





2022년도판

발 간 등 록 번 호

11-1492000-000126-10

# 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 질의회시 모음집

2022. 12.






2013년 「노사협의회 질의회시 모음집」을 발간한 이후 10여년 만에 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 질의회시 모음집」으로 제명을 변경하여 개정판을 발간하였습니다.

이 책은 지난 10여년간 축적된 행정해석 중 주요 신규 행정해석을 새로이 수록하고, 변화된 법령 및 정책환경을 반영하여 기존의 일부 행정해석을 삭제하였습니다.

아무쪼록 이번 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 질의회시 모음집」이 노사 공동의 이익증진이라는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」의 제정취지 달성에 기여하기를 기대합니다.

2022년 12월  
노동정책실장 

# 목차

## 제 1 장 총칙

1. 노사협의회와 노동조합의 관계	4
2. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상 “근로자”의 의미	5
3. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률을 포함한 노동관계법상의 “근로자”와 “근로자 과반수”의 의미	6
4. 유노조 사업장의 경우 노사협의회 설치 예외를 인정해야 하는지 여부	8
5. 과반수 노조 여부 판단 시 근로자와 사용자의 범위	8
6. 사용자위원인 대표이사가 계속 회의에 불참할 경우 제재 가능 여부	10

## 제 2 장 노사협의회 설치

I 설치대상	13
7. 근로조건에 대한 포괄적 결정권이 있는 지회에 반드시 노사협의회를 설치해야 하는지 여부	14
8. 본사가 아닌 지점의 노사협의회 설치 여부	15
9. 아파트관리사무소의 노사협의회 설치 및 당연직 사용자위원	16
10. 비영리협회 사무처의 노사협의회를 설치 여부	17
11. 근로조건에 관한 결정권이 없는 사업장에 노사협의회 설치가 가능한지 여부	17
12. 직종별 노사협의회 설치·운영이 가능한지	18
13. 사업장 소재지별 근무여건이 다를 경우 노사협의회 설치	19
14. 사무직 근로자를 제외하고 생산직 근로자만을 대상으로 노사협의회를 설치·운영할 수 있는지	19
15. 노사협의회 승인절차 및 단순감독 직종만을 대상으로 노사협의회 설치가 가능한지	20
16. 상시근로자 수 산정에 해외근무 근로자도 포함되는지 여부	21

## Contents

17. 상시근로자 수 산정에 고용직 대표이사도 포함되는지 여부 .....	22
18. 국가행정기관의 노사협의회 설치 시 공무원의 상시근로자 포함 여부 .....	23
19. 건설회사의 각 현장이 노사협의회 설치대상이 되는지 여부 .....	24
20. 근로조건 결정권이 있는 부서별로 노사협의회 설치·운영이 가능한지 여부 .....	25
21. 상시근로자 수 산정 시 백화점에 파견근무하는 판매사원도 포함되는지 여부 .....	26
22. 사무소 단위 노사협의회 설치 및 단체협약에 따른 노사간담회로 노사협의회를 갈음할 수 있는지 .....	26
23. 학력인정 평생교육시설학교의 노사협의회 설치 의무 .....	27
24. 자치단체 산하 도로교통사업소에도 노사협의회를 설치해야 하는지 여부 .....	28
25. 본사와 지점의 노사협의회 설치 .....	29
26. 사립학교 교원이 근로자참여법상 근로자에 해당하는지 .....	30
27. ○○기술품질원이 노사협의회 설치 대상 사업장인지 여부 .....	31
28. 고용형태별 또는 부서별 노사협의회 설치가 가능한지 여부 .....	32
29. 노사협의회 설치 기한 및 '협의회를 설치한 날'의 의미 .....	33
30. 기업합병 시 노사협의회 존속 여부 .....	34
31. 2개 회사 통합으로 1사 2노조가 된 경우 노사협의회 설치방법(Ⅰ) .....	35
32. 2개 회사 통합으로 1사 2노조가 된 경우 노사협의회 설치방법(Ⅱ) .....	36
33. 회사분할 시 노사협의회 설치·운영방법 .....	37
34. 회사가 2개의 법인으로 분할된 경우에 별도의 노사협의회 설치운영이 가능한지 여부 ..	39
35. 지자체 위탁사업을 수행하는 사업의 노사협의회 설치 단위 .....	41
36. 민영교도소의 노사협의회 설치 여부 .....	42
37. 사업 전체 근로자 수는 30명 이상이나, 근로조건 결정권이 있는 사업장의 근로자 수는 각 30명 미만인 경우 노사협의회 설치의무 .....	43
38. 지자체 소속 청소업무 담당 근로자의 노사협의회 설치단위 .....	44
39. 근로조건에 대한 결정권이 없는 자회사(별도 법인)의 경우 노사협의회 설치단위 .....	45
40. 사업장 단위로 설치된 노사협의회를 사업 단위로 통합할 수 있는지 .....	46

## 목차

II 노사협의회의 규정	47
41. 협의회규정의 제·개정 시 이사회 의결을 거쳐야 하는지	48
42. 협의회규정으로 근로자위원의 임기를 2년으로 정할 경우 위법 여부 등	49
43. 사업장 단위로 노사협의회를 설치한 경우 협의회규정을 신고하여야 하는 지방고용노동관서	51
44. 협의회 규정을 불리하게 변경할 경우 근로자 과반수 이상의 동의를 필요인지, 회의록을 공개하지 않을 경우 법 위반에 해당하는지 여부	52
45. 노사협의회 위원 수 변경 절차	53
46. 협의회규정으로 근로자위원 중 1명을 항상 여성으로 선출하도록 정할 수 있는지	54
47. 협의회규정으로 근참법상 협의사항을 의결사항으로 할 수 있는지	54
48. 협의회규정 미제출 시 과태료 부과대상	56

## 제 3장 노사협의회의 구성

I 노사협의회 위원	59
49. 근로자 과반수를 대표하지 않는 노동조합의 근로자위원 위촉 권한	60
50. 노사협의회 근로자위원 투표권 및 피투표권의 범위	61
51. 근로자 과반수로 구성된 근로자협의체가 근로자위원 위촉권을 행사할 수 있는지	62
52. 근로자위원 자격을 일정 근속기간 이상의 근로자로 할 수 있는지	63
53. 해고의 효력을 다두고 있는 자의 노사협의회 위원 자격	64
54. 징계처분 중인 자의 노사협의회 위원 자격	65
55. 건설현장 소장을 근로자위원으로 선출할 수 있는지 여부	66
56. 근로자 과반수로 조직된 산별노조 본조의 간부가 사업장별 노사협의회의 근로자위원이 될 수 있는지 여부	66
57. 노동조합이 채용한 근로자가 노동조합 소속 사업장의 노사협의회 위원 자격이 있는지	67

## Contents

58. 상급단체에 파견된 노조전임자의 소속 회사 근로자위원 자격 .....	68
59. 근로자가 선출하지 않은 직장협의회 임원이 노사협의회 근로자위원이 될 수 있는지 여부 ...	69
60. 노동조합(지부) 또는 근로자대표가 없는 공장 단위의 노사협의회 근로자위원 자격의 범위 ..	70
61. 아파트관리사무소의 노사협의회 사용자위원 .....	71
62. 노사협의회 위원들의 상임 가능 여부 .....	72
63. 파견공무원을 사용자위원으로 위촉할 수 있는지 .....	73
64. 사용자위원이 위촉되지 않아 노사협의회를 구성하지 못한 경우 법 위반 여부 .....	74
65. 비상근 대표를 대신하여 상근하는 차하위직 임원이 당연직 사용자위원이 될 수 있는지 ..	75
66. 과반수 노조가 산별노조의 지부인 경우 당연직 근로자위원 .....	75
67. 법인 이사장이 아닌 센터업무를 총괄하는 원장이 당연직 사용자위원이 될 수 있는지 ....	76
68. 정년이 도래하여 기간제로 고용형태가 변경된 근로자위원의 자격 .....	77
69. 지주회사와 자회사의 이사를 겸임하는 자가 자회사의 사용자위원이 될 수 있는지 .....	78
70. 노사 어느 일방의 의사로 노사협의회 위원 수를 변경할 수 있는지 .....	79
71. 사업장 단위 노사협의회들의 당연직 사용자위원 .....	81
72. 근로자위원 입후보자가 없어 근로자위원을 선출하지 못할 경우 처리방법 .....	81
73. 사용자위원과 근로자위원이 협의하여 선거관리위원을 위촉할 수 있는지 .....	82
74. 외국계 기업의 한국지사장이 노사협의회 당연직 사용자위원이 될 수 있는지 .....	83
75. 학교법인 이사장이 아닌 대학 총장을 당연직 사용자위원으로 위촉할 수 있는지 .....	84
<b>II 근로자위원 선출 또는 위촉 .....</b>	<b>85</b>
76. 전임 근로자위원의 추천·지명 등으로 선발된 근로자위원의 자격 .....	85
77. 복수노조 하의 근로자위원 선출방식(Ⅰ) .....	86
78. 복수노조 하의 근로자위원 선출방식(Ⅱ) .....	87
79. 근로자 과반수로 조직된 노동조합 여부 판단 시 근로자의 범위 .....	88
80. 근로자 과반수로 조직된 노동조합 판단 시 회사의 2급 부장이 근로자의 범주에 포함되는지 여부 .....	89

## 목차

81. 근로자위원 선거일 공고 이후 입사한 근로자의 투표권 .....	90
82. 사용자가 일방적으로 근로자위원을 선정한 후 신임 여부를 묻는 투표를 실시한 경우 근로자위원의 자격 .....	90
83. 근로자위원의 부서별 인원비례 선출 및 선거운동 제한의 적법성 .....	91
84. 근로자위원 선출 시 근로자에게 ID와 비밀번호를 부여하여 전자투표를 하는 경우 타당성 ..	93
85. 근로자위원 선출 시 전자투표 가능 여부 .....	94
86. 부적법하게 선출된 근로자위원이 제정한 협의회규정의 효력과 준비위원회 위원의 근로자위원 출마의 적정성 여부 .....	95
87. 근로자위원 후보자 수와 근로자위원 수가 같을 경우 무투표 당선가능 여부 .....	98
88. 과반수 노조가 조합원 감소로 과반수 미만으로 될 경우 노사협의회를 새로이 설치하여야 하는지 여부 .....	99
89. 산별노조 지회가 과반수 노조인 사업장의 근로자위원 위촉권한 .....	100
90. 근로자위원 선출 시 비밀투표를 하지 않을 경우 적법 여부 .....	102
91. 근로자위원 후보자가 없을 경우 조치방법 .....	103
92. 근로자위원 선출 시 본점 총무기획부서 직원과 지점의 지점장 및 총무가 사용자의 범주에 포함되는지 여부 .....	104
93. 근로자 과반수로 조직된 노동조합 판단 시 회사 중간관리자(처장 및 팀장)가 근로자의 범주에 포함되는지 여부 .....	106
94. 과반수 노동조합의 근로자위원 위촉절차와 임기만료 시점에 과반수 노조가 없는 경우 근로자위원 선출절차 .....	107
95. 근로자위원 출마자격을 제한할 수 있는지 .....	108
96. 조합원 감소로 과반수 노조 지위를 상실하였을 경우 과반수 노조가 위촉한 근로자위원의 임기 및 보궐위원 선출방법 등 .....	109
97. 청소용역업체 근로자를 근로자위원으로 위촉할 수 있는지 .....	110
98. 근로자위원 선출투표 시 후보군에 투표하는 방식이 가능한지 .....	111
99. 노사협의회 구성을 위한 선출위원회를 반드시 구성해야 하는지 .....	112

## Contents

- 100. 근로자 과반수로 조직되지 않은 노동조합이 주도하여 근로자위원 수를 결정하고 선거를 진행할 수 있는지 ..... 113
- 101. 보궐위원으로 선출된 근로자위원이 퇴사한 경우 보궐위원 선출투표 시 차점자를 근로자위원으로 위촉할 수 있는지 ..... 114
- 102. 입사 3개월 미만 근로자에 대해 근로자위원 선거권을 제한하는 협의회규정의 효력 ... 115
- 103. 사용자의 근로자위원 선출방식에 대한 문제제기와 선거중단이 사용자 개입에 해당하는지 ... 116
- 104. 노사가 합의한 근로자위원 선출투표 방식을 근로자측이 임의로 변경할 수 있는지 ..... 118
- 105. 근로자의 추천만으로 근로자위원을 위촉한 경우의 적법성 ..... 119
- 106. 근로자위원의 임기, 근로자대표 지위, 출마자격 ..... 120
- 107. 근로자위원 선출절차 진행 중 과반수 노조가 출현한 경우 과반수 노조가 근로자위원을 위촉할 수 있는지 ..... 122
- 108. 근로자위원 당선 이후 결격사유가 확인된 자를 대신하여 차점자를 근로자위원으로 결정할 수 있는지 ..... 124
- 109. 근로자위원 임기만료 후 장기간 새로운 근로자위원이 선출되지 않는 경우 사용자가 주도하여 근로자위원을 선출할 수 있는지 ..... 125
- 110. 2개 지사에 조합원이 있는 노동조합의 대표자(A지사 소속)가 B지사 근로자위원이 될 수 있는지 ..... 127
- 111. 협의회규정 및 단체협약에서 정한 수와 다르게 노사협의회 위원을 선출(위촉)하여 장기간 노사협의회를 운영한 경우 적정성 ..... 128
- 112. 협의회규정상 근로자위원을 간접선거로 선출하도록 규정하고 있더라도 근참법에 따라 직접선거로 근로자위원을 선출할 수 있는지 ..... 129
- 113. 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 근로자위원 해촉권 ..... 130
- 114. 노사협의회 설치준비위원회가 공고한 근로자위원 선출투표가 적법한지 ..... 131
- 115. 근로자위원의 결원을 충원하기 위한 보궐선거 시 기존 위원선거인의 투표로 근로자위원을 선출할 수 있는지 ..... 132
- 116. 근로자참여법 제6조제2항의 '부득이한 경우'와 '부서벌'의 의미 ..... 133
- 117. 근로자 과반수가 참여하지 아니한 근로자위원 선출투표의 유효성 ..... 134

# 목차

118. 위원선거인이 근로자위원 후보로 입후보할 수 있는지 .....	135
119. 근로자위원 선출투표 시 근로자 과반수 참여 판단기준 및 당락기준 설정방법 .....	136
<b>Ⅲ 노사협의회 의장 .....</b>	<b>137</b>
120. 노사협의회 의장의 선출 방법 .....	138
121. 노사협의회 의장의 임기 .....	138
122. 의장의 권한 위임 범위 .....	139
123. 노사협의회 의장을 반드시 선출해야 하는지 .....	140
<b>Ⅳ 위원 임기 .....</b>	<b>141</b>
124. 협의회규정으로 근로자위원 연임을 제한하는 경우 법 위반 여부 .....	142
125. 근로자의 투표로 근로자위원을 선출한 후 과반수 노조가 된 노조가 기존 근로자위원을 해촉할 수 있는지 .....	142
126. 과반수 노조에서 근로자위원을 위촉한 후 과반수 미달 노조가 된 경우 근로자위원의 임기 ...	143
127. 과반수에 미달하는 노동조합에서 위촉한 근로자위원의 임기 .....	145
128. 협의회규정상 근로자위원의 임기가 1년일 경우 .....	148
129. 정리해고 후 복직된 근로자위원의 자격 회복 여부 .....	149
130. 노사협의회 위원의 임기를 2년으로 하되, 1년에 한하여 연임할 수 있는지 .....	150
131. 근로자위원을 '직명'으로 위촉한 이후 과반수 미만 노조가 되고 노조 집행부가 변경된 경우 신임 노조 집행부가 보궐위원으로 위촉될 수 있는지 .....	151
132. 당연직 근로자위원인 과반수 노조 대표자가 사퇴한 경우 근로자위원의 자격 .....	152
133. 과반수 노조의 근로자위원 위촉 이후 과반수 노조 변동 시 기존 근로자위원의 임기 ...	153
134. 노사협의회 위원의 연임 방법 .....	155
135. 근로자위원 탄핵 또는 재신임 절차 .....	156

## Contents

<b>V</b> 사용자의 의무 .....	157
136. 선거관리위원회에 회사 임원이 참여하는 것이 정당한지 .....	157
137. 근로자위원 선출에 대한 사용자의 개입방해의 의미와 과장급회의에서 근로자위원 선출에 대한 사항을 결정한 경우 적정성 .....	158
138. 근로자위원 선출에 소요된 비용을 사용자가 사후적으로 지원할 경우 사용자개입에 해당하는지 .....	160
139. 사용자가 근로자위원 업무수행상 발생하는 경비를 지급할 수 있는지 .....	161
<b>VI</b> 위원의 신분 .....	162
140. 무급 노조전임자의 노사협의회 참석시간 유급처리 가능 여부 .....	162
141. 근로자위원을 근로시간 면제자가 아닌 일반 조합원으로 구성할 수 있는지 여부 .....	163
142. 근로자위원이 소정근로시간을 초과한 시간에 노사협의회에 참석한 경우 연장근로수당 지급 여부 .....	164
143. 비상임 임원인 사용자위원의 노사협의회 참석 시 실비보상이 가능한지 .....	165
144. 노사협의회 참석으로 승무하지 못한 근로자위원의 승무수당 삭감이 불이익 처분에 해당하는지 .....	166
145. 근로자위원이 근무시간 중 근로자 의견수렴활동을 할 수 있는지 .....	167

## 제 4장 노사협의회회의 운영

<b>I</b> 회의개최 .....	171
146. 해고된 자가 노사협의회 근로자위원일 경우 사용자가 협의회 개최를 거부할 수 있는지 여부 .....	172

# 목차

147. 하나의 사업 내 수 개 사업장에 각각 노사협의회가 구성되어 있는 경우 노동조합 본조의 사업장별 노사협의회 참관의 타당성 .....	173
148. 근로자위원이 선임되지 않아 정기 노사협의회를 미개최하는 경우 법 위반 여부 .....	174
149. 서면결의 방식으로 노사협의회를 운영할 수 있는지 .....	175
150. 노사협의회 회의록 작성 방법 .....	176
151. 자료의 사전제공을 거부할 수 있는 '기업의 경영·영업상 비밀'의 범위 .....	177
152. 노사협의회 위원 의결권 위임 .....	177
153. '3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 한다'의 의미 .....	178
154. 노사협의회 정기회의가 3개월을 초과하여 개최되었을 경우 항상 법 위반에 해당하는지 ...	179
155. 노사협의회 임시회의 소집 시 7일 미만의 기간을 정하여 회의시기, 장소, 의제 등을 통보할 수 있는지 .....	180
156. 노사협의회 속기록을 녹취록으로 갈음할 수 있는지 .....	181
157. 특정 사용자위원에 대한 제척요구에 대한 갈등으로 정기회의를 개최하지 못한 경우 사용자 책임 여부 .....	182
158. 노사협의회 회의의 의사·의결정족수 판단기준 .....	183
159. 노사위원 일부의 의사로 회의결과 등을 비공개할 수 있는지 .....	184
160. 통합 노사협의회 개최 요청에 응해야 하는지 여부 .....	184
161. 2사 1노조 사업장에서 노사협의회 운영 방법 .....	185
162. 상시근로자 30명 미만 사업장의 노사협의회 운영 .....	186
<b>II 협의사항 .....</b>	<b>187</b>
163. 조직변경에 관한 사항을 협의사항으로 볼 수 있는지 여부 .....	188
164. 직장 동아리 구성에 관한 사항이 노사협의회 안건의 대상인지 여부 .....	188
165. 협의사항 중 '근로자의 채용·배치 및 교육훈련'의 범위 .....	189
166. 특정 근로자 채용 관련 사항이 노사협의회 협의사항에 해당되는지 여부 .....	190
167. 노조 전임자 수가 협의사항 '기타 노사협조에 관한 사항'에 포함되는지 .....	191

## Contents

168. 협의사항 중 '근로자의 복지사항'의 범위 .....	192
169. 협의사항의 효력발생 요건 .....	193
170. 노사협의회 협의사항의 범위와 효력 .....	193
171. 노사협의 없이 감시카메라를 설치한 경우 법 위반 여부 .....	196
172. 휴일당직비 인상이 협의사항에 해당하는지 .....	196
173. 선택적복지제도에 따른 비흡연자 포상금 신설이 협의사항에 해당하는지 .....	197
174. 노사협의회 협의없이 복무규정을 개정할 수 있는지 .....	198
175. 사업장 내 CCTV 설치 시 협력업체 작업공간의 일부가 촬영될 경우에도 CCTV를 설치할 수 있는지 .....	199
176. 학자금(복지후생비)의 지급방법 변경이 협의사항에 해당하는지 .....	200
177. 직원의 인사배치(전보 등)가 협의사항에 해당하는지 .....	201
178. 산업안전보건법에 따른 산업안전보건위원회의 안전·보건 관련 심의로 노사협의회 협의를 갈음할 수 있는지 .....	202
179. 협의사항에 대해 노사협의회 의결이 이루어진 경우 근참법 제24조와 제30조제2호 적용 여부 .....	203
<b>Ⅲ 의결사항 .....</b>	<b>204</b>
180. 노사협의회 협의사항 및 의결사항의 구체적 범위 .....	204
181. '근로자 교육'이 노사협의회 의결사항에 해당하는지 여부 .....	206
182. 의결사항 중 '복지시설의 설치와 관리'의 범위 .....	207
183. 의결사항 중 '복지시설의 설치와 관리'의 의미 .....	208
184. 의결을 거치지 않고 시행한 의결사항의 효력 .....	209
185. 분임 노사협의회 합의사항 미이행 시 법 위반 여부 .....	210
186. 노사협의회 합의사항의 효력 .....	211
187. 노사협의회 의결사항의 유효기간 .....	212
188. 노사협의회에서 합의된 임금 등 근로조건이 조합원에도 적용 되는지 .....	213

## 목차

189. 노사협의회에서 의결된 사항의 적용범위와 효력기간	213
190. 노사협의회에서 의결한 사항을 노사합의로 볼 수 있는지 여부	215
191. 근로자위원 과반수가 참석하지 않은 노사협의회에서 의결한 사항의 효력 여부	216
192. 노사협의회에서 의결한 '비정규직 채용제한 및 성능장의 정규직배치'에 관한 사항을 회사가 불이행한 경우 법 위반에 해당하는지 여부	217
193. 직능별 분과협의회 결과를 불이행한 경우 법 위반에 해당하는지 여부	218
194. 노사협의회 의결사항과 단체협약 규정이 다를 경우 효력	219
195. 법률상 인사위원회 외 별도의 위원회를 설치할 수 없다고 규정되어 있는 경우 근참법에 따른 노사공동위원회 설치가 가능한지	220
196. 근로시간 변경에 대한 노사협의회 의결의 효력	221
197. 노사협의회 의결을 단체협약 체결로 볼 수 있는 경우	222
198. 노사협의회에서 수당 등의 지급기준을 불리하게 변경한 경우 해당 합의의 효력	223
199. 의결사항 중 '근로자 교육훈련 및 능력개발 기본계획'의 범위	225
200. '고충접수 및 처리지침' 제정 시 협의회규정 제·개정에 해당하여 의결을 거쳐야 하는지	226
201. 노사협의회 의결사항의 이행기간	227
<b>Ⅳ 보고사항</b>	<b>228</b>
202. 노사협의회 보고사항의 범위(Ⅰ)	229
203. 노사협의회 보고사항의 범위(Ⅱ)	231
204. 지주회사가 자회사 노사협의회에 대한 자료제출 의무가 있는지	232
<b>Ⅴ 임의중재</b>	<b>233</b>
205. 노사협의회 협의사항이 임의중재 대상인지 여부	234

제 5장 고충처리

206. 고충처리제도의 취지와 목적 .....	237
207. 고충처리를 위한 사무실 운영 방법 .....	238
208. 근로조건의 결정권이 없는 사업장에는 고충처리위원을 위촉하지 않아도 되는지 여부 .....	239
209. 고충처리위원이 비조합원인 근로자의 고충도 처리할 수 있는지 여부 .....	240
210. 고충처리위원 1인이 고충을 처리하였을 경우 타당성 유무 .....	241
211. 고충처리는 언제까지 완료하여야 하는지 여부 .....	242
212. 고충처리위원이 일정기간 사업장을 순회하며 근로자의 고충을 청취한 경우 근로한 것으로 인정할 수 있는지 .....	243
213. 근로자위원 중 여성 근로자위원은 반드시 고충처리위원을 겸임하도록 할 수 있는지 ..	244
214. 사용자의 일방적 통보로 고충처리위원을 변경할 수 있는지 .....	245
215. 협의회규정으로 고충처리대상을 제한하거나 고충처리절차를 정할 수 있는지 .....	246
216. 고충처리위원 2명 중 1명이 퇴사하여 결원이 발생한 경우 고충처리위원을 두지 않은 것에 해당하는지 .....	247
217. 고충처리 대상의 범위 .....	248
218. 고충처리를 위한 외부기관 의뢰 가능 여부와 '고충처리'의 의미 .....	249
219. 고충처리위원의 결원충원 방법과 비밀유지의무 .....	250

# 목차

## 부록 판례로 살펴보는 노사협의회

220. 노사협의회에서 노사 대표자가 합의하여 서명날인한 경우 단체협약으로 볼 수 있다(대법원 2005.3.11. 선고 2003다27429 판결). ..... 253
221. 해외파견 근로자들에 대하여 근속기간의 통산에 따른 이익을 사전에 포기하도록 하는 내용의 노사협의회 합의는 무효이다 (대법원 1997.7.25. 선고 96다22174). ..... 253
222. 긴박한 경영상 적자 상태를 해소하기 위해 해고 회피 노력을 다한 뒤에도 개선되지 않아 노사협의를 통해 결정한 정리해고는 적법하다 (서울행정법원 2008.11.14. 선고 2008구합 15947 판결). ..... 254
223. 경영상의 이유로 노사협의회에서 인원감축에 합의했다면 근로자와 개별적인 사전 협의를 거치지 않았더라도 근로자측과 성실한 사전협의를 거친 것으로 보아야 한다 (대법원 2001.10.26. 선고 2000두3016 판결). ..... 254
224. 노사협의회를 통해 정리해고 선정기준 등에 대하여 협의를 하여왔고 특별평정점수를 기준으로 해고 대상자를 선정한 것은 공정하다 (서울행정법원 2000.12.8. 선고 99구30721 판결). ..... 255
225. 노사협의회 근로자위원들에게 근로조건 불이익 변경에 관해 근로자를 대신할 권한이 있지 않다 (서울행정법원 2002.12.13. 선고 2002구합12519 판결). ..... 255
226. 노사협의회가 약 7개월 동안 개최되지 않은 사안에서, 노사협의회 의장이 아닌 소속 단체의 대표를 舊 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제32조, 제12조 제1항에 따른 노사협의회 개최의무 위반죄로 처벌할 수 없다 (대법원 2008.12.24. 선고 2008도8280 판결) ..... 256
227. 노사협의회 의결만을 거친 취업규칙의 변경은 효력이 없다 (서울고등법원 1990.3.2. 선고 89나27081 판결) ..... 256

# 제1장

---

## 총칙





## 제1장

## 총칙

## I

## 총칙

## 관련 규정

## 법률

**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

### Q | 문

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

### A | 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, 2004.6.8)

## 2 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상 “근로자”의 의미

## Q | 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 조합 가입 대상인원의 과반수와 동일한 것인지?

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조제2항의 “근로자”는 같은 법 제3조에 명시되어 있는 바와 같이 「근로기준법」 제2조에 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 「근로기준법」 상의 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, 1997.6.18)

3

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

Q | 문

- 우리 노조는 개별 기업단위의 사업장 지부로 구성되어 활동 중인 전국단위 산별노동조합으로 「근로기준법」 제97조, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제35조, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조에 규정한 “근로자과반수”, “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 포함되는지

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

- ① 근로자의 과반수 이상 노동조합 판단 시 「근로기준법」과 노동조합법의 사용자를 제외한 것인지 아니면 포함한 것인지 여부
- ② 단체협약에 ‘노사협의회는 회사와 조합(지부)이 구성하여 쌍방의 대표를 대표 위원으로 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

A | 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 있는바, 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 질의 상의 소위 ‘아르바이트’나 ‘축탁직 근로자’가 사업 또는 사업장에서 임금을 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
  - 「파견근로자 보호 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 이루어 지도록 한 것이므로, 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자(동법 제2조 제5호 참조)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 상이하여 단체협약의 적용이 예상되지 않는 근로자의 경우에는 동종의 근로자로 보기 어려울 것임
- 질의 3)에 대하여
- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”）」의 근로자는 「근로기준법」상의 근로자를 말하므로 「노동조합 및 노동관계조정법」의 근로자와 반드시 일치하는 것은 아니라 할 것이고, 근참법상 “근로자 과반수”로 조직된 노동조합 여부 판단 시 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 것인바, 귀 노동조합 지부의 조합원이 해당 사업 또는 사업장 근로자의 과반수가 아닐 경우 근로자위원 위촉권이 없다고 할 것임

(협력 68210-346, 2003.9.30)

#### 4 유노조 사업장의 경우 노사협의회 설치 예외를 인정해야 하는지 여부

##### Q | 문

- 노조가 있는 사업장에서 단체협약이 체결된 경우 노사협의회에서 다룰 대부분의 내용이 단체협약에 포함되어 있음. 따라서 유노조 사업장의 경우 노사협의회 설치에 대한 예외를 인정해야 하는 것 아닌지?

##### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제5조에 의한 노동조합과 노사협의회 활동에 대한 분리규정 외에도 근로조건의 유지·개선 등이 목적인 노동조합과 노사의 참여와 협력을 통한 노사 공동의 이익 증진이 목적인 노사협의회는 그 설치와 활동 목적이 상이하므로 노동조합이 설립되어 단체협상을 한다는 이유로 노사협의회 설치에 대한 예외를 인정하기는 어려울 것으로 사료됨

(노사협력정책과-1860, 2010.12.31)

#### 5 과반수 노조 여부 판단 시 근로자와 사용자의 범위

##### Q | 문

- 00공사의 노사협의회 설치와 관련하여 과반수 노조 여부를 판단함에 있어 근로자와 사용자의 범위는?

##### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다) 제6조에는 과반수 노조에 대해 ‘근로자의 과반수로 조직된 노동조합’으로 규정하고 있고, 같은 법 제3조는 근로자란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자를 말한다고 규정하고 있음

- 한편, 「근로기준법」(이하 ‘근기법’이라 한다) 제2조에서 근로자는 ‘직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자’로 규정되어 있고, 사용자는 ‘사업주 또는 사업경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’로 규정되어 있음
- 이때 특별한 사정이 없는 한 근로자에 포함되지 않는 ‘사업주와 사업경영담당자’ 외에 ‘그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’는 판례나 행정해석에 따라 근로자의 인사·급여·후생·노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘·감독을 하는 등의 사항에 관하여 사업주로부터 일정한 권한을 부여받았는지를 그 구체적인 직무실태에 의하여 판단하여야 할 것임
- 또한, 근기법상 사용자는 사업주 및 사업경영담당자를 제외하면 사용자 및 근로자 지위를 동시에 가지고 있으므로 과반수 노조 판단에서는 일부 사용자로서의 권한을 가지고 있을지라도 직무실태를 전체적·종합적으로 판단해 볼 때 근로자로서의 성격이 강하면 사용자로 볼 수 없으며, 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘·감독 등에 관하여 사업주로부터 실질적인 권한을 부여받은 자가 아닌 보조하는 지위에 있는 자는 사용자로 보기 어렵다 할 것임
- 이와 같이 판례와 행정해석의 기준 및 귀 지청에서 제출한 00공사의 위임전결 시행세칙, 인사규정 시행세칙 등의 규정과 귀 지청을 통해서 파악한 각 직급별 직무수행 실태 등에 의하여 판단해 보면,
  - 위임전결규정상 부문장 또는 연구원장은 기본방침에 따른 시행계획 및 절차 결정, 관장부서 내 업무의 총괄 조정 등에 대한 권한과 책임을 가지는 등 등기이사로서 일반적으로 근기법상 근로자성이 부인되는 부사장 및 이사와 동일한 권한을 부여받고 있고, 인사규정에 의하여 중앙인사위원회나 보통인사위원회에 참여하고 있어 귀 지청의 의견대로 사용자로 봄이 타당하다 할 것임
  - 본부의 처·실장은 조직편제상 5개 내외의 부를 관할하면서 이들 직원을 관리·감독하고 있고, 위임전결규정상 기본방침 및 시행계획에 따른 업무처리 총괄 및 중요 업무에 관한 집행권을 가지고 있는 점, 지역 및 사업본부장은 위임전결규정상 처·실장과 권한 내용이 동일하며, 본사와 지역적으로 분리되어 있고, 2~10개 부·사업단을 관할하면서 소속 직원을 관리·감독하고 있는 점, 직원의 인사권은 사장이 행하나 인사규정 제5조 등에 의하여 필요한 경우 일부 인사권을 처·실장, 지역 및 사업본부장에 위임하고 있는 점 등으로 보아 사용자에게 해당되는 것으로 판단됨
  - 전문위원은 임금피크제 등으로 전문직으로 전환된 1~2급 중에서 전문위원이라는 직위를 부여받은 자이나 위임전결규정상 업무권한에 관한 규정이 없고, 주로 사업본부 또는 지역본부에서 자문 등 지원업무에 종사하는 것으로 확인되는바, 업무를 총괄하거나 소속 직원을 지휘·감독하는 자로 볼 수 없어 사용자로 보기 어려운 것으로 판단됨

- 부장(2급 보직)에 대하여는 위임전결규정에 의하여 3급 이하 직원의 휴가, 병가, 결근처리, 국내출장 명령, 시간외·휴일·야간근무, 조퇴·외출, 출근시 회행 등에 관한 권한이 있으나, 인사부서의 경우에도 승진심사 참여 등 실질적 권한은 총무인사처장에게 있는 등 소속 직원에 대한 보직권, 징계권, 포상추천권, 주의·경고 및 직위해제 등 중요 인사에 관한 권한은 부여받지 못하고 있는 점, 기본 방침에 따른 업무처리, 일상업무 집행, 자료수집 및 연구, 경미하고 단순한 일상 업무 처리 등의 권한만 부여되어 있어 실질적인 업무결정이나 지휘·명령 권한이 있다고 보기 어려운 점 등으로 볼 때, 상급자가 결정한 사항을 단순히 집행·관리하는 보조자로서의 지위에 있다고 보여지므로 사용자로 보기에 곤란한 것으로 판단됨
- 아울러, 인사·급여·후생·노무·감사업무를 담당하는 3~4급 직원은 비록 인사·급여·노무관리 등 근로조건의 결정과 관련된 업무를 담당하고 있으나, 독자적인 권한이나 책임이 있다고 보기 어려워 사용자로 보기는 곤란한 것으로 판단됨

(노사협력정책과-1206, 2011.6.15)

6

사용자위원인 대표이사가 계속 회의에 불참할 경우 제재 가능 여부

Q | 문

- 대표이사가 당연직 사용자위원으로 구성되어 있으나, 바쁘다는 이유로 1년 동안 한 번도 노사협의회에 참석하지 않아 원활한 진행이 어려운바,
  - 노사협의회에 대표이사가 계속 참석하지 않을 경우 제재할 수 있는지 여부

A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다) 제6조제3항에 따라 노사협의회는 ‘사용자를 대표하는 위원은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자’로 하여 구성하여야 하므로 당해 사업 또는 사업장의 대표자는 노사협의회에 당연직 사용자위원임
  - 같은 법 제2조에서 근로자와 사용자는 서로 신의를 바탕으로 성실하게 협의에 임하여야 한다는 신의성실의 의무를 규정하고 있는바,
  - 사업장의 대표자는 당연직 위원으로 부득이한 경우가 아니라면 노사협의회에 참석하여야 하나, 회의참석을 법적으로 강제하는 것은 아님

(노사협력정책과-2817, 2012.9.7)

# 제2장

---

## 노사협의회의 설치





## 제2장

## 노사협의회의 설치

## I

## 설치대상

## 관련 규정

## 법률

**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) 제4조 제1항을 적용하는 경우 하나의 사업에 종사하는 전체 근로자수가 30명 이상이면 해당 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 그 주된 사무소에 노사협의회(이하 “협의회”라 한다)를 설치 하여야 한다.

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

### Q | 문

- △△중앙회는 전국에 걸쳐 40개의 지회가 설립되어 있고 근로조건 결정권은 중앙회장에게 있으며, 지방의 각 지회장에게 채용, 임금, 근로시간, 승급, 배치전환, 휴가, 안전위생, 재해보상 등 근로조건에 대한 포괄적 결정권이 위임되어 있음
- 근로자 수가 30인 이상이고 근로조건에 대한 포괄적 결정권이 있는 각 지방 지회가 노사협의회 설치에 있어서 근참법 제4조제1항에 의거하여 의무 설치대상인지?
- 근참법 제4조제2항과 동법 시행령 제2조제2항에 따라 중앙회에만 노사협의회를 설치하고 각 지회에는 설치하지 않아도 되는 건지?

### A | 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 근로조건 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 있는 사업(장)뿐만 아니라 이러한 권한 중 일부를 위임받아 결정할 수 있는 사업(장)도 노사협의회를 설치하여 운영하는 것이 바람직할 것임
- 귀 질의내용과 같이 근로조건 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 근로자위원은 중앙회는 물론 각 지회 근로자들(노사협의회가 기 설치된 지회 근로자는 제외)이 모두 참여하여 선출하여야 할 것임(법 제6조제3항 및 시행령 제3조제1항)

(노사협력정책과-771, 2008.5.14)

## 8 본사가 아닌 지점의 노사협의회 설치 여부

## Q | 문

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

## A | 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
- 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, 2008.2.16)

## 9 아파트관리사무소의 노사협의회 설치 및 당연직 사용자위원

### Q | 문

- 아파트를 자치관리하는 경우에는 입주자대표회의가 사측이 되는 것에는 이의가 없으나 위탁관리를 하는 경우에는 사측의 주체가 불분명한 바, 다음의 경우 어느 주체가 사측이 되는지?
  - 아파트입주자대표회의 : 아파트입주자의 대표로서 관리사무소 직원의 근로조건(특히 임금 등)에 대한 결정권이 있음
  - 위탁관리회사 : 입주자대표회의와 관리계약에 의거 계약한도 내에서 관리업무를 위임받아 수행하며 관리사무소 직원의 근로조건에 대한 결정권이 없으나 관리사무소 직원의 임명권은 있음
  - 아파트관리사무소장 : 위탁관리회사에 고용되어 회사를 대리하여 해당 아파트단지에 상시 근무하면서 관리업무를 수행하며 근로조건에 대한 결정권과 직원에 대한 임명권은 없음

### A | 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 아파트입주자 대표회의의 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, 1997.7.16)

## 10 비영리협회 사무처의 노사협의회를 설치 여부

## Q | 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?

## A | 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 제외 되지는 않음

(노사 68107-151, 1997.6.18)

## 11 근로조건에 관한 결정권이 없는 사업장에 노사협의회 설치가 가능한지 여부

## Q | 문

- 동사는 서울 본사와 광주공장으로 구성되어 있는데, 광주공장의 근로자 수는 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 설치할 수 있다고 규정되어 있는바, 광주공장에도 노사협의회를 설치할 수 있는지?

**A | 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 설치하도록 되어 있음
- 근참법 제4조제2항 및 동법 시행령 제2조제2항에 따라 하나의 사업에 당해 지역을 달리하는 사업장이 있는 경우 전체 근로자 수가 30인 이상일 경우에는 그 주된 사무소에 노사협의회를 설치 하여야 하고, 근로조건 결정권이 없는 사업장에 대하여도 노사자율로 노사협의회를 설치할 수 있음

(노사협력복지과-328, 2004.3.8)

**12 직종별 노사협의회 설치·운영이 가능한지**

**Q | 문**

- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 "근참법") 제4조 1항에 따르면 노사협의회는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다고 명시되어 있으나, 당사의 경우 사업 또는 사업장 단위로 노사협의회를 설치·운영할 경우 서로 이질적인 직종이 혼재될 수밖에 없는 구조임
- 이에 서로 다른 직종을 분리하여 A직종은 사업 단위로, B직종은 사업장 단위로 노사협의회를 설치·운영할 수 있는지?

**A | 답**

- 근참법에서 규정하고 있는 노사협의회는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통해 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위한 협의기구로 동법 제4조에 따라 노사협의회는 근로조건의 결정권이 있는 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 단위로 설치하여야 하며,
  - 이러한 노사협의회는 당해 사업 또는 사업장의 전체 근로자를 대상으로 하여 구성·운영하는 것이므로 직종을 기준으로 하여 노사협의회를 설치·운영할 수 없음

(노사관계법제과-2866, 2021.12.2)

## 13 사업장 소재지별 근로여건이 다를 경우 노사협의회 설치

## Q | 문

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

## A | 답

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

(노사 68107-217, 1997.8.20)

## 14 사무직 근로자를 제외하고 생산직 근로자만을 대상으로 노사협의회를 설치·운영할 수 있는지

## Q | 문

- 저희 회사는 동일 직장 내에 사무직 150명과 생산직 240명 등 총 390명 근로자로 구성되어 있고, 회사 내에는 노동조합이 이미 조직되어 있음
- 그런데 근래에 회사측과 생산직 근로자(240명)들이 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」을 적용하여 그들만의 노사협의회를 운영하려 한다면 과연 사무직근로자(150명)를 배제한 채, 생산직 근로자만으로 근로자측 위원을 구성하여, 회사측과 노사협의회를 운영할 수 있는지 여부

## A | 답

- 노사협의회는 사업 또는 사업장 내에서의 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통해 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위한 협의기구로 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 법률」에서 정한 노사협의회로 볼 수 없을 것이며, 정당하게 구성되지 못한 노사협의회에서 협의·의결된 사항은 동법에 의한 보호를 받지 못할 것으로 사료됨
- 다만, 특정직만으로 조직된 노동조합이 근로자 과반수 이상인 경우 노사협의회는 당해 노동조합의 대표자와 노동조합이 위촉하는 특정직 근로자만으로 구성될 수 있으나, 이러한 경우에도 노사협의회는 전체근로자를 대표하는 협의기구로서 운영되어야 할 것임

(노사 68010-221, 2001.6.23)

15

## 노사협의회 승인절차 및 단순감독 직종만을 대상으로 노사협의회 설치가 가능한지

### Q | 문

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

### A | 답

- 현행 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’)」에서 규정하고 있는 노사협의회는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통해 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위한 협의기구로 근로조건 결정권이 있는 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 단위로 설치하도록 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 이해되는바, 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, 2003.8.6)

## 16 상시근로자 수 산정에 해외근무 근로자도 포함되는지 여부

## Q | 문

- 당사는 미국 휴스턴에 소재하는 ○○Company를 모기업으로 홍콩 소재의 ○○ Eastern Inc.가 100% 출자한 법인임. 인원현황은 사용자(대표자) 1인과 29명의 근로자로 구성되며, 2명의 해외 근로자가 있음. 2명의 해외근로자 중 1명은 싱가포르 소재 ○○Ltd.에서 근무하고 다른 1명은 홍콩 소재 ○○ Ltd.에서 근무함
- 급여는 각 회사에서 지급되며, 업무지시와 인사사고는 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
- 당사의 상시근로자를 해외근무 근로자 2명을 포함하여 30인 이상으로 해석해야 하는지 아니면 29명 근로자로 보아 노사협의회 설치를 30명 근로자가 될 때까지 보류해야 하는지?

## A | 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, 1997.6.5)

17 상시근로자 수 산정에 고용직 대표이사도 포함되는지 여부

Q | 문

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

A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에서 정한 근로자라 함은 근로기준법 제2조의 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 전체 근로자가 30인 미만의 사업(장)이라면 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제4조에 의한 노사협의회 설치 및 제26조에 의한 고충처리위원을 배치할 의무는 없다고 할 수 있으나, 노사협의회 및 고충처리제도가 근로자의 복지증진과 기업의 발전을 도모하기 위한 취지이므로 법령상의 의무와 관계없이 이를 설치·운영하는 것도 바람직할 것으로 사료됨

(노사 68010-391, 2001.10.18)

## 18 국가행정기관의 노사협의회 설치 시 공무원의 상시근로자 포함 여부

## Q | 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 민간인 근로자를 고용 후 민간인 근로자만으로 구성된 별도의 조직과 사업장을 설치하고 특정의 공공사업을 수행토록 하는 경우, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제4조 제1항의 규정을 적용함에 있어 노사협의회 설치대상 여부 관련 상시근로자 판단 시 공무원을 포함하여 노사협의회를 의무적으로 설치하여야 하는지 여부

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

## A | 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 적용된다할 것이나, ‘공무원’과 ‘공무원이 아닌 근로자’들로 구성되어 있는 국가행정 기관의 경우 일반사업장과는 달리 근참법 적용에 있어 상대적으로 차이가 존재한다 할 것임
- 일반근로자들과 달리 공무원의 ‘신분·보수·복무·고충처리 등’과 관련하여 각각의 개별법령이 별도 규정을 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 관한 법률이 적용된다는 점
  - 또한, 법적 지위의 상이함으로 인해 근로조건 결정과정 등에 차이가 존재하는 공무원과 공무원이 아닌 근로자들이 노사협의회에 함께 참여하는 경우 효율적이고 정상적인 노사협의회 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 ‘상시근로자 수’ 판단 시 공무원은 포함되지 않는다 할 것임

(협력 68210-258, 2003.7.1)

## 19 건설회사의 각 현장이 노사협의회 설치대상이 되는지 여부

### Q | 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?

### A | 답

- 현행 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”）」상의 노사협의회는 근로 조건 결정권이 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 근로자 수는 노사협의회 설치 단위인 각 사업 또는 사업장별로 판단되어야 할 것인 바, 사업장의 근로자수가 30인 미만인 경우 해당 사업장에 노사협의회 설치 의무가 없다고 할 것이며,
  - 근참법 제4조제2항 및 동법 시행령 제2조제2항에 따라 하나의 사업에 당해 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 전체 근로자수가 30인 이상일 경우에는 그 주된 사무소에 노사협의회를 설치하여야 하고, 그 사업장에 대하여도 노사협의회를 설치할 수 있음

(협력 68210-409, 2003.11.20)

## 20 근로조건 결정권이 있는 부서별로 노사협의회 설치·운영이 가능한지 여부

## Q | 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·노무관리 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?

## A | 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 판단됨

(노사 68107-33, 1998.2.3)

21 상시근로자 수 산정 시 백화점에 파견근무하는 판매사원도 포함되는지 여부

Q | 문

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

A | 답

- 「노사협의회법(現 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률)」 제4조 및 동법 시행령 제2조에 의거 하나의 사업에 종사하는 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 전체 근로자 수가 50인 이상(현행법 30인 이상)이면 그 주된 사무소에 노사협의회를 설치해야 하는바, 백화점에 파견 근무하는 판매사원이 각 백화점의 근무규정에 따라 관리된다 하더라도 귀사에서 급여를 지급받는 등 근로기준법 제2조에 의거 귀사의 근로자에 해당한다면 당연히 노사협의회를 설치해야 함

(노사 01254-527, 1992.10.22)

22 사무소 단위 노사협의회 설치 및 단체협약에 따른 노사간담회로 노사협의회를 갈음할 수 있는지

Q | 문

- 서울동차지부는 철도노조의 현장 단위조직으로서 조합원이 500여명(전체 직원 600여명)으로 사무소 측과 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 소 내의 산적한 현안에 대해 노사협의를 진행하지 못하고 있는 실정임
- 이에 대해 사무소 단위의 노사협의회 개최가 법적으로 가능한지, 또한 본 조합과 철도청간의 협약에 의하여 각 지부가 있는 소속기관에는 노사간담회를 둔다고 했는데 이때 노사간담회는 노사협회에 갈음한다고 볼 수 있는지?

## A | 답

- 귀 지부의 철도노사협의회 및 안전보건위원회 운영규정 제2조제1항에 따르면 본청, 지방철도청, 철도차량정비본부에 노사협의회(이하“협의회”)를 설치하도록 정하고 있으나 만약 사무소 단위의 협의회를 설치기로 노사 당사자가 합의하였다면 사무소 단위에도 협의회 설치가 가능하다 할 것임
- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」상 노사협의회는 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, 1999.2.19)

23

## 학력인정 평생교육시설학교의 노사협의회 설치 의무

## Q | 문

- 본교는 「평생교육법」 제31조제2항에 의거 설립된 학력인정 평생교육시설학교로 본교 교직원(교사 56명, 행정직 6명)은 「사람학교교직원 연금법」이 적용되며 교원의 복무·국내연수와 재교육에 관하여는 국·공립학교의 교원에 관한 규정을 준용하고 있는 경우 노사협의회를 설치해야 할 의무가 있는지?

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”이라 함)」 제4조에서 노사협의회는 근로조건의 결정권이 있는 상시근로자 30명 이상을 사용하는 사업(장) 단위로 설치하도록 규정하고 있으며, 별도의 적용제외 규정을 두고 있지 않음
- 귀 학교에서 근무하는 교직원도 원칙적으로 근로기준법의 적용을 받는 근로자이며, 노사협의회의 설치목적이 근로자의 복지증진과 기업발전 도모에 있는 점 등을 고려하여 볼 때, 귀 학교가 교직원의 임면, 보수수준 등 근로조건의 결정권을 가지고 있고 근로자가 30인 이상인 경우에는 노사협의회를 설치운영하여야 할 것으로 판단됨

(노사협력정책과-1325, 2009.4.14)

24 자치단체 산하 도로교통사업소에도 노사협의회를 설치해야 하는지 여부

Q | 문

- 본 사업소는 ○○시행정기구설치조례에 따라 설치된 도로교통사업소로서 도로·도로시설물 관리, 불법주정차단속, 과적차량단속 업무를 수행함.
- 사업소는 소속 공무원 이외에 포장도로 유지보수를 위한 시설관리원(상용직 15명, ○○시와 ○○노조와의 단체협약에 의거 근로조건 결정)과 주·정차단속원의 보조업무를 수행하는 교통서포터즈(40명)를 ○○시로부터 배치받아 사업소 내 부서배치, 사무분장, 복무관리 등을 위임받아 수행하고 있으며 임면사항, 임금, 복지 등 기타 근로조건에 관한 사항은 ○○시에 있는 경우 노사협의회를 설치해야 하는지?

A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제4조에서 노사협의회는 근로조건 결정권이 있는 상시 30명 이상을 고용하는 사업이나 사업장 단위로 설치하도록 규정하고 있음
- 따라서, 귀 질의내용과 같이 귀 사업소가 시설관리원과 교통서포터즈에 대한 근로조건 결정권이 없다면 귀 사업소에는 반드시 노사협의회를 설치해야 할 법적 의무가 발생하지는 않는다고 할 것임

(노사협력정책과-3557, 2009.9.30)

## 25 본사와 지점의 노사협의회 설치

## Q | 문

- 당해 회사는 전국 약 100여 개 지점에 전체 5,000여 명 근로자를 고용하여 외식사업을 경영하는 외국계 회사로서 지점은 회사와 근로계약을 체결한 점장 및 매니저가 관리하는 직영점 형태로 운영하고, 지점의 점장, 매니저의 임금, 근로시간, 승진, 배치전환, 휴일, 휴가뿐만 아니라, 시급 및 월급제 아르바이트의 임금 수준 및 지급도 본사에서 관리함. 다만, 지점에서 본사를 대신하여 필요한 인력(시급 및 월급제 아르바이트)을 채용하고 있으며 근로시간 및 휴게시간을 월별 근무스케줄에 의해 결정되기는 하나 회사 ERP시스템을 통해 지점 아르바이트 개개인의 근로시간 및 휴게시간이 본사에서 관리됨
- 이 경우 회사 본사에서 ERP 시스템을 통해 모든 소속 직원의 근로조건이 관리되고 있으므로 노사협의회는 근로조건 결정권이 있는 본사에 설치하는 것으로 충분한 것이 아닌지?

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」제4조 및 같은 법 시행령 제2조에 따라 노사협의회는 “근로조건에 대한 결정권이 있는 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 단위”로 설치하여야 하며, 이 경우 “근로조건에 대한 결정권이 있는 사업 또는 사업장”은 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 근로조건에 관하여 포괄적인 결정권을 가지고 있는 사업 또는 사업장뿐만 아니라 이러한 권한 중 일정 부분을 위임받아 결정할 수 있는 사업 또는 사업장도 포함된다고 볼 것임
- 귀 질의내용으로는 정확히 알 수 없으나, 단지 전국에 산재한 지점에 대한 효율적인 관리를 위하여 일률적으로 임금수준을 정하고 ERP시스템을 통하여 근무시간에 따른 급여액을 산정·지급하고 있다는 이유만으로는 근로조건에 대한 결정권이 본사에 있는지 여부를 판단하기는 어려우며, 지점에서 사용하는 인력(시급 및 월급제 아르바이트)에 대한 임금의 결정 이외에도 근로시간, 복지, 해고 등 인사·노무 관리 전반에 관한 실태를 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임
- 아울러, 노사협의회는 생산성 향상과 성과배분, 근로자의 채용·배치 및 교육훈련, 고충처리, 작업과 휴게시간의 운용 등 노사가 협력을 필요로 하는 사항에 대하여 협의하기 위하여 설치하는 기구로 현장 단위의 협력을 위하여 근참법 제4조제2항에 따라 지역을 달리하는 사업장에도 설치할 수 있는바, 이러한 법 취지를 감안하여 의무적 설치 대상 사업장이 아니라 할지라도 노사협의회를 설치운영함도 바람직할 것으로 사료됨

(노사협력정책과-4042, 2009.11.24)

26 사립학교 교원이 근로자참여법상 근로자에 해당하는지

Q | 문

- 사립학교의 노사협의회 설치대상 여부를 판단할 때 상시근로자 수에 교원도 포함되는지 여부?

A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다) 제4조 및 같은법 시행령 제2조는 ‘근로조건 결정권이 있는 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 단위’로 노사협의회를 설치하도록 규정되어 있음

사립학교의 경우 사립학교법 등 관계법령에 따라 운영되고 사립학교 교원은 국공립학교 교원에 상당하는 신분보장과 복무규정이 적용되는 등 귀하의 질의내용과 같이 사립학교 교원은 일반 기업체 근로자와 다른 측면이 있다 할 것임

그러나 사립학교 교원도 학교법인 또는 사립학교경영자에 의해 임면되는 근로기준법 제2조 소정의 근로자이며, 노사협의회 설치목적이 근로자와 사용자의 참여와 협력을 통한 공동의 이익증진에 있는 점 등을 고려해 볼 때 사립학교 교원에 대해 근참법의 적용이 배제된다고 보기는 어려울 것임

따라서 사립학교의 노사협의회 설치대상 여부와 관련한 ‘상시근로자 수’ 판단 시 교원도 포함된다고 해석함이 타당하다고 할 것임

(노사협력정책과-4187, 2009.12.4)

## Q | 문

- 00기술품질원은 「방위사업법」 제32조에 근거하여 독립된 법인으로 설립된 단체로 「방위사업법」 제60조제2항에 따라 「국가공무원법」 제7장 복무에 관한 규정 및 「공무원직장협의회의 설립·운영에 관한 법률」을 준용하고 있음
- 이러한 경우 00기술품질원은 노사협의회 대신 직장협의회를 설치 운영해도 되는지?

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 제4조에 따라 근로조건의 결정권이 있는 상시근로자 30명 이상을 사용하는 사업 또는 사업장은 노사협의회를 설치하여야 함
  - 그러나, 귀 질의와 같이 00기술품질원은 「방위사업법」 제32조에 의해 국방과학기술 및 무기체계에 관한 정보의 확보·유통관리와 품질보증 등의 업무를 수행하기 위하여 설립된 기관으로,
  - 같은 법 제60조제2항에서 ‘임·직원에 대하여는 「국가공무원법」 제7장 복무에 관한 규정 및 「공무원직장협의회의 설립·운영에 관한 법률」을 준용’하도록 정하고 있으므로
  - 근참법상 노사협의회를 설치하는 대신 특별법의 성격을 가진 「방위사업법」에 따라 「공무원직장협의회의 설립·운영에 관한 법률」에 따른 직장협의회를 설립하는 것이 타당하다고 사료됨

(노사협력정책과-45, 2011.1.4)

28 고용형태별 또는 부서별 노사협의회 설치 가능한지 여부

Q | 문

- 00군에는 공무원을 제외하고 무기계약근로자 80여명(환경미화원, 상수도시설 근무자 및 검침원, 업무보조자 등), 기간제근로자 14명 등 200여명이 30여개 부서별로 채용되어 근무중에 있음  
질의1) 이들 중에서 무기계약근로자들이 가칭 '00군 무기계약직 노사협의회'구성을 요구하고 있는데 무기계약직만을 대상으로 노사협의회 설치가 가능한지?  
질의2) 채용 및 근로계약을 부서별로 하고 있는데 '부서별 노사협의회'를 설치할 수 있는지?

A | 답

- 질의 1.에 대하여
  - 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 '근참법'이라 한다) 제4조제1항에 따라 노사협의회는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 하는바,
  - 무기계약직 등 일부 고용형태 근로자만으로 노사협의회를 구성하는 것은 근참법에 규정된 노사협의회 구성방법으로 볼 수는 없음
- 질의 2.에 대하여
  - 귀 군청의 구체적인 사정을 알 수 없어서 명확히 답변드리기는 어려우나, 각 부서가 근로자의 근로 조건에 대한 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 해당하는 경우라면 부서별로 노사 협의회를 설치하더라도 법 위반에 해당하는 것으로 보기는 어려우며,
  - 이 경우 군청 전체 근로자를 대상으로 한 별도의 노사협의회를 설치할 필요는 없을 것으로 사료됨
  - 다만, 근로계약의 당사자가 군수라면 일용 군수가 근로조건의 결정권을 가지고 있는바, 군 전체를 하나의 사업 또는 사업장으로 보아야하고,
  - 부서별로 고용형태 및 업무유형, 근로조건과 임금체계가 상이하다는 이유로 각 부서를 하나의 사업 또는 사업장으로 볼 수는 없을 것으로 사료됨

(노사협력정책과-2329, 2012.7.19)

## 29 노사협의회 설치 기한 및 ‘협의회를 설치한 날’의 의미

## Q | 문

- 법에 따라 상시근로자가 30명 이상이 된 경우 의무적으로 노사협의회를 설치해야 함
  - 질의1) 법에 따라 노사협의회는 상시근로자가 30명 이상이 된 날로부터 언제까지 설치해야 하는지?
  - 질의2) 근로자위원이 선출되었으나, 사용자위원이 위촉되지 않아 협의회를 개최하지 못한 경우 어느 정도의 기간이 도과하여야 협의회 설치를 ‘거부’한 것으로 볼 수 있는지?
  - 질의3) 노사협의회 규정은 협의회 설치일로부터 15일 이내에 제출하여야 하는데 ‘협의회를 설치한 날’이란 언제로 보아야 하는지?

## A | 답

- 질의 1에 대하여
  - 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」제4조의 규정에 따라 상시근로자 30명 이상의 사업이나 사업장은 노사협의회를 설치하여야 함
  - 상시근로자가 30명 미만이었던 사업이나 사업장이 새롭게 상시근로자 30명 이상으로 된 경우 노사협의회의 설치 기한을 법령으로 특정하고 있지는 않으나, 같은 법 제6조의 규정에 의하여 노동조합과의 협의 등 협의회의 구성을 위한 절차를 즉시 개시하여야 하며, 사업장의 사정에 따라 통상적으로 소요되는 최단의 기간 이내에 설치를 완료하여야 할 것으로 사료됨
- 질의 2에 대하여
  - 근참법 제6조제3항의 규정에 따라 사용자위원은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 하고 있는바,
  - 특별한 사유가 없는 한 협의회 설치사유가 발생(상시근로자 30명 이상의 사업 또는 사업장이 된 때)한 이후 최대한 신속하게 사용자위원을 위촉하여야 하며,
  - 근로자위원이 선출되었음에도 불구하고 사용자위원을 위촉하지 아니하여 협의회가 설치되지 않은 경우에는 특정한 기간의 도과 여부에 관계없이 같은 법 제30조에 규정된 노사협의회 설치의 거부 또는 방해에 해당할 수 있음

○ 질의 3에 대하여

- 근참법 제18조제1항에 따라 협의회는 그 조직과 운영에 관한 규정(협의회 규정)을 제정하고 협의회를 설치한 날로부터 15일 이내에 고용노동부 장관에게 제출하여야 하며,
- 같은 법 시행령 제5조제1항은 협의회 규정으로 협의회 위원 구성 및 회의 등에 관하여 필수적인 사항을 정하도록 하고 있고, 협의회 규정을 제정한 경우 협의회 의결을 거치도록 하고 있는바,
- 협의회 설치 시 협의회 규정을 제정함으로써 완료된다고 보아야 할 것이므로 같은 법 제18조 제1항에서 '협의회를 설치한 날'이라 함은 협의회를 구성하고 최초의 협의회를 개최하여 협의회 규정을 제정한 날로 보아야 할 것임

(노사협력정책과-3298, 2012.10.24)

30 기업합병 시 노사협의회 존속 여부

Q | 문

- A공사와 B공사가 2017.5.31.자로 합병하여 C공사로 되면서, 노사정합의에 따라 4년간 인사제도를 분리·운영하기로 하여 본사에는 A공사와 B공사 직원 절반씩을 배치하고, 현업기관은 기존과 동일한 방식으로 운영하고 있음
- 현재 과반수 노조는 없으며 근참법에 따른 노사협의회를 진행하려고 하는데, 기존 양 공사의 근로 조건과 현안사항이 상이하므로 노사협의회를 단일시스템으로 운영하는 것이 현실적으로 불가능 할 것으로 판단되어 공사 내 3개 노동조합의 통합 전까지는 현재 구성된 대로 A공사 노사협의회와 B공사 노사협의회를 분리·운영하는 것이 가능한지?

A | 답

- 「근로자참여 및 협력 증진에 관한 법률」(이하 '근참법') 제4조는 노사협의회는 근로조건 결정권이 있는 상시 30명 이상을 고용하는 사업이나 사업장 단위로 설치하도록 하면서 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있다고 규정하고 있음

- 귀 질의내용만으로 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, A공사와 B공사가 C공사로 신설 합병하여 하나의 사업 또는 사업장으로 운영되고, 각 사업장 또는 사업부문별로 근로자의 근로조건에 대한 결정권이 독립되어 있는 경우가 아니라면 C공사에는 전체 근로자를 대표하는 협의기구로서 노사협의회를 새로이 설치하여야 할 것임
- 한편, 근참법 제4조제2항에 따라 합병된 공사 내에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 노사협의회를 설치하여 운영하는 것은 가능하다 할 것임

(노사관계법제과-2427, 2017.10.11)

31

## 2개 회사 통합으로 1사 2노조가 된 경우 노사협의회 설치방법(1)

### Q | 문

- 당해 회사는 2개 회사가 통합하여 현재 1사 2노조가 된 상황이며, 2개 노조의 단체협약에 동일하게 “상호 신뢰를 바탕으로 노사협의회를 구성하되 협의회의 구성 및 운영 등 제반사항은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 및 노사합의에 따라 정하는 노사협의회 운영규정에 따른다”고 규정되어 있음
- 몇 달 전 A노조가 과반수 노조가 되자 노사협의회 근로자위원을 위촉하여 회사에 통보, 회사도 사용자위원을 노조에 통보하였으나 노사협의회 운영규정 제정 및 노동부 신고 절차는 이루어지지 않음
  - A노조는 근로자위원 위촉 이후 바로 과반수 미만 노조가 되었고 며칠 전 근로자위원 변경통보 및 협의회 개최를 요구하고 있는 상황임

**질의1)** A노조와 노사협의회 운영규정 제정 및 노동부 신고 절차가 이루어지지 않았으므로 현재 과반수 노조가 없는 상황에서는 전체 근로자 투표로 근로자위원을 선출해야 적법한 것이 아닌지?

**질의2)** 아니면 단체협약에 따라 A, B노조와 각각의 노사협의회를 구성 운영하여야 하는지?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 제6조제2항에 “근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다”고 규정하고 있고, 근참법 제6조제3항에는 “사용자위원은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다”고 규정하고 있으며, 근참법 제8조제1항은 노사협의회위원의 임기에 대하여 “위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다”고 규정하고 있음

- 귀 질의내용과 같이 A노조가 당해 사업장 소속 근로자 과반수로 조직되어 있는 상태에서 근참법 제6조제2항에 따라 근로자위원을 위촉하고 사용자에게 통보하였고, 사용자도 동법 제6조제3항에 따라 사용자위원을 위촉하여 A노조에게 통보하여 주었다면 노사협의회 운영규정 제정, 노동부 신고 등의 절차가 이루어지지 않았다고 하더라도 일응 노사협의회가 적법하게 구성되었다고 보아야 할 것임
- 따라서, A노조가 조합원수 감소로 과반수에 미달하는 노조가 되고 최근 근로자위원 변경통보를 하였다고 하더라도 A노조가 과반수 노조이었을 당시 위촉된 근로자위원은 과반수 노조일 당시에 적합한 절차에 의해 해촉되지 않았다면 법상 임기가 보장된다고 봄이 타당할 것임
- 아울러, 노사협의회는 노조단위로 설치하는 것이 아니라 근로조건 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치하는 것이므로 귀사의 2개 노조가 근로조건 결정권이 있는 사업장에 각각 조직되어 있거나 (근참법 제4조제1항), 지역을 달리하는 사업장에 각각 조직되어 있는 경우(근참법 제4조제2항)가 아니라면 귀사에는 하나의 노사협의회를 설치운영하여야 할 것임

(노사협력정책과-3808, 2009.10.23)

## 32 2개 회사 통합으로 1사 2노조가 된 경우 노사협의회 설치방법(II)

### Q | 문

- A, B 2개 회사가 통합한 회사로 B회사는 기존에 노조(통합 이전 B회사일 당시 과반수 노조이었으나 통합이후 과반수 미만 노조가 됨)가 조직되어 있어 통합 이후 새로운 노사협의회 설치절차 없이 단체협약에 따라 B회사 노조 집행부를 중심으로 한 노사협의회가 지속 운영되고 있음
- 통합 이후 A회사 근로자를 중심으로 A노조가 새로이 설립되었고(행정법원에서 복수노조가 아닌 것으로 판결) A노조는 과반수 노조가 된 직후 6명의 노사협의회 근로자위원을 위촉하였다고 회사측에 통보하였고, 회사측도 사용자위원을 위촉 통보하였음
- 그러나 A노조와 노사협의회 운영규정 제정 및 노동부 신고 절차는 이루어지지 않았고, A노조는 근로자위원을 위촉한 직후 과반수 미만 노조가 된 경우(A노조와의 단체협약에도 B노조와 동일한 내용의 노사협의회 설치 관련 규정이 있음) 노사협의회 설치방법은?

## A | 답

- 귀하의 '09.10.9. 및 10.12.자 질의에 대하여 회시한 바와 같이 2개 회사(A와 B회사)의 통합으로 인하여 하나의 노사협의회를 설치하여야 하는 경우, 근로자 과반수로 조직된 노조가 노사협의회 근로자위원을 위촉하고 사용자에게 통보하자 이에 대응하여 사용자측에서 사용자위원을 위촉하여 통보하였다면 그 후에 노조가 조합원 감소로 과반수에 미달하였다 하더라도 일응 적법하게 노사협의회가 설치된 것으로 인정할 수 있을 것임
- 다만, 이때 금번 질의의 내용대로 통합전 B회사와 B노조간에 노사협의회를 설치·운영하여 왔고 통합 이후에도 운영하여 왔다면 이 B노조와의 노사협의회가 통합 이후에 적법한 절차에 의하여 전체 근로자를 대표하는 노사협의회로서 인정받았는지 여부에 따라 위 항의 노사협의회(과반수 노조와의 노사협의회)의 적법성 여부를 판단하여야 할 것이고,
  - 만일 B노조와 설치한 노사협의회가 전체 근로자를 대표하는 노사협의회로 적법하게 인정받지 못했다면 B노조와의 단체협약에 따라 임의적인 노사협의기구로 계속 운영한다 할지라도「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에서 정한 노사협의회로 볼 수 없을 것이며 이 노사협의회에서 협의·의결된 사항은 동법에 의한 보호를 받지 못할 것임
- 아울러, 노사협의회를 운영하는 목적은 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 노사공동의 이익을 증진함에 있다는 점을 감안하여 사용자와 A·B 노조가 협의하여 가급적 전체 근로자의 의사를 대표할 수 있는 노사협의회를 구성·운영하는 방안을 강구함도 더욱 바람직할 것으로 사료됨

(노사협력정책과-3999, 2009.11.17)

## Q | 문

- ○○주식회사는 근참법에 따른 노사협의회인 관리직협의회를 설치·운영하고 있었으나, 2011.12.22. 기업회생인가 결정에 의거하여 2011.12.10. 신규 설립된 법인인 현재 당사인 A사와 B사 및 존속법인인 C사 등 3개 사로 분할되었음
- 이 과정에서 기존 회사의 관리직협의회 근로자위원 중 2명이 당사(A사)에 소속되어 기존의 의장과 운영위원 자격을 유지하면서 회사와 협정체결 및 노사협의, 합의 등의 법률행위를 해오

- 질의1)** 회사가 3개로 분할되면서 당사가 신설법인으로 설립됨에 따라 새로운 관리직협의회를 설치하여야 하는지 여부
- 질의2)** 신규 설치 없이 기존 관리직협의회 의장과 운영위원 등 2명이 근로자위원으로서 자격이 유지되는지 여부
- 질의3)** 기존 관리직협의회의 근로자위원 2명으로 협의회를 운영하여 정족수를 충족하지 못한 상태에서 개최된 노사협의회에서 협의 및 합의한 사항의 효력 여부

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’)」 제4조 및 같은법 시행령 제2조는 근로조건 결정권이 있는 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 노사협의회를 설치하도록 규정하고 있으며, 이 때 “사업 또는 사업장”이란 장소에 관계없이 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 법인체 그 자체를 의미하는 것임
- 따라서, 귀 질의와 같이 하나의 법인이 3개의 법인으로 분할된 경우에는 노사협의회 설치 단위는 법인체 그 자체이므로 분할된 각 법인에서 상시 30명 이상의 근로자를 사용한다면 각 법인별로 새로운 노사협의회를 설치하여 운영하여야 할 것이며, 새롭게 구성된 노사협의회에서 선출된 근로자위원이 아닌 기존 노사협의회 근로자위원과 사용자 간의 노사협의 및 합의는 민법상 효력을 변론으로 하고 근참법상 효력을 인정하기는 어려울 것으로 사료됨
- 한편, 근참법상 협의사항 및 의결사항에 대하여 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석과 출석위원 3분의 2이상 찬성으로 의결할 수 있는 것이므로, 근참법상 의결 정족수를 충족하지 않은 상태에서 소수의 근로자대표와 사용자가 합의한 경우에는 근참법상 의결로서의 효력(민법상 효력은 별론)을 인정하기는 어렵다 할 것임

(노사관계법제과-1907, 2018.8.10)

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

### Q | 문

- 당사는 서울 본점과 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)로 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 개최할 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 현 위원장(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 조합원 수가 전체 근로자의 과반수로 조직되었거나, 1개 사의 법인만을 기준으로 할 때 조합원 수가 전체 근로자의 과반수 이하로 구성되어 있다면 법인별로 노사협의회를 설치·운영하였을 경우 어떤 절차를 거쳐 근로자위원을 위촉하는지 여부

### A | 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 하는바,

- 노사협의회를 설치하는 단위는 당해 사업(장)의 상시근로자 수가 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, 기업분할 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 참석 시켜야 하는 것은 아니라 할 것임

(노사협력복지과-3072, 2004.12.2)

## 35 지자체 위탁사업을 수행하는 사업의 노사협의회 설치 단위

## Q | 문

- 「건강가정기본법」에 따른 건강가정지원센터와 「다문화가족지원법」에 따른 다문화가족지원센터를 지방자치단체가 직접 운영하거나, 법인 또는 단체에 위탁을 주어 운영하고 있고
  - 지역에 따라 건강가정지원센터와 다문화가족지원센터의 장이 같거나, 통합하여 운영하는 경우가 있고 센터의 종사자들은 센터장과 근로계약 체결하고 있음
- 건강가정지원센터와 다문화가족지원센터의 장이 같고 통합하여 운영하고 있을 경우, 각 센터별로 노사협의회를 설치해야 하는지?

## A | 답

- 질의 요지는 지방자치단체로부터 위탁받아 건강지원센터와 다문화가족지원센터를 운영하고 있는 사업 또는 사업장의 노사협의회 설치 단위에 관한 것으로 보임
- 「근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률」 제4조에 따르면 노사협의회는 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 근로조건 결정권이 있는 사업 또는 사업장에 설치하도록 규정하고 있음
- 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 노사협의회 설치 단위인 '사업 또는 사업장'은 경영상 일체를 이루는 법인체 그 자체를 의미하는 것으로 특별한 사정이 없는 한 센터의 운영을 위탁받은 법인 등이 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 근로조건 결정권이 있는 사업 또는 사업장이라면 노사협의회를 설치·운영하여야 할 것임
  - 다만, 지방자치단체로부터 위탁받아 운영하고 있는 건강지원센터 또는 다문화가족지원센터가 센터의 근로자에 대한 근로조건 결정권이 있고 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 상시근로자 수 30명 이상의 사업장이라면 해당 센터에 노사협의회를 설치하여야 할 것임

(노사관계법제과-2902, 2018.12.14)

36 민영교도소의 노사협의회 설치 여부

Q | 문

- 「민영교도소 등의 설치·운영에 관한 법률」을 근거로 법무부의 교정업무를 위탁받은 민영교도소의 경우에도 노사협의회 설치가 가능한지?

A | 답

- 「근로자참여 및 협력 증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’) 제4조에 의하면, 근로조건의 결정권이 있는 상시근로자 수 30명 이상의 사업 또는 사업장은 노사협의회를 설치하도록 규정하고 있음
- 귀 질의내용만으로 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 「민영교도소 등의 설치·운영에 관한 법률」에 따라 설치된 민영교도소 직원에게, 「국가공무원법」 일부가 준용되는 등의 측면이 있으나, 민영교도소에 근무하는 직원도 원칙적으로 「근로기준법」의 적용을 받는 근로자이며, 노사협의회 설치목적이 근로자의 복지증진과 기업 발전 도모에 있는 점을 고려할 때, 민영교도소가 직원의 임면, 보수수준 등 근로조건의 결정권을 가지고 있고 근로자가 상시 30명 이상인 경우에는 노사협의회를 설치·운영하여야 할 것으로 사료됨
- 다만, 「국가공무원법」복무규정을 일부 적용받는 민영교도소의 직원이 「공무원직장협의회 설립·운영에 관한 법률」(이하 ‘공무원직장협의회법’)을 적용받는 경우에는 근참법상 노사협의회를 설치하는 대신 직장협의회를 설립하는 것이 타당하므로, 민영교도소 직원이 공무원직장협의회법을 적용받는지 여부는 해당부처(행정안전부 공무원단체과)에 문의하시기 바람

(노사관계법제과-2478, 2017.10.12)

37

### 사업 전체 근로자 수는 30명 이상이나, 근로조건 결정권이 있는 사업장의 근로자 수는 각 30명 미만인 경우 노사협의회 설치의무

#### Q | 문

- 당사는 2개의 사업장(본사와 지사)으로 별도로 운영되고 있고 본사와 지사가 인사권 및 관리에 관한 권한을 각각 가지고 있음
  - 근로자 수는 본사가 20명, 지사는 15명으로 전체 인원은 35명이지만 본사와 지사가 독자적으로 운영되고 있고 급여체계도 다른 경우에도 노사협의회를 의무적으로 설치해야 하는지?

#### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”)」 제4조제1항 및 같은법 시행령 제2조에 의하면, “노사협의회는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 하고, 하나의 사업에 종사하는 전체 근로자 수가 30명 이상이면 해당 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 그 주된 사무소에 노사협의회를 설치하여야 한다”라고 규정하고 있음
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인하기 어려워 명확한 답변은 어려우나, 본사와 지사가 각각 근로조건 결정권이 있고 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 독립성이 인정되지 않는 한, 귀사가 하나의 법인에 본사와 지사로 구분되어 있고 일부 근로조건 결정권이 지사에 있다고 하더라도 하나의 사업에 해당되므로 주된 사무소 소재지에 전체 근로자를 대상으로 하는 노사협의회를 설치하여야 할 것으로 사료됨

(노사관계법제과-220, 2016.1.29)

## 38 지자체 소속 청소업무 담당 근로자의 노사협의회 설치단위

## Q | 문

- ○○시 총무과에서 청소업무 담당 근로자(환경미화원, 청소차 운전원)를 채용하여 ○○시 생활환경과로 배치하고 생활환경과에서는 각 업무분야별로 각 읍면동 등으로 배치하는 경우 청소업무 담당 근로자를 대상으로 노사협의회를 설치하는 것이 적법한지 여부

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’)」 제4조 및 같은법 시행령 제2조는 근로조건 결정권이 있는 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 노사협의회를 설치하도록 규정하고 있으며, 이 때 “사업 또는 사업장”이란 장소에 관계없이 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 법인체 그 자체를 의미하는 것임
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 노사협의회는 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 근로조건 결정권이 있는 “사업 또는 사업장”에 설치하도록 규정하고 있으므로, 귀 시의 경우에는 독립된 법인격이 있는 지방자치단체(○○시)의 주된 사무소 소재지에 소속된 모든 근로자를 대표하는 노사협의회를 설치하여야 할 것임
- 한편, 근참법 제6조제2항, 제18조 및 같은법 시행령 제3조제1항, 제5조에 의하면, 근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(이하 “과반수 노조”)이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 하고, 과반수 노조가 조직되어 있지 않은 사업(장)의 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 선출하도록 규정하고 있음
  - 이때, 근로자위원 위촉 권한을 가지는 과반수 노동조합은 근로자의 채용형태·직종·계약기간 등과 관계없이 귀 시에 소속된 모든 근로자 수에 대비하여 해당 노동조합 조합원 수가 과반수 이상인지 여부에 따라 결정된다 할 것임

(노사관계법제과-1813, 2018.7.27)

39

## 근로조건에 대한 결정권이 없는 자회사(별도 법인)의 경우 노사협의회 설치단위

### Q | 문

- 모회사-자회사1(별도 법인)-자회사2(별도 법인)로 구성된 회사에서 자회사1, 자회사2는 근로조건을 자체적으로 결정하지 못하고(인사·재무조직 없음) 모회사의 처우를 따르고 있는 경우, 노사협의회를 각각의 법인별로 설치해야 하는지?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”）」제4조에 의하여 노사협의회는 근로조건 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치해야 하며, 이 경우, 근로조건 결정권이라 함은 당해 사업 또는 사업장의 고유한 경영조직과 방침에 의하여 관계규정 또는 제도상으로 정당하게 부여되어 공신력을 인정할 수 있는 객관적인 권한을 의미하는 것으로,
  - 근로조건 일부에 대한 결정권 또는 위임된 권한만을 가지고 있는 경우에도 근로조건 결정권을 가지고 있다고 보아야 함
- 귀 질의의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 별도 법인인 자회사가 근로조건 결정권을 행사함에 있어 모기업의 기본방침이나 지시에 따르거나 승인을 받는다 하더라도 이는 경영관리상의 내부적 절차에 불과하며,
  - 독립된 경영주체(법인)로서 정당한 근로조건 결정권한이 부여되고 있는 이상 그 법인별로 노사협의회를 설치해야 할 것임

(노사관계법제과-599, 2021.3.3)

40 사업장 단위로 설치된 노사협의회를 사업 단위로 통합할 수 있는지

Q | 문

- 하나의 사업에서 지역별로 다수의 사업장을 운영하면서 사업장별로 노사협의회를 설치하여 운영하고 있을 때, 사업장 단위로 설치된 노사협의회를 사업(전사) 단위로 통합하여 운영하여도 되는지?

A | 답

- 근참법 제4조에 따라 노사협의회는 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치해야 하므로,
  - 상시근로자 30명 이상으로서 근로조건의 결정권이 있는 각 사업장 단위로 노사협의회가 설치되어 있거나, 하나의 사업에 모든 사업장을 총괄하는 노사협의회가 설치되어 있다면 근참법 제4조에 따른 노사협의회가 설치된 것으로 볼 수 있음
- 따라서, 귀 질의의 내용과 같이 각 사업장을 통합하여 사업 단위로 노사협의회를 통합하여 운영하는 것도 가능하다 할 것이나, 이 경우, 사업 단위로 노사협의회 위원을 새로이 구성하여야 할 것이며, 근참법 제18조에 따른 협의회규정 또한 새로이 제정해야 할 것임
  - 아울러, 사업 단위로 노사협의회를 통합하여 운영할 경우에는 근참법 제6조제3항에 따라 사업의 대표자가 당연직 사용자위원이 됨

(노사관계법제과-1615, 2021.6.28)

## II 노사협의회의 규정

### 관련 규정

#### 법률

**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 위원의 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.

#### 시행규칙

**제3조(협의회규정의 제출 등)** ① 협의회는 법 제18조에 따른 협의회규정(이하 “협의회규정”이라 한다)을 제정하거나 변경한 경우에는 별지 제1호서식의 제정·변경 협의회규정 제출서에 제정하거나 변경된 협의회규정을 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

② 관할 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따라 제출받은 협의회규정의 내용이 관계법령을 위반한다고 인정되는 경우에는 별지 제2호서식의 협의회규정 변경·보완 요청 문서로써 해당 협의회에 그 변경이나 보완을 요청하여야 한다.

41 협의회규정의 제·개정 시 이사회 의결을 거쳐야 하는지

Q | 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 노사문화정착”이라는 목적에 부합되지 않는다고 주장하고 있어, 노사협의회규정 제·개정 절차에 대해 질의함

답설) 노사협의회규정도 회사의 규정이므로 노사협의회에서 규정안을 마련한 후 사규에서 정하는 대로 이사회 의결을 거쳐야 함

설명) 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 노사협의회의 운영에 관한 사항을 정한 자치규범인 노사협의회운영규정은 사규에서 정의하는 규정에 포함되지 않으므로 이사회 의결 절차를 거칠 필요 없음

A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”)」은 노사협의회 설치·구성·운영·임무 등에 관한 일반원칙을 규정하고 있는바, 동법 제18조는 노사협의회 조직과 운영에 관한 규정(협의회규정)을 제정토록 하고 있으며, 근참법 시행령 제5조제2항은 노사협의회규정을 제정하거나 변경할 경우에는 노사협의회 의결을 거쳐야 한다고 규정하고 있음
- 따라서, 노사협의회 운영에 관한 기본적 자치규범인 노사협의회규정을 제정 또는 변경함에 있어 필요충분조건은 적법하게 구성된 노사협의회 의결이라 할 것으로 노사협의회규정의 제정 또는 변경시 이사회 의결을 거쳐야 하는 것은 아니라고 할 것임

(노사협력복지과-1972, 2004.8.20)

## 42 협의회규정으로 근로자위원의 임기를 2년으로 정할 경우 위법 여부 등

## Q | 문

- 회사는 종합건설사로 상시근로자 약5,800여 명, 노조는 사원에서 부장까지 근로자의 40% 정도가 가입되어 있음

질의1) 협의회규정에 근로자위원의 임기를 2년으로 정하여 운영할 경우 적법한지?

질의2) 노사협의회 간사를 상임(노동조합의 전임과 같이 상근)으로 운영하며 급여를 지급할 경우 적법한지?

질의3) 회사의 각 사업본부 기획팀 인사담당자는 사용자를 위한 업무를 수행하고 있는데 근로자위원으로 출마, 선출되는 것이 정당한지?

질의4) 회사와 노조간에 체결한 임금협상 및 단체협상 합의서와 동일한 내용으로 노사협의회와 합의서를 체결할 경우, 노사협의회가 합의내용에 대해 노동조합과 동일한 법적 권한 행사를 할 수 있는지?

질의5) 근로자위원 선거를 위해 회사가 입후보자를 선정하고 간접적으로 지원하는 행위의 위법성 여부(노사협의회 근로자위원은 비조합원으로 선정)와 위법할 경우 어떻게 조치해야 하는지?

## A | 답

- 질의 1), 2)에 대하여
  - 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다) 제8조는 노사협의회 위원 임기를 규정하고 있으며, 노사협의회 운영을 위하여 협의회 위원의 임기는 3년으로 규정되어 있음. 귀 질의내용과 같이 노사합의로 노사협의회 위원의 임기를 2년으로 운영하는 경우, 이는 법에 위배되어 그 효력이 인정되지 않음. 만약 협의회규정에 노사협의회 위원의 임기를 2년으로 규정하고 있는 경우라면 이를 적법(3년)하게 개정하여야 할 것임. 또한 신분상의 중립과 업무수행상의 효율성 및 공정성을 확보하기 위하여 위원은 비상임·무보수로 하도록 되어 있으며, 상임 근무 또는 보수를 지급하는 것은 법의 취지에 맞지 않다고 사료됨. 다만, 근로자위원의 협의회 출석시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 노사협의회 규정으로 정한 시간은 근참법상 근로한 시간으로 간주되므로 그에 해당하는 시간에 대해서는 임금을 지급하여야 함

○ 질의 3)에 대하여

- 근참법에 있어 근로자와 사용자는 동법 제3조에 규정한 바와 같이 근로기준법 제2조의 규정에 정한 근로자와 사용자를 말함. ‘사용자’란 사업주 또는 사업경영담당자, 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말함. 따라서 귀 질의서 상 ‘인사 담당자’의 노사협의회 근로자위원 피선거권 인정 여부는 근로기준법 제2조 규정에 의한 사용자 해당여부에 따라 판단될 사항으로 이는 여타 근로자에 대한 지휘감독권(업무지시권), 징계·인사권, 복무·근태관리 등 업무 성격과 근로실태 등을 토대로 개별·구체적으로 판단하여야 할 것임.

○ 질의 4)에 대하여

- 임금·단체협약에 규정된 사항과 노사협의회 의결사항은 그 주체와 방법·절차뿐 아니라 효력에 있어서도 서로 다른 사항임. 따라서 사측의 의결사항 불이행 시 노사협의회가 노동조합과 같은 법적인 권리를 행사할 수는 없을 것임. 다만, 사측이 노사협의회에서 의결된 사항을 불이행하는 경우에는 근참법 제30조에 따라 형사처벌을 받게 되므로 ‘노사협의회 의결사항’의 이행이 사실상 담보되는 효과가 발생할 수 있을 것으로 사료됨

○ 질의 5)에 대하여

- 근참법 시행령 제3조제1항은 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업(장)의 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출한다고 규정하고 있으며, 사용자가 일방적으로 근로자위원을 위촉하거나 근로자위원 선출에 개입할 경우에는 법 위반이 됨. 즉, 사용자가 특정 입후보자를 선정하거나 특정인의 입후보를 방해하는 행위, 간접적인 방식으로라도 특정후보를 지원하는 행위, 근로자위원 선출방식을 직선제 또는 간선제 등으로 지정하는 행위, 선거관리위원이 되는 경우 등의 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하는 경우에는 법위반 행위가 되어 형사처벌(500만 원 이하의 벌금)을 받을 수 있음

(노사협력정책과-2671, 2009.7.14)

43

## 사업장 단위로 노사협의회를 설치한 경우 협의회규정을 신고하여야 하는 지방고용노동관서

### Q | 문

- 회사는 대전에 본사가 있고, 각 지역별로 22개의 직할기관이 있음. 노사협의회는 본사 및 직할기관 단위로 설치 운영 중에 있고, 단위 노사협의회 규정은 본사 노사협의회규정을 준용하여 적용하고 있는 경우 각 사업장별로 별도의 협의회규정을 제정하여 신고하여야 하는지, 규정을 신고할 관할 지방노동관서는 어디인지?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다) 제18조, 같은 법 시행령 제5조, 같은 법 시행규칙 제3조에 따라 노사협의회는 그 조직과 운영에 관한 규정 (이하 ‘협의회 규정’이라 한다)을 제정하고, 협의회를 설치한 날로부터 15일 이내에 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하도록 정하고 있음
  - 귀 질의내용만으로는 사실관계가 확인되지 않아 정확히 답변하기 어려우나, 동일기업에 소속되어 있는 수 개의 사업 또는 사업장(본사, 직할기관 등)이 2 이상의 지방고용노동관서 관할 내에 소재하지만 본사 또는 주된 사업장에서 근로조건을 일괄하여 결정하고 소속 직할기관이 본사 또는 주된 사업장에서 제·개정된 협의회 규정을 동일하게 적용받는 경우라면,
  - 본사 또는 주된 사업장에서 동일한 협의회 규정의 적용을 받는 소속 직할기관의 명칭과 소재지 현황을 첨부하여 협의회 규정을 본사 또는 주된 사업장을 관할하는 지방고용노동관서에 제출하면 해당 사업 또는 사업장에 대한 노사협의회 규정이 제출된 것으로 볼 수 있을 것임
  - 다만, 직할기관의 노사협의회가 본사 또는 주된 사업장에서 제·개정된 협의회 규정을 적용받는 것 이외에 일부 다른 내용의 협의회 규정을 적용하고 있다면 당해 직할기관에서 관할 지방고용노동관서에 별도로 협의회규정을 제출하여야 할 것으로 사료됨

(노사협력정책과-167, 2010.7.20)

**협의회 규정을 불리하게 변경할 경우 근로자 과반수 이상의 동의를 필요하지, 회의록을 공개하지 않을 경우 법 위반에 해당하는지 여부**

**Q | 문**

- 질의1) 취업규칙이나 노사협의회 규정을 불리하게 변경할 경우 직원들의 동의를 얻어 변경하여야 하는지와 변경된 노사협의회 규정을 신고하지 않을 경우 무효가 되는지?
- 질의2) 노사협의회 회의록을 공개하지 않을 경우 법 위반에 해당되는지?

**A | 답**

- 귀 질의 1.에 대하여
  - 협의회규정은 노사협의회가 협의회의 운영을 위하여 정하는 규정으로, 근로기준법 제93조에 따라 사용자가 해당 사업(장) 근로자의 복무규율이나 근로조건의 기준을 획일적·통일적으로 정립하기 위하여 작성하는 취업규칙과는 별개의 규정임
  - 취업규칙상의 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 근로기준법 제94조제1항에 따라 전체 근로자 과반수(근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있을 경우에는 그 노동조합)의 집단적 의사결정 방식에 의한 동의를 얻어야 하며, 동의를 얻지 못하면 그 부분에 한하여 무효가 되고 무효가 되는 부분에 대하여는 종전의 취업규칙이 적용됨
  - 그러나 취업규칙과 달리 협의회규정은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 시행령 제5조에 따라 근로자위원과 사용자위원 각 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 제정하거나 변경할 수 있음
  - 또한, 협의회규정이나 취업규칙을 제정(작성) 또는 변경 시 관할 관서에 제출 또는 신고하도록 정해져 있으나 이를 이행하지 않았다 하더라도 적법한 절차에 따라 제정(변경)하였다면 그 효력을 부인하기는 어려울 것으로 사료됨
- 귀 질의 2.에 대하여
  - 근참법 제19조에 따라 협의회는 개최일시 및 장소, 출석위원, 협의내용 및 의결된 사항 등을 기록한 회의록을 작성하여 갖추어 두어야 하며, 같은 법 제23조에 따라 협의회는 의결된 사항을 신속히 근로자에게 알리도록 되어 있으나 회의록 공개에 대한 명시적인 규정은 없음
  - 다만, 협의결과 등의 공개 여부는 노사의 참여와 협력을 통한 공동의 이익증진이라는 노사협의회회의 취지에 맞도록 필요할 경우 협의회규정에 구체적으로 정하여 운영함이 바람직할 것으로 사료됨

(노사협력정책과-337, 2010.8.6)

## 45 노사협의회 위원 수 변경 절차

## Q | 문

- 단체협약으로 근로자 및 사용자위원 각각 3명으로 노사협의회를 구성하기로 정하고 있으나 실제 노사간 협의를 통해 각각 4명의 위원으로 노사협의회를 운영하고 있음
  - 이 경우 단체협약에 불구하고 근로자 및 사용자 위원 각 1명을 추가할 수 있는지?

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”)」 제6조제2항, 제18조 및 같은법 시행령 제3조제1항, 제5조에 의하면, 근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(이하 “과반수 노조”)이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 하고, 과반수 노조가 조직되어 있지 아니한 사업(장)의 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 선출하도록 규정하고 있으며, “협의회 위원의 수”에 대해서는 협의회규정으로 정하도록 하고 있음
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인하기 어려워 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의와 같이 협의회 위원의 수를 변경하려고 하는 경우 기존 근로자·사용자 위원으로 구성된 노사협의회에서 협의회규정 변경 절차를 거쳐 협의회 위원의 수를 변경하고 근참법에 정한 선출 절차에 따라 협의회 위원을 추가 선출하는 것이 바람직하다고 사료됨
- 한편, 근참법 제5조는 노동조합의 단체교섭이나 그 밖의 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 아니한다고 규정하고 있는 법 취지를 감안할 때, 협의회 위원의 수는 단체협약이 아닌 협의회규정에 정하고 그에 따라 협의회를 운영하는 것이 바람직하다고 사료됨

(노사관계법제과-546, 2016.3.15)

46

**협의회규정으로 근로자위원 중 1명을 항상 여성으로 선출하도록 정할 수 있는지**

**Q | 문**

- 협의회규정으로 근로자위원 중 1명을 반드시 여성근로자로 선출하도록 규정할 수 있는지?

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”）」 제6조에 따라 노사협의회는 노사 동수로 각 3명 이상 10명 이하의 위원으로 구성하여야 하고, 근참법 제18조 및 같은 법 시행령 제5조에 따라 협의회의 위원의 수, 기타 노사협의회 운영에 관한 사항 등은 협의회규정으로 정하도록 되어 있음
  - 이 경우, 근로자위원은 근로자 또는 과반수 노동조합이 자율적으로 선출·위촉하는 것이 원칙으로 사업장의 근로자의 성비 등 특수성을 반영하여 근로자위원을 배정하는 것이 객관적으로 부당하지 않고 근로자의 근로자위원 선출 권한을 제한하는 것이 아니라면
  - 노사간 협의회 위원의 수 및 배정 방식 등을 합의하여 이를 협의회규정으로 정하는 것이 법 취지에 반한다고 볼 수 없을 것임

(노사관계법제과-459, 2021.2.17)

47

**협의회규정으로 근참법상 협의사항을 의결사항으로 할 수 있는지**

**Q | 문**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’）」 제20조에 규정된 협의사항 중 인사·노무 관리의 제도 개선, 작업과 휴게시간의 운용, 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선, 작업 수칙의 제정 또는 개정, 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치에 관한 사항을 협의회의 의결을 거처도록 노사 협의회 규정으로 정할 수 있는지?

## A | 답

- 귀 시에서 질의하신 내용은 「근로자참여 및 협력 증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’)상 협의사항을 노사간 합의를 통해 의결사항으로 정할 수 있는지 여부 등에 관한 것으로 보임
- 근참법 제20조제1항 및 제21조는 노사협의회가 협의하여야 할 사항과 의결을 거쳐야 할 사항에 대하여 규정하고 있으며, 같은 법 제20조제2항은 노사협의회는 협의사항에 대하여 근로자위원과 사용자위원 각 과반수의 출석과 출석위원 2/3 이상의 찬성으로 의결할 수 있다고 규정하고 있음
  - 한편, 근참법 제18조 및 같은 법 시행령 제5조제2항은 협의회규정을 제정하거나 변경할 경우에는 노사협의회의 의결을 거쳐야 한다고 규정하고 있음
- 귀 질의내용만으로 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 근참법은 노사협의회의 협의사항과 의결사항을 구분하여 규정하고 있으므로 원칙적으로 협의사항과 의결사항은 구분하여 운영하는 것이 바람직하다 할 것임
- 다만, 근참법상 협의사항이라 할지라도 같은 법 제15조의 정족수에 따라 의결할 수 있도록 규정하고 있는 제20조제2항의 취지를 감안하면, 귀 시에서 협의회규정에 근참법상 협의사항의 일부를 의결사항으로 정하였다면 그에 따라 노사협의회를 운영하는 것도 가능할 것으로 사료됨

(노사관계법제과-1178, 2017.4.25)

 Tip

근참법 제20조제1항의 협의사항에 대해서 같은법 제20조제2항에 따라 의결할 수 있으며, 의결된 내용을 정당한 이유없이 이행하지 않을 경우, 같은법 제24조 및 제30조제2호에 따라 처벌대상이 될 수 있음

48 협의회규정 미제출 시 과태료 부과대상

Q | 문

- 근참법 제18조 제1항에서는 협의회규정의 제출 의무가 노사협의회에 있다고 규정하고 있는 반면, 근참법 제33조제1항에서는 사용자가 협의회규정을 제출하지 아니한 경우 사용자에게 과태료 부과를 규정하고 있는바,
- 노사협의회 규정을 제출하지 않은 것은 노사협의회라 할지라도 노사협의회가 아닌 사용자에게 과태료가 부과된다는 의미인지?

A | 답

- 근참법 제18조에서는 노사협의회에 협의회규정 제출의무를 부여하면서 같은 법 제33조에서는 협의회규정이 제출되지 않은 경우 사용자에게 과태료를 부과하도록 규정하고 있으므로 협의회규정 미제출 시 과태료 부과대상은 사용자라 할 것임
  - 이는 근참법상 의무사항에 대한 제재규정을 현실적인 행위자에게 적용하여 입법취지를 효과적으로 달성하려는 입법자의 결정으로 이해함이 타당함
  - 다만, 노사협의회가 설치되고 난 이후라도 협의회규정 제정에 대한 위원들간 다툼으로 의결이 성립하지 않아 협의회규정을 제출하지 못하는 등 그 의무의 이행을 기대하는 것이 무리라고 하는 정당한 사유가 있다면 사용자에게 과태료를 부과하지 않는 것이 타당
- 이와 관련하여 대법원 역시 “과태료와 같은 행정질서벌은 행정질서 유지를 위한 의무의 위반이라는 객관적 사실에 대하여 과하는 제재이므로 반드시 현실적인 행위자가 아니라도 법령상 책임자로 규정된 자에게 부과되고 원칙적으로 위반자의 고의·과실을 요하지 아니하나, 위반자가 그 의무를 알지 못하는 것이 무리가 아니었다고 할 수 있어 그것을 정당시할 수 있는 사정이 있을 때 또는 그 의무의 이행을 그 당사자에게 기대하는 것이 무리라고 하는 사정이 있을 때 등 그 의무 해태를 탓할 수 없는 정당한 사유가 있는 때에는 이를 부과할 수 없다(대법원 2000.5.26. 선고 985972 판결).” 라고 판시하였음을 참고

(노사관계법제과-3057, 2021.12.24)

# 제3장

---

## 노사협의회의 구성





## 제3장

## 노사협의회의 구성

## I

## 노사협의회 위원

## 관련 규정

## 법률

**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 근로자 과반수가 참여하여 직접·비밀·무기명 투표로 선출한다. 다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이한 경우에는 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(이하 이 조에서 “위원 선거인”이라 한다)를 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 선출하고 위원선거인 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출할 수 있다. <개정 2022.6.10. 시행 2022.12.11.>

③ 제2항에도 불구하고 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 근로자위원은 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다. <신설 2022.6.10. 시행 2022.12.11.>

④ 사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다)은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다. <개정 2022.6.10. 시행 2022.12.11.>

⑤ 근로자위원이나 사용자위원의 선출과 위촉에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2022.6.10.>

## 시행령

**제3조(근로자를 대표하는 위원의 입후보 자격)** 법 제6조제2항에 따라 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다)의 선출에 입후보하려는 사람은 해당 사업이나 사업장의 근로자여야 한다. <개정 2022.11.8. 시행 2022.12.11.>

**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 득표수에 따른 차점자를 근로자위원으로 할 수 있다.

49 근로자 과반수를 대표하지 않는 노동조합의 근로자위원 위촉 권한

**Q | 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 전체 근로자를 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: '07.7.1.~'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 미개최에 따른 법적 책임을 사용자에게 물을 수 있는 것인지?

**A | 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 '08.3.31.자로 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 제10조제1항에 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 제12조제1항 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, 2008.6.5)

## 50 노사협의회 근로자위원 투표권 및 피투표권의 범위

## Q | 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 위원의 피선거권과 그 위원의 선출권을 당사의 “회사의 임원·총무과장 및 총무부장, 경리담당·경리과장·경리부장, 기획담당·기획과장, 대표이사 수행비서 및 대표이사의 운전기사” 등도 가지고 있는지?

## A | 답

- 사업주에 대하여는 「근로기준법」상 일정 조항에서 근로자 지위를 가지더라도 「근로기준법」 제2조에 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, 1998.1.6)

**근로자 과반수로 구성된 근로자협의체가 근로자위원 위촉권을 행사할 수 있는지**

**Q | 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 전체 근로자의 과반수 이상을 차지하게 되어, 이들이 ○○지회와는 무관하게 근로자 협의체를 구성하고 근로자 대표를 선출하였다면, 근로자 대표권한은 ‘전체 근로자의 과반수 이상을 차지한 근로자 협의체 대표’에게 있는 것인지, 아니면 ‘○○○○산업 노동조합○○지회’에 있는 것인지?

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하‘근참법’이라 한다) 제6조제2항에 의하면 “근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다”고 규정하고 있으며, 동법 제8조제1항은 노사협의회 위원에 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 위원의 임기가 보장된다 할 것임
- 귀 질의내용만으로는 사실관계가 명확하지 아니하나, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 근로자위원 임기만료 전에 조합원 수의 변동으로 근로자 과반수를 대표하지 못하더라도 근로자위원의 자격은 임기만료 시까지 유지되고, 새로운 근로자위원의 선출은 임기만료 후 근로자들의 직접·비밀·무기명 투표에 의해 가능할 것임
- 또한, 조합원 수의 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, 2007.10.1)

## 52 근로자위원 자격을 일정 근속기간 이상의 근로자로 할 수 있는지

## Q | 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 점포관리직을 근로기준법 제2조의 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 근속 중인 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?

## A | 답

- 질의 1)에 대하여
  - 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하“근참법”）」에 있어 사용자는 같은 법 제3조제3호에 규정한 바와 같이 근로기준법 제2조의 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 업무성과와 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 제18조에는 노사협의회 조직과 운영에 관한 규정(협의회규정)을 제정토록하고 있음
- 아울러, 동법 시행령 제5조에서는 협의회규정에 포함되어야 할 사항으로 노사협의회 위원 수, 근로자 위원의 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

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

(노사협력복지과-950, 2004.5.8)

53 해고의 효력을 다투고 있는 자의 노사협의회 위원 자격

Q | 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 노사협의회 근로자위원의 자격이 없다는 해석이 있어 현재 자격에 대한 시비가 있음
- 비록 근로기준법상의 근로자 자격에는 문제가 있다하나 「노동조합 및 노동관계조정법」상의 근로자임이 분명하고 또한 노동조합의 대표로서의 결격사유가 없는 한 노동조합의 대표가 노사협의회에 근로자 위원으로 당연히 참여해야 하는 것이 아닌지?

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제3조의 근로자는 「근로기준법」에 의한 근로자로 정의되어 있는바, 같은 법 제6조의 근로자위원이 될 수 있는 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 대표자 역시 「근로기준법」상 근로자라야 할 것임
- 따라서, 당해 노조 대표자가 해고된 경우에는 부당노동행위로 인한 해고의 효력을 다투고 있다 하더라도 「근로기준법」상 근로자로서 인정이 되지 않는다면 근로자위원의 자격을 유지한다고는 볼 수 없을 것임

(노사 68107-5, 1998.1.6)

54

**징계처분 중인 자의 노사협의회 위원 자격****Q | 문**

- 현재 정직 중인 자가 노사협의회 위원으로 참여할 수 있는지?

**A | 답**

- 귀사의 협의회규정에 징계 등으로 인하여 정직 중인 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, 1999.1.23)

55 건설현장 소장을 근로자위원으로 선출할 수 있는지 여부

Q | 문

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

A | 답

- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조제2항 및 동법 시행령 제3조제1항에 의하여 근로자 위원으로 선출될 수 있는 자는 근로기준법 제14조에 의한 근로자로서 동법 제15조의 사용자에게 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 관계 에서는 근로자의 지위를 가지나 사업주의 지시 등에 의하여 다른 근로자들을 지휘·감독하는 지위에 있다면 사용자로서의 지위도 아울러 갖는다고 사료됨

(노사 68107-198, 1997.7.16)

56 근로자 과반수로 조직된 산별노조 본조의 간부가 사업장별 노사협의회의 근로자위원이 될 수 있는지 여부

Q | 문

- “갑”회사는 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있고 각 사업장별로 노동조합의 지부가 있음. 노동 조합은 각 사업장별로 노사협의회를 설치하고 근로자위원을 위촉하면서 노동조합의 고유권한으로 각 사업장별 근로자위원 10명 중 1명을 본조 간부로 위촉하였으나 회사측에서는 본조의 간부라는 이유로 근로자위원 자격이 없다고 주장하고 있음. 본조의 간부가 각 사업장별 노사협의회 근로자 위원을 구성함에 있어 선출이 아닌 노동조합의 위촉을 받았을 때 각 사업장의 근로자위원이 될 수 있는지?

## A | 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, 1997.10.22)

57

### 노동조합이 채용한 근로자가 노동조합 소속 사업장의 노사협의회 위원 자격이 있는지

## Q | 문

- 노사협의회 위원 구성에서 근로자측 위원이 될 수 있는 자격조건은 무엇인지?
- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조 “근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다”고 되어 있는데 노조에서 자체 채용한 직원(정책기획부장)이 노사협의회 근로자위원이 될 수 있는지?

## A | 답

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

(노사 68120-306, 2000.5.20)

58 상급단체에 파견된 노조전임자의 소속 회사 근로자위원 자격

**Q | 문**

- 당 노동조합은 ○○산업노동조합지부로서 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 상급단체에 파견된 노조전임자는 법률적으로 고용관계를 유지하고 있다고 하더라도 실질적으로 사용종속관계가 일시적으로 중지되어있는 상태라고 주장하며 노사협의회 개최를 거부하고 있는바, 상급단체에 파견되어 있는 노조전임자가 소속 회사의 노사협의회 근로자위원 자격이 있는지?

〈답설〉 노동조합의 전임자로서 상급단체에 파견되어 있는 자는 사용자와의 근로계약관계에 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 근로자위원으로서 자격이 있음

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」상 근로자는 동법 제3조제2호에서 「근로기준법」 제2조의 근로자임을 규정하고 있는바, 노사협의회 근로자위원 또한 동조의 근로자이어야 함
  - 노조전임자의 경우 근로자의 지위를 유지하면서 근로계약상의 근로를 제공하지 않는 지위에 있는 자로 노사협약에 따라 상급단체에서 근무를 하는 노조전임자도 근로자의 지위가 부인되는 것은 아님
  - 아울러 동법 제6조제2항에 의거 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 노사협의회회의 근로자위원을 ‘노동조합의 대표자와 노동조합이 위촉한 자’로 규정하고 있는바, 「근로기준법」상 근로자라면 노조전임자도 근로자위원으로 위촉할 수 있음

(협력68210-206, 2003.5.12)

59

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

### Q | 문

- 우리 회사에는 직장협의회라는 단체의 임원들이 노사협의회의 근로자위원으로 되어 있음. 그런데 직장협의회는 전 직원이 가입된 것도 아니고, 임원은 전 직원의 직접선거로 선출되지 않았으며, 직장협의회규약에는 전·현직 노조간부는 임원이 될 자격이 없고, 선거권 자체가 없다고 규정되어 있음
- 질의1) 근참법에 의하면 노사협의회 근로자위원은 근로자의 직접·비밀선거에 의하여 선출하도록 규정하고 있는데 우리 회사의 직장협의회 임원들이 노사협의회의 근로자위원 자격이 있는지?
- 질의2) 만약 현 직장협의회 임원들이 근로자위원 자격이 없다면 즉각 근로자위원으로서의 자격을 중단시키고 새로운 근로자위원을 선출하여 노사협의회를 구성함에 있어 새로이 선출하는 근로자위원의 선거권, 피선거권은 전·현직 노조 간부를 포함하여 모든 근로자에게 동등하게 주어지는 것이 맞는지?
- 질의3) 현재의 직장협의회 임원이 근로자위원으로 되어 있는 것을 계속 유지하고 근로자위원을 새로 선출하지 않으려고 한다면 어떻게 해야 하는지?

### A | 답

- 질의 1·2)에 대하여
  - 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”）」 제6조제2항 및 동법 시행령 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 없는바, 근로자의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 근로자위원을 선출하여야 할 것임
  - 아울러, 근로자위원 선출 시 「근로기준법」 제2조의 근로자 중에서 같은 법 제2조의 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

(협력 68210-389, 2003.11.11)

60

**노동조합(지부) 또는 근로자대표가 없는 공장 단위의 노사협의회 근로자 위원 자격의 범위**

**Q | 문**

- 당사는 본사(광주)를 비롯하여 2개의 공장(곡성, 평택)과 1개의 사업소(서울)로 조직되어 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)이나 근로자를 대표할 수 있는 조직이 없는 상황에서 노사협의회 설립이 가능한지?

**질의2)** 평택공장에 노사협의회 설립 시 노동조합에서 근로자위원을 위촉할 수 있는지 아니면 해당 공장의 근로자로만 구성하여야 하는지?

**A | 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 하는바,
- 노사협의회를 설치하여야 하는지 여부는 당해 사업(장)의 상시근로자 수가 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 있는바, 이때 근로자위원은 당해 사업 또는 사업장 소속 근로자이어야 하고 과반수 노조 여부는 당해 사업 또는 사업장 단위로 판단되어야 할 것임
- 따라서, 사업장 단위 노사협의회 설치 시 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, 2004.2.6)

61

## 아파트관리사무소의 노사협의회 사용자위원

### Q | 문

- 아파트는 관리업체에 위탁관리할 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 급여 인상과 인원조정, 직원들의 복리후생적인 모든 조건을 입주자대표회의에서 입주민의 관리비 부담을 감안하여 직접 결정함. 따라서 국민연금과 의료보험, 고용보험 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 회계사고, 시설물 관리상 문제점 발생 시 책임처리 차원에서 매월 일정액의 용역수수료만을 지급받고 있음
- 관리직원들의 임금을 입주자대표회의의 결정에 의해 지급되고 있는 이러한 현실에서 30인 이상 사업장에서의 노사협의회규정 제정 시 사용자는 누가 되어야 하는지?

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조제3항에 의하면 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자를 사용자위원으로 하고 있는바, 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, 1997.8.28)

62 노사협의회위원의 상임 가능 여부

**Q | 문**

- 노사협의회위원의 직원 고충처리 등의 원활한 업무수행을 위하여 근로자위원의 신분을 상임으로 할 경우 법에 위반하는지 여부?

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제9조제1항은 노사협의회위원의 신분은 “비상임·무보수”로 하되, 같은 조 제3항에 따라 위원이 협의회에 출석한 시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 협의회 규정으로 정한 시간에 대하여는 근로한 시간으로 간주하도록 정하고 있음
  - 따라서, 노사협의회 규정으로 “협의회위원의 근로한 것으로 보는 시간” 이외에 노사협의회 위원에게 상임근무를 하게 하거나 보수를 지급하도록 정하는 것은 법령 취지에 벗어난 것으로 사료됨

(노사협력정책과-1469, 2010.6.15)

## 63 파견공무원을 사용자위원으로 위촉할 수 있는지

## Q | 문

- 당사는 대표이사, 인사부서 본부장, 인사부서 팀장, 인사담당자를 사용자위원으로 위촉하는 것을 고려하고 있으나, 현재 인사부서 본부장 및 인사부서 팀장은 파견공무원 신분임
- 기관 정관에서 “시장은 법인의 설립목적을 달성하기 위하여 필요한 경우 대표이사와 협의하여 공무원을 파견할 수 있다”고 규정하고 있어 파견된 공무원의 실제 수행업무, 직위, 직책, 정원 등 모든 권한, 책임 등을 기관 소속 직원과 동일하게 부여하고 있음
- 이 경우 파견공무원인 인사부서 본부장 및 인사부서 팀장을 사용자위원으로 위촉할 수 있는지?

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 의한 노사협의회는 노사간 대화기구로서 해당 사업장의 근로자와 사용자만이 그 주체가 될 수 있음
- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변은 어려우나, 귀 질의의 내용과 같이 귀사의 인사본부장과 인사팀장의 신분이 공무원이라고 하더라도, 파견공무원이 귀사의 복무관련 규정(지침)을 적용받고, 귀사의 대표가 파견공무원이 수행해야 할 업무를 부여·지정하고 파견공무원의 근무상황을 관리하는 등 파견공무원이 귀사의 지휘·감독을 받고 있다는 것이 인정된다면 파견기간 중에는 귀사 소속으로 볼 수 있을 것이며,
  - 실질적으로 인사·노무관리 등에 관하여 지휘명령 내지 감독을 할 수 있는 일정한 책임과 권한이 부여되어 있다면 사용자에게 해당하여 노사협의회 사용자위원의 자격이 있다고 판단됨

(노사관계법제과-2639, 2019.10.8)

## 사용자위원이 위촉되지 않아 노사협의회를 구성하지 못한 경우 법 위반 여부

### Q | 문

- 사장 1명, 소장 1명, 경리 1명, 현장직업자 93명으로 구성된 회사에서 경리가 퇴직한 관계로 노사협의회를 구성하면서 사용자위원 2명, 근로자위원 3명으로 구성할 수 있는지와 사용자위원 위촉이 되지 않아 노사협의회를 개최하지 못할 경우 법 위반에 해당하는 지 여부 ?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 제6조제1항에 따라 노사협의회는 노사 동수로 각 3명 이상 10명 이하의 위원으로 구성하여야 함
- 귀 질의내용과 같이 해당 사업장에서 노사협의회가 적법하게 구성되지 않아 근참법 제12조에 의한 정기회의가 개최되지 않는다면 사용자에게 그에 따른 법적 책임이 부과될 수 있을 것임
  - 다만, 실제 사용자가 처벌되는지 여부는 사용자위원을 3명 이상으로 구성할 수 없었던 사정 등을 종합적으로 고려하여 “협의회 미구성으로 인한 정기회의 미개최” 사유가 사용자의 귀책사유에 해당되는지에 따라 판단될 것으로 사료됨

(노사협력정책과-188, 2010.7.21)

65

## 비상근 대표를 대신하여 상근하는 차하위직 임원이 당연직 사용자위원이 될 수 있는지

### Q | 문

- 노사협의회 설치 시 당연직 사용자위원인 사업장의 대표자가 비상근임을 이유로 상근하는 차하위직 임원을 당연직 사용자위원으로 위촉할 수 있는지 여부와 비상근 대표자가 사용자위원 구성에서 제외될 경우 벌칙조항이 있는지 여부?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」제6조제3항에 의하면 ‘사용자를 대표하는 위원은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다’라고 규정하고 있는바,
  - 당해 사업 또는 사업장의 대표자는 노사협의회의 당연직 사용자위원이 되므로 부득이한 경우 (해외출장, 신병치료 등) 차하위직 임원을 노사협의회에 대리 출석하도록 위임하는 것은 별론으로 하더라도 대표자를 대신해서 상근하는 차하위직 임원을 위촉할 수는 없는 것으로 판단됨
- 한편, 위와 같이 사업장의 대표자를 사용자위원에서 제외하는 경우에 대한 직접적인 벌칙은 규정되어있지 않으나,
  - 노사협의회 구성의 결격으로 인하여「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」상 노사협의회를 설치·운영하지 않은 것으로 간주되어 그에 해당하는 벌칙이 적용될 수 있음

(노사협력정책과-1821, 2012.5.25)

66

## 과반수 노조가 산별노조의 지부인 경우 당연직 근로자위원

### Q | 문

- 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 산별노조의 지부에 해당될 경우 근로자위원은 산별노조 위원장이 되는지 아니면 지부의 대표자가 되는지?

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다) 제6조제2항 및 같은 법 시행령 제3조에 따라 노사협의회의 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 따라 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 노동조합이 위촉하는 자로 하여야 하며, 같은 법 제3조는 근참법상 “근로자”를 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자로 정의하고 있으므로 근로자위원은 당해 사업 또는 사업장 소속 근로자이어야 하고, 과반수 노조 여부는 당해 사업 또는 사업장 단위로 판단하여야 할 것임
- 따라서, 귀 질의내용과 같이 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 산별 노동조합으로 지부·분회 등이 독자적인 노동조합으로 인정되지 않는 경우라 하더라도 상시 30인 이상의 근로자를 고용하고 있고 근로조건 결정권이 있는 사업장으로 소속 근로자의 과반수가 지부·분회에 가입되어 있는 경우 (당연직)근로자위원은 산별 노동조합의 대표자가 아닌 당해 사업장의 소속 근로자인 지부·분회의 대표자로 보아야 함

(노사협력정책과-3501, 2012.11.15)

67

**법인 이사장이 아닌 센터업무를 총괄하는 원장이 당연직 사용자위원이 될 수 있는지**

**Q | 문**

- 사단법인 ○○교통약자이동지원센터 정관 제12조(임원선출 및 자격)에서 사단법인의 이사장은 ○○시 교통업무 담당국장(공무원)으로 한다고 규정하고, 제14조에서 이사장은 이사회를 대표하고 이사회 의장이 된다고 규정하고 있으나, 제17조에서는 이동지원센터 원장이 이동지원센터를 대표하고 이동지원센터 운영관리에 관한 업무를 총괄한다고 규정하고 있음
  - 또한, 직제규정 제4조에서 이동지원센터 원장은 이동지원센터의 업무를 총괄하고 직원을 지휘·감독한다고 규정하고, 제6조에서 이사장은 이사회 소관사항만을 관장하도록 규정하고 있으며, 인사규정 제4조에서는 이동지원센터 직원의 임면권은 원장에게 있다고 규정하고 있음
- 이때 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조제3항에 따라 당연직 사용자위원이 되는 사업장의 대표자가 이동지원센터의 업무를 총괄하는 이동지원센터 원장인지?

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’) 제6조제3항에 의하면, 사용자를 대표하는 위원은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다고 규정하고 있음
- 귀 질의내용만으로 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 센터의 정관 제12조 및 제14조에 따르면 사단법인의 이사장은 ○○광역시 교통업무 담당국장(공무원)이며, 이사장은 이사회를 대표하고 이사회 의장이 된다고 규정하고 있으며, 정관 제17조는 이동지원센터 원장이 이동지원센터를 대표하고 센터 운영관리에 관한 업무를 총괄한다고 규정하고 있음
  - 귀 센터의 정관에 의하면 이동지원센터 원장이 대표자로 센터 업무를 총괄한다고 규정하고 있으나, 귀 센터의 정관에 따른 이사장이 사단법인의 대표인 점, 원장은 정관에 의해 센터의 업무 총괄 권한을 부여받은 것에 불과한 점 등을 감안할 때 달리 볼 사정이 없는 한 귀 센터의 이사장을 당연직 사용자위원으로 보는 것이 타당할 것으로 사료됨

(노사관계법제과-2701, 2017.11.3)

68

## 정년이 도래하여 기간제로 고용형태가 변경된 근로자위원의 자격

## Q | 문

- A근로자는 ○○공단 소속 근로자로서 2017.1.9. 임기 3년의 근로자위원으로 선출되어 활동하던 중 2018.12.31. 정년이 도래되어, 고령자고용법 제21조와 사업장 취업규칙에 따라 정년까지의 퇴직금을 정산하고, 근무평정을 통해 정년 다음 날인 2019.1.1.부터 1년간 기간제 근로자로 근무하면서 근로자위원으로 계속 활동 중에 있음
- 위와 같이 정규직에서 기간제로 전환된 A근로자의 경우, 정규직으로 근무할 당시 선출된 근로자위원의 자격이 기간제로 전환된 이후에도 유지되는지 여부

**<답설>** 정년 퇴직일인 2018.12.31.에 퇴직금을 정산하였다고 하더라도 이는 고령자고용법 제21조 규정 등에 따른 조치로서 근로의 단절이라고 보기 어렵고, 실제에 있어서도 정년퇴직일 다음 날부터 기간제로 근무한 점, 정규직에서 기간제 근로자로 신분의 변화만 발생한 것으로 사업장 소속 근로자인 점, 근로자위원 선출은 대상 근로자의 일신전속적인 성격이 있는 점 등을 볼 때, A근로자는 근로자위원으로서 당초 임기까지 계속 신분이 유지됨

〈을설〉 정년으로 기존의 근로관계가 유효하게 종료되어 정규직 근로자의 신분이 상실된 것이기 때문에 정규직 당시 선출에 따라 임명된 근로자위원의 신분도 상실된다고 볼 수 있는 점, 근로자의 신분에 따라 근로자위원으로서의 이해관계나 활동내용이 달라질 수 있어 신분변화에도 불구하고 기왕에 발생한 근로자위원의 신분을 유지하는 것이 적절하지 않은 점 등을 고려할 때, A근로자는 근로자위원의 신분이 유지된다고 볼 수 없거나 최소한 신임여부를 확인할 필요가 있음

**A | 답**

- 노사협의회 근로자위원이 정년이 도래된 이후 계약직 근로자로서 당해 사용자와 계속 근로관계가 유지되는 경우라면 근로자위원의 자격이 유지된다고 봄이 타당할 것임

(노사관계법제과-1043, 2019.4.8)

69

**지주회사와 자회사의 이사를 겸임하는 자가 자회사의 사용자위원이 될 수 있는지**

**Q | 문**

- 당사는 자회사이고 당사에서 노사협의회 사용자위원으로 위촉하고자 하는 자는 지주회사의 이사와 자회사 이사를 겸임하고 있는 자로서, 임금은 지주회사에서만 지급하고 있으며 자회사에서는 보수를 지급하지 않고 사회보험도 지주회사에서 가입됨
  - 그러나 자회사에서 실제로 '이사'로서 업무를 수행하고 있고, 자회사의 직원들도 모두 회사 임원으로 인식하고 있는 상황임
- 이 경우, 상기인을 자회사 노사협의회 사용자위원으로 위촉할 수 있는지 여부

**A | 답**

- 귀하의 질의는 지주회사와 자회사에서 이사로 겸직하고 있으나 지주회사에서 임금을 지급받고 자회사에서는 지급받지 않는 이사를 자회사의 사용자위원으로 위촉할 수 있는지 여부임

- 귀 질의에 대해 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 의한 노사협의회는 당해 사업장의 노사간 대화기구로서 당해 사업장의 근로자와 사용자만이 그 주체가 될 수 있음
  - 따라서, 회사의 임원인 이사가 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받아 사업경영의 주요 사항에 참여하고 업무집행 상황을 관리·감독하는 등 당해 사업장 내에서 근무관계가 형성되어 있다면 특별한 사정이 없는 한 사용자위원으로 위촉할 수 있다고 판단됨

(노사관계법제과-2746, 2018.11.28)

## 70 노사 어느 일방의 의사로 노사협의회 위원 수를 변경할 수 있는지

### Q | 문

- 당사는 사업분할로 종업원 수가 감소한 것과 상정 안건에 따른 효율적인 진행을 감안하여 노사협의회 위원을 10명에서 7명으로 조정할 것을 제안했고 추후 안건에 따라 위원 수를 유동적으로 조정할 수 있다는 입장을 전달하였으나,
  - 노동조합은 사업장 규모와 직종이 광범위하다는 이유로 안건과 관계없이 관행대로 협의위원 10명 입장을 고수하고 있음
- 한편 노동조합은 후생복지와 근로조건을 결정하는 자리에 노사 담당 임원을 회사 대표위원으로 선임한 것은 법률의 취지를 벗어난 것이라는 이유로 대표위원 교체를 요청하고 있으나, 당사는 선임된 대표위원이 노사, 협력사, 문화 부문을 총괄하고 있으며 대표이사로부터 모든 권한을 위임받아 문제가 없다는 입장임
  - 노동조합은 노사협의회 위원이 동수가 아닐 경우 법률 및 노사협의회 운영규정 위반이며 회사의 일방적인 노사협의회 위원 수 조정 제안이 단체협약 제5조(기득권 및 노동조건 저하금지) 위반 이라고 주장하고 있음

**질의1)** 사정에 따라 노사협의회 위원 동수 구성이 안 됐을 때 명백한 법률 위반 인지, 노사 어느 일방의 제안으로 노사협의회 위원 수 조정이 가능한지?

**질의2)** 회사는 상정 안건에 대한 결정권을 가진 임원, 팀장(부서장) 위주로 노사협의회 위원을 선임하였으나, 노동조합은 노사협의회 위원이 인사, 노무, 총무부서로 한정되어 있음을 지적하며 생산부서에서도 위원을 선임할 것을 요청한바, 노사협의회 위원 구성에 관해서 상호간 요청에 따른 의무가 있는지?

**질의3)** 회의 소집 시 사전 통보되지 않은 의제를 안건으로 상정할 때, 이를 반드시 협의할 의무가 있는지?

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법)」 제6조제1항에 “협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명이상 10명 이하로 한다.”라고 규정되어 있음
  - 귀 질의와 같이 사측이 사용자위원을 줄여 노사 동수 구성이 아닐 경우 노사협의회가 적정하게 구성되었다고 볼 수 없을 것이며, 위원 수를 협의회규정에 정하고 있는 경우 이를 줄이기 위해서는 협의회 의결을 거쳐 동 규정을 변경하여야 할 것임
- 노동조합에서 사용자위원의 구성이 인사, 총무부서로 한정되어 있어 생산부서에서도 위원을 선임해 줄 것을 요청한 사항은 근참법 제6조제3항에 따라 사업 또는 사업장의 대표자가 사용자위원을 위촉하는 경우 사업장의 제반 사정을 고려하여 결정할 사안임
- 노사협의회 진행 중 사전에 통보되지 않은 안건의 상정여부는 노사협의회 규정에 정하여 있을 경우에는 그에 따르되 정함이 없는 경우에는 협의회 내에서 자율적으로 협의하여 결정하여야 할 것임

(노사관계법제과-2630, 2018.11.15)

## 71 사업장 단위 노사협의회의 당연직 사용자위원

## Q | 문

- 당사는 여러 지역에 분포되어 있는 사업장을 가지고 있는 사업으로, 4개 공장이 운영되고 있으며 각 공장별로 노사협의회를 운영하고 있는 경우에도 반드시 사업의 대표이사가 개별 사업장 단위에 설치된 노사협의회의 사용자위원으로 참석할 의무가 있는지?

## A | 답

- 근참법 제6조제3항에 따라 사용자를 대표하는 위원(이하 사용자위원)은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 하도록 정하고 있으며,
  - 이 경우, 사업장의 대표자라 함은 대외적으로 사업장을 대표하며 대내적으로는 근로자에 대한 근로 조건의 결정권을 가지고 최종적인 의사결정을 하는 사용자를 말함
- 따라서, 각 사업장별로 근참법에 따른 노사협의회를 설치·운영하는 경우 각 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 사용자위원을 구성한다 하더라도 법 위반으로 보기는 어려울 것임

(노사관계법제과-723, 2021.3.16)

## 72 근로자위원 입후보자가 없어 근로자위원을 선출하지 못할 경우 처리방법

## Q | 문

- 근로자위원 입후보 공고를 통하여 후보자 모집을 진행하였으나, 입후보자가 없어 노사협의회를 구성하지 못하였을 경우 대처방법

**A | 답**

- 근로자위원 선출에 입후보한 자가 없는 경우라 하더라도 근참법 제4조에 따른 노사협의회 설치대상이 되는 사업 또는 사업장이라면 노사협의회 설치의무가 면제되는 것은 아니므로,
    - 사용자는 사내 게시·공고 등 다양한 방법을 통해 노사협의회의 필요성과 근로자들이 자율적으로 근로자위원을 선출하여야 함을 알려주어 최대한 신속히 근로자위원이 선출될 수 있도록 노력하여야 함
- (노사관계법제과-882, 2021.4.1)

73

**사용자위원회와 근로자위원이 협의하여 선거관리위원을 위촉할 수 있는지**

**Q | 문**

- 사용자위원회와 근로자위원이 선거관리위원을 협의하여 함께 위촉하는 규정이 위법한지?
- 위법하다면, 해당 규정에 따라 사용자위원회와 근로자위원이 위촉하는 자가 선거관리위원장으로 활동하였다면,
  - 해당 선거관리위원장이 관여한 근로자위원 선출을 위법으로 보아 소급하여 무효로 볼 수 있는지?

**A | 답**

- 근로자위원 선출 절차에 관한 사항은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’)」 제18조 및 같은 법 시행령 제5조에 의하면 협의회규정에 정하도록 규정하고 있으므로,
  - 선거관리위원회 구성 방법에 대하여 협의회규정에 정한 바가 있다면 그에 따르되, 구체적으로 정한 바가 없다면 근로자들의 자발적인 신청에 의하거나 전체 근로자들의 의견이 고루 반영될 수 있는 방식으로 선거관리위원을 구성하는 것이 바람직할 것임
  - 다만, 사용자는 근로자위원의 선출에 개입할 수 없으므로 선거관리위원의 위촉에 참여하는 것은 바람직하지 않다고 사료됨
- 아울러, 사용자위원회와 근로자위원이 협의하여 선거관리위원을 위촉한 경우 협의목적, 협의내용 등과 해당 선거관리위원의 위촉으로 선거결과에 미친 영향 등을 종합적으로 고려하여 해당 선거의 무효 여부를 판단하여야 할 것임

(노사관계법제과-950, 2020.4.1)

74

## 외국계 기업의 한국지사장이 노사협의회 당연직 사용자위원이 될 수 있는지

### Q | 문

- 본사가 해외에 있는 외국계회사로 한국에 지사를 두고 있고, 현재 한국지사의 상시 근로자 수는 30인 이상이며, 일부 근로조건에 대한 결정권을 해외 본사로부터 위임 받은 상황임
- 본사의 대표자는 외국인으로 해외에 거주하고 있으며, 한국지사는 외국인 지사장이 사업경영담당자로 사업자등록증상 대표도 지사장이며, 실제 한국지사의 운영도 지사장이 담당하고 있음
- 이 경우 지사장이 해당 사업장의 대표로 당연직 사용자위원이 될 수 있는지 질의함

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제4조제1항에서는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 노사협의회를 설치하도록 하면서, 같은 법 제6조제3항에서는 사용자를 대표하는 위원은 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다고 규정하고 있습니다.
- 귀 질의상 사실관계를 자세히 알 수 없어 명확하게 답변하기 어려우나, 귀 사업장이 외국계기업이라 하더라도 한국지사에 근로조건에 대한 결정권이 있고 상시 30명 이상의 근로자를 사용하고 있다면 노사협의회 의무설치 사업장으로서 귀 사업장의 대표자인 한국지사장이 당연직 사용자위원이 된다고 할 것임

(노사관계법제과-53, 2022.1.7)

75

**학교법인 이사장이 아닌 대학 총장을 당연직 사용자위원으로 위촉할 수 있는지**

**Q | 문**

- 근참법 제6조 제3항은 사업장 대표자를 당연직 위원으로 하고 있고, 사립대학교는 사업장의 대표자가 법인의 이사장임
  - 이때 이사장이 당연직 사용자위원에 포함된다고 해석할 수 있는지, 아니면 대학 총장을 당연직 사용자위원으로 위촉하여야 하는지

**A | 답**

- 질의상 학교법인의 경우 사립대학교 및 종합병원 등 복수의 사업장을 두고 있고, 이에 따라 각 사업장 단위로 근참법에 따른 노사협의회를 설치·운영하는 경우에는,
  - 사업의 대표자가 아닌 각 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 사용자위원을 구성한다 하더라도 법 위반으로 보기는 어려울 것임

(노사관계법제과-1208, 2021.5.7)

## II 근로자위원 선출 또는 위촉

### 76 전임 근로자위원의 추천·지명 등으로 선발된 근로자위원의 자격

#### Q | 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 타당한지?

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

**질의3)** 현 근로자위원에 대한 직원 동의(서면을 통한 근로자위원 신임투표)를 구하여 그 지위를 계속 유지할 수 있는지?

#### A | 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 근로자위원을 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 근로자위원회는 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 선출하여야 합니다. 다만, 사업(장)의 특수성으로 인하여 부득이한 경우에는 작업부서별로 근로자수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자 (위원 선거인)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 근로자위원이 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 근로자위원을 지명·선출한 방식은 법에 위배되므로 비록 근로자의 동의를 구한다 하더라도 법 소정의 근로자위원으로 보기 어려움

(노사협력정책과-3031, 2008.11.27)

77 복수노조 하의 근로자위원 선출방식(1)

**Q | 문**

- 조직대상을 달리하는 A(전체근로자의 30% 구성), B(전체근로자의 70% 구성)의 노동조합이 있는 경우, A노조는 전체의 30%를 구성하고 있는 근로자를 대상으로 하여 조직된 노동조합이지만, A조직 대상 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이므로 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조제2항에서 규정하고 있는 ‘과반수로 조직된 노동조합’에 포함되어 근로자위원으로서 대표권을 행사할 수 있는지?

## A | 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 「A노동조합」이 사용자를 제외한 전체 근로자의 과반수노조가 아니라면 「A노동조합」에서 근로자위원을 위촉하기는 어려울 것으로 사료됨

(노사협력정책과-2637, 2008.10.29)

## 78 복수노조 하의 근로자위원 선출방식(II)

## Q | 문

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

## A | 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, 「A노조가 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 전체 근로자를 대표하는 협의기구로서 운영되어야 할 것임  
(노사협력복지팀-2170, 2007.7.24)

## 79 근로자 과반수로 조직된 노동조합 여부 판단 시 근로자의 범위

### Q | 문

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조제2항에서 “근로자 과반수로 조직된 노동조합”에서 말하는 「근로자 범주의 해석」에 있어서 동법 제3조제2호 및 「근로기준법」 제2조에 의거하여 판단 할 때, 「근로기준법」상 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?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조제2항의 근로자 과반수로 조직된 노조에서 근로자의 범위는 「근로기준법」 제2조에 의한 근로자로서 같은 법 제2조에 의한 사용자에게 해당되지 아니하는 자를 말하며, 투표로 근로자위원을 선출할 경우 투표권 및 피투표권을 가지는 근로자의 범위 또한 같음  
(노사 68107-264, 1997.10.6)

## 근로자 과반수로 조직된 노동조합 판단 시 회사의 2급 부장이 근로자의 범주에 포함되는지 여부

### Q | 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 제2조 규정에 의한 사용주를 위하여 행위하는 자에 해당되므로 근로자에 속하지 않는다고 주장하고 사용주측은 동법 제2조에 의한 근로자에 속한다고 주장하고 있음
- 노동조합에서는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조제2항의 규정에 의한 노사협의회의 근로자위원 위촉권이 노조에 있다고 주장하는데 2급 부장이 사용자 측에 속하는지, 아니면 근로자에 해당하는지?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조제2항에 의한 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이라 함은 근로기준법 제2조에 의한 근로자 중에서 같은 법 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, 1997.10.22)

81 근로자위원 선거일 공고 이후 입사한 근로자의 투표권

Q | 문

- 노사협의회 근로자위원 선출과 관련하여 선거관리위원회가 6.4. 구성되었으며, 동 선거관리위원회는 6.7.에 투표인명부를 작성하여 투표자를 현장 39명, 관리직 9명으로 확정하고, 또한 선거를 6.11.에 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?

A | 답

- 근로자위원 선출을 위한 투표의 구체적인 진행은 선거관리위원회가 정한 절차에 따라 실시하는 것으로서 투표인명단이 확정된 이후에 입사한 근로자에 대한 투표권 여부도 선거관리위원회의 결정 사항으로 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, 2001.6.19)

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

Q | 문

질의1) ○○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 투표과정 없이 신임·비신임만을 물었다면 근로자위원으로서 자격이 있는지?

**질의2)** 상기 항의 근로자위원이 자격이 없다면 노사협의회에서 논의하여 의결했던 사항들이 유효한지 여부와 상기 노사협의회를 통해 노동조합 간부 및 조합원 33명을 해고하였다면 노사간 성실한 협의가 있었다고 볼 수 없고 정리해고의 절차상 하자로 생각되는데?

### A | 답

#### ○ 질의 1)에 대하여

- 귀하가 질의하신 내용만으로는 정확한 상황을 알 수 없으나, 만약 노사협의회의 근로자위원 선출에 사용자가 개입하여 일방적으로 근로자위원 후보를 선정하고 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령」 제3조제1항에 따른 직접·비밀·무기명투표를 거치지 않고, 사용자가 일방적으로 정한 근로자위원에 대하여 신임·비신임만을 묻는 형식이었다면 이는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제10조제1항에 위배됨.

따라서 법에 정한 정당한 절차에 의해 선출되지 아니한 근로자위원은 자격이 없다고 사료됨

#### ○ 질의 2)에 대하여

- 상기 질의 1)와 관련하여 자격이 없는 자가 근로자위원으로서 노사협의회 의결에 참여하였다면 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」의 의결된 사항으로서의 효력이 부인된다 할 것임

(노사 68107-253, 1998.9.8)

## 83 근로자위원의 부서별 인원비례 선출 및 선거운동 제한의 적법성

### Q | 문

- △△연구원은 노사협의회 위원 임기가 '97.3.15. 만료되자 전체 근로자 2,204명 중 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 “근로자위원 선출에 관한 지침”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 사항에 대하여 이의를 제기하였으나, 투표 진행위원회에서는 정당하다면서 그대로 선거를 진행하자 ‘갑’은 지방노동사무소에 진정서를 제출함

**질의1)** 근로자위원을 부서별 인원비례에 따라 선출하는 것이 부당한지?

**질의2)** 노동조합의 선거운동을 제한하는 것이 부당한지?

**A | 답**

○ 질의1)에 대하여

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하“법”) 시행령」 제3조제1항에 명시된 근로자위원 선출 방법은 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 선출 시 사용자의 지배·개입을 금하고 전체 근로자의 대표성을 충족할 수 있도록 직접·비밀·무기명투표를 규정하고 있는바, 이는 노사대등의 협력기구로서 노사협의회가 실질적으로 운영될 수 있도록 하는 최소 조치라 할 것임
- 법 시행령 제3조제1항 단서규정의 취지는 작업부서간 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 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 수 없다고 해석할 수는 없을 것임
- 따라서 노사간 근로자위원 수를 합의하고 사업 또는 사업장별, 작업부서별 근로자 수에 비례하여 근로자위원 수를 배정하는 것이 객관적으로 부당하지 않고 또한 배정된 근로자위원 수에 대해 사업 또는 사업장별, 작업부서별로 직접·비밀·무기명 투표를 하여 근로자위원을 선출하였다면 법 취지에 반하는 것으로 볼 수 없어 유효하다고 할 수 있을 것임

○ 질의2)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 구성 시 가능하다면 공고 등의 방법으로 조직근로자를 포함한 전 근로자의 대표들이 참여토록 하고 전 근로자의 참여 속에 선거과정이 이루어져야 바람직할 것임
- 단지 소수노조라 하여 근로자위원 선거운동을 제한하는 것은 근로자위원이 조직근로자를 포함한 전체 근로자의 대표라는 법 취지에도 어긋나게 되므로 부당하다고 봄

(노사 68107-335, 1998.11.12)

84

**근로자위원 선출 시 근로자에게 ID와 비밀번호를 부여하여 전자투표를 하는 경우 타당성**

**Q | 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

**A | 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 동 조항의 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, 2003.7.23)

## 85 근로자위원 선출 시 전자투표 가능 여부

### Q | 문

- 건설회사 특성상 해외 및 전국 각지에 직원들이 있어 노사협의회 근로자위원 선출시 직접·비밀·무기명투표가 곤란하여 아래와 같이 전자투표를 실시할 경우 법 위반이 되는지?
  - 근로자 확인절차 : 각 개인만의 고유 아이디와 비밀번호를 가지고 본인이 시스템에 접속(비밀번호는 각 근로자 본인만 알 수 있음)
  - 선거결과 데이터 관리 : 선거결과 확인 후 데이터 자동폐기하여 누가, 누구에게 투표하였는지 알 수 없음

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령」 제3조제1항은 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업(장)의 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출한다고 규정하고 있으므로 전자투표를 통해 근로자위원을 선출하는 경우에도 직접·비밀·무기명투표의 원칙을 규정하고 있는 동 조항의 입법취지가 보장되어야 함.
- 「직접」투표의 원칙은 대리인이 아닌 투표권자 본인이 직접 투표하여야 한다는 것이고, 「비밀」투표 원칙은 투표자의 투표내용이 개표 전까지는 어느 누구에게도 알려지지 말아야 한다는 것이며, 「무기명」이라 함은 누가 누구에게 투표하였는지 알 수 있게 하여서는 안된다는 것임.

- 따라서 전자투표를 실시하고자 하는 경우에도 위 원칙이 모두 준수되어야 함은 물론, 노사가 사전에 투표방법 및 전자투표에 사용될 기술체계에 대해 동의한다면 귀 질의와 같이 전자투표에 의한 근로자위원 선출이 가능함.
- 한편, 귀 질의 내용 중 ‘선거결과 확인 후 데이터 자동폐기’와 관련 하여서는, 어느 일방의 재검표 요구에 대비해 노사간 협의로 일정기간 보관토록 하는 것이 바람직할 것으로 사료됨.

(노사협력정책과-1362, 2009.4.16)

86

### 부적법하게 선출된 근로자위원이 제정한 협의회규정의 효력과 준비위원회 위원의 근로자위원 출마의 적정성 여부

#### Q | 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 여겨짐

**질의1)** 당 사업장의 경우 임금 및 단체협약 체결을 위한 실무 교섭 시 사용자측 교섭위원으로 참가한 지배인 등기가 되지 않은 과장들의 경우 근로자위원 선출 시 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 인원 배정이 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

## A | 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 제2조의 규정에 의한 근로자 중에서 근로기준법 제2조의 규정에 의한 사용자(사업주 또는 사업경영 담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자)를 제외한 근로자를 의미하는바, 근로기준법 제2조의 규정에 의한 사용자는 근로자위원의 선거권 및 피선거권이 제한된다 할 것임
- 따라서 귀 질의상 ‘과장’의 노사협의회 근로자위원 (피)선거권 인정 여부는 근로기준법 제2조 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 있는바, 이때 노사협의회는 적법하게 선출 내지 위촉된 근로자위원과 사용자위원으로 구성된 노사협의회를 말함
- 따라서 귀 질의내용과 같이 노사협의회 위원구성이 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 자주 적으로 구성된 선거관리위원회 등의 주관하에 이루어져야 할 것으로 선거관리위원회는 입후보자 등록, 투표 실시 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, 2004.8.17)

87 근로자위원 후보자 수와 근로자위원 수가 같을 경우 무투표 당선가능 여부

**Q | 문**

- 질의1) 당사 노사협의회규정에 “동수인 경우 무투표 당선을 인정한다”라고 되어 있는바, 근로자위원 선출 시 후보자 수와 근로자위원 수가 같아 무투표 당선을 통해 근로자위원 선출할 경우 적법한지?
- 질의2) 무투표 당선이 인정되지 않아 투표절차를 거쳐야 할 경우 회사는 각 지방에 근로자가 분산 되어 있어 특정일을 정해 투표하기 어려우므로, 회사 인트라넷 시스템을 활용 본인 인증절차를 통해 본인 여부를 확인하고 투표자의 투표행위와 그 결과를 제3자가 추적·확인할 수 없도록 익명성이 보장되는 방법으로 선거관리시스템을 관리·운영하는 전자투표를 실시할 경우 적법한지?
- 질의3) 회사 근로자위원이 모두 퇴사할 예정이어서 선거를 주관할 근로자위원이 없는데, 노동부에서 배포한 노사협의회 운영매뉴얼상 선거준비위원회의 근로자 준비위원은 근로자측으로부터 위촉 받아야 한다고 되어 있는데 어떤 방식으로 위촉받아야 하는지?

**A | 답**

- 질의 1)에 대하여
  - 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다) 시행령 제3조제1항은 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업(장)의 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출한다고 규정하고 있으므로, 귀 질의와 같이 노사협의회 규정에 ‘근로자위원 후보자 수와 근로자위원 수가 같은 경우 무투표 당선을 인정한다’는 규정이 있다고 하더라도 투표에 의하여 선출하여야 할 것으로 판단됨.
- 질의 2)에 대하여
  - 전자투표를 통해 근로자위원을 선출하고자 하는 경우 직접·비밀·무기명투표의 원칙을 규정하고 있는 근참법 제3조제1항의 입법취지가 보장되어야 함. 「직접」투표의 원칙은 대리인이 아닌 투표권자 본인이 직접 투표하여야 한다는 것이고, 「비밀」투표 원칙은 기표소 설치 등 투표내용이 다른 사람의 눈에 띄지 않게 하여 다른 사람이 투표내용을 모르게 하여야 한다는 것이며, 「무기명」이라 함은 누가 누구에게 투표하였는지 알 수 있게 하여서는 안 된다는 것임.
  - 따라서 전자투표를 실시하고자 하는 경우 위 원칙이 모두 준수되어야 함은 물론, 노사가 사전에 투표방법 및 전자투표에 사용될 기술체계에 대해 동의한다면 귀 질의와 같이 전자투표에 의한 근로자위원 선출이 가능함

- 한편, 선거결과 자료는 어느 일방의 재검표 요구에 대비해 노사간 협의로 일정기간 보관토록 하는 것이 바람직할 것으로 사료됨.

○ 질의 3)에 대하여

- 우리부에서 발간한 ‘노사협의회 운영매뉴얼’은 노사협의회를 효율적이고 원활하게 운영토록 돕기 위한 참고자료로, 법령을 해석한 지침이라기보다는 노사협의회 운영지도 요령으로 보아야 할 것임. 따라서 귀하가 질의하신 근로자측 준비위원회에 관한 사항과 같이 근참법에서 정하고 있지 않은 사항은 노사가 자율적으로 합리적인 방법을 정하여 운영하면 될 것이며, 반드시 노사협의회 운영 매뉴얼상에 예시한 내용대로 운영할 필요는 없음. 즉, 노사간에 따로 정함이 있으면 그에 따르되, 따로 정함이 없는 경우에는 노사협의회 운영매뉴얼 상의 예시를 준용하여 모든 근로자가 알 수 있도록 사내게시공고 등을 통해 근로자들로부터 추천받는 형식도 가능할 것으로 사료됨.

- 한편, 근로자위원 선출 후 노사협의회가 구성되면 귀 질의 내용을 포함한 노사협의회 운영 세부 사항을 협의회 규정에 정하는 것이 향후 효율적이고 안정적인 노사협의회 운영을 위해 바람직하다고 사료됨.

(노사협력정책과-2672, 2009.7.14)

88

**과반수 노조가 조합원 감소로 과반수 미만으로 될 경우 노사협의회를 새로이 설치하여야 하는지 여부**

**Q | 문**

- 당해 회사는 서울에 본사를 두고 지방에 공장 1곳과 지점 5곳을 운영하며 임직원은 285명이고, 노조는 공장에 본조를 두고 본사와 지점에 지부를 두고 조합원은 111명임.
- 회사와 노조는 2000년 10월 제정한 노사협의회운영규정과 현 단체협약에 의거 중앙노사협의회(본사), 공장노사협의회(공장), 지점노사협의회(지점)를 실시한다고 규정하고 매분기 노사협의회를 실시하고 있는 상황에서 현재 노조는 조합원 감소로 과반수 미만이 되었음

**질의1)** 근참법에 규정한 방법으로 노사협의회를 새로 설치해야 하는지?

**질의2)** 근참법에 의한 노사협의회를 설치할 경우 기존 노조와의 노사협의회는 별개로 운영해야 하는지?

**질의3)** 2000년 제정한 기존 노사협의회 운영규정은 무효가 되는지?

**질의4)** 근참법에 의한 노사협의회 운영 시 기존 노조와의 단체협약에 의한 노사협의회는 거부해도 되는지?

**질의5)** 공장의 공장장과 노동조합 지부가 노사협의 시 체결한 합의서는 효력이 있는지?

**A | 답**

- 귀하가 근무하는 사업장에서 노조와 설치·운영하고 있는 노사협의회가 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다) 제6조(구성)의 규정에 따라 구성(각 3명 이상 10명 이하의 노사위원 동수 구성)되고 동조 규정에 따라 근로자위원이 선출 또는 위촉된(근로자 과반수 노조가 없는 경우에는 근로자 직접 선출, 과반수 노조가 있는 경우에는 노조 대표자와 노조가 위촉) 노사협의회라면, 또다시 근참법에 의한 노사협의회를 별도 설치·운영할 필요가 없으며, 협의회규정의 유효성도 인정되고, 근참법 제12조(회의)에 따라 3개월마다 정기적으로 협의회를 개최하여야 하며, 노사협의회에서 합의한 사항에 대해서는 사용자에게 동 협의회에 참여한 근로자측 위원이 본조 소속인지 지부 소속인지에 관계없이 근참법 제24조(의결사항의 이행)에 따른 이행의무가 발생한다고 할 것임.
- 이와 반면, 현재 노조와 설치·운영하고 있는 노사협의회가 근참법에 따른 노사협의회가 아니라면 근참법에 규정한 방법으로 적법한 노사협의회를 설치해야 하며, 이 경우 현재 귀하가 근무하고 있는 사업장에서 설치·운영하고 있는 ‘노사협의회’는 사업주와 노조가 자율적으로 설치한 노사간 협의기구에 해당하여 근참법의 적용을 받지 아니할 것임.
  - 따라서, 동 노사협의 기구를 근참법상의 노사협의회와 별도로 운영할지 여부는 노사가 자율적으로 결정할 사항이며, 동 기구에서 제정한 노사협의회규정의 유효성과 노사협의기구 회의 거부 가능 여부 및 노사협의서의 유효성 여부도 사업주와 노조간의 합의이행이라는 측면에서 판단여야 할 것임.
  - 이 경우 만약 동 노사협의 기구의 설치 및 운영방법과 동 기구를 운영하기 위한 규정(노사협의회규정 등 명칭 여하를 불문하고)이 노조와 적법하게 체결한 단체협약에 규정되어 있다면 사용자가 이를 위반할 경우 단체협약 위반의 책임을 져야 할 것임.

(노사협력정책과-2981, 2009.8.9)

**Q | 문**

- A사업장 내에는 B사(근로자수 228명)와 C사(근로자수 24명) 2개의 사내협력사가 있고 B사 근로자 141명과 C사 근로자 7명이 전국 △△노조 A사 사내하청지회(이하 하청지회)에 가입하고 있는 상황에서

- 2008.8.21. B사 근로자 62명이 관할 지자체에 기업별 노조(이하 기업노조) 설립신고를 하였으나 지자체는 이미 B사 근로자 일부가 △△노조에 가입되어 있다는 이유로 설립신고증 교부를 취소하였고, 기업노조는 노조설립증교부취소처분 취소 소송을 제기하여 2009.8.24. 대법원은 지자체의 노조설립증교부취소처분은 위법하다고 판결함

※ 2008.12.9. ○○지방법원은 하청지회는 기업단위 노조에 해당하지 않을 뿐 아니라, 지회의 단체교섭은 조합 및 지부의 방침에 따라야 하고 지회의 단체협약은 조합 위원장의 위임을 받은 경우에만 체결할 수 있는 점 등을 고려할 때, 노조법 부칙 제5조제1항에 해당되지 않는다고 판결, 고등법원과 대법원도 동일하게 판결

**질의1)** “독립한 단체로서 활동하면서 단위노조의 위임에 의하지 아니한 독립한 단체교섭 및 단체협약 체결능력을 가지고 있지 못한” 초기업 단위 산별노조 지회가 근참법상 B사 노사협의회 근로자위원 위촉 자격이 있는지?

**질의2)** 하청지회가 근로자위원 위촉 자격이 있다면 C사 소속 노조 간부가 B사 노사협의회 근로자위원으로 위촉될 수 있는지?

**질의3)** B사 노사협의회 근로자위원 선출방식은 어떻게 하는 것이 적법하고 바람직한 것인지?

## A | 답

### ○ 귀 질의 1)에 대하여

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 제4조제1항에 의거 “노사협의회는 근로조건 결정권이 있는 상시 30인 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 단위로 설치”하도록 규정하고 있으며, 근참법 제6조제2항에 의거 “근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다”고 규정하고 있음.
- 이와 같이 노사협의회의 설치에 당해 사업 또는 사업장이 상시 근로자수가 30인 이상인지 여부와 근로조건 결정권이 있는지 여부에 따라 결정되는 것으로서 노동조합의 조직체계에 따라 설치여부를 결정하는 것은 아니며, 또한 과반수 노조에게 근로자위원을 위촉할 수 있는 권한을 부여한 취지는 과반수 노조의 근로자 대표성을 인정하여 위원 위촉의 효율성을 높이고 노조와 노사협의회(이하 “협의회”라 한다)간의 불필요한 갈등과 마찰을 방지하기 위함이라고 할 것임.

- 따라서, 귀 질의내용과 같이 B사의 경우 대법원 판결에 의거 초기업별 노조와 기업별 노조가 병존하게 된 상황에서 초기업별 노조인 「△△노조 A사 사내하청지회」(이하 “하청지회”라 한다)가 “독립한 단체로서 활동을 하면서 단위노동조합의 위임에 의하지 아니한 독립한 단체교섭 및 단체협약 체결능력을 가지고 있지 않은 경우”라 하더라도 B사가 상시 30인 이상의 근로자를 고용하고 있고 근로조건 결정권이 있는 사업장이며 B사 소속 근로자의 과반수가 동 하청지회에 가입되어 있다면, 근참법 제6조제2항에 의하여 하청지회에 근로자위원 위촉 자격이 있다고 보아야 할 것임.

○ 귀 질의 2)에 대하여

- 근참법상 노사협의회는 사업 또는 사업장에서 당해 노사 쌍방의 참여와 협력을 통해 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구인 점, 근참법 시행령 제3조 제2항에 ‘근로자위원 선출에 입후보하려는 자는 해당 사업이나 사업장의 근로자여야 한다’고 규정하고 있는 점 등을 고려할 때 노사협의회 근로자위원은 당해 사업장의 근로자 중에서 선출(또는 위촉)되어야 할 것임.
- 따라서, 귀 질의내용과 같이 하청지회가 C사 소속 노조간부를 B사 노사협의회 근로자위원으로 위촉하는 것은 타당하지 않다고 할 것임.

○ 귀 질의 3)에 대하여

- B사 노사협의회 근로자위원은 근참법 제6조 및 시행령 제3조에 따라 하청지회가 당해 사업장의 근로자 중에서 위촉하되, 이들 근로자위원은 B사 소속 근로자를 대표하여야 할 것이므로 하청지회의 B사 소속 조합원의 의사에 따라 위촉하는 것이 바람직할 것으로 사료됨.

(노사협력정책과-3797, 2009.10.22)

90 근로자위원 선출 시 비밀투표를 하지 않을 경우 적법 여부



- 당해 회사는 노사협의회 근로자위원 선거 시 공개된 테이블에서 후보자에게 도장을 찍고 투표함에 용지를 넣는 방법으로 실시하였는데 적법성 여부는?

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 시행령 제3조제1항에 의거 “근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장의 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 선출한다”라고 규정되어 있으며, 이 경우 “비밀”이라 함은 투표내용이 타인의 눈에 띄지 않게 하여야 한다는 것으로 다른 사람에게 투표내용을 모르게 하라는 것임.
- 만약, 귀하가 근무하고 있는 사업장에서 근로자위원을 선출할 때 다른 사람이 투표내용을 알 수 있는 방식으로 진행하였다면 위의 법령에 규정된 근로자위원 선출방법에 부합하지 않는 것으로 사료됨.

(노사협력정책과-3795, 2009.10.22)

91

**근로자위원 후보자가 없을 경우 조치방법****Q | 문**

- 노사협의회 근로자위원을 선출하려고 하였으나 후보자가 없어 선거를 실시하지 못하였고 재공고를 통해 후보자를 모집하려고 하나 이 경우에도 후보자가 없을 경우 어떻게 해야 하는지?

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 제4조에 따라 “근로조건의 결정권이 있는 상시 30인 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장”은 의무적으로 “노사협의회”를 설치하여야 함.
- 귀 질의내용과 같이 근로자위원 선출에 입후보한 자가 없어 노사협의회의 설치가 어려운 경우라 하더라도 근참법 제4조에 따른 노사협의회 설치대상이 되는 사업 또는 사업장이면 노사협의회 설치의무가 면제되는 것은 아니므로, 사용자는 사내 게시·공고 등 다양한 방법을 통해 노사협의회의 필요성과 근로자들이 자율적으로 근로자위원을 선출하여야 함을 알려주어 노사협의회가 민주적인 절차에 의해 최대한 신속히 설치될 수 있도록 적극 노력하여야 함

(노사협력정책과-3943, 2009.11.11)

**근로자위원 선출 시 본점 총무기획부서 직원과 지점의 지점장 및 총무가 사용자의 범주에 포함되는지 여부**

**Q | 문**

- 본점 1곳과 지점 2곳이 있는 사업장으로 본점 총무기획부서에는 인사, 급여, 후생, 노무관리 등 본·지점간 총괄업무를 수행하는 상무 1명과 직원 2명이 근무하며 지점 2곳에는 지점장(업무총괄), 과장(업무전반), 총무(급여, 근태관리) 각 1명이 근무하고 있음.

**질의1)** 본점 직원 2명과 지점 과장 및 총무가 사용자에 해당되는지와 노사협의회 근로자위원 선거 시 투표인 명부에 포함되는지?

**질의2)** 노사협의회 근로자위원 선거를 위한 근로자 의견수렴창구를 본점 총무계로 개설한 경우 적법한지?

**질의3)** 근로자 의견수렴창구 담당자가 본점 총무기획부서 상무가 될 경우 적법한지?

**질의4)** 노사협의회 설치 공고문에 선거준비위원은 근로자 5인 이상의 추천에 의하여 3~6명으로 한다고 하였는데 적법한지?

**A | 답**

- 질의 1)에 대하여

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 제3조제3호에 따라 사용자는 「근로기준법」 제2조에 따른 사용자로 “사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자”를 의미함.
- 이때 ‘그 밖의 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 말하는바, 과장·부장 등의 형식적인 직명에 따라 판단할 것이 아니라 여타 근로자에 대한 지휘감독권(업무지시권), 징계·인사권, 복무·근태관리 등 업무성격과 근무실태 등을 토대로 개별·구체적으로 판단하여야 할 것임.
- 귀 질의내용만으로는 본점 직원 2명과 지점의 과장 및 총무가 수행하는 업무의 성격과 근무실태에 관하여 정확히 알 수 없어 사용자에 해당되는지 여부에 대하여 판단하기 어려우나, 투표인 명부에는 「근로기준법상 사용자를 제외한 근로자들만 포함되어야 할 것이므로 해당 직원의 사용자 여부에 대하여는 위의 기준에 따라 합리적으로 판단하여야 할 것으로 사료됨.

○ 질의 2), 3)에 대하여

- 사용자는 노사협의회 설치사유가 발생하면 민주적인 절차에 의해 노사협의회가 신속히 설치될 수 있도록 노사협의회 설치에 필요한 사항과 (가칭)‘노사협의회 설치 준비위원회(이하 “설치 준비위원회”라 함)’ 구성에 관한 사항 등을 모든 근로자가 알 수 있도록 공고하고, 공고된 사항에 대한 근로자들의 의견을 받을 수 있는 창구를 개설하여 근로자들로부터 근로자 설치 준비위원을 위촉받고, 사용자 설치 준비위원을 위촉하여 설치 준비위원회를 구성하고, 설치 준비위원회는 접수된 근로자들의 의견을 충분히 수렴하여 노사협의회 설치를 준비해 나가야 할 것임.
- 귀 질의내용과 같이 노사협의회 설치를 위한 근로자들의 의견 수렴 창구를 총무계에 개설하였다고 하여 법 위반이라고 볼 수는 없을 것이나, 근참법 제10조제1항에 따라 사용자는 근로자위원 선출에 개입하거나 방해해서는 아니되므로 근로자 의견수렴 창구의 담당자는 노사협의회 설치를 위한 근로자들의 의견을 접수·취합하여 설치 준비위원회에 가감 없이 전달하는 행정적 지원자 역할에 그쳐야 하며 근로자위원의 선출에 직간접적으로 영향을 미칠 수 있는 행위를 해서는 안 될 것임.

○ 질의 4)에 대하여

- 근참법 제6조제2항 및 동법 시행령 제3조에 따라 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장의 경우 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 선출하도록 되어 있을 뿐 선거관리(준비)위원회 구성에 관하여는 별도 규정된 바가 없으나, 전체 근로자의 자유의사에 의하여 근로자위원을 선출하여야 할 것이므로 근로자위원의 선거방식 및 선거관리에 관하여는 설치 준비위원회의 근로자측 위원이 결정하여야 할 것임.
- 귀 질의내용과 같이 ‘선거준비위원을 근로자 5인 이상의 추천에 의하여 3 내지 6명을 선출’토록 한 것이 설치 준비위원회 근로자측 위원이 결정한 것이라면 무방할 것이나, 사용자측이 정한 선거관리위원회 구성 방법이라면 근로자위원 선출결과에 직·간접적으로 영향을 미칠 수 있는 행위로 보여질 수 있을 것으로 사료됨.

(노사협력정책과-3944, 2009.11.11)

**근로자 과반수로 조직된 노동조합 판단 시 회사 중간관리자(처장 및 팀장)가 근로자의 범주에 포함되는지 여부**

**Q | 문**

- 당해 회사는 경영진(사장 1명, 이사 5명), 중간관리자(1급 처장 10명, 2급 팀장 50명), 정규직 사원(200명, 모두 노조원), 비정규직 사원(150명)으로 인력이 구성되어 있음
- 노조는 중간관리자(1급 처장 및 2급 팀장)는 정규직 및 비정규직 사원을 관리 감독하는 사용자이므로 노사협의회를 구성하는 근로자의 범위는 정규직 사원 200명, 비정규직 사원 150명 등 350명 이므로 과반수 노조에 해당된다고 주장
- 회사는 중간관리자도 「근로기준법」상 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로자이므로 노사협의회를 구성하는 근로자의 범위는 중간관리자 60명, 정규직 사원 200명, 비정규직 사원 150명 등 410명 이므로 노조는 근로자 과반수로 조직되어 있지 않으므로 전체 근로자 투표로 노사협의회 근로자위원을 선출해야 한다고 주장

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 제3조제3호에 따라 사용자는 「근로기준법」 제2조에 따른 사용자로 “사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자”를 의미하며, 근참법 제6조제2항에 따라 “근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다”라고 규정되어 있음.
- 이때 ‘그 밖의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’라 함은 인사급여·후생·노무관리 등 근로조건의 결정 또는 근로의 실시에 관한 지휘명령 내지 감독과 관련한 일정한 책임과 권한이 사업주에 의하여 주어진 자를 말하는바, 과장·부장 등의 형식적인 직명에 따라 판단할 것이 아니라 여타 근로자에 대한 지휘감독권(업무지시권), 징계·인사권, 복무·근태관리 등 업무성격과 근무실태 등을 토대로 개별·구체적으로 판단하여야 할 것임.
- 귀 질의내용만으로는 중간관리자(1급 처장, 2급 팀장)들이 수행하는 업무의 성격과 근무실태에 관하여 정확히 알 수 없어 사용자에 해당되는지 여부에 대하여 판단하기 어려우므로 사용자 여부에 대하여는 위의 기준에 따라 개별적으로 전반적인 업무의 성격을 고려하여 합리적으로 판단하여야 할 것으로 사료됨.

(노사협력정책과-3947, 2009.11.11)

## 과반수 노동조합의 근로자위원 위촉절차와 임기만료 시점에 과반수 노조가 없는 경우 근로자위원 선출절차

### Q | 문

- 과반수 노조에서 근로자위원을 위촉하면서 일정한 과정을 거치지 않고 노조위원장이 직권으로 임명할 경우 자격이 인정되는지와 제2노조가 설립되어 과반수 노조가 존재하지 않게 된 경우 임기만료된 근로자위원을 어떻게 선출하는지?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 제6조제2항 및 같은 법 시행령 제3조에 따라 근로자위원은 근로자 과반수로 조직된 노동조합(이하 ‘과반수 노조’)이 있는 경우에는 노조 대표자와 그 노조가 위촉하는 자로 하도록 정해져 있고, 과반수 노조가 없는 경우에는 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 선출하도록 정해져 있음
  - 당해 사업장에 과반수 노조가 조직되어 과반수 노조에서 근로자위원을 위촉할 경우 노동조합 총회나 대의원회의 의결 등 노동조합 전체의 의사에 의해 위촉하여야 할 것이며,
  - 만일 근로자위원의 임기만료, 결원 등을 이유로 새로이 근로자위원을 선출하여야 할 시점에 과반수 노조가 존재하지 않는다면 근로자위원은 전체 근로자의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출하여야 할 것으로 사료됨

(노사협력정책과-327, 2010.8.5)

95 근로자위원 출마자격을 제한할 수 있는지

Q | 문

- 근로자위원 출마자격을 ‘1. 대리이하 정규직 사원, 2. 선거일 기준 실근속 2년 이상자, 3. 2년 이내 견책 이상의 징계사 제외’로 제한할 경우 법 위반에 해당하는지?

A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다)은 노사협약회의 설치·구성·운영·임무 등에 관한 일반원칙을 규정하고 있으며, 같은 법 제18조에는 노사협약회의 조직과 운영에 관한 규정(이하 “협의회규정”이라 한다)을 제정토록 하고 있음
  - 또한, 근참법 시행령 제5조에서는 협의회규정에 포함되어야 할 사항으로 노사협의회 위원수, 근로자위원의 선출절차 및 후보등록에 관한 사항, 기타 노사협약회의 운영에 관한 사항을 규정하여 협의회규정에 따라 노사협약회를 구성·운영토록 하고 있음
  - 따라서, 노사협약회의 구성·운영과 관련한 구체적인 사항들은 근참법 등 관계 법령 및 노사협약회의 목적을 벗어나지 않는 범위 내에서 당해 사업장의 특성에 맞게 협의회규정으로 정할 수 있다고 할 것이나,
  - 다만, 단순히 형식적 직급(책)이나 특정 고용형태를 이유로 한 참여제한 등은 법 취지에 비추어 타당하지 않은 것으로 사료됨

(노사협력정책과-621, 2010.9.13)

## 조합원 감소로 과반수 노조 지위를 상실하였을 경우 과반수 노조가 위촉한 근로자위원의 임기 및 보궐위원 선출방법 등

### Q | 문

- '09년 과반수 노조에서 근로자위원 구성을 하였으나, '10년도에 조합원 수가 감소하면서 과반수 미만으로 될 경우 노조에서 위촉한 근로자위원의 임기는 언제까지 인정해야 하는지?
  - 과반수 노조가 되지 않은 경우 근로자위원 중 결원이 발생하면 보궐위원을 위촉하는 방법은?
  - 과반수 노조가 되지 않은 경우 공동의장을 맡고 있는 노조 대표자를 노사협의회 공동의장으로 계속 유지하는지 여부?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 제6조제2항에 따라 “근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다”고 정해져 있으며, 같은 법 제8조제1항에 따라 노사협의회 위원 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다고 정해져 있음
  - 귀 질의내용과 같이 현재 귀사 노조의 조합원이 전체 근로자의 과반수에 미달된다 하더라도 2009.5.22. 과반수 노조일 당시 노조 정기대의원 대회에서 위촉된 노사협의회 근로자위원은 이 날로부터 3년간 임기가 보장된다고 할 것이고, 이는 노조 대표의 경우에도 그간 대표가 변경되지 않은 한 동일하게 임기가 보장됨
  - 따라서, 현재 유효하게 위촉되어 임기 중에 있는 근로자위원이 있는 한 별도로 근로자위원을 선출하여야 할 실익은 없음. 다만, 결원이 발생하여 보궐위원을 선출할 경우에는 과반수 노조가 없다면 근참법 시행령 제3조에 따라 전체 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 선출하여야 할 것으로 사료됨
- 또한, 노사 양측 대표가 노사협의회 공동의장을 하기로 노사협의회의 규정 등에 정하여 그간 노사 협의회를 운영해 왔다면 현재 과반수 미만 노조가 되었다는 이유만으로 노조 대표자의 공동의장 자격을 인정하지 않는 것은 타당하지 않은 것으로 사료됨

(노사협력정책과-1862, 2010.12.31)

97 청소용역업체 근로자를 근로자위원으로 위촉할 수 있는지

Q | 문

- 00공사는 역사, 전동차 등의 청소업무를 10개 업체와 용역계약을 체결하여 수행하고 있음. 최근 청소용역업체 일부 근로자들이 00공사 노조에 조합원으로 가입하고, 규약개정을 통해 서비스지부를 편제되었음

질의1) 노사협의회 근로자위원으로 청소용역업체 근로자를 위촉할 수 있는지 여부

질의2) 노조에서는 청소용역 근로자들의 교통비 등이 용역 설계때부터 반영되어야 한다는 점을 들어 공사 노사 및 용역업체 사업주, 해당 근로자 등이 참여하는 별도 협의체를 구성할 것을 요구하고 있는데 청소용역 근로자들의 근로조건을 공사 노사가 협의, 결정할 수 있는지 여부?

A | 답

- 질의 1)에 대하여
  - 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 함) 제3조는 근로자와 사용자를 「근로기준법」상의 근로자 및 사용자로 정의하고 있으며, 같은 법 제4조제1항은 노사협의회를 근로조건 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하도록 하고 있음
  - 따라서, 근참법상 노사협의회는 직접 근로관계가 형성된 근로자와 사용자위원으로 구성하므로 귀 질의의 경우 귀사 및 귀사의 청소용역업체는 각각 별도의 노사협의회를 설치하여야 하며,
  - 같은 법 제6조제2항에 의해 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 동 노동조합이 위촉하는 자를 근로자위원으로 위촉할 수 있으나, 귀사와 직접 근로관계가 없는 근로자는 이에 해당하지 않음
- 질의 2)에 대하여
  - 귀 질의의 경우와 같이 귀사 노사 및 용역업체 노사가 참여하는 협의체를 구성하여 용역업체 근로자의 근로조건 개선방안을 협의하는 것에 대한 법상 의무 또는 제약은 없으나,
  - 용역업체 근로자의 근로조건 결정은 당해 사용자와 근로자의 의사와 자율적인 교섭에 따라야 할 것임

(노사협력정책과-1654, 2012.5.8)

## 98 근로자위원 선출투표 시 후보군에 투표하는 방식이 가능한지

## Q | 문

- 노사협의회 근로자위원을 선출할 경우 근로자위원으로 일할 사람을 후보군으로 입후보하여 후보군에 대하여 직접, 비밀, 무기명투표 방식으로 선출할 수 있는지 여부?

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 '근참법'이라 한다)」 제6조 및 같은 법 시행령 제3조에 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 하되,
  - 사업 또는 사업장의 특수성으로 인해 부득이하다고 인정되는 경우 작업부서별로 위원선거인을 선출하고, 동 위원선거인 과반수의 직접·비밀·무기명투표로 근로자위원을 선출할 수 있음
  - 귀 질의내용만으로는 사실관계가 불분명하여 명확히 답변하기 어려우나, 선거에 의해 근로자위원을 선출하는 경우 상기 법령의 규정과 같이 선거인이 당선인을 직접 지명하는 직접 투표의 방식으로 근로자위원을 선출하여야 하는 바,
  - 근로자위원 후보자들로 후보군을 구성하고, 동 후보군에 투표를 하는 방식은 선거인이 당선인을 직접 지명하는 것이 아니므로 상기 직접 투표의 원칙에 반하며,
  - 같은 법 시행령 제3조제1항의 단서에 규정한 간접 선출방식에도 부합하지 않는 것으로서 적법한 근로자위원 선출방법으로 보기 어려울 것으로 사료됨

(노사협력정책과-2175, 2012.7.3)

99 노사협의회 구성을 위한 선출위원회를 반드시 구성해야 하는지

**Q | 문**

- 과반수 노조가 없는 경우 노사협의회 구성을 위한 선출위원회는 반드시 구성해야 하는지, 선출위원회를 구성하지 않고 직능별(연구직, 행정직, 전문직, 업무직 등) 인원 구성비에 따라 근로자대표를 선출해도 되는지?

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다)상 ‘노사협의회 선출위원회’에 대해 규정한 것은 없으나, 원활한 노사협의회 위원선출을 위해 ‘노사협의회 선출위원회’를 구성하는 것이 바람직할 것임
  - 근참법 제6조제1항에서는 협의회 위원을 각 3명 이상 10명 이하로 하도록 규정하고 있을 뿐 구체적 방식은 정하지 않고 있고,
  - 근참법 시행령 제3조제1항 단서규정에 “사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이하다고 인정되는 경우에는 작업 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자를 선출하고 위원선거인 과반수의 직접·비밀·무기명투표로 근로자위원을 선출할 수 있다”는 규정은 작업부서간 이질성이 크거나 사업장의 수가 많아 직접선거를 통한 근로자위원 선거가 곤란하고 근로자 대표성을 확보하기 어려운 경우 ‘간접선거’로써 그 단점을 보충할 수 있도록 한 것임
  - 따라서 근로자가 근로자위원을 선출하는 경우 노사간 근로자위원 수를 합의하고 전체 근로자들의 의사가 반영될 수 있는 절차를 통해 사업 또는 사업장별, 작업부서별, 직능별 근로자 수에 비례하여 근로자위원 수를 배정하는 것이 객관적으로 부당하지 않고 또한 배정된 근로자위원 수에 대해 사업 또는 사업장별, 작업부서별, 직능별로 직접·비밀·무기명 투표를 하여 근로자위원을 선출하였다면 법 취지에 반하는 것으로 볼 수 없다 할 것임

(노사협력정책과-1908, 2013.5.21)

100

## 근로자 과반수로 조직되지 않은 노동조합이 주도하여 근로자위원 수를 결정하고 선거를 진행할 수 있는지

### Q | 문

- 근로자 과반수 미만으로 조직된 노동조합이 주도하여 선거관리위원회를 구성하고 회사와 협의없이 근로자위원을 10명으로 정하여 근로자위원 선출 선거를 진행하는 것이 가능한지?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’) 제6조제1항, 제18조 및 같은 법 시행령 제5조에 따르면, 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다고 규정하고 있으며, 구체적인 근로자위원 선출 절차 등에 대해서는 협의회규정으로 정하도록 하고 있음
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 근로자·사용자 위원 수는 근참법 제6조제1항에 따라 각 3명 이상 10명 이하의 범위에서 노사 동수로 구성하되, 구체적인 위원 수는 협의회규정에 정한 바가 있다면 그에 따르되, 귀 사의 협의회규정도 각 3명 이상 10명 이하로 구성하도록 규정하여 구체적으로 정한 바가 없다면 그 간의 관행 및 노사 간 협의를 통해 결정하는 것이 타당할 것임
  - 따라서, 귀 질의와 같이 선거관리위원회에서 사용자와 협의없이 일방적으로 근로자위원 수를 변경하는 행위는 그 정당성을 인정받기 어려우므로, 노사간 협의를 통해 위원 수를 결정하고 적법한 절차에 따라 선출된 근로자위원과 사용자위원이 참여한 협의회에서 의결을 통해 협의회규정을 변경하여 운영하는 것이 바람직할 것임
- 한편, 근로자위원 선출 절차에 관한 사항은 근참법 제18조 및 같은 법 시행령 제5조에 의하면 협의회규정에 정하도록 규정하고 있으므로, 선거관리위원회 구성 방법에 대하여 협의회규정에 정한 바가 있다면 그에 따르되, 구체적으로 정한 바가 없다면 근로자들의 자발적인 신청에 의하거나 전체 근로자들의 의견이 고루 반영될 수 있는 방식으로 선거관리위원을 구성하는 것이 바람직할 것임

(노사관계법제과-1131, 2018.5.8)

**보궐위원으로 선출된 근로자위원이 퇴사한 경우 보궐위원 선출투표 시  
차점자를 근로자위원으로 위촉할 수 있는지**

**Q | 문**

- 노사협의회 근로자위원이 임기 도중 퇴사로 보궐위원 선출투표를 진행하여 보궐위원을 선출하였으나 선출된 보궐위원도 임기 도중 퇴사한 경우 보궐위원 선출투표의 차점자를 근로자위원으로 위촉할 수 있는지 여부

**A | 답**

- 귀하께서 질의하신 내용은 근로자위원 결원으로 인해 보궐선거를 실시하였으나, 선출된 보궐위원이 퇴사한 경우 보궐선거 결과 차점자를 근로자위원으로 선출할 수 있는지 여부에 관한 것으로 보임
- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 함) 시행령 제4조에 의하면, 근로자위원의 결원이 생기면 30일 이내에 보궐위원을 위촉하거나 선출하되, 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업(장)에서는 근로자위원 선출 투표에서 선출되지 못한 사람 중 득표순에 따른 차점자를 근로자위원으로 할 수 있다고 규정하고 있음
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 근로자위원 결원 시 근로자위원 선거결과 다수 득표자순에 따라 차점자를 결원된 근로자위원으로 선출한다는 협의회규정을 둔 경우라면 그에 따라 차점자를 근로자위원으로 선출할 수 있으며,
  - 귀 질의와 같이 보궐위원 선거를 실시하였으나 선출된 보궐위원이 퇴사하여 결원이 발생하였다면, 근참법 제4조의 규정상 “근로자위원 선출 투표”는 보궐위원 선출 투표를 포함한다 할 것이므로 협의회규정에 따라 차점자를 근로자위원으로 선출하는 것은 가능하다 할 것임

(노사관계법제과-478, 2017.2.17)

## 입사 3개월 미만 근로자에 대해 근로자위원 선거권을 제한하는 협의회 규정의 효력

### Q | 문

- 노사협의회 설치를 위해 선거관리위원회를 구성하였고 선거관리위원회에서 입사 후 3개월 미만인 근로자에 대해서는 선거권을 박탈한다는 내용의 선거규정을 제정하여 근로자위원을 선출하기 위한 투표를 진행하고 있음
  - 전체 근로자 과반수 이상이 입사 후 3개월 미만인 근로자에 대한 선거권 제한에 대해 반대하고 있는 상황에서 공정하게 재투표가 진행될 수 있도록 근로감독관의 지도가 가능한지 여부

### A | 답

- 귀하께서 질의하신 내용은 일부 근로자의 선거권을 제한하여 노사협의회 근로자위원을 선출하는 것이 가능한지 여부 등에 관한 것으로 보임
- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 함) 제6조제2항 및 같은 법 시행령 제3조 제1항에 의하면, 노사협의회 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 노동조합이 위촉하는 자로 하도록 규정하고 있음
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 노사협의회 근로자위원 선출과 관련하여 선거관리규정에 “입사 3개월 미만자”에 대하여 선거권을 부여하지 않는다는 규정이 있더라도 그에 따라 근로자위원을 선출한 경우에는 근로자위원이 사업(장)내 전체 근로자를 대표하여 참여와 협력을 통해 노사 공동의 이익을 증진한다는 근참법 취지에 위배되므로 달리 볼 사정이 없는 한 근로자위원의 자격을 인정하기는 어렵다고 사료됨

(노사관계법제과-477, 2017.2.17)

## 사용자의 근로자위원 선출방식에 대한 문제제기와 선거중단이 사용자 개입에 해당하는지

### Q | 문

#### 〈사실관계〉

- ○○사업장은 노사협의회 설치를 위해 인사팀과 노동조합이 노사협의회 설치준비위 역할을 맡기로 하였으며, 근로자위원 수를 3명으로 정하고 투표일자를 12.29.~30. 양일간 실시하기로 합의하였으나 투표방식에 대해서는 이견이 있었음
  - 이후 12.23. 인사팀장이 선거 및 후보자등록 안내를 공고하였고 12.24. 등록된 후보 4명을 공고, 12.28. 노동조합은 선거관리위원 모집공고를 하여 선거관리위원회회를 구성함
  - 선거관리위원들은 회의를 통해 이견이 있었던 투표방식에 대하여 1장의 투표용지에 함께 인쇄된 후보자 각각에 대하여 찬반을 묻도록 하는 방식(1인 4표 행사)으로 변경하고 찬성이 많은 순서로 당선자를 정하기로 결정하고 선거인명부를 확정하여 선거일정과 함께 12.28. 공고함
  - 이에 대해 인사팀장은 공고내용 중 선거관리위원 모집이 2시간 정도의 기한으로 짧게 진행된 점, 투표방식이 후보별 찬반을 묻는 방식은 위법하다는 점, 선거인명부가 부당하게 유권자를 제한한다는 점 등을 들어 12.28. 선거 연기 공고를 게시함
  - 선거관리위원들은 변경된 투표방식이 위법하지 않다는 고용노동부의 유권해석을 받았고, 선거인명부 누락에 대해서는 문제제기한 유권자의 신청을 받아 투표권을 부여하면서, 유권자에서 배제된 사람은 신청을 통해 투표권을 부여받을 수 있다는 사실을 공표하였으며, 선거관리위원들의 논의 결과 선거관리위원 모집절차가 공개적이었고 선거절차는 근로자측에서 결정하여 진행하는 것이기 때문에 선거 절차에 하자가 없는 이상 선거를 중단할 이유가 없다는 판단으로 공고된 선거일정을 중단없이 진행하였음
  - 투표는 12.29. 11시부터 13시까지, 12.30., 10시부터 17시까지 진행되었으나 선거 과정에서 대표이사는 공지글을 통해 선거중단을 선언하며, 선거 진행자에게 책임을 묻겠다는 내용을 공지함
  - 선거 개표결과 신청유권자 131명 중에서 60명이 참여하여 근로자위원 3명이 선출되었음
  - 선거 종료 후 당선자 공고가 완료된 후 근로자위원으로 당선된 자들은 회사에 노사협의회 개최를 요구하였으나, 사측은 노사협의회 개최요구를 거부하고 재선거를 위한 노사협의회 설치 준비위 구성을 공지한 상황임

## 〈질의〉

- 질의1)** 선거관리위원회가 투표의 방식을 후보자 각각에 대한 찬반투표를 하도록 한 것이 절차상 문제가 있는지?
- 질의2)** 당선된 근로자위원이 당선 무효에 해당하는지?
- 질의3)** 사측에서 선거진행과정에서 2차례 선거중단을 공고한 것과 재선거를 공한 것이 부당한 선거 개입행위인지?

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”)」 제6조제2항, 제18조 및 같은 법 시행령 제3조제1항, 제5조에 의하면, 근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(이하 “과반수 노조”)이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 하고, 과반수 노조가 조직되어 있지 아니한 사업(장)의 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 선출하도록 규정하고 있고, 구체적인 투표 방법, 선출 절차 등에 대해서는 협의회 규정으로 정하도록 하고 있음
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인하기 어려워 명확한 답변은 어려우나, 선출하고자 하는 근로자위원 수 보다 후보자 수가 많음에도 각 후보자에 대하여 찬반투표를 실시하여 근로자위원을 선출하기로 하는 투표방식은 협의회규정에 정한 바가 있으면 그에 따르되 협의회규정에 정한 바가 없으면 노사협의회 설치준비위원회(이하 ‘준비위원회’)에서 자율적으로 결정하는 것도 가능하다고 사료됨
- 그러나, 근로자위원 선출과정에서 근로자위원 후보자등록이 마감된 이후 선거관리위원회가 투표방식을 변경한 행위, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 아님에도 노동조합이 주도적으로 선거 절차를 진행한 행위, 근로자위원 후보자가 선거관리위원 모집공고 및 신청자 접수를 한 행위, 선거관리위원 모집기간을 과도하게 짧게 부여한 행위 등은 선거절차상 적절하지 않다고 판단되며,
  - 투표 진행 중에 사용자가 2차례 선거연기 및 선거중단을 공지한 행위는 유권자의 투표참여에 영향을 주었을 개연성이 높다는 점을 감안할 때, 정당한 선거절차를 거쳐 근로자위원을 재선출하는 것이 바람직하다고 사료됨
- 노사의 참여와 협력을 통해 노사공동의 이익증진을 도모한다는 근참법 취지를 고려할 때, 노사협의회 설치는 대표성 있는 노사 준비위원으로 준비위원회를 구성하고 근로자위원의 선거방식 및 선거관리에 관하여는 준비위원회에서 법령이 정한 일정한 기준 내에서 자율적으로 정하여 협의회규정(안)을 마련하는 것이 바람직하며,
  - 선거방식 등이 결정되면 근로자 준비위원이 선거관리위원의 역할을 수행하여 선거일시, 선거인명부 작성, 추천서 양식 및 투표함 작성 등 선거를 준비하고 전 근로자에게 선거공고를 하여 근로자위원 후보자를 접수하는 등의 선거관리를 하는 것이 바람직하다 할 것임

- 한편, 근참법 제10조제1항에 의하면, “사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니된다”라고 규정하고 있으며, 같은 법 제11조는 “제10조제1항을 위반하는 경우에는 그 시정을 명할 수 있다”라고 규정하고 있으므로, 귀 질의와 같이 근로자위원 선출을 위한 선거 중에 사용자가 선거방식의 부적정성 등을 이유로 선거 연기 및 중단 공지를 하였다면 근참법 위반 소지가 있다고 사료됨

(노사관계법제과-221, 2016.1.29)

104

### 노사가 합의한 근로자위원 선출투표 방식을 근로자측이 임의로 변경할 수 있는지

#### Q | 문

- 노사가 합의하여 근로자위원 선출을 위한 투표방식을 다수득표자 당선 방식으로 합의하였으나, 추후 임의로 근로자측에서 입후보자가 선출인원보다 많은 경우에도 찬반투표 방식으로 진행하기로 선거방법을 변경할 경우 위법인지 여부

#### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”)」 제6조제2항, 제18조 및 같은 법 시행령 제3조제1항, 제5조에 의하면, 근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(이하 “과반수 노조”)이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 하고, 과반수 노조가 조직되어 있지 아니한 사업(장)의 근로자위원은 근로자의 직접비밀무기명투표로 선출 하도록 규정하고 있고, 구체적인 투표 방법, 선출 절차 등에 대해서는 협의회 규정으로 정하도록 하고 있음
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인하기 어려워 명확한 답변은 어려우나, 선출하고자 하는 근로자위원 수 보다 후보자수가 많음에도 각 후보자에 대하여 찬반투표를 실시하여 근로자위원을 선출하기로 하는 투표방식은 협의회규정에 정한 바가 있으면 그에 따르되 협의회규정에 정한 바가 없으면 노사협의회 설치 준비위원회에서 자율적으로 결정하는 것도 가능하나, 협의회규정 변경 또는 노·사간 합의없이 근로자측에서 임의로 투표방식을 변경하는 것은 선거절차상 적절하지 않다고 사료됨

(노사관계법제과-222, 2016.1.29)

## 105 근로자의 추천만으로 근로자위원을 위촉한 경우의 적법성

## Q | 문

- 당사는 2010년도 노사협의회를 설치하여 운영하고 있었으며 2015년도에 A노조와 B노조가 설립되어 기존 근로자위원의 임기가 2016.5.21.까지임에도 A노조는 2015.9.7. 회사에 2015년 3분기 노사협의회 개최를 요구하였음
  - 회사는 근참법 제8조제1항에서 위원 임기는 3년으로 규정하고 있으므로 기존 위원 임기가 종료되면 관련 법령에 따라서 새로운 근로자위원과 노사협의회를 하겠다고 A노조에 통보함
  - 다만, 회사는 노사협의회 설치 시 근참법 시행령 제3조에 따른 직접·비밀·무기명투표 절차를 거치지 않고 직원들의 추천을 받아 근로자위원을 선출하였고 최근 이에 대한 논란이 발생하였음
  - 노사협의회 개최 및 근로자위원 위촉과 관련하여 근로자 과반수 노조가 확인되지 않은 상황에서 A노조는 2016.1.5. 근로자위원을 위촉하여 회사에 통지하였고, 2016.2.26. 교섭창구단일화 절차 진행과정에 B노조가 근로자 과반수 노조로 확인되자 B노조도 근로자위원을 위촉하여 회사에 통보함
  - 한편, 기존 근로자위원은 자격논란이 발생하자 2015.12.9. 4분기 노사협의회를 개최한 후 전원 사퇴함
- 질의 1) 직접·비밀·무기명투표 없이 선출된 근로자위원으로 구성된 노사협의회의 효력
- 질의 2) 새로운 근로자위원 선출 또는 위촉 시기는 언제부터 가능하며 위촉 권한은 어느 노조에 있는 것인지?

## A | 답

- 질의 1)에 대하여
  - 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인하기 어려워 명확한 답변은 어려우나, 노사협의회는 근로자위원과 사용자위원이 적법하게 선출 내지 위촉됨으로써 설치되는 것이므로, 근참법에 규정된 투표 절차를 거치지 않고 직원들의 추천을 받아 근로자위원을 선출하였다면 이는 근참법을 위반한 것으로 효력이 없으며, 자격이 없는 근로자위원으로 구성된 노사협의회는 근참법에 따라 설치된 노사협의회로 볼 수 없을 것임

○ 질의 2)에 대하여

- 동 사업장의 경우 근참법에 부합하는 노사협의회가 설치되어 있다고 볼 수 없으므로 A노조가 기존 노사협의회 부적법성을 이유로 적법한 노사협의회 설치를 요구하였다면, A노조가 노사협의회 설치를 요구한 시점에 근참법 규정에 따라 근로자위원을 선출 내지 위촉하여야 할 것이나,
- 동 사업장이 정당한 사유없이 기존 근로자위원의 잔여임기를 이유로 노사협의회를 설치하지 않았다면 근참법 제30조에 따른 노사협의회 설치 거부방해 등으로 처벌을 받을 수 있음은 별론으로 하더라도, 동 사업장은 현 시점을 기준으로 근참법 규정에 따른 근로자위원 선출 절차를 개시하여야 할 것으로 사료됨

(노사관계법제과-544, 2016.3.15)

106

근로자위원의 임기, 근로자대표 지위, 출마자격



○ 노사협의회 근로자위원의 임기 관련

- 당 공사는 그동안 근로자 과반수 노조가 노사협의회 근로자위원을 위촉해왔으며, 1988.7월 운영 규정을 제정하고 1차 노사협의회를 개최하였고 이후 임기 2년인 노조 집행부가 바뀔 때마다 근로자위원도 새로운 집행부로 교체되어왔음
- 2015.1월 신임 노조 집행부가 출범하였으나, 해당 노조의 조합원 수가 감소하고 있는 상황에서 근로자 과반수에 미달할 경우 근로자위원의 직접 선출을 검토하고 있으며, 기존 근로자위원의 임기가 종료되는 시점에 근로자위원을 선출하는 것이 타당하다고 보고 있음
- 이에 기존 근로자위원의 임기가 종료되는 시점을 근참법과 공사운영규정에서 정하고 있는 임기가 3년임을 감안하여 1988.7월부터 기산한 시점인 2015.7월로 보아야 하는지 (2년마다 교체한 것은 보궐임기를 수행한 것으로 간주), 아니면 공사와 해당 노조가 협의해 임기종료 시점을 별도로 정할 수 있는 것인지

○ 노사협의회 근로자위원의 근로기준법상 근로자대표 지위 관련

- 노사협의회 근로자위원 선출시 ‘근로자위원은 노사협의회에서 논의할 근무형태 변경과 관련해 「근로기준법」상 근로자대표로 간주’함을 명시할 경우 근로자대표의 자격을 갖춘 것으로 볼 수 있는지

- 근로자위원 전체의 서명으로 근무형태 변경이 가능한지 여부 및 취업규칙 불이익 변경 시 근로자 과반의 찬성으로 노사협의회 근로자위원 전체에게 동의 권한을 위임할 수 있는지 여부
- 지역소속 근무자의 본사협의회 출마자격 관련
  - 당 공사는 운영규정에 의거 노사협의회를 본사협의회와 지역협의회로 구분해 운영하고 있으며 지역방송총국장에게는 인사권과 예산권, 시설관리권 등 경영권 전반이 위임되어있고 지역방송총국 직원은 본사 직원과 같은 취업규칙을 적용받고 있음
  - 이 경우 근로자위원 선출투표를 진행한다면 지역방송국 소속의 근로자는 지역협의회 출마자격만 있을 뿐 본사협의회 근로자위원으로 출마는 제한되는 것인지 여부

## A | 답

- 노사협의회 근로자위원 임기 관련
  - 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근로자참여법’) 제6조제2항은 “근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다”고 규정하고 있으며, 동법 제8조제1항은 노사협의회 위원 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다”고 규정하고 있음
  - 근로자참여법 제6조제2항은 근로자위원 선출시점에서의 선출 방식에 관한 규정으로 동 조항에 의거하여 근로자위원이 적법하게 선출(위촉)된 이상, 근로자위원 임기 중에 과반수 노조가 과반수 미달 노조로 되더라도 동법 제8조제1항에 의한 임기가 보장된다고 할 것임
  - 따라서, 기존 과반수 노조 하에 최근 선출(위촉)된 근로자위원은 근로자참여법 제8조제1항에 의한 임기(3년)가 보장되므로, 질의하신 근로자의 임기종료 시점은 선출(위촉)된 후 3년이 도래하는 시점임
- 노사협의회 근로자위원의 「근로기준법」상 근로자대표 지위 관련
  - 과반수 노조가 없는 경우, 노사협의회 근로자위원 선출과정에서 노동관계법상 근로자대표 권한을 행사할 수 있는 사안을 사전에 공지하였다면 해당 사안에 대해 노사협의회 근로자위원을 근로자 대표로 볼 수 있음
  - 또한 노사협의회 근로자위원이 대표권을 행사할 경우 구체적인 권한 행사 방법은 근로자위원들이 정한 대표권 행사 방법에 따르면 되므로, 사안과 같이 근로자위원 전원이 서명으로 합의하는 방식도 가능할 것임
  - 한편 「근로기준법」 제94조에 따른 취업규칙 불이익 변경의 경우 ‘근로자대표’가 아닌 ‘근로자 과반수’라는 집단의 동의를 받도록 하고 있으므로 현행법 규정상 근로자위원이 취업규칙 불이익 변경에 동의할 수 있는 권한이 있다고 보기 어려움

○ 지역소속 근무자의 본사협의회 출마자격 관련

- 근로자참여법상 노사협의회 설치 의무가 있는 사업(장)은 상시근로자수 30명 이상의 근로조건 결정권이 있는 사업(장)임
- 귀 질의내용 만으로는 구체적 사실관계는 알 수 없으나, 지역방송총국이 별도의 근로조건 결정권이 있는 사업(장)이 아닌 한 근로자참여법 소정의 노사협의회 근로자위원은 본부 또는 지역 소속 구분없이 귀사 소속 전체 근로자 중에서 선출하여야 할 것임
- 또한, 노사자치에 따라 노사협의로 지역방송총국별 노사협의회를 임의로 구성·운영할 수 있으며, 이 경우 근로자위원 구성 등은 귀사 협의회 규정 등으로 정할 수 있음

(노사관계법제과-617, 2015.3.23)

107

**근로자위원 선출절차 진행 중 과반수 노조가 출현한 경우 과반수 노조가 근로자위원을 위촉할 수 있는지**



- ○○연구원은 A노조, B노조, C노조 3개 노조가 조직되어 있으며, 근로자 과반수로 조직된 노조는 없는 상황에서 2019.9.5. 노사협의회 근로자위원 선출준비위원회에서 근로자위원 선출 투표일정 (2019.9.16.~9.17.)을 공지하였으나,
  - 2019.9.9. A노조가 조합원 수 증가로 근로자 과반수 노조가 됨에 따라 근로자위원을 위촉하여 사측에 통보함
  - 한편, 선출준비위원회는 선출투표를 일정대로 진행하였으나 투표결과 당선자가 없어 2019.9.17. 재투표(2019.9.24.~9.25.) 일정을 공지하고 재투표를 진행하여 선출된 근로자위원을 2019.9.25. 사측에 통보함
- 이때, 투표일정 공고 이후 근로자 과반수 노조가 된 A노조가 위촉한 근로자위원의 자격이 인정되는지 여부

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법」) 제6조제2항에서 “근로자를 대표하는 위원은 (이하 ‘근로자위원’) 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉한다”고 규정하고 있고
  - 같은 법 시행령 제3조제1항은 근로자의 과반수로 구성된 노동조합(이하 ‘과반수 노조’)이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장의 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 선출한다고 규정하고 있음
  - 아울러, 근참법 제8조제1항에서 위원의 임기는 3년으로 규정하고 있음
- 근참법에서는 과반수 노조 확인을 위한 조합원 수 판단 시점에 대하여 명확하게 규정하고 있지는 않으나, 위 규정들을 종합적으로 해석하면,
  - 과반수 노조가 없는 경우에 한하여 근로자가 근로자위원을 선출하도록 규정하고 있고 유효하게 선출된 근로자위원의 임기는 3년이 보장되므로
  - 과반수 근로자의 직접·비밀·무기명 투표를 통해 근로자위원이 선출되는 시점 이전에 과반수 노조가 존재한다면 해당 과반수 노조에서 근로자위원을 위촉할 수 있다고 판단됨
- 따라서, 귀 질의의 경우 선거공고 등 선거절차가 진행되고 있다고 하더라도 근로자의 투표를 통해 근로자위원이 선출되기 이전에 과반수 노조가 존재한다는 것이 확인된다면 해당 과반수 노조가 위촉한 근로자위원의 자격은 유효하다고 판단됨

(노사관계법제과-2584, 2019.10.1)

**근로자위원 당선 이후 결격사유가 확인된 자를 대신하여 차점자를 근로자위원으로 결정할 수 있는지**

**Q | 문**

- 근로자위원 당선자의 '입후보 자격 없음'이 선거 후에 결정된 경우, 선거관리위원회에서 별도 새로운 선거투표를 실시하지 않고 당초 선거의 차점자를 근로자위원으로 선출할 수 있는지?

**A | 답**

- 근참법 시행령 제4조에서 근로자위원의 결원이 생기면 30일 이내에 보궐위원을 위촉하거나 선출하되,
  - 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장에서는 근로자 위원 선출투표에서 선출되지 못한 사람 중 득표 순에 따른 차점자를 근로자위원으로 할 수 있다고 규정하고 있으며,
  - 이 경우, 근로자위원의 결원이 생긴 경우는 근로자 지위나 사업 또는 사업장 소속성을 상실한 경우 등으로, 협의회규정 등에서 정한 위원 수에 부족이 있는 경우를 의미한다고 할 수 있음
- 근로자위원 선출을 위한 선거관리위원회가 사용자의 개입 등이 없이 적법하게 구성되어 근로자위원 입후보에 특별한 제한 없이 근로자의 자유의사에 따른 입후보가 가능한 상태에서,
  - 귀 기관 선거관리위원회의 판단에 따라 근로자위원 입후보자에 대한 피선거권 자격에 문제가 없음을 확인한 상태에서 사용자의 개입이나 방해 없이 근로자의 직접·비밀·무기명투표를 거쳐 근로자위원을 선출한 이후, 노사협의회 회의를 통해 협의회규정이 제정되는 등 노사협의회가 운영 중인 상황이라면,
  - 사후에 근로자위원의 결격사유에 대한 문제가 제기되어 귀 기관 선거관리위원회의 검토 및 결정으로 근로자위원의 자격이 상실된 경우라면, 위원 수에 부족이 있는 경우로서 근로자위원의 결원이 발생한 것이므로,
  - 귀 기관 선거관리위원회가 협의회규정 등에 따라 당선자를 결정하는 과정에 사용자의 개입 또는 근참법 위반 등이 없이 근참법 시행령 제4조 및 귀 기관의 협의회규정에 따라 근로자위원 선출 투표에서 선출되지 못한 사람 중 득표 순에 따른 차점자를 근로자위원으로 선출하는 것도 가능하다 할 것임

(노사관계법제과-678, 2021.3.11)

## 근로자위원 임기만료 후 장기간 새로운 근로자위원이 선출되지 않는 경우 사용자가 주도하여 근로자위원을 선출할 수 있는지

### Q | 문

- 근로자위원의 임기(3년)가 '20.5월 만료되었음에도 현 노사협의회 근로자위원 및 위원장은 신규위원 선출에 소극적으로 대응하고 있으며, 운영규정 제9조제3항을 근거로 노사협의회를 지속 운영할 수 있다고 주장하는 등 사측의 개입을 부당노동행위라고 주장하고 있음
  - \* 운영규정 제9조제3항: 위원은 그 임기가 만료된 경우라도 그 후임자가 선출될 때 까지 계속 그 직무를 담당한다.
- 또한, 현 노사협의회 위원장과 대립되는 노동조합의 대표는 임기 만료된 근로자위원과의 노사협의회 운영은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 위반으로 신규위원 선출과정을 사측이 진행할 것을 요구하고 있음
- 이에, 대표성 있는 노사협의회 근로자위원 선출을 위하여 ①사측이 선관위를 구성할 경우 법 위반 소지가 있는지 ② 선관위를 구성할 수 있다면 어떤 절차를 거쳐야 하는 것인지에 대해 질의함

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 '근참법)」 제10조제1항에서는 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니 된다고 규정하고 있으며,
  - 같은 법 제8조제3항에서는 노사협의회 위원은 임기가 끝난 경우라도 후임자가 선출될 때까지 계속 그 직무를 담당한다고 규정하고 있음
- 근참법 제10조제1항에 따라 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니되며,
  - 이 경우, 사용자에게 금지된 행위에는 근로자의 입후보 방해·제한 등 특정 근로자의 당선 내지 낙선을 목적으로 하는 사용자의 행위뿐만 아니라,
  - 선거관리위원회의 구성·활동 및 근로자위원 선출 절차 등과 관련한 제반 사항의 의사결정에 영향을 미치는 행위도 포함된다고 할 것인바,
  - 근로자위원 선출은 사용자의 개입이 없는 상태에서 근로자들이 자주적으로 구성된 선거관리위원회의 주관하에 이루어지는 것이 바람직함

- 한편, 근참법 제8조제3항에서 ‘위원은 임기가 끝난 경우라도 후임자가 선출될 때까지 계속 그 직무를 담당한다’는 규정은 위원 임기를 연장하는 규정이 아니라, 위원선출 지연 등의 불가피한 사유가 발생한 경우 협의회 운영의 중단 및 공백을 방지하기 위한 취지이므로,
  - 근로자위원의 임기가 만료된 경우 근참법 제8조제2항 및 귀 기관의 협의회규정 제9조제3항에 따라 새로운 근로자위원이 선출될 때까지 그 직무를 수행하더라도,
  - 노사협의회 근로자위원측은 협의회규정 등에서 정한 선거관리위원회 구성 및 위원 선출 절차를 신속히 진행하여야 할 것임
- 아울러, 귀 기관의 질의 내용과 같이 선거관리위원회 구성 권한이 있는 근로자위원이 선거관리위원회 구성을 거부하거나 소극적으로 대응하고 있다면,
  - 사용자는 근참법 및 귀 기관 협의회규정에 따라 근로자위원 선출 절차 진행을 촉구하여야 하고, 필요시 관할 고용노동관서의 행정지도를 요청할 수도 있을 것임

(노사관계법제과-955, 2021.4.7)

110

## 2개 지사에 조합원이 있는 노동조합의 대표자(A지사 소속)가 B지사 근로자위원이 될 수 있는지

### Q | 문

- 전국 각지에 지사(각 지사별 사업자등록을 하여 고유 사업자등록번호를 가지고 있음)를 운영하고 있는 가운데, 노동조합의 경우 본부지부를 두고 몇몇 지사에 한하여 자체적으로 노동조합을 설립.
- 이 중 어느 두 개의 지사(A, B)는 한 건물을 함께 사용하고 있고(사업자등록은 따로 되어 있음), 두 지사(A, B)의 직원을 함께 조합원으로 두는 한 개의 노동조합이 설립되어 있는 상황
- 두 개의 지사(A, B) 직원을 함께 조합원으로 두는 이 노동조합은 각 지사별(A, B)로 과반수의 근로자를 확보한 상태로
  - 두 개의 지사(A, B) 직원들을 소속 조합원으로 두는 노동조합의 대표자(대표자는 B지사 소속)가 A지사의 노사협의회에 근로자위원으로 참석할 수 있는지?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 '근참법)」 제6조에 따라 노사협의회 근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 하도록 규정되어 있음
  - 한편, 노사협의회는 당해 사업장의 노사간 대화기구로서 당해 사업장의 근로자와 사용자만이 그 주체가 될 수 있으며, 이는 근참법 제4조제1항에 의한 의무설치 노사협의회뿐 아니라 같은 법 제4조제2항에 의한 임의설치 노사협의회에도 적용된다 할 것임
- 각각의 지사별로 노사협의회가 설치·운영되고 있다면 각 사업장(지사)의 근로자만이 노사협의회회의 주체가 될 수 있으므로,
  - 당해 노동조합이 A, B 각각의 지사별로 근로자 과반수로 구성된 노동조합이라 하더라도, 당해 노동조합의 대표자는 소속 사업장의 근로자위원이 될 뿐, 소속 사업장이 아닌 다른 사업장의 (당연직)근로자위원이 된다고 보기 어려울 것임

(노사관계법제과-929, 2021.4.5)

**협의회규정 및 단체협약에서 정한 수와 다르게 노사협의회 위원을 선출(위촉)하여 장기간 노사협의회를 운영한 경우 적정성**

**Q | 문**

- 협의회규정상 노사위원의 수는 5명 이상 10명 이하로 규정되어 있고, 단체협약에서는 노사협의회 위원의 수를 각 5명으로 규정하였으나, 실제 노사협의회 노사위원은 각 8명씩 선출(위촉)되어 장기간 노사협의회가 운영되었음
  - 이때, 협의회규정 및 단체협약과 상이한 노사위원 수에 대해 노사간 묵시적 합의 또는 의결이 있었다고 볼 수 있는지

**A | 답**

- 근참법 제6조제1항에서 노사협의회 위원은 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 하도록 규정하고 있고,
  - 같은 법 시행령 제5조제1항제1호에 따라 ‘협의회의 위원의 수’에 관한 사항은 필요적 기재사항으로 반드시 협의회규정으로 정하도록 되어 있음
  - 한편, 근참법 제15조에서 노사협의회 의결은 근로자위원과 사용자위원 각 과반수의 출석 및 출석위원 3분의 2 이상의 찬성이 필요하다고 규정하고 있음
- 귀 질의의 내용과 관련하여 노사협의회 위원의 수는 근참법 제6조제1항에서 정한 범위 내에서 노사가 자율적으로 협의·결정할 사안이므로,
  - 상당 기간 각 위원의 수를 단체협약의 내용과 달리 운영해 오면서 이에 대해 당사자의 어느 일방 또는 쌍방이 특별한 문제제기를 하지 않았다고 하여 이를 곧바로 협의회의 의결을 거친 것으로 보기는 어려울 것으로 사료되며,
  - 또한, 협의회 위원의 수와 관련하여 근참법 규정 및 귀사의 협의회규정에서 정한 범위 내에서 운영되었던 점 등을 고려할 때 달리 볼 사정이 없는 한 협의회 구성이 위법하다고 보기도 어려울 것임
- 다만, 근참법 시행령 제5조제1항에 따라 ‘협의회의 위원의 수’는 협의회규정으로 정하도록 되어 있는바, 관련 내용을 명확하게 규정하여 향후 다툼의 여지가 없도록 하는 것이 바람직할 것임

(노사관계법제과-1625, 2021.6.29)

## 협의회규정상 근로자위원을 간접선거로 선출하도록 규정하고 있더라도 근참법에 따라 직접선거로 근로자위원을 선출할 수 있는지

### Q | 문

- 당사는 노사협의회 규정상 "근로자위원을 간접선거로 선출하도록" 명시하고 있으나, 과거와 달리 사업장 여건이 개선되어 직접투표로 근로자위원을 선출할 수 있게된 경우
  - 근로자참여법의 원칙으로 돌아가 전체 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 근로자위원을 선출할 수 있는지?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 '근참법'이라 함)」 제6조제2항 및 같은 법 시행령 제3조 제1항에서는 근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노조가 있는 경우에는 노조의 대표자와 그 노조가 위촉하는 자로 하고 근로자의 과반수로 조직된 노조가 없는 경우에는 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 선출하도록 하면서,
  - 예외적으로 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이하다고 인정되는 경우에는 작업 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(이하 '위원선거인'이라 함)을 선출하고 위원선거인 과반수의 직접·비밀·무기명투표로 근로자위원을 선출할 수 있다고 규정하고 있음
- 귀 질의상 사실관계를 정확하게 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 근참법 시행령 제5조 제1항에서는 협의회규정에 포함되어야 할 사항으로 근로자위원 선출 절차에 관한 사항을 두고 있는바,
  - 근로자위원 선출 방법 및 절차에 대해 협의회규정에서 위원선거인에 의한 간접선거를 규정하고 있다면 해당 사업(장)의 근로자위원 선출은 협의회규정에 따라야 할 것이지 협의회규정과 달리 직접선거를 통해 근로자위원을 선출할 수는 없다고 할 것임
- 따라서 직접선거를 통해 근로자위원을 선출하고자 한다면 먼저 노사협의회 의결을 거쳐 관련 협의회 규정을 개정하여야 할 것임

(노사관계법제과-901, 2022.4.20)

113 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 근로자위원 해촉권

**Q | 문**

- 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 대표자가 조합원 A를 노사협의회 근로자위원을 임명하였는데, 조합원 A는 근로자위원으로 재임 중 노동조합을 탈퇴함
  - 이에 노동조합의 대표자는 근로자위원 A를 노사협의회 근로자위원에서 해촉하고 조합원 B를 근로자위원에 위촉하고자 함
- 조합원 A는 근참법에 따라 근로자위원의 임기는 보장된다며 노사협의회에 계속 참여하겠다고 주장하고 있음
  - 이 경우 노동조합의 대표자가 조합원 A를 해촉하고 조합원 B를 근로자위원으로 위촉할 수 있는지?

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령」 제6조제1항에서는 “근로자를 대표하는 위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.”라고 규정하고 있는바,
  - 근참법 제6조제2항 후단 규정에서 근로자 과반수로 조직된 노동조합에 근로자위원 위촉권한을 부여한 이상 근로자 과반수로 조직된 노동조합에 근로자위원을 해촉할 권한도 함께 부여되었다고 해석함이 타당할 것임
- 다만, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 위촉한 근로자위원이 노동조합을 탈퇴하였다고 하여 해당 근로자위원이 곧바로 근로자위원 자격을 상실하는 것은 아니라 할 것이며,
  - 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 노동조합을 탈퇴한 근로자위원을 해촉하고 새로운 근로자위원을 위촉하기 위해서는 총회 또는 대의원회 등 노동조합 전체의 의사를 확인할 수 있는 절차를 거쳐 근로자위원을 위·해촉하여야 할 것임

(노사관계법제과-1779, 2022.8.5)

## 114 노사협의회 설치준비위원회가 공고한 근로자위원 선출투표가 적법한지

## Q | 문

- 근로자위원 선출선거를 준비하며 고용노동부의 노사협의회 운영매뉴얼에 따라 근로자위원 선출선거 공고를 노사협의회 설치 준비위원회 명의로 시행하였음
- 이에 대해 일부 직원이 근로자위원 선거는 '선거관리위원회' 명으로 공고되어야 한다며 절차상 문제가 있다는 이의를 제기하였는바, 준비위원회 명의로 공고되기는 하였으나 선거관리위원회가 주관하게 될 근로자위원 선출선거가 유효한지 질의함

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 '근참법)」 제10조제1항에서는 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니 된다고 규정하고 있는바,
  - 근로자의 입후보 방해·제한 등 특정 근로자의 당선 내지 낙선을 목적으로 하는 행위뿐만 아니라 선거관리위원회의 구성·활동 및 근로자위원 선출절차 등과 관련한 제반 사항에 대한 의사결정에 영향을 미치는 사용자의 행위는 금지된다고 할 것임
- 노사협의회의 근로자위원 선출을 위한 선거방식 및 선거관리에 관하여는 법령이 정한 범위 내에서 일정한 기준을 정하여 시행하여야 하며, 이 경우 선거관리는 당해 사업 또는 사업장의 근로자로 구성된 선거관리위원회의 주관하에 이루어지는 것이 타당하다고 할 것임
  - 다만, 근로자위원 선거를 위한 공고가 당해 사업 또는 사업장의 근로자로 구성된 선거관리위원회 명의로 이루어지지 않았다고 하더라도,
  - 입후보자 등록 및 투표 진행 등 선거방식 및 선거관리가 사용자의 개입이나 방해가 배제된 상태에서 자주적으로 구성된 선거관리위원회에서 자율적·독립적으로 결정·운영한다면,
  - 근로자위원 선거공고가 '노사협의회 설치 준비위원회' 명의로 이루어졌다는 사정만으로 사용자가 근로자위원 선출에 개입하거나 방해했다고 보기는 어려울 것임

(노사관계법제과-930, 2021.4.5)

115

## 근로자위원의 결원을 총원하기 위한 보궐선거 시 기존 위원선거인의 투표로 근로자위원을 선출할 수 있는지

### Q | 문

- 근로자위원 10명 중 1명의 근로자위원이 유고/사퇴 상황 발생으로 해당 공석을 채우기 위해 보궐 선거를 진행하여야 하는 상황에서
  - 당사 협의회규정에는 근참법 시행령 제3조제2항 단서규정에 따른 내용이 명시되어 있지 않아 추가로 부족한 1명의 근로자위원을 선출하기 위해 보궐선거 시 간접선거로 선출하고자 하는 상황임
- 이때 기존 선거 시 선출된 위원선거인이 보궐선거에 참여하여도 되는지?

### A | 답

- 노사협의회 근로자위원은 당해 사업 또는 사업장의 전체 근로자를 대표하는 자로서 선출 시점에서의 전체 근로자를 대표하는 자를 근로자위원으로 선출해야 하며,
  - 이 경우, 새로이 근로자위원을 선출해야 하는 경우에는 기존의 위원선거인이 선출된 시점에 비해 근로자의 수 및 구성, 조직 구성 등에 변화가 있을 수 있는 만큼,
  - 근로자위원 선출을 기존 위원선거인의 투표를 통해 선출하는 것은 허용되기 어렵다 할 것임

(노사관계법제과-1316, 2021.5.24)

## Q | 문

- 근로자참여법(법률 제18927호로 개정된 법률) 제6조제2항 단서에서는 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 '부득이한 경우'에는 '부서별'로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출한 위원선거인을 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명투표로 선출하여 위원선거인의 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명투표로 근로자위원을 선출할 수 있다고 정하고 있음
  - 이때 단서규정에서 말하는 '부득이한 경우'와 '부서별'의 의미는?

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(법률 제18927호로 개정된 법률, 이하 근참법'이라 함), 제6조제2항에서는 “근로자위원은 근로자 과반수가 참여하여 직접·비밀·무기명 투표로 선출하되, 다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이한 경우에는 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 위원선거인을 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 선출하고 위원선거인 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출할 수 있다.”라고 규정하고 있음
- 근참법 제6조제2항 단서규정의 취지는 부서간 이질성이 크거나 사업장의 수가 많아 직접선거를 통한 근로자위원 선출이 곤란하고 근로자 대표성을 확보하기 어려운 경우 간접선거로써 그 단점을 보충할 수 있다는 의미로 보아야 할 것인바,
  - 현실적으로 개별 사업(장)의 특성이 다양하여 근참법 제6조제2항 단서규정의 '부득이한 경우'를 일률적으로 단정하기는 어려우므로 이에 대해서는 사업(장) 노사 및 선거관리위원회 등에서 근로자들의 의사가 잘 반영될 수 있는 근로자위원 선출방법에 대해 논의하여 결정·시행할 수 있을 것이며
  - 근참법 제6조제2항 단서규정 중 '부서별'의 의미는 직제의 구분뿐만 아니라 사업 또는 사업장별, 사무직과 기술직 또는 기능직 등 그 특성에 따라 구분할 수 있는 단위를 의미한다고 이해함이 타당할 것이나,
  - 귀 질의상 예시인 교섭단위의 경우 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 단체교섭을 위한 단위라 할 것이므로 이는 개정 근참법 제6조제2항 단서규정의 부서에 해당한다고 볼 수 없음

(노사관계법제과-1967, 2022.9.1)

117 근로자 과반수가 참여하지 아니한 근로자위원 선출투표의 유효성

**Q | 문**

- 근로자참여법 제6조제2항에서는 근로자위원을 전체 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 선출하도록 정하고 있는바, 근로자위원 선출투표에 전체 근로자 과반수가 참여하지 아니하여 근로자위원을 선출하지 못한 경우

질의1) 투표율이 전체 근로자의 과반수에 미달하였을 경우 해당 근로자위원 선출투표의 유효성과 근로자참여법 제4조 위반 여부

질의2) 근로자위원 선출투표의 유효성립을 위해 사용자가 투표참여를 독려하는 것이 사용자 개입에 해당하는지

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(법률 제18927호로 개정된 법률, 이하 ‘근참법’이라 함), 제6조제2항에서는 근로자위원은 근로자 과반수가 참여하여 직접·비밀·무기명 투표로 선출하도록 규정하고 있고, 같은 법 제10조제1항에서는 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니 된다고 규정하고 있음
- 귀 질의만으로는 정확한 사실관계를 알 수 없어 명확하게 답변하기 어려우나, 근참법 제6조제2항에서는 근로자위원 선출투표 시 근로자 과반수의 참여를 그 요건으로 하고 있으므로 근로자위원 선출 투표에 근로자 과반수가 참여하지 않았다면 해당 근로자위원 선출투표는 무효가 되고 해당 사업(장)에서는 신속하게 근로자위원 선출투표를 다시 실시하여야 할 것이며,
  - 사용자가 근로자위원 선출투표 진행을 방해하거나 개입하는 등의 사정없이 단순히 근로자 과반수가 참여하지 않아 근로자위원이 선출되지 않은 것이라면 이는 근참법 제4조제1항 위반에 해당하지 않음
- 아울러, 근참법 제10조제1항의 사용자 개입이라 함은 입후보 방해·제한 등 특정 근로자의 당선 내지 낙선을 목적으로 하는 행위뿐만 아니라 선거관리위원회의 구성·활동 등 근로자위원 선출절차에 관련한 제반사항에 대한 의사결정에 영향을 미치는 행위라고 할 것인바,
  - 근로자위원 선출투표의 적법한 성립을 위해 사용자가 단순히 선출투표 참여를 독려하였을 뿐 달리 사용자가 근로자위원 선출에 개입하거나 방해하려한 것이라고 보기 어려운 경우라면 그를 위법하다고 보기 어려울 것임

(노사관계법제과-1968, 2022.9.1)

## 118 위원선거인이 근로자위원 후보로 입후보할 수 있는지

## Q | 문

- 근참법 제6조제2항에 따른 간접선거를 위한 위원선거인으로 선출된 근로자가 스스로 근로자위원 후보에 출마할 수 있는지

## A | 답

- 현행 근참법에서는 노사협의회 근로자위원은 해당 사업 또는 사업장의 근로자여야 하고, 사업 또는 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 해당 사업 또는 사업장 근로자 10명 이상의 추천을 받아야 하며, 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 선출하도록 규정하고 있습니다.
- 귀 질의의 내용과 관련하여 근참법상 근로자위원 입후보 및 근로자위원 추천 자격을 제한하는 명문의 규정이 없는 바, 위원선거인의 근로자위원 입후보 자격 등이 제한된다고 보기 어려울 것으로 사료되나,
  - 이 경우에도, 위원선거인이 아닌 다른 근로자의 근로자위원 피선거권을 근본적으로 제한하거나 선거 결과의 정당성과 객관성을 침해하는 경우에는 허용되기 어렵다 할 것임
- 한편, 근참법 시행령 제5조제1항에 따라 협의회규정에는 근로자위원의 선출 절차와 후보 등록에 관한 사항, 기타 협의회의 운영에 관한 사항 등을 규정하여 이에 따라 노사협의회를 구성·운영토록 하고 있는바,
  - 노사협의회의 구성·운영과 관련한 세부적인 사항들은 당해 사업 또는 사업장의 특성, 협의회의 효율적인 운영 등을 고려하여 협의회규정으로 정할 수 있다고 할 것이므로,
  - 근로자위원의 입후보 자격과 관련하여 근참법 취지 및 노사협의회의 목적을 벗어나지 않는 합리적인 범위 내에서 이를 제한할 수 있다고 할 것임

(노사관계법제과-1821, 2021.7.20)

## 근로자위원 선출투표 시 근로자 과반수 참여 판단기준 및 당락기준 설정방법

### Q | 문

- 질의1) 근로자위원 선출투표 시 근로자 과반수 참여요건 충족을 위한 합리적인 방안은 무엇일지
- 질의2) 근로자위원 선출투표 시 근로자 과반수 참여를 판단하는 기준은
- 질의3) 근로자위원 선출투표 당락기준을 별도로 설정할 수 있는지

### A | 답

- 개정 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’이라 함)」 제6조제2항에서는 “근로자위원은 근로자 과반수가 참여하여 직접·비밀·무기명 투표로 선출하되, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이한 경우에는 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 위원선거인을 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 선출하고 위원선거인 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출할 수 있다.”라고 규정하면서 같은 법 제18조제1항 및 같은 법 시행령 제5조제1항제2호에서는 근로자위원의 선출 절차와 후보등록에 관한 사항을 협의회 규정으로 정하도록 하고 있는바,
- 근로자위원 선출투표 참여자가 근로자의 과반에 미치지 못한 경우 유효한 선거의 성립을 위하여 투표기간을 연장하는 사안에 대해서는 협의회규정에 정함이 있다면 정한대로 하되, 정함이 없다면 전체 근로자의 의사를 종합하여 선거관리위원회가 합리적인 방안을 결정하여 시행할 수 있을 것이나, 명확한 선거관리를 위해 투표기간을 수차례 연장하는 것은 바람직하지 않다고 사료되고,
- 근로자위원 선출투표 시 근로자 과반수 참여 여부는 선거구를 구분하여 근로자위원을 선출하는 경우에는 선거구별로, 선거구 구분이 없는 경우에는 노사협의회 설치단위를 기준으로 판단함이 합리적일 것이며,
- 근로자위원 선출투표의 당락기준에 대해서는 협의회규정에 정한 바가 있으면 그에 따르되 협의회 규정에 정한 바가 없다면 전체 근로자들의 의견이 고루 반영될 수 있도록 노사가 협의하여 결정할 수 있으므로 선거관리위원회에서 근로자위원 선출 투표의 당락기준을 결정하였다면 이를 위법하다고 할 수 없을 것임

(노사관계법제과-2747, 2022.12.13)

### Ⅲ 노사협의회 의장

#### 관련 규정

##### 법률

**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.

**제13조(회의 소집)** ① 의장은 협의회의 회의를 소집하며 그 의장이 된다.

② 의장은 노사 일방의 대표자가 회의의 목적을 문서로 밝혀 회의의 소집을 요구하면 그 요구에 따라야 한다.

③ 의장은 회의 개최 7일 전에 회의 일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보하여야 한다.

##### 시행규칙

**제2조(노사협의회의 간사)** 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제7조 제3항에 따른 간사는 노사협의회(이하 “협의회”라 한다)의 근로자를 대표하는 위원들과 사용자를 대표하는 위원들이 근로자위원과 사용자위원 중에서 각각 1명씩 선출한다.

120 노사협의회 의장의 선출 방법

Q | 문

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

A | 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 사료됨

(노사 68107-180, 1998.6.23)

121 노사협의회 의장의 임기

Q | 문

- 당사는 개정법률에 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?

A | 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, 1998.7.20)

## 122 의장의 권한 위임 범위

### Q | 문

- 고용노동부 노사협의회 운영매뉴얼 중에서 제37조(대표위원의 권한위임)는 ‘노사 쌍방의 대표위원은 필요시 그 권한을 타 위원에게 위임할 수 있다’라고 규정하고 있는데 구체적으로 어떤 것인지?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다) 제7조에 의하면 노사협의회에 의장을 두며, 의장은 위원 중에서 호선하되, 근로자위원과 사용자위원 중 각 1명을 공동의장으로 할 수 있고, 의장은 협의회를 대표하며 회의업무를 총괄하도록 규정하고 있음
  - 한편, 근참법에서 노사협의회는 “근로자와 사용자가 참여와 협력을 통해 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구”로써, 근로자위원과 사용자위원 각 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결하며, 회의록에 출석위원 전원이 서명날인 해야 하는 취지는 협의회 위원 본인의 출석 및 의사결정을 전제로 하는 것이므로 위임이나 대리인 선임에 의한 협의회 참석 및 의결은 허용되지 않음
- 따라서, 고용노동부의 「노사협의회 운영규정 예시(안)」 제37조 “노사쌍방의 대표위원은 필요시 그 권한을 타 위원에게 위임할 수 있다”라는 규정에서 ‘노사쌍방의 대표위원’은 노사협의회에서 공동 의장으로 호선된 근로자위원과 사용자위원 각 1인을 의미하고, 이때 ‘타 위원에게 위임 가능한 권한’이라는 것은 노사협의회 의장으로서 협의회 회의 소집권 또는 회의 진행 등의 회의업무 총괄 권한을 말하는 것임
  - 아울러, 이러한 의장의 권한 위임여부는 근참법 및 그 하위법령에 규정된 것이 아니라 회의체 운영에 관한 일반원칙을 지침에 예시한 것이므로 노사협의회 규정에 정하여져 있을 경우에는 그에 따르되 따로 정함이 없을 경우에는 노사 간 자율적으로 협의하여 정해도 무방할 것으로 사료됨

(노사협력정책과-3620, 2012.11.26)

123 노사협의회 의장을 반드시 선출해야 하는지

Q | 문

- 당사 노사협의회는 그동안 관행적으로 의장을 선출하지 않고 노사협의회를 진행하고 있으며, 노사협의회는 회의개최 7일 전 회의 일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보해야 함에도 불구하고, 노사협의회 개최 당일 협의가 되고 있음
  - 노조에서 노사협의회 규정에 따라 의장을 선출할 것을 요구하였으나, 회사는 노사협의회는 의장을 중심으로 운영되는 기구가 아니라 노사가 대등한 입장에서 운영되는 것이므로 의장 선출에 큰 의미는 없으며 의장 선출이 강제사항이 아니라고 주장하고 있음
- 노사협의회 의장을 반드시 선출해야 하는지 여부 및 회사가 의장 선출을 거부할 경우 법적 책임 여부

A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”)」 제7조제1항 및 제2항에서 “협의회에 의장을 두며, 의장은 위원 중에서 호선한다. 이 경우 근로자위원 중 각 1명을 공동의장으로 할 수 있고 의장은 협의회를 대표하여 회의 업무를 총괄한다”라고 규정하고 있으며,
  - 근참법 제13조제1항 및 제3항에서 “의장은 협의회의 회의를 소집하며 그 의장이 되고 회의 개최 7일 전에 회의일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보하여야 한다”라고 규정하고 있음
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인하기 어려워 명확한 답변은 어려우나, 질의 내용과 같이 관행적으로 노사협의회 의장을 선출하지 않은 채 의장이 아닌 자가 회의 소집 등 회의업무를 총괄하였다면 노사협의회 의장이 회의업무를 총괄하도록 규정한 근참법 취지에 위배되고, 의장이 아닌 자가 소집한 노사협의회에서 의결한 사항은 회의 소집 절차의 하자를 이유로 그 효력에 논란이 발생할 수 있음
  - 따라서, 근참법 및 협의회규정에 따라 노사협의회 의장을 선출하여 노사협의회를 운영하는 것이 바람직할 것임

(노사관계법제과-769, 2016.4.14)

## IV | 위원회 임기

### 관련 규정

#### 법률

- 제8조(위원의 임기)** ① 위원회의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.
- ② 보궐위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다.
- ③ 위원회는 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.

124 협의회규정으로 근로자위원 연임을 제한하는 경우 법 위반 여부

Q | 문

- A사업장은 노사협의회 근로자위원이 장기간 비근무 시 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?

A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제8조는 노사협의회 위원 임기를 규정하고 있으며, 노사협의회의 안정적인 운영을 위하여 협의회 위원의 임기는 3년으로 하되, 협의회 위원은 연임할 수 있도록 정하고 있음
- 노사협의회 규정은 노사협의회 운영에 관한 자치규범으로서 법에 규정된 사항 이외에 협의회의 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, 2009.2.9)

125 근로자의 투표로 근로자위원을 선출한 후 과반수 노조가 된 노조가 기존 근로자위원을 해촉할 수 있는지

Q | 문

- 질의1) 노사협의회 구성 당시 노동조합이 조직되어 있지 않거나 노동조합이 조직되어 있으나 조직률이 과반수를 넘지 못해 관련 법에 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?

- **질의2)** 사업장별로 법인이 다른 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 노사협회에 포함시킬 수 있는지?

### A | 답

- 질의 1)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 바 없으면 기존 위원 임기동안에는 본인의 의사에 반하여 노조에서 해촉하고 새 위원을 위촉할 수는 없다고 판단됨
- 질의 2)에 대하여
  - 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제4조에 의하여 노사협의회는 근로조건 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, 1998.3.31)

126

### 과반수 노조에서 근로자위원을 위촉한 후 과반수 미달 노조가 된 경우 근로자위원의 임기

### Q | 문

- 최초 노사협의회 구성 시 과반수 노조가 존재하여 당해 노조에서 위촉한 근로자위원으로 노사협의회를 구성·운영해 오던 중 현재는 조합원이 근로자의 27%에 불과하나, 노사협의회 근로자위원은 노조 지회장 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 있는바, 동 규정 또한 근참법에 위배 된다면 단체협약 규정 중 동 규정은 당연무효로 볼 수 있는지?
- 질의4)** 법 위반으로 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 협의회규정에 노조 대표자 및 노조 대표자가 위촉한 자를 근로자위원으로 한다는 규정이 있는바, 동 규정을 어떤 방법으로 개정하여야 하며(회사의 일방적인 신고를 통한 시정명령도 가능한 것인지) 규정 개정 후 재선임 선거를 행하여야 하는지?

## A | 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, 임기 중 과반수 노조가 과반수 미달 노조로 되거나 새로운 과반수 노조의 출현(이하“노조 조직을 변화”)을 이유로 동 조항 위반문제가 존재하는 것은 아니며, 근로자위원을 재선출하여야 하는 것 또한 아니라고 할 것임
- 아울러, 제6조제2항에 의거 적법하게 선출(위촉)된 근로자위원의 경우 동법 제8조제1항에 의거 노사협의회 위원 임기가 보장된다는 점, 임기 중 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 협의회규정에 별도 정함이 없는 한 법 제8조제1항에 의한 임기가 보장된다고 할 것임

- 따라서 귀 질의내용과 같이 노사협의회 구성 당시 과반수 노동조합이 존재하여 근참법 제6조제2항 규정에 의거 당해 노동조합에서 근로자위원을 위촉, 노사협의회를 구성·운영해오던 중 조합원 감소로 과반수 미달 노조가 된 경우 협의회규정에서 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 협의회규정에서 이와 달리 정하고 있는 경우 이는 근참법에 위배된다고 할 것임
- 근참법에 저촉되는 협의회규정 및 단체협약은 동법에 따라 변경함이 타당한바, 협의회규정을 변경하는 경우에는 반드시 노사협의회의 의결을 거쳐야 하고, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제31조 제3항은 단체협약이 위법한 경우에 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻어 시정을 명할 수 있다고 규정하고 있음

(노사협력과-178, 2004.1.16)

127 과반수에 미달하는 노동조합에서 위촉한 근로자위원의 임기

Q | 문

- 전체 근로자 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 하였음.

- 그런데, 구 노사협의회법(당시 근로자측 위원 임기는 1년)에 따라 근로자측 위원이 선임된 뒤 '97년 근참법 제정 후 임기가 만료되었음에도 불구하고, 당사 협의회규정이 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)** 노동조합에서 일방적으로 선임한 근로자측 위원에 대한 공식적인 위촉행위가 없었고, 회사측에게 아무런 통보도 없이 노사협의회 회의 시마다 다른 근로자측 위원이 참여하였다면 과연 근로자측 위원은 누구이고, 그의 임기는 언제부터 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 하는바, 회사에서 취할 수 있는 조치는 무엇인지?

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

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

**질의6)** 또한 노조는 협의회규정 개정을 위한 협의회 개최 시 자신들의 입지약화를 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)** 지금이라도 노사협의회를 적법하게 구성하고자 한다면, 법 개정 후 최초로 임기가 만료되어 근로자위원을 재선임하였던 날짜로부터 3년을 기산하거나 혹은 법 개정 후 이를 속지하지 못하여 1년 정도를 구 법률에 의거 운영한 것으로 보고 '01.1.1.부터 3년을 기산하여 2003년 12월 31일자로 임기가 만료된 것으로 보고, 또한 현재의 노사협의회 규정이 위법인 사항이므로 행정관청의 지도에 의한 노사협의회규정 개정 후 근로자위원을 적법하게 선출하는 것이 바람직하다고 보는데 이에 대한 귀 부의 의견은 어떠한지?

## A | 답

### ● 질의 1·2·3·5·7)에 대하여

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’)」 제정 당시의 부칙 제3조에 의거 근참법 시행 당시 임기 중인 협의회 위원의 임기는 보장되나 동 위원들의 임기만료 시 새로운 근로자 위원은 근참법에 의거 선출 또는 위촉하여야 하는 것으로
- 근참법 시행 당시 임기 중인 위원의 임기만료 후 근참법 규정과 달리 근로자위원을 선출·위촉 하였다면 적법한 위원 선출(위촉)이 이루어졌다고 볼 수 없다 할 것임
- 아울러, 근참법은 노사협의회의 구성·운영·임무 등에 관한 일반적 기본원칙을 규정하고 있는바, 적법한 노사협의회의 구성·운영 등을 위한 세부사항에 대해서는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 협의·결정해 나갈 사항임
- 정당한 사유 없이 노사협의회의 설치를 거부하거나 방해한 자에 대해서는 벌칙이 규정되어 있다 하겠음

### ● 질의 4·6)에 대하여

- 근참법 시행령 제5조제2항은 협의회규정을 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 협의회가 선행되어야 할 필요가 있다 하겠음

(노사협력복지과-255, 2004.3.2)

128 협의회규정상 근로자위원의 임기가 1년일 경우

**Q | 문**

- 질의1) 노사협의회 위원 임기가 노사간 합의(90년)로 협의회규정에 1년으로 되어 있는데 근참법에 저촉되어 무효가 되는지?
- 질의2) 근참법에 따라 현재 구성되어 있는 위원의 임기 3년을 보장하여야 하는지?
- 질의3) 협의회규정에 따라 위원의 임기를 1년으로 하여 매 1년마다 새로운 위원으로 노사협의회를 구성하여야 하는지?
- 질의4) 현재 당사의 노사협의회 구성은 2006년 4/4분기 과반수 노조에서 위촉한 근로자위원으로 2008년 4/4분기 현재 조합원이 근로자의 32%로 근로자 과반수에 미달되므로 협의회 규정상 근로자위원 임기 1년을 적용 기존 근로자위원의 임기는 종료되었다고 보아야 하는지?
- 질의5) 새로운 노사협의회 구성은 노조가 과반수에 미달되므로 전체 근로자 중에서 직접선거를 통해 새로운 노사협의회를 구성해야 하는지?
- 질의6) 당사의 단체협약 및 노사협의회 규정에 노사협의회 구성 시 회사와 노동조합이 구성하도록 규정되어 있는데 해당 규정은 근참법에 위반되어 무효가 되는지? 위반된다면 이의 수정을 위해 노사간 반드시 합의하여 변경하여야 하는지?

**A | 답**

- 질의 1) 2) 3)에 대하여
  - 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다) 제8조는 노사협의회 위원의 임기를 규정하고 있으며, 노사협의회 안정적 운영을 위하여 협의회 위원의 임기는 3년으로 규정되어 있음. 귀 질의내용과 같이 노사합의로 노사협의회 위원의 임기를 1년으로 규정하는 경우, 이는 법에 위배되어 그 효력이 인정되지 않으며, 근로자위원의 임기는 근참법 제8조에 의해 3년으로 하여야 할 것임.
- 질의 4) 5)에 대하여
  - 근참법 제6조제2항에 의하여 ‘근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다’고 규정하고 있음.

- 다만, 귀 질의내용과 같이 노사협의회 구성 당시 과반수 노동조합이 존재하여 근참법 제6조 제2항에 따라 당해 노동조합에서 근로자위원을 위촉, 노사협의회를 구성·운영해 오던 중 조합원 감소로 과반수 미달 노조가 된 경우에는 협의회규정에서 별도의 규정을 두고 있지 않는 한 근참법 제8조제1항에 정한 임기(3년)가 보장된다고 할 것임. 따라서 현재의 근로자위원들의 임기는 선임된 날부터 3년간 유지된다고 봄이 타당함.

○ 질의 6)에 대하여

- 근참법 제6조제2항에 근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다고 규정하고 있으므로, 귀사의 단체협약과 협의회규정이 이와 달리 규정하고 있다면 위 법규정의 취지에 맞게 이를 변경함이 타당할 것임.
- 한편, 단체협약의 변경은 단체교섭 절차에 따라, 협의회규정 변경은 근참법 제18조 및 동법 시행령 제5조제2항에 규정된 절차에 따라야 할 것임.

(노사협력정책과-40, 2009.1.6)

129

## 정리해고 후 복직된 근로자위원의 자격 회복 여부

### Q | 문

- 근로자위원 중 정리해고 되었다가 2달 후 정리해고를 회사가 철회하고 원직복직한 직원에 대한 근로자위원의 자격까지 회복되는지 여부?

### A | 답

- 귀 질의내용만으로는 해당 근로자위원의 위촉, 정리해고, 원직복직에 이르기까지의 경위를 정확히 알 수 없어 판단하기 어려우나, 만약 정년, 퇴사, 해고 등 이유를 불문하고 유효하게 근로관계가 종료되어 근로자로서의 신분을 잃게 된 경우에는 노사협의회의 근로자위원으로서의 자격도 상실되어 복직 후 근로자위원의 자격이 당연 복구되는 것은 아니라고 할 것이므로, 근로자위원 자격의 복귀 문제는 당해 근로자의 정리해고의 유효성 여부에 따라 판단하여야 할 것임.

(노사협력정책과-2861, 2009.7.29)

## 노사협의회 위원 임기를 2년으로 하되, 1년에 한하여 연임할 수 있는지

### Q | 문

- 00사의 협의회규정 제8조(위원의 임기)에 “1. 위원 임기는 2년으로 하되 1회에 한하여 연임할 수 있다. 2. 위원 중 대표위원의 임기는 2년으로, 간사의 임기는 1년으로 하되 1회에 한하여 연임할 수 있다” 라고 규정하고 있는 경우 법 위반에 해당하는지 여부?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다) 제7조 및 같은 법 시행규칙 제2조는 노사협의회 위원 중에서 의장과 간사를 두도록 정하고 있으며, 같은 법 제8조제1항에서 노사협의회 위원 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있도록 정하고 있음
  - 이와 같이 노사협의회 위원 임기를 법에서 3년으로 정한 것은 노사협회의 안정적인 운영을 위한 것이므로 노조 규약이나 협의회규정으로 이를 단축 또는 연장하지 않는 것이 법 취지에 부합하는 것으로 사료됨
- 다만, 노사협의회 의장과 간사의 임기에 대하여는 법에서 정한 바가 없으므로 개별 사업장의 노사 협의회 규정에 정하여져 있을 경우에는 그에 따르되, 따로 정함이 없는 경우에는 노사협의회 운영에 지장을 주지 않는 범위 내에서 노사간 자율적으로 정하여도 무방할 것으로 사료됨
  - 또한, 근참법 제8조제1항 후단 ‘연임할 수 있다’는 규정은 강행규정이 아니므로 역시 노사협의회 운영에 지장을 주지 않는 범위 내에서 노사간 자율적으로 연임 제한 규정을 두더라도 무방할 것으로 사료됨

(노사협력정책과-746, 2010.4.16)

131

근로자위원을 '직명'으로 위촉한 이후 과반수 미만 노조가 되고 노조 집행부가 변경된 경우 신임 노조 집행부가 보궐위원으로 위촉될 수 있는지

## Q | 문

### 〈사실관계〉

- ○○공사는 사용자위원 10명, 근로자위원 10명으로 노사협의회를 구성·운영하고 있으며, 2016.6.30. 당시 근로자 과반수로 조직된 노동조합인 A노조가 근로자위원 10인의 이름, 사번, 소속 노조의 직명을 기재한 명단(A노조 집행부 7명, B노조 집행부 3명)을 공사에 제출하였음
- 2017.3월말 A노조의 조합원 수가 감소되어 근로자 과반수 노조 지위를 상실하였으며, 2018.1월에 A노조의 위원장을 포함한 집행부가 전원 교체되고, 2018.2월 B노조의 집행부가 전원 교체되었음

### 〈질의〉

- 2018년 1분기 노사협의회 개최를 위한 근로자위원 구성과 관련하여, 2016.6.30. A노조가 통보한 명단이 근로자위원을 '직명'으로 위촉한 것으로 보아 새로이 임명된 A노조 및 B노조의 집행부가 노사협의회 근로자위원으로 참석하는 것이 가능한지
- 근로자 과반수 노동조합이 존재하지 않는 상태에서 2018.1월 임명된 A노조 위원장이 기존 근로자 과반수 노조 위원장의 임기를 이어받아 근로자위원으로 참석하는 것이 가능한지

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 '근참법') 제6조제2항 및 제8조에 의하면, 근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(이하 '과반수 노조')이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 하며, 근로자위원의 임기는 3년으로 한다고 규정하고 있음
- 노사협의회 위원은 특정 개인을 위촉하는 것이 원칙이나 특정 지위에 있는 자를 위촉하는(소위 '직명 위촉') 것도 위법하지는 않음
  - 따라서, 노동조합이 근로자위원을 위촉할 경우 특정 개인을 지명하여 위촉하는 것이 바람직할 것이나, 노동조합이 정당한 의사결정과정을 거쳐 특정 지위에 있는 자를 직명으로 위촉하는 것도 가능할 것임

- 다만, 귀 질의상의 내용만으로는 귀 공사의 근로자위원을 직명으로 위촉하였는지 여부를 판단하기 어려우므로, 직명 위촉 여부는 귀 공사의 협의회규정 및 그간의 관행 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것으로 사료됨
- 한편, 귀 공사의 과반수 노조가 근참법 제6조제2항 및 제8조에 따라 근로자위원을 적법하게 위촉하였다면, 협의회규정에 별도의 정함이 없는 한 위원의 임기는 노동조합이 근로자위원을 위촉한 시점부터 3년간 유지된다할 것임
  - 따라서, 위촉 당시 과반수 노조의 지위를 유지하던 노동조합이 현재 과반수 지위를 상실하였더라도 당시 적법하게 위촉된 근로자위원의 임기는 3년간 보장되어야 할 것임
  - 다만, 당연직 근로자위원인 노동조합 위원장이 그 직을 상실하였다면 당연히 근로자위원 자격을 상실하므로, 새로운 노동조합 위원장이 선출된 시점에 해당 노동조합이 과반수 노조 지위를 유지하고 있다면 그 위원장이 당연직 근로자위원이 될 것이나, 과반수 노조 지위를 상실한 경우라면 근로자위원은 직접·비밀·무기명 투표를 통해 선출하여야 할 것으로 사료됨

(노사관계법제과-1096, 2018.5.2)

## 132 당연직 근로자위원인 과반수 노조 대표자가 사퇴한 경우 근로자위원의 자격

### Q | 문

- 2016년 말경 근로자 과반수로 조직된 노동조합에서 위원장(당연직), 부위원장, 위원장이 추천한 1명 등 총 3명을 근로자위원으로 위촉하였으나,
  - 2017년에 노동조합 위원장이 위원장직에서 사퇴하고, 노동조합의 조합원이 감소하여 전체 근로자의 과반수에 미달하게 된 경우
- 노동조합의 대표자로서 당연직 위원인 위원장의 근로자위원 자격과 노동조합 규약에 따라 위촉된 위원 2명의 자격 유지 여부

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’) 제6조제2항에 의하면, 근로자를 대표하는 위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다고 규정하고 있음

- 귀 질의내용만으로 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의와 같이 노동조합 위원장이 위원장직을 사퇴하였다면 근참법 제6조제2항에 따른 당연직 근로자위원 자격을 유지할 수 없을 것으로 판단되며, 노동조합이 위촉한 근로자위원은 적법한 절차에 따라 위촉되었다면 위원장이 사퇴하였다는 이유로 당연히 근로자위원 자격을 부인하기는 어려울 것으로 사료됨
- 한편, 위원장 사퇴로 근로자위원의 결원이 발생한 경우에는 위원장 사퇴 시점을 기준으로, 근참법 시행령 제4조에 따라 30일 이내에 보궐위원을 위촉하거나 선출하되, 근참법 제6조제2항에 따라 과반수 노동조합이 없는 경우에는 직접·비밀·무기명투표로 선출하여야 하며, 과반수 노동조합 있는 경우에는 노동조합에서 위촉할 수 있을 것임

(노사관계법제과-2870, 2017.11.21)

133

### 과반수 노조의 근로자위원 위촉 이후 과반수 노조 변동 시 기존 근로자위원의 임기

#### Q | 문

- 사실관계
  - 당사는 설립이래 단일노조(○○노조) 사업장으로 2008.4.22. 첫 노사협의회를 개최하고 사용자위원과 근로자위원을 위촉하였음
  - 2004년까지 ○○노조는 근로자 과반수 이상으로 구성되어 있었고 회사는 위원의 해임 및 선임 등 별도의 절차 없이 노조에서 통보해온 명단으로 노사협의회를 운영하였음
  - 2014.9.24. 복수노조(△△노조)가 설립되고 당사에서는 2014.10월 당시 과반수 노조인 ○○노조에서 추천하는 자를 근로자위원으로 선임하되 근로자위원의 임기는 노조간부의 임기에 맞추어 소급하여 2014.6.7.~2017.6.6.까지로 정함
  - 이후 △△노조가 교섭대표노조(조합원 과반수 노조)로 확정되었고 2015년 현재 근로자의 과반수 이상으로 구성되었다고 주장하며(근로자 과반수 여부는 논란이 있음) 현재 과반수노조인 △△노조와 노사협의회를 진행해야 한다고 주장하고 있음
- 질의 내용
  - 근로자 과반수 노조가 변경된 경우 근로자위원을 다시 선출하여야 하는지?
  - 근로자위원의 임기를 노조 간부 임기에 맞춰 소급 적용할 수 있는지?

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’)」 제6조 및 같은 법 시행령 제3조에 의하면 “근로자를 대표하는 위원(이하 ‘근로자위원’)은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다”라고 규정하고 있으며, 근참법 제8조제1항은 노사협의회 위원의 임기에 대하여 “위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다”고 규정하고 있음
  - 귀 질의의 경우, 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, '14.10월경 당시 근로자 과반수로 조직된 노동조합에서 근참법 제6조에 의거하여 근로자위원을 적법하게 위촉하였다면 임기 중에 과반수에 미달하는 노조가 되거나 다른 노동조합이 과반수 노조가 되었다는 이유로 근로자위원을 다시 선출하여야 하는 것은 아님
  - 또한, 근로자위원은 협의회규정에서 따로 정한 바가 없다면 선출되거나 위촉된 날부터 임기가 시작되어야 할 것입니다. 그러므로 임기를 소급하여 위촉하는 것은 법을 위반한 것이며, 설령 기존 근로자 과반수로 조직된 노동조합에서 조합 간부의 임기에 맞추어 근로자위원 임기를 소급하여 정했다 하더라도 해당 근로자위원의 임기는 위촉한 날로부터 3년간 보장되어야 할 것임
- 한편, 근로자위원을 위촉한 이후 결원 등으로 근로자위원을 새롭게 선출해야할 사정이 발생하였다면 30일 이내에 보궐위원을 위촉하거나 선출하되, 그 시점에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합이 근로자위원을 위촉할 수 있으며, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출하여야 하며, 그 근로자위원 임기는 전임자의 남은 기간이 될 것임

(노사관계법제과-2015, 2015.9.17)

## 134 노사협의회 위원의 연임 방법

## Q | 문

- 노사위원회 근로자위원이 연임하고자 할 경우 그 방법 및 근로자위원 연임에 대한 근로자의 동의가 필요한지

## A | 답

- 근참법 제8조제1항에서는 노사협의회의 안정적 운영 등을 위해 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다고 규정하고 있음
  - 이 경우, 연임이라 함은 임기가 자동적으로 연장 또는 갱신된다는 의미가 아닌, 과반수 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합이 위촉하거나 근로자의 직접·비밀·무기명투표 등 법령 및 협의회 규정 등에서 정한 절차를 거쳐 연속하여 위원이 될 수 있다는 것을 의미하므로,
  - 노사협의회 의결로 연임을 결정하거나 법령 등에서 정한 절차 없이 임의로 임기를 연장 또는 갱신하는 것은 법에 위배됨

(노사관계법제과-1058, 2021.4.20)

135 근로자위원 탄핵 또는 재신임 절차

**Q | 문**

- 선출된 근로자위원에 대한 탄핵 혹은 재신임 절차를 거치고자 할 경우 어떠한 절차를 거쳐야 하는지

**A | 답**

- 근참법 제8조제1항에서 노사협의회 위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다고 규정하고 있으며, 근로자위원의 해촉 또는 재신임 등에 관하여는 별도로 규정하고 있지 않음
  - 따라서, 근로자위원의 해촉 등에 관해서는 근참법의 취지 및 위원의 임기에 관한 법률상 규정을 훼손하지 않는 범위 내에서 협의회규정에 합리적인 사유를 정함이 있다면 이에 따르면 될 것이며,
  - 협의회규정에 별도로 정함이 없는 한 근로자위원의 임기는 원칙적으로 보장된다고 할 것임

(노사관계법제과-1063, 2021.4.21)

## V 사용자의 의무

### 관련 규정

#### 법률

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

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

**제11조(시정명령)** 고용노동부장관은 사용자가 제9조제2항을 위반하여 근로자위원에게 불이익을 주는 처분을 하거나 제10조제1항을 위반하여 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하는 경우에는 그 시정(是正)을 명할 수 있다.

**제31조(벌칙)** 사용자가 정당한 사유 없이 제11조에 따른 시정명령을 이행하지 아니하거나 제22조 제3항에 따른 자료제출 의무를 이행하지 아니하면 500만원 이하의 벌금에 처한다.

136

### 선거관리위원회에 회사 임원이 참여하는 것이 정당한지

#### Q | 문

- 근로자위원의 선거 시 선출기준을 정하는 선거관리위원회에 회사의 임원이 참가하고 이런 선거관리 위원회에서 나온 선거 기준이 정당한 것인지, 또한 근로자들의 의지에 의해 선출된 당선자에 대해서 회사 임원이 참가한 선거관리위원회에 의해서 무효화되었는데 이것은 정당한 것인지?

#### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제10조에 의해 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하지 못하도록 되어 있는바,
  - 귀 질의와 같이 선거관리위원회에 회사 임원이 참여하여 선거기준을 정하고 선거결과를 무효화하는 등 근로자위원 선출에 직접 영향을 미쳤다면 이는 동법 위반이라고 할 것임

(노사 68120-556, 2000.9.19)

**근로자위원 선출에 대한 사용자의 개입·방해의 의미와 과장급회의에서 근로자위원 선출에 대한 사항을 결정한 경우 적정성**

**Q | 문**

- 당사는 45여명의 근로자를 고용하여 상가를 관리하는 회사로 '00.7월 회사측에서 직원들에게 근로자위원 추천 및 선출을 요청하였고, 이에 당시 해당 부서 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 선출 관련 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 방해해서는 아니 된다는 규정의 의미가 선거과정에 회사가 특정인을 당선 또는 낙선되도록 개입하는 방해인지

**질의2)** 당사의 경우 과장들도 노동조합에 가입할 수도 있고 가입한 사실이 있는 상황에서 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 노사 협의회에서 협의 및 결정한 내용은 소급하여 전부 무효가 되는지 여부

## A | 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 있는바,
- 입후보 방해·제한 등 특정 근로자의 당선 내지 낙선을 목적으로 하는 행위뿐만 아니라 선거관리위원회의 구성·활동 등 근로자위원 선출절차에 관련한 제반사항에 대한 의사결정에 영향을 미치는 행위까지도 금지된다할 것으로 근참법 제11조는 이러한 행위에 대한 시정명령을 규정하고 있음

### ○ 질의 2)에 대하여

- 근참법상 사용자는 근참법 제3조제3호 규정에 의거 근로기준법 제2조의 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 말하는바, 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 재선출하게 되는 경우 기 선출된 근로자들의 노사협의회 위원자격은 인정될 수 없는바, 위원자격 없는 자가 노사협의회에 참석하여 협의·결정한 내용을 근참법상 노사협의회에서 의결된 사항으로 볼 수는 없다 할 것임

(노사협력과-239, 2004.1.30)

**근로자위원 선출에 소요된 비용을 사용자가 사후적으로 지원할 경우 사용자개입에 해당하는지**

**Q | 문**

- 근로자참여법에 따른 근로자위원을 선출 시(보궐선거 포함), 선거 시스템 사용비용 등이 발생하여 회사에서 그 비용을 지급할 경우 근참법 제10조제1항의 사용자 개입에 해당하여 법 위반에 해당하는지

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’ 이라 함)」 제6조제2항과 같은 법 시행령 제3조에 따라 노사협의회 근로자위원은 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로, 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 경우에는 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 선출하여야 할 것이고, 근로자들에 의해 자주적으로 구성된 선거관리위원회 등의 주관하에 후보자등록 및 투표 실시 등이 이루어져야 할 것이며,
  - 이와 관련하여 근참법 제10조제1항은 “사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해해서는 아니 된다.”고 규정함으로써 근로자위원 선출절차에 관련한 제반사항에 대한 의사결정에 영향을 미칠 수 있는 일체의 사용자 행위를 금지하고 있음
- 귀 질의상 자세한 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 근로자가 자주적으로 직접·비밀·무기명투표를 통해 근로자위원을 선출한 이후 사회통념상 선출절차에 필요하다고 인정되는 범위 내에서 소요된 비용만을 사용자가 사후적으로 지원하여 근로자의 자주적인 의사결정에 사용자가 영향을 미치지 않는 경우라면 특별한 사정이 없는 한 이를 근참법 제10조제1항 위반이라 보기 어려울 것임

(노사관계법제과-2437, 2021.10.8)

## 139 사용자가 근로자위원 업무수행상 발생하는 경비를 지급할 수 있는지

## Q | 문

- 근로자위원의 노사협의회 회의준비 및 회의참석에 소요되는 출장비 등을 회사가 지급할 경우 협의회 규정상 근거가 반드시 필요한지

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’이라 함)」 제9조제3항과 제10조제2항에서는 노사협의회 위원의 출석시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 협의회규정으로 정한 시간은 근로한 시간으로 보며, 사용자는 근로자위원의 업무를 위하여 장소의 사용 등 기본적인 편의를 제공하여야 한다고 규정하고 있을 뿐 노사협의회 위원의 업무수행을 위하여 필요한 경비를 사용자가 부담하도록 정하고 있지는 않음
- 다만, 근참법 제9조제3항과 제10조제2항의 취지는 근로자위원이 전체 근로자의 의견을 수렴하거나 기업발전이나 근로자 복지증진 등에 대한 안건·제안을 발굴할 수 있도록 지원하기 위함이라 할 것 인바,
  - 협의회규정상 정함이 없다고 하더라도 노사가 합의하여 사용자가 노사협의회 회의참석 등 그 운영을 위해 필요한 근로자위원의 업무수행에 소요되는 경비를 필요최소한의 범위내에서 지급하는 것을 근참법 위반이라 보기는 어려울 것임
- 아울러, 향후 노사협의회 운영상 불필요한 논란을 방지하기 위해 협의회규정에 관련 내용을 추가 하여 투명하게 노사협의회를 운영함이 바람직할 것임

(노사관계법제과-1214, 2022.5.29)

## VI | 위원회 신분

### 관련 규정

#### 법률

**제9조(위원의 신분)** ① 위원은 비상임·무보수로 한다.

② 사용자는 협의회 위원으로서의 직무 수행과 관련하여 근로자위원에게 불이익을 주는 처분을 하여서는 아니 된다.

③ 위원의 협의회 출석 시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 제18조에 따른 협의회규정으로 정한 시간은 근로한 시간으로 본다.

## 140 | 무급 노조전임자의 노사협의회 참석시간 유급처리 가능 여부

### Q | 문

- 근로시간면제자가 아닌 노조전임자(무급인 전임자)가 노사협의회, 산업안전보건위원회 등 법률에 의한 활동을 할 경우 유급처리가 가능한지?

### A | 답

- 근로시간면제자가 아닌 자의 노사협의회, 산업안전보건위원회 참석과 관련하여 실제 소요된 시간에 대해 유급처리 하는 것은 해당 법률이 근로자들의 해당 회의 참석으로 인하여 불이익을 보지 않도록 “근로한 시간으로 본다” 또는 “불이익 주어서는 아니된다”하는 규정으로 되고 있기 때문임
  - 따라서 일정기간동안 근로제공 의무를 면하고 노조가 급여를 부담하는 전임자의 경우는 해당 회의 참석으로 인해 별도로 급여상 불이익을 볼 소지가 없고 근무한 것으로 인정받을 여지가 없으므로 해당 법률에 따른 유급처리 대상자가 될 수 없음

(노사관계법제과-165, 2010.7.21)

141

## 근로자위원을 근로시간 면제자가 아닌 일반 조합원으로 구성할 수 있는지 여부

### Q | 문

- 00공단 노사협의회의 위원은 사용자위원과 근로자위원 각 7인으로 구성되어 있으며, 과반수 노조에서는 근로자위원을 무급 전임자 2인, 근로시간 면제자 3인, 일반 조합원 2인으로 위촉함.
  - 공단 협의회규정에는 '위원의 협의회 출석에 소요되는 시간과 근로자측 간사인 위원의 협의회 개최준비 및 회의록 작성 등에 소요된 시간은 근로한 것으로 본다'라고 규정하고 있음
- 노사협의회 근로자위원을 근로시간 면제자가 아닌 일반 조합원으로 위촉할 수 있는지와 일반 조합원이 노사협의회에 참석한 경우 관련 법률에 따라 근로한 것으로 인정할 수 있는지?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 '근참법'이라 한다) 제6조제2항 및 제9조제3항에 따라 노사협의회 근로자위원은 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 하고, 근로자위원의 협의회 출석시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 같은 법 제18조에 따른 협의회규정으로 정한 시간은 근로한 시간으로 본다고 규정하고 있음
  - 한편, 근로자위원 위촉권 행사방법 관련하여 근참법상 달리 규정한 바가 없으므로, 귀 질의내용과 같이 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 근로시간면제자가 아닌 자를 근로자위원으로 위촉하여 그 근로자위원이 노사협의회에 참석한 경우에는 달리 볼 사정이 없는 한 근로한 것으로 인정할 수 있음
  - 다만, 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노조법'이라 한다) 제24조제4항에 따라 노사협의회 업무는 근로시간면제자가 수행하여야 할 업무로서 우선적으로 근로시간면제자를 위촉하여야 하며, 근로시간면제자로 지정하기 어려운 사정이 있는 경우에는 일반조합원으로 지정하는 것도 가능하다 할 것임

(노사협력정책과-179, 2013.1.14)

근로자위원이 소정근로시간을 초과한 시간에 노사협의회에 참석한 경우 연장근로수당 지급 여부

Q | 문

- 노사협의회 회의시간을 15:00~18:00로 운영하고 있으나, 근무형태가 교대제로 운영되고 있어 참석하는 근로자위원이 근무시간외(비번자 등)에 참석하는 경우 회의에 연관된 시간을 포함하여 연장근로수당을 지급해야 하는지?

A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다) 제6조제2항 및 제9조제3항에 따라 노사협의회 근로자위원은 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 하고,
  - 근로자위원의 협의회 출석시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 같은 법 제18조에 따른 협의회규정으로 정한 시간은 근로한 시간으로 본다고 규정하고 있음
  - 따라서 노사협의회 근로자위원이 소정 근로시간을 초과한 시간에 협의회에 참석하는 경우에는 그에 따른 연장근로수당을 지급해야 할 것임

(노사협력정책과-1981, 2013.5.28)

## 143 비상임 임원인 사용자위원의 노사협의회 참석 시 실비보상이 가능한지

## Q | 문

- 노사협의회 사용자위원 중 비상임 임원(이사)이 노사협의회에 참석하는 경우 소정의 실비보상이 가능한지 여부

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’) 제6조제3항 및 제9조에 의하면, 사용자를 대표하는 위원(이하 ‘사용자위원’)은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 하며, 위원은 비상임·무보수로 하고, 위원의 협의회 출석 시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 협의회규정으로 정한 시간은 근로한 시간으로 본다고 규정하고 있음
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 사용자위원이 노사협의회에 참석하였다면 근참법 제9조제3항 또는 귀사의 내부 규정에 따라 임금 또는 소정의 실비를 지급하는 것은 가능하다 할 것임

(노사관계법제과-1097, 2018.5.2)

**노사협의회 참석으로 승무하지 못한 근로자위원의 승무수당 삭감이 불이익 처분에 해당하는지**

**Q | 문**

- ○○공사 ○○본부는 승무수당 지급 기준을 승무일수로 해석하여 승무를 하지 않고 각종 회의 (노사 협의회, 산업안전보건위원회, 고충처리위원회 등)에 참석한 경우 승무수당을 삭감하고 있음
  - 승무수당 삭감으로 임금하락이 발생하였는데 근로자위원에 대한 불이익 처우가 아닌지?

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”）」 제9조제2항 및 같은 법 시행령 제8조 제2항에 의하면 사용자는 협의회 위원, 고충처리위원으로서 직무 수행과 관련하여 위원에게 불이익을 주는 처분(불리한 처분)을 하여서는 아니 된다고 규정하고 있음
  - 한편, 근참법 제9조제3항 및 같은법 시행령 제8조제3항은 협의회 출석시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 협의회규정으로 정한 시간, 고충사항의 처리에 관하여 협의하거나 고충처리 업무에 사용한 시간은 근로한 시간으로 본다 고 규정하고 있음
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 공사의 「보수 규정 시행세칙」 제11조에 의하면 기관사·부기관사(이하 “기관사 등”)는 근무일수 17일 이상인 경우에 승무수당 전액을, 17일 미만인 경우는 부족한 근무일수 만큼 공제하여 지급하도록 규정하고 있고, 기관사 등은 월간 승무근무표에 따라 승무근무와 대기근무를 수행하며, 실제 승무하지 않은 대기 근무를 승무근무와 동일하게 승무한 것으로 인정하여 기관사 등의 승무수당을 산정하고 있다면,
  - 달리 인정할 사정이 없는 한 노사협의회 참석 및 고충처리업무 처리 등을 이유로 승무수당을 감액 지급하는 것은 근참법 등에서 규정한 불이익을 주는 처분에 해당될 수 있다고 사료됨

(노사관계법제과-16, 2016.1.6)

## 145 근로자위원이 근무시간 중 근로자 의견수렴활동을 할 수 있는지

## Q | 문

- 근로자의 요청이 있을 경우 근로자위원이 근무시간 중 의견수렴활동을 할 수 있는지?

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”)」 제9조에서는 노사협의회 위원은 비상임·무보수로 하되, 협의회 출석시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 같은 법 제18조 및 시행령 제5조 제1항제4호에 따라 협의회규정으로 정한 시간은 근로한 시간으로 보도록 규정하고 있음
- 귀 질의의 내용만으로 정확한 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 노사협의회 위원의 활동으로서 협의회 출석 시간, 협의회 출석을 위한 이동 및 자료검토 시간 등 협의회 출석과 직접 관련된 시간으로서 협의회 규정에서 정한 시간은 근로한 것으로 보아야 할 것이나,
  - 노사협의회 위원의 신분은 비상임·무보수가 원칙이므로 협의회규정에서 별도의 정함이 없고 협의회 출석과 직접 관련이 없는 시간인 경우에는 원칙적으로 근로시간이 아닌 시간을 활용해야 할 것임
- 다만, 근참법 제10조제2항에서 사용자는 근로자위원의 업무를 위하여 장소의 사용 등 기본적 편의를 제공하여야 한다는 규정의 취지 및 노사협의회의 목적 등을 고려할 때,
  - 사용자는 근로자위원이 근로자의 의견수렴 등을 통하여 근로자의 복지증진이나 기업의 발전을 위한 제안 등을 발굴할 수 있도록 합리적인 수준에서 근로자위원의 활동을 지원할 수도 있을 것임

(노사관계법제과-1425, 2021.6.7)



# 제4장

---

## 노사협의회의 운영





## 제4장

## 노사협의회의 운영

## I

## 회의개최

## 관련 규정

## 법률

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

② 협의회는 필요에 따라 임시회의를 개최할 수 있다.

**제14조(자료의 사전 제공)** 근로자위원은 제13조제3항에 따라 통보된 의제 중 제20조제1항의 협의 사항 및 제21조의 의결 사항과 관련된 자료를 협의회 회의 개최 전에 사용자에게 요구할 수 있으며 사용자는 이에 성실히 따라야 한다. 다만, 그 요구 자료가 기업의 경영·영업상의 비밀이나 개인정보에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

**제15조(정족수)** 회의는 근로자위원과 사용자위원 각 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.

**제16조(회의의 공개)** 협의회 회의는 공개한다. 다만, 협의회 의결로 공개하지 아니할 수 있다.

**제17조(비밀 유지)** 협의회 위원은 협의회에서 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

**제19조(회의록 비치)** ① 협의회는 다음 각 호의 사항을 기록한 회의록을 작성하여 갖추어 두어야 한다.

1. 개최 일시 및 장소
2. 출석 위원
3. 협의 내용 및 의결된 사항
4. 그 밖의 토의사항

② 제1항에 따른 회의록은 작성한 날부터 3년간 보존하여야 한다.

**제32조(벌칙)** 사용자가 제12조제1항을 위반하여 협의회를 정기적으로 개최하지 아니하거나 제26조에 따른 고충처리위원을 두지 아니한 경우에는 200만원 이하의 벌금에 처한다.

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

Q | 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 제3조 제4호의 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?

A | 답

- 노사협의회법 제3조제2호에서는“근로자라 함은 근로기준법 제14조의 규정에 의한 근로자를 말한다”로 명시되어 있고 노동조합법 제3조제4호 후단에“해고의 효력을 다투고 있는 자를 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니 된다”라고 규정되어 있는 것은 해고된 근로자가 해고된 때로부터 상당 기간내에 해고의 효력을 다투고 있는 때에는 노동조합법상 노동조합원으로서의 지위를 인정한다는 것이지 해고의 효력을 다투고 있다하여 그 사실만으로 근로계약 관계의 해지의 효력이 달라지는 것은 아니라고 할 것이므로 노사협의회 위원이 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 회의개최를 거부할만한 정당한 사유가 있다고 보아야 할 것임

(노사 68130-339, 1995.11.14)

147

## 하나의 사업 내 수 개 사업장에 각각 노사협의회가 구성되어 있는 경우 노동조합 본조의 사업장별 노사협의회 참관의 타당성

### Q | 문

- 130여개의 단위지부로 구성된 노동조합으로서 현재 각 지부별로 노사협회가 진행 중인데 노사협의회에 참관인 자격으로 본 노조에서 참관을 하는 문제와 관련하여서 해당 사업장(지부)의 조합원 이외에 해고자나 본 노조에서 참관하고자 했을 때 사용자측에서 거부할 수 있는 건지?
- 만일 본 노조에서 노사협회사무를 지원하는 차원에서 참관하여 직접 발언은 하지 않고 협의회를 지켜만 보겠다고 했을 때에도 회의장에 들어오지 못하게 할 수 있는지 여부(발언은 하지 않되 회의장을 출입하면서 조언하는 행위 등)

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에서 정한 노사협의회는 근로조건 결정권이 있는 30인 이상의 사업 또는 사업장 단위로 설치하여 당해 사업(사업장) 내의 근로자복지 및 노사협력 증진에 관한 사항을 논의하는 협의기구인바, 하나의 사업 내에 각 사업장별 노사협의회가 설치되어 있는 경우, 노사협의회를 구성하는 사업장 이외의 사용자와 근로자는 당해 노사협의회 위원의 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, 2001.7.27)

**근로자위원이 선임되지 않아 정기 노사협의회를 미개최하는 경우  
법 위반 여부**

**Q | 문**

- 질의1) 노사협의회 근로자위원의 퇴사 및 탈퇴, 보궐위원 미선출 등으로 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 것인지?

**A | 답**

- 질의1)에 대하여
  - 「근로자참여및협력증진에관한법률」(이하 “근참법”이라한다)은 노사협의회 의 임무로 협의사항, 의결사항 및 보고사항을 각각 규정하고 있으나, 노사협의회 미구성 시 안건 처리에 대해서는 별도로 규정하고 있지 않음
  - 따라서, 노사협의회가 구성되지 않았다고 해서 사용자 일방이 노사협의회 의 안건을 자유롭게 처리할 수는 없다고 판단되며, 근로자위원이 조속히 선출될 수 있도록 노사가 공동 노력해야 할 것임
  - 다만, 근참법 제10조제1항에 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 제12조제1항에 따라 노사협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 하고, 사용자나 이를 이행하지 않을 경우에는 근참법 제32조에 따라 200만 원 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, 2007.6.1)

## 149 서면결의 방식으로 노사협의회를 운영할 수 있는지

## Q | 문

- 회사측은 보고사항 같은 것은 중요하지 않기 때문에 서면결의로 위원들에게 안건을 메일로만 송부하여 검토하도록 하고 의견이 있는지를 물어 회의를 한 것으로 처리한 후 차후에 서명을 받아 처리하자는 경우가 총 의무회의 수 4번 중에서 1~2회를 요구하고 있는 실정임
  - 이런 경우 서면결의 방식도 법적 의무횟수 4회의 회의로서 적법한 것인지?

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다) 제3조에 노사협의회는 ‘근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구’로 정하고 있고, 같은 법 제16조에 노사협의회 회의를 공개하도록 정하고 있음을 볼 때 노사협의회 회의는 노사위원의 직접 참여를 전제로 하고 있다고 보여 지는 점,
  - 같은 법 제13조에 노사협의회 회의는 의장이 소집하며 회의 개최 7일 전에 회의일시, 장소, 의제를 각 위원에게 통보하도록 되어 있고, 같은 법 제15조에 회의는 노사위원 각 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결하도록 회의의 소집·개최·의결 요건을 정하고 있는 점,
  - 같은 법 제19조에 회의 개최일시 및 장소 등을 기록한 회의록을 갖추어 두도록 정하고 있는 점 등을 감안하여 볼 때, 노사협의회 회의는 노사위원이 출석하는 회의로 개최하는 것이 원칙이라고 판단됨

(노사협력정책과-76, 2010.1.8)

150 노사협의회 회의록 작성 방법

Q | 문

- 노사협의회 개최 후 녹취한 내용을 토대로 회의의 중요한 안건과 협의사항, 의결사항 등을 자세히 기록한 회의록을 작성한 후, 노조에게 내용을 확인한 후 이의가 있으면 수정을 하거나 내용을 추가하여 사측에 전달하여 줄 것을 요구하였으나, 노조에서는 회의록의 내용이 요약되어 있으며, 회의 전체 내용을 한 글자도 빠지지 않고 기록한 회의록으로 다시 작성할 것을 요구하며 서명날인을 거부하고 있음
  - 이러한 경우 노측의 서명 날인없이 사측에서 회의록을 작성하여 보관하는 것도 가능한 지?

A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법” 이라 한다) 제19조 및 같은 법 시행령 제6조에서 노사협의회는 개최일시 및 장소, 출석위원, 협의내용 및 의결된 사항, 그 밖의 토의사항을 기록한 회의록을 작성하여 출석위원 전원이 서명하거나 날인하여 3년간 보존하도록 정하고 있음
  - 회의록은 근참법 시행규칙 제4조 별지 제3호 서식에 의하여 작성하되, 회의에서 논의된 내용을 어떻게 작성할 것인지는 정해진 바가 없으므로 협의회에서 자율적으로 정하여 작성하면 될 것으로 사료됨
  - 또한, 근참법 제7조제3항 및 같은 법 시행규칙 제2조에 따라 노사 쌍방이 근로자위원과 사용자위원 중에서 각각 1명씩 간사를 두어 회의 결과의 기록 등 사무를 담당하도록 정하고 있으므로, 귀사에서 노사 양측 간사가 회의록을 작성하여 확인한 후 출석위원 전원이 서명하거나 날인하도록 하는 것이 바람직할 것으로 사료됨

(노사협력정책과-728, 2010.4.15)

## 151 자료의 사전제공을 거부할 수 있는 '기업의 경영·영업상 비밀'의 범위

## Q | 문

- 근로자위원이 요구하는 자료 중 기업의 경영·영업상의 비밀에 관한 사항은 자료의 사전 제공을 하지 않을 수 있도록 규정하고 있는바, 구체적으로 어느 범위를 말하는지?

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제14조에 따라 근로자위원은 회의 의제로 통보된 의제 중 협의사항과 의결사항과 관련된 자료를 협의회 회의 개최 전에 사용자에게 요구할 수 있으며, 사용자는 근로자위원의 자료 요구에 대하여 성실히 따라야 함. 다만, 그 요구 자료가 기업의 경영·영업상의 비밀이나 개인정보에 해당하는 경우에는 그러하지 아니함
  - 이때 '기업의 경영·영업상의 비밀에 관한 사항'에 대하여 명확한 정의 또는 범위에 관한 규정은 없으나, 통상 정보가 공개될 경우 기업의 이익을 해할 우려가 있다고 인정되는 정보를 뜻하며, 그 구체적인 범위는 노사공동의 이익증진이라는 노사협의회의 목적을 고려하여 노사가 자율적인 협의를 통해 정하는 것이 바람직하다고 사료됨

(노사협력정책과-3440, 2012.11.8)

## 152 노사협의회 위원 의결권 위임

## Q | 문

- 사용자위원 3명 중 2명이 부득이한 사유로 노사협의회 회의에 참석이 불가능할 경우 협의 및 의결권을 다른 사람(참석 사용자위원 포함)에게 위임하여 노사협의회 개최 및 의결을 할 수 있는지?

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하‘근참법’이라 한다)」에서 노사협의회는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구로서, 근참법 제15조 및 같은 법 시행령 제6조에 따라 근로자위원과 사용자위원 각 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결하며 회의록에 출석위원 전원이 서명하거나 날인하도록 규정하고 있음
  - 이러한 취지는 노사협의회 위원 본인의 출석 및 의사결정을 전제로 하는 것으로 위임이나 대리인 선임에 의한 노사협의회 참석 및 의결은 허용되지 않음

(노사협력정책과-4031, 2012.12.20)

153

**‘3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 한다’의 의미**

**Q | 문**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제12조제1항에서 협의회는 3개월마다 정기적으로 개최하여야 한다고 규정하고 있으나, 2018년도 마지막 노사협의회를 2018.12.19. 개최하였고 2019년도 첫 노사협의회 회의를 2019.3.27.에 개최한 경우
  - ‘3개월마다 정기적’ 의미가 정확히 3개월(2018.12.19.~2019.3.18.)을 의미하므로 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제12조를 위반한 것인지?

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 제12조제1항에서 협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 한다고 규정하고 있음
- ‘3개월마다 정기적’의 의미는 분기 또는 다르게 정한 3개월의 기간 동안 1회 이상 회의를 개최하여야 한다는 의미이며, 회의 개최 이후 3개월 내 차기 회의를 반드시 개최하여야 한다고 볼 수 없을 것으로 판단됨
  - 아울러, 근참법 제5조에 따른 노사협의회 규정에 협의회의 회의 소집, 회기 등에 관한 사항을 규정하여 협의회를 운영하는 것이 바람직할 것임

(노사관계법제과-1591, 2019.5.29)

154

## 노사협의회 정기회의가 3개월을 초과하여 개최되었을 경우 항상 법 위반에 해당하는지

### Q | 문

- '19년 6월 이전에 노사협의회 정기회의를 실시한 후 '19.7월과 12월에 노사협의회 정기회의를 각각 개최한 경우
  - 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제12조제1항에 따른 정기회의 개최의무를 위반한 것인지?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제12조제1항에 따른 정기적인 회의의 목적은 노사협의회 운영의 연속성을 확보하고 노사간 원활한 의사소통을 위한 것으로서,
  - 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하지 않거나 지연하여 개최한 경우에는 근참법 제12조제1항의 위반 소지가 있음
- 다만, 이 경우에도 노사협의회를 개최하지 않거나 지연하여 개최한 경위 및 구체적인 사유, 사용자가 고의적으로 노사협의회를 개최하지 않았는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 그 위반 여부를 판단하여야 할 것이며,
  - 구체적인 노사협의회 개최일자 및 방법 등은 근참법 제18조에 따른 협의회규정으로 정하여 노사협의회를 운영하는 것이 바람직할 것임

(노사관계법제과-334, 2021.2.2)

155

노사협의회 임시회의 소집 시 7일 미만의 기간을 정하여 회의시기, 장소, 의제 등을 통보할 수 있는지

Q | 문

- 협의회규정으로 임시회의 개최에 관한 통보 기간에 대한 예외를 둘 수 있는지
  - (예시) 의장은 회의개최 7일 전에 회의일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급을 요하는 임시회의 등을 소집한 때에는 예외로 할 수 있다.

A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제12조에 따라 협의회는 3개월마다 정기회의 및 필요 시 임시회의를 개최할 수 있으며, 같은 법 제13조제3항에 따라 회의의 소집은 협의회 의장이 회의 개최 7일 전에 회의일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보하도록 규정하고 있음
- 이 경우 제13조제3항에 따른 7일의 기간은 최소한의 법정기간으로 협의회 위원들이 회의 안건에 대해 사전에 충분히 검토할 시간을 갖도록 하는 취지이므로 이를 단축하는 것은 불가하나,
  - 협의회규정으로 사업 또는 사업장의 특성 등을 감안하여 합리적인 범위 내에서 적당한 기간으로 연장하는 것은 가능함

(노사관계법제과-457, 2021.2.17)

## 156 노사협의회 속기록을 녹취록으로 갈음할 수 있는지

## Q | 문

- 당 사업장에서는 노사협의회 회의 후 회의록과 속기록을 작성하여 보관하고 있으나, 회의가 장시간 진행되어 속기록의 양이 과다해지는 경우가 있어 속기록을 녹취록으로 대체하고자 하여 이의 가능 여부를 질의함

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법」) 제19조 및 같은 법 시행규칙 제4조에 따라 협의회는 회의의 개최일시 및 장소, 출석위원, 협의내용 및 의결된 사항 등을 기록한 회의록을 작성하여 3년간 보존하여야 하며
  - 같은 법 시행령 제6조에서는 회의록에는 출석위원 전원이 서명하거나 날인하여야 한다고 규정하고 있음
- 따라서, 노사협의회 회의의 기록과 관련하여서는 근참법 시행규칙 제4조에 따른 별지 서식(노사협의회 회의록)을 작성하여 갖추어 두면 될 것이며,
  - 이에 더해 속기록 등의 작성 및 보관 등에 관하여는 당해 사업 또는 사업장의 협의회 규정으로 정함이 있으면 이에 따르되, 정함이 없는 경우에는 노사 간 자율적으로 정할 수 있을 것이며,
  - 아울러, 노사협의회 회의와 관련하여 향후 회의의 내용 및 그 해석에 관하여 노사간 이견 및 다툼이 발생할 수도 있으므로, 상호 협의하여 속기록이나 녹취록 등을 작성·보관하는 것도 무방하다 할 것임

(노사관계법제과-884, 2021.4.1)

## 특정 사용자위원회에 대한 제척요구에 대한 갈등으로 정기회의를 개최하지 못한 경우 사용자 책임 여부

### Q | 문

- 특정 사용자위원회와 노동조합간 갈등이 있어 근로자위원(과반수 노동조합이 위촉)이 해당 사용자위원회의 제척을 요구하며 요구가 받아들여지지 않을 경우 정기회의에 불참할 것임을 고지하였음
- 이후 실제 근로자위원 전원이 정기회의에 참석하지 않아 정기회의가 유효하게 성립되지 못한 경우 사용자에게 정기회의 미개최 책임을 물을 수 있는지

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법」) 제12조제1항에 따라 노사협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 하며, 사용자가 이를 위반할 경우에는 같은 법 제32조에 따라 법적 책임(200만원 이하 벌금)이 부과될 수 있음
  - 다만, 정기회의 미개최에 따른 처벌 대상은 특별한 사정이 없는 한 노사협의회 대표이자 회의 소집의 주체인 의장이 회의를 개최하지 아니한 경우로서, 그 의장이 사용자를 대표하는 사용자위원인 경우를 의미하며(대법원 2008.12.24. 선고 2008도8280),
  - 노사협의회 정기회의 미개최에 따른 벌칙 규정의 적용 여부는 정기회의를 개최하지 않거나 지연하여 개최한 경우 및 구체적인 사유 등을 종합적으로 고려하여 그 위반 여부를 판단하여야 할 것으로,
  - 귀 질의와 관련하여 의장인 사용자위원이 회의를 소집하였으나 사용자위원의 제척 문제와 관련하여 근로자위원의 거부나 반대로 회의가 개최되지 않았다면, 이를 곧바로 사용자에게 귀책사유가 있다고 보기는 어려움

(노사관계법제과-1616, 2021.6.28)

## 158 노사협의회 회의의 의사·의결정족수 판단기준

## Q | 문

- 당 사업장은 과반수 노조가 없는 복수노조 사업장으로 노사 각 5명의 위원을 선출(위촉)하여 노사 협의회를 운영하고 있음
- 20.5월경 위원의 임기가 만료되고 그 중 2명의 근로자위원이 퇴사하여 현재 근로자위원은 3명만 남아있으나, 근로자위원 선출선거 기준에 대한 노조간 주장에 차이가 있어 차기 근로자위원을 선출하지 못한 채 근참법 제8조제3항에 따라 임기가 만료된 근로자위원이 위원직을 계속 수행하고 있었는데,
  - 최근 재직 중인 근로자위원 3명 중 1명이 소속한 신규 근로자위원 선출을 요구하며 더 이상 노사 협의회에 참여하지 않겠다는 의사를 표시하였는바, 노사협의회 의사정족수에 대해 노사간 아래와 같이 이견이 있어 질의함
- (사측) 의사정족수는 현재 협의회규정에 따른 위원 정원을 기준으로 판단하여야 함  
(노측) 의사정족수는 회의 개최일 기준 현원을 기준으로 판단하여야 함

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’이라 함)」 제6조제1항에서 노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하도록 하면서, 같은 법 제15조에서는 회의는 근로자 위원과 사용자위원 각 과반수의 출석으로 개최한다고 규정하고 있는바,
  - 동 규정은 노사협의회 협의 및 의결사항에 대하여 노사가 대등한 교섭력을 가지고 결정하도록 하기 위해 마련된 규정임
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 노사협의회 의사 정족수의 기준을 노사위원 현원으로 판단한다면 귀 질의의 상황과 같이 어느 한쪽 위원의 결원이 여러 명 발생할 경우 다른 한쪽 위원의 수가 두 배 이상이 되어 다른 한쪽의 위원들만으로 의결 정족수를 갖추 수 있게 되어 대등한 논의와 협의를 보장될 수 없게 된다고 것인바,
  - 근참법 제15조에 따른 의사정족수는 협의회규정에서 정한 노사위원의 정원을 기준으로 판단함이 타당함

(노사관계법제과-3091, 2021.12.29)

159 노사위원 일부의 의사로 회의결과 등을 비공개할 수 있는지

Q | 문

- 노사협의회 회의록 공개에 대해 사용자위원이 공개를 거부할 경우 공개가 불가능한 것인지

A | 답

- 근참법 제16조에 따라 노사협의회 운영과정 및 노사협의회 회의결과 등은 투명하게 공개되어야 하고, 같은 법 제23조에 따라 의결된 사항은 신속히 근로자에게 알려야 하므로, 비치된 회의록을 열람하거나 근로자에게 회의 결과 등을 전달하는 것은 허용된다 할 것이고,
  - 회사의 경영기밀이나 개인의 고충처리 사항 등과 같이 회의 공개를 제한할 필요가 있는 경우에는 같은 법 제16조 단서에 따라 노사협의회 의결을 거쳐야 하므로,
  - 노사협의회 의결로써 회의의 공개를 제한하지 않는 이상 사용자위원이 거부한다는 사정만으로 회의록을 공개할 수 없다고 보기 어려울 것임

(노사관계법제과-1450, 2021.6.7)

160 통합 노사협의회 개최 요청에 응해야 하는지 여부

Q | 문

- 노동조합이 과거 여러 회사를 통합하여 노사협의회를 개최한 사례를 들어 당사를 포함한 다른 회사 (법률상 다른 법인 내지 사업주) 수십여 개 업체를 통합하여 통합노사협의회 개최를 요구하는 경우 회사가 개별 회사별로 노사협의회를 개최할 것을 이유로 통합노사협의회 개최를 거부할 수 있는지?

A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다)상 노사협의회는 “근로자와 사용자가 참여와 협력을 통해 근로자 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하는 협의기구”로 “근로조건 결정권이 있는 상시 30인 이상 근로자를 사용하는 사업이나 사업장 단위로 설치”하도록 정하고 있음

- 귀 질의에서 적시한 회사들이 각각 별개의 사업 또는 사업장이고, 근로조건에 대한 결정권이 있으면서 상시 30인 이상 근로자를 사용하고 있다면 각각 노사협의회를 설치·운영하여야 할 것이지 반드시 이를 통합하여 설치·운영해야 하는 것은 아님
- 다만, 위의 회사들이 공동으로 노사협의회를 개최하는 건에 대하여는 해당 회사들의 공동 협의 필요성 등을 고려하여 노사 당사자들이 협의·결정할 문제라고 사료됨

(노사협력정책과-1467, 2010.6.15)

## 161 2사 1노조 사업장에서 노사협의회 운영 방법

### Q | 문

- 특정사업부(A공장)가 분할 독립하여 2사 1노조 형태가 될 경우 기존 노조가 2개 사업장 전체를 대표하여 노사협의회를 운영할 수 있는지?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 제4조 및 같은 법 시행령 제2조에 따라 노사협의회는 상시근로자 30인 이상을 사용하는 근로조건의 결정권이 있는 사업이나 사업장에 설치하여야 하며, 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있음
- 귀 질의내용에 따르면 A공장 내에는 갑회사와 을회사 소속 근로자가 혼재되어 근무하고 있고, 동 회사들은 각각 독립된 사업체로서 별도로 근로조건의 결정권을 가지고 있으나, 노동조합(이하 “A공장노동조합”이라 한다)은 A공장에서 근무하는 위의 갑과 을 2개 회사의 전체 근로자를 대상으로 조직되어 있는 것으로 사료되는 바,
  - 만일 위와 같다면 비록 A공장노동조합이 갑과 을 2개 회사 근로자들을 대상으로 하여 설립되었다 할지라도 근참법 제4조에 의하여 A공장 내에 노사협의회를 설치할 경우 법 취지에 따라 노사협의회는 회사별로 각각 설치하여야 할 것이므로, 노동조합 역시 소속 회사별로 각각의 노사협의회에 참여하여야 할 것으로 사료됨

(노사협력정책과-515, 2011.4.4)

162 상시근로자 30명 미만 사업장의 노사협의회 운영

Q | 문

- 직원 수가 30명 이상이 되어 노사협의회를 설치하였으나, 이후 상시 30명 미만의 사업장이 된 경우 노사협의회를 언제까지 운영해야 하는지?

A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 제4조 제1항에 따라 노사협의회 설치 대상은 근로조건 결정권이 있는 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 해당되며, 노사협의회를 운영하는 목적은 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통해 근로자 복지증진과 기업의 건전한 발전 등 노사공동의 이익을 증진하는데 있다 할 것임
- 귀 질의내용만으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 드리기 어려우나, 노사협의회가 설치된 사업장이 일시적인 인원 감소로 근로자 수가 30명 미만이 된 경우라도 그간의 고용추이·향후 고용전망(30명 이상으로 회복가능성) 등을 고려할 때, 상시적으로 사용하는 근로자수가 30명 이상이라면 노사협의회를 계속 운영해야 함
  - 다만, 상시적으로 사용하는 근로자수가 다시 30명 이상으로 회복될 가능성이 희박한 경우라면 노사협의회를 계속 설치·운영할 법적 의무는 없다 할 것임

(노사협력정책과-1478, 2012.4.20)

## II 협의사항

### 관련 규정

#### 법률

**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 고용조정의 일반 원칙
7. 작업과 휴게 시간의 운용
8. 임금의 지불방법·체제·구조 등의 제도 개선
9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선
10. 작업 수칙의 제정 또는 개정
11. 종업원지주제(從業員持株制)와 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. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항
17. 그 밖의 노사협조에 관한 사항

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

163 조직변경에 관한 사항을 협의사항으로 볼 수 있는지 여부

Q | 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?

A | 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 아님.
  - 따라서 노와 사가 '조직변경'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, 2008.11.27)

164 직장 동아리 구성에 관한 사항이 노사협의회 안건의 대상인지 여부

Q | 문

- 근로자들의 사기 진작 및 인화 단결을 고취하고자 직장 내 동아리를 구성하여 운영하기 위하여 '동아리 구성 및 운영안 협의'를 금년 2/4분기 노사협의회 안건으로 상정하고자 하는바, 이 안건이 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조제1항제13호 및 제17호에 의거 노사협의회 안건이 될 수 있는지 여부

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에서 정한 노사협회는 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 공동체의식을 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, 2001.8.1)

165

## 협의사항 중 '근로자의 채용·배치 및 교육훈련'의 범위

## Q | 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?

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제20조 및 제21조는 노사협의회 협의사항 및 의결사항을 규정하고 있는바, 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, 2003.6.5)

166 특정 근로자 채용 관련 사항이 노사협의회 협의사항에 해당되는지 여부

Q | 문

- 당 아파트의 인사의 채용 및 발령은 관리소장의 추천에 의하여 입주자대표회의 임원회의에서 임면하게 되어 있는바, 회계주임(비노조원이며 사용자측 직원 성격임)을 채용함
- 노동조합에서는 근참법 제20조(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?

A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제20조 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 등 에 대하여 노사협의회에서 협의하여야 할 사항을 규정한 것으로 어떤 특정인물을 채용한다거나 특정인을 특정 직무에 배치하여야 하는 것까지를 의미하는 것은 아니라고 할 것임

(노사협력복지과-770, 2004.4.20)

## 167 노조 전임자 수가 협의사항 '기타 노사협조에 관한 사항'에 포함되는지

## Q | 문

- 근참법 제20조(협의사항)제1항제17호 '기타 노사협조에 관한 사항'과 관련하여 노조전임자 수에 대해 노사협의회에서 협의하는 것이 가능한지?

## A | 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 제20조는 노사협의회에서 협의하여야 할 사항을 규정하고 있는바, 동 조 제1항제17호의 ‘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 동의를 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, 2004.6.29)

## 168 협의사항 중 ‘근로자의 복지사항’의 범위

## Q | 문

- 당사는 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 노사 협약을 요구함
- 부가가치세 경감액은 근로자의 후생복지기금 및 처우개선비로 근참법 제20조제1항제13호 ‘근로자의 복지사항’에 해당되므로 당연히 전체 근로자를 대표하는 근로자위원과 협약을 체결함이 타당한 것 아닌지?

## A | 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, 동 조 제1항제17호는 ‘기타 노사협조에 관한 사항’을 규정하고 있는바, 이는 본 조에 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, 2004.6.30)

## 169 협의사항의 효력발생 요건

## Q | 문

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제20조(협의사항)제1항제5호에는 인사, 노무관리의 제도 개선이 협의사항으로 규정되어 있는바, 부서장의 신설에 대해 노사협의회를 2차례나 개최하여 협의한 것만으로 효력이 발생하는지의 여부?

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제20조에서 정한 협의사항은 노사가 성실히 협의하는 것으로 충분하며, 반드시 노사합의 또는 결정에 이르러야 함을 강제하고 있지는 않음.
  - 따라서 “인사·노무관리의 제도 개선”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, 2001.7.9)

## 170 노사협의회 협의사항의 범위와 효력

## Q | 문

- 당사는 택시업체로 '02.8월 당시 노동조합은 근로자 과반수 이상의 조직(근로자 230여명, 조합원 200여명)이었으나 '02.11월 130여명의 조합원이 탈퇴하였음
  - 비노조원들이 '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 제20조(협의사항)제1항제8호 ‘임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도개선’ 부분은 실질적으로 노조의 임금협상에 해당하는 수준인지 여부와 근참법 제20조의 협의사항이 동법 제15조의 정족수가 되어 의결되어 지면 이후의 법적 구속력 및 100% 성과급(정액제), 1일차의 LPGas 부분은 임금에 해당하는지와 임금이라면 노사협의회에서 다를 수 있는 것인지
- 질의4)** 노동조합이 과반수에 미치지 못하므로 단체협약에 따르지 않고 취업규칙과 근로계약에 따라야 한다고 보는데 맞는지
- 질의5)** 사측의 부당행위에 대해서 근로자위원회는 노동조합이 아니라는 이유로 부당노동행위에 대한 조치를 취할 수 없다는 답변을 들었는데 비조합원들이 권리를 찾기 위한 방법은?

## A | 답

- 질의 1)에 대하여
  - 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’) 제20조는 노사협의회에서 협의하여야 할 사항을 규정하고 있는바, 협의회 위원들이 근로계약의 내용 중 동 조의 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」 제24조제3항이 ‘근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자’를 ‘근로자대표’로 규정하고 있는 상황에서
  - 노동조합이 근로자 과반수를 조직하지 못하고 있는 경우 근참법에 의한 노사협의회가 설치되어 있다면 그 근로자위원을 근로자대표로 볼 수 있는바, 그 범위 내에서 근로자대표권이 인정된다 할 것임(근로기준법상 근로자대표의 개념과 서면합의의 효력 등에 관한 해석기준<근기 68207-735, 1997.6.5.>)

○ 질의 3)에 대하여

- 근참법상 협의사항의 구체적인 협의범위는 노사에 의해 자율적으로 결정되어진다 할 것이나 근참법상 노사협의회의 협의는 합의를 전제하지 않으며, 합의되지 않음을 이유로 한 쟁의행위가 허용되지 않는다는 점에서 쟁의행위가 인정되는 노동조합의 임금협상과는 차이가 존재한다 할 것임
- 또한, 근참법 제20조제2항에 의거 협의사항을 의결한 경우 같은 법 제24조에 따라 근로자와 사용자는 의결된 사항을 성실히 이행하여야 하며, 정당한 사유없이 이행하지 않는 경우 법 제30조에 의한 벌칙이 부과된다 할 것임
- 아울러, 「근로기준법」 제2조에 의거 임금이라 함은 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금·봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말하며, 귀하의 질의서상 1일차의 LPGGas부분은 사용자가 근로자에게 택시운행에 필요한 LPG대금을 지급하거나 혹은 LPG를 구입해 줄 경우 그 대금 등이 임금에 해당하는가의 여부에 대한 질문으로 여겨지는 바, 이는 실비변상으로 지급되는 금품에 해당하므로 근로의 대상으로 지급되는 임금이라 할 수 없을 것으로 사료됨
- 다만, 근참법상 협의는 안건제출 등 노사협의를 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 무효로 되고, 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의함”을 규정하고 있는바,
- 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 노사협의회 위원으로서의 직무수행과 관련한 사용자의 근로자위원에 대한 불이익처분 금지 및 불이익처분에 대한 벌칙규정을 두고 있음

(협력 68210-303, 2003.8.2)

171 노사협의 없이 감시카메라를 설치한 경우 법 위반 여부

Q | 문

- 버스 회사에서 노사협의회의 협의과정 없이 노사 대표자간 합의로 차량 내 감시카메라를 설치한 경우 법 위반에 해당하는지?

A | 답

- 귀 질의의 경우 사실관계가 확인되지 않아 정확히 답변하기 어려우나, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」상 노사협의회는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구로서 같은 법 제20조에 “사업장 내 근로자 감시 설비의 설치” 등을 노사 협의사항으로 정하고 있음
  - 만약 귀사에서 차량 내 감시카메라를 설치하고자 하는 경우 성실한 노사협의를 통해 처리하는 것이 타당할 것임. 다만, 노사협의회에서의 협의과정을 거치지 않고 노사 대표자간에 합의했다고 하더라도 그 합의 자체를 무효라고 단정하기는 어렵다고 사료됨

(노사협력정책과-1468, 2010.6.15)

172 휴일당직비 인상이 협의사항에 해당하는지

Q | 문

- 노사협의회 협의사항으로 ‘휴일당직비 인상, 연장근로 가산시간(0.5→1.0) 인상’을 다룰 수 있는지?

A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제20조에 의한 협의사항은 노사공동의 이익 증진을 위하여 노사협의회에서 협의해야 할 사항으로 노사 일방 또는 쌍방이 협의안을 제시함으로써 협의회의 협의의제로 다루어지게 되는 것이므로 각 협의사항의 구체적인 범위는 일반적인 원칙·기준 등을 중심으로 노사가 자율적으로 결정할 사항이라 할 것임

- 따라서, 귀 질의내용과 같이 휴일 당직비 인상, 연장근로 가산시간 인상 등은 개별적·구체적인 근로조건의 유지·개선과 관련된 사항으로써 원칙적으로 노사협의회의 협의 또는 의결을 거쳐야 할 사항으로 보기는 어려울 것으로 사료됨

(노사협력정책과-1847, 2010.12.30)

173

### 선택적복지제도에 따른 비흡연자 포상금 신설이 협의사항에 해당하는지

#### Q | 문

- 회사의 선택적 복지제도에서 비흡연자 포상금이라는 항목을 만들어 차등 지급하려고 함.  
노사협의회에서 협의할 사항인지 여부와 금연 정책이라는 명목하에 차등 지급해도 되는지 여부

#### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하‘근참법’이라 한다)상 노사협의회는 ‘근로자와 사용자가 참여와 협력을 통해 근로자 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 구성하는 협의 기구’로서 근참법 제20조제1항의 노사협의회 협의사항 중 제13호 ‘근로자의 복지증진’에 관한 규정은 전체 근로자의 복지증진을 위한 각종 지원방안 등에 관한 사항이 포함되는 것이므로 귀 질의상의 ‘선택적 복지제도에서 비흡연자 포상금 지급’에 대한 사항도 노사협의회 협의사항에 해당된다고 사료됨
- 아울러, 「근로복지기본법」 제81조에 따라 선택적 복지제도는 근로자가 여러 가지 복지항목 중에서 자신의 선호와 필요에 따라 자율적으로 선택하여 복지혜택을 받는 제도로써 사업주는 선택적 복지 제도를 실시할 때에는 해당 사업 내의 모든 근로자가 공평하게 복지혜택을 받을 수 있도록 하여야 하나, 근로자의 직급, 근속연수, 부양가족 등을 고려하여 합리적인 기준에 따라 수혜 수준을 달리 할 수 있음
- 따라서, 귀 질의와 관련하여 흡연자들에 대해 선택적 복지제도 수혜 자체를 배제하는 것이 아닌 선택적 복지제도 내에 비흡연자 포상금 항목을 추가하여 비흡연자에 대해서 포인트를 추가 부여하는 것은 직원 건강증진 도모 및 회사의 금연정책 일환으로서 합리적인 기준으로 판단되므로 가능할 것으로 사료됨

(노사협력정책과-4169, 2012.12.31)

174 노사협의회 협의없이 복무규정을 개정할 수 있는지

Q | 문

- 노사협의회 의 사전 협의없이 이사회 결의로 복무규정을 일부 개정하여 지각 관련 조치를 강화함  
질의1) 노사협의회 협의를 거치지 않은 경우 법 위반이 아닌지?  
질의2) 노사협의회 근로자위원의 직무유기에 대한 제재 방법은 없는지?

A | 답

- 질의1.에 대하여
  - 현행 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다)에는 노사 당사자 간 어느 일방이 협의사항에 대하여 노사협의회 의 협의를 거치지 않고 시행할 경우에 대한 법적 효력에 관하여 구체적인 규정은 없음
  - 다만, 법 제정 취지에 비추어 볼 때, 동법은 노사 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사공동의 이익을 증진시키는 것이 목적이므로 협의사항에 대하여 노사 간 성실한 협의를 통해 해결하는 것이 바람직할 것으로 사료됨
  - 한편, 「근로기준법」 제94조에 의하면 사용자가 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 의견을 들어야 하며, 취업규칙을 불이익하게 변경하고자 할 때에는 그 동의를 얻어야 하는 것인바, 취업규칙 불이익 변경 시 같은 법 제94조에 규정된 절차를 거치지 아니하면 변경된 부분은 효력이 없는 것으로 보아야 할 것임
- 질의2.에 대하여
  - 현행 근참법에는 노사협의회 근로자위원의 임무 수행 해태에 대한 처벌 규정이 없으므로 이를 이유로 한 처벌은 어렵다 할 것임

(노사협력정책과-1716, 2013.4.26)

175

## 사업장 내 CCTV 설치 시 협력업체 작업공간의 일부가 촬영될 경우에도 CCTV를 설치할 수 있는지

### Q | 문

- 사업장 내 안전 관리 목적으로 공장 내 CCTV를 추가 설치하고자 하나, CCTV를 설치하려는 구역이 공장 내 협력업체 근로자들이 업무 수행하는 구역과 일부 겹치는 상황임
- 이때, 협력업체 근로자들이 업무 수행하는 구역을 비추는 CCTV를 설치하려면 협력업체 근로자들의 동의를 얻어야 하는지
  - 혹은 안전 관리 목적의 CCTV 설치라 하더라도 CCTV가 협력업체 근로자를 비추는 경우 CCTV 설치는 불가한지

### A | 답

- 사용자가 시설관리권 등에 기반하여 사업장 내 CCTV를 설치할 경우 해당 CCTV의 촬영 범위가 당해 사업장의 협력업체 작업구역에 일부 겹쳐 있다고 하여 이를 설치할 수 없다고 보기 어려울 것임
  - 다만, 귀 질의의 내용과 같이 공장 내 CCTV 설치가 근로자 감시 목적이 아닌 안전관리 목적이라 하더라도 근로자 감시용 설비와의 구분이 명확하지 아니하여 근로자 감시에 활용될 가능성을 배제할 수 없으므로,
  - CCTV 설치 등에 따른 갈등 예방 등을 위해서는 근참법 제20조에 따라 해당 사업 또는 사업장의 노사협의회 협의를 거쳐 설치하는 것이 바람직함
- 한편, 「개인정보보호법」 제6조에서 개인정보 보호에 관하여는 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에서 정하는 바에 따르도록 규정하고 있는 바,
  - \* 「개인정보보호법」 제15조제1항에서는 정보주체의 동의를 받은 경우 등에 대해 개인정보를 수집할 수 있다고 규정
  - 근참법 제20조에 따른 노사협의회 협의 여부 외 협력업체 근로자들의 동의 여부 등의 사항에 대해서는 「개인정보보호법」에 따른 해석이 필요할 것임

(노사관계법제과-928, 2021.4.5)

176 학자금(복리후생비)의 지급방법 변경이 협의사항에 해당하는지

Q | 문

- 기존에는 학자금 지급 시 장학금 수혜 여부를 고려하지 않고 학비 전액을 지급하였으나, 장학금은 제외하고 지급하는 것으로 학자금 지급 방법을 변경하여 복리후생비를 축소하는 경우 노사협의회의 협의를 거쳐야 하는지?

A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “법”）」 제20조제13호에 따르면 노사협의회가 협의하여야 할 사항 중 하나로 “근로자의 복지증진”을 규정하고 있으며, “근로자의 복지증진”이란 전체 근로자의 복지증진을 위한 각종 지원방안에 관한 사항 등을 포함한다고 할 것임
  - 질의하신 “학자금 지급 변경 등”에 관한 사항은 근로자의 복지증진을 위한 지원방안에 관한 것으로서 법 소정의 협의 사항에 해당한다고 보임
- 따라서, 노사는 참여와 협력을 통해 노사공동의 이익을 증진시키고자 하는 법 취지에 따라 협의 사항에 대하여 성실한 협의를 진행하는 것이 바람직할 것으로 사료됨

(노사관계법제과-961, 2015.5.13)

Tip

협의를 의견수렴 과정이므로 노사협의회 협의만으로 복리후생비 축소의 효력이 발생하지 않음.  
효력 발생을 위해 단체협약·취업규칙 변경 등 필요

## 177 직원의 인사배치(전보 등)가 협의사항에 해당하는지

## Q | 문

- 근참법 제20조에서 “근로자의 채용, 배치 및 교육훈련”과 “인사, 노무 관리의 제도 개선”을 노사 협의회 협의사항으로 규정하고 있는바, 정기전보 등 직원의 인사배치 시 노사협의회에서의 협의가 필요한지?

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근로자참여법’)」 제20조 협의사항 중 제2호 “근로자의 채용·배치 및 교육훈련”의 경우 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 협의하도록 규정한 것이며,
  - 제5호 “인사·노무관리의 제도 개선”의 경우 작업현장 근로자들의 인사 기준에 관한 제안이나 노무관리의 대상자로서 느끼는 점을 인사제도 개선에 반영할 경우 인사제도의 현실 적합성을 높일 수 있으며, 근로자들의 사기진작을 통하여 기업의 활력 증진에 도움이 될 수 있어 협의하도록 규정한 것임
  - 다만, 이 경우에 어떤 특정인물에 대한 ‘채용 또는 배치’ 등 구체적인 인사 사항까지 노사협의회에서 협의해야 하는 것은 아니라고 할 것임
- 한편, 근로자참여법에는 노사 당사자 간 어느 일방이 협의사항에 대하여 노사협의를 거치지 않고 시행할 경우에 대한 법적 효력에 관하여는 구체적으로 규정하지 않고 있음
  - 다만, 노사 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사공동의 이익을 증진한다는 법 제정 취지에 따라 법에 규정된 협의사항에 대하여 노사 간 성실한 협의를 진행하는 것이 바람직할 것임
- 또한, 구체적인 협의 방식이나 방법은 노사협의회 관련 규정에 따르거나 노사 간의 자율적 합의로 정하여 운영하시면 될 것임

(노사관계법제과-1449, 2015.7.29)

**산업안전보건법에 따른 산업안전보건위원회의 안전·보건 관련 심의로  
노사협의회 협의를 갈음할 수 있는지**

**Q | 문**

- 질의 사업장은 「산업안전보건법(이하 ‘산안법’)」 제24조에 따라 과반수 노동조합의 구성원이 50%가 포함된 산업안전보건위원회를 구성하여 안전 및 보건 관련 안건은 산업안전보건위원회를 통해 심의를 하고 있음
- 산업안전보건위원회의 심의가 완료된 이후 다시 근참법에 따라 노사 동수로 구성된 노사협의회에서 동일한 안건을 심의를 해야 하는지? 아니면 산업안전보건위원회 심의로 노사협의회 심의를 갈음할 수 있는지

**A | 답**

- 근참법에 따른 노사협의회는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구로서 생산성 향상과 성과 배분, 채용·배치 및 교육훈련, 고충처리 등을 주된 협의사항으로 하면서 근로자위원은 근로자가 선출하도록 규정하고 있고,
  - 한편, 산안법에 따른 산업안전보건위원회는 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위한 기구로서 산업재해 예방계획 수립, 안전보건관리규정의 작성 및 변경, 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항 등을 주된 심의·의결사항으로 하면서 근로자위원은 근로자대표, 명예산업안전감독관 및 근로자대표가 지명하는 자로 구성하도록 규정하고 있음
- 따라서, 노사협의회와 산업안전보건위원회가 공히 안전, 보건, 작업환경의 개선과 근로자 건강증진에 관한 사항을 협의 또는 심의·의결사항으로 규정하고 있다고 하더라도 위에서 살펴본 바와 같이 노사협의회와 산업안전보건위원회는 그 구성목적, 구체적인 협의 또는 심의·의결대상, 구성원 등에 상당한 차이가 있음이 명백하므로 산업안전보건위원회의 의결로써 노사협의회 협의를 갈음할 수 없다고 봄이 타당할 것임

(노사관계법제과-2110, 2021.8.24)

179

## 협의사항에 대해 노사협의회의 의결이 이루어진 경우 근참법 제24조와 제30조제2호 적용 여부

### Q | 문

- 근참법 제20조 각 호에 따른 협의사항에 대해 노사협의회에서 의결하였을 경우에도 근참법 제24조와 제30조제2호가 적용되는지?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’이라 함)」 제20조제2항에서는 “협의회는 제1항 각 호의 사항에 대하여 제15조의 정족수에 따라 의결할 수 있다.”라고 규정하고 있는바,
  - 근참법 제20조제1항 각 호의 협의사항이라 하더라도 협의회는 근로자위원과 사용자위원 각 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결할 수 있고, 이때 근로자와 사용자는 근참법 제24조에 따라 협의회에서 의결한 협의사항에 대한 성실이행 의무를 부담함
- 따라서, 근로자와 사용자가 협의회에서 의결한 협의사항을 성실하게 이행하지 않을 경우에는 근참법 제30조제2호에 따라 1천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있음

(노사관계법제과-3058, 2021.12.24)

### Ⅲ 의결사항

#### 관련 규정

##### 법률

**제21조(의결 사항)** 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대하여는 협의회 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.

## 180 노사협의회 협의사항 및 의결사항의 구체적 범위

### Q | 문

- **질의 가)** 노사협의회 협의사항 중 “근로자의 채용·배치 및 교육훈련”과 관련하여 당 은행과 노동조합이 협의를 하여야 하는 구체적인 범위는, 특히 조합과 은행간에 협의를 거쳐 기 시행되고 있는 인사관리 규정에 의거한 개별 근로자의 채용여부도 노동조합과 협의하여야 할 사항에 해당되는지?
- **질의 나)** “가”의 협의사항에 대하여 은행과 노동조합이 충분한 협의를 하였음에도 불구하고 합의에 도달하지 못하였을 경우 은행이 협의사항을 시행하더라도 동법률 및 동 규약을 위반하였다고 볼 수 있는지?

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

## A | 답

- **질의 가)·나)에 대하여**
  - 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제20조에 의한 협의사항은 노사공동이익의 증진을 위하여 노사협의회에서 협의해야 할 사항으로서 노사일방 또는 쌍방이 협의안건을 제시함으로써 협의회의 협의의제로 다루어지게 되는 것이므로 각 협의사항의 구체적인 범위는 일반적인 원칙·기준 등을 중심으로 노사가 자율적으로 결정할 사항인 것임. 따라서 개별근로자 채용과 같은 개별사안에 대하여 사용자가 반드시 노사협의회의 사전협의를 거쳐야 할 의무를 지는 것은 아니며 노사 일방 또는 쌍방의 협의안건 제시에 의해 협의하는 경우에도 동법 제21조에 의한 의결사항과는 달리 반드시 의결을 얻어야만 사용자가 이를 시행할 수 있는 것은 아님
- **질의 다)에 대하여**
  - 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제21조에 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 실시 계획까지는 포함되지 않음.
  - 따라서 귀 질의에서 매년 통상적으로 시행하고 있는 “연수계획”역시 위와 같은 기본적 사항에 관하여는 노사협의회의 의결을 거쳐야 할 것으로 생각됨
- **질의 라)에 대하여**
  - 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제5조에서 노동조합의 모든활동은 노사협의회와 관계가 없음을 규정하고 있는바, 노사협의회에서 “협의” 또는 “의결”해야 할 사항에 대해 노조와의 “협의” 또는 “동의”가 노사협의회의 “협의” 또는 “의결”로서의 실질적인 요건을 갖추지 않은 한 노조와의 “협의” 또는 “동의”를 거쳤다고 하여 당연히 노사협의회의 “협의” 또는 “의결”효력이 발생하는 것은 아니라고 사료됨

(노사 68107-41, 1998.2.14)

181 '근로자 교육'이 노사협의회의 의결사항에 해당하는지 여부

Q | 문

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제21조(의결사항)에 사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 사항에 대하여는 노사협의회의 의결을 거쳐야 한다고 명시되어 있고, 제20조(협의사항)이라고 명시되어 있음
- 이때 협의와 의결의 의미가 불분명하여 회사는 근로자 교육을 협의사항이라고 주장하고 있는바, 협의와 의결의 정확한 의미는?
- 의결사항에 대해 회사가 일방적으로 위반한다면, 그에 대한 벌칙은 어떻게 되며, 노조에서 어떻게 대응을 해야 하나?

A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제20조 및 제21조는 노사협의회의 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 노사협의회의 의결을 거치도록 하는 것이지 교육이나 훈련을 실시하는 그때마다 의결을 거쳐야 하는 것은 아님
- 노사협의회에서 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, 2001.6.23)

## 182 의결사항 중 ‘복지시설의 설치와 관리’의 범위

## Q | 문

- 회사가 추진하고 있는 사업장 내 구내식당의 운영권을 외주 업체에 도급으로 넘기는 것과 사택 내 유치원을 폐쇄하는 것이 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제21조에 명시된 의결사항 중 “복지시설의 설치와 관리”에 해당되는지?

## A | 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 협의회에서 협의 또는 의결하도록 하는 것”임
- 생각건대 ‘복지시설의 설치와 관리’의 권리·의무는 사용자에게 있고 사용자는 이러한 권리·의무의 행사 시 근로자 대표의 의견을 충분히 수렴토록 하는 것이 법 제20조의 취지라 할 것임
- 귀하가 질의하신 구내식당 운영권의 외부업체로의 이전, 사택 내 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, 1998.12.9)

183 의결사항 중 ‘복지시설의 설치와 관리’의 의미

**Q | 문**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제21조제2호는 노사협의회 의결사항으로 ‘복지시설의 설치 및 관리’를 규정하고 있는 바, 이때 ‘복지시설의 관리’란 복지시설의 최초 설치 시 관리상 기본원칙 및 관리기준에 관한 사항에 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?

**A | 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 관리기준에 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, 2003.1.24)

## 184 의결을 거치지 않고 시행한 의결사항의 효력

## Q | 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 현행법상에 대한 제재조항이 있는지 또한 조합이 취할 수 있는 조치가 어떤 것인지?

## A | 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, 1998.12.26)

185 분임 노사협의회 합의사항 미이행 시 법 위반 여부

Q | 문

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

A | 답

- 노사협의회는 노사협의회법 제4조(현행 근참법 제4조)에 의거 근로조건의 결정권이 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 범위 내의 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, 1993.12.15)

## 186 노사협의회 합의사항의 효력

## Q | 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 의결사항 외에도 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 노사 협의사항 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?

## A | 답

- 질의 가)에 대하여
  - 귀하가 질의하신 내용은 본사 규정과 지역사업소의 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 당사자 간 유효하다 할 것임

(노사 68107-217, 1998.7.28)

187 노사협의회 의결사항의 유효기간

Q | 문

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

A | 답

- 질의 가)·나)에 대하여
  - 의결사항의 유효기간은 특별히 정한 바가 없는 경우 원칙적으로 효력을 소멸시키는 별도의 의결 절차를 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 아무 관계가 없으므로 단체교섭의 유효기간을 「의결된 사항」에 대하여 준용할 수는 없음

(노사 68107-196, 1997.7.16)

## 188 노사협의회에서 합의된 임금 등 근로조건이 조합원에도 적용 되는지

## Q | 문

- 우리 회사의 노동조합은 전체 근로자수 50명 중 조합원 수는 2명이나 1명은 무급으로 상급단체에 파견 근무 중으로 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?

## A | 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, 2003.5.26)

## 189 노사협의회에서 의결된 사항의 적용범위와 효력기간

## Q | 문

- 당사의 노동조합의 조합원이 198명으로 전체 근로자의 과반수 이상이었으나 '02.10월경 조합원 130여명이 노조 탈퇴하였음
- 이에 근로자 과반수 이상을 차지하는 비조합원들이 근참법 시행령 제3조에 의거 전체 근로자를 대상으로 근로자위원 선출 공고를 한 후, 후보 추천을 받아 비밀·무기명투표를 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

**A | 답**

○ 질의 1)에 대하여

- 귀 질의와 같이 전체 근로자에 의하여 근로자위원을 선출하였으나 후에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 등장한 경우 근로자위원의 임기에 대해 협의회규정에 정한 바가 있으면 그에 따르되, 정한 바가 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 있는바, 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 정한 바가 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, 2003.9.3)

## 190 노사협의회에서 의결한 사항을 노사합의로 볼 수 있는지 여부

## Q | 문

- 노동조합이 설립되어 있지 않은 사업장으로서 회사 경영사정으로 노사협의회에서 희망퇴직자에게 퇴직위로금을 지급하는 희망퇴직 프로그램을 합의 의결한 경우, 「소득세법」 시행령 제42조의2제1항 제4호의 ‘불특정다수의 퇴직자에게 적용되는 퇴직급여지급규정·취업규칙 또는 노사합의에 의하여 지급받는 퇴직수당·퇴직외로금’으로 볼 수 있는지?

## A | 답

- 귀 질의의 내용은 「소득세법」 시행령 제42조의2(퇴직소득의 범위)제1항제4호에서 정한 ‘노사합의’의 의미 또는 해석에 관한 사항으로서 동법을 관할하는 기관(국세청)에 문의하는 것이 타당하다고 사료됨.
  - 다만, 귀 질의내용과 같이 노동조합이 설립되어 있지 않은 사업장의 경우, 노사협의회에서 적법한 절차에 따라 의결하였다면 의결한 내용에 대해서는 노사가 합의한 것으로 볼 수 있을 것임

(노사협력정책과-41, 2009.1.6)

**근로자위원 과반수가 참석하지 않은 노사협의회에서 의결한 사항의 효력 여부**

**Q | 문**

- 당사는 노사협의회 규정에 “노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 각 4인의 위원으로 구성한다”, “회의는 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다”고 규정하고 있음
  - 당사는 08년 12월 31일 임시 노사협의회를 개최하였는데 사용자위원 3인 참석, 근로자위원 2인이 참석하여 협의사항에 대해 출석위원 3분의2 이상의 찬성으로 의결하였을 경우 동 의결사항은 효력이 있는지?

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다) 제15조(정족수)에서 회의는 근로자위원과 사용자위원 각 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다고 규정하고 있음. 정족수라 함은 다수인으로 구성되는 회의체에서 회의를 진행하고 의사를 결정하는 데 소요되는 출석자의 수를 의미함. 의사정족수는 회의를 개최하고 안건을 심의하는데 필요한 법정수이며, 의결정족수는 의결을 하는데 필요한 법정수임
- 근참법상 정족수를 정한 것은 노사 한쪽의 일방적인 회의진행을 막기 위한 것으로 노사 어느 일방의 출석위원이 과반수가 안 될 경우에는 출석위원 총수가 전체 과반수라 할지라도 회의는 성립되지 않는 것임
- 따라서 귀 질의내용과 같이 노사협의회 위원 중 어느 일방이 과반수 출석이 되지 않은 상태에서 회의를 개최하고 의결한 경우라면 적법한 절차에 따라 개최하고 의결한 것으로 보기 어려울 것으로 판단됨

(노사협력정책과-2644, 2009.7.13)

## 노사협의회에서 의결한 '비정규직 채용제한 및 성능장의 정규직배치'에 관한 사항을 회사가 불이행한 경우 법 위반에 해당하는지 여부

### Q | 문

- 노사협의회에서 '비정규직(일용, 외주인원)의 직접생산 투입은 하지 않는다', '향후 성능장은 정규직으로 운용하고 결원 시에는 노사협의하여 운용한다'라고 합의하고, 노사협의회 위원들이 과반수 이상 출석한 상태에서 출석위원 전원이 서명하였음
  - 노사협의회 이후 사측이 노조와 협의없이 비정규직 채용 등을 한 경우 법 제24조(의결사항의 이행)를 위반한 것에 해당하는지?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 '근참법'이라 한다)은 노사 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사공동의 이익을 증진하고 산업평화를 도모함을 목적으로 하는바, 근참법 제20조 협의사항 중 '근로자 채용·배치 및 교육훈련'에 대한 사항은 어떤 특정인물을 채용한다거나 특정인을 특정 직무에 배치하여야 하는 것 까지를 의미하는 것은 아니나,
  - 귀 질의내용과 같이 '비정규직의 채용 제한 및 성능장의 정규직 배치'와 같은 사안은 개별적인 사안이 아닌 근로자의 채용·배치와 관련하여 고용형태에 대한 일정한 기준을 정한 것으로 볼 수 있으므로 이는 근참법 제20조제1항제2호 또는 제17호의 협의사항에 해당된다고 사료됨
  - 따라서, 이 사항은 근참법 제20조제2항에 따라 의결할 수 있으며, 의결된 내용을 정당한 사유없이 이행하지 않을 경우 같은 법 제24조 및 제30조제2호에 따라 처벌대상이 될 수 있을 것임

(노사협력정책과-1687, 2010.7.2)

193 직능별 분과협의회 결과를 불이행한 경우 법 위반에 해당하는지 여부

Q | 문

- 00도시철도공사는 매 분기마다 정기 노사협의회 개최 전에 직능별 분과협의회(승무, 차량, 기술, 역무 분과)를 설치, 운영하고 있는바, 직능별 분과협의회에서 합의한 안건을 회사측에서 불이행하는 경우 법 위반에 해당하는지?

A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다) 제4조제1항에 따라 노사협의회는 근로조건에 대한 결정권이 있는 상시근로자 30인 이상을 사용하는 사업이나 사업장 단위로 설치하도록 정하고 있음
  - 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 정확히 알 수는 없으나, 귀사 노사협의회 규정에 직능별 분과협의회(이하 “분과협의회”라 한다)와 별도로 매 분기마다 정기 노사협의회를 개최토록 규정하고 있고, 분과협의회는 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치되어 있는 것으로 보이지 않는 점 등을 감안하면 귀사의 분과협의회는 근참법상 의무적으로 설치하여야 할 노사협의회로 보기는 어려울 것으로 판단됨
  - 따라서, 위 분과협의회에서 합의한 사항에 대해서까지 근참법상의 이행의무를 부과하는 어렵다고 판단되며, 다만 그 합의사항을 사용자가 불이행하여 근로자측에 민사상 손해가 발생하였다면 민사상 책임을 물을 수는 있을 것으로 사료됨

(노사협력정책과-180, 2010.7.21)

## 194 노사협의회 의결사항과 단체협약 규정이 다를 경우 효력

## Q | 문

- 비정규직 채용 관련하여 2009년도 노사협의회 의결사항으로 합의하였음에도 2012년 단체교섭에서 비정규직 채용 관련 규정으로 단체협약이 다르게 체결된 경우 효력은?

## A | 답

- 귀 질의서상의 내용만으로는 사실관계 파악이 어려운 관계로 정확한 답변은 곤란하나, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다)상 노사협의회는 근로자와 사용자가 상호 협조하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 하는 협의기구로서 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지개선 및 근로자의 경제적·사회적 지위향상을 목적으로 조직하는 (연합)단체인 노동조합과는 그 제도적 취지를 달리하는 것으로, 근참법 제5조에서 노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 않는다고 규정하고 있음
- 따라서, 단체협약에 규정된 사항과 노사협의회 의결사항은 그 주체와 방법·절차뿐 아니라 효력에 있어서도 서로 다른 사항으로 원칙적으로 병존 가능함

(노사협력정책과-3965, 2012.12.14)

**법률상 인사위원회 외 별도의 위원회를 설치할 수 없다고 규정되어 있는 경우 근참법에 따른 노사공동위원회 설치가 가능한지**

**Q | 문**

- 「산업기술단지지원에 관한 특례법」 제5조에 따른 산업기술단지 사업시행자인 법인에 대해 같은 법 제22조의6에 따른 「산업기술단지 사업 시행자의 운영에 관한 기준」 제24조제1항에서 “인사위원회 이외에 별도의 위원회를 둘 수 없다”고 규정하고 있는 경우
- ‘근로자의 채용·배치’, ‘무기계약직의 정규직 전환평가(직급부여 등) 심의·의결’ 등 특정사안에 대한 노사공동위원회 설치 및 운영 등에 관한 안건을 노사협의회 안건으로 상정할 수 있는지?

**A | 답**

- 귀하께서 질의하신 내용은 「산업기술단지 지원에 관한 특례법」 제5조에 따른 사업시행자인 법인이 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’)」 제21조 제5호에 따른 각종 노사공동위원회를 설치할 수 있는지 여부에 관한 사항으로 보임
- 사용자는 근참법 제4조제1항에 따라 노사협의회를 설치·운영하여야 하며, 그 밖에 특정 사안에 대해 노사간 집중적이고 심도 있는 논의가 필요한 경우 등에는 근참법 제15조에 따른 노사협의회 의결을 거쳐 근참법 제21조제5호에 규정된 각종 노사공동위원회를 설치하여 운영할 수 있을 것임
- 따라서, 「산업기술단지 지원에 관한 특례법」 등 타 법령에서 근참법 제21조제5호에 따른 노사공동위원회를 설치하여서는 안 된다는 명시적인 규정이 없는 한, 근참법상 노사협의회 의결을 거쳐 노사공동위원회를 설치하여 운영하는 것은 가능할 것으로 사료됨

(노사관계법제과-1229, 2018.5.18)

## 196 근로시간 변경에 대한 노사협의회 의결의 효력

## Q | 문

- 당 시설은 직원들이 24시간 근무를 해야하는 장애인이 생활하는 사회복지시설임. 야간전담 직원을 두었으나 전직원이 교대로 근무하는 형태로 변경하면서 노사협의회를 통해 근무시간에 대하여 협의하였고 협의결과 24시간 근무하게 되는 경우 근로인정시간을 14시간, 휴게시간을 10시간으로 합의하고 22:00~06:00은 휴게시간으로 정하였음
  - 이 경우 노사협의회를 거쳐 근로시간을 변경하였음에도 불구하고 여성근로자의 야간근로 등에 대해 근로자의 동의를 필요한지?

## Q | 문

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”）」 제15조, 제20조 및 제21조는 협의회가 협의 및 의결하여 할 사항을 규정하고 있고 협의사항에 대하여는 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결할 수 있다고 규정하고 있고 의결사항에 대하여는 의결을 거쳐야 한다고 규정하고 있음
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인하기 어려워 명확한 답변은 어려우나, “근로시간 변경”은 근로조건 결정과 관련된 사항으로 단체협약, 취업규칙, 근로계약으로 규율할 사항이므로, 근참법 제20조제2항 및 제21조에 의한 노사협의회 의결사항에 해당한다고 보기 어려우나,
  - 노사공동의 협의기구가 근로조건을 결정할 수 있는 대표권을 구비하고 있거나, 근로계약 체결·취업규칙 변경 등의 후속조치가 있는 경우에는 의결로서의 효력을 부인하기는 어렵다고 사료됨
- 다만, 근로기준법 제70조제1항은 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다고 규정하고 있으므로, 질의내용과 같이 노사협의회 의결을 한 후 이를 취업규칙 또는 단체협약의 변경을 통해 반영하였다 하더라도 귀 사업장 해당 근로자의 동의를 받지 못하였다면 야간근로를 시킬 수 없다고 사료됨

(노사관계법제과-770, 2016.4.14)

197 노사협의회 의결을 단체협약 체결로 볼 수 있는 경우

**Q | 문**

○ 사실관계

- 당사는 노사협의회 운영규정에 의하여 사용자위원은 사장 및 사장이 위촉하는 자로 구성하고 근로자위원은 근로자 과반수 노조의 위원장과 위원장이 위촉하는 자로 구성하였음
- 2014년 단체협약 체결 시 4조2교대제 근무의 시범실시를 명시한 후 2015년 1/4분기 정기 노사협의회에서 4조2교대 시범실시는 별도 노사협의 시까지 연기하기로 의결함

○ 질의

- 이 경우 노사협의회에서 작성한 의결서가 단체협약에 해당하는지 아니면 노사협의회 의결사항에 해당하는지 여부
- 단체협약으로 볼 경우 그 유효기간과 노사협의회 의결사항인 경우 효력 유지기간

**A | 답**

○ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”)」 제5조는 노동조합의 단체교섭이나 그 밖의 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 아니한다고 규정하고 있음

- 또한, 근참법 제15조는 회의는 근로자위원과 사용자위원 각 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다고 규정하고 있고 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 “노조법”)」 제31조제1호는 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다고 규정하고 있음
- 한편, 단체협약은 노동조합이 사용자 또는 사용자단체와 근로조건 기타 노사관계에서 발생하는 사항에 관한 협정을 문서로 작성하여 당사자 쌍방이 서명·날인함으로써 성립하는 것이고 그 협정이 반드시 정식의 단체교섭절차를 거쳐서 이루어져야만 하는 것은 아니라고 할 것이므로 노동조합과 사용자 사이에 근로조건 기타 노사관계에 관한 합의가 노사협의회 의결을 거쳐서 성립 되었다더라도, 당사자 쌍방이 이를 단체협약으로 할 의사로 문서로 작성하여 당사자 쌍방의 대표자가 각 노동조합과 사용자를 대표하여 서명·날인하는 등 단체협약의 실질적·형식적 요건을 갖추었다면 단체협약으로 보아야 할 것임(같은 취지, 대법원 2005.3.11. 선고 2003다27429 판결)

- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 사업장에서 근참법 제15조에 따라 노사협의회를 개최하여 협의·의결사항에 대하여 의결하였다면 원칙적으로 의결로서의 효력을 가지며, 노사 간에 체결한 합의서를 단체협약으로 볼 수 있는지 여부는 단체협약으로서의 실질적·형식적 요건 등을 갖추었는지를 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것으로 보임
  - 이때, 실질적 요건은 단체협약에 협약 시행에 따른 노사 협조사항 등을 협의하기 위하여 노사 협의를 구성·운영한다고 규정하고 노사협의회 운영규정 상에도 단체협약에 관한 사항을 협의 사항으로 규정한 점, 관행적으로 노사협의회에서 단체협약 사항도 협의한 점, 근로자위원이 모두 단체교섭의 교섭위원인 점 등이 종합적으로 고려되어야 함
- 귀 사업장에서 체결한 합의서를 단체협약으로 볼 수 있다면 그 유효기간은 노조법 제32조를 적용 받을 것이나 노사협의회 의결로서의 효력을 가진다면 그 유효기간은 특별히 정한 바가 없는 경우 원칙적으로 효력을 소멸시키는 별도의 의결절차를 거치거나 새로운 의결된 사항에 의하여 대체될 때까지 유효한 것이나 일반적으로는 의결사항의 이행으로 완료된다고 사료됨
- 노조법상 단체교섭은 근로3권을 바탕으로 하여 조합원의 권익향상을 위해 사용자와 교섭하여 근로 조건의 증진 등에 기여하는 것이 목적인 반면, 근참법상 노사협의회는 전체 근로자를 대표하여 참여와 협력을 통해 노사공동의 이익을 증진시키고자 하는 목적을 갖고 있는 등 법 취지가 서로 다르므로, 사업장에서는 법 취지를 감안하여 노사협의회와 단체교섭에서 다를 수 있는 사항을 각각 구별하여 운영하는 것이 바람직하다고 사료됨

(노사관계법제과-1262, 2016.6.24)

198

## 노사협의회에서 수당 등의 지급기준을 불리하게 변경한 경우 해당 합의의 효력

### Q | 문

- 2020년 2월경 노사협의회를 통해 3조2교대에서 4조3교대로 변경하며 기존에 실 연장시간, 야간 근로시간과 무관하게 고정연장수당 51.66시간과 야간근로 40시간을 지급받고 있었으나, 노사 협의회를 통해 발생 시 지급함으로 변경하고 토요일 유급부분을 교대자가 아닌 주간 상주자에 한함으로 변경함에 따라 근로조건이 저하되는 노사협약서가 효력이 있는지 질의함
  - 교대변경 당시 취업규칙은 서명하지 않고 개인별 근로계약서를 새로이 작성하였으나 수당에 관한 내용은 표기되지 않았으며 토요일 유급부분은 단협에 명시되어 있어 아직 단협이 진행되지 않음에 수정이 되지 않았음

**A | 답**

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 '근참법)」 제20조제2항 및 제21조에서는 노사협의회의 임무로 의결사항을 규정하고 있으며,
  - 이 경우, 근로조건 결정과 관련된 사항은 단체협약, 취업규칙, 근로계약으로 규율할 사항이므로, 근참법 제20조제2항 및 제21조에 따른 노사협의회 의결사항에 해당한다고 보기 어려우나,
  - 노사공동의 협의기구가 근로조건을 결정할 수 있는 대표권을 구비하고 있거나, 근로계약 체결 또는 취업규칙 변경 등의 후속조치가 있는 경우에는 단순히 노사협의회에서 의결했다는 이유만으로 그 효력을 부인하기는 어려우며,
  - 아울러, 노사협의회 의결이 원칙적으로 단체협약으로서의 실질적, 형식적 요건을 갖추었다면 단체협약과 동일한 효력을 가질 수 있다고 할 것임
    - \* 노동조합과 사용자 사이에 근로조건 기타 노사관계에 관한 합의가 노사협의회의 협의를 거쳐서 성립되었다라도, 당사자 쌍방이 이를 단체협약으로 할 의사로 문서로 작성하여 당사자 쌍방의 대표자가 각 노동조합과 사용자를 대표하여 서명·날인하는 등 단체협약의 실질적·형식적 요건을 갖추었다면 단체협약으로 보아야 할 것임(대법원 2003다27429, 2005.3.11.; 서울고법 2015누43270, 2015.11.5.)
- 연장근로수당 및 야간근로수당, 유급 휴(무)일의 무급 변경 등과 같이 근로조건 결정과 관련된 사항을 노사협의회에서 합의하였다면,
  - 당해 합의가 단체협약으로서의 실질적·형식적 요건을 갖추었거나, 노사협의회 합의에 따른 근로계약 체결 또는 적법한 취업규칙 변경 등의 조치가 있었다면 그 효력을 부인하기는 어려울 것이나,
  - 이와 같은 요건을 갖추지 않았다면 노사협의회 합의만으로 임금 등 근로조건이 결정되는 것은 아니라고 할 것입니다.
- 따라서, 귀 질의 내용에 따른 노사협의회 합의의 효력은 당해 합의의 성격이 단체협약에 해당하는 것으로 볼 수 있는지, 근로계약에 관련 내용들이 명시되어 있는지 여부 등에 따라 판단하여야 할 것임

(노사관계법제과-1100, 2021.4.26)

## 199 의결사항 중 ‘근로자 교육훈련 및 능력개발 기본계획’의 범위

## Q | 문

- 당 사업장은 공무원 및 일반국민을 대상으로 각종 교육훈련 프로그램을 제공하는 사업을 수행하는 기관으로 매년 교육훈련계획을 수립하여 시행하고 있으며, 동 교육훈련계획에 따른 프로그램은 당 사업장 소속 직원도 자유롭게 수강할 수 있음
- 최근 차년도 교육훈련계획 수립 중 노동조합에서 교육훈련계획을 노사협의회 안건으로 상정하여 의결을 거칠 것을 요구하였는바, 당 사업장의 교육훈련계획이 노사협의회 의결대상에 해당하는지에 대해 질의함

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’이라 함)」 제21조제1호에서 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립을 노사협의회 의결사항으로 규정하고 있는바,
  - 동 규정은 근로자의 자발적 참여와 노사협력을 바탕으로 산업구조 및 경영환경의 변화에 대응할 수 있는 인적자원개발을 목적으로 사용자가 근로자에게 교육·훈련 참여의 의무를 부여하고 그 교육·훈련 결과를 직무 또는 평가에 활용하는 등 노사공동의 이익을 추구하기 위한 교육·훈련을 그 대상으로 하는 것임
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 질의상의 교육훈련 기본계획이 일반국민 등 불특정인원을 대상으로 질의 사업장의 사업목적 달성을 위한 연간 사업계획으로,
  - 교육훈련 기본계획에 따른 교육·훈련이 근로자들에게 강제되지 아니하고 직무 및 평가에도 활용되지 않는다면 해당 교육훈련 기본계획 수립은 근참법 제21조제1호에서 정하는 의결대상에 해당한다고 보기 어려움

(노사관계법제과-2919, 2021.12.8)

## ‘고충접수 및 처리지침’ 제정 시 협의회규정 제·개정에 해당하여 의결을 거쳐야 하는지

### Q | 문

- 노사협의회를 운영 중인 사업장에서 협의회 규정은 개정하지 않고, ‘직원 고충접수 및 처리지침’을 새롭게 제정함에 있어 이를 노사협의회 운영규정의 제정 또는 변경으로 보아 반드시 노사협의회회의 의결을 거쳐야 하는지? 아니면 ‘협회사항’으로 논의할 수 있는지?

### A | 답

- 협의회규정은 노사협의회 운영에 관한 기본적 자치규범으로서 근참법 시행령 제5조제2항 각 호에서 정하는 사항이 포함되어야 하며, 같은 조 제2항에 따라 협의회규정을 제정하거나 변경할 경우에는 노사협의회회의 의결을 거쳐야 하는바,
  - 근참법 시행령 제5조제1항제7호에서 협의회규정에 포함되어야 할 사항으로 규정한 ‘고충처리위원의 수 및 고충처리에 관한 사항’이라 함은 고충처리위원회의 구성방법, 처리절차, 고충처리대장의 비치 등 사업(장)의 고충처리제도 운영을 위한 기준과 절차 등이라 할 것이고,
  - 근참법 제20조제1항제3호에서 규정한 ‘근로자의 고충처리’라 함은 협의회규정에 따른 고충처리제도를 통해 접수된 근로자의 고충을 실제로 해결해나가는 과정을 협회사항으로 규정한 것으로 봄이 타당함
- 따라서, ‘(가칭)직원고충접수 및 처리지침’이 고충처리위원회의 구성방법, 고충의 접수 및 처리절차 등 고충처리제도의 운영에 관한 사항일 경우에는 근참법 시행령 제5조제2항에 따라 노사협의회회의 의결을 거쳐야 할 것임

(노사관계법제과-3054, 2021.12.24)

## 201 노사협의회 의결사항의 이행기간

## Q | 문

- 노사협의회에서 의결된 사항은 그 성격에 따라 중장기적으로 실시할 안건도 있고 즉시 시행 가능한 안건도 있을 수 있는데 즉시 시행 가능하다고 판단되는 의결안건에 대해 사측이 특별한 언급 없이 의결사항을 이행하지 않고 있는바,
  - 의결사항을 언제까지 이행하여야 근참법에 부합하는지 질의함

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’이라 함)」 제24조에서는 근로자와 사용자에게 노사협의회에서 의결된 사항(이하 ‘의결사항’이라 함)의 성실한 이행의무를 부과하고 있고, 같은 법 제30조제2호로 의결사항을 정당한 이유 없이 이행하지 아니하는 자에 대한 벌칙규정을 두고 있으므로 노사 당사자는 의결사항을 성실하게 이행하여야 함
- 다만, 근참법에서는 의결사항의 이행을 위한 착수·완료시기 등에 대해서는 정하고 있는 바가 없으므로 의결사항의 구체적인 이행방법·시기에 대해서는 노사협의회 의결 시 노사가 합의한 내용이 있다면 합의와 같이 이행하되, 정한 바가 없다면 노사가 그에 대해 협의하여 결정할 수 있을 것이며,
  - 구체적인 이행기간은 개별 사업(장)의 관행과 특수성 등을 고려하여 사회 일반의 상식과 통념상 합리적이라고 인정할 수 있는 기간이라 봄이 타당할 것인바, 특별한 사유 없이 장기간 의결사항을 이행하지 않을 경우 근참법 위반에 해당할 수 있음
- 아울러, 의결사항의 유효기간은 특별히 정한 바가 없는 경우 통상 의결사항의 이행에 의해 완료되거나 효력을 소멸시키는 별도의 의결 또는 새로운 의결사항에 의하여 대체될 때까지 유효함

(노사관계법제과-1405, 2022.6.2)

## IV 보고사항

### 관련 규정

#### 법률

**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 정기 회의에 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

## 202 노사협의회 보고사항의 범위(1)

### Q | 문

- 노동조합에서는 '95년 3/4분기 정기노사협의회 개최 시 「노사협의회법」 제21조(現 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제22조)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(타 시중은행 대비 포함)
- 상기 7개 자료 중 3개(⑤~⑦)는 공문으로 회의 개최 전 既 교부하였고 기타 4개 자료 중 ①, ②는 대외기관으로부터 기밀유지 요청이 있었고 ③, ④는 행 내·외적으로 미묘한 사항으로 판단되어 제공하지 못하겠다는 공문을 송부하였음. 이에 노동조합측은 미제공된 자료의 제출을 요구하고 있음

질의 가) 요구 자료를 의무적으로 제공해야 하는지?

질의 나) 제공해야 할 경우 어느 정도 수준으로 제공하여야 하는지?

질의 다) 만일 자료를 제공치 않을 경우 관계법상 위반되는지?

질의 라) 관계법상 위반되지 않을 경우 어떻게 대응하는 것이 타당한지?

**A | 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(現 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제22조)의 규정은 사용자가 근로자에게 경영계획 등 전반적인 경영상태를 보고·설명하도록 함으로써 노사협의회의 근로자 경영참가 기능을 보장하여 노사공동의 이익을 증진하기 위한 것임
- 귀 문에서 노동조합이 보고·설명을 요구한 사항이 「노사협의회법」 제21조(現 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제22조)에 의한 보고 의무사항인가의 여부에 대하여는 「노사협의회법 시행규칙」 제8조(現 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙」 제5조)에서 구체적으로 열거하고 있으므로 이를 참고하시기 바라며 기타 근로자가 정당하게 보고를 요구한 경우에도 사용자는 응하여야 하나, 이 경우 정당성 여부 판단은 노사공동의 이익증진이라는 노사협의회 목적을 저해하지 않도록 노사 자율의사에 따라 구체적으로 판단하여야 할 것으로 사료됨

(노사 68130-359, 1995.12.6)

## 203 노사협의회 보고사항의 범위(II)

## Q | 문

- 당사는 노사협의회에서 회사의 전반적인 경영현황을 보고하였으나, 노조는 각 항목별의 세부지출내역을 요구하고 있음. 노사협의회에서 회사의 보고사항 범위는?

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “법”) 제22조제1항에 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 동 조 제1항에 열거된 사항이며 그 구체적 범위는 동법 시행규칙 제6조 각호에 열거된 사항에 한한다고 할 것임. 다만, 사용자가 협력적 노사관계 구축과 노사신뢰 제고를 위해 기타 자료를 제출하는 것은 무방하다고 봄

(노사 68107-299, 1998.10.14)

204 지주회사가 자회사 노사협의회에 대한 자료제출 의무가 있는지

**Q | 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 경영진에 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 노동조합 으로부터 지주회사의 업무와 정책 등에 관한 자료제출을 요구받을 경우 지주회사인 당사가 이에 응할 의무가 있는지?

**A | 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 않는바, 「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」 제22조에서 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 노력 하는 것이 노사간의 신뢰구축과 이익증진을 위하여 바람직한 것으로 사료됨

(노사 68010-183, 2001.5.30)

## V

## 임의중재

## 관련 규정

## 법률

**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.

205 노사협의회 협의사항이 임의중재 대상인지 여부

Q | 문

- 노사협의회에서 협의한 사항이 임의중재 신청의 대상이 되는지 여부와 중재방법

A | 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 제20조제2항은 협의사항의 경우에도 동법 제15조의 규정에 따라 의결(근로자위원과 사용자위원 각 과반수 출석하에 출석위원 3분의 2 이상의 찬성)할 수 있다고 규정하고 있는바, 협의사항의 경우 노사협의회 의결을 전제로 의결된 사항의 해석 또는 이행방법 등과 관련하여 의견의 불일치가 있는 경우라면 중재대상이 된다고 할 것임

(노사협력복지과-1973, 2004.8.20)

# 제5장

---

## 고충처리





## 206 고충처리제도의 취지와 목적

## Q | 문

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

## A | 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, 안건시기 및 사후관리는 다음과 같음
  - 고충처리제도는 근로자의 각종 불만·애로사항 등을 처리하여 사업장 내에서 근로자가 창의와 열정을 가지고 직무에 전념할 수 있는 여건을 마련하기 위한 것으로 고충이 있는 근로자는 구두나 서면으로 고충처리위원회에 신고하고 고충처리위원은 이를 지체없이 처리한 후 그 조치사항 및 처리결과를 10일 이내 에 당해 근로자에게 통보하도록 하고 있음
  - 고충처리의 안건은 사용자가 처리·해결할 수 있는 사항이어야 하며 안건 제출 시기는 사안에 따라 적의 제출하면 됩니다. 고충처리의 결과는 동법 시행규칙 제7조의 규정에 따라 「고충사항접수 및 처리 대장」기록하고 1년간 보존하여야 하며, 근로자의 사생활과 개인정보 보호를 위하여 열람이 제한됨

(노사 68010-210, 2001.6.16)

207 고충처리를 위한 사무실 운영 방법

Q | 문

- 사업장 내의 회의실 등의 형태로 고충처리실을 설치하여 운영하여야 하는 것인지, 회사의 홈페이지상에 고충처리센터를 설치하여 온라인으로 고충처리실을 대신할 수 있는지?

A | 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, 2009.1.8)

## 근로조건 결정권이 없는 사업장에는 고충처리위원을 위촉하지 않아도 되는지 여부

### Q | 문

- 당 공단의 경우 전국에 161개의 지사가 산재되어 있으나(직원 수가 30인 이상인 지사가 절대 다수임) 각 지사장은 해당 지사 직원의 업무분장권만을 가지고 있고 직원의 전보·승진·임금책정·근로시간 결정 등의 모든 근로결정권은 본부에서 관장하는 고유 업무이므로 본부에 노사협의회를 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 제26조 “모든 사업 또는 사업장”의 의미를 제4조의 “근로조건 결정권이 있는 사업 또는 사업장”의 개념으로 이해하여 근로조건 결정권이 없는 각 지사에는 고충처리위원을 선임하지 않고 본부에만 고충처리위원회를 구성·운영하여 각 지사 직원의 고충사항을 처리하는 경우 법 제32조(벌칙)에 저촉되는지?

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조 및 시행령 제7조에 따라 상시 30인 이상 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장은 고충처리위원을 두어야 함.
  - 따라서 귀 공단의 경우처럼 지역을 달리하는 지사의 근로자 수가 30인 이상일 경우 각 지사별로 고충처리위원을 배치하여야 할 것임

(노사 68107-92, 1999.3.18)

## 209 고충처리위원이 비조합원인 근로자의 고충도 처리할 수 있는지 여부

## Q | 문

- 당사는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 사내에 고충처리위원회를 두며, 노사협의회 위원 중에서 노사를 대표하는 각 1인을 고충처리위원으로 하고 고충처리위원은 구두 또는 서면으로 신고한 근로자의 고충사항을 위원의 협의 하에 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 고충처리위원에게 고충처리를 요청한바, 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」 제2조에서 정하는 근로자임이 분명하나, 비조합원이라는 이유로 고충처리 위원회에서 고충처리의 협의처리를 지연시키고 있는 것은 관련 규정 및 법규에 위반되는 것이 아닌지?

## A | 답

- 「노사협의회법」 제24조(현행 근참법 제26조) 및 동법 시행령 제7조의 규정에 의하여 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 하며,
- 귀 문에서와 같이 고충사항 신고자가 근로기준법상 근로자라면 노동조합의 조합원 여부와 관계없이 고충처리위원은 노사협의회법 제26조(현행 근참법 제28조)의 규정에 따라 동 근로자의 고충을 처리하여야 함

(노사 68130-264, 1996.8.23)

## 210 고충처리위원 1인이 고충을 처리하였을 경우 타당성 유무

## Q | 문

- 당사는 노동조합이 설립되어 있으며 舊 「노사협의회법」 제5장에 의거 근로자의 고충사항을 청취하고 이를 처리하기 위하여 노사협의회 위원 중에서 노사 각 1인의 인사부장과 노조 사무국장을 고충처리위원으로 선임하였음
- 당사는 고충처리위원이 노사 각 1인의 복수로 되어 있으나 고충처리위원들간의 업무분장에 관하여 법상이나 당사 협의회규정상 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?

## A | 답

- 「노사협의회법」 제25조제1항(현행 근참법 제27조제1항)의 규정에 의하여 고충처리위원은 노사를 대표하는 3인 이내의 위원으로 구성하며, 같은 법 제26조제1항(현행 근참법 제28조제1항)과 같은 법 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 있는바,
  - 귀 문의 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 노사협회에 부의하여 협의처리함으로써 근로자의 고충이 해결되도록 최선을 다하여야 할 것임

(노사 68130-268, 1996.8.29)

211 고충처리는 언제까지 완료하여야 하는지 여부

**Q | 문**

- **질의1)** 고충처리는 접수일로부터 당해연도 내에 조치되어야 하는 법적 의무가 있는지?
  - 예를 들어 전직을 희망하는 고충을 접수하여 2년만에 해소되었다면 완료 건으로 볼 수 있는지?
- **질의2)** 고충처리대장은 3년간 보존해야 한다는 조항으로 고충접수내용이 3년간 효력이 발생하는지?
  - 예를 들어 전직을 희망하는 고충이 해소되지 못한 경우 3년간 추적 관리하여 조치해야 하는지?
- **질의3)** 전직이나 인사이동을 희망한 경우 회사 심의기준에 미달되어 고충이 해소되지 않는 경우 고충신청자에게 불가사유를 전달할 의무가 있는지?

**A | 답**

- 귀 질의 1)에 대하여
  - 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하‘근참법’이라 한다) 제28조제1항에 의거 “고충처리위원회는 근로자로부터 고충을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다”고 규정되어 있음.
  - 따라서, 귀 질의내용과 같이 고충처리위원회가 근로자의 고충을 청취한 경우 당해연도 이내에 조치하도록 규정된 바는 없으나 고충을 청취한 날로부터 10일 이내에, 고충의 해소 여부와는 관계없이 그 고충의 해결을 위해 조치한 사항과 처리결과 등을 해당 근로자에게 통보하고 이를 고충처리대장에 기록하여 1년간 보존하여야 할 것임.
- 귀 질의 2)에 대하여
  - 근참법 시행령 제9조에 의거 고충사항의 접수 및 그 처리에 관한 대장은 고충의 해소여부와 관계없이 1년간 보존토록 규정되어 있음.
- 귀 질의 3)에 대하여
  - 근참법 제28조제1항에 의거 고충처리위원회는 고충을 청취한 날로부터 10일 이내에 고충의 해소 여부와는 관계없이 그 고충의 해결을 위해 조치한 사항과 처리결과 등을 해당 근로자에게 통보하여야 함.

(노사협력정책과-3328, 2009.9.14)

## 고충처리위원이 일정기간 사업장을 순회하며 근로자의 고충을 청취한 경우 근로한 것으로 인정할 수 있는지

### Q | 문

- 근로시간 면제자가 아닌 노동조합 위원장이 근참법의 고충처리위원으로서 근로자의 고충 청취를 위해 일정기간(3개월) 사업장을 순회하는 계획을 사용자에게 요청한 경우
  - 근참법 시행령 제8조제3항에 따라 근로한 시간으로 인정하는 것이 실제 소요되는 시간보다 과도한 시간을 유급처리하거나 시간에 비해 과도한 임금을 지급하는 등의 부당노동행위에 해당할 소지가 있는지 여부
  - 사용자는 어떠한 방법으로 실제 소요되는 시간을 확인하여 인정하여야 하는지 여부

### A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”)」 제26조 및 제27조에 의하면, 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취 및 처리를 위하여 고충처리위원을 두어야 하고,
  - 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 위촉하도록 규정하고 있음
  - 또한, 근참법 시행령 제8조제1항 및 제3항에 의하면, 고충처리위원은 비상임·무보수로 하고, 고충처리위원이 고충사항의 처리에 관하여 협의하거나 고충처리 업무에 사용한 시간은 근로한 시간으로 본다라고 규정하고 있음
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 “노조법”)」 상 근로시간면제자가 근참법상 “고충처리업무”를 우선적으로 처리하는 것이 바람직하다 할 것이나, 귀 공단의 고충처리위원은 노동조합 대표자로서 근로자위원으로 위촉되었고, 협의회에서 고충처리위원으로 선임된 자이므로 근로시간면제자인지 여부와 관계없이 고충처리 업무를 처리한 시간은 유급으로 인정하는 것도 가능하다 할 것임
  - 다만, 고충처리위원의 유급 처리가 인정되는 범위는 근로자로부터 제기된 고충을 청취하고 이를 처리하기 위해 소요되는 시간과 이와 직접적으로 관련이 있는 시간이므로 고충처리위원이 근로자가 고충을 제기하지 않았음에도 불구하고 각 사업소의 전직원을 개별적으로 면담하는 방식으로 고충을 청취한 경우, 그에 소요되는 시간인 약 3개월을 유급으로 인정하는 것은 고충처리위원의 비상임·무보수를 규정한 근참법 취지에 부합하지 않으며,

- 노동조합 대표자에게 근로시간면제한도가 부여되지 않자 임금 보전을 목적으로 고충처리위원 신분을 이용하여 근로자가 직접 제기하지 않은 고충처리시간을 유급으로 인정해 줄 것을 요구하고 그에 대하여 사용자가 임금을 지급하는 것이 고충처리와 관계없이 노동조합 활동을 지원하는 것이라면, 노조법 제81조제4호에서 규정한 부당노동행위에 해당될 수 있다고 사료됨
- 한편, 고충처리위원의 유급 인정 범위와 관련하여 노조법 제24조 및 제81조제4호의 취지를 감안하여 노사협의회 규정에 상세히 규정한다면 이와 관련된 노사간의 이견이 해소될 수 있을 것으로 사료됨

(노사관계법제과-249, 2016.2.3)

213

### 근로자위원 중 여성 근로자위원은 반드시 고충처리위원을 겸임하도록 할 수 있는지

#### Q | 문

- 고충처리위원은 노사 각 1명씩 2명으로 하되, 여성 근로자위원은 반드시 고충처리위원을 겸하도록 하는 것이 가능한지

#### A | 답

- 근참법 제27조에 따라 고충처리위원은 협의회가 설치되어 있는 사업이나 사업장의 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하도록 되어 있으며, 근참법 제18조 및 같은 법 시행령 제5조에 따라 고충처리위원의 수 등은 협의회규정으로 정하도록 되어 있음
  - 따라서 근참법상 고충처리제도의 취지를 훼손하지 않는 범위 내에서 개별 사업 또는 사업장의 특수성을 고려하여 고충처리위원 중 1명을 여성 근로자위원으로 위촉하는 것도 가능할 것임
- 다만, 근참법 제27조에 따른 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하여야 하므로 법에서 정한 기준과 절차에 따라 고충처리위원을 선임해야함

(노사관계법제과-459, 2021.2.17)

## 214 사용자의 일방적 통보로 고충처리위원을 변경할 수 있는지

## Q | 문

- 고충처리위원을 순환제로 운영하기로 결정한 경우 사용자의 일방적 통보만으로 고충처리위원을 변경할 수 있는지

## A | 답

- 근참법 제27조제1항 따라 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 위촉하도록 규정하고 있으며,
  - 같은 조 제2항에 따라 고충처리위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다고 규정하고 있음
  - 아울러, 근참법 시행령 제5조제7호에서는 ‘고충처리위원의 수 및 고충처리에 관한 사항’을 협의회규정의 필요적 기재사항으로 정하고 있음
- 고충처리위원의 임기를 3년 이내로 정하여 순환제로 변경하는 것은 고충처리위원의 임기를 보장하고 있는 근참법의 취지에 위배되는 것으로 볼 수 있으며,
  - 아울러, 고충처리위원의 운영 방식 등을 변경할 경우에도 협의회규정에 구체적인 내용을 정하고, 이에 따라 운영하는 것이 바람직할 것임

(노사관계법제과-598, 2021.3.3)

215

## 협의회규정으로 고충처리대상을 제한하거나 고충처리절차를 정할 수 있는지

### Q | 문

- 근로자참여법에는 고충처리대상이 규정되어 있지 않은바, 협의회규정으로 고충처리대상을 구체적으로 규정할 수 있는지

### A | 답

- ‘고충’이라 함은 근로자의 근로환경이나 근로조건에 관한 개별적인 불만, 기타 근로자의 성격, 심리적 상태 개인적 문제 등이 원인이 되어 직장생활에서 근로자가 겪게 되는 불만족 및 불안정 상태를 말하는 것으로,
  - 고충사항에는 임금·근로형태·산업안전 등 근로환경이나 근로조건, 직장 내 규율, 징계·포상·승진 등 사용자와 근로자 간의 권리의무관계 및 인사 사항뿐만 아니라, 개인의 성격이나 스트레스, 가정생활 등 개인적인 사항도 포함된다고 봄이 타당하고,
  - 고충처리제도는 사업 또는 사업장 내 갈등해결시스템으로서의 역할뿐만 아니라 근로자의 상담자로서의 역할 또한 수행하고 있으므로, 고충처리위원회규정으로 고충처리 사항의 대상을 제한하는 것은 고충처리제도의 취지에 부합하지 않음
- 한편, 근참법 제28조 등에서 규정하고 있는 범위를 벗어나지 않는 범위에서 고충처리의 구체적인 절차나 방법 등을 고충처리위원회규정에 명시하는 것은 무방하다고 할 것이나,
  - ‘고충처리 제도를 악용하는 경우 사용자에게 징계조치 등을 요청할 수 있다’는 규정과 관련하여 근로자에 대한 징계 등 불이익조치는 관련 법률 및 취업규칙 등으로 규정할 사항으로,
  - 이를 고충처리위원회규정에 두는 것은 고충처리 신청을 제약할 소지가 있을 수 있으며, 근로자의 고충을 사전적으로 해결함으로써 관련 분쟁 등을 예방하고자 하는 고충처리제도의 취지에 부합하지 않음

(노사관계법제과-885, 2021.4.5)

216

## 고충처리위원 2명 중 1명이 퇴사하여 결원이 발생한 경우 고충처리위원을 두지 않은 것에 해당하는지

### Q | 문

- 근참법 제32조에서는 사용자가 법 제12조제1항을 위반하여 협의회를 정기적으로 개최하지 아니하거나 제26조에 따른 고충처리위원을 두지 아니한 경우에는 200만원 이하의 벌금에 처한다라고 규정하고 있음
  - 고충처리위원의 결원이 발생하였을 때에도 근참법 시행령 4조와 마찬가지로 30일의 유예기간을 부여하는지 아니면 고충처리위원을 즉시 선출해야할 의무가 있는지?

### A | 답

- 고충처리위원의 결원이 생겼으나 1명 이상의 고충처리위원이 직을 유지하여 사업(장) 내 고충처리가 가능하다면 이를 곧바로 근참법 제26조에 따른 고충처리위원을 두지 않은 경우로 보기는 어렵다고 판단되며,
  - 근참법상 근로자위원과 달리 고충처리위원의 결원에 대한 규정을 두고 있지 아니하므로 고충처리위원의 결원에 대해서는 협의회규정에 정한 바가 있다면 그에 따르되 협의회규정에 정한 바가 없다면 전체 근로자들의 의견이 고루 반영될 수 있도록 노사가 협의하여 결정할 수 있을 것이며 이때 행정관청으로 행정지도를 요청할 수도 있을 것임

(노사관계법제과-1071, 2022.5.12)

217 고충처리 대상의 범위

Q | 문

- 당사 근로자측 고충처리위원회는 최근 징계를 받은 직원으로부터 그 징계와 처분내용이 부당하다는 고충을 접수하고 그 내용을 청취한 후 해당 고충사항을 사측 고충처리위원회에 전달하며 함께 논의할 것을 요청하였으나,
  - 사측 고충처리위원회는 '징계는 회사 인사위원회의 최종결정 사항으로 고충으로 접수할 수 없다'고 주장함
- 이에 근로자참여법에 따른 고충처리 범위에 제한이 있는지 질의함

A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 '근참법'이라 함)」 제28조에 따라 고충처리위원회는 근로자로부터 고충을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 하며, 고충처리위원회가 처리하기 곤란한 사항은 협의회의 회의에 부쳐 협의 처리한다고 규정하고 있을 뿐 고충처리의 대상에 대해서는 별도로 정하고 있는 바가 없는바,
- '고충'이라 함은 근로자의 근로환경이나 근로조건에 관한 개별적인 불만, 기타 근로자의 성격, 심리적 상태 개인적 문제 등이 원인이 되어 직장생활에서 근로자가 겪게 되는 불만족 및 불안정 상태를 말하는 것으로,
  - 고충사항에는 임금·근로형태·산업안전 등 근로환경이나 근로조건, 직장 내 규율, 징계·포상·승진 등 사용자와 근로자 간의 권리의무관계 및 인사 사항뿐만 아니라, 개인의 성격이나 스트레스, 가정 생활 등 개인적인 사항도 포함된다고 봄이 타당하고,
  - 고충처리제도는 사업 또는 사업장 내 갈등해결시스템으로서의 역할뿐만 아니라 근로자의 상담자로서의 역할 또한 수행하고 있으므로 달리 특별한 사정 없이 고충처리의 대상을 제한하는 것은 고충처리제도의 취지에 부합하지 않는다고 할 것임
- 따라서, 귀 질의의 경우에는 근참법 제28조에 따라 고충처리위원회가 고충을 청취하여 처리하고, 고충처리위원회가 처리하기 곤란한 사항일 경우에는 노사협의회의 회의에 부쳐 협의 처리함이 타당할 것임

(노사관계법제과-1501, 2022.7.4)

## 218 고충처리를 위한 외부기관 의뢰 가능 여부와 '고충처리'의 의미

## Q | 문

- 고충처리위원회에 접수된 고충내용이 회사 내 감사부서에 해당되는 내용인바, 외부기관에 공정한 감사행위였는지에 대해 조사의뢰 요청하는 내용으로 노사협의회에서 의결할 수 있는지?

## A | 답

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 '근참법'이라 함)」 제26조에서는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두도록 정하고 있을 뿐 고충처리의 대상에 대해서는 별도로 정하고 있는 바가 없고,
  - 고충이라 함은 근로자의 근로환경이나 근로조건에 관한 개별적인 불만, 기타 근로자의 성격, 심리적 상태 개인적 문제 등이 원인이 되어 직장생활에서 근로자가 겪게 되는 불만족 및 불안정 상태를 말하는 것이므로 고충 사항에는 임금·근로형태·산업안전 등 근로환경이나 근로조건, 직장 내 규율, 징계·포상·승진 등 사용자와 근로자 간의 권리의무관계 및 인사 사항도 포함된다고 봄이 타당함
- 근참법 제28조에서는 고충처리위원은 근로자로부터 고충을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 하며, 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 협의회의 회의에 부쳐 협의 처리한다고 규정하고 있으므로
  - 고충처리라 함은 고충의 해소 여부와 관계없이 그 고충의 해결을 위해 조치한 사항과 그 밖의 처리결과를 고충근로자에게 통보하는 것을 의미한다고 봄이 타당할 것인바, 고충처리위원이 고충 사항에 대해 외부감사를 의뢰하기로 결정할 수도 있을 것임

(노사관계법제과-1900, 2022.8.23)

219 고충처리위원의 결원충원 방법과 비밀유지의무

Q | 문

- 질의1) 고충처리위원의 결원이 발생하였을 때, 보궐 근로자위원과 같이 30일의 유예기간 내에 선출하면 되는지 아니면 즉시 선출해야하는지, 고충처리위원의 결원이 보충되지 않을 경우 행정관청에서 어떤 조치를 할 수 있는지
- 질의2) 고충처리위원을 파견(하도급) 사업장 소속 근로자로 선임할 수 있는지
- 질의3) 고충처리위원에게 법적인 비밀유지의무가 있는지

A | 답

- 귀 질의상 사실관계가 명확하지 아니하여 정확하게 답변하기 어려우나, 고충처리위원의 결원이 생겼으나 1명 이상의 고충처리위원이 직을 유지하여 사업(장) 내 고충처리가 가능하다면 이를 곧 바로 근참법 제26조에 따른 고충처리위원을 두지 않은 경우로 보기는 어렵다고 판단됨을 알려드리며,
  - 근참법상 근로자위원과 달리 고충처리위원의 결원에 대한 규정을 두고 있지 아니하므로 고충처리위원의 결원에 대해서는 협의회규정에 정한 바가 있다면 그에 따르되 협의회규정에 정한 바가 없다면 전체 근로자들의 의견이 고루 반영될 수 있도록 노사가 협의하여 결정할 수 있을 것이며 이때 행정관청으로 행정지도를 요청할 수도 있을 것임
- 근참법 제27조에 따라 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 노사협의회가 설치되어 있는 사업(장)의 경우에는 협의회 위원 중에서 선임하고 협의회가 설치되어 있지 않은 사업(장)의 경우에는 사용자가 위촉하도록 규정하고 있는바,
  - 당해 사업(장)과 근로계약관계에 있지 아니한 자를 고충처리위원으로 선임할 수는 없다고 할 것임
- 아울러, 근참법 시행령 제7조에서 고충의 신고는 구두 또는 서면으로 할 수 있도록 규정하고 있으므로 고충신고방법을 사용자가 제한할 수 없다고 봄이 타당하며
  - 근참법상 명시적 규정은 없으나 고충처리제도의 취지를 고려할 때, 고충처리위원은 고충처리 시 고충근로자의 비밀을 보호하도록 노력하여야 할 의무가 있다고 봄이 합당할 것임

(노사관계법제과-1071, 2022.5.12)

# 부록

---

## 판례로 살펴보는 노사협의회





220

**노사협의회에서 노사 대표자가 합의하여 서명날인한 경우 단체협약으로 볼 수 있다(대법원 2005.3.11. 선고 2003다27429 판결).**

- 단체협약은 노동조합이 사용자 또는 사용자단체와 근로조건 기타 노사관계에서 발생하는 사항에 관한 협정(합의)을 문서로 작성하여 당사자 쌍방이 서명날인함으로써 성립하는 것이고, 그 협정(합의)이 반드시 정식의 단체교섭절차를 거쳐서 이루어져야만 하는 것은 아니라고 할 것이므로 노동조합과 사용자 사이에 근로조건 기타 노사관계에 관한 합의가 노사협의회 합의의 효력을 거쳐서 성립되었다고, 당사자 쌍방이 이를 단체협약으로 할 의사로 문서로 작성하여 당사자 쌍방의 대표자가 각 노동조합과 사용자를 대표하여 서명날인하는 등으로 단체협약의 실질적·형식적 요건을 갖추었다면 이는 단체협약이라고 보아야 함

221

**해외파견 근로자들에 대하여 근속기간의 통산에 따른 이익을 사전에 포기하도록 하는 내용의 노사협의회 합의는 무효이다 (대법원 1997.7.25. 선고 96다22174).**

- 노사협의회에 따른 합의에 의하여 해외파견 근로자들의 퇴직금 중간 정산의 효력을 인정하고 최종 퇴직 시에는 중간 퇴직금 정산일 이후의 기간에 대해서만 퇴직금을 계산하기로 한 것은, 결국 최종 퇴직 시 발생하는 퇴직금 청구권의 일부를 사전에 포기하게 하는 것으로서 그와 같은 합의사항이 단체협약과 동일한 효력이 있다고 보더라도 강행법규인 근로기준법에 위반되어 무효임

222

**긴박한 경영상 적자 상태를 해소하기 위해 해고 회피 노력을 다한 뒤에도 개선되지 않아 노사협의를 통해 결정한 정리해고는 적법하다 (서울행정법원 2008.11.14. 선고 2008구합15947 판결).**

- 회사는 긴박한 경영상 적자상태를 해소하기 위하여 임원의 축소, 출퇴근버스의 노선 감축, 2005년 대리 이상 근로자의 임금 동결, 주식감자 등의 조치를 취하였고, 이후 2006.9.6.부터 2006.9.27.까지 근로자 과반수가 속한 노동조합과 사이에 노사협의회를 개최하여, 망간전지 생산라인을 2개 라인에서 1개 라인으로 축소하기로 함과 동시에 2006.10.1.부터 2007.6.30.까지 170명에 대하여 9개월간의 유급휴직(통상임금의 80% 지급)을 실시하였으며, 또한 회사는 2007.4.10.부터 2007.7.27.까지 10여 차례의 노사협의를 개최하여 49명을 정리해고하기로 합의함과 동시에 희망퇴직자 및 권고사직 신청을 받기로 하여, 희망퇴직자 23명, 권고사직자 10명 총 33명을 퇴직하게 하고, 일부 근로자들을 배치전환함과 동시에 계열사인 주식회사 ○로 전직하게 하였으나, 여의치 않자 최종적으로 원고들을 정리해고한 점, 주식회사 ○이 회사와 같은 계열사이나 엄연히 물적, 인적으로 다른 ‘법인’으로 전직을 허용하는 것이 실제로서 가능하기 쉽지 않은 점 등에 비추어 보면, 회사는 노동조합과 사이에 이 사건 정리해고를 회피하기 위한 노력으로서 성실하게 협의를 하여 위와같은 노력을 다하였다고 할 것임

223

**경영상의 이유로 노사협의회에서 인원감축에 합의했다면 근로자와 개별적인 사전 협의를 거치지 않았더라도 근로자측과 성실한 사전협의를 거친 것으로 보아야 한다(대법원 2001.10.26. 선고 2000두3016 판결).**

- 근로자 대표들과 노사협의회를 개최하여 유휴인력을 위주로 하여 인원을 감축할 것을 결정하고, 판시와 같은 6개의 기준에 따라 해고대상자를 선정한 것은 정리회사의 경영상태와 근무성적 및 업무 능력 등을 종합적으로 고려한 것으로서 해고대상자 선정기준도 공정하고 합리적인 것으로 판단되며, 정리회사가 원고들을 해고하기 이전에 노사협의회를 개최하여 인원감축의 규모와 기준을 합의하여 결정하였고, 노사협의회에 참석한 근로자 대표들도 회사의 경영상태 악화를 인식하여 전원이 인원 감축 방안에 찬성한 점에 비추어 보면, 비록 정리회사가 원고들과의 개별적인 사전 협의를 거치지 아니하였고, 원고들이 사전에 그러한 노사협의회 개최사실을 알지 못하였다고 하더라도, 근로자측과 성실한 사전 협의를 거쳤다는 요건은 충족된 것으로 봄이 상당하므로, 위와 같은 여러 가지 사정을 전체적, 종합적으로 로려하여 보면, 정리회사의 원고들에 대한 해고는 객관적 합리성과 사회적 상당성이 있는 것으로서 정당한 이유가 있다고 판단됨

224

**노사협의회를 통해 정리하고 선정기준 등에 대하여 협의를 하여왔고 특별평정점수를 기준으로 하고 대상자를 선정한 것은 공정하다**  
(서울행정법원 2000.12.8. 선고 99구30721 판결).

- 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 과거 3년간 근무평정 점수를 25%, 그리고 특별평정점수를 75% 각 반영하여 그 합계 점수를 기준으로 하여 그 점수의 최하위순으로 정리하고 대상자를 선정한 것은 참가인이 근로자측과 성실한 협의를 거쳐 합리적이고 공정한 기준에 의해 정리하고 대상자를 선정한 것이라고 볼 것임

225

**노사협의회 근로자위원들에게 근로조건 불이익 변경에 관해 근로자를 대신할 권한이 있지 않다**  
(서울행정법원 2002.12.13. 선고 2002구합12519 판결).

- 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

226

**노사협의회가 약 7개월 동안 개최되지 않은 사안에서, 노사협의회 의장이 아닌 소속 단체의 대표를 舊 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제32조, 제12조 제1항에 따른 노사협의회 개최의무 위반죄로 처벌할 수 없다 (대법원 2008.12.24. 선고 2008도8280 판결)**

- 노사협의회 개최를 위한 회의의 소집절차를 통한 노사협의회 개최의 주체는 노사협의회 대표이자 위 회의 소집의 주체인 의장이라고 보아야 할 것인데, 여기에서 형벌에 관한 법률은 그 해석을 엄격하게 하여야 한다는 원칙 및 구 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」의 제정목적이 노사 쌍방의 참여와 협력을 통한 공동의 이익 증진 등에 있기는 하지만 법 제20조에서 사용자로 하여금 노사 관계와 관련한 일정한 사항에 관하여 노사협의회 의결을 거치도록 의무화하는 한편, 법 제21조에서는 경영계획 전반 등에 대해서까지 사용자에게 보고·설명 의무를 부과하는 반면, 근로자에게는 보고·설명의 권한을 부여하는 등 회사 경영 전반에 대해 근로자들에게 최소한의 접근 및 관여의 권한을 보장하면서 그 보장의 실효성을 확보하기 위한 조치의 일환으로 위 법 제32조의 처벌규정을 둔 것으로 보이는 점 등의 사정을 보태어 보면, 결국 법 제32조, 제12조제1항이 노사협의회 정기적 개최의무 위반에 따른 처벌대상으로 규정한 것은 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 노사협의회 대표이자 회의 소집의 주체인 의장이 회의를 개최하지 아니한 경우로서 그 의장이 법 제6조에서 정한 사용자를 대표하는 사용자위원의 경우를 의미한다고 보아야 함

227

**노사협의회 의결만을 거친 취업규칙의 변경은 효력이 없다 (서울고등법원 1990.3.2. 선고 89나27081 판결)**

- 취업규칙상의 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경하기 위하여는 종전 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자들의 집단적 의사 결정 즉, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 회의방식에 의한 근로자 과반수의 동의가 있어야 하고 노사협의회는 생산, 교육, 작업환경, 불만처리, 노사분규의 예방 등에 관하여서만 협의할 수 있을 뿐 근로조건에 관한 사항은 그 협의의 대상이 될 수 없으므로 위와 같은 방식에 의한 집단적 의사결정에 의하지 아니한 채 노사협의회 의결만을 거친 취업규칙의 변경은 그 효력이 없다.

2022년도판  
「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」  
질의회시 모음집

펴낸이	노동정책실장	이정환
	노사협력정책관	권창준
	노사관계법제과장	황효정
	사무관	박수호
		강재영
	주무관	소병학

---









