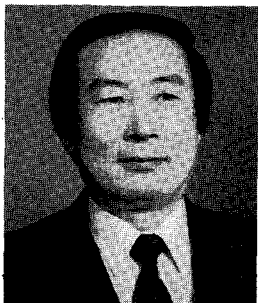


노사협의회법

김수복 <국제대학교수, 한국노동연구소장>



I. 노사협의제도

1. 노사협의제도의 의의

① 노사협의제도란 근로자들이 기업경영상의 여러 문제에 관하여 사용자와 협의함으로써 대립적 노사관계를 협조적 관계로 지향하게 하려는 근로자의 경영참가제도다.

② 노사협의제도의 목적은 사용자의 경영권과 근로자의 노동권을 조화시켜 노사의 협력을 꾀함으로써 노사관계를 근대화하고, 기업경영의 합리화를 통한 생산성 향상을 꾀하는 데 있다.

③ 노사협의제도의 헌법적 근거는 노동3권에서 도출되는 것이 아니라 재산권 보장 규정의 제한을 받는 인간의 존엄과 가치규정에서 구할 수 있을 것이다.

④ 노사협의제도는 근로자의 경영참가의 한 형태로서 산업관계의 민주화 내지 산업민주주의의 실현을 위한 가장 중요한 제도이며 단체교섭제도와 함께 기업내 노사간 질서를 형성하는 새로운 제도로 평가되고 있다.

2. 우리나라 노사협의제도의 성격과 특징

(1) 노사협의제도의 성격

① 노사협의는 근로자와 사용자 쌍방이 이해와 협조를 통하여 노사공동의 이익을 증진함으로써 산업평화를 꾀할것을 목적으로 한다.

② 노사협의는 이해와 협조를 바탕으로 노사의 합동적 관계를 수립하기 위한 것이므로 투쟁적 대립관계와는 구별되는 것이며 참여에 의한 노사공동의 이익을 증진하는 것이어야 한다.

③ 근로자와 사용자는 상호신의를 기초로하여 성실하게 협의에 임하여야 한다.

④ 노사협의회는 근로자와 사용자가 상호 협조하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 꾀함을 목적으로 하는 협의기구이다.

⑤ 노사협의회의 협의사항은 생산성 향상 및 근로자의 복지증진에 관한 사항 등을 중심으로 하며, 보고사항은 경영계획 및 실적에 관한 사항 등으로 소극적으로 참여하게 된다.

⑥ 노사협의는 노동조합의 단체교섭과 구별하여

노사협의제도는 사용자의 경영권과 근로자의 노동권을 조화시켜 노사의 협력을 꾀함으로써 노사관계를 근대화하고 기업경영의 합리화를 통한 생산성 향상을 꾀하는 데 목적

야 하며, 노사협의회의 노사협약의 노동조합의 단체교섭은 독립하여 각자의 기능을 수행하고 있다.

(2) 우리나라 노사협의제도의 특징

① 노사협의회는 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 법률에 의하여 그 설치가 강제된다(동법 제 4 조). 사용자가 정당한 이유없이 노사협의회의 설치를 거부·방해하는 때에는 벌칙이 적용된다.

② 경영계획·생산계획·인사계획 등의 사항을 사용자로 하여금 근로자 대표에게 보고·설명하게 함으로써 소극적으로 근로자의 경영참가를 인정하고 있다.

이러한 경영참가가 노사협의회법의 핵심 부분이며 우리나라에서 노사협의제도의 성패는 바로 이 참가적 성격을 어느정도까지 현실화시키고 발전시킬 수 있는냐에 달려있다.

③ 노동조합이 조직되어 있는 사업 또는 사업장은 업종과 근로자의 수 여하에 불구하고 노사협의회를 설치(동법 시행령 제 2 조 제 2 항)하고 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 하여금 근로자 대표위원이 되도록 함으로써 「노동조합이 있는 곳에 노사협의회 있다」는 설치원칙을 채택하고 있다.

④ 노사협의회의 조직과 운영에 관하여는 행정지도와 감독을 할 수 있도록 하고 있다.

II. 노사협의회의 설치·구성

1. 노사협의회의 설치

(1) 설치원칙

노사협의회는 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 법률에 의하여 그 설치가 강제된다.

(2) 예외

노사협의회를 설치하지 아니할 수 있는 사업 또

는 사업장은 다음의 업종에 해당하여야 한다.

- ① 농업·수렵업·임업 및 어업
 - ② 금융·보험·부동산 및 용역업
 - ③ 제조업 중 신문발행업
 - ④ 공사기간이 1년 미만인 건설업
- (3) 대상규모

① 노사협의회를 설치해야 할 사업 또는 사업장은 위에 열거한 업종에 해당하지 아니하며 50인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장을 말한다.

② 하나의 사업에 종사하는 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 전체근로자 수가 50인 이상일 때에는 그 주된 사무소에 노사협의회를 설치하여야 한다.

2. 노사협의회의 구성

(1) 노사협의회의 구성

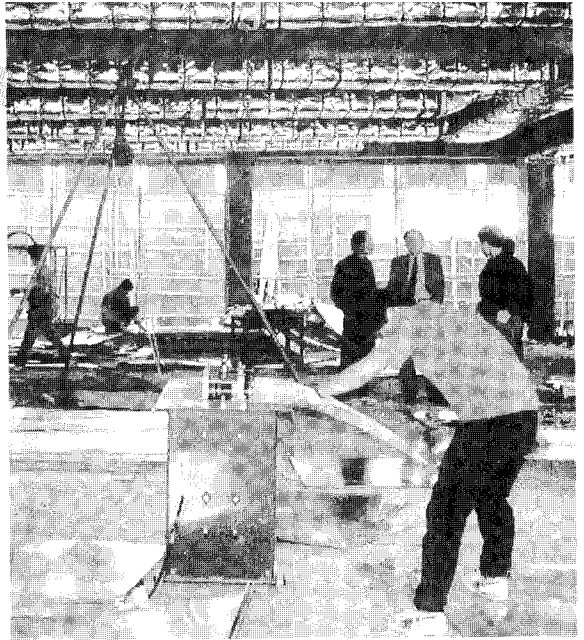
노사협의회는 근로자와 사용자를 대하는 동수의 위원으로 구성되며 그 수는 각 3인 이상 10인 이내로 한다.

(2) 근로자위원의 선임

① 근로자를 대표하는 위원은 노동조합이 조직되어 있는 사업 또는 사업장에서는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다(동법 제 6 조).

② 노동조합이 조직되어 있지 아니한 경우의 근로자 위원은 근로자의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출한다.

③ 사업의 규모와 특수성에 따라 간접선거에 의한 선출이 부득이하다고 인정될 때에는 작업부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(위원 선거인)를 선출하고 위원선거인 과반수의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 근로자위원을 선출할 수 있다. 근로자위원으로 입후보 하고자 하는 자는 근로자 10인 이상의 추천을 받아야 한다



(동법 시행령 제 3 조).

(3) 사용자위원의 선임

사용자를 대표하는 위원은 당해 사업 또는 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 하되, 동일 사업내에 지역을 달리하는 사업장의 경우에는 그 사업장의 최고 책임자와 그 최고 책임자가 위촉하는 자로 한다. 노사협회의 형식화를 방지하고 책임있는 운영과 실효성을 얻기 위하여 마련된 당연한 규정이라 할 수 있다.

(4) 노사협회의회의 의장

노사협회의회는 협의회를 대표하며 회무를 통리하는 의장을 두며 의장은 위원 중에서 호선한다. 그리고 노·사쌍방은 회무의 기록 등의 사무를 담당하는 간사 1인을 각각 둔다(동법 제 7 조).

(5) 위원의 임기

위원의 임기는 1년으로 하되 연임할 수 있다. 그러나 사업 또는 사업장의 대표자 또는 최고책임자는 사실상 임기에 구애받지 않게 될 것이다(동법 제 8 조)

(6) 위원의 지위

위원은 비상임·무보수로 한다. 그러나 위원의 협의회 참석에 소요되는 시간에 대하여는 근로한 것으로 본다.

그리고 사용자는 노사협회의회위원으로서의 직무수행과 관련하여 근로자에게 불이익처분을 하여서는 아니된다.

Ⅲ. 노사협회의회의 운영

1. 회의개최

노사협회의회는 3개월마다 정기적으로 개최되어야 하며 이를 위반할 때에는 벌칙이 적용된다.

노사협회의회는 필요에 따라 임시회의를 개최할 수 있다(동법 제11조)

2. 회의소집

의장은 노사협회의회의 회의를 소집하며 그 의장이 된다. 의장은 노사일방의 대표자가 회의의 목적 사항을 문서로서 명시하여 회의의 소집을 요구한 때에는 이에 응하여야 한다.

의장은 회의개최 7일 전에 회의일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보하여야 한다(동법 제12조).

3. 정족수

회의는 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 이상의 출석으로 개최하고 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다(동법 제13조).

Ⅳ. 노사협회의회의 기능·임무

1. 노사협회의회의 기본성격

노사협회의회의 가지는 주된 기능은 협의사항과 보고사항의 두가지가 있다.

협의사항은 주로 생산·노무·인사관리에 관한 사항이고, 보고사항은 경영참가적 성질을 가진 사항이다.

2. 협의사항

노사협회의회에서 근로자위원과 사용자위원이 함께 협의할 수 있는 사항은 다음과 같다(동법 제20조).

- ① 생산성 향상 및 근로자 복지증진에 관한 사항
 - ② 근로자의 교육훈련에 관한 사항
 - ③ 노사분규 예방에 관한 사항
 - ④ 근로자의 고충처리에 관한 사항
 - ⑤ 안전·보건 기타 작업환경 개선에 관한 사항
 - ⑥ 인사·노무관리의 합리적 운영을 위한 제도 개선에 관한 사항
 - ⑦ 기타 노사협조에 관한 사항
- 협의사항에 대해서는 그 사업 또는 사업장내의

고충처리제도와 함은 일선 종업원들의 근로상의 애로사항이나 현장에서의 해결을 요하는 문제 또는 기타 불만등을 수시로 호소케하여 이를 사용자측 대표와 근로자측 대표의 협력으로서 해결 처리하는 제도

모든 근로자와 사용자가 성실하게 이행하여야 한다.

3. 보고·설명사항

사용자가 정기회의에 보고·설명하여야 할 사항은 다음과 같다(동법 제21조).

- ① 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
- ② 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
- ③ 인력계획에 관한 사항
- ④ 기업의 경제적·재정적 상황

보고·설명사항과 관련하여 근로자 위원은 근로자들의 요구사항을 사용자위원회에 보고·설명할 수 있다.

사용자가 이러한 사항을 정기적으로 보고·설명해 하는데서 얻어지는 효과는 노·사 사이의 불신감을 해소하고 근로조건을 개선하는 데에 이바지할 수 있다는 점이다. 그러나 이러한 효과는 필수적으로 사용자의 성실한 태도를 전제로 한다.

V. 고충처리제도

1. 고충처리제도의 의의

고충처리제도(grievance procedure system)라 함은 주로 일선 종업원들의 근로상의 애로사항이나 현장에서의 해결을 요하는 문제 또는 기타 불만 등을 수시로 호소케하여 이를 사용자측 대표와 근로자측 대표의 협력으로서 그때그때 해결 처리하는 제도를 말한다.

2. 고충처리위원

(1) 선임의 적용범위

상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업

또는 사업장에는 고충처리위원을 두어야 하며(동법 제24조) 사용자가 고충처리위원을 두지 아니한 때에는 100만원 이하의 벌금에 처한다(동법 제32조).

(2) 고충처리위원의 구성

고충처리위원은 노사를 대표하는 3인 이내의 위원으로 구성된다(동법 제25조 제1항).

① 노사협의회가 설치되어 있는 사업 또는 사업장의 경우에는 노사협의회가 노사협의회위원 중에서 선임한다.

② 노사협의회가 설치되어 있지 아니한 경우에도 사용자가 위촉한다. 노사협의회 설치의무가 있는 사업 또는 사업장과 고충처리위원을 두어야 하는 사업 또는 사업장의 범위는 다르다.

(3) 고충처리위원의 임기

① 위원의 임기는 1년으로 하되 연임할 수 있다(동법 제8조).

② 보궐위원의 임기는 전임자의 잔임기간으로 한다.

③ 위원의 임기가 만료된 경우라도 후임자가 선출될 때까지 계속 그 직무를 수행하여야 한다.

(4) 고충처리위원의 신분 및 처우

① 고충처리위원은 비상임·무보수로 한다(동법 시행령 제10조 제1항).

② 사용자는 고충처리위원으로서의 직무수행과 관련하여 고충처리위원에게 불이익한 처분을 하여서는 안된다.

고충처리위원의 협의 및 고충처리에 소요되는 시간에 대하여는 이를 근로한 것으로 본다.