

# 근로자참여및협력증진에관한법을 해설

김유선

한국노동사회연구소 부소장

## 1. 총칙

### 가. 목적

이 법은 근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사공동의 이익을 증진함으로써 산업평화를 도모하고 국민경제 발전에 이바지함을 목적으로 한다(법 제1조). 근로자와 사용자는 상호신의를 바탕으로 성실하게 협의에 임하여야 한다(법 제2조).

### 나. 정의

노사협의회란 “근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 구성하는 협의기구”(법 제3조 제1호)를 말한다. 여기서 근로자란 “근로기준법 제14조의 규정에 의한 근로자(직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자)”(법 제3조 제2호)를 말하고, 사용자란 “근로기준법 제15조의 규정에 의한 사용자(사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자)”(법 제3조 제3호)를 말한다.

#### 다. 노사협의회 설치

노사협의회는 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 근로조건 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치하여야 한다. 당해 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 하나의 사업에 종사하는 전체 근로자수가 30인 이상일 경우에는 그 주된 사무소에 노사협의회를 설치하여야 한다(법 제4조 제1항과 시행령 제2조). 정당한 사유 없이 노사협의회 설치를 거부하거나 방해한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다(법 제30조). 이밖에 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에 대하여도 노사협의회를 설치할 수 있다(법 제4조 제2항).

따라서 상시 근로자수가 30인 이상인 공립학교는 근로조건 결정권이 있는 사업(시도교육청) 또는 사업장(학교) 단위로 노사협의회를 설치하여야 하고, 사립학교는 근로조건 결정권이 있는 사업(사학재단) 또는 사업장(학교) 단위로 노사협의회를 설치하여야 한다.

#### 라. 노동조합과의 관계

노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 아니한다(법 제5조). 따라서 노사협의회 의결사항·협의사항·보고사항임을 이유로 단체교섭 대상에서 제외를 주장한다든지 하는 것은 위법이다.

## 2. 노사협의회 구성

#### 가. 구성 및 위원 선출

1) 노사협의회는 노사 동수(각 3인 이상 10인 이내)로 구성하며, 사용자위원은 당해 사업 또는 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 하고, 근로자위원은 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 하며, 근로자위원에 결원이 생긴 때에는 30일 이내에 보궐위원을 위촉하여야 한다.(법 제6조와 시행령 제4조)

2) 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출한다. 다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이하다고 인정되는 경우에는 작업부서별로 근로자수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(위원선거인)를 선출하고 위원선거인 과반수의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 근로자위원을 선출할 수 있다. 근로자위원으로 입후보하고자 하는 자는 당해 사업 또는 사업장의 근로자이어야 하며, 당해 사업

또는 사업장의 근로자 10인 이상의 추천을 받아야 한다. 근로자위원에 결원이 생긴 때에는 30일 이내에 보궐위원을 선출하되, 근로자위원 선출투표에서 선출되지 못한 자 중 다수득표자수에 의한 차점자를 근로자위원으로 할 수 있다.(법 제6조 제2항과 시행령 제3조, 제4조)

3) 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니된다. 노동부장관은 사용자가 이를 위반한 경우 그 시정을 명할 수 있다. 사용자가 정당한 사유없이 시정명령을 이행하지 아니하면 500만원 이하의 벌금에 처한다.(법 제10조 제1항, 제11조, 제31조)

#### 나. 위원회의 임기·신분

1) 위원회의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있고, 그 임기가 만료된 경우라도 그 후 임자가 선출될 때까지 계속 그 직무를 담당한다. 보궐위원회의 임기는 전임자의 잔임기간으로 한다.(법 제8조)

2) 위원회는 비상임·무보수로 하되, 협의회 출석에 소요되는 시간은 근로한 것으로 본다. 사용자는 근로자위원의 업무를 위하여 장소사용등 기본적 편의를 제공하여야 한다. 사용자는 협의회위원으로서의 직무수행과 관련하여 근로자위원에게 불이익한 처분을 하여서는 아니 되며, 사용자가 이를 위배시 노동부장관은 그 시정을 명할 수 있다. 사용자가 정당한 사유없이 시정명령을 이행하지 아니하면 500만원 이하의 벌금에 처한다.(법 제9조, 제10조 제2항, 제11조, 제31조)

#### 다. 의장·간사

1) 노사협의회 의장은 협의회를 대표하며 회무를 통리하고, 회의를 소집하며 그 의장이 된다. 의장은 위원 중에서 호선으로 선출하되, 근로자위원과 사용자위원 중 각 1인을 공동의장으로 할 수 있다.(법 제7조 제1,2항, 제13조 제1항)

2) 노사 쌍방은 회무의 기록 등 사무를 담당하는 간사 1인을 각각 둔다. 간사는 근로자위원 및 사용자위원 중에서 각각 호선하여 선출된 자로 한다.(법 제7조 제3항과 시행규칙 제2조)

### 3. 노사협의회 운영

#### 가. 운영

1) 노사협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 하며(법 제12조 제1

항), 사용자가 이를 이행하지 않는 경우 200만원 이하의 벌금에 처한다(법 제32조). 노사협의회는 필요에 따라 임시회의를 개최할 수 있다(법 제12조 제2항). 의장은 노사 일방의 대표자가 회의의 목적사항을 문서로 명시하여 회의의 소집을 요구한 때에는 이에 응하여야 하며, 회의개최 7일전에 회의일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보하여야 한다(법 제13조).

2) 회의는 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다(법 제14조). 협의회의 회의는 공개하되, 협의회의 의결에 의하여 공개하지 아니할 수 있다(법 제15조). 협의회의 위원은 협의회에서 지득한 비밀을 누설하여서는 아니 된다(법 제16조).

3) 노사협의회는 (1) 개최일시 및 장소 (2) 출석위원 (3) 협의내용 및 합의사항 (4) 기타 토의사항을 기재한 회의록을 출석위원 전원이 서명·날인한 뒤, 작성일로부터 3년간 보존하여야 한다.(법 제18조와 시행령 제6조)

#### 나. 노사협의회 규정

1) 노사협의회는 그 조직과 운영에 관한 규정을 제정하고 이를 협의회 설치일로부터 15일 이내에 노동부장관에게 제출하여야 한다. 이를 변경한 경우에도 또한 같다. 사용자가 이를 이행하지 않는 경우 200만원 이하의 벌금에 처한다.(법 제17조, 제32조)

2) 노사협의회 규정을 제정 또는 변경할 경우에는 노사협의회 의결을 거쳐야 하며, 노사협의회 규정에는 (1) 노사협의회 위원수 (2) 근로자위원의 선출절차 및 후보등록에 관한 사항 (3) 사용자위원의 자격에 관한 사항 (4) 노사협의회 회의소집·회기 기타 노사협의회 운영에 관한 사항 (5) 법 제24조의 규정에 의한 임의중재의 방법·절차 등에 관한 사항 (6) 고충처리위원수 및 고충처리에 관한 사항이 포함되어야 한다.(시행령 제5조)

3) 노사협의회 규정을 제정 또는 변경한 경우에는 노사협의회 규정 제정·변경 신고서에 협의회 규정을 첨부하여 관할지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다. 관할지방노동관서의 장은 협의회 규정의 내용이 관계법령에 위반된다고 인정되는 경우에는 그 변경 또는 보완을 요청하여야 한다.(시행규칙 제3조)

#### 4. 노사협의회 임무

협의회는 각호의 사항에 대하여 제14조에 따라 의결할 수 있다.

## 가. 의결사항과 협의사항

<p>의결사항 (법 제20조)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립</li> <li>2. 복지시설의 설치와 관리</li> <li>3. 사내근로복지기금의 설치</li> <li>4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항</li> <li>5. 각종 노사공동위원회의 설치</li> </ol>	<p>사용자는 각호의 사항에 대하여 협의회의 의결을 거쳐야 한다.</p>
<p>협의사항 (법 제19조)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 생산성 향상과 성과배분</li> <li>2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련</li> <li>3. 노동쟁의의 예방</li> <li>4. 근로자의 고충처리</li> <li>5. 안전·보건 기타 작업환경 개선과 근로자의 건강증진</li> <li>6. 인사·노무관리의 제도개선</li> <li>7. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙</li> <li>8. 작업 및 휴게시간의 운용</li> <li>9. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도개선</li> <li>10. 신기계·기술의 도입 또는 작업공정의 개선</li> <li>11. 작업수칙의 제정 또는 개정</li> <li>12. 종원원지주제 기타 근로자의 재산형성에 관한 지원</li> <li>13. 근로자의 복지증진</li> <li>14. 기타 노사협조에 관한 사항</li> </ol>	<p>협의회는 각호의 사항에 대하여 제14조에 따라 의결할 수 있다.</p>

## 나. 사용자의 보고사항

법 제21조	시행규칙 제6조
<p>1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항</p>	<p>가. 단기 및 중·장기 경영계획                      나. 경영실적과 전망                      다. 기구개편                      라. 사업확장, 합병, 공장이전 및 휴·폐업등 경영상 중요한 결정사항</p>
<p>2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항</p>	<p>가. 분기별 생산계획 및 실적                      나. 사업부서별 목표 및 실적                      다. 신제품개발 및 기술·기법의 도입</p>
<p>3. 인력계획에 관한 사항</p>	<p>가. 인사방침                      나. 종원 또는 감원등 인력수급계획                      다. 모집 및 훈련</p>
<p>4. 기업의 경제적·재정적 상황</p>	<p>가. 재무구조에 관한 일반 현황                      나. 자산현황과 운용 상황                      다. 부채현황과 상환 상황                      라. 경영수지 현황</p>
<p>5. 기타</p>	<p>가. 협의회에서 보고하도록 의결된 사항                      나. 근로자가 정당하게 보고를 요구한 사항</p>

1) 사용자는 법 제20조 각 호의 의결사항과 관련하여 노사협의회 의결을 거쳐야 하고, 법 제19조 각 호의 협의사항과 관련하여 노사협의회에서 협의하여야 하며, 법 제14조의 규정(근로자위원과 사용자위원 각 과반수 출석, 출석위원 3분의 2이상 찬성)에 따라 의결할 수 있다(법 제19조, 제20조).

2) 노사협의회는 회의에서 의결된 사항을 사내방송·사보게재·게시 기타 적절한 방법으로 전체 근로자에게 신속하게 알려야 하며(법 제22조와 시행규칙 제7조), 근로자와 사용자는 협의회에서 의결된 사항을 성실하게 이행하여야 한다(법 제23조). 협의회에서 의결된 사항을 정당한 사유없이 이행하지 아니한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다(법 제30조).

3) 노사협의회는 (1) 법 제20조에 규정된 의결사항에 관하여 협의회가 의결하지 못하거나 (2) 협의회에서 의결된 사항의 해석 또는 이행방법 등에 관하여 의견의 불일치가 있는 경우에는, 노사 쌍방의 합의에 의하여 노사협의회에 중재기구를 두어 해결하거나 노동위원회 기타 제3자에 의한 중재를 받을 수 있다. 중재결정이 있는 때에는 노사협의회 의결을 거친 것으로 보고 근로자와 사용자는 이에 따라야 하며, 중재결정을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다(법 제24조, 제30조).

1) 사용자는 정기회의에 법 제21조 각 호의 보고사항에 관하여 성실하게 보고·설명하여야 하며, 근로자위원은 근로자의 요구사항을 보고·설명할 수 있다.(법 제21조 제1,2항과 시행규칙 제6조)

2) 사용자가 보고·설명을 이행하지 아니하는 경우 근로자위원은 자료 제출을 요구할 수 있고, 사용자는 이에 성실히 응하여야 한다. 사용자가 정당한 사유 없이 자료제출의무를 이행하지 아니한 때는 500만원 이하의 벌금에 처한다. (법 제21조 제3항, 제31조)

## 5. 고충처리

1) 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다. 고충처리위원을 두지 아니한 사용자는 200만원 이하의 벌금에 처한다.(법 제25조, 제32조와 시행령 제7조)

2) 고충처리위원은 노사를 대표하는 3인 이내의 위원으로 구성하되, 노사협의회가

설치되어 있는 사업 또는 사업장은 노사협의회가 그 위원 중에서 선임하고, 노사협의회가 설치되어 있지 않은 사업 또는 사업장은 사용자가 위촉한다. 고충처리위원의 임기는 법 제8조를 준용하며, 비상임·무보수로 하되, 고충처리위원의 협의 및 고충처리에 소요되는 시간은 근로한 것으로 본다. 사용자는 고충처리위원으로서의 직무수행과 관련하여 고충처리위원에게 불이익한 처분을 하여서는 아니 된다.(법 제26조와 시행령 제9조)

3) 근로자가 고충사항이 있는 경우에는 고충처리위원에게 구두 또는 서면으로 신고할 수 있다. 신고를 접수한 고충처리위원은 이를 지체없이 처리하여야 하며, 근로자로부터 고충사항을 청취한 때에는 10일 이내에 조치사항 기타 처리결과를 당해 근로자에게 통보하여야 한다. 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 노사협의회에 부의하여 협의 처리하며, 고충처리위원은 고충사항의 접수 처리 대장을 작성·비치하고 1년간 보존하여야 한다.(법 제27조 및 시행령 제8조, 제10조)

## 6. 보칙

제6장 보칙(법 제28조, 시행령 제11조 내지 제19조, 시행규칙 제9조 내지 제14조)은 중앙노사정협의회 설치 및 운영에 관한 장으로, 97년 3월 이 장이 신설된 이래 중앙노사정협의회가 구성·운영된 적이 없고, 99년 5월 노사정위원회법이 제정됨에 따라 사문화된 장이다. 따라서 이 장을 삭제하고 산업별 노사협의회 설치 및 운영에 관한 장으로 대체하는 방안을 검토할 필요가 있다. ❖