

노사협의회 설치 및 운영방법

How to establish
and operate a labor-management council

글. 신향철
Shin, Hangcheoul
삼정노무법인 대표 공인노무사

노사협의회는 근로자 참여를 통해 협력적이고 생산적인 노사관계를 정착시키는 핵심적 기구로, 기업경영에 대한 근로자들의 이해를 증진시키고 이를 바탕으로 근로자들의 참여와 몰입을 확대해 생산성 향상과 근로자의 직무 만족도 제고에 기여하는 바가 크다.

그럼에도 불구하고 중소기업의 경우 노사협의회를 어떻게 설치·운영하는지 알지 못해 노사협의회를 제대로 설치·운영하지 못하는 경우가 많다. 따라서, 이번 인사노무상식 시리즈에서는 노사협의회 설치 및 운영에 대해 살펴보고자 한다.

■ 노사협의회 설치

1. 노사협의회 설치대상 및 구성

상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에서는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 노사협의회를 설치·운영해야 한다(근로자참여법[근로자참여 및 협력증진에 관한 법률] 제4조 제1항).

노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 구성해야 한다(근로자참여법 제6조 제1항). 근로자를 대표하는 근로자위원은 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 하되, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수가 참여하여 직접·비밀·무기명 투표로 선출해야 한다. 다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이한 경우에는 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(이하 '위원선거인'이라

한다)를 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 선출하고 위원선거인 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출할 수 있다(근로자참여법 제6조 제2항 및 제3항). 또한, 사용자를 대표하는 사용자위원은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다(근로자참여법 제6조 제4항).

노사협의회 설치에 정당한 사유 없이 거부하거나 방해한 자에 대하여는 1,000만 원 이하의 벌금에 처해지므로 유의해야 한다(근로자참여법 제30조 제1호).

2. 노사협의회 설치 절차

사용자는 민주적인 절차에 의해 최대한 신속히 노사협의회가 설치될 수 있도록 노사협의회 설치 및 구성에 필요한 사항을 모든 근로자가 알 수 있도록 공고하는 등 적극적인 노력을 해야 하며, 준비위원회 등 창구를 개설하여 노사협의회 설치에 대한 근로자들의 의견을 충분히 수렴하고, 노사준비위원간 협의를 통해 노사협의회 위원수를 결정해야 한다.

근로자위원의 선거방식 및 선거관리에 관하여는 근로자측 준비위원이 결정해야 하며, 사용자가 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해해서는 아니 된다(근로자참여법 제10조 제1항). 근로자 준비위원은 근로자위원 선거 일시, 장소, 방법 등을 충분한 시간을 두고 확정해 근로자들에게 공고하고, 근로자위원 선거 일시, 장소, 방법 등이 결정되면 근로자 준비위원은 선거관리위원의 역할을 수행하여 근로자위원 입후보자에 대한 접수를 받고 투표에 참가할 수 있는 근로자위원 선거 투표인 명부를 작성하며, 근로자들의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 다수



© Shutterstock.com

득표자 순으로 근로자위원 당선자를 확정해야 한다.

근로자위원이 선출되고 사용자위원이 위촉되면 노사협의회가 설치되며, 노사위원은 노사협의회 원만하고 안정적인 운영을 위해서 협의과정을 거쳐 노사협의회 규정을 조속히 제정해 고용노동부 장관에게 제출해야 하고(근로자참여법 제18조), 이를 위반할 경우 200만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있다(근로자참여법 제33조 제1항).

■ 노사협의회 운영

1. 회의 개최

노사협의회는 3개월마다 정기회의를 개최해야 하고(근로자참여법 제12조 제1항), 필요에 따라서는 임시회의를 개최할 수 있다(근로자참여법 제12조 제2항). 정기회의는 소집요구 여부에 관계없이 매 3개월 마다 의장이 소집하여 주재하며, 임시회의의 경우 노사 일방의 대표자가 회의의 목적을 문서로 밝혀 회의 소집을 요구한 때에는 의장은 그 요구에 응해야 한다(근로자참여법 제13조 제2항). 의장은 회의 개최 7일 전에 회의 일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보하고(근로자참여법 제13조 제3항), 회의 안건은 사전에 배포하여 충분히 검토할 시간을 갖도록 해야 한다.

노사협의회는 근로자위원과 사용자위원이 각각 과반수 출석으로 개최하고 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결하며(근로자참여법 제15조), 노사협의회 회의는 공개를 원칙으로 하되, 협의회의 의결로 공개하지 아니할 수 있다(근로자참여법 제16조). 다만, 노사협의회 의원은 협의회에서 알게 된 비밀사항을 누설

해서는 아니 된다(근로자참여법 제16조).

노사협의회는 회의 개최 일시 및 장소, 출석 위원, 협의 내용 및 의결된 사항, 그 밖의 토의사항을 기록한 회의록을 작성해 갖추어 두어야 하며, 작성된 회의록은 작성한 날부터 3년간 보존해야 한다(근로자참여법 제19조). 사용자가 정기회의를 개최하지 아니하는 경우에는 200만 원 이하의 벌금에 처해지므로 유의해야 한다(근로자참여법 제32조).

2. 노사협의회 의 임무

노사협의회에서 다루어야 하는 사항으로는 아래에서 설명하는 바와 같이 협의사항(근로자참여법 제20조), 의결사항(근로자참여법 제21조), 보고사항(근로자참여법 제22조)이 있다. 노사협의회 운영에 있어서 가장 중요한 것은, 노사협의회 위원들이 노사협의회에서 다루어야 할 사항이 어떤 사안들이며 어떤 취지를 담고 있는가를 명확히 이해하는 것이다.

(1) 협의사항(근로자참여법 제20조)

협의사항은 참여와 협력을 통해 기업 내 작업시스템, 제도적 시스템, 인적 시스템을 유기적으로 결합하여 개선하는 방안을 노사가 공동으로 모색해 나가는 것으로 '협의'라 함은 의견을 교환하고 상대방의 입장을 이해하고 설득하는 과정을 의미한다. 노사협의회는 협의사항이라도 자체 결정에 의하여 의결할 수 있으며, 근로자위원과 사용자위원 각 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결할 경우 근로자와 사용자는 협의회에서 의결된 사항을 성실하게 이행해야 한다.

근로자참여법상 노사협의회 협의사항으로는 생산성 향상과 성과 배분, 근로자

‘대한건축사협회 건축사신문’, ‘월간 건축사’를 기존 종이우편물 대신 ‘디지털우편물(이메일)’로 받기 신청이 가능합니다

종이우편물 대신 ‘이메일’로 받아보세요
예전처럼 종이우편물을 원하실 경우
언제든지 ‘우편물수령’을 선택해 다시 받아볼 수 있습니다

온라인 뉴스레터, 스마트폰 앱 서비스에 이어 2022년 6월부터 ‘디지털우편발송 서비스’를 시행합니다. 회원분들께서는 언제든지 필요에 따라 ‘종이우편물 수령 여부’를 직접 선택할 수 있습니다. 종이우편물을 원치 않는 회원분께서는 협회 누리집 마이페이지에서 우편수령 여부를 아래와 같이 ‘미수신’으로 직접 선택·변경할 수 있습니다. 예전처럼 종이 우편물을 원하실 경우 다시 ‘우편물수령’을 선택하시면 됩니다. 이러한 조치는 종이 사용 절감으로 환경보호에 기여하고, 우편물 제작·발송에 따른 비용을 절약하기 위해서입니다. 절감 비용은 더 좋은 콘텐츠를 만드는 데 사용하겠습니다.

■ 우편 발송 여부 선택 방법

- 대한건축사협회 누리집(www.kira.or.kr) 마이페이지 ▶ 회원정보수정 ▶ ‘회지수신선택’에서 ●미수신으로 직접 변경
- 신문의 경우 ‘PDF 이메일 수신’ 선택 가능(건축사지는 저작권법상 PDF파일 공유가 불가합니다.)

The screenshot shows the '회지수신선택' (Magazine Subscription Selection) form in the KIRA member portal. The form includes the following fields and options:

- 회지수신선택**:
 - 대한건축사협회 건축사신문: 우편물수령 이메일(pdf파일) 미수신
 - 월간건축사: 우편물수령 월간건축사는 저작권법상 PDF 파일 배포 공유가 불가합니다. 미수신
- 기본정보수정** button
- 학력**: *초등학교부터 최종 학력까지 모든 학력을 입력하여 주시기 바랍니다.
 - 학교: [input field]
 - 학과: [input field]
 - 학위및졸업구분: [dropdown menu]
 - 취득및졸업일: [input field]
- 입력** and **입력초기화** buttons

의 채용·배치 및 교육훈련, 근로자의 고충처리, 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진, 인사·노무관리의 제도 개선, 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙, 작업과 휴게 시간의 운용, 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선, 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선, 작업 수칙의 제정 또는 개정, 종업원지주제(從業員持株制)와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원, 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항, 근로자의 복지증진, 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치, 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항, 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항, 그 밖의 노사협조에 관한 사항이 있다.

(2) 의결사항(근로자참여법 제21조)

의결사항은 특정 사안에 대해 노사 공동으로 결정한다는 점에서 참여와 협력적 노사관계의 결정을 이루는 것으로, 단순히 의견교환이 아니라 노사대표가 대등한 자격으로 모인 노사협의회에서 공동 결정하는 것을 의미한다.

근로자참여법상 노사협의회 의결사항으로는 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립, 복지시설의 설치와 관리, 사내근로복지기금의 설치, 고충처리 위원회에서 의결되지 아니한 사항, 각종 노사공동위원회의 설치에 관한 사항이 있다.

노사협의회 의결사항은 인적자원개발, 복지증진, 고충처리, 노사공동위원회 운영의 4가지 차원으로 분류할 수 있으며, 노사협의회에서 의결한 사항에 대해서는 신속하게 근로자들에게 공지하고 노사 모두 성실하게 이행해야 하며, 정당한 이유 없이 의결사항을 이행하지 아니할 경우에는 1,000만 원 이하의 벌금에 처해지므로 유의해야 한다(근로자참여법 제30조 제2호).

(3) 보고사항(근로자참여법 제22조)

보고사항은 노사 간 정보공유를 통해 공감대를 형성하여 노사상생이라는 공동목표를 이루기 위해 기업기밀로 분류되지 않는 한 경영정보를 공유하는 것을 의미한다. 따라서, 근로자참여법은 사용자로 하여금 정기회의에서 노사협의회를 통해 회사의 경영여건 및 계획을 충분히 보고·설명하도록 하는 의무를 부과시켜 근로자에 대한 정보공개로 ‘열린 경영’을 가능하게 한다.

근로자참여법상 사용자가 노사협의회에서 보고·설명해야 하는 사항으로는 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황에 관한 사항이 있고, 근로자위원도 근로자의 요구사항을 보고하거나 설명할 수 있다.

3. 노사협의회 회의록

근로자참여법은 노사협의회 회의 개최일시 및 장소, 출석위원, 협의내용 및 의결사항, 그 밖의 토의사항을 기록한 회의록을 작성해 3년간 보존하도록 규정하고 있다(근로자참여법 제19조). 이는 노사협의회 회의결과로 나타난 노사 간의 약속을 확실하게 남겨 둬으로써 노사협의회에서 의결된 사항의 이행을 담보하기 위한 것으로, 향후 노사협의회를 개최했다는 것을 증빙할 수 있는 자료이기도 하므로 반드시 회의록을 작성해 비치해 둘 필요가 있다.



신항철 삼정노무법인 대표 공인노무사
삼정노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스제이퍼워 등 삼정 HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 지문위원, 프랜차이즈협회 지문위원 및 중앙진폐재활협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라 의바람직한 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.
shin@psj.kr / www.psj.kr