

건설전문가 상담코너 : 노무분야

본 란은 대한건설협회 경영지원센터가 회원에게 제공한 법률/회계/노무 등 전문가의 실제 상담사례입니다.

Q

상담 요청

당사 노사협회의 운영에 있어 근로자 위원은 사업장에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있어 노동조합에서 위촉한 자를 그 대상으로 하고 있습니다. 협의회 위원 임기도중 조합원의 탈퇴 등의 이유로 당해 노동조합이 과반수 노조에 미달하게 되었습니다. 이 경우 협의회 근로자위원을 다시 선출해야 하는지 궁금합니다.

A

상담 내용

노사협의회 근로자위원 선출과 관련하여 현행 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조 제2항에 의하면 사업장내에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 노사협의회 근로자 위원은 당해 사업장의 노동조합의 대표자와 노동조합이 위촉하는 자로 구성됩니다.

과반수노조의 근로자위원 위촉시에는 근로자들의 다양한 특성과 이해가 반영되도록 하여야 하므로 부서, 직종을 고르게 반영하고 전문적 역량을 갖춘 자를 근로자 위원으로 위촉하는 것이 바람직합니다. 아울러 노사협의회는 근로자 전체를 대표하는 성격을 갖기 때문에 비조합원의 노사협의회 참여 또한 고려해야 합니다.

이렇게 선출된 근로자 위원의 임기는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제8조 제1항에 3년으로 규정되어 있습니다. 이는 노사협의회 운영을 보장하기 위함입니다. 아울러 위원의 전문성 재고와 협의회 연속성 보장을 위해 노사협의회 위원이 연임 가능하도록 규정되어 있습니다.

이렇게 근로자 위원의 임기가 보장되어 있는 경우라 하더라도 해당 근로자 위원을 위촉한 노동조합이 조합원의 탈퇴 등을 이유로 과반수 노조에 미달하게 된 경우 노사협의회 근로자 위원을 새로 선출해야 하는지 의문이 생길 수 있습니다.

이와 관련하여 고용노동부는 “제6조 제2항에 의거 적법하게 선출(위촉)된 근로자위원의 경우 동법 제8조 제1항에 의거 노사협의회위원의 임기가 보장된다는 점, 임기중 노조조직을 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 제6조 제2항의 규정에 적법하게 선출(위촉)되었다면 노사협의회규정에 별도 정함이 없는 한 법 제8조 제1항에 의한 임기가 보장된다고 할 것임.”고 하여 기존 노동조합에서 위촉한 위원의 지위는 임기동안 지속되는 것으로 유권해석을 내린 바 있습니다(노사협력과-178, 2004.1.16)

따라서 귀 질의내용과 같이 노사협의회 구성 당시 과반수 노동조합이 존재하여 당해 노동조합에서 근로자위원을 위촉, 노사협의회를 구성·운영해오던 중 조합원 감소로 과반수 미달 노동조합이 된 경우 노사협의회규정에서 이와 관련한 별도의 규정을 두고 있지 않는 한 임기 중 본인의 의사에 반하여 해촉하고 새 위원을 선출할 수 없다고 봄이 타당합니다.

아울러, 근로자 과반수 노동조합이 조직되어 있지 아니한 상태에서 노사협의회 근로자위원이 근로자의 자율선거에 의하여 선출되어 활동하고 있던 중 임기 내에 과반수 노동조합이 설립된 경우에도 그 임기가 3년이므로 임기 동안에는 근로자위원의 지위를 갖게 된다는 것이 고용노동부의 입장이므로 이 또한 참고하시기 바랍니다(노사 68107-78, 98.3.31)

상담위원

대한건설협회 노무상담 자문위원 장재훈 노무사
【열린노무법인】



대한건설협회 전문가 상담은 회원에게 무료로 제공됩니다.
상담신청 : 02-3485-8305, www.cak.or.kr