

## 勞使協議制度研究

金 致 善\*

### [1] 意 義

① 勞使協議는 經營에 勤勞者가 參加하는 것을 意味한다. 勤勞者參加는 勞使關係上的 諸問題 解決의 萬能藥이다. 結果적으로 産業平和 乃至는 産業民主主義가 確立되게 되는 것이다. 이에 반해서 勞使協議制는 作業過程의 非人間化 防止를 爲한 企業內的 協議기관에 不過하다는 學說도 있다.

② 1967年 ILO 勞動參加 專門家會議에서의 報告書는 勞使協議에 대하여 「各國의 慣行과 專門家の 意見은 勞動參加의 適切한 形式에는 異見이 있으나, 勤勞者의 作業現場에서의 諸條件에 直接 關係있는 事項에 對한 意思決定 乃至 遂行에 可及的 密接하게 結付시켜야 한다는 점에 있어서는 의견의 일치를 보았다」고 하였다.

#### ③ 參加・交涉・協議

參加——特定 企業內에서의 勤勞의 事實은 그 特定 企業의 存續・發展・運營에 있어서 企業主에게도 重要한 關心事가 된다.

交涉——勞使 雙方의 獨立的 當事者性이 유지되어야 한다.

協議——經營上 기능에 直接 關여하는 한편 利益分配의 과정을 포함하여야 한다.

### [2] 各國의 例

#### (1) 英 國

1916年の Joint Industrial Council (合同産業協議會)는 産業의 調和와 能率의 促進, 工場內 苦衷 處理, 熟練工 交替, 交涉議員 事前協議 등을 임무로 使用者 團體와 勞組間에 全國的 規模로 조직되었다. 1965年の 勞動組合과 使用者團體에 關한 王室委員會의 證言은 「勞使協議는 一般 企業內的 團體交涉의 議題가 되지 않는 合同 關心事에 對한 經營者와 勤勞者間의 協議를 의미한다」고 하였다. 여기에는 協議議題・協議參加者・協議節次에 關한 統一된 개념은 없고, 使用者側은 産業能率 手段으로 보거나 經營管理의 도구로서 의의를 찾을 때 반해서, 勞動組合側은 産業民主主義의 充實化와 勤勞者의 發言權 擴大를 위한 手段으로서의 의의를 찾고 있어, 이런 개념上的 二面性이 유지되고 있다.

\* 서울大學校 法科大學 教授

## (2) 美 國

① 美國에 있어서는 企業內的 公式的(Formal)인 協議制는 없다. 勞使協議에 관한 ILO의 개념은 근로자가 經營組織上의 指揮命令系統을 초월하여 經營協議上 決定에 있어서 使用者와 對等한 立場의 發言權을 갖는다는 것이다(ILO 권고 제93號, 제113號). 企業의 政策決定에 는 不參하며, 團體交涉制度 範圍外의 것을 다룬다는 입장이 취해지고 있다.

② 1950年の 英國 勞動組合協議會의 美國 調査團의 報告는 團體協約의 萬能主義로서 組合 자체가 別途의 協議制를 必要로 하지 않는다고 하였다. 經營은 經營者에 一任하고 그것에 대한 發言은 團體交涉으로서 處理·充足시킬 수 있다는 것이다.

1960年 ESSO 精油工場에서 革命的인 團體協約으로 Productivity Agreement (生産性協約)가 체결되었다. 以後부터 美國에서도 團交에 依한 노동參加가 目標로 되었다. 美國에 있어서는 協議制는 團體交涉制의 하나의 延長이고, 그 協定은 直接的이 아니고 間接的 혹은 私的(그것에 대한 분쟁해결은 Private Arbitration制에 의한다)이다.

③ AFLCIO의 政策도 勞組의 強力한 組織力을 企業內에 投入하는 것을 원하지 않고 어디까지나 資本主義的 自由競爭原則下에서 組合 活動을 전개하고자 하는 것이다.

④ ① 勞使의 主體性——使用者는 근로자의 노동을 관리하는 者이고 근로자는 그가 제공 하는 노동을 관리당하는 異質的 機能을 갖는다. 勞使間의 相互尊重·相互不可侵이 요청되 며, 近代의 資本主義的 性格이 強하게 나타나는 것이다.

⑤ 勞使間의 問題 처리——노동력의 賣買에 있어서의 果實分配, 生産性的 증대에 따른 果實分配의 增大가 문제가 된다. 勤勞者의 관심은 「Pie」의 分配이고 生産增大는 經營者의 관심사이다. 相互不干渉主義가 강조되고 있고, 勞使間의 문제 처리에 있어 政治的 手段을 不利用(政治的 民主主義의 發展)하며 團體交涉에 依한 經濟的 手段에만 依存하고 있다.

⑥ 美國에서는 勞使協議는 行政的 措置에 依하지 않고 理解와 責任있는 協力者로서 團交의 延長(two ways in one course system)인 것이다.

⑦ 새로운 勞使協議制의 대동——1940年代에 CIO는 國防産業의 勞使合同委員會의 設置를 提唱하였고, AFL도 工場內의 勞使合同委員會의 設置를 제창하였다. 1942~1945년간 戰時生産局의 主導下에 Joint Production Committee(合同生産委員會)가 5,000여 개나 설치되어 800만 노동자가 이에 參加하였다. 二次大戰後, 企業의 巨大化, 技術革新의 進行, 근로 조건의 변화는 第二次 産業革命을 가져오고, 美國에선 企業에 있어서의 人間과 機械간의 새로운 關係의 創造가 요청되게 되었다. 그리하여 美國의 새로운 勞使協議制의 方向도 Big—Union, Big Business, Big Government, Big Pie를 추구하게 되었고, 勞使 雙方의 社會的 責任이 重大하게 되었다.

## (3) 西 獨

西獨의 勞組의 組織은 原來 產別制이고, 企業 單位의 獨立 組合은 없었다. 여기에 企業

內 諸問題 처리를 위한 從業員代表制가 始作되었는데, Weimar憲法下에서 1920년 2월 4일 經營協議會法이 제정되었고, Bonn 기본법下에서 1952년 10월 11일 經營組織法이 제정되었다.

西獨의 勞使關係의 mechanism은 ① 勞組와 ② 종업원 代表制의 二重의 구조를 갖고 있다.

※ 企業別 單位 組合은 勞動法上 缺格事由가 되며, 종업원 代表制는 그 企業內의 團體가 아니고 代表기관에 불과한 것이다.

※ 1920年の 經營協議會法의 立法意圖는 당시 企業內의 空白 상태의 勞組운동에 대한 共產主義의 침투를 防止하기 위한 독일 勞組와 使用者의 共同意圖였던 것이다.

제 2 차 대전후 西獨의 勞組組織은 全國의 統一조직이 되고, 戰後 經濟再建에 對한 寄與는 神話의으로 評價되고 있다. 西獨의 DGB(全國勞動同盟)는 政治的·社會的 地位가 매우 높으며 經濟的·社會的인 確固한 決定을 내리고 있다.

※ 만일에 西獨에 있어 企業內 勞組支部의 설치와 同支部의 交涉權을 위한 立法措置가 있다면 企業內의 諸事情이 해결될 수도 있지만, 결국 共同決定制에 依한 企業內 從業員 代表組織의 權限을 強化하고 企業監查役會에의 근로자 參加制를 擴大시킨 데에 西獨의 국가적 特質이 있는 것이다.

※ 經營協議會法(1951년), 經營組織法(1971.11.29), 共同決定權法(1956년)을 거쳐, 1976년에 드디어 「근로자 共同決定法」을 制定하게 되었다. 이 法의 내용을 살펴보면;

1. 共同決定權의 대상 事項 擴大(職業訓練과 災害 防止 포함)
2. 年少 勤勞者 代表制의 保障
3. 共同決定權制 운영에 대한 勞組의 地位 強化.(경영협의회 會員인 노조會員의 經營內 活動 許容)
4. 個個 勤勞者의 異議申請權의 保障.(근로條件에 대한 異議申請을 使用者는 經營協議會에 通告한다는 의무 부과)
5. 監查役會의 근로자 代表 擴大.(과거의 1/3을 1/2로 늘림)
6. 經營 平和의 유지.
7. 勞動裁判所의 기능 強化.(경영협의회 會의 운영(선거 등), 평화 義務의 不履行, 使用者의 共同決定權法上의 義務 不履行등을 일반 재판소에서도 다룰 수 있게 함)

※ 西獨 勞組의 共同決定權制 擴充의 목표는 장기적 眼目上 企業內 勞組의 實質的 活動을 強化하려는 것이다.

### [3] 우리나라의 勞使協議會法

#### (I) 노사협의제의 의의와 목적

제 5 공화국 헌법의 뒤를 이어 지난 1980년 12월 31일에 우리나라 입법사상 처음으로 독

자적인 노사협의회법이 제정됨으로써 앞으로 노사 쌍방이 상호 신뢰를 바탕으로 노사간의 제반문제를 의논할 수 있는 계기를 마련하였다.

이 법은 제 1 조(목적)에서 「근로자와 사용자 쌍방이 이해와 협조를 통하여 노사공동의 이익을 증진함으로써 산업평화를 도모하고 국민 경제발전에 기여함을 목적」으로 한다고 규정하고 있다.

근로자의 경영참가를 주된 내용으로 하는 노사협의제는 서구제국에서는 「근로자의 참가」 제도라고 부르거나 이 근로자 참가의 문제는 오늘날 많은 나라에서 관심의 대상이 되고 있다.

서독에서는 「경영참가」와 「공동결정」을 실현하기 위한 경영협의회가 조직되어 있고, 영국에서는 노사협동 위원회가 있으며, 프랑스에서는 「근로자 대표제」 혹은 기업위원회가 설치되어 노동자의 경영참가를 실현시키고 있다.

그러나 경영참가 또는 노사협의라고 할 때에 이 말을 어떠한 의미로서 사용하고 있는가에 대해서는 학자에 따라서 각각 말하는 마가 달라 통일되어 있지 않은 실정이다. 예를 들면 노사협의는 노동조합의 단체교섭 사항까지 합쳐 노사간의 문제해결에 있어서 「만능약」으로 보는 입장이 있는가 하면, 어떤 자는 소위 산업민주주의와 같은 뜻으로 보는 입장이 있으며, 또 어떤 자는 공장이나 사업체 안의 비인간화를 방지하기 위한 제도라고 보는가 하면, 또 어떤 자는 근로자의 배치전환이나 이익분배 문제에 대한 기업내의 노사협의기관이나 교섭등과 같이 특정한 절차에 대한 참가라고 하는 말로 사용하는 경우도 있다.

위의 여러 입장중에서 첫째의 입장은 영국을 들 수 있고, 둘째의 입장은 서독공화국이 있으며 세째의 입장은 프랑스의 입장이며 네째의 입장은 일본을 들 수 있다.

우리 나라는 동법의 목적에 비추어 아마도 네째입장에 선 것으로 볼 수도 있으나 이는 어디까지나 정부의 입장이고 사용자는 첫째의 입장, 노동조합측은 둘째의 입장인 것 같다. 필자는 세째의 입장에 서있음을 밝혀 둔다.

이와 같이 근로자의 「참가」 「협의」의 의미가 일정하지 않은 이유는 그것이 민주주의, 경영권, 능률, 인간의 욕구 등과 결부되어 있기 때문에 선입관이나 기존의 태도에서 벗어나 냉정한 논의를 하기가 어렵다는 데 있다.

또한 노사협의제를 국제적으로 연구하기는 매우 어려운 뿐만 아니라 이번 통일적인 결론을 얻어내기가 거의 불가능하다. 그리고 그 이유는 각국에 있어서 참가=협의의 관행이 다르며 학자들은 대개 자기나라의 제도나 경험을 토대로 하여 논의하는 경향이 있기 때문이다. 따라서 노사협의제를 통일적으로 연구하기 위해서는 대개 노사협의결정이나 그 대상을 중심으로 이야기하고 연구하기 마련이다. 어쨌든 1967년 ILO 회의에서의 보고는 노사협의에 대하여 「자국의 관행이나 전문가에 의하여 표명된 견해는 특정한 사항에 대한 근로자의 참가의 가장 적절한 형식이 어떤 것인가에 대해서는 각각 다르지만 근로자는 기업에 있어

서 제조조건에 직접 관련되는 사항에 대한 의사결정 및 그의 수행에 가급적 밀접하게 접근해야 한다는 점에 있어서는 의견의 일치를 보았다」고 하였다.

이러한 영역에는 말할 것도 없이 임금, 노동시간 기타의 근로조건 안전훈련 복지시설 수당 등이 포함되는 것으로 보고 있다. 그런데 논쟁의 초점은 근로자 대표가 전통적으로 경영자가 행사하여 오던 재무, 생산, 시장조작 기타 경영상의 의사결정과정에 관여해야 하느냐 또 그러한 권리가 있느냐 하는 것이다. 이 문제에 대해서는 전문가들 사이에 의견이 나누어져 있다. 즉 한쪽은 경영자나 근로자 모두 경영에 있어서 최종적 책임을 지야 한다는 것이고 다른 한쪽은 근로자들이 경영상의 결정에 직접 관여한다는 것은 이미 근로자의 이익을 효과적으로 옹호할 지위에 있지 못하므로 노동자대표의 기능과 경영자의 기능은 명확히 구분되어야 한다고 한다.

우리나라 노사협의회법 제20조는 노사협의 사항을 생산성 향상과 근로자의 복지증진, 근로자의 교육훈련, 노사분규예방, 고충처리, 안전·보건 등에 관한 사항으로 규정함으로써 임금 노동시간 기타 근로조건에 관한 사항은 제외하도록 하였을 뿐 아니라 제5조는 노동조합의 활동 및 단체교섭은 이 법과는 무관한 것으로 하였다. 따라서 근로자의 해고, 배치 전환 등 인사사항을 근로조건으로 취급할 경우 근로자의 권익옹호를 위한 노사협의회의 기능을 유명무실하게 할 염려가 있으나 노동조합이 존재하는 한에 있어서는 별문제가 없을 것이다.

## (II) 노사협의회의 설치 및 해산

### 1. 설치범위

노사협의회법 제4조는 「(1) 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만 대통령령으로 정하는 사업 또는 사업장은 그러하지 아니하다. (2) 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있는 경우에는 그 사업장에 대하여도 설치할 수 있다」고 함으로써 각 사업장에 있어서 노사협의회의 설치를 의무화하고 그 설치대상 사업을 금융, 농어업, 사회사업, 신문, 숙박업을 제외한 모든 사업장으로시 종업원 100명 이상을 고용하는 사업체로 하고 있다. 그러나 시행령 제2조의 사업일지라도 이미 노동조합이 설립되어 있는 사업장은 노사협의회를 설치하도록 의무화하고 있다. (시행령 제2조) 노사협의회법은 사업이 아니라 사업장을 기준으로 하고 있기 때문에 하나의 사업에 종사하는 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 전체 근로자수가 100명 이상이면 사업장의 주된 사무소에 노사협의회를 설치하여야 한다.

동법은 노사분규를 예방하는 것을 주된 목적으로 하고 있기 때문에 설치범위에 있어서 상당한 신중성을 두고 있는 바 시행령 제2조 4항은 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장(상시 50인 이상에 한함)이 있을 경우 그 사업장에서 과거 3년간 노사분규가 발생한 사실이 있는 때에는 그 사업장에 노사협의회를 설치하도록 하고 있다. 따라서 가령 100인 이하

의 사업장이라도 노사분규의 예방을 위하여는 지역을 달리하는 사업 또는 독립사업장에 노사협의회를 설치해야 할 경우가 있을 수 있을 것이라곤 것을 예상해야 한다.

이상의 노사협의회법상의 설치범위내에 들어가는 사업 또는 사업장으로서 사용자가 정당한 이유없이 제 4 조 1 항(협의회의 설치)의 규정에 의한 협의회의 설치를 거부 방해하거나 협의회의 쌍방대표가 제23조의 성실의무를 저버린 때에는 500만원이하의 벌금에 처하도록 하고 있다.(동법 제31조)

## 2. 설치절차

노사협의회는 그 조직과 운영에 관한 규정을 제정하고 이를 협의회의 설치일로부터 15일 이내에 노동부장관에게 제출하여야 한다(동법 제16조). 또 경과조치에 따라 이 법 시행당시 이미 종래부터 설치되어 있던 노사협의회도 이 법에 의한 협의회로 간주하되 이 법 시행일로부터 30일 이내에 협의회 운영에 관한 규정을 제정하여 노동청장에 보고하여야 한다(부칙 2항).

노사협의회 의결을 거친 규정에는 필수적 기재사항으로서 ① 노사협의회 위원수 ② 근로자위원의 선출절차 ③ 사용자위원의 자격에 관한 사항 ④ 노사협의회 회의소집 회기의결정족수 기타 협의회의 운영에 관한 사항 ⑤ 고충처리위원수 및 고충처리에 관한 사항을 규정하고 있다(시행령 5조). 이외에 임의적 기재사항으로 할 사항을 추가함은 무방하다 할 것이다.

노사협의회법에 있어서는 동법 제 3 조(용어의 정의)가 노사협의회라 함은 「근로자와 사용자가 상호협조하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 구성하는 협의체」라고 규정하고 있고 또한 동법 제27조가 제 3 자의 가입금지를 규정한 것으로 보아 제 3 조 2 호(근로자정의)의 근로자가 아닌 자가 가입하였을 경우나 제16조의 소정의 규약을 첨부한 설립신청을 하지 아니한 경우에는 벌칙을 과하는 태도를 취하고 있다. 전자는 노사협의회 실질적 요건을 정한 것이요, 후자는 규정의 필요적 기재사항을 포함한 형식적 요건을 규정한 것이라고 볼 수 있다.

## 3. 노사협의회 법인격

노사협의회 목적은 「근로자의 복지증진과 기업의 생산협력 등 건전한 발전」에 있으므로 민법상의 재산상의 거래와는 상당히 거리가 멀다. 즉 보통의 사단에 있어서는 그 사단(社團)의 범주체성, 다시 말하여 법인격의 인정여부가 극히 중요한 의미를 가지는 것이지만 노사협의회는 그의 주된 활동면에서 볼 때 법인격을 반드시 취득해야만 된다는 이유가 희박하다. 다만 노사협의회는 하나의 단체이긴 하나 동시에 하나의 협의체에 불과하며 단체를 주체로 할 재산을 가진다고 보아지지는 않는다. 따라서 굳이 법적 주체성을 말한다면 하나의 권리능력없는 사단으로 밖에 볼 수 없을 것이다.

## 4. 노사협의회 해산

노사협의회는 두 가지의 해산사유를 갖는다. 하나는 노사협의회 임무의 종료 즉 당해

사업체의 해체나 파산의 경우이고 다른 하나는 동법 제19조(해산명령)에 의거하여 노동부장관이 당해 노사협의회가 노동관계법령에 위반하거나 공익을 해칠 염려가 있다고 인정한 때에는 해산을 명하는 경우이다. 만일 노사협의회가 해산하는 경우 부채나 재산이 있을 때에는 민법상의 해산에 관한 규정이 적용될 것이다.

### (III) 노사협의회의 구성

#### 1. 위원의 위촉선거

우리나라의 노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 동수의 위원으로 구성하되, 그 수는 각 3인이상 10인이내로 하도록 하고 있다.

노사협의회의 위원은 위촉과 선출의 두가지 방법이 있는 바, 사용자를 대표하는 위원은 당해 사업 또는 사업장의 대표와 그 대표자가 위촉하는 자로 하되, 동일 사업내의 지역을 달리하는 사업장의 경우에는 그 사업장의 최고 책임자와 그 최고 책임자가 위촉하는 자로 하고 있다.

한편 근로자 대표위원의 경우에는 당해 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 하고 있다. 이것은 노사협의회가 단체교섭의 전단계적인 기능을 수행할 수 있도록 한 매우 실속성있는 규정이라 하겠다(동법 제6조 2항). 따라서 노사협의회 위원의 선출은 결국 당해 사업장에 노동조합이 조직되어 있지 않은 경우에 한하여 있게 되는데 이때의 근로자 대표위원의 선출은 노사협의회법 제6조 4항에 따라 작업부서별로 근로자수에 비례하여 근로자위원을 선출할 선거인을 선출하고 이 선거인단의 과반수의 직접·비밀투표에 의하여 근로자위원을 선출하되, 다수득표자순으로 근로자위원의 당선을 결정하도록 하고 있다. 그러나 선거인단에 의한 선출이 어떠한 사정으로 부적합하다고 인정될 때에는 직접 선거에 의한 수 있도록 탄력성을 부여하고 있으나 위원선거에 있어서 번치적 운영이란 비난을 받을 소지도 안고 있다 하겠다. 따라서 위원선거는 가급적 선거인단을 통하여 행하되 직접선거는 부득이한 경우에 행하도록 해야 할 것이다. 근로자위원으로 임후보하고자 하는 자는 근로자 20인 이상의 추천이 있어야 한다.

근로자위원이나 사용자위원이 어떤 사유로 인하여 결원이 생기는 때에는 30일 이내에 보궐위원을 위촉 또는 선출하되 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장에 있어서는 선출시의 다수득표자순에 의한 차점자를 근로자위원으로 할 수 있도록 하였다(시행령 4조).

위에서 위원의 위촉 및 선거를 보았거니와 노사협의회법이 선거에 대한 보다 상세한 규정을 두지 않고 시행령에다 간단한 조문을 둔 것은 입법정책상 문제점을 안고 있다. 외국의 예를 보면 근로자위원의 선거에 대하여 상세한 규정들을 모범에 두고 있고 또 선택적인 선거방법은 원래 인정치 않고 있으며 그 이유는 비록 사업장내의 부서별 선거라 할지라도 명확하고 상세한 규정을 둬으로써 선거를 둘러싼 잡음을 없애고 공정성을 기하기 위해서이다

따라서 앞으로 노사협의회법상 선거에 관한 규정은 노동조합의 위촉규정과 함께 보다 연구하여 보강할 필요가 있다. 덧붙여 대기업의 경우 그룹대표(예 부인, 연소자 대표)의 발언권을 참작함으로써 청소년층 근로자들의 소외문제를 감소시키는 방향으로 나아가는 것이 보다 좋을 것이다.

## 2. 위원회의 구성

노사협의회에는 의장을 두며 이 의장은 위원중에서 호선하기로 되어 있다(동법 제7조). 의장은 외부에 대하여 노사협의회를 대표하며 회의의 업무를 통리한다. 노사 쌍방은 회무의 기록등 사무를 담당하는 간사 1인을 각각 두게 되어 있다(동법 제7조). 동법 제7조는 상당한 문제점을 안고 있는 바, 우선 노사협의회의 구성은 노사 동수의 위원으로 구성되는데 의장을 호선할 경우 누구를 의장으로 뽑느냐 하는 것이 문제된다기 보다는 만일 사용자 대표가 의장으로 뽑힐 경우가 문제이다. 물론 프랑스에서는 노사협의회의 회의주재자가 사장 또는 회사대표가 되는 경우가 있지만 근로자 대표에 의한 회의의 무경험등에 의하여 근로자의 의견이 제대로 전달되도록 힘써야 할 것이다.

위원의 임기는 1년으로 하되 연임할 수 있도록 하고 있다. 노사문제에 고도의 전문성과 숙련을 요하므로 임기 1년은 짧다. 따라서 유능한 대표자는 가급적 오랫동안 그 임무를 맡길 수 있도록 연임하는 방향으로 나아가야 할 것이다. 노사위원이 될 수 없는 결격사유는 동법 제9조에 다섯가지 이유를 들어 열거하고 있다.

노사협의회 위원은 비상임·무보수로 하며 위원의 직무수행에 따른 신분이 보장되며 위원의 협의회 참석에 소요되는 시간에 대하여는 근로한 것으로 본다(동법 제10조).

## (IV) 노사협의회의 운영

노사협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 한다. 그러나 필요에 따라서는 언제나 임시회의를 개최할 수 있다. 회의의 소집은 의장이 하게 되어 있으며 의장은 노동조합이나 사용자 대표중 한쪽이 회의의 목적사항을 분석하여 회의의 소집을 요구할 때에는 이에 응하여야 한다. 의장은 회의개최 7일전에 회의일시, 장소, 의제등을 각 위원에게 통보하여야 한다.

의장은 회의의 의장이 되며, 회의는 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 이상이 참석하면 개최하게 되며, 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결하게 되어 있다.

노사협의회의 회의는 공개하는 것을 원칙으로 한다. 그러나 회사의 중요한 기밀사항등 도저히 공개할 사항이 아닌 경우에는 협의회 의결에 따라 공개하지 아니할 수 있다. 사용자는 노사협의회의 회의결과를 노사협의회 의장의 날인을 받아 7일 이내에 노동부 지방사무소장에게 보고하기로 되어 있다. 협의회 위원들은 노사대표를 불문하고 협의회에서 알게 된 비밀을 누설하여서는 안되며, 또 어떤 사항이 비밀이냐 하는 것은 회의 때마다 당장에서 정하기로 되어 있다. 이외에 노사협의회는 ① 회의개최 일시 및 장소 ② 출석위원 ③



협의내용 및 합의사항 ④ 기타 토의사항을 기록한 회의록을 작성·비치하여야 하며, 이 회의록은 출석위원 전원의 서명날인이 있어야 하고 작성일로부터 3년간 보존해야 한다.

노동부장관은 필요하다고 인정할 때에는 관계공무원으로 하여금 협의회의 회의에 출석하여 의견을 진술하게 할 수 있다(동법 제18조). 이러한 조치는 가령 협의 사항이 중대하고도 국민경제나 공익과 직접 관련이 있는 경우 주무당국이 각별한 관심을 갖고 있다는 정책적 표명이 될 것이다. 어쨌든 이번 처음으로 제정된 노사협의회법의 가장 큰 특징은 근로자들에게 가장 큰 관심거리가 되는 노사문제에 사장이 직접 그리고 반드시 위원으로 참석하기 때문에 적어도 협의회에서 합의된 사항은 그 실효성이 클 뿐 아니라 신속히 처리될 수 있다는 점이다. 다만 근로자들의 자유로운 의견을 들을 수 있게 분위기를 조성하는 것이 중요하다 하겠다. 노사협의회 운영에 제3자가 개입하면 3년이하의 징역 또는 500만원 이상의 벌금에 처하도록 하고 있다. 이 경우 노사협의회 위원은 지체없이 그 상황을 구두 또는 서면으로 노동부 지방사무소장에게 신고하여야 한다(시행령 제12조).

(V) 노사협의회 의 임무

1. 노사협의 사항

노사협의회는 ① 생산성 향상 및 근로자의 복지증진에 관한 사항, ② 근로자의 교육훈련에 관한 사항, ③ 노사분규예방에 관한 사항, ④ 근로자의 고충처리에 관한 사항, ⑤ 안전보건 기타 작업환경개선에 관한 사항, ⑥ 기타 노사협조에 관한 사항 등을 협의한다.

우리나라 및 외국에 있어서 노사협의회 협의사항은 항상 같은 것은 아니었다. 1953년 노동조합법은 노사협의회에 대하여 아무 규정을 두지 않았으나 1963년의 노동조합법 개정에 의하여 동법 제6조1항이 「사용자와 노동조합은 상호협조로써 생산성의 향상을 도모하기 위하여 노사협의회를 설치하여야 한다」고 규정하고 있었다. 따라서 노사협의는 노사간의 상호협조로써 생산성의 향상을 그 목적으로 한다고 이해되었다. 그리고 동시에 노동조합법 제33조 4항에서는 「노사협의회 의 대표는 제1항(위임사항)의 규정에 의한 단체교섭의 대표권을 위임받은 것으로 본다」고 규정하고 있었으므로 노사협의회 의 대표자도 단체교섭의 권한을 가질 수 있는 것으로 보았다. 그리고 노동조합과의 관계에 있어서는 단체교섭의 전단계로 이해되었다. 그러던 것이 1973년 3월 노동조합법 대폭 개정시에 노동조합법 제6조가 개정되고 또 제33조 4항이 삭제됨으로써 단체교섭과 노사협의회 의 협의 사항은 완전히 구별되게 되었다.

즉 노동조합은 임금·노동시간 기타 대우에 관한 근로조건만을 다루게 되고, 노사협의회는 생산성향상과 근로자의 복지증진에 관한 사항만을 다루게 되었다. 그리고 이론상으로도 옳다고 보게 되었다. 그러나 1973년의 노사협의회 조항은 설립강제규정이 없었으므로 노사협의회 의 설치를 기피하는 경향마저 없지 않았고 더우기 노동조합과 노사협의회 의 관계가 법률상 명확하지 않았으므로 근로자들의 호응을 받지 못하였다.

지난 1980년 12월 31일에 제정된 노동협의회법은 노사협의사항과 단체교섭사항을 엄격히 구분하여 모름지기 근로자의 복지증진과 생산성 향상에의 협조만을 다루게 하면서도 노사협의회의 구성에 있어서는 노동조합의 대표 또는 그의 위임을 받은 자로 총당하게 함으로써 노사협의회를 중심으로 사장 및 그의 대표자가 노동조합간부가 서로 만나 단체교섭을 전제로 하지 않은 노사제반문제를 격의없이 협의할 수 있는 계기를 마련하게 되었다. 여기서 사용자는 ① 경영방침 및 실적에 관한 사항 ② 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항 ③ 인력 계획에 관한 사항 등에 대하여 성실하게 보고하고 설명하여야 할 의무를 지는 동시에 근로자위원들도 또한 근로자의 요구사항을 보고하고 설명할 수 있게 하고 있다. 그리고 노사 대표자가 서로 협의하여 결정한 사항은 지체없이 모든 근로자들에게 주지시키도록 하고, 합의사항은 사용자와 근로자가 성실하게 이행하도록 하고 있다. (동법 제20조~23조)

한마디로 말하여 이 법에 있어서 노사협의회의 임무는 단체교섭을 전제로 하지 않고 순전히 근로자의 복지증진과 생산성 향상을 꾀하면서도 다른 한편 노사분쟁을 사전에 평화적으로 해결하기 위한 단체교섭의 전단계의 역할을 하는데 있다고 말할 수 있다. 따라서 앞으로는 노동조합은 물론 근로자들도 노사협의회의 임무에 상당한 관심을 보이지 않을 수 없게 되었다.

## 2. 노사협의회의 직무의 성격

노사협의회의법은 노사협의에다가 기업에 있어서 그의 지위에 따라 부여된 임무수행을 위하여 일정한 과업을 맡기고 있다(동법 제3조1항). 기업에 있어서 하나의 이와 같은 과업범위를 우리는 직무라고 말할 수 있는데 이 직무가 하나의 사법적인 직무이냐 아니면 공법적인 직무이냐 하는 것이 문제된다.

노사간에 맺어지는 노사협의회 「협정」이란 면에서 볼 때 하나의 사법적인 것이 되고 별칙규정을 포함한 여러 강행규정을 보면 하나의 공법적 성격을 갖고 있음이 분명하다.

이 때문에 독일에 있어서는 바이말시대의 경영협의회의법의 유효기간을 둘러싸고 공·사법 분쟁이 벌어지면서 오늘날까지 계속되고 있다.

노사협의회법을 공법이라고 보는 입장은 「원래 단순한 하나의 사회적 사실에 불과했던 종업원단을 하나의 단체로 만든 것이라거나 그것을 구성원들의 의사나 협력보다는 법에 의하여 만들었으므로 따라서 노사협의회법이나 그 직무는 공법적인 것이라고 했다. 공법론자들은 또 공의 직무에 있어서는 주어진 지위에 대한 통제가 요구되는 바 노사협의회에는 그것이 구비되어 있다고 한다. 그리고 독일법에 따르면 노사협의회가 그 직무위만을 했을 때에는 그것을 이유로 재판소가 간여할 수 있다는데 그 근거를 두었던 것이다. 그러나 무엇보다도 중요한 것은 노사협의회 제도는 근로자들의 참여를 바탕으로 한 국민경제제도의 일부분이라는 것이고 그것은 곧 사회복지국가와 관련을 갖는다고 하였다. 노사협의회에 위임된 임무는 주로 사용자의 강제적인 사법적 의무의 이행을 독려하는데 있고 이것은 곧 국가의

임무의 수행을 사적자치를 통하여 대신 수행하는 것이니만큼 공법적 임무가 틀림없다고 하는 것이다. 그리고 이러한 독일 공법학자들의 주장은 우리나라의 노사협의회의법이나 그의 직무에 비추어 매우 수긍성이 있다 하겠다.

즉 우리나라의 노사협의회의제도도 새 시대의 복지국가 건설을 위한 사회경제제도의 하나임에 틀림없고 이러한 국가적 의무를 노사협의회의가 수행하기 이 법의 위반에 대하여는 벌칙까지 과하는 것이므로 공법적인 색채가 농후하다.

그러나 한편 노사협의회의의 직무가 공법적 범규정에 의하여 설정되었다고 하여 그의 성격을 공법적으로 이해하는 것은 잘못인 바, 그 이유는 국가작용으로서의 모든 법률은 노사협의회의법과 마찬가지로 공권에 속한다. 그러나 문제는 그 속에 들어있는 제규정이 사법적인 것이냐 이니면 공법적인 것이냐 하는 것은 그의 내용 다시 말하면 규제대상에 따라 결정된다. 그리고 노·사간에 일어지는 협정(근로자 복지증진협정)이 노사협의회의 임무의 핵심이라고 볼 때 노사협의회의법은 원래 사법적 성격을 띤 것이라고 볼 수 밖에 없다. 오늘날 국가가 강제에 의하여 노사협의회의의 설치를 명하고 있지만 그렇다고 노사간에 맺는 복지증진협정까지 강제하는 것은 아니다. 노사협의회의의 직무를 공법적인 것이라고 보는 입장은 소수설이며 사법적설이 압도적 다수를 점하고 있다.

(VI) 고충처리제도

고충처리제도란 것은 작업현장에 있어서 근로자의 개인적인 고충을 밝혀내고 그것을 해결하여 줌으로써 모든 근로자가 마음놓고 생전에 종사할 수 있게 하는 제도이다. 근로자 개인의 고충이란 점에서 노동분쟁과는 다르다.

노사협의회의 제 5 장에서는 고충처리제도를 규정하고 있다. 이를 다시 상세히 보면 ;

1. 고충처리위원 및 구성

30인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원회를 둔다.

고충처리위원은 근로자 중 진입과 퇴장이 있는 자 중에서 선발해야 하기 때문에 그 사업장의 근로자가 아닌자, 20세 미만인 자, 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 2년이 경과되지 아니한 자, 당해 사업장에서 1년이상 종사하지 아니한 자, 노동조합의 일원으로서 행정관청의 해산명령 또는 임원개선 명령을 받은 후 3년이 경과되지 아니한 자 등은 근로자 위원이 될 수 없다(동법 제 9 조, 시행령 8 조).

고충처리위원은 노사로 대표하는 3인이내의 위원으로 구성되며, 노사협의회의가 설치되어 있는 사업(종업원 100인이상의 사업장 또는 50인이상의 사업장으로서 조직사업장) 또는 사업장의 경우에는 노사협의회의가 그 위원 중에서 선임하고, 협의회가 설치되어 있지 않은 사업 또는 사업장의 경우에는 사용자가 위촉하도록 하고 있다(동법 제25조). 위원의 임기는 1년으로 하되 연임할 수 있다. 고충처리위원은 비상임·무보수로 한다. 사용자는 고충처리위원으로

서의 직무수행과 관련하여 고충처리위원회에 불이익한 처분을 해서는 안되며, 고충처리위원의 협의 및 고충처리에 소요되는 시간에 대하여는 이를 근로한 것으로 한다(시행령 제10조).

## 2. 고충처리 절차

근로자가 고충사항이 있을 때에는 고충처리위원회에 구두 또는 서면으로 신고하고 신고된 고충사항은 고충처리위원 전원의 협의로 지체없이 처리하여야 하며(시행령 제9조), 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 때에는 10일이내에 조치사항 기타 처리결과를 당해 근로자에게 통보하여야 한다(동법 제26조).

고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항에 대하여는 노사협의회에 부의하여 협의처리하며(동법 제26조 2항) 노사협의회가 설치되어 있지 아니한 사업 또는 사업장에서 고충처리위원이 처리할 수 없는 고충사항은 당해 사업 또는 사업장의 대표자에게 통보하여 해결하도록 노력하여야 한다(시행령 제9조 2항).

고충처리위원은 고충사항의 접수 및 그 처리에 관한 대장을 작성 비치하고 이를 3년간 보존하여야 한다.

## (VII) 중앙노사협의회

노동정책의 중요사항을 심의하기 위하여 노동부장관 소속하에 중앙노사협의회를 둘 수 있다. 이 중앙노사협의회는 각 사업 또는 사업장의 노사협의회의 조직상의 상부기관이 아니라 그와는 별개의 독립된 기관으로서 노동부장관의 노사협의회에 대한 정책의 자문을 위한 심의기구라고 할 수 있다.

### 1. 중앙노사협의회 구성

중앙노사협의회는 근로자대표, 사용자대표 및 공익대표의 3자구성으로 하되 근로자대표 10인 사용자대표 10인 그리고 공익대표 15인의 위원으로 구성한다(시행령 제14조).

근로자대표는 총연합단체인 노동조합의 대표자 및 그 대표자가 추천하는 자 중에서 각각 노동부장관이 위촉한다.

중앙노사협의회 의장은 노동부장관이 된다. 중앙노사협의회에 근로자를 대표하는 자, 그리고 공익을 대표하는 자 각 1인의 감사를 둔다.

위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다. 이외에 중앙노사협의회에 사무국을 두어 관계사무를 처리할 수 있다(시행령 제14조).

### 2. 중앙노사협의회 기능

중앙노사협의회는 ① 노동정책의 장·단기 대책에 관한 사항 ② 임금수준의 책정에 관한 사항 ③ 중요한 근로조건 정책방향에 관한 사항 ④ 노사협조의 방향수립에 관한 사항 ⑤ 산업별분과위원회 운영지도에 관한 사항 등을 심의한다(시행령 제15조).

### 3. 회의

중앙노사협의회 회의는 연 2회 정기적으로 개최한다. 다만 의장이 필요하다고 인정할

때에는 임시회의를 개최할 수 있다.

회의는 의장이 소집하며 회의개최 7일전에 회의의 일시, 장소, 의제를 명시하여 서면으로 통보하기로 되어 있다.

회의는 근로자대표, 사용자대표, 공익대표 각 위원의 제적 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

#### 4. 분과위원회

중앙노사협의회에 근로조건 또는 노사분규예방 등에 대한 사항을 협의하게 하기 위하여 산업별로 분과위원회를 둘 수 있다.

분과위원회는 근로자대표, 사용자대표 및 공익대표 각 3인의 분과위원으로 구성되며 중앙노사협의회 의 위원 중에서 보건사회부장관이 위촉한다. 분과위원회에 분과위원장을 두되 분과위원 중에서 호선한다. 분과위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 중앙노사협의회에서 정하는 바에 의한다(시행령 제17조).

노동부장관은 노사협의회 및 중앙노사협의회 의 운영상 필요한 사항에 관하여 부령을 제정할 수 있다(시행령 제18조).

노사협의회법 및 그 시행령은 각각 공포한 날로부터 시행한다.

### (VIII) 노사협의회와 노동조합

같은 기업에서 일하고 있는 근로자의 대표로서 노사협의회 이외에 그와 나란히 산업별 혹은 직종별 근로자대표로서 노동조합이 또한 존재한다. 이 양자간에는 노동입법상 매우 복잡한 문제가 제기된다. 노사협의회법의 기원이라 할 수 있는 바이말 헌법 165조 1항이 전단에서 승인한 노동조합과 후단에서 규정한 노사협의회의 상호관계가 어떻게 되느냐 하는 문제가 제기된다.

「게오르그 프래투우」교수에 의하면 「예당초 노사협의회와 노동조합 사이에는 모힌 입투도 없지 않았지만 어쨌든 노동조합은 새로이 생겨난 노사협의회에 대한 보호·감독자의 지위에 있는 것으로 생각하게 되었다」고 한다.

그리고 이러한 생각은 그동안 매우 설득력 있는 것으로 받아 들여져 결국 노사협의회는 노동조합의 추종자로서 보고 노동조합은 노사협의회에서 그들의 실업자를 파견하고 관찰·감독하는 위치를 갖게 되었다. 이런 경우 노사협의회는 오직 종업원단의 보호를 위해서만 존재할 뿐 근로조건에 대한 단체협약적 규제는 언제나 조직근로자가 맡는다는 것이었다. 그리고 그러한 전통은 그후 유지되고 노동조합의 노사협의회에 대한 간섭은 더욱 강화되는 방향으로 나타났다. 따라서 노사협의회가 반드시 노동조합의 피보호자로서 불가분의 관계에 있게 된 것은 하나의 언혁적 산물이지만 어떤 논리적 귀결은 아니다. 벨기에나 프랑스에서는 노사협의회와 노동조합의 관계가 가끔 클로즈·업되지만 최근 벨기에 재판소는 양자의 상호관계를 부인하고 있다. 즉 노사협의회와 노동조합은 필연적인 복종관계가 아니라

는 것이다. 따라서 우리 세 노사협의회법은 노동조합이 없는 비조직 사업장에 있어서의 노사협의회 설치를 인정하고 있다(동법 제6조 2, 4항).