

근로자대표 선정 방법 및 효과¹

강남노무법인 정봉수 노무사

I. 목적

근로기준법은 사용자가 근로시간제도의 변경, 경영상 해고 등에 있어 일정한 사항에 대하여 근로자 대표와 서면합의 또는 협의를 하도록 하고 있다. 이 경우 근로자 대표는 "당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자"를 의미한다. (근기법 제24조 제3항). 그러나 동 규정만으로 근로자 대표를 선출하는 근로자의 범위, 근로자 대표의 선정단위 및 선정방법, 근로자 대표의 대표권 행사방법, 서면합의서의 효력 등이 명확하지 않다. 따라서 이에 관련한 문제에 대한 명확한 행정해석 기준과 판례 내용을 제시하여 법 해석과 운영을 이해하고자 한다.

<근로자대표와의 서면합의/동의 및 협의내용>

근로기준법	서면합의 또는 동의
제51조	3월 단위로 탄력적 근로시간제
제52조	선택적 근로시간제의 도입과 관련된 사항
제57조	선택적 보상휴가제
제58조 제2항	사업장 밖 간주근로시간제에 있어 '업무수행에 통상 필요한 시간' 간주
제58조 제3항	재량근로에 있어 근로시간으로 간주하는 시간
제59조	운수업 등 특수업종에 있어 연장근로 및 휴게시간의 특례
제62조	연차휴가유급휴가의 대체
협의	
제24조 제3항	경영상해고
제70조 제3항	연소자, 임산부의 야간 및 휴일근로

II. 근로자의 범위 및 근로자 대표의 선정단위

1. 근로자의 범위

노동조합이 근로자의 과반수를 조직하고 있는지 여부를 판단하는 기준이 되거나 근로자 대표를 선출함에 있어 투표에 참여하는 근로자의 범위는 다음과 같이 산정한다.

근로자대표를 선출하는 = 근로기준법상의 근로자 - 근로기준법상의 사용자
근로자의 범위 (법 제2호 제1호) (법 제2호 제2호)

근로기준법상 사용자는 1) 사업주, 2) 사업경영담당자, 3) 그밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. 여기서 '그밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자'는 근로자와 사용자의 이중적 지위를 갖는 자로 근로자 산정에 있어 제외된다. 이는 설사 이들이 근로자로서 향후 합의 내용의 적용을

¹ 근기 68207-735 (97.6.5) 행정해석기준으로 유사행정해석 및 판례 추가하여 정리

받더라도 노사서면 합의과정에서는 사용자를 위하여 행위하는 자로 볼 수 있기 때문이다.

2. 근로자 대표의 선정단위

근로자 대표는 당해 사업 또는 사업장 단위로 선정되어야 한다. 따라서 하나의 사업이 수개의 사업장으로 구성되어 있는 경우, 근로시간제도를 사업단위로 도입하고자 하면 근로자 대표는 사업단위로 선정하고, 또는 일부 사업장에만 도입하고자 하면 그 일부 사업장단위로 선정해야 한다.

경영상 해고와 관련하여 "대상이 특정한 직종 또는 직급으로 한정되는 경우 그 대상자를 대표하는 자와의 협의가 필요하다. 따라서 그 특정 부문이 당초 노동조합에 가입할 수 없는 경우라면 감원에 관한 노동조합과의 협의는 무의미하다. 병원에서 4급이상 직원을 감원함에 있어 5급이하 직원들로 구성된 노동조합(근로자대표)을 상대로 협의한 것은 성실한 협의의무를 다했다고 보기 어렵다". (서울 고법 2004누4613, 2005.3.25.)

III. 근로자대표 선정방법

1. 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우

노동조합이 근로자의 과반수를 조직하고 있는지 여부는 사업단위로 도입하는 경우는 사업단위에서, 사업장단위로 도입하는 경우는 사업장단위에서 판단해야 한다. 노동조합이 근로자 과반수를 조직하고 있으면 근로자 대표는 당연히 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 대표권을 위임 받은 자(예, 노동조합지부장)가 된다.

2. 노동조합이 근로자 과반수를 조직하지 못하고 있는 경우

노동조합이 근로자의 과반수를 조직하지 못하고 있는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 선정하여야 한다. 이 경우 선정방법에는 특별한 제한이 없으며, 근로시간제도에 대한 대표권을 행사한다는 것을 근로자에게 주지시킨 상태에서 근로자의 의사를 모으는 적당한 방법이면 된다. 따라서 반드시 직접 투표에 의하지 않아도 되며, 1인의 대표는 물론 복수의 근로자 대표를 선정하는 것도 가능하다. 근로시간제도를 도입하고자 하는 사업 또는 사업장단위에 '근로자참여 및 협력증진에 관한 법률'(이하 '근참법')에 의한 노사협의회가 설치되어 있으며 그 근로자위원을 근로자 대표로 볼 수 있다.

경영상의 이유에 의한 해고 문제에 대하여 "사용자와 협의를 할 근로자의 대표자를 선출한다는 것을 근로자들에게 주지시킨 상태에서 근로자들의 자유로운 의사결정이 보장되는 적당한 방법이면 될 것으로 사료되는 바, 근로자들의 집회를 통한 선출이나 회람을 통한 서명 등의 방법도 무방할 것이다. 사용자가 근로자 대표의 선출을 요청하고 그에 따라 근로자들이 사용자의 개입이 배제된 상태에서 자율적으로 근로자대표 선출을 위한 절차나 방법을 결정하고 근로자대표를 선출하였다면 그 과정에서 일부 근로자들이 참여하지 못하였다 하더라도 선출된 자가 근로자의 과반수에 대한 대표성을 가지고 있다면 근로자대표가 아닌 자로 보기는 어렵다." (근기 68207-1472, 2003.11.13)

3. 근로자대표로서 인정받지 못한 사례

근로자대표로서 대표성이 없는 자와의 승인 또는 협의는 법적인 효력을 가질 수 없다.

(1) 팀장 및 간부급 전체회의에서 회사의 경영난을 알리고 감축대상자의 선정 등에 관한 간부직원들의 의견을 구하였다하여 근로자대표와 성실하게 협의하였다고 보기 어렵다. (서울행법 2006구합25285, 2007.09.07.)

(2) 근참법에 의한 근로자위원 선출 절차를 거치지 않은 근로자위원, 즉 하자 있는 근로자대표와의 협의는 성실한 협의로 인정할 수 없어 이 사건 근로자들에 대한 정리해고는 부당한 해고이다. (중노위 2009부해487, 2009.08.06).

(3) 3개월 이내 단위 탄력적 근로시간제를 도입하면서 근로자 대표와의 서면 합의가 아닌 대상 근로자 과반수의 개별적 서면 동의를 받는 경우에는 법적 요건을 갖추지 못한 것이다. (근로조건지도과-1167, 2008.04.29)

(4) 정리해고시 실질적 요건도 갖추지 못하고 근로자 대표가 아닌 임의조직과 협의를 거쳐 이루어진 정리해고는 부당하다. (서울행법 99구12679, 1999.12.24)

(5) 근참법 시행령 제3조 제1항은 근로자위원을 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출하도록 명시하고 있으나 투표방법에 관한 사항은 명시된 바가 없다. 현행 선거관련법상 전산조직을 이용한 개표는 명문화되어 실시중이나 전자투표에 관하여는 명시된 바가 없으며 기술적인 문제가 검증되지 않아 아직까지는 현실적으로 활용하기에 곤란하다. (노사 68107-335, 1998.11.12)

IV. 근로자 대표의 대표권 행사방법

1. 노동조합이 대표권을 행사하는 경우

노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 대표권을 위임받은 자가 대표권을 행사한다. 단체협약의 보충협약으로 체결하거나, 단체협약과는 별개의 서면합의서로 작성할 수 있다.

2. 노사협의회 근로자 위원이 대표권을 행사하는 경우

서면합의의 방식은 노사협의회 근로자위원들이 정한 대표권 행사방법에 따르면 되고, 1) 1인의 대표자를 선출하거나, 2) 당해 사업에 한하여 1인의 근로자위원에 대표권을 위임하거나 3) 별도의 의사결정방법을 설정하거나(예를 들어 과반수의 찬성, 2/3 이상의 찬성 등) 4) 근로자위원 전원이 서면합의에 참여하는 등의 모든 방법이 가능하다. 따라서 사용자가 일방적으로 일부 근로자위원과만 서면합의 하는 경우 법적 효력이 발생하지 않는다.

3. 새로이 근로자 대표를 선정하는 경우

1인의 근로자 대표가 선정된 경우는 선정된 대표가 대표권을 행사하면 된다. 복수의 근로자 대표가 선정되는 경우는 노사협의회 근로자 위원이 대표권을 행사하는 방법에 준하여 대표권을 행사한다.

V. 서면합의서의 효력

사용자와 근로자대표 사이에 서면합의가 유효하게 성립되면 개별근로자의 동의는 필요하지 않다. 서면합의 주체에 따른 효력은 다음과 같다.

1. 단체협약의 보충협약의 형식으로 체결하는 경우

노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 단체협약의 보충협약의 형식으로 체결하는 경우에는 단체협약의 효력을 변경하는 효력이 발생한다.

2. 노사협의회 근로자 위원과의 서면합의 형식으로 체결하는 경우

단체협약을 변경하는 효력은 발생하지 않으므로, 단체협약에 배치되는 경우 단체협약의 적용을 받는 근로자에게도 적용하려면 별도로 단체협약의 개정절차를 밟아야 한다. 단체협약의 적용을 받지 않는 근로자에게는 서면합의만으로도 적용 가능하다. 취업규칙과 관련해서는 반드시 기존 취업규칙의 변경이 없어도 적용이 가능하다. 다만 근로조건

규정의 통일성을 기하기 위해 기존 취업규칙을 변경하는 것이 바람직하다. 취업규칙을 변경하는 경우 별도의 취업규칙 변경절차 (근로자 대표 또는 근로 과반수의 의견청취 또는 동의)거치지 않아도 된다.

3. 새로이 선출된 근로자 대표와 서면합의 하는 경우
노사협의회 근로자위원과의 서면합의 효력에 준하여 판단한다.