

◆ D-28 노동관계법상의 "근로자대표"와 협의에 있어 근로자대표권의
요건은 사건 및 대상에 따라 달리 정하여야 하는가 ?

1. 근로자대표를 노동관계법상의 절차 요건으로 설정하고 있는 경우

① 근로자대표와의 합의

근로기준법 제50조(탄력적근로시간제), 제51조(선택적근로시간제), 제56조 2항, 3항(간주근로시간제), 제58조(운수,도소매, 금융보험업,통신,영화제작,의료업에 있어 주 12시간을 초과하여 연장근로 또는 휴게시간변경), 제60조(연·월차휴가의 대체)

② 근로자대표와의 협의

근로기준법 제31조 제3항(고용조정에 있어 대상자선정기준 및 해고회피노력협의) 고용보험법 시행령 제17조의 2 제1항(고용유지계획의 수립), 파견근로자보호등에 관한 법률 제5조 제3항(일시적·간헐적인 인력확보를 위한 파견근로자 채용)

③ 근로자대표에게 통지 또는 의견청취

산업안전법 제49조의 2(공정안전보고서의 제출), 제50조(안전보건개선계획의 수립)

④ 근로자대표의 입회 : 산업안전보건법 제42조(작업환경의 측정), 제43조(건강진단시 근로자대표가 요구가 있을시 입회하도록), 제49조(안전보건진단)

2. 근로자대표권 효력에 관한 구체적인 판례

① 조합원 - 노동조합의 대표

② 비조합원만이 정리해고 대상일 경우 : 근로자과반수로 조직된 노동조합이라도 근로자대표가 될 수 없으며, 근로자대표는 정리해고의 대상이 되는 비조합원 전체 또는 각 급수에 해당하는 직원의 과반수를 대표하는 자

☞ 『노조원 자격이 없는 1,2,3급직원에 한정하여 인원감축을 해당직급직원 전체 또는 각 급수에 해당하는 직원의 과반수를 대표하는 자와 성실한 협의를 거쳐야 하는데 단순히 노동조합과의 협의절차만을 거쳤으므로 이 사건 인원감축에 있어 성실한 협의를 다하였다고 보기 어렵다』 (서울지법 2000.2.11, 99가합 55101)

③ 조합원과 비조합원이 모두 정리해고대상일 경우 : 근로자과반수이상으로 조직된 노동조합이 있을 경우에는 노동조합, 없을 경우에는 노사협의회 대표

④ 노사협의회 대표 - 정리해고의 관한 사항은 노사협의회 협의사항이 될 수 있다 (대법원 1997.9.5. 선고 96누 8031호 판결, 서울고등법원 2000.3.29, 선고 99누 5216호 판결) 단, 노사협의회 과거 운용이 근로자대표로서 근로자들의 의사를 충분히 반영해 온 관행이 존재하여야 함.

⑤ 취업규칙의 불이익변경에 있어 이해관계가 있는 근로자로 구성된 근로자대표를 요구하는 추세에 있다. ---> 따라서 계약직, 일용직 취업규칙을 별도 작성하거나 변경시에 해당근로자 과반수의 의견 또는 동의가 있어야 함.

☞ 『 사업장내에 근로자가 여러 집단으로 분류되어 그 근로자 집단별로 근로 조건을 달리 정하고 있거나 별도의 취업규칙이 작성되어 있는 경우에는 각각의 근로자 집단에 대하여 따로 해당 취업규칙에 대한 과반수 동의를 얻어야 할 것이다.

(서울지방법원 1999.12.29. 선고 99가합 2974결정) 』

⑥ 1998.11.7. 근기 68207-2735

노동조합이 근로자과반수로 조직되지는 않았지만 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 및 시행령에 의해 노사협의회 근로자위원으로 선임되어 있고 경영상 해고의 협의에 있어서 그 근로자위원이 근로자대표로 나서는데 근로자들이 별다른 이의 제기가 없다면, 동 근로자위원을 근로자대표로 볼 수 있음.