

노사협의회는 어떻게 운영해야 하나요?

실전에 강해지는

인사노무

A to Z



# 인사노무 담당자들의 FAQ



고충처리센터  
사이버 운영

고충처리센터를 회사 홈페이지를 활용하여  
사이버상으로 만들면 법적으로 문제가 없을까요?

## 근로자참여 및 협력추진에 관한 법률(이하 근참법)

[제 26조, 제 28조]



고충처리위원의 구성  
및 임기 등에 대한 규정



고충처리센터의 설치의무에  
대한 별도의 규정



고충처리센터의 설치 문제  
→ 노사가 자율적으로 설치여부 결정

## 근참법 시행령 (제 7조)

### 근로자의 고충사항



구두 신고



서면 신고

회사 홈페이지의 고충처리센터 + 오프라인상 채널 확보

## · 학습 내용



- 노사협의회 제도의 이해
- 노사협의회 운영
- 고충처리제도

## · 학습 목표



- 노사협의회 제도를 이해하고 노동조합과의 관계를 살펴본다.
- 노사협의회 설치, 구성, 운영 등에 대해 학습한다.
- 고충처리제도의 법적 의미와 절차에 대해 학습한다.



# 노사협의회 제도의 이해

## 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

[제3조]



### 정의

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "노사협의회"란 **근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모**하기 위하여 구성하는 협의기구를 말한다.

## 근로자와 사용자는 누구인가?

근로기준법  
상의  
근로자

- 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업 또는 사업장에 근로를 제공하는 자

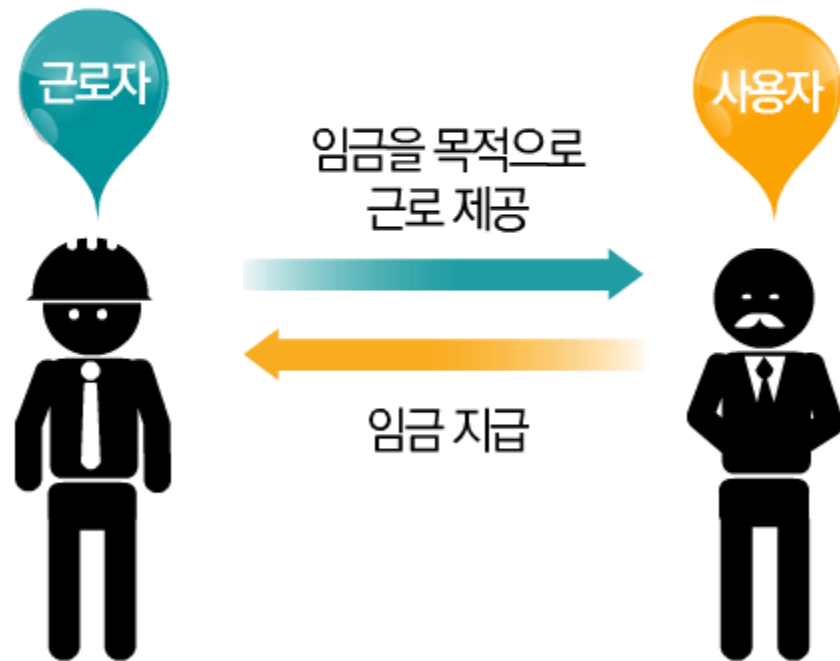
or

노조법 상의  
근로자

- 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의해 생활하는 자



## 근로기준법 상의 근로자와 사용자



## 노사협의회 제도의 기능



사용자의 경영방침·근로조건  
기타 기업경영상의 문제들에 대한 결정

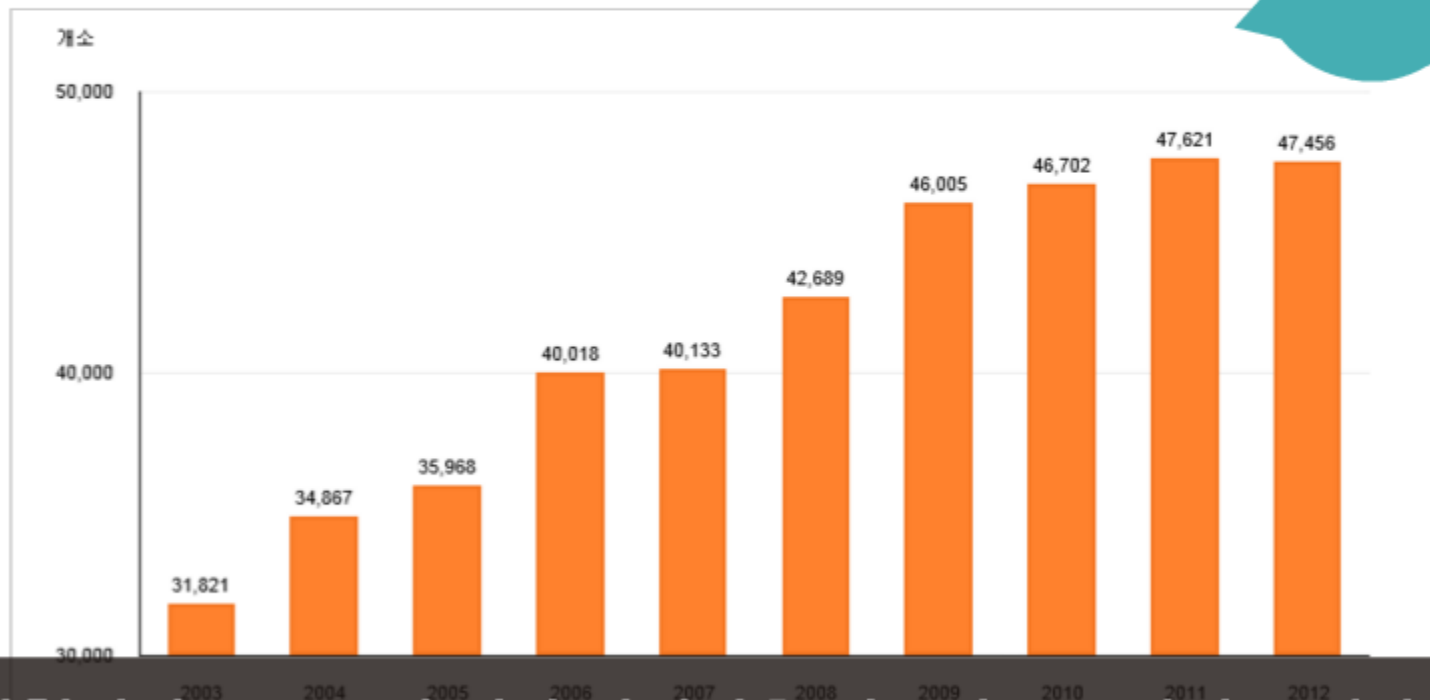
근로자의 참가와 발언권 확보



기업의 장에서의 민주주의,  
'산업민주주의' 달성

## 노사협의회 설치 사업장수 변화

증가추세



노사협의회 → 30인 이상 사업장은 의무적으로 설치를 해야 함

## 노동조합과의 관계 [근로자참여법 제 5조]

독립적으로  
운용

노동조합의 단체교섭이나 그 밖의 모든 활동은  
이 법에 의하여 **영향을 받지 아니한다.**

## 노사협의회 VS. 노동조합



- 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 및 근로자의 사회적·경제적 지위향상을 목적으로 조직하는 단체



- 사용자의 경영방침·근로조건 기타 기업경영상의 문제들에 대한 결정에 있어 근로자의 참가와 발언권을 확보함으로써 기업의 장에서의 민주주의 즉, '산업민주주의'를 달성

## 노사협의회 VS. 노동조합



- 근로자가 자유로이 조직하거나 이에 가입 가능



- 30인 이상 사업장은 설치의무를 지님

목적 역시 다르므로 법은 선언적으로  
양자 사이의 독자성을 인정하는 규정을 두고 있음

## 노사협의회 VS. 단체교섭

구분	노사협의회	단체교섭
목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 생산성 향상과 근로자 복지 증진 등 미래지향적 노사공동의 이익 증진</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 근로조건 유지 개선</li> </ul>
배경	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 노조의 조직 여부와 관계 없음</li> <li>■ 행위를 수반하지 않음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 노조가 있음을 전제로 함</li> <li>■ 교섭결렬 시 쟁의 행위 가능</li> </ul>
당사자	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 근로자위원과 사용자위원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 노동조합과 사용자(사용자 단체)</li> </ul>
과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 사용자의 기업경영상황 보고 안건에 대한 노사간 협의 의결</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 단체교섭이 타결되면 협약 체결</li> </ul>
비고	※ 위와 같은 차이는 이념형적인 구분이며 현실적으로 목적이나 대상의 경우 노사협의회와 단체교섭간 중복되는 부분이 많음	

## 노사협의회 설치

[근로자참여법 4조]

- ① 노사협의회(이하 "협의회"라 한다)는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, **상시(常時) 30명 미만**의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.
- ② 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있다.





### 근로자들의 사정으로 구성·운영이 어려운 경우

- 사내 게시·공고 등의 방법으로 노사협의회 설치·운영의 필요성과 근로자위원은 근로자들이 자율적으로 선출해야 함을 알려주고,
- 필요한 경우 사업장 소재지를 관할하는 지방노동관서에 근로자위원의 조속한 선출 등에 대한 도움을 요청할 수 있다.

(2000. 3. 31, 노사 68107-193)





노사협의회 설치관련 공고



노사협의회 설치준비 위원회 구성



노사협의회 위원의 위촉 또는 선출



노사협의회 규정제정 및 신고



## 노사협의회 설치

[근로자참여법 4조]

- ① 노사협의회(이하 "협의회"라 한다)는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, **상시(常時) 30명 미만**의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.
- ② 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있다.



## 협의회 구성

[근로자참여법 6조]

- ① 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 **같은 수의 위원**으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다.
- ② 근로자를 대표하는 위원(이하 "근로자위원"이라 한다)은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 **노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자**로 한다.



## 협의회 구성

[근로자참여법 6조]

- ③ 사용자를 대표하는 위원(이하 "사용자위원"이라 한다)은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다.
- ④ 근로자위원이나 사용자위원의 선출과 위촉에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.



### 설치

- 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장
- 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장

## 구성

- 근로자와 사용자를 대표하는 동수의 위원으로 구성하되,  
각 3인 이상 10인 과반수로 조직된 노동조합이 있는  
경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자
  - 과반수의 노조 조직이 없는 경우
    - 근로자의 직접, 비밀, 무기명 투표에 의해 선출,  
10인의 추천

## 구성

- 근로자와 사용자를 대표하는 동수의 위원으로 구성하되, 각 3인 이상 10인 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자
  - 사용자를 대표하는 위원은 당해 사업 또는 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자
  - 의장은 위원 중에서 호선하고, 간사는 근로자 위원 및 사용자위원 중에서 각각 호선하여 선출



## 운영

- 협의회의 설치일로부터 **15일 이내**에 노동부장관에게 제출
  - 3개월마다 정기적 개최 필요 시 임시회의를 개최, 의장이 소집하고 회의 주재, 7일 전에 통보
  - 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원 2/3의 찬성으로 의결
  - 비밀누설금지, 회의 자료 공개 원칙, 회의록 3년간 비치

## 노사협의회 근로자위원 입후보 신청서

- ◆성       명:
- ◆소속 및 직책:
- ◆주민등록번호:

상기 본인은 OO(주) 노사협의회 근로자위원으로 입후보하고자 별첨과 같이 추천서를 첨부하여 신청하오니 반영하여 주시기 바랍니다.

※ 별첨: 노사협의회 근로자 위원 추천서

20    년    월    일

OO(주) 노사협의회 선거관리위원회 귀중

## 추 천 서

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제 6조 제 2항 및 시행령 제 3조에 의거 OO(주) 노사협의회 근로자위원으로 \_\_\_\_\_을  
천합니다.

200    년       월       일

번호	성명	서명날인	번호	성명	서명날인

제20 - 01호

위 축 장

소 속 : OO(주)  
직 위 : 관리이사  
성 명 :

귀하를 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제 6조 제3항의 규정에  
의하여 OO(주) 노사협의회 사용자위원으로 위촉합니다.

◆ 위촉기간 : 20 년 월 일부터 20 년 월 일까지

20 년 월 일

OO(주) 대표이사 (인)

## 노사협의회 규정의 필요적 기재사항

### 노사협의회 위원수

- 근로자 대표성, 회의 운영의 효율성 등을 고려하여 **노사** 각각 3인 이상 10인 이내에서 노사 동수로 구성

### 근로자위원의 선출 절차와 후보등록에 관한 사항

- 선거관리위원회의 구성 및 선출, 선관위 임무, 선거일, 당선자 결정방법 등



## 노사협의회 규정의 필요적 기재사항

### 사용자위원의 자격에 관한 사항

- 사용자위원의 부서와 직위 등 구체적인 위원의 자격을 명시





## 노사협의회 규정의 필요적 기재사항

### 노사협의회 위원이 근로한 것으로 보는 시간에 관한 사항

- 협의회 출석 시간 및 이와 직접 관련된 시간으로서 협의회 위원이 근로한 것으로 보는 시간에 관한 사항
- '이와 직접 관련된 시간'의 구체적인 범위는 노사가 협의회규정으로 정해야 하며, 협의회 출석을 위한 이동시간, 자료 검토에 필요한 최소한의 시간 등이 이에 해당할 수 있을 것임





## 노사협의회 규정의 필요적 기재사항

### 노사협회의 회의소집, 회기, 그 밖의 노사협의회 운영에 관한 사항

- 정기회의 개최시기, 공고 방법, 회의소집방법, 회의소집통보기한, 회의공개 여부, 비밀누설금지 및 벌칙, 회의록의 작성 및 유지 등







## 노사협의회 규정의 필요적 기재사항

### 법 제 25조의 규정에 의한 임의중재의 방법·절차 등에 관한 사항

- 중재위원회의 구성, 중재방법(노동위원회 중재신청여부, 제 3자에 중재의뢰여부 등) 등

### 고충처리위원수 및 고충처리에 관한 사항

- 고충처리 위원회의 구성방법, 처리 절차, 고충처리대장 비치 등





## 노사협의회 규정 작성 시 유의사항

협의회 규정 ➡ 법에서 정한 범위를 벗어나면 안됨



법에서 특별히 정한 바가 없는 사항이라면?



**각 사업장 특성에 맞게 최대한 상세히 규정**하여  
노사협의회 운영에 대한 노사간에 다툼이 없도록  
하여야 함



## 노사협의회 규정 작성 시 유의사항

### 구체적 규정 사항

- 협의회의 명칭
- 단위 별(사업단위협의회, 사업장단위협의회)  
구성위원의 선출절차 및 위원수, 위원 자격
- 회의 운영
- 안건 발굴
- 의결사항의 이행 등



## 노사협의회 규정 작성 시 유의사항

### 협의회규정 작성의 정당성 확보

협의회 규정의 시안을 사용자가 작성하더라도...

노사협의회 임시회의  
등을 통해 노사위원 간  
충분한 토의와 의결절차



노사협의회 위원들의  
서명

민주적 절차에  
의한 정당성 확보



## 노사협의회 규정 예시(안)

1. 본 노사협의회 운영규정은 예시(안)으로 법적인 구속력을 갖지 않음. 따라서 개별 기업은 이를 참조하여 각 기업의 여건에 맞는 자체적인 규정을 마련해야 함
2. 개발기업에서 노사협의회 운영규정을 제정할 시에는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」의 내용과 배치되는 내용이 포함되어서는 아니되며 규정 안에 다음 내용이 반드시 포함되어야 함
  - ① 노사협의회 위원수
  - ② 근로자위원의 산출절차와 후보등록에 관한 사항
  - ③ 사용자위원의 자격에 관한 사항
  - ④ 법 제9조 제3항에 따라 협의회 위원이 근로한 것으로 보는 시간에 관한 사항
  - ⑤ 노사협의회 회의 소집, 회기, 그 밖의 노사협의회 운영에 관한 사항
  - ⑥ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제24조의 규정에 의한 임의중재의 방법



## 노사협의회 규정 예시(안)

- ⑤ 노사협의회 회의 소집, 회기, 그 밖의 노사협의회 운영에 관한 사항
- ⑥ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제 24조의 규정에 의한 임의중재의 방법 및 절차에 관한 사항
- ⑦ 고충처리위원수 및 고충처리에 관한 사항

3. 이 예시(안)의 내용 중 중고딕으로 표시한 부분은 법정사항이 아닌 임의사항으로 개별기업의 특성을 감안하여 조정하거나 필요한 내용은 추가할 수 있음

**필수적 사항은 반드시 기입하고,  
그 이외에는 각 사업장 특성에 맞게 최대한 상세히 규정**



## OO 기업(주) 노사협의회 운영규정

제정 2002    0 0

개정 2011    0 0

## 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 본 규정은 근로자와 사용자 쌍방이 이해와 협조를 통하여 노사공동의 이익을 증진함으로써 OO 기업의 발전과 근로자 복지증진에 기여함을 목적으로 한다.

**제2조(명칭 및 소재)** 노사협의회(이하 “협의회”라 한다)는 본사 및 각 사업장에 설치하고 명칭은 다음과 같이 정한다.

설치장소	본사	안양	구미	군포
명칭	전사협의회	안양공장협의회	구미공장협의회	군포공장협의회



**제3조(신의성실의 의무)** 근로자와 사용자는 상호신뢰를 바탕으로 성실하게 협의에 임하여야 한다.

**제4조(노동조합과의 관계)** 노동조합의 단체교섭 및 기타 모든 활동은 이 규정에 하여 영향을 받지 않는다.

**제5조(사용자의 의무)** ① 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해해서는 안된다. ② 사용자는 근로자위원의 업무를 위하여 장소제공 등 기본적인 편의를 제공한다.

## 제2장 협의회 구성

**제6조(협의회 구성)** ① 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 각 0명의 위원으로 구성한다.

※ 노사협의회 위원은 노사동수로 구성하되, 노사 각 3명 이상 10명 이내로 구성(「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제 6조 제 1항)



### 정기회의 및 임시회의

- 노사협의회 정기회의는 **매 3개월마다 개최**하여야 함
- 노사협의회 회의 개최 시에는 법 제20조(협의사항), 제21조(의결사항) 규정에 따른 사항 외에 제22조(보고사항) 규정에 따른 사항에 대해서도 보고·설명하여야 함
  - 특히 제22조(보고사항)와 관련하여 노사협의회 정기회의를 「**기업경영설명の日**」로 정하여 노사간에 경영정보를 적극적으로 공유하는 것이 바람직함

### 정기회의 및 임시회의

- 회의 안건은 **사전에 배포**하여 충분히 검토할 시간을 갖도록 해야 함
- **임시회의**는 긴급 또는 회의개최의 필요성이 생겼을 때 개최할 수 있음

## 회의 소집

### 회의 소집권자

- 노사협의회 회의소집권자 및 사회자는  
노사협의회 의장임
- 정기회의는 소집요구 여부에 관계없이  
매 3개월마다 의장이 소집하여 주재함
- 임시회의의 경우 노사일방의 대표자가  
회의의 목적사항을 문서로 명시하여 회의의  
소집을 요구한 때에는 의장은 이에 응해야 함



### 회의 소집 통보

## 회의 개최 D-7

- 의장은 회의 일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보해야 함



## 노사협의회 회의 의결

근로자위원과  
사용자위원의  
각각 과반수 출석

+

출석위원 2/3  
이상의 찬성



노사 일방만의 찬성으로는 의결할 수  
없게 하기 위함



필수적  
기재 사항

- ✓ 회의의 개최일시 및 장소
- ✓ 참석위원
- ✓ 협의사항의결사항보고사항
- ✓ 그 밖의 참고사항
  - 협의 또는 의결사항이 아니더라도, 전분기 의결사항의 이행 상황 및 협의회에서 즉석 안건 등으로 제출되어 노사간 논의된 사항

회의록  
보관

작성일로부터 3년간 보존

# 노사협의회 회의개최와 회의록 작성

## 회의록 비치

(앞쪽)

제 차 (정기·임시) 노사협의회 회의록	
회 의 일 시	
회 의 장 소	
협 의 사 항	
보 고 사 항	
의 결 사 항	
의결된 사항 및 그 이행에 관한 사항	
그 밖의 참고사항 및 전분기 의결된 사항의 이행 상황	

(참석위원 서명은 뒷쪽)

210mm×297mm(일반용지 60g/m<sup>2</sup>(재활용품))

(뒷쪽)

참	근로자위원	서 명	사용자위원	서 명
석				
위				
원				
서				
명				

※ 자료실에서 다운로드하여 확인하세요





## 협의사항

- 생산성 향상과 성과배분
- 근로자의 채용, 배치 및 교육훈련
- 노동쟁의의 예방
- 근로자의 고충처리
- 안전, 보건 기타 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
- 인사노무 관리의 제도 개선
- 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의배치 전환, 재훈련, 해고 등 고용조정의 일반 원칙



### 협의사항

- 작업 및 휴게 시간의 운용
- 임금의 지불방법, 체계, 구조 등의 제도 개선
- 신기계, 기술의 도입 또는 작업공정의 개선
- 작업수칙의 제정 또는 개정
- 종업원지주제 기타 근로자의 재산형성에 관한 지원
- 근로자의 복지증진
- 기타 노사협조에 관한 사항



### 의결 사항

- 근로자의 교육훈련 및 능력개발
- 복지시설의 설치와 관리
- 사내 근로복지기금의 설치
- 고충처리 위원회에서 의결되지 아니한 사항
- 각종 노사공동위원회의 설치



## 보고사항

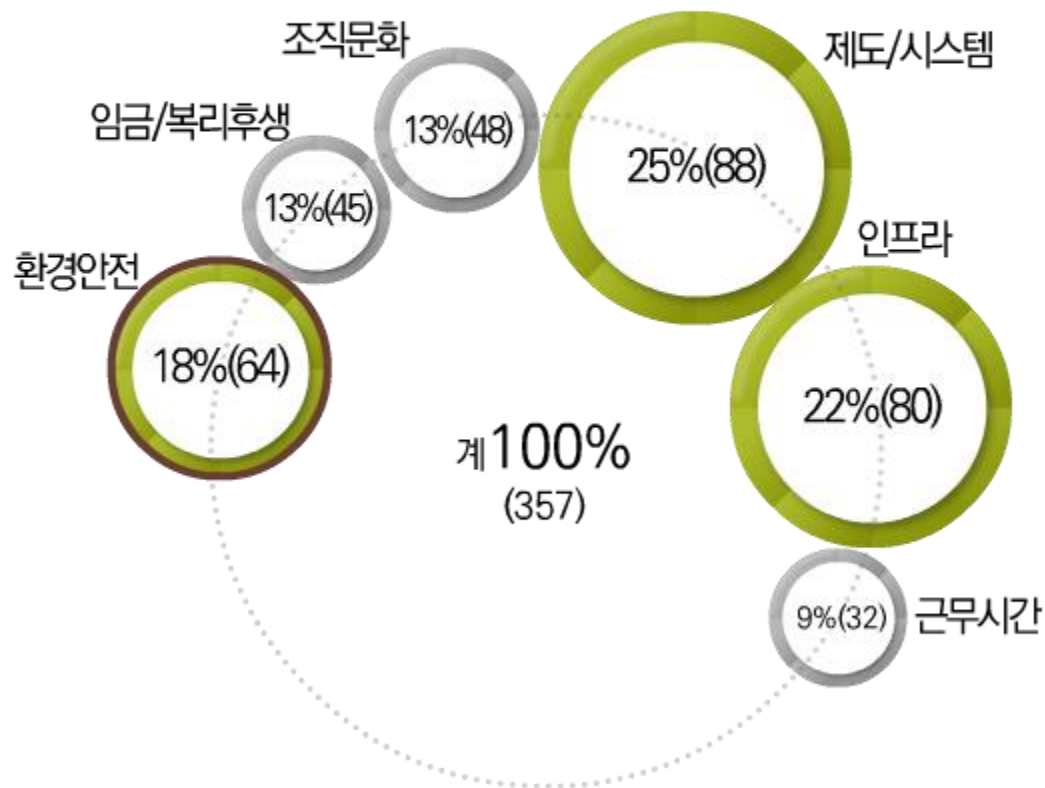
- **경영방침 및 실적에 관한 사항**
  - 기본적인 경영방침
  - 경영실적과 전망
  - 기구 개편
  - 사업확장, 합병, 공장이전 및 휴폐업 등  
경영상 중요한 결정 사항



## 보고사항

- **분기별 생산 계획 및 실적에 관한 사항**
  - 분기별 생산계획 및 실적
  - 사업부서별 목표 및 실적
  - 신제품 개발, 기술 및 기법의 도입
- **인력계획에 관한 사항**
  - 인사방침
  - 증원 또는 감원 등 인력수급계획
  - 모집 및 훈련

## 2014년 국내 노사협의회 처리 안건 현황(%, 건)



### 노사협의회 의결사항 공지

2000년 제 1차 정기노사협의회에서 아래와 같이 의결하였으므로 이를 공지함

- 아래 -

- 「20 년 근무형태 변경 건」과 관련하여서는 「노사가 공동으로 근무제도개선공동위원회」를 설치하여 논의하기로 하였으며, 동 위원회에서 필요성, 최적의 근무 형태 설계, 기타 근로자 보호방안 등을 협의한 후 차기 정기노사협의회에서 시행 여부에 대해 재 논의기로 하였음
- 「고충처리 안건이었던 회사 내 육아시설의 설치」와 관련하여서는 현재의 수요는 설치가 가능한 수준이나, 2·3년 후에는 수요가 줄어 들 것이 예상되며, 근무형태 변경 건과 밀접히 연관되어 있어 보다 구체적인 실태조사를 실시한 후 차기 정기노사협의회에서 재 논의기로 하였음

200 년    월    일

OO 주식회사 노사협의회 의장



노사가 소통할 수 있는 채널이 없음



노사가 균형적인 선상에서 협의하고  
정보를 제공받을 수 있음





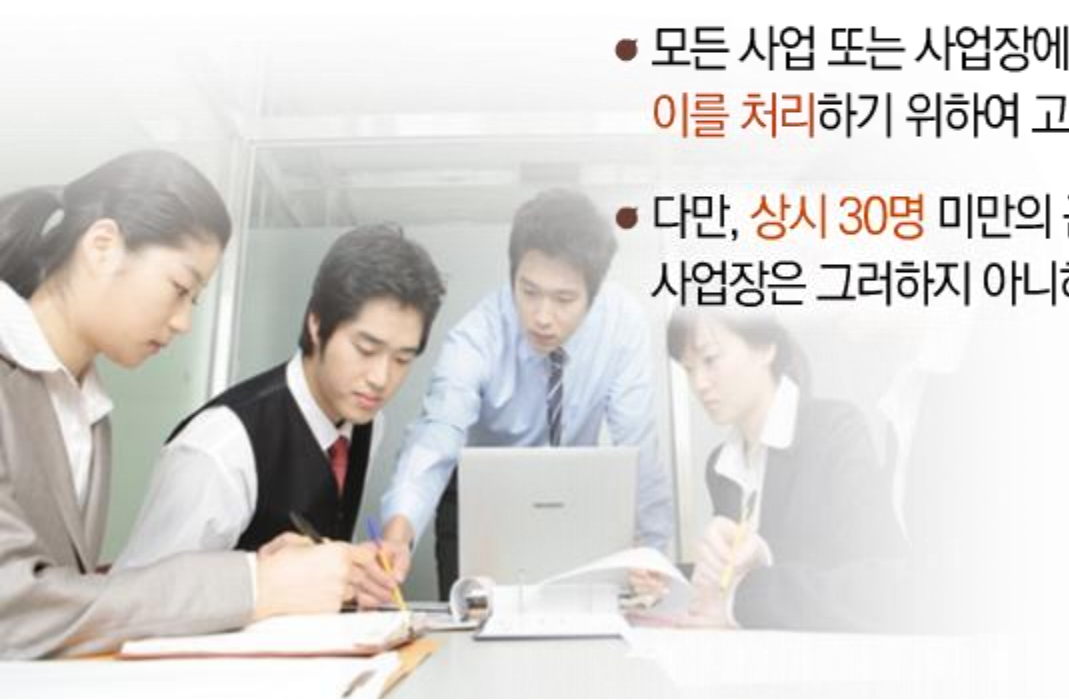
# 고충처리제도



## 고충 처리위원

[근참법 제 26조]

- 모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다.
- 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.



## 고충처리위원의 구성 및 임기

[근참법 제 27조]

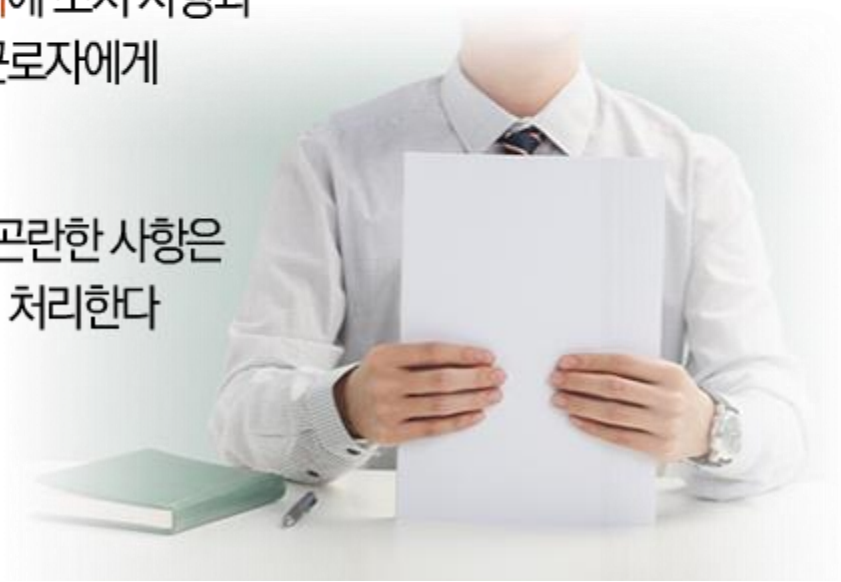
- ① 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하되, 협의회가 설치되어 있는 사업이나 사업장의 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고, 협의회가 설치되어 있지 아니한 사업이나 사업장의 경우에는 사용자가 위촉한다.
- ② 위원의 임기에 관하여는 협의회 위원의 임기에 관한 제8조를 준용한다.



## 고충의 처리

[근참법 제 28조]

- ① 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다.
- ② 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 협의회회의 회의에 부쳐 협의 처리한다





## 고충이란?



### 정의

- 근로자의 근무환경이나 근로조건에 관한 개별적인 불만, 기타 근로자의 성격, 심리적 상태, 개인적 문제 등이 원인이 되어 **직장생활에서 근로자가 겪게 되는 불만족 불안정 상태**

## 고충의 해결

1.

갈등 사전 해결 및 분쟁예방 대책 마련



## 고충의 해결

### 2.

### EAP(Employee Assistance Program) 제도 활용



- 회사생활, 개인, 재무, 법률, 가족상담 등 전체적인 내용 상담
- 근로복지공단 내 선진복지컨설팅 무료 컨설팅(500인 미만)
- EAP협회의 자가진단

## 고충의 해결

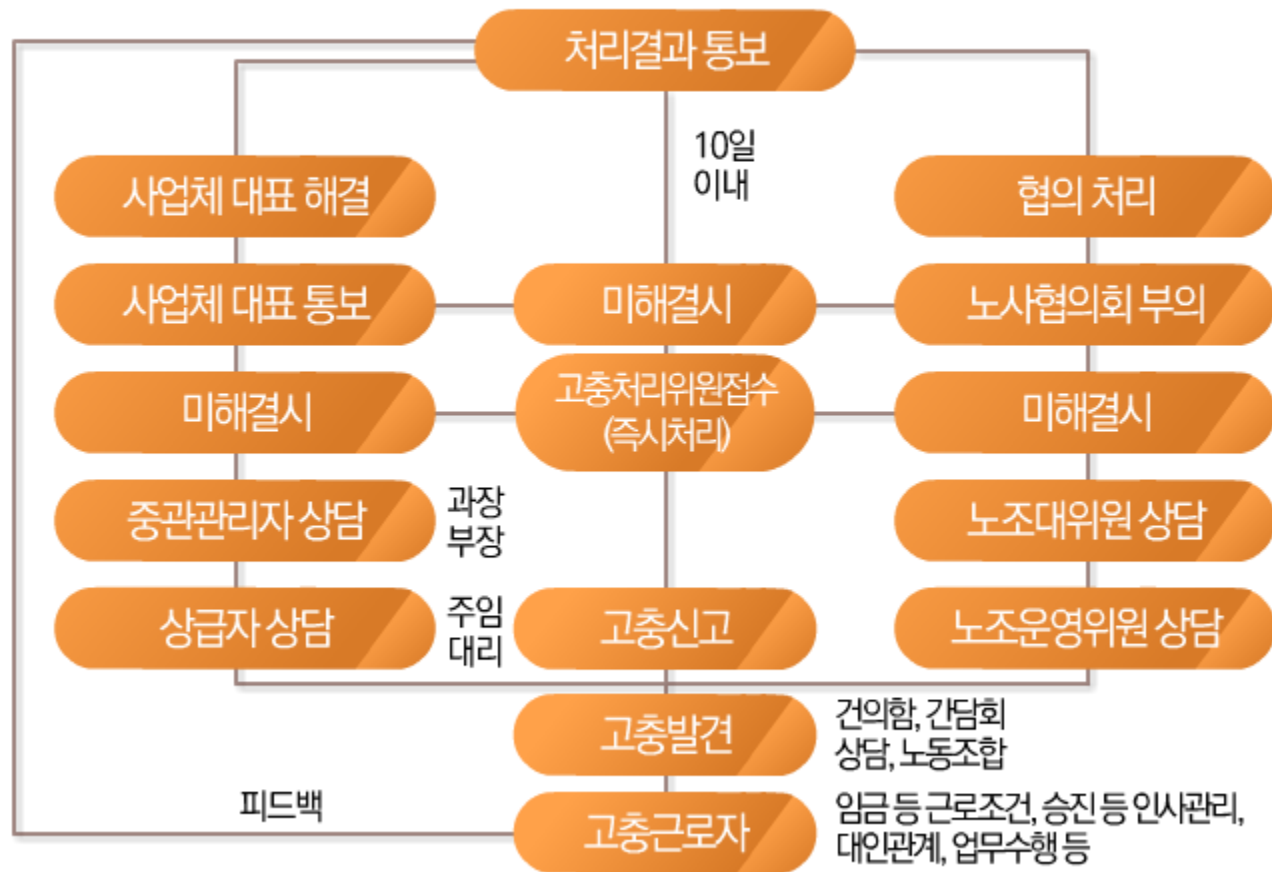
3.

근로환경 및 근로조건에 관한 고충

➡ 노사협의회 협의사항 등을 통해 해결



## 기업의 고충처리 절차



## 고충사항 접수·처리 대장

접수 번호	접수 일자	고충처리요청인		고충내용	처리 결과	회신 일자	고충처리 위원
		성명	소속부서				

4402-46 비  
'97. 3. 25 개정

※ 자료실에서 다운로드하여 확인하세요

210mm x 297mm  
신문용지 54g/m2

**고충처리위원 및 고충처리 담당자는 업무 접수 및  
처리 과정에서 보안 및 비밀유지를 반드시 지켜야 함**

인사노무담당자들이 갖춰야 할 기질은?



**부지런!!**



노동현안에 대한 지속적인 관심과 학습을 통해  
노사 모두 행복한 회사를 만들었으면 좋겠습니다.