

노동이사 자격기준 관련

전문가자문위원회

◆ 일 시 : 2019년 5월 7일(화) 13시

◆ 장 소 : 서울디자인재단 8층 회의실

재단법인 **서울디자인재단**

회 순

I. 개회 1

II. 안전 심의 2

- 1. 노동이사 결격사유 중 ‘사용자’의 범위에 대한 검토 및 협의

III. 폐회 51

(개회 : 13시 10분)

I. 개 회

○ 지원본부장 김상헌

다 오셨기 때문에 오늘 자문회의를 시작하겠습니다.

저는 재단 지원본부의 김상헌이라고 합니다. 반갑습니다.

[인사 및 박수]

다름이 아니라 저희들이 2019년 노동이사를 선출하는 과정에서, 일단 2019년 2월에 저희들이 노동이사를 뽑는 추진 절차를 시작했습니다.

다만, 선거관리위원회에서 입후보한 후보자 중에서 현재 재단의 팀장으로 재직 중인 1명이 후보자로 입후보를 하는 관계로 1차 선관위에서 저희들이 피선거권에 대한 정의를 확실히 하지 못했기 때문에 저희들이 1차 선관위를 일단 사용자인지 또는 근로자인지의 여부에 대한 정의를 내부적으로 결정한 후에 추후에 선거과정을 재기하기로 의결한 바 있습니다.

따라서 오늘 여러 자문위원님들을 모시고 지금 현재 재단에서 재직 중인 팀장의 피선거권에 대한 여부, 결국은 사용자인지 근로자인지 여부를 결정하는, 의결하는 그런 자리가 되겠습니다.

추후부터 진행에 대한 사항은 경영지원팀장이 진행해 주시도록 하겠습니다.

II. 안건 심의

1. 노동이사 결격사유 중 ‘사용자’의 범위에 대한 검토 및 협의

○ 경영지원팀장 강경남

안녕하십니까.

안녕하십니까.

방금 간단하게 말씀을 해 주셨는데, 저희가 작년부터 노동이사를 선출하기 위한 작업을 했었습니다.

작년 건을 마무리하고 새로운 노동이사를 선출하는 작업을 했는데, 자격기준 부분에서 약간 논란이 있었습니다.

저희가 2월 14일에 제1차 임원추천위원회를 개최했습니다.

노동이사가 임원이기 때문에 임원추천위원회를 통해서 노동이사 선출에 대한 방법과 심사기준 이런 부분에 대해서 임원추천위원회를 개최했고, 그 후에 모집공고를 통해서 3명의 노동이사가 입후보를 했습니다.

그래서 이분들 중 3급, 자료에 다 있습니다만 3급 팀장이 한 분 입후보하셨는데 3월 11일에 저희가 제1차 선거관리위원회를 개최했는데 이때 선거관리위원회 위원님 중 한 분이 이의를 제기했습니다.

이의제기 내용이 ‘근로자와 사용자에 대한 범위가 명확치 않다.’

이 부분에서 언급하신 앞부분 근거가 뭐냐 하면, 근로기준법에 해당되는 것이죠.

노동이사에 입후보하려고 하면 기본적으로 근로자이사 후보 선거관리운영내규라는 것이 저희 재단에 있고, 그다음에 서울시에서 저희한테 보내주신 근로자이사제 세부운영지침이라고 있습니다. 그 부분 안에서 선거인 명부 부분에 피선거권이라고 있는데요, 저희 운영내규 안에 제16조 피선거권이라고 있는데 이 부분이 자격 사항이 되겠습니다. 그중에서 2항 1절에 보시면 공기업법부터 지방자치단체 출자출연기관의 운영에 관한 법률, 그리고 근로기준법 이렇게 돼 있는데, 1절, 2절은 당연한 내용인 것 같아요.

1절이 뭐냐 하면 ‘대한민국 국민이 아닌 사람’ 이렇게 돼 있고, 그다음에 2절 내용은 ‘피성년후견인 또는 피한정후견인’ 이렇게 돼 있거든요.

그래서 이 1, 2절은 해당사항이 다 안 되는 것이고 3절에 해당되는 부분만 논란이 될 수가 있는데, 이것이 근로기준법 제2조 제1항 제2호와 그다음에 노동조합 및 노동관계조정법 부분이 있는데 이 항목에서 '사용자'라는 말과 근로자에 대한 얘기입니다.

그래서 사용자에 대한 정의와 근로자에 대한 정의가 저희 내규든 규정이든 정관이든 되어 있는 곳이 한 군데도 없습니다.

다만, 사용자와 근로자 용어는 없습니다만 노조 가입에 대한 원칙은 정해져 있습니다. 노조 가입에 대한 원칙은 저희 단체협약에 정의가 돼 있는데, '팀장 이상이면 노조에 가입할 수 없다.' 이렇게 돼 있습니다.

팀장일 경우에는 예를 들어서 지금 현재 저희가 1급에서 3급까지는 팀장이 될 수가 있고, 그리고 4급이더라도 팀장을 할 수가 있습니다. 팀장 대리도 할 수가 있습니다.

그래서 1급에서 3급은 명확하게 팀장으로 정의가 돼 있고, 그다음에 4급은 기관장이 명할시 직무대리로 할 수가 있습니다.

이런 상황에서 저희가 저희 대표이사님도 그러시고 그리고 주변에서 말씀하시는 것이, 저희 규정에는 나와 있습니다만 그리고 서울시에서도 말씀하신 바, '노조와 기관 간에 합의사항으로 정리하면 된다.'라고는 돼 있습니다만 저희는 그래도 객관성을 확보하기 위해서 전문가분들의 의견을 듣고 이 의견을 바탕으로 해서 저희가 5월 17일로 예정되어 있는 노사협의회 때 이 부분을 상정해서 결론을 짓고자 합니다.

그리고 향후 일정에 따라서 24일에 선거관리위원회를 개최해서 노동이사 절차를 진행할 예정입니다.

저희가 현재 책상 위에 나눠드린 자료에 보시면 타 출연기관들의 사례도 조사해서 말씀드렸고, 그리고 단협 자료 방금 보셨고, 그리고 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법에 해당되는 사용자와 근로자에 대한 사항에 대한 것, 이 부분은 명확하지는 않기 때문에 저희가 사례와 저희 기관의 특성을 고려해서 결정하면 되는데, 그래도 전문가분들이 판단하시는 의견을 고려해서 단체협약 때 그렇게 결정을 짓는 것이 타당하다고 저희는 판단했습니다.

○ 자문위원 조성주

내용은 전문가분들 다 아실 거니까 바로 진행하시면 될 것 같아요.

○ 경영지원팀장 강경남

예, 알겠습니다.

그러면 오늘 저희가 위원장님을 호선 안 했기 때문에, 제가 그냥 계속 사회를 보면서 진행할까요?

○ 자문위원 조성주

그냥 사회 보시면서 하시는 게 좋을 것 같습니다. 자문회의니까요.

○ 자문위원 김수희

예, 자유롭게.

○ 자문위원 조성주

질문하실 것도 있으실 것 같거든요.

○ 경영지원팀장 강경남

예, 그렇게 하겠습니다.

그럼 먼저 질문하실 것 있으시면 질문을 해 주시면 될 것 같습니다.

○ 자문위원 조성주

노동조합 규약에는 조합원 가입 대상 어디까지로 하고 있나요?

○ 인재경영팀 이재만

노조 규약은 제가 지금 확인해 보겠습니다. 게시판에 게시가 돼 있는지.

○ 자문위원 조성주

그러니까 지금 주신 것은 단협이잖아요.

단협에는 보직자는 제외한다고 돼 있는데, 원래 노조 규약에는 자격이 어디까지로 되어 있는지.

○ 자문위원 고경섭

아마 정지한다는 의미로 봤을 때 다 포함되어 있지 않을까 추정은 되는데요.

○ 자문위원 조성주

그러니까 아주 포괄적으로.

- 자문위원 김수희
예. 추상적으로 돼 있을 것 같은데요.
- 자문위원 조성주
그럴 가능성이 높겠네요.
- 자문위원 고경섭
예. 맥락상 그럴 것 같은데요.
- 경영지원팀 손현정
현재 지금 팀장 이상 보직을 하고 있는 사람들은 안 됩니다.
- 자문위원 조성주
가입되어 있다가 정지되는 것이겠죠.
- 자문위원 김수희
그러겠죠. 다 가입되는데 팀장이 되는 순간 정지되는 것으로.
- 자문위원 고경섭
그렇게 해 놔줬네요.
- 자문위원 김수희
그런데 여기 보직자 범위에 '팀장하고 본부장으로 한다.' 이렇게 돼 있잖아요.
그냥 어떤 팀이든 상관없이 일단 팀장 직급이면 인사팀 이런 것이 아니더라도?
- 경영지원팀 손현정
예.
- 경영지원팀장 강경남
그것이 그랬을 거예요.
당시에 저희가 최초에 1급에서 3급까지가 팀장이었거든요. 그랬으니까 그때는 노조 가
입이 안 됐었고, 4급이 팀장이 되기 시작한 것이 전전임 대표부터 그렇게 됐거든요.
그러다 보니까 그때부터 직무대리로 들어오면서 노조로 가입해 있다가 팀장이 되면서

노조 권한이 정지되는.

○ 자문위원 조성주

예, 알겠습니다.

○ 자문위원 고경섭

노사 간에 논의가 진행되신 것 같은데, 그것이 어느 정도쯤 의견 접근이 된 거예요?

○ 경영지원팀 손현정

사용자에 대한 범위에 대해서요?

○ 자문위원 고경섭

예.

○ 경영지원팀 손현정

아직 노 쪽과는 없습니다.

○ 자문위원 고경섭

그런 얘기들이 없는 상황이군요?

○ 경영지원팀장 강경남

공식적으로 협의했던 것은 없습니다.

○ 자문위원 김수희

그러면 1차 선거관리위원회 3월 11일에 한번 개최하시고 나서 그 뒤로는 별다른..

○ 자문위원 조성주

선거관리위원회에 노조는 안 들어가 있어요?

○ 경영지원팀장 강경남

노조 들어있습니다.

○ 자문위원 조성주

그런데 그때 노조 쪽 의견은 뭐였습니까?

○ 경영지원팀장 강경남

노조 쪽 의견이었습니다.

○ 자문위원 조성주

그런 것이 중요한 정보라서요.

그러면 김수정 팀장님 지금 입후보하신 일반직 3급 이분은 지금은 조합원이 아니시겠
네요?

○ 지원본부장 김상헌

현재는 조합원이 아닙니다.

○ 자문위원 조성주

예, 알겠습니다.

○ 자문위원 고경섭

사실 사실관계 판단을 할 때 중요한 것이 팀장의 권한이 사실 법률적으로 중요한데요.
팀장이 여기 재단에서 어떠한 권한을 갖고 있는 겁니까?

예를 들어서 인사를 할 때라든지 아니면 급여를 집행할 때라든지, 또 업무지시를 할 때
라든지, 업무지시 정도는 적어도 있을 것 같고 그 외에 부분에 있어서 인사나 노무나
급여나 이런 것 관련해 가지고.

○ 경영지원팀장 강경남

급여를 결정 지을 수는, 이것은 그런 협상 테이블은 아니고요.

급여가 정해지는 것이 사실 평가, 업적평가, 그다음에 자기 능력평가, 그다음에 최종적
으로 기관장평가 이렇게 이루어지는데, 팀장이 자기 직원들의..

○ 자문위원 조성주

근평을 하나요?

○ 경영지원팀장 강경남

근평을 하죠.

○ 자문위원 조성주

업적 평가를 하나요?

○ 경영지원팀장 강경남

예, 하게 돼 있습니다.

○ 자문위원 조성주

팀장부터 하나요?

○ 경영지원팀장 강경남

예. 팀장이 직원들을 하게 돼 있고요.

○ 지원본부장 김상헌

일단 급여 관련해서 노무사님 말씀하셨기 때문에 그것에 대한 추가설명을 드리자면, 급여는 인사팀에서 최초에 입사할 때 정해지는 것이 급여이고, 일단 평가를 통해서 연봉에 영향을 미치는 근무평정 등급을 정함에 있어서 1차 평가자가 팀장이 1차 평가를 합니다. 그 위에 본부장이 2차 평가를 하도록 돼 있고요.

그 다음에 업무분장을 통해서 해당 팀의 업무를 개인별로 분장하는 일을 팀장님들이 1차로 하고 있습니다.

팀장의 직무는 그 정도의 범위라고 봐도 무방할 것 같습니다.

○ 자문위원 김수희

혹시 팀장이 정책 같은 것을 결정할 수 있나요?

○ 지원본부장 김상헌

정책의 결정은 아닙니다.

본부장 이상들이 정책을, 통상적으로는 본부장들이 주로 대표님과 협의를 하는 것이죠. 팀장이 물론 본부장의 지시를 받아서 모든 기안의 초안을 작성하기는 하지만, 어쨌든 결정은 대표님께서 하시도록 돼 있는 것이고요.

○ 자문위원 조성주

팀장 밑에 어떻게 돼 있죠?

○ 지원본부장 김상헌

팀장 밑에는 바로 사원입니다.

○ 자문위원 조성주

선임은요?

○ 지원본부장 김상헌

그것은 부르는 호칭이 선임이고 책임이고 한 것이지, 보직으로 따지자면 대표이사 밑에 본부장, 본부장 밑에 팀장, 팀장 밑에 사원 이런 조직으로 돼 있습니다.

○ 자문위원 조성주

보직으로 하면?

○ 지원본부장 김상헌

그렇습니다.

○ 자문위원 고경섭

여러 가지 얘기가 나오는 것 같아서 평정 얘기 마무리를 지으면 좋을 것 같은데, 팀장이 1차 평정을 하고 본부장이 2차 평정을 하는데, 그러면 1차 평정이 다 끝난 다음에 2차 평정을 하는 본부장이 1차 평정 결과를 가지고 뭔가 조정할 수 있는 권한이 있는 것인가요?

○ 지원본부장 김상헌

조정은 안 합니다.

○ 자문위원 고경섭

그러면 최종적인 평정은 어떻게 결정되는 거예요?

예를 들어서 1차 평정 30%, 2차 평정 40% 이렇게.

○ 지원본부장 김상헌

1차 평정자가 60%, 2차 평정자가 40% 이렇게 구분되어 있습니다.

○ 자문위원 조성주

2차 평정자가 본부장인가요?

○ 지원본부장 김상헌

예.

○ 자문위원 고경섭

2개를 더해서 최종 평정을 결정한다는 얘기죠?

○ 지원본부장 김상헌

그렇습니다.

○ 자문위원 조성주

그리고 마지막 기관장님이?

○ 인재경영팀 이재만

근무평정의 대표이사 조정은 없습니다.

○ 자문위원 조성주

없어요?

○ 지원본부장 김상헌

과년도에 있었다가 개정이 돼서 없어졌습니다.

○ 자문위원 고경섭

한 가지 더, 메일로 주신 자료에서 조금 눈에 띄었던 부분이 하나 있었는데요.

직제규정 8조의2 부분에서 이런 표현이 있거든요. 4항 부분에서 '각 팀에 팀장을 두고 일반직 1급 내지 3급, 전문직 가급-', 아니, 4항 '팀장과 팀원은 해당 팀의 목표달성을 위하여 전문성을 개발하고 실행하는 실무자로 분류하며' 이렇게 표현이 되어 있거든요. 그러니까 팀장하고 팀원을 실무자로 분류한다고 규정상으로 되어 있는 것인데, 이것을 구태여 이렇게 쓴 이유가 있는 건가요?

직제규정에서 구태여 '실무자로 분류한다.' 이렇게 표현한 것이.

○ 인재경영팀 이재만

먼저 제가 부연설명을 드리면, 저희 조직 인원이 100명 단위로 큰 조직은 아닌데, 팀의 팀원들을 적게 해서 팀을 많이 만든 편입니다.

그러다 보니까 팀장이 실질적으로는 인원이 10명 이상 되는데, 20명 가까이 되는데 현업을 등한시한다 라는 그런 얘기가 있어서 그런 부분에 대해서 서울시 같은 경우에도 해당 팀장님들은 관리만 하는 것이 아니라 기본적으로 업무를 가져가시는 것이 있습니다. 그래서 팀장님들도 관리하면서 중요한 일들을 했으면 좋겠다 라는 얘기 때문에 그렇게 넣어놓은 것으로 알고 있습니다.

○ 자문위원 고경섭

상징적인 의미다 라고 이해를 하신 건가요?

○ 인재경영팀 이재만

예, 그렇습니다.

‘팀장들도 일을 해라. 뒷짐만 지지 말고.’ 그런 의미에서 그렇게 들어갔던 부분입니다.

○ 경영지원팀장 강경남

그리고 저희가 팀장부터 직책수당을 받게 돼 있습니다.

오늘 결정해야 될 사항이, 사용자와 근로자에 대한 직책에 대한 명확성을 정의하고, 그 다음에 급수에 대한 부분까지 이 2가지를 같이 정의하는 것으로, 의견을 주시는 것으로 이렇게 하겠습니다.

○ 자문위원 김수희

노동이사를?

○ 경영지원팀장 강경남

사용자와 근로자에 대한 정의를 하는데 직책에 대한 부분을 명확하게 정의하고, 그다음에 급수를 1급부터 몇 급까지를 사용자로 할 것이냐 라는 급수 배정을 명확하게 정의 하자는 것이죠.

그 2가지입니다.

○ 자문위원 조성주

그런데 규약이 급수로 안 돼 있어서요.

무슨 말씀인지는 알겠습니다.

질문이 없으면 의견을 드리면 되나요?

○ 경영지원팀장 강경남

예.

○ 자문위원 조성주

저희도 의견 나눠봐야 될 것 같으니까요.

○ 자문위원 차미영

지금 논의하는 것이 제가 궁금한 것이, 조합원의 자격과 가입에 대해서는 규약이라든가 단체협약에 명시되어 있잖아요.

만약 오늘 논의된 것이 반영이 된다면, 아까 우리 손 선임하고도 얘기를 했는데 다른 기관 같은 경우는 노동이사에 대한 자격 부분을 기관에서 따로 정한 기관도 있거든요. 그래서 그런 기관마냥 노동이사의 사용자적 지위하고 근로자 지위 부분을 구분해서 갈 것인지 그 부분도 논의를 해야 될 것 같거든요.

○ 자문위원 김수희

노동이사에만 적용될 수 있는 사용자하고 근로자의 범위, 저도 그것이 있어야 될 것 같기는 하거든요.

○ 자문위원 차미영

예. 일부 기관들이 그렇게 별도로 정해서 가거든요.

○ 자문위원 조성주

저는 조합원 자격은 어차피 노사가 정하시는 것 같으니까 저희가 왈가왈부할 것은 아닌 것 같고요.

그런데 오늘 여기서 정할 수 있는 것은 지금 이 현황을 봤을 때 현황을 놓고 디자인재단에서 입후보하신 분이 노동이사의 자격이 되는가, 노동이사 기준을 여기서 어느 정도 되는지 볼 것인가를 정하는 것이 아마 오늘..

○ 자문위원 고경섭

동의합니다.

○ 자문위원 차미영

그게 맞을 것 같아요.

○ 자문위원 조성주

그렇죠. 노사가 조합원 자격 정하는 것이니까요.

○ 자문위원 차미영

예.

그런데 아까 직책하고 급수 부분 2가지를 정해야 된다고 했는데, 제가 봤을 때는 2가지가 따로 있는 것이 아니고 한 몸 같은 생각이 들거든요.

○ 자문위원 조성주

그래서 상황을 저희가 아마 다 아실 것 같아서 그것을 굳이 구분 안 해도, 무슨 말씀인지는 알겠는데요.

○ 자문위원 고경섭

올라온 현안에 대해서 판단해 주고 그것에 만약 부가적으로 그런 기준을 잡는 것이 필요하다 라고 한다면 부가적으로 설명하고, 그것이 굳이 필요 없으면 올라온 현안에 대해서 판단하면 되지 않을까요?

[“예.” 하는 위원들 있음]

○ 자문위원 김수희

그런데 재단이 팀장이라는 직책이 원래 1급부터 3급까지인데 4급도, 직무대리가 있다 보니까 그 급수에서 4급은 빼고 같지, 아니면 그냥 팀장이라는 직책만 달면 무조건 다 노동이사 가령 제외할지 이런 것은 해야 될 것 같은데요.

○ 자문위원 조성주

그 얘기이신 것 같은데요.

○ 자문위원 차미영

그런데 직무대리도 똑같이 근평이라든가 수당 부분 같은 것도 같이 다 동일하게 적용을 받나요? 근평도 똑같이 하고?

- 경영지원팀장 강경남
근평은 하는데 수당은 없습니다.
- 자문위원 조성주
그것은 예산 문제인가요?
- 경영지원팀장 강경남
예. 그런..
- 자문위원 김수희
업무는 다 똑같이 하고 수당만?
- 경영지원팀장 강경남
예, 수당만 없습니다.
- 자문위원 조성주
알겠습니다.
- 경영지원팀장 강경남
그러면 아까 차 사무관님이 말씀하신 노조 가입 건하고는 별개로 그러면 노동이사 자격에 대한 것만 오늘 이야기하시고요.
- 자문위원 조성주
그렇죠. 왜냐하면 노조 가입의 범위는 여기서 저희가 언급할 수 없는 것이고요.
- 경영지원팀장 강경남
반대로 할 수 있어서, 노조 가입 조건을 가지고 여기에 적용할 수도 있어서요.
그것과는 별개로 가신다는 이야기시죠?
- 자문위원 조성주
그것을 할 수 있는지 없는지를 여기서 어쨌든 판단할 거니까요.
- 자문위원 고경섭
저는 그렇습니다. 다른 분들은 잘 모르겠는데, 저는 자료를 보고 그다음에 여기 와서

보는데, 이 정도 보고 나서 회사의 중요한 정책 결정을 휘두르는 것은 개인적으로 너무 월권일 것 같아요.

그것은 너무 월권인 것 같고, 올라온 것 부분을 중심으로 해서 판단하는 것이 일단 저한테는 제 권한에 맞는 것 같다, 이런 판단이 듭니다.

○ 자문위원 김수희

일단 타 출연기관이 있는데요.

○ 경영지원팀 손현정

타 출연기관 사례를 보시면, 1번부터 4번까지의 기관들은 현재 아까 말씀하신 대로 보직을 기준으로 한 것이고, 5번부터 7번은 급수로, 2급 이상은 안 되는 것으로 그렇게 기관마다 조금 다릅니다.

신용보증재단 같은 경우는 특이한 케이스인데, 팀장 3급이 노조 가입은 자격이 없어요.

그리고 노동이사는 가능하게 열어놨더라고요. 이런 경우도 있더라고요.

기관별로 조금 다르게 운영되고 있어서 참고하시면 될 것 같습니다.

○ 자문위원 조성주

본부장이 여기가 몇 명이죠? 보직 기준으로 했을 때.

○ 경영지원팀 손현정

맨 아래 보시면 본부장, 실장님, 센터장님 7명이십니다.

본부장급 7명, 팀장은 11명입니다.

○ 경영지원팀장 강경남

그런데 저희가 조금 애매한데, 본부는 저희가 4개 본부가 있거든요. 4개 본부의 본부장님이 네 분이 계시고 그다음에 센터가 있어요. 센터가 두 분이 계시고, 그다음에 서울시에서 파견 오신 분이 한 분 계십니다.

○ 자문위원 조성주

그분은 본부장 대우로 있으신 거죠?

○ 경영지원팀장 강경남

그렇죠. 감사실장님으로.

○ 자문위원 조성주

먼저 논의를 위해서 의견을 드리면, 제 의견은 디자인재단 같은 경우 일단 선관위에서 문제제기가 돼서 여기까지 오기는 했는데, 제가 볼 때는 지금 디자인재단의 노조 가입 규정이나 여러 가지, 아까 근무평정이나 이런 것을 봤을 때는 지금 여기서는 ‘팀장부터는 노동이사 입후보 자격으로 보기에 저는 조금 어렵다.’

어쨌든 서울시가 노동이사 제도를 만들 때 취지가 기본적으로 있는 것이고, 그러면서도 최대한 어떤 제도 운영이라는 것을 노사 자율로 맡기면서도 전체적인 취지와 정책 방향이 있는데, 제가 볼 때 디자인재단의 경우는 팀장들을 노동이사를 할 수 있게 하는 것은 원래 노동이사 제도 취지하고 어긋나지 않는가, 저는 이런 의견이 있습니다.

그래서 지금 입후보하신 김수정 팀장님 같은 경우는 노동이사 입후보 자격이 없다고 보는 것이 맞지 않을까 라는 것이 제 개인 의견입니다.

○ 자문위원 차미영

당초 우리가 지침을 만들 때에 사용자 성격, 갖고 있는 지침이 있으신 것으로 아는데, 거기에 보면 6조 관련 설명된 자료를 잠깐 한번 봐주시겠어요?

(p)18에 두 번째 하이픈을 보면, 우리가 이 지침을 만들 때도 고민을 많이 했던 것이, 사용자 성격하고 근로자 성격 그 부분인데, 이 부분에 대해서 기관별로 달리 정하는 부분들이 많았기 때문에 그 범위를 기관별로 정한다 라고 했거든요.

그런데 기본적으로 우리 기관 같은 경우는 노동이사가 피선거권을 갖는 그 자격을 따로 정하지는 않았거든요. 않았다는 것은 그 기관에 이미 정해져 있는 다른 제도가 있으면 거기에 준해서 가는 방향으로 이렇게 정해 놓은 것이예요, 사실은.

그런데 그것이 딱히 명시적인 것이 없기 때문에 ‘이렇다. 반드시 규약이라든가 단체협약을 따라야 된다.’라는 의미는 아닌데, 어떻게 보면 확대적으로 보면 근로자 범위 안에서 지금 입후보하신 분도 충분히 포함될 수 있지만, 우리가 이렇게 기관별로 정하라고 한 것은 기관별로 이렇게 별도로 정한 사항들이 있기 때문에 이 부분도 기존 규정을 무시 못 하니까 같이 가는 방향으로 해서 정한 것이거든요.

그래서 현재 우리 규약상에 일단 팀장은 조합원 자격에서 달리 정하고 있으니까 이 부분에 준해서, 우리 조성주 협력관님 의견에 동의해서 그렇게 팀장은 일단 노동자이사의

피선거권은 갖지 않는 것으로 하면 어떨까, 제 의견도 그렇습니다.

○ 자문위원 조성주

그러니까 당시 이것 할 때도 제가 알기로는 교통공사 같은 경우 근무평정 권한이 있는 역장이 있기 때문에 '그런 경우는 사실상 사용자로 봐야 되지 않느냐' 그러면서 '입후보 자격에서 제외해야 되는 것 아니냐' 이 논란 때문에, 사실 기관마다 근무평정 권한이나 이런 것이 다르니까 그것 때문에 조금은 열어놨던 것으로 알고 있거든요. 그러니까 저는 지금 어쨌든 디자인재단 경우는 그런 느낌이 있습니다.

○ 자문위원 차미영

그리고 하더라도 다음 노동이사 뽑을 때 그때는 사전적으로 논의해서, 만약 확대를 한다면 그 시점에 논의가 필요하지 않을까 라는 의견입니다.

○ 자문위원 조성주

노사가 단협을 고치면 할 수 있겠죠.

○ 자문위원 차미영

그러니까요.

○ 자문위원 조성주

단협을 같이 맺으시면 근거가 명료하지 않을까 싶기는 한데요.

○ 자문위원 김수희

이것이 고민되는 부분이 있는 것 같기는 합니다.

단협상으로야 얼마든지 노사 간에 어떤 선을 정할 수는 있지만, 사무관님께서 말씀하셨지만 노동이사제는 별개의 제도라서 팀장도 충분히 다 들어갈 수 있어야 되지 않나 하는 생각이 들거든요.

그런데 한편으로 생각하면 일단 법률적인 해석이나 이런 것 봤을 때 우리 근로기준법상 사용자 범위 외 이런 것에 대해서 얘기할 때 특히 근로기준법에 근로자대표 뽑는 방법에 대해서 노동부가 얘기할 때 근로자대표를 뽑을 때 근로자의 범위에서 왜 이런 권한을 가진 어떤 직급 이상, 어떤 직책 이상의 사람 다 빼고 나서 그 나머지 사람 중에서 근로자대표를 뽑으라고 돼 있거든요.

그러면 우리 재단을 놓고 봤을 때는 그냥 설명으로만 생각했을 때 일단 우리가 그냥 노동이사 말고 근로자대표를 한 명 뽑는다고 생각했을 때는 1급부터 3급까지 팀장을 제외한 나머지 사람에서 근로자대표를 한 명 뽑아야 될 것 같거든요. 그냥 생각했을 때. 그래서 그것을 대입해 보면 1급부터 3급까지의 팀장은 제외하는 것이 맞지 않나 하는 생각이 듭니다만.

○ 자문위원 차미영

4급에 팀장 직무대행은?

○ 자문위원 김수희

팀장대리라서 이것은 모르겠어요. 이것은 내부적으로 우리 권한이나 이런 부분은 주시고는 계시지만, 직접적인 그런..

○ 자문위원 고경섭

대리는 일시적인 것 아닌가요?

○ 자문위원 김수희

예. 업무는 하고 있는데 그것이 조금..

○ 자문위원 조성주

빨 수도 있는 것이잖아요.

○ 지원본부장 김상헌

빨 수도 있죠.

○ 자문위원 조성주

직무대리를 했다가 나중에 다른 사람이 팀장이 되면 그 사람은 그냥 다시 사원, 선임이든 사원이든 그냥 4급 사원, 이렇게 되는 것 아닌가요?

○ 경영지원팀장 강경남

그렇죠.

○ 지원본부장 김상헌

그렇기는 한데, 직무대리의 임무를 수행하는 기간은 팀장과 똑같은 권한을 가지기 때문에 그것은 사안에 따라서 달리 볼 수 있는 것도 있지만 사실 또 같이 볼 수도 있는 사안이기도 합니다.

○ 자문위원 고경섭

여기 올라온 세 분 중에서는 혹시 직무대리가 있나요?

○ 지원본부장 김상헌

직무대리는 없습니다.

○ 자문위원 고경섭

그러면 다행이네요.

○ 자문위원 조성주

4급 직무대리는 토론의 여지가 더 있을 수는 있다고 생각은 들거든요, 사실은.

○ 자문위원 차미영

조합원에서는 현재 정지가 되고 있나요?

○ 지원본부장 김상헌

그렇습니다. 보직을 맡게 되면 정지한 것으로.

○ 자문위원 차미영

인사를 갖고 있기 때문에.

○ 인재경영팀 이재만

거기에 대해 참고로 설명 드리면, 4급 직무대리의 경우는 조합원이 될 수가 있습니다.

○ 자문위원 조성주

그러니까요.

그러면 그것은 새로운 토론 지점이 생길 수 있다고 생각돼요.

○ 자문위원 차미영

정지는 안 되고요, 직무대리를 부여받는 순간, 정지는 안 되고요.

- 경영지원팀장 강경남
권한 정지가 아니고요.
- 인재경영팀 이재만
저희가 노조 단협에서 가입 범위를 할 때 직무대리는 조합원이 될 수가 있습니다.
- 자문위원 차미영
그러니까 조합원은 될 수 있는데, 여기에 보직에 받으니까. 팀장에 상응한.
- 자문위원 조성주
직무대리를 명시하셨다는 얘기잖아요?
- 인재경영팀 이재만
예. 팀장 직무대리를 달아도 노조원의 자격이 정지되지 않습니다.
- 자문위원 고경섭
그러니까 여기 5조에 보면 보직자의 범위는 '팀장, 본부장으로 한다.' 이렇게 안 정해
났기 때문에, 직무대리라는 것이 명확하지 않기 때문에 이것은 빠질 수 있다 라는 것에
서 그렇게 가는 것이죠?
- 지원본부장 김상헌
예, 그렇습니다.
- 자문위원 조성주
그러면 그것은 새로운 토론거리는 될 수 있죠.
그런데 오늘은 이것에 관련된 것은 아니니까요.
- 자문위원 인석진
거의 의견이 모아져가는 것 같은데, 일단 어느 선에서 제한할지 정식적 판단 문제이기
는 한데, 일단 지침 만드시기 전에 상위규정에 아마 조례가 있을 거예요.
서울특별시 근로자이사제 운영에 관한 조례라고 했고, 여기서 지금 근로자에 관한 얘
기, 그리고 6조에서 근로자이사 출마할 수 있는 자격을 하고 있는데 여기는 제한적 열
거조항이거든요.

여기에 안 걸리면 누구든 출마할 수 있고, 피선거권 관련해서 기본권이기 때문에 이 피선거권을 제한하려고 하면 조금 엄격하게 신중하게 판단을 해야 되는데, 이 제한적 열거규정에 과연 걸리는가 봤을 때 근로자라고 하면 출마가 가능한 선에서 지금 얘기를 하고 있습니다.

그러면 노조 가입하고 노동이사 출마는 조금 별개로 봤을 때, 여러분들 말씀 다 충분히 이해가 되고, 피선거권 제한 문제에 있어서는 조금 더 신중하게 가야 되지 않나, 이런 생각이 듭니다.

○ 자문위원 조성주

저도 원래 제 지론은 그런 측면인데, ‘누구나 노동자, 근로자로 봐야 된다.’ 저도 제 지론이기는 한데요, 신중해야 된다는 것은 저도 동의합니다.

다만, 현실적으로 우리가 제도 운영을 할 때 하는 측면에서 보면 사실 그것을 열기 시작하면 본부장님들도, 모든 기관에서 본부장님이나 부점장이나 아까 얘기했듯이 이런 데도 사실 원론적으로 그렇게 피선거권 제한에서 우리가 고민할 수밖에 없기 때문에 저는 이것은 현실적으로, 그리고 노동조합이 존재하지 않는다면 또 모르겠지만 현실적으로 집단적 노사관계가 구성된다는 측면을 봐서도 저는 이것은 약간 그런 측면에서 조금 의견이 다른 것 같습니다.

○ 자문위원 차미영

왜냐하면 또 다른 기관들도 사실 다 정하고 있기 때문에 여기만 또 열어놓기는 조금 한계가 있을 것 같아요.

○ 자문위원 고경섭

저도 사실 2가지 고민이 다 있습니다.

2가지 고민이 다 있는데, 일단 주류적으로 말씀하신 내용 부분은, 내용을 그냥 이렇게 규정상으로만 해석하면 제가 보기에 그 주장이 맞는 것 같아요.

왜냐하면 일단 노조법상에 사용자 쪽은 적용을 배제시켜 냈고 노사 간 합의한 단협에는 팀장 부분을 일단 적용, 팀장 부분의 자격을 정지하도록 해 놓은 형태의 상황들로 봤을 때, 하여튼 좌우간 과거 이것이 기준이 바뀌면 바뀐 대로 가면 되겠지만, 현재 단계 부분에 있어서는 이것을 기준으로 삼고 있는 것 아닌가, 그 생각은 드는 게 한 측면

인 것 같고요.

또 한 측면 부분에 있어서는, 여기가 다른 기관보다 팀장이 퍼센티지가 높네요. 본부장이 한 5%, 팀장까지 하면 한 12% 정도 되는 상황이고, 다른 곳들보다 팀장 부분이 굉장히 많은 것 같아서 짝 빼놓으면 ‘근로자가 적은 것 아니야?’ 이 생각도 들고, 그래서 현실적으로 그런 고민도 살짝 들기도 하는데, 하여튼 개인적인 의견은 이것이 구조상으로 어쩔 수 없이 현재 규정이 노조법상 사용자를 배제하고 있고 노사 간에 있어서의 합의내용들이 팀장을 배제하기로 일단 합의를 한 사항이라고 한다면 현재 부분에 있어서의 규범 해석으로는 이 팀장을 배제하는 형태로 가는 것이, 피선거권을 배제하는 형태로 가는 것이 맞는 것 아닌가 라는 생각이 듭니다, 개인적으로는.

○ 자문위원 김수희

노동이사의 정확한 역할에 대한 것이 혹시 있나요?
명확한 지침이 혹시 어디 있나요?

○ 자문위원 차미영

(p)23, 제9조 권한.

○ 자문위원 김수희

혹시 과반수 노조가 있는 사업장도 노동이사제를 똑같이, 그러니까 과반수 노조가 있건 말건 상관없이 일단 다 적용되는 그런 방식인가요?

○ 자문위원 조성주

예. 노조가 없는 사업장도 해야 되니까요.

○ 자문위원 김수희

이것이 법률적인 그런 부분만 놓고 보면 약간 팀장급 이상에서 제하는 것이 놓고만 보면 그런데, 그와 동시에 고민이 되는 거예요.

어쨌든 근로자 범위 안에는 들어가는 분이고, 이분은 패션사업팀이셔서, 아까 단협에도 우리는 그냥 ‘팀장’ 이렇게만 돼 있잖아요.

그런데 인사·노무라든가, 그러니까 인사팀의 팀장 이것이 아니고 모두 다 직책이 팀장이기만 하면 다 제외되는 방식이어서 노동이사 입후보자에 있어서는 그냥 팀장 보직자

로만 할지, 우리가 근기법에도 사용자 이쪽에 특히나 인사·노무·급여, 재정이나 인사나 이쪽에 참여한 일반 팀원과 팀장은 다 제외하고 있잖아요.

그러니까 약간 그런 정도의 일정 업무를 놓고 제외할지에 대해서도 생각을 해 볼 수 있지 않을까 생각이 들거든요.

단순히 그냥 보직자에서 제외한다기보다는, 보직자이면서 동시에 인사나 인사·노무, 재정 이쪽 관련된.

○ 자문위원 고경섭

이분이 그쪽 담당이신 거예요?

○ 자문위원 김수희

패션사업팀이시라서, 이것은 업무 보는 그것이 아니라서 고민이 되네요.

○ 자문위원 조성주

그런데 저는 고민이, 타당하다고 생각하는데요.

저는 그러면 애초에 여기 디자인재단은 노사가, 노동조합 규정도 어쨌든 팀장을 제외했던 이유는, 그러니까 노동조합이 자기 조합원 자격에서 제외했던 이유는 저는 핵심은 근평 권한이 있기 때문이라고 보거든요.

특히 규모가 이 정도 되는 데서의 승진 문제 굉장히 예민하고 사실상 근평이, 공무원 조직도 마찬가지지만 사실 거의 인사를 팀장이 굉장히 많은 부분을 할 수 있는 것이기 때문에, 1차 평정에서.

저희가 처음에 제도 설계할 때 지하철공사에서 역장들이 근평 30%를 갖고 있는데 이 경우가 쟁점이 됐던 이유도 그런 것이거든요.

실질적 대입이 가능한데, 이런 고민이 있었기 때문에 저는 그렇게 본다면, 물론 피선거권자는 굉장히 조심스러워야 된다고 생각하지만, 반반이라고 생각하는데, 현재로서 여기 디자인재단은 조금, 어쨌든 디자인재단의 현황을 고려하는 자문을 우리가 드리는 것이 좋지 않을까, 이런 생각이 드는 것이죠.

노동이사 제도의 취지에 대해서도 사실 처음부터 시 내부에서도, 같은 노동... 일반자들 끼리도 약간의 이견은 있었어요.

한쪽에서는 '노동조합을 중심으로 노동이사 제도를 설계하는 것이 맞다. 한국의 현실에

서 여러 가지로.’ 왜냐하면 기업별 노조 시스템이고 산별이 아니고 이런 것 때문에 그런 의견이 있었고, ‘그렇게 갈 경우에 현재 우리 기업들 노조들이 오히려 안 좋을 수 있다. 노동조합과 조금 별개의, 완전 벗어날 수 없지만 약간의 독립성을 가진 형태로 구성하자.’ 이 2가지 의견을 내부에서 완전히 정리된 것은 아니거든요.

지금 초기 3년째 실험을 하는 것이라 정책적으로는 ‘이러한 시행착오를 다 겪어봐야 된다.’ 이런 게 있었던 거예요.

그러니까 사실 저희 고민은 한쪽에서는 노동조합과 분리돼서, 거기는 굉장히 엄격하게 ‘노동조합 조합원 자격이 없는 사람이 노동이사 하는 것이 맞냐? 아예 노동조합이 노동이사 제도 자체를 과반수 노조가 있다면 특히 완전 리드해 가게 만들어야 되는 것 아닌가.’ 사실 여전히 이런 의견도 내부에서 있거든요. 노동조합이 아니라 정책 연구자들 사이에서도.

그래서 저는 노동이사 제도의 취지라는 것에 대해서도 약간은, 이것도 역시 저희 사이에서도 갑론을박인데 ‘논쟁의 여지가 있다. 여전히 미완의 과정이기는 하다.’ 이런 말씀을 드립니다.

○ 자문위원 차미영

아까 서두에 김수희 노무사님 말씀하신 근로자대표 뽑는 방법에 있어서 그 부분을 감안한다면 ‘순수하게 근로자 중에서 노동이사가 나와 주는 것이 맞지 않느냐?’

○ 자문위원 김수희

맞아요.

저도 노동부의 해석 그것이 있고, 노동부의 해석상 근로시간제라든가 휴가제라든가 이런 것을 변경함에 있어서 근로자대표를 뽑는 방법 중 하나인 것이거든요.

그런데 제가 드는 고민은, 이분이 패션사업팀이기 때문에 ‘그러면 팀장을 모두 다 제외하게 된다면 이것이 과연 적절한 것인가.’ 하는 생각이 드는 것이죠.

그러니까 노동부에서 내놓은 해석은 주로 인사라든가 급여, 후생, 노무관리에 종사하는 직원이나 또는 정책 결정에 영향을 미칠 수 있는 결정자라든가, 우리 재단으로 치면 본부장급 정도는 정책 결정에 영향을 미칠 수 있기 때문에 당연히 안 되겠죠.

그런데 인사라든가 노무라든가 후생이나 노무관리 이쪽을 하는 직원은 제외, 이렇게 하는 것이 조금 더 명확하지 않나 하는 생각도 드는 것이죠.

○ 자문위원 조성주

저도 노동조합 조합원 자격에서 그 부분을 좀 더, 만약 여기가 노조 조합원 자격을 그렇게, 다른 곳은 사실 인사·노무 파트만 한정해서 하는 경우가 많잖아요.

○ 자문위원 김수희

예, 맞아요. 단협에 구체적으로.

○ 자문위원 조성주

여기는 그냥 팀장 보직을 달면 다 제외하게 돼 있기 때문에 그런 생각은 있는데, 저는 되게 현실적인, 계속해서 제도 운영에 대한 현실을 고민하는 거예요.

팀장이면 사실 승진 직전의 팀장일 수도 있잖아요.

팀장을 달고 있는데, 3급 팀장인데 승진 직전의 팀장이어서 곧 본부장을 달 사람일 수도 있거든요.

○ 경영지원팀 손현정

서울의료원 같은 경우는 노동조합 1년 이상 활동을 해야 노동이사로, 또 거기에 하나 더 제한을 두어서요.

○ 자문위원 인식진

조례에 1년 이상이 있을 거예요.

○ 경영지원팀 손현정

노동조합, 노조 활동을 1년 이상 한 사람만 노동이사 자격을 주어졌다고 합니다.

○ 자문위원 차미영

그러니까 기관마다 정해놨기 때문에.

○ 자문위원 김수희

그렇네요. 노조 활동 1년 이상 한 사람만 노동이사로.

○ 자문위원 인식진

조례에 14조 보시면 근로자이사의 운영과 관련해서 이 조례에 특별히 정한 경우를 제외하고는, 운영과 관련해서 특별히 다른 조례에서 정한 경우가 있는지, 아니면..

- 자문위원 김수희
서울의료원이 왜 이렇게 해 났죠?
- 자문위원 김수희
자체적으로 노사 간 하다 보니까.
- 자문위원 조성주
이것이 복수노조에다가 아마 1노조가 여러 가지를 고민해서..
- 자문위원 차미영
요구를 했겠죠.
여기는 2명이니까 가급적 자기 쪽으로 유리하게 했겠죠.
넓은 의미에서 근로자를 포괄적으로 다 수용하는 것이 사실은 맞는데, 아까 조성주 노동협력관님 말씀하셨다시피 제도 초기이고 하니까 이런 부분들도 현 제도 내에서 보수적으로 운영하는 것이 좋겠다 라는 입장이거든요.
- 자문위원 조성주
그런데 저는 아마 이번에 결정해도 다음번에 만약 노조가, 아까 김수희 노무사님 얘기 해 주셨는데 사실 노조 가입 범위를 다른 데 비하면 디자인재단이 굉장히, 의외로 노조도 되게 좁게 해석을 하는 편이기는 한 것이거든요.
그런데 사측에서 별로 좋아할 얘기는 아닌데, 만약 노사가 기준을, 나중에 조합원 가입 범위나 이런 것을 다시 조금 넓게 바꾼다면 그것은 향후에 노동이사 운영에서도 나뉘 변화해야 되는 어떤 근거의 하나로는 작동할 수 있겠다, 이런 생각은 듭니다.
- 자문위원 고경섭
제 느낌도 너무 조밀하게 돼 있는 것 같기는 해요. 팀장이 인원 수에 비해서.
- 자문위원 조성주
근무평정 때문에 그랬을 것이다, 이렇게 예상은 돼요. 그것이 굉장히 예민할 것이고, 작은 조직에서 특히.
그러니까 저는 조금 특이한데요.
규모가 안 큰 데서 팀장급의 근무평정 60%를 갖고 있다는 것도 굉장히 독특한 사례인

것 같아요. 다른 기관은 사실 그런 경우가 거의 없을 텐데.

○ 자문위원 차미영

팀장이지만 시로 따지면 과장급이잖아요.

실장은 시 과전자니까 빼고 해도 16명이니까 현원 149명에, 물론 시 과전자 빼고 하면 148명에 17명 정도는 제외해서 가도 비율적으로 크게 높거나 한 것 같지는 않아요.

○ 자문위원 조성주

노동조합 입장에서는 최대한 넓게 범위를 잡는 것이고, 사측은 최대한 좁게 잡는 것이 자연스러운 힘의 관계인데, 제가 볼 때는 노동조합이 여기서 의외로 보수적으로 잡고 있다는 것이 독특하다는 생각이 든 겁니다.

○ 자문위원 차미영

그런데 시장님 기조로 따지면 시장님은 다 노조 가입해야 된다고 보니까요.

그런데 아까 말씀드렸다시피 이번이 두 번째니까, 지난번에도 똑같이 이 기준에 의해서 갔었다 말이지요.

그리고 이미 공고가 나갔고.

○ 자문위원 조성주

일종에 보낼 성격이 있으니까.

○ 자문위원 차미영

그렇죠.

그렇기 때문에 기준을 바꿔서 가는 개념은 아닌 것 같아요.

기준에 이런 기준이 있었기 때문에 이 기준에 의해서 1차도 했던 전례가 있으니까요.

○ 자문위원 조성주

그때는 팀장급이 지원을 안 했었잖아요.

○ 자문위원 차미영

그렇죠. 지원은 안 했지만 어찌됐건 그 기준에 대해서 논란은 없었잖아요.

○ 지원본부장 김상헌

예, 대상자도 없었기도 했고요.

○ 자문위원 차미영

물론 팀장이 들어와 가지고 논란이 됐기는 하지만, 그래도 그 기준에 있어서는 동일하게 가는 것이 맞지 않느냐.

○ 자문위원 고경섭

그러면 작년도 할 때는 노사 간에 일정정도 이 기준에 대해서 논의가 되거나 뭔가 합의가 된 부분이 있는 것인가요?

○ 자문위원 조성주

아마 아무 저기 없이 그냥..

○ 자문위원 차미영

'17년도에 2명을 했었거든요.

○ 자문위원 김수희

입후보자 자체가 아마 팀장이 없어서 논의 자체가 필요 없었겠죠.

○ 자문위원 조성주

아예 논의를 안 하고, 노조에서도 고민을 안 했을 것이고, 그냥 당연히 조합원 자격이 있는 사람들 중에서 나왔으니까 그렇게 생각을 안 했겠죠.

○ 경영지원팀장 강경남

그러면 어느 정도 마무리가 돼서 정리를 하시면 될 것 같은데요.

그러면 저희가 의결하는 것으로 할까요, 아니면 의견이 모아졌다 라는 것으로 판단하면 될까요?

○ 자문위원 김수희

지금 논의됐던 것이, 제 생각에는 논의된 안을 크게 2개로 하면, 일단 팀장급을 1급부터 3급까지는 제외하고 간다 라는 것이 하나가 있는 것 같고, 제가 논의하면서 제 의견은 '팀장급을 제외하되 팀장급 중에서 직무 중심으로, 직무를 놓고 인사라든가 노무관리라든가 복리나 후생, 근로자의 근로조건 결정과 관련된 직접적인 업무를 담당하는 팀

장만 제외하고 가는 그런 방식도 생각해 볼 수 있지 않겠냐? 하는 것이 소수의견 중 하나로 드리면 되지 않을까 싶습니다.

○ 자문위원 고경섭

예를 들어서 김 노무사님 의견 같이 되게 되면 이후에 진행이 어떻게 되는 겁니까?

○ 자문위원 고경섭

팀장 제외라고 한다면 별도로 노사 협의나 이런 것들은..

○ 경영지원팀장 강경남

아니죠. 노사협의회 때 그 내용을 공개해야죠.

공개하고 그에 대한 합의를 해야 되는 것이니까요.

○ 자문위원 고경섭

어차피 산이 하나 더 있는 상황이군요.

○ 경영지원팀장 강경남

그렇죠. 합의를 해야 되니까요.

○ 자문위원 조성주

노사 간의 합의라는 것이 있고, 저는 이것이 어쨌든 노조 측에서 '판단해 보자.' 문제제기를 한 상황이고 이렇게 보면..

○ 자문위원 차미영

그런데 이것이 노사 논의사항인가요?

선관위에서 해야 되는 것 아니에요?

안건이 어디에 상정돼야 되는지도 중요할 것 같은데요. 우리는 지금 규약이라든가 단체협약 갖고 얘기를 하는 것이 아니기 때문에.

선관위에서 이의제기한 것이잖아요.

○ 경영지원팀장 강경남

그렇죠.

○ 자문위원 차미영

그런데 왜 노사협의회에서 안건으로 얘기를 해야 되는 거죠?

○ 경영지원팀장 강경남

노측에서 이의제기를 했는데, 저희가 선거인 명부상에 보시면 '기관별 노사합의로 사용자에 해당하는 자를 구체적으로 규정 추가가 요망될 필요가 있다.' 이런 코멘트가 있었어요.

○ 자문위원 조성주

다른 데도 그것이 있으니까 아까 서울의료원처럼 한 것이죠.

○ 경영지원팀장 강경남

그래서 이런 부분을, 그분들도 이미 선거관리위원회에서 이런 내용을 다 보고 판단한 것이거든요.

그래서 '전문가들을 초빙해서 얘기를 들어보자.'라고 하셔서 오늘 이 자리가 생긴 것이구요.

○ 자문위원 고경섭

그러면 구조가 다수의견, 소수의견 이렇게 2가지로 우리 안이 나가는 것이네요?

○ 자문위원 김수희

그렇게 가는 것이 나올지, 아니면 하나로 모아서 하나로 가는 것이 나올지.

○ 자문위원 조성주

재단이 의견을 주시는 것이 좋을 것 같은데요.

○ 자문위원 김수희

하나로 모아서 가는 것이 더..

○ 경영지원팀장 강경남

지금 말씀하신 내용이 다 맞는 내용이신 것 같고요. 합의만 해 주시면 될 것 같습니다.

○ 자문위원 조성주

그런데 약간의 다른 의견도 있으시니까요.

○ 자문위원 김수희

그런데 협력관님께서 걱정하시는 부분도 충분히, 저도 똑같이 현실적인 걱정이 솔직히 들기는 들어요.

꼭 업무 담당이 근로조건 결정에 관련된 팀장이 아니더라도 얼마든지 금방 본부장 승진이 가능하고, 마찬가지로 여기 권한을 제가 보니까 예산·결산이나 조직·기구 개폐에도 다 참여하는 것이라서, 특히 조직이나 기구를 바꾸거나 이런 데 참여하면, 그런 걱정이 사실 조금 있네요.

○ 자문위원 조성주

저는 재단이 여러 고민 끝에 이 자리를 요청하신 것이니까, 그리고 제가 볼 때 여기 재단의 여러 가지 상황을 봤을 때는, 그러니까 오늘 나온 전문가분들의 의견은 여러 가지 참조를 하실 때 아마 재단에 도움이 되셨을 것 같고, 향후에 아마 노사 간에 또 새롭게 제기될, 조합원 가입 범위나 노동이사 자격에 대해서 이런 것도 아마 정리가 돼 있는 것이고 이런 것인데, 그래도 오늘 재단은 제가 볼 때 아마 하나의 의견을 받으시는 것이 좋을 것 같다는 생각은 있어요.

아마 재단이 이 자리를 한 것은 그런 판단을 향후에 근거로 쓰시기 위한 것일 테니까.

○ 지원본부장 김상헌

그러면 어쨌든 합의된 의견은 일단 '팀장은 사용자로 보아야 한다.'는 의견으로 합의를 하시는 것이죠?

[“예.” 하는 위원들 있음]

○ 지원본부장 김상헌

그러면 저희들이 오늘 합의된 내용은 5월 17일 노사협의회에 '자문회의를 통한 의결된, 합의된 의견이다.'라고 얘기하고 거기서 합의가 되면 저희들이 추후 2차 선관위를 진행하면 되거든요.

○ 경영지원팀 손현정

추가로, 다른 기관들의 경우는 인사·노무·감사 담당자도 안 된다고 돼 있습니다.

○ 자문위원 조성주

예, 그런 경우도 있어요.

○ 경영지원팀 손현정

저희는 거기까지는 제한할 필요는 없는지.

○ 자문위원 조성주

노조 조합 자격에서도 제한을 안 하시더라고요.

○ 경영지원팀 손현정

예.

○ 자문위원 조성주

그러니까 저희가 판단할 때 그런 거죠.

그런데 향후 만약, 우리가 논란이나 이런 것을 완전히 없애고 제도를 완전히 안착화 시키기 위해서는 뭐를 맞출 필요는 있겠죠. 아까 얘기했듯이 노사 간에 조합원 자격, 그 다음에 단협 조정도 하고, 그다음에 노동이사 자격도 그렇게 명료하게, 그때 그런 게 얘기가 될 수 있을지..

○ 자문위원 인석진

합의안으로 가더라도 인사·노무나 이런 것은 제외하는, 제외해야 되지 않을까 싶은데요.

상실자격에 보시면 사용자를 위해서 일하는 분들은 빠져야 되거든요.

그렇다고 그러면 인사·노무든 그 범위를, 인사·노무는 맞을 것 같은데, 감사까지 같지 이것은..

○ 자문위원 김수희

감사도 빠져야 되지 않을까요.

○ 자문위원 인석진

‘인사·노무·감사까지는 일반직이라도 빠져야 된다.’

- 자문위원 김수희
그렇죠. 그런 부분이 있네요.
- 자문위원 인식진
팀장이 사용자라고 하더라도 이런 일을 하는 팀장하고 일반직들은.
- 자문위원 김수희
근로조건 결정을 담당하는 직무 담당자.
- 자문위원 조성주
사원도? 그 말씀이신 거죠?
- 자문위원 인식진
예.
- 자문위원 고경섭
노동부 견해는 그렇기는 하죠.
- 자문위원 김수희
노동부 견해는 일반 사원도.
- 자문위원 조성주
사실 그것이 한번 정리될 필요는 있을 것 같습니다.
그런데 노조가 어떻게 보면 이렇게 넓혀놓은 상황에서 좁히려 들지는 모르겠는데, 단협에서.
그런 것은 부대의견, 부대의견이라기보다는 참조를 하셔야 될 것 같은데요.
- 자문위원 김수희
그러면 노동이사 입후보자 할 수 없는, 제외하는 자로서 우리가 팀장급, 그러니까 1급부터 3급까지 팀장하고, 인사·노무나 감사는 그렇게 제외한다는 것인가요?
- 자문위원 고경섭
그렇게 가면 안 될 것 같은데요.

그것은 새로운 이슈일 것 같고요.

○ 자문위원 김수희

그렇죠. 그것은 새로운 이슈일 것 같거든요.

○ 자문위원 고경섭

올라온 안에 대해서만 판단하는 것이 일단은 맞을 것 같아요.

○ 자문위원 조성주

다만, 나중에 그것이 나중에 이슈로 잠복해 있을 수 있다는 것.

○ 자문위원 김수희

우리는 지금 현재 입후보한 사람 중에는 없어요. 시설운영팀하고 패션산업팀, 패션사업팀에서 있기 때문에 상관은 없는데, 사실은 맞아요.

○ 자문위원 조성주

다른 기관들에서도 사원 중에 인사팀에 있는 사람이 노동이사를 하는 경우도 있거든요.

○ 자문위원 김수희

예. 그런데 사실 그러면 조례 당연상실 조항에 해당될 수도 있죠.

○ 자문위원 조성주

사실 그것이 늘 다투는 것인데, 우리 노동조합 조합원 가입자격 범위를 두고 늘 다투잖아요.

저희도 산하기관들이 늘 다투기는 하는데, 거기서 실제 노사 간에 잘..

○ 자문위원 고경섭

사실 이것이 성격이 2가지 성격이 다 있는 거예요.

노조와 관련되는 형태의 이슈 제기 측면이 하나가 있고, 또 하나는 노사협의회 비슷한 형태들의 틀이 또 하나가 있거든요.

그러니까 노사협의회 틀로는 사실 팀장 들어가도 무방하거든요.

그러니까 이 2가지 틀이 다 있기 때문에 이런 혼란이 생기는 한 것 같아요.

■ 노동이사 자격기준 관련 전문가 자문위원회 ■

○ 자문위원 김수희

맞아요.

○ 자문위원 조성주

나중에는 저희도 서울시 차원에서, 시 차원에서 조레나 지침 차원에서 명료하게 정리하는 것은 향후에 필요하겠다는 생각은 드네요.

오늘 오신 분들 말씀을 들어보니까 언젠가는 아예 통일된 기준을 정리해 주는 것이 좋지 않겠나 생각이 듭니다.

○ 경영지원팀장 강경남

오늘 좋은 얘기들 많이 해 주셔서요.

○ 경영지원팀 손현정

회의 결과는 '팀장 이상 보직자는 사용자로 정한다.'로 되는 건가요?

○ 자문위원 조성주

노동이사 자격에서의 사용자겠죠.

○ 경영지원팀장 강경남

그렇게만 하자고요.

○ 자문위원 조성주

노동조합 범위까지 여기서 결정하는 것은 약간 넘어서는 문제여서, 노동이사 자격에 관련해서는,

○ 자문위원 김수희

팀장 하되 그 급수까지, 1급부터 3급..

○ 경영지원팀 손현정

급수까지요?

○ 자문위원 고경섭

그러니까 4급은 팀장 직무대리라는 것이 명확하다는 얘기죠.

- 경영지원팀장 강경남
예.
- 자문위원 차미영
팀장 될 확률은 없고 직무대리로만.
- 경영지원팀장 강경남
직무대리로만 가능하죠.
그것이 규정이 바뀌지 않는 한 계속 그렇게 갈 수밖에 없는 거죠.
- 자문위원 차미영
크게 문제는 없을 것 같은데, 급수를 굳이 넣어야 되나요?
- 자문위원 조성주
아까 1급도 팀장이 될 수 있고 2급도 팀장이 될 수 있기 때문에 그런 것이군요?
팀장만 넣는 것이 아니라?
- 자문위원 차미영
지금 팀장하고 본부장이 있는 것이잖아요.
- 자문위원 조성주
그럼 3급도 본부장을 할 수가 있으니까?
- 자문위원 조성주
그러니까 급수를 1에서 3급,
- 자문위원 김수희
직책으로는 팀장 이상.
- 지원본부장 김상헌
'해석하는 차원에서 직급을 명기 안 하는 것이 오히려 더 낫지 않겠냐'
- 자문위원 차미영
굳이 할 필요 없을 것 같은데요.

- 자문위원 김수희
오히려 안 쓰는 게 나올 수 있죠.
오히려 안 쓰고 직책으로만. '팀장 이상'
- 인재경영팀 이재만
왜냐하면 직제규정이 있기 때문에, 팀장이라고 하면 규정을 따라가기 때문에 굳이 여기서 넣으면 더 혼란이 있으니까요.
- 자문위원 조성주
3급을 달고 팀장 보직을 안 받을 수도 있잖아요.
- 경영지원팀장 강경남
안 받을 수도 있죠.
- 지원본부장 김상헌
그렇죠.
그러니까 직급을 넣게 되면 비보직자가 생기는 것도 문제가 돼요.
그러니까 보직자로 한정을 하는 것이 맞아요.
- 자문위원 조성주
그리고 아까 쟁점이 됐던 근평 권한을 팀장이 보직이 있어야만 할 수 있는 것 아닌가요?
- 지원본부장 김상헌
예.
- 경영지원팀 손현정
보직자로만 하면 4급 직무대리도 결국에는 포함이 되는 것인지
- 자문위원 차미영
그것은 괄호치고 '(미포함)', '(직무대리는 미포함)'.
- 경영지원팀 손현정
'(직무대리는 미포함)'

- 경영지원팀장 강경남
그러면 급수에 해당되는 것은 1급이라도 상관없다는 얘기죠?
- 자문위원 차미영
그렇죠.
- 경영지원팀장 강경남
'1급이라도 보직만 없으면 상관없다.'
- 자문위원 조정수
그렇죠. 그렇게 봐야죠.
- 자문위원 차미영
1급이라도? 그것은 조금 헛갈리는데요.
- 자문위원 조성주
그것이 그런데 일반적으로 인사·노무에서 보직이 권한이지, 급수가 권한은 아니지 않나요?
- 자문위원 차미영
예, 맞아요. 그러기는 한데, 1급이면서 보직이 없는 경우가 있나요?
- 자문위원 차미영
공로연수자인가요?
- 지원본부장 김상현
예, 공로연수자도 있고요.
- 자문위원 고경섭
그럼 팀장이나 본부장이 되는 순간 안 된다, 이런 얘기죠.
- 경영지원팀장 강경남
그러니까 그렇게 되면 이것은 다시 내려놔야 되는 것인지.
- 자문위원 조성주

그렇죠.

○ 자문위원 차미영

‘3급 이상 또는 팀장 이상’ 그렇게 명시하면 어떨까요? ‘또는’으로 ‘맞’은 안 될 것 같고.

○ 자문위원 고경섭

그러니까 급수가 명기되게 되면 제가 보기에는 오히려 복잡해 질 것 같아요. 우리가 판단을 할 때 창설을 하기 보다는 있는 것 해석을 해 주는 것이 맞는 것 같아요, 처음부터 의견이.

그래서 이것이 보직자의 범위를 팀장, 본부장 부분을 자격을 정지하도록 하고 있는 것이 현행 노사 간에 합의된 내용이고, 그러면 그 범위 내에서 우리가 해석을 해 주면 되는 것이고, 이것을 새롭게 창설하게 되면 그것 갖고 아마 노사 간에 또 싸우게 될 겁니다, 제가 보기에는.

그러니까 오히려 있는 것을 해석해 주는 정도쯤으로 문제를 마감하는 것이 제3자 입장에서 제일 합리적인 판단이 되지 않을까 싶은데요.

○ 지원본부장 김상헌

노무사님 말씀하신 것이, 발단이 그 이슈거든요.

우리가 이런 자문회의를 갖게 된 이슈가 보직자의, 물론 급수도 있지만 결국 보직자였기 때문에 이 문제 피선거권이 이슈가 된 것이거든요.

결국은 급수 한정보다는 보직자의 팀장으로 가는 것이 더 합당하다고 저는 봅니다.

○ 자문위원 조성주

노동자 자격 보니까, 단협에 보니까 ‘보직자는 조합원으로서 자격을 정지한다. 보직자의 범위는 팀장, 본부장으로 한다.’ 이렇게 되어 있네요.

그러면 급수를 명시 안 하는 것이 논리상 맞는 것 아닌가, 이런 생각이 드는데요.

○ 자문위원 김수희

그냥 ‘팀장 이상’ 이렇게.

○ 자문위원 조성주

보직자인 거죠

○ 자문위원 김수희

예, 보직자.

○ 자문위원 차미영

그런데 무보직이 몇 명이나 있죠, 3급 이상 중에?

○ 경영지원팀장 강경남

3명이네요. 2급이 1명 있고.

그런데 그분은 공로연수.

그런데 그 전제가 밑에 '팀장이 되면 그 직은 상실한다.' 이렇게 되는 것이죠?

○ 자문위원 조성주

무슨 직이요?

○ 경영지원팀장 강경남

노동이사직.

○ 자문위원 조성주

그렇죠. 당연히 상실하는 거죠.

○ 자문위원 차미영

그것은 똑같이 가는 거죠. 조례에 의해서.

○ 경영지원팀장 강경남

알겠습니다.

○ 경영지원팀 손현정

'회의 결과, 노동이사 사용자 범위는 팀장 이상 보직자로 한다.(팀장 직무대리 제외)'

(폐회 : 14시 29분)

Ⅲ. 폐 회

- 경영지원팀장 강경남
그럼 다 결론이 난 것으로 보고요.
의결서가 없어서요.
- 자문위원 차미영
자문이니까 회의록으로.
- 경영지원팀장 강경남
예, 회의록으로 갈음하는 것으로 그렇게 하겠습니다.

<산회>