

진 정 서

진정인 전국금속노동조합
 서울 중구 정동길 5, 6층 (경향신문사 별관)
 대표자 위원장 윤장혁
 전화 02-2670-9555, 팩스 02-2679-3714

피진정인 LG전자 주식회사
 대표이사 조주완, 배두용
 서울 영등포구 여의대로 128 LG 트윈타워

위 진정인은 다음과 같이 진정서를 제출합니다.

다 음

진 정 취 지

피진정인은 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률('이하 근참법') 및 그 시행령에 위배되는 규정을 마련하여 노사협의회를 운영하고 있습니다. 시정명령 내지 개선요구 등을 통해 피진정인이 법을 준수할 수 있도록 하여 주시기 바랍니다.

진 정 이 유

I. 당사자 관계

1. 진정인

진정인 전국금속노동조합은 전국의 제조업 관련 산업종사자들을 조직대상으로 하는 산업별노동조합이며 위원장은 윤장혁입니다. 진정인의 하부조직인 서울지부 LG전자지회(이하 'LG전자지회'라 함)는 피진정인인 LG전자 주식회사에서 근무하는 근로자들로 구성되어 있는데, 특히 그 산하의 '고객가치혁신부문'에 다수 조합원들이 속해 있습니다.

2. 피진정인

피진정인 LG전자 주식회사는 가전제품, 전자제품, 자동차 부품 등을 생산 및 판매하는 회사로, 1958년에 설립되어 2021년 현재 39,282명의 근로자를 고용하고 있는 거대 기업입니다.

II. 이 사건 진정에 이르게 된 경위

3. 피진정인은 근참법을 준수하지 아니하여 몇 해 전부터 논란을 일으켜왔습니다.

피진정인은 한국을 대표하는 기업으로서 준법경영에 앞장서야 함에도 불구하고, 근참법이 정한 30인 이상 사업장의 노사협의회 설치 의무를 준수하지 않아 왔습니다. 이에 피진정인 회사에서 근무하는 근로자들은 문제제기를 계속해온 바, 특히 진정인과 다른 노조인 "사람중심 사무직 노동조합"은 2021년부

터 피진정인에게 노사협의회 설치를 요구하는 법적 다툼을 진행하였고 그 결과 2022년 귀 행정청은 피진정인에 대한 행정지도를 실시하기도 하였습니다.

[증 제1호증 : LG전자 근참법 위반 행정지도 관련 언론보도]

4. 피진정인은 진정인의 노사협의회 운영 규정 공개 요구를 묵살하였고, 진정인은 다른 경로로 규정을 입수해 그 내용의 위법성을 발견하였습니다.

그러나 귀 행정청의 지도에도 불구하고, 피진정인은 노사협의회 설치에 1년 가까이 되는 시간을 소모했고 그 설치 단위 또한 전체 회사가 아닌 각 사업부 내지 본부 일부로 한정하였습니다. 일부 사업부에서는 여전히 노사협의회 설치가 이뤄지지 않고 있다는 문제 제기 또한 있는 상황입니다.

이에 진정인은 관련 실태를 파악하고, 피진정인의 근참법 준수 여부를 정확히 확인하고자 노사협의회 규정을 공개해 줄 것을 요청하였습니다. 그러나 피진정인은 이러한 요구를 거절하였고, 노사협의회 운영에 대한 진정인의 질의에도 답변을 회피하였습니다. 결국 진정인은 다른 경로를 통해 위 규정을 입수하였고, 검토 결과 해당 규정에 위법성 다분한 조항들이 대거 포함되어 있음을 인지하였습니다. 이에 진정인은 이 사건 진정을 통하여 귀 행정청이 다시 한번 피진정인의 위법 행위를 바로 잡아주시기를 청합니다.

III. 피진정인 '고객가치혁신부문' 노사협의회 규정의 위법성

1. 피진정인은 아무런 법률적 근거 없이 노사협의회를 사업부와 본부별로 분산해 설치하고 있습니다.

가. 근참법 제30조는 동법 제4조를 위반한 사용자를 처벌토록 하고 있습니다.

근참법 제30조는 사용자가 정당한 사유 없이 동법 제4조를 위배하여 노사협 의회의 설치를 거부하거나 방해하면 1천만 원 이하의 벌금에 처할 것을 규정 하고 있습니다. 근참법 제4조는 아래와 같은 내용입니다.

제4조(노사협의회 설치) ① 노사협의회(이하 "협의회"라 한다)는 근로조건에 대한 결정권① 있는 사업①나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, 상시(常時) 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

② 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있다.

즉, 법률은 근로조건에 대한 결정권을 갖는 30인 이상의 사업 내지 사업장에게 노사협의회 설치를 의무화하면서, 다만 해당 사업장에 지역을 달리하는 사업장이 있는 경우 그 사업장이 독자적 근로조건 결정권이 없더라도 노사협 의회를 분산 설치할 수 있도록 정하고 있습니다.

나. 피진정인은 정당한 사유 없이 전사 차원의 노사협의회 설치 거부, 방해하고 있습니다.

그런데, 현재 피진정인은 사업장 내 임의 조직 편제인 각 '사업부'와 '본부'에 노사협의회를 분산 설치해, 총 8개의 노사협의회를 운영하고 있습니다. 피진정인이 마련한 노사협의회 규정은 제1조를 통해 각 규정이 각 부문별 노사협의회를 운영하기 위한 목적임을 명확히 하고 있습니다.

[증 제2호증 : 피진정인 고객가치혁신부문 노사협의회 운영규정]

[증 제3호증의 1 내지 7 : 피진정인 나머지 부문 노사협의회 각 운영규정]

고객가치한마음협의회 규정

제1장 총 칙

제1조[목적]

본 규정은 근로자참여및협력증진에관한법률의 취지에 따라 설치하는 엘지전자(주) (이하 "회사"라 한다) 고객가치한마음 협의회(이하 "협의회"라 한다)의 조직과 운영에 관해 필요한 사항을 규정하여 직원과 회사가 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진함으로써 산업평화를 도모하고 직원의 복리증진과 회사의 발전에 기여함을 목적으로 한다.

그림1. 증 제2호증, 진정인의 조합원이 다수 속한 "고객가치혁신부문" 노사협의회 규정입니다.

피진정인의 이러한 사업부 내지 부문별 노사협의회 설치는 법률적 근거가 전혀 없습니다. 법률이 "지역을 달리하는 사업장"이 있을 경우만 적시하여 노사협의회 개별 설치가 가능하다고 정한 것은, ①사용자가 자신에게 유리하게끔 노사협의회를 임의 단위로 설치하여 유명무실화하는 것을 막고 ②근로자위원에게 제대로 대표성을 부여하기 위한 목적일 것입니다.

그런데 현재 LG전자가 만든 노사협의회 편제는 사업부와 부문을 기준으로 하고 있고, 이는 "지역을 달리하는" 것과 전혀 관련이 없습니다. 예컨대, "고객가치혁신부문"(고객가치한마음협의회)은 피진정인의 전국에 분산된 A/S센터 기능직 근로자와 업무 지원 사무직 근로자를 모두 포괄하고 있습니다. "생산기술원 생기충전협의회"는 서울 마곡동과 평택, 기타 전국 사업장에 분포해 일하는 다양한 근로자들을 포괄하고 있습니다.

근무지

소개/생산기술원의 근무지는 조직에 따라 평택, 서울(마곡) 등으로 나뉘어져 있습니다. 생산기술원은 평택 LG디지털파크, 소개기술원은 마곡 사이언스파크에 근무지가 있으며, 그 외 계열사 생산기술 지원 역할에 따라 LG계열사 전 사업장에 기반을 두고 전국에 위치하고 있습니다.

그림 2. 증 제4호증의 LG전자 '생산기술원' 소개 글입니다. 사업장 위치가 적시되어 있습니다.

[증 제4호증 : LG전자 홈페이지 "생산기술원" 소개 글]

그렇다고 해서, 피진정인이 구획한 각 사업부와 본부가 독자적으로 “근로조건에 대한 결정권이 있는 사업장”(근차법 제4조 제1항)들이라고 보기도 어려울 것입니다. 상식적으로 생각했을 때, 각 사업부와 본부의 모든 임금과 근로시간 등은 본사의 전체 결정에 따를 수밖에 없습니다. 더욱이, 각 사업부문과 본부가 그러한 자율적 결정권을 갖는다면, 진정인이 노사협의회 규정을 확보한 각 부문과 본부 외에 그에 준하는 조직 단위들에도 별도의 노사협의회가 모두 설치되어야만 할 것입니다. 그러나 진정인이 사내 인트라넷 조회 등 여러 방법으로 사실관계를 조사해보았지만, 해당 단위들 모두 내지 대부분에서 노사협의회가 설치되어 있다는 점은 확인하기 어려웠습니다.

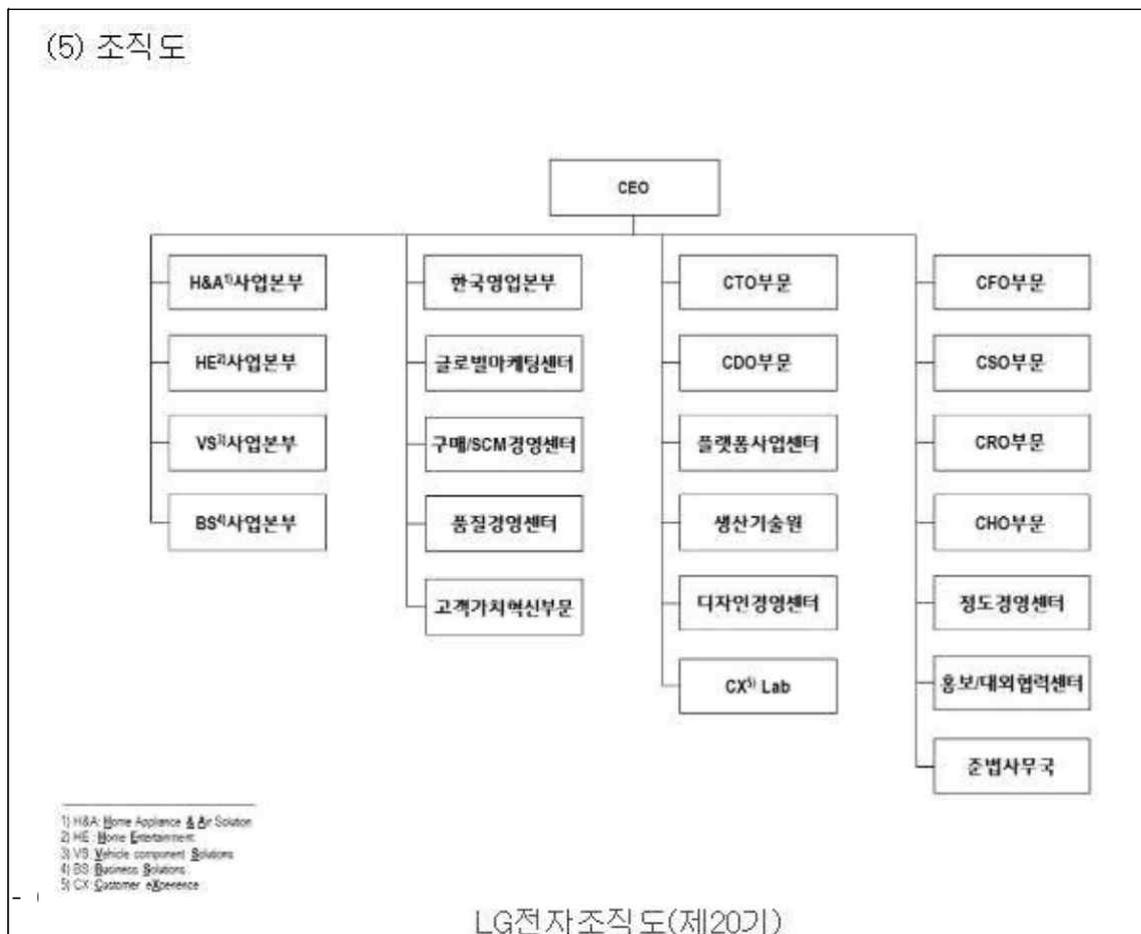


그림 3. 증 제5호증 피진정인 회사의 조직도입니다. 진정인은 “생산기술원”과 “CTO 부문”과 동급으로 편제된 “플랫폼사업센터”, “디자인경영센터”, “CDO 부문” 등에서 노사협의회가 운영되고 있다는 사실을 확인할 수도, 그 규정을 입수할 수도 없었습니다.

[증 제5호증 : 사업부와 본부 등 조직도]

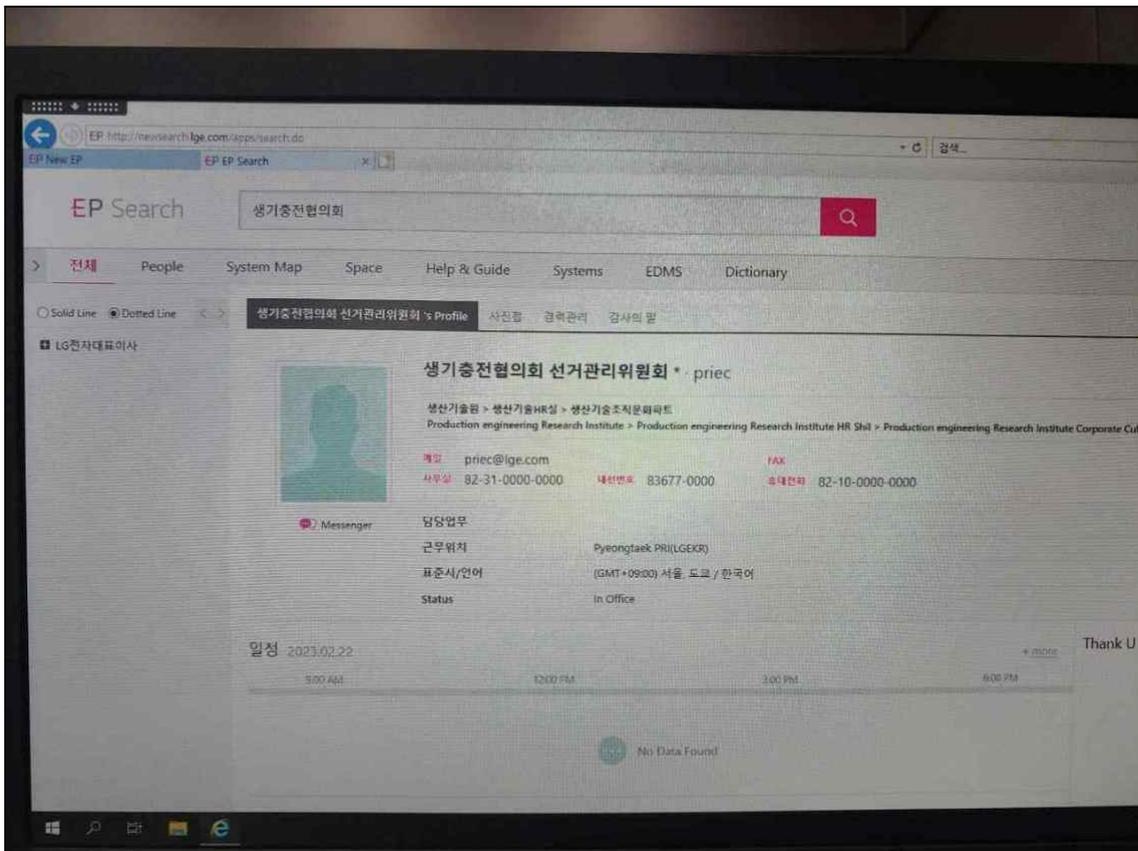


그림 4. 증 제6호증 사내 인트라넷 조회화면입니다. 조직도를 통해 노사협의회의 존재나 담당자를 찾아볼 수 있습니다. 그러나 위 검색에 의해서도 증 제5호증의 다수 사업부문에 대해서는 노사협의회 존재나 담당자를 확인할 수 없었습니다.

[증 제6호증 : 사내 인트라넷 노사협의회 관련자 조회 결과 화면 모음]

다른 한편으로, 노사협의회 중 “본사 공감협의회”가 포괄하는 근로자 범위는 무엇인지도 모호합니다(증 제3호증의 1). “본사”가 나머지 7개 사업부문과 본부의 노사협의회를 제외한 모든 사업장을 포괄한다면 이는 극히 자의적인 편제일 것이고, “본사”가 서울의 특정 사무소만을 의미하는 것이라면 나머지 사무소와 작업장은 어떻게 편제된 것인지 알 수 없습니다. 피진정인의 이해관계나 임의에 따랐다고 보지 않는다면, 이러한 분리 편제 기준이 대체 무엇인지 설명이 되지 않습니다.

다. 소결

그렇다면, 피진정인은 8개 노사협의회가 아닌 전사 차원의 1개 노사협의회를 설치하여 운영하거나, 지역 편제에 맞춰 노사협의회를 분리 운영하거나, 각 단위 노사협의회와 별개로 전사 차원의 노사협의회를 병행 운영하는 등의 방법으로 근참법 제4조를 준수할 의무가 있음에도 이를 이행하지 않은 것인 바 근참법 제30조에 따라 처벌해주실 것을 요청드립니다(고소, 고발의 의사). 또한, 이런 위법한 운영을 뒷받침하는 피진정인의 관련 노사협의회 규정도 전부 개정되도록 행정지도가 이루어져야 마땅합니다. 나아가 현재 진정인이 규정을 확보한 8개 사업부 및 본부 외에 그에 준하는 기타 조직 단위에서 노사협의회가 설치되어 있지 않다면, 이 또한 근참법 위반에 해당하므로 이에 대하여도 귀 행정청의 사실 확인과 지도가 필요하다고 생각합니다.

2. 피진정인은 노사협의회 규정에서 근로자위원의 선출 가능성을 원천 차단하고 있으므로, 이 또한 시정명령 내지 처벌 대상이 됩니다.

가. 근참법 제31조는 사용자가 정당한 사유 없이 노사협의회 근로자 선출을 방해하면 이를 처벌할 수 있도록 하고 있습니다.

근참법 제31조는 사용자가 동법 제10조 제1항을 위반하여 근로자위원의 선출을 개입·방해하는 경우, 먼저 고용노동부 장관이 이에 대한 시정명령을 하도록 하고, 그에 따르지 아니하면 5백만 원 벌금형에 처할 수 있도록 하고 있습니다. 또, 동법 제6조는 근로자위원을 근로자들이 직접 선출하도록 정하면서, 근로자 과반수를 조직한 노조가 있을 경우만 **예외적으로 그 노조가 근로자위원을 위촉**할 수 있도록 했습니다. 특히 최근 국회는 제6조 제1항의 개정을 통하여 **근로자 과반수의 직접, 비밀, 무기명 투표를 선출 방법으로** 더욱 명확히 적시하였습니다.

나. 피진정인은 노사협의회 규정 제3조 제2항과 제8조 제1항은 근로자위원의 선출 가능성 자체를 배제하고 있습니다.

그런데 “고객가치혁신부문”에 속한 근로자들을 대상으로 하는 “고객가치한 마음 협의회”의 운영규정은 제3조 제2항을 아래와 같이 정하고 있습니다.

제3조[구성]

- ① 협의회는 근로자를 대표하는 위원(이하 ‘근로자위원’이라 한다) 5인과 사용자를 대표하는 위원(이하 ‘사용자위원’이라 한다) 5인으로 구성한다.
- ② 근로자위원은 고객가치혁신부문 근로자의 과반수로 조직된 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.
- ③ 사용자위원은 고객가치혁신부문 대표자 및 그 대표자가 위촉하는 자로 한다.

그림 5. 증 제2호증의 제3조 제2항입니다. 근로자위원 선출 방식이 규정되어 있지 않습니다.

위 규정은 근로자위원의 선출 방식을 전혀 명시하지 않고 있습니다. 오히려 규정에 따르면, 근로자위원을 정하는 유일한 방식은 “근로자의 과반수로 조직된 노동조합 대표자와 그 노동조합”의 위촉 뿐이어서 근로자들의 민주적 선출 방법 가능성 자체를 배제하는 것으로까지 해석됩니다. 이렇게 선출 규정이 아예 없을 경우, 특정 시점에 고객가치혁신부문에 근로자 과반수 노조가 없을 경우 근로자들에 의한 직접 선출이 불가능해질 것입니다. 이는 명백한 위법입니다.

한편, 피진정인의 다른 사업부문과 본부의 노사협의회 규정은 직접 선출 규정이 모두 구비되어 있는데 반해, 유독 “고객가치혁신부문”의 규정만 직접 선출 규정이 없어 그 문제는 더욱 명백합니다. 또한, 위 제3조의 당연한 논리적 귀결로서 피진정인은 동 규정 제8조 제1항에서 “①회사는 근로자위원의 위촉에 개입하거나 방해하여서는 아니 된다”고만 정하고 있습니다. 위촉 뿐 아니라 선출에도 개입 및 방해가 있어서는 안 된다는 점이 분명하게 명시되어야 마땅합니다.

다. 소결

그렇다면, 피진정인은 근로자위원의 직접 선출을 배제하는 노사협의회 규정을 만들어 실행하는 방법으로 근로자위원 선출에 부당한 개입·방해 행위를 하고 있는 것인 바, 이에 대한 시정명령이 내려져야만 할 것입니다.

3. 피진정인의 “고객가치혁신부문” 노사협의회 규정 제9조 또한 근참법 제10조 제1항 위반 소지가 다분합니다.

가. 근참법 시행령 제3조는 근로자위원 입후보 자격을 ‘소속 사업장 근로자일 것’으로만 한정하고 다른 제한을 가하지 않고 있습니다.

한 편, 근참법은 근로자위원 선출에서 피선거권을 갖는 근로자의 자격에 대해 어떤 요건도 두고 있지 않습니다. 다만, 동법 시행령 제3조는 그 사업장의 소속 근로자만 근로자위원이 될 수 있다는 조건을 제시하고 있습니다. 이는 근로자대표가 될 수 있는 자격을 그 사업장의 근로자들에게 최대한 보장하기 위한 의도일 것입니다.

나. 피진정인의 노사협의회 규정은 시행령 기준을 훨씬 상회하는 자격요건을 제시하고 있고, 이는 그 규정의 과도함과 모호성으로 기본권 침해 소지마저 있습니다.

그런데 아래에서 볼 수 있듯이, 피진정인의 “고객가치혁신부문” 노사협의회 규정 제9조는 시행령의 기준을 훨씬 상회하는 제한을 소속 근로자들에게 가하고 있습니다. 예컨대, 규정 제9조 제2호는 금고 이상의 형을 받은 근로자에 대해 형 종료 또는 집행 면제 확정 후 2년 동안 근로자위원이 될 수 없도록 하

고 있습니다.

제9조[위원의 결격사유]

다음 각 호에 해당하는 자는 근로자위원 또는 사용자위원이 될 수 없다.

1. 엘지전자(주) 고객가치혁신부문 임직원이 아닌 자
2. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 2년이 경과되지 아니한 자
3. 위촉일 기준 징계 이력이 있거나 임기 중 징계처분을 받은 자
4. 기타 협의회 위원으로 활동하기에 적절하지 아니한 자

그림 6. 증 제2호증의 제9조입니다. 근로자위원의 결격사유로, 금고이상의 형을 받은 자, 징계 이력이 있는 자. "기타 적절하지 아니한 자" 등을 적시하고 있습니다.

그러나 근로자가 노동조합 활동 등을 하는 과정에서도 금고 이상의 형을 받는 경우가 있을 수 있고, 처벌이 확정되는 경우에도 그 경위에 참작 사유가 큰 상황도 있을 수 있습니다. 무엇보다 근로자들이 근로자위원을 직접 선출한다면, 선출 과정에서 해당 사항을 근로자들에게 알리도록 하여 근로자들이 직접 적격성을 판단하도록 하도록 할 수도 있습니다. 그런데도 피진정인은 법과 시행령에도 정해져 있지 아니한 원천 출마 배제 조치를 통해 일부 근로자의 피선출권을 침해하고 있는 것입니다.

위 규정 제3호 또한 문제입니다. 정도를 불문하고 징계처분 이력이 한 번이라도 있으면 근로자위원 선출 내지 위촉이 불가능하게 만드는 조항으로, 이는 합리성이 전혀 없습니다. 이 규정 역시 근로자가 노동조합 활동 등 사용자와 이견이 있는 상황에서 징계를 부당하게 받을 가능성 또한 전혀 상정하지 않고 있습니다. 나아가 위 규정은 피진정인의 다른 사업부문 노사협의회 규정과 형평성도 맞지 않습니다. 타 사업부문 규정은 "중징계"를 받은 근로자에 대해서만 근로자위원이 되기 어렵다고 정하고 있습니다.

규정 제4호 역시 "기타"라고만 하고 어떤 예시조차 적시 하지 않아서 사용자가 임의로 조항을 포괄 해석할 가능성이 큼니다.

다₁₂소결

따라서 위 제9조의 각 내용 또한 적절하게 수정되지 아니한다면, 근참법 제 10조 제1항의 근로자위원 선출 개입 및 방해 행위가 될 수 있습니다. 이 부분에 대한 시정명령이 반드시 내려져야 한다고 생각합니다.

4. 피진정인의 “고객가치혁신부문” 노사협의회 규정의 제11조, 제14조, 제15 조는 노사협의회외의 공개성과 투명성을 저해하여 행정 지도가 필요합니다.

가. 피진정인의 “고객가치혁신부문” 노사협의회 규정 제11조는 아래와 같은 이유에서 문제 됩니다.

근참법 제13조 제2항은 노사협의회외의 회의 소집과 관련하여, “의장은 노사 일방의 대표자가 회의의 목적을 문서로 밝혀 회의의 소집을 요구하면 그 요구에 따라야 한다”고 하고 있습니다. 근로자위원(들)의 요구에 사용자가 응하도록 하여 활발한 대화를 촉진하려는 취지일 것입니다.

그런데 피진정인의 노사협의회 규정 제11조는 개회의 요건을 아래와 같이 정하고 있습니다.

제11조[간사회의]

- ①양측 간사들은 원활한 회의 진행을 위해 전조에 따른 회의의 개최 일시 및 장소, 협의회 안건 결정 등에 대해 사전협의를 실시한다.
- ②양측 간사는 각 측의 위원 3분의 2이상이 안건 상정에 동의한 안건을 서면으로 준비하여 간사회의를 진행한다.
- ③협의회 안건은 제17조의 범위 내에서 안건의 중요성, 시의성, 회의 운영의 효율성, 노사 균형 등을 종합하여 결정한다.

그림 7. 증 제2호증의 제11조입니다.

즉, 법률의 정함과 달리 피진정인은 근로자위원이 개최를 사용자에게 요구하더라도 (1) 사전에 반드시 간사 회의를 먼저 거쳐야 하고 (2) 그 회의의 안건 역시 대표자가 아닌 각 측 위원 2/3나 되는 동의를 받아야 채택되도록 하고 있습니다. 이는 법이 정한 기준보다 회의 개최와 논의 진행을 어렵게 하는 것으로서 위법 소지가 다분한 것입니다.

나. 피진정인의 “고객가치혁신부문” 노사협의회 규정 제14조와 제15조는 법이 정한 노사협의회 공개성과 투명성을 심히 저해하고 있습니다.

근참법 제16조, 제17조, 제23조는 아래와 같이 노사협의회 투명 운영을 보장하고 있습니다.

제16조(회의의 공개) 협의회의 회의는 공개한다. 다만, 협의회의 의결로 공개하지 아니할 수 있다.

제17조(비밀 유지) 협의회의 위원은 협의회에서 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

제23조(의결 사항의 공지) 협의회는 의결된 사항을 신속히 근로자에게 널리 알려야 한다.

- 13 -

이 조항들은 앞서 본 근참법 제13조의 회의 소집 요건 규정과 궤를 같이 하는 것으로, 근로자들에게 노사협의회 운영을 최대한 투명하게 공개해 그 운영을 촉진하려는 의도입니다. 노사협의회 논의 과정은 원칙적으로 공개하되, 필요한 경우 의결로 공개를 제한하거나 “비밀”에 해당하는 내용은 누설할 수 없도록 보완 조치를 함께 규정하고 있습니다.

그런데 위와 달리, 피진정인의 노사협의회 규정 제14조와 제15조는 회의의 문턱을 매우 높게 만들고 있습니다.

제14조[회의의 공개]
① 협의회 회의는 회의의 정상적인 운영을 방해하지 아니하는 범위 내에서 고객가치혁신부문 소속 임직원에게 공개할 수 있다. 다만, 협의회 의결로 공개하지 아니할 수 있다.
② 협의회 회의를 참관하고자 하는 자는 [별첨2]의 참관 신청서 및 비밀유지 서약서를 작성하여 소속 조직책임자의 승인을 받아야 하며 참관시간 및 그에 부수되는 시간은

그림 8. 증 제2호증의 제14조 내용 일부입니다.

먼저 피진정인의 규정 제14조는 회의 공개 요건으로 “정상적인 운영을 방해하지 아니하는 범위”라는 내용을 굳이 덧붙이고 있고, **무엇보다 “참관”을 원하는 근로자에게 사전 허가를 얻도록 해 사실상 회의가 비공개 원칙인 것처럼 만들었습니다.** 또, 위 제14조 제2항의 참관 절차는 신청서 외에 별도 비밀유지 서약서까지 쓰도록 하여 참관한 내용을 다른 동료 근로자들에게 공개할 수 없도록 하고 있습니다.

제15조[비밀유지]
① 협의회 위원, 참석자, 관련 실무자 등 모든 사람은 협의회에서 알게 된 내용을 누설하여서는 아니 된다.
② 회의에 참석·참관하는 자는 회의 내용을 기록, 녹음, 촬영 등을 하여서는 아니 된다.
③ 비밀유지의무를 위반하는 자에 대해서는 「징계규칙」에 따른 징계 등 인사상 불이익을 줄 수 있다.

그림 9. 증 제2호증의 제15조 내용 일부입니다.

이러한 비밀스러운 회의 운영 방식은 규정 제15조에서도 확인됩니다. 해당 조항은 **논의 내용 중 특정한 “비밀”에 한정하는 것이 아니라 “협의회에서 알게 된 내용” 일반을 “비밀”로 취급하여 누설하지 못하게 하고, 회의에 대한 모든 기록과 녹취도 금지하고 있습니다.** 심지어 이를 위반했을 때의 징계조항까지 있습니다. 이는 법률적 근거가 전혀 없고 법률보다 노사협의회의 공개성을

낮춘 것으로 명백히 위법합니다. 나아가, 근참법은 제14조를 통해 근로자위원에게 회의 사전에 관련 자료를 제공하도록 하여 회의의 준비성과 투명성을 높이고자 하고 있는데, 피진정인의 규정에는 이런 내용도 전혀 없습니다.

5. 피진정인의 “고객가치혁신부문” 노사협의회 규정 제2조 제5호 역시 삭제하도록 행정지도가 필요합니다.

마지막으로, 피진정인의 노사협의회 규정 제2조 제5호 또한 위법 소지가 큼니다. 해당 조항은 노사협의회가 **“사용자의 경영권·인사권을 존중하고 침해하지 아니하는 범위 내에서 운영”**되어야 한다고 정하고 있습니다. 그러나 “경영권, 인사권을 존중하고 침해하지 아니하는 범위 내”라는 말의 의미는 그 자체로 모호하고 과도하게 해석될 위험성이 큼니다. 특히, **근참법 제20조가 정한 노사협의회 의 협의사항 목록과 제21조 의결사항 목록 모두가 소위 경영권, 인사권과 연관되어 있는 내용**입니다. 피진정인의 규정은 사용자가 위 조항을 근거로 제20조와 제21조의 사항들을 논의할 수 없게 만들거나 논의 범위를 원천 제약할 우려가 있으므로 수정이 필요합니다.

- 15 -

IV. 결론

이상에서 살핀 바와 같이, 피진정인들은 근참법이 정한 의무를 성실히 따르지 아니하여 건전한 노사협의회의 운영을 어렵게 하고 있습니다. 진정인의 조합원들이 소속된 “고객가치혁신부문”은 물론, 피진정인의 모든 사업부와 본부의 사정을 조사하여 신속하게 위법사항들을 시정할 수 있도록 하여 주시기를 바라는 바입니다.

입 증 자 료

1. 증 제1호증 : LG전자 근참법 위반 행정지도 관련 언론보도
1. 증 제2호증 : 피진정인 고객가치혁신부문 노사협의회 운영규정
1. 증 제3호증의 1 내지 7 : 피진정인 나머지 부문 노사협의회 각 운영규정
1. 증 제4호증 : LG전자 홈페이지 "생산기술원" 소개글
1. 증 제5호증 : 피진정인 사업부와 본부 등 조직도
1. 증 제6호증 : 사내 인트라넷 노사협의회 관련자 조회 결과 화면 모음

첨 부 자 료

1. 위 입증자료 각 1부
1. 피진정인 노사협의회 문제 규정과 근참법 비교표

2023. 2. 22.

위 사건 진정인들의 대리인
법무법인 여는
담당 변호사 서 범 진

고용노동부 서울지방고용노동청 (남부지청) 귀중