



보 도 자 료

보도일시	2020. 10.16. (금) 10:20 이후	총 6 쪽	
배포일시	2020.10.15. (목)	담당부서	전문위원실
담당자	김미영 전문위원(02-721-7143)	홍보부서	이세종 전문위원 (02-721-7132)

노사정 ‘근로자대표제도’ 개선 방안 합의

- ‘근로자 대표’의 선출 방식과 활동 보장 명시 -
- 취약근로자 이익보호와 사업장내 민주적·안정적 노사관계 전환 계기 -

- 경제사회노동위원회 산하 노사관계제도·관행개선위원회(위원장 김인재 인하대 교수, 이하 위원회)는 2020년 10월 16일 「근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의문」을 노·사·정, 공익위원 전원일치로 의결하였다.
- 근로자대표는 경영상 해고의 협의, 근로시간제 서면합의 등 노동관계법의 30여개 영역에 관련되는 중요한 권한의 주체이다.

<근로자대표의 주요권한>

근로기준법	• 경영상해고에서 해고회피 방법과 기준 협의권 • 탄력근로, 선택근로, 재량 및 간주근로시간제의 서면합의 주체 • 연장근로의 제한 서면합의 주체 • 휴일대체와 연장·야간·휴일근로 수당 대체휴가의 서면합의 주체
산업안전보건법	• 안전보건관리 규정의 작성 변경절차의 동의권 • 법률이 정한 사항에 대한 정보제공요구권 • 공정안전보고서 작성 및 제출 의견제시권, 안전보건계획 수립에 대한 의견제시권 • 안전보건진단에 참여권, 작업환경측정 절차에 참여권, 건강진단 절차 참여권 • 자율안전검사에 대한 협의권 • 고용노동부장관이 요구하는 정보제공의무 등

- 2019년 2월 19일, 경사노위 노동시간제개선위원회가 도출한 ‘탄력근로제 개선을 위한 합의문’도 탄력근로시간제 도입은 근로자대표와 서면합의로 하도록 하였다. 그럼에도 지금까지 근로자대표의 선출절차, 방법, 지위 및 활동 보장을 규율하는 법적 장치가 마련되지 못했다.

○ 그 결과, 근로자대표제가 유명무실해졌고, 그 자체로서 노사분쟁의 원인이 되었다. 또한 최근 코로나19 등으로 인한 유연근무시간제의 확산 추세 속에서 그 지위와 권한 강화의 명확화 요구는 더욱 높아지고 있는 실정이다.

□ 이에 노사정은 근로자대표제도 개선 필요성에 공감, 2019년 12월 13일부터 논의를 진행하여 이날 최종 합의에 이르렀다. 이번 합의로 근로자, 특히 취약 근로자의 이익을 보호함과 동시에 사업장내 민주적이고 안정적인 노사관계 형성에 기여할 수 있게 됐다.

□ 합의의 주요 내용은 다음과 같다.

① **(근로자대표의 선출)** 사업장의 다양한 상황에서 민주적 선출을 확보할 수 있는 방식으로 근로자대표 선출 절차와 방법, 독립된 의사결정 절차를 구체적으로 제시하였다.

구분	합의안 주요 내용
과반수 노동조합이 있는 경우	근로자대표 지위를 인정함
과반수 노동조합이 없고, 노사협의회가 있는 경우	근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 선출된 노사협의회 근로자위원들이 ‘근로자위원 회의’를 구성하여 근로자대표의 지위를 가지도록 함 * 사용자가 참여하지 않는 ‘근로자위원 회의’내에서 독립적 의결절차 보장
과반수 노동조합과 노사협의회 근로자위원이 모두 없는 경우	근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 근로자대표를 선출 * 근로자대표 선출에 대한 사용자의 개입이나 방해 금지

② **(근로자대표의 임기)** 근로자대표의 임기를 3년으로 명시하여 사업장내에서 근로자대표가 안정적이고 책임 있는 활동을 할 수 있도록 보장하고, 노사협정 이행을 지속적으로 모니터링 할 수 있도록 하였다.

- △근로자대표의 3년 임기, △노사 합의가 있으면 3년 한도에서 자율 결정

③ (근로자대표의 지위와 활동) 민주적 운영과 노사 공동 이익을 확보할 수 있도록 근로자대표의 지위와 활동 보장을 위한 제도적 장치 마련을 제시 하였다.

- △근로자의 고용형태, 성별 등에 따른 의견청취의무 △근로자대표 활동에 필요한 자료 요구권 △서면합의 이행 등을 위한 협의 요구권 △근로시간 중의 근로자대표 활동 보장 △근로자대표 활동으로 취득한 비밀유지의무 △근로자대표에 대한 사용자의 불이익 취급 금지 및 개입·방해 금지

□ 이번 합의는 첫째, 근로기준법 등에 있는 근로자대표의 민주적 선출방식과 절차, 권한과 의무를 명확하게 제시하였다는 점과 둘째, 사업장내 근로자 이해대변기능 강화를 위하여 근로자대표의 임기와 활동 보장을 명시하였다는 점, 그리고 끝으로 노사정이 오랜 시간 동안 양보와 절충을 반복하며 꾸준히 협의하여 구체적인 개선안 합의까지 이르렀다는 점에서 의미가 컸다.

□ 김인재 위원장은 “많은 어려움에도 불구하고 노사가 근로자대표제 개선안에 뜻을 모은 만큼, 국회가 이를 존중하여 조속히 근로기준법 개정 등 이행에 나서주기를 기대한다” 고 말했다.

붙임 1. 『근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의문』

2. 위원명단. 끝.

근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의문

노사정은 최근 변화된 제도 환경에 맞추어 근로자대표의 지위와 활동 보장을 위한 법·제도 개선을 다음과 같은 내용으로 추진하기로 합의한다.

1 근로자대표의 선출

- 1-1. 과반수 노동조합이 있는 경우 과반수 노동조합이 근로자대표의 지위를 가진다.
- 1-2. 과반수 노동조합이 없고 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회가 있는 경우 근로자위원회는 법률에 명시한 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출한다. 이 경우 노사협의회 근로자 위원으로 구성된 ‘근로자위원회 회의’가 근로기준법상 근로자 대표의 지위를 가지는 것으로 하고, 근로자위원회 회의 의결은 재적위원의 과반수 의결을 원칙으로 한다.
- 1-3. 노사협의회가 없는 경우 근로자대표는 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출한다.
- 1-4. 근로자대표 선출 과정에 대한 사용자의 개입이나 방해를 금지한다.

2 근로자대표의 임기

- 2-1. 근로자대표의 임기는 3년으로 한다.
- 2-2. 노사의 합의가 있는 경우 3년의 한도 내에서 자율적으로 정할 수 있다.

3 근로자대표의 지위와 활동

- 3-1. 근로자대표는 고용형태, 성별 등 근로자의 다양한 이해관계를 합리적으로 반영할 수 있도록 근로자들의 의견을 들어야 한다.
- 3-2. 근로자대표는 활동에 필요한 자료를 사용자에게 요구할 수 있고, 사용자는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고 성실히 이에 따라야 한다.
- 3-3. 근로자대표는 서면합의의 체결 또는 이행과 관련한 근로자의 고충 해결을 위하여 근로자 또는 사용자와의 협의를 사용자에게 요구할 수 있고, 사용자는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고 성실히 이에 따라야 한다.
- 3-4. 근로자대표의 정당한 활동에 소요되는 시간은 근로한 것으로 본다.
- 3-5. 사용자의 근로자대표에 대한 불이익 취급과 활동에 대한 개입·방해를 금지한다.
- 3-6. 근로자대표는 활동과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다.

2020년 10월 16일

경제사회노동위원회

노사관계제도·관행개선위원회

구 분	성 명	소속
위원장	김인재	인하대학교
노동계위원	유정엽	한국노총
	김기우	한국노총
경영계위원	박재근	대한상의
	이준희	한국경총
정부위원	류경희	고용노동부
공익위원	김희성	강원대학교
	박은정	인제대학교
	이상희	산업기술대학교
	이승욱	이화여자대학교
	조용만	건국대학교
전문위원	김미영	경사노위