



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 근로자대표가 근로자위원 위촉 〉

■ 장철민의원 대표발의(의안번호 제2212069호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경 위	1
-----------------	---

II . 제안이유 및 주요내용	1
------------------------	---

III . 검토의견	3
------------------	---

1. 노사협의회 근로자위원을 근로자대표가 위촉 (안 제6조제2항) ·	3
--	---

I. 제안경위

2025년 8월 8일 장철민위원이 대표발의한 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 8월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법에 따른 근로자위원회는 노사협의회를 통해 근로자의 근로조건과 관련된 사항에 관한 협의나 의결 권한을 행사할 수 있으나 노사협의회가 사실상 사용자의 일방적 운영에 좌우되고, 「근로기준법」상 근로자대표와의 대표성 병존으로 인한 현장의 혼란이 있다는 지적이 있음.

한편 「근로기준법」은 경영상 해고시 협의 등 근로조건과 관련된 일정한 사항에 관하여 ‘근로자대표’와의 협의, 합의, 서면동의 등을 거치도록 하고 있으나 그 선출 및 활동에 관하여 법률이 구체적으로 정하고 있지 않아 근로자대표의 민주적 선출 및 활동이 제한되는 상황임.

이에 「근로기준법」상 근로자대표의 민주적인 선출 및 운영에 관한 사항을 구체적으로 법률에 명시함과 더불어 현행법상 노사협의회 근로자위원을 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 선출된 근로자대표가 위촉하도록 함으로써 근로자위원의 활동이 「근로

기준법」상 근로자대표의 활동과 조화되도록 하여 근로자 대표성의
병존으로 인한 혼란을 제거하고, 노사협회의 원활한 운영을 통해 노
사 공동의 이익을 증진하도록 하고자 함(안 제6조제2항).

참고사항

이 법률안은 장철민위원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정법률
안」(의안번호 제12067호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률
안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정
되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 노사협의회 근로자위원을 근로자대표가 위촉

(안 제6조제2항)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 현행 근로자 과반수가 투표로 선출하도록 하고 있는 노사협의회 근로자위원을 「근로기준법」에 따라 선출된 근로자대표가 위촉하도록 하는 내용임.

현 행	개 정 안
제6조(협의회의 구성) ① (생략)	제6조(협의회의 구성) ① (현행과 같음)
② 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다)은 근로자 과반수가 참여하여 직접·비밀·무기명 투표로 선출한다. 다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이한 경우에는 부서별로 근로자수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(이하 이 조에서 “위원선거인”이라 한다)를 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 선출하고 위원선거인 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출할 수 있다.	② 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다)은 「근로기준법」 제106조의2제1항제2호에 따라 선출된 근로자대표가 위촉한다.
③ ~ ⑤ (생략)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업·사업장에 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업·사업장 단위로 노사협의회를 설치하도록 규정하고 있는바¹⁾, 협의회는 생산성 향상과 성과 배분, 근로자의 채용·배치 및 교육훈련, 근로자의 고충처리, 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진, 인사·노무관리의 제도 개선 등 노사협조에 관한 사항을 협의함.²⁾

협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로서 각 3명 이상 10명 이하로 구성하는데, 현행법은 사업·사업장에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노

1) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제4조(노사협의회의 설치) ① 노사협의회(이하 “협의회”라 한다)는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 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.

2) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제20조(협의 사항) ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 생산성 향상과 성과 배분
2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련
3. 근로자의 고충처리
4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
5. 인사·노무관리의 제도 개선
6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙
7. 작업과 휴게 시간의 운용
8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선
9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선
10. 작업 수칙의 제정 또는 개정
11. 종업원지주제(從業員持株制)와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원
12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항
13. 근로자의 복지증진
14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항
16. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항
17. 그 밖의 노사협조에 관한 사항

동조합이 위촉하고, 과반수 노동조합이 없는 경우에는 근로자에 의해 선출하도록 규정하고 있음.³⁾

한편, 현행 「근로기준법」은 ‘근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자’를 ‘근로자대표’로 정하고 있는바⁴⁾,

근로자대표는 「근로기준법」 상 경영상 해고시 사전협의(제24조제3항), 3개월 이내 및 3개월 초과 탄력적 근로시간제(제51조 및 제51조의2)와 선택적 근로시간제(제52조) 도입시 서면합의, 보상휴가제 서면합의(제57조) 등 규정에 따라 해당 사업장 근로자의 근로조건에 영향을 미치는 사항에 대해 근로자를 대표하여 참여할 수 있도록 권한과 역할을 부여받은 주체임.

3) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조(협의회의 구성) ① 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다.

② 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다)은 근로자 과반수가 참여하여 직접·비밀·무기명 투표로 선출한다. 다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이한 경우에는 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(이하 이 조에서 “위원선거인”이라 한다)를 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 선출하고 위원선거인 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출할 수 있다.

③ 제2항에도 불구하고 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 근로자위원은 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.

4) 「근로기준법」 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

< 근로자위원회와 근로자대표 비교 >

구 분	근로자위원회	근로자대표
법적 근거	근로자참여 및 협력증진에 관한 법률	근로기준법
역할	근로조건·근로환경 및 인사·경영권 등과 관련한 폭넓은 사항을 협의회 위원으로서 협의	근로시간·휴일 등 근로조건에 관하여 사용자와 서면합의 및 경영상 해고 관련 사전협의
자격	과반수 노조가 있는 경우 그 노조가 위촉, 없는 경우 투표로 선출된 자	과반수 노조가 있는 경우 그 노조, 없는 경우 근로자 과반수를 대표하는 자 (선출 방식 미규정)
법정 임기	3년	임기 규정 없음

그러나 현행 「근로기준법」은 근로자대표의 선출 방법과 지위 등에 대해 규정하고 있지 않은바, 이와 관련한 분쟁이 빈발하여 2020년 경제사회노동위원회 산하 노사관계제도·관행개선위원회가 「근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의문」을 노·사·정 및 공익위원 전원일치로 의결한 바 있음.

이에 동 합의문을 반영한 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제2212067호)이 발의된바, 개정안은 해당 개정안의 의결을 전제로 과반수 노동조합이 없는 경우 「근로기준법」에 따른 근로자대표가 근로자위원을 위촉하도록 하는 내용임.

「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제2212067호)은 과반수 노동조합이 없는 경우 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의해 근로

자대표를 선출하도록 하고, 사용자에 대한 자료요구, 근로자 고충해결을 위한 협의 요구 등의 권한에 대한 법적 근거를 마련하는 내용을 담고 있음.

이에 따라 근로자대표의 민주적 정당성과 법적 지위의 안정성이 확보될 수 있을 것으로 보이므로, 과반수 노동조합이 있는 경우 노동조합이 근로자위원을 위촉하는 것과 마찬가지로 근로자대표가 근로자위원을 위촉하도록 함으로써 두 제도가 각각의 법률에 별도의 근거를 두고 병존함으로써 발생할 수 있는 현장의 혼란을 방지할 수 있는 효과가 있을 것으로 판단됨.

다만, 현행법이 과반수 노동조합이 있는 경우 그 노동조합이 근로자위원을 위촉하도록 규정하고 있으나, 위촉권은 개인이 아닌 과반수 노동조합의 집단적 의사결정에 의해 행사되는 것인바 개정안과 같이 근로자대표라는 개인에게 별도의 위촉 절차나 근로자위원의 자격요건을 두지 않은 채 위촉권을 부여하는 것이 바람직한지에 대한 고려가 필요하다고 보임.

참고로, 고용노동부의 「노사협의회 운영매뉴얼」은 과반수 노조의 근로자위원 위촉시 ①근로자들의 다양한 특성과 이해가 반영되도록 하고, ②비조합원, 소수노조 조합원도 근로자위원으로 위촉하는 것을 고려하여야 하며, ③노동조합 내 총회나 위원회 등의 민주적 의사결정 절차를 거치는 것이 바람직하다고 규정하고 있음.

개정안에 대해 고용노동부는 ①「근로기준법 일부개정법률안」이 근로자 과반수 참여 등의 조건 없이 직접·비밀·무기명 투표로 근로자 대표를 선출하도록 하고 있어 민주성, 대표성 측면의 안전장치가 현행법보다 약화될 우려가 있고, ②개정안은 근로자대표가 근로자위원을 위촉함에 있어 근로자 의견을 수렴하는 절차를 규정하고 있지 않아 근로자위원이 실질적 대표성을 가질 수 있을지 검토가 필요하며, ③시행시기⁵⁾와 관련하여, 「근로기준법 일부개정법률안」이 개정될 경우 해당 신설 규정이 현장에 안착하고 기타 부작용이 없는지 등을 검토한 후 개정안을 개정·시행할 필요가 있다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535

5) 개정안 부칙은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 개정안을 시행하도록 하고 있음.