

근로기준법 일부개정법률안 (장철민의원 대표발의)

의안 번호	12067
----------	-------

발의연월일 : 2025. 8. 8.

발 의 자 : 장철민 · 조승래 · 김교홍
황정아 · 채현일 · 김한규
장종태 · 박정현 · 김영환
박 정 · 고민정 · 김태선
맹성규 · 윤종균 · 허 영
의원(15인)

제안이유 및 주요내용

현행법에 따른 근로자대표는 경영상 해고 시 사전협의, 탄력근로제 및 선택적 근로시간제 서면협의, 근로시간 및 휴게시간 특례 서면협의 등 노동관계법령에서 협의·동의·합의·요청의 주체로서 소속 근로자의 근로조건의 변동 또는 근로조건에 영향을 미치는 사항에 관한 권한을 가지고 있음. 그런데 현행법은 ‘근로자대표’에 관하여 ‘근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다.’라고 정하고 있을 뿐, 근로자대표의 법적 지위 및 임기, 활동, 선출 등에 관해서는 구체적으로 규정하지 않아 근로자대표의 민주적인 선출과 운영이 제한되는 상황임.

이에 근로자대표의 선출절차와 방법 등에 대한 사항을 규정함으로써 취약 근로자의 이익을 보호하고 사업장 내 민주적이고 안정적인

노사관계 형성에 기여할 수 있도록 하려는 것임(안 제24조 및 제106조의2부터 제106조의5까지 신설 등).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제24조제3항 중 “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”를 “제106조의2에 따른 근로자대표(이하 “근로자대표”라 한다)에게”로 한다.

제11장의2(제106조의2부터 제106조의5까지)를 다음과 같이 신설한다.

제11장의2 근로자대표

제106조의2(근로자대표의 선출·해임 등) ① 근로자대표는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

1. 과반수 노동조합이 있는 경우 과반수 노동조합을 대표하는 자
2. 제1호에 해당하는 자가 없는 경우 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출된 자

② 제1항제2호에 따른 근로자대표의 임기는 3년으로 한다. 다만, 해당 사업 또는 사업장의 근로자 과반수의 동의로 3년 이내의 범위에

서 달리 정할 수 있다.

③ 근로자는 해당 사업 또는 사업장 근로자의 4분의 1 이상의 동의로 제2항에 따른 근로자대표의 해임을 요구할 수 있다. 이 경우 근로자 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 근로자대표가 해임되거나 고용노동부령으로 정하는 요건에 해당하여 궐위되는 경우 30일 이내에 제1항의 투표를 실시하여야 한다. 이 경우 새로 선출된 근로자대표의 임기는 해임 또는 궐위된 자의 잔여임기로 한다.

⑤ 근로자대표의 선출, 해임 및 궐위 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제106조의3(근로자대표 및 사용자의 책무) ① 근로자대표는 성별, 연령, 국적, 고용형태, 직종·직군, 노동조합 가입여부 등과 관계없이 다양한 근로자들의 의견을 수렴하고, 이를 반영하기 위해 노력하여야 한다.

② 근로자대표는 근로자대표로서의 활동에 필요한 자료를 사용자에게 요구할 수 있고, 사용자는 정당한 사유가 없으면 이에 성실히 따라야 한다.

③ 근로자대표는 서면합의의 체결 또는 이행과 관련한 근로자의 고충 해결을 위하여 근로자 또는 사용자와의 협의를 사용자에게 요구할 수 있고, 사용자는 정당한 사유가 없으면 이에 성실히 응해야 한다.

④ 근로자대표는 활동과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

⑤ 근로자대표로서의 활동에 소요되는 소정근로시간은 근로한 것으로 본다.

⑥ 사용자는 근로자대표의 정당한 활동을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ 사용자는 근로자대표의 선출과 해임, 정당한 활동에 대해 개입하거나 방해를 하여서는 아니 된다.

제106조의4(시정명령) 고용노동부장관은 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 시정을 명할 수 있다.

1. 사용자가 제106조의3제6항을 위반하여 근로자대표에게 불이익한 처우를 하는 경우

2. 사용자가 제106조의3제7항을 위반하여 근로자대표의 선출과 해임, 정당한 활동에 개입하거나 방해하는 경우

제106조의5(근로자대표에 대한 지원) ① 고용노동부장관은 근로자대표의 활동에 필요한 교육 및 지원을 실시하여야 한다.

② 제1항에 따른 교육 및 지원에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제114조에 제3호를 다음과 같이 신설한다.

3. 제106조의4에 따른 시정명령을 위반한 자

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(근로자대표에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 근로자대표의 행위는 이 법의 해당 규정에 따라 행하여진 것으로 본다.

신 · 구조문대비표

현행	개정안
제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ①·② (생략) ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 <u>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</u> 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다. ④·⑤ (생략) <u><신 설></u> <u><신 설></u>	제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ①·② (현행과 같음) ③ ----- ----- -----제106조의2에 따른 근로자대표(이하 “근로자대표”라 한다)에게----- ----- ----- --. ④·⑤ (현행과 같음) <u>제11장의2 근로자대표</u> <u>제106조의2(근로자대표의 선출·해임 등) ① 근로자대표는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.</u> <u>1. 과반수 노동조합이 있는 경우 과반수 노동조합을 대표하</u>

는 자

2. 제1호에 해당하는 자가 없는
경우 근로자의 직접·비밀·
무기명 투표에 의하여 선출된
자

② 제1항제2호에 따른 근로자
대표의 임기는 3년으로 한다.
다만, 해당 사업 또는 사업장의
근로자 과반수의 동의로 3년
이내의 범위에서 달리 정할 수
있다.

③ 근로자는 해당 사업 또는
사업장 근로자의 4분의 1 이상
의 동의로 제2항에 따른 근로
자대표의 해임을 요구할 수 있
다. 이 경우 근로자 과반수의
찬성으로 의결한다.

④ 근로자대표가 해임되거나
고용노동부령으로 정하는 요건
에 해당하여 궐위되는 경우 30
일 이내에 제1항의 투표를 실
시하여야 한다. 이 경우 새로
선출된 근로자대표의 임기는
해임 또는 궐위된 자의 잔여임
기로 한다.

⑤ 근로자대표의 선출, 해임 및

<신 설>

결위 등에 필요한 사항은 고용
노동부령으로 정한다.

제106조의3(근로자대표 및 사용

자의 책무) ① 근로자대표는
성별, 연령, 국적, 고용형태, 직
종·직군, 노동조합 가입여부
등과 관계없이 다양한 근로자
들의 의견을 수렴하고, 이를 반
영하기 위해 노력하여야 한다.

② 근로자대표는 근로자대표로
서의 활동에 필요한 자료를 사
용자에게 요구할 수 있고, 사용
자는 정당한 사유가 없으면 이
에 성실히 따라야 한다.

③ 근로자대표는 서면합의의
체결 또는 이행과 관련한 근로
자의 고충 해결을 위하여 근로
자 또는 사용자와의 협의를 사
용자에게 요구할 수 있고, 사용
자는 정당한 사유가 없으면 이
에 성실히 응해야 한다.

④ 근로자대표는 활동과 관련
하여 알게 된 비밀을 누설하여
서는 아니 된다.

⑤ 근로자대표로서의 활동에
소요되는 소정근로시간은 근로

<신 설>

<신 설>

한 것으로 본다.

⑥ 사용자는 근로자대표의 정당한 활동을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ 사용자는 근로자대표의 선출과 해임, 정당한 활동에 대해 개입하거나 방해를 하여서는 아니 된다.

제106조의4(시정명령) 고용노동부장관은 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 시정을 명할 수 있다.

1. 사용자가 제106조의3제6항을 위반하여 근로자대표에게 불이익한 처우를 하는 경우

2. 사용자가 제106조의3제7항을 위반하여 근로자대표의 선출과 해임, 정당한 활동에 개입하거나 방해하는 경우

제106조의5(근로자대표에 대한 지원)

① 고용노동부장관은 근로자대표의 활동에 필요한 교육 및 지원을 실시하여야 한다.

② 제1항에 따른 교육 및 지원에 관한 사항은 고용노동부령

제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 1. · 2. (생 략) <u><신 설></u>	<u>으로 정한다.</u> 제114조(벌칙) ----- ----- -----. 1. · 2. (현행과 같음) <u>3. 제106조의4에 따른 시정명령</u> <u>을 위반한 자</u>
--	--