

의안번호	2212067
의 퇴 인	장철민 의원
회 답 일	2025.8.14.
추 계 번호	25B4325

근로기준법 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)	사용자는 제2항1)에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 제106조의2에 따른 근로자대표(이하 “근로자대표”라 한다)에게 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 함	의무규정
2	안 제106조의2(근로자대표의 선출·해임 등) 신설	근로자대표는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말함(제1항) 1. 과반수 노동조합이 있는 경우 과반수 노동조합을 대표하는 자 2. 제1호에 해당하는 자가 없는 경우 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출된 자	의무규정
		제1항제2호에 따른 근로자대표의 임기는 3년으로 함. 다만, 해당 사업 또는 사업장의 근로자 과반수의 동의로 3년 이내의 범위에서 달리 정할 수 있음(제2항)	의무·재량규정
		근로자는 해당 사업 또는 사업장 근로자의 4분의 1 이상의 동의로 제2항에 따른 근로자대표의 해임을 요구할 수 있음. 이 경우 근로자 과반수의 찬성으로 의결함(제3항)	재량·의무규정
		근로자대표가 해임되거나 고용노동부령으로 정하는 요건에 해당하여 궐위되는 경우 30일 이내에 제1항의 투표를 실시하여야 함. 이 경우 새로 선출된 근로자대표의 임기는 해임 또는 궐위된 자의 잔여임기로 함(제4항)	의무규정
		근로자대표의 선출, 해임 및 궐위 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정함(제5항)	의무규정
3	안 제106조의3(근로자대표 및 사용자의 책무) 신설	근로자대표는 성별, 연령, 국적, 고용형태, 직종·직군, 노동조합 가입여부 등과 관계없이 다양한 근로자들의 의견을 수렴하고, 이를 반영하기 위해 노력하여야 함(제1항) 근로자대표는 근로자대표로서의 활동에 필요한 자료를 사용자에게 요구할 수 있고, 사용자는 정당한 사유가 없으면 이에 성실히 따라야 함(제2항) 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 함(제3항) 근로자대표는 활동과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 됨(제4항) 근로자대표로서의 활동에 소요되는 소정근로시간은 근로한 것으로 봄(제5항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		사용자는 근로자대표의 정당한 활동을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 됨(제6항)	
		사용자는 근로자대표의 선출과 해임, 정당한 활동에 대해 개입하거나 방해를 하여서는 아니 됨(제7항)	
4	안 제106조의4(시정명령) 신설	고용노동부 장관은 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 시정을 명할 수 있음 1. 사용자가 제106조의3제6항을 위반하여 근로자대표에게 불이익한 처우를 하는 경우 2. 사용자가 제106조의3제7항을 위반하여 근로자대표의 선출과 해임, 정당한 활동에 개입하거나 방해하는 경우	재량규정
5	안 제106조의5(근로자대표에 대한 지원) 신설	고용노동부 장관은 근로자대표의 활동에 필요한 교육 및 지원을 실시하여야 함(제1항) 제1항에 따른 교육 및 지원에 관한 사항은 고용노동부령으로 정함(제2항)	의무규정
6	안 제114조(벌칙)	다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처함 3. 제106조의4에 따른 시정명령을 위반한 자	의무규정

Ⅱ. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	미첨부 근거 규정
1·2	안 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) 안 제106조의2(근로자대표의 선출·해임 등) 신설	—	• 미대상 － 현행법은 사용자로 하여금 경영상 이유에 의한 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 자(근로자대표)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하도록 규정하고 있음

- 1) 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

연번	조·항(조제목)	추계여부	미첨부 근거 규정
			- 개정안은 현행법에 따른 경영상 이유에 의한 해고의 통보 대상 및 협의 상대방인 근로자대표와 관련하여 과반수 노동조합을 대표하는 자가 없는 경우 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출된 자가 근로자대표가 되도록 규정하여 선출 방법을 법률에 명시하는 내용임(안 제106조의2제1항) - 또한 개정안은 근로자대표의 임기(안 제106조의2제2항)와 해임(안 제106조의2제3항), 결위(안 제106조의2제4항) 등에 대한 사항을 규정하는 내용이므로, 국가 또는 지방자치단체의 직접적인 추가재정소요가 발생하지 않음
3	안 제106조의3(근로자대표 및 사용자의 책무) 신설	—	• 미대상 - 개정안은 근로자대표와 사용자의 책무에 대해 규정하는 내용이므로 국가 또는 지방자치단체의 직접적인 추가재정소요가 발생하지 않음
4	안 제106조의4(시정명령) 신설	—	• 미대상 - 개정안은 고용노동부장관으로 하여금 사용자가 근로자대표의 정당한 활동을 이유로 해고 또는 불리한 처우를 하거나 근로자대표의 선출과 해임 등에 대해 개입 및 방해하는 경우 시정명령을 할 수 있도록 규정하는 내용이므로, 현재 고용노동부 행정력의 범위 내에서 이행 가능할 것으로 예상됨
5	안 제106조의5(근로자대표에 대한 지원) 신설	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문참조
6	안 제114조(벌칙)	—	• 미대상 - 개정안은 안 제106조의4에 따른 고용노동부장관의 시정명령을 위반한 자에 대해 500만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하는 내용으로, 개정안의 시행에 따라 세외수입이 증가할 수 있으나 이는 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제2조²⁾에 따라 비용추계의 대상이 되지 않음

2) 제2조(정의) 1. "비용추계서"라 함은 발의·제안 또는 제출되는 의안이 시행될 경우 소요될 것으로 예상되는 재정지출의 순증가액 또는 재정수입의 순감소액(이하 "비용"이라 한다)에 관하여 추계(이하 "비용추계"라 한다)한 자료를 말한다. (이하 생략)

2. 상세 사유

- 개정안은 고용노동부장관으로 하여금 근로자대표의 활동에 필요한 교육 및 지원을 실시하도록 규정하는 내용이므로, 개정안의 시행으로 국가의 추가재정소요가 발생할 수 있음
 - 다만, 개정안의 시행에 따른 추가재정소요는 장래에 추진할 교육 및 지원 규모에 따라 달라지는데 세부적인 내용이 구체화되지 않아 현시점에서 이를 추정하는 것은 한계가 있으며, 교육 및 지원에 관한 사항을 고용노동부령으로 정하도록 규정하고 있어 현시점에서 장래에 발생할 추가재정소요를 예측하는 데 한계가 있음

Ⅲ. 부대의견

- 없음

Ⅳ. 작성자

- 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	김신애

- 대표연락처

성명	전화번호	이메일 주소
남 희	02-6788-3737	nhee@na.go.kr