



2020. 10. 16. 근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의 문 주요 내용

2020.12.15

경제사회노동위원회 산하 노사관계 제도관행 개선위원회는 2020. 10. 16. ‘근로자 대표 제도 개선에 관한 노사정 합의문’을 의결하였습니다. 근로기준법상 근로자대표는 경영상 해고의 협의, 탄력적 선택적 근로시간제 도입 서면합의 등의 권한을 가지고 있는 주요 주체임에도 불구하고, 그 선출 방법 등에 대해서 그동안 아무런 규정을 두고 있지 않아 입법적 공백이 있는 상황이었습니다. 이러한 입법적 공백을 해소하고자 근로자 대표의 선출방법, 임기, 지위와 활동의 내용을 포함하는 이번 합의가 이루어졌습니다. 고용노동부는 이와 같은 합의문을 우선 지침으로 시행하고 향후 입법화할 계획입니다.

이하에서는 본건 합의의 주요내용을 간략하게 소개해드리고자 합니다.

I. 근로자대표의 선출

- 과반수 노동조합이 있는 경우 과반수 노동조합이 근로자 대표의 지위를 가집니다.
- 과반수 노동조합이 없고 ‘근로자참여 및 협력증진에 관한 법률’에 따른 노사협의회가 있는 노사협의회회의 근로자 위원으로 구성된 ‘근로자위원 회의’가 근로자 대표의 지위를 가지며, 근로자위원 회의 의결은 재적위원의 과반수 의결을 원칙으로 합니다.
- 과반수 노동조합과 노사협의회가 모두 없는 경우 근로자대표는 근로자의 직접 비밀 무기명 투표에 의하여 선출합니다.
- 근로자대표 선출 과정에 대한 사용자의 개입이나 방해를 금지합니다.

II. 근로자대표의 임기

- 근로자대표의 임기는 3년으로 하며, 노사간의 합의가 있는 경우 3년의 한도 내에서 자율적으로 정할 수 있습니다.

III. 근로자대표의 지위와 활동

- 근로자대표는 고용형태, 성별 등 근로자의 다양한 이해관계를 합리적으로 반영할 수 있도록 근로자들의 의견을 들어야 합니다.
- 근로자대표는 활동에 필요한 자료를 사용자에게 요구할 수 있으며, 사용자는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고는 성실히 이에 따라야 합니다.
- 근로자대표는 서면합의의 체결 또는 이행과 관련한 근로자의 고충 해결을 위하여 근로자 또는 사용자와의 협의를 사용자에게 요구할 수 있으며, 사용자는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고 성실히 이에 따라야 합니다.
- 근로자대표의 정당한 활동에 소요되는 시간은 근로한 것으로 봅니다.
- 사용자의 근로자대표에 대한 불이익 취급과 활동에 대한 개입 방해는 금지됩니다.
- 근로자대표는 활동과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하는 것이 금지됩니다.

법무법인 세종은 근로기준법 등 노동관계법 개정법의 주요 내용에 관하여 다양한 측면에서 법률자문을 제공하고 있습니다. 상기 내용과 관련하여 추가 문의사항 등이 있으시면 언제든지 연락 주시기 바랍니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com