근로자대표의 의의 및 관련 법규

2020. 12.

Ⅰ. 근로기준법상 “근로자대표”의 지위 및 역할

“근로자대표”란 ‘그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자’를 말합니다(근로기준법 제24조 제3항).

이때 근로자의 과반수를 판단함에 있어 근로자의 범위와 관련하여 “근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자”는 근로기준법상 사용자에 해당하므로 근로자의 범위에서 제외하여야 할 것입니다.

＊ 관련 행정해석

차별개선과-1644, 2008.09.12.
서면합의의 상대방인 근로자대표라 함은 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 의미함.

근기 68207-1472, 2003.11.13.
근로자의 과반수를 대표하는 자를 선출함에 있어 모집단이 되는 근로자의 범위에서「근로기준법」의 규정에 의한 "근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자’ 는 제외됨.

＊ 근로자대표와의 협의 또는 서면합의가 필요한 사항(요약)

구 분	내 용
경영상 이유에 따른 직원 해고 (근로기준법 제24조)	해고일 50일 전까지 해고의 기준 등에 관하여 근로자대표에게 통보하고 협의
탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 운영 (동법 제51조, 52조)	대상 근로자의 범위, 단위기간(탄력적근로시간제), 정산기간(선택적근로시간제) 등 근로자대표와 서면합의
보상휴가제 운영(동법 제57조)	휴가부여 및 사용방법 등 근로자대표와 서면합의
근로시간의 특례(동법 제58조)	간주근로시간제 운영과 관련한 간주근로시간의 결정 및 재량근로시간제 운영에 관한 사항 결정 시 근로자대표와 서면합의
유급휴가의 대체(동법 제62조)	연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 경우 근로자대표와 서면합의
야간근로와 휴일근로의 제한시간 초과운영 (동법 제70조)	고용노동부장관의 인가를 받아 임산부와 18세 미만자를 오후10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로하게 할 경우 사전에 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 근로자대표와 협의

Ⅱ. 근로자대표 관련 법규(근로기준법)

조 항	비 고
제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다. 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. 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. ④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2010.6.4.> ⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.	• 협의
제51조(탄력적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다. ② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다. 1. 대상 근로자의 범위 2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) 3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 ③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. ④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補塡方案)을 강구하여야 한다.	• 서면 합의
제52조(선택적 근로시간제) 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다) 2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)	• 서면 합의

3. 정산기간의 총 근로시간 4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각 5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각 6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항	
제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.	• 서면 합의
제58조(근로시간 계산의 특례) ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다. ② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다. ③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 1. 대상 업무 2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용 3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용 ④ 제1항과 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	• 제 2 항 : 서 면 합의 • 제 3 항 : 서 면 합의
제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ①「통계법」제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다. 1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만,「여객자동차 운수사업법」제3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외한다. 2. 수상운송업 3. 항공운송업 4. 기타 운송관련 서비스업 5. 보건업 ② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.	• 서면 합의
제62조(유급휴가의 대체) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.	• 서면 합의
제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다. ② 사용자는 임산부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으	• 협의

면 그러하지 아니하다. <개정 2010.6.4.> 1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우 2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우 3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우 ③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.	

Ⅲ. 관련 개념 : 근로자퇴직급여보장법상 “근로자대표” 등

근로기준법에서 규정하고 있는 근로자대표의 개념과 달리 「근로자퇴직급여보장법」은 “근로자대표”를 ‘근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수’(근로자퇴직급여보장법 제4조 제3항)로 정의하고 있어 근로기준법에서 정하고 있는 근로자대표의 개념과 차이가 있습니다.

근로자퇴직급여보장법은 제4조【퇴직급여제도의 설정】, 제5조【새로 성립된 사업의 퇴직급여제도】, 제13조【확정급여형 퇴직연금제도의 설정】, 제16조【급여 지급능력 확보 등】, 제19조【확정기여형퇴직연금제도의 설정】 등에 있어서 근로자대표의 동의 또는 의견청취를 받도록 규정하고 있으므로, 근로자퇴직급여보장법에 따른 근로자대표의 동의 또는 의견청취가 있어야 하는 경우에는 근로기준법에 따른 근로자대표의 동의 또는 의견청취가 아니라 ‘근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수’의 동의 또는 의견청취가 필요하다고 할 것입니다.

관련하여 취업규칙을 제정 또는 변경하는 경우에도 ‘근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수’의 의견청취 또는 동의가 필요합니다(근로기준법 제94조 제1항).