

문서번호 : HNL20122401

시행일자 : 2020. 12. 24.

수 신 : 회원사제위

참 조 : 인사담당자

제 목 : 근로자대표

1. 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

2. 근로기준법에서 일정 제도를 도입하는 경우 근로자대표와 서면합의를 요건으로 하고 있습니다. 주52시간제도 도입에 따른 근로기준법상 허용된 근로시간 제도를 적용하는데 있어, 근로자대표와 서면합의를 요건으로 하는 바 근로자대표 자격 및 서면합의의 효력등에 관한 2020년 고용노동부 행정해석과 함께 안내드립니다.

붙임: 의견서 1부.

근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의문 1부 끝.

하나로컨설팅노무법인

공인노무사 김 재 언



□ 상세 설명

1. 근로기준법상 근로자대표에게 부여된 권한

내용	법 조문
정리해고시 협의 주체	근로기준법 제24조 제3항
3개월 단위 탄력근로제 도입 서면합의 주체	근로기준법 제51조 제2항
선택적근로시간제 도입 서면합의 주체	근로기준법 제52조
(30인 미만 사업장)1주 60시간 특별연장근로 서면합의 주체	근로기준법 제53조 제3항
관공서 공휴일 휴일대체 적용 서면합의 주체	근로기준법 제55조 제2항
보상휴가제 도입 서면합의 주체	근로기준법 제57조
사업장 밖 간주근로시간제 서면합의 주체	근로기준법 제58조 제2항
재량근로시간제 도입 서면합의 주체	근로기준법 제58조 제3항
운수업 등 근로시간 및 휴게시간의 특례에 관한 사항 서면합의 주체	근로기준법 제59조
연차유급휴가 대체 서면합의 주체	근로기준법 제62조
임산부 및 18세미만 근로자의 휴일 또는 야간근로시 건강보호 협의 주체	근로기준법 제70조 제3항

2. 근로자대표의 자격 및 서면합의

가. 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 없는 사업장에서 근로자 과반수가 근로자대표를 선출한 경우 회사는 해당 근로자대표와 위 제도에 관하여 서면합의한 경우 위 제도들은 개별 근로자와의 합의없이 유효하게 적용할 수 있습니다.

나. 그러나 최근 행정해석(근로기준정책과-2538)에서는 근로자대표와 유효

하게 서면합의를 하였다 하더라도, 서면합의 이후 상당기간이 도과하여 현재 근로자의 과반수를 대표한다고 볼 수 없는 경우에는 근로자대표 자격을 유지한다고 보기 어려우며,

다. 근로자대표를 선출하는 경우에도 근로자들이 근로자 어떤 제도를 도입하는 지 구체적으로 알 수 없는 상황에서 선출하는 경우, 회사가 어떤 제도를 도입하는 과정에서 근로자대표와 서면합의를 하였다 하더라도 유효한 서면합의로 볼 수 없다는 입장입니다.

라. 따라서, 근로자대표를 선출하여 근로기준법에서 정한 제도를 운영하고 있는 사업장에서는 ① 선출된 근로자대표의 자격의 임기(2~3년)를 설정하여 근로자대표를 임기별로 선출하고, ② 선출과정에서 어떤 제도에 관한 서면합의를 위하여 근로자대표를 선출하는지 구체적으로 기재하여야 할 것입니다.

마. 최근, 6개월 단위 탄력적 근로시간제도가 도입되는 것으로 근로기준법이 개정되면서, 근로자대표의 권한이 강화되는 만큼 악용되는 것을 견제하고자 고용노동부는 근로자대표를 실체화하는 법안을 추진중에 있습니다.

바. 입법 내용은 경제사회노동위원회에서 근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의문 내용이 바탕이 될 것이므로, 해당자료를 별도로 첨부 드립니다. 끝.

<근로자대표 자격 및 서면합의에 관한 행정해석>

근로기준법 상 근로자대표 자격 및 서면합의의 효력

회시번호 : 근로기준정책과-2538, 회시일자 : 2020-06-25

【질 의】

□ 근로기준법 상 근로자대표 자격 및 서면합의의 효력

【회 시】

□ 근로기준법 상 근로자대표 선출 당시에는 근로자의 과반수 동의를 얻어 근로자 대표로 선출되었다 하더라도,

- 이후 상당기간이 도과하여 서면합의를 할 때에는 해당 사업장의 전체 근로자의 과반수를 대표한다고 볼 수 없는 사실이 명백하다면 계속해서 근로자대표의 자격을 유지한다고 보기 어려울 것으로 판단됩니다.

- 아울러, 현행 지침 및 행정해석에서는 근로자대표 선출 시 ‘행사하는 대표권 내용’을 주지시킨 상태에서 선출할 것을 요구하고 있는바(근로기준법-8048, 2007.11.29., 근로기준법-5062, 2004.7.26., 근로기준정책과-2872, 2015.7.1. 참조),

- 근로자대표 선출 당시 재량근로시간제, 선택적·탄력적 근로시간제에 대한 대표권 행사 사실을 명시적으로 주지하지 않고 ‘근로기준법상 근로조건 등에 관하여’라고 광범위하고 모호하게 선출하였다면, 선출 당시 근로자들이 해당 근로시간제도의 서면합의를 목적으로 근로자대표를 선출한다는 점을 주지받은 상태에서 근로자 대표를 선출하였다고 보기 어려울 것으로 사료됩니다.

□ 이러한 점들을 종합적으로 고려할 때, 동 사업장의 재량근로시간제 서면합의(2015.8.10.) 및 선택적·탄력적 근로시간제 서면합의(2018.6.18.)는 근로기준법에 따라 유효한 근로자대표와 서면 합의하였다고 보기 어려울 것으로 판단됩니다. 끝.