

# 집단적 의사결정주체로서의 근로자대표

박은정\*

## I. 서론

노동관계법은 ‘근로자대표’라는 용어를 근로기준법, 근로자퇴직급여보장법, 파견근로자보호 등에 관한 법률, 산업안전보건법, 고용정책기본법, 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 등에서 사용하고 있다(아래 표 참조). 이와 같이 근로자대표라는 용어가 현재는 여러 법에서 이용되고 있지만, 처음 이 용어를 사용하기 시작한 것은 근로기준법상 경영상 해고제도와 근로시간제도이다. 그리고 그 용어를 정의하고 있는 근로기준법상 근로자대표는 엄밀하게 말해 ‘사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자’로서의 과반수 근로자대표이다. 그러므로 현행 법제상 근로자대표는 ‘사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우’에는 ‘그 노동조합’이고, ‘사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우’에는 ‘근로자의 과반수를 대표하는 자’이게 된다.

〈표 1〉 각 법령상 근로자대표의 역할

근로기준법	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경영상 해고에 있어서 사전협의의 주체(근로기준법 제24조 제3항)</li> <li>• 3개월 단위 탄력적 근로시간제에 대한 서면합의의 주체(근로기준법 제51조 제2항)</li> <li>• 선택적 근로시간제에 대한 서면합의의 주체(근로기준법 제52조)</li> <li>• 보상휴가제에 대한 서면합의의 주체(근로기준법 제57조)</li> <li>• 간주근로시간에 대한 서면합의의 주체(근로기준법 제58조 제2항)</li> <li>• 연장근로시간 및 휴게시간의 추가·변경에 대한 서면합의의 주체(근로기준법 제59조)</li> <li>• 유급휴가의 대체에 대한 서면합의의 주체(근로기준법 제62조)</li> <li>• 임신부 및 18세 미만자의 야간·휴일근로에 대한 협의의 주체(근로기준법 제70조 제3항)</li> </ul>
-------	---

\* 인제대학교 법학과 부교수(ejpark91@inje.ac.kr).

근로자퇴직급여보장법	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사용자가 퇴직급여제도의 종류를 선택하거나 선택한 퇴직급여제도를 다른 종류 의 퇴직급여제도로 변경하고자 하는 경우에 대한 동의와 의견제출의 주체(제4조 제3항 및 제4항).</li> <li>• 퇴직연금제도를 설정하고자 하는 경우의 퇴직연금규약작성에 대한 동의의 주체 (제12조 및 제13조)</li> <li>• 퇴직연금제도의 10인 미만 사업장 특례규정상 동의의 주체(제26조)</li> </ul>
파견근로자보호 등에 관한 법률	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자파견사업의 조사·연구의 주체(제4조)</li> <li>• 파견근로자사용에 대한 협의의 주체(제5조 제4항)</li> <li>• 경영상 해고 후 파견근로자사용금지기간단축에 대한 동의의 주체(시행령 제4조)</li> </ul>
산업안전보건법	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 산업안전보건위원회(혹은 노사협의체) 의결사항, 산업안전보건관리규정, 도급사 업에 대한 안전·보호조치, 물질안전보건자료, 작업환경측정에 관한 사항, 기타 고용노동부령으로 정하는 안전과 보건에 관한 사항 등에 대한 통지요청의 주체 (제11조 제2항)</li> <li>• 산업안전보건위원회가 설치되지 않은 사업장에서의 안전보건관리규정의 작성· 변경에 대한 동의권(제21조)</li> <li>• 자율검사프로그램에 대한 협의권(제36조의2)</li> <li>• 근로자의 안전·보건을 유지하기 위해 필요한 경우 물질안전보건자료에 대한 정 보제공요청의 주체(제41조 제8항)</li> <li>• 작업환경측정 시 입회와 작업환경측정결과에 대한 설명회개최 요구 등의 주체 (제42조 제1항, 제6항)</li> <li>• 건강진단 입회 및 건강진단 결과에 대한 설명회개최 요구 등의 주체(제43조 제1 항, 제6항)</li> <li>• 산업안전·보건진단 시 입회의 주체(제49조 제2항)</li> <li>• 산업안전보건위원회가 설치되지 않은 사업장에서의 산업안전·보건 개선계획 수립에 대한 의견제출의 주체(제50조 제3항)</li> </ul>
고용정책기본법	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기업의 고용관리와 관련하여 직업안정기관의 장에 대한 지원요청의 주체(제29조 제2항)</li> </ul>
고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임금피크제의 실시에 대한 동의의 주체(제14조 제2항 제2호)</li> </ul>

우리나라와 같은 형태의 근로자대표제도의 원형은 일본의 노동관계법제에서 찾을 수 있다. 시간외근로에 관한 노사협정을 시작으로 하여 1987년 노동기준법 개정에서 대폭 확대되는 과정을 거쳐 현재 10여 개의 조문(일본 노동기준법 제24조 제1항(임금전액지급의 예외), 제32조의2 내지 제32조의5(근로시간제), 제34조(휴게시간), 제36조(시간외 근로시간), 제38조의2 및 제38조의3(근로시간제), 제38조의4(사업장 내 근로조건결정을 위한 조사심의위원회의 참여 및 의결대상 등), 제39조(연차유급휴가), 제90조(취업규칙의 작성 및 변경 절차), 제95조(기숙사) 등)에서 노사간의 협정을 통한 근로조건의 형성기능을 인정하고 있다. 그리고 일본에서의 근로자대표제도에 대한 논의는 근로자대표 및 노사협정에 대한 해석과 입법적 불비사항을 지적하는 것으로부터 시작하여 현재 근로자대표제도에 대한 정비를 요청하는 법제화 논의로 이어지고 있다.<sup>1)</sup> 일본에서 근로자대표제도에 대

1) 이에 대한 자세한 내용은 박은정(2010), 『일본 과반수근로자대표제도의 연혁과 법제화논의』, 『기업

한 논의가 본격화된 이유는 일본의 노사관계 현실과 밀접한 관련을 갖고 있는데, 노동기준법이 제정되었던 1947년 일본 노동조합의 조직률은 60%를 상회하는 수준이었다. 그러한 상황 하에서 근로조건의 결정시스템을 좌우하는 것은 노동조합이었고, 근로자대표제도는 노동조합에 대한 보완적인 지위를 가질 뿐이었다. 대부분의 사업장에 노동조합이 조직되어 있었다고 볼 수 있는 상황이었기 때문에, 근로자 전체의 이익을 담아내는 수단은 당연히 노동조합이라고 인식되었고, 노동조합이 없는 것은 예외적인 경우로서 그러한 경우에 근로자의 의사를 확인하는 수단이 ‘근로자의 과반수를 대표하는 자’이다. 그러나 시간이 흐름에 따라 상황은 바뀌었다. 노동조합의 조직률이 장기적으로 저하되는 과정에서 일본의 입법자 및 노동법학계는 집단적 의사결정이 필요한 분야에서 노동조합의 역할에 한계를 느꼈고, 많은 기업에서 노동조합은 과반수 노동조합이 아니게 됨에 따라 노동기준법상 집단적 의사결정시스템 하에서의 의사결정주체는 과반수 근로자대표이어야 하는 경우가 증가하였고, 여기에서 과반수 근로자대표는 노동조합을 대체할 수 있는 혹은 노동조합과 동일한 성질을 가진 근로자의 대표체로 인식되기도 한다.<sup>2)</sup>

우리나라의 상황은 어떠한가를 말해 보면, 과반수 근로자대표제도가 법에서 처음 이용된 것은 근로기준법상 경영상 해고제도와 탄력적 근로시간제도 등이 규정된 1997년 근로기준법 개정을 통해서이다. 우리나라의 노동조합 조직률은 1989년 19.8%를 정점으로 하락하는 추세를 보여 1997~2001년 12%대, 2002~2003년 11%, 그리고 이후 내내 10% 수준을 유지하고 있으므로 일본에서와 같이 노동조합이 곧 근로자대표이다라는 전제는 불가능한 상황이었다. 입법 당시 국회 회의록을 살펴보아도 근로자대표제도를 도입한 이유는 불투명하다. 다만 추측해 보자면, 집단적 의사결정이 개별적 노동관계에서 필요함을 전제로 외국의 집단적 의사결정방법을 검토하던 중 일본의 근로자대표제도를 염두에 두고 입법을 한 것이 아닌가 생각한다. 1997년 법제화된 경영상 해고제도에 대하여 판례는 일찍부터 “해고에 앞서 노동조합이나 근로자 측과 성실한 협의를 거칠 것<sup>3)</sup>”을 요구하고 있었고, 이것은 또한 일본의 정리해고제도를 충분히 인용한 것이었기 때문이다.<sup>4)</sup> 이를 감안한다면, 우리 법상의 근로자대표는 ‘근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우의 근로자의 과반수를 대표하는 자’라고 해석하는 것도 가능하지 않을까 생각한다.<sup>5)</sup>

내 근로조건 결정법리, 한국노동연구원, p.83 이하를 참조.

2) 위의 논문, pp.84-85 참조.

3) 대법원 1989. 5. 23. 선고 87다카2132 판결.

4) 이에 대한 연구는 조상균(2006), 『판례평석』정리해고의 정당성, 『성균관법학』 18(1), p.565 이하 및 박은정(2009), 『정리해고의 요건에 관한 대법원 판례의 동향 분석』, 『조정과 심판』 제36호, 중앙노동위원회, p.33 이하 참조.

5) 박제성(2003), 『텍스트 다시 읽기 - 근로기준법상 서면합의와 노조법상 근로자 개념에 대해서』, 『노동법연구』 제15호, 서울대학교 노동법연구회에서 볼 수 있는 견해인데, 다만 박제성 박사는 최근의 저작에서 이러한 해석에 오류가 있었다고 말하고 있다(박제성·도재형·박은정(2010), 『기업 내 근

그러나 우리나라의 현행 법제상 근로자대표는 과반수 노동조합 또는 ‘근로자의 과반수를 대표하는 자’로 정의되어 있다. 여기에서 노동조합의 근로자대표성 문제, 노동조합의 단체협약과 ‘근로자의 과반수를 대표하는 자’의 결정 간 효력의 문제, 근로자대표를 활성화하기 위한 방안으로 노동조합을 활성화할 것인가 아닌가에 대한 의견차 등이 발생한다. 비록 출발이 다소 다르기는 했지만 근로자대표제도에 대한 고민은 일본과 같은 국면에 도달하는 모습을 보이는 것이다.

그런데 법은 왜 이러한 근로자대표제도를 규정한 것일까? 현행 법상 근로자대표가 하는 역할은 근로조건 등에 대한 집단적 의사결정이다. 개별적 근로자와의 개별적 노동관계에 있어서도 근로기준법 등은 집단적 의사결정을 요구하고 있는데, 그 이유는 무엇일까? 그리고 그 이유를 찾을 수 있다면 근로자대표는 누구이며 어떠한 것이어야 하는 것일까? 이 글에서는 이러한 질문에 대한 답을 찾아보고자 한다.

## II. 근로자대표는 왜 필요한가?

서론에서 말한 대로 현행 법상 근로자대표는 집단적 의사결정역을 담당한다. 집단적 의사결정역을 담당하는 주체로 가장 익숙한 것은 노동조합이다. 그러나 현재의 법제도상 존재하고 있는 집단적 의사결정시스템은 적잖게 혼란스럽다. 노동조합이라는 근로자들의 자치적 단결기구가 있는가 하면, 근로기준법 등에서도 같은 ‘근로자의 과반수를 대표하는 자’가 있고, 또 「근로자의 참여 및 협력 증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’)에서는 일정 규모 이상의 사업체에 노사협의회를 두도록 함으로써 집단적 의사결정 기능을 부여하고 있다. 이렇듯 법에서 집단적 의사결정시스템이 요구되는 이유는 무엇일까?

‘근로자의 과반수를 대표하는 자’의 경우, 서론에서 추측한 바와 같이, 경영상 해고제도 등을 법제화하면서 과반수 노동조합이 존재하지 않을 때 복수의 근로자들과 사용자가 협의할 수 있는 방법을 모색하는 과정에서 탄생한 것이라고 생각할 수 있다.

노사협의의 주체로서 노사협의회가 있기는 했다. 노사협의회는 1963년 노동조합법 내 규정되었다가 1980년 노사협의회법으로 독립된 후 1996년 ‘근로자참여 및 협력증진에 관한 법률’(이하 근참법)로 법 명칭이 변경되면서 현행과 같은 제도로 정착되었는데, 노사협의회제도를 고안한 것은 투쟁적 노사관계의 지양을 의도하면서 그것에 대한 반대급부

---

로조건 결정법리 - 근로자대표와 서면합의를 중심으로, 한국노동연구원, p.182 참조. 이것은 근로자대표에 대한 개념적 접근의 오류를 인정한 것이라기보다는, 현행 법 해석상의 오류였음을 의미하는 것으로 보인다.

로서 생성된 것이라고 평가되기도 한다.<sup>6)</sup> 실제 노사협의회법의 발전사를 살펴보면, 1963년 노동조합법은 노사협회의 대표자가 단체교섭의 대표권을 위임받은 것으로 간주한다는 규정을 두고 있었다(제33조 제4항). 이 조항은 1973년 노동조합법 개정 시 삭제되기는 했지만 여전히 노사협회의 협의사항을 단체협약 범위 내의 생산·교육·훈련·작업환경·불만처리·협회의 운영 등의 것으로 제한함으로써 노사협회가 노동조합의 역할을 일부 대체할 수 있는 것으로 설정하였던 듯하다. 물론 이러한 혼동은 1980년 노사협의회법 제정을 통해 사라졌고, 현행 근참법은 제5조에서 “노동조합의 단체교섭이나 그 밖의 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 아니한다”고 규정하고 있다.<sup>7)</sup> ‘근로자의 과반수를 대표하는 자’에 대한 법의 접근이나 노사협의회에 대한 법의 접근을 살펴보았을 때 집단적 의사결정을 위한 가장 기본적 주체는 노동조합이다. 일정한 자격(즉 과반수의 조직)을 갖춘 노동조합이 존재하지 않거나 노동조합의 활동 범위 밖의 영역에서 ‘근로자의 과반수를 대표하는 자’나 노사협의회는 집단적 의사결정의 주체로서 의미를 부여받을 수 있다. 그러나 노사협의회는 근로자대표가 될 수 없다. 근로자대표는 말 그대로 근로자를 대표하는 자이어야 하기 때문이다. 그러므로 노사협의회는 집단적 의사결정시스템에서의 한 축을 담당할 수는 있지만, 근로자대표는 아니다.

그런데 위와 같이 노동조합 등에 의한 집단적 의사결정시스템을 제도적으로 규정하고 있는 이유는 무엇일까? 그것은 개별적 근로자와 사용자의 관계에서 근로조건 통일성 유지 등을 위한 근로자들의 집단적 의사결정이 필요하기 때문이라고 생각하지 않을 수 없다. 그러나 집단적 의사결정이 반드시 근로조건 통일성 유지만을 위해 필요한 것은 아니다. 어떤 경우에는 근로조건 통일성을 유지하기 위한 수단으로 근로자대표를 요구하기도 하겠지만(예컨대 근로자의 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 보상휴가를 주는 것과 같이), 다른 경우에는 근로자 집단에 영향을 미치게 될 사항에 대하여 근로자들이 직접 참여할 수 있도록 하기 위해 근로자대표를 요구하기도 한다(예컨대 경영상 해고 시 사용자에게 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 대하여 협의를 요구하는 것과 같이). 이러한 역할을 담당하기 위한 근로자대표제도는 노동조합을 기본으로 하지만, 노동조합만으로는 근로자들의 집단적 의사결정을 대표할 주체가 충분하지 않다.

고용노동부에서 2013년 발표한 노동조합 조직현황 자료를 살펴보면,<sup>8)</sup> 2013년도 노동조합 조직률은 10.3%이다. 조직대상 근로자 1,700만 명 중 약 170만 명이 노동조합에 가

6) 김형배(2008), 『노동법』, 박영사, p.992.

7) 유경준·박은정(2012), 『노동조합과 근로자대표시스템에 관한 연구』, 『산업관계연구』 22(1), 한국노사관계학회, p.2.

8) 고용노동부 2014년 10월 30일 보도자료.

입하고 있는 것이다. 노동조합 조직률은 근 10년간 큰 변화 없이 유지되고 있다. 2010년 조직률이 9.8%로 하락하기는 하였지만 이후 다시 회복세를 보여(복수노조의 허용 등으로 인한 것이라고 분석되고 있는 듯하다) 예년의 수준을 유지하게 된 것이다. 단체협약의 효력확장제도에 의하여 단체협약의 적용을 받는 근로자 비율은 조직률보다 높겠지만, 그 조직률이 10.3%에 불과하다는 점은, 근로자들의 집단적 의사결정이 필요할 때 그 대표자를 노동조합으로만 국한시킬 수 있겠는가에 대한 의문을 갖게 한다. 그리고 이 의문은 비정규직 근로자들을 고려했을 때 더 커질 수밖에 없다.

물론 노동조합의 조직률이 곧 노동조합의 영향력을 의미하는 것으로 이해하기는 어렵다. 노동경제학 분야의 많은 연구에서 다루고 있듯, 노동조합이 갖고 있는 분명한 경제적 효과(임금상승효과나 고용효과)와 같이 눈에 보이고 측정할 수 있는 가시적 효과 이외에도, 노동조합이 갖고 있는 보이지 않는 효과(예를 들어 노동조합의 존재를 마땅하게 여기지 않는 사용자가 노동조합의 결성 자체를 차단하기 위하여 근로자들에게 부여하는 높은 근로조건, 강성노동조합이 존재하는 사업장의 임금교섭 결과가 다른 사업장에 미치는 영향과 같은 것들)도 존재함이 분명할 것이기 때문이다.<sup>9)</sup> 또한 노동조합은 집단적 노동관계의 주체로서 단체교섭 과정을 거쳐 단체협약 체결을 통해 집단적 근로조건이 결정되는데, 노동조합의 영향력이 어느 정도인가에 대한 논란은 차치하고, 근로자들의 집단적 목소리가 필요함에도 노동조합의 낮은 조직률로 인해 근로자들이 집단적 목소리를 낼 수 없는 경우에 대한 일정한 입법정책적 고려가 필요하다.<sup>10)</sup> 그래서 ‘근로자의 과반수를 대표하는 자’와 같은 노동조합 이외의 집단적 의사결정역을 담당할 주체가 필요한 것이다.

### Ⅲ. 근로자대표의 모습

위에서와 같이 현행 법상 근로자대표제도는 노동조합을 기본으로 하여 ‘과반수 근로자를 대표하는 자’로 설정되어 있지만, 그럼에도 불구하고 구체적으로 ‘과반수 근로자를 대표하는 자’가 누구인지, 그 선출은 어떤 방식이어야 하는지, 또 예를 들어 ‘과반수 근로자

9) 김윤호(2007), 『비정규직 고용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 합리성 가설과 비합리성 가설의 검증』, 『노동정책연구』 7(4), 한국노동연구원. 자료를 인용하여 이러한 취지를 설명하고 있는 홍민기(2012), 『비정규 근로와 간접고용의 사용이 기업의 생산성과 이윤에 미치는 영향』, 『경제발전연구』, 18(1), 한국경제발전학회, p.23 참조.

10) 박은정(2013), 『우리나라 근로자대표시스템의 평가와 모색』, 유경준 편, 『노동조합의 경제적 효과와 근로자대표권 연구』, 한국개발연구원, p.119.

를 대표하는 자'가 3개월 단위 탄력적 근로시간제에 관한 의사결정을 하였을 때 그 결정의 효력은 무엇인지 등과 같은 여러 가지 문제들이 잇따른다. 그러나 법은 여기에 대하여 어떤 해답도 주지 않고 있다.

위와 같은 문제는 현행 법상 근로자대표의 성질 때문이다. 현행 법상 근로자대표는 상시적·고정적 조직이 아닌, 일시적·임시적 조직에 불과하다.<sup>11)</sup> 과반수 노동조합이 존재하여 노동조합이 근로자대표로서의 역할을 하게 되는 경우라 할지라도, 그것은 해당 노동조합이 근로자대표의 역할을 부여받은 시점에서 과반수성을 지니게 됨으로 인하여 발생하는 우연한 결과이다. 현행 법상 정해진 개별적 노동관계에서 근로자대표로서의 역할 자체가 노동조합 본연의 임무는 아닌 것이다. 근로자대표의 경우에는 법에 의하여 부여된 근로자대표의 역할이 필요하게 되는 시점에서 과반수 근로자의 대표로서 활동을 할 수 있을 뿐, 그 근로자대표가 해당 사업 또는 사업장의 항시적 근로자대표가 될 수도 없다. 그러므로 근로자대표는 법이 정하고 있는 역할에 따른 서면합의나 동의 또는 의견청취 시점에 “근로자다수의 의사를 체결함에 불과”<sup>12)</sup>한 조직이라고도 말할 수 있다.

따라서 여러 학자들은 현행 법상의 근로자대표제도를 기본으로 하여 나름대로의 방식으로 근로자대표에 대한 개선방향을 제안하며 근로자대표의 모습에 대하여 고민한다. 예컨대, 2010년 이철수 교수는 “통일적인 중업원대표시스템 정립을 위한 소고”라는 제목의 논문에서 현행 근로자대표제도가 나아가야 할 방향으로서 현행 법제도의 틀을 전제한 상설적 “사업장 협의회”를 주장하였다.<sup>13)</sup> 이철수 교수의 “사업장 협의회”는 과반수 노동조합이 없는 모든 사업장(노동조합 자체가 아예 존재하지 않는 경우를 포함하여)에 근로자대표제도와 노사협의회제도의 특징과 내용을 취한 것이라고 할 수 있다. 기본적으로 근로자대표제도를 입법적으로 정비해나가면서, 노사협의회 근로자위원의 선출방식이나 노사협의회 역할 등을 받아들이는 제도적 모색이다. 이철수 교수의 “사업장 협의회”는 과반수 노동조합이 존재하는 경우까지를 포괄하지 않는다. 과반수 노동조합은 현행 법상 매우 포괄적인 (과반수)근로자대표권을 획득하고 있기 때문에, 현행 법의 틀을 전제하는 이 논의에서 과반수 노동조합을 포섭하는 것은 노동조합의 권리를 침해하는 것이기 때문이다. 다만, “현행 법의 틀을 전제한다는 것을 설정하고 있기 때문에 노동조합을 제외시켜 두어야 하기는 하지만, 그러나 원리적으로 과반수노조라 하여 왜 비조합원의 발언권을 봉쇄해야 하는지에 대해 정당화 근거가 필요하고, 과반수의 여부는 변동적이고 우연적인 사실이라 제도의 안정적 운영을 위해 입법기술상 어려움이 따르기 때문에, 장기적

11) 위의 논문, p.119.

12) 김인재(1999), 『근로기준법상 근로자대표의 법적 지위』, 『노동법연구』 제8호, 서울대학교 노동법연구회, p.245.

13) 구체적인 내용은 이철수(2011), 『통일적인 중업원대표시스템 정립을 위한 소고』, 『산업관계연구』 21(1), 한국노사관계학회, p.29 이하 참조.

으로는 과반수 여부에 관계없이 통일적인 종업원대표시스템을 모색할 필요가 있을 것이다”고 설명한다.<sup>14)</sup> 그리고 노동조합 이외의 근로자대표의 민주성 등에 대한 문제를 해결하기 위하여, 근로자대표에게는 ① 근로자 측 대표의 근로자 과반수 지지의 획득, ② 선출 절차의 민주성, ③ 임기의 제한, ④ 근로자 측 대표로 선출된 이후라도 근로자 측 대표로서 자격이 부적절함을 주장할 수 있는 통로가 마련되어야 할 것, ⑤ 사용자의 부당한 간섭을 배제할 수 있는 방법을 마련할 것을 요구하고 있다.

한편 김훈 박사와 박종희 교수도 그 공동연구에서 유사한 문제를 제기하면서 장기적으로 저하 추세에 있는 노조 조직률이 고용형태의 다양화 현상과 맞물려 노동시장에서 어떤 문제를 노정하고 있는지, 집단적 근로조건 결정시스템의 기능이 어떻게 저하되고 있는지를 확인하고, 근로자대표제도로서의 종업원대표제를 어떻게 ‘법·제도적’으로 재정비 내지 재구축할 것인지에 대하여 모색한 바 있다.<sup>15)</sup> 여기에서 김훈 박사와 박종희 교수는 근로자대표제도로서의 종업원대표제는 ① 조직 주체 내지 범위와 관련하여 노동조합과는 달리 당해 사업(장) 단위의 전체 종업원을 대상으로 하는 조직체를 전제할 것, ② 이러한 종업원대표기구는 근로자들이 자주적으로 결성하는 자발적이며 임의적인 결사체인 노동조합과는 달리 법률에 의해 일정 규모 이상의 사업(장)에 설립이 강제되는 강제설립주의에 기초한 기구이어야 할 것, ③ 현행 노동관계법상 다양한 종업원대표제를 통합하여 현행 노사협의회를 축으로 일원적으로 구축되는 것이 바람직하다는 것, ④ 종업원대표기구는 필요한 경우에는 대등성을 원칙으로 하는 근로조건 결정 주체로서의 역할도 대체적으로 수행할 수 있는 지위를 가질 수 있어야 할 것, ⑤ 종업원대표제를 설치·운영하고자 할 경우 그 운영체계는 노사가 함께 참여하는 현행 노사협의회 방식을 그대로 유지하는 것이 바람직하다는 것, ⑥ 종업원대표가 당해 사업(장)에서 근로를 제공하는 ‘노동’을 대표하는 지위에 선다면 비록 형식적으로 소속은 달리한다 하더라도 당해 사업(장)에서 전적으로 노무 제공이 이루어지는 근로자(=파견근로자, 사내하청근로자)들도 다 함께 이해관계 당사자 범주에 포함시키는 종업원대표제 형태가 바람직하다는 것, ⑦ 집단적 자치를 협약자치와 종업원대표제를 중심으로 하는 이원적 체계로 편제하여 노사관계에 또 다른 질서형성 기능을 부여할 필요가 있을 것 등을 말하였다. 그리고 위와 같이 집단적 자치를 협약자치와 종업원대표제로 이원화하면서, 단체교섭의 대상을 협의의 근로조건으로 국한하고, 근로조건 이외의 것들(경영·인사 사항을 포함하여)에 대해서는 종업원대표제가 협상할 수 있도록 포섭할 수 있는 여지를 만들어 줄 필요가 있다고 말하고 있다. 즉 노조를 축으로 하는 협약자치는 전통적인 협의의 근로조건으로 한정시켜 단

14) 위의 논문, p.30.

15) 김훈·박종희(2011), 『종업원대표제 재구축의 필요성과 기본 방향』, 『산업관계연구』 21(2), 한국노사관계학회, p.24 이하.



체교섭의 부담을 줄여줌과 동시에 불필요한 갈등의 여지를 줄여 집단적 노사관계의 안정화를 도모하고, 경영·인사적 사항이나 기타 새로운 노사간의 집단적 이슈가 등장할 경우 이를 흡수하여 종업원대표기구에 의해 갈등을 자치적으로 해결하고, 공정하고 합리적인 사업장 질서를 형성해 나갈 수 있는 방향으로 노사관계 시스템이 재정비되어야 한다는 것이다.<sup>16)</sup>

위와 같은 연구들이 제시하는 일정한 방향은 언제나 노동조합에 근로자대표성을 기대하기는 다소 어려운 상황이 되었다는 점, 이에 기초하여 근로자들을 집단적으로 대표할 수 있는 일정한 형태의 근로자대표(사업장협의회, 종업원대표 등 그 이름을 막론하고)가 요구된다는 점, 이 근로자대표는 노동조합과 같은 자발적 조직이 아니라 법정 조직 형태이어야 할 것이라는 점, 그리고 어떤 형식으로든(새로운 노사자치규범이라고 보든, 단체협약이라고 보든) 일정한 규범력을 부여받을 수 있는 근로조건의 결정에 관한 능력을 가질 수 있어야 할 것이라는 점 등이다.

위와 같은 사업장협의회제도나 종업원대표제도 등은 모두 노동조합 이외의 별개 근로자대표 조직을 구상한 것이다. 그런데 반드시 새로운 근로자대표제도에 대한 모색이 필요한가? 그것을 반드시 법으로 규정할 필요가 있는 것인가? ‘과반수 근로자를 대표하는 자’에 대한 법규범이 부족하고, 이에 대한 보완 내지 수정이 필요하다면 노동조합에게 좀 더 확대된 개별적 노동관계에서의 근로자대표로서의 지위를 보장할 수는 없는 것인가?

이러한 질문에 대해서는 우리나라 근로자대표제도의 원형이라고 언급했던 일본에서도 이미 오랜 기간에 걸쳐 논쟁이 된 바 있다. 즉 과반수근로자대표와 관련된 입법적 불비와 해석상의 충돌 등에 대한 해결방안으로서 종래부터 일본에서는 근로자대표제도를 법적으로 정비하자는 입법론과, 근로자대표제도가 법제화될 경우 노사자치의 원리를 뒤흔들 우려가 있다는 관점에 따라 입법론에 반대하는 견해들이 존재했다.<sup>17)</sup> 이 가운데 毛塚勝利(けづか・かつとし) 교수는 “기업 또는 사업소에 고용된 근로자인 종업원이 스스로 선출한 대표자의 활동을 통하여 스스로의 근로조건을 중심으로 한 노동생활과 관련된 사항의 결정에 관여하는 제도”라고 근로자대표를 정의내리면서, “근로자대표라고 할 수 있기 위해서는 ① 근로자대표가 근로자의 선출에 의한 것일 것, ② 대표자가 근로자집단의 대표기관일 것, ③ 근로자의 대표가 이익을 대표하기 위한 수단, 다시 말해 근로조건에 대한 규제권 내지 발언권을 갖고 있을 것, 이외에 부수적 요소라고 생각되지만, ④ 대표의 활동에 맞는 재정적 기반 등 활동보장이 있을 것, ⑤ 근로조건의 규제방법 여하에 따라 분쟁 해결의 수단을 가질 것 등”을 요구하였다.<sup>18)</sup> 그런데 노동조합이라는 근로자대표조직이

16) 위의 논문, p.43.

17) 일본의 논의에 대한 보다 상세한 내용들은 박은정(2010), p.111 이하를 참조.

18) 毛塚勝利(1992), 『わが国における従業員代表法制の課題 - 過半数労働者代表制度の法的整備のため

존재하고 있음에도 불구하고, 서구유럽국가 등에서 노동조합 이외의 근로자대표를 필요로 하는 이유가 무엇인가라는 질문을 毛塚 교수는 던진다. 그리고 이에 대한 답으로서, 첫째 기업 내 근로조건규제에 대한 필요성의 증대에 노동조합이 효율적으로 대응할 수 없다는 점, 둘째 사용자의 입장에서 노동조합 이외의 근로자대표는 기업 내 노사관계의 안정화 내지 분쟁을 줄여주는 기능을 기대할 수 있고, 아울러 기업의 근로조건규제를 일원화시킬 수 있다는 점, 셋째 근로조건에 대한 탄력적 규제를 도모할 수 있다는 점 등을 들고 있다. 그러면서 毛塚 교수는 과반수근로자대표제도의 정비를 위하여 다음과 같은 세 가지 형태의 모델을 제시한다. 그 첫째는 개별대표방식(개별적인 안전마다 대표하는 현행 제도를 유지), 둘째는 포괄대표기관방식(포괄적인 권한을 갖는 상설적인 근로자위원회 방식), 셋째는 일부대표방식(과반수근로자대표가 근로조건에 실질적이고 항상적으로 관여하지 않을 수 없는 문제에 국한하여 설치되는 전문위원회 방식)이다.

그런데 사실 이와 같은 이유들은, 일본이 근로자대표제도를 노동기준법에 도입하고 확대시킨 것에 대한 설명이 되지 않는 못한다. 毛塚 교수가 설명하고 있는 바와 같이, 기업별 노동조합체제 아래에서는 다른 어떤 조직보다 노동조합이 기업 내 근로조건 결정에 대한 필요성에 가장 효율적으로 대응할 수 있고(따라서 이러한 이유는 노동조합이 존재하지 않는 사업장에서만 국한적으로 이용될 수 있는 근로자대표제도를 도출해 낼 수밖에 없다), 노동조합과의 관계 하에서 단체교섭을 통해 사용자는 얼마든지 원만하고 평화로운 노사관계를 전개해나갈 것을 기대할 수 있기 때문이다(대부분의 단체협약에서 노사분쟁 해결방법을 적극적으로 모색하고 있다는 점 등을 감안해 보더라도 이와 같이 말할 수 있다). 근로조건에 대한 탄력적 규제 또한 단체협약을 통해 기대해 볼 수 있다(노사협정이 사용자에게 의한 무작위적인 근로조건형성권을 주는 것이 아니라 과반수근로자대표 등과의 협의를 통한 제한적인 근로조건형성가능성을 열어 줄 뿐이라는 것을 인정할 수 있다면 말이다). 그러므로 위에서 든 세 가지 정도의 원인들은 일본의 노사관계 하에서 근로자대표제도의 도입과 확산을 설명할 수 없고, 이에 대하여 毛塚 교수는 일본이 근로자대표제도를 필요로 하는 진정한 이유를 “노동조합이 질적으로 근로자의 대표성을 상실하고 있다”는 것에 있다고 보고 있다.<sup>19)</sup>

반면 大内伸哉(おおうち・しんや) 교수는 근로자대표제도를 입법적으로 정비하는 방향에 대하여 소극적인 견해를 드러낸 바 있다.<sup>20)</sup> 大内 교수는 노동조합중심적 사고 가운데 “노사협력적인 과반수근로자대표가 법률로 제도화되어 버리면 노사대항적인 노동조합의 저해요인이 될 위험이 있을 것이다. 쟁의권 등의 강력한 대항수단을 갖지 않는 과반

의檢討課題』, 『日本労働法學會誌』 第79號, 日本労働法學會, pp.129~157.

19) 위의 논문, p.139.

20) 大内伸哉(2007), 『労働者代表法制に関する研究』, 有斐閣, p.98 이하.

수근로자대표가 노동조합을 대신하게 되면, 결국 근로자를 위한 것이 아니다”고 말한다. 따라서 노동조합을 활성화시키는 방향이 바람직하고 그것을 위해 근로자가 노동조합에 관하여 자유로운 선택을 하는 것을 저해하는 법적인 장애나 사실상의 장애를 제거해야 하기는 하지만, 大内 교수는 다른 어떤 것보다도 근로자의 의사를 중시하는 견해를 보인다. 이 견해에서 노동조합은 온전한 임의단체이고, 전체 근로자를 대표하여 활동한다는 것이 불가능하다. 이러한 관점에서 바라본 과반수근로자대표는 전체 근로자를 대표하는 것이 아니라 단지 당해 사업장의 다수의 의견을 전달하는 의미에 불과한 것이다.<sup>21)</sup> 그러므로 일본 노동기준법에서 규정하고 있는 바와 같은 과반수근로자대표를 포함한 근로자대표의 노사협정을 통하여 정한 집단적 근로조건이 해당 사업장의 전체 근로자의 근로조건을 결정할 수 있는 정통성을 갖기 위해서는 적어도 과반수의 지지가 진정으로 존재할 것이 필요하고, “근로자대표가 근로자의 의견을 스스로 청취하여 그 다수파의 의견을 확인하고 이를 표명하고 있는 경우, 과반수의 근로자로부터의 위임을 받아 의견을 표명하고 있는 경우 또는 당해 사업장에서 민주적인 과반수대표자선출절차를 두고 있고 그 절차에 따라 선출된 경우”가 그러한 경우이다.<sup>22)</sup>

위와 같이 근로자대표제도에 대한 의견이 대립되는 가운데, 일본은 2005년 今後の労働契約法制の在り方に関する研究会(이하, 연구회)의 보고서를 출간하였다. 이 보고서에서는 근로자대표제도를 정비하기 위해 “노사위원회제도”의 법제화를 주장하고 있는데, 이 보고서에서는 과반수노동조합과 근로자의 과반수를 대표하는 자로 구성된 근로자대표제도는 ① 과반수노동조합이 없는 경우, 한 사람의 대표자가 사업장의 전 근로자를 대표하게 되는데, 취업형태나 가치관이 다양하고 근로자의 균질성이 낮아지는 가운데 한 사람의 대표자가 당해 사업장 전체의 근로자의 이익을 대표하는 것은 곤란하다는 점, ② 과반수근로자대표는 노동기준법에서 규정하는 협정체결 등을 할 자를 선출하는 것을 밝히고 실시되는 절차에 따라 선출되기 때문에 상설적이지 않고, 필요할 때마다 선출되는 것이 원칙이므로, 예를 들어 시간외근로에 관한 협정을 체결한 과반수근로자대표가 있다고 하더라도 당해 대표자가 그 사업장에서 시간외근로의 실제의 운용을 확인하는 것 등은 기대하기 어렵다는 점과 같은 문제가 있다고 지적하고 있다. 이것은 근로자대표의 대표성과 상설성의 문제를 지적한 것이다. 이러한 문제를 극복하기 위한 노사위원회는 투명한 선출절차, 공정한 대표성, 임기제와 같은 요건을 갖출 것을 요구하고 있다.

위 연구회의 노사위원회는 노동조합을 보완하는 성격을 갖는 것으로 보인다. 즉 “노동조합의 조직률이 저하되고, 집단적인 근로조건결정시스템의 기능이 상대적으로 저하되고 있는 가운데, 근로자와 사용자 간에 정보의 질 및 양의 격차와 교섭력의 격차를 시정

21) 위의 책, p.182.

22) 위의 책, p.190.

하여 근로자와 사용자가 실질적으로 대등한 입장에서 결정을 하는 것을 확보하기 위해서는 근로자가 집단적으로 사용자와의 교섭, 협의 등을 할 수 있는 장이 존재하는 것이 필요하다. 노동조합이 존재하는 경우에는 당연히 당해 노동조합이 그러한 역할을 담당하게 되지만, 노동조합이 존재하지 않는 경우에도 근로자의 교섭력을 보다 높이기 위한 방책을 검토할 필요가 있"고, "과반수노동조합이 있는 사업장이라도 노사가 대등한 입장에서 근로조건에 대하여 상시적으로 협의할 수 있도록 하는 것은 의미가 있기 때문에, 과반수 노동조합이 존재하는 경우에도 그 기능을 저해하지 않는 형태의 노사위원회 설치에 인정할 수 있다고 생각"하는 것이다.

위와 같은 일본의 논의에 비추어 볼 때 우리나라 학자들의 근로자대표제도에 대한 논의는 주로 적극적 입법론을 취하고 있는 것으로 보인다. 차이가 있는 부분은 노동조합 병존형 근로자대표제인지 여부이다.

여기에서 필자는 제도적 정비방안을 모색할 때의 근로자대표제는 노동조합 병존형보다는 포함형이 옳다고 생각한다. 즉 노동조합이 근로자대표로서 사실상 활동할 수 있는 가능성을 열어둔 채, 현행과 같이 과반수 노동조합 또는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 같은 병존형 체제를 지양하고 독립적 근로자대표제를 지향하는 것이다. 독립적 근로자대표제가 설정되면 누군가는 근로자대표가 되어 집단적 의사결정역을 수행할 것인데, 이때 근로자들의 자발적 의사에 의하여 선출된 근로자대표가 노동조합의 대표자일 수 있다. 그러나 근로자들이 노동조합 이외의 근로자대표를 선출하고자 한다면 그 의사를 존중하여 새로운 근로자대표를 선출할 수 있도록 하는 것이다. 근로자대표의 모습을 이와 같이 설정할 경우, 근로자대표성을 획득하기 위한 조건과 절차의 문제가 남는다.

#### IV. 근로자대표의 조건과 선출절차 등<sup>23)</sup>

(1) 우선, 근로자대표가 근로자들의 대표성을 획득한다는 것은 곧 근로자대표로 선출된 자(혹은 기구)가 피대표자를 위해 행동할 수 있는 권리를 획득한다는 것이고, 근로자대표의 행위가 피대표자의 행위로 간주될 수 있음을 의미하는 것이다. 법적 의미에서 대표란, 그 대표의 행위가 곧 피대표자들의 행위와 같은 효과를 발생시킴을 의미하는 것이기 때문이다. 예를 들어, 근로기준법 제51조에서 근로자대표가 단력적 근로시간의 운용방법에 대하여 사용자와 서면합의를 하게 되면, 그 서면합의에 개별 근로자들이 직접 참여하지

23) 주로 박은정(2013), p.143 이하의 내용을 재구성.

않았더라도 개별 근로자들은 서면합의의 구속을 받게 되는 것이다. 집단적 대표의 행위가 피대표자들의 권리와 의무를 형성시킬 수 있는 정당성이 부여될 때, 그 대표는 대표로서의 자격을 취득할 수 있다 할 것이다.

노동조합의 근로자대표성은 조직력으로 취득된다. 노동조합의 조직률이 그것을 말해 줄 것이다. 그러나 노동조합 이외의 근로자대표기구를 예정할 때 그것의 대표성은 아마도 법이 담보해야 할 것이다. 근로기준법상 근로자대표와 같이, 일정한 조건을 충족했을 때 노동조합 이외의 근로자대표는 대표성을 취득하게 될 것이다.

하나의 사업 또는 사업장과 같이 조직범위가 어느 정도 분명한 단위에서 근로자대표의 대표성은 확인하기 어렵지 않을 수 있다. 그러나 그 범위를 넘어서는 경우에는 어떻게 할 것인가? 복수의 사업 또는 사업장의 근로자대표, 직종이나 산업 혹은 지역 단위에서의 근로자대표, 나아가 전국 단위의 근로자대표의 대표성은 어떻게 확인하고 담보할 것인가? 이것은 법이 할 일이다. 근로자대표가 하나의 사업 또는 사업장 안에서만이 아니라 중층적으로, 즉 전국-산업-직장에서 대표성을 취득할 수 있도록 근로자대표의 선정 기준과 절차, 권리와 의무를 규정해야 할 것이다.

한편 대표성을 취득할 때 가장 중요한 것은 근로자대표 선정의 공정성과 민주성이다. 근로자대표를 구상하는 것은 근로자들의 집단적 이익을 대변하기 위한 것이므로, 근로자의 이익을 대표할 수 있는 충분한 공정성과 민주성이 근로자대표성의 취득 과정에서 담보되어야 한다. 그리고 이를 위한 절차적 정의는 엄격하게 요구되어야 한다. 이를 위해 毛塚勝利(けづか・かつとし) 교수가 말한 근로자대표의 요건, 즉 ① 근로자대표가 근로자의 선출에 의한 것일 것, ② 대표자가 근로자집단의 대표기관일 것, ③ 근로자의 대표가 이익을 대표하기 위한 수단, 다시 말해 근로조건에 대한 규제권 내지 발언권을 갖고 있을 것, 이외에 부수적 요소라고 생각되지만, ④ 대표의 활동에 맞는 재정적 기반 등 활동보장이 있을 것, ⑤ 근로조건에 대한 규제방법 여하에 따라 분쟁해결의 수단을 가질 것 등을 제도적으로 보장해야 할 것이다.

(2) 기업별 노동조합이 주를 이루는 우리나라에서 근로자대표를 고민할 때에도 가장 먼저 떠오르는 조직단위는 기업별 단위이다. 그러나 익숙하지 않을 뿐, 예컨대 전국 단위의 근로자대표도 사실은 존재한다. 매년 4~5월이면 그 다음 해의 최저임금을 결정하기 위해 최저임금법에 기초하여 최저임금위원회가 설치된다. 이때 최저임금위원회에는 근로자를 대표하는 위원, 사용자를 대표하는 위원, 공익을 대표하는 위원 각각 9명이 참석하게 되는데, 이때 ‘근로자를 대표하는 위원’은 사실상 우리나라 전체 근로자들의 최저임금이라는 매우 중요한 이익을 대표하게 된다.

그런데 근로자들의 최저임금이라는 이익을 대표하는 위원은 총연합단체인 노동조합에

서 추천한 사람 중에서 고용노동부 장관이 제청한 사람을 대통령이 임명한다(최저임금법 시행령 제12조). 총연합단체인 노동조합에서 추천한 사람 중에서 “고용노동부 장관이 제청한 사람”이 최저임금을 결정하기 위한 근로자대표가 되는 셈이다. 이것이 과연 합리적인지 의문이다.

경제사회발전노사정위원회(이하, 노사정위원회)는 위원장 및 상임위원 각 1인과 근로자·사용자·정부 및 공익을 대표하는 위원 각 2인으로 구성되는데, 여기에서의 근로자대표는 전국 규모의 노동단체 대표자 중에서 대통령이 위촉한다(경제사회발전노사정위원회법 제4조 제1항 및 제2항). 근래 노사정위원회의 역할이 상당히 축소되어 있기는 하지만, 1999년 법적으로 근거를 갖게 된 노사정위원회(당시 법률 명칭은 「노사정위원회의 설치 및 운영 등에 관한 법률」이었다. 이 법은 1998년에 제정된 ‘노사정위원회규정’에 따라 설치된 노사정위원회에 법적 지위를 부여한 것이다)의 정치·사회·역사적 의미를 고려하면 매우 중요한 의미를 갖는다. 노사정위원회는 “근로자의 고용안정과 근로조건 등에 관한 노동정책 및 이에 중대한 영향을 미치는 산업·경제 및 사회정책에 관한 사항”(경제사회발전노사정위원회법 제3조 제2항 제1호) 등에 대한 협의권을 갖고 있다. ‘협의권’이라고는 하지만 노사정위원회가 처음 조직된 이후 노동관계법제에 미친 영향과 사회적 대화 측면에서 갖는 역할을 고려하면 이는 단순한 협의에 지나지 않는다는 것은 주지의 사실이다. 노사정위원회는 사실상 전국 단위의 근로자대표가 참여하여 우리나라 근로자 전체의 목소리를 대표할 수 있는 장이라고 할 것이다. 그러므로 이 노사정위원회에서 근로자대표로 위촉되는 ‘전국 규모의 노동단체 대표자’는 명실상부한 전국 단위의 근로자대표라고 말할 수 있지 않을까 생각된다.

이와 같이 현재에도 사실상 의미를 갖고 있는 여러 차원에서의 근로자대표들을 조직적으로 묶어, 통합적인 근로자대표시스템을 구성해야 할 것이다. 근로자대표는 각 기업별, 직종별, 산업별, 지역별 그리고 전국 단위에서, 즉 위에서부터 아래까지 전체를 관통할 수 있는 중층적 구조의 근로자대표제도가 만들어져야 할 것이다.

(3) 근로자대표는 어떤 일을 하는가? 이 질문에 대한 답은 간단하다. 근로자를 대표하는 것을 한다. 근로자를 대표한다는 것은 근로자의 이익을 대표한다는 것이며, 근로자의 이익이란 단순한 경제적 이익만을 의미하는 것이 아니라 근로자의 사회적 이익, 나아가 정치적 이익까지도 대표함을 의미할 것이다. 위에서 논의한 바와 같이 노동조합 이외의 근로자대표제도를 모색하는 것은 근로자들의 집단적 의사를 형성할 수 있는 방법을 위함이다. 그러므로 근로자대표의 역할은 근로자의 이익을 대표하는 것임은 구태여 말하지 않아도 당연하다.

그러나 사실 근로자대표가 일정한 범위에서 근로자를 대표할 수 있도록 하는 것은 법·

제도 기반과 함께 노사의 수용이 아닐까 생각한다. 여러 단위와 수준에서 근로자를 대표 하도록 해야 할 근로자대표가 노사로부터 수용되지 못한다면, 법·제도적 뒷받침이 된다 하더라도 대표로서의 실질을 취득할 수 없을 것이기 때문이다. 노사협의회가 제대로 운용되기만 하였다면 사실 근로자대표제도에 대한 지금의 모색을 굳이 할 필요가 없었을지도 모르겠다. 그러나 노사협의회가 제대로 기능하지 못하였고, 노사협의회가 갖는 법·제도적 기반에도 불구하고 그것이 노사 모두에 수용되지 못함으로써 노사협의회는 근로자 대표로서의 실질을 갖지 못하게 되었다고 말할 수 있다. 또 노사협의회가 제대로 기능하지 못하게 된 배경에는, 노동조합과의 편치 못한 관계도 일정 부분 있지 않을까 조심스럽게 추측해 본다.

그러므로 근로자대표가 근로자대표로서의 실질적인 활동을 하고, 그 활동의 결과가 일정한 규범력을 가질 수 있도록 하기 위해서는 근로자대표에 대한 수용이 가장 중요한 문제라고 생각하고, 그러기 위해서는 근로자대표의 필요성에 대한 노사 모두의 공감대 형성이 이루어져야 할 것이다.

## V. 결론

이상에서 근로자대표에 대한 몇 가지 생각을 풀어 놓았다. 근로자대표제도에 대한 논의는 꾸준하기는 하지만 한 번도 불붙지는 않았다는 느낌을 받는다. 이번을 기회로 근로자대표제도에 대한 논의가 활성화되면서, 제도론적 차원에서 근로자대표의 모습과 자격, 역할 등에 대한 구체적 방향이 다양한 시각으로 접근되기를 바란다. **KLI**