

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 (약칭: 근로자참여법)

[시행 2022. 12. 11.] [법률 제18927호, 2022. 6. 10., 일부개정]

제1장 총칙

- 제1조(목적)
- 제2조(신의성실의 의무)
- 제3조(정의)
- 제4조(노사협의회의 설치)
- 제5조(노동조합과의 관계)

제2장 협의회의 구성

- 제6조(협의회의 구성)
- 제7조(의장과 간사)
- 제8조(위원의 임기)
- 제9조(위원의 신분)
- 제10조(사용자의 의무)
- 제11조(시정명령)

제3장 협의회의 운영

- 제12조(회의)
- 제13조(회의 소집)
- 제13조의2
- 제14조(자료의 사전 제공)
- 제15조(정족수)
- 제16조(회의의 공개)
- 제17조(비밀 유지)
- 제18조(협의회규정)
- 제19조(회의록 비치)

제4장 협의회의 임무

- 제20조(협의 사항)
- 제21조(의결 사항)
- 제22조(보고 사항 등)
- 제23조(의결 사항의 공지)
- 제24조(의결 사항의 이행)
- 제25조(임의 중재)

제5장 고충처리

- 제26조(고충처리위원)
- 제27조(고충처리위원의 구성 및 임기)
- 제28조(고충의 처리)

제6장 보칙

- 제29조(권한의 위임)

제7장 벌칙

- 제30조(벌칙)
- 제31조(벌칙)
- 제32조(벌칙)
- 제33조(과태료)



근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 (약칭: 근로자참여법)

[시행 2022. 12. 11.] [법률 제18927호, 2022. 6. 10., 일부개정]

고용노동부 (노사협력정책과) 044-202-7637, 7594

제1장 총칙 <개정 2007. 12. 27.>

제1조(목적) 이 법은 근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진함으로써 산업 평화를 도모하고 국민경제 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제2조(신의성실의 의무) 근로자와 사용자는 서로 신의를 바탕으로 성실하게 협의에 임하여야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "노사협의회"란 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구를 말한다.
2. "근로자"란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자를 말한다.
3. "사용자"란 「근로기준법」 제2조에 따른 사용자를 말한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제4조(노사협의회 설치) ① 노사협의회(이하 "협의회"라 한다)는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, 상시(常時) 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

② 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제5조(노동조합과의 관계) 노동조합의 단체교섭이나 그 밖의 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 아니한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제2장 협의회의 구성 <개정 2007. 12. 27.>

제6조(협의회의 구성) ① 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다.

② 근로자를 대표하는 위원(이하 "근로자위원"이라 한다)은 근로자 과반수가 참여하여 직접·비밀·무기명 투표로 선출한다. 다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이한 경우에는 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(이하 이 조에서 "위원선거인"이라 한다)를 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 선출하고 위원선거인 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출할 수 있다.<개정 2022. 6. 10.>

③ 제2항에도 불구하고 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 근로자위원은 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.<신설 2022. 6. 10.>

④ 사용자를 대표하는 위원(이하 "사용자위원"이라 한다)은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다.<개정 2022. 6. 10.>

⑤ 근로자위원이나 사용자위원의 선출과 위촉에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<개정 2022. 6. 10.>

[전문개정 2007. 12. 27.]

제7조(의장과 간사) ① 협의회에 의장을 두며, 의장은 위원 중에서 호선(互選)한다. 이 경우 근로자위원과 사용자위원 중 각 1명을 공동의장으로 할 수 있다.

- ② 의장은 협의회를 대표하며 회의 업무를 총괄한다.
 - ③ 노사 쌍방은 회의 결과의 기록 등 사무를 담당하는 간사 1명을 각각 둔다.
- [전문개정 2007. 12. 27.]

제8조(위원의 임기) ① 위원은 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.

- ② 보궐위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다.
 - ③ 위원은 임기가 끝난 경우라도 후임자가 선출될 때까지 계속 그 직무를 담당한다.
- [전문개정 2007. 12. 27.]

제9조(위원의 신분) ① 위원은 비상임·무보수로 한다.

- ② 사용자는 협의회 위원으로서의 직무 수행과 관련하여 근로자위원회에 불이익을 주는 처분을 하여서는 아니 된다.
 - ③ 위원의 협의회 출석 시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 제18조에 따른 협의회규정으로 정한 시간은 근로한 시간으로 본다.
- [전문개정 2007. 12. 27.]

제10조(사용자의 의무) ① 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니 된다.

- ② 사용자는 근로자위원의 업무를 위하여 장소의 사용 등 기본적인 편의를 제공하여야 한다.
- [전문개정 2007. 12. 27.]

제11조(시정명령) 고용노동부장관은 사용자가 제9조제2항을 위반하여 근로자위원회에 불이익을 주는 처분을 하거나 제10조제1항을 위반하여 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하는 경우에는 그 시정(是正)을 명할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2007. 12. 27.]

제3장 협의회 운영 <개정 2007. 12. 27.>

제12조(회의) ① 협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 한다.

- ② 협의회는 필요에 따라 임시회의를 개최할 수 있다.
- [전문개정 2007. 12. 27.]

제13조(회의 소집) ① 의장은 협의회 회의의 소집하며 그 의장이 된다.

- ② 의장은 노사 일방의 대표자가 회의의 목적을 문서로 밝혀 회의의 소집을 요구하면 그 요구에 따라야 한다.
 - ③ 의장은 회의 개최 7일 전에 회의 일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보하여야 한다.
- [전문개정 2007. 12. 27.]

제13조의2

[제14조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제14조(자료의 사전 제공) 근로자위원회는 제13조제3항에 따라 통보된 의제 중 제20조제1항의 협의 사항 및 제21조의 의결 사항과 관련된 자료를 협의회 회의 개최 전에 사용자에게 요구할 수 있으며 사용자는 이에 성실히 따라야 한다. 다만, 그 요구 자료가 기업의 경영·영업상의 비밀이나 개인정보에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제13조의2에서 이동, 종전 제14조는 제15조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제15조(정족수) 회의는 근로자위원과 사용자위원 각 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제14조에서 이동, 종전 제15조는 제16조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제16조(회의의 공개) 협의회의 회의는 공개한다. 다만, 협의회의 의결로 공개하지 아니할 수 있다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제15조에서 이동, 종전 제16조는 제17조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제17조(비밀 유지) 협의회의 위원은 협의회에서 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제16조에서 이동, 종전 제17조는 제18조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제18조(협의회규정) ① 협의회는 그 조직과 운영에 관한 규정(이하 "협의회규정"이라 한다)을 제정하고 협의회를 설치한 날부터 15일 이내에 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. 이를 변경한 경우에도 또한 같다. <개정 2010. 6. 4.>

② 협의회규정의 규정 사항과 그 제정·변경 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제17조에서 이동, 종전 제18조는 제19조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제19조(회의록 비치) ① 협의회는 다음 각 호의 사항을 기록한 회의록을 작성하여 갖추어 두어야 한다.

1. 개최 일시 및 장소
2. 출석 위원
3. 협의 내용 및 의결된 사항
4. 그 밖의 토의사항

② 제1항에 따른 회의록은 작성한 날부터 3년간 보존하여야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제18조에서 이동, 종전 제19조는 제20조로 이동 <2007. 12. 21.>]

제4장 협의회의 임무 <개정 2007. 12. 27.>

제20조(협의 사항) ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다. <개정 2019. 4. 16.>

1. 생산성 향상과 성과 배분
2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련
3. 근로자의 고충처리
4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
5. 인사·노무관리의 제도 개선
6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙
7. 작업과 휴게 시간의 운용
8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선
9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선
10. 작업 수칙의 제정 또는 개정
11. 종업원지주제(從業員持株制)와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원
12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항
13. 근로자의 복지증진
14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항
16. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항

17. 그 밖의 노사협조에 관한 사항

② 협의회는 제1항 각 호의 사항에 대하여 제15조의 정족수에 따라 의결할 수 있다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제19조에서 이동, 종전 제20조는 제21조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제21조(의결 사항) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대하여는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
2. 복지시설의 설치와 관리
3. 사내근로복지기금의 설치
4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항
5. 각종 노사공동위원회의 설치

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제20조에서 이동, 종전 제21조는 제22조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제22조(보고 사항 등) ① 사용자는 정기회의에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고하거나 설명하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
3. 인력계획에 관한 사항
4. 기업의 경제적·재정적 상황

② 근로자위원은 근로자의 요구사항을 보고하거나 설명할 수 있다.

③ 근로자위원은 사용자가 제1항에 따른 보고와 설명을 이행하지 아니하는 경우에는 제1항 각 호에 관한 자료를 제출하도록 요구할 수 있으며 사용자는 그 요구에 성실히 따라야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제21조에서 이동, 종전 제22조는 제23조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제23조(의결 사항의 공지) 협의회는 의결된 사항을 신속히 근로자에게 널리 알려야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제22조에서 이동, 종전 제23조는 제24조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제24조(의결 사항의 이행) 근로자와 사용자는 협의회에서 의결된 사항을 성실하게 이행하여야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제23조에서 이동, 종전 제24조는 제25조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제25조(임의 중재) ① 협의회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로자위원과 사용자위원의 합의로 협의회에 중재기구(仲裁機構)를 두어 해결하거나 노동위원회나 그 밖의 제삼자에 의한 중재를 받을 수 있다.

1. 제21조에 따른 의결 사항에 관하여 협의회가 의결하지 못한 경우
2. 협의회에서 의결된 사항의 해석이나 이행 방법 등에 관하여 의견이 일치하지 아니하는 경우

② 제1항에 따른 중재 결정이 있으면 협의회의 의결을 거친 것으로 보며 근로자와 사용자는 그 결정에 따라야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제24조에서 이동, 종전 제25조는 제26조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제5장 고충처리 <개정 2007. 12. 27.>

제26조(고충처리위원) 모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제25조에서 이동, 종전 제26조는 제27조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제27조(고충처리위원의 구성 및 임기) ① 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하되, 협의회가 설치되어 있는 사업이나 사업장의 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고, 협의회가 설치되어 있지 아니한 사업이나 사업장의 경우에는 사용자가 위촉한다.

② 위원의 임기에 관하여는 협의회 위원의 임기에 관한 제8조를 준용한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제26조에서 이동, 종전 제27조는 제28조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제28조(고충의 처리) ① 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다.

② 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 협의회 회의에 부쳐 협의 처리한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제27조에서 이동 <2007. 12. 27.>]

제6장 보칙 <개정 2007. 12. 21.>

제29조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2007. 12. 27.]

제7장 벌칙 <개정 2007. 12. 21.>

제30조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제4조제1항에 따른 협의회 설치 정당한 사유 없이 거부하거나 방해한 자
2. 제24조를 위반하여 협의회에서 의결된 사항을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자
3. 제25조제2항을 위반하여 중재 결정의 내용을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자

[전문개정 2007. 12. 27.]

제31조(벌칙) 사용자가 정당한 사유 없이 제11조에 따른 시정명령을 이행하지 아니하거나 제22조제3항에 따른 자료제출 의무를 이행하지 아니하면 500만원 이하의 벌금에 처한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제32조(벌칙) 사용자가 제12조제1항을 위반하여 협의회를 정기적으로 개최하지 아니하거나 제26조에 따른 고충처리위원을 두지 아니한 경우에는 200만원 이하의 벌금에 처한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제33조(과태료) ① 사용자가 제18조를 위반하여 협의회규정을 제출하지 아니한 때에는 200만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 삭제 <2016. 1. 27.>

④ 삭제 <2016. 1. 27.>

⑤ 삭제 <2016. 1. 27.>

[전문개정 2007. 12. 27.]

부칙 <제18927호, 2022. 6. 10.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(근로자위원 선출에 관한 적용례) 제6조제2항의 개정규정은 이 법 시행 이후 근로자위원을 새로 선출하는 경우 부터 적용한다.