

서울특별시 근로자이사제 운영에 관한 조례안
심 사 보 고 서

의안번호	1314
------	------

2016. 9. 7.
기획경제위원회

I. 심사경과

가. 제출일자 및 제출자 : 2016년 8월 12일, 서울특별시장

나. 회부일자 : 2016년 8월 16일

다. 상정결과 :

【서울특별시의회 제270회 정례회】

- 제3차 기획경제위원회(2016. 9. 2)상정, 제안설명, 검토보고, 질의 및 답변, 토론
- 제6차 기획경제위원회(2016. 9. 7)상정, 제안설명, 검토보고, 질의 및 답변, 토론, 의결(수정안가결)

II. 제안설명의 요지(기획조정실장 장혁재)

- 서울특별시 공사·공단·출연기관에서 근로자이사제를 도입할 수 있는 근거를 마련하여 근로자의 경영참가를 통하여 근로자와 사용자간 협력과 상생을 촉진함으로써 경영의 투명성과 공익성을 확보하고, 대시민 서비스 증진에 기여함을 목적으로 함.

Ⅲ. 검토보고 요지(수석전문위원 윤병국)

가. 조례안의 개요

- 본 조례안은 서울시 산하 공사·공단 및 출연기관에 경영 성과와 책임 공유를 통해 투명경영과 시민 서비스 향상을 위해 ‘근로자이사제’를 도입하는 근거를 마련하고자 하는 것임.

나. 근로자이사제 추진 배경과 현황

- 대한민국의 사회갈등 수준은 OECD 27개국 가운데 2번째로 심각하고, 사회갈등으로 인한 경제적 비용은 연간 82조원에서 최대 246조원에 달할 정도로 심각한 수준이며 사회갈등지수가 10%만 낮아져도 1인당 GNP가 1.8~5.4% 높아질 수 있다는 연구결과가 있음.¹⁾
- 또한 이런 심각한 사회갈등의 원인 가운데 노사갈등이 계층갈등에 이어 두 번째로 꼽힐 정도로 사회갈등의 주요한 원인이 되고 있음.²⁾
- 공기업인 코레일의 경우 지난 2013년 23일 동안의 파업으로 447억원의 영업손실을 기록한 것은 물론이고 철도 서비스를 이용하는 국민들에게 많은 불편을 끼친 사례가 있음.

1) 삼성경제연구소, 2013년 8월 21일 연합뉴스 보도

2) 국민대통합위원회, 2015 국민통합의식조사

- 서울시(이하 “시”) 산하 공사·공단 및 출연기관(이하 “공사 등”)의 경우 최근 5년간 노사분규가 발생한 사례가 없었으나 단체협약과 노사협의회를 기반으로 하는 현재의 노사관계로는 상생과 협력의 노사관계 구축에 한계가 있음.
- 이에 시는 지난 2014년 참여형 노사관계 모델을 도입하기로 발표한 것을 시작으로 2015년 한국노동연구원에 연구용역을 의뢰해 근로자이사제 도입에 대한 선진사례와 도입방안에 관한 연구를 시행하였으며, 서울모델협의회를 포함한 TF운영, 대상기관 및 전문가들을 대상으로 하는 다수의 의견수렴 절차를 거쳐 올해 4월 근로자이사제 도입을 담은 ‘노동존중특별시 서울’을 발표하였음.
- 시는 근로자이사제 도입을 통해 공사 등에 배타적 경영권을 통해 주주의 이익을 추구하는 민간기업과 차별화되는 경영지배구조를 도입하고, 다양한 이해관계자의 의사를 반영하고 노사가 경영성과와 책임을 공유하고 상생과 협력을 통해 대시민서비스를 제고하는 신뢰받는 공공기관으로 자리하기를 기대하고 있음.

다. 근로자이사제 도입 사례

- 지난 7월 영국 신임 총리인 테레사 메이(Theresa May)가 기업의 무책임을 막고 자본주의 개혁을 위해 근로자이사제 도입을 천명하면서 근로자이사제에 대한 관심이 증가되고 있음

- 근로자이사제는 기업이사회에 근로자대표들이 참여해 기업의 중요한 의사결정에 참여하는 것을 의미하여, 1976년 독일 기독교민주당(CDU) 사무총장을 지낸 비덴코프(Biedenkopf) 주도로 2천명 이상의 대기업에서 노사동수의 이사제(공동결정제)를 도입하기로 한 것이 시발점이라고 할 수 있음.
- 기업의 주인은 주주라는 ‘주주자본주의’에 반하는 ‘이해관계자본주의’에 기반해 주로 서유럽 대륙권 국가들을 중심으로 발달한 근로자이사제도는 근로자의 경영참여 방식이나 범위에 차이가 있지만 독일, 스웨덴, 프랑스, 오스트리아, 덴마크, 네덜란드를 포함해 이미 유럽에서는 보편화된 제도로 받아들여지고 있음³⁾.
- 2015년 OECD는 공공기관 이사회의 책임성 제고를 위한 공기업 지배구조의 가이드라인을 제시하면서 노동자 대표의 이사회 참여는 공기업 내에서 이사회 결정에 대한 집행력을 제고하는 긍정적으로 작용한다고 제시한 바 있음.
- 2016년 유럽의회가 경제위기 극복을 위해서는 이해당사자의 참여에 더 큰 비중을 두는 기업지배구조의 필요성이 입증되었다고 인정한 바 있고, 미국 투자자문회사 블랙스톤의 존 스테드진스키는 2011년 세계경제포럼에서 위기완화의 성공요인으로 근로자 경영참여에 대해 긍정적 평가를 내렸음.
- 이 밖에 독일의 메르켈 총리는 2006년 공동결정 30주년 기념

3) 배규식(2016), 근로자이사제 도입과 운영에 대한 장단점 비교, 서울시의회

연설을 통해 공동결정제도는 독일경제의 입지우위를 다지는 원인이자라고 천명하기도 했음.

라. 근로자이사제 도입에 대한 논란

- 다양한 이해관계자의 의사를 반영해 기업의 주요 의사결정과정의 투명성을 강화하고 경제위기 극복에 긍정적으로 작용한다는 일단의 평가에도 불구하고 여전히 근로자이사제에 대한 찬반의 견해는 극명하게 대립하고 있음.
- 시는 사회적 갈등비용 예방효과를 들어 “근로자이사제 도입이 근로자 책임을 강화해 협치를 실현하는 것으로 경제민주화 가치에 부합하고 근로자이사가 이사회를 넘지 않기 때문에 의사결정이 늦어지는 것과 같은 경영에 부정적인 영향을 미칠 여지는 구조적으로 없다”고 주장하고 있으며, 야당과 노동계는 이와 같은 시의 주장에 반색하고 있음.
- 반면, 한국경영자총협회는 “방만 경영으로 적자를 거듭하는 공기업 개혁을 방해하고 생존마저 위협할 것이고, 우리나라 경제체제나 현실을 도외시한 제도로 근로자이사제와 경영진의 의견 대립으로 이사회가 신속한 의사결정을 할 수 없게 되고 여기서 발생하는 손해는 주주들이 부담해야 한다”고 반대 의사를 분명히 하고 있음.
- 이기권 고용노동부 장관도 “유럽과 상당히 다른 한국의 노사관계 체제에 노동이사제는 맞지 않는 요소이며, 노동자 측에서 인사·

경영에 관여하게 되면 기업 측도 노동조합에 관여하도록 요구할 가능성이 크고, 노사관계 근간이 흔들릴 수 있다”고 부정적인 입장을 표명했음.

마. 근로자이사제와 관련한 법률적 판단

- 일부에서 근로자이사제의 도입이 우리 헌법이 보장하고 있는 기업의 경영상 자유를 침해할 여지가 있다는 주장이 존재함.
- 우리 「헌법」 제119조제1항은 ‘대한민국의 경제 질서는 개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중함을 기본으로 한다’고 명시하고 있으며, 우리 헌법재판소는 “대한민국의 경제질서는 개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중함을 기본으로 한다”고 하여 시장경제의 원리에 입각한 경제체제임을 천명하고, 국가의 공권력은 특단의 사정이 없는 한 이에 대한 불개입을 원칙으로 하고 있음⁴⁾.
- 이 규정에 대해 근로자이사제의 도입을 반대하는 측은 근로자이사제도가 부당하게 기업의 경영에 참여하는 것으로 기업의 경영상 자유를 명백히 침해한다고 주장하고 있으며, 근로자이사제를 찬성하는 입장에서는 경제의 민주화 등을 위해서라면 경제 질서에 일부 제한을 가하는 것이 가능하며, 시가 도입하고자 하는 근로자이사제가 근로자 가운데 1~2명을 이사로 선임해 이사회 등

4) 헌법재판소 1993.7.29선고 89헌마31

에 참여시키는 것은 과잉금지원칙에 위배되지 않는 것으로 판단하고 있음.

- 시는 몇 차례 법률자문을 통해 근로자이사제가 헌법이나 법률이 정한 기업의 경영상 자유를 침해하지 않는다고 판단하고 있으며, 우리 의회의 법률자문 결과에서는 기업의 경영상 자유를 침해하는 문제에 대해 엇갈린 판단을 내리고 있음.

〈기업의 경영상 자유침해에 대한 의회 법률자문 결과〉

A의견	B의견	C의견
경제민주화를 위한 규제와 조정이 가능해 경영상 자유 침해는 아님. 기본권에 대한 제한은 법률로 정하는 것이 적절함.	경제민주화 실현에 기여하고 기업에 큰 영향을 주지 않아 경영상 자유침해가 아님.	기존의 비상임이사와 동일한 권한을 행사할 수 있어 기업의 경영상 자유침해 우려가 있으므로 근로자이사의 권한을 제한할 필요가 있음.

- 우리 「헌법」 제119조제1항이 대한민국의 경제질서에 있어 개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중함을 기본으로 하면서 자유시장 경제질서를 기본으로 하고 있으며, 같은 조 제2항에서 경제 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 할 수 있다고 정하고 있는 사정에 비추어 근로자이사제가 기업의 의사결정과정에서 다양한 이해주체의 참여를 포함해 경제민주화 실현에 기여하는 제도로 이해한다면 헌법에 위배된다고 판단하기는 어렵다고 판단됨.
- 또한 기관별로 1~2명의 근로자이사가 임명되는 것으로 기업의 경영권에 절대적인 영향을 행사한다고 할 수도 없을 것임.

- 다만, 기업의 경영과 관련한 기본권의 제한이라는 측면에서 조례가 아닌 별도의 법률을 통해서 진행하는 것이 적절하다는 견해에 대해서는 추가적인 논의가 필요해 보임.

바. 용어의 정의와 적용범위(안 제2조부터 제4조)

- 안 제2조는 조례안에서 사용하는 각종 용어의 정의를 정하고 있음.
- 특히, 다양하게 해석이 가능한 근로자와 사용자의 정의를 「근로기준법」에서 정하고 있는 것과 일치하도록 정의해 용어 해석에서 오는 다양한 오해를 사전에 방지하고자 하였으며, 안 제2조제4호에서 근로자 이사를 공사 등에 소속된 근로자 가운데 임명된 사람으로 정의하였음.
- 근로자이사라는 명칭과 관련해 노동계를 중심으로 ‘노동이사제’라는 표기가 더 적합하다는 의견을 적극적으로 제시했으나, 「근로기준법」과 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」을 비롯한 현행 노동관련 법령에서 근로자를 법적인 용어로 사용하고 있는 점을 고려해 근로자이사제라는 명칭을 사용하기로 한 것으로 보임.
- 이 밖에 안 제3조에서는 조례의 적용범위를 시가 설립한 지방공사와 공단 및 출연기관으로 한정하였으며, 안 제4조는 이들 가운데 근로자 정원이 30명 이상인 공사 등을 근로자이사제 시행 대상기관으로 정하였음.

- 근로자 정원 30명 이상을 근로자이사제 시행 대상기관으로 정한 것은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 ‘노사협의회’를 설치하는 기준을 차용한 것으로 보이며, 안 제4조제2항에서 근로자 정원이 30명 미만인 경우에도 이사회 의결로 근로자이사를 둘 수 있도록 근거를 마련하였음.
- 이 기준에 따라 현재 정원 30명 이상인 대상기관은 서울메트로와 도시철도공사를 비롯한 5개 공사·공단과 서울의료원과 세종문화회관을 비롯한 10개 출연기관으로 한정되며, 출연기관 가운데 자원봉사센터(24)와 장학재단(8), 평생교육진흥원(12)을 포함한 5개 출연기관은 근로자 정원이 30명 미만이고, (주)서울관광마케팅은 주주총회에서 이사 임명권한을 행사하는 출자기관인 사정이 고려되어 근로자이사제의 필수 대상기관에서 제외될 것으로 예상됨.

〈근로자이사제 시행 대상기관〉

()안은 정원

서울메트로(9,150)	도시철도공사(6,524)	시설관리공단(2,217)
서울의료원(1,189)	주택도시공사(781)	세종문화회관(351)
농수산식품공사(298)	신용보증재단(292)	서울산업진흥원(236)
디자인재단(152)	시립교향악단(144)	문화재단(110)
복지재단(92)	서울연구원(109)	여성가족재단(49)

※ 제외대상 6개 기관 : 자원봉사센터(24), 50플러스재단(18), 평생교육진흥원(12), 장학재단(8), 디지털재단(8), (주)관광마케팅은 주주총회에서 이사선임.

사. 근로자이사 임명과 권한 등(안 제5조부터 제11조)

- 안 제5조는 관련법령에 정한 절차에 따라 근로자이사를 임명하도록 정하고, 특히 안 제5조제2항에서는 노동조합원이거나 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 근로자위원 또는 고충처리위원 등 근로자의 이익을 대표하는 직에 있는 경우에 근로자이사 임명시에 그 직을 탈퇴하거나 사임하도록 강제하고 있음.
- 이는 「노동조합 및 노동관계조정법」에서 ‘사용자 또는 항상 그의 이익을 위해 대표해서 행동하는 자’의 참가를 허용하는 단체에 대해서는 노동조합의 지위를 인정해 주지 않는 사정을 고려한 조치로 판단됨.
- 근로자이사제 선임시 노동조합 탈퇴 의무와 관련해 여러차례 열린 공청회 등에서 노동계에서는 이런 조치가 근로자의 단결권을 침해하는 조항으로 반대 의사를 표명하고 있음.
- 근로자이사가 그 명칭과 달리 실질적으로는 사용자 보다는 근로자의 이익을 대변하고, 임금을 비롯한 근로조건에 있어서도 다른 근로자와 동등하게 대우 받는 등 실질적으로 근로자의 지위를 유지한다 하더라도 현행 법 체계상 사용자 지위와 근로자 이익을 대표하는 지위의 병행이 불가능할 것으로 판단됨.
- 아울러, 근로자이사는 이사회 의 일원으로 사업계획, 예산, 정관 개정, 재산처분을 포함한 주요사항에 대한 의결권을 행사하는 등

근로자를 대표하지만 오로지 근로자의 이익을 위해 존재한다고 하기 어려운 사정도 고려한 현실적인 조치일 것임.

〈노동조합 탈퇴 의무의 단결권 제한에 대한 의회 법률자문 결과〉

A의견	B의견	C의견
실질적으로 사용자보다는 근로자에 가깝고 이사회를 견제하는 업무상 사용자 이익을 위해 행동하지도 않아 근로3권에 대한 침해 우려 있음.	근로자를 대표해 임명되기는 하지만 오로지 근로자를 위해서만 존재하지 않으므로 근로자의 단결권을 침해하지 않음.	근로자 이사가 사용자의 이익을 위해 존재하기 어렵지만, 노동조합의 자격을 유지하는 것은 문제가 있음.

- 이 밖에도 안 제6조는 근로자이사의 자격을 소속된 공사 등에서 5년 이상 재직하는 사람으로 제한하도록 하고 있으며, 독일(1년)이나 프랑스(2년) 등 유럽 국가들 보다 다소 긴 재직기간을 자격으로 설정한 것은 근로자 특유의 현장 경험을 경영에 접목하는데 유리하도록 한 조치로 이해됨.
- 다만, 5년의 재직기간외에 다른 자격은 정관이나 내부규정으로 정하도록 위임해 공사 등에서 구체적인 자격요건을 정하는 과정에서 노사간 다툼의 여지가 남아있어 노동계의 우려와 같이 팀장이상의 간부급이 근로자이사로 선임될 우려가 제기될 수 있고, 자격조건을 정하는 과정에서 노사간 다툼의 여지가 있다는 점에서 최소한의 가이드 라인을 제공하는 노력이 필요해 보임.
- 안 제7조는 근로자이사의 수를 근로자 수 300명을 기준으로 1~2명으로 정하고 있음. 이 기준에 따를 경우 근로자 정원이 300명 이상인 6개 기관(서울메트로, 도시철도공사, 시설관리공

단, 주택도시공사, 서울의료원, 세종문화회관)은 2명의 근로자이사를, 나머지는 1명의 근로자이사를 둘 것으로 예상된다.

- 상당수 유럽의 사례에서 근로자 대표의 이사회 참여는 1명에서 50%까지 다양하게 정하고 있으나 대부분의 경우 1/3을 넘지 않는 것이 다수의 사례이며 이는 근로자이사가 의사 결정권을 갖는 것을 경계하는 조치로 보임.
- 다만, 근로자이사의 정수를 정하는 근로자 정원 300명이라는 기준에 대한 명확하고 과학적인 기준이 없어 향후 근로자이사 정수에 대한 다양한 의견과 정수확대 요구 등에 직면할 가능성이 있음.
- 안 제9조와 제10조는 근로자이사의 권한과 책임을 명시하고 있으며, 대체로 관련법령이나 조례 또는 정관에서 정하는 일반 비상임이사와 동일한 권한과 책임을 부여하고 있음.
- 이에 따라 이사회 참여 및 의결권 행사를 통해 사업계획, 예산과 결산, 정관 및 규정의 개정, 조직 및 기구의 개폐, 중요재산의 취득이나 처분 등 이사회가 결정하는 주요 사항에 대해 다른 이사들과 동일하게 참여하여 의결권을 행사할 수 있음.
- 아울러 성실과 품위유지, 비밀누설금지, 고의 또는 중대한 과실에 대한 배상책임 등도 동일하게 부여하고 있으며, 안 제11조와 같이 이해관계가 있는 안전에 대한 제척·회피 의무도 부여받음.

- 현재 근로자이사를 반대하는 측에서는 특히 근로자이사들이 직무상 취득한 여러 경영상 비밀을 외부에 누설할 것에 대해 상당히 우려하는 목소리가 제기되고 있으며 근로자이사제를 앞서서 시행하고 있는 유럽의 경우에도 의사결정과정의 지연과 함께 회사의 비밀정보가 외부에 노출될 우려가 있다는 측면을 가장 부정적으로 바라보고 있음.
- 이와 같은 우려를 고려해 근로자이사로 선임될 경우의 비밀누설 금지 의무와 이에 따른 다양한 책임에 대한 엄격한 교육과 준수를 강제하기 위한 조치를 마련할 필요가 있음.

아. 기관장의 책무 등(안 제12조부터 제14조)

- 안 제12조는 기관장에게 근로자이사에 대한 근로조건상의 차별 금지와 정보제공과 편의 제공, 학습기회와 훈련을 포함한 직무상 필요한 다양한 지원에 대한 책무를 부여하고 있음.
- 이는 기본적으로 근로자이사로 선임되는 경우는 물론이고 임기를 다한 이후에도 임금을 비롯한 근로조건에 있어서 차별을 받지 않도록 정해 근로자이사가 신분상 불이익을 염려하지 않고 역할에 충실할 수 있는 기반이 되고, 재무적 지식이나 관련 법령에 대한 지식을 포함해 이사로서 직무에 필요한 각종 학습이나 교육의 기회를 충분히 제공받는 것은 직무에 대한 역량강화와 근로자들의 제도 참여 활성화에도 긍정적으로 기여할 수 있을 것임.

- 아울러, 안 제13조는 근로자이사에 대한 무보수 원칙과 함께 이사회에 참석하는 경우에 수당과 여비 등을 지급할 근거를 정하고 있으며, 이는 근로자이사가 기본적으로 근로계약에 근거한 보수를 받고 있는 사정에 따라 이사회 참석 수당 등을 제외한 별도의 보수를 지급하지 않기로 한 것으로 판단됨.

자. 종합의견

- 근로자대표의 이사회 참여를 보장해 이사회 운영의 투명성을 보장하고 각종 불필요한 갈등을 사전에 해소해 궁극적으로 시민에 대한 서비스 질 향상을 꾀하고자 하는 근로자이사제의 도입취지에는 공감함.
- 다만, 시 공사 등으로 도입의 범위가 제한됨에도 불구하고 여전히 근로자이사제 도입에 대한 찬반 의견이 강하게 대립하고 있으며 법령 해석과 관련해서도 지속적인 갈등요소가 상존하고 있음.
- 또한, 조례안에 포함된 각종 용어의 정의와 근로자이사의 정수, 자격과 임명절차 등의 세부적인 사항에 있어서도 다양한 의견이 제시되고 있어 상당기간 혼란이 예상됨.
- 무엇보다 근로자이사제 운영과 관련한 상당수의 세부 사항을 정관이나 규정에 위임하고 있어 관련 규정을 정하는 과정에서 상당한 갈등과 혼란이 발생할 우려가 있어 각종 규정에 대한 최소한의 가이드라인을 제공하는 등 입법이후 발생할 갈등과 혼란에 대한 철저한 준비가 요구됨.

IV. 질의 및 답변요지 : 「없음」

V. 토론요지 : 「없음」

VI. 심사결과 : 수정안가결

(재적위원 11명, 참석위원 7명, 전원찬성)

VII. 소수의견 요지 : 「없음」

VIII. 기타 필요한 사항 : 「없음」

서울특별시 근로자이사제 운영에 관한 조례안 대한 수정안

의안 번호	관련 1314
----------	---------

제안년월일 : 2016년 9월 7일

제안자 : 기획경제위원장

1. 수정이유

- 근로자이사제 대상기관을 제도 운영 효율화를 위해 조정하고, 근로자이사제 시행에 필요한 관련 규정을 현실에 적합하도록 수정함.

2. 수정의 주요 내용

- 가. 근로자이사제 시행 대상기관을 근로자 정원 30명 이상인 공사 등에서 100명 이상으로 상향 조정함(안 제4조).
- 나. 근로자이사 재직자격 요건을 1년으로 완화함(안 제6조).
- 다. 근로자이사의 수당관련 규정을 정비함(안 제13조).
- 라. 일부 출연기관의 근로자이사 정수 확대 부분을 삭제함(안 부칙 제2조).

3. 참고사항

- 가. 관계법령 : 해당 없음.
- 나. 예산조치 : 해당 없음.
- 다. 기 타 : 해당 없음.

서울특별시 근로자이사제 운영에 관한 조례안 대한 수정안

서울특별시 근로자이사제 운영에 관한 조례안을 다음과 같이 수정한다.

안 제4조제1항과 제2항 중 “30명”을 “100명”으로 한다.

안 제6조제1항과 제2항 중 “5년”을 “1년”으로 하고, 제1항의 단서 이하를 삭제한다.

안 제13조제2항 중 “안전검토, 이사회 참석 등”을 “안전 및 자료검토 등”으로 한다.

안 부칙 제2조를 삭제한다.

수정안 조문 대비 표

원 안	수 정 안
<p>제4조(대상기관) ① 정관 또는 내부규정에 따른 근로자 정원이 <u>30명</u> 이상인 공사 등은 근로자이사를 포함하여 이사회를 구성하여야 한다.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 정관 또는 내부규정에 따른 근로자 정원이 <u>30명</u> 미만인 공사 등도 이사회 의결로 근로자이사를 둘 수 있다.</p>	<p>제4조(대상기관) ① 정관 또는 내부규정에 따른 근로자 정원이 <u>100명</u> 이상인 공사 등은 근로자이사를 포함하여 이사회를 구성하여야 한다.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 정관 또는 내부규정에 따른 근로자 정원이 <u>100명</u> 미만인 공사 등도 이사회 의결로 근로자이사를 둘 수 있다.</p>
<p>제6조(자격) ① 근로자이사는 공사 등 소속 근로자 중에서 <u>5년</u> 이상 재직한 사람으로 한다. 다만, 근로계약에 따른 잔여 재직기간이 근로자이사의 임기에 미달하는 사람은 제외한다.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 설립 이후 <u>5년</u>이 경과하지 아니한 공사 등은 정관 또는 내부규정으로 재직기간을 다르게 정할 수 있다.</p> <p>③ (생략)</p>	<p>제6조(자격) ① 근로자이사는 공사 등 소속 근로자 중에서 <u>1년</u> 이상 재직한 사람으로 한다. (단서삭제)</p> <p>② 제1항에도 불구하고 설립 이후 <u>1년</u>이 경과하지 아니한 공사 등은 정관 또는 내부규정으로 재직기간을 다르게 정할 수 있다.</p> <p>③ (원안과 같음)</p>
<p>제13조(수당 등) ① (생략)</p> <p>② 근로자이사가 이사회 회의에 참석하는 경우에는 예산의 범위에서 <u>안전검토 이사회 참석</u> 등에 소요되는 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다.</p> <p>③ (생략)</p>	<p>제13조(수당 등) ① (원안과 같음)</p> <p>② 근로자이사가 이사회 회의에 참석하는 경우에는 예산의 범위에서 <u>안전 및 자료검토</u> 등에 소요되는 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다.</p> <p>③ (원안과 같음)</p>
부 칙	부 칙
<p>제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.</p> <p>제2조(다른 조례의 개정) ① 서울특별시 재단법인 세종문화회관 설립 및 운영조례 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제7조제1항 중 “15명”을 “17명”로 한다.</p>	<p>이 조례는 공포한 날부터 시행한다.</p> <p>(제2조 삭제)</p>

② 서울특별시 재단법인 서울문화재단 설립 및 운영에 관한 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조제1항 중 "15명"을 "16명"로 한다.

③ 서울특별시 출연 예술단체 설립·운영조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제7조제1항 중 "10명"을 "11명"로 한다.

서울특별시조례 제 호

서울특별시 근로자이사제 운영에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 「지방자치법」 제9조, 「지방공기업법」 제49조, 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따라 서울특별시 공사·공단·출연기관에 근로자이사제를 운영하는데 필요한 사항을 규정함으로써 근로자의 경영참가를 통하여 근로자와 사용자간 협력과 상생을 촉진하고 경영의 투명성과 공익성을 확보하며, 대시민서비스를 증진시키는데 기여함을 그 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "근로자"란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 사람을 말한다.
2. "사용자"란 「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사람을 말한다.
3. "공사 등"이란 서울특별시가 「지방공기업법」 및 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」에 따라 설립한 지방공사·지방공단 및 출연기관을 말한다.
4. "근로자이사"란 공사 등의 소속 근로자 중에서 법령이 정하는 바에 따라 서울특별시시장(이하 "시장"이라 한다) 또는 기관장이 임명하는 비상임이사를 말한다.
5. "기관장"이란 공사 등의 장으로서 「지방공기업법」 제58조의2 및 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제11조에 따라 시장과 성과계약을 체결하는 사람을 말한다.

제3조(적용범위) 이 조례는 서울특별시가 「지방공기업법」 및 「지방자치단

체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」에 따라 설립한 지방공사·지방공단 및 출연기관에 적용한다.

제4조(대상기관) ① 정관 또는 내부규정에 따른 근로자 정원이 100명 이상인 공사 등은 근로자이사를 포함하여 이사회를 구성하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 정관 또는 내부규정에 따른 근로자 정원이 100명 미만인 공사 등도 이사회 의결로 근로자이사를 둘 수 있다.

제5조(임명) ① 근로자이사는 지방공기업법령 및 지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법령과 공사 등의 정관에서 정하는 공개모집과 임원추천위원회 추천 등에 따라 임명한다.

② 근로자이사의 임명과 관련하여 법령에서 정한 것을 제외하고는 정관 또는 내부규정으로 정한다.

③ 근로자이사로 임명되는 사람이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 그 자격 또는 직을 탈퇴하거나 사임하여야 한다.

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」 상 소속 공사 등의 노동조합원
2. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조제2항의 근로자위원 또는 제26조에 따른 고충처리위원 등 근로자의 이익을 대표하는 직

제6조(자격) ① 근로자이사는 공사 등 소속 근로자 중에서 1년 이상 재직한 사람으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 설립 이후 1년이 경과하지 아니한 공사 등은 정관 또는 내부규정으로 재직기간을 다르게 정할 수 있다.

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 근로자이사가 될 수 없다. 임명시 또는 임명후에도 그에 해당하였음이 밝혀졌을 경우에는 당연히 그 직을 상실한다.

1. 「지방공기업법」 제60조제1항
2. 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한법률」 제10조제1항
3. 「근로기준법」 제2조제1항제2호 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제2호

제7조(정수) 공사 등에 두는 근로자이사의 수는 정관 또는 내부규정에 따른 근로자 정원을 기준으로 다음 각 호의 범위 안에서 해당기관의 정관으로 정한다. 이 경우 근로자이사의 정수가 비상임이사 정수의 3분의 1을 초과할 수 없다.

1. 근로자 수가 300명 이상인 공사 등: 각각 근로자이사 2명
2. 근로자 수가 300명 미만인 공사 등: 각각 근로자이사 1명

제8조(임기) 근로자이사의 임기는 관련 법령이나 조례, 정관으로 정하는 바에 따른다. 다만, 근로자이사의 근로계약이 종료되는 경우에는 근로자이사의 임기와 관계없이 근로자이사의 임기도 당연히 종료된다.

제9조(권한) ① 근로자이사는 관계법령 및 조례 또는 정관으로 정하는 일반 비상임이사와 동일한 권한을 가진다.

② 제1항에 따른 권한의 행사는 시민복지 증진 및 공익성이 우선될 수 있도록 노력하여야 한다.

제10조(책임 등) 근로자이사는 「지방공기업법」, 「지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률」 등 관련 법령에 따라 비상임이사에게 부과되는 책임과 의무를 다하여야 한다.

제11조(제척·회피) ① 근로자이사는 자기 또는 자기의 친족과 직접 이해관계가 있는 의안의 심의·의결에 참여할 수 없다.

② 근로자이사가 제1항에 해당하는 경우에는 스스로 그 안건의 심의·의결을 회피하여야 한다.

제12조(기관장의 책무) ① 기관장은 임금 등 근로조건에 있어 근로자이사를 다른 근로자와 동등하게 대우하여야 하며, 근로자 이사의 직무수행과 관련하여 불이익을 주는 처분을 하여서는 아니 된다. 이 경우 근로자이사가 그 직을 상실한 이후에도 또한 같다.

② 기관장은 근로자이사의 임명 및 직무수행을 위해 필요한 정보제공, 기본적인 편의 제공에 적극 노력하여야 한다.

③ 시장 또는 기관장은 근로자이사가 이사로서의 직무를 충실히 수행할 수 있도록 학습기회·훈련 등 각종 편의를 제공할 수 있다.

④ 제3항에 따른 학습기회·훈련 등에 필요한 사항은 공사 등의 정관 또는 내부규정으로 정한다.

⑤ 근로자이사의 이사회 출석 시간과 그 밖에 근로자이사로서의 활동을 위해 필요한 시간 등은 근로계약에 따라 근로한 시간으로 본다.

제13조(수당 등) ① 근로자이사로서의 직무수행에 따른 보수는 무보수를 원칙으로 한다.

② 근로자이사가 이사회 회의에 참석하는 경우에는 예산의 범위에서 안전 및 자료검토 등에 소요되는 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다.

③ 제2항에 따른 수당 등 지급 기준은 관련 법령 등에 따른다.

제14조(다른 조례와의 관계) 근로자이사제의 운영과 관련하여 다른 조례에서 특별히 정하는 경우를 제외하고는 이 조례가 정하는 바에 따른다.

부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.