

| 주무관 | 공기업총괄팀장 | 공기업담당관 | 재정기획관 | 기획조정실장 |
|------------------------------------|---------|--------|-------|--------|
| | | | | |
| 협 조 공사공단팀장 출자출연팀장 | | | | |

| | |
|------|---------------|
| 문서번호 | 공기업담당관-12804 |
| 결재일자 | 2016. 10. 27. |
| 공개여부 | 대시민공개 |
| 방침번호 | |



서울시 투자출연기관 근로자이사제 세부운영지침

2016. 10.

본 서울시 투자·출연기관 근로자이사제 세부운영지침은
 노사정 실무 TF 운영을 통해 협의된 것으로 각 기관별
 자체 운영규정을 마련하는 기준으로 활용하시기 바랍니다.

기 획 조 정 실

(공기업담당관)

사전 검토항목

☞ 해당사항이 있는 부분에 ‘■’ 표시하시기 바랍니다. (※ 비고 : 필요시 검토내용 기재)

| 구 분 | 사전 검토항목 점검 사항 | 검토 완료 | 해당 없음 | 비 고 |
|-----------------|--|--------------------------|--------------------------|-----|
| 시 민 참 여 | ● 시민 의견 반영 및 사업 참여 방안을 검토하였습니까? 예) 청책토론회, 설문조사, 시민공모 등 | ■ | <input type="checkbox"/> | |
| 전 문 가 자 문 | ● 관련 전문가 의견을 반영하였습니까? 예) 자문위원회 개최, 타당성 검토, T/F 운영 등 | ■ | <input type="checkbox"/> | |
| 갈 등 | ● 이해 당사자 간 갈등발생 가능성을 검토하였습니까? 예) 주택가 공공주차장 조성, 택시 불법영업 단속 등 | ■ | <input type="checkbox"/> | |
| 사 회 적 배 려 | ● 사회적 약자에 대한 배려를 검토하였습니까? 예) 여성, 아동, 장애인, 한부모 가정 등 | <input type="checkbox"/> | ■ | |
| 일 자 리 | ● 일자리 창출 효과 및 일자리 수를 검토하였습니까? 예) 직·간접 채용, 취업알선, 전문인력양성, 창업지원 등 | <input type="checkbox"/> | ■ | |
| 선 거 법 | ● 공직선거법에 저촉 여부를 검토하였습니까? 예) 홍보물 배포, 표창수여, 경품지급, 기부행위 등 | <input type="checkbox"/> | ■ | |
| 안 전 | ● 시민 안전 위험요인과 안전대책을 검토하였습니까? 예) 장소·시설물 점검, 안전관리 인력확보 등 | <input type="checkbox"/> | ■ | |
| 타 기 관 | ● 타 기관 협의·협력(타 자원 활용 등)을 하였습니까? 예) 중앙부처, 타 지자체, 투자·출연기관, 민간단체 등 | ■ | <input type="checkbox"/> | |
| 홍 보 | ● 사업 홍보 방안을 검토하였습니까? 예) 보도자료, 기자 설명회, 현장 설명회 등 | ■ | <input type="checkbox"/> | |
| 정 책 영 문 화 | ● 정책 영문화 및 해외홍보 방안을 검토하였습니까? 예) 영문 제목·요약, 해외 언론 보도, 외국어 홈페이지 등 | ■ | <input type="checkbox"/> | |
| 바 른 우 리 말 | ● 서울시 행정 순화어 목록을 확인하였습니까? 예) 별첨, 첨부 ⇒ 붙임, 가이드라인 ⇒ 지침 등 | ■ | <input type="checkbox"/> | |
| 결 재 문 서 공 개 | ● 공개 여부를 “비공개”로 설정했다면 법적근거를 명확히 검토하였습니까? 예) 정보공개법 제9조 제1항 제1호~제8호 | ■ | <input type="checkbox"/> | |

목 차

| | |
|--|----|
| I . 추진배경 및 방향 | 1 |
| II . 추진경과 | 2 |
| III . 근로자이사제 운영 | 6 |
| ① (목적) 경영의 투명성, 공익성 확보 및 시민서비스 증진 | 6 |
| ② (명칭) 근로자이사(노동이사) | 7 |
| ③ (대상 기관) 근로자 100명 이상인 13개 기관 | 9 |
| ④ (임명) 공개모집과 임원추천위원회 등 법정절차 준수 | 11 |
| ⑤ (자격) 1년 이상 근무경력 | 17 |
| ⑥ (운영인원) 비상임이사 정수의 1/30이하, 기관별 1~2명 | 19 |
| ⑦ (임기) 법령에서 정하는 임기(3년), 단, 근로계약 종료시 임기도 자동종료 | 21 |
| ⑧ (권한과 책임) 법령규정 반영, 비상임이사와 동일 | 23 |
| ⑨ (제척·회피) 공정한 안건심의 위한 제한, 비상임이사와 동일 | 26 |
| ⑩ (기관장의 책무) 불이익 처분 금지, 학습기회 제공 등 | 28 |
| ⑪ (보수) 무보수 원칙, 안건 및 자료검토 수당 등 실비 지급 | 31 |
| ⑫ (다른 조례와의 관계) 근로자이사제 운영 기본조례화 | 32 |
| ⑬ (부칙) 공포와 동시에 시행 | 32 |
| 붙 임 : 1. 서울특별시 근로자이사제 운영에 관한 조례 | 33 |
| 2. 제·개정 내부규정 표준안 | 37 |

「서울특별시 근로자이사제 운영에 관한 조례」 시행에 따른

서울시 투자·출연기관 근로자이사제 세부운영지침

노사가 경영 성과와 책임을 공유하여 경영의 투명성 및 시민서비스 향상을 위해 도입하는 ‘근로자이사제’의 세부운영지침을 마련함으로써 안정적이고 신속한 제도 정착을 지원하고자 함.

I 추진배경 및 방향

□ 추진배경

- 우리나라 사회갈등 세계 최상위권, 주요원인 중 하나인 노사갈등 해소 시급
 - 갈등수준 OECD 27개국 중 2위, 갈등비용 최대 246조원(삼성경제연구소)
 - 노사갈등이 2위로 심각(국민대통합위원회), 코레일 파업으로 영업손실 447억원
- 대립과 갈등에서 상생과 협력의 새로운 노사관계 패러다임 구축 필요
 - 근로자도 경영혁신의 주체로서 주인의식을 함양하는 기제 필요

□ 추진방향

- 현행 법령 준수, 자치입법권에 따라 조례 제정을 통해 제도화
 - 임명시 노동조합 탈퇴 명문화, 공개모집 및 임원추천위원회 절차 이행 등
 - 법률의 포괄 위임에 따라 자치법규인 조례를 제정하여 제도 도입
- 토론회, 공청회 등을 통한 사회적 공감대 확산 및 시민인식 제고
 - 간행물, 블로그, 페이스북 등 다양한 매체 활용한 홍보 실시
- 근로자의 현장 경험과 노하우를 경영에 접목할 수 있는 시스템 마련
 - 일반 비상임이사와 동등한 권한과 책임부여 및 이사 역량강화 교육 지원 등

□ 근로자이사제 도입경과

- 서울시 투자, 출연기관 혁신방안 발표 : '14.11.24.
- 참여형 노사관계 모델 도입방안 연구(한국노동연구원) : '15. 5.~12.
- 근로자이사제 전문가 TF 구성·운영(7회) : '16. 2.~6.
 - 근로자이사제 도입 모델 개발 및 조례안 마련을 위한 논의
- '노동존중특별시 서울 2016' 발표시 근로자이사제 도입선언 : '16. 4. 27.
- 근로자이사제 도입 기자설명회(시장발표) : '16. 5. 10.
- 근로자이사제 도입계획 수립(시장방침 제165호) : '16. 6. 17.
- 조례제정 공청회(서울시의회 공동개최) : '16. 6. 29.
- 근로자이사제 노사정 실무 TF 구성·운영(6회) : '16. 6~10.
 - 근로자이사제 세부운영(안) 마련을 위한 실무자 회의
- 근로자이사제 전문가 TF 회의(8차) : '16. 8. 19.
 - 근로자이사제 세부운영(안) 검토 및 쟁점사항 논의 등
- '근로자이사제 도입쟁점과 전망' 국회토론회(이용득, 강병원 의원) : '16. 7. 13.
- '근로자이사제 운영에 관한 조례' 공포 : '16. 9. 29.



【기자설명회, '16. 5.10.】



【조례제정 공청회, '16. 6.29.】



【국회토론회, '16. 7.13.】

□ 전문가 TF 구성·운영 : 총 7회 (2 ~ 6월)

- 참석자 : 13명 내외(노사대표, 모델협의회 위원장, 연구원, 교수 및 市 직원 등)
 - ※ 5.18 회의부터 노사대표(도시철도공사, 세종문화회관) 참석
- 내 용 : 근로자이사제 도입 방안 및 조례(안) 세부내용 검토 등
- 운영현황

| 구 분 | 주 요 내 용 |
|--------------------------|---|
| ① 1차 전문가 TF | - 일시 : 2016. 2.23.(화) 16:00 - 안건 : 참여형 노사관계 모델 도입 검토 · 국내외 사례, 도입효과, 모델(안), 리스크, 추진전략 등 |
| ② 2차 전문가 TF | - 일시 : 2016. 3.24.(목) 16:00 - 안건 : 참여형 노사관계 모델 도입 및 언론대응 · 모델(안), 이론적 논리, 국내외 사례, 공론화 및 공감대 형성 |
| ③ 3차 전문가 TF | - 일시 : 2016. 4.18.(월) 15:00 - 안건 : 근로자 경영참여 모델 도입방안 및 홍보계획 · 근로자이사제 세부안, Q&A 등 전문가 검토 · 市 차원의 근로자이사제 도입취지, 효과 등 홍보방안 마련 |
| ④ 4차 전문가 TF | - 일시 : 2016. 4.28.(목) 10:00 - 안건 : 근로자이사제 도입방안, 노사 의견 수렴, 기자설명회 등 · 근로자이사제 운영조례 단일안으로 추진 · 공개토론회, 전문가워크숍 등 사회적 공감대 확산방안 마련 등 |
| ⑤ 5차 전문가 TF ※ 노사대표 참석 | - 일시 : 2016. 5.18.(수) 10:00 - 안건 : 근로자이사제 운영에 관한 조례안 세부내용 검토 · 제1조(목적)~제16조(다른 조례와의 관계) 등 조문별 검토 |
| ⑥ 6차 전문가 TF ※ 노사대표 참석 | - 일시 : 2016. 5.25.(수) 10:00 - 안건 : 조례안 검토 및 향후일정 논의 · 제1조(목적)~제15조(다른 조례와의 관계) 등 조문별 검토 |
| ⑦ 7차 전문가 TF ※ 노사대표 참석 | - 일시 : 2016. 6. 1.(수) 14:30 - 안건 : 조례안 쟁점사항 논의 · 근로자 및 사용자 개념, 대상기관 정수, 임명, 자격, 겸직제한, 정수 등 |

□ **노사정 실무 TF 구성·운영 : 총 6회 (6 ~ 10월)**

- 참석자 : 노사정 모델협의회 위원장, 사측(서울메트로, 신용보증재단)
노측(시설공단, 신용보증재단), 노동전문관, 공기업총괄팀장 등
- 운영현황

| 구 분 | 주요 내용 |
|----------------|---|
| ① 1차 노사정 실무 TF | - 일시 : 2016. 6.28.(화) 10:30 - 안건 : 근로자이사제 조례안 및 세부운영(안) 논의 · 조례(안) 의견수렴, 근로자이사 선출방법 등 |
| ② 2차 노사정 실무 TF | - 일시 : 2016. 7. 1.(금) 15:00 - 안건 : 근로자이사제 세부운영(안) 쟁점사항 논의 · 자격기준, 상시근로자기준, 선거방법, 임추위 후보등록요건 등 |
| ③ 3차 노사정 실무 TF | - 일시 : 2016. 7. 7.(목) 15:00 - 안건 : 근로자이사제 세부운영(안) 쟁점사항 논의 · 근로자이사 근무형태(부서배치), 근무평정 불이익 방지 등 |
| ④ 4차 노사정 실무 TF | - 일시 : 2016. 7.18.(월) 11:00 - 안건 : 근로자이사제 운영관련 쟁점사항 · 근로자이사의 노조탈퇴, 선출방식 (市 1인1표 對 노조 1인다표), 피선거권 자격, 근로자이사의 대우, 이사회 출석과 직접 관련된 시간 등 |
| ⑤ 5차 노사정 실무 TF | - 일시 : 2016. 8. 5.(금) 10:00 - 안건 : 근로자이사제 운영관련 쟁점사항 · 근로자이사의 근무형태 및 부서, 근로자이사의 활동시간, 투표방법 등 |
| ⑥ 6차 노사정 실무 TF | - 일시 : 2016.10. 5.(수) 11:00 - 안건 : 근로자이사제 세부운영지침 최종 조율 · 근로자이사후보 선거 후보자 등록신청서, 추천서 양식 의견수렴 등 |
| ※ 전문가 TF | - 일시 : 2016. 8.19.(화) 10:30 - 안건 : 노사정 실무TF 논의사항중 쟁점에 대한 전문가 의견수렴 · 근로자이사의 선출방식, 근로자이사의 활동지원 등 ▶ 투표권(1인1표/1인다표), 활동에 필요한 시간(3~400시간) |

○ 쟁점사항 및 논의결과

| 쟁점사항 | 주요 쟁점내용 | | 논의결과 |
|--------------------|---|--|---|
| | 市·사용자 | 노동조합 | |
| 근로자이사 명칭 | - 근로자이사 | - 노동이사 | - 공식문건에서는 '근로자이사'로 통일 |
| 근로자이사 노조탈퇴 | - 노조탈퇴 | - 조합원 신분 유지 | - 상위법에 따라 노조 탈퇴 불가피, 향후 법령 개정 노력 |
| 근로자이사의 선출방식 | | | |
| 선출방식 | - 투표 또는 추천 | - 추천방식 | - 추천 후 투표 |
| 추천요건 등 | - 적정 추천인원 - 중복추천 허용 여부 - 투표주관 등 | | - 추천인원 : 근로자 5% 또는 200인 추천(중복추천 가능) - 투표관리 : 임추위에 선관위 구성, 위원장은 임추위원, 위원은 노사 대표 각 3인으로 구성 |
| 투표권 | - 1인 1표 | - 1인 다표(2~4표) · 300인 이상 4표 · 300인 미만 2표 | - 「공직선거법」 등 일반적 투표방식을 준용하여 1인 1표를 기본으로 하되, 다만 각 기관별 선거관리규정 제정시 기관별 특성에 따라 조정 가능 |
| 임추위 후보 추천 | - 임추위 고유권한 존중(선거결과외 임추위의 별도 심사기능 존중) | - 최다득표자의 탈락방지(임추위에 거부권한만 부여) | - 투표결과를 반영하고, 근로자이사로서 업무수행에 필요한 경험과 능력을 종합적으로 심사하여 추천 |
| 피선거권 | - 기관별로 정함 | - 구체적 기준 필요 | - 조례에 규정된 사용자성을 가진 근로자는 제외하되 범위는 기관별로 정함 |
| 근로자이사의 활동지원 | | | |
| 근무형태 및 부서 | - 이사 역할 수행에 적합한 근무형태 지원방안 | | - 본인요청시 적합한 부서로 전보 - 지하철 양공사의 교대 근무자인 경우, 통상근무자로 변경 |
| 근무평정 | - 근로자이사의 근무평정시 불이익 방지 방안 (1안) 직전 평정등급 이상 (2안) 직전 평정등급으로 하되, 최소 우(B)등급 이상 (3안) 최소 우등급(B등급) 이상 | | - 평가등급별 인원에서 제외하되 우(B)등급 이상 부여 |
| 활동에 필요한 시간 | - 100시간 이내 · 회의 1회당 자료검토시간(4시간) 및 회의시간 포함 | - (300인 미만) 연 200시간 이상으로 이사회에서 결정 (300인 이상) 연 300시간 이상으로 이사회에서 결정 | - (300인 미만) 연 300시간 이내 이사회에서 결정 - (300인 이상) 연 400시간 이내 이사회에서 결정 필요시 이사회 의결로 조정가능 |

1 (목적) 경영의 투명성, 공익성 확보 및 시민서비스 증진

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.

□ 제정근거

- 지방자치법 제9조 : 지방공기업의 설립운영은 지방자치단체의 고유사무
- 지방자치법 제22조 : 지방자치단체는 조례 제정 등 자치입법권을 가짐
 - 법률유보의 원칙과 법률우위의 원칙의 범위내에서 자치입법권 보장
- 지방공기업법 제49조, 출자출연법 제4조 : 기본 운영 사항은 조례로 규정 위임
- 연구용역 및 법률자문 : 조례로 규정하여 도입하는 것이 타당

□ 제도 도입효과

- 근로자이사제는 노사간 소통과 협력으로 근로자의 현장 경험과 노하우를 경영에 접목함으로써 경영 투명성과 공익성 확보 및 대시민서비스 제고

- 갈등과 대립의 노사관계를 극복하고 현장 목소리를 반영하는 현장경영
- 공기업 경영정보가 공유되는 투명한 윤리경영
- 공기업의 사회적 책임 수행을 강화하는 책임경영

근로자이사제는 경제성장동력입니다

경제성장동력

노사관계의 새로운 패러다임

2.47%

소통

근로자가 경영에 참여하면 경영이 더 투명해 집니다

No
순리 부정 비리 도덕적 해이

Yes
공개 투명 공리 윤리 사회적 책임

공기업에 적합한 이사회 구성

시민서비스 향상

주인 의식 실행력

투명경영

경제성장 동력

근로자이사제

현장 근로자의 주인 의식과 열정·책임으로 더 나은 서비스로 다가갑니다

주인 의식

주인 의식과 열정·책임은 가진 근로자 이사는 경영합장의 생생한 목소리를 이사회에 전달함으로써 시민들에게 더 나은 서비스를 제공하게 됩니다

근로자, 경영자가 서로 소통하는 경영구조입니다

근로자이사제

근로자

경영자

소통통로

근로자와 경영자는 공동운영체제입니다

노사간 경영의 성과와 책임을 공유하고 소통하는 경영구조입니다

② (명칭) 근로자이사(노동이사)

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.

□ 용어의 의미

- 근로자 : 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자(근로기준법 제2조 제1항 제1호)

- 임금을 목적으로 타인(사용자)의 지휘·명령 하에서 근로를 제공하는 자는 그 근로가 육체적이든 정신적이든 모두 근로자가 됨
 - 즉, 근로기준법상 근로자는 사용자의 지휘·명령을 받으며 실질적 종속관계에서 근로를 제공하는 자를 말함
- 사용·종속관계의 구체적 판단기준
 - 전속관계의 유무, 근무에 대한 응낙 또는 거부자유 유무, 근무시간 및 근무장소 지정유무, 노무제공의 대체성 여부, 업무수행과정에 있어서의 지휘명령의 유무, 재료업무용 기구의 부담관계, 보수의 성격 등

※ 노동조합및노동관계조정법 상 근로자 개념과 비교

- 노동조합 및 노동관계조정법 제2조제1호에서 근로자라 함은 "직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자"로 규정하고 있어 근로기준법과 달리 "사업이나 사업장 단위"라는 범위를 제한하고 있지 않으며, "임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자"라고 하여 "임금을 목적으로 근무를 제공하는 자"보다 광의의 개념임
- 즉 노동조합을 구성하고 가입할 수 있는 근로자들은 근로기준법상의 근로자와 같이 반드시 근로계약 관계에 있을 것을 전제로 하지 않음.

<고용노동부 노사협의회 운영 매뉴얼 p.23>

○ 사용자 : 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자(근로기준법 제2조 제1항 제2호)

- (사업주) 개인 경영의 경우에는 경영주, 법인경영의 경우 법인
 - (경영담당자) 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자
 - 주식회사의 대표이사, 합명회사 및 합자회사의 업무집행사원, 유한회사의 이사·지배인, 회사정리절차 이후의 관리인, 미성년자 및 금치산자를 사업주로 할 경우에는 법정대리인이 사용자에게 포함됨.
 - (근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자) 인사·급여·후생·노무 관리 등과 근로조건의 결정 또는 근로의 실시에 관해서 지휘명령 내지 감독을 할 수 있는 일정한 책임과 권한이 사업주에 의하여 주어진 자
 - 부장 또는 과장이라는 형식적인 직명에 따를 것이 아니라 구체적인 직무에 의하여 판단되어야 함.
- ※ 근로기준법상 사용자의 개념은 근로계약관계에 있는 근로자를 보호하기 위하여 근로기준법이 정한 최저 근로기준을 준수해야 하는 사용자의 범위를 명확히 하기 위한 것임.
 · 사용자의 개념은 상대적인 것으로, 노무과장의 경우에는 근로기준법상 사용자이면서 동시에 기업주에 대하여는 근로자의 지위에 있음.
- <고용노동부 노사협의회 운영 매뉴얼 p.24>

○ 공사 등 : 서울시 산하 21개 공사·공단·출연기관

○ 기관장 : 공사 등의 장으로서 서울특별시장과 성과계약을 체결하는 자

※ 사장, 이사장, 대표이사, 원장 등으로 다양하게 사용되어 혼선을 방지하기 위해 정의

○ 근로자이사 : 공사·공단·출연기관의 소속 근로자 중에서 최고 의사결정기구인 이사회에 의결권을 행사하는 비상임이사로 임명되는 자

[그 동안의 논의경과]

① 참여형 노사관계 모델 연구용역 결과 : 근로자대표이사제

② 전문가 TF, 노사정 실무 TF 회의결과

○ 근로기준법, 근참법 등 현행 노동법령에서 ‘근로자’를 법적용어로 사용하고 있는 바, 동 조례 용어에 대한 법 해석 일관성을 위해 ‘근로자이사’로 명명

※ 토론회, TF 등에서 제시된 ‘노동이사제’ 표기가 더 적합하다는 의견을 반영, ‘근로자이사제(노동이사제)’로 표기, 조례·정관 등 공식문서에는 ‘근로자이사’로 표기하기로 하되, 비공식 팜플렛 등에는 노동이사와 병기

③ (대상 기관) 근로자 100명 이상인 13개 기관

제3조(적용범위) 이 조례는 서울특별시 「지방공기업법」 및 「지방자치단체 출자·출연 기관의 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.

□ **적용범위** : 서울시 산하 공사·공단 및 출연기관

□ **도입기준** : 정관 또는 내부규정에 따른 근로자 정원이 100명 이상

- 정관 또는 내부규정에 따른 근로자 정원이 100명 이상인 공사 등에 도입
 - 행자부의 지방공기업설립운영기준상 기관의 이사정수는 '정원'을 기준으로 하고, 근로기준법상 근로자는 상시근로자로 그 숫자가 신축적이므로
 - 안정적인 제도 운영을 위하여 정관 또는 내부규정에 의한 정원 100명 이상인 기관에 도입

【근로자 정원 규정 근거】

· 기관별 근로자 정원은 정관 또는 직제규정에서 규정하고 있음

- ▶ 정관(6) : 서울메트로, 도시철도공사, 서울주택도시공사, 시설관리공단, 농수산식품공사, 서울의료원
- ▶ 직제규정(13) : 서울연구원, 산업진흥원, 신용보증재단, 세종문화회관, 여성가족재단, 복지재단, 문화재단, 시립교향악단, 자원봉사센터, 디자인재단, 장학재단, 평생교육진흥원, 관광마케팅

○ 근로자 정원이 100명 미만의 기관도 이사회 의결을 거쳐 도입 가능

- 100명 미만인 기관도 이사회 의결을 거쳐 자율적으로 도입할 수 있도록 근거 마련

□ **대상기관** : 근로자 100명 이상 13개 기관

서울메트로(9,150), 도시철도공사(6,954), 시설관리공단(2,708), 서울의료원(1,189), 서울주택도시공사(781), 세종문화회관(351), 농수산식품공사(298), 신용보증재단(292), 서울산업진흥원(240), 디자인재단(152), 시립교향악단(142), 문화재단(110), 서울연구원(109) <2016. 9월 기준>

※ 제외대상 : 8개 기관

- 근로자수 100명 미만 : 복지재단(97), 여성가족재단(53), 자원봉사센터(24), 장학재단(8), 평생교육진흥원(15), 50플러스재단(44), 디지털재단(12)
- 주주총회에 이사 임명권한이 있는 (주)서울관광마케팅은 대상에서 제외

【 그 동안의 논의경과 】

① 참여형 노사관계 모델 연구용역 결과

- 도입대상 : 근로자 수 30명 이상의 기업
 - ※ 근로자수 30명 이상은 근로자 참여와 협력에 관한 법과의 균형을 고려

② 전문가 TF 회의결과

- 현행 관련 법령상 기준 준용을 통해 유사한 제도에 대한 법적 일관성 확보
 - 연구용역 결과인 근참법상 30명을 준용하기로 협의
(근로자 참여와 협력증진에 관한 법률 : 노사협의회 설치기준 근로자수 30명 이상)
 - ※ 근로자수 100명으로 상향하자는 의견도 일부 있었음

③ 시의회 의결시 조정결과

- 근로자이사제 **의무도입** 기준 근로자수를 **상향 조정하여 제도 도입의 신중성 제고**
 - 현재 현장에서 근로자들이 참여하는 각종 관련 제도들의 운영기준 고려

| 구분 | 관련법 | 기준 | 주요기능 |
|-------|---------------------|--------|--|
| 노동조합 | 노동조합 및 노동조합관계법 | 2인 이상 | 근로자의 임금, 근로조건 개선사항 단협 |
| 노사협의회 | 근로자 참여와 협력증진에 관한 법률 | 30인 이상 | 노사 공동의 이익증진을 위한 기업 경영, 생산성 향상, 근로자 복지 등 협의 |

- 근로자의 경영참여 수준을 높인 근로자이사제의 경우 도입기준을 보다 상향하여 **근로자 정원 100인 이상 기관을 의무도입 대상으로 조정**

- 100명 미만 기관은 기관별 이사회 자체판단을 통해 근로자이사제 도입 문호개방
 - ※ 도입의무기관 : 15개 ⇨ 13개 기관(복지재단, 여성가족재단 제외)

〈해외사례〉

| 구분 | 유럽 | 서울시 |
|------|---|--------|
| 대상기관 | 스웨덴 25, 노르웨이 30, 덴마크 35, 네덜란드 100, 핀란드 150, 프랑스 200, 독일 500 등 | 100명이상 |
| 이사정수 | 이사정원의 1/2 ~ 1/3 | 1~2명 |

4 (임명) 공개모집과 임원추천위원회 등 법정절차 준수

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

□ 임명종류

○ 근로자이사는 근로자와 이사의 성격을 동시에 갖고 있어 직책 등으로 임명하는 상임이사 또는 당연직이사가 아닌 **비상임이사로 임명**

- 상임이사 : 상근임원으로서 본부장 등 직책에 있는 자를 임명
- 당연직이사 : 재정기획관 등 공무원의 특정 직책으로 임명
- 비상임이사 : 공모와 임원추천위원회를 거쳐 시장 등이 임명

□ 임명절차 : 비상임이사를 임명하는 법령상 절차 준수

○ 법정절차 : 공개모집 → 심사·추천(임추위, 2배수) → 임명(시장)

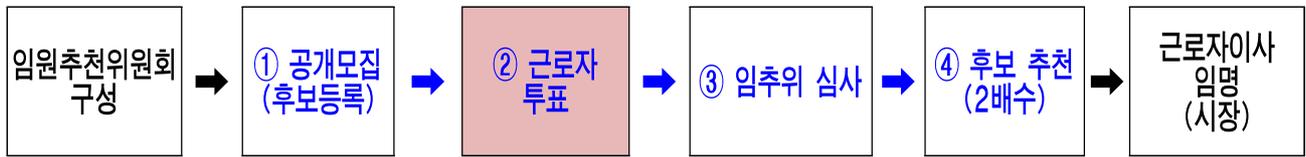
※ 지방공기업법 제58조 및 지방자치단체 출자 출연기관의 운영에 관한 법률 제9조

○ 단, 근로자이사는 소속 공사 등의 근로자가 비상임이사가 되는 것으로, 법정 절차를 준수하되 전체 근로자를 대표할 수 있는 대표성 확보 방안 마련(투표)

※ 해외운영사례

- 독일 : 종업원협의회 선출(주로 의장 등) 또는 근로자 직접 투표
- 프랑스
 - 공공기관 : 직접투표, 후보등록은 노조 추천 또는 근로자대표 10%이상 서명
 - 민간기업 : 직접선거, 노사협의회 위촉, 노동조합 위촉 등
- ※ 피선거권(근속연수 2년 이상 근로자), 선거권(근속연수 3개월 이상인 근로자)
- 스웨덴 : 노조총회, 노조지명, 노조나 조합원의 비밀투표 등

□ 근로자이사 선출방안



① 공개모집(후보등록)

- 근로자이사 후보로 등록하고자 하는 자의 대표성 확보와 소수집단(여성, 기간제, 계약직 등)의 의견을 폭넓게 반영하기 위해 적절한 추천인 수 설정 필요
- 후보등록 : 소속 근로자로서 1년 이상 재직한 자로 근로자 정원의 5% 또는 200명 중 작은 수 이상의 추천 받은 자(복수추천 가능)
 - 추천인원 : 서울메트로(9,150명) 200명, 디자인재단(152명) 8명
 - ※ (참고) 근참법 상 노사위원회 근로자위원 선출시 10명 이상, 연구용역안 3명 이상, 시의원 선거시 선거권자 100명 이상, 시민상, 명예시민 30명 이상 추천요건임

② 근로자 투표

- 투표권자(근로자대표를 선출할 수 있는 자) : 상시근로자
 - 근로기준법 제2조제1항의 근로자(상시근로자)
 - 정규직, 무기계약직, 시간제, 기간제 근로자 등 다양한 고용형태의 근로자 포함
 - 근로기준법 제2조의 사용자적 지위를 함께 가진 근로자도 포함
- 투표의 원칙 : 직접투표, 비밀투표, 무기명 투표
 - 「직접」이라 함은 대리인에 의한 투표를 인정할 수 없다는 의미임.
 - 「비밀」이라 함은 기표소 설치 등 투표내용이 다른 사람의 눈에 띄지 않게 하여 다른 사람이 투표내용을 모르게 하여야 한다는 것임
 - 「무기명」이라 함은 투표자의 이름을 기입하지 않으며 누가 투표했는지 모르게 하라는 것임
- 투표방법 : 「공직선거법」 등 일반적 투표방식을 준용, 1인 1표를 기본으로 하되, 각 기관별 선거관리규정 제정시 기관별 특성에 따라 조정가능

【공직선거법】

제146조(선거방법) ① 선거는 기표방법에 의한 투표로 한다.

② 투표는 직접 또는 우편으로 하되, 1인 1표로 한다. 다만, 국회의원선거, 시·도의원선거 및 자치구·시·군의원선거에 있어서는 지역구의원선거 및 비례대표의원 선거마다 1인 1표로 한다.

- 선거관리위원회 구성 및 선거실시 : 임원추천위원회 의결에 따라 구성·운영

| 구 분 | 내 용 |
|---------------|---|
| 선관위 구성 | <ul style="list-style-type: none"> - 위원구성 : 7명(위원장, 노사 각 3명) · 위원장 : 임원추천위원회 위원 중 호선 · 위 원 : 노사대표 각 3명 - 운영방법 : 다수결 원칙, 회의시 회의록 작성 및 위원 서명날인 - 역 할 : 선거일정 공고/선거인명부 작성/후보자 접수 및 후보자명부 작성/선거실시/선거결과 확정 및 공고/선거와 관련한 분쟁의 결정/기타 선거와 관련한 사항 |
| 선거공고 | <ul style="list-style-type: none"> - 시기 : 선거일 이전 ○○일 전 - 내용 : 투표자격/근로자대표의 수/선거일/투표장소/투표시간/입후보기간 등 |
| 선거인명부 | <ul style="list-style-type: none"> - 선거권자의 성명과 생년월일을 가나다순으로 기재 ※ 사용자는 명부작성에 필요정보(지위, 근속기간, 고용형태 등) 제공 - 선거인명부 공개, 이의제기 가능, 이의제기시 선거일전까지 처리 |
| 후보자명부 작성 및 공고 | <ul style="list-style-type: none"> - 후보자격 : 소속 공사 등에서 1년 이상 재직한 자 - 후보등록 : 근로자 5% 또는 200명 중 작은 수 이상 추천 |
| 선거실시 | <ul style="list-style-type: none"> - 모바일투표, 종이투표 등 기관 상황에 맞게 결정 - 득표수 동일시 재직기간, 연장자순으로 순위결정 |
| 당선자 공고 | <ul style="list-style-type: none"> - 개표 후 당선자 명단 통보 |
| 사용자 편의제공 | <ul style="list-style-type: none"> - 선관위원 활동시간에 대한 유급의 근로시간 면제 - 근로자가 선거에 참여하기 위한 필요최소시간 유급의 근로시간 면제 - 선거에 필요한 제반 비용과 편의제공 |
| 절차상 하자시 중재 | <ul style="list-style-type: none"> - 노사정 서울모델협의회 |

③ **임원추천위원회 심사 : 투표결과 반영**

- 근로자이사가 근로자대표성을 가지는 측면을 감안하여 투표결과를 반영하고, 근로자 이사로서 업무수행에 필요한 경험과 능력을 종합적으로 심사하여 추천함

④ **후보 추천 : 근로자이사 정수의 2배수 추천**

- 시장의 임명권을 존중, 지방공기업법 시행령에 따라 정수의 2배수 추천
 - ※ 시립대학교 총장의 경우, 전임교원의 투표 1, 2순위자 추천되어 시장임명

【지방공기업법 시행령】
 제56조의4(임원후보의 추천절차) ③ 추천위원회가 임원후보를 추천하려는 때에는 **특별한 사유가 없는 한 두 사람 이상을 추천**하여야 한다.

□ **근로자이사 선출시 임원추천위원회 운영절차**

| | |
|-----------------------------------|---|
| 1. 공개모집계획 수립 | - 위원회 구성·운영, 공개모집공고, 선거 등 포함 |
| ↓ | |
| 2. 임원추천위원회 구성 - 임기개시 2개월 전, 7인 | - 위원회 구성 : 지방자치단체장 추천(2인) 지방의회 추천(3인) 이사회 추천(2인) |
| ↓ | |
| 3. 제1차 임원추천위원회 개최 | - 재적위원 과반수 출석, 재적위원 과반수 찬성으로 의결 - 모집방법, 임원후보 심사기준안 결정 - 선거관리위원회 구성 |
| ↓ | |
| 4. 후보자 모집공고 - 15일 이상 인터넷, 신문 등 | - 공고기간 : 15일 이상 - 공고방법 : 자치단체(공사·공단) 홈페이지, 지방공기업 경영 포털, 1개 이상 일간지 등 |
| ↓ | |
| 4-1. 선거 | - 선거일정 공고 및 선거인명부 작성 - 후보자 접수 및 후보자명부 작성 - 선거 실시 및 선거 결과 확정 공고 - 득표수 동일시 재직기간, 연장자순으로 순위결정 |
| ↓ | |
| 6. 제2~4차 임원추천위원회 개최 | - 심사, 추천대상자 결정 |
| ↓ | |
| 7. 임원후보자 추천 | - 특별한 사유가 없는 한 2배수 이상 추천 |
| ↓ | |
| 8. 결격사유 조회 및 임명 | - 지방공기업법 제60조(임원의 결격사유) - 임명권자 : 비상임이사(자치단체장) |

□ 근로자이사 제한사항

- 근로자이사로 임명시 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의거, 노조원 신분 유지 불가
 - 임원으로서 사용자 또는 그의 이익을 위해서 행동하기 때문에 노동조합 탈퇴
- 사용자 지위와 근로자 이익을 대표하는 지위 병행 불가 : 노사협의회 근로자대표 등

【법률자문 및 연구용역 결과】

- 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제2호는 “사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자”는 사용자에 해당하고, 같은 조 제4호 가목은 “사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우” 이를 노동조합으로 보지 아니한다는 규정이 있음.

근로자이사(노동이사)의 경우, 이와 같은 사업의 경영담당자 또는 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자에 해당될 가능성이 없지 아니한 바, **근로자이사(노동이사)의 조합원 지위는 유지되기 어려울 것으로 생각되며, 따라서 근로자이사(노동이사)로 선임되는 경우에는 노동조합에서 탈퇴하도록 함이 타당할 것임.**

〈2016. 3. 28. 법률자문회신, 법무법인 해마루〉

- 근로자대표의 경영참여가 이사회 의 정식 구성원으로서의 참여를 의미한다면 **조합원인 근로자대표는 노동조합을 탈퇴하여야 한다.** 나아가 전체 근로자에 대한 공정한 대표, 경영에 대한 책임의 명확화를 위해 근로자대표는 다른 근로자집단에 대해서와 마찬가지로 **노동조합의 의견을 청취하거나 협의할 수는 있지만 그 의견에 구속되어서도 아니 된다.**

〈서울시 투자출연기관 참여형 노사관계 모델 도입방안 연구 p.220〉

【 그 동안의 논의경과 】

① 참여형 노사관계 모델 연구용역 결과

- 근로자이사 선출방법 : 근로자 직접, 비밀, 무기명 투표

② 전문가 TF 회의결과

- (내부검토) 근로자이사 임명절차(후보자 자격기준)를 조례에 포함하는 방안 검토
 - 정관 위임, 근로자 10% 추천, 근로자 투표 등
- (TF회의) 조례에 법령상 공개모집과 임추위 추천 등에 따라 임명한다는 기본적인 사항만 명시, 세부 절차에 대해서는 별도 규정 마련
 - 조례에 근로자이사 선출방법 등을 명시하는 것은 적절하지 않음.

③ 노사정 실무 TF 회의결과

| 구분 | 시의견 | 노조의견 | 논의결과 |
|------------|---|---|---|
| 선출방식 | - 투표 또는 추천 | - 추천방식 | - 추천 후 투표 |
| 추천요건 등 | - 적정 추천인원 - 중복추천 허용 여부 - 투표진행의 주관 등 | | - 추천인원 : 근로자 5% 또는 200인 추천(중복추천 가능) - 투표관리 : 임추위에 선관위 구성, 위원장은 임추위원, 위원은 노사 대표 각 3인으로 구성 |
| 투표권 | - 1인 1표 | - 1인 다표(2~4표) · 300인 이상 4표 · 300인 미만 2표 | - 「공직선거법」등 일반적 투표방식을 준용하여 1인 1표를 기본으로 하되, 다만 각 기관별 선거관리규정 제정시 기관별 특성에 따라 조정가능 |
| 임추위의 후보 추천 | - 임추위 고유권한 존중(선거결과 외 임추위의 별도 심사기능 존중) | - 최대득표자의 탈락방지(임추위에 가부권한만 부여) | - 투표결과를 반영하고, 근로자이사로서 업무수행에 필요한 경험과 능력을 종합적으로 심사하여 추천 |
| 피선거권 | - 기관별로 정함 | - 구체적 기준 필요 | - 조례에 규정된 사용자성을 가진 근로자는 제외하되 범위는 기관별로 정함 |

5 (자격) 1년 이상 근무경력

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 관한 법률」 제10조제1항
3. 「근로기준법」 제2조제1항제2호 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제2호

□ 공개모집 응모 자격 : 소속 근로자 중에서 1년 이상 재직한 사람

○ 다양한 경험을 가진 근로자들이 경영에 참여할 수 있도록 피선거권 범위 확대

※ 독일 1년, 프랑스 2년, 연구용역(안) 5년 이상 등

○ 결격사유

- 지방공기업법령 등에서 정하는 일반 임원의 결격사유 적용

【지방공기업법】

제60조(임원의 결격사유) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 공사의 임원이 될 수 없다.

1. 대한민국 국민이 아닌 사람
2. 미성년자
3. 「지방공무원법」 제31조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람
4. 제58조제4항 또는 제5항에 따라 해임된 후 3년이 지나지 아니한 사람
5. 이 법을 위반하여 벌금형을 선고받고 2년이 지나지 아니한 사람
6. 삭제

【지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률】

제10조(임원의 결격사유 등) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 출자·출연 기관의 임원이 될 수 없다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산선고를 받고 복권(復權)되지 아니한 사람
3. 금고(禁錮) 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 그 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
4. 법원의 판결에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람
5. 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 횡령과 배임의 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람

- 근로기준법 제2조, 노동조합 및 노동관계조정법 제2조의 사용자에게 해당하는 자는 근로자 대표성을 인정하기 어려우므로 근로자이사가 될 수 없도록 규정

- 근로기준법은 근로자의 권익을 보호하기 위하여 사용자의 범위를 좁히고 근로자를 넓게 규정하고 있고, 노동조합 및 노동관계조정법은 근로자의 노동3권을 보장하기 위하여 사용자 개념을 넓히고 근로자개념을 좁게 해석하고 있어, 두 법률의 사용자개념을 모두 규정하여 사용자에게 해당하는 사람이 근로자이사에 선임되는 상황을 예방하고자 함

- 사용자 성격을 가진 근로자는 근로자이사에서 제외하되 그 범위는 기관별로 정함

【근로기준법】

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. "사용자"란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

【노동조합 및 노동관계조정법】

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.

- 제2항에서 예외적으로 설립 이후 1년이 경과하지 아니한 공사 등은 정관 또는 내부규정으로 재직기간을 다르게 정할 수 있도록 하여, 신규설립 출연 기관 등에서도 근로자이사제를 도입할 수 있도록 규정

- 대상기관(2) : 50플러스재단('16. 4월), 서울디지털재단('16. 5월)

【 그 동안의 논의경과 】

① 시의회 의결시 조정결과

- 근로자이사 자격기준인 재직기간을 조정(5년→1년)함으로써 다양한 경험을 가진 근로자들이 참여할 수 있도록 문호 개방
- 선거(투표)권의 범위를 상시근로자로 최대한 넓히는 취지에 맞추어, 피선거권 즉, 출마가능 범위의 제약요인도 최소화 하여 제도에 부합하도록 조정
 - 제도운영의 안정성을 고려, 이사임기(3년)에 미달하는 자는 피선거권을 제한하였으나,
 - 이는 노동존중특별시 '비정규직 차별해소' 측면에서 기간제 근로자에 대한 피선거권 제한으로 볼 수 있는 바, 단서조항을 삭제하여 참여 기회 부여

6 (운영인원) 비상임이사 정수의 1/3이하, 기관별 1~2명

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

□ 근로자이사 정수 : 2명(6개 기관), 1명(7개 기관)

○ 각 기관 정원 기준일은 근로자이사 **공개모집계획 수립 전월 말일을 기준으로 함.**

| | | |
|--------------------|----|---|
| 300명 이상 (6개 기관) | 2명 | 서울메트로(9,150), 도시철도공사(6,954), 시설관리공단(2,708) 서울주택도시공사(781), 서울의료원(1,189), 세종문화회관(351) |
| 300명 미만 (7개 기관) | 1명 | 농수산식품공사(298), SBA(240), 신용보증재단(292) 디자인재단(152), 서울연구원(109), 문화재단(110) 시립교향악단(142) |

※ 2016년 9월 현재 정원 기준

※ 해외운영사례

- 다수 유럽 국가의 근로자 대표의 이사회 참여는 1명에서 50%까지 다양하며, 대부분 1/3 수준임.
- 근로자이사에 의하여 의사 결정권을 갖는 곳은 없음. 찬성과 반대가 엇갈리는 경우에는 경영진이 최종 결정하는 구조를 갖고 있음.
 - 근로자 이사 참여비율 : 이사 정수의 1/3(대부분) ~ 최대 1/2(독일)
 - 1/3 이하 : 14개국(오스트리아, 덴마크, 네덜란드, 룩셈부르크, 프랑스 등)
 - 1/3~1/2 까지 : 4개국(독일, 체코, 슬로베니아, 슬로바키아)

【 그 동안의 논의경과 】

① 참여형 노사관계 모델 연구용역 결과

○ 근로자이사 : 300명 이상 2명, 300명 미만 1명

○ 노조 추천 참여(명예)이사 : 2인

- 참여(명예) 이사는 의결권만 없을 뿐 출석권, 정보 및 자료요구권, 제안권, 발언권 등 부여
- 스웨덴의 노동자대표 후보이사제와 같이 일정한 경험과 훈련을 통해서 노동자 대표 비상임 이사 역할을 충실히 할 수 있도록 준비하는 과정의 이사라고 할 수 있음.

※ 노조측 별도의견 제시 : 근로자이사 3명, 후보군으로 2명

② 전문가 TF 회의결과

○ 근로자이수 정수 : 300명 이상 2명, 300명 미만 1명

- ※ 근로자이사제는 국내 최초로 도입되는 제도이므로, 안정적인 제도도입을 위해 참여 이사 등은 추후검토

○ 적용근거

- ‘참여형 노사관계 모델 도입방안 연구’에서 제시한 정원 300명 기준을 인용

※ 산업현장에서 기업규모 판단의 주요기준으로 통용되고 있는 바 (구)중소기업기본법상 **중소기업 기준**(매출액/자산총액 기준으로 개정, 15.2월) 근로자 수 300명 미만을 원용

- 기관별 근로자수의 다양성(장학재단 8명 ~ 메트로 9,150명) 및 사업장 분포의 특성 (단일 또는 다수 현장을 가진 사업장 등)등을 고려하여 근로자 수를 기준으로 이사 정수를 1~2명으로 이원화

- 아울러, 근로자이사는 1~2명으로 전체 이사의 10%내외를 점유함으로써 이사회 의사결정을 좌우할 수 있다는 일각의 우려 사전 해소

| 구분 | 이사정원 | 상임이사 | 비상임이사 | |
|----------|------|------|-------|-----|
| | | | 당연직 | 위촉직 |
| 서울메트로 | 13 | 5 | 2 | 6 |
| 도시철도공사 | 13 | 5 | 2 | 6 |
| 시설관리공단 | 12 | 5 | 2 | 5 |
| 서울주택도시공사 | 12 | 4 | 2 | 6 |
| 서울의료원 | 11 | 3 | 2 | 6 |
| 세종문화회관 | 15 | 1 | 2 | 12 |

7 (임기) 법령에서 정하는 임기(3년), 단, 근로계약 종료시 임기 자동종료

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

□ 도입기준

- 일반 비상임이사와의 형평성을 고려하고, 법령에서 규정한 임기를 준수
⇒ 법령 등 제·개정시 별도의 조례 개정 등 없도록 법령 그대로 적용
- 근로자 신분임을 감안하여 근로계약 해지시 이사의 임기도 자동 종료

□ 이사의 임기 : 지방공기업법령 3년

- 근로자이사의 임기는 법령에 따라 3년으로 정함.
 - 근로자 투표로 선출되는 근로자이사는 선임시 근로자의 지지여부 확인이 필요하므로, **근로자이사 임기종료시 근로자이사 선출절차를 재이행하여야 함.**
 - ※ 지방공기업법 제59조 제2항의 연임조항은 임의규정으로 근로자이사의 경우 임기종료시 선출절차를 재이행해야 한다고 지침으로 정하는 것은 가능함(법률자문 결과)

【지방공기업법】

제59조(임기 및 직무) ① 공사의 사장, 이사 및 감사의 임기는 3년으로 한다.
② 공사의 사장, 이사 및 감사는 1년 단위로 연임될 수 있다.

【지방출자출연기관의 운영에 관한 법률】

제8조(정관) ① 출자·출연 기관의 정관에는 다음 각 호의 사항을 기재하여야 한다. 다만, 출자·출연 기관의 형태와 특성이나 업무 내용상 해당하지 아니하는 사항은 기재하지 아니할 수 있다.

1. ~ 6. (생략) 7. 임직원에 관한 사항 8. 이사회 운영 (이하 생략)

【서울메트로 임원추천위원회 설치·운영규정】

제13조(임원후보의 추천) ⑤ 임원이 연임되는 경우에도 위원회의 심의를 거쳐야 한다.

【출자출연기관 정관 예시 - 복지재단】

제9조(임원의 임기) ① 임원의 임기는 3년으로 하며, 3년 단위로 연임될 수 있다.

【 그 동안의 논의경과 】

① 전문가 TF 회의결과

- 조례에 근로자이사는 관련 법령이나 조례, 정관이 정하는 바에 따르도록 규정함.
 - 근로자이사는 비상임이사로, 일반 비상임이사와 동일하게 임기는 3년으로 정함.

② 노사정 실무 TF 회의결과

- 근로자이사는 근로자투표로 선출되므로, 일반 비상임이사와 동일하게 임추위의 심의로 연임이 결정되는 것이 아니라 근로자의 지지여부 확인이 필요함
- 근로자이사 임기종료시 선출절차를 통해 근로자이사를 재선출하기로 함

※ 지방공기업법 제59조 제2항의 연임조항은 임의규정으로 근로자이사의 경우 임기 종료시 선출절차를 재이행해야 한다고 지침으로 정하는 것은 가능함(법률자문 결과)

8 (권한과 책임) 법령규정 반영, 비상임이사와 동일

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

② 제1항의 규정에 따른 권한의 행사는 시민복리 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.

권 한 : 이사회 참여, 의결권(정보권, 발언권 등 포함) 행사

- 사업계획 / 예산과 결산 / 정관 및 규정의 개정 / 조직 및 기구의 개폐
- 중요재산의 취득, 처분 및 임대 / 중요 대행사업의 위수탁 사항 등

근로자이사의 의무 : 성실·품위유지·비밀누설금지 의무

- 성실의 의무

【상법】

제382조의3(이사의 충실의무) 이사는 법령과 정관의 규정에 따라 회사를 위하여 그 직무를 충실하게 수행하여야 한다.

【지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률】

제9조(임원)

③ 출자·출연 기관의 임원은 법령과 정관 등으로 정하는 바에 따라 그 의무와 책임에 관한 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 직무상 의무를 성실히 수행할 것

- 품위유지의 의무

【지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률】

제9조(임원)

③ 출자·출연 기관의 임원은 법령과 정관 등으로 정하는 바에 따라 그 의무와 책임에 관한 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

3. 직무 여부와 관계없이 품위를 손상하는 행위를 하지 아니할 것

○ 비밀누설 금지의 의무

【상법】

제382조의4(이사의 비밀유지의무) 이사는 재임중 뿐만 아니라 퇴임후에도 직무상 알게된 회사의 영업상 비밀을 누설하여서는 아니된다.

【서울메트로 정관】

제19조(비밀누설의 금지등) 서울메트로의 임원 또는 직원이나 그 직에 있었던 자는 그 직무상 알게 된 비밀을 누설하거나 도용하여서는 아니된다.

【서울산업진흥원 정관】

제19조(비밀누설의 금지 등) 재단의 임·직원은 재직 중은 물론 퇴직 이후에도 직무상 지득한 비밀을 누설하거나 도용하여서는 아니 된다.

※ 비밀누설 금지의 해석

- 비밀의 누설이라 함은 비밀사항을 제3자에게 고지하는 것임
 - 고지의 방법은 구두로 하든지 서류를 열람시키든지 제한이 없음
- 다만, 어느 정도까지가 비밀에 속하는지 여부는 일률적으로 정할 수는 없고 기관이 처한 상황, 근로자들의 알 권리 등을 고려하여 구체적으로 판단하여야 하며
 - 원만한 이사회 진행을 위하여 기관비밀에 해당하는 보고사항이나 안건, 개인신상에 관한 사항 등은 각자가 주의하도록 표기하거나 주지시키는 것이 바람직함

□ 책임 : 고의 또는 중대한 과실 배상책임 / 벌칙 적용시 공무원 의제

○ 고의 또는 중대한 과실 배상책임

【상법】

제399조(회사에 대한 책임) ① 이사가 고의 또는 과실로 법령 또는 정관에 위반한 행위를 하거나 그 임무를 게을리한 경우에는 그 이사는 회사에 대하여 연대하여 손해를 배상할 책임이 있다.

【지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률】

제9조(임원)

- ③ 출자·출연 기관의 임원은 법령과 정관 등으로 정하는 바에 따라 그 의무와 책임에 관한 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.
2. 고의나 중대한 과실로 해당 기관에 손실이 생기지 아니하도록 할 것

○ 벌칙 적용시 공무원 의제

【지방공기업법】

제83조(벌칙 적용 시의 공무원 의제) 공사와 공단의 임직원은 「형법」 제129조부터 제132조까지의 규정을 적용할 때에는 공무원으로 본다.

【지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률】

제34조(벌칙 적용 시의 공무원 의제) 출자·출연 기관의 임직원으로서 공무원이 아닌 사람은 「형법」 제129조부터 제132조까지의 규정을 적용할 때에는 공무원으로 본다.

【형법】

제129조(수뢰, 사전수뢰) ①공무원 또는 중재인이 그 직무에 관하여 뇌물을 수수, 요구 또는 약속한 때에는 5년 이하의 징역 또는 10년 이하의 자격정지에 처한다.

②공무원 또는 중재인이 될 자가 그 담당할 직무에 관하여 청탁을 받고 뇌물을 수수, 요구 또는 약속한 후 공무원 또는 중재인이 된 때에는 3년 이하의 징역 또는 7년 이하의 자격정지에 처한다.

제130조(제삼자뇌물제공) 공무원 또는 중재인이 그 직무에 관하여 부정한 청탁을 받고 제3자에게 뇌물을 공여하게 하거나 공여를 요구 또는 약속한 때에는 5년 이하의 징역 또는 10년 이하의 자격정지에 처한다.

제131조(수뢰후부정처사, 사후수뢰) ①공무원 또는 중재인이 전2조의 죄를 범하여 부정한 행위를 한 때에는 1년 이상의 유기징역에 처한다.

②공무원 또는 중재인이 그 직무상 부정한 행위를 한 후 뇌물을 수수, 요구 또는 약속하거나 제삼자에게 이를 공여하게 하거나 공여를 요구 또는 약속한 때에도 전항의 형과 같다.

③공무원 또는 중재인이었던 자가 그 재직 중에 청탁을 받고 직무상 부정한 행위를 한 후 뇌물을 수수, 요구 또는 약속한 때에는 5년 이하의 징역 또는 10년 이하의 자격정지에 처한다.

④전3항의 경우에는 10년 이하의 자격정지를 병과할 수 있다.

제132조(알선수뢰) 공무원이 그 지위를 이용하여 다른 공무원의 직무에 속한 사항의 알선에 관하여 뇌물을 수수, 요구 또는 약속한 때에는 3년 이하의 징역 또는 7년 이하의 자격정지에 처한다.

9 (제척·회피) 공정한 안건심의 위한 제한, 비상임이사와 동일

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.

□ 공정한 안건심의 : 자기 또는 친족 등 이해관계 안건 제척회피

- 친족의 범위 : 자신의 직계존속·비속, 배우자 및 배우자의 직계 존속·비속, 4촌 이내의 친족(민법 제767조에 따른 친족을 말함)
 - 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제8조에 따라 각 기관별 내부규정으로 제정된 「임직원행동강령」의 규정에 따름

【예시 : 서울메트로 임직원행동강령】

제 8 조(이해관계 직무의 회피) ① 임직원은 자신이 수행하는 직무가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 사유를 밝히고 해당 직무의 회피 여부 등에 관하여 직근 상급자 또는 행동강령책임자와 상담을 요청하여야 한다. 다만, 사장이 공정한 직무수행에 영향을 받지 아니한다고 판단하여 정하는 단순 민원업무의 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 자신 및 4촌 이내의 친족(『민법』 제767조에 따른 친족을 말한다. 이하 같다)의 이해와 관련이 있는 경우
2. 자신이 2년 이내에 재직하였던 단체 또는 그 단체의 대리인이 직무관련자인 경우
3. 배우자, 본인의 직계 존·비속과 형제자매, 배우자의 직계 존·비속과 형제자매가 임원으로 재직하고 있는 영리를 목적으로 하는 기관·단체
4. 자신과 학연·지연·혈연·종교 등의 관계가 있어 공정한 직무수행이 어렵다고 판단되는 사람이 직무관련자인 경우
5. 그 밖에 사장이 공정한 직무수행이 어려운 관계에 있다고 정한 자가 직무관련자인 경우

□ **근로자이사는 임원추천위원회의 위원이 될 수 없음.**

- 지방공기업법시행령, 서울특별시 출자·출연기관의 운영에 관한 조례에 따르면 ‘소속 기관의 임·직원은 임원추천위원회의 위원이 될 수 없다’고 규정되어 있음.
- 근로자이사는 직원이면서 비상임이사의 이중적인 지위에 있는 자로써 직원이기도 하기 때문에 임원추천위원회의 위원이 될 수 없음.

【지방공기업법시행령】

제56조의3(임원추천위원회의 구성과 운영) ④공사의 임·직원(비상임이사를 제외한다) 및 그 지방자치단체의 공무원(의회의원을 포함한다)은 추천위원회의 위원이 될 수 없다.

【서울특별시 출자·출연 기관의 운영에 관한 조례】

제8조(임원추천위원회) ② 출자·출연 기관의 임·직원 및 시의 공무원(시의원을 포함한다)은 임원추천위원회의 위원이 될 수 없다.

[그 동안의 논의경과]

① **전문가 TF 회의결과**

- 근로자이사도 비상임이사이므로, 일반 비상임이사와 동일한 권한과 책임, 제척과 회피 기준을 적용받도록 규정

10 (기관장의 책무) 불이익 처분 금지, 학습기회 제공 등

- 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.

□ 근로자이사 역할에 충실할 수 있도록 신분상, 활동상 안정화 대책 강구

○ 근로자이사의 대우

- (근무부서) 근로자이사는 근로자로서의 본연의 직무를 수행함. 근로자이사 본인이 요청하는 경우 근로자이사 근무를 충실히 수행하기 적합한 직위로 전보조치할 수 있음.
※ 지하철 양공사의 경우 근로자가 교대근무자인 경우 통상근무자로 변경할 수 있음.
- (종료 후 원직복귀) 근로자 이사의 임기 종료 후 원직에 복귀시키되 원직이 소멸될 경우 본인의 의사를 존중하여 동등직에 복귀시킴.
- (근무평정) 평가등급별 인원에서 제외하되 이사임용 직전 평정등급으로 정하며, 최소 우등급(B등급)이 되도록 함.

○ 근로자이사는 직무수행과 관련하여 사용자로부터 불이익한 처분을 받지않도록 보장하고 있음.

- 불이익한 처분이란 해고, 배치전환, 강등, 임금인하 등은 물론 승진, 승급 기타 대우에 관한 일체의 불이익 처분을 말함.

- ‘이사회 출석시간 및 기타 근로자이사로서의 활동을 위해 필요한 시간 등’의 의미
 - 근로자이사의 이사회 출석시간에 대하여는 근로한 시간으로 본다.
 - 이사회 출석과 직접 관련된 시간(출석을 위한 이동시간과 자료검토시간 등)에 대해서는 근로한 것으로 보아야 함

※ '15년 이사회 운영현황 - 56회 개최 / 151건 처리

| 구 분 | 합 계 | 메트로 | 도시철도 | 시설공단 | 농수산식품 | 주택도시공사 |
|------|-----|-----|------|------|-------|--------|
| 개최회수 | 56 | 11 | 13 | 12 | 7 | 13 |
| 상정안건 | 151 | 27 | 39 | 36 | 18 | 31 |

- 근로자이사 활동시간 기준(회의시간, 의안검토, 이동시간 포함)
 - 300인 미만 기관은 연간 300시간(월3일) 이내, 300인 이상 기관은 연간 400시간(월4일) 이내, 필요시 이사회 의결로 조정가능.
 - 지하철 양공사 등 규모가 큰 기관들은 근로자 의견 수렴을 통한 회의준비 및 회의결과 정리에 시간이 필요하므로 회의 전후 1일 이상 시간 필요

- 이사 직무수행에 필요한 정보 및 기본편의 제공
 - 근로자이사제 운영을 내실화하기 위해서는 사용자가 전체 근로자의 의사를 수렴하거나 토론 등을 통하여 기업의 발전에 대한 창의적인 제안 발굴 등 지원
 - 기본적 편의제공 의무는 사무실을 반드시 근로자이사에게 배정해야 한다는 의미는 아님, 다만, 사용자는 근로자들의 의견을 청취하거나 자료를 정리할 수 있는 등의 공간을 활용할 수 있도록 하는 조치(회의실 활용 등)를 취할 수 있을 것임

□ 이사로서의 역량강화를 지원하는 학습프로그램 및 편의 제공

- 학습내용 : 관계 법령 해석 기초, 재무제표, 이사의 책임과 의무, 갈등관리 등
- 학습기관 : 지방공기업 평가원 직무과정 활용 또는 별도의 과정 신설 협의
 - ※ 독 일 : 전문교육기관 한스비클러재단에서 법령변화나 이슈 교육
 - 스웨덴 : 재무제표, 관련법령 등(PTK : 화이트칼라, 금속노조 : 블루칼라 교육)
- 교육시간 / 비용 : 근로한 시간으로 인정 / 각 기관에서 지원

□ **노사협의를 통해 근로자이사제의 안정적인 도입추진**

- 기관별 운영규정은 노사정 실무 TF(5회)를 통해 협의된 ‘근로자이사제 세부운영지침’을 기준으로 수립
- ‘근로자이사제 세부운영지침’에 규정되지 않은 사항이나 기관별 상황에 따른 개별적인 세부사항은 각 기관별 노사협의를 통해 정함.

※ **근로자이사제의 정착을 위한 조정기구 운영**

- 근로자이사제 도입·운영에 따른 노사간 이견 발생시 객관적이고 중립적인 문제 해결을 위해 **서울시와 노사정 서울모델협의회가 조정역할 수행(공문요청)**

[그 동안의 논의경과]

① **노사정 실무 TF 회의결과**

| 구분 | 사측 의견 | 노조의견 | 논의결과 |
|------------|---|--|---|
| 근무형태 및 부서 | - 이사 역할 수행에 적합한 근무형태 지원방안 | | - 본인요청시 적합한 부서로 전보 지하철 양공사의 교대 근무자인 경우 통상근무자로 변경 |
| 근무평정 | - 근로자이사의 근무평정시 불이익 방지 방안 (1안) 직전 평정등급 이상 (2안) 직전 평정등급으로 하되, 최소 우(B)등급 이상 (3안) 최소 우등급(B등급) 이상 | | - 평가등급별 인원에서 제외하되 우 (B)등급 이상 부여 |
| 활동에 필요한 시간 | - 100시간 이내 회의 1회당 자료검토시간 (4시간) 및 회의시간 포함 | - (300인 미만) 연200시간 이상 이사회에서 결정 (300인 이상) 연 300 시간 이상 이사회에서 결정 | - (300인 미만) 연 300시간 이내 이사회에서 결정 - (300인 이상) 연 400 시간 이내 이사회에서 결정 필요시 이사회 의결로 조정가능 |

11 (보수) 무보수 원칙, 안건 및 자료검토 수당 등 실비 지급

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

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

③ 제2항에 따른 수당 등 지급 기준은 관련 법령 등에 따른다.

□ 근로자이사의 보수 : 무보수 원칙, 안건 및 자료검토 수당 등 지급

- 다른 비상임 이사는 외부 전문가 등을 위촉한 경우로서 직무수당 지급가능
- 근로자이사는 근로계약상 보수를 받고 있어 이중지급의 문제가 발생
- 다만, 비상임이사로서의 활동은 근로계약상 직무가 아니므로 수당은 지급 가능

[그 동안의 논의경과]

① 전문가 TF 회의결과 : 무보수, 실비 차원의 회의수당 지급

- 근로자이사는 직원으로 근로계약상 보수를 받고 있어 이중지급의 문제가 발생하므로 비상임이사로서의 보수는 무보수를 원칙으로 함.
- 비상임이사로서의 이사회 참석은 근로계약상 직무가 아닌 별도의 추가 업무를 수행하는 것으로 해석됨이 타당하여 실비차원의 수당은 지급 가능

※ 법률자문 결과

- 원칙적으로 참석 수당 등 지급 가능, 정관 또는 보수규정 규정 필요(법무법인 해마루)
- 비상임이사의 업무는 근로자대표가 근로계약상 부담하는 업무에 해당하는 것으로 볼 수 없고 별개의 추가적으로 수행하는 업무에 해당함, 따라서 지급가능(고려대 박종희 교수)

② 시의회 의결시 조정결과

- 근로자이사는 근로계약상 직무가 아닌 비상임이사로서 이사회 참석을 위하여 자료수집 및 검토, 안건검토 등 별도의 다양한 활동을 수행해야 함.
- 이에 대한 실비차원의 수당을 제공한다는 조문의 원래 취지를 살리고자 문구 조정
- (당초) 안건검토, 이사회 참석 등 → (조정) 안건 및 자료검토 등

12 (다른 조례와의 관계) 근로자이사제 운영 기본조례화

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

□ 각 개별조례 개정없이 각 기관의 근로자이사제 운영 근거 마련

- 기관별 설립·운영조례 개정 절차없이 동 조례를 근거로 신속하게 제도 도입
- 기존 이사회를 유지하면서 안정적인 제도 도입을 지원

13 (부칙) 공포와 동시에 시행

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

[그 동안의 논의경과]

① 전문가 TF 회의결과

- 전문가TF에서 기존 이사회 구성을 유지하면서도 제도의 안정적인 도입을 위하여 현 이사정수에 근로자이사 정수를 '순증'시키는 것을 원칙으로 결정
 - 분야별 전문가로 구성된 기존 이사회 구성형태 존중 및 이사 임기 보장
 - 순증을 통해 근로자이사의 점유율에 대한 우려를 최소화 가능
- 신속한 제도도입을 위해 조례에 비상임이사 정수를 규정하고 있는 출연기관 중 이사 정수 확대가 필요한 기관에 한해 부칙으로 일괄개정 추진.

② 시의회 의결결과

- 부칙 제2조(다른 조례의 개정)는 기관의 이사 정수를 변경하는 것으로, 소관 상임위(문화체육관광위원회)에서 심도있는 논의를 통해 결정이 되도록 일괄개정 조항 삭제
 - 대상기관 : 세종문화회관, 문화재단, 시립교향악단

[붙임]

서울특별시조례 제6321호

서울특별시 근로자이사제 운영에 관한 조례

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 「지방자치단체 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·출연 기관 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.

[붙임] 제·개정 내부규정 표준안

① 정관

| 개정전 | 개정후 |
|---|---|
| <p>제10조(임원) ① ○○기관에 사장을 포함한 5인이내의 상임이사와 8인이내의 비상임이사 및 감사 1인을 둔다.</p> <p>④ 비상임이사는 다음과 같이 당연직과 위촉직으로 구분한다.</p> <p>1. 당연직 : 시장이 지정하는 시의 공무원 2명</p> <p>2. 위촉직 : 세무 및 회계전문가, 기관 운영과 관련되는 전문가 또는 시민대표</p> | <p>제10조(임원) ① ○○기관에 사장을 포함한 5인이내의 상임이사와 10인이내의 비상임이사 및 감사 1인을 둔다.</p> <p>④ 비상임이사는 다음과 같이 당연직과 위촉직으로 구분한다.</p> <p>1. 당연직: 시장이 지정하는 시의 공무원 2명</p> <p>2. 위촉직: 세무 및 회계전문가, 기관 운영과 관련되는 전문가, 시민 또는 근로자대표</p> |
| <p>제11조(임기) ①임원의 임기는 3년으로 하며, 1년 단위로 연임될 수 있다. 이 경우 임원의 임명권자는 경영성과계약 이행실적 또는 직무이행실적 평가결과, 경영평가결과 등을 고려하여 임원의 연임여부를 결정하여야 한다.</p> | <p>제11조(임기) ①임원의 임기는 3년으로 하며, 1년 단위로 연임될 수 있다. 이 경우 임원의 임명권자는 경영성과계약 이행실적 또는 직무이행실적 평가결과, 경영평가결과 등을 고려하여 임원의 연임여부를 결정하여야 한다. 다만, 근로자이사는 임기종료 등으로 결원 발생 시 근로자투표 등 선출절차를 거쳐 새로 선출하여야 한다.</p> |

② 이사회 운영규정(서울메트로, 도시철도공사만 적용)

| 개정전 | 개정후 |
|---|--|
| <p>제21조(비상임이사에 대한 수당지급등)</p> <p>비상임이사에게는 이사회 출석 등에 따라 회의참석수당, 여비 등 실비 이외에 예산의 범위 내에서 이사활동에 필요한 경비를 월정액으로 지급할 수 있다. 다만, 서울시 당연직 이사는 그러하지 아니한다.</p> | <p>제21조(비상임이사에 대한 수당 지급등)</p> <p>비상임이사에게는 이사회 출석 등에 따라 회의참석 수당, 여비 등 실비 이외에 예산의 범위 내에서 이사활동에 필요한 경비를 월정액으로 지급할 수 있다. 다만, 서울시 당연직 및 근로자이사는 그러하지 아니한다.</p> |

③ 임원추천위원회 설치·운영규정

| 개정전 | 개정후 |
|--|--|
| <p>제11조(심사기준) ①임원후보의 심사기준은 별표2와 같다. ②위원회는 심사항목별 세부심사기준에 따라 임원후보를 심사한다.</p> | <p>제11조(심사기준) ①임원후보의 심사기준은 별표2와 같다. 단, 근로자이사의 심사기준은 자격, 전체 근로자의 투표결과 등으로 정한다. ②위원회는 심사항목별 세부심사기준에 따라 임원후보를 심사한다.</p> |
| <p>제12조(심사절차 및 방법) ①위원회는 ○○기관에서 정한 임원의 직무수행요건에 따라 응모자·추천된 자를 대상으로 1차 서류심사를 실시하되 면접심사 대상인원을 결정하고, 그 범위 내 인원만큼 서류심사 합격자를 결정한다. ②위원회는 제1항의 규정에 의한 서류심사 합격자를 대상으로 2차 면접심사를 실시한다. 다만 위원회가 면접을 실시하지 않기로 결정하는 경우에는 면접을 실시하지 않을 수 있다. ③최종 임원후보자는 면접심사결과(면접을 실시하지 않는 경우에는 서류심사 결과에 의한다) 고득점자 순으로 결정하되 최종 후보자 수는 위원회에서 정한다. ④서류 및 면접심사시 응모자 1인에 대한 위원별 평가점수는 100점을 만점으로 하고, 위원별 점수를 산술평균한 점수로 결정한다. 소수점은 둘째자리까지 표시하고 나머지는 절사하며, 동점자가 있을 경우에는 투표로서 순위를 결정한다. 다만, 평가의 공정성을 위해 필요할 경우 위원별 최고점수 및 최저점수 각 1개를 제외한 점수를 산술평균한 점수로 결정 할 수 있다. ⑤서류심사는 절대평가하고, 면접심사는 응모자·추천된 자의 능력을 정확히 파악한 후 상대평가한다. ⑥임원후보 심사평가표는 별지 제2호 및 제3호 서식에 의한다.</p> | <p>제12조의2(근로자이사 후보 심사절차 및 방법) ①위원회는 근로자이사 후보자 대상 전체 근로자투표를 공정하게 관리하기 위해 산하에 다음과 같이 선거관리위원회(이하 선관위)를 구성한다. 1. 선관위원장 : 위원 중 호선 2. 선관위원 : 노사대표 각 3명 ②선관위는 ○○기관에서 정한 근로자이사의 자격기준 등에 따라 응모자를 대상으로 자격심사를 실시하여 근로자이사 후보자를 결정한다. ③선관위는 제2항의 근로자이사 후보자 대상으로 근로자 투표를 실시한다. ④최종 근로자이사 후보자는 투표결과를 최대한 반영하여 결정하되 최종 후보자 수는 위원회에서 정한다. ⑤제3항의 구체적인 투표절차와 방법은 ○○기관의 내규로 정한다.</p> <p>※ 비상임이사 심사절차 및 방법을 규정한 제12조(심사절차 및 방법) 외 근로자이사의 특수성을 반영한 제12조의2(근로자이사 후보 심사절차 및 방법) 신설</p> |
| <p>제13조(임원후보의 추천) ①위원회는 ○○기관에서 정한 임원의 직무수행요건에 따라 후보자를 추천하여야 한다. ②위원회가 임원후보를 추천하고자 하는 때에는 특별한 사유가 없는 한 예정결원직위에 대하여 2배수 이상을 추천하여야 하며, 특별한 사유가 있는 경우에는 그 사유를 명시하여 2배수 미만으로 후보자를 선정·추천할 수 있다. 후보자 추천시 후보자 추천서 및 선발경과 요약서를 작성하여 후보자가 제출한 서류와 함께 제출하여야 한다. 후보자 추천서와 선발경과 요약서는 별지 제4호 서식에 의한다. ~이하 생략~</p> | <p>제13조(임원후보의 추천) ①위원회는 ○○기관에서 정한 임원의 직무수행요건에 따라 후보자를 추천하여야 한다. 다만, 근로자이사 후보의 경우 근로자투표 결과를 최대한 반영하여 추천한다. ②위원회가 임원후보를 추천하고자 하는 때에는 특별한 사유가 없는 한 예정결원직위에 대하여 2배수 이상을 추천하여야 하며, 특별한 사유가 있는 경우에는 그 사유를 명시하여 2배수 미만으로 후보자를 선정·추천할 수 있다. 후보자 추천시 후보자 추천서 및 선발경과 요약서를 작성하여 후보자가 제출한 서류와 함께 제출하여야 한다. 후보자 추천서와 선발경과 요약서는 별지 제4호 서식에 의한다. ~이하 생략~</p> |

입원 후보자 자격기준(제10조관련)

| 상 임 | 비 상 임 |
|--|--|
| 행정, 경영, 경제, 법률, 회계, 기타 관련 분야에 대한 전문적 지식과 경험이 있는 각 호중 1개 이상에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자 | 행정, 경영, 경제, 법률, 회계, 기타 관련 분야에 대한 전문적 지식과 경험이 있는 각 호중 1개 이상에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자 |
| 1. 상장법인의 임원으로 6년이상 근무한 경력이 있는 자 | 1. 상장법인의 임원으로 5년이상 근무한 경력이 있는 자 |
| 2. 상장법인의 부서장급 이상의 직책으로 10년이상 근무한 경력이 있는 자 | 2. 상장법인의 부서장급 이상의 직책으로 8년이상 근무한 경력이 있는 자 |
| 3. 상장법인이외 외부감사대상법인의 임원으로 10년 이상 근무한 경력이 있는 자 | 3. 상장법인이외 외부감사대상법인의 임원으로 8년이상 근무한 경력이 있는 자 |
| 4. 상장법인이외 외부감사대상법인의 부서장급 이상의 직책으로 15년이상 근무한 경력이 있는 자 | 4. 상장법인이외 외부감사대상법인의 부서장급 이상의 직책으로 12년이상 근무한 경력이 있는 자 |
| 5. 공무원 3급 이상 또는 이에 상당하는 직책으로 3년 이상 근무한 경력이 있는 자 | 5. 공무원 4급(서기관) 이상의 직책으로 6년이상 근무한 경력이 있는 자 |
| 6. 군에서 영관급 이상의 직책으로 12년이상 근무한 경력이 있는 자 | 6. 군에서 영관급 이상의 직책으로 10년이상 근무한 경력이 있는 자 |
| 7. 『공공기관의 운영에 관한 법률』의 적용대상이 되는 공기업 또는 준정부기관, 서울시투자기관 또는 출연기관에서 임원으로 3년 이상 근무한 경력이 있는 자 | 7. 『공공기관의 운영에 관한 법률』의 적용대상이 되는 공기업 또는 준정부기관 및 서울시투자기관 또는 출연기관에서 임원으로 3년이상 근무한 경력이 있는 자 |
| 8. 『공공기관의 운영에 관한 법률』의 적용대상이 되는 공기업 또는 준정부기관 및 서울시투자기관에서 2급이상 직원으로서 근무한 경력이 8년이상인 자 | 8. 『공공기관의 운영에 관한 법률』의 적용대상이 되는 공기업 또는 준정부기관 및 서울시투자기관에서 2급이상 직원으로서 해당기관에서 15년이상 근무한 경력이 있는 자 |
| 9. 박사 학위를 소지하고 해당분야에서 8년이상 근무한 경력이 있는자 | 9. 박사 학위를 소지하고 해당분야에서 6년이상 근무한 경력이 있는자 |
| 10. 변호사, 공인회계사, 세무사, 기술사 등 업무 수행과 관련한 공인된 자격증을 소지한 자로서 당해 직에 10년 이상 근무한 경력이 있는 자 | 10. 변호사, 공인회계사, 세무사, 기술사 등 업무수행과 관련한 공인된 자격증을 소지한 자로서 당해 직에 8년이상 근무한 경력이 있는 자 |
| 11. 국내외 대학교에서 행정, 경영, 법률, 회계 또는 관련 분야를 강의한 부교수 이상의 경력이 3년 이상인 자 | 11. 국내·외 대학교에서 행정, 경영, 경제, 법률, 회계 또는 관련 분야를 7년이상 강의한 조교수 이상의 교직원인 자 |
| 12. 국회의원 또는 서울시의회의원으로서 1년이상의 경력이 있거나 국회 또는 서울시의회의 전문위원으로서 8년이상의 경력이 있는 자 | 12. 국회의원 또는 서울시의회의원 경력이 있거나 국회 또는 서울시의회의 전문위원으로서 6년이상의 경력이 있는 자 |
| 13. 기타 ○○기관 경영과 관련하여 전문지식과 경험이 풍부한 자로서 위 각호에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 추천위원회에서 인정하는 자 | 13. 기타 ○○기관 경영과 관련하여 전문지식과 경험이 풍부한 자로서 위 각호에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 추천위원회에서 인정하는 자 |
| | 14. ○○기관 직원으로서 1년 이상 근무한 경력이 있는 자 |

④ ○○기관 근로자이사후보 선거관리 규정(안)

제 1 장 총 칙

제1조 (목적 및 적용)

본 규정은 정관에 의거 ○○기관의 근로자이사후보 선거의 공정한 관리를 목적으로 한다.

제 2 장 선거관리위원회

제2조 (선거관리위원회의 구성)

선거관리위원회는 선거관리에 있어 중립을 지켜야 하며 선거관리 사무를 공정하게 집행하기 위해 다음과 같은 선거관리위원회를 구성한다.

1. 선거관리위원 : 7인(위원장 1명, 노사 각 3명)

제3조 (선거관리위원회 위촉)

선거관리위원회는 다음 절차에 의거 선출한다.

1. 선거관리위원장은 임원추천위원회에서 호선한다.
2. 선거관리위원은 노사대표 각 3명으로 구성하되 다양한 근로자의 참여를 보장하여야 한다.

제4조 (선거관리위원회 기능)

선거관리 위원회는 다음의 기능을 가진다.

1. 입후보자 등록, 자격심사, 사퇴수리 및 기호추첨
2. 선거인명부 작성
3. 전자투표 운영방법 또는 투·개표소 설치 및 관리
4. 선거운동 방법의 결정 및 통제와 승인

5. 선거에 관련된 모든 공고 및 안내문 부착
6. 근로자이사후보 득표순위 확정 및 선거록 작성
7. 선거 이의신청에 관한 사항
8. 기타 선거관리에 필요한 제반사항

제5조 (선거관리위원회 권한)

선거관리위원회는 본 규정의 해석권을 가지며, 선거 실시에 필요한 제반업무의 시달과 선거 효력의 판정권을 가진다.

제6조 (선거관리위원회 관리운영)

선거관리위원회의 선거 사무에 대한 협조 요구가 있을 때는 ○○기관은 우선적으로 응하여야 하며, 선거사무에 대한 비용은 ○○기관에서 부담한다.

제7조 (선거관리위원회 소집공고)

선거관리위원장은 입후보자의 등록 마감시간 전에 선거관리위원회를 소집, 선거사무에 필요한 절차 등에 대한 계획을 수립, 공고하여야 하며 등록 후 10일 이내에 선거하여야 한다.

제 3 장 입후보등록

제8조 (입후보자의 등록 및 선거)

○ ○ 기관의 근로자 이사회에 입후보하려는 근로자는 필히 당해 선거관리위원회에서 교부하는 입후보 등록 신청서에 구비서류를 첨부하여 다음 각 항에 의거 선거관리위원회에 등록하여야 한다.

1. 근로자이사후보에 입후보하려는 자는 근로자 정원의 5% 이상과 200인 이상 중 적은 숫자 이상 근로자의 추천을 받아야 한다.

2. 후보자가 본 규정을 위반하여 등록한 사실이 발견될 시에는 그 등록은 무효로 한다.
3. 등록이 무효로 된 때에는 선거관리위원회는 즉시 그 사유를 명시하여 후보자에게 통보하고 전체 근로자에게 알려야 한다.

제9조 (선거의 시기)

근로자이사의 임기만료 ○개월 전에 실시한다.

제10조 (입후보자의 공고)

1. 선거관리위원회는 입·후보등록 신청서를 심사하여 정관 및 운영규정 위반 해당하지 아니할 때에는 입·후보 등록을 확정한다.
단, 결격사유가 발생하였거나 결함이 있을 때에는 즉시 본인에게 그 사유를 명시하여 시정 또는 보완을 명하여야 한다.
2. 선거관리위원회는 입후보자가 확정되면 이를 모든 근로자가 알 수 있도록 공고하여야 한다.
3. 입후보자의 기호부여는 접수 마감 후 추첨에 의한다.
4. 후보자가 사퇴를 하였을 때 또는 등록이 무효로 된 때에는 선거관리위원회는 지체 없이 이를 공고하여야 한다.

제 4 장 선거운동

제11조 (선거운동 및 선거유인물)

1. 선거운동에 사용되는 유인물에는 후보자의 사진, 성명, 기호, 소속, 경력, 정견 등 기타 홍보에 필요한 사항을 게재하되 그 수량, 종류와 크기는 선거관리위원회에서 정하되 벽보의 경우는 가로 40cm × 세로 60cm 이내로 한다.

2. 후보자의 유인물은 제1항의 규정에 따라 제작되어야 하며 제작된 유인물은 선거관리위원회의 통제(검인)를 받은 후 배포한다.
3. 후보자는 사내 인트라넷으로 동영상 파일 또는 전자우편을 통하여 정견발표를 3회 이내로 할 수 있으며 내용은 선거관리위원회의 통제(검인)를 받아야 된다.
휴대폰 문자메시지는 허용하되 선거운동 기간에만 가능하고 허위사실 유포나, 상대방을 비방하는 내용은 금지한다.

제12조 (선거 운동 기간)

1. 선거운동 기간은 입·후보 등록을 마친 날로부터 투표 전일 24시까지로 한다.
2. 선거운동기간 외에는 일체의 선거운동을 할 수 없다.
단, 후보 추천 서명 등 입·후보를 위한 사전준비는 선거운동으로 보지 아니한다.

제13조 (금지사항)

선거운동 기간 중 입후보자는 선거에 관하여 다음 행위는 하여서는 안 된다.

1. 사용자의 지원을 받거나 근로자의 권리행사를 저해하는 행위.
2. 입후보자에 대한 중상모략이나 금품 등 수수행위.
3. 선거관리위원회의 선거사무를 저해하는 행위.
4. 각종 선거 관련 공고문 등을 훼손하는 행위.
5. 기타 규약 및 규정에 위배되는 일체 행위.
6. 선거관리위원회의 승인을 득하지 않은 유인물을 홈페이지 및 사내 인트라넷으로의 선거운동 관련 게시물 게재 및 유포행위.
7. 투표 탈락자와 사퇴자는 공개적인 방법으로 특정 후보를 지지표명 할 수 없다.
8. 기타 위배되는 유인물은 일체 불허한다.
9. 기타 열거하지 아니한 사항 발생시는 선거관리위원회의 유권해석과 통상관례에 따른다.

제14조 (금지사항 위반자의 조치)

선거관리위원회는 제13조의 위반 사실이 공명선거 분위기를 흐리게 하거나 당락에 영향을 미쳤다고 인정될 때에는 공식사과명령, 입·후보 무효결의 및 당선 무효처분을 할 수 있고 중대한 사항의 위반자는 사규에 따라 징계에 회부할 수 있다.

제 5 장 선거인명부

제15조 (선거권자)

○○기관에 속한 근로자는 근로자이사후보 선거의 선거권이 있다.

제16조 (피선거권) ① 근로자이사후보는 ○○기관에서 1년 이상 재직한 사람으로 한다,

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 근로자이사후보가 될 수 없다. 임명시 또는 임명후에도 그에 해당하였음이 입증되는 경우에는 당연히 그 직을 상실한다.

1. 「지방공기업법」 제60조 제1항
2. 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한법률」 제10조 제1항
3. 「근로기준법」 제2조 제1항 제2호 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조 제2호

※ 기관별 노사합의로 사용자에게 해당하는 자 구체적 규정 추가 요망

예) 메트로 3급 역장 등 근무평정권한을 가진 자 등등

제17조 (선거인 명부)

선거관리위원회는 선거인 명부를 작성하여 보관하여야 한다.

제18조 (열람)

선거인명부 열람은 투표 전일까지 하되 매일 오전 9시부터 오후 5시까지로 한다.

제19조 (명부 수정)

선거인명부 수정 중 착오 또는 누락사실을 지적한 조합원이 있을 시는 증빙에 의하여 수정, 추가하고 선거관리위원회가 날인하여야 한다.

제 6 장 투표와 개표

제20조 (근로자이사후보의 선출)

- ① 근로자이사후보는 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출한다.
- ② 근로자이사후보 당선자는 투표결과 다수득표자 순으로 한다.
- ③ 득표수가 같을 때에는 장기근속자, 연장자 순으로 당선자를 결정한다.

제21조 (투표방법) ①선거는 전자투표 또는 기표방법에 의한 무기명 비밀투표로 한다.

②투표는 직접투표에 의한 근로자 1명 당 1표로 한다.

제22조 (투표장소, 시간)

1. 근로자이사후보 투표는 종이(전자)투표로 한다.

단, 전자투표 미실시시 선거관리위원회에서 투표장소를 지정할 수 있다.

2. 투표는 해당일 오전 8시부터 시작하여 오후 6시에 마감하며,
투표마감일은 정오 12시까지 마감하고 개표한다.

제23조 (투표용지 및 투표함)

투표용지 교부 시는 투표소에서 선거인 명부에 의거 선거권자임을 확인한 후 수령 받아야 한다.

단, 선거권자가 투표용지를 수령 후 투표소를 이탈하였을 시는 무효로 한다.

1. 투표용지, 투표함은 선거관리위원회에서 제작 및 직인을 날인 하여야 한다.
2. 투표용지 및 투표함은 해당 투표소의 선거인 명부와 함께 투표 개시 전까지 투표소에 배부하여야 한다.
3. 투표 종료 시에는 투표함을 선거관리위원이 서명 날인한 뒤 봉인하여야 한다.

제24조 (부재자 투표)

부재자 투표일시, 장소는 선거관리위원회에서 결정하여 공고한다.

제25조 (참관인)

참관인은 입후보자 또는 입후보자가 지명한 1명에 한하여 투표 및 개표사항을 참관 할 수 있다. 단, 방청인은 지정된 장소에서 방청할 수 있다.

제26조 (투표·개표사무) ①투표·개표사무는 선관위 위원이 담당한다. 다만,

투표사무에 필요한 경우 위원장은 후보자등록 마감 후 선거권자 중에서 투표관리관 ○인을 지명하여 투표사무를 담당하게 할 수 있다.

②위원장이 투표관리관으로 하여금 투표에 관한 사무를 담당하게 하는 경우 투표관리관이 선거록을 작성한다.

③위원장은 투표 및 개표사무를 보조할 투표·개표사무원을 공정하고 중립적인 사람 중에서 둘 수 있되, 투표사무원이 개표사무원을 겸할 수 있다.

제27조 (개 표)

1. 투표가 완료된 후 선거관리위원장의 개표선언 후 투표함은 즉시 일괄 개표하며 개표완료 즉시 당선여부를 결정한다.
2. 투표함을 개표할 때에는 봉인 상태를 확인하고 투표관리관들의 입회하에 한다.

제28조 (이의 신청의 처리)

1. 투표 및 개표 도중 입후보자 및 참관인들이 선거 효력에 대한 이의가 있을 때는 선거관리위원회는 선거관리위원의 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 즉시 결정 처리하여야 한다.
2. 선거 종료 후 결과에 대한 이의가 있을 때는 선거일로부터 3일 이내에 증빙서류를 구비하여 선거관리위원회에 이의신청을 할 수 있으며, 선거관리위원회는 즉시 관계 증빙서류를 검토 처리하여 그 결과를 이의 신청자에게 서면 통보하여야 한다.

제29조 (부정선거 처리)

선거관리위원회는 선거 기간 중 동 규정 제13조 각 항을 위반하거나 부정선거의 근거가 발견될 시에는 즉시 선거관리위원회에 서면보고 하여야 하며 선거관리위원회는 회의를 소집하여 다음과 같은 결의를 할 수 있다.

1. 선거 무효
2. 당선 무효
3. 경고 처분

제 7 장 재선거

제30조 (재선거) ①다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 선관위는 즉시 공고하고 재선거를 실시하여야 한다.

1. 후보자가 없을 때
2. 당선인이 임기개시 전에 사퇴·사망하거나 피선거권이 없게 된 때
(후보자등록 당시 피선거권이 없는 것이 발견된 때를 포함한다.)
3. 선관위에서 선거무효 또는 당선무효를 결정한 때
4. 제20조(근로자이사후보의 선출)제2항에 의한 당선인이 없을 때

②재선거는 그 사유가 발생한 날부터 30일 이내에 실시하며, 선거절차는 당초 선거절차와 동일하게 실시한다.

③선관위가 제1항제3호의 선거무효는 투표지가 들어 있는 투표함의 분실 등 불가피한 사정이 발생한 경우에 한하여 선거무효를 결정하고 당선무효를 결정하는 때에는 후보자가 규약·규정에 위반된 사실이 있는 때라도 선거의 결과에 영향을 미쳤다고 인정하는 때에 한하여 당선무효를 결정하여야 한다. 이 경우 ‘선거의 결과에 영향을 미쳤다고 인정하는 때’라 함은 그러한 위반행위가 없었더라면 당락이 서로 바뀌었을 가능성이 있는 경우를 말한다.

제 8 장 보 칙

제31조 (운영세칙)

선관위는 선관위운영 등과 관련된 사항에 대하여 운영세칙을 작성할 수 있다.

제32조 (규정의외의 사항)

이 규정에 명시되지 않은 사항에 대해서는 공직선거법령 및 통상관례에 따른다.

제33조 (징 계)

선거관리위원 및 기타 선거 종사자가 고의로 공정한 선거 관리를 해태하였다고 인정할 때에는 선거관리위원회 결의로 징계 위원회에 회부한다.

부 칙

본 규정은 제정일부터 시행한다.

【별지 제1호】

| | | | |
|--|---|---------|----------|
| (기 관 명) 근로자이사후보 선거 후보자등록 신청서 | | | 사진 3×4cm |
| 성 명 | 김 청 렬(金靑廉) | | |
| 주 소 | 서울시 ○○구 ○○길 ○○ 대한아파트 101-501 | | |
| 생년월일 | 1960 년 1 월 1 일(만50세) | 사원번호 | 600101 |
| 소속부서 | ○○부서 | 직 급 | ○급 |
| 근무이력 | 근 무 기 간 | 근 무 부 서 | |
| | 2005. 2. 1. ~ 2008. 4. 30. | ○○부서 선임 | |
| | 2008. 5. 1. ~ 2011. 4. 30. | ○○부서 과장 | |
| | | | |
| 위와 같이 ○○기관 근로자이사후보선거 후보자등록을 신청합니다. 20 년 ○ 월 ○ 일 입후보자 : 김 청 렬 (인) ○○기관 선거관리위원회위원장 귀하 | | | |
| 구비서류 | 1. 후보자 등록신청서(1개월 내에 촬영한 반명함 사진 부착) 1부 2. 후보자 추천서(별첨 양식) 1부 3. 직무수행계획서(○○기관 운영방침 및 경영혁신계획 포함) 1부 | | |

주 : 허위경력, 허위학력을 기재하면 불이익을 받을 수 있습니다.

【별지 제2호】

(기관명) 근로자이사후보 선거
후 보 자 추 천 서

근로자이사후보 : 소속 ○○부서 성명 김 ○ ○

상기인을 ○○기관 근로자이사후보로 다음과 같이 추천합니다.

20 년 ○ 월 ○ 일

(기관명) 선거관리위원회위원장 귀하

| 연 번 | 소속부서 | 사원번호 | 성 명 | 서 명 |
|-----|------|--------|-----|-----|
| 1 | ○○부서 | 750614 | 홍길동 | 홍길동 |
| 2 | ○○부서 | 601018 | 전우치 | 전우치 |
| 3 | ○○부서 | 700808 | 홍경래 | 홍경래 |
| 4 | ○○부서 | 730429 | 장길산 | 장길산 |
| 5 | | | | |
| 6 | | | | |
| 7 | | | | |
| 8 | | | | |
| 9 | | | | |
| 10 | | | | |
| 11 | | | | |
| 12 | | | | |
| 13 | | | | |
| 14 | | | | |
| 15 | | | | |
| 16 | | | | |
| 17 | | | | |
| 18 | | | | |
| 19 | | | | |
| 20 | | | | |

No. 1

후보자 등록 접수증(원 부)

주 소 : 서울시 ○○구 ○○길 ○○

성 명 : 김 청 렬

사 원 번 호 : 600101

등 록 일 시 : 20 년 ○ 월 ○ 일 10 시 00 분

위와 같이 ○○기관 근로자이사후보 선거 후보자로 등록하였음.

20 년 ○ 월 ○ 일

○○기관 선거관리위원회위원장 (인)

(간 인)

절 취 선

절 취 선

No. 1

후보자 등록 접수증(교부용)

주 소 : 서울시 ○○구 ○○길 ○○

성 명 : 김 청 렬

사 원 번 호 : 600101

등 록 일 시 : 20 년 ○ 월 ○ 일 10 시 00 분

위와 같이 ○○기관 근로자이사 후보선거 후보자로 등록하였음.

20 년 ○ 월 ○ 일

○○기관 선거관리위원회위원장 (인)

【별지 제4호】

선 거 결 과 공 고

20 년 ○월 ○일 실시한 ○○기관 근로자이사후보 선거결과를 다음과 같이 공고합니다.

20 년 ○ 월 ○ 일

○○기관 선거관리위원회위원장 인

| 기 호 | 성 명 | 득 표 수 |
|-----|-------|-------|
| 1 | 김 청 렬 | 480 |
| 2 | 이 기 상 | 380 |
| | | |
| | | |
| | | |