

# 법정책이슈브리핑

## Law & Policy Issue Briefing

창간호(제2022-1호)

발행일 : 2022. 3. 31. (목)

## 공공기관의 노동이사제 도입과 입법정책적 쟁점



이춘희 선임연구원  
(지평법정책연구소)  
02-6200-0628  
chy@jipyong.com

국회는 최근 공공기관의 공공성과 투명성을 제고하기 위해 공기업과 준정부기관에 노동이사제를 도입하였다. 지방자치단체에서는 이미 관련 조례 제정을 통해 산하 공공기관에서 노동이사제를 시행 중에 있기도 하다. 그러나 아직 공공기관의 노동이사제는 구체적인 운영 방법과 민간영역으로의 확대 등 논란의 여지가 적지 않다. 법정책이슈브리핑 창간호에서는 공공기관 노동이사제에 관한 입법정책적 동향과 주요한 쟁점들을 확인해 본다.

### I. 들어가며

지난 1월 11일 열린 제392회국회(임시회) 본회의에서 공공기관의 공공성과 투명성을 제고하기 위한 명목으로 공기업·준정부기관의 비상임이사에 근로자대표 등이 해당 공기업 등의 소속 근로자 중에서 추천한 사람을 1명 포함하도록 하는 내용의 이른바 노동이사제가 법률로 도입되었다. 노동이사제란 기업의 이사회에 근로자대표를 포함하여 이들로 하여금 기업의 의사결정에 참여하도록 하는 제도를 말한다. 노동이사제는 근로자가 기업의 경영과정에 참여하는 과정 참가 방식으로 노사협의회, 단체교섭,<sup>1)</sup> 노사공동의사결정제도 등과 같은 근로자 경영참여제도의 일종이다. 엄밀하게 볼 때 근로자가 이사회에 참관할 수 있도록 하는 근로자이사회참관제,

<sup>1)</sup> 경영권이 단체교섭의 대상이 될 수 있는지에 대해서 학설 상 근로조건과 밀접한 관계가 있는 경우 단체교섭사항이 될 수 있다고 보는 제한적 긍정설이 유력하고, 대법원도 제한적으로 경영권에 속하는 사항에 대한 단체협약의 효력을 인정한 바 있다(대법원 2014. 3. 27. 선고, 2011두20406 판결).

소속 근로자가 아닌 제3의 인물을 노조 측에서 추천하여 사외이사로 임명하는 노조추천이사제,<sup>2)</sup> 공동결정법 등과 같은 별도의 법률을 근거로 이원적 이사회 구조, 산업별 노조를 전제하고 있는 독일의 공동결정제도와는 구별되는 개념이다. 우리나라에서는 2016년 9월 29일 서울시에서 ‘서울특별시 근로자이사제 운영에 관한 조례’(이하 ‘서울시 노동이사제 조례’라 한다) 제정을 통해 최초로 산하 공공기관에 도입된 이래 광주광역시, 경기도, 인천광역시, 경상남도, 부산시, 부산광역시, 울산광역시 등 총 14개 지방자치단체에서 현재 노동이사제를 도입·시행 중에 있다.<sup>3)</sup> 이번 국회입법을 통해 그동안 논란이 있었던 공공기관 노동이사제의 법률유보원칙 위배 문제는 어느 정도 해소된 것으로 보인다. 그러나 노동이사제의 구체적 운영 방법, 민간영역으로의 확대 등 첨예한 이해 대립의 소지가 있는 쟁점들이 여전히 남아 있다. 법정책임슈브리핑 창간호에서는 공공기관 노동이사제에 관한 입법정책적 동향을 확인하면서 관련 쟁점들을 간단히 조명해 보고자 한다.

## II. 공공기관 노동이사제의 입법정책적 동향

문재인 정부의 대선 공약 사항이었던 노동이사제 도입은 문재인 정부 100대 국정과제에 포함되어 i) 노동존중 사회 실현, ii) 사회적 가치 실현을 선도하는 공공기관을 목표로 중앙 정부의 정책으로 추진되었다. 노동이사제 도입과 관련한 입법은 비단 문재인 정부에서만 시도되었던 것은 아니고, 제17대 국회에서부터 「공공기관의 운영에 관한 법률」(이하 ‘공공기관운영법’이라 한다) 개정안이 발의되기 시작하여 제19대 국회에서 1번의 법안소위, 제20대 국회에서 3번의 법안소위를 통해 논의가 이루어진 바 있으나, 심사과정에서

합의에 이르지 못해 임기만료로 모두 폐기되었다. 제21대 국회에서도 김경협의원, 박주민의원, 김주영의원 대표발의로 3건의 개정안이 제안되어 논의되었고, 제392회국회(임시회) 안건조정위원회(2021. 12. 31., 2022. 1. 4.)에서는 위 3건의 법률안을 본회의에 부의하지 아니하기로 하고, 이를 1개의 법률안으로 통합·조정하여 위원회 대안으로 제안하기로 하였다. 제392회국회(임시회) 제1차 기획재정위원회(2022. 1. 5.)에서 안건조정위원회의 심사결과를 받아들여 위 3건의 개정안을 본회의에 부의하지 아니하기로 하고 위원회 대안을 제안하기로 의결, 2022년 1월 11일 열린 제392회국회(임시회) 본회의에서 공공기관 이사회에 노동자 대표를 포함시키는 내용의 공공기관운영법 일부개정법률안이 통과되었다.<sup>4)</sup> 개정 법률(법률 제18795호)은 “공공기관의 운영의 주축이 되는 임원의 구성이 공공기관의 실질적인 공공성 강화와 투명한 경영을 위한 기준에 미치지 못하고 있다는 지적이 제기”되고 있음을 법개정 이유로 밝히고 있다. 한편 개정 법률에서는 노동이사회의 처우, 활동지원 등에 관한 구체적인 내용이 없어, 관계 행정부처에서 2022년 8월 4일 법률 시행을 앞두고 관련 시행령 등을 준비 중에 있을 것으로 예상된다.

## III. 국내외 제도 운용 현황

공공기관 노동이사제 도입에 관한 구체적인 쟁점들을 검토하기에 앞서 국내외 노동이사제의 운용 현황에 대한 이해가 필요해 보인다. 국내에서는 각급 지방자치단체에서 공공기관 노동이사제가 선진적으로 도입되어 운용 중에 있으며, 국외에서는 독일을 중심으로 한 서유럽 국가들과 중국 등지에서 노동이사제를 운용 중에 있다. 여기서는 국내 최초로 공

<sup>2)</sup> 『상법』 개정안을 통해 노조추천이사제 도입이 시도되고 있으며, 국내에서는 지난 2021년 9월 17일 한국수출입은행에서 국내 금융권 기업으로는 최초로 노조에서 추천한 사외이사가 임명된 바 있다.

<sup>3)</sup> 인천광역시의 경우 ‘근로자이사제 운영에 관한 조례’로 명명하고 있다.

<sup>4)</sup> 개정법률에 따르면 공공기관운영법상 공기업 및 준정부기관은 비상임이사에 ‘3년 이상 재직해 해당 기관 소속 근로자 중에서 근로자대표(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합의 대표자)의 추천이나 근로자 과반수의 동의를 받은 사람’을 1명 포함하여야 한다(같은 법 제25조 제3항 2호, 제26조 제3항 후문).

공기관 노동이사제를 조례로 도입한 서울특별시의 사례와 노동이사제의 발생지인 독일의 공동결정제도를 중심으로 간략히 검토해 보고자 한다.

### 1. 지방공공기관의 노동이사제 운용 현황

현재 조례를 통해 산하 공사·공단·출자·출연기관(이하 ‘공공기관’이라 한다)에 노동이사를 두도록 한 각급 지방자치단체는 모두 14곳으로 광역자치단체가 10곳(경기도, 경상남도, 광주광역시, 대전광역시, 부산광역시, 서울특별시, 울산광역시, 인천광역시, 전라남도, 충청남도), 기초자치단체가 4곳(부천시, 수원시, 안산시, 이천시)이다.<sup>5)</sup> 서울시에서는 2017년 1월 서울연구원을 필두로 총 20개의 공사·공단·출연기관에서 노동이사제를 도입하였다. 2022년 3월 현재 27인의 노동이사 정원이 마련되어 있으나 2명의 공석이 있어 25명의 노동이사가 활동 중에 있다.<sup>6)</sup>

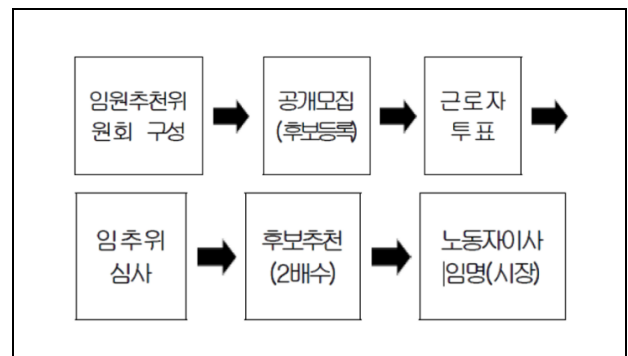
[표] 서울특별시 투자출연기관 노동이사 현황(2022년 3월 현재)

규모	노동이사수	기관명
300명 이상 (7개 기관)	2명	서울교통공사, 서울시설공단, 서울주택도시공사, 서울의료원, 세종문화회관, 120다산콜재단, 서울교통방송(TBS)
300명 미만 (13개 기관)	1명	서울산업진흥원, 농수산식품공사, 서울여성가족재단, 서울복지재단, 서울에너지공사, 서울연구원, 서울문화재단, 서울시립교향악단, 서울디자인재단, 서울신용보증재단, 서울시50플러스재단, 서울시사회서비스원, 서울관광공사

서울시 노동이사제 조례는 적용범위, 대상기관, 노동이사

임명 및 자격 등 총 14개의 조항으로 구성되어 있다. 서울시에서는 정관 또는 내부규정에 따른 근로자 정원이 100명 이상인 공사 등은 노동이사를 포함하도록 하고, 100명 미만인 공사 등도 이사회 의결로 노동이사를 둘 수 있도록 하였다(조례 제4조). 공사 등에 두는 노동이사의 수는 정관 또는 내부규정에 따른 근로자 정원을 기준으로 근로자 수가 300명 이상인 공사 등에서는 각각 노동이사 2명, 근로자 수가 300명 미만인 공사 등에서는 각각 노동이사 1명의 범위 안에서 해당 기관의 정관으로 정하도록 했다(조례 제7조). 다만 노동이사의 정수가 비상임이사 정수의 3분의 1을 초과할 수 없도록 하고 있다(같은 조 단서). 노동이사는 공사 등 소속 근로자 중에서 1년 이상 재직 한 사람이 임명될 수 있으며(조례 제6조 제1항), 임기는 관련 법령이나 조례, 정관으로 정하는 바에 따르되, 노동이사의 노동계약이 종료되는 경우에는 노동이사의 임기와 관계없이 노동이사의 임기도 당연히 종료되도록 하였다(조례 제8조). 특히 노동이사로 임명되는 사람은 노동조합법, 근로자참여법 상 노동조합원, 노동자위원 등 노동자의 이익을 대표하는 직을 탈퇴하거나 사임하도록 한 내용을 주목할 필요가 있다(조례 제5조 제3항).

[그림1] 서울특별시 노동이사 임명절차



출처: 서울특별시, 서울시 투자출연기관 근로자(노동)이사제 도입 사례집, 2018. 4.; 김재환, 노동이사제의 공공부문 도입 현황과 공공기관도입 논의, 국회입법조사처 NARS 현안분석, 2019. 12. 31.

<sup>5)</sup> 조례가 비교적 최근에 제정·시행된 충청남도에서도 모두 16개 기관에서 노동이사를 임명하여 활동 중이다. 충청남도 기획조정실 공공기관팀 확인(2022. 3. 16.).

<sup>6)</sup> 서울특별시 기획조정실 재정기획관 공기업담당관 공기업총괄팀 확인(2022. 3. 16.).

서울시에서 노동이사제를 도입·운영하는 과정에서 노동이사사의 노동조합원 자격 유지 문제, 직원 겸직, 권한, 피선거권자의 자격, 활동 지원 등에 관한 쟁점이 두드러졌다. 근로자의 경영참여로 인해 기업의 자율성과 경쟁력 등이 훼손될 위험, 경영이사결정 속도를 늦춰 기업 성과에 부정적 영향을 끼칠 우려 등 제도의 의의에 관한 문제제기도 여전히 계속되고 있다. 주요한 쟁점들은 장을 바꾸어 검토해 보고자 한다.

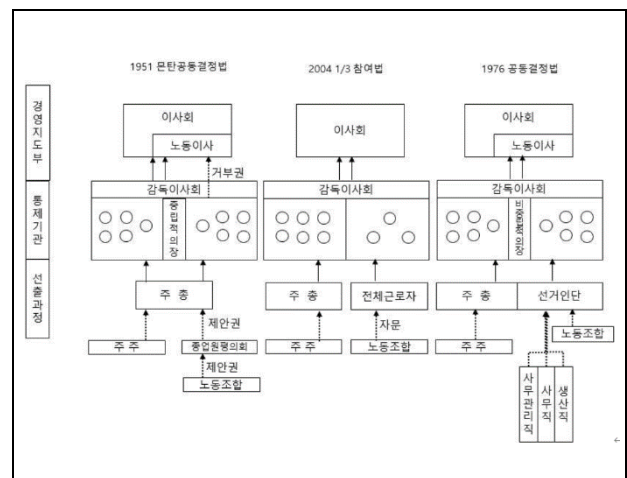
## 2. 유럽에서의 노동이사제 운용 현황

노동이사제는 기업에서 주주이익을 중시하는 영미권 국가보다는 이해관계자의 이익을 두루 중시하는 유럽국가들이 주로 도입하고 있다. 유럽에서는 현재 19개국에서 노동이사제를 도입·운영하고 있다. 유럽국가들의 노동이사제 모델은 독일에서 비롯되었으며, 나라마다 기업의 지배구조와 여건이 상이하여 노동이사제 도입부분(공공/민간), 기업규모, 노동이사 비율, 선출방식 등이 다양한 모습을 보이고 있다.<sup>7)</sup> 다만 우리나라에 도입된 노동이사제도 기본적으로 독일의 공동결정제도를 모델로 한 것으로 보인다. 독일의 공동결정제도를 간단히 검토해 본다.

독일의 기업 지배구조는 경영이사회와 감독이사회로 이원화 되어 있고, 경영이사회는 대내외 경영집행을 행하며 이에 대한 책임을 진다. 감독이사회는 경영이사회를 구성원을 선출하고, 경영이사회를 감독한다. 독일에서 공동결정제도의 근거 법률로는 공동결정법(Mitbestimmungsgesetz, 1976), 몬탄-공동결정법(Montan-Mitbestimmungsgesetz, 1951), 1/3참여법(Drittelbeteiligungsgesetz, 2004)이 있다. 이들 중 공동결정법과 몬탄-공동결

정법에 따를 때 경영이사회는 영업이사(Kaufmännischer Direktor), 기술이사(Technischer Direktor), 노동이사(Arbeitsdirektor)로 구성되며, 우리나라에서 도입한 노동이사제의 노동이사는 여기에 가깝다.<sup>8)</sup> 위 법률들은 감독이사회 구성원의 일정 비율을 반드시 근로자대표로 구성하게 하고 있지만 감독위원회의 권한과 역할(경영이사의 선임 및 해임, 업무집행 감독 및 자문)에 비추어 볼 때 기업의 경영사황에 대한 감독이사의 참여는 일정한 한계가 있다.

[그림2] 독일의 공동결정제도



출처: 이승현, 근로자이사제에 대한 편견과 오해, ‘근로자이사제 도입쟁점과 전망’ 국회토론회 자료집, 2016. 7. 13.; 김재환, 노동이사제의 공공부문 도입 현황과 공공기관도입 논의, 국회입법조사처 NARS 현안분석, 2019. 12. 31.

독일의 공동결정제도가 전범국가로서 독일의 특수한 역사적·정치적 배경 및 상황을 바탕으로 하고 있다는 점은 유념할 필요가 있다. 또한 공동결정제도가 기업경영에 초래하는 비효율, 독일 내 대기업들의 해외 이주 현상, 기업의 민감한 정보 유출 가능성 등을 두고 독일 내부적으로도 제도에 대한 회의론이 만만치 않게 제기되고 있는 실정이다.<sup>9)</sup> 반면 공동결정제도가 근로자의 사회적 통합을 촉진하고 노사 간 원활

<sup>7)</sup> 우리나라와 같이 일원적 이사회 구조를 택하고 있는 국가에서도 노동이사제를 도입하고 있는 예를 발견할 수 있으며(스페인, 그리스, 아일랜드, 포르투갈, 노르웨이, 스웨덴), 노르웨이와 스웨덴의 경우 민간기업에도 노동이사제가 도입되어 있다[『공공기관의 운영에 관한 법률』 일부개정법률안 검토보고, 박주민 의원 대표발의(의안번호 제2102985호), 2020. 11. 기획재정부 자료 참조].

<sup>8)</sup> 같은 취지로 정응기, 노동이사제와 이사의 신인임무, 기업법연구, 제34권 제3호, 한국기업법학회, 2020, 24쪽.

<sup>9)</sup> <https://www.economist.com/business/2020/02/01/deutschland-ag-rethinks-workers-role-in-management>(최종 검색일: 2022. 3. 24.) 참조.

한 정보 교류와 소통을 통해 동기를 부여하는 효과가 있다는 주장도 있다. 또한 공동결정제도가 노사 간 갈등 완충 역할을 하고, 근로자대표들이 산업차원의 정보를 기업에 제공하여 기업에 긍정적이라는 점 등도 강조된다.<sup>10)</sup> 독일의 공동결정제도가 우리 노동이사제의 모델인 사실은 분명하나 제도의 형성 및 운영, 확대 도입 과정에서는 보다 엄밀하고 비판적인 검토가 필요할 것이다.

#### IV. 공공기관 노동이사제 도입에 관한 논의

공공기관 노동이사제 도입은 2016년 서울시 조례를 제정하기 전부터 논란이 많았고, 이후 제도 운용, 공공기관운영법 개정 과정을 통해서도 많은 논의가 있었다. 여기서는 제도 시행 전후로 단계를 나누어 제도 도입 및 확대에 관한 논의와 제도 운영 방법에 관한 논의를 각각 검토한다.

##### 1. 제도 도입 및 확대에 관한 논의

공공기관운영법의 개정을 통해 공기업·준정부기관에 노동이사제가 이미 도입된 상황에서 기 제기되었던 제도 도입 여부 관련 논의를 검토하는 것은 무의미한 것으로 보일 수도 있다. 그러나 아직 민간기업으로의 도입·확대 등 제도 자체에 대한 반론도 만만치 않게 제기되고 있는 것이 실정이다. 정치권에서는 공공기관운영법의 시행 자체를 잠정 중단하는 주장도 없지 않다.<sup>11)</sup> 제도 도입 및 확대에 관한 찬반론을 확인해 본다.

##### 가. 찬성론

제도 도입에 찬성하는 입장에서는 i) 공공기관 경영의 투

명성 및 이사회의 대표성 제고 측면에서 근로자대표가 추천한 사람을 비상임이사로 임명하는 것이 필요하다는 점, ii) 근로자대표가 실무적인 관점에서 공공기관의 운영방향과 관련한 근로자들의 의견을 전달하는 역할을 할 경우 공공기관의 경영 효율성을 제고하는 데에도 일정 부분 기여할 수 있다는 점, iii) 노동이사가 의사결정에 참여한 결과에 대한 책임을 공유할 수 있다는 점, iv) 근로자의 이사회 참여를 통해 주주 이외 기업의 핵심 주체 중 하나인 근로자의 이익을 보호할 수 있고, 노사 간 정보 교환이 효과적으로 이루어져 기업 성과에 따라 연대의식이 길러지는 동시에 극단적인 노사분쟁을 사전에 예방할 수 있다는 점 등을 주된 논거로 하고 있다.

##### 나. 반대론

제도 도입에 반대하는 입장에서는 i) 노동이사의 전문성을 검증하는 절차가 미흡하여 부적격자가 비상임이사로 임명될 우려가 있다는 점, ii) 공공기관의 설립 목적에 부합하는 방향이 아닌 해당 노동조합의 이해관계에 따라 공공기관의 운영방향이 결정되는 등 이사회의 중립성 문제가 제기될 가능성이 있다는 점, iii) 근로자대표들이 이사회에 참여하여 특정한 이익을 내세우거나 경영에 관한 전문적인 능력을 갖추지 못하여 시의적절하고 과감한 의사결정이 지연되거나 방해를 받을 수 있으며, 이로 인하여 공공기관의 비효율적인 방안경영과 재정적자가 심화될 우려가 있다는 점, iv) 준법감시인제도, 외부감사인 지정 조치 등 기존 제도와 중복으로 운용상의 혼란이 발생하여 경영효율성이 감소되고 불필요한 비용의 증가로 재무 건전성이 위협받을 수 있다는 점, v) 노사담합의 우려가 있다는 점 등을 주된 논거로 하고 있다.<sup>12)</sup>

<sup>10)</sup> 보다 자세한 내용은 이상희, 독일 EU의 근로자이사제 전개로부터 본 도입시 시사점 검토, 강원법학 54, 2018. 6., 474-476쪽 참조.

<sup>11)</sup> [https://www.hani.co.kr/arti/politics/politics\\_general/1028428.html](https://www.hani.co.kr/arti/politics/politics_general/1028428.html)(최종 검색일: 2022. 3. 17.).

<sup>12)</sup> 참고로 민간기업에의 노동이사제 확대 적용과 관련하여 주식회사가 많은 우리나라에서 노동이사로 인해 주주의 이익이 침해될 위험이 존재한다는 점, 기업별노조를 채택하는 우리나라에서 노사갈등이 증가하고 경영환경이 크게 악화될 수 있다는 점 등도 주장되고 있다.

## 2. 제도 운영 방법에 관한 논의

노동이사제 운영에 관한 쟁점은 주로 지방자치단체 산하 공공기관에서 노동이사제를 도입·운영하는 과정에서 논란이 된 사항들을 통해 확인할 수 있다. 이에 관한 논의는 공공기관운영법 시행령 등의 제·개정 과정에서도 이슈가 될 수 있을 것으로 예상된다. 주요한 쟁점을 중심으로 확인해 본다.

13)

### 가. 노동이사의 조합원 자격 상실

서울시를 포함한 대다수 지방자치단체의 노동이사제 조례에서는 노동이사로 임명될 경우 노동조합원, 근로자위원 등 근로자의 이익을 대표하는 직에서 탈퇴하거나 사임하도록 정하고 있다.<sup>14)</sup> 이것은 현행 노동조합법 규정(제2조 제4호)의 해석상 노동이사가 노동조합 조합원 자격을 유지할 수 있을 것인지 여부에 대해 제도 도입 당시부터 논란이 많아 법률자문 등을 통해 의견을 수렴한 결과 노동조합법 등 상위법 개정이 먼저 필요하다 판단하여 노동조합 조합원 자격을 유지할 수 없도록 한 것이다. 그러나 노동이사제의 취지를 감안할 때 노동이사와 노동조합의 공식적 관계를 단절시키는 것이 합리적이고 바람직한 것인지에 대한 문제제기가 있다. 이러한 의견에 따르면 노동이사가 노조탈퇴 후 노조와의 관계가 어색해지거나 고립감을 느끼는 경우도 발생하고 있음을 확인할 수 있다고 한다.

### 나. 노동이사의 직원 겸직

지방자치단체의 노동이사제 조례에서는 노동이사를 비상임이사로 하면서 1년 이상 재직한 사람을 자격요건으로 하고 있어 노동이사의 직원 겸직은 필연적이다. 근로자의 직무

경험과 현장의 목소리가 경영에 직접적으로 반영될 수 있도록 한 제도의 취지를 살리기 위함이나 실제 운용에서는 현업이 노동이사로서의 업무와 충돌되는 측면이 많고, 노동이사로서의 업무를 제대로 수행하기 어렵기 때문에 노동이사를 상임이사로 하거나 노동이사가 담당하기에 적합한 직무를 따로 개발할 필요가 있다는 지적이 있다. 그러나 노동이사는 비상임이사이며, 현장의 목소리 전달을 위해 단위부서 업무 수행이 필요하다는 점, 노동이사의 전사적(全社的) 업무총사는 업무공백 및 타 직원의 업무 과중으로 이어질 수 있다는 점 등 반대의견도 만만치 않다.

### 다. 노동이사의 권한

노동이사는 법령 등으로 정하는 비상임이사와 동일한 권한을 가지는데, 이에 더해 이사회 부의권 및 심의보류(연기)권, 경영사항에 대한 감사의뢰권, 경영정보 문서 열람권 및 자료 제공요구권, 임원추천위원회 의견 제출권 등 추가적인 권한을 부여할 필요가 있다는 의견도 제기되고 있다. 그러나 원칙적으로 다른 비상임이사의 권한과 형평을 고려해야 하고, 이사회 부의권 등과 경영사항 감사의뢰권의 경우, 직제상 해당 부서에서 상정하는 것이 바람직하다거나 현행법상 근거 규정이 없어 인정하기 어렵다는 반론도 제기되고 있다. 한편 임원추천위원회 의견 제출권의 경우 임원 인사의 공정성 및 객관성을 높이기 위해 임원추천위원회에 기관의 임직원 및 자치단체의 공무원을 포함시키지 않는 지방공기업법령의 취지와 상충될 수 있다는 문제점을 지적하기도 한다.

## V. 나가며

노동이사제의 운영은 기업 지배구조의 변경과도 관련된 민

<sup>13)</sup> 이하 내용은 박귀천, 노동이사제 조례의 쟁점과 개선 방향, 월간 노동리뷰, 2020년 3월호; 이상준·이정희, 서울시 노동이사제 운영실태와 쟁점, 월간 노동리뷰, 2020년 3월호 참조.

<sup>14)</sup> 참고로 대전광역시, 인천시, 충청남도의 경우 정관 또는 내부규정으로 정하도록 하고 있다.

감한 문제이다. 공공기관 노동이사제의 도입에 대해 보수언론과 재계에서 강한 반대의 목소리를 낸 이유도 이것이 비단 공공기관에 국한된 것이 아니라 민간기업에까지 확대 적용될 것이 예상되었기 때문일 것이다. 공공기관운영법의 개정으로 공공기관 노동이사제는 이미 국민의 일반의사가 되었다고 볼 수 있다. 남은 과제는 이 제도의 취지와 목표를 달성하기 위한 구체적인 제도의 구성과 운영의 문제일 것이다. 공공기관 노동이사제 도입은 민간부문의 ESG 경영 패러다임의 확산과 맞물린 정책과정의 하나라고 보는 견해도 존재한다. 그러나 노동이사제의 민간기업으로의 확대 적용은 보다 신중을 기할 필요가 있어 보인다. 공공기관 또는 공기업의 경우 그 공적인 성격상 모든 이해관계자들을 공정하게 취급하고 배려해야 할 의무가 있기 때문에 중요한 이해관계자 집단에 해당하는 근로자들이 경영에 참여하는 것은 어떻게 보면 당연할 수 있다. 그러나 민간기업의 경우 영리성을 추

구하는 기업의 목적상 노동이사제의 도입이 이론적으로 쉽지 않기 때문이다. 더욱이 『상법』, 『금융회사의 지배구조에 관한 법률』개정이 선행되어야 할 법률사항이라는 측면에서도 그러하다. 따라서 노동이사제 도입의 입법목적은 효과적으로 달성하기 위해서는 법률 개정에 앞서 충분한 논의와 공감대 형성을 통해 정치한 제도의 구상이 선행되어야 한다. 지방자치단체 산하 공공기관들의 노동이사제 운용기간도 어느덧 6년 차에 접어들고 있다. 아직 제도의 성패를 단정지을 시기는 아니라 하더라도 제도운용 상의 미비점과 효과, 개선방향에 대한 논의들이 많이 이루어지고 있다. 금번 공공기관운영법 개정을 통해 도입된 공공기관 노동이사제의 성공적인 안착을 기대해 보면서 민간기업에서의 노동이사제 도입 여부와 관련한 숙의(熟議)가 공론장에서 이루어지기를 희망해 본다. ■

●●○ 지평법정책연구소는 우리 사회의 법정책 관련 현안에 대한 보다 자세한 분석이나 참고자료를 제시하고자 법정책이슈브리핑을 수시 발간합니다. 법정책이슈브리핑은 연구자 개인의 견해이며 지평법정책연구소의 입장과는 무관함을 밝힙니다.

### (사)지평법정책연구소 · 법무법인(유) 지평 공공정책팀



**이공현** 명예대표변호사  
(법정책연구소 이사장)  
02-6200-1770  
leekh@jipyong.com



**임성택** 대표변호사  
02-6200-1746  
stlim@jipyong.com



**윤영규** 변호사  
02-6200-1743  
ykyun@jipyong.com



**김진권** 변호사  
02-6200-1812  
jkkim@jipyong.com



**민창욱** 변호사  
02-6200-1841  
cwmin@jipyong.com



**이춘희** 선임연구원  
(지평법정책연구소)  
02-6200-0628  
chy@jipyong.com

법무법인(유) 지평 뉴스레터는 일반적인 법률 정보를 고객에게 신속하고 정확하게 전달할 목적으로 제공되고 있으며, 이에 수록된 내용은 법무법인(유) 지평의 공식적인 견해나 구체적인 사안에 관한 법적 효력을 지닌 법률자문이 아닙니다. 구체적인 내용은 법무법인(유) 지평의 변호사 및 전문가와 상담하여 주십시오.

### 지평법정책연구소 · 지평 공공정책팀

서울 중구 세종대로 14 그랜드센트럴 26층 (우)04527  
Tel. 02-6200-1600 Fax. 02-6200-0800 E-mail. master@jipyong.com www.jipyong.com

법정책이슈브리핑 구독신청