

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2025도2059 근로자참여및협력증진에관한법률위반  
피 고 인 피고인  
상 고 인 피고인  
변 호 인 변호사 이수영(국선)  
원 심 판 결 인천지방법원 2025. 1. 17. 선고 2023노4678 판결  
판 결 선 고 2025. 5. 1.

주 문

상고를 기각한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 '근로자참여법'이라고 한다)은 제12조 제1항에서 노사협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 한다고 규정하고, 제2항에서 노사협의회는 필요에 따라 임시회의를 개최할 수 있다고 규정하여, 3개월마다 정기적으로 개최하여야 하는 '정기회의'와 필요에 따라 개최할 수 있는 '임시회의'를

구분하고 있다. 근로자참여법 제20조 제1항, 제21조는 노사협의회의 '협의 사항'과 '의결 사항'을 규정하고, 근로자참여법 제22조 제1항은 사용자로 하여금 '정기회의'에 '경영계획 전반 및 실적에 관한 사항(제1호), 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항(제2호), 인력계획에 관한 사항(제3호), 기업의 경제적·재정적 상황(제4호)'을 성실하게 보고하거나 설명하도록 의무를 부과하고 있다. 나아가 근로자참여법은 사용자가 '정기회의'에서 근로자참여법 제22조 제1항에 따른 보고와 설명을 이행하지 아니하는 경우, 근로자위원회는 보고 및 설명 사항에 관한 자료제출을 요구할 수 있고 사용자는 그 요구에 성실히 따라야 한다고 규정하는 한편(제22조 제3항), 사용자가 정당한 사유 없이 위 자료제출 의무를 이행하지 아니하는 경우 500만 원 이하의 벌금에 처하도록 정하고 있다(제31조).

위와 같은 근로자참여법의 관련 규정과 노사협의회가 근로자와 사용자의 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위한 상시적 협의기구라는 점을 고려하면, 노사협의회는 근로자참여법 제20조 제1항, 제21조의 '협의 사항', '의결 사항' 등에 관한 구체적 안건이 존재하는지 여부와 관계없이 근로자참여법 제12조 제1항에 따라 3개월마다 정기적으로 '정기회의'를 개최하여야 하고, 사용자는 '정기회의'에 '경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황'을 성실하게 보고하거나 설명하여야 한다고 봄이 타당하다.

2. 원심은 판시와 같은 이유로 피고인에게 노사협의회 '정기회의' 미개최의 고의가 인정될 뿐만 아니라 그 위법성을 인식하지 못한 것에 정당한 이유가 있다고 볼 수 없다고 보아 이 사건 공소사실을 유죄로 판단한 제1심판결을 그대로 유지하였다. 원심판결 이

유를 위 법리와 적법하게 채택된 증거에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 근로자참여법위반죄의 성립에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

3. 그러므로 상고를 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	권영준	_____
주 심	대법관	오경미	_____
	대법관	박영재	_____