

알기 쉬운 근로시간면제제도



근로시간면제제도가 7월 1일부터 시행됩니다



CONTENTS

01	근로시간면제제도란?	04
02	근로시간면제제도가 시행되면 전임자는 없어지는가?	05
03	『근로시간면제자』와 『노조전임자』의 차이는?	06
04	우리 회사에 적용되는 근로시간면제 시간과 인원은?	08
05	근로시간면제 대상이 되는 업무의 범위는?	10
06	근로시간면제 한도 적용 단위는?	11
07	하나의 사업(장)에 2개 이상의 노조가 있을 경우에는?	12
08	조합원 규모 산정 기준일은?	13
09	근로시간면제 한도 사용방법은?	14
10	근로시간면제자가 아닌 조합원 등의 노조활동은 어떻게 처리하는가?	16
11	근로시간면제자에게 지급되는 급여 수준은?	17
12	근로시간면제제도와 관련한 법 위반 유형은?	18
	노동부 지방관서 연락처	19

01

근로시간면제제도란?

- 전임자 급여는 노조가 부담하는 것이 당연함에도 그동안 우리나라는 사용자가 전적으로 부담하는 불합리한 관행이 고착되어 왔습니다.
- 이러한 관행을 해소하기 위해 전임자 급여지급 금지규정이 '97년 입법화된 이후, 13년간 유예되었으나 노사정 합의를 토대로 '10. 1. 1 노조법을 개정하여 해당규정을 전면 시행토록 하였습니다.
- 아울러 예외적으로 근로자가 근무시간 중에 노조법에서 인정하고 있는 소정의 활동을 하는 경우 일정한도 내에서 유급처리할 수 있도록 하는 근로시간면제제도를 새로이 도입하여 '10. 7. 1부터 시행하게 되었습니다.

02

근로시간면제제도가 시행되면 전임자는 없어지는가?

- 노사가 단체협약 또는 합의에 의해 노동조합 업무만을 전담하고 노조가 스스로 급여를 부담하는 “전임자”를 둘 수는 있습니다.
- 그러나 이 경우 사용자의 급여지급이 금지되고 지원할 경우에는 부당노동행위가 됩니다.



03

『근로시간면제자』와 『노조전임자』의 차이는?

- 『근로시간면제자』는 “근로시간면제 한도 이내에서 면제 대상 업무를 수행하는 자”로서 단체협약 또는 사용자가 동의할 경우 임금의 손실 없이 해당업무를 근무시간 중에 할 수 있습니다.
 - Ⓢ 파업, 공직선거 출마 등 근로시간면제 대상에 속하지 않는 활동은 한도 내라도 유급처리 안 됨.
- 반면 『노조전임자』는 “노동조합 업무에만 종사하는 자”로서 사용자의 급여지급이 금지되므로 급여는 노동조합이 스스로 부담하여야 합니다.



[노조전임자와 근로시간면제자]

구분	노조전임자	근로시간면제자
근거	노조법 제24조 제1항 및 제2항	노조법 제24조 제4항
업무 범위	노조업무로서 제한 없음	<ul style="list-style-type: none"> Ⓢ 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무 Ⓢ 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무 <ul style="list-style-type: none"> - 노조법 제2장 제3절 규정에 의한 노조 관리 업무 - 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리 업무
급여 지급	무급	근로시간 한도 내에서 유급처리 가능
인원수	노사가 협의 결정	근로시간면제 한도 내에서 노사가 결정

04

우리 회사에 적용되는 근로시간면제 시간과 인원은?

● 근로시간면제 한도(노동부 고시 제2010-39호)를 초과하지 않는 범위 내에서 전체 조합원 수와 업무의 범위 등을 고려하여 노사 간 교섭을 통해 총 사용시간과 그 시간을 사용할 인원을 정해야 합니다.

⦿ 고시는 최고 한도이므로 사업장의 분포, 근무형태, 사업주 지불능력 등 당해 사업장의 특성을 고려, 한도 이내에서 노사가 합리적 수준에서 결정

● 파트타임 사용 가능 인원은 조합원 규모별 시간한도 내에서 노사가 정한 근로시간면제 한도를 당해 사업의 연간 소정근로시간으로 나눈 숫자에 해당하는 인원(소수점 이하는 1명 인정)의 2배 또는 3배 이내 인원입니다.

⦿ 조합원 300명 미만은 3배, 조합원 300명 이상은 2배

예시

조합원 350명, 노사가 정한 면제시간 4,500시간,

연간 소정근로시간 2,000시간인 경우, 인원 한도는 6명임

(4,500시간 ÷ 2,000시간 = 2.25 → 3명으로 산정) × 2배 = 6명

⦿ 한 사람 또는 일부 인원이 시간을 모아서 사용하는 것도 가능

[조합원 규모별 시간한도 및 파트타임 사용가능 인원 한도 조건표]

조합원 규모	시간 한도	파트타임 사용가능 인원 한도 (연간 소정근로시간을 2,000시간으로 산정한 예시)
50명 미만	최대 1,000시간 이내	3명 이내
50 ~ 99명	최대 2,000시간 이내	3명 이내
100 ~ 199명	최대 3,000시간 이내	6명 이내
200 ~ 299명	최대 4,000시간 이내	6명 이내
300 ~ 499명	최대 5,000시간 이내	6명 이내
500 ~ 999명	최대 6,000시간 이내	6명 이내
1,000 ~ 2,999명	최대 10,000시간 이내	10명 이내
3,000 ~ 4,999명	최대 14,000시간 이내	14명 이내
5,000 ~ 9,999명	최대 22,000시간 이내	22명 이내
10,000 ~ 14,999명	최대 28,000시간 이내	28명 이내
15,000 ~ 17,999명	최대 30,000시간 이내	30명 이내
18,000 ~ 20,999명	최대 32,000시간 이내	32명 이내
21,000 ~ 23,999명	최대 34,000시간 이내	34명 이내
24,000 ~ 26,999명	최대 36,000시간 이내	36명 이내
27,000 ~ 29,999명	최대 38,000시간 이내	38명 이내
30,000 ~ 32,999명	최대 40,000시간 이내	40명 이내
33,000 ~ 35,999명	최대 42,000시간 이내	42명 이내
36,000 ~ 38,999명	최대 44,000시간 이내	44명 이내
39,000 ~ 41,999명	최대 46,000시간 이내	46명 이내
42,000 ~ 44,999명	최대 48,000시간 이내	48명 이내

⦿ 조합원 15,000명 이상 사업(장)은 2012년 7월 1일부터 최대 36,000시간 이내임.

⦿ 위 파트타임 사용가능 인원 한도는 조합원 규모에 따른 최대 상한 인원으로 노사는 이 이내에서 인원을 정하여야 함.

05

근로시간면제 대상이 되는 업무의 범위는?

- 노조법 등 법률에 정해진 소정의 업무를 수행하기 위한 회의 참석 등 해당 업무를 직접 수행하는 시간과 이와 직접 관련된 시간입니다.

① 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무

- 노조법상 단체교섭 업무
- 근참법상 노사협의회 및 고충처리 업무
- 산안법상 산업안전보건위원회 업무, 근로자대표로서 동의·입회·의견청취 업무
- 근로기준법상 협의·합의 업무
- 사내근로복지기금법(근로복지기본법)상 사내근로복지기금협의회 위원 등으로 활동하는 업무

② 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무

- 노조법 제2장 제3절의 노동조합 관리 업무 (규약상 정기 총회·대의원회, 임원선거, 회계감사)
- 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리 업무
- ☞ 파업, 공직선거 출마 등과 같이 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 제외

06

근로시간면제 한도 적용 단위는?

- 근로시간면제는 사업 또는 사업장 단위로 적용됩니다.
- 하나의 법인은 원칙적으로 하나의 사업으로 인정되므로 모든 사업장·사업부서의 전체 조합원 수를 기준으로 근로시간면제 한도를 정해야 합니다.

☞ 은행의 지점, 용역업체, 건설업체의 각 현장은 하나의 사업 속에 포함

- 다만, 하나의 법인체(사업체)라 하더라도 각 사업장이 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 독립성이 있는 경우에는 각 사업장의 조합원 규모에 따라 근로시간면제 한도를 각각 적용합니다.

☞ 각 사업장별로 근로조건이 달리 결정되고 인사·노무관리, 회계 등이 구분되는 경우에 개별 사업장을 기준으로 근로시간면제 한도 적용



07

하나의 사업(장)에 2개 이상의 노조가 있을 경우에는?

- 각 노조의 조합원 수를 합한 전체 조합원 규모에 따라 노사가 근로시간면제 한도 범위 내에서 면제시간 총량을 정하여야 합니다.

예시

“갑” 사업(장)에 기업별 노조(조합원 350명)와 산별노조지부(조합원 170명)가 조직되어 있는 경우 해당 사업(장)에 적용되는 근로시간면제 한도는 기업별노조 및 산별노조지부의 조합원 수를 합한 전체 조합원 수 520명을 기준으로 산정

- 각 노조별 근로시간면제 시간 및 인원 배분은 노사가 정한 면제시간 내에서 노조 간에 자율적으로 정하되, 조합원 수, 업무 등을 고려하여 적정하게 배분해야 합니다.
- ⦿ 각 노조의 교섭시기가 다른 경우 교섭시기가 먼저 도래한 노조의 단협 만료일을 기준으로 시간 및 인원을 배분

08

조합원 규모 산정 기준일은?

- 근로시간면제 한도 적용을 위한 조합원 수는 통상 단체 교섭이 시작되는 시점인 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날을 기준으로 산정하되 단체협약 등에 노사가 별도의 기준을 정한 경우 그에 따를 수 있습니다.
- 단체협약 체결 이후 전체 조합원 수가 다소 변동되었다 하더라도 단체협약 유효기간 동안에는 당초 체결 당시 정한 시간 총량 및 사용인원 한도 내에서 계속 적용하는 것이 바람직합니다.
- 그러나 단협 유효기간 중 조합원 수 변동으로 인한 법령상 한도 위반 문제를 예방하기 위해서는 단협으로 규모 변동에 따른 적용방법을 미리 정하여 두는 것이 필요할 것입니다.

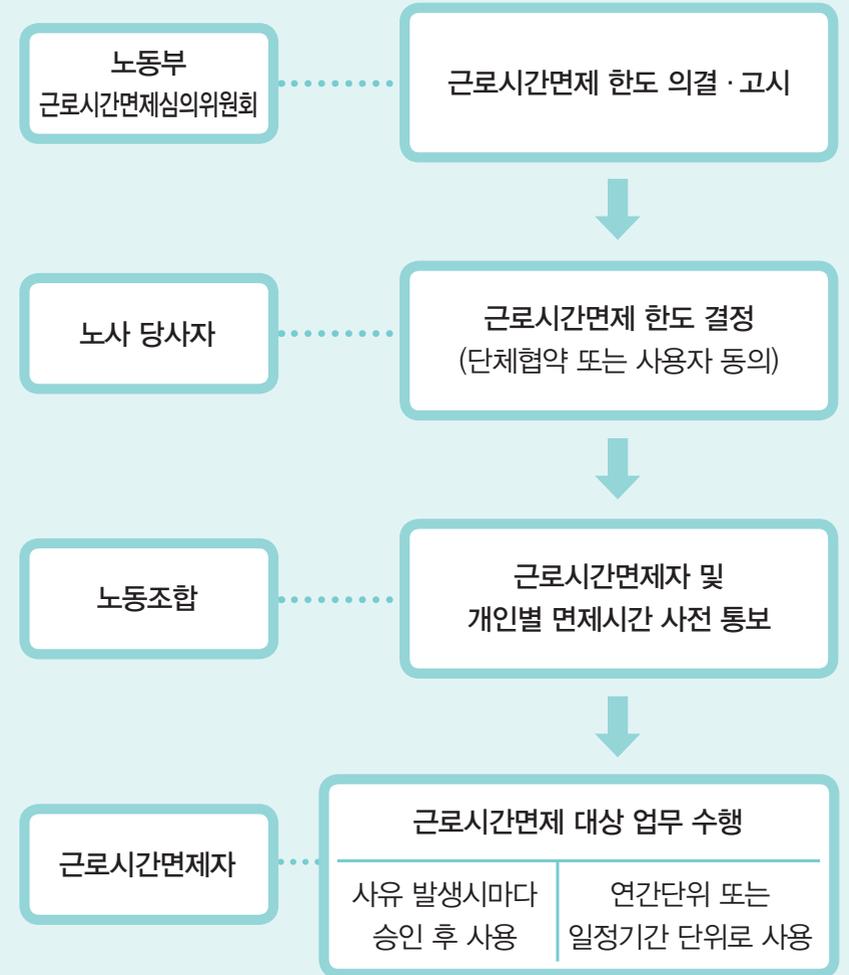
09

근로시간면제 한도 사용방법은?

- 근로시간면제 한도(시간·인원)가 정해지면 노동조합은 노사가 정한 기준 및 절차에 따라 사용자에게 근로시간면제 대상자 명단을 사전에 통보해야 합니다.
- 사업장 내 근로시간면제 대상 업무는 근로시간면제자(파트타임 포함)로 지정된 자가 수행하여야 합니다.
- ⦿ 근로시간면제자(파트타임 포함)가 사용자와의 교섭·협의, 고충처리 등 대상 업무 이외의 활동을 하는 경우 원칙적으로 급여를 지급받을 수 없음.



[근로시간면제 한도 사용 절차]



- ⦿ 근로시간면제 대상 업무 이외 활동을 하거나 시간한도를 초과하는 경우 사후정산 가능 → 무급처리

10

근로시간면제자가 아닌 조합원 등의 노조활동은 어떻게 처리하는가?

- 유급 노조활동은 근로시간면제자가 수행해야 하므로 근로시간면제자가 아닌 조합원 등의 노조활동은 근무시간 외에 하여야 합니다.
- 다만, 근로시간면제자로 지정되지 않은 조합원 등이 노사협의회, 산업안전보건위원회 등 개별법에 의해 설치된 위원회에 참석하는 등 해당 법률에 따른 활동을 하는 경우에는 근로시간면제자가 아니더라도 실제 소요된 시간에 대해서는 유급처리가 가능합니다.
- 그러나 이러한 제도를 편법적으로 운영하여 관련 활동과 관계없이 노동조합 업무를 하도록 하면서 급여를 지급하여서는 안 됩니다.
- ⦿ 노사협의회 위원 및 고충처리 위원은 무보수·비상임(근참법 제9조, 동법 시행령 제8조 제1항)

11

근로시간면제자에게 지급되는 급여 수준은?

- 사용자가 지급하는 급여지급 기준은 해당 근로자가 정상적으로 근로를 하였다면 받을 수 있는 수준을 의미하는 것으로 사업(장)의 통상적인 급여지급 기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있습니다.
- ▮▮▮ 그러나 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도하게 급여를 지급하는 것은 노조에 대한 경비 원조로 부당노동행위에 해당합니다.



12

근로시간면제제도와 관련한 법 위반 유형은?

- 사용자가 근로시간면제 대상 업무 이외의 노조활동 및 면제한도를 초과하여 유급처리하는 것은 부당노동행위에 해당합니다.
- 근로시간면제 업무를 유급으로 인정하는 것 이외 근로시간면제자에게 별도의 수당을 추가로 과도하게 지급하는 것은 부당노동행위에 해당합니다.
- 사용자가 전임자의 정당한 조합활동을 이유로 불이익을 주거나 조합활동을 방해하는 것은 부당노동행위에 해당합니다.
- 노동조합이 전임자에 대한 급여지급 또는 근로시간면제 한도를 초과하는 급여지급을 요구하면서 이를 관철시키고자 하는 쟁의행위도 금지됩니다.

근로시간면제제도에 대한 더 자세한 사항은 아래 노동부 지방관서 근로개선지도과로 문의하세요

지방관서	전화번호	지방관서	전화번호
서울청	02-2250-5725	영주지청	054-639-1155
서울강남지청	02-598-0791	안동지청	054-851-8030
서울동부지청	02-2142-8818	경인청	032-460-4550
서울서부지청	02-2077-6136	인천북부지청	032-540-7952
서울남부지청	02-2639-2193	수원지청	031-259-0301
서울북부지청	02-950-9733	평택지청	031-646-1126
서울관악지청	02-3281-3288	부천시청	032-714-8741
춘천시청	033-258-3570	안양지청	031-463-7331
강릉지청	033-650-2517	안산지청	031-412-1902
원주지청	033-769-0801	의정부지청	031-850-7732
태백지청	033-552-8603	고양지청	031-931-2820
영월출장소	033-371-6240	성남지청	031-788-1510
부산청	051-850-6370	광주청	062-975-6300
부산동부지청	051-559-6620	전주지청	063-240-3370
부산북부지청	051-309-1512	익산지청	063-839-0022
창원지청	055-239-6540	군산지청	063-450-0580
울산지청	052-228-1846	목포지청	061-280-0131
양산지청	055-387-0803	여수지청	061-650-0121
진주지청	055-752-0026	제주	064-728-6100
통영지청	055-650-1910	대전청	042-480-6250
대구청	053-667-6260	청주지청	043-299-1151
대구북부지청	053-605-9051	천안지청	041-560-2841
포항지청	054-271-6740	충주지청	043-840-4051
구미지청	054-450-3510	보령지청	041-934-0009

근로시간면제제도!
노사문화 선진화의 출발입니다