

근로시간면제 한도 적용 매뉴얼

2010. 6.

< 일러두기 >

1. 근로시간면제 한도는 2010.7.1부터 적용됩니다.
2. 이 매뉴얼의 내용과 위배되는 지침이나 행정해석은 2010.7.1부터 폐지됩니다.
3. 이 매뉴얼에서는 「노동조합 및 노동관계조정법」을 ‘노조법’으로, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」을 ‘근참법’으로, 「산업안전보건법」을 ‘산안법’으로 약칭합니다.

목 차

I. 근로시간면제 한도의 이해	1
1. 제도의 도입배경	1
2. 근로시간면제 한도 고시 내용	2
3. 근로시간면제 한도 결정과정 및 취지	3
II. 근로시간면제 한도 적용 기준	4
1. 일반원칙	4
2. 세부 적용 기준	7
III. 노조 재정으로 부담하는 전임자 관련 기준 ...	24
IV. 근로시간면제 한도 Q&A	27
※ 참고자료	
1. 근로시간면제 한도 도입 논의 경과	39
2. 근로시간면제 한도 관련 노조법 규정	41

1. 제도의 도입배경

- 그간 우리나라의 경우 노조전임자 급여는 노동조합에서 부담하는 것이 당연함에도 사용자가 전적으로 지급해 온 불합리한 관행이 만연
 - '97년 노조법에 노조전임자 급여지급 금지 규정을 도입한 이후 3차례에 걸쳐 13년간 유예하면서 노사자율로 전임자를 축소토록 하였으나 오히려 전임자 수가 계속 증가
 - 반면, 노조전임자 급여지급 금지 규정 시행 시 중소기업의 노동조합을 중심으로 노동운동이 위축될 것이라는 우려도 제기
 - 이에 따라 노사공동의 건전한 노조활동을 보장하면서 불합리한 노조전임 관행을 개선하기 위해 '09.12.4 노사정 합의를 통해 근로시간면제제도를 도입
 - 근로시간면제제도는 기본적으로 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 활동*에 대해 유급처리를 인정하는 선진적인 제도임
- * 협의·교섭, 고충처리, 산업안전, 건전한 노사관계 발전을 위한 노조 유지·관리업무
- 산업현장의 노사는 근로시간면제심의위원회가 심의·의결한 바에 따라 노동부장관이 고시한 근로시간면제 한도의 범위 내에서 근로시간면제 수준을 자율적으로 정하게 됨
- '10.1.1 노조법 개정 이어 '10.5.14 근로시간면제 한도가 고시 됨으로써 우리나라 노사관계의 패러다임이 획기적으로 전환 될 수 있는 제도적 틀이 완비됨
 - 노동운동의 자주성과 민주성이 높아지고 경영관리의 합리성과 투명성 증대로 우리 노사관계가 선진화되는 출발점이 될 것임

2. 근로시간면제 한도 고시 내용(노동부 고시 제2010-39호, 2010.5.14)

○ 근로시간면제 한도

조합원 규모	시간 한도	사용가능 인원
50명 미만	최대 1,000시간 이내	○ 조합원수 300명 미만의 구간 : 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 3배를 초과할 수 없다.
50명 ~ 99명	최대 2,000시간 이내	
100명 ~ 199명	최대 3,000시간 이내	
200명 ~ 299명	최대 4,000시간 이내	
300명 ~ 499명	최대 5,000시간 이내	
500명 ~ 999명	최대 6,000시간 이내	
1,000명 ~ 2,999명	최대 10,000시간 이내	
3,000명 ~ 4,999명	최대 14,000시간 이내	
5,000명 ~ 9,999명	최대 22,000시간 이내	
10,000명 ~ 14,999명	최대 28,000시간 이내	
15,000명 이상	2012년 6월 30일까지: 28,000시간 + 매 3,000명마다 2,000시간씩 추가한 시간 이내	○ 조합원수 300명 이상의 구간 : 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 2배를 초과할 수 없다.
	2012년 7월 1일 이후 : 최대 36,000시간 이내	

* 규모는 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수를 의미함

○ 적용 기간 : 2010년 7월 1일부터

○ 부칙(최초로 적용되는 근로시간면제 한도에 관한 특례)

- 노동부장관은 근로시간면제심의위원회가 심의·의결한 근로시간면제 한도를 최초로 적용하게 되는 점을 고려하여 지역적 분포, 교대제 근로 등 사업장 특성에 따른 시행 상황을 점검하고, 근로시간면제심의위원회에 근로시간면제 한도의 적정성 여부를 심의 요청할 수 있다.

3. 근로시간면제 한도 결정과정 및 취지

- ◇ '09.12. 4 전임자·복수노조 제도 개선 관련 노사정 합의
- ◇ '10. 1. 1 노조법 개정(근로시간면제제도 도입)
- ◇ '10. 2.12 노조법 시행령 개정
- ◇ '10.2.26~5.1 근로시간면제심의위원회 구성·운영, 근로시간면제 한도 의결
- ◇ '10. 5.11 근로시간면제 한도 시행 관련 노사정 합의
- ◇ '10. 5.14 근로시간면제 한도 고시

- 개정 노조법 취지와 노·사·공익 공동으로 추진한 노동조합 활동에 관한 실태조사 결과 등을 반영하여 사업 또는 사업장의 조합원 규모별로 근로시간면제 한도를 설정
 - 중소기업 노조는 『12.4 노사정 합의』 정신을 반영하여 합리적 노조활동이 유지될 수 있도록 하되
 - 대규모 노조는 가급적 자체 재원으로 노조활동 비용을 부담 하도록 하는 원칙을 정함
- 아울러, 노조 규모별 분포도를 고려하여 노조가 밀집해 있는 중소기업 구간은 세분화하고, 조합원 수가 많을수록 구간을 넓게 설정
 - * 조합원 300명 미만은 50명~100명 단위, 조합원 1,000명 이상의 경우 2,000명~5,000명 단위
- 근로시간면제 한도 사용인원은 개별 사업(장)의 실정에 맞게 적절하게 사용할 수 있도록 조합원 300명을 기준으로 파트타임 사용가능 인원을 조정

1. 일반 원칙

① 근로시간면제자

- 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의에 의해 근로시간면제 한도 내에서 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 수행하는 근로자를 말함(노조법 제24조제4항)

② 『노조전임자』와 『근로시간면제자』와의 차이점

- 『노조전임자』는 노조법 제24조제1항 및 제2항에 따라 “노동조합 업무에만 종사하는 자”로서 사용자의 급여지급이 금지됨
 - 이들의 업무범위와 몇 명을 둘 것인가는 노사가 자율적으로 정할 수 있으나, 급여는 노조 자체 재정에서 부담하여야 함
- 『근로시간면제자』는 정해진 시간 내에서 근무를 면제받고 노조법에 규정된 근로시간면제 대상에 속하는 업무를 수행할 수 있도록 지정된 자로 이러한 근로시간면제자의 활동에 대해 유급처리가 가능함
 - 그러나, 근로시간면제자라 하더라도 파업, 공직선거 출마 등 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 근로시간면제 대상 업무로 볼 수 없으므로 이러한 활동에 대해서는 유급처리를 해서도 안되고, 유급처리 받아서도 안됨

- 즉, 개정 노조법은 노사가 합의하는 경우 노조전임자를 둘 수 있도록 하되, 사용자의 급여지급은 금지하고 노동조합이 스스로 부담하도록 하면서
 - 기존 노조전임자와는 별도로 교섭·협약, 고충처리, 산업안전 활동 등 개정 노조법이 정한 소정의 활동에 대해 임금의 손실 없이 그 활동을 할 수 있도록 하는 새로운 제도를 도입한 것임
- 따라서 개정 노조법에서 정한 소정의 업무를 벗어난 활동에 대해서는 근로시간면제제도가 적용되는 것이 아님을 유념하여야 함

<노조전임자와 근로시간면제자>

구분	노조전임자	근로시간면제자
근거	노조법 제24조 제1항 및 제2항	노조법 제24조 제4항
업무범위	노동조합 업무로서 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 노동조합 관리 업무 - 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리 업무
급여지급	무급	근로시간면제 한도 내에서 유급처리 가능
인원수	노사가 협의 결정	근로시간면제 한도 내에서 노사가 결정

③ 근로시간면제 한도 적용 원칙

- 그간 노조전임자 급여지급 금지를 둘러싸고 노사간 첨예한 이해 대립이 있었음을 고려할 때, 근로시간면제제도의 조기정착 등 제도의 정착을 위해서는 노사간 명확한 원칙하에 근로시간 면제 한도를 결정하고 운영할 필요

- ① 개별 사업장에서 근로시간면제제도를 효율적으로 활용하기 위해 근로시간면제 한도(노동부 고시 제2010-39호) 내에서 노사가 협의, 총 사용시간과 사용인원을 확정하여야 함

※ 예시 : 조합원 350명(법정 한도 5,000시간) 사업(장)에서 노사가 사업장 여건을 고려하여 근로시간면제 총량을 4,000시간으로 합의할 경우 「총 사용시간 4,000시간, 사용인원 풀타임 2명 (또는 풀타임 1명, 파트타임 3명)」으로 명확하게 정하여야 함

- ② 노사는 근로시간면제 사용인원에 대한 선정기준·절차 등을 정하고

- 노동조합은 사용자에게 확정된 대상자 명단을 사전에 통보하여야 함

- ③ 사용자와의 교섭·협의, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무는 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 수행하여야 함

- ④ 근로시간면제자가 근로시간 중에 위 ③항에 규정된 업무 이외의 업무를 하는 경우, 해당 업무 수행시간에 대하여는 원칙적으로 급여를 지급받을 수 없음

2. 세부 적용 기준

① 근로시간면제 시간 및 인원 한도

가. 시간 한도

- 노사 당사자는 조합원 규모별로 정해진 근로시간면제 한도 (노동부 고시 제2010-39호)를 초과하지 않는 범위 내에서 단체 협약 또는 사용자의 동의하에 자율적으로 근로시간면제 시간 및 인원을 정하여야 함
- “시간 한도”는 연간단위로 사용할 수 있는 최대시간임
- 1일 단위의 면제 근로시간은 법정 근로시간의 범위 내에서 당해 사업(장)의 근로자와 사용자 사이에 정한 “1일 소정근로 시간(예 : 8시간)” 이내로 이를 초과한 시간은 무급이 원칙임
 - 다만, 교섭·협의시간 등이 1일 소정근로시간을 초과하여 계속되는 경우(예 : 10시간), 초과시간(2시간)을 유급으로 할지 여부는 노사가 자율적으로 정할 수 있음
 - 유급으로 정할 경우에는 이러한 유급 면제시간을 총량에 포함하여 근로시간면제 한도를 설정·운영하여야 함

나. 인원 한도

- 근로시간면제 한도 고시 범위 내에서 사업특성에 따라 단체 협약 등으로 근로시간면제자의 수를 정하여야 하며
 - 근로시간면제 한도의 사용가능 인원(파트타임 사용가능 인원) 보다 사용인원을 늘리는 것은 허용되지 않음

- 근로시간면제를 파트타임으로 사용할 수 있는 인원한도는 노사가 정한 근로시간면제 한도를 당해 사업(장)의 연간 소정근로시간으로 나눈 숫자에 해당하는 인원(소숫점 이하는 1명으로 인정)의 2배(조합원 300명 이상) 또는 3배(조합원 300명 미만)의 인원임

- 연간 소정근로시간은 법정 근로시간 범위 내에서 노사가 연간 근로하기로 한 시간(예 : 2,000시간, 2,080시간 등)임

- * 조합원이 150명이고, 최대 시간한도가 3,000시간, 연간 소정근로시간이 2,000시간인 경우, 파트타임 사용가능 인원은 6명 $[(3,000\text{시간} \div 2,000\text{시간} = 1.5 \rightarrow 2\text{명으로 산정}) \times 3\text{배} = 6\text{명}]$ 임

- 근로시간면제 사용인원은 법정 한도 내에서 사업(장) 특성에 따라 노사가 자율적으로 정할 수 있음(한 사람 또는 일부 인원이 시간을 모아서 사용하는 것도 가능)

- * 예) 연간 소정근로시간이 2,000시간인 사업장(조합원 350명)에서 시간한도를 4,500시간으로 정한 경우

- 사용가능 인원(파트타임)은 6명 $[(4,500 \div 2,000 = 2.25\text{명} \rightarrow 3\text{명으로 산정}) \times 2\text{배} = 6\text{명}]$ 이내임

⇒ 이 경우 ① 풀타임인원 2명(2,000시간 \times 2명), 파트타임인원 1명(500시간) 또는 ② 풀타임인원 1명(2,000시간 \times 1명), 파트타임인원 3명(1,000시간 2명, 500시간 1명), ③파트타임인원 5명(1,000시간 4명, 500시간 1명) 등으로 사용가능

<조합원 규모별 시간한도 및 사용가능 인원 한도 조건표>

조합원 규모	시간 한도	연간 소정근로시간별 사용가능 인원 한도(파트타임)	
		2,000시간	2,080시간
50명 미만	최대 1,000시간 이내	3명 이내	3명 이내
50~99명	최대 2,000시간 이내	3명 이내	3명 이내
100~199명	최대 3,000시간 이내	6명 이내	6명 이내
200~299명	최대 4,000시간 이내	6명 이내	6명 이내
300~499명	최대 5,000시간 이내	6명 이내	6명 이내
500~999명	최대 6,000시간 이내	6명 이내	6명 이내
1,000~2,999명	최대 10,000시간 이내	10명 이내	10명 이내
3,000~4,999명	최대 14,000시간 이내	14명 이내	14명 이내
5,000~9,999명	최대 22,000시간 이내	22명 이내	22명 이내
10,000~14,999명	최대 28,000시간 이내	28명 이내	28명 이내
15,000~17,999명	최대 30,000시간 이내	30명 이내	30명 이내
18,000~20,999명	최대 32,000시간 이내	32명 이내	32명 이내
21,000~23,999명	최대 34,000시간 이내	34명 이내	34명 이내
24,000~26,999명	최대 36,000시간 이내	36명 이내	36명 이내
27,000~29,999명	최대 38,000시간 이내	38명 이내	38명 이내
30,000~32,999명	최대 40,000시간 이내	40명 이내	40명 이내
33,000~35,999명	최대 42,000시간 이내	42명 이내	42명 이내
36,000~38,999명	최대 44,000시간 이내	44명 이내	44명 이내
39,000~41,999명	최대 46,000시간 이내	46명 이내	46명 이내
42,000~44,999명	최대 48,000시간 이내	48명 이내	48명 이내

* 조합원 15,000명 이상 사업(장)은 2012년 7월 1일부터 최대 36,000시간 이내, 파트타임 사용가능인원은 36명 이내가 됨

* 연간 소정근로시간(예시)

- 2,080시간 = 주40시간×52주 (법정휴일 제외)

- 2,000시간 = 공휴일을 고려, 약정휴일을 10일로 한 경우

- 한편, 조합원이 15,000명 이상인 사업(장)에서는 '12.7.1 부터 근로시간면제 한도가 “최대 36,000시간 이내”로 적용되므로
 - '12.7.1 이후 36,000시간을 초과하여 근로시간면제 한도를 인정하는 것은 법 위반이며, 이를 초과한 단체협약은 그 부분에 한해 효력이 상실됨
 - * 예) 조합원이 35,000명인 사업(장)에서 단체협약(유효기간 2012년 12월 31일)으로 근로시간면제 한도를 41,000시간으로 정한 경우, '12.7.1 이후부터는 면제 한도가 36,000시간으로 됨
 - 따라서 사용자가 '12.7.1 이후에도 계속하여 근로시간면제 한도인 36,000시간을 초과하여 유급 처리하는 것은 부당노동 행위에 해당

② 근로시간면제 대상 업무의 범위

가. 업무 범위

- ① 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무
 - 노조법상 단체교섭 업무
 - 근참법상 노사협의회 업무
 - 근참법상 고충처리 업무
 - 산안법상 산업안전보건위원회 업무, 근로자대표로서 동의·입회·의견청취 업무
 - 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

※ 노조법 제24조 ④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 할 수 있다.

나. 근로시간면제자로 지정된 자의 유급인정 범위

-
- ◇ 사용자와의 교섭·협의, 고충처리, 산업안전 활동 등 사업장내 근로시간면제 대상 업무는 근로시간면제자로 지정된 자가 반드시 우선적으로 참여하여야 함
 - ◇ 근로시간면제자에 대한 유급처리가 인정되는 범위는 회의 참석 등 법에 정해진 소정의 업무를 직접 수행하는 시간과 이와 직접 관련된 시간임
 - ◇ 파업, 공직선거 출마 등 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 근로시간면제 한도 이내라도 유급처리 받을 수 없음
-

(1) 사용자와의 협의·교섭 업무

- 근참법에 의한 노사협의회 위원으로 실제 회의 참석 활동
 - 이동시간, 회의안건 준비 등 회의와 직접 관련된 활동
- 근로기준법에 의한 근로자대표로서 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 도입, 보상휴가제 실시, 재량근로제 실시 등 법률요건에 해당하는 협의 사유발생시 사용자와 실제 협의하는 활동
- 단체협약 체결을 위한 사용자와 교섭하는 활동
 - 협의·교섭 형태를 불문하고 본교섭, 실무교섭, 보충교섭 등 사용자와 실제 교섭하는 활동
 - 교섭안 마련, 교섭결과 설명회 등 교섭과 직접 관련된 활동

(2) 고충처리 업무

- 근참법 및 사업장 내 관련 규정에 의해 정식 위촉된 고충처리 위원으로서 단체협약 또는 취업규칙 등 공식 규정에 따라 제기된 고충을 처리하기 위해 협의하거나 근로자로부터 고충 사항을 청취하고 이를 처리하기 위해 사용자와 협의하는 활동

(3) 산업안전 활동

i) 산업안전보건위원회 업무(산안법 제19조)

- 산업안전보건위원회 위원으로 실제 회의에 참석하는 활동
 - 회의안건 준비, 안전검토 등 이와 직접 관련된 활동

ii) 근로자대표의 동의·입회·의견청취

- 근로시간면제자가 근로자대표로서 법률에 규정된 활동을 하는 경우 실제 참여한 시간

* 사업주의 산업재해예방 활동과 관련하여 산안법 개별조항에서 근로자대표(노동조합)의 동의·입회·의견청취를 듣도록 규정

[산안법상 근로자대표(노조) 예방활동 내역 예시]

관 련 조 항	근로자 대표 예방활동 내역
법 제21조제1항	안전보건관리규정 작성·변경시 동의
법 제42조제3항, 법 제43조제1항, 법 제49조제2항	작업환경측정·건강진단·안전보건진단예의 입회

(4) 사내근로복지기금법(근로복지기본법) 관련 업무

- 사내근로복지기금협회의 위원 및 이사, 감사로서 기금(법인) 업무 수행 활동

(5) 건전한 노사관계 발전을 위한 노조 유지·관리 업무 범위

○ 노동조합의 관리 업무(노조법 제2장 제3절)

- 노조 규약*에 정해진 정기 총회·대의원회, 임원선거, 회계감사 등 노동조합의 유지·관리를 위한 정기적이고 필수적인 활동

* 당해 사업(장) 내 조합원에게 적용되는 규약을 의미(예, 산별노조의 경우 당해 사업(장)에 조직된 지회·분회의 운영규정 등)

- 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리 업무

- 근참법이나 단체협약 또는 사용자의 동의로 설치·운영되는 노사공동위원회 등의 활동

- 사용자의 위탁에 의한 조합원 교육, 직업능력개발훈련 등 노사공동의 이익과 관련된 교육 활동
- 기타 이에 상응하는 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무

다. 근로시간면제자가 아닌 자의 노조활동 관련 기준

- ◇ 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 노조활동은 근무시간 외에 하여야 하며 근무시간 중 노조활동은 무급이 원칙임
 - ◇ 개별 법령에 의해 설치·운영되는 회의체는 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 참여하여야 함
 - 다만, 근로시간면제자만으로 회의체 구성이 어려운 경우에는 근로시간면제자로 지정되지 않은 자가 참여할 수 있고, 해당 법령의 근거에 따라 유급 처리하는 것은 가능
 - ◇ 이 경우 실제 소요된 시간보다 과다한 시간을 유급 처리하거나 시간에 비해 과다한 임금을 지급하는 등 편법·변칙 운영하는 것은 부당노동행위에 해당
-

(1) 근참법상 노사협의회 위원, 고충처리 위원으로 활동하는 경우

① 노사협의회 위원

- 노사협의회 회의 참석시간과 이와 직접 관련된 시간을 근참법에 의해 유급 처리하는 것은 가능
- 그러나, 편법적으로 협의회를 상설화하여 회의도 하지 않고 급여를 지급하는 것은 명칭에 관계없이 실제 전임자에게 급여를 지급하는 것과 같으므로 부당노동행위에 해당

* 노사협의회 위원은 무보수·비상임으로 규정(근참법 제9조)

② 고충처리 위원

- 고충처리 위원을 법령에 따른 절차에 따라 정식으로 임명하고 단체협약 또는 취업규칙 등에서 노사가 정한 규정에 따라 제기된 고충처리에 직접 처리되는 시간은 유급인정 가능
- 그러나, 고충처리위원 제도를 편법적으로 운영하여 고충처리 활동과 관계없이 노동조합 업무를 하도록 하면서 급여를 지급하여서는 아니 됨

* 고충처리 위원은 무보수·비상임(근참법 시행령 제8조제1항)

(2) 산안법상 산업안전보건위원회 위원으로 활동하는 경우

- 산업안전보건위원회 회의 참석시간과 이와 직접 관련된 시간을 산안법에 의해 유급 처리하는 것은 가능
- 그러나, 산업안전보건위원 제도를 편법적으로 운영하여 산업안전보건위원회 활동과 관계없이 노동조합 업무를 하도록 하면서 급여를 지급하여서는 아니 됨

라. 상급단체 파견 업무

- 사업장과 무관한 순수한 상급단체 활동은 근로시간면제 한도에 포함되지 않음

③ 근로시간면제자 적용 기준

가. 사업 또는 사업장 판단 기준

◇ 사업이란 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미하는 것으로 장소적 관념을 기준으로 판단하는 것이 아니라 일괄된 공정하에 통일적으로 업무가 수행되는지 여부에 따라 판단하여야 함

- 장소에 관계없이 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업조직은 하나의 사업으로 봄

* 사업이란 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 말하며, 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업조직은 하나의 사업임
(대법원 1993.2.9, 91다21381 ; 대법원 1993.10.12, 93다18365 등)

◇ 하나의 법인은 원칙적으로 하나의 사업으로 인정

- 법인 내 있는 수 개의 사업장·사업부서는 인사·노무관리에 있어 일정부분 재량권이 위임되어 있다 하더라도 전사적인 방침이나 목표 등에서 제약이 있는 것이 일반적이므로 기업의 일부에 해당함
- 따라서 경영주체인 법인은 하나이므로 모든 사업장·사업부서의 전체 조합원 수를 고려하여 근로시간면제 한도를 정하여야 함

◇ 다만, 하나의 법인체라 하더라도 각 사업장별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 각각의 사업장이 독립성이 있는 경우에는 각 사업장의 조합원 수 규모에 따라 근로시간 면제 한도를 각각 적용

(1) 하나의 사업(장)으로 볼 수 있는 경우

① 원칙적으로 사업을 기준으로 조합원 규모 산정

- 수 개의 공장·지점(영업소)·사무소 등이 장소적으로 독립되어 있으나 하나의 법인인 경우

* 예) 은행의 지점, 용역업체, 위탁관리업체, 건설업체 등에 있어서 각 현장

⇒ 각 공장·지점 등의 조합원 수를 합한 전체 조합원 규모에 따라 근로시간면제 한도를 적용

* 예시) “갑” 사업에 본사(조합원 20명) 및 A공장(조합원 100명), B공장(조합원 50명), C공장(조합원 150명)이 있으나 각 공장을 별도의 사업(장)으로 볼 수 없는 경우

→ 본사 및 각 공장의 조합원 수 합계 320명을 기준으로 근로시간면제 한도를 적용

- 하나의 사업에 각 공장별로 노동조합의 지회·분회 등 산하조직이 별도로 조직되어 있다 하더라도 해당 노동조합의 전체 조합원 수에 따라 근로시간면제 한도 적용

② 사업장별로 조합원 규모를 산정하는 경우

- 하나의 법인이나 법인 내 각 사업장별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 경우 각 사업장별로 전체 조합원 수를 산정

* 의료법인에 요양병원(조합원 70명), 일반병원(조합원 300명)이 있고, 각 병원별로 근로조건 결정권이 있는 등 독립적으로 운영되는 경우

⇒ 각 병원별로 각각 근로시간면제 한도 적용

(2) 하나의 사업(장)으로 볼 수 없는 경우

- 백화점, 호텔 등 동일그룹 계열사이나 각 별도의 법인체인 경우
- 본사와 공장 또는 생산공장과 영업장 등 업무의 관련성은 있으나 각 별도의 법인인 경우
- 대표이사 또는 경영진은 동일하나 각 별도의 법인인 경우

※ 노조법 제24조 ④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.

나. 조합원 규모 산정 기준

(1) 산정 원칙

- 근로시간면제 한도 적용을 위한 조합원 수는 통상 단체교섭이 시작되는 시점인 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날을 기준으로 산정

* 노조법 시행령 제14조의2(노동조합의 교섭요구 시기 및 방법) ①노동조합은 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에는 법 제29조 제1항 또는 제29조의2제1항에 따라 그 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 다만, 단체협약이 2개 이상 있는 경우에는 먼저 도래하는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.

- 단체협약 등에 노사가 별도로 정한 기준이 있는 경우 그에 따라 정할 수 있음

(2) 산정기준

- 조합원은 상용직, 일용직, 기간제, 단시간 근로자 등 고용형태를 불문하고 사업체에 직접 고용된 자로서 노동조합에 가입된 자를 기준으로 함
 - 조합원 여부는 조합비 납부, 조합가입신청서 등 객관적인 자료를 근거로 판단
 - 노동조합에 가입되어 있더라도 노조법상 근로자가 아닌 자, 사용자 또는 사용자의 이익을 대표하는 자는 제외
 - 다만, 근로자가 아닌 자 등 조합원 자격에 대해 다툼이 있는 자에 대해서는 조합원 자격을 부정하는 결정이나 판결 등이 있기 전까지는 조합원 수 산정에 포함
 - 조합원으로서 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위 구제 신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 조합원 수에 포함하여 산정
- * 부당해고 구제신청만 한 경우에는 노조법상 근로자로 간주되지 않음

다. 하나의 사업(장)에 2개 이상의 노조가 조직되어 있는 경우

- 각 노조의 조합원 수를 합하여 전체 조합원 규모에 따라 노사가 근로시간면제 한도 범위 내에서 면제시간 총량을 정함
- * 예시) “갑” 사업(장)에 기업별 노조(조합원 350명)와 산별노조(조합원 170명)가 있는 경우, 기업별노조 및 산별노조 조합원 수 합계 520명을 기준으로 근로시간 면제 한도를 적용
- ※ 노조법 시행령 (제11조의2) …… 근로시간 면제 한도를 정할 때 법 제24조 제4항에 따라 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수와 해당 업무의 범위 등을 고려하여 시간과 이를 사용할 수 있는 인원으로 정할 수 있다.

- 전체 노동조합의 조합원 규모는 교섭시기가 먼저 도래한 노동조합의 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날을 기준으로 산정
 - 각 노조별 근로시간면제 시간 및 인원 배분은 노사간에 정한 총량 한도(시간 및 인원) 범위 내에서 노조간에 자율적으로 정하되, 조합원 수, 업무 등을 고려하여 노조간 적정하게 배분하여야 함
- ⇒ '11.7.1 이후에 교섭창구단일화 제도가 시행되면 교섭대표 노동조합은 공정대표의무에 따라 각 노동조합과 협의를 통해 근로시간면제 한도를 결정할 수 있음

④ 면제 근로시간에 적용되는 급여 지급기준

- 근로자는 “임금의 손실 없이” 사용자와의 협의·교섭 등의 업무를 할 수 있는바(노조법 제24조제4항)
 - 이때 “임금”은 해당 근로자가 정상적으로 근로를 하였다면 받을 수 있는 급여를 말함
- 사용자가 지급하는 급여 지급기준은 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있음
 - 그러나, 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정·지급하는 것은 노동조합에 대한 경비원조에 해당하므로 부당노동행위에 해당함

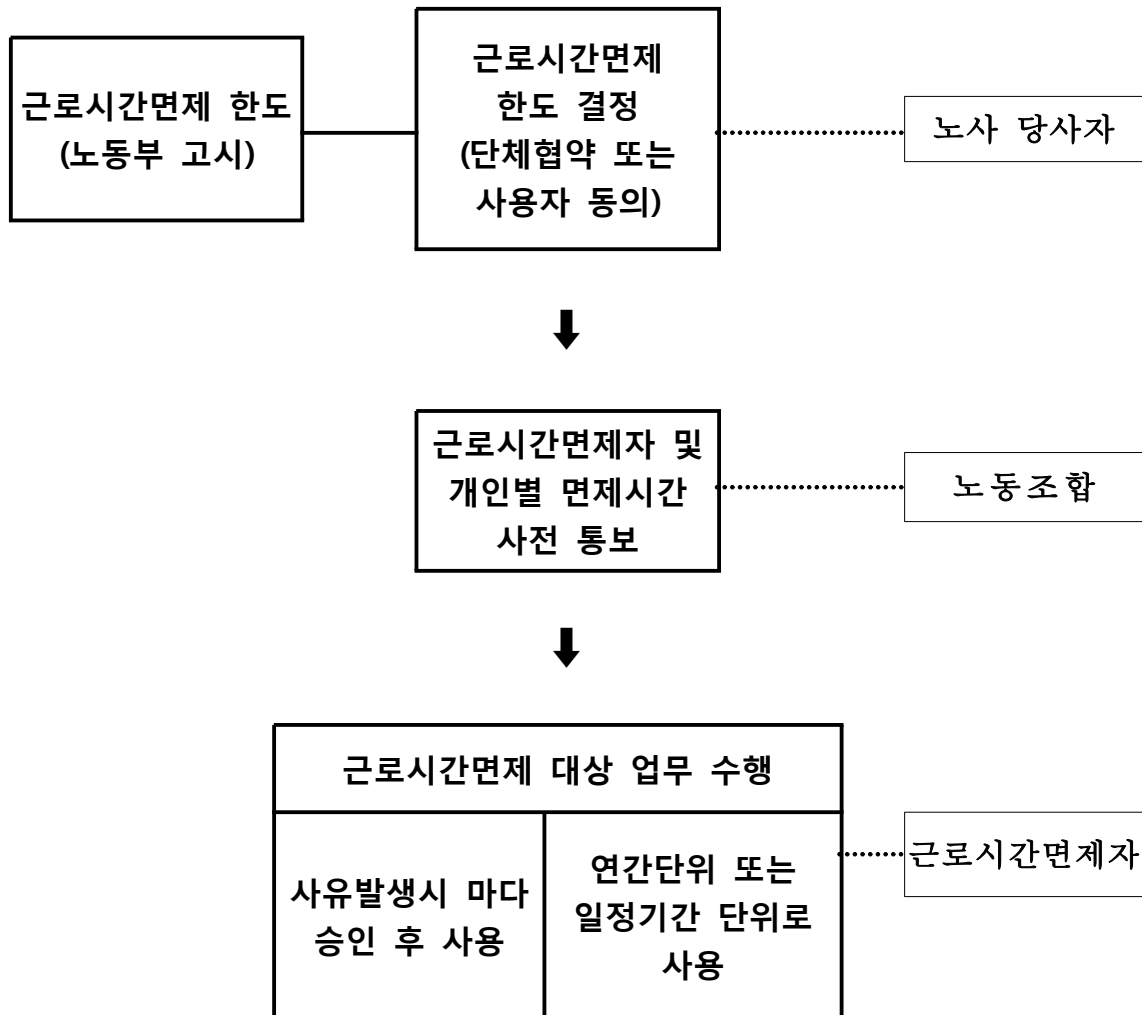
⑤ 근로시간면제 한도 사용방법

- 단체협약 또는 사용자의 동의하에 정한 근로시간면제 사용인원에 대해 노동조합은 사용자에게 그 명단을 사전에 통보하여야 함

* ILO 권고143호10조(2) : 특별한 규정이 없는 경우 근로자대표는 근로 제공의무를 면하기 전에 직속 상관, 기타 이러한 목적을 위해 지명된 경영자 대표의 승인을 받아야 하며, 그러한 승인은 부당하게 거부되어서는 안된다.

- 근로시간면제자로 통보된 자에 대한 변경은 노사협의회위원의 신규 선출 등 특별한 사정이 없는 한 노사가 협의하여 변경하여야 하며, 사용자와 협의 없이 노조가 임의로 변경하거나 수시로 변경하여서는 아니 됨
- 근로시간면제 대상 업무는 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 수행하여야 함
- 풀타임 또는 파트타임의 방식에 의해 정기적·고정적으로 시간한도를 사용하기로 정해진 근로시간면제자는 법에 정해진 소정의 대상 업무를 자유롭게 수행할 수 있음
- 그러나, 근로시간면제자로 지정된 자가 근로시간 중에 법에 정해진 소정의 근로시간면제 대상 업무 이외의 업무를 수행하거나 노사 당사자가 정한 시간 한도를 초과한 경우, 그 해당 시간에 대해서는 무급 처리하여야 하며, 근로시간면제자의 활동업무 및 사용시간에 대하여 사후적으로 정산함

<근로시간면제 한도 사용 절차>



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

⑥ 근로시간면제 한도 관련 부당노동행위 유형 예시

- 사업(장) 단위 조합원 규모에 따른 노동부 고시 한도를 초과하여 근로시간면제 사용시간 및 인원을 인정하는 단체협약 등을 체결하고 유급 처리하는 경우
- 근로시간면제 업무를 유급으로 인정하는 것 이외 근로시간면제자에게 별도의 수당을 추가로 과도하게 지급하는 경우
- 교섭·협의를, 고충처리 등 근로시간면제 대상 업무를 함에 있어 정당한 사유 없이 근로시간면제자를 제외하고 근로시간면제자가 아닌 노조간부를 참여하게 하고 유급 처리하는 경우
- 근로시간면제자의 면제활동을 이유로 인사배치, 경력관리, 승진 등에 있어서 불합리하게 차별하는 경우
- 기타 근로시간면제 활동을 통해 노동조합을 지배·개입하거나 근로시간면제자를 불이익 취급하는 경우

* 부당노동행위에 대하여는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(노조법 제90조)

⑦ 근로시간면제 한도 초과 요구 관련 쟁의행위 정당성

- 노동조합이 근로시간면제 한도를 위반하여 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 행하는 쟁의행위는 금지됨(노조법 제24조제5항)
 - 따라서 근로시간면제 한도를 초과하는 시간 및 인원을 요구하면서 이를 관철할 목적으로 행하는 쟁의행위는 정당성 여부와 관계없이 노조법 제24조제5항(제92조제1호) 위반으로 처벌(1천만원 이하의 벌금)받게 됨
- 근로시간면제 한도를 초과하지 않는 범위 내에서 시간 및 인원을 요구하고 이를 관철할 목적으로 행하는 쟁의행위의 경우에는
 - 쟁의행위의 “주된 목적”에 따라 그 정당성 여부를 판단하여야 함

* 근로시간면제 한도 관련 사항은 근로조건의 결정에 관한 사항이 아니므로 쟁의행위의 주된 목적이 될 수 없음

Ⅲ 노조 재정으로 부담하는 전임자 관련 기준

① 노조전임자 개념

- 노조전임자는 노동조합 스스로 급여를 부담한다는 전제하에 단체협약 또는 사용자의 동의를 얻어 근로계약에 따른 소정의 근로를 제공하지 않고 노동조합의 업무에만 종사하는 자임
- 따라서 근로시간면제제도 시행에도 불구하고 노동조합은 노사간 자율적인 합의 등을 통해 사용자가 급여를 부담하지 않는 노조전임자를 둘 수 있으며, 사용자는 노조전임자의 정당한 노조활동을 제한하여서는 아니 됨

② 노조전임자에 대한 사용자의 급여지급 금지

가. 의 의

- 노조전임자의 급여는 법에 따라 노동조합 스스로 부담해야 하며 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급 받아서는 안됨
 - 즉, 사용자가 전임자를 인정하는 것과 전임자에게 (노동조합이 아닌) 사용자가 급여를 지급하는 것은 별개의 문제임
- 노조전임자에 대한 사용자의 급여 지급은 노조의 자주성을 해칠 우려가 있으므로
 - 개정 노조법 제81조제4호 규정에 따라 사용자의 노조전임자에 대한 급여지급은 부당노동행위에 해당함
 - * '10.1.1 개정법에 따라 별도로 사용자의 지배·개입 의사를 입증할 필요 없음
- 다만, '10.1.1 이전 이미 체결되어 유효한 단체협약의 규정에 따라 그 유효기간까지 급여를 지급하는 경우에는 부당노동행위로 처벌되지 않음

나. 노조전임자 근태

- (전임자 인사조치) 사용자가 일정 수의 노조전임자를 두는데 동의하였다면 사용자는 노사간 정한 기준, 절차에 따라 노동조합 전임자로 인사조치하는 것이 필요하며
 - 방법은 무급휴직 등 회사의 취업규칙 등 내부규정에 따르는 것이 바람직함
 - 한편, 사용자가 정당한 이유 없이 그 교체를 주장하면서 인사조치를 지연하는 것은 부당함
- (전임자 업무복귀) 전임자가 전임기간의 종료 또는 전임자로 선정된 사유가 소멸된 때에는 회사의 규정에 따라 원직 등 회사 업무에 복귀하여야 함

※ 단체협약의 유효기간의 만료로 효력이 상실된 경우 그 단체협약에 따라 노동조합 업무만을 전담하던 노조전임자는 사용자의 원직 복직 명령에 응하여야 할 것이므로 사용자가 원직 복귀명령에 불응한 노조전임자를 해고한 것은 정당한 인사권의 행사이다(대법원 1997.6.13 96누17738).

다. 노조전임자 관련 부당노동행위

- 노조전임자의 정당한 조합활동을 이유로 불이익 취급을 하거나, 조합활동을 방해하는 경우
- 정당한 이유 없이 노조전임자 선정을 방해하거나 그 활동을 어렵게 하는 경우

※ 노동조합이 새로운 노조위원장이 당선에 기여한 자를 노조 사무국장으로 내정하여 전임자로 인정해줄 것을 회사에 요청하고 노조업무 인계인수 작업을 담당하게 함으로써 회사에서는 노조 사무국장으로 전임할 것이라고 충분히 예상할 수 있는 상태에서, 업무상 필요성을 내세워 참가인을 조합원 자격이 없어 조합활동을 할 수 없는 업무부 업무과로 전보명령을 한 것은 노조활동을 적극적으로 하게 될 것을 혐오하여 이루어진 것이므로 부당노동행위이다(대법원 1995.11.7 95누9792).

- 노동조합이 부담하는 전임자의 활동을 이유로 인사배치, 경력 관리, 승진 등에 있어서 불합리하게 차별하는 경우
- '10.7.1 이후에도 노조전임자에게 종전과 같이 급여를 지원하는 경우
 - * 다만, '10.1.1 당시 유효한 단체협약의 규정에 의해 노조전임자에게 급여를 지급하는 경우, 당해 단체협약 유효기간까지는 부당노동행위로 처벌되지 않음
- 노조간부나 노조전임자를 사업장 내 인사·노무부서 등 지원 부서에 배치하고 부서업무와 관련된 업무를 하지 않고, 노조 활동을 하도록 하면서 급여를 지급하는 경우

③ 노조전임자 급여지급 요구 관련 쟁의행위 정당성

- 노조전임자 관련 사항은 단체협약의 채무적 부분으로 의무적 교섭대상이 아님
 - ※ 노조전임제가 노동조합에 대한 사용자의 편의제공의 한 형태로서 사용자가 단체협약 등을 통하여 승인하는 경우에 인정되는 것이며 단순히 사용자와 노동조합이 단체교섭을 함에 있어 임의적으로 교섭할 수 있는 사항에 불과하다(대법원 1992.23, 94누9177).
- 개정 노조법에서는 노동조합이 전임자의 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 하는 쟁의행위를 명시적으로 금지하고 있음(노조법 제24조제5항)
 - 따라서 노동조합이 전임자 급여지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 행하는 쟁의행위는 정당성 여부와 관계없이 노조법 제24조제5항에 위반됨
 - * 이를 위반할 경우 1천만원 이하의 벌금(노조법 제92조)

1 근로시간면제 한도 관련**Q1 근로시간면제제도란 무엇인가**

- 개정 노조법에 규정된 근로시간면제제도는 노사간 단체협약 등을 통해 적용대상자와 시간한도를 정하고, 이들이 근무시간 중에 사용자와의 교섭·협의를 등 법률에서 정하고 있는 일정범위의 활동을 할 경우 임금의 손실 없이 할 수 있도록 허용한 제도임
- 그동안 다른 노동관계 법령에 근로시간면제 근거가 개별적으로 규정되어 있었으나 제대로 활용되지 않던 것을 노조법 개정을 통해 구체화하면서 발전시키게 된 것임
 - 아울러, 개정 노조법은 유급 처리될 수 있는 근로시간면제 범위를 무한정 인정하는 것이 아니라 근로시간면제심의위원회가 심의·의결하여 노동부장관이 고시한 시간과 인원한도 내로 한정하고 있음
- 또한, 근로시간면제제도는 법률에 정해진 업무에 한하여 인정되는 것이므로 근로시간면제 대상 업무가 아닌 파업, 공직선거출마 등의 활동은 그 비용을 노조 스스로 부담하여야 함

Q2 근로시간면제제도에 의해 사업장내 전임자가 없어지는지

- 노사가 단체협약 또는 합의에 의해 노동조합 업무만을 전담하는 전임자를 둘 수는 있음
 - 그러나, 이 경우 사용자의 급여지급이 금지되므로 노조전임자 급여는 노동조합 스스로 부담하여야 함
- 한편, 근로시간면제제도 하에서는 근로시간면제자가 사용자와의 교섭·협약, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 하는 경우에는 사용자가 유급 처리하는 것은 가능함
 - 아울러, 사업장 내 조합원 규모에 따라 정해진 근로시간면제 한도 내에서 노사가 정한 시간을 유급 처리하되, 한사람이 모아서 사용하는 것도 가능
 - * 근로시간면제한도 사용가능 인원은 풀타임 사용인원의 3배(또는 2배)에 해당하는 인원임
- 그러나, 과거와 같이 하는 일에 관계없이 회사로부터 급여를 지급받는 노조전임자는 허용되지 않는 것임

Q3 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무의 범위는

- 노사공동의 발전을 위해 반드시 필요한 노동조합의 유지·관리 업무를 의미함
 - 즉, 노조법 제2장 제3절에 규정되어 있는 정기 총회 및 대의원회 개최, 임원선거, 회계감사 업무와 노사공동위원회 활동, 사업주 위탁교육 등 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합 유지·관리 업무가 해당될 것임
 - 그러나, 파업, 공직선거 출마 등과 같이 사업장내 노사공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 해당되지 않음
- 따라서 노조의 모든 활동이 포함되는 것이 아니며 “건전한 노사관계 발전”을 위한 노동조합 유지·관리 업무만이 해당됨

Q4 일반조합원이 근로시간면제 한도 시간을 사용할 수 있는가

- 근로시간면제제도는 노조업무를 담당하는 노조간부에 대한 급여는 노동조합이 스스로 부담한다는 원칙하에서
 - 사용자와의 교섭·협의, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 및 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 수행하는 경우 예외적으로 사용자가 해당시간을 유급 처리할 수 있도록 한 것임
- 이러한 근로시간면제 한도를 사용할 수 있는 대상자는 노동부 고시 한도 내에서 노사 당사자가 정한 근로자임

- 따라서 일반조합원이 근로시간면제 사용자로 지정되었다면 면제시간을 사용할 수 있음
- 한편, 근로시간면제자로 지정되지 않은 조합원의 총회, 대의원회, 임원선거 등 노동조합 활동은 근무시간 외에 하여야 함
- 다만, 노사가 합리적 수준에서 단체협약으로 달리 정하는 것이 가능하나 부당노동행위에 해당하는 사례가 발생할 수 있으므로 그 구체적인 양태와 유급처리 수준에 따라 개별적으로 판단하여야 할 것임

Q5 근로시간면제 한도에 대해 노사당사자가 단체협약으로 시간 한도만 정하고 사용인원을 정하지 않을 수 있는지

- 노조법 제24조제4항 및 동법 시행령 제11조의2의 규정에 따라 근로시간면제는 시간 한도와 더불어 이를 사용하는 인원도 정하도록 하였음
- 따라서 노사당사자가 단체협약에 시간 한도만 정하고 사용인원을 정하지 않아 사용인원이 고시된 한도를 초과하게 되면 법률에 위반되는 결과가 초래됨
- 따라서 노사간에 해당 사업(장)에 적용할 근로시간 면제 총 시간 한도와 사용인원을 협의·결정하고, 구체적인 적용 대상자 명단을 사전에 사용자에게 통보하고 노동조합 활동을 하여야 할 것임

Q6 근로시간면제 한도에 따라 새로이 단체협약(보충협약)이 체결된 경우 기존 노조전임자는 업무에 복귀하고, 근로시간 면제 사용대상자를 새로이 통보해야 하는지

- 기존 노조전임자를 업무에 복귀시킬 것인지 여부는 노사가 자율적으로 정하면 됨
- 다만, 기존 노조전임자가 업무에 복귀하지 않고 새로운 제도인 근로시간면제 한도의 적용을 받지 않는 경우에는 사용자가 급여를 지급할 의무가 없으므로 노동조합 스스로 부담하여야 함

Q7 노사당사자가 근로시간면제 한도 범위 내에서 시간 및 사용인원을 단체협약으로 정한 이후 조합원 수가 변동되는 경우 근로시간면제 적용방법은

- 근로시간면제 한도는 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날을 기준으로 산정된 조합원 규모에 따라 시간 총량 및 사용인원이 정하여짐
- 따라서 단체협약 체결 이후 전체 조합원 수가 다소 변동되더라도 단체협약 체결 당시 유효기간 동안에는 해당 단체협약상의 시간 총량 및 사용인원 한도가 유지되는 것이 바람직
- 다만, 노사당사자가 전체 조합원 수의 증감을 예상하여 그 규모 변동에 따른 적용방법을 미리 정하였다면 그에 따라야 할 것임

2 단체협약 관련

Q1 단체협약에 관한 경과규정 관련 사례

- (사례1) '10.1.1 이전에 단체협약이 만료된 후 자동연장 규정에 의해 효력을 유지되고 2010년 상반기에 단체협약을 체결할 경우
⇒ '10.1.1 현재 유효한 단체협약은 자동연장협정에 의해 적용되는 구(舊) 단체협약임
 - 따라서 “해당 단체협약 체결당시 유효기간까지” 효력을 인정하기로 한 부칙 규정에 따라 '10.1.1 이전에 효력이 만료된 것으로 보아 노조법 부칙 제3조 적용 대상이 아니므로 노조법 제24조를 위반하는 내용은 '10.7.1 이후에는 효력이 상실됨
- (사례2) '10.1.1 이전에 단체협약이 만료된 후 교섭 중에 있다가 2010년 상반기 중 단체협약을 체결하고 이를 '10.1.1 이전으로 소급하여 적용할 경우
⇒ 당사자주의 원칙상 단체협약을 체결한 후 그 유효기간을 소급하여 적용하는 것은 가능하나
 - 개정 노조법의 적용과 관련된 사항은 강행규정에 해당하므로 당사자의 의사에 의해 적용여부가 달라질 수 없음
 - 따라서 단체협약을 체결하면서 적용시점을 소급했다 하더라도 '10.1.1 시점에는 새로운 단체협약이 체결되지 않은 것이 되어 부칙 제3조 적용 대상이 아니므로 노조법 제24조를 위반하는 내용은 '10.7.1 이후에는 효력이 상실됨
- (사례3) '10.1.1 이전 단체협약이 만료된 후 자동갱신을 통해 '10.1.1 이후까지 단체협약이 존재할 경우

⇒ 갱신된 단체협약은 새로운 단체협약을 체결한 것과 동일한 효과가 있으므로 갱신 시점을 기준으로 판단하여야 함

- '10.1.1 이전에 단체협약이 자동갱신되어 단체협약이 '10.1.1 시점에 유효하다면 부칙 제3조가 적용됨
- 다만, '10.1.1 이후에는 자동갱신 되더라도 부칙 제3조가 적용되지 않음

Q2 '10.1.1 이후 단체협약을 체결하면서 노조전임자에게 급여를 지급하도록 할 경우 효력은

- '10.1.1 이후 체결한 단체협약은 부칙 제3조의 적용대상이 아니므로 전임자 급여지급 금지규정이 시행되는 '10.7.1 전까지만 적용되는 것임
- 따라서 '10.7.1 이후에도 계속하여 전임자에게 급여를 지급하는 것은 부당노동행위에 해당됨

Q3 단체협약이 실효된 경우에 근로시간면제에 관련된 규정은 어떻게 되는지

- 유효기간 만료 등으로 단체협약의 효력이 상실되는 경우 임금, 근로시간 등 근로조건과 관련된 규범적인 부분은 근로계약 내용으로 전환되어 그 효력이 유지됨
- 그러나, 근로시간면제에 관한 사항은 채무적인 부분으로서 단체협약이 실효된 경우 그 효력도 상실된다고 보아야 함

Q4 자동갱신조항에 의해 새로이 갱신된 단체협약이 적용되는 사업(장)에서 당초 단체협약 체결시점에 비해 자동갱신시점에서의 조합원 수가 감소되어 시간 및 인원 한도가 변동되어도 근로시간면제 관련 조항이 유효한지

- 노사당사자가 단체협약 유효기간 만료 시 일정한 기간 내에 단체협약의 개정이나 폐기의 통고가 없으면 자동갱신되는 것으로 미리 규정(자동갱신조항)하는 것은 유효함
- 이러한 조항에 의해 근로시간면제 한도를 정한 단체협약이 자동갱신된 경우 당초 단체협약 체결시점에 비해 조합원 수의 증감이 있다하더라도 그로 인해 근로시간면제 한도를 벗어나지 않는다면 당해 근로시간면제 한도를 정한 단체협약의 규정은 유효함
- * 그러나, 당초 단체협약 체결시점에 비해 자동갱신된 시점에서의 조합원 수가 현격히 감소하여 단체협약상 근로시간면제 한도가 고시된 한도를 초과하게 될 경우 초과된 부분은 효력이 인정되지 않으므로 노사가 새로이 교섭을 통해 근로시간면제 한도를 정하는 것이 바람직

③ 쟁의행위 관련

Q1 임금, 근로시간 등 근로조건의 결정에 관한 사항과 함께
노조전임자 급여지급을 요구하다 교섭이 결렬되어 쟁의행위를
하는 경우 법 위반 여부

- 노동조합은 임금, 근로시간 등 근로조건의 결정에 관한 사항 이외에도 노조활동 등 채무적인 부분에 해당하는 사항을 함께 요구하다 교섭이 결렬되어 쟁의행위를 하는 경우가 일반적임
 - 이 경우 쟁의행위의 정당성 여부는 그 주된 목적에 따라 판단
- 그러나, 개정 노조법에서는 노조전임자 급여지급 요구 관련 쟁의행위가 명시적으로 금지됨으로써
 - 노동조합이 임금 등 근로조건의 결정에 관한 사항 이외에 노조전임자 급여지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 행하는 쟁의행위는 정당성 여부와 관계없이 노조법 제24조 제5항에 위반됨
 - 이를 위반한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처함(제92조제1호)

4 부당노동행위 관련 쟁점

Q1 근로시간면제자가 아닌 노조간부가 교섭, 협의, 고충처리, 산업안전 등 활동을 한 경우의 처리방법

- 근로시간면제제도는 근로자가 근무시간 중에 교섭·협의, 고충처리, 산업안전 활동 등의 업무를 하는 것을 전제로 근로를 면제하여 주는 것임
 - 따라서 근로시간면제 한도의 총량을 적용 받는 자는 당연히 교섭·협의, 고충처리 등의 업무에 참여해야 하며,
 - 유급 노조활동은 근로시간면제자를 중심으로 이루어져야 할 것임
 - 한편, 이들 외 일반 노조간부들의 노조활동은 무급이 원칙임.
 - 다만, 일반 노조간부들이 노사협의회, 산업안전보건위원회 등 개별법에 의해 설치된 위원회에 참석하는 등 해당 법률에 의한 활동을 할 경우
 - 이는 해당 법률의 취지에 따라 인정된 활동이므로 근로시간면제자가 아니더라도 실제 소요된 시간에 대해서는 유급처리가 가능할 것임
 - 그러나, 노조간부를 명목상으로 고충처리위원, 산업안전보건위원으로 선임하였으나,
 - 회의 등 관련 활동은 하지 않은 상태에서 일정기간 지속적으로 급여를 지급한다면 이들은 실질적으로 전임자(부분전임 포함)에 해당하므로 부당노동행위가 성립할 것임
- * 노사협의회 위원 및 고충처리 위원은 무보수·비상임(근참법 제9조, 동법 시행령 제8조제1항)

참 고 자 료

【참고 1】

근로시간면제 한도 도입 논의 경과

□ 노사정위원회 논의

- '08.10.29~'09.7.20, 노사정위원회에 “노사관계선진화위원회”를 운영, 공익위원안*을 도출했으나, 노사 이견으로 합의없이 종료

* (전임자) Time-off, 중소기업 노조 재정지원, (복수노조) 과반수 대표제

□ 노사정 논의 및 합의 도출

- '09.10.29~11.25, 노사정 6자회의를 개최, 대표자회의, 부대표급 회의, 실무협의 등 개최하였으나, 합의 없이 종료
- '09.11.27~12.4, 한국노총, 경총 및 노동부간 실무회의, 대표자 회의 등 집중논의를 거쳐 「12.4 노사정 합의」 도출

<12.4 노사정 합의사항>

- 노동조합 전임자 급여금지 제도와 관련하여 중소기업의 합리적인 노조 활동이 유지될 수 있도록 노사교섭·협의, 고충처리, 산업안전 등 관련 활동에 대해 사업장 규모별로 적절한 수준의 근로시간면제제도를 운영할 수 있도록 함

- 한나라당 당론으로 노조법 개정법안 제출(12.8)

* Time-off한도 설정, 노조처벌 규정 신설, 자율적 단일화·과반수대표제 중심의 교섭창구 단일화

□ 국회 법안 심의 및 의결

- '09.12.22, 노조법 개정법안(3건) 국회 환노위 상정

* 안상수 의원안(12.8), 김상희 의원안(11.26) 홍희덕 의원안(11.30) 및 안홍준 의원안(12.22 제출, 12.24 법안소위에 추가로 상정됨)

- '09.12.28~'10.1.1, 여야 입법안에 대한 추미애 환노위 위원장의 중재안을 중심으로 여야간 집중논의를 거쳐 국회 의결·통과

□ 근로시간면제심의위원회 발족 및 논의

- '10.2.26, 노·사 단체 및 정부추천 공익위원 각 5명, 총 15명으로 구성된 근면위 발족

* 3.29부터 민주노총 추천위원 참여

- '10.2.26~5.1까지 전체회의 16차례 등 총 34차례 회의 개최

- 실태조사계획 논의 및 확정(3.5~3.9)
- 전문가 초청 토론회 및 현장 노사의견 수렴(3.16, 3.29, 4.13)
- 4.30까지 합의 도출 노력 등을 내용으로 하는 “근면위 운영 방향*” 합의(4.2) 및 논의의제 확정(4.6)

* 4.23 노사 요구안 제출, 4.27 노사간 합의 도출 노력, 4.27~4.30 공익위원이 실태조사단의 협조를 받아 조정안을 제시하는 등 합의 노력 경주

- 4.20 노동조합 활동 실태조사 결과 발표
- 4.23 노동계·경영계 근로시간면제 한도 요구안 각각 제출
- 4.29 제15차 전체회의에서 노사 수정안 제시하였으나, 견해 차이가 좁혀지지 않자 공익위원 조정안 제시
- 4.30, 15:00 제16차 전체회의를 개의, 노사 조율을 거쳐 공익조정안 마련, 5.1(토) 02:45분경 무기명·비밀투표를 거쳐 근로시간면제 한도(안) 심의·의결

* 재적 15명 중 15명 출석하여 찬성 9명, 반대 1명, 기권 5명

* 노조법 제24조의2 제5항 : 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다

- '10.5.1, 근로시간면제 한도 의결안을 노동부장관에게 송부

□ 노동부장관 근로시간면제 한도 고시

- '10.5.14 근로시간면제심의위원회가 의결한 바에 따라 근로시간면제 한도 고시(노동부 고시 제2010-39호, 2010.5.14)

【참고 2】

근로시간면제 한도 관련 노조법 규정

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
<p>제24조(노동조합의 전임자) ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 “전임자”라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.</p> <p>③ 사용자는 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 할 수 있다.</p> <p>⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.</p> <p>제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 노동부에 둔다.</p> <p>② 근로시간 면제 한도는 위원회가 심의·의결한 바에 따라 노동부장관이 고시하되, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 결정할 수 있다.</p>	<p>제11조의2(근로시간 면제 한도) 법 제24조의2 제1항에 따른 근로시간면제심의위원회(이하 “위원회”라 한다)는 같은 조 제2항에 따른 근로시간 면제 한도를 정할 때 법 제24조제4항에 따라 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수와 해당 업무의 범위 등을 고려하여 시간과 이를 사용할 수 있는 인원으로 정할 수 있다.</p> <p>제11조의3(위원회 위원의 위촉) ① 위원회의 위원은 노동부장관이 위촉한다.</p> <p>② 위원회의 위원 중 법 제24조의2제3항에 따라 노동계가 추천하여 위촉되는 위원은 전국적 규모의 노동 단체가 추천하는 사람 중에서 위촉하고, 경영계가 추천하여 위촉되는 위원은 전국적 규모의 경영자 단체가 추천하는 사람 중에서 위촉한다.</p>

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
<p>③ 위원회는 노동계와 경영계가 추천하는 위원 각 5명, 정부가 추천하는 공익위원 5명으로 구성된다.</p> <p>④ 위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.</p> <p>⑤ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>⑥ 위원의 자격, 위촉과 위원회의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>제11조의4(위원회 위원의 자격기준) ① 제11조의3제2항에 따른 단체에서 위원회의 위원으로 추천받을 수 있는 사람의 자격기준은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 해당 단체의 전직·현직 임원 2. 노동문제 관련 전문가 <p>② 위원회의 위원 중 법 제24조의2제3항에 따라 공익위원으로 추천받을 수 있는 사람의 자격기준은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 노동 관련 학문을 전공한 자로서 「고등교육법」 제2조제1호·제2호·제5호에 따른 학교나 공인된 연구기관에서 같은 법 제14조제2항에 따른 교원 또는 연구원으로 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람 2. 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원으로 있었던 자로서 노동문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람 3. 그 밖에 제1호 및 제2호에 해당하는 학식과 경험이 있다고 인정되는 사람 <p>제11조의5(위원회 위원의 임기) ① 위원회 위원의 임기는 2년으로 한다.</p> <p>② 위원회의 위원이 궐위된 경우에 보궐 위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다.</p> <p>③ 위원회의 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 위촉될 때까지 계속하여 그 직무를 수행한다.</p> <p>제11조의6(위원회의 운영) ① 위원회는 노동부장관으로부터 근로시간 면제 한도를 정하기 위한 심의 요청을 받은 때에는 그 심의 요청을 받은 날부터 60일 이내에 심의·의결하여야 한다.</p> <p>② 위원회의 사무를 처리하기 위하여 위원회에 노동부의 위원회 관련 업무 소관 부서의 4급 이상 공무원 중에서 간사 1명을</p>

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
<p>제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 1에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위 2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다. 	<p>둔다.</p> <ol style="list-style-type: none"> ③ 위원회의 위원에 대해서는 예산의 범위에서 그 직무 수행을 위하여 필요한 수당과 여비를 지급할 수 있다. ④ 위원회의 위원장은 필요한 경우에 노동부 및 관계 행정기관 공무원 중 위원회 관련 업무를 수행하는 공무원으로 하여금 위원회의 회의에 출석하여 발언하게 할 수 있다. ⑤ 위원회에 근로시간 면제 제도에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. ⑥ 이 영에서 규정한 사항 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의견을 들어 노동부장관이 정한다.

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
<p>3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위</p> <p>4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근무시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.</p> <p>5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위</p> <p>제92조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제24조제5항을 위반한 자 2. 제31조제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용중 다음 각목의 1에 해당하는 사항을 위반한 자 <ul style="list-style-type: none"> 가. 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항 나. 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항 다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항 라. 안전보건 및 재해부조에 관한 사항 마. 시설·편의제공 및 근무시간 중 회의 참석에 관한 사항 바. 쟁의행위에 관한 사항 	

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
<p>3. 제61조제1항의 규정에 의한 조정서의 내용 또는 제68조제1항의 규정에 의한 중재재정서의 내용을 준수하지 아니한 자</p> <p style="text-align: center;">부 칙</p> <p>제1조(시행일) 이 법은 2010년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제24조제3항·제4항·제5항, 제81조제4호, 제92조의 개정규정은 2010년 7월 1일부터, 제29조제2항·제3항·제4항, 제29조의2부터 제29조의5까지, 제41조제1항 후단, 제42조의6, 제89조제2호의 개정규정은 2011년 7월 1일부터 시행한다.</p> <p>제2조(최초로 시행되는 근로시간 면제 한도의 결정에 관한 경과조치) ① 근로시간면제심의 위원회는 이 법 시행 후 최초로 시행될 근로시간 면제 한도를 2010년 4월 30일까지 심의·의결하여야 한다.</p> <p>② 근로시간면제심의위원회가 제1항에 따른 기한까지 심의·의결을 하지 못한 때에는 제24조의2제5항에도 불구하고 국회의 의견을 들어 공익위원만으로 심의·의결할 수 있다.</p> <p>제3조(단체협약에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다. 다만, 이 법 시행에 따라 그 전부 또는 일부 내용이 제24조를 위반하는 경우에는 이 법 시행에도 불구하고 해당 단체협약의 체결 당시 유효기간까지는 효력이 있는 것으로 본다.</p> <p>제4조(교섭 중인 노동조합에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 단체교섭 중인 노동조합은 이 법에 따른 교섭대표노동조합으로 본다.</p> <p>제5조(필수유지업무협정 또는 노동위원회의 필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 유효한</p>	<p>제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제14조 및 제14조의2부터 제14조의12까지의 개정규정은 2011년 7월 1일부터 시행한다.</p> <p>제2조(노사관계선진화 실무지원단 구성·운영) ① 노동부장관은 근로시간 면제 제도와 교섭창구 단일화 제도의 원활한 시행 등을 위하여 노사관계선진화 실무지원단을 2012년 12월 31일까지 설치·운영한다.</p> <p>② 노사관계선진화 실무지원단의 구성 및 운영 등에 필요한 사항은 노동부장관이 정한다.</p>

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
<p>필수유지업무협정 또는 노동위원회의 필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다.</p> <p>제6조(하나의 사업 또는 사업장에 2개 이상의 노동조합이 있는 경우의 경과조치) 2009년 12월 31일 현재 하나의 사업 또는 사업장에 조직형태를 불문하고 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상 있는 경우에 해당 사업 또는 사업장에 대하여는 제29조 제2항·제3항·제4항, 제29조의2부터 제29조의5까지, 제41조제1항 후단, 제89조제2호의 개정규정은 2012년 7월 1일부터 적용한다.</p> <p>제7조(노동조합 설립에 관한 경과조치) ① 하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조에도 불구하고 2011년 6월 30일까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다.</p> <p>② 행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 제1항을 위반한 경우에는 그 설립신고서를 반려하여야 한다.</p> <p>제8조(노동조합 전임자에 관한 적용 특례) 제24조제2항 및 제81조제4호(노동조합의 전임자에 대한 급여지원에 관한 규정에만 한한다)는 2010년 6월 30일까지 적용하지 아니한다.</p>	

M·E·M·O

Handwriting practice lines consisting of 20 horizontal dotted lines.



M·E·M·O

Handwriting practice lines consisting of 20 horizontal dotted lines.

