

근로시간면제(Time off)제도의 정의와 쟁점사항

박성준 (한국경제연구원 선임연구위원)

■ 2010년 7월 1일 날짜로 근로시간면제(이하 근면제)가 실시 됨.

- 2010년 1월 1일 노조법을 개정하면서 그간 유예되어 왔던 노조 전임자 임금 지급을 금지하게 됨. (노조법 제24조 2항)
- 대신 근로시간면제(time-off)제도를 도입함. (노조법 제24조 4항)

1. 근면제의 정의

■ 근면제는 ‘근로시간 면제 한도’를 초과하지 아니하는 범위 내에서 노조원이 단체협약 또는 사용자의 동의를 얻어 노조법 제24조 4항에 규정한 업무를 수행할 경우 사용자가 임금을 지급하는 제도임.

- 노조법 제24조 4항에 규정한 업무; 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무
- 여기서 근로시간 면제 한도는 ‘근로시간면제심의위원회’에서 결정하고 노동부 장관이 고시함.

<표> 근로시간 면제한도

조합원 규모	시간 한도
50명 미만	최대 1,000시간 이내
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
	2012년 7월 1일 이후: 최대 36,000시간 이내
<p>* 사용가능인원</p> <ul style="list-style-type: none"> - (조합원수 300명 미만의 구간) 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 3배를 초과할 수 없다. - (조합원수 300명 이상의 구간) 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 2배를 초과할 수 없다. 	
<p>* 부칙(최초로 적용되는 근로시간면제 한도에 관한 특례) 노동부 장관은 근면위가 심의·의결한 근로시간 면제 한도를 최초로 적용하게 되는 점을 고려하여 지역적 분포, 교대제 근로 등 사업장 특성에 따른 시행상황을 점검하고, 근면위에 근로시간면제 한도의 적정 성여부를 심의요청할 수 있다.</p>	

2. 근면제 도입의 의의

■ 근면제 도입으로 먼저 그동안 근로계약에 따른 근로제공을 해야 함에도 불구하고 노조전임자라는 이유로 근로 제공 없이 사용자가 임금을 지급하는 관행을 근절시킴.

- 또한 노조전임자 임금을 노조 스스로가 부담하게 함으로써 노조의 자주성 및 자립성을 확보하게 됨.

3. 근면제의 쟁점사항

1) 면제근로시간 사용인원 제한

- 표에서 보는 바와 같이 면제 근로시간 총량과 이를 사용할 수 있는 인원까지 제한하고 있음.

- 노조법(제24조의2)에서는 근면 위에게 ‘근로시간 면제 한도’만을 결정할 수 있도록 하고 있음에도 불구하고 시행령에서 사용인원을 제한하고 있음.
 - 노조법 시행령 제11조2; 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수와 해당 업무의 범위 등을 고려하여 시간과 이를 사용할 수 있는 인원을 정할 수 있다.
- 이는 법체계상 가능한 것인지?
- 근로형태 및 근로장소 등 근로 특수성을 고려하지 않고 획일적으로 사전에 제한하는데 따른 문제
- 프랑스나 이탈리아 등의 국가에서는 법률로 기업규모별 노조 대표수 및 인정시간을 규정하고 있음

2) 면제근로시간 사용대상 업무

- 사용대상업무를 노조법 제24조 4항에서 ‘사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무’로 규정하고 있음.
- 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무
 - 노조법상 단체교섭 업무/ 근참법상 노사협의회 업무/근참법상 고충처리 업무/ 산안법상 산업안전보건위원회 업무/ 근로자대표로서의 동의·입회·의견청취 업무
 - 사내근로복지기금협의회 위원 등으로의 활동 업무
 - 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무
 - 노조법 제2장 제3절의 노조 관리 업무(규약상 정기 총회· 대의원회, 임원선거, 회계감사)
 - 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노조의 유지·관리 업무

- 파업, 공직선거 출마 등 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 근면제 한도 이내라도 유급처리 받을 수 없음.
- 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무는 위에서 언급한 업무뿐만 아니라 노조법이 정하는 모든 노조활동이 해당되지 않는지?
- 파업 등 쟁의행위 준비업무가 사용대상 업무에 해당되는 않는가?
- 노조법 제24조 5항에서는 노조 전임자에 대한 임금지급 요구를 이유로 하는 파업 등의 쟁위 행위에 대해서만 불법으로 규정하고 있음.
- 파업 등의 쟁의 행위(단체 행동권)는 헌법에서 보장하고 있는 기본권임.
- 쟁의 행위 준비절차인 조합원 찬반투표(노조법 제41조1항)는 노조법에서 정한 업무에 해당되고 따라서 쟁의행위준비도 사용자와의 '협의·교섭의 연장선상에 있는 행위로 볼 수 있어 근면제 사용대상 업무에 포함되어야?
- 노사공동의 이해관계에 속하는 업무만을 인정함으로써 임금·근로조건 등과 같은 노·사간의 갈등 요인이 될 업무는? 이로 인해 발생할 수 있는 파업은?

3) 상급단체 활동 노조전임자에 대한 임금처리

- 노동부는 사업장과 무관한 순수한 상급단체 활동은 근면제 사용한도에 해당되지 않다고 규정함으로써 상급단체 활동 노조전임자에 대한 임금 지급을 금지하고 있음.
- 그러면서 2010년 5월 노사정은 상급단체에서 활동 중인 노조전임자와 관련하여 근면제의 원칙을 유지하면서 '상급단체에 사업용역을 의뢰하는 방식 등으로 이들에 대한 임금을 지원하는 방안'에 합의함. --> 노동부에서 '기금' 조성
- 근면제 원칙과 상급단체 활동 노조전임자에 대한 임금지급은 상호 배치되지는 않는지?
- 겉으로는 불법 내부적으로는 인정?

4) 조직대상을 달리하는 복수노조가 있는 사업장의 경우 면제근로시간 한도의 기준 사업장별 전체 조합원 수 기준? or 각 노조 조합원 수 기준?

5) 근면위가 대기업 노조에 대해서는 현재의 전임자 수보다 낮은 유급 노조활동시간을 정하고 중소기업 노조에게는 유급 노조활동시간의 축소 폭을 최소화 함.

- 노조가 없는 중소기업에서의 노조활동을 활성화할 소지는 없는지?

- 중소기업에 노조 전임자 수가 더 늘어나 가능성?