

근로시간면제 한도

[시행 2013. 7. 1.] [고용노동부고시 제2013-31호, 2013. 6. 25., 일부개정]



고용노동부(노사관계법제과), 044-202-7610

가. 조합원 규모별 근로시간면제 한도

조합원 규모*	연간 시간 한도	사용가능인원
99명 이하	최대 2,000시간 이내	○ 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.
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	최대 36,000시간 이내	

* '조합원 규모'는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조제4항의 '사업 또는 사업장'의 전체 조합원 수를 의미하며, 단체협약을 체결한 날 또는 사용자가 동의한 날을 기준으로 산정한다.

나. 지역분포에 따른 근로시간면제 한도

대 상	추가 부여 되는 근로시간면제 한도	
	광역자치단체 개수	시 간
·전체 조합원 1,000명 이상인 사업 또는 사업장	2~5개	(사업 또는 사업장 연간 근로시간면제 한도) × 10%
	6~9개	(사업 또는 사업장 연간 근로시간면제 한도) × 20%
	10개 이상	(사업 또는 사업장 연간 근로시간면제 한도) × 30%
* 광역자치단체 개수 산정기준 ① 광역자치단체는 지방자치법 제2조제1항제1호에 따른 특별시, 광역시, 특별자치시, 도, 특별자치도를 말한다. ② 광역자치단체의 개수는 해당 사업 또는 사업장의 전체 조합원 5% 이상이 근무하는 것을 기준으로 산정한다.		

부칙 <제2013-31호, 2013.6.25.>

가. 2013년 7월 1일부터 시행한다.

나. 2013년 7월 1일 당시 유효한 단체협약이 있는 경우(「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조제4항에 따라 사용자가 동의한 경우를 포함한다)에는 해당 단체협약의 유효기간이 끝나는 날부터 적용한다.

다. 향후 근로시간면제 한도는 특별한 상황이 발생할 때 한하여 재심의 할 수 있다.