

답변문답
1~122250-3030 3~4

Q&A

공무원간담회

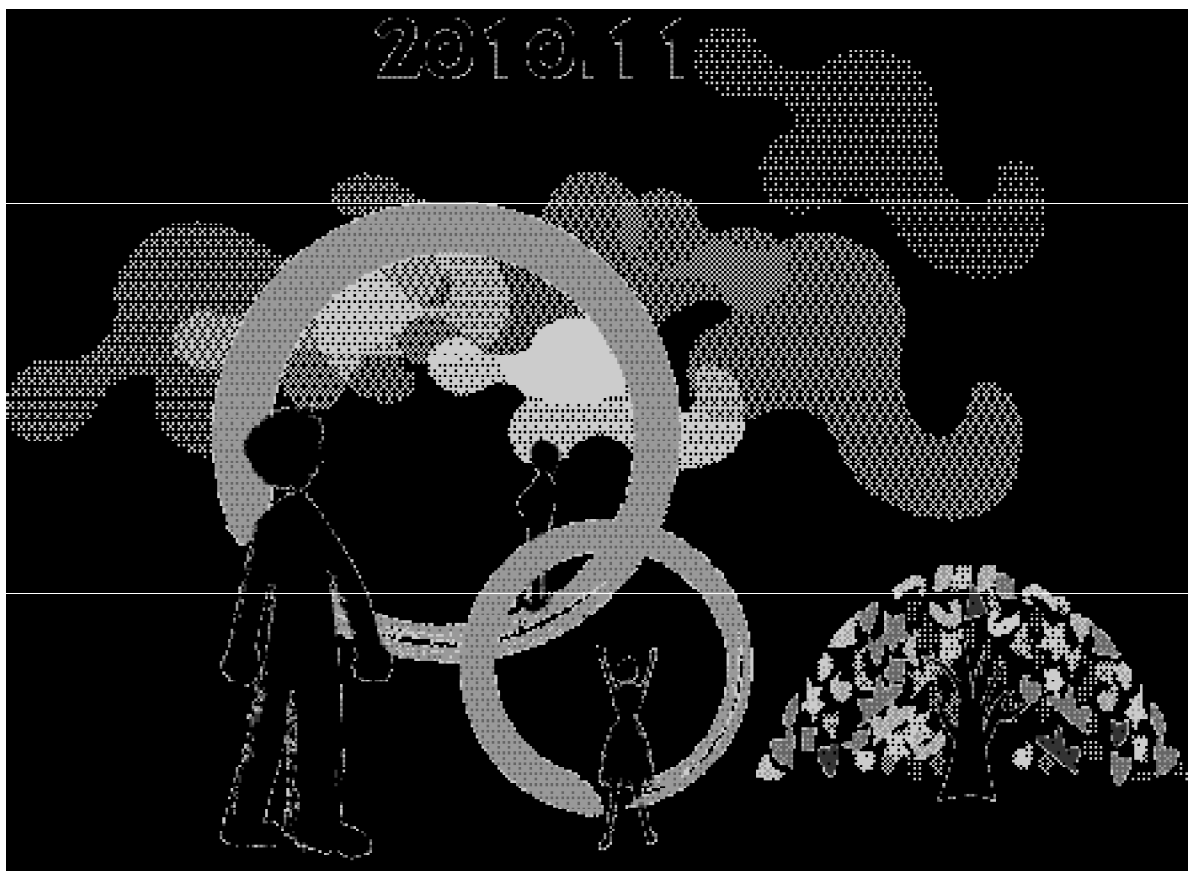
2010.11



Q&A

고용시간관리제도

2010.11



고용노동부
Ministry of Employment and Labor

머 리 말

지난 13년간 우리나라 노사관계의 최대 이슈였던 노조전임자 급여문제가 2010. 7. 1. 부터 노조전임자 급여지급 금지규정이 전면 시행되고 근로시간면제제도가 새로이 도입 됨으로써 해결되었습니다.

근로시간면제제도는 우리부가 고시한 근로시간면제 한도를 초과하지 않는 범위내에서 근무시간 중에 임금의 손실없이 노동조합 활동과 관련된 일정한 업무를 할 수 있도록 하는 제도로 우리나라에서는 이번 법 개정으로 처음 도입된 제도입니다.

노조전임자 급여를 사용자가 지급하던 불합리한 관행을 개선하고 자주적인 노동조합 활동을 할 수 있도록 도입된 근로시간면제제도의 시행으로 법치와 자치가 조화를 이루는 노사관계 선진화의 기틀을 마련하였다고 생각합니다.

제도 시행 5개월이 지난 현재 산업현장에 연착륙하고 있는 과정에서 제도의 적용과 관련된 세부적인 절차나 방법, 구체적인 사례에서의 의문들도 많이 제기되었습니다.

이 책은 지난 5개월간의 근로시간면제제도와 관련된 행정해석을 개요, 한도 적용기준, 대상업무, 급여지원, 한도 사용방법, 근로시간면제자 처우, 일반조합원의 노조활동, 운영비용조, 경과조치 등 총 9개 부문으로 분류하여 수록한 것입니다.

이 책이 근로감독관들의 현장 노사관계 지도에 활용되어 근로시간면제제도가 산업현장에서 조속히 정착되고, 불합리한 노사관행이 해소되며, 상생과 협력의 노사관계가 뿌리 내리는데 보탬이 되기를 기대합니다.

2010년 11월

노사정책실장 이 재 갑

I. 근로시간면제제도 개요 10

- 1. 근로시간면제제도의 의의 14
- 2. 근로시간면제 한도의 개념 16
- 3. 근로시간면제제도 총괄개요 17
- 4. 근로시간면제자의 호칭, 인사명령 여부 24
- 5. 근로시간면제 한도를 위반하여 급여지급 요구하는 쟁의행위의 정당성 25

II. 근로시간면제 한도 적용기준 26

⇨ 시간 및 인원한도 32

- 6. 연간 소정근로시간 산정방법 32
- 7. 근로시간면제 한도를 초과한 교섭, 협의 등의 활동 33
- 8. 비조합원들의 근로자위원 활동시간의 근로시간면제 한도 적용여부 34
- 9. 1일 소정근로시간 초과한 근로시간면제 활동의 유급처리여부 35
- 10. 근로시간면제자의 최대 사용가능 인원 37
- 11. 근로시간면제 사용인원 한도 및 가능 시간 38

⇨ 사업 또는 사업장 적용기준 40

- 12. 각 공장별 단체협약 체결한 경우 근로시간면제 한도 적용방법 40
- 13. 여러 사업장이 있는 경우 면제 한도 결정단위 42
- 14. 동일한 법인내에 서로 다른 근로조건이 적용되고 있는 사업영역별 한도 적용방법 43

15. 3개 사업부문내 복수노조 존재시 면제 한도 적용방법	45
16. 사내하청업체의 면제 한도 결정단위	47
17. 초기업 노조 사내하청 분회의 근로시간면제 한도 시간 및 인원 산정방법	49
18. 독립적으로 운영되고 있는 다수노조의 한도 적용방법	52
19. 1사 다수노조로 단협 만료일이 서로 다를 경우 면제 한도 배분방법	53

1사다수노조 사업장 적용기준 54

20. 2개 이상 노조가 조직되어 있는 경우 조합원수 산정시점과 방법	54
21. 노조간 배분방법에 대한 합의가 되지 않을 경우 면제 한도 배분방법	56
22. 어느 한 노조의 단체협약 유효기간까지 근로시간면제한도가 적용되지 않을 경우 노조별 면제한도 배분방법	58

Ⅲ. 근로시간면제 대상 업무 60

23. 파업, 공직선거 출마활동 등	62
24. 중앙운영회, 집행위원회, 간부수련회 등	63
25. 노사합동 안전순찰	64
26. 임시총회, 대의원회	65
27. 공정방송위원회의 업무	66
28. 사우회, 장학회, 공제회 활동 등	68
29. 물품절약운동, 무재해 추진활동	69
30. 상급조직 전임자로 활동하면서 지부간부를 겸임하는 경우	70
31. 임원선거활동	72
32. 쟁의행위	74
33. 명예산업안전감독관	76

IV. 근로시간면제자 급여지원

78

34. 근로시간면제자의 급여지급일, 급여지급 기준	82
35. 근로시간면제자의 임금을 기존 평균임금으로 산정 가능여부	83
36. 고정 초과근로수당 지급 가능여부	84
37. 소정근로시간 초과 교섭시 시간외근로수당 지급여부 및 교섭당일 유급휴가 부여 가능여부	85
38. 급여 외 추가로 O/T 및 조합직책수당 계속 지급 가능여부	86
39. O/T, 특근수당, 경영성과급, 복리후생비 지급 가능여부	87
40. 근로시간면제자 급여지급기준 및 시간외근로수당 지급방법	88
41. 명절 귀향여비, 성과급, 하계휴가비, 떡값 지급 가능여부	90
42. 전임자로서 통상적으로 받던 급여 그대로 지급 가능여부	91
43. 기존 노조전임자의 우대조항을 근로시간면제자에게 적용 가능여부	92
44. 전임자로서 받았던 각종 수당의 지속 지급 가능여부	93
45. 임금보전을 위해 지급해온 수당의 계속지급 가능여부	94
46. 노사관계발전 명목으로 받은 금품으로 급여지원 가능여부	96
47. 근로시간면제자에 대한 급여 소급지급 가능여부	97
48. 근로시간면제자가 정해지지 않은 상태에 급여지급 가능여부	98
49. 근로시간면제 한도 사용후 잔여시간에 대한 추가 급여지급 가능여부	99
50. 근로시간면제 한도 소진 후 활동의 유급처리 가능여부	101

V. 근로시간면제 한도 사용방법

102

51. 근로시간면제 한도 적용대상자 명단 사전통보 없이 조합활동 가능여부	104
52. 부분 무급전임자와 파트타임 근로시간면제자의 겸직 가능여부	105
53. 근로시간면제 한도 적정 사용여부에 대한 입증책임	106
54. 근로시간면제 대상업무 수행방법	107
55. 근로시간면제 한도 사용절차 및 확인방법	108

VI. 기타 근로시간면제자 처우 등 110

56. 근로시간면제자 처우의 일반기준	112
57. 근로시간면제자가 출퇴근 타임카드를 찍어야 하는지	114
58. 2010. 7. 1. 이후 노조 상근간부의 신분과 처우 및 근로시간면제 한도 초과인원에 대한 현업복귀 여부	115
59. 근로시간면제자의 현업부서 발령조치 여부	116
60. 단체교섭 참여위원수의 적정수준	117
61. 근로시간면제자에 대한 휴일 및 휴가부여 가능여부	118

VII. 일반조합원 등의 노조활동 120

62. 교섭위원에게 교섭당일 특별휴가 부여 가능여부	122
63. 일반조합원의 상시 급여 보전 및 교섭시간과 무관하게 임시전임으로 급여보전 가능여부	124
64. 일반조합원의 총회 또는 전체조합원 교육시간 유급처리 가능여부	126
65. 안전·보건 교육시간을 조합원 총회 및 교육시간으로 대체하여 유급처리 가능여부	127
66. 무급 노조전임자의 노사협의회, 산업안전보건위원회 참석시간 및 단체교섭시간 유급처리 가능여부	128
67. 대의원 및 비전임 상집간부에게 유급활동시간 부여 가능여부	129
68. 조직의 전국적 분포로 근로시간면제자가 아닌자가 회의참석시 유급처리 가능여부	130
69. 산업안전보건협의회에 근로시간면제자 이외의 자가 참석할 경우 유급처리 가능여부	131
70. 근로시간면제자가 아닌 자의 회의참석 및 명예산업안전감독 활동 가능여부	132
71. 명예산업안전감독관을 근로시간면제자로 지정하지 않으면서 유급인정 가능여부	133
72. 비전임 노조간부활동의 유급처리 가능여부	134
73. 운영위원회, 집행위원회, 간부수련회, 교섭활동 유급처리 가능여부	136

74. 근로시간면제자가 아닌 단체교섭위원의 교섭활동 유급처리 가능여부	140
75. 상급단체 파견자(전임자)가 공직에 당선된 경우 급여지급 가능여부	141
76. 노조전임자에게 출장비, 성과급 등 지급 가능여부	143
77. 노조전임자 관련 특별합의서에 의한 전임자 급여지급 가능여부	144

⇨ (무급)노조전임자 지원 146

78. 무급 노조전임자에게 복지포인트 제공, 출산격려금 등 지급 가능여부	146
79. 무급 노조전임자에게 건강진단, 학자금, 경조금 등 지급 가능여부	147
80. 사회보험료의 사업주 부담분 사용자 지원 가능여부	148
81. 사회보험료 및 근로소득 원천세 납부주체	149
82. 사용자로부터 무상으로 부여받은 수익사업권으로 발생한 수수료를 노조전임자 급여 등으로 사용 가능여부	150

⇨ 기타 경비원조 152

83. 지역산별노조 근로시간면제자 급여를 소속된 업체들이 분담지급 가능여부	152
84. 노조 운영지원금의 매달 일정액 지원 가능여부	154
85. 노조법 제81조 제4호 단서규정에 의해 노동조합 또는 근로시간면제자에게 기금의 기부 가능여부	155
86. 근로시간면제시간외 근로제공 및 야유회 비용 지원 가능여부	156
87. 상급단체 출장시 출장비 지급 가능여부	158
88. 노조간부에게 차량비 및 유류비 지원 가능여부	159
89. 노동조합에서 채용한 사무직원 인건비 지원 가능여부	160
90. 노동조합 근무 파견직 사무보조원의 전임자여부	161
91. 노조법 개정 이후에도 재정자립기금의 계속 지급 가능여부	162
92. 소모성 집기나 비품 또는 그 비용을 지속적·반복적 지원 가능여부	163
93. 출장비지원 및 노조사무실 및 각종 집기류 등 무상지원 가능여부	164
94. 매점 및 자판기 운영권 양도가 경비원조에 해당하는지 여부	166

95. 노사협의회 근로자측 위원회 유급 상근직 처우가 부당노동행위인지	168
96. 현재의 단체교섭위원을 유지하면서 유급처리 가능여부	170

Ⅸ. 단체협약에 관한 경과조치 등 172

97. 단체협약 개정과 동시에 개정노조법 적용여부	176
98. 개정법에 따른다고 명시하고 있는 경우 '개정법'의 의미	178
99. 임금협정서상 전임자 처우 규정의 효력기간	179
100. 자동연장·자동갱신협정의 차이 및 조합발전기금 지원의 효력	180
101. 단체협약 체결이전 합의한 전임자 증원건의 효력	182
102. 단체협약 적용일 소급 가능여부	184
103. 관행적으로 추가 인정되고 있는 전임자의 계속 인정여부	186
104. 관행적으로 노조전임자수를 인정한 별도합의서의 단체협약 여부	188
105. 관행에 따라 노동조합활동을 보장한 보충협약의 효력	190

I. 근로시간면제제도 개요





관련 법 조항

제24조(노동조합의 진입자) ① 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원수 등을 고려하여 제24조의 2에 따라 결정된 근로시간면제 한도를 초과하지 아니한 범위에서 근로자는 임금의 손실없이 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.

② 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 금여지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

제92조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1년만일 이하의 벌금에 처한다.

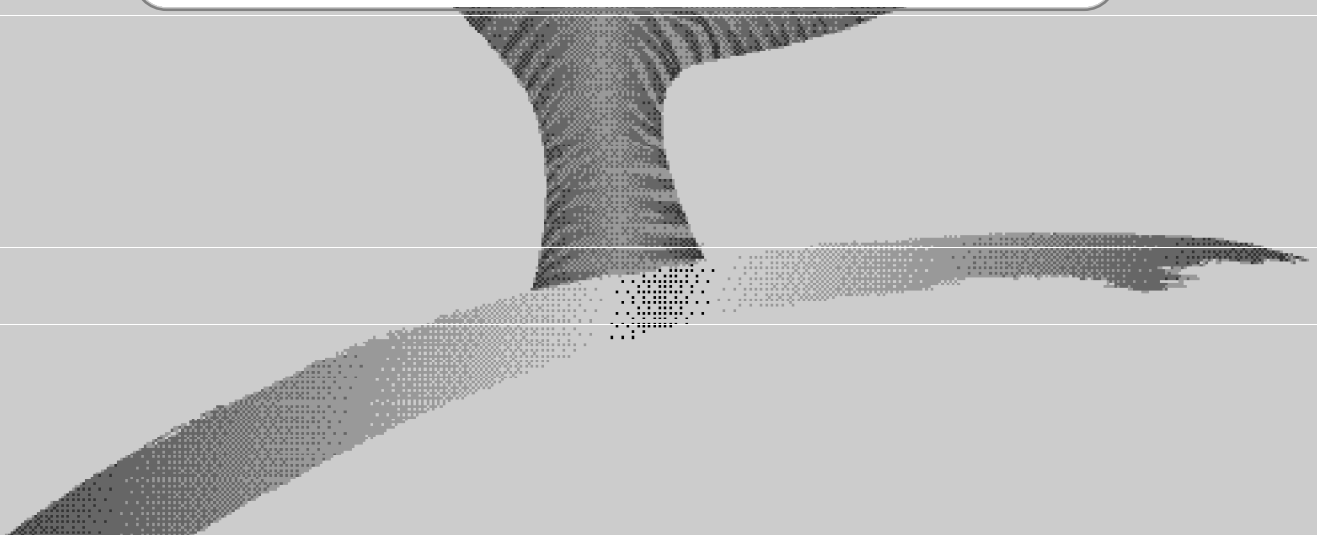
① 제24조 제5항을 위반한 자

I. 근로시간면제제도 개요



세부 설명

- 근로시간면제자는 정해진 시간내에 근무를 면제받고 노조법에 규정된 근로시간면제 대상에 속하는 업무를 수행할 수 있도록 지정된 자로 이러한 근로시간면제자의 활동에 대해 유급처리가 가능함
- 개정 노조법은 노사가 합의하는 경우 노조전임자를 둘 수 있도록 하되, 사용자의 급여지급은 금지하고 노동조합이 스스로 부담하도록 하면서 기존 노조전임자와는 별도로 교섭·협약, 고충처리, 산업안전활동 등 개정 노조법이 정한 소정의 활동에 대해 임금의 손실없이 그 활동을 할 수 있도록 하는 제도를 도입한 것임
- 개정 노조법 취지와 노·사·공익 공동으로 추진한 노동조합 활동에 관한 실태 조사결과 등을 반영하여 사업 또는 사업장의 조합원 규모별로 근로시간면제 한도를 설정(노동부 고시 제2010-39호)



● 노동조합이 근로시간면제 한도를 위반하여 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 행하는 쟁의행위는 금지되므로 근로시간면제 한도를 초과하는 시간 및 인원을 요구하면서 이를 관철할 목적으로 행하는 쟁의행위는 정당성 여부와 관계없이 노조법 제24조 제5항 위반으로 처벌 받게 됨

● 근로시간면제 한도를 초과하지 않는 범위내에서 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

1. 근로시간면제제도의 의의

㉑ 질의

1. 노동조합과 협의하여 근로시간면제자를 6명으로 결정했을 경우, 이 6명이 참석하는 간체교섭(임금/단협), 노사협의회, 산업안전보건 위원회, 교육 참가 등의 시간은 근로시간면제 한도 내에서 사용해야 되는지
2. 또한, 이들의 노동조합 자체 활동인 총회, 상집회의, 대의회의 등의 시간도 근로시간면제 한도 내에서 사용해야 되는지

㉒ 회시

1. 한행 노동조합 및 노동관계조정법 제24조 제 4항에서 근로시간면제자는 2010. 7. 1.부터 근로시간면제 권리를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 교섭처리, 산업안전 활동 등 노동법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 직결한 노동관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다. 규정하고 있음
2. 근로시간면제제도를 도입하게 된 취지는 자유성을 기본으로 하는 노동조합의 운영원칙상 노동조합활동에 대해서는 부응이 원칙이나 사용자와의 협의·교섭 등 노사 공동의 이해관계에 속하는 업무 및 노동조합활동에 대해서는 예외적으로 사용자가 급여를 지급할 수 있다는 것임

따라서 근로시간면제자의 유급처리되는 활동은 모두 근로시간면제 한도 내에서만 사용해야하며, 그 활동 내용은 같은 법 제24조 제 4항의 취지에 맞는 것이어야 함

반약, 활동내용이 법률 취지에 맞지 않는 경우는 한도 이내라도 사용할 수 없을 것이며, 노동조합활동에 대해 급여가 지급되지 않는다면 면제 한도의 적용은 받지 않을 것임

(노사관계법제과-1107, 2010. 6. 14)

쟁점해설

< '노조법 제24조'의 강행규정 여부 >

◆ 문제제기 : 근로기준법 제15조, 최저임금법 제6조와 같은 강행적 법문이 없어 강행규정이 아닌 임의규정에 불과하므로, 근로시간면제 시간 및 인원 한도를 초과하거나 노조법의 취지와 다른 업무의 범위를 정한 단체협약도 유효하다는 주장

◆ 해설 : 근로시간면제 한도 관련 규정은 강행규정임

- 개정 노조법 제81조 제4항에 의하여 근로자가 근무시간 중에 제24조 제4항에 따른 활동을 하는 것은 전임자 급여지급 금지의 예외로 인정하고 있으므로, 따라서 제24조 제4항에서 정한 근로시간면제 한도 내의 활동이어야만 부당노동행위의 예외에 해당하는 것이므로 노사가 합의하여 임의로 법제한도를 초과할 수 없음
- 노조법 부칙 제3조 단서 규정은 전임자 급여지급 금지 위반의 단협에 대하여 해당 단협의 유효기간까지만 효력이 있는 것으로 규정하고 있으므로, 반대해석상 유효기간이 경과하면 효력이 없는 것으로 해석. 따라서, '10. 1. 1. 이후 새로이 체결된 단협 중 면제 한도:: 초과하여 체결한 부분은 그 부분에 한하여 효력이 없으며, 초과 부분을 지급하지 않아도 처벌대상이라 할 수 없음
- 한편, 과거 대법원 판례:: 인용하여 지배·개입 의사가 있어야만 전임자 급여지급이 부당노동행위가 된다고 주장하나 상기 판례는 97년 노조법에 전임자 급여지급을 부당노동행위로 명문으로 규정하기 이전 판결이며 97년 입법 배경이 해당 판례의 문제점을 해소하기 위한 것이라는 점에서 현행법하에서는 동일하게 해석 할 수 없음

2. 근로시간면제 한도의 개념

Q 질의

조합원 규모가 세부적으로 구분되지 않고 큰 범주로만 설계되어 규모별로 사업장간에 형평의 문제가 제기될 수 있고 특히, 본 사업장은 조합원수 1,200여명으로서 조합원수 2,999명과 근로시간면제 한도가 10,000시간으로 동일하게 확정되어 이를 둘러싼 노사간의 분쟁이 불가피한 상황에 대하여 매우 우려하고 있는바, 이러한 상황은 우리 사업장만의 문제가 아닌 우리나라 상당수 사업장 노사의 문제임. 이에 대한 귀부의 입장과 대책을 질의드리니 회신바람

A 회시

1. 노조직임자 급여는 노총조합에서 부담하는 것이 당원함에도 사용자가 전적으로 지출하는 불합리한 관행이 개선되지 않아 이를 개선하고자 노사정 합의를 통해 근로시간면제도를 도입하였음
2. 근로시간면제심의위원회는 개정 노조법 취지와 노·사·공익 공동으로 추진한 노총조합 활동에 관한 실태조사 결과 등을 반영하여 사업 또는 사업장의 조합원 규모별로 근로시간면제 한도를 설정하였고, 이를 토대로 우리부는 근로시간면제 한도를 2010. 5. 31.자로 고시하였음
3. 또한 고시된 근로시간면제 한도는 '기준'이 아닌 '상한'을 규정한 것이므로 고시된 한도 내에서 사업장 특성을 고려하여 해당 기업에 적용할 근로시간면제 한도를 노사가 자율적으로 정하도록 한 것임을 알려드립니다

(노사관계법제과-1107, 2010. 6. 14)

3. 근로시간면제제도 총괄개요

④ 질 의

1. 근로시간면제 근로조치에 의거 근로시간면제를 사용할 수 있는 “사용가능인원”의 범위에 보통직임자, 부분직임자 외에 비직임 조합장부, 조합대의원 및 조합원도 포함되는지 여부
2. 단체협약에서 “비직임 조합장부에 대해 주휴시간, 조합대의원 및 지부대의원에 대해서는 월휴시간, 조합원 교육시간으로 분기휴가시간”을 각각 유예으로 인정하고 있는 사업장의 경우, 이러한 조합활동 인정시간이 근로시간면제 대상의 규제를 적용받는지 여부
3. “질의2”와 관련하여 만약 상기 조합활동 인정시간이 근로시간면제 한도의 규제를 적용받아 근로시간면제 한도를 초과하였다면 단체협약과 관계없이 향후 “부”로 처리하여도 무방한지 여부
4. 노사 간 합의에 의거 고용안전위원회, 인사제도 개선위원회, 임금제위원회 등의 별도 위원회를 노동공동으로 운영하고 있는 사업장의 경우, 이러한 위원회 활동시간도 근로시간면제 한도의 규제를 적용 받는지 여부
5. 노동법 제24조 제2항에서 “직임자는 그 직임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니 된다.”로 규정하고 있는데, 여기에서 “급여”의 범위에는 직임자에게 지급하는 급여(월)외에 노동조합에 지급하는 차량임탈비, 유류비, 통신비 등 기타 경비용도 포함되는지 여부
6. 통신비, 차량임탈비, 유류비, 사무집기류, 복합기 임대료 등 운영경비를 노동조합에 지급하는 경우, 이러한 지출이 부당노동행위에 해당되는지 여부

I. 근로시간만제제도 개요

7. 반행 타임오프제가 전면 시행되는 7월 1일 이후에는 노조원임자에 해당하는 “꽃타임 근로시간면제자”에 대해서도 정기상여금이나 특별성과금을 지급하여야 하는지 여부
8. 반행 노조원임자 규모를 노조부 고시와 같이 축소하면서 그 재원을 노조재정 자립기금으로 출납하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부
9. 반행 노조원임자의 규모를 노조부 고시와 같이 축소하면서 조합 재정자립기금으로 조합원 1인당 소정의 금액(예: 5만원)을 월단위로 지급하는 것이 부당노동행위에 해당되는지 여부
10. 노조재정자립방안의 일환으로 주차장 관리권, 식당 운영권, 구판장 운영권, 자판기 관리권, 피복사업 등의 수익사업을 노조에 부여하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부
11. 노조 조합이 반행 노조원임자 규모를 노조부 고시와 같이 축소하면서 그 재원 마련을 위하여 회사에 일정한 “수당” 명목으로 소정의 금액(예: 5만원)을 지급하기로 요구하여 회사와 합의한 경우, 위 수당을 노조 조합에서 “조합비 인상권”으로 총회 의결을 거쳐 조합비 일괄 통제대상으로 하였다면 이를 일괄 통제 하여 노조 조합에 원상회하여야 하는지 여부
12. 반행 노조원임자 규모를 노조부 고시와 같이 축소하면서 회사가 그에 상응한 일정금액(예: 축소 예정 원임자 1인당 급여총액)을 법 시행일 7월 1일 이전에 노조 조합에 일시금으로 재정자립기금의 일환으로 지급한 경우 법적 저촉이 없는지 여부
13. 조합원수가 약 2,300명으로 근로시간면제 상원이 10,000시간이 적용되는 사업장에서, 기존 단체협약에 “비원임 조합원부에 대해 주당시간 조합 활동, 조합대회의 및 지부대의 회에 대해서 월당시간 조합 활동, 조합회 교육시간으로 분기당시간”을 각각 유급으로 인정하고 있는 바, 금년 노조부 “근로시간면제 면제 적용 매뉴얼” 30쪽에 의하면 “그사가 합리적인 수준에서 단체협약으로 달리 정하는 것은 가능하나 부당노동행위에 해당하는 사례가 발생할 수 있다”고 설명하고 있는 바, 위 조합 활동이 부당노동행위에 해당하는지 여부

14. 만약 기 취업상 규정하고 있는 “포함된 교육시간”을 근로시간면제 대상 업무로 보아 위 교육시간을 사용할 경우 해당 시간면으로 근로시간면제 한도를 초과하는 결과가 되는데, 향후 회사에서 어떻게 조치해야 하는지
15. 본행 근로시간면제 제도가 전면 시행되는 7월 1일 이후 1)노조가입자, 2)부분노조가입자, 3)풀타임 근로시간면제자, 4)파트타임 근로시간면제자에 대해서 1)정기상여금, 2)특별성과금(비임금성이라 한 제한), 3)의료비 지원이나 자녀 장학금 지원 등의 복지 제도에 대해 향후 어떻게 적용되는지 여부
16. 고용노동부 근로시간면제 권고 적용 매뉴얼에 의하면 교섭, 협의 시간 등이 1일 소정근로시간을 초과하여 계속될 경우, 그 초과시간을 유급으로 할지 여부는 회사가 자율적으로 정할 수 있도록 되어 있는데 그럴 경우 풀타임 근로시간면제자에게는 기본근로시간 분과 그 초과분만 가산하여 임금을 지급해야 되는지, 아니면 기존 회사 권에 약정한 지급기준(급여-일당근의 월장근로-월 2일의 부근-직책수당)을 적용해도 부당노동행위에 해당되지 않는지, 근로시간면제 한도에서 그 초과분은 공제되어야 하는지

회시

1. 질의 1, 2, 3, 13, 14에 대하여

근로시간면제 권고를 사용할 수 있는 대상자는 고용부 고시(제2010-39호) 권고 내에서 회사 당사자가 정한 근로자이므로, 기존의 노조 가입자나 부분가입자를 포함하여 일반 포함회이라면 누구나 그 대상이 될 수 있다고 할 것임

I. 근로시간면제제도 개요

반면, 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 조합활동을 근무시간 외에 하여야 하고 근무시간 중 행할 경우 부당이 의심되지만 예외적으로 근로시간면제자가 아닌 조합장 및 일반 조합원의 근무시간 중 조합활동(조합원 교육 등)을 단체협약 등으로 합리적인 수준에서 정하고 유급으로 본다 하더라도 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것이며, 이러한 조합활동 시간은 근로시간면제 근로에 포함되지 않음

이때의 합리적 수준이란 개별적·구체적으로 판단되어야 할 것이지만 구체적인 사유, 횟수, 시간을 정해 놓고 허용하며 그 시간이 본래의 근로제도의 의무를 훼손할 정도가 아닌 정도를 의미한다 할 것임

그러나 귀 질의와 같이 근로시간면제자로 지정되지 않은 조합장부 및 대의원에겐 근무시간 중 일정시간을 구체적 사용용도로 정함이 없이 고정적, 주기적으로 부여하여 유급으로 조합활동을 하도록 한다면 이는 근로시간면제자가 아닌자가 실제로는 부분전임자로 활동하는 정황에 이르러 법에 위반한다 할 것임

2. 질의 1에 대하여

노동법 제24조 제1항에서 근로시간면제자는 사용자와 협의·교섭, 조충처리, 산업안전 활동 등 노동법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 관련한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 할 수 있다. 규정되어 있음

이때 “노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무”란 노동법 제2장 제3절의 노동조합 관리 업무, 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁 교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리 업무를 말하는 바,

질의상 노사가 합의에 의해 노사공동으로 운영하고 있는 고용안정위원회, 인사제도개선위원회, 월급제위원회 등의 경우 노사 공동의 이해관계에 속하는 업무로서 근로시간면제 대상 업무에 포함되는 것으로 판단됨

3. 질의 5, 6, 10에 대하여

노동법 제81조 제 2호에서 사용자가 노동조합의 전임자에게 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 지원하는 행위를 부당노동행위로 규정하여 이를 금지하면서 관서에서 예외적으로 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 국제 공을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무실의 제 공을 허용되는 것으로 규정하고 있음

따라서 노동사무실을 제 공하면서 그에 따른 필요적 시설(책상, 의자, 전기시설 등)을 지원하는 것은 가능할 것이나 차량리탈비, 유류비, 통신비, 복합기임대료 등 금품을 노동조합에 지원하는 행위는 같은 법 제81조 제 2호 관서에서 정하고 있는 예외사항으로 볼 수 없어 부당노동행위에 해당한다 할 것임

관련, 사용자가 주차장 관리비, 식당 운영비, 구원장 운영비, 자활기 관리비, 피복 사업비 등의 수익사업비를 노동조합에 제 공하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부는 노동조합의 수익사업에 소요되는 제반 비용 및 운영상 발생되는 경영상 위험을 노동조합 스스로 부담하는지와 수익사업비를 노동조합에 제 공할 때 독혜를 부여했는지 여부 등에 따라 판단하여야 할 것이며,

상기와 같은 수익사업비를 노동조합에 무상으로 부여하는 등 독혜를 부여하는 경우라면 이는 사용자가 노동 운영비를 지원하는 것으로서 노동법 제81조 제 2호에 따른 부당노동행위에 해당한다 할 것임

4. 질의 7, 15에 대하여

노동조합임자는 그 전임기관 중 사용자로부터 어떠한 독혜도 지급받아서서는 안되므로 정기 상여금이나 특별성과금을 지급받을 수 없다 할 것이나 일반 복리후생적 금품 중 근로제 공과 부합하게 후생복지 차원에서 일정한 사유 발생시 은혜적으로 지급하는 금품(의료비, 자녀장학금 등)으로서 일반 부당노동행위자에게도 일률적으로 지급되는 것을 노동조합임자에게 지급하는 경우라면 이를 부당노동행위(경비회금)로 보기는 어렵다 할 것이며, 부당노동임자의 경우도 전임에 해당하는 시기에 대해서는 마찬가지로 판단하면 될 것임

I. 근로시간면제제도 개요

근로시간면제자(파트타임 포함)에 대해 사업장 내 전체 직원에게 지급되는 정기상여금이나 특별성과급 등을 지급하는 것에 대해서는 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것임

5. 질의 8, 9, 11, 12에 대하여

노동법(법률 제5310호) 부칙 제6호 제2항은 전임자 급여 금지규정의 전면 적용을 앞두고 제도의 정착과 차원에서 노사가 자발적으로 법 시행 전에 전임자수를 줄여 나가는 것을 촉진하기 위해 규정된 포항임. 즉, 재정자립기금 지원 포항임 당인히 노동법 제81조 제 호가 금지하는 부당노동행위임에도 불구하고 법 시행 전 전임자 축소를 위해 특별히 예외 포항으로 둔 것으로서 법 적용 이후에는 효력이 상실되는 것이며, 지원 가능인 재원도 법 시행 이전 전임자가 축소된 이후 시점부터 법 시행시까지 절감된 급여분에 한정된다 하겠음

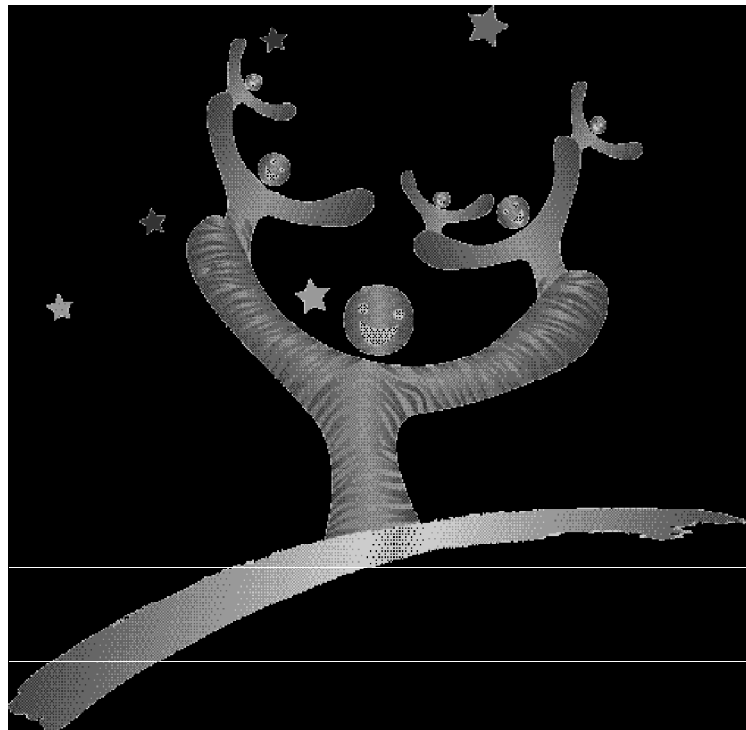
따라서 2010. 7. 1. 이전까지는 전임자를 축소하면서 전임자 축소에 따른 상응금액을 노동법 재정자립기금으로 지원하는 것이 가능 했었으나 2010. 7. 1. 근로시간면제제도가 시행 되면서부터는 그 적용여지가 없다 할 것임

6. 질의 16에 대하여

노동법 제24조 제 항의 규정에 의한 근로시간면제대상 근로자에 대해 지급하는 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제대상자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여수준으로서 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비위법으로 부당노동행위에 해당한다 할 것임

또한 근로시간면제자에 대한 1일 단위의 면제근로시간은 법정근로시간의 범위 내에서 당해 사업(장)의 근로자와 사용자 사이에 정한 1일 소정근로시간 이내로 이를 초과한 시간의 부침이 원칙임. 다만, 근로시간면제 대상 업무란 1일 소정근로시간을 초과하여 계속 수행하는 경우 초과시간을 유급으로 하여 시간외근로수당을 지급할지 여부는 회사가 자율적으로 정할 수 있겠으며, 유급으로 정할 경우 근로시간면제자의 면제 한도 총량시간에서 공제하여야 할 것임

(노사관계법제과-741, 2010. 9. 10)



4. 근로시간면제자의 호칭, 인사명령 여부

Q 질의

기존 근로시간면제자 2명을 근로시간면제자로 지정하면서 소속부서를 변경할 때 인사명령을 실시해야 하는지

근로시간면제자로 지정될 경우, 호칭은 어떻게 해야 하는지

A 회시

기존의 근로시간면제자를 근로시간면제자로 지정시 소속 부서를 변경할 것인지는 사용자의 인사권에 속한 사항이라 할 것이며, 만약 부서를 변경할 경우에는 업무상 필요성과 생활상 불이익 등을 고려하여 합리적으로 행사하여야 할 것임. 아울러, “근로시간면제자”란 근로시간면제 법도의 적용을 받는 자를 약칭해서 표명한 것으로서 근로시간면제 호칭을 사용하여야 하는 것은 아니므로 기존의 호칭을 포함하여 적정하게 사용하길 될 것임

(노사관계법제과-228, 2010. 7. 27)

5. 근로시간면제 한도를 위반하여 급여지급을 요구하는 쟁의행위의 정당성

Q 질 의

노동조합이 임금, 복리후생 등 근로조건에 관련된 사항과 전임자(면제자 포함) 임금 지급여부 사항 등 포괄적인 목적으로 쟁의행위를 하는 경우 이 노동법 제24조 제5항 위반으로 처벌할 수 있는지 여부 및 불법 파업으로 볼 수 있는지

A 회 시

쟁의행위가 정당하기 위해서는 주제·목적·절차 및 방법 등이 모두 정당하여야 하며, 특히 쟁의행위에서 추구하는 목적이 여러 가지이면, 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 수단·목적 및 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의목적의 정당성 여부를 판단하는 것임

또한, 같은 법 제24조 제5항의 규정에 의해 노동조합이 근로시간면제 한도를 위반하여 급여지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 행하는 쟁의행위를 금지하고 있으므로 그 쟁의행위의 정당성 여부와 관계없이 같은 법 제92조 제1호의 처벌대상이 되는 것임

(노사관계법제과-551, 2010. 8. 24)

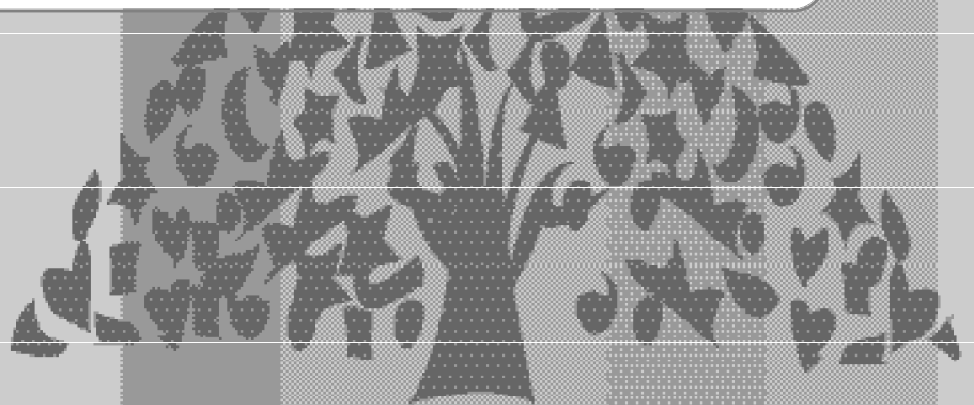
Ⅱ. 근로시간면제 한도 적용기준



관련 법 조항

● **시행령 제11조의2(근로시간면제 한도)** 법 제24조의2 제1항에 따른 근로시간면제심의위원회는 같은 조 제2항에 따라 근로시간면제 한도를 정할 때 법 제24조 제4항에 따라 사업 또는 사업장의 전체 조합원수와 해당 업무의 범위 등을 고려하여 시간과 이를 사용할 수 있는 인원으로 정할 수 있다.

● **시행령 제14조의2(노동조합의 교섭요구 시기 및 방법)** ① 노동조합은 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에는 법 제29조 제1항 또는 제29조의2 제1항에 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.



II. 근로시간면제 한도 적용기준

세부 설명

| 근로시간면제 시간 및 인원한도 |

시간한도

노사당사자는 조합원 규모별로 정해진 근로시간면제 한도를 초과하지 않는 범위 내에서 단체협약 또는 사용자의 동의하에 자율적으로 근로시간면제 시간 및 인원을 정해야함. '시간한도'는 연간단위로 사용할 수 있는 최대시간임. 1일 단위의 면제근로시간은 법정 근로시간의 범위 내에서 당해 사업(장)의 근로자와 사용자 사이에 정한 "1일 소정근로시간(8시간)"이내로 이를 초과한 시간은 무급이 원칙임

인원한도

근로시간면제 한도 고시범위 내에서 사업특성에 따라 단체협약 등으로 근로시간면제자의 수를 정해야 하며, 근로시간면제 한도의 사용가능인원보다 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 300명이상) 또는 3배(조합원 300명 미만)의 인원임

| 사업 또는 사업장 판단 기준 |

● 장소에 관계없이 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업조직은 하나의 사업으로 보아야 하므로 하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업으로 인정하되, 하나의 법인체라 하더라도 각 사업장별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 각각의 사업장이 독립성이 있는 경우에는 각 사업장의 조합원수 규모에 따라 근로시간면제 한도를 각각 적용

● 적용사례

< 하나의 사업으로 볼 수 있는 경우 >

수 개의 공장·지점(영업소)·사무소 등이 장소적으로 독립되어 있으나 하나의 법인인 경우에는 각 공장·지점 등 조합원수를 합한 전체 조합원 규모에 따라 근로시간면제 한도를 적용하고, 하나의 사업에 각 공장별로 노동조합의 지회·분회 등 산하조직이 별도로 조직되어 있는 경우에는 해당 노동조합의 전체 조합원수에 따라 근로시간면제 한도를 적용하며, 하나의 법인이나 법인 내 각 사업장별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 경우에는 각 사업장별로 전체 조합원수를 산정

Ⅱ. 근로시간면제 한도 적용기준

< 하나의 사업(장)으로 볼 수 없는 경우 >

백화점·호텔 등 동일그룹계열사이나 각 별도의 법인체인 경우, 본사와 공장 또는 생산공장과 영업장 등 업무의 관련성은 있으나 각 별도의 법인인 경우, 대표이사 또는 경영진도 동일하나 각 별도의 법인인 경우

| 하나의 사업(장)에 2개 이상의 노조가 조직되어 있는 경우 |

- 각 노조의 조합원수를 합하여 전체 조합원 규모에 따라 노사가 근로시간 면제 한도 범위 내에서 면제시간 총량을 정해야 하므로 각 노조별 근로시간면제 시간 및 인원 배분은 노사간에 정한 총량 한도 범위 내에서 노조간에 자율적으로 정하되, 조합원수·업무 등을 고려하여 적정 배분하여야 함

| 조합원 산정기준 |

- 근로시간면제 한도 적용을 위한 조합원수는 통상 단체교섭이 시작되는 시점인 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날을 기준으로 산정하되, 단체협약 등에 노사가 별도로 정한 기준이 있는 경우 그에 따라 정할 수 있음
- 조합원은 상용직, 일용직, 기간제, 단시간 근로자 등 고용형태를 불문하고 사업체에 직접 고용된 자로서 노동조합에 가입된 자를 기준으로 하므로 조합원여부는 조합비 납부, 조합가입신청서 등 객관적인 자료를 근거로 판단
- 노동조합에 가입되어 있더라도 노조법상 근로자가 아닌자, 사용자 또는 사용자의 이익을 대표하는 자는 제외하되, 다만, 근로자가 아닌자 등 조합원 자격에 대해 다툼이 있는 자에 대해서는 조합원 자격을 부정하는 결정이나 판결 등이 있기 전까지는 조합원수 산정에 포함
- 조합원으로서 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때 까지는 조합원수에 포함하여 산정

↔ 시간 및 인원한도

6. 연간 소정근로시간 산정방법

Q 질의

법정수당 계산을 위한 1일 통상임금 산정기준은 행정지침에 따르면 월 소정근로시간수는 226시간임(수 40시간, 토요일 유급, 10시간 1시간+8시간/7일*365일/12월=226시간) 이를 인원으로 환산하면 226시간*12개월=2,712시간임

고용부 고시자료는 풀타임 근로시간면제 기준을 2,000시간(1시간*52주-약정휴일 10일)으로 기준을 삼아 발표. 당사의 인원 근로시간수는 월 소정 근로시간수 226시간*12개월=2,712시간으로, 고용부 고시기준과는 큰 차이가 있어 근로시간면제 인원이 대폭 감소하는 현상이 발생. 매뉴얼에서 인 1인 인력 소정근로시간이라는 개념이 이렇게 계산하는 것이 맞는지, 아니면 실제 근로시간면 반영한 것인지에 대하여 질의

A 회시

근로시간면제 원로 사용가능 인원을 계산함에 있어 인력 소정근로시간을 2,000시간 및 2,080시간으로 기준하여 계산된 것은 모든 사업장에 적용되는 일반적인 기준이 아니며, 해당 사업장에서 정한 인력 소정근로시간을 기준으로 산정하면 될 것임

이 경우 인력 소정근로시간은 주휴일, 법정휴일(근로자의날), 약정휴일 등 근로의무가 없는 날을 제외한 소정 근로일에 대한 1일의 소정근로시간을 전부 합산하여 산출하면 될 것임

참고로 귀하가 문의한 행정지침상의 통상임금 산정기준은 통상임금 산정을 위한 근로시간수이지 매뉴얼의 소정근로시간을 의미하는 것이 아님을 알려드립니다. 주 수당 소정근로시간을 모면하면 통상임금은 주휴일 포함하여 계산되는 통상임금 산정을 위한 근로시간수에 따라 지정되는 것임

(노사관계법제과-1311, 2010. 7. 2)

7. 근로시간면제 한도를 초과한 교섭, 협의 등의 활동

Q 질의

근로시간면제자가 1년간의 근로시간면제 한도를 10개월 밖에 모두 소진한 경우, 근로시간면제 한도를 초과하여 교섭, 협의, 고충처리 등의 활동을 할 경우 유급처리를 해야 하는지 여부

A 회시

노조법 제81조 제1항 및 제81조의2에 의한 근로시간면제 한도는 사업 또는 사업장별 인건단위로 사용할 수 있는 최대시간임

따라서 근로시간면제 한도를 초과하여 수행된 근로시간면제업무에 대해 유급처리 하는 것은 노조법 제81조 제1호 위반으로 부당노동행위에 해당할 것임

(노사관계법제과-165, 2010. 7. 21)

쟁점해설

<사용자동의로 면제 한도 초과한 경우 시정명령 대상 여부>

- ◆ 문제제기 : 서면으로 단협을 체결한 것이 아니고, 사용자 동의로 면제한도(인원)를 추가하는 경우 단협 시정명령의 대상이 될 수 없으므로 적법하다는 주장
- ◆ 해설 : 서면으로 단협을 체결하지 않아 단협 시정명령의 대상이 되지 않는다 하여도, 사용자 동의에 의해 타임오프 한도를 초과하여 급여를 지급하는 경우에는 노조법 제24조 제4항을 위반하는 것이므로 부당노동행위에 해당함

8. 비조합원들의 근로자위원 활동시간의 근로시간면제 한도 적용여부

Q 질 의

노동조합과 합의해 근로시간면제 한도 외에 비조합원으로 구성된 노사위원회의 근로자위원들의 활동에 필요한 시간근참법, 선한법 적용을 위하여 당사의 근로시간면제 한도를 초과할 경우 위법성

A 회 시

근로시간면제자는 노동법 제74조 제4항에 의거 사용자와의 협의·교섭, 분쟁처리, 산업안전 활동 등 노동법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 관련한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 수행하여야 함

따라서 개별 법령에 의해 설치 운영되는 회의체에 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 참여하여야 할 것이지만 근로시간면제자만으로 회의체를 구성하지 못할 경우 근로시간면제자로 지정되지 않은 자가 참여할 수 있고, 사업장 실정에 따라서는 비조합원으로 회의체가 구성될 수 있다 할 것이며,

이때 근로시간면제자가 아닌 자나 비조합원들에 대해서는 해당 법령의 근거에 따라 유급처리가 가능하며, 유급처리시간은 근로시간면제 한도와 관련 없이 이루어지는 것으로서 면제 한도에 포함되지 않는다 할 것임

(노사관계법제과-240, 2010. 7. 29)

9. 1일 소정근로시간 초과한 근로시간면제 활동의 유급처리여부

Q 질 의

1일 소정근로시간을 초과하는 근로시간면제 활동시간에 대하여 그 시간 자율로 유급처리하는 경우 초과시간에 대해 가산급을 지급해야 하는지, 불가피하게 근로시간면제 한도를 초과하는 경우 개별법에 근거하여 초과시간에 대하여 유급으로 처리할 수 있는지(노사협의회, 산업안전보건위원회 등 개별법에 의한 활동으로 유급근로시간면제 총량이 초과되는 경우, 개별법에 근거 유급으로 처리할 수 있는지가 문제임)

A 회 시

근로시간면제자에 대한 1일 단위의 면제근로시간은 법정근로시간의 범위 내에서 당해 사업(장)의 근로자와 사용자 사이에 정한 1일 소정근로시간 이내로 이를 초과한 시간은 무급이 원칙임

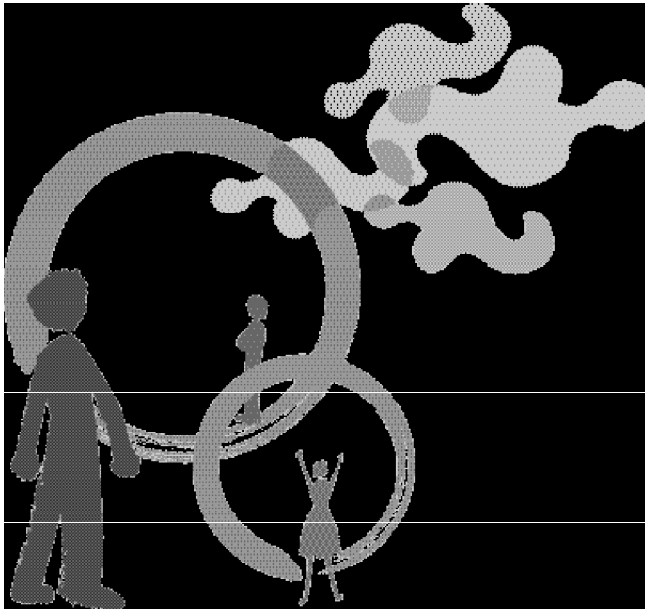
다만, 근로시간면제 활동시간이 1일 소정근로시간을 초과하여 계속되는 경우 초과시간을 유급으로 하여 시간외근로수당(가산급 포함)을 지급할지 여부는 노사가 자율적으로 정할 수 있겠으며, 유급으로 정할 경우 근로시간면제자의 면제 한도 총량시간에서 공제하여야 할 것임

본원, 노사가 사업장에 적용할 총 면제시간 및 한도 한도를 협의·결정한 후에 이를 사용할 면제자와 한도 또는 일정 단위의 사용시간을 근로장에서 사용자에게 통보하고 사용할 하게 될 것임. 이 경우 개인별 사용한도는 해당 기관 내 개별법령에 의해 한정되는 업무를 포함하여 면제 대상 업무에 소요될 시간을 모두 포함하여 정하는 것이므로 추가적으로 부정활동을 위해 한도를 초과하게 되면 전체 사업장에 적용될 한도를 초과할 우려가 있음

Ⅱ. 근로시간만제 한도 적용기준

따라서 사용방식에 있어 문제점을 고정해 놓고 사용하는 방법과 사유별 사용방법이 있으므로 미리 모든 활동을 포괄하여 원료를 정해놓은 경우 그 원료를 벗어나서 유급 처리하기가 어려우므로, 한도를 초과할 가능성이 크다면 사유별 사용방법으로 하는 것이 바람직할 것임

(노사관계법제과-406, 2010. 8. 6)



10. 근로시간면제자의 최대 사용가능 인원

Q 질 의

근로시간면제심의위원회에서 정한 시간면도는 인간원위임이 명확하지만, 최대 사용가능 인원은 “일”원위임지 “인”원위임지 불명확, 근로시간면제자의 최대 사용가능 인원의 사용인원은

파트타임 근로시간면제자에 대해 노사간 합의할 때, 근로시간면제자를 전체교섭시 0명, 노사합의회시 0명 등으로 구체적으로 정할 수 있는지 여부

A 회 시

근로시간면제 시간과 사용인원을 근로시간면제 권고(노동부 고시 제2010-39호)를 초과하지 않는 범위 내에서 단체협약 또는 사용자의 동의하에 자율적으로 정할수 있으며 이 때 시간과 사용인원은 기본적으로 인간원위를 의미한다 할 것임

귀 사업(장)에 적용할 근로시간면제 한도에 대해 노사가 합의할 때 반드시 근로시간면제자를 한정해야 하는 것은 아니며, 시간 및 사용가능 인원에 대해서만 합의하고 근로시간면제자를 추후에 결정하는 것도 가능할 것임

또한, 노동부 고시 제2010-39호(2010. 5. 11.)에 의해 근로시간면제 한도를 사용할 수 있는 인원은 조합원이 300원 미만인 경우에는 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 3배를, 300원 이상인 경우에는 2배를 초과할 수 없으므로 귀 질의의 경우와 같이 전체교섭, 노사합의회 등 근로시간면제 대상 업무에 따라 파트타임 근로시간면제자 인원을 정하는 것은 가능하다 할 것이나 실제 근로시간을 면제받는 총 인원은 동 고시의 기준(3배 또는 2배)을 초과하여서는 아니 될 것임

(노사관계법제과-645, 2010. 9. 2)

II. 근로시간면제 사용인원 한도 및 가능 시간

Q 질의

1. 사업장인원

- 근로원 351명, 전임자 3.5명, 타임오프 적용시점 2021. 1. 1.
- 근로위원장은 고정급 인정시간 월104시간 인정(휴일근무 포함), 인간급여인정시간은 3,110시간(공휴일포함)
- 인간 실근로시간 1,942시간(법정휴일, 약정휴일 등 공제)

2. 타임오프 적용하여 근로위원장이 풀타임으로 하였을 경우 급여를 총원과 같이 100% 지급한다고 가정한다면 근로시간면제 한도에서 3,110시간을 공제하여야 하는지 실 근로시간 1,942시간을 공제하는 것인지

3. 풀타임 전임자에게 인간 근로시간면제 한도(5,000시간)내에서 급여를 인정하여 3,110시간을 공제하는 경우 부당노동행위가 되는 것인지

4. 풀타임 전임자 2명이 각 2,250시간 사용하고, 파트타임 전임자 1명이 500시간 사용시 이를 인정하면 부당노동행위에 해당하는지

5. 풀타임 전임을 하였을 경우 1인의 인간 인정 한도시간이 2,000시간이내인지

A 회시

1. 근로법 제24조 제1항의 규정에 의한 근로시간면제 대상 근로자에 대해 지급하는 급여 수준은 해당 근로자가 근로시간면제대상자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여 수준으로서 사업(장)의 정상적인 급여 지급기준을 토대로 고용주가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우에도 정상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비원으로 부당노동행위에 해당한다 할 것임

2. 귀 질의상 고정급 인장시간이 이러한 기준에 부합한다면 그에 해당하는 수당을 근로시간면제자에게 지급하는 것은 가능하다 할 것임. 그러나 근로시간면제자라는 이유로 별도의 고정적인 O/T수당을 과도하게 지급하는 것은 정해진 근로시간면제 한도를 초과하는 결과를 초래하여 부당노동행위에 해당할 소지가 있다 할 것임
3. 근로시간면제 제도 사용가능 인원 한도는 회사가 정한 근로시간면제 한도를 당해 사업장의 인원 소정근로시간으로 나눈 숫자에 해당하는 인원의 2배(포함된 300인 이상) 또는 3배(포함된 300명 미만)의 인원으로 한정하며, 이때 당해 사업장에서 풀타임 근로시간면제자가 사용할 수 있는 근로시간면제 시간은 인원 소정근로시간에 한정되는 것이 아니라 이를 초과하는 것도 가능할 것임. 다만, 당해 사업장의 총 근로시간면제 한도를 벗어나서는 안 될 것임

(노사관계법제과-719, 2010. 9. 10)

쟁점해설

<미사용 면제 한도 이월가능여부>

- ◆ 문제제기 : 타임오프 연간한도(예: 4,000시간)와 기간한도(예: 2년간 8,000시간)를 동시에 규정한 경우 당해 연도에 사용하지 못한 시간(예: 2,000시간)을 다음 연도에 이월하여 합산(예: 4,000+2,000=6,000시간) 사용하는 것이 가능하다고 주장
- ◆ 해설 : 근로시간면제 한도는 「연간 단위」로 사용할 수 있는 최대시간이므로 당해연도에 사용하지 못한 시간을 다음연도에 이월해서 사용할 수 없음

↔ 사업 또는 사업장별 적용기준

12. 각 공장별 단체협약 체결한 경우 근로시간면제 한도 적용방법

㉠ 질 의

1. 당사는 2개의 공장(A,B)이 있으며 각 공장은 생산직 사원으로만 구성된 노동조합을 갖고 있고, 본사(C)는 노동조합이 없으며 사무관리직으로만 구성되어 있음

각 공장의 관리부서는 근로자들의 근태관리와 노사관계 개선 업무를 주로 수행하고 있으며, 본사는 각 공장 노동조합을 상대로 단체교섭을 체결하고 채용, 승진, 퇴직, 이직, 임금, 평가 업무를 수행하고 있음.

인사노무 총괄 및 회계업무 총괄하는 임원들은 본사에서 근무하며 3개 사업장을 전체적으로 관리하고 있으며, 대표이사는 본사에 한 명이고 하나의 법인으로 회계공시가 이루어지고 있음

2. 각 공장이 별도의 법인체가 아니고, 각 공장에 대한 인사, 무자, 회계처리, 정책결정 기능들이 본사 임원회의에 집중되어 있는 상황이나, 회사의 주성장 마인드 K사측이 본국의 각각의 공장들을 인수하여 기업문화가 다르므로 각 공장별로 단체협약을 갖고 있는 상황에서 근로시간면제 한도 설정방법은

㉠ 회시

1. 근로시간면제 원고 및 대상자는 사업 또는 사업장의 전체 포함원 규모에 따라 정하여야 하며, 이 때의 '사업 또는 사업장'이란 장소에 관계없이 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업체 그 자체를 의미한다 할 것임

즉, 하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업으로 그에 속한 모든 사업장·사업부서의 일체 포함원수를 고려하여 근로시간면제 원고를 정하여야 할 것이나, 하나의 법인체라 하더라도 각 사업장별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 각각의 사업장이 독립성이 있는 경우에는 각 사업장의 포함원수 규모에 따라 근로시간면제 원고를 각각 정하여야 할 것임

2. 따라서 귀사 근로시간면제 원고와 대상자를 정하는 방법에 대해서는 상기의 내용을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이나,

질 의와 같이 귀사에 지역적으로 분산된 2개의 공장과 공장별로 별도의 노동조합 및 단체협약이 존재하지만 근로조건의 결정권과 전체적인 인사·노무관리, 회계관리를 본사에서 행하고 있다면 모든 사업장(공장)을 포함한 일체 포함원수로 근로시간면제 원고 시간 및 원고를 정하여야 할 것으로 사료됨

(노사관계법제과-42, 2010. 7. 12)

13. 여러 사업장이 있는 경우 면제 한도 결정단위

Q 질의

한 사업장의 병립으로 구성되어 있고, 3개의 병립은 통합노조로, 다른 1개의 병립은 독립된 노조로 되어 있으나 각 병립마다 운영하는 방식은 동일함. 다른 독립된 노조는 단체협약을 체결하고 있는 경우 노조별 조합원수를 근거로 근로시간면제 한도를 정하는 것이 가능한지

A 회시

1. 근로시간면제 한도는 사업 또는 사업장의 전체 조합원 규모에 따라 정하여야 하며, 이때의 사업 또는 사업장이란 장소에 관계없이 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업체 그 자체를 의미한다 할 것이므로, 하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업으로 그에 속한 모든 사업장의 전체 조합원수를 고려하여 근로시간면제 한도를 정하여야 할 것임

다만, 하나의 법인체라 하더라도 각 사업장별로 근로조건의 결정권이 있어 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 각각의 사업장이 독립성이 있는 경우에는 각 사업장의 조합원수 규모에 따라 근로시간면제 한도를 각각 정하여야 할 것임

2. 귀 질의의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 회신이 어려우나, 상기 기준에 따라 사업체 내의 한 사업장 각 병립이 법인의 이사장이 아닌 병립장이 근로조건의 결정권을 가지고 있고, 인사·노무관리 및 회계 또한 병립장이 독립적으로 수행할 경우에 한하여 각 병립별로 근로시간면제 한도를 정할 수 있을 것임

(노사관계법제과-168, 2010. 7. 21)

14. 동일한 법인 내에 서로 다른 근로조건이 적용되고 있는 사업영역별 한도 적용방법

Q 질 의

1. 당사는 2개의 사업부문을 영위, 총 10개 사업장(여러 지역 분포)으로 구성되어 있으며, 노동조합은 생원직 사원을 가입대상으로 하여 사업영역 및 사업장의 지리적 구성 등이 반영되어 3개 노동조합으로 결성·운영되고 있으며, 회사는 3개 노동조합과 각각 임금 및 단체협약을 체결하고 있음

1개의 취업규칙을 바탕으로 인사·노동관리가 이루어지고 있으나, 일정 부분 사업장에 적용된 사항에 대해서는 존재임원(공장장)에게 권한을 위임하고 있으며, 생원직 사원에 대해서는 사업부문별 업종 특성을 감안하여 2개의 임금 및 근로조건 체계가 운영되고 있음

회계분리는 내부적으로 2개 부문(사업부문과 동일하게)으로 구분하여 관리하고 있음

2. 당사와 같이 동일한 법인 내에 다수(3개)의 노동조합이 존재하고, 사업영역(업종)에 따라 상이한 임금 및 근로조건이 적용되고 있는 경우에 근로시간면제 근로 부여기준이 되는 '사업 또는 사업장'의 의미를 전체법인, 사업 영역별, 개별 노동조합 중 어떤 기준으로 해석하여 적용해야 하는지에 대한 판단여부

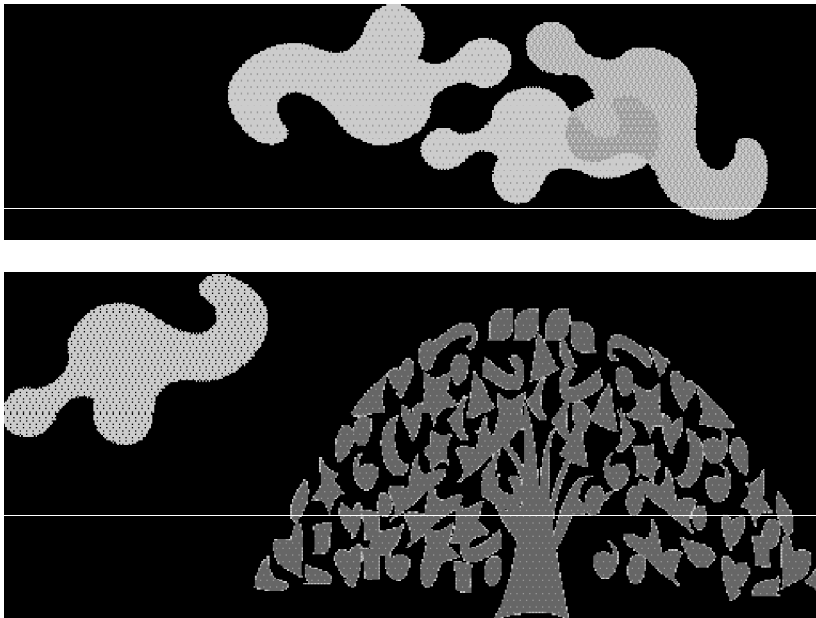
Ⅱ. 근로시간면제 한도 적용기준

㉠ 회시

귀 질의는 하나의 법인체 내에 임금 및 근로조건 체계가 다르며 회계관리가 구분된 2개의 사업부문과 지역적으로 분산된 10개의 사업장, 3개의 노동조합이 존재할 경우 근로시간면제 한도 적용을 어떻게 해야 하는지에 대한 것으로 이해되는 바, 근로시간면제 한도를 적용하기 위한 전체 조합의 규모는 노동조합의 수를 기준으로 설정하는 것이 아니라 사업 또는 사업장별 단위로 설정하는 것임

다만 귀 질의내용과 같이 각 사업부문별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·회계관리, 회계 등이 독립적으로 운영되고 있어 각 사업부문이 하나의 사업 또는 사업장으로 간주될 수 있다면 사업부문별로 각각 근로시간면제 한도를 정할 수 있을 것으로 판단됨

(노사관계법제과-1909, 2010. 6. 24)



15. 3개 사업부문 내 복수노조 존재시 면제 한도 적용방법

Q 질 의

1. 당사(이하 'A회사'라 한다.)는 B회사와 C회사를 인수·합병하면서 일련의 조직 개편을 통해 동일한 사업 군으로 재편제, 경영의 효율성을 확보하기 위해 3개 부문단위로 나누어 사업을 경영하고 있음

3개 부문단위 내에 복수노조가 존재 중이며, 이중 기존 C회사의 “갑”노조인 10. 7. 1. 부터 근로시간면제 제도의 적용을 받으며, 그 외 노조의 경우 10. 1. 1. 이전 유효하게 체결된 단체협에 의해 단체협 종료기반인 11. 9. 30. 까지 전임자 임금을 지급받게 되어 있음

2. 하나의 사업으로 모아 전체 조합원 규모에 따른 근로시간면제 한도를 적용하고 각 노조 조합원 비율에 따라 배분해야 하는지 아니면 회사/노조/회계상의 독립성(보립채 산제 형태)이 인정되어 개별 사업장 단위로 보아야 하는 것인지

A 회 사

1. 근로시간면제 한도는 하나의 사업 또는 사업장의 전체 조합원 규모에 따라 정하여야 하며, 이때의 사업 또는 사업장이란 장소에 관계없이 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업체 그 자체를 의미한다 할 것이므로 하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업으로 그에 속한 모든 사업장·사업부서의 전체 조합원 수를 고려하여 근로시간면제 한도를 정하여야 할 것임

Ⅱ. 근로시간면제 한도 적용기준

다만, 하나의 법인체라 하더라도 각 사업장별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무 관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 각각의 사업장이 독립성이 있는 경우에는 각 사업장의 포함인수 규모에 따라 근로시간면제 한도를 각각 정할 수 있을 것임

2. 귀 질의문으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확히 답변드리기 어려우나, 근로시간면제 한도를 적용하기 위한 포함인수는 위에서 언급한 바와 같이 고용 포함의 수를 기준으로 인정하는 것이 아니라 사업 또는 사업장 단위로 인정하는 것임 바

질 의와 같이 3개의 사업부문별로 서로 다른 취업규칙을 적용받는 등 각각 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무 관리, 회계 등이 독립적으로 운영되고 있는 등 각 사업부문의 독립성이 인정되는 경우라면 각 사업부문별로 근로시간면제 한도를 정할 수 있을 것임

(노사관계법제과-698, 2010. 9. 8)

16. 사내 하청업체의 면제 한도 결정단위

Q 질의

1. ○사는 각 생산공장 별로 주, A, B, C 공장 내에 도급계약 업무를 수행 중인 사내협력사가 다수 존재해 있으며, 사내협력사에 대응하는 사내하청 노동조합 조직형태는 기업별 노동조합이 아닌 분별노동조합 소속으로 ○사지부 내에 편제되어 있음

구체적으로 ○사지부 각 공장별 지회(A, B, C지회)내 사내하청분회로 있는바 분회별 조합원수를 보면, A분회 236명(8개 업체), B분회 1,749명(28개 업체), C분회 320명(7개 업체)이며, 각 분회 별로 분회장이 있고 대의원을(A 1명, B 22명, C 5명)이 선출되어 있음

○사 사내하청 단체협약이 2008년 10월 10일 제정되었는 바, 조합원이 있는 사내협력사들(37개 업체)과 ○사지부(사내하청 분회)간에 체결되었고, 협약의 유효기간이 2010. 1. 1.로 만료되어 현재는 ○사 쌍방이 단체협약 개정을 요청한 상태임.

2. 근로시간면제 한도 관련 노동법 규정에는 '사업 또는 사업장의 전체 조합원수'에 따라 시간과 인원을 정한다고 하였는바(노동조합 및 노동관계조정법 제24조 제1항, 같은 법 시행령 제21조의2), 사업 또는 사업장 판단기준으로 아래 열거한 기준 중 어느 것에 해당하는지

- 사내하청 단체협약의 체결 단위를 기준으로 사내협력사들에 대응하는 사내하청 조합원 전체를 독립적으로 조합원 규모(A, B, C분회 전체 2,305명)로 할 수 있는지
- 각 공장 사내하청 분회별 조합원 수(A분회 236명, B분회 1,749명, C분회 320명)를 각각의 기준으로 하는지
- 사내협력사 각각을 사업으로 판단하여 각 사내협력사별 조합원 수를 기준으로 하는지

㉠ 회사

1. 근로법 제24조 제1항 및 같은 법 시행령 제11조의2에 따라 근로시간면제심의위원회는 사업 또는 사업장의 전체 조합원수와 해당 업무의 범위 등을 고려하여 근로시간면제 한도 시간과 인원을 정할 수 있다고 규정되어 있고,

동 법령에 근거한 「근로시간면제 한도 고시」(노동부 고시 제2010-39호)에는 사업 또는 사업장 전체 조합원 규모별로 정해진 시간 한도를 초과하지 않는 범위 내에서 근로시간 면제 시간을 정하도록 명기되어 있음

2. 이 때 '사업 또는 사업장'이란 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미하는 것으로 장소적 개념이 아닌 일괄된 공정 하에 통일적으로 업무가 수행되는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이며, 하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업(장)에 해당할 것임
3. 따라서 귀사의 각 생산공장별로 공급계약업무를 수행 중인 수개의 하청업체가 존재해 있고, 각각의 하청업체들이 독립된 법인체로서 근로조건의 결정권이 있으며, 인사·교육 관리, 회계 등이 독립적으로 운영되고 있다면 각 하청업체별로 조합원수를 산정하여 근로시간면제 한도(시간 및 인원)를 적용하여야 할 것으로 사료됨

(노사관계법제과-51, 2010. 7. 12)

17. 초기업 노조 사내하청 분회의 근로시간면제 한도 시간 및 인원 산정방법

Q 질의

1. 사업장 현황

폐사에 근무하는 종업원 중에 일부는 전이단위노조조합인 전이노조노조조합의 조합원임. 또한 종업원들은 사내하청 하부 조직인 자동차지부의 화성공장에 있는 화성지회 소속이며, 화성지회에서 28개의 사내협력업체 조합원으로 포함되어 있는 사내하청분회 소속 조합원임

사내하청분회에는 10. 6. 30.까지 유급 전임자가 3명 있었음. 이들은 분회 간부로서 분회 조합원이 근무하는 28개 회사와 관련된 개별회사의 노사문제에 조합원들을 대표하여 각종 노사협의 등에 참석해 왔음

2. 노조조합 및 노조관계 법령 제24조의4항에 의할 때 '근로시간면제 받되'는 사업 또는 사업장별로 결정, A 업체소속의 근로시간면제자인 분회장이나 분회간부가 같은 분회 조합원이 소속된 B 업체와 관련된 조합활동(예: B회사의 노사협의회 준비 참석, 전이위원회 준비 참석, B회사 노안위원 B회사 대표와의 노사협의 등)으로 근로시간면제를 인정받을 수 있는지
3. A업체 소속 분회장이 조합 노사협의를 요청하여 분회장이 소속하지 아니한 여러 회사의 대표들과 A회사가 아닌 타회사에 대한 노안문제에 대해 타회사 대표들과 협의하는 시간을 근로시간면제시간으로 인정받을 수 있는지
4. 사내하청분회장이 지회, 지부, 분회 등 상급조직에 파견되어 일하거나 상급조직의 총회, 수련회, 대의원대회, 단체교섭, 임원선거 등을 준비하거나 실시, 참석하는 업무를 하는 경우 근로시간면제를 인정받을 수 있는지

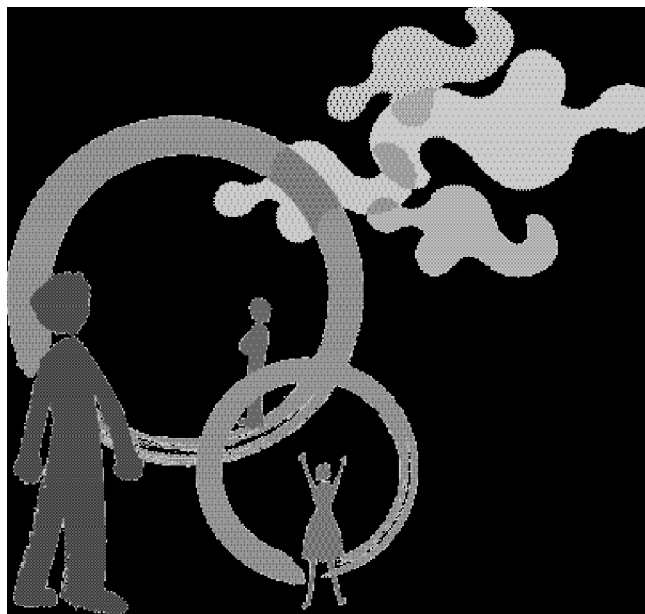
㉠ 회시

1. 「근로시간면제 한도 고시」(노동부 고시 제2010-39호)에는 사업 또는 사업장 전체 조합의 규모별로 정해진 시간 한도를 초과하지 않는 범위 내에서 근로시간면제 시간을 정하도록 명기되어 있으며, 이 때의 '사업 또는 사업장'이란 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미하는 것으로 하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업(장)에 해당
2. 귀 질의와 같이 초기업 근로자내하청 분회가 다수의 독립된 사업(장)에 근무하는 근로자들을 대상으로 조직되어 있다 하더라도 근로시간면제 한도 시간 및 원인을 각 사업장별로 설정하여야 할 것임

따라서 A업체 소속의 근로시간면제자원 분회장이나 분회관부가 같은 분회 조합원이 소속한 B업체와 관련된 조합활동(질의상 B업체 노사협의회 및 산업안전보건위원회 참석)을 행한 경우나 소속 업체와 관계없이 순수하게 상·하관체에 파견되어 조합활동을 하는 경우에는 A업체 근로시간면제 시간으로 인정받을 수 없을 것이나

A업체 소속으로 상·하관체에 파견된 근로시간면제자가 A업체의 근로관부 등을 겸직하면서 A업체의 조합활동을 일정부분 실제로 수행함으로써 A업체의 독립된 노사관계 발전에 기여하고 있는 경우에는 A업체 근로시간면제 한도 내에서 A업체 노사관계 합리적으로 협의·결정할 수 있을 것임

(노사관계법제과-697, 2010. 9. 8)



18. 독립적으로 운영되고 있는 다수노조의 한도 적용방법

Q 질 의

근로시간면제 한도의 적용단위인 “사업 또는 사업장”의 의미를 하나의 법인체로서 하나의 사업으로 해석할 때, 당사와 같이 각각 독립적으로 운영되고 있는 다수노조가 있는 경우에도 근로시간면제 한도를 결정하는 조합원 규모를 조합단위가 아닌 사업단위로 설정하는 것이 타당인지의 여부

A 회 시

근로시간면제 한도는 하나의 사업 또는 사업장의 전체 조합원 규모에 따라 정하여야 하며, 이때의 사업 또는 사업장이란 장소에 관계없이 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업체 그 자체를 의미한다 할 것이므로 하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업으로 그에 속한 모든 사업장·사업부서의 전체 조합원수를 고려하여 근로시간면제 한도를 정하여야 할 것임

귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답을 드리기 어려우나, 상기와 같이 근로시간면제 한도를 적용하기 위한 조합원 규모는 노동조합을 기준으로 설정하는 것이 아니라 사업 또는 사업장별 단위로 설정하는 것이고, 하나의 법인체라 하더라도 각 사업장별로 근로조합의 결정권이 있는 인사·노동관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 각각의 사업장이 독립성이 있는 경우에는 각 사업장별 조합원수 규모로 정하여야 할 것이며, 노동조합의 수는 독립된 사업장 여부 판단 시 고려대상이 아니라 할 것임

(노사관계법제과-234, 2010. 7. 28)

19. 1사 다수노조로 단협 만료일이 서로 다를 경우 면제 한도 배분방법

Q 질 의

1. 3개 부문단위 내에 복수노조가 존재 중이며, 이들 기존 회사의 “갑”노조는 '10. 7. 1.부터 근로시간면제 제도의 적용을 받으며, 그 외 노조의 경우 '10. 1. 1. 이전 유효하게 체결된 단협에 의해 단협면료 기간인 '10. 9월까지 원임자 임금을 지급받게 되어 있음
2. 하나의 사업으로 인정된다면 기존 회사의 식음노조는 '10. 7. 1.부터 전체 노조 조합원수에 비례해서 근로시간면제 한도를 정해야 하는 것인지? 아니면 그 외 노조가 타임오르를 적용받는 '11. 9월경까지는 개별 사업장으로 인정되어 전체 조합원수에 비례해서 설정하지 않아도 되는 것인지

A 회 시

1. 노조법 제24조 제 4항 및 동법 시행령 제11조의2 규정에 따라 근로시간면제 한도 적용을 위한 조합원 규모산정은 사업 또는 사업장별 기준으로, 하나의 사업(장)에 2개 이상의 노조가 조직되어 있는 경우에도 각 노조별 근로시간면제 한도는 사업(장) 내 전체 조합원수를 기준으로 설정된 법정 한도 내에서 조합원수, 업무 등을 고려하여 노조간 적정하게 배분하여야 함
2. 이때, 사업(장) 내 어느 한 노조의 단협이 노조법 부칙 제3조의 적용을 받아 해당 단협 유효기간까지 근로시간면제제도가 적용되지 않는 경우에는 사업(장) 내 전체 조합원을 기준으로 사업(장) 내 총근로시간면제 한도를 설정하고, 새로이 근로시간면제 약정을 체결해야 하는 노조의 조합원 비율에 따라 해당 노조에 적용될 근로시간면제 한도를 정하는 것이 바람직할 것임

다만, 법정 한도 내에서 해당 사업장 노조간 및 노사간에 명시적인 합의를 통하여 사업(장) 사정 등을 고려하여 적정비율로 조정하는 것은 가능하다고 할 것임

(노사관계법제과-739, 2010. 9. 10)

⇨ 1사 다수노조 사업장 적용기준

20. 2개 이상 노조가 조직되어 있는 경우 조합원수 산정 시점과 방법

Q 질 의

1. 노조 조합 현황

구분		A노조	B노조
설립연도		1962년도	2010. 1월
조합원수	법인결합 전	150명	-
	법인결합 후	68명	228명

※ A노조는 단체협약 유효기간 2010. 3. 10, B노조는 단체협약 부

- 하나의 사업장에 2개 이상의 노조조합이 조직되어 있는 경우 각 노조조합의 조합원수를 합하여 전체 조합원 규모에 따라 회사가 근로시간면제 한도 범위 내에서 면제시간 총량을 정하여야 하는 바, 조합원수 산정시점을 언제로 하여야 하는지
- 2개의 노조조합과 각각 근로시간면제 한도를 결정하여야 하는지, 아니면 전체 조합원수에 따라 한도를 결정하여야 하는지

A 회 시

- 노동법 제24조 제1항 및 같은 법 시행령 제11조의2에 따라 근로시간면제 한도 적용을 위한 조합원 규모산정은 사업 또는 사업장별 기준이므로, 하나의 사업(장)에 2개 이상의 노조가 조직되어 있는 경우 각 노조별 근로시간면제 시간 및 인원 배분은 사업(장)내 전체 조합원수를 기준으로 회사에 정한 총량 한도(시간 및 인원) 범위 내에서 노조간에 자율적으로 정하되, 조합원수·업무 등을 고려하여 노조간 적정하게 배분하여야 할 것임

이때, 일제 노동조합의 조합원 규모는 고용부 업무매뉴얼에 고집시기가 먼저 도래한 노동조합의 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날을 기준으로 한정토록 하였으나 이는 노사간의 분쟁을 줄이기 위해 해당 사업장에서 단체 만료 적용을 위한 고집을 실시할 때 그 기준 시점을 예시한 것으로 노사·노동권 협의를 통해 달리 정하는 것도 가능할 것임

2. 귀 사업(장)의 경우 근로시간면제제도가 시행되는 시점인 2010. 7. 1. 당시 이미 2개의 노조가 있었고, 양 노조 모두 단체협약이 체결되지 않아 새로운 단체협약을 체결하여야 하는 상태에 있었으므로 2010. 7. 1. 이후에 적용될 근로시간면제 만료의 한정 및 그 조별 배분은 동 제도가 시행된 2010. 7. 1. 기준으로 하는 것이 근로시간면제제도를 통한 노동조합 활동을 실질적이고 공정하게 보호하는 가장 합리적인 방안이라고 사료됨

(노사관계법제과-649, 2010. 9. 3)

21. 노조간 배분방법에 대한 합의가 되지 않을 경우 면제 한도 배분방법

㉠ 질의

1. 1개 사업장 3개 노조 병존하고 있는 상황. 간접 만료일이 도래하기까지 3개 노조 간 근로시간 면제 한도에 대한 합의가 이루어지지 않을 경우 사측은 근로시간면제를 인정하지 않아야 하는지, 조합원수에 비례하여 근로시간면제 한도를 조합별로 강제 배분해야 하는지
2. 평상시 조합활동에 대한 근로시간면제 한도 관리절차 혹은 방법에 대하여 주당 00시간, 혹은 월당 00시간으로 일괄 배정할 수 있는지, 매월(일) 조합업무에 대한 투입시간을 관리해야 하는지

㉡ 회시

1. 노동법 제24조 제1항 및 같은 법 시행령 제11조의2에 따라 근로시간면제 한도 적용을 위한 조합원 규모산정은 사업 또는 사업장별 기준이므로

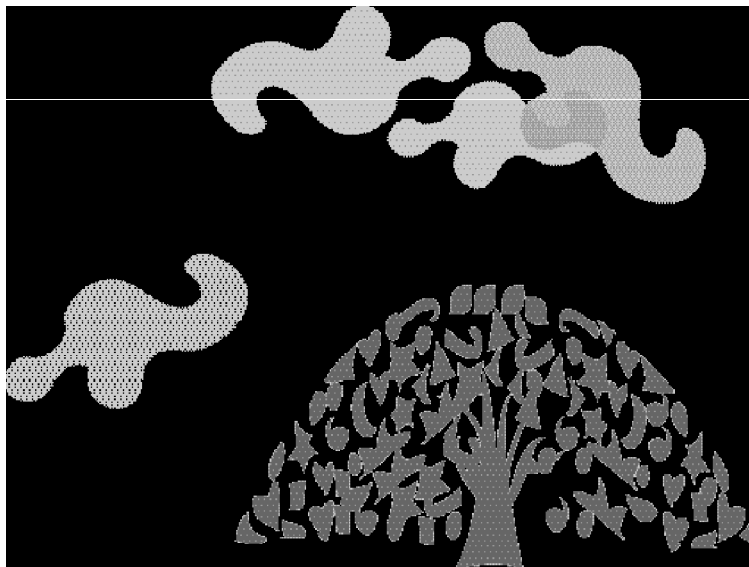
하나의 사업(장)에 2개 이상의 노조가 조직되어 있는 경우에도 각 노조별 근로시간 면제 한도는 사업(장) 내 전체 조합원수를 기준으로 산정한 법정 한도 내에서 조합원수, 업무량을 고려하여 노조간 적정하게 배분하여야 하는 것이며,

노조간 합의가 되지 않는 상태에서 사용자가 합의시까지 잠정적으로 적용될 면제 한도를 각 노조의 조합원수에 비례하여 배분하고 이를 노동조합에서 수용한다면 이것도 일종의 잠정적 동의·합의로 보아 급여 지급하는 것을 부당노동행위로 보기는 어려울 것임

2. 근로시간면제자가 근로시간면제 대상 업무를 수행하는 방법과 사유발생시마다 사용자의 승인을 받고 사용하는 방법과 일간단위 또는 일정기간 단위로 사용자에게 통보하고 근로시간면제 대상 업무를 자유롭게 사용하는 방식 등이 있을 수 있는 바, 근로시간면제 제도의 취지를 훼손하지 않는 범위에서 노사간 협의를 통해 효율적인 방법으로 정해될 것임

한편, 근로시간면제자의 활동에 대해서는 노사가 근로시간면제제도의 취지, 효율적 관리, 노사별 관리업무의 특성과 관리의 효율성·용이성 등을 고려하여 자율적으로 결정할 수 있을 것임

(노사관계법제과-1734, 2010. 11. 8)



22. 어느 한 노조의 단체협약 유효기간까지 근로시간면제 한도가 적용되지 않을 경우 노조별 면제 한도 배분방법

㉠ 질 의

1. 서울공단은 2010. 1. 28. 서울의료원과 통합하여 현재 1사 2노조(서울노동조합, 서울공단 의료지부)로 운영하고 있으며, 서울공단노동조합의 단체협약 만료일은 2011. 10. 27.임에 따라 근로기준법 부칙3조에 의거 구법적용대상이며, 서울공단 의료지부는 2010. 8. 25. 단체협약이 만료됨에 따라 현재 단체교섭을 진행 중에 있음
2. 서울공단은 고용노동부에서 고시한 Time-off 한도 범위 내에서 근로시간면제 시간 및 인력 배분을 노·사 간 협의를 거쳐 기업에서 자율적으로 운영할 수 있는지 여부

㉡ 회 시

1. 노동법 제24조 제1항 및 동법 시행령 제11조의2 규정에 따른 근로시간면제 한도 적용은 사업 또는 사업장별 단위이므로, 하나의 사업(장)에 2개 이상의 노조가 조직되어 있는 경우 각 노조별 근로시간면제 한도는 사업(장) 내 전체 조합원수를 기준으로 설정된 법정 한도 내에서 각 노조별 조합원수, 해당 업무의 범위 등을 고려하여 노동조합간에 적정하게 배분하여야 하는 것임

2. 귀 질의와 같이 사업(장) 내 여러 만능조합A의 단체협약이 근로법 부칙 제3조의 적용을 받아 해당 단체협약의 유효기간까지 근로시간면제제도가 적용되지 않는 경우, 만능조합A의 합의관 직제로 사용자가 새롭게 근로시간면제 약정을 체결하여야 하는 만능조합B와 사업(장) 내 전체 조합원을 기준으로 한정된 총면제 만도의 범위 내에서 근로시간면제약정을 체결하는 것을 위법하다 하기는 어려울 것임. 다만, 만능조합A의 합의관이 이루어지지 않는 경우 사용자와 B 만능조합은 전체 조합원에서 차지하는 B 만능조합의 조합원 비율 등을 감안하여 B 만능조합에 적용될 근로시간면제 만도를 합의하여 정하는 것은 가능하다고 할 것임
3. 한편, 회사 다수조합의 경우 근로시간면제 만도를 결정하기 위한 조합원 규모는 미접시기가 먼저 도래한 만능조합의 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날을 기준으로 한정하도록 규정하고 있으므로 새롭게 체결되는 B 만능조합과의 근로시간면제약정의 유효기간은 부칙 제3조의 적용을 받는 A 만능조합의 단체협약 유효기간과 일치하게 설정하여야 할 것임

(노사관계법제과-1384, 2010. 12. 1)

Ⅲ. 근로시간면제 대상 업무



관련 법 조항

- 제24조(노동조합의 전임자) 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간면제 한도를 초과하지 아니한 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.

세부 설명

| 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전활동 등
노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무 |

- 노조법상 단체교섭업무, 근참법상 노사협의회업무·고충처리업무, 산업법상 산업안전보건위원회 업무, 근로자대표로서 동의나 임회·의견청취업무, 사내근로복지기금협의회 위원 등으로 활동하는 업무

| 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무 |

- 노조법 제2장 제3절의 노동조합 관리업무(규약상 정기총회·대의원회, 임원선거, 회계감사), 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회·사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리업무

23. 파업, 공직선거 출마활동 등

㉠ 질 의

근로시간면제 범위에 포함되지 않는 업무(예: 사업장과 무관한 순수한 상급단체 활동)이 면제자가 단체협약 등으로 유급으로 근로시간 등에 부여해줄 아무런 문제가 없는지 여부

㉡ 회 시

사업장과 무관한 순수한 상급단체 파견직임자의 활동이나 파업, 공직선거 출마 등 노사 공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 근로시간면제 대상이 되지 않을 뿐만 아니라 이러한 활동에 대해 유급처리 하는 것은 노조법 제24조 제 4항에 위반한다 할 것임

(노사관계법제과-498, 2010. 8. 18)

쟁점해설

<면제 대상 업무 이외의 활동에 대한 급여지급 여부>

◆ 문제제기 : 면제자가 단협에 규정된 업무 이외의 업무를 수행한 경우 사용자가 급여를 지급하지 않거나, 징계: 하는 등 불이익을 주는 것은 부당노동행위 소지가 있다.' 주장

◆ 해설 : 면제자가 단협에 규정된 업무 이외의 업무를 수행한 경우, 그 업무 내용이 노조법 제24조 제4항에 규정된 업무범위: 벗어나는 경우에는 급여지급이 금지되고, 회사규정에 따라 징계조치 등이 가능함

24. 중앙위원회, 집행위원회, 간부수련회 등

Q 질 의

근로시간면제자의 친친한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무에 다음 사항이 해당되는지

운영위원회(반기 30시간), 집행위원회(반기 42시간), 간부수련회(1일/년)

A 회 시

노동법 제24조 제1항에서 근로시간면제자는 사용자와 협의·교섭, 조충처리, 기업안전 활동 등 노동법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 친친한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 할 수 있다 규정되어 있고, 이때 친친한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무란 노동법 제2장 제3절의 노동조합 관리업무, 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사 공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리업무를 말하는 바,

귀 질의상 운영위원회, 집행위원회, 간부수련회가 당해 사업장 내 친친한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무에 필요한 것이라면 근로시간면제 대상 범위에 포함 된다 할 것임

(노사관계법제과-696, 2010. 9. 8)

25. 노사합동 안전순찰

Q 질의

원체협약과 산업안전보건위원회의 의결에 근거, 회사 안전관리자와 노동조합 안전위원 3명이 노사합동 순찰(유치인정, 매주 7시간)을 실시하고 있음. 그런데 회사에는 안전관리조직과 안전담당자들이 있는 만큼 노사합동 안전순찰을 회사 필요에 의해 실시한다. 그 보기는 어려움. 노행 노사합동 순찰에 대해, 7월 1일 이후 근로시간면제 원고 외로 해당 시간의 유무를 인정할 경우 관계법령 위반인지 여부

A 회시

노사합동 순찰은 근로시간면제 대상 업무인 작업안전활동으로서 근로시간면제자로 지정된 자가 우선적으로 해당 업무를 수행하여야 할 것임

분권, 불가피하게 근로시간면제자로 지정되지 않은 자가 수행하게 될 경우, 노사합동 순찰이 근로자의 안전과 보전을 유지·증진하고자 하는 작업안전보전법의 취지에 부합하고, 순찰시간에 분권의 목적에 따른 업무를 수행하며, 그 시간이 과도하여 분래의 근로제도의무를 훼손할 정도에 이르지 않는다면 유예처리를 한다. 하여 부당노동행위로 인정하기는 어렵다 할 것임

(노사관계법제과-172, 2010. 7. 21)

26. 임시총회, 대의원회

㉠ 질 의

1. 산별노조와 우리 사업장 사이에 맺은 지부협약에 의해 보장하고 있는 정기 대의원대회, 임시대의원대회, 합동대의원대회를 유급으로 보장해줄 개정법상 부당노동행위에 해당되는지 여부
2. 업무매뉴얼상 정기총회는 타임오프에 적용되는 시간으로 명시하고 있으나, 임시총회, 임시대의원대회는 명시되지 않음. 이 시간을 타임오프를 적용하거나 타임오프와 관계없이 유급으로 인정할 경우 부당노동행위에 해당하는지 여부
3. 단체협약에 “대의원, 간부에게 정기대의원 대회 참가를 유급으로 보장한다”고 하여 타임오프와 별도로 유급으로 인정할 경우 부당노동행위에 해당하는지 여부

㉡ 회 시

노동법 제24조 제 4항에서 근로시간면제 대상을 사용자와의 협의·교섭, 교충처리, 산업안전활동 등 노동법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 관련된 의사관계 발원을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다고 규정하고 있음

따라서 그 구체적인 대상 범위에 대해서는 노사가 해당 사업장 의사관계 설정을 고려하여 법 취지에 맞게 정할 수 있으며, 정기총회(정기대의원대회) 뿐 아니라 임시총회(임시대의원대회)도 근로시간면제 대상 업무에 해당되는 것으로 사료됨

(노사관계법제과-243, 2010. 7. 29)

27. 공정방송위원회의 업무

Q 질의

1. 노동법 제24조 제2항에 따르면 “임의자는 그 임의기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급 받아서는 아니된다”라고 명시되어 있음. 여기서 말하는 ‘어떠한 기본급’과 ‘상여·성과급’만을 지칭하는 것인지, 아니면 제수당과 복리후생 지원 등을 포함한 일체의 금전을 말하는 것인지 여부

2. 당사는 노사 각 5인으로 “... 협의회”를 구성 운영하고 있음. 협의회는 운영규정의 노사대표는 노조위원장과 사장이 맡고, 회의 준비 및 회의 진행과 관련된 실무를 담당하는 간사 1인씩을 위촉해 되어 있음

’05년 단체협약에서 비상임이던 “... 협의회” 노조측 간사 1인을 노조위원으로 인정하여 임의자의 기존의 2명에서 3명으로 늘려주었음

그런데 노조측에서는 근로시간면제와 관련된 노사협상 과정에서 “... 협의회” 간사 1인을 기존의 노조위원자와는 별도로 취급해 달라고 요구하고 있음. 협의회 관련 업무는 근로시간면제 대상업무와는 별개 활동이므로 근로시간면제자에 포함되지 않는다는 것이 노조측 주장임

“... 협의회”가 노조측 주장대로 근로시간면제 대상 업무에 포함되지 않는지 여부

3. 노조는 선별노조에 가입되어 있으며, 선별노조에 임의자 1명을 파견하고 있음. 노조는 ‘사업장과 관련된 상·관체 활동’은 근로시간면제 대상이 될 수 없다는 고용부 매뉴얼을 근거로 “해당 상·관체 선별노조가 당사 보섭권을 행사하는 만큼 사업장과 무관하지 않다”는 이유로 근로시간면제 대상이 될 수 있다고 주장하고 있는데 이 주장의 타당성 여부

㉠ 회시

1. 원임자에 대해 지급이 금지되는 급여의 범위는 원칙적으로 근로의 대가로 지급되는 모든 금품을 의미한다 하겠으나, 다만 일반 부속휴직자에게도 일률적으로 지급되는 금품과 같이 근로제도와 관계없이 후생복지차원에서 일정한 사유가 발생하면 관례적으로 지급되는 금품의 경우는 부당노동행위의 예외가 될 수 있다. <사료됨>
2. 귀 질의내용과 같이 노동방송위원회가 노사 공동으로 구성·운영하는 노사공동위원회 성격의 기구라면 노동위원회의 업무는 노조법 제24조 제1항의 근로시간면제 대상 업무에 포함되는 것으로 판단됨
3. 근로시간면제제도는 노동조합 전부 또는 사용자 등의 하에 근로시간 중에 임시의 결실 없이 일정 범위의 활동을 하도록 하는 제도로써 기본적으로 사업장 내에서 이루어지는 교섭·협약, 교섭처리, 산업안전 활동 등의 업무를 대상으로 하는 것이므로 사업장과 무관한 순수한 상급단체 활동은 근로시간면제 한도에 포함되지 않는 것임

다만, 상급단체 파견 원임자가 소속사업장의 노동조합 전부 또는 사용자 등의 하에 근로시간 중에 임시의 결실 없이 일정 범위의 활동을 하도록 하는 제도로써 기본적으로 사업장 내에서 이루어지는 교섭·협약, 교섭처리, 산업안전 활동 등의 업무를 대상으로 하는 것이므로 사업장과 무관한 순수한 상급단체 활동은 근로시간면제 한도에 포함되지 않는 것임

(노사관계법제과-257, 2010. 7. 29)

28. 사우회, 장학회, 공제회 등 활동

㉠ 질의

전진반 노사관계발전을 위한 노조 유지·관리업무 범위 중 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회 업무와 관련하여 사우회, 장학회, 공제회 등의 활동을 근로시간면제 대상 업무로 볼 수 있는지

㉡ 회시

노동법 제24조 제 4항에 의거 근로시간면제 대상 업무는 사용자와의 협의·교섭, 교충처리, 산업안전 활동 등 노동법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 전진반 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 말하며, 전진반 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무란 노동법 제2장 제3절의 노동조합 관리업무와 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리업무를 의미하는 바,

질의와 같이 사우회, 장학회, 공제회 등의 활동이 노사가 함께 참여하는 노사공동위원회 성격을 가진 것이라면 근로시간면제 대상 업무로 볼 수 있을 것임

(노사관계법제과-406, 2010. 8. 6)

29. 물품절약활동, 무재해 추진활동

Q 질의

노조법 제24조 제1항의 친선관 노조조합의 유지·관리업무에 같은 법 제2장 제3절의 노조조합 유지관리업무 외에 노사공동 이익을 위한 물품 절약활동, 무재해 추진활동, 불량률 최소화하기 위한 활동을 포함하는지 여부

A 회시

노조법 제24조 제1항에서 근로시간면제자는 사용자와 협의·교섭, 조충처리, 기업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 친선관 노사관계 발전을 위한 노조조합의 유지·관리업무를 할 수 있다. 규정되어 있음

이때 친선관 노사관계 발전을 위한 노조조합의 유지·관리업무란 노조법 제2장 제3절의 노조조합 관리업무, 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁 교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노조조합의 유지·관리업무를 말하는 바,

질의상 노사공동이익을 위한 물품 절약활동, 무재해 추진 활동, 불량률 최소화를 위한 활동의 경우는 노사공동의 이해관계에 속하는 업무로서 근로시간면제 대상 범위에 포함되는 것으로 판단됨

그러나 사업장과 무관한 순수한 상급단체 파견활동 등 외부활동이나 파업 등 노사공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 근로시간면제 대상이 되지 않을 뿐만 아니라 이러한 활동에 대해 유급처리하는 것은 노조법 제24조 제1항에 위반된다 할 것임

(노사관계법제과-534, 2010. 8. 23)

30. 상급조직 전임자로 활동하면서 지부간부를 겸임하는 경우

Q 질의

노무는 권별관위노무인 노사노조 소속 지부인 바, 우리회사 지부의 상급조직 전임자로 활동하면서 우리회사 지부 간부를 겸임하여 타임오프 사용을 요구할 경우 이를 허용해야 하는지

A 회시

근로시간면제제도는 노동조합 간부 등이 사용자 동의하에 근로시간 중에 임금의 손실 없이 일정 범주의 활동을 하도록 하는 제도로써 기본적으로 사업장 내에서 이루어지는 교섭·협의를, 고충처리, 산업안전 활동 등의 업무를 대상으로 하는 것이므로 사업장과 무관한 순수한 상급단체 활동을 근로시간면제 한도에 포함되지 않는 것임

다만, 상급단체 파견 전임자가 소속 사업장 노동조합의 간부 등을 겸직하면서 소속 사업장 노동조합의 일정부분을 실제로 수행함으로써 소속 사업장의 권익한 노사관계발전에 기여하고 있다면 근로시간면제 한도내에서 노사관계 합리적으로 협의·결정할 수 있을 것으로 사료됨

(노사관계법제과-564, 2010. 8. 25)

쟁점해설

<상급단체 파견업무>

- ◆ 문제제기 : 근로시간면제자:: 산별노조 등 상급단체에 파견하는 내용을 단체협약에 명기하고 급여:: 지급하는 경우 한도:: 초과하지 않는 한 부당노동행위가 아니라고 주장
- ◆ 해설 : 사업장과 무관한 상급단체 활동은 면제 대상 업무가 아님
 - 근로시간면제제도는 노동조합간부 등이 단체협약의 규정 또는 사용자 동의하에 근로시간 중에 임금의 손실 없이 일정 범주의 활동을 하도록 하는 제도로써 기본적으로 사업장내에서 이루어지는 교섭·협약, 유급처리, 산업안전활동 등 법에 규정된 업무:: 대상으로 하는 것이므로 사업장과 무관한 순수한 상급단체 활동은 근로시간면제 한도에 포함하지 않음
 - 다만, 상급단체 활동을 겸직하면서 소속 사업장의 면제 대상 업무:: 수행하는 경우에는 면제 한도 총량 범위 내에서 그 시간 합리적으로 유급처리 하는 것이 가능 할 것임. 따라서, 순수 상급단체(산별노조) 파견 전임 또는 타사업장 단체교섭 지원과 같이 사업장과 무관한 상급단체 활동에 대하여 급여를 지급하는 것은 부당노동행위에 해당함. 「12.4 조 사정합의」시에도 “사업장 규모별로 적절한 수준의 근로시간면제제도:: 운영”하도록 하여 사업장 내 노조활동을 대상으로 한 것임을 명시하고 있음

31. 임원선거활동

Q 질의

사실관계

상근단체가 다른 2개의 복수대표가 존재, A대표는 2010. 7. 1. 이후 근로시간면제제도로 입, B대표는 2010. 12. 31.까지 근로시간면제 한도 적용 유예됨

A대표 및 B대표 모두 2010.11월부터 12월까지 집행부 선거 예정, 관협에 의거 대표단 약상 정해진 선거운동기간(약23일)을 선거입후보자 및 선거사무장에 대하여 예외적으로 근무시간 중 노무활동 인정

질의

1. A대표와 B대표의 일반포함권이 임원선거에 입후보 또는 선거사무장으로 활동하여 근무시간 중 선거활동을 할 경우, 상기 관협에 의거 대표단약상 정해진 선거운동기간 동안 예외적으로 근로시간 중 노무활동으로 인정하여 유급처리가 가능한지
2. 근로시간면제제도가 적용되고 있는 A대표의 근로시간면제자가 선거에 입후보하여 선거활동을 할 경우, 근무시간 중 이루어지는 근로시간면제자의 선거활동을 A대표의 근로시간면제 한도에 포함하여야 하는지 또는 예외적으로 근무시간 중 노무활동으로 인정하여 유급처리 하는 것이 가능한지
3. B대표의 경우 근로시간면제제도가 적용되는 2011. 1. 1. 이후에는 근무시간 중 이루어지는 선거활동을 B대표의 근로시간면제 한도에 포함여부

㉠ 회시

1. 노조법 제24조 제 4항에 의한 근로시간면제자는 사용자와 협의·교섭, 조충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 직결한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다고 규정되어 있고, 이때 직결한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 노조법 제2장 제3절의 노동조합 관리업무, 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리업무를 의미한다 할 것임

따라서, 귀 질의의 선거활동이 당해 사업장내 직결한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무에 필요한 것이라면 근로시간 면제 대상 업무로서 근로시간면제자의 선거활동기간은 근로시간면제 원부에 포함하여야 할 것임

2. 반면, 근로시간면제자로 지정되지 않은 노조간부나 일선 조합원의 노조활동은 근무시간 외에 하는 것이 원칙이나 근무시간 중 선거활동에 대해 단체협약 등으로 선거기간, 유급처리 규정 등을 고려하여 선거준비시간, 선거활동에 필요한 시간에 대해 합리적인 범위 내에서 정하고 그 시간에 대해 급여에서 공제하지 않는 것으로 정한다 하더라도 이를 부당노동행위로 보기 어려울 것임
3. 아울러, 개정노조법이 2010. 1. 1. 적용되는 노동조합의 경우 본래는 조합원임자의 신분으로 선거활동에 참여하였으나 선거활동기간이 2010. 1. 1. 이후 걸쳐 진행된 후 근로시간면제자로 지정된다면 2010. 1. 1. 이후 선거활동기간은 근로시간면제 원부에 포함되어야 할 것임

(노사관계법제과-724, 2010. 9. 10)

32. 쟁의행위

㉠ 질 의

쟁의행위는 근로시간면제 대상 업무가 아니므로 면제자가 쟁의행위를 할 경우 면제 범위에서 제외함. 쟁의행위 시작 및 종료시점에 따라 면제시간 범위도 문제범위가 달라지므로 쟁의행위 시점을 원제로 잡아야 하는지

㉡ 회 시

노동법 제24조 제1항에 의한 근로시간면제제도는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우 근로시간 중 임금을 손실없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 원업안전 활동 등 노동법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 직결한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 수행하도록 하는 제도를 말함

이때 직결한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무란 노동법 제2장 제3절의 노동조합 관리업무, 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리업무를 의미함.

따라서 쟁의행위 등 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 업무와 관련된 활동은 근로시간면제 대상 업무가 될 수 없는 바, 쟁의발생결의 대회 등 쟁의행위 준비행위 시간 또한 근로시간면제 범위에 포함되지 않는다 할 것임.

(노사관계법제과-645, 2010. 9. 2)

쟁점해설

<근로시간면제 대상 업무의 범위>

- ◆ 문제제기 : 노사가 근로시간면제자의 업무범위:는 노조법 제24조 제4항에 규정된 업무와 다른 업무범위:는 정하더라도 무효 또는 위법하다고 볼 수 없으므로 노사가 근로시간면제자의 업무범위로 파업, 쟁의행위 준비절차 등을 사전에 단체협약으로 규정하였다면 유효하다고 주장
- ◆ 해설 : 제24조 제4항을 위반하는 업무의 유급처리 불가
 - 노사가 정하는 모든 업무를 유급 처리할 수 있다면 굳이 법으로 업무의 범위를 규정하지 않았을 것이고 모든 업무에 대해 유급 처리하는 것은 '업무와 관계없이 회사로부터 급여:는 지급받았던' 법 개정전의 전임자와 동일하다 할 수 있으므로 근로시간면제제도를 도입한 개정법의 취지에 어긋남
 - 쟁의행위는 사용자의 업무:는 저해하는 행위이고 노조법 제11조에 따라 쟁의행위 기간 중 무노동 무임금 원칙이 규정되어 있으므로 노조법 제24조 제4항의 "이 법 또는 다른 법:에서 정하는 업무와 건전한 회사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무"에 포함된다"고 할 수 없음
 - 한편, 대법원도 전임자 또한 일반 조합원과 마찬가지로 파업기간중 무노동 무임금 원칙이 적용된다고 판시하고 있음 (03. 9. 2. 대법원 선고 2003다4845, 4822, 4839)

33. 명예산업안전감독관

Q 질의

1. 본제 고용노동부로부터 위촉 받은 5명의 명예산업안전감독관은 위촉시 정해진 임기까지는 타임오프 제도와 무관하게 명예산업안전감독관의 지위를 보장받는지
2. 한 명예산업안전감독관의 임기가 만료되는 경우 업무의 전문성, 연속성 등을 사유로 회사에서 근로시간면제자가 아닌 자를 명예산업안전감독관으로 추천할 수 있는지
3. 2의 추천에 따라 고용노동부가 근로시간면제자가 아닌자를 명예산업안전감독관으로 위촉하는 경우 타임오프 제도와 무관하게 명예산업안전감독관의 지위를 보장받는지

A 회시

1. 근로법 제24조 제1항에 의거 근로시간면제 대상 업무는 임금의 손실 없이 근로시간 중에 사용자와의 협의·교섭, 교충처리, 산업안전활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 관련된 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무로 정하고 있는 바, 당해 사업장에서 산업안전과 관련된 자체점검 참여, 산업재해예방계획 수립 참여, 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 사업장에 대한 작업중지 요청 등의 업무를 수행하는 명예산업안전감독관의 활동 또한 근로시간면제 대상 업무에 해당할 것임
2. 따라서, 명예산업안전감독관 활동은 근로시간면제자가 우선적으로 수행하는 것이 원칙이나, 일선 조합원 중 풍부한 실무경험으로 본장의 재해예방을 발원·예방·치료를 취하는 등의 명예산업안전감독관의 역할을 효과적으로 수행할 적격자를 근로자대표가 사업장의 의견을 들어 추천하고 그 활동 시간에 대해 사업주가 급여를 지급하는 것은 가능하다고 할 것임

3. 다만, 근로시간면제자가 아닌 자가 명예직업안전감독관으로 활동하면서 노동조합 활동을 병행하거나 명예직업안전감독관으로 활동한 시간과 관계없이 일률적으로 활동 당일 또는 활동기간 전체를 유급으로 하는 것은 사실상 노동조합임자에 대한 급여의 지원이나 근로시간면제 한도를 초과하는 결과를 초래할 것이므로 허용되지 않는다 할 것임

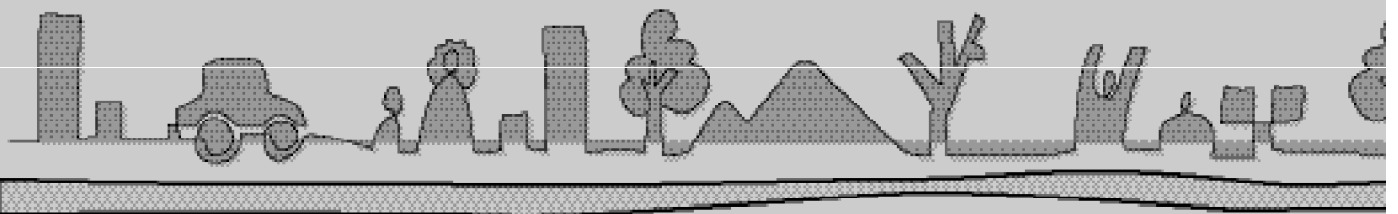
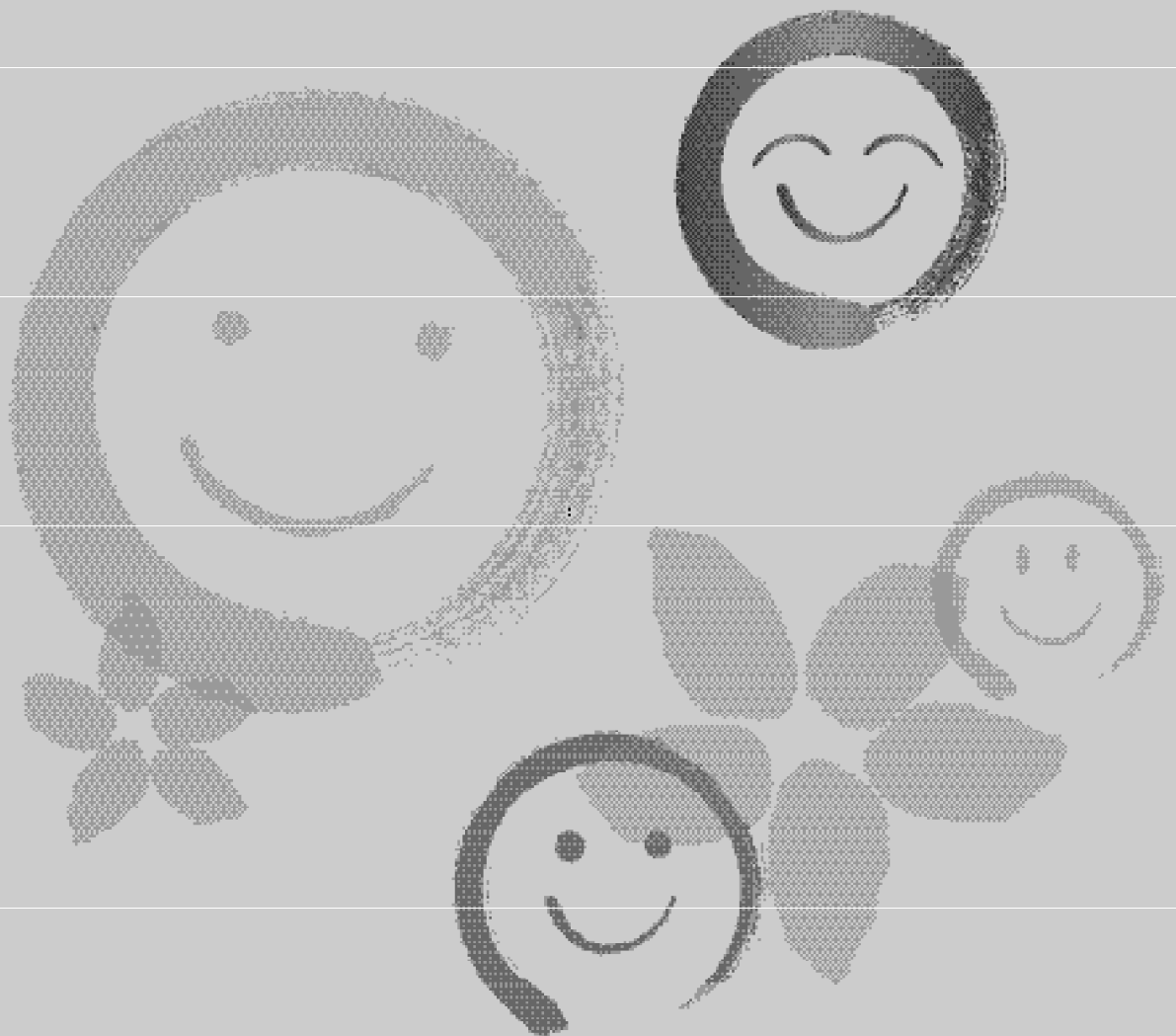
(노사관계법제과-1200, 2010. 11. 3)

쟁점해설

<노동법과 다른 법률의 유급활동 관계>

- ◆ 문제제기 : 근참법, 산업법 등 개별법령에서 정한 유급활동 시간은 근로시간면제 한도에 포함되지 않으므로 면제 한도와 별도로 인정되어야 하며, 특히 노사협의회에서 노사가 고충처리위원을 근로시간면제자와 별도로 상임으로 인정키로 한 경우 법 위반이 아니라고 주장
- ◆ 해설 : 다른 법률에 의한 유급활동도 면제 한도에 포함된 것임
 - 노동법 제24조 제1항에서 면제 대상 업무로 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업 안전활동 등 노동법 및 다른 법률에서 정하는 업무를 규정하고 있고 근무위에서 근로시간면제 한도 결정시에도 이러한 업무 관련 수행시간을 모두 포함하여 결정하였음
 - ※ 해당 업무가 제외된다면 이미 고시한 면제 한도 자체가 당연히 축소되어야 함
 - 따라서 근로시간면제자의 경우 개별 법령에 따른 활동시간도 면제 한도에 반드시 포함되어야 하고 우리부는 위와 같은 내용의 행정해석을 계속 견지하고 있으며 입장을 변경한 사실이 없음

IV. 근로시간면제자 급여지원





관련 법 조항

● 제24조(노동조합의 전임자) 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.

○ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간면제 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.



IV. 근로시간면제자 급여지원

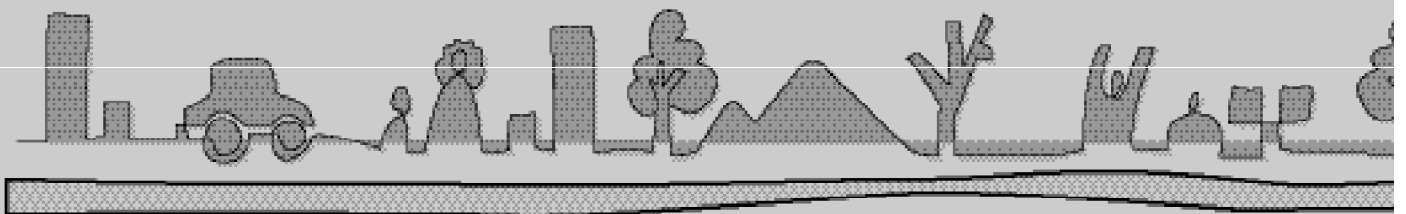
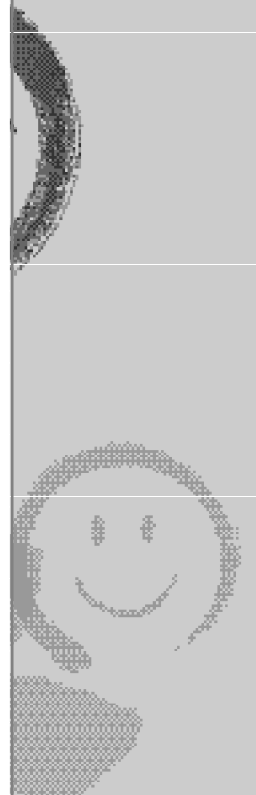
세부 설명

| 면제 근로시간에 적용되는 급여 지급기준 |

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

| 근로시간면제자로 지정된 자의 유급인정 범위 |

- 사용자와의 협의·교섭업무
근참법에 의한 노사협의회 위원으로 노사협의회 위원으로 실제 회의 참석 활동, 근로기준법에 의한 근로자대표로서 단력적·선택적 근로시간 제도입, 보상 휴가제 실시, 재량근로제 실시 등 법률요건에 해당하는 협의 사유발생시 사용자와 실제 협의하는 활동



● **고충처리업무**

근참법 및 사업장 내 관련 규정에 의해 정식위촉된 고충처리위원으로서 관련 규정에 따라 고충을 처리하기 위한 협의 또는 고충처리하기 위해 사용자와 협의하는 활동

● **산업안전활동**

산업안전보건위원회 위원으로 회의에 참석하는 활동이나 근로시간면제가 근로자대표로서 법률에 규정된 활동을 하는 경우 실제 참여한 시간

● **사내근로복지기금협의회 위원 및 이사, 감사로서 기금업무 수행활동**

● **건전한 노사관계발전을 위한 노조 유지·관리업무**

노조규약에 정해진 정기총회·대의원회·임원선거·회계감사 등 노동조합의 유지·관리를 위한 정기적이고 필수적인 활동, 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회·사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리업무, 근참법이나 단체협약 또는 사용자의 동의로 설치·운영되는 노사공동위원회의 활동, 사용자의 위탁에 의한 조합원 교육·직업능력개발훈련 등 노사공동의 이익과 관련된 교육활동 기타 이에 상응하는 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무



34. 근로시간면제자의 급여지급일, 급여지급 기준

Q 질의

일반근로자의 월 급여일과 동일함. 근로시간면제자 급여의 경우 언제 지급하는 것이 옳은지 또한, 근로시간면제자의 경우 시·군·제 방식으로 매월 계산하여 지급해야 하는지

근로시간면제자의 급여지급 기준은 어떻게 되는지, 기존 보수와 상여금 그리고 연말 경영성과금 포함 지급 여부

A 회시

근로시간면제자에게 지급하는 급여 수준에 대해서는 노동법에 규정된 바가 없으므로 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 회사가 자율적으로 정하면 되나, 근로시간면제자라는 이유로 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정·지급하는 것은 부당노동행위에 해당할 소지가 있다 하겠음

근로시간면제자에 대한 급여 지급일도 회사가 자율롭게 정할 수 있겠으나 귀사 일반 근로자들의 급여 정기지급일에 지급하는 것이 바람직할 것임

(노사관계법제과-998, 2010. 7. 27)

35. 근로시간면제자의 임금을 기존 평균임금으로 산정 가능여부

Q 질의

근로시간면제자의 임금 수준은 근로시간면제 범위에서 인정하여 근기법상 통상임금 및 정기적·일률적으로 지급하기로 정해진 월 급여가 아님 급여까지 인정되는지, 아니면 해당사유 발생일 기준 평균임금으로 인정하여도 부당노동행위에 해당하지 않는지 여부

A 회시

사용자가 근로시간면제자에게 지급하는 급여 수준에 대해서는 노조법이 규율하고 있지 않은 바, 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정하면 되나, 근로시간면제자임을 이유로 해당 사업장의 일반 근로자들에게는 지급되지 않는 초과근로수당을 과도하게 지급하는 경우는 정해진 근로시간면제 한도를 초과하는 결과를 초래하여 부당노동행위의 예외로 인정받기 어렵다 할 것임

(노사관계법제과-243, 2010. 7. 29)

36. 고정 초과근로수당 지급 가능여부

Q 질 의

1. 근로시간면제 직 생산직으로 근무시 1일2시간 월50시간 연장근로와 20시간 정도 야간 근무를 하여 수당을 지급해 왔음. 이러한 사람이 근로시간면제자로 그 사합의할 시 월 50시간 연장수당과 월20시간 야간근로수당을 지급하여도 부당노동행위가 되지 않는지
2. 또는 현재 생산직 평균 연장근로 60시간 야간근로 30시간 정도하는데 연장근로 평균치인 연장 60시간 야간 30시간으로 수당을 지급하면 부당노동행위가 아닌지

A 회 시

사용자가 근로시간면제자에게 지급하는 급여 수준에 대해서는 그 방법이 권율하는 바가 없으며, 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있음

다만, 근로시간면제자임을 이유로 해당사업장의 일반 근로자에게는 지급되지 않는 별도의 고정 초과근로수당 등을 과도하게 지급하는 경우는 정해진 근로시간면제 한도를 초과하는 결과를 초래하여 부당노동행위의 예외로 인정받기 어렵다 할 것임

(노사관계법제과-1310, 2010. 7. 2)

37. 소정근로시간 초과교섭시 시간외근로수당 지급여부 및 교섭당일 유급휴가 부여 가능여부

Q 질의

1. 단체교섭을 하는 과정에서 일과시간을 넘겨 시간외근로수당을 지급할 경우 부당노동행위에 해당되는지 여부
2. 타임아웃 시간을 정하기 위한 교섭이 진행 중인 단체교섭과정에서 교섭 당일에 교섭 위원에게 1일의 유급휴가를 인정할 경우 부당노동행위에 해당하는지 여부

A 회시

1. 근로시간면제자에 대한 1일 한위의 면제근로시간은 법정근로시간의 범위 내에서 당해 사업(장)의 근로자와 사용자 사이에 정한 1일 소정근로시간 이내로 이를 초과한 시간은 유급으로 처리됨

다만, 단체교섭 시간이 1일 소정근로시간을 초과하여 계속되는 경우 초과시간을 유급으로 하여 시간외근로수당을 지급할지 여부는 노사가 자율적으로 정할 수 있으며, 유급으로 정할 경우 근로시간면제자의 면제 한도 총량시간에서 공제하여야 할 것임

2. 아울러 단협이 미체결된 상태에서 교섭을 하는 경우 근로시간면제 한도 내에서 교섭에 참석한 시간과 이와 직접 관련된 시간에 대해 유급처리 할 수 있을 것이나 교섭에 필요한 시간에 관계없이 일률적으로 교섭 당일 또는 교섭기간 전체를 근로면제하는 것은 허용되지 않는다 할 것임

(노사관계법제과-243, 2010. 7. 29)

38. 급여 외 추가로 O/T 및 조합직책수당 계속 지급 가능여부

Q 질 의

노동조합임자에게 O/T 67시간과 조합직책수당을 통상적인 급여외에 추가로 지급하였을 경우 2010. 7. 1.부터 도입된 근로시간면제자에게 O/T 및 조합직책수당을 계속 지급하여도 되는지

A 회 시

노동법 제24조 제1항의 규정에 의한 근로시간면제 대상 근로자에 대해 지급하는 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제 대상자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여 수준으로서 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 회사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우에도 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비행위로 부당노동행위에 해당한다 할 것임

귀 질의의 O/T 인정 정도 이러한 기준에 부합되게 지급하는 것은 가능하다 할 것이나, 근로시간면제자라는 이유로 별도의 고정적인 O/T를 과도하게 지급하는 것은 정해진 근로시간면제 한도를 초과하는 결과를 초래하여 부당노동행위에 해당할 소지가 있다 할 것임

(노사관계법제과-551, 2010. 8. 24)

39. O/T수당, 특근수당, 경영성과급, 복리후생비지급 가능여부

Q 질 의

노동법 제24조 제1항은 “근로자는 임금의 손실없이 사용자와의 협의·교섭 등의 업무를 할 수 있다”로 규정되어 있어 풀타임 근로시간면제자에 대하여 임금 총액의 손실 없이 임금을 지급하여야 하는 것은 이해가 되나, 일반 직원들에게 지급되는 경영성과급, 학자금, 건강보험, 경조사금도 동일하게 지급해 되는지 여부 및 임금체계가 기본급, 고정시간외 근로수당, 휴일근로시 지급하는 특근수당으로 구성되어 있는데 근로시간면제자에게 고정 시간외근로수당과 특근수당을 지급하는 것이 부당노동행위에 해당하는지

A 회 사

노동법 제24조 제1항의 규정에 의한 근로시간면제 대상 근로자에 대해 지급하는 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제 대상자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여 수준으로서 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 회사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우에도 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비행위로 부당노동행위에 해당한다 할 것임

귀 질의의 O/T수당, 휴일근로시 지급하는 특근수당 등도 상기 기준에 부합되게 지급하는 것은 가능하다고 할 것이나, 근로시간면제자라는 이유로 O/T수당 및 특근수당을 과도하게 지급하는 것은 정해진 근로시간면제 면도를 초과하는 결과를 초래하여 부당노동행위에 해당할 소지가 있다 할 것임

아울러 사업장 내 일반 직원들에게 일괄적으로 지급되는 경영성과급 및 복리후생비(학자금, 경조사금, 건강보험비 등)를 지급하는 것에 대해서는 회사가 자율적으로 정할 수 있을 것임

(노사관계법제과-590, 2010. 8. 27)

40. 근로시간면제자 급여지급기준 및 시간외근로수당 지급방법

Q 질의

1. 회사의 생산직 사원이었던 근로시간면제자가 정상적으로 근로했다면 받을 수 있는 임금
은 기본급뿐만 아니라 상여금, 시간외근로수당, 근속수당 및 기타수당을 포함하며 근속
년수에 따른 호봉 적용, 매년 임금조정 및 정기 호봉승급 적용이 이루어진 금액이라 관
단되는데 귀 부의 관해는? 이에 당사는 근로시간면제자의 처우를 사업장에서 근로시간
면제자와 동일한 조건(직위, 근속기간, 경력, 직책, 기타 조건)에 해당하는 근로자에게
지급하는 수준의 위와 같은 일체의 급여를 지급하는 것이 타당한지
2. 회사 생산직 사원에게 지급되는 시간외근로수당은 매월 발생한 시간외근로에 따라 달라
지게 되는데, 근로시간면제자에게 지급하는 시간외근로수당의 경우 동일한 조건의 근로
자에게 지급되는 매월 변동되는 시간외근로수당을 기준으로 매월 변동된 금액을 지급하
면 되는 것인지, 근로시간면제자 지정 직위 3개월 또는 1년간 동일 조건의 근로자의 평균
시간외근로수당을 매월 고정 시간외근로수당으로 책정해 지급하면 되는 것인지, 또는
근로시간면제자 지정 직위 3개월 또는 1년간 사업장 전체 생산직 사원의 평균 시간외 근
로수당을 매월 고정 시간외근로수당으로 책정해 지급하면 되는 것인지 여부. 아니면 위
방식들 중 어느 하나라도 노사가 합의하면 시행이 가능한 것인지

㉠ 회시

1. 근로법 제24조 제 1항의 규정에 의한 근로시간면제자는 근로시간 내에서 근로계약 소정의 업무를 면제받고 근로시간면제 대상 업무를 수행할 수 있도록 지정된 자이며, 근로시간면제자의 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제대상자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여수준으로서 사업(장)의 정상적인 급여 지급기준을 토대로 회사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우에도 정상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비행위로 부당노동행위에 해당한다 할 것임
2. 따라서 귀 질의상 휴가, 상여금 등에 대해서는 일반 근로자와 동일한 기준을 적용할 수 있을 것이며, 인상 및 야간근로수당을 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 범위 내에서 지급하는 것은 가능하다 할 것이나 근로시간면제자라는 이유로 별도의 고정적인 인상 및 야간근로수당을 과도하게 지급하는 것은 정해진 근로시간면제 한도를 초과하는 결과를 초래하여 부당노동행위에 해당할 소지가 있다 할 것임

(노사관계법제과-1056, 2010. 10. 18)

쟁점해설

<면제 한도 초과분 미지급시 처벌여부>

- ◆ 문제제기 : 면제 한도 : 초과하는 단협 체결 후 사업주가 한도 내에서만 급여 : 지급하는 것은 근로법 제92조 2호 마복(편의제공)의 위반으로 처벌대상이며, 사용자가 한도 내에서만 급여 지급시 민사상 손해배상과 초과 부분에 해당하는 임금을 청구할 수 있는 권리가 발생한다고 주장
- ◆ 해설 : 근로시간면제 한도는 강행규정이므로 한도를 초과한 단협은 그 부분에 한해 효력이 없으므로 처벌대상이라 할 수 없음

41. 명절 귀향여비, 성과급, 하계휴가비, 떡값 지급 가능여부

Q 질 의

명절 귀향여비, 성과급, 하계휴가비, 떡값 등을 근로시간면제자에게 지급하는 부당노동행위에 해당하는지

A 회 시

근로시간면제자에 대해 사업장 내 전체 직원에게 일괄적으로 지급되는 복리후생비 및 성과급 등을 지급하는 것에 대해서는 노사가 자율적으로 정할 수 있음

그러나 근로시간면제자와 근무경력, 업무성격 등이 유사한 직원들에게는 성과급 등을 지급하지 않으면서 근로시간면제자에게만 지급하거나, 동종 또는 유사 직원들에 비해 근로시간면제자에게 과도하게 지급하는 경우에는 부당노동행위에 해당될 수 있을 것임

(노사관계법제과-1310, 2010. 7. 2)

42. 전임자로서 통상적으로 받던 급여 그대로 지급 가능 여부

Q 질의

근로시간면제자에게 전임자로서 통상적으로 받던 급여(전임수당 등)를 그대로 지급하여도 되는지

A 회시

사용자가 근로시간면제자에게 지급하는 급여수준에 대해서는 그 조법에 규정된 바가 없으므로 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 사용자가 자율적으로 정하면 됨

다만, 해당사업장에서 실제로 초과 근로한 시간만큼의 초과근로수당을 지급할 수 있도록 되었음에도 불구하고 근로시간면제자라는 이유로 별도의 규정 초과근로수당을 과도하게 지급하는 경우는 정해진 시간외보수를 초과하는 결과를 초래하여 부당노동행위에 해당할 소지가 있다 하겠음

(노사관계법제과-356, 2010. 8. 4)

43. 기존 노조전임자의 우대조항을 근로시간면제자에게 적용 가능여부

Q 질의

개정 노조법에 따라 2010.7.1로부터 전임자에 대한 임금지급을 전면 금지하여야 함에도 불구하고 전임자 2명에 대해 생활상의 안정을 위해 우대조항 없이 근로시간면제자로 인정하여 정상 급여를 지급하는 것이 가장 합리적이고 적법하다고 생각됨

현재 노조는 전임자 우대조항 유지를 강력하게 주장하고 있고, 노사간에 전임자를 유지하기로 합의한다면 월간 개인별로 500만원 이상씩(현재 위원장의 경우 약250만원) 경비부담이 되는 것인데 이는 부당노동행위에 해당하는 것인지

A 회시

1. 노조법 제24조 제 1항의 규정에 의한 근로시간면제 대상 근로자에 대해 지급하는 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제 대상자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여 수준으로서 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우에도 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비부담으로 부당노동행위에 해당한다 할 것임
2. 귀 질의와 관련하여 O/T 등을 이러한 기준에 부합되게 지급하는 것은 가능하다 할 것이나, 근로시간면제자라는 이유로 관협에 별도의 우대조항을 두어 과도하게 지급하는 것은 부당노동행위에 해당할 소지가 있다 할 것임

(노사관계법제과-555, 2010. 8. 24)

44. 전임자로서 받았던 각종 수당의 지속 지급 가능여부

Q 질 의

기존 전임자에서 근로시간면제자로 지정되었을 경우 기존 전임자시 지급받았던 각종 수당(전임자수당(직책수당), 차량보조비 등)의 지속 지급 가능여부(면제 지급하던 각종 수당 미지급시 임금저하 발생)

A 회 시

노동법 제24조 제 1항의 규정에 의한 근로시간면제 대상 근로자에 대해 지급하는 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제 대상자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여 수준으로서 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 회사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우에도 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비행위로 부당노동행위에 해당한다 할 것임

귀 질의문으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확히 회신하기 어려우나, 기존에 전임자에게 지급하였던 전임자수당(직책수당), 차량보조비를 근로시간면제자에 대하여 특별히 지급하는 것이라면 경비행위에 해당한다 할 것임

(노사관계법제과-842, 2010. 9. 17)

45. 임금보전을 위해 지급해온 수당의 계속지급 가능여부

Q 질의

1. 2010. 8. 31. 관협이 만료, 9. 1.부터 근로시간면제 대상사업장임. 2006년 임금협시 고령노동조합 전임자에 대한 원장근로, 휴일근로 등 임금저하부문의 임금보전차원에서 별도의 임금조정을 요구하여 기타수당이라는 명목으로 임금조정수당을 지급해왔으나, 서면합의 없이 통의에 의해 지급되어옴
2. 9. 1.부로 전임자가 근로시간면제자로 전환 시 지금까지 지급되어온 별도의 수당을 지급하는 것이 부당노동행위에 해당하는지

A 회시

1. 노동법 제24조 제1항의 규정에 의한 근로시간면제 대상 근로자에 대해 지급하는 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제 대상자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여 수준으로서 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 회사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우에도 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비행위로 부당노동행위에 해당한다 할 것임

2. 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 사용자가 기존 근로계약자에게 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여수준을 보전하기 위하여 기타수당이라는 명목으로 별도의 급여를 지급하여 왔다면 근로시간면제자로 변경된 이후에도 지급하여야 하는 것은 아니지만 이러한 기타수당 등 별도 급여가 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여수준을 초과하지 않고 단순히 근로시간면제자가 됨으로 인하여 감소되는 급여수준을 보전하는 정도에 불과하다면 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것임

(노사관계법제과-830, 2010. 9. 17)

46. 노사관계발전 명목으로 받은 금품으로 급여지원 가능여부

Q 질 의

“근로시간면제제도 시행에 따른 노총 단체교섭 지침” 중, 「노조가입자간부 활동비 확보방안-복리후생 명목 노사관계 발전명목의 기금조성」의 위법성 여부

〈지침해설 요지〉

- ① 노조법 제24조 제2항 및 제81조 제1호는 가입자가 사용자로부터 급여를 지급받는 것을 금지하는것 일관 노조조합이 사용자로부터 급여상당액을 확보하여 가입자에게 급여를 지급하는 것은 아무런 문제가 없음
- ② 사용자로부터 급여 상당액을 노사관계 발전기금, 조합원 복지기금 등의 명목으로 기부토록하고 노조의 기금 또는 조합비 등을 가입자에게 지급하는 방안
- ③ 기금관리 및 운영의 구체적 내용 포함으로 할 것
- ④ 입단시 별도의 기금운영 규정을 만들도록 하되 사용목적에 조합원 복지향상을 위해 활동하는 가입자의 활동비로 사용가능하도록 명시함.

A 회 시

노조조합이 사용자로부터 노사관계 발전기금, 조합원 복지기금 등의 명목으로 금품을 받은 후 이를 노조가입자에게 급여로 지급하는 것은 노조법 제81조 제1호 관서의 운영비 항목의 예외에 해당하는 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 문제 등을 위한 기금의 기부로 보기 어려우므로 법령에 위법됨을 알려드립니다

(노사관계법제과-226, 2010. 7. 27)

47. 근로시간면제자에 대한 급여 소급지급 가능여부

Q 질 의

2010. 7. 1. 이후 일정기간이 경과한 후에 근로시간면제 제도 및 대상자가 노사간 합의를 통해 확정된 경우 2010. 7. 1.자로 소급하여 근로시간면제자에 대한 유급을 인정하는 것이 가능한지 여부

근로시간면제 대상자에 대하여 소급하여 임금을 지급할 수 있다던 합의가 도출되는 기간까지 근로시간면제 대상자가 수행한 업무 중 근로시간면제 대상 업무에 해당되지 않는 사항(쟁의행위, 상하단체 파견활동)이 존재하는 경우, 이를 유급으로 처리하는 것이 가능한지 여부

A 회 시

2010. 7. 1.부터 시행되고 있는 근로시간면제제도는 노동조합 일부 등이 사용자 등의 하에 근로시간 중에 임금지급 없이 일정범위의 활동을 하는 제도이며, 면제 대상 업무는 노동법 제24조 제1항에 의거 기본적으로 사업장 내에서 이루어지는 교섭·협약, 고충처리, 취업관련 활동 중 노동법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 관련된 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무임

따라서 귀 질의와 관련하여 2010. 7. 1.부터 근로시간면제 제도(시간 및 인원)를 적용하여야 하는 사업장임에도 노사간 이전으로 일정기간 경과 후 면제 원인에 대해 합의가 이루어진 경우, 근로시간면제자로 지정된 자가 기존에 행한 면제 대상 업무에 대해 급여를 소급하여 지급하는 것을 부당노동행위로 보기는 어려울 것임

그러나 소속 사업장과 무관한 순수한 상하단체 파견활동이나 파업, 분직 선거 출마 등 사업장 내 노사관계의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 면제 대상에 해당하지 않으므로 그 시간은 유급으로 처리하여야 할 것임

(노사관계법제과-587, 2010. 8. 27)

48. 근로시간면제자가 정해지지 않은 상태에서 급여지급 가능여부

Q 질 의

근로시간 타임아웃 협상기간에 우선적으로 원임자에 대한 임금 전액을 지급하고 근로시간 면제 한도를 초과한 부분은 추후 정산이 가능한지 여부

A 회 시

노동법 제24조 제1항에서 근로시간면제 원로(시간 및 인원)는 단체협약이나 사용자의 동의에 의해 정해지고 있어 있는 바, 근로시간 단체협약의 형식이 아니더라도 근로시간 별도의 서면약정이 있으면 될 것이므로 사실에 근로시간면제대상자를 정하고 상호 이해·협약하는 것이 바람직하다 할 것이며, 이 경우 고용노동부장관이 근로시간 면제 한도를 초과하지 않는 범위 내에서 근로시간면제자로 지정된 자에게 면제 대상 업무를 수행한 시간 등에 대해 급여를 지급하는 것이 가능하다고 할 것임

그러나 근로시간면제자가 정해지지 않은 상태에서 사용자가 기존의 근로원임자에게 급여를 지급하는 경우, 추후 근로시간면제 대상자가 변경되는 문제가 발생할 수 있을 뿐만 아니라 이를 사용자가 동의하는 경우로 보기도 어려울 것임

(노사관계법제과-1038, 2010. 10. 14)

49. 근로시간면제 한도 사용 후 잔여시간에 대한 추가 급여 지급 가능여부

❓ 질 의

1. 중소기업(포함인 50명미만)으로써 관협에 의거 1명에 대하여 월10일의 전임을 인정하며, 미사용 전임일수에 대하여는 O/T수당을 기준금액으로 지급하고 있음
2. 근로전임자가 근로시간면제자(근로시간 이내)로 변경 할 경우 관협에 대한 고용노동부의 유권해석 지침 의뢰(지급여부)
3. 근로시간면제 한도 시간내에서 사용하고 근로시간면제 한도 시간이 남았을 경우 미사용 잔여시간에 대하여 상기와 같이 추가 지급 가능 여부

❷ 회 시

1. 근로시간면제제도는 전임자 급여 금지규정이 2010. 7. 1.부터 전면 시행되면서 예외적으로 근로시간면제 한도 적용을 받는 근로자(이하 '근로시간면제자'라 한다)가 일정범위 내에서 근무시간 중에 고용법 제21조 제 4항에 규정된 업무를 임용 전실 없이 할 수 있게 하는 제도임

2. 따라서 동 제도는 근로시간 중 노동법 제24조 제1항에 의한 활동을 유익으로 보장해 주는 것으로 파트타임 면제자의 경우 부여된 근로시간면제 한도에 대해 급여를 지급하였다면 근로시간면제 한도 내에서 근로면제를 받기로 한 시간에 근로시간면제 대상 업무가 아닌 근로계약 소정의 근로를 하였다 하더라도 해당 시간에 대한 급여는 이미 지급된 것이므로 근로시간면제제도에 의한 근로시간면제받기로 한 시간 중 미사용 시간에 대해 소정 근로에 대한 급여 외에 추가 급여를 지급하는 것은 사실상의 경비원칙에 해당할 수 있을 것임. 만약 원래 부여된 면제 한도를 사용하지 않고 근로계약상의 실제 근로를 한 시간에 대해 급여를 지급하고자 한다면 상계 등 정산 절차가 있어야 할 것임
3. 한편, 근로시간면제자의 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제 대상자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여 수준으로서 사업(장)의 통상적인 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우에도 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비원칙으로 부당노동행위에 해당한다 할 것임

(노사관계법제과-650, 2010. 9. 3)

50. 근로시간면제 한도 소진 후 활동의 유급처리 가능여부

Q 질의

근로시간면제자(풀타임)가 1일 법정근로시간 초과하여 업무수행한 경우 초과시간 유급처리 및 유급 시 근로시간면제 시간 총량에 포함, 여기서 말하는 시간 총량에서 초과시간 차감이란(근로시간면제자의 초과 업무시간은 어떻게 계산하여 차감을 하여야 하는지), 만약 근로시간면제자(풀타임)가 1일 법정면제시간 한도를 중간에 다 소진한 경우 앞으로 발생(초과)될 시간의 처리방법(다른 근로시간면제자의(풀타임, 또는 파트타임) 나머지 시간 전용 사용가능)

A 회시

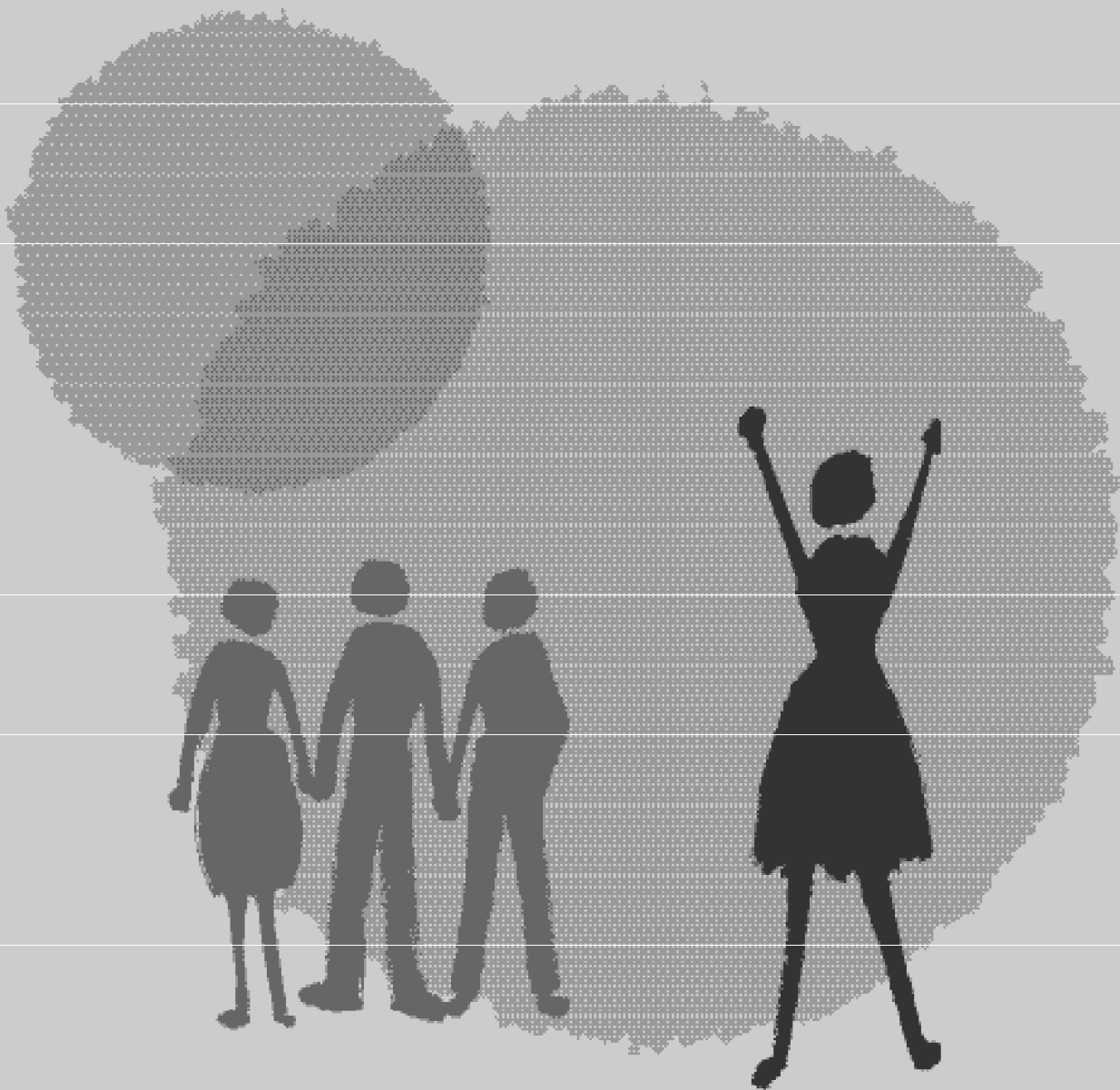
근로시간면제자에 대한 1일 단위의 면제근로시간은 법정근로시간의 범위 내에서 당해 사업(장)의 근로자와 사용자 사이에 정한 1일 소정근로시간 이내이며, 이를 초과한 시간에는 유급이 원칙임

다만, 근로시간면제활동 시간이 1일 소정근로시간을 초과하여 계속되는 경우 초과시간을 유급으로 하여 시간 외 근로수당을 지급할지 여부는 노사가 자율적으로 정할 수 있겠으며, 유급으로 정할 경우 당해 근로시간면제자의 면제 한도 총량시간에서 유급처리에 해당하는 만큼의 시간을 공제하여야 할 것임

관련, 당해 사업(장)의 특정 근로시간면제자가 1일 면제 근로시간을 모듬에 모두 소진한 경우 당해 근로시간면제자가 이후 행하는 면제 대상 업무에 대해서는 유급이 원칙이나, 사용자의 동의를 얻을 경우 당해 사업장의 면제 한도 총량시간 내에서 다른 근로시간면제자의 면제 한도 시간을 전용하여 사용하는 것도 가능할 것임

(노사관계법제과-842, 2010. 9. 17)

V. 근로시간면제 한도 사용방법



관련 법 조항

- 제24조(노동조합의 전임자) 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원수 등을 고려하여 제 24조의2에 따라 결정된 근로시간면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.

세부 설명

- 단체협약 또는 사용자의 동의하에 정한 근로시간면제 사용인원에 대해 노동조합은 사용자에게 그 명단을 사전에 통보하여야 하고 근로시간면제자로 통보된 자에 대한 변경은 노사협의회 위원의 신규 선출 등 특별한 사정이 없는 한 노사가 협의하여 변경하여야 하며, 사용자와 협의 없이 노조가 임의로 변경하거나 수시로 변경하여서는 아니됨
- 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 노사당사자가 정한 시간한도를 초과한 경우, 그 해당시간에 대해서는 무급 처리하여야 하며, 근로시간면제자의 활동업무 및 사용시간에 대하여 사후적으로 정산함

51. 근로시간면제 한도 적용대상자 명단 사전통보 없이 조합활동 가능여부

Q 질 의

원칙 및 규정에 따라 근로시간면제 한도 사용 관련해서 노사간 해당 사업장에 적용할 근로시간면제 시간한도와 사용원칙을 협의, 결정하고 구체적인 적용 대상자 명단을 사전에 사용자에게 통보하도록 되어 있음. 적용 대상자 명단을 사전 통보치 아니하고 노동조합 활동을 하는 것이 가능한지 여부

A 회 시

근로시간면제 한도 시간을 반드시 근로시간면제자만이 사용할 수 있고, 근로시간면제 대상에 해당하는 업무는 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 참여하여 수행해야 하므로 근로시간면제자가 선정되어야 할 것임

따라서 노동조합이 근로시간면제 적용 대상자 명단을 사용자에게 통보하는 것은 사용자가 근로시간면제자에 대해 면제 대상 업무 수행시간을 유급으로 처리하기 위해서 필요한 조치로 판단됨

(노사관계법제과-107, 2010. 8. 6)

52. 부분 무급전임자와 파트타임 근로시간면제자의 겸직 가능여부

Q 질의

노동조합부가 노동조합원이면서 근로시간면제자일 수 있는지

A 회시

노사는 2010. 5. 11. 공시된 근로시간면제 규정 내에서 근로시간면제 총량시간과 사용 가능 원칙을 정하고, 그 범위 내에서 풀타임 또는 파트타임 사용 대상자를 정할 수 있음. 또한, 파트타임 근로시간면제자는 면제된 근로시간 외에는 사업장에 근로를 제공하는 것이 원칙이나 그 시간에 대하여 노사가 합의한 경우 노동조합의 부분전임자로 출사할 수 있으며, 이 경우 노동조합의 부분전임자로서 노동조합 업무에 출사하는 시간에 대하여는 노동조합 스스로 급여를 부담해야 할 것임

다만, 이 경우 근로시간 면제에 따른 급여지급과 부분전임에 따른 노동조합의 급여부담분을 정확하게 구분하여 근로시간면제 한도를 벗어나지 않도록 유의하여야 할 것임

(노사관계법제과-406, 2010. 8. 6)

53. 근로시간한도 적정 사용여부에 대한 입증책임

Q 질의

근로시간관리제 관련 활동을 법령에 맞게 수행하였는지 여부에 대한 입증책임이 회사에게 있는지 또는 노동조합에 있는지 여부

A 회시

근로시간관리제자의 활동과 관련하여 사후적으로 사용시간 및 사용내역에 대한 제출의무나 입증책임에 대해 법령에 규정된 바가 없으므로 그에 대해서는 회사가 근로시간관리제도의 취지, 효율적 관리, 회사별 관리업무의 특성과 관리의 효율성·용이성 등을 고려하여 자율적으로 결정할 수 있을 것임

(노사관계법제과-587, 2010. 8. 27)

54. 근로시간면제 대상 업무 수행방법

Q 질의

1. 근로시간면제제도와 관련하여 단체협약 내에 풀타임 근로시간면제대상자를 2명 설정할 경우, 풀타임 근로시간면제 대상자가 원한 정해진 시간 내에서 자유롭게 대상 업무를 수행할 수 있는지 또는 근로시간면제 대상 업무 수행시마다 회사에 통보하고 승인을 받은 후 사용하는 절차를 거쳐야 하는지
2. 근로시간면제 원리에 관한 사항을 단체협약에 명시함에 있어 “총 시간 2,000시간, 풀타임 2명, 업무 수행내역 월 회보”의 형태로 명시하여도 되는지

A 회시

1. 근로시간면제자가 면제 대상 업무를 수행하는 방법은 사유발생시마다 사용자의 승인을 받고 사용하는 방식과 일정한 범위 또는 일정기간 한위로 사용자에게 통보하고 면제 대상 업무를 자유롭게 사용하는 방식 등이 있을 수 있는 바, 귀 사업장 특성 등에 협의를 통해 근로시간면제제도의 취지를 훼손하지 않는 범위 내에서 가장 효율적인 방법을 정할 수 있을 것임
2. 아울러, 근로시간면제 원리에 관한 사항을 단체협약에 어떻게 명시할 것인가에 대해서도 특별히 규정하고 있지 않으므로 그 시한 한도를 넘지 않는 범위 내에서 원리, 시간 등의 기준으로 정할 수 있을 것임

(노사관계법제과-588, 2010. 8. 27)

55. 근로시간면제 한도 사용절차 및 확인방법

㉠ 질의

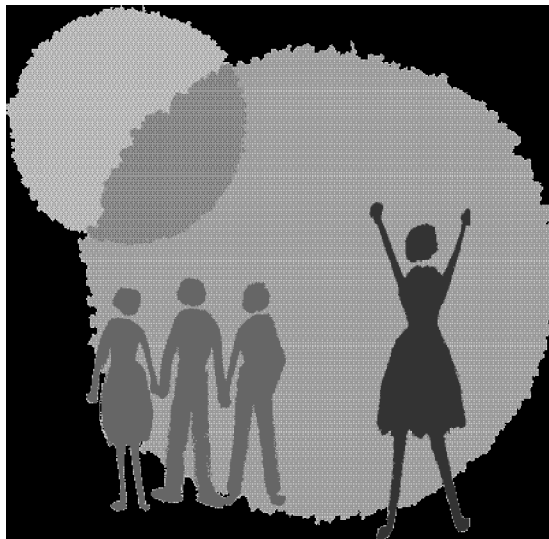
1. 노동부 매뉴얼상 “근로시간면제 한도 사용절차”에 따르면 근로시간면제 대상 업무 수행 시 사유발생시마다 승인후 사용하라는 것으로 되어 있는데 풀타임 근로시간면제자에 대해서는 해당이 안되는 것으로 보일 되는지
2. 근로시간면제제도 관련 유급처리를 위한 사용대상 업무 및 시간에 대한 사전계획 또는 사후 확인 중병은 정기별, 반기별 또는 연 1회로 사합의하에 진행해도 되는 것인지 아니면 풀타임 근로시간면제자의 경우 별도 중병이 없이 유급처리해도 되는 것인지

㉡ 회시

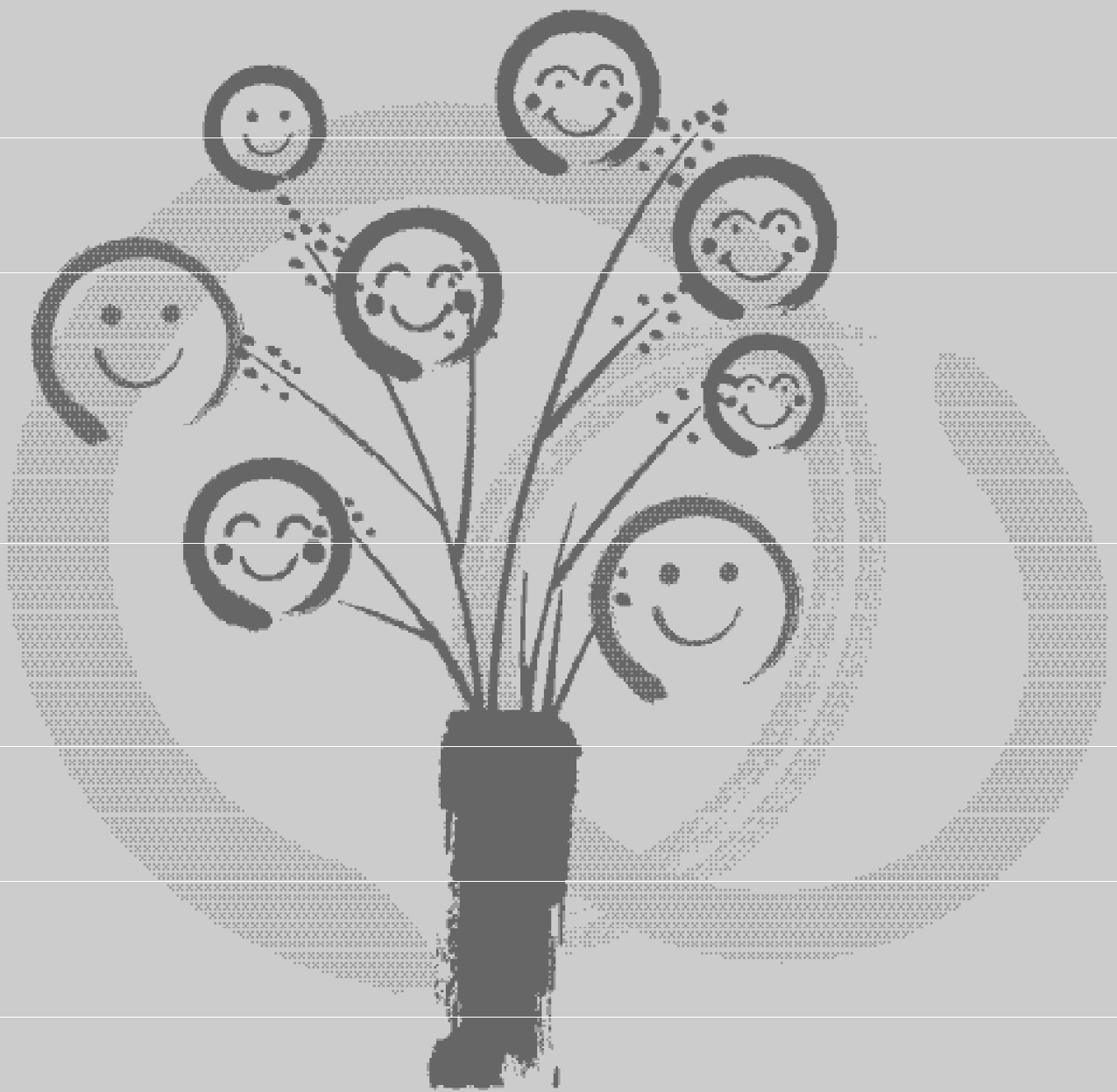
1. 근로시간면제자(파트타임 포함)가 근로시간면제 대상 업무를 수행하는 방법은 사유발생 시 마다 사용자의 승인을 받고 사용하는 방식과 시간단위 또는 일정기간 단위로 사용자에게 통보하고 근로시간면제 대상 업무를 자유롭게 사용하는 방식 등이 있을 수 있는 바, 귀 사업장 노사간에 협의를 통해 근로시간면제제도의 취지를 훼손하지 않는 범위 내에서 가장 효율적인 방법을 정할 수 있을 것임

2. 근로시간면제자의 활동과 관련하여 사후적으로 사용시간 및 사용 내역에 대한 제출의무나 입증 책임에 대해 법령에 규정된 바가 없으므로 그에 대해서는 노사가 근로시간면제 제도의 취지, 효율적 관리, 노사별 관리업무의 분성과 관리의 효율성·용이성 등을 고려하여 자율적으로 결정할 수 있을 것임

(노사관계법제과-698, 2010. 9. 8)



Ⅵ. 기타 근로시간면제자 처우 등



관련 법 조항

- 제24조(노동조합의 전임자) ① 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간면제 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.

세부 설명

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

56. 근로시간면제자 처우의 일반기준

㉠ 질 의

1. 대법원 판례에 의하면 근로권임자는 휴직자에 준한다. 그 해석되는데, 근로시간면제자도 휴직자(단기휴직 인사발령)에 준하여 처우를 해야 하는지, 아니면 일반 직원으로 처우를 해야 하는지
2. 1일 소정근로시간을 초과하는 근로시간면제 활동 시간에 대하여 고용시간 자율로 유급 처리하는 경우 초과시간에 대해 가산급을 지급해야 하는지, 불가피하게 근로시간면제 한도를 초과하는 경우, 개별법에 근거하여 초과시간에 대하여 유급으로 처리할 수 있는지

㉡ 회 시

1. 근로시간면제자는 정해진 시간 내에서 근무할 면제만 그 근로법에 규정된 근로시간면제 대상에 속하는 업무를 수행할 수 있도록 지정된 자이프로 복무규율, 근무평정, 휴가, 복리후생, 상여금 등에 대해서는 근로권임자와 달리 일반 근로자에 준하여 사업장 내 관련 규정 및 고용시간 협의를 통해 자율적으로 정하면 될 것임

2. 근로시간면제자에 대한 1일 단위의 면제근로시간은 법정근로시간의 범위 내에서 당해 사업(장)의 근로자와 사용자 사이에 정한 1일 소정근로시간 이내로 이를 초과한 시간만큼은 지급이 원칙임

다만, 근로시간면제활동 시간이 1일 소정근로시간을 초과하여 계속되는 경우 초과시간을 유급으로 하여 시간외근로수당(가산급 포함)을 지급할지 여부는 노사가 자율적으로 정할 수 있겠으며, 유급으로 정할 경우 근로시간면제자의 면제연도 총량시간에서 공제하여야 할 것임

관련, 노사가 사업장에 적용할 총 면제시간 및 인력 한도를 협의·결정한 후에 이를 사용할 면제자와 인원 또는 일정 단위의 사용시간을 노조에서 사용자에게 통보하고 사용하게 될 것임. 이 경우 개인별 사용연도는 해당 기간 내 개별법령에 의해 인정되는 업무를 포함하여 면제 대상 업무에 소요될 시간을 모두 포괄하여 정하는 것이므로 추가적으로 부정활동을 위해 한도를 초과하게 되면 전체 사업장에 적용될 한도를 초과할 우려가 있음

따라서 사용방식에 있어 면제 한도를 고정해 놓고 사용하는 방법과 사유별 사용방법이 있으므로 미리 모든 활동을 포괄하여 한도를 정해놓은 경우 그 한도를 벗어나서 유급처리하기가 어려우므로, 한도를 초과할 가능성이 크다면 사유별 사용방법으로 하는 것이 바람직할 것임

(노사관계법제과-406, 2010. 8. 6)

57. 근로시간면제자가 출퇴근 타임카드를 찍어야 하는지

Q 질의

출타임으로 적용 받는 근로시간면제자의 경우 출퇴근 타임카드를 반드시 찍어야 하는지

A 회시

노동법 제24조 제1항에 의거 근로시간면제자는 부여된 한한 소정근로시간 내에서 법에서 규정한 면제 대상 업무를 자유롭게 수행할 수 있으며, 근로시간면제자 또한 출퇴근 의무는 있으며 출퇴근에 대한 관리방식은 회사의 취업규칙 등 내부규정에 따르는 것이 바람직할 것임

(노사관계법제과-356, 2010. 8. 4)

58. 2010. 7. 1. 이후 노조 상근간부의 신분과 처우 및 근로시간면제 한도 초과인원에 대한 현업복귀 여부

Q 질 의

1. 본제 노사는 교섭종이기는 하나 2010. 7. 19. 현재 '2009 단체협약' 또는 '근로시간면제 관련 협약서' 합의에 이르지 못한 경우, 2010. 7. 1. 이후 노조상근간부의 신분은 어떻게 되는지 및 이를 노조상근간부에 대한 급여 및 복리후생의 지급이 정지되는지

※ 당사는 부당해고자에게 대해 복리후생을 지급하지 않고 있음

2. 노사간 근로시간면제자를 근로시간면제 한도 내에서 합의할 경우 기존 노조상근간부중에서 면제 한도를 넘는 인원이 발생하는 바, 해당 인원(면제 한도 초과 인원)은 당연히 현업에 복귀해야 하는지, 아니면 부당해고권임자의 지위를 당연하게 가지는지 여부

A 회 시

1. 2010. 7. 1.부터 근로시간면제제도가 시행됨에 따라 노조권임자에게 급여를 지급하는 것은 부당해고 행위로 금지됨

다만, 사용자의 동의에 의해 법정한도 내에서 유급처리하거나 이후 근로시간면제 한도(시간, 인원)에 대해 노사합의가 이루어질 경우 근로시간면제자에게 소급하여 급여를 지급하는 것은 가능하다고 할 것임

2. 근로시간면제 한도를 사용할 수 있는 대상자는 고용부 고시(제2010-39호)한도 내에서 노사 당사자가 정한 근로자이므로, 근로시간면제자로 지정되지 않은 기존 노조권임자를 업무에 복귀시킬 것인지 여부는 노사가 자율적으로 정하면 될 것임

다만, 기존 노조권임자가 업무에 복귀하지 않고 새로운 제도로인 근로시간면제 한도의 적용을 받지 않는 경우에는 사용자가 급여를 지급할 의무가 없으므로 노사합의 스스로 부담하여야 할 것임

(노사관계법제과-567, 2010. 8. 25)

59. 근로시간면제자의 현업부서 발령조치 여부

Q 질 의

노동조합 직임자(풀타임 근로시간면제자로 지정할 경우 풀타임 근로시간면제자에 대하여 현업부서로 발령조치를 하여야 하는지 여부(현업부서에 선배치하고, 노동조합 업무를 수행하게 하여야 하는지 또는 현재 노동조합 직임자와 같이 노동조합으로 발령하여 운영해 보 되는지 여부)

A 회 시

근로시간면제자는 근무시간 내에서 근로계약 소정의 업무를 면제받고 노동법에 규정된 근로시간면제 대상 업무를 수행할 수 있도록 지정된 사업(장) 소속 근로자이므로 일반 근로자와 동일한 기준에 의해 인사발령할 수 있을 것이며, 풀타임 직임자라 하여 달리 취급하여야 하는 것은 아님

다만, 풀타임 근로시간면제자는 소정 근무시간 전체를 면제받으면서 노동조합의 유지·관리 등 면제 대상 업무를 수행하므로 지정된 자이므로 구체적인 인사발령을 어떻게 할 것인지는 회사의 취업규칙과 인사운영 상황 등을 감안하여 자율적으로 결정할 수 있을 것임

(노사관계법제과-590, 2010. 8. 27)

60. 단체교섭 참여위원수의 적정수준

Q 질의

단협상 단체교섭위원을 10명으로 규정하고 있으나, 노사는 상집장부 및 일부 대의원(10여명)을 단체교섭 위원으로 신청하여 회사는 단체교섭 기간 동안 노사에서 신청한 단체교섭 위원 전원(10여명)을 유급으로 인정하여 옴

2개의 공장에서 매 주 2회 단체교섭을 진행하며, 교섭장소(공장)에 따라 노사 교섭위원이 각각 3-4명씩 선정되는 상황에서 노사 교섭위원을 각 공장 10명씩, 총20여명의 노사 단체교섭위원을 인정하는 것이 합리적인 수준인지 여부

A 회시

단체교섭 참여 위원수에 대해서는 사업장 특성, 지역별 문화 등을 반영하여 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이며, 다만 단체협약에 정해진 인원수보다 과도한 교섭위원수를 인정하여 유급처리 함으로써 근로시간면제제도의 취지를 훼손할 정도에 이른다면 이는 법률에 위반된다 할 것임

(노사관계법제과-645, 2010. 9. 2)

61. 근로시간면제자에 대한 휴일 및 휴가부여 가능여부

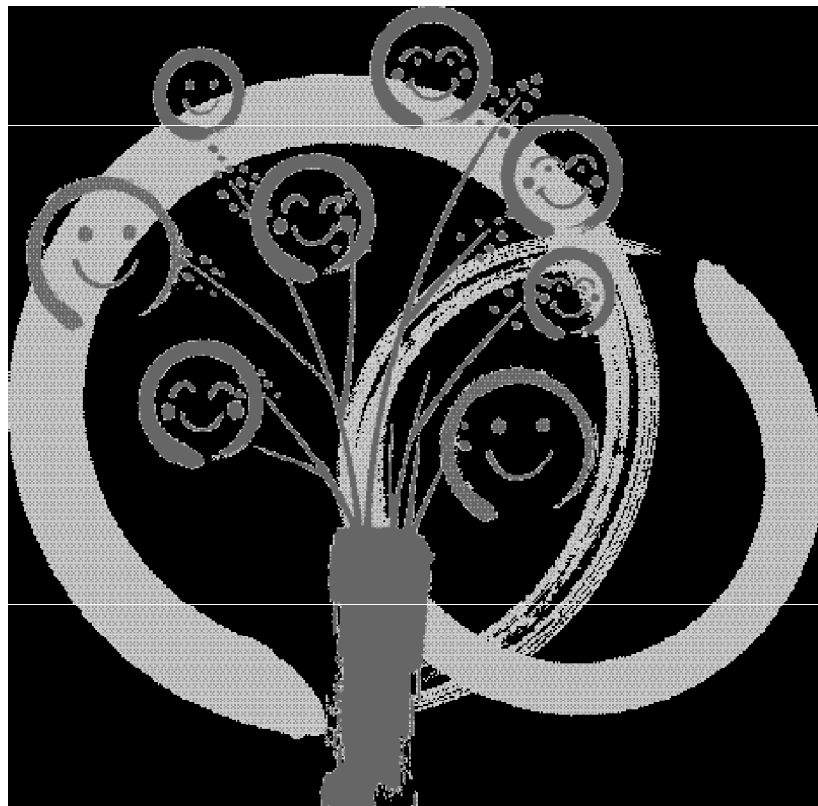
Q 질의

근로시간면제자의 업무는 정상적인 근로가 아닌 노동조합의 업무와 관련된 근로로서 휴가 및 휴일을 부여치 않아도 무방한지의 여부

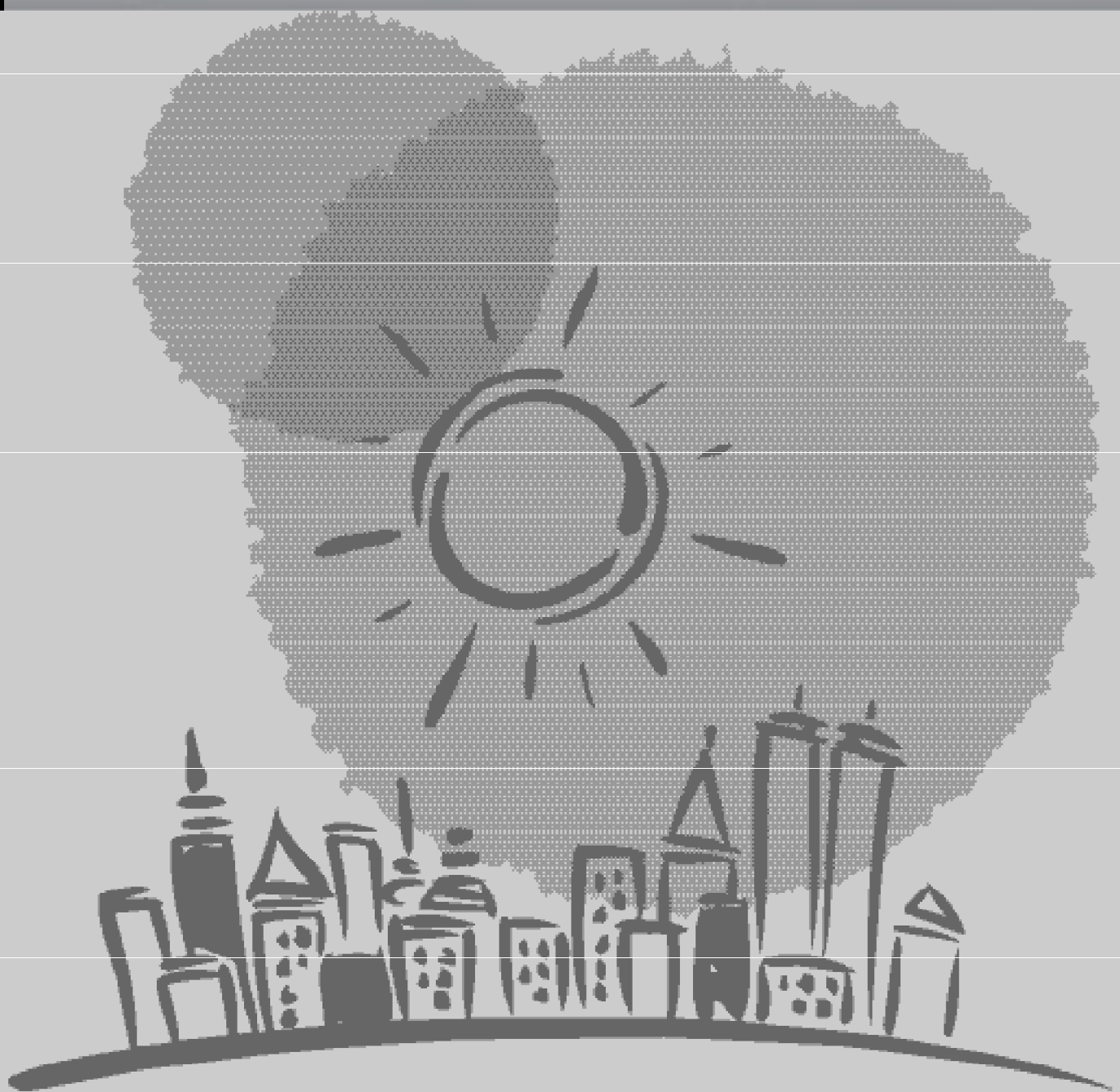
A 회시

근로시간면제자는 근무시간 내에서 근로계약 소정의 업무를 면제받고 노동법에 규정된 근로시간면제 대상 업무를 수행할 수 있도록 지정된 사업(장) 소속 근로자이므로 일반 근로자에 준하여 휴일 및 휴가를 부여하면 될 것임

(노사관계법제과-842, 2010. 9. 17)



VII. 일반조합원 등의 노조활동



관련 법 조항

- 제24조(노동조합의 전임자) ① 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니 된다.
② 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간면제 한도를 초과하지 아니한 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.

세부 설명

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

62. 교섭위원회에 교섭당일 특별휴가 부여 가능여부

Q 질의

1. 관행적으로 교섭위원회에 교섭 당일 특별휴가를 부여하고 있음(단체협약에 의해 부여되는 것이 아님) 규약에도 교섭위원회에 유급시간을 부여함에 있어 노사 간의 이견이 있는바, 이에 대한 귀부의 의견은

사측 : 6월말일까지는 종전과 같이 교섭 당일 특별휴가를 부여하되, 개정노조법에 의거 7월 이후에는 타임오프 시간에 포함시켜 인정해야 한다는 의견

노측 : 7월 이후에도 관행대로 타임오프 시간과 관계없이 유급 특별휴가를 부여해도 무방하다는 의견

2. 사측 주장이 맞다면 7월부터의 유급교섭 시간은 우리사업장 단체협약 유효기간('09. 9. 21. ~ '10. 9. 20.) 종료이후 근로시간면제 범위 내에 포함시켜 처리해도 무방한지의 여부

A 회시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조 제 4항에서 근로시간면제자는 2010. 7. 1.부터 근로시간면제 근로를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 직선반 노사 관계 발전을 위한 노조조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.고 규정하고 있으므로,

교섭 중 근로시간면제 대상 업무는 근로시간면제자로 지정된 자가 반드시 우선적으로 참여하여야 하고, 근로시간면제자가 교섭에 참여하는 경우 교섭에 필요한 시간에 대해서는 근로시간면제 제도 내에서 유급으로 인정할 수 있을 것이나, 귀 사업장과 같이 교섭에 필요한 시간에 관계 없이 일률적으로 교섭위원에게 교섭 당일 전체를 근로면제 하는 것은 허용되지 않으며,

근로시간면제자가 아닌 자의 노동활동은 근무시간 외에 하여야 하고, 근무시간 중에 행하는 노동활동은 부급이 원칙이라 할 것임

2. 반면, 근로시간면제 시간단위는 인간 단위로 사용할 수 있는 최대시간을 의미하며, 그 기간에 대하여는 그 수가 달리 정함이 없다면 단체협약 유효기간 기산일부터 1년권을 의미한다 할 것임

(노사관계법제과-1106, 2010. 6. 14)

63. 일반조합원의 상시 급여보전 및 교섭시간과 무관하게 임시전임으로 급여보전 가능여부

❓ 질 의

1. 근로시간면제대상자가 아닌 조합원(의장관, 집행부 통칭)에 대해 상시 급여를 보전하는 것은 위법사항이 아닌지

▶ 예, '교섭기간 중 임시 전임으로 한다'라는 기타 협약에 의해 취업근로 문제 및 급여를 보전하는 것은 위법이 아닌지

2. '교섭기간 중 임시상근으로 인정한다'라는 자체가 위법이 아니라면, 전체가 Time off band에서 관리해야 하는 것이 아닌지

※ 이 경우 당사는 타임오프 활용인원이 최대 10명밖에 나오지 않으므로 어쨌든 교섭위원을 줄여야 할 것 같음 (근로법적으로 가능하다면 교섭 장기화, 불법 전임자 등대 등의 보상 발생이 우려됨)

3. 부위원장 및 지부장 중 비전임이 많은데, 민협 9조는 자체로 법을 위반한 사항이므로 위법 사항이 아닌지

※ 민협9조는 부위원장 및 지부장은 조합업무를 우선한다

㉠ 회시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조 제2항 및 제 4항은 사용자의 전임자에 대한 급여 지급을 금지하면서 그 예외로서 일정한 업무에 대하여 근로시간면제자가 업무를 수행할 경우 사용자로부터 급여를 지급받을 수 있도록 규정하고 있음

따라서, 근로시간면제자가 아닌 조합원의 근로활동을 근로시간 외에 하여야 하고 부급이 원칙임. 다만, 단체협약을 통해 근로시간면제자가 아닌 조합원이 실제 교섭한 시간에 대해 사용자가 유급으로 인정하는 경우 이를 법 위반이라 하기는 어려움

그러나 질의와 같이 교섭시간과 부합하게 3개월 이상 기간을 임시전임으로 급여를 보전하는 것은 명칭과 관계없이 실제 기간전임형태의 전임자에 대한 급여지급으로 허용되지 않는다 할 것임

2. 귀사 단체협약 제9조 규정만으로는 구체적 내용을 알 수 없으나, 당해 교섭이 근로시간면제자가 아닌 조합원부에 대해 소정근로를 하지 않고 근로시간 중에 조합업무를 하는 것을 허용하고 그 시간에 대해 유급처리 하는 것을 의미한다면 이는 전임자에 대한 급여지급을 금지한 노동법 규정을 위반한 것임

(노사관계법제과-1311, 2010. 7. 2)

64. 일반조합원의 총회 또는 전체조합원 교육시간 유급처리 가능여부

Q 질의

근로시간면제 대상자가 아닌 일반조합원들에 대하여 단체협약에서 규정된 총회 또는 전체조합원 교육 등의 시간을 유급으로 인정할 경우 부당노동행위 등의 위법성 여부(예컨대, 단체협약상 규정 내용 : 일반조합원 교육시간은 월간 8시간, 총회시간은 월간 2시간, 임원 활동시간은 월간 시간 유급으로 한다.)

A 회시

근로시간면제 혜택을 사용할 수 있는 대상자는 고용부 고시(제2010-39호) 범위 내에서 노사 당사자가 정한 근로자이므로, 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 노조활동은 근무시간 외에 행해져야 할 것이고 근무시간 중에 행할 경우에는 부당이 원칙임. 다만, 근로시간면제자로 지정되지 않은 일반 조합원의 근무시간 중 노조활동(총회, 조합원교육 등)에 대해 단체협약으로 귀 질의의 예시수준과 같이 합리적인 범위 내에서 정한 노조활동에 대해 근로에서 통제하지 않더라도 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것임

그러나 이 경우에도 월간 시간의 임원활동시간 부여와 같이 규약이나 단체협약상 정해진 총회 등의 회의개최와 관계없이 단체적 사용용도로 정하지 않고 포괄적으로 활동시간을 부여하는 것은 노조 운영비는 노조 스스로 부담해야 하는 원칙에 맞지 않는다 할 것임

(노사관계법제과-240, 2010. 7. 29)

65. 안전·보건 교육시간을 조합원총회 및 교육시간으로 대체하여 유급처리 가능여부

Q 질 의

개별 법률인 산업법률상기별 6시간 근로자에게 허용하도록 되어 있음. 조합에서 안전 교육시간을 조합원 총회 및 교육시간으로 일부 유급으로 사용하게 해주는 경우 부당노동행위에 해당하는지

아니면 이러한 경우에 대해 구체적인 양태와 유급처리 수준에 따라 판단해야 하기에 일부시간에 대해 허용해도 부당노동행위에 해당하는지

A 회 시

산업안전보건법 제33조 제1항에 사업주는 해당 사업장의 근로자에 대하여 고용노동부령이 정하는 바에 따라 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 하도록 규정하고 있음

따라서 이러한 정기 안전·보건교육시간은 해당 법률의 취지에 맞게 사용해야 할 것이며, 한편 조합원 총회, 교육시간으로 대체하여 유급처리 할 경우 이는 산업안전보건법의 안전·보건교육의무 위반에 해당될 수 있을 것이며 노동법의 부당노동행위와는 관련 없음을 알려드립니다

(노사관계법제과-56, 2010. 7. 12)

66. 무급 노조전임자의 노사협의회, 산업안전보건위원회 참석시간 및 단체교섭시간 유급처리 가능여부

Q 질 의

근로시간면제자가 아닌 무급 노조전임자(무급원 전임자)가 노사협의회, 산업안전보건위원회 등 법률에 의한 활동 및 단체교섭을 할 경우에도 유급처리가 가능한지 여부

A 회 시

1. 근로시간면제자가 아닌 자의 노사협의회, 산업안전보건위원회 참석과 관련하여 실제 소요된 시간에 대해 유급처리하는 것은 해당 법률이 근로자들의 해당 회의 참석으로 인하여 불이익을 보지 않도록 “근로한 시간으로 본다” 또는 “불이익 주어서는 아니된다”하는 규정을 두고 있기 때문임

따라서 일정기간 동안 근로제출 의무를 면하고 노조가 참여를 부담하는 전임자의 경우는 해당 회의 참석으로 인해 별도로 급여상 불이익을 볼 소지가 없고 근무한 것으로 인정 받을 여지가 없으므로 해당 법률에 따른 유급처리 대상자가 될 수 없음

2. 근로시간면제자가 아닌 자에 대해 개별법령에 근거하여 회의 참석시간을 유급 처리하는 것은 근로시간면제 한도와 별개로 인정되는 것으로 보아야 할 것이며,

단체교섭은 개별법령에서 유급처리 하도록 하는 근거도 없으므로 근로시간면제자가 아닌 노조가 참여를 부담하는 전임자에 대해 단체교섭에 참여하는 것을 노조법에 의해 유급처리 한다면 이는 근로시간면제 한도를 초과한 것으로 부당노동행위의 예외로 인정받을 수 없을 것임

(노사관계법제과-165, 2010. 7. 21)

67. 대의원 및 비전임 상집간부에게 유급활동시간 부여 가능여부

Q 질 의

한행 폐사 단체협약 규정에는 대의원(6명) 및 비전임 상집간부(3명)에 대해 매 주 3시간씩의 유급활동시간(연간 8,736시간)을 인정하고 있음. 만약 올해 단체교섭에서 근로시간면제 시간(폐사는 조합원수 2,500명으로 10,000시간)의 별도로 반행대로 주 3시간의 유급활동시간을 부여하였을 경우 부당노동행위에 해당하는지 여부

A 회 시

1. 근로시간면제 권리를 사용할 수 있는 대상자는 고용부 고시(제2010-39호) 권고 내에서 당사 당사자가 정한 근로자이므로 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 유급활동은 근로시간 외에 하여야 하며 근무시간 중 행 할 경우 무급이 원칙이나 합리적 수준에서 단체협약 등으로 정하고 그 활동시간을 유급으로 하는 것은 가능하다 할 것임

그러나 근로시간면제자로 지정되지 않은 일반 조합원이나 조합간부의 근무시간 중 유급활동의 양태나 유급처리 수준이 (부분)전임 형태의 유급활동에 이르는 등 사실상 전임자로서 운영되는 것이라면 노조법 제81조 제 2호에 위반됨

2. 귀 질의와 같이 비전임 상집간부 및 대의원의 유급활동이 당초 단체협약의 취지대로 근무시간 외에 행함을 원칙으로 하되 예외적으로 근무시간 중에 하는 것이 아니라, 규약상 정해진 단체의 총회, 대의원회 등의 개최요건 및 실제 개최 여부에 관계없이 사용자가 근로시간면제자로 지정되지 않은 비전임 상집간부 및 대의원에 대해 구체적 사용 용도로 정함이 없이 고정적, 주기적으로 매 주 근무시간 중 3시간씩(연간 약 8,736시간)의 유급활동을 유급으로 부여한다면 이는 근로시간면제자가 아닌 자가 실제로는 부분전임자로 활동하는 것이 명백하므로 법에 위반되는 것으로 판단됨

(노사관계법제과-184, 2010. 7. 23)

68. 조직의 전국적 분포로 근로시간면제자가 아닌자가 회의 참석시 유급처리 가능여부

Q 질의

1. 조직이 전국에 분포된 관계로 노사협의회와 고충처리위원회가 중앙과는 별도로 6개 지역본부에도 설치되어 근로시간면제자의 참석이 현실적으로 힘들어 근로시간면제자가 아닌 노조원부가 참석하는 경우 해당시간을 유급처리하고 중앙의 여비지급규칙에 따라 출장비를 지급 시 부당노동행위에 해당하는지
2. 조직이 전국에 분포되어 있어 사실상 노조본부회의와 조합원교육을 근로시간외에 행하기가 곤란한 실정이므로 관협으로 근로시간 중 조합활동에 대하여 유급을 인정할 경우 부당노동행위에 해당하는지

A 회시

근로시간면제자의 경우 협의·교섭, 고충처리 등의 업무를 수행한다는 이유로 근로시간면제를 부여받는 것이므로 개별 법령에 의해 설치·운영되는 회의체에 근로시간면제자로 지정된 자가 반드시 우선적으로 참여하여야 하며, 근로시간면제자만으로 회의체 구성이 어려운 경우에는 근로시간면제자로 지정되지 않은 자가 참여할 수 있고, 해당 법령의 근거에 따라 유급처리 하는 것이 가능하다고 할 것임

귀 질의의 경우 6개 지역본부에 설치된 노사협의회와 고충처리위원회에 불타임 근로시간면제자가 참석하기가 현실적으로 힘든 사유를 명확히 알 수 없으므로 매뉴얼에 제시된 원칙에 따라 판단하시기 바라며, 회의참석을 위한 출장비 지급문제는 사업(장) 내 관련 규정에 따라 처리하면 될 것임

(노사관계법제과-183, 2010. 7. 23)

69. 산업안전보건협의회에 근로시간면제자 이외의 자가 참석할 경우 유급처리 가능여부

Q 질 의

근로시간면제 한도가 최대 3,000시간에 해당함. 산업안전보건협의회의 경우 고충 위원 이 5명임. 이때, 근로시간면제자가 2명이라면 나머지 3명의 위원에 대해서 유급처리가 가능한지(유급처리 시 근로시간면제시간 포함 여부)

노동조합 총회의 경우, 근로시간면제자 뿐만 아니라 그 외 노동조합, 일반 조합원이 참석을 한다면 유급처리가 가능한지(유급처리 시, 근로시간면제시간 포함 여부)

A 회 사

근로시간면제제도는 근로자가 근무시간 중에 교섭·협의, 고충처리, 산업안전 활동 등의 업무를 하는 것을 문제로 근로시간 면제하여 주는 것으로 유급노동활동은 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 참여하여야 할 것이며, 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 노동활동은 근무시간 외에 하여야 하고 근무시간 중 행할 경우 무급이 원칙임

다만, 근로시간면제자로 지정되지 않은 조합원부나 일반 조합원이 산업안전보건위원회 등 개별법에 의해 설치된 위원회에 참석하는 등 해당 법률에 의한 활동을 하는 경우 이는 해당 법률의 취지에 따라 인정된 활동이므로 실제 소요한 시간에 대해서는 유급처리가 가능할 것이며, 또한 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 근무시간 중 노동활동(총회, 대의원회 등)에 대해 단체협약 등으로 합리적인 범위 내에서 정하는 등 활동에 대해 급여에서 공제하지 않는 것으로 정한다 하더라도 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것임

그러나 위와 같은 경우에도 노동활동이 상시적, 고정적으로 진행되어 근로시간면제자가 아닌 자가 실제로는 (부당)전임 형태로 활동하는 정도에 이르면 이는 법에 위반된다 할 것임

(노사관계법제과-228, 2010. 7. 27)

70. 근로시간면제자가 아닌 자의 회의참석 및 명예산업안전감독 활동 가능여부

Q 질 의

1. 근로시간면제자가 회의 등에 참석할 수 있음에도 근로시간면제자가 아닌 자의 유급참석을 요구하여 이를 승인한 경우 부당노동행위인지
2. 근로시간면제자로 분류되거나 정해지지 않은 명예산업안전감독관이 관련 활동을 하고자 할 경우 이를 거부할 수 있는지 여부, 인정할 경우 어디까지 인정해야 하는지

A 회 시

1. 근로시간면제 대상에 해당하는 업무는 근로시간면제자로 지정된 자가 반드시 우선적으로 참여하여 수행해야 하며, 근로시간면제자로 지정되지 않은 근로자 또는 일반조합원의 노조활동은 근무시간 외에 하여야 하고 근무시간 중 행하는 경우 부당이 원칙임

다만, 근로시간면제자로 지정되지 않은 일반 조합원, 조합원부의 근무시간 중 노조활동(총회, 대의원대회, 조합원 교육 등)에 대해 단체협약 등으로 합리적인 범위 내에서 정하고 그 시간에 대해 급여에서 공제하지 않는 것으로 정한다 하더라도 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것이나 이 경우에도 노조활동이 상시적, 고정적으로 진행되어 실제로는(부분)전임 형태로 활동하는 정도에 이르면 이는 법률에 위반하다 할 것임

2. 매섭·협이나 명예산업안전감독관 활동 등 근로시간면제 대상 업무는 근로시간면제자로 지정된 자가 반드시 우선적으로 참여하여야 함. 따라서 근로시간면제자가 참석할 수 있음에도 근로시간면제자가 아닌 자를 대신 참석하게 하고 유급으로 인정한다면 법 위반 소지가 있다 할 것임

(노사관계법제과-243, 2010. 7. 29)

71. 명예산업안전감독관을 근로시간면제자로 지정하지 않으면서 유급인정 가능여부

Q 질 의

산업안전보건법은 명예산업안전감독관으로서 정당한 활동 수행을 이유로 불이익한 처우를 금지하고 있으며, 같은 법 시행령에서는 명예산업안전감독관의 업무범위를 명시하고 있음. 향후 근로시간면제 관련 노사합의가 이루어진 후에 노동조합이 명예산업안전감독관을 근로시간면제자로 지정하지 않으면서, 산업안전보건법을 근거로 근로시간면제제도 외로 명예산업안전감독관의 각종 활동에 대해 유급 인정을 요구할 경우 회사가 이에 응할 의무가 있는지 여부

A 회 시

노동법 제24조 제1항 및 같은 법 시행령 제11조의2 규정에 의하여 근로시간면제심의위원회가 근로시간면제 방도를 정할 때 교섭·협약, 고충처리, 산업안전활동 등 노동관계법에 규정된 업무를 수행한다는 전제 하에 그에 필요한 활동시간을 보장한 것임. 따라서 근로시간면제 대상 업무는 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 수행하여야 하며, 개별 법령에 의해 설치·운영되는 회의체에도 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 참여하여야 할 것임

따라서 특별한 사정이 없는 한 명예산업안전감독관의 경우 근로시간면제자로 지정함이 원칙이라 할 것임

(노사관계법제과-172, 2010. 7. 21)

72. 비전임 노조간부 활동의 유급처리 가능여부

Q 질의

1. 개정 근로법은 이 비전임자 급여 지급에 관한 사항에 대하여 타임오프 범위 내에서 근로 활동을 하라는 것임. 만약 회사와 노조가 현재 전임자 3명의 타임오프 풀타임 시간을 고려하여 6,000시간으로 타임오프 협상을 하였을 때 단체교섭, 노사협의회 등의 활동은 전임자만으로 활동할 수 없는 사항으로 비전임 노조간부(조합원 포함) 등의 활동을 단체협약에 정한대로 근로시간면제제도와 무관하게 유급으로 인정받을 수 있는지
2. 또한 단체협약에 명시된 단체교섭, 정기노사협의회, 조합규약에 정한 회의, 조합간부교육, 조합간부 합동수련회, 조합설립기념행사, 회사와 조합간 합의한 활동 등 근로시간 중의 조합활동에 포함되는 모든 활동이 회사와 조합이 타임오프 체결 전에도 근로시간 면제제도와 무관하게 유급활동으로 인정받을 수 있는지

A 회시

1. 근로시간면제자는 근로법 제24조 제1항에 의거 사용자와의 협의·교섭, 조충처리, 산업안전 활동 등 근로법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 관련된 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 수행하여야 함

따라서 개별법령에 의해 설치 운영되는 회의체에 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 참여하여야 할 것이지만 근로시간면제자만으로 회의체를 구성하지 못할 경우 근로시간면제자로 지정되지 않은 자가 참여할 수 있다 할 것이며, 이때 근로시간면제자가 아닌 자에 대해서는 해당 법령의 근거에 따라 유급처리가 가능하다 할 것임

2. 한편, 근로시간면제자로 지정되지 않은 근로장부 및 일반 조합원의 근로활동은 근로시간 외에 하거나 근로시간 중에 할 경우 부득이 원칙이나, 예외적으로 이같은 근로시간 중 근로활동을 단체협약 등으로 합리적인 수준에서 정하고 유급으로 할 수 있을 것이며,

이때의 합리적 수준이란 개별적·구체적으로 판단되어야 할 것이지만, 귀 단체협약 제11조 제2항에 규정된 활동에 대해 구체적인 사유, 횟수, 시간을 정해놓고 근로활동을 허용하며 그 시간이 본래의 근로제도의 의무를 훼손할 정도로 과도한 수준이 아니라면 부당노동행위로 보기 어렵다 할 것임

(노사관계법제과-698, 2010. 9. 8)

73. 운영위원회, 집행위원회, 간부수련회, 교섭활동 유급 인정 가능여부

Q 질의

1. 근로시간면제자가 아닌 자에 대해 운영위원회, 집행위원회, 간부수련회, 교섭활동의 시간을 유급으로 인정하여도 되는지
2. 근로시간면제자가 아닌 자가 매년 6개월 정도 임시 전임자로 교섭에 임하고 있는 경우, 이를 유급으로 인정해야 하는지, 협상 시간만 인정해야 하는지

A 회시

1. 노동법 제24조 제1항에 규정된 근로시간면제 대상에 해당하는 업무는 근로시간면제자로 지정된 자가 반드시 우선적으로 참여하여 수행해야 하며, 근로시간면제자로 지정되지 않은 노조간부나 일반 조합원의 노조활동은 근무시간 외에 하거나 근무시간 중에 행할 경우 부급이 원칙임

다만, 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 근무시간 중 노조활동(운영위원회, 집행위원회, 간부수련회 등)을 단체협약 등으로 합리적인 범위 내에서 정하고 그 시간에 대해 급여에서 공제하지 않는 것으로 정한다 하더라도 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것임

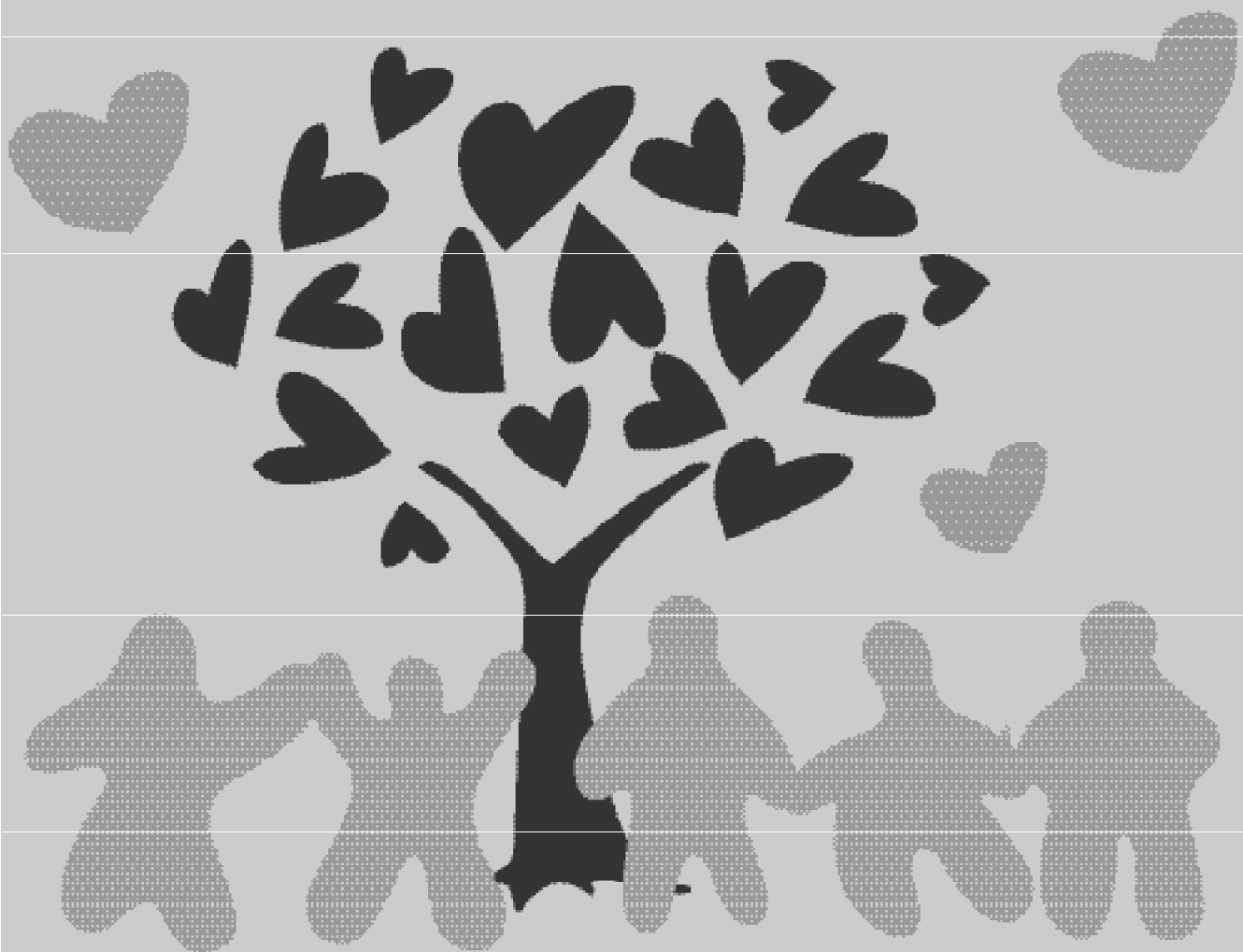
그러나 위와 같은 경우에도 노조활동이 상시적, 고정적으로 진행되어 근로시간면제자가 아닌자가 실제로는 부분전임형태로 활동하는 정황에 이르면 이는 법에 위반된다 할 것임

2. 임·단협이 미체결된 상태에서 교섭을 하는 경우에도 근로시간면제자가 우선적으로 참석하여야 할 것이나 근로시간면제자만으로 교섭위원을 구성하지 못하는 등 부득이한 경우에 근로시간면제자 이외의 자가 참석 할 수 있다 할 것이며,

이 경우 근로시간면제자 이외의 자가 교섭에 참석한 시간과 이와 관련된 시간에 대해 단협 등으로 유급으로 할 수 있을 것이나 교섭에 필요한 시간에 관계없이 일률적으로 교섭기간 전체를 유급처리하는 것은 법에 위반된다 할 것임

(노사관계법제과-696, 2010. 9. 8)

VIII. 운영비 원조



관련 법 조항

- 제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 행위를 할 수 없다.

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 인조하는 행위, 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조 제4항에 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.

근로시간면제 한도 관련 부당노동행위 유형 예시

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

74. 근로시간면제자가 아닌 단체교섭위원의 교섭활동 유급 처리 가능여부

Q 질 의

근로시간면제자가 아닌 자가 단체교섭 위원으로 활동하여 사용자와 교섭할 경우, 유급으로 처리가 가능한지 또한 유급으로 인정할 경우 근로시간면제 범위에 포함되는지 여부

A 회 시

노동법 제24조 제1항에 의한 근로시간면제 대상 업무는 근로시간면제자가 우선적으로 참여하여 수행하여야 하며, 근로시간면제자로 지정되지 않은 조합원이나 일반 조합원의 노동활동은 근로시간외에 하는 것이 원칙임

다만, 근로시간면제자로 지정되지 않은 일반 조합원, 조합원부의 근무시간 중 단체교섭에 대해 단체협약 등으로 합리적인 범위내에서 정하고 그 시간에 대해 급여에서 공제하지 않는 것으로 정한다 하더라도 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것이나 이 경우에도 실제 교섭 준비시간, 교섭시간에 상관없이 교섭기간 동안 유급으로 처리하여 실제로는 부분전임형태로 활동하는 정도에 이르면 이는 법률에 위반된다 할 것임. 아울러 근로시간면제자이외의 자에 대한 유급처리시간은 근로시간면제 범위와 관련없이 이루어지는 것으로서 면제 범위에 포함되지 않음

(노사관계법제과-645, 2010. 9. 2)

75. 상급단체 파견자(전임자)가 공직에 당선된 경우 급여 지급 가능여부

Q 질 의

단체협약에 현재 상급단체 파견자는 고위전임자로 인정, 급여를 전액 회사에서 지급 중

- 단협 '09. 10. 16. ~ '11. 10. 15. 상급단체 파견 '09. 12. 1. ~ '11. 12. 31.(유급휴직)
단체협약 제 1조에 의하면 "공직활동기간의 조합원 채우는 조합 전임자에 준한다" 라고 명시 되어 있음
- 시의회 의정활동 기간 '10. 7. 1. ~ '11. 6. 30.(1년)

질의

1. 상급단체 파견 중 시의회에 당선되어 파견목적과 달리 지방의회 활동을 하는 것이 관련 법상 가능한지 여부
2. 기존 단체협약의 만료시까지 고위전임자를 운영하는 것이 가능한지, 상급단체 파견자에 대한 급여지급이 부당노동행위에 해당하는 것인지 아니면 만 단협만료시까지 지급의무가 있는 것인지
3. 단협 제 1조는 공직당선시 명예직으로 의정활동비가 지급되지 않았던 시기에 합의된 방향으로 의정활동비가 지급될 경우 사측의 급여지급은 이중수혜(또는 이중취업) 등에 해당되어 관련법상 문제점은 없는지
4. 상급단체 파견기간은 2011. 12. 31. 만료되는데 사측에서 단협 만료시점 이후인 2011. 10. 16.부터 내부방침에 따라 무급휴직 또는 급여 일부지급(의정활동비 차감지급 등)할 경우 또는 인사규정 등에 의거 휴직자 채우를 적용하여 급여 80%만 지급시 관련법상 문제점은 없는지
5. 상급단체 파견자에게 개별동의서(또는 서약서)를 통한 의정활동 전 기간동안 휴직규정에 의거 급여 80%만 지급 또는 의정활동비 해당금액 차감지급(전체 급여는 불이익 없음)을 할 경우 단체협약 위반여부

㉠ 회시

1. 개정 노조법 부칙 제3조에 따라 법 시행일인 2010. 7. 1. 당시 유효한 단체협약은 사용자의 임의자 참여지급 금지 규정에도 불구하고 해당 단체협약 체결당시 정한 유효기간까지 그 효력을 인정하고 있음
2. 귀사가 체결한 단체협이 2010. 7. 1. 이전에 갱신체결된 단체협이라면 노조법 부칙 제3조에 따라 해당 단체협 유효기간까지는 효력이 있다 할 것임

그러나 상급단체 파견임직자가 공직에 당선했을 경우 당사자는 타 공직 중 일정범위 직무에 대한 겸직금지 및 성실직무수행 의무를 규정하고 있는 지방자치법의 취지에 따라 당해 직무에 성실하여야 할 것이며, 실질적으로 조합활동에 참여하기는 어려울 것임

따라서 당해 단체협약 제18조에 위반하여 급여를 지급하지 않는다 하더라도, 실질적으로 조합활동을 수행하기 어려운 점, 별도로 의정활동비금 지급하는 점을 고려할 때 노조법 제92조의 규정을 위반한 것으로 보기는 어려울 것임

3. 노조법 제24조 제1항에 의한 근로시간면제제도는 단체협약으로 정하거나 사업주가 동의하는 경우 임금 손실 없이 사업주와의 협의·교섭, 교충처리, 산업안전활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 관련한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 수행하도록 하는 제도로서

당해 사업장의 노사관계와 관련이 없는 순수한 상급단체 파견업무는 근로시간면제 대상 업무에 해당하지 않으므로 단체협약 유효기간 만료이후 유급처리 시 부당노동행위에 해당한다 할 것임

(노사관계법제과-244, 2010. 7. 28)

76. 노조전임자에게 출장비, 성과급 등 지급 가능여부

Q 질 의

휴대폰 사용료, 출장비, 유류비 지원 및 성과급 지급요향을 조합 전임자 및 근로시간면제자에게 적용·지원하는 행위가 노조조합 및 노조관계법제정에 의거한 부당노동행위인지 여부

A 회 시

사용자가 노조전임자에게 노조업무 수행을 위한 출장비를 지급하는 것과 일반 근로자에게는 지급하지 않는 휴대폰 사용료, 유류비를 지원하는 행위는 노조 운영비 지원의 예외 사유로 보기 어려울 것이며,

노조전임자는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니되므로 사용자가 노조전임자에게 성과급을 지급하는 것은 법에 위반된다 하겠음. 그러나 근로시간면제자에 대해서는 사업장 내 전체직원에게 일괄적으로 지급하는 성과급 등을 지급하는 것에 대해 회사가 자율적으로 정하더라도 부당노동행위로 보기 어려울 것임

(노사관계법제과-934, 2010. 7. 28)

77. 노조전임자 관련 특별합의서에 의한 전임자급여 지급 가능여부

Q 질 의

1. 당사는 노조전임자에 대한 처우를 단체협약에 기준하고 있음. 단체협약의 효력기간은 2008. 5. 10.부터 2010. 5. 9.로 2년간이며, 2010. 5. 19.부터 임금교섭과 단체교섭을 진행중임. 사용자는 노조전임자에 대한 임금 지급을 금지하는 노조법을 준수하기 위하여 단체협약서 문구변경을 노조에 요구함. 관련 회사는 2009. 9. 16. 조합전임자와 관련하여 특별합의서로 관계법령의 변경시 교섭을 실시하고 합의가 될 때까지 기존협약의 효력유지를 합의함. 이때 특별합의서 해석을 두고 당사 양측의 해석이 상이함

※ 단체협약

제71조(조합전임자)

회사는 2명의 조합원이 조합업무에 전임하는 것을 인정하며, 전임기간 중 임금, 인사, 복여일체 및 후생복지는 원칙과 동일하게 지급 제공한다.

제80조(유효기간)

이 협약의 유효기간은 2008. 5. 10.부터 2010. 5. 9.까지로 한다. 단, 2002. 5. 10. 부터는 단체협약 유효기간을 2년으로 변경하여 적용한다.

제83조(효력유지)

노조법 제32조의 규정에도 불구하고 협약의 유효기간이 만료되더라도 갱신을 위한 교섭이 진행중일 때에는 본 협약의 효력은 지속된다.

※ 2009년도 특별사항 합의서 - 2009. 9. 16. 체결

회사는 단체협약 제71조 제1항의 조합전임자에 대한 처우가 관계법령에 의거 변경 시행 되면 즉시 처우에 관한 단체교섭을 실시한다. 단, 합의가 될 때까지 기존 협약의 효력은 유지된다.

2. 2009년도 체결한 특별사항 합의서를 별도의 협약으로 보아 2010. 9. 15.까지 조합원들에게 급여를 지급하여도 문제 없는지
3. 별도의 합의에 따라 근로시간면제자가 정해진 업무를 수행하고 회사가 급여를 지급할 때 단체협약으로 정한 통직금(당사는 호봉제임) 상위자에 준하여 시간급 계산시 부당노동행위(과다지급)에 해당되는지

㉠ 회시

1. 개정 노동법(법률 제9930호) 부칙 제3조 단서에 따라 2010. 7. 1. 이후에도 단체협약상 원임자 급여지급 조항이 해당 단체협약 유효기간까지 효력을 가지게 되는 것은 개정 노동법 시행일인 2010. 7. 1. 당시 유효한 단체협약에 한정된다 할 것이며, 그 이후 새로 체결되는 단체협약이나 2010. 7. 1. 이전에 유효기간이 만료된 이후 자동 연장상태에 있는 단체협약은 이에 해당되지 않음
2. 아울러 부칙 제3조에서는 해당 단체협약의 체결 당시 정한 유효기간까지만 효력을 부여하고 있는 것이므로 2010. 7. 1. 당시는 유효하지만 그 유효기간이 2010. 7. 1. 이전에 만료되는 단체협약의 경우 원임자 급여지급 조항은 자동 연장조항을 두더라도 2010. 7. 1. 이후에는 그 효력이 없다 할 것임
3. 따라서 귀 사 단체협약이 2010. 5. 9.자로 만료되었으므로 사용자가 2010. 7. 1. 이후에도 조합원들에게 면제 권리를 벗어나 급여를 지급하는 것은 부당노동행위로 금지된다 할 것임

다만, 귀 사업장에서 2009. 9. 16. 조합원들과 체결한 '2009년도 특별사항 합의서'를 작성한 것을 두고 그 사실이 있으나 단체협약 제80조, 제83조 등을 고려할 때 그 합의서를 기존 단체협약의 해당 규정을 대체하는 별도의 새로운 협약으로 보기는 어렵다. <자료됨>

(노사관계법제과-405, 2010. 8. 6)

↔ (무급)노조전임자 지원

78. 무급 노조전임자에게 복지포인트 제공, 출산격려금 등 지급 가능여부

Q 질 의

무급전임자(노동조합에서 일을 하면서 노동조합에서 전임료를 지급하는 경우)에 대해 다른 복지에 관한 부분 중, 복지포인트 제공, 출산격려금 등 순수한 복지차원에서 제공되는 부분의 지급 여부

A 회 시

1. 노동법 제24조 제1항 및 제2항의 규정에 의해 무급전임자는 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 안 되는 바, 복리후생적인 급여도 원칙적으로 지급할 수 없는 것임. 다만, 일반 복지후생적 급여 중 근로제도와 무관하게 후생복지차원에서 일정한 사유 발생시 은혜적으로 지급하는 급여으로서 일반 무급휴직자에게도 일률적으로 지급되는 것을 무급전임자에게 지급하는 경우 이를 부당노동행위(경비행위)로 보기는 어렵다 할 것임
2. 귀 질의의 내용에 대한 구체적인 사실관계를 판단할 수 없어 정확한 답변이 어려운 바, 복지포인트 제공, 출산격려금 등이 무급전임자에게 지급 가능한 급여인지여부는 상기 기준에 따라 판단하시기 바람

(노사관계법제과-565, 2010. 8. 25)

79. 무급 노조전임자에게 건강진단, 학자금, 경조금 등 지급 가능여부

Q 질 의

2010. 7. 1. 이후 부당으로 운영 예정인 노조조합 전임자에게 임금 이외에 복리후생 성격으로 지급되는 건강진단, 학자금, 경조금 등을 지급할 수 있는지, 이를 지급할 경우 부당노동행위로 판단될 수 있는지

A 회 시

노동법 제24조 제1항 및 2항의 규정에 의해 노조전임자는 그 전임기간 중 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 안 되는 바, 복리후생적 금품도 원칙적으로 지급하여서는 아니될 것임

다만, 일련 복리후생적 금품 중 근로제 등과 무관하게 후생복지차원에서 일정한 사유 발생 시 은혜적으로 지급하는 금품으로서 일반 부속직자에게도 일률적으로 지급되는 것을 노조전임자에게 지급하는 경우라면 이를 부당노동행위(경비행위)로 보기는 어렵다 할 것임

(노사관계법제과-590, 2010. 8. 27)

쟁점해설

<전임자급여 보전방안>

- ◆ 문제제기 : 노사협력수당을 조합원에게만 지급하거나, 유급휴가:는 신설하여 조합원들은 현재 수준에서 계속 근무토록 하고 늘어난 휴가일수 만큼의 수당을 조합비로 충당하여 무급전임자에게 급여: 지급하는 것은 위법이 아니라고 주장
- ◆ 해설 : 모든 근로자가 아닌 조합원에게만 수당을 지급하거나, 일정 일수의 휴가:는 사용처 못하도록 하고 미사용 일수에 해당하는 수당을 전임자급여로 지급하는 것은 실질적으로 사용자가 전임자에게 급여: 지급하는 것과 동일한 결과:는 초래하는 편법·변칙적인 방법으로 판단되어 부당노동행위로 볼 수 있음

80. 사회보험료의 사업주 부담분 사용자 지원 가능여부

Q 질의

1. 당사는 육아휴직, 인병휴직 등 휴직자에 대해서는 의료비, 주택자금, 학자금 등 복리후생을 지급하고 있지 않음. 근로전임자에 대해 복리후생을 지급해야 하는지 또는 노사합의를 통해 복리후생을 지급할 경우 부당노동행위에 해당 하는지
2. 휴직자에 대해 1대 보험 납부를 하지 않고 있는데 근로전임자에 대해서 1대 보험 처리를 어떻게 해야 하는지

A 회시

1. 노조법 제24조 제1항 및 제2항의 규정에 의해 근로전임자는 그 전임기간 중 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 안 되는 바, 복리후생적인 금품은 원칙적으로 지급할 수 없는 것임. 다만, 일반 복리후생적 금품 중 근로제도와 관련하여 후생복지차원에서 일정한 사유 발생시 관해적으로 지급하는 금품으로서 일반 부가휴직자에게도 일률적으로 지급되는 것을 근로전임자에게 지급하는 경우 이를 부당노동행위(경비제외)로 보기는 어렵다 할 것임

그러나, 질의와 같이 부가휴직자에게 지급되는 금품이 없을 경우 근로전임자에게 별도의 복리후생비를 지급한다면 부당노동행위에 해당할 것임

2. 아울러, 근로전임자에 대한 급여는 노조 스스로 부담하므로 사회보험료 부담도 동조합에서 부담하는 것이 원칙이나, 사회보험료의 사업주 부담분은 급여가 아니며, 사회보험의 가입 강제 및 사회보험의 취지 등을 고려할 때 근로전임자의 사회보험료(사업주 부담분)를 사용자가 지원하거나 납부하더라도 이를 부당노동행위라고 인정할 수는 없을 것임

(노사관계법제과-567, 2010. 8. 25)

81. 사회보험료 및 근로소득 원천세 납부주체

㉠ 질 의

1. 단순 업무 종사자를 위하여 종임자의 급여를 기준과 같이 급여지급일에 사측에서 직원(종임자 포함)명의 계좌로 일괄 계좌이체 방식으로 선 지급 후, 근로로부터 당일자로 종임자의 급여이체 해당금액을 사측이 송금받을 경우 위법인지 여부
2. 1대보험(건강, 국민, 고용, 화재) 및 근로소득 원천세 납부와 관련하여 보험금 및 원천세금 납부명의 주체가 반드시 근로조합이 되어야 하는지 아니면 당사 명의로 납부 후, 납부 당일자로 송금액을 근로로부터 수령해도 무방한지 여부

㉡ 회 시

1. 노조법 제81조 제1호에서 사용자가 노동조합의 종임자에게 급여를 지급하는 행위를 부당노동행위로 규정하여 이를 명시적으로 금지하고 있음. 따라서 노동종임자에 대한 급여는 노동조합이 스스로 지급하여야 하는 바, 사용자가 노동종임자에게 급여를 지급하는 행위는 비록 사후에 지급금액 일액을 되돌려 받는다 하더라도 허용되지 않는다 할 것임
2. 한편, 노동종임자에 대한 급여 부담 주체는 노동조합이므로 1대 사회보험료 및 근로소득세의 원천징수 의무 주체도 노동조합이 되어야 할 것으로 사료되나, 1대 사회보험료 및 근로소득세를 원천징수하여 사용자 명의로 납부하여야 되는지에 대해서는 관련 개별 법령에 의거 판단하여야 할 것임

다만, 사회보험료의 사업주 부담분은 급여가 아니며, 사회보험의 가입 강제 및 사회보험의 취지를 감안할 때 노동종임자의 사회보험료(사업주 부담분)를 사용자가 지급하더라도 이를 부당노동행위로 인정할 수는 없을 것임

(노사관계법제과-1074, 2010. 10. 20)

82. 사용자로부터 무상으로 부여받은 수익사업권으로 발생한 수수료를 노조전임자 급여 등으로 사용 가능여부

Q 질의

우리지청管内(주)에서는 수익사업을 운영하는 사업장으로서 단체협약상에 노조전임자의 임금지급 및 복지정책시행이란 명목으로 노조의 수익사업에 대한 운영권을 명시하여 상당기간 관행적으로 이행이 되어 왔고, 노조는 동 수익사업에 대하여 외부업체와 위탁계약을 체결하여 위탁수수료를 받고 있으며 사측으로부터 무상제공된 수익사업의 운영에 따르는 손실 등 위험부담을 전적으로 외부업체가 부담을 하고 있음. 동 사업장은 현재 단체교섭(일요일 2010. 08. 31.)을 진행중으로서 노조에서 근로시간면제자 외에 부금 노조전임자 2명을 요구하고 있어 이를 사측에서 수용할 경우 노조의 수익금이 노조전임자의 기여로 운용된다면 노조조합 및 노조원계정법 제81조 제 4항에 규정된 노조전임자에게 급여를 지원하거나 노조조합의 운영비를 지원하는 행위로 부당노동행위에 해당 하는지

A 회시

1. 노동법 제81조 제 4호는 사용자가 노조조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노조조합의 운영비를 지원하는 행위를 부당노동행위로 규정하여 이를 금지하면서, 예외적으로 관서에서 근로자의 후생자금을 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노조조합사무실의 제공을 예외로 한다.고 규정하고 있음

이는 노조조합으로 하여금 운영에 필요한 경비를 노조조합 스스로 부담하게 함으로써 사용자의 지배·개입의 소지를 없애 사용자와 대항관계에 있는 노조조합의 자주성을 보장하기 위한 것임

2. 따라서 노사가 단체협약을 통하여 사업장 내 자판기 운영권, 식당 운영권 등 수익사업 권을 노동조합에 제공하여 그 수익금을 노조원임자의 임금 등으로 사용토록 정한 경우, 해당 단체협약의 유효성은 노동조합의 수익사업에 소요되는 제반 비용 및 운영상 발생하는 경영상 위험을 노동조합 스스로 부담하는지 여부, 수익사업 권을 노동조합에게 제공할 때 부혜를 부여했는지 여부에 따라 판단하여야 할 것임 바,

귀 질의와 같이 사용자가 사업장 내에서 행할 수 있는 수익사업 권을 노동조합에 부상으로 부여하고, 노동조합은 부여받은 수익사업 권으로 외부업체와 위탁계약을 체결하여 위탁수수료를 받고 이를 노조원임자 급여 등 노조 운영비로 사용하는 것은 사실상 사용자가 노조 운영비를 충당하는 것으로서 동법 제81조 제 2호에 따른 부당노동행위에 해당한다 할 것임

(노사관계법제과-638, 2010. 9. 2)

⇄ 기타 경비원조

83. 지역산별노조 근로시간면제자 급여를 소속된 업체들이 분담지급 가능여부

Q 질의

“지역 농업농민노동조합”(지역산별노조형태)으로서 100개의 영세기업으로 구성되어 있음. 근로시간면제자(노동조합장) 1명의 급여를 소속된 1개 업체에서 부담하기는 부당하므로 농업농민노동조합별로 3만원~20만원을 100개 업체가 분담하여 지급하고 있는데 위법성이 있는지와 다른 대안이 있는지

〈참고〉 단체협약 제8조(노동조합비 부담) 갑과 을이 협의하여 정한 노동조합비 부과기준 익월 20일까지 노동조합에 지급한다

A 회시

1. 「근로시간면제 원로 고시」(노동부 고시 제2010-39호)에는 사업 또는 사업장 전체 조합원 규모별로 정해진 시간 한도를 초과하지 않는 범위 내에서 근로시간면제 시간을 정하도록 명기되어 있으며, 이 때의 ‘사업 또는 사업장’이란 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미하는 것으로 하나의 법인체는 조직적으로 하나의 사업(장)에 해당한다 하겠음

2. 질의와 같이 노동조합이 100여개의 독립된 사업장(기업체)에 근무하는 근로자들을 대상으로 조직 되어 있다 하더라도 근로시간면제 한도 시간 및 인원을 각 사업장별로 설정하여야 할 것이고, 근로시간면제자에 대한 급여는 각 사업장별 조합원 규모에 따라 설정된 근로시간면제 한도를 초과하지 않는 범위 내에서 지급할 수 있을 것임

따라서 근로시간면제 한도를 초과하여 지급하거나 근로시간면제자와 근로관계에 있지 아니한 타 사업장에서 근로시간면제자에 대한 급여를 지급할 목적으로 일정한 금원을 지원하는 행위는 사실상 노동조합의 운영비 원조에 해당하여 노동법 제81조 제 2호에 위반된다 할 것임

(노사관계법제과-226, 2010. 7. 27)

84. 노조 운영지원금의 매달 일정액 지원 가능여부

Q 질 의

당사는 단체교섭 및 임금협을 유예한다는 합의서를 작성한 바 있음. 그 유예기간인 2012년 말까지 노조 운영지원금 100만원을 매달 지원하기로 한 것이 2010년 7월 1일 시행되는 선법의 적용을 받게 되었을 때 부당노동행위에 해당하는지

A 회 시

노동법 제81조 제1호는 사용자가 노동조합의 임원에게 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 지원하는 행위를 부당노동행위로 규정하여 이를 금지하면서, 예외적으로 같은 조 1항에서 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 문제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제후원 예외로 한다고 규정하고 있음

이는 노동조합으로 하여금 운영에 필요한 경비를 노동조합 스스로 부담하게 함으로써 사용자의 지배·개입의 소지를 없애 사용자와 대항관계에 있는 노동조합의 자주성을 보장하기 위한 것이며, 이는 2010년 7월 1일 새롭게 시행되는 내용이 아니라 기존 노동법에 이미 반영되어 있던 사항임

따라서 질의와 같이 사용자가 노조 운영지원금으로 매달 100만원씩 지원하는 것은 같은 법 제81조 제1호 관서에서 정하고 있는 예외사항으로 볼 수 없어 부당노동행위에 해당한다 할 것이며, 운영지원금 지원과 관련하여 노사 대표가 서명한 합의서의 존재 유무는 동 부당노동행위 성립에 아무런 영향을 미치지 않는다 할 것임

(노사관계법제과-937, 2010. 7. 29)

85. 노조법 제81조 제4호 단서규정에 의해 노동조합 또는 근로시간면제자에게 기금의 기부 가능여부

❓ 질 의

노조법 제81조 제 4호 단서관련 “다만, 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함을 구방하며 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제 공인 예외로 한다.” 여기서 “근로자”란 근로시간면제자로 포함되는지, “기금의 기부”가 노동조합 또는 근로시간면제자에게 제 공이 가능한지

Ⓜ 회 시

노동조합에 대한 운영비 일종의 예외에 해당하는 노조법 제81조 제 4호 단서의 “근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금”은 전체 조합원 또는 근로자를 대상으로 후생자금 또는 상부상조의 목적으로 조성되고 사용된 기금으로서 이는 명칭에 상관없이 실질적으로 그러한 목적과 용도로 사용되는지를 기준으로 판단하여야 할 것임

(노사관계법제과-356, 2010. 8. 4)

86. 근로시간면제시간외 근로제공 및 야유회비 지원 가능여부

Q 질의

1. 근로시간면제자를 단체협약이 정한 바에 따라 작업민장으로 임명하여 근로조합 소속업무 시간외의 실 근로시간에 작업민장 업무를 수행하게 하는 경우에 노동관계법령상 위법행위에 해당하는지
2. 만약 기존의 작업민장이 노조대표자로 피선되어 선임을 하고 있는 경우, 선임해제 및 근로시간면제자에 해당 될 경우, 면제시간외의 근로시간 동안 종전의 작업민장 업무를 수행하는 경우 위법행위에 해당하는지
3. 단체협약에 의해 회사 주관 야유회 등을 실시하면서 소요되는 분권 등을 직접 제공하지 아니하고, 일정 금액(조합원 1인당 소정액)을 노조에 제공하고 노조는 이 비용으로 필요 분권을 구입해 야유회를 실시하는 경우, 부당노동행위에 해당하는지

A 회시

1. 노동조합이 있는 사업장의 노사는 2010. 5. 31. 근로시간면제 관련 내에서 근로시간면제 총량시간을 정하고 그 범위 내에서 풀타임 또는 파트타임 사용 대상자를 정할 수 있으며,

이 경우 파트타임 근로시간면제자로 지정된 자는 면제된 근로시간 외에는 근로를 제공하여야 할 것인 바, 질의와 같이 사용자의 지시로 작업민장을 관리하고 작업민장과 근태관리를 하는 등의 작업민장의 업무를 하는 경우 사용자의 이익을 대표하여 행위하는 자에 해당하는 것이 아니라면 근로를 제공하는 시간에 동 작업민장 업무를 하는 것으로 가산할 것으로 사료됨

2. 노조법 제81조 제 1호에서 사용자가 노조조합의 운영비를 지원하는 행위를 부당노동행위의 하나로 명시하여 금지하고 있음

질의 내용임으로는 “야유회 지원비”의 구체적인 성격을 알 수 없어 자세한 답변을 드리기 어려우나, 사용자가 노조 자체 행사를 지원하기 위해 금원을 지원하는 것이라면 노조법 제81조 제 1호에서 금지하고 있는 노조 운영비 지원에 해당한다 할 것임

(노사관계법제과-408, 2010. 8. 6)



87. 상급단체 출장시 출장비 지급 가능여부

Q 질의

상급단체와 관련된 출장 시 사업장 내 이해관계에 속하는 근로자의 유지관리 업무임을 이유로 출장비를 요구할 수 있는지 여부

A 회시

노동법 제81조 제1호에 따라 사용자가 노동조합의 운영비를 지원하는 행위는 원칙적으로 금지되며, 예외적으로 근로자의 후생자금 등의 필요나 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제 기능을 허용하고 있음

따라서 사용자와 무관한 노동자 자체의 업무수행을 위해 노동조합임자나 조합원이 출장할 경우 출장비를 지원하는 것은 노동조합에 대한 운영비 원조의 예외로 보기 어렵다 할 것이나, 근로시간면제자가 단체 활동을 하면서 소속 사업장의 이해관계에 속하는 상급단체 관련 업무수행을 위해 출장할 경우 출장비 지급문제에 대해서는 사업장 내 관련규정에 따라 처리하면 될 것으로 사료됨

(노사관계법제과-407, 2010. 8. 6)

88. 노조간부에게 차량비 및 유류비 지원 가능여부

Q 질의

A사는 노동조합 위원장, 지부장, 회사 소속으로 상급단체에 파견된 전임자 3명에게 개인 차량 및 유류비를 지원하고 있고, 이들은 개인용도 및 노동활동 중에 본 차량을 이용하고 있음. A사는 차량을 회수하려 하나 당사자들은 “차량지원은 경비원칙이 아니다. 민남회규는 법적 근거가 없다.”며 이를 거부하고 있음. A사가 차량을 지원하는 것이 노동법 제81조 제 1호의 노동조합 운영비 지원의 부당노동행위에 해당하는지 여부 및 지속적으로 노동조합에서 차량민납을 거부시 징계 등의 조치가 가능한지 여부

A 회시

노동법 제81조 제 1호는 사용자가 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 지원하는 행위를 부당노동행위로 규정하여 이를 금지하면서, 예외적으로 관서에서 근로자의 후생자구 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다고 규정하고 있음

이는 노동조합으로 하여금 운영에 필요한 경비를 노동조합 스스로 부담하게 함으로써 사용자의 지배·개입의 소지를 없애 사용자와 대항관계에 있는 노동조합의 자주성을 보장하기 위한 것이며, 이는 근로법 7. 1.부터 새롭게 시행되는 내용이 아니라 기존 노동법에 이미 반영되어 있던 사항임

따라서 질의와 같이 사용자가 위원장, 지부장, 상급단체 파견자 등 노조간부에게 차량 및 유류비를 지원하는 행위는 같은 법 제81조 제 1호 단서에서 정하고 있는 예외사항으로 볼 수 없어 부당노동행위에 해당한다 할 것이며, 기존에 지급하였던 차량 민납 거부시 징계조치 가능 여부에 대해서는 귀 사업(장) 내부규정에 의거 판단하시기 바람

(노사관계법제과-533, 2010. 8. 23)

89. 노동조합에서 채용한 사무직원 인건비 지원 가능여부

Q 질 의

원체협약에 따라 노동조합에서 채용한 사무직원에 대하여 회사가 월평균 500만원씩 인건비를 지원하고 있으며, 노동조합은 권의제 공이라 주장하면서 계속 지급해야 한다고 주장하고 있음. 부당노동 행위에 해당하는 것인지

A 회 시

노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1호는 사용자가 노동조합의 임의자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로 규정하여 이를 금지하면서, 예외적으로 원서에서 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 문제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무실의 제공을 예외로 한다고 규정하고 있는 바,

질의와 같이 노동조합에서 채용한 사무직원의 인건비를 사용자가 지원하는 것은 같은 법 제81조 제1호 원서에서 정하고 있는 예외사항으로 볼 수 없어 운영비 원조의 부당노동행위에 해당한다 할 것임

(노사관계법제과-555, 2010. 8. 24)

90. 노동조합 근무 파견직 사무보조원의 전임자여부

질 의

노동조합에 계속 근무하는 파견직 사무보조원의 경우 전임자로 볼 수 있는지, 그리고 임금 여지금을 회사가 지속할 경우 법적 위반 여부

회 시

노동조합 사무실에서 계속 근무하는 파견직 사무보조원이 노동조합원인지 여부는 해당 직원이 사업장 근로자인지, 조합원인지 여부에 따라 판단하여야 할 것이며,

또 사무보조원이 노동조합원에 해당하는지 여부와 관계없이 사용자가 급여를 지급하는 것은 노동법 제81조 제 1호에서 금지하고 있는 전임자 급여 지급 또는 노동조합 운영비용 등에 해당하여 허용되지 않는다 할 것임

(노사관계법제과-228, 2010. 7. 27)

쟁점해설

<회사 인력지원(여사원파견)의 정당성 여부>

- ◆ 문제제기 : 회사가 단협에 따라 노조의 업무보조(위해 여사원을 파견하는 것은 노조의 단결력을 침해하지 않고 해당 여사원이 조합원이 아니라는 점(파견직)을 감안하면 경비원 주가 아니라 일종의 편의제공이므로, 사용자가 단협 규정에 따른 지원을 중단하는 것은 노동법 제92조 제1호 마복 '시설·편의제공 및 근무시간 중 회의참석에 관한 사항' 위반이라고 주장
- ◆ 해설 : 인력·인건비:: 지원하는 것은 운영비원조에 해당함
 - 회사에서 채용한 직원을 노조에 파견하고 그에 대한 인건비:: 회사에서 지급하거나, 노조 채용직원의 인건비:: 지원하는 것은 노동법 제81조 제1호 단서의 예외사유가 아니므로, 지급이 금지되는 운영비 원조에 해당하여 부당노동행위임
 - 회사가 위법한 내용(강행법규 위반)을 단체협약에 명시하고 사용자가 이행하지 않는 경우 이를 노동법 제92조 제1호(단체협약 불이행) 위반으로 볼 수 없음
 - 한편, 우리부는 노조사무실 파견 여직원의 인건비 지원에 대해서는 일관되게 운영비 원조로 보아 부당노동행위로 판단하고 있음

91. 노조법 개정 이후에도 재정자립기금의 계속 지급 가능여부

Q 질 의

당사 노사는 매월 100만원의 재정자립기금을 지급하여 왔음. 2010. 7. 1.후에도 매점 수익금 100만원을 노조 조합에 지원하는 행위를 계속해야 하는지, 이러한 금원을 지급하는 것이 부당노동행위에 해당하는지

A 회 사

노조법(법률 제5310호)부칙 제6조 제2항은 전임자 급여 금지규정의 전면 적용을 앞두고 제도의 원착륙 차원에서 노사가 자발적으로 법 시행 전에 전임자수준 급여 준여 나가는 것을 촉진하기 위해 규정한 조항임

즉, 재정자립기금 지원 조항은 당연히 노조법 제81조 제1호가 금지하는 부당노동행위임에도 불구하고 법 시행 전 전임자 축소를 위해 특별히 예외조항으로 둔 것으로서 법 적용 이후에는 효력이 상실되는 것이며, 지원 가능한 재원이 법 시행이전 전임자가 축소된 이후 시점부터 법 시행시까지 절감된 급여분에 한정된다. 하겠음

(노사관계법제과-567, 2010. 8. 25)

92. 소모성 집기나 비품 또는 그 비용을 지속적·반복적 지원 가능여부

Q 질 의

근로사무실 및 집기, 운영비품(전화기, 팩스, PC 등)에 사회통념상 지원해도 크게 문제 소지가 없는 범위는 지휘가능 범위, 일반적으로 근로자립기반으로 운영(회사로부터 사무실 임차사용)을 해야 하는지 여부

A 회 사

노동법 제81조 제1호에서 사용자가 노동조합의 설립자에게 금여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 지원하는 행위를 부당노동행위로 규정하여 이를 금지하면서 단서에서 예외적으로 근로자의 후생자구 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 문제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제비용 허용되는 것으로 규정하고 있음

따라서 노동사무실을 제공하면서 그에 따른 필수적 시설(책상, 의자, 전기시설, 통신시설 등)을 지원하는 것은 가능할 것이지만 소모성 집기나 비품 또는 그 비용을 지속적·반복적으로 지원하거나 전기료, 통신비 등을 지원하는 행위는 노동법 제81조 제1호 단서에서 정하고 있는 예외사항으로 볼 수 없어 부당노동행위에 해당된다 할 것임

(노사관계법제과-849, 2010. 9. 17)

93. 출장비 지원 및 노조사무실 및 각종 집기류 등 무상지원 가능여부

Q 질의

1. 당사는 노동조합 전부(위원장 및 사무장 등)의 상임단체 교육이나 출장 혹은 지역자치 단체와 노동단체 간 합의에 따라 국내 및 해외인수에 참가할 경우 해당 출장비를 지원하여 왔음

이 경우 근로시간면제자의 위와 같은 이유로의 해외 출장 및 인수, 국내 출장 및 인수시에 본래와 같이 그 비용을 지원할 수 있는지 여부

2. 당사 노동조합은 본래 사무실 및 각종 집기류, 전화 전화, 인터넷 등 조합사무실 유지 및 그에 따른 제반 사항을 사측으로부터 무상으로 제공받아 사용하고 있음

이 경우 근로시간면제제도 시행 후에도 본래와 같이 무상지원이 가능한지 여부

A 회시

1. 노동법 제81조 제1호에서 사용자가 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 지원하는 행위를 부당노동행위로 규정하여 이를 금지하면서 단서에서 예외적으로 근로자의 후생자급 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 문제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공을 허용되는 것으로 규정하고 있음

이는 노동조합으로 하여금 운영비에 필요한 경비를 노동조합 스스로 부담하게 함으로써 사용자의 지배·개입의 소지를 없애 사용자와 대항관계에 있는 노동조합의 자주성을 보장하기 위함임

2. 따라서 근로사부실을 제공하면서 그에 따른 필요적 시설(책상, 의자, 전기시설, 통신시설 등)을 지원하는 것은 가능할 것이지만 소모성 집기나 비품 또는 그 비용을 지속적·반복적으로 지원하거나 전화·전화료, 인터넷사용료 등을 지원하는 행위는 동법 제81조 제1호 단서에서 정하고 있는 예외사항으로 볼 수 없어 부당노동행위에 해당한다 할 것임
3. 회사의 방침과 무관하게 노동조합 수반의 국내·외 출장 및 인수시 사용자가 해당 조합원에게 출장비(교통비, 숙박비 등)를 지원하는 행위가 경비원칙에 해당하는지 여부는 일률적으로 판단하기 어려우며, 출장·인수의 주체·취지·형식 및 내용 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임

(노사관계법제과-1024, 2010. 10. 13)

94. 매점 및 자판기 운영권 양도가 경비원조에 해당하는지 여부

Q 질의

사실관계

인구원인 노동조합과 “자판기매기 및 매점 양도·양수서” 계약을 체결(2001. 6. 21.) 하여 운영권을 노동조합에 양도하였으며, 노동조합은 매점·자판기매기 운영으로 인한 수익금 전액을 노동조합 재정자립 및 조합의 재원으로 사용하고 있음. 각각의 운영방식으로 매점은 노동조합에서 직원을 고용하여 인구원 내에서 직접 운영하는 방식을 취하고 있으며, 자판기매기는 노동조합에서 외부업체에 위탁하여 인구원 내에 자판기매기설치토록하고 노동조합은 자판기매기 업체에서 일정한 수수료를 징수하는 형태로 운영하고 있음

반면, 사용자인 인구원은 매점 운영을 위한 공간을 제공하고 있으며, 매점은 직원의 복리후생을 위한 시설이라는 점을 고려하여 노동조합으로부터 시설운영에 따른 별도의 시설사용료 및 관리비(공과금 등) 징수를 면제하고 있음

질의

1. 노동조합이 사용자로부터 매점·자판기매기 운영권을 양도받은 행위 자체를 노조법 제81조(부당노동행위) 제1호(지배·개입 및 경비원조)에 해당하는 것으로 보는 것인지
2. 아니면, 노동조합이 매점·자판기매기 운영으로 인한 수익금을 사용함에 있어서 그 사용 양태에 따라 노조법 제81조 제 호에 해당 여부를 판별하여야 하는 것인지, 현재 매점·자판기 수익금 전액을 노동조합에서 전적으로 사용하고 있으며, 그 사용처에 대해서 사용자측에서 별도의 개입을 하지 않고 있는 상황임

㉠ 회시

1. 노동법 제81조제 1호는 사용자가 노동조합의 조합자에게 금여금 지급하거나 노동조합의 운영비를 지원하는 행위를 부당노동행위로 규정하여 이를 금지하면서, 예외적으로 관서에서 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제 공을 예외로 한다고 규정하고 있음

이는 노동조합으로 하여금 운영에 필요한 경비를 노동조합 스스로 부담하게 함으로써 사용자의 지배·개입의 소지를 없애 사용자와 대항관계에 있는 노동조합의 자주성을 보장하기 위한 것임

2. 한편, 운영비 지원하는 사용자가 단순히 금원을 지원하는 행위만을 의미하는 것이 아니라 사용자가 보유하고 있는 수익사업권을 노동조합에 무상으로 양도하고 노동조합은 이를 통해 수익을 발생시키는 간접적인 원조행위로 포함된다 할 것인 바,

사용자의 매점 및 자판기 운영의 수익사업권을 노동조합에 양도하는 행위가 운영비 지원의 부당노동행위에 해당하는지 여부는 매점과 자판기 운영사업에 소요되는 제반 비용과 운영상 발생하는 경영상 위험을 노동조합 스스로가 부담하는지, 사용자의 수익사업권 양도시 노동조합에 피해를 주었는지, 사업수익금 관리권 노사가 공동으로 하는지, 수익금이 근로자들의 후생자금 또는 경제상의 불행 및 재액의 방지와 구제의 목적으로 사용되는지 아니면 노동조합의 일반운영경비로 지출되는지 등에 따라 판단하여야 할 것임

3. 따라서 귀 질의와 같이 사업장 내에 매점과 자판기를 설치할 시설과 공간, 수익사업권을 노동조합에 무상으로 제공하면 노동조합은 그 수익금을 노동조합의 운영경비 등으로 사용한다면 이는 노동법 제81조제 1호에서 금지하는 운영비 원조에 해당한다 할 것임
4. 만약, 사업주가 사업장 내의 매점 및 자판기 운영사업 권을 노동조합에 위탁하여 운영하고자 한다면 노동조합에 대한 손해에 해당되지 않는 합리적인 수준에서 임대료 및 관리비를 수탁원인 노동조합측이 부담하도록 하고, 사업에 소요되는 제반 비용 및 운영상 발생하는 경영상 위험을 노동조합 스스로 부담하며, 수익금 관리 규정 등에 따라 용도를 명확히 구분하는 등의 조치가 이루어진다면 이를 운영비 원조라 하기는 어려울 것임

(노사관계법제과-1351, 2010. 11. 25)

95. 노사협의회 근로자측 위원회 유급 상근직 처우가 부당 노동행위인지 여부

Q 질의

사실관계

노동조합이 구성되어 있으나 전체 근로자 과반수 미만이 가입. 노사협의회 구성을 위한 근로자측 위원회 노사협의회 규정에 의거 별도로 선출, 현재 근로자위원 중 조합원 없음. 노사협의회의 활성화 및 안정적 운영을 위해 노사협의회 최초 시점부터 노사협의회 실무 처리를 위한 사무공간을 제공하고, 간사 1인을 유급 상근하도록 배려

질의

최근 노동조합은 회사측이 노사협의회 위원들에게 회의시간과 이와 직접 관련된 시간의 활동에 대해서 유급처리를 해 주고, 사무공간을 제공하는 등의 배려행위가 노동조합 및 노동관계조정법상 부당노동행위에 해당한다고 주장. 노사협의회 위원(조합원 아님)에 대한 처우가 노동조합의 주장처럼 부당노동행위에 해당하는지 여부

A 회시

1. 노동법상 노동조합이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 연결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 목적으로 조직하는 단체 또는 연합단체이나, 근참법상 노사협의회는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구로 상호 별개의 조직 또는 협의체이므로 근참법에 의한 노사협의회는 원칙적으로 노동법에 의해 만들어지는 것은 아님

2. 반면, 근참법 제9조 제1항 및 제3항에서 노사협의회 위원은 비상임·무보수 원칙하에 협의회 출석시간과 이와 직접 관련된 시간은 근로한 시간으로 간주하고 있고, 동 법 제10조 제2항에서 사용자는 근로자위원의 업무를 위하여 장소의 사용 등 기본적인 편의를 제공하여야 한다고 규정하고 있음
3. 따라서 질의상 노사협의회 위원들에게 회의시간과 이와 직접 관련된 시간에 대해 유급으로 하고 실무처리를 위한 사무공간을 제공하는 것은 가능하다 할 것이며, 노사협의회 근로자측 감사위원에 대해 유급 상근직으로 하는 것은 비상임·무보수 원칙을 감안할 때 바람직하다 하기는 어려울 것임
4. 다만, 노사협의회 위원이 정당한 절차에 의해 선출되었다면 근로자측 감사위원을 유급 상근직으로 하는 그 자체만으로 부당노동행위에 해당한다고 단정하기는 어렵다 할 것임
5. 또한 노사협의회 근로자측 감사위원의 유급 상근직 처우가 부당노동행위인지는 별도의 부당노동행위 법리에 의해 구체적으로 판단되어야 할 사항으로 서면상의 내용만으로 사실적으로 확정·답변하기는 어려울 것임

(노사관계법제과-841, 2010. 9. 17)

96. 현재의 단체교섭위원을 유지하면서 유급처리 가능여부

Q 질의

1. 단체교섭이 2010년 상반기부터 진행중이고 3~4명씩 단체교섭위원으로 선임관부(근로시간면제자)가 아닌 대의원으로 일부 구성하는 취지 및 관행이 존재함에도 2010. 7. 1.부터 현재의 단체교섭위원을 근로시간면제자 7명으로 부활시키고체해야 하는 것인지 여부
2. 대의원이 단체교섭위원으로 참여하는 합리적 이유와 오해 관행이 존재하는 상황인데 귀 부의 매뉴얼 내용인 “노사가 합리적 수준에서 단체협약에서 달리 정한 경우”로 인정해 현재의 단체교섭위원(근로시간면제자 7명과 대의원 5명)을 유지하면서 근로시간면제자가 아닌 자에 대해서는 유급활동으로 인정할 수 있는지 여부
3. 만약 교섭위원을 근로시간면제자 7명으로 구성해야 한다면 나머지 교섭위원 2명은 대의원으로 구성하고 이를 대의원에 대해서는 근로시간면제자와는 별개로 단협에 따라 유급처리가 가능한지 여부
4. 2010. 7. 1. 이후에도 현재의 단체교섭위원을 유지하는 경우 대의원에 대한 처우는 어떻게 해야 하는 것인지, 만약 관행 단협에 근거해 대의원에 대해 유급으로 인정하게 되면 어떻게 되는 것인지 여부

㉠ 회시

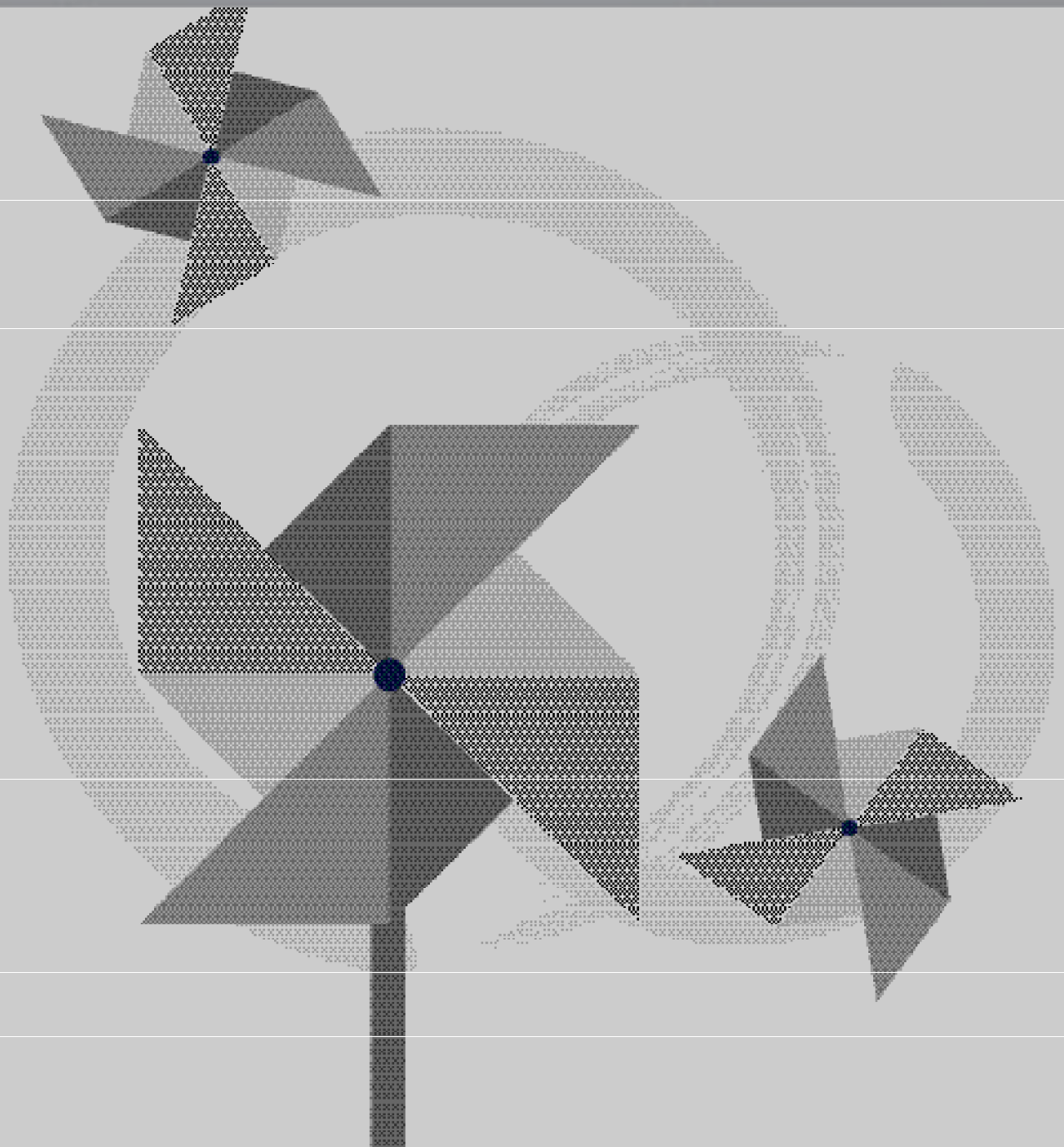
1. 근로시간면제제도는 근로시간면제 한도 적용을 받는 근로자가 일정범도 내에서 근무시간 중에 근로법 제24조 제1항에 규정된 사용자와의 교섭·협의를, 고충처리, 직업안전 활동 등 근로법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 관련된 의사결정 발전을 위한 공동조합의 유지·관리업무를 임무의 손실 없이 수행할 수 있게 하는 제도임

따라서 귀 질의와 같이 단체교섭을 진행하는 경우 교섭위원으로 근로시간면제자가 우선적으로 참여하여 수행해야 할 것이며, 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 교섭위원 참석 및 조합활동은 근무시간 외에 하거나 근무시간 중에 행할 경우 부침이 적임

2. 다만, 근로시간면제자의 수가 교섭위원 수에 미치지 못하여 근로시간면제자만으로 교섭위원을 구성하기 어려운 경우에는 예외적으로 근로시간면제자 이외의 자가 교섭위원으로 참석할 수 있다 할 것이며, 근로시간면제자 수가 교섭위원 수를 충족하는 경우에도 사업장 실정이나 근로시간면제자가 교섭에 참석할 수 없는 부득이한 경우에는 근로시간면제자 아닌 자가 참석할 수 있을 것으로 사료되며, 이 경우 근로시간면제자 이외의 자가 근무시간 중 교섭에 참석한 시간에 대해서는 부침이 원칙이지만 노사간 합의로 급여에서 공제하지 않는 것으로 정하는 것도 가능하다 할 것임
3. 그러나 근로시간면제자 이외의 자가 교섭에 참여한 시간과 이와 직접 관련된 시간에 관계없이 일률적으로 교섭 당일 또는 교섭기간 전체를 유급으로 하는 것은 사실상 전임자에 대한 급여를 지급하는 것이므로 허용되지 않는다 할 것임

(노사관계법제과-1057, 2010. 10. 18)

IX. 단체협약에 관한 경과조치 등



관련 법 조항

- 부칙 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 체결당시 유효기간까지는 효력이 있는 것으로 본다.

사례별 검토

- (사례1) 2010. 1. 1. 이전에 단체협약이 만료된 후 자동연장 규정에 의해 2010년 상반기 단체협약을 체결한 경우

2010. 1. 1. 현재 유효한 단체협약은 자동연장 협정에 의해 적용되는 구(舊) 단체협약이므로, “해당 단협 체결당시 유효기간까지” 효력을 인정하기로 한 부칙 규정에 따라 2010. 1. 1. 이전에 효력이 만료된 것으로 보아 부칙 제3조의 적용대상이 아님

IX. 단체협약에 관한 경과조치 등

- (사례2) 2010. 1. 1. 이전에 단체협약이 만료된 후 교섭 중에 있다가 2010년 상반기 중 단체협약을 체결하고 이를 2010. 1. 1. 이전으로 소급하여 적용할 경우

· 당사자주의 원칙상 단체협약을 체결한 후 그 유효기간을 소급하여 적용하는 것은 가능하나 개정법의 적용과 관련된 사항은 강행규정에 해당하므로 당사자의 의사에 의해 적용여부가 달라질 수 없음, 따라서 단체협약 체결 후 적용시점을 소급했다 하더라도 2010. 1. 1. 시점에는 새로운 단체협약이 체결되지 않은 것이므로 부칙 적용대상 아님

- (사례3) 2010. 1. 1. 이전 단체협약이 만료된 후 자동갱신을 통해 2010. 1. 1. 이후까지 협약이 존재할 경우

갱신된 단체협약은 새로운 단체협약을 체결한 것과 동일한 효과가 있으므로 갱신시점을 기준으로 판단 2010. 1. 1. 이전에 단체협약이 자동갱신되어 단체협약이 2010. 1. 1. 시점에 유효하다면 부칙 제3조가 적용 (이후에는 자동갱신 되더라도 적용되지 않음)

● (사례4) 2010. 1. 1. 이전에 단체교섭을 체결하면서 그 유효기간을 체결일 이전으로 소급한 경우

○ 2010. 1. 1. 시점에서 단체협약이 본래 유효기간 중에 있으므로 부칙 제3조 적용대상. 이 경우 동 협약의 유효기간은 당사자간의 합의에 따라 소급된 시점을 기준으로 기산

97. 단체협약 개정과 동시에 개정노조법 적용여부

㉠ 질 의

1. 개정 노조법을 시행일(10. 1. 1.) 당시 유효한 단체협약은 그 유효기간까지 효력을 인정(노조법 부칙 제377)하는 것으로 알고 있음. 본사 관협은 1989년 10월 1일 제정되어 작년 8월 27일까지 총 15차례 개정되었음. 본사 관협의 유효기간은 2년이지만 조합이나 회사의 요구에 따라 연도 연도 관협을 개정할 수도 있습니다. 가장 최근 개정은 2009년 8월 27일로 '회사협의회' 규정과 관련해 일부 개정하였음
2. 2009년 8월 27일 '노조법'임자와 관련된 없는 단체협약의 일부 내용을 개정한 것이 개정 노조법에서 말하는 '시행일(10. 1. 1.) 당시 유효한 단체협약'에 해당하는지
3. 위 질문 1의 단체협약이 개정 노조법에서 말하는 '시행일(10. 1. 1.) 당시 유효'하다는 문제로 질문하림. 단체협약의 유효기간이 2011년 8월 26일까지이나 올해 회사 또는 조합의 요구에 따라 사회 복지와 관련된 일부 내용만을 개정할 경우(원 노조 임자와 개정은 유지), 개정과 동시에(개정일이 7월 1일 이전인 경우엔 7월 1일부터) 개정 노조법 제 24조의 적용을 받는지

㉡ 회 시

1. 개정 노조법(법률 제9930호) 부칙 제377에 "이 법 시행일 당시 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결한 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"가 규정되어 있음

2. 귀 질의 내용만으로는 구체적 사실관계나 단체협약 유효기간 등을 알 수 없는 바, 2009. 8. 27. 일부 개정된 단체협약이 2010. 1. 1. 당시 유효한 단체협약인지 여부는 동 단체협약의 유효기간을 통해 판단하여야 할 것이며,

단약, 노사가 단체협약의 일부 내용 개정시 단체 유효기간은 존치된 채로 보충협약 형태로 개정하지 않고 전체의 유효기간을 개정일로부터 새롭게 2년간 갱신하는 것으로 하였다면 2009. 8. 27. 개정된 단체협약은 2010. 1. 1. 현재 유효한 단체협약으로 볼 수 있을 것임

3. 기존 단체협약을 2010. 1. 1. 이후에 일부 개정하는 경우에도 노사가 합의하여 개정일로부터 단체협약 전체를 새롭게 2년간 갱신하기로 하였다면 2010. 7. 1. 또는 개정일로부터 전임자 남아지속 관련 규정의 효력이 없다 할 것임

(노사관계법제과-1198, 2010. 6. 24)

98. 개정법에 따른다고 명시하고 있는 경우 ‘개정법’의 의미

Q 질의

개정 노조법 부칙 제3조에서는 “10. 1. 1. 이전 체결된 원임자 급여지급을 명시한 단체협약이 있을 경우 그 유효기간을 보장해 주도록 하고 있는 바, 우리사는 노조조합 원임자에 관한 보충협정을 ‘09. 10. 13. 체결하여 유효기간이 ‘10. 10. 12.까지로 하였으나 보충협정 제13조에서 노조조합 및 노조관계법정부칙의 노조조합 원임자 급여 지원 관련 조항의 개정이 있을 경우에는 개정법에서 정하는 바에 따른다.”고 명시하였음. 원임자 급여지급금지 적용 시점은 언제인지

A 회시

1. 개정 노조법(법률 제9930호) 부칙 제3조에 “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.”라고 규정되어 있음
2. 귀 질의문으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확하게 답변하기 어려우나 단체협약 내용에 대한 해석은 협약 당사자의 진정한 의사를 기준으로 하여야 하며, 기타 단체협약 체결 동기 및 경위, 단체협약에 의하여 달성하려는 목적 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여야 할 것임
3. 귀 사 단체협약(보충협약)의 원임자 처우 관련 규정 중 “개정법”이라 함은 원칙적으로 개정법 본문 뿐만 아니라 경과규정 등 부칙까지 포함한 것을 의미한다 할 것임
다만, 회사 당사자가 단체협약(보충협약) 체결 당시 원임자 급여 지급을 금지하고 예외적으로 근로시간외제 한도 내에서 유급처리를 인정하는 노조법의 개정 취지를 알고 이를 적용키로 한 것이라면 유효기간 내라도 당초 합의 취지대로 관련 약정을 체결하는 것이 바람직할 것임

(노사관계법제과-294, 2010. 7. 27)

99. 임금협정서상 전임자 처우 규정의 효력기간

Q 질 의

저희 회사의 노동조합은 50명 미만의 조합원으로 구성되어 있으며, 임금협정서와 단체협약이 2010. 9. 30.자로 만료가 됨. 임금협정서에는 노동조합원의 처우가 규정되어 있고 단체협약서에는 노동조합원 처우에 대해 규정되어 있지 않음. 이 경우 2010. 7. 1.부터 노동조합원에게 급여를 지급하지 않아도 법적으로 타당한지 여부

A 회 시

1. 개정 노동법(법률 제9930호) 부칙 제3항 단서에 따라 2010. 7. 1. 이후에도 단체협약상 전임자 급여 지급 조항이 해당 단체협약 유효기간까지 효력을 가지게 되는 것은 개정 노동법 시행일인 2010. 7. 1. 당시 유효한 단체협약에 한정된다 할 것이며, 개정 노동법 시행일 이후 새로 체결되는 단체협약이나 개정 노동법 시행일 이전에 유효기간이 만료된 이후 자동 연장상태에 있는 단체협약을 이에 해당되지 않는 것임
2. 귀 사 임금협정서 및 단체협약서 내용을 알 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 질의 내용과 같이 노사간에 체결된 임금협정서가 2010. 7. 1. 현재 유효하고, 또 임금협정서에 노동조합원 처우 지급에 대해 규정되어 있다면 그 유효기간(2010. 9. 30.)까지 전임자에게 급여를 지급하더라도 법에 위반되지 않는다 할 것임

(노사관계법제과-938, 2010. 7. 29)

100. 자동연장·자동갱신협정의 차이 및 조합발전기금 지원의 효력

㉠ 질 의

1. 당사의 단체협약서는 2009년 11월 30일자로 만료되었음. 단체협약 제14조에 쌍방이 이의가 없을 때는 자동연장 되는 것으로 되어있음. 따라서 근로조합이 급여 지급까지 및 근로시간변제 규정에 의거 단체협약을 다시 체결하기 전까지는 개정된 근로법의 적용범위로 연장되는 것인지 여부
2. 당사의 "임금협정서"(2009년 5월 30일 체결)의 효력 발생기한은 그문으로 되어있고 협정 당시에 별첨 "합의서"를 추가로 체결하였음. 합의내용 제1항에 "근로조합 발전기금을 매월 50만원씩을 지급하기로 한다."라고 되어 있음

회사 측에서는 위 사항이 노동조합법 및 노동관계조정법 제81조의 부당노동행위 중, 조합의 운영비를 지원하는 행위로 생각되지만, 조합 측에서는 단체협약이 자동연장 되었기 문 협정서도 연장됨을 주장하고 있어 발전기금 지급을 요구하고 있음. 개정된 법적용 범위의 원칙을 알고 싶습니다.

㉡ 회 시

1. 개정 근로법(법률 제9930호) 부칙 제3조에 따라 2010. 7. 1. 이후에도 단체협약상 근로자 급여지급 조항이 해당 단체협약 유효기간까지 효력을 가지게 되는 것은 개정 근로법 시행일인 2010. 7. 1. 당시 유효한 단체협약에 한정된다 할 것이며, 개정 근로법 시행일 이후 새로이 체결된 단체협약이나 개정 근로법 시행일 이전에 유효기간이 만료된 후 자동연장상태에 있는 단체협약은 이에 해당하지 않음

만편, 자동인장협정이란 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 합의에 이르지 못한 경우 무협약상태에 따른 근로사관계의 혼란을 방지하고자 새로운 협약이 성립할 때까지 일한 본래의 단체협약의 효력을 유지시키는 협정을 의미하고, 자동갱신협정이란 단체협약 개폐의 의사표시를 할 수 있음에도 불구하고 이를 행하지 않아 종전의 단체협약의 계속적인 존속을 인정하는 협정으로 무협약과 동일한 내용의 단체협약을 체결하는 절차를 생략한 것이라 할 것임

귀 질의 내용 및 단체협약 제53조 규정만으로는 자동인장규정인지 자동갱신규정인지 여부를 판단하기 어려우며, 통상 자동인장협정과 자동갱신협정의 가장 큰 차이점이자 종전 판례의 기준은 기존 단체협약의 본료 시점에서 새로운 단체협약을 체결하기 위한 교섭이 있었는지 여부라 할 것임. 즉 교섭이 있었으나 합의에 실패한 경우(자동인장)인지, 교섭 자체가 없이 종전 단체협약의 내용대로 새로운 단체협약이 체결된 것으로 본 경우(자동갱신)인지를 통해 판단하여야 할 것임

2. 노조법 제81조 제1호는 사용자가 노동조합의 임의자에게 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 제공하는 행위를 부당노동행위로 규정하여 이를 금지하면서, 예외적으로 단서에서 근로자의 후생자선 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 문제점을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제후원 허용되는 것으로 규정하고 있음

이는 노동조합으로 하여금 운영에 필요한 경비를 노동조합 스스로 부담하게 함으로써 사용자의 지배·개입의 소지를 없애 사용자와 대항관계에 있는 노동조합의 자주성을 보장하기 위한 것임.

따라서 질의와 같이 사용자가 노동조합 발원기관 명목으로 매월 55만원을 노동조합에 지원하는 것은 같은 법 제81조 제1호 관서에서 정하고 있는 예외사항으로 볼 수 없어 부당노동행위에 해당한다 할 것이며, 이는 2010. 9. 30. 당시 유효한 단체협약에 있어 임의자 급여 지급조항이 해당 단체협약 유효기간까지 효력을 가지므로 한 개정 노조법 부칙 제3조와는 무관한 사항임

(노사관계법제과-945, 2010. 9. 30)

101. 단체협약 체결이전 합의한 전임자 증원건의 효력

◎ 질 의

사실관계

1. 2009년도 단체교섭 내용 중 노조 전임자 증원 건은 5차 교섭(2009. 8. 11.)에서 노사가 1/1 전임을 시행하는 것과 그 시행일을 2009. 9. 2.부로하기로 합의, 교섭협회는 2009. 8. 28. 내부 기한 및 논의에 2009. 9. 2.부로 시행하는 것으로 결정, 기 시행 중에 있음
2. 2009년도 단체교섭은 월료근로 관련 내용을 제외한 거의 모든 항목에서 지난해 말 합의가 이뤄진 상태였으며 다만, 주5일제와 연계한 월료근로 및 관련수당 및 '고용경우'에 관해 노사가 합의점을 찾지 못해 합의가 미뤄지면서 해를 넘기게 되었고, 결국 2009년도 단체교섭은 2010. 3. 3. 체결하게 되었음
3. 노사는 그동안 단체교섭을 진행하는 과정에서 각 항목별 사항에 대해 쌍방이 절차에 의해 합의, 업무의 효율성을 높이기 위해 전 시행 후 일괄 서명하는 방식으로 단체협약을 체결하여 왔음

질의

1. 노동조합과 교섭협회가 합의한 노조전임자 증원 건에 대하여 노사가 합의하고 기 시행중인 2009. 9. 2.을 단체협약 체결일로 보아 2010. 3. 3. 이전 이미 체결되어 유효한 단체협약의 경과조치 규정에 따라 그 유효기간까지 효력을 지급하는 경우 부당노동행위로 처벌되지 않는지
2. 2009년도 단체교섭 16개 전체 항목에 대해 각각 합의한 것을 묶어 2009년도 단체협약 합의서를 작성(서명날인)한 2010. 3. 3.을 단체협약 체결일로 보아 2010. 3. 3. 시점에는 새로운 단체협약이 체결되지 않은 것이 되어 노동법 부칙 제3조 적용대상이 아니므로 노동법 제24조를 위반하는 내용인 2010. 7. 1. 이후에는 효력을 상실하는 것인지

㉠ 회시

1. 귀 질의는 노사 쌍방이 2008. 12. 26.부터 2009년도 단체협약 체결을 위해 교섭을 진행하다가 일부인 노조(전임자 중임권)에 대해서는 2009. 8. 11. 합의를 하여 2009. 9. 2.부터 전임자를 중의하였으나 단체협약 조항인 모든 사항에 대해 합의가 이루어진 뒤인 2010. 3. 3. 이루어진 경우, 전임자에 대해서는 2009. 9. 2. 별도의 협약이 체결된 것으로 보아 그 유효기간까지 전임자에게 적용을 지시하는 것이 가능인지에 대한 것으로 이해됨

2. 노조법 제31조 제1항에서 “단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.”고 규정하고 있는 바, 단체협약이 그 효력을 인정받으려면 정당한 권한을 가진 노사 당사자가 단체교섭을 통하여 합의한 내용을 서면으로 작성하여 서명 또는 날인하여야만 할 것임

따라서 질의와 같이 2009. 8. 11. 귀 사업장 노사간에 노조(전임자 중임권)에 대해 합의한 후 노사 당사자가 서명 또는 날인한 서면 형식의 합의서 등이 없다면 이는 단체협약으로서의 기본적인 요건을 갖추지 못한 것이므로 그 효력을 인정받을 수 없다 할 것임

3. 아울러 개정 노조법(법률 제9930호) 부칙 제3조 단서에 의거 2010. 7. 1. 이후에 체결된 단체협약상 전임자 권여지급 조항이 해당 단체협약의 유효기간까지 효력을 가지게 되는 것은 2010. 1. 1. 당시 유효한 단체협약에 한정된다 할 것인 바,

귀 노조(전임자 중임권)에 관한 사항은 2010. 3. 3.에 비로소 단체협약으로 유효하게 성립한 것이라 할 것이므로 개정 노조법 부칙 제3조 적용대상이 아니라 할 것임

(노사관계법제과-500, 2010. 8. 18)

102. 단체협약 적용일 소급 가능여부

Q 질 의

1. 우리 노조는 2009. 12. 31자로 단체협약을 체결하였고, 회사가 대외적으로 제출한 자료(기재부 정부경영평가보고서, 노동부 단체협약실적서)에 단체협약 체결일이 2009. 12. 31자로 명시되어 있어 우리 노조는 타임오버 적용제외 사업장이라 생각하는데 귀부의 의견은?
2. 단체협약 체결시 회사는 운영지원본부장이, 노조는 사무처장이 교섭위원을 각각 위임받아 단체협약을 체결하였음. 만약 회사가 위임받은 위임장에 위임기간이 2009. 12. 31.까지로 되어있는데 2010. 1월 이후에 단체협약을 체결하였다면 위임권한이 없는 자에 의한 체결행위로 체결된 단체협약이 무효라고 생각되는데 귀부의 의견은?

A 회 사

1. 개정 노동법(법률 제9930호) 부칙 제3조에 따라 2010. 7. 1. 이후에도 단체협약상 전임자 급여지급 조항이 해당 단체협약 유효기간까지 효력을 가지게 되는 것은 개정 노동법 시행일인 2010. 7. 1. 당시 유효한 단체협약에 한정된다 할 것이며, 개정 노동법 시행일 이후 새로 체결되는 단체협약이나 개정 노동법 시행일 이전에 유효기간이 만료된 후 자동 연장상태에 있는 단체협약, 2010년 상반기 중 단체협약을 체결하고 그 적용시점을 2010. 7. 1. 이전으로 소급적용하는 단체협약은 이에 해당하지 않음

2. 귀 질의의 경우 사용자가 대외적으로 체결한 단체협약상 체결일이 2009. 12. 31로 명시되어 있는 것과 같이 실제 체결일로 같은 날짜라면 체결 당시 정한 유효기간까지 원임자 채용 관련 규정도 유효하다 할 것임. 그러나 2010. 1. 1.이 지난 시점에서 단체협약을 체결한 후 그 적용일을 소급한 것이라면 그 단체협약은 2010. 1. 1. 당시 유효한 단체협약으로 볼 수 없으므로 2010. 7. 1.부터는 원임자 채용 관련 단체협약 규정은 효력이 없다 할 것임
3. 노사법 제29조 제2항에 단체협약 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 위임받은 범위 안에서 권한을 행사할 수 있다고 규정되어 있는 바, 귀 질의와 같이 사용자로부터 위임받은 자가 그 위임받은 기간을 경과한 상태에서 노사조합과 단체협약을 체결하였다면 이는 권한 없는 자의 행위이므로 원칙적으로는 그 효력이 없다 할 것임

그러나 단체협약 체결 권한 없음에 대한 다툼이 없는 상태에서 사용자가 사후에 이를 알고 명시적 또는 묵시적으로 추인하였다면 단체협약의 효력을 부인하기는 어려울 것으로 사료됨

(노사관계법제과-698, 2010. 9. 8)

103. 관행적으로 추가인정 되고 있는 전임자의 계속 인정여부

Q 질의

단체협약에 전임자는 위원장 1명, 지부장 1명(단, 지부가 2개)으로 3명이며, 회사협약에 의해 3명이 추가 인정되어 실질 전임자 수는 6명임. 또한, 단체협약의 유효기간인 2011년 7월 29일 까지임

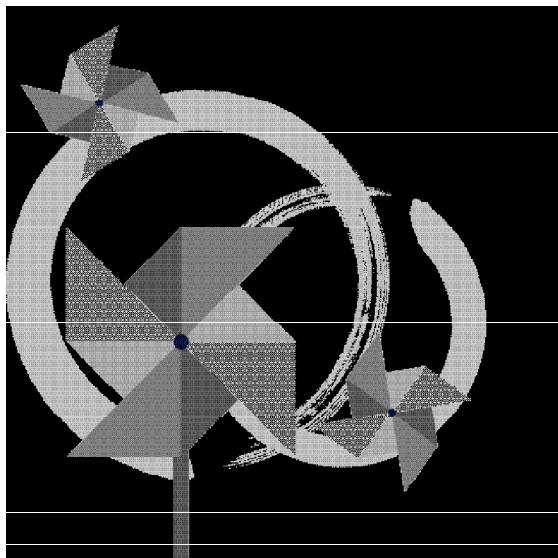
위의 상황과 관련하여 전임자를 단체협약 유효기간 만료일인 2011. 7. 29.까지 6명(단체협약 3명+회사협약 3명)을 다 인정해야하는지 여부

A 회시

1. 2010. 1. 1. 노동법 개정으로 기존 전임자에 대한 사업주의 고용 지원이 전면적으로 금지 되는 대신 단체협약 또는 사용자가 동의하는 경우에 동법 제24조 제 1항의 규정에 의해 근로시간단제제도를 도입 시행하고 있으며, 동법 부칙 제3호는 이 법 시행일(2010. 1. 1.) 당시 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다'라고 규정함으로써 법 시행 이전 체결된 단체협약상의 전임자 관련 조사항의 내용을 해당 단체협약의 유효기간 만료 시까지 보장하고 있음

2. 한편, 동법 제31조 제1항의 규정에 의해 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 유효하게 성립되는 것이므로 동법 부칙 제3조에서 언급하는 단체협약 또한 이러한 요건을 충족하여야 할 것이므로 귀 질의에서 “회사협조”에 의한 전임자 운영이 단체협약으로 유효하게 성립된 것으로 볼 사정이 없다면 동법 부칙 제3조에 의해 사업주의 급여지급이 가동권한 전임자는 기존 단체협약에 의해 인정된 전임자에 관한다고 볼 수 타당할 것임

(노사관계법제과-597, 2010. 8. 29)



104. 관행적으로 노조전임자수를 인정한 별도 합의서의 단체협약 여부

Q 질 의

사실관계

1. ○○중앙회 전무이사와 ○○(주) 산업노동조합(이하 중앙회지부 대표는 2008. 12. 30. 보충협약 체결

제1조 (노동조합 전임 간부) ○○노동조합의 일상업무를 전담하는 전임 간부의 적정 인원 수는 중앙회의 특수성과 다른 노동조합의 수준을 감안, 조사 쌍방 협의하여 정한다

제55조 (협약의 유효기간) 본 협약의 유효기간은 체결일(2008. 12. 30.)로부터 2009년 12월31일로 하며 매년 갱신 체결키로 한다. 다만, 기간이 만료되어도 갱신체결이 완료 되지 않았을 경우 보충협약의 효력은 새로운 협약 체결 때까지 계속된다.

2. ○○중앙회 전무이사와 ○○(주) 산업노동조합(이하 중앙회지부(이하 ○○) 대표는 2009. 6. 5. 전임 간부 인원에 대한 합의서 체결

제1조 ○○노동조합의 전임 간부는 17명으로 한다.(임기: '09. 5. 18. ~ '10. 9. 30.)

중앙회와 노동조합은 제1항과는 별도로 인사제도를 개선, 퇴직인수 제도 도입 등 당면 본 회의 원활한 처리를 위하여 다음과 같이 TFT를 운용하기로 한다.

- 인원 : 3명 (노동조합 전임)
- 기간 : 3명 중 1명은 2010년 정기 인사시까지, 나머지 2명은 2011년 정기 인사시까지 일시적으로 운용
- 이행방안 : 노동조합은 매년도 정기인사 예정일 전까지 전임에서 제외되는 대상자를 지정하여 중앙회에 통보하고, 별도 통보가 없을 시에는 중앙회의 인사방침에 따른다.

3. ○○중앙회 ○사는 단체협약에 별도의 전임자수를 기재하지 않고, 새로운 노동조합집행부가 구성될 때 관행적으로 전임자 수를 정고 별도의 합의서를 작성하여 왔으며 전임자에 관한 합의는 단체협약 유효기간에 관계없이 해당 집행부 임기에 맞추어 작성함

질의

1. 2009. 6. 5. 체결된 전임 간부 임원에 관한 합의서를 단체협약으로 볼 수 있는지 여부

회시

1. 노조법 제31조 규정에 의한 단체협약이라 함은 '합의서, 협정서' 등 명칭에 관계없이 문란 있는 노사당사자가 단체교섭을 통해 합의한 사항을 서면으로 작성하여 서명 또는 날인한 것으로 당사자간의 노사관계권 규율하는 질서규범이라 할 것임
2. 전별노조의 단체협약의 경우 교섭구조에 따라 단체협약이 다양하게 구성될 수 있으나, 교섭 전별중앙협약과 이에 기초한 기업지부 단위의 지부협약으로 구성되는 바, 지부단위에서는 교섭여건과 교섭대상 등에 따라 당사자간 합의에 의해 수개의 포괄적 협정을 체결하는 것도 가능하다 할 것임. 이 경우 부문별 협정(합의)서의 유효기간에 대해서는 법령의 범위내에서 양 당사자간에 합의하여 결정된 사항으로, 지부협약의 유효기간과 동일하게 하든지 별도의 유효기간을 설정할 수 있을 것임
3. 귀 질의의 경우 2009. 6. 5. 체결된 전임 간부 임원 합의서는 별도의 유효기간이 설정되어 있지 아니하며, 지부 노동조합의 임원이 구성되는 경우 지부협약과 별도로 임원자에 관한 합의서를 병행적으로 체결하였으며, 유효기간도 지부협약과 동일하지 않았다는 점 등을 감안한다면 유효기간의 정함이 없는 전임자 관련 단체협약이라고 볼이 타당할 것이며, 사정이 이러하다면 질의상의 합의서의 유효기간은 노조법 제32조 제1항 및 제2항의 규정에 의해 체결일로부터 2년간 유효한 단체협약이라고 볼이 타당할 것임
4. 만약 조 합의서의 해석 또는 이행방법에 대해 보다 정확한 견해를 받기를 원한다면 노법 제34조의 규정에 의해 당사자 쌍방 또는 단체협약에서 정하는 바에 따라 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있으며, 노동위원회가 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재제정과 동일한 효력을 가지게 되니 참고하시기 바람

(노사관계법제과-854, 2010. 9. 20)

105. 관행에 따라 노동조합활동을 보장한 보충협약의 효력

Q 질의

사실관계

1. 한국중앙회(중앙회)는 전국 11개 산업노동조합(한국중앙회지부(이하 지부)), 한국중앙회노동조합, 한국사립원대노동조합 한국중앙회지부 3개의 노동조합이 존재하는 1사 다수대표 사업장임. 중앙회회는 1987년 설립되어 14,500여명의 조합원으로 구성된 중앙회 내 최대 노동조합임
2. 보충은 집행부 외 시도 단위 18개 지역본부장 구성하여 조합원 직접 선출에 의한 보충 지역본부장 제도를 운영하고 있는데, 지역본부장은 지역단위 보사협의, 조합원 분쟁처리 등의 노동조합 활동을 수행하고 있음

질의

1. 한국중앙회와 한국보충회가 체결한 보충협약 제9조 제5호가 보충 지역본부장의 선임활동을 보장한 조항인지 여부
2. 보충협약 유효기간까지 보충 지역본부장이 종전처럼 선임활동을 할 수 있는지 여부

㉠ 회시

1. 노조법 부칙 제3조는 '이 법 시행일(2010. 10. 13.) 당시 유효한 단체협약'을 이 법에 따라 체결된 것으로 본다'라고 규정함으로써 법 시행 이전 체결된 단체협약상의 전임자 관련 조사항의 내용을 해당 단체협약의 유효기간 만료시까지 보장하고 있음
2. 귀 질의의 경우 노조조합 지역본부장 등이 부칙 제3조 전서규정의 적용을 받는지 여부는 지역본부장의 조합활동과 관련된 단체협약상 규정의 취지와 실제 운영실태 등을 감안하여 단체협약에 의한 노조전임자로서의 권한을 부여받고 있는 자에 해당하는지에 따라 판단하여야 할 것임
3. 귀 질의의 단체협약 등을 검토한 바,

단체협약 제11조는 '노조조합 전임장부'의 인정 및 처우에 관한 사항을 규정하고, 2009. 6. 5. 체결된 부속합의서 등에 의해 구체적인 전임장부의 수를 정하는 반면,

노조조합 지역본부장 등의 조합활동에 대해서는 별도로 단체협약 제9조 제5호의 '취업시간' 중의 '조합활동' 조항에서 규정하면서 지역본부장 등이 지역본부 내에서 조합조합 업무를 행하는 경우 근무한 것으로 간주하도록 규정하고 있음

한편, 지역본부 내에서의 규정된 조합활동과 관련된 업무의 수행에 대해 근무한 것으로 간주하는 조항의 지역본부장들이 관행적으로 사실상 조합전임장부와 유사한 활동을 하였고, 풍양회 측에서는 이러한 지역본부장들의 복무 및 근무에 관해 수차례에 걸쳐 시정토록 한 것으로 파악됨

4. 이상의 내용들이 사실이라면 지역본부장 등의 조합활동은 단체협약에 의한 전임자 활동보장이 아닌 조합원들의 취업시간 중 조합활동에 대한 권익제조의 결과이며, 사실상 전임자와 유사하게 활동하였다 하더라도 이는 단체협약의 규정에 의한 것이라기 보다는 관행에 따른 것이므로 노조법 부칙 제3조 전서규정의 적용대상이라 하기는 어려울 것임

(노사관계법제과-1009, 2010. 10. 13)

