
교원 근무시간 면제제도 운영매뉴얼

2024. 11.



교육노동부

< 일러두기 >

1. 교원의 근무시간 면제 한도는 2024년 11월 27일 부터 적용됩니다.
2. 이 매뉴얼의 내용에 위배되는 지침이나 행정해석은 2024년 11월 27일부터 폐지됩니다.
3. 이 매뉴얼에서는 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」을 '교원노조법'으로, 「노동조합 및 노동관계조정법」을 '노동조합법'으로 약칭합니다.
4. 이 매뉴얼은 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) 에도 게재되어 있습니다.

목 차

I. 교원 근무시간 면제제도 개요	1
1. 제도 도입 경과	1
2. 근무시간 면제제도의 내용	3
II. 근무시간 면제 한도 고시 및 결정 절차	6
1. 근무시간 면제 한도 고시 (고용노동부 고시 제2024-58호)	6
2. 근무시간 면제 한도 결정 주체 및 절차	7
III. 근무시간 면제 한도 적용기준	13
1. 근무시간 면제 한도 부여 단위 및 조합원 수 산정 기준	13
2. 근무시간 면제자가 아닌 조합원의 노동조합 활동 기준	14
IV. 근무시간 면제 한도 사용방법	15
1. 근무시간 면제 한도 사용 절차 및 방법	15
2. 근무시간 면제 대상 업무의 범위	17
3. 부당한 면제 한도 사용시 조치	18
V. 근무시간 면제자에게 적용되는 급여 등 처우	19
1. 보수에 관한 사항	19
2. 복무에 관한 사항	19
VI. 근무시간 면제 관련 정보공개	21
VII. 노동조합 전임자의 활동	22

1. 제도 도입 경과

- ▣ 「교원노조법」이 제정된 이후 25여년 간, 노동조합 업무에 종사하는 교원에 대해서는 임용권자가 휴직명령을 하고 보수지급은 금지하도록 규정하여 민간과의 형평성 문제가 지속적으로 제기되어 왔음
- ▣ 정부는 이러한 문제를 개선하여 교원의 정당한 노동조합 활동과 노동기본권을 보장하기 위하여 ‘교원 대상 타임오프제 도입’을 국정과제(50번)로 삼아 추진해 왔음
 - 대한민국 국회도 ‘타임오프제’와 관련한 민간과의 형평성 제고를 위해 여·야 간 합의로 ‘교원 근무시간 면제제도 도입’을 주요내용으로 하는 「교원노조법」 개정안을 통과시켰음 (‘23.12.11.시행)
 - 개정법에 따라 교원은 단체협약 또는 임용권자의 동의로 근무시간 면제 한도 내에서 보수의 손실 없이 협의·교섭, 고충처리, 안전·보건 활동, 노동조합 유지·관리 업무 등을 수행할 수 있게 되었음
 - 또한 개정법은 국민의 알 권리 보장을 위해 근무시간 면제시간 및 사용인원, 지급된 보수 등을 공개하도록 규정하였고, 시행령으로 교원의 근무시간 면제 한도 결정 및 사용방법 등에 관한 사항을 규정하여 안정적인 제도 운영 기반을 마련하였음

▣ 경제사회노동위원회는 교원의 근무시간 면제 한도 결정을 위하여 ‘교원근무시간면제심의위원회’를 2024년 6월 14일 발족하였음

- ‘교원근무시간면제심의위원회’는 총 26차례 회의(전원회의 11차례, 간사회의 13차례, 공익회의 2차례) 및 현장방문조사 등을 통해 의견을 조율하였고,

- 2024년 10월 28일 제12차 전원회의에서 참석 위원 전원 찬성으로 교원 근무시간 면제 한도를 최종 의결하였음

▣ 법령개정 및 면제 한도 결정·고시로 국정과제가 성실히 이행되었고, 교원의 노동조합 활동이 보다 투명하고 안정적으로 이루어 질 수 있는 토대가 마련되었음

- 정부는 교원 노사관계 특수성을 고려하여 결정된 면제 한도 내에서 법과 원칙에 따른 교원 노사관계가 현장에 정착·확산 될 수 있도록 관련 매뉴얼 배포, 교육, 모니터링을 계속해 나갈 것임

2. 근무시간 면제제도의 내용

■ (개요) ‘근무시간 면제제도’는 교원노동조합 조합원이 단체협약 또는 임용권자의 동의하에 근무시간 중 일정 범주의 활동을 보수의 손실 없이 수행할 수 있도록 하는 제도임

- 근무시간 면제제도 도입 전에는 교원노동조합은 「국가공무원 복무 규정」, 「교원휴가에 관한 예규」 등에 따른 공가 및 「교원노조법」 제5조에 따른 무급전임자제도를 활용해 왔으나, ‘근무시간 면제제도’ 도입으로 보수를 지급받으면서 노동조합 활동이 가능해짐

■ (면제 한도) 교원 노·사 당사자는 조합원 규모별로 ‘근무시간 면제 한도(고용노동부 고시 제2024-58호)’를 초과하지 않는 범위 내에서 자율적으로 면제받을 시간 및 인원을 정할 수 있음

- 이 때, 조합원의 수는 재직 중인 조합원에 한정하여야 하며, 근무시간 면제 한도를 초과하여 정한 단체협약 또는 임용권자의 동의는 초과한 부분에 한정하여 무효임

[예시] 해당 기관의 면제 한도가 1,000시간이나, 단체협약으로 1,500시간으로 정한 경우 → 1,000시간을 초과하는 500시간은 무효

- 근무시간 면제 한도를 초과하여 근무시간 면제를 인정하여 보수를 지급하는 경우, 「노동조합법」 상 부당노동행위에 해당할 수 있음 (「노동조합법」 제81조제1항4호)

■ (면제범위) 근무시간 면제자로 지정되어 근무시간 중 유급으로 인정될 수 있는 면제업무 범위는 무제한적으로 인정되지 않으며,

- 「교원노조법」 제6조제1항 각 호에 따른 교섭권자*(이하 ‘교섭권자’)와 협의·교섭, 고충처리, 안전·보건 활동 등 「교원노조법」 또는 다른 법률에서 정하는 업무(노·사 공동의 이해관계에 속하는 활동), 건전한

노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무에 한하여 인정될 수 있음 (「교원노조법」 제5조의2제1항)

* 교섭권자: ▲(유초중등) 교육부장관, 시·도 교육감, 사립학교 설립·경영자

▲(대학) 교육부장관, 시·도지사, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자

■ (무급전임자) 교원은 임용권자의 동의를 받아 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 노동조합의 업무에만 종사할 수 있음

- 이는 사용자로부터 보수를 지급받는 근무시간 면제자와 다르며, 「교육공무원법」 제44조 및 「사립학교법」 제59조에 따른 휴직명령을 받은 것으로 봄 (「교원노조법」 제5조)

구분	근무시간 면제자	노동조합 전임자
근거	「교원노조법」 제5조의2	「교원노조법」 제5조 「교육공무원법」 제44조제1항제11호
업무범위	▲ 교섭권자와의 협의·교섭, 고충처리, 안전·보건활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무 ▲ 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무	노동조합 업무로서 제한없음 (단, 공무원의 신분상 의무 준수)
보수	근무시간 면제 한도 내에서 유급처리	무급처리
인원수	근무시간 면제 한도 내에서 노·사 합의로 결정	노·사 합의로 결정
지위	근무시간 중 일정 범주의 활동을 보수의 손실없이 수행하는 상태	신분을 유지하면서 직무에 종사하지 않는 상태(휴직)

■ (민간과 차이점) 교원 근무시간 면제제도는 교원의 특수성을 고려하여, ①면제 사용 정보를 국민이 알 수 있도록 공개하고(「교원노조법」 제5조의3), ②면제 한도 협의 및 사용에 관한 절차를 규정하고 있으며(「교원노조법 시행령」 제2조의2~제2조의5), ③교원인 면제자도 「국가공무원법」 등에 따른 복무·보수에 관한 규정을 따라야 함

[교원 근무시간 면제제도 운영 절차도]

구분	주요 내용	관련 규정
심의 · 결정	<ul style="list-style-type: none"> • 교원근무시간면제심의위원회 - 근무시간 면제 한도(시간 및 사용인원) 심의·의결 → 경제사회노동위원회 위원장은 고용노동부장관에게 즉시 통보 	<ul style="list-style-type: none"> • 교원노조법 제5조의2 • 노동조합법 제24조의2
↓		
고시	<ul style="list-style-type: none"> • 고용노동부장관 - 경제사회노동위원회 위원장이 통보한 근무시간 면제 한도 고시 	<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합법 제24조의2
↓		
도입 방법	<ul style="list-style-type: none"> • 단체협약으로 정하는 경우 - 교원노동조합 대표자와 교섭권자간 교섭절차를 따름 • 동의로 정하는 경우 - 교원노동조합 대표자는 근무시간 면제 시간 및 사용인원을 임용권자에게 서면 요청 → 임용권자는 조합원 수, 전임자 수 등을 고려하여 서면 동의 	<ul style="list-style-type: none"> • 교원노조법 제5조의2 • 교원노조법 시행령 제2조의2
↓		
확정 · 변경	<ul style="list-style-type: none"> • 근무시간 면제자 확정 - 교원노동조합 대표자는 임용권자에게 근무시간 면제 사용 예정자 명단 및 사용시간 제출 → 임용권자, 면제자 확정 • 근무시간 면제자 변경 - 부득이한 사유가 있는 경우 교원노동조합 대표자가 변경 가능 - 근무시간 면제자가 면제업무 외의 목적으로 사용한 경우 임용권자는 교원노동조합 대표자에게 변경 요청 	<ul style="list-style-type: none"> • 교원노조법 시행령 제2조의3
↓		
사용 · 복무	<ul style="list-style-type: none"> • 근무시간 면제 시간 사용 절차 - 근무시간 면제자(제2조의5에 따른 연간근무시간면제자를 포함)는 면제 시간 사용 7일 전까지 임용권자 또는 학교의 장에게 근무시간 면제 시간 사용 신청 → 임용권자 또는 학교의 장 승인 - 다만, 근무시간 면제자와 임용권자 또는 학교의 장이 협의한 경우, 학사일정 등을 고려하여 신청기한 변경 가능 • 근무시간 면제자 복무 등 - 근무시간 면제자에 대한 복무관리 및 보수 등에 관한 사항은 「국가공무원 복무규정」 등 관계 법령에서 정하는 바에 따름 - 연간근무시간면제자는 매월 10일까지 전월의 사용결과를 임용권자 또는 학교의 장에게 제출 <p>※ 사립학교의 경우, 노동조합 대표자와 임용권자 또는 학교의 장이 협의하여 근무시간 면제 사용결과의 제출 시기·주기를 달리 정할 수 있음</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 교원노조법 시행령 제2조의4·5·7 • 국가공무원 복무규정 제29조
↓		
정보 공개	<ul style="list-style-type: none"> • 근무시간 면제 사용 정보 공개 - 임용권자는 고용노동부 장관이 지정하는 인터넷 홈페이지에 매년 4월 30일까지 근무시간 면제 사용 정보 공개 * (공개내용) 교원노동조합별 전년도 근무시간 면제 시간과 결정기준, 사용인원, 보수총액 	<ul style="list-style-type: none"> • 교원노조법 제5조의3 • 교원노조법 시행령 제2조의6

1. 근무시간 면제 한도 고시 (고용노동부 고시 제2024-58호, '24.11.27.)

교원 근무시간 면제 한도

조합원 규모*	연간 시간 한도	연간 사용가능인원
99명 이하	최대 800시간 이내	•파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 2배를 초과할 수 없다. •다만, 조합원수 99명 이하 구간의 사용가능인원은 '최대 2명'으로, 조합원수 100명~999명 구간의 사용가능인원은 '최대 3명'으로 정한다.
100명~299명	최대 1,500시간 이내	
300명~999명	최대 2,000시간 이내	
1,000명~2,999명	최대 4,000시간 이내	
3,000명~4,999명	최대 9,000시간 이내	
5,000명~9,999명	최대 12,000시간 이내	
10,000명~14,999명	최대 14,000시간 이내	
15,000명~29,999명	최대 20,000시간 이내	
30,000명 이상	최대 25,000시간 이내	

* '조합원 규모'는 「교원노조법」 제5조의2제3항 각 호의 구분에 따른 단위에 재직 중인 조합원 수를 의미한다.

〈비고〉

1. 「교원노조법」 제2조제1호·제2호에 따른 교원의 경우 파트타임을 사용할 시 1,000시간 단위로 사용을 권장한다. 단, 299명 이하 구간은 예외로 한다.
2. 「교원노조법」 제2조제3호에 따른 교원의 경우 연간시간 한도에 「고등교육법」 제15조 제2항에 따른 학생교육·지도, 학문연구, 산학연협력 시간 등을 포함한다.

부 칙

이 고시는 발령한 날부터 시행한다.

2. 근무시간 면제 한도 결정 주체 및 절차

- 교원 근무시간 면제 한도를 사용하기 위해서는 ‘교원 근무시간 면제 한도(고용노동부 고시 제2024-58호)’를 초과하지 않는 범위 내에서
 - ① 단체협약 또는 ② 임용권자의 동의로 근무시간 면제 시간 및 근무시간 사용 인원을 정하여야 함

① 단체협약으로 정하는 경우

- 교원노동조합의 대표자는 「교원노조법」 제6조에 따른 절차에 따라 다음의 각 단체협약 체결권자와 교섭을 하여야 함

- 단체교섭 사항 중 하나로 삼아 일반적인 단체교섭 절차를 따름

※ 단체교섭에 관한 사항은 “교원 노사관계 업무 매뉴얼” 참조

- 유초중등 교원노동조합: 시·도 단위

구분	단체협약 체결권자	면제 한도 산정 단위	산정 대상 조합원
국립	교육부장관	시·도 단위	해당 시·도 단위 내 국립학교에 "재직 중"인 모든 교원노동조합의 조합원 수 * 공립학교 및 사립학교 미포함
공립	교육감		해당 시·도 단위 내 공립학교에 "재직 중"인 모든 교원노동조합의 조합원 수 * 국립학교 및 사립학교 미포함
사립	사립학교 설립·경영자		해당 시·도 단위 내 사립학교에 "재직 중"인 모든 교원노동조합의 조합원 수 * 국립학교 및 공립학교 미포함

- 각 단체협약 체결권자는 해당 시·도 내 모든 교원노동조합의 각 산정 대상 조합원 수 합을 기준으로 면제 한도를 확인하고, 개별 교원노동조합의 조합원 수, 전임자 수 등을 고려하여 면제 한도 내에서 면제 시간·인원을 결정하여야 함

※ 기관(학교·교육청 등) 홈페이지, 내부 전산망 등을 통해 해당 시·도 단위 내 모든 교원노동조합의 재직 중인 조합원 수 확인이 필요함을 안내하는 등 해당 시·도 내 교원노동조합(전국단위 노동조합 지부·지회, 지역단위 노동조합 등 포함)이 조합원 수 산정 시 누락되지 않도록 유의

▣ 대학 교원노동조합: 개별학교 단위

구분	단체협약 체결권자	면제 한도 산정 단위	산정 대상 조합원
국립	학교의 장	개별학교 단위	학교별 "재직 중"인 조합원 수
공립	학교의 장		
사립	사립학교 설립·경영자		

- 각 단체협약 체결권자는 해당 학교 내 모든 교원노동조합의 각 산정 대상 조합원 수 합을 기준으로 면제 한도를 확인하고, 개별 교원노동조합의 조합원 수, 전임자 수 등을 고려하여 면제 한도 내에서 면제 시간·인원을 결정하여야 함

※ 기관 홈페이지, 내부 전산망 등을 통해 해당 학교 단위 내 모든 교원노동조합의 조합원 수 확인이 필요함을 안내하는 등 해당 학교 내 노동조합(전국·지역단위 노동조합 지부·지회, 학교단위 노동조합 등 포함)이 조합원 수 산정 시 누락되지 않도록 유의

2 임용권자 동의로 정하는 경우

▣ 유치중등 교원노동조합: 시·도 단위

구분	임용권자	면제 한도 산정 단위	산정 대상 조합원
국립	대학의 장(부설학교) 교장(국립고등학교· 각종학교, 특수학교 등)	시·도 단위	해당 시·도 단위 내 국립학교에 "재직 중"인 모든 교원노동조합의 조합원 수 * 공립학교 및 사립학교 미포함
공립	교육감		해당 시·도 단위 내 공립학교에 "재직 중"인 모든 교원노동조합의 조합원 수 * 국립학교 및 사립학교 미포함
사립	사립학교 설립·경영자		해당 시·도 단위 내 사립학교에 "재직 중"인 모든 교원노동조합의 조합원 수 * 국립학교 및 공립학교 미포함

- 교원노동조합의 대표자는 ‘근무시간 면제 시간 및 사용인원’을 서면으로 작성하여 각 임용권자에게 동의를 요청하여야 함
 - 동의 요청을 받은 임용권자는 근무시간 면제 한도 내에서 ‘교원노동조합별 조합원 수, 「교원노조법」 제5조제2항에 따른 전임자 수’ 등을 고려하여 동의 여부를 서면으로 회신하여야 함
 - 임용권자는 모든 교원노동조합의 재직 중인 조합원 수 합을 기준으로 면제 한도를 확인하고, 개별 교원노동조합의 재직 중인 조합원 수 등을 고려하여 시간·인원을 결정하여야 함
- ※ 기관(학교·교육청 등) 홈페이지, 내부 전산망 등을 통해 해당 시·도 단위 내 모든 교원노동조합의 재직 중인 조합원 수 확인이 필요함을 안내하는 등 해당 시·도 내 교원노동조합(전국단위 노동조합 지부·지회, 지역단위 노동조합 등 포함)이 조합원 수 산정 시 누락되지 않도록 유의

▣ 대학 교원노동조합: 개별학교 단위

구분	임용권자	면제 한도 산정 단위	산정 대상 조합원
국립	학교의 장	개별학교 단위	학교별 “재직 중”인 조합원 수
공립			
사립			

- 교원노동조합의 대표자는 ‘근무시간 면제 시간, 면제 사용인원’을 서면으로 작성하여 각 임용권자에게 동의를 요청하여야 함
 - 동의 요청을 받은 임용권자는 근무시간 면제 한도 내에서 ‘교원 노동조합별 조합원 수, 「교원노조법」 제5조제2항에 따른 전임자 수’ 등을 고려하여 동의 여부를 서면으로 회신하여야 함
 - 임용권자는 모든 교원노동조합의 재직 중인 조합원 수 합을 기준으로 면제 한도를 확인하고, 개별 교원노동조합의 재직 중인 조합원 수 등을 고려하여 시간·인원을 결정하여야 함
- ※ 기관 홈페이지, 내부 전산망 등을 통해 해당 학교 단위 내 모든 교원노동조합의 조합원 수 확인이 필요함을 안내하는 등 해당 학교 내 교원노동조합 (전국·지역단위 노동조합 지부·지회, 학교단위 노동조합 등 포함)이 조합원 수 산정 시 누락되지 않도록 유의

③ 기타(단체협약, 동의 방식 모두 적용)

- ▣ (면제 한도 배분) 교원노동조합별 근무시간 면제 시간 및 인원 배분은 노·사간에 정한 총량 한도(시간 및 인원) 범위 내에서 노·사, 노·노간에

자율적으로 정하되, 현직 조합원 수, 전임자 수, 기관 사정 등을 고려하여 적정하게 배분하여야 함

- 다만, 일부 교원노동조합이 근무시간 면제 시간 및 사용 인원을 요청하지 않고 특정 교원노동조합만 이를 요청하였다더라도, 추후 근무시간 면제 시간 및 사용 인원을 요청하지 않은 교원노동조합이 근무시간 면제 한도를 요청할 수 있다는 점을 감안하여 전체 면제 한도를 특정 교원노동조합에만 배분하는 것에는 유의할 필요가 있음

면제 한도 배분 사례검토

- ❖ '가'기관에 2개의 교원노동조합이 존재하고 A교원노동조합 1,200명, B교원노동조합 800명의 조합원으로 구성되어 있다고 가정
 - (사례1) 면제 한도 및 한도 배분
 - '가'기관에 해당하는 면제 한도는 2,000명을 기준으로 4,000시간에 해당
 - 근무시간 면제 한도의 구체적 배분은 해당 기관의 면제 한도 내에서 사전에 교원노동조합 간 협의를 통해 정하고, 이를 토대로 임용권자와 협의하는 것이 바람직
 - (사례2) A교원노동조합만 면제 한도 배분을 요청하고, B교원노동조합은 면제 한도에 관한 어떠한 의사표시도 없는 경우
 - B교원노동조합이 명시적으로 면제 한도를 받을 의사가 없음을 밝히지 않은 이상 해당 기관의 면제 한도를 모두 A교원노동조합에만 부여하는 것은 특정 노동조합에 대한 부당한 지원이 될 수 있음
 - 다만, B교원노동조합이 A교원노동조합에 면제 한도 배분을 집중시키는 것에 명시적으로 동의하는 경우에는 가능하다 할 것임
 - (사례3) A교원노동조합과 B교원노동조합이 모두 면제 한도 배분을 요청하였으나, B교원노동조합이 조합원 규모 확인에 응하지 않아 전체 한도를 알 수 없는 경우

- '가'기관이 일정 기간을 정해 수 차례 조합원 규모 확인 요청을 하였음에도 불구하고 B교원노동조합이 조합원 규모 확인에 응하지 않았다면,
- A교원노동조합의 조합원 수를 기준으로 A교원노동조합에만 합리적인 수준의 면제 한도를 부여하더라도 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것임

■ **(유효기간)** 교원노동조합 대표자와 임용권자가 교원의 근무시간 면제에 관한 사항을 정하는 경우 “3년을 초과하지 않는 범위”에서 그 유효기간을 합의하여 정할 수 있음

[예시] ▲ 상황변화에 유연하게 대응하기 위해 1년마다 결정(보충협약 체결 등)
▲ 단체협약과 일치시켜 유효기간 설정 등

1. 근무시간 면제 한도 부여 단위 및 조합원 수 산정 기준

- ▣ (면제 한도 부여 단위) 근무시간 면제 한도는 유초중등 교원노동조합의 경우 시·도 단위, 대학 교원노동조합의 경우 개별학교 단위로 하여 적용됨
- ▣ (조합원 수 산정 기준) 조합원 수는 교섭노동조합의 공고일 또는 근무시간 면제 한도 동의 요청일을 기준으로 산정하되, 관련 교원노동조합 및 사용자가 합의한 경우에는 그에 따라 정할 수 있음

 - 조합원 수는 "재직 중"인 조합원을 기준으로 하여야 하며, 조합원 수를 확인하는 데 필요한 자료의 제공을 노동조합의 대표자에게 요청하는 등 조합원 수를 객관적으로 파악하기 위한 노력을 다하여야 함
 - 다만, 일부 노동조합의 자료제공 거부 등을 이유로 전체 조합원 수를 파악하기 어려운 경우, 확인된 조합원 수 만을 기준으로 면제 한도를 판단하여야 함
 - 근무시간 면제에 관한 사항에 대하여 동의 요청을 받은 임용권자는 교원노동조합별 조합원 수를 확인하는데 필요한 자료를 교원노동조합 대표자에게 요청할 수 있고, 교원노동조합 대표자는 이에 적극 협조하여야 함

- 다만, 조합원 수와 관련하여 노·사 또는 노·노 간 이견이 있는 경우, 동의를 요청한 날 이전 1개월 동안 「전자금융거래법」 제2조제11호에 따른 전자지급 수단의 방법으로 조합비를 납부한 조합원 수를 기준으로 하며, 둘 이상의 교원노동조합에 가입하여 조합비를 납부한 조합원은 숫자 1을 납부한 교원노동조합 수로 나눈 값으로 계상함

2. 근무시간 면제자가 아닌 조합원의 노동조합 활동 기준

- ▣ 근무시간 면제자로 지정되지 않은 자의 교원노동조합 활동은 원칙적으로 근무시간 외에 하여야 함
 - 개별 법령에 의해 설치·운영되는 회의체는 근무시간 면제자가 우선 참여하는 것이 바람직함
 - 다만, 근무시간 면제자만으로 회의체 구성이 어려운 경우에는 근무시간 면제자로 지정되지 않은 자가 참여할 수 있고, 해당 법령의 근거에 따라 유급 처리하는 것이 가능
 - 그 외의 사항에 대해서는 ‘교원노사관계 업무 매뉴얼’ 상 ‘정당한 노동조합 활동의 범위’ 기준에 따름

1. 근무시간 면제 한도 사용 절차 및 방법

- (면제 예정 명단 제출) 교원노동조합의 대표자는 해당 교원노동조합에 정해진 근무시간 면제 시간 및 사용 인원 범위에서 근무시간 면제 사용 예정자 명단과 예정자별 사용 시간을 정하여 임용권자에게 제출하여야 함
- (면제자 확정) 임용권자는 제출받은 면제 예정자를 근무시간 면제자로 확정하여야 함

주체	교원노동조합 대표자 → 임용권자	임용권자 → 교원노동조합 대표자
내용	·면제자 명단 및 면제자별 사용시간을 서면으로 제출	·면제자 명단 및 사용시간을 확정하여 교원노동조합의 대표자에게 통보

- (노동조합의 면제자 변경) 교원노동조합의 대표자는 면제자를 변경해야 하는 부득이한 사유가 있는 경우, 임용권자에게 변경명단을 제출하고 임용권자로부터 이를 확정받아야 함(※ 면제자 확정 절차를 준용)
- (목적 외 사용에 따른 면제자 변경) 임용권자는 「교원노조법」 제5조의2 제1항에 따른 면제업무 이외의 목적으로 면제 시간을 사용한 면제자에 대한 변경을 교원노동조합의 대표자에게 요청할 수 있음
 - 요청을 받은 교원노동조합의 대표자는 특별한 사정이 없는 한 그 요청에 따라야 함

■ **(면제 시간 사용)** 근무시간 면제를 사용하려는 면제자는 면제 시간을 사용하기 7일 전까지 임용권자 또는 학교의 장에게 그 사용일시 및 업무내용을 포함하여 근무시간 면제 사용 신청을 하여야 함

- 다만, 근무시간 면제자와 임용권자 또는 학교의 장이 협의한 경우에는 학사일정 등을 고려하여 신청 기한을 변경할 수 있음

- 신청을 받은 임용권자 또는 학교의 장은 학사일정 및 인력 운용에 현저한 차질이 있는 경우 등 특별한 사정이 없으면 이를 승인해야 하며, 특별한 사정이 있는 경우에는 그 사유를 근무시간 면제자에게 제시·협의하여 그 사용일시 등을 조정할 수 있음

■ **(연간 면제자)** 연간 근무시간을 전부 면제받는 근무시간 면제자는 매월 10일까지 전월의 근무시간 면제 사용결과를 임용권자 또는 학교의 장에게 제출하여야 함

- 다만, 「사립학교법」에 따른 사립학교의 경우, 교원노동조합 대표자와 임용권자 또는 학교의 장이 협의하여 근무시간 면제 사용결과의 제출 시기·주기를 달리 정할 수 있음

[참고] 사용결과 제출 방식(전자적 방식, 서면방식 등 기관에서 통상 허용하는 방식) 및 범위 등에 대해서는 근무시간 면제 한도 부여 협의 시 사전에 정하는 것이 바람직

2. 근무시간 면제 대상 업무의 범위

- ▣ (판단기준) 근무시간 면제 대상 업무는 「교원노조법」 제5조의2제1항에 따른 업무에 한하며, 그 외의 활동은 근무시간 면제자로 지정되었다고 근무시간 외에 수행하여야 함

[참고] (「교원노조법」 제5조의2제1항) 교원은 ...(생략)...교섭권자와 협의·교섭, 고충처리, 안전·보건활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.

- (협의·교섭) 단체협약 체결 등을 위해 사용자와 교섭하는 활동으로 그 형태를 불문하고 본교섭·실무교섭·보충교섭·노사협의 등과 직접 관련되는 활동
- (고충처리) 교원으로부터 고충사항을 청취하고 이를 처리하기 위해 사용자와 협의하는 활동 및 이에 준하는 활동
- (안전·보건활동) 산업안전보건위원회 위원으로 실제 회의에 참석하는 활동과 안전 준비·검토 등 이와 직접 관련된 활동과 기관 내 산업 재해예방을 위한 작업환경 측정, 건강진단, 안전보건진단 활동 등
- (유지·관리) 노동조합 규약에 정해진 정기총회·대의원회, 임원선거, 회계감사 등 노동조합의 유지·관리를 위한 정기적이고 필수적인 활동
- (기타활동) 기관의 요청에 의한 조합원 교육·행사 등 노사 공동의 이익과 관련된 활동
- (상급단체 파견 업무) 상급단체(연합단체, 전국단위 노동조합 등) 파견 업무도 교원의 근무조건 개선에 관련된 활동이라면 근무시간 면제 한도 내에서 사용이 가능하나, 순수한 의미의 상급단체 활동은 허용되지 않음

- (제외업무) 「교원노조법」 등에 따라 허용되지 않는 쟁의행위 및 정치 활동, 노사 공동의 이해관계에 속하는 업무가 아닌 공직선거 출마 등은 근무시간 면제 대상 업무에 포함되지 않음

3. 부당한 면제 한도 사용시 조치

- 근무시간 면제자로 지정된 자가 부당한 목적 및 내용으로 활동한 경우, 임용권자는 교원노동조합 대표자에게 면제자 변경을 요청할 수 있음
 - 요청을 받은 교원노동조합의 대표자는 특별한 사정이 없는 한 그 요청에 따라야 함(「교원노조법 시행령」 제2조의3 제4항)

1. 보수에 관한 사항

- ▣ (지급기준) 근무시간 면제자는 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 보수의 손실 없이 면제 대상 업무를 수행할 수 있음
 - 이때 ‘보수’는 해당 면제자가 정상적으로 근무를 하였다면 받을 수 있는 급여를 의미함
 - 보수의 지급 기준은 「공무원보수규정」 등에서 정하는 바에 따라야 함
- ▣ (한계) 임용권자가 근무시간 면제자에 대하여 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정·지급하는 것은 교원노동조합에 대한 경비원조에 해당하여 부당노동행위 여지가 있음

[참고] 근로시간 면제자에게 급여를 지급하는 행위는 특별한 사정이 없는 한 부당노동행위가 되지 않는 것이 원칙이라고 할 수 있다. 다만 타당한 근거 없이 과도하게 책정된 급여를 근로시간 면제자에게 지급하는 사용자의 행위는 노동조합법 제81조제4호 단서에서 허용하는 범위를 벗어나는 것으로서 노조전임자 급여 지원 행위나 노동조합 운영비 원조 행위에 해당하는 부당노동행위가 될 수 있고, 단체협약 등 노사간 합의에 의한 경우라도 달리 볼 것은 아니다.(대법원 2012다8239, 2018.4.26. 선고)

2. 복무에 관한 사항

- ▣ (복무상 의무) 근무시간 면제자는 근무시간에 갈음하여 교섭권자와의 협의·교섭, 고충처리, 안전·보건활동 등 「교원노조법」 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 할 수 있는 것으로,

- 근무시간 면제활동을 하더라도 공무원으로서의 신분은 그대로 유지
하므로 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」상의 각종 신분상 의무를
준수하여야 함

공무원의 신분상 의무(예시)

- 선서의무(국가공무원법 제55조, 지방공무원법 제47조)
- 영예 제한(국가공무원법 제62조, 지방공무원법 제54조)
- 품위유지의무(국가공무원법 제63조, 지방공무원법 제55조)
- 영리업무 및 겸직 금지(국가공무원법 제64조, 지방공무원법 제56조)
- 정치운동의 금지(국가공무원법 제65조, 지방공무원법 제57조)
- 집단행위의 금지(국가공무원법 제66조, 지방공무원법 제58조) 등

- ▣ 근무시간 면제자는 근무시간의 전부 또는 일부에 대해 면제 시간을 사용할 수 있으며, 「교원휴가에 관한 예규」 제7조제11호에 따른 공가 사용 대상에서 제외됨
- ▣ 근무시간 면제자가 근무시간 면제 시간을 사용할 경우 그 근무상황을 ‘근무상황부(「국가공무원 복무규칙」 별지 제1호의2서식 등 활용)’에 기재하여 관리함(「국가공무원 복무규칙」 제8조제5항)

- ▣ (주체) 임용권자는 매년 4월 30일까지 교원노동조합별 근무시간 면제 관련 정보를 ‘공무원·교원 노동조합 근무시간 면제 사용정보공개 시스템(이하 ‘정보공개 시스템’)'에 입력하여 제출하여야 함
 - ▣ (공개범위) ①교원노동조합별 전년도 근무시간 면제 시간과 그 결정기준
②교원노동조합별 전년도 근무시간 면제 사용인원(연간근무시간면제자와 근무시간 부분 면제자를 구분)
③교원노동조합별 전년도 근무시간 면제 사용인원에게 지급된 보수 총액
 - ▣ (공개기간) 공개된 정보는 ‘정보공개 시스템’을 통해 3년간 게재함
- ※ ‘정보공개 시스템’ 사용 상세 매뉴얼(입력방법 등)은 별도 배포 예정

- (개념) 「교원노조법」상 전임자란 임용권자의 동의를 얻어 노동조합의 업무에만 종사하는 자임(「교원노조법」 제5조제1항)
 - 노동조합 전임자는 「교육공무원법」 제44조 및 「사립학교법」 제59조에 따라 휴직명령을 받은 것으로 봄
- (면제자와의 관계) 면제자는 휴직 명령 없이 정해진 면제활동에 대해 근무한 것으로 간주하여 보수를 지급한다는 점에서 전임자와는 차이가 있음
 - 각 기관의 노·사는 면제자를 정함에 있어 기관의 업무수행 능력에 저해가 되지 않도록 전임자의 수 등을 고려할 수 있음
- (의무사항) 노동조합 전임자로 휴직 명령을 받은 경우, 직무에는 종사하지 않으나 공무원으로서의 신분은 그대로 유지하므로 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」 상의 각종 신분상 의무를 준수하여야 함

공무원의 신분상 의무(예시)

- 선서의무(국가공무원법 제55조, 지방공무원법 제47조)
- 영예 제한(국가공무원법 제62조, 지방공무원법 제54조)
- 품위유지의무(국가공무원법 제63조, 지방공무원법 제55조)
- 영리업무 및 겸직 금지(국가공무원법 제64조, 지방공무원법 제56조)
- 정치운동의 금지(국가공무원법 제65조, 지방공무원법 제57조)
- 집단행위의 금지(국가공무원법 제66조, 지방공무원법 제58조) 등

- (전임자 인정) 노동조합 전임자의 수와 전임자 명단에 대해서는 단체협약 등으로 구체적으로 정할 수 있을 것임

■ (급여) 노동조합 전임자는 노동조합으로부터 급여를 지급받음

■ (부당노동행위) ①노동조합 전임자의 정당한 조합활동을 이유로 불이익을 주거나 조합활동을 방해하는 경우, ②정당한 이유 없이 노동조합 전임자 선정을 방해하거나 그 활동을 어렵게 하는 경우, ③노동조합 전임자 활동을 이유로 승진·전보·승급 등에 있어서 불합리하게 차별하는 경우, ④노동조합 전임자에게 보수를 지급하는 경우는 부당노동행위에 해당함



고용노동부

Ministry of Employment and Labor