고용노동부 보도자료 다시 대한민국! 새로운 국민의 나라

보도시점 2023.11.2.(목) 09:30 (2023.11.2.(목) 석간)

근로시간면제제도 운영 점검 결과, 62개 사업장 중 39개소에서 위법 적발

- 고용노동부, 근로시간면제제도 등 기획 근로감독 중간결과 발표
- 11월까지 약 140개소 추가 근로감독, 위법한 근로시간면제 운영 시정 추진

고용노동부(장관 이정식)는 '**근로시간면제제도 운영 및 운영비원조 기획 근로감독**(9.18.~11.30.)' **중간결과**(10.13. 기준)를 발표했다.

점검 사업장 62개소 중 **39개소에서 위법사항**을 **적발**하였는데, ▲**근로시간면제 한도 초과 및 위법한 운영비원조 등 부당노동행위**(노동조합법 §81①.4) **36건**, ▲**위법한 단체협약**(법 §31③) **11건**, ▲**단체협약 미신고**(법 §31②) **8건** 등이다.

법 위반 사업장 중에는 ①근로시간면제자 지정 없이 사후 승인하는 방식으로 **인원 한도**를 **약 10배 초과**하거나, **파트타임면제자 4명을 풀타임**으로 사용하는 등 **면제시간 한도**를 **1만8천여 시간**(풀타임 면제자로 환산 시 9명분) **초과**한 사례, ②근로시간면제 한도 외로 **근로시간 면제자의 상급단체 파견**을 **추가 허용**하거나 교섭 여부와 관계없이 **교섭 기간 전체(약 4개월)**를 **유급 처리**하는 **다양한 편법적 사례**도 있었다.

운영비원조와 관련해서는 ①1년간 **노조에 총 10억 4천여만원 지원**, ②**노조 사무실의 직원 급여 전액 지원**, ③**노조 전용 승용차 10대**(렌트비 약 1억 7천만원)**와 유지비**(약 70백만원) **지원** 등 노동조합의 자주성을 침해하는 사례도 있었다.

고용노동부는, 점검 결과 위법사항에 대해 시정에 불응할 경우 **형사처벌 등*** **엄정 조치**하고, **공공부문**에 대해서는 기재부 등 관계부처와 협의하여 공공기관 경영평가에 반영하는 등 **위법·부당한 관행**이 **신속히 시정**되도록 조치할 계획이다.

* (부노) 2년↓징역 또는 2천만원↓벌금, (위법한 단협) 500만원↓벌금, (단협 미신고) 300만원↓과태료 등

이성희 차관은 “노사법치는 현장에서 법과 원칙을 바로 세워 대화와 타협이 통할 수 있는 합리적인 노사관계를 구축하기 위한 토대로서, 건전한 노사관계 발전을 저해하는 근로시간면제 한도 위반 등의 불법행위는 반드시 근절되어야 한다.”라며, “11월까지 추가적으로 약 140개소 대상 근로감독을 지속하고, 향후 규모와 업종을 고려하여 근로감독을 확대하는 등 근로시간면제 관련 불법행위에 엄정하게 대응함으로써 노사법치 확립에 최선을 다하겠다.”라고 말했다.

붙임 1 근로시간면제 및 근로시간면제 한도 개념 등
2 근로시간면제제도 등 기획 근로감독 중간결과 세부내용
3 브리핑 문

담당 부서	노동개혁정책관 노사관행개선과	책임자	과 장	조충현 (044-202-7692)
		담당자	사무관	김영덕 (044-202-7697)
			사무관	김택수 (044-202-7670)
			주무관	서관범 (044-202-7693)

대한민국 정책브리핑
OPEN 공공누리 공공저작물 자유이용허락

붙임 1 근로시간면제 및 근로시간면제 한도 개념 등

□ **(근로시간면제자)** 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우 **사용자로부터 급여를 받으면서** 근로계약 소정의 근로를 제공하지 않고 **노동조합의 업무에만 종사하는 자**(노동조합법 §24①)

* **(무급 노조 전임자)** 단체협약 또는 사용자의 동의가 있는 경우 **노동조합으로부터 급여를 받으면서 노동조합 업무에 종사하는 자**(법 §24①)

○ **(업무)** 사용자와의 협의·교섭, 고충 처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 **법률에서 정하는 업무**와 **건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무**를 할 수 있음(법 §24②)

□ **(면제 한도)** 근로시간 면제자(시간, 인원)는 사업 또는 사업장별로 종사 근로자인 조합원 수 등을 고려하여 법상 근로시간면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 정할 수 있음(법 §24조의2)

※ **면제 한도 고시 내용**(고용노동부 고시 제2013-31호, 2013.6.25.)

조합원 규모*	연간 시간 한도	사용가능인원
99명 이하	최대 2,000시간 이내	○ 조합원수 300명 미만의 구간: 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 3배를 초과할 수 없다 ○ 조합원수 300명 이상의 구간: 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 2배를 초과할 수 없다.
100명~199명	최대 3,000시간 이내	
200명~299명	최대 4,000시간 이내	
300명~499명	최대 5,000시간 이내	
500명~999명	최대 6,000시간 이내	
1,000명~2,999명	최대 10,000시간 이내	
3,000명~4,999명	최대 14,000시간 이내	
5,000명~9,999명	최대 22,000시간 이내	
10,000명~14,999명	최대 28,000시간 이내	
15,000명 이상	최대 36,000시간 이내	

* '조합원 규모'는 §24②의 '사업 또는 사업장' 전체 조합원 수를 의미하며, 단체협약을 체결한 날 또는 사용자가 동의한 날을 기준으로 산정한다.

- **지역분포(광역자치단체 개수)에 따라 근로시간면제 한도가 추가됨(10~30%)**

□ **(면제 한도 초과)** 법상 근로시간면제 한도를 초과하여 급여를 지급한 경우에는 **사용자의 부당노동행위**에 해당(법 §81①.4)

붙임 2 **근로시간면제제도 등 기획 근로감독 중간결과 세부내용**

《 기획 근로감독 개요 》

○ **(목적)** 근로시간면제 운영현황 및 실태조사(5.31~7.31) 결과, 다양한 위법·부당 사례가 확인됨에 따라 **근로감독을 통해 노사관계 불법행위 근절**

○ **(대상)** **약 200개소**(실태조사 위법 의심사업장, 공공부문 등)

○ **(기간)** 9.18~11.30

⇨ **(중간결과)** 9.18~10.13, 62개소, **(향후 점검)** 10.16~11.30, 약 140개소

○ **(내용)** 근로시간면제 및 운영비원조 관련 ❶**부당노동행위**, ❷**위법한 단협** 등

1. 중간점검 결과

□ **(위법사업장)** 62개 점검 사업장 중 39개소에서 위법 적발

☞ **공공 26개소**(부노 22, 위법한 단협 6 등), **민간 13개소**(부노 14, 위법한 단협 5 등) **적발**

□ **(적발내용)** ▲**부당노동행위 36건**(면제 한도 초과 29, 운영비원조 7), ▲**단체협약 관련 위법 19건**(위법한 단협 11, 미신고 8), ▲**비면제업무 유급처리 4건**

▌ 위법사업장 및 적발내용 ▐

(단위 개소, %, 건)

구분	총계	위법 사업장	적발내용							
			면제 한도 초과(법 §81①.4)				운영비 원조(법 §81①.4)	단체협약		비면제 업무 유급처리 (법§24②)
			소계	시간	인원	시간·인원		위법한 단협(법 §31③)	미신고 (법 §31②)	
전체	62	39	29	12	11	6	7	11	8	4
공공	49	26	21	8	9	4	1	6	4	4
경평대상	31	11	7	6	0	1	1	2	2	3
기타	18	15	14	2	9	3	0	4	2	1
민간	13	13	8	4	2	2	6	5	4	0

2. 세부 위법사항 및 사례

□ **부당노동행위**(법 §81①.4) : **36건**

○ **(면제 한도 초과)** 법 위반사항 **29건 적발**(시간·인원 6, 인원 11, 시간 12)

▌ 주요 위반사례 ▐

❶ **(시간·인원) A 공공기관**은 **노사가 이면 합의하여 면제시간**(한도 12,000→ **13,346시간**) 및 **인원**(한도 12→ '22년 **28명**, '23년 **27명**) **한도를 모두 초과**

❷ **(시간·인원) 지방공기업인 B사**는 **면제자 지정 없이 면제자를 사후승인**하는 방식으로 **인원 한도 약 10배 초과**(32→ **311명**), **파트타임면제자 4명을 풀타임**으로 사용하고, **파트타임면제자 181명**이 근로시간면제 대상 활동*을 하였음에도 **면제시간에서 차감하지 않는 방식**으로 **시간 한도 약 1만 8천여 시간 초과**(한도 30,800→ **48,748시간**) *단체협약에 의한 단체교섭 및 노사협의회 참석 등의 활동

❸ **(시간·인원) 자동차부품제조업체인 C사**는 면제 한도를 전체사업장 기준으로 정하여야 함에도 **공장별로 면제자를 운영**하고, **수 개의 노사 위원회를 형식적으로 상설화**(**고용위원회 8개월, 산안위원회 5개월 등**)하여 **위원회 전체 기간을 유급으로 인정**함으로써 **노조 간부의 노조 활동을 편법으로 보장**→ 면제시간(한도 4,000 → **31,472시간**) 및 인원(한도 6→ **32명**) 한도 초과

❹ **(인원) 법정한도를 무시하고, 면제 인원 초과 부여**

- **공공기관 자회사인 D사**는 한도 12명→ '22년 **125명**(풀 3, 파트 122), '23년 **111명**(풀 3, 파트 108)
- **E 공공기관**은 한도 16명→ '22년 **44명**(풀 6, 파트 38), '23년 **25명**(풀 5, 파트 20명)

❺ **(시간) 대기업 자회사인 F사**는 법정한도 10,000시간, 면제 한도 외로 **상급단체 추가 파견(1명) 및 비면제자인 교섭위원 5명의 교섭기간(약 4개월) 전체를 유급인정**→ 면제 한도 **총 4,328시간 초과**(상급단체 1,888시간, 교섭기간 5명 2,440시간)

❻ **(시간) 면제자의 年 소정근로시간을 임의로 줄여 편법으로 면제시간 부풀리기**

- **G 공공기관**은 법정한도 6,000시간, 파트타임면제자 4명의 소정근로시간에서 연차휴가, 가족돌봄휴가 등 888시간을 임의로 제외→ **면제 한도 744시간 초과**
- **식품제조업체인 H사**는 법정한도 5,000시간, 파트타임면제자 3명의 소정근로시간에서 연차·하계휴가 등 1,120시간을 임의로 제외, 3명 모두 사실상 풀타임으로 사용→ **면제 한도 784시간 초과**

○ **(자주성을 침해하는 운영비원조)** 법 위반사항 **7건 적발**

▌ 주요 위반사례 ▐

❶ **자동차부품제조업체인 A사**는 '22년부터 '23년까지 **노동조합에 총 10억 4천여만원 운영비원조**→ <**노조사무실 직원 급여**(1명, 月 2백 5십만원), **간부직책수당**(지회장 月 14만원, 부지회장 등 2명 月 12만원, 대의원 등 3명 月 4만원), **차량**(2대, 9천 3백만원) **및 유지비**(月 1백 4십만원), **노조 활동 지원비**(32명) 지원 등>

❷ **반도체 제조업체인 B사**는 **노조사무실 직원 급여**(1명, 年 약 35백만원), **노조위원장만 기본급 증액**('23년 약 6백만원), **차량**(1대, 18백만원) **및 유지비**(약 6백만원) 지원 등

❸ **통신 및 방송 장비 제조업체인 C사**는 **차량(제네시스, 그랜저 8대 등 고급 승용차 10대**, 렌트비 약 1억 7천) 및 **유지비**(年 약 70백만원), **면제자 직책수당**(총 96만원) 지원 등

□ **단체협약 관련**(법 §31②, §31③) : **19건**

○ **(위법한 단체협약)** 법 위반사항 **11건 적발**

▌ 주요 위반사례 ▐

❶ **지방공기업인 A사**는 **법상 면제 인원 한도(3명)를 초과하는 면제 인원(4명)을 단협에 규정**→ '유급근로시간 면제자는 위원장, 부위원장, 사무국장, 회계감사위원'(단협 제11조①)

❷ **B 공공기관**은 **법상 면제시간과 별도로 구체적인 활용 용도 없이 비 면제자의 고정적·주기적인 유급조합 활동을 단협으로 인정**→ '비전임 노조 간부 8명에 대하여 1주일에 8시간의 근무 중 대내외 조합 활동 시간을 준다.'

❸ **C 대학교**는 **노조사무실 직원 급여를 지원할 수 있는 근거를 단협에 규정**→ '조합사무실에 인력을 지원할 수 있다.'(단협 제18조②)

○ **(미신고)** 법 위반사항 **8건 적발**(공공 4개소, 민간 4개소)

□ **비면제업무 유급처리**(법 §24②) : **4건**

↳ **근로시간면제 대상 업무가 아님에도 근로시간면제 시간으로 유급처리**

▌ 주요 위반사례 ▐

❶ **A 공공기관**은 **쟁의행위<간부 파업**(8시간)**>** 시간을 면제시간으로 처리

❷ **B 공공기관**은 **사업주 대상 민사소송 참여시간**(208시간)을 면제시간으로 처리

❸ **C 공공기관**은 **집회참석, 피케팅 시간**(24시간)을 면제시간으로 처리

붙임 3 브리핑 문

* 브리핑 문은 현장에서 일부 변경될 수 있음

□ 안녕하십니까? 고용노동부 차관 이성희입니다.
지금부터 고용노동부가 9월 18일부터 실시한
‘근로시간면제제도 운영 및 운영비원조 기획 근로감독’ 중간 결과를 설명드리겠습니다.

추진배경

□ 사용자가 노동조합법에 정한 **근로시간면제 한도를 초과**하여
노동조합 간부 등의 **근로시간면제를 인정**하거나
노조에 과도한 운영비를 지급하는 등의 행위는
노조의 자주성을 침해하고 **노사관계의 건전성을 저해하는**
노동조합법 위반행위입니다.

□ 고용노동부는 올해 5월부터 7월까지 실시한
「근로시간면제제도 운영현황 및 실태 조사」 결과,
다양한 위법·부당 사례가 확인되었으며,

○ 이에 따라 **근로시간면제제도 관련 불법행위에**
엄정하게 대응하고,
현장의 노사법치를 확립하기 위해
기획 근로감독을 추진하게 되었습니다.

근로감독 개요 등

□ 근로감독은 **실태조사 위법 의심사업장, 공공기관 등**
약 200개 사업장을 대상으로
11월말까지 실시하고 있으며,

○ 노동조합법에서 정한
근로시간면제제도 운영 및 노동조합 경비원조 관련
부당노동행위와 **위법한 단체협약 여부 등**을
집중적으로 점검하고 있습니다.

□ 오늘은 그간 근로감독 한 결과,
근로시간면제제도의 불법적인 운영실태와 관련하여
언론과 국민의 관심이 많은
공공부문 등의 위법사항에 대해
말씀을 드리도록 하겠습니다.

감독 결과

□ 10월 13일 기준 **점검 사업장 62개소** 중
39개소에서 **위법사항을 적발**하였습니다.

□ 구체적인 위법사항으로는,

○ **부당노동행위가 총 36건**으로

▲ 그 중 **근로시간면제 한도 초과가 29건**,

* (시간 · 인원) 6건, (시간) 12건, (인원) 11건

▲ **노조의 자주성을 침해하는 운영비원조가 7건**입니다.

○ **위법한** 근로시간면제제도 내용 등을 규정한
단체협약이 11건,

○ **단체협약** 자체를 **미신고**한 사례가 8건으로
확인되었습니다.

위법 사례 등

□ 이번 점검을 통해 확인된
주요 위법 사례에 대해 말씀드리겠습니다.

□ 근로시간면제 한도 위반에 대해서는
①**근로시간면제자 지정 없이 사후승인**하는 방식으로
인원 한도를 약 10배 초과하거나,
원래는 **4명의 파트타임면제자를 운영**하기로 하였지만,
실제로는 **이들 모두 풀타임 근로시간 면제자로 사용하는 등**
면제시간 한도를 1만8천여 시간 초과한 사례

○ ②노사합의로 **근로시간면제 한도를 초과**하여
상급단체 파견자를 추가 허용하거나
근로시간 면제자로 지정하지 않았음에도
교섭위원 5명에 대해 약 4개월의 교섭 기간 전체를
풀타임 면제자와 같이 유급으로 처리하는 등
다양한 편법적 사례를 확인하였습니다.

□ 운영비원조와 관련해서는
①1년간 노조에 총 10억 4천여만원을 지원하고,
②노조사무실의 직원 1명의 급여를 전액 지원하거나,
③年 약 1억 7천만원 상당의 노조 전용 승용차 10대(렌트비)와
약 7천만원 상당의 유지비를 지원하는 등
노동조합의 자주성을 침해하는 사례도 적발하였습니다.

□ 한편, **노동조합법상 근로시간 면제시간이나 인원을 초과하여 단체협약을 체결**하거나,
법상 근로시간면제 한도와 별도로
노조 간부에 대한 고정적·주기적 유급 노동조합 활동을
추가적으로 인정(매주 8시간, 8명)하는
위법한 단체협약도 적발하였습니다.

향후 계획

□ 점검결과 위법사항에 대해서는
해당 사업장에 시정지시하고,
불응할 경우에는 **형사처벌 또는 과태료 부과 등***
엄정 조치할 예정이며,

* ▲(부당노동행위) 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
▲(위법한 단체협약) 500만원 이하의 벌금
▲(단체협약 미신고) 300만원 이하의 과태료

○ **공공부문**에 대해서는 기재부 등 관계부처와 협의하여
공공기관 경영평가에 반영하는 등
위법·부당한 관행이 신속히 시정되도록
조치할 계획입니다.

□ 또한, **11월까지 추가적으로**
약 140개소 대상으로 근로감독을 지속하고,

○ 향후, 규모와 업종을 고려하여
근로감독을 확대하는 등
상시 감독 체계를 구축하겠습니다.

마무리 말씀

□ **노사법치**는 현장에서 법과 원칙을 바로 세워
대화와 타협이 통할 수 있는
합리적인 노사관계를 구축하기 위한 토대입니다.

○ 이런 의미에서 건전한 노사관계 발전을 저해하는
근로시간면제 한도 위반 등의
불법행위는 반드시 근절되어야 합니다.

□ 정부는 **노동조합 회계 공시 제도운영**으로
노동조합의 투명한 회계 운영이
확산되는 발전적 계기를 마련하고,

○ **적법하고 합리적인 근로시간면제 운영**을 통해
사용자의 부당노동행위를 **예방**하며,
노동조합의 자주성이 확보될 수 있는
합리적인 노사관계가 정착되도록 노력하겠습니다.

□ 노사 모두는 **법의 테두리 내**에서
자율적이고 합리적인 노사관계 구축에
힘써주시길 당부드립니다.

□ 감사합니다.