



제420회국회(임시회)
제2차환경노동위원회

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 근로시간 면제 한도 폐지 및 최소기준 설정 등 〉
■ 정혜경의원 대표발의(의안번호 제2205194호)

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 근로시간 면제 한도 폐지 및 최소기준 설정 등 (안 제24조 및 제24조의2)	2

I. 제안경위

2024년 11월 4일 정혜경의원이 대표발의한 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안은 2024년 11월 5일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 노동조합 전임자의 임금 지급을 원칙적으로 금지하고, 법적 상한을 설정하여 이를 넘어서는 노사합의에 대해서는 부당노동행위로 규제하고 있음. 정부는 근로시간면제제도 기획 근로감독 등을 통해 노동조합 활동을 제한하고 있음

ILO 전문가위원회와 결사의 자유 위원회는 △노조 전임자에 대한 임금 지급문제는 노사자율로 결정할 사안이며 △근로시간면제 한도에 대한 국가 차원의 지침 제시는 가능하나 강제성이 있어서는 안 되며 △근로시간면제 활동 범위를 법적으로 개입하는 것은 적절하지 않고 △구체적인 노조의 독립성 침해 우려가 없는 한 노조 전임자 지원을 이유로 한 처벌은 부당하다는 입장을 밝혀왔음.

이에 근로시간 면제 한도를 근로시간 면제기준으로 개정하여 상한 기준이 아닌 하한 기준으로 변경 및 한도 초과 협약에 관한 무효 조항을 개정하고, 근로시간 면제제도에 따른 노동조합 활동에 관한 규정 및 근로시간 면제 한도 초과 단체협약 무효 조항 삭제하고자 함(안 제 24조 및 제24조의2).

Ⅲ. 검토의견

1. 근로시간 면제 한도 폐지 및 최소기준 설정 등

(안 제24조 및 제24조의2)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 ①근로시간 면제자가 근무시간 중 유급의 노동조합 활동을 할 수 있는 최대한인 ‘근로시간 면제 한도’를 최소기준인 ‘근로시간 면제 기준’으로 변경하고, ②근로시간면제자 업무의 한계 조항을 삭제하려는 것임.

현행	개정안
第24條(근로시간 면제 등) ① (생략)	第24條(근로시간 면제 등) ① (현행과 같음)
② 제1항에 따라 사용자로부터 급여를 지급받는 근로자(이하 “근로시간면제자”라 한다)는 사업 또는 사업장별로 종사근로자인 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른	② ----- ----- ----- ----- ----- ----- --기준-----기 준”이라-----이상의----- -----제1항의 업무에 종사할-----.

<u>법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.</u> ③ (생략) ④ 제2항을 위반하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 한다. 제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① 근로시간면제자에 대한 근로시간 면제 <u>한도</u>를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회(이하 “경제사회노동위원회”라 한다)에 둔다. ② 위원회는 근로시간 면제 <u>한도</u>를 심의·의결하고, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결할 수 있다. ③ (생략) ④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 경제사회노동위원회 위원장이 통보한 근로시간 면제 <u>한도</u>를 고시하여야 한다. ⑤ ~ ⑧ (생략)	③ (현행과 같음) <삭 제> 제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① ----- -----<u>기준을</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- --. ② -----<u>기준을</u>----- ----- -----. ③ (현행과 같음) ④ ----- ----- -----<u>기준을</u>----- -----. ⑤ ~ ⑧ (현행과 같음)
---	---

나. 근로시간 면제 제도의 연혁

2021년 법 개정 전 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노동조합법’이라 함)은 ‘노조전임 제도’와 ‘근로시간 면제 제도’를 동시에 규정한 이원적 구조로 제도가 운영되고 있었음.

노조전임제는 1997년 제정당시의 노동조합법 제24조제1항 및 제2항¹⁾에 따른 것으로, 근로자로 하여금 사용자와 근로계약관계는 유지하면서 근로계약에서 약정한 근로를 제공하지 않고 노동조합 업무에만 종사할 수 있도록 허용하고 이러한 노조전임자는 사용자로부터 급여를 지급받지 못하도록 한 것임. 이는 과거 기업별 노조가 주를 이룬 우리나라의 노사관계에서 노조전임자의 급여를 사용자가 부담하여 사측의 급여지급에 대한 노조 의존도가 높아지고 노조의 자주성이 침해되는 등 불합리한 노동관행에 대한 반성적 고려로 마련된 것임.

그러나 제도의 시행을 앞두고 기업별 노동조합의 영세성으로 인하여 노조전임자에 대한 급여지원을 갑자기 중단할 경우 전반적인 노조 활동 자체가 위축될 수 있다는 우려가 있어 노조전임자제도는 몇 차례 유예를 거쳐 유지되어 왔음.²⁾

-
- 1) 1997년 제정 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조(노동조합의 전임자) ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 "專任者"라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.
- 2) 1997년 제정 「노동조합 및 노동관계조정법」 부칙 제6조(노동조합 전임자에 관한 경과조치) ① 이 법 시행당시 사용자가 노동조합 전임자의 급여를 지원하고 있는 사업 또는 사업장의 경우에는 제24조제2항 및 제81조제4호의 규정(勞動組合의 專任者에 대한 給與支援에 관한 規定에 한한다)을 2001년 12월 31일까지 적용하지 아니한다.
2001년 개정 「노동조합 및 노동관계조정법」 부칙 제6조(노동조합 전임자에 관한 적용의

이후 2010년 노동조합법 개정으로 노조전임자에 대한 급여 지급 금지조항을 시행하면서 그 절충안으로 근로시간 면제 제도가 도입되었음.³⁾ 이는 노조전임자 급여금지 원칙의 예외로, 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있도록 함으로써 기존 노조전임자의 노동조합 활동에 대하여 일부 유급 처리가 가능하도록 하기 위한 것이었음.⁴⁾

한편, ILO 결사의 자유 위원회는 노조전임자에 대한 사용자의 급여 지급 사항은 입법적 개입 대상이 아니며 노사 당사자들이 그에 관하여 자유롭게 자주적인 교섭을 할 수 있도록 결사의 자유 원칙에 따라 신속하게 문제를 해결할 것을 여러 차례에 걸쳐 우리 정부에게 요청

특례) ① 제24조제2항 및 제81조제4호의 규정(노동조합의 專任者에 대한 급여지원에 관한 규정에 한한다)은 이를 2006년 12월 31일까지 적용하지 아니한다.

2007년 개정 「노동조합 및 노동관계조정법」 부칙 제6조(노동조합 전임자에 관한 적용의 특례) ① 제24조제2항 및 제81조제4호의 규정(노동조합의 專任者에 대한 급여지원에 관한 규정에 한한다)은 이를 2009년 12월 31일까지 적용하지 아니한다.

3) **2010년 개정 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조(노동조합의 전임자)** ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 “專任者”라 한다)는 그 전임 기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.

③ 사용자는 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다.

④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장 별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 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.

⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.

4) **헌법재판소 2014. 5. 29. 선고 2010헌마606 전원재판부 결정**

… 이는 기존의 노조전임자와는 별도로 또는 기존의 노조전임자의 노동조합 활동에 대하여 일부 유급 처리가 가능하도록 하는 근로시간 면제 제도를 정한 것으로, 그동안 노조전임자의 급여를 사용자가 전적으로 부담하는 관행을 시정함과 동시에 기업별 노사관계의 전통이 강한 우리나라에서 개별 사업장을 위한 노동조합 활동은 일정 한도 내에서 계속 보장하기 위한 것이다. …

하였으며⁵⁾⁶⁾ 이에 2021년 국회는 노조활동에 대한 강력한 입법적 개입 조항으로 평가되었던 노조전임자 급여지급 금지 조항을 삭제함으로써 현행 노동조합법은 근로시간 면제 제도만을 규정하게 되었음.⁷⁾

다. 근로시간 면제의 한도 폐지 및 최소한도 설정

현행 노동조합법 제24조제2항은 근로시간면제자로 하여금 제24조의 2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 노동조합 관련 업무를 할 수 있도록 규정하여 근로시간 면제의 상한을 규정하고 있음.

그리고 현행법 제24조제4항은 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 하고, 제81조제4호는 해당 한도를 초과해 급여를 지급하는 행위를 부당노동행위 중 하나로 명시하고 있음.

그러나 근로시간 면제의 상한을 정하는 것은 국가의 직접 개입을 통해 노사자치를 저해하는 결과를 초래한다는 의견이 있고⁸⁾, 특히 한

5) Case No. 1865(Republic of Korea): 309th Report (1998), para. 160(a)(x); 311th Report (1998), para. 339(a)(ix); 320th Report (2000), para. 530(b)(vi); 327th Report (2002), para. 506(a)(iv); 331st Report (2003), para. 356(b)(iii); 335th Report (2004), para. 841(a)(iii); 340th Report (2006), para. 781(b)(ii); 346th Report (2007), para. 806(c)(ii); 353rd Report (2009), para. 749(c)(ii); 363rd Report (2012), para. 110; 371st Report (2014), para. 47; 382nd Report (2017), para. 47.; 사법정책연구원, 「결사의 자유에 관한 국제노동기구(ILO) 기본협약 비준과 노동법의 쟁점」, 2022, 309면에서 재인용.

6) 관련 ILO 협약의 조문은 【참고 1】 근로시간 면제제도 관련 ILO 협약 및 권고 규정 참조

7) 【참고 2】 근로시간 면제제도 관련 현행 조문 참고

8) 조성혜, 「노조전임자 임금지급 금지와 근로시간면제제도의 헌법적합성 - 노사자치원칙의 침해를 중심으로-」, 세계헌법연구, 제16권 3호, 2010, 438면.

도를 초과한 내용의 단체협약을 무효로 하거나 한도를 초과해 급여를 지급하는 것을 부당노동행위로 명시한 것은 강력한 입법적 개입으로서 ILO의 권고와 상충되며 노사자치 및 교섭의 자유를 과도하게 침해할 우려가 있다는 의견이 제시되고 있음.⁹⁾

이에 개정안은 근로시간 면제 ‘한도’를 폐지하고 근로시간면제자로 하여금 근로시간 면제 ‘기준’ 이상으로 노동조합 관련 업무를 수행할 수 있도록 함으로써 근로시간 면제의 최소한도를 규정하되, 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약을 무효로 하는 규정을 삭제함으로써 교섭의 자유를 보장하고 ILO 협약에 부합하도록 제도를 정비하려는 것임.

ILO의 「결사의 자유 및 단결권 보호 협약」(제87호 협약) 제3조는 공공기관이 노사간 자유로운 교섭을 방해하는 어떠한 간섭도 하지 못하도록 금지하여 교섭의 자유를 최대한으로 보장할 것을 요청하고 있고, 「근로자 대표 협약」(제135호 협약) 제2조는 기업이 근로자대표에게 자신의 임무를 신속하고 효과적으로 수행할 수 있는 적절한 편의를 제공할 것을, 이를 구체화한 「근로자대표에 관한 권고」(제143호) 제10조는 근로자대표는 필요한 근로시간면제를 임금, 사회적 급여 또는 부가급부의 손실 없이 제공받아야 함을 각각 규정하고 있음.¹⁰⁾

9) 윤애림, 「국제노동인권 기준에 비추어 본 정부 노조법 개정안의 문제점」, 노조법 개정 관련 노사정 토론회 자료집, 2020, 11면.; 조용만, 「2021년 개정 노동조합 및 노동관계조정법의 쟁점과 과제」, 『법학논총』 제34권 제2호, 국민대학교 법학연구소, 2021, 310면.

10) 조문 내용은 【참고 1】 근로시간 면제제도 관련 ILO 협약 및 권고 규정 참조

또한 이와 관련한 해외사례를 살펴보면, 프랑스의 경우 노조를 대표하는 ‘노조대표’와 업무를 노조활동으로 한정하는 근로자인 ‘노조 전임자’의 노조활동에 대한 유급을 인정하고 있으며, 노조대표에 대해서는 노동 관련 법규에 근로시간면제 시간의 최소한의 기준을 정하고 구체적인 사항은 협약에 따르도록 하며, 노조 전임자에 대해서는 법적 지위만 인정할 뿐 구체적인 사항은 노사 협의에 맡겨두고 있음.¹¹⁾

그리고 영국, 미국의 경우에는 노조활동에 대해서는 무급이 원칙이나 예외적으로 일부 노조활동에 대해서 유급을 인정하며, 독일은 산별 노조에 대해서는 무급, 개별 직장의 종업원평의회 위원은 유급으로 구분하고 있음. 그리고 이들 국가 모두 유급이 인정되는 노조활동의 ‘시간’에 대해서는 별다른 규제 없이 노사 협의에 맡겨두고 있음.¹²⁾

즉, 이를 종합하면 우리나라와 같이 법률에 근로시간 면제의 시간적인 최대 한도를 두고 있는 주요 선진국의 사례는 찾기 어려운 것으로 판단됨.

다만, 개정안에 대해서는 다음과 같은 점도 고려할 필요가 있음.

첫째, ILO의 「단결권 및 단체교섭 협약」(제98호 협약) 제4조는 자발적 교섭을 위하여 ‘국내사정에 적합한’ 조치를 취하도록 규정하고 있고, 이에 ILO의 결사의 자유 위원회는 ‘이 사안의 대한민국 내에서

11) 손영우, 「프랑스의 전임근로자와 근로시간면제제도」, 국제노동브리프 2010년 8월호, 한국노동연구원, 2010.

12) 장석인, 「노동조합 전임자의 임금제도 비교연구: 독일, 영국, 미국 및 일본의 Time-off(근로시간면제)제도를 중심으로」, 『인적자원개발연구』 제18권 제3호, 한국인적자원개발학회, 2015.

의 역사적 복잡성과 복수노조라는 새로운 맥락에서 유급 노조 전임자의 규모에 제한을 둬으로써 균형을 유지하고자 하는 대한민국 정부의 의도를 이해한다'¹³⁾고 언급한 바 있으며,

ILO의 「근로자 대표 협약」(제135호 협약) 제2조는 근로자대표의 편의제공에 있어 국내 노사관계 제도의 특성 및 해당 기업의 필요, 규모, 능력, 해당 기업의 능률적인 운영 등 일정한 한계 하에 이루어져야 함을 명시하고 있고, 이를 구체화한 ILO의 「근로자대표에 관한 권고」(제143호) 제10조는 근로자대표에게 부여되는 근로면제 시간의 양에 대하여는 합리적인 제한을 둘 수 있도록 하고 있음.¹⁴⁾

둘째, 근로시간 면제 제도는 우리나라에서 관행적으로 노조전임자에게 급여를 지급하는 것이 노조의 자주성을 해친다는 평가를 받았음에도 불구하고 다수의 소규모 영세 기업별 노조에 대한 일정 부분의 지원이 불가피한 현실적인 필요로 인해 도입된 제도인바 이러한 역사적 맥락에서 면제의 ‘한도’를 규정한 사정을 고려할 필요가 있음.

셋째, 현행법은 면제시간 상한을 근로자 대표와 사용자 대표가 포함된 근로시간면제심의회에서 노사 협의로 정하도록 하고 있으므로,¹⁵⁾

13) ILO CFA, 363rd Report, Case No. 1865 (Republic of Korea), 2012.

14) 조문 내용은 【참고 1】 근로시간 면제제도 관련 ILO 협약 및 권고 규정 참조

15) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① 근로시간면제자에 대한 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회(이하 “경제사회노동위원회”라 한다)에 둔다.

② 위원회는 근로시간 면제 한도를 심의·의결하고, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결할 수 있다.

⑤ 위원회는 다음 각 호의 구분에 따라 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 5명씩 성별을 고려하여 구성한다.

제도와 절차 자체가 교섭의 자유를 침해한다고 보기 어렵다는 의견도 있음.¹⁶⁾

참고로, 헌법재판소는 근로시간 면제 제도와 관련한 노동조합법 규정에 대하여 ①역사적 배경을 고려할 때 근로시간 면제의 한도를 사전에 정해놓지 않고 노사 자율에만 맡기는 것은 노사간 갈등 및 이해관계의 대립을 유발할 수 있으며, ②근로시간 면제 한도의 최소한을 정하고 사후에 법원 등으로 하여금 적절성에 대해 판단하도록 하는 방법은 용이하지도 않을뿐더러 새로운 노사갈등의 원인이 될 수도 있고, ③「근로자 대표 협약」(제135호 협약)의 근로자대표에 대한 편의제공의 한계 규정과 노조전임자에 대한 급여 지급 금지에 대한 절충안으로 근로시간 면제 제도가 도입된 점을 감안할 때 해당 규정이 과잉금지 원칙에 위배되지 않으며 국제협약에 배치된다고 보기도 어렵다고 실시하였음.¹⁷⁾

1. 근로자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 노동단체가 추천하는 사람

2. 사용자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 경영자단체가 추천하는 사람

3. 공익을 대표하는 위원: 경제사회노동위원회 위원장이 추천한 15명 중에서 제1호에 따른 노동단체와 제2호에 따른 경영자단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람

⑦ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

16) 같은 취지로, 임동환·이승길, 「근로시간면제제도의 쟁점과 개선방안」, 『사회법연구』 제44호, 한국사회법학회, 2021, 152면.

17) 헌법재판소 2014. 5. 29. 선고 2010헌마606 전원재판부 결정

…근로시간 면제를 어느 범위에서 인정할 것인가는 노사가 자유로이 협의하여 정하도록 법에서는 그 최소한을 보장하고 이를 초과하는 범위에 대해서는 노사자치에 맡기는 것이 일응 바람직한 방안일 수 있다.

그러나 산업별 노동조합 형태가 주를 이루고 노동조합의 재정 자립도가 높아 초기업형 노동조합의 간부 등의 급여는 노동조합의 재정으로 부담하고, 기업 내 근로자대표의 경우 노사협회의 따라 사용자의 노무관리와 밀접한 업무에 한해 근로시간 면제를 인정하는 관행이 합리적으로 자리잡은 유럽 국가들과 달리, 우리나라의 경우 기업별 노동조합이 주를 이루어와 노동조합의 재정 자립도가 아직 높지 않고 노조전임자의 급여를 사용자가 부담해온 오랜 관행을 시정하기 위한 절충안으로 근로시간 면제 제도를 도입하게 된 역사적 배경을 고려하면, 근로시간 면제의 한도를 사전에 정해놓지 않고 노사 자율에만 맡기는 것은 결국 관련 문제를 둘러싼 노사간 갈등 및 이해관계의 대립을 다시 유발하여 이 사건 노조법 조항들의 입법취지를 무색케 하는 결

한편 개정안의 체계와 관련하여, 노동조합법 제81조제1항제4호¹⁸⁾는 ‘근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하는 행위’를 부당노동행위로 규정하고 있는데, 개정안은 근로시간 면제 ‘한도’를 근로시간 면제 ‘기준’으로 변경하면서도 이를 정비하지 않고 있으므로, 향후 심사과정에서 이를 고려할 필요가 있겠음.

개정안에 대하여 고용노동부는 ①한도를 폐지할 경우 노조의 자주성이 침해되고 과거의 불합리한 관행이 재현될 수 있고, ②노조의 교섭력에 따라 면제시간 등을 결정할 경우 노사분규로 이어지는 등 노사갈등 원인이 과거와 같이 증폭될 우려도 상존하며, ③ILO는 노조전임자 급여 지급 금지 규정을 폐지할 것을 요청하면서도 근로시간면제제도

과를 초래할 우려가 있다.

또한 근로시간 면제 한도를 최소한으로 정하고 근로자가 유급 처리되는 시간을 면제대상 업무에 적절히 사용하였는지에 대하여 사후에 법원 등으로 하여금 판단하도록 하는 방법이 용이하지도 않을 뿐만 아니라 이는 새로운 노사갈등의 원인이 될 수도 있으므로, 근로시간 면제의 최소한만을 규율하고 나머지는 노사자율에 맡기는 방식이 면제한도를 최대한으로 규정하는 방식에 비해 반드시 덜 침해적인 방법이라고 보기도 어렵다.

… 협약 제2조 제1항은 “근로자대표에 대하여 그 지위나 활동을 이유로 불리한 조치를 할 수 없고, 근로자대표가 직무를 신속·능률적으로 수행할 수 있도록 기업으로부터 적절할 편의가 제공되어야 한다.”고 규정하고 있다. 그런데 위 협약 제2조 제2항은 “이 경우 국내의 노사관계 제도의 특성이나 당해 기업의 필요·규모 및 능력이 고려되어야 한다.”, 제3항은 “그러한 편의의 제공은 당해 기업의 능률적인 운영을 방해하는 것이어서는 아니된다.”고 규정하고 있어, 노조전임자에 대한 급여 지급 금지에 대한 절충안으로 근로시간 면제 제도가 도입된 이상 이 사건 노조법 조항들이 위 협약에 배치된다고 보기 어렵다. 나아가 위 협약을 해석하는 데 참고가 되는 국제노동권고 제143호 ‘기업의근로자대표에게제공되는보호및편의에관한권고’ 제10조를 보더라도 위 제135호 협약에서 말하는 ‘적절한 편의’에는 ‘근로시간 면제(the necessary time off from work)’가 포함됨을 알 수 있는데, 위 권고 제10조 제3항은 이에 대해 “합리적인 제한(reasonable limits)을 가할 수 있다.”고 규정하고 있으므로, 근로시간 면제의 최대한을 사전에 입법으로 총량으로 설정하여 규율하는 이 사건 노조법 조항들이 위 협약 및 권고와 충돌된다고 보기 어렵다. …

18) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제2항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.

에 대해서는 취지를 이해한다고 평가하였으며 이에 따라 2021년 노동조합법이 개정되었다는 점과 헌법재판소의 결정례를 참고할 때 동 조항이 ILO 협약 등과 충돌하지 않으므로, 개정안에 대해 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

라. 면제 대상 업무를 노동조합 업무 전반으로 확대

현행법은 근로시간 면제 대상 업무에 대하여 ▲사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무, ▲건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무로 규정하고 있음.

현행법의 ‘사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무’의 경우 그 범위가 명확하며, 고용노동부는 이에 대하여 ①노동조합법상 단체교섭 업무, ②「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회 업무 및 고충처리 업무, ③「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회 업무 및 명예산업안전감독관 업무, ④「근로기준법」상 근로자 대표로서 사용자와 협의 등 업무, ⑤「근로복지기본법」상 복지기금협의회 위원 등으로 활동하는 업무 등이 이에 해당한다고 명시하고 있음.¹⁹⁾

다만, ‘건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무’는 그 범위에 대해 해석에 따를 수밖에 없어 불명확하다는 지적이 있

19) 고용노동부, 「근로시간 면제 한도 적용 매뉴얼」, 2013.7.

음.²⁰⁾ 이와 관련하여 고용노동부는 현행 노동조합법(제2장 제3절 노동조합의 관리)에 따른 노동조합의 관리 업무, 그리고 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁교육 등 노사공동의 이해관계에 속하는 업무가 포함되며, 쟁의행위 및 쟁의행위를 준비하는 행위와 공직선거 출마 등의 경우 원칙적으로 근로시간 면제 대상 업무에 포함되지 않는다고 해석하고 있음.

반면 노동계는 ‘노동조합 유지·관리 업무’에 대하여 노동조합법 제2조제4호(노동조합의 정의)²¹⁾에 입각하여 포괄적인 해석이 필요하며, 헌법에서 노동기본권을 보장하고 있는 만큼 사용자는 사적자치나 계약자유의 제한을 감수하여야 하므로 고용노동부의 해석처럼 노사공동의 이해관계에 속하는 업무로 제한하는 것은 불합리하고, 쟁의행위 또한 전형적인 노동조합 업무라는 점에서 근로시간 면제 대상업무에 포함할 필요가 있다는 입장임.²²⁾

이와 같이 근로시간 면제 대상 업무에 대하여 노동계와 고용노동부의 인식의 차이가 큰 상황으로, 근로시간 면제 허용 업무나 범위를 설

20) 이재현·김희성, 「현행 근로시간 면제 제도의 주요 쟁점과 개선 방안」, 『법학연구』 제64권 제3호, 부산대학교 법학연구소, 2023, 19면.

21) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합 단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.

- 가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
- 나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우
- 다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우
- 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우
- 마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

22) 전국민주노동조합총연맹, 「전임자 및 근로시간면제제도 비판과 대응」, 2010.

정함에 있어서 지속적인 갈등이 유발될 수 있는 상황임.

이에 개정안은 근로시간 면제 대상 업무를 한정하고 있는 현행법 규정을 삭제하고 이를 노동조합법 제24조제1항에 따른 ‘노동조합의 업무’²³⁾로 포괄하여 규정함으로써 근로시간면제자가 노동조합 업무 전반을 유급으로 수행할 수 있도록 하려는 것으로, 관련 조문에 대한 해석상 논란과 갈등 발생을 방지하고 근로자의 권리를 폭넓게 보장할 수 있다는 점에서 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 대립적·갈등적 관계에 있는 조합업무에 대해서까지 유급을 인정하면 노사의 대등성에 장애가 초래될 수 있고, 모든 일상적 조합활동으로까지 유급의 대상범위를 확대한다면 노조의 자주성이 침해될 우려가 있다는 점을 고려해야 한다는 견해도 있으며,²⁴⁾

프랑스를 제외한 독일, 영국, 미국 등 주요국은 노조의 직무에 대해서는 원칙적으로 노동조합 스스로 그 비용을 부담하고 있고, 일부 노동조합 직무 및 활동에 대해서만 예외적으로 사용자의 임금지급이 이루어지고 있다는 점도 참고할 필요가 있겠음.

개정안에 대해 고용노동부는 ①노동조합의 자주성·독립성 차원에서 노조활동에 대한 비용은 노조 스스로 부담할 필요가 있으며 노조 고유의 활동까지 사용자가 비용을 지급하는 것은 불합리하고, ②쟁의행위

23) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조(근로시간 면제 등) ①근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에 종사할 수 있다.

24) 박지순, 「근로시간면제제도의 법적 쟁점」, 『노동법포럼』 5호, 노동법이론실무학회, 2010, 24면.

등 대립·갈등적 업무까지 유급을 인정하는 것은 근로시간면제제도의 취지와 상충된다는 의견임.

[표] 노조활동에 대한 임금지급 관련 해외입법례

국가	내 용
독일	산별단위 노조체제 하에서 노조전임자는 노조가 스스로 고용한 자들로 그 임금 역시 노조가 스스로 부담, 사업장단위에서는 노사협의회 기능을 수행하는 종업원평의회(경영조직법에 근거) 근로자대표에 대해 일부 유급 인정 * 종업원평의회는 사용자와 이익분쟁에 대한 쟁의행위가 허용되지 않으며, 법으로 종업원으로부터 회비를 징수할 수 없도록 규정
영국	노조고유 활동은 무급이 원칙, 노조대표가 노동조합 직무(duties)를 수행하는 경우 사용자는 합당한 수준의 시간을 유급으로 보장 * 일반 노조활동(activities)은 사용자가 임금을 지급할 의무 없음
일본	노조전임자 급여는 노조에서 부담하는 것이 원칙(부당노동행위에 해당), 단, 예외적으로 조합의 자주성을 침해하지 않는 범위 내에서 근로시간 중 임금을 잃지 않고 사용자와 협의·교섭하는 것은 사용자가 허용할 수 있음 * 조합업무를 위한 출장비·출장수당, 노조전임자 임금부담 등은 법상 금지하는 사용자의 경리상의 원조에 해당
미국	노조업무 종사자에 대한 급여지급은 원칙적으로 금지, 예외적으로 정당한 노동조합 활동은 면제대상 업무로 인정하며, 그 중에서도 노사 모두에게 필요한 목적의 활동에 대해서만 사용자의 임금지급을 허용 * 임금지급이 과도하거나, 노조 독립성을 저해하는 금전의 지급, 노사관계와 무관한 노조업무에 대한 임금지급 등은 판례에서 위법한 것으로 판단
프랑스	노조업무만을 수행하는 노조 전임자에 대해서는 임금지급 여부 및 임금지급 대상 업무 등의 사항은 노사 협의에 따르며, 노조를 대표하는 노조대표는 전임시간을 사용하여 노동조합을 대표하는 조합업무를 유급으로 수행

자료 : 고용노동부. 프랑스 사례는 손영우, 「프랑스의 전임근로자와 근로시간면제제도」, 국제노동브리프 2010년 8월호, 한국노동연구원, 2010.을 참조

문 의 처

02)6788-5535

「결사의 자유 및 단결권 보호 협약」(제87호 협약)

제3조

1. 근로자단체 및 사용자단체는 그들의 규약과 규칙을 작성하고, 완전히 자유롭게 대표자를 선출하며, 관리 및 활동을 조직하고, 계획을 수립할 권리를 가진다.
2. 공공기관은 이 권리를 제한하거나 이 권리의 합법적인 행사를 방해하는 어떠한 간섭도 삼가야 한다.

「단결권 및 단체교섭 협약」(제98호 협약)

제2조

1. 근로자단체 및 사용자단체는 그 설립, 운영 및 관리에 있어서 상호간 또는 상대의 대리인이나 구성원의 모든 간섭 행위로부터 충분한 보호를 받아야 한다.
2. 특히, 근로자단체를 사용자 또는 사용자단체의 지배하에 둘 목적으로 사용자 또는 사용자단체에 의하여 지배되는 근로자단체의 설립을 촉진하거나 근로자단체를 재정적 또는 다른 방식으로 지원하기 위한 행위는 이 조가 의미하는 간섭행위로 간주된다.

제4조

필요한 경우에는 단체협약으로 고용조건을 규제하기 위하여 사용자 또는 사용자단체와 근로자단체 사이에 자발적 교섭을 위한 메커니즘을 충분히 발전시키고 이용하도록 장려·촉진하기 위하여 국내사정에 적합한 조치를 취하여야 한다.

「근로자 대표 협약」(제135호 협약)

제2조

1. 근로자대표가 그 직무를 신속하고도 능률적으로 수행할 수 있도록 기업에서의 편의가 적절하게 제공되어야 한다.
2. 이 경우에 국내 노사관계 제도의 특성 및 해당 기업의 필요, 규모, 능력을 고려하여야 한다.
3. 그러한 편의제공은 해당 기업의 능률적인 운영을 방해해서는 안된다.

「근로자대표에 관한 권고」(제143호)

제10조

- (1) 사업장의 근로자대표는 자신의 임무를 수행하기 위해 필요한 근로시간면제를 임금, 사회적 급여 또는 부가급부의 손실 없이 제공받아야 한다.
- (2) 적절한 규정들이 없는 경우에, 근로자대표는 근로시간면제에 관리자 등으로부터 승인을 받을 것을 요구할 수 있으나 그러한 승인은 합리적 이유 없이 거부되어서는 아니 된다.
- (3) 근로자대표에게 부여되는 근로면제 시간의 양에 대하여는 합리적인 제한을 둘 수 있다.

자료 : 고용노동부, 『ILO 주요협약』, 2012.; 사법정책연구원, 「결사의 자유에 관한 국제노동기구(ILO) 기본협약 비준과 노동법의 쟁점」, 2022.

「노동조합 및 노동관계조정법」

제24조(근로시간 면제 등) ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에 종사할 수 있다.

② 제1항에 따라 사용자로부터 급여를 지급받는 근로자(이하 “근로시간면제자”라 한다)는 사업 또는 사업장별로 종사근로자인 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 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.

③ 사용자는 제1항에 따라 노동조합의 업무에 종사하는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 제한해서는 아니 된다.

④ 제2항을 위반하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 한다.

제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① 근로시간면제자에 대한 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회(이하 “경제사회노동위원회”라 한다)에 둔다.

② 위원회는 근로시간 면제 한도를 심의·의결하고, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결할 수 있다.

③ 경제사회노동위원회 위원장은 제2항에 따라 위원회가 의결한 사항을 고용노동부장관에게 즉시 통보하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 경제사회노동위원회 위원장이 통보한 근로시간 면제 한도를 고시하여야 한다.

⑤ 위원회는 다음 각 호의 구분에 따라 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 5명씩 성별을 고려하여 구성한다.

1. 근로자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 노동단체가 추천하는 사람
2. 사용자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 경영자단체가 추천하는 사람
3. 공익을 대표하는 위원: 경제사회노동위원회 위원장이 추천한 15명 중에서 제1호에 따른 노동단체와 제2호에 따른 경영자단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람

⑥ 위원회의 위원장은 제5항제3호에 따른 위원 중에서 위원회가 선출한다.

⑦ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑧ 위원의 자격, 위촉과 위원회의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

다.

제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.

1. ~ 3. (생략)

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제2항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.

5. (생략)

② 제1항제4호단서에 따른 “노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험” 여부를 판단할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.

1. 운영비 원조의 목적과 경위
2. 원조된 운영비 횟수와 기간
3. 원조된 운영비 금액과 원조방법
4. 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율
5. 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등