

|       |             |
|-------|-------------|
| 의안번호  | 2205194     |
| 의 퇴 인 | 정혜경 의원      |
| 회 답 일 | 2024.12.18. |
| 추계번호  | 24B4774     |

# 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】



**국회예산정책처**  
National Assembly Budget Office

## I. 재정수반요인

| 연번 | 조·항(조제목)          | 주요내용                                                                                                                                                                                            | 비고   |
|----|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1  | 안 제24조(근로시간 면제 등) | 제1항에 따라 사용자로부터 급여를 지급받는 근로자(이하 “근로시간면제자”라 한다)는 사업 또는 사업장별로 종사근로자인 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 <u>기준</u> (이하 “근로시간 면제 <u>기준</u> ”이라 한다) <u>이상의</u> 범위에서 임금의 손실 없이 ①항의 업무에 종사할 수 있음(제2항) | 재량규정 |
|    |                   | <삭 제><br>제2항을 위반하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 함(제4항)                                                                                                               | 의무규정 |

## II. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

### 1. 근거 규정

| 연번 | 조·항(조제목)          | 미첨부 근거 규정                                              |
|----|-------------------|--------------------------------------------------------|
| 1  | 안 제24조(근로시간 면제 등) | 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 |

### 2. 상세 사유

- 현행 「노동조합 및 노동관계조정법」은 노동조합 전임자의 임금 지급을 원칙적으로 금지하고, 근로시간면제 제도를 운영하고 있음
  - 이에 ‘근로시간면제자’는 사용자로부터 급여를 지급받으며, 노동조합 업무에 종사하며 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약과 사용자 동의는 그 부분에 한해 무효임<sup>1)</sup>

- (근로시간면제자) 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우 사용자로부터 급여를 받으면서 근로계약 소정의 근로를 제공하지 않고 노동조합의 업무에만 종사하는 자(법 §24①)
- (업무) 사용자와의 협의·교섭, 고충 처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지관리 업무를 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)<sup>2)</sup>

[표 1] 면제 한도 고시 내용

| 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<br>○ 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 |                                                                                                                                                     |

주: 1. '조합원 규모'는 §24②의 '사업 또는 사업장' 전체 조합원 수를 의미하며, 단체협약을 체결한 날 또는 사용자가 동의한 날을 기준으로 산정한다.

2. 조합원 1,000인 이상 사업장 중 지역분포에 따라 근로시간면제 한도가 추가될 수 있음(10~30%)

3. 고용노동부 고시 제2013-31호, 2013.6.25.

자료: 고용노동부 보도자료, 「근로시간면제제도 운영 점검 결과, 202개 사업장 중 109개소에서 위법 적발, 94개소(86.2%) 시정 완료」, 2024.1.18.

- 개정안은 근로시간 '면제 한도'를 '면제 기준'으로 개정하여 '상한'이 아닌 '하한'을 기준으로 변경하고, 한도 초과 협약에 관한 무효 조항을 삭제하는 내용이므로(안 제24조), 개정안의 시행에 따라 근로시간 면제 한도가 증가할 가능성이 있음
  - 원칙적으로 국가공무원 및 지방공무원은 「노동조합 및 노동관계조정법」의 적용 대상이 아니지만, 국가 및 지방자치단체가 고용하는 공무원이 아닌 근로자 중 근로

1) 고용노동부 보도자료, 「ILO 핵심협약 비준을 위한 개정 노동관계법 관련 기사에 대한 설명」, 2020.12.10.  
2) 고용노동부 보도자료, 「근로시간면제제도 운영 점검 결과, 202개 사업장 중 109개소에서 위법 적발, 94개소(86.2%) 시정 완료」, 2024.1.18.

시간면제자가 있을 경우 개정안의 시행으로 이들의 근로시간 면제 한도가 확대될 것으로 예상됨

- 이 경우 국가 및 지방자치단체는 개정안의 시행으로 인한 근로시간 면제 한도의 확대에 따라 이들의 업무를 보충하기 위한 추가적인 임금을 부담해야 할 가능성이 있으며, 이 경우 추가재정소요가 발생할 것으로 예상됨
  - 그러나 현시점에서 징령「발생할 국가 및 지방자치단체가 고용하는 공무원이 아닌 근로시간면제자의 규모를 합리적으로 추정하기 곤란하며, 개정안의 시행으로 확대될 근로시간 면제 시간 규모 등을 알 수 없으므로 추가 재정소요를 산출하는데 한계가 있음
- 이상의 논의를 통해 살펴본 바와 같이 현시점에서 개정안에 따른 추가 재정소요를 합리적으로 추계하는 것이 불가능하므로 개정안은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제3조제1항제3호의 비용추계서 미첨부 사유에 해당함

### Ⅲ. 부대의견

- 없음

### Ⅳ. 작성자

- 성명

|         |     |     |
|---------|-----|-----|
| 국회예산정책처 | 분석관 | 과장  |
| 경제비용추계과 | 남 희 | 배아형 |

- 대표연락처

|     |              |                 |
|-----|--------------|-----------------|
| 성명  | 전화번호         | 이메일 주소          |
| 남 희 | 02-6788-3737 | nhee@nabo.go.kr |