

KTTU Report

2010. 6

**7월 전임자임금지급 금지
최대 쟁점 '타임오프'**



KT노동조합 교육선전실

www.kttu.or.kr

■경기도 성남시 분당구 정자동 206 ■전화:031-727-2850 ■팩스: 031-727-4815

노동부, 7월 전임자임금지급금지 시행 앞두고 타임오프한도 적용 매뉴얼 발표

7월 1일 전임자임금지급금지 시행을 앞두고 노동부가 5월 14일(금) 타임오프한도를 고시한 데 이어, 6월 3일 현장에 적용할 매뉴얼을 발표했다.

‘근로시간면제 한도 적용 매뉴얼’은 파업과 노조 전임자의 공직선거 출마 활동 등 노사 공동의 이해와 무관한 활동은 타임오프 한도 이내라도 유급처리를 받을 수 없도록 규정하고 있다.

노동부는 유급인정 업무 범위를 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법이나 다른 법률에서 정한 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노조의 유지·관리 업무로 제한했다. 여기에는 규약에 명시된 정기총회·대의원회·임원선거·회계감사와 이 외 생산성 향상을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁교육 등이 포함된다.

매뉴얼을 살펴보면 노동3권의 침해를 우려하지 않을 수 없다. 특히 그 동안 논란이 된 상급단체 활동을 무급으로 규정했으며, 일반 조합원의 근무시간 중 대의원대회 참여와 합법적인 파업 참여도 무급으로 판단했다. 복수노조를 앞두고 노조간 타임오프 한도를 나눠 쓰도록 한 것도 논란의 소지가 클 것으로 보인다.

앞서 노사정은 지난 5월 11일 노조전임자의 타임오프의 7월 시행에 합의한 바 있다. 그러나 근면위가 타임오프 한도를 정하는 과정에서 5월 1일 법정시간을 넘긴 채 대기업 전임자의 대폭적인 축소방향으로 결정해 노동계의 반발을 불러오는 등 절차상의 오점을 남겼다. 또한 노동부는 선시행 후보만을 주장하며 서둘러 매뉴얼을 발표함으로써 앞으로도 타임오프 논란은 계속될 전망이다.

전임자임금지급금지 최대 쟁점이 된 근로시간면제(타임오프)를 짚어본다.

타임오프(Time - Off)란?

사용자로부터 임금을 받으며 근로 대신 노조 활동을 할 수 있는 제도. 2010년 1월 노동법(노동조합 및 노동관계조정법) 개정에 따라 오는 7월부터 사용자의 노조 전임자 임금지급을 금지하게 되면서 보완책으로 등장했다. 타임오프의 유래는 미국·영국 등에서 찾을 수 있는데 이들 국가는 노조 간부가 회사 일을 하면서 노사협의 등 노사공동의 업무에 한해 예외적으로 노조 업무를 볼 수 있도록 편의를 봐주는 제도를 운용하는 것으로 알려졌다.

(1) 전임자임금지급금지 주요 내용

2010.1.1. 노동법 개정 中 전임자 임금지급 금지	비고
◦ 시행시기 : 2010년 7월 1일 시행 ◦ 타임오프(근로시간면제) 도입 - 면제 범위 : △사용자와의 교섭·협약, 고충처리, 산업안전 활동 △건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합 유지·관리업무 - 전임자급여지급 및 초과임금 요구 목적으로 쟁의행위 금지 - 초과임금 요구 및 수령시 노조원 처벌조항 삭제 ◦ 타임오프 한도 결정 - 노동부산하 근로시간면제심의위원회 운영, 3년마다 재심의 - 구성 : 노동계, 경영계, 정부 추천 각 5인씩 ◦ 단체협약과의 관계 - 2010년 1월 1일 이전 체결된 단협 유효기간까지 효력 인정	◦ 타임오프 도입 영향 - 한도 및 전임자수를 놓고 갈등 - 한도 및 전임자수는 쟁의행위 사항 제외 - 임금지급시 노조원 처벌조항 삭제 성과 (단, 사용자 처벌조항은 유지) KT노동조합, 2009년 5월 단협 체결로 2011년 5월까지 현 수준 유지 가능

- 노조 전임자의 유급근로시간을 인정해 주는 타임오프한도가 법정시간을 넘긴 5월 1일 새벽 전시행 후보안을 기조로 대기업 전임자의 대폭적인 축소방향으로 결정, 노동부는 5월 14일 고시에 이어 6월 3일 매뉴얼 발표
- 7월 1일 타임오프 적용을 앞두고 노동계는 최소한만 적용하고 나머지는 노사 자율에 맡기자는 입장이지만, 재계는 이 같은 움직임에 반발해 옴
- 쟁점이 되는 부분은 개정 노동법 24조 4항으로 ‘근로자는 임금의 손실 없이 사용자와 협약의 교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 법률이 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지 관리 업무를 할 수 있다’는 근로시간면제한도 규정
- 노동계는 이 조항의 근로자를 전임자로 국한하여 해석해야 하고, 타임오프 한도 적용대상 또한 전임자로 한정해야 한다고 주장해 옴. 반면 재계는 근무시간 중에 노조간부가 노조활동을 기획, 지시하거나 대의원이 대의원대회에 참석하는 시간 등도 모두 포함해야 한다고 대응
- 한국노총은 현재 수준의 전임자를 유지하는 기준을 제시. 노사관계 관행과 사업장의 지

역적 분포, 전국적 규모의 조직 여부, 교대제 여부, 종업원수 등을 고려해 기준을 만들어야 한다고 주장했으나 정부의 선시행 후보완에 합의. 민주노총은 6월 하투 선언

- 2010년 1월 1일 이전 이미 체결되어 유효한 단체협약의 규정에 따라 그 유효기간까지 급여를 지급하는 경우 부당노동행위로 처벌되지 않음. 2009년 5월 단협을 체결한 KT노동조합은 2011년 5월까지 유효
- 특히 6월 3일 발표된 매뉴얼은 하나의 사업장에 2개 이상의 노조가 조직되어 있는 경우 전체 조합원 수 기준으로 타임오프한도를 산정할 것을 주문. 2011년 7월 복수노조 허용을 앞두고 노-노간 논란이 커질 것으로 예상됨. 복수노조와 함께 교섭창구 단일화 제도가 시행되면 교섭대표 노동조합은 공정대표의무에 따라 각 노동조합과 협의를 통해 근로시간면제 한도를 결정
- 매뉴얼은 ‘사업장과 무관한 순수한 상급단체 활동은 근로시간면제 한도에 포함하지 않는다’고 규정

(2) 타임오프한도 매뉴얼 어떤 내용 담았나

조합원 규모	시간 한도	사용가능 인원
50 명 미만	최대 1,000 시간 이내	○ 조합원수 300 명 미만: 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 3 배를 초과할 수 없음
50 명~99 명	최대 2,000 시간 이내	
100 명~199 명	최대 3,000 시간 이내	
200 명~299 명	최대 4,000 시간 이내	
300 명~499 명	최대 5,000 시간 이내	
500 명~999 명	최대 6,000 시간 이내	
1,000 명~2,999 명	최대 10,000 시간 이내	
3,000 명~4,999 명	최대 14,000 시간 이내	
5,000 명~9,999 명	최대 22,000 시간 이내	
10,000 명~14,999 명	최대 28,000 시간 이내	
15,000 명 이상	2012 년 6 월 30 일까지: 28,000 시간 + 매 3,000 명마다 2,000 시간씩 추가한 시간 이내	○ 조합원수 300 명 이상: 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 2 배를 초과할 수 없음
	2012 년 7 월 1 일 이후: 최대 36,000 시간 이내	

* 규모는 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수를 의미함 (출처: 노동부)

- 노동부가 2010년 6월 3일 발표한 매뉴얼 따르면 조합원 규모에 따라 타임오프 상한선 적용 구간을 총 11개로 나뉘었으며, 규모가 커질수록 수를 늘려가지만 대기업에 대해서는 증가폭을 심히 제한
- 50인 미만은 1,000시간을 활동해 0.5명의 유급 노조전임자를 둘 수 있으며 59인 이상 100인 미만은 2,000시간으로 1명이 됨
- 이후부터는 1만5,000명 이상은 최대 3만6,000시간을 인정받아 18명까지 둘 수 있음. 2012년 6월말까지는 2만8,000시간에 매 3,000명 마다 200시간씩 추가돼 24명을 둘 수 있지만, 2012년 7월 1일부터는 최대 3만6,000시간만 인정받아 18명으로 줄여야 함
- 타임오프 총량을 나눠 쓸 수 있는 전체 전임 활동가 숫자도 300인 미만 사업장은 전임자 수의 3배, 300인 이상 사업장은 2배로 제한
- 노동부는 고시에서 ‘개별 사업장에서는 해당 기업에 적용할 근로시간면제 한도를 노사가 협의해 결정해야 한다’고 밝힘. ‘조합원 수 49명 이하일 경우는 연간 1000시간 이하’처럼 이번에 고시된 사업장 규모별 한도를 벗어나지 않는 범위에서 노사가 단체협상을 통해 결정하라는 것
- 민주노총은 “노동부가 고시한 타임오프는 노사자율로 결정해야 할 노조활동을 정부가 개입통제하고, 하한선이 아닌 상한선을 뒤 활동을 봉쇄하려 한다며 반발
- 이와 관련 5월 한국을 방문한 OECD 노조자문위 롤란트 슈나이더 선임정책연구원은 “한국에서 도입한 타임오프 제도는 노조를 약화시키기 위한 것”이라며 “국제적 기준은 노동조합 전임자 문제는 노사 자율 협상에 맡긴다는 것”이라고 비난

(3) 매뉴얼에 나타난 타임오프한도 적용 기준

- **노조전임자:** 노조전임자는 노조법 제 24 조제 1 항 및 제 2 항에 따라 ‘노동조합 업무에만 종사하는 자’로서 사용자의 급여지급이 금지됨. 업무범위와 인원은 노사자율로 정할 수 있으나 급여는 노조 자체 재정에서 부담해야 함
- **근로시간면제자:** 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의에 의해 근로시간면제 한도 내에서 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전활동 가능. 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 수행하는 근로자(노조법 제 24 조 제 4 항). 정해진 시간 내에서만 근무를 면제받고 노조법에 규정된 근로시간면제 대상에 속하는 업무를 수행할 수 있도록 지정된 자로 해당 활동에 대한 유급처리 가능

<노조 전임자 & 근로시간 면제자>

구분	노조 전임자	근로시간 면제자
근거	노조법 제 24 조 제 1 항 및 제 2 항	노조법 제 24 조 제 4 항
업무범위	노동조합 업무로서 제한 없음	○ 사용자와의 협의, 교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무 ○ 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지, 관리 업무 (노조법 제 2 장 제 3 절 규정에 의한 노동조합 관리 업무 및 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지관리 업무)
급여지급	무급	근로시간면제 한도 내에서 유급처리 가능
인원수	노사가 협의 결정	근로시간면제 한도 내에서 노사가 결정

- 1) 사업장은 근로시간면제 한도 내에서 노사가 협의, 총 사용기간과 사용인원을 확정해야 함(※하나의 법인체는 장소적 관념을 떠나 원칙적으로 하나의 사업장으로 인정)
- 2) 노사는 근로시간면제 사용인원에 대한 선정기준과 절차를 정하고 노동조합은 사용자에게 확정된 대상자 명단을 사전에 통보해야 함
- 3) 사용자와의 교섭, 협의, 고충처리, 산업안전활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지관리 업무는 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 수행해야 함
- 4) 근로시간면제자가 근무시간 중에 3)항에 규정된 업무 이외의 업무를 하는 경우, 해당 업무 수행시간에 대하여는 원칙적으로 급여를 지급받을 수 없음
- 5) 교섭, 협의시간 등이 1 일 소정근로시간을 초과해 계속되는 경우 초과시간을 유급으로 할 지 여부는 노사가 자율적으로 정할 수 있음
- 6) 근로시간면제를 파트타임으로 쓸 수 있는 인원한도는 노사가 정한 근로시간면제 한도를 각 사업장의 연간 소정근로시간으로 나눈 숫자에 해당하는 인원의 2 배(조합원 300 명 이상) 또는 3 배(조합원 300 명 미만) 인원임

<근로시간면제 대상 업무의 범위>

사용자와의 협의, 교섭, 고충처리, 산업안전활동 등 “노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무”	건전한 노사관계 발전을 위한 “노동조합의 유지·관리 업무”	근로시간면제자로 지정된 자의 “유급인정 범위”
- 노조법상 단체교섭 업무 - 근참법상 노사협의회 업무 (노사협의회 위원으로 실제 회의 참석 활동, 이동시간, 회의안건 준비시간, 교섭결과 설명회 시간 등 포함) - 근참법상 고충처리 업무 (정식 위촉된 고충처리 위원으로 단체협약 또는 취업규칙 등에 따라 사용자와 협의하는 활동시간 인정) - 산업안전보건위원회 업무, 근로자대표로서 동의, 입회, 의견청취 업무 (산업안전보건위원회 위원으로 실제 회의에 참석하고 회의를 준비하는 활동 등) - 사내근로복지기금협의회 위원 등으로 활동하는 업무 (사내근로복지기금협의회 위원 및 이사, 감사로서 기금업무 수행 활동)	- 노조법 제 2 장 제 3 절의 노동조합 관리 업무 (규약에 명시된 정기총회, 대의원대회, 임원선거, 회계감사 등) - 생산성 향상을 위한 노사공동위원회, 사용자 주관 위탁교육 등 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리 업무 - 사용자의 위탁에 의한 조합원 교육, 직업능력개발훈련 등	- 사용자와의 교섭이나 협의·고충처리, 산업안전 활동 등 사업장내 근로시간면제 대상 업무는 근로시간면제자로 지정된 자가 반드시 우선적으로 참여해야 함 - 회의참석 등 법에 정해진 소정의 업무를 직접 수행하는 시간과 이와 직접 관련된 시간임 - 파업, 공직출마 등은 유급처리를 받을 수 없음
※ 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 노조활동은 근무시간 외에 해야 하며 근무시간 중 노조활동은 무급이 원칙. 실제 소요된 시간보다 과다한 시간을 유급처리 하거나 시간에 비해 과다한 임금을 지급하는 것은 부당노동행위에 해당		

(4) 노동계 “단결권, 단체교섭권, 단체행동권 보호해야”

- 타임오프를 법정시간을 넘겨 의결하는 등 노동계는 노조법에 대한 개정을 87년 노동자 대투쟁 이후 구축한 국내 노동운동시스템의 변화와 해체의도로 바라봄
- 전임자임금지급금지의 근본적 문제는 노사 자율로 정할 노조 전임자 급여문제를 법으로

규제하겠다고 나선 데 있음. 노동3권을 보장해야 할 국가가 반대로 노조활동에 제약을 가하기 위해 앞장서고 있는 것임

- 타임오프 한도, 전임자수, 상급단체 파견 등에 있어 노사 협조주의가 만연할 수 있음. 이 경우 주고받기식 노사관계가 형성된다면 노동운동의 폐해가 큼
- 특히 복수노조를 앞두고 하나의 사업장에 2개 이상의 노조가 조직되어 있는 경우, 타임오프한도를 나눠 써야 하는 것도 심각한 우려를 불러 올. 이는 복수노조 취지에 어긋나며 노동조합 활동 축소의로도 해석할 수 밖에 없음
- 국제노동기구는 노조전임자금지급 금지는 입법적 관여사항이 아니므로 현행 노조법상의 관련 규정을 폐지할 것을 수 차례 권고
- 단체교섭 제약과 노조 전임자 축소는 노조조직률을 더욱 추락시키고 노조의 근로자 대변기능을 크게 약화시켜 결과적으로 노사관계의 제도적 안정을 위태롭게 할 수 있음
- 법 개정을 이유로 사용자측이 단체교섭과정에서 전임자 자체의 축소를 요구할 가능성이 있음. 또한 타임오프제를 구실로 전임자의 노조활동에 개입할 가능성도 배제할 수 없음
- 노조들이 개정노조법의 시행조건을 둘러싼 노사간 힘겨루기에 몰두할 경우 비정규직이나 중소기업의 미조직노동자를 배제하여 노사관계 양극화 구조가 고착화될 가능성 큼
- KT노동조합은 2011년 6월 전임자임금지급 금지와 7월 복수노조 시행이 맞물려 보다 전문적인 고민과 대처가 요구됨

/KT노동조합

[붙임 1] 쟁점이 된 ‘개정 노동법 24 조 4 항’은?

<노동조합 및 노동관계조정법 24 조(노동조합의 전임자)>

- ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
 - ② 제 1 항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 "전임자"라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.
 - ③ 사용자는 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다. <신설 2010.1.1> <시행일 2010.7.1>
 - ④ 제 2 항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제 24 조의 2 에 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.<신설 2010.1.1> <시행일 2010.7.1>
 - ⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.<신설 2010.1.1> <시행일 2010.7.1>
- 7월부터 사용자의 노조전임자임금지급을 금지하는 대신 근로시간면제 ‘타임오프제’가 도입. 타임오프는 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 건전한 노사관계 발전을 위한 노조관리업무를 유급으로 인정

- 전임자 활동과 전임자 임금지급금지 혹은 타임오프는 별개. 노조전임자는 단체협약이나 사용자의 동의가 있는 경우에 노동조합 업무에만 종사할 수 있음. 전임자의 정당한 조합활동을 침해하는 것도 부당노동행위임

<부당노동행위>

개정 전	개정 후
제 81 조(부당노동행위) 4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 <u>사용자와 협의 또는 교섭하는 것을</u> 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다. <시행일 2010.7.1>	제 81 조(부당노동행위) 4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 <u>제 24 조 제 4 항에 따른 활동을 하는 것을</u> 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다. <시행일 2010.7.1>

[붙임 2] 노동법 개정 주요 일지

날짜	내용
2009. 10. 8	한국노총, 노사정 6자 회의 (노동부, 한국노총, 민주노총, 경총, 대한상의, 노사정위원회) 제안
10. 29	노사정 6자 첫 대표자회의
11.11~24	실무회의 7회, 대표자회의 3회 개최
11. 25	4차 대표자회의 후 최종 결렬 선언
11. 30	한국노총 ‘복수노조 반대, 노조 전임자 임금지급 금지 유예’ 제안 이어 민주노총 제외한 한나라당, 한국노총, 경총, 노동부 4자 회의 개최
12. 2	한국노총-경총 불참으로 노사정 4자 회의 결렬
12. 3	현대차그룹, 경총 탈퇴 선언
12.2~4	노사정, 노사, 노정 간 수 차례 실무회담 개최
12. 4	노사정 3자 대표자회의, 복수노조 2년6개월 유예 및 2010년 7월부터 노조 전임자 ‘타임오프제’ 적용 합의안 마련
12. 8	한나라당, 노사정 합의안 토대로 노조법 개정안 국회 제출
12. 14	국회 환경노동위원회, 노조법 공청회 개최
12.15~18	추미애 국회 환경노동위원장, 경총, 대한상의, 한국노총, 민주노총 입장 청취
12. 17	환노위 다자협의체 구성 합의
12. 19	경제5단체, 노사정 합의 존중 입장 지식경제부 장관에 전달
12. 22	노사정 8인 연석회의 첫 회의를 28일까지 단일안 마련기로 합의
12. 23	환노위 법안심사소위 노조법 개정안 3건 심사 착수, 2차 연석회의
12. 24	3차 연석회의 및 환노위 2차 소위
12. 26	추미애 환노위원장 중재안 제시했으나 수용 안 됨, 3차 소위 개최, 다음날 환노위 4차 소위
12. 28	환노위 한나라당 차명진 소위원장과 민주당 김재윤 간사 합의 불발
12. 29	추 위원장, 임태희 노동장관, 차 소위원장 잠정 합의안 마련
12. 30	국회 환노위 노조법 개정안 통과
2010.01.01	국회 본회의 통과
2.26	근로시간면제심의위원회(이하 근면위) 위원장 선출, 위원회 운영규정 심의·의결
3.5	실태조사 계획 논의 및 확정(*조사일정, 조사방식, 조사내용 등)
3.9	실태조사표 관련 논의 및 확정
3.16	근로시간면제 대상 활동관련 외국사례 검토
3.29	-현장 노사 의견 수렴(노동계, 경영계 추천위원이 각 선정) 노측: LG전자 노조, 사측: 발전 5사 -민주노총 근면위 전격 참여
4.2~3	근면위 향후 운영방향 협의
4.6	근면위 논의의제 확정
4.9	노사, 실태조사 관련 ‘필요 분석’ 내용을 실태조사단에 제출
4.13	외부전문가 초청 간담회(노사추천 각 1인, 공익추천 2인)
4.20	실태조사 결과 보고
4.23	노사 요구안 제출
4.23 ~ 29	노사간 합의 도출 노력

4.30	근면위 공익위원 중재안 제시
5.1	근로시간면제한도 공익위원 최종 중재안 심의 의결(표결),
5.3	민주노총, 의결과정 불법 등 이유로 타임오프 원천 무효 주장
5.4	한국노총, 타임오프 의결 원천 무효 주장 및 여당과의 정책연대 파기 제기
5.11	한국노총 타임오프 최종안 수용… 노사정 합의, 여당과의 정책연대 유지
5.14	민주노총, 근면위 탈퇴 선언 및 강경 투쟁 선언 정부, 타임오프 한도 고시… 7.1 근로시간면제제도(타임오프) 시행
6. 3	노동부, 타임오프 한도 적용 매뉴얼 발표