



# 보도참고자료

보도일시	배포즉시		총 15 쪽
배포일시	'22.1.11.(화) 14:30	담당부서	기획과
담당자	김순재 기획과장(02-721-7110) 류영선 사무관(02-721-7111)	홍보부서	이세종 협력홍보팀장 (02-721-7131)

## 「근로시간면제심의委」 제13차 전원회의 결과

- 근로시간면제한도에 대한 노사 요구(안) 논의 -

- 근로시간면제심의위원회(이하 '근면위')는 '22.1.11.(화) 10:00에 경제사회노동위원회(위원장 문성현, 이하 '경사노위') 대회의실에서 제13차 전원회의를 개최하였다.
  - 지난 제12차 전원회의('22.1.4)에서 근로시간면제한도에 대한 노동계 요구(안)을 제시한데 이어, 이번 제13차 전원회의에서는 경영계 요구(안)을 제시하였다.
- 이번 회의에서는 근로시간면제한도 개정에 대한 노·사의 입장을 확인하였다.
  - 노동계는 한도 구간 통합 및 파트타임 사용인원 제한 폐지, 지역 분포에 따른 한도 추가 부여 대상 기준(1000인 이상 사업장) 삭제, 교대제 근무 사업장과 연합단체에서의 활동을 감안한 한도 추가 부여, 중소사업장을 대상으로 산재예방 활동 전임자에 대한 한도 예외 인정을 주장하였다.
  - 경영계는 근로시간면제한도 구간 세분화 및 최대 한도 축소, 지역 분포에 따른 한도 추가 부여 폐지, 초기업 단위 노조 산하 조직의 한도 축소, '근로시간면제 사용계획서' 제출을 주장하였다.
- 제14차 전원회의는 '22.1.18.(화) 10:00, 경제사회노동위원회 대회의실에서 개최될 예정이다.

붙임: <1> 노동계 요구(안), <2> 경영계 요구(안), <3> 향후 일정(안)

# 붙임1

# 근로시간면제한도 고시 노동계 개선요구(안)

## < 취지와 방향 >

- 입법적 개입을 폐지하라는 ILO기본협약의 입장을 반영한 개정 노조법의 취지에 따라 정부 고시에 의한 행정적 규제를 최소화하고 노사자율 교섭 확대
- 조합원의 지역별 분포, 교대제 등 사업장의 특성, 연합단체에서의 활동(상급단체 파견 전임활동) 등을 고려하여 근로시간면제한도 고시를 재심의하도록 한 입법자의 의도 반영(노조법 부칙 제3조)
- 중소기업사업장에서 노조활동이 산업안전, 산재예방 활동 등 노사 공동의 이익에 기여할 수 있도록 하는 방안 모색

## < 구체적 요구(안) >

### 1] 근로시간면제 한도 구간의 통합 개선안

조합원 규모	현행 연간 시간한도	한국노총 요구안	사용인원 ⇒ 삭제
99명 이하	최대 2,000시간 이내	최대 4,000시간 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	최대 6,000시간 이내	
500명~999명	최대 6,000시간 이내		
1,000명~2,999명	최대 10,000시간 이내	최대 14,000시간 이내	
3,000명~4,999명	최대 14,000시간 이내		
5,000명~9,999명	최대 22,000시간 이내	최대 28,000시간 이내	
10,000명~14,999명	최대 28,000시간 이내		
15,000명 이상	최대 36,000시간 이내	최대 36,000시간 이내	

※ '조합원 규모'는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조제4항의 '사업 또는 사업장'의 전체 조합원 수를 의미하며, 단체협약을 체결한 날 또는 사용자가 동의한 날을 기준으로 산정한다.

※※ 조합원이 '교대제 근무'를 하는 사업장의 경우 연간 근로시간면제한도의 20%를 추가 부여함.

② 지역분포에 따른 근로시간면제 한도 개편 요구안

대 상	추가 부여되는 근로시간면제 한도	
	광역자치단체 개수	시 간
전체 조합원 1,000명 이상인 사업 또는 사업장 => 삭제	2~5개	(사업 또는 사업장 연간 근로시간면제 한도) × 10%
	6~9개	(사업 또는 사업장 연간 근로시간면제 한도) × 20%
	10개 이상	(사업 또는 사업장 연간 근로시간면제 한도) × 30%

※ 광역자치단체 개수 산정 기준

- ① 광역자치단체는 지방자치법 제2조 제1항 제1호에 따른 특별시, 광역시, 특별자치시, 도, 특별자치도를 말한다.
- ② 광역자치단체의 개수는 해당 사업 또는 사업장의 전체 조합원 5% 이상이 근무하는 것을 기준으로 산정한다.

③ 연합단체에서의 활동(상급단체 파견활동)을 감안한 추가 한도부여

조합원 '5,000명 미만'인 사업 또는 사업장	연간 '2,000 시간' 이내
조합원 '5,000명 이상'인 사업 또는 사업장	연간 '4,000 시간' 이내

④ 300인 미만 중소기업의 경우, 노사합의로 명예산업안전감독관 등 안전보건·산재예방 전임담당자를 두는 경우 근로시간면제한도의 예외 인정

< 개선요구안의 근거 >

① 근로시간면제 한도 구간의 통합 및 자율교섭 여지 확대

① 현행 기준의 문제점

- 현행 근로시간면제 한도 고시는 조합원 수에 따라 10개 구간으로 유급 노조활동 시간을 지나치게 촘촘히 규제하고 있음
- 또한 현행 고시는 “조합원 수 300명 미만의 구간에서 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 3배를 초과할 수 없다. 조합원 수 300명 이상의 구간에서 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 2배를 초과할 수 없다”라고 규정하여 타임오프 사용인원까지 과도하게 규제하고 있음

② 개선방향

- 정부 고시에 의한 노사관계의 지나친 개입문제 해소를 위해서라도 세분화된 근로시간면제 한도 구간을 통합하여 노사의 자율적 교섭여지 확대
- 고시로 연간 근로시간면제 한도 뿐만 아니라 사용인원까지 제한하는 것은 과도한 입법적 개입이므로 사용인원 제한을 폐지하거나, 기준을 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 3배로 단일화

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

## ② 조합원의 지역별 분포에 따른 근로시간면제 한도 조정

### ① 현행 기준의 문제점

- 현행 고시에 따른 조합원의 지역적 분포에 따른 가중치 부여 기준은 조합원 수가 1,000명 이상인 경우에만 적용되고 있는바, 이러한 기준 자체가 합리적 근거가 없음
- 이번 2021년 실태조사에서도 전국분포 다수 사업장인 경우가 조합원 100인 미만인 경우가 전체 표본의 31개(13.7%), 100~299인 노조의 경우 35개(24.6%), 300~499인 노조의 경우 43개 표본중 29개(67.4%), 500~999인 노조의 경우 43개(36%)로 1,000인 미만 기업에서 조합원이 지역별로 분포된 경우가 전체의 35%에 이름
- 오히려 소규모 노동조합 일수록 부여되는 근로시간면제 한도도 작고 조합원들이 지역적 분산된 경우 상대적으로 노조관리의 어려움은 가중됨

### ② 개선방향

- 조합원 수가 1,000명 미만인 경우에도 조합원의 지역별 분포에 따른 가중치를 부여하는 것이 타당함
- 조합원의 지역별 분포에 따른 추가 부여 대상 사업체 기준 폐지

대 상	추가 부여되는 근로시간면제 한도	
	광역자치단체 개수	시 간
전체 조합원 1000명 이상인 사업 또는 사업장 ⇒ 삭제	2~5개	(사업 또는 사업장 연간 근로시간면제 한도) × 10%
	6~9개	(사업 또는 사업장 연간 근로시간면제 한도) × 20%
	10개 이상	(사업 또는 사업장 연간 근로시간면제 한도) × 30%

### ③ 교대제 근무 등 사업장 특성을 감안한 한도 조정

#### ① 문제점

- 이번 실태조사 및 FGI조사에서 교대제 근무를 하는 경우 그렇지 않는 경우에 비하여 실제 근로시간면제시간의 활용은 차이가 나는 것으로 확인됨
- 즉, 비교대제 사업장의 경우 평균 2,116시간을 사용하는데 비해 교대제 사업장은 3,607시간을 사용하는 것으로 나타남
- 24시간 운영되는 교대제근무 사업장의 경우 노조의 고충처리 활동, 조합원 교육이나 간담회, 조합원 투표, 교섭결과 설명회 등도 시간을 바꾸어 여러 차례 진행해야 하는 등 비교대제 사업장에 비하여 불가피하게 노조 활동시간이 더 많이 소요될 수밖에 없음

#### ② 개선방향

- 24시간 교대근무 사업장의 경우 실제 노조활동의 어려움을 감안하여 연간 근로시간면제시간 대비 20%의 추가 근로시간면제시간 부여

### ④ 연합단체에서의 활동(상급단체 파견활동)을 감안한 추가 한도부여

#### ① 문제점

- '19년 고용노동부의 '근로시간면제한도 운영 실태조사' 보고서에 따르면, 근로시간면제제도 시행 이후 상급단체 파견자 전임자 수가 70% 가까이 축소되어 노동조합 상급단체의 활동은 크게 위축되었음이 확인됨
- '13년 '제2기 근면위 실태조사'에도 상급단체 전임자 수는 사측은 0.07명에서 0.02명으로, 노측 역시 0.05명에서 0.02명으로 축소되었다고 응답함
- 이번 2021년 실태조사에서도 상급단체 전임자 수는 제도도입 이전 0.34%에서 0.2~0.4% 수준으로 급격히 감소한 것으로 확인되었음
- 한국노총의 자체 조사결과에서도 타임오프 적용을 받는 유급 파견 전임자 수가 타임오프 제도 도입 이전에 비해서 118명에서 34명으로 무려 71% 감소한 것으로 조사됨

< 한국노총 상급단체 파견 전임자 실태조사 결과 >

구 분	타임오프 적용				
	2010년 (C)	2019년	2021년 (D)	증감(E) (D-C)	증감율 (E/C*100)
총연맹	7	7	7	0	-
회원조합(산별연맹)	60	21	21	-39	-65%
시도지역본부	24	2	4	-20	-83.3%
시도지역지부	27	4	2	-25	-92.6%
총계	118	34	34	-84	-71.1%

② 개선방향

- 노사관계를 선도할 상급단체 활동의 활성화와 바람직한 노사관계 발전을 위해서도 **노사합의로 연합단체 전임활동을 하는 경우 일정 한도 내에서 별도의 근로시간면제한도의 추가 부여**

< 연합단체 전임활동에 관한 노사합의시 근로시간면제한도 별도 부여 >

조합원 '5,000명 미만'인 사업 또는 사업장	연간 2,000 시간 이내
조합원 '5,000명 이상'인 사업 또는 사업장	연간 4,000 시간 이내

④ 노사합의로 명예산업안전감독관 등 산안·산재예방 전임담당자를 두는 경우 근로시간면제한도의 예외 인정

① 문제점

- '22.1.27. 중대재해처벌법 시행을 앞두고 재해율이 높은 중소기업사업장에 대한 안전보건, 산재예방 대책 마련의 필요성이 강조되고 있음
- 기업에서도 중대재해처벌법이 산재재해 예방활동보다는 경영책임자 등에 대한 처벌에 너무 치중하고 있다는 문제제기가 되고 있는 상황임
- 중대재해예방을 위한 산재 예방활동을 위해 노사합의로 전임담당자를 두는 등 노사공동의 활동에 대해서 근로시간면제한도를 이유로 이를 제한하는 것은 바람직하지 않음
- 이에 근로시간면제한도의 예외를 인정하고 정부는 이를 지원하는 방안을 마련해야 함

② 개선방향

- **종업원 300인 미만 중소기업장의 경우, 노사합의로 명예산업안전감독관 등\* 안전보건 및 산재예방 활동을 위한 전임담당자를 두는 경우 근로시간 면제한도 적용예외를 인정하고, 정부는 이에 대한 지원방안을 강구함**

\* 산업안전보건법 제23조, 제24조는 명예산업안전감독관, 산업안전보건위원회 위원 등의 직무를 이유로 불이익 처우를 금지하고, 시행령 제32조 제4항은 고용노동부 장관이 명예산업안전감독관 활동을 지원하는 수당 등을 지급할 수 있는 근거를 두고 있음



**< 제안 배경 >**

□ 근로시간면제제도 취지, 근면위 실태조사 결과 및 글로벌 스탠다드를 감안했을 때 현행 한도의 '합리적 축소 조정'이 필요

① 실태조사 결과 '노동조합 활동시간'은 단협으로 정한 근로시간면제 한도의 약 21~24%에 불과

○ 근면위 실태조사 결과에 따르면 단체협약으로 정한 근로시간면제 한도 중에서 노동조합의 '노동조합 활동시간'으로 사용한 시간은 약 21~24%에 불과한 것으로 조사됨.

- 노조법 제24조에 규정된 근로시간면제제도는 '협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무'를 임금의 손실 없이 수행할 수 있도록 유급 처리하는 제도임.

- 경영계는 금번 근면위 실태조사 설문지가 노사 모두 참여한 가운데 현행 근로시간면제제도 내에서 조사할 수 있는 노조활동을 최대한으로 적어낼 수 있도록 구성되었다고 판단함.

※ 실태조사단에서 조사한 노동조합 활동시간 : 임단협(2년 평균), 노사협의회, 근기법상 노사협의, 고충처리, 산업안전보건위원회, 사내근로복지기금, 노조법상 노조관리, 상급단체 활동, 기타 노조활동

② 노조업무 종사자들에게 급여를 지급하지 않는 것이 '글로벌 스탠다드'

○ 근면위에서 발표('21. 9. 7)된 해외사례를 보면 노조 업무종사자들에게 급여를 지급하지 않는 것이 원칙이고, 예외적으로 필수적 노조활동에 대해서만 합당한 수준에서 근로시간을 면제하는 것이 글로벌 스탠다드임을 확인함.

- 일본은 1949년 노동조합법 개정 시 유급 재직 노조전임자를 금지한 이래, 노조전임자에 대한 급여는 원칙적으로 노동조합이 부담하며, 노조전임자에 대한 사용자의 임금보상 행위를 부당노동행위(지배개입, 경비원조)로 간주해 이를 금지하고 있음(노동조합법 제7조 제3호).
- 영국은 노조대표들의 단체협약 체결, 교육 및 훈련 등의 노조 업무(union duties, ACAS Code, s.3)에 대해서는 합당한 수준(reasonable) 내에서 유급으로 인정하나, 노조 집행위, 대의원대회 등 노조활동(union activities, ACAS Code, s.38)에 대해서는 유급으로 인정하지 않음.

□ 경영계는 실태조사 결과와 글로벌 스탠다드를 반영해 '합리적 개편 방안' 마련

- 실태조사 결과 전체적으로 근로시간면제 한도를 축소 조정하는 것이 합리적이지만, 노사정이 노조전임자 급여지급을 금지하면서 근로시간면제제도를 도입('09. 12. 4)한 배경이 '중소기업의 합리적인 노조활동 유지'에 있었던 만큼, 경영계는 재정자립 여력이 상대적으로 더 큰 노동조합을 대상으로 합리적 조정안을 마련해 현장 혼란을 최소화함.

[참고 1] 2009.12.4 노사정 합의사항 中 근로시간면제 관련 내용

가. 노동조합 전임자 급여금지 제도와 관련하여, 중소기업의 합리적인 노조활동이 유지될 수 있도록 노사 교섭·협의를, 고충처리, 산업안전 등 관련 활동에 대해 사업장 규모별로 적정한 수준의 근로시간 면제제도를 운영할 수 있도록 한다.

- 위와 관련된 구체적인 세부사항은 노사정이 실태조사 등을 토대로 긴밀한 협의를 통해 합리적인 기준을 마련, 시행령에 반영하고 준비기간을 거쳐 2010년 7월부터 시행한다.



< 경영계 요구(안) 세부 내용 >

① 조합원 1,000인 이상 구간 세분화 및 조합원 5,000인 이상 구간 한도 축소

[참고 2] 근로시간면제 한도 관련 경영계 요구(안)

(   : 구간 세분 /   : 구간 통합)

현행(총 10개 구간)		경영계 입장(총 10개 구간)	
조합원 규모	시간한도	조합원 규모	시간한도
1인~99인	2,000시간 이내	1인~99인	최대 2,000시간 이내
100인~199인	3,000시간 이내	100인~199인	최대 3,000시간 이내
200인~299인	4,000시간 이내	200인~299인	최대 4,000시간 이내
300인~499인	5,000시간 이내	300인~499인	최대 5,000시간 이내
500인~999인	6,000시간 이내	500인~999인	최대 6,000시간 이내
1,000인~2,999인	10,000시간 이내	1,000인~1,999인	최대 8,000시간 이내
		2,000인~2,999인	최대 10,000시간 이내
3,000인~4,999인	14,000시간 이내	3,000인~3,999인	최대 12,000시간 이내
		4,000인~4,999인	최대 14,000시간 이내
5,000인~9,999인	22,000시간 이내	5,000인 이상	최대 20,000시간 이내
10,000인~14,999인	28,000시간 이내		
15,000인 이상	36,000시간 이내		

(1) 조합원 1,000인 ~ 4,999인 구간을 기존 2개 구간에서 4개 구간으로 세분화

- 실태조사 결과, 평균적으로 '노동조합 활동에 사용된 시간'은 단체협약으로 정해진 근로시간면제시간 중 약 21~24%에 불과한 것으로 조사됨.

[참고 3] 근로시간면제제도 실태조사 결과(조사 구간별 노조 활동시간 평균 - 노측 응답)

전체	전체	50인 미만	50~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1,000~4,999인	5,000인 이상
근로시간 면제시간	4,015.5	1,490.3	1,918.8	2,981.4	4,443.4	5,480.5	9,727.1	28,635.0
노조활동 시간합계	964.0	207.5	374.0	602.2	1,705.8	1,221.6	3,311.9	12,742.2
노조 활동시간 비율(%)	24.0	13.9	19.5	20.2	38.4	22.3	34.0	44.5

- 조합원 1,000인~4,999인 이상 구간에서도 노동조합 활동시간은 현행 근로시간면제 한도의 절반 수준도 사용하지 못한 것으로 조사됨.  
(사측 : 3,184.7시간 / 노측 : 3,311.9시간)

[참고 4] 현행 근로시간면제 한도 및 노조 활동시간 비교

현행		실태조사 결과(노조 활동시간 평균)		
조합원 규모	시간한도	조합원 규모	사측 응답	노측 응답
1,000인~2,999인	10,000시간 이내	1,000인~4,999인	3,184.7	3,311.9
3,000인~4,999인	14,000시간 이내			

- 경영계는 근로시간면제 한도 현실화를 위해 조합원 1,000인 이상 사업장의 경우 현행 구간을 1,000인 단위로 세분화하고, 신설된 일부 구간의 한도는 현행 기준에서 2,000시간씩 축소 조정할 것을 제안함.

- 조합원 1,000인 미만 구간도 근로시간면제 한도 축소 조정이 필요하지만 우선은 재정자립 여력이 큰 조합원 1,000인 이상 구간을 대상으로 세분화할 것을 제시함.

※ 조합원 1,000인 이상 신설된 4개 구간 중 2개 구간(1,000인~1,999인, 3,000인~3,999인 구간)만 현행 기준에서 2,000시간씩 축소 조정

(2) 조합원 5,000인 이상 구간을 통합하고 최대 20,000시간 이내로 한도 축소

- 실태조사 결과 조합원 5,000인 이상 구간의 노동조합 활동시간은 현행 5,000~9,999인 기준의 근로시간면제 한도인 22,000시간의 절반 가량만 사용한 것으로 조사됨(사측 : 12,788.5시간 / 노측 : 12,742.2시간).

[참고 5] 현행 근로시간면제 한도 및 노조 활동시간 비교

현행		실태조사 결과(노조 활동시간 평균)		
조합원 규모	시간한도	조합원 규모	사측 응답	노측 응답
5,000인~9,999인	22,000시간 이내	5,000인 이상	12,788.5	12,742.2
10,000인~14,999인	28,000시간 이내			
15,000인 이상	36,000시간 이내			

○ 경영계는 실태조사 결과와 조합 재정 자립 능력을 감안해 조합원 5,000인 이상 사업장의 근로시간면제 한도를 20,000시간으로 통합하는 방안을 제안함.

※ 실태조사 결과 조합원 5,000인 이상인 사업장의 노동조합 활동시간은 현행 조합원 5,000~9,999인 구간의 면제 한도인 22,000시간 기준의 절반 정도이므로, 22,000시간에서 2,000시간을 축소 조정해 상한을 20,000시간으로 조정

▶ 고용노동부 ‘고용형태별근로실태조사’에 따르면 종업원 300인 이상 사업장의 조합원 1인당 정액급여가 약 352만원으로 조사('20. 6월 기준)

▶ 이를 조합원 1,000인 이상 사업장에 적용했을 시 노동조합의 연간 조합비 (1인당 月조합비를 통상임금의 1%인 3만 5천원으로 가정)는 약 4억 2천만원 이상일 것으로 예상되고, 조합원 규모가 커질수록 노조의 가용 사업비는 더욱 많아질 수 있음.

- 실태조사 결과 근로시간면제제도 도입 이후 조합비를 인상한 사례는 전체 응답 중 7.1%였고, 2013년 근면위 실태조사 결과에 따르면 조합원 1,000인 이상 사업장의 노동조합 중 조합비를 인상한 사례는 16.7~20.0%에 해당했음. 다른 노동조합들도 조합비를 인상한다면 근로시간면제 한도를 일부 축소 조정하더라도 노조 유지·운영에 별다른 문제가 없을 것으로 판단됨.

[참고 6] 2013년 근면위 실태조사 결과(조합원 규모별 조합비 인상여부)

조합원 규모	조합비 인상	조합비 인상 ×
1,000인~4,999인	16.7%	83.3%
5,000인 이상	20.0%	80.0%

※ 금번 근면위 실태조사에서는 발표 시점(2022. 1. 11)까지 조합원 규모별 조합비 인상 여부가 분석되지 않았음.

② 근로시간면제 한도 지역분포 가중치 폐지

○ 실태조사 결과 지역분포 가중치가 부여되는 조합원 1,000인 이상 사업장의 노동조합 활동시간은 현행 한도에 크게 미치지 못하는 것으로 조사됨.

- 실태조사 결과 파악된 노동조합 활동시간에 지역별 분포 가중치 (10~30%)를 재차 감안해 계산하더라도 현행 근로시간면제 한도 내에서 노동조합 활동이 충분히 가능함.

[참고 7] 경영계 근로시간면제 한도 개선 요구(안) 및 실태조사 결과 비교

경영계 개선 요구(안)		실태조사 결과(노조 활동시간 평균)		
조합원 규모	시간한도	조합원 규모	사측 응답	노측 응답
1,000인~1,999인	최대 8,000시간 이내	1,000인~4,999인	3,184.7	3,311.9
2,000인~2,999인	최대 10,000시간 이내		<가중치 부여> 3,503.1~4,140.1 (10%) (30%)	<가중치 부여> 3,643.1~4,305.4 (10%) (30%)
3,000인~3,999인	최대 12,000시간 이내			
4,000인~4,999인	최대 14,000시간 이내			
5,000인 이상	최대 20,000시간 이내	5,000인 이상	12,788.5	12,742.2
			<가중치 부여> 14,067.3~16,625 (10%) (30%)	<가중치 부여> 14,016.4~16,564.8 (10%) (30%)

- 2013년 근면위에서 전국단위 사업장의 지역분포를 감안해 가중치를 부여한 것은 사업장간 물리적 이동 거리 등을 감안해 노동조합 활동의 편의를 고려했던 것임.
- 그러나 현 상황에서는 2013년과 비교했을 때 교통 및 디지털 기술이 더욱 발달했기 때문에 물리적 거리감은 노조 활동에 장애가 되지 않는다고 판단되며, 코로나19 상황에서 비대면 활동이 활성화되고 있는 추세임.
- 전국단위 사업장도 과거와 달리 필요시에는 화상회의 시스템 (ZOOM, MS Teams 등), 노조 홈페이지 내 고충처리 게시판 등을 활용한 비대면 조합활동이 가능해진 만큼 지역분포 가중치는 별도 부여할 필요성이 사라졌다고 판단됨.

[참고 8] 비대면 노동조합 활동 예시(2021년)

구분	노조	정기대의원대회	온라인 개최 여부
한국노총	한국노총	2. 24(水) ~ 25(木)	○
	금속노련	5. 13(木) ~ 14(金)	○
	금융노조	1. 21(木)	○
	화학노련	4. 21(水) ~ 22(木)	○
민주노총	민주노총	2. 5(金)	○
	금속노조	3. 2(火)	○
	공공운수노조	2. 24(水)	○
	서비스연맹	2. 23(火)	○

③ 초기업 단위 노조 산하 조직의 근로시간면제 한도 20% 축소

- 산별노조의 경우 단체교섭 등 노동조합의 주요 활동이 본조를 중심으로 이루어지고 있는 만큼 사업 또는 사업장 단위로 부여되는 현행 근로시간면제 한도의 축소 적용이 필요함.
- 예를 들어 산별교섭 진행 시 지부·지회에서 단체교섭이 진행되지 않거나 보충 교섭이 진행되더라도 단체교섭에 소요되는 시간이 대폭 축소될 수 있음.

▶ FGI에 참여한 운수업체는 단체교섭을 00시 운송사업조합과 자동차노련 00시 버스노조에서 진행하고, 회사 내부에서는 별도의 단체교섭은 진행하지 않는다고 답변함.

▶ 고용부가 발표한 2020년 노동조합 조직현황에 따르면 전체 조합원의 60.4%가 초기업노조에 속해 있는 것으로 조사되었으며, 민주노총 소속 조합원의 84.4%가 산별노조에 속해 있는 것으로 조사됨(2019년 기준).

- 실태조사 결과에 따르면 단체교섭 및 상급단체 활동시간이 전체 노동조합 활동시간의 25.9%~28.4%나 되는 것으로 조사됨. 산별노조의 경우에는 활동의 상당부분을 산별노조 본조에서 하고 있기 때문에 산별노조 산하 조직에는 기준 한도의 20%를 축소 조정하는 것이 타당하다고 판단됨.

[참고 9] 근로시간면제제도 실태조사 결과(노조활동 유급인정 시간 관련)

항목	사측응답	노측응답
노조활동 시간 합계	900.1H	964.0H
임단협 시간(2년평균)	153.0H	151.3H
상급단체활동 시간	103.1H	99.2H
<b>비율(임단협 및 상급단체활동)</b>	<b>28.4%</b>	<b>25.9%</b>

④ 근로시간면제제도 관리를 위해 '근로시간면제 사용계획서' 제출

- 근면위 실태조사는 유급으로 인정되고 있는 노동조합의 활동 영역을 세분화해 사실상 모든 노동조합 활동시간을 파악함.
  - ※ 실태조사 설문 중 단체교섭과 관련(문11-1)해서는 교섭시간 뿐 아니라 '기타 교섭에 소요된 연간 총시간'항목을 두어 교섭 준비시간, 교섭을 위한 이동시간 등 교섭과 관련한 세부시간까지 기재하게 되어 있음.
  - ※ 실태조사 설문 중 '기타 노조활동'항목(문11-7)을 통해서는 노사공동위원회, 교육, 수련회 등 노조 자체 활동 뿐만 아니라 이에 해당되지 않는 나머지 활동시간 까지도 기재하게 되어 있음.
- 그러나 실태조사 결과에 따르면 노동조합은 단체협약으로 정한 근로시간면제 한도의 약 75%를 사용한다고 응답했는데, 이 중 노조활동 시간 비중은 약 21~24%에 불과한 것으로 나타남.
- 따라서 근로시간면제제도가 법의 취지에 맞게 합리적으로 운영 되도록 해나가기 위해서는 근로시간면제 활동에 대한 노사간 공동의 노력이 필요함. 이를 위해 사용계획서를 제출한 이후 근로시간 면제 활동이 이루어질 수 있도록 해야 함. 끝.



**붙임3****향후 일정(안)**

일시/장소	진행일정	내용
1.18(화) 10:00 경사노위 대회의실	제14차 전원회의	○ 제13차 전원회의 결과보고 ○ 근로시간면제한도 심의·의결
1.21(금) 14:00 경사노위 대회의실	제15차 전원회의	○ 제14차 전원회의 결과보고 ○ 근로시간면제한도 심의·의결
1.25(화) 10:00 경사노위 대회의실	제16차 전원회의	○ 제15차 전원회의 결과보고 ○ 근로시간면제한도 심의·의결