

감 사 위 원 회

주의요구 및 통보

제 목 단체협약을 통한 유급 노조활동 시간 인정 조정 필요

관 계 기 관 서울에너지공사

내 용

「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조 및 제 24조의2에 따른 근로시간 면제 제도에 대하여 고용노동부는 ‘근로면제 대상에 해당하는 업무¹⁾는 근로시간면제자로 지정된 자가 반드시 우선적으로 참여하여 수행하여야 하며, 근로시간면제자로 지정되지 않은 일반조합원 및 노조간부의 조합활동은 근무시간 외에 하거나 근무시간 중에 하더라도 무급이 원칙이다.’(○과-698, 2010.9.8.)

‘한편, 예외적으로 근로시간면제자로 지정되지 않은 노조간부 및 일반 조합원의 근무시간 중 노조활동의 사유, 횟수, 시간 등을 단체협약 등으로 합리적인 범위 내에서 정하고 그 활동시간에 대해 급여에서 공제하지 않는 것으로 정할 수 있겠으나, 이 경우에도 조합활동이 상시적, 고정적으로 진행되어 실제로는 부분 전임 형태로 활동하는 정도에 이른다면 이는 법에 위반된다 할 것이다.’(○과-1516, 2010.12.20.)

‘합리적 수준이란 개별적·구체적으로 판단되어야 할 것이지만, 구체적인 사유, 횟수, 시간을 정해놓고 노조활동을 허용하며 그 시간이 본래의 근로제공 의무를 훼손할 정도로 과도한 수준이 아니라면 부당 노동행위로 보기 어렵다 할 것임’(○과-698, 2010.9.8.)과 같이 해석한 바 있다.

이 같은 법령 해석에 따르면 근무시간 중 유급으로 인정되는 노조활동은 근로시간 면제자가 연간 면제 한도 범위 내에서 수행하는 것이며, 근로시간 면제자가

1) 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무(「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조 제2항)

아닌 일반 조합원 또는 노조 간부가 노조활동을 수행하려면 근무시간 외에 하거나 근무시간 내라면 무급으로 하는 것이 원칙이다. 다만, 예외적으로 단체협약 등으로 합리적인 수준에서 노조활동의 사유, 횟수, 시간을 정하여 유급으로 할 수 있으나 그 정함이 본래의 근로제공 의무를 훼손할 정도로 과도한 수준이라면 이는 부당노동 행위 소지가 있다고 할 것이다.

금번 조사기간 중 노조와 체결한 단체협약 점검결과, 단체협약상에 근로시간면제자 외에 조합원들을 대상으로 하는 근무시간 중 노조총회, 대의원 대회, 노조교육 등의 노조활동 유급 보장 조항이 있었으며 이를 근거로 실제적으로 근무시간중 노조활동을 유급처리하고 있음이 확인되었다.

※ 운영·집행위원회, 선거관리 등은 특정 조합원의 상시적·고정적 성격의 참석을 요함

【조치할 사항】

서울에너지공사 사장은

상시적, 고정적으로 이루어지는 노동조합 업무는 근로시간면제자 등이 수행하도록 하고, 조합원의 근무시간중 노조활동 승인이 남용되는 일이 없도록 업무처리에 철저를 기하여 주시기 바랍니다. (주의요구)

단체협약상 근무시간 중 노조활동 보장 규정은 노동조합법에 따라 근로시간면제제도가 보장되고 있는 점을 감안하여, 노동조합과의 협상 등을 통해 이를 합리적으로 조정하는 방안을 마련하시기 바랍니다. (통보)

감 사 위 원 회

통 보

제 목 근로시간면제자 수당 등 지급 기준 불명확
관 계 기 관 서울에너지공사
내 용

고용노동부의 「노동조합 및 노동관계조정법」 질의회시에 따르면 ‘근로시간면제자에 대한 1일 단위의 면제근로시간은 법정근로시간의 범위 내에서 당해 사업장의 근로자와 사용자 사이에 정한 1일 소정근로시간 이내로 이를 초과한 시간은 무급이 원칙임. 다만, 근로시간면제활동 시간이 1일 소정근로시간을 초과하여 계속 되는 경우 초과시간을 유급으로 하여 시간외 근로수당을 지급할지 여부는 노사가 자율적으로 정할 수 있겠으며, 유급으로 정할 경우 근로시간면제자의 면제한도 총량시간에서 공제하여야 할 것임’(○과-406, 2010.8.6.)

‘근로시간면제자는 원칙적으로 근로기준법상 주휴일 및 연차휴가는 발생하지 않는다 할 것임. 다만, 노사간 합의 등으로 해당 사업장에 근로하는 일반근로자에 준하여 주휴일 및 연차휴가를 부여하는 것은 가능하다 할 것임’(○과-1603, 2018.7.6.)

‘근로시간면제자에 대해 사업장 내 전체 직원에게 일괄적으로 지급되는 복리후생비 및 성과급 등을 지급하는 것에 대해서는 노사가 자율적으로 정할 수 있음. … 근로시간면제자에게만 지급하거나, 동종 또는 유사 직원들에 비해 근로시간면제자에게 과도하게 지급하는 경우에는 부당노동 행위에 해당할 것임’(○과-1310, 2010.7.2.)과 같이 해석하고 있다.

이 같은 법령해석에 따르면 근로시간면제자에 대한 초과근무수당, 연차수당, 복리후생비 및 성과급은 일반 직원들과 같이 기관의 보수규정 등에 따라 지급되는 것이 아니라 별도의 노사합의를 거쳐야 지급할 수 있는 것이므로, 노조활동에 따른 차별이 발생하지 않도록 동종·유사 직원들과 동등한 수준 내에서 노사가 합의하여 정한 바에 따라 지급되어야 한다.

이번 조사에서 서울에너지공사의 근로시간면제자에 대한 시간외 수당, 연차수당, 선택적복지 지급현황을 확인한 결과, 각 수당 등을 지급하고 있음을 확인하였다.

이와 같은 수당 등 지급을 위한 서면상의 노사합의 여부를 살펴본 결과, 서울시 에너지공사는 급여, 수당, 선택적복지 등에 관한 서면상의 합의를 두지 않은 채 수당 등을 지급하고 있었다.

이와 관련, 고용노동부는 근로시간면제자에 대한 급여지급 등 운영에 관한 사항은 노사간 문서상의 협약서 또는 별도의 서면 약정으로 정하는 것이 바람직하다는 유권 해석을 하였고, 다만 서면상의 약정이 없었다 하더라도 사측이 근로시간 면제자에게 수당 등을 지급한 행위 자체를 묵시적인 동의로 볼 수 있다고 하였다.²⁾

그러나 사측의 지급 행위 자체를 노사간의 합의로 폭넓게 인정하여 서면상의 정함이 없는 수당 등의 지급을 부당 또는 위법한 지급으로 볼 수 없다고 하더라도, 서울시 투자·출연기관은 공공의 역할을 수행하는 기관으로서 수당 지급 등은 명확한 기준을 통하여 질서와 원칙에 따라 건전하게 예산이 운용될 수 있도록 하는 것이 바람직하므로 향후 근로시간 면제자의 수당 등 처우 합의에 대하여 명시적인 기준을 마련하여 수당 등이 지급될 수 있도록 개선이 필요하다.

2) 사용자의 동의에 의한다면, 근로시간면제 부여 시간 및 사용방법, 급여 지급 내역이나 방법 등 근로시간면제제도 운영은 노사간 문서상의 협약서 또는 별도의 서면 약정으로 정하는 것이 바람직 할 것이나, 별도의 서면 약정 등 명시적 동의 없이 사실상 관행으로 정착되어 운영되는 경우에는 사용자의 묵시적 동의가 있다고 봄이 타당할 것으로 보입니다.(고용노동부 ○과-2480, 2023.7.31.)

【조치할 사항】

서울에너지공사 사장은

기관 소속 근로시간 면제자에 대한 시간외 근무수당, 유급휴가 부여 및 연차수당 지급 여부, 선택적복지 지급 여부 등 급여 및 복리후생과 관련된 사항이 노사간 합의에 따라 명확한 기준을 두고 운영될 수 있도록 관리를 강화하는 방안을 마련하시기 바랍니다. (통보)