

## 근로시간면제제도

김정한 (한국노동연구원 연구위원)

2010년 7월 1일부터 근로시간면제(time-off)제도가 시행됨에 따라 한국의 노사관계는 새로운 세계로 진입하였다. 근로시간면제제도는 1987년 6·29 민주화 선언, 1997년 말 외환위기에 이어 노사관계의 패러다임을 바꿀 중요한 계기가 될 것으로 전망될 정도로 중요한 사안이다.

우여곡절 끝에 노동관계법의 개정과 근로시간면제심의위원회에서의 근로시간면제 한도 설정이라는 1라운드가 종료되었다. 1라운드에서는 노조전임자(정확하게는 근로시간면제자)의 급여 지급에 대한 ‘원칙적 금지·예외적 인정’을 규정한 개정 노조법의 취지에 맞도록 근로시간면제 한도가 설정되었다.

2라운드에서는 산업 현장에서 사업장 규모별로 설정된 근로시간면제 한도가 어떻게 원만하게 정해지고, 또 동 제도가 노사 간 큰 마찰없이 원활하게 운영될 것이냐에 초점이 주어져 있다. 다시 말해 근로시간면제 한도, 근로시간면제 대상업무 및 근로시간면제 한도의 활용 절차 등이 노사 간 갈등의 요인으로 제기되고 있으며 제기될 것으로 예견된다.

이번 호의 기획특집에서는 우리나라에 앞서 근로시간면제제도를 운영하고 있는 프랑스와 영국의 사례를 상세하게 다루고 있다.

먼저 근로시간면제 한도를 보면 프랑스에서는 노조대표위원, 고층처리위원, 노사협의회 근로자위원, 산업안전위원회 근로자위원별로 사업장 규모에 따라 하한선을 법으로 정하고 있다. 노조 전임자에 대해서는 법에서는 전임자를 둘 수 있다는 기본적인 원칙만 규정하고 구체적인 사항은

개별 노사에게 일임하고 있다. 반면 영국에서는 법으로는 근로시간면제 한도를 규정하지 않고, ACAS의 ‘code of practice’에 기초하여 개별 노사가 합리적인(reasonable) 수준에서 정하고 있다. 이는 영국 노사관계의 오랜 전통인 임의주의가 반영된 것으로 평가된다. 우리나라는 조합원 규모별로 근로시간면제 한도의 상한을 정하고 있다. 근로시간면제제도를 활용할 수 있는 인원에 대해서는 프랑스에서는 법으로 하한을, 우리나라는 고용노동부 고시로 상한을 규정하고 있으나 영국에서는 개별 노사에 일임하고 있다.

둘째, 근로시간면제 대상업무를 보면 프랑스에서는 노조대표위원, 고충처리위원, 노사협의회 근로자위원, 산업안전위원회 근로자위원별로 법으로 담당하여야 할 업무 내용이 규정되어 있다. 반면 영국에서는 노조업무의 성격에 따라 임금지급 의무 여부가 정해진다. 단체교섭·노사협의 및 노사 간 공통 이해사안에 해당되는 활동, 즉 노조 필수업무(union duties)에 대해서는 사용자의 임금지급이 의무화되어 있다. 노조 필수업무는 처음에는 단체교섭과 노사협의 및 교육관련 사안으로 한정되었으나 노조학습대표, 해고 관련 활동, 인수 합병시 고용승계 관련 활동, 산업안전활동 등이 추가되어 간헐적이지만 지속적으로 확대되고 있다. 모든 노조활동에 대해 사용자의 임금지급이 의무화되어 있지는 않다. 예를 들면 조합원들의 활동, 교섭 결과에 대한 찬반투표, 노조간부와 작업장 문제 논의, 노조학습위원이 제공하는 서비스에 대한 접근행위에 대해서는 사용자의 임금지급 의무가 없다. 아울러 사용자가 승인한 노조간부가 지역노조회의, 연차총회 참석, 작업장 문제를 논의하기 위한 풀타임 노조전임자와의 회합 등 기타 노조활동(union activities)에 대해서도 사용자가 임금을 지급할 법적 의무는 없다. 우리나라에서는 근로시간면제 대상업무는 단체교섭, 고충처리, 노사협의, 산업안전 활동 및 건전한 노사관계 발전을 위한 노조의 유지관리 업무로 한정하고 있다.

셋째, 근로시간면제 한도의 활용절차에 관한 것이다. 프랑스에서는 법에서는 관련 규정이 없지만, 개별 사업장에서는 업무의 정상적인 운영을 위해 사용자에게 사전 통지한 다음 근로면제시간을 사용한다. 영국의 ACAS는 노조대표나 조합원이 근로면제시간에 해당되는 활동을 수행하고자 할 때에는 충분한 시간을 두고 라인관리자에게 타임오프의 목적, 타임오프 사용 장소, 타임오프 사용 시간 및 기간 등을 요청한 다음 사용하도록 권고하고 있다. 우리나라에서는 타임오프의

활용절차에 대한 규정이 없지만, 영국과 프랑스의 사례에서와 같이 타임오프를 사용하려면 정상적인 운용을 위해서도 충분한 시간 이전에 통지한 다음 사용하는 것이 바람직할 것이다.

노사관계 시스템은 경제 시스템이나 정치 시스템과 같은 전체 사회를 구성하는 여러 하위 시스템과의 연관성 속에 존재한다. 이에 따라 근로시간면제제도라고 하더라도 프랑스, 영국 그리고 한국의 제도는 다른 양상으로 나타난다. 한국의 근로시간면제제도는 우리만의 고유한 정치, 경제, 역사, 문화적 특성뿐만 아니라 노사 간 역학관계 등이 응축되어 있다. 다른 나라의 사례를 살펴보는 것은 그 국가의 제도를 그대로 이식한다는 의미가 아니라 제도 개선을 위한 하나의 수단으로서 그 의미를 지닌다.

산업 현장에서 근로시간면제제도의 성공적이고 원활한 정착을 통해 기업경쟁력 향상과 근로생활의 질 제고라는 노사의 목적이 달성되기를 기대한다. **KLI**