

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 통상임금 판단에 있어서 재직자 조건 관련 판례 경향..... 4

■ 주요 업무 사례 ■

- 직장폐쇄 기간의 출근을 산정방법에 관한 대법원 파기환송 판결을 이끌어낸 사례.....10
- 일반택시 운송사업자의 부가가치세 납부세액 경감 규정(조세특례제한법 제106조의7)의 해석에 관하여, 대법원 파기환송 판결을 이끌어 낸 사례12
- 전자제품 배달·설치·수리·판매에 관하여 위탁계약을 체결한 사람들이 위탁자인 회사를 상대로 퇴직금을 청구한 사건에서 위탁회사를 대리하여 항소심에서 승소한 사례14
- 허위사실유포·명예훼손·기밀유출 등의 사유로 정직 2월의 징계를 받은 근로자를 대리하여 부당징계임을 인정받은 사례.....15
- 부당해고판정 후 재징계를 통해 근로자를 해고한 사례에서 지방노동위원회, 중앙노동위원회에서 패소한 사용자를 대리하여 해고의 정당성을 인정받은 사례.....16
- 기간제 근로자가 기간만료통지를 받자 부당해고구제신청을 한 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례17
- 지역 농협 통상임금 소송에서 사용자를 대리하여 대부분 청구기각 판결을 받은 사례.....18
- 현금처분금지 등 가처분 사건에서 채무자측을 대리하여 신청기각 결정을받은 사례.....19
- 백화점 매장 위탁판매원이 제기한 퇴직금 청구 소송에서 사용자를 대리하여 추가로 청구기각 판결을 받은 사례20
- A농협조합 직원들이 마트에서 횡령을 한 혐의로 징계해고된 사안에서 A농협조합을 대리하여 항소를 제기하여 징계해고가 무효라는 원심판결을 취소한 사례21

■ 동향 ■

- 탄력적 근로시간제 제도 개선에 대한 경제사회노동위원회 합의.....23
- 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」 발간.....26

■ 최신 판례 ■

- 일반육체노동자의 경험칙상 가동연한을 65세로 보아야 한다는 사례.....31
- 적법한 직장폐쇄 중이라도 위법한 쟁의행위에 참석했다면 결국으로 봐야 한다는 사례.....33
- 철강회사 협력업체 근로자들의 불법파견 관계를 부정한 사례.....35
- 경영상 부담 크지 않으면 통상임금을 재산정해 추가 법정수당을 지급해야 한다는 사례....36
- 근로자의 요구 없이 이루어진 퇴직금 중간정산은 무효라고 한 사례.....38
- 외국어학원 영어 강사와의 1년간 경업금지약정이 유효하다고 한 사례.....39
- 기숙학원 강사 특강 시간도 근로시간에 해당한다고 한 사례.....41
- 자동차 판매원의 노조 가입만을 이유로 판매용역계약을 해지한 것은 부당노동행위에 해당한다는 사례.....43
- 공무원이 누명을 벗고 복직했다면 해직 기간 성과상여금도 지급해야 한다고 한 사례.....44
- 출근길 빙판길에서 미끄러진 사고는 출퇴근 재해에 해당한다는 사례.....46
- 신문배달원도 근로기준법상 근로자에 해당한다는 사례.....47
- 병원 로비 점거로 인한 업무방해죄를 무죄로 판단한 사례.....48
- H타이어 협력업체 직원들의 불법파견 관계를 부정한 사례.....49
- 공공기관 경영평가성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금으로 볼 수 있다는 사례....50
- 직원에 퇴직 권고문 교부한 뒤 곧바로 해고하는 것은 부당하다고 한 사례.....51
- 대리운전 픽업 기사도 특수형태근로종사자에 해당한다는 사례.....53
- 회사차량으로 동료 출퇴근 도와줬다면 운전시간도 근무시간에 포함된다는 사례.....54
- 징계사유 발생 2년 뒤 정직처분도 정당하다고 한 사례.....56
- 노동조합 지부장이 노사합의서에 조합원 동의 없이 직권으로 조인한 것은 업무방해 행위라는 사례.....58

■ 최신 법령 ■

- 산업안전보건법 전부개정..... 59
- 근로기준법 일부개정..... 63
- 산업재해보상보험법 일부개정..... 65
- 산업재해보상보험법 시행령 일부개정..... 66
- 최저임금법 시행령 일부개정..... 68
- 최저임금법 시행규칙 일부개정..... 69
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정..... 70
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정..... 72
- 고용보험법 일부개정..... 74
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정..... 76

■ 노동 칼럼 ■

통상임금 판단에 있어서 재직자 조건 관련 판례 경향



(법무법인(유) 지평 이광선 변호사)

1. 들어가며

최근 서울고등법원은 고정급 형태의 정기상여금에 부가된 재직자 조건이 지급일 전에 퇴직하는 근로자에 대해 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 않는다는 취지로 해석되는 한 무효라고 판단했습니다(서울고등법원 2018. 12. 18. 선고 2017나 2025282 판결, 이하 '이 사건 판결'). 이로 인해 정기상여금에 대해 재직자 조건을 부여한 많은 기업들은 혼란스러운 상태입니다.

본고에서는 이 사건 판결의 타당성에 대한 검토는 별론으로 하고, 통상임금에 대한 대법원 전원합의체 판결(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 판결) 이후 정기상여금의 재직자 조건에 대한 판례 경향에 대해 소개하고자 합니다. 특히, 최근 대법원 판결(대법원 2018. 10. 25. 선고 2016다 237653 판결)은 이 사건 판결과 반대의 판단을 했습니다.

2. 재직자 조건이 무효라는 판결

이 사건 판결을 제외하고 정기상여금에 재직자 조건이 부가되어 있음에도 불구하고 재직자 조건을 무효로 보아 통상임금을 인정한 판례는 거의 찾기 어렵고, 아래 하급심 판결 정도가 있는 것으로 보입니다.

광주지방법원은 ① 임금 지급기준일 이전에 퇴직한다는 것은 매우 이례적인 경우라는 점, ② 지급

기준일 현재 재직하지 않는 경우 상여금이 지급되지 않는 것은 해당 근로자의 개인적 특수성을 고려해 그 임금지급을 제한하고 있는 것에 불과한 점, ③ 특별한 사정이 없는 이상 근로자들은 이 사건 상여금 전액을 받을 것을 기대하고 회사 역시 이를 예상하고 그 지급을 준비하게 될 것이라는 점, ④ 피고가 실제로는 지급기준일 이전에 퇴직하더라도 재직자 조건을 그대로 적용하지 않고 일할지급한 점 등을 종합하여, 재직자 조건이 붙어있다는 이유만으로는 이 사건 상여금의 고정성이 부정되지 않는다고 판단했습니다(광주지방법원 2016. 7. 7. 선고 2014가합55590 판결¹).

위 판결이 재직자 조건에도 불구하고 고정성을 인정한 ①~③의 근거는 사실상 법률적 근거로 보기는 어렵습니다. 즉, 임금 지급기준일 이전에 퇴직하는 것이 이례적이라는 점(①) 및 근로자와 회사가 전액을 지급할 것을 예상한다는 점(③)은 고정성 판단과는 무관하고, 재직자 조건은 지급기준일 이전에 퇴직하는 모든 근로자에게 적용되므로 해당 근로자의 개인적 특수성으로 보기 어렵습니다. 따라서 위 판결은 재직자 조건이 있음에도 불구하고 회사가 실제로는 일할지급한 특수한 사정이 있었으므로, 위 판결이 일반적인 재직자 조건이 붙은 정기상여금 사례에 적용되기는 어렵다고 판단됩니다.

3. 재직자 조건이 유효하다는 판결

아래에서 검토하는 바와 같이 다수의 하급심 및 대법원은 정기상여금에 재직자 조건이 부가된 경우 유효함을 전제로 고정성을 부정하여 해당 정기상여금이 통상임금에 해당하지 않는다고 판단했습니다.

가. 대법원 2017. 9. 21. 선고 2016다15150 판결

위 사건의 원심²은 상여금은 그 지급에 관한 사항을 근로계약이나 단체협약, 취업규칙 등으로 정할 때에 사용자가 그 지급의무를 부담하는 임금이므로, 당사자가 합의에 의해 상여금의 지

¹ 피고가 항소하지 않아 확정되었습니다.

² 부산고등법원 2016. 2. 17. 선고 2015나3044 판결

급조건을 정한 경우 그 지급조건이 강행법규나 공서양속에 반하지 않는 이상 유효하다고 하면서, 재직자 조건은 '지급 대상기간 동안의 계속 근무'를 지급조건으로 한 것으로서 이러한 지급조건이 강행법규나 공서양속에 반하지 않는다고 판단했습니다.

대법원 역시 상여금을 지급일 당시 재직 중인 근로자만을 지급대상으로 하는 것은 '지급 대상기간 동안의 계속 근무'를 지급조건으로 한 것으로서 이러한 지급조건은 유효하다고 판단했습니다.

나. 대법원 2017. 9. 26. 선고 2017다232020 판결

위 사건의 1심³은 ① 지급기준일 전에 퇴직이라는 우연한 조건에 기인한 것으로 이를 근거로 고정성이 결여되었다고 보기 어려운 점, ② 일정구간을 기준으로 몇 회에 나누어 고정적 금액을 지급하기로 한 경우에는 재직자 조건이 있더라도 소정근로에 대한 대가성이 인정되는 한 고정성을 갖추었다고 보는 것이 자연스러운 점, ③ 지급기준일에 재직하지 않는 경우는 극소수에 불과한 점 등을 이유로, 정기상여금에 재직자 조건이 있더라도 고정성이 인정된다고 판단했습니다(2심도 동일).

그러나 대법원은, 정기상여금에 재직자 조건이 붙은 경우 지급기준일에 재직하기만 하면 기왕의 근로제공을 묻지 않고 모두 지급하므로 '소정 근로의 대가'로 보기도 어렵고, 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부도 불확실하므로 '고정성'이 결여되었다고 판단하여 파기환송했습니다.

다. 대법원 2017. 9. 26. 선고 2016다38306 판결

³ 서울남부지방법원 2016. 9. 28. 선고 2015가단212842 판결

위 판결의 원심⁴은 상여금지급청구권(재직자 요건)은 정지조건부 권리이고, 사용자가 일방적으로 조건의 성취를 좌우하는 것이 아니라는 이유로 강제근로금지의 원칙, 위약금약정 금지의 원칙, 감급의 한도 위반이 아니라고 판단했습니다.

대법원은 정기상여금에 재직자 조건이 붙은 경우 지급기준일에 재직하기만 하면 기왕의 근로 제공을 묻지 않고 모두 지급하므로 '소정 근로의 대가'로 보기도 어렵고, 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부도 불확실하므로 '고정성'이 결여되었다고 판단하여 원심의 판단이 정당하다고 보았습니다.

라. 대법원 2018. 10. 25. 선고 2016다237653 판결

위 판결의 원심⁵은 정기성과급에 붙은 재직자 조건은 "임금의 사전포기나 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요한 것이 아니고, 근로자로 하여금 이미 발생한 임금 또는 임금채권을 사용자에게 반환하도록 한 것이 아니다"라고 판단했습니다.

대법원 역시 재직자 조건이 붙은 정기성과급은 '고정성'을 결여하여 통상임금에 해당하지 않고, 정기성과급에 붙은 재직자 조건은 유효하다는 원심의 판단이 정당하다고 보았습니다.

마. 심리불속행 기각 판결 또는 하급심 판결

(1) 서울고등법원 2016. 9. 9. 선고 2014나2035363 판결⁶

위 판결은 기본임금 외에는 재직에 연동할 수 있다고 하면서 정기상여금이 기본임금의 성격을 가진다고 볼 수 없어 정기상여금에 붙은 재직자 조건이 유효하다고 판단했습니다.

⁴ 대구고등법원 2016. 7. 27. 선고 2015나2769 판결

⁵ 서울중앙지방법원 2016. 6. 30. 선고 2015나67078 판결

⁶ 상고했으나, 상고포기하여 확정되었습니다.

- (2) 서울고등법원 2016. 10. 12. 선고 2015나25909 판결, 서울고등법원 2016. 10. 12. 선고 2015나26186 판결, 서울고등법원 2017. 11. 1. 선고 2016나2052201 판결, 서울고등법원 2017. 11. 1. 선고 2016나2052201, 2016나2052218(병합), 서울고등법원 2017. 11. 1. 선고 2016나2052201 판결⁷, 서울고등법원 2016. 11. 16. 선고 2016나2062444 판결⁸

위 판결은 사용자는 기업의 재정상태, 근로자의 생산 기여도 등 다양한 요소를 고려하여 해당 근로자 또는 노동조합과의 협의 하에 임금의 액수뿐 아니라 지급조건이나 지급형태를 자유롭게 정할 수 있고, 정기상여에 재직자 조건도 최저임금법상 기준에 미달하는 등의 사정이 없는 한 유효하다고 판단했습니다.

- (3) 서울고등법원 2018. 3. 28. 선고 2017나2033597 판결⁹

위 판결은 기본성과급의 지급일 재직조건이 사회통념상 수급할 수 없을 정도로 근로자의 자유를 부당하여 구속하여 근로자에게 자유의사에 어긋나는 계속근로를 강제한다고 볼 수 없고, 근로기준법 제43조는 발생요건을 모두 갖추어 이미 발생한 임금은 전액지급되어야 한다는 취지인데 재직조건은 임금채권의 발생요건이므로 위 조항이 적용되지 않는다고 판단했습니다.

- (4) 서울고등법원 2017. 9. 29. 선고 2016나208893 판결¹⁰

위 판결(및 1심)은 모든 수당이 반드시 근무일수에 비례하여 지급되어야 하는 것이 아니고, 재직자 요건을 부가한 것이 헌법이나 근로기준법에 반한다고 보기 어렵다는 이유로 재직자 요건이 유효하다고 판단했습니다.

⁷ 위 판결들은 모두 상고하지 않아 확정되었습니다.

⁸ 심리불속행 기각되었습니다(대법원 2017. 9. 26.자 2016274119 결정).

⁹ 심리불속행 기각되었습니다(대법원 2018. 7. 25.자 2018다226749 결정).

¹⁰ 상고취하하여 확정되었습니다.

(5) 서울고등법원 2017. 11. 1. 선고 2016나2052201, 2016나2052218(병합)¹¹

위 판결(및 1심)은 모든 수당이 반드시 근무일수에 비례하여 지급되어야 하는 것이 아니고, 재직자 요건을 부가한 것이 헌법이나 근로기준법에 반한다고 보기 어렵다는 이유로 재직자 요건이 유효하다고 판단했습니다.

(6) 서울고등법원 2017나2001224 판결¹²

위 판결도 지급조건이나 지급형태를 자유롭게 정할 수 있고, 정기상여에 재직자 조건도 최저 임금법상 기준에 미달하는 등의 사정이 없는 한 유효하다고 판단했습니다. 그리고 성과급의 액수가 크다는 사정만으로 소정근로의 대가의 성질을 가진다거나 고정성을 가진다고 볼 수 없고, 재직조건을 둔 것이 헌법 제11조나 근로기준법 제6조에서 금지하는 차별적 처우에 해당한다고 보기 어렵다고 판단했습니다.

4. 마치며

위에서 살펴본 바와 같이, 이 사건 판결을 제외하고 대법원 및 대부분의 하급심에서는 정기상여금에 재직자 조건을 부여한 것이 유효하고, 따라서 고정성이 부정된다고 판단했습니다. 따라서 이 사건 판결 역시 대법원에서는 그 결론이 달라질 것으로 보입니다.

※ 법무법인(유) 지평은 노동팀 전담 변호사들이 통상임금에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다.

이와 관련하여 도움이 필요하시면, 이광선 변호사(kslee@jipyong.com, 02-6200-1787)에게 문의해 주시기 바랍니다.

¹¹ 상고하지 않아 확정되었습니다.

¹² 심리불속행 기각되었습니다(대법원 2018. 1. 11.자 2017다266092 결정).

■ 주요 업무 사례 ■

직장폐쇄 기간의 출근율 산정방법에 관한 대법원 파기환송 판결을 이끌어낸 사례

대법원은 지난 2월 14일, 연월차 휴가 발생 요건 충족을 위한 출근율¹³ 계산 시 직장폐쇄 기간의 처리가 문제된 사안에서, 직장폐쇄 기간이라도 근로자들이 위법한 쟁의행위에 참여한 기간은 결국으로 처리해야 한다고 판단하였습니다(대법원 2015다66052 판결, 이하 '대상판결'). 대법원은 이와 달리 판단한 원심판결을 파기하고 사건을 고등법원에 환송하였습니다.

A사 근로자들 270여 명은 A사가 지난 2011년 직장폐쇄 기간을 결국으로 처리한 것은 위법하다고 주장하며 A사를 상대로 연월차 수당을 지급하라는 소송을 제기하였습니다.

이에 원심인 대전고등법원은, 사용자의 직장폐쇄가 적법하면 그 기간을 출근율 산정에서 고려하지 않아야 하고(즉, 연간소정근로일수 및 출근일수에서 모두 제외), 사용자의 직장폐쇄가 위법하면 그 기간을 출근한 것으로 간주(즉, 연간소정근로일수 및 출근일수에 모두 산입)해야 한다고 보아 원고들의 청구를 대부분 인용하였습니다.

지평 노동팀은 상고심에서 사용자(A사)를 대리하여, 근로자가 쟁의행위·직장폐쇄 등의 사정으로 근로를 제공하지 못한 경우 출근율은 그 당시 근로를 제공하지 못한 책임이 누구에게 있는지에 따라 달리 판단되어야 함을 주장하였습니다. 따라서 출근율의 산정에는 사용자의 직장폐쇄뿐만 아니라, 근로자 측의 쟁의행위 참가 여부 및 쟁의행위의 위법성 여부가 고려되어야 함을 주장하였습니다. 대상판결은 지평 노동팀의 상고이유를 상당부분 인용하여, 다음과 같이 경우를 구분하여 출근율 산

¹³ 출근율은 '연간 출근일수/연간 소정근로일수'를 의미합니다. 사건 당시 법령 및 단체협약에 따르면, 전년도 출근율이 8할 이상이어야 다음 연도 연차휴가가 발생하고, 매월 소정근무일수를 개근하여야 월차휴가가 발생하였습니다.

정방법을 제시하였습니다: ① 노동조합의 쟁의행위에 대하여 사용자가 '적법'한 직장폐쇄를 한 경우, 위 '적법'한 직장폐쇄 중 근로자가 '위법'한 쟁의행위에 참가하였다면 그 기간은 근로자의 귀책으로 근로를 제공하지 않은 기간에 해당하므로 결근으로 처리해야 한다. ② 사용자가 '위법'한 직장폐쇄를 한 경우에도 근로자가 위 직장폐쇄가 없었더라도 쟁의행위를 하였을 것이 명백하게 증명된다면, 그 쟁의행위가 '적법'한 경우에는 소정근로일수 및 출근일수에서 제외하고, 쟁의행위가 '위법'한 경우에는 결근으로 처리해야 한다.

나아가, 대상판결은 이 사건의 경우, 2011년 당시 노동조합의 쟁의행위가 위법하였고, A사 근로자들이 이에 참여하였을 가능성이 높다는 점을 명시적으로 인정하였고, 따라서 A사 근로자들이 위법한 쟁의행위에 참가하였는지 여부 등을 다시 심리해야 한다고 판단하였습니다.

대상판결은, 근로자 측의 '위법한' 쟁의행위와 사용자의 직장폐쇄가 중첩되는 경우의 출근율 산정방법에 관하여 명시적인 판단기준을 제시한 최초의 사례라는 점에서 중요한 의미를 가집니다. 대상판결은, 특별한 사정으로 근로가 제공되지 못한 경우 그 책임이 누구에게 있는지 출근율 산정에서 고려해야 한다는 기존 판결의 일관된 논리를 직장폐쇄 사안에도 적용한 것입니다.

[담당 변호사]



김지형 대표변호사



이광선 변호사



박호경 변호사



구자형 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

일반택시 운송사업자의 부가가치세 납부세액 경감 규정(조세특례제한법 제106조의7)의 해석에 관하여, 대법원 파기환송 판결을 이끌어 낸 사례

2010년 5월 14일 이전의 조세특례제한법 제106조의7은, 일반택시 운송사업자에 대하여 부가가치세 납부세액의 90%를 경감하면서, “경감세액은 (중략) 일반택시 운수종사자의 처우 개선 및 복지 향상에 사용한다”고 규정하고 있었습니다. 그러다가 2010년 5월 14일 위 조항은 “일반택시 운송사업자는 경감세액 전액을 (중략) 일반택시 운수종사자에게 현금으로 지급하여야 한다”로 개정되었습니다. 이와 관련해 전국택시산업노동조합의 어느 지역본부와 해당 지역의 택시운송사업조합은 임금협정을 체결하여 부가가치세 경감세액을 재원으로 ‘생산수당’을 지급하기로 약정하였습니다. 그에 따라 이 지역의 택시회사들은 소속 근로자들에게 ‘생산수당’을 지급해 왔습니다.

그런데 일부 택시회사 소속 근로자들은 ‘2010년 5월 14일 조세특례제한법 제106조의7 제2항의 개정’에 따라 운수종사자가 운송사업자에게 부가가치세 경감세액을 직접 청구할 수 있게 되었고, 부가가치세 경감세액으로 생산수당을 지급하기로 한 노사합의는 무효이며, 자신들이 지급받은 생산수당은 부가가치세 경감세액과는 별개’라고 주장하면서, 택시회사를 상대로 부가가치세 경감세액을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

이에 대해 제1심법원은 “운수종사자들이 운송사업자에게 직접 경감세액 분을 청구할 수 없다”는 이유에서 원고들의 청구를 기각한 반면, 항소심법원은 “운수종사자들이 운송사업자에게 부가가치세 경감세액의 지급을 청구할 수 있는 권리가 있고, 부가가치세 경감세액으로 생산수당을 지급하기로 한 합의는 위법하므로, 부가가치세 경감세액을 지급하여야 한다”고 하여 원고들의 청구를 인용하였습니다.

지평 노동팀은 사용자인 운송사업자를 대리하여, 조세특례제한법 제106조의7의 개정 연혁 및 입법

취지, 사법상 청구권에 관한 법리, 추정제도의 존재 의의, 법정부관의 법리를 제시하면서, '운수종사자들에게는 운송사업자를 상대로 부가가치세 경감세액을 직접 청구할 사법상의 권리가 없음', '생산수당을 지급함으로써 부가가치세 경감세액 현금 지급의무를 다하였음'을 주장하였습니다.

이에 대해 대법원은 사용자의 주장을 받아들여 2010년 5월 14일 조세특례제한법이 개정된 이후에도 "부가가치세 경감세액은 납부의무자인 일반택시 운송사업자들에게 귀속되고, 일반택시 운전기사들이 부가가치세 경감세액에 대하여 일반택시 운송사업자들을 상대로 직접적인 사법상 권리를 취득하는 것이 아니다"라는 점을 명확히 하면서 사건을 항소심법원으로 파기환송하였습니다.

[담당 변호사]



김지형 대표변호사



권창영 변호사



권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

전자제품 배달·설치·수리·판매에 관하여 위탁계약을 체결한 사람들이 위탁자인 회사를 상대로 퇴직금을 청구한 사건에서 위탁회사를 대리하여 항소심에서 승소한 사례

원고들은 전자제품을 제조·판매하는 회사와 전자제품의 배달·설치·수리·판매에 관한 위탁계약을 체결하고 해당 업무를 수행해 왔습니다. 그런데 위탁계약 종료 후 자신들은 근로기준법상 근로자에 해당한다며, 위탁자인 회사를 상대로 퇴직금을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 위탁자인 회사를 대리하여, 대법원 판례가 제시한 근로기준법상 근로자성 판단기준에 따라 원고들의 업무실태를 자세히 설명하여, '원고들과 회사는 근로관계가 아니라 위탁관계에 있었음'을 설득력 있게 주장하였습니다.

이에 제1심법원은 물론 항소심법원 역시, 원고들이 근로기준법상 근로자가 아니라고 보아 원고들의 청구를 모두 기각하는 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사

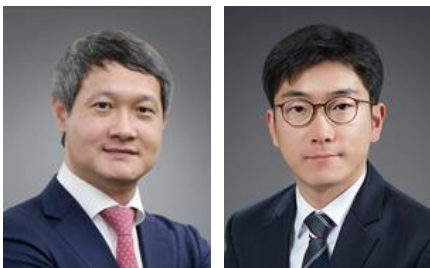
■ 주요 업무 사례 ■

허위사실유포 · 명예훼손 · 기밀유출 등의 사유로 정직 2월의 징계를 받은 근로자를 대리하여 부당징계임을 인정받은 사례

제조회사의 본사에서 근무하던 근로자가 지방으로 전보발령을 당하였다가, 이에 대해 다투어 지방 노동위원회로부터 부당전보 구제명령을 받았습니다. 그 과정에서 판정 결과를 동료들에게 전송하면서 인사팀 관계자들의 잘못을 지적하고, 자신에게 유리한 회사자료를 서증으로 제출한 것 등이 문제 되어 정직 2월의 징계를 받았습니다. 위 근로자는 노동위원회에 부당징계 구제신청을 제기하였는데, 서울지방노동위원회와 중앙노동위원회는 모두 부당징계임을 인정하고 구제신청을 받아들였습니다. 이에 대해 사용자가 중앙노동위원회 재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 근로자를 대리하여 징계사유가 된 비위행위의 전후 사정과 구체적 행위 내용, 동기에 참작할 사정들을 자세히 설명하였습니다. 그리고 사용자가 주장하는 징계사유는 인정되지 않고, 정직 2월의 징계양정 역시 과다하다고 주장하였습니다. 이에 대해 제1심법원은 물론 항소심법원도 근로자의 주장을 받아들여 "사용자가 든 징계사유 중 극히 일부만 인정될 뿐이고, 그 일부 징계사유에 대해 정직 2월의 징계는 양정이 과다하다"고 판단하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사

권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

부당해고판정 후 재징계를 통해 근로자를 해고한 사례에서 지방노동위원회, 중앙노동위원회에서 패소한 사용자를 대리하여 해고의 정당성을 인정받은 사례

양정과다로 인해 1차로 부당해고판정을 받은 회사가 추가로 확인된 징계사유를 더하여 2차 해고를 실시하였습니다. 이에 대해 근로자가 부당해고라고 주장하면서 노동위원회에 구제신청을 하였는데, 지방노동위원회와 중앙노동위원회는 “일부 징계사유가 인정되지만, 해고는 양정이 과다하다”고 판단하여 구제신청을 인용하였습니다. 이에 사용자가 중앙노동위원회 재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, 사실관계를 세밀하게 부각시켜 징계사유 하나하나가 일어난 배경과 복무질서에 미치는 악영향을 설득력 있게 주장하였고, 사용자가 해고를 징계양정으로 선택할 수밖에 없었던 이유를 구체적으로 제시하였습니다.

이에 제1심법원은 물론 항소심법원도, 노동위원회와 같이 일부 비위행위만을 징계사유로 인정하면서도, 해고의 징계양정이 과다하지 않다고 보아 중노위 재심판정을 취소하는 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사



신혜주 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

기간제 근로자가 기간만료통지를 받아 부당해고구제신청을 한 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

상급 의료기관의 고위직 관리자로서 기간을 정해 채용된 근로자가, 1년의 계약기간이 만료되었다는 통지를 받아 사용자를 상대로 '(1) 자신은 기간의 정함이 없는 근로자이거나, (2) 기간의 정함이 있는 근로자라 하더라도 근로계약의 갱신에 대한 정당한 기대권이 있으므로 갱신거절은 부당해고'라고 주장하면서, 노동위원회에 구제신청을 제기하였으나 기각되었습니다. 그리고 중앙노동위원회가 그 재심신청을 기각하자 다시 재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 제1심부터 사용자를 대리하여, 위 근로자의 근로계약서와 게시물 등에는 계약기간이 분명하게 명시되어 있었으므로 기간의 정함이 없는 근로자라고 할 수 없고, 대법원 판례에 비추어 볼 때 갱신기대권이 인정될만한 사정도 없었음을 주장하였습니다.

이에 제1심법원과 항소심법원은 물론 상고심법원도 사용자의 주장을 받아들여 위 근로자의 근로계약은 기간의 정함이 없는 근로계약이 아니고, 계약기간이 만료된 후 재계약이 체결될 수 있으리라는 정당한 기대권도 인정할 수 없다며, 근로자의 청구를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사



권영환 변호사



이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

지역 농협 통상임금 소송에서 사용자를 대리하여 대부분 청구기각 판결을 받은 사례

충청북도 소재 지역 농협 직원들은 복지연금이 통상임금에 포함된다고 주장하면서 이에 따라 추가로 상여금 등을 지급할 것을 청구하였습니다.

지평 노동팀은 지역 농협측을 대리하여, 직원급여규정이 복지연금을 통상임금의 산정에서 배제하고 있으며, 단체협약 체결 이후에도 직원급여규정에 따라 통상임금을 산정하여 왔으므로 복지연금을 통상임금 산정에서 배제하기로 하는 합의가 존재한다는 점 등을 주장하였습니다.

이에 법원은 원고들 중 1명에 대한 미지급 시간외 근무수당 약 18,000원의 지급 부분 이외의 청구를 모두 기각하는 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]



박성철 변호사



이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

헌금처분금지 등 가처분 사건에서 채무자측을 대리하여 신청기각 결정을 받은 사례

모 침례교회 임시 대표자인 K목사는 교회 개혁을 요구하는 교인들을 상대로 위 교인들이 자체적으로 걷는 헌금에 대한 처분금지가처분과 헌금 내역 등에 대한 장부열람등사가처분 등을 신청하였습니다.

지평 노동팀은 개혁측 교인들을 대리하여 교회 내부 분쟁이 종결되지 아니한 상태에서 위 헌금에 대한 K목사측(교회측)의 일방적인 관리·사용권한이 인정되지 않는다는 점 등을 주장하였습니다.

이에 법원은 위 가처분 신청을 모두 기각하는 내용의 결정을 하였습니다.

[담당 변호사]



권창영 변호사



이광선 변호사



이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

백화점 매장 위탁판매원이 제기한 퇴직금 청구 소송에서 사용자를 대리하여 추가로 청구기각 판결을 받은 사례

지평 노동팀은 2018년 9월, 2018년 11월에 글로벌 스포츠웨어 업체 A사와 위탁판매계약을 체결한 위탁판매원들이 제기한 두 건의 퇴직금 지급 청구 사건에서 모두 승소한 바 있습니다.

지평 노동팀은 다른 위탁판매원들이 A사를 상대로 제기한 나머지 두 건의 퇴직금 지급 청구 사건에서도 A사를 대리하여 위탁점주가 A사의 근로자가 아님을 밝혔습니다. 구체적으로, 위탁점주가 A사의 관여 없이 독립된 사업주체로 영업하였다는 점, 위탁점주는 A사로부터 매출액에 기반한 수수료만을 지급받은 점, A사가 위탁점주들의 근태관리를 한 적이 없다는 점 등을 주장하였습니다.

이에 법원은 A사의 주장을 모두 받아들여 원고들의 청구를 모두 기각하는 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]



권순철 변호사



박성철 변호사



이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

A농협조합 직원들이 마트에서 횡령을 한 혐의로 징계해고된 사안에서 A농협조합을 대리하여 항소를 제기하여 징계해고가 무효라는 원심판결을 취소한 사례

참가인들 2명은 A농협조합이 운영하는 마트의 점장과 총무였습니다. 농협중앙회 감사 결과, 참가인들이 마트에 근무하면서 과잉재고를 부적정하게 처리하고, 허위로 반품처리를 한 뒤 환불액(현금)을 임의로 사용하는 등 비위행위를 저지른 사실이 드러났습니다. A농협조합은 참가인들을 징계해고 하였습니다(이하 '이 사건 징계해고').

참가인들은 이 사건 징계해고가 부당하다고 다투었고, 원심판결은 참가인들의 손을 들어주었습니다. 원심판결은 참가인들에 대한 징계사유는 인정되지만 징계양정이 부당하다고 판단하였습니다. 즉, 농협의 업무처리 관행상 참가인들의 과잉재고 처리 등에 참작할 사정이 있는 점, 참가인들이 관련 형사판결에서 일부 무죄를 받은 점, A농협조합이 참가인들의 비위행위를 막기 위해 특별히 교육을 했다고 보이지 않는 점 등을 종합하면, 참가인들이 A농협조합과 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도에 이르렀다고 단정하기는 어렵다고 보았습니다.

지평 노동팀은 항소심에서 A농협조합(항소인)의 소송대리인으로 새롭게 선임되었습니다. 금융기관 등에서 '횡령'으로 인한 '징계해고'가 문제된 판례를 쟁점별로 정리하는 한편, 농협의 내규 및 징계선례, 이 사건 징계해고의 전제가 된 감사 결과 중 관련 형사판결에서 드러나지 않았던 자료들, 관계자의 추가 진술, 기타 징계양정에 참작할 사정 등을 재구성하여 제시하였습니다. 결과적으로 항소심 법원은 지평 노동팀의 주장을 받아들여 원심판결을 취소하고, 이 사건 징계해고가 정당하다고 판단하였습니다.

대상판결은 금융기관에서 발생한 횡령 사고에 대하여 임직원에게 보다 엄격한 책임을 물은 것으로

해석할 수 있습니다. 대상판결은 “종래 관행에 따른 업무처리였다”는 참가인들의 주장을 배척하면서, “원고는 대출과 예금 업무를 취급하는 금융기관이기도 하므로... 직원들의 횡령과 배임 행위를 징계해직 사유로 규정한 이 사건 준칙이 부당하다고 보기 어렵다”, “마트의 관리 실무를 담당하는 참가인들이 공모하여 매출을 조작하는 등의 방법으로 비위행위를 은폐하는 경우 내부 제보 등이 없이는 이를 적별하기 쉽지 않다”는 점 등을 지적하였습니다. 향후 대상판결은 금융기관에서 횡령을 원인으로 한 징계와 관련하여 선례가 될 수 있을 것으로 보입니다.

[담당 변호사]



박성철 변호사



민창욱 변호사

■ 동향 ■

탄력적 근로시간제 제도 개선에 대한 경제사회노동위원회 합의**1. 내용**

대통령 직속 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회 산하 노동시간제도개선위원회가 탄력적 근로시간제의 단위기간을 현행 3개월에서 6개월로 확대하기로 합의하였습니다. 합의 내용대로 법 개정이 이루어지면 탄력적 근로시간제의 단위기간은 ▲ 2주 이내 ▲ 3개월 이내 ▲ 3개월 초과·6개월 미만의 단위로 구분되게 됩니다.

2주 이내 단위와 3개월 이내 단위의 탄력근로를 시행하고자 할 때에는 현재와 같은 절차로 도입이 가능합니다. 2주 이내 단위는 취업규칙으로, 3개월 이내 단위는 근로자대표와의 서면합의로 도입할 수 있습니다. 이번 합의로 신설될 가능성이 높은 3개월 초과·6개월 미만의 단위 역시 근로자대표와의 서면합의로 도입할 수 있도록 하였습니다. 3개월 초과 탄력적 근로시간제의 경우 근로일별이 아닌 주별로 근로시간을 정하되 최소 2주 전에 근로일별 근로시간을 근로자에게 통보해야 합니다.

또한 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입으로 우려되는 근로자의 과로를 방지하고 건강을 보호하기 위하여, 근로일 사이에 연속으로 11시간 휴식을 의무화하는 내용을 도입하였습니다. 사용자는 임금저하 방지를 위한 보전수당, 할증 등 임금보전 방안을 마련하여 고용노동부 장관에게 신고해야 합니다.

이번 합의결과는 국회에 제출되어 탄력근로제 확대 적용을 위한 관련 법 개정 논의의 기초 자료가 될 예정입니다.

2. 탄력근로제 개선을 위한 경제사회노동위원회 노사정 합의문(2019. 2. 19.)

노사정은 주 최대 52시간제도의 현장 안착을 위해 다음과 같이 합의한다.

1. 탄력적 근로시간제의 단위기간을 최대 6개월로 한다.
2. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입으로 우려되는 노동자의 과로를 방지하고 건강을 보호하기 위하여 근로일 간 11시간 연속 휴식시간을 의무화함을 원칙으로 하되, 불가피한 경우 근로자대표와의 서면합의가 있는 경우에는 이에 따른다.
 - 아울러, 노사정은 노동자의 과로를 방지하기 위한 대책을 마련한다.
3. 탄력적 근로시간제는 근로자대표와의 서면합의를 통해 도입한다. 이 경우, 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제에 대해서는 근로일별 근로시간을 사전에 확정하는데 애로가 있음을 고려하여 주별로 근로시간을 정하고, 최소 2주 전에 근로일별 근로시간을 근로자에 통보하여야 한다.
 - 다만, 서면합의 시 사용자가 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사정이 발생한 경우, 정해진 단위기간 내 1주 평균 근로시간을 유지하면서, 근로자 대표와의 협의를 거쳐 주별 근로시간을 변경할 수 있다. 다만, 이 경우에도 사전에 근로일별 근로시간을 노동자에게 통보하여야 한다.
4. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 오남용을 방지하기 위해 사용자는 임금저하 방지를 위한 보전수당, 할증 등 임금보전 방안을 마련하여 이를 고용노동부장관에게 신고하고, 신고하지 않은 경우에는 과태료를 부과한다.

- 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 예외로 한다.
- 5. 위 2부터 4까지의 내용은 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 적용에 있어 그 단위기간 전체에 대하여 적용한다.
- 6. 위의 사항들은 주 최대 52시간제 시행에 맞춰 단계적으로 적용한다.
- 7. 정부는 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 도입과 운영 실태를 향후 3년간 면밀히 분석하고 그 문제점을 파악하며 제도운영에 관한 상담 및 지원을 제공한다. 이를 위하여 고용노동부에 전담기구를 설치한다.

3. 다운로드 : [경제사회노동위원회 보도자료\(2019. 2. 19.\)](#)

■ 동향 ■

고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」 발간

1. 근로기준법 개정(2019. 7. 16. 시행)

직장 내 괴롭힘에 대한 지속적인 문제제기를 바탕으로, 2019년 1월 15일 근로기준법 개정을 통해 '직장 내 괴롭힘'에 관한 내용이 법률에 최초로 규정되었습니다.

종전까지는 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있는 특정 행위에 대하여 형법 또는 근로기준법상 범죄행위로 포섭되는 사안들에 한해 개별적으로 대응할 수 있었습니다(상해, 폭행, 협박, 명예훼손, 모욕, 강요 등). 그러나 이러한 체계는 다양한 양상의 괴롭힘을 포섭하지 못할 뿐 아니라, 직장 내 괴롭힘을 예방·감독하는 데 한계가 있었습니다. 이와 같은 점을 고려하여 '직장 내 괴롭힘'을 규율할 위해 근로기준법이 개정되었습니다.

개정 근로기준법은 직장 내 괴롭힘을 법에 정의하고 금지하면서도 행위자에 대한 직접적인 처벌규정은 두지 않고, 사업장별 상황에 맞게 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 예방·대응조치를 정하고 그에 따르도록 하였습니다. 각 사업장은 취업규칙에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 필수적으로 기재해야 합니다.

또한 개정 근로기준법은 직장 내 괴롭힘 피해를 신고·주장하는 것을 이유로 해고 등 근로자에게 불이익한 처우를 하는 경우 형사처벌을 할 수 있는 규정을 두고 있습니다. 직장 내 괴롭힘 발생 시의 조치를 규정한 법 제76조의3은 개정 근로기준법 시행 후(2019. 7. 16.) 발생한 직장 내 괴롭힘의 경우부터 적용합니다.

제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지 <신설 2019. 1. 15.>

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적·고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. ~ 10. (생략)

11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

12.~ 13. (생략)

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

부 칙 <법률 제16270호, 2019. 1. 15.>

제3조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치에 관한 적용례) 제76조의3의 개정규정은 이 법 시행 후 발생한 직장 내 괴롭힘의 경우부터 적용한다.

2. 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」의 중요 내용

가. 직장 내 괴롭힘의 개념

고용노동부 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」(이하 '매뉴얼')은, '사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위'를 직장 내 괴롭힘이라 정의하고 있습니다.

매뉴얼은 법상 직장 내 괴롭힘 개념을 행위자 측면과 행위 측면으로 나누어 설명합니다. 우선, 행위자 측면에서는 사용자뿐만 아니라 근로자도 다른 근로자에 대하여 직장 내 괴롭힘의 주체가 될 수 있다고 명시하고 있습니다. 또한 매뉴얼은 사용자사업주 소속 근로자와 파견 근로자 사이에서 발생한 직장 내 괴롭힘 사안에 대해서는 사용자사업주도 사용자로서 근로기준법에 따른 조치 의무 등을 부담한다고 하고 있습니다(매뉴얼, 9쪽).

행위 측면에서는 직장 내 괴롭힘으로 인정되기 위해, ① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것, ② 업무상 적정범위를 넘을 것, ③ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것 등 세 가지 핵심 요소를 모두 충족해야 합니다.

[요건 ①] '지위의 우위'란 기본적으로 지휘명령 관계에서 상위에 있는 경우를 말하나, 직접적인 지휘명령 관계에 놓여있지 않더라도 회사 내 직위·직급 체계상 상위에 있음을 이용하는 경우라면 지위의 우위성을 인정할 수 있습니다.

'관계의 우위'에는 사실상 우위를 점하고 있다고 판단되는 모든 관계가 포함될 수 있으며, 주로 개인 대 집단과 같은 수적 측면, 연령·학벌·성별·출신 지역·인종 등 인적 속성, 근속연수·전문지식 등 업무역량, 노조·직장 협의회 등 근로자 조직 구성원 여부, 감사·인사부서 등 업무의 직장 내 영향력, 정규직 여부 등의 요소가 문제될 수 있습니다.

[요건 ②] 문제된 행위가 업무상 적정범위를 넘는 것으로 인정되기 위해서는, i) 그 행위가 사회통념에 비추어 볼 때 **업무상 필요성이 인정되지 않거나**, ii) 업무상 필요성이 인정되더라도 그 **행위 양태가 사회 통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정**되어야 합니다.

[요건 ③] '근무환경 악화'란 괴롭힘 행위로 피해자가 피해자가 능력을 발휘하는 데 간과할 수 없을 정도의 지장이 발생하는 것을 의미합니다. 행위자의 의도가 없었더라도 그 행위로 인하여 신체적·정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되는 결과가 발생하였다면 직장 내 괴롭힘으로 인정될 수 있습니다.

나. 직장 내 괴롭힘의 판단 원칙

매뉴얼은 직장 내 괴롭힘에 해당하는지에 관하여 다음과 같은 판단 기준을 제시하고 있습니다.

- 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 피해자의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 또는 계속적인 것인지 여부 등의 구체적인 사정을 참작하여 종합적으로 판단하되,

- 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서 신체적 정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위가 있고,
- 그로 인하여 피해자에게 신체적 정신적 고통 또는 근무환경의 악화의 결과가 발생하였음이 인정되어야 함.

3. 대응

근로기준법 개정으로 인하여 10명 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에서는 취업규칙에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 규정해야 합니다(개정 근로기준법 제93조 제11호). 매뉴얼은 ▲금지되는 직장 내 괴롭힘 행위, ▲직장 내 괴롭힘 예방교육, ▲고충상담, ▲사건처리절차, ▲피해자 보호조치, ▲가해자 제재, ▲재발방지 대책내용을 취업규칙에 반영하도록 안내하고 있습니다.

직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 사내 징계규정을 신설 또는 강화하는 내용은 근로조건의 불이익한 변경으로, 근로자 과반수의 동의를 얻어 개정해야 합니다(매뉴얼, 27쪽). 그 외 직장 내 괴롭힘 예방과 발생 시 조치절차 관련 내용은 근로자 과반수의 의견을 들어 개정할 수 있습니다.

또한, 개정 근로기준법은 사용자로 하여금 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다는 내용을 명시하고 있으며 이에 대한 형사처벌 규정을 두고 있으므로(제109조 제1항, 제76조의3 제6항), 직장 내 괴롭힘 신고의 처리과정에서 특별히 유의할 필요가 있습니다.

4. 다운로드 : 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」(2019. 2.)

■ 최신 판례 ■

일반육체노동자의 경험칙상 가동연한을 65세로 보아야 한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 2. 21. 선고 2018다248909 전원합의체 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

일반육체노동자의 경험칙상 가동연한을 60세가 아닌 65세로 보아야 한다는 대법원 판결입니다. 가동연한은 사람이 다치거나 사망을 해서 일을 하지 못하게 된 경우 손해배상액을 산정할 때의 기준이 됩니다. 그 사람의 예상 수입이 언제까지 발생할지 정하는 마지막 날짜가 되며, 보통 다니고 있는 회사의 정년이 기준이 됩니다. 다만 직업이 없는 상태이거나, 별도로 정년이 정해지지 않은 직업을 가진 사람이 사고를 당할 경우 법원이 판결을 통해 판단합니다.

대법원은 1989년 전원합의체 판결 이후 육체노동의 경험칙상 가동연한을 만 60세로 보아 왔습니다 (1989. 12. 26. 선고 88다카16867 전원합의체 판결). 대상판결에서는 육체노동의 경험칙상 가동연한을 만 60세로 보아 온 기존 견해를 계속 유지할 수 있는지가 쟁점이 되었습니다.

대상판결은 '육체노동의 경험칙상 가동연한을 만 60세로 보아온 견해는 더 이상 유지하기 어렵고, 이제는 특별한 사정이 없는 한 만 60세를 넘어 만 65세까지도 가동할 수 있다고 보는 것이 경험칙에 합당'하다고 판단하였습니다. 그 이유에 대해서는 '우리나라의 사회적, 경제적 구조와 생활여건이 급속하게 향상·발전하고 법제도가 정비·개선됨에 따라 1989년 전원합의체 판결 당시 경험칙의 기초가 되었던 제반 사정들이 현저히 변화하였기 때문'이라고 판시하였습니다.

이어 "원심은 피해자의 일실수입 산정의 기초가 되는 가동연한을 인정할 때에, 경험적 사실들을 조사하여 그로부터 경험칙상 추정되는 육체노동의 가동연한을 도출하거나 피해자의 가동연한을 위

경험칙상 가동연한과 달리 인정할 만한 특별한 구체적 사정이 있는지를 심리하여 그 가동연한을 정하였어야 한다”며 원심을 파기환송하는 판결을 내렸습니다.

그동안 육체노동의 경험칙상 가동연한에 관하여 하급심별로 엇갈리는 판단이 있어 왔습니다. 대상 판결은 새로운 경험칙에 따라 만 65세로 인정하여 한다고 판단하여 그동안의 논란을 종식시켰다는 점에서 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 2. 21. 선고 2018다248909 전원합의체 판결](#)

■ 최신 판례 ■

적법한 직장폐쇄 중이라도 위법한 쟁의행위에 참석했다면 결근으로 봐야 한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 2. 14. 선고 2015다66052 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

연차휴가 산정 시, 회사가 적법한 직장폐쇄를 한 기간이라고 해도 근로자가 그 기간 중 위법한 쟁의행위에 참석했다면, 그 위법한 쟁의행위에 참석한 기간은 결근으로 처리해야 한다는 대법원 판결입니다.

지난 2011년 직장폐쇄를 겪은 Y기업 근로자들은 회사를 상대로 “미지급한 연월차휴가수당을 지급하라”며 소송을 제기하였습니다. 이 중 직장폐쇄기간을 연월차휴가수당을 계산하는 기준인 ‘소정근로일수’에 어떻게 반영해야 하는지가 쟁점이 되었습니다.

최근 대법원 판례 해석에 따르면, 사용자가 적법한 직장폐쇄를 한 경우 이 때문에 근로자가 출근하지 못한 기간은 연차휴가일수 산정을 위한 연간 소정근로일수에서 제외합니다. 직장폐쇄는 사용자의 사정이기 때문에 결근으로 처리하는 것은 근로자에게 부당하다는 취지입니다. 다만 출근한 것으로 보지도 않고, 제외한 일수 비율에 따라 다음 해 연차휴가에서 공제합니다.

원심도 이러한 해석에 따라 “적법한 직장폐쇄는 사용자의 쟁의행위이므로, 소정근로일수를 계산할 때 이를 제외하는 것이 상당하다”고 판단하였습니다.

하지만 대상판결은 대법원의 기존 해석을 확인하면서도 ‘근로자가 쟁의행위에 참석한 경우’에는 다르게 보아야 한다고 판단하였습니다. 대상판결은 ‘노조 쟁의행위에 방어수단으로서 사용자가 적법

한 직장폐쇄를 한 경우, 적법한 직장폐쇄 중 근로자가 위법한 쟁의행위에 참가했다면 그 기간은 근로자의 귀책으로 근로를 제공하지 않은 기간'이라며 '따라서 위법한 쟁의행위 참가 기간은 연간 소정근로일수에 포함시키되 결근한 것으로 처리해야 할 것'이라고 판시하였습니다.

이어 "적법한 직장폐쇄기간 중이라도 근로자가 위법한 쟁의행위에 참가했을 가능성이 크다면, 그 직장폐쇄기간을 소정근로일수에 포함시키되 결근으로 처리할 여지가 충분하다"며 "원심은 적법한 직장폐쇄기간 중 근로자들이 위법한 쟁의행위에 참가한 기간이 있는지를 심리한 다음, 이를 기초로 연차휴가일수 및 월차휴가일수 산정에서 적법한 직장폐쇄기간을 소정근로일수에서 제외할지 또는 결근 처리할 것인지를 판단했어야 한다"고 판시하였습니다.

직장폐쇄가 위법한 경우에 대해서는 "위법한 직장폐쇄기간을 연월차휴가일수 산정을 위한 연간 또는 월간 소정근로일수 및 각 출근일수에 모두 산입한 원심의 결론은 정당한 것으로 수긍할 수 있다"고 판단하였습니다. 다만 "위법한 직장폐쇄가 없었어도 근로자가 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 않았을 것이 명백하다면, 쟁의행위가 적법한지 여부를 살펴봐야 한다"라며 '적법한 경우에는 그 기간을 연간 소정근로일수에서 제외하고, 위법한 경우에는 연간 소정근로일수에 포함시키되 결근한 것으로 처리해야 할 것'이라고 판시하였습니다.

대상판결의 해석에 따르면 직장폐쇄의 위법·적법을 불문하고, 근로자들이 그 기간 동안 쟁의행위에 참여했을 것이 명백하다면, 출근한 것으로 볼 수 없어 휴가일수 산정에서 다소 불이익해집니다.

한편, 근로제공의무가 면제되는 노조전임기간은 연차휴가일수 산정을 위한 연간 소정근로일수에서 제외해야 한다고 판단하였습니다. 다만 "노조전임기간이 연간 총근로일 전부를 차지한다면, 단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 이러한 노조전임기간에 대하여는 연차휴가 권리가 발생하지 않는다"고 판시하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 2. 14. 선고 2015다66052 판결](#)

■ 최신 판례 ■

철강회사 협력업체 근로자들의 불법파견 관계를 부정한 사례

[대상판결 : 광주지방법원 순천지원 2019. 2. 14. 선고 2017가합12074, 2016가합777 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

철강회사인 P사와 계약을 맺은 협력업체 근로자들은 P사 근로자로 볼 수 없다는 광주지방법원 순천지원 판결입니다.

P사 사내협력업체 소속 근로자 A씨 등은 P사를 상대로 근로자지위확인 소송을 제기하였습니다. A씨 등은 "P사가 MES와 작업사양서, 작업표준서, 협력업체에 대한 KPI 평가지표 등을 통해 지휘명령을 내렸다"고 주장하였습니다. 'MES'(Manufacturing Execution System)란 주요 철강제조업체나 대규모 제조업체에서 활용하고 있는 시스템으로, 원청이 하청업체에게 공정계획이나 작업 유형별로 업무 순서 등 작업에 필요한 정보를 공유하는 프로그램을 말합니다.

그러나 대상판결은 "MES는 공장업무나 제품업무 내용을 구체화한 것일 뿐, 협력업체 근로자들도 현장상황에 따라 어떤 업무를 먼저 처리할지 결정할 수 있는 재량권이 있다"며 MES를 통한 정보 전달은 구속력 있는 업무지시라고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

이어 작업사양서와 작업표준서로 협력업체 근로자를 지휘명령 했다는 주장에 대해서도 "작업사양서는 협력작업계약을 특정하는 서류로, 개괄적인 설명자료일 뿐이며, 여기 기재된 소요인원도 표준인원일 뿐 구체적으로 협력업체를 구속하지 않는다"며 "협력업체는 자체 작업표준서로 업무를 수행했으며, 비록 이 원청 표준서가 협력업체 표준서와 유사하다 해도 균일한 제품을 생산하려면 공정을 표준화할 필요가 있다"고 보았습니다. KPI 평가도 "계약 갱신 여부, 도급계약 기초 자료 마련에 목적이 있을 뿐 (하청업체에) 인력 투입을 강제하는 것은 아니다"라고 판시하였습니다.

■ 최신 판례 ■

경영상 부담 크지 않으면 통상임금을 재산정해 추가 법정수당을 지급해야 한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 2. 14. 선고 2015다217287 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

통상임금 재산정에 따라 추가 법정수당을 청구한 사안에서, 추가 법정수당을 지급한다고 하여 사용자에게 중대한 경영상 어려움을 초래하거나 그 기업의 존립을 위태롭게 한다고 단정할 수 없다고 판단한 대법원 판결입니다.

버스 회사 소속의 버스 운전기사들인 A씨 등은 2013년 3월 단체협약에서 정한 정기상여금 등이 통상임금에 해당한다면 그에 따라 연장근로수당을 다시 계산해 차액을 더 지급하라고 소송을 제기하였습니다. 대상판결에서는 정기상여금을 통상임금에 포함해 임금을 더 주는 것이 기업의 경영상 어려움을 초래하기 때문에 노동자는 추가 임금을 청구할 수 없다는 '통상임금 신의칙'을 적용할 수 있는지가 쟁점이 되었습니다.

1·2심은 원고의 청구가 신의칙에 반한다고 보아 청구를 기각하였습니다. 2011년 이후 노사가 상여금을 통상임금에 반영하지 않기로 단체협약을 체결했는데도 추가 임금 지급 의무를 지게 하는 것은 예측하지 못한 경영난을 초래할 수 있다는 것이었습니다. 피고 회사 자본금이 2억 5,000만 원 수준인 반면 상여금이 통상임금에 포함되면 추가 부담해야 할 액수가 7억 6,000여만 원에 이른다는 점을 고려하였습니다.

하지만 대상판결은 1·2심과 판단을 달리하였습니다. 대상판결은 "근로관계를 규율하는 강행규정보다 신의성실의 원칙을 우선해 적용할 것인지를 판단할 때는 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상하고자 하는 근로기준법 등의 입법 취지를 충분히 고려할 필요가 있다"고 판시하였습니다. 이어

“기업의 경영 상황은 내·외부의 여러 경제 및 사회적 사정에 따라 수시로 변할 수 있다”라며 “통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구를 경영상 어려움을 초래한다는 이유로 배척한다면 경영 위험을 사실상 근로자에게 전가하는 결과가 초래될 수 있다”고 보았습니다.

판단 근거에 대해선 “근로자들이 청구할 수 있는 법정수당은 4억 원 가량으로 추산된다”며 “버스회사가 2009년 이후 5년 연속 영업이익 흑자를 기록한 데다 버스 준공영제의 적용을 받고 있어 안정적으로 사업을 영위할 수 있을 것으로 보인다”고 판단했습니다. 다만 “근로자의 추가 법정수당 청구가 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하여 신의칙에 위반되는지는 신중하고 엄격하게 판단해야 한다”며 쟁점이 된 신의칙 기준에 대해선 판단을 유보하였습니다.

대법원은 2018. 12. 27. 선고 2016다10131 판결에서도 “노사 간 단체협약으로 통상임금에서 제외한 정기상여금을 근로자들이 통상임금으로 재산정해 밀린 임금을 청구했을 때, 회사가 중대한 경영상 어려움을 겪는 등 부담이 크지 않다면 신의성실의 원칙을 이유로 거부할 수 없다”고 판시한 바 있습니다.

한편, 대법원은 2013년 전원합의체 판결을 통해 정기성·일률성·고정성을 갖춘 정기상여금은 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 판결). 다만 노·사 간 통상임금 범위에 대해 다르게 합의한 것이 있고, 미지급분을 추가로 지급할 경우에는 ‘신의성실의 원칙’에 따라 판단해야 한다고 판시하였습니다.

대상판결은 2013년 전원합의체 판결의 판단 기준을 원칙적으로 유지하면서, 근로자의 추가 법정수당 청구가 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하여 신의칙에 위반되는지는 신중하고 엄격하게 판단하여야 함을 추가로 판시하였다는 점에서 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 2. 14. 선고 2015다217287 판결](#)

■ 최신 판례 ■

근로자의 요구 없이 이루어진 퇴직금 중간정산은 무효라고 한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2019. 1. 31. 선고 2016가단5314331 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

근로자의 명시적 동의 없이 이루어진 퇴직금 중간정산은 무효라는 서울중앙지방법원 판결입니다.

A씨는 1997년 당시 윤리위원회(이하 '윤리위')에 계약직으로 채용되었다가 2007년 10월 정규직으로 전환되었습니다. 이듬해 2월 윤리위와 당시 방송위원회가 합쳐지면서 방송통신심의위원회(이하 '방심위')가 출범하였습니다. 방심위는 윤리위 직원들의 고용을 포괄 승계한 직후 A씨에게 퇴직금을 중간 정산해주었습니다. 방심위는 2013년 12월 계약직 취업규칙에 따라 A씨가 정년퇴직하게 되자, 중간 정산 이후를 기준으로 퇴직금을 산정해 지급하였습니다. A씨는 정규직으로 전환되었음에도 계약직 취업규칙에 따라 퇴직 처리한 것은 부당해고라며 노동위원회에 구제신청을 하였습니다. 노동위원회 판정으로 복직한 A씨는 2015년 12월 말 정년퇴직하며 다시 퇴직금을 받았습니다.

A씨는 그 뒤 방심위의 2008년 중간정산은 자신의 동의가 없어 무효이므로 1997년부터 2015년 12월 말까지 근무한 것으로 보아 퇴직금을 지급해야 한다고 주장하며 소송을 제기하였습니다.

대상판결은 "퇴직금 중간정산을 위해서는 근로자의 요구가 있어야 하고, 그 요구는 근로자가 퇴직금을 받고 이의를 제기하지 않는 등의 소극적·묵시적인 방법이 아닌 적극적·명시적인 방법으로 이루어져야 한다"며 "2008년 3월 원고가 퇴직금을 받으면서 별다른 이의제기를 하지 않은 사실은 인정되지만, 그보다 더 나아가 적극적·명시적으로 퇴직금 정산을 요구했다고 볼 증거는 없다"고 판시하였습니다. 이에 따라 "A씨의 근무 기간을 1997년부터 2015년 말까지로 따져 퇴직금을 산정한 뒤 기지급된 퇴직금을 뺀 만큼 국가가 지급하라"고 판결하였습니다.

■ 최신 판례 ■

외국어학원 영어 강사와의 1년간 경업금지약정이 유효하다고 한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2019. 1. 21. 선고 2018가단5059836 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

외국어학원의 영어 강사가 학원과 맺은 “근로계약 종료 후 1년간 인근 학원에서 근무하지 않는다”는 경업금지약정은 유효하다는 서울중앙지방법원 판결입니다.

A씨는 2016년 11월 B외국어학원과 2017년 한해 동안 일하겠다는 근로계약을 체결하였습니다. 근로계약 체결 당시 A씨는 일을 하면서 취득하게 되는 모든 정보와 노하우는 B학원의 영업상 중요사항 및 기밀사항임을 인정하면서 “근로계약 종료 후 1년간 B학원이 위치한 대치동 또는 인근의 학원 등에서 근무하거나 개원할 수 없고, 이를 위반할 경우 5,000만 원의 손해배상금을 B학원에 지급하겠다”고 약정하였습니다. 그러나 A씨는 2017년 11월 더 이상 B학원에서 일하기 어렵다고 통보한 다음 두 달 뒤인 2018년 1월 B학원에서 500m 거리에 있는 C외국어학원으로 자리를 옮겼습니다.

이에 B학원은 경업금지약정 위반이라며 A씨를 상대로 “5,000만 원을 배상하라”고 소송을 제기하였습니다. A씨는 “경업금지약정은 경업금지에 따른 반대급부의 약정도 없이 근로계약 종료 후 1년간 인근 지역 취업을 원천적으로 차단해 생존권을 위협하고 헌법상 보장된 직업선택의 자유와 근로권 등을 과도하게 제한하는 것으로, 민법 제103조에 따라 무효이며 근로기준법 제20조에도 위반된다”고 반박하였습니다. 민법 제103조는 “선량한 풍속 기타 사회질서에 위반한 사항을 내용으로 하는 법률행위는 무효로 한다”고 정하고 있습니다. 근로기준법 제20조는 “사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다”고 규정하고 있습니다.

대상판결은 “경업금지약정을 두지 않으면 경쟁학원에서 유명강사를 빼내는 일이 빈번해 학원업계의

거래질서 유지 및 학생들의 수업권이 침해될 우려가 있다”며 “다소 직업선택의 자유를 제한하기는 하지만 경업금지 기간을 1년으로 일정한 범위 내로 제한하고 있는데다 나머지 지역에서는 제한 없이 영어강의를 하며 수입을 얻을 수 있도록 했으므로 직업선택의 자유에 대한 본질적인 침해로 볼 수는 없다”고 판단하였습니다.

아울러 “근로기준법 제20조의 입법취지는 근로자가 퇴직의 자유를 제한 받아 부당하게 근로의 계속을 강요당하는 것을 방지하고 불리한 계약 해지를 보호하려는 데 있는 것이기에, 이 약정이 법조항을 위반한다고 보기 어렵다”고 판시하였습니다.

대상판결은 다만 “약정이 A씨가 부담할 손해배상액에 관해서만 일방적으로 예정하고 있고, B학원이 학원업체와 강사의 관계라는 우월적인 지위를 이용해 A씨에게 일방적으로 불리한 약정 체결을 요구하는 것으로 보이는 측면도 있는 점, 약정을 문언 그대로 적용해 A씨에게 손해배상의무를 부과할 경우 A씨는 경업금지의무를 위반하지 않은 기간에 대해서도 책임을 부담하는 결과가 되어 부당한 점, 경업금지약정에서 경업을 금지한 기간과 지역적 특성·범위 등을 고려할 때 A씨의 직업선택의 자유를 제한하는 것으로 볼 여지가 있는 점 등을 고려해 손해배상금은 3,000만 원으로 제한한다”고 판시하였습니다.

■ 최신 판례 ■

기숙학원 강사 특강 시간도 근로시간에 해당한다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 1. 17. 선고 2018다260602 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

학원강사의 경우 정규강의뿐만 아니라 특강 시간도 근로시간에 해당하므로 퇴직금을 계산할 때 특강 시간을 포함해 정산해야 한다는 대법원 판례입니다.

A학원에서 영어강사로 근무하였던 B씨 등은 주휴일수당과 연차휴가근로수당, 퇴직금 등을 청구하였습니다. 그러나 학원 측은 "1주 동안 소정근로시간이 15시간 미만이므로 퇴직금 지급 대상이 아니다"라며 거부하였고, 이에 B씨 등은 학원 측을 상대로 소송을 제기하였습니다.

근로기준법 제18조 제3항은 "4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 55조(휴일), 60조(연차 유급휴가)를 적용하지 아니한다"고 규정하고 있습니다. 퇴직급여법 제4조 제1항은 "사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다"고 정하고 있습니다.

1·2심은 특강 시간을 근로시간으로 인정하지 않아 B씨 등의 1주간 소정근로시간이 15시간 미만이라고 판단해 퇴직금 청구권이 발생하지 않는다고 보고 나머지 해고예고수당 및 주휴일수당 등만 인정하였습니다.

반면에 대상판결은 "학원 측이 특강의 개설이나 폐지 여부를 결정했고, B씨 등 강사들은 학원이 개설해 배정한 시간에 학원이 지정한 장소에서 수강생들을 대상으로 특강을 했다"며 "A사가 운영한

기숙학원은 정규반 강의와 질의응답 시간 외에 특강 시간까지 포함해 수강생들의 일정을 관리해 왔고, 강사들의 특강 업무도 학원 측이 구체적으로 관리·감독한 것으로 보인다”고 판시하였습니다.

이어 “따라서 원심은 B씨 등이 수행한 특강 시간도 소정근로시간에 포함해 주휴일수당과 연차휴가 근로수당 액수를 계산하고, 퇴직금 지급의무를 부담하는지 여부를 판단했어야 한다”며 원심을 파기 환송하였습니다.

■ 최신 판례 ■

자동차 판매원의 노조 가입만을 이유로 판매용역계약을 해지한 것은 부당노동행위에 해당한다는 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2019. 1. 16. 선고 2018누65745 판결, 2018누66427 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

자동차 판매원(이하 '카마스터')은 노동조합법상 근로자에 해당하고, 이들의 노동조합 탈퇴를 종용하고 노동조합 가입만을 이유로 판매용역계약을 해지한 것은 부당노동행위에 해당한다는 서울고등법원 판결입니다.

대상판결은 ① 이 사건 카마스터들의 소득은 대리점주인 원고에게 의존하고 있으므로 개인사업자로서 사업소득세를 낸다는 이유만으로 노동조합법상 근로자성을 부인하기 어려운 점, ② 이 사건 카마스터들도 출·퇴근 시간을 지켜야 했을 것으로 보이는 점, ③ 이 사건 카마스터들의 영업활동은 원칙적으로 A자동차와 원고 사이의 판매대리점계약 및 원고와 이 사건 카마스터들 사이의 판매용역계약의 범위 내에서 이루어진다고 보이는 점 등을 종합하여 볼 때, 이 사건 카마스터들이 노동조합법상 근로자로 봄이 타당하다고 판단하였습니다.

이어서 원고가 이 사건 카마스터들에게 노동조합 탈퇴를 종용한 행위가 인정되고, 실제로 노동조합에 가입했던 이 사건 대리점 카마스터들 중 일부는 원고의 노동조합 탈퇴 종용에 따라 노동조합을 탈퇴하였으므로, 이는 노동조합법 제81조 제4호의 부당노동행위에 해당한다고 보았습니다.

또한, 원고는 이 사건 카마스터들에게 판매용역계약을 해지하기에 앞서 해지사유에 대해서는 전혀 언급하지 않고 오로지 노동조합 탈퇴만을 종용하였고, 이 사건 카마스터들이 노동조합을 탈퇴하지 아니하자 판매용역계약을 해지한 점을 근거로 원고가 이 사건 카마스터들과 일방적으로 판매용역계약을 해지한 행위는 노동조합법 제81조 제1호, 제4호의 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

공무원이 누명을 벗고 복직했다면 해직 기간 성과상여금도 지급해야 한다고 한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2019. 1. 16. 선고 2018나50880 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

파면 당한 공무원이 누명을 벗고 복직했다면, 국가는 해직 기간 동안의 보수를 줄 때 성과상여금까지 포함해 주어야 한다는 서울중앙지방법원 판결입니다.

경찰관 A씨는 피의자로부터 수사 관련 청탁을 받고 금품을 수수하였다는 혐의로 검찰에 기소되었습니다. 이로 인해 직위해제를 거쳐 파면 처분을 받았습니다. 그러나 1·2심 재판을 통해 A씨는 모든 혐의에 대해 무죄 판단을 받았고, 판결이 확정되어 복직하였습니다. A씨는 국가로부터 직위해제 및 파면된 기간 동안의 급여를 정산받았으나, 정산 급여에 이에 대한 지연손해금과 성과상여금은 포함되어 있지 않자 소송을 제기하였습니다.

1심은 국가에 지연손해금을 지급할 의무는 있지만, 실제로 근무하지 않은 기간에 대한 성과상여금까지 줄 필요는 없다고 판단하였습니다. '공무원 보수 등 업무지침'에서 실제 근무한 기간이 2개월 미만이면 성과상여금을 지급하지 않도록 규정한 것 등을 그 근거로 들었습니다.

그러나 대상판결은 "경찰 성과상여금은 평가 대상 기간에 근무하기만 하면 모든 소속 공무원들에게 등급을 분류해 일괄 지급해 왔다"며 "그렇다면 성과상여금은 급여나 보수의 성격을 지니므로, 이에 대한 지연손해금까지 포함해 국가가 돌려줘야 한다"고 판단하였습니다. 1심 판단의 근거가 된 공무원 보수 업무지침에 대해 '위법한 징계처분으로 인해 공무원이 근무하지 못한 것은 국가의 귀책

사유'라며 "이를 이유로 보수를 주지 않는 것은 형평에 어긋난다"고 판시하였습니다. 또한 "상위 법령인 공무원보수규정 등에서는 징계처분이 취소되면 그 기간 수당을 포함한 보수 전액을 소급해 지급한다고 규정한다"며 '공무원 보수 업무지침 규정은 상위 법령에 위배돼 무효'라고 보았습니다.

■ 최신 판례 ■

출근길 빙판길에서 미끄러진 사고는 출퇴근 재해에 해당한다는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2019. 1. 16. 선고 2018구단61348 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

출근길 빙판길에서 미끄러져 부상을 입어 기존 부상이 악화되었다면, 출퇴근 산재로 인정할 수 있다는 서울행정법원 판결입니다.

A건설에서 안전반장으로 근무하던 B씨는 공사현장으로 바로 출근하던 중 빙판길에서 미끄러지면서 오른쪽 어깨를 다치는 사고를 당하였습니다. 이로 인해 B씨는 '우측 어깨의 회전근개의 근육 및 힘줄의 대파열' 진단을 받았다며 근로복지공단에 요양급여를 신청하였습니다.

그러나 공단 측은 "이 사건 사고의 발생 경위 자체를 신뢰할 수 없고, 이 사건 상병은 만성 파열의 소견으로서 이 사건 사고와의 상당인과관계를 인정할 수 없다"는 이유로 B씨의 최초요양급여 신청을 불승인하는 결정을 하였습니다.

그러나 대상판결은 "목격자 진술과 진료기록 감정의의 의학적 소견 등을 보면 사고가 B씨의 주장처럼 출근길에 발생한 점을 인정할 수 있다"며 "B씨가 우측 어깨 쪽에 기존 질환을 갖고 있었다 하더라도 이번 사고로 급성 외상이 생긴 것으로 볼 수 있으므로 인과관계 역시 인정된다"고 판단하였습니다.

대상판결은 산업재해보상보험법 개정 후 통근버스 등 사업주 지배 관리 하에 이뤄진 출퇴근이 아닌, 근로자 개인이 통상적인 경로를 따라 출퇴근을 하던 중 발생한 사고도 산업재해로 폭넓게 인정된 사례라는 점에서 의의가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

신문배달원도 근로기준법상 근로자에 해당한다는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2019. 1. 10. 선고 2018구합65613 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

신문배달원도 계약업체에서 직접적인 지휘·감독을 받았다면 근로기준법상 근로자에 해당한다는 서울행정법원 판결입니다.

A사와 도급계약을 맺고 신문 배달을 하던 B씨는 2017년 9월 배달원들을 대표해 근로 여건 개선과 정직원 전환 등을 A사에 요구하였습니다. 그로부터 얼마 뒤 A사는 B씨에게 “배포 대행 도급 계약을 해지한다”고 통보하였습니다. 이에 B씨는 노동위원회에 A사와 그 미디어그룹을 상대로 부당해고 구제신청을 하였습니다. 중앙노동위원회는 “B씨를 해고한 것은 부당하다”는 판정을 내렸고, 이에 A사는 소송을 제기하였습니다.

대상판결은 “A사는 배포 작업원들의 업무 내용을 직접 정해 구체적으로 업무 내용을 지시했고 출근 시간이나 조퇴시간, 그 변동 사항을 단체문자로 알리기도 했다”며 “A사가 배포 작업원들의 업무 전반에 대해 상당한 지휘·감독을 했다고 보인다”고 판시하였습니다.

이어 “B씨 등은 A사의 지시에 따라 배포 업무를 하고 A사가 지정한 보수를 지급받았을 뿐 독자적인 방법으로 업무 내용과 범위를 스스로 확장·개척할 수 없었다”며 “A사가 도급 계약 해지를 통보한 것은 근로자의 의사에 반해 일방적으로 이루어진 해고에 해당한다”고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

병원 로비 점거로 인한 업무방해죄를 무죄로 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 12. 27. 선고 2017도16870 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

병원 로비를 점거하며 파업을 벌였던 노동조합에 대해 업무방해죄 무죄로 판단한 대법원 판결입니다.

원심(제2심)은 로비 점거 파업이 업무방해라는 1심 선고 결과를 뒤집고 무죄를 선고하였습니다. 원심은 “헌법으로 보장되는 근로자의 단체행동권은 파업으로 인해 불편을 겪는 다른 사람들에게 파업 정당성에 대한 의사를 표현할 기회를 제공받는 것 또한 필요하다”며 “노조가 1층 로비를 의견을 표출할 공간으로 활용한 것은 적절한 수단으로 보이고, 이외에 대체할 만한 다른 장소도 없어 보인다”고 판결하였습니다.

그러면서 “노조의 점거 기간 동안 진료, 접수·수납 등 업무가 중단되지 않은 것으로 보인다. 안내 센터의 업무가 마비되었다고 보기도 어렵다”며 “병원 로비가 점거된다고 하여 환자의 수술과 치료라는 병원 고유 업무가 중단된다고 보기 어려우므로 이를 원천적으로 점거 형태의 쟁의행위가 금지되는 장소로 볼 수 없다”고 판시하였습니다.

대상판결은 업무방해죄 무죄를 선고한 원심 판단이 정당하다며 병원 측의 상고를 기각하였습니다.

■ 최신 판례 ■

H타이어 협력업체 직원들의 불법파견 관계를 부정한 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 12. 13. 선고 2016다240406 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

H타이어의 외주화 방침에 따라 협력업체로 소속을 옮겨 대전공장에서 일해 온 직원들에 대해 불법 파견이라 볼 수 없다는 대법원 판결입니다.

H타이어는 일부 공정을 외주화 한다는 방침에 따라 대전공장의 일정 업무에 대해 사내협력업체들과 도급계약을 체결하였습니다. 사내협력업체 소속 직원인 A씨 등은 “형식적으로는 도급계약이지만, 실질적으로 H타이어와 근로자파견 관계에 있다”며 2014년 H타이어에 직접 고용을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

1·2심은 A씨 등이 H타이어로부터 실질적인 지휘·명령을 받는 근로자파견 관계에 있었다고 보기 어렵다며 원고의 청구를 기각하였습니다.

H타이어가 공정별·업무별로 외주화 대상을 선정했기 때문에 사내협력업체 소속 근로자들의 업무와 H타이어 소속 근로자들의 업무의 내용과 범위가 구분 가능했고, 그래서 이들 근로자들이 특정 공정 내에서 동일 업무를 혼재해 수행하지 않았다고 보았습니다. 특히 H타이어가 기간별 작업 총량을 할당하는 것을 넘어 세부적인 작업방식까지 관리·통제한 사실이 인정되지 않으며 근태관리 등 인사권을 행사하지도 않았다고 판단하였습니다.

대상판결도 “원심의 판단에 근로자파견 관계에 관한 법리를 오해하거나 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나는 등의 잘못이 없다”며 원심 판결을 확정하였습니다.

■ 최신 판례 ■

공공기관 경영평가성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금으로 볼 수 있다는 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 12. 13. 선고 2018다231536 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

공공기관 경영평가성과급은 공공기관운영법에 따라 기재부 장관이 공공기관의 경영실적을 평가하고, 그 결과에 따라 근로자들에게 지급되는 급여를 말합니다. 대상판결은 “공공기관 경영평가성과급이 계속적·정기적으로 지급되고 지급대상, 지급조건 등이 확정되어 있어 사용자에게 지급의무가 있다면, 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지므로 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함된다”고 판단하였습니다.

한편, 대법원은 ‘경영평가성과급은 근로의 대가로 지급되는 임금’이라고 보고, “정부지침에 따라 경영평가성과급을 퇴직금에서 제외했다라도 성과급은 노동의 대가이기 때문에 평균임금에 포함시켜 퇴직금을 직급해야 한다”고 판단한 바 있습니다(대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두36157 판결, 대법원 2018. 12. 13. 선고 2018다231536 판결). 이번 판결로 경영평가성과급의 근로 대가성 인정가능성이 높아진 것으로 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 12. 13. 선고 2018다231536 판결](#)

■ 최신 판례 ■

직원에 퇴직 권고문 교부한 뒤 곧바로 해고하는 것은 부당하다고 한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2018. 12. 13. 선고 2018구합68209 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

근로자에게 퇴직 권고문을 보낸 후 사직을 거부하는 근로자를 곧바로 해고한 것은 부당하다는 서울행정법원 판결입니다.

2016년 A씨가 운영하는 휘트니스센터에 헬스트레이너로 입사한 B씨는 지난해 7월 열린 직원회의에서 근무시간에 자격증 시험을 공부했다는 이유로 A씨로부터 질책을 받았습니다. 이후 A씨는 B씨에게 '퇴직 권고 문안의 건' 문서를 교부해 "수일기간 근무시간 내 사적인 업무를 보았으나 이에 반성적인 마음을 갖지 않고 직원회의 석상에서 센터장 및 동료들 앞에서 퇴사 의사표현을 했다"며 권고퇴직 할 것을 요구하였습니다. 그러나 B씨는 이를 받아들이지 않았고, A씨는 B씨를 해고처분하였습니다. 이에 B씨는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다. 노동위원회는 "A씨가 해고사유 등의 서면통지 의무를 위반했다"며 B씨의 신청을 받아들였습니다. 이에 A씨는 소송을 제기하였습니다.

대상판결은 "근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 시기를 서면으로 통지해야 효력이 있다고 규정하고 있다"며 "A씨가 B씨에게 해고의 실질적인 사유가 되는 구체적인 사실을 서면으로 통지했다고 보기 어렵다"고 판단하였습니다. 즉 "통보서 서두에 '근무시간에 사적인 업무를 보고 반성하지 않는다'는 내용이 있지만 이는 B씨에게 권고사직을 받아들일 것은 요구하는 문서이고, 목적에 비춰보면 해고사유를 통지한 것이라기보다 사직을 권고하게 된 경위 내지 사유가 담긴 것이라고 보는 것이 타당하다"고 판시하였습니다.

이어 "A씨가 주장하는 해고사유들인 근무태만 및 업무실적 부진, 아르바이트생 근무태만 사실은폐,

고객응대 불친절 등은 통보서에 구체적으로 드러나있지 않다”며 ‘B씨와 근로관계를 지속하기 어렵다는 A씨의 입장만 대략적으로 담긴 통보서에 기한 해고는 근로기준법을 절차적으로 위반한 것’이라고 보았습니다.

■ 최신 판례 ■

대리운전 픽업 기사도 특수형태근로종사자에 해당한다는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2018. 12. 13. 선고 2018구합65859 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

대리운전 기사들을 실어나르는 '픽업 기사'도 대리운전 기사들처럼 특수형태근로종사자에 해당하므로 업무상 재해에 따른 보호를 받을 수 있다는 서울행정법원 판결입니다.

A씨는 대리운전업체에서 운전기사들을 영업장소까지 데려다주는 이른바 픽업 업무를 하였습니다. A씨는 2016년 11월 업무 중 횡단보도를 무단으로 건너다 달려오던 차에 부딪혀 사망하였습니다. 유족들은 업무상재해에 해당한다며 근로복지공단에 유족급여 및 장의비 지급을 청구했지만 거절당했습니다. 공단은 A씨가 사업장의 사업주와 사용종속 관계에 있지 않아 근로기준법상 근로자가 아니고, 산업재해보상보험법 시행령의 특수형태근로종사자에도 해당하지 않는다고 보았습니다.

대상판결은 "해당 업체 소재지의 대중교통 이용 가능성, 픽업 업무 형태, 대리운전 업무가 주로 심야에 이뤄지는 점 등을 볼 때 픽업 업무가 (대리운전업무에) 필수 불가결한 것으로 보인다"며 "A씨는 산업재해보상보험법 시행령이 정하는 '대리운전업무를 하는 사람'에 해당한다"고 판단하였습니다.

이어서 "해당 업체는 대리운전기사와 픽업 기사가 하나의 팀으로 업무를 수행한 것으로 보인다"며 "A씨는 대리운전기사가 부족할 때 대리운전 업무를 병행하기도 해 업무가 명확히 구별된다고 보기도 어렵다"고 판시하였습니다. 또한 "A씨는 다른 업체의 대리운전기사 픽업 업무는 수행하지 않았다"며 "A씨에 대한 특수형태근로종사자의 전속성 요건도 인정된다"고 보았습니다.

■ 최신 판례 ■

회사차량으로 동료 출퇴근 도와줬다면 운전시간도 근무시간에 포함된다 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2018. 12. 5. 선고 2018누57973 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

매일 2시간 이상 회사 차량으로 동료들을 출퇴근 시켜줬다면 이를 업무의 일환으로 보고 근무시간으로 인정해야 한다는 서울고등법원 판결입니다.

하수도 공사 전문업체 현장팀장이던 A씨는 지난 2016년 3월 작업을 마치고 귀가하던 중 가슴 통증을 호소해 병원으로 옮겨졌지만 사망하였습니다. A씨의 유족은 근로복지공단이 유족급여와 장의비 지급을 거부하자 소송을 제기하였습니다.

재판에서는 A씨의 근무시간이 쟁점이 되었습니다. A씨는 회사가 제공한 출퇴근 차량을 직접 운전해 매일 자택 인근에 사는 동료들의 출퇴근을 도왔습니다. 1심은 출퇴근에 소요된 약 2시간 45분을 근무시간에 포함할 수 없다고 보았습니다.

그러나 대상판결은 악취 등 작업환경이 열악해 근로자를 구하기 어려운 업무의 특성을 고려해 회사가 A씨에게 차량을 제공하고 동료들을 출퇴근시켜 주도록 배려한 것으로 근무시간에 포함된다고 판단하였습니다. A씨의 출퇴근 운전 시간을 근무시간에 더하면 그는 사망 전 1주 동안 주당 73시간 30분, 4주 동안 주당 64시간 11분을 일해 업무상 질병 판단 기준을 넘긴 것으로 인정받게 됩니다.

대상판결은 "매일 동료를 출퇴근시키는 것은 자가 차량으로 홀로 출퇴근하며 피로도나 건강상태에 따라 대중교통 등 다른 수단을 선택할 수 있는 경우와 비교할 수 없다"며 "출퇴근 과정보 업무의

일환에 해당한다고 봐야 한다”고 보았습니다. 이어 “(A씨의 근무 형태 상) 업무 부담이 급격히 증가하기를 반복하는 형태는 뇌혈관·심장혈관에 영향을 주는 육체적·정신적 피로를 유발했다고 봐야 한다”며 “비록 업무시간이 30시간에 미치지 못하는 주가 있다 해도 급격한 증가로 인한 부담을 상쇄시키기는 어렵다”고 판시하였습니다.

■ 최신 판례 ■

징계사유 발생 2년 뒤 정직처분도 정당하다고 한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2018. 11. 30. 선고 2018누56130 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

회사 간부가 장기간에 걸쳐 부하직원을 폭행하고 허위 세금계산서를 발행하여 회사 경비를 변칙 처리하는 등 비위 정도가 중하다면 이같은 징계사유가 발생한 지 2년이 지난 후 정직 처분을 내리더라도 정당하다는 서울고등법원 판결입니다.

A씨는 2010년 B사에 입사해 2013년 자회사로 소속을 옮겼습니다. A씨는 식자재유통 책임파트장으로 근무했는데, 2010~2015년 7차례에 걸쳐 부하직원 등을 폭행하였습니다. 또한 2013년 영업수주를 위해 회사에서 금지하는 문화상품권을 고객에 제공하고 허위계산서를 발행해 경비를 변칙 처리한 사실이 적발되었습니다.

이에 회사는 2017년 1월 인사위원회를 열어 A씨에게 정직 2개월의 징계 처분을 내렸습니다. A씨는 이에 불복해 지방노동위원회와 중앙노동위원회에 구제신청을 냈지만 모두 기각되자 소송을 제기하였습니다.

대상판결에서는 비위 사실이 있는지 2년이나 지나 정직 처분을 내린 것이 정당한지 여부가 쟁점이 되었습니다.

대상판결은 “장기간에 걸쳐 폭행이 수차례 있었고 폭행의 정도도 가볍지 않았다”며 “같은 직장 내 상급자의 부하직원 폭행은 피해자들이 이의를 제기하기 곤란해 쉽게 외부로 드러나지 않는 점에서 폐해가 크고 직장 내 사원문화와 기업 질서에 주는 악영향이 크다”고 보았습니다. 이어 “A씨는 또

협력업체를 통해 허위 세금 계산서를 발행하고 경비를 변칙처리하며 자금을 투명하고 공정하게 집행해야 할 기본적 의무를 위반해 사내질서를 문란하게 했다”며 “경비 변칙 처리로 견책 또는 경고 처분을 받은 다른 11명의 직원은 A씨처럼 폭행사유가 없다”고 판시하였습니다.

그러면서 “B사 징계처리 규정은 ‘난폭행위’와 ‘취업규칙, 인사지침, 규정 등 위반행위’를 고의로 한 경우 ‘강격(1직급 강하)’ 이상의 징계를 하도록 규정하고 있는데, A씨에게 내려진 징계 처분은 이같은 징계 양정 기준표에 비춰보더라도 과중하지 않다”고 판단하여 1심 판결을 취소하고 원고 패소 판결을 내렸습니다.

■ 최신 판례 ■

노동조합 지부장이 노사합의서에 조합원 동의 없이 직권으로 조인한 것은 업무방해 행위라는 사례

[대상판결 : 서울동부지방법원 2018. 11. 26. 선고 2018고단1896 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

노동조합 지부장이 성과연봉제 확대를 위한 노사합의서에 조합원 동의 없이 직권으로 조인한 것은 업무방해 행위에 해당한다는 서울동부지방법원 판결입니다. 위 판결은 노동조합 내부 절차를 거치지 않은 밀실합의를 '업무방해 행위'로 보고 형사처벌한 최초의 판결입니다.

보건의료노조 A지부는 2016년 임금·단체협상에서 기획재정부 지침에 따라 4급 직원까지 성과연봉제를 확대하려는 병원에 맞서 11월 10일 파업에 돌입할 예정이었습니다. 당시 지부장이던 B씨는 전날인 11월 9일 밤샘교섭에서 성과연봉제 확대 도입안을 제외하기로 노사합의를 했다고 발표해 파업을 무산시켰습니다. 그리고 파업을 예고한 당일 병원 측과 비밀리에 만나 성과연봉제 확대 노사합의서를 작성하였습니다. B씨는 이런 사실을 조합원들에게 숨긴 채 잠정합의안 찬반투표를 실시해 통과시켰습니다.

대상판결은 "B씨의 월권행위로 인해 조합원들은 자신들의 의사를 관철하기 위해 노동자로서 단체협약과 쟁의행위에 관한 권리행사를 할 수 없게 됨으로써 업무가 방해됐다"고 보아 B씨에 대해 벌금 500만 원을 선고하였습니다.

대상판결을 통해 조합원들의 위임 범위를 벗어난 노조 지부장의 월권행위가 민사상 책임뿐만 아니라 형사상 처벌로 이어질 수 있다는 점이 확인되었습니다. 같은 사건으로 조합원 60명이 B씨를 상대로 제기한 위자료 청구소송에서도 서울북부지방법원은 "노동조합 규약에서 정한 내부 절차를 거치지 않은 채 조합원들의 근로조건을 불리하게 변경하는 합의를 한 행위는 정당하다고 보기 어렵다"며 "원고들에게 1인당 30만 원씩 1,800만 원의 위자료를 지급하라"는 판결을 내린 바 있습니다.

■ 최신 법령 ■

산업안전보건법 전부개정

1. 개정 이유

산업재해로 인한 사고사망자 수가 연간 천 여명에 이르고 있고, 이는 주요 선진국보다 2배 이상 높은 수준으로서 산업재해로 인한 피해는 당사자뿐만 아니라 국가적으로도 큰 손실을 초래합니다.

이에 산업재해를 획기적으로 줄이고 안전하고 건강하게 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 이 법의 보호대상을 다양한 고용형태의 노무제공자가 포함될 수 있도록 넓히고, 근로자가 작업을 중지하고 긴급대피할 수 있음을 명확히 규정하여 근로자의 작업중지권 행사를 실효적으로 뒷받침하고자 하였습니다.

또한, 근로자의 산업 안전 및 보건 증진을 위하여 도급작업 등 유해·위험성이 매우 높은 작업에 대해서는 원칙적으로 도급을 금지하고, 도급인의 관계수급인 근로자에 대한 산업재해 예방 책임을 강화하며, 근로자의 안전 및 건강에 유해하거나 위험한 화학물질을 국가가 직접 관리할 수 있도록 하였습니다. 그 밖에 법의 장·절을 새롭게 구분하며 법 조문을 체계적으로 재배열하여 국민이 법 문장을 이해하기 쉽도록 하기 위하여 「산업안전보건법」을 전부개정하였습니다.

2. 주요 내용

가. 법의 보호대상을 확대(제1조, 제77조부터 제79조까지 등)

- 1) 최근 변화된 노동력 사용실태에 맞게 법의 보호대상을 넓히려는 입법취지를 명확히 하기 위하여 이 법의 목적을 노무를 제공하는 자의 안전 및 보건을 유지·증진하는 것으로 확대하였습니다.

- 2) 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 그로부터 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자에 대하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하도록 하였습니다. 또한 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 물건을 수거·배달 등의 노무를 제공하는 자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하도록 정하였습니다.
- 3) 가맹본부는 가맹점사업자에게 가맹점의 설비나 기계, 원자재 또는 상품 등을 공급하는 경우에 가맹점사업자와 그 소속 근로자의 산업재해 예방을 위하여 가맹점의 안전 및 보건에 관한 프로그램을 마련·시행하도록 하는 등 일정한 조치를 하도록 하였습니다.

나. 근로자에게 작업중지권 부여와 실효성 확보수단 마련(제52조)

산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 근로자가 작업을 중지하고 대피할 수 있음을 명확히 규정하였습니다. 또한, 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는, 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 금지하도록 정하였습니다.

다. 도급작업 등 유해·위험한 작업의 도급금지(제58조)

유해성·위험성이 매우 높은 작업의 사내도급 등 외주화로 인하여 대부분의 산업재해가 수급인의 근로자에게 발생되고 있는 문제점을 개선하기 위한 목적으로, 지금까지 고용노동부장관의 인가를 받으면 사업주 자신의 사업장에서 도급작업 등 유해·위험성이 매우 높은 작업을 도급할 수 있던 것을, 앞으로는 사업주 자신의 사업장에서 그 작업에 대한 도급을 원칙적으로 금지하되 일시·간헐적으로 작업을 하는 등의 경우에만 도급할 수 있도록 개정하였습니다.

라. 도급인의 산업재해 예방 책임 강화(제63조 및 제65조 제4항)

- 1) 관계수급인 근로자에 대하여 도급인이 안전조치 및 보건조치를 하여야 하는 장소를 도급인의 사업장뿐만 아니라 '도급인이 제공하거나 지정한 장소'로 확대하여 도급인의 관계수급인에 대한 산업재해 예방 책임을 강화하였습니다.
- 2) 도급인이 폭발성·발화성·인화성·독성 등의 유해성·위험성이 있는 화학물질을 제조·사용·운반·저장하는 저장탱크 등으로서 고용노동부령으로 정하는 설비를 개조·분해·해체 또는 철거하는 작업 등을 수행하는 수급인에게 관련 안전 및 보건에 관한 정보를 제공하지 아니하는 경우에는 수급인은 해당 도급 작업을 하지 아니할 수 있고, 계약의 이행 지체에 따른 책임을 지지 아니하도록 하였습니다.

마. 물질안전보건자료의 작성·제출 등(제110조 및 제112조 등)

- 1) 현재는 화학물질 및 이를 함유한 혼합물을 양도하거나 제공하는 자가 이를 양도받거나 제공받는 자에게 물질안전보건자료를 작성하여 제공하도록 하고 있습니다. 그러나 앞으로는 해당 화학물질 등을 제조하거나 수입하는 자가 물질안전보건자료를 해당 물질을 양도받거나 제공받는 자에게 제공하도록 하는 것 외에 고용노동부장관에게도 제출하도록 함으로써 국가가 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질에 대한 관리를 강화하여 산업재해를 예방하고 건강장해를 유발하는 사고에 대하여 신속히 대응하도록 하였습니다.
- 2) 현재 화학물질 등을 양도하거나 제공하는 자는 영업비밀로서 보호할 가치가 있다고 인정되는 화학물질 등에 대하여 물질안전보건자료에 스스로 판단하여 적지 아니할 수 있었습니다. 그러나 앞으로는 영업비밀과 관련하여 화학물질의 명칭 및 함유량을 적지 아니하려는 자는 고용노동부장관의 승인을 받아 그 화학물질의 명칭 및 함유량을 대체할 수 있는 자료를 적도록 하였습니다.

바. 법 위반에 대한 제재 강화(제167조)

안전조치 또는 보건조치 의무를 위반하여 근로자를 사망하게 한 자에 대하여 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금에 처하도록 하던 것을, 앞으로는 제1항의 죄로 형을 선고받고 그 형이 확정된 후 5년 이내에 다시 같은 죄를 범한 자는 그 형의 2분의 1까지 가중처벌을 할 수 있도록 개정하였습니다.

사. 그 밖에 법의 체계 정비

법의 장·절을 새롭게 구분하고, 위임근거가 필요한 경우 그 근거를 마련하며, 법 조문을 체계적으로 재배열하는 등 법 체계를 일괄적으로 정비함으로써 국민이 법 문장을 이해하기 쉽게 하였습니다.

3. 다운로드 : [산업안전보건법 전부개정법률\(2020. 1. 16. 시행\)](#), [산업안전보건법 전부개정안\(2020. 1. 16. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로기준법 일부개정

1. 개정 이유

헌법재판소는 2015년 12월 23일 선고 2014헌바3 결정에서 '월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자'를 해고예고의 적용 예외로 규정하고 있는 조항에 대하여 근무기간이 6개월 미만인 월급근로자의 근로의 권리를 침해하며, 근무기간이 6개월 이상인 월급근로자나 월급제 이외의 형태로 보수를 받는 근로자와 합리적 근거 없이 차별취급을 하는 것으로 보고, 평등원칙 위반을 이유로 위헌결정을 하였습니다. 해고예고의 적용 예외 규정에 대하여는 적용 예외 대상 사유들 간에 일관적·체계적인 기준이 결여되었다는 문제점 등이 여러 차례 지적된 바 있어 정비할 필요성이 있었습니다.

또한, 직장 내에서의 괴롭힘으로 동료를 사망에 이르게 하는 사고가 발생하는 등 직장 내 괴롭힘으로 인한 문제가 심각해지고 있습니다. 직장 내 괴롭힘은 근로자의 정신적·신체적 건강에 악영향을 끼칠 뿐만 아니라 기업에도 막대한 비용부담을 초래하게 되므로 이에 대한 대책이 필요하다는 목적 하에 해당 조항이 개정되었습니다.

한편, 우리나라가 경제규모와 국제적 위상에 걸맞지 않게 외국인근로자의 노동인권개선에 소극적이라는 국내외 비판이 제기되고 있는 실정으로, 이에 대한 대책을 마련하려는 데에 개정의 목적이 있습니다.

2. 주요 내용

- 가. 현행 해고의 예고에 대한 적용 예외 사유들을 '계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우'로 일원화하였습니다(제26조, 현행 제35조 삭제). 그 외에 해고 예고의 적용 예외 사유는 기존과 같이 '천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우, 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우'입니다.

- 나. 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 직장 내 괴롭힘을 해서는 안 된다는 원칙을 규정했습니다. 그리고 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치 사항을 규정했고, 구체적인 조치사항은 조사의무, 피해근로자 등 보호의무, 행위자에 대한 조치의무, 불리한 처우 금지 등입니다(제76조의2, 제76조의3 신설). 다만, 해당 조항들의 시행일은 2019년 7월 16일부터입니다.
- 다. 취업규칙에 포함되어야 할 내용에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 추가하였습니다(제93조 제11호 신설). 위 조항의 시행일도 2019년 7월 16일부터입니다.
- 라. 사용자는 부속 기숙사를 설치·운영할 때 기숙사의 구조와 설비, 기숙사의 설치 장소, 기숙사의 주거 환경 조성 등에 관하여 대통령령으로 정하는 기준을 충족해야 합니다(제100조).
- 마. 사용자는 부속 기숙사에 대하여 근로자의 건강 유지, 사생활 보호 등을 위한 조치를 마련해야 합니다(제100조의2 신설).
- 바. 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 되고, 이를 위반하면 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해지도록 하였습니다(제109조 제1항).
- 사. 변경 조항들의 시행일은 2019년 7월 16일이고, 제26조(해고의 예고) 시행일은 2019년 1월 15일입니다.

3. 다운로드 : 근로기준법 일부개정법률(2019. 1. 15. 및 2019. 7. 16. 시행)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 일부개정

1. 개정 이유

산업재해의 대부분은 사고성 재해가 차지하고 있습니다. 업무상 질병에 기인하여 산업재해가 인정된 비율은 9%에 불과하며, 그 중에서도 직무스트레스를 원인으로 하는 것은 1%에 불과합니다.

한편, 현행법의 업무상 질병 인정기준에 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병이 명시되어 있지 않아 근로자가 업무로 인한 정신적 스트레스가 원인이 되어 질병이 발생한 경우 산업재해로 인정받기가 힘든 실정입니다.

이에 업무상 질병의 인정 기준에 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병을 추가함으로써 업무상 재해를 폭넓게 인정할 수 있는 제도적 장치를 갖추려는 것이 이번 개정의 취지입니다.

2. 주요 내용

업무상 재해의 인정 기준에 관하여 규정하고 있는 법 제37조에서, 제1항 제2호 다목을 라목으로 하고, 같은 호에 다목을 다음과 같이 신설하였습니다.

다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

3. 다운로드 : [산업재해보상보험법 일부개정법률\(2019. 7. 16. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

업무상 재해 후 직장에 복귀하기 전에 실시한 직장적응훈련에 대해서도 훈련비를 지원할 수 있도록 하고, 보험급여 부정수급자의 명단을 공개하도록 하는 등의 내용으로 「산업재해보상보험법」이 개정(법률 제15665호, 2018. 6. 12. 공포, 12. 13. 시행)되었습니다. 이에 따라, 직장적응훈련비 지원 범위를 확대하고, 부정수급자의 명단 공개를 제외할 수 있는 사유를 정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 직업성 암 인정기준을 확대하는 등 현행 제도의 운영 상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 목적입니다.

2. 주요 내용

가. 통원 중 발생한 사고의 업무상 재해 인정(제32조 제3호 신설)

업무상 부상 또는 질병으로 요양을 하고 있는 근로자가 요양 중인 산재보험 의료기관 내에서 업무상 부상 또는 질병의 요양과 관련하여 발생한 사고만 업무상 사고로 보고 있던 것을, 앞으로는 업무상 부상 또는 질병의 치료를 위하여 거주지 또는 근무지에서 요양 중인 산재보험 의료기관으로 통원하는 과정에서 발생한 사고도 업무상 사고로 봄으로써 재해근로자에 대한 보호를 확대하였습니다.

나. 직장적응훈련비 지원 범위 확대(제70조 제2항)

요양종결일 또는 직장 복귀일로부터 6개월 이내에 직장적응훈련을 시작한 경우에만 직장적응훈

련비를 지급하던 것을, 앞으로는 요양종결일 또는 직장복귀일 직전 3개월부터 직장적응훈련을 시작한 경우에도 직장적응훈련비를 지급하도록 하였습니다.

다. 합병증 등 예방관리 대상 등 구체화(제72조의2 신설)

합병증 등 예방관리 대상을 공단이 자문의사의 자문 등을 거쳐 합병증 등의 예방관리가 필요하다고 결정한 사람으로 하고, 합병증 등 예방관리 대상자에게 진찰, 검사, 약제의 처방 또는 재활치료 등의 조치를 받을 수 있도록 하는 등 합병증 등 예방에 필요한 조치내용을 구체화 하였습니다.

라. 부정수급자 명단 공개 제외 사유 마련(제79조의2 신설)

보험급여를 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 받은 부정수급자의 명단을 공개하지 않을 수 있는 사유로, '부정수급자 또는 연대책임자가 부정수급액의 100분의 30 이상을 납부한 경우' 등으로 규정함으로써 부정수급자의 명단 공개를 통한 부정수급 예방효과와 명단 공개에 따른 개인정보 침해 간의 균형을 도모하였습니다.

마. 직업성 암 인정기준 확대(별표 3 제10호)

석면 노출로 인하여 발병할 수 있는 질병의 직업성 암 인정기준을 노출기간, 잠복기간 및 동반 질환과의 연관관계에 따라 체계적으로 구분하고, 벤젠의 경우 노출기준을 현행 1ppm에서 0.5ppm으로 낮추며, 벤젠에 노출되어 발생하는 질병에 비호지킨림프종을 추가하는 등 직업성 암 발병요인 중 과학적으로 연관성이 밝혀진 유해물질을 업무상 질병 인정기준에 반영하여 재해근로자 보호를 강화하였습니다.

3. 다운로드 : [산업재해보상보험법 시행령 일부개정령\(2019. 1. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

최저임금법 시행령 일부개정

1. 주요 내용

매월 정기적으로 지급하는 상여금과 현금으로 지급하는 복리후생적 임금은 각각 해당 연도 시간급 최저임금액을 월 단위로 환산한 금액의 25%와 7%를 초과하는 부분을 최저임금 산입범위에 포함하는 등의 내용으로 「최저임금법」이 개정되었습니다. 이에 따라, 주 또는 월 단위로 정해진 임금을 최저임금의 적용을 위한 시간급으로 환산할 때 주 또는 월 단위로 정해진 임금을 해당 기간 동안의 소정근로시간과 「근로기준법」 제55조 제1항에 따라 주어야 하는 유급휴일에 해당하는 시간을 합산한 시간 수로 나누도록 명문화하였습니다. 또한 최저임금에 산입되지 아니하는 상여금 및 복리후생비의 산출 기준이 되는 월 환산액을 해당 연도 시간급 최저임금액에 1개월의 최저임금 적용 기준 시간 수를 곱하여 산정하는 것으로 명확히 하였습니다.

2. 다운로드 : [최저임금법 시행령 일부개정령\(2019. 1. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

최저임금법 시행규칙 일부개정

1. 주요 내용

국민의 생활에 직접적인 영향을 미치는 최저임금 산입범위를 법률에 직접 규정하면서 그 범위를 합리적으로 조정하는 내용으로 「최저임금법」이 개정(법률 제15666호, 2018. 6. 12. 공포, 2019. 1. 1. 시행)되었습니다. 이에 따라, 시행규칙에는 최저임금에 산입하지 아니하는 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 등을 정하였습니다.

또한 최저임금에 산입하는 '매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금'에 포함되지 않는 임금으로(최저임금법 제6조 제4항 제2호) '1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가급, 능률수당 또는 근속수당, 정근수당'을 명시하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하였습니다(최저임금법 시행규칙 제2조 제2항).

더불어, 소상공인연합회도 최저임금위원회 사용자위원을 추천할 수 있도록 함으로써 최저임금에 따른 영향이 큰 소상공인의 의견이 충실히 반영될 수 있도록 하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하였습니다.

2. 다운로드 : [최저임금법 시행규칙 일부개정령\(2019. 1. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정**1. 개정 이유**

실업급여 보장성을 강화하기 위하여 65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 실업급여계정 보험료를 징수하도록 개정하였습니다. 보험료 정산 및 반환과 관련한 근로자의 권익을 도모하기 위하여 근로자의 고용관계가 종료되는 경우 보험료를 정산하도록 하였습니다. 또한 과오납 고용보험료를 사업주에게 반환하기 곤란한 사정이 있으면 그 반환금 중 근로자가 부담한 고용보험료에 대해서는 근로자에게 직접 반환할 수 있도록 하였습니다.

더불어, 자영업자 고용보험제도를 활성화하기 위하여 자영업자 고용보험 당연소멸요건을 완화하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 데에 개정의 목적이 있습니다.

2. 주요 내용

- 가. 65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 실업급여계정 보험료를 징수합니다(제13조 제3항).
- 나. 퇴직한 근로자의 편의를 제고하기 위하여 근로자의 고용관계 종료 시 보험료 정산의 근거를 마련하도록 하였습니다(제16조의9 제1항 및 제2항).
- 다. 근로자의 불편을 해소하기 위하여 잘못 낸 고용보험료를 근로자에게 직접 반환할 수 있도록 하는 법적 근거를 마련하였습니다(제23조 제5항부터 제8항까지 신설).

라. 보험료 분할 납부 신청 시 사업주의 재산목록 제출제도를 폐지하였습니다(현행 제27조의3 제2항 삭제).

마. 자영업자 고용보험관계의 당연소멸요건을 고용보험료를 3개월간 연속 체납한 경우에서 6개월간 연속 체납한 경우로 완화하고, 자영업자에 대한 체납처분제도를 폐지하였습니다(제49조의2 제10항 본문 및 같은 조 제12항 제2호).

3. 다운로드 : [고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률\(2019.](#)

[1. 15. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정

1. 개정 이유

소규모 사업장의 산업재해 감소 및 노동시간 단축의 현장 정착을 지원하기 위하여 산업재해보상보험의 보험료를 특례적용 대상 사업을 확대하고 산업재해예방으로 인정되는 활동에 노동시간 단축을 추가하였습니다. 이외에 소규모 사업에서 근로하는 근로자의 고용보험 가입률을 높이기 위하여 해당 사업에서 근로하는 근로자도 고용보험료의 지원을 신청할 수 있도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 사업의 일괄적용 대상 확대(제6조 제1항)

사업주가 보다 편리하게 산업재해보상보험에 가입할 수 있도록 하고 산업재해보상보험 가입률 제고를 통한 재해노동자 보상 강화 등을 위하여 동일한 사업주가 기간이 정해진 각각의 사업을 시행하는 경우 그 사업 전부를 하나의 사업으로 보고 고용보험 및 산업재해보상보험에 가입할 수 있도록 하는 사업의 종류를 건설업 전체로 확대하였습니다.

나. 산업재해보상보험의 보험료율의 특례적용 대상 사업 및 산업재해예방으로 인정되는 활동 확대(제15조 제4항, 제18조의2 제1항 제3호 신설)

소규모 사업장의 산업재해 감소 및 노동시간 단축의 현장 정착을 지원하기 위한 목적에서, 사업주가 해당 사업에서 근로하는 근로자의 안전보건을 위하여 재해예방활동을 실시하는 등의

경우에는 산업재해보상보험의 보험료율을 할인할 수 있도록 하는 대상 사업의 범위를 상시근로자수 50명 미만인 제조업에서 상시근로자수 50명 미만인 임업 등으로 확대하였습니다. 또한 노동시간 단축을 법령에서 정하는 산업재해예방으로 인정되는 활동에 추가하였습니다.

다. 산업재해발생 실적 산정 시 산업재해의 범위에서 업무상 질병 제외(제17조 제3항 제3호)

산업재해 발생 실적에 따라 산업재해보상보험의 보험료를 할인 또는 할증하는 것은 사업주 등의 산업재해 예방 노력을 증진하도록 하는 데에 그 목적이 있으나, 산업재해를 은폐하게 하는 유인이 되는 문제도 발생합니다. 이에 따라, 산업재해 은폐 유인을 축소하고 산업재해 예방 노력의 증진을 위하여 산업재해 발생 실적에서 제외하고 있는 업무상 재해의 범위를 「산업재해보상보험법」에 따른 진폐 등 특정 질병으로 한정하던 것을 같은 법에 따른 업무상 질병으로 확대하였습니다.

라. 고용보험료 지원 신청방법 개선(제29조의2 제1항 및 제29조의3 제1항)

근로자 수가 월평균 10명 미만인 소규모 사업 등에서 근로하는 근로자의 고용보험 가입률을 높이기 위하여, 현재 해당 사업의 사업주만 고용보험료 지원을 신청할 수 있도록 한 것을 앞으로는 해당 사업의 근로자도 고용보험료 지원을 신청할 수 있도록 하였습니다.

마. 보험사무를 위임할 수 있는 사업주의 범위 확대(제45조 제1항)

보험사무를 직접 처리함에 따라 전문성이 다소 떨어질 수 있는 문제를 개선·보완하는 등 사업주가 보다 효율적으로 보험사무를 처리할 수 있도록, 상시근로자수 300명 이상을 고용하고 있는 사업주도 보험사무대행기관에 보험사무를 위임할 수 있도록 하였습니다.

3. 다운로드 : [고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령 \(2019. 1. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 일부개정

1. 개정 이유

실업급여의 보장성을 강화하기 위하여 65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 실업급여를 적용하도록 하였습니다. 외국인근로자 직업능력개발을 위하여 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 적용을 받는 외국인근로자에게는 고용안정·직업능력개발 사업을 적용하며, 건설일용근로자가 보다 신속하게 구직급여를 받을 수 있도록 구직급여 수급 요건을 완화하도록 하였습니다.

육아휴직 기간 중에 취업한 경우에는 취업한 이후의 모든 기간에 대하여 육아휴직 급여를 지급하지 않던 것을 취업한 기간에 대해서만 육아휴직 급여를 지급하지 않도록 개선하였습니다.

또한 사회보험통합징수의 형평성을 제고하기 위하여 고용보험기금에서 국민건강보험공단에 출연하는 금액은 징수업무가 차지하는 비율 등을 기준으로 산정하도록 하고, 국민 불편을 해소하기 위하여 피보험자격을 취득·상실 확인에 관한 심사의 청구의 경유기관을 직업안정기관에서 근로복지공단으로 변경하는 등 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하였습니다.

2. 주요 내용

가. 65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 실업급여를 적용합니다(제10조 제2항 신설).

나. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 적용을 받는 외국인근로자에게는 고용안정·직업능력개발 사업을 적용합니다(제10조의2 제1항 신설).

- 다. 건설일용근로자의 경우에는 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 근로내역이 없는 경우에도 구직급여를 받을 수 있도록 하고, 7일간의 대기기간 없이 구직급여가 지급될 수 있도록 하였습니다(제40조 제1항 제5호 나목, 제49조 단서 신설).
- 라. 구직급여 수급자격자가 실업의 인정을 받으려는 기간 중에 근로를 제공한 모든 경우에 대하여 그 사실을 신고하도록 하였으나, 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업한 경우에만 신고하도록 변경하였습니다(제47조 제1항).
- 마. 육아휴직을 부여 받은 피보험자가 육아휴직 기간 중에 취업한 경우에는 취업한 이후의 모든 기간에 대하여 육아휴직 급여를 지급하지 아니하도록 하였으나, 취업한 기간에 대해서만 육아휴직 급여를 지급하지 아니하도록 변경하였습니다(제73조 제2항 신설).
- 바. 보험료 징수를 위해 고용보험기금에서 국민건강보험공단에 출연하는 금액은 징수업무가 차지하는 비율 등을 기준으로 산정하도록 하였습니다(제80조 제2항 신설).
- 사. 피보험자격의 취득·상실 확인에 관한 심사 청구의 경유기관을 직업안정기관에서 근로복지공단으로 변경하였습니다(제90조 제1항).

3. 다운로드 : [고용보험법 일부개정법률\(2019. 1. 15. 및 2019. 7. 16. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정

1. 개정 이유

2017년 2월 발표한 '여성경제활동 지수 2017' 보고서(PwC)에 따르면, 한국의 남녀임금격차는 36.7%로 OECD 회원 국가 중 최고치를 보이고 있습니다. 동 보고서는 한국의 경우 남녀임금격차를 해소하는 데 가장 많은 시간인 100년 이상이 걸릴 수 있다고 내다보는 등 한국의 남녀임금격차 실태는 심각한 상황입니다.

또한 한국노동연구원의 '2016년 비정규직 노동통계'에 따르면, 남성 임금노동자 중 비정규직이 차지하는 비중은 2003년 27.6%에서 2016년 26.4%로 소폭 줄었지만, 여성 비정규직 비중은 2003년 39.6%에서 2016년 41.0%로 늘어, 13년 전보다 격차가 더 커진 상황입니다. 전체 노동자 가운데 비정규직이 차지하는 비중은 큰 변화가 없는 가운데 여성과 남성 간 비정규직 비율 격차가 커진 것입니다.

한편 2017년 3월 고용노동부의 '적극적 고용개선조치'에 따른 성차별 기업 명단 공개가 사회적 반향을 일으킨 바 있습니다. 그러나 현행법에는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황만 보고하게 되어 있어, 실질적인 고용평등을 촉진하는 데 한계가 있다는 지적이 존재합니다.

이에 고용노동부장관은 '적극적 고용개선조치' 제도 대상인 공공기관과 500인 이상 사업장에 대하여 직종·직급뿐 아니라, 남녀 근로자의 고용형태와 임금 현황까지 보고하게 함으로써 실질적 고용평등을 실현하는데 기여하고자 하는 것입니다.

2. 주요 내용

적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출의 대상이 되는 사업주로 하여금 남녀 근로자 임금 현황을 고용노동부장관에게 제출하도록 하였습니다.

3. 다운로드 : [남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률\(2019. 7. 16. 시행\)](#)