

## 목 차

### ■ 노동 칼럼 ■

- 임금피크제 대법원 판결의 의미와 대응방안.....4

### ■ 주요 업무 사례 ■

- '계약직 여성이 담당하는 직렬의 정년을 남성 직원이 담당하는 직렬의 정년보다 낮게 정한 것은 남녀차별에 해당해 무효'라는 취지의 대법원 파기환송 판결을 이끌어 낸 사례.....11
- 정직 2월의 징계가 양정과다로 부당징계에 해당한다는 판결이 확정된 후에, 정직 15일의 재징 계처분을 받은 근로자를 대리하여 다시 양정과다의 부당징계임을 인정받은 사례.....12
- 회사가 법인경비 부당 사용 등으로 해고된 근로자에 대하여 손해배상을 청구하고, 근로자가 해 고무효확인을 구하는 반소를 제기한 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례.....13
- 상병휴직 후 복직기한 내 복직청원이 이루어졌는지가 쟁점이 된 사건에서 승소한 사례.....14
- 취업규칙 변경이 불이익하지 않을 뿐만 아니라 사회통념상 합리성이 인정된다는 판결을 이끌어 낸 사례.....15
- 교회 목사 파면무효확인 상고심 사건에서 목사들을 대리하여 승소판결을 받은 사례.....17
- 장부열람등사가처분 결정에 따르지 않는 교회를 상대로 간접강제결정을 받은 사례.....18
- 교인들을 대리한 예배방해금지가처분신청 사건에서 인용결정을 받는동시에 상대방이 제기한 예 배방해금지가처분신청은 기각시킨 사례.....19

### ■ 최신 판례 ■

- 개정 근로기준법 취지에 따른 취업규칙 변경은 불이익 변경으로 보기 어렵고 사회통념상 합리 성 역시 인정된다고 한 사례.....20
- 소방공무원들에 대한 초과근무수당이 예산에 계상된 이상 실제 초과 근무한 시간에 해당하는 초과근무수당을 지급하여야 한다는 사례.....22

- 야간업무의 강도가 낮과 비슷하다면 이는 통상근무에 해당하므로, 연장·야간근로수당 및 그에 따른 퇴직금을 지급해야 한다고 본 사례.....24
- 자동차 공장에서 소방 업무를 맡은 협력업체 근로자들에 대하여 불법파견이 부정된 사례.....26
- 여성 근로자들이 대다수를 차지하는 분야의 정년을 타 분야보다 낮게 정한 것은 여성에 대한 불합리한 차별에 해당한다는 사례.....28
- 취업규칙 등에서 연차휴가수당 산정 기준을 정하지 않은 경우 연차휴가수당은 통상임금을 기초로 산정하여야 한다는 사례.....30
- 노조와 회사 간의 임금협정만으로는 지급된 임금 중 일부를 사납금 인상분이라는 명목으로 소급하여 반환하기로 하는 처분을 할 수 없다는 사례.....32
- 취업규칙을 불이익하게 변경하는 절차를 적법하게 거쳤어도, 근로자의 개별적 동의가 없는 이상 앞서 체결한 개별 근로자의 유리한 근로계약에 우선하는 효력은 없다는 사례.....34
- 복지포인트는 통상임금으로 볼 수 없고 통상임금은 근로기준법이 정한 바에 따르되 가산율은 단체협약 조항에서 정한 바를 그대로 적용할 수는 없다고 한 사례.....36
- 정리해고 요건의 증명책임은 사용자에게 있으며, 정리해고를 통한 인원삭감이 객관적으로 합리성이 있거나 해고회피노력을 다하였다고 보기 어렵다고 판단한 사례.....38
- 쟁의행위 중 신분보장 규정이 있는 경우, 사용자는 사유를 불문하고 징계권을 행사할 수 없다고 한 사례.....39
- 위성방송사업자의 서비스기사는 근로기준법상 근로자에 해당하므로 산업재해보상보험법에 따른 보험급여를 수령할 수 있다고 한 사례.....41
- 방송사 근로자들에 대하여 포괄임금약정이 성립하였다고 보고, 이는 근로자에게 불이익한 내용이 아니므로 유효하다고 본 사례.....43
- 국립대학교의 조교에 대하여 기간제법이 적용되지 않는다고 한 사례.....45
- 월급을 지급하지 못 할 것 같다는 말에 사직한 경우 이를 해고로 보아야 한다고 판단한 사례.....47
- 교섭대표노동조합과 사용자가 단체협약이 아닌 다른 형식으로 근로조건을 정할 수 있도록 포괄 위임한 단체협약은 공정대표의무에 반한다고 한 사례.....49
- 자동차 부속품 회사는 하청공장에서 부품 검수를 담당한 협력업체의 비정규직 근로자들과 불법 파견관계에 있다고 본 사례.....51

■ 최신 법령 ■

- 사립학교법 일부개정.....54
- 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부개정..... 55
- 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 일부개정..... 56
- 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정..... 57
- 파견근로자보호 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정..... 59
- 파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령 일부개정..... 60
- 근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정..... 61
- 근로복지 기본법 시행령 일부개정..... 62
- 고용정책 기본법 시행규칙 전부개정..... 63
- 고용정책 기본법 시행령 일부개정..... 64
- 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정..... 65

## ■ 노동 칼럼 ■

## 임금피크제 대법원 판결의 의미와 대응방안



(법무법인(유) 지평 이광선 변호사, 구자형 변호사)

## 1. 들어가며

최근 대법원은 회사가 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 받아 취업규칙에 임금피크제를 도입하였더라도, 근로자의 개별 근로계약이 근로자에게 더 유리하다면, 그 근로계약이 변경된 취업규칙에 우선하여 적용된다고 판단하였습니다(대법원 2019. 11. 14. 선고 2018다200709 판결, 이하 '대상판결'). 이 글에서는 대상판결의 의미를 살펴보고, 대상판결에 관한 의문점들을 구체적으로 검토하겠습니다.

## 2. 대상판결의 요지

## 가. 사건의 경과

대상판결의 피고는 골프장, 스키장 등을 운영하는 회사이고, 원고는 피고에서 2003년부터 2016년경까지 근무한 근로자입니다. 원고와 피고는 2014년 3월경에 연봉계약을 체결하여 기본 연봉을 '70,900,000원'으로 정하였습니다.

피고는 2014년 6월경 피고 소속 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 받아 2014년 6월 25일 취업규칙에 해당하는 '임금피크제 운용세칙'을 제정·공고하였습니다. 위 운영세칙은 정년이 2년 미만 남아 있는 근로자에게는 기준연봉(임금피크제 적용 직전 연봉)의 60%, 정년이 1년 미만 남아 있는 근로자에게는 기준연봉의 40%를 지급하도록 정하였습니다.

피고가 2014년 9월 23일에 원고에게 임금피크제 적용에 따라 삭감된 임금 내역을 통지하자, 원고는 피고에게 임금피크제의 적용에 동의하지 아니한다는 의사표시를 하였습니다. 이후 피고가 삭감된 임금을 지급하자 원고는 기존 연봉계약에 따른 임금과 피고가 지급한 임금 사이의 차액을 구하는 소송을 제기하였습니다.

제1심판결(수원지방법원안양지원 2017. 6. 23. 선고 2016가단115485 판결)은 피고의 임금피크제가 유효하므로 원고에게도 적용된다고 보아 원고의 청구를 모두 기각하였고, 항소심판결(수원지방법원 2017. 12. 7. 선고 2017나68660 판결)도 원고의 항소를 모두 기각하였습니다.

#### 나. 대법원의 판단

대법원은 원고의 상고를 인용하여 원심판결을 파기하였습니다(대상판결). 대상판결은 취업규칙보다 개별 근로자의 근로계약이 근로자에게 유리한 경우에는 근로계약이 취업규칙에 우선하여 적용된다고 판단하였습니다. 대상판결은 나아가, 이 사건의 경우 근로자의 근로계약에서 정한 연봉액이 취업규칙보다 유리하므로 근로계약에 따른 연봉액이 적용된다고 판단하였습니다.

### 3. 대상판결의 검토

#### 가. 대상판결의 구체적 쟁점 및 쟁점별 판단

대상판결은 취업규칙과 개별 근로계약 사이의 적용우선순위에 관하여 판단하였을 뿐, 임금피크제를 도입한 취업규칙 변경의 효력 자체에 관하여 판단한 것은 아닙니다. 즉, 대상판결은 취업규칙이 적법하게 변경된 것을 전제로, 다만 특정한 근로자(원고)에 관하여 취업규칙이 우선 적용되는지 혹은 해당 근로자의 개별적인 근로계약이 우선 적용되는지에 관하여 판단한 것입니다. 한편 대상판결은, 취업규칙보다 유리한 근로조건이 근로계약(연봉계약)에 구체적으로 명시된 사안으로서, 이러한 사안을 전제로 한 것입니다.

이를 종합하면 아래와 같이 정리할 수 있습니다.

- ① 대상판결에도 불구하고, 사용자가 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 얻어 적법하게 취업규칙을 변경하여 임금피크제를 도입할 수 있다는 점에는 변함이 없다.
- ② 다만 대상판결에 따르면, 연봉액 등 근로조건이 명시된 근로계약(연봉계약)이 존재하고, 그 근로계약이 변경된 취업규칙보다 근로자에게 유리한 경우 위 근로계약(연봉계약)이 변경된 취업규칙에 우선하여 적용된다.
- ③ 따라서 위 근로자가 근로계약의 변경에 동의하지 않는다면 그 근로자에게는 해당 근로계약이 그대로 적용되므로, 임금피크제에 우선하여 적용된다.

그러나 대상판결만으로는 여전히 여러 가지 경우의 법률관계에 관하여 의문이 남을 수 있고, 대상판결에 대한 비판도 있습니다. 아래에서 차례로 검토하겠습니다.

#### 나. 임금피크제에 반대한 근로자에 대한 취업규칙 적용 여부

취업규칙이 근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 거쳐 적법하게 변경되었다면, 변경된 취업규칙은 근로자 개개인의 동의를 얻을 필요 없이 유효합니다(대법원 1994. 5. 24. 선고 93다46841 판결). 따라서 이와 같이 변경된 취업규칙은 근로자가 개별적으로 동의하였는지 여부와 관계없이(즉, 그 근로자가 반대하였더라도) 해당 근로자에게 적용된다는 것이 기존의 대법원 판결입니다(대법원 2008. 2. 29. 선고 2007다85997 판결).

그런데도 대상판결은, 다소 관념적으로 변경된 취업규칙이 취업규칙에 반대하는 근로자에게도 적용되긴 하지만, 단지 해당 근로자의 근로계약(연봉계약)이 위 취업규칙보다 더 우선적으로 적용된다는 취지로 판단한 것으로 보입니다.

**다. 근로계약에 연봉액이 명시되지 않은 경우의 법률관계****1) 근로계약에 취업규칙에 따른다고 명시한 경우**

근로계약서에 '연봉에 관해서는 취업규칙(사규)에 따른다'라고만 기재되어 있다면, 구체적인 사실관계에 따라 위 문구를 어떻게 해석할지 문제 될 것입니다. 다만, 근로계약서에 위와 같이 기재되었을 뿐만 아니라, 노사가 장기간 여러 차례 변경되는 취업규칙에 계속 따라왔다면 특별한 사정이 없는 한 변경되는 취업규칙을 포함하여 일반적으로 취업규칙을 따른다는 취지로 보아야 할 것으로 생각됩니다.

**2) 근로계약상 임금에 관한 규정이 없는 경우**

근로계약서에 연봉에 관한 규정이 전혀 존재하지 않거나 연봉은 별도로 합의하여 정한다고만 기재된 경우도 생각할 수 있습니다. 이러한 경우 역시 원칙적으로는 당사자 사이의 의사표시 해석이 문제될 것이나, 특별한 사정이 없다면 근로계약을 체결한 근로자와 사용자 사이에는 취업규칙에 정하는 바에 따라 근로관계가 성립한다고 볼 수 있습니다(대법원 1999. 1. 26. 선고 97다53496 판결).

**라. 단체협약으로 임금피크제를 도입한 경우의 법률관계**

단체협약으로 임금피크제를 도입한 경우 원칙적으로 그러한 단체협약이 개별 근로계약에 우선한다고 볼 수 있습니다. 단체협약에 위반하는 근로계약은 무효이고(노동조합 및 노동관계조정법 제33조제1항 참조), 단체협약으로 기존의 근로조건을 불리하게 바꾸는 것도 가능하기 때문입니다(대법원 1993. 3. 23. 선고 92다51341 판결, 대법원 2002. 12. 27. 선고 2002두9063 판결 등).

다만, 노동조합 가입 대상이 아닌 근로자 등 단체협약이 적용될 수 없는 근로자에 대해서는 결

국 취업규칙이 적용됩니다. 그리고 노사가 단체협약으로 임금피크제를 도입한 사안에서 법원이 실제로 개별 연봉계약을 배제하고 단체협약을 적용할지는 구체적인 판결을 기다려 볼 필요가 있습니다.

#### 마. 대상판결에 대한 비판적 견해

대상판결에 대하여 비판적인 견해도 있습니다. 첫째, 기존 대법원 판례와 사실상 동일한 사안에서 다른 결론에 이른 점에서 대상판결이 실질적으로는 기존 대법원 판례에 반한다고 볼 수 있습니다. 둘째, 대상판결은 근로기준법 제94조가 근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의로 취업규칙을 변경할 수 있도록 한 취지에 명시적으로 반한다는 견해도 있습니다. 셋째, 대상판결의 경우 과반수 노동조합의 동의를 받아 취업규칙을 변경하였는데, 이는 과반수 노조에 의해 체결된 단체협약과 사실상 동일하다고 볼 여지가 있음에도 불구하고 단순히 근로자 과반수의 동의에 의한 취업규칙 변경과 차이를 두지 않았다는 점에서 비판이 있습니다. 넷째, 연봉계약으로 연봉액을 정하였더라도 취업규칙과 달리 정한다는 취지가 아니라면 취업규칙에 따르는 것이 당사자들의 의사일 수도 있는데 대상판결에서는 이러한 쟁점에 대한 판단이 확인되지 않습니다. 다섯째, 일부 개별 근로자가 동의하지 않았다는 이유로 임금제도를 적용할 수 없다면, 사업장 내에서 통일적인 근로조건을 적용하는 것이 불가능해질 우려가 있습니다.

물론 이미 대상판결과 같은 취지의 기존 심리불속행 판결도 있었습니다(대법원 2017. 12. 13.자 2017다261387 판결). 그러나 다른 한편, 대상판결이 전원합의체 판결은 아니고, 과거에는 대상판결과 실질적으로 상반되는 취지의 대법원 판결도 있으므로 추후 대법원 판결의 추이를 지켜볼 필요가 있습니다.

#### 4. 임금피크제를 도입하였거나 도입하려는 사업장의 대응방안

대상판결로 인하여 임금피크제의 도입 절차나 취업규칙으로서의 효력 자체가 달라졌다고 볼 수는 없고, 또한 대상판결이 대법원의 일관된 판례로 정착할지는 조금 더 추이를 지켜볼 필요가 있습니다.

그러나 대상판결에 따르면, 근로자 과반수의 동의를 받아 임금피크제 취업규칙을 도입하는 경우에는 근로계약의 변경에도 동의하는지 함께 확인할 필요가 있습니다. 즉, 집단적 동의 절차와 함께 개별적 동의 절차를 받도록 해야 합니다.

나아가, 앞서 본 바와 같이 임금피크제를 노사합의를 거쳐 단체협약의 방식으로 도입하는 것을 고려할 수 있습니다.

그리고 임금피크제와 함께 다른 근로조건을 변경함으로써 취업규칙 변경이 근로자에게 불이익하지 않도록 하거나 또는 근로자의 동의를 용이하게 받는 방법을 고려할 수 있습니다. 가령, 법정 기준 이상으로 정년을 연장하는 방안, 임금감소분에 비례하여 근로시간을 단축하는 방안 등을 고려할 수 있습니다.

## 5. 나아가며

대상판결은 근로조건 자유 결정의 원칙을 인용하며, 노사가 합의하여 정하는 근로계약과 '사용자가 일방적으로 정하는' 취업규칙을 서로 구분되고 대비되는 존재로 설명하고 있습니다. 대상판결은 근로조건 자유결정의 원칙을 지키기 위해서는 취업규칙의 변경에도 불구하고 취업규칙보다 유리한 근로계약이 우선 적용되어야 한다고 판단하였습니다.

그런데, 판례가 이러한 시각에 따른다면 오히려 취업규칙의 변경 법리에 관해서도 기존의 입장을 재고할 필요가 있는 것은 아닌지 의문이 생깁니다. 가령, 지금까지 판례는 취업규칙이 곧 근로조건이라는 이해 하에 취업규칙의 변경 과정에도 '근로조건 대등결정'의 원칙을 적용하거나 취업규칙의 불이익 변경에 법문에도 없는 '회의방식' 등 매우 엄격한 요건을 요구해 왔습니다. 심지어 일부

판결은 적절한 회의방식이 준수되지 않으면, 사용자, 근로자 과반수, 적용대상 근로자 개인 모두가 동의하였더라도 취업규칙이 불이익하게 변경될 수 없다는 취지로 판단하기도 하였습니다.

대상판결을 통해 취업규칙과 근로계약의 관계뿐만 아니라, 취업규칙과 근로계약 각각의 법리에 관해서도 새롭게 생각해 볼 수 있는 기회가 되기를 바랍니다.

※ 법무법인(유) 지평은 노동팀 전담 변호사들이 임금피크제 및 취업규칙에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다. 이와 관련하여 도움이 필요하시면, 이광선 변호사([kslee@jipyong.com](mailto:kslee@jipyong.com), 02-6200-1787)에게 문의해 주시기 바랍니다.

## ■ 주요 업무 사례 ■

### '계약직 여성이 담당하는 직렬의 정년을 남성 직원이 담당하는 직렬의 정년보다 낮게 정한 것은 남녀차별에 해당해 무효'라는 취지의 대법원 파기환송 판결을 이끌어 낸 사례

구 국가정보원 계약직직원규정은 계약직 여성들만 수행하는 전산사식 직렬의 정년을 만 43세로, 남성들만 수행하는 영선, 원예 직렬의 정년을 만 54세로 정하였고, 부칙에서 전산사식 근무자의 계약기간을 만 45세까지 연장할 수 있는 것으로 정하고 있었습니다. 전산사식 직렬에서 근무하던 여성 2명은 위 규정으로 인해 만 45세가 되자 퇴직할 수밖에 없었습니다. 위 여성 근로자들은 대한민국을 상대로 공무원지위확인소송을 제기하였는데, 제1심과 원심은 모두 국가정보원장의 퇴직조치가 적법하다고 보고 이들의 청구를 기각하였습니다.

지평 노동팀은 상고심에서 근로자들을 대리하여, 여성 근로자들이 전부를 차지하는 분야의 정년을 다른 분야의 정년보다 낮게 정한 것은 여성에 대한 불합리한 차별에 해당하고 남녀고용평등법에 위반하여 무효라고 주장하였습니다.

원심은 정년 규정이 남녀고용평등법 제11조 제1항에 위반되는지 여부를 전혀 심리·판단하지 않은 채, 정년 규정을 행정내부 준칙으로 삼아 재계약 당시 계약기간 또는 계약기간 만료 이후 갱신 여부를 결정할 수 있다고 보아 정년 규정에 따른 퇴직조치가 적법하다고 판단하였습니다. 그러나 대법원은 근로자들의 상고이유 주장을 받아들여 위와 같은 원심 판단이 위법하다는 이유로 사건을 파기환송하였습니다.

#### [담당 변호사]



김지형 대표변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 정직 2월의 징계가 양정과다로 부당징계에 해당한다는 판결이 확정된 후에, 정직 15일의 재징계처분을 받은 근로자를 대리하여 다시 양정과다의 부당징계임을 인정받은 사례

본사에서 근무하던 근로자가 회사의 퇴사 권유를 거절하자 지방으로 전보발령을 당하였습니다. 그 과정에서 인사팀을 비판하는 내용의 이메일을 동료 직원들에게 발송하는 등의 행위로 인해 정직 2월의 징계를 받았습니다. 지평 노동팀은 근로자를 대리하여 위 정직 2월의 징계는 부당징계라는 확정판결을 이끌어 냈습니다. 그 후 해당 회사는 징계양정을 정직 15일로 낮추어 재징계하였습니다.

지평 노동팀은 해당 근로자를 다시 대리하여 인사팀 비판을 하게 된 전후 사정, 최초 징계사유 중에서 비위행위가 아니라고 판단된 부분이 많다는 점 등을 강조하여, 정직 15일의 징계 역시 양정이 과다하여 부당징계에 해당한다는 중노위 재심판정을 이끌어 냈습니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 회사가 법인경비 부당 사용 등으로 해고된 근로자에 대하여 손해배상을 청구하고, 근로자가 해고무효확인을 구하는 반소를 제기한 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

방송사업 등을 영위하는 A회사는 해외지사장으로 근무하던 근로자의 학력 허위 기재, 법인차량 부당매매 및 사적사용, 법인경비 부당사용, 이중장부 작성과 허위 경리보고를 이유로 근로자를 징계해고하였습니다. 지평 노동팀은 노동위원회 과정에서 회사를 대리하여 초심과 재심에서 모두 근로자의 구제신청을 기각하는 판정을 받았습니다.

이후 회사는 위 근로자에 대하여 법인경비 부당사용 등으로 인한 손해배상을 청구하였습니다. 그러자 근로자는 해고무효확인을 구하는 반소를 제기하였습니다.

지평 노동팀은 본소 및 반소에서 회사를 대리하여 '근로자의 비위행위는 고용관계를 유지할 수 없는 중대한 비위행위에 해당하고, 근로자가 회사에 청구한 비용 중 업무관련성을 인정할 수 없는 비용만을 특정하여 손해액으로 산정하였다'라는 점을 주장·증명하였습니다.

이에 법원은 회사의 손해배상청구를 대부분 인용하고, 근로자의 해고무효확인청구를 기각(회사 승소)하였습니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사



신혜주 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 상병휴직 후 복직기한 내 복직청원이 이루어졌는지가 쟁점이 된 사건에서 승소한 사례

자동차 제조·판매 회사의 생산직 A는 상병휴직 기간 중에 형사 사건으로 구속 수감되었고, 휴직 기간이 만료되도록 복직 청원을 하지 않아 당연면직 되었습니다. 그러자 A는 위 당연면직처분이 부당한 해고에 해당한다며 무효확인소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, 회사 및 A의 소속 그룹장이 수차례에 걸쳐 휴직연장 또는 복직 절차를 안내하였음에도 A가 이를 이행하지 않았고, A가 배우자를 통하여 그룹장에게 형사휴직을 청원하였다고 하나 당시 그룹장이 보낸 문자메시지나 A가 그룹장의 접견을 거부한 사정에 비추어 보면 A의 주장이 사실과 다르며, 복직절차를 정한 근태관리규정은 단체협약의 규정을 구체화한 것이어서 무효로 볼 수 없다는 점을 구체적으로 설명하였습니다.

이에 법원은 사용자의 주장을 받아들여, 당연면직이 해고에 해당하나 복직기한 내 복직청원을 요구하는 것은 사회통념상 상당한 범위 내에 있어 존중되어야 하고, A가 복직기한 내 복직청원을 하였다고 볼 수 없어 그러한 해고에 정당한 이유가 인정된다고 판단하면서 A의 청구를 기각하였습니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사



김동현 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

## 취업규칙 변경이 불이익하지 않을 뿐만 아니라 사회통념상 합리성이 인정된다는 판결을 이끌어 낸 사례

현대자동차는 지난 2004년경 간부사원 89%의 동의를 얻어 간부사원에 적용되는 별도의 취업규칙을 제정하였습니다. 위 간부사원 취업규칙은 당시 개정된 근로기준법에 따라 주 40시간제를 도입하면서 연월차휴가를 축소하는 것을 주된 내용으로 하였습니다.

그런데 현대자동차 간부사원 A씨는 2017년경 위 간부사원 취업규칙이 무효라고 주장하는 소를 서울중앙지방법원에 제기하였습니다. A씨는 간부사원 취업규칙 제정이 전체 사원에 대하여 불이익한 취업규칙 변경이므로 전체 사원 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 얻어야 하는데, 이 사건에서는 그러한 동의가 없었으므로 위 간부사원 취업규칙이 무효라고 주장하였습니다. 또한 위 간부사원 취업규칙과 달리, 현대자동차 성과상여금은 통상임금에 해당한다고 주장하였습니다.

이에 대하여 서울중앙지방법원은, 첫째, 현대자동차 간부사원의 성과상여금은 개인별 능력 및 업무 성과에 따라 차등지급되고, 연봉 계약기간 중에도 인사상 신분 변동 등 연봉조정 사유가 발생하면 수시로 조정될 수 있으므로 고정성이 결여돼 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 둘째, 간부사원 취업규칙 제정에 의하여 간부사원의 연월차휴가일수가 감소하였더라도 이와 함께 도입된 토요일 유급화, 연봉인상 등을 고려하면 이는 불이익 변경이 아니고, 설령 불이익 변경으로 보더라도 사회통념상 합리성이 인정된다고 판단하였습니다.

위 서울중앙지방법원 판결(이하 '이 사건 판결')은 현대자동차를 대리한 지평의 주장을 상당부분 그대로 받아들인 것입니다. 이 사건 판결은 현대자동차 간부사원 취업규칙이 무효라고 판단하였던 기존 서울고등법원 판결과 결론을 달리하는 판결이고, 또한 '사회통념상 합리성'을 인정한 드문 판결 중 하나라는 점에서 큰 의미를 가집니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 교회 목사 파면무효확인 상고심 사건에서 목사들을 대리하여 승소판결을 받은 사례

지평 노동팀은 교회로부터 부당하게 파면처분을 받은 목사들을 대리하여 파면처분 무효확인의 소를 제기해 1심과 항소심에서 연달아 승소한 바 있습니다.

지평 노동팀은 상고심에서도 목사들을 대리하여, 목사들이 교회를 탈퇴한 사실이 없으므로 확인의 이익이 있고, 파면처분 당시 담임목사의 대표자 지위가 인정되지 아니하므로 절차상 하자가 있다는 점 등을 설득력 있게 주장하였습니다.

이에 법원은 위 주장을 받아들여 피고의 상고를 기각하는 판결을 하였습니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사



이성준 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 장부열람등사가처분 결정에 따르지 않는 교회를 상대로 간접강제결정을 받은 사례

지평 노동팀은 교회 교인 측을 대리하여, 구 담임목사가 교회 재산을 부정하게 사용하는 등의 의혹이 있음을 이유로 교회 측을 상대로 회계장부와 서류 등에 대한 열람등사가처분을 신청하였고, 항고심에서 인용 결정을 받은 바 있습니다. 그러나 교회 측은 가처분 결정에 불응하며 현재까지 교회 회계장부와 서류를 공개하고 있지 않습니다.

지평 노동팀은 교회 교인 측을 대리하여 간접강제신청을 제기하여, ① 열람·등사 기간이 한정되어 있기 때문에 신속한 간접강제결정으로 채무자의 이행을 강제할 필요가 있다는 점, ② 법원의 결정에 따르지 않는 행위는 사법부의 권위에 대한 중대한 도전이라는 점 등을 설득력 있게 주장하였습니다.

이에 법원은 간접강제신청을 받아들여 교회가 회계장부 및 서류 등에 대한 열람·등사를 허용하지 않을 경우, 그 의무 위반이 있는 1일마다 일정한 액수의 이행강제금을 지급해야 한다는 취지의 인용 결정을 하였습니다.

#### [담당 변호사]



권창영 변호사



이광선 변호사



이성준 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 교인들을 대리한 예배방해금지가처분신청 사건에서 인용결정을 받는 동시에 상대방이 제기한 예배방해금지가처분신청은 기각시킨 사례

모 침례교회 임시 대표자인 K목사는 자신을 따르는 부목사 등 교인들을 동원하여 각 지역예배당에서 자신을 반대하며 교회 개혁을 요구하는 교인들의 예배를 방해하고 있습니다. 이들은 예배시간에 소란을 피워 교인들의 평온한 예배 분위기를 해치고 있습니다.

교회 개혁을 요구하는 지역예배당 교인들은 예배방해금지가처분신청을 제기하였는데, 상대방 측은 오히려 자신들이 예배를 방해받았다고 주장하면서 위 지역예배당 교인들을 상대로 동일한 형태의 예배방해금지가처분신청을 제기하였습니다. 지평 노동팀은 위 두 사건에서 개혁 측 지역예배당 교인들을 대리하여, 위 교인들이 예배당 내에서 평온하게 예배드릴 권리가 인정되며, 양 당사자 측 교인 숫자를 고려할 때 상대방 측은 같은 건물의 다른 층에서 예배드릴 대체 공간이 있으므로 예배공간을 요청한다는 명목으로 예배를 방해할 권한이 없음을 주장하였습니다.

이에 법원은 개혁 측 교인들의 가처분 신청을 인용하는 한편, 상대방 측 교인들의 가처분 신청은 기각하는 내용의 결정을 하였습니다.

#### [담당 변호사]



권창영 변호사



이광선 변호사



이성준 변호사

## ■ 최신 판례 ■

**개정 근로기준법 취지에 따른 취업규칙 변경은 불이익 변경으로 보기 어렵고 사회통념상 합리성 역시 인정된다고 한 사례**

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2019. 10. 31. 선고 2017가합42260 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

개정 근로기준법의 취지에 따라 취업규칙 변경을 하는 것은 불이익 변경에 해당하지 않으며, 설령 불이익 변경에 해당한다고 하더라도 사회통념상 합리성이 인정된다고 판단한 판결입니다. 또한 간부사원에게 지급되는 성과상여금은 통상임금에 해당하지 않는다는 점 역시 인정되었습니다.

피고 회사는 전체 직원에 대하여 적용하던 취업규칙을 가지고 있었는데, 이후 2004년 7월 1일 일반직 과장 이상에게 적용되는 간부사원 취업규칙을 별도로 제정·시행하였습니다. 이에 대하여 원고 근로자는 새로운 취업규칙을 통해 연월차휴가일수를 축소하는 것은 근로조건의 불이익 변경이고, 취업규칙의 불이익 변경을 위해서는 간부사원뿐만 아니라 전체 근로자의 동의를 받아야 하므로 해당 취업규칙은 무효라고 주장하였습니다. 원고는 이에 대하여 취업규칙을 통해 '기초급'만 통상임금에 산입하고 성과상여금을 통상임금에서 제외하는 것 역시 무효라는 주장을 하였습니다.

이에 대하여 서울중앙지방법원은 원고의 청구를 전부기각하였습니다.

우선 서울중앙지방법원은 피고의 성과상여금은 업무성과 등에 따라 차등지급되는 것이고, 연봉 계약기간 중에도 수시로 조정될 수 있는 것이어서 고정성이 결여되어 있으므로 통상임금에 해당되지 않는다고 보았습니다.

또한 위 법원은 간부사원의 연월차휴가일수가 감소하였더라도 이는 불이익 변경이 아니라고 판단

하였습니다. 위 법원은 이에 대한 근거로 ① 토요일을 유급화할 것인지는 노사의 선택에 맡겨져 있었는데 피고는 이를 유급으로 정하여 근로자에게 유리하게 하였고, ② 연월차휴가수당 감소분이 2005년 연봉조정으로 보전되었으며 연봉은 누적식으로 산정되므로 위 연봉조정의 효과가 일회성으로 그친다고 볼 수 없으며, ③ 이와 같은 취업규칙 변경은 국제적 입법례 및 2003년 개정된 근로기준법에 따른 것이고, ④ 연차유급휴가 부여요건이 완화되었다는 점 등을 들었습니다.

해당 법원은 더 나아가, 설사 이 사건 취업규칙이 근로자에게 불리한 것임에도 불구하고 그에 필요한 동의 절차를 거치지 않았다고 하더라도 ① 그 불이익이 크지 않을 것으로 보이는 점, ② 2003년 개정된 근로기준법 부칙이 노사에 취업규칙 개정 의무를 부여한 점, ③ 당시 국회 회의록에서도 주 40시간제 도입과 연월차휴가의 조정이 함께 논의되었던 점, ④ 간부사원의 89%가 이에 동의했던 점을 종합하여 볼 때, 해당 취업규칙의 변경에는 사회통념상 합리성이 있다고 판단하였습니다.

## ■ 최신 판례 ■

### 소방공무원들에 대한 초과근무수당이 예산에 계상된 이상 실제 초과 근무한 시간에 해당하는 초과근무수당을 지급하여야 한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 10. 17. 선고 2014두3020, 3037 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

지방자치단체는 예산의 책정 범위에도 불구하고 화재나 재난 등 초과근무가 제도화된 소방공무원들에게 실제로 일한 만큼의 수당을 모두 지급해야 된다는 취지의 판결입니다.

원고 전·현직 소방공무원들은 6개 지방자치단체를 상대로 초과근로에 대한 수당을 청구하였습니다. 이들은 월평균 360시간(2교대제) 내지 240시간(3교대제)을 근무하였으나, 지방자치단체들은 행정안전부의 '지방공무원 보수업무 등 처리지침'을 근거로 하여 책정된 예산의 범위 안에서만 초과근무수당을 지급하였습니다. 이에 따라 원고들은 초과근무시간의 상한 이상의 근무를 한 경우에도 해당 부분에 대한 수당을 지급받지 못하였습니다.

대법원은 지방공무원의 수당은 법령에 의하여 정해지므로, 해당 법령에서 정한 시간외근무수당, 야간근무수당, 휴일근무수당 등의 초과근무수당이 예산에 계상된 이상 지방공무원 복무규정 제5조에서 말하는 현업공무원 등의 지방공무원은 근무명령에 의하여 실제로 초과근무한 시간에 해당하는 초과근무수당의 지급을 구할 수 있다는 기존 판례의 법리를 제시한 뒤, 이는 시간외근무수당의 월지급시간을 '예산의 범위 내'로 정하도록 규정하고 있다거나, 지침을 근거로 지방자치단체가 예산의 편성지침에 의하여 실제 근무한 초과근로시간에 미달되도록 초과근무수당을 예산에 편성하였다고 하여 달리 볼 수 없다고 하였습니다.

이에 따라 대법원은 소방공무원의 초과근무수당이 예산에 계상된 이상, 지방자치단체들은 실제로 책정·계상된 예산의 범위와 상관없이 원고들이 실제 초과근무한 시간에 해당하는 초과근무수당을 지급할 의무가 있다고 판단한 원심판결에 법리를 오해한 잘못이 없다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 10. 17. 선고 2014두3020, 3037 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

**야간업무의 강도가 낮과 비슷하다면 이는 통상근무에 해당하므로, 연장  
· 야간근로수당 및 그에 따른 퇴직금을 지급해야 한다고 본 사례**

[대상판결 : 대법원 2019. 10. 17. 선고 2015다213568 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

야간 당직근무가 업무 내용과 강도 측면에서 주간근무와 비슷하다면, 이는 통상근무의 연장에 해당하므로 수당을 지급해야 된다는 취지의 판결입니다.

원고들은 실버타운의 시설관리업무를 보면서 시설팀과 전기팀을 통하여 입주자들의 요청을 접수하거나 사우나실 시설을 점검하는 등 실버타운 시설에 대한 업무를 담당하였습니다. 원고들은 4교대로 근무하면서 오후 5시부터 다음날 오전 8시까지 야간 당직근무를 하였는데, 이와 같은 근로는 단순한 숙직이 아니라 실질적으로는 통상근무의 연장에 해당하므로, 사용자는 수당을 지급해야 할 의무가 있다고 주장하였습니다.

이에 대하여 1, 2심은 당직근무의 업무강도가 낮고 원고들은 자율적으로 휴식 및 수면을 취할 수 있었기 때문에 이를 통상근무의 연장이라고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

그러나 대법원의 판단은 이와 달랐습니다. 대법원은 당직 시 접수되는 요청이 주간과 비교하면 적었던 것은 사실이나 주간에는 애프터서비스 전담 직원들과 함께 업무를 수행하는 반면 야간에는 당직근무자들만이 업무를 처리하였기 때문에 근로의 강도가 주간보다 약하다고 볼 수 없고, 주말의 경우 오히려 애프터서비스 신청 횟수가 더 많았으며, 실버타운 전체 시설을 관리하는 당직근무는 그 내용과 질 측면에서 주간근무와 다르지 않기 때문에 이를 통상근무로 봐야 된다고 판단하였습니다.

또한 원고들의 당직근무는 피고가 사전에 정한 4교대제 근무의 일부에 해당하고, 당직근무 시 당직 보고가 2차례씩 이루어지는 등 원고들의 당직근무가 사용자의 지휘 및 감독하에 있다고 보았습니다.

이에 따라 대법원은 원고들의 당직근무가 통상근무와 마찬가지로 평가될 수 없다고 본 원심판결에는 법리를 오해하고 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 끼친 위법이 있다고 판단하였습니다.

## ■ 최신 판례 ■

**자동차 공장에서 소방 업무를 맡은 협력업체 근로자들에 대하여 불법파견이 부정된 사례**

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2019. 11. 7. 선고 2017가합531647 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

협력업체 근로자들의 소방 업무는 원청의 주요 업무인 생산 업무와 구분되기 때문에 근로자파견관계에 있다고 볼 수 없다는 취지의 판결입니다.

피고는 자동차 및 그 부분의 제조, 판매업을 주된 사업으로 하는 회사이며, 원고들은 피고 협력업체 소속의 근로자들로써 피고의 한 공장에서 소방 관련 업무를 담당하였습니다. 원고들은 ① 종합방재실의 자동화재 탐지설비 감시 및 화재 신호감지 시 출동 및 진압, ② 자탐설비, 소방설비, 소방차 등의 점검, ③ 야간 순찰 등의 업무를 수행하였습니다.

이에 대하여 서울중앙지방법원은 ① 업무의 내용, ② 업무의 수행, ③ 업무수행의 대가 산정 등 세 부분으로 나누어 판단하였습니다.

우선 업무의 내용과 관련하여서는, 해당 법원은 이 사건 협력업체가 담당하는 업무는 '① 소방방재실 운용, ② 자동화재 탐지설비 점검/보수(수시, 정기), ③ 소방대 차량운용, ④ 야간 순찰(전 공장 3회, 위험물 4회), ⑤ 각 공장 소방훈련 지원, ⑥ 기타 소방과 관련되는 제반 업무수행'으로 정해져 있어 업무별로 세부적인 작업 내용 및 업무 범위가 구체적으로 한정되어 있다고 보았습니다.

또한 원고들이 구조적·상시적으로 피고 소속 근로자들과 하나의 작업 집단으로 구성되어 공동 작업을 하였거나 피고 소속 근로자의 업무를 대신하였다고 볼 수 없으며, 원칙적으로 이 사건 소방 업무는 방재, 화재진압, 설비 및 소방차 점검과 간단한 보수, 순찰에 그치므로 이 사건 소방 업무와

공장의 주요 업무인 자동차 생산 업무는 명확하게 구별되어 작업량, 작업 내용 면에서 연동될 여지가 없고 대체 가능성 또한 전혀 없다고 판단하였습니다.

업무의 수행 면에서는 '소방방재실 업무일지'에 지시사항이 있기는 하였으나, 이는 화재 예방 및 설비 점검이라는 추상적인 업무분야에서 피고 측이 필요로 하는 부분이 보다 효율적으로 수행되도록 업무를 구체적으로 지정하거나 계약 이행에 필요한 정보를 제공하는 한편 업무 수행 결과를 확인할 수 있도록 한 것으로, 이를 업무 수행 자체에 관한 구속력 있는 지시로 볼 수 없다고 보았고, 상세한 지시사항은 극히 예외적으로 있었습니다.

한편 피고의 직원, 원고들, 이 사건 협력업체 소장, 소방시설의 수리업체 직원이 포함된 단체대화방이 개설되어 있었으나, 피고는 수리업체와 원고들 간의 상황을 알기 위하여 해당 대화방에 포함되어 있었을 뿐, 피고가 해당 대화방을 원고들의 업무를 구체적으로 지시하는 용도로 사용하지는 않았다고 보았습니다.

마지막으로 업무 수행의 대가와 관련하여서는 투입되는 근로자 수는 표준 T/O에 따라 정해졌으나, 이는 가치 평가와 성과 산정 면에서 일의 완성 여부를 정밀하게 산정하기 어렵고, 일정한 기간 업무가 반복되며 노무 제공에 중점을 둔 이 사건 소방 업무의 특성에서 기인한 것이며 이 사건 소방에 필요한 인원수가 표준 T/O로 사실상 제한되었더라도 그 인원 내에서의 근로자 채용과 근로자별 작업 배치와 보직 변경은 협력업체가 스스로 한 것으로 보았습니다.

이에 따라 서울중앙지방법원은 원고들과 피고 간 근로자파견관계가 성립하지 않는다고 판단하였습니다. 참고로, 서울고등법원은 2019년 9월 27일 자동차 회사 연구소 내 시험장비 예방·정비 업무를 담당하던 원고들이 제기한 불법파견 소송에서도 근로자파견관계가 성립하지 않는다고 하면서 업무의 내용, 업무의 수행, 업무수행의 대가 산정 등 세 부분을 중심으로 판단했습니다(서울고등법원 2018나2062639 판결). 위 서울중앙지방법원 판결은 서울고등법원 판결의 구조를 그대로 따른 점에 의의가 있습니다.

## ■ 최신 판례 ■

**여성 근로자들이 대다수를 차지하는 분야의 정년을 타 분야보다 낮게 정한 것은 여성에 대한 불합리한 차별에 해당한다는 사례**

[대상판결 : 대법원 2019. 10. 31. 선고 2013두20011 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

여성 근로자들이 전부 또는 다수를 차지하는 분야의 정년을 다른 분야의 정년보다 낮게 설정한 경우, 이는 여성에 대한 불합리한 차별에 해당된다고 본 판결입니다.

원고들은 전산사식 직렬 소속으로 출판물의 편집 등을 담당하였습니다. 원고들은 '계약직직원규정'에서 정한 전산사식의 근무상한 연령인 만 43세에 도달하였고, 이들은 후속처리지침에 따라 2년을 연장하여 근무하다가 퇴직하였습니다. 피고의 계약직직원규정은 전산사식 분야의 근무상한연령을 영선, 원예 분야의 근무상한연령에 비하여 14년 낮게 정하였고, 후속처리지침까지 고려하더라도 12년을 낮게 설정하였습니다.

대법원은 원고들을 전산사식 분야 직원으로서 만 45세까지만 근무하게 하고 퇴직시킨 조치의 근거가 된 위 내부 규정들이 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 '남녀고용평등법') 제11조제1항을 위반하여 무효인지 여부에 관하여 판단하였습니다.

이에 대하여 대법원은 사실상 여성 전용직렬로 운영되어 온 전산사식 분야의 근무상한연령을 사실상 남성 전용 직렬로 운영되어 온 다른 분야의 근무상한연령보다 낮게 정한 데에 합리적인 이유가 있는지는 사용자가 증명하여야 하고, 이를 증명하지 못한 경우에는 이 사건 연령 규정은 강행규정인 남녀고용평등법 제11조제1항과 근로기준법 제6조에 위반되어 당연무효라고 보아야 한다고 보았습니다.

또한 구 시행령에 전산사식 분야를 차별하는 마찬가지로의 규정이 있었다는 연혁은 원고들에게 적용된 이 사건의 연령 규정이 여성에 대한 합리적인 이유 없는 부당한 차별이 아니라는 충분한 근거는 될 수는 없으며, 단순기능분야에서 관련 자격증을 소지한 인원에게 응시자격을 부여한 것 역시 해당 분야 내에서 남녀의 근무상한연령에 현저한 차등을 두는 것을 정당화하는 사유로 보기는 어렵다고 보았습니다.

이에 따라 대법원은 원심에게는 사실상 여성 전용 직렬로 운영되어 온 전산사식 분야의 근무상한 연령을 사실상 남성 전용 직렬로 운영되어 온 다른 분야의 근무상한연령보다 낮게 정한 데에 합리적인 이유가 있는지를 구체적으로 심리·판단하였어야 함에도 이 사건 연령 규정이 남녀고용평등법 제11조제1항에 위반되는지 여부를 전혀 심리·판단하지 않은 위법이 있다고 판단하였습니다.

결국 대법원은 원고 패소로 판결한 원심을 깨고 사건을 서울고등법원으로 환송하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 10. 31. 선고 2013두20011 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

### 취업규칙 등에서 연차휴가수당 산정 기준을 정하지 않은 경우 연차휴가수당은 통상임금을 기초로 산정하여야 한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 10. 18. 선고 2018다239110 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

취업규칙에서 연차휴가수당 산정기준을 정하지 않은 경우, 연차휴가수당의 산정의 기준은 통상임금이 되어야 하며, 또한 휴일을 대체휴가일로 정할 수 없다는 취지의 판결입니다.

원심은, 피고 사업장에 원고들의 연차휴가수당 산정과 관련하여 특별한 정함이 없으므로 원고들은 평균임금 또는 통상임금 중 어느 하나를 선택하여 그에 따라 산정한 연차휴가수당을 구할 수 있다고 전제한 다음, 원고들이 평균임금을 기초로 연차휴가수당을 청구하고 있다고 보아 퇴직시점 평균임금을 기초로 미지급 연차휴가수당을 산정하고, 위와 같이 산정한 연차휴가수당을 평균임금에 포함시켜 미지급 퇴직금을 산정하였습니다.

또한 원심은 근로기준법 제62조에 따라 공휴일로 적법하게 휴가대체가 이루어졌다는 이유를 들어 원고 중 일부가 약정휴일인 공휴일에 휴무한 날까지 위 원고들의 연차휴가 사용일수에 포함시켜 미지급 연차휴가수당을 산정하였습니다.

그러나 대법원은 원심과 달리 보았습니다.

대법원은 연차휴가기간에 근로자가 근로를 제공하지 않더라도 근로를 제공한 것으로 보아 지급되어야 하는 연차휴가수당은 취업규칙 등에서 산정 기준을 정하지 않았다면, 그 성질상 통상임금을 기초로 하여 산정하여야 한다고 판단하였습니다. 그리고 근로자가 연차휴가에 관한 권리를 취득한 후

1년 이내에 연차휴가를 사용하지 아니하거나 1년이 지나기 전에 퇴직하는 등의 사유로 인하여 더 이상 연차휴가를 사용하지 못하게 될 경우에 청구하는 연차휴가수당 역시 취업규칙 등에 다른 정함이 없다면 마찬가지로 통상임금을 기초로 하여 산정할 수당으로 보는 것이 타당하다고 하였습니다.

더불어 근로기준법상 휴일은 근로의무가 없는 날이므로 소정 근로일이 아니고, 근로기준법 제62조는 “사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다”고 규정하고 있는데 대체휴가일을 근로일로 한정하는 이러한 규정 내용과 취지 및 휴일의 의의 등을 고려하면, 휴일을 대체휴가일로 정할 수는 없다고 판단하였습니다. 그런데 원고들의 경우 공휴일은 약정휴일에 해당하였으므로, 공휴일을 대체휴가일로 정할 수 없고, 그 결과 원고들이 공휴일에 휴무하였다고 하여 이를 연차휴가 사용으로 평가할 수 없다고 보았습니다.

이에 따라 대법원은 원심의 판결에는 법리를 오해하여 심리를 다하지 않은 잘못이 있다고 보았습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 10. 18. 선고 2018다239110 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

### 노조와 회사 간의 임금협정만으로는 지급된 임금 중 일부를 사납금 인상분이라는 명목으로 소급하여 반환하기로 하는 처분을 할 수 없다는 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 10. 18. 선고 2015다60207 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

사용자와 노동조합 사이의 단체협약만으로는 이미 지급청구권이 발생한 임금의 반환 등 처분행위를 할 수 없다는 취지의 판결입니다.

일반택시여객운송사업을 영위하는 사용자인 원고는 사납금 제도를 운영하였고, 임금협정에 따르면 소정근로시간은 '1일 6시간 40분, 주 40시간', 1일 사납금은 '1일 2교대의 경우 73,000원 또는 77,000원, 1일 1차의 경우 95,000원 또는 97,000원'이었습니다.

한편 2007년 12월 27일에 신설된 최저임금법 제6조제5항은 택시운전근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위를 '생산고에 따른 임금을 제외한' 임금으로 한정함으로써 초과운송수입금을 최저임금에 산입할 수 없도록 규정하였고, 그 시행 시기는 해당 지역의 경우 2010년 7월 1일이었습니다. 이에 따라 원고는 2010년 7월 1일부터 소정근로시간에 대한 고정급만으로 최저임금 이상의 임금을 지급하여야 하게 되었습니다.

원고는 2010년 8월경 위 법률조항을 이유로 노동조합과 근로조건(임금) 및 운송수입금 사항 등이 포함되는 단체(임금)협약 체결 시 체결시점을 2010년 7월 1일부터 소급적용하기로 하는 합의를 하였습니다. 단, 소급 적용시 회사는 인상된 월임금의 차액을 소급하여 각 근로자에게 지급하고, 각 근로자는 회사에 인상된 차액의 운송수입금을 소급하여 입금하여야 하는 것으로 정하였습니다.

피고는 원고 소속 택시운전근로자로 근무하다가 퇴직하였는데, 원고는 임금협정에 의하여 피고 등이 원고에게 납입하여야 할 사납금이 인상되었고 이는 위 합의에 따라 소급하여 적용되므로, 피고 등은 원고에게 인상된 사납금 금액을 지급할 의무가 있다고 주장하며 소를 제기하였습니다.

대법원은 현실적으로 지급되었거나 이미 구체적으로 그 지급청구권이 발생한 임금은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이기 때문에, 노동조합이 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않는 이상 사용자와 사이의 단체협약만으로 이에 대한 반환이나 포기 및 지급유예와 같은 처분행위를 할 수는 없다(대법원 2000. 9. 29. 선고 99다67536 판결, 대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다76317 판결 등 참조)는 기존 판례의 법리를 재확인하였습니다.

이에 따라 대법원은 개별근로자의 동의나 수권을 받지 아니한 이상, 노동조합은 사용자와의 합의 및 임금협정만으로 이미 근로자에게 지급된 임금 중 일부를 사납금 인상분이라는 명목으로 원고에게 소급하여 반환하기로 하는 내용의 처분행위를 할 수는 없다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 10. 18. 선고 2015다60207 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

**취업규칙을 불이익하게 변경하는 절차를 적법하게 거쳤어도, 근로자의 개별적 동의가 없는 이상 앞서 체결한 개별 근로자의 유리한 근로계약에 우선하는 효력은 없다는 사례**

[대상판결 : 대법원 2019. 11. 14. 선고 2018다200709 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

피고 A회사의 근로자인 원고는 회사와 기본 연봉을 약 7,000만 원으로 정하여 연봉계약을 체결하였습니다. 그런데 피고는 임금피크제를 도입하여, 정년이 2년 미만 남아 있는 근로자에게는 기준 연봉의 60%를, 정년이 1년 미만 남아 있는 근로자에게는 기준연봉의 40%를 지급하게 하였습니다. 피고는 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 받았습니다.

피고는 원고가 정년 2년 미만이 남아있다는 것을 이유로 기본급의 60%를 지급하고, 그 이듬해에는 정년이 1년 미만 남아 있다는 이유로 기본급의 40%만을 지급하였고, 이에 원고는 기존 근로계약에 따라 임금 및 퇴직금을 지급하라는 주장을 하며 소를 제기하였습니다. 1심 및 2심은 모두 원고 패소 판결을 내렸습니다.

그러나 대법원의 판단은 달랐습니다.

근로기준법 제97조는 “취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다”고 정하고 있는데, 대법원은 위 규정 내용과 입법취지를 고려하여 근로기준법 제97조를 반대해석하면, 취업규칙에서 정한 기준보다 유리한 근로조건을 정한 개별 근로계약 부분은 유효하고 취업규칙에서 정한 기준에 우선하여 적용된다고 보았습니다.

그리고 근로기준법 제94조가 정하는 집단적 동의는 취업규칙의 유효한 변경을 위한 요건에 불과하므로 취업규칙이 집단적 동의를 받아 근로자에게 불리하게 변경된 경우에도 근로기준법 제4조가 정하는 근로조건 자유결정의 원칙은 여전히 지켜져야 하며, 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없고, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 근로자에게는 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다고 판단하였습니다.

대법원은 이와 같은 전제에서, 취업규칙은 임금피크제의 적용대상자가 된 근로자인 원고에 대하여 이 사건 근로계약에서 정한 연봉액을 60% 또는 40% 삭감하는 것을 내용으로 하고 있으므로, 연봉액에 관하여 이 사건 근로계약이 이 사건 취업규칙보다 유리한 근로조건을 정하고 있는데, 원고는 이 사건 취업규칙에 따라 근로계약을 변경하는 것에 동의하지 아니하였으므로 연봉액에 관하여 취업규칙이 아닌 유리한 근로조건을 정한 근로계약이 우선하여 적용되고, 따라서 피고는 취업규칙에 따라 원고의 연봉액을 삭감할 수 없다고 하였습니다.

이에 따라 대법원은 원심을 파기하고 사건을 원심법원에 환송하였습니다. 참고로, 대법원은 2017년 약정 수당을 폐지하는 내용으로 변경된 취업규칙은 적법한 불이익 변경절차를 거쳤더라도 개별 동의를 없으면 적용되지 않는다고 동일한 취지로 판단한 바 있습니다(대법원 2107. 12. 13. 선고 2017다261387 판결). 문제된 판결들이 전원합의체 판결은 아니지만, 대법원에서 동일한 취지로 2번이나 선고된 바가 있기 때문에 추후 취업규칙을 불이익하게 변경할 경우 위 판결의 취지를 유의할 필요가 있겠습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 11. 14. 선고 2018다200709 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

**복지포인트는 통상임금으로 볼 수 없고 통상임금은 근로기준법이 정한 바에 따르되 가산율은 단체협약 조항에서 정한 바를 그대로 적용할 수는 없다고 한 사례**

[대상판결 : 대법원 2019. 11. 28. 선고 2019다261084 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

복지포인트는 통상임금에 해당하지 않는다는 기존 대법원 전원합의체 판결의 법리를 재확인하고, 통상임금의 범위와 가산율의 기준을 서로 달리 적용할 수는 없다는 판단을 한 대법원 판결입니다.

피고 A지방자치단체는 '공무원 맞춤형복지제도 운영지침' 등에 근거하여 근로자들을 대상으로 복지포인트를 계속적, 정기적으로 배정하였습니다. 근로자들은 복지포인트를 배정받은 해당 연도 내에 사용하여야 했으며, 사용 후 남은 복지포인트를 다음 연도로 이월하거나 금전으로 청구할 수 없었습니다.

원심은 위와 같은 복지포인트가 통상임금에 해당한다고 보았습니다. 원심은 또한 피고 단체협약 규정에 따라 휴일근로시간 전부에 관하여 휴일근로에 대한 100분의 50의 가산율과 연장노동 또는 야간노동에 대한 100분의 50의 가산율이 중첩적으로 적용된다고 하였습니다.

그러나 대법원은 두 부분 모두 원심과 다른 판단을 하였습니다.

대법원은 우선 대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결의 법리를 재확인하며, 사용자가 선택적 복지제도를 시행하면서 물품을 구매하는 방식 등으로 사용할 수 있는 복지포인트를 단체협약, 취업규칙 등에 근거하여 근로자들에게 계속적·정기적으로 배정한 경우라고 하더라도 이러한 복지포인트는 근로기준법에서 말하는 임금에 해당하지 않고, 그 결과 통상임금에도 해당하지 않는다고 하였습니다.

또한 대법원은 구 근로기준법 제56조는 “사용자는 연장근로와 야간근로 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다”라고 규정하고 있을 뿐인데, 원심과 같이 통상임금은 근로기준법이 정한 바에 따르면서도 가산율은 위 단체협약 조항에서 정한 바를 그대로 적용시킨다면 이는 하나의 근로조건에 포함된 여러 가지 요소들을 개별적으로 비교하고 근로자에게 가장 유리한 내용을 각 요소별로 취사선택하는 것이 되므로, 이는 근로기준법 제15조의 취지에 위배된다고 판단하였습니다.

대법원은 이에 따라 원심으로서 앞서 본 맞춤형 복지포인트를 제외하고 적법한 통상임금을 재산정한 다음, 통상임금의 범위뿐 아니라 가산율 역시 일관되게 근로기준법에서 정한 기준을 적용하여야 한다는 취지에서 원심판결을 파기하고 사건을 원심법원에 환송하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 11. 28. 선고 2019다261084 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

## 정리해고 요건의 증명책임은 사용자에게 있으며, 정리해고를 통한 인원 삭감이 객관적으로 합리성이 있거나 해고회피노력을 다하였다고 보기 어렵다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 11. 28. 선고 2018두44647 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

정리해고 역시 근로기준법 제31조에 따라 사용자가 정리해고의 정당성을 비롯한 그 요건을 모두 증명해야 하며, 객관적인 합리성 내지 해고회피노력의 요건을 충족하지 않아 정리해고가 위법하다고 본 판결입니다.

대법원은 사용자가 해고 정당성에 대한 증명책임을 부담하므로, 정리해고에서도 그와 마찬가지로 사용자가 그 정당성 및 기타 요건을 모두 증명해야 된다고 실시하였습니다.

그에 따라 ① 원고가 신규 채용이 꼭 필요한 상황이 아니었음에도 불구하고 신규직원 및 임원을 채용한 점, ② 예년보다 대폭 증가된 인원을 임원으로 승진시킨 점, ③ 전년도에 비해 5억 원이나 많은 17억 원 상당의 성과급을 지급한 점, ④ 정리해고 이전에 근무시간 단축, 순환휴직 등 해고를 피하거나 최소화하기 위한 조치를 취하지 않은 점, ⑤ 이 사건 정리해고 당시 노사 간 협의된 최종 감원 목표가 이미 달성되었을 가능성을 배제할 수 없는 점 등을 고려할 때, 피고의 이 사건 정리해고는 그 요건을 갖추지 못하였다고 판단하였습니다.

해당 사안의 경우 2017년 대법원의 파기환송 판결에도 불구하고 서울고등법원이 파기환송심에서 대법원의 선고 취지와 달리 재차 정리해고가 적법하다는 판결을 함에 따라 논란이 된 바 있습니다. 대법원이 기존 대법원 판결과 같이 다시금 파기환송을 하였는 바, 앞으로의 귀추를 주목해야 할 것으로 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 11. 28. 선고 2018두44647 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

**쟁의행위 중 신분보장 규정이 있는 경우, 사용자는 사유를 불문하고 징계권을 행사할 수 없다고 한 사례**

[대상판결 : 대법원 2019. 11. 28. 선고 2017다257869 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

단체협약에서 '쟁의 중 신분보장' 규정을 두고 있다면, 사용자는 쟁의기간 중에는 쟁의행위와 관계 없는 근로자의 개인적 일탈 사유가 있더라도 이에 대하여 징계할 수 없다고 본 판결입니다.

피고 회사는 노동조합과 체결한 단체협약에 "쟁의기간 중 어떤 징계나 전출 등 인사조치를 제한한다"라는 쟁의기간 중 신분보장 규정을 두었습니다. 이후 피고는 2012년부터 노동조합과 쟁의행위를 지속하였습니다.

원고는 과거 직속 상사를 폭행 및 상해한 행위로 인하여 징계를 받은 바 있었고, 쟁의기간 중 해당 상사를 다시금 반복적으로 모욕함에 따라 피고로부터 징계하고 처분을 받았습니다. 이에 원고는 위 단체협약 규정의 위반을 주장하며 근로자지위확인가처분 및 해고무효확인 소송을 제기하였습니다.

원심은 신분보장 규정의 취지가 노동조합이 단체행동권을 실질적으로 보장받지 못할 우려가 없는 경우에만 징계 등의 인사 조치를 제한하는 것이라고는 볼 수 없다며, 해당 징계로 인하여 피고 회사의 노동조합의 단체행동권이 보장받지 못할 우려가 없기 때문에 이 사건 해고는 신분보장규정을 위반했다고 볼 수 없다고 판단한 바 있습니다.

그러나 대법원은 이와 달리 판단하였습니다. 대법원은 이 사건 쟁의 중 신분보장 규정은 "회사는 정당한 노동쟁의 행위에 대하여 간섭방해, 이간행위 및 쟁의기간 중 여하한 징계나 전출 등 인사조

치를 할 수 없으며 쟁의에 참가한 것을 이유로 불이익 처분할 수 없다"라고 규정하고 있는데, 이러한 문언에는 징계사유의 발생 시기 및 그 내용에 대하여 특별한 제한을 두고 있지 않으므로, 해당 규정은 정당한 쟁의행위 기간 중에는 사유를 불문하고 피고가 조합원에 대하여 징계권을 행사할 수 없다는 의미로 해석해야 된다고 하였습니다.

그와 달리 비위사실이 쟁의행위와 관련이 없는 개인적 일탈에 해당하거나 노동조합의 활동이 저해될 우려가 없는 경우에는 정당한 쟁의행위 기간 중에도 피고가 징계권을 행사할 수 있다는 식으로 쟁의 중 신분보장 규정의 적용 범위를 축소하여 해석하는 것은, 해당 규정의 문언 및 그 객관적인 의미보다 근로자에게 불리하게 되는 것이므로 허용되지 않는다고 판단하였습니다.

또한 대법원은 사용자가 근로자의 행동이 쟁의행위와 무관하다거나 개인적 일탈이라는 것을 근거로 징계권을 행사할 수 있게 된다면, 개인적 일탈에 해당한다는 명목 하에 정당한 쟁의행위 기간 중 임의로 징계권을 행사함으로써 노동조합의 단체행동권을 침해할 우려가 있다고 보았습니다.

이에 따라 대법원은 해당 신분보장 규정에 따라 피고는 정당하게 개시된 쟁의행위의 기간 중에는 일체의 징계를 금지한다는 의미로 해석해야 된다고 보아, 원심판결을 파기하고 사건을 원심법원에 환송하였습니다.

해당 판결은 쟁의행위 중 신분보장 규정에 대하여 근로자에게 불리하게 해석될 수 있는 여지를 차단한 것으로서, 향후 신분보장 규정을 정함에 있어 유의해야 할 것으로 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 11. 28. 선고 2017다257869 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

**위성방송사업자의 서비스기사는 근로기준법상 근로자에 해당하므로 산업재해보상보험법에 따른 보험급여를 수령할 수 있다고 한 사례**

[대상판결 : 대법원 2019. 11. 28. 선고 2019두50168 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

위성방송사업자로부터 상품 영업, 장비 설치, 유지보수 등의 업무를 위탁받은 회사에 근무하며 해당 업무를 수행한 서비스기사는 위탁업체의 근로기준법상 근로자에 해당된다고 본 판결입니다.

원고 회사는 위성방송사업자로부터 상품 영업, 장비 설치, 유지보수 등의 업무를 위탁받았고, 이와 같은 서비스를 지역별 서비스기사들로 하여금 수행하도록 하였습니다. 이 사건 서비스기사는 2015년경부터 해당 업무를 수행하였는데, 2017년 6월경 지붕에서 안테나 작업을 하다가 추락하여 인대파열을 진단받은 뒤 2018년 2월경 피고 근로복지공단으로부터 요양승인 처분을 받았습니다.

이에 대하여 1심은 원고 회사와 이 사건 서비스기사 간 근로계약서가 없을 뿐만 아니라 근로소득세가 원천징수되지도 않았고, 출퇴근 시간도 보고되지 않았으며 직영기사와 달리 차량, PDA, 유류비 등을 제공받지 않은 점으로 보아 근로자가 아닌 개인사업자라고 본 바 있고, 2심은 이와 달리 PDA를 통해 업무 처리과정을 보고하였고 배정된 업무를 당일에 처리하도록 일방적으로 통지하였으며, 배정된 업무를 처리하지 못할 경우 급여에서 수수료를 공제했다는 점 등을 들어 이 사건 서비스기사가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다.

대법원은 2심의 판단을 받아들여, 이 사건 서비스기사는 근로기준법상 근로자에 해당하고 따라서 산업재해보상보험법에 따른 보험급여를 수령할 수 있다고 판단하여 원고의 상고를 기각하였습니다.

위와 같은 판단에 대한 근거로 대법원은 ① 원고는 PDA를 통하여 이 사건 서비스 기사의 업무수행 과정에 대한 지휘 및 감독을 하였던 점, ② 이 사건 서비스기사의 업무지역은 원고의 결정에 따라 변경되었고, 이 사건 서비스기사는 통상적으로 오전 9시부터 배정된 업무를 당일 처리하여 적어도 오후 6시가 지나야 업무시간이 종료되었으며, 이 사건 서비스기사가 업무를 수행한 장소는 원고가 PDA로 배정한 고객의 자택 및 사무실 등이었던 점 등을 볼 때 이 사건 서비스기사는 원고가 지정한 근무 시간 및 장소에 구속되었다고 볼 수 있는 점, ③ 원고는 서비스에 필수적인 안테나 및 수신기 등 고가의 장비를 무상으로 제공하였으며, 이 사건 서비스기사는 배정된 업무를 제3자를 고용하여 대행하도록 할 수 없는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위하였다고 볼 수 없는 점, ④ 이 사건 서비스기사는 원고를 통하지 않고는 독자적으로 영업을 수행할 수 없었던 점, ⑤ 이 사건 서비스기사는 고정급을 받지 않았으나, 성과와 무관한 사후 유지보수 수수료를 지급받는 등 어느 정도 고정급으로서의 성격이 있는 금원을 지급받은 점, ⑥ 이 사건 서비스기사는 원고에게만 전속하여 서비스 업무를 수행한 점 등을 들었습니다.

또한 대법원은 이 사건 서비스기사에게 원고의 취업규칙이나 복무규정이 적용되지 않고, 고정급을 지급받지 않았으며, 근로소득세의 원천징수가 이루어졌다거나 다른 사회보장 관련 법령에서는 근로자로 인정되지 않고 있는 사정이 있으나, 이는 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 수 있는 사항들이므로 이를 들어 이 사건 서비스기사의 근로기준법상 근로자성을 부정할 수는 없다고 하였습니다.

이에 따라 대법원은 원심 판단에 법리 오해나 심리미진의 점이 없다고 하여 상고를 기각하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 11. 28. 선고 2019두50168 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

**방송사 근로자들에 대하여 포괄임금약정이 성립하였다고 보고, 이는 근로자에게 불이익한 내용이 아니므로 유효하다고 본 사례**

[대상판결 : 서울고등법원 2019. 11. 19. 선고 2017나2020713 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

방송사의 방송직군, 기술직군, 경영직군에 속한 근로자들에 대하여 포괄임금약정이 성립하였고, 근로자에게 불이익한 내용이 아니므로 해당 포괄임금약정은 유효하다고 본 항소심 판결입니다.

피고는 방송사로서, 노동조합과 1995년 5월경 시간외근무수당 상당액을 복리후생비로 전환하고, 1995년 6월경에는 시간외근무실비를 지급하되 연장 및 야간수당의 지급의무는 면제하기로 하는 등의 합의를 하였습니다. 피고와 노동조합은 1996년 7월경에는 실비 지급단가를 일괄적으로 15% 수준으로 인상하되, 근로기준법 지급기준을 상회하는 부분은 최소화하도록 한다는 내용의 추가합의를 하였습니다.

1심법원은 방송 직군 중 프로듀서나 외근 기자 등은 고도의 창의성과 자율성이 요구되는 직군이고, 근무장소 역시 외부이므로 실제 근무한 시간을 확정하는 것이 어렵다는 등의 이유로 포괄임금약정이 이 사건 근로자들에게 불이익하다고 볼 수 없다고 보고, 해당 임금협정이 근로기준법을 위반 내지 잠탈하기 위한 목적으로 체결되었다고 보이지 않을 뿐만 아니라, 그 지급 방식 또한 근로기준법에 따라 계산한 법정수당을 초과한 것으로 보인다고 하여 원고 청구를 기각한 바 있습니다.

이에 대하여 서울고등법원은 1심법원의 판결과 같은 결론을 내렸습니다.

서울고등법원은 ① 시간외근무실비 자체만으로는 근로기준법이 정한 법정수당의 액수에 미치지 못함에도 불구하고 피고와 이 사건 노동조합은 시간외근무실비를 지급함으로써 법정수당의 지급의무를

면제하기로 명시적으로 합의한 점, ② 피고와 이 사건 노동조합간 이루어진 1996년 7월경 합의 역시 시간외근무실비 외에 기본급으로 편입된 시간외근무수당 등도 이 사건 법정수당의 일부로 지급된다는 전제 하에, 시간외근무수당 등 상당액을 함께 고려한다면 피고가 지급하는 이 사건 법정수당의 액수가 근로기준법상 기준을 상회할 수도 있다는 전제하에서 한 합의로 보이는 점 등을 고려하면, 피고와 이 사건 노동조합간 포괄임금약정이 성립하였다고 봄이 타당하다고 하였습니다.

또한 위 법원은 ① 방송·기술직군 등 피고 근로자들 중 상당수는 그 근무형태, 업무의 성질 등을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 점, ② 피고가 지급한 이 사건 법정수당의 액수가 근로기준법이 정한 기준에 미달한다고 볼 만한 특별한 근거도 없는 점 등을 들어, 이 사건 포괄임금약정이 근로자에게 불이익하여 무효라고 인정할 수도 없다고 판단하였습니다.

이에 따라 서울고등법원은 원고의 청구를 기각하였습니다.

## ■ 최신 판례 ■

**국립대학교의 조교에 대하여 기간제법이 적용되지 않는다고 한 사례**

[대상판결 : 대법원 2019. 11. 14. 선고 2015두52531 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

국립대학교의 조교는 법정된 근무기간 동안 신분이 보장되고, 교육공무원법상의 교육공무원 내지 국가공무원법상의 특정직공무원 지위가 부여되며, 그 근무관계는 공법상 근무관계에 해당되므로 기간제법이 적용되지 않는다고 본 판결입니다.

원고는 국립대학교의 조교로서 2007년 3월경부터 '기성회 전문계약직'으로 채용되어 1년 단위로 계약을 갱신하여 오다가, 2010년 3월경부터는 '조교'로 임용되어 2014년 2월까지 근무한 뒤 2014년 3월 1일에 임용기간 만료를 이유로 당연 퇴직을 통보 받았습니다. 이에 원고는 부당해고를 주장하며 소를 제기하였습니다.

원심법원은 원고가 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법')에 다른 기간제 근로자로서 기간제법 제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되어야 하고, 기간제법 제4조제1항 단서의 예외사유에 해당되지도 않는다고 판단하여 원고에 대한 당연 퇴직 통보는 부당해고로서 무효라고 보았습니다.

그러나 대법원은 이와 달리 판단하였습니다.

대법원은 일정한 자격을 갖추고 소정의 절차에 따라 대학의 장에 의하여 임용된 조교에게는 법정된 근무기간 동안 신분이 보장되는 교육공무원법상의 교육공무원 내지 국가공무원법상의 특정직공무원 지위가 부여되고, 그 근무관계는 사법상의 근로계약관계가 아닌 공법상 근무관계에 해당한다

고 판단하였습니다. 또한 국립대학교의 조교는 1년으로 법정된 근무기간이 지나면 바로 그 지위를 상실하고, 종전 지위를 다시 취득하기 위해서는 임명행위에 의하여 다시금 공무원의 지위를 새롭게 부여받아야 한다는 점을 지적하였습니다. 더불어 국립대학교 조교에 대한 근무조건은 '근무조건 법정주의'에 따라 법령에 의해 그 권리의무의 내용이 정해지고 있다는 점 역시 언급하였습니다.

대법원은 위와 같은 사정들을 고려하면, 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 그 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지하기 위한 목적에서 도입된 기간제법이 교육공무원 내지 특정직공무원의 신분보장을 받는 대신 근무기간이 1년으로 법정된 조교에 대하여 그대로 적용된다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

이에 따라 대법원은 원고가 조교로 임용되며 교육공무원 내지 국가공무원의 신분을 실제 취득하였는지를 추가로 심리한 다음, 이를 토대로 원고에게 기간제법을 적용할 수 있는지 판단했어야 한다고 판시한 뒤 원심판결을 파기하고 이를 원심법원에 환송하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 11. 14. 선고 2015두52531 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

## 월급을 지급하지 못 할 것 같다는 말에 사직한 경우 이를 해고로 보아야 한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 10. 31. 선고 2019다246795 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

근로자가 경영악화로 인하여 월급을 지급하지 못할 것 같으니 다른 일자리를 알아보라고 한 사용자의 권유에 따라 사직을 한 경우, 이는 해고에 해당한다고 본 판결입니다.

피고 사용자는 식당을 운영하는 자로서, 원고를 포함한 종업원 4인을 고용하여 식당을 경영하였습니다. 그런데 피고는 “식당 운영에 실패한 것 같다. 더는 모두를 책임질 수 없을 것 같다. 다음 달엔 월급마저 지급을 못할 상황이 올 수 있을 것 같다. 내일이라도 나오지 않아도 뭐라고 할말이 없다. 현재의 매출로는 3명으로 움직일 수밖에 없을 것 같다. 더 많은 급여를 주고 더 일하기 좋은 곳으로 알아보는 것이 좋을 것 같다”라는 취지의 문자메시지를 보냈습니다.

피고는 이어 다음날 원고들에게 “5일이면 새로운 직장을 찾기에 충분한 시간이고, 이후에는 계속 가게에 일을 하더라도 월급을 주지 못할 수 있으며, 이후에는 손님과 문제가 발생하면 즉시 해고할 것이다”라는 발언을 하였습니다.

이에 원고들은 피고에게 다른 일자리를 알아보겠다는 발언을 하고 해당 식당을 그만두었습니다.

1심법원은 이에 대하여 피고가 원고 등 4인 전원을 해고하였다고 보기 어렵고, 설령 피고가 원고 등 4인 중 일부를 해고하려는 의사가 있었다고 하더라도 해고될 사람이 누구인지 특정되지 않은 이상 원고 등 4인 중 누구도 해고예고수당 대상이 되지 않는다는 이유로 원고들의 청구를 기각하였고, 원심 또한 이와 같은 판단을 하였습니다.

그러나 대법원은 형식적으로는 원고들이 자진해 식당을 그만 둔 것처럼 보일지라도, 실질적으로는 자진하여 그만 둔 것이 아니라 사용자의 일방적 의사에 의해 사직의사가 없는 원고들로 하여금 어쩔 수 없이 사직하게 해 근로계약관계를 종료시킨 것이므로 이는 해고에 해당한다고 보았습니다.

대법원은 이에 대한 근거로 ① 명시적인 발언은 없었으나, 원고 모두는 자신들이 해고된 것으로 인지했다는 점, ② 근로를 하더라도 월급을 지급할 수 없다는 말에 식당을 그만 둔 것이므로, 이를 자진사직으로 볼 수는 없다는 점, ③ 피고는 해고할 사람을 특정했어야 함에도 불구하고, 원고 모두에게 자진사직을 유도한 점, ④ "5일이면 새로운 직장을 찾기에 충분한 시간이고, 이후에는 계속 가게에서 일을 하더라도 월급을 주지 못할 수 있으며, 이후에는 손님과 문제가 발생하면 즉시 해고할 것이다"라는 취지의 말을 한 것은 원고 등 4인에게 일방적으로 해고의 의사표시를 한 것으로 볼 수 있다는 점, ⑤ 피고가 원고들의 사직일 당일 원고들에 대한 고용보험 피보험자격상실신고를 마친 점은 해고의 의사가 없었다는 피고의 주장과는 맞지 않는 점 등을 들었습니다.

이에 따라 대법원은 원고들의 사직을 근로기준법상 해고로 판단하고, 원심판결을 파기한 뒤 사건을 원심법원에 환송하였습니다.

## ■ 최신 판례 ■

**교섭대표노동조합과 사용자가 단체협약이 아닌 다른 형식으로 근로조건을 정할 수 있도록 포괄위임한 단체협약은 공정대표의무에 반한다고 한 사례**

[대상판결 : 대법원 2019. 10. 31. 선고 2017두37772 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

법령에서 특별히 권한으로 규정하지 아니한 이상 교섭대표노동조합이 가지는 대표권은 단체협약 체결 및 그 이행과정을 넘어서 노사관계 전반에까지 당연히 미치는 것은 아니라고 본 판결입니다.

원고 회사에는 교섭대표노동조합인 A노조와 소수노조인 B노조가 존재하였습니다. 그런데 원고는 교섭대표노동조합인 A노조와 2014년 단체협약을 맺으면서 회사의 분할 - 합병 - 양도, 하도급 전환, 조합원 휴직, 산업안전 관련 사항의 결정 등 근로자의 신분 관련 내용에 대한 합의권자를 '교섭대표노조'로 제한하는 규정을 두었습니다. 이어 세부지침에서는 교섭대표노조의 창립기념일만 유급휴일로 정하였습니다. 이에 소수노조인 B노조가 공정대표의무 위반을 주장하였습니다.

이에 대하여 1심 및 원심법원은 위와 같은 단체협약 규정은 교섭대표노조의 대표권 범위를 넘어서서 합리적 이유 없이 권한을 부여한 것으로서 공정대표의무 위반에 해당한다고 판단하였습니다.

대법원 역시 1심 및 원심법원의 판단에 동의하였습니다.

대법원은 교섭창구 단일화 및 공정대표의무에 관련된 법령 규정의 문언, 교섭창구 단일화제도의 취지와 목적, 교섭대표노동조합이 아닌 노동조합 및 그 조합원의 노동3권 보장 필요성 등을 고려하면, 교섭창구 단일화 절차에서 교섭대표노동조합이 가지는 대표권은 법령에서 특별히 권한으로 규정하

지 아니한 이상 보충교섭이나 보충협약 체결을 포함한 단체교섭 및 단체협약 체결과 체결된 단체협약의 구체적인 이행 과정에만 미치는 것이고, 이와 무관하게 노사관계 전반에까지 당연히 미친다고 볼 수는 없다고 하였습니다.

이어 대법원은 사용자와 교대노조 간 합의·협의 또는 심의결정이 단체협약의 구체적인 이행에 해당한다고 볼 수 없고 보충협약에 해당한다고 볼 수도 없는 때에는, 이는 단체협약 규정에 의하여 단체협약이 아닌 다른 형식으로 근로조건을 결정할 수 있도록 포괄적으로 위임된 것이라고 봄이 타당하다고 보아, 그와 같은 합의·협의 또는 심의결정은 교섭대표노동조합의 대표권 범위에 속한다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

마지막으로 대법원은 이 사건의 경우와 같이 사용자와 교섭대표노동조합이 단체협약 규정에 따라 교섭대표노동조합만이 사용자와 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합 소속 조합원들의 근로조건과 관련이 있는 사항에 대하여 합의·협의 또는 심의결정할 수 있도록 규정하고, 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합을 위 합의·협의 또는 심의결정에서 배제하도록 하는 것은 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합이나 그 조합원을 합리적 이유 없이 차별하는 것으로서 공정대표의무에 반한다고 판시하였습니다.

대법원은 더불어 교섭대표노동조합의 창립기념일만을 유급휴일로 지정한 것은 합리적인 이유 없이 다른 노동조합인 피고 보조참가인을 차별한 것이어서 공정대표의무 위반에 해당한다고 본 원심의 판단에 대하여도 법리오해의 점이 없다고 보았습니다.

대법원은 이에 따라 원고의 상고를 기각하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 10. 31. 선고 2017두37772 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

**자동차 부속품 회사는 하청공장에서 부품 검수를 담당한 협력업체의 비정규직 근로자들과 불법파견관계에 있다고 본 사례**

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2019. 10. 24. 선고 2017가합54834 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

원고들은 각각 다른 협력업체에 입사하여 부품 검수를 담당하는 검사원으로 근무한 뒤 해당 협력업체에서 각 사직하였습니다. 이후 원고들은 자신들이 피고 회사의 지휘·감독을 받았으므로, 묵시적 근로계약이 성립이 되었거나 혹은 그렇지 않더라도 불법파견관계에 있다고 주장하며 근로자 지위확인소송을 제기하였습니다.

이에 대하여 서울중앙지방법원은 원고들과 피고 회사 간 묵시적 근로계약 성립은 부정하였으나, 불법파견관계는 인정하였습니다.

서울중앙지방법원은 우선 ① 해당 협력업체들이 별도의 취업규칙을 가지고 독자적으로 인사권 및 징계권을 행사한 점, ② 독자적인 사업주체로서 세금을 납부하고 보험에 가입한 점, ③ 임금, 수당 등도 직접 지급하고 원천징수와 연말정산 등의 업무도 독자적으로 수행한 점 등을 들어 피고와 협력업체들 간 도급계약이 형식적인 것에 불과하여 원고들과 피고 사이에 묵시적 근로관계가 성립되었다고 볼 수는 없다고 하였습니다.

그러나 위 법원은 아래와 같은 이유로 불법파견은 인정하였습니다.

**1. 피고가 원고들에 대하여 상당한 지휘·명령을 하였는지**

피고의 직원들이 상시적으로 업무지침을 전달하였고, 협력업체들은 이에 개입하지 않거나 사후 결과보고만 받았으며, 원고들이 이에 대하여 독자적인 결정을 내린 적은 없는 것으로 보이므로 피고는 원고들에게 구속력 있는 지휘를 하였다고 보았습니다.

## 2. 원고들이 피고 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지

원고들의 사업장에 피고 직원들이 상주하지는 않았으나, 피고 직원들이 사용할 비품 등이 상시적으로 마련되어 있었으며, 주기적으로 방문하여 업무수행결과를 감독하고 회의를 진행하였고, 수시로 연락을 주고받으며 업무지시를 한 점에 비추어 공동작업을 했다고 판단하였습니다.

이에 대하여 피고는 원고들이 피고 공장이 아닌 별개의 공장에서 근무하였다고 항변하였으나, 법원은 그렇다고 하더라도 업무수행방식이 유기적으로 관련되어 있고 실질적으로 공동작업을 하였으므로 이를 하나의 작업집단으로 인정할 수 있다고 보았습니다.

## 3. 이 사건 협력업체들이 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육, 휴가, 등에 관한 결정권한을 독자적으로 행사하였는지

피고가 추가로 근로자를 배치할 것을 요청하거나 그 수를 지정하기도 하였고, 피고의 업무지침을 준수하게 하였으며, 이를 위해 피고 직원이 직접 원고들을 대상으로 교육을 실시하기도 하였습니다.

## 4. 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 업무가 구별되며 해당 업무에 전문성 및 기술성이 있었는지

원고들은 도급계약의 목적에서 벗어나 그 외 피고가 지시하는 부수 업무들을 수행하였으며, 피고의 직원들이 업무 전반을 관리하였고, 업무에 대하여 피고 직원들이 교육을 직접 실시하거나 업무지침을 마련하였을 뿐, 이 사건 협력업체들이 어떠한 전문성이나 기술성을 갖추고 있지는 않았습니다.

#### 5. 이 사건 협력업체들이 계약의 목적 달성을 위해 필요한 독립적 기업조직 및 설비를 갖추고 있었는지

이 사건 협력업체들은 피고의 공장 중 일부 공간을 임차하였을 뿐 별도로 사업장을 갖추고 있지 않았고, 임대료 또한 비교적 저렴하였습니다. 업무수행을 위해 독자적으로 필요한 특별한 설비가 있지도 않았으며, 어떠한 계약관계로 이 사건 협력업체들에게 피고 공장 중 일부를 검사장소 등으로 사용하게 한 것인지 역시 명확하지 않았습니다.

#### 6. 기타 사정

이 사건 협력업체들은 법인세 및 4대 보험료를 납부하고 인사권과 징계권 등을 행사하였습니다. 그러나 법원은 이는 법률상 규정 등에 따라 당연히 수행해야 하는 것이며, 이것만으로 파견관계를 부정할 수 있는 것은 아니라고 보았습니다.

위와 같은 이유로 법원은 불법파견관계를 인정하여 원고들의 근로자지위를 확인하거나 피고로 하여금 원고들에게 고용의 의사표시를 하고, 임금을 지급할 것을 명하였습니다.

## ■ 최신 법령 ■

## 사립학교법 일부개정

### 1. 주요 내용

「교육공무원법」에 따라 중임이 1회로 제한되어 있는 국립 또는 공립인 특수학교의 교장과의 형평성을 고려하여 사립학교인 특수학교의 장의 경우에도 1회에 한정하여 중임할 수 있도록 개정되었습니다.

### 2. 다운로드 : [사립학교법 일부개정\(2019. 12. 3. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부개정

### 1. 주요 내용

총액인건비제를 활용하여 고용정책실 밑에 설치한 자산운용팀의 존속기간을 2019년 12월 31일에서 2021년 12월 31일까지로 2년 연장하고, 직장 내 괴롭힘 금지 제도에 관한 정책수립 등의 업무를 노동정책실 근로기준정책과장의 분장 사무로 정하였습니다.

### 2. 다운로드 : [고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부개정\(2019. 12. 2. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 일부개정

### 1. 주요 내용

여성의 경제적 자립에 기여하기 위하여 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 기본계획의 수립 시 여성의 경력단절 예방에 관한 사항을 포함하도록 하는 한편, 국회의 기능을 강화하기 위하여 여성가족부장관과 고용노동부장관이 기본계획을 수립하면 이를 국회 소관 상임위원회에 보고하도록 정하였습니다.

### 2. 다운로드 : [경력단절여성등의 경제활동 촉진법 일부개정\(2020. 5. 26. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정

### 1. 개정 이유

건설근로자의 임금 보호를 위하여 일정 규모 이상의 국가, 지방자치단체 등이 발주하는 건설공사에 대해서는 도급인이 수급인에게 임금에 해당하는 비용과 다른 공사비를 구분하여 지급하도록 하였습니다. 건설근로자의 이력을 체계적으로 관리하여 직업전망을 높이고 현장인력을 체계적으로 양성·지원하기 위하여 건설근로자를 경력 등에 따라 기능별로 등급을 산정하여 구분·관리할 수 있도록 하였습니다. 또한 공제부금의 미납을 방지하고, 건설근로자에 대한 보호를 강화하기 위하여 도급인이 사업주를 대신하여 피공제자의 공제부금을 직접 납부하는 제도를 도입하고, 퇴직공제금의 지급대상을 확대하였습니다.

### 2. 주요 내용

- 가. 국가, 지방자치단체 등이 발주하는 건설공사로서 일정 규모 이상의 건설공사를 도급하는 도급인은 그 공사를 도급받은 수급인이 건설근로자에게 지급하여야 할 임금에 해당하는 비용을 다른 공사비와 구분하여 매월 지급하도록 하였습니다(제7조의3 신설).
- 나. 국토교통부장관은 고용노동부장관과 협의하여 건설근로자를 경력, 자격, 교육훈련 등의 기준에 따라 기능별로 등급을 산정하여 구분·관리할 수 있도록 하고, 건설근로자 등의 신청이 있으면 건설근로자의 기능등급에 관한 확인증을 발급할 수 있도록 하였습니다(제7조의4 및 제7조의5 신설).
- 다. 사업주가 피공제자의 근로일수를 신고하지 않거나 잘못 신고한 경우 피공제자가 공제

회에 직접 신고할 수 있도록 하고, 일정 규모 이상의 사업장의 사업주로서 퇴직공제에 가입한 사업주는 피공제자의 근로일수를 신고하기 위하여 피공제자에게 전자카드를 발급하고, 피공제자는 이를 사용하도록 하였습니다(제13조).

라. 도급인이 공제부금을 직접 공제회에 내기로 사업주와 서면으로 합의하고 공제회에 그 사실을 통보한 경우, 사업주가 파산 등으로 공제부금을 내지 못하게 된 경우 등에 해당하는 경우에는 도급인이 사업주를 대신하여 피공제자의 공제부금을 공제회에 내도록 하였습니다(제13조의2 신설).

마. 공제부금의 납부 월수가 12개월 미만인 피공제자가 65세에 이른 경우에는 퇴직공제금을 지급하도록 하는 등 퇴직공제금 지급 대상을 확대하였습니다(제14조제1항).

바. 퇴직공제금을 지급받을 권리와 반환금을 징수할 권리의 소멸시효를 3년에서 5년으로 조정하였습니다(제21조제1항).

### 3. 다운로드 : [건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정\(2020. 11. 26. 일부시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 파견근로자보호 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정

### 1. 개정 이유

「파견근로자보호 등에 관한 법률」이 개정됨에 따라 법률의 규정에 맞게 인용 조문을 정비하였습니다. 근로자파견사업 허가관리대장을 전산망에 입력하여 관리할 수 있도록 하고, 개인사업주 등이 개명한 경우 근로자파견사업 허가증 등의 변경을 신청할 수 있도록 하였습니다.

### 2. 주요 내용

가. 허가신청은 근로자파견사업 허가 시 작성·관리해야 하는 근로자파견사업 허가관리대장을 전산망에 입력하여 관리할 수 있습니다(안 제3조제3항).

나. 파견사업주는 파견사업주(사람에 한정함), 법인의 대표나 임원, 파견사업관리책임자가 개명한 경우 근로자파견사업 허가증 또는 허가관리대장에 기록된 이름의 변경을 신청할 수 있습니다(안 제3조의2 신설).

### 3. 다운로드 : [파견근로자보호 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정\(2019. 11. 12. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

## 파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령 일부개정

### 1. 주요 내용

「파견근로자보호 등에 관한 법률」이 개정됨에 따라 법률의 규정에 맞게 인용 조문을 정비하고, 어려운 용어를 쉬운 용어로 바꾸었습니다.

### 2. 다운로드 : [파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령 일부개정\(2019. 10. 29. 일부시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정

### 1. 주요 내용

퇴직금 또는 퇴직연금의 중간정산 또는 중도인출 남용으로 인한 노후소득재원의 고갈을 방지하기 위하여 근로자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 질병이나 부상에 대한 의료비를 부담한 경우로서 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 의료비를 부담한 경우에만 중간정산 또는 중도인출을 할 수 있도록 제한하였습니다. 퇴직연금제도 운영의 효율성을 높이기 위하여 퇴직연금제도 모집인이 사용자 또는 가입자가 정한 적립금 운용방법에 대한 지시를 퇴직연금사업자에게 전달할 수 있도록 하였습니다.

### 2. 다운로드 : [근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정\(2020. 4. 29. 일부시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 근로복지 기본법 시행령 일부개정

### 1. 주요 내용

우리사주의 환매수 요청 대상이 되는 비상장법인의 규모를 정하기 위하여 인용하던 「주식회사의 외부감사에 관한 법률 시행령」이 전부개정되면서 인용하던 조문의 내용이 변경됨에 따라 우리사주의 환매수 요청 대상이 되는 비상장법인의 규모를 직전 사업연도 말의 근로자 수가 300명 이상이고 자산총액이 70억 원 이상인 주식회사로 직접 규정하였습니다.

### 2. 다운로드 : [근로복지 기본법 시행령 일부개정\(2019. 10. 29. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 고용정책 기본법 시행규칙 전부개정

### 1. 주요 내용

중앙행정기관의 세출예산사업과 기금사업 중 선정된 사업에 대하여 일자리 증감 및 고용의 질 등에 대한 고용영향평가를 실시할 수 있는 근거를 마련하는 내용으로 「고용정책 기본법」이 개정(법률 제16412호, 2019. 4. 30. 공포, 11. 1. 시행)됨에 따라, 중앙행정기관의 장은 다음 연도의 예산요구서 또는 기금운용계획안의 제출 기한까지 고용노동부장관에게 고용영향평가 결과를 제출하도록 하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하였습니다. 그 밖에 인용하는 「고용정책 기본법」의 규정 순서에 따라 조문을 재배열하였습니다.

### 2. 다운로드 : 고용정책 기본법 시행규칙 전부개정(2019. 11. 1. 시행)

## ■ 최신 법령 ■

## 고용정책 기본법 시행령 일부개정

### 1. 주요 내용

「고용정책 기본법」이 개정(법률 제16412호, 2019. 4. 30. 공포, 11. 1. 시행)됨에 따라, 고용영향평가 대상이 되는 사업을 선정할 때 해당 사업의 유형, 계속성 및 의무지출 여부를 고려하도록 하였습니다. 고용노동부장관이 수집·관리해야 하는 고용·직업에 관한 정보를 고용보험 및 산업재해보상보험 관련 정보와 사회적기업 등 관련 정보 등으로 정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하였습니다.

### 2. 다운로드 : 고용정책 기본법 시행령 일부개정(2019. 11. 1. 시행)

## ■ 최신 법령 ■

**진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정****1. 주요 내용**

분진작업을 하는 사업의 사업주가 사업장의 작업환경 측정을 스스로 실시하지 아니할 경우 고용노동부 장관이 작업환경 측정 대행자를 지정하여 해당 사업장의 작업환경을 측정하게 할 수 있도록 하는 제도를 폐지하고, 고용노동부 장관이 진폐위로금을 지급하기 위하여 필요한 경우 관계기관 등에 자료의 제공 또는 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」이 개정(법률 제13911호, 2016. 1. 27. 공포, 7. 28. 시행)됨에 따라, 작업환경 측정 대행 제도와 관련된 조문을 정비하고, 진폐위로금 지급 관련 신청서식에 진폐위로금 지급을 위한 관계기관 자료 제공 요청과 관련된 신청인의 동의서를 추가하였습니다.

**2. 다운로드 : [진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정\(2016. 7. 28. 시행\)](#)**