

# 목 차

## ■ 노동 칼럼 ■

- SNS를 둘러싼 노동법 이슈.....4

## ■ 주요 업무 사례 ■

- 협력업체 소속 사내 소방대원의 불법파견 여부가 쟁점이 된 사건에서 1차 협력업체를 대리하여 적법한 도급 또는 위탁관계임을 인정받은 사례.....9
- 위임직 채권추심인들이 퇴직금을 청구한 사건에서 회사를 대리하여 승소한 사례 ..... 10
- 퇴직금 미지급으로 기소된 회사 대표를 변호하여 무죄를 받은 사례..... 11
- 부당징벌 및 부당노동행위를 인정한 중앙노동위원회 재심판정을 뒤집어 승소판결을 받은 사례..12
- 사내협력업체 출신 특별채용 근로자 약 500명이 제기한 상여금 소송에서 회사를 대리하여 승소한 사례..... 13
- 은행을 대리하여 규정에 위반하여 여신업무를 처리한 지점장에 대한 정직 6월 징계와 변상금부과처분의 정당성을 인정받은 사례..... 14
- 교회 목사 파면무효확인 항소심 사건에서 목사를 대리하여 승소판결을 받은 사례..... 15

## ■ 최신 판례 ■

- 기본급과는 별도로 연장·야간·휴일근로수당 등을 세부항목으로 나누어 지급하도록 임금협정 등에 정하고 있는 경우에는 포괄임금제에 해당하지 아니한다는 사례 ..... 16
- 고정수당을 시간급으로 환산하기 위해 총 근로시간 수에 포함되는 약정 근로시간 수를 산정할 때에는 특별한 정함이 없는 한 근로자가 실제로 근로를 제공하기로 약정한 시간 수 자체를 합산하여야 한다는 사례 ..... 18
- 경영 성과급(생산성 격려금, 초과이익 분배금)은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하지 않는다는 사례..... 20

- 만근 이후의 모든 근로일이 휴일근로수당을 지급하여야 하는 휴일에 해당한다고 할 수 없다고 본 사례.....22
- 자동차 제조·판매회사의 연구소 내에서 소방 관련 업무를 담당하는 협력업체 근로자에 대하여 불법파견을 부정한 사례.....23
- A공사와 열차의 승객서비스 업무를 담당한 여승무원들 사이에 묵시적 근로관계를 부정한 사례25
- 공직선거법에서 선거운동과 관련하여 수당 또는 실비를 보상하는 경우에 최저임금법이 적용된다고 보기 어렵다는 사례.....27
- 2018년, 2019년 적용 각 최저임금 고시가 계약의 자유와 기업의 자유를 침해하지 않는다는 사례28
- 성폭력범죄 행위로 징계의 대상이 된 경우 징계를 감경할 수 없도록 한 규정이 객관적 합리성을 결여하였다고 볼 수 없다고 한 사례.....29
- 기간제에서 무기계약으로 전환된 근로자에게 기존 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직 근로자들에게 적용되는 취업규칙이 적용된다고 본 사례.....31
- 노동조합비 횡령 등의 혐의로 기소되어 징역형과 집행유예가 선고된 노조간부에 대한 해임은 정당하다는 사례.....33
- 백화점에 입점한 기업과 판매대행계약을 체결하고 제품을 판매하는 '위탁 판매 매장'의 점주는 근로자로 볼 수 없다는 사례.....35
- 자동차 연구소에서 상용시제차량의 내구주행시험 업무를 수행한 것은 파견법상 파견근로에 해당한다는 사례.....37
- 업무상 재해로 인정된 상병을 치료하고자 병원에 다녀오던 중 발생한 교통사고로 사망한 경우, 요양 중의 사고에 해당한다는 사례.....39
- 근로자의 소명 없이 이루어진 전보는 절차상 하자가 있어 위법하다고 한 사례.....41
- 신규 입사하여 소수노동조합에 가입한 근로자를 유니온 슝 협정을 들어 해고한 것은 부당해고에 해당한다는 사례.....42
- 근로자파견을 업(業)으로 하였다고 인정되는 이상, 계열회사 간 진출이라고 하여도 파견법이 적용될 수 있다는 사례.....44

■ 최신 법령 ■

- 근로기준법 시행규칙.....47
- 산업안전보건법 시행령 .....49
- 산업안전보건법 시행규칙..... 53
- 산업안전보건기준에 관한 규칙(1)..... 57
- 산업안전보건기준에 관한 규칙(2)..... 59
- 산업재해보상보험법 시행령..... 60
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령..... 63
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙..... 66
- 근로복지기본법 시행규칙..... 67
- 근로자직업능력 개발법 시행규칙..... 68
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙..... 69

## ■ 노동 칼럼 ■

## SNS 를 둘러싼 노동법 이슈



(법무법인(유) 지평 이광선 변호사, 이성준 변호사)

## 1. 들어가며

카카오톡, 페이스북, 유튜브 같은 SNS의 사용이 늘면서 각 기업에서 근로자들의 SNS 사용이 문제가 되는 경우도 많아지고 있습니다. SNS에 게시한 내용이 회사에서 문제가 되는 경우뿐만 아니라, 최근에는 유튜브를 통한 수익 창출이 가능해지면서 직원의 유튜버 활동 자체에 대한 제재까지 쟁점이 되고 있습니다. 이번 칼럼에서는 기업에서 직원들의 SNS 사용을 제한할 수 있을지, 그리고 직원들이 SNS 사용에 대해 어떠한 징계책임을 질 수 있는지 등에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

## 2. 직원들의 SNS 사용에 대한 징계 가능성과 유의사항

## 가. SNS 활동에 대해 징계책임을 물을 수 있는 경우

SNS 활동 자체만을 이유로 징계를 하기 위해서는, 그 활동의 정도가 근로계약상 성실의무를 위반한 것으로 볼 만한 수준에 이르러야 할 것입니다. 참고로, 판례는 수습 중인 근로자에 대한 본채용 거부의 정당한 사유로서 근무시간 중 스마트폰을 수시로 사용하여 사용자로부터 지적을 받았던 사정을 인정한 바 있습니다.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 서울행정법원 2015. 10. 15. 선고 2015구합5832 판결(서울고등법원 2016. 4. 28. 선고 2015누65140 판결로 항소기각되어 확정됨)

한편 직원이 SNS에 올린 게시물은 원칙적으로 사생활의 영역에 속합니다. 판례는 근로자의 사생활에서의 비행은 (1) 사업활동에 직접 관련이 있거나 (2) 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있는 것에 한하여 정당한 징계사유가 될 수 있다고 하는데,<sup>2</sup> 판례의 이러한 판단 기준은 SNS 게시 내용에 대한 징계에도 적용될 수 있을 것입니다. 예컨대, 회사의 기밀에 해당하는 정보를 SNS로 공개한 행위, 회사의 명예를 훼손하는 내용을 SNS에 게시한 행위 등은 징계사유에 해당할 수 있습니다. 참고로, 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있다고 하기 위해서는 반드시 구체적인 업무저해의 결과나 거래상의 불이익이 발생하여야 하는 것은 아니고 그 비위행위가 기업의 사회적 평가에 미친 악영향이 상당히 중대하다고 객관적으로 평가될 수 있어야 한다는 것이 판례의 입장입니다.<sup>3</sup> 따라서 SNS 게시글로 인한 회사의 피해를 구체적으로 입증할 수 없더라도 징계사유가 될 수 있을 것입니다.

SNS를 통한 영리활동을 겸업금지 위반으로 보아 징계하고자 하는 경우, 해당 겸직으로 인해 사용자의 기업질서를 문란하게 하거나 노무제공에 지장을 초래하는 정도에 이르러 사용자의 이익을 침해하였다고 볼 수 있어야 할 것입니다. 판례는, 인사규정과 같은 취업규칙에서 겸직을 당연면직 사유로 정하고 있다고 하더라도 이에 기한 면직처분이 유효하기 위해서는 근로기준법 제23조 제1항 소정의 정당한 사유가 인정되어야 할 것이므로, 실질적으로 근로자가 겸업을 함으로써 사회통념상 더 이상 근로계약관계를 유지할 수 없다고 볼 수 있는 경우에만 당연 면직시킬 수 있다고 판시한 바 있습니다.<sup>4</sup> 또한 근로자가 회사 재직 중 사적으로 다방 영업을 수행한 것을 징계사유로 삼은 것에 대해, 이로 인해 회사의 기업질서나 노무제공에 지장이 초래되었다고 볼 증거가 없으므로 징계사유가 될 수 없다는 취지로 판시한 사례도 있습니다.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> 대법원 1994. 12. 13 선고 93누23275 판결 참조

<sup>3</sup> 대법원 2001. 12. 14 선고 2000두3689 판결

<sup>4</sup> 서울행정법원 2001. 2. 15. 선고 2000구22399 판결(서울고등법원 2001. 9. 27. 선고 2001누4247 판결로 확정됨)

<sup>5</sup> 서울행정법원 2001. 7. 24. 선고 2001구7465 판결(서울고등법원 2002. 7. 4. 선고 2001누13098 판결로 확정됨)

## 나. SNS 활동을 이유로 징계를 할 경우 유의할 점

회사의 업무상 필요한 범위 내에서 규율과 질서를 유지하기 위해 행하는 징계는 근로기준법 제23조 제1항에 따라 정당한 이유가 있어야 합니다. 따라서 취업규칙으로 '근로자의 직장 외 사생활에서의 비위행위가 회사에 손해를 발생시키는 경우', '회사에서 업무상 지득한 영업비밀, 사업 운영과 관련된 정보 등의 사실을 외부로 유출한 경우'와 같이 그 사유를 명시하는 것이 바람직합니다.

다만 근로자의 비위행위가 취업규칙상 징계사유에 해당한다고 해서 곧바로 징계의 정당성이 인정되는 것은 아니고, 그 징계사유 자체의 정당성이 있어야 합니다. 따라서 직원의 SNS 활동에 대한 징계는, 해당 직원의 행위가 업무상 지득한 영업비밀, 사업 운영과 관련된 정보의 누설 또는 이러한 정보를 활용한 사적 이익 취득에 해당하는 행위가 있거나, SNS로 회사 또는 동료 직원들에 대한 명예훼손 내지 모욕적 표현을 게시하여 회사의 사회적 평가를 저하시키거나 기업질서를 문란하게 하는 등의 비위행위에 대해 엄격하게 이루어져야 할 것입니다.

아울러 징계양정 역시 적절한 수준이어야 합니다. 최근 판례는 SNS에 상사를 조롱하는 글을 반복하여 게재한 직원에 대한 징계해고는 정당하다고 판단한 사례가 있습니다.<sup>6</sup> 그러나 위 판례 사안에서 징계대상자는 이전에도 회사 앞에서 회사에 대한 근거 없는 내용으로 1인 시위를 해 감봉 3개월 처분을 받은 전력이 있을 뿐만 아니라, SNS 계정에 조롱 글 외에도 상사에 대한 허위사실을 게시하여 명예훼손죄로 벌금형 판결이 확정된 바 있습니다. 따라서 직원의 SNS 게시 내용이 법적으로 문제 될 소지가 있다고 하여 곧바로 중징계를 하기 보다는, 1차적으로 경고 내지 경징계 등으로 주의를 주되 해당 행위가 반복될 경우 중한 징계처분을 할 수 있음을 미리 알리는 것이 바람직합니다.

<sup>6</sup> 서울행정법원 2019. 11. 14. 선고 2019구합60233 판결

마지막으로 직원의 SNS 게시 내용이 노조활동에 관한 것일 경우, 이를 이유로 한 징계 등 불이익을 가하는 것이 부당노동행위에 해당할 위험이 있습니다. 따라서 해당 직원이 조합원인지, 문제된 게시물 내용이 노동조합과 관련성이 있는지를 살펴서 징계나 경고 여부를 신중하게 판단하여야 할 필요가 있습니다.

### 3. SNS 사용에 관한 기타 노동법상 이슈

#### 가. 불법파견과 관련하여 원청의 SNS를 통한 직접적 업무지시

원청 직원과 협력업체 직원들이 함께 참여하는 SNS 단체대화방이 상시적으로 개설되어 해당 대화방에서 원청 직원이 수시로 업무요청을 하는 경우가 있습니다. 이는 불법파견에서 원청의 직접적 업무지시를 인정할 수 있는 사정으로 판단되는 경우가 많습니다.<sup>7</sup> 따라서 협력업체를 통한 업무 수행이 근로자파견관계로 오해되지 않기 위해서는 업무요청을 위한 SNS 단체대화방이 개설되지 않도록 주의하여야 합니다.

#### 나. 근무시간 외 SNS를 통한 업무지시

주 52시간제 시행과 관련하여, 근무시간 외 SNS, 메일, 전화 등을 통한 업무지시가 문제되고 있습니다. 퇴근 후 업무 연락 자체에 대해서는 노동관계법상 명확히 문제가 될 만한 점은 보이지 않습니다. 다만 이로 인해 사용자가 의도치 않은 초과근로가 발생할 우려가 있습니다. 따라서 근로시간 관리 차원에서 가이드라인을 마련하고 직원들에 대한 교육을 실시하는 등의 방식으로 법정근로시간 외 업무연락을 자제하도록 할 필요가 있습니다.

#### 다. SNS 공간에서의 직장 내 괴롭힘

<sup>7</sup> 서울중앙지방법원 2019. 10. 24. 선고 2017가합544834 판결 등 참조

고용노동부는 어떤 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하는지는 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위가 계속적인 것인지 여부 등의 구체적인 사정을 참작해 종합적으로 판단한다는 전제에서, 직장 내 괴롭힘 행위가 발생한 장소는 반드시 사업장 내일 필요가 없으며 사내 메신저, SNS 등 온라인에서 발생한 경우에도 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있다고 명시했습니다.<sup>8</sup> 사용자가 SNS 공간에서 직장 내 괴롭힘이 발생하였다는 사실을 인지한 경우 근로기준법에서 정하는 바에 따라 신속하게 사안을 조사하고 필요한 조치를 취하여야 합니다.

#### 4. 제언 : 기업질서 유지를 위한 SNS 가이드라인의 필요성

직원들의 SNS 사용은 본질적으로 직원들의 사생활 영역에 속합니다. 따라서 사용자가 이를 일률적으로 금지하는 것은 가능하지 않을 뿐더러, 직원들의 반발을 부를 수 있습니다. 따라서 회사 차원에서 SNS 사용에 관한 가이드라인을 마련하는 것이 SNS 사용으로 인해 기업질서에 혼란이 발생하는 것을 미연에 방지할 수 있는 방법이 될 것입니다. 다만 해당 가이드라인이 기존 취업규칙 내용의 구체화가 아니라 새로운 제재대상을 설정하는 것이거나, 가이드라인 위반을 이유로 징계를 할 수 있도록 정한다면 취업규칙의 불이익변경에 해당할 수 있으므로, 그에 필요한 절차를 거쳐야 할 것입니다(근로기준법 제94조 제2항). 아울러 그 내용에 있어서도 직원들의 사생활의 자유를 존중하는 차원에서, 본업에 지장을 주거나, 기업 비밀이 누설되는 경우, 회사 명예를 훼손하는 경우 등 회사 이익을 해하는 경우에만 SNS 활동이 제한될 수 있다는 취지의 네거티브 규제 방식을 활용함이 바람직할 것입니다.

※ 법무법인(유) 지평은 노동법 전담 변호사들이 노동법에 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.

<sup>8</sup> 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」, 2019. 2., 10쪽.



## ■ 주요 업무 사례 ■

### 협력업체 소속 사내 소방대원의 불법파견 여부가 쟁점이 된 사건에서 1차 협력업체를 대리하여 적법한 도급 또는 위탁관계임을 인정받은 사례

한 자동차 생산 회사가 사내 소방대 운영을 1차 협력업체에 위탁하였는데, 그 1차 협력업체는 그 업무를 2차 협력업체에 재위탁하였습니다. 2차 협력업체 소속되어 소방대원으로 업무를 수행하던 근로자들이 원고가 되어 도급인 내지 위탁자인 자동차 회사를 상대로 불법파견을 주장하면서, 근로자지위확인과 손해배상을 청구한 사건입니다.

지평 노동팀은 도급인의 승소를 보조하기 위해 보조참가한 1차 협력업체를 대리하여, 1차 협력업체가 도급인에 대해서는 수급인의 지위에서, 2차 협력업체에 대해서는 도급인의 지위에서 필요한 역할을 다 하였으며, 2차 협력업체가 그 근로자들의 사용자로서 작업지시권 및 인사권을 행사하였음을 주장·증명하였습니다.

이에 서울중앙지방법원은, 도급인과 1차 협력업체의 주장을 받아들여 도급인과 원고들 사이에 불법파견관계가 인정되지 않는다고 보아, 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 위임직 채권추심인들이 퇴직금을 청구한 사건에서 회사를 대리하여 승소한 사례

원고들은 A회사와 채권추심업무에 관한 위임계약을 체결하고 채권추심업무를 수행해 왔습니다. 그러나 원고들은 위임계약 종료 후, 자신들이 근로기준법상 근로자에 해당한다며 A회사를 상대로 퇴직금 청구 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 A회사를 대리하여 채권추심업무의 성격 및 관련 법규, 위임직 채권추심인의 업무 실질, 원고들이 수령한 수수료의 성격 등 원고들의 업무 실태를 자세하게 설명하면서 원고들과 A회사는 근로관계가 아니라 위임관계에 있었음을 설득력 있게 주장하였습니다.

이에 법원은 A회사의 주장을 받아들여 원고들이 근로기준법상 근로자가 아니라고 보아 원고들의 청구를 모두 기각하는 판결을 선고하였습니다. 특히, 채권추심원이 A회사의 근로자라는 선행 판결이 있었음에도 불구하고 이번 판결에서는 결론을 달리 이끌어 낸 점에서 상당히 의미가 있고, 동일한 쟁점의 소송이라도 증거, 시점, 실제 운영 방법에 따라 결론이 다를 수 있다는 점을 잘 보여주는 사례입니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



장현진 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 퇴직금 미지급으로 기소된 회사 대표를 변호하여 무죄를 받은 사례

IT업체 A사 대표 B씨는 C사의 주식을 인수한 이후 C사 소속 근로자들과 새롭게 근로계약을 체결하였습니다. C사 소속 근로자들은 근로계약 체결 이후 A사 근로자로 근무하다 계속근로기간 1년이 되기 전에 퇴사하였습니다. 그런데 위 근로자들은 A사가 C사 주식을 인수하면서 근로관계도 승계되었고, 따라서 C사 근로기간까지 합산하면 자신들의 계속근로기간이 1년을 넘는다면서 A사를 상대로 퇴직금 지급을 요구하고, A사 대표 B씨를 근로자퇴직급여보장법위반으로 고소하였습니다.

지평 노동팀은 B씨를 대리하여, 주식인수계약은 영업양도에 해당하지 않기 때문에 고용승계가 일어날 수 없는 점, 고용승계가 있었다고 가정하더라도 C사 주식 인수계약 체결 이후 C사 대표가 계약상 의무를 이행하지 아니하여 A사가 해당 계약을 해제하였으므로 계약해제의 소급효에 따라 고용승계의 효력이 소멸하였다고 볼 수 있는 점 등을 주장하였습니다.

이에 법원은 위 주장을 받아들여 무죄를 선고하였습니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



이성준 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

## 부당징벌 및 부당노동행위를 인정한 중앙노동위원회 재심판정을 뒤집어 승소판결을 받은 사례

A사단법인 소속 근로자 B, C는 자신들에 대한 성과평가 최저등급 부여와 그에 따른 연봉 삭감이 부당징벌이자 부당노동행위에 해당한다고 주장하면서 노동위원회에 구제신청을 제기하였습니다. 이에 대해 서울지방법노동위원회 및 중앙노동위원회는 근로자들의 주장을 모두 인정하는 재심판정을 하였습니다.

지평 노동팀은 A사단법인을 대리하여, 성과평가의 공정성과 합리성이 인정된다는 점, 연봉삭감은 그러한 성과평가의 정당한 결과라는 점, 성과평가와 그 후속 절차는 근로자들의 노동조합 활동과 전혀 무관하게 이루어진 것으로 이를 조합활동을 이유로 한 불이익 처분이라 볼 수 없을 뿐만 아니라 부당노동행위 의사도 없다는 점 등을 주장하였습니다.

이에 법원은 위 주장을 모두 받아들여 중앙노동위원회의 재심판정을 취소하는 판결을 하였습니다.

### [담당 변호사]



이광선 변호사



이성준 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 사내협력업체 출신 특별채용 근로자 약 500명이 제기한 상여금 소송에서 회사를 대리하여 승소한 사례

원고들은 H사 사내협력업체에서 근무하다가 노사 특별합의로 H사에 특별채용된 근로자들입니다. 원고들은 H사 상여금 세칙에서 입사 1년 미만 근로자에 대하여 입사 이후의 실근무일수에 따라 상여금을 일할지급하도록 정한 규정(이하 '개인별 지급률 규정')이 무효라거나 원고들에게 적용되지 않는다고 주장하며, H사를 상대로 일할감경된 상여금 부분을 청구하는 소를 서울중앙지방법원에 제기하였습니다. 원고들은, (1) 개인별 지급률 규정은 단체협약의 위임을 벗어난 것이거나, '소정근로의 대가가 아닌' 상여금의 성질에 반하는 것이어서 무효이고, (2) 원고들은 노사 특별합의에 따라 일정한 경력연수를 인정받았으므로 입사 1년 미만이 아니며, (3) 원고들은 사내협력업체에 근무 당시 실질적으로 H사에 파견된 근로자였으므로 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 고용이 간주되었고 이 점에서도 입사 1년 미만이 아니라고 주장하였습니다.

그러나 서울중앙지방법원은 H사 상여금 지급세칙은 단체협약을 보충하는 것으로서 유효하고, 노사 특별합의에 따라 인정된 경력은 실근무일수와는 별개로 위 합의에서 특정한 일부 수당 등에 관하여 경력을 인정하는 취지이며, 근로자파견관계 주장은 원고들이 특별채용 당시 동의한 부제소합의에 반하는 것이므로 허용될 수 없다고 판단하였습니다. 이에 서울중앙지방법원은 원고들의 청구를 전부 기각하였습니다.

지평 노동팀은 H사를 대리하여 개인별 지급률 규정의 유효성과 적용요건, 특별채용의 경과는 물론 위 특별채용의 취지와 정당성을 적극적으로 주장하여 전부승소 판결을 이끌어 냈습니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 은행을 대리하여 규정에 위반하여 여신업무를 처리한 지점장에 대한 정직 6월 징계와 변상금부과처분의 정당성을 인정받은 사례

은행 지점장으로 근무하던 근로자가 은행 업무규정을 위반하여 여신을 취급하고 은행 고객들과 사적으로 금전거래를 한 사실이 확인되어 정직 6월의 징계와 규정에 따른 변상금 부과처분을 받았습니다. 그러자 그는 은행을 상대로 정직무효확인 및 변상금부과처분무효확인의 소를 제기하였습니다. 1심은 일부 징계사유만을 인정하면서도 정직 6월의 징계는 정당하다고 보았으나, 변상금 부과처분에 대해서는 그 원인이 된 징계사유가 인정되지 않으므로 전부가 무효라고 판단하였습니다.

지평 노동팀은 항소심에서 은행을 대리하여, 지점장의 통상적인 업무처리 방법과 근로자의 구체적인 비위행위 방식을 비교설명하였습니다. 그 결과 서울고등법원은 은행의 주장을 받아들여, 1심에서 부정되었던 특정 비위행위에 대해서도 추가로 징계사유로 삼을 수 있는 것으로 인정하였고, 그에 따라 변상금 부과처분 역시 일부 유효한 것으로 판결하였습니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



우상윤 변호사



권영환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 교회 목사 파면무효확인 항소심 사건에서 목사를 대리하여 승소판결을 받은 사례

지평 노동팀은 A교회로부터 부당하게 파면처분을 받은 목사를 대리하여 파면처분 무효확인의 소를 제기해 1심에서 승소한 바 있습니다.

지평 노동팀은 항소심에서도 목사를 대리하여, 해당 목사가 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 A교회의 항소를 기각하는 판결을 하였습니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



이성준 변호사

## ■ 최신 판례 ■

## 기본급과는 별도로 연장·야간·휴일근로수당 등을 세부항목으로 나누어 지급하도록 임금협정 등에 정하고 있는 경우에는 포괄임금제에 해당하지 아니한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 2. 6. 선고 2015다233579, 233586 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

임금협정서에 포괄임금 방식으로 지급한다는 취지의 기재가 있더라도 임금협정서, 임금조건표, 급여명세서 등에 기본급과는 별도로 연장·야간·휴일근로수당 등을 세부항목으로 나누어 지급하도록 정하고 있는 경우에는 포괄임금제에 관한 약정이 성립하였다고 볼 수 없다는 대법원 판결입니다.

원고들은 피고 회사의 버스운전기사로 격일제 형태로 근무해 왔습니다. 원고들은 1일 5회 정해진 노선을 운행하였고, 평균 1회 운행시간을 고려해 1일 총 17시간이나 19시간으로 근로시간이 정해져 있었습니다. 원고들은 피고 회사를 상대로 추가법정수당 지급을 구하는 소송을 제기하였습니다. 이에 대하여 피고 회사는 포괄임금제가 성립했다고 반박하였습니다.

원심은 원고들과 피고 사이에 포괄임금약정이 성립하였다고 판단하였습니다.

그러나 대상판결은 “개별 사안에서 근로형태나 업무의 성격상 연장·야간·휴일근로가 당연히 예상된다고 하더라도 기본급과는 별도로 연장·야간·휴일근로수당 등을 세부항목으로 나누어 지급하도록 단체협약이나 취업규칙, 급여규정 등에 정하고 있는 경우에는 포괄임금제에 해당하지 아니한다”고 판시하였습니다.



이어 ① 임금협정서에 기본급과 별도로 연장근로수당, 야간근로수당 등을 세부항목으로 나누어 지급할 것을 정하고 있는 점, ② 임금협정에서 1일 총 17시간 또는 19시간으로 근로시간을 사전에 정하고 그 중 연장근로시간 수와 야간근로시간 수도 함께 정한 점, ③ 기본시급을 기준으로 근로기준법상 가산율을 고려하여 위와 같이 정해진 연장근로시간 수와 야간근로시간 수에 따라 근무일수별 연장근로수당 및 야간근로수당을 산정한 다음 이를 월 임금액에 포함시키고 있는 점 등을 근거로, 포괄임금약정이 성립하였다고 판단한 원심판결을 파기하고 원심법원에 환송하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 2. 6. 선고 2015다233579, 233586 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

### 고정수당을 시간급으로 환산하기 위해 총 근로시간 수에 포함되는 약정 근로시간 수를 산정할 때에는 특별한 정함이 없는 한 근로자가 실제로 근로를 제공하기로 약정한 시간 수 자체를 합산하여야 한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 1. 22. 선고 2015다73067 전원합의체 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

근로기준법이 정한 기준근로시간을 초과하는 약정 근로시간에 대한 임금으로서 월급 또는 일급 형태로 지급되는 고정수당을 시간급 통상임금으로 환산하는 경우, 총 근로시간 수에 포함되는 약정 근로시간 수를 산정할 때에는 특별한 정함이 없는 한 근로자가 실제로 근로를 제공하기로 약정한 시간 수 자체를 합산하여야 한다는 대법원 전원합의체 판결입니다.

원고들은 근무일마다 근로기준법이 정한 기준근로시간을 초과하여 약정한 근로시간(기본근로시간 8시간에 연장근로시간 5시간, 그 중 30분은 야간근로시간) 동안 근로하였고, 약정 근로시간에 대한 대가로 월 기본급 외에도 월급 또는 일급 형태의 각종 고정수당을 지급받았습니다. 원고들은 피고 회사가 통상임금에서 제외한 각종 고정수당(근속수당, 승무수당, 연초수당, 운전자 공제회비, 식대, 상여금)이 통상임금에 해당한다고 주장하면서, 이를 기초로 재산정한 연장근로수당 등을 청구하였습니다.

이 사건의 핵심 쟁점은 근로자가 근로기준법이 정한 기준근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하는 약정 근로시간에 대한 임금으로 통상임금의 성질을 가진 월급 또는 일급 형태의 고정수당을 지급받았고, 사용자가 그러한 고정수당을 통상임금에서 제외하였으나 심리 결과 고정수당이 통상임금에 해당하는 성질을 가진 것으로 밝혀진 경우, 그 고정수당을 시간급 통상임금으로 환산하기 위한 기준이 되는 '총 근로시간 수'의 산정 방법이었습니다.

종전 대법원은 근로자가 근로기준법 제50조의 기준근로시간을 초과하는 약정 근로시간에 대한 임

금으로 매월 고정수당을 지급받은 경우, 총 근로시간 수에 포함되는 약정 근로시간 수 중 연장근로 시간과 야간근로시간을 산정할 때에는 가산수당 산정을 위한 '가산율을 고려하여야 한다'는 취지로 판단하여 왔습니다. 원심도 종전 대법원 입장에 따라, 시간급 통상임금 산정을 위한 총 근로시간 수에 '가산율' 150%를 고려한 연장근로시간과 '가산율' 200%를 고려한 연장 및 야간근로시간을 포함하였습니다(이하 '종전 판결').

그러나 대상판결은 근로기준법이 정한 기준근로시간을 초과하는 약정 근로시간에 대한 임금으로서 월급 형태로 지급되는 고정수당을 시간급 통상임금으로 환산하는 경우, 시간급 통상임금 산정의 기준이 되는 총 근로시간 수에 포함되는 약정 근로시간 수를 산정할 때는 특별한 정함이 없는 한 근로자가 실제로 근로를 제공하기로 약정한 시간 수 자체를 합산하여야 한다고 판단하였습니다. 그 판단 근거는 다음과 같습니다.

- ① 연장근로의 시간급이 얼마인지 명확하게 정해져 있는 등 특별한 사정이 없는 한, 근로제공시간에 대한 급여는 같은 액수로 정해져 있다고 보는 것이 통상적인 임금 계산의 원리에 부합하고 가장 공평하며 합리적이다.
- ② 근로기준법은 연장·야간·휴일근로시간 수에 관한 가산율을 별도로 규정하고 있지 않다.
- ③ 사용자가 월급 형태의 고정수당을 통상임금에 포함시키지 않은 채 법정수당을 산정하여 지급한 경우에는 그러한 고정수당의 시간급을 정할 이유가 없으므로 시간급 산정 방식에 관한 의사가 형성되어 있다고 보기 어렵다.
- ④ 종전 판결에 따르면, 기준근로시간의 범위 내에서 근로시간을 약정한 경우에 비해 기준근로시간을 초과하는 근로시간을 약정하는 경우에 시간급 통상임금이 적어지는 등 불합리한 결과가 발생한다.

대상판결은 이와 달리 "가산율을 고려한 연장근로시간 수와 야간근로시간 수를 합산하여 약정 근로시간 수를 산정하여야 한다"는 취지로 판단한 종전 판결을 모두 변경하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 1. 22. 선고 2015다73067 전원합의체 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

## 경영 성과급(생산성 격려금, 초과이익 분배금)은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하지 않는다는 사례

[대상판결 : 수원지방법원 여주지원 2020. 1. 21. 선고 2019가단50590 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

경영 성과급은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하지 않는다는 수원지방법원 여주지원의 판결입니다.

피고 회사는 소속 근로자에게 1999년경부터 매년 경영 성과급을 지급하여 왔는데, 2007년경부터는 생산성 격려금(Productivity Incentive, 이하 '이 사건 PI') 및 초과이익 분배금(Profit Sharing, 이하 '이 사건 PS')이라는 명칭으로 경영 성과급을 지급하였습니다. 피고 회사는 퇴직금 산정 시 경영 성과급은 포함하지 않았습니다. 원고들은 피고 회사에서 근무하다 퇴직한 사람들로써, 경영 성과급은 근로의 대가로서 임금에 해당한다고 주장하며 이 사건 PI 및 PS를 평균임금에 포함하여 산정한 퇴직금에서 기지급한 퇴직금을 공제한 나머지 금원(퇴직금 차액)의 지급을 구하는 소송을 제기하였습니다.

대상판결은 "이 사건 PI 및 PS를 포함한 경영 성과급이 근로의 대상으로 지급된 것으로서 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되어 왔다거나 단체협약, 취업 및 급여규칙, 근로계약, 노동 관행 등에 의해 피고 회사에 그에 대한 지급의무가 지워져 있다고 보기 어렵다"는 이유로 이 사건 PI 및 PS는 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 구체적인 판단 근거는 다음과 같습니다.

① 이 사건 PI 및 PS를 포함한 경영 성과급은 지급기준과 조건 등은 동종 업계의 동향, 전체 시장 상황, 피고 회사의 영업상황과 재무상태, 경영자의 경영 판단 등과 같이 개별 근로자가 통제할 수

없는 불확정적, 외부적 요인에 의해 좌우되므로, 이 사건 PI 및 PS를 포함한 경영 성과급은 근로의 제공과 직접적이거나 밀접하게 관련되어 있다고 볼 수 없다.

② 급여 및 취업규칙, 단체협약은 “피고 회사는 상여금을 지급할 수 있다” 또는 “피고 회사는 필요한 경우 상여금에 대해 별도로 정할 수 있다”라고만 정하고 있을 뿐 경영 성과급의 지급기준이나 요건에 관해선 아무런 정함이 없다. 따라서 피고 회사에 경영 성과급의 지급의무가 확정되어 있다고 볼 수 없다.

③ 이 사건 노사합의안이 이 사건 PI 및 PS를 포함한 경영 성과급의 지급기준, 지급률 등을 구체적으로 정하고 있기는 하나 구체적인 지급 조건 등은 매년 피고 회사의 경영 상황에 따라 달라졌다. 따라서 이 사건 노사합의안의 존재만으로는 경영 성과급의 지급기준 등이 확정되어 피고 회사에 이를 지급할 의무가 있다거나, 노사 간에 그 지급이 당연한 것으로 여겨질 정도로 관례가 형성되었다고 보기 어렵다.

## ■ 최신 판례 ■

## 만근 이후의 모든 근로일이 휴일근로수당을 지급하여야 하는 휴일에 해당한다고 할 수 없다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 1. 16. 선고 2014다41520 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

만근 이후의 모든 근로일이 휴일근로수당을 지급하여야 하는 휴일에 해당한다고 할 수 없다는 취지의 대법원 판결입니다.

원고들과 피고 회사 사이에 체결된 임금협정은 만근을 22일(2월은 20일)로 정하고, 휴일근로수당은 월간 근로일수가 22일을 초과할 경우에 임금산정표에 의하여 지급한다고 정하였습니다. 임금산정표에 따르면 월간 근로일수 26일(2월은 24일)을 초과한 날에 대해서만 휴일수당을 지급하도록 되어 있습니다. 피고 회사는 임금산정표에 따라 휴일수당 등을 지급하였는데, 원고들은 만근 초과 근로일 전부에 대하여 휴일근로수당의 지급을 청구하였습니다.

대상판결은 먼저 “구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것) 제56조에 따라 휴일근로수당으로 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 하는 휴일근로에는 같은 법 제55조 소정의 주휴일 근로뿐만 아니라 단체협약이나 취업규칙 등에 의하여 휴일로 정하여진 날의 근로도 포함된다”는 점을 재확인하였습니다.

이어 만근 이후의 모든 근로일이 휴일근로수당을 지급하여야 하는 휴일에 해당한다고 할 수 없고, 피고 사업장에서는 만근 초과 근로일 중 월간 근로일수 26일(2월은 24일)을 초과한 날에 대해서만 휴일로 정하고 있다고 보아 원고들의 청구를 배척한 원심이 결론적으로 정당하다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 1. 16. 선고 2014다41520 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

### 자동차 제조·판매회사의 연구소 내에서 소방 관련 업무를 담당하는 협력업체 근로자에 대하여 불법파견을 부정한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2020. 1. 31. 선고 2016가합521209 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

자동차 제조·판매회사의 연구소 내에서 소방 관련 업무를 담당하는 협력업체 근로자와 자동차 제조·판매회사 사이에 근로자파견관계를 부정한 서울중앙지방법원 판결입니다.

피고는 울산, 아산, 전주 등에 공장을 두고 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사입니다. 원고들은 피고 협력업체에 소속된 근로자들로, 화성시에 위치하고 있는 피고의 자동차 연구·개발시설인 A연구소 내에서 소방 관련 업무를 담당하고 있는 사람들입니다. 원고들이 A연구소 내에서 담당했던 소방업무는 크게 ① 화재감시 업무, ② 화재진압 업무, ③ 소방차, 화재진압장비, 소화기 등의 점검 및 관리 등을 포함한 일상적 업무로 구분되었습니다.

피고 회사는 2012년 이전까지는 협력업체와 직접 위탁계약을 체결하는 방법으로 A연구소 내의 원고들이 수행한 소방업무를 포함한 시설관리 업무를 담당하게 하였습니다. 2012년경부터는 피고의 계열사로서 B사와 사이에 A연구소를 비롯한 피고 사업장의 시설 및 자산에 관하여 B사가 이를 관리하도록 하는 내용의 자산관리 위탁계약을 체결하였고, B사는 위탁받은 자산관리 업무 중 일부를 재위탁하는 방법으로 협력업체들과 업무위탁 계약을 체결하여 협력업체들로 하여금 재위탁업무를 수행하도록 하였습니다. 이후 B사는 피고보조참가인 회사에 흡수합병되었습니다.

원고들은 피고의 A연구소 사업장에서 소방업무에 종사하면서 피고의 구체적인 지휘·감독 아래에서 피고에게 직접 근로를 제공하였으므로, 원고들과 피고 사이에는 근로자파견관계가 성립한다고 주장하며 소송을 제기하였습니다.

대상판결은 다음의 사정들을 종합하면, 원고들과 피고 사이에는 근로자파견관계가 인정되지 않는다고 판단하였습니다.

① 피고 환경방재 W/G 담당자들로부터 소방대장을 거쳐 원고들에게 전달되는 사항들은 이 사건 위탁 계약에 따른 위탁업무의 수행의 범위와 내용을 지시하고, 이를 검수, 확인하는 수준의 지시라고 봄이 타당하고, 이러한 지시 관계 내지는 업무연락 관계를 가리켜 근로자파견관계를 인정할 수 있는 징표로서의 지휘·명령 관계라고 평가하기는 어렵다.

② 원고들이 수행한 이 사건 소방 업무는 피고 A연구소의 시설과 안전에 관한 업무로서, 피고 사업의 핵심적이고 본질적인 업무라고 할 수 있는 자동차 제조·판매업무와 명백히 구별되며, 나아가 A연구소의 핵심 업무인 자동차 연구개발 업무와도 명백히 구별되는 업무에 해당한다.

③ C협력업체는 소방대원의 선발에 대한 권한을 독자적으로 행사하였을 뿐만 아니라, C협력업체 소속인 소방대장은 원고들을 비롯한 소방대원의 교육 및 훈련에 관한 결정 권한을 가지고 있었고, 거기에 피고의 관여나 개입이 있었다고 보이지 않는 점 등에 비추어보면, 협력업체는 이 사건 소방업무에 투입될 근로자의 선발, 작업내용, 배치, 근무태도 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 결정하고 행사하였다고 봄이 타당하다.

④ 원고들은 소방관련 학과를 졸업하거나 소방 관련 업무 경력이 있으며, 소방업무 수행에 필요한 자격 사항을 갖추고 있었다. 원고들이 수행한 업무는 이 사건 자산관리 위탁계약 및 이 사건 위탁계약에서 정한 업무범위에 따라 한정되어 있었다.

⑤ 이 사건 소 제기 이전에 C협력업체 소속 근로자 수는 상당한 규모에 달하고 있었고, C협력업체는 A 연구소 외에 다른 사업장에서도 미화, 환경 등의 용역업무를 위탁받아 수행하고 있었던 점 등의 사정에 앞서 본 다른 사정들까지 종합하면, 원고들과 피고 사이에 근로자파견관계를 인정할 수 있을 정도로 피고의 협력업체인 C사가 이 사건 위탁계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있지 않았다고 평가하기 어렵다.



## ■ 최신 판례 ■

## A공사와 열차의 승객서비스 업무를 담당한 여승무원들 사이에 묵시적 근로관계를 부정한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2020. 1. 9. 선고 2018가합572560 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

A공사와 열차에서 승객서비스 업무를 담당한 여승무원들 사이에 묵시적인 근로계약관계가 성립하였다고 볼 수 없다고 판단한 서울중앙지방법원 판결입니다.

A공사는 2004년경 철도의 '승객서비스 업무'와 '열차의 운전취급 등 안전과 관련된 업무'를 분리하여, 승객서비스 업무를 외주업체에 위탁하기로 하고, B재단법인을 승객서비스 사업자로 결정하였습니다(이하 '1차 위탁협약'). 이에 B재단법인은 원고들과 사이에 근로계약기간을 2004년 3월 4일부터 2004년 12월 31일까지로 정하여 근로계약을 체결하고 원고들을 채용하였습니다.

이후 A공사의 자회사인 C사가 설립되자, B재단법인은 1차 위탁협약상의 계약기간이 종료되기도 전에 원호사업 부분만을 남기고 유통 업무 등 그 밖의 사업부문을 C사에 모두 양도하였습니다. C사는 B재단법인과 근로계약을 체결한 여승무원들의 고용을 승계하기로 결정하였고, 이에 원고들은 B재단법인으로부터 퇴직금을 정산받고, 2005년 1월경 C사와 계약기간을 2005년 12월 31일까지로 하는 근로계약을 체결하였습니다.

이후 피고의 철도 사업단장은 2004년 12월 31일 C사와 사이에 2차 위탁협약을 체결하였습니다. 여승무원들은 2005년 9월경부터 2차 위탁협약이 위장도급임을 주장하며 피고를 상대로 직접고용을 요구하였습니다. C사는 2005년 12월 26일 노무관리의 어려움 등을 이유로 피고에게 2차 위탁협약의 해지를 요청하였습니다. C사는 피고의 요청에 따라 2005년 12월 30일경 원고들을 비롯한 여승

무원들에게 피고가 새로 선정한 고객서비스 업무 위탁사와의 인수·인계가 있을 때까지 2005년 계약상의 근로조건과 같은 조건으로 기존의 근로계약을 유지하는 것으로 공고하였습니다.

피고는 2005년 12월 29일경 피고의 자회사인 D사에 승객서비스 업무를 위탁하기로 결정하였습니다. C사는 2006년 4월 13일경 원고들에게 2006년 5월 15일까지 D사로 이적하지 아니할 경우 이적 시한이 만료된다고 통보하였으나, 원고들은 피고가 원고들의 실질적 사용자로서 직접 고용관계에 있음을 주장하면서 위 이적 기간 내에 D사로 이적하지 아니하였습니다. 이에 C사는 이적 거부를 이유로 2006년 5월 15일자로 원고들을 해고하였습니다.

원고들은 형식적으로는 피고의 자회사인 B재단법인, C사와 근로계약을 체결하고 여승무원으로 근무하였으나, C사는 업무수행의 독자성이나 사업경영의 독립성을 갖추지 못한 채 피고의 일개 사업부서로서 기능하거나 노무대행기관의 역할을 수행하였을 뿐이므로, 원고들과 피고 사이에는 피고가 직접 원고들을 고용한 것과 같은 묵시적인 근로계약관계가 성립한다고 주장하였습니다.

대상판결은 ① 열차팀장의 업무와 여승무원의 업무가 구분되어 있었던 점, ② B재단법인, C사가 피고 측과 체결한 각 위탁협약에 따라 독립적으로 승객서비스업을 경영하였던 점, ③ B재단법인, C사가 여승무원을 직접 고용하여 관리·감독하면서 업무에 투입하고, 그에 대한 인사권을 독자적으로 행사하였던 점 등을 고려하면, 원고들과 피고 사이에 묵시적인 근로계약관계가 성립하였다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

## ■ 최신 판례 ■

**공직선거법에서 선거운동과 관련하여 수당 또는 실비를 보상하는 경우에 최저임금법이 적용된다고 보기 어렵다는 사례**

[대상판결 : 대법원 2020. 1. 9. 선고 2019도12765 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

공직선거법에서 선거운동과 관련하여 수당 또는 실비를 보상하는 경우에 최저임금법이 적용된다고 보기 어렵다는 대법원 판결입니다.

피고인들은 선거사무소 회계책임자, 선거사무원 등 총 17명에게 각 50만 원씩 총 850만 원을 교부함으로써, 공직선거법의 규정에 의하여 제공이 허용되는 수당·실비 기타 이익 제공의 범위를 초과하여 선거운동과 관련하여 금품을 제공하였습니다. 위 각 50만 원은 공직선거법 및 규칙의 규정에 따라 지급된 수당·실비(회계책임자 5만 원, 선거사무원 3만 원) 외에 추가로 지급된 돈이었습니다.

대상판결의 주요 쟁점은 최저임금법의 적용 여부였습니다. 선거사무관계자에게도 최저임금법이 적용된다면 피고인들은 무죄가 되었습니다.

대상판결은 “공직선거법의 규정내용과 취지 등에 비추어보면, 공직선거법에서 선거운동과 관련하여 수당 또는 실비를 보상할 수 있는 경우에도 중앙선거관리위원회가 사회·경제적 상황에 따라 선거의 공정을 해하지 않는 범위 내에서 정한 종류와 금액이 적용되어야 하고, 입법목적과 규율대상이 다른 최저임금법은 적용된다고 보기 어렵다”고 판단하였습니다. 대상판결은 “공직선거법 제135조 제1항에 따라 선거사무장 등에게 수당과 실비를 지급하는 경우, 그 수당 등에는 최저임금법이 적용되지 않는다”고 최초로 판단한 사례라는 점에서 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 1. 9. 선고 2019도12765 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

### 2018년, 2019년 적용 각 최저임금 고시가 계약의 자유와 기업의 자유를 침해하지 않는다는 사례

[대상결정 : 헌법재판소 2019. 12. 27.자 2017헌마1366, 2018헌마1072 결정]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

2018년, 2019년 적용 각 최저임금 고시가 계약의 자유, 기업의 자유 및 재산권을 침해하지 않고, 헌법상 경제질서에 위배되지 않는다는 헌법재판소 결정입니다.

전국중소기업·중소상공인협회 등은 2018년 최저임금을 시급 7,530원, 2019년 최저임금을 시급 8,350원으로 각각 올린 고용노동부의 최저임금 고시(이하 '최저임금 고시')는 계약의 자유와 기업의 자유 등을 침해한다고 주장하며 헌법소원을 청구하였습니다.

헌법재판소는 최저임금 고시 중 월 환산액 부분은 "최저임금위원회 및 고용노동부의 행정해석 내지 행정지침에 불과할 뿐 헌법소원의 대상이 되는 공권력의 행사에 해당하지 않으므로 이 부분에 대한 심판청구는 부적법하다"고 판단하였습니다. 즉 월 환산액 부분은 청구 자체가 적법하지 않다고 보고 기본권 침해 여부를 판단하지 않았습니다.

월 환산액을 제외한 최저임금 고시 부분에 대하여는 "헌법소원 청구의 요건을 갖추어 그 심판청구 자체는 적법하나, 각 최저임금 고시 부분이 입법형성의 재량의 범위를 넘어 명백히 불합리하게 설정된 것이라고 할 수 없어 계약의 자유 및 기업의 자유를 침해하거나 청구인들의 재산권을 침해한다고 볼 수 없다"고 보고 청구를 기각하는 결정을 하였습니다.

## ■ 최신 판례 ■

**성폭력범죄 행위로 징계의 대상이 된 경우 징계를 감경할 수 없도록 한 규정이 객관적 합리성을 결여하였다고 볼 수 없다고 한 사례**

[대상판결 : 대법원 2019. 12. 24. 선고 2019두48684 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

강제추행을 이유로 한 해임의 징계처분은 사회통념상 현저하게 타당성을 상실하였다고 볼 수 없고, 성폭력범죄 행위로 징계의 대상이 된 경우 징계를 감경할 수 없도록 한 규정이 객관적 합리성을 결여하였다고 볼 수 없다는 대법원 판결입니다.

원고는 초등학교 교사로 임용된 후 교감으로 승진하여 초등학교에서 근무하던 사람이었습니다. 피고는 원고가 택시운전을 하던 피해자의 가슴 등을 만져 강제추행한 이 사건 비위행위를 이유로 원고에 대하여 해임의 징계처분을 하였습니다(이하 '이 사건 처분').

원심은 구 교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙(2019. 3. 18. 교육부령 제178호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 징계양정 규칙'이라고 한다)은 행정청 내부의 사무처리준칙을 정한 것에 불과하고 대외적으로 법원이나 일반 국민을 기속하는 것은 아니며, 이 사건 비위행위에 이르게 된 경위, 원고의 평소행실 등 정상까지 참작하였을 때 이 사건 처분은 재량권을 일탈·남용한 것으로서 위법하다고 판단하였습니다.

그러나 대상판결의 판단은 원심과 달랐습니다. 교원으로서의 신뢰를 실추시킨 원고가 교단에 복귀하여 종전과 다름없이 학생들을 지도한다고 하였을 때, 이 모습을 교육현장에서 마주하게 될 학생들이 과연 헌법 제31조 제1항이 정하는 국민의 교육을 받을 기본적 권리를 누리는 데에 아무런 지장도 초래되지 않을 것인지 등을 원고의 정상참작 사유와 비교 형량하여 보면, 원고가 이 사건 처분으로

인해 입게 되는 불이익의 정도가 이 사건 처분으로 인해 달성되는 공익상 필요보다 크거나, 원고가 품위유지의무를 위반한 내용 및 그 정도에 비해 지나치게 가혹하여 객관적인 합리성을 결여함으로써 사회통념상 현저하게 타당성을 상실하였다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

또한, 구 징계양정 규칙 제4조 제2항 제4호 가목은 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제2조에 따른 성폭력범죄 행위로 징계의 대상이 된 경우에는 징계를 감경할 수 없다고 규정하고 있는데, 이 사건 비위행위와 같이 적어도 '고의가 있는 경우'에 관하여는 위와 같은 맥락에서 객관적 합리성을 결여하였다고 보기 어렵다고 보았습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 12. 24. 선고 2019두48684 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

### 기간제에서 무기계약으로 전환된 근로자에게 기존 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직 근로자들에게 적용되는 취업규칙이 적용된다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 12. 24. 선고 2015다254873 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법') 제4조 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는 근로자(이하 '무기계약직 근로자')에게 적용되는 별도의 취업규칙이 있지 않은 이상 무기계약직 근로자에게도 정규직 근로자 취업규칙을 적용해 호봉이나 수당을 동일하게 인정해 주어야 한다는 취지의 대법원 판결입니다.

원고들은 기간제근로자로 입사해 근로하다가 기간제법에 따라 무기계약직으로 전환된 근로자들입니다. 이들은 무기계약직으로 전환된 이후에도 정규직 취업규칙을 적용받지 못하고 기간제 때와 동일한 형식의 고용계약서를 작성하였습니다. 이로 인해 정규직과 비교하여 기본급 및 상여금은 80% 수준, 자가운전보조금은 매달 10만 원 적게 지급받았고, 근속수당은 지급받지 못하였으며, 정기적인 호봉승급도 이루어지지 않았습니다. 한편 원고들과 동일한 부서에서 같은 직책을 담당하며 근로를 제공하는 정규직 근로자와 비교해 보면, 업무 내용과 범위, 업무의 질이나 양 등 제반 측면에서 별다른 차이가 없었습니다.

원고들은 피고가 무기계약직을 정규직과 비교해 임금과 수당에서 차별하고 있다고 주장하며 소송을 제기하였습니다.

대법원은 아래와 같은 이유로 해당 사업(장) 내 무기계약직과 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직 근로자가 있을 경우 '달리 정함이 없는 한' 정규직에게 적용되는 취업규칙 등이 적용된다고 판단했습니다.

① 기간제법 제8조 제1항은 원칙적으로는 기간제근로자에 대한 차별적 처우만을 금지하고 있지만, 해당 규정의 취지와 공평의 관념 등을 고려하면 무기계약직의 근로조건은 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사 업무에 종사하는 정규직의 근로조건보다 불리해서는 안 된다고 해석된다.

② 기간제법의 목적, 체계와 취지, 제정 경위 등을 종합하면, 사업(장) 내에 동종 또는 유사 업무에 종사하는 정규직이 있다면, 다른 특별한 사정이 없는 한 정규직에게 적용되는 근로조건이 무기계약직에게도 동일하게 적용된다고 해석함이 타당하다.

이어 “피고의 취업규칙 등에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 고용계약 부분은 무효로 되고 그 부분은 취업규칙 등에서 정한 기준이 적용되므로 원고들에게는 피고의 취업규칙 등에서 정한 기준에 따라 기본급, 상여금, 근속수당, 자가운전보조금이 지급되어야 하고 정기적인 호봉승급도 이루어져야 한다”고 판단하였습니다.

참고로, 대법원은 위 판결이 선고되기 몇 개월 전 시간강사를 ‘전업과 비전업’을 구분해 강사료를 차등 지급한 것이 근로기준법 제6조, 남녀고용평등법 제8조(동일가치노동 동일임금 원칙), 헌법상 평등권 등을 근거로 그 밖에 근로계약상의 근로내용과 무관한 다른 사정’을 이유로 불합리한 차별 대우를 해서는 안 된다고 판단한 바 있습니다(대법원 2019. 3. 14. 선고 2015두46321 판결). 위 판결례에 의하면, 정규직과 무기계약직, 기간제와 기간제, 정규직과 정규직 간에 ‘근로계약상 근로 내용’과 무관한 차별이 있을 경우 무효가 될 가능성도 있음을 유의할 필요가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 12. 24. 선고 2015다254873 판결](#)



## ■ 최신 판례 ■

### 노동조합비 횡령 등의 혐의로 기소되어 징역형과 집행유예가 선고된 노조간부에 대한 해임은 정당하다는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2019. 12. 20. 선고 2019구합54603 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

노동조합비 횡령 등의 혐의로 기소되어 징역형과 집행유예가 선고된 노조간부에 대한 해임은 정당하다고 판단한 서울행정법원 판결입니다.

원고는 전력설비 및 관련 시설물 개보수 공사업 등을 영위하는 공기업입니다. 참가인은 원고 노동조합의 사무처장 업무를 수행할 당시 노동조합 조합비를 횡령한 혐의 등(업무상횡령죄 및 배임수재죄)으로 기소되어, 징역 10월에 집행유예 2년을 선고받았습니다(이하 '이 사건 범행'). 언론매체에서 이와 관련된 보도가 이루어졌고, 국무총리실, 국민권익위원회, 감사원에 참가인에 대한 인사조치를 요구하는 민원, 진정, 감사요청 등이 제기되었습니다. 이후 원고는 참가인을 해임하였습니다(이하 '이 사건 징계').

그러자 참가인은 이 사건 징계는 부당해고에 해당한다고 주장하며 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다. 지방노동위원회와 중앙노동위원회는 모두 "징계사유에 비해 징계양정이 과중하여 이 사건 징계는 부당해고에 해당한다"고 판정하였습니다.

먼저 대상판결은 "참가인의 이 사건 범행은 이 사건 노동조합 내부의 문제이고 이를 원고와의 관계에서 구체적·직접적인 직무상 의무를 위반한 것으로 평가하기는 어렵다 하더라도 ① 이 사건 범행 등이 언론에 공개되는 등 대내외적으로 상당한 물의와 혼란이 야기된 점, ② 일반적으로 노동조합과 해당 사업장은 불가분의 관계에 있고 원고 노동조합은 단일노동조합으로 이 사건 범행 등으로

인한 파급력이 크다는 점 등에 비추어 보면, 참가인의 비위행위는 징계사유에 해당한다"고 판단하였습니다.

이어 공기업인 원고 소속 근로자에게는 일반 사기업보다 더 높은 수준의 도덕성과 책임의식이 요구되고, 이 사건 범행 등이 언론에 보도되어 공기업인 원고의 명예와 신용이 상당히 손상되었을 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면, 이 사건 징계사유로 인해 원고와 참가인 간의 고용관계는 계속 유지할 수 없을 정도에 이르렀다고 봄이 타당하므로 참가인에 대한 해임은 정당하다고 판단하였습니다.

## ■ 최신 판례 ■

**백화점에 입점한 기업과 판매대행계약을 체결하고 제품을 판매하는 '위탁 판매 매장'의 점주는 근로자로 볼 수 없다는 사례**

[대상판결 : 서울고등법원 2019. 12. 20. 선고 2018나2054232 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

백화점에 입점한 기업과 판매대행계약을 체결하고 제품을 판매하는 '위탁 판매 매장'의 점주는 근로자로 볼 수 없다는 서울고등법원 판결입니다.

피고는 의류 및 피혁 제품을 제조하여 판매하는 회사입니다. 원고들은 원고별로 피고가 입점한 백화점 매장에서 피고의 특정 브랜드 구두 등을 판매하고 피고로부터 그 대가로 수수료를 지급받는 내용의 판매대행계약(이하 '이 사건 계약')을 체결하고 백화점 판매원으로 근무하였습니다. 원고들은 종속적인 관계에서 입사일부터 퇴사일까지 근로를 제공하였다고 주장하면서 지급받은 수수료를 평균임금으로 하여 산정한 퇴직금을 청구하였습니다.

대상판결의 쟁점은 원고들이 피고의 근로기준법상 근로자인지 여부입니다. 대상판결은 다음과 같은 점을 근거로 원고들이 피고의 근로자에 해당하지 않는다고 판단하고, 원고들의 청구를 기각하였습니다.

- ① 원고들은 이 사건 계약에서 정한 업무에 종사하였고 피고의 지시로 계약과 무관한 업무까지 한 것으로 보이지는 않는다.
- ② 원고들이 근무하는 매장은 이 사건 계약 체결 후 피고가 일방적으로 지정하는 것이 아니라, 계약 체결 시에 개별적으로 협의한 후 원고들의 의사를 반영하여 정해졌다.

③ 판매 조력 인원은 원고들이 상황에 따라 유동적으로 채용하였고, 실제로 판매 조력 인원의 급여는 원고들이 정한 것으로 보인다.

④ 원고들은 피고로부터 보수로 수수료를 받았다. 수수료는 매월 1일부터 말일까지 원고별 매장의 판매 금액 중 일정 비율에 해당하는 금원으로 산정되었다.

## ■ 최신 판례 ■

### 자동차 연구소에서 상용시제차량의 내구주행시험 업무를 수행한 것은 파견법상 파견근로에 해당한다는 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2019. 12. 19. 선고 2017가합536833 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

자동차 연구소에서 상용시제차량의 내구주행시험 업무를 수행한 것은 파견법상 파견근로에 해당한다는 서울중앙지방법원 판결입니다.

피고는 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사입니다. 제작된 시제차량의 내구성을 확인하기 위해 정해진 주행로를 일정한 조건에 따라 운행해 보는 시험을 '내구주행시험'이라고 하는데, 피고는 도급 형식의 계약을 체결하여 협력업체로 하여금 상용시제차량의 내구주행시험 업무 등을 수행하도록 하였습니다. 원고들은 피고의 협력업체에 고용되어 피고의 연구소에서 내구주행시험 업무(드라이버)를 하였습니다.

원고들은 원고들과 피고는 실질적으로 근로자파견관계에 있었는데, 사용사업주인 피고는 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자인 원고들을 사용하였다고 주장하면서 근로자지위확인 등을 구하는 소송을 제기하였습니다.

대상판결은 원고들은 협력업체에 고용된 후 피고의 자동차 연구소에 파견되어 피고로부터 지휘·명령을 받는 근로자파견관계에 있었다고 판단하였습니다. 대상판결이 근로자파견관계를 긍정한 주된 판단 근거는 다음과 같습니다.

① 피고의 상용시험개발팀장은 협력업체에 시험 발주서를 교부하면서 위 발주서에 기재된 운행 모

드와 관련하여 시험로의 구간별로 속력·기어 변속 여부 등 구체적인 주행시험 방법이 기재된 모드표를 함께 교부하였고, 원고들은 위 모드표에 기재된 바에 따라 차량을 운행하였다.

② 내구주행시험의 결과가 다시 부품 연구·개발 등 업무에 반영됨으로써 내구주행시험 업무는 피고의 상용시제차량에 관한 전체 연구·개발 업무에 기여하게 된다는 점에서 그 종속적 성격이 두드러진다. 여기에다가 피고는 연구소 내부에 내구시험 장비를 갖추어 상용차량의 내구시험을 진행하고 있고, 승용차량의 부식내구시험 및 벨지안로 주행시험, 고속주회로 주행시험 등은 피고 소속 근로자들도 수행하고 있으며, 피고 소속 연구원들이 필요한 경우 원고들이 운행중인 시제차량에 동승하여 직접 담당 부품의 성능·내구성 등을 시험하기도 하였다는 점 등을 보태어 보면, 원고들은 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 평가할 수 있다.

③ 협력업체가 피고로부터 발주받은 전체 차량의 목표 주행거리를 정해진 시험일정에 맞추어 달성하기 위해서는 소속 근로자들의 작업시간 및 작업량을 조절할 수 있는 재량이 거의 없었을 것이므로, 이들에 관하여 협력업체가 사실상 독자적으로 행사할 수 있는 권한은 별로 없었다고 보인다.

④ 협력업체 소속 근로자들의 업무는 피고가 교부한 시험 발주서 및 모드표 등에 따라 미리 정해진 시험로를 반복적으로 운행하는 것으로서 협력업체의 전문적인 기술이나 근로자들의 전문성·기술성이 요구된다고 보기 어렵다.

⑤ 협력업체 소속 근로자들이 업무수행 과정에서 사용한 내구시험용 상용시제차량은 물론이고 내구주행시험 시 이용한 시험로 역시 피고의 소유이고, 협력업체는 피고 외부에 별도의 사업장이나 사무실조차 두고 있지 않았으며, 독립적인 기업조직이나 설비를 갖추고 있지 않았다.

## ■ 최신 판례 ■

### 업무상 재해로 인정된 상병을 치료하고자 병원에 다녀오던 중 발생한 교통사고로 사망한 경우, 요양 중의 사고에 해당한다는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2019. 12. 12. 선고 2019구합62482 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

망인이 업무상 재해로 인정된 상병을 치료하고자 병원을 통상적인 경로와 방법으로 다녀오던 중 발생한 사고로 인하여 사망한 경우, 망인의 사망과 그가 수행하던 업무 사이에 상당인과관계가 인정된다고 판단한 서울행정법원 판결입니다.

망인은 소외 회사에서 근무하던 중 이황화탄소 중독증, 안저이상, 난청 등의 상병이 업무상 재해로 인정되어 그 무렵부터 병원에서 입원 및 통원치료를 받으며 요양하던 사람입니다. 망인은 병원에서 상병에 관한 진료를 받고 주거지 근처 도로에서 원동기장치자전거를 타고 가던 도중 넘어지면서 땅에 머리를 부딪쳐 사망하였습니다.

근로복지공단은 망인은 교통사고로 사망하였으므로 산업재해보상보험법 시행령 제32조에서 말하는 요양 중의 사고라고 보기 어렵고, 산재로 승인된 상병인 이황화탄소 중독증과 사망 사이의 상당인과관계도 인정하기 어렵다는 이유로 유족급여 및 장의비를 지급하지 아니하는 처분(이하 '이 사건 처분')을 내렸습니다.

대상판결은 다음과 같은 사정을 고려하여 망인의 사망과 그가 수행하던 업무 사이에는 상당인과관계가 인정된다고 판단하였습니다.

① 산업재해보상보험법 및 시행령에서 정한 업무상 재해의 유형들은 예시적 규정이라고 보아야 하

므로 위 법 및 시행령에서 정한 유형에 해당하지 아니한다는 이유만으로 업무상 재해에 해당하지 않는다고 단정할 수 없다.

② 업무상 재해의 요건인 상당인과관계를 판단할 때 고려할 근로관계에 수반되는 위험은 반드시 업무수행 그 자체에 수반되어야 한다는 의미는 아니고, 일단 상당인과관계가 인정된 업무상 재해를 치료하는 과정에 통상적으로 수반되는 위험까지도 포함한다고 보아야 한다.

③ 망인은 이황화탄소 중독증 등의 상병이 업무상 재해로 인정된 이후 주거지 근처의 병원에서 위 상병에 관하여 입원 및 통원치료를 받으며 요양하였고, 이 사건 사고가 발생한 날 역시 치료 병원에서 위 상병에 관한 진료를 받았는데, 위 진료와 이 사건 사고 사이의 시간적 간격이 약 30분 정도에 지나지 아니하고, 이 사건 사고가 일어난 장소는 망인의 주거지에서 병원을 오가는 통상적인 경로 위에 있는 점을 고려하면 이 사건 사고는 망인이 업무상 재해를 치료받고자 요양 중인 산재보험 의료기관을 오가는 과정에 통상적으로 수반되는 위험이 현실화된 것으로서 업무기인성을 인정할 수 있다.

대상판결은 이와 다른 전제에서 내려진 이 사건 처분은 위법하다고 판단하고 이 사건 처분을 취소 하였습니다.



## ■ 최신 판례 ■

**근로자의 소명 없이 이루어진 전보는 절차상 하자가 있어 위법하다고 한 사례**

[대상판결 : 서울행정법원 2019. 12. 5. 선고 2019구합57480 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

원고는 소외 회사에 입사하여 버스 운전기사로 근무한 사람입니다. 소외 회사는 원고를 A번 버스 노선에서 근무하도록 발령한 다음, 원고의 조퇴 및 결근이 무단조퇴, 무단결근에 해당한다는 이유로 대형 B번 버스 노선에서 근무할 것을 명령하였습니다(이하 '이 사건 전보').

원고는 이 사건 전보가 부당전보에 해당한다고 주장하며 노동위원회에 구제신청을 하였습니다. 지방노동위원회와 중앙노동위원회는 모두 이 사건 전보는 회사의 업무상 필요성에 따른 것으로서 그로 인하여 원고가 겪게 되는 생활상 불이익이 근로자가 통상 감수하여야 할 정도를 현저하게 벗어난 것으로 보기 어렵고, 절차상 하자도 없다는 이유로 원고의 구제신청을 기각하였습니다.

그러나 대상판결은 "이 사건 전보는 취업규칙에서 정한 징계사유에 해당하는 원고의 행동을 이유로 하여 단체협약에서 징계처분의 하나로 정한 전직을 명하기에 이른 것이므로 실질적으로는 원고에 대한 징계처분에 해당한다"고 판단하였습니다. 이어 "소외 회사는 이 사건 전보에 앞서 취업규칙 및 단체협약이 정한 대로 원고에게 소명할 기회를 부여하였어야 함에도 원고의 소명 없이 이 사건 전보가 이루어졌으므로, 이 사건 전보에는 절차상 하자가 있다"고 보았습니다. 이와 같은 이유로, 이 사건 전보가 정당하다고 판단한 재심판정을 취소하는 판결을 내렸습니다.

## ■ 최신 판례 ■

## 신규 입사하여 소수노동조합에 가입한 근로자를 유니온 슝 협정을 들어 해고한 것은 부당해고에 해당한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 11. 28. 선고 2019두47377 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

신규로 입사한 근로자가 노동조합 선택의 자유를 행사하여 지배적 노동조합이 아닌 노동조합에 이미 가입한 경우에는 유니온 슝 협정의 효력이 해당 근로자에게까지 미친다고 볼 수 없고, 사용자가 유니온 슝 협정을 들어 신규 입사 근로자를 해고하는 것은 부당해고에 해당한다는 대법원 판결입니다.

원고 회사와 원고 사업장의 유일한 노동조합이던 A노동조합은 2016년 3월에 '제3조에 규정한 자(승무원직 근로자 이외의 근로자)를 제외하고는 채용과 동시에 자동으로 조합원이 되고, 원고는 조합원에 한하여 근무시킨다. 원고는 노동조합에 가입하지 않은 근로자를 면직시켜야 한다(제2조)'라는 취지의 유니온 슝 조항(이하 '이 사건 유니온 슝 협정')을 포함한 단체협약을 체결하였습니다.

그런데 전국 단위의 산업별 노동조합인 B노동조합이 2017년 12월에 원고 사업장에 지회(이하 '이 사건 노동조합')를 설치함으로써 원고 사업장에는 복수의 노동조합이 존재하게 되었습니다. 그러나 A노동조합은 여전히 원고 사업장에 종사하는 근로자의 2/3 이상이 조합원으로 가입한 노동조합(이하 '지배적 노동조합')이었습니다.

2017년 8월에 원고에 입사한 이 사건 근로자들은, 이 사건 노동조합이 설립될 무렵 지배적 노동조합에 대한 가입, 탈퇴 절차 없이 곧바로 이 사건 노동조합에 가입하였습니다. 원고는 2017년 12월에 사건 유니온 슝 협정에 따라 이 사건 근로자들을 면직하였습니다(이하 '이 사건 해고').

대상판결의 쟁점은, 원고에 신규로 입사한 이 사건 근로자들이 지배적 노동조합에 가입하지 아니한 상태에서 이 사건 노동조합에 가입한 경우 사용자인 원고가 이 사건 유니온 슝 협정에 따라 이 사건 근로자들을 적법, 유효하게 해고할 수 있는지 여부입니다.

대상판결은 “헌법, 노동조합 및 노동관계조정법, 근로기준법 등 관련 법령의 문언과 취지 등을 함께 고려하면, 근로자의 노동조합 선택의 자유 및 지배적 노동조합이 아닌 노동조합의 단결권이 침해되는 경우까지 지배적 노동조합이 사용자와 체결한 유니온 슝 협정의 효력을 그대로 인정할 수는 없고, 유니온 슝 협정의 효력은 근로자의 노동조합 선택의 자유 및 지배적 노동조합이 아닌 노동조합의 단결권이 영향을 받지 아니하는 근로자, 즉 어느 노동조합에도 가입하지 아니한 근로자에게만 미친다고 보아야 한다”고 보았습니다.

이어 “신규로 입사한 근로자가 노동조합 선택의 자유를 행사하여 지배적 노동조합이 아닌 노동조합에 이미 가입한 경우에는 유니온 슝 협정의 효력이 해당 근로자에게까지 미친다고 볼 수 없고, 비록 지배적 노동조합에 대한 가입 및 탈퇴 절차를 별도로 경유하지 아니하였다고 하더라도 사용자가 유니온 슝 협정을 들어 신규 입사 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 없는 해고로서 무효로 보아야 한다”고 판시하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 11. 28. 선고 2019두47377 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

### 근로자파견을 업(業)으로 하였다고 인정되는 이상, 계열회사 간 전출이라고 하여도 파견법이 적용될 수 있다는 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2019. 11. 12. 선고 2019나2001310 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

근로자파견을 '업'으로 하였다고 인정되는 이상, 계열사 간 전출이라는 이유로 파견법의 적용이 배제되지 않고, 계열사 간 전출이 불법파견에 해당한다고 판단한 서울고등법원 판결입니다.

피고 회사는 신규로 A사업을 추진하면서, A사업과 관련해 전문성을 갖춘 근로자들을 피고 회사의 계열사인 B 등으로부터 전출받아 근무시켜 왔습니다. 원고들은 피고 회사로 전출된 근로자들입니다. 이들은 피고 회사와 근로자파견관계에 있고, 계열사 B 등은 근로자파견업 허가를 받지 않았으므로, 파견법에 따라 피고 회사는 직접 고용 의무를 부담한다고 주장하며 근로자지위확인 등을 구하는 소를 제기하였습니다. 이에 대하여 피고 회사는 A사업은 계열사 B 등과 공동으로 추진한 것이며, 이 사건 전출은 인력 교류와 경력 개발을 목적으로 한 계열 회사 간 전출일 뿐 파견에 해당하지 않는다고 반박하였습니다.

대상판결은 "근로자파견을 '업'으로 하는 파견사업주가 행하는 근로자파견만 파견법상 근로자파견에 해당하여 파견법이 적용되며, 근로자파견을 '업'으로 하였다고 인정되는 이상 계열 회사 간 전출이라는 이유로 파견법의 적용이 배제되지는 않는다"고 판시하였습니다. 이 때 근로자파견을 '업'으로 하였는지 여부는 파견을 한 경위, 파견행위의 반복·계속성 여부, 규모, 횟수, 기간, 영업성의 유무 등을 종합적으로 고려하여 사회통념에 따라 판단하여야 하고, 반드시 영리의 목적이 요구되는 것은 아니라고 보았습니다.

대상판결은 다음과 같은 근거로 계열사 B 등이 A사업과 관련하여 근로자들을 피고 회사로 전출시킨 것은 사회통념상 근로자파견을 '업'으로 한 것에 해당한다고 보았습니다.

- ① 계열사 B 등은 2015년 1월부터 2017년 6월까지 장기간에 걸쳐 대규모의 인원을 그 기간조차 정하지 않은 채 계속적·반복적으로 전출시켰는데, 이를 일시적·임시적인 근로자파견행위에 불과하다고 할 수 없다.
- ② A사업 조직은 피고 사장의 직속조직 또는 피고의 'A사업부문'의 사업본부로 운영되었고, 피고가 그 운영비용을 모두 부담하였다. 또한 계열사 B 등이 원고들을 비롯한 근로자를 전출시키는 외에 A사업의 운영에 관하여 구체적으로 관여하였다거나, 피고와 계열사 B 등이 A사업 및 그를 통하여 신규로 개발한 수익원의 분배 등에 관하여 어떠한 약정을 체결하였다고 인정할 증거도 없다. 이를 고려하면, B 등이 피고의 자회사인 점을 감안하더라도 A사업은 기본적으로 피고가 주도한 피고의 사업이다.
- ③ 피고는 A사업이 피고의 사업임에 따라 그 소속의 A조직을 통하여 근로자를 신규로 채용할 필요성이 있는지를 스스로 판단하고, 나아가 채용 공고부터 최종 합격자 선정까지 그 채용 과정을 총괄 진행하였다. 계열사 B 등은 계약직 근로자 및 자신과 근로계약조차 체결하지 않은 파견근로자들까지 상당한 규모로 전출시켰다. 위 각 사정을 고려하면, 계열사 B 등의 전출행위를 인력 교류, 경력 개발 등을 목적으로 하는 계열회사 간의 통상적인 전출행위에 해당한다고 할 수 없다.
- ④ 파견에 영리성·영업성이 있는지는 근로자를 파견하는 사람뿐만 아니라 근로자를 파견받은 사람이 파견을 통하여 이익을 취하였는지도 아울러 고려하여 판단하여야 할 것인데, 피고가 전출행위를 통하여 초과근로수당 등을 적게 지급하여 일정 이익을 취하였다고 볼 수 있는 이상, 그 전출행위에 영리성·영업성이 전혀 없다고 할 수도 없다.

대상판결은 "계열사 B 등이 원고들을 전출시킨 것은 실질적으로 근로자파견에 해당하는데, 계열사

B 등이 근로자파견사업 허가를 받았다고 볼 증거가 없으므로 피고는 파견법에 따라 원고들에게 고용의 의사표시를 할 의무가 있다"고 판단하였습니다. 현재 이 사건은 피고 회사가 상고하여 대법원에 계류 중입니다.

## ■ 최신 법령 ■

## 근로기준법 시행규칙

## 1. 개정 이유 및 주요 내용

근로기준법은 '특별한 사정'이 있는 경우 고용노동부장관의 인가와 근로자 동의를 받아 1주 12시간을 초과하여 연장근로를 할 수 있도록 정하고 있습니다(근로기준법 제53조 제4항). 구 근로기준법 시행규칙에서는 '특별한 사정'을 '재해·재난 및 이에 준하는 사고의 수습'으로 매우 제한적으로 인정하고 있었으나, 주52시간제 시행으로 인하여 불가피하게 일시적으로 연장근로 한도를 초과하는 경우가 발생하게 되었습니다. 이에 따라, 평상시의 노동시간은 줄이되 위 '특별한 사정'의 범위를 합리적인 수준으로 조정할 필요가 있다는 요구에 따라 근로기준법 시행규칙이 개정되었습니다.

개정 시행규칙은 인명의 보호 또는 안전 확보를 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우 등을 근로시간 연장 인가 또는 승인 신청을 할 수 있는 특별한 사정으로 명시하는 등 특별한 사정에 해당하는 경우를 구체적으로 정하였습니다. 한편, 지방고용노동관서의 장이 근로시간 연장 인가 또는 승인을 하는 경우 근로시간을 연장할 수 있는 기간은 필요한 최소한으로 하고, 사용자가 근로자의 건강을 보호하기 위한 적절한 조치를 하도록 지도할 수 있게 하였습니다.

근로시간 연장이 가능한 '특별한 사정'에 해당하는 경우는 다음과 같습니다.

1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하기 위한 조치가 필요하거나 재난등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우
2. 인명을 보호하거나 안전을 확보하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우

3. 갑작스런 시설·설비의 장애·고장 등 돌발적인 상황이 발생하여 이를 수습하기 위한 긴급 조치가 필요한 경우
4. 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가한 경우로서 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장이 초래되거나 손해가 발생하는 경우
5. 「소재·부품전문기업 등의 육성에 관한 특별조치법」 제2조제1호 및 제1호의2에 따른 소재·부품 및 소재·부품 생산설비의 연구개발 등 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위하여 필요하다고 인정하는 경우

2. 다운로드 : [근로기준법 시행규칙\(2020. 1. 31. 시행\)](#)



## ■ 최신 법령 ■

## 산업안전보건법 시행령

### 1. 개정 이유

「산업안전보건법」이 전부개정(법률 제16272호, 2019. 1. 15. 공포, 2020. 1. 16. 시행)됨에 따라 대표 이사가 회사의 안전 및 보건에 관한 계획을 수립하여 이사회에 보고해야 하는 회사 및 근로자의 산업재해 예방을 위한 조치를 해야 하는 가맹본부 등을 구체적으로 정하였습니다. 그 외에 타워 크레인 설치·해체업 등록 요건 등을 정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 그 밖에 안전관리자·보건관리자 선임 대상 사업을 확대하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 취지에서 법이 개정되었습니다.

### 2. 주요 내용

#### 가. 공공행정 등의 현업업무 종사자의 법 적용 대상 명확화(제2조 및 별표 1 제4호)

- 1) 현재 공공행정 및 교육 서비스업의 경우 안전보건 관리체제 등에 관한 규정을 적용하지 않도록 되어 있어, 공공행정 및 교육 서비스업에서 산업재해 발생의 위험성이 높은 청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람도 법의 적용 대상에서 제외되는 것으로 해석될 수 있는 여지가 있었습니다.
- 2) 「산업안전보건법」의 일부를 적용하지 않는 공공행정 및 교육 서비스업에서 현업업무에 종사하는 사람 중 고용노동부장관이 고시하는 사람은 법 적용이 제외되지 않도록 명확히 규정하여 청소, 시설관리, 조리 등 현업업무 종사자에 대해 산업 안전 및 보건이 증진되도록 하였습니다.

**나. 도급인 및 관계수급인 산업재해 발생건수 등 통합공표 대상 사업 확대(제12조)**

최근 발전분야 사망사고가 빈발함에 따라 도급인의 사업장에서 관계수급인 근로자가 작업을 하는 경우에 도급인의 산업재해 발생건수 등에 관계수급인의 산업재해 발생건수 등을 포함하여 공표해야 하는 사업장에 전기업이 이루어지는 사업장을 추가함으로써 도급인의 관계수급인 근로자의 산업재해 예방을 위한 책임을 강화하고자 하였습니다.

**다. 대표이사의 안전 및 보건에 관한 계획 수립 및 보고(제13조)**

- 1) 회사의 대표이사가 회사의 안전 및 보건에 관한 계획을 수립하여 이사회에 보고하고 승인을 받아야 하는 대상을 상시근로자 500명 이상을 사용하는 회사 또는 시공 능력의 순위 상위 1천위 이내의 건설회사로 정하였습니다.
- 2) 안전 및 보건에 관한 계획에는 안전 및 보건에 관한 경영방침, 안전·보건 관련 예산 및 시설 현황, 안전 및 보건에 관한 전년도 활동실적 및 다음 연도 활동계획 등의 내용이 포함되어야 합니다.

**라. 건설업 안전관리자 선임 기준 확대(제16조제1항 및 별표 3 제46호)**

공사금액 50억 원 이상 120억 원 미만의 건설업의 경우 유해위험방지계획서 제출 대상인 공사만 안전관리자를 1명 이상 두도록 하던 것을 앞으로는 유해위험방지계획서 제출 대상과 관계없이 안전관리자를 1명 두도록 하고, 공사금액별로 세분하여 안전관리자 수 및 선임방법을 정함으로써 건설현장에서의 안전관리체계 구축 및 활동 강화를 통해 산업재해 감소에 기여하도록 하였습니다.

**마. 공정안전보고서 제출대상 유해·위험물질 규정량 조정(제43조, 제45조 및 별표 13)**

1996년에 공정안전보고서가 도입된 이후 산업·기술이 변화하고 2014년에 대상물질 30종이 새롭게 추가되어 유해·위험물질 전체에 대한 체계적인 검토 및 보완이 필요함에 따라, 총 51종의 유해·위험물질의 유해·위험성, 국내외 사례를 토대로 각각의 물질을 체계적으로 분류하고 유해·위험성을 비교하여 공정안전보고서 제출대상 유해·위험물질 규정량을 합리적으로 조정하였습니다.

#### 바. 도급승인 대상 작업(제51조)

사업주가 자신의 사업장에서 도급하려는 경우 고용노동부장관의 승인을 받아야 하는 작업을 유해화학 물질 중 산업재해율이 높은 황산, 불화수소, 질산 또는 염화수소를 취급하는 설비의 개조·분해·해체·철거 작업 등으로 정함으로써 수급인 근로자의 건강권 보호를 강화하고자 하였습니다.

#### 사. 산업재해 예방 조치 대상인 가맹본부(제69조)

가맹점사업자와 그 소속 근로자의 산업재해 예방을 위하여 조치를 해야 하는 가맹본부를 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」에 따라 등록된 정보공개서상 업종의 대분류가 외식업인 경우와 대분류가 도소매업으로서 중분류가 편의점인 경우로 정함으로써 가맹점사업자 및 그 소속 근로자의 산업 안전을 도모하고자 하였습니다.

#### 아. 타워크레인 설치·해체업 등록 기준 마련 등(제72조, 제73조 및 별표 22)

- 1) 타워크레인 설치·해체업 등록에 필요한 인력 기준을 타워크레인 설치·해체작업 교육기관에서 교육을 이수하고 수료시험에 합격한 사람으로서 합격 후 5년이 지나지 않은 사람 등을 4명 이상 보유하도록 하고, 송수신기 등 장비를 갖추도록 하는 등 인력·시설 및 장비 기준을 구체적으로 정하였습니다.

- 2) 안전조치를 준수하지 않아 벌금형 또는 금고 이상의 형의 선고를 받은 경우 또는 법에 따른 관계 공무원의 지도·감독 업무를 거부·방해 또는 기피한 경우를 등록 취소 또는 업무 정지 사유로 추가하였습니다.

3. 다운로드 : [산업안전보건법 시행령\(2020. 1. 16. 시행, 2021. 1. 1. 시행, 2021. 1. 16. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 산업안전보건법 시행규칙

### 1. 개정 이유

「산업안전보건법」이 전부개정(법률 제16272호, 2019. 1. 15. 공포, 2020. 1. 16. 시행)됨에 따라, 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자가 특수형태근로종사자에 대하여 실시해야 하는 안전·보건교육에 관한 사항을 정하였습니다. 또한, 중대재해 발생에 따른 작업중지명령의 해제 절차, 도급승인 등의 절차·방법·기준, 타워크레인 설치·해체업의 등록 등 법령에서 위임된 사항과 그 시행을 위하여 필요한 사항을 정하였습니다.

### 2. 주요 내용

#### 가. 중대재해 발생에 따른 작업중지명령의 해제(안 제69조 및 제70조)

- 1) 사업주가 작업중지명령의 해제를 요청하기 전에 유해·위험요인 개선내용에 대하여 중대재해가 발생한 해당작업 근로자의 의견을 듣도록 함으로써 근로자의 안전 보호를 위한 절차를 강화하였습니다.
- 2) 지방고용노동관서장은 작업중지명령 해제를 요청받은 경우 그 요청일 다음 날부터 4일 이내에 지방고용노동관서의 장, 공단 소속 전문가 및 해당 사업장과 이해관계가 없는 외부전문가 등을 포함하여 4명 이상으로 구성된 작업중지해제 심의위원회를 개최해야 하고, 작업중지해제 심의위원회가 작업중지명령 대상 유해·위험업무에 대한 안전·보건조치가 충분히 개선되었다고 심의·의결하는 경우에 작업중지명령의 해제를 결정하도록 작업중지명령의 해제 절차를 마련하였습니다.

**나. 도급승인 등의 절차·방법 및 기준 등(안 제74조부터 제78조까지)**

- 1) 도급승인 등을 받으려는 자는 도급승인 등을 신청하기 전에 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 하고, 도급승인 등 신청서에 안전 및 보건에 관한 평가 결과 등의 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하도록 하는 등 도급승인 등의 절차를 정하였습니다.
- 2) 안전보건관리계획과 안전 및 보건에 관한 평가 결과의 적정성 등을 도급승인의 공통 기준으로 정하고, 유해한 작업 등에 대하여 작업별 도급승인의 기준을 구체적으로 정함으로써 수급인 근로자의 안전 및 건강 보호를 강화하였습니다.

**다. 건설공사발주자의 기본안전보건대장 등 작성(안 제86조)**

건설공사 계획단계에서 건설공사발주자가 작성해야 하는 기본안전보건대장에 공사 시 유해·위험요인과 감소대책 수립을 위한 설계조건이 포함되도록 하는 등 산업재해 예방을 위하여 건설공사의 단계별로 건설공사발주자가 작성해야 하는 기본안전보건대장 등에 포함되어야 할 사항을 정하였습니다.

**라. 기계·기구 등에 대한 건설공사도급인의 안전조치(안 제94조)**

건설공사도급인은 기계·기구 등이 설치되어 있거나 작동하고 있는 등의 경우에 합동 안전점검, 작업을 수행하는 사업주의 작업계획서 작성 및 이행여부 확인, 작업자의 자격 등을 확인하도록 하고, 기계·기구 등의 결함 등으로 위험이 예상되는 경우에는 작업중지 조치 등을 하도록 함으로써 기계·기구 등 작업 시 유해·위험을 방지하도록 하였습니다.

**마. 특수형태근로종사자에 대한 안전·보건교육(안 제95조, 별표 4 및 별표 5)**

건설기계 운전자, 골프장 캐디, 택배원, 쿠팡서비스 배달원, 대리운전자 등 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자에 대하여 2시간 이상의 최초 노무 제공 시 교육(특별교육 시 면제), 16시간 이상의 특별교육(단기·간헐적 작업 시 2시간 이상)을 하도록 함으로써 특수형태근로종사자에 대한 산업재해 예방을 도모하고자 하였습니다.

**바. 가맹본부의 안전 및 보건에 관한 프로그램의 내용 등(안 제96조)**

가맹본부의 안전 및 보건에 관한 프로그램에는 가맹본부의 안전보건경영방침 및 안전보건활동 계획 등이 포함되어야 하고, 가맹본부는 가맹점사업자에 대하여 안전 및 보건에 관한 프로그램을 연 1회 이상 교육하도록 함으로써 가맹점사업자와 그 소속 근로자의 산업재해 예방을 도모하고자 하였습니다.

**사. 타워크레인 설치·해체업의 등록(안 제106조 및 별표 26)**

- 1) 타워크레인 설치·해체업을 등록하려는 자는 설치·해체업 등록신청서를 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 합니다.
- 2) 타워크레인 설치·해체업자가 거짓이나 부정한 방법으로 등록한 경우 등에 대한 등록취소 및 업무정지 등의 행정처분 기준을 정하였습니다.

**아. 물질안전보건자료 제출 및 비공개 승인(안 제157조 및 제161조부터 제165조까지)**

- 1) 근로자의 건강장해를 일으키는 화학물질 등의 유해성·위험성 분류기준에 해당하는 화학물질 등을 제조하거나 수입하는 자에 대하여 제조·수입하기 전에 물질안전보

건자료 등을 한국산업안전보건공단에 제출하도록 함으로써 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질에 대한 관리를 강화하였습니다.

- 2) 영업비밀과 관련되어 물질안전보건자료에 화학물질의 명칭 및 함유량을 대체할 수 있는 명칭 및 함유량으로 적기 위하여 승인을 신청하려는 경우 물질안전보건자료대상물질을 제조·수입하기 전에 비공개 승인신청서 및 관련 정보를 제출해야 하되, 연구·개발용 화학물질의 경우에는 일부 서류의 제출을 생략할 수 있고, 승인 결과에 이의가 있는 경우에는 이의신청을 할 수 있도록 절차를 마련하였습니다.

#### 자. 건강진단 결과에 따른 필요 조치 결과 보고(안 제210조)

특수건강진단·수시건강진단·임시건강진단 결과 특정 근로자에 대하여 근로 금지 및 제한, 작업전환, 근로시간 단축, 직업병 확진 의뢰 안내의 조치가 필요하다는 소견이 있는 건강진단 결과표를 송부받은 사업주는 해당 근로자에 대한 조치 결과를 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하도록 함으로써 근로자의 건강 보호를 도모하고자 하였습니다.

3. 다운로드 : [산업안전보건법 시행규칙\(2020. 1. 16. 및 2021. 1. 16. 시행\), 산업안전보건법 시행규칙 관보 정정내용](#)



## ■ 최신 법령 ■

## 산업안전보건기준에 관한 규칙(1)

### 1. 개정 이유

「산업안전보건법」이 전부개정(법률 제 16272 호, 2019. 1. 15. 공포, 2020. 1. 16. 시행)됨에 따라, 특수형태근로종사자 및 배달종사자에 대한 안전 및 보건조치 사항을 정하고, 지게차 작업 중 발생할 사고를 예방하기 위하여 사업주에게 필요한 조치를 하도록 하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점이 개선·보완되었습니다.

### 2. 주요 내용

#### 가. 지게차 작업 시 안전조치 강화(안 제179조제2항 신설)

사업주에게 지게차 작업 중 근로자와 충돌할 위험이 있는 경우에는 지게차에 후진경보기 등을 설치하거나 후방감지기를 설치하는 등 후방을 확인할 수 있는 조치를 하도록 함으로써 지게차를 사용하는 작업에서 일어날 수 있는 산업재해를 예방하고자 하였습니다.

#### 나. 화재 위험이 있는 작업 장소에서의 안전조치 강화(안 제236조제2항 신설)

사업주는 근로자에게 용접·용단작업, 금속의 가열 등 화기를 사용하는 작업 또는 연삭·숫돌에 의한 건식연마작업 등 불꽃이 발생할 우려가 있는 작업을 하도록 하는 경우에는 합성섬유·합성수지·면 또는 인화성이 있는 액체 등을 화재위험이 없는 장소에 별도로 보관·저장해야 하며, 작업장 내부에는 해당 작업에 필요한 양만 두도록 함으로써 사고 발생 시 화재 확산으로 인한 대형사고를 예방하고자 하였습니다.

**다. 석면해체·제거작업 시의 조치 강화(안 제495조제1호가목 및 같은 조 제2호다목)**

사업주는 근로자에게 분무된 석면이나 석면이 함유된 보온재 등의 해체·제거작업을 하게 하는 경우 창문·벽, 바닥 등을 비닐 등 불침투성 차단재로 밀폐하고 해당 장소를 음압으로 유지하고 그 결과를 기록·보존하게 함으로써 석면해체·작업 시 음압 유지 이행률을 높여 석면분진의 외부 유출을 방지하도록 하였습니다.

**라. 특수형태근로종사자 등에 대한 안전조치 등 마련(안 제672조 및 제673조 신설)**

- 1) 법의 보호대상이 확대됨에 따라 특수형태근로종사자에 대하여 고객의 폭언 등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침의 제공 및 교육의 실시 등 안전조치 및 보건조치 등을 마련함으로써 특수형태근로종사자의 산업재해 예방에 기여하고자 하였습니다.
- 2) 법의 보호대상이 확대됨에 따라 이륜자동차로 물건의 수거·배달 등을 하는 사람에 대하여 이륜자동차 운행 면허 및 승차용 안전모 보유 여부를 확인하는 등 안전조치를 마련함으로써 이륜자동차로 물건의 수거·배달 등을 하는 사람의 산업재해 예방에 기여하고자 하였습니다.

**3. 다운로드 : [산업안전보건기준에 관한 규칙\(2020. 1. 16. 시행\), 산업안전보건기준에 관한 규칙 관보 정정내용](#)**

## ■ 최신 법령 ■

## 산업안전보건기준에 관한 규칙(2)

### 1. 개정 이유 및 주요 내용

입환기(入換機)를 사용하는 작업에서 사업주는 근로자가 탑승하는 위치에 안전난간 등을 설치하도록 하는 등 사업주가 지켜야 하는 준수사항을 보다 명확히 규정함으로써 입환 작업 중 발생할 수 있는 추락·충돌·협착 등에 따른 산업재해를 예방하고자 하였습니다. 또한, 폐질환 등의 발생 원인으로 확인된 인듐을 관리대상 유해물질로 지정함으로써 근로자의 건강장해를 예방하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하고자 하였습니다.

### 2. 다운로드 : [산업안전보건기준에 관한 규칙\(2020. 4. 20. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 산업재해보상보험법 시행령

### 1. 개정 이유

방문서비스 종사자 및 화물운송차주 등을 특수형태근로종사자의 범위에 포함시키고 산업재해보상보험 특례의 적용 대상인 중·소기업 사업주의 범위를 확대하는 등 법의 보호대상을 넓혔습니다. 또한, 장해보상연금 선지급 시 이자를 공제하지 않도록 하고 장해등급 등이 하향된 경우 장해보상연금 등의 지급 기준을 개선하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 취지에서 법이 개정되었습니다.

### 2. 주요 내용

#### 가. 자해행위에 따른 업무상 재해의 인정 기준 합리화(제36조제3호)

자해행위에 따른 업무상 재해의 인정에서 엄격하게 운영되던 의학적으로 인정되는 경우를 상당인과관계가 있는 경우로 완화함으로써 업무로 인한 자해행위에 대한 산업재해보상보험의 보호 범위를 확대하였습니다.

#### 나. 장해보상연금 선지급 시 이자공제 폐지(현행 제54조 삭제)

연금수급자 및 그 가족의 생계안정을 지원하기 위한 장해보상연금 선지급 제도의 취지를 고려하여 장해보상연금 선지급 시 이자를 공제하지 않도록 함으로써 연금수급자 및 그 가족의 생계안정 지원을 강화하였습니다.

**다. 장애보상연금 등의 지급 기준 개선(제57조제1항)**

장애등급 등의 재판정 결과 장애상태가 호전되어 장애등급 등이 하향된 경우 종전에는 재판정 진찰일이 속한 달의 다음달부터 변경된 장애보상연금 등을 지급하던 것을 재판정 결정일이 속한 달의 다음달부터 변경된 장애보상연금 등을 지급하도록 함으로써 연금수급자가 이미 지급받은 연금액을 반환해야 하는 경우가 발생하지 않도록 하였습니다.

**라. 산업재해보상보험심사위원회 심의 제외 대상의 조정(현행 제102조제1항제5호 삭제)**

진료비 또는 약제비에 관한 결정에 불복하여 심사 청구가 제기된 경우 산업재해보상보험심사위원회의 심의를 거치도록 함으로써 진료비 및 약제비 관련 심사 결정의 객관성을 높이고자 하였습니다.

**마. 중·소기업 사업주의 특례 적용 대상 확대(제122조제1항)**

- 1) 산업재해보상보험에 가입할 수 있는 근로자를 사용하는 중·소기업 사업주의 범위를 50명 미만 근로자를 사용하는 사업주에서 300명 미만 근로자를 사용하는 사업주로 확대하였습니다.
- 2) 근로자를 사용하지 않는 1인 자영업자의 경우 산업재해보상보험 가입 허용 범위를 12개 업종에서 전체 업종으로 확대하였습니다.

**바. 특수형태근로종사자의 범위 확대(제125조)**

주로 하나의 사업장에 종사하는 전속성 및 업무상 재해의 발생 가능성이 높은 직종인 방문강사, 방문판매원 등 방문서비스 종사자 및 화물차주를 특수형태근로종사자의 범위에 추가함으로써 산업재해보상보험급여를 받을 수 있도록 하였습니다.

**사. 특수형태근로종사자의 노무 제공 신고 간소화(제126조제3항 신설)**

특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 사업주가 「관세법」에 따른 보세운송업자 등록을 하는 등의 경우에는 노무 제공 신고를 한 것으로 보도록 함으로써 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 사업주의 행정부담을 완화하였습니다.

**3. 다운로드 : [산업재해보상보험법 시행령\(2020. 7. 1. 시행\)](#)**

## ■ 최신 법령 ■

**남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령****1. 개정 이유**

근로자가 가족의 질병, 사고 등으로 긴급하게 그 가족을 돌보기 위하여 필요한 경우 가족돌봄휴가 제도를 사용할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 개정(법률 제16558호, 2019. 8. 27. 공포, 2020. 1. 1. 시행)됨에 따라, 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하였습니다. 또한, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 신청방법 및 절차를 정하고, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 목적에서 시행령이 개정되었습니다.

**2. 주요 내용****가. 부부 동시 육아휴직 등 허용(제10조, 현행 제15조의2제2호 삭제)**

같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자의 경우에도 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 허용함으로써 같은 영유아에 대해 부모가 함께 육아를 할 수 있는 여건을 마련하였습니다.

**나. 육아휴직 등의 종료 간주 사유의 개선(제14조제1항 및 제15조의3제1항)**

영유아와 동거하지 않게 된 경우를 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축의 종료 사유로 보던 것을 앞으로는 영유아와 동거하지 않게 된 경우 중 영유아의 양육에 기여하지 않는 경우만으로 한정하여 육아휴직 제도의 실효적 정착 및 활성화에 기여하도록 하였습니다.

**다. 육아기 근로시간 단축 근속기간 요건 완화(제15조의2제1호)**

육아기 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있는 사유를 육아기 근로시간 단축 개시예정일 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자가 신청한 경우로 하던 것을 앞으로는 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우로 완화함으로써 신규 입사자 등의 육아기 근로시간 단축 사용을 보장하여 육아기 근로자의 일·가정의 균형을 도모하려고 하였습니다.

**라. 가족돌봄휴가의 신청(제16조의2제4항 신설)**

가족돌봄휴가를 신청하려는 근로자는 가족돌봄휴가를 사용하려는 날, 가족돌봄휴가 중 돌보는 대상인 가족의 성명·생년월일 등을 적은 문서를 사업주에게 제출하도록 하였습니다.

**마. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 신청 등(제16조의7부터 제16조의11까지 신설)**

- 1) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청하려는 근로자는 근로시간 단축을 시작하려는 날의 30일 전까지 신청사유, 개시예정일, 종료예정일 및 근로시간 단축 중 근무 개시시각·종료시각 등을 적은 문서를 사업주에게 제출하도록 하였습니다.
- 2) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 개시예정일 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청하는 경우 및 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 종료일부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청하는 등의 경우에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있도록 하였습니다.



- 3) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 기간을 연장하려는 근로자는 종료예정일 30일 전까지 연장 사유 등을 적은 문서를 사업주에게 제출하도록 하고, 연장 신청은 1회로 한정하여 기간 연장의 남용을 방지하고 사업주의 인력운영의 예측가능성을 확보하도록 하였습니다.

3. 다운로드 : [남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령\(2020. 1. 1. 시행, 2020. 2. 28. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙

### 1. 개정 이유 및 주요 내용

적극적 고용개선조치 시행계획을 제출할 경우 직종별·직급별 남녀 근로자 임금 현황도 함께 제출하도록 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 개정됨에 따라, 관련 규정 및 서식이 정비되었습니다. 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점이 개선·보완되었습니다.

### 2. 다운로드 : [남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙\(2020. 1. 6. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 근로복지기본법 시행규칙

### 1. 개정 이유 및 주요 내용

현행 근로복지시설인 사택은 사용자가 소유 또는 임차하여 종업원 등에게 무상 또는 저가로 제공하는 주택이므로 공동근로복지기금법인은 직접 사택을 소유하거나 임차할 수 없는 문제가 있었습니다. 앞으로는 공동근로복지기금법인이 근로자의 주거안정을 위하여 근로자에게 무상 또는 저가로 제공하는 주택을 근로복지시설에 포함시킴으로써 근로자의 주거복지를 증진시키는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 미비점을 개선·보완하려는 취지에서 근로복지기본법 시행규칙이 개정되었습니다.

### 2. 다운로드 : [근로복지기본법 시행규칙\(2019. 12. 27. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 근로자직업능력 개발법 시행규칙

### 1. 개정 이유 및 주요 내용

근로자에 대한 직업능력개발 훈련비용의 지원을 종전 1년에 한하여 200만 원으로 하던 것을 5년을 기준으로 300만 원으로 하여 지원 기간과 한도를 상향하였습니다. 직업능력개발 훈련비용을 지원하는 계좌의 발급 횟수 제한이 삭제되었습니다. 또한, 법령을 위반한 직업능력개발훈련 수탁기관 등에 대한 위탁·인정제한의 범위를 해당 과정에서 해당 직종으로 변경하고, 지정직업훈련시설 폐업 시 지정서의 반납기간을 30일로 연장하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점이 개선·보완되었습니다.

### 2. 다운로드 : [근로자직업능력 개발법 시행규칙\(2020. 1. 1. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙

### 1. 개정 이유 및 주요 내용

외국인근로자의 근로개시를 신고하려는 사용자가 첨부해야 하는 서류를 간소화하였습니다. 더불어, 외국인근로자에게 근로조건에 관한 정보가 충분히 제공될 수 있도록 하기 위하여 사용자가 외국인근로자를 고용할 때 사용하는 표준근로계약서에 외국인노동자가 수행하게 될 업무내용 등을 구체적으로 적도록 하는 등 관련 서식을 정비하였습니다. 또한, 규제의 재검토기한이 도래한 외국인 취업교육 이수기한 등에 관한 규정을 규제의 재검토 대상에서 삭제하였습니다.

### 2. 다운로드 : [외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙\(2020. 1. 10. 시행\)](#)