

목 차

<p>■ 노동 칼럼 ■..... 4</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 개정 노동조합 및 노동관계조정법 주요 내용..... 4 	<p>4</p> <p>4</p>
<p>■ 주요 업무 사례 ■..... 10</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 근로자퇴직급여 보장법 위반으로 기소된 대표이사를 변호하여 무죄를 선고받은 사례..... 10 ● 포괄임금제의 효력이 문제된 사건의 항소심에서 승소한 사례..... 12 ● 사내협력업체 출신 특별채용 근로자 약 500여 명이 제기한 상여금 등 청구 소송에서 회사를 대리하여 항소심에서 승소한 사례..... 13 ● 단체협약상 일부 근로자에게만 적용되던 퇴직위로금을 폐지한 노사 합의의 효력이 쟁점이 된 사건의 상고심에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 15 ● 근로자들이 제기한 부당징벌 및 부당노동행위 구제 재심신청 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 16 ● 대리점 소속 택배기사들이 원청인 택배회사를 상대로 단체교섭을 요구한 사안에서 각하 판정을 이끌어낸 사례..... 17 ● 택배기사들이 택배회사를 상대로 단체교섭을 요구하였으나 신청취하로 종결된 사례..... 18 ● 임금협약 체결에 관하여 공정대표의무 위반 및 지배·개입의 부당노동행위가 문제된 사례에서 회사를 대리하여 승소한 사례..... 19 	<p>10</p> <p>10</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p>
<p>■ 최신 판례 ■..... 20</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 노조가 근로기준법상 근로자대표로서 작성한 근로시간 및 휴게시간에 관한 특례합의는 단체협약에 해당해 유효기간 상한 2년이 적용된다는 사례..... 20 ● 자동차 판매대리점의 영업사원(카마스터)은 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다는 사례..... 23 ● 사용자가 정리해고된 근로자에게 고용계약 체결의사를 확인하지 않은 채 제3자를 채용하였다면 우선 재고용의무를 위반한 것으로 볼 수 있다는 사례..... 25 ● 단체협약이나 취업규칙 또는 이에 근거를 둔 징계규정과 다르게 징계위원회를 구성한 다음 그 결의를 거쳐 징계처분한 것은 원칙적으로 무효라는 사례..... 27 	<p>20</p> <p>20</p> <p>23</p> <p>25</p> <p>27</p>

- 공립학교에 근무하는 공무원과 공무원근로자 사이의 임금 차이를 합리적 이유 없는 차별로 볼 수 없다고 본 사례.....29
- 월 단위 상계약정에 따라 산정한 연장근로수당이 근로기준법 규정에 따라 계산한 금액에 미치지 못할 때에는 그 한도에서 위 상계약정은 근로기준법에 위반되어 무효라는 사례.....31
- 영업양도일 이전에 정당한 이유 없이 해고된 경우 영업양수인은 해고된 근로자와의 근로관계도 승계한다는 사례33
- 교섭대표노동조합이 소수노동조합에게 일체의 정보를 제공하거나 그 의견을 수렴하는 절차를 완벽하게 거치지 아니하였다고 하여 곧바로 공정대표의무를 위반하였다고 단정할 수 없다고 한 사례35
- 대기발령에 따른 면직이 사용자의 인사규정 또는 취업규칙에 근거한 것이라고 하더라도, 근로기준법에 따른 서면통지의무를 이행하지 않은 면직처분은 절차적으로 위법한 징계해고로서 무효라는 사례37
- 대리급 이상의 직원들을 조합원으로 두고 있다고 하여 노동조합의 요건을 결여했다고 볼 수 없다고 한 사례.....39
- 쟁의행위에 대한 조합원 찬반투표가 노동위원회의 조정절차를 거치지 않고 실시되었다는 사정만으로는 그 쟁의행위의 정당성이 상실된다고 보기 어렵다고 한 사례41
- 채용절차에서의 면접시험위원과의 인적관계를 이유로 한 합격취소결정은 근로자의 귀책 사유로 인한 것으로 볼 수 없어 무효라고 한 사례.....43
- 취업규칙 변경에 의한 특별휴가제 폐지, 임금피크제의 도입, 창립기념일 유급휴무제 폐지에 대해 사회통념상 합리성을 인정한 사례.....45

■ 최신 법령 ■.....49

- 근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정49
- 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 일부개정 50
- 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정 51
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 일부개정..... 52
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정..... 53

- 고용보험법 시행령 일부개정 55
- 근로복지기본법 일부개정 57
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정 60
- 산업재해보상보험법 일부개정 61
- 임금채권보장법 일부개정 63
- 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정 64
- 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정 65
- 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정 68
- 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정 69
- 근로기준법 일부개정 70

■ 노동 칼럼 ■

개정 노동조합 및 노동관계조정법 주요 내용



(법무법인(유) 지평 이광선 변호사, 구자형 변호사)

국회는 지난 12월 9일 본회의에서, ILO 협약 이행, 탄력적 근로시간제 단위기간 및 선택적 근로시간제 정산기간 개편, 특수형태근로종사자의 고용보험 당연가입 및 산재보험 적용 등에 관한 노동관계 법률 개정안을 의결하였습니다. 아래에서는 위 법률 개정안 중 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법') 개정 내용에 대해 소개해드리고자 합니다(시행 : 공포 후 6개월).

1. 사업 또는 사업장에 종사하지 않는 근로자의 기업별 노동조합 가입 허용

개정법률안은 기업별 노동조합에서 해고된 조합원의 근로자성을 부인하는 근거가 되었던 제2조 제4호 라목 단서를 삭제하였습니다. 또한, 사업 또는 사업장에 종사하지 아니하는 조합원(이하 '비종사근로자')도 사용자의 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장에서 노동조합 활동을 할 수 있도록 하여 비종사 근로자의 기업별 노동조합 가입을 허용하였습니다.

현행	개정안
<p>제2조 (정의)</p> <p>4. "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체또는 그 연합</p>	<p>제2조 (정의)</p> <p>4. ----- ----- ----- -----</p>

현행	개정안
<p>단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.</p> <p>가. ~ 다. (생략)</p> <p>라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.</p>	<p>-----</p> <p>.</p> <p>가.~다. (현행과 같음)</p> <p>라. ----- <u>경우</u> <u><단서 삭제></u></p>
<p>제5조 (노동조합의 조직·가입)</p> <p>근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.</p>	<p>제5조 (노동조합의 조직·가입·활동)</p> <p>① (현행 제목 외의 부분과 같음)</p> <p>② <u>사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 "종사근로자"라 한다)가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다.</u></p> <p>③ <u>종사근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사근로자로 본다.</u></p>

이로 인해 해고된 근로자는 부당노동행위 구제신청 여부와 무관하게 기업별 노동조합에 가입이 가능하고(현행 노동조합법에서는 '해고된 근로자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우'에만 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 기업별 노조에 가입이 가능), 해고된 근로자가 부당노동행위 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회 재심판정이 있을 때까지 종사근로자로 간주됩니다.

그 뿐 아니라 비종사근로자도 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서는 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있게 되어, 사용자의 시설관리권이 제약을 받게 되었습니다. '효율적인 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위'는 매우 추상적이라서, 비종사근로자가 해당 사업장에 출입하여 쟁의행위를 하더라도 이를 제재할 경우 부당노동행위가 성립될 가능성이 있어서 쉽게 그 출입을 막기 어렵게 된 것입니다.

2. 기업별 노동조합의 대의원 및 임원의 자격 규정

개정법률안은 기업별 노동조합의 임원 자격은 노동조합의 규약으로 정하도록 하고(제17조 제3항 신설), 대의원 및 임원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 '종사근로자' 조합원 중에서 선출하도록 하였습니다(제23조 제1항 개정). 따라서 해고근로자도 부당노동행위 구제신청을 한 경우라면 중앙노동위원회 재심판정 전까지는 기업별 노조의 임원도 될 수 있게 되었습니다.

현행	개정안
제17조 (대의원회) <신 설>	제17조 (대의원회) ③ <u>하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.</u>
제23조 (임원의 선거 등) ① 노동조합의 임원은 그 조합원중에서 선출되어야 한다.	제23조 (임원의 선거 등) ① <u>노동조합의 임원 자격은 규약으로 정한다. 이 경우 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 정한다.</u>

3. 노동조합 전임자 급여금지 규정 삭제 및 근로시간면제제도 개편

현행 노동조합법은 원칙적으로 전임자에 대한 급여지급을 금지하고 다만 예외적으로 근로시간면제자는 그 면제한도 내에서 유급으로 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무 등 일정한 업무에 종사할 수 있다는 형태의 규정을 두고 있습니다.

그러나 개정법률안은 전임자에 대한 급여지급 금지 규정을 삭제하고, 근로자가 노동조합 또는 사용자로부터 급여를 지급받으면서 노동조합의 업무에 종사할 수 있음을 원칙으로 규정하였습니다(제24조 제1항). 다만, 근로시간면제자가 근로시간 면제 한도를 초과하여 급여를 지급하는 것을 금지하고, 이러한 내용의 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한하여 무효임을 명시하였습니다(제24조 제2항, 제4항).

한편, 현행법은 전임자에게 급여를 지급하는 것을 원칙적으로 부당노동행위로 규정하고 있으나, 개정법률안은 근로시간면제한도를 초과하여 급여를 지급하는 행위를 부당노동행위로 규정하였습니다(제81조 제1항 제4호).

4. 개별교섭 시 성실교섭 및 차별 대우 금지

개정법률안은 개별교섭 시 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실하게 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 아니 됨을 명시하였습니다(제29조의2 제2항 신설).

5. 사업장 내 교섭단위 통합 근거 신설

현행 노동조합법은 교섭단위 분리에 대해서만 규정하고 있을 뿐 분리된 교섭단위 통합에 대해서는

명시하지 않고 있습니다. 그래서 개정법률안은, 하나의 사업 또는 사업장에서 근로조건 등을 고려하여 필요하다고 인정되는 경우 노동위원회가 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리할 뿐만 아니라 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있도록 하였습니다(제29조의3 제2항 개정).

6. 단체협약 유효기간의 상한 연장

개정법률안은 단체협약 유효기간의 상한을 현행 2년에서 3년으로 연장하고, 다만 이 법 시행 전에 체결한 단체협약의 유효기간은 종전 규정(2년)에 따르도록 하였습니다(제32조 제1항 개정). 따라서 개정법률안이 시행되는 시점(공포 후 6개월) 이후에 체결된 단체협약부터 유효기간이 3년으로 연장됩니다.

7. 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 쟁의행위 금지

개정법률안은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 쟁의행위를 금지한다고 명시하여, 전면적·배타적 점거를 금지하는 기존 판례 법리(대법원 2007. 12. 28. 선고 2007도5204 판결 등)를 명문화하였습니다.

현행	개정안
<p>제37조 (쟁의행위의 기본원칙) <신 설></p>	<p>제37조 (쟁의행위의 기본원칙) ③ 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니 된다.</p>

8. 쟁의행위 찬반투표 시 조합원 수 산정 방법

개정법률안은, 쟁의행위 찬반투표 시 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원에 한정됨을 분명히 하였습니다(제41조 제1항).

현행	개정안
<p>제41조 (쟁의행위의 제한과 금지)</p> <p>① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다.</p> <p>제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원(해당 사업 또는 사업장 소속 조합원으로 한정한다)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없다.</p>	<p>제41조 (쟁의행위의 제한과 금지)</p> <p>① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원(제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 이 경우 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원으로 한다.</p>

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

■ 주요 업무 사례 ■

근로자퇴직급여 보장법 위반으로 기소된 대표이사를 변호하여 무죄를 선고받은 사례

A회사는 B회사와 주식 및 경영권을 인수하는 계약을 체결하였습니다. 이후 A회사는 B회사의 근로자인 C 및 D(이하 '이 사건 근로자들')와 새롭게 근로계약을 체결하였고, 이 사건 근로자들은 7개월 가량 근무한 후 A회사에서 퇴직하였습니다. 그런데 이 사건 근로자들은 A회사가 B회사의 영업을 양도하여 본인들에 대한 고용승계를 한 것이므로, A회사가 본인들에 대한 퇴직금 지급의무를 부담한다고 주장하며 A회사의 대표이사를 근로자퇴직급여 보장법 위반 혐의로 고소하였고, 이에 공소가 제기되었습니다.

지평 노동팀은 A회사의 대표이사를 변호하여, A회사와 B회사 사이의 주식 및 경영권 인수계약은 영업양도에 해당하지 않아 A회사가 이 사건 근로자들에 대한 고용승계의무를 부담하지 않는다고 주장하였습니다. 나아가 A회사와 B회사 사이의 주식 및 경영권 인수계약은 이미 해제되어, A회사의 대표이사로서는 계약해제의 소급효를 주장하며 이 사건 근로자들에 대한 고용승계 여부에 대하여 다룰 만한 합리적인 근거가 있어 근로자퇴직급여 보장법 위반의 고의가 인정되지 않는다고 주장하였습니다.

이에 제1심 판결은 검사가 제출한 증거들만으로는 피고인에게 근로자퇴직급여 보장법 위반의 고의가 있었다는 점이 합리적 의심의 여지없이 증명되었다고 보기 어렵다고 판단하여 A회사의 대표이사에게 무죄를 선고하였습니다. 나아가 항소심은 영업양도 해당 여부까지 판단하여, 이 사건 주식 및 경영권 인수계약의 실질이 인적·물적 재산을 승계하는 영업양도에 해당한다고 보기도 어려우므로 피고인에게 퇴직금 지급의무가 있다고 할 수 없다고 판단하여 검사의 항소를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



장현진 변호사



정석환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

포괄임금제의 효력이 문제된 사건의 항소심에서 승소한 사례

건설회사의 일용직 근로자 A는 건설 현장에서 공사차량이 출입하는 구간에 설치된 세륜기(차량 바퀴 등에 묻은 토사나 먼지를 제거하는 기기)를 관리하는 업무를 수행하였습니다. A는 의자와 책상, 라디오, 정수기, 냉·난방기기 등이 구비된 대기실에 근무하면서 세륜기에 침전제를 투입하고 세륜장을 간헐적으로 청소하는 업무를 주로 수행하였습니다. 이러한 A의 감시·단속적 업무 성격을 고려하여 건설회사(사용자)는 A에게 지급되는 일당에 연장 및 휴일근로수당, 주휴수당 등이 모두 포함되는 '포괄일당' 형태의 근로계약을 체결하였습니다. 그런데 A는 연장근로수당과 주휴수당 등을 지급받지 못하였다며 소를 제기하였고, 제1심 법원이 A의 청구를 기각하자 A는 항소를 제기하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, A가 수행한 업무가 전형적인 감시·단속적 성격을 띠고 있어 근로시간의 산정이 어려운 점을 설명하였습니다. 또한 A가 지급받은 임금이 근로기준법에 따라 산정한 임금과 비교하여 오히려 더 많은 점을 구체적으로 설명하였습니다.

법원은 사용자의 주장을 받아들여, A가 사용자와 체결한 포괄임금 약정이 대법원 판례에 따른 유효성 요건을 모두 충족하므로 A가 지급받은 포괄일당에 연장근로수당과 주휴수당 등이 모두 포함되어 있다고 보아 A의 항소를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



김동현 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

사내협력업체 출신 특별채용 근로자 약 500여 명이 제기한 상여금 등 청구 소송에서 회사를 대리하여 항소심에서 승소한 사례

원고들은 H사 협력업체에서 근무하다가 노사 특별합의에 따라 H사에 특별채용된 자들입니다. 특별채용 과정에서, 원고들은 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법')에 근거한 근로자지위 확인의 소 등을 취하하면서 부제소합의도 하였습니다. 그런데 채용 이후 원고들은 H사 상여금 세칙 중 입사 1년 미만 근로자의 경우 입사 이후의 실근무일수에 따라 상여금을 일할지급하도록 정한 규정(이하 '개인별 지급률 규정')은 무효라거나 원고들에게 적용되지 않는다고 주장하면서, H사를 상대로 감경된 상여금 등을 청구하는 소를 제기하였습니다. 원고들은 제1심에서 전부 패소하였으나, 이에 불복하여 서울고등법원에 항소하였습니다.

원고들은 항소심에서 1) 상여금은 고정성이 없는 임금이므로 개인별 지급률 규정을 두어 감액하는 것은 부당하다는 점, 2) 원고들은 부제소합의 당시 개인별 지급률 규정을 적용하는 것에 동의하지 않았으므로 사후적으로 이를 적용하는 것은 불합리하다는 점, 3) 파견법의 고용간주 규정은 강행규정이므로 부제소합의 등을 이유로 그 적용을 배제할 수 없는 점 등을 추가·강조하였습니다.

지평 노동팀은 H사를 대리하여, 1) H사가 개인별 지급률 규정에 따라 상여금을 지급하는 것은 강행규정에 반하지 않는데다가 사적 자치 원칙에 따른 것으로 유효하다는 점, 2) 부제소합의에 따른 특별채용 시 원고들은 개인별 지급률 규정이 포함된 상여금 세칙이 적용된다는 것을 충분히 예상할 수 있었던 점, 3) 파견법상 고용간주 규정은 근로자가 반대의사를 표시할 경우 적용이 배제되는데 원고들은 부제소합의를 하면서 위 고용간주 규정의 적용을 배제할 의사를 분명히 한 점 등을 주장·증명하였습니다.

이에 서울고등법원은 지평 노동팀의 주장을 받아들여, 원고들의 항소를 전부 기각였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사



박종탁 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

단체협약상 일부 근로자에게만 적용되던 퇴직위로금을 폐지한 노사 합의의 효력이 쟁점이 된 사건의 상고심에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

H보험회사의 단체협약은 일부 근로자에게만 퇴직위로금을 지급하도록 정하고 있었습니다. 그런데 H보험회사는 노사 합의를 통해 퇴직위로금 제도를 폐지하여 모든 근로자가 동일한 퇴직급여 제도를 적용받도록 하였고, 위 일부 근로자들에게 폐지 당시 적용된 퇴직위로금 상당액을 보상하였습니다. 이에 대하여 위 일부 근로자들은 퇴직위로금 제도를 폐지한 노사 합의가 무효라고 주장하면서 노사 합의에 따른 단체협약 규정에 대한 무효확인소송을 제기하였고, 지평 노동팀은 사용자를 대리하여 승소 판결을 받았습니다.

근로자들은 이 사건에서 항소심에 불복하여 상고하였습니다. 이에 대하여 지평 노동팀은 1) 위 일부 근로자들의 퇴직위로금은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨진 것이 아니기에 노동조합이 개별적인 동의나 수권을 받지 않더라도 단체협약을 통해 처분할 수 있다는 점, 2) 퇴직위로금 제도의 폐지는 강행법규에서 금지하는 '퇴직금의 사전 포기'에 해당하지 않는 점, 3) 피고 노사가 퇴직위로금 제도를 폐지한 것은 합리적인 이유가 있는 것으로 특별히 부당한 것이 아닌 점 등을 주장하였습니다.

대법원은 지평 노동팀의 주장을 받아들여, 위 일부 근로자들의 상고를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



박종탁 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로자들이 제기한 부당징벌 및 부당노동행위 구제 재심신청 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

H사단법인의 근로자 A, B 등은 자신들에 대한 연봉책정이 부당징벌 및 부당노동행위에 해당한다고 주장하면서, 중앙노동위원회에 구제 재심신청을 제기하였습니다.

근로자 A, B 등은 H사단법인이 의도적으로 자신들의 업무평가를 저평가하여 부당하게 연봉을 삭감했다고 주장했습니다. 특히, 위와 같은 연봉삭감은 자신들이 노동조합을 설립한 직후에 이루어진 것으로 부당노동행위에도 해당한다고 하였습니다.

지평 노동팀은 H사단법인을 대리하여, H사단법인의 연봉책정은 적정한 절차와 합리적인 기준에 따라 이루어졌다는 점을 주장·증명하였습니다. 특히, 근로자 A, B 등이 문제삼는 연봉책정은 중앙노동위원회의 중재 하에 화해로 종결된 것이라는 점도 부각하였습니다. 나아가 H사단법인은 노동조합 설립을 이유로 근로자 A, B에 대한 불이익취급을 한 적이 없고, 위 노동조합은 실질적인 활동도 없었다는 점을 주장·증명하였습니다.

이에 중앙노동위원회는 근로자 A, B 등의 주장을 배척하여, 구제 재심신청을 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



박종탁 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

대리점 소속 택배기사들이 원청인 택배회사를 상대로 단체교섭을 요구한 사안에서 각하 판정을 이끌어낸 사례

C택배회사의 대리점에 소속 택배기사들로 구성된 A노동조합은 최근 위 대리점 소속 택배기사들과 직접 계약관계가 없는 C택배회사를 상대로 이른바 '원청교섭'을 요구하였고, 택배회사가 이를 공고하지 아니하자 서울지방법노동위원회에 교섭요구사실공고 시정 신청을 하였습니다.

지평 노동팀은 피신청인 C택배회사를 대리하여, 이 사건 신청이 중복신청에 해당하고 C택배회사는 원청으로서 사용자가 아니라는 점을 주장하였습니다. 이에 서울지방법노동위원회는 피신청인의 주장을 받아들여 이 사건 신청을 각하하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사



장현진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

택배기사들이 택배회사를 상대로 단체교섭을 요구하였으나 신청취하로 종결된 사례

택배기사들로 조직된 B노동조합은 C택배회사를 상대로 단체교섭을 요구하였으나 C택배회사가 이를 공고하지 않자 서울지방노동위원회에 교섭요구사실의 공고에 대한 시정 신청을 하였습니다.

지평 노동팀은 C택배회사를 대리하여, 이 사건 신청은 기존의 신청과 중복된 신청이므로 각하되어야 한다는 점을 지적하였고, 이에 신청인들이 서울지방노동위원회 심문 당일 신청을 취하하여 사건은 성공적으로 종결되었습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

임금협약 체결에 관하여 공정대표의무 위반 및 지배·개입의 부당노동행위가 문제된 사례에서 회사를 대리하여 승소한 사례

A회사에는 B노동조합과 C노동조합이 존재하고, 기업별 노동조합인 B노동조합이 교섭대표노동조합의 지위에 있었습니다. C노동조합은 B노동조합이 임금협약 체결을 위한 단체교섭 과정에서 의견을 수렴하지 않는 등 절차적 합리성을 위반한 것은 공정대표의무 위반이고, A회사와 B노동조합이 특정 직군 과장에 비하여 특정 직군, 특정 직종에 대한 임금인상을 차별하는 임금협약을 체결한 것은 공정대표의무 위반이자 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다며 노동위원회에 공정대표의무 위반 시정 및 부당노동행위 구제 신청을 하였습니다. 초심지방노동위원회 및 중앙노동위원회 모두 C노동조합의 신청을 기각하는 판정을 하였습니다.

지평 노동팀은 C노동조합이 제기한 행정소송에서 A회사를 대리하여 임금인상안이 도입된 경위, 임금협약을 체결하게 된 경위를 상세하게 설명하였습니다. 서울행정법원은 A회사의 주장을 받아들여 B노동조합이 공정대표의무를 위반하였다고 볼 수 없고, A회사의 C노동조합에 대한 차별행위가 인정되지 않으며, 이러한 차별행위가 인정되지 않는 이상 이를 전제로 한 지배·개입의 부당노동행위가 문제될 여지가 없다고 판단함으로써 C노동조합의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사



장현진 변호사

■ 최신 판례 ■

노조가 근로기준법상 근로자대표로서 작성한 근로시간 및 휴게시간에 관한 특례합의는 단체협약에 해당해 유효기간 상한 2년이 적용된다는 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2020. 11. 24. 선고 2020나2007284 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

노동조합이 근로기준법상 근로자대표로서 작성한 근로시간 및 휴게시간에 관한 특례합의는 단체협약에 해당해 유효기간 상한 2년이 적용된다고 한 서울고등법원 판결입니다.

근로기준법 제59조 제1항은 '육상운송 및 파이프라인 운송업 등의 사업에 대하여 사용자가 근로자 대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다'고 정하고 있습니다. 보건업은 위 제59조 제1항에서 정한 근로시간 및 휴게시간 특례 업종에 해당합니다.

전국보건의료산업노동조합 고려대의료원지부(이하 '원고 지부')와 고려대의료원은 2013. 8. 14. '근로기준법 제59조 규정에 따라 근로시간 및 휴게시간의 특례를 인정하여 법정연장근로 제한시간인 주당 12시간을 초과하여 연장근로하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있다'는 내용의 근로시간 및 휴게시간 특례합의(이하 '이 사건 특례합의')를 하였습니다. 이후 원고 조합은 2014년, 2016년, 2018년 새로운 단체협약을 체결하면서 '조합원의 근무는 1일 8시간, 1주일 40시간을 초과할 수 없다. 다만, 일주일에 12시간 한도로 연장 근로할 수 있다'고 정하였습니다(이하 '이 사건 규정'). 원고 지부는 위 특례합의와 단체협약이 저촉되는 내용이므로 이 사건 특례합의는 2014년 효력을 상실했다며 소송을 제기하였습니다.

원심 법원은 “새로운 단체협약 체결에 따라 이 사건 특례합의의 효력이 상실되었다고 볼 수 없다.”고 판단하였습니다. 그러나 항소심 법원은 이와 달리 판단하였습니다.

서울고등법원은 먼저 “이 사건 특례합의는 단체협약을 체결할 능력이 있는 원고 지부와 사용자인 피고가 근로시간이라는 근로조건에 관한 사항에 대하여 합의를 하고 이를 문서로 작성하여 쌍방이 날인함으로써 성립한 것이므로, 노동조합법이 정한 단체협약에 해당한다.”고 보았습니다.

‘이 사건 특례합의는 오직 근로기준법 제59조 제1항에 따른 서면합의로서의 성질만을 가진다’는 피고의 주장에 대하여는 “이 사건 특례합의가 단체협약으로 유효하게 성립하기 위한 실질적·형식적 요건을 모두 갖추고 있는 이상, 이 사건 특례합의에서 원고 지부를 근로자대표로 표시하였다거나 이 사건 특례합의가 근로기준법 제59조 제1항이 요구하는 서면합의 요건을 충족하기 위하여 체결되었다는 이유로 단체협약이 아니라고 할 수 없으며, 달리 근로기준법 제59조 제1항에 따른 서면합의와 노동조합법의 단체협약이 상호 배타적이어서 양립 불가능하다고 볼 근거도 없다.”고 판시하였습니다.

이어 “이 사건 특례합의와 같이 적어도 단체협약이 체결되는 형태로 근로기준법 제59조 제1항에 따른 서면합의 요건을 갖추었으나 거기에서 유효기간을 정하지 아니한 경우에는, 단체협약의 유효기간이 만료됨으로써 근로기준법 제59조 제1항에 따른 서면합의로서도 효력을 상실한다고 보거나 또는 노동조합법 제32조 제3항 단서를 유추적용하여 단체협약의 유효기간이 만료된 후에는 당사자 일방이 해지하고자 하는 날의 6월 전까지 상대방에게 통고함으로써 최종적으로 해지할 수 있다고 봄이 타당하다.”고 판시하였습니다.

이에 따라 “이 사건 특례합의는 단체협약에 해당하고, 노동조합법 제32조 제2항에 의하면 단체협약에서 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 유효기간은 2년이 된다.”고 보고, “이 사건 특례합의에는 그 유효기간에 대하여는 정함이 없으므로, 이 사건 특례합의는 체결일인 2013. 8. 14.로부터 2년이 경과한 2015. 8. 14. 유효기간의 만료로 효력을 상실하였다.”고 판단하였습니다.

대상판결의 결론에 따른 경우, 위와 같은 특례합의 외에도 탄력적 근로시간제(근로기준법 제51조), 선택적 근로시간제(동법 제52조), 간주근로시간제(동법 제58조)를 두고도 사용자가 근로자대표인 노동조합과 2년마다 합의를 해야 한다는 결론이 가능해집니다. 당사자의 상고 여부 등 대상판결의 귀추를 지켜볼 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

자동차 판매대리점의 영업사원(카마스터)은 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2020. 11. 26. 선고 2019구합86105 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

참가인 회사 A는 자동차 제조 및 판매업 등을 영위하는 법인이며, 참가인 B는 참가인 회사와 판매 대리점계약을 체결하고 이 사건 대리점을 운영하는 사람입니다. 원고는 참가인 B와 자동차 판매용 역계약을 체결하고 이 사건 대리점에서 카마스터로 근무한 사람입니다. 카마스터는 자동차 판매대 리점주와 자동차 판매용역계약을 체결하고 자동차 판매, 수금, 채권관리 등의 업무를 수행합니다.

참가인 B는 2019. 1. 14. 원고에게 이 사건 판매용역계약이 2019. 1. 15. 계약기간 만료로 종료된다 고 통보하고 참가인 회사 A에게 원고의 사번(판매코드) 삭제를 요청하였습니다. 참가인 회사 A는 그 무렵 원고의 사번을 삭제하였습니다. 원고는 참가인들이 2019. 1. 14. 판매용역계약을 해지하고 원고의 사번을 삭제한 것이 부당해고에 해당한다고 주장하였습니다.

서울행정법원은 “원고는 참가인들과 종속적인 관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하였다고 보기 어려우므로 근로기준법에서 정한 근로자에 해당한다고 볼 수 없다.”고 판단하였습니다. 그 구체적 인 근거는 다음과 같습니다.

- ① 노동조합법의 근로자는 근로기준법상 근로자보다 넓은 개념이라고 할 것이므로, 참가인 회사 의 대리점 카마스터에게 노동조합법상 근로자성이 인정된다고 하더라도 그러한 사정만으로 근로 기준법상 근로자성이 당연히 인정된다고 볼 수는 없다.

- ② 원고는 참가인 B와 사이에 판매용역계약을 체결하였을 뿐 근로계약, 고용계약 등 노무공급계약을 체결하지 않았고, 참가인 회사 A와 사이에는 직접적인 계약관계가 없다. 이 사건 대리점에는 카마스터에게 적용되는 취업규칙이나 복무규정이 존재하지 않는다.
- ③ 카마스터는 1달에 2~3회 당직근무를 하는 것을 제외하고는 대부분 외근을 하였는데 언제, 어디서 외근을 할 것인지에 대하여는 카마스터 개인이 자율적으로 결정하였다. 또한, 카마스터들은 타사 자동차 판매가 금지되는 것을 제외하고는 겸업이 금지되지 않았다.
- ④ 참가인 회사 A가 정기적인 업무지도, 미스터리 쇼핑 등을 통해 대리점의 업무지침 준수 여부를 확인한 것은 참가인 회사 A의 판매방침을 유지하고 소비자를 보호하며 건전한 유통질서를 확립하기 위하여 필요한 최소한의 조치로 보인다.
- ⑤ 카마스터들이 지급받은 판매수당은 오로지 개인별 월간 차량 판매실적에 따라 정해졌고, 월간 차량 판매실적 외에 다른 요소는 고려되지 않았다.
- ⑥ 원고는 근로소득세가 아닌 사업소득세를 납부하였고, 직장건강보험, 국민연금보험, 고용보험 등 사회보장제도의 적용에 있어서도 근로자가 아닌 일반사업자로 취급되었다.
- ⑦ 대리점 소속 카마스터와 참가인 회사 A의 지점 소속 판매사원은 참가인 회사 A의 취업규칙·복무규정 등의 적용 여부, 근태 관리의 정도, 겸업 허용 여부, 기본급 유무 등에 본질적인 차이가 존재한다.

■ 최신 판례 ■

사용자가 정리해고된 근로자에게 고용계약 체결의사를 확인하지 않은 채 제3자를 채용하였다면 우선 재고용의무를 위반한 것으로 볼 수 있다는 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 11. 26. 선고 2016다13437 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

경영상 이유에 의하여 근로자를 해고한 사용자가 해고 근로자에게 고용계약 체결의사를 확인하지 않은 채 제3자를 채용하였다면 우선 재고용의무를 위반한 것으로 볼 수 있다고 한 대법원 판결입니다.

피고는 장애인 복지시설을 운영하는 재단법인으로, 원고는 2004. 2. 1.부터 위 시설에서 생활부업무 담당 생활재활교사로 근무하다가 2010. 6. 1. 소외 A와 함께 경영상 이유에 의하여 해고되었습니다. 피고는 원고와 소외 A가 해고된 2010년 이후부터 2013년까지 9차례 생활재활교사를 채용하였고, 그 중에는 원고와 같이 생활부업무를 담당하는 생활재활교사도 포함되어 있었습니다.

근로기준법 제25조제1항은 “제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.”라고 규정하고 있습니다. 위 사건에서는 피고에게 원고에 대한 재고용의무 위반이 인정될 수 있는지가 쟁점이 되었습니다.

대법원은 “사용자는 근로기준법 제24조에 따라 근로자를 해고한 날부터 3년 이내의 기간 중에 해고 근로자가 해고 당시에 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 한다면, 해고 근

로자가 반대하는 의사를 표시하거나 고용계약을 체결할 것을 기대하기 어려운 객관적인 사유가 있는 등의 특별한 사정이 있는 경우가 아닌 한 해고 근로자를 우선 재고용할 의무가 있다.”고 판시하였습니다. 이어서 “아무리 늦어도 피고가 원고와 소외 A를 해고한 이후 원고가 해고 당시 담당하였던 생활부업무 담당 생활재활교사 업무에 근로자를 2명째 채용한 2011. 11. 1. 무렵에는 피고에게 원고에 대한 우선 재고용의무가 발생하였다고 볼 수 있다.”고 판단하였습니다.

또한 “해고 근로자는 사용자가 근로기준법 제25조 제1항에 따른 우선 재고용의무를 이행하지 아니하는 경우 사용자를 상대로 고용의 의사표시를 갈음하는 판결을 구할 사법상의 권리가 있고, 판결이 확정되면 사용자와 해고 근로자 사이에 고용관계가 성립한다.”고 보았습니다. 이에 따라 “해고 근로자는 사용자가 위 규정을 위반하여 우선 재고용의무를 이행하지 않은 데 대하여, 우선 재고용의무가 발생한 때부터 고용관계가 성립할 때까지의 임금 상당 손해배상금을 청구할 수 있다.”고 판시하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 11. 26. 선고 2016다13437 판결](#)

■ 최신 판례 ■

단체협약이나 취업규칙 또는 이에 근거를 둔 징계규정과 다르게 징계위원회를 구성한 다음 그 결의를 거쳐 징계처분한 것은 원칙적으로 무효라는 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 11. 26. 선고 2017두70793 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

A회사가 취업규칙에 따라 징계위원회의 구성에 관하여 정하고 있는 인사위원회 규정을 위반하여 A회사의 업무를 담당하는 다른 법인 소속의 총괄임원을 제외한 채 재심위원회를 구성한 다음 그 결의를 거쳐 징계해고를 한 것은 재심절차의 중대한 하자에 해당한다고 본 대법원 판결입니다.

A회사의 취업규칙은 취업규칙과 인사위원회 규정이 정한 정당한 절차를 거치지 아니하고는 직원을 징계할 수 없도록 정하고 있고, 인사위원회 규정은 사업부 인사위원회와 전사 인사위원회의 구성을 다르게 규정하고 있습니다. 인사위원회 규정은 '전사 인사위원회는 위원장을 대표이사(사업부장)로, 위원을 각 기능별 총괄임원으로 구성하고, 사업부 인사위원회에 그 권한을 위임할 수 있으며, 재심 또는 팀장급 이상의 징계는 전사 인사위원회에서 심의하는 것을 원칙으로 한다'고 정하고 있습니다.

A회사는 2007년 B회사에 인수되었는데, 인수 전에는 재심위원회 위원의 자격에 관한 규정이 없다가 인수 후에 위 자격에 관한 규정이 생겼습니다. 그러나 A회사에서는 인수된 이후에도 재심위원회를 전사 인사위원회 구성에 관한 규정과 같이 총괄임원으로만 구성하지 않았습니다.

징계절차의 적법성에 관해 원심은 먼저 "A회사와 B회사가 별개의 법인이고, A회사의 인사위원회 규정 등 취업규칙이 A회사 소속 직원들에게만 적용되므로 인사위원회 구성 위원도 A회사에 소속된 임직원들로 이루어져야 한다."고 전제하고, "재심위원회 개최 당시 A회사에 기능별 총괄임원이 C, D

뿐이었으므로, C가 대표이사(사업부장)의 위임을 받아 재심위원회 위원장으로, D가 재심위원회 위원으로 각 참여하고, 총괄임원 이외에 F부문장이 위원장 C로부터 재심위원회 위원으로 적법하게 위촉된 것인 이상, 이 사건 재심위원회의 구성에 하자가 있다고 보기 어렵다.”고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 “재심위원회 개최 당시 A회사의 업무를 담당하는 총괄임원은 A회사 소속의 C, D 상무 외에도 B회사 소속의 G, H상무가 있었는데, A회사의 인사위원회 규정상 이들도 기능별 총괄임원으로서 재심위원회 위원의 구성에서 제외할 이유가 없으므로 이들을 포함하면 인사위원회 규정에서 정한 대로 총괄임원만으로 이 사건 재심위원회 위원을 구성할 수 있었다.”고 보았습니다.

이에 따라 “A회사가 취업규칙에 따라 징계위원회의 구성에 관하여 정하고 있는 인사위원회 규정을 위반하여 G, H상무를 제외한 채 총괄임원이 아닌 E상무와 F부문장을 위원으로 포함시켜 이 사건 재심위원회를 구성한 다음 그 결의를 거쳐 이 사건 징계해고를 한 것은 재심절차의 중대한 하자에 해당하여 재심의 효력을 인정할 수 없고, 위 징계해고 또한 현저히 절차적 정의에 반하는 것으로서 무효라고 보아야 한다.”고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 11. 26. 선고 2017두70793 판결](#)

■ 최신 판례 ■

공립학교에 근무하는 공무원과 공무원직근로자 사이의 임금 차이를 합리적 이유 없는 차별로 볼 수 없다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 11. 26. 선고 2019다262193 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

공립학교에 근무하는 공무원과 공무원직근로자 사이의 임금 차이를 합리적 이유 없는 차별로 볼 수 없다고 한 대법원 판결입니다.

원고들은 지방자치단체인 피고 산하 중·고등학교(이하 '이 사건 각 학교')에서 사무행정·시설관리 등 업무를 지원하고 학교회계에서 보수를 받아 온 교육공무직 호봉제근로자(이하 '호봉제근로자')들입니다. 지방공무원법에 따라 채용된 후 해당 법률에 정해진 보수규정에 따라 보수를 지급받는 일반직 공무원(이하 '이 사건 공무원')과 호봉제근로자는 이 사건 각 학교의 행정실과 시설관리실에서 사무행정과 시설관리업무를 담당하였습니다.

원고들은 "사립학교 사무직원(행정실무사·시설관리사)과 이 사건 공무원과 비교할 때 ① 근속승진에 따른 본봉 인상분과 본봉에 연동되어 증액되는 정근수당, 직급보조비, 명절휴가비, 대우공무원수당, 관리수당 인상분, ② 시간외근무수당 정액분, ③ 1·2월분 본봉 인상분(이하 이들을 모두 포괄하여 '이 사건 각종 수당 등'이라 함)을 임금으로 지급받지 못하고 있다."고 하면서, "피고가 이와 같이 호봉제근로자들을 불리하게 처우하는 것은 이 사건 단체협약 제44조(차별 및 불이익 금지)에 위반되고, 그렇지 않더라도 이 사건 단체협약 제50조(동일가치노동 동일임금 원칙), 근로기준법 제6조, 헌법 제11조 등에 위반되므로 피고는 원고들에게 이 사건 각종 수당 등에 해당하는 금액을 지급할 의무가 있다."고 주장하였습니다.

이에 대하여 대법원은 “원고들과 사립학교 사무직원이 동일한 비교집단에 속한다고 볼 수 없다.”는 이유로 사립학교 사무직원이 원고들의 비교대상 근로자에 해당함을 전제로 한 원고들의 주장을 배척한 원심 판결이 정당하다고 보았습니다.

또한, “피고가 이 사건 각종 수당 등의 지급에 관하여 원고들을 이 사건 공무원과 달리 처우한 것이 동일가치노동·동일임금 원칙을 규정한 이 사건 단체협약 제50조 위반이라고 단정하기 어렵다.”고 판단하였습니다. 그 근거로 ① 이 사건 단체협약 제50조의 규정 내용과 경위에 비추어 보더라도, 이 사건 단체협약 제50조가 서울시공립학교 호봉제회계직 노동조합 조합원인 호봉제근로자들 사이에 적용되는 것은 분명하지만, 호봉제근로자와 이 사건 공무원 사이에도 적용되는 것을 예정하고 있다고 단정하기 어려운 점, ② 이 사건 공무원은 지방공무원법에 따라 임용되어 근무관계에 대해 원칙적으로 공무원법령이 적용되는 공무원이므로, 근로기준법이 그대로 적용되는 근로자인 원고들과 비교할 때 채용형태 등에 차이가 있고, 그로 인해 권한과 책임 등에서도 일정한 차이가 있는 점을 들었습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 11. 26. 선고 2019다262193 판결](#)

■ 최신 판례 ■

월 단위 상계약정에 따라 산정한 연장근로수당이 근로기준법 규정에 따라 계산한 금액에 미치지 못할 때에는 그 한도에서 위 상계약정은 근로기준법에 위반되어 무효라는 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 11. 26. 선고 2017다239984 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

월 단위 상계약정에 따라 산정한 연장근로수당이 근로기준법 규정에 따라 계산한 금액에 미치지 못할 때에는 그 한도에서 위 상계약정은 근로기준법에 위반되어 무효라고 판단한 대법원 판결입니다.

피고는 여객자동차운송사업을 영위하는 회사이고, 원고들은 피고 회사 소속 운전기사들입니다. 피고 회사는 단체협약 등으로 실제 근로시간과 관계없이 일정 시간의 연장근로시간을 포함한 1일 임금 산정시간(이하 '보장시간')을 정하면서 근무일별로 실제 근로시간이 보장시간을 초과하더라도 곧바로 초과 근로시간 모두를 추가 연장근로시간으로 인정하지 않고 월 단위로 근로자가 월간 보장시간의 합계를 초과하여 근로한 시간만을 추가 연장근로시간으로 인정하는 내용의 월 단위 상계약정(이하 '이 사건 월 단위 상계약정')을 두고 있었습니다.

원고들은 월 단위 상계약정이 1일 실제 연장근로시간에 대한 연장근로수당을 지급하지 않는 것이 되어 전부 무효라고 주장하면서 1일 실제 연장근로시간을 기초로 재산정한 연장근로수당 중 미지급된 부분 및 이를 고려하여 재산정한 평균임금에 따른 퇴직금 중 미지급된 부분의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

이에 대하여 원심은 이 사건 월 단위 상계약정만을 분리하여 무효로 한다면 양 당사자의 전체적인

이익을 고려한 임금협정의 취지를 훼손할 수 있다는 점 등을 이유로 이 사건 월 단위 상계약정이 전부 유효하다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 “이 사건 월 단위 상계약정은 월 단위로 합산한 실제 근로시간을 근무일수에 따라 계산한 이 사건 보장시간의 월간 합계와 비교하여 연장근로수당을 추가로 지급할 연장근로시간을 계산하는 방법을 취하고 있다.”고 보고, “이와 같이 임금 산정의 대상이 되는 근로시간이 소정근로시간인지 또는 연장근로시간인지를 구분하지 않은 채 전체 근로시간만을 단순 비교하여 연장근로시간을 계산한 결과 실제 연장근로시간 중 소정근로시간과 중첩되어 상쇄되는 부분이 발생하는 경우, 그 부분에 대해서는 통상시급에 해당하는 금액만이 임금으로 산정되므로, 연장근로에 대해서는 통상임금의 100분의 50이상을 가산해야 한다는 근로기준법 제56조 제1항이 정한 기준에 미달하게 된다.”고 판단하였습니다.

이에 따라 대법원은 “이 사건 월 단위 상계약정에 따라 산정한 연장근로수당이 근로기준법 규정에 따라 계산한 금액에 미치지 못할 때에는 그 한도에서 위 상계약정이 근로기준법에 위반되어 무효”라고 보고, 원심 판결을 파기하고 사건을 원심법원으로 환송하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 11. 26. 선고 2017다239984 판결](#)

■ 최신 판례 ■

영업양도일 이전에 정당한 이유 없이 해고된 경우 영업양수인은 해고된 근로자와의 근로관계도 승계한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 11. 5. 선고 2018두54705 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

영업양도 당사자 사이에 근로관계의 일부를 승계 대상에서 제외하기로 하는 특약이 있는 경우 그러한 특약은 실질적으로 해고나 다름이 없으므로, 근로기준법 제23조 제1항에서 정한 정당한 이유가 있어야 유효하다고 한 대법원 판결입니다.

대상판결의 사실관계는 다음과 같습니다. 병원의 영업 전부가 1차로 A에게 양도되고(이하 '1차 영업양도'), 2차로 원고에게 양도되었습니다(이하 '2차 영업양도'). A는 1차 영업양도 시 병원 근로자 甲, 乙을 승계의 대상에서 제외하였고, 1차 영업양수 이후 근로자 丙을 해고하였습니다. 원고는 2차 영업양수 시 근로자 甲, 乙, 丙을 승계 대상에서 제외하였습니다.

대법원은 "영업이 포괄적으로 양도되면 반대의 특약이 없는 한 양도인과 근로자 간의 근로관계도 원칙적으로 양수인에게 포괄적으로 승계된다."고 하면서, "영업양도 당사자 사이에 근로관계의 일부를 승계의 대상에서 제외하기로 하는 특약이 있는 경우에는 그에 따라 근로관계의 승계가 이루어지지 않을 수 있으나, 그러한 특약은 실질적으로 해고나 다름이 없으므로, 근로기준법 제23조 제1항에서 정한 '정당한 이유'가 있어야 유효하고, 영업양도 그 자체만을 사유로 삼아 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 있는 경우에 해당한다고 볼 수 없다."고 판시하였습니다.

이어서 "근로자가 영업양도일 이전에 정당한 이유 없이 해고된 경우 양도인과 근로자 사이의 근로관계는 여전히 유효하고, 해고 이후 영업 전부의 양도가 이루어진 경우라면 해고된 근로자로서는

양도인과의 사이에서 원직 복직도 사실상 불가능하게 되므로, 영업양도 계약에 따라 영업의 전부를 동일성을 유지하면서 이전받는 양수인으로서 양도인으로부터 정당한 이유 없이 해고된 근로자와의 근로관계를 원칙적으로 승계한다고 보아야 한다.”고 판단하였습니다.

이에 따라 대법원은 “1차 영업양도 시 근로자 甲, 乙에 대한 근로관계 승계 대상 제외는 실질적으로 해고와 다름없고 정당한 이유가 없으며, 이후 근로자 丙에 대한 해고 역시 부당해고로 무효이며, A로부터 영업 전부를 양수한 원고로서는 2차 영업양도 당시 유효한 근로자 甲, 乙, 丙의 근로관계를 원칙적으로 승계하는 것이므로, 원고가 영업양도만을 이유로 근로자 甲, 乙, 丙의 고용승계 요구를 거부한 것은 부당해고에 해당한다.”고 판단한 원심의 결론이 정당하다고 보았습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 11. 5. 선고 2018두54705 판결](#)

■ 최신 판례 ■

교섭대표노동조합이 소수노동조합에게 일체의 정보를 제공하거나 그 의견을 수렴하는 절차를 완벽하게 거치지 아니하였다고 하여 곧바로 공정대표의무를 위반하였다고 단정할 수 없다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 10. 29. 선고 2017다263192 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

교섭대표노동조합은 공정대표의무를 부담하지만, 교섭대표노동조합이 단체교섭과정의 모든 단계에 있어서 소수노동조합에 일체의 정보를 제공하거나 그 의견을 수렴하는 절차를 완벽하게 거치지 아니하였다고 하여 곧바로 공정대표의무를 위반하였다고 단정할 수 없다고 한 대법원 판결입니다.

대상판결은 각 사업장에서 소수노동조합의 지위에 있는 원고가 사업장 내 각 교섭대표노동조합인 피고들을 상대로 단체교섭 및 단체협약 체결 과정과 관련한 피고들의 절차적 공정대표의무 및 수임인으로서의 선관주의의무 위반을 주장하면서 손해배상을 구한 사건입니다.

대법원은 “교섭대표노동조합이 단체교섭 및 단체협약 체결에 관한 정보를 소수노동조합에 적절히 제공하고 그 의견을 수렴해야 한다.”고 하면서도 “교섭대표노동조합이 단체교섭과정의 모든 단계에 있어서 소수노동조합에 일체의 정보를 제공하거나 그 의견을 수렴하는 절차를 완벽하게 거치지 아니하였다고 하여 곧바로 공정대표의무를 위반하였다고 단정할 것은 아니고, 이때 절차적 공정대표의무를 위반한 것으로 보기 위해서는 단체교섭의 전 과정을 전체적·종합적으로 고찰하여 기본적인 중요한 사항에 관한 정보제공 및 의견수렴 절차를 누락하거나 충분히 거치지 아니한 경우 등과 같이 교섭대표노동조합이 가지는 재량권을 일탈·남용함으로써 소수노동조합을 합리적 이유 없이 차별하였다고 평가할 수 있는 정도에 이르러야 한다.”고 판시하였습니다.

한편, 대법원은 “교섭대표노동조합이 사용자와 단체교섭 과정에서 마련한 단체협약 잠정합의안에 대하여 자신의 조합원 총회 또는 총회에 갈음할 대의원회의 찬반투표 절차를 거치는 경우, 소수노

동조합의 조합원들에게 동등하게 그 절차에 참여할 기회를 부여하지 않거나 잠정합의안에 대한 가결 여부를 정하는 과정에서 그들의 찬반의사를 고려 또는 채택하지 않았더라도 그것만으로는 절차적 공정대표의무를 위반하였다고 단정할 수 없다.”고 판단하였습니다.

이에 따라 “교섭대표노동조합인 피고들이 절차적 공정대표의무를 위반하였다고 인정할 수 없으며, 피고들이 소수노동조합인 각 원고 지회와 개별적인 위임관계에 있지 않고 정보제공의무 위반으로 불법행위를 저질렀다고 볼 수도 없다.”고 한 원심 판결이 정당하다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 10. 29. 선고 2017다263192 판결](#)

※ 비교판례

대법원 2020. 10. 29. 선고 2019다262582 판결

대상판결과 유사하게 소수노동조합의 지위에 있는 원고 조합이 교섭대표노동조합인 피고 조합을 상대로 피고 조합이 사용자인 피고 회사와 연봉제 도입 확대를 협의하고 합의하는 과정에서 절차적 공정대표의무를 위반하였다고 주장하면서 불법행위로 인한 손해배상을 구한 사안입니다.

위 대법원 2019다262582 판결은 “피고 조합이 단체교섭 과정에서 중요한 사항인 잠정합의안에 관하여 원고 조합에 대해 설명하거나 의견을 수렴하는 절차를 전혀 거치지 않은 것은 절차적 공정대표의무 위반으로 불법행위가 성립한다.”고 판단하여, 피고 조합의 위자료 배상책임을 부정한 원심 판결을 파기하였습니다.

위 대법원 2019다262582 판결에서 피고 노동조합은 단체교섭의 과정에서 중요한 사항인 잠정합의안에 대하여 자신의 대의원들에게만 이를 알리고 대의원회의 결의 절차를 거쳤을 뿐, 원고 조합에 대해서는 잠정합의안 마련사실을 알리거나 이에 대하여 설명하고 그로부터 의견을 수렴하는 절차를 전혀 거치지 않았다는 점에서 대상판결과 차이가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

대기발령에 따른 면직이 사용자의 인사규정 또는 취업규칙에 근거한 것이라고 하더라도, 근로기준법에 따른 서면통지의무를 이행하지 않은 면직처분은 절차적으로 위법한 징계해고로서 무효라는 사례

[대상판결 : 수원지방법원 2020. 10. 29. 선고 2019가합20989 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

대기발령에 따른 면직이 사용자의 인사규정 또는 취업규칙에 근거한 것이라고 하더라도, 근로기준법에 따른 서면통지의무를 이행하지 않은 면직처분은 절차적으로 위법한 징계해고로 무효라고 한 수원지방법원 판결입니다.

피고 회사는 2019. 1. 30. 근로자인 원고가 '최근 2년 동안 3회 이상 주의를 받았다'는 이유로 원고에게 대기발령을 명령하였습니다. 같은 날 피고 회사는 원고에게 '인사규정에 따라 2019. 2. 1.부터 자택에서 대기하라'고 통보하였습니다(이하 '이 사건 대기발령'). 이후 피고 회사는 2019. 4. 30. '원고가 이 사건 대기발령 후 3개월이 지나도록 직위 또는 직무를 받지 못했다'는 이유로 피고의 인사규정에 따라 원고를 면직하기로 결정하고, 같은 날 피고는 원고에게 '2019. 5. 1.자로 면직처리 한다'고 통보하였습니다(이하 '이 사건 면직').

수원지방법원은 "이러한 인사규정에 따라 이루어진 이 사건 대기발령과 이어진 이 사건 면직은 이를 전체적으로 보면, 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 따라 근로계약관계를 종료시키는 것으로서, 실질적으로 징계해고에 해당하므로, 근로기준법에 따른 제한을 받는다."고 판시하였습니다.

이어 수원지방법원은 "원고(근로자)가 실질적으로 징계해고에 해당하는 이 사건 대기발령과 이어진

이 사건 면직이 이루어지는 과정에서 자신의 징계사유에 대하여 실질적으로 해명할 기회를 부여받았다고 볼 수 없고, 피고(사용자)가 근로기준법 제27조에 따른 서면통지의무를 제대로 이행했다고 볼 수도 없다.”고 보고, 이 사건 면직처분은 절차적 정당성이 없어 무효라고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : 수원지방법원 2020. 10. 29. 선고 2019가합20989 판결

■ 최신 판례 ■

대리급 이상의 직원들을 조합원으로 두고 있다고 하여 노동조합의 요건을 결여했다고 볼 수 없다고 한 사례

[대상판결 : 대구지방법원 2020. 10. 22. 선고 2020가합201549 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

대리급 이상의 직원들을 조합원으로 두고 있다고 하여 노동조합의 요건을 결여했다고 볼 수 없다고 한 대구지방법원 판결입니다.

원고는 금속 및 금속 관련 산업에 종사하는 근로자 등을 조직대상으로 하여 설립된 전국단위 산업별 노동조합이고, 피고는 A회사 근로자로 조직되어, 교섭대표노동조합의 자격으로 A회사와 단체교섭을 진행하는 등 노동조합 활동을 하는 기업단위 노동조합입니다.

「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '**노동조합법**') 제2조 제2호, 제4호 단서 (가)목에 의하면, 노동조합법상 사용자에게 해당하는 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자와 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자는 노동조합에의 참가가 금지됩니다.

원고는, 피고가 '사용자 지위에 있거나 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자'인 대리급 이상의 직원들을 조합원으로 두고 있고, A회사의 적극적 관여 하에 설립되었으므로, 자주성 등 노동조합법이 정한 노동조합의 요건을 결여한 피고의 설립은 무효라고 주장하며 이 사건 소를 제기하였습니다.

이에 대하여 대구지방법원은 "피고에게 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제4호의 요건이 결여되

었다고 보기 어렵다”고 판단하였습니다. 그 구체적인 판단 근거는 다음과 같습니다.

- ① 피고의 조합원으로 가입한 대리 및 과장급 직원이 수행하는 업무가 근로조건 결정 또는 업무상 명령이나 지휘·감독을 하는 등의 사항에 관한 것이라거나 그 직무상 의무와 책임이 조합원으로서의 의무와 책임에 직접적으로 저촉되는 것이라고 볼 만한 증거가 없다.
- ② 원고의 주장과 같이 A회사의 모든 대리급 직원에게 근태관리, 성과평가·관리 등에 관한 권한이 일률적으로 부여되었다고 보기 어렵고, 대리급 직원은 ‘연차, 휴가요청서’를 단지 검토·확인하는 지위에 불과하다.
- ③ 이 사건 회사가 피고의 설립 과정에 관여하거나 개입하였다고 볼 증거가 없고, 오히려 피고 조합장은 한국노동조합총연맹 산하 기구의 조력을 토대로 피고를 설립하였다.
- ④ 피고의 운영에 A회사가 개입하였다거나 피고가 A회사의 입장을 대변하는 등으로 근로자의 이익을 부당하게 침해하고 있다고 볼 만한 사정을 찾을 수 없다.

위 판결은 원고가 항소하지 않아 확정되었습니다.

■ 다운로드 : [대구지방법원 2020. 10. 22. 선고 2020가합201549 판결](#)

■ 최신 판례 ■

쟁의행위에 대한 조합원 찬반투표가 노동위원회의 조정절차를 거치지 않고 실시되었다는 사정만으로는 그 쟁의행위의 정당성이 상실된다고 보기 어렵다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 10. 15. 선고 2019두40345 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

쟁의행위에 대한 조합원 찬반투표가 노동위원회의 조정절차를 거치지 않고 실시되었다는 사정만으로는 그 쟁의행위의 정당성이 상실된다고 보기 어렵다고 한 대법원 판결입니다.

「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법') 제41조 제1항은 “노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다.”고 규정하고 있습니다. 또한 제45조 제2항은 “쟁의행위는 제5장 제2절 내지 제4절의 규정에 의한 조정절차(제61조의2의 규정에 따른 조정종료 결정 후의 조정절차를 제외한다)를 거치지 아니하면 이를 행할 수 없다.”고 정하고 있습니다.

대상판결은 노동조합이 노동위원회의 조정절차를 거치지 않은 상태에서 쟁의행위 찬반투표를 실시하고 이후 쟁의행위에 돌입한 경우 노동조합이 적법한 쟁의행위 찬반투표를 거친 것으로 볼 수 있는지가 문제되었습니다.

이에 대하여 대법원은 “쟁의행위에 대한 조합원 찬반투표가 노동조합법 제45조가 정한 노동위원회의 조정절차를 거치지 않고 실시되었다는 사정만으로는 그 쟁의행위의 정당성이 상실된다고 보기 어렵다”고 판단하였습니다. 그 구체적인 판단 근거는 다음과 같습니다.

- ① 노동조합법은 조합원의 찬반투표를 거쳐 쟁의행위를 하도록 제한하고 있을 뿐(제41조 제1항) 쟁의행위에 대한 조합원 찬반투표의 실시 시기를 제한하는 규정을 두고 있지 않다.
- ② 쟁의행위에 대한 조정전치를 정하고 있는 노동조합법 제45조의 규정 취지는 분쟁을 사전 조정하여 쟁의행위 발생을 회피하는 기회를 주려는 데에 있는 것이지 쟁의행위 자체를 금지하려는 데에 있는 것이 아니므로, 쟁의행위가 조정전치의 규정에 따른 절차를 거치지 않았더라도 무조건 정당성을 결여한 쟁의행위가 되는 것은 아니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 10. 15. 선고 2019두40345 판결](#)

■ 최신 판례 ■

채용절차에서의 면접시험위원과의 인적관계를 이유로 한 합격취소결정은 근로자의 귀책 사유로 인한 것으로 볼 수 없어 무효라고 한 사례

[대상판결 : 제주지방법원 2020. 10. 15. 선고 2019가합13663 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

채용절차에서의 면접시험위원과의 인적관계를 이유로 한 합격취소결정은 근로자의 귀책 사유로 인한 것으로 볼 수 없어 무효라고 한 제주지방법원 판결입니다.

피고는 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따라 설립된 재단법인이며, 원고는 피고의 일반직 직원 채용공고에 따라 피고에 입사를 지원한 사람입니다. 피고는 “원고가 채용절차에서 면접시험위원 A와(이하 ‘A’) 사제관계에 있다”는 이유로 원고에게 최종합격을 취소하였습니다(이하 ‘이 사건 합격취소결정’). 이에 대하여 원고는 “이 사건 합격취소결정은 부당하여 무효”라고 주장하며 그 무효확인을 구하는 소를 제기하였습니다.

제주지방법원은 “피고의 이 사건 합격취소결정에는 피고가 일반의 사용자를 표준으로 하여 볼 때 객관적 주의의무를 결여하여 객관적 정당성을 상실한 위법성이 있다”고 보고, “피고는 원고에게 이 사건 합격취소결정으로 인하여 원고가 상실한 이 사건 근로계약의 체결로 얻었을 임금 상당의 손해를 배상할 의무가 있다”고 판단하였습니다. 그 구체적인 판단 근거는 다음과 같습니다.

- ① 피고가 원고에게 이 사건 합격취소결정의 근거로 든 사정들은 모두 피고가 채용과정에서 살펴야 할 의무에 해당하는 사정일 뿐이고, 피고는 이 사건 채용절차에서 원고에게 제척·기피·회피의 절차나 방법 등에 대하여 고지한 바 없음에도 피고의 잘못만을 이유로 이 사건 근로계

약을 취소하는 결정을 한 것은 책임주의 원칙에 어긋난다.

- ② 피고는 아무런 근거 없이 '사후 회피 절차'의 적용을 이유로 이 사건 근로계약을 취소하는 이 사건 합격취소결정을 하고 이를 원고에게 통지하였다.
- ③ 피고만을 구속하는 가이드북 내용에 따르면 면접위원의 평가오류를 줄이고 면접역량 강화를 위하여 면접위원 유의사항 등 사전교육을 반드시 실시할 것이 권고되고 있음에도 피고는 A에게 구체적인 기피·회피 사유조차 알리지 아니함으로써 피고가 주장하는 면접절차의 하자를 자초하였다고 봄이 상당하다.
- ④ 가이드북에서는 공무원 채용 시 면접조가 최종 확정된 후에도 면접위원과 지원자에게 제척·기피·회피 사유 해당여부를 확인하도록 하고 있음에도 피고는 그와 같은 점검을 전혀 하지 아니하였는바, 그와 같은 피고의 잘못으로 인한 불이익을 이 사건 근로계약의 존속을 원하는 원고에게 돌리는 것은 신의칙에 반한다.

■ 다운로드 : [제주지방법원 2020. 10. 15. 선고 2019가합13663 판결](#)

■ 최신 판례 ■

취업규칙 변경에 의한 특별휴가제 폐지, 임금피크제의 도입, 창립기념일 유급휴무제 폐지에 대해 사회통념상 합리성을 인정한 사례

[대상판결 : 울산지방법원 2020. 10. 7. 선고 2018가합21063 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

취업규칙 변경에 의한 특별휴가제 폐지, 임금피크제의 도입, 창립기념일 유급휴무제 폐지에 대해 사회통념상 합리성을 인정한 울산지방법원 판결입니다.

피고 회사는 2010. 4.경 특별휴가제를 폐지하는 내용으로, 2014. 5.경 임금피크제를 도입하고 창립기념일 유급휴무제를 폐지하는 내용으로 취업규칙을 변경하였습니다. 이에 대하여 피고 회사 소속 근로자인 원고들은 “피고 회사가 근로기준법 제94조 제1항 단서에 따라 근로자의 과반수 동의를 받지 않았고, 동의를 받았다고 하더라도, 집단적인 의사결정 방식에 의해 이루어지지 않았으므로, 위와 같이 변경된 취업규칙은 무효”라고 주장하며 소를 제기하였습니다.

울산지방법원은 위 취업규칙 변경의 효력에 대하여 다음과 같이 판단하였습니다.

1. 특별휴가제 폐지

가. 취업규칙의 불이익변경 해당 여부

2010. 4.자 취업규칙의 변경으로 특별휴가제가 폐지되어 종전보다 휴가 일수가 줄어드는 대신 특별휴가 4년분에 해당하는 수당을 일시에 지급받게 되었는데, 위 4년이 지나

간 이후에 원고들이 더는 특별휴가를 사용하지 못하고 연차를 사용하여 함에 따라 이에 따른 금전적 보상을 받을 수 없게 되는 불이익 등이 존재하는 점 등을 고려하여 보면, 위와 같은 취업규칙 변경으로 원고들의 근로조건이 불이익하게 변경되지 않았다고 단정할 수는 없다.

나. 집단적 의사결정 방식에 의한 과반수 동의 여부

2010. 4.자로 변경된 취업규칙은 근로자들의 자유로운 의사에 따른 의견 집약과 취합 과정을 거쳐 개정된 것으로서 집단적 의사결정 방식에 의한 동의를 있었다고 봄이 상당하다.

다. 사회통념상 합리성 유무

설령, 2010. 4.자로 변경된 취업규칙이 집단적 의사결정 방식에 의한 동의를 받지 못했다고 보더라도, 특별휴가제를 도입한 이후인 2005년에서 2009년 사이 근로자들의 평균 연차 사용일수가 0.4일에서 1.8일에 불과하였는데, 이는 근로자들이 종래 가지고 있던 연차를 대신하여 특별휴가를 사용한 결과로, 당초 특별 휴가제도를 도입한 취지(줄어드는 휴가 일수 보장 등)에 부합하지 않았던 점, 2010년 근로조건 변경 당시 평균 8%의 임금인상과 변동성과급인 PI 100%의 기본급화 등 근로조건이 유리하게 변경된 사항도 있었고, 특별휴가제를 폐지하는 대신 4년분의 수당을 일시에 보상하여 그 불이익을 최대한 경감하고자 했던 점, 특별휴가제를 폐지하는 대신 활용 가능한 업무시간을 확보함으로써 회사의 경쟁력 강화를 도모할 수 있고, 그로 인한 이익은 임금인상 등을 통해 근로자들도 향유할 수 있을 것으로 보이는 점 등을 종합하면, 위 취업규칙의 내용은 사회통념상 합리성이 인정된다고 봄이 상당하다.

2. 임금피크제의 도입, 창립기념일 유급휴무제 폐지

가. 취업규칙의 불이익변경 해당 여부

2014. 5.자 취업규칙의 변경으로 임금피크제가 도입되고, 유급휴무일이었던 창립기념일이 근로일로 변경됨에 따라 5년분의 연차수당(5일치)을 일시에 지급받게 되었는데, 임금피크제는 만 55세였던 정년을 만 60세로 연장하면서 원래 정함이 없던 연령 구간에 대하여 새로운 임금제도를 신설한 것으로 볼 수 있어 근로자들의 이익이 불이익하게 변경되었다고 단정하기는 어렵다. 그런데, 유급휴무일이었던 창립기념일이 근로일로 변경되면서 종전과는 달리 창립기념일에 근무할 경우 받게 되는 임금의 차이가 발생하는 점 등을 고려하면, 2014. 5.자 취업규칙의 변경으로 원고들의 근로조건이 불이익하게 변경되지 않았다고 보기는 어렵다.

나. 집단적 의사결정 방식에 의한 과반수 동의 여부

변경된 2014. 5.자 취업규칙은 근로자들의 자유로운 의사에 따른 의견 집약과 취합 과정을 거쳐 개정된 것으로서 집단적 의사결정 방식에 의한 동의가 있었다고 봄이 상당하다.

다. 사회통념상 합리성 유무

설령, 2014. 5.자로 변경된 취업규칙이 집단적 의사결정 방식에 의한 동의를 받지 못했다고 보더라도, 피고의 임금피크제는 기존의 정년을 연장하는 대신 연장된 정년만큼의 근로기간에 대해서 기존의 임금수준을 낮추는 방식으로 설계된 점, 고령자고용법이 개정되어 정년을 60세 이상으로 할 것이 의무화되었고, 피고는 정년 연장 시행시기가

2016. 1. 1.임에도 불구하고, 정년 연장의 혜택을 받지 못하는 일부 근로자들을 위해 2년 정도 먼저 임금피크제를 시행한 것으로 보이는 점, 당시 정부에서도 기업의 임금피크제 도입을 장려하기 위하여 임금피크제 지원확대 방안을 발표하기도 하였던 점, 당시 주 40시간제 도입, 대체휴일제도 신설 등으로 휴무일이 확대되는 상황이어서, 창립기념일을 휴무일에서 근로일로 변경하고자 했던 것으로 보이고, 창립기념일 유급휴무제를 폐지하는 대신 5년분을 일시에 보상하여 그 불이익을 최대한 경감하고자 했던 점, 2014년 근로조건 변경 당시 임금인상, 정기상여금의 통상임금 적용, 개인연금 지원기간 확대, 근속 35주년 시상 신설 등 근로조건이 유리하게 변경된 사항도 있던 점, 당시 총괄노사협의회가 9차례에 걸쳐 협상을 진행하였고, 최종적으로 위와 같은 합의안을 도출하였던 점 등을 종합하면, 위 변경된 규칙의 내용은 사회통념상 합리성이 인정된다고 봄이 상당하다.

■ 다운로드 : [울산지방법원 2020. 10. 7. 선고 2018가합21063 판결](#)

■ 최신 법령 ■

근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정

1. 개정 이유 및 주요 내용

퇴직연금제도 가입자가 그 수급권을 담보로 제공할 수 있는 사유 및 요건에 사업주의 휴업 실시로 임금이 감소하거나 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난으로 피해를 입는 경우를 추가하였습니다.

확정기여형퇴직연금제도 또는 개인형퇴직연금제도에 가입한 근로자가 적립금을 중도인출할 수 있는 사유에, 퇴직연금 급여를 받을 권리를 담보로 대출을 받은 가입자가 그 대출 원리금을 상환 하기 위한 경우를 추가함으로써 코로나바이러스감염증-19 등으로 경제적 어려움을 겪고 있는 근로자의 생활 안정에 이바지하려는 것입니다.

2. 다운로드 : [근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정\(2020. 11. 3. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 일부개정

1. 개정 이유 및 주요 내용

일정 규모 이상 사업장의 사업주로서 퇴직공제에 가입한 사업주는 피공제자의 근로일수를 신고하기 위하여 피공제자에게 전자카드를 발급하도록 하고, 이를 위반하여 피공제자에게 전자카드를 발급하지 않은 경우 300만 원 이하의 과태료를 부과하도록 하는 내용입니다.

「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」이 개정(법률 제16620호, 2019. 11. 26. 공포, 2020. 11. 27. 시행)됨에 따라 전자카드를 발급해야 하는 사업장을, 사업주가 퇴직공제의 당연 가입자가 되는 건설공사의 사업장으로 정하였고 해당 사업장의 사업주가 피공제자에게 전자카드를 발급하지 않은 경우 그 위반 횟수에 따른 과태료 부과기준을 정하였습니다. 특히, 과태료 처분의 실효성을 높일 수 있도록 지나치게 낮은 과태료 부과금액을 상향 조정하려는 것입니다.

2. 다운로드 : [건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 일부개정\(2020. 11. 27. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정**1. 개정 이유 및 주요 내용**

「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」이 개정(법률 제16620호, 2019. 11. 26. 공포, 2020. 11. 27. 시행)됨에 따라, 일정 규모 이상의 사업장 사업주로서 퇴직공제에 가입한 사업주는 피공제자의 근로일수를 신고하기 위하여 전자카드를 발급하여 사용하여야 합니다. 그에 따라 고용관리 책임자의 업무에 전자카드 발급 및 사용에 관한 사항을 추가하고, 전자카드를 발급해야 하는 공제가입사업주는 매달 피공제자별 근로일수와 공제부금 납부 금액을 공제회가 운영하는 시스템으로 신고할 수 있도록 하려는 것입니다.

2. 다운로드 : [건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정\(2020. 11. 27. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 일부개정

1. 개정 이유 및 주요 내용

대통령령으로 정하는 사업주가 자체적으로 '직장 내 장애인 인식개선 교육'을 실시하는 경우 교육의 품질이 제고될 수 있도록 일정한 자격기준을 갖춘 강사가 실시하도록 하는 내용입니다. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」이 개정(법률 제17435호, 2020. 6. 9. 공포, 12. 10. 시행)됨에 따라 자격기준을 갖춘 강사가 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시해야 하는 대상 사업주를 '상시 고용하는 근로자 수가 300명 이상인 사업주'로 정하는 한편, 장애인 고용부담금에 대한 연체금의 이율을 1천분의 12에서 1만분의 75로 낮추어 사업주의 부담을 완화하려는 것입니다.

2. 다운로드 : [장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 일부개정\(2020. 12. 10. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정

1. 개정 이유

예술인이 실업상태에 있는 기간 동안의 생활 안정을 기하기 위하여 예술인을 「고용보험법」에 따른 고용보험 적용 대상으로 하고 그에 맞추어 고용보험료를 징수하는 내용입니다. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」이 개정(법률 제17428호, 2020. 6. 9. 공포, 12. 10. 시행)됨에 따라 예술인의 월별보험료 산정에 필요한 사항, 예술인의 보수액 및 고용보험료율에 관한 사항 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 예술인의 개인별 월평균보수의 산정(제19조의3 제1항 신설)

예술인의 개인별 월평균보수는 보험연도의 전년도에 예술인의 노무제공이 개시된 경우에는 전년도 보수총액을 전년도에 노무제공을 한 개월 수로 나눈 금액으로 산정합니다. 또한 해당 보험연도에 예술인의 노무제공이 개시된 경우에는 노무제공이 개시된 날부터 1년 동안에 지급하기로 한 보수총액을 노무제공을 한 개월 수로 나눈 금액으로 산정하여 사업주가 근로복지공단에 신고한 금액으로 하도록 하였습니다.

나. 예술인의 고용보험료의 산정(제19조의6 신설)

월별보험료를 부과하는 기간 동안 예술인의 개인별 보수총액이 예술인 월평균보수의

하한액의 합계액보다 적은 경우에는 그 월평균보수의 하한액의 합계액을 예술인의 개인별 보수총액으로 하여 고용보험료를 산정하도록 하였습니다.

다. 예술인의 보수액 산정 및 고용보험료율(제56조의5 제1항 및 제2항 신설)

1) 예술인의 보수액에서 제외되는 금품으로 「소득세법」에 따른 사업소득 및 기타소득 중 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정한 필요경비로 정하였습니다.

2) 예술인의 고용보험료율을 1천분의 16으로 정하였습니다.

3. 다운로드 : 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정 (2020. 12. 10. 시행)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

예술인이 실업상태에 있는 기간 동안 생활 안정을 기하기 위하여 예술인에게 고용보험을 적용하여 구직급여를 받을 수 있도록 하고, 예술인의 출산에 따른 경제적 부담을 덜어주기 위하여 예술인이 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등을 지급하도록 하는 내용입니다. 「고용보험법」이 개정(법률 제17429호, 2020. 6. 9. 공포, 12. 10. 시행)됨에 따라 고용보험 적용 대상 예술인의 범위, 예술인의 구직급여 지급요건 및 출산전후급여의 지급요건을 정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 고용보험 적용 대상 예술인의 범위(제104조의5 제1항 및 제2항 신설)

- 1) 「예술인 복지법」에 따른 예술인 및 예술 활동 증명을 받지 못하였거나 예술 활동 증명의 유효기간이 지난 예술인으로서 문화예술 분야에서 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 하고 있거나 하려는 사람을 고용보험 적용 대상 예술인으로 정하였습니다.
- 2) 고용보험이 적용되는 예술인의 소득 기준으로, 사업주와 체결한 문화예술용역 관련 계약의 월평균 소득이 50만 원 이상이거나, 예술인이 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우로서 같은 기간에 해당하는 문화예술용역 관련 계약의 월평균 소득을 합산하여 그 합계액이 50만 원 이상인 경우로 정하였습니다.

나. 예술인의 피보험자격 이중 취득(제104조의6 제7항 신설)

예술인이 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약을 동시에 체결하거나 근로계약과 문화예술용역 관련 계약을 동시에 체결한 경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득하도록 하는 등 예술인의 피보험자격 이중 취득에 관한 사항을 정하였습니다.

다. 예술인인 피보험자의 구직급여 지급요건(제104조의8 제1항 및 제3항 신설)

1) 소득감소를 이유로 이직한 예술인에게 구직급여를 지급할 수 있는 요건으로, 이직한 달의 직전 3 개월 동안에 소득이 전년도 같은 기간의 소득보다 100분의 20 이상 감소한 경우 등으로 정하였습니다.

2) 예술인의 구직급여일액의 상한액을 6만 6천 원으로 정하였습니다.

라. 예술인인 피보험자의 출산전후급여 등의 지급요건(제104조의9 제1항 신설)

예술인인 피보험자의 출산전후급여 등의 지급요건으로, 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전에 예술인으로서 피보험 단위기간이 모두 더하여 3개월 이상이고, 출산전후급여 등의 지급기간에 노무제공을 하지 않아야 하며, 출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12 개월 이내에 출산전후급여 등을 신청한 경우로 정하였습니다.

3. 다운로드 : 고용보험법 시행령 일부개정(2020. 12. 10. 시행)

■ 최신 법령 ■

근로복지기본법 일부개정

1. 개정 이유

대·중소기업 간 상생협력을 촉진하고 중소기업 근로자의 복지 강화를 위하여 공동근로복지기금제도 도입되었으나, 공동근로복지기금 설립의 임의성과 기업의 지불능력을 전제로 하는 제도의 틀 속에서 각종 규정·제도의 미비는 공동근로복지기금 활성화에 걸림돌로 작용하고 있습니다.

이에 대기업 등이 중소기업과 공동근로복지기금을 조성할 경우 대기업 등의 사내근로복지기금을 공동근로복지기금에 출연할 수 있도록 하고, 공동근로복지기금 참여를 전제로 대기업 등에 설립된 사내근로복지기금의 해산을 허용하는 한편, 공동근로복지기금에의 가입 및 탈퇴, 개별 참여 기업의 사업 폐지에 따른 재산처리 방법 등을 신설하여 제도의 운영상 나타난 미비점을 보완하였습니다. 이를 통해 공동근로복지기금제도가 실효적으로 근로자의 실질소득을 증대시키고 중소기업 근로자의 복지 강화에 기여토록 하려는 것입니다.

아울러, IT산업 등 기술환경의 변화에 따른 디지털 플랫폼 노동의 확산 등으로 종속성과 자율성이 병존하는 고용형태가 지속적으로 증가하는 추세입니다. 이에 근로자 생활안정자금 용자 및 신용보증사업 등의 지원대상을 종속성이나 종속성이 낮은 다양한 형태의 특수형태근로종사자까지 확대하고 산업재해보상보험에 임의 가입한 1인 자영업자를 새로이 포함하는 등 저소득 취약계층의 생활 안정을 강화하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 사내근로복지기금법인의 사업범위에 공동근로복지기금 지원에 관한 사항을 추가하였습

니다(제62조 제1항 제6호의2 신설).

- 나. 사내근로복지기금법인의 해산 사유에 공동근로복지기금의 조성 또는 중간 참여를 추가하고, 이러한 사유로 해산한 사내근로복지기금법인의 재산은 해당 사업주가 참여한 공동근로복지기금법인에 귀속하도록 하였습니다(제70조 제4호 및 제71조 제3항 신설).
- 다. 공동근로복지기금법인은 출연 받은 재산 또는 공동기금협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 공동근로복지기금법인의 기본재산을 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있도록 하되, 중소기업을 포함하여 설립한 공동근로복지기금법인의 경우에는 그 산정금액을 높일 수 있도록 하였습니다(제86조의6 신설).
- 라. 설립되어 운영 중인 공동근로복지기금법인에 설립 당시 참여하지 않았던 사업주가 중간에 참여할 수 있는 법적 근거를 마련하였습니다(제86조의7 신설).
- 마. 공동근로복지기금법인 참여 사업주의 탈퇴 근거와 탈퇴 시 출연 비율만큼 재산을 배분받을 수 있도록 재산 처리 방법을 마련하고, 공동근로복지기금법인 참여 사업주 중 과반수 사업주가 탈퇴한 때에는 해당 공동기금법인이 해산할 수 있도록 하였습니다(제86조의8 신설, 제86조의11 제1호).
- 바. 공동근로복지기금법인은 공동근로복지기금법인에 참여한 사업주가 사업을 폐지하는 경우 해당 사업주가 공동근로복지기금법인에 출연한 비율에 따라 산정되는 재산을 체불임금 등에 우선 사용 하고, 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있도록 제71조 제1항을 준용하여 처리하도록 하였습니다(제86조의9 신설).
- 사. 근로자 생활안정자금, 신용보증 등의 지원대상에 '근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람을 위하여 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하여 해당 사업

주 또는 노무수령자로부터 대가를 얻는 사람'을 포함하여 다양한 형태의 특수형태근로종사자가 지원을 받게 되었습니다. 나아가 산업재해 보상보험에 임의 가입한 중·소기업 사업주(근로자를 사용하는 사업주는 제외)도 지원대상에 포함되었습니다(제95조의2).

3. 다운로드 : [근로복지기본법 일부개정\(2021. 6. 9. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정**1. 개정 이유 및 주요 내용**

최근 코로나19 여파로 부모의 아동 돌봄 및 일·가정 양립의 필요성이 높아지고 있는데 현행 1회로 한정된 육아휴직 분할 사용 횟수로는 실질적 육아 수요에 부응하기 어렵습니다. 이에 육아휴직 분할 사용 횟수를 2회로 확대함으로써 육아휴직의 유연한 활용을 도모하여 근로자의 일·가정 양립을 강화하는 데 이바지하려는 것입니다.

2. 다운로드 : [남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정\(2020. 12. 8. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 일부개정

1. 개정 이유

현행법에 따르면 코로나19와 같은 공기전파성 질병도 업무상 재해로 인정될 수 있으나, 확진자와 동선을 대조하여 업무 관련성을 입증하기에 어려움이 있습니다. 따라서 근로복지공단이 자료 제공을 요청할 수 있는 기관에 질병관리청을 추가하여 명시함으로써, 공기전파성 질병의 업무상 재해 입증을 원활히 하여 근로자를 두텁게 보호하려는 것입니다.

또한 「국민건강보험법」에서는 자신이 부담한 비용이 요양급여 대상에서 제외되는 비용인지 여부에 대하여 심사평가원에 확인을 요청할 수 있고, 더 많이 징수된 금액은 다시 받을 수 있도록 규정하고 있습니다. 그러나 현행 「산업재해보상보험법」에서는 이러한 규정이 없어 본인부담 비용이 비급여 항목에 해당하는지 확인할 수 없는 상황이므로, 자신이 부담한 비용이 요양급여 범위에서 제외되는 비용인지 여부를 확인할 수 있도록 하여 본인부담금의 과다 징수를 방지하려는 것입니다.

한편, 현행법은 대통령령으로 정하는 중·소기업 사업주에 대하여 근로복지공단의 승인을 받아 산업재해보상보험에 가입할 수 있도록 특례를 두어 보호하고 있습니다. 그러나 함께 일하는 친족은 '사업주의 지휘·감독 아래 상시근로를 제공하고 임금 형태의 금품을 정기적으로 받는 경우' 외에는 근로자로 인정되지 않아 산업재해보상보험의 가입 대상이 되지 못합니다. 그로 인해 업무상 사고를 당한 경우에도 적절한 보호 받을 수 없다는 지적이 있어, 중·소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내의 친족으로서 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 자는 산업재해보상보험에 가입할 수 있도록 하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 가. 근로복지공단이 보험사업의 수행을 위하여 자료 제공을 요청할 수 있는 기관에 질병관리청을 추가하여 명시하였습니다(제31조 제1항).
- 나. 요양급여를 받은 사람은 자신이 부담한 비용이 '요양급여 범위에서 제외되는 비용인지 여부'에 대하여 공단에 확인을 요청할 수 있도록 하고, 과다 징수된 금액은 다시 받을 수 있도록 규정하였습니다(제41조의2 신설).
- 다. 중·소기업 사업주의 배우자(사실상 혼인관계에 있는 사람 포함) 또는 4촌 이내의 친족으로서 해당 사업에 노무를 제공하는 사람은 공단의 승인을 받아 보험에 가입할 수 있도록 하였습니다(제124조 제2항).

3. 다운로드 : [산업재해보상보험법 일부개정\(2021. 6. 9. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

임금채권보장법 일부개정

1. 개정 이유 및 주요 내용

현행법은 기업의 도산 등으로 근로자가 임금·퇴직금 및 휴업수당을 지급받지 못한 경우에는 고용노동부장관이 사업주를 대신하여 체당금을 지급하도록 하고 있습니다. 또한, 사업주가 일시적인 경영상 어려움으로 인하여 임금 등을 지급하지 못하는 경우에는 사업주의 신청에 따라 고용노동부장관이 근로자의 생활 안정을 위하여 체불 임금 등을 지급하는 데에 필요한 비용을 용자할 수 있습니다.

그러나 최근 출산전후휴가 기간 중 급여도 체당금에 포함된다는 중앙행정심판위원회의 결정에도 불구하고, 출산전후휴가 기간 중 급여가 체당금의 지급 범위에서 제외되고 있어 임금채권보장 제도의 사각지대가 발생하고 있습니다. 또한 사업주의 신청에 의해서 체불 임금 지급 비용 등을 용자할 수 있도록 하고 있어 적기에 퇴직근로자 및 근로자가 필요한 생계비를 지원받기 어려운 문제도 발생하고 있습니다. 그와 더불어, 체당금을 지급받을 권리는 양도 또는 압류하거나 담보로 제공할 수 없도록 하고 있으나, 계좌로 지급받은 후 금액에 대한 보호규정은 없어 이에 대한 보완이 필요하다는 의견도 있습니다.

이에 체당금의 범위에 출산전후휴가 기간 중 급여를 포함시키는 한편, 필요한 경우 사업주 외에 근로자(퇴직한 근로자 포함)도 생계비 용자를 신청할 수 있도록 하며, 체당금을 지급받은 계좌의 예금에 관한 보호 규정도 신설하여 근로자의 생활 안정을 두텁게 보호하려는 것입니다.

2. 다운로드 : [임금채권보장법 일부개정\(2021. 6. 9. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정

1. 개정 이유 및 주요 내용

국민생활 및 기업활동과 밀접하게 관련되어 있는 신고 민원의 처리절차를 법령에서 명확하게 규정하기 위함입니다. 즉, 관련 민원의 투명하고 신속한 처리와 일선 행정기관의 적극행정을 유도하기 위하여 '근로자파견사업 허가를 받은 자'가 변경허가를 받아야 하는 중요사항 외의 변경사항에 대한 신고는 수리가 필요한 신고임을 명시하였습니다. 그리고 미성년자·피성년후견인·피한정후견인 또는 파산을 이유로 근로자파견사업의 허가가 취소된 경우 취소된 날부터 3년이 경과되지 아니한 자는 허가를 받을 수 없도록 하던 것을, 앞으로는 해당 결격사유가 해소된 때에는 바로 근로자파견사업의 허가를 받을 수 있도록 결격사유에 관한 제도를 합리적으로 개선하였습니다.

2. 다운로드 : [파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정\(2020. 12. 8. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정

1. 개정 이유

우리나라는 1991년 국제노동기구(ILO) 가입 이후 국제사회에 핵심협약 비준을 수차례 약속하였으나 아직 “결사의 자유(제87호·제98호)”와 “강제노동 금지(제29호·제105호)”에 관한 4개 핵심협약을 비준하지 않았습니다.

그런데 정부는 국제노동기구(ILO) 핵심협약인 「결사의 자유에 관한 협약」의 비준을 시급한 문제로 보아, 노동조합 가입과 활동 주체는 근로자임을 명시하고, 노동조합의 임원 자격을 규약으로 정하는 등의 개정을 추진하였습니다.

2. 주요 내용

가. 사업 또는 사업장에 종사하지 아니하는 근로자의 기업별 노동조합 가입 허용(제2조 제4호 라목 단서 삭제 및 제5조)

- 1) 기업별 노동조합의 경우, 조합원이 해고될 경우 근로자성을 부인하는 것으로 보는 규정을 삭제하였습니다.
- 2) 사업 또는 사업장에 종사하지 아니하는 조합원은 사용자의 사업운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 노동조합 활동을 할 수 있도록 하였습니다.
- 3) 해고된 조합원이 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자로 보게 됩니다.

나. 노동조합의 대의원 및 임원의 자격(제17조 제3항 신설 및 제23조 제1항)

노동조합의 임원 자격을 노동조합 규약으로 정할 수 있도록 하되, 기업별 노동조합의 경우 임원이나 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 하였습니다.

다. 노동조합 전임자의 노동조합 업무 수행 등(제24조 및 제24조의2)

- 1) 노동조합 전임자에 대한 급여지급 금지 규정을 삭제하였습니다.
- 2) 사용자가 노동조합 전임자에게 급여를 지급하는 경우, 해당 근로자는 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 노동조합의 업무를 수행하여야 합니다.
- 3) 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용의 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한하여 무효로 하고, 근로시간 면제한도를 초과하여 사용자가 급여를 지급할 경우 부당노동행위로 처벌되도록 했습니다.
- 4) 근로시간면제심의위원회를 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회에 설치하되 특별위원회로 하고, 근로시간면제심의위원회는 노동단체, 경영자단체, 경제사회 노동위원회에서 각각 추천한 위원들로 구성하였습니다.

라. 개별교섭 시 성실교섭 및 차별 대우 금지 등(제29조의2 제2항 신설 및 제29조의3 제2항)

- 1) 개별교섭 시 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실하게 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 아니 됩니다.
- 2) 기존에는 교섭단위 분리의 근거는 있었으나 추후 사정변경에 의해 분리된 교섭단

위를 통합하는 근거가 없었습니다. 이번 개정을 통해 분리된 교섭단위의 통합근거를 신설했습니다(하나의 사업 또는 사업장에서 근로조건 등을 고려하여 필요하다고 인정되는 경우 노동위원회가 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있습니다).

마. 단체협약 유효기간의 상한 연장(제32조 제1항 및 제2항)

단체협약 유효기간의 상한을 현행 2년에서 3년으로 연장하였습니다. 이에 노사는 사업장이나 업종 등의 특성에 따라 3년의 기간 내에서 노사 합의로 단체협약의 유효기간을 설정할 수 있습니다.

바. 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 쟁의행위 금지(제37조 제3항)

쟁의행위 시 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 행태의 쟁의행위를 금지하는 조항을 신설했습니다.

사. 종사근로자가 아닌 조합원의 권리제한(제41조 제1항)

사업(장)에 비종사하는 조합원은 근로시간면제 한도 설정, 교섭대표노조 결정, 쟁의행위 찬반투표 등을 위한 조합원 수 산정에서 제외토록 하였습니다.

■ 최신 법령 ■

공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정**1. 개정 이유**

국제노동기구(ILO)의 핵심협약인 「결사의 자유에 관한 협약」의 비준을 추진하면서 해당 협약에 부합하는 내용으로 법률을 개정하기 위함입니다. 이를 위해, 공무원 노동조합의 가입 기준 중 공무원의 직급 제한을 폐지하고, 퇴직공무원 및 소방공무원의 공무원 노동조합 가입을 허용하는 등 공무원의 단결권 보장의 범위를 확대하였습니다.

2. 주요 내용**가. 공무원 노동조합 가입 범위의 확대(제6조 제1항)**

공무원 노동조합의 가입 기준 중 공무원의 직급 제한을 폐지하고, 소방공무원과 교원을 제외한 교육공무원의 노동조합 가입을 허용하였습니다.

나. 퇴직공무원의 노동조합 가입 허용(제6조 제1항 제4호 및 같은 조 제3항)

퇴직공무원고 노동조합의 규약이 정하는 바에 따라 노동조합에 가입할 수 있도록 하였습니다.

■ 최신 법령 ■

교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정**1. 개정 이유 및 주요 내용(제2조 및 제4조의2)**

국제노동기구의 핵심협약인 「결사의 자유에 관한 협약」의 비준을 추진하면서 해당 협약에 부합하는 내용으로 법률을 개정하기 위함입니다. 즉, 교원으로 임용되어 근무하였던 사람으로서 노동조합 규약으로 정하는 사람의 경우 교원 노동조합에 가입할 수 있도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하였습니다.

■ 최신 법령 ■

근로기준법 일부개정

1. 개정 이유

근로자 명부 작성의 예외 사유에 대한 근거조항을 신설하여 법률유보원칙에 충실하고자 하고, 「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조 제1항에 따른 전자문서의 방법으로도 근로조건을 명시하여 교부할 수 있도록 하여 사용자와 근로자 모두의 편의를 높이기 위함입니다.

근로기준법을 개정하여 1주 최대 근로시간을 52시간으로 명확히 하고 특례업종을 축소할 가운데, 산업현장의 근로시간 운영상 애로 해소를 위한 보완책으로 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도입하였습니다. 그리고 근로시간의 탄력적 운영 및 근로자의 시간선택권의 중요성이 높은 연구개발 업무에 한해 선택적 근로시간제의 정산기간을 3개월로 확대하되, 오남용 방지를 위한 장치를 함께 두었습니다.

특별한 사정으로 고용노동부장관의 인가를 받아 근로시간을 연장하여 근로시키는 경우, 근로자의 건강보호를 위한 사용자의 조치 의무를 규정하여 근로자의 건강을 보호하기 위함입니다.

아울러 법률안의 용어를 한글 맞춤법 및 표준어 규정 등 어문 규정에 따라 표기하고 어려운 한자식 용어, 권위적·비민주적 용어 및 일본식 표현은 사용하지 아니하는 등 국민의 언어생활에 맞는 법률이 되도록 정비하였습니다.

2. 주요 내용

가. 근로자 명부 작성의 예외 사유에 대한 근거조항을 신설하였습니다(제41조 제1항).

- 나. 「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조 제1항에 따른 전자문서의 방법으로도 근로조건을 명시하여 교부할 수 있도록 하였습니다(제17조 제2항 및 제67조제3항).
- 다. 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력적 근로시간제를 신설하되, 근로일간 11시간 연속 휴식시간을 부여하도록 하였습니다(제51조의2 제1항 및 제2항 신설). 즉, 현행 2주·3개월 단위는 그대로 유지하면서 3개월 초과 6개월 이내 제도를 신설했습니다.
- 라. 3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입 시 단위기간의 근로시간은 서면합의로 주별 근로시간을 사전에 확정하고, 근로일별 근로시간은 각 주의 개시 2주 전까지 근로자에게 통보하여야 합니다. 만일, 합의 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등의 불가피한 사유가 발생할 시 근로자대표와 협의를 거쳐 주별 근로시간을 변경할 수 있습니다(제51조의2 제3항 및 제4항 등).
- 마. 3개월을 초과하는 단위기간의 탄력적 근로시간제 도입 시, 사용자는 임금보전 방안을 마련하여 노동부에 신고하여야 합니다. 신고하지 않을 경우에는 과태료가 부과되나, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전 방안을 마련한 경우에는 신고의무가 면제됩니다(제51조의2 제5항 등).
- 바. 연구개발 업무에 한해 선택근로제 정산기간을 3개월로 확대하였습니다. 다만, 1개월을 초과하는 정산기간을 정한 경우에는 근로일간 11시간 연속 휴식을 부여해야 하며, 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 주 40시간을 초과한 시간에 대해 가산수당을 지급하여야 합니다(제52조).
- 사. 특별한 사정으로 고용노동부장관의 인가를 받아 근로시간을 연장하여 근로시키는 경우 근로자의 건강보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 해야 합니다(제53조 제7항).