

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 재직자조건에 관한 최근 대법원 판결과 의문들 4

■ 주요 업무 사례 ■

- 해고소송 확정판결 후 복직한 근로자가 장기간 무단결근하여 재차 해고한 사례에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 7
- 전문직 계약직(변호사) 근로자에 대한 계약 갱신 거절이 부당해고임이 다투어진 사건에서 사용자를 대리하여 기각 판정을 받은 사례..... 9
- 근로자가 제기한 해고무효확인 소송 항소심에서 피고(사용자)를 대리하여 면직처분이 무효라고 판단한 원심 판결을 취소하고, 면직처분이 정당하다는 항소인용 판결을 이끌어낸 사례..... 10
- 정년연장형 임금피크제의 무효를 주장하며 임금차액의 지급을 구한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 12
- 업무상 통화내용을 무단 녹음하여 녹음파일을 배포하는 등의 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 감봉의 징계처분에 대하여 근로자가 제기한 부당징계구제신청 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 14
- 근로기준법 제17조를 위반했다는 이유로 고발된 사건에서 불기소처분을 이끌어낸 사례..... 16
- 위법한 연구비 환수처분과 국가연구개발사업 참여제한 처분의 취소를 이끌어낸 사례 17

■ 최신 판례 ■

- 임금피크제 연봉계약을 체결하면서 연차휴가보상금 부분을 공제한 부분은 무효라는 취지의 판결 18
- 재직자조건이 부가되어 있는 통상임금 사건 상고기각 사례..... 25
- 근로자의 동의를 얻지 못한 불이익하게 변경된 취업규칙에 적용범위를 시행시기보다 소급하여 규정한 경우를 무효라고 판단한 사례..... 30

- 취업규칙 개정 중 정기휴가 제도를 폐지하는 부분은 취업규칙 불이익 변경에 해당하고, 근로자들의 집단적 동의절차를 거쳤다고 볼 수 없어 무효라고 판단하여 제1심판결을 뒤집은 사례 33
- 노조위원장이 사내 방송실에 들어가 쟁의행위의 목적을 알리는 등의 방송을 한 행위가 형법상 정당행위에 해당한다고 판단한 사례 38
- 노동조합원이 페이스북에 노동조합 간부들을 상대로 ‘악의축’이라고 적시한 것은 형법 제20조에 의하여 위법성이 조각된다고 본 사례..... 41
- 자동차 생산공장에서 근무한 사내협력업체 소속 근로자들에 대한 근로자파견관계 성립을 인정한 사건 45
- 자동차 생산공장에서 근무한 사내협력업체 소속 근로자들에 대한 근로자파견관계 성립을 인정한 사건(B 자동차) 54
- 개별 사업장의 정년이 60세 이상으로 정해진 경우 그 60세 이상으로 정해진 정년에 관한 합의에 고령자고용법이 적용되는 것은 아니라고 판단한 사례..... 63
- 소 제기 당시부터 시간외근무수당 채권 전부에 관하여 재판상 청구로 인한 시효중단의 효력이 발생한다고 판단한 사례 67
- 임금의 일부를 공제할 수 있는 근거를 법령 또는 단체협약이 아닌 취업규칙·근로계약에 마련한 경우 효력이 없다고 판단한 사례..... 71
- 전자제품 배송·설치업무를 수행한 설치기사는 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로기준법상의 근로자라고 인정하기에 부족하다고 본 사례 73
- 같은 그룹 계열회사들에서 그 소속만을 옮겨가며 채권추심업무를 하였던 사람이 근로자지위를 주장하는 경우, 이전에 소속되어 근무하던 회사들에서 상당한 지휘·감독이 있었는지 함께 판단되어야 한다고 본 사례..... 80
- 파견근로자의 사용사업주에 대한 최종 3개월분 임금에도 최우선변제권이 인정된다고 본 사례. 82
- 불법적인 농성 진압에 관련된 경찰관의 직무수행 및 경찰장비의 사용에 관한 재량의 범위 및 한계에 관하여 판시한 사례 87

- 사용자가 차량 배분 시점의 체크오프 조합원 수만을 기준으로 차등하여 노동조합 활동용 차량을 배분한 것은 합리적인 이유가 없는 차별에 해당한다고 본 사례.....90
- 부정채용된 근로자에 대한 직권면직은 그 본질이 근로계약의 취소 또는 통상해고에 해당할 뿐 징계해고라고 볼 수 없다는 사례.....95
- 정년보장형 임금피크제의 유효성을 인정한 사례.....99
- 경영상 이유에 의한 해고를 함에 있어서 해고대상자의 선정이 합리적이고 공정하게 이루어졌다고 보기 어렵다고 판단한 사례..... 104

■ 최신 법령 ■

- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 일부개정령..... 108
- 공무원직장협의회 설립·운영에 관한 법률 시행령 일부개정령..... 109
- 공무원 재해보상법 일부개정법률..... 114
- 고용보험법 시행령 일부개정령..... 115
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 일부개정령..... 120
- 산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정령..... 122

■ 노동 칼럼 ■

재직자조건에 관한 최근 대법원 판결과 의문들

1. 최근 대법원은 금융감독원 직원들의 정기상여금이 통상임금에 해당하는지 문제된 사안에서 심리불속행 기각 판결을 함으로써, 위 정기상여금에 부가된 재직자조건이 무효라고 본 원심판결을 그대로 확정하였습니다(대법원 2022. 11. 10.자 2022다252578 판결). 이미 세아베스틸 사건(대법원 2019다204876호)에서 재직자조건의 유효성이 쟁점이 되었고, 위 사건이 전원합의체에 회부되어 2021년 3월 19일 대법원 전원합의체 심리 기일이 진행되었으며, 아직 그 판결이 선고되지도 않았는데, 갑자기 같은 쟁점이 문제된 금융감독원 사건에서 심리불속행 기각 판결이 선고된 것입니다. 이처럼 현재 대법원에서 재직자조건이 논의 중임에도, 같은 쟁점이 문제된 사건에서 심리불속행 기각 판결이 나와 많은 논란이 있었지만, 대법원은 판결의 이유나 취지를 제시하지 않았습니다.

2. 금융감독원 사건 대법원 판결이 재직자조건이 무효라는 취지인지는 여전히 알 수 없습니다. 오히려, 만약 그러한 취지였다면 당연히 심리 속행 판결을 하였어야 할 것이고 대법원 전원합의체에서 판단하였어야 할 것이므로, 실제로는 대법원이 재직자조건과 무관한 다른 이유에서 상고 기각 판단을 하였을 가능성도 배제할 수는 없습니다. 그러나 어떠한 경우든 이와 같은 사건에서는 판결의 이유를 밝히는 것이 바람직할 것입니다. 그렇다면 결국 실수가 아니라면 취지를 이해하기 어려운 판결입니다.

3. 나아가, 재판의 과정을 떠나 판결들의 내용을 보더라도 여전히 재직자조건 쟁점에 관해서는 많은 의문이 남습니다.

첫째, '그날그날의 근로'라는 표현에 의문이 있습니다. 재직자조건이 무효라고 본 일련의 하급심 판결들에서는 정기상여금이 "그날그날의 근로의 대가"이므로 이미 발생한 정기상여금을 사후적으로 박탈할 수 없다는 표현이 자주 등장합니다. 그런데, 위 표현이 근로시간의 제공만으로 다른 조건 없이 곧바로 정기상여금이 발생한다는 의미라면, 이는 곧 정기상여금이 통상임금이라는 판단의 동어반복에 지나지 않아 보입니다. 즉, "그날그날의 근로의 대가"라는 표현은 논의의 결론일 수는 있어도 근거가 될 수는 없어 보입니다.

현재 “그날그날”의 근로에 대한 대가라는 표현이 널리 쓰이는 이유를 정확히 알 수는 없으나, 임금이 그날그날의 근로(a day's work)에 대한 대가라는 표현은 로마법 이래로 흔하게 사용되었던 것만은 사실로 보입니다. 다만, 로마법에서 그러한 표현은 ‘일용노동을 약정한 경우 하루의 노동을 마쳐야만 임금을 청구할 수 있고, 이를 마치지 못한 경우에는 하루 중 일부의 임금을 청구할 수는 없다’는 취지로 사용되었다는 점, 즉 일종의 만근 조건을 설명하는 의미로 쓰였다는 것은 흥미로운 부분입니다.¹

둘째, 정기상여금의 비중이 크기 때문에 기본급과 마찬가지로 조건을 부여할 수 없다는 논리도 자주 등장하는 것으로 보이지만 여전히 해명이 필요한 부분이 많아 보입니다.

임금의 비중이 커서 문제라고 본다면 조건 자체는 유효한데 비중이 문제라는 것인지, 그렇다면 어느 정도 비중을 차지하면 조건을 달 수 있고 어떠한 경우에는 조건을 달 수 없는 것인지, 재직자조건이 부여된 상여금이 ‘재직’의 대가라고 본다면 그 정당한 대가를 노사가 정할 수는 없고 법원이 정해야 한다는 것인지, 법이 과연 정당한 대가를 정할 수 있는 것인지 등 여러 의문이 남습니다(대법원 2010. 7. 15. 선고 2009다50308 판결 참조).

비중은 어떻게 판단할 것인지도 문제입니다. 재직자조건에 따라 좌우되는 정기상여금은 정기상여금 전체가 아니라 해당 지급기일의 상여금입니다. 이 상여금은 가령 ‘통상임금 100%’인 경우에도 전체 연봉의 5% 이내인 경우가 많습니다.² 연봉의 5% 정도가 어떠한 경우에도 조건을 붙여서는 안 되는 막대한 비중의 임금일지도 의문입니다.

설, 명절상여금, 휴가비에 대한 판단도 명확하지 않습니다. 이러한 상여금은 과거 행정지도를 통해 정기상여금에 통합된 경우가 많으나, 여전히 설·명절·휴가 시 지급되는 점, 다른 정기상여금과는 액수를 달리하는 점 등 흔적이 남아있는 경우가 많습니다. 일부 하급심 판결은 이러한 경우에도 정기상여금과 합쳐서 비중을 판단하였으나 그러한 판단이 타당한지 의문입니다. 게다가, 재직자에 한하여 휴가

¹ Alan Watson, The Digest of Justinian, Vol 3., University of Pennsylvania press: Philadelphia, 1985, p. 321.

² 가령, 연간 정기상여금이 (통상임금의) 750%라면, 매월 통상임금만 받고 잔업을 하지 않는다고 가정하더라도 연간 월 통상임금의 1950% [=1200% (=100%×12) + 750%(상여금)]을 받게 됩니다. 1회에 지급되는 ‘100%’의 상여금은 위 1950%의 약 5.1% (=100/1950)에 해당합니다.

비나 명절상여금을 지급하는 것은 상여금의 역사와 함께 해 온 조건인데 이를 주관적 관념으로 일도양 단하에 무효라고 할 수 있을까요?

셋째, 단체협약의 규정에 따라 정기상여금에 조건을 부여하는 것이 금지될 수 있다는 논리는 있을 수 있다고 봅니다. 하지만 그렇다면, 단체협약으로 명시적으로 급역규정에 지급조건을 위임한 경우라면 당연히 재직자조건이 허용되어야 할 것입니다. 독일에서도 개별 근로계약으로 재직자조건을 부여한 사안 등에서는 재직자조건 유효성에 관한 논란이 있었으나, 독일연방노동법원은 단체협약으로 재직자조건을 부여하는 것은 유효하다는 점을 분명히 확인한 바 있습니다.³ 그런데 현재 재직자조건이 문제 된 사건에서 단체협약을 통한 위임여부에 관하여 실질적인 심리가 진행되고 있는지는 의문입니다.

4. 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결이 명시적으로 재직자조건을 인용하였음에도 세아베스틸 사건에서 그 효력을 부정한 이후 재직자조건 효력은 통상임금 사건에서 가장 중요한 문제 중 하나가 되었습니다. 그렇다면 그 중요성에 걸맞게 충실한 논의를 거쳐 판단이 이루어지고, 당사자와 관계자들을 설득시킬 수 있는 이유가 제시될 필요가 있습니다.

※ 법무법인(유) 지평은 노동그룹 전담 변호사들이 노동법에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다. 이와 관련하여 도움이 필요하시면, 문수생 변호사(ssmoon@jipyong.com, 02-6200-1882)에게 문의해 주시기 바랍니다.

³ BAG, 10 AZR 290/17, Urteil v. 27.06.2018.

■ 주요 업무 사례 ■

해고소송 확정판결 후 복직한 근로자가 장기간 무단결근하여 재차 해고한 사례에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A는 성희롱 발언 등 부적절한 언행, 부적절한 예산집행, 복무규정 위반 등 비위행위를 이유로 B위원회에서 해고되었습니다. 그러나 법원은 1차 해고에 대하여 징계사유는 인정되나 징계양정이 과하다는 이유로 해고무효확인을 다투는 A의 청구를 인용하였습니다(1차 소송). 이에 B위원회는 A를 복직시켰는데, 복직 과정에서 재차 법적 다툼이 있었습니다(2차 소송).

2차 소송이 확정된 이후 B위원회는 재차 A를 복직시켰는데, A는 첫 출근일에 노조 측에서 게시한 'A는 사퇴하라'는 취지의 현수막 및 전단지가 게시되어 있는 것을 보고 곧바로 퇴근한 후, 장기간 연차휴가를 사용하고, 직장 내 괴롭힘 신고를 하면서 계속하여 출근을 거부하였습니다. A의 결근이 계속되자 B위원회는 A의 무단결근을 징계사유로 하여 정직 1개월의 징계처분을 하였습니다. 그럼에도 불구하고 A는 위 징계처분 이후에도 직장 내 괴롭힘 사건의 재조사 및 휴직을 요구하며 약 3개월 간 무단으로 결근하였습니다. 이에 B위원회는 A를 해고하였는데, A가 3차 소송으로 해고무효확인의 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 B위원회를 대리하여 A의 무단결근으로 해고에 이르게 된 사정을 구체적으로 설명하였습니다. 이에 법원은 B위원회의 주장을 받아들여 B위원회가 A를 복직시킨 과정이 위법하지 않고, B위원회가 A에 대한 직장 내 괴롭힘 행위를 방조하거나 출근방해행위를 하지 아니하였고, 휴직 신청을 거부한 것이 위법하지 않다고 판단하였습니다. 이에 법원은 A의 청구를 기각하였습니다(사용자 B위원회 승소).

[담당 변호사]



장현진 변호사

이영진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

전문직 계약직(변호사) 근로자에 대한 계약 갱신 거절이 부당해고임이 다 투어진 사건에서 사용자를 대리하여 기각 판정을 받은 사례

A는 전문직(변호사)으로, 간부직 직위의 일정비율을 민간 등에 개방하는 개방형 계약직제를 통해 B공사의 OO팀장 직위에 채용되었습니다. B공사는 A와 3년을 계약기간으로 하는 근로계약을 체결하였고, 계약기간 만료 후 1차 재계약을 하였습니다. 그러나 A는 업무수행을 비롯하여 업무태도 등에서 여러 문제가 있었고, 인사평가 결과도 저조하여 B공사는 A와 2차 재계약을 하지 않기로 결정하였습니다. 이에 B공사와 A의 근로관계가 종료되었습니다. 그러나 A는 자신에게 근로계약의 갱신기대권이 인정되고, B공사가 자신과 재계약을 하지 않은 것은 부당해고에 해당한다며 부당해고 구제신청을 하였습니다.

지평 노동그룹은 지방노동위원회, 중앙노동위원회 단계 모두에서 B공사를 대리하여 1) A에게는 갱신기대권이 인정되지 않고, 2) 설령 A에게 갱신기대권이 인정된다 하더라도 갱신거절의 합리적인 이유가 있음을 다투었습니다. 지방노동위원회 및 중앙노동위원회는 B공사의 주장을 받아들여 B공사가 A와의 계약 갱신을 거절하고 근로관계를 종료한 데에는 합리적인 이유가 있다고 판단하였습니다(근로자 신청 기각). 구체적으로, 노동위원회는 A가 저조한 인사평가등급을 받게 된 경위, 공공기관·공기업의 개방형 계약직 제도의 도입 목적, 전문직인 A가 OO팀장으로서 불성실하고 소극적인 업무수행 행태를 보였던 사정 등을 고려하였습니다.

[담당 변호사]



장현진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로자가 제기한 해고무효확인 소송 항소심에서 피고(사용자)를 대리하여 면직처분이 무효라고 판단한 원심 판결을 취소하고, 면직처분이 정당하다는 항소인용 판결을 이끌어낸 사례

원고는 피고로부터 면직처분을 받은 창구 직원이며, 피고는 상호금융업을 영위하는 법인입니다. 원고는 예금 입출금 및 공과금 수납 등 업무를 담당하였는데, 고객으로부터 자동차세를 수납하였음에도 이를 전산망에 입력하지 않았고, 위 자동차세를 포함한 시재금을 자신의 주머니에 넣어 횡령하였습니다. 원고는 이 사건 횡령행위로 벌금형의 약식명령을 받기도 하였습니다.

그러나 원심은 1) 횡령을 이유로 면직처분을 하려면 '비위의 도가 극심한 경우'에 해당하여야 하고 2) 휴일을 앞둔 퇴근시간 무렵이기 때문에 다른 직원들의 눈치가 보여 정산 업무를 마무리하지 않았다는 원고 주장이 믿지 못할 바도 아니라며 피고의 면직처분이 부당해고이므로 무효라고 판단하였습니다.

지평 노동그룹은 항소심에서 피고를 대리하여 원심 판단이 징계규정을 잘못 이해하고, 원고의 사후적인 변명을 부당하게 받아들였다는 점을 적극적으로 주장하였습니다.

피고 규정에 따르면 '비위의 도가 심하거나 중과실이 있는 경우'도 면직처분이 가능함에도 원심이 피고 징계규정에 관하여 사실을 오인하였다는 점을 적절히 지적하였습니다.

지평 노동그룹은 원심이 원고에게 유리한 판단 근거로 적시한 원고 변명 내용이 행위 당시에 근접한 징계절차나 형사절차 진행과정에서는 제기되지 않다가 이 사건 소송에 이르러 제기된 점, 객관적 자료인 CCTV 영상내용에 부합하지 않는 점 등을 지적하여 신빙성이 없다는 점을 밝혔습니다.

아울러 지평 노동그룹은 금전을 취급하는 금융업종사자 업무의 성격상 고도의 청렴성이 요구되는 점, 최근 법원은 사용자의 신용을 훼손하는 행위에 대해서는 엄중한 징계가 필요하다고 인정하고 있는 점 등을 추가적으로 제시하여 피고의 항소 인용 판결을 이끌어 냈습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사

신일식 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

정년연장형 임금피크제의 무효를 주장하며 임금차액의 지급을 구한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A회사(이하 '피고')는 근로자의 정년을 60세로 연장하는 내용의 개정 고령자고용법의 시행을 앞두고, 2015년 7월 1일부터 정년을 만 58세(1급 직원), 만 55세(2급 이하 직원)에서 각 만 60세로 연장하면서 연장된 기간에 대하여 기본급을 10, 20, 30, 40, 50%(2급 이하 직원) 또는 30, 50%(1급 직원) 순차 감액하여 지급하는 내용의 임금피크제(이하 '이 사건 임금피크제')를 도입·시행하였습니다.

이에 대하여 피고의 직원으로 근무하다가 퇴직한 근로자인 원고들은 이 사건 임금피크제가 취업규칙의 불이익 변경임에도 근로자 과반수의 집단적 동의를 받지 못하여 효력이 없고, 업무량·업무강도 등의 저감 없이 임금피크 기간 동안 임금을 삭감 지급하는 것은 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 임금피크 대상 근로자들을 차별한 것이므로 무효라고 주장하면서 임금 차액의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 피고 A회사를 대리하여, 1) 이 사건 임금피크제는 정년을 연장하면서 연장된 근로기간에 대한 임금제도를 신설한 것이므로 임금피크제의 도입으로 인한 근로자의 불이익이 없다는 점, 2) 설령 취업규칙 불이익 변경이라 하더라도 설명회를 개최하여 전 직원 60% 이상의 동의를 받은 점, 3) 이 사건 임금피크제보다 유리한 개별 근로계약을 체결한 바 없는 점, 4) 임금피크제는 고령자고용법에서 규정한 지원조치 및 임금체계 개편 등 필요한 조치에 해당하고, 임금피크제의 도입에 정당한 목적이 있었던 점, 5) 정년을 연장하면서 연장된 기간에 한하여 임금을 감액하여 임금 총액 측면에서 더 많은 이익을 얻게 되었고, 퇴직금 중간정산, 퇴직 전 2개월의 공로휴가 등 근로자의 불이익을 최소화하기 위한 조치를 실시한 점 등에 관하여 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 정년연장형 임금피크제로서 유효하다고 판단하여 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



권창영 변호사

양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

업무상 통화내용을 무단 녹음하여 녹음파일을 배포하는 등의 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 감봉의 징계처분에 대하여 근로자가 제기한 부당징계구제신청 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A회사에 경력직으로 입사하여 정보보호최고책임자 및 개인정보보호책임자로 근무하던 임원급 근로자 B는 개발팀 팀장인 근로자 C와 업무상 통화 도중 모욕적 표현을 사용하고, 해당 통화를 C의 동의 없이 녹음한 녹음파일을 업무상 이메일에 첨부하여 제3자인 다른 임원들에게 무단 배포하였습니다. 이에 C가 B를 직장 내 괴롭힘으로 신고하였고, A회사는 B의 언행이 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 보아, B에게 감봉의 징계처분을 하였습니다. 그러자 B는 분리조치의 일환으로 시행된 대기발령이 위법하고, 징계사유 중 녹음파일 배포는 업무상 정당한 행위이므로 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않으며, 모욕적 표현 부분은 사실이 아니라고 주장하는 한편, 징계양정도 과도하다고 주장하면서 지방노동위원회에 부당징계구제신청을 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여 1) 대기발령은 직장 내 괴롭힘 신고에 따른 분리조치로서 정당하고, 그로 인하여 방어권 침해가 초래되지도 않았던 점, 2) 녹음파일 및 이메일 등 객관적인 증거에 의해 이 사건 근로자의 징계사유가 모두 사실로 인정되는 점, 3) 통화녹음파일의 무단 배포는 인격권·음성권을 침해하는 행위로서 업무상 적정범위를 벗어나 피해자의 정신적 고통을 초래하는 직장 내 괴롭힘에 해당하고, 업무상 대화 도중 인격모독성 표현을 사용한 것 역시 직장 내 괴롭힘에 해당하는 점, 4) A회사는 사내문화, B가 임원급의 고위 관리자인 점, 피해자가 극심한 정신적 충격을 호소함에도 아무런 반성이 없는 점, '고의'에 의한 행위로서 그 징계양정이 임직원 징계기준에 부합하는 점, 종전 징계전력이 있는 점, 감봉으로 인한 실질적인 불이익이 거의 없는 점 등을 종합하면 감봉의 징계양정이 과중하지 않다는 점 등을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 지방노동위원회는 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 B의 구제신청을 기각하였습니다.

[담당 변호사]



양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로기준법 제17조를 위반했다는 이유로 고발된 사건에서 불기소처분을 이끌어낸 사례

A사는 TV채널에서 방영되는 드라마를 제작하는 회사로 2021년 B채널에서 방영될 드라마를 제작하기 위해 스태프들과 개별적으로 제작 용역계약을 체결하거나 팀 단위로 제작 용역계약을 체결하였습니다. 그리고 A사는 각 제작 용역계약의 내용에 따라 드라마를 제작하고 있었습니다. 그런데 드라마 제작과는 관련 없는 제3자의 단체가, A사와 제작 용역계약을 맺은 인원들이 근로기준법상 근로자에 해당하는데 A사가 해당 인원들에게 근로기준법 제17조에 따른 근로계약서를 교부하지 않았다고 주장하며 A사의 대표이사를 고용노동청에 고발하였습니다.

지평 노동그룹은 A사 대표이사의 변호인으로서 A사와 제작 용역계약을 체결한 인원들은 전문가들로 A사와 대등한 관계에서 업무를 수행하기에 근로기준법상 근로자가 아니라는 점을 적극 주장하였습니다. 또한, 드라마 제작을 위한 개별 팀들은 팀 단위로 움직이기에 설령 각 팀의 팀원들이 근로기준법상 근로자에 해당하더라도 사용자는 개별 팀의 감독 또는 팀장으로 A사가 근로기준법상 사용자가 아님을 설명했습니다. 나아가, A사의 대표이사에게는 근로기준법 위반의 고의가 없다는 점을 적극 강조하였습니다. 이에 고용노동청은 해당 사건을 불기소(혐의없음)의견으로 검찰에 송치하였고, 검찰은 불기소처분을 하였습니다.

[담당 변호사]



권영환 변호사

정석환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

위법한 연구비 환수처분과 국가연구개발사업 참여제한 처분의 취소를 이끌어낸 사례

A대학 교수인 B는 A대학 산학협력단을 주관기관으로 하는 연구과제를 진행하였습니다. 그러던 중 B는 연구과제의 효과적인 수행을 위하여 학부학생인 보조원들에게 지급되는 인건비 중 일정 부분 돌려받아 연구실비를 조성하게 되었습니다. B는 연구실비를 연구과제 수행을 위해서만 사용하고 사적으로 사용하지는 않았습니다. 그런데 과학기술부장관은 A대학 산학협력단에 보조원들로부터 인건비 일정부분을 돌려받아 별도로 연구실비를 조성하는 것이 과학기술기본법 제11조의2 제1항 제5호에 위반됨을 이유로 연구비 환수처분을 하였고, B에게 같은 이유로 5년간의 국가연구개발사업의 참여제한 처분을 하였습니다.

지평 노동그룹은 A대학 산학협력단과 B교수를 대리하여, B교수에 대한 국가연구개발사업 참여제한 처분의 근거가 되는 법령은 해당 법 시행 후 최초로 협약이 체결된 국가연구개발사업부터 적용된다고 규정하고 있는데, B교수에 대한 참여제한 처분의 전제가 되는 연구과제는 해당 법 시행 전에 체결된 연구과제이기에 해당 법령이 처분의 근거가 될 수 없다는 점을 적극 주장했습니다. 나아가, A대학 산학협력단에 대한 연구비 환수처분은 용도 외 사용 금액에 2.5배에 달하는 금액을 환수한 것으로 재량권을 일탈·남용하여 위법하다는 점을 적극 주장했습니다. 이에 재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 연구비 환수처분과 국가연구개발사업 참여제한 처분을 취소하였습니다.

[담당 변호사]



권창영 변호사

정석환 변호사

■ 최신 판례 ■

임금피크제 연봉계약을 체결하면서 연차휴가보상금 부분을 공제한 부분은 무효라는 취지의 판결

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2022. 10. 20. 선고 2019가합550147 · 2020가합507217 판결]

1. 사안의 개요

피고 임금피크제 운영기준에 따르면, 임금피크제 대상 직원의 기본급은 기준보수에 연차별 지급률을 곱해 산정합니다. 기준보수는 임금피크제 적용 직전 기본연봉과 성과연봉, 연차휴가보상금을 합한 것입니다. 피고는 임금피크제 운영기준에 따라 기본급을 계산해서 개별 연봉계약을 체결하는데, 이 연봉계약에는 근로자들이 향후 5년간 받을 임금 총액과 매년 받을 임금이 명시돼 있습니다.

예를 들어 5년간 받을 기본연봉이 3억 원이라면 1년차에는 1억 원, 2년차에는 8000만 원, 3년차에는 6000만 원, 4년차에는 4000만 원, 5년차에는 2000만 원으로 정해져 있는 식입니다. 피고는 이 금액을 12개월분으로 나눠 매달 임금을 지급했습니다.

그러나 연봉계약에서 임금 총액은 향후 받을 연차휴가보상금을 제외하고 산정됐습니다. 연차별 지급률에 이미 연차휴가보상금이 포함돼 있어 이를 제외해야 한다는 게 피고 측 주장입니다. 원고들은 기본급을 다시 산정해 임금피크제 기간에 받은 경영평가성과급과 연차휴가보상금 차액을 지급하라고 요구했습니다.

피고는 개별 연봉계약에서 정해진 기준보수에 그해 임금인상률만을 반영해왔습니다. 전년도 임금인상률이 2%고 올해가 3%라면 일반 근로자와 같이 2% 인상된 기준보수에서 3%가 더 인상되는 게 아닙니다. 동일한 기준보수에 작년에는 2%만, 올해는 3%만 인상되는 것입니다. 노조 측은 이 방식이 물가상승률을 제대로 반영하지 못한다고 주장했습니다.

2. 판결 요지

서울중앙지방법원은 기본급은 임금피크제 운영기준에서 정한 기준에 따라 산정되어야 하고, 기본급에서 연차휴가보상금을 공제한 것은 근로기준법 제97조에 의하여 무효라고 판단하였습니다. 다만 기본급에 임금인상률을 누적적으로 적용해야 한다는 원고 주장은 기각하였습니다. 구체적인 판단 근거는 아래와 같습니다.

가. 기본급 산정 시 연차휴가보상금을 공제해도 되는지

- 1) 원고들을 포함한 임금피크제 적용 근로자의 기본급은 임금피크제 운영기준 등에서 정한 방식에 따라 산정되어야 함에도 불구하고, 피고가 원고들과 연봉계약을 체결하면서 위 운영기준 등에서 정한 기준에 미달하는 연봉을 지급하기로 한 부분은 근로기준법 제97조에 의하여 무효이다.

나. 임금피크제 운영기준 제13조, 제14조에 의하면, 임금피크제 대상 직원의 보수는 기본급, 직무급으로 구분하여 지급하고, 연봉계약은 임금피크제 적용일로부터 정년까지 연차별 연봉을 명시한 1건으로 체결되는데, 기본급은 임금피크제 적용 직전의 보수를 기준보수로 하여 임금피크제 운영기준 별표 1 적용 시점별 연차별 지급률(이하 '연차별지급률', 연차별 지급률 표 '계'란 기재 지급률 구분에 따른 연차별 지급률 합계는 이하 '총 지급률') 중 하나를 적용하여 지급하되, 연차별 연봉액을 12회에 나누어 균등하게 지급한다고 규정하고 있다. 한편 임금피크제 대상 직원에 대한 성과급 지급기준 제2조 제1호에서는 '기준보수'를 '임금피크제 적용 직전의 승급연차, 직위, 직급을 적용한 「기본연봉」 과 「성과연봉(기본급의 800%)」, 「연차휴가보상금」의 합계액'이라고 정의하고 있다. 위 각 규정에 따르면, 임금피크제 대상 직원들의 기본급은 '기준보수[= 임금피크제 적용 직전의 기본연봉 + 성과연봉(기본급의 800%) + 연차휴가보상금] × 연차별 지급률 ÷ 12개월'로 산

정되고(이하 ‘이 사건 임금피크제 운영기준에 따른 산정방식’), 위 기본급을 연차별 연봉으로 각 환산하여 명시한 개별 연봉계약을 체결함으로써 임금피크제 기간에 적용되는 기본급이 확정된다고 해석된다.

다. 이와 달리 피고는 원고들과 연봉계약을 체결하면서 이 사건 임금피크제 운영기준에 따른 산정방식에서 원고들이 향후 지급받을 연차휴가보상금을 공제하여 기본급을 산출하여도, 원고들과의 연봉계약에서 정한 기본급이 임금피크제 운영기준 등에서 정한 기준에 미달하지 않는다고 주장하나, 피고의 위 주장은 아래와 같은 이유에서 받아들일 수 없다.

- 1) 관련 규정을 살펴보더라도 기본급에서 임금피크제 기간 동안 향후 지급받을 연차휴가보상금을 공제한다는 근거 규정을 찾을 수 없고, 기준보수에 총 지급률을 곱한 금액이 임금피크제 대상 직원들이 임금피크제 기간 동안 받게 된 보수의 총액을 의미한다거나 개별 연봉계약을 체결하면서 위 기준보수에 총 지급률을 곱한 금액을 기준으로 하여 그 한도 내에서 기본급이 조정될 수 있다고 볼 근거도 없으며, 특히 이 사건 임금피크제 운영기준에 따른 산정방식에서 임금피크제 기간 동안 지급받게 될 연차휴가보상금만큼 감액될 것이라는 사정을 예측할 수 있을 만한 조항도 없다.
- 2) 원고들과 피고가 작성한 연봉계약서에는 임금피크제 기간 동안의 총 연봉과 매년 지급받게 되는 연봉의 구체적인 금액만 기재되어 있기 때문에, 원고들로서는 이 사건 임금피크제 운영기준에 따른 산정방식과 다른 방식으로 연봉을 산정하여 연봉계약을 체결하였다고 인식하기도 어려웠다고 보인다.
- 3) 피고는 별정직원으로 전직된 이후 지급받는 보수에 해당하는 ‘기준보수에 총 지급률을 곱한 금액’에도 전직 전 보수와 마찬가지로 연차휴가보상금이 포함된다고 해석하는 것이 합리적이라고 주장하나, 임금피크제 운영기준 제14조는 ‘기본급’이라는 표

제하에 위 기본급을 '기준보수에 총 지급률을 곱한 금액'으로 산정하도록 규정하고, 원고들이 전직 후 지급받는 보수는 위 기본급에 직무급과 성과급 및 법정수당을 합산한 금액이므로, '기준보수에 총 지급률을 곱한 금액'이 전직 전 보수에 대응하는 전직 후 보수로서 같은 기준이 적용되어야 한다는 취지의 피고 주장은 받아들일 수 없다.

- 4) 임금피크제의 제도적 의의나 도입취지에 비추어 임금피크제 대상 직원에 대한 임금 감액이 필연적으로 예상된다고 하여, 피고가 취업규칙 등에서 정한 연봉을 근거 없이 자의적으로 삭감하는 조치까지 임금피크제 제도의 취지상 당연한 결과라고 할 수는 없다.

라. 기본급에 임금인상률을 누적하여 적용해야 하는지

- 1) 피고가 개별 연봉계약에서 정한 연차별 연봉에 당해년도 임금인상률만을 적용하여 기본급을 지급한 것이 노사간 임금인상 합의에 반하거나 근로기준법에서 금지하는 차별적 처우에 해당한다고 볼 수 없으므로, 이와 다른 전제에서 임금인상률을 누적하여 산정한 기본급을 구하는 원고들의 이 부분 청구는 이유 없다.
- 2) 원고들과 피고는 임금피크제 기간 동안의 총 연봉과 매년 지급받게 되는 연봉의 구체적인 금액을 기재한 1건의 연봉계약을 체결하였는바, 원고들의 각 연차별 연봉은 위 연봉계약 체결 시 개별적으로 확정되고, 다만 임금피크제 운영기준 제14조 제4항, 연봉계약 제6조 제2항의 각 규정에 따라 단체협약에 의하여 임금이 인상될 경우 위 각 연차별 연봉에 전직 전 직급의 당해년도 임금인상률을 적용하여 지급된다고 해석된다.
- 3) 사단법인 금융산업사용자협의회와 전국금융산업노동조합이 체결한 '임금 및 단체협

약 등에 관한 합의서' 및 이에 부속된 '임금에 관한 합의서'에 따라 피고와 전국금융산업노동조합 ○○○○기금지부(이하 '이 사건 노조')는 매년 임금 인상에 관한 합의(갑 7호증)를 체결하여 총 인건비를 기준으로 한 인상률(2016년에는 2.0%, 2017년에는 2.5%, 2018년에는 1.6%)을 정하고, 위 범위 내에서 피고 직원에게 적용되는 임금인상률(2016년에는 2.0%, 2017년에는 1.2%, 2018년에는 0.7%, 2019년에는 3%)에 관하여 합의하였다. 위 임금 및 단체협약 등에 관한 합의서 제53조에 의하면, '보수에 관한 협약은 이 협약에 모순, 저촉되지 않는 범위 내에서 사용자와 지부간 별도로 정하여 본 협약과 동일한 효력을 갖는다'고 규정하고 있고, 위 임금 및 단체협약 등에 관한 합의서에서는 기본급에 관한 별도의 규정을 두고 있지 않으므로, 피고와 이 사건 노조가 위와 같이 별도로 합의한 임금인상률에 따라 피고 직원에 대한 기본급 인상률이 결정된다. 그런데 위 각 합의서(갑 7호증)에는 시행일과 적용대상자(합의일 현재 재직 중인 직원) 및 '총 인건비를 기준으로 한 당해년도 인상률'에 관한 기재만 있을 뿐 임금인상률의 적용방식, 즉 임금인상률을 누적 적용하여 기본급을 산정하여야 한다고 기재되어 있지 않고, 합의 효력의 기한을 별도로 정하고 있지 않다고 하여 합의에서 정한 임금인상률을 매년 반복적으로 적용하여야 한다는 취지로 해석할 수도 없다.

따라서 원고들과 피고가 각 연차별 연봉을 미리 확정하여 연봉계약을 체결하는 방식으로 임금피크제 기간의 임금을 정하기로 한 이상, 피고 일반직 직원들과 같이 매년 임금인상률을 누적하여 각 연차별 연봉에 적용하는 것이 당연히 예정되어 있다고 할 수는 없다.

- 4) 원고들은, 만일 원고들의 기본급에 임금인상률이 누적하여 적용되지 않는다고 해석된다면, 이는 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 하며, 무효로 된 부분은 단체협약에 정

한 기준에 의한다는 노동조합 및 노동관계조정법 제33조나 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 금지하는 근로기준법 제6조에 위반되고, 결국 원고들의 연봉계약이나 임금피크제 운영기준 등 관련 조항이 무효라고 주장한다. 그러나 원고들의 위 주장은 아래와 같은 이유로 받아들이기 어렵다.

가) 앞서 본 바와 같이, 임금인상에 관한 합의서(갑 7호증)에는 각 시행일과 적용대상자 및 총 인건비를 기준으로 한 당해년도 인상률만 기재되어 있을 뿐 위 합의의 적용대상자인 원고들에게 임금인상률을 누적 적용하여 기본급을 산정하여야 한다는 내용이 기재되어 있지 않으므로, 원고들이 주장하는 내용이 단체협약에서 정한 근로조건이라고 볼 근거가 없다.

나) 근로기준법에서 말하는 차별적 처우란 본질적으로 같은 것을 다르게, 다른 것을 같게 취급하는 것을 말하며, 본질적으로 같지 않은 것을 다르게 취급하는 경우에는 차별 자체가 존재한다고 할 수 없다. 따라서 근로기준법에서 금지하는 차별적 처우에 해당하기 위해서는 우선 그 전제로서 차별을 받았다고 주장하는 사람과 그가 비교대상자로 지목하는 사람이 본질적으로 동일한 비교집단에 속해 있어야 하는데(대법원 2015. 10. 29. 선고 2013다1051 판결 참조), 피고 인사요령 제105조에서는 임금피크제 대상직원의 보수 등 운용에 필요한 사항을 별도 취업규칙인 임금피크제 운영기준으로 정하도록 규정하고 있는바, 임금피크제 운영기준에서는 피고 직원을 일반직원과 별정직원으로 구분하여 담당직무, 평가, 보수, 퇴직금 등을 다르게 정하고 있고, ‘임금피크제 직원에 대한 성과급 지급기준’까지 별도로 마련하고 있는 점 등에 비추어 보면, 일반직 직원은 원고들과 같은 별정직원의 비교대상 근로자라고 볼 수 없어 차별 자체가 존재하지 아니한다.

3. 의의 및 시사점

지난 5월 대법원이 한국전자기술연구원의 임금피크제가 무효라고 판단하면서 파장이 일었습니다(대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결). 대상판결은 앞선 대법원 판결과 같이 임금피크제의 유무효를 다투는 사건은 아니며, 근로자들이 개별 연봉계약을 맺는 형태로 임금피크제를 시행하면서 임금피크제 대상 기본급 산정 방법에 대한 문제입니다. 대상판결은 임금피크제 규정 등에서 명시적으로 규정한 임금피크제 포함 대상 임금의 범위와 관련해서는 엄격하게 해석하고 있는 점을 유의할 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

재직자조건이 부가되어 있는 통상임금 사건 상고기각 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 11. 10 선고 2022다252578 · 2022다252592 · 2022다252585 · 2022다252608(병합) 판결]

1. 사안의 개요

피고 법인 급여규정은, 2015년 1월 1일 급여규정을 개정하기 이전에는 그 급여규정(이하 '개정 전 급여 규정'이라 한다) 제31조 제1항 또는 제2항에서 정기상여금은 '지급기준일 현재 재직 중에 있는 자에 한하여 지급한다'고 규정하고 있고, 이에 따라 연공제 근로자 중 지급기준일 현재 재직 중에 있는 자에 한하여 정기상여금을 지급하였으며, 정기상여금 지급기준일 이전에 퇴직한 근로자들에 대하여 정기상여금을 일할 계산하여 지급하지 않은 사실은 인정됩니다.

원고들은 피고 법인 급여규정이 정하고 있는 위 재직자조건이 무효라고 주장하였습니다.

2. 판결 요지

원심인 서울고등법원은 재직자조건이 부가되어 있는 정기상여금은 소정근로의 대가인 임금이며, 재직자조건이 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 특정 지급일자에 재직하지 않는 사람에게는 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니한다는 취지로 해석되는 한 무효라고 판단하였습니다[서울고등법원 2022. 5. 4. 선고 2019나2037630, 2019나2037647(병합), 2019나2037654(병합), 2019나2037661(병합)]. 대법원은 심리불속행 기각 판결을 하며 구체적인 판단 이유 없이 원심의 판단을 그대로 유지하였습니다. 원심인 서울고등법원의 구체적 판단 근거는 아래와 같습니다.

가. 이 사건 정기상여금 지급방법을 보면, 피고는 국내에서 해외(또는 해외에서 국내)로 발령 받은 직원 및 인병휴직 직원의 경우에는 그 발령일을 기준으로 일할계산하여 지급하고[개정전 급여규정(갑 제16호증의 1, 2, 3) 제32조 제1항], 인사관리규정에 따라 육아기 근로시간 단축을 승인받은 직원에 대하여는 소정근로시간(주 40시간)에 대한 약정 근로시간에 비례하여 지급한다[2012년 12월 28일 개정된 개정전 급여규정(갑 제16호증의 2, 3) 제32조 제5항]. 이러한 점들에 비추어 보면 이 사건 정기상여금이 지급기준일에 재직하는 사람에게는 기왕의 근로 제공 내용을 묻지 아니하고 이를 전부 지급하는 임금에 해당한다고 할 수 없다.

나. 이와 같은 이 사건 정기상여금의 금액, 지급방법, 지급실태 등에 전체 임금에서 이 사건 정기상여금이 차지하는 비중이 매우 높은 점을 더하여 보면, 이 사건 정기상여금은 단순히 복리후생적·실비변상적·은혜적·성격 또는 사기진작을 위한 금원이라거나 특정 시점의 재직에 대한 대가로 지급되는 금원으로 볼 수는 없고, 오히려 근로자의 입장에서는 기본급과 마찬가지로 소정근로를 제공하기만 하면 그에 대한 기본적인 대가로서 당연히 수령을 기대하는 임금에 해당한다고 볼 수 있다.

다. 그렇다면 이 사건 정기상여금은 소정근로의 대가인 임금으로서 퇴직일까지의 근로일수에 비례하여 일할계산하여 지급되어야 하는 임금이라고 봄이 타당하고, 이와 달리 앞서 본 재직자조건이 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 특정 지급일자에 재직하지 않는 사람에게는 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니한다는 취지로 해석되는 한 이는 무효라고 봄이 타당하다. 그 근거는 다음과 같다.

- 1) 고정적 금액이 계속적·정기적으로 지급되는 형태의 정기상여금은 임금, 즉 근로의 대가에 해당하고, 그 지급기간이 수개월 단위인 경우에도 이는 근로의 대가를 수개월간 누적하여 후불하는 것에 불과하다. 그러므로 정기상여금의 지급일 이전에 퇴직하

는 근로자도 퇴직 전에 자신이 실제로 제공한 근로에 상응하는 정기상여금에 대하여는 근로의 대가로서 그 지급을 청구할 수 있어야 한다.

- 2) 그날그날의 근로제공으로 인하여 그 몫의 임금이 이미 발생하였음에도 그 지급에 관한 조건을 부가하여 지급일 전에 퇴직하는 근로자에 대하여는 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니하는 것은 근로제공의 대가로 당연히 지급받아야 할 임금을 사전에 포기하게 하는 것으로서, 임금은 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다고 정하는 근로기준법 제43조에 반하고, 이는 근로기준법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약으로서 같은 법 제15조에 의하여 무효로 보아야 한다.
- 3) 이러한 해석은 정기상여금이 앞서 본 바와 같이 근로자의 기본적인 생활을 유지하게 하는 수단이자 생계유지의 근간이 되는 기본급에 준하는 임금으로서의 실질을 가지는 점에서 더욱 그러하다. 기본급에 재직자조건을 부가하는 것을 허용할 수 없는 이상 적어도 고정급 형태의 정기상여금에 재직자조건을 부가하여 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니하는 것은 그 유효성을 인정할 수 없다.
- 4) 피고로 하여금 이 사건 정기상여금이 산입된 통상임금을 토대로 법정수당을 재산정한 다음 이미 지급한 법정수당 및 퇴직금 등과의 차액을 추가 지급하도록 하더라도, 피고가 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지게 되어 중대한 경영상의 어려움이 초래된다고 인정할만한 객관적 자료도 없다(피고는 원고들의 이 부분 청구가 신의칙에 위배된다고 주장하나, 원고들의 이 부분 청구가 피고의 법적안정성을 중대하게 침해한다거나, 피고에게 재정상 지나치게 가혹한 결과가 된다거나, 원고들이 피고에게 이 사건 정기상여금이 통상임금에 해당한다는 주장을 하지 않으리라는 신뢰를 부여하였다고 보기 어려우므로, 피고의 위 주장은 이유 없다).

5) 피고의 급여규정이 2015년 1월 1일 개정된 후에는 퇴직, 채용 시에도 발령일을 기준으로 일할계산하여 위 정기상여금을 지급하도록 하였고, 이에 따라 정기상여금이 통상임금에 해당함은 명확하게 되었다(피고도 이 법원에 이르러서는 이를 다투지 않는다). 그런데 위 정기상여금은 2개월마다 지급되므로 위 급여규정 개정 전에도 이를 선불적 성격으로 보면 채용 시 최대한 2개월간(예를 들면 3월 2일에 채용된 근로자는 4월 30일까지의 소정근로에 대하여만 정기상여금을 지급받지 못하고, 그 후 5월 1일부터 퇴직 시까지는 소정근로에 대해 정기상여금을 지급받는다), 후불적 성격으로 보면 퇴직 시 최대한 2개월간(예를 들면, 4월 30일에 퇴직하는 근로자는 그동안의 소정근로에 대하여는 3월 1일에 마지막으로 정기상여금을 지급받고, 3월 2일부터 4월 30일까지의 소정근로에 대하여만 정기상여금을 지급받지 못한다) 소정근로에 대한 정기상여금을 지급받지 못할 뿐이었고, 그 외에는 피고의 급여규정 개정 전후에 위 정기상여금의 지급액수, 방법, 실태 등에 아무런 차이가 없다. 그럼에도 개정 전 급여규정에 재직자조건이 부가되어 있다는 이유만으로 개정 전 급여규정에 따른 정기상여금이 소정근로에 대한 대가성을 가지지 않는다고 보는 것은 타당하지 않다.

3. 의의 및 시사점

통상임금 재직자조건과 관련하여 이를 무효라고 판단한 판결들이 있습니다⁴(서울고등법원 2018. 12. 18. 선고 2017나2025282 판결, 서울고등법원 2019. 5. 14. 선고 2016나2087702 판결). 현재 이들 판결은 대법원에 계류 중입니다(대법원 2019다244924, 대법원 2019다289525).

⁴ 아래에서 보는 바와 같은 이유로, 고정급 형태의 정기상여금에 부가된 재직자조건은 지급일 전에 퇴직하는 근로자에 대하여 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니한다는 취지로 해석되는 한 무효라고 봄이 타당합니다.

부산고등법원 2019. 9. 18. 선고 2018나55282 판결 [한국산업안전보건공단, 제1민사부(다)]

“내부평가성과급 중 평가결과 내지 업무성과에 따라 차등 지급됨으로써 그 지급 여부가 불확정적인 부분과 달리 그 지급이 사전에 확정되어 있는 최소보장 성과급에 대하여 사용자가 재직자조건을 부가하여 지급일 전에 퇴직하는 근로자에 대하여 이미 제공한 근로에 상응하는 부분이라고 볼 수 있는 최소보장 성과급까지도 지급하지 아니하는 것은 기발생 임금에 대한 일방적인 부지급을 선언하는 것으로 그 유효성을 인정할 수 없다.”

피고는 상고이유에서 재직자조건 유효성 인정한 대법원 판결들을 제시하며 법리오해를 다투었으나, 대상판결은 특별한 설시 없이 상고기각하였습니다. 이러한 대상판결의 태도는 기존 대법원 판결과 다른 결론을 내리면서도 이에 대한 실질적 판단 없이 심리불속행 기각 결정을 하여 비난이 일고 있습니다. 재직자조건이 부가된 정기상여금의 효력에 대해서는 대법원 계류 중인 관련 사건의 결론을 주목할 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

근로자의 동의를 얻지 못한 불이익하게 변경된 취업규칙에 적용범위를 시행시기보다 소급하여 규정한 경우를 무효라고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 10. 14. 선고 2022다245518 판결]

1. 사안의 개요

피고의 퇴직금 관련 취업규칙이 2000년 1월 1일 이후 입사자에 대해 불리하게 변경하는 내용으로 개정되어 2000년 1월 11일부터 시행되었으나, 소속 근로자의 집단적 의사결정방법에 따른 동의를 받지 못하자 2000년 1월 1일 입사한 원고가 종전 취업규칙의 적용을 전제로 미지급된 퇴직금의 지급을 구하였습니다.

원심은 원고가 근무를 시작한 2000년 1월 1일경 이미 이 사건 보수규정으로 개정하는 것이 결정되어 도지사의 승인만이 남아있던 상태였고, 2000년 1월 1일 이후 입사자들에게 개정 전 보수규정이 유지되어야 할 기득권이 있다고 볼 수 없어, 원고에게 적용될 보수규정은 개정이 이루어진 후의 이 사건 보수규정이라고 판단하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 원고가 이 사건 보수규정으로 인하여 기득이익이 침해되는 기존 근로자에 해당할 뿐, 이 사건 보수규정에 따른 근로조건을 수용하면서 새롭게 근로관계를 맺은 근로자에 해당한다고 볼 수 없으며, 이 사건 보수규정이 아니라 개정 전 보수규정이 적용된다고 판단하였습니다. 구체적인 판단 근거는 아래와 같습니다.

가. 이 사건 보수규정 중 ‘임직원 퇴직금 지급율표(별표8-1 및 별표8-2)’는 1999년 12월 31일 이전 입사자에 대하여는 개정 전 보수규정(누진제, 별표8-1)을, 2000년 1월 1일 이후 입사자에 대하여는 이 사건 보수규정(단수제, 별표8-2)을 적용한다고 명시되어 있다. 원고는 2000년 1월 1일 피고에 입사하였는데, 이 사건 보수규정이 원고와 같은 입장의 근로자들에게 불리하게 변경된 것인지 여부는 이 사건 보수규정의 개정 및 시행시점을 기준으로 판단하여야 한다. 이 사건 보수규정은 2000년 1월 11일 규정 제98호로 개정되어 부칙에 따라 공포된 2000년 1월 11일부터 시행되었으므로, 이 사건 보수규정이 개정·시행된 시점은 그 공포·시행일인 2000년 1월 11일로 봄이 타당하고, 그 이전에 제주도·행정자치부 또는 피고의 정기이사회 등의 요구·심의·의결·승인 등의 절차가 있었다고 하여 그 개정·시행 시점을 달리 볼 수는 없다.

나. 이 사건 보수규정이 개정·시행된 2000년 1월 11일 기준으로, 원고를 포함한 기존 근로자들은 개정 전 보수규정에 따라 퇴직금 지급과 관련하여 ‘누진제’를 적용받다가 이 사건 보수규정에 따라 ‘단수제’를 적용받게 되므로, 이 사건 보수규정은 기존 근로자들에게 불이유하게 변경된 경우에 해당한다. 그러므로 이 사건 보수규정이 효력을 갖기 위해서는 피고 소속 근로자의 집단적 의사결정방법에 따른 동의를 얻어야 함에도 피고가 이를 얻지 못한 이상, 이 사건 보수규정으로 기득이익이 침해되는 기존의 근로자에 대하여는 개정 전 보수규정이 여전히 적용되고, 이 사건 보수규정에 따른 근로조건을 수용하고 근로관계를 갖게 된 근로자에 대해서만 이 사건 보수규정이 적용된다.

다. 원고는 이 사건 보수규정이 개정되기 이전인 2000년 1월 1일부터 피고와 근로관계를 맺고 있었던 이상, 이 사건 보수규정으로 인하여 기득이익이 침해되는 기존 근로자에 해당할 뿐 이 사건 보수규정에 따른 근로조건을 수용하면서 새롭게 근로관계를 맺은 근로자에 해당한다고 볼 수 없으므로, 이 사건 보수규정이 아니라 개정 전 보수규정이 적용된다고 봄이 타당하다.

라. 그럼에도 원심은 원고에게 이 사건 보수규정이 적용됨을 전제로 판단하였는바, 이러한 원심의 판단에는 취업규칙의 불이익변경에 관한 법리를 오해함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

3. 의의 및 시사점

사용자가 취업규칙에서 정한 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경할 때 근로자의 동의를 얻지 않은 경우에 그 변경으로 기득이익이 침해되는 기존의 근로자에 대한 관계에서는 종전 취업규칙의 효력이 그대로 유지되지만, 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 근로관계를 갖게 된 근로자에 대한 관계에서는 당연히 변경된 취업규칙이 적용되고, 기득이익의 침해라는 효력배제사유가 없는 변경 후 취업근로자에 대해서까지 변경의 효력을 부인하여 종전 취업규칙이 적용되어야 한다고 볼 수는 없다(대법원 1992. 12. 22. 선고 91다45165 전원합의체 판결 등 참조)는 것이 대법원 판례의 일관된 입장입니다.

취업규칙의 개정이 근로자들에게 불이익하게 변경된 것인지 여부는 취업규칙의 개정이 이루어진 시점을 기준으로 판단하여야 합니다(대법원 1997. 8. 26. 선고 96다1726 판결, 대법원 2000. 9. 29. 선고 99다45376 판결 참조).

대상판결은 취업규칙이 개정·시행된 시점은 그 공포 시행일이라고 구체적으로 명시하였다는데 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 10. 14. 선고 2022다245518 판결](#)

■ 최신 판례 ■

취업규칙 개정 중 정기휴가 제도를 폐지하는 부분은 취업규칙 불이익 변경에 해당하고, 근로자들의 집단적 동의절차를 거쳤다고 볼 수 없어 무효라고 판단하여 제1심판결을 뒤집은 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2022. 10. 12. 선고 2022나2004418 · 2004425 판결, 상고심 계속 중]

1. 사안의 개요

원고는 취업규칙 변경에 관한 동의서를 제출 받은 후 공고한 대로 개정 전 취업규칙에서 '정기휴일 4일을 부여하였던 정기휴가제도를 폐지하면서 이를 규정하였던 조항을 삭제'하는 내용으로 취업규칙을 개정하였고, 2015년 12월 24일 서울지방고용노동청에 취업규칙변경신고서를 제출하였으며, 2016년 1월 1일부터 취업규칙을 개정 시행하기로 하였습니다.

취업규칙 중 정기휴가 제도를 폐지하는 부분이 불이익 변경에 해당하는지가 문제되었는데, 종전 취업규칙에 의해 보호되던 근로자들의 권리나 이익을 박탈하는 것으로서 위 '불이익한 변경'에 해당함은 명확합니다. 이 때, 적법한 과반수 동의가 있었는지가 구체적으로 문제되었습니다.

2. 판결 요지

서울고등법원은 정기휴가 제도 폐지가 적당한 방법에 의하여 근로자들에게 주지되었다고 보기 어렵고, 근로자들의 회의를 개최하여 '정기휴가 제도 폐지'에 대하여 집단적 의사결정방법을 통하여 찬반 의견을 교환하였다고 보기 어렵다고 판단하였습니다.

가. 취업규칙 불이익 변경 관련 법리

- 1) ‘근로자 과반수 동의’라는 요건은 과반수 노동조합이 동의하는 것과 마찬가지로 사용자에 대하여 자주적이고 대등한 지위에서 근로자들의 의사를 충분히 반영할 수 있는 집단 의사가 형성되어 ‘집단적 근로조건 대등 결정의 요청’이 충족되었는지 여부에 따라 결정되어야 한다. 나아가 위와 같은 요건 충족 여부는 근로조건이 불이익하게 변경되는 정도와 그것이 개별 근로자들에게 미치는 영향 및 사용자 측이 제도 변경을 추진하게 된 경위 등을 종합적으로 고려하여 근로자들이 사용자 측의 영향력이 배제된 상태에서 상호 의견교환이나 토론 등 집단적인 논의를 거쳐 취업규칙 변경을 수용할 것인지 여부를 스스로 결정할 수 있는 기회를 실질적으로 보장받았는가 라는 관점에서 평가되어야 한다.

나. 이 사건 취업규칙에 대한 근로자의 적법한 과반수 동의가 있었는지 여부

1) 근로자의 적법한 과반수 동의 요건 판단 기준

이 사건은 원고에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에 해당하므로, 근로자들의 회의방식에 의한 과반수의 동의를 요한다(근로기준법 제94조 제1항 참조). 앞서 본 법리 등에 비추어 보면, ‘정기휴가 4일을 부여하였던 정기휴가 제도를 폐지 하면서 이를 규정하였던 조항을 삭제’하는 내용으로 변경되는 이 사건 취업규칙에 대하여 근로자들 과반수의 적법한 동의가 있었는지 여부를 판단하기 위해서는, ① 근로자들이 ‘정기휴가 제도 폐지’에 대하여 주지할 수 있도록 적절한 방법에 의한 원고의 공고·설명 절차가 있었는지 여부, ② 근로자들이 회의 등 집단적인 논의절차를 거쳐 ‘정기휴가 제도 폐지’에 대하여 찬반 의견을 교환하였는지 여부, ③ 근로자들의

‘정기휴가 제도 폐지’에 대한 집단적 의견이 찬성이라고 볼 수 있는지 여부를 종합적으로 고려해야 한다. [서울고등법원 2017.1.13. 선고 2015나2049413 판결(상고심 절차에 관한 특례법 제4조제1항에 따라 2017.5.31. 대법원 2017다209129 판결로 상고 기각) 참조]

2) 원고가 ‘정기휴가 제도 폐지’를 적절한 방법으로 공고·설명함으로써 근로자들에게 이를 주지시켰는지 여부

앞서 든 각 증거에 의하여 인정되는 아래의 사실 및 사정을 종합하면, 원고는 근로자들에게 적절한 방법으로 ‘정기휴가 제도 폐지’에 관한 공지와 설명을 하였다고 보기 어렵다.

앞서 본 바와 같이 원고는 2015년 12월 8일 사내게시판에 이 사건 공고(갑 제3호증)를 전산으로 게시하였으나, 위 공고에서 기재한 취업규칙 개정의 ‘주요내용’에는 근로자들이 ‘정기휴가 제도 폐지’에 관한 내용이 취업규칙 개정 내용에 포함되어 있다는 점을 바로 알 수 있거나 쉽게 추측할 수 있는 문구는 기재되어 있지 않았다.

위 게시의 형식과 내용, 위 공지문과 첨부파일에 ‘정기휴가 제도 폐지’에 대한 아무런 설명도 나와 있지 않았던 점, 위 개정 비교표의 비교란에는 ‘정기휴가 제도 폐지’가 현황을 반영한 것이라고 기재되어 있을 뿐이어서 마치 위 제도는 이미 유효하게 폐지되었고 이를 조문에 반영하는 것으로만 오해할 수 있는 여지가 큰 점, 위 ‘정기휴가 제도 폐지’가 근로자들에게 미칠 수 있는 불이익 등을 종합적으로 고려할 때, 위와 같은 게시만으로 ‘정기휴가 제도 폐지’가 적당한 방법에 의하여 근로자들에게 주지되었다고는 보기 어렵다.

다. 근로자들이 회의를 개최하여 '정기휴가 제도 폐지'에 대하여 찬반 의견을 교환하였는지 여부

원고로서는 사내인트라넷에 '토론방'이나 '찬반의견란' 등 '정기휴가 제도 폐지'에 관하여 근로자들이 의견을 게시하고 교환할 수 있는 장치를 마련해두거나, 공고 후 상당한 기간을 두어 팀별 단위로 분리되어 있거나 팀 내에서 같은 직급이 소수인 근로자들이 다른 근로자들 또는 같은 직급의 근로자들의 의사를 확인하고 집단 의사를 형성할 수 있는 기회를 부여하는 등의 조치를 취했어야 할 것임에도, 원고가 이런 조치를 취하였다고 보이지 않는다. 즉, 취업규칙 변경의 동의대상 근로자들 전원이 '정기휴가 제도 폐지'에 관한 회의 개최 등 집단적 의사결정방법을 통해 찬반 의견을 교환하였다고 보기 어렵다.

라. 근로자들의 '정기휴가 제도 폐지'에 대한 집단적 의견이 찬성이었는지 여부

원고가 위 동의대상 근로자들 전원에게 '정기휴가 제도 폐지'가 취업규칙 변경에 포함되어 있고 그 구체적인 내용과 의미가 무엇인지를 주지할 수 있도록 적당한 방법으로 이를 공고·설명하는 절차를 거치지 않은 점, 위 동의대상 근로자들 전원이 '정기휴가 제도 폐지'에 대하여 회의를 통하여 찬반 의견을 교환한 후 동의서에 그에 대한 찬반 서명을 하였다고 보기 어려운 점에 비추어, 위 동의 숫자만으로는 근로자들이 '정기휴가 제도 폐지'에 대하여 과반수 동의를 함으로써 그에 대하여 진정한 찬성의 집단적 의견을 표시하였다고 보기도 어렵다.

마. 소결

원고가 취업규칙 개정을 위해 근로자들의 동의의사를 취합하는 과정에서 회의방식을 통한 근로자들의 자율적이고 집단적인 의사결정이 보장되어야 함에도 불구하고 앞서 본 바와 같이 원고가 취하였던 일련의 조치, 즉 개정안에 대한 설명의 내용과 방법, 의견취

합을 위해 부여한 시간, 의견취합의 단위와 방법 등의 문제를 종합하여 고려하면, 결국 원고가 피고들을 포함한 소속 근로자들에게 집단적 의사결정방법을 통해 이 사건 취업규칙 개정의 수용 여부를 결정할 수 있는 실질적인 기회를 부여하였다고 보기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

취업규칙 불이익변경 시 '근로자 과반수 동의'의 요건에 대해 구체적으로 설명한 판결입니다. 과반수 동의를 받았음에도 불구하고 회의방식에 의한 집단적 동의절차의 의미를 엄격하게 해석하여 찬반회의를 진행한 단위집단 평균 인원이 약 6.8명 정도에서는 단위별 인원이 너무 소수여서 집단적 의사확인을 위한 최소 단위로 기능하기 어렵다고 본 것입니다.

대상판결과 유사한 판결은 앞서 서울고등법원 2020. 7. 17. 선고 2019나2012099 판결(대법원 상고기각으로 확정)에서도 나온 바 있습니다. 따라서 취업규칙 불이익 변경 시 집단적 동의를 구할 때에는 단위별 인원수가 너무 소수가 되지 않도록 유의할 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

노조위원장이 사내 방송실에 들어가 쟁의행위의 목적을 알리는 등의 방송을 한 행위가 형법상 정당행위에 해당한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 10. 27. 선고 2019도10516 판결]

1. 사안의 개요

피고인은 A공단 노동조합(이하 '노동조합')의 위원장입니다. 피고인은 2016년 9월 22일 11:17경 노동조합 부위원장 공소외 1, 기획선전국장 공소외 2등 노동조합 간부 7명과 함께 24층 경영노무처 사무실로 찾아가, 방송실 관리자인 경영노무처 소속 총무부장 공소외 3의 승인이 없었음에도, 공소외 2와 함께 무단으로 방송실 안으로 들어가 문을 잠근 다음 방송을 하고, 공소외 1 등 노동조합 간부들은 방송실 출입문 밖에서 방송실 관리직원인 총무부 차장 공소외 4 등이 방송을 제지하려 한다는 이유로 약 4~5분 동안 공소외 4 등이 방송실에 들어가지 못하도록 막았습니다. 이로써 피고인은 노동조합 간부 7명과 공모하여 공소외 3 등이 관리하는 방송실에 침입함과 동시에 위력으로 방송실 관리직원들의 방송실 관리업무를 방해하는 혐의로 기소되었습니다.

2. 판결 요지

가. 이 사건의 경우

- 1) 원심판결 이유 및 원심이 적법하게 채택한 증거에 따른 아래의 사정을 관련 법리에 비추어 살펴보면, 피고인의 공소사실 기재 행위는 외견상 그 각 구성요건에 해당한다고 볼 여지가 있으나, 그 주체와 목적의 정당성이 인정되고 절차적 요건을 갖추어 적법하게 개시된 쟁의행위의 목적을 공지하고 이를 준비하기 위한 부수적 행위이자, 그

와 관련한 절차적 요건의 준수 없이 관행적으로 실시되던 방식에 편승하여 이루어진 행위로서, 전체적으로 수단과 방법의 적정성을 벗어난 것으로 보이지 않으므로, 형법상 정당행위에 해당하여 위법성이 조각된다고 봄이 타당하다.

- 2) 피고인과 노동조합 간부들은 사무실을 돌아다니며 간담회 참석을 독려하던 중 경영노무처 사무실에 이르러 그 안에 설치된 방송실에 들어가 방송을 하게 되었다. 이와 같은 피고인의 행위는 적법한 쟁의행위가 시작된 이후 그 목적인 ‘성과연봉제 폐지’에 대한 간담회를 홍보하기 위한 것으로, 성질상 정당한 쟁의행위에 통상 수반되는 부수적 행위에 해당한다고 볼 수 있다.
- 3) 이러한 사정에다가 피고인이 ‘경영노무처 사무실에 있던 직원들에게 “방송 좀 하겠다”라고 이야기한 후 곧바로 이를 사용하였을 뿐이다.’라고 일관되게 주장하는 사정까지 더하여 보면, 피고인의 이 사건 방송실 사용 행위는 노사관행에 따른 통상적인 구두 사용신청·사용통지 등 절차를 거쳤다는 판단·인식 하에 이루어진 것이거나 공단측의 묵시적인 사용승인 또는 단체협약에서 정한 바에 따라 이루어진 것이라고 볼 여지가 많다. 설령 피고인이 그 사용절차를 준수하지 않은 것으로 보더라도 방송실의 사용 경위·목적·시간·태양 및 방송 내용 등에 비추어, 그와 같은 절차상의 흠결을 이유로 피고인의 행위가 적법한 쟁의행위에 통상 수반되어 위법성을 인정하기 어려운 부수적 행위로서의 한계를 벗어난 것이라고 단정하기 어렵다.
- 4) 피고인의 위 방송실 사용과 관련한 일련의 행위로 인한 공단의 방송실 등 시설관리권 등 침해의 정도는 미미한 수준에 그친 것으로 볼 수 있다. 그렇다면 비록 방송실 사용승인권자 또는 그 권한을 대신하는 책임 있는 자의 승인을 거쳐 이를 사용함이 원칙이기는 하나, 피고인의 공소사실 기재 행위로 인하여 공단의 시설관리권 또는 그 본질적인 부분이 침해되었다거나 법익균형성의 측면에서 용인될 수 없는 정도에 이르렀다고까지 보기는 어렵다.

3. 의의 및 시사점

쟁의행위가 형법상 정당행위에 해당하기 위한 조건에 관한 기존의 대법원 판례 법리를 재확인하면서(대법원 2003.11.13. 선고 2003도687 판결 참조), 위 판례 법리에서 한 발 더 나아가, 1) 적법한 쟁의행위가 시작된 이후 이뤄진 행위를 2) 그 성질상 **정당한 쟁의행위에 통상 수반되는 부수적 행위에 해당한다고** 보고 정당행위로 인정한 점이 주목됩니다.

정당한 쟁의행위에 통상 수반되는 부수적 행위에 대해서도 마찬가지로 위 대법원 판례 법리를 적용하여 주체·목적·절차·수단·방법이 적법한지를 검토하였습니다. 다만 대상판결은 '쟁의행위에 통상 수반되는 부수적 행위'의 의미에 대해서는 구체적으로 설명하지 않아, 어떤 행위가 위 범주에 포함될지에 관하여는 추후 법리 다툼이 계속 이어질 것으로 예상됩니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 10. 27. 선고 2019도10516 판결](#)

■ 최신 판례 ■

노동조합원이 페이스북에 노동조합 간부들을 상대로 '악의축'이라고 적시한 것은 형법 제20조에 의하여 위법성이 조각된다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 10. 27. 선고 2019도14421 판결]

1. 사안의 개요

피고인은 ○○버스노동자협의회 회원입니다. 피해자 공소외 1은 1991년부터 2008년까지 ○○지역버스노동조합(이하 '조합')의 위원장이었고 현재조합의 상임지도위원입니다. 피해자 공소외 2는 조합의 사무처장이면서 ○○지역마을버스노동조합의 지부장입니다.

피고인은 2018년 5월 무렵 알 수 없는 장소에서 인터넷을 이용하여 자신의 페이스북에 집회 일정을 알리면서 피해자들을 지칭하며 "버스노조 악의 축, 공소외 1, 공소외 2 구속수사하라!!"(이하 '이 사건 표현')는 내용을 적시하여 공연히 피해자들을 모욕하였습니다.

2. 판결 요지

가. 모욕에 관한 기존 법리

어떤 글이 모욕적 표현을 담고 있는 경우에도 그 글이 객관적으로 타당성이 있는 사실을 전제로 하여 그 사실관계나 이를 둘러싼 문제에 관한 자신의 판단과 피해자의 태도 등이 합당한가에 대한 의견을 밝히고, 자신의 판단과 의견이 타당함을 강조하는 과정에서 부분적으로 다소 모욕적인 표현이 사용된 것에 불과하다면 사회상규에 위배되지 않는 행위로서 형법 제20조에 의하여 위법성이 조각될 수 있다. 그리고 인터넷 등 공간에서 작성된

단문의 글이라고 하더라도, 그 내용이 자신의 의견을 강조하거나 압축하여 표현한 것이라고 평가할 수 있고 표현도 지나치게 모욕적이거나 악의적이지 않다면 마찬가지로 위법성이 조각될 가능성이 크다. 이때 사회상규에 위배되는지 여부는 피고인과 피해자의 지위와 그 관계, 표현행위를 하게 된 동기, 경위나 배경, 표현의 전체적인 취지와 구체적인 표현방법, 모욕적인 표현의 맥락 그리고 전체적인 내용과의 연관성 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다(대법원 2022. 8. 25. 선고 2020도16897 판결 참조).

나. 판단

- 1) 우선 피고인이 사용한 이 사건 표현은 피해자들의 사회적 평가를 저해시킬 만한 경멸적인 표현에 해당하는 것으로 보인다.
- 2) 그러나 피고인이 노동조합 집행부의 공적 활동과 관련한 자신의 의견을 담은 게시글을 작성하면서 이 사건 표현을 한 것은 사회상규에 위배되지 않는 정당행위로서 형법 제20조에 따라 위법성이 조각된다고 볼 여지가 크다. 그 이유는 다음과 같다.
 - 가) 피해자 공소외 1은 1991년부터 약 18년의 장기간 동안 조합의 위원장을 지냈고 현재도 조합의 상임지도위원으로서, 피해자 공소외 2 또한 2008년경부터 조합의 사무처장으로서 피해자들 모두 조합의 집행부를 구성하고 있다.
 - 나) 피고인을 포함한 일부 조합원들은 ○○버스노동자협의회(이하 '협의회')라는 별도의 소규모 단체를 만들어 활동하고 있는데, 협의회에서는 2018년 5월 무렵 2018년 5월호 소식지를 만들어 버스기사들에게 배포하고 그 무렵 자신들의 주장을 알리기 위한 집회를 열기로 하였다.

- 다) 위 소식지의 주요 내용은 퇴직금 누진제 폐지 과정에서 조합 집행부의 의견수렴 절차 미비에 대한 비판, 조합이 퇴직금 누진제 폐지의 대가로 받은 돈의 사용처에 대한 의혹제기 및 조합 재산의 투명한 운영촉구, 조합 위원장 간선제에 대한 비판 및 직선제의 필요성 등이다.
- 라) 노동조합의 조합원은 노동조합의 의사형성 과정에 참여하고 내부문제에 대하여 의견개진을 비롯한 비판활동을 할 권리가 있다. 피고인 등 협의회 회원들은 위와 같이 조합의 운영에 문제를 제기하면서 조합 재산의 투명한 운영, 위원장 직선제 등을 요구하고 있었고, 피고인은 그 주장을 하기 위한 집회 참여를 독려하면서 이 사건 표현을 사용한 것으로, 조합의 운영 등에 대한 비판적인 의견을 표현하는 과정에서 자신의 입장과 의견을 강조하기 위한 의도로 위 표현을 사용한 것으로 보인다.
- 마) ‘악의 축’이라는 용어는 미국의 부시(George W. Bush) 대통령이 북한 등을 일컬어 사용한 이래 널리 알려지면서 자신과 의견이 다른 상대방 측의 핵심 일원이라는 취지로 비유적으로도 사용되고 있어 피해자들의 의혹과 관련된 이 사건 표현이 지나치게 모욕적이거나 악의적이라 보기도 어렵다.
- 바) 이 사건 표현에서 ‘구속수사하라!!’ 부분은 협의회에서 2018년 5월호 소식지를 통해 제기한 의혹들에 대해 수사기관의 적절한 수사를 통한 사실관계 확인을 촉구하는 내용으로 위 부분 자체로는 피해자들의 사회적인 평가를 저해시킬만한 경멸적인 표현에 해당한다고 볼 수 없다.
- 사) 피고인이 게시한 글의 전체적인 내용은, 조합의 비리를 막기 위해서는 조합 위원장의 직선제가 필요하고 이를 위한 집회를 개최할 예정이므로 많은 참석을 바란다는 취지이다. 피고인이 게시한 글 전체에서 이 사건 표현이 차지하는 비중이 그리 크지도 않다.

3) 그럼에도 원심은 이 사건 표현에 대하여 그 판시와 같은 이유만으로 유죄로 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 모욕죄의 위법성 판단에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

3. 의의 및 시사점

모욕죄에 관한 대법원 2022. 8. 25. 선고 2020도16897 판결이 선고되었고, 이후 관련 법리가 노동조합 관련 사건에도 마찬가지로 적용되었습니다. 표현이 피해자들의 사회적인 평가를 저해시킬 만한 경멸적인 표현에 해당하더라도 표현의 전후 맥락과 구체적인 사정을 고려하여 위법성 조각 여부를 고려하여야 합니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 10. 27. 선고 2019도14421 판결](#)

■ 최신 판례 ■

자동차 생산공장에서 근무한 사내협력업체 소속 근로자들에 대한 근로자파견관계 성립을 인정한 사건

[대상판결 : 대법원 2022. 10. 27. 선고 2017다14581 판결]

1. 사안의 개요

원고들은 사내협력업체 소속으로 피고의 공장에서 도장, 의장, 생산관리, 내수출고PDI, 수출방청 업무 등을 수행하였습니다.

원고들은 위와 같은 업무수행이 피고를 사용사업주로 하는 근로자파견관계에 해당하므로 구 파견법에 따라 피고의 근로자로 직접고용간주 되었다고 주장하며 근로자지위 확인 및 임금 차액의 지급을 구하는 이 사건 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

가. 근로자파견의 판단기준과 성립 인정에 관한 상고이유에 대하여(원고 C 제외)

- 1) 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 그 근로자에 대하여 직·간접적으로 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 그 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지,

원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게 시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 그 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등 참조).

2) 원심은 그 채택 증거를 종합하여 판시 사실을 인정한 다음, 아래와 같은 사정 등을 종합하면, 원고들은 사내협력업체에 고용된 후 피고의 작업현장에 파견되어 피고로부터 직접 지휘·감독을 받는 근로자파견관계에 있었다고 봄이 타당하다고 판단하였다.

가) 피고는 사내협력업체들의 담당 공정에 대하여 생산량, 월별 가동시간, 시간당 생산대수, 가동률, 작업일정 등을 상세하게 계획함으로써 사내협력업체 소속 근로자인 원고들에 대하여 작업량, 작업순서, 작업속도, 작업시간 등을 결정하였고, 피고의 필요에 따라 사내협력업체의 담당 공정을 수시로 변경하였다. 이와 같이 피고는 원고들에 대하여 일반적 작업배치권과 변경결정권을 행사하였다.

나) 피고는 사양일람표, 사양식별표, 작업표준서, 검사기록표, 서열모니터, 일일작업지시서, 작업사양서 등을 통하여 원고들에 대한 작업방식을 지시하였다. 나아가 피고는 원고들을 직접 지휘하거나 사내협력업체 소속 현장관리인 등을 통하여 구체적인 작업지시를 하였다. 사내협력업체의 현장관리인이 원고들에게 구체적인 지휘·명령권을 행사하였다 하더라도, 이는 피고가 결정한 사항을 전달한 것이거나 그러한 지휘·명령이 피고에 의해 통제되어 있는 것에 불과하다.

- 다) 사내협력업체들은 피고에게 작업일보, 작업월보 등을 작성하여 제출하거나 그 소속 근로자들의 근무시간, 투입인원 등을 피고가 마련한 프로그램에 입력하는 방법으로 보고하여 왔다. 피고는 이를 통하여 사내협력업체 소속 근로자들의 근무 현황 등을 파악하고 관리하여 왔다.
- 라) 피고는 사내협력업체 인원 현황을 지속적으로 파악하면서, 피고 소속 근로자와 사내협력업체 소속 근로자를 모두 '생산직' 또는 '생산관련' 인원으로 함께 편성하여 전체적으로 관리하였고, 생산계획 변경이나 직영화, 신규채용 및 정년퇴직 등으로 인한 피고의 정규직 인원증감에 대하여 사내협력업체 소속 근로자들로 하여금 대응하도록 하였다.
- 마) 피고는 정규직에 결원이 발생하면, 사내협력업체 소속 근로자들을 대체 투입하였다. 또한 피고의 일부 공장에서 피고 소속 정규직 근로자가 담당하는 공정을 다른 공장에서는 사내협력업체 소속 근로자가 수행하거나, 같은 종류의 업무를 구간별, 부위별로 나누어 피고와 사내협력업체의 근로자가 각각 수행하기도 하였다. 즉, 원고들은 피고의 정규직 근로자들과 공동 작업을 하는 등으로 하나의 작업집단을 이루었다.
- 바) 피고는 사내협력업체 소속 근로자인 원고들의 작업시간, 휴게시간, 연장 및 야간 근로, 교대제 운영, 특근일정뿐만 아니라 작업공수를 산출하고 세부 작업에 소요되는 시간까지도 정하여 작업량, 작업속도 및 강도 등 직접적인 근로조건까지도 결정하였으며, 사내협력업체는 피고 소속 근로자들과 동일하게 정해진 근로시간을 임의로 조정할 수 없었고, 이 사건 도급계약에서 정해진 표준정원(T/O)을 임의로 변경할 수 없었다.

사) 사내협력업체의 담당 공정이 피고의 필요에 따라 수시로 변경되었음에도 사내협력업체 소속 근로자들의 노동력이 피고의 생산과정에 곧바로 결합될 수 있었던 점, 자동차 생산 작업 중 특정 공정을 담당하던 사내협력업체가 피고와의 계약을 해지당하는 등으로 다른 업체로 변경되는 경우 기존에 근무하던 근로자의 대부분이 신규 업체에 고용이 승계된 점 등에 비추어 볼 때, 사내협력업체가 전문적인 기술을 가지고 있다거나 고유하고 특화된 업무를 위탁받았다고 보기 어렵다. 즉, 사내협력업체들의 업무는 피고 소속 정규직 근로자의 업무와 명확히 구별되기 어렵고, 그들만의 고유하고 특별한 업무가 존재하였다고 볼 수 없다. 원고들의 구체적인 작업 내용을 살펴보더라도 피고 소속 정규직 근로자들과 구별되는 전문적 기술이나 근로자의 숙련도가 특별히 요구되지 않는 반복적인 작업들이 대부분이다.

아) 사내협력업체들이 작업과정에 사용되는 소모품이나 사무실, 작업장 내 비품을 마련하거나 지게차, 트럭 등을 일부 보유한 것은 사실이나, 원고들이 업무를 수행하는 데에 핵심적으로 필요한 생산 관련 시설·장비, 작업도구, 부품 등은 모두 피고의 소유이다. 또한 사내협력업체들이 고유 기술이나 특별한 자본을 투입하였음을 인정할 자료가 부족하다.

3) 앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고, 거기에 근로자파견의 판단기준에 관한 법리오해, 채증법칙 위반, 사실오인 등의 위법이 없다.

나. 컨베이어벨트를 직접 활용하지 않는 공정(생산관리, 품질관리, 내수출고PDI, 수출 방청 업무)에서 근로자파견의 성립에 관한 상고이유에 대하여(원고 C 제외)

1) 원심은 그 채택 증거를 종합하여 판시 사실을 인정한 다음, 아래와 같은 사정 등을 중

합하면, 컨베이어벨트를 직접 활용하지 않는 공정(이하 '간접생산공정')의 경우도 컨베이어벨트를 직접 활용하는 공정(이하 '직접 생산공정')에서와 마찬가지로 근로자파견 관계를 인정할 수 있다고 판단하였다.

- 가) 간접 생산공정의 경우에도 작업 소요시간에 따른 시간당 생산 대수, 세부업무별 투입인원 공수, 필요인원 등을 전부 피고가 결정하였고, 이에 따라 간접 생산공정을 담당하는 사내협력업체들도 피고가 정한 표준정원(T/O)에서 정해진 인원을 해당 작업에 투입하여야 했다. 또한 피고의 필요에 의하여 담당 공정 또는 업무 수행 방법이 변경되기도 하였다. 피고는 서열자 실명제 대장 또는 물류관리 프로그램 등을 통하여 사내협력업체 소속 근로자들의 업무수행 현황 등을 파악해 왔다.
- 나) 피고는 일의 결과가 아닌 사내협력업체 소속 근로자들의 근로시간의 수에 따라 월별 기성 도급금액을 지급하는 한편, 직접 생산공정과 마찬가지로 사양일람표, 사양식 별표, 서열 모니터, PDI 정비지침서 등을 통하여 해당 업무의 수행에 필요한 업무지시를 하는 등의 지휘·명령권을 행사한 반면, 사내협력업체가 스스로 독자적인 지휘·명령권을 행사하였다는 정황은 찾아보기 어렵다.
- 다) 생산관리업무의 경우 컨베이어벨트의 생산일정에 맞추어 적시에 조립부품 등을 제공하여야 하고, 출고업무의 경우 역시 컨베이어벨트를 활용한 피고의 생산물량에 직·간접적으로 좌우될 수밖에 없는 등 컨베이어벨트의 생산속도 및 일정에 연동되어 이루어지게 되고, 해당 공정의 작업량이나 투입 인원 또한 컨베이어벨트의 작동 속도 및 생산량을 감안하여 책정되었다. 간접 생산공정의 경우에도 실제 업무수행 과정에서 시·종업시간, 휴게시간, 연장 및 휴일근무시간 등이 모두 피고가 정한 시간에 구속되는 등 근로조건의 설정·관리 방식이 컨베이어벨트를 이용한 직접 생산공정과 크게 다르지 않았다.

라) 간접 생산공정을 담당하는 사내협력업체 역시 피고만을 상대로 사업을 영위하였으며, 일부 업체가 지게차 등을 소유한 것을 제외하고는 고유의 기술이나 자본 등을 투입한 바 없다.

마) 피고와 K 노동조합이 단체협약에 의하여 사내협력업체 소속 근로자들의 임금 인상 등에 관한 합의를 하면, 이 합의가 '사내협력업체 도급계약 조건 개선'으로 이어지고 이에 따라 사내협력업체 소속 근로자들의 임금이 결정되며, 피고가 사내협력업체 소속 근로자들에 대한 격려금 지급 여부 등에 관한 결정권을 행사하고, 사내협력업체는 지급금액을 임의로 조정하거나 독자적으로 지급 여부를 결정할 수 없었다.

2) 앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고 거기에 근로자파견의 판단기준에 관한 법리오해 등의 위법이 없다.

다. 2차 협력업체 소속 근로자들 중 원고 C의 근로자파견관계 성립에 관한 상고이유에 대하여

기록에 의하면, 피고는 R 주식회사(이하 'R')와 사이에 범퍼 모듈에 대한 부품공급계약을 체결하면서 R이 피고 공장 사내에서 조립한 범퍼 모듈을 적시에 피고의 생산라인까지 불출하는 것을 납품방식으로 정하였고, R은 피고 공장 사내에서 이루어지는 범퍼 모듈의 조립, 검사, 서열·불출 업무에 대하여 S과 사이에 도급계약을 체결하였으며, 원고 C은 S 소속으로 피고 공장 사내에서 범퍼의 조립, 검사, 불출 등의 업무를 수행한 사실을 알 수 있다.

원심은, S가 담당한 업무는 피고 소속 정규직 근로자 또는 1차 사내협력업체가 수행하던 업무와 동일하였다는 점 등을 근거로 원고 C에 대하여도 근로자파견관계가 인정된다고 판단하였다.

그러나 근로자파견관계의 인정 여부는 위 가.의 1)항에서 실시한 법리에 따른 판단 요소에 관한 사정들을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하므로, 원심으로서의 피고가 원고 C에 대하여 업무수행에 대한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하였는지, R이 S 소속 근로자의 업무수행에 실질적인 역할을 수행하였는지, 피고가 S 소속 근로자들에 대해서 일반적 작업배치권 및 변경결정권을 행사하거나 근로조건 등의 결정 권한을 행사하였는지, 원고 C이 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, R은 물론 S이 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지, 원고 C이 담당한 업무가 한정성·구별성·전문성·기술성이 있는지 등의 판단요소에 관한 사정들을 보다 구체적으로 심리하여 판단하였어야 함에도 앞서 본 판시 사정들만을 근거로 근로자파견관계를 인정하였다.

이러한 원심 판단에는 근로자파견관계 인정에 관한 법리를 오해하여 심리를 다하지 않음으로써 판결 결과에 영향을 미친 위법이 있다.

라. 근로제공이 중단된 동안 파견근로자가 사용사업주를 상대로 임금상당액을 청구할 수 있는지

1) 구 파견법상 근로자파견관계가 인정되어 파견근로자가 사용사업주의 근로자로 간주된 이후 파견사업주와 사이의 근로관계 단절로 인해 사용사업주에 대하여 근로제공을 중단한 기간이 있더라도, 파견근로자의 근로제공 중단이 사용사업주의 책임 있는 사정으로 말미암은 것이라고 볼 수 있는 경우 파견근로자로서는 사용사업주를 상대로 민법 제538조 제1항에 따라 근로제공 중단 기간 동안 근로제공을 계속하였더라면 받을 수 있었던 임금상당액을 청구할 수 있다.

사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계의 성립이 간주된 후 파견근로자가 파견사업주에 대한 관계에서 사직하거나 해고를 당하였더라도 이러한 사정은 원칙적으

로 사용사업주와 파견근로자 사이의 직접고용간주와 관련된 법률관계에 영향을 미치지 않으므로, 사용사업주가 구 파견법에 따른 직접고용간주의 효과가 발생하였음에도 파견근로자를 현실적으로 고용하지 않고 있던 중에 파견근로자가 파견사업주와 사이의 근로관계 중단 또는 종료에 따라 근로를 제공하지 못하였다면 특별한 사정이 없는 한 그 근로제공의 중단은 사용사업주의 책임 있는 사정으로 말미암은 것으로 볼 수 있고, 다만 사용사업주가 현실적으로 파견근로자를 직접 고용하였더라도 파견근로자가 근로를 제공하지 않았을 것이라고 평가할 수 있는 예외적인 경우에는 달리 볼 수 있다.

- 2) 이처럼 위 원고들은 사내협력업체와의 관계에서 고용승계가 되지 않거나 해고됨으로써 피고에 대하여 근로제공을 하지 못하게 되었는바, 위 원고들의 근로제공 중단은 피고의 책임 있는 사정으로 말미암은 것이라고 봄이 타당하고, 달리 위 원고들이 현실적으로 피고에게 직접 고용되어 있었다고 하더라도 근로를 제공하지 않았을 것이라고 평가할 수 있는 예외적인 경우에 해당한다고 볼만한 사정도 찾기 어렵다.
- 3) 그럼에도 원심은 위 원고들의 근로제공 중단은 근로자의 개인적인 사유에 의한 것이므로 피고의 귀책사유로 인한 것이라고 평가할 수 없다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 파견근로자의 근로제공 중단과 사용사업주의 귀책사유에 관한 법리를 오해하거나 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어난 위법이 있고, 이 점을 지적하는 취지의 상고이유 주장은 정당하다.

3. 의의 및 시사점

자동차 생산공장에서 사내협력업체 소속으로 근무한 근로자들에 대한 근로자파견관계 성립 여부에 대

한 판단이 광범위한 전반적인 공정성에 관하여 이루어진 최초의 대법원 판결로, 컨베이어벨트를 직접 활용하지 않는 공정(원심의 표현에 따라, '간접 생산공정')을 포함하여 원고들이 계쟁기간에 담당할 모든 공정성에 관하여 근로자파견관계의 성립을 인정하였습니다(앞서 대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367 판결, 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결에서 의장, 엔진조립 공정을 담당할 근로자들에 대한 근로자파견관계가 인정된 바 있습니다).

다만 대상판결은 부품생산업체와 도급계약을 체결한 2차 협력업체 소속으로 생산관리 업무를 담당할 원고들 중 일부에 대하여는 대법원 판례가 제시한 근로자파견 판단요소에 관한 사정들을 보다 구체적으로 심리하였어야 한다고 판단하여 이 부분 사건을 파기환송 하였습니다.

아울러 이 사건에서 대상판결은 구 파견법상 직접고용간주 효과 발생 후 파견사업주(협력업체)와 사이의 근로관계 중단 또는 종료로 근로제공을 계속하지 못한 경우 근로제공 중단기간에 대한 임금청구 가부의 판단기준을 최초로 구체적으로 제시하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 10. 27. 선고 2017다14581 판결](#)

■ 최신 판례 ■

자동차 생산공장에서 근무한 사내협력업체 소속 근로자들에 대한 근로자파견관계 성립을 인정한 사건(B 자동차)

[대상판결 : 대법원 2022. 10. 27. 선고 2017다9732 · 9749 · 9756 판결]

1. 사안의 개요

원고들은 사내협력업체 소속으로 피고 회사의 공장 등에서 생산관리(서열·불출), 내수출고PDI, 수출방청 업무 등을 수행하였습니다.

원고들은 위와 같은 업무수행이 피고를 사용사업주로 하는 근로자파견관계에 해당하므로 구 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 파견법') 또는 2006년 12월 21일 개정된 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '개정 파견법')에 따라 피고가 원고들을 직접 고용한 것으로 간주되었거나 피고에게 위 원고들을 직접 고용할 의무가 발생하였다고 주장하면서 근로자지위 확인 및 임금 차액 청구 또는 고용의 의사표시 및 임금 차액 상당의 손해배상을 구하는 이 사건 소를 제기하였습니다. 상고심 진행 중 정년 도과한 원고들 중 근로자지위확인청구를 한 부분은 파기자판(각하)하였고, 나머지 부분은 피고 상고기각, 원고들 상고기각 판결을 선고하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 컨베이어벨트를 직접 활용하지 않는 간접공정(소재제작 공정, 생산관리 공정, PDI 공정, 수출방청, KD포장)에서의 근로자파견 성립을 모두 인정하였습니다.

가. 근로자파견의 판단기준과 성립 인정에 관한 상고이유에 대하여

1) 피고의 상당한 지휘·명령

피고는 자동차를 대량 생산하기 위하여 표준적인 작업방식을 마련하고 이 사건 사내협력업체 담당 공정을 결정하여 이 사건 사내협력업체 근로자의 구체적인 작업내용과 작업인원 등이 정해지도록 하였으며, 수시로 이 사건 사내협력업체의 공정이나 생산량을 변경하였고, 이에 따라 이 사건 사내협력업체 근로자의 소속, 담당 업무 등이 변경되었다. 피고는 필요에 따라 이 사건 사내협력업체를 교체하기도 하였다. 이 사건 사내협력업체는 대부분 피고의 자동차 생산에 관한 사업만을 영위하였고, 피고의 업무분장이나 작업지시에 따를 수밖에 없었던 것으로 보인다. 일부 업무를 제외하고 피고는 이 사건 사내협력업체 근로자로 하여금 자신의 직접적인 지배범위에 있는 피고의 공장에서 정규직 근로자와 함께 근무하게 하였다. 피고는 이 사건 사내협력업체 근로자에 대해서도 일반적인 작업 배치권과 변경결정권을 행사하였다고 보는 것이 타당하다.

이 사건 사내협력업체 근로자의 업무는 완성차 생산을 위해 직접 필요한 핵심공정으로, 그중 일부는 원래 피고가 직접 처리하였던 업무를 외주화하였던 것이고, 일부는 같은 공장에서 정규직 근로자가 처리하였던 것이며, 같은 업무를 다른 공장에서는 정규직 근로자가 처리하기도 하였다. 하나의 완성차 생산을 위하여 위와 같은 업무는 모두 유기적으로 결합되었다. 자동차 생산공정은 피고의 자동차 생산계획에 따른 작업시간과 속도, 생산량에 따라 진행되는데, 그 결정권한은 전적으로 피고에게 있었고, 이 사건 사내협력업체는 피고의 결정에 따를 수밖에 없었다. 피고는 생산계획이나 컨베이어벨트의 운영 등을 통하여 이 사건 사내협력업체 근로자에게 구체적인 작업지시를 하였다고 볼 수 있다. 피고는 이 사건 사내협력업체 관리자 교육, 정규직 근로자의 관리·감독, 현장관리인, 이 사건 사내협력업체 소·반장 간담회 등을 통하여 직·간접적으로 작업내용, 작업방법, 작업

일정을 지시하였다. 출고업무(PDI 공정), 포장업무(KD 공정), 생산관리업무에서는 피고에서 마련한 검사기준, 포장기준, 서열지시에 따라 작업이 이루어졌고, 작업표준서나 피고의 구체적인 작업지시 등이 없더라도 이 사건 사내협력업체가 피고에서 요구하는 작업 방법을 무시하면서 업무를 처리하였던 것은 아니다.

2) 피고 사업에의 실질적 편입

이 사건 사내협력업체 근로자의 공정은 하나의 완성차를 생산하는 일련의 과정에서 피고 또는 정규직 근로자의 공정과 직접적·불가분적으로 결합된 것이다. 이를 전제로 피고는 차종 등에 따라 정규직 근로자와 이 사건 사내협력업체 근로자를 구분하지 않은 채 업무를 분담하였고, 필요에 따라 일부 공정을 외주화하거나 이 사건 사내협력업체 근로자의 증감을 통해 대응하도록 하였으며, 수시로 이 사건 사내협력업체의 공정을 변경하는 방법으로 대응하도록 하였다. 피고는 이 사건 사내협력업체 관리에 관한 통일적인 기준을 마련하였고, 이 사건 사내협력업체 근로자의 근무시간과 휴게시간, 휴가 등의 일정을 정규직 근로자와 일치하도록 조정하였다.

3) 근로조건이나 근무형태 등에 관한 결정 권한 행사

피고는 이 사건 사내협력업체 근로자의 임금을 구체적으로 결정한 뒤 이 사건 사내협력업체로 하여금 이를 준수하도록 하였다. 이 사건 사내협력업체는 소속 근로자의 임금액수를 독자적으로 결정하는 데 상당한 제약을 받았을 것으로 보인다. 이 사건 사내협력업체 근로자의 근무시간, 휴게시간, 연장 및 야간근로, 교대제 등 근무형태, 휴가일정은 피고의 생산계획이나 컨베이어벨트의 운영 등에 좌우되었다. 이 사건 사내협력업체는 피고의 특근계획 또는 생산계획 등에 따라 근무인원, 근무시간, 근무형태, 근무장소 등을 정하거나 변경하였다. 이 사건 사내협력업체는 근로자의 선발 등과 관련하여 어느 정도 재량이 있

었지만, 표준공수에서 정해진 인원수 또는 그 이상의 근로자를 투입해야 했다. 피고는 이 사건 사내협력업체로부터 제출 받는 작업일보, 작업월보, 일일근태보고서, 생산작업일지, 휴일특근현황 등을 통해 이 사건 사내협력업체 근로자의 구체적인 근무형태현황 등을 확인·통제할 수 있었다.

4) 업무의 특정성·구별성, 전문성·기술성 관련

이 사건 각 위탁계약에는 구체적인 작업인원이나 작업시간이 기재되지 않았고, 구체적인 업무 내용과 업무시간은 모두 피고가 이 사건 사내협력업체 현장관리인을 통하여 정할 수 있도록 하였다. 실제로 피고는 생산일정이나 신차 등 생산계획에 따라 공정이나 작업시간 등을 일방적으로 변경하기도 하였다. 일부 공정을 제외하고 본질적으로 피고만이 할 수 있는 공정과 이 사건 사내협력업체만이 할 수 있는 공정이 구별되지 않는다. 이 사건 사내협력업체는 피고와 관계에서 전문성과 기술성을 갖추었다고 보기 어렵다.

5) 원고용주의 독립적 기업조직·설비 구비

사내협력업체별로 독립적인 기업조직·설비 구비에 차이가 있으나, 대부분 피고의 작업 현장 내에 사무실을 두거나 장비나 생산시설 등을 피고에 의존하는 형태로 사업을 영위하였다. 피고는 일정 규모의 사내협력업체 분사, 고용승계 등과 관련하여 이 사건 사내협력업체의 경영에 상당한 영향력을 행사하였다.

원심판결 이유를 앞에서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원고들과 피고가 근로자파견 관계에 있었다고 본 원심의 결론은 정당하고, 거기에 논리와 경험의 법칙을 위 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 근로자파견의 판단기준에 관한 법리를 오해하는 등의 잘못이 없다.

나. 컨베이어벨트를 직접 활용하지 않는 공정(이하 '간접공정')에서 근로자파견의 성립에 관한 상고이유에 대하여

1) 소재제작 공정

원심은 그 채택 증거를 종합하여 판시 사실을 인정한 다음, 피고가 주기적으로 이 사건 사내협력업체 소·반장과 간담회를 여는 방법으로 작업지시를 하였던 점, 엔진이나 범퍼 제작을 위하여 정규직 근로자는 주형·조형과정이나 사출기 조정을 통하여 엔진부품이나 범퍼의 외관을 제작하고, 이 사건 사내협력업체 근로자는 라인 등을 통해 위와 같이 제작된 엔진부품이나 범퍼를 전달받아 불순물 등을 제거하는 등 공동하여 엔진부품 등을 생산한 점, 이와 같이 제작된 엔진부품 등은 곧바로 의장공정에 전달된 뒤 후속 작업이 이루어진 점 등 판시와 같은 사정 등을 종합하면, 간접공정 중 소재제작 공정에 종사한 원고들에 대하여 근로자파견관계를 인정할 수 있다고 판단하였다.

앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면 위와 같은 원심의 판단은 정당하고, 원심의 판단에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 근로자파견관계의 성립에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

2) 생산관리

원심은 그 채택 증거를 종합하여 판시 사실을 인정한 다음, 피고에서 마련한 서열지시에 따라 작업이 이루어진 점, 서열 결과 등을 직접 정규직 근로자가 검수를 하지 않지만 잘못 서열하는 경우 바로 정규직 근로자에 의하여 시정을 요구받은 점, 의장공정(조립공정)의 작업속도와 작업량에 따라 서열속도와 작업량, 작업내용이 결정된 점, 서열의 정확성과 속도에 따라 컨베이어벨트의 중단 여부나 속도가 결정되기도 한 점, 이 사건에서 고용간

주 여부가 문제 되는 시점에 생산관리 공정을 담당한 원고들은 피고의 공장 내 사내물류 센터에서 서열업무 등을 처리하였고, 그 이후인 2005년부터 피고 공장 밖에서 업무 등을 처리할 때에도 종전 또는 조립공장 내 서열장과 같은 업무를 같은 방식으로 처리한 점 등 판시와 같은 사정 등을 종합하면, 간접공정 중 생산관리 공정에 종사하는 원고들에 대하여 근로자파견관계를 인정할 수 있다고 판단하였다.

앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 사외물류업체를 포함하여 생산관리 공정을 담당 한 협력업체 소속 원고들에 대한 근로자파견관계의 성립을 인정한 원심의 판단은 정당하고, 거기에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 관련 법리를 오해한 잘못이 없다.

3) PDI 공정 - 운전, 검사

원심은 그 채택 증거를 종합하여 판시 사실을 인정한 다음, PDI 검사는 피고 제공의 검사 시트지와 검사기준에 따라 이루어진 점, 피고는 PDI 검사 등에 관한 지속적 관리체계 강화를 지시한 점, 피고가 AO공장 PDI 공정을 변경함에 따라 이 사건 사내협력업체 근로자의 조직이나 근무형태, 근무시간도 함께 변경된 점, PDI 운전 업무 담당 협력업체가 변경됨에 따라 근로자의 소속도 함께 변경되어 같은 장소에서 같은 업무를 처리한 점, 검사장비가 피고 소유인 점, 피고가 신차 개발 또는 로봇검사 도입 시 변경된 방법에 따라 검사하도록 하거나 교육한 점 등 판시와 같은 사정 등을 종합하면, 간접공정 중 생산관리 공정에 종사하는 원고들에 대하여 근로자파견관계를 인정할 수 있다고 판단하였다.

앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면 위와 같은 원심의 판단은 정당하고, 상고이유 주장과 같이 PDI 검사 업무가 물리적으로 구분된 공간에서 수행된다거나 PDI 운전노선이 정규직 근로자와 협력업체 근로자 사이에 나뉘어 있다는 등의 사정만으로 원심의 판단에

논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 근로자파견관계의 성립에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다고 볼 수 없다.

4) 수출방청

원심은 그 채택 증거를 종합하여 인정되는 판시 사실 및 사정 등을 종합하면, 간접공정 중 수출방청에 종사하는 원고들에 대하여 근로자파견관계를 인정할 수 있다고 판단하였다.

앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 수출방청 업무에 종사한 원고들에 대하여 근로자파견관계의 성립을 인정한 원심의 판단은 정당하고, 거기에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 관련 법리를 오해한 잘못이 없다.

5) KD 포장

원심은 그 채택 증거를 종합하여 판시 사실을 인정한 다음, 피고에서 마련한 포장기준에 따라 포장업무(KD 공정) 작업이 이루어진 점, 정규직 근로자와 이 사건 사내협력업체 근로자가 각각의 작업위치에서 인수 → 검수 → 포장 → 검사 순에 따라 함께 업무를 분담하여 처리한 점, 작업속도나 작업량 역시 직접공정의 작업속도와 작업량에 비례할 수밖에 없었던 점 등 판시와 같은 사정 등을 종합하면, 간접공정 중 KD 포장에 종사한 원고들에 대하여 근로자파견관계를 인정할 수 있다고 판단하였다.

앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면 위와 같은 원심의 판단은 정당하고, 상고이 유 주장과 같이 대물·중물 포장은 협력업체 소속 근로자들이, 소물 포장은 피고의 정규직 근로자들이 구분하여 담당한다거나, 대물·중물·소물 포장별로 무빙라인이 별도로 설치되어 있다는 등의 사정만으로 원심의 판단에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 근로자파견관계의 성립에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다고 볼 수 없다.

다. 직접고용간주 이후 파견사업주와 사이의 근로관계 단절에 관한 상고이유에 대하여

구 파견법상의 직접고용간주 규정은 사용사업주와 파견근로자 사이에 발생하는 법률관계와 이에 따른 법적 효과를 설정하는 것으로서 그 내용이 파견사업주와는 직접적인 관련이 없고 위와 같은 법률관계의 성립이나 법적 효과 발생 후 파견사업주와 파견근로자 사이의 근로관계가 유지되고 있을 것을 그 효력존속 요건으로 요구하고 있다고 할 수도 없다. 따라서 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계의 성립이 간주된 후 파견근로자가 파견사업주에 대한 관계에서 사직하거나 해고당하였다고 하더라도, 이러한 사정은 원칙적으로 사용사업주와 파견근로자 사이의 직접고용간주와 관련된 법률관계에 영향을 미치지 않는다[대법원 2019. 8. 29. 선고 2017다219072, 219089(병합), 219096(병합), 219102(병합), 219119(병합), 219126(병합), 219133(병합) 판결 참조].

원심은, 고용간주 이후 근로제공을 중단한 기간이 있는 사내협력업체 근로자는 대부분 피고나 사내협력업체 사정으로 일시적으로 자신의 의사와 달리 근로제공을 중단하였던 것이고, 이에 대하여 피고가 새로운 사내협력업체 등으로 하여금 해당 근로자의 고용승계와 해당 기간의 근속을 인정하도록 하였던 사정 등을 고려하면, 원고 AP 등과 피고 사이의 고용관계가 중단되었다고 보기 어렵다고 판단하였다.

원심판결 이유를 앞서 본 법리와 적법하게 채택된 증거들에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 구 파견법상 직접고용간주 이후 근로관계 단절에 관한 법리를 오해하는 등의 잘못이 없다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 피고 회사 생산공장에서 사내협력업체 소속으로 근무한 근로자들에 대한 근로자파견관

계 성립 여부에 대한 판단이 이루어진 최초의 대법원 판결로, 컨베이어벨트를 직접 활용하지 않는 공정을 포함하여 원고들이 계쟁기간에 담당한 모든 공정에 관하여 근로자파견관계의 성립을 인정하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 10. 27. 선고 2017다9732 · 9749 · 9756 판결](#)

■ 최신 판례 ■

개별 사업장의 정년이 60세 이상으로 정해진 경우 그 60세 이상으로 정해진 정년에 관한 합의에 고령자고용법이 적용되는 것은 아니라고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 11. 10. 선고 2019다282333 판결]

1. 사안의 개요

지하철 운영 등 업무를 담당하는 지방공기업이었던 甲이 비핵심업무의 외주화(위탁용역업체로의 위탁)를 추진하는 과정에서 甲에 근무하던 원고들은 2011년 12월경부터 2013년 10월경까지 사이에 위탁용역업체인 乙 주식회사(전적 회사)로 전적하였습니다. 이후 2016년 5월경 甲이 운영하는 지하철역에서 다른 위탁용역업체 소속 비정규직 근로자가 열차에 치어 사망하는 사고가 발생한 것을 계기로 민간 위탁되었던 업무가 직영 전환되면서 전적 회사와 甲 사이의 위탁용역계약은 2016년 9월 30일 종료되었고, 원고들도 같은 시점에 전적 회사에서 퇴직하였습니다. 원고들은 전적 당시 甲이 원고들의 고용 승계 및 정년 연장 등을 보장하기로 약정하였다고 주장하며, 甲의 모든 권리·의무를 승계한 피고를 상대로 고용의 의사표시, 고용의무 불이행으로 인한 임금 상당의 손해배상 등을 청구하였습니다.

원심은, 원고들이 전적할 당시 甲이 정년 연장과 신분 및 고용 보장 등을 약정하였으며, 이에 따라 피고는 2016년 10월 1일부터 원고들의 정년이 지나기 전까지 원고들을 재고용할 의무 및 이를 이행하지 않은 기간에 대한 임금 상당액의 손해를 배상할 의무를 부담한다고 판단하였습니다. 나아가 원고들에게는 甲의 인사규정에 따른 만 60세보다 연장된 정년이 보장되어야 하고, 특히 원고들 중 1956년 하반기 출생자들(3명)의 정년은 그들이 만 63세가 되는 해인 2019년의 각 출생일까지라는 등의 취지로 판단하였습니다(원심에서 변경된 원고들의 청구 전부 인용).

2. 판결 요지

대법원은 원심 판단 대부분을 수긍하였습니다. 그러나 1956년 하반기 출생 원고들의 정년에 대해서는, 위 법리를 판시한 다음, 甲이 위 원고들의 전적 당시 약정한 바에 따르면 위 원고들의 정년은 이들이 전적할 당시 甲의 정년이었던 만 58세에서 3년 연장되었다가 이후 甲의 인사규정 개정으로 甲 소속의 1956년생 직원들의 정년이 2016년 6월 30일까지로 연장됨으로써 위 원고들의 정년도 이와 동일한 기간만큼 연장되었으므로 결국 위 원고들의 정년은 2019년 6월 30일까지이며, 이는 고령자고용법 제19조에 위반되는 등으로 무효라고 볼 만한 사정도 없다고 판단하였습니다. 이에 따라 대법원은 이와 다른 취지인 원심 판단에 잘못이 있다고 하면서도, 원심 변론종결일(2019년 6월 25일) 당시에는 위 원고들의 정년이 아직 지나지 않은 상태여서 원심이 이들의 고용 의사표시 청구를 받아들인 것은 결론적으로 정당하다고 보아, 원심판결 중 위 원고들의 2019년 7월 1일 이후의 임금 상당 손해배상 청구 부분을 파기·환송하였습니다(피고의 나머지 상고는 모두 기각).

가. 정년 제도 설정 기준에 대한 일반 원칙

정년 제도의 설정 여부나 기준 등은 원칙적으로 개별 사업장마다 자율적으로 정할 수 있다. 다만 2013년 5월 22일 개정(지방공기업법 제49조에 따른 지방공사에는 2016년 1월 1일부터 시행)된 고령자고용법 제19조에 의하면, 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 하고(제1항), 사업주가 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 간주되므로(제2항), 근로자의 정년을 60세 미만이 되도록 정한 근로계약이나 취업규칙, 단체협약은 위 규정에 위반되는 범위 내에서 무효이고, ‘정년’은 실제의 생년월일을 기준으로 산정하여야 한다(대법원 2018. 11. 29. 선고 2018두41082 판결, 대법원 2019. 3. 14. 선고 2018다269838 판결 등 참조).

나. 원고1의 정년의 경우

- 1) 고령자고용법 제19조는 '정년의 하한'을 60세로 정하는 강행규정으로, 개별 사업장의 정년이 60세 이상으로 정하여진 경우에는 적용되지 않는다.
- 2) 원고 1 등이 서울메트로에서 퇴직하고 전적 회사로 전적할 당시, 서울메트로의 정년이 2년 이상 남아 있었으므로 이 사건 약정에 따라 원고 1 등의 정년은 3년 연장되었다. 이후 2014년 1월 15일 서울메트로의 인사규정이 개정되면서 부칙 제2조 제2항에 따라 서울메트로의 1956년생 직원들의 정년이 2016년 6월 30일까지로 연장됨으로써, 이 사건 약정에 따라 원고 1 등의 정년은 재차 서울메트로의 1956년생 직원들의 정년이 연장된 것과 동일한 기간만큼 연장되었다. 이로써 원고 1 등의 정년은 최종적으로, 위 개정된 서울메트로 인사규정 부칙 제2조 제2항에 따른 서울메트로의 1956년생 직원들의 정년 퇴직일에 3년을 더한 날인 2019년 6월 30일까지로 연장되었다고 판단된다.
- 3) 원고 1 등의 위와 같이 2019년 6월 30일까지로 연장된 정년은 모두 60세를 초과하므로 고령자고용법 제19조에 위반되지 않음이 명백하고, 달리 이 사건 약정이나 위 개정된 서울메트로의 인사규정 부칙 제2조 제2항이 원고 1 등에 대한 관계에서 무효라고 볼 만한 사정이 발견되지 않는다.
- 4) 그럼에도 원심은 원고 1 등의 정년이 이들이 만 63세가 되는 2019년의 각 출생일까지라고 판단하였다. 이러한 원심판결에는 정년 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

3. 의의 및 시사점

전직 시 정년 연장과 신분보장 등이 문제가 되고, 전직 후 회사에서의 정년 조항 적용이 문제가 된 사례에서 대상판결은 고령자고용법 제19조는 정년의 하한을 60세로 정하는 강행규정으로, 개별 사업장의 정년이 60세 이상으로 정하여진 경우에는 적용되지 않는다는 사정을 분명히 하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 11. 10. 선고 2019다282333 판결](#)

■ 최신 판례 ■

소 제기 당시부터 시간외근무수당 채권 전부에 관하여 재판상 청구로 인한 시효중단의 효력이 발생한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 11. 17. 선고 2022두19 판결]

1. 사안의 개요

원고들은 피고들 소속 각 소방서에 소속되어 외근근무를 담당하는 현직 또는 전직 소방공무원들로 2009년 12월 2일 피고들을 상대로 미지급 시간외근무수당의 지급을 구하는 이 사건 소를 제기하였습니다.

원고들은 소장에서 '피고들에 대하여 실제 초과근무한 시간에 해당하는 초과근무수당 중 미지급금액을 지급받고자 하는 바, 그 구체적 수액은 피고들로부터 수당관련 자료 등을 제출받은 후 확정하기로 하고 우선 피고들에 대하여 일부 금원(원고별 800만 원 내지 2,000만 원) 및 지연이자의 지급을 구하고자 한다.'는 취지를 밝혔고, 제1심 소송 과정에서 2010년 10월 4일 및 2011년 3월 9일 각 청구취지 및 청구원인 변경신청서를 제출하여 미지급 시간외근무수당의 산정 종기 등을 확장하였습니다.

제1심 및 환송 전 원심은 원고들의 휴게시간, 비번일 근무시간에 대한 시간외근무수당 청구 및 휴일근무수당이 지급된 휴일근무시간에 대한 시간외근무수당 청구 부분을 받아들이고 나머지 청구를 배척하는 취지의 판결을 선고하였고, 원고들과 피고들은 2013년 2월경 위 환송 전 원심판결에 대하여 모두 상고하였습니다.

환송심은 2019년 10월 31일 원고들의 휴일근무수당이 지급된 휴일근무시간에 대한 시간외근무수당 청구 부분을 파기환송하고, 원고들의 상고 및 피고들의 나머지 상고를 기각하는 판결을 선고하였습니다.

원고들은 환송 후 원심에서 공동근무시간에 대한 시간외근무수당 청구 및 환송 전 원심에서 인정된 기간 이후에 발생한 휴게시간, 비번일 근무시간에 대한 시간외근무수당 청구를 추가하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 원고들이 미지급 시간외근무수당 청구의 소를 제기한 후 환송 전 원심, 환송심을 거쳐 환송 후 원심에서 시간외근무수당의 구성 항목을 추가한 경우 당초 청구한 기간 이후의 기간을 추가한 경우 추가된 부분은 소장에서 향후 청구를 특정·변경할 것을 예정하고 있는 미지급 시간외근무수당 채권의 동일성 범위 내에 있는 것으로 평가할 수 있으므로, 소 제기 당시부터 시간외근무수당 채권 전부에 관하여 재판상 청구로 인한 시효중단의 효력이 발생한다고 보아, 피고들의 상고를 기각하였습니다. 구체적 판단 근거는 아래와 같습니다.

가. 시효제도의 의의 및 재판상 청구에 따른 시효중단의 효력 범위

시효제도의 존재이유는 영속된 사실 상태를 존중하고 권리 위에 잠자는 자를 보호하지 않는다는 데에 있고 특히 소멸시효에서는 후자의 의미가 강하다. 권리자가 재판에서 그 권리를 주장하여 권리 위에 잠자는 것이 아님을 표명한 것으로 볼 수 있을 때에는 소멸시효 중단 사유가 된다고 보아야 하고, 반드시 시효중단 사유인 재판상 청구를 기판력이 미치는 범위와 일치하여 고찰할 필요는 없다(대법원 2011. 7. 14. 선고 2011다19737 판결 등 참조).

하나의 채권 중 일부만을 소로써 청구한 경우에도 그 취지로 보아 채권 전부에 관하여 판결을 구하는 것으로 해석된다면 채권의 동일성의 범위 내에서 그 전부에 관하여 소멸시효가 중단되었다고 볼 수 있다. 소장에서 청구의 대상으로 삼은 채권 중 일부만을 청구하면서 소송의 진행경과에 따라 장차 청구금액을 확장할 뜻을 표시하고 해당 소송이 종료될 때까지 실제로 청구금액을 확장한 때에는 소 제기 당시부터 채권 전부에 관하여 판결을 구한

것으로 해석되므로, 이러한 경우에는 소 제기 당시부터 채권의 동일성의 범위 내에서 그 전부에 관하여 재판상 청구로 인한 시효중단의 효력이 발생한다(대법원 2019. 7. 4. 선고 2014다41681 판결, 대법원 2020. 8. 20. 선고 2019다14110, 14127, 14134, 14141 판결 등 참조).

나. 이 사건의 경우

원고들은 이 사건 소장에서 미지급 시간외근무수당 중 일부만을 청구하면서 소송의 진행 경과에 따라 장차 청구금액을 확장할 뜻을 표시하였고, 이후 소송의 진행경과에 따라 공동 근무시간, 휴게시간 및 비번일 근무시간 등 실제 시간외근무시간에 해당하는 항목이나 내역을 구체화하고, 시간외근무수당의 산정 종기를 추가하여 그 청구금액을 확장하였다. 원고들이 청구하는 공동근무시간에 대한 시간외근무수당 채권 및 환송 전 원심에서 인정된 기간 이후에 발생한 휴게시간, 비번일 근무시간에 대한 시간외근무수당 채권은 소장에서 향후 청구를 특정·변경할 것을 예정하고 있는 미지급 시간외근무수당 채권의 동일성 범위 내에 있는 것으로 평가할 수 있다. 따라서 소 제기 당시부터 시간외근무수당 채권 전부에 관하여 재판상 청구로 인한 시효중단의 효력이 발생한다.

그렇다면 환송 후 원심이 피고들의 소멸시효 완성 항변을 배척한 것은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 소멸시효 완성에 관한 법리오해 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 소송 진행경과에 따라 실제 시간외근무시간에 해당하는 항목이나 내역을 구체화한 경우라도, 당초 소 제기로 미지급 시간외근무수당 채권 전체에 대하여 소멸시효가 중단되었다고 판시하였습니다. 실무상 소 제기 당시에는 임금 일부만을 우선 청구하고, 소송 진행에 따라 이를 구체화하는 경

우가 많습니다. 임금 항목이나 내역이 구체화된 경우라도 '채권의 동일성'이 인정된다고 판단하였다는 점에서 의미가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 11. 17. 선고 2022두19 판결](#)

■ 최신 판례 ■

임금의 일부를 공제할 수 있는 근거를 법령 또는 단체협약이 아닌 취업규칙·근로계약에 마련한 경우 효력이 없다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 12. 1. 선고 2022다219540·219557 판결]

1. 사안의 개요

원고들이 피고(택시회사)와 근로계약을 체결할 당시 기준운송수입금에 미달하는 수입금이 발생한 경우, 그 차액을 기본급에서 공제하는 내용의 약정을 하였는데, 이후 원고들이 소속된 노동조합과 피고가 기준운송수입금의 수액을 정하고, 그 수액을 초과하는 수입금에 관하여 근로자들에게 60%를 상여금으로 지급하기로 하는 단체협약을 체결하였습니다. 이후 피고가 원고들의 기본급에서 기준운송수입금 미달액을 공제하고 월급여를 지급하자, 원고들이 피고를 상대로 위 미달액이 공제되지 않은 임금의 지급을 구한(본소) 사안입니다.

2. 판결 요지

대법원은 법령 또는 단체협약이 아닌 취업규칙이나 근로계약에 임금의 일부를 공제할 수 있는 근거를 마련하더라도 이는 효력이 없다는 이유로 피고의 공제 주장을 배척하고 원고들의 본소 청구를 인용한 원심판결을 수긍하였습니다. 구체적인 판단 근거는 아래와 같습니다.

근로기준법 제43조 제1항에 의하면 임금은 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 하므로, 사용자가 임의로 근로자에게 지급하여야 할 임금 중 일부를 공제하지 못하는 것이 원칙이고, 이는 경제적·사회적으로 종속관계에 있는 근로자를 보호하기 위한 것이다. 다만, 사용자는 같은 항 단서에 따라 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 예외적으로 임금의 일부를 공

제하여 지급할 수 있지만, 그 예외의 경우를 넓게 인정하게 되면 임금을 생계수단으로 하는 근로자의 생활안정을 저해할 우려가 있으므로 그에 해당하는지 여부는 엄격하게 판단하여야 한다. 위와 같은 근로기준법 제43조의 규정 형식이나 취지, 그 법적 성격 등에 비추어 보면, 취업규칙이나 근로계약에 임금의 일부를 공제할 수 있는 근거를 마련하였다고 하더라도 그 효력이 없다고 보아야 한다.

원심판결 이유에 의하면, 원심은 이 사건 단체협약에서는 기준운송수입금 미달액을 임금에서 공제할 수 있는지 여부에 관하여는 정한 바가 없고, 미달액 공제에 관한 사항은 취업규칙과 근로계약에만 있을 뿐이라는 이유로 기준운송수입금 미달액을 임금에서 공제하여야 한다는 피고(반소원고, 이하 '피고')의 주장을 배척하였다. 앞서 본 법리에 비추어 보면 원심의 이러한 판단에 상고이유 주장과 같이 기준운송수입금 미달액의 공제에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

3. 의의 및 시사점

근로기준법은 임금 전액 지급을 원칙으로 하고, 이를 위반할 경우 형사처벌 규정을 정하고 있습니다(근로기준법 제43조, 제109조 제1항). 대상판결은 취업규칙 또는 근로계약으로는 임금 일부를 공제할 수 없다는 점을 명확히 하였습니다. 이후 취업규칙 또는 근로계약만으로 임금 일부를 공제할 경우, 근로기준법 위반의 고의가 인정될 수 있어 유의할 필요가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 12. 1. 선고 2022다219540 · 219557 판결](#)

■ 최신 판례 ■

전자제품 배송·설치업무를 수행한 설치기사는 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로기준법상의 근로자라고 인정하기에 부족하다고 본 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2022. 11. 17. 선고 2019가합588807 판결]

1. 사안의 개요

피고는 항공운송 대리점업, 항공화물 운송 대리점업, 해운화물 운송 주선업, 복합운송 주선업 등을 영위하는 회사로 Q 주식회사(이하 'Q')로부터 Q가 생산·판매하는 전자제품의 원자재 공급, 제품 배송·설치 업무를 위탁받아 수행하였습니다.

원고들은 피고와 사이에 물류업무위탁계약을 체결하고 다음 표 기재 각 총 계약기간 동안 소속지점에서 피고가 지정한 전자제품의 배송·설치 업무를 수행하였습니다.

원고들은 물류업무위탁계약이라는 형식에도 불구하고 그 실질에 있어 임금을 목적으로 종속적인 지위에서 피고에게 근로를 제공한 근로기준법상 근로자에 해당한다며 피고에 대하여 근로자퇴직급여보장법에 따른 퇴직금의 일부 지급을 구하였습니다.

2. 판결 요지

가. 근로자성 판단 기준

근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지

보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무 시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 아니한다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다(대법원 2010. 4. 15. 선고 2009다99396 판결 참조).

나. 구체적 판단

1) 구체적 지시·감독

원고들은 이 사건 위탁계약에 따라 피고가 배송·설치를 의뢰한 전자제품의 운반, 설치, 보관 업무를 수행할 계약상 책임이 있는데, 피고가 피고 물류전산시스템에 등록된 고객명, 주소, 연락처, 설치제품 정보 등을 PDA단말기를 통해 원고들에게 전송한 것은 이 사건 위탁계약의 목적을 달성하기 위하여 불가피한 정보 전달에 불과할

뿐 구체적인 업무 지시·감독이라고 보이지는 않는다. 또한 피고가 원고들에게 업무 수행 내역을 PDA단말기에 입력하도록 하거나 배차일지를 작성하게 한 것도 제품 설치 여부를 확인하거나 일정 변경에 따라 배송물량을 재배정하고, 배송·처리 건수를 집계하여 용역료 계산의 기초자료로 활용하기 위함인바, 이는 도급인의 검수 영역에 해당할 뿐만 아니라 위임관계에서도 위임사무의 적정한 처리를 위하여 업무 처리에 필요한 사항이나 정보를 제공하고 요구사항을 전달할 수 있으며, 수임인은 위임인의 청구가 있을 때에는 위임사무의 처리현황을 보고할 의무가 있으므로, 위와 같은 사정을 들어 피고가 원고들의 위임업무 처리에 필요한 최소한의 정보 제공이나 불가피한 조치를 벗어나 구체적·개별적으로 원고들에게 업무를 지시하고 감독하였다고 보기는 어렵다.

또한 피고가 비정기적으로 업무에 제공되는 차량의 상태를 점검하였다고는 하나, 이 사건 위탁계약 제6조제2항에서 '원고는 업무를 수행하면서 적정 기준의 장비와 차량을 투입하여야 하고, 필요시 피고와 원고가 협의하여 기준을 설정 운영하기로 한다'고 규정하고 있는 점에 비추어 보면, 피고의 차량 점검이 배송·설치 업무의 적정한 처리를 위해 위탁자인 피고가 요구할 수 있는 정도를 벗어난 조치라고 보이지는 않는다.

한편 원고들은, 피고가 원고들을 팀으로 조직하고 조장을 통해 구체적으로 업무를 지시·감독하였다고 주장하나, 오히려 원고들을 비롯한 설치기사들은 배정받은 물량의 이관이나 피고와의 소통창구 마련 등 자신들의 업무상 편의를 위해 자율적으로 팀을 결성하고 조장을 선출하였다고 보이고, 조장회의를 통해 피고에 대한 건의나 요구사항을 전달하기도 하였는바, 원고들이 제출한 증거들만으로는 피고가 위 설치 기사들이 결성한 조직체계를 통하여 원고들을 지시·감독하였다고 인정하기에 부족하다.

2) 취업규칙 또는 복무규정 적용 여부

원고들은 피고의 취업규칙이나 복무(인사)규정의 적용을 받지 않았다. 피고가 설치 기사 복장과 용모에 관한 기준을 인터넷 게시글로 공지하기는 하였으나, 설치기사들의 설치서비스 제공에 대한 고객들의 평가는 곧바로 피고에게 귀속된다는 점을 고려하여 복장 등에 관한 최소한의 기준을 제시하였다고 보이고, 기준 준수 여부를 확인하는 검사 절차가 있었다거나 이를 위반하였다고 하여 제재나 불이익을 가하지도 아니하였으므로, 위 기준이 취업규칙이나 복무(인사)규정과 같은 정도의 구속력 있는 내부규정이라고 인정되지는 않는다.

3) 근무 시간, 장소 지정 여부

피고가 원고들의 실제 출·퇴근시간 등 근무시간, 조퇴, 휴가, 병가에 대하여 피고가 감독하거나 확인하였음을 인정할 증거가 없고, 그에 관하여 징계를 하거나 불이익을 주었다는 증거도 없다. 원고들은 매일 오전 이 사건 위탁계약에서 정해진 피고 물류센터로 방문해야만 했다는 점을 이유로 출근시간이나 근무장소가 지정되어 있었다고 주장하나, 원고들이 수행하여야 하는 업무의 특성상 피고가 배송·설치를 의뢰한 전자제품을 인수하기 위하여 매일 피고 물류센터를 방문하는 것은 불가피하였다고 보이고, 오히려 을 6호증의 기재에 의하면, 2016년 8월 1일부터 2016년 12월 31일까지의 원고들 월별 용역제공내역상 실제 전자제품을 운송, 설치하는 등 용역을 제공한 날보다 제공하지 않은 날이 많거나 용역을 전혀 제공하지 않은 내역도 확인되는바, 원고들은 비교적 자유롭게 휴무하거나 피고의 간섭 없이 자신의 용역 제공 여부를 결정하였다고 보인다.

4) 비품·자재 구입 여부

원고들은 피고 정규직 근로자들과 달리 배송·설치 실적에 따른 용역료만을 지급받았을 뿐 기본급이나 고정급을 지급받지는 않았고, 원고들이 지급받은 용역료는 원고들 사이에서나 원고들이 지급받은 월별 용역료 간에도 상당한 편차를 보이는데, 위 용역료는 근무내용이나 근무시간과 무관하게 오로지 배송·설치 실적에 따라 산정되었다는 점에서 근로 자체에 대한 대가로 단정하기 어렵다. 또한 피고가 업무위탁을 통하여 서비스 품질 향상이라는 목적을 달성하고자 실적이 우수한 자에게 포상 등 인센티브를 제공하는 것이 원고들과 피고의 관계를 근로관계로 보는 경우에만 설명이 가능한 조치라고 할 수는 없다. 이에 더하여 원고들은 배송·설치 업무를 수행하면서 발생한 차량유지비, 식대, 휴대전화 요금 등 제반비용도 원고들 계산으로 부담하였는바, 부기사 고용에 따른 인건비나 차량유지비 등 업무수행으로 발생하는 제반비용에 따라 피고로부터 지급받는 용역료를 초과하는 범위에서 재정 적자의 위험을 부담할 수도 있었다. 따라서 원고들은 노무 제공을 통한 이윤 창출과 손실 초래 등의 위험을 스스로 알면서도 이를 용인하고 있었던 사정에 비추어 보면, 원고들이 이 사건 위탁계약을 통해 얻는 수입의 성격은 근로 자체의 대상적 성격이라기보다는 일의 처리나 완성에 따른 위임 내지 도급의 대가라는 성격이 더 강하다고 보인다.

5) 원고들에 대한 취업규칙 적용 여부

피고는 원고들을 대상으로 CS(Customer Service) 교육, 성희롱 예방교육, 신제품교육 등을 수시로 실시하였고, 피고가 설정한 기본업무준수사항의 준수 여부를 점검하였다. 그러나 균질한 전자제품 배송·설치 서비스를 제공하기 위한 최소한의 서비스 교육이나 성희롱 예방교육 및 안전사고 예방과 제품의 파손 방지 등을 위해 필수적으로 요구되는 전자제품 설치 시 주의사항 등에 관한 교육, 고객들로부터 접수된 불

만사항 전달은 위탁인이 행사하는 최소한의 지시권 범위 내에서 실시할 수 있다고 보이고, 교육 참석을 강제하거나 불참 시 물량위탁정지나 휴무 축소와 같은 제재나 불이익이 있었다고도 보이지 않으며, 업무수행 과정에서 설치기사나 부기사의 고의 또는 과실로 인하여 발생한 제품 훼손 등의 책임은 이 사건 위탁계약에 따라 설치기사가 모두 부담하게 되므로 원고들이나 원고들이 채용한 부기사 또한 피고가 제공하는 교육내용을 습득할 필요성이 있었다고도 보인다.

6) 원고들에 대한 교육 및 업무평가

피고는 원고들을 대상으로 CS(Customer Service) 교육, 성희롱 예방교육, 신제품교육 등을 수시로 실시하였고, 피고가 설정한 기본업무준수사항의 준수 여부를 점검하였다. 그러나 균질한 전자제품 배송·설치 서비스를 제공하기 위한 최소한의 서비스 교육이나 성희롱 예방교육 및 안전사고 예방과 제품의 파손 방지 등을 위해 필수적으로 요구되는 전자제품 설치시 주의사항 등에 관한 교육, 고객들로부터 접수된 불만사항 전달은 위탁인이 행사하는 최소한의 지시권 범위 내에서 실시할 수 있다고 보이고, 교육 참석을 강제하거나 불참 시 물량위탁정지나 휴무 축소와 같은 제재나 불이익이 있었다고도 보이지 않으며, 업무수행 과정에서 설치기사나 부기사의 고의 또는 과실로 인하여 발생한 제품 훼손 등의 책임은 이 사건 위탁계약에 따라 설치기사가 모두 부담하게 되므로 원고들이나 원고들이 채용한 부기사 또한 피고가 제공하는 교육내용을 습득할 필요성이 있었다고도 보인다.

그렇다면 원고들의 청구는 모두 이유 없어 이를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

3. 의의 및 시사점

종래 대법원은 회사와 서비스용역위탁계약을 체결하고, 정수기 등 가정용 기기에 대한 설치·AS 및 판매 등 업무를 수행한 사람이라도 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단한 바 있습니다(대법원 2021. 11. 11. 선고 2020다273939 판결). 대상판결은 근로자성 판단 기준이 완화되어가는 상황에서, 1) 팀 구성이나 조장 선출이 자율적이었던 점 2) 용역을 전혀 제공하지 않았던 점 3) 부기사 고용 등에 따른 인건비 지출로 적자 가능성이 있었던 점을 구체적으로 판단하여 가전제품 설치 기사들의 근로자성을 부정하였다는 점에서 주목할 만한 판결입니다.

■ 최신 판례 ■

같은 그룹 계열회사들에서 그 소속만을 옮겨가며 채권추심업무를 하였던 사람이 근로자지위를 주장하는 경우, 이전에 소속되어 근무하던 회사들에서 상당한 지휘·감독이 있었는지 함께 판단되어야 한다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 12. 1. 선고 대법원 2021다210289 판결]

1. 사안의 개요

피고는 ○○캐피탈, ○○○신용정보와 더불어 □□□□□□그룹의 계열회사이고, 원고들은 피고 및 위 회사들에서 채권추심원으로 근무하였는데, ○○캐피탈이나 ○○○신용정보의 채권추심원으로 근무한 기간부터 종속적인 관계에서 근로를 제공하였다고 주장하며 이 사건 퇴직금 청구의 소를 제기하였습니다.

제1심은 원고들이 피고 및 위 회사들에서 근무한 기간 전체의 근로자성을 인정하였고, 원심은 원고들이 피고와 채권추심 위임계약을 체결한 2014년 2월경 이후 피고와의 관계만이 판단 대상임을 전제로 원고들이 피고와 종속적인 관계에서 근로를 제공하였다고 인정하기 어렵다고 판단하여 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 원고들이 피고 이전에 소속되어 근무하던 회사들에서의 업무 수행 과정에서도 상당한 지휘·감독이 있었는지가 함께 심리되어야 하고, 근무기간 전체를 놓고 상당한 지휘·감독이 있었는지 판단할 필요가 있다고 하면서, 이 사건에서는 피고 및 위 회사들이 채권추심원의 팀별 조직과 평가 체계를 통해 채권추심원의 업무 수행 과정에 상당한 지휘·감독을 하였다고 볼 여지가 크다고 보아, 이와 달리 판단한 원심판결을 파기·환송하였습니다. 구체적인 판단 근거는 아래와 같습니다.

채권추심원들은 조직개편 또는 영업양도에 따라 같은 그룹 계열회사인 ○○캐피탈에서 ○○○신용정보로, ○○○신용정보에서 다시 ○○캐피탈로, ○○캐피탈에서 피고로 순차 소속을 옮겼으나, 그 과정에서 업무 장소, 업무 방법과 내용, 전산시스템, 팀원 구성원 등이 그대로였고, 다시 체결한 채권추심 위임계약 내용도 완전히 또는 대부분 동일하였던 사정 등에 비추어 보면, 그동안 채권추심원들의 업무형태 실질이나 피고 등과의 관계가 달라졌다고 보기 어렵다. **따라서 피고뿐만 아니라 그 이전의 ○○캐피탈이나 ○○○신용정보 소속으로 업무를 수행하던 과정에서도 상당한 지휘·감독이 지휘·감독이 있었는지가 함께 심리되어야 하고, 근무기간 전체를 놓고 상당한 지휘·감독이 지휘·감독이 있었는지 판단할 필요가 있다.** 그렇다면 채권추심원들이 ○○○신용정보 소속으로 근무하던 2012년 12월경 일요일 오전 출근 지시가 담긴 ○○○신용정보 장기채권팀 구성표(갑 제12호증의3) 내용, ○○캐피탈 소속으로 근무하던 2014년 1월경 ○○○신용정보의 대표이사가 ○○○신용정보 및 ○○캐피탈의 팀장, 채권추심원들에게 보낸 업무 시간, 휴식 시간에 관한 이메일(갑 제12호증의1) 내용 역시 위 사정에 관하여 원고들 주장을 뒷받침하는 증거에 포함될 수 있다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 채권추심원의 근로자성이 다투어지는 개별 사건에서 근로자에 해당하는지는 소속된 채권추심회사의 지점, 지사 등 개별 근무지에서 업무형태가 어떻게 이루어지는지 등 구체적인 사실관계와 증명의 정도에 따라 달라질 수 있다고 보아(대법원 2022. 8. 19. 선고 2020다296819 판결), 구체적인 사실관계에 따라 채권추심원의 근로자 여부를 달리 판단하여 왔습니다(근로자성 부정: 위 대법원 2020다296819 판결, 근로자성 긍정: 대법원 2020. 4. 29. 선고 2018다229120 판결).

또한 대법원은 근로자성을 증명할 책임이 있는 당사자(=원고)가 소송과정에서 근로자성을 인정할 수 있는 구체적인 사실을 증명할 증거를 제출하지 않는 등의 경우에는 근로자성이 부정되는 것으로 판단하기도 하였습니다(대법원 2016. 4. 15. 선고 2015다252891 판결 등 참조).

대상판결은 같은 그룹 내 다른 계열회사로 소속을 옮긴 후라도, 근무기간 전체를 놓고 상당한 지휘·감독이 있었는지를 판단해야 한다고 판시함으로써, 결과적으로 근로자성 증명을 용이하게 하였습니다.

■ 최신 판례 ■

파견근로자의 사용사업주에 대한 최종 3개월분 임금에도 최우선변제권이 인정된다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 12. 1. 선고 대법원 2018다300586 판결]

1. 사안의 개요

파산선고를 받은 사용사업주의 재산에 관하여 별제권자의 별제권 행사로 부동산임의경매절차가 개시되어 배당절차가 진행되었고, 파산관재인이 파견근로자의 최종 3개월분 임금에 관한 최우선변제권을 주장하며 배당이의의 소를 제기한 사안입니다.

원심은, 파견근로자의 최종 3개월분 임금 부분 중 근로복지공단이 대지급금을 지급하지 않은 금액 부분에 대해서는 적법한 파견근로에 해당하지 않은 파견근로자의 임금에 관하여도 최우선변제권을 인정하였으나, 근로복지공단이 대지급금을 지급한 금액 부분에 대해서는 근로복지공단이 취득한 대위권에는 최우선변제권이 인정되지 않는다고 판단하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 근로복지공단이 대지급금을 지급하지 않은 금액 부분에 대해서는, 아래 1., 2.와 같은 법리를 최초로 판시한 후 파견근로자의 사용사업주에 대한 최종 3개월분 임금의 최우선변제권을 인정한 원심 판단 부분은 수긍하는 한편, 근로복지공단이 대지급금을 지급한 금액 부분에 대해서는 아래 3.과 같은 법리를 판시하고 이와 달리 최우선변제권을 인정하지 않은 원심 판단 부분을 파기·환송하였습니다. 구체적인 판단 근거는 아래와 같습니다.

가. 파견근로자의 사용사업주에 대한 임금채권에 관하여도 근로기준법 제38조 제2항이 정하는 최우선변제권이 인정되는지

「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘**파견법**’) 제1조는 파견근로자의 근로기준 등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지함을 입법 목적으로 규정하면서, 같은 법 제34조 제2항은 파견사업주가 대통령령이 정하는 사용사업주의 귀책사유로 인하여 근로자의 임금을 지급하지 못한 때에는 사용사업주는 당해 파견사업주와 연대하여 책임을 지고(전문), 그러한 경우 임금 지급에 관한 근로기준법 제43조를 적용할 때에는 사용사업주를 근로기준법상 사용자로 보아 근로기준법을 적용한다(후문)고 규정하고 있다. 파견법 시행령 제5조는 사용사업주의 귀책사유로 ‘사용사업주가 정당한 사유 없이 근로자파견계약을 해지한 경우(제1호)’와 ‘사용사업주가 정당한 사유없이 근로자파견계약에 의한 근로자파견의 대가를 지급하지 아니한 경우(제2호)’를 규정하고 있다. 한편, 근로기준법 제38조 제2항 제1호에서 최종 3개월분의 임금채권은 사용자의 총재산에 대하여 가장 우선하여 변제 받을 수 있음을 규정하고 있다.

이러한 법령 내용에 의하면, 사용사업주가 정당한 사유 없이 근로자파견의 대가를 지급하지 아니하고 그로 인하여 파견사업주가 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우 사용사업주는 근로자에 대하여 파견사업주와 연대하여 임금지급의무를 부담하게 된다. 이와 같이 사용사업주가 파견법 제34조 제2항에 따라 근로자에 대하여 임금지급의무를 부담하고 그에 따라 파견근로자가 사용사업주에 대하여 임금채권을 가지는 경우, 파견근로자의 복지증진에 관한 파견법의 입법취지와 더불어 사용사업주가 파견사업주와 연대하여 임금지급의무를 부담하는 경우 임금 지급에 관하여 사용자로 본다는 파견법 제34조 제2항 후문 및 근로자의 최저생활을 보장하려는 근로기준법 제38조 제2항의 규정취지를 고려하여 보면, 파견근로자의 사용사업주에 대한 임금채권에 관하여도 근로기준법 제38조 제2항이 정하는 최우선변제권이 인정된다고 봄이 타당하다.

나. 사용자업주의 임금지급책임을 인정하기 위하여 적법한 근로자파견에 해당하여야 하는지

사용사업주의 파견근로자에 대한 임금지급책임을 인정하는 파견법 제34조 제2항을 적용하기 위하여 당해 근로자파견이 파견법 제5조의 파견 사유가 있고 제7조의 허가를 받은 파견사업주가 행하는 이른바 ‘적법한 근로자파견’에 해당하여야만 하는 것은 아니다. 구체적인 이유는 다음과 같다.

- 1) 파견법은 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’을 ‘근로자파견’으로 정의하고 있을 뿐(제2조 제1호), 제5조에 정한 근로자파견 대상 업무에 해당하는 등 파견사유가 있을 것 또는 제7조에 정한 근로자파견사업의 허가를 받은 파견사업주가 행하는 근로자파견에 해당할 것을 ‘근로자파견’의 요건으로 들고 있지 않다.
- 2) 원칙적으로 파견사업주가 파견근로자에 대한 임금지급의무를 부담하지만, 파견사업주가 사용사업주의 귀책사유로 인하여 임금을 지급하지 못한 경우에는 사용사업주가 파견사업주와 연대하여 임금지급의무를 부담하도록 함으로써 파견근로자를 보호하고자 하는 것이 파견법 제34조 제2항의 취지이다.
- 3) 적법하지 않은 파견의 경우 파견법 제34조 제2항이 적용되지 않는다고 보면 파견법이 규정한 제한을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 사용사업주는 오히려 임금지급책임을 지지 않는 결과가 되어 법적 형평에 어긋나게 된다.

다. 근로복지공단의 대지급금채권에도 우선변제권이 인정되는지

2014년 12월 30일 법률 제12892호로 개정되어 2015년 7월 1일 시행된 「채무자 회생 및

파산에 관한 법률」(이하 ‘채무자회생법’)에서 신설된 제415조의2 본문은, 근로자에게 근로기준법 제38조 제2항에 따른 임금 등 채권과 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제2항에 따른 최종 3년간의 퇴직급여 등 채권(이하 ‘최우선임금채권’)에 관하여 별제권 행사에 따른 경매절차에서 다른 담보물권자보다 우선하여 배당금을 수령할 권리를 부여하였다. 이는 별제권 행사에 따른 경매절차에서 종래 조세채권 등과 마찬가지로 파산관재인이 그 배당금을 교부 받아 각 채권자에게 안분 변제하여 온 방식에서 벗어나 근로자가 직접 우선변제권 있는 채권액을 배당받을 수 있게 함으로써 최우선임금채권을 두텁게 보장하려는 것이다.

한편 채무자회생법 제415조의2 단서는 “다만, 임금채권보장법 제8조에 따라 해당 채권을 대위하는 경우에는 그러하지 아니하다.”라고 정하고 있다. 이는 파산채무자인 사업주를 대신하여 미지급 임금을 지급하고 임금채권보장법 제8조제 2항에 따라 근로자의 권리를 대위하는 근로복지공단은 별제권 행사에 따른 경매절차에서 근로자와는 달리 배당금을 직접 받을 수 없다는 뜻일 뿐, 근로복지공단이 다른 담보물권자보다 우선하여 변제 받을 권리를 부정한 것이 아니다. 따라서 근로복지공단이 대지급금채권자로서 배당요구를 하면 조세채권자가 교부청구를 한 경우 등과 마찬가지로 그 배당금은 파산관재인에게 교부되고, 파산관재인을 통하여 변제 받게 된다(대법원 2022. 8. 31. 선고 2019다200737 판결, 대법원 2022. 9. 29. 선고 2021다269364 판결 등 참조).

근로복지공단의 이 사건 대지급금채권은 피고의 별제권보다 우선하여 변제되어야 하고, 다만 그 배당금은 파산관재인인 원고에게 배당되어야 하므로, 별제권자인 피고에게 배당된 28,822,192,960원 중 이 사건 대지급금에 해당하는 179,725,700원은 원고에게 배당되어야 한다.

그런데도 원심은, 채무자회생법 제415조의2의 해석상 별제권 행사에 따른 경매절차에서 이 사건 대지급금채권에 대해서는 근로기준법 제38조 제2항의 임금채권과는 달리 최우선변제권이 인정되지 않는다고 보아 이 사건 대지급금채권에 관한 원고의 주장을 배척하였다. 이

러한 원심판결에는 채무자회생법 제415조2의 해석에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 최초로 파견근로자의 사용사업주에 대한 최종 3개월분 임금에 대하여 최우선변제권을 인정하는 한편, 그와 같은 최우선변제권은 적법한 파견사업이 아닌 경우에도 인정된다고 판단하였다는 점에서 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 12. 1. 선고 대법원 2018다300586 판결](#)

■ 최신 판례 ■

불법적인 농성 진압에 관련된 경찰관의 직무수행 및 경찰장비의 사용에 관한 재량의 범위 및 한계에 관하여 판시한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 11. 30. 선고 대법 2016다26662 · 26679 · 26686 판결]

1. 사안의 개요

원고(국가)가 자동차공장 점거파업과 관련하여 피고들(노조 및 노조 간부 등)을 상대로 진압 과정에서 입은 손해(투입한 경찰장비의 손상으로 인한 수리비 등)의 배상을 청구한 사건입니다.

2. 판결 요지

대법원은 불법적인 농성 진압에 관련된 경찰관의 직무수행 및 경찰장비의 사용에 관한 재량의 범위 및 한계에 관한 기준을 제시하고, 원고가 경찰 헬기를 이용하여 최루액을 공중 살포하거나 헬기 하강풍을 옥외에 있는 사람에게 직접 노출시키는 방법으로 불법적인 점거파업을 진압한 것은 경찰장비를 위법하게 사용함으로써 적법한 직무수행의 범위를 벗어났다고 볼 여지가 있고 상대방이 이에 대항하는 과정에서 헬기를 손상시켰다면 이는 정당방위에 해당할 여지가 있다고 보아, 이러한 사정에 관하여 심리하지 않은 채 헬기의 손상에 관한 손해배상책임이 성립한다고 판단한 원심을 법리오해 및 심리미진을 이유로 파기·환송하였습니다. 구체적인 판단 근거는 아래와 같습니다.

가. 경찰관 재량 범위의 한계

위와 같은 경찰관의 직무수행 및 경찰장비의 사용과 관련한 재량의 범위 및 한계를 고려해 보면, 불법적인 농성을 진압하는 방법 및 그 과정에서 어떤 경찰장비를 사용할 것인지는 구

체적 상황과 예측되는 피해 발생의 구체적 위험성의 내용 등에 비추어 경찰관이 그 재량의 범위 내에서 정할 수 있다. 그러나 그 직무수행 중 특정한 경찰장비를 필요한 최소한의 범위를 넘어 관계법령에서 정한 통상의 용법과 달리 사용함으로써 타인의 생명·신체에 위해를 가하였다면, 불법적인 농성의 진압을 위하여 그러한 방법으로라도 해당 경찰장비를 사용할 필요가 있고 그로 인하여 발생할 우려가 있는 타인의 생명·신체에 대한 위해의 정도가 통상적으로 예견되는 범위 내에 있다는 등의 특별한 사정이 없는 한 그 직무수행은 위법하다고 보아야 한다. 나아가 경찰관이 농성진압의 과정에서 경찰장비를 위법하게 사용함으로써 그 직무수행이 적법한 범위를 벗어난 것으로 볼 수밖에 없다면, 상대방이 그로 인한 생명·신체에 대한 위해를 면하기 위하여 직접적으로 대항하는 과정에서 그 경찰장비를 손상시켰더라도 이는 위법한 공무집행으로 인한 신체에 대한 현재의 부당한 침해에서 벗어나기 위한 행위로서 정당방위에 해당한다.

나. 구체적 판단

- 1) 헬기는 통상적으로 공중에서 지휘, 정찰, 인명 수색 및 구조 등의 임무를 수행하기 위하여 사용되는 경찰장비이다. 구 「경찰항공 운영규칙」(2010년 6월 30일 경찰청훈령 제595호로 개정되기 전의 것) 제18조는 항공장비의 안전고도에 관하여 “중요시설, 민가 밀집지역, 사람이 많이 모여 있는 지역 등을 비행할 때는 항공기를 중심으로 반경 600m 범위 내에 있는 가장 높은 장애물 상단으로부터 300m 이상의 고도를 유지해야 한다. 다만, 경찰기본임무 수행에 필요한 경우와 지상의 사람이나 물건을 위태롭게 하지 않을 것으로 판단될 때는 그 이하의 고도로도 비행할 수 있다.”라고 정하고 있었다. 위 규정과 경찰장비의 사용 여부, 용도, 방법 및 범위에 관한 구 경찰관직무집행법 및 구 경찰장비사용규정의 내용을 종합해 보면, 의도적으로 헬기를 낮은 고도에서 제자리 비행하여 옥외에서 농성 중인 사람을 상대로 직접 그 하강풍에 노출시키는 것은 경찰장비를 통상의 용법과 달리 사용함으로써 타인의 생명·신체에 위해를 주는 행위라고

볼 수 있다. 또한 위해성 경찰장비인 최루제는 관련법령에서 정한 발사 장치를 통해 사용되어야 하고, 구 경찰관직무집행법 및 구 경찰장비사용규정은 최루제를 헬기를 이용하여 공중에서 살포할 수 있다는 규정을 두고 있지 않았다. 결국 헬기를 위와 같은 방법으로 사용하여 불법적인 농성을 진압하는 것은 경찰장비를 위법하게 사용함으로써 적법한 직무수행의 범위를 벗어났다고 볼 여지가 있다.

- 2) 그렇다면 원심으로서 이 사건 점거파업 진압을 위하여 헬기를 이용하여 최루액을 직접 살포하거나 사람을 직접 하강풍에 노출시키는 직무수행이 경찰장비를 통상의 용법에 따라 필요한 최소한의 범위 내에서 사용한 것으로서 적법한 직무수행이라고 볼 수 있는지, 그로 인하여 조합원들의 생명·신체에 상당한 위험이 초래되었는지 및 경찰이 위와 같은 방법으로 진압작전을 펼친 데에 조합원들이 직접적으로 대항하는 과정에서 이루어진 가해행위로 인하여 헬기가 손상된 것인지에 관하여 심리해 보았어야 한다.

3. 의의 및 시사점

시위진압에 관하여 판례는 원칙적으로 경찰의 작전 수행 내지 방법 등에 관하여 광범위한 재량을 인정하여 왔습니다(대법원 2010. 11. 11. 선고 2010도7621 판결). 대상판결은 특정한 경찰장비를 필요한 최소한의 범위를 넘어 관계법령에서 정한 통상의 용법과 달리 사용한 경우 그 직무수행을 위법하다고 판단하여, 노동조합 활동에 대한 경찰권 사용 한계를 한정하였다는데 그 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 11. 30. 선고 대법 2016다26662 · 26679 · 26686 판결](#)

■ 최신 판례 ■

사용자가 차량 배분 시점의 체크오프 조합원 수만을 기준으로 차등하여 노동조합 활동용 차량을 배분한 것은 합리적인 이유가 없는 차별에 해당한다고 본 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2022. 10. 13. 선고 2021누58990 판결, 상고심 계속 중]

1. 사안의 개요

Y회사는 차량 3대를 기업별 노조에는 3대(2대는 20개월 / 1대는 15개월), 산별노조지회에는 1대(5개월)을 지원하기로 하였습니다. 이는 체크오프(사용자가 노동자에게 임금을 지급하기 전에 조합비를 미리 공제하여 노동조합에 납부하는 조합비 징수방법) 조합원 수를 기준으로 배분한 것입니다. 이에 산별노조지회는 이러한 차량 배분에 대한 공정대표의무위반 시정신청을 하였고, 지방노동위원회의 중앙노동위원회는 이를 받아들였습니다. Y회사(원고)가 불복하여 제기한 행정소송의 1심에서는 차량 배분이 공정대표의무위반이 아니라고 보았으나, 대상판결은 다시 이는 합리적인 이유가 없는 차별로 공정대표의무 위반에 해당한다고 보았습니다.

2. 판결 요지

서울고등법원은 원고가 차량 배분을 하면서 차량 배분 시점의 체크오프 조합원 수만을 기준으로 배분한 것은 합리적인 이유가 없는 차별에 해당하므로, 같은 취지의 재심판정은 적법하다고 판단하였습니다. 구체적인 판단 근거는 아래와 같습니다.

이 사건 차량 배분상의 차별에 합리적 이유가 있는지 여부

가. 관련 법리

공정대표의무의 취지와 기능 등에 비추어 보면, 공정대표의무는 단체교섭의 과정이나 그 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 단체협약의 이행과정에서도 준수되어야 한다고 봄이 타당하다. 또한 교섭대표노동조합이나 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합 또는 그 조합원을 차별한 것으로 인정되는 경우, 그와 같은 차별에 합리적인 이유가 있다는 점은 교섭대표노동조합이나 사용자에게 주장·증명책임이 있다(대법원 2019. 10. 31. 선고 2017두37772 판결 등 참조).

나. 구체적 판단

앞서 본 사실관계, 앞서 본 증거, 을나 제8 내지 10호증의 각 기재에 변론 전체의 취지에 의하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사정 등에 비추어 보면, 원고가 제출한 증거 및 사유만으로는 원고가 조합 활동용으로 제공한 총 3대의 차량의 지원기간을 참가인 지회와 교섭대표노동조합에 1:11 비율(차량 지원기간 총 20개월 × 3대 = 60개 월 중 참가인 지회 5개월 : 교섭대표노동조합 55개월)로 배분하여 차별한 것에 합리적인 이유가 있다고 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다.

- 1) 참가인 지회는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 소수노조로서 교섭대표노동조합을 통해 2019년 단체협약에서 조합 활동용 차량 제공을 요구하였고, 교섭대표노동조합도 원고에 조합 활동용 차량을 요구하여 2019년 8월 30일 2019년 단체협약을 위한 제 23차 교섭과정에서 차량 지원이 잠정 합의된 바 있다.
- 2) 근로시간면제한도의 배분과는 달리 이 사건 차량 배분에 관하여는 그 배분 기준에 대한 합의 등 일정 기준이 존재하지 않는다. 이런 상황에서 한정된 차량을 배분해야 하는 원고의 입장에서 ‘조합원의 수’를 기준으로 하는 것은 합리성을 인정할 수 있으나, ‘조합원의 수’를 판단하는 시점의 경우, ① 원고는 이 사건 차량 지원에 대한 잠정 합

의안에서 ‘교섭창구 단일화 절차에 참여한 조합’에 총 3대를 지원한다고 밝혔고, 구 노동조합법 제29조의4 제1항도 ‘교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합’에 대하여 차별금지의무를 부과하는 점, ② 이 사건 노사합의는 차량 배분이 아니라 근로시간면 제한도 배분에 관한 것이기는 하나, 이 사건 차량 지원과 같이 사용자가 양 노동조합에 제공하고, 이를 노동조합 간에 배분해야 한다는 점에 있어서 유사성을 보이므로 이 사건 차량 배분에도 기준점으로 참고할 수 있는데, 위 노사합의 제1조 제6항에 의하면 ‘본 합의서 체결일 당시의 노동조합원 수는 체크오프 내역 및 각 노동조합의 조합원 명부, 조합비 납부 내역 등을 근거로 결정하되, 각 노동조합에서 필요한 증빙을 갖추어 노동조합원 수를 통지하지 아니하는 경우에는 교섭참여노조 확정공고일 당시의 노동조합원 수를 본 합의서 체결일 당시의 노동조합원 수로 본다.’고 정하고 있는 점 등에 비추어 보면 가장 유력한 시기는 교섭창구 단일화 절차에 참여 시점으로 보아야 한다. 그런데 이 사건 교섭대표 결정 과정에서 확인된 해당 시점의 조합원 수는 , 다툼이 있는 조합원을 제외할 경우 참가인 지회 3,137명, 교섭대표노동조합 4,783명이고, 다툼이 있는 조합원을 포함하더라도 참가인 지회 3,306명, 교섭대표노동조합 6,426명으로, 약 1:2의 비율이다.

- 3) 원고가 주장하는 ‘체크오프’ 기준 조합원 수 역시 합리적인 기준이라고 인정하기 어렵다. 참가인 노동조합은 앞서 본 것과 같이 원고 노무협력실 소속 직원들의 2018년 9월 23일자 ‘C노조 대응방안 문건’ 작성 등의 행위 등에 대하여 부당노동행위 구제신청을 한 점, 위 구제신청이 경북지방노동위원회에서 기각된 이후 조합원 수가 감소하였다고 진술한 점, 원고는 2018년 12월 11일 참가인 지회장 P, 사무장 Q, 기획부장 R을 해고하였고 이후 당사자들의 구제신청 절차를 거쳐 위 각 해고가 부당해고로 판결이 확정된 점 등에 비추어 보면 참가인 지회 조합원들은 원고로부터 불이익한 처분을 받을 염려를 가지게 되었고, 이로 인하여 원고에게 체크오프 신청을 하지 않았을 가능성이 높아 보인다. 이러한 상황에서 공정대표의무를 부담하는 원고는 참가인 지

회의 위와 같은 우려가 현실화될 가능성이 존재하는지 여부를 떠나 객관적인 제3자로 하여금 참가인 지회의 CMS(Cash Management Service, 자금 관리서비스) 내역과 조합원 명부 등을 확인하게 하는 방법 등을 시도하여 참가인 지회 주장의 조합원 수를 확인하려는 노력을 기울일 필요가 있었다고 보인다. 그럼에도 불구하고 교섭대표노동조합과 참가인 노동조합 사이에 조합원 수에 관하여 추가 확인에 대한 노력을 기울이지 않고, 차량 배분 시점의 체크오프 조합원 수만을 기준으로 참가인 지회와 교섭대표노동조합에 1:11의 비율로 차량을 분배하였으므로 부당하다.

- 4) 원고가 주장하는 정도까지는 아니더라도 차량 지원 시점을 기준으로 참가인 지회의 조합원 수가 교섭요구 노동조합 확정 공고일에 비하여 감소한 사실은 인정되므로, 구체적 타당성을 고려하여 차량을 배분할 유인이 존재하기는 한다. 그러나 ① 근로자들이 G와 H라는 원거리에 나뉘어 분포되어 있는 원고 사업장의 특수성에 비추어 차량 지원은 조합 활동에 필요한 것으로 보이는 점, ② 참가인 지회와 D노동조합은 같은 사업장 내 복수노조로서 각자 조합원을 유치하는 부분에 있어서는 경쟁관계인데 원고가 조합원 활동에 필요한 차량 지원을 한 쪽에 일방적으로 유리하게 할 경우 향후 조합원 모집 활동에도 한 쪽에 과도하게 유리해질 가능성이 존재하는 점, ③ 1대의 차량을 특정 기간에만 참가인 지회가 사용하거나, 기본적으로 교섭대표노동조합이 사용하되, 참가인 지회가 시기별로 빌려 쓰는 방식은 실질적으로 제대로 차량을 사용할 수 없는 조치에 해당하는 점 등에 비추어 보면, 원고의 이 사건 차량 배분에 합리성을 인정하기 어렵다.
- 5) 차량 지원이 노동조합의 존립과 발전에 필수적인 요소는 아니더라도 사용자가 이를 제공하기로 한 이상 구 노동조합법 제29조의4 제1항에 의하여 교섭창구 단일화에 참여한 노동조합 사이에는 그 이용에 합리적 이유 없이는 차별이 없어야 한다. 이는 차량 제공이 법적으로 규정된 의무가 아니라도 마찬가지이다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 노동조합 및 노동관계조정법 제29조의4 제1항의 '공정대표의무'의 의미와 판단 기준이 명확하지 않은 상태에서, 사용자가 노동조합 간에 차량지원 등 편의제공을 차별하는 경우에 그 합리적인 이유가 있는지 여부는 해당 사업장의 특성 등을 종합적으로 고려하여야 한다는 일응의 판단 기준을 제시하였고, 편의제공시 조합원 수 판단시점에 대해 구체적인 판단기준을 제시한 점에서 의의가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

부정채용된 근로자에 대한 직권면직은 그 본질이 근로계약의 취소 또는 통상해고에 해당할 뿐 징계해고라고 볼 수 없다는 사례

[대상판결 : 울산지방법원 2022. 10. 20. 선고 2020가합17012 판결, 항소심 계속 중]

1. 사안의 개요

이전 직장에서 부정채용된 원고가 피고를 상대로 직권면직처분에 절차상 하자 등이 있다는 이유로 직권면직의 무효확인을 청구한 사안입니다.

2. 판결 요지

울산지방법원은 이 사건 직권면직은 직권면직사유가 존재하고 절차적 하자가 없는 정당한 것이므로 이 사건 직권면직의 무효 확인을 구하는 원고의 주장은 이유 없고, 이 사건 직권면직이 무효임을 전제로 하는 원고의 임금 지급 청구는 더 나아가 살필 필요 없이 이유 없다고 판단하였습니다. 구체적인 판단 근거는 아래와 같습니다.

가. 이 사건 직권면직 사유의 존재 여부

1) 이 사건 인사규정 제41조 제1항 제8호의 '부정한 방법으로 채용된 사실이 확인된 자'의 의미

가) 이 사건 인사규정 제41조 제1항 제8호에서 말하는 '부정한 방법'이란 채용절차의 공정성을 해하거나 해할 우려가 있는 채용절차에 관한 일체의 부정한 방법을 통

틀어 지칭하는 것으로 봄이 타당하다[구 의료법(2002. 3. 30. 법률 제6686호로 개정되기 전의 것) 제10조 제2항이 국가시험의 합격무효사유로 정하는 '부정행위'는 '국가시험의 공정성을 해하거나 해할 우려가 있는 시험에 관한 일체의 부정행위'를 통틀어 지칭한다고 판단한 대법원 1991. 12. 24. 선고 91누3284 판결, 대학교 신입생 모집요강에서 합격 또는 입학 취소사유로 정하는 '부정행위'는 '입학 시험의 공정성을 해하거나 해할 우려가 있는 시험에 관한 일체의 부정행위'를 통틀어 지칭한다고 판단한 대법원 2006. 7. 13. 선고 2006다23817 판결 등 참조].

그리고 이 사건 인사규정 제41조 제1항 제8호는 '부정한 방법으로 채용된 사실이 확인된 자'라고만 정하고 있을 뿐이고, 부정한 방법을 사용하는 주체를 한정하고 있지 않으므로 '해당 채용절차에서 지원자가 직접 부정한 방법을 사용한 경우의 그 지원자'는 물론이고, '그 지원자와 밀접한 관계가 있는 타인이 그 지원자를 위하여 부정한 방법을 사용한 경우에 그 부정한 방법의 사용에 따른 이익을 받게 될 지원자' 역시 이 사건 인사규정 제41조 제1항 제8호가 정한 '부정한 방법으로 채용된 자'에 해당한다고 봄이 타당하다[대학 신입생 모집 요강에 '제출서류(위임서류 포함)의 허위 기재, 변조, 기타 부정행위자는 불합격 처리되며, 그 사실이 추후에 확인될 경우 입학한 후라도 합격 또는 입학을 취소한다'고 규정하고 있는 사안에서 '응시자가 직접 부정행위를 한 경우의 응시자는 물론, 응시자와 밀접한 관계가 있는 타인이 응시자를 위하여 부정행위를 한 경우에 그 부정행위의 이익을 받게 될 응시자 역시 위 규정에서 불합격처리 대상자로 정하고 있는 '기타 부정행위자'에 해당한다'고 판단한 대법원 2006. 7. 13. 선고 2006다23817 판결 참조].

2) 구체적인 판단

살피건대, 갑 제7호증의 기재에 의하면 D이 이 사건 B의 채용권자였던 E과 공모하여

이 사건 채용 절차에서 원고에게 높은 면접 점수를 주는 방법으로 부정채용을 하였다는 피의사실에 대하여 수원지방검찰청 성남지청이 2020년 6월 29일 불기소결정(증거 불충분)을 한 사실은 인정된다. 그러나 앞서 든 증거에 을 제22, 23, 24호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 아래와 같은 사실 또는 사정을 위 법리에 비추어 보면, 원고의 채용과 관련하여 D과 E 사이에 원고의 채용에 관한 부정한 의사 연락이 있었고, 그로 인해 E이 면접위원들에게 원고를 합격시키라는 취지의 지시를 하여 면접위원들이 원고에게 높은 면접점수를 부여하였다고 봄이 상당하다. 따라서 원고는 이 사건 B에 부정한 방법으로 채용된 경우에 해당하므로, 이 사건 직권면직은 그 사유가 존재한다.

나. 절차적 하자 존재 여부

1) 관련 법리

취업규칙 등에 면직처분과 징계처분이 따로 규정되어 있으면서도 면직처분에 관하여는 일반의 징계처분과 달리 아무런 절차규정도 두고 있지 아니하고 그 면직사유가 동일하게 징계사유로 규정되어 있는 것도 아니라면, 사용자가 면직처분을 함에 있어 일반의 징계절차를 거쳐야 한다고 할 수 없고, 이는 면직사유가 실질적으로 징계사유로 보여지는 경우에도 달리 해석할 것은 아니다(대법원 1995. 6. 30. 선고 94다35350 판결 등 참조).

결국 부정채용된 근로자에 대한 직권면직은 그 본질이 근로계약의 취소 또는 통상해고에 해당할 뿐, 징계해고라고 볼 수 없으므로 징계에 관한 취업규칙 조항이 적용되지 아니한다. 다만 취업규칙이 부정채용을 직권면직사유와 징계사유 모두로 규정한 경우에는 직권면직처분을 하면서도 취업규칙에 규정된 징계절차를 거쳐야 한다.

2) 구체적인 판단

살피건대, 위 기초사실 및 을 제17호증의 기재에 의하면 ① 이 사건 인사규정은 제41조에서 직권면직을, 제51조에서 징계처분을 각 구분하여 규정하고 있는 점, ② 제41조 제1항 제8호의 직권면직 사유가 징계처분의 사유로는 규정되어 있지 않은 점, ③ 직권면직에 관해서는 제41조 제1항에서 ‘인사위원회의 심의를 거쳐 직권으로 면직할 수 있다.’라고 규정하고 있을 뿐, 다른 절차규정을 두고 있지 않은 반면, 징계처분에 관해서는 제144조 내지 제151조에서 그 절차를 구체적으로 규정하고 있는 점을 인정할 수 있다.

3. 의의 및 시사점

서울고등법원은 채용비리로 입사했다라도 직접 부정행위를 저지른 것이 아니라면 징계성 면직처분은 부당해고에 해당한다고 판단한 바 있습니다(서울고등법원 2020. 3. 31. 선고 2019나2029554 판결, 대법원 2020다226230 심리불속행 기각 판결로 확정). 반면 같은 법원은 부정채용이 직권면직 사유에 해당하는 경우, 부정채용으로 채용된 자에 대한 면직처분은 정당하다고 판단하였습니다(서울고등법원 2020. 5. 7. 선고 2019누60358 판결, 대법원 2020두39419 심리불속행 기각 판결로 확정).

대상판결은 지원자뿐 아니라 지원자와 밀접한 관계가 있는 타인이 부정한 방법을 사용한 경우에도 부정채용이 될 수 있다고 판단하면서, 부정채용된 근로자에 대한 직권면직은 근로계약의 취소 또는 통상해고에 해당하므로, 징계해고에 해당하지 아니하므로, 징계해고에 요구되는 절차적 적법성 등을 준수할 필요가 없다고 판단하였다는데 그 의의가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

정년보장형 임금피크제의 유효성을 인정한 사례

[대상판결 : 서울동부지방법원 2022. 10. 27. 선고 2020가합113172 판결, 항소심 계속 중]

1. 사안의 개요

원고들은 임금피크제가 원고들의 개별적 동의를 받지 않아 효력이 없고, 설령 동의를 하였더라도 비진의 의사표시에 해당하고, 임금피크제 도입에 원고들의 개별적 동의가 필요하지 않다고 보더라도 근로시간 단축 없이 급여만을 감축하는 이 사건 임금피크제가 무효라고 주장하면서 사용자인 피고를 상대로 임금피크제 무효 확인 및 삭감된 급여의 지급을 구한 사안입니다.

2. 판결 요지

법원은 원고들은 유효한 취업규칙이자 단체협약인 이 사건 운영규정에 따라 이 사건 임금피크제의 적용을 받은 것으로 보아야 하므로, 이와 전제를 달리하는 원고들의 각 청구는 더 나아가 살필 필요 없이 이유 없다고 판단하였습니다. 구체적인 판단 근거는 아래와 같습니다.

가. 이 사건 임금피크제가 원고들의 동의를 얻지 못해 무효인지 여부

- 1) 이 사건 운영규정은 임금피크제와 관련된 근로조건을 정하는 것으로 그 명칭에도 불구하고 취업규칙에 해당한다고 봄이 타당하다. 따라서 이 사건 운영규정을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 동의가 있으면 되고, 개별 근로자들의 동의가 필요한 것은 아니다. 설령 이 사건 운영규정이 취업규칙에 해당하지 않더라도, 피고가 피고의 노동조합과 사이에 적법한 절차를 거쳐 이 사건 임금

피크제를 도입하기로 하는 단체협약을 체결하였다면, 그 단체협약은 특별한 사정이 없는 한 피고 근로자들의 개별적인 동의나 수권 여부와 관계없이 유효하다.

따라서 이 사건 임금피크제 도입에 원고들의 개별적 동의가 필요함을 전제로 하는 원고들의 주장은 더 나아가 살펴볼 필요 없이 모두 이유 없다.

- 2) 다음으로 이 사건 임금피크제가 피고의 노동조합의 적법한 동의를 받아 시행되었는지 여부에 관하여 보건대, ① 피고는 2015년 7월 8일 피고의 전 근로자들을 대상으로 임금피크제 설명회를 개최하여 이 사건 임금피크제에 관하여 설명한 사실, ② 피고의 노동조합은 피고의 근로자의 과반수로 조직되어 있고, 피고는 2015년 9월 18일 이 사건 협약을 통해 위 노동조합의 동의를 받아 이 사건 운영규정을 개정한 후 이 사건 임금피크제를 시행한 사실 등이 인정되므로, 이 사건 임금피크제는 피고의 노동조합의 적법한 동의를 받아 시행되었다고 봄이 타당하다.

나. 이 사건 임금피크제가 현저히 합리성을 결하였거나 고령자고용법 제4조의4에 반하여 무효인지 여부

1) 판단

다음과 같은 사정들을 종합적으로 고려하면, 이 사건 임금피크제의 내용이 현저하게 합리성을 결여하였다거나 합리적 이유 없이 연령을 이유로 근로자를 차별함으로써 고령자고용법 제4조의4를 위반하였다고 볼 수 없다.

- 가) 일반적으로 임금피크제의 유형 중 정년보장형 임금피크제의 경우, 정년연장형 임금피크제에 비해 근로조건의 불이익의 정도가 큰 것은 사실이나, 임금의 삭감 없는 정년만의 연장은 기업에게는 인력 감축을 위한 수단을 선택할 수밖에 없게

하여 그러한 불이익은 결국 원고들과 같은 고령의 근로자들에게 다시 전가된다. 특히 이 사건 임금피크제 시행에도 불구하고 그 정년이 연장되지 않은 것은 피고의 근로자들이 고령자고용법 개정 전부터 이미 60세 정년이라는 유리한 규정을 적용받고 있음으로 인한 것이라는 점까지 보태어 고려하면, 이 사건 임금피크제 시행에 따라 원고들에 대하여 발생한 연령차별의 결과나 정도가 적정하지 않다고 단정하기는 어렵다.

- 나) 피고로서는 근로자들의 정년보장에 대응하여 임금피크제 등을 실시함으로써 인건비를 절감할 절박한 필요가 있었고, 피고와 피고의 노동조합은 위와 같은 중대한 경영상 위기 상황에서 이를 함께 극복하여 피고의 경영을 정상화하기 위해 이 사건 협약을 체결하였다고 보인다.
- 다) 2015년 12월 4일 개정된 고용보험법 시행령 제28조의2에서는 정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서 55세 이후부터 임금을 감액하는 제도를 시행하는 경우 2018년 12월 31일까지 일정한 지원금을 지원하도록 하였다. 이에 따라 원고들은 이 사건 임금피크제 적용 2년차부터 위 지원금을 신청하여 지급받았고, 이로 인해 원고들의 임금감액율은 현저히 완화되었다.
- 라) 원고들이 이 사건 임금피크제 적용 1, 2년차에 지급받은 임금은 원고들과 동일 직급에 있는 근로자들의 평균 임금과 비교하였을 때 최소 90%에서 최대 159%에 이르는 수준이고, 피고 이외에 임금피크제를 적용한 다른 공공기관과 비교하더라도 이 사건 임금피크제의 적용기간 및 임금감액율 등이 과도하다고 보기 어렵다.
- 마) 이 사건 운영규정은 수당, 복리후생비, 여비 등은 임금피크제 적용 직전 직급을 기준으로 한다는 규정을 두어 임금피크제 적용 근로자들에 대하여 임금 삭감 이외의 나머지 사항에 관하여는 불이익이 없도록 하였다.

- 바) 피고는 정년퇴직자들을 대상으로 6개월 간 생애경력 설계 프로그램 참여 및 구직 상담, 퇴직일까지 구직활동을 위한 자유훈태실시, 자격증 취득·어학시험 준비 등 전직을 위한 자기계발 교육 지원 등을 내용으로 하는 '퇴직예정자 공로연수 프로그램'을 실시하고 있었다.
- 사) 피고는 사전에 원고 A, B, C, E, F, G의 희망업무를 파악하여 이 사건 임금피크제 시행 후 위 원고들을 별도직군(일반위원)으로 분류하였고, 위 원고들의 희망업무를 고려하여 위 [별표1] 임금피크제 대상직원 담당직무(예시)에 기재된 업무를 수행하도록 하였다.
- 아) 비록 이 사건 임금피크제 시행 전후 원고들의 근로시간은 단축되지 않았고, 피고는 원고들이 퇴직한 이후에야 피고의 노동조합과의 합의에 의해 근로시간 단축형 임금피크제를 도입하였으나, 이는 정부가 기존에 시행되던 임금피크제 적용 대상자들에 대한 정부 지원금 제도를 중단하면서 양대노총 공공부문 노동조합 공동 대책위원회와의 합의에 따라 2018년 12월 11일경 비로소 각 공공기관에 '노사합의를 통한 근로시간 단축'을 허용하였기 때문일 뿐인 점, 원고들은 2018년 12월 이후의 퇴직자들과 비교하여 정부 지원금을 통한 금전적 이익을 얻은 점 등을 고려하면, 원고들이 2018년 12월 이후의 퇴직자들과 달리 근로시간 단축의 혜택을 받지 못하였다고 하더라도, 그로 인한 상대적 불이익이 이 사건 임금피크제 시행의 필요성이나 합리성을 부정할 정도에 이른다고 보기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 또한 취업규칙의 불리한 변경 시, 노동조합이 없는 경우에는 근로자들의 회의방식에 의한 과반수의 동의를 요한다는 점을 다시 한 번 확인하였습니다. 또한 정년연장형 임금피크제에 비해

근로조건의 불이익의 정도가 큰 정년보장형 임금피크제의 도입과정에서 임금피크제 시행 이후 원고들의 근로시간이 단축되지 않은 경우에도, 임금피크제가 고령자고용법상 합리적 이유 없는 차별에 해당하지 않는다고 판단되기 위한 구체적인 기준을 제시하였다는 점에서 의의가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

경영상 이유에 의한 해고를 함에 있어서 해고대상자의 선정이 합리적이고 공정하게 이루어졌다고 보기 어렵다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2022. 10. 28. 선고 2022구합52140 판결, 항소심 계속 중]

1. 사안의 개요

원고 회사가 2021년 경영상 이유에 의한 해고를 하면서, 대상자 선정기준으로 인사고과 평가 점수, 기업회생 협조도, 근태평가, 상, 별, 부양가족수, 기업회생 저해도를 대체한 취업규칙 준수동의서 제출여부라는 해고 대상자 선정기준안에 따라 해고를 하였습니다. 이에 해고자들은 부당해고 구제신청을 하였고, 지노위와 중노위에서 부당해고로 판단받아 원고 회사가 불복하여 부당해고구제재심판정취소소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

서울행정법원은 이 사건 정리해고의 선정기준이 객관적 합리성과 사회적 상당성을 갖춘 기준이라고 보기 어려우므로, 이 사건 해고는 합리적이고 공정한 기준에 따른 대상자 선정 요건을 갖추지 못하여 부당하다고 판시하였습니다. 구체적인 판단 근거는 아래와 같습니다.

가. 판단

1) 관련 법리

사용자가 경영상의 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우 근로기준법 제24조

제1항 내지 제3항에 따라 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고, 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 하는바, 이때 합리적이고 공정한 기준이 확정적·고정적인 것은 아니고 당해 사용자가 직면한 경영위기의 강도와 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 정리해고를 실시한 사업 부문의 내용과 근로자의 구성, 정리해고 실시 당시의 사회경제상황 등에 따라 달라지는 것이기는 하지만, 객관적 합리성과 사회적 상당성을 가진 구체적인 기준이 마련되어야 하고, 그 기준을 실질적으로 공정하게 적용하여 정당한 해고대상자의 선정이 이루어져야 한다(대법원 2012. 5. 24. 선고 2011두11310 판결 등 참조).

2) 구체적 판단

이 사건 선정기준은 객관적 합리성과 사회적 상당성을 갖춘 기준이라고 보기 어려우므로, 이 사건 해고를 함에 있어서 해고대상자의 선정이 합리적이고 공정하게 이루어졌다고 보기 어렵다.

가) 그러나 원고는 2017년부터 2021년까지 임금반납 동의서 제출 여부와 관계없이 모든 근로자들에게 일률적으로 삭감된 한계임금을 지급하였는바, '기업회생 협조도'를 이 사건 선정기준에 포함시킨 것은 객관적 합리성을 인정하기 어렵다.

나) 원고는 근로자들로부터 임금반환 동의서를 제출받아 체불임금 소송에서 유리한 판결을 얻고, 체불임금 소송 등 법적 권리구제 절차를 진행하지 않는 근로자들을 우대함으로써 근로자들의 법적 분쟁 제기를 억제하며, 법적 분쟁을 제기하는 근로자들을 우선적인 해고대상자로 선정하려는 의도에서 '기업회생 협조도'를 이 사건 선정기준에 포함시킨 것으로 보인다.

다) 원고는 회사의 요구에 순응하는 근로자들을 우대함으로써 근로자들의 법적 분쟁 제기를 억제하고, 법적 분쟁을 제기하는 근로자들을 우선적인 해고대상자로 선정할 의도로 '취업규칙 준수동의서'를 이 사건 선정기준에 포함시킨 것으로 보인다. 또한 취업규칙 준수동의서는 취업규칙의 준수만을 확약하는 것이 아니라 '노사합의 사항'을 준수하며 이행한다는 내용을 포함하고 있는바, 원고와 교섭대표노동조합 사이의 합의 내용이 개별 근로자의 권익을 침해하는 사항이라도 그 이행을 강요하는 결과가 되어 부당하다. 결국 이는 앞서 본 '기업회생 협조도'와 마찬가지로 근로자들의 정당한 권리행사를 제한하는 것으로서 객관적 합리성과 사회적 상당성을 갖춘 것으로 볼 수 없다.

라) 이 사건 선정기준에서 '기업회생 협조도'에 배정된 점수는 최대 6점이고, '취업규칙 준수동의서'에 배정된 점수는 6점으로 위 2개 기준에 배정된 점수의 합계는 총 12점인바, 위 2개 기준은 해고 여부를 사실상 좌우하는 핵심적인 기준으로 작용한 것으로 보인다. 이 사건 선정기준에 의해 무급휴직 대상으로 선정된 근로자들은 대부분 교섭대표노동조합의 조합원이 아니었고, 참가인들은 모두 임금반환 동의서를 1회 이상 제출하지 않고 취업규칙 준수동의서도 제출하지 않은 것으로 확인되는바, 원고는 '기업회생협조도'와 '취업규칙 준수동의서'를 이 사건 선정기준에 포함시킴으로써 법적 분쟁을 제기하였거나 제기할 가능성이 높은 근로자들을 우선적인 해고대상자로 선정하는 결과를 초래하였다.

3. 의의 및 시사점

사용자가 경영상의 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우 근로기준법 제24조 제1항 내지 제3항에 따라 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고, 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 하는바, 그런데 이때 합리적이고 공정한 기준이 확정적·고정적인 것은 아니고 당해 사용자가 직면한 경영위기

의 강도와 정리해고를 해야 하는 경영상 이유, 정리해고를 시행한 사업 부문의 내용과 근로자의 구성, 정리해고 시행 당시의 사회·경제상황 등에 따라 달라지는 것이기는 하지만, 객관적 합리성과 사회적 상당성을 가진 구체적인 기준이 마련돼야 하고 그 기준을 실질적으로 공정하게 적용해 정당한 해고 대상자의 선정이 이뤄져야 합니다(대법원 2012. 5. 24. 선고 2011두11310 판결 참조).

대상판결은 정당한 해고 대상자 선정의 기준에 대하여 구체적으로 판단하면서, 법적 분쟁을 제기하였거나 제기할 가능성이 높은 근로자들을 우선적으로 해고 대상자로 선정하고, 회사의 요구에 순응하는 근로자를 우대하는 이 사건 선정 기준이 근로자의 정당한 권리행사를 제한한다고 보아 회사가 교섭대표와 합의한 기준이 일부 노조에게 불리한 경우 이러한 기준은 합리적이고 공정하다고 보지 않을 수 있다는 점을 밝혔다는 점에서 의의가 있습니다.

■ 최신 법령 ■

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 일부개정령

1. 개정 이유

상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장에 설치해야 하는 노사협의회 위원 중 근로자를 대표하는 위원의 대표성 및 민주적 정당성을 확보하기 위하여 현행 대통령령에서 규정하고 있는 근로자를 대표하는 위원의 선출에 관한 사항을 법률에 직접 규정하는 등의 내용으로 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」이 개정(법률 제18927호, 2022. 6. 10. 공포, 12. 11. 시행)됨에 따라, 법률로 상향된 근로자를 대표하는 위원의 선출에 관한 내용을 삭제하고, 근로자를 대표하는 위원의 선출에 입후보하려는 사람은 해당 사업 또는 사업장의 근로자 10명 이상의 추천을 받도록 하던 것을 별도의 근로자 추천 없이도 자유롭게 입후보할 수 있도록 하려는 것입니다.

2. 주요 내용

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 제3조 및 부칙을 다음과 같이 제·개정하였습니다.

제3조(근로자를 대표하는 위원의 입후보 자격) 법 제6조 제2항에 따라 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”)의 선출에 입후보하려는 사람은 해당 사업이나 사업장의 근로자여야 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 영은 2022년 12월 11일부터 시행한다.

제2조(근로자위원의 입후보 자격에 관한 적용례) 제3조의 개정규정은 근로자위원의 선출에 참여하기 위하여 이 영 시행 이후 입후보하는 경우부터 적용한다.

3. 다운로드 : [근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 일부개정령\(2022. 12. 11. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

공무원직장협회의 설립·운영에 관한 법률 시행령 일부개정령**1. 개정 이유**

대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장의 사업주는 근로자가 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 설치·관리할 때 고용노동부령으로 정하는 설치·관리기준에 맞는 휴게시설을 갖추도록 하는 등의 내용으로 「산업안전보건법」이 개정(법률 제18426호, 2021. 8. 17. 공포, 2022. 8. 18. 시행)됨에 따라, 휴게시설의 크기, 위치 등 휴게시설 설치·관리기준을 정하는 한편, 물질안전보건자료대상물질을 수입하려는 자가 국외제조사로부터 물질안전보건자료에 적힌 화학물질 외에는 분류 기준에 해당하는 화학물질이 없음을 확인하는 내용의 서류를 받아 제출하는 경우에는 분류 기준에 해당하지 않는 화학물질의 명칭 및 함유량을 적지 않아도 물질안전보건자료의 비공개 승인 신청을 할 수 있도록 그 절차를 개선하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 제1조 중 “공무원직장협회의 설립·운영에 관한 법률”을 “「공무원직장협회의 설립·운영에 관한 법률」”로, “시행에 관하여”를 “시행에”로 하였습니다.

나. 제2조를 다음과 같이 하였습니다.

제2조(직장협의회 설립기관의 범위) 「공무원직장협의회 설립·운영에 관한 법률」(이하 “법”)

제2조 제2항에 따라 같은 조 제1항에 따른 직장협의회(이하 “협의회”)를 설립할 수 있는 기관 단위는 기관장이 4급 이상 공무원(고위공무원단에 속하는 일반직공무원을 포함한다) 또는 이에 상당하는 공무원인 기관이 된다. 다만, 기관장이 5급 이하 공무원 또는 이에 상당하는 공무원인 기관의 경우에는 소속공무원의 수 및 지리적 특성 등을 고려하여 해당 중앙행정기관의 장이 정하는 바에 따라 기관장이 5급 이상 공무원(고위공무원단에 속하는 일반직공무원을 포함한다) 또는 이에 상당하는 공무원인 상급기관에 통합하여 설립한다.

다. 제2조를 다음과 같이 하였습니다.

제2조의2(연합협의회 설립기관의 범위) ① 법 제2조의2 제1항 각 호 외의 부분에 따른 연합협의회(이하 “연합협의회”)는 협의회를 그 구성원으로 하여 설립한다.

② 법 제2조의2 제1항 제2호에서 “대통령령으로 정하는 기관”이란 「국가인권위원회법」 제3조 제1항에 따른 국가인권위원회를 말한다.

라. 제3조를 다음과 같이 하였습니다.

제3조(협의회의에의 가입이 금지되는 공무원) 법 제3조 제2항에 따라 협의회의에의 가입이 금지되는 공무원의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원: 법령·행정규칙 또는 사무분장에 따라 주된 업무의 내용이 다른 공무원에 대해 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 모든 직책에 종사하는 공무원(직무대리자를 포함한다)
2. 인사 업무에 종사하는 공무원: 「공무원임용령」 또는 「지방공무원 임용령」 등에 따른 공무원의 임용 업무를 주된 업무로 수행하는 공무원(자료 정리 및 문서 편집 등 단순 업무를 보조하는 사람은 제외한다)
3. 예산·경리·물품출납 업무에 종사하는 공무원: 「국가재정법」, 「지방재정법」, 「물품관리법」 또는 「공유재산 및 물품 관리법」(물품관리만 해당한다)에 규정된 업무를 주된 업무로 수행하는 공무원(자료 정리 및 문서 편집 등 단순 업무를 보조하는 사람은 제외한다)
4. 비서 업무에 종사하는 공무원: 비서 업무를 주된 업무로 수행하는 공무원
5. 기밀 업무에 종사하는 공무원: 외교·군사·감사·조사·수사·검찰사무·출입국관리·유선교환 등 기밀 업무를 주된 업무로 수행하는 공무원
6. 보안·경비 업무에 종사하는 공무원: 청사관리를 관장하는 기관이나 부서, 교정시설 또는 보호시설 등에서 공공안전의 목적을 위해 특정인이나 특정시설에 대한 보안·경비 업무를 주된 업무로 수행하는 공무원
7. 그 밖에 제2호부터 제6호까지의 업무와 유사한 업무에 종사하는 공무원: 협의회의에 관한 업무를 주된 업무로 수행하는 공무원

제4조 제2항 중 “기관장”을 “기관장(제2조에 따라 협의회의가 설립되는 기관의 장을 말한다. 이하 같다)”으로 한다.

제5조 각 호 외의 부분 중 “제정하여야”를 “제정해야”로 하고, 같은 조 제3호 중 “협의위원”을 “협의위원(법 제5조 제2항에 따른 협의위원을 말한다. 이하 같다)”으로 하며, 같은 조에 제11호를 다음과 같이 신설한다.

11. 연합협의회의에의 가입 및 탈퇴에 관한 사항

마. 제7조의2를 다음과 같이 신설하였습니다.

제7조의2(근무시간 중 수행할 수 있는 활동 범위) 법 제5조의2 제2호에서 “대통령령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 협의회 또는 연합협회의 대표자와 협의위원 간 회의(분기별 1회로 한정한다)
2. 협의회 대표자와 연합협회 대표자 간 회의(매년 2회로 한정한다)

바. 제9조를 다음과 같이 하였습니다.

제9조(합의사항의 이행현황 공개방법) 기관장 또는 법 제2조의2제1항 각 호의 기관의 장은 법 제6조 제4항에 따라 협의회 또는 연합협회의와의 합의사항 이행현황을 소속공무원들이 접근할 수 있는 내부 정보통신망에 반기별로 7일 이상 공개해야 한다.

사. 제11조를 삭제하였습니다.

아. 제14조를 다음과 같이 신설하였습니다.

제14조(연합협회의의 설립·구성·운영 등의 준용규정) 이 영에서 규정한 사항 외에 연합협회의의 설립·구성·운영의 기준·절차·방법 등에 관하여는 제4조, 제5조, 제7조, 제8조, 제10조, 제12조, 제13조 및 별지 제1호서식부터 별지 제3호서식까지를 각각 준용한다. 이 경우 “협의회” 또는 “공무원직장협의회”는 “연합협회의”로, “기관장”은 “법 제2조의2 제1항 각 호의 기관의 장”으로 보고, 제5조 제11호 중 “연합협회의에의 가입 및 탈퇴에 관한 사항”은 “가입 및 탈퇴에 관한 사항”으로 보며, 제7조 제1항 중 “공무원”은 “협의회의 공무원”으로, “9인”은 “20인”으로 본다.

- 자. 별지 제1호서식 중 “공무원직장협회의설립·운영에관한법률 제2조 제3항의 규정에 의하여”를 “「공무원 직장협회의의 설립·운영에 관한 법률」 제2조 제3항에 따라”로 하였습니다.
- 차. 별지 제2호서식 및 별지 제3호서식 중 “공무원직장협회의설립·운영에관한법률시행령 제4조 제4항의 규정에 의하여”를 각각 “「공무원직장협회의의 설립·운영에 관한 법률 시행령」 제4조 제4항에 따라”로 하였습니다.
- 카. 별지 제4호서식 중 “공무원직장협회의의 설립·운영에관한법률시행령 제6조 제1항의 규정에 의하여”를 “「공무원직장협회의의 설립·운영에 관한 법률 시행령」 제6조 제1항에 따라”로 하였습니다.

3. 다운로드 : [공무원직장협회의의 설립·운영에 관한 법률 시행령 일부개정령\(2022. 10. 27. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

공무원 재해보상법 일부개정법률

1. 개정 이유

직장 내 괴롭힘 등에 의해 질병에 걸린 공무원과 그 질병으로 장해를 입거나 사망한 공무원 등에게 적합한 보상과 지원이 이루어질 수 있도록 직장 내 괴롭힘, 민원인의 폭언 등으로 인한 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병을 공무상 재해로 인정하는 법적 근거를 법률에 명확히 규정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

공무원 재해보상법 일부를 다음과 같이 개정하였습니다. 제4조 제1항 제2호 다목 및 라목을 각각 라목 및 마목으로 하고, 같은 호에 다목을 다음과 같이 신설하였습니다.

다. 직장 내 괴롭힘(공무원이 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다), 민원인 등의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

3. 다운로드 : [공무원 재해보상법 시행규칙 일부개정령\(2022. 9. 9. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정령

1. 개정 이유

출산 또는 유산·사산으로 인해 소득활동이 중단된 예술인과 노무제공자의 생활 안정을 위하여 출산 전후 급여 등의 지급 대상에 출산 등을 하기 전에 고용보험의 피보험자였던 예술인과 노무제공자도 포함하는 내용으로 「고용보험법」이 개정(법률 제18920호, 2022. 6. 10. 공포, 12. 11. 시행)됨에 따라, 그 지급요건 및 지급기준 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 사업주단체가 설치·운영하는 직장어린이집에 대한 지원요건을 완화하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 사업주단체가 설치·운영하는 직장어린이집에 대한 지원요건 완화(제26조, 제38조 제4항)

사업주단체가 설치·운영하는 상생형 직장어린이집⁵에서 보육하는 영유아 중 우선지원대상 기업소속 피보험자의 영유아 수의 비율이, 종전에는 매월 말일 기준으로 100분의 50 이상인 경우에만 일반직장 어린이집보다 높은 수준의 운영비용을 지원했으나, 앞으로는 지원을 받은 적이 있고 입소신청한 우선 지원 영유아 중 입소하지 못하고 있는 우선 지원 영유아가 없는 경우에는 그 비율이 100분의 50 미만으로 낮아지는 경우에도 일반 직장어린이집보다 높은 수준의 지원을 계속하여 받을 수 있도록 하였습니다.

⁵ 상생형 직장어린이집: 우선지원대상기업(업종별로 근로자 수가 일정 규모 이하인 기업)의 수가 100분의 50 이상인 사업주단체가 설치·운영하는 직장어린이집

I. 제26조 제4항을 다음과 같이 하고, 같은 조 제5항 및 제6항을 각각 삭제하였습니다.

④ 고용촉진장려금은 제1호의 금액에 제2호의 인원을 곱하여 산정한다.

1. 매년 고용노동부장관이 임금상승률, 노동시장 여건 등을 고려하여 고시하는 금액. 다만, 지급대상이 된 기간 동안 해당 사업주가 제1항 각 호의 피보험자에 대하여 부담하는 보수를 초과할 수 없다.

2. 고용촉진장려금의 지급대상이 되는 피보험자의 수. 다만, 다음 각 목의 인원을 한도로 한다.

가. 해당 사업의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자 수가 10명 이상인 경우: 그 피보험자 수의 100분의 30(소수점 이하는 버린다)에 해당하는 인원. 다만, 100분의 30에 해당하는 인원이 30명을 넘는 경우에는 30명으로 한다.

나. 해당 사업의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자 수가 10명 미만인 경우: 3명

II. 제38조 제4항을 다음과 같이 개정하였습니다.

④ 고용노동부장관은 법 제26조에 따라 사업주가 단독이나 공동으로 설치·운영하는 어린이집의 운영비용 중 일부를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지원할 수 있다. 이 경우 우선지원 대상기업의 사업주와 우선지원 대상기업의 수가 100분의 50 이상인 사업주단체로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기준을 충족하는 사업주단체에 대해서는 지원의 수준을 높게 정할 수 있다.

1. 매월 말일 기준으로 해당 사업주단체가 설치·운영하는 직장어린이집에서 보육하는 영유아 중 우선지원대상기업 소속 피보험자(「영유아보육법」에 따른 보호자인 피보험자로 한정한다)의 영유아(이하 “우선지원영유아”) 수의 비율이 100분의 50 이상인 경우

2. 매월 말일 기준으로 해당 사업주단체가 설치·운영하는 직장어린이집에서 보육하는 영유아 중 우선지원 영유아 수의 비율이 100분의 50 미만인 경우로서 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 경우

가. 제1호에 따른 지원을 받은 적이 있을 것

나. 해당 직장어린이집에 입소 신청한 우선지원 영유아 중 입소하지 못하고 있는 우선지원영유아가 없을 것

제38조 제5항 후단 중 “우선지원대상기업의 사업주와 장애아동 또는 영아를 위한 어린이집을 설치하려는”을 “다음 각 호의”로 하고, 같은 항에 각 호를 다음과 같이 신설하였습니다.

1. 우선지원대상기업의 사업주
2. 제4항 후단에 따른 사업주단체
3. 장애아동 또는 영아를 위한 어린이집을 설치하려는 사업주나 사업주단체

나. 출산 전 피보험자였던 예술인·노무제공자에 대한 출산전후급여 등의 지급요건 등(제104조의9 제1항·제3항 및 제104조의16 제1항·제3항)

출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자가 아니나 종전에 피보험자였던 예술인 또는 노무제공자가 출산전후급여 등을 지급받으려는 경우에는 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전 18개월 동안 예술인으로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상이거나 노무제공자로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상이어야 하고, 출산전후급여 등의 금액은 그 피보험 단위기간 동안의 월평균보수를 기준으로 산정하도록 하였습니다.

- I. 제104조의8 제1항 각 호 외의 부분에 단서를 다음과 같이 신설하였습니다.

다만, 고용노동부장관은 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 등 사회적·경제적 위기가 발생한 경우에는 제1호 및 제2호에 따른 소득감소를 비교하는 시점을 달리 정하여 고시할 수 있다.

- II. 제104조의9의 제목 "(예술인인 피보험자의 출산 전후 급여 등의 지급요건 등)"을 "(예술인의 출산 전후 급여 등의 지급요건 등)"으로 하고, 같은 조 제1항 각 호 외의 부분 중 "예술인인 피보험자가"를 "예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이"로 하였습니다.
- III. 제104조의9 제1항 제1호를 다음과 같이 하고, 같은 조 제2항 제1호 및 같은 항 제2호 각 목 외의 부분 중 "예술인인 피보험자가"를 각각 "예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이"로 하며, 같은 조 제3항 각 호 외의 부분 중 "1년"을 "1년(출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자가 아닌 예술인의 경우에는 18개월)"으로 하고, 같은 조 제4항 각 호 외의 부분 중 "예술인인 피보험자가"를 "예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이"로 하였습니다.

1. 다음 각 목의 구분에 따른 요건을 갖출 것

- 가. 출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자인 예술인: 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전에 예술인으로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것
 나. 출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자가 아닌 예술인: 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전 18개월 동안 예술인으로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것

IV. 제104조의15 제1항 각 호 외의 부분에 단서를 다음과 같이 신설하였습니다.

다만, 고용노동부장관은 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 등 사회적·경제적 위기가 발생한 경우에는 제1호 및 제2호에 따른 소득감소를 비교하는 시점을 달리 정하여 고시할 수 있다.

V. 제104조의16의 제목 "(노무제공자인 피보험자의 출산 전후 급여 등의 지급요건 등)"을 "(노무제공자의 출산 전후 급여 등의 지급요건 등)"으로 하고, 같은 조 제1항 각 호 외의 부분 중 "노무제공자인 피보험자가"를 "노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이"로 하였습니다.

VI. 제104조의16 제1항 제1호를 다음과 같이 하고, 같은 조 제2항 후단 중 "'예술인인 피보험자'를 '노무제공자인 피보험자'"를 "'예술인'을 '노무제공자'"로 하며, 같은 조 제3항 각 호 외의 부분 중 "1년"을 "1년(출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자가 아닌 노무제공자의 경우에는 18개월)"으로 하고, 같은 조 제4항 각 호 외의 부분 중 "노무제공자인 피보험자가"를 "노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이"로 하였습니다.

1. 다음 각 목의 구분에 따른 요건을 갖출 것

가. 출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자인 노무제공자: 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전에 노무제공자로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것

나. 출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자가 아닌 노무제공자: 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전 18개월 동안 노무제공자로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것

3. 다운로드 : [고용보험법 시행령 일부개정령\(2023. 1. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 일부개정령

1. 개정 이유

고용노동부 고시로 운영되고 있는 외국인 취업교육기관의 지정에 관한 사항을 법률에 명시적으로 규정하는 등의 내용으로 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」이 개정(법률 제18929호, 2022. 6. 10. 공포, 12. 11. 시행)됨에 따라, 외국인 취업교육기관의 지정기준으로 교육 실시에 적합한 자격을 갖춘 교육 담당 강사와 지원 인력을 갖추도록 하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

다음과 같이 외국인 취업교육기관의 지정기준을 구체화하고(외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 제18조), 지정취소 사유(외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 제18조의2)를 신설하였습니다.

가. 외국인 취업교육기관 지정기준 구체화

제18조(외국인 취업교육기관의 지정기준) ① 법 제11조의3 제2항에서 “전문인력·시설 등 대통령령으로정하는 지정기준”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 비영리법인 또는 비영리단체일 것
2. 다음 각 목의 인력을 모두 갖춘 것
 - 가. 해당 분야에서 1년 이상 근무한 경력 등 교육 실시에 적합한 자격기준을 갖춘 교육 담당강사나, 교육 운영·관리 업무를 수행하는 교육 지원 인력
3. 교육 대상 인원을 수용할 수 있는 적정한 면적의 사무실, 강의실, 기숙사 및 식당을 갖춘 것 ② 제1항 제2호 및 제3호에 따른 지정기준에 관하여 필요한 세부사항은 교육 대상 인원, 교육 내용 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

나. 외국인 취업교육기관 지정취소 기준 신설

제18조의2를 다음과 같이 신설하였습니다.

제18조의2(외국인 취업교육기관의 지정취소 등) 법 제11조의4 제1항 제5호에서 “운 영성과의 미흡 등 대통령령으로 정하는 경우”란 고의 또는 중대한 과실로 외국인 취업 교육 업무를 부실하게 수행하여 그 업무를 적정하게 수행하는 것이 현저히 곤란하다 고 인정되는 경우를 말한다.

3. 다운로드 : 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 일부개정령(2022. 12. 11. 시행)

■ 최신 법령 ■

산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정령

1. 개정 이유

산업재해를 예방하고 근로자가 안전하게 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 굴착기 작업 시 사업주의 안전조치 의무 규정을 마련하고, 이산화탄소 소화설비·소화용기에 대한 안전기준을 신설하며, 작업장 내 독성물질에 노출되는 근로자를 보호하기 위하여 생식독성물질 8종을 관리대상 유해물질에 추가하는 한편, 사업주가 부담하는 안전 조치 의무를 근로자의 안전을 해치지 않는 범위에서 합리적으로 완화하기 위하여 일정 요건을 충족하는 경우 굴착기를 사용한 인양작업이 가능하도록 하고, 고소작업대를 사용하기 곤란한 경우 근로자의 이동식 크레인 탑승을 예외적으로 허용하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

산업안전보건기준에 관한 규칙 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

가. 제14조 제2항 후단 중 “「산업표준화법」에 따른 한국산업표준”을 “「산업표준화법」 제12조에 따른 한국산업표준(이하 “한국산업표준”)”으로 하였습니다.

나. 제20조에 제18호를 다음과 같이 신설하였습니다.

18. 굴착기 붐·암·버킷 등의 선회(旋回)에 의하여 근로자에게 위험을 미칠 우려가 있는 장소

- 다. 제42조 제3항 중 「산업표준화법」에 따른 한국산업표준을 “한국산업표준”으로 하였습니다.
- 라. 제43조 제1항 후단 중 「산업표준화법」 제12조에 따른 한국산업표준을 “한국산업표준”으로 하였습니다.
- 마. 제46조 본문 중 “건설작업용”을 “건설용”으로, “설치하여야”를 “설치해야”로 하고, 같은 조 단서 중 “그러하지 아니하다”를 “그렇지 않다”로 하였습니다.
- 바. 제54조 제2항 중 「산업표준화법」에 따른 한국산업표준을 “한국산업표준”으로, “사용하여야”를 “사용해야”로 하였습니다.
- 사. 제86조 제2항 중 “아니 된다”를 “안 된다”로 하고, 같은 항에 단서를 다음과 같이 신설하였습니다.

다만, 작업 장소의 구조, 지형 등으로 고소작업대를 사용하기가 곤란하여 이동식 크레인 중 기중기를 한국산업표준에서 정하는 안전기준에 따라 사용하는 경우는 제외한다.

- 아. 제132조 제2항 제1호 중 “[수평 또는 선회(旋回)를 말한다]”를 “(수평 또는 선회를 말한다)”로 하였습니다.
- 자. 제142조 제3항 각 호 외의 부분 중 “준수하여야”를 “준수해야”로 하고, 같은 항 제4호 중 “아니하도록”을 “않도록”으로 하며, 같은 호에 후단을 다음과 같이 신설하였습니다. 이 경우 클립·샤클 등의 고정기구에는 한국산업표준 제품이거나 한국산업표준이 없는 제품의 경우에는 이에 준하는 규격을 갖춘 제품이어야 하였습니다.

- 차. 제154조 제2항 중 "건설작업용"을 "건설용"으로 하였습니다.
- 카. 제162조 제1항 각 호 외의 부분 중 "하여야"를 "해야"로 하고, 같은 항 제1호 중 "실할"을 "실시할"로 하였습니다.
- 타. 제166조 전단 중 "제63조 제2항 제9호"를 "제63조 제1항 제1호"로 하였습니다.
- 파. 제167조 전단 중 "제63조 제2호"를 "제63조 제1항 제2호"로 하였습니다.
- 하. 제169조 전단 중 "제63조 제3호"를 "제63조 제2항 제9호"로 하였습니다.
- 거. 제180조 각 호 외의 부분 본문 중 "아니 된다"를 "안 된다"로 하고, 같은 부분 단서 중 "그러하지 아니하다"를 "그렇지 않다"로 하며, 같은 조 제3호 중 "「산업표준화법」 제12조에 따른 한국산업표준"을 "한국산업표준"으로 하였습니다.
- 너. 제198조의 제목 "(헤드가드)"를 "(낙하물 보호구조)"로 하고, 같은 조 중 "[(불도저, 트랙터, 셔블(shovel: 흙 따위를 파거나 옮기는 데 쓰는 기계))을 "[불도저, 트랙터, 굴착기"로, "파워 셔블(power shovel: 동력을 이용하여 흙 따위를 푸는 삽) 및 드래그 셔블(drag shovel: 땅을 고르거나 파는 데 쓰는 기계)로 한정한다]"을 "스크레이퍼(scraper: 흙을 절삭·운반하거나 퍼 고르는 등의 작업을 하는 토공기계), 덤프트럭, 모터그레이더(motor grader: 땅 고르는 기계), 롤러(roller: 지반 다짐용 건설기계), 천공기, 향타기 및 향발기로 한정한다]"로, "헤드가드를 갖추어야"를 "낙하물 보호구조를 갖추어야"로 하였습니다.
- 더. 제207조의 제목 "(조립 시 점검)"을 "(조립·해체 시 점검사항)"으로 하고, 같은 조 제1항을 제2항으로 하며, 같은 조에 제1항을 다음과 같이 신설하였습니다.

① 사업주는 항타기 또는 항발기를 조립하거나 해체하는 경우 다음 각 호의 사항을 준수해야 한다.

1. 항타기 또는 항발기에 사용하는 권상기에 썬기장치 또는 역회전방지용 브레이크를 부착할 것
2. 항타기 또는 항발기의 권상기가 들리거나 미끄러지거나 흔들리지 않도록 설치할 것
3. 그 밖에 조립·해체에 필요한 사항은 제조사에서 정한 설치·해체 작업 설명서에 따를 것

제207조 제2항(중전의 제1항) 각 호 외의 부분 중 “조립하는”을 “조립하거나 해체하는”으로, “점검하여야”를 “점검해야”로 하고, 같은 항 제5호 중 “버팀의”를 “리더(leader)의 버팀”으로 하며, 같은 항에 제6호 및 제7호를 각각 다음과 같이 신설한다.

6. 본체·부속장치 및 부속품의 강도가 적합한지 여부
7. 본체·부속장치 및 부속품에 심한 손상·마모·변형 또는 부식이 있는지 여부

러. 제208조를 삭제하였습니다.

머. 제209조 각 호 외의 부분 중 “준수하여야”를 “준수해야”로 하고, 같은 조 제1호 중 “각부(脚部)나 가대(架臺)”를 “아웃트리거·받침 등 지지구조물”로 하며, 같은 조 제3호 중 “각부나 가대가”를 “아웃트리거·받침 등 지지구조물이”로, “각부나 가대를”을 “해당 지지구조물을”로 하고, 같은 조 제5호 중 “버팀대만으로 상단부분을 안정시키는 경우에는 버팀대는 3개 이상으로 하고”를 “상단 부분은 버팀대·버팀줄로 고정하여 안정시키고,”로 하며, 같은 조 제6호 및 제7호를 각각 삭제하였습니다.

버. 제210조 중 “제63조 제1호”를 “제63조 제1항 제1호”로, “아니 된다”를 “안 된다”로 하였습니다.

서. 제212조 각 호 외의 부분 중 "준수하여야"를 "준수해야"로 하고, 같은 조 제3호 중 "항타기의 권상용 와이어로프"를 "권상용 와이어로프"로 하며, 같은 조에 제4호를 다음과 같이 신설하였습니다.

4. 제2호 및 제3호의 클램프·클립 등은 한국산업표준 제품이거나 한국산업표준이 없는 제품의 경우에는 이에 준하는 규격을 갖춘 제품을 사용할 것

어. 제214조 및 제215조를 각각 삭제하였습니다.

저. 제217조 제1항 각 호 외의 부분 중 "증기나 압축공기"를 "압축공기"로 하고, 같은 항 제1호 중 "증기호스 또는 공기호스"를 각각 "공기호스"로 하며, 같은 항 제2호 중 "증기나 공기"를 "공기"로 하였습니다.

처. 제219조를 삭제하였습니다.

커. 제2편 제1장 제12절에 제3관(제221조의2부터 제221조의5까지)을 다음과 같이 신설하였습니다.

제3관 굴착기

제221조의2(충돌위험 방지조치) ① 사업주는 굴착기에 사람이 부딪히는 것을 방지하기 위해 후사경과 후방영상표시장치 등 굴착기를 운전하는 사람이 좌우 및 후방을 확인할 수 있는 장치를 굴착기에 갖춰야 한다.

② 사업주는 굴착기로 작업을 하기 전에 후사경과 후방영상표시장치 등의 부착상태와 작동 여부를 확인해야 한다.

제221조의3(좌석안전띠의 착용) ① 사업주는 굴착기를 운전하는 사람이 좌석안전띠를 착용하도록 해야한다.

② 굴착기를 운전하는 사람은 좌석안전띠를 착용해야 한다.

제221조의4(잠금장치의 체결) 사업주는 굴착기 퀵커플러(quick coupler)에 버킷, 브레이커(breaker), 크랩셀(clamshell) 등 작업장치(이하 “작업장치”)를 장착 또는 교환하는 경우에는 안전핀 등 잠금장치를 체결하고 이를 확인해야 한다.

제221조의5(인양작업 시 조치) ① 사업주는 다음 각 호의 사항을 모두 갖춘 굴착기의 경우에는 굴착기를 사용하여 화물 인양작업을 할 수 있다.

1. 굴착기의 퀵커플러 또는 작업장치에 달기구(혹, 걸쇠 등을 말한다)가 부착되어 있는 등 인양작업이 가능하도록 제작된 기계일 것
2. 굴착기 제조사에서 정한 정격하중이 확인되는 굴착기를 사용할 것
3. 달기구에 해지장치가 사용되는 등 작업 중 인양물의 낙하 우려가 없을 것

② 사업주는 굴착기를 사용하여 인양작업을 하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 준수해야 한다.

1. 굴착기 제조사에서 정한 작업설명서에 따라 인양할 것
2. 사람을 지정하여 인양작업을 신호하게 할 것
3. 인양물과 근로자가 접촉할 우려가 있는 장소에 근로자의 출입을 금지시킬 것
4. 지반의 침하 우려가 없고 평평한 장소에서 작업할 것
5. 인양 대상 화물의 무게는 정격하중을 넘지 않을 것

③ 굴착기를 이용한 인양작업 시 와이어로프 등 달기구의 사용에 관해서는 제163조부터 제170조까지의 규정(제166조, 제167조 및 제169조에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 준용한다. 이 경우 “양중기” 또는 “크레인”은 “굴착기”로 본다.

- 터. 제223조 본문 중 “설치하여야”를 각각 “설치해야”로 하고, 같은 조 단서 중 “「산업표준화법」 제12조에 따른 한국산업표준”을 “한국산업표준”으로, “아니할”을 “않을”로 하였습니다.
- 퍼. 제230조 제1항 각 호 외의 부분 중 “「산업표준화법」에 따른 한국산업표준”을 “한국산업표준”으로, “관리하여야”를 “관리해야”로 하였습니다.
- 허. 제232조 제2항 본문 중 “설치하여야”를 “설치해야”로 하고, 같은 항 단서 중 “「산업표준화법」의 한국산업표준”을 “한국산업표준”으로, “그러하지 아니하다”를 “그렇지 않다”로 하였습니다.
- 고. 제241조의2 제3항 중 “방연마스크”를 “화재 대피용 마스크(한국산업표준 제품이거나 「소방산업의 진흥에 관한 법률」에 따른 한국소방산업기술원이 정하는 기준을 충족하는 것 이어야 한다)”로 하였습니다.
- 노. 제269조 제1항 본문 중 “저장 취급”을 “저장·취급”으로, “설치하여야”를 “설치해야”로 하고, 같은 항 단서 중 “통기밸브”를 “화염방지 기능이 있는 통기밸브”로, “그러하지 아니하다”를 “그렇지 않다”로 하였습니다.
- 도. 제269조 제2항, 제270조 제2항, 제306조 제1항, 제311조 제1항 및 제326조 제2항 중 “「산업표준화법」에 따른 한국산업표준”을 각각 “한국산업표준”으로 하였습니다.

제 449조 제2항 중 “별표 12 제1호12)·44)·56)·67)·96)·106)”을 “별표 12 제 1호13)·46)·59)·71)·101)·111)”로 한다.

- 로. 제626조를 다음과 같이 신설하였습니다.

제626조(상시 가동되는 급·배기 환기장치를 설치한 경우의 특례) ① 사업주가 밀폐공간에 상시 가동되는 급·배기 환기장치(이하 “상시환기장치”)를 설치하고 이를 24시간 상시 작동하게 하여 질식·화재·폭발 등의 위험이 없도록 한 경우에는 해당 밀폐공간(별표 18 제10호 및 제11호에 따른 밀폐공간은 제외한다)에 대하여 제619조 제2항 및 제3항, 제620조, 제621조, 제623조, 제624조 및 제640조를 적용하지 않는다.

② 사업주는 상시환기장치의 작동 및 사용상태와 밀폐공간 내 적정공기 유지상태를 월 1회 이상 정기적으로 점검하고, 이상이 발견된 경우에는 즉시 필요한 조치를 해야 한다.

③ 사업주는 제2항에 따른 점검결과(점검일자, 점검자, 환기장치 작동상태, 적정공기 유지상태 및 조치사항을 말한다)를 해당 밀폐공간의 출입구에 상시 게시해야 한다.

모. 제628조의 제목 “(소화설비 등에 대한 조치)”를 “(이산화탄소를 사용하는 소화기에 대한 조치)”로 하고, 같은 조 각 호 외의 부분 중 “소화기나 소화설비에 탄산가스”를 “소화기에 이산화탄소”로, “하여야”를 “해야”로 하며, 같은 조 제1호 및 제2호 중 “소화기나 소화설비”를 각각 “소화기”로 하였습니다.

보. 제628조의2를 다음과 같이 신설하였습니다.

제628조의2(이산화탄소를 사용하는 소화설비 및 소화용기에 대한 조치) 사업주는 이산화탄소를 사용한 소화설비를 설치한 지하실, 전기실, 옥내 위험물 저장창고 등 방호구역과 소화약제로 이산화탄소가 충전된 소화용기 보관장소(이하 “방호구역 등”)에 다음 각 호의 조치를 해야 한다.

1. 방호구역등에는 점검, 유지·보수 등(이하 “점검등”)을 수행하는 관계 근로자가 아닌 사람의 출입을 금지할 것
2. 점검등을 수행하는 근로자를 사전에 지정하고, 출입일시, 점검기간 및 점검내용 등의 출입기록을 작성하여 관리하게 할 것. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.
 - 가. 「개인정보보호법」에 따른 영상정보처리기기를 활용하여 관리하는 경우
 - 나. 카드키 출입방식 등 구조적으로 지정된 사람만이 출입하도록 한 경우
3. 방호구역등에 점검등을 위해 출입하는 경우에는 미리 다음 각 목의 조치를 할 것
 - 가. 적정공기 상태가 유지되도록 환기할 것
 - 나. 소화설비의 수동밸브나 콕을 잠그거나 차단판을 설치하고 기동장치에 안전핀을 꽂아야 하며, 이를 임의로 개방하거나 안전핀을 제거하는 것을 금지한다는 내용을 보기 쉬운 장소에 게시할 것. 다만, 육안 점검만을 위하여 짧은 시간 출입하는 경우에는 그렇지 않다.
 - 다. 방호구역등에 출입하는 근로자를 대상으로 이산화탄소의 위험성, 소화설비의 작동 시 확인방법, 대피방법, 대피로 등을 주지시키기 위해 반기 1회 이상 교육을 실시할 것. 다만, 처음 출입하는 근로자에 대해서는 출입 전에 교육을 하여 그 내용을 주지시켜야 한다.
 - 라. 소화용기 보관장소에서 소화용기 및 배관·밸브 등의 교체 등의 작업을 하는 경우에는 작업자에게 공기호흡기 또는 송기마스크를 지급하고 착용하도록 할 것
 - 마. 소화설비 작동과 관련된 전기, 배관 등에 관한 작업을 하는 경우에는 작업일정, 소화설비 설치도면 검토, 작업방법, 소화설비 작동금지 조치, 출입금지 조치, 작업 근로자 교육 및 대피로 확보 등이 포함된 작업계획서를 작성하고 그 계획에 따라 작업을 하도록 할 것
4. 점검등을 완료한 후에는 방호구역등에 사람이 없는 것을 확인하고 소화설비를 작동할 수 있는 상태로 변경할 것
5. 소화를 위하여 작동하는 경우 외에는 소화설비를 임의로 작동하는 것을 금지하고, 그 내용을 방호구역등의 출입구 및 수동조작반 등에 누구든지 볼 수 있도록 게시할 것

6. 출입구 또는 비상구까지의 이동거리가 10m 이상인 방호구역과 이산화탄소가 충전된 소화용기를 100개 이상(45kg 용기 기준) 보관하는 소화용기 보관장소에는 산소 또는 이산화탄소 감지 및 경보 장치를 설치하고 항상 유효한 상태로 유지할 것
7. 소화설비가 작동되거나 이산화탄소의 누출로 인한 질식의 우려가 있는 경우에는 근로자가 질식 등 산업재해를 입을 우려가 없는 것으로 확인될 때까지 관계 근로자가 아닌 사람의 방호구역등 출입을 금지하고 그 내용을 방호구역등의 출입구에 누구든지 볼 수 있도록 게시할 것

소. 별표 6 제16호를 제17호로 하고, 같은 표에 제16호를 다음과 같이 신설하며, 같은 표 제17호(종전의 제16호) 중 "제15호"를 "제16호"로 하였습니다.

16. 골재 채취 및 살포용 건설기계(쇄석기, 자갈채취기, 골재살포기 등)

오. 별표 12 제1호1)부터 118)까지 외의 부분 중 "(117종)"을 "(123종)"으로 하고, 같은 호 109)부터 118)까지를 각각 115)부터 124)까지로 하며, 같은 호 84)부터 108)까지를 각각 89)부터 113)까지로 하고, 같은 호 63)부터 83)까지를 각각 67)부터 87)까지로 하며, 같은 호 45)부터 62)까지를 각각 48)부터 65)까지로 하고, 같은 호 13)부터 44)까지를 각각 15)부터 46)까지로 하며, 같은 호 7)부터 12)까지를 각각 8)부터 13)까지로 하고, 같은 호에 7), 14), 47), 66), 88) 및 114)를 각각 다음과 같이 신설하였습니다.

- 7) 2-니트로톨루엔(2-Nitrotoluene; 88-72-2)(특별관리물질)
- 14) 디부틸 프탈레이트(Dibutyl phthalate; 84-74-2)(특별관리물질)
- 47) 벤조(a)피렌 [Benzo(a)pyrene; 50-32-8](특별관리물질)
- 66) 시클로헥실아민(Cyclohexylamine; 108-91-8)
- 88) 와파린(Warfarin; 81-81-2)(특별관리물질)
- 114) 폼아미드(Formamide; 75-12-7)(특별관리물질)

조. 별표 12 제1호124(중전의 118)) 중 "117"을 "123"으로, "디메틸포름아미드(특별관리물질)"를 "디메틸포름아미드(특별관리물질), 디부틸 프탈레이트(특별관리물질)"로, "2-에톡시에틸 아세테이트(특별관리물질) 및 페놀(특별관리물질)은"을 "2-에톡시에틸 아세테이트(특별관리물질), 와파린(특별관리물질), 페놀(특별관리물질) 및 포름아미드(특별관리물질)는"으로 하였습니다.

초. 별표 12 제2호1)부터 25)까지 외의 부분 중 "(24종)"을 "(25종)"으로 하고, 같은 호 8)부터 25)까지를 각각 9)부터 26)까지로 하며, 같은 호에 8)을 다음과 같이 신설하고, 같은 호 26)(중전의 25)) 중 "24"을 "25"로, "수은"을 "산화붕소(특별관리물질), 수은"으로 하였습니다.

8) 산화붕소(Boron oxide; 1303-86-2)(특별관리물질)

코. 별표 12 제3호1)부터 18)까지 외의 부분 중 "(17종)"을 "(18종)"으로 하고, 같은 호 6)부터 18)까지를 각각 7)부터 19)까지로 하며, 같은 호에 6)을 다음과 같이 신설하고, 같은 호 19)(중전의 18)) 중 "17"을 "18"로, "1%(특별관리물질은 0.1%)"를 "1%[사붕소산 나트륨(무수물, 오수화물)(특별관리물질)은 0.3%, pH 2.0 이하인 황산(특별관리물질)은 0.1%]"로 하였습니다.

6) 사붕소산 나트륨(무수물, 오수화물)(Sodium tetraborate; 1330-43-4, 12179-04-3)(특별관리물질)

토. 부칙은 아래와 같습니다.

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제221조의2부터 제221조의4까지의 개정규정은 2023년 7월 1일부터 시행하며, 제449조 제2항 및 별표 12 제1호부터 제3호까지의 개정규정은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(출입 금지에 관한 적용례) 제20조 제18호의 개정규정은 이 규칙 시행 당시 굴착기를 사용한 작업이 진행 중인 경우에도 적용한다.

제3조(항타기·항발기의 조립·해체 시 점검사항에 관한 적용례) 제207조의 개정규정은 이 규칙 시행 이후 항타기 또는 항발기를 조립하거나 해체하는 경우부터 적용한다.

제4조(굴착기 후사경 등의 부착에 관한 적용례) 제221조의2 제1항의 개정규정은 이 규칙 시행 이후 굴착기를 이용한 작업을 하는 경우부터 적용한다.

제5조(화재대피용 마스크에 관한 적용례) 제241조의2 제3항의 개정규정은 이 규칙 시행 이후 화재감시자에게 대피용 방연장비를 지급하는 경우부터 적용한다.

제6조(이동식 크레인 탑승의 제한에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전의 위반행위에 대하여 행정처분의 기준, 벌칙, 수강명령 및 산업안전보건프로그램 이수명령을 적용할 때에는 제86조 제2항 단서의 개정 규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제7조(화염방지기능이 있는 통기밸브 설치에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 인화성 액체 및 인화성 가스를 저장·취급하는 화학설비에서 대기로 연결된 통기관에 화염방지 기능이 없는 통기밸브를 설치하여 운영 중인 자는 이 규칙 시행일부부터 3년 이내에 제269조 제1항 단서의 개정규정에 따라 화염방지 기능이 있는 통기밸브를 설치해야 한다. 다만, 화염방지 기능을 가지는 인화방지망(인화점이 섭씨38도 이상 60도 이하인 인화성 액체를 저장·취급하는 경우에만 해당한다)을 설치하거나 인화성 액체 및 인화성 가스를 저장·취급하는 화학설비 상단에 화염방지기를 설치한 경우는 제외한다.

제8조(산소 또는 이산화탄소 감지 및 경보장치 설치에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 이산화탄소를 사용한 소화설비나 이산화탄소가 충전된 소화용기를 보관하는 소화용기 보관장소를 갖추고 운영 중인 자는 제628조의2 제6호의 개정규정에도 불구하고 이 규칙 시행일부부터 2년 이내에 같은 규정에 따라 산소 또는 이산화탄소 감지 및 경보 장치를 설치해야 한다.

3. 다운로드 : 산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정령(2022. 10. 18. 시행)