

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 정규직과 무기계약직간 근로조건의 차별 시정에 관하여.....3

■ 주요 업무 사례 ■

- 전자제품 수리업무를 하도급 받은 협력업체의 근로자들이 제기한 불법파견(근로자지위확인) 집단소송에서, 도급업체를 대리하여 승소한 사례.....7
- 국민건강보험공단이 변경된 사업종류에 따라 산재보험료를 추가로 부과한 사건에서, 회사를 대리하여 산재보험료 부과처분 전부 취소판결을 받은 사례.....8
- 국민건강보험공단이 회사가 운영하는 복수의 사업장을 각기 다른 사업장으로 보아 산재보험료를 부과한 사건에서, 회사를 대리하여 산재보험료 부과처분 일부 취소판결을 받은 사례.....9
- 책임용이 거부된 교원이 교원소청심사위원회에 책임용이거부처분 취소청구를 한 사건에서, 학교법인을 대리하여 승소한 사례.....10
- 노동조합 등이 제기한 성과연봉제 취업규칙의 효력중지 가처분 소송에서, 공공기관인 사용자를 대리하여 승소한 사례.....11

■ 최신 법령 ■

- 산업안전보건법 시행규칙 일부개정.....12
- 고용보험법 시행령 일부개정.....13
- 산업재해보상보험법 일부개정.....16
- 근로복지기본법 일부개정.....17

■ 최신 판례 ■

- 기간제법의 2년 사용기간제한 예외 규정의 적용이 배제된 사례.....19

- 백화점 위탁 판매원이 백화점 입점업체의 근로자라고 판단된 사례.....21
- 취업규칙 불이익변경 시 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 거치지 않은 것으로 인정된 사례.....22
- 전적 시 안내 받은 급여 수준이 실제에 미달하는 경우 차액을 보전해 주어야 하는지.....24

■ 단신 ■

- 지평 노동팀, 노동법이론실무학회와 공동으로 월레노동포럼 '성과연봉제 관련 가처분 결정 등 주요 최신 판례 해설'을 주관.....25
- 김지형 대표변호사, 노동법이론실무학회와 노동법연구소 해밀이 개최한 '구조조정기에 있어 노동법의 역할과 대응' 동계공동학술대회에서 기조강연.....26
- 이광선 변호사, 월간노동법률 2월호에 '2018년 최저임금 결정 전에 고려할 사항' 게재 外.....27

■ 노동 칼럼 ■

정규직과 무기계약직간 근로조건의 차별 시정에 관하여



(법무법인 지평 이광선 변호사, 하지인 변호사)

1. '무기계약직' 혹은 '중규직'의 등장

기간제 및 단시간 근로자 보호등에 관한 법률(이하 '기간제법')이 시행된 후 특별한 예외사유 없이 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용할 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주됩니다(기간제법 제4조 제1항). 기간제법의 시행으로 당초 기간제 근로자로 고용되었으나 기간의 정함이 없는 근로계약으로 전환된 근로자들, 소위 '무기계약직'이 등장하게 되었습니다. 이들은 근로계약기간이 정해지지 않았다는 점에서는 정규직 근로자들과 유사하지만, 임금 수준, 승진 가능성은 기존의 계약직 근로자들과 유사한 조건에 머무르는 경우가 많습니다. 이러한 현실을 지적하여 무기계약직을 정규직도 계약직도 아닌 '중규직'이라고 부르기도 합니다.

2. 무기계약직과 정규직의 차별을 금지하는 명시적 법조항의 부재

무기계약직 근로자와 정규직 근로자의 근로조건 차별을 명시적으로 금지하는 법조항은 아직까지 존재하지 않습니다. 기간제법 제8조 제1항은 '기간제 근로자'라는 이유로 같은 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 해서는 안된다고 규정하고 있습니다. 무기계약직 근로자들은 기간제법 제4조 제1항에 따라 '기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자'로 전환되었기 때문에 기간제법 제8조 제1항에 따라 차별이 금지되지는 않습니다.

근로기준법은 제6조에서 '성별, 국적, 신앙, 사회적 신분'에 의한 차별을 금지하고 있습니다. 무기계

약직과 정규직이라는 고용형태의 차이를 '사회적 신분'의 차이로 해석할 수 있다면, 무기계약직이라는 이유로 정규직 근로자와 근로조건을 차별하는 것은 근로기준법 제6조를 위반한 행위로 평가될 것입니다.

3. 무기계약직과 정규직간 차별에 관한 국가인권위원회와 법원의 판단

국가인권위원회는 2000년대 초반부터 '사회적 신분'이라는 용어에 '고용형태'가 포함된다고 해석하여, 계약직, 정규직 등의 고용형태의 차이를 이유로 한 차별을 시정하라는 권고를 해 왔습니다¹. 기간제법 시행 이후에도 사내근로자복지기금의 적용대상을 정규직 근로자로 제한하고 계약직 근로자뿐만 아니라 무기계약직 근로자 역시 복지기금 적용 대상에서 제외한 사안에서, 국가인권위원회는 "입사경로나 담당 업무 차이를 이유로 무기계약직 근로자를 기금 적용대상에서 제외하는 것은 합리적이지 않다"고 판단하고 '기금 정관'을 개정할 것을 권고하기도 하였습니다.

대법원은 근로기준법 제6조의 '사회적 신분'에 '고용형태'가 포함되는지에 관하여 명시적인 법리를 실시하지는 않았지만, 사회적 신분에 고용형태가 포함되지 않는다는 입장으로 해석할 만한 판례들이 존재합니다. 대법원 1991. 7. 12. 선고 90다카17009 판결은, 일반직·기능직·고용직이라는 직종 내지 고용형태의 구분에 따라 임금 및 수당을 차등하여 지급한 사안에서 일반직에 비해 기능직·고용직을 우대한 것이 합리적 이유가 있으므로 근로기준법상 차별금지의무를 위반한 것이 아니라고 판단하였습니다. 직종 내지 고용형태의 차이가 '사회적 신분'은 아니라고 전제한 판단으로 해석할 여지가 있습니다.

대법원 2015. 10. 19. 선고 2013다1051 판결은, 정규직 근로자와 정부의 '공공부문 비정규직 종합대

¹ 국가인권위원회가 조사해서 구제해야 할 '평등권 침해의 차별 행위'에는 '합리적 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분 등을 이유로 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 해고 등)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위'가 포함됩니다(국가인권위원회법 제2조 제3호 가목).

책'에 따라 계약직에서 일반직으로 전환된 근로자 사이에 초임연봉등급이 차별적으로 적용된 사안에서, 임용경로의 차이에서 호봉의 차이가 발생한 것이므로 공개경쟁시험을 통해 입사한 정규직 근로자들과 계약직에서 일반직으로 전환된 근로자들은 "본질적으로 동일한 비교집단에 속한다고 볼 수 없다"고 판단하였습니다. 따라서 근로기준법 제6조 위반이 아니라는 것입니다.

이러한 대법원의 시각과는 다르게 지난 해 근로기준법 제6조의 '사회적 신분'에 '고용형태'가 포함 된다고 해석한 하급심 판결이 선고되어 주목을 끌었습니다. 서울남부지방법원 2016. 6. 10. 선고 2014가합3505 판결은 "직업뿐 아니라 사업장 내 직종, 직위, 직급도 상당한 기간 점하는 지위로서 사회적 평가를 수반하거나 사업장 내에서 근로자 자신의 의사나 능력발휘에 의해서 회피할 수 없는 사회적 분류에 해당하는 경우 '사회적 신분'이라 할 수 있다"고 판시하였습니다. 이러한 전제에서 정규직 근로자들과 무기계약직 근로자들이 유사한 업무를 수행함에도 정규직 근로자들에게만 매월 주택수당, 가족수당, 식대 등을 지급하는 것은 근로기준법 제6조에 위반한 것으로 무효라고 본 것입니다. 상급 법원에서 이 사안을 어떻게 판단할 지 주의 깊게 지켜볼 필요가 있습니다.

4. 무기계약직과 정규직의 차별을 시정하려는 사회적 움직임

무기계약직을 포함한 비정규직 차별에 대한 사회적 문제의식이 광범위하게 퍼지면서 정부와 국회에서 정규직과 무기계약직간 차별을 시정하려는 노력을 하고 있습니다. 기획재정부는 2013년 9월 21일 「공공기관 비정규직의 정규직(무기계약직) 전환 가이드라인」을 마련하여 임금 인상률에 있어서 무기계약직과 정규직의 차별을 해소하고, 사내근로복지기금 등 복리후생비도 차별 없이 운영하도록 하였습니다.

더불어민주당 이용득 의원 등 15인은 2016년 12월 2일 '근로기준법 일부개정법률안'을 공동발의 하였습니다. 근로기준법 제6조에 "사회적 신분에는 사업장 내에서 자신의 의사나 능력발휘에 의하여 회피할 수 없는 조건을 포함한다"는 단서 조항을 신설하는 것입니다. 위 발의안은 제안이유를 "소위 '중규직' 등 무기계약직 근로자의 실질적인 근로조건 개선에 대한 권리를 부여하고, 동일가치

노동에 대한 동일임금 실현을 위한 제도적 기반을 마련하고자 근로기준법 상 사회적 신분에 대한 정의를 새롭게 규정하려는 것”이라고 설명하고 있습니다.

5. 제언

기업은 ‘동일가치노동 동일임금’의 원칙²에 비추어 정규직과 무기계약직의 차별을 시정하려는 일련의 사회적 흐름에 주목하고 이에 대비할 필요가 있습니다. 정규직과 무기계약직이 동종·유사한 업무를 수행함에도 불구하고 특별한 이유 없이 임금이나 근로조건에서 차이를 두기 보다는, 실제로 정규직과 무기계약직이 수행하는 업무에 차이(직무의 내용, 난이도, 작업 조건 등)에 따라 합리적인 이유를 가지고 채용방식, 임금체계 등을 설계해야 할 것입니다.

² ‘동일가치노동 동일임금’의 원칙은 헌법 제11조의 평등권, 근로기준법 제6조의 균등한 처우의 원칙, 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제8조 제1항의 동일가치노동 동일임금의 원칙 등에서 확인됩니다.

■ 주요 업무 사례 ■

전자제품 수리업무를 하도급 받은 협력업체의 근로자들이 제기한 불법 파견(근로자지위확인) 집단소송에서, 도급업체를 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2017. 1. 12. 선고 2013가합53613 · 2013가합65883(병합) · 2014가합 59366(병합) 판결 근로자지위확인청구 등]

회사(도급업체)는 전국에 소재한 다수의 협력업체(수급업체)와 '서비스업무 위탁계약'을 체결하고 특정 브랜드 전자제품 수리서비스 업무를 하도급하였습니다. 협력업체에 소속된 근로자 1,300여 명은 회사가 '위장도급' 내지 '불법파견'을 하였다고 주장하면서 회사를 상대로 근로자지위확인을 구하는 집단소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 회사를 대리하여 협력업체 소속 근로자들과 회사는 '묵시적 근로계약관계' 또는 '근로자파견관계'에 있지 않음을 주장·입증하였습니다. 특히 회사가 정부의 '대·중소기업 상생협력정책' 및 '하도급 공정거래협약'에 근거해 협력업체를 지원한 점, 수리업무의 효율성을 높이기 위해 전산시스템을 활용한 점, 업무 매뉴얼을 작성하여 수리업무가 균질적으로 수행하도록 유도한 점 등은 불법파견의 징표로 보기 어렵다는 결론을 이끌어 냈습니다. 이에 법원은 협력업체 근로자들의 청구를 모두 각하·기각하는 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사



이광선 변호사



민창욱 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

국민건강보험공단이 변경된 사업종류에 따라 산재보험료를 추가로 부과한 사건에서, 회사를 대리하여 산재보험료 부과처분 전부 취소판결을 받은 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2017. 1. 19. 선고 2016구합56769 판결 산업재해보상보험료 부과처분 등 취소]

근로복지공단은 회사 B사업장의 사업종류를 기존 '사업서비스업'에서 '항공기 연구·개발사업'으로 변경하였고, 국민건강보험공단은 위 변경된 사업종류에 따른 산재보험료율을 적용하여 회사 B사업장에 대하여 산재보험료 약 8억 7천여만 원(최근 3년분)을 추가로 부과하였습니다.

지평 노동팀은 회사를 대리하여 국민건강보험공단의 위 산재보험료 추가부과처분에 대하여 취소소송을 제기하였습니다. 지평 노동팀은 회사의 B사업장은 '하나의 장소에서 산재보험료율이 다른 사업을 둘 이상 하는 경우'에 해당하므로 '주된 사업'인 '사업서비스업'의 산재보험료율을 적용하여 산재보험료를 부과해야 한다는 점을 주장·입증하였고, 그 결과 국민건강보험공단의 위 산재보험료 추가부과처분을 전부 취소하는 판결을 이끌어 냈습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사



이광선 변호사



민창욱 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

국민건강보험공단이 회사가 운영하는 복수의 사업장을 각기 다른 사업장으로 보아 산재보험료를 부과한 사건에서, 회사를 대리하여 산재보험료 부과처분 일부 취소판결을 받은 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2017. 1. 18. 선고 2015누70654 판결 산재보험료부과처분취소]

국민건강보험공단은 회사가 운영하는 A, B, C사업장이 각각 별개의 사업장임을 전제로, A사업장에 적용되는 산재보험료율(11%)과 B, C사업장에 적용되는 산재보험료율(20%)을 달리 계산하여 산재보험료를 부과하였습니다.

지평 노동팀은 회사를 대리하여 B, C사업장은 A사업장과 '하나의 사업장'이므로 B, C사업장에도 산재보험료율 11%가 적용되어야 한다고 주장하면서 국민건강보험공단의 위 산재보험료 부과처분에 대하여 취소소송을 제기하였습니다. 지평 노동팀은 회사의 B사업장이 A사업장과 산재보험료 부과단위가 되는 '하나의 사업장'임을 입증하였고, 그 결과 국민건강보험공단의 위 처분을 일부 취소하는 승소판결을 이끌어 냈습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



민창욱 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

재임용이 거부된 교원이 교원소청심사위원회에 재임용거부처분 취소청구를 한 사건에서, 학교법인을 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 교원소청심사위원회 2016. 5. 26. 재임용거부처분 취소청구]

재임용 평정결과 기준점수에 미달하여 재임용이 거부된 교원이 학교법인을 상대로 교원소청심사위원회에 재임용거부처분 취소청구를 하였습니다. 청구인은 정신질환으로 인한 심신상실 상태에서 교통사고를 일으켜 특수공무집행방해치상 및 공용물건 손상 행위를 하였고, 이로 인해 학기중 구속되어 수업을 제대로 이행하지 못하였습니다. 청구인은 한 차례의 교통사고를 이유로 재임용 평정에서 고려해야 할 연구 능력 및 실적, 교수 능력 및 실적까지도 불합리하게 낮게 평가되었으므로 재임용거부처분이 부당하다고 주장하였습니다(청구인은 세계인명사전에 등재되는 등 과거 연구능력에 대해 인정받았었습니다).

지평 노동팀은 학교법인을 대리하여 재임용 심사 평정표의 각 평가항목별로 청구인에 대한 평점이 객관적이고 합리적인 근거에 따라 이루어졌음을 주장·입증하였습니다.

이에 교원소청심사위원회는 학교법인이 평정원칙에 따라 합리적으로 평정하였으므로 재임용거부처분은 정당하다고 판단하여 청구를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



하지인 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

노동조합 등이 제기한 성과연봉제 취업규칙의 효력중지 가처분 소송에서, 공공기관인 사용자를 대리하여 승소한 사례

[대상결정 : 서울남부지방법원 2017. 1. 23.자 2016카합20378 결정]

한국예탁결제원(이하 '피신청인')은 2016년 5월 27일 이사회 결의를 거쳐 직원보수규정을 개정(이하 '이 사건 취업규칙 개정')하였는데, 그 주된 내용은 성과연봉제가 적용되는 인적 범위와 성과연봉의 차등 폭 등을 확대하는 것이었습니다. 이에 대하여 한국예탁결제원 노동조합과 그 소속 조합원 3명(이하 '신청인들')은 피신청인이 위 노동조합의 동의 없이 취업규칙을 개정하여 노동조합의 동의권과 근로자들의 기득이익을 침해하였으므로 피신청인 직원보수규정의 효력을 정지하여 달라고 신청하였습니다.

지평 노동팀은 한국예탁결제원을 대리하여, 이 사건 취업규칙 개정이 실체적, 절차적 정당성을 갖추었다는 점을 적극 주장하였습니다. 그리고 신청인들이 주장하는 '기득이익의 침해'란 그 주장에 따르더라도 금전배상으로 회복 가능한 것이고, 개정된 취업규칙은 신규 입사자 등에게는 당연히 적용되어야 한다는 점에서도 직원보수규정의 효력을 정지시켜야 할 보전은 필요성이 인정되지 않는다는 점을 주장하였습니다.

서울남부지방법원은 보전의 필요성이 인정되지 않는다는 피신청인의 주장을 받아들여 신청인들의 신청을 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사

■ 최신 법령 ■

산업안전보건법 시행규칙 일부개정

1. 주요 내용

가. 도급인인 사업주가 수급인이 사용하는 근로자에 대하여 산업재해 예방조치를 하여야 하는 장소 추가

도급인인 사업주가 도급사업의 사업장에서 수급인 근로자에 대한 안전과 건강보호를 강화하기 위하여 산업재해 예방조치를 하여야 하는 장소에 양중기 또는 철도차량에 의한 충돌 또는 협착(狹窄)의 위험이 있는 작업을 하는 장소가 추가되었습니다.

나. 신규화학물질에 대한 정보보호가 필요한 경우 총칭명(總稱名) 공표

영업비밀보호 등의 목적으로 신규화학물질에 대한 정보보호가 필요한 경우 지금까지는 해당 화학물질의 명칭 대신 상품명으로 공표하도록 하던 것을 앞으로는 식별가능성을 높이기 위하여 「화학물질의 등록 및 평가 등에 관한 법률」에 따른 총칭명(總稱名)으로 공표하도록 하였습니다.

2. 다운로드 : [산업안전보건법 시행규칙 일부개정령\(2017. 1. 2. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정

1. 주요 내용

가. 사업주에 대한 지역고용촉진 지원금 등의 지급제한 요건 강화

근로자의 권익을 침해하는 사업주에 대한 지원을 제한하기 위하여 근로자의 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주에 대해서는 지역고용촉진 지원금, 60세 이상 고령자 고용지원금, 고용촉진 장려금 및 출산육아기 고용안정 장려금을 지급하지 아니하도록 하였습니다(제24조제6항제4호의2, 제26조제3항제7호 및 제29조제1항 단서 신설, 제25조의2제2항제2호).

나. 고용촉진 지원금 제도 개선

- (1) 사업주가 취업이 곤란한 장애인 또는 여성가장 등을 고용한 경우에 지급하는 고용촉진 지원금의 명칭을 고용촉진 장려금으로 변경하고, 해당 피보험자를 3개월 이상 고용한 경우에 3개월 주기로 지급하던 것을, 6개월 이상 고용한 경우에 6개월 주기로 지급하도록 그 요건을 강화하였습니다(26조제2항).
- (2) 사업주가 고용촉진 장려금 지급대상자를 고용하면서 일정기간 내에 고용조정으로 근로자를 이직시키는 경우에는 고용촉진 장려금 지급을 제한하는바, 그 이직이 제한되는 기간을 지금까지는 해당 장려금 지급대상자를 고용하기 전 3개월부터 고용 후 12개월까지로 일률적으로 적용하였으나 앞으로는 해당 장려금 지급대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용기간 종료 시까지로 단축함으로써 사업주의 고용조정에 대한 부담을 완화하였습니다(26조제3항제4호).

- (3) 고용촉진 장려금의 지급대상이 되는 피보험자의 수를 해당 사업의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자 수의 100분의 20에서 100분의 30으로 확대하되, 그 수에서 해당 고용촉진 장려금 지급대상자의 고용일 직전 3년간 고용촉진 장려금의 지급대상이 되었던 피보험자 수를 제외하도록 함으로써 사업주가 고용촉진 장려금을 반복적으로 지급받기 위하여 기존에 지급대상이 되었던 피보험자의 퇴사를 유도하는 등의 부작용을 방지하였습니다(26조제5항 및 같은 조제6항 각호 외의 부분).

다. 출산육아기 고용안정 지원금 제도 개선

- (1) 사업주가 출산전후휴가 또는 육아휴직 기간 중에 근로계약이 종료되는 기간제근로자 등과 다시 근로계약을 체결하는 경우에 지급하는 출산육아기 고용안정 지원금의 명칭을 출산육아기 고용안정 장려금으로 변경하고, 해당 근로자와 1년 이상의 근로계약을 체결한 경우에 최대 6개월까지 지급하도록 하던 것을, 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 경우에만 최대 1년까지 지급하도록 그 요건을 강화하였습니다(제29조제1항제1호, 같은 조 제2항 본문).
- (2) 사업주가 출산전후휴가 또는 육아휴직 등을 사용한 근로자의 대체인력을 고용한 경우에 지급하는 출산육아기 고용안정 장려금의 지급기간에 2주간의 업무 인수인계기간을 포함하도록 하여 육아휴직 등으로 인하여 발생할 수 있는 업무 공백에 대한 사업주의 부담을 완화하였습니다(제29조제4항 전단).

라. 둘째 이상의 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우의 육아휴직 급여액 상향

2017년 7월 1일 이후 출생한 둘째 이상의 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 하는 근로자에게 최초 3개월 동안 지급하는 육아휴직 급여의

월별 상한액을 150만 원에서 200만 원으로 상향함으로써 자녀의 출산과 부모의 순차적인 육아휴직을 활성화하도록 하였습니다(제95조의2 제2호 신설, 부칙 제3조).

2. 다운로드 : [고용보험법 시행령 일부개정령\(2017. 1. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 일부개정

1. 주요 내용

근로자가 산업재해보상보험급여를 신청할 시 신청을 이유로 해고 등의 불이익을 당하지 않도록, 불이익 처우 금지와 벌칙 조항을 명시하였습니다(제111조의 2 신설, 제127조 제2항 개정).

제111조의2(불이익 처우의 금지) 사업주는 근로자가 보험급여를 신청한 것을 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖에 근로자에게 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.

제127조(벌칙) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보험급여를 받은 자
2. 제111조의2를 위반하여 근로자를 해고하거나 그 밖에 근로자에게 불이익한 처우를 한 사업주

2. 다운로드 : [산업재해보상보험법 일부개정법률\(2016. 12. 27. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로복지기본법 일부개정

1. 주요 내용

가. 회사 및 주주의 정기적인 출연 근거 마련

개정 전 근로복지기본법은 우리사주조합기금의 재원으로 '우리사주제도 실시회사 또는 그 주주 등이 출연한 금전과 물품'만을 명시하고 있었으나, 이번 개정으로 '우리사주제도 실시회사, 지배관계회사, 수급관계회사 또는 그 주주 등이 출연한 금전과 물품'이 재원으로 명시되었습니다(제36조제1항제1호). 또한 개정 법률은 '우리사주제도 실시회사, 지배관계회사 및 수급관계회사는 매년 직전 사업연도의 법인세 차감 전 순이익의 일부를 우리사주조합기금에 출연할 수 있다'고 명시하였습니다(같은 호 제2문).

나. 중소기업 우리사주에 대한 환매수 의무제도 도입

비상장법인으로서 대통령령으로 정하는 규모 이상의 우리사주제도 실시회사('의무적 환매수 대상 회사')의 우리사주조합원은 우리사주가 일정한 요건을 모두 갖춘 경우 의무적 환매수 대상 회사에 해당 우리사주의 환매수를 요청할 수 있게 되었습니다(제45조의2 제1항).

일정한 요건이란, '(1) 우리사주조합이 우리사주조합원의 출연금으로 대통령령으로 정하는 방법에 따라 취득한 우리사주일 것, (2) 제43조제2항제2호에 따른 예탁기간 외에 추가로 7년의 범위에서 대통령령으로 정하는 기간 동안 예탁되었을 것'을 말합니다(제45조의2 제1항 각호). 다만, 우리사주조합원은 정년퇴직, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유가 발생하는 경우에는 위 예탁기간에 관계없이 환매수를 요청할 수 있습니다(제45조의2 제1항 단서).

다. 우리사주조합을 통한 회사인수 지원

제3장제1절에 제49조의2가 다음과 같이 신설되었습니다.

제49조의2(우리사주조합을 통한 회사인수에 관한 특례) ① 우리사주조합이 대통령령으로 정하는 방법으로 해당 우리사주제도 실시회사를 인수한 경우 우리사주조합원은 제34조제2항제2호에도 불구하고 그 인수로 인하여 취득한 우리사주의 금액과 관계없이 우리사주조합원의 자격을 유지할 수 있다.

② 우리사주조합이 제1항에 따른 회사인수를 위하여 우리사주 취득자금을 차입하는 경우에는 제42조제5항에 따른 차입 규모 및 차입 기간의 제한에 관한 사항을 적용하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 금액의 합계액은 우리사주제도 실시회사의 자기 자본(직전 사업연도말 대차대조표의 자산총액에서 부채총액을 뺀 금액을 말한다)의 100분의 25를 초과하여서는 아니 된다.

1. 우리사주제도 실시회사 또는 지배관계회사로부터의 차입금
2. 우리사주조합 차입금의 상환을 위하여 우리사주제도 실시회사 또는 지배관계회사가 우리사주조합에 출연하기로 약정한 금전·물품의 가액
3. 우리사주조합의 차입금에 대한 우리사주제도 실시회사 또는 지배관계회사의 보증 한도액

2. 다운로드 : 근로복지기본법 일부개정법률(2017. 7. 28. 시행)

■ 최신 판례 ■

기간제법의 2년 사용기간제한 예외 규정의 적용이 배제된 사례

[대상판결 : 대법원 2017. 2. 3. 선고 2016다255910 판결]

이광선 변호사 | 권영환 변호사

대상판결은 “사용자가 기간제법 제4조 제2항의 적용을 회피하기 위하여 형식적으로 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 근로계약을 반복갱신하여 체결하였으나, 각 근로관계의 계속성을 인정할 수 있는 경우에는 기간제법 제4조 제1항 단서 제1호에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당한다고 할 수 없다”고 판결하였습니다.

대상판결의 근로자는 각종 건설공사의 감리업을 사업목적으로 하는 법인과 약 10년간 기간제 근로계약을 반복갱신하면서 여러 현장에서 감리원으로 근무하다가 2014년 이후 사용자의 요구로 사직서를 제출하면서 의원면직처리된 후 다시 기간제 근로계약을 체결하는 형식을 취하였습니다. 이에 의원면직에 대해 해고무효확인과 임금지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

이에 대하여 원심은 위 근로자와 사용자가 체결한 각 근로계약은 기간제법 제4조 제1항 단서 제1호에 정한 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당하므로 이들의 근로계약관계가 종료되었다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은, 기간제법 제4조 제2항의 적용을 회피하기 위하여 형식적으로 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 근로계약을 반복갱신하여 체결하였다고 볼 여지가 많고, 기간제법에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는 근로자가 사직서를 제출하고 퇴직금을 지급받은 후 다시 기간제 근로계약을 체결하는 형식을 취하였다고 하더라도, 그것이

근로자의 자의에 의한 것이 아니라 사용자의 일방적인 결정에 따라 기간제법 제4조 제2항의 적용을 회피하기 위하여 퇴직과 재입사의 형식을 거친 것에 불과한 때에는, 실질적으로 해고에 해당한다는 이유에서 사건을 파기환송하였습니다.

■ 최신 판례 ■

백화점 위탁 판매원이 백화점 입점업체의 근로자라고 판단된 사례

[대상판결 : 대법원 2017. 1. 25. 선고 2015다59146 판결]

이광선 변호사 | 권영환 변호사

백화점에 입점한 브랜드업체와 판매용역계약을 맺고 매출 실적에 따라 수수료를 받는 백화점 위탁 판매원들이 업체를 상대로 퇴직금을 청구한 사안에 대한 판결입니다.

대법원은 (1) 해당 업체가 당초 백화점 판매원들을 정규직으로 고용하다가 용역계약으로 전환하였으나 업무내용에 차이가 없고, (2) 계약 갱신 시점마다 판매용역계약서가 새로 작성되지 않았으며, (3) 본사 직원이 상주하지 않더라도 백화점의 매장관리지침에 따라 서비스 품질을 유지해야 했고, (4) 업체가 내부 전산망을 통해 백화점 판매원들에게 업무와 관련된 공지를 하였으며, (5) 판매원들이 채용한 아르바이트 사원의 비용을 최종적으로 피고가 부담하였고, (6) 상당 기간 고정급이 지급되었으며, (7) 보수체계 변동 시 용역계약이 새로 체결되거나 수수료 비율에 대한 협의가 없었던 점 등을 들어 백화점 판매원들이 근로자에 해당한다고 판결하였습니다.

실제로 백화점에서 판매하는 직원들 상당수가 백화점에 입점한 브랜드업체 소속 근로자가 아니라 개인사업자인 경우가 있으므로, 앞으로 위 대상판결에 따라 근로자로 인정될 가능성이 있으므로 주의할 필요가 있습니다. 그 외에도 백화점에서 판매하는 직원들이 브랜드 입점업체의 근로자(또는 판매업무만을 수행하는 업체의 근로자)라고 하더라도 실제로는 자신의 사용자(브랜드 입점업체나 판매업무수행업체)가 아닌 백화점의 지휘감독을 받은 경우가 많아 불법파견의 가능성도 상당히 존재하므로, 이에 대한 대응도 필요합니다.

■ 최신 판례 ■

취업규칙 불이익변경 시 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 거치지 않은 것으로 인정된 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2017. 1. 13. 선고 2015나2049413 판결]

이광선 변호사 | 권영환 변호사

직급별로 정년을 정해두고 직급정년에 도달한 근로자는 그 다음해 임금을 기존 임금의 80%로 감액하고, 그 다음해에는 감액된 임금의 70%로 감액하며, 그 다음해부터 퇴직 시까지는 위 감액된 임금의 60%로 감액하여 지급하기로 하는 제도의 정당성이 문제된 사례입니다.

위 회사의 근로자 중 84.4%가 위 제도의 도입에 찬성하였고, 그로부터 1년 뒤 임금의 감액 비율을 70%, 60%, 50%로 변경할 때에는 91.4%가 찬성하였습니다.

이에 대해 서울고등법원은 근로자들 과반수의 적법한 동의를 인정하기 위해서는 (1) 근로자들이 사용자가 신설하려고 하는 '직급정년 도달자 임금삭감제도'에 대하여 주지할 수 있도록 적당한 방법에 의한 사용자의 공고·설명 절차가 있어야 하는데, 이 사건의 사용자는 근로자들에게 적당한 방법으로 '직급정년 도달자 임금삭감제도'의 신설에 관한 공지와 설명을 하였다고는 보기 어렵다고 보았습니다.

또한 (2) 근로자들이 회의를 개최하여 '직급정년 도달자 임금삭감제도'에 대하여 찬반 의견을 교환하였어야 하는데, 근로자의 약 0.12%에 불과한 팀 단위로 의견을 취합한 것을 두고 근로자들이 회의방식에 의한 찬반의견 교환을 하고 동의 여부를 결정하였다고 볼 수 없다고 판단했습니다.

마지막으로 (3) 근로자들의 찬성한 대상이 '직급정년 도달자 임금삭감제도'라고 보기 어렵다는 점 (변경되는 취업규칙의 내용이 다수 있었던 사례입니다)을 들어 취업규칙의 변경이 기존 근로자인 원고들에 대해 효력이 없다고 판결하였습니다.

그러나 위 판결은 취업규칙 불이익한 변경 시 과반수 동의와 관련하여 기존 대법원 판례(대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다32362 판결)와 달리 지나치게 엄격하게 판단한 점에서 상고심에서 어떻게 판단이 될지 유의할 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

전직 시 안내 받은 급여 수준이 실제로 미달하는 경우 차액을 보전해 주어야 하는지

[대상판결 : 대법원 2016. 12. 15. 선고 2014다66048 판결]

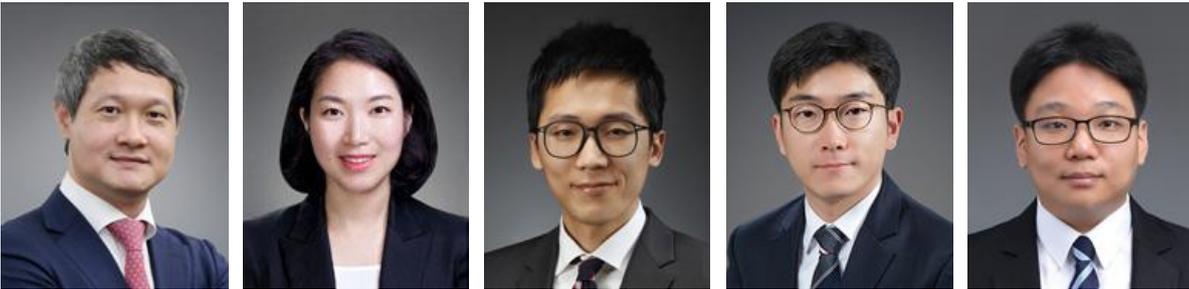
이광선 변호사 | 권영환 변호사

아웃소싱을 추진하는 회사가 '신설회사의 급여는 현재 총 급여의 70% 수준'이라고 안내하였는데, 이직 후 실제로 지급받은 급여가 그에 미달하는 경우 종전회사나 신설회사가 차액을 보전해 줄 의무가 있는지가 문제된 사례입니다.

대법원은 (1) 신설회사의 대표이사로 내정되어 있던 사람, 종전회사의 아웃소싱 업무 담당자가 '신설회사의 급여는 현재 총 급여의 70% 수준'이라는 내용의 이메일을 보냈더라도, 이는 전직 합의에 관한 청약이 아니라 청약의 유인에 불과하여, 위 이메일 내용 자체가 전직 합의의 내용에 포함되는 것은 아닌 점, (2) "종전회사 급여의 70%를 보장한다"는 내용이 문서화되지 않은 점, (3) 신설회사 설립 이후로 줄곧 연봉 수준이 종전회사 급여의 70%에 미치지 못하였음에도 불구하고, 원고들이 4년이 지난 시점에야 임금 격차의 문제점을 제기한 점 등을 들어, 종전회사나 신설회사가 차액을 보전해 줄 의무는 없다고 판단하였습니다.

■ 단신 ■

지평 노동팀, 노동법이론실무학회와 공동으로 월례노동포럼 '성과연봉제 관련 가처분 결정 등 주요 최신 판례 해설'을 주관



(법무법인 지평 이광선 변호사, 하지인 변호사, 민창욱 변호사, 권영환 변호사, 구자형 변호사)

지평 노동팀은 지난 2월 15일 노동법이론실무학회와 공동으로 월례노동포럼 '성과연봉제 관련 가처분 결정 등 주요 최신 판례 해설'을 주관하였습니다. 이광선 변호사는 '성과연봉제 관련 가처분 상의 쟁점' 등을 주제로 판례해설을, 하지인, 민창욱, 권영환, 구자형 변호사는 최신 노동판례를 발표하였습니다.

■ 단신 ■

김지형 대표변호사, 노동법이론실무학회와 노동법연구소 해밀이 개최한 '구조조정기에 있어 노동법의 역할과 대응' 동계공동학술대회에서 기조강연



(법무법인 지평 김지형 대표변호사)

김지형 대표변호사는 지난 1월 13일 노동법이론실무학회와 노동법연구소 해밀이 개최한 '구조조정기에 있어 노동법의 역할과 대응' 동계공동학술대회에서 기조강연을 하였습니다.

■ 단신 ■

이광선 변호사, 월간노동법률 2월호에 '2018년 최저임금 결정 전에 고려할 사항' 게재

(법무법인 지평 [이광선 변호사](#))

이광선 변호사의 칼럼 '2018년 최저임금 결정 전에 고려할 사항'이 월간노동법률 2월호에 게재되었습니다.

[관련 자료]

- [월간노동법률 - 2018년 최저임금 결정 전에 고려할 사항\(2017년 2월호\)](#)

이광선 변호사, 월간노동법률 1월호에 '정당한 단체교섭 거부' 게재

이광선 변호사의 칼럼 '정당한 단체교섭 거부'가 월간노동법률 1월호에 게재되었습니다.

[관련 자료]

- [월간노동법률 - 정당한 단체교섭 거부\(2017년 1월호\)](#)