

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 기간제법 시행 이후의 갱신기대권에 관한 판례법리.....2

■ 주요 업무 사례 ■

- A회사 근로자들이 제기한 통상임금 소송에서 회사를 대리하여 승소한 사례.....6
- 개별교섭 진행 중 새로운 노동조합이 설립된 경우 사용자는 신설 노조와도 개별교섭을 진행할 수 있다고 결정한 사례.....7
- 양측 무릎 상이에 관하여 보훈보상대상자 등록신청을 한 전역군인을 대리하여 승소한 사례.....9
- 허위사실유포·명예훼손·기밀유출 등의 사유로 정직 2월의 징계를 받은 근로자를 대리하여 부당 징계 구제명령을 받은 사례.....10
- 지방자치단체 소속 초중등학교 다문화언어강사들에 대한 근로계약기간 종료 통보의 적법성을 둘러싼 분쟁 사건에서, 지방자치단체를 대리하여 승소한 사례.....11

■ 최신 법령 ■

- 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 일부개정.....12
- 고용보험법 시행령 일부개정.....13
- 산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정.....14

■ 최신 판례 ■

- 직장폐쇄 시 근로자의 근로복귀 의사는 사용자가 경영의 예측가능성과 안정을 이룰 수 있는 정도로 집단적·객관적으로 표시되어야 한다고 한 사례.....16
- 노동조합이 근로조건을 소급적으로 결정하는 단체협약을 사용자와 체결한 경우에 관하여 판단한 사례.....18
- 자동차 생산공정에서 직접생산공정뿐만 아니라 간접생산공정에 종사한 근로자들도 근로자파견 관계에 있었다고 본 사례.....20

■ 노동 칼럼 ■

기간제법 시행 이후의 갱신기대권에 관한 판례법리



(법무법인 지평 이광선 변호사, 권영환 변호사)

1. 들어가며

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법')의 시행일인 2007년 7월 1일로부터 어느덧 만 9년이 넘었습니다. 그럼에도 불구하고 여전히 기간제근로자를 둘러싼 법적 분쟁이 적지 않은데, 최근 들어 기간제근로자의 갱신기대권에 관한 중요 판례들이 선고되어 이에 대해 소개하고자 합니다.

2. 기간제법 상 기간제한의 예외사유와 갱신기대권

기간제법은 기간제근로자의 사용기간을 2년으로 제한하고, 2년을 초과하여 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하는 규정을 두고 있습니다(제4조 제1항, 제2항). 따라서 원칙적으로 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우 그 근로자는 기간의 정함이 없는 근로자가 됩니다.

다만 예외적으로 (1) 업무의 성격상 일정 시점 이후에 계약만료가 예정되어 있거나, (2) 만 55세 이상의 고령자와 근로계약을 체결하거나, (3) 대통령령이 정한 전문자격을 소지하고 해당 분야에 종사하거나, (4) 대통령령이 정한 연구기관에서 연구업무 또는 연구에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우 등 기간제법 제4조 제1항 단서가 정한 예외사유에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.

그런데 최근 대법원은 정년이 도달한 근로자들과 기간제 근로계약을 체결한 뒤 3회 가량 근로계약을 갱신하다가 기간제 근로계약 체결일로부터 3년 5개월이 지난 시점에 갱신을 거절한 사례에서 이들에게 갱신기대권이 인정되고, 이들에 대한 갱신거절에 정당한 이유가 없어서, 근로계약 기간만료를 통보한 것은 부당해고에 해당한다고 판결하였습니다(대법원 2017. 2. 3. 선고 2016두50563 판결).

위 판결은 갱신기대권의 인정 근거에 관하여 (1) 근로계약서에 기간만료 시 재계약이 가능하다는 취지의 규정이 있는 점, (2) 기간제 근로계약을 3회 갱신하는 동안 객관적인 평가를 거치지 않았고, 근로계약서도 명시적으로 작성하지 않았던 점, (3) 정년 도달 이전의 기간을 포함하여 과거 약 10년간 사용자의 필수적인 업무를 담당해 왔던 점, (4) 사용자 입장에서 근로자들이 업무를 수행할 필요성이 없어졌다고 볼 수 없는 점 등을 들었습니다. 또한 계약기간 만료 시 근무태도나 회사 기여도에 대한 평가를 거치지 않았는데, 일부 근로자들과만 계약을 갱신한 점을 들어 “그와 같은 갱신거절에 정당한 이유도 없다”고 판단하였습니다.¹

기간제한의 예외사유에 해당하는 준법감시인에 대해 갱신기대권을 부정한 사례에서도, 그 근거로 최초 3년의 기간을 정하여 근로계약을 체결하였고(매년 연봉계약은 따로 체결), 고용계약서에 “계약기간 만료 시 재계약에 대하여 상호 협의한다”라고만 기재되어 있을 뿐, 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정이나 재계약 절차 및 요건 등에 관한 규정이 존재하지 않는다는 것을 들었을 뿐, 기간제법 제4조 제1항 단서의 예외사유에 해당한다는 사정은 명시되지 않았습니다(서울고등법원 2012. 12. 6. 선고 2012누21613 판결, 대법원 2013. 4. 11. 선고 2013두123 판결로 심리불속행 기각).

그렇다면 기간제법 상 기간제한의 예외사유에 해당하는 경우라 하더라도 그 사실만으로 곧바로 갱신기대권 성립이 부정되는 것은 아니라고 할 수 있습니다. 그저 갱신기대권 성립 여부를 판단할 때 고려해야 할 여러 가지 참작사유들 중의 하나로 보는 것이 타당할 것으로 보입니다.

¹ 다만, 위 판결에 의해 정년 도달한 근로자에 대해 무제한적으로 근로관계가 인정된다고 보기는 어렵습니다. 사용자는 추후 정당한 이유가 있다면 해당 근로자와의 기간제 근로계약에 대한 갱신을 거절할 수 있을 것입니다.

따라서 기간제법 상 기간제한의 예외사유에 해당하는 근로자라 하더라도 (1) 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 근로계약 갱신에 관한 요건이 규정되어 있거나, (2) 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 갱신거절의 실태, 근로자가 수행하는 업무의 상시성 등에 비추어, 갱신기대권이 인정될 가능성은 없는지 확인이 필요합니다. 그리고 이에 해당하는 경우에는 기간만료 시 갱신을 거절할 때 정당한 사유가 필요할 수도 있다는 점에 주의를 요합니다.

3. 기간제법 시행 이후에 신규로 체결한 기간제 근로계약과 갱신기대권

과거 법원은 “기간제법 시행 이후에 신규로 체결되는 기간제 근로계약은 근로관계가 2년의 기간 내에 종료될 것이 예정되어 있는 반면 근로자에게 총 사용기간이 2년을 초과하는 재계약이 체결될 수 있으리라는 기대권이 인정될 수 없다고 봄이 타당하다”고 하여, 기간제법 시행 이후에는 2년을 초과하는 갱신기대권이 인정될 가능성이 없다는 취지의 판시를 해 왔습니다[서울고등법원 2011. 8. 18. 선고 2011누9821 판결(대법원 2011. 11. 24. 선고 2011두23061 판결로 심리불속행 기각), 서울고등법원 2012. 2. 16. 선고 2011누29990 판결 등].

이에 반해 최근 서울행정법원은, “기간제법 시행 이후에도 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성된 경우에는 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권을 인정할 수 있고, 기간제법이 시행되었다고 하여 그 이후에 신규로 채용된 기간제근로자에게는 재계약이 체결될 수 있으리라는 정당한 기대권이 부정된다거나 총 사용기간이 2년을 넘지 않는 한도 내에서만 인정된다고 볼 것은 아니다”라는 판결을 하였습니다(서울행정법원 2016. 10. 20. 선고 2015구합71068 판결).

곧이어 대법원은, “기간제법의 사용기간 제한 규정들에 의하여 기간제근로자의 갱신에 대한 정당한 기대권 형성이 제한되는 것이 아니다”라며, “근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간제근로자의 계약기간이 만료될 무렵 인사평가 등을 거쳐 일정한 요건이 충족되면 기간의 정함이 없는 근로자

로 전환된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기와 경위, 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환에 관한 기준 등 그에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 볼 때, 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 기간의 정함이 없는 근로자로 전환될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이를 위반하여 합리적 이유 없이 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환을 거절하며 근로계약의 종료를 통보하더라도 부당해고와 마찬가지로 효력이 없고, 그 이후의 근로관계는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 것과 동일하다고 보아야 한다"고 하여, 기간제법 시행 후에 기간제 근로계약을 체결한 자의 정규직 전환 기대권을 인정하는 최초의 판결을 하였습니다(대법원 2016. 11. 10. 선고 2014두45765 판결, 다만 위 판결에 대한 보도자료에 의하면 "정규직 전환에 대한 기대권이 인정되는 경우에도 사용자는 '합리적 이유'가 있으면 정규직 전환을 거절할 수 있다"고 합니다).

4. 소결

최근 대법원의 판례들은 기간제근로자에 대해 (1) 2년 이상의 기간을 사용한 경우 기간제법 제4조 제2항에 따른 기간의 정함이 없는 근로자로의 간주하고, (2) 2년 미만의 기간을 사용했거나 사용기간 제한의 예외사유에 해당하는 경우라도 갱신기대권 법리를 통해 보호하는, 이종의 보호장치를 형성하려는 경향이 보입니다.

기업은 이러한 법원의 동향을 고려하여, 기간제근로자를 사용하거나 기간만료를 이유로 갱신을 거절할 때에 신중하게 대응할 필요가 있어 보입니다.

■ 주요 업무 사례 ■

A회사 근로자들이 제기한 통상임금 소송에서 회사를 대리하여 승소한 사례

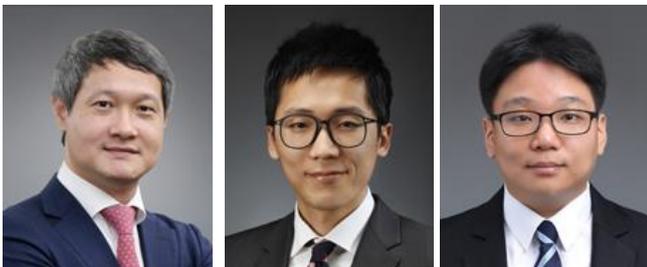
[대상판결 : 서울서부지방법원 2017. 4. 20. 선고 2015가합37191 판결]

A회사 소속 근로자들은 정기상여금이 통상임금에 해당한다고 주장하며 미지급수당 등을 청구하였고, 휴일근로는 연장근로에 해당하므로 휴일근로수당과 연장근로수당이 중복 가산되어야 한다고 주장하였습니다. 위 소송은 A회사와 노동조합 간 합의에 따라 전체 근로자에게 적용하기로 한 대표소송으로 그 귀추가 주목되었습니다.

지평 노동팀은 피고 A회사를 대리하여 정기상여금은 재직 중인 직원에 한정하여 지급되므로 고정성을 결여하여 통상임금에 해당하지 않고, 휴일근로수당과 연장근로수당의 중복 지급은 타당하지 않음을 주장하였습니다. 또한, 설령 원고들 주장에 따라 통상임금 또는 수당이 가산되어야 한다고 보더라도, 피고가 이미 근로기준법상 기준 이상으로 임금을 지급하여 온 점을 고려할 때, 피고가 지급한 금액과 통상임금 또는 수당 가산을 인정하여 상정한 금액을 비교하여 결과적으로 미달된 부분에 한해 피고가 지급의무를 부담함을 주장하였습니다.

서울서부지방법원은 정기상여금은 고정성을 결여하여 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 그리고 휴일근로수당과 연장근로수당은 중복 지급 해야 하지만 피고가 단체협약 등에 따라 지급한 수당이 근로기준법의 규정에 따른 통상임금에 휴일근로수당과 연장근로수당을 중첩적으로 가산하여 산정한 수당에 미달하는지 인정할 증거가 없으므로 피고가 추가로 지급할 수당이 인정되지 않는다고 판단하여 원고들 청구를 전부 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사

민창욱 변호사

구자형 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

개별교섭 진행 중 새로운 노동조합이 설립된 경우 사용자는 신설 노조와도 개별교섭을 진행할 수 있다고 결정한 사례

[대상판결 : 대전고등법원 2017. 3. 31.자 2016라398 결정]

지평 노동팀은 산업별노조(제1노조)와 기존 기업별노조(제2노조)가 회사와 개별교섭을 진행하고 있던 중 설립된 신설노조(제3노조)도 사용자와 교섭을 진행할 수 있다는 가처분 결정을 이끌어 낸 바 있습니다(대전지방법원 천안지원 2016. 10. 6.자 2016카합10106 결정).

당시 제1노조는, 노동조합법 제29조 제2항에 따른 교섭요구 노동조합 확정절차를 거치지 않은 노동조합은 단체교섭을 할 수 없고, 교섭요구 노동조합 확정절차 이후에 설립된 신설노조와 사용자의 단체교섭은 기존노조의 권리를 침해한다고 주장하였습니다. 또한, 제1노조는 제2노조의 설립은 무효라는 타 법원 1심 판결을 근거로 들어 제1노조가 자동적으로 교섭대표 노동조합이 되었다는 주장도 하였습니다.

그러나 지평 노동팀은 사용자를 대리하여, 모든 노동조합이 단체교섭권을 가지는 것이 노동조합법의 원칙이므로 사용자의 개별교섭 동의로 교섭창구단일화 절차가 종료된 이상 신설노조와 사용자도 개별교섭을 진행할 수 있다는 점을 적극적으로 주장·소명하였습니다. 나아가 설령 유일한 노동조합이 교섭을 요구하여 교섭요구 노동조합으로 확정공고 되더라도 교섭대표 노동조합이 될 수 없다는 점을 주장하였습니다(대법원 2016. 6. 10. 선고 2016두33797 판결 참고).

대전지방법원 천안지원은 지평 노동팀의 주장을 받아들여 사용자가 신설노조와 개별교섭을 진행할 수 있다고 판단하여, 기존노조의 신청을 모두 기각하였습니다.

위 가처분 결정에 관하여 위 제1노조가 항고하였으나, 대전고등법원은 제1노조가 항고심에 이르러 제3노조를 채무자로 추가한 점은 위법하다고 보아 각하하였고, 회사를 상대로 한 결정은 피보전권리에 대한 소명이 부족하다고 보아 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

양측 무릎 상이에 관하여 보훈보상대상자 등록신청을 한 전역군인을 대리하여 승소한 사례

[대상판정 : 대구고등법원 2017. 4. 7. 선고 2016누7416 판결 보훈대상자요건비해당결정등취소]

대령으로 전역한 군인이 복무 중의 부상으로 인하여 양측 무릎이 손상되었다는 이유로 보훈보상대상자 등록신청을 하였는데, 피고 보훈청장은 (1) 공무상 사고의 존재도 인정되지 않고, (2) 퇴행성 관절염이 주된 원인인 것으로 보인다는 취지로 공무수행과 무릎 상이의 인과관계 역시 부정하면서 신청을 기각하였습니다.

지평 노동팀은 1심부터 전역 군인을 대리하여 증인 및 사실조회 신청, 진료기록감정신청 등 다양한 증거신청을 통해 공무상 사고의 존재 사실을 증명하였습니다. 또한 의학자료 등을 동원하여, 무릎 상이의 주된 원인이 퇴행성 관절염이 아니라 외상임을 주장하였고, 결국 1심 승소판결을 받았습니다. 이후 피고가 항소하였고, 다시 한 번 "공무상 상이의 발생 원인에 관한 전역군인의 진술이 일관성이 없고, 퇴행성 관절염이 무릎 상이의 주된 원인이었다"고 주장하였습니다.

그러나 항소심 법원 역시 제1심법원과 같은 취지에서 피고 항소를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



김지형 대표변호사

김성수 변호사

권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

허위사실유포 · 명예훼손 · 기밀유출 등의 사유로 정직 2월의 징계를 받은 근로자를 대리하여 부당징계 구제명령을 받은 사례

[대상판정 : 서울지방법노동위원회 2017. 3. 8.자 서울2017부해100 판정]

제조회사의 본사에서 근무하던 근로자가 지방으로 전보발령을 당하였다가, 이에 대해 다투어 지방 노동위원회로부터 부당전보 구제명령을 받았습니다.

그 과정에서 판정 결과를 동료들에게 전송하고, 자신에게 유리한 자료를 서증으로 제출한 것 등이 문제되어 정직 2월의 징계를 받았습니다.

지평 노동팀은 근로자를 대리하여 정직 2월의 징계는 부당징계라는 취지의 구제신청을 제기하였습니다. 이에 대해 서울지방법노동위원회는 사용자가 든 징계사유 중 일부만 인정될 뿐이고, 그 일부 징계사유에 대해 정직 2월의 징계는 양정이 과다하다고 판단하여, 근로자의 구제신청을 인용하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

지방자치단체 소속 초중등학교 다문화언어강사들에 대한 근로계약기간 종료 통보의 적법성을 둘러싼 분쟁 사건에서, 지방자치단체를 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2017. 4. 13. 선고 2017누30117 판결 부당해고구제재심판정취소]

국내 대표적 지방자치단체 소속 초중등학교 다문화언어강사들이 근로계약기간 종료 통보가 부당해고라고 주장하면서 제기한 분쟁에서 재심을 담당한 중앙노동위원회가 부당해고구제 판정을 하였습니다.

지평 노동팀은 지방자치단체를 대리하여 위 재심판정이 위법하여 취소되어야 한다는 행정소송을 제기하여, 강사들과 체결된 근로계약은 기간의 정함이 있는 계약이고, 강사들에 대한 계약갱신 거절은 합리적인 이유가 있다는 판단을 이끌어 내면서 재심판정 취소 판결을 받아 승소하였습니다. 1심 판결에 대하여 피고가 항소했으나 항소심 재판부는 피고 항소를 기각하여 1심 판결을 유지하였습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사



민창욱 변호사

■ 최신 법령 ■

경력단절여성등의 경제활동 촉진법 일부개정

1. 주요 내용

- 가. '경력단절여성등'의 정의에 경력단절 사유로 여성의 생애주기별 주요 사유인 혼인이 추가되었습니다(제2조 제1호).

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "경력단절여성등"이란 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말한다.

- 나. 경력단절여성등의 경력단절 예방과 경제활동 촉진을 수행하기 위해 시·도 또는 시·군·구에 경력단절여성지원센터를 지정할 수 있도록 하였습니다(제13조).
- 다. 경력단절여성등의 경력단절 예방과 경제활동 촉진에 관한 정책을 효율적·체계적으로 지원하기 위해 중앙경력단절여성지원센터를 지정할 수 있도록 하였습니다(제13조의2).
- 라. 경력단절여성지원센터 및 중앙경력단절여성지원센터의 지정취소 사유 및 절차에 관한 근거를 마련하였습니다(제13조의3).

2. 다운로드 : [경력단절여성등의 경제활동 촉진법 일부개정령\(2017. 9. 22. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정

1. 주요 내용

실직한 근로자의 생활안정과 안정적인 재취업활동 지원을 강화하기 위해 실업상태에 있는 피보험자에게 지급하는 구직급여의 산정 기초가 되는 임금일액의 상한액을 8만 6,000원에서 10만 원으로 상향 조정하였습니다(제68조 제1항).

제68조(급여기초 임금일액의 상한액) ① 법 제45조제5항에 따라 구직급여의 산정 기초가 되는 임금일액이 10만원을 초과하는 경우에는 10만원을 해당 임금일액으로 한다.

2. 다운로드 : [고용보험법 시행령 일부개정령\(2017. 4. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정

1. 주요 내용

가. 이륜자동차 운행 근로자에 대한 보호 조치 신설(안 제32조제1항제10호 및 제86조제11항 신설)

사업주에게 배달 등을 위해 이륜자동차를 운행하는 작업을 하는 근로자에 대해 승차용 안전모를 지급할 의무를 부과하고, 이륜자동차의 제동장치 등이 정상적으로 작동되지 아니하는 경우에는 근로자를 탑승시키지 아니하도록 하였습니다.

나. 타워크레인의 운전작업 중지 풍속기준 완화를 통한 안전기준 강화(안 제37조제2항)

일반적으로 최대풍속 17m/s 이상의 열대 저기압이 태풍으로 분류되고 있는 점을 고려해 타워크레인의 운전작업을 중지해야 하는 풍속기준을 순간풍속이 초당 20미터를 초과하는 경우에서 순간풍속이 초당 15미터를 초과하는 경우로 완화해 타워크레인을 이용해 작업하는 근로자의 안전을 강화하였습니다.

다. 화재감시자 배치 의무 신설(안 제241조2 신설)

근로자에게 연면적 1만 5,000제곱미터 이상의 건설공사 또는 개조공사가 이루어지는 건축물의 지하장소 등에서 용접 등 화재 발생의 위험이 있는 작업을 하게 하는 사업주로 하여금 해당 작업장소에 화재감시자를 배치해 화재의 위험을 감시하고 화재 발생 시 사업장 내 근로자의 대피를 유도하는 업무를 전담시키도록 하였습니다.

라. 관리대상 유해물질 및 특별관리물질의 관리대상 및 관리수준 조정(안 제420조제1호, 별표 12 제1호 및 제2호)

유해성 증거가 충분한 페닐글리시딜에테르 등 4개 물질을 관리대상 유해물질로 추가하고, 발암성 등과 관련한 국제 분류 등급이 매우 유해한 수준인 디메틸포름아미드, 에틸렌이민 등 20개 물질을 특별관리물질로 관리수준을 상향조정함으로써 유해성이 높은 물질의 효과적인 관리를 통해 근로자의 건강장해를 예방할 수 있도록 하였습니다.

마. 개인선량계² 및 방사선경보기 지급 및 착용 의무 신설(안 제574조제2항 신설)

방사성동위원소 또는 방사선발생장치를 이동사용하는 작업에 근로자를 종사하도록 하는 사업주로 하여금 해당 근로자에게 개인선량계와 방사선 경보기를 지급해 근로자가 이를 착용할 수 있도록 함으로써 방사선투과검사 업무를 수행하는 근로자의 피폭 위험을 낮출 수 있도록 하였습니다.

바. 밀폐공간 작업근로자 보호를 위한 안전조치 강화(안 제619조, 별표18 제18호)

사업주로 하여금 밀폐공간 작업 전에 산소 및 유해가스 농도의 측정결과 등을 확인해 근로자가 안전한 상태에서 작업하도록 하고, 평소 출입이 제한되어 질식의 위험이 있는 장소를 밀폐공간에 포함해 밀폐공간 작업의 사전 안전성을 강화하였습니다.

2. 다운로드 : [산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정령\(2017. 3. 3. 시행\)](#)

² 개인선량계는 사람의 신체 외부에 피폭되는 방사선량을 측정할 수 있는 장치이며 교육과학기술부장관이 정하여 고시하는 것으로서, 감광 또는 흑화작용 등 화학작용을 이용한 선량계, 형광 또는 섬광 등 여기작용을 이용한 선량계, 분자구조결함 등 결함유발을 이용한 선량계 등이 있습니다.

■ 최신 판례 ■

직장폐쇄 시 근로자의 근로복귀 의사는 사용자가 경영의 예측가능성과 안정을 이룰 수 있는 정도로 집단적·객관적으로 표시되어야 한다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2017. 4. 7. 선고 2013다101425 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

대상판결은 “노동조합이 쟁의행위를 하기 위해서는 투표를 거쳐 조합원 과반수의 찬성을 얻어야 하고 사용자의 직장폐쇄는 노동조합의 쟁의행위에 대한 방어수단으로 인정되는 것이므로, 근로자가 업무에 복귀하겠다는 의사 역시 일부 근로자들이 개별적·부분적으로 밝히는 것만으로는 부족하다. 그 복귀의사는 반드시 조합원들의 찬반투표를 거쳐 결정되어야 하는 것은 아니지만 사용자가 경영의 예측가능성과 안정을 이룰 수 있는 정도로 집단적·객관적으로 표시되어야 한다”고 판결하였습니다.

대상판결 사안에서 노동조합은 2010년 6월 25일부터 2010년 8월 20일까지 약 2개월에 걸쳐 불법적으로 부분파업(이하 '이 사건 쟁의행위')을 실시하였고, 피고 회사는 2010년 8월 23일 직장폐쇄(이하 '이 사건 직장폐쇄')를 실시하였습니다. 노동조합은 이 사건 직장폐쇄 실시 다음날부터 피고 회사에게 여러 차례 근로복귀 의사를 표명하는 서면을 보냈고, 2010년 9월 6일 조합원 241명의 근로제공 약속서를 발송하였으며, 2010년 9월 15일 지방노동위원회에 쟁의행위 철회신고를 제출하였습니다. 그러자 지방고용노동청이 노동조합과의 면담 등을 거쳐 2010년 9월 28일 피고 회사에게 “원고들을 포함한 조합원 241명의 근로복귀 의사에 진정성이 없다고 단정하기 곤란하다”는 판단과 함께 '직장폐쇄의 지속 여부에 대한 재검토 및 성실한 교섭을 촉구'하는 서면을 발송하여 피고 회사가 같은 날 위 서면을 확인한 바 있습니다.

원심은, 이 사건 직장폐쇄는 이 사건 쟁의행위에 대한 방어수단으로 상당성을 갖추었고, 이 사건 쟁의행위로 인해 제품 생산에 상당한 차질이 초래되는 등 타격을 입은 피고로서는 쟁의행위 철회 신고서가 제출되지 않은 상태에서 노동조합이 보내온 조합원 241명의 근로제공 약속서만으로 곧바로 이들의 근로복귀 의사의 진정성을 확인하였다고 보기는 어려웠다고 보았습니다.

그러나 원심은 피고 회사가 지방고용노동청으로부터 '직장폐쇄의 지속 여부에 대한 재검토 및 성실한 교섭을 촉구'하는 서면을 받은 2010년 9월 28일경에는 노동조합이 쟁의행위 철회신고서를 제출한 사실 및 원고들을 포함한 조합원들의 근로복귀 의사의 진정성을 확인하였다고 봄이 타당하다고 보아, 피고 회사가 2010년 9월 28일 이후로도 직장폐쇄를 계속 유지한 것은 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 있다고 할 수 없어 위법한 직장폐쇄라고 보았습니다. 대법판결은 위와 같은 원심의 결론을 그대로 수긍하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2017. 4. 7. 선고 2013다101425 판결](#)

■ 최신 판례 ■

노동조합이 근로조건을 소급적으로 결정하는 단체협약을 사용자와 체결한 경우에 관하여 판단한 사례

[대상판결 : 2017. 2. 15. 선고 2016다32193 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

대상판결은 “노동조합이 기존의 임금, 근로시간, 퇴직금 등 근로조건을 결정하는 기준에 관하여 소급적으로 동의하거나 이를 승인하는 내용의 단체협약을 사용자와 체결한 경우에, 동의나 승인의 효력은 단체협약이 시행된 이후 해당 사업장에서 근무하면서 단체협약의 적용을 받게 될 조합원이나 근로자에 대해서만 생길 뿐, 단체협약 체결 이전에 퇴직한 근로자에게는 효력이 미칠 여지가 없다”고 판단하였습니다.

일반택시운송사업을 영위하는 피고 회사와 노동조합은 2010년 7월 29일, “2010년 7월 1일부터 시행되는 최저임금 적용에 대하여 임금협상이 끝날 때까지 최저임금 적용을 유예하고, 회사는 단체협약이 만료되었더라도 새로운 단체협약이 체결되기 전까지 기존의 단체협약이 계속 유효한 것으로 한다”고 합의(이하 ‘이 사건 합의’)하였습니다. 이후 피고와 위 노동조합은 2012년 10월 30일 임금을 인상하기로 합의(이하 ‘이 사건 변경협약’)하며 그 시행시기를 2010년 7월 1일로 소급하는데 합의하였습니다.

대상판결은 이 사건 변경협약은 이 사건 합의와는 별개의 단체협약에 해당하고, 이 사건 변경협약 체결 이전에 퇴직한 근로자의 경우에는 변경협약의 효력이 미치지 아니하며, 나머지 근로자의 경우에도 이 사건 변경협약 체결 이전에 이미 위 조항에 의하여 구체적으로 지급청구권이 발생하였으므로, 노동조합이 이 사건 변경협약만으로 그에 관한 권리를 포기하는 처분행위를 할 수는 없다고 보았습니다.

결국 대상판결은, 피고 회사의 원고 등에 대한 최저임금 차액 등 지급의무가 위 합의와 변경협약의 체결만으로 당연히 소멸하는 것은 아니고, 원고들이 이를 주장하는 것이 신의성실의 원칙에 반하는 것도 아니라고 보아 이와 달리 본 원심을 파기하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2017. 2. 15. 선고 2016다32193 판결](#)

■ 최신 판례 ■

자동차 생산공정에서 직접생산공정뿐만 아니라 간접생산공정에 종사한 근로자들도 근로자파견관계에 있었다고 본 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2017. 2. 10. 선고 2014나48790 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

대상판결은 컨베이어벨트를 직접 활용하는 직접생산공정과 직접 활용하지 않는 이른바 간접생산공정을 별도로 구분하지 않고 양자의 경우 모두 근로자파견관계가 성립한다고 보았습니다.

대상판결은, 양자의 경우 모두 ① 표준적인 작업방식이 적용되는 점, ② 피고 회사의 자동차 생산계획에 따른 작업시간과 속도, 생산량에 따라 진행되는 점, ③ 공통된 작업표준이나 안전기준을 공유한 점, ④ 마지막 단계에서 정규직 근로자의 검사를 받는 점, ⑤ 현장 관리인을 통해 구체적인 작업지시나 일정이 전달되는 점에서 원고들과 피고 사이에 상당한 지휘·명령을 인정할 수 있다고 판단하였습니다.

또한 대상판결은 자동차 생산의 각 공정은 '한 대'의 자동차 생산을 위한 일련의 작업과정 또는 부분 공정에 불과하다는 점에서 기능적·기술적으로 밀접하게 연동되어 있고, 피고 회사가 사내협력업체 관리에 관한 통일적인 기준을 마련하였으며, 근로조건·근태 등에 관하여 확인·통제할 수 있었다는 점에서 원고들이 피고의 사업에 실질적으로 편입되어 있었다고 보았습니다.

그리고 대상판결은 원고들이 속한 사내협력업체가 수행한 업무의 특정성·구별성, 전문성·기술성을 인정하기 어렵고, 일부 사내협력업체의 경우, 나름 물적 설비를 갖추기도 하였으나 대부분 피고 회사에 사무실을 두거나 장비, 생산시설 등을 피고 회사에 의존하였다는 점에서 독립적 기업조직·설비를 인정하기 어렵다고 보았습니다.

결국, 대상판결은 피고 회사가 도급계약 형식을 통해 실질적으로 해당 근로자들을 공급받아 사용한 파견법상 사용사업주로서 책임을 부담한다고 보았습니다.