

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 직장폐쇄 관련 논의.....2

■ 주요 업무 사례 ■

- 사업장 정문 근처에서 이루어진 노조의 불법적인 집회·시위에 대하여 회사를 대리하여 업무방해행위금지 판결을 받은 사례..... 10
- 대기발령기간 중 자택대기를 명하면서 임금의 70%를 지급한 인사명령의 정당성이 문제된 사안에서, 사용자를 대리하여 정당성을 인정받은 사례..... 11
- 사내하도급업체와 도급인 사이에 사내하도급업체 소속 외국인근로자의 인건비 정산이 문제된 사안에서 도급인을 대리하여 승소한 사례..... 13
- 공인노무사가 부당노동행위에 대한 지도·상담을 하였다는 이유로 등록취소처분을 받고, 소속 노무법인이 노무법인설립인가취소처분을 받고 각 취소처분의 취소를 구한 사안에서, 행정청을 대리하여 승소한 사례..... 14

■ 최신 법령 ■

- 산업안전보건법 일부개정법률..... 16
- 일자리위원회의 설치 및 운영에 관한 규정 제정..... 18
- 직장어린이집 등 설치·운영 규정(고용노동부예규) 개정..... 19

■ 최신 판례 ■

- 노도 동의 없이 개정된 성과연봉제 규정을 무효로 판단한 사례..... 21
- 공무원 1인 릴레이 시위는 국가공무원법 제66조 제1항이 금지하는 '집단행위'에 해당하지 않는다고 판단한 사례..... 22
- 직장폐쇄가 적법하게 개시되었더라도 고용청이 노조의 복귀의사를 확인해 주었다면 직장폐쇄를 철회해야 한다고 판단한 사례..... 23

■ 노동 칼럼 ■

직장폐쇄 관련 논의¹

(법무법인 지평 이광선 변호사)

1. 들어가며

「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노조법') 제2조 제6호에서는 쟁의행위의 하나로 직장폐쇄를 규정하고 있습니다.² 일반적으로 직장폐쇄란 노동조합의 쟁의행위에 대해 사용자가 대항할 수 있는 방어방법으로 근로자들의 노무제공을 거절함으로써 임금지급의무를 면하는 것을 말합니다. 하급심 판례는 "사용자가 근로자에 대하여 그 근로제공의 수령을 집단적으로 거부하는 행위를 말한다"고 개념정의를 하였습니다.³

직장폐쇄와 관련해서는, 노조법 제2조에서 개념 정의를 하였고, 노조법 제46조에서 직장폐쇄의 요건을 규정한 것 외에는 특별한 근거가 없습니다. 쟁의행위와 관련한 대부분의 판례는 직장폐쇄의 요건과 관련하여 추상적인 기준만을 제시할 뿐이어서 실무상 혼란이 많았습니다.

그런데 최근 대법원은 직장폐쇄 유지의 적법성 시점에 대한 일응의 명확한 기준을 제시한 판결을 선고하였습니다(대법원 2017. 4. 17. 선고 2013다101425 판결, 이하 '대상판결'). 즉, 쟁의행위 철회 신고서가 제출되지 않은 상태에서 노동조합이 보낸 조합원들의 근로제공 약속서만으로 곧바로 이들의 근로복귀 의사의 진정성을 확인하였다고 보기는 어렵고, 쟁의행위철회신고서를 제출한 것과

¹ 본 원고는 월간 노동법률 2017년 6월호에 게재되었습니다.

² '쟁의행위'라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말합니다.

³ 서울중앙지방법원 2013. 7. 8. 2013카합1320 결정

고용노동청의 “근로복귀 의사에 진정성이 없다고 단정하기 곤란하다”는 서면을 받은 시점 이후에도 직장폐쇄를 유지한 것은 위법하다고 판단했습니다.

2. 직장폐쇄의 근거

근로자의 헌법상 권리인 쟁의행위에 대하여 사용자에게 직장폐쇄를 인정할 경우 법적 근거가 무엇인지 문제됩니다.

이와 관련하여 학설은 ① 근로자의 쟁의행위가 사용자의 재산을 침해하는 경우 사용자는 이에 대하여 헌법상 재산권의 행사로서 직장폐쇄를 할 수 있다는 견해,⁴ ② 노동법에서 그 근거를 찾기 어려우므로 시민법적 원리에서 그 근거를 찾는 견해,⁵ ③ 노사간의 세력균형 유지를 위해서는 사용자에게도 집단적 대항행위를 허용해야 한다고 보는 견해⁶ 등이 있습니다.

판례는 직장폐쇄의 인정근거를 형평의 원칙에 비추어 노사간의 세력균형을 회복하기 위한 대항방어수단으로 보는 입장에서 서 있습니다.⁷

3. 직장폐쇄의 요건과 한계

가. 직장폐쇄의 요건

노조법은 직장폐쇄의 요건과 관련하여 ‘사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있고, 직장폐쇄를 할 경우 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하도록’ 규정하고 있습니다(노조법 제46조).

⁴ 이상윤, 노동법(법문사, 2013년, 864쪽)

⁵ 임종률, 노동법(박영사, 2014년, 257쪽)

⁶ 김유성, 노동법II(법문사, 2001년, 292쪽)

⁷ 대법원 2000. 5. 26. 선고 98다34331 판결

(1) 개시시점(대항성)

사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있는데, 이를 일반적으로 '대항성'의 요건이라고 합니다. 따라서 노동조합이 쟁의행위를 개시하지 않았는데 사용자가 선제적인 직장폐쇄를 하는 것은 허용되지 않습니다.

다만, 노동조합이 쟁의행위를 결정하고 그것을 통고하는 등 여러 사정에 비추어 근로자의 쟁의행위가 명백하고 임박한 상황에서는 직장폐쇄가 허용된다는 견해가 있습니다.⁸ 판례는 노동조합이 이른바 '파업출정식'을 하기도 전에 직장폐쇄를 한 것에 대해 '선제적 직장폐쇄'라는 이유로 위법하다고 판단하였습니다.⁹ 노조법에서 명문으로 '노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후' 직장폐쇄를 허용하고 있으므로, 이를 벗어나 사전적 직장폐쇄는 허용하기 어렵다고 보입니다.

(2) 존속시기

직장폐쇄의 대항성 요건은 직장폐쇄를 시작할 때 뿐 아니라 직장폐쇄를 유지할 수 있는 존속 요건이기도 합니다. 따라서 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에 직장폐쇄를 하였다가 그 후 쟁의행위가 종료되었다면 더 이상 직장폐쇄를 유지할 수 없다고 보아야 합니다.¹⁰

다만, '쟁의행위 종료'를 어떻게 판단하는지가 문제되는데, 직장폐쇄의 정당성 요건(대항성, 상당성)을 엄격하게 요구하여, 판례는 근로자 측의 쟁의행위로 노사간에 힘의 균형이 깨지고 오히려 사용자측이 현저히 불리한 압력을 받는 경우에는 사용자측에게 그 압력을 저지하고 힘의 균형을 회복하기 위한 경우에만 직장폐쇄가 허용된다고 엄격하게 해석하고 있습니다.

⁸ 박제성, 직장폐쇄에 관한 연구(서울대학교 대학원 석사학위논문, 1998년, 68쪽)

⁹ 대법원 2003. 6. 13. 선고 2003두1097 판결

¹⁰ 노동조합 및 노동관계조정법 주해Ⅲ(노동법실무연구회, 박영사, 2015년, 484쪽)

하급심 판례는 조업 재개 후 곧바로 또다시 쟁의행위를 재개하기 위한 전략에서 일시적으로 쟁의행위를 종료한 것이라거나 그 밖에 실질적으로 쟁의행위를 종료할 진정한 의사가 없는 것으로 보이는 등 특별한 사정이 있는 경우에는 예외적으로 직장폐쇄를 지속할 수 있다고 보았습니다.¹¹ 다른 하급심 판례는 노동조합의 불법적인 직장점거, 격렬한 쟁의행위를 한 상황에서 노동조합이 업무에 복귀하겠다는 의사를 밝혔더라도, 과거 노동조합의 쟁의행위의 태양(직장폐쇄 직후 불법적으로 직장점거를 하였고, 공권력 투입으로 해소된 이후에도 다시 폭력으로 직장점거를 시도한 전례), 쟁의행위 자체를 철회하겠다는 의사를 일방적으로 표시한 것만으로는 직장폐쇄의 이유가 소멸했다고 볼 수 없다고 보아 업무복귀 의사표시 이후의 직장폐쇄 유지도 적법하다고 판단하였습니다.¹²

이와 관련하여, 근로자들의 '진정한 복귀의사'를 어떻게 판단해야 하는지가 논란이 되어 왔는데, 대상판결에서는 노동조합이 쟁의행위 철회신고서를 노동청에 제출하고 이를 접수 받은 노동청이 노동조합과 면담을 통해 노동조합의 진정한 업무복귀 의사를 확인하여 회사에 직장폐쇄의 지속 여부에 대하여 재검토하고 성실한 교섭을 촉구하는 내용의 공문을 발송한 경우 그 공문을 받은 시점부터는 조합원들의 진정한 복귀의사를 확인했다고 보았습니다.

(3) 목적(대항성)

다수 견해는 직장폐쇄는 노동조합의 쟁의행위로 인하여 노사 간의 교섭력의 균형이 깨어지고 오히려 사용자 측에게 현저히 불리한 압력이 가해지는 상황에서 회사를 보호하기 위하여 수동적, 방어적 수단으로서 개시되는 경우에 한하여 허용된다고 봅니다.¹³

¹¹ 제주지방법원 2007. 8. 8. 선고 2007나798 판결

¹² 대전고등법원 2015. 10. 15. 선고 2014나3779 판결

¹³ 노동조합 및 노동관계조정법 주해Ⅲ(노동법실무연구회, 박영사, 2015년, 487쪽)

판례는 '직장폐쇄의 개시 자체는 정당하더라도 어느 시점 이후에 근로자가 쟁의 행위를 중단하고 진정으로 업무에 복귀할 의사를 표시하였음에도 사용자가 직장폐쇄를 계속 유지'할 경우에는 근로자의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적에서 벗어나 공격적 직장 폐쇄로 성격이 변질되었다고 보아 그 이후의 직장폐쇄는 위법하다고 봅니다.¹⁴

4. 대상판결의 검토

가. 사실관계

민주노총 전국금속노조 대구지부 S지회는 노동쟁의의 대상이 될 수 없는 특별단체협약 요구안, 현안문제 관련 특별요구안을 관철하기 위하여 2010년 6월 25일부터 2010년 8월 20일까지 약 2개월에 걸쳐 부분파업, 잔업 및 특근 거부, 전면파업 등의 형태로 정당성을 갖추지 못한 쟁의 행위를 하였고, 그 쟁의행위의 목적, 기간, 방법 등에 비추어 그로 인해 S사의 제품 생산에 상당한 차질이 초래되었을 것이므로 이는 위법한 쟁의행위입니다.

이에 S사는 그 쟁의행위가 위법하다는 이유로 2010년 8월 23일 오전 7시 경부터 S지회 노조원 전원에 대하여 직장폐쇄를 실시하였습니다.

S지회는 직장폐쇄가 이루어진 다음날부터 S사에 수 차례 근로복귀 의사를 표명하는 서면을 보내고 2010년 9월 6일 조합원 241명의 근로제공 약속서를 발송하였으며, 2010년 9월 15일 경북지방노동위원회에 쟁의행위 철회신고를 제출하였습니다. 이에 대구지방법고용노동청은 S지회와의 면담 등을 거쳐 2010년 9월 28일 S사에 "조합원 241명의 근로복귀 의사에 진정성이 없다고 단정하기 곤란하다"는 판단과 함께 '직장폐쇄의 지속 여부에 대한 재검토 및 성실한 교섭을 촉구'하는 서면을 발송하였으며, S사는 같은 날 위 서면을 확인하였습니다.

¹⁴ 대법원 2016. 5. 24. 선고 2012다85335 판결

나. 판결의 요지

S사는 S지회의 2개월간에 걸친 불법파업으로 인해 제품생산에 상당한 차질이 초래되는 등 타격을 입었으므로 쟁의행위 철회신고서가 제출되지 않은 상태에서 S지회가 보내온 조합원 241명의 근로제공 약속서만으로 곧바로 이들의 근로복귀 의사의 진정성을 확인하였다고 보기는 어렵다.

다만, S사가 대구지방고용노동청으로부터 '직장폐쇄의 지속 여부에 대한 재검토 및 성실한 교섭을 촉구'하는 서면을 받은 2010년 9월 28일 경에는 S지회가 쟁의행위 철회신고서를 제출하였다는 사실을 알게 되어 조합원들의 근로복귀 의사의 진정성을 확인하였다고 볼 수 있었으므로, 그 시점 이후부터 직장폐쇄를 계속 유지한 것은 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 없어 위법한 직장폐쇄이다.

다. 대상판결의 의의

과거 판결은 근로자들(노조원들)이 공장 앞에서 직장폐쇄에 대한 시위를 개최하면서 폭행, 업무방해 등의 위법행위를 시도하였는데도 조합원들의 상당수가 복귀한 '어느 시점'부터는 직장폐쇄의 유지가 방어적 목적을 벗어나 선제적·공격적 직장폐쇄에 해당하는 것으로 볼 여지가 크다고 판단하였습니다.¹⁵

그리고 하급심 판결은 노조원들 일부를 선별적으로 업무에 복귀시킨 점, 부품생산량도 대체로 직장폐쇄 이전의 수준을 회복하고 있던 점 등을 종합할 때, 노조원들이 업무복귀통지서(2차)를 발송한 시점부터는 회사가 받는 경제적 압력의 정도와 노조가 받는 경제적 압력 사이의 균형

¹⁵ 대법원 2016. 5. 24. 선고 2012다85335 판결(대법원에서는 정확하게 어떤 시점부터 직장폐쇄 유지가 위법하다고 판단하지 않은 채 원심판결이 이를 판단하지 않은 것이 위법하다고 하여 파기환송했습니다.)

성이 깨어져 직장폐쇄 유지가 위법하다고 판단하였습니다.¹⁶ 그러나 위 판결에서 회사 측은 직장폐쇄 개시 시점에 노조원들에 의한 위력을 사용한 위법한 직장점거가 있었고, 업무복귀서(2차)를 발송한 다음 날에도 천 명 이상이 참석한 위법한 쟁의행위를 하였을 뿐 아니라 업무복귀서에 이미 복귀를 한 근로자들 명의로 있어서 진정한 복귀의사 확인이 필요했으므로 위법하지 않다고 주장했습니다.¹⁷

위 판결들에서 알 수 있듯이, 과거 판결은 정확하게 어떤 시점부터 직장폐쇄 유지가 위법하게 되는지 명확한 기준을 제시하지 못했습니다. 그런데 대상판결은 일부 근로자들이 개별적·부분적으로 업무복귀 의사를 밝히는 것만으로는 부족하고, 그 복귀 의사가 반드시 조합원들의 찬반투표를 거쳐 결정되어야 하는 것은 아니지만 사용자가 경영의 예측가능성과 안정을 이룰 수 있는 정도로 집단적·객관적으로 표시되어야 하고, '노조가 쟁의행위 철회신청서를 제출하여 회사가 이를 확인한 시점'에는 조합원 업무복귀에 대한 진정한 의사를 확인하였다고 판단하여, 직장폐쇄에 대한 보다 명확한 기준을 제시한 점에서 의의가 있습니다.

5. 마치며

위에서 살펴본 바와 같이, 직장폐쇄를 언제까지 유지할 경우 위법하게 되는지에 대한 기준이 명확하지 않아 실무에서 많은 혼란이 있었습니다. 사용자 입장에서는 노조원들을 복귀시킬 경우 다시 생산라인을 점거하며 파업이나 태업을 할 우려가 있어 진정한 복귀의사를 확인하기까지 직장폐쇄를 해제하기 어렵고, 노조원들 입장에서는 근로복귀 의사를 밝혔음에도 사용자가 직장폐쇄를 이용하여 업무에 복귀를 시키지 않아 임금 미지급 등으로 생계에 어려움을 겪게 됩니다.

¹⁶ 대전고등법원 2015. 10. 15. 선고 2014나3779 판결(대법원 2015다64469호 상고심 진행 중입니다.)

¹⁷ 회사는 노조가 업무복귀서 발송 이후 직장폐쇄효력정지가처분을 제기하였고 법원에 의한 조정이 성립되어 직장폐쇄를 해제했는데, 조정성립일 이전으로 소급하여 직장폐쇄를 위법하다고 본다면 법원에 의한 조정의 무의미해진다는 점 등도 주장했습니다.

그런데 대상판결은 직장폐쇄를 적법하게 유지할 수 있는 시점에 대한 어느 정도 명확한 기준을 제시한 점에서 의의가 있습니다. 대상판결은 현재 대법원, 하급심에 계류 중인 직장폐쇄와 관련된 소송에 상당한 영향을 미칠 것으로 보입니다.

■ 주요 업무 사례 ■

사업장 정문 근처에서 이루어진 노조의 불법적인 집회·시위에 대하여 회사를 대리하여 업무방해행위금지 판결을 받은 사례

[대상판결 : 제주지방법원 2016가합10281 업무방해금지 및 손해배상(기)]

원고 회사의 제2노조 소속 조합원들은 해고 조합원의 복직과 제2노조와의 개별 교섭 등을 요구하면서 사업장 정문에서 업무시간 내내 확성기를 통해 노동가요를 방송하거나 상급 노조원들과 연합하여 주차장 및 사업장 내부에서 집회·시위를 하고, 사업장 인근에 회사와 대표이사를 비방하는 현수막이나 피켓을 게시하기도 하였습니다. 원고 회사는 위와 같은 업무방해행위의 금지를 청구하고 그로 인한 손해배상을 청구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동팀은 원고 회사를 대리하여, 제2노조는 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않았고, 근로자 과반수로 조직된 제1노조와 회사가 체결한 단체협약의 효력이 제2노조의 조합원들에게도 미치므로, 제2노조의 개별 교섭 요구는 정당하지 않으며, 녹음재생장치를 이용하여 과도한 소음을 유발하는 방식으로 영업을 방해하는 등 수단의 적절성도 갖추지 못하였음을 주장·증명하였습니다.

이에 법원은 제1노조와 회사가 체결한 단체협약은 제2노조에게도 미치므로 제2노조 역시 그 단체협약이 정한 절차에 따라 단체교섭을 요구하고 쟁의행위를 하여야 함에도 그와 같은 절차를 거치지 않고 쟁의행위를 하고 있으므로 제2노조의 쟁의행위는 절차적 정당성이 없어 위법하다고 판단하였습니다. 따라서 원고 회사가 기업시설에 대한 방해배제 내지 방해예방청구권을 행사하여 쟁의행위의 금지를 구할 수 있다고 보고, 원고 회사의 업무방해행위금지청구를 인용하였습니다.

[담당 변호사]



이공현 대표변호사



김성수 변호사



이광선 변호사



하지인 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

대기발령기간 중 자택대기를 명하면서 임금의 70%를 지급한 인사명령의 정당성이 문제된 사안에서, 사용자를 대리하여 정당성을 인정받은 사례

[대상판결 : 서울지방법노동위원회 2017. 6. 9.자 2017부해854 판정 부당대기발령 구제신청]

금융감독원이 A금융투자회사에 대한 검사를 실시한 결과, B직원의 자본시장법 위반행위가 확인되었습니다. A회사는 B직원의 직위를 해제하고, 인사위원회의 최종 판단이 있을 때까지 대기를 명하였습니다(이하 '제1차 대기발령, 관련 행정규칙은 금융투자회사로 하여금, 금융감독원이 조사를 마칠 때까지 징계대상 직원에 대한 징계를 하지 말도록 정하고 있습니다). 그런데 금융감독원은 그로부터 3개월이 지나도록 A회사에 B직원에 대한 징계양정을 결정하여 통보하지 않았습니다. 그러자 A회사는 B직원에게 자택대기를 명하면서 이후로는 임금의 70%를 지급할 것이라고 통보하였습니다(이하 '제2차 대기발령').

이에 B직원은 제1, 2차 대기발령은 합리적 근거 없이 장기간 이루어 지고 있어서 부당하고, 제2차 대기발령은 감봉의 징계에 해당하는데, 징계사유가 없고 취업규칙에서 정한 징계절차도 거치지 않아서 부당하다고 주장하면서, 지방노동위원회에 구제신청을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, (1) 제1차 대기발령은 90일의 제척기간을 초과하여 부적법하고, (2) 제2차 대기발령은 관련 행정규칙에 따른 것으로서 정당하고, 금융감독원의 결정이 지연되어 불가피하게 길어지고 있으며, (3) 근로자의 귀책사유에 의한 대기발령의 경우 그에 수반하여 임금을 삭감하는 것은 징계가 아니고, 사용자의 귀책사유에 의한 휴업에 준하여 임금의 70%를 지급한 것이 부당하지 않다고 주장하였습니다.

서울지방법노동위원회는 지평 노동팀의 주장을 받아들여 근로자의 제1차 대기발령에 대한 구제신청을 각하하고, 제2차 대기발령에 대한 구제신청을 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

사내하도급업체와 도급인 사이에 사내하도급업체 소속 외국인근로자의 인건비 정산이 문제된 사안에서 도급인을 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 대전지방법원 천안지원 2017. 6. 7. 선고 2016가단12836 판결 대체근로자 급여 및 퇴직금 등]

A회사가 고용노동부로부터 외국인근로자 고용제한 처분을 받아 임원으로 하여금 B회사를 설립하게 하고, 사업의 핵심 부분에 대해 B회사와 도급계약을 체결한 다음 B회사가 외국인근로자를 고용하여 A회사의 사업부문에서 일하게 하였습니다. 그 대가로 B회사는 매월 A회사로부터 도급비를 받았습니다. 그런데 B회사는 그로부터 약 5년이 지나 A회사와 관계가 악화되자 "A회사가 도급비와 별도로 외국인근로자 인건비를 정산해 주기로 약정하였다"고 주장하면서, 자신이 고용한 외국인근로자 인건비를 지급해 달라는 내용의 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 도급인을 대리하여, (1) A회사가 지급한 도급비에는 B회사가 고용하여 A회사에서 일하게 한 외국인근로자의 인건비가 모두 포함되어 있고, (2) A회사와 B회사는 여러 건의 계약을 서면으로 체결하였음에도 불구하고 인건비 정산약정의 경우 그에 관한 계약서가 존재하지 않으며, (3) B회사는 과거 5년간 단 한 차례도 인건비 정산을 요구하거나 정산금을 계산하여 통지한 사실도 없다는 점을 들어, 인건비 정산약정은 존재하지 않는다고 주장하였습니다.

법원은 지평 노동팀의 주장을 받아들여 B회사의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사



권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

공인노무사가 부당노동행위에 대한 지도·상담을 하였다는 이유로 등록취소처분을 받고, 소속 노무법인이 노무법인설립인가취소처분을 받고 각 취소처분의 취소를 구한 사안에서, 행정청을 대리하여 승소한 사례
 [대상판결 : 서울행정법원 2017. 6. 9. 선고 2016구합78059 판결 공인노무사등록취소처분 취소 / 서울행정법원 2017. 6. 9. 선고 2016구합78035 판결 노무법인설립인가취소처분 취소]

고용노동부장관은 A공인노무사가 C회사의 노사관계 개선 컨설팅 업무를 수행하면서 부당노동행위에 대한 지도·상담을 하여 공인노무사법을 위반하였다는 이유로 공인노무사등록취소처분을 하였습니다. 서울지방고용노동청 서울강남지청장은 A공인노무사가 소속된 B노무법인에 대해서도 같은 이유로 노무법인설립인가취소처분을 하였습니다. 이에 A공인노무사와 B노무법인이 고용노동부장관과 서울지방고용노동청 서울강남지청장을 상대로 등록취소처분과 설립인가취소처분의 취소를 구하는 소송을 제기하면서, (1) A공인노무사가 자문 이후에는 C회사의 노사문제에 관여하지 않았기 때문에 처분사유가 존재하지 않고, (2) 등록취소와 설립인가취소는 징계양정이 과도하다고 주장하였습니다.

지평 노동팀은 고용노동부장관과 서울지방고용노동청 서울강남지청장을 대리하여, (1) 공인노무사법에 의하면 부당노동행위에 대한 지도·상담을 하는 행위 자체로 공인노무사와 소속 노무법인에 대한 징계사유가 인정되고, 그 후에 회사의 부당노동행위에 가담할 것까지를 요하지 않으며, (2) A공인노무사가 한 위법행위의 중대성과 등록취소 및 설립인가취소처분으로 A공인노무사와 B노무법인이 받는 불이익의 정도에 비추어 볼 때 양정이 과도하지 않다고 주장하였습니다.

서울행정법원은 지평 노동팀의 주장을 받아들여 A공인노무사와 B노무법인의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사



박보영 변호사



권영환 변호사

■ 최신 법령 ■

산업안전보건법 일부개정법률

1. 주요 내용

- 가. **도급인의 산업재해 발생 건수 등에 수급인의 산업재해 발생 건수 등을 포함하여 공표**
고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 사업장의 도급인이 사용하는 근로자와 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 하는 경우에 도급인의 산업재해 발생 건수 등에 수급인의 산업재해 발생 건수 등을 포함하여 공표하도록 하였습니다(제9조의2).
- 나. **산업재해 은폐행위에 대한 형사처벌 규정 신설**
산업재해가 발생한 경우 사업주에게 해당 사실을 은폐하지 아니하도록 의무를 부과하고, 이를 위반하여 산업재해 발생 사실을 은폐한 자와 해당 발생 사실을 은폐하도록 교사(教唆)하거나 공모(共謀)한 자에 대해서는 1년 이하의 징역이나 1천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하였습니다(제10조제1항, 제68조제1호 신설).
- 다. **전기공사 또는 정보통신공사와 기타 건설공사가 혼재하는 건설공사의 발주자에게 안전보건조정자를 둘 의무 부과**
전기공사 또는 정보통신공사를 포함하여 대통령령으로 정하는 규모의 건설공사를 발주한 자는 그 각각의 공사가 같은 장소에서 행하여지는 경우 해당 공사에 따른 작업의 혼재로 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여 해당 건설공사현장에 안전보건조정자를 두도록 하고, 이를 위반한 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 하였습니다(제18조의2 신설, 제72조제4항제3호).
- 라. **화학물질 등의 설비와 관련된 작업 등 질식 또는 붕괴의 위험이 있는 작업에 대한 도급인의 안전·보건 정보제공 의무**

안전·보건상 유해하거나 위험한 작업을 수행하는 수급인 근로자의 안전과 건강보호를 강화하기 위하여, 화학물질 등의 설비와 관련된 작업 외에 질식 또는 붕괴의 위험이 있는 작업에 대해서도 도급사업의 사업주가 그 수급인에게 안전·보건에 관한 정보를 사전에 제공하도록 하였습니다(제29조제5항).

마. 산업재해 미보고에 대한 과태료 상향

산업재해 발생 사실을 보고하지 않거나 거짓보고한 자에 대한 과태료를 현행 1천만 원 이하에서 1,500만 원 이하로 상향하고, 중대재해 미보고의 경우 3천만 원 이하로 상향하였습니다(제72조제2항 및 제3항).

2. 다운로드 : [산업안전보건법 일부개정법률\(2017. 10. 19. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

일자리위원회의 설치 및 운영에 관한 규정 제정**1. 제정 목적**

일자리 창출과 일자리 질 개선을 통한 국민의 삶의 질 향상과 국민경제의 발전을 도모하기 위하여 일자리위원회를 설치하고, 그 구성 및 운영에 필요한 사항을 정하려는 목적에서 대통령령으로 제정되었습니다.

2. 일자리위원회의 주요 기능

1. 일자리 정책의 기본방향 설정 및 중장기 기본계획 수립
2. 일자리 창출과 일자리 질 개선에 영향을 미치는 정책의 발굴·조정 및 평가
3. 공공부문의 일자리 창출
4. 근로시간 단축 등 일하는 방식의 개선 방안
5. 노동시장에서의 고용 및 근로 여건의 격차 해소를 위한 법·제도 개선 및 기반 확충 방안
6. 직업교육훈련 및 평생직업능력개발 체계의 개선 방안
7. 일자리 상황 관리 및 일자리 정책의 이행상황 점검·평가
8. 일자리 정책 추진에 필요한 자원 조달 및 인력 확보 방안
9. 그 밖에 위원회의 위원장이 필요하다고 인정하여 위원회의 회의에 부치는 사항

3. 다운로드 : [일자리위원회의 설치 및 운영에 관한 규정\(2017. 5. 16. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

직장어린이집 등 설치·운영 규정(고용노동부예규) 개정

1. 주요 내용

중소기업에 대한 직장어린이집 설치비 지원을 확대하였습니다(예규 제26조·제27조).

<현행>

구분	지원대상자	지원금 용도	지원한도	지원비중	
단독	대기업	시설전환비	3억 원	60~80%	
	중소기업		3억 원	80%	
공동	대기업		6억 원	60%	
	중소기업		6억 원	80%	
중소기업 컨소시엄형	중소기업		(시설매입비) 시설전환비	6억 원	(40%) 90%
산업단지형	중소기업		(시설매입비) 시설전환·건립비	15억 원	(40%) 90%
교재교구비 (교체비 3천만 원)	대기업	교재교구비	5천만 원	60~80%	
	중소기업			80~90%	

<개정안>

구분	지원대상자	지원금 용도	지원한도	지원비중
대기업	단독	시설전환비	3억 원	60~80%
	공동		6억 원	80%

중소기업 (시설개보수비 : 1억 원, 90%)	단독	시설전환비	4억 원	90%
	공동		8억 원	
	컨소시엄형	(시설매입비) 시설전환비 시설건립비	10억 원	(40%) 90%
	산업단지형		20억 원	
교재교구비 (교체비 3천만 원)	대기업	교재교구비	5천만 원	60~80%
	중소기업		7천만 원	90%

2. 다운로드 : 「[직장어린이집 등 설치·운영 규정](#)」 일부 개정(2017. 4. 6. 시행)

■ 최신 판례 ■

노동 동의 없이 개정된 성과연봉제 규정을 무효로 판단한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2017. 5. 18. 선고 2016가합566509 판결]

이광선 변호사 | 하지인 변호사

대상판결은 연봉제 규정을 개정해 적용대상이 확대되고, 그 차등폭도 확대됐다면 근로조건의 불이익변경에 해당하므로 규정 개정을 위해 노조의 동의를 받아야 하며, 노조의 동의 없이 개정된 취업규칙 불이익변경은 무효라고 판단하였습니다.

주택도시보증공사(이하 '회사')는 2016년 5월 17일 연봉제 적용대상을 확대하고, 연봉의 차등지급 확대, 성과연봉 비중 확대 등을 내용으로 하는 연봉제 규정을 개정했습니다. 근로자들은 개정된 연봉제 규정이 취업규칙의 불이익변경에 해당함에도 회사가 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 얻지 않았으므로 연봉제 개정은 무효라고 주장하였습니다. 반면 회사는 연봉제 규정 개정은 취업규칙의 불이익 변경이 아니고 설령 불이익 변경에 해당한다고 하더라도 사회통념상 합리성이 인정되어 동의 없이도 유효하다고 주장했습니다.

이에 대해 대상판결은, 개정 전 호봉형 임금제의 경우 매년 누적적으로 임금이 상승하나 연봉제가 적용되면 이런 임금상승을 기대하기 어렵게 되는 점, 기존 연봉제 적용대상이었던 관리 1, 2, 3급의 경우에도 기준연봉의 인상차등률이 확대된 점, 최고지급률이 최저지급률 대비 2배로 확대된 점 등을 고려하면 근로자에게 불이익한 변경이고, 개정 규정으로 일부 근로자의 임금 총액이 증가한다고 해도 근로자 개인에 따라 그 유·불리의 결과가 달라진다면, 근로자에게 불이익한 것으로 취급해 동의 절차를 따라야 한다고 판시했습니다. 또한 공공기관의 과다한 부채비율 등 방만경영의 문제 해결을 위한 성과연봉제 확대 추진의 필요성이 인정되기는 하나, 근로자의 명백한 반대의사표시에도 불구하고 일방적으로 해야 할 정도로 절실하다고 보기 어렵다는 이유로 사회통념상 합리성 주장도 배척하였습니다.

■ 최신 판례 ■

공무원 1인 릴레이 시위는 국가공무원법 제66조 제1항이 금지하는 '집단행위'에 해당하지 않는다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2017. 4. 13. 선고 2014두8469 판결]

이광선 변호사 | 하지인 변호사

대상판결은 공무원이 1인 릴레이 시위, 언론기고, 피켓 전시 등을 했다고 하더라도 국가공무원법 제66조 제1항이 금지하는 '집단행위'에 해당하지는 않는다고 판단하였습니다.

국가인원위원회(이하 '인권위') 소속 공무원 11명은 인권위가 일반계약직 공무원 A씨에 대한 계약 연장을 거부하자 이를 비난하면서 인권위 청사 앞에서 피켓을 들고 릴레이 1인 시위를 하고 인권위를 비난하는 글을 방송사 뉴스 등 언론에 기고하였습니다. 또 그 글을 인권위 내부 게시판에 릴레이로 올렸습니다. 인권위는 이들의 행위가 국가공무원법 제66조제1항이 규정하는 '공무 외의 일을 위한 집단행위'에 해당한다고 판단해 이들에게 정직처분 등을 내렸습니다.

원심과 1심은 국가공무원법 제66조 제1항에 규정된 집단행위는 반드시 같은 시간, 장소에서 행해져야 할 것을 요하지 않는다는 전제 아래 이들이 적어도 후행자가 선행자에게 가담하는 방식으로 집단행위를 하였다고 판단하였습니다. 그러나 대법원은 공무원들의 어느 행위가 국가공무원법 제66조 제1항의 '집단행위'에 해당하려면 그 행위가 반드시 같은 시간, 장소에서 행하여져야 하는 것은 아니지만 여럿이 같은 시간 한 장소에 모여 집단의 위세를 과시하는 방법으로 의사를 표현하거나 여럿이 단체를 결정하여 그 단체 명의로 의사를 표현하는 경우, 여럿이 함께 발표문에 서명날인을 하는 경우 등의 방식으로 행위의 집단성이 인정되어야 한다고 판시하였습니다. 이러한 법리에 비추어 위 공무원 11명의 행위는 모두 후행자가 선행자에 동조하여 동일한 형태의 행위를 각각 한 것에 불과하므로 집단성이 있다고 보기 어렵다고 판단하고, 원심을 파기환송하였습니다.

■ 다운로드 : 대법원 2017. 4. 13. 선고 2014두8469 판결

■ 최신 판례 ■

직장폐쇄가 적법하게 개시되었더라도 고용청이 노조의 복귀의사를 확인해 주었다면 직장폐쇄를 철회해야 한다고 판단한 사례

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

이광선 변호사 | 하지인 변호사

대상판결은 직장폐쇄를 적법하게 유지할 수 있는 시점에 대하여 어느 정도 명확한 기준을 제시한 판결입니다.

S브레이크 주식회사(이하 '회사') 소속 근로자로 구성된 민주노총 전국금속노동조합 대구지부 S브레이크지회(이하 '지회')는 특별단체협약 요구안 등을 관철하기 위해 2개월 간의 불법적인 쟁의행위를 진행하였습니다. 이에 회사는 지회 노조원 전원에 대하여 직장폐쇄를 개시하였습니다. 그런데 지회는 직장폐쇄 다음날부터 회사에 여러 차례 근로복귀 의사를 표명하는 서면을 보내고, 조합원의 근로제공 약속서를 발송하였으며, 이후 경북지방노동위원회에 쟁의행위 철회신고를 제출하였습니다. 이에 대구지방고용노동청은 지회와의 면담을 거쳐 회사에 "조합원들의 근로복귀 의사에 진정성이 없다고 단정하기 곤란하다"는 판단과 함께 '직장폐쇄의 지속 여부에 대한 재검토 및 성실한 교섭을 촉구'하는 서면을 발송하였으며, 같은 날 회사는 이 서면을 확인하였습니다.

원심은 지회의 근로제공 약속서만으로 회사가 곧바로 이들의 근로복귀 의사의 진정성을 확인하였다고 보기는 어렵지만, 적어도 회사가 대구지방고용노동청의 서면을 받은 날에는 지회가 쟁의행위 철회신고서를 제출한 사실 및 조합원들의 근로복귀 의사의 진정성을 확인하였다고 봄이 타당하다고 판단하였습니다. 따라서 그 이후에도 회사가 직장폐쇄를 유지한 것은 위법하므로, 지회 소속 조합원인 원고들에게 위법한 직장폐쇄 기간 동안의 임금을 지급할 의무가 있다고 판단하였습니다. 대법원은 위와 같은 원심의 판단을 정당한 것으로 수긍하였습니다.

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