

## 목 차

### ■ 노동 칼럼 ■

- 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인에 관하여 .....3

### ■ 주요 업무 사례 ■

- 근로복지공단이 공동수급체 참여사 '현장근무 정규직원'의 보수총액을 '참여사 지분비율 별로 정산된 보수'로 산정하고 고용·산재보험료를 부과한 사안에서, 보험료 부과처분 전부 취소판결을 받은 사례 .....7
- 퇴사한 근로자가 사용자를 상대로, 주위적으로 명예퇴직금, 예비적으로 퇴사 지연으로 고임금의 이직 제안을 놓치게 된 것에 따른 손해배상을 구한 사건에서, 사용자를 대리하여 승소한 사례 .....9
- 명예훼손·기밀서류 유출·근무평정 시스템 신뢰도 추락 등의 사유로 정직 2월의 징계를 받은 근로자를 대리하여 징계사유가 모두 인정되지 않는다는 내용의 부당징계 구제명령을 받은 사례 .....10
- 노사협의회 근로자위원 선거에서 낙선한 사람들과 노동조합이 회사와 노사협의회를 상대로 노사협의회 근로자위원 선거의 효력 정지를 구한 사건에서, 사용자를 대리하여 승소한 사례 .....11
- 단체협약상 쟁의 중 신분보장 조항은 개인적 일탈행위에 대한 징계에는 적용되지 않는다고 판단한 사례 ..... 12
- 지방자치단체 소속 초중등학교 다문화언어강사들에 대한 근로계약기간 종료 통보의 적법성을 둘러싼 분쟁 사건에서, 지방자치단체를 대리하여 최종 승소한 사례 .....13

### ■ 최신 법령 ■

- 고용노동부와 그 소속기관 직제 일부개정 ..... 14
- 근로복지기본법 시행령 일부개정 ..... 15

■ 최신 판례 ■

- 공격적 직장폐쇄를 지배·개입의 부당노동행위로 인정한 사례 .....17
- 업무상 스트레스로 인한 자살의 경우 개인적 취약성이 업무상 재해 성립을 부정하는 근거가 아니라고 한 사례..... 19
- 2차 용역업체 소속 대형마트 계산원에 관하여 불법파견으로 인정한 사례.....20

## ■ 노동 칼럼 ■

## 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인에 관하여



(법무법인 지평 이광선 변호사, 민창욱 변호사)

## 1. 정부의 2017년 7월 20일자 본건 가이드라인 발표

정부는 2017년 7월 20일 국정현안점검조정회의를 개최하여 공공부문에 근로를 제공하고 있는 비정규직 근로자의 정규직 전환 기준 및 방법 등을 담은 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 추진계획」을 심의·의결하고, 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」(이하 '본건 가이드라인')을 수립하였습니다.

본건 가이드라인은 문재인 정부가 발표한 첫 번째 공공부문 비정규직 정책입니다. 과거 정부는 「공공부문 비정규직 고용개선 대책(2011. 11. 28.)」, 「상시지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환 기준 등 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침(2012. 1. 16.)」 등을 통해 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책을 제시한 바 있습니다. 본건 가이드라인은 과거 정부의 대책 및 지침에 우선하여 적용되며, 본건 가이드라인에 명시되지 않는 사항에 대하여만 과거 정부의 대책 및 지침이 적용됩니다 (본건 가이드라인 11-4).

## 2. 본건 가이드라인 주요 특징

본건 가이드라인은 정규직 전환 대상 근로자, 정규직 전환 기준, 정규직 전환 결정기구, 정규직 전환 방식, 정규직 전환에 따른 채용 방식, 정규직 전환 이후 임금체계, 전환 시기, 무기계약직 등 차별해소 및 처우개선 등에 관한 사항을 포괄하고 있습니다. 본건 가이드라인은 과거 정부의 공공부

문 비정규직 대책 및 지침보다 광범위하고 엄격하게 공공부문 비정규직 근로자를 보호하고 있습니다. 본건 가이드라인의 주요 특징은 아래와 같습니다.

첫째, 정규직 전환 대상인 공공부문 및 비정규직 근로자의 수가 확대되었습니다. 정규직 추진 대상인 '공공부문'의 경우, 기존 고용노동부 실태조사 대상기관(1단계)뿐만 아니라 자치단체 출연·출자기관, 공공기관 및 지방공기업 자회사(2단계), 그리고 민간위탁기관(3단계)가 포함되었습니다. 정규직 전환 대상 '비정규직'의 경우, 기존 기간제근로자뿐만 아니라 파견·용역근로자도 포함되었습니다.

둘째, 정규직 전환 기준이 변경되었습니다. 무엇보다 정규직 전환 대상인 상시·지속적 업무의 범위가 기존 '연중 10~11개월 이상 계속 및 ① 과거 2년 이상 지속 + ② 향후 2년 이상 예상'에서 '연중 9개월 이상 계속 및 ② 향후 2년 이상 예상'으로 확대되었습니다. 정규직 전환 예외 사유도 기존 '인적 속성에 따른 사유 6개 + 업무/직무 특성에 따른 사유 11개'에서 '인적 속성에 따른 사유 2개 + 업무/직무 특성에 따른 사유 5개'로 축소되었습니다.

셋째, 정규직 전환 절차가 구체화되었습니다. 기존에는 기관 자체적으로 전환심의위원회를 구성하여 정규직 전환 여부를 판단하도록 하면서, 「무기계약근로자 관리규정 표준안(2013. 10.)」을 제공하였습니다. 본건 가이드라인에서는 기간제근로자의 경우 '전환심의위원회'를, 파견·용역근로자의 경우 '노·사 및 전문가 협의'를 거쳐 전환하도록 하였습니다. 정부가 '노·사 및 전문가 협의'를 위한 일정 및 인원 구성을 세부적으로 제시하면서, 관련 컨설팅팀을 지원한다는 특징도 있습니다.

넷째, 무기계약직 처우개선 기준이 높아졌습니다. 기존에는 '상여금 80~100만 원' 및 '복지포인트 30만 원' 정도가 처우개선 사항으로 열거되었습니다. 본건 가이드라인에서는 무기계약직 정원관리(조례·훈령·규정), 명절상여금 및 복지포인트 지급, 식비 차별 없이 지급, 기간제를 거치지 않고 정규직으로 고용, 상시지속업무 신설 및 결원 시 정규직 고용 등이 포함되었습니다.

### 3. 본건 가이드라인에 따른 정규직 전환 절차 상의 유의점

8월 17일부터 25일까지가 본건 가이드라인에 따라 '전환인원, 전환규모, 예산소요액 등 전산시스템 입력'을 하는 기간입니다. 기존 고용노동부 공공부문 실태조사 대상기관 852개소는 위 입력 절차를 진행하고 있거나 완료하였을 것으로 예상됩니다. 다만 본건 가이드라인의 경우 일부 내용이 불분명하거나 해석상 논란의 여지가 있습니다. 정부가 2017년 9월 정규직 전환 로드맵을 발표하면 이 부분이 명확해 질 수 있겠지만, 현재 비정규직의 정규직 전환 절차를 진행하고 있는 공공기관은 아래의 사항에 유의할 필요가 있습니다.

첫째, 정규직 전환 대상 비정규직 근로자 중에서 '용역근로자'와 '민간위탁근로자'를 구별하는데 유의해야 합니다. 본건 가이드라인에 따르면 전자는 2017년 정규직 전환 대상자이고, 후자는 2018년 정규직 전환 대상자입니다. 다만 '용역근로자'와 '민간위탁근로자'의 구별 기준이 명확하지 않습니다. 본건 가이드라인은 구별 기준으로 인건비와 채용인원의 특정 여부 및 관련 업무의 성격을 들고 있는데, 위 구별 기준에 따르더라도 일의적으로 '용역근로자'와 '민간위탁근로자'를 구별하기 어려운 사례가 있습니다. 근로관계법에서 '용역' 또는 '민간위탁'이라는 개념을 사용하지 않으므로 혼선이 가중되는 측면이 있는데, 비정규직 근로자들의 근무장소나 사용·지휘 여부 등까지 고려할 필요가 있다는 의견에도 주의를 기울일 필요가 있습니다.

둘째, 파견·용역근로자의 정규직 전환 예외사유 중에서 '전문적인 직무'를 신중하게 판단해야 합니다. 본건 가이드라인은 기간제 근로자의 전환 예외사유로 '고도의 전문적인 직무인 경우'와 파견·용역근로자의 전환 예외사유로 '민간의 고도의 전문성, 시설·장비 활용이 불가피한 경우'를 제시하고 있습니다. 다만 어떠한 업무가 '민간의 전문성'을 요하는지 여부에 대한 견해에 차이가 존재할 수 있으므로, 이 부분에 대하여 노사관계 전문가의 조력이 필요할 수 있습니다.

셋째, 정규직 전환 결정기구를 구성하는데 주의를 기울여야 합니다. 기간제 근로자에 관한 '정규직 전환심의회'의 경우 6~10인의 범위 내에서 구성하되, 1/2은 외부인사를 포함할 것이 권고되어 있습니다. 파견·용역근로자에 관한 '노사 및 전문가 협의'의 경우 협의 단위의 설정, 협의 기구의 구성,

협의기구의 운영 절차가 복잡할 수 있습니다. 특히 하나의 공공기관이 다수의 용역업체에서 비정규직 근로자를 사용하고 있는 경우에는 협의기구(근로자 대표단) 구성에서부터 적잖은 진통이 예상됩니다. 그러므로 파견·용역근로자에 관한 '노사 및 전문가 협의'의 경우 노사관계 전문가의 컨설팅 및 조언을 받을 필요가 있습니다.

넷째, 본건 가이드라인은 '정규직 전환 이후 임금체계'나 '무기계약직 차별해소 및 처우개선'에 관한 내용을 세부적으로 명시하고 있지 않습니다. 정규직 전환 이후의 임금체계, 직군 및 승진체계, 기타 차별해소 조치는 개별 기관에서 자체적으로 수립할 필요가 있습니다.

#### 4. 민간부문 비정규직 근로자에게 미칠 영향

본건 가이드라인은 원칙적으로 공공부문 비정규직 근로자에게만 적용됩니다. 다만 정부가 정규직 전환 기준을 대폭 강화한 점, 파견·용역근로자도 정규직 전환 대상에 포함한 점, 무기계약직 차별해소 조치를 확대한 점 등을 감안하면, 향후 정부가 민간부문에 대하여도 보다 엄격한 비정규직 대책을 수립할 것임을 예상할 수 있습니다.

실제로 더불어민주당은 대선공약집에서 '비정규직 고용 부담금 부과', '비정규직 차별금지 특별법 제정' 등을 민간부문 비정규직 대책을 제시하였습니다. 국정기획자문위원회가 2017년 7월 19일 발표한 '문재인정부 국정운영 5개년 계획'에도 위 공약사항이 100대 국정과제에 포함되어 있습니다(64. 차별 없는 좋은 일터 만들기). 그 밖에 '출산·육아 등 직장 내 차별 해소 및 경력단절 여성의 재취업 지원'(18. 성별·연령별 맞춤형 일자리 지원 강화), '육아기 근로시간 단축기간 확대'(71. 휴식 있는 삶을 위한 일·생활의 균형 실현)도 100대 과제에 열거되었습니다. 향후 문재인 정부는 민간부문에서 비정규직 차별을 해소하고 '좋은 일자리'를 창출하기 위해 각종 후속 정책을 발표할 것으로 예상되므로, 노사전문가의 조력을 받아 이에 미리 대비할 필요가 있겠습니다.

※ 법무법인 지평은 비정규직 전환 TFT를 구성하여 고객들의 자문에 응하고 있습니다.

이와 관련하여 도움이 필요하시면, 이광선 변호사([kslee@jipyong.com](mailto:kslee@jipyong.com), 02-6200-1787)에게 문의해 주시기 바랍니다.

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 근로복지공단이 공동수급체 참여사 '현장근무 정규직원'의 보수총액을 '참여사 지분비율 별로 정산된 보수'로 산정하고 고용·산재보험료를 부과한 사안에서, 보험료 부과처분 전부 취소판결을 받은 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2017. 8. 10. 선고 2016구합5365 판결 고용보험료및산업재해보상보험료 부과처분취소등]

이 사건의 쟁점은, 공동수급체 참여사인 회사가 부담해야 할 2011년도 및 2012년도 고용보험료 및 산재보험료 산정의 기초가 되는 '보수총액', 그중에서도 '현장근무 정규직원(회사 본사에 소속되어 공동수급체 건설현장에 파견된 직원)에 관한 '보수총액'을 어떻게 산정할 것인지입니다.

근로복지공단은 공동도급공사의 특성을 감안하여 참여사 상호 간 '지분비율 별로 정산된 보수'를 근거로 '현장근무 정규직원'의 보수총액을 산정해야 한다고 주장하였습니다. 근로복지공단은 '공동도급공사 고용산재보험 적용기준'에서 공동도급공사의 경우 각 공동수급체가 해당 건설공사의 출자비율에 해당하는 공사의 원수급인으로서 보험가입자가 된다고 규정하고 있으므로, '현장근무 정규직원'의 보수총액도 각 참여사 '지분비율 별로 정산된 보수'가 되어야 한다는 전제하에 이 사건 처분을 부과하였습니다.

지평 노동팀은 회사를 대리하여 현장근무 정규직원들에 관한 보수총액은 '실제 지급된 보수'를 근거로 산정하여야 한다고 주장하면서 이 사건 처분에 대한 취소소송을 제기하였습니다. 보험료징수법 제19조 제1항은 사업자가 '근로자에게 지급한 보수총액'을 기준으로 확정보험료를 산정하도록 명시하고 있으므로, 근로복지공단의 '현장근무 정규직원' 보수총액 산정방식은 상위법에 위반될 뿐만 아니라 사회보험원리에 어긋난다고 주장하였습니다.

서울행정법원은 지평 노동팀의 주장을 받아들여 이 사건 처분을 모두 취소하였습니다. 그동안 근로복지공단은 '공동도급공사 고용산재보험 적용기준'에 따라 '현장근무 정규직원'의 보수총액을 참

여사 '지분비율 별로 정산된 보수'로 산정하였는데, 대상판결로 인하여 공동도급공사 고용·산재보험료 실무에 적지 않은 변화가 예상됩니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



민창욱 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 퇴사한 근로자가 사용자를 상대로, 주위적으로 명예퇴직금, 예비적으로 퇴사 지연으로 고임금의 이직 제안을 놓치게 된 것에 따른 손해배상을 구한 사건에서, 사용자를 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 서울북부지방법원 2017. 7. 19. 선고 2016가단152803 판결 명예퇴직금 청구]

A근로자는 명예퇴직의 의사를 가지고 명예퇴직신청시기를 기다리다가, 회사가 당해 년도에 새로 세운 방침에 따라 명예퇴직신청 자격기준에 부합하지 않게 되자, 결국 사직원을 제출하고 퇴사하였습니다. 그 후 회사를 상대로 ① 주위적으로 자신의 명예퇴직 신청을 받아주지 않은 것이 부당하다고 주장하면서 명예퇴직금을 청구하였고, ② 예비적으로 부서장이 사직을 만류해서 연봉이 높은 이직 기회를 놓친 것에 대한 손해배상금을 청구하였습니다.

지평 노동팀은 회사를 대리하여, A근로자가 명예퇴직을 신청한 사실이 없고, 설령 신청하였더라도 명예퇴직자로 선정되지 않을 이유가 존재하였다는 사실을 주장하였습니다. 또한 손해배상청구에 대해서는 원고가 주장하는 불법행위가 존재하지 않으며, 그로 인해 발생한 손해도 증명된 바 없음을 반박하였습니다.

이에 법원은 A근로자의 청구를 모두 기각하는 판결을 선고하였습니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 명예훼손·기밀서류 유출·근무평정 시스템 신뢰도 추락 등의 사유로 정직 2월의 징계를 받은 근로자를 대리하여 징계사유가 모두 인정되지 않는다는 내용의 부당징계 구제명령을 받은 사례

[대상판정 : 중앙노동위원회 2017. 6. 22.자 중앙2017부해356 판정]

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

그 후 사용자는 판정 결과를 동료들에게 전승한 것, 자신에게 유리한 자료를 서증으로 제출한 것, 인사평가 결과에 대해 문제제기한 것을 징계사유로 보아 정직 2월의 징계를 하였습니다.

지평 노동팀은 근로자를 대리하여 정직 2월의 징계는 부당징계라는 취지의 구제신청을 제기하였고, 지방노동위원회에서 부당징계구제명령을 받은 바 있습니다. 사용자가 제기한 재심판정에서도 근로자를 대리하여, "문제 된 행위들은 징계사유에 해당되지 않음"을 설득력 있게 주장하였습니다. 이에 중앙노동위원회는 "사용자가 든 징계사유 전부가 인정되지 않는다"고 판단하면서, 사용자의 재심신청을 기각하였습니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 노사협의회 근로자위원 선거에서 낙선한 사람들과 노동조합이 회사와 노사협의회를 상대로 노사협의회 근로자위원 선거의 효력 정지를 구한 사건에서, 사용자를 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2017. 8. 16. 선고 2017카합80742 결정 경영협의회 구성원위원 선거 효력정지 가처분]

한 회사의 노사협의회 근로자위원 선거에서 낙선한 사람들과 이 회사 근로자들이 가입하고 있는 B 노동조합(이하 '채권자들')이, 회사와 노사협의회를 상대로 노사협의회 근로자위원 선거의 효력 정지를 구하는 가처분신청을 제기하였습니다.

채권자들은 “근로자 수에 비례하지 않게 선거구가 확정되어 있는 것이 근로자참여법에 위반되고 평등원칙에 위배된다“, “선거의 공정성이 확보되지 않았다“는 등의 주장을 하였습니다.

지평 노동팀은 회사와 노사협의회를 대리하여, B노동조합은 노사협의회 활동에 영향을 받지 않으므로, 노사협의회 선거효력 정지를 구할 신청의 이익이 없고, 노사협의회 선거구 확정은 근로자 수에 비례하지는 않지만 합리적 이유에 근거한 것이며, 선거의 공정성이 확보되지 않았다는 주장은 사실과 다르다는 점을 설득력 있게 주장하였습니다.

법원은 B노동조합의 신청을 각하하였고, 노사협의회를 회사 산하의 의사결정 기구에 불과하다고 보아 노사협의회에 대한 신청 역시 각하하였습니다. 이어서 B노동조합을 제외한 나머지 채권자들의 신청은 이유 없다고 보아 이를 기각하는 결정을 선고하였습니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 단체협약상 쟁의 중 신분보장 조항은 개인적 일탈행위에 대한 징계에는 적용되지 않는다고 판단한 사례

[대상판결 : 대전고등법원 2017. 8. 17. 선고 2016나17000 판결]

A사가 노동조합과 체결한 단체협약은 쟁의기간 중 여하한 징계나 전출 등 인사조치를 제한하는 조항(이하 '쟁의 중 신분보장 조항')을 두고 있습니다. 그런데 A사 노동조합은 2012년 쟁의행위를 개시한 이후 현재까지 이를 공식 종료하지 않고 있습니다. 근로자 B는 과거 직속 상사를 폭행·상해하여 징계받은 바 있는데, 최근 다시 위 직속 상사를 반복적으로 모욕하였다는 이유로 징계해고(이하 '이 사건 징계해고')되었습니다. 이에 근로자 B는 이 사건 징계해고는 쟁의 중 신분보장 조항을 위반한 것이라고 주장하며 근로자지위확인 가처분 및 해고무효 확인 소송을 제기하였습니다.

가처분 사건 재판부는 근로자 B의 주장을 받아들여 B에게 근로계약상의 권리가 있음을 임시로 정하였습니다. 그러나 본안 사건 1심은, 쟁의행위 과정에서 발생하였다거나 쟁의행위의 목적 달성에 기여하는 행위가 아닌 '개인적 일탈행위'에는 쟁의 중 신분보장 조항이 적용되지 않는다고 보아 B의 청구를 기각하였습니다. 이에 B는 항소심에서, 자신이 노동조합 간부를 역임하였고 쟁의행위에 적극 앞장 서 왔으며, 직속 상사에 대한 항의도 쟁의행위와 관계 있으므로 쟁의 중 신분보장 조항이 적용되어야 한다고 주장하였으며, 또한 회사가 단체협약상 징계절차를 위반하였다는 주장도 새롭게 제기하였습니다.

지평 노동팀은 항소심에서 A사를 대리하여, 이 사건 징계해고 당시 근로자 B가 파업에 참가하지 않았다는 점, 근로자 B의 징계해고사유는 쟁의행위와 무관하다는 점, 단체협약 해석상 회사가 징계절차를 위반하지 않았다는 점 등을 적극 주장하였고, 대전고등법원은 B의 항소를 기각하였습니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

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

[대상판결 : 대법원 2017. 8. 18. 선고 2017두44749 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 판결**을 받아 승소였습니다. 이런 판결에 대하여 피고가 항소 및 상고를 제기했으나 **항소심**에 이어 상고심 재판부는 피고 상소를 기각하여 **1심 판결**을 유지하였습니다.

#### [담당 변호사]



김성수 변호사



민창욱 변호사

## ■ 최신 법령 ■

## 고용노동부와 그 소속기관 직제 일부개정

### 1. 개정 목적

2017년 8월 7일 공포되어 같은 날 시행된 「고용노동부와 그 소속기관 직제」 일부개정령은 임금체불 신고 사건을 신속하게 처리하고, 근로시간 및 최저임금 등 노동 관계 법령의 준수 여부를 감독하며, 산업현장 중대사고의 예방과 대응 등 안전을 강화하기 위하여 근로감독관 및 산업안전감독관 인력 200명(6급 68명, 7급 132명)을 증원하는 것을 주된 내용으로 합니다.

### 2. 개정 내용

가. 제6조의2제3항제4호의2 중 '정부3.0'을 '정부혁신'으로 한다.

나. 별표 3 중 총계 '5,294'를 '5,494'로 하고, 일반직 계 '5,293'을 '5,493'으로 하며, 3급 또는 4급 이하 '5,264'를 '5,464'로 한다.

### 3. 다운로드 : [고용노동부와 그 소속기관 직제 일부개정\(2017. 8. 7. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 근로복지기본법 시행령 일부개정

## 1. 개정 목적

우리사주제도를 활성화하기 위하여 비상장법인으로서 일정 규모 이상에 해당하는 우리사주제도 실시회사로 하여금 우리사주를 의무적으로 환매수하도록 하는 내용의 근로복지기본법(법률 제14498호, 2016. 12. 27. 공포)이 2017년 6월 28일부터 시행된 바 있습니다.

근로복지기본법 시행령 일부개정령은, 개정된 근로복지기본법에 따라 우리사주의 의무적 환매수 대상이 되는 우리사주제도 실시회사의 규모, 환매수 요청에 응하지 아니하거나 분할하여 환매수할 수 있는 사유 등을 구체적으로 정하는 것을 주된 내용으로 합니다.

## 2. 주요 내용

**가. 우리사주를 의무적으로 환매수하여야 하는 우리사주 실시회사의 범위 등(제27조의 2제1항·제2항 및 제4항 신설)**

- (1) 의무적으로 우리사주를 환매수하여야 하는 회사의 범위를 비상장법인으로서 「주식회사의 외부감사에 관한 법률」에 따라 외부의 감사인에게 회계감사를 받아야 하는 근로자 수가 300명 이상이고, 자산총액이 70억 원 이상인 우리사주제도 실시회사로 정함.
- (2) 우리사주조합원이 사망하거나 장애등급 제7급 이상인 장애로 퇴직한 경우 등에는 6년의 추가 예탁기간과 관계없이 해당 우리사주 실시회사에 우리사주의 환매수를 요청할 수 있도록 함.

**나. 환매수 요청에 응하지 아니하거나 분할하여 환매수할 수 있는 사유 등(제27조의2 제6항부터 제8항까지 신설)**

- (1) 의무적으로 우리사주를 환매수하여야 하는 우리사주제도 실시회사가 환매수 요청에 응하지 아니하여도 되는 사유를 해당 회사가 회생절차개시의 결정을 받거나 파산선고를 받은 경우, 해당 회사의 직전 연도 결산일을 기준으로 배당가능이익이 없는 경우 또는 해당 회사의 주권이 증권시장에 상장된 경우 등으로 정함.
- (2) 의무적으로 우리사주를 환매수하여야 하는 우리사주제도 실시회사가 분할하여 환매수할 수 있는 사유를 해당 회사의 주된 생산 또는 영업활동이 1개월 이상 중단되거나 환매수 요청 금액이 직전 연도의 결산일을 기준으로 배당가능이익의 한도를 초과하는 경우로 정함.
- (3) 우리사주제도 실시회사가 분할하여 환매수하는 도중에 환매수 요청에 응하지 아니하여도 되는 사유가 발생한 경우에는 해당 회사는 환매수를 중단할 수 있도록 하고, 환매수 중단 사유가 발생한 날부터 30일 이내에 환매수를 요청한 우리사주조합원에게 그 사유를 서면으로 알리도록 함.
- (4) 의무적으로 우리사주를 환매수하여야 하는 우리사주제도 실시회사가 환매수 요청에 응하지 아니하거나 분할하여 환매수하려는 경우에는 환매수 요청을 받은 날부터 30일 이내에 환매수를 요청한 우리사주조합원에게 그 사유를 서면으로 알리도록 함.

#### 다. 우리사주조합을 통한 우리사주제도 실시회사의 인수 방법(제29조의2 신설)

우리사주조합원이 우리사주조합을 통한 우리사주제도 실시회사의 인수로 인하여 취득한 우리사주의 금액과 관계없이 우리사주조합원의 자격을 유지할 수 있는 우리사주제도 실시회사의 인수 방법을 우리사주조합이 우리사주제도 실시회사의 발행주식 총수의 100분의 30 이상을 취득하여 최대주주가 되는 방법으로 인수하는 경우로 정함.

### 3. 다운로드 : 근로복지기본법 시행령 일부개정(2017. 6. 28. 시행)

## ■ 최신 판례 ■

**공격적 직장폐쇄를 지배·개입의 부당노동행위로 인정한 사례**

[대상판결 : 대법원 2017. 7. 11. 선고 2013도7896 판결]

이광선 변호사 | 권영환 변호사

최초 직장폐쇄의 개시 자체는 정당하였지만, 어느 시점 이후에 근로자들이 쟁의행위를 중단하고 진정으로 업무에 복귀할 의사를 표시하였음에도 사용자가 직장폐쇄를 계속 유지한 것을, 노동조합의 운영에 지배·개입할 의사에 기한 부당노동행위로 인정하여 사업주를 형사처벌한 사례입니다. 이른바 공격적 직장폐쇄는 정당성을 상실하여 임금지급의무가 발생하는 것(대법원 2017. 4. 7. 선고 2013다101425 판결 등 참조) 외에 부당노동행위로 평가되어 제재의 대상이 될 수 있으므로 주의를 요합니다.

회사는 노동조합의 태업에 대항하여 2007년 9월 21일 조합원들을 대상으로 직장폐쇄를 단행하였습니다. 노동조합은 2007년 11월 29일 이후 피켓시위나 구호연호 외에 불법적인 쟁의행위는 하지 않았는데, 회사는 2007년 11월 말경부터 사무직 근로자들을 생산라인에 투입하여 대체생산을 하였습니다.

노동조합은 2007년 12월 28일 “현장으로 복귀하여 근무하겠다”는 내용이 담긴 조합원 56명의 자필 ‘근로 의사표명서’를 첨부하여 회사에 발송한 것을 비롯하여 2007년 12월 31일부터 2008년 3월 17일까지 약 44여 회에 걸쳐 위와 같은 내용의 문서를 보냈습니다.

그러나 회사는 여러 차례 “직장폐쇄 철회를 원한다면 공식적 입장을 통해 불법파업을 인정하고 향후 매각반대 등 목적을 위하여 폭력과 파괴를 동반한 불법파업을 하지 않겠다는 점을 명확히 하라”는 입장만을 밝혔고, 고용노동청이 2008년 1월 21일 “노동조합이 조업복귀의사를 명확히 한 경우 직

장폐쇄를 해제해야 한다”는 내용의 행정지도를 하였음에도 직장폐쇄를 해제하지 않았습니다. 그로 인해 고용노동청은 2008년 2월 25일부터 3일간 특별근로감독을 실시하였는데, 회사는 2008년 4월 7일에 이르러서야 직장폐쇄를 철회하였습니다.

이에 대하여 검사는, “조합원들의 개별적 근로의사표명이 시작된 2007년 12월 28일 이후에도 계속하여 직장폐쇄를 유지한 것은 노동조합의 운영에 지배·개입할 의사에 기한 부당노동행위에 해당한다”고 판단하여 사용자를 노동조합 및 노동관계조정법 위반죄로 기소하였고, 대법원은 이를 유죄로 인정한 사례입니다.

## ■ 최신 판례 ■

**업무상 스트레스로 인한 자살의 경우 개인적 취약성이 업무상 재해 성립을 부정하는 근거가 아니라고 한 사례**

[대상판결 : 대법원 2017. 5. 31. 선고 2016두58840 판결]

이광선 변호사 | 권영환 변호사

은행원이 지점장으로 부임한 후 4개월 만에 영업실적 등에 관한 업무상 부담과 스트레스로 인해 중증의 우울병 에피소드 등을 진단받고 그로부터 17일 뒤 출근하였다가 자살한 것이 업무상 재해에 해당하는지 여부가 문제 된 사건입니다.

위 사건에서 근로복지공단은 “망인이 다른 지점장들에 비해 지나치게 과다한 업무를 수행하였다거나 회사로부터 지속적인 압박과 질책을 받는 등 특별히 가혹한 환경에서 근무하였던 것이 아니어서 업무상 스트레스라는 객관적 요인 외에 이를 받아들이는 망인의 내성적인 성격 등 개인적인 취약성이 자살을 결의하게 된 데에 영향을 미쳤으므로 업무상 재해로 볼 수 없다”는 주장을 하였습니다.

그러나 대법원은 위 주장을 배척하고, “개인적인 취약성이 자살을 결의하게 된 데에 일부 영향을 미쳤을 가능성이 있고 자살 직전에 정신병적 증상을 보인 바 없다고 하여 업무와 사망 사이의 상당인과관계를 부정할 수는 없다”고 판결하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2017. 5. 31. 선고 2016두58840 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

**2차 용역업체 소속 대형마트 계산원에 관하여 불법파견으로 인정한 사례**

[대상판결 : 의정부지방법원 고양지원 2017. 7. 14. 선고 2015가합71412 판결]

이광선 변호사 | 권영환 변호사

2차 용역업체 소속으로 대형마트에서 계산원(캐서)으로 일하는 사람들이 대형마트를 상대로 불법파견이라고 주장하며, 대형마트를 상대로 ① 파견법에 따른 직접고용의무의 이행과 ② 임금 차액 상당의 손해배상을 구한 사례에 대한 1심 판결입니다.

대상판결은 다음과 같은 사정들을 들어 대형마트와 위 계산원들이 근로자파견관계에 있었다고 인정하여 근로자들의 청구를 모두 인용하였습니다.

- (1) 1차 용역업체의 모든 업무는 대형마트 매장과 관련된 업무이고, 1차 용역업체와 2차 용역업체가 체결한 용역계약 역시 2차 용역업체와 대형마트 사이에 직접 체결된 것으로 보아도 무방할 정도로 용역계약에 1차 용역업체가 차지하는 역할이나 기능은 미미하다.
- (2) 2차 용역업체는 대형마트가 요구하는 필요 인원에 따라 산정된 도급금액을 수령할 뿐 스스로의 노력이나 판단에 기해 독자적인 이윤을 창출할 여지가 사실상 봉쇄되어 있다.
- (3) 2차 용역업체는 고유기술이나 자본 등을 별도로 투입한 바 없고, 오로지 대형마트만을 상대로 사업을 영위하였으며, 사업체가 교체되면서도 전신인 사업체로부터 기존 근로자들과의 고용관계를 대부분 승계하여 왔다.
- (4) 2차 용역업체가 계산원들에 대한 교육을 실시하였는데, 그 내용은 대형마트가 표준화시킨 매장 영업 규칙 및 고객에 대한 서비스 내용 등과 관련된 것이었다. 2차 용역업체가 작

성한 근무편성표를 대형마트가 3일 전에 미리 확인하고 마케팅 전략에 맞지 않으면 수정을 요구하였다.

- (5) 갑작스런 사정변경이 있는 경우 대형마트의 필요에 따라 계산원들의 업무내용이 변경(상담실근무, 유모차대여 등)되었다.
- (6) 손님이 많아 인원이 부족할 경우 대형마트 소속 근로자들이 2차 용역업체 소속 근로자들과 함께 투입되기도 하였다. 계산원들은 대형마트가 지정하는 색깔의 티셔츠를 구매하여 이를 착용하고 업무를 수행하였다.
- (7) 계산원 업무는 단순 반복적인 것으로 매장에서 상시적으로 근로가 제공되었고, 계산원들이 업무시간에 목에 걸고 있던 출입증에는 피고 매장의 상호명과 소속팀이 기재되는 등 외형적으로 대형마트 소속 근로자와 엄격하게 구별되지는 않았다.
- (8) 도급액이 근로시간 또는 투입된 근로자 수에 기초하여 정해진 임률도급방식에 따라 정해졌다.
- (9) 대형마트가 인원, 연장 및 야간근로 여부, 출퇴근 시간을 결정하였다.
- (10) 2차 용역업체가 사실상 계산원들의 근태를 직접 관리하지 않았으며, 대형마트가 사전근무편성표 등을 통해 계산원들의 근로상황 등을 전반적으로 관리하였다

도급·용역·위탁계약을 체결한 협력업체 근로자들이 사내에 들어와 작업하고 있는 회사라면, 법원의 판단기준에 따라 불법파견의 소지가 없는지 점검해 볼 필요가 있습니다. 2차 협력업체 소속 근로자라고 하여 불법파견이 부정되는 것은 아니라는 점에도 유의하여야 할 것입니다.