

## 목 차

### ■ 노동 칼럼 ■

- 근로시간 단축에 따른 기업의 대응방안.....2

### ■ 주요 업무 사례 ■

- 침례교회 담임자(감독)에 대한 직무집행정지 항고심에서 원심을 뒤집고 인용 결정을 받은 사례.....10

### ■ 최신 판례 ■

- 노조 위원장이 독단적으로 단체협약을 변경하기로 한 합의는 무효라는 사례.....11
- 취업규칙 불이익 변경 절차를 거치지 않은 채 저성과자의 연봉을 감액한 것은 무효라는 사례...13
- 공익법무관에게 지급하는 '특정업무경비'는 임금이 아니라는 사례.....15
- 직원 간 발생한 회사 내 성폭력 사건에서 회사의 사용자 책임을 인정한 사례.....16
- 5인 미만 사업장의 근로자는 산재보험 적용에서 제외된다는 내용의 산업재해보상보험법 조항은 합헌이라는 헌법재판소 결정.....18
- 파업 중 크레인 업무를 외부 도급 준 관리자에게 벌금형을 선고한 사례.....19

### ■ 최신 법령 ■

- 임금채권보장법 시행규칙 일부개정.....20
- 근로복지기본법 시행규칙 일부개정.....21
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정.....24
- 최저임금법 시행령 일부개정.....25
- 직업교육훈련 촉진법 일부개정.....26
- 산업안전보건법 시행규칙 일부개정.....28
- 산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정.....30
- 유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙.....31

## ■ 노동 칼럼 ■

근로시간 단축에 따른 기업의 대응방안<sup>1</sup>

(법무법인(유) 지평 이광선 변호사)

## 1. 들어가며

지난 2월 28일 국회에서 근로시간 단축 등을 포함한 근로기준법 개정안이 통과되었습니다. 기존에 1주가 5일인지 7일인지에 대해 논의가 계속되었고, 행정해석<sup>2</sup>은 1주는 5일이라는 전제하에 1주 최대 근로시간을 68시간으로 보았습니다.<sup>3</sup> 그러나 개정된 근로기준법은 1주를 7일로 명시하여 그 논란을 종식시켰고(1주 최대 근로시간은 52시간), 근로시간 특례 업종도 26개에서 5개로 축소하였습니다.

기업 규모에 따라 적용시점이 달라 시간적 여유가 있기는 하지만, 기업들은 근로시간 관리에 비상이 걸렸습니다. 아래에서는 근로시간 단축에 관한 기업의 실무적 대응방안과 법률적 대응방안(유연근무제) 등에 대해 살펴보려고 합니다.

## 2. 실무적 대응방안

## 가. 연장근로 통제·관리

기업들은 사무직의 경우 소위 포괄임금제를 도입하여 추가적인 연장근로수당 지급 부담이 없

<sup>1</sup> 본 원고는 월간 노동법률 2018년 4월호에 게재되었습니다.

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

<sup>3</sup> 서울중앙지방법원 2013. 7. 8. 2013카합1320 결정

어 연장근로를 장려하거나 방치해 왔습니다. 그러나 최근 정부는 포괄임금제를 엄격하게 규제할 것을 선언하였습니다. 포괄임금제가 유효하다고 하더라도, 이는 연장근로수당 지급 의무와 관련 있을 뿐 근로시간 단축을 대비한 것이 아닙니다.

따라서 기업들은 이제부터라도 연장근로에 대한 철저한 관리가 필요합니다. 모든 업무를 소정 근로시간 내에 종료하도록 하고, 급하지 않은 업무라면 야근이 아니라 그 다음 날에 처리하도록 해야 하며, 연장근로가 필요하면 사전 승인을 받은 후에 하도록 해야 합니다. 관리자들에게 대해서는 부서원들의 연장근로 양을 관리자들의 평가항목으로 삼아 연장근로가 많은 부서의 관리자가 낮은 평가를 받는 등 불이익을 주어 관리자들이 스스로 연장근로를 관리·통제하도록 해야 합니다.

또한, 소정 근무시간이 끝나면 컴퓨터 로그인을 차단하거나(업무시간 이후 컴퓨터 화면에 '연장근로 필요시 사전 승인' 등의 문구가 나오도록 하는 방안 등) 사무실 전원을 차단하는 방안 등을 통해 근로자들의 일방적인 연장근로 제공을 관리할 필요가 있고, 연장근로가 필요하여 사전 승인받은 근로자들은 별도 사무실에 모여 연장근로를 하는 방법 등도 고려해 볼 수 있습니다. 이와 같이 철저하게 연장근로를 관리하지 않으면 추후 형사처벌 대상이 된다는 점을 유의해야 합니다.

다만, 실제로 연장근로가 필요함에도 관리자가 연장근로를 허용하지 않아 자택이나 사무실 밖에서 연장근로를 하여 실제 성과물을 제공하는 경우에는 추후 연장근로로 인정될 가능성이 있고, 해외출장의 경우 이동 및 대기시간도 근로시간에 해당한다는 최근 하급심 판결에 의하면 근로기준법을 위반하는 문제도 발생할 수 있습니다.

#### 나. 교대제 개선 등 정원관리(생산직)

사무직의 경우 연장근로를 관리·통제하는 방법으로 근로시간 단축에 어느 정도 대비할 수도

있겠지만, 24시간 사업장 등 교대근로가 필요한 생산 사업장의 경우에는 교대제를 개편하고 정원을 늘리는 등의 대응이 필요합니다. 이에 앞서 정확한 정원 산정은 필수입니다.

예컨대, 기존 3조2교대 근무제를 유지하되 주간근무조의 근로시간을 줄이고 야간근무조의 근로시간을 늘리되 휴게시간(수면시간)을 부여하여(수면시간 동안은 야간조가 다시 번갈아가며 근무) 근로시간을 줄이는 방안이나, 아예 4조3교대로 가는 방안을 고려해야 합니다. 4조3교대로 갈 경우 추가 인원이 확보되어야 합니다.

#### 다. 집중근무제

일부 대기업에서는 근로시간 단축에 대비하여 집중근무제를 도입하고 있습니다. 집중근무제란 별도의 법적 제도가 아니라, 소정근로시간에 근로의 밀도를 높여 불필요한 시간낭비를 막는 것을 말합니다. 예컨대, 근무시간에 담배를 피거나 잡담(채팅), 웹서핑 등으로 낭비되는 시간을 통제하여 업무의 집중도를 높여 불필요한 연장근로를 방지하는 것입니다.

이를 위해 SNS나 불필요한 인터넷 사이트 접속을 막거나 업무시간 중에는 화장실 외에 사무실을 벗어나는 것을 금지하는 것입니다. 다만, 보통 오전 9시부터 12시까지, 오후 1시부터 6시까지가 근무시간인데, 3시간이나 5시간 동안 집중근무를 요구할 경우 근로자의 피로도가 높아지거나 직원들의 불만이 제기될 수 있으므로 좀더 유연한 제도 운영이 필요합니다. 예컨대, 2시간 근무 후 10~20분 휴식을 주면서 업무시간 중 근로밀도를 높이는 것입니다.

한편, 근로시간을 관리하기 위해 직원들의 SNS나 채팅, 사적 이메일 등을 금지한다는 차원에서 사용자가 직원들의 이메일 등을 모니터링할 경우에는 관리를 넘어 '감시'가 되고, 형사처벌의 대상<sup>4</sup>이 될 수 있으므로 모니터링을 한다면 사전에 근로자들의 동의를 받아 두는 것이 좋습니다.

<sup>4</sup> 통신비밀보호법이나 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률 위반이 될 수 있습니다.

### 3. 법률적 대응방안(유연근무제)

일반적으로 유연근무제란 근로시간의 결정 및 배치 등에 있어서 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 제도를 말합니다. 여기에는 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 사업장밖 근로시간제(간주 근로시간제), 재량 근로시간제, 보상휴가제 등이 포함됩니다.

#### 가. 탄력적 근로시간제

탄력적 근로시간제란 어떤 근로일의 근로시간을 연장시키는 대신 다른 근로일의 근로시간을 단축시킴으로써, 일정기간의 평균근로시간을 법정근로시간으로 맞추는 근로시간제를 의미합니다(법 제51조). 탄력적 근로시간제는 2주 단위 탄력적 근로시간제와 3개월 단위 탄력적 근로시간제 2가지 종류가 있습니다.

##### (1) 2주 단위 탄력적 근로시간제

2주 단위 탄력적 근로시간제는 취업규칙에 해당 내용이 규정되어 있어야 하고, 2주 이내 2주 단위 탄력적 근로시간제를 도입하는 내용으로 취업규칙을 변경할 때 불이익 변경절차를 거쳐야 하는지는 견해가 나뉩니다. 임금보전방안을 강구하는 이상 불이익 변경이 아니라는 견해, 근로자의 자유로운 시간 이용이 제한되는 근로시간 변화가 초래되므로 불이익 변경이라는 견해, 절충적인 견해가 있습니다. 행정해석은 탄력적 근로시간제 도입으로 근로조건이 불이익하게 변경되었는지 여부는 동제도의 도입취지와 배경, 해당 사업체의 업무의 성질, 취업규칙 여타 규정과의 관계, 그간의 근무형태 등 제반사정을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다는 견해입니다.<sup>5</sup>

##### (2) 3개월 단위 탄력적 근로시간제

<sup>5</sup> 근기 68207-681(1997년 5월 23일)

3개월 단위 탄력적 근로시간제는 근로자대표와의 서면합의를 해야 하는데, 서면합의 사항은 ① 대상 근로자 범위, ② 단위기간(3개월 이내 일정기간), ③ 단위기간의 근로일과 그 근로일 별 근로시간, ④ 서면합의의 유효기간입니다(법 제51조제2항). 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 특정한 주에 1주 40시간 초과 52시간 미만, 특정한 날에 1일 8시간 초과 12시간 미만 내에서 근로하게 할 수 있습니다. 1일·1주 근무시간이 달라지는 경우 서면합의서에 각일·각주의 근무시간 등을 사전에 명시해야 합니다. 탄력적 근로시간제 시행에 대해 개별 근로자의 별도 동의를 받을 필요는 없습니다.

‘근로자대표’란 과반수 노조 또는 과반수 노조가 없으면 전체 근로자의 과반수를 대표하는 자입니다. 이때 종전 과반수 노조가 있더라도, 탄력적 근로시간제 등을 도입할 당시에는 근로자 과반수에 미달하게 되었다면 근로자대표의 지위를 가진다고 보기 어렵습니다. 또한, 「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회 근로자 위원이 근로시간제도에 대한 대표권을 행사하는 것에 대하여 전체 근로자 과반수 의사를 대표하는 자로 선정된 경우가 아니라면 근로자대표로 볼 수 없습니다.<sup>6</sup>

한편, 일부 부서나 일부 근로자에게만 3개월 단위 탄력적 근로시간제 도입 시 그 적용대상 근로자들의 서면합의만으로 시행이 가능한지 문제될 수 있습니다. 그러나 구(舊) 법에는 ‘업무 단위 또는 부분적으로 적용하고자 할 때에는 당해 근로자와의 서면합의’라는 내용이 규정되었다가 1997년 3월 13일 법 제정 때에는 삭제되었으므로, 전체 근로자대표와 서면합의를 하는 것이 타당합니다.

서면합의에 유효기간을 명시해야 하는데, 자동갱신 조항을 두는 것이 가능한지 문제될 수 있습니다. 이에 대해 반대하는 견해도 있지만, 유효기간에 제한이 없으므로 ‘노사 일방 당사자의 이의가 없으면 동일한 기간 갱신’된다는 자동조항을 두는 것도 가능하다고 판단됩니다.

<sup>6</sup> 근로기준정책과-2872(2015년 7월 1일)

**(3) 효력**

탄력적 근로시간제 하에서 연장근로가 되는 시간은 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하면 연장근로가 됩니다. 예를 들어, 2주 단위 탄력적 근로시간제의 경우 첫 주를 47시간, 둘째 주를 33시간으로 정한 경우, 둘째 주에 35시간을 근로했다면 2시간이 연장근로에 해당하므로 연장근로수당을 지급해야 합니다. 마찬가지로 첫 주에 47시간을 근로했다면 이에 대해서는 별도로 연장근로수당을 지급할 필요가 없습니다.

탄력적 근로시간제 도입과 무관하게 근로기준법에 따라 당사자간 합의가 있으면 1주 12시간까지 연장근로가 가능합니다. 따라서 2주 단위는 1주 최대 60시간(48시간+12시간), 3개월 단위는 1주 최대 64시간(52시간+12시간)까지 근로가 가능하게 됩니다.

**나. 선택적 근로시간제**

선택적 근로시간제란 1월 이내의 정산기간 동안 총 근로시간만 정하고, 각일·각주의 근로시간과 각일의 시작 및 종료시각을 근로자의 자유에 맡기는 제도를 의미합니다(법 제52조).

이를 도입하기 위해서는 취업규칙에 업무의 시작 및 종료시각을 근로자의 결정에 맡긴다는 내용을 기재해야 하고, 근로자대표와 서면합의를 해야 합니다. 서면합의 사항은 ① 대상근로자 범위, ② 정산기간(1월 이내) 및 정산기간의 총 근로시간, ③ 반드시 근로해야 할 시간대를 정한 경우는 그 시작 및 종료시각(선택적), ④ 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정한 경우에는 그 시작 및 종료시각, ⑤ 유급휴가 부여 등의 기준이 되는 표준근로시간입니다.

선택적 근로시간제는 미리 정한 총근로시간을 넘는 경우에만 연장근로수당을 지급합니다. 예컨대, 1개월(30일)을 정산기간으로 정하면, 총 법정근로시간은 171.4시간(40x30/7)이므로, 그 시간을 넘으면 연장근로가 됩니다.

선택적 근로시간제는 정산기간의 근로시간만 정하면 되고 각일, 각주에 대한 근로시간은 근로자 스스로 배정하므로 각일, 각주에 있어서 연장근로에 대한 의미가 없습니다. 사용자가 취업규칙 등에서 연장근로를 명시적으로 요청하거나 사전 승인한 경우에만 연장근로 인정한다는 점을 명시해 두면, 정산결과 총 근로시간을 넘더라도 사용자가 요청하거나 사전 승인 등이 없는 이상 연장근로수당을 지급할 필요가 없습니다.

#### 다. 간주근로시간제

간주근로시간제는 근로자가 출장 그 밖의 사유로 근로시간 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간 산정이 어려운 경우 근로자대표와 서면합의를 통해 '업무수행에 통상 필요한 시간'을 정하면, 그 시간을 근로시간으로 간주하는 제도입니다(법 제58조제1, 2항).

이 제도는 사업장 밖에서 근로하여 근로시간 산정이 어려운 경우에만 가능합니다. 따라서 여러 명이 사업장 밖에서 근로하는데 그 중 근로시간 관리를 하는 자가 있거나 사업장 밖에서 휴대폰 등으로 수시로 사용자의 지시를 받는다면, 사업장에서 미리 당일 업무를 구체적으로 지시받은 뒤 사업장 밖에서 지시에 따라 업무에 종사하고 그 뒤 사업장에 돌아오는 경우 등은 간주근로시간 대상이 아닙니다.<sup>7</sup>

#### 라. 재량근로시간제

재량근로시간제는 업무의 성질상 업무수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서, 근로자대표와 ① 대상업무, ② 사용자가 업무수행, 시간배분 등에 관해 근로자에게 구체적으로 지시하지 않는다는 내용, ③ 근로시간 산정은 그 서면합의로 정한 바에 따른다는 내용에 대해 서면합의를 해야 합니다(법 제58조제3항). 재량근로제도는 근로기준법 시행령이 정

<sup>7</sup> 근로기준법 주해III(박영사, 2012년, 182쪽)

하는 업무에 한하여 허용되는데 전문직이나 창의적 업무, 업무수행 수단에 재량이 크고 보수는 근로의 양이 아니라 근로의 질에 의해 결정되는 것이 적절한 업무에 적용됩니다.

재량근로시간제가 허용되는 업무는 연구개발업무, 정보처리시스템의 분석·설계 업무, 기사의 취재·편성 또는 편집업무, 디자인·고안 업무, PD 또는 감독업무, 회계·법률사무 등에 있어 타인의 위임<sup>8</sup> 등을 받아 수행하는 업무입니다(법 시행령 제31조).

재량근로시간제를 도입하면, 실제 근로한 시간이 근로자대표와 합의한 시간을 초과하더라도 연장근로수당을 지급할 필요가 없습니다. 다만, 재량근로시간으로 정한 시간이 법정근로시간을 초과하거나 야간근로가 포함되어 있으면 연장·야간근로수당을 지급해야 합니다.

#### 4. 마치며

근로기준법이 개정되어 1주 총 근로시간은 52시간을 초과할 수 없게 되었으므로, 사용자는 위에서 설명한 다양한 유연근로시간제도를 고려해 볼 필요가 있습니다. 그러나 무엇보다도 업무시간 중 효율적인 업무수행이 될 수 있도록 불필요한 회의 단축, 근무시간 중 업무 무관 시간낭비 금지(잡담, 웹서핑 등 업무와 무관한 시간 사용 방지), 사전 승인을 받은 경우에만 연장근로를 허용하는 방법 등을 통해 불필요한 연장근로를 방지할 필요가 있습니다.

※ 법무법인(유) 지평은 노동팀 전담 변호사들이 근로기준법에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다.

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

<sup>8</sup> 로펌이나 법률사무소의 변호사 업무가 이에 해당할 수 있습니다.

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 침례교회 담임자(감독)에 대한 직무집행정지 항고심에서 원심을 뒤집고 인용 결정을 받은 사례

[대상결정 : 서울고등법원 2018. 3. 23. 선고 2017라21220 결정]

서울고등법원(제25민사부)은 2018년 3월 23일 모 침례교회 개혁세력이 교회의 설립자이자 감독이었던 K목사의 직무집행정지를 구한 가처분 사건(2017라21220)에서, 제1심 결정을 취소하고 K목사는 더 이상 감독이 아니므로 감독 업무를 수행해서는 안 된다는 결정을 하였습니다.

제1심이었던 서울남부지방법원은 2017년 9월 26일 K목사가 2013년 1월 1일 감독직에서 사임한 것은 후임감독의 사임 시 다시 감독으로 복귀하는 조건이었다는 이유로 채권자의 신청을 전부 기각하였습니다(2017카합20212). 이 결정에 대하여 항고심에서 채권자 측을 추가로 대리하게 된 지평 노동팀은 사임의 의사표시를 조건부로 하는 것은 무효이고, K목사는 2013년 확정적으로 사임하였으므로 더 이상 감독이 아니라고 주장하였고, 서울고등법원은 위 주장을 받아들여 제1심 결정을 파기하였습니다.

한편 K목사는 1969년 이 사건 침례교회를 개척하였으나, 감독으로 재직하면서 여신도들을 성폭행하였다는 의혹이 꾸준히 제기되었고, 최근에는 횡령 혐의로 기소되어 재판을 받고 있는 상태입니다.

#### [담당 변호사]



권창영 변호사



이광선 변호사



김하영 변호사

## ■ 최신 판례 ■

**노조 위원장이 독단적으로 단체협약을 변경하기로 한 합의는 무효라는 사례**

[대상판결 : 서울고등법원 2018. 2. 2. 선고 2017나2056002 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

단체협약 사항을 노조 위원장이 독단적으로 회사와 합의하여 변경한 것은 대표권 남용으로 무효라는 서울고등법원 판결입니다.

운수업체의 노조 위원장은 회사 대표자와 만나 단체협약을 변경했습니다. ① “임의로 운송수입금을 입금하지 않아 발생한 미입금액이 급여를 초과한 경우 승무정지의 징계를 받는다”는 조항을 “미입금액이 월 100만 원 이상인 경우 해고할 수 있다”는 조항으로, ② “입사 9개월 이상 된 조합원은 연 기본급 250% 이상 상여금을 지급한다”는 조항을 “월 12일 미만 근로자는 상여금을 일할 계산하고, 월 급여를 초과한 운송수입금 미입금자에게는 상여금을 지급하지 않는다”는 조항으로 변경하고 ③ 연 1회 유급휴일로 지정해 실시하던 야유회도 실시하지 않기로 했습니다.

이와 같은 단체협약 조항 변경에 관하여 법원은 해고나 급여 일부의 지급 거절과 같이 근로자의 지위나 신분에 중대한 영향을 미치는 사항에 대해 단체협약을 체결하는 과정에서 근로자 대표자가 갖는 대표권의 재량범위는 더욱 엄격히 해석하는 것이 타당하다고 지적했습니다.

해당 회사 단체협약에 따르면 교섭을 하고자 할 때 어느 일방은 교섭 일시, 장소, 교섭위원 명단 및 요구사항 등을 기재해 5일 전에 교섭을 요청해야 하는데 회사 대표자와 노조 위원장은 이 같은 절차를 지키지 않았습니다. 또한, 노조 위원장은 합의사항에 대해 노조 교섭위원이나 집행부, 조합원 누구와도 상의하지 않았고 노조 전체 의견을 묻지도 않았으며 회사 대표자와 둘만 있는 자리에

서 합의했습니다. 합의 이후에도 관련 내용을 행정관청에 신고하지 않은 것은 물론 조합원들에게도 곧바로 공지하지 않았습니다.

법원은 위와 같은 점을 근거로, 노조 위원장은 노조의 목적과 관계없이 회사의 이익을 도모할 목적으로 대표권을 남용했고 회사도 이를 알고 있었으므로 해당 단체협약 변경은 무효라고 판단하였습니다. 특히 조합원들의 의견을 수렴하지 않은 채 회사에 일방적으로 유리하고 노조 측 근로자들에 일방적으로 불리한 내용의 합의를 한 것은 무효라는 점을 지적하였습니다.

노동조합 및 노동관계조정법 제29조 제1항은 노동조합의 대표자가 단체협약 체결 권한을 가지고 있음을 명시적으로 규정하고 있습니다. 따라서 노동조합 대표자가 단체교섭 결과에 따라 사용자와 단체협약의 내용을 합의한 후에는 조합원 찬반투표 등을 이유로 노동조합 대표자의 협약체결권을 제한할 수 없다는 것이 대법원의 입장이었습니다(대법원 2002. 11. 26. 선고 2001다36504 판결). 해당 판결은 노동조합 대표자의 단체협약 체결 권한에 대해 대표권 남용으로 제한을 가했다는 점에서 종전 대법원 입장과의 차이점에 주목할 필요가 있습니다.

## ■ 최신 판례 ■

**취업규칙 불이익 변경 절차를 거치지 않은 채 저성과자의 연봉을 감액한 것은 무효라는 사례**

[대상판결 : 서울행정법원 2018. 3. 15. 선고 2017구합68080 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

서울행정법원은 취업규칙 불이익 변경 절차를 거치지 않고 변경된 취업규칙은 무효이며, 근로자가 무효인 취업규칙에 의거한 회사의 인사명령에 따르지 않았다 하더라도 회사는 이를 징계사유로 삼을 수 없다고 판단하였습니다.

A은행은 저성과자로 분류되는 근로자에게 개인별 목표를 설정하고 이를 지속적으로 관리하는 영업추진역 프로그램을 도입했습니다. 이후 영업추진역으로 편입된 근로자의 연봉을 감액하고 섭외활동기록부를 매일 작성하는 프로그램을 시행했습니다. 해당 근로자는 이 프로그램에 반발하여 관련 활동을 거부했고, 은행은 해당 근로자에게 두 차례 서면경고를 한 뒤 면직 처분을 하였습니다.

법원은 회사가 시행한 영업추진역 프로그램은 근로자의 근로조건 등을 정한 것으로 사용자에게 의해 일방적으로 작성된 취업규칙에 해당한다고 판단하였습니다. 이 프로그램은 최초 편입 시 직전 연도 총 연봉의 10% 범위 내 감액을 하도록 하고, 개인별 목표 달성률이 70% 미만이면 경고를 하고 직전 총 연봉의 15% 범위 내 감액을 하도록 하는 등 근로자에게 불이익한 내용을 새롭게 정하고 있으므로 명백히 근로조건이 근로자에 불이익하게 변경된 경우라 보았습니다.

또한, 회사는 이 프로그램을 시행하며 근로자의 과반수 동의를 얻은 사실이 없으므로 취업규칙 불이익변경시 근로자 과반수의 동의를 얻도록 한 근로기준법에 위반되며 따라서 영업추진역 프로그램은 해당 근로자에게 효력이 없고 그에 따른 인사발령도 무효라고 판단하였습니다.

법원은 프로그램과 인사발령 자체가 무효이므로 해당 근로자가 지시를 이행하지 않고 영업추진역의 업무수행을 거부한 것을 정당한 징계사유로 볼 수 없으며, 해당 근로자에 대한 면직 처분은 징계재량권의 범위를 일탈하거나 남용한 것으로 위법하다고 판시했습니다.

이 판결은 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하기 위해서는 근로기준법에 따라 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이나 근로자 과반수의 동의를 얻어야 하고, 그러한 절차를 거치지 않고 일방적으로 변경한 취업규칙은 무효이며, 근로자가 무효인 취업규칙에 근거한 회사의 명령을 이행하지 않았더라도 징계사유가 되지 않음을 확인한 판결입니다.

## ■ 최신 판례 ■

**공익법무관에게 지급하는 '특정업무경비'는 임금이 아니라는 사례**

[대상판결 : 대법원 2018. 2. 28. 선고 2017두64606 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

전직 공익법무관들이 공무원연금공단을 상대로 판공비와 업무추진비 등 특정업무경비를 퇴직금 산정에서 제외한 것이 부당하다며 소송을 했으나 최종 패소하였습니다. 특정업무경비는 주요 수사·감사·예산 기관 공무원들에게 주어지는 특수활동비로 공익법무관은 매달 30만 원 가량의 특정업무경비를 받아 왔습니다. 공익법무관들은 공익법무관으로 재직하는 동안 고정적으로 지급받은 특정업무경비는 형식만 다를 뿐 실제 지급된 임금이기에 퇴직금 산정의 기초가 되는 보수에 포함된다며 이를 퇴직금 산정에서 제외할 이유가 없다고 주장했습니다.

1심은 공익법무관 관리지침이 규정하고 있는 특정업무경비는 연혁과 성질을 살펴볼 때 군법무관 보수와의 형평을 위해 지급되는 수당이라 판단하였으나, 2심과 대법원은 달리 판단하였습니다. 대법원은 공무원이 국가를 상대로 보수에 해당하는 금원의 지급을 구하려면 공무원의 '근무조건 법정주의'에 따라 국가공무원법령 등 공무원의 보수에 관한 법률에 지급근거가 되는 명시적 규정이 존재해야 하고, 나아가 해당 보수 항목이 국가예산에도 계상돼 있어야 한다고 밝혔습니다.

이어 퇴직금 지급 규정인 공무원연금법은 퇴직금 지급 기준인 기준소득액 산정 기준을 대통령령인 공무원보수규정에 위임하고 있는데, 이 규정에서 봉급이나 그밖에 각종 수당은 '보수'로 보고 있지만, 특정업무경비는 여기에 포함하고 있지 않다는 점을 지적했습니다. 따라서 대법원은 특정업무경비는 보수에 해당한다고 볼 수 없으며, 실비변상적 급여로 비과세소득에 해당하기에 퇴직금 산정 기준이 되는 기준소득월액이라고 볼 수 없다고 판시했습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 2. 28. 선고 2017두64606 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

## 직원 간 발생한 회사 내 성폭력 사건에서 회사의 사용자 책임을 인정한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2018.2.6. 선고 2016가단5234961 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

직원 간 발생한 회사 내 성폭력 사건에서 가해 직원에 대한 회사의 사용자 책임을 인정하여 가해 직원과 사용자의 공동 손해배상책임을 인정한 하급심 판결입니다.

회사의 OO업무를 총괄하는 근로자 A는 근로자 B를 수 차례 강간 및 강제추행하였습니다. A의 가해행위는 작업장뿐만 아니라 작업이 끝난 후 술을 마시거나 바래다주는 과정에서도 이뤄졌습니다. 가해자 A는 형사재판에서 범죄사실이 모두 유죄로 인정됐고 징역 5년을 선고 받아 복역 중입니다.

B는 A의 불법행위가 업무 과정에서 이뤄졌다고 주장하며 회사를 상대로 사용자 책임을 묻는 손해배상 청구 소송을 제기했습니다. 민법은 제756조에서 사무집행과 관련성이 있는 피용자의 불법행위에 대해 사용자의 손해배상책임을 인정합니다.

회사는 A의 불법행위는 회사 업무수행 과정에서 이뤄진 것이 아니며, 설사 업무관련성을 인정한다고 해도 회사가 성희롱 방지교육을 매년 실시하는 등 주의의무를 다 했으므로 사용자 책임을 질 수 없다고 반박했습니다.

그러나 법원은 형사 사건에서의 증언을 토대로 A의 성추행 및 성폭행이 업무수행 과정에서 이뤄졌다고 보았습니다. 재판부는 민법 756조의 '사무집행에 관하여'는 의미는 사무집행 그 자체는 아니더라도 사용자의 사업과 시간-장소적으로 근접하고, 사무를 수행하는 과정에서 이루어지거나 가해행

위의 동기가 업무처리와 관련된 것일 경우 사무집행 관련성을 인정한다고 판단했습니다. 또한, A는 원고뿐 아니라 다른 직원들도 수행했으며 성추행 사실이 대표이사에게 보고됐음에도 회사는 A를 경고하는데 그쳤을 뿐 조사나 징계를 하거나 감독을 강화하는 등의 적절한 조치를 취하지 않았다는 점을 지적했습니다. 이로 인하여 다른 직원이 회사를 그만두어서 A와 B가 단둘이 작업을 하게 됐고, 이 사건 범행이 이뤄졌다고 판단하였습니다.

이 판결은 회사가 임직원들을 상대로 성희롱예방교육을 실시하였다는 점 등만으로는 사용자로서 성범죄 방지에 필요한 주의의무를 다하였다고 보기 어렵다고 판단한 사례로서 의미를 지닙니다.

## ■ 최신 판례 ■

## 5인 미만 사업장의 근로자는 산재보험 적용에서 제외된다는 내용의 산업재해보상보험법 조항은 합헌이라는 헌법재판소 결정

[대상결정 : 헌법재판소 2018. 1. 25. 선고 2016헌바466 결정]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

헌법재판소는 상시 근로자수 5인 미만 사업장의 근로자는 산재보험 적용에서 제외된다는 산업재해보상보험법(이하 '산재법') 제6조 단서가 헌법에 위반되지 않는다고 판단하였습니다.

산재법 제6조 단서는 대통령령으로 정하는 일부 사업은 산재법 적용에서 제외한다고 명시하고 있으며, 시행령에서는 농업, 임업 등을 업으로 삼는 사업장의 근로자수가 5인 미만인 사업을 적용제외 대상으로 규정했습니다. 이 규정은 5인 이하 소규모 사업장의 근로자를 보호 범위에서 제외한다는 점에서 비판을 받기도 했습니다.

청구인은 해당 조항이 평등원칙과 헌법 제34조의 인간다운 생활을 할 권리를 제한한다는 취지로 주장하였으나 헌법재판소는 이를 받아들이지 않았습니다.

헌법재판소는 산재보험은 업무상 재해를 신속, 공정하게 보상하는 사회보험제도로 모든 사업에 적용하는 것이 바람직하다는 점은 인정하였으나 이를 운용하는 국가의 관리능력에도 한계가 있다는 점을 지적했습니다. 또, 안정적 수익구조를 갖지 못한 영세사업의 사업주나 산재 발생가능성이 거의 없는 사업주에게도 강제로 보험 비용을 부담하게 하는 것은 바람직하지 않다고 보아 5인 이상 사업장과 차별을 두는 것이 평등원칙에 위배되지 않는다고 판시했습니다.

인간다운 생활을 할 권리에 관해서는 재정이나 사회보장 수준을 고려해서 그 내용과 범위를 정할 수 있는 국가의 재량권을 넓게 인정하여 해당 법이 현저히 그 재량의 범위를 일탈한 경우라고 볼 수 없다고 판단해 해당 조항이 헌법에 반하지 않는다고 보았습니다.

## ■ 최신 판례 ■

**파업 중 크레인 업무를 외부 도급 준 관리자에게 벌금형을 선고한 사례**

[대상판결 : 울산지방법원 2018. 3. 13. 선고 2017고단4554 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

노조의 파업으로 크레인 운행이 중단되자 협력업체에 크레인 업무를 도급 준 A중공업 관리자에게 벌금형이 선고되었습니다. 노동조합 및 노동관계조정법은 사용자는 징의행위기간 중 그 징의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없고 이를 위반할 경우 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있습니다(제43조제2항, 제91조).

A중공업의 관리자들은 노조원들의 파업과 특근거부 등 징의행위로 인해 골리앗크레인 등 각종 크레인의 운행이 중단되어 선박건조업무에 차질이 발생하자 협력업체들과 크레인 운행 도급계약을 체결하고 2016년 7~8월 중 총 7일간 협력업체 소속 근로자들로 하여금 크레인을 운행하도록 하여 선박건조업무를 계속한 혐의로 기소되었습니다.

법원은 기소된 A중공업 부장 등 6명에게 대체근로 금지 위반 혐의를 모두 인정해 유죄를 선고하고 각 벌금 300만 원, 250만 원의 벌금형에 처했습니다. 양벌규정에 따라 함께 기소된 A중공업 대표자에 대해서도 500만 원의 벌금형을 선고했습니다.

■ 다운로드 : [울산지방법원 2018. 3. 13. 선고 2017고단4554 판결](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 임금채권보장법 시행규칙 일부개정

### 1. 주요 내용

사업주의 근로자에 대한 체불 임금 등의 지급 지원을 확대하기 위하여 사업주의 임금 등 청산을 위한 용자 신청의 범위를 현재 사업주당 5천만 원에서 7천만 원으로 상향 조정하였습니다.

### 2. 다운로드 : [임금채권보장법 시행규칙 일부개정령\(2018. 1. 24. 시행\)](#)

## ■ 최신 판례 ■

### 근로복지기본법 시행규칙 일부개정

#### 1. 주요 내용

최근 「근로복지기본법 시행령」이 개정(대통령령 제28411호, 2017. 10. 31. 공포, 2018. 2. 1. 시행)되어 일정 규모 이상의 사내근로복지기금법인이 도급업체 소속 근로자 등의 복리후생 증진에 일정 금액 이상을 사용하는 경우 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있게 되었습니다(시행령 제46조 제4항제3호). 이와 관련하여 「근로복지기본법 시행규칙」은 「근로복지기본법」 제62조제2항제2호에서 위임한 금액 기준을 도급업체 소속 근로자 등 1명당 수혜금액이 사업 소속 근로자 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되는 금액으로서 복지기금협의회가 정하는 금액으로 정함으로써 사내근로복지기금사업을 활성화하여 근로자의 복지를 증진하고, 대기업과 중소기업 간 복지 격차를 완화 하도록 하였습니다.

#### 근로복지기본법 [시행 2017. 7. 26.] [법률 제14839호, 2017. 7. 26., 타법개정]

제62조(기금법인의 사업) ① 기금법인은 그 수익금으로 대통령령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사업을 시행할 수 있다.

1. 주택구입자금등의 보조, 우리사주 구입의 지원 등 근로자 재산형성을 위한 지원
2. 장학금·재난구호금의 지급, 그 밖에 근로자의 생활원조
3. 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 위하여 필요한 비용 지원
4. 기금법인 운영을 위한 경비지급
5. 근로복지시설로서 고용노동부령으로 정하는 시설에 대한 출자·출연 또는 같은 시설의 구입·설치 및 운영

6. 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진

7. 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 대통령령으로 정하는 사업

② 기금법인은 제61조제1항 및 제2항에 따라 출연받은 재산 및 복지기금협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산(이하 "기본재산"이라 한다) 중에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정되는 금액을 제1항 각 호의 사업(이하 "사내근로복지기금사업"이라 한다)에 사용할 수 있다. 이 경우 기금법인의 사업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 대통령령으로 정하는 범위에서 정관으로 정하는 바에 따라 그 산정되는 금액을 높일 수 있다. <개정 2012.2.1., 2014.1.28.>

1. 제82조제3항에 따라 선택적 복지제도를 활용하여 운영하는 경우

2. 사내근로복지기금사업에 사용하는 금액 중 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 산정되는 금액 이상을 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우

3. 「중소기업기본법」 제2조제1항 및 제3항에 따른 기업에 설립된 기금법인이 사내근로복지기금 사업을 시행하는 경우

③ 기금법인은 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위하여 필요하다고 인정되어 대통령령으로 정하는 경우에는 근로자에게 필요한 자금을 기본재산 중에서 대부할 수 있다.

**근로복지기본법 시행령 [시행 2018. 2. 1.] [대통령령 제28411호, 2017. 10. 31., 일부개정]**

제46조(기금법인의 사업 및 수혜대상) ① 법 제62조제1항 및 제3항에 따른 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 한다.

② 법 제62조제1항제7호에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 다음 각 호의 사업을 말한다.

1. 근로자의 체육·문화활동의 지원

2. 근로자의 날 행사의 지원

3. 그 밖에 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업

③ 기금법인은 법 제62조제1항에 따른 사업을 시행하는 경우에 정관으로 정하는 바에 따라 각 근로자가 여러 가지 복지항목 중에서 자신의 선호와 필요에 따라 자율적으로 선택하여 복지혜택을

받는 제도(이하 "선택적 복지제도"라 한다)로 운영할 수 있다.

④ 기금법인은 법 제62조제2항에 따라 다음 각 호의 구분에 따른 금액을 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있다. 다만, 제2호의 금액은 자본금이 있는 사업의 경우만 해당한다. <개정 2012.6.5., 2017.10.31.>

1. 사업주 등이 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 사내근로복지기금에 출연한 금액이 있으면 그 출연금액에 복지기금협회가 정하는 비율을 곱한 금액. 이 경우 복지기금협회가 정하는 비율은 100분의 50을 초과할 수 없고, 법 제62조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 100분의 80을 초과할 수 없다.

2. 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우에는 그 초과액의 범위에서 복지기금협회가 정하는 금액

3. 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 경우로서 법 제62조제2항제2호에 해당하는 경우에는 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협회가 5년마다 정하는 금액

⑤ 법 제62조제3항에서 "대통령령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 경우를 말한다.

1. 근로자가 주택을 신축·구입하거나 임차하는 경우
2. 우리사주 주식을 구입하는 경우
3. 근로자 생활 안정을 위한 경우
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 경우로서 정관으로 정하는 경우

## 2. 다운로드 : 근로복지기본법 시행규칙 일부개정령(2018. 2. 1. 시행)

## ■ 최신 판례 ■

## 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정

### 1. 주요 내용

고용보험료의 산정기준이 되는 기준보수가 지역별로 구분하여 정하여질 수 있는 점을 고려하여 근로자의 근무지역을 확인할 수 있도록 사업주가 근로복지공단에 제출하는 보수총액신고서에 근무지를 적도록 함으로써 정확한 고용보험료가 산정·부과될 수 있도록 하였습니다.

### 2. 다운로드 : [고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령 \(2018. 2. 22. 시행\)](#)

## ■ 최신 판례 ■

## 최저임금법 시행령 일부개정

### 1. 주요 내용

사문화된 감시(監視) 또는 단속적(斷續的) 근로자에 대한 최저임금 감액지급 규정을 삭제하는 등의 내용으로 「최저임금법」이 개정됨에 따라, 감시 또는 단속적 근로자에 대한 최저임금액 규정인 「최저임금법 시행령」 제3조제2항을 삭제하였습니다.

### 2. 다운로드 : [최저임금법 시행령 일부개정령\(2018. 3. 20. 시행\)](#)

## ■ 최신 판례 ■

## 직업교육훈련 촉진법 일부개정

### 1. 개정 목적

최근 산업현장에서 직업교육훈련생에 대한 인권 침해 및 안전사고 발생 등의 피해가 지속적으로 발생하고 있어 현장실습제도 개선을 위한 대책이 요구되고 있습니다.

이에, 국가가 수립하여야 하는 직업교육훈련 기본계획에 직업교육훈련생의 인권보호 및 안전 보장에 관한 사항이 포함되도록 하고, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에 재학 중인 직업교육훈련생의 경우 현장실습 의무대상에서 제외하며, 현장실습산업체의 장이 현장실습계약의 내용과 다르게 실습을 실시하는 등 계약을 위반한 경우에는 과태료를 부과할 수 있도록 하고, 표준협약서의 고시 주체를 현재 고용노동부장관에서 교육부장관으로 변경하는 등 직업교육훈련생의 인권을 보호하고 안전한 실습환경을 조성하도록 법률이 개정되었습니다.

### 2. 주요 내용

- 가. 국가가 수립하여야 하는 직업교육훈련 기본계획에 직업교육훈련생의 인권 보호 및 안전 보장에 관한 사항이 포함되도록 하였습니다(제4조제2항제3호의2 신설).
- 나. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에 재학 중인 직업교육훈련생의 경우 산업체 현장 실습 실시 의무화 대상에서 제외하도록 하였습니다(제7조제1항).
- 다. 시·도교육감이 직업교육훈련 활성화를 위하여 취업지원센터를 설치·운영할 수 있도록 하였습니다(제7조의3 신설).

- 라. 표준협약서의 고시 주체를 고용노동부장관에서 교육부장관으로 변경하였습니다(제9조제1항).
- 마. 현장실습산업체의 장은 현장실습계약 사항을 준수하도록 하였습니다(제9조제3항 신설).
- 바. 현장실습계약 사항을 준수하지 아니한 현장실습산업체의 장에게 500만 원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 하였습니다(제27조제1항제2호 신설).
- 사. 과태료 부과 주체를 고용노동부장관에서 교육부장관 또는 고용노동부장관으로 변경하였습니다(제27조제2항).

### 3. 다운로드 : [직업교육훈련 촉진법 일부개정\(2018. 9. 28. 시행\)](#)

## ■ 최신 판례 ■

## 산업안전보건법 시행규칙 일부개정

## 1. 개정 목적

타워크레인을 사용하는 작업에서 중대재해가 잇따라 발생함에 따라 관련 산업재해의 예방을 위해 타워크레인 등 유해·위험한 기계 등을 대여한 사람 및 대여받은 사람이 취하여야 할 조치 내용을 강화하는 한편, 타워크레인을 사용하는 작업 시 신호업무를 담당하는 사람에 대한 교육을 강화하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하였습니다.

## 2. 주요 내용

가. 타워크레인 등 위험한 기계 등의 대여자와 대여받은 자에 대한 책임 강화(안 제49조제1항제3호제4호 및 제50조제2항제3항 신설)

- 1) 사용을 위하여 설치·해체작업이 필요한 타워크레인 등 유해·위험한 기계 등을 대여한 자가 해당 기계 등의 설치·해체작업을 다른 설치·해체업자에게 위탁하는 경우 설치·해체업자가 해당 작업에 필요한 법령상 자격 및 필요한 장비를 갖추고 있는지 여부와 설치·해체업자가 설치·해체작업 시 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에 따른 산업안전보건기준을 준수하고 있는지 여부 등을 위 타워크레인 등 위험한 기계를 대여한 자가 확인하고 그 결과를 해당 기계 등을 대여받은 자에게 알리도록 하였습니다.
- 2) 타워크레인을 대여받은 자에게 타워크레인 사용 중 충돌방지를 위한 조치를 취하도록 하고, 타워크레인을 사용한 작업 시 타워크레인 설치·상승·해체 작업과정 전반을 영상으로 기록하여 대여기간동안 보관하도록 하였습니다.

- 나. 타워크레인 신호작업에 종사하는 일용근로자에 대한 특별안전보건교육 강화(안 별표 8 및 별표8의2)

타워크레인을 사용하는 작업 중 근로자와 조종 작업을 하는 사람 간에 신호가 제대로 이루어지지 않아 발생하는 사고를 예방하기 위하여 신호작업에 종사하는 일용근로자에 대한 특별안전보건교육을 현행 2시간에서 8시간으로 강화하고 신호업무의 효율적 수행을 위하여 필요한 교육내용을 일반 타워크레인 작업을 위한 교육내용과 구별하여 마련하였습니다.

3. 다운로드 : [산업안전보건법 시행규칙 일부개정령\(2018. 3. 30. 시행\)](#)

## ■ 최신 판례 ■

## 산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정

### 1. 주요 내용

타워크레인을 사용하여 작업을 하는 경우 근로자와 타워크레인 조종 작업을 하는 사람 간에 신호가 제대로 이루어지 않아 타워크레인이 서로 충돌하는 등의 중대재해가 발생하는 것을 예방하기 위해 타워크레인을 사용하는 작업을 하는 경우 타워크레인마다 각각 근로자와 조종 작업을 하는 사람 간에 신호업무를 하는 자를 두도록 의무화하였습니다.

### 2. 다운로드 : [산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정령\(2018. 3. 30. 시행\)](#)

## ■ 최신 판례 ■

## 유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙

## 1. 주요 내용

타워크레인 설치·해체작업자의 안전관리 역량을 강화하여 타워크레인 설치·해체작업 시 발생하는 중대재해를 예방하기 위하여 타워크레인 설치·해체작업을 할 수 있는 자격 취득을 위한 교육 시간을 현행 36시간에서 144시간으로 확대하고, 해당 자격을 유지하기 위하여 자격 취득 후 5년 이내에 36시간의 보수교육을 받도록 하는 등 타워크레인 설치·해체작업을 위한 자격 취득 관련 교육을 강화하였습니다.

2. 다운로드 : [유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙\(2018. 3. 30. 시행\)](#)