

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 통상임금의 고정성 판단 기준 및 복지포인트의 통상임금 해당 여부에 관한 최근 판결의 동향.....3

■ 주요 업무 사례 ■

- 공공기관 비정규직 노동조합이 정규직 노동조합과 교섭단위 분리를 신청한 사건에서, 사용자를 대리하여 교섭단위 분리 필요성을 부정하는 판정을 받은 사례.....9
- 근로조건 서면 명시 의무 위반으로 인해 벌금형을 받은 사용자를 대리하여 선고유예를 받은 사례.....10
- 직위를 이용해 범죄행위를 한 근로자에 관하여 형사고소과정부터 사용자를 대리해 해고의 정당성을 인정받은 사례.....11
- 택시회사의 폐업이 위장폐업인지가 쟁점이 된 사안에서, 택시회사를 대리해 진정한 폐업임을 인정받은 사례.....12

■ 최신 법령 ■

- 최저임금법 일부개정.....14
- 고용보험법 시행령 일부개정.....15
- 산업재해보상보험법 시행령 일부개정령안(입법예고).....16
- 산업재해보상보험법 시행규칙 일부개정령안(입법예고).....20
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령안(입법예고).....21

■ 최신 판례 ■

- 재직자에게만 지급한 짝수달 및 명절 상여금은 통상임금이 아니라고 판단한 사례.....23
- 기본급 없이 수당만 받은 자동차엔진첨가제 위탁관리 영업사원의 근로자성을 인정한 사례.....24

- 전체적으로 보아 진실에 부합하는 선전방송이나 유인물 배포행위는 정당한 조합활동이고, 징계사유의 정당성 판단 시 동일 기준의 적용을 인정한 사례25
- 주요방위산업체의 사내협력업체 소속 근로자의 쟁의권을 인정한 사례26

■ 노동 칼럼 ■

통상임금의 고정성 판단 기준 및 복지포인트의 통상임금 해당 여부에 관한 최근 판결의 동향



(법무법인 지평 이광선 변호사, 권영환 변호사)

1. 전원합의체 판결 이후 통상임금에 관한 쟁점 사항

대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결(이하 '전원합의체 판결')은, "어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 (i) 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 (ii) 정기적 · (iii) 일률적 · (iv) 고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단하여야 한다"는 기준을 제시하였습니다.

그러나 전원합의체 판결이 제시한 판단 기준 역시 명확하지 않은 부분이 있어서 몇몇 수당들의 경우 그것이 통상임금에 해당하는지, 특히 고정성 요건을 중심으로 논란이 되고 있는 상황입니다. 아래에서는 통상임금 인정 여부에 관하여 심급별로 결론을 달리 한 사건들을 중심으로, 최근 판결의 동향을 소개하겠습니다.

2. 지급일 현재 재직할 것을 요건으로 하여 지급되는 정기상여금

대법원이 그동안 "어떤 수당이 지급기준일 현재 재직 중인 근로자에게만 지급하도록 되어 있거나 지급일 전에 퇴직한 근로자는 지급 대상이 아니었다"는 이유로 고정성을 부정한 사례 중에는 설 · 추석상여금, 하기휴가비, 귀성여비, 김장보너스, 선물비, 생일자지원금, 개인연금지원금, 단체보험료가 포함되어 있었지만(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다94643 전원합의체 판결, 대법원 2014. 2. 13. 선고 2011다86287 판결, 대법원 2014. 5. 29. 선고 2012다115786 판결, 대법원 2015. 11. 27. 선고

2012다10980 판결), 일정한 주기로 지급되는 정기상여금에 대해서는 판단한 선례가 없었습니다. 그에 따라 “지급일 현재 재직할 것을 지급요건으로 하는 경우 고정성이 부정된다”는 법리가 정기상여금에 대해서도 적용되는가에 대하여 논란이 있었습니다.

이와 관련해 대법원은 최근, 정기상여금의 경우에도 위와 같은 고정성 판단 법리가 그대로 적용된다는 취지의 판결을 선고하였습니다(대법원 2017. 9. 26. 선고 2017다232020 판결).

2월, 4월, 6월, 8월, 10월, 12월, 설, 추석에 기본급과 수당의 100%씩 합계 연 800%의 상여금을 지급하면서, 2008년부터 2015년까지 퇴사자 124명 중 지급일에 재직하지 않은 직원들에게는 상여금을 지급하지 않았던 회사의 상여금이 문제 된 사건입니다. 이에 대하여 대법원은 “이 사건 상여금은 지급기준일에 재직 중인 근로자에게 지급하는 임금으로서 소정근로에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려울 뿐 아니라 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부도 불확실하므로, 통상임금에서 요구되는 고정성이 결여되었다고 볼 수 있고, 따라서 통상임금에 포함된다고 할 수 없다”고 하였습니다.

위 대법원 판례는, 전원합의체 판결에서 제시한 고정성 판단 법리가 정기상여금에도 그대로 적용됨을 명확히 한 것으로 평가할 수 있습니다.

3. 1일 기준 재직자에 대하여 지급되는 수당

가. 쟁점 사항

지급일 현재 재직자에게만 지급한다는 조건이 존재하는 수당이라 하더라도, 1일을 지급기준일로 하는 경우 고정성 인정 여부를 달리 판단한 하급심 판결이 있었습니다.

매년 연 600%를 지급하는데, 1월, 2월, 5월, 7월, 9월, 11월의 각 첫 영업일에 각 연 100%씩을

지급하는 정기상여금에 관하여, 보수규정 등에 “지급일 현재 재직 중에 있는 자에 한하여 지급한다”고 규정되어 있었던 사례에서 제1심과 항소심이 결론을 달리하였습니다.

나. 제1심(서울중앙지방법원 2016. 5. 26. 선고 2014가합33869 판결)

제1심은 정기상여금이 1년에 6회로 분할되어 있다는 점에서 1회 지급되는 금액은 2개월의 근로에 대한 대가라고 보았습니다. 그런데 정기상여금은 각 지급 월의 첫 영업일에 지급되므로, 지급 월 첫 영업일에 재직 중인 근로자가 이를 지급받은 후 다음 지급 월 전에 퇴직한다 하더라도 이미 지급 월 첫 영업일로부터 퇴직일까지의 근로에 대한 정기상여금은 모두 지급 받은 것이라고 보았습니다. 즉, 근로자가 1년 중 어느 날에 퇴직을 한다 하더라도 그 근로자는 퇴직일까지의 근로에 대하여 이미 정기상여금을 지급받은 것이 되기 때문에, 지급 여부가 확정되어 있는 경우에 해당하여 고정성이 인정된다고 판단한 것입니다.

다. 항소심(서울고등법원 2017. 5. 12. 선고 2016나2039352 판결)

반면 항소심 법원은, “위 회사의 임금 체계가 후불임금을 전제로 편성되어 있고, 첫 영업일에 지급된다고 하여 이를 결정적인 선불임금의 근거로 삼을 수 없으며, 지급일 이후 신규입사한 근로자에게 근무기간에 비례하여 상여금을 지급하지 않았고, 지급일 이전에 퇴직하는 근로자나 휴직자 등에 대하여 상여금을 일할계산하여 지급하지 않았으며, 지급일에 상여금을 전액 지급받은 후 퇴직하거나 휴직하는 근로자에 대해서 상여금을 환수하는 규정을 두지도 않았으므로 근로를 제공하는 시점에 이를 지급받을 수 있을지 확실하지 않아서 통상임금에 해당하지 않는다”고 판단하였습니다.

라. 소결

위 판결들에서 다투어진 쟁점은 대법원에서 최종적인 판단을 받게 될 것으로 보입니다(위 사건은 대법원 2017다236718호로 계속 중입니다). 다만 통상임금 해당성을 부정한 항소심도 “선불임금이라면 통상임금에 해당할 수 있다”는 가능성 자체를 부정하지는 않았고, “해당 사건의 상여금은 선불임금으로 볼 수 없다”는 것이 통상임금성을 부정한 주된 이유였습니다.

따라서 1일을 지급기준일로 하고, 지급일 이후 신규입사한 근로자에게 근무기간에 비례하여 일할 계산하여 지급하거나 신규입사자에게 적용되는 일정한 기준을 마련해 두고 있는 수당에 대해서는 통상임금에 해당할 가능성을 배제할 수 없으므로 유의할 필요가 있습니다.

4. 맞춤형 복지포인트의 통상임금 해당 여부

매년을 단위기간으로 하여 연초에 포인트가 배정되고, 근로자가 정해진 복지항목에 따른 물품, 용역을 구매한 후 복지시스템에 접속해 결제를 신청하면 현금이 지급되는 맞춤형 복지포인트가 통상임금에 해당하는지에 관하여 하급심에서의 판단이 엇갈리고 있습니다.

복지포인트가 통상임금이 아니라고 본 판례들(서울북부지방법원 2017. 2. 15. 선고 2016가단117138 판결, 서울고등법원 2016. 1. 15. 선고 2015나2016215 판결, 대구고등법원 2015. 10. 21. 선고 2015나305 판결)은 복지포인트의 임금성 자체를 부정하였습니다. 주된 논거는 다음과 같습니다.

- ✓ 사용 용도를 사용자가 사용을 허락한 범위로 제한한 것은 근로기준법 제43조제1항, 제2항의 임금의 통화·전액·직접·월 1회 이상 정기지급의 원칙에 반한다.
- ✓ 지정된 용도에 따른 근로자의 구매와 이에 따른 복지포인트 결제신청의 조건이 성취되어야 금전지급의무가 발생하므로, 위와 같은 별도 조건이 성취되지 않는 한 그 금전지급이 확실히 예정된 것이라고 볼 수 없다.

반대로 복지포인트가 통상임금에 해당한다고 본 판례들(서울고등법원 2017. 8. 18. 선고 2016나 2036339 판결, 울산지방법원 2017. 5. 31. 선고 2015가합1822, 23624 판결, 서울고등법원 2017. 4. 19. 선고 2016나2083847 판결)은 다음과 같은 이유에서 복지포인트의 임금성을 인정하였고, 나아가 그것이 통상임금에도 해당한다고 보았습니다.

- ✓ ‘임금’이란 그 명칭 여하를 불문하고 근로의 대가로 지급되는 일체의 금품을 의미하므로, 통화의 형태로 제공되지 않는다거나 사용처가 제한된다고 하여 임금성을 부정할 수는 없다.
- ✓ 사용자가 복리후생 명목으로 지급한 금품이라 하더라도, 그것이 은혜적인 금품일 뿐 사용자에게 지급의무가 없다거나, 근로의 양이나 질과 관련이 없다는 등의 사정이 명백하지 않은 한, 근로대가성을 부인할 수 없다.
- ✓ 기본 복지포인트는 용도에 제한이 있지만, 근로자는 적어도 사용 범위 내에서 자유롭게 사용할 수 있고, 사용자는 목적 범위 내의 사용에 대하여 간섭하거나 정산을 거절할 수 없다. 기본 복지포인트는 실질적으로 해당 금액이 통화로 지급되는 것과 다르지 않다. 결국, 사용자의 기본 복지포인트 부여에 따라 그에 상응하는 재산적 이익의 처분권이 근로자에게 이전되었고, 복지포인트의 사후 정산 절차는 구체적인 사용 방법에 불과하다고 보아야 한다. 또한, 사용되지 않은 기본 복지포인트가 이월되지 않은 채 소멸한다 하더라도, 이는 자율적인 판단에 따른 처분 또는 포기에 불과하다.

공개된 판결을 기준으로 할 때, 최근 복지포인트에 대한 하급심 판례 동향은 통상임금성을 부정하는 사례보다는 긍정하는 사례가 더 많은 것으로 보입니다. 근로자들에게 복지포인트를 부여하는 회사라면, 복지포인트가 통상임금에 관한 분쟁의 대상이 될 수도 있다는 점에 주의를 기울여야 할 것으로 보입니다.

5. 결론

(i) 지급기준일 현재 재직 중인 근로자에게만 지급하도록 되어 있거나 (ii) 지급일 전에 퇴직한 근로자는 지급 대상이 아님이 규정상 명확하거나 그러한 지급 관행이 확립되어 있는 경우에는 그것이 정기상여금이라고 해도 원칙적으로 통상임금에 해당하지 않지 않을 가능성이 높습니다.

그러나 1일을 지급기준일로 하는 경우에는 그것이 선불임금인가 아닌가의 판단에 따라 상이한 결론에 이를 가능성도 있습니다. 따라서 1일을 지급기준일로 하는 회사의 경우에는, 불확실성 제거를 위해 취업규칙을 정비하는 것도 고려할 필요가 있습니다. 다만, 이 경우에는 개정된 취업규칙의 유효성이 문제될 수 있으므로, 취업규칙 불이익변경에 필요한 과반수 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 얻는 절차를 거치는 것이 바람직할 것으로 보입니다.

복지포인트가 통상임금에 해당하는지에 관하여 분쟁이 계속되고 있고, 이에 대해 아직 대법원의 판단은 없었습니다. 근로자들에게 복지포인트를 부여하는 회사라면, 복지포인트가 통상임금에 관한 분쟁의 대상이 될 수도 있다는 점에 주의를 기울여야 할 것으로 보입니다.

■ 주요 업무 사례 ■

공공기관 비정규직 노동조합이 정규직 노동조합과 교섭단위 분리를 신청한 사건에서, 사용자를 대리하여 교섭단위 분리 필요성을 부정하는 판정을 받은 사례

[대상판정 : 중앙노동위원회 2017. 9. 28.자 중앙2017단위6 판정]

공공기관 무기계약직 및 기간제 근로자로 조직된 노동조합이 정규직 근로자로 조직된 노동조합과 교섭단위를 분리하여 달라고 다투어, 지방노동위원회로부터 교섭단위 분리 결정을 받았습니다.

그러나 이 사건 무기계약직 및 기간제 근로자와 정규직 근로자 사이에 근로조건에 차이가 없었고, 근로계약의 형태는 달랐지만 그것이 근로조건의 차이를 유발하지는 않았습니다.

지평 노동팀은 사용자인 공공기관을 대리하여 “비정규직과 정규직 근로자의 근로조건에 차이가 없고, 근로조건의 차이를 유발하는 고용형태의 차이가 존재하지 않으며, 단체협상 과정에서 소수 노조의 의견 수렴은 노동조합법상 공정대표의무로 해결되어야 함”을 설득력 있게 주장하고, 특히 “복수노조 하에서 교섭단위 분리 결정은 엄격한 기준 하에 예외적으로만 인정되어야 한다”고 주장하였습니다. 이에 중앙노동위원회는 초심 판정을 취소하고 사용자의 재심 신청을 인용하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



김하영 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로조건 서면 명시 의무 위반으로 인해 벌금형을 받은 사용자를 대리하여 선고유예를 받은 사례

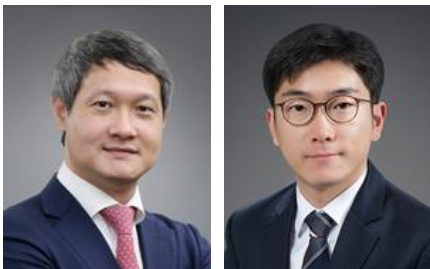
[대상판결 : 대구지방법원 2017. 8. 18. 선고 2017고정1318 판결 근로기준법위반]

전국적으로 음식점을 경영하는 회사에서, 기간제근로자에게 임금의 구성항목 등이 명시된 서면을 교부하지 않는 일이 있었습니다. 이로 인해 대표이사에 대해 근로기준법을 위반하였다는 이유로 벌금형의 약식명령이 발령되었습니다.

지평 노동팀은 위 회사 대표이사의 변호인으로서, 해당 근로자 채용 당시 인원부족으로 인해 즉시 업무에 투입될 수밖에 없었던 사정, 대표이사의 노사관계에 대한 기여도, 대표이사가 재발방지대책을 수립한 사정 등을 들어 가벌성이 높지 않아 선고유예의 필요성이 크다고 변호하였습니다.

이에 법원은 대표이사에 대하여 벌금형의 선고를 유예하는 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사

권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

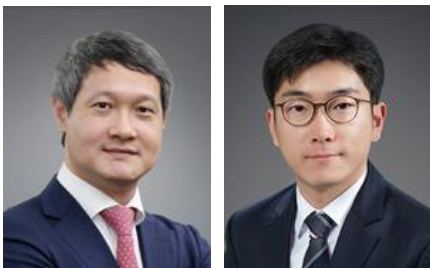
직위를 이용해 범죄행위를 한 근로자에 관하여 형사고소과정부터 사용자를 대리해 해고의 정당성을 인정받은 사례

[대상판결 : 서울서부지방법원 2017. 9. 7. 선고 2016가합34939 판결 해고무효확인]

감사실장임에도 불구하고, 부하 직원에게 상해를 입히고, 부하 직원들로 하여금 특정업체가 납품업체로 선정되도록 강요하며, 허위발주를 통해 물품의 공급도 없이 특정업체에 돈을 지급하도록 하는 등의 비위행위를 하여 해고된 근로자가 해고무효확인소송을 제기한 사건입니다.

지평 노동팀은 위 해고무효확인소송에서 회사를 대리하는 한편, 회사가 형사고소를 진행하기로 한 비위행위에 대해 형사고소단계부터 고소인대리인으로 참여하였습니다. 그리고 해고 사유가 된 비위행위 중 상당 부분에 대하여 벌금형의 약식명령 내지 유죄판결을 받았습니다. 그 결과 해고무효확인소송에서 위 근로자에 대한 징계사유가 존재한다는 점과 해고의 징계양정이 과다하지 않고 징계권을 적정하게 행사한 것이라는 점에 대한 증명을 용이하게 할 수 있었습니다.

이에 법원은 사용자의 해고가 절차적으로도 정당하고, 징계사유가 존재하며, 해고의 징계양정도 적정하여 무효가 아니라며 근로자의 청구를 기각하는 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]

이광선 변호사

권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

택시회사의 폐업이 위장폐업인지가 쟁점이 된 사안에서, 택시회사를 대리해 진정한 폐업임을 인정받은 사례

[대상판결 : 대전고등법원 2017. 9. 14. 선고 2017누10751 판결 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심판정 등 취소 / 대전고등법원 2017. 9. 14. 선고 2017누10768 판결 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심판정 취소]

갑 회사는 A회사의 영업용 택시를 인수하여 사업을 개시하는 과정에서, A회사 소속 근로자들에게 입사서류 등을 요구하였습니다. 이에 대해 A회사 소속의 특정 노동조합에 소속된 근로자들은 입사서류 제출을 거부하면서 '갑 회사는 A회사의 영업을 양수한 것이므로 자신들의 고용승계를 거부하는 것은 부당해고이자 부당노동행위'라며 구제신청을 제기하였습니다. 이에 대하여 지방노동위원회가 근로자들의 주장을 받아들여 구제명령을 하였는데, 갑 회사는 그 사이 경영사정이 악화되어 폐업을 결의하였고 영업용 택시 전부를 을, 병, B, C회사에 분할하여 매각한 뒤 폐업하였습니다. 그 후 중노위는 갑 회사의 재심신청을 기각하는 내용의 재심판정(이하 '제1재심판정')을 하였고, 지방노동위원회는 구제명령 불이행을 이유로 4차례에 걸쳐 합계 9억 1,200만 원의 이행강제금을 부과하였습니다.

한편 근로자들은 또 다시 "갑 회사의 폐업은 위장폐업으로서 지배·개입 내지 불이익취급의 부당노동행위이고, 갑 회사와 을, 병, B, C 회사가 체결한 택시매매계약은 영업양도이므로 을, 병, B, C 회사가 자신들의 고용을 승계할 의무가 있다"며 구제신청을 제기하였습니다. 이에 대해 지방노동위원회는 갑 회사의 폐업은 위장폐업이라고 하였으나, 다만 을, 병 회사만 갑 회사와 경제적 견련관계가 있다는 이유로 갑, 을, 병 회사에 대해서만 구제명령을 하였습니다(이하 '제2재심판정').

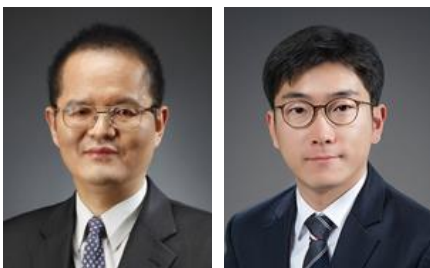
지평 노동팀은 갑 회사를 대리하여 제1재심판정과 4번의 이행강제금 부과처분의 취소를, 갑, 을, 병 회사를 대리하여 제2재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였습니다. 제1재심판정에 관해서

는 “재심판정 당시 갑 회사가 이미 폐업하였으므로 구제이익이 소멸되었음에도 불구하고 각하 판정을 하지 않은 것은 위법하다”고 주장하였습니다. 그리고 이와 다른 전제에선 이행강제금 부과처분들 역시 위법하다고 주장하였습니다. 제2재심판정에 관해서는 “갑 회사의 폐업은 위장폐업이 아니라 진정한 폐업이고, 을, 병 회사는 갑 회사의 영업을 양수한 것이 아니라 택시 및 택시운송사업면허 자체만을 양수한 것이므로 근로자들에 대한 고용승계의무가 없다”고 주장하였습니다.

그리고 주장을 뒷받침하기 위하여 갑 회사의 폐업 결정 무렵의 경영위기상황, 소속 근로자들에 대한 폐업공고 시점 및 근로자들의 이직현황, 갑, 을, 병 회사가 정한 자동차 매매대금의 결정 이유에 관한 자료들을 증거로 제출하는 한편, 「여객자동차 운수사업법」, 「택시운송사업의 발전에 관한 법률」에 대한 해석을 통해 갑 회사가 을, 병 회사에 대한 택시양도 이후에 사업을 재개할 가능성이 없음을 주장하였습니다.

이에 대해 법원은 갑, 을, 병 회사의 청구를 받아들여, 갑 회사의 폐업은 위장폐업이 아닌 진정한 폐업이므로 제1재심판정 당시 구제이익이 소멸한 것으로 보아야 함에도 불구하고 구제명령을 한 제1재심판정은 위법하다고 판결하였습니다. 아울러 9억 1,200만 원의 이행강제금 부과처분 역시 구제명령 불이행이라는 처분사유가 존재하지 않으므로 위법하다고 판결하였습니다. 또한 갑 회사와 을, 병 회사가 체결한 택시매매계약은 영업양도가 아니므로 을, 병 회사에 A회사 소속 근로자들의 고용승계의무가 없다고 보아 제2재심판정 역시 취소하는 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사

권영환 변호사

■ 최신 법령 ■

최저임금법 일부개정

1. 주요 내용

현행 최저임금법은 3개월 미만 수습 근로자의 경우, 업무를 배우는 기간이므로 최저임금액 보다 감액된 임금을 지급할 수 있도록 하고 있습니다.

개정안은 단순 노무 업무의 경우 기능숙련 기간이 필요하지 아니하여 최저임금을 감액지급할 필요가 없으므로, 단순노무업무 종사자는 최저임금 전액을 지급받도록 하였습니다.

제5조(최저임금액)

② 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. 다만, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다.

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

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정

1. 주요 내용

현행 고용보험법 시행령은 육아휴직을 하는 피보험자에게 지급하는 육아휴직 급여의 경우 전체 육아휴직 기간에 대하여 매월 최대 100만원의 범위에서 월 통상임금의 100분의 40에 해당하는 금액을 일률적으로 지급하고 있습니다.

개정안은 육아휴직 최초 3개월까지는 최대 150만원의 범위에서 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액을 지급하도록 상향 조정함으로써 육아휴직을 활성화하고 육아휴직 근로자의 생활안정 지원을 강화하였습니다.

제95조(육아휴직급여)

① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여는 다음 각 호의 구분에 따라 산정한 금액을 월별 지급액으로 한다.

1. 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 150만원을 넘는 경우에는 150만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.

2. 다운로드 : [고용보험법 시행령 일부개정\(2017. 9. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 시행령 일부개정령안(입법예고)

1. 주요 내용

가. 통상적 출퇴근 재해에 대한 구체적 범위 규정

2017년 10월 24일 개정된 산업재해보상보험법(이하 '산재법') 제37조제3항은 출퇴근 경로 일탈 또는 중단이 있는 경우라도 그러한 일탈 또는 중단이 일상생활에 필요한 행위일 경우 출퇴근 재해로 본다는 규정을 신설하고, 시행령에 '일상생활에 필요한 행위'를 정하도록 위임했습니다.

입법예고된 산재법 시행령 개정안은 제34조의3을 신설하여 '일상생활에 필요한 행위'로 '일용품의 구입', '직무 관련 교육 훈련 수강', '선거권 행사', '아동 또는 장애인의 등·하교 또는 위탁', '진료', '가족 간병' 등을 명시하였습니다.

제34조의3(일탈·중단의 예외) 법 제37조제3항 단서에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 일용품을 구입 하는 행위 또는 이에 준하는 행위
2. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 또는 「직업교육훈련촉진법」 제2조에 따른 직업교육훈련기관에서의 교육·훈련 수강, 또는 이에 준하는 교육훈련으로서 직업능력 개방향상에 기여할 수 있는 교육을 받는 행위
3. 선거권이나 국민투표권을 행사 또는 이에 준하는 행위
4. 아동 또는 장애인을 보육기관 또는 교육기관에 데려주거나 데려오는 행위 또는 이에 준하는 행위

- 5. 의료기관 또는 보건소에서 진료를 받는 행위 또는 이에 준하는 행위
- 6. 의료기관 등에서 요양 중인 가족을 돌보는 행위

한편 산재법 제37조제4항은 출퇴근 경로와 방법이 일정하지 아니한 직종으로 대통령령으로 정하는 경우에는 제37조제1항제3호 나목 '그 밖의 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고'에 따른 출퇴근 재해를 적용하지 않는다는 규정을 신설하고, 시행령에 '출퇴근 경로와 방법이 일정하지 아니한 직종'을 정하도록 위임했습니다.

입법예고된 산재법 시행령 개정안은 제34조의4를 신설하여 거주지 출발부터 업무가 시작되는 개인택시기사, 퀵서비스기사 등의 경우, 거주지 출발부터 업무상 재해로 보호받아 출퇴근 재해를 적용하더라도 혜택은 같고 보험료만 추가 부담하게 되므로, 출퇴근 재해를 적용하지 아니하고 출퇴근 재해 보험료도 부담하지 않도록 하였습니다.

제34조의4(출퇴근 재해 적용 제외 직종 등) ① 법 제37조제4항의 "출퇴근 경로와 방법이 일정하지 않은 직종 등 대통령령으로 정하는 경우"란 이 영 제122조제1항제2호에 따른 "근로자를 사용하지 않는 중·소기업 사업주"로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 다만, 주거지가 아닌 별도의 장소에 차고를 보유해야 하는 경우는 예외로 한다.

1. 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제3호에 따라 수요응답형 여객자동차운송사업을 하는 사람
2. 「여객자동차 운수사업법 시행령」 제3조제2호라목에 따라 개인택시운송사업을 하는 사람
3. 이 영 제122조제1항제2호라목에 해당하는 사람

나. 산재보험 적용대상 확대

입법예고된 산재법 시행령 개정안은 그동안 행정관리 여력의 문제로 산재보험이 적용되지 않았던 '상시근로자 1인 미만 사업장', '무면허업자가 시공하는 2천만 원 미만(100m² 이하) 건설공사'도 산재보험이 적용되도록 하였습니다.

또한 현행법상 재해위험이 높은 자영업자의 경우에는 보험료를 본인이 부담하고 산재보험에 가입할 수 있는데, 이와 같이 선택에 따라 산재보험에 가입할 수 있는 업종으로 현재 6개 직종(여객운송업자, 화물운송업자, 건설기계업자, 퀵서비스업자, 대리운전업자, 예술인) 이외에 '금속가공제조업', '자동차정비업' 등 제조업 8개 업종(1차금속 제조업, 금속 가공제품 제조업, 전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업, 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업, 전기장비 제조업, 기타 기계 및 장비 제조업, 귀금속 및 장신용품 제조업, 자동차 정비업)이 추가되었습니다.

다. 업무상 질병에 대한 입증책임 완화

현재 업무상 질병으로 인정받기 위해서는 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있음을 신청인(재해자 또는 유족)이 입증해야 하는데, 의학전문가가 아닌 신청인이 인과관계를 입증하기는 어려워 업무상질병에 대한 재해자의 입증부담 완화가 필요하다는 지적이 있어 왔습니다.

이에 입법예고된 산재법 시행령 개정안은 업무상 질병에 대한 입증책임 완화를 위해 업무와 질병 간 상당인과관계 인정여부 판단에 있어서 '추정의 원칙' 적용을 명확히 하기 위해 제34조제3항 [별표3] 업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준 제13호를 신설하였습니다.

[별표3] 업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준

13. 위 1호에서 12호에 제시된 노출기간, 노출량, 잠복기 등을 충족하지 못하였거나,

이외의 질병이라 하더라도 업무와의 상당인과관계(相當因果關係)가 인정되는 경우에는 해당 질병을 업무상 질병으로 본다.

3. 다운로드 : [산업재해보상보험법 시행령 일부개정령안\(입법예고\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 시행규칙 일부개정령안(입법예고)

1. 주요 내용

현행 산재보상법 시행규칙 제20조제1항은 요양급여를 받으려는 근로자가 재해발생경위에 대하여 보험가입자인 사업주의 확인을 받도록 하고 있습니다.

위 제도가 재해 노동자의 산재신청에 제약요소로 작용한다는 지적을 고려하여 입법예고된 개정안은 재해경위에 대한 보험가입자의 확인을 받도록 한 현행 규정을 삭제하고 재해 노동자가 근로복지공단(이하 '공단')에 직접 요양급여를 신청하되 공단이 신청 사실을 보험가입자에게 알리도록 하였습니다.

제20조(요양급여의 신청) ① 공단은 법 제41조제1항에 따라 요양급여의 신청을 받은 경우에는 그 사실을 해당 근로자가 소속된 보험가입자에게 알려야 한다. 이 경우 보험가입자는 통지를 받은 날부터 10일 이내에 공단에 그 요양급여 신청에 대한 의견을 제출할 수 있다.

2. 다운로드 : [산업재해보상보험법 시행규칙 일부개정령안\(입법예고\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령안(입법예고)

1. 주요 내용

현재 보험수지율에 따라 산재보험료율을 증감해주는 개별실적요율제도는 10인 이상(건설업은 20억 원 이상) 사업장에 대해 기업규모별로 $\pm 20\% \sim \pm 50\%$ 를 차등 증감해주고 있는데, 보험료 할인액이 대기업에 집중되고 있고, 산재신고 시 보험료 인상 때문에 산재은폐의 요인으로 작용하고 있다는 지적이 제기되어 왔습니다.

입법예고된 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률(이하 '고용산재보험료징수법') 시행령 제15조제1항 및 [별표1]은 개별실적요율제의 적용대상으로 30인 이상 사업장(건설업은 60억 원 이상)으로 조정하고, 증감폭도 사업장 규모와 상관없이 $\pm 20\%$ 로 통일하여 영세 사업장의 요율 할증 및 산재 신고 부담을 해소하도록 하였습니다.

제15조(산재보험료율의 특례적용사업) ① 법 제15조제2항에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 다음 각 호의 사업을 말한다.

1. 건설업 중 법 제8조제1항 및 제2항에 따라 일괄적용을 받는 사업으로서 해당 보험연도의 2년 전 보험연도의 총공사금액이 60억 원 이상인 사업. 이 경우 총공사금액은 법 제11조제1항 및 제3항에 따라 각각 신고한 공사금액에서 법 제9조제1항 단서에 따라 공단의 승인을 받은 하수급인이 시행하는 공사금액을 제외한 금액으로 한다.

2. 건설업 및 별목업을 제외한 사업으로서 상시근로자수가 30명 이상인 사업. 이 경우 상시근로자수는 법 제16조의10제3항부터 제5항까지 및 제7항에 따른 신고와 「산업재해보상보험법」 제125조제3항 및 제4항에 따른 신고 및 신청을 기준으로 하여 제2조제1항제3호가목에 따라 산정하되, 그 산정기간은 기준보험연도의 전년도 7월 1일부터 기준보험연도 6월 30일까지로 한다.

2. 다운로드 : [고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령안 \(입법예고\)](#)

■ 최신 판례 ■

재직자에게만 지급한 짝수달 및 명절 상여금은 통상임금이 아니라고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2017. 9. 26. 선고 2017다232020 판결]

이광선 변호사 | 김하영 변호사

대법원의 통상임금 판단 기준에 따르면, 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정되어 지급 여부나 지급액이 사전에 확정되어 고정성이 인정되어야 합니다.

대상판결은 단체협약에 따라 짝수달과 설, 추석에 기본급과 수당의 100%씩, 연 800%의 상여금을 지급한 사례에서, 사용자가 계정기간 중 지급일 당시 재직하지 않은 직원들에게는 상여금을 지급하지 않은 사실이 인정될 경우 그러한 상여금은 소정근로의 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려울 뿐만 아니라 사전확정성이 없어 고정성이 결여되었다고 보아야 하고 통상임금에 포함된다고 할 수 없다고 판단하고, 원심을 파기 환송하였습니다.

정기상여금의 통상임금 해당성에 관하여 하급심 판결이 엇갈리는 가운데, 대법원이 지급일 기준 재직자에게만 지급한 사실이 인정되는 경우 고정성이 결여되어 통상임금에 포함되지 않는다고 판단하였다는 의미가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

기본급 없이 수당만 받은 자동차엔진첨가제 위탁관리 영업사원의 근로자성을 인정한 사례

[대상판결 : 대법원 2017. 7. 11. 선고 2017다4003 판결]

이광선 변호사 | 김하영 변호사

기본급 없이 수당을 받으면서 일한 위탁관리 방식 영업사원이 자동차엔진첨가제 판매업주를 상대로 낸 임금 등 청구 소송 상고심에서 근로자성을 인정하고 원고 청구를 인용한 대법원 판결입니다.

대상판결은 '비록 기본급이 없고 4대보험 등의 혜택을 제공하지 않았지만' 다음과 같은 사정을 들어 위탁관리 영업사원의 근로자성이 인정된다고 하였습니다.

- (1) 위탁관리 영업사원에게 차량 운행거리에 따른 운행수당 등 실비 수당을 직접관리 영업사와 동일한 기준으로 지급한 점
- (2) 위탁관리 영업사원의 출퇴근 시간 준수 여부, 근무지 이탈 여부 등 근무실태를 확인하고 조퇴·지각 등 사유를 보고하게 한 점
- (3) 판매업자가 직접관리 담당자와 위탁관리 담당자를 구분하지 않고 동일한 방식으로 업무지침(겸업 금지, 일일 업무현황 보고, 출퇴근 보고, 회의 참석, 휴가 사용기준 등)을 하달하고 이메일 등을 통한 업무지시를 한 점

위탁관리 방식 영업사원을 두고 있는 회사라도 법원의 판단기준에 따라 근로자성이 인정될 가능성이 있는지 점검해 볼 필요가 있습니다. 또한 기본급 없이 수당만을 지급하는 경우에도 다른 사정들에 의해 근로자성이 인정될 수 있다는 점에도 유의하여야 할 것입니다.

■ 최신 판례 ■

**전체적으로 보아 진실에 부합하는 선전방송이나 유인물 배포행위는
정당한 조합활동이고, 징계사유의 정당성 판단 시 동일 기준의 적용을
인정한 사례**

[대상판결 : 2017. 8. 18. 선고 2017다227325 판결]

이광선 변호사 | 김하영 변호사

원심은 근로자가 사용자의 허가 없이 12회 선전방송을 하고 1회 유인물을 게시하였고, 그 내용이 일부 사실과 다르거나 과장되어 있는 경우 이를 정당한 조합활동으로 볼 수 없고 징계사유에 해당한다고 판단하였습니다.

그러나 대상판결은 선전방송 및 유인물 게시행위가 허가를 받지 않았고 내용 일부가 허위이거나 타인의 인격·명예 등을 훼손하는 표현 등이 포함되어 있더라도, 전체적 종합적으로 보아 노동조합의 정당한 업무를 위한 행위에 해당된다고 볼 여지가 큰 경우라면 이를 이유로 한 징계는 허용되지 않는다고 판단하며 원심 판단을 배척하였습니다.

대상판결은 노동조합의 대응지침에 따른 행위는 피고 회사의 구조조정이 노동조합과 충분한 협의 없이 일방적으로 진행되는 데 대한 부당함을 호소하고 근로조건의 개선 및 근로자의 경제적 지위 향상을 도모하기 위한 목적에서 이루어진 것으로 보이고, 내용 역시 구조조정이 사실상 정리해고에 해당함을 지적하고 단체협약을 위반하여 전환배치가 강제로 이루어졌음을 비판하는 것으로, 실제 피고 회사가 진행한 구조조정이나 전환배치 등의 사실을 근거로 한 의견이나 비판으로 보인다는 점을 전체적으로 볼 때 그 내용에 허위성이 있다고 단정할 수는 없다고 하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2017. 8. 18. 선고 2017다227325 판결](#)

■ 최신 판례 ■

주요방위산업체의 사내협력업체 소속 근로자의 쟁의권을 인정한 사례

[대상판결 : 대법원 2017. 7. 18. 선고 2016도3185 판결]

이광선 변호사 | 김하영 변호사

노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법') 제41조 제2항은 주요방위사업체에 종사하는 일정한 근로자에 대하여 단체행동권의 핵심인 쟁의권 자체를 전면적으로 금지하되, 쟁의행위가 금지되는 근로자의 범위를 구체적으로 한정하고 있습니다.

동 조항의 '주요방위산업체'는 방위사업법 등 관계 법령이 정한 요건과 절차에 따라 산업자원부장관이 개별적으로 지정하도록 되어 있고, 주요방위산업체로 지정된 업체에 종사하는 근로자 가운데에서도 전력, 용수 및 대통령령에서 구체적으로 열거한 업무에 종사하는 자로 그 적용 범위를 제한하고 있습니다.

대상판결은 위 점에 비추어 볼 때 주요방위산업체로 지정된 하도급업체의 사업장과 동일한 장소에 근무하면서 주요 방산물자를 생산하는 업무에 노무를 제공하는 근로자라고 하더라도 주요방위산업체로 지정되지 않은 독립된 사업자인 하수급업체에 소속되어 있는 경우, 그 근로자를 하도급업체인 주요방위산업체에 '종사'한다고 보는 것은 형벌규정을 피고인에게 불리한 방향으로 지나치게 확장 해석하는 것으로서 허용되지 않는다고 하며, 주요방위산업체 특수선 사업부 소속 사내협력업체에서 방산물자의 도장업무에 종사하는 피고인의 쟁의행위는 금지되지 않는다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2017. 7. 18. 선고 2016도3185 판결](#)