

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 최저임금 판결의 최근 동향과 쟁점3

■ 주요 업무 사례 ■

- 보험회사 지점장 등이 연장·야간·휴일근로수당을 청구한 사건에서 보험회사를 대리하여 전부 승소한 사례.....10
- 교회가 제기한 예배방해금지가처분신청 사건에서 교인들을 대리하여 신청 기각의 결정을 받은 사례.....11
- 근로자가 제기한 퇴직금 청구 소송에서 사용자를 대리하여 소 각하 판결을 받은 사례.....12
- 노동조합이 제기한 과반수 노동조합에 대한 이의신청에서 사용자를 대리하여 신청 기각 결정을 받은 사례.....13

■ 최신 판례 ■

- '대기처분'도 자동해임과 별도로 민사상 무효 판단 받을 소의 이익이 있다는 사례.....14
- 버스운전기사 대기시간이 근로시간에 해당하는지에 관한 판단기준을 제시한 사례.....15
- 조합원 자격을 정한 단체협약은 협약적용의 범위를 규정한 것임을 확인한 사례16
- 동종 업계 회사 간 정기 친선 축구경기 도중 다친 것은 업무상 재해에 해당된다는 사례.....17
- 업무상 부상을 입은 기간제 택배근로자에게 계약 만료 통지를 한 것은 부당해고에 해당한다는 사례.....18
- 휴일근로에 대해 휴일근로수당과 연장근로수당을 중복 적용해 지급하지 않아도 된다고 판단한 사례.....20
- 부당해고기간도 기간제 사용제한기간(2년)에 포함된다는 사례21
- 정년이 되는 해의 12월 말일 퇴직할 경우, 해당 연도에 대한 연차휴가수당을 지급하지 않아도 된다는 사례22

- 고령자고용법 개정규정(정년 60세 이상) 시행일의 적용기준이 되는 '상시 근로자 300명'의 산정은 개정규정이 시행되기 (1개월) 전의 상황에 따라야 한다는 사례23
- 고정급을 전혀 받지 않는 도급제 방식의 근로계약을 체결한 택시운전근로자도 최저임금을 받아야 하며, 도급제 근로계약을 근로자가 선택했다라도 최저임금 청구가 신의칙 위반이 아니라는 사례 24
- 퇴직 후 작성한 퇴직금청구권 포기 각서는 유효하다는 사례26
- 산재보험급여 청구는 소멸시효 중단의 효력이 있다는 사례27
- 교원소청심사위원회(소청위) 결정을 다투는 행정소송에서 소청위 판단 중 학교법인 관련 내부규칙이 무효라는 판단은 부당하지만 내부규칙 위반사실이 인정되지 않아 처분사유가 인정되지 않는다는 결론은 타당한 경우, 법원이 소청위 결정을 취소할 필요가 없다는 사례28

■ 최신 법령 ■

- 고용보험법 시행규칙 일부개정29
- 고용보험법 시행령 일부개정30
- 근로기준법 시행령 일부개정32
- 근로기준법 시행규칙 일부개정33
- 근로자퇴직급여 보장법 및 같은 법 시행령 일부개정34

■ 노동 칼럼 ■

최저임금 판결의 최근 동향과 쟁점



(법무법인(유) 지평 이광선 변호사, 구자형 변호사)

1. 들어가며

최저임금 관련 사건은 지난 수년간 꾸준히 증가해 왔습니다. 최저임금법 위반 사건 형사판결은 2006년 총 6건에 불과하였으나, 2010년에는 총 17건이었고(이상 고용노동부 집계), 2015년에는 형사 공판사건 제1심 판결만 38건이었으며, 2016년에는 형사 공판사건 제1심 판결만 58건이었습니다(이상 사법연감 통계자료, 인원 수 기준). 사법연감 통계는 근로기준법 등 다른 사건과 경합된 경우에는 최저임금법 위반으로 집계되지 않을 수도 있으므로, 실제 최저임금법 위반 형사 사건은 더 많을 것으로 보입니다. 민사의 경우에도 장시간 근무를 전제로 기본급여를 낮게 정한 운수업, 제조업, 시설관리원 등을 중심으로 최저임금이 쟁점이 된 임금 사건이 크게 증가한 것으로 보입니다.

최저임금이 2018년 이후 대폭 상승한 것을 고려하면, 최저임금에 관한 소송과 판결은 앞으로 더 급격히 증가할 가능성이 높습니다. 특히, 최저임금법은 근로자가 받는 급여 중 일정한 항목만을 산입한 임금(이하 '비교대상임금')을 '최저임금'과 비교하는 방식을 취하고 있고, 비교대상임금의 시간급 산정 방식에도 여러 가지 논란이 있어, 연봉이 상당히 높은 사업장에서도 의도하지 않은 최저임금법 위반이 발생하는 경우가 있습니다.

아래에서는 최근의 판결을 중심으로, 최저임금 관련 소송에서 주로 문제 되는 쟁점과 유의할 점을 살펴보겠습니다.

2. 소정근로시간

최저임금법 시행령은, 근로자의 임금을 정하는 단위가 된 기간이 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간과 다른 경우에는 그 근로자에 대한 임금을 시간급으로 환산하여 최저임금과 비교하도록 하고 있습니다(최저임금법 시행령 제5조제1항). 가령, 월급을 시간급으로 환산할 때는 월급을 해당 월의 소정근로시간으로 나누어 시간급을 구하기 때문에(같은 시행령 제5조제1항제3호), 소정근로시간의 개념이 문제됩니다.

월급제 근로자의 소정근로시간의 산정방법에 관해서는 고용노동부 행정해석과 대법원 판례 사이에 차이가 있습니다. 고용노동부는 주휴수당 관련 근로시간(가령 일요일의 유급휴무 시간 8시간)도 소정근로시간에 포함하는 반면, 대법원은 주휴수당 관련 근로시간은 소정근로시간 산정에서 제외합니다. 즉, 고용노동부 행정해석에 따르면 주휴수당도 최저임금 이상이어야 하지만, 대법원 판례에 따르면 월급제에서 주휴수당은 최저임금법의 규제 대상이 아닙니다.

<p>고용노동부 행정해석 (임금근로시간정책팀-3848, 2006. 12. 20.)</p>	<p>대법원 판례 (대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결 등)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 월 소정 근로시간 = 통상임금 산정 기준시간 • (예시) 주 40시간 근로, 일요일이 유급휴일 [(40시간+주휴 8시간) x 52주 + 8시간] ÷ 12월 = 209시간 	<ul style="list-style-type: none"> • 월 소정 근로시간 = 법정근로시간의 범위 내에서 당사자 간에 합의한 시간 ≠ 통상임금 산정 기준 시간 • (예시) 주 40시간 근로, 일요일이 유급휴일 (40시간 x 52주 + 8시간) ÷ 12월 = 174시간

대법원은 최근에도 여러 차례, 주휴수당 관련 근로시간은 소정근로시간에 포함되지 않는다고 판단하여 판례의 입장을 분명히 하였습니다(대법원 2017. 11. 9. 선고 2015다7879 판결, 대법원 2017. 12. 22. 선고 2014다82354 판결, 대법원 2018. 6. 19. 선고 2014다44673 판결).

일선 근로감독관들은 여전히 종래의 행정해석에 따르고 있으나, 하급심 판결은 대부분 일관되게 대

법원 판례에 따라 주휴수당 관련 근로시간을 소정근로시간에서 제외하고 있습니다(서울서부지방법원 2017. 2. 3. 선고 2016나1377 판결, 서울중앙지방법원 2017. 8. 23. 선고 2016가단57770 판결, 울산지방법원 2018. 1. 17. 선고 2017나23448 판결 등 다수).

다만, 실제 소송에서는 사용자가 소정근로시간을 다투지 않거나, 소정근로시간이 쟁점이 되지 않아 고용노동부 행정해석과 같이 판단되는 경우도 있으므로 소송 당사자나 대리인의 입장에서는 주의가 필요합니다. 가령, 서울중앙지방법원 2018. 1. 12. 선고 2016가단118972 판결 사안의 경우, 사용자인 피고 스스로가 주휴시간을 근로시간에 포함하여 소정근로시간을 산정·주장하였고, 결국 이에 따라 판결이 이루어졌습니다. 서울서부지방법원 2018. 2. 22. 선고 2017나3080 판결의 경우 별다른 판단 없이 주휴시간을 포함하여 소정근로시간을 계산하였고, 따라서 결과적으로 실제 근무시간이 아닌 주휴시간에 대해서도 최저임금이 지급되어야 하는 것으로 판단되었습니다. 형사사건의 경우에도 제1심 판결이 별다른 설명 없이 소정근로시간을 243시간으로 산정하여 최저임금법 위반의 유죄판결을 선고하였으나, 항소심에서 소정근로시간을 174시간으로 재산정하여 제1심 판결을 취소하고 무죄 판결을 선고한 경우가 있습니다.¹

그런데 고용노동부는 지난 2018년 8월 10일 주급이나 월급을 최저임금 산정을 위한 시급으로 환산할 때 소정근로시간뿐만 아니라 '소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간'을 합산한 시간으로 나누도록하는 내용의 「최저임금법 시행령 일부개정령(안)」을 입법예고하였습니다(고용노동부 공고 제2018-318호). 위 시행령 개정안은, 대법원 판례와 내용을 달리하는 고용노동부 행정해석을 법령에 명시하기 위한 것으로서, 이에 따르면 주휴시간을 포함하여 토, 일 등 유급으로 처리되는 시간 전부에 대해서 최저임금액 이상의 임금이 지급되어야 할 것입니다.

한편, 위 시행령 개정안은 개정 최저임금법(2019. 1. 1. 시행)에서 최저임금에 산입하지 않는 상여금 25%, 복리후생비 7%의 월환산액 산정 방법도 명시하였습니다. 시행령 개정안에 따르면 최저임금

¹ 법무법인(유) 지평 노동팀에서 항소심을 수행하였습니다.

에 산입하지 않는 상여금, 복리후생비를 산정할 때도 해당 연도의 시간급 최저임금액에 '소정근로 시간 및 유급으로 처리되는 시간'을 곱하여 산정해야 합니다.

3. 근로시간 산정

최저임금법 위반 사건에서는 근로시간 산정이 함께 문제 되는 경우가 많습니다. 특히, 장시간 낮은 강도로 근무하는 시설 관리자, 경비원, 매표원, 고시원 총무 등의 근로시간 산정과 최저임금법 위반 여부가 함께 문제된 사안이 많았습니다.

서울중앙지방법원은 감시·단속적 근로자로서 고용노동부 장관의 승인을 받은 경우 최저임금이 감액됨을 전제로, 해당 사안에서 근로자에게 지급된 임금이 최저임금에 미달하지 않았다고 판단하였습니다(서울중앙지방법원 2017. 5. 16. 선고 2016나61251 판결). 다만, 위 판결은 감시·단속적 근로자에 대하여 최저임금을 감액할 수 있다고 정한 구 최저임금법 제5조 제2항 제2호가 적용된 사안인데, 위 조항은 2017년 9월 19일 법률 제14900호로 삭제되었으므로 위 판결 법리는 앞으로 적용될 수 없을 것으로 보입니다.

한편, 서울서부지방법원은, 모텔관리원·사우나매표원 등의 업무는 감시적·단속적 업무로서 실제 근로시간을 산정하는 것이 쉽지 않으므로 포괄임금계약이 유효하고, 따라서 근로시간 산정이 가능함을 전제로 최저임금과의 차액을 청구한 위 근로자들의 주장은 받아들일 수 없다고 판단하였습니다(서울서부지방법원 2016. 7. 15. 선고 2015나4904 판결, 서울서부지방법원 2016. 12. 6. 선고 2016나3113 판결 등).

위 서울서부지방법원 판결들은 감시·단속적 근로에 대한 고용노동부 장관의 승인을 전제로 하지 않고 업무의 성격과 포괄임금약정을 근거로 최저임금과의 차액 청구를 기각한 것으로서, 구 최저임금법 제5조제2항제2호 삭제 이후에도 같은 논리가 적용될 가능성이 있습니다. 다만, 법원이 포괄임금제의 유효성 여부를 점차 엄격하게 판단하고 있는 점을 고려하면, 동일한 판결의 태도가 계속

유지될 수 있는지는 지켜볼 필요가 있습니다.

4. 산입수당

고용노동부는 비교대상임금에 주휴수당이 산입되지 않는 것으로 보고 있으나, 대법원 판례는 주휴수당도 소정의 근로에 대해 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이므로 비교대상 임금에 산입된다는 입장입니다(2018. 6. 19. 선고 2014다44673 판결).

2019년 1월 1일 이후에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 상여금이나 그에 준하는 임금과 현금으로 지급하는 복리후생적 임금도 일정 부분 비교대상 임금에 산입되게 됩니다[[상세한 내용은 법무법인\(유\) 지평 노동 뉴스레터 5월호 참조](#)]. 기업의 입장에서는 비교대상 임금에 산입되는 임금이 늘어나게 되어 최저임금 인상에 대하여 다소나마 대응할 여력을 가질 수 있게 되었으나, 비교대상 임금 산입 범위가 복잡한 편이어서 주의가 필요합니다.

실제 소송이나 근로감독관 조사 과정에서는 수당의 명칭과 실질이 다른 경우가 문제 될 수 있습니다. 가령, 한 중견기업의 경우 오래 전부터 관행적으로 '연장수당'이라는 이름으로 고정수당을 지급하고, 연장근로수당은 '기타수당'이라는 이름으로 지급해 왔는데, 근로감독관이 조사과정에서 '연장수당' (실질은 고정수당)을 연장근로수당으로 오인하여 비교대상임금에 산입하지 않았고, 결국 대표이사가 최저임금법 위반으로 기소되기도 하였습니다.

5. 최저임금과 신의칙, 통상임금 등

서울고등법원은 택시운전근로자들이 스스로의 의사에 따라 최저임금법을 적용한 '월급제' 근로계약과 그것을 적용하지 않은 '도급제' 근로계약 중 후자를 선택하여 실질적으로는 최저임금법이 보장하는 수준 이상의 보수를 수령한 이후 나중에 도급제 근로계약은 최저임금법을 위반하였다고 주장한 사안에서, 이러한 주장은 신의칙에 반하는 것이라고 판단하였습니다(서울고등법원 2016. 1. 15. 선고 2015나18857 판결). 그러나 최근 대법원은 위와 같은 사정만으로는 근로자들의 주장이 신의

칙에 반하는 것이라고 볼 수는 없다고 하여, 위 판결을 파기하고 사건을 다시 서울고등법원에 환송하였습니다(대법원 2018. 7. 11. 선고 2016다9261 판결).

한편, 최저임금과 통상임금은 별개의 개념이므로, 사용자가 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다고 하여 곧바로 통상임금 자체가 최저임금액을 그 최하한으로 한다고 볼 수는 없습니다. 가령, 기본급, 근속수당, 주휴수당을 급여로 지급하는 사업장에서 기본급, 근속수당, 주휴수당은 최저임금 비교대상임금이지만, 이 중 기본급, 근속수당만이 통상임금에 해당할 수 있습니다. 즉, 이 경우 통상임금이 최저임금 비교대상임금보다 작을 수도 있게 됩니다.

다만 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 있어서 비교대상 임금 총액이 최저임금액보다 적은 경우에는 비교대상 임금 총액이 최저임금액으로 증액되어야 하므로, 이에 따라 비교대상 임금이 산입된 개개의 임금도 증액되고 그 증액된 개개의 임금 중 통상임금에 해당하는 임금들을 기준으로 통상임금이 새롭게 산정될 수는 있습니다.

이러한 법리에 따라, 대법원은 통상임금이 최저임금보다 적은 경우에는 최저임금액을 기준으로 연장근로수당 및 야간근로수당을 산정하여야 한다고 본 원심판결을 파기하고, 통상임금을 재산정해서 연장근로수당 및 야간근로수당을 산정해야 한다고 판단하였습니다(대법원 2017. 12. 28. 선고 2014다49074 판결).

6. 마치며

최저임금이 빠르게 상승하였으나, 여전히 비교대상임금의 산입 범위와 계산방법에 논란이 있는 상황에서, 연봉 수준이 상당한 사업장에서도 의도치 않게 최저임금에 미달하는 경우가 발생할 수 있습니다. 도급인은 직접 고용한 근로자 외에도 수급인 소속 근로자에 대해서도 최저임금을 지급할 연대책임이 있고, 이를 이행하지 않는 경우 형사처벌될 수도 있습니다(최저임금법 제28조제2항, 제

6조제7항). 또한, 최저임금법 위반의 경우 근로자와 사후적으로 합의하여도 처벌될 수 있고, 나아가 정부는 최저임금 위반 사업주에 대한 명단 공개와 신용제재까지도 추진하고 있습니다. 특히, 근로시간 산정에 다툼의 여지가 있는 경우, 임금체계가 복잡한 경우 등에는 최저임금법 위반이 발생하지 않도록 세심한 주의가 필요합니다.

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

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

■ 주요 업무 사례 ■

보험회사 지점장 등이 연장·야간·휴일근로수당을 청구한 사건에서 보험회사를 대리하여 전부 승소한 사례

[대상판결 : 서울남부지방법원 2018. 7. 18. 선고 2017가단241066 판결 임금]

보험회사에서 지점장 등으로 근무하였던 사람들이 재직기간 중 연장·야간·휴일근로수당을 지급받지 못하였다고 주장하면서 회사를 상대로 위 수당 지급을 구하는 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 회사를 대리하여, "이들이 주장하는 바와 같은 연장·야간·휴일근로를 하였음을 인정할 증거가 없고, 이들은 근로기준법 제63조제4호, 같은 법 시행령 제34조의 관리·감독 업무 종사자로서 근로기준법 제56조의 가산수당 적용 대상이 아니다"라고 주장하였습니다. 이에 법원은 회사의 주장을 받아들여 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

교회가 제기한 예배방해금지가처분신청 사건에서 교인들을 대리하여 신청 기각의 결정을 받은 사례

[대상결정 : 수원지방법원 성남지원 2018. 6. 20.자 2018카합50061 결정 예배방해금지가처분]

모 침례교회 임시 대표자인 K목사는 자신을 따르는 부목사 등 교인들과 함께 교회 개혁을 요구하는 지역예배당 교인들을 상대로 예배방해금지가처분신청을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 지역예배당 교인들을 대리하여, 교인들이 교회를 탈퇴한 사실이 없고, 예배방해행위를 한 사실이 없다는 점, 오히려 가처분신청을 제기한 부목사가 지역예배당 교인들의 예배를 방해하였다는 점을 주장하였습니다.

이에 법원은 위 가처분신청을 모두 기각하는 내용의 결정을 하였습니다.

[담당 변호사]



권창영 변호사



이광선 변호사



이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

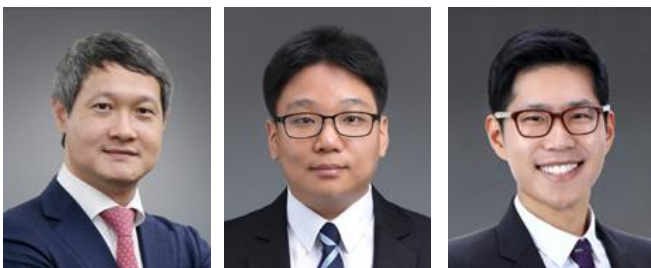
근로자가 제기한 퇴직금 청구 소송에서 사용자를 대리하여 소 각하 판결을 받은 사례

[대상판결 : 울산지방법원 2018. 7. 19. 선고 2017가합1734 판결 퇴직금]

은행 지점장으로 근무하던 근로자는 불건전여신 제공으로 변상금 부과 등의 징계를 받고, 이후 특별퇴직을 신청하면서 향후 받을 특별퇴직금에서 변상금을 공제하는 것에 동의하며 이에 대해 이의를 제기하지 않는다는 취지의 확약서를 제출하였습니다. 그런데 위 근로자는 변상금을 공제한 특별퇴직금을 지급받은 뒤, 변상금 공제에 동의하는 내용의 확약서는 퇴직금의 사전 포기에 해당하여 무효라고 주장하면서 공제된 변상금 상당액의 퇴직금의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동팀은 은행을 대리하여, 위 소송은 부제소 합의에 해당하는 확약서에 반하여 제기된 것이어서 부적법하다는 점을 주장하였습니다. 특히, 회사와의 근로관계를 장차 일정한 시점에서 종료시키기로 하고 그 퇴직을 전제로 하여 퇴직금 또는 퇴직위로금 등을 수령하면서 향후 퇴직 또는 퇴직금과 관련하여 회사에 대하여 어떠한 청구나 이의도 하지 않겠다는 내용의 부제소 합의를 하는 것은 퇴직금의 사전포기에 해당하지 않는다는 판례가 본 사안에 적용된다는 점을 주장하였습니다.

이에 법원은 부제소 합의의 효력을 인정하여 근로자의 소를 각하하는 내용의 판결을 하였습니다.

[담당 변호사]

이광선 변호사

구자형 변호사

이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

노동조합이 제기한 과반수 노동조합에 대한 이의신청에서 사용자를 대리하여 신청 기각 결정을 받은 사례

[대상판결 : 경기지방법노동위원회 2018교섭23,24 병합 과반수 노동조합에 대한 이의신청]

산업별 노동조합의 지회에 해당하는 A노동조합은 자신이 과반수 노동조합이라고 주장하면서 사용자를 상대로 과반수 노동조합에 대한 이의신청을 제기하였습니다. A노동조합은 이의신청의 근거로 같은 사업장 내 B노동조합은 노동조합법상 사용자가 가입되어 있으므로 적법한 노동조합으로 인정할 수 없다는 점을 들었습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, B노동조합이 관할 행정관청 신고를 마치고 설립신고증을 교부받았으므로 법원 판결에 의해 그 설립이 무효가 되지 않는 이상 사용자로서는 B노동조합의 설립을 유효한 것으로 볼 수밖에 없다는 점을 주장하였습니다. 아울러, B노동조합에는 노동조합법상 사용자나 이익대표자가 조합원으로 가입되어 있지 않다는 점을 주장하였습니다.

이에 경기지방법노동위원회는 A노동조합의 이의신청을 기각하는 내용의 결정을 하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사



이성준 변호사

■ 최신 판례 ■

‘대기처분’도 자동해임과 별도로 민사상 무효 판단 받을 소의 이익이 있다는 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 5. 30. 선고 2014다9632 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

부산의 한 학원에서 일을 하던 A는 학원 측으로부터 징계의 한 종류인 ‘대기처분’을 받았습니다. 이후 학원은 A에게 “대기처분 기간 만료에 따라 보직을 받지 못해 2000년 00월 00일자로 자동해임을 확정하고 근로계약을 해지한다”고 ‘자동해임’을 통지했습니다. 이에 A는 “대기처분이 무효임을 확인해달라”며 회사를 상대로 민사상 대기처분무효확인소송을 제기했습니다.

대상판결은 ‘대기처분’과 ‘자동해임’이 별개의 처분이라고 보고, 자동해임의 적법 여부 판단과 별개로 대기처분이 무효라는 판단을 구할 확인의 이익도 있다고 판시했습니다.

대상판결은 “대기처분 기간 동안 임금이 감액되고 승진, 승급 제한을 받는 등 불이익을 받았고, A는 대기처분 이후 자동해임에 따라 해고됐지만 그 해고가 정당한지가 아직 확정되지 않았다”고 하면서, “결국 대기처분이 적법한지 여부가 자동해임 사유에도 직접적인 영향을 주기 때문에 대기처분 무효에 대한 판결을 받는 것은 확인의 이익이 있다”고 판시했습니다.

한편, 대기처분이 재량권을 남용해 위법하다고 본 원심 판단은 그대로 유지했습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 5. 30. 선고 2014다9632 판결](#)

■ 최신 판례 ■

버스운전기사 대기시간이 근로시간에 해당하는지에 관한 판단기준을 제시한 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 7. 12. 선고 2013다60807 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

근로자의 작업시간 중 휴식시간이나 대기시간의 경우, 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받고 있는 시간이라면 근로시간에 포함됩니다. 근로계약에서 정한 휴식시간이나 대기시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단하지 않고, 근로계약·취업규칙·단체협약의 규정 내용, 업무의 내용과 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별사안에 따라 구체적으로 판단됩니다.

대상판결은 버스운전기사들이 버스운행을 마친 후 다음 운행 전까지 대기한 시간에는 근로시간에 해당하지 않는 시간이 포함되어 있으므로 그 대기시간 전부가 근로시간에 해당한다고 볼 수는 없다고 판시했습니다.

대상판결은 그 근거로, ① 회사와 노조가 임금협정을 체결할 때 1일 단위 실제 평균 버스운행시간 외에 대기시간 중 일부가 실제 근로시간에 해당할 수 있다는 점을 고려하여 1일 근로시간을 정한 점, ② 대기시간 동안 임금협정을 통해 근로시간에 이미 반영된 시간을 초과하여 업무를 하였다고 볼 만한 자료가 없는 점, ③ 대기시간이 다소 불규칙했지만 통상적으로 그다지 짧지 않았을 뿐만 아니라 다음 운행버스 출발시각이 배차표에 미리 정해져 있었으므로, 버스운전기사들이 이를 휴식을 위한 시간으로 활용하는 데 큰 어려움이 없었고, 실제로도 기사들이 개인용무를 위해 외출하는 등 대기시간 대부분을 자유롭게 활용하였다는 점을 들었습니다.

■ 다운로드 : 대법원 2018. 7. 12. 선고 2013다60807 판결

■ 최신 판례 ■

조합원 자격을 정한 단체협약은 협약적용의 범위를 규정한 것임을 확인한 사례

[대상결정 : 수원지방법원 안양지원 2018. 5. 1.자 2018카합10031 결정]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

OO노동조합 A지부(이하 'A지부')와 주식회사 A는 2014년 단체협약에서 '조합원의 범위'를 규정하면서 "현 회사의 직급상 이사대우 이상 임직원은 조합원이 될 수 없다. 이사대우 이상으로 인사발령된 경우에는 그 기간 동안 조합원 자격을 상실한다"는 조항을 넣었습니다.

그런데 이 회사의 근로자 B는 2016년 1월, 부장에서 이사대우 직급으로 승진했고, 그 이후인 2017년 11월에는 A지부 위원장으로 당선되었습니다.

A지부가 B를 단체교섭 담당자로 지정하고 단체교섭을 요청하자 회사는 "B는 단체협약에 따라 조합원 자격을 상실했으므로 지부 위원장 자격을 인정할 수 없으며, 따라서 B를 단체교섭 담당자로 한 A지부와는 단체교섭을 할 수 없다"고 주장했습니다. 이에 A지부가 회사를 상대로 단체교섭 및 조합활동보장 가처분을 신청했습니다.

재판부는 "단체협약에서 조합원 범위를 제한하는 것은 헌법과 노조법에서 보호하는 근로자의 자주적 단결권을 침해할 우려가 있으며, 사용자에게 의존하게 하므로 노조 자주성을 침해할 우려가 있다"고 판단했습니다. 이어 "조합원이 될 수 없는 자를 규정한 이 사건 단체협약은 단체협약 적용을 받는 근로자의 범위를 제한하는 것으로 보아야지, 조합원 자격을 제한하는 취지로 볼수는 없다"고 판시했습니다.

이에 따라 재판부는 B의 조합원 자격과 위원장 자격이 정당하게 인정되므로, 회사는 A지부와 단체교섭에 응할 의무를 부담한다고 판단했습니다. 다만, 교섭사항이 명확한 부분에 한하여 단체교섭 응낙 신청을 인용하였습니다.

■ 최신 판례 ■

동종 업계 회사 간 정기 친선 축구경기 도중 다친 것은 업무상 재해에 해당된다는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2018. 5. 2. 선고 2017구단36659 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

A는 같은 업계 협회에서 주관하는 축구대회에 참가해 경기를 뛰던 중 넘어져 왼쪽 무릎 십자인대 등이 파열되었습니다. A는 근로복지공단에 요양급여를 신청했지만, 공단은 이를 받아들이지 않았습니다. 이에 A는 공단을 상대로 요양불승인처분의 취소를 구하는 소를 제기했습니다.

대상판결은 원고 A의 청구를 인용하였습니다. 대상판결은 ① 해당 축구대회가 정례적 대회이고, ② 협회측의 적극적 참여 권장 공문이 있었으며, ③ 참가비 전액을 회사가 부담하였고, ④ A가 회사명 팀으로 경기에 참가하였던 점 등 전반적인 사정을 고려할 때, 업무상 재해에 해당된다고 판단했습니다.

나아가 대상판결은 이 사건 대회는 근로자가 참가하는 것이 사회통념상 노무 관리 또는 사업운영상 필요하다고 인정되는 경우로 사업주가 그 근로자의 행사 참가를 통상적·관례적으로 인정한 경우에 해당한다고 판시했습니다. 이어서 대회 참가시간이 근무시간으로 인정되지 않았지만 행사 과정이 사용자의 지배·관리를 받고 있다고 보아야 한다는 점을 근거로 근로복지공단의 요양불승인 처분이 위법하다고 판단했습니다.

■ 다운로드 : [서울행정법원 2018. 5. 2. 선고 2017구단36659 판결](#)

■ 최신 판례 ■

업무상 부상을 입은 기간제 택배근로자에게 계약 만료 통지를 한 것은 부당해고에 해당한다는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2018. 5. 31. 선고 2017구합83799 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

근로자 A는 소셜커머스 기업 C사와 약 6개월간 택배 배송업무를 담당하기로 하는 계약을 체결하였고, 이후 계약을 한차례 갱신했습니다. 그런데 A는 첫 번째 갱신을 앞두고 택배차량 화물칸에서 20kg이 넘는 배송물품을 든 상태로 땅을 밟다 넘어져 전십자인대 파열 진단을 받았습니다.

부상으로 업무상 재해처리를 받아 요양 중이던 A는 계약이 만료된 날 회사와 근로계약을 2차 갱신했습니다. 하지만 A는 부상을 당한 날부터는 일을 하지 못해 2차 갱신 이후에는 회사에 출근하지 못했습니다. 그러자 회사가 A의 갱신된 근로계약 종료를 열흘 앞두고 A에게 근로계약 종료 예정 통지를 보냈습니다. A는 이 통지가 부당해고에 해당한다고 주장하면서 중앙노동위원회에 구제를 신청했습니다. 중앙노동위원회가 A의 구제신청을 받아 들였지만, 회사가 이에 불복해 행정소송을 제기하였습니다.

대상판결은 채용광고에는 C사 본사 계약직 6개월 근무 후 업무평가를 통해 계약 연장이나 정규직 전환이 가능하다는 내용이 포함되어 있고, 해고 통지 전 1년간 회사가 계약직 직원과 계약을 갱신한 비율은 90%를 상회하는 점을 보면 근로계약이 갱신되지 않은 것이 오히려 예외적이라는 점을 근거로 A에게 근로계약 갱신기대권이 인정된다고 판시하였습니다.

나아가, 대상판결은 업무상 부상을 치료하기 위해 요양을 받는 상황에서 배송업무를 수행하지 못한 것을 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 해서는 안 된다는 산재법의 취지를 고려하면,

해고 통지 당시 배송업무를 할 수 없는 신체상태를 이유로 갱신거절을 한 것은 합리적이라고 보기 어렵다고 판시하였습니다.

C사는 대상판결에 대해 항소했다가 2018년 7월 20일 항소를 취하였습니다.

■ 다운로드 : [서울행정법원 2018. 5. 31. 선고 2017구합83799 판결](#)

■ 최신 판례 ■

휴일근로에 대해 휴일근로수당과 연장근로수당을 중복 적용해 지급하지 않아도 된다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 6. 21. 선고 2011다112391 전원합의체 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

지난 2008년 성남시 환경미화원들은 휴일근로의 경우 연장근로수당(통상임금의 50%)과 휴일근로수당(통상임금의 50%)을 중복 적용해 지급해야 한다고 주장하면서 성남시를 상대로 임금청구 소송을 제기했습니다.

원심 법원은 "시간외 근로에 해당하면서 동시에 휴일근로에도 해당하는 경우에는 그 시간에 대해 통상임금의 50%를 다시 할증 가산해야 한다"고 판시하였습니다.

그러나 대법원은 "구 근로기준법상 휴일근로시간은 1주 간 기준근로시간 및 1주 간 연장근로 시간에 포함되지 않는다고 보아야 하므로, 당연한 논리적 귀결로 휴일근로에 따른 가산임금과 연장근로에 따른 가산임금은 중복하여 지급될 수 없다"고 판시하였습니다.

대상판결은 "'1주'란 휴일을 포함한 7일을 말한다"라는 정의 규정을 추가한 현행 근로기준법의 개정 취지를 고려하여 중복할증 인정으로 발생할 수 있는 법적 혼란의 초래를 막은 데 그 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 6. 21. 선고 2011다112391 전원합의체 판결](#)

■ 최신 판례 ■

부당해고기간도 기간제 사용제한기간(2년)에 포함된다는 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 6. 19. 선고 2013다85523 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

A는 기간제 근로자로 근무하던 회사로부터 근로계약 종료 통보(1차 갱신거절)를 받게 되자, 이 통보가 부당해고에 해당한다는 이유로 구제신청을 했습니다. 중앙노동위원회에서 구제신청이 인정되자 회사가 행정소송을 제기했지만 패소했고, 이에 따라 A는 회사에 복귀했습니다. 회사는 A와 1년 단위 근로계약을 체결했는데, A는 계약해지 통보를 받은 이후부터 복직 시까지 근로를 제공하지 못했습니다.

이후 A와 회사는 계약기간을 6개월, 3개월 단위로 하여 근로계약을 갱신했습니다. 그러던 중 회사는 또 다시 종합평가결과를 근거로 근로계약 종료 통보를 하면서 근로계약 갱신을 거절(2차 갱신거절)했습니다.

결국 A에게 갱신기대권이 인정되는지, 그리고 실제로 일한 기간이 총 2년이 안됐다고 해도, 부당해고 기간을 포함해서 기간제법상 2년을 초과해 근로한 근로자로 볼 수 있는지가 문제됐습니다.

대상판결은 사용자의 부당한 갱신거절로 인해 근로자가 실제로 근로를 제공하지 못한 기간도 계약 갱신에 대한 정당한 기대권이 존속하는 범위에서는 기간제법 제4조제2항에서 정한 2년의 사용제한 기간에 포함된다고 보아야 한다고 판시했습니다. 이에 따라 1차 갱신거절로 인해 A가 실제로 근로를 제공하지 못한 기간도 기간제법 제4조제2항의 사용제한기간 2년에 포함된다고 보아야 하므로, 회사는 결국 기간제법 시행 이후 최초 계약일인 2007년 7월 1일부터 2년을 초과하여 A를 사용한 것으로 2차 갱신거절 당시 A는 기간제법 제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 한다고 판시했습니다. 따라서 2차 갱신거절은 효력이 없다고 판시했습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 6. 19. 선고 2013다85523 판결](#)

■ 최신 판례 ■

정년이 되는 해의 12월 말일 퇴직할 경우, 해당 연도에 대한 연차휴가 수당을 지급하지 않아도 된다는 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 6. 28. 선고 2016다48297 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

대상판결은 “근로기준법 60조1항이 규정한 유급 연차휴가는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 부여되는 것으로, 근로자가 연차휴가에 관한 권리를 취득한 후 1년 이내에 연차휴가를 사용하지 아니하거나 1년이 지나기 전에 퇴직하는 등의 사유로 인하여 더 이상 연차휴가를 사용하지 못하게 될 경우에는 사용자에게 그 연차휴가일수에 상응하는 임금인 연차휴가수당을 청구할 수 있다”고 전제하고, “다만 연차휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당도 청구할 수 없다”고 판시했습니다.

대상판결은 이어 ‘○○시 시설관리공단 상용직 고용내규는 가로환경미화원의 정년을 만 61세가 되는 해의 12월 말일로 정하고 있으므로, 다른 특별한 사정이 없는 한 원고 등은 만 61세가 되는 12월 31일 정년에 도달하여 근로관계가 당연히 종료하고, 단체협약에서 정하고 있는 특별유급휴가는 정년퇴직하는 가로환경미화원에게 특별히 부여되는 유급휴가이므로 만 61세가 되는 가로환경미화원이 그 해에 정년퇴직하는 것을 전제로 주어지는 것’이라고 하면서, “원고 등이 만 61세가 되는 해의 12월 31일까지 특별유급휴가를 사용하였다고 하여 그러한 사정만으로 이들의 퇴직일이 다음해 1월 1일로 미루어진다고 볼 수 없다”고 밝혔습니다.

대상판결은 “그렇다면 만 61세가 되는 해의 12월 31일 원고 등의 근로관계는 당연히 종료하였다고 보아야 하므로, 원고 등은 만 61세가 되는 해의 근로에 대한 대가로서의 연차휴가에 관한 권리를 취득할 수 없다”고 판시했습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 6. 28. 선고 2016다48297 판결](#)

■ 최신 판례 ■

고령자고용법 개정규정(정년 60세 이상) 시행일의 적용기준이 되는 '상시 근로자 300명'의 산정은 개정규정이 시행되기 (1개월) 전의 상황에 따라야 한다는 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2018. 6. 26. 선고 2017나2043532 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

상시 300명 이상의 근로자를 둔 사업장은 고령자고용법 개정에 따라 2016년 1월 1일부터 60세 정년이 적용되었습니다. 2015년 12월 기준 정규직 및 계약직 직원이 276명인 A사는 고령자고용법 부칙이 정한 '300인 미만 사업장'으로 2017년 1월 1일부터 정년이 60세로 연장되는 사업장입니다. A사는 2016년 당시 취업규칙 상 정년인 만 58세를 기준으로 1958년생 근로자 6명을 정년퇴직 처리하였는데, 위 6명의 근로자들은 A사가 2016년 채용한 신입 직원과 파견근로자 등을 포함하면 상시 근로자가 700명을 넘기 때문에 2016년 1월 1일부터 60세 정년을 적용해야 한다고 주장하며 소송을 제기하였습니다.

대상판결은 적용 시기를 유예받은 이후 채용한 신입 직원 10명이 '상시 근로자 300인'을 산정하는데 포함될 수 없다고 판단하였습니다. 구체적으로는 "어느 사업장이 2016년 1월 1일부터 위 법 조항의 적용을 받는 대상에 해당하는지, 아니면 1년 더 유예 받는 300인 미만 사업장에 해당하는지는 적어도 고령자고용법 제19조의 최초 시행일인 2016년 1월 1일 전에는 결정돼야 한다"고 하면서, "법 시행 유예의 기준이 되는 상시 근로자 300명 미만의 사업 또는 사업장인지 여부 역시 늦어도 2015년 12월 31일 24:00까지는 확정돼야 하므로, 그 후 사실관계는 판단의 자료가 될 수 없다고 보는 것이 부칙의 문언적 해석에 부합한다"고 판시했습니다.

대상판결은 개정 고령자고용법 부칙에 관한 사례이지만, 개정 고령자고용법 부칙과 개정 근로기준법 부칙의 단계적 적용 규정이 동일하므로 개정 근로기준법의 적용시점을 확정함에 있어서도 선례로서 기능할 것으로 예상됩니다.

■ 최신 판례 ■

고정급을 전혀 받지 않는 도급제 방식의 근로계약을 체결한 택시운전 근로자도 최저임금을 받아야 하며, 도급제 근로계약을 근로자가 선택했더라도 최저임금 청구가 신의칙 위반이 아니라는 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 7. 11. 선고 2016다9261(본소), 2016다9278(반소) 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

2010년 7월 1일부터 최저임금법 시행령 개정에 따라 택시운전근로자들은 생산고에 따른 임금(그날 번 돈에서 회사에 지급하는 사납금을 뺀 금액)을 제외한 고정급만으로 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 합니다.

그런데 이 법의 시행을 앞두고 K운수는 회사의 부담이 커진다고 사납금을 인상해야 한다는 입장을 밝혔고, 다수의 소속 택시운전근로자들이 이를 반대했습니다. 결국 K운수 노사 합의를 통해 '월급제' 방식의 근로계약과 택시운행으로 번 수입금 중 사납금을 회사에 납입하고, 남은 초과운송수입금만 가져가는 '도급제' 방식의 근로계약 중 택시운전근로자들이 개별적으로 선택할 수 있도록 정했고, 대다수 택시운전근로자들은 종전 도급제 방식을 선택했습니다.

하지만 이후 택시운전근로자들은 고정급에 따른 최저임금을 지급하지 않았다는 이유로 회사를 상대로 최저임금 이상의 임금을 지급하라며 소송을 제기했습니다.

대상판결은 도급제 방식의 근로계약을 통해 근로자들이 가져간 초과운송수입금은 최저임금법 특례조항에서 정한 '생산고에 따른 임금'으로 보아야 하므로, 회사는 근로자들에게 이를 제외한 최저임금액 이상의 고정급을 임금으로 지급할 의무가 있다고 판시했습니다.

또한 대상판결은 택시운전근로자의 임금 중 고정급 비율을 높여 안정된 생활을 영위하게 하고자 한 최저임금법 특례 조항의 입법취지, 도급제 방식의 근로계약이 체결된 경위 등 제반 사정에 비추어 살펴보면, 근로자들이 최저임금의 지급을 구하는 것이 신의칙에 위배되는 것이 아니라고 판시했습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 7. 11. 선고 2016다9261\(본소\), 2016다9278\(반소\) 판결](#)

■ 최신 판례 ■

퇴직 후 작성한 퇴직금청구권 포기 각서는 유효하다는 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 7. 12. 선고 2018다21821 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

근로자가 퇴직하여 더 이상 근로계약관계에 있지 않은 상황에서 퇴직 시 발생한 퇴직금청구권을 나중에 포기하는 것은 허용되고, 이러한 약정이 강행법규에 위반된다고 볼 수 없습니다(대법원 1997. 11. 28. 선고 97다11133 판결 등 참조).

근로자 A는 2013년 12월 31일 퇴직한 후부터 2014년 10월 6일까지 회사로부터 미지급 급여와 퇴직금 등 명목으로 합계 1,180만 원을 지급받았습니다. A는 2014년 10월 8일 회사에 "본인은 2014년 10월 8일부로 귀사에 밀린 급여(퇴직금 포함)를 모두 정리하였으므로 더 이상의 추가 금액을 요구하지 않을 것을 약속하고 이에 각서를 제출합니다"라고 기재한 각서를 작성·교부하였습니다.

대상판결은 A가 퇴직일부터 수개월이 지난 2014년 10월 8일에 각서를 작성한 것을 비롯하여 각서의 작성경위와 그 문언 등에 비추어 A가 이 사건 각서를 통해서 퇴직금청구권을 미리 포기하였음을 확인한 것이 아니라 퇴직으로 발생한 퇴직금청구권을 사후에 포기한 것으로 보아야 하므로, 회사가 A에게 퇴직금을 지급할 의무가 없다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 7. 12. 선고 2018다21821 판결](#)

■ 최신 판례 ■

산재보험급여 청구는 소멸시효 중단의 효력이 있다는 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 6. 15. 선고 2017두49119 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

산업재해보상보험법(이하 '산재보험법') 제112조제1항제1호는 산재보험법에 따른 보험급여를 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 말미암아 소멸한다고 규정하고, 제113조는 제112조에 따른 소멸시효는 제36조제2항에 따른 수급권자의 보험급여 청구로 중단된다고 규정하고 있습니다.

대상판결은 산재보험법 제113조는 제36조제2항에 따른 보험급여 청구를 민법상의 시효중단 사유와는 별도의 고유한 시효중단 사유로 규정한 것으로 볼 수 있다고 판단하였습니다. 이에 따라 수급권자가 근로복지공단에 보험급여 청구를 하였다가 부지급 결정을 받은 때로부터 90일 내에 부지급 결정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하지 않았다고 하더라도 당초 보험급여 청구에 기한 시효중단의 효력은 그대로 유지된다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 6. 15. 선고 2017두49119 판결](#)

■ 최신 판례 ■

교원소청심사위원회(소청위) 결정을 다투는 행정소송에서 소청위 판단 중 학교법인 관련 내부규칙이 무효라는 판단은 부당하지만 내부규칙 위반사실이 인정되지 않아 처분사유가 인정되지 않는다는 결론은 타당한 경우, 법원이 소청위 결정을 취소할 필요가 없다는 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 7. 12. 선고 2017두65821 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

교원소청심사위원회가 한 결정의 취소를 구하는 소송에서 그 결정의 적부는 결정이 이루어진 시점을 기준으로 판단하여야 하지만, 소청심사 결정 후에 생긴 사유가 아닌 이상 소청심사 단계에서 주장하지 아니한 사유도 행정소송에서 주장할 수 있고, 법원이 이에 대하여 심리·판단할 수 있습니다(대법원 1990. 8. 10. 선고 89누8217 판결 참조 등 참조).

대상판결은 위 법리에 따라 소청심사에서 판단하지 않은 학교법인 시행세칙 제5조제1항제2호 해지사유의 존재 여부까지 심리하여 그 결정의 위법성을 판단한 원심 판결은 정당하다고 보았습니다.

나아가 대상판결은 소청위가 학교법인 등이 교원에 대하여 불리한 처분을 한 근거인 내부규칙이 위법하여 그 효력이 없다는 이유로 학교법인 등의 처분을 취소하는 결정을 하였고 그에 대하여 학교법인 등이 제기한 행정소송 절차에서 심리한 결과 그 내부규칙은 적법하지만 교원이 그 내부규칙을 위반하였다고 볼 증거가 없다고 판단한 경우에는, 법원은 소청위 결정을 결정을 취소할 필요 없이 학교법인 등의 청구를 기각할 수 있다고 판시했습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 7. 12. 선고 2017두65821 판결](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행규칙 일부개정

1. 주요 내용

- 가. 사업주나 하수급인은 고용보험에 가입한 외국인 근로자가 보험에서 탈퇴하려는 경우에는 고용보험 가입탈퇴 신청서를 제출하여야 합니다. 이 경우 “가입탈퇴 신청을 한 날의 다음 날에 피보험자격을 상실한 것으로 본다”는 시행규칙 제2조제4항 후단이 신설되었습니다.
- 나. 2017년 12월 26일 고용보험법 시행령 개정으로 고용유지지원금의 지급 대상에서 “고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용유지를 위한 훈련을 실시하는 경우”가 삭제됨에 따라, 시행규칙 제27조 등 ‘고용유지를 위한 훈련’ 관련 조항이 삭제되었습니다.
- 다. 고용촉진장려금을 지급하지 않는 사유로 「최저임금법」 제5조에 따른 최저임금액의 110% 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자’를 고용한 경우를 규정하면서, 그 제외대상으로 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 사람’을 고용한 경우만 해당되도록 개정하였습니다(제44조제3항제3호).

2. 다운로드 : [고용보험법 시행규칙 일부개정령\(2018. 7. 11. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정

1. 개정 목적

단시간근로자의 고용보험 적용 요건을 완화하고, 육아휴직 등을 한 근로자가 사업주의 귀책사유 없이 자기 사정으로 퇴사한 경우에도 사업주에게 출산육아기 고용안정장려금을 지급할 수 있도록 하며, 근로자에게 유급휴가를 주어 실시하는 직업능력개발 훈련 중 장기간이 소요되는 등의 직업능력개발훈련의 훈련비를 연간지원한도액 산정에서 제외될 수 있도록 하고, 부모가 함께하는 육아문화를 확산하기 위하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 한 사람의 최초 3개월간의 육아휴직 급여를 인상하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 취지입니다.

2. 주요 내용

가. 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자의 고용보험 당연가입 요건 개선 (제3조제1항 단서)

소정근로시간이 주 15시간 미만인 사람을 포함하여 1개월간 60시간 미만인 단시간근로자가 3개월 이상 계속 근로하는 경우 상시·지속성을 인정하여 생업 목적의 여부와 관계없이 고용보험을 적용받을 수 있도록 하였습니다.

나. 출산육아기 고용안정장려금 지원요건 개선(제29조제1항제3호 나목)

육아휴직 등을 사용한 근로자가 복귀 전 또는 복귀 후 30일이 되기 전에 사업주의 귀책

사유 없이 자기 사정으로 퇴사한 경우에도 출산육아기 고용안정장려금 중 대체인력 사용에 대한 인건비 지원이 제한되는 문제점을 개선하기 위하여, 육아휴직 등을 사용한 근로자가 복귀 전 또는 복귀 후 30일이 되기 전에 자기 사정으로 퇴사한 경우에는 육아휴직 등을 이유로 대체인력을 사용한 사업주에게 해당 장려금을 지원할 수 있도록 하였습니다.

다. 상시 사용하는 근로자 수가 150명 미만인 사업주 등에 대한 직업능력개발 훈련비 지원 확대(제42조제4항제3호)

우선지원 대상기업의 사업주나 상시 사용하는 근로자 수가 150명 미만인 사업주가 근로자에게 유급휴가를 주어 실시하는 직업능력개발 훈련의 경우 유급휴가기간 중에 지급한 임금 및 대체인력에게 지급한 임금의 일부만 직업능력개발 훈련비용지원의 한도액에서 제외하고 있었으나 앞으로는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 직업능력개발 훈련의 훈련비까지도 제외하여 상시 사용하는 근로자 수가 150명 미만인 사업주 등이 비용의 부담 없이 직업능력개발 훈련을 실시할 수 있도록 하였습니다.

라. 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 급여 상한액 인상(제95조의2)

부모가 함께하는 육아문화를 확산하고 여성의 경력단절을 예방하기 위하여 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 하는 피보험자에게 최초 3개월 동안 지급하는 육아휴직 급여의 상한액을 자녀별로 차등(첫째 150만 원, 둘째 이후 200만 원)하여 적용하던 것을 모든 자녀를 대상으로 월 200만 원을 적용하도록 하였습니다.

3. 다운로드 : 고용보험법 시행령 일부개정령(2018. 7. 3. 시행)

■ 최신 법령 ■

근로기준법 시행령 일부개정

1. 주요 내용

사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일 이외에 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하도록 하고, 연장근로의 한도를 적용받지 아니하는 근로시간 및 휴게시간의 특례인정 사업을 축소하여 열거하는 등의 내용으로 「근로기준법」이 개정됨에 따라, 사용자가 종전의 유급휴일 외에 근로자에게 추가로 유급으로 보장하여야 하는 휴일을 일요일을 제외한 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 및 대체공휴일로 하고, 근로시간 및 휴게시간의 특례인정 사업에 관한 규정을 삭제하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 다운로드 : [근로기준법 시행령 일부개정령\(2018. 7. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로기준법 시행규칙 일부개정

1. 주요 내용

상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자에게 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 1주간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특별연장근로가 한시적으로 허용되는 내용이 신설되어 특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등에 관한 조문이 변경되는 등의 내용으로 「근로기준법」이 개정(법률 제15513호, 2018. 3. 20. 공포, 2018. 7. 1. 시행 등)됨에 따라, 특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등의 법률 위임근거 조항을 변경하는 한편, 취업규칙 변경신고 시 제출하여야 하는 서류를 명확히 하는 등 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 다운로드 : [근로기준법 시행규칙 일부개정령\(2018. 7. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로자퇴직급여 보장법 및 같은 법 시행령 일부개정

1. 개정 목적

임금피크제의 확산과 소정근로시간의 단축 등으로 근로자의 근로시간이 줄어들어 근로자의 임금이 감소하고, 이에 따라 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있습니다. 이와 같은 경우 사용자로 하여금 근로자에게 퇴직급여가 감소될 수 있음을 미리 알리고, 근로자대표와 협의하여 퇴직급여 감소 방지에 필요한 조치를 하도록 함으로써 근로자의 퇴직급여 수급권을 보호하기 위해 근로자퇴직급여 보장법 및 동법 시행령을 개정하였습니다.

2. 주요 내용

가. 근로기준법 일부개정법률 시행에 따라 근로시간 단축 등으로 근로자의 퇴직급여가 감소될 수 있는 경우, 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자에게 근로자의 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위한 책무가 부여됩니다. 법 제32조제4항의 책무를 이행하지 아니한 경우 500만 원 이하의 벌금에 처해집니다.

시행령에서도 퇴직급여제도의 안정적 운영을 위해 사용자가 책무를 지는 경우로서 '근로시간의 단축(법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 한정한다) 등으로 근로자의 급여액에 영향을 미칠 수 있는 경우'를 추가로 규정하였습니다.

법 제32조 ④ 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의

협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 사용자가 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정한 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 근로자의 임금을 조정하고 근로자의 정년을 연장하거나 보장하는 제도를 시행하려는 경우
2. 사용자가 근로자와 합의하여 소정근로시간을 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
3. 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우
4. 그 밖에 임금이 감소되는 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우

제46조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

3. 제32조제4항을 위반하여 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 알리지 아니하거나 퇴직급여의 감소 예방을 위하여 필요한 조치를 하지 아니한 사용자

시행령 제31조(퇴직급여제도의 안정적 운영을 위한 사용자의 책무) 법 제32조제1항에서 "대통령령으로 정하는 사항"이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 퇴직금제도 또는 확정기여형퇴직연금제도를 설정하거나 운영하는 사용자는 임금피크제의 실시, 임금 삭감, 소정근로시간의 감소 또는 근로시간의 단축(법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 한정한다) 등으로 근로자의 급여액에 영향을 미칠 수 있는 경우 가입자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고, 법 제4조제3항에 따른 근로자대표(이하 "근로자대표"라 한다)와 확정기여형퇴직연금제도의 도입, 별도의 급여 산정기준 마련 등 필요한 방법을 협의할 것

나. 시행령상 퇴직금 중간정산 사유로서 '법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우'가 추가되었습니다.

시행령 제3조(퇴직금의 중간정산 사유) ① 법 제8조제2항 전단에서 "주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

6의3. 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우

3. 다운로드 : [근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률\(2018. 7. 1. 시행\)](#), [근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정령\(2018. 6. 19. 시행\)](#)