

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 임금피크제 관련 최근 대법원 판결의 의미 4

■ 주요 업무 사례 ■

- 정리해고가 정당하다고 대법원 파기환송 판결을 이끌어낸 사례 12
- 정년연장형 임금피크제의 무효를 주장하며 임금차액의 지급을 구한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 14
- 방해금지가처분 인용 결정에 대해 노동조합이 가처분이의신청을 한 사건에서 회사를 대리하여 기존 가처분결정을 인가하는 결정을 받은 사례 16
- 외국인근로자 고용제한 처분의 집행정지를 이끌어낸 사례 18
- 택시 운전근로자가 노사 합의에 따른 소정근로시간 변경을 무효라고 주장하면서 최저임금액 미달액을 청구한 사건에서 택시 회사가 전부 승소한 사례 19
- '이해관계자와의 금전거래 등 징계사유가 모두 인정됨에도 불구하고 해고 양정은 과다하다'는 지방노동위원회 판정을 뒤집고, 중앙노동위원회에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 21
- 임원의 법인카드 부정사용을 방조하고 이에 적극 가담하였던 근로자에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례 23
- 업무상 검직에 따른 해고가 문제된 사건에서 회사의 입장을 받아들여 종결된 사례 24
- 부당인사발령 · 부당해고구제신청 사건에서 회사를 대리하여 각하 · 기각 판정을 이끌어낸 사례 25
- 업무수행 거부 및 직장 동료에 대한 폭언 등을 이유로 근로자를 면직처분하자 근로자가 해고무효확인소송을 제기한 사건의 항소심에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 27
- 회사의 영업 일체를 이전하고 사직한 전 대표이사가 임원퇴직금 및 퇴직금을 청구한 사건에서 회사를 대리하여 승소한 사례 28

- 직장 내 성희롱 이유로 근로자를 징계하고하자 근로자가 부당해고구제신청을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례.....30
- 협력업체로부터의 해외여행 접대 등을 이유로 징계하고된 근로자가 제기한 부당해고구제재심판정취소 항소심 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례.....31
- 은행 지점장의 사적 금전대차에 대한 징계처분의 효력이 문제된 사건에서 은행을 대리하여 항소심에서 승소한 사례.....32

■ 최신 판례 ■

- 견습기사가 근로계약을 작성하지 않았거나 임금을 지급받지 않았다는 사정만으로 시용 근로계약의 성립을 부정할 수 없다고 본 사례.....33
- 연구소와 연구소 자산관리업체 소속 근로자 사이에 근로자파견관계가 성립하지 아니한다고 본 사례.....36
- 보수표 상의 금액을 전년보다 감액시킨 것이 취업규칙의 불이익 변경인지가 문제된 사례.....39
- 부당노동행위 구제신청의 피신청인적격을 사업주 아닌 자에게도 확대한 사례.....42
- 취업규칙에 재직자 조건이 있다고 하더라도 단체협약에 '퇴직자엔 정기상여금 일할 지급'이라는 내용을 명시한 경우 이에 따라 지급되는 정기상여금 또한 통상임금에 포함된다고 본 사례.....46
- 계약직 체육지도사로서 실질적으로는 행정업무를 주로 수행하였다면 기간제법상 '기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자'로 보아야 한다고 본 사례.....49
- 정년연장형 임금피크제가 현저히 합리성을 결하여 무효라고 볼 수는 없다고 판단한 사례.....54
- 정년연장형 임금피크제가 합리적 이유 없는 연령차별에 해당하지 않는다고 판단한 사례.....57
- 정년연장형 임금피크제가 합리적 이유 없는 연령차별에 해당하지 않는다고 본 사례.....60
- 택배업체 대리점이 택배기사들로 구성된 노동조합으로부터의 단체교섭 요구를 거부한 것, 소속 조합원에 대하여 탈퇴 종용을 한 것이 부당노동행위에 해당한다고 본 사례.....65
- 정년유지형 임금피크제의 효력에 관한 판단기준을 최초로 제시한 사례.....68

- 정리해고의 경영상 필요성이 인정된 사례.....73
- 카마스터와 자동차제조회사 사이의 근로자파견관계 성립을 부정한 사례.....77
- 연장·휴일근로를 통상·관행적으로 하지 않던 사업장에서, 근로자들이 노동조합의 지침에 따라 연장·휴일근로를 거부하였다면 업무의 정상적인 운영을 저해하는 것으로 평가할 수 없다는 사례80
- 여객자동차법 등 관련 법령에 따라 운수종사자의 의무교육으로 규정된 '보수교육 시간'은 근로시간에 포함된다고 본 사례.....83
- 정년유지형 임금피크제의 판단기준을 참고하여, 정년연장형 임금피크제가 유효하다고 판단한 사례.....85

■ 최신 법령 ■

- 근로자퇴직급여 보장법 시행규칙 일부개정.....89
- 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령.....91
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 일부개정.....94
- 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙.....95
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정.....97
- 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정.....99
- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정..... 100
- 산업재해보상보험법 일부개정 102
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정..... 104

■ 노동 칼럼 ■

임금피크제 관련 최근 대법원 판결의 의미

1. 들어가며

신용보증기금이 2003년 7월경 최초로 도입한 이래 금융기관, 공기업을 중심으로 적용이 확대되어 온 임금피크제는 근로자의 정년을 60세 이상으로 하는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 '고령자고용법')의 시행과 함께 민간 기업에까지 광범위하게 도입·시행되어 왔습니다 (2019. 6. 기준 300인 이상 사업체 중 임금피크제 도입 비율이 54.1%).

그런데 최근 대법원은 임금피크제가 구 고령자고용법상 연령차별금지 규정을 위반하여 무효라고 주장 하면서 감액된 임금의 지급을 청구하였던 사안에서, 임금피크제의 효력에 관한 구체적인 판단기준을 최초로 제시하면서 해당 회사가 시행 중인 임금피크제는 합리적인 이유 없는 연령을 이유로 한 차별에 해당하여 무효라고 판단하였던 바(대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결, 이하 '대상 판결') 대상 판결의 파장이 어디까지 미칠지에 대한 논란이 계속되고 있습니다. 아래에서는 대상 판결의 내용 및 의미, 그에 따른 대응방안 등을 구체적으로 살펴보겠습니다.

1. 대상 판결의 내용

가. 사안의 개요

A회사는 2008년 6월 10일 노동조합과 신인사제도를 시행하기로 합의하였습니다. 이러한 노사 합의에 따라 시행된 신인사제도에 의하면 A회사 소속 직원 중 만 55세 이상이 된 직원에게 임금 피크제가 적용되었는데, 2011년 1월 1일부터 2013년 3월 31일까지는 수석 5 역량등급 이상, 2013년 4월 1일부터 2014년 12월 31일까지는 수석 8 역량등급 이상인 만 55세 이상 정규직 직원

들의 급여가 성과와 관계없이 삭감되었습니다(이하 '이 사건 임금피크제'). 다만, A회사 직원들의 정년은 이 사건 임금피크제가 도입되기 이전에도 61세였으며, 이 사건 임금피크제의 도입에 따라 정년이 연장된 것은 아니었습니다.

이에 A회사에서 명예퇴직한 근로자 B는 이 사건 임금피크제가 취업규칙 불이익 변경에 해당하고, 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자를 차별하는 것으로 고령자고용법 제4조의4 제1항에 어긋나 효력이 없다고 주장하며 소송을 제기하였습니다.

A회사는 이 사건 임금피크제의 도입을 위하여 근로자 과반수로 조직된 노동조합과 합의하였으므로, 이 사건에서 취업규칙 불이익 변경 절차를 거쳤는지 여부 등은 크게 문제되지 않았습니다. 이에 이 사건에서는 이 사건 임금피크제가 고령자고용법 제4조의4 제1항에 반하는 연령차별로서 무효인지 여부가 쟁점이 되었습니다.

나. 대법원의 판단

대법원은 이 사건 임금피크제가 고령자고용법 제4조의4 제1항에 반하여 효력이 없다고 판단하였던 제1심 및 제2심의 결론을 유지하였습니다.

먼저 대법원은 '임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다'라고 규정한 고령자고용법 제4조의4 제1항 제2호는 강행규정이므로, 단체협약, 취업규칙, 근로계약에서 이에 반하는 내용을 정하는 조항은 무효임을 명확히 하였습니다.

그리고 고령자고용법이 말하는 '합리적인 이유'란 '연령에 따라 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우'를 의미한다면서, 임금을 삭감하는 형태의 임금피크제가 연령에 의한 차별에 합리적인 이유가 없어 무

효인지 여부에 대하여는 아래 4가지 요소를 포함한 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다고 판시하였습니다.

- (i) 임금피크제 도입 목적의 타당성
- (ii) 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도
- (iii) 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성
- (iv) 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지

이를 바탕으로 대법원은 아래와 같은 이유를 들어 피고 회사가 시행 중인 임금피크제가 연령을 이유로 임금 분야에서 원고를 차별하는 것으로 차별에 합리적인 이유가 없다고 보아, 임금피크제가 고령자고용법 제4조의4 제1항에 위배되어 효력이 없다고 판단하였습니다.

- (i) 이 사건 임금피크제는 피고의 인건비 부담을 완화하고 실적 달성률을 높이기 위한 목적으로 도입된 것으로 보인다. 그러나 피고 주장에 따르면 51세 이상 55세 미만 정규직 직원들의 수주 목표 대비 실적 달성률이 55세 이상 정규직 직원들에 비하여 떨어진다는 것이어서, 위와 같은 목적을 55세 이상 정규직 직원들만을 대상으로 한 임금 삭감 조치를 정당화할 만한 사유로 보기 어렵다.
- (ii) 이 사건 임금피크제로 인하여 원고는 임금이 일시에 대폭 하락하는 불이익을 입었고, 업무감축 등 적절한 대상조치가 강구되지 않았다. 피고가 대상조치라고 주장하는 명예퇴직 제도는 근로자의 조기 퇴직을 장려하는 것으로서 근로를 계속하는 근로자에 대하여는 불이익을 보전하는 대상조치로 볼 수도 없다.

(iii) 이 사건 임금피크제를 전후하여 원고에게 부여된 목표 수준이나 업무의 내용에 차이가 있었다고 보이지 않는다.

2. 대상 판결의 의미 및 파장

가. 대상 판결 선고 전까지의 하급심 판례의 태도

기존에 법원은 '정년연장형' 임금피크제의 경우 그것이 고령자고용법 제19조의2에 근거하여 정년연장에 수반된 조치로서 노사협의를 통하여 도입한 것이라면, '비용 절감, 직원 퇴출 등의 목적으로 특정 연령의 근로자의 임금을 과도하게 감액하는 경우가 아닌 한 대체로 연령차별에 해당하지 않는다고 보아 그 유효성을 인정하였던 바 있습니다(서울고등법원 2021. 12. 14. 선고 2019나2029394 판결, 서울고등법원 2021. 12. 8. 선고 2020나2021662 판결, 인천지방법원 2022. 2. 23. 선고 2019가합61600 판결, 서울동부지방법원 2022. 2. 10. 선고 2020가합238 판결 등).

특히 대상 판결이 선고되기 직전인 2022. 5. 12. 대법원 2022다206841호로 심리불속행 기각된 서울고등법원 2021. 12. 14. 선고 2019나2029394 판결의 경우 국민건강보험공단이 3급 이하 직원들에 대하여 정년을 58세에서 60세로 연장하면서 임금피크제를 도입하였던 사안에서, 아래와 같은 이유를 들어 임금피크제가 고령자고용법에 따른 연령차별에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

(i) 이 사건 임금피크제는 고령자고용법 등에서 이미 예정하고 있던 조치로서 고령자고용법 제19조의2 제1항에서 규정한 '임금체계 개편'에 해당하므로 그 시행에 법적 근거가 있는바, 근로자에게 불리한 측면이 있다는 사정만으로 강행규정에 위반하는 조치라고 볼 수는 없다.

(ii) 사업주가 정년 연장을 위하여 임금피크제나 정년 이후의 재고용 지원 등의 조치를 취함으로써 고령 근로자의 고용유지 및 안정에 기여하였다면, 이러한 조치는 모두 고령자고용법 제4조의5 제4호에 해당하여 같은 법 제4조의4에 따른 연령차별에 해당하지 않는다.

(iii) 정년이 58세에서 60세로 연장되어 이 사건 임금피크제 시행에도 불구하고 경제적인 측면에서 더 많은 이익을 얻게 되었으므로, 정년 연장과 이에 따른 이 사건 임금피크제 시행으로 인하여 원고들이 불이익만을 받았다고 볼 수도 없다.

(iv) 공공기관 임금피크제 권고안의 내용은 권고적인 것이므로 임금피크제 적용대상 근로자들에게 반드시 별도 직군을 부여하거나 업무강도를 경감하여 줄 법적 의무가 발생한다고 볼 수는 없다.

(v) 근로시간을 단축하지는 않았으나, 임금피크제 적용대상자에게 월 20시간의 교육시간을 부여하고 교육훈련비용 명목으로 400만 원을 지원하는 등 불이익을 줄이기 위한 최소한의 노력을 다하였다.

‘정년유지형(또는 정년보장형)’ 임금피크제의 경우에도, 비록 정년연장형에 비해 임금의 감축 등 근로조건에 불이익 정도가 크기는 하지만 임금피크제의 도입 목적, 대상조치의 존재 등을 고려하여 그 유효성을 인정한 사례가 다수 있었습니다(울산지방법원 2021. 12. 23. 선고 2020가단 106120 판결, 서울고등법원 2021. 8. 18. 선고 2020나2027769 판결, 울산지방법원 2021. 2. 5. 선고 2019가단14560 판결, 대구고등법원 2021. 7. 21. 선고 2019나25043 판결 등).

나. 대상 판결의 의미

대상 판결은 정년을 그대로 유지하면서 일정 연령 이상 근로자의 임금을 정년 전까지 일정기간 삭감하는 형태의 이른바 '정년유지형 임금피크제'의 효력에 관한 판단기준을 최초로 제시한 대법원 판결이라는 점에서 의미가 있습니다.

다만 대상 판결의 판단기준이 '정년연장형 임금피크제'에도 일률적으로 적용될 수 있는지에 대하여는 불분명한 측면이 있습니다. 이에 대상 판결이 선고된 바로 다음 날인 2022년 5월 27일 서울남부지방법원은 2016년 1월 1일부터 정년을 만 58세(일반 직원), 만 56세(별정직)에서 각 만 60세로 연장하면서 연장된 기간에 대하여 연장 직전 임금의 60%를 지급한 한국전력거래소의 임금피크제에 관하여, 대상 판결에서 제시한 판단요소들을 적극적으로 활용하지 않은 채 임금피크제의 유효성을 인정하는 판결을 하였습니다(서울남부지방법원 2022. 5. 27. 선고 2020가합103192 판결). 그 주된 논거는 다음과 같습니다.

(i) 기존 정년 구간까지는 종전의 임금을 그대로 지급받고 정년이 연장된 구간에 대해 새로운 임금제도를 신설한 것인 바, 임금피크제의 도입으로 근로자들이 불이익을 입게 되었다고 볼 수 없다.

(ii) 회사가 적용대상 직원에 대해 퇴직금 중간정산을 받을 수 있도록 하였고, 임금피크제 적용대상 직원에 대하여 퇴직 후 재취업을 위한 교육을 실시할 수 있도록 하는 등 임금피크제 시행으로 입게 될 수 있는 불이익을 최소화하고자 노력하였다.

(iii) 이 사건 임금피크제는 고령자고용법 제19조의2 제1항의 임금체계 개편 등 필요한 조치와 그 취지를 같이하고 있다.

(iv) 이 사건 임금피크제는 고령자에 대한 정년보장·연장 및 청년 일자리 창출을 목적으로 하는데, 고령자고용법 제4조의5 제4호는 정년연장을 위한 임금피크제, 정년 이후의 재고용

지원 등의 조치를 취하는 경우 등을 상정하여 신설된 규정이므로, 이 사건 임금피크제는 고령자고용법 제4조의5 제4호에서 정하는 차별금지의 예외사유에 해당한다고 보인다.

다. 대상 판결의 파장

그러나 대상 판결이 제시한 판단요소들은 개념필수적으로 '정년유지형' 임금피크제에만 한정하여 적용될 수 있는 요소라고 보기는 어렵습니다. 또한 이미 기존 하급심 판결례에서도 '정년연장형' 임금피크제의 효력을 판단함에 있어 일부 이와 유사한 기준을 적용하기도 하였습니다. 따라서 향후 법원이 '정년연장형' 임금피크제의 효력을 판단함에 있어서도 대상 판결이 제시한 판단요소를 그대로 활용할 가능성도 충분히 있습니다.

더구나 개정 고령자고용법의 시행에 따라 정년을 만 60세로 연장하면서 임금피크제를 적용한 경우 직접적으로 회사의 정년 연장 조치에 따라 정년 연장의 수혜를 입은 근로자들과 달리, 개정 고령자고용법에 따라 당연히 60세의 정년이 적용된 근로자들의 경우 정년연장에 따른 혜택이 없다고 볼 여지가 있습니다. 이 경우 정년의 연장은 임금피크제에 따른 대상조치에 해당되지 않는다고 평가될 가능성이 있음은 물론, 해당 임금피크제가 '정년연장형'이 아니라 '정년유지형'에 해당한다고 평가될 가능성도 배제할 수는 없습니다.

3. 마치며

위와 같이 대상 판결의 법리는 '정년유지형' 임금피크제 뿐 아니라, '정년연장형' 임금피크제의 유효성 판단에도 확대 적용될 가능성이 있습니다. 특히 정년연장형 임금피크제의 경우에도 개정 고령자고용법 시행 이후에 종전 정년에 도달하여 임금피크제에 수반된 정년 연장의 혜택이 없다고 볼 여지가 있는 근로자에 대하여는 임금피크제의 유효성을 더욱 엄격하게 판단할 가능성도 있습니다.

따라서 향후 판결의 추이를 지켜볼 필요는 있겠으나, 각 사에서 실시하고 있는 임금피크제가 유효한지에 대한 정확한 판단을 한 후, 임금피크제가 무효로 평가될 위험성을 낮추기 위해서는 '정년유지형' 뿐 아니라 '정년연장형' 임금피크제의 경우에도 감액된 임금에 상응하는 대상조치(예컨대 근로시간의 단축, 업무강도의 경감, 별도 직무 개발 및 부여 등) 등을 마련하는 것이 바람직할 것으로 생각합니다.

※ 법무법인(유) 지평은 노동그룹 전담 변호사들이 노동법에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다. 이와 관련하여 도움이 필요하시면, 문수생 변호사(ssmoon@jipyong.com, 02-6200-1882)에게 문의해 주시기 바랍니다.

■ 주요 업무 사례 ■

정리해고가 정당하다고 대법원 파기환송 판결을 이끌어낸 사례

강관제조업을 하는 N사(이하 '원고')는 미국 반덤핑관세 등 여러 이유로 경영환경이 급격하게 악화되자 2015년경 회계법인을 통해 경영상태 진단을 받았고, 경영진단보고서에서는 경영악화에 대응하기 위한 유동성 확보 방안으로, 생산직 인력을 현행 3개조 248명에서 1개조 65명으로 축소 운영하는 방안 등을 제시하였습니다.

원고는 2015년 5월부터 희망퇴직을 실시하여 137명의 생산직원이 희망퇴직했고, 2차 경영진단을 받아 당시 생산직원 86명 중 적정인력이 65명 수준으로 확인했습니다. 이에 원고는 정리해고 대상자 선정 기준, 추진 일정 등을 통지하고, 3명에 대해 정리해고를 하였습니다.

지노위와 중노위는 모두 부당해고를 인정했고, 제1심은 정당한 정리해고로 인정했으나, 원심은 부당한 정리해고로 판단했습니다.

지평 노동그룹은 N사를 대리하여, 상고심을 수행하여 이 사건 정리해고 당시 급격한 영업의 침체와 유동성 위기가 단시일 내에 쉽사리 해소될 것으로 기대하기 어려운 상황에 있었고 그에 대처하기 위하여 인원 감축을 하는 것이 객관적으로 보아도 합리성이 있다는 점, 반드시 지속적인 적자누적이 있어야만 긴박상 경영상 필요성이 있는 것이 아니라는 점을 주장했습니다. 이에 재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 이 사건 정리해고가 정당하다는 취지로 원심판결을 파기환송하는 판결을 선고하였습니다. 위 대법원 판결은 2014년 쌍용자동차 정리해고 사건 이후 정리해고가 적법하다고 인정한 최초의 대법원 판결입니다.

[담당 변호사]



김지형 대표변호사

■ 주요 업무 사례 ■

정년연장형 임금피크제의 무효를 주장하며 임금차액의 지급을 구한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A회사(이하 '피고')는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 의해 지정된 준정부기관입니다. 피고는 근로자의 정년을 60세로 연장하는 내용의 개정 고령자고용법의 시행에 따라, 2016년 1월 1일부터 정년을 만 58세(일반 직원), 만 56세(별정직)에서 각 만 60세로 연장하면서 연장된 기간에 대하여 연장 직전 임금의 60%를 지급하는 내용의 임금피크제(이하 '**이 사건 임금피크제**')를 도입·시행하였습니다.

이에 대하여 피고의 전·현직 근로자인 원고들은 이 사건 임금피크제가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경한 것이므로 원고들의 개별 동의를 받아야 하는데 원고들은 이에 동의하지 않았고, 원고들은 피고와 개별 연봉계약을 체결하였으므로 개별 연봉계약이 임금피크제에 우선하여야 하며, 원고들은 임금피크제에 따라 임금이 40% 삭감되었음에도 종전과 동일한 근로를 제공하였던 바, 이 사건 임금피크제는 차별금지원칙에 반하여 효력이 없다고 주장하면서 임금 차액의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 피고 A회사를 대리하여, (1) 이 사건 임금피크제는 정년을 연장하면서 연장된 근로기간에 대한 임금제도를 신설한 것이므로 임금피크제의 도입으로 인한 근로자의 불이익이 없다는 점, 2) 설령 취업규칙 불이익 변경이라 하더라도 원고들은 유리한 개별 근로계약을 체결한 적이 없는 점, 3) 임금피크제의 도입에 정당한 목적이 있었고, 과반수 근로자로 조직된 노동조합의 동의를 받아 적법하게 제도를 도입하였다는 점, 4) 임금피크제는 고령자고용법에서 규정한 지원조치 및 임금체계 개편 등 필요한 조치에 해당하는 점, 5) 임금피크제로 인한 근로자의 불이익을 최소화하기 위해 퇴직금 중간정산 등 조치를 실시하였다 점 등에 관하여 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

방해금지가처분 인용 결정에 대해 노동조합이 가처분이의신청을 한 사건에서 회사를 대리하여 기존 가처분결정을 인가하는 결정을 받은 사례

A회사의 자회사인 B회사 소속 근로자들은 2021년 2월경부터 12월경까지 계속하여 서울 용산구 소재 A회사 주요 매장 앞에서 집회를 개최하였습니다. 이에 지평 노동그룹은 A회사(이하 '채권자')를 대리하여 B회사 소속 근로자들(이하 '채무자')의 주장이 정당한 권리행사의 범위를 넘는다는 점을 구체적으로 소명하였으며, 그 결과 서울서부지방법원으로부터 업무방해금지가처분 신청을 일부 인용 받았습니다(이하 '선행 가처분 결정').

채무자들은 선행 가처분 결정에도 불구하고 채권자 또는 그 대주주가 사회적 합의를 위반하였다거나 B회사 근로자의 근로시간을 조작하면서도 아무런 반성과 개선이 없었다는 주장을 되풀이하였고, 채권자 또는 B회사가 채무자들에 대하여 부당노동행위를 하였다고 주장하였습니다. 특히 채무자들은 위와 같은 주장을 선전하기 위하여 서울 용산구 소재 주요 매장 인근 인도를 점거하고 천막을 설치하였습니다. 또한 채무자들은 현수막, 금줄 등의 다양한 소재를 활용하여 사람의 통행을 방해하였고 매장 및 매장 주변의 미관을 훼손하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여 채무자들의 주장이 정당한 권리행사의 범위를 넘는다는 점을 소명하였습니다. 특히 지평 노동그룹은 (1) 채무자들의 주장은 사실과 다르거나 과장되었으며 (2) 서울 용산구 소재 주요 매장의 매출에도 심대한 타격을 주고 있다는 점을 구체적인 근거와 함께 주장하였습니다. 그 결과 서울서부지방법원은 2021년 12월 채무자들의 행위 중 사회적 상당성을 넘는 부분에 대한 채권자의 방해금지가처분 신청을 인용하였고, 이와 더불어 간접강제 신청을 함께 인용하였습니다(이하 '2차 가처분 결정').

그러나 채무자들은 위 2차 가처분 결정에 대해 재차 가처분 이의신청을 하였습니다. 지평 노동그룹은 A회사를 대리하여 채무자들이 2차 가처분 결정 이후에도 결정에서 금지된 행위를 계속하였고, 가처분 이의신청에 관한 채무자들의 주장에는 이유가 없다는 점을 상세히 설명하였습니다. 그 결과 법원은 2차 가처분 결정을 인가하는 결정을 하였습니다(회사 승소).

[담당 변호사]

장현진 변호사

임인영 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

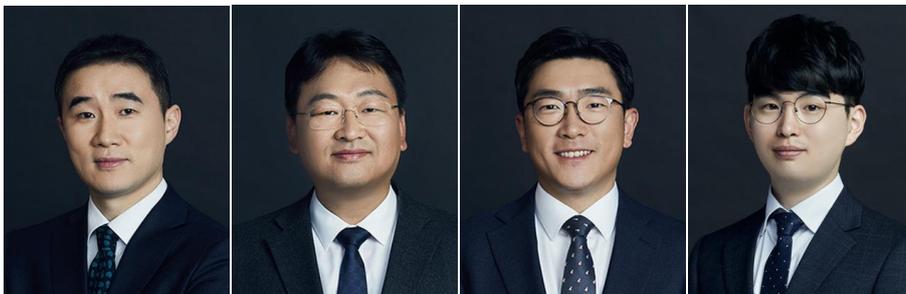
외국인근로자 고용제한 처분의 집행정지를 이끌어낸 사례

건설업은 '외국인근로자 고용 특례'가 적용되는 사업으로(외국인고용법 제12조 제1항), 고용노동부로부터 사업장별로 특례고용가능확인서를 발급받아 H-2비자를 가진 외국인 근로자를 고용할 수 있습니다. 그러나 건설회사인 A사는 약 20개의 건설현장 중 한 곳에서 담당자의 착오로 인해 특례고용가능확인서의 발급 없이 외국인 근로자를 4일간 채용하게 되었습니다(이하 '**이 사건 처분원인사실**').

이에 고용노동지청장은 A사에 법령상 최대 허용치의 외국인근로자 고용제한 처분을 하였고(이하 '**이 사건 처분**'), 이로 인해 A사는 1년 2개월간 H-2비자와 E-9비자를 가진 외국인을 전면적으로 채용하지 못하게 되었습니다.

지평 노동그룹은 A사를 대리하여, 고용노동지청장이 이 사건 처분에 앞서 처분의 사전통지와 의견 제출 기회 부여를 제대로 하지 않았다는 점, 이 사건 처분원인사실이 단순한 과오로 발생하였고 법 위반 정도도 크지 않음에도 고용노동지청장은 구체적·개별적 사실을 고려하지 않은 채 외국인 고용제한의 최대처분을 하여 재량권을 일탈·남용하였다는 점 등을 적극 주장했습니다. 또한, 이 사건 처분으로 건설회사 A사가 건설현장에서 일반적으로 채용하는 H-2 및 E-9 비자 보유 외국인근로자를 고용하지 못함으로 인해 부담해야 할 회복하기 어려운 손해에 대해서도 구체적으로 정리하여 설명하였습니다. 이에 재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 이 사건 처분의 집행을 정지하는 결정을 내렸습니다.

[담당 변호사]



정원 변호사

김태희 변호사

권영환 변호사

정석환 변호사

택시 운전근로자가 노사 합의에 따른 소정근로시간 변경을 무효라고 주장하면서 최저임금액 미달액을 청구한 사건에서 택시 회사가 전부 승소한 사례¹

A택시회사는 노사 합의에 따라 2015년경부터 소정근로시간을 3차례 단축하였고, 제반 사정을 고려하여 택시 운전근로자의 급여를 결정·지급하였습니다. 그런데 운전근로자 측은 3차례의 소정근로시간 변경 합의는 모두 「최저임금법」 제6조 제5항에 반하여 무효라고 주장하면서, 2015년 이전 소정근로시간을 기준으로 최저임금액을 계산한 다음 기지급된 급여, 퇴직금 등과의 차액을 청구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A택시회사를 대리하여, 소정근로시간 변경 당시의 업계 상황, 경위 및 취지 등을 상세하게 설명 드리면서 관련된 논문, 지방자치단체 보도자료 등을 제출하였습니다. 특히, A택시회사의 급여 체계를 분석하여 소정근로시간을 변경하지 않더라도 「최저임금법」 제6조 제5항에 위배되지 않는 상황이었다는 점을 강조하였습니다. 나아가 관련 하급심 판례 법리를 정리하여, 소정근로시간 단축 합의가 유효하다는 점을 설명하였습니다.

재판부는 위와 같은 지평 노동그룹의 주장을 받아들였고, 택시 운전근로자의 청구를 전부 기각하였습니다.

¹ 해당 판결은 그대로 확정되었습니다.

[담당 변호사]



권창영 변호사

박종탁 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

‘이해관계자와의 금전거래 등 징계사유가 모두 인정됨에도 불구하고 해고 양정은 과다하다’는 지방노동위원회 판정을 뒤집고, 중앙노동위원회에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

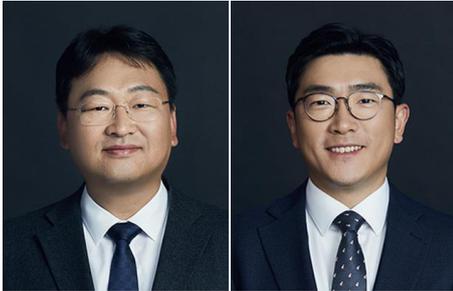
A회사 소속 근로자 B는 과거부터 알던 C의 소개로 D회사의 대표이사과 비상장주식을 거래하여 높은 수익금을 거두었습니다. 그리고 자신의 동료들까지 D회사 비상장주식을 거래하도록 알선하였습니다. 그런데 당시 D회사는 A회사와 거래관계를 맺고 있었고, 나아가 분쟁 상태에 있었으며, C는 D회사 대표 이사의 친인척이었습니다. 그 과정에서 근로자 B는 D회사에 유리한 자문을 하였고, 거래를 알선한 동료를 통해 A회사 내부정보를 D회사에 유출한 정황도 있었습니다. 이에 A회사는 이해상충행위, 청렴의 무위반 교사 등을 이유로 근로자 B를 해고하였습니다.

근로자 B가 제기한 부당해고구제신청에서, 서울지방노동위원회는 ‘모든 징계사유가 인정되지만, 정보 유출 여부가 확인되지 않았다는 점, 근로자 B의 업무가 D회사와 직접 관련 없는 점 등에 비추어 그의 잘못이 해고에까지 이를 정도는 아니다’라며 부당해고로 판정하였습니다.

지평 노동그룹은 중앙노동위원회에서 사용자를 대리하여, A회사와 D회사의 거래관계 및 분쟁관계, 근로자 B와 C, D회사 사이의 유착관계를 일목요연하게 정리하고, 근로자 B가 비상장주식 거래를 명목으로 사익을 추구하기 위해 A회사를 배신한 것이라는 점과 근로자 B의 담당업무가 D회사와 직접 관련 없더라도 직·간접적인 영향을 줄 수 있다는 점을 적극 주장하였습니다.

이에 중앙노동위원회는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 사용자의 재심신청을 인용하고 정당한 해고로 판정하였습니다.

[담당 변호사]



김태희 변호사

권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

임원의 법인카드 부정사용을 방조하고 이에 적극 가담하였던 근로자에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례

A는 B회사의 재무관리팀원과 재무관리팀장으로 근무하며 법인카드 사용내역 처리 업무를 직접 담당하기도 하는 등 개별 임직원이 사용하는 회사 자금이 목적에 맞게 사용되었는지를 점검 및 관리해야 하는 위치에 있었습니다. 그러나 B회사의 임원 C는 법인카드를 계속하여 부정 사용해왔고, A는 재무관리팀장으로 이를 인지하였음에도 묵인하여 왔습니다. 이에 더 나아가 A는 임원 C가 법인카드 사용내역을 변경하여 감사팀이 부정사용을 인지하지 못하도록 하는데 적극 가담하기까지 하였습니다. 이에 B회사는 A에게 해고처분을 하였고, A는 임원 C의 법인카드 부정사용을 방조한 사실이 없다는 이유로 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다.

지평 노동그룹은 B회사를 대리하여, 재무관리팀장에 해당하는 A가 임원 C의 법인카드 부정사용을 인지할 수밖에 없었던 사정을 구체적으로 설명하였고, A의 도움 없이 임원 C가 법인카드 사용내역을 변경할 수 없었다는 점을 적극 주장하였습니다. 그 결과 지방노동위원회는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 A의 부당해고 구제신청을 기각하는 판정을 하였습니다.

[담당 변호사]



권영환 변호사

정석환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

업무상 검직에 따른 해고가 문제된 사건에서 회사의 입장을 받아들여 종결된 사례

A회사 소속 근로자 B는 자신의 업무와 관련성이 있는 사업체를 운영하면서 임원으로 재직하였습니다. 이러한 사실관계가 확인되자, A회사는 근로자 B를 해고하였습니다. 그러자 근로자 B는 노동위원회에 부당해고 구제를 신청하면서 (1) 징계사유였던 검직 사실이 실제로 존재하지 않는다는 점과 (2) 해고 처분은 양정상 과중한 처분이라는 점을 주장하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여, 근로자 B의 검직 사실을 객관적·구체적인 자료를 분석하여 구체적으로 증명하였습니다. 동시에 자신의 직무와 관련된 검직은 사용자와의 신뢰를 근본적으로 훼손하는 행위인데다가 사용자와의 이해상충이 발생할 수 있는 무거운 비위행위로, A회사로서는 근로자 B와의 근로계약을 더 이상 지속하기 어렵다는 점을 설명하였습니다.

그 결과, A회사의 입장이 모두 반영된 사실상 승소 취지의 화해(퇴직)로 종결되었습니다.

[담당 변호사]



박종탁 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

부당인사발령 · 부당해고구제신청 사건에서 회사를 대리하여 각하 · 기각 판정을 이끌어낸 사례

근로자 A가 (1) 영업비밀을 무단으로 추출하여 공개하고 (2) 노동조합의 비밀이 담긴 이메일을 유폐하였으며 (3) 업무추진비를 유용하였다는 사실이 감사과정에서 확인되었습니다. B회사는 인사위원회를 거쳐 근로자에 대한 해고처분을 하였는데, 근로자 A는 해고 직전의 인사발령은 부당인사발령이며 자신에 대한 해고는 부당하다며 지방노동위원회에 부당인사발령 및 부당해고구제신청을 하였습니다.

근로자 A는 자신이 사용한 자료는 정당하게 입수한 자료이며, 업무추진비는 업무 수행상의 필요에 따라 사용하였다고 주장하였습니다. 또 영업비밀 무단 추출 · 공개가 전임 대표이사의 승인 하에 이루어졌으므로 징계사유가 될 수 없다고 주장하기도 하였습니다.

지평 노동그룹은 B회사를 대리하여 근로자 A가 추출하여 이용한 정보는 영업비밀에 해당하고, 대표이사라 하여도 사규를 따르지 않고 임의로 영업비밀 추출을 승인할 수 없다는 점을 지적하였습니다. 아울러 법인카드 사용 내역을 분석하여 근로자 A가 사적인 용도로 업무추진비를 사용했다는 점을 상세히 설명하였습니다.

근로자 A는 해고 이전에 이루어진 전보발령에 대해서도 부당인사발령에 해당한다고 주장하였습니다. 지평 노동그룹은 노동위원회 규칙을 바탕으로 전보발령은 구제신청 기간이 도과하였다고 강조하였습니다. 아울러, 이미 해고된 근로자가 전보발령을 별도로 다룰 신청의 이익이 없다는 점도 함께 설명하였습니다.

그 결과 서울지방노동위원회는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 근로자 A의 부당인사발령 구제신청은 각하하고 부당해고 구제신청은 기각하는 판정을 하였습니다.

[담당 변호사]



장현진 변호사



신일식 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

업무수행 거부 및 직장 동료에 대한 폭언 등을 이유로 근로자를 면직처분 하자 근로자가 해고무효확인소송을 제기한 사건의 항소심에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

피고 회사에 경력직 과장으로 입사하여 근무하던 원고는 팀 내 동료 직원들과의 불화로 인하여 소속팀을 변경하는 인사명령을 받았습니다. 이후 원고는 인사명령이 부당하다고 주장하면서 상급자의 업무지시 및 업무수행을 거부하고, 상급자 및 하급자에게 욕설 및 폭언을 하는 등의 비위행위를 하였던 바, 피고 회사는 이러한 비위행위를 이유로 원고를 면직처분(징계 해고)하였습니다. 그러자 원고는 부당한 인사명령에 항의하는 과정에서 한 행위를 징계사유로 삼을 수 없고, 설령 징계사유가 있다 하더라도 면직의 징계처분은 양정이 과다하다고 주장하면서 해고무효확인의 소를 제기하였습니다. 이에 대하여 제1심 법원이 원고에 대한 면직처분이 정당하다고 보아 원고의 청구를 기각하자 원고는 이에 불복하여 항소하였습니다.

지평 노동그룹은 제1심에 이어 항소심에서도 피고(사용자)를 대리하여 (1) 원고에 대한 소속팀 변경의 인사명령이 정당하므로 인사명령 이후의 사정을 징계사유로 삼을 수 있다는 점, (2) 면직처분에 절차적 하자가 없다는 점, (3) 면직처분의 징계사유가 모두 인정되고 그 양정도 적정하다는 점에 관하여 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 원고의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

회사의 영업 일체를 이전하고 사직한 전 대표이사가 임원퇴직금 및 퇴직금을 청구한 사건에서 회사를 대리하여 승소한 사례

피고 회사를 설립하여 운영하던 원고는 A회사와 피고 회사에 대한 투자 및 경영권 양도를 내용으로 하는 1차 계약을 체결하였습니다. 당시 원고와 A회사는 1차 계약이 체결된 이후 발견된 우발채무는 원고 개인이 책임지기로 한다고 약정하였습니다. 이후 원고와 A회사는 1차 계약의 이행을 위하여 원고가 보유한 주식 전부를 양도하는 내용의 2차 계약을 체결하였고, 원고는 피고 회사에 대한 지분 전부를 A 회사에 이전한 다음 피고 회사의 대표이사에서 사임하였습니다. 다만 2차 계약에 따라 원고는 2년간의 유급휴가를 보장받고 그 기간 동안 매월 일정 금액을 지급받았던 바, 원고는 위 2년이 경과하자 피고 회사에게 사직서를 제출하였습니다.

그런데 원고는 자신이 피고 회사의 1인 주주일 당시 5배의 퇴직금 지급을 내용으로 하는 임원퇴직금 지급규정을 제정하였다면서, 피고 회사에 대하여 자신이 피고 회사의 임원으로 근무하는 기간에 대한 임원퇴직금 지급을 청구하는 소를 제기하였습니다. 또한 원고는 자신이 2차 계약에 따라 2년간 피고의 직원으로 근무하였다면서 해당 기간에 대한 근로기준법상 퇴직금도 청구하였습니다.

지평 노동그룹은 피고 회사를 대리하여, 원고가 주장하는 임원퇴직금 규정이 적법하게 제정되었는지 불분명하므로 이에 근거한 임원퇴직금 규정은 부당하고, 임원퇴직금 규정이 유효하다 하더라도 원고가 청구하는 임원퇴직금은 1차 계약에서 정한 우발채무에 해당하여 원고가 책임져야 한다는 점을 구체적으로 주장·증명하였습니다. 또한 원고는 2차 계약에 따라 피고 회사로부터 2년간 약정금을 지급받았을 뿐 근로를 제공한 바 없으므로, 근로자가 아닌 원고의 퇴직금 청구가 부당하다는 점을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 원고의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

직장 내 성희롱 이유로 근로자를 징계해고하자 근로자가 부당해고구제신청을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A회사에서 운영하는 유통지점의 팀장으로 근무하던 근로자 B는 소속 팀의 부하 여직원 C에 대하여 부적절한 신체접촉 및 발언을 하였습니다. 이에 C가 B를 직장 내 성희롱으로 신고하였고, A회사는 B의 신체접촉 및 발언이 직장 내 성희롱에 해당한다고 보아, B를 징계해고 하였습니다. 그러자 B는 징계사유 중 발언 부분은 사실이나 친근한 인사말에 불과하였고 신체접촉 부분은 사실이 아니며, A회사의 과거 징계사례에 비추어 볼 때 징계양정이 과도하다고 주장하면서 지방노동위원회에 부당해고구제신청을 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여 (1) 신고인 C가 B의 성희롱 사실에 대하여 여러 차례 작성한진술서의 내용이 구체적이고 일관되며 동료 직원의 진술로 뒷받침되고 있는 등 신빙성이 있다는 점, (2) C와 B의 관계에 비추어 볼 때 B의 언동은 직장 내 성희롱에 해당한다는 점, (3) A회사의 대표이사가 취임 후 직접 성희롱에 대하여 종전보다 엄격하게 징계하겠다고 경고하였음에도 이 사건 성희롱을 저질렀고, 자신이 지휘·감독하는 하급 직원에 대한 성희롱이므로 더욱 엄벌할 필요가 있으며, 반성의 태도가 없고 신고인 C가 강한 처분을 원하고 있는 점 등을 종합하면 해고의 징계양정이 과중하지 않다는 점 등을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 지방노동위원회는 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 근로자 B의 구제신청을 기각하였습니다.

[담당 변호사]



양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

협력업체로부터의 해외여행 접대 등을 이유로 징계하고된 근로자가 제기한 부당해고구제재심판정취소 항소심 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

근로자 A는 2014년 협력업체로부터 800만 원 상당의 해외여행 접대를 받았고, 2016년 협력업체로부터 900만 원 상당의 해외여행 접대를 받는 등 수차례 협력업체로부터 향응을 제공받았습니다. 근로자 A의 비위행위는 내부감사 결과 발각되었고, B회사는 근로자 A를 징계 해고하였습니다.

이에 근로자 A는 본인이 저지른 일부 비위행위의 징계시효가 도과하였고, 협력업체로부터의 해외여행 접대는 내부 관행이었다고 주장하며 노동위원회에 부당해고구제신청을 하였습니다. 그러나 서울지방노동위원회와 중앙노동위원회가 이를 받아들이지 않자 근로자 A는 부당해고구제재심판정취소 소송을 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 제1심과 항소심에서 모두 B회사를 대리하여, 근로자 A의 비위행위는 업무상 배임 등에 해당하여 B회사 내부규정에 따른 징계시효를 도과하지 않았으며, B회사에는 근로자 A의 주장과 같은 내부 관행이 존재하지 않았다고 주장하였습니다. 나아가 B회사는 근로자가 협력업체로부터 향응을 제공받은 경우 무관용의 원칙을 고수하여 왔으므로 징계양정 역시 적정하였다고 주장하였습니다. 제1심판결에 이어 항소심 재판부 역시 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 근로자 A의 항소를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



장현진 변호사

정석환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

은행 지점장의 사적 금전대차에 대한 징계처분의 효력이 문제된 사건에서 은행을 대리하여 항소심에서 승소한 사례

은행 지점장으로 근무하던 근로자가 내부 규정을 위반하여 은행의 거래처인 고객과 사적으로 금전대차를 하는 등 비위행위를 하였습니다. 이에 은행은 위 근로자에 대하여 감봉처분을 하였는데, 근로자는 징계처분의 효력을 인정할 수 없다고 주장하면서 징계처분에 대한 무효 확인을 구하는 소를 제기하였습니다. 지평 노동그룹은 사용자인 은행을 대리하여 제1심에서 승소 판결을 받았으나, 근로자는 제1심 판결에 불복하여 항소하였습니다.

위 근로자는 항소심에서 위 감봉처분이 징계재량권을 일탈·남용한 것으로 효력을 인정할 수 없다고 주장하였습니다. 이에 대하여, 지평 노동그룹은 (1) 위 감봉처분은 은행 내부 규정에 따라 정당하게 이루어졌다는 점을 설명하면서 (2) 법원의 판결을 검토하여 거래처와의 사적 금전대차가 그 자체로 무거운 비위행위라는 점을 강조하였습니다. 나아가 (3) 지점장의 업무상 역할, 책임 등을 고려하면 감봉처분은 정당한 재량권의 행사 범위 내에 있다는 점을 주장하였습니다.

이에 서울고등법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, 원고의 항소를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



우상윤 변호사



권영환 변호사



박종탁 변호사

■ 최신 판례 ■

견습기사가 근로계약을 작성하지 않았거나 임금을 지급받지 않았다는 사정만으로 시용 근로계약의 성립을 부정할 수 없다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 4. 14. 선고 2019두55859 판결]

1. 사안의 개요

A는 B버스회사에 채용에 필요한 서류를 제출하고, 서류심사 및 면접을 마쳤습니다. 이후 A는 B버스회사의 견습기사로서 약 2주간의 노선 숙지와 약 3주간의 운행 연습 후에 운행테스트를 받았습니다.

그런데 A가 운행 테스트를 위해 B버스회사 소속 감독관의 지시를 받으며 버스를 운행하던 중 2015년 9월 25일 10:40경 사고(이하 '이 사건 사고')를 당하여 골절상을 입었습니다.

A는 근로복지공단에 대하여 요양급여를 신청하였고, 공단은 이를 승인하였습니다.

그러자 B버스회사는 A가 자신의 근로자가 아님에도 불구하고 근로복지공단이 A에 대하여 요양급여를 지급한 것은 위법하다고 주장하며 요양·보험급여결정승인처분에 대한 취소소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

제1심인 대구지방법원, 그리고 원심인 대구고등법원은 다음과 같은 사실관계를 인정하였습니다.

가. A는 2015년 8월 중순 지인의 소개로 B버스회사에 차량 종업원으로 입사하기 위해 이력서, 운전면허증, 운전경력증명서 등을 제출하였고, 이 사건 사고 당시 이미 서류심사를 통과한 다음 면접을 마친 상태였다.

나. B버스회사는 서류심사에 통과한 차량종업원 지원자가 운행 테스트를 받기 전에 통상 1개월 정도 시내버스 노선을 숙지하고 운행을 연습하는 기간을 거치도록 하는데, A도 이와 같이 하기로 B버스회사와 약정하였다. 이에 따라 A는 본기사(각 차량마다 정해진 고정기사)의 지시를 받으며 약 2주 동안 84~86개 정도의 노선에 대해 숙지하고, 이후 약 3주 동안 본 기사를 태우고 다른 근로자의 근로 제공 방식과 동일하게 승객이 탑승한 상태에서 노선을 따라 운행 연습을 하였다. 이 기간 동안 A는 B버스회사 소속 본기사로부터 '내일은 몇 번 버스를 타고 몇 시까지 나오라'는 지시를 받아, 대략 05:30경까지 B버스회사의 사무실에 출근하여 본기사의 지시에 따라 정해진 차량을 타고 노선 숙지와 운행 연습을 하였으며, B버스회사가 지정한 식당에서 점심식사를 하였고 그날의 노선 운행을 마치고 퇴근하였다.

다. A는 2015년 9월 25일 10:40경 운행 테스트를 위해 B버스회사 소유 버스를 운전하던 중 이 사건 사고를 당하였는데, 당시에 본기사로부터 운전업무에 대한 지시를 받았다.

라. A는 B버스회사와 근로계약을 작성하지 않았고, B버스회사로부터 임금을 지급받은 사실은 없다.

이에 대법원 또한, 업무적격성 평가와 해약권 유보라는 시용의 목적에 따라 시용기간 중 제공된 근로 내용이 정규 근로자의 근로 내용과 차이가 있는 경우에도 종속적 관계에서 사용자를 위해 근로가 제공된 이상 시용근로계약은 성립한다고 보아야 하며, 제공된 근로 내용이 업무 수행에 필요한 교육·훈련의 성격을 겸하고 있는 경우에도 마찬가지라고 보았습니다.

이러한 전제하에, 대법원은 A가 노선 숙지만 하고 직접 운전하지 않은 경우도 있으나, 이는 B버스회사의 이익을 위한 교육·훈련이거나 적어도 피교육자이자 근로자라는 지위를 겸한 채 이루어진 것으로서 그러한 지위에 따라 본기사의 근로 내용과 차이가 생긴 것이라고 보았습니다. 나아가 이러한 교육·훈련이 종속적 관계에서 이루어지고 유보된 해약권의 행사 여부를 판단하기 위한 수단이 되는 이상, 시

용기간 중에 B버스회사를 위하여 근로를 제공한 것으로 볼 수 있으며, A가 B버스회사와 근로계약을 작성하지 않았고 B버스회사로부터 임금을 지급받지 않았으나, 이것은 모두 경제적으로 우월한 지위에 있는 사용자(B버스회사)가 시용기간 중의 근로자에 대하여 자신의 의사대로 정할 여지가 큰 사항이라고 판단하였습니다.

이에 대법원은 A가 B버스회사의 근로자가 아니라는 전제 위에 선 B버스회사의 소 제기는 이유 없다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 이 사건에서 시용기간 중의 임금 등 근로조건은 경제적으로 우월한 지위에 있는 사용자가 자신의 의사대로 정할 여지가 있으므로 종속적 관계에서 사용자를 위해 근로가 제공된 이상, 시용기간 중의 임금 등을 정하지 않았다는 사정만으로 시용 근로계약의 성립을 쉽게 부정해서는 안 되고, 단순히 근로계약 체결 과정 중에 있다고 볼 수도 없다고 판단하였습니다.

대법원은 근로기준법상 근로자의 판단기준을 제시한 2004다29736 판결을 통하여, '기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다'며, 근로자성 판단에 있어 이러한 요소들이 '부차적 요소'에 해당한다고 밝힌 바 있습니다. 대상 판결은 위와 같은 법리가 시용계약에서도 유사하게 고려될 수 있다는 점을 밝힌 판결로, 향후 채용 전후 시점에서 근로계약의 성립 여부를 판단하는 기준으로도 참고가 가능하리라 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 4. 14. 선고 2019두55859 판결](#)

■ 최신 판례 ■

연구소와 연구소 자산관리업체 소속 근로자 사이에 근로자파견관계가 성립하지 아니한다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 4. 28. 선고 2021다290160 판결]

1. 사안의 개요

피고 회사의 A환경기술연구소(이하 '이 사건 연구소')는 수소전기자동차 관련 기술 연구·개발을 위해 설립된 연구소입니다.

피고는 사옥, 공장, 연구소 등 자산에 대한 관리를 제3자에게 위탁하여 왔는데 원고들은 이 사건 연구소의 시설관리업무를 위탁 받은 협력업체 소속 근로자입니다.

원고들을 포함한 협력업체 근로자들은 (1) 전기실 환경 유지, 동력 및 전열 운용, 조명시설 점검, (2) 상수도, 물탱크, 배수펌프 등 순찰(설비업무), (3) 출입문, 화장실 등 시설물 점검(건축업무), (4) 공조시설, 냉·난방기 순찰(원동업무), (5) 소방시설, 가스설비, 위험물 저장소, 승강기 순찰·점검 업무를 수행하였습니다. 또한 이들은 위와 같은 업무 수행 중 고장 또는 문제 발생 시 응급조치나 보수 업무까지 함께 수행하였습니다.

원고들은 피고가 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법')을 위반하였다고 주장하며 직접 고용과 임금 및 퇴직금 차액 상당의 손해배상을 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 다음과 같은 이유로, 원심의 판단을 수용하여 원고들이 피고와 근로자파견관계에 있지 않다고 판단하였습니다.

가. 협력업체 직원들은 협력업체가 세운 계획에 따라 전담 직무를 수행하면서 협력업체 자체 관리 시스템에 점검결과 등을 기록하고, 현장소장에게 보고하였다. 따라서 피고 회사 근로자의 연락을 받거나 피고 회사의 업무요청 사항을 별다른 변경 없이 현장소장으로부터 전달받아 일부 업무 수행이 이루어졌다는 사정만으로, 피고 회사가 원고들에게 업무 수행에 있어 상당한 지휘·명령을 하였다고 보기 어렵다.

나. 원고들을 포함한 협력업체 근로자가 수행하는 시설관리업무는 ○○연구소에서 이루어지는 본연의 업무와 관계가 없고 그것과 명백히 구별된다. 이러한 사정 등을 고려하면 원고들이 피고의 직원들과 하나의 작업집단을 이루어 공동작업을 하였다고 볼 수 없다.

다. 협력업체는 피고와 독립된 사업주체로서 위탁업무를 수행할 근로자의 선발, 인사관리, 근태관리, 교육관리 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하였다.

라. 위탁계약(별도협정서 포함)에는 원고들이 수행하는 위탁업무의 내용과 범위가 구체적으로 정해져 있고, 그 업무를 수행한 원고들이 전문성이나 기술력 없이 단순 업무만 반복한 것으로 볼 수 없다. 실제로 원고들은 시설관리에 관한 다수의 자격증을 보유하고 있다.

마. 협력업체는 기술력 있는 직원을 다수 보유하고거나 필요한 조직과 설비를 갖추고 피고 회사 외에도 다른 회사들의 시설관리 등에 관한 위탁계약을 체결하여 사업을 운영하고 있다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 제3자와 해당 근로자 사이의 근로자파견관계 인정여부를, (1) 제3자가 해당 근로자에 대하여 업무수행 자체에 관하여 상당한 지휘·명령을 하는지, (2) 해당 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, (3) 원고용주가 해

당근로자의 인사, 교육, 근태 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, (4) 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고, 해당 근로자의 업무가 전문성·기술성이 있고, 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되는지, (5) 원고용주가 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다는 입장입니다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다 93707 판결 등 참조).

대상 판결은 기존 대법원 법리에 따라 사안을 판단하였으며, 이에 따라 원고들이 피고와 근로자파견관계에 있지 않다고 보았습니다. 대상 판결은 근로자파견관계가 부정된 소수의 판결들 중 하나이므로 도급업체 노무관계 개선을 추진 중인 기업에서는 논거들을 유의 깊게 살펴보실 필요가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 4. 28. 선고 2021다290160 판결](#)

■ 최신 판례 ■

보수표 상의 금액을 전년보다 감액시킨 것이 취업규칙의 불이익 변경 인지가 문제된 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 4. 14. 선고 2021다280781 판결]

1. 사안의 개요

피고는 대학교를 운영하는 학교법인이고, 원고들은 피고 법인에 교원으로 임용되어 근무 중이거나 명예 퇴직을 한 사람들입니다.

피고는 매년 새로운 교직원 보수표를 작성·시행하며 위 보수표에 기재된 내용대로 원고들에게 연구보조비 및 이를 기초로 산정된 각종 수당(이하 '연구보조비 등')을 지급해 왔습니다.

원고들은 피고가 연구보조비 등 보수에 관하여 취업규칙을 불이익하게 변경하였으므로 해당 취업규칙이 무효라고 주장하며 개정 전 보수표를 기준으로 임금 차액 차액과 및 지연손해금을 청구하였습니다.

원심은 보수에 관한 취업규칙 변경이 무효라는 원고들의 주장을 받아들였습니다. 피고는 이에 불복하여 이 사건 상고를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은, 봉급에 대해서는, 피고가 매 학년도별 봉급과 각종 수당의 세부 항목과 액수 등을 정한 교직원 보수표를 마련하면서 그중 교원 봉급표를 2014학년도부터 2019학년도까지 동일한 금액으로 작성하여 더 이상 공무원보수규정에 연동되지 않도록 한 것이 취업규칙의 불이익 변경에 해당한다고 판단하였습니다.

그에 반해, 연구보조비의 경우에는, 다음과 같은 이유로 불이익한 변경으로 인정하지 않았습니다. 피고는 교직원보수규정에 예산의 범위에서 연구보조비를 지급한다는 규정만 두고, 그 구체적인 액수는 교직원 보수표를 통해 매 학년도별 예산 상황이나 이를 지급받은 교원의 직급 등 여러 사정을 고려해 따로 정해왔습니다. 그리고 매년 새롭게 정한 연구보조비 액수가 매 학년도 교직원 보수표의 보호영역에 따라 보호되는 직접적이고 구체적인 이익이라고 보기 어려우며, 일부 학년도의 연구보조비 액수가 직전 학년도에 비하여 줄어든 것을 두고, 실질적으로 연구보조비에 관한 종전 취업규칙을 교원에게 불리하게 개정하거나 변경한 것이라 단정할 수는 없다고 하였습니다.

나아가 피고가 이전부터 실질적으로 예산 상황 등에 대한 별다른 고려 없이 매 학년도의 연구보조비 액수를 그 직전 학년도의 교직원 보수표가 정한 연구보조비 액수 이상으로 정하였다는 등 특별한 사정이 있다면, 교원들에게 연구보조비 액수에 대한 권리나 이익이 인정될 여지도 있지만 그러한 사정이 없다고 판단했습니다.

결국 대법원은 매 학년도 교직원 보수표 중 연구보조비에 관한 부분은 해당 학년도에만 한시적으로 적용되고 그 다음 학년도에는 새로운 교직원 보수표가 작성·시행될 것을 전제로 마련되었다고 볼 여지가 있다는 전제하에, 원심이 2012학년도부터 2014학년도까지 교수 연구비를 적게 정한 것이 취업규칙의 불이익한 변경에 해당한다고 한 부분을 파기하였습니다.

나아가, 대법원은 피고가 지급한 명예퇴직수당은 사립학교교직원 연금법에 따른 퇴직급여 등과는 별도로, 사립학교법에 따른 것으로서 퇴직일부터 정년까지 기간이 길수록 많은 금액이 지급되는바, 이는 후불임금이라기보다는 조기 퇴직에 대한 사례금 또는 장려금이라는 성격이 강하고, 근로자퇴직급여 보장법이 정한 퇴직급여 제도와의 성격이 다르다고 판단하였습니다. 이에 따라 피고가 일부 원고들에게 지급하여야 할 명예퇴직수당 차액에 대한 지연손해금에는 근로기준법 제37조 제1항 및 같은 법 시행령

제17조²에 따른 연 100분의 20의 비율에 따른 지연이자 적용되지 않는다고 보아, 명예퇴직수당 차액 청구에 대한 지연손해금 청구를 받아들인 원심 부분을 파기하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 '취업규칙의 불이익한 변경'이란 사용자가 종전 취업규칙 규정을 개정하거나 새로운 규정을 신설하여 근로조건이나 복무규율에 관한 근로자의 권리나 이익을 박탈하고 근로자에게 저하된 근로조건이나 강화된 복무규율을 일방적으로 부과하는 것을 말하며, 여기서 '근로조건이나 복무규율에 관한 근로자의 권리나 이익'이란 종전 취업규칙의 보호영역에 따라 보호되는 직접적이고 구체적인 이익을 의미한다고 하였습니다(대법원 2022. 3. 17. 선고 2020다219928 판결 등 참조).

대상 판결은 당초부터 예산 상황에 따라 매해 새롭게 정하여지는 것이 예정된 수당 등은 그 액수 자체가 취업규칙에 의하여 보호되는 직접적이고 구체적인 이익이라 볼 수 없다는 점을 밝혔다는 의의가 있습니다.

나아가 후불임금이나 퇴직급여에 해당하지 않는 명예퇴직수당에는 근로기준법 제37조 제1항 및 같은 법 시행령 제17조에 따른 연 100분의 20의 비율이 적용되지 않는다는 점을 밝혔다는 데에도 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 4. 14. 선고 2021다280781 판결](#)

² 근로기준법 제37조(미지급 임금에 대한 지연이자) ① 사용자는 제36조에 따라 지급하여야 하는 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조 제5호에 따른 급여(일시금만 해당된다)의 전부 또는 일부를 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 「은행법」에 따른 은행이 적용하는 연체금리 등 경제 여건을 고려하여 대통령령으로 정하는 비율에 따른 지연이자를 지급하여야 한다.

근로기준법 시행령 제17조(미지급 임금에 대한 지연이자의 비율) 법 제37조 제1항에서 '대통령령으로 정하는 비율'이란 연 100분의 20을 말한다.

■ 최신 판례 ■

부당노동행위 구제신청의 피신청인적격을 사업주 아닌 자에게도 확대한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 5. 12. 선고 2017두54005 판결]

1. 사안의 개요

원고 1은 피고보조참가인(이하 '참가인') 소속 근로자로, 2015년 2월 27일 참가인 소속 운전직 근로자들을 조직대상으로 하는 기업단위 노동조합인 A택시(주)노동조합을 설립하여 그 위원장이 되었습니다.

소외 1은 2015년 2월 13일 원고 전국택시 산별노동조합(이하 '원고 노동조합')을 설립하였고, 원고 1이 설립한 A택시(주)노동조합은 원고 노동조합에 가입신청을 한 바, 2015년 3월 5일 원고 노동조합으로부터 가입에 대한 인준장을 받았습니다.

참가인 사업장에 조직되어 있는 노동조합들 사이에서 2015년 3월 무렵 교섭창구단일화 절차가 개시되었는데, 원고 1과 원고 노동조합의 활동 여하에 따라 오랜 기간 교섭대표노동조합 지위를 보유하고 있던 전국택시산업노동조합(A택시분회)이 교섭대표노동조합 지위를 상실할 수도 있는 상태였습니다.

원고 1은 2015년 5월 1일 참가인 상무이사 소외 2(참가인 대표이사의 아들)와 대화를 나누었습니다. 그 자리에서 소외 2는 원고 1에게 노동조합의 설립·운영에 관하여 기존에 제시하였던 세 가지 안[이하, '이 사건 발언', 구체적인 내용은 (1) 1안: 제3자(소외 1)를 가입시키지 말고 참가인에 대하여 이런저런 요구를 하지 않으면 그에 따른 대가를 지급하겠다, (2) 2안: 노동조합 활동을 하지 않고 택시운전 업무에만 전념하면 새 택시를 제공하는 등 그에 따른 대우를 해주겠다, (3) 3안: 아예 퇴직을 결심하면 노동조합 전임자 급여 미지급분 및 노동조합 전임자를 그만두면서 발생한 퇴직금 손실 등을 보전해주겠다]을 제시하였습니다.

원고들은 소외 2(상무이사)와 참가인을 상대로, 이 사건 발언이 원고 1을 회유하는 것이므로 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법')상 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 주장하였습니다. 이에 대하여 부산지방법노동위원회는 소외 2에 대한 부당노동행위 구제신청은 각하하고, 참가인에 대한 구제신청은 기각하였습니다. 이후 중앙노동위원회는 소외 2는 사업주가 아니어서 부당노동행위 구제신청의 피신청인적격이 없고, 소외 2가 이 사건 발언을 통하여 노동조합에 대한 지배·개입의 부당노동행위를 하였다고 볼 수 없다는 이유로 원고들의 재심신청을 기각하였습니다.

원고들은 중앙노동위원회의 재심판정 취소를 구하는 이 사건 소를 제기하였으며 제1심은 원고들의 청구를 기각하였습니다. 하지만 제2심인 원심은, 소외 2가 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 사람에 해당하여 부당노동행위 구제신청의 피신청인적격이 있고, 이 사건 발언도 원고들에 대한 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다.

2. 판결 요지

참가인 상무이사인 소외 2가 부당노동행위 구제신청과 구제명령의 상대방에 해당하는지가 이 사건의 가장 큰 쟁점입니다.

대법원은 우선 노동조합법상 구제명령의 대상이 되는 사용자의 범위는 조문의 체계 및 규정의 문언 등에 비추어 노동조합법 제81조에서 정한 '사용자'의 범위와 같다고 해석하는 것이 논리적으로 일관된다고 판단하였습니다.

또한 노동조합법이 각 조항에 대한 준수의무자로서의 사용자를 사업주에 한정하지 아니하고 '사업의 경영담당자' 또는 '그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자'로 확대한 이유는 노동현장에서 노동조합법의 각 조항에 대한 실효성을 확보하기 위한 정책적 배려에 있다고 볼 수 있기에, 부당노동행위 구제신청에서 피신청인적격의 존부를 판단할 때도 이와 같은 정책적 배려의 취지를 충분히 고려할 필요가 있다고 보았습니다.

나아가 대법원은, 부당노동행위에 대한 구제제도는 집단적 노사관계의 질서를 침해하는 사용자의 행위를 예방·제거함으로써 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 확보하여 노사관계의 질서를 신속하게 정상화하는 것에 그 목적이 있다(대법원 2018. 12. 27. 선고 2017두37031 판결 참조)는 기존 법리를 재확인하였습니다.

이를 통하여 대법원은 현실적으로 발생하는 부당노동행위의 유형이 다양하고 노사관계의 변화에 따라 그 영향도 다각적이어서 부당노동행위의 예방·제거를 위한 구제명령의 방법과 내용은 유연하고 탄력적일 필요가 있으므로, 구제명령을 발령할 상대방도 구제명령의 내용이나 그 이행 방법, 구제명령을 실효적으로 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는지 여부 등을 고려하여 결정하여야 하고, 그 상대방이 사업주인 사용자에게 한정된다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

이에 대법원은 소외 2는 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 사람에 해당하여 부당노동행위 구제신청의 피신청인적격이 있다고 판단하였습니다.

이러한 전제 위에서, 소외 2의 이 사건 발언이 노동조합의 운영에 관한 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상 판결은 기존의 부당노동행위 구제신청 실무례에 큰 변화를 줄 수 있는 판결입니다.

원칙적으로 노동위원회가 부당해고나 부당노동행위 구제명령을 한 경우 그 명령에 따라 시정할 주체는 사업주인 사용자입니다.

따라서 지금까지 부당노동행위 구제명령이 사업주의 일부조직이나 업무집행기관 또는 업무담당자에 대하여 행하여진 경우에는 사업주에 대하여 행하여진 것으로 보았습니다(대법원 2006. 2. 24. 선고 2005두5673 판결).

그렇기에 부당노동행위가 문제된 경우, 구제신청의 대상자는 사업주가 되는 것이 일반적이었고, 그 외의 사업의 경영담당자들에 대한 구제신청은 모두 피신청인적격(당사자적격)이 없어 각하되었습니다.

하지만 본 판결을 통하여 최소한 지배·개입의 부당노동행위의 경우, 해당 사업의 경영담당자 개인들을 상대로 한 구제신청 또한 가능해지리라 보입니다. 나아가 향후 다른 유형의 부당노동행위에도 이러한 법리가 유추적용될 가능성 또한 배제할 수 없습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 5. 12. 선고 2017두54005 판결](#)

■ 최신 판례 ■

취업규칙에 재직자 조건이 있다고 하더라도 단체협약에 '퇴직자엔 정기 상여금 일할 지급'이라는 내용을 명시한 경우 이에 따라 지급되는 정기 상여금 또한 통상임금에 포함된다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 4. 28. 선고 2019다238053 판결]

1. 사안의 개요

피고는 철강업을 영위하는 회사의 사내협력업체이며, 원고들은 피고의 근로자입니다.

피고와 원고들이 속한 노동조합이 체결한 단체협약(이하 '**이 사건 단체협약**')에는 임금의 구성항목 중 하나로 상여금을 명시하고 있었습니다.

한편, 단체협약에는 약정 통상급의 600% 지급률에 따라 상여금을 지급하되, 상여금 지급일 이전에 입사, 복직, 휴직하는 사람의 상여금은 일할 계산한다고 정하고 있었고, 피고 취업규칙에는 임금제도와 관련하여 '입사 또는 퇴직한 날이 속하는 월의 임금은 월할(일할의 오기) 계산한다'고 정하고 있었습니다.

그런데 피고 취업규칙 내 다른 규정(이하 '**이 사건 조항**')에는 '상여금은 지급일 현재 재직 중인 자에 한하여 지급한다'고 정하고 있었습니다.

이에 따라 정기상여금이 통상임금에 포함되는지가 문제되었습니다.

2. 판결 요지

대법원은 이 사건 단체협약은 정기상여금이 임금에 해당한다는 노사의 공통된 인식으로 상여금 지급일

전에 입사, 복직, 휴직하는 사람에게도 근무한 기간에 비례하여 정기상여금을 일할 지급한다는 취지를 정한 것으로 이해되고, 퇴직의 경우를 휴직 등과 달리 취급하여 배제하는 규정을 두고 있지 않다고 판단하였습니다.

한편 피고 취업규칙에는 퇴직자에 대한 임금은 일할 지급하는 것이 원칙임을 분명히 하고 있다고 보았습니다.

대법원은 위와 같은 사실을 고려하여, 이 사건 조항은 지급일 현재 재직 중인 사람에게 당기 정기상여금 '전액'을 지급한다는 의미에 지나지 않고, 이와 달리 지급일 전에 퇴직한 사람에게 이미 근무한 기간에 해당하는 것도 지급하지 않는다는 의미라고 보기 어렵다고 판단하였습니다.

나아가 대법원은 피고가 실제로 지급일 전에 퇴직한 근로자에게 정기상여금을 일할 지급하지 않았음을 확인할 수 있는 객관적 자료도 없다는 점도 지적하였습니다.

결과적으로 대법원은 퇴직한 근로자에게 정기상여금을 전혀 지급하지 않는다는 요건이 있었다고 볼 수 없다고 보면서, 정기상여금이 통상임금에 해당한다고 판단한 원심판결은 정당하다고 판단하였습니다.

나아가 피고가 정기상여금이 통상임금에 가산되어 추가적인 법정수당을 지급하게 된다고 하더라도 그 금액이 회사 규모에 비하여 많지 않다는 점을 고려하면 원고들의 청구가 피고에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 할 정도라고 보기 어렵다고 하며 사용자의 신의칙 항변을 받아들이지 않았습니다.

3. 의의 및 시사점

대상 판결은 이 사건 취업규칙이 정한 재직조건이 '지급일 이전에 퇴직한 근로자를 정기상여금 지급대상에서 완전히 배제한다'는 의미가 아니라, '지급일 이전에 퇴직한 근로자에게도 이미 근무한 기간에

비례하는 만큼 정기상여금을 지급하는 것'으로 해석된다고 보아 정기상여금의 통상임금성을 인정한 원심의 판단을 수긍한 사안입니다.

이는 새로운 법리를 설시한 것이 아니라 취업규칙상에는 '재직자 조건'을 명시하면서도 단체협약에서는 일할지급한다고 규정하고 있을 뿐 아니라 실제로 재직자에 한정하여 정기상여금을 지급하였다고 볼 수 없었기 때문이었습니다. 따라서 대상 판결이 재직자조건이 있는 정기상여금이 고정성을 탈락하여 통상임금에 해당하지 않는다는 기존 판례의 입장과 다르다고 보기는 어렵습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 4. 28. 선고 2019다238053 판결](#)

■ 최신 판례 ■

계약직 체육지도사로서 실질적으로는 행정업무를 주로 수행하였다면 기간제법상 '기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자'로 보아야 한다고 본 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2022. 4. 7. 선고 2020가합552422 판결]

1. 사안의 개요

피고는 「국립대학법인 A대학교 설립·운영에 관한 법률」에 의하여 설립된 학교법인입니다.

원고들은 피고 소속 관악사(이후 '관악학생생활관'으로 변경됨)와 사이에 근로계약을 체결하였습니다. 근로계약서에 따르면 이들의 주된 업무는 운영팀 관리책임, 회원 관리 책임 회계 관리 책임, 청소 관리 책임, 기타 관악학생생활관 관장이 지정하는 업무였습니다.

원고들은 자신들이 근무한 날로부터 2년의 기간이 지났으므로 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법') 제4조 제1항 본문과 제2항³에 따라 피고와 원고들 사이에는 기간의 정함이 없는 근로자계약이 체결된 것으로 보아야 한다고 하며 근로자지위확인 소송을 제기하였습니다.

³ **기간제법 제4조(기간제근로자의 사용)** ①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우
6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

②사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

아울러 원고들은 원고들과 피고 소속 무기계약직 사이의 임금 차액, 미지급 복지포인트 등을 함께 청구하였습니다.

2. 판결 요지

피고는 원고들의 청구에 대하여 원고들이 기간제법 제4조 제1항 본문과 제2항이 적용되지 않는 경우(기간제법 제4조 제1항 제6호)에 해당한다고 항변한바, 결국 이 사건의 주된 쟁점은 원고들과 같은 계약직 체육지도자들이 기간제법 제4조 제1항 제6호 및 같은 법 시행령 제3조 제3항 제7호상의 「국민체육진흥법」 제2조 제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우'에 해당하는지가 주된 쟁점입니다.

서울중앙지방법원은 다음과 같은 사정을 들어, 원고들이 기간제법 제4조 제1항 제6호 및 같은 법 시행령 제3조 제3항 제7호에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

가. 관악학생생활관은 외부 업체에 위탁하여 운영하던 체력단련실을 직접 운영하기로 결정하면서 체력단련실에서 근무할 직원을 채용하기로 하였는데, '생활체육지도자 3급(보디빌딩) 이상 소지자'를 지원자격으로 정하였지만, 그러나 이 사건 근로계약서상 원고들의 담당업무는 '운영팀 관리 책임, 회원 관리 책임, 회계 관리 책임, 청소 관리 책임, 기타 관악학생생활관 관장이 지정하는 업무'로 기재되어 있을 뿐 '체육지도 업무'는 포함되어 있지 않고, 생활관은 총 3개의 체력단련실을 운영하면서 원고들 외에 다른 행정 직원을 별도로 배치하지도 않았는바, 관악학생생활관은 트레이너로서 '보디빌딩' 종목을 지도하는 업무가 아닌 체력단련실을 전반적으로 유지·관리하는 업무 수행을 위하여 원고들을 채용한 것으로 보인다.

나. 원고들의 실제 업무는 회원관리, 강사·근로장학생 등 인력 관리, 시설 및 소모품 관리, 시설·기구 정비, 각종 회계 업무 등으로 주로 체력단련실 운영에 관한 행정적인 업무에 해당한다. 관악학생생활관에는 원고들 외에도 생활관 운영·관리, 재무·예산·회계, 생활관 물품 및 자재 관리, 장비 및 용역 관리, 집기·소모품 구매 관련 업무 등을 담당하는 자체 직원을 두고 있는바, 원고들이 주로 체력단련실에서 수행한 업무는 관악학생생활관의 행정사무를 담당하는 위 자체직원의 업무로 포섭이 가능하다. 관악학생생활관이 원고들을 채용하면서 '생활체육지도자 3급(보디빌딩) 이상 소지자'로 지원자격을 정한 것은 체육시설의 설치·이용에 관한 법률상 일정 규모 이상의 체육시설에 체육지도자를 배치하도록 규정하고 있기 때문으로 보이고, 원고들이 수행하는 업무가 체육지도자만이 할 수 있다거나 행정 직원이 할 수 없는 업무에 해당하기 때문이라고 보기는 어렵다.

다. 체력단련실에서의 실질적인 체육지도 업무는 원고들이 아닌 별도의 위탁계약을 체결한 강사들에 의하여 이루어졌다. 원고들과는 달리 체육지도만을 담당하는 파트타임 트레이너가 근무하기도 하였다. 관악학생생활관은 필라테스, 요가, 방송댄스, 발레 등 GX(Group Exercise) 프로그램을 편성하면서 각 종목을 지도할 강사들을 별도로 선발하여 위탁계약을 체결하였는데, 원고들은 단지 위 프로그램의 편성, 강사들과의 위탁계약 체결, 위탁수수료 지급 등 GX 프로그램의 운영을 위한 행정사무를 수행하였을 뿐이다. 원고들에 대해 이루어진 업무량 조사 결과를 살펴보면, 원고들이 수행한 운동지도 업무는 전체 업무량의 약 23%에 불과하였다.

라. 기간제법 제4조 제1항 단서의 적용을 받는 체육지도자에 해당하는지에 관한 해석은 기간제법 제4조 제2항의 예외를 인정할 합리적 사유가 있는지 여부에 중점을 두어야 하는데, 국민체육진흥법 제2조 제4호에 따른 선수나 같은 조 제6호에 따른 체육지도자는 전문적 지식이나 기술의 활용이 필요한 경우로서 직종의 특성상 수요변동성이 강하므로 기간제근로자 사용기간 제한의 예외로 포함시킬 필요성이 있다고 보이지만 원고들의 경우 이 사건 근로계약을

수차례 갱신하면서 장기간 체력단련실 관리·운영을 위한 행정사무를 수행하였는바, 위 업무를 수행한 기간이나 실제로 수행한 업무의 종류와 성질 등에 비추어 보면 수요변동성이 낮아 체육지도자로서 기간제근로자 사용기간 제한의 예외를 인정할 합리적인 사유가 있다고 보기 어렵다.

마. '체육지도자'의 의미를 원고들과 같이 체육시설의 관리·운영을 위한 행정사무를 주로 담당하는 사람도 포함된다고 해석할 경우, 기간제근로자를 '체육지도자'라는 명칭으로 채용하여 기간제법 제4조 제2항을 잠탈할 수 있는 길을 열어놓는 결과를 초래하여 기간제법의 취지에 반한다.

이러한 판단에 기초하여, 서울중앙지방법원은 원고들이 피고와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 지위에 있다고 인정하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상 판결은 기간제 근로자의 2년 사용기간 제한을 판단함에 있어 형식보다는 실질을 우선시한 판결로 보여집니다.

「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제23조 및 같은 법 시행령 제22조 제2항에 따르면, '체육시설'에는 「국민체육진흥법」 제11조에 따른 체육지도자를 배치하여야 한다'고 되어 있습니다. 따라서 원고들이 기간제법 제4조 제1항 제6호 및 같은 법 시행령 제3조 제3항 제7호상의 「국민체육진흥법」 제2조 제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자'에 해당한다고 볼 소지는 상당합니다.

그럼에도 불구하고 서울중앙지방법원은 원고들과 피고가 체결한 근로계약서는 물론, 그들의 실제 업무

양태를 면밀하게 살펴서, 체육지도자로 선임되었으나 실제로 체육지도자 업무에 종사하지 않는 경우에는 기간제법 제4조 제1항 단서에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

따라서 기간제법 제4조 제1항 단서에 해당하는 근로자를 채용한 사업장이라고 하더라도, 이번 판결을 계기로 해당 근로자들이 실제로 '기간제법 제4조 제1항 단서'에 부합하는 업무를 하고 있는지를 점검할 필요가 있다고 보입니다.

■ 최신 판례 ■

정년연장형 임금피크제가 현저히 합리성을 결하여 무효라고 볼 수는 없다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 5. 12. 선고 2021다263052 판결]

1. 사안의 개요

사용자(이하 '피고')는 하수종말처리장 관리, 위생처리장 관리 등을 목적으로 하여 2000년 7월 1일 「지방공기업법」에 의하여 설립된 법인입니다.

원고들은 피고의 직원으로 과거 근무하였거나 현재 근무하고 있는 사람들입니다.

피고는 2015년 7월경 행정자치부로부터 지방공기업 임금피크제 도입 권고안을 접수하고, 2015년 8월 27일 및 2015년 8월 28일 양일간 전 직원을 상대로 임금피크제 도입설명회를 개최하였으며, 2015년 9월 15일 원고들을 포함하여 퇴직예정일이 2016년 12월 31일부터 2022년 12월 31일까지인 정년퇴직 예정자들을 상대로 임금피크제 도입 설계안 설명 및 의견수렴을 위한 설명회를 개최하였습니다.

피고는 2015년 9월 30일 피고의 근로자 과반수로 구성된 노동조합(조합원 351명, 비조합원 21명, 이하 '이 사건 조합')을 대표한 위원장과 사이에 아래와 같이 임금피크제를 도입하는 내용의 합의(이하 '이 사건 노사합의')를 하였습니다.

이후 노동조합은 2015년 10월 2일 임시총회를 개최하여 임금피크제 도입에 관한 투표를 하여 도입을 찬성하였고, 이에 피고는 2015년 12월 29일 피고의 보수규정을 개정하고, 같은 날 피고의 임금피크제 시행내규(이하 '신설 임금피크제 규정')를 제정하였습니다.

원고들은 임금피크제가 무효라며 임금피크제가 도입된 2016년 1월 이후부터 2018년 8월까지 지급받지 못한 임금의 지급을 구하는 소송을 제기하였으나, 제1심 및 제2심에서 모두 패소하였습니다.

2. 판결 요지

이 사건에서는 이 사건 노사합의가 현저히 합리성을 결하여 무효인지가 문제되었습니다.

이에 원심(제2심)인 대구고등법원은 다음과 같은 이유를 들어 이 사건 노사합의가 현저히 합리성을 결하였다고 볼 수는 없다고 판단하였습니다.

가. 행정자치부는 지방공기업의 임금피크제 도입 확산을 통해 정년연장 또는 정년보장으로 발생하는 인건비 부담을 완화하고 청년 일자리 창출에 기여하기 위한 목적으로 모든 지방공기업에 대하여 전 직원을 대상으로 임금피크제를 도입할 것을 권고하였고, 지방공기업인 피고는 위와 같은 권고에 따라 이 사건 조합과 협의를 거쳐 임금피크제를 도입하였다.

나. 피고의 근로자들은 임금피크제의 도입으로 정년이 연장되지 않고 임금만 일부 삭감되는 불이익을 받았으나, 행정자치부의 권고안에는 ‘정년을 종전 60세 미만에서 60세로 연장하는 기관뿐만 아니라 현 정년이 60세 이상인 기관도 임금피크제를 도입하고, 임금피크제 도입을 이유로 정년을 종전 60세 이하에서 60세를 초과하여 연장할 수 없다’는 내용이 포함되어 있었다.

다. 임금피크제는 소위 일자리나누기의 목적으로 이루어지는 것이고, 피고가 인건비 절감, 정리해고 등 탈법적인 목적으로 임금피크제를 도입하였다고 볼 만한 근거는 없다.

다음으로, 원고들은 신설 임금피크제 규정에 대한 동의를 하지 않았기에 이 사건 노사합의가 유효라고 보더라도 신설 임금피크제 규정이 무효라고 주장하였으며, 임금피크제 적용 당시 임금감액에 대한 동의를 제출하지 않은 점도 문제삼았습니다.

하지만 원심인 대구고등법원은 임금피크제 도입을 내용으로 하는 노사합의가 단체협약으로서의 성립·효력 요건을 구비하지 못하는 등의 이유로 무효라는 취지의 원고들 주장을 배척하고, 피고가 사전에 원고들로부터 임금피크제 적용과 관련된 임금감액 동의서를 제출받지 못하였으므로 원고들에게 임금피크제를 적용할 수 없다거나, 임금피크제 도입을 위한 취업규칙보다 원고들에게 유리한 근로계약이 존재한다는 전제에서 그러한 유리한 근로계약이 취업규칙보다 우선 적용되어야 한다는 취지의 주장도 배척하였습니다.

대법원 또한 이러한 대구고등법원의 판단에는 단체협약의 성립 및 효력, 취업규칙과 근로계약의 관계, 취업규칙 불이익변경 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상 판결은 정년연장형 임금피크제의 유효성을 인정한 판결입니다. 대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결에서는 '정년보장형(정년유지형)' 임금피크제가 문제된 것과는 차이가 있습니다. 두 판결을 구별하여 살펴보실 필요가 있겠습니다.

■ 최신 판례 ■

정년연장형 임금피크제가 합리적 이유 없는 연령차별에 해당하지 않는다고 판단한 사례

[대상판결 : 부산지방법원 2022. 5. 22. 선고 2020가합49436 판결]

1. 사안의 개요

사용자(이하 '피고')는 준정부기관입니다.

원고들은 피고에 입사하여 근무하다가 퇴직한 근로자들로 1958년 내지 1960년에 출생한 사람들입니다.

피고는 연공서열제에 정년 58세를 보장하였으나, 2006년부터 정년을 59세로 연장하되 근로자들이 55세가 되는 해부터 임금피크직군으로 구분하여 임금을 감소하는 임금피크제를 실시하였습니다. 그러나 2011년 말에 임금피크제를 폐지하고 다시 정년을 58세로 환원하였습니다.

정부는 2015년 5월 7일 '공공기관 임금피크제 권고안'을 피고를 포함한 각 공공기관에 보냈고, 피고는 2015년 3월경부터 노사협의회를 통하여 협의·교섭하여 2015년 8월 31일에 임금피크제 도입에 관한 합의서(이하 '이 사건 임금피크제')를 작성하였습니다. 이를 통하여 근로자들의 정년은 60세로 연장되었고, 임금피크제 적용 대상자들의 근로시간 및 임금이 각 하락하였습니다.

다만 피고는 임금피크제에 따른 연봉계약 및 취업규칙 변경에 관하여 원고들로부터 개별적인 동의를 얻지는 않았습니다.

2. 판결 요지

원고들은 이 사건 임금피크제를 단체협약으로 보더라도 이는 현저히 합리성을 결한 단체협약이므로 무효라고 주장하였습니다.

하지만 부산지방법원은 임금피크제가 고령 노동자들의 고용 유지 및 안정, 청년층들의 새로운 일자리 창출 및 고령화 사회에 대응하기 위한 일환으로 도입된 것으로, 고령 노동자들의 임금을 일부 축소하는 대신 정년을 연장 또는 보장하여 지속적인 경제활동을 보장하는 한편, 이로써 절감되는 재정을 신규 고용 창출에 제공하여 고령화 사회에 대비하고 청년일 자리를 창출하여 모든 세대의 상생을 목표로 하는 제도라는 점을 분명하게 명시하였습니다.

부산지방법원은 임금피크제의 유형에는 (1) 사업주가 근로자의 정년을 연장하는 것을 전제로 하는 '정년연장형'이나 (2) 근로자의 정년퇴직 이후 계약직 등의 형식으로 고용하는 대신 임금을 조정하는 '고용연장형'뿐만 아니라, (3) 사업주가 근로자에게 정년을 보장하는 것을 내용으로 하는 '정년보장형'이 있다고 전제하였습니다. 그리고 이 사건 임금피크제는 '정년연장형'에 해당한다고 판단하였습니다.

이어서 부산지방법원은 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 '고령자고용법')이 2013년 5월 22일에 개정되면서 신설된 제19조의2 제1항⁴에 의하면, 고령자고용법 제19조 제1항에 따라 정년을 연장하는 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다는 점을 인정하였습니다. 그런데 피고는 고령자고용법의 개정에 따라 근로자의 정년을 60세로 연장하면서 피고 소속 노동조합과의 노사합의로 이 사건 임금피크제를 도입하게 되었는데, 이는 이 사건 임금피크제 도입에 따라 근로자의 임금이 감액된 것은 고령자고용법 제19조의2 제1항에서 예정하고 있는 '임금체계 개편' 등의 일환에 해당하는 것으로 볼 수 있다고 판단하였습니다.

⁴ 고용자고용법 제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등) ① 제19조 제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다.

나아가 원고들은 이 사건 임금피크제의 시행에도 불구하고 정년이 2년 연장됨으로써 결과적으로는 총액에서 종전보다 더 많은 임금을 지급받았다는 점, 여기에 2018년까지는 고용보험법 시행령상의 임금피크제 지원금을 추가적으로 지급받을 수 있었던 것으로 보이는 점, 정부가 피고를 비롯한 공공기관들에게 '공공기관 임금피크제 권고안'을 보내고 이에 따라 2015년부터 임금피크제 운영의 적정성을 공공기관 경영평가 항목에 포함시키는 등 임금피크제의 조속한 도입을 장려하였던 상황이었다는 점 역시 임금피크제의 유, 무효 판단 과정에서 고려되었습니다.

이에, 부산지방법원은 이 사건 임금피크제가 현저히 합리성을 결한 단체협약이므로 무효라는 원고들의 주장을 전부 배척하였습니다.

원고들은 대상 판결에 불복하여 항소하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상 판결은 정년유지형 임금피크제의 효력 판단기준을 제시한 대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다 292343 판결이 나오기 이전의 판결입니다. 대법원 2017다292343 판결에서는 '정년보장형(정년유지형)' 임금피크제가 문제되었으나, 이 사건에서의 임금피크제는 '정년연장형' 임금피크제이므로 두 판결 사이의 사실관계가 서로 상이합니다.

고용노동부 또한 2022년 6월 3일 「임금피크제의 연령차별 여부 판단에 관한 FAQ」를 통하여 정년연장형 임금피크제에 대해서는, 대법원에서 연령차별 여부에 관한 판단기준을 제시하지 않았다는 점을 명백히 하였습니다. 다만 고용노동부는 고령자고용법 제19조의2에 근거하여 정년연장에 수반된 조치로서 노사협의를 통해 임금피크제를 도입하였다면 원칙적으로 연령차별이 아니라는 기준을 제시하였습니다.

다만, 정년을 2년 간 연장하는 대신 빠르면 44세부터 연차별 최대 50%까지 임금을 삭감하는 형태의 (정년연장형) 임금피크제는 연령차별에 해당하여 무효로 판단된 바 있습니다(서울고등법원 2021. 9. 8. 선고 2019나2016671, 2019나2016657, 2019나2016664 판결). 따라서 정년연장형 임금피크제일지라도, 구체적인 사실관계에 따라 연령차별에 해당할 수 있다는 점은 유의할 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

정년연장형 임금피크제가 합리적 이유 없는 연령차별에 해당하지 않는다고 본 사례

[대상판결 : 서울남부지방법원 2022. 5. 27. 선고 2020가합103192 판결]

1. 사안의 개요

피고는 「전기사업법」에 따라 설립되어 전력시장의 개설 및 운영에 관한 업무 등을 수행하는 공공기관이고, 원고들은 피고에서 재직하거나 재직하다가 퇴직한 근로자들입니다.

피고는 2015년 7월 31일에 직원의 정년을 만 60세로 연장하되 임금피크제를 도입하는 내용으로 취업규칙을 개정하였고, 그 세부적인 사항을 정하기 위하여 '임금피크제 운영 규정'(이하 '이 사건 운영규정')을 제정하고, 2016년 1월 1일부터 임금피크제(이하 '이 사건 임금피크제')를 시행하였습니다.

원고들은, 이 사건 임금피크제가 취업규칙의 불이익 변경에 해당하므로 근로기준법 제94조 제1항 단서⁵에 따라 과반수 동의를 얻어야 함에도 그러한 동의를 받은 바 없다고 주장하였습니다.

또한 원고들은, 원고들 중 일부는 임금피크제가 시행된 날(2016년 1월 1일) 이전에 피고와 개별적으로 연봉계약을 체결하였기 때문에 이 사건 임금피크제보다 유리한 근로조건을 정하고 있는 개별 연봉계약이 우선하여 적용된다고 주장하였습니다.

⁵ 근로기준법 제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

한편 원고들은 임금피크제가 근로기준법 제6조⁶에서 정하는 균등대우원칙 내지 차별금지원칙에 반하여 효력이 없다고 주장하였으며, 임금피크제가 유효하다고 가정하더라도 근로시간이 2019년 3월 26일 까지 전혀 단축되지 않았으므로 피고는 해당 기간 동안의 초과 근무에 대한 임금을 지급할 의무를 부담한다고 주장하였습니다.

2. 판결 요지

서울남부지방법원은 다음과 같은 이유로 이 사건 임금피크제 도입이 취업규칙의 불이익 변경에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

가. 임금피크제는 근로자의 정년연장 또는 보상으로 고용안정을 도모하면서도 이에 따른 사업주의 인건비 부담을 완화하고, 신규 채용을 증가시켜 청년 일자리를 제공하는 등 노사 간의 입장을 적절히 조율하기 위해 도입된 제도이다.

나. 피고는 2016년 1월 1일부터 이 사건 임금피크제를 시행하면서, 일반 직원의 경우 정년을 만 58세에서 만 60세로 연장하며 정년이 연장된 2년간 임금으로 직전 임금의 60%를 지급하고, 별정직의 경우 정년을 만 56세에서 만 60세로 연장하면서 정년이 연장된 4년간 임금으로 직전 임금의 60%를 지급하기로 정하였다.

다. 이 사건 임금피크제가 시행되더라도 피고의 직원들은 기존의 정년 구간까지는 종전의 임금을 그대로 지급받고, 정년이 연장된 구간의 경우 직전 임금의 60%를 지급받게 되었는데 고령자 고용법의 개정으로 사업주는 정년 연장에 따른 임금체계 개편 등 필요한 조치를 취할 의무가 있었고, 피고는 그 과정에서 정년이 연장된 구간에 대한 새로운 임금 제도를 신설하게 된 것

⁶ 근로기준법 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

으로 볼 수 있는바, 이 사건 임금피크제 도입으로 인하여 원고들이 어떠한 불이익을 입게 되었다고 볼 수 없다.

라. 피고는 이 사건 운영규정 제8조에서 임금피크제 적용대상 직원에 대하여 적용 직전의 기본연봉 등을 기준으로 퇴직금을 중간정산 받을 수 있도록 하였고, 위 규정 제11조에서 임금피크제 적용대상 직원에 대하여 퇴직 후 재취업을 위한 전직교육 또는 창업교육을 실시할 수 있도록 근거를 마련하는 등 이 사건 임금피크제 시행으로 입게 될 수 있는 불이익을 최소화하고자 노력하였다.

한편 서울남부지방법원은 원고들 중 일부가 피고가 개별적으로 연봉계약을 체결하였다는 주장은 받아들이기 어렵다고 하였습니다.

그리고 서울남부지방법원은 이 사건 임금피크제가 합리적 이유 없이 연령을 이유로 차별한 것으로 보지 않았는데, 그 구체적인 이유는 다음과 같습니다.

가. 임금피크제는 연공서열에 따른 급여체계로 인해 연령별 생산성 수준 등이 보수에 적절히 반영되지 않고, 근로자의 정년이 상향됨에 따라 기업의 인건비 부담이 증가하는 반면 신규채용은 감소하는 등의 여러 문제점이 발생하자, 고령 근로자의 임금을 일부 축소하여 인건비 부담을 완화하는 대신 정년을 연장 또는 보장하여 고용 안정을 도모하고 동시에 청년 일자리를 창출하기 위한 목적으로 고안되었다.

나. 피고는 복수노조인 우리노동조합 및 거래소노동조합의 동의를 얻어 이 사건 임금피크제를 시행하였는바, 피고가 이 사건 임금피크제를 도입한 방법이나 절차상 과정이 적정하지 않다고 볼 만한 사정은 없다.

다. 근로자에 대한 인사, 전보, 임금체계의 개선 등 근로조건의 결정은 원칙적으로 사용자인 피고의 권한에 속하므로 피고가 여러 사정을 종합적으로 고려하여 근로자의 근로조건을 결정하게 되었다면 그러한 재량은 합리적인 범위 내의 것인 한 존중되어야 하는데, 이 사건에서 피고가 그 재량권의 범위를 넘어 권한을 행사하였다고 보기는 어렵다.

라. 고령자고용법 제19조의2 제1항에 의하면, 고령자고용법 제19조 제1항에 따라 정년을 연장하는 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다. 그런데 이 사건 임금피크제는 결국 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고 고령자가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진함으로써 고령자의 고용 안전과 국민경제의 발전에 이바지하는 것을 목적으로 제정된 고령자고용법의 임금체계 개편 등 필요한 조치와 그 취지를 같이하고 있다.

마. 이 사건 임금피크제는 고령자에 대한 정년 보장·연장을 목적으로 하면서 동시에 청년 일자리를 창출하기 위한 목적을 가지고 있는데, 고령자고용법 제4조의5 제4호는 정년연장을 위한 임금피크제, 정년 이후의 재고용 지원 등의 조치를 취하는 경우 등을 상정하여 신설된 규정이므로 이 사건 임금피크제는 위 규정에서 정하는 차별금지의 예외사유에 해당한다고 보인다.

마지막으로, 서울남부지방법원은 피고가 임금피크제를 도입한 뒤에 곧바로 근로시간을 단축하는 등의 조치를 하지 않은 것이 합리적 재량의 범위를 벗어났다고 보기는 어렵다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상 판결은 정년유지형 임금피크제의 유효성을 부정한 대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결이 선고된 바로 그다음 날에 선고된 판결입니다. 대법원 2017다292343 판결에서는 '정년보장형(정

년유지형) 임금피크제가 문제되었으나, 이 사건에서의 임금피크제는 '정년연장형' 임금피크제의 유효성이 쟁점이었으므로 두 판결의 사실관계에는 차이가 있습니다.

하지만 대상 판결은 무엇보다도 위 대법원 2017다292343 판결이 내려진 뒤에 나온 최초의 판결이라는 점에서 중요한 의의를 가지고 있습니다. 특히 대법원 사건과 크게 충돌되는 지점이 있었다면 선고 기일을 연기했을 것이 분명함에도 이러한 연기 없이 선고를 진행하였다는 점을 고려하면, 1심 재판부는 대상 판결이 대법원 2017다292343 판결과 충돌되지 않는다고 판단한 것으로 보입니다.

더욱이 대상 판결에서 정년연장형 임금피크제가 취업규칙의 불이익 변경에도 해당하지 않는다고 판단한 점을 고려하면, 정년연장형 임금피크제는 대체로 유효성이 인정될 가능성이 높다고 볼 수 있습니다. 하지만 대법원의 임금피크제 유효성 기준은 해석의 여지가 여전히 남아있습니다.

그렇기에 기업들은 대법원이 밝힌 기준에 따라 직무 대비 임금 삭감 정도의 적정성, 임금피크제로 확보된 재원의 활용방안, 이직·퇴직 대비 교육, 업무량 및 업무강도 조정 등 대상조치 도입, 임금피크제 도입 전후 신규채용 규모 비교 등을 점검하여 임금피크제 유효성 확보 방안을 마련하고 경영불확실성을 최소화할 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

택배업체 대리점이 택배기사들로 구성된 노동조합으로부터의 단체교섭 요구를 거부한 것, 소속 조합원에 대하여 탈퇴 종용을 한 것이 부당노동행위에 해당한다고 본 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2022. 4. 21. 선고 2019구합79701 판결]

1. 사안의 개요

원고 A는 택배업체 대리점(이하 '이 사건 사업장')을 설립하여 택배회사와 '택배집배점 위수탁' 계약을 체결하고, 택배기사들을 사용하여 택배화물의 인수, 배송 및 집화 등을 수행하게 하는 화물운송(택배업)을 영위하는 자입니다.

원고 B는 2018년 8월 1일 원고 A와 근로계약을 체결하고, 이 사건 사업장에서 집배송 업무를 담당하며 소장 직책으로 택배기사들을 관리하는 업무를 맡은 자입니다.

참가인 노동조합은 택배기사 등 택배업에 종사하는 근로자를 조직대상으로 하는 전국단위 노동조합으로, 참가인 노동조합에는 이 사건 사업장 소속 택배기사가 조합원으로 가입하여 활동하고 있었습니다.

참가인 노동조합은 2019년 1월 22일에 (1) 원고들(A, B)이 조합원에게 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법')상 부당노동행위를 하였음은 물론, (2) 원고 A가 정당한 이유 없이 참가인 노동조합의 단체교섭 요구를 거부하는 부당노동행위까지 하였다고 주장하면서 부산지방노동위원회에 구제를 신청하였습니다.

부산지방노동위원회는 (1) 원고들이 참가인 노조 조합원에 대하여 노동조합 탈퇴를 종용한 것(①행위)이 지배·개입의 부당노동행위이고, (2) 원고 A가 특정 조합원에게 운임사취를 이유로 2019년 1월 21

일자 계약해지 명령을 한 것(②행위)은 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위이고, (3) 원고 A가 참가인 노동조합의 교섭요구에 불응하는 것(③행위)은 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위라고 각 인정하였습니다.

이에 대해 원고들은 2019년 6월 3일에 중앙노동위원회에 재심을 신청하였으나, 중앙노동위원회는 2019년 7월 24일 원고들의 재심신청을 기각하였습니다.

2. 판결 요지

서울행정법원은 사업주인 원고 A와 이 사건 사업장의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자인 원고 B는 조합원 G에게 노동조합 탈퇴를 권유한 바 있고, 원고 B는 부산지방노동위원회 조정회의 사흘 전인 2018년 12월 21일에 G에게 참가인 노동조합 탈퇴를 강권한 후 이를 원고 A에게 보고하였다는 사실을 인정하였습니다. 이에, 원고들의 행위는 참가인 노동조합의 조직 또는 운영에 지배·개입하는 행위로서 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다.

한편 참가인 노조 소속 특정 조합원에 대하여 2019년 1월 21일자 계약해지 명령을 한 것은, 그가 운임의 사적 취득을 하지 않았다는 점을 고려하면, 실질적으로는 정당한 노동조합 활동을 이유로 한 불이익 취급행위이자, 참가인 노동조합의 조직 또는 운영에 지배·개입하는 행위로서 부당노동행위라고 인정되고, 부당노동행위 의사의 존재도 추정된다고 판단하였습니다.

나아가 서울행정법원은, 노동위원회가 참가인 노동조합이 적법한 노동조합이고, 소속 택배기사들도 노동조합법상 근로자라고 인정한 바 있으며, 참가인 노동조합의 교섭요구에 대해 원고 A가 그 사실을 공고할 의무가 있다는 시정 결정까지 하였음에도, 원고 A는 별다른 이유 없이 계속 참가인 노동조합의 단체교섭 요구에 응하지 아니하였다는 점을 들어 원고 A가 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위를 하였다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

택배기사들을 노동조합법상 근로자로 인정하고, 택배대리점을 단체교섭의무 있는 사용자로 인정한 판결입니다.

원고 A는 (1) 택배기사들이 노동조합법상 근로자에 해당하는지에 관한 명시적인 법원 판례가 없었던 점, (2) 전국적으로 유사한 사안에 대해 행정소송이 진행되고 있었던 점, (3) 특수형태근로종사자의 근로자성 인정 여부에 관하여 논란이 있었던 점을 들어 자신이 단체교섭을 거부하는 것이 정당하다고 오신할 만한 사유가 있었다고 주장하였습니다.

그러나 서울행정법원은 노동위원회와 같은 전문성을 지닌 행정기관이 '참가인 노동조합은 적법한 노동조합이고, 소속 택배기사들도 노동조합법상 근로자라고 인정하였던 점'을 들어 원고 A의 주장을 받아들이지 않았습니다.

■ 최신 판례 ■

정년유지형 임금피크제의 효력에 관한 판단기준을 최초로 제시한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결]

1. 사안의 개요

A회사(이하 '피고')는 2008년 6월 10일에 피고의 노동조합과 신인사제도를 시행하기로 합의(이하 '이 사건 합의')를 하였습니다. 신인사제도의 내용은 승진·승급 방식을 변경하고, 성과연급제를 도입하며, 명예퇴직제를 시행한다는 것으로, 피고는 이 사건 합의에 따라 2008년 6월경 성과연급제 운영요령을 만들어 같은 날 시행했습니다.

그리고 피고는 2013년 1월 1일에 성과연급제 운영요령을 임금피크제 운영요령으로 대체하였습니다. 이러한 성과연급제 운영요령 및 임금피크제 운영요령(이하 '이 사건 임금피크제')는 피고 소속 직원 중 만 55세 이상이 된 직원에게 적용되는 제도로, 이 사건 임금피크제가 시행됨에 따라 2011년 1월 1일부터 2013년 3월 31일까지는 수석 5 역량등급 이상, 2013년 4월 1일부터 2014년 12월 31일까지는 수석 8 역량등급 이상인 만 55세 이상 정규직 직원들의 급여가 성과와 관계없이 삭감되게 되었습니다.

다만, 피고 직원들의 정년은 이 사건 임금피크제가 도입되기 이전에도 61세였으며, 이 사건 임금피크제의 도입에 따라 정년이 연장된 것은 아니었습니다.

이에 피고에서 명예퇴직한 원고는 이 사건 임금피크제가 취업규칙 불이익 변경에 해당하고, 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자를 차별하는 것으로 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 '고령자고용법') 제4조의4 제1항⁷에 어긋나 효력이 없다고 주장하며 소송을 제기하였습니다.

⁷ 고령자고용법 제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지) ① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 사람을 차별하여서는 아니 된다.

2. 판결 요지

가. 제1심 및 원심의 판단

임금피크제 소송에 있어서는 크게 (1) 임금피크제의 도입이 취업규칙 불이익 변경에 해당하여 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 얻어야 하는지, (2) 고령자고용법 제4조의4 제1항에 어긋나 효력이 없는지가 쟁점이 됩니다.

피고는 이 사건 임금피크제 도입에 앞서 근로자 과반수로 조직된 피고 노동조합과 이 사건 합의를 함으로써 이 사건 임금피크제에 관한 동의를 얻었던 만큼 이 사건에서 취업규칙 불이익 변경은 크게 문제되지 않았습니다.

다만, 제1심, 제2심 및 대법원은 모두 일치하여 이 사건 임금피크제가 고령자고용법 제4조의4 제1항에 어긋나 효력이 없다는 판단을 내렸습니다.

우선 제1심인 서울동부지방법원은 이 사건 임금피크제가 사실만 만 55세 이상의 정규직 직원의 급여를 삭감하는 것이고, 위와 같은 급여 삭감에 대하여 별다른 대상 조치가 이루어지지 않았다는 측면에 주목하였습니다. 나아가 서울동부지방법원은 (1) 명예퇴직 제도를 도입하였다거나 (2) 업무량을 감소시켰다는 피고의 주장 또한 사실로 받아들이지 않았습니다(서울동부지방법원 2016. 12. 6. 선고 2014가합108506 판결).

또한 제2심인 서울고등법원은 일반적인 임금피크제는 일정 연령 이상의 고령자를 대상으로 일정 연령에 도달한 시점부터 임금을 삭감하는 임금제로, 임금을 삭감하는 대신 정년 보장·연장 또는 정년 후 재고용 등 근로기간 연장을 예정하고 있다고 전제하였습니다. 그런데 이 사건에서 피고는 정년을 기존과 마찬가지로 61세로 그대로 둔 채 근로자가 55세가 된 때로부터 임금을 삭감하도록 함으로써 근로기간의 연장 없이 근로자들의 임금을 삭감하는 결과를 초래하였다는 점에 주목하여, 제1심의 판단을 수긍하였습니다(서울고등법원 2017. 11. 5. 선고 2016나2090173 판결).

나. 대법원의 판단

대법원은 '임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다'라고 규정한 고령자고용법 제4조의4 제1항 제2호는 강행규정이라는 점을 명확히 한 후, 임금피크제 효력에 관한 판단기준을 제시하며 해당 판단기준에 따라 이 사건 임금피크제는 고령자고용법 제4조의4 제1항에 위배되어 효력이 없다고 판단하였습니다.

구체적으로, 대법원은 고령자고용법에서 말하는 '합리적인 이유'란 '연령에 따라 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우'를 의미한다고 하면서, 임금을 삭감하는 형태의 임금피크제가 연령에 의한 차별에 합리적인 이유가 없어 무효인지 여부에 대한 판단기준을 아래와 같이 제시했습니다.

가. 임금피크제 도입 목적의 타당성

나. 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도

다. 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성

라. 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

이를 바탕으로 대법원은 아래와 같은 이유로 이 사건 임금피크제가 고령자고용법 제4조의4 제1항에 위배되어 효력이 없다고 판단하였습니다.

가. 이 사건 임금피크제는 피고의 인건비 부담 완화 등 경영성과 제고를 목적으로 도입된 것으로 보인다. 그러나 피고 주장에 따르면 51세 이상 55세 미만 정규직 직원들의 수주 목표

대비 실적 달성률이 55세 이상 정규직 직원들에 비하여 떨어진다는 것이어서, 위와 같은 목적을 55세 이상 정규직 직원들만을 대상으로 한 임금 삭감 조치를 정당화할 만한 사유로 보기 어렵다(임금피크제 도입 목적의 정당성 부정).

나. 이 사건 임금피크제로 인하여 원고는 임금이 일시에 대폭 하락하는 불이익을 입었고, 업무감축 등 적절한 대상조치가 강구되지 않는다(대상조치 없음).

다. 이 사건 임금피크제를 전후하여 원고에게 부여된 목표 수준이나 업무의 내용에 차이가 있었다고 보기 어렵다(임금피크제 도입 전후 업무내용 · 목표 수준 차이 없음).

3. 의의 및 시사점

대상 판결은 정년을 그대로 유지하면서 일정 연령 이상 근로자의 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태(이른바 '**정년유지형**') 임금피크제의 효력에 관한 판단기준을 최초로 제시한 판결이라는 점에서 의미가 있습니다.

즉, 대법원은 이번에 정년유지형 임금피크제의 효력에 대한 구체적인 판단기준을 제시한 것일 뿐, 모든 임금피크제가 무효라고 선언한 것은 아닙니다.

피고의 경우 임금피크제 도입의 목적을 인건비 부담 완화라고 설명하면서도, 55세 이상 직원들에게만 임금피크제를 도입해야 할 합리적인 이유를 제시하지 못했고(오히려 51세 이상 55세 미만 정규직 직원들의 실적이 55세 이상 정규직 직원들에 비해 떨어지는데, 55세 이상을 임금피크제 대상으로 삼았다는 점에서 임금피크제 도입의 합리적 이유가 인정되지 않음), 임금피크제를 도입한 후에도 55세 이상 직원들의 업무 목표 및 내용을 기존과 동일하게 유지한 점 등에서 임금피크제 도입에 합리적인 이유가 있다고 인정되기 어려운 사정들이 많았습니다.

고용노동부 또한 2022년 6월 3일 「임금피크제의 연령차별 여부 판단에 관한 FAQ」를 통하여 임금피크제 도입 시점을 기준으로 노사가 정년 연장에 수반된 조치로서 임금피크제를 도입한 경우에는 '정년연장형 임금피크제'이며, 정년의 변경 없이 임금피크제를 도입한 경우에는 '정년유지형 임금피크제'로 분류할 수 있다고 하며, 대상 판결이 정년연장형 임금피크제의 연령차별 여부에 관한 판단기준을 제시한 판결은 아니라는 점을 분명히 하였습니다.

정년연장형 임금피크제의 경우 하급심 판결이기는 하나, 국민건강보험공단 사례에서 서울고등법원은 임금피크제 도입이 합리적 이유 있는 차별로 보아 고령자고용법을 위반하지 않았다고 판단했고, 대법원은 이에 대해 본안 판단을 하지 않은 채 심리불속행 기각 결정으로 확정했습니다[서울고등법원 2021. 12. 14. 선고 2021나2011815 판결(대법원 2022. 5. 13.자 2022다208335 심리불속행 기각 결정으로 확정)].

한편 서울고등법원은 정년연장형 임금피크제를 무효로 본 바 있으나[서울고등법원 2021. 9. 8. 선고 2019나2016657, 2019나2016664(병합), 2019나2016671(병합) 판결(상고하지 않아 확정)], 해당 사안의 경우 직원들의 정년을 2년 연장하는 대신 빠른 경우 44세부터 연차별로 최대 50%까지 임금을 삭감하는 형식의 임금피크제였다는 측면에서 일반적인 정년연장형 임금피크제에서 많이 벗어난 사례입니다. 그럼에도 불구하고 정년연장형 임금피크제일지라도, 구체적인 사실관계에 따라 연령차별에 해당할 수 있다는 점은 유의할 필요가 있습니다.

기업들은 대상 판결이 제시한 기준에 따라 각 사의 임금피크제가 유효할지에 대한 전문적인 검토를 받아 볼 필요가 있습니다. 특히, 단순히 임금피크제 도입 시 절차적 정당성 확보에만 주목하면서, 임금피크제 대상자들의 업무내용, 실적 목표, 근무시간 등에 있어서 아무런 변화를 주지 않았거나 임금피크제 도입에 대한 대상조치가 부족했던 기업들에서는 개선책 마련을 고민할 필요가 있겠습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결](#)

■ 최신 판례 ■

정리해고의 경영상 필요성이 인정된 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 6. 9. 선고 2017두71604 판결]

1. 사안의 개요

원고는 강관제조업 등을 영위하는 회사입니다. 피고보조참가인(이하 '참가인')들은 원고의 생산직 근로자로서, E 노동조합(이하 '이 사건 노동조합')의 조합간부들입니다.

원고는 경영환경이 급격하게 악화되자 회계법인 F에 경영상태에 대한 진단을 요청하였습니다. 회계법인 F가 2015년 4월 30일에 제출한 1차 경영진단보고서는 경영악화에 대응하기 위한 유동성 확보 방안으로, 생산직 인력을 현행 3개조 248명에서 1개조 65명으로 축소 운영하는 방안 등을 제시하였습니다.

원고는 2015년 4월 30일 희망퇴직자 모집, 정리해고의 순서로 '생산직 근로자 150명 정도의 구조조정, 임원과 사무직 근로자 급여 기준 50% 절감'이라는 내용이 포함된 '회사구조조정 계획'을 사내에 공고하였습니다. 구조조정 계획에는 임원 구조조정 대상자 7명도 포함되었습니다.

2015년 4월 16일부터 4월 30일까지 원고의 사무직 근로자 1명과 임원 6명이 퇴직하였습니다. 원고는 2015년 5월 1일부터 5월 20일까지 생산직 근로자를 대상으로 희망퇴직을 실시하였고, 137명의 생산직 근로자가 희망퇴직하였습니다.

원고는 2015년 8월경 회계법인 F에 다시 원고에 대한 경영진단을 요청하였고, 회계법인 F은 2015년 9월 30일 2차 경영진단보고서를 제출하였습니다. 2차 경영진단보고서는 당시 기준 생산직 근로자는 86명인데 생산량을 감안한 적정 생산 인력 수준은 1개조 65명 수준이라고 하며, 추정 생산량에 맞는 최소한의 인력 유지를 유동성 확보 방안 중의 하나로 제시하였습니다.

원고는 2015년 9월 15일에 이 사건 노동조합에 정리해고 대상자 선정기준, 정리해고 추진 일정 등을 통지하고 이를 사내에 공지하였습니다. 원고는 2015년 9월 16일 참가인 등 5명에게 정리해고 대상자로 선정되었음을 통보하였으며, 사직서를 제출한 2명을 제외한 참가인들 3명을 2015년 10월 16일자로 정리해고(이하 '이 사건 정리해고')하였습니다.

참가인들은 이 사건 정리해고가 부당해고에 해당한다며 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였는데, 지노위와 중노위 모두 참가인들의 부당해고 구제신청을 인용하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 아래와 같은 사정을 보면, 원고로서는 이 사건 정리해고 당시 급격한 영업의 침체와 유동성 위기가 단시일 내에 쉽사리 해소될 것으로 기대하기 어려운 상황에 있었고 그에 대처하기 위하여 인원 감축을 하는 것이 객관적으로 보아도 합리성이 있다고 판단하였습니다.

가. 강관업체 전반의 위기 상황속에서 원고는 급격한 영업의 침체와 유동성 위기에 직면하게 되었다. 이 사건 정리해고 무렵 원고와 동종 업계의 대표적인 업체로서 건실한 재무구조를 가지고 있던 I주식회사는 회생절차 개시신청에까지 이르렀다.

나. 이 사건 정리해고 무렵 원고의 경영상태를 진단한 회계법인 F은 1차 경영진단보고서를 통해 원고가 유동성 위기 상황에 직면하였다는 의견을 제시하면서 유동성 확보를 위하여 생산직 인력을 현행 3개조 248명에서 1개조 65명으로 축소 운영하는 방안을 제안하였다. 원고는 구조조정 대상 인원을 1차 경영진단보고서에서 제시된 적정 감축 인원수 183명 대비 33명이 적은 150명으로 설정하였고, 이후 이 사건 노동조합과 사이에 특별노사협의회 등을 거치면서 3명만 정리해고를 함으로써 희망퇴직자, 자진퇴사자를 고려하더라도 당초 목표 인원 150명보다 적은 인원을 감축하였다.

다. 한편 원고가 2015년 7월 25일부터 8월 3일까지 '2016년도 긴급오더분'을 생산하기 위해 생산직 근로자를 비롯하여 희망퇴직 후 남아 있는 직원으로 하여금 임시 교대근무를 편성하여 주·야간 2교대 근무를 지시한 사실은 인정되지만, 이는 매출이 급격히 감소되는 상황에서 유동성 확보를 위해 납기일이 매우 짧은 발주를 수주하여 이에 대응하기 위한 일시적·예외적 사정으로 보인다.

라. 2015년 8월 31일 기준으로 원고의 총차입금은 2014년도에 비해 약 2배 정도 늘어났고, 특히 단기차입금의 규모가 급격히 늘어났다. 원고의 자기자본 대비 총차입금 비율도 2014년 87%에서 224%로 급격히 증가하였다.

마. 원고의 생산량 감소를 현장에서 체감할 수 있었을 것으로 보이는 참가인들은 경북지방노동위원회의 심문회의에 출석하여 원고의 경영상 어려움을 인정한다고 진술하였다. 이 사건 노동조합의 위원장도 중앙노동위원회의 심문회의에 출석하여 이 사건 정리해고의 경영상 필요성에 대해서는 공감한다고 진술하였다. 이 사건 정리해고 당시 긴박한 경영상 필요성이 있었다는 사정에 대해서는 노사 간에 공감대가 있었다고 볼 수 있다.

바. 일련의 구조조정 과정에서 희망퇴직이 이루어진 후 정리해고의 대상이 된 잔여인원이 적다고 하여 긴박한 경영상 위기를 인정하기 어렵다고 쉽게 단정할 수 없다.

사. 단체협약 제66조 제2항에 따르면 경영상 이유에 의한 해고는 사업의 축소, 지속적인 적자누적 등의 중대한 사유에 의하여 하도록 하고 있는데, 이는 긴박한 경영상 필요성이 있는 사유를 예시한 것으로 보이므로 반드시 지속적인 적자누적 등이 있어야만 긴박한 경영상 필요성이 있는 것으로 볼 수는 없다.

아. 원고가 2015년도에 원고 발행주식 100%를 보유하고 있던 원고의 대표이사 K과 그의 아들

인 L에게 78억 원의 현금배당을 한 사실은 인정되지만, 이러한 현금배당은 위 K, L에 대한 가지급금을 정리하여 부채비율을 개선하라는 M은행의 권고에 따른 것으로서 그 경위에 참작할 만한 사정이 있다. 나아가 K, L는 현금배당을 받은 다음 날 이를 원고에 환입하였으므로, 실질적으로 경제적 이익을 취하였다거나 그로 인해 원고가 손해를 입었다고 보기 어렵다.

이에 대법원은 '이 사건 정리해고가 긴박한 경영상 필요성 요건을 갖추지 못하였으므로 나머지 다른 요건을 갖추었는지 여부를 더 나아가 살펴볼 필요 없이 정당성이 없는 부당해고에 해당한다'고 판단한 원심을 파기하고, 원심법원으로 환송하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 '긴박한 경영상 필요' 요건을 비교적 넓게 인정하였습니다.

특히, 대상 판결은 '일련의 구조조정 과정에서 희망퇴직이 이루어진 후 정리해고의 대상이 된 잔여인원이 적다고 하여 긴박한 경영상 위기를 인정하기 어렵다고 쉽게 단정할 수 없다'고 하면서, 결과적인 정리해고 대상자가 소수(3명)일지라도, 일련의 구조조정 과정을 함께 보아 긴박한 경영상 위기 여부를 판단해야 한다고 본 점에서 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 6. 9. 선고 2017두71604 판결](#)

■ 최신 판례 ■

카마스터와 자동차제조회사 사이의 근로자파견관계 성립을 부정한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 5. 26. 선고 2021다210621 판결, 대법원 2022. 5. 26. 선고 2021다210102 판결]

1. 사안의 개요

원고는 피고 자동차회사의 판매대리점과 판매용역계약을 체결하고 자동차 판매·수금·채권관리 등의 업무를 수행하던 카마스터들입니다.

원고들은, 주위적으로, 원고들과 피고는 묵시적인 근로계약관계에 있으므로 피고의 근로자의 지위에 있음의 확인을 구한다는 청구를 하였습니다. 예비적으로는, 자신들이 피고의 지휘·명령을 받아 자동차 판매업무를 수행하였으며, 원고들은 피고의 자동차 판매사업에 편입되어 있는 등 원고들과 피고는 실질적으로 근로자파견관계에 있었으므로 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법')에 따라 원고들이 피고의 근로자의 지위에 있음의 확인을 구하거나 피고에 대하여 원고들에 대한 고용의 의사표시를 할 것을 구한다는 소송을 제기하였습니다.

제1심과 항소심은 묵시적 근로관계가 성립하였다고 볼 수 없고, 근로자파견관계도 인정되지 않는다고 판단하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 다음과 같은 이유로, 카마스터들과 자동차 제조회사 사이에 근로자파견관계가 성립하지 않는다는 원심판결을 수긍하였습니다.

가. 피고는 판매대리점계약에 따라 대리점들에 판매목표를 제시하고 목표 달성을 독려하면서 판매실적이 부진할 경우 경고장을 발송하였고, 대리점 경영에 관한 정보 내지 자료를 담은 '대리점 경영지침서' 등을 배포하고, 대리점주들에게 피고가 제조한 차종별, 시기별 예상 고객별로 판촉활동을 진행할 것을 지시하기도 하였다.

나. 피고는 판매조건 지침 등 업무표준을 마련하여, 제3자에 대한 판매권 위임을 금지하는 등의 무사항을 규정하고 대리점주들에게 이를 준수할 것을 요구하였으며, 주기적으로 전화 모니터링, 고객응대 현장조사 등을 실시하여 대리점이 업무표준을 준수하는지 여부 등을 평가하였다. 피고는 판매업무 수행 시 피고가 제공한 전산망과 전산프로그램을 사용하도록 하였고, 카마스터들을 상대로 기본자질 함양, 상품지식 및 세일즈기법 습득을 위한 영업교육과 판매능력향상교육 등을 실시하였다.

다. 피고의 위와 같은 행위들은 판매대리점계약에 따른 위탁자로서 대리점주들에게 한 지시로서, 카마스터들에 대한 지휘·명령에 해당한다고 보기 어렵다. 피고가 실시한 교육은 카마스터들이 판매업무를 수행하면서 당연히 숙지하고 있어야 할 내용이거나 대리점주와의 판매용역계약상 준수하여야 할 사항 등에 관한 것으로서, 정보전달을 위한 수준에 그치는 것이었다.

라. 카마스터들이 피고의 지점 소속 판매사원들과 함께 자동차판매업무를 수행하였다고 볼 수 없는 점, 사실상 카마스터와 피고의 지점 소속 판매사원들은 영업상 경쟁관계에 있었던 점 등에 비추어 보면, 카마스터들이 피고의 지점 소속 판매사원들과 하나의 작업집단을 구성하여 직접 공동의 작업을 함으로써 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 보기 어렵다.

마. 카마스터의 채용에 관한 결정권은 피고가 아닌 대리점주가 행사하였고, 피고가 카마스터의 모집과 채용에 직접 관여하였다고 보기 어렵다. 피고가 카마스터에게 부여한 직급은 카마스터가 지급받는 판매수당에 아무런 영향이 없었다.

바. 피고는 카마스터의 근태를 감독하거나 확인하지 않았으며, 조회의 실시 여부나 카마스터의 참석 여부의 확인, 당직 근무자 지정 등은 대리점에서 자체적으로 결정하거나 이행하였다.

사. 대리점주나 카마스터는 자동차 판매업무나 이를 위한 부수업무를 제외하고는 피고로부터 별도의 업무를 지시받지 않았다. 카마스터의 자동차 판매 과정에는 대리점주의 카마스터들에 대한 관리 능력과 동기 부여 능력 및 카마스터 개인의 영업능력이 필요하므로, 카마스터에게 자동차 판매업무와 관련한 전문성이 있었다고 볼 수 있다.

아. 대리점주들은 자신의 비용과 노력으로 점포를 개설하고 카마스터를 채용하였고, 판매실적에 따른 수수료를 지급받는 방식으로 독자적인 사업을 하는 독립된 개별사업자로서 피고의 거래상대방으로서의 실질을 갖추고 있었다.

3. 의의 및 시사점

근로자파견관계 판단기준은 종전과 동일하게 유지되었습니다.

다만, 피고가 판매실적에 대한 개입을 하였으나, 이는 판매대리점계약에 따른 위탁자로서 대리점주들에게 한 지시일 뿐, 카마스터들에 대한 업무상 지시는 아닌 것으로 평가하였습니다. 대리점 소속 카마스터들과 피고 직영 판매사원들이 경쟁관계에 있는 점, 카마스터의 인사관리는 대리점에서 자체적으로 실시한 점, 카마스터들이 전문성을 갖는 점, 대리점주가 독립성을 가진 점 등을 근로자파견을 부정하는 요소로 판단하였습니다.

또한, 대상판결의 원심은 원고들이 주장한 '공동사용자 법리'에 대해 정리하며(우리 노동관계법령은 공동사용자 개념을 상정하고 있지 않고 대법원 판례 역시 복수의 사업체를 공동사용자로 인정한 예가 없음), 피고를 공동사용자로 볼 수 없다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 5. 26. 선고 2021다210621 판결](#), [대법원 2022. 5. 26. 선고 2021다210102 판결](#)

■ 최신 판례 ■

연장·휴일근로를 통상·관행적으로 하지 않던 사업장에서, 근로자들이 노동조합의 지침에 따라 연장·휴일근로를 거부하였다면 업무의 정상적인 운영을 저해하는 것으로 평가할 수 없다는 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 6. 9. 선고 2016도11744 판결]

1. 사안의 개요

A노동조합 지회(이하 'A지회')와 B주식회사(이하 '주식회사'는 생략)가 체결한 단체협약에는 연장근로·휴일근로는 A지회의 사전 동의를 얻어 실시하되, 그에 대한 소정의 가산임금을 지급하고, 연장근로·휴일근로를 하지 않은 이유로 불이익 처우를 하지 못한다고 정하고 있습니다.

그리고 B회사에서는 일정한 날을 연장근로일 또는 휴일근로일로 미리 지정하는 방식이 아니라, 필요할 때마다 연장근로는 당일 아침에, 휴일근로는 보통 이틀 전에 직장·팀장 등 중간관리자를 통해 신청자를 모집하는 방식으로 연장근로·휴일근로를 실시해 왔습니다. 이렇게 실시된 연장근로 또는 휴일근로에 참여하는 근로자의 비율은 70~80% 정도였습니다.

한편, A지회가 임금단체협상 진행 기간에 조합원들에게 연장근로·휴일근로 거부지침을 내릴 때에는 B회사가 애초에 연장근로·휴일근로 신청자 모집 자체를 하지 않기도 하였습니다.

이러한 상황에서 A지회 소속 근로자들은 A지회의 지침에 따라 단체협상 기간 동안 연장근로·휴일근로를 거부하였고, A지회의 조합원들은 방위사업체의 생산직 근로자임에도 쟁의행위를 하였다는(노동조합법 제41조 제2항) 이유로 기소되었습니다.

2. 판결 요지

원심은, 연장근로가 당사자 합의에 의하여 이루어지는 것이라고 하더라도 근로자들을 선동하여 근로자들이 통상적으로 해 오던 연장근로를 집단적으로 거부하도록 함으로써 회사업무의 정상운동을 저해하였다면 이는 정의행위로 보아야 한다고 전제한 다음 피고인들이 조합원들과 함께 연장근로, 휴일근로를 거부한 행위는 정의행위에 해당한다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 아래와 같은 판시를 한 후 B회사는 A지회의 사전동의를 얻고 필요시 근로자의 신청을 받아 연장근로·휴일근로를 실시해 왔을 뿐 일정한 날에 연장근로·휴일근로를 통상적 혹은 관행적으로 해왔다고 단정하기는 어렵다고 판단하였습니다.

정의행위에 대한 법령상의 엄정한 규율 체계와 헌법 제33조 제1항이 노동3권을 기본권으로 보장한 취지 등을 고려하면 연장근로의 집단적 거부와 같이 사용자의 업무를 저해함과 동시에 근로자들의 권리행사로서의 성격을 아울러 가지는 행위가 노동조합법상 정의행위에 해당하는지는 해당 사업장의 단체협약이나 취업규칙의 내용, 연장근로를 할 것인지에 대한 근로자들의 동의 방식 등 근로관계를 둘러싼 여러 관행과 사정을 종합적으로 고려하여 엄격하게 제한적으로 판단하여야 한다.

이에 따라, 단체협상 기간에 A지회의 지침에 따라 연장근로·휴일근로가 이루어지지 않았다고 하더라도 이로써 방산물자 생산부서 조합원들이 통상적인 연장근로·휴일근로를 집단적으로 거부함으로써 정의행위를 하였다고 볼 수는 없다고 판단하였습니다. 방산물자 생산부서 조합원들이 정의행위를 하였음을 전제로 피고인들에게 공동정범의 책임을 물을 수 없다는 것이었습니다.

3. 의의 및 시사점

대상 판결은 휴일근로 거부와 같이 사용자의 업무를 저해함과 동시에 근로자들의 권리행사로서의 성격을 아울러 가지는 행위가 쟁의행위에 해당하는지를 엄격하게 제한적으로 판단하여야 한다는 법리를 새롭게 제시한 판결입니다.

대상 판결에 따를 때, 노동조합의 조합원들이 휴일근로·연장근로를 집단적으로 거부하였다더라도 연장근로·휴일근로를 통상적 혹은 관행적으로 해 오지 않은 회사에서는 쟁의행위에 해당하지 않을 가능성이 있는 만큼, 구체적인 사안의 고려가 필요할 것으로 예상됩니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 6. 9. 선고 2016도11744 판결](#)

■ 최신 판례 ■

여객자동차법 등 관련 법령에 따라 운수종사자의 의무교육으로 규정된 '보수교육 시간'은 근로시간에 포함된다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 5. 12. 선고 2022다203798 판결]

1. 사안의 개요

피고회사의 운전기사들은 전남 교통연수원이 실시하는 하루 4시간의 교육을 1년에 한 번씩 받았습니다. 해당 교육은, 운수종사자로 하여금 신규·보수·수시교육을 받도록 정한 여객자동차 운수사업법(여객자동차법) 시행규칙에 따른 교육이었고, 피고 회사가 주관하는 교육이 아니었습니다.

피고회사는 보수교육 시간을 근로시간으로 보지 않고 무급으로 처리해 왔습니다. 그러자 피고회사의 운전기사인 원고들은 '보수교육 시간은 근로시간에 해당하므로 이에 따른 시급과 초과근로 가산임금을 지급하라'며 소송을 제기했습니다.

2. 판결 요지

대법원은 아래와 같은 사정을 들어, 보수교육 시간 역시 근로시간에 해당한다고 판단하였습니다.

'보수교육'은 근로자인 운전종사자와 사용자인 운송사업자 모두에게 부과된 법령상 의무로서, 운전종사자의 적법한 근로제공 및 운송사업자의 운전업무에 종사할 근로자 채용·결정에 관한 필수적인 전제조건이기도 하여 근로제공과의 밀접한 관련성이 인정되는 점, 운송사업자가 운수종사자의 교육에 필요한 조치를 하지 아니한 경우에는 면허·허가·인가·등록의 취소 또는 6개월 이내의 기간을 정하여 사업의 전부 또는 일부에 대한 정지·노선폐지·감차 등의 사업계획 변경

명령 등을 받게 되는 상당한 정도의 불이익이 규정되어 있는 점(여객자동차법 제85조 제1항 제23호), 피고의 취업규칙에서 '직원은 직무와 관련 법률에서 정한 교육을 의무적으로 이수하여야 한다.'고 정하였고(제62조), 피고가 체결한 2016년 단체협약도 '조합원은 교통관계법에서 정한 교육과 훈련은 반드시 이수해야 한다.'고 정한 점(제62조) 등을 종합하면, 비록 그 교육의 주체가 사용자가 아닐지라도 여객자동차법 제25조 제1항에 근거를 둔 운수종사자에 대한 보수교육시간은 근로시간에 포함된다고 봄이 타당하다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 근로자에 대한 교육이 사용자에게 의하여 이루어지지 않고, 법령에 따라 이루어지는 것임에도 불구하고 그 교육시간이 근로시간에 해당한다고 판단한 사례입니다. 법령이 부과한 의무이라 하더라도, 근로제공과 밀접한 관련이 있고 사용자의 필요에 의해 사용자 역시나 교육을 지시한 경우 근로시간으로 보아야 한다는 취지로 이해됩니다.

법정 의무교육 대상인 사업장에서는, 의무 교육시간에 대한 임금 지급 여부에 관해 반드시 참고하셔야 할 판결로 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 5. 12. 선고 2022다203798 판결](#)

■ 최신 판례 ■

정년유지형 임금피크제의 판단기준을 참고하여, 정년연장형 임금피크제가 유효하다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2022. 6. 16. 선고 2019가합592028 판결]

1. 사안의 개요

피고는 2014년 피고 근로자의 과반수로 조직된 노동조합과 사업합리화, 특별명예퇴직 실시, 복지제도 변경에 관한 노사합의(이하 '1차 노사합의')를 하였습니다. 1차 노사합의 당시 KT노동조합이 사전에 조합원 총회를 개최하거나 조합원들의 의견을 청취한 사실은 없습니다.

피고는 2015년 노동조합과 정년연장 및 임금피크제 등의 구체적인 시행방안에 관하여 노사합의(이하 '2차 노사합의', 이하 '1차 노사합의'와 통틀어 '이 사건 각 노사합의')를 하였습니다. 2차 노사합의 당시에도 노동조합은 조합원 총회를 개최하는 등으로 사전에 조합원들의 의견을 청취하지 않았습니다.

피고는 2차 노사합의를 반영하여 정년연장 및 임금피크제 시행을 내용으로 하는 인사규정 및 보수규정 개정안을 작성하고 그 후 노동조합의 동의를 받아 이를 시행했습니다.

이에 대해 임금피크제의 적용을 받은 근로자들 또는 그 상속인들이 임금피크제의 무효를 주장하며, 감액된 임금상당액을 청구한 사건입니다.

2. 판결 요지

이 사건에서 원고들은 크게 (1) 조합원 총회 의결을 거치지 않고 체결된 이 사건 노사합의는 무효이고, (2) 이 사건 임금피크제는 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 임금피크 대상 근로자들을 차별하는 것으로 위법·무효라고 주장하였습니다.

먼저 재판부는 단체협약 체결 전에 조합원 총회의 의결을 거쳐야 한다는 규약이 있더라도 위와 같은 규약상 대표권 제한은 노동조합의 대표자가 노동조합을 대표하여 체결한 단체협약의 효력에 영향일 미치지 못한다(대법원 2005. 3. 11. 선고 2003다27429 판결)는 법리에 기초하여, '이 사건 각 노사합의는 피고와 노동조합이 근로조건에 관한 사항을 문서로 작성하여 쌍방이 서명한 것으로 단체협약으로서 실질적·형식적 요건을 모두 갖추었음이 분명하므로, 이 사건 각 노사합의가 조합원 총회 의결을 거치지 않았으므로 노동조합법 제16조 제1항 제3호에서 정한 요건을 갖추지 못하여 무효라는 원고들의 주장은 받아들일 수 없다'고 판단하였습니다.

나아가, 재판부는 '대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결에서 제시한 정년유지형 임금피크제의 효력에 대한 판단기준을 '정년연장형 임금피크제' 사안에 관하여도 참고할 수 있다'고 한 후 아래와 같은 사정을 고려할 때, 이 사건 임금피크제는 정당하다고 판단하며, 원고들의 청구를 기각했습니다.

가. 고령자고용법 개정에 따른 정년연장 및 임금체계 개편 조치의무

고령자고용법은 근로자의 일할 기회 보장을 위해 정년을 60세 이상으로 정하도록 의무화하되(제19조), 사업자와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합으로 하여금 정년연장에 따른 임금체계 개편 등의 조치를 취하도록 한 것이다(제19조의2). 제315회 국회 환경노동위원회 법안심사소위원회의 2013년 4월 23일자 회의록을 살펴보면, 임금체계 개편 등에 관한 제19조의2는 정년연장에 따른 사업주의 부담을 경감하려는 취지에서 신설된 조항으로 입법자는 임금의 조정 즉 삭감까지도 예정하고 있었음을 알 수 있다.

고용보험법 역시 고령자고용법 개정에 따른 정년연장이 시행되기 전부터 정년연장에 따른 임금 삭감 등을 예정하고 이에 대한 정부의 지원 조치에 관하여 법적 근거를 마련하고 있다.

나. 피고의 경영상태에 비추어 본 임금피크제의 도입 필요성

1차 노사합의 당시 3만 2,000여 명 중 15년 이상 근무한 직원의 수는 2만 3,000여 명에 이르렀다.

1차 노사합의에 따라 실시된 특별명예퇴직으로 8,356명이 퇴직하였으나, 2차 노사합의 무렵 피고회사에 근무하던 22,908명 중 79.4%에 이르는 18,185명이 40대 이상이었고, 50대 이상 근로자의 비중도 30.3%에 이르렀다.

한편, 이 사건 각 노사합의 무렵인 2012년부터 2014년까지 피고의 경영사정은 매년 악화되었고 그 정도도 급격히 심화되고 있었다.

이를 종합적으로 고려할 때, 고령자고용법 개정에 따른 정년연장에 대응하여 임금피크제 등을 실시함으로써 인건비를 절감할 절박한 필요가 있었다.

다. 이 사건 임금피크제 대상 근로자들이 입게 되는 불이익의 정도

이 사건 임금피크제는 고령자고용법 제19조의2가 예정한 임금체계 개편의 일환으로 고령자고용법 제19조에 의한 정년연장과 표리관계에 있다. 따라서, 정년연장과 이 사건 임금피크제를 전체적·종합적으로 고려하지 아니하고 이 사건 임금피크제만을 분리하여 근로자들에게 일방적으로 불이익한 조치 혹은 연령차별이라는 주장은 수증하기 어렵다.

근로자들은 이 사건 임금피크제 시행에도 불구하고 '임금 총액'측면에서 더 많은 액수를 지급받게 되었음(정년이 만58세에서 60세로 연장된 것까지 고려). 따라서, 근로자들이 이 사건 임금피크제로 인하여 '적극적인 손해'를 입게 되었다고 단정하기는 부족하다.

연도별 임금삭감률을 보더라도, 연 10~40%의 삭감률은 피고 노사가 자율적으로 합의할 수 있는 범위 내의 비율로 보인다.

한편, 임금피크제 대상 근로자들에 대한 급식통근비, 통신지원금, 의료비, 상조지원금, 복지포인트 등의 복리후생은 그대로 유지되었다는 점도 참작할 필요가 있다.

라. 임금 삭감에 대한 대상조치의 도입, 감액된 인건비의 사용처 등에 관하여

정년연장 자체가 임금 삭감에 대응하는 가장 중요한 보상이고, 연장된 근로기간에 대하여 지급되는 임금이 감액된 인건비의 가장 중요한 사용처라고 보아야 한다. 따라서 업무량이나

업무강도 등에 관한 명시적인 저감조치가 없었다는 사정만으로 합리적인 이유 없는 연령차別に 해당한다고 단정할 수 없다.

또한 원고들은 고용보험법 시행령 제28조의2에 따라 고용안정센터로부터 합계 95억 원이 넘는 지원금을 지급받는다. 그 지급주체가 피고가 아닌 정부라는 사정만으로 임금 삭감에 대한 대상조치로서의 성격을 부정할 수 없다.

한편, 2차 노사합의에서는 임금피크 대상 근로자들에 대하여 인사평가등급에 따른 성과보상금을 정액으로 지급하기로 하였고, 정년퇴직 후 재고용제도를 도입하였으며, 직원 가족사랑 프로그램을 시행하기로 하는 등 임금 삭감에 대한 추가적인 보상 조치를 마련하기도 했다.

3. 의의 및 시사점

대상 판결은 정년연장형 임금피크제의 효력에 대한 판단에 있어서도 정년유지형 임금피크제의 판단기준을 유추하였습니다.

그리고 정년연장형 임금피크제에 있어서 고령자고용법 제19조의2가 임금삭감을 예정하고 있었다는 점 및 정년연장 자체가 임금 삭감에 대응하는 가장 중요한 보상이라고 판단하며, 정년연장형 임금피크제의 유효성을 인정한 점이 특기할 만합니다.

■ 최신 법령 ■

근로자퇴직급여 보장법 시행규칙 일부개정

1. 주요 내용

- 가. 제3조 제1항 각 호 외의 부분 중 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제4조 제1항 제1호를 ‘법 제13조 제10호의2’로 하고, 같은 항 제3호 중 ‘영 제7조 제1항’을 ‘근로자퇴직급여 보장법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제7조 제1항’으로, ‘이를’을 ‘최소적립금 대비 부족분’으로 하였습니다.
- 나. 제4조를 삭제하였습니다.
- 다. 제4조의2 각 호 외의 부분 중 “영 제5조 제1항 제4호에서 ‘고용노동부령으로 정하는 100분의 80 이상의 비율’이란”을 “영 제5조 제1항에서 ‘고용노동부령으로 정하는 비율’이란”으로 하고, 같은 조 제1호를 삭제하였습니다.
- 라. 제6조의2를 다음과 같이 신설하였습니다.

제6조의2(지원금의 환수) 영 제16조의17 제3항 제4호에서 ‘고용노동부령으로 정하는 사유’란 폐업을 말한다.

마. 제10조를 다음과 같이 하였습니다.

제10조(전문기관에 두는 강사의 자격기준) 영 제32조의3 제1호에서 '고용노동부령으로 정하는 강사'란 다음 각 호의 사람을 말한다.

1. 퇴직연금제도 관련 업무에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람
2. 고용노동부와 그 소속기관, 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회 또는 지방노동위원회에서 퇴직연금제도 관련 업무에 1년 이상 공무원으로 근무한 경력이 있는 사람
3. 퇴직연금 분야에서 1년 이상 「고등교육법」 제14조 제2항에 따른 교원이나 같은 법 제17조 제1항에 따른 명예교수 또는 겸임교원으로 강의한 경력이 있는 사람
4. 「공인노무사법」 제5조에 따라 등록된 공인노무사
5. 제1호부터 제4호까지에서 규정한 사람 외에 퇴직연금제도에 관한 전문적 지식과 경험이 있다고 고용노동부장관이 인정하는 사람

2. 다운로드 : 근로자퇴직급여 보장법 시행규칙 일부개정(2022. 5. 18. 시행)

■ 최신 법령 ■

가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령

1. 제정 이유

가사서비스 제공과 관련하여 양질의 일자리를 창출하고 가사근로자의 고용안정과 근로조건 향상을 도모하기 위해 가사서비스 제공기관을 운영하려는 자는 고용노동부장관에게 인증을 받도록 하고, 가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자와 근로계약을 체결할 때에 임금 등을 명시하도록 하는 등의 내용으로 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」이 제정(법률 제18285호, 2021. 6. 15. 공포, 2022. 6. 16. 시행)됨에 따라, 가사서비스 제공기관의 인증 요건, 범죄경력조회 요청 절차, 과태료의 부과기준 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 가사서비스 제공기관의 인증 요건(제2조)

가사서비스 제공기관으로 인증받으려는 자는 5명 이상의 가사근로자를 상시 고용하고, 고용보험 등 사회보험 가입과 최저임금 이상의 임금 지급 등의 '고용인원 등'에 관한 요건을 갖추도록 하며, '운영 등에 관한 요건'으로는 1명 이상의 관리인력과 10제곱미터 이상의 사무실 및 5천만 원 이상의 자본금을 갖추도록 하였습니다.

나. 결격사유 확인을 위한 범죄경력조회 절차(제3조)

- 1) 가사서비스 제공기관이 만 12세 이하 아동의 보호·양육 서비스를 제공할 가사근로자에 대하여 범죄경력조회를 요청하는 경우에는 범죄경력조회 요청서에 가사서비스 제공기관 인증서 사본과 범죄경력조회 대상자의 동의서를 첨부하여 제출하도록 하였습니다.

- 2) 가사근로자가 만 12세 이하 아동의 보호·양육 서비스를 제공하기 위하여 필요한 범죄경력조회를 직접 요청하는 경우에는 범죄경력조회 요청서에 본인의 신분을 증명하는 서류와 가사서비스 제공기관의 확인서를 첨부하여 제출하도록 하였습니다.

다. 근로계약에 명시해야 할 근로조건(제4조)

가사서비스 제공기관의 사용자가 가사근로자와 체결하는 근로계약서에 명시해야 할 사항에 법률에서 직접 규정한 사항 외에 가사서비스 제공가능 요일·날짜, 시간대 및 지역을 추가하였습니다.

라. 근로조건 변경 시 가사근로자의 요구에 따른 근로계약서 교부 사유(제5조)

가사서비스 제공기관의 사용자는 근로조건 변경 시 원칙적으로 근로계약서를 가사근로자에게 교부해야 하나, 근로자 대표와 서면합의를 통해 유급휴일을 특정한 근로일로 대체하기로 하거나 「근로기준법 시행령」 제8조의2 각 호의 사유에 따라 단체협약이나 취업규칙의 변경으로 근로계약에 명시된 근로조건이 변경된 경우에는 가사근로자의 요구가 있는 때에만 근로계약서를 교부하도록 하였습니다.

마. 최소근로시간의 단축 사유(제6조)

가사서비스 제공기관의 사용자는 직전 달의 매출액이 전년도에 비하여 100분의 30 이상 감소하는 등 경영상 불가피한 사정이 있는 경우에는 최소근로시간을 1주일에 15시간 미만으로 정할 수 있도록 하였습니다.

바. 과태료의 부과기준(제12조 및 별표 2)

가사서비스 제공기관이 가사서비스를 이용하려는 사람과 이용계약을 체결하지 않고 가사근로자에게 가사서비스를 제공하게 한 경우에는 1차 위반 시 300만 원, 2차 위반 시 400만 원, 3차 이상 위반 시 500만 원의 과태료를 부과하도록 하고, 성폭력범죄 전력 등 결격사유가 있는 가사근로자로 하여금 만 12세 이하 아동에 대한 보호·양육 서비스를 제공하게 하거나 정당한 사유 없이 고용노동부장관의 출입·검사를 거부·방해 또는 기피한 경우에는 위반횟수에 상관없이 500만 원의 과태료를 부과하도록 하는 등 과태료의 부과기준을 마련하였습니다.

3. 다운로드 : [가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령\(2022. 6. 16. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 일부개정**1. 주요 내용**

가. 제5조 제2항 제4호 중 '직장보육시설'을 '직장어린이집'으로, '보육수당 지급'을 '직장어린이집의 운영과 보육에 필요한 비용의 부담'으로 하였습니다.

나. 제12조 중 '직종별·직급별 남녀 근로자 및 임금 현황을 제출하여야'를 '직종별·직급별 남녀 근로자 현황 및 남녀 근로자 임금 현황을 제출해야'로, '별지 제5호서식의 직종별·직급별 남녀 근로자 및 임금 현황'을 '별지 제5호서식의 직종별·직급별 남녀 근로자 현황 및 남녀 근로자 임금 현황'으로, '제출하여야'를 '제출해야'로 하였습니다.

2. 다운로드 : [남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 일부개정\(2022. 6. 3. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙

1. 주요 내용

가. 가사서비스 제공기관의 인증신청 방법(제2조)

「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」(이하 “법”) 제7조 제2항에 따라 가사서비스 제공기관으로 인증을 받으려는 자는 별지 제1호서식의 가사서비스 제공기관 인증신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 주된 사업소의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서(이하 “관할지방고용노동관서”라 한다)의 장에게 제출해야 하는 것으로 정하였습니다.

1. 별지 제2호서식의 사업계획서 1부
2. 정관 사본 1부
3. 별지 제3호서식의 근로자 명부 또는 별지 제4호서식의 가사근로자 고용계획서 1부
4. 사무실 전용면적을 확인할 수 있는 서류 1부. 다만, 「직업안정법」에 따른 유료직업 소개사업을 하고 있는 경우로서 해당 법령에 따른 사무실 요건을 갖춘 경우는 제외한다.
5. 손해배상보험 증서 사본 등 법 제7조제1항제3호에 따른 인적·물적 손해에 대한 배상 수단(이하 “손해배상수단”이라 한다)을 갖추었음을 확인할 수 있는 서류 1부
6. 법 제7조 제1항 제4호에 따른 고충 등의 처리를 요청할 수 있는 수단을 갖추었음을 확인할 수 있는 서류 1부
7. 대표자나 임원이 외국인인 경우에는 법 제8조 각 호에 해당하지 않음을 증명하는 해당 국가의 정부나 그 밖의 권한 있는 기관이 발행한 서류 또는 공증인이 공증한 신청인의 진술서로서 「재외공관 공증법」에 따라 해당 국가에 주재하는 대한민국 재외공관의 공증담당영사가 확인한 서류 1부

나. 가사서비스 제공기관의 공개사항(제4조)

법 제9조 제1항에서 '고용노동부령으로 정하는 사항'을 아래와 같이 정하였습니다.

1. 가사서비스 제공 가능 지역
2. 가사서비스 이용 중 발생하는 불편사항의 신고 및 처리 절차에 관한 사항
3. 손해배상수단
4. 다른 법률에 따른 가사서비스 제공과의 겸업 여부

다. 이용계약서 포함사항(제6조)

법 제11조 제1항 제7호에서 '고용노동부령으로 정하는 사항'을 아래와 같이 정하였습니다.

1. 가사서비스의 내용
2. 가사서비스의 내용 · 제공일 및 제공시간의 변경 방법 · 절차
3. 가사서비스 이용 신청의 취소 및 계약 해지 방법 · 절차
4. 가사근로자의 휴일 및 휴가 시 조치에 관한 사항
5. 가사근로자와 가사서비스 이용자 사이의 분쟁 해결에 관한 사항

2. 다운로드 : [가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙\(2022. 6. 16. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정

1. 개정 이유

「산업재해보상보험법」이 개정되어 산업재해보상보험의 전속성 요건이 폐지됨에 따라 새로 산업재해보상보험의 적용을 받는 사람들의 노무제공 특성에 맞는 보험행정이 이루어지고, 실제 보수에 근거하여 보험료가 산정될 수 있도록 관련 사항을 정비하는 한편, 보험가입자가 보험료를 납부하지 아니하여 독촉하는 경우 납부의무자의 신청이 있으면 전자문서로 고지할 수 있는 법적 근거를 마련하고, 보험사무 대행기관의 인가취소사유를 법률에 명시하는 등 보험사무 대행기관에 관한 사항을 정비하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 가. 건강보험공단은 납부의무자의 신청이 있으면 미납된 징수금의 독촉을 전자문서교환방식 등에 의하여 전자문서로 할 수 있도록 하였습니다(제27조 제4항 및 제5항 신설).
- 나. 보험사무 대행기관의 인가를 취소할 수 있는 사유를 명시하고, 보험사무 업무가 폐지되거나 인가가 취소된 보험사무 대행기관은 폐지신고일 또는 인가취소일부터 일정 기간 동안 보험사무 대행기관으로 다시 인가받을 수 없도록 하였습니다(제33조).
- 다. 「산업재해보상보험법」에 따른 노무제공자의 산재보험료는 사업주가 매월 지급하는 보수액에 산재보험료율을 곱하여 산정하도록 하였습니다(제48조의6 제2항 신설).
- 라. 특수형태근로종사자에게 적용되었던 산업재해보상보험 적용제외 신청 제도가 폐지됨에 따라, 소득 파악이 곤란한 직종의 노무제공자가 일을 하지 못하는 기간에는 보험료를 부과하지 않도록 휴업 등 신고 제도를 신설하였습니다(제48조의6 제4항 신설).

마. 「산업재해보상보험법」에 따른 노무제공자의 산재보험료는 사업주와 노무제공자가 1/2씩 부담하도록 하되, 사용종속관계를 고려하여 대통령령으로 정하는 직종의 경우에는 사업주가 전액 부담하도록 하였습니다(제48조의6 제6항 신설).

바. 「산업재해보상보험법」에 따른 플랫폼 운영자에 대한 특례를 두어 노무제공자의 월 보수액 등 신고, 산재보험료의 원천공제, 산재보험료 원천공제·납부를 위한 전용 계좌 개설 등 보험행정 관련 의무를 플랫폼 운영자에게 부과하였습니다(제48조의7 신설).

3. 다운로드 : [고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정\(2023. 7. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정

1. 개정 이유

현행법은 고령자의 직업지도와 취업알선 등의 업무를 효율적이고 전문적으로 수행하기 위하여 고령자 인재은행과 중견전문인력 고용지원센터의 지정에 관한 사항을 규정하면서, 지정을 받은 자가 지정 요건을 갖추지 못하게 되거나 사업실적 부진 등의 사유에 해당하는 경우에는 고용노동부장관이 그 지정을 취소할 수 있도록 규정하고 있습니다.

그런데 기관의 지정을 취소할 경우 그 변화의 영향이 해당 기관은 물론 기관에 고용된 인력과 관계 기관 등에까지 광범위하게 미칠 수 있기 때문에 지정 취소에 대한 해당 기관의 방어권을 제도적으로 보장할 필요가 있습니다. 이에 기관의 지정 취소에 대한 청문 절차를 규정하여 해당 기관이 취소의 부당함을 소명할 수 있는 기회를 부여하려는 것입니다.

2. 주요 내용

제11조의3 제2항을 제3항으로 하고, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설하였습니다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 지정을 취소하는 경우에는 「행정절차법」에 따른 청문을 실시하여야 한다.

3. 다운로드 : [고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정\(2022. 6. 10. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정

1. 개정 이유

노사협의회는 '근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구'로서 기업경영에 대한 근로자들의 이해를 돕고 의사결정 과정에 근로자 참여를 보장함으로써 협력적이고 생산적인 노사관계를 정착시키는 핵심기구로서의 중요성이 높아지고 있습니다.

한편, 경제사회노동위원회는 2020년 10월 16일 근로자대표제도의 개선에 관한 노사정 합의문을 노·사·정 및 공익위원 전원일치로 의결하면서 그 합의문에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없고 노사협의회가 있는 경우 근로자를 대표하는 근로자위원은 법률에 명시한 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출하고, 선출된 위원으로 구성된 근로자위원 회의가 근로기준법상 근로자대표의 지위를 가지는 것으로 명시하였습니다.

그런데 현재 근로자위원의 선출에 관한 사항을 법률이 아닌 시행령에 규정하면서 근로자 과반수의 참여 요건이나 근로자위원을 선출할 위원선거인의 선출에 관한 투표 요건을 규정하고 있지 아니하여 전체 근로자의 대표로서 근로자위원의 대표성 및 민주적 정당성을 확보할 수 있는 근거를 마련할 필요성이 제기되고 있습니다.

이에 근로자위원 선출에 관한 사항을 법률에 직접 규정하되, 근로자위원을 선출하는 경우 근로자 과반수 참여를 의무화하고, 위원선거인 선출 시에도 근로자 과반수의 직접·비밀·무기명 투표 요건을 규정함으로써, 근로자위원의 대표성 및 민주적 정당성을 확보할 수 있는 근거를 마련하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 제6조 제2항 중 '근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다'를 '근로자 과반수가 참여하여 직접 · 비밀 · 무기명 투표로 선출한다'로 하였습니다.

나. 제6조 제2항에 단서를 다음과 같이 신설하였습니다.

다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이한 경우에는 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(이하 이 조에서 '위원선거인'이라 한다)를 근로자 과반수가 참여한 직접 · 비밀 · 무기명 투표로 선출하고 위원선거인 과반수가 참여한 직접 · 비밀 · 무기명 투표로 근로자위원을 선출할 수 있다.

다. 같은 조 제3항 및 제4항을 각각 제4항 및 제5항으로 하고, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설하였습니다.

③ 제2항에도 불구하고 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 근로자위원은 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.

3. 다운로드 : 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정(2022. 12. 11. 시행)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 일부개정

1. 개정 이유

현행법에 따르면 특수형태근로종사자가 산업재해보상보험을 적용받기 위해서는 '특정 사업에의 전속성' 요건을 충족하여야 하는데, 배달앱 등 온라인 플랫폼 등을 통해 복수의 사업에 노무를 제공하는 경우에는 이러한 요건을 충족하지 못하여 산업재해 보호의 사각지대가 발생하고 있습니다.

또한 특수형태근로종사자가 '특정 사업에의 전속성' 요건을 충족하더라도, 주된 사업장 외의 보조사업장에서 업무상 재해를 입은 경우에는 산업재해보상보험이 적용되지 않는 상황입니다.

이에 산업재해보상보험의 전속성 요건을 폐지하고, 기존 특수형태근로종사자 및 온라인 플랫폼 종사자 등을 포괄하는 개념으로 '노무제공자'의 정의를 신설하여 산업재해보상보험의 적용을 받을 수 있도록 하며, 이로 인하여 새롭게 보험의 적용을 받는 사람들의 노무제공 특성에 맞는 보험 적용·징수 체계와 급여·보상 제도를 마련함으로써 산업재해보상보험을 통한 보호 범위를 보다 확대하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 가. 특수형태근로종사자에 대한 특례를 삭제하고 관련 종사자를 '노무제공자'로 재정의하면서 특정 사업에의 전속성 요건을 폐지하였습니다(제91조의15 제1호 신설 및 제125조 삭제).
- 나. 노무제공자의 보험급여 산정기준이 되는 '평균보수'를 노무제공자가 재해 발생 사업에서 지급받은 보수와 재해 발생 사업 외의 사업에서 지급받은 보수를 모두 합산하여 산정하도록 하였습니다(제91조의15 제5호 및 제6호 신설).

- 다. 노무제공자의 업무상 재해 인정기준은 근로자의 업무상 재해 인정기준을 준용하되 구체적인 내용은 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하도록 위임하였습니다(제91조의18 신설).
- 라. 근로복지공단에 신고된 노무제공자의 보수가 사실과 다른 경우 보험료에 대한 정정신고를 거쳐 보험급여에 대한 정정청구를 할 수 있도록 하였습니다(제91조의20 제2항 신설).
- 마. 근로복지공단이 플랫폼 종사자에 관한 보험사무의 효율적 처리를 위하여 플랫폼 운영자에게 보험 관계의 확인에 필요한 각종 자료를 요청할 수 있도록 하였습니다(제91조의21 신설).
- 바. 개정법률의 공포 이후 시행 전에 특수형태근로종사자가 보조사업장에서 업무상 재해를 입은 경우에도 산업재해보상보험이 적용될 수 있도록 특례를 두었습니다(부칙 제8조).

3. 다운로드 : [산업재해보상보험법 일부개정\(2023. 7. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정

1. 개정 이유

현행법은 이 법 또는 「출입국관리법」 위반으로 처벌을 받은 사용자에 대하여는 외국인근로자 고용 허가를 제한하고 있으나, 「산업안전보건법」을 위반한 사용자에 대한 고용허가 제한 규정은 존재하지 아니하여 외국인근로자의 근로환경 개선이 어렵다는 지적이 제기되고 있습니다.

또한 현행법령상 외국인 취업교육기관의 지정 및 지정취소에 관한 사항을 고용노동부 고시로 정하고 있으나, 외국인 취업교육기관의 지정취소는 침익적 처분으로서 그 근거를 법률에 명시적으로 규정할 필요가 있다는 의견이 제기되고 있습니다.

이에 「산업안전보건법」을 위반하여 외국인근로자를 사망에 이르게 한 사용자에 대하여 고용허가를 제한할 수 있도록 하고, 외국인 취업교육기관의 지정 및 지정취소에 관한 주요사항을 법률로 상향하여 규정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 제11조의3 및 제11조의4를 각 다음과 같이 신설하였습니다.

제11조의3(외국인 취업교육기관의 지정 등) ① 고용노동부장관은 외국인 취업교육을 전문적·효율적으로 수행하기 위하여 외국인 취업교육기관(이하 “외국인 취업교육기관”이라 한다)을 지정할 수 있다.

② 제1항에 따라 외국인 취업교육기관으로 지정을 받으려는 자는 전문인력·시설 등 대통령령으로 정하는 지정기준을 갖추어 고용노동부장관에게 신청하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에서 규정한 사항 외에 외국인 취업교육기관의 지정절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제11조의4(외국인 취업교육기관의 지정취소 등) ① 고용노동부장관은 외국인 취업교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지정취소, 6개월 이내의 업무정지 또는 시정명령을 할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 지정을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 제11조의3 제2항에 따른 지정기준에 적합하지 아니하게 된 경우
3. 정당한 사유 없이 1년 이상 운영을 중단한 경우
4. 임직원이 외국인 취업교육 업무와 관련하여 형사처분을 받는 등 사회적으로 중대한 물의를 일으킨 경우
5. 운영성과의 미흡 등 대통령령으로 정하는 경우에 해당하는 경우
6. 그 밖에 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 경우

② 제1항에 따라 지정이 취소된 외국인 취업교육기관은 지정이 취소된 날부터 1년이 경과하지 아니하면 제11조의3 제2항에 따른 외국인 취업교육기관 지정신청을 할 수 없다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따라 외국인 취업교육기관의 지정을 취소하는 경우에는 청문을 실시하여야 한다.

나. 제20조 제1항에 제3호의2를 다음과 같이 신설하였습니다.

3의2. 외국인근로자의 사망으로 「산업안전보건법」 제167조 제1항에 따른 처벌을 받은 자

3. 다운로드 : [외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정\(2022. 12. 11. 시행\)](#)