

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 부당해고 구제신청 관련 최근 대법원 판결의 의미 4

■ 주요 업무 사례 ■

- 직장 내 성희롱 이유로 해고된 근로자가 제기한 부당해고 구제신청이 기각되자 재심을 청구한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 9
- 기존에 외주화하였던 소방분야 근로자를 직고용하면서 신규채용된 소방분야 근로자들이 제기한 임금 차액 청구 소송에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 11
- 회사의 작업용 목장갑(시가 약 2~5만 원)을 무단 반출한 행위에 대한 징계(정직 1월)를 부당하다고 본 중앙노동위원회의 판정을 취소하는 판결을 이끌어낸 사례 13
- 업무수행 거부 및 직장 동료에 대한 폭언 등을 이유로 근로자를 면직처분하자 근로자가 해고무효확인소송을 제기한 사건의 상고심에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 15
- 직장 내 성희롱 이유로 근로자를 징계하자 근로자가 부당정직 구제신청을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 16
- 자동차 공장의 출고 전 사전점검 등의 도급이 적법 도급이라는 판결을 이끌어낸 사례 17

■ 최신 판례 ■

- 모빌리티 플랫폼 드라이버를 근로자로 본 중앙노동위원회의 재심판정을 취소한 사례 18
- 근로자가 부당해고 구제신청을 할 당시 이미 근로자의 지위에서 벗어난 경우에는 노동위원회의 구제명령을 받을 이익이 소멸하였다고 본 사례 26
- 사기업의 경영성과급이 평균임금에 포함된다고 본 사례 30
- 사기업 경영성과급의 임금성을 부정한 사례 34
- 정년연장형 임금피크제가 무효가 아니라고 본 사례 37

- 희망퇴직 신청 근로자와 사용자 사이에 작성된 협약서의 효력에 관한 사례.....39
- 파견과 전출 사이의 판단기준을 제시한 사례.....42
- 사내협력업체에 고용되어 제철소에서 근무한 근로자들에 대하여 근로자파견 관계를 인정하였으나, 사용사업주가 정한 정년을 도과한 근로자의 경우 확인의 이익을 부정한 사례.....45
- 사용자의 부당노동행위에 의해 설립된 노동조합의 설립무효를 확인한 사례49
- 택시기사와 합의 없이 상위 노조와 체결한 단체협약만으로 퇴직금을 중간정산한 것은 무효라고 본 사례.....52
- 육아휴직 후 육아휴직 전과 형식적 직급은 같더라도 내용·범위 및 권한·책임 등에 상당한 차이가 있는 업무로 인사발령한 것은 부당전직에 해당한다고 본 사례.....55
- 특수형태근로종사자인 배달기사들에게 일반근로자와 다르게 산업재해보상보험료를 납부하게 하더라도 차별로 볼 수 없다고 본 사례58
- 타인의 사업장 내 작업장일지라도 재해발생 위험이 존재한다면, 실질적 근로관계에 따른 사업주도 안전조치의무를 부담한다는 사례.....61
- 시가 2~5만 원 상당의 목장갑을 무단 반출한 행위에 대한 정직이 정당하다고 판단한 사례.....64
- 자동차 공장의 출고 전 사전점검 및 차량 고객인도 지원업무(PRS 업무) 도급이 적법한 도급이라고 판단한 사례.....66
- 자동차회사 연구소에서 전산장비 유지·보수를 담당한 협력업체 근로자들이 자동차회사에 불법파견되었다고 판단한 사례.....68

■ 최신 법령 ■0

- 산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정.....70
- 근로자퇴직급여 보장법 시행규칙 일부개정.....71
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙 일부개정.....75
- 근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정.....79
- 산업재해보상보험법 시행규칙 일부개정82

- 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙 일부개정.....84
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정.....86
- 고용보험법 시행규칙 일부개정.....89
- 고용보험법 시행령 일부개정95
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정..... 101

■ 노동 칼럼 ■

부당해고 구제신청 관련 최근 대법원 판결의 의미

1. 들어가며

근로기준법에선 해고를 당한 근로자가 사법적 방법보다 더 간이하고 신속한 방식으로 구제받을 수 있도록 노동위원회에 부당해고 구제신청 제도를 정하고 있습니다(근로기준법 제28조 제1항¹). 다만, 해고된 근로자들이 구제명령을 받기 위해서는 구제명령을 받을 구체적·실질적 이익인 '구제이익'을 갖추어야 합니다.² 이러한 구제이익을 명확히 정의한 명문 규정은 없기에, 의미 및 취지 등은 판례를 통해 법리가 구체화되고 있습니다. 최근 대법원에서 이러한 구제이익 관련한 유의미한 판결들을 선고하였는바, 이에 대해 살펴보겠습니다.

2. 기존 대법원 법리(폐기된 법리)

기존 대법원은, 근로자가 부당해고 신청을 하여 해고의 효력을 다투고 있었더라도 당시 이미 근로계약 기간이 만료되는 등의 사유로 근로관계가 종료되었다면 구제이익을 인정할 수 없다는 입장이었습니다. 해당 근로자가 해고기간 중 지급받지 못한 임금을 받기 위한 필요성이 있다고 하더라도 이는 임금청구 소송 등 민사소송절차를 통해 해결할 수 있어 구제절차를 유지할 이유가 없다고 판단하였습니다(대법원 2011. 5. 13. 선고 2011두1993 판결, 대법원 2012. 7. 26. 선고 2012두3488 판결, 대법원 2015. 1. 29. 선고 2012두4746 판결 등).

¹ 제28조(부당해고등의 구제신청) ① 사용자가 근로자에게 부당해고 등을 하면 근로자는 노동위원회의 구제를 신청할 수 있다.

² 근로기준법 주해(II), 박영사(2020), 617쪽.

3. 대법원 전원합의체 판결에서 인정한 법리

대법원은 전원합의체 판결(대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결)을 통해 기존의 입장을 변경하였습니다. 즉, 근로자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르는 등의 사유로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우에도 '해고기간 중 임금 상당액을 지급하라'는 내용의 구제명령을 받을 이익은 유지된다고 판단하였습니다. 이렇게 구제명령을 받을 이익이 유지될 경우, 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정을 다룰 소의 이익도 인정되므로, 본안 판단에 나아가야 한다고 보았습니다. 구체적인 이유는 다음과 같습니다.

(i) 부당해고 구제명령제도는 근로자가 부당해고를 당하지 않았다면 향유할 법적 지위와 이익의 회복을 위해 도입된 제도로, 근로자 지위의 회복만을 목적으로 하는 것이 아니다. 나아가 부당한 해고라는 점을 확인하여 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받도록 하는 것은 제도의 목적에 부합한다.

(ii) 원직복직과 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받도록 하는 것은 서로 목적과 효과가 다르기에, 원직복직이 가능한 근로자에 한정하여 임금 상당액을 지급받도록 할 것은 아니다.

(iii) 근로자가 구제명령을 통해 유효한 집행권원을 획득하는 것은 아니지만, 해고기간 중의 미지급 임금과 관련하여 강제력 있는 구제명령을 얻을 이익이 존재한다. 따라서 이를 위해 재심판정의 취소를 구할 이익도 인정된다고 보인다.

(iv) 기존 대법원 법리는 금품지급명령을 도입한 근로기준법 개정 취지에 맞지 않는다. 그리고 기간제근로자가 제기한 부당해고 구제신청이 기각되었을 경우, 해당 근로자가 소를 제기하면 소송 진행 중에 계약기간이 종료되는 경우가 빈번하다. 이러한 경우 기존 대법원 법리를 따른다면, 기간제근로자의 부당해고에 대하여 실효적이고 직접적인 권리구제를 할 수 없게 된다.

4. 최근 대법원 판결에서 인정한 법리

최근 대법원은 앞서 살핀 대법원 전원합의체 판결의 법리의 적용 범위를 구체화하는 판결(대법원 2022. 7. 14. 선고 2020두54852 판결, 이하 '대상판결')을 선고하였습니다.

가. 사안의 개요

대상판결의 원고는 2014년 8월 20일 피고보조참가인 대한민국을 대표한 육군○○사단장과 근로 계약을 체결한 다음, 육군○○사단 본부근무대에서 간부들을 대상으로 미용업무를 수행하였습니다. 원고는 이 사건 계약을 매년 갱신하는 방식으로 근무하다가, 2016년 8월 20일 이 사건 계약을 갱신하면서 기간의 정함이 없는 근로계약으로 변경하였습니다.

그런데 원고는 2018년 4월 27일 육군○○사단으로부터 '간부이발소의 수익성이 악화되어 폐쇄하기로 결정했다'는 이유로 해고(해고일자 2018년 5월 31일)를 통보 받았고, 육군○○사단장은 해고일자와 같은 날 사단 간부이발소를 폐쇄하였습니다.

대상판결의 원고는 2018년 6월 15일 지방노동위원회의 부당해고 구제신청을 하였으나, 지방노동위원회는 원고를 복직시킬 사업장이 사라져 구제이익이 소멸하였다는 이유로 원고의 구제신청을 기각하였고, 중앙노동위원회 역시 초심판정과 같은 이유로 원고의 재심신청을 기각하였습니다. 이에 원고는 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

나. 원심의 판단

원심은, 위 대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결의 법리를 원용하여 이 사건 원고의 청구를 인용하였습니다. 원고가 근무하던 간부이발소가 폐쇄되어 원직에 복직하는 것이 불가능하게 되었다고 하더라도, 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요성이 있다면 임금 상당액 지급의 구제명령을 받을 이익이 유지된다고 판단하였습니다.

다. 대법원의 판단

대법원은 앞서 살핀 원심과 달리 판단하였습니다. 근로자가 부당해고 구제신청을 할 당시 이미 정년에 이르거나 근로계약기간 만료, 폐업 등의 사유로 근로계약관계가 종료하여 근로자의 지위에서 벗어난 경우에는 노동위원회의 구제명령을 받을 이익이 소멸하였다고 판단하였습니다. 구체적인 이유는 다음과 같습니다.

(i) 부당해고 구제신청을 할 당시 이미 근로자의 지위에서 벗어난 경우까지 손해보상의 목적으로 행정적 구제절차를 이용하는 것은 구제명령제도의 본래 보호범위에 포함되지 않는다.

(ii) 근로기준법은 '근로자'에게 구제신청권을 부여하고 있는데, 근로자는 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다. 따라서 근로자의 근로계약관계가 종료된 경우에는 더 이상 근로자의 지위에 있다고 볼 수 없다.

(iii) 구제명령이 내려지면 사용자는 이를 이행할 공법상의 의무를 부담하고, 이행하지 아니할 경우 이행강제금이 부과되거나 형사처벌의 대상이 된다. 구제명령은 침익적 행정처분에 해당하는데, 이에 대해서는 헌법상 명확성의 원칙에 따라 처분의 상대방에게 지나치게 불리한 방향으로 확대해석을 하거나 유추해석을 할 수 없다.

(iv) 대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결은 근로자가 구제신청을 기각한 재심판정에 대하여 소를 제기하여 해고의 효력을 다투던 중의 법률관계와 관련된 법리이다. 따라서 근로자가 부당해고 등 구제신청을 하기 전에 근로자의 지위에서 벗어난 경우에도 동일한 법리가 적용되는 것은 아니다.

대법원은 이러한 법리를 실시한 후, 원심으로서는 육군○○사단 간부이발소의 사업 폐지가 폐업과 같다고 인정할 만한 사정이 있는지, 그러한 사정이 있다면 폐업시기가 원고의 구제신청보다 앞서는지 등을 심리하여 구제명령을 받을 이익이 존재하는지 판단하였어야 했음을 지적하였습니다. 그리고 원심이 이를 판단하지 않아 필요한 심리를 다하지 않았다고 보아 원심판결을 파기하였습니다.

5. 마치며

'구제이익'의 존재 여부는 판례 법리를 통해 구체화되고 있습니다. 대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결에선, 근로자가 구제신청을 하여 '해고의 효력을 다투던 중' 정년에 도달하는 등 원직복직이 불가능하게 된 경우에도 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요성이 있다면 구제이익이 인정된다고 판단하여 구제이익의 범위를 기존에 비해 더 넓게 판단하였습니다. 다만, 대상판결을 통해서는 위 전원합의체 판결에서 인정된 법리는 '구제신청을 할 당시 근로자 지위가 유지되는 것'을 전제한 것으로, '구제신청을 하기 전에 정년 도달, 폐업 등으로 근로자의 지위에서 벗어난 경우'까지 그와 같은 법리가 적용될 수 없음을 분명히 하였습니다.

※ 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 ■

직장 내 성희롱 이유로 해고된 근로자가 제기한 부당해고 구제신청이 기각되자 재심을 청구한 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 지방노동위원회에 부당해고구제신청을 제기하였는데, 지방노동위원회는 B의 신청을 기각하였습니다. 그러자 B는 중앙노동위원회에 재심을 청구하였습니다.

지평 노동그룹은 초심에 이어 A회사를 대리하여 (1) 신고인 C가 B의 신체접촉 사실에 대하여 여러 차례 작성한 진술서의 내용이 구체적이고 일관되며 동료 직원의 진술로 뒷받침되고 있는 등 신빙성이 있다는 점, (2) A회사의 대표이사가 취임 후 직접 성희롱에 대하여 종전보다 엄격하게 징계하겠다고 경고하였음에도 이 사건 성희롱을 저질렀고, 우월적 지위에 있는 상급자의 하급 직원에 대한 성희롱이므로 더욱 엄벌할 필요가 있으며, B에 대하여는 과거에도 성희롱 제보가 여러 건 있었고, 여전히 신체접촉을 부인하는 등 반성의 태도가 없으며, 신고인 C가 강한 처분을 원하고 있는 등의 사정을 종합하면 해고의 징계양정이 과중하지 않다는 점 등을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 중앙노동위원회는 초심에 이어 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들이고 근로자 B의 재심신청을 기각하였습니다.

[담당 변호사]



양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

기존에 외주화하였던 소방분야 근로자를 직고용하면서 신규채용된 소방분야 근로자들이 제기한 임금 차액 청구 소송에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A공사(피고)는 당초 소방 업무를 외주화하여 용역업체 소속 근로자들에게 해당 업무를 맡겨왔습니다. 그런데 A공사는 정부의 '공공부문 비정규직 근로자 전환 가이드라인'에 따라 소방 직무 근로자들을 직접 고용하기로 하는 노·사·외부전문가 합의를 체결하였습니다. 이에 따라 A공사는 소방 직무 근로자를 신규 채용한다는 채용공고를 내고, 2019년 2월경 용역업체 소속이었던 근로자 또는 신규 입사자들을 소방원 근로자로 채용하였습니다. 그리고 그 무렵 직원연봉규정을 개정하여 기존에 대테러 요원들에게 적용되던 '공항안전직' 기본연봉표를 세분화하여 '공항안전직(대테러)', '공항안전직(소방)'으로 분류하고 기본연봉을 책정하여 새롭게 채용된 소방원 근로자들에 적용하였습니다. 그러자 새롭게 채용된 소방원 근로자들(원고)은 채용광고에는 '공항안전직'으로 기재되어 있었으므로 종전에 대테러 요원들에게 적용되던 '공항안전직' 연봉을 적용해야 한다면서 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A공사를 대리하여 원고들과 피고 사이에 작성된 근로계약서에는 '공사의 연봉에 관한 규정에 따른다'고 명시되어 있는 점, 원고들의 채용광고에는 소방분야의 공항안전직 근로자를 채용한다고 공고되어 있었고, 실제로 소방원으로 근무하는 공항안전직 근로자로 채용된 점, 종전의 공항안전직 연봉은 대테러 요원에게 적용되었던 것인 점, 종전에는 A공사가 고용한 소방직 근로자가 존재하지 않았고 그에 따라 구 연봉규정에는 소방분야 공항안전직 근로자에 대한 연봉규정이 존재하지 않았던 점, 대테러 분야의 공항안전직 근로자와 소방분야의 공항안전직 근로자는 담당 직무나 자격 등에 큰 차이가 있는 점 등을 종합하면 원고들에게는 개정 직원연봉규정에 따라 새롭게 신설된 공항안전직(소방)의 연봉표가 적용되어야 한다는 점을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 서울남부지방법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들이고 원고들의 임금차액 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

회사의 작업용 목장갑(시가 약 2~5만 원)을 무단 반출한 행위에 대한 징계(정직 1월)를 부당하다고 본 중앙노동위원회의 판정을 취소하는 판결을 이끌어낸 사례

회사는 차량 제조 등의 사업을 영위하는 회사이며, 근로자 A는 회사 생산라인에서 근무하는 근로자입니다. 회사는 2016년부터 지속적으로 상승하는 매출원가율을 절감할 방안을 모색하고 있었고, 그 방안으로 작업용 소모품 불출량 절감기준을 마련하였습니다. 한편 회사는 근로자들에게 새로운 불출량 기준을 전파하며 소모품 사용을 절감하는 방안을 교육하였습니다.

근로자 A는 위와 같은 사실에도 불구하고 회사의 소유물인 작업용 면장갑을 몰래 비축하여 온 뒤에 회사의 승인 없이 이를 무단 반출하였습니다. 회사는 이러한 근로자 A의 비위행위에 대하여 징계처분(이하 '이 사건 징계')을 내렸으나, 근로자 A는 이 사건 징계가 부당하다고 주장하며 지방노동위원회에 부당징계 구제신청을 하였습니다. 이에 대하여 지방노동위원회는 근로자 A의 비위행위 사실이 명백하다는 점을 인정하면서도, 징계양정이 과다하다고 하여 근로자 A의 구제신청을 인용하였으며 중앙노동위원회 또한 같은 취지로 판단하였습니다.

지평 노동그룹은 회사를 대리하여 중앙노동위원회의 재심판정에 대한 취소소송을 제기하였습니다. 특히 지평 노동그룹은 이 사건 징계의 사유는 지방노동위원회 및 중앙노동위원회 모두 인정한 사실이라는 점을 짚으며, 징계사유 자체가 인정되지 않는다는 근로자 A의 주장에 단호하게 대응하였습니다. 동시에 회사 내에서 비위행위에 대한 무거운 징계를 부과하겠다는 방침을 세우고 있었던 점, 유사 징계 사례에 비추어 근로자 A에 대한 징계양정이 과하다고 보기 어려운 점을 면밀하게 주장하였습니다.

이에, 서울행정법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 중앙노동위원회 재심판정의 취소를 구하는 소를 모두 인용하였습니다.

[담당 변호사]



임인영 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

업무수행 거부 및 직장 동료에 대한 폭언 등을 이유로 근로자를 면직처분 하자 근로자가 해고무효확인소송을 제기한 사건의 상고심에서 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 업무 지시 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 기각하였고 이에 원고가 항소하였으나 제2심 법원 역시 원고의 항소를 기각하자 원고는 이에 불복하여 상고하였습니다.

지평 노동그룹은 제1심 및 제2심에 이어 상고심에서도 피고(사용자)를 대리하여 (1) 원고의 상고이유는 사실심의 전권에 속하는 사실인정을 비난하는 것으로서 적법한 상고이유를 포함하지 않았고, (2) 원고에 대한 징계사유가 모두 인정되고 징계양정도 적절하므로 원심의 판단은 모두 정당하다는 점에 대하여 구체적으로 주장하였습니다.

이에 대법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 원고의 상고를 심리불속행 기각하였습니다.

[담당 변호사]



양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

직장 내 성희롱 이유로 근로자를 징계하자 근로자가 부당정직 구제신청을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A회사의 경력직 과장으로 입사한 근로자 B는 소속 팀의 부하 여직원 C에 대하여 2차례에 걸쳐 카카오톡 메시지를 통해 성희롱 발언을 하였습니다. 이에 C가 B를 직장 내 성희롱으로 신고하였고, A회사는 B의 카카오톡 메시지를 통한 발언이 직장 내 성희롱에 해당한다고 보아, B에 대하여 정직 1개월의 징계 처분을 결정하였고, C와의 분리조치를 위하여 B를 다른 지역의 공장으로 전보조치 하였습니다. 그러자 B는 자신의 발언은 대화 중 실수로 발생한 것이어서 직장 내 성희롱에 해당하지 않고, 자신을 원격지로 전보발령하였던 사정 등을 종합하면 징계양정이 과도하다고 주장하면서 지방노동위원회에 부당정직구제신청을 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여 (1) 카카오톡 메시지 내용에 비추어 볼 때 B의 발언이 직장 내 성희롱에 해당함은 명백한 점, (2) 이에 대하여 B는 진정한 반성의 태도가 없었고 C로부터 용서를 받지도 못하였던 점, (3) B는 성희롱 예방 교육을 받았음에도 입사 후 불과 2개월도 지나지 않아 성희롱 발언을 하였다는 점에서 비난가능성이 높고, 이 사건은 A회사에서 최초로 발생한 직장 내 성희롱 사건이어서 향후의 직장질서 회복 등을 위해 엄정한 처분이 필요한 점, (4) 전보조치는 피해자 C와의 분리를 위하여 불가피한 조치였으므로 이를 징계양정의 감경요소로 고려할 수 없는 점 등을 종합하면 징계사유가 모두 인정되고 정직 1개월의 징계양정도 과중하지 않음을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

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

[담당 변호사]



양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

자동차 공장의 출고 전 사전점검 등의 도급이 적법 도급이라는 판결을 이끌어낸 사례

피고는 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사이고, 피고보조참가인(이하 '참가인')은 육상, 해상 및 항공화물운송업 및 관련 서비스업 등을 영위하는 물류 회사로서, 피고의 완성차량 운송, 출고 전 사전 점검 및 고객인도 지원업무 등을 수행하는 1차 협력업체입니다. 원고들은 참가인과 과 PRS(완성차 출고 전 사전점검 및 차량 고객인도 지원업무) 업무도급계약을 체결한 2차 협력업체 소속 근로자들입니다.

원고들은 서울중앙지방법원에 원고들과 피고 사이에 근로자파견관계가 성립한다고 주장하며 근로자지위확인의 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 참가인을 대리하여 피고가 원고들에게 직접 지휘·명령을 하지 않았고, 원고들이 피고의 사업에 실질적으로 편입되지 않았으며, 협력업체가 스스로 인사권을 행사하였고, 참가인 자체가 상당한 전문성과 시설 등을 보유한 점에서 근로자파견관계가 인정되지 않는다고 주장하였습니다.

제1심뿐 아니라 서울고등법원은 자동차 회사인 피고와 PRS 업무를 수행하는 2차 협력업체 사이에 근로자파견관계가 존재하지 않는다고 판단하여 원고들의 항소를 기각하였습니다.

■ 최신 판례 ■

모빌리티 플랫폼 드라이버를 근로자로 본 중앙노동위원회의 재심판정을 취소한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2022. 7. 8. 선고 2020구합70229 판결]

1. 사안의 개요

원고 A사(이하 '원고')는 렌터카 기반 차량 호출서비스(이하 '본건 서비스')를 운영하는 B사의 모회사입니다.

피고보조참가인(이하 '참가인')은 인력공급업체인 C사와 '드라이버 프리랜서 계약'을 체결하고 2019년 5월 23일부터 본건 서비스의 드라이버 업무를 수행한 사람입니다.

원고는 2019년 7월 12일 본건 서비스 드라이버들 중 일부에게 드라이버 인원을 감축한다는 통보(이하 '이 사건 인원감축 통보')를 하였습니다. 이에 대하여 참가인은 서울지방노동위원회에 원고의 이 사건 인원감축 통보가 부당해고에 해당한다고 주장하며 이에 대한 구제신청을 하였습니다. 하지만 서울지방노동위원회는 참가인이 원고의 근로자가 아니라고 보아 위 신청을 각하하였습니다.

이에 참가인은 중앙노동위원회에 재심신청을 하였고 중앙노동위원회는 위 재심신청을 받아들였습니다. 즉, 중앙노동위원회는 참가인이 원고의 근로자이고, 원고가 인원감축 통보를 한 것은 부당해고에 해당한다고 판정한 것입니다. 이에 원고는 중앙노동위원장을 상대로 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

서울행정법원은 총 15가지의 요인을 종합적으로 고려하여 참가인이 원고에 대해 종속적인 관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하였다고 보기 어렵다고 판단하여 원고의 재심판정 취소청구를 인용하였습니다. 즉, 서울행정법원은 원고가 참가인의 사용자가 아니라고 판단하였습니다. 서울행정법원이 판단의 근거로 삼은 주요 요소와 내용은 다음과 같습니다.

가. 원고가 참가인과 계약 관계가 있는지

- 1) 참가인은 C와 사이에 본건 서비스 이용자에게 운전용역을 제공하기로 하는 내용의 프리랜서 계약을 체결하였을 뿐이고, 원고와 사이에는 아무런 직접적인 계약관계가 없다.
- 2) 다만 원고의 자회사인 B사가 본건 서비스 플랫폼을 이용하여 드라이버의 출근, 퇴근, 콜 미수락 등 근태 정보를 관리하였으나, 이는 플랫폼에 기반한 본건 서비스의 성격에서 비롯된 것이다.
- 3) B사는 플랫폼을 통해 드라이버의 근태 정보를 관리하면서 용역대금 정산에 활용하거나 협력업체에게 알려줄 뿐이고 직접 근태 정보를 이용하여 근태가 불량한 드라이버에 대한 경고, 교육 등을 수행한 것은 아니다.

나. 원고가 협력업체의 드라이버 모집에 관여하였는지

- 1) 원고와 원고의 자회사 B사는 각 차고지에 배정되는 차량 대수의 결정에만 관여하였을 뿐 협력업체들의 프리랜서 드라이버 모집 과정에는 관여하지 않았다.

- 2) B사가 이 사건 인원감축 통보 이후인 2019년 12월경 협력업체들을 방문하여 드라이버 모집 프로세스를 확인하고 협력업체들에게 ‘협력사 모집 프로세스 가이드’를 배포하면서 위 가이드에 따른 실행계획을 작성하여 회신하도록 요구하는 메시지를 보내기는 했다. 그러나 원고가 협력업체들로부터 위 가이드에 따른 실행계획을 회신받는 등 후속조치가 진행되었다고 볼 자료는 없고, 위 가이드의 배포는 이 사건 인원감축 통보 이후인 점 등에 비추어 보면, B사 소속 근로자가 협력업체들을 방문하고 협력업체들에게 위와 같은 메시지를 보냈다는 사정만으로는 원고나 B사가 협력업체들의 프리랜서 드라이버 모집 과정에 관여하였다고 보기 어렵다.
- 3) 드라이버 프리랜서 계약에 비추어 보면, B사가 특정 드라이버의 운행제한 이력 정보를 관리하고 있다가 협력업체들에게 이를 공유하였다는 사정이 있다고 하여 원고나 B사가 드라이버 모집 과정에 관여하였다고 평가할 수 없다.

다. 원고가 참가인의 업무 내용을 정하였는지

- 1) 참가인은 C사와의 ‘드라이버 프리랜서 계약’에 의하여 본건 서비스 이용자의 주문에 따라 차고지에서 임차인의 승차 지점까지 차량을 이동한 후 하차 지점까지 차량을 운전하고 차고지에 반납하는 용역을 제공할 의무를 부담한다(드라이버 프리랜서 계약 제4조).
- 2) 즉 본건 서비스 드라이버가 본건 서비스 앱을 통해 이용자의 호출을 받고 그에 따라 업무를 수행하는 것은 ‘드라이버 프리랜서 계약’에 따른 의무의 이행으로 성질상 당연히 요구되는 것이므로, 본건 서비스 드라이버가 앱을 통해 전달되는 운행 경로 등 정보에 따라 업무를 수행하였다거나 본건 서비스 이용자 이외의 고객을 유치할 수 없었다는 사정만으로 업무의 내용이 원고에 의해 일방적으로 결정되었다고 볼 수 없다.

오히려 출발지, 목적지, 경유지 등 본건 서비스 드라이버의 구체적인 업무 내용은 이용자의 호출에 의하여 결정되고, 이러한 이용자의 호출에 대하여 본건 서비스 드라이버는 배차를 수락할지 여부에 대한 결정권을 가지고 있었다.

- 3) 본건 서비스 드라이버는 ① 본건 서비스 앱 로직에 의하여 결정되는 운행경로, 대기장소 등을 원칙적으로 준수하여야 하는 점, ② 배차 거부, 콜 미수락이 월 발생 평균량을 초과하거나 호출 불가지역에서 장시간 운행할 경우 C사 등 협력업체는 본건 서비스 드라이버에게 경고, 대면 교육, 계약 해지 등의 조치를 할 수 있는 점, ③ 본건 서비스 드라이버의 콜 미수락 및 배차취소 건수 등은 특별수수료 지급의 평가요소에 해당하는 점에 비추어 본건 서비스 앱에 의하여 본건 서비스 드라이버의 구체적 업무 내용이 지정되고 사실상 강제되는 측면이 일부 존재한다는 것은 부인하기 어렵다. 그러나 앞서 본 바와 같이 본건 서비스 드라이버에게 플랫폼에 의한 운전용역의 수행은 협력업체와 체결한 용역계약상 의무이다. ① 빅데이터 및 로직에 기한 운행경로 및 대기장소 등의 결정은 본건 서비스 사업을 지속적으로 유지하기 위하여 필연적인 측면이 있고, ② 본건 서비스 드라이버로서도 본건 서비스 사업에의 참여 기회를 통하여 용역수행의 대가를 지급받기 위하여 불가피한 측면이 있다.
- 4) 이러한 점에서 원고나 B사가 이와 같은 플랫폼을 이용한 본건 서비스 사업구조를 설계하였다고 하여 드라이버의 업무 내용을 지시하였다고 보기 어렵다.

라. 참가인이 원고가 정한 취업규칙 또는 복무규정을 적용받았는지

- 1) B사가 협력업체들에게 제공한 각종 교육자료, 업무매뉴얼, 가이드 등은 본건 서비스를 표준화하고 균질화하기 위한 의도로 제작·배포된 것으로서 이를 프리랜서 드라이버에 대한 취업규칙이나 복무규정에 해당한다고 평가할 수 없다.

- 2) 원고나 B사가 10,000명이 넘는 본건 서비스 드라이버의 근태를 확인하여 협력업체에게 위 가이드라인에 따른 조치를 취하도록 요청하는 것은 현실적으로 어려워 보인다. 이러한 점을 고려하면, 원고나 B사가 위 가이드라인을 드라이버에 대한 복무규정으로 적용하였다고 보기 어렵다.
- 3) 협력업체들은 B사가 제작한 교육 가이드 자료를 바탕으로 프리랜서 드라이버에 대한 교육을 실시하였다. 위 교육 가이드 자료의 내용 중 본건 서비스 드라이버 앱 사용 방법, 주행 전 체크리스트, 운행 중 특수 상황별 대처 방법 등은 본건 서비스의 본질적인 부분과 관련된 것으로서 프리랜서 드라이버가 계약상 본연의 업무인 운전용역을 원활하게 수행하기 위하여 당연히 숙지하고 있어야 하는 내용으로 보인다.
- 4) B사는 파견근로자를 교육하기 위하여 제작한 교육 가이드 자료를 협력업체들의 요청에 따라 참고용으로 제작·배포한 것으로 보이고, 교육 가이드 자료가 복무규정에 해당하거나 위 자료에 포함되어 있는 내용을 구속력 있는 지시 사항이나 사용종속관계의 징표로 단정할 수는 없다.
- 5) B사는 높은 수준의 본건 서비스를 제공하기 위하여 협력업체의 용역수행을 점검할 필요가 있는 점, B사가 복장 가이드를 위반한 드라이버에 대하여 알선을 거부한 것은 사업 초기의 이례적 사례로 보이는 점에 비추어 보면, B사가 복장점검을 실시한 사실이 있다는 사정만으로 구속력 있는 지시를 하였다고 볼 수 없다(= 강제성이 떨어진다).

마. 그 밖에 원고가 사용자로서 지휘·감독을 하였는지

- 1) 성인지 교육은 상시적인 교육이 아니라 성희롱 사건 등 특별한 사정이 발생하여 일시적으로 실시된 것이었다. 또한 드라이버의 교육 참석은 강제되지 않았고 교육 불참을 이유로 불이익이 가해졌다고 볼 만한 자료는 없다.

- 2) 본건 서비스 드라이버가 차량 내에서 분실물을 발견할 경우 협력업체의 관리자에게 보고하도록 한 것은 이용자에게 분실물을 돌려주기 위한 것으로서 프리랜서 드라이버에 대한 지휘·감독의 일환으로 볼 수 없다.

바. 원고가 근무시간과 근무장소를 지정하였는지

- 1) 프리랜서 드라이버는 본인의 의사에 따라 운전용역 제공 여부를 자유롭게 결정하였고, 원고가 운전용역 제공을 원하지 않는 프리랜서 드라이버에게 이를 강제하거나 제재를 가할 수단은 존재하지 않았다.
- 2) 프리랜서 드라이버는 자신이 희망하는 차고지를 관리하는 협력업체와 계약을 체결함으로써 근무장소 선택이 가능하였고, 해당 협력업체가 관리하는 여러 개의 차고지 중 차고지 변경이 가능하였으며, 다른 협력업체가 관리하는 차고지에서 운행하기를 희망할 경우에는 자유롭게 해당 차고지를 관리하는 다른 협력업체와 다시 계약을 체결함으로써 근무장소를 변경할 수 있었다.

사. 참가인이 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위하였는지

본건 서비스 차량과 차량 내부의 비품을 원고가 소유하고, 주유비, 세차비 등 차량과 관련된 부대비용 일체를 원고가 부담한 것은 원고가 자동차대여사업자로서 이용자에게 본건 서비스 차량을 임대하는 본건 서비스 서비스의 기본 구조상 당연한 결과이다. 따라서 프리랜서 드라이버가 본건 서비스 차량과 비품을 소유하지 않고 주유비, 세차비 등 차량 관련 비용도 부담하지 않았다는 사정이 있다고 하여 프리랜서 드라이버에게 근로자성이

인정된다고 볼 수 없다.

아. 근로제공을 통한 이윤 창출과 손실 초래 등 위험을 스스로 안았는지

참가인은 근로를 제공한 시간에 따라 대가를 지급받았으므로, 근로제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안았다고 보기 어렵다. 그러나 참가인이 친절도 등 스스로의 노력 여하에 따라 본건 서비스 서비스 이용자로부터 추가적인 금원으로서 팁을 받을 수 있는 여지는 있었다.

자. 보수의 성격이 근로 자체의 대가적 성격인지

참가인은 운전용역의 수행 횟수 등이 아닌 운전용역을 제공한 시간에 따라 대가를 지급 받았으므로, 그 보수는 근로 자체의 대가적 성격을 가지고 있다. 그러나 이처럼 원고가 본건 서비스 드라이버에게 운행 시간에 비례하여 기본 수수료를 지급한 것은 운행 건수에 비례하여 수수료를 지급할 경우 과속운전, 난폭운전 등으로 본건 서비스 서비스가 목표로 하는 안전하고 쾌적한 이동을 실현할 수 없고 서비스 품질이 저하될 것으로 판단하였기 때문이다.

차. 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지

본건 서비스 드라이버는 이용자에게 운전용역을 제공한 대가로 협력업체로부터 기본급이나 고정급 없이 운행 시간당 1만 원을 기본 수수료로 지급받았다.

카. 근로제공의 계속성과 사용자에 대한 전속성이 있었는지

- 1) 프리랜서 드라이버는 본인의 의사에 따라 운전용역 제공 여부를 자유롭게 결정하였으므로, 원고가 운전용역 제공을 원하지 않는 프리랜서 드라이버에게 이를 강제하거나 제재를 가할 수단은 존재하지 않았다.
- 2) 다만 원고는 출근일수를 특별수수료 지급의 평가 요소로 삼았으나, 평가 요소의 일부에 불과하여 이로 인하여 근로제공 여부가 강제되었다고 보기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

최근 디지털 플랫폼을 기반으로 노동을 제공하는 사람이 증가하고 있고, 이에 따라 종속적 노동자와 독립계약자 사이에 경계가 더욱 모호해지고 있습니다. 대상판결은 이러한 상황에서 플랫폼 노동 종사자를 근로자로 볼 수 있는지 여부와 관련하여 여러 판단요소를 제시하였다는 점에서 앞으로의 경과를 주의 깊게 보아야 할 사건입니다.

■ 최신 판례 ■

근로자가 부당해고 구제신청을 할 당시 이미 근로자의 지위에서 벗어난 경우에는 노동위원회의 구제명령을 받을 이익이 소멸하였다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 7. 14. 선고 2020두54852 판결]

1. 사안의 개요

원고는 2014년 8월 20일 피고보조참가인(대한민국, 이하 '참가인')을 대표한 육군 ○○사단과 근로계약(이하 '이 사건 계약')을 체결하여 창원시에 있는 육군 ○○사단 본부근무대에서 간부들을 대상으로 미용업무를 수행하였습니다.

원고는 이 사건 계약을 매년 갱신하며 근무하다가, 2016년 8월 20일에는 계약을 갱신하면서 기간의 정함이 없는 근로계약으로 변경하였습니다.

원고는 2018년 4월 27일 육군 ○○사단으로부터 간부이발소의 수익성이 악화되어 폐쇄하기로 결정하였다는 이유로 해고(해고일자 2018년 5월 31일, 이하 '이 사건 해고')를 통보받았고, 육군 ○○사단장은 2018년 5월 31일 사단 간부이발소를 폐쇄하였습니다.

원고는 2018년 6월 15일 경남지방노동위원회에 육군 ○○사단을 상대로 부당해고 구제신청을 하였다가, 2018년 7월 20일 참가인으로 피신청인을 경정하였습니다. 경남지방노동위원회는 2018년 8월 27일 원고를 복직시킬 사업장이 없어서 구제이익이 소멸하였다는 이유로 원고의 구제신청을 각하하였습니다. 중앙노동위원회도 2018년 12월 31일 초심판정과 같은 이유로 원고의 재심신청을 기각하였습니다(이하 '이 사건 재심판정').

2. 판결 요지

대법원은 다음과 같은 이유에서, 근로자가 부당해고 등 구제신청을 할 당시 이미 정년에 이르거나 근로계약기간 만료, 폐업 등의 사유로 근로계약관계가 종료하여 근로자의 지위에서 벗어난 경우에는 노동위원회의 구제명령을 받을 이익이 소멸하였다고 봄이 타당하다고 판단하였습니다.

가. 근로기준법(이하 ‘법’) 제28조 이하에서 정한 부당해고 등 구제명령제도는 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌 등과 같이 사용자의 징계권 내지 인사권의 행사로 인해 근로자에게 발생한 신분상·경제적 불이익에 대하여, 민사소송을 통한 통상적인 권리구제방법보다 좀더 신속·간이하고 경제적이며 탄력적인 권리구제수단을 마련하는 데에 그 제도적 취지가 있다. 따라서 부당해고 등 구제신청을 할 당시 이미 근로자의 지위에서 벗어난 경우라면, 과거의 부당해고 등으로 인한 손해를 보상받을 목적으로 행정적 구제절차를 이용하는 것은 부당해고 등 구제명령제도 본래의 보호범위를 벗어난 것으로 보아야 한다.

나. 법 제28조 제1항은 “사용자가 근로자에게 부당해고 등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.”라고 규정하여 ‘근로자’에게 구제신청권을 부여하고 있다. 근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말하므로(법 제2조 제1항 제1호), 부당해고 등 구제신청을 할 당시 이미 다른 사유로 근로계약관계가 종료한 경우에는 더 이상 법에서 정한 근로자의 지위에 있다고 볼 수 없고, 부당해고 등 구제신청을 하기 전에 그 사용자와 사이에 근로계약관계가 있었다는 사정만으로 근로자의 범위에 포함된다고 해석하기는 어렵다.

다. 노동위원회는 부당해고 등 구제신청에 따른 심문을 끝내고 부당해고 등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 한다(법 제30조 제1항). 구제명령이 내려지면 사용자는 이를 이행하여야 할 공법상의 의무를 부담하고, 이행하지 아니할 경우에는 3천만 원 이하의

이행강제금이 부과되며(법 제33조), 확정된 구제명령을 이행하지 아니한 사용자는 형사처벌의 대상이 된다(법 제111조).

침익적 행정처분은 상대방의 권익을 제한하거나 상대방에게 의무를 부과하는 것이므로 헌법상 요구되는 명확성의 원칙에 따라 그 근거가 되는 행정법규를 더욱 엄격하게 해석·적용해야 하고, 행정처분의 상대방에게 지나치게 불리한 방향으로 확대해석이나 유추해석을 할 수 없으므로(대법원 2021. 11. 11. 선고 2021두43491 판결 등 참조), 부당해고 등 구제신청을 할 당시 이미 근로계약관계가 종료한 경우에도 근로자의 구제이익을 인정하여 사용자에게 공법상 의무의 부과 또는 형사처벌의 범위를 확대하는 것은 위와 같은 행정법규 해석 원칙 등에 반할 우려가 있다.

라. 대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결은 근로자가 부당해고 구제신청을 기각한 재심판정에 대해 소를 제기하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료하는 등의 사유로 원칙에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우에도 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요가 있다면 임금 상당액 지급의 구제명령을 받을 소의 이익이 유지된다는 취지이다. 따라서 근로자가 부당해고 등 구제신청을 하기 전에 이미 근로자의 지위에서 벗어난 경우까지 위와 같은 법리가 그대로 적용된다고 할 수 없다.

마. 근로자의 보호나 절차경제적 측면에서 보더라도, 근로자가 신속한 구제를 받기 위해 행정적 구제절차를 이용했는데 중간에 근로계약관계가 종료되었다는 이유로 그 신청인을 구제절차에서 배제하거나 그동안 노동위원회가 진행한 조사나 그 조사결과를 토대로 내린 판정을 모두 무위로 돌리는 것은 바람직하지 않을 것이나, 구제신청 당시 이미 근로계약관계가 종료된 경우에는 그러한 고려를 할 필요성이 크지 않다. 근로계약관계가 종료된 시점을 구제신청 이전과 이후로 구분하여 구제명령을 구할 이익의 판단을 달리 하는 것은 충분히 합리적이다.

바. 근로기준법(2021. 5. 18. 법률 제18176호로 개정된 것)은 제30조 제4항으로 “노동위원회는 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자가 원직복직(해고 이외의 경우는 원상회복을 말한다)이 불가능한 경우에도 제1항에 따른 구제명령이나 기각결정을 하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 부당해고 등이 성립한다고 판정하면 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액에 해당하는 금품(해고 이외의 경우에는 원상회복에 준하는 금품을 말한다)을 사업주가 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.”라는 조항을 신설하였다. 위 조항은 부당해고 등 구제절차 도중 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자의 원직복직이 불가능한 경우에도 근로자에게 임금 상당액 지급의 구제명령을 받을 이익을 인정해야 한다는 취지이고, 구제신청 당시 이미 근로계약관계가 소멸하여 근로자의 지위에서 벗어난 경우에까지 구제이익을 인정해야 한다는 의미로는 해석되지 않는다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 대상판결을 통해 구제신청 시의 확인의 이익에 대한 법리를 더 구체화하였습니다. 대상판결 이전에 선고된 대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결은 ‘근로자가 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 도달하는 등’ 원직 복직이 불가능한 경우에도 해고기간 중의 임금상당액을 지급받을 필요가 있다면 구제명령을 받을 이익이 있다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 대상판결을 통해, 위와 같은 법리는 ‘구제신청을 할 때에 근로자의 지위가 유지된 것’을 전제한 것이며 ‘구제신청을 하기 전에 이미 근로자의 지위에서 벗어난 경우(정확하게는, 원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우)까지 위와 같은 법리가 적용될 수는 없다는 점을 명확히 하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 7. 14. 선고 2020두54852 판결](#)

■ 최신 판례 ■

사기업의 경영성과급이 평균임금에 포함된다고 본 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2022. 6. 23. 선고 2021나35652 판결]

1. 사안의 개요

피고는 보증보험, 신용보험, 기타 보험업법 및 보험 관련 법령상 허용되는 사업 등을 목적으로 하는 회사이고, 원고들은 피고의 근무자로 근무하다가 2019년 2월 1일 또는 2019년 3월 1일 퇴직한 자들입니다.

피고는 2006년부터 노사합의에 따라 매년 직원들에게 특별성과급(이하 '이 사건 특별성과급')을 지급해 왔습니다. 피고는 2019년 3월말에도 재직자에 한정해 보험료와 구상금 총액, 당기순이익 목표달성률에 비례하는 2018년도 특별성과급을 지급하였는데, 원고들은 지급 당시 이미 퇴직하였기에 지급 대상에서 제외되었습니다.

원고들은 이 사건 특별성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당함을 전제로, "피고는 원고들에게 (1) 이 사건 특별성과급을 반영하여 재산정한 퇴직금과 기지급된 퇴직금의 차액을 지급할 의무가 있고, (2) 재직자 조건은 이미 제공한 근로의 대가인 임금을 지급하지 아니하는 것으로 위법하므로 지급일 이전에 퇴직한 원고들에게 2018년도 특별성과급을 지급할 의무가 있다."며 2020년 4월 소를 제기하였습니다.

제1심은 임금교섭 결과에 따라 특별성과급 지급 여부나 기준·액수 등이 매년 달라진다면 이 사건 특별성과급은 지급사유나 지급조건이 불확정·유동적으로 보일 뿐이라고 판단하여, 원고들의 청구를 기각하였습니다. 이에 원고들이 항소하였습니다.

2. 판결 요지

먼저, 서울중앙지방법원은 이 사건 특별성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 보아 2018년 3월경 지급된 '2017년도 특별성과급'이 원고들의 퇴직금 계산 시 평균임금에 포함되어야 한다고 판시하였습니다. 그 주요 근거는 다음과 같습니다.

가. 다음과 같은 사정을 종합하면 이 사건 특별성과급은 근로제공과 밀접하게 관련된 것으로서 근로의 대가로 볼 수 있다.

- 1) 이 사건 특별성과급은 해마다 그 세부적인 기준이 다소 변하였지만, 전체적으로는 연간 원수보험료 총액, 연간 구상금 총액, 당기순이익의 각 목표달성률을 기준으로 그 지급 여부 및 지급률이 결정되었다.
- 2) 원수보험료 총액과 구상금 총액은 비록 피고 소속 근로자 전체의 집단적 업무성과이기는 하지만, 근로제공과 밀접한 관련이 있다고 볼 수 있다. 근로자 개인의 업무성과가 아닌 근로자 전체의 집단적 업무성과인 점을 이유로 근로의 대가성을 부정할 수는 없다.
- 3) 이 사건 특별성과급은, 피고가 2006년부터 14년 이상 해마다 기준연도의 경영목표를 제시하고, 일정 경영목표 달성 시 일정률의 성과급을 지급하는 내용의 지급기준을 노동조합과 합의하여 작성한 뒤, 기준연도 결산 후 경영목표 달성이 확인되면 지급기준에 따라 연 1회씩 지급되었으므로 계속적·정기적인 급여에 해당한다.

나. 다음과 같은 사정을 종합하면 이 사건 특별성과급에 대하여 사용자인 피고에게 지급의무가 있다고 볼 수 있다.

1) 특별성과급 지급 제도를 최초 도입할 당시에는 피고의 지급의무 여부가 불분명하였더라도 ① 피고는 그때로부터 14년 이상 매년 지급기준을 정하고 그에 따라 이 사건 특별성과급을 지급하여 온 점, ② 이 사건 특별성과급이 도입된 이래 단 한 차례도 지급되지 않은 적이 없었던 점, ③ 피고가 노동조합과 매년 다음 해 임금에 대한 협상을 하면서 노동조합에 제공한 당해 연도 급여현황표에 직책과 호봉별 총 연봉 액수가 명시되어 있는데, 위 총 연봉 액수에는 당해 연도에 지급한 이 사건 특별성과급이 포함되어 있어 피고도 당해 연도에 지급된 이 사건 특별성과급을 총 연봉의 일부(임금의 일부)로 인식한 것으로 보이는 점, ④ 이 사건 특별성과급이 2006년부터 원고들이 퇴직한 2019년까지 14년간 상당히 높은 지급률 [지급률의 상한이 300%인데도 14년간 250% 이상 10회(300% 4회, 275% 4회, 250% 2회), 225% 1회, 200% 2회, 131% 1회 지급되었다]에 따라 꾸준히 지급된 점 등을 종합하면 대법원 2000다18127 판결이 말하는 ‘금품의 지급이 사용자의 방침이나 관행에 따라 계속적으로 이루어져 노사 간에 그 지급이 당연한 것으로 여겨질 정도의 관례가 형성된 경우’에 해당한다고 볼 수 있다.

2) 이 사건 특별성과급이 2006년부터 14년 이상 상당히 높은 지급률로 한 번도 빠짐없이 지급된 점을 고려하면, 지급기준을 충족하는 경우 피고가 임의로 이 사건 특별성과급의 지급을 거절할 수 없었다고 판단된다.

다. 이 사건 특별성과급이 2006년부터 14년 이상 상당히 높은 지급률로 지급되어 왔다는 점에서, 이 사건 특별성과급을 평균임금에 산입하는 것이 근로자의 통상적인 생활임금을 기준으로 퇴직금을 산출하고자 하는 평균임금 제도의 취지에 부합하는 것으로 볼 수 있다.

반면, 서울중앙지방법원은 피고의 재직자조건이 유효하다고 판단하고, 따라서 원고들의 '2018년도 특별성과급' 청구는 이유 없다고 판단하였습니다. 피고와 노동조합은 2018년 12월경 2018년도 노사합의서를 작성하면서 이 사건 특별성과급 지급대상을 지급일 현재 재직자로 정하였는데, "노사합의를 할 당시에는 성과급 지급률 산정의 구성 요소가 아직 확정되지 아니함에 따라 특별성과급 액수도 확정되지 아니하여 근로자의 구체적인 특별성과급 지급청구권이 발생하지 않았으므로, 노동조합은 원칙적으로 개별 근로자의 동의나 수권을 받지 않더라도 위와 같이 특별성과급의 지급조건을 정하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있다."라는 것이 주된 근거입니다. 나아가 법원은 "사용자로서는 회사의 재정 상태와 생산성, 근로자의 생산 기여도 등 다양한 요소를 고려하여 개별 근로자나 노동조합과의 협의 하에 근로의 대가로 지급할 임금의 액수는 물론, 지급조건, 지급형태 등을 자유롭게 정할 수 있다고 보아야 한다."라고도 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 특별성과급이 평균임금에 해당한다고 판단하였으나, 사기업의 경영평가성과급은 공공기관의 경영평가성과급과는 달리 내부 재량에 따른 것으로서 지급근거, 계속성·정기성 측면에서 평균임금에 해당하지 않는다는 하급심 판결도 이어지고 있는 바, 향후 상급심의 판단이 주목됩니다.

또한, 대상판결은 특별성과급이 평균임금에 해당한다고 하면서도 재직자 조건은 유효하므로, 2018년도 특별성과급 지급 시점에 재직하지 않던 자들에게는 지급의무가 없다고 판단했습니다. 평균임금이 아닌 통상임금의 재직자 조건의 유효성 여부는 하급심 판결에서 결론을 달리하고 있으므로, 이에 대해 주목할 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

사기업 경영성과급의 임금성을 부정한 사례

[대상판결 : 광주지방법원순천지원 2022. 7. 21. 선고 2021가합10983 판결]

1. 사안의 개요

피고는 제품의 제조 및 판매업을 영위하는 회사이고, 원고 및 선정자들(이하 '원고들')은 피고의 공장에서 전문기술직원으로 근무하다가 2020년 12월 31일 정년 퇴직하였고, 모두 피고의 공장 소속 근로자들로 구성된 ○○노동조합(이하 '이 사건 노동조합')의 조합원입니다.

피고는 2011년부터 2021년까지 매년 노사협의를 거쳐 직원들에게 경영성과급을 지급하여 왔는데, 피고와 이 사건 노동조합은 2021년 2월 2일 진행된 노사협의회에서 2020년 경영성과급을 2021년 2월 8일에 지급하되 지급일 현재 재직중인 직원에게만 지급하기로 합의하였습니다.

피고는 2021년 2월 8일 직원들에게 기본급의 400% 상당을 경영성과급으로 지급하였는데, 당시 재직자가 아니었던 원고 및 선정자들은 위 성과급(이하 '이 사건 성과급')을 받지 못하였습니다.

원고들은 피고와의 근로계약을 전제로 이 사건 성과급의 지급을 청구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

광주지방법원순천지원은 다음과 같은 이유에서 이 사건 성과급이 임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

가. 근로기준법은 임금을 ‘근로의 대가’라고 정하고 있고, 이와 관련하여 대법원은 사용자가 근로자에게 지급하는 금품이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 밀접하게 관련된 것일 경우에 임금으로 인정될 수 있다고 판단하였다(대법원 1999.5.12. 선고 97다5015 판결 참조). 그런데 경영성과급은 회사에 수익이 발생하였을 경우에 한하여 지급되는 것이고, 회사의 수익 발생 여부에는 경영진의 경영판단, 동종업계의 동향, 전체 시장 상황 등과 같이 근로제공과 무관한 요인들이 큰 영향을 미치며, 근로자들이 근로를 모두 제공하였다고 하더라도 회사의 수익 발생이 보장되는 것은 아니다. 따라서 경영성과급이 근로제공과 직접 또는 밀접한 관련이 있다고 보기는 어렵다.

나. 임금은 근로자가 제공한 노동에 대한 대가이기 때문에, 그 근로기간 동안 회사에 수익이 발생하였는지 여부와 관계없이 그 지급이 보장되고, 그 액수도 근로자가 제공한 노동의 시간과 성격에 따라 계산된다. 그런데 경영성과급은 회사에 수익이 발생하는 경우에 한하여 지급되고, 그 액수도 회사가 거둔 수익의 규모에 따라 결정된다.

다. 회사는 그 사업을 통해 발생한 수익을 어떤 용도로 사용할 것인지 결정할 권리가 있다. 따라서 회사는 그 수익을 투자자인 주주들에게 배분할 수도 있고, 설비확충이나 기술 연구비 등에 다시 투자할 수도 있으며, 근로동기 부여를 위해 근로자들에게 배분할 수도 있다. 그러므로 수익이 발생하였다는 사정만으로 회사가 바로 근로자들에게 경영성과급을 지급할 의무를 부담한다고 볼 수는 없다. 아울러 상법이나 근로기준법 등 관련 법령은 회사에 발생한 수익을 근로자들에게 분배하여야 한다는 규정을 두고 있지 않다.

라. 근로복지기준법 제84조는 사업주가 경영성과를 근로자에게 지급하거나 근로자의 복지증진을 위해 사용하도록 노력하여야 한다고 정하고 있다. 그런데 위 법률 제3조제1항은 근로복지의 개념에서 임금을 제외하고 있고, 위 제84조는 제3장 기업근로복지 항목에 위치하고 있으므로, 근로복지기준법은 경영성과급이 근로복지 제도의 하나로서 임금에 해당하지 아니함을 전제로 하고 있다고 볼 수 있다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 공공기관의 경영성과급의 경우 일반적으로 임금에 해당한다고 판단하고 있습니다(대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두36157 판결, 대법원 2018. 12. 13. 선고 201다231536 판결 등 참조). 하지만 법원은 사기업의 경영성과급의 임금성에 대하여 공공기관과는 달리 구체적인 제반사정에 따라 판단하는 것으로 보입니다. 가령, 서울중앙지방법원 2021. 4. 15. 선고 2019가합538253 판결, 서울중앙지방법원 2021. 6. 17. 선고 2019가합542535 판결 등은 경영평가성과급이 근로의 대가로 지급된다고 보아 임금성을 인정한 것으로 보입니다. 반면, 수원지방법원 2021. 2. 4. 선고 2020나55510 판결 등은 금품 지급 여부가 불확정적인 조건에 의존한다는 점 등을 근거로 임금성을 부정하였습니다.

대상판결 역시 구체적인 제반사정에 따라 판단하는 입장으로 보이며, 피고 회사의 경우 경영성과급의 지급 여부와 지급 금액이 확정적으로 결정된 것이 아니라는 점을 주요 근거로 하여 임금성을 부정한 것으로 보입니다.

■ 최신 판례 ■

정년연장형 임금피크제가 무효가 아니라고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 6. 30. 선고 2021다241359 판결]

1. 사안의 개요

피고는 보건복지부장관의 위탁을 받아 국민의 노령, 장애 또는 사망에 대하여 연금급여를 실시함으로써 국민의 생활 안정과 복지 증진에 이바지하는 것을 효율적으로 수행하기 위해 설립된 법인입니다.

피고는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 ‘고령자고용법’)에 따라 2016. 1. 경 58세였던 3급 이하 직원의 정년을 60세로 연장하면서 대신 임금피크제를 도입하였습니다.

피고는 직원 과반수가 가입된 노조와 합의를 거쳐 임금피크제를 시행하였고, 이에 따라 퇴직 전 1년차 임금은 30%, 2년차 임금은 25%를 깎았습니다.

그러자 2급 이상이었던 A씨 등(이하 ‘원고들’)은 본인들에게 임금피크제가 적용되지 않으므로 감액된 만큼의 임금을 지급하여야 한다며 2018년 11월 소를 제기하였습니다. 원고들과 같이 2급 이상 직원은 임금피크제 시행 전에도 정년이 60세까지 보장되었습니다. 원고들은 2급 이상에 대해 임금피크제를 적용하기 위해서는 개별 동의나 2급 이상 직원의 집단 동의를 받아야 한다고 주장하였습니다.

2. 판결 요지

제1심은 임금피크제 적용 과정에서 절차적 위법이 없다며 임금피크제 시행은 적법하다고 판단하였습니다. 재판부는 “피고는 노조와 충분한 협의를 거쳐 임금피크제를 도입했다.”며 “노조의 집단적 의사 결정 방식에 따라 동의를 얻은 이상, 취업규칙의 불이익변경에 관한 동의 요건을 갖췄다.”고 판시하였

습니다. 개별 동의를 필요하다는 원고들의 주장과 관련해서도 구체적인 임금산정 방법에 대해 아무런 주장과 입증이 없다며 배척하였습니다.

제2심 또한 제1심의 판단처럼 임금피크제 시행에 개별 동의나 2급 이상 직원들의 동의는 필요하지 않다고 보았습니다. 또한 고령자고용법이 정한 합리적 이유가 없는 차별에 해당하지 않는다고 판단했습니다. 임금피크제 시행에 따라 일부 직원의 임금이 감액된 것은 정년연장에 따른 임금체계 개편의 일환이라는 것입니다.

제2심 재판부는 “공단은 청년 일자리 창출이라는 임금피크제의 목적에 맞게 상당한 인원을 새로 채용했다.”라며 “연령차별 금지의 예외가 되는 ‘특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치’에 해당할 수 있다.”고 설명했습니다.

대법원도 원심 판단을 유지하여 원고들의 상고를 기각했습니다. 피고의 임금피크제 시행을 위한 취업규칙 변경이 절차적 요건을 갖췄다고 판단했습니다. 아울러 임금피크제가 합리적 이유가 없는 차별에 해당하지도 않는다고 보았습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결의 경우와 같은 정년연장형 임금피크제는, 정년유지형에 비해 상대적으로 유효성을 인정받을 가능성이 높은 것으로 보입니다. 다만 정년을 연장하더라도 임금 삭감액이 현저히 큰 경우 등 임금피크제의 목적과 취지에 부합하지 않는 경우라면 임금피크제가 무효로 판단될 수 있습니다. 이와 관련하여 서울고등법원은 정년을 2년 연장하는 대신 빠르면 44세부터 연차별 최대 50%까지 임금을 삭감하는 형태의 (정년연장형) 임금피크제는 연령차별에 해당하여 무효로 판단한 바 있습니다(서울고등법원 2021. 9. 8. 선고 2019나2016671, 2019나2016657, 2019나2016664 판결). 즉, 정년연장형 임금피크제 일지라도, 구체적인 사실관계에 따라 연령차별에 해당할 수 있다는 점을 유의할 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

희망퇴직 신청 근로자와 사용자 사이에 작성된 협약서의 효력에 관한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 6. 30. 선고 2019다246696 판결]

1. 사안의 개요

피고는 보험업법에 의한 보험업 등을 영위하는 회사입니다. 원고들은 피고에서 근무하다가 2016년 12월 희망퇴직을 신청하여 퇴사한 자들입니다.

피고는 원고들로부터 비밀준수의무 및 1년간 경업금지의무, 그리고 이러한 의무를 어길 경우 희망퇴직 위로금과 기타 지원금품을 반환해야 한다는 조건이 명시된 협약서(이하 '이 사건 협약서')를 제출 받고, 원고들에게 희망퇴직 위로금과 퇴직금 등으로 각각 2억 9000만 원 상당의 금액을 지급하였습니다.

그런데 위와 같은 이 사건 협약서의 내용에도 불구하고 원고들은 희망퇴직 후 불과 5개월 만에 경쟁사의 지점장으로 취업하였고, 피고는 원고들에 대하여 희망퇴직 위로금 및 기타 금원의 반환을 구하였습니다.

이에 원고들은 피고를 상대로 이 사건 협약서의 무효 확인을 구하는 소를 제기하였고(본소), 피고는 손해배상청구소송(반소)을 제기하였습니다.

제1심은 피고의 주장을 모두 인정하였으나, 2심은 "이 사건 협약서는 회사가 여러 명의 희망퇴직자들과 계약을 체결하기 위해 일정한 형식으로 미리 마련한 계약으로서 약관에 해당한다."며 "협약서는 퇴직 후 1년간의 경업금지약정 등과 이를 위반한 경우의 퇴직희망위로금 등을 반환하는 약정을 주된 내용으로 하기 때문에 근로기준법의 분야에 속하는 계약이라고 할 수 없다."고 하여 원고들의 청구를 인용하였습니다. 이 사건 협약서가 약관의 규제에 관한 법률(이하 '약관법')에 위반된다는 것입니다.

2. 판결 요지

약관법이 정한 '약관'은 그 명칭이나 형태 또는 범위에 상관없이 계약의 한쪽 당사자가 여러 명의 상대방과 계약을 체결하기 위하여 일정한 형식으로 미리 마련한 계약의 내용을 의미하지만(제2조 제1호), 이러한 약관이 근로기준법 또는 그 밖에 대통령령으로 정하는 비영리사업의 분야에 속하는 계약에 관한 것인 경우에는 약관법을 적용하지 아니합니다(제30조 제1항, 대법원 2010. 1. 19.자 2009마1640 결정).

대법원은 "이 사건 확약서는 한쪽 당사자인 피고가 여러 명의 희망퇴직 신청 근로자들과 약정을 체결하기 위하여 일정한 형식으로 미리 마련한 계약서로서 약관법에서 정한 약관에 해당한다고 볼 여지는 있다."고 하면서도, 다음과 같은 사정을 들어 이 사건 확약서는 약관법 제30조 제1항에 따라 약관법의 적용 대상에서 제외된다고 봄이 타당하다고 판단하였습니다.

- 가. 이 사건 확약서는 피고와 소속 근로자 사이에 체결된 근로계약이 합의해지로 종료되는 경우의 권리·의무관계를 정한 것으로, 근로기준법의 적용 대상인 근로계약 관계를 전제로 하여 그 종료 시의 퇴직금 지급 외에도 퇴직위로금 기타 각종 경제적 지원에 수반되는 법률관계에 관한 것이므로, 널리 '근로기준법의 분야에 속하는 계약에 관한 것'에 해당한다.
- 나. 이 사건 확약서는 체결 경위 및 내용과 실질에 있어서도 단체협약과 이에 따른 피고와 노동조합 사이의 협의는 물론 원고들을 비롯한 이를 작성한 개별 근로자와 피고 사이의 합의 및 상당한 액수의 경제적 급부를 대가로 하는 개별 근로자의 자발적 신청 등에 근거를 두고 있어 근로기준법이 정한 근로조건의 기준 및 상호 동등한 지위 하의 자유로운 의사결정의 취지(근로기준법 제3, 4조)에 반하는 것으로 보이지 아니한다.
- 다. 이 사건 확약서의 전제가 되는 희망퇴직의 유효성 여부와 조건 등이 문제가 될 경우에는 근로기준법에 의하여 그 유효성이 판단될 것이다.

3. 의의 및 시사점

제2심은 이 사건 확약서를 희망퇴직 신청서와 분리하여 판단하였으나, 대법원은 이 사건 확약서와 희망퇴직 신청서를 일체로 볼 수 있다는 전제 하에 근로기준법이 적용될 수 있다고 판단하였습니다. 희망퇴직의 조건이 경업금지의무를 준수하는 것이라는 점을 주목한 것으로 보입니다.

경업금지약정을 규정한 확약서는 기업 실무상 흔하게 활용되고 있으므로, 이 사건과 유사한 분쟁이 발생할 가능성은 상존합니다. 대상판결은 이러한 유사 분쟁에 관한 기준을 제시했다는 점에서 의미를 가집니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 6. 30. 선고 2019다246696 판결](#)

■ 최신 판례 ■

파견과 전출 사이의 판단기준을 제시한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 7. 15. 선고 2019다299393 판결]

1. 사안의 개요

피고는 정보통신사업 등을 영위하는 회사입니다. 2011년 10월 1일 피고의 사업 부분 중 플랫폼 (Platform) 분야가 분할되어 A사가 설립되었으며, 2016년 3월 1일 A사 분할을 통해 B사가 설립되었습니다. 피고는 A사 주식의 98.1%를, B사 주식의 100%를 각 보유하고 있습니다.

A사와 B사는 2015년 1월~2017년 7월의 기간 동안 피고의 미래사업 전담 조직인 'C조직'에 매월 최소 8인에서 최대 121인에 이르는 수의 근로자를 전출시켰습니다.

전출된 근로자 중 2명은 A사 및 B사가 자신들을 피고에 불법파견을 한 것이라고 주장하며, 피고를 상대로 근로자지위확인소송을 제기하였습니다.

제2심인 서울고등법원은 "근로자파견을 '업'으로 하는 파견사업주가 행하는 근로자파견만 파견법상 근로자파견에 해당하지만, 근로자파견을 '업'으로 하였다고 인정되는 이상 계열 회사 간 전출이라는 이유로 파견법의 적용이 배제되지는 않는다."고 판시하였습니다. 이 때 근로자파견을 '업'으로 하였는지 여부는 파견을 한 경위, 파견행위의 반복·계속성 여부, 규모, 횟수, 기간, 영업성의 유무 등을 종합적으로 고려하여 사회통념에 따라 판단하여야 하고, 반드시 영리의 목적이 요구되는 것은 아니라고 보았습니다. 이에 따라 서울고등법원은 (1) 2015년 1월부터 2017년 6월까지 장기간에 걸쳐 대규모의 인원을 그 기간조차 정하지 않은 채 계속적·반복적으로 전출하는 등 전출의 규모가 상당한 점, (2) A사와 B사가 C조직으로 근로자를 전출시키는 외에 C조직 운영에 관하여 구체적으로 관여하였다고 볼 증거가 없는 점, (3) 피고가 전출 대상 근로자의 채용 과정을 총괄하여 진행한 점, (4) 피고가 전출행위를 통하여 초

과근로수당 등을 적게 지급하여 일정 이익을 취하였다고 볼 수 있는 이상 그 전출행위에 영리성·영업성이 전혀 없다고 할 수 없는 점 등을 종합하여 A사와 B사가 근로자파견을 업(業)으로 한 것으로 보아 피고가 파견된 근로자들에 대하여 직접 고용의무를 부담한다고 판단하였습니다.

2. 판결 요지

그러나 대법원의 판단은 달랐습니다. 대법원은 다음과 같은 사정을 종합하면, A사와 B사가 2년 6개월에 걸쳐 다수의 근로자를 C조직으로 전출을 보낸 점 등을 감안하더라도 A사와 B사를 '근로자파견을 업으로 하는 자'라고 보기는 어렵다고 판단하였습니다.

- 가. A사와 B사는 전출 근로자에게 임금을 지급한 후 피고와의 비용정산 계약에 따라 피고로부터 임금 상당액 등을 지급받았을 뿐, 근로자 전출과 관련한 별도의 대가나 수수료는 취득하지 않았고 이와 동일시할 수 있는 경제적 이익을 취득하였다고 보기도 어렵다. 피고가 원고들을 비롯한 전출 근로자들을 직접 고용하는 경우에 비하여 초과근로수당 등을 적게 지급하는 이익을 얻었다는 사정을 들어 A사와 B사에게 전출 행위의 영업성을 인정한 것은 원고용주가 아닌 전출 후 기업의 사정을 기준으로 판단한 것으로서 잘못이다.
- 나. A사와 B사의 주된 영업 분야, 자산 규모와 운영조직 등을 감안하면, 원고용주인 A사와 B사의 사업 목적은 근로자파견과 무관하다.
- 다. 전출 근로자들은 원칙적으로 원 소속 부서로 복귀가 예정돼 있었고 실제 사업 종료 후 전출 근로자들이 원 소속사 등에 복귀해 근무했다. 일부 근로자들이 B사에 입사한 후 바로 C조직으로 전출되기는 했으나 이는 동일한 기업집단에 속한 A사와 B사 등이 각 회사의 주된 사업 분야와 C조직 사업의 내용 및 특성, 신규 채용 인력의 향후 활용가능성 등을 감안한 결정이다.
- 라. 전출 근로자들은 원칙적으로 원 소속 부서로 복귀가 예정돼 있었고 실제 사업 종료 후 전출 근로자들이 원 소속사 등에 복귀해 근무했다.

마. C조직 사업의 내용과 특성상 플랫폼 사업에 관한 경험과 지식을 보유한 다수의 인력이 필요하였을 것인바, 피고의 계열회사이자 플랫폼 관련 전문성을 보유한 A사와 B사의 소속 근로자는 위 사업에 적합한 인력이었고, 피고, A사와 B사가 속한 기업집단의 사업상 필요와 인력 활용의 효율성 등을 고려한 기업집단 차원의 의사결정에 따라 원고들의 전출이 이루어진 것으로 보인다.

바. 파견법이 규정한 직접고용의무 규정은 근로자파견의 상용화·장기화를 방지하고 그에 따른 파견근로자의 고용안정을 도모하는 데에 그 입법취지가 있는바(대법원 2022. 1. 27. 선고 2018다207847 판결 등 참조), 원고들의 C조직으로의 전출과 담당 업무, 복귀 경위와 그 이후의 상황 등에 비추어 보면, 원고들이 근로자파견의 상용화·장기화 내지 고용불안 등의 상황에 처해 있다고 보기도 어렵다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 계열사 내 전출과 파견을 명시적으로 구분한 최초의 판결로서 의미를 가집니다. 대상판결에 따르면 근로자 파견의 외형만 가졌다고 해서 파견법이 적용되는 것이 아니라 근로자를 파견한 회사가 고유한 경영상 목적을 위해 파견을 보낸 것인지 아니면 파견만을 경영의 목적으로 삼고 있는지 구분해야 합니다.

※ 대상판결 이후 고용노동부는 기업의 계열사 간 전출은 불법파견에 해당하지 않는다는 '업무처리 참고자료'를 작성했습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 7. 15. 선고 2019다299393 판결](#)

■ 최신 판례 ■

사내협력업체에 고용되어 제철소에서 근무한 근로자들에 대하여 근로자파견 관계를 인정하였으나, 사용자업주가 정한 정년을 초과한 근로자의 경우 확인의 이익을 부정한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 7. 28. 선고 2021다221638 판결]

1. 사안의 개요

피고는 철강제조업을 영위하는 회사인데, '협력작업계약'을 체결하여 사내협력업체(이하 '이 사건 각 협력업체')로 하여금 압연공정³과 관련된 작업의 일부를 처리하도록 하였습니다.

원고들은 위 사내협력업체 소속 근로자들로서, 협력작업계약에 따라 피고의 압연공정 중 일부 업무를 수행하였습니다. 2016년경 원고들은 협력작업계약의 실질은 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법')에서 정한 근로자파견계약에 해당한다고 주장하면서 피고를 상대로 근로자지위 확인 및 고용의 의사표시 이행을 청구하였습니다.

한편, 피고는 2018년 11월 16일 취업규칙의 개정을 통해 직원의 정년을 만 60세로 하면서 정년에 도달한 분기의 말일에 퇴직하는 것으로 규정하였습니다. 그리고 2019년 10월 14일 개정을 통해, 직원의 정년을 만 60세로 그대로 유지하면서 퇴직일을 정년에 달한 연도의 말일로 변경하였습니다.

원고 중 일부는 2018년 11월 16일 및 2019년 10월 14일 개정된 취업규칙에 따라, 원심 계속 중 정년에 도달하게 되었습니다. 하지만 원심은 위 정년에 도달한 원고들에 대해서도 본안에 대하여 심리·판단하였습니다.

³ 반제품을 압연하고 열연코일이나 냉연코일 등의 제품을 생산하는 공정.

2. 판결 요지

- 가. 대상판결은 원고들 중 일부가 원심 계속 중 피고가 취업규칙에서 정한 정년에 도달하였다면, 해당 원고들은 피고 회사에 대하여 근로자지위에 있다는 확인을 구하는 것은 더 이상 '현존하는 권리 또는 법률상 지위에 대한 불안·위험을 제거하기 위한 가장 유효적절한 수단'으로 볼 수 없다고 판단하였습니다. 이에 따라 원심은 위 원고들에 대하여는 확인의 이익이 없어 소가 부적법하다고 판단하였습니다.
- 나. 대상판결은 근로자파견관계와 관련하여, 다음과 같은 취지의 원심 판단이 정당하고, 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 근로자파견관계에 과한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다고 판단하였습니다.

- 1) 원고들은 피고의 광양제철소에서 근무하면서 생산공정을 자동화할 수 없는 운송 구간에서 천장크레인을 운전하거나 리모컨으로 조작하여 코일을 등을 운반하였다. 그리고 지게차를 이용하여 슬리브, 아연괴 등 중량이 가변은 물건을 운반하며, 각종 검사 과정을 보조하고 공정에서 발생한 폐기물을 처리하였다. 그리고 완성된 철강제품을 제품창고에 운반하고 출하 시까지 창고관리를 하는 등의 업무를 수행하였다.
- 2) 원고들은 1999년까지는 피고가 제공한 작업표준서에 따라, 그 이후에는 이 사건 각 협력업체가 기존 작업표준서를 기초로 핵심적 내용이 질적으로 동일하게 자체적으로 작성하여 피고로부터 정합성 검증을 받은 작업표준서에 따라 작업을 수행하였다.
- 3) 피고의 제품 생산과정과 조업체계는 전산관리시스템에 의해 계획되고 관리된다.

이 사건 각 협력업체 소속 근로자들은 전산관리시스템을 통해 전달받은 바에 따라 협력작업을 수행한다. 전산관리시스템이 도입된 이후에도 생산과정에 오류 등이 발생하여 압연코일의 위치를 조정할 필요가 있는 경우, 좌표 등이 설정되지 않은 장소에서 작업을 수행해야 하는 경우 등에는 피고 소속 근로자가 직접 화면에 작업 내용이 나타나도록 정보를 입력하기도 하였다.

- 4) 크레인을 통해 코일을 운반하는 업무는 압연공정 자체에 필수적으로 수반될 수 밖에 없다. 크레인을 통한 원고들의 업무 수행과 피고의 코일 생산 고정을 분리하는 것은 사실상 불가능하고, 크레인 운전 업무의 작업성과는 이후 시행될 공정 및 전체 압연제품 생산 공정의 소요시간과 작업결과에 영향을 미치게 된다. 원고들은 코일을 운반하는 업무 외에도 시편 검사, 롤 교체 작업, 입고실사, 목전라벨 부착 등의 업무에서 피고 소속 근로자들과 광범위하게 협업하였다.
- 5) 이 사건 각 협력업체들이 수행한 협력작업에 대한 평가는 이 사건 각 협력업체들이 수행한 작업 물량이나 환수한 작업량 등 업무성과에 따른 점수를 가산하는 방식이 아니라 피고의 조업에 지장을 주거나 작업을 지연시키는 등 피고의 업무를 저해하는 행위를 대상으로 저해행위가 발생할 때마다 정해진 점수를 차감하는 방식으로 이루어졌다.
- 6) 원고들이 수행한 대부분 작업들의 구체적인 내용은 작업표준에 따라 단순·반복적으로 행해지는 것으로서, 고도의 전문성과 기술이 필요한 것으로 보이지 않는다. 피고가 이 사건 각 협력업체에게 지급하는 대가는 완성된 물량이 아니라 주로 이 사건 각 협력업체가 투입한 근로자의 인원·근로시간 등을 기초로 산정되었다.
- 7) 원고들의 운전 업무 수행에 필수적으로 사용된 전산관리시스템은 모두 피고가 소유하고 실질적으로 관리하였다. 이 사건 각 협력업체는 대부분의 매출을 피고와의 거래를 통해 달성하였다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 대상판결을 통해 근로자파견을 원인으로 한 근로자지위 확인 소송에 대한 확인의 이익을 명확하게 정리하였습니다. 대법원은 파견법에 따라 고용이 간주되거나 고용의무가 발생하였다면, 이후 해당 근로자가 파견사업주로부터 해고당하거나 자발적 사직을 하더라도 사용사업주와 사이에서 이미 발생한 직접 고용간주 또는 고용의무의 효과는 소멸하지 않는다고 판단한 바 있습니다(대법원 2019. 8. 29. 선고 2017다219072 등 참조). 이러한 입장에 따르면, 파견근로자가 파견사업주로부터 해고 당하거나 사직하더라도 근로자지위 확인 소송과 관련하여 확인의 이익이 인정될 것으로 보입니다. 하지만 대법원은 대상판결을 통해, 근로관계 소멸의 원인이 정년퇴직일 경우엔 위와 같은 법리가 적용될 수 없고, 근로자지위확인을 구할 확인의 이익이 인정될 수 없다고 판단하였습니다. 나아가 대상판결은 제철업계 사내하청업체 소속 근로자에 대하여 근로자 파견을 인정한 첫 번째 사례입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 7. 28. 선고 2021다221638 판결](#)

■ 최신 판례 ■

사용자의 부당노동행위에 의해 설립된 노동조합의 설립무효를 확인한 사례

[대상판결 : 수원고등법원 2022. 5. 12. 선고 2021나21575 판결]

1. 사안의 개요

A그룹은 줄곧 '비노조 경영' 방침을 고수해 왔는데, '진성노조를 무력화하기 위한 어용노조를 만든다'는 취지의 '그룹노사전략'을 가지고 있었습니다. 2011년 7월 1일 복수노조 설립이 허용됨에 따라 계열사인 B회사의 테마파크 'C랜드' 직원인 甲이 노조를 설립하려는 움직임을 보이자, A그룹은 위 '그룹노사전략'에 따라 상황실을 설치하였습니다.

상황실 구성원들은 노조에 대해 아무런 경험이 없는 乙을 노조 위원장으로 내세워 노조를 설립하고(이하 '피고 노조'), 피고 노조와 2011년 6월 28일 및 6월 29일 이틀만에 단체교섭을 종료하는 형식적인 단체교섭을 하여 2011년 6월 29일 회사의 요구가 그대로 반영된 단체협약 및 임금협약을 체결하였습니다. 한편, 甲과 같이 활동을 하였던 다른 근로자들은 2011년 7월 13일 '원고 노조 A그룹지회'의 설립 신고를 하였습니다. 원고 노조는 전국단위의 산업별 노동조합으로 피고 노조를 상대로 노동조합 설립 무효 확인 소를 제기하였습니다. 제1심은 원고 노조의 주장을 받아들여 피고 노조의 설립이 무효라고 판단하였습니다.

2. 판결 요지

법원은 확인의 이익이 없어 소가 부적법하다는 피고의 주장에 대해서 "원고가 비록 현재 교섭대표 노동조합 지위를 유지하고 있다고 하더라도 그 지위는 노동조합법 시행령 제14조의10 제1항에서 규정하고 있는 기한 내에만 한정될 뿐이고, 피고 노조가 노동조합으로서의 외형을 갖추고 활동을 하고 있는

이상 향후 언제든지 교섭대표 노동조합 지위에 관하여 원고와 사이에 잠재적 분쟁의 전제가 될 수 있으므로, 여전히 원고에게 피고 노조를 상대로 설립무효의 확인을 구할 이익이 있다고 보아야 한다.”며 이를 배척하였습니다.

또한 법원은, 다음과 같은 사정을 종합하여 볼 때 피고 노조는 부당노동행위에 의하여 설립된 것으로 헌법 제33조 제1항 및 노동조합법 제2조 제4호가 규정한 실질적 요건을 갖추지 못하여 그 설립이 무효라고 봄이 타당하다고 판단하였습니다.

가. 피고 노조는 교섭대표 노조 지위를 미리 획득하고 교섭권을 독점하도록 하여 사용자 측과 임금협약 및 단체협약 체결하게 함으로써, A그룹지회의 활동을 방해하고, 이를 조기에 와해시킬 것 등을 목표로 하였다.

나. 원고 노조 A그룹지회가 쉽게 와해되지 않고 상황이 장기화될 것으로 예측되자, 사용자 측은 다시 피고 노조의 2기 위원장을 丙으로 교체하고 A그룹지회의 노조원 탈퇴 및 피고 노조원 수 확보 등을 독려하는 등의 행위를 하였다.

다. 피고 노조는 앞서 본 설립 당시의 계획대로 실질적 교섭 없이 사용자 측의 의도에 맞춘 임금협약 및 단체협약을 체결하였다. 구체적으로,

- 1) 2011년 단체협약의 경우, 사용자 측은 피고 노조가 설립되기 전부터 단체교섭하여 단체협약을 체결한다는 방침을 세우고, 최종 단체협약서도 미리 작성하여 A그룹에 보고하였다.
- 2) 2013년 단체협약의 경우, 사용자 측은 대표교섭권 확보를 위해 피고 노조 조합원 수를 증가시키고, 피고 노조 핵심 조합원을 교체한 후 교육하여 피고 노조가 2013년에도 교섭대표 노조가 될 수 있게 하였으며, 사전에 최종 교섭 타결일을 지정하여 A그룹에 보고하였다.

- 3) 2015년 단체협약의 경우, 2013년 말 D사 패션부문이 C랜드로 분사되자 사용자 측이 미리 조합원 탈퇴시기를 조정하여 재차 교섭대표 노조가 되도록 하였고, 체결된 단체협약 내용은 회사 제시안을 그대로 따르고 있으며, 마치 실질적 교섭이 있던 것처럼 작성된 회의록에는 노조의 요구안과 회사의 제시안이 같은 내용임에도 ‘불일치 조항’으로 분류한 후 단체교섭을 통해 협의한 것처럼 작성되어 있다.
- 4) 2017년 단체협약의 경우, 2015년 단체협약 내용보다도 후퇴되었다.
- 5) 한편 2011년부터 2018년까지의 임금협약의 경우, 사용자 측이 육성했던 X가 체결한 임금협약과 동일한 내용이었다.

라. 관련 형사사건의 제1심에서 사용자 측 인사들이 피고 노조의 설립 단계에서 지배행위를 하였다는 노동조합법위반죄에 대하여 유죄판결을 받았고, 위 판결은 항소심 및 상고심을 거쳐 확정되었다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 “노동조합설립무효확인청구소송의 인용판결은 사실심 변론종결 시를 기준으로 노동조합의 설립이 무효인 하자가 해소되거나 치유되지 아니한 채 남아 있음으로써 해당 노동조합이 노동조합으로서의 법적 지위를 갖지 아니한다는 점을 확인하는 것일 뿐 이러한 판결의 효력에 따라 노동조합의 지위가 비로소 박탈되는 것이 아니다. 그러므로 노동조합의 설립이 무효인 하자가 해소되거나 치유되지 아니한 채 존재하는지에 관한 증명은 판단의 기준 시점인 사실심 변론종결 당시까지 할 수 있고, 법원은 해당 노동조합의 설립 시점부터 사실심 변론종결 당시까지 사이에 발생한 여러 가지 사정들을 종합적으로 고려하여 노동조합이 설립 과정에서 노동조합법 제2조 제4호가 규정한 주체성과 자주성 등의 실질적 요건을 흠결한 하자가 여전히 남아 있는지, 이에 따라 현재의 권리 또는 법률관계인 그 노동조합이 노동조합으로서의 법적 지위를 갖는지 여부를 판단하여야 한다(대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다 51610 판결 등 참조)”는 기존 법리를 다시 확인한 판결입니다.

■ 최신 판례 ■

택시기사와 합의 없이 상위 노조와 체결한 단체협약만으로 퇴직금을 중간정산한 것은 무효라고 본 사례

[대상판결 : 대구지방법원 2022. 6. 15. 선고 2021나324634 판결]

1. 사안의 개요

원고는 2009년 5월 피고 B택시조합(이하 '피고')에 입사해 택시운전 업무에 종사하던 자입니다. 피고는 2020년 1월 전국공공운수사회서비스 노조(이하 '이 사건 노조')와 단체교섭을 통해, 퇴직금 중간정산을 포함하는 내용의 '2019년 단체협약 및 임금 협약'을 체결하였고, 해당 임금 협약에 따라 퇴직금 중간정산을 실시하였습니다. 위 협약 중 퇴직금 관련 조항은 다음과 같습니다.

제33조 (퇴직금)

1. 본 협약서 시행일 기준 이후의 퇴직금에 대해 근로자퇴직급여 보장법에 의한 확정기여형 퇴직연금제도에 가입하며, 같은 법 제20조(부담금의 부담수준 및 납입 등) 제1항에 의해 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형 퇴직연금제도 계정에 납입한다.
2. 본 단체협약 시행일 이전의 기간에 대한 퇴직금은 근로자퇴직급여보장법 제8조와 같은 법 시행령 제3조 제1항 6호의 2에 의해 **시행일 이전 임금을 기준으로 정산 실시**한다. 단 퇴직금 중간정산금의 지급은 본 협약 효력 발생일로부터 1개월 이내 지급한다.
3. 조합원은 개인별로 별도의 서식에 의한 퇴직금 중간정산 청구서와 퇴직연금가입에 필요한 서류를 작성하여 제출하여야 한다.

원고는 2020년 4월 9일 중간정산 퇴직금 585만 원을 지급받고 계속 근무하여 닷새 후인 2020년 4월 14일 추가 퇴직금 393,600원을 받고 퇴직하였습니다.

원고는 피고에 대하여 자신이 퇴직금 중간정산을 요구하거나 개별적으로 합의를 한 사실이 없으므로, 피고가 일방적으로 단체협약을 통하여 실시한 퇴직금 중간정산은 유효하지 않다며 미지급 퇴직금의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

제1심은 원고의 청구를 인용하였고, 이에 피고가 항소를 하였습니다.

2. 판결 요지

제2심의 결과 역시 제1심과 같았습니다. 법원은 원고가 명시적으로 피고에게 퇴직금 중간정산을 요구하였다거나 신청서를 제출한 사실은 없고, 다음과 같은 사정들을 종합적으로 고려하면 원고가 묵시적으로나마 자유로운 의사에 따라 피고와 퇴직금 중간정산 합의를 한 것으로도 보기 부족하다고 판단하였습니다.

가. 피고는, 이 사건 노조 분회의 조합원 수는 21명에 불과하므로 이 사건 노조 분회의 대표자가 각각의 조합원들의 동의를 얻어 이 사건 단체협약을 체결하였음이 분명하고 이 사건 단체협약에는 퇴직금 중간정산 규정이 명시되어 있는바, 결국 원고도 퇴직금 중간정산에 개별적 동의를 한 것이라고 주장한다. 그러나 이 사건 단체협약은 피고가 이 사건 노조 분회가 아닌 이 사건 노조와 체결한 것이고, 나아가 단지 이 사건 노조 분회의 조합원 수가 적었다는 사정만으로는 이 사건 노조 분회의 대표자가 각각의 조합원들의 동의를 얻었다고 추론하기도 어렵다.

나. 이 사건 단체협약의 교섭 회의에는 이 사건 노조 분회의 분회장과 부분회장만 참석하였고 사

무장직을 수행한 원고는 참석하지 않았는바, 원고가 사무장으로서 이 사건 단체협약의 체결 과정에 실질적으로 관여하여 개별적 동의를 하였다고 보기도 어렵다.

다. 원고가 퇴직금의 일부를 수령하고 이의를 제기하지 않은 사실은 있으나, 이에 대하여 원고는 위 퇴직금 입금 이후 이 사건 노조 분회장에게 이를 알렸는데 분회장이 원고에게 그냥 가지고 있어도 된다고 말하여 별다른 이의를 제기하지 않았다고 주장하는바, (원고가 이에 대한) 이의를 제기하지 않은 것만으로 그에 대한 합의를 한 것이라고 보기는 어렵다.

3. 의의 및 시사점

퇴직금 중간정산제도의 요건인 '근로자의 요구가 있는 경우'라 함은 근로자의 자유로운 의사에 따른 경우를 가리키는 것으로서 근로자의 개별성, 자의성에 근거한 것임이 요구된다는 기존 대법원 판례의 법리(대법원2003. 12. 26. 선고 2003다48891 판결 등 참조)를 구체적으로 재확인한 판례로 이해됩니다.

■ 최신 판례 ■

육아휴직 후 육아휴직 전과 형식적 직급은 같더라도 내용·범위 및 권한·책임 등에 상당한 차이가 있는 업무로 인사발령한 것은 부당전직에 해당한다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 6. 30. 선고 2017두76005 판결]

1. 사안의 개요

원고는 종합유통업을 영위하는 회사입니다. 피고보조참가인(이하 '참가인')은 원고가 운영하는 마트에서 생활문화매니저 '발탁매니저(대리급 사원)'로서 일하던 자입니다.

참가인이 2015년 6월 육아휴직을 1년 신청한 뒤에 복직하자, 원고는 참가인을 냉동냉장영업담당으로 발령하였습니다. 참가인은 이러한 발령이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 '남녀고용평등법')을 위반한 '불리한 처우'에 해당한다며 부당전직 구제신청을 하였고, 중앙노동위원회는 참가인의 구제신청을 인용하는 재심판정을 하였습니다. 이에 원고는 중앙노동위원회위원장을 상대로 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

제1심 및 제2심은 (1) 발탁매니저와 냉동냉장영업담당의 직급 및 Grade는 내부 규정상 동일한 점, (2) 전체 임금 중 20만 원 정도가 떨어진 것으로 보이는 하나 이는 원고의 임금의 약 4.3%에 불과한 점, (3) 발탁매니저 보임 후 다시 발탁매니저 보직이 부여되지 않은 사례도 상당히 많다는 점을 들어 원고의 주장을 받아들였습니다.

그러나 대법원의 판단은 달랐습니다. 대법원은 “남녀고용평등법 관련 규정의 문언, 체계 및 취지 등에 비추어 보면, 사업주가 남녀고용평등법 제19조 제4항에 따라 육아휴직을 마친 근로자를 복귀시키면서 부여한 업무가 휴직 전과 ‘같은 업무’에 해당한다고 보려면, 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무내용 뿐만 아니라 실제 수행하여 온 업무도 아울러 고려하여, 휴직 전 담당 업무와 복귀 후의 담당 업무를 비교할 때 그 직책이나 직위의 성격과 내용·범위 및 권한·책임 등에서 사회통념상 차이가 없어야 한다. 만약 휴직기간 중 발생한 조직체계나 근로환경의 변화 등을 이유로 사업주가 ‘같은 업무’로 복귀시키는 대신 ‘같은 수준의 임금을 지급하는 다른 직무’로 복귀시키는 경우에도 복귀하는 근로자에게 실질적인 불이익이 있어서는 아니 된다.”고 판시하였습니다. 또한, 사업주가 위와 같은 책무를 다하였는지 여부는 (1) 근로환경의 변화나 조직의 재편 등으로 인하여 다른 직무를 부여해야 할 필요성 여부 및 정도, 임금을 포함한 근로조건이 전체적으로 낮은 수준인지, (2) 업무의 성격과 내용·범위 및 권한·책임 등에 불이익이 있는지 여부 및 정도, (3) 대체 직무를 수행하게 됨에 따라 기존에 누리던 업무상·생활상 이익이 박탈되는지 여부 및 정도, (4) 동등하거나 더 유사한 직무를 부여하기 위하여 휴직 또는 복직 전에 사전 협의 기타 필요한 노력을 하였는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다고 보았습니다.

본 사안과 관련하여 대법원은 참가인이 휴직 전 맡았던 생활문화매니저 업무와 복귀 후 맡게 된 냉동냉장영업담당 업무는 그 성격과 내용·범위 및 권한·책임 등에 상당한 차이가 있어 같은 업무에 해당한다고 보기 어렵다고 판단하였습니다.

또한, 대법원은 “사업주가 육아휴직을 마친 근로자에게 휴직 전과 같은 업무가 아니라도 ‘같은 수준의 임금을 지급하는 직무’를 대신 부여할 수 있으나, 그 경우에도 그 직무가 육아휴직 전 업무보다 불리한 직무가 아니어야 하는 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 사업주가 필요한 조치를 다하였는지를 판단하여야 한다.”는 전제 하에, “원심은 육아휴직 사용 근로자가 복귀 후 받는 임금이 휴직 전과 같은 수준이지만 하면 사업주가 남녀고용평등법 제19조 제4항에 따른 의무를 다한 것으로 볼 수 있다는 잘못된 전제 아래, 이 사건 인사발령이 참가인에게 실질적으로 불리한 직무를 부여하는 것인지 여부에 관하여 심리·판단하지 아니하였다.”며 원심의 판결을 파기환송하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 육아휴직을 마치고 복귀한 매니저에게 영업담당 업무를 하도록 인사를 낸 것은 위법하다는 것으로, 육아휴직 복귀 후 형식적 직급은 같더라도 실질적인 권한과 책임, 실질적인 임금 수준 등을 하향시키는 전직은 차별에 해당한다는 취지입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 6. 30. 선고 2017두76005 판결](#)

■ 최신 판례 ■

특수형태근로종사자인 배달기사들에게 일반근로자와 다르게 산업재해 보상보험료를 납부하게 하더라도 차별로 볼 수 없다고 본 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2022. 5. 19. 선고 2020구합53613 판결]

1. 사안의 개요

원고들은 배달대행업체에 소속된 배달기사들로, 특수형태근로종사자에 해당합니다.

국민건강보험공단은 2019년 8월부터 2020년 3월까지 이들에게 각각 산재보험료를 부과하는 고지서를 발송(이하 '이 사건 각 처분')했습니다.

원고들은 일반근로자가 산재보험료를 부담하지 않는 것과 달리 고용산재보험료징수법 제49조의3 제2항 본문(이하 '이 사건 법률조항')이 특수형태근로종사자에 대해 산재보험료의 2분의 1을 부담시키는 것은 합리적인 이유 없이 특수형태근로종사자를 불리하게 대우하는 것으로서 부당한 차별이고, 이를 통하여 달성하고자 하는 '차별 목적'도 분명하지 않는 등 이 사건 법률조항은 위헌이라면서 국민건강보험공단을 상대로 이 사건 각 처분의 취소를 구하는 소송을 제기하였습니다. 이 사건 각 처분은 헌법상 평등원칙 등을 위반한 위헌 법률인 이 사건 법률조항에 근거하여 이루어진 것으로 위법하다는 것입니다.

2. 판결 요지

그러나 서울행정법원은 다음과 같은 사정에 비추어 보면 이 사건 법률조항으로 인하여 원고들의 평등권이 침해되었다고 보기 어렵다면서 원고들의 청구를 기각하였습니다.

- 가. 구 산재보험법상의 산재보험수급권은 법률에 의하여 구체적으로 형성되는 권리로서 국가가 전체적인 사회보장 수준과 경제수준 등을 고려하여 그 내용과 범위를 정하는 광범위한 입법 형성권이 인정되고, 구 산재보험법상 산재보험료 부담에 관하여 헌법에서 특별히 평등을 요구하고 있다고도 볼 수 없다.
- 나. 외국의 입법례를 보면 많은 나라에서 특수형태근로종사자에 대한 보호의 필요성은 인정하면서도, 그 보호의 방법과 정도는 달리하고 있다.
- 다. 구 산재보험법 제125조 제1항 각호에 해당하는 특수형태근로종사자는 사업주에 대한 전속성이나 보수의존성 정도가 높고, 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 않으므로 독립된 사업자로서의 징표가 약하다고 볼 수 있으나, 이 경우에도 특수형태근로종사자가 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 부담하는 등으로 사업자로서의 특징이 나타난다는 점에서 근로자와 다르고, 사업주와 유사한 측면이 있다. 따라서 이 사건 법률조항이 특수형태근로종사자에게 산재보험료의 2분의 1을 부담하게 하는 것이 합리적 근거 없이 자의적으로 특수형태근로종사자를 차별하는 것으로 보기는 어렵다.
- 라. 헌법상의 평등원칙은 국가가 언제 어디서 어떤 계층을 대상으로 하여 기본권에 관한 상황이나 제도의 개선을 시작할 것인지를 선택하는 것을 방해하는 것은 아니고, 국가는 합리적 기준에 따라 능력이 허용하는 범위 내에서 법적 가치의 상향적인 구현을 위한 단계적 개선을 추진하는 길을 선택할 수 있다(헌법재판소 2001. 6. 28. 선고 99헌바32 결정 등 참조).
- 마. 다음과 같은 이유에서 특수형태근로종사자에 대하여 2분의 1의 산재보험료를 부담시킴으로 인하여 발생하는, 원고들이 주장하는 바와 같은 불합리는 국가예산이나 재정, 전체적인 사회보장의 수준 등을 고려하여 단계적인 입법 등을 통하여 해결하는 것이 합리적이고 타당한 방안이라고 판단된다.

1) 산업재해보상보험법은 근로자로 인정되지 않아 산재보험의 보호를 받지 못하던 특수형태근로종사자들에 대한 특례규정을 제정하여 일정 범위의 특수형태근로종사자들에게 산업재해보상보험법을 적용하고, 그 적용범위를 단계적으로 확대하고 있으며, 근로자에 해당하지는 않으나 업무상 재해로부터 보호할 필요성이 있는 특수형태근로종사자 외의 자에 대하여도 산재보험 가입범위를 넓히는 중이다.

2) 특수형태근로종사자에 대한 구 산재보험법 특례적용의 약점으로 지적되던 산재보험 적용제외 신청 규정도 개정을 통해 보완된 바 있다.

바. 구 고용산재보험료징수법 제49조의3 제2항 단서는 사용종속관계의 정도 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 특수형태근로종사자의 경우 산재보험료를 사업주가 부담하도록 규정하고 있다(다만, 위 조항에 따른 대통령령은 제정되지 않았다).

3. 의의 및 시사점

특수형태근로종사자들의 산재보험료를 전부 플랫폼사업주가 지급하라는 주장은 특수형태근로종사자들의 실질이 근로자라는 인식에서 비롯된 것으로 보입니다. 그러나 대상판결은 특수형태근로종사자들의 사업자의 특징도 가진다는 점을 지적하였습니다. 추후 상급심 법원 또는 헌법재판소의 판단을 지켜볼 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

타인의 사업장 내 작업장일지라도 재해발생 위험이 존재한다면, 실질적 근로관계에 따른 사업주도 안전조치의무를 부담한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 7. 29. 선고 2021도11288 판결]

1. 사안의 개요

피고인 C사는 2017년 3월 5일경 △△건설로부터 열병합발전소(이하 '이 사건 발전소') 내 연료운송설비의 제작, 설치, 시운전 용역을 하도급받았습니다(이하 '이 사건 하도급계약').

피고인 C사는 2018년 1월 2일 피고인 A를 이 사건 발전소 사업장에 관한 안전보건관리책임자로 선임하였습니다.

피고인 C사는 2018년 8월 8일 이 사건 발전소 내 연료운송설비 중 버킷엘리베이터의 속도감지장치가 정상적으로 작동하는지 확인하는 작업(이하 '이 사건 작업')을 진행하였는데, 이는 2018년 7월 12일 △△건설로부터 요청받은 사항이었습니다.

피고인 C사 소속 근로자인 공소외인은 이 사건 작업을 위하여 위 버킷엘리베이터의 속도감지장치를 확인하던 중 위 버킷엘리베이터 하부에 쌓여있던 석탄 분진이 폭발하는 사고가 발생하는 바람에 그 자리에서 튕겨져 나가 바닥에 떨어지면서 사망하였습니다.

원심은 피고인 C사는 연료운송설비 관리권을 △△건설에 이관하였기에, 연료운송설비 설치장소를 관리·감독할 권한과 책임이 있는 사업장이 아니라고 판단하였습니다. 피고인 C사 관련된 공소사실에 대하여 무죄로 판단하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 사업주가 고용한 근로자가 타인의 사업장에서 근로를 제공하는 경우 그 작업장을 사업주가 직접 관리·통제하고 있지 아니하다는 사정만으로 사업주의 재해발생 방지의무가 부정되는 것은 아니라는 전제 하에, 피고인 C사가 사업주로서 재해발생의 위험을 예방하는데 필요할 조치를 취할 의무가 있다고 판단하였습니다. 따라서 대법원은, 이와 같은 사항을 제대로 살피지 아니한 채, 피고인 C사가 법 제23조 제1항에서 정한 사업주에 해당하지 않는다고 본 원심 판단에는 사업주에 관한 법리를 오해하고 필요한 심리를 다하지 아니하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 판단하였습니다.

가. 관련 법리

산업안전보건법상 근로자를 사용하여 사업을 행하는 사업주는 재해방지의무를 부담하는데, 이는 사업주와 근로자 사이에 실질적인 고용관계가 성립하는 경우에도 적용된다(대법원 2006. 4. 28. 선고 2005도3700 판결, 대법원 2009. 5. 14. 선고 2008도101 판결 등 참조). 그런데 사업주가 고용한 근로자가 타인의 사업장에서 근로를 제공하는 경우 그 작업장을 사업주가 직접 관리·통제하고 있지 아니하다는 사정만으로 사업주의 재해발생 방지의무가 부정되는 것은 아니다(대법원 2020. 4. 9. 선고 2016도14559 판결 등 참조). 따라서 타인의 사업장 내 작업장에 폭발성, 발화성 및 인화성 물질로 인한 재해발생의 위험이 있다면 사업주는 당해 근로관계가 근로자파견관계에 해당한다는 등의 특별한 사정이 없는 한 법 제23조 제1항 제2호에 따라 재해발생의 위험을 예방하는데 필요한 조치를 취할 의무가 있다. 따라서 사업주가 재해발생의 위험을 예방하기 위하여 법 제23조 제1항에 규정된 조치를 취하지 아니한 상태에서 위 작업이 이루어지고 있다는 사정을 알면서도 이를 방치하는 등 위 규정 위반행위가 사업주에 의하여 이루어졌다고 인정되는 경우에는 법 제66조의2, 제23조 제1항의 위반죄가 성립한다.

나. 판단

- 1) 위 법리를 앞서 사실관계에 비추어 보면, 이 사건 작업을 수행한 공소외인은 피고인 C사 소속 근로자이고, 공소외인과 피고인 C사 사이에는 실질적인 고용관계가 성립한다. 따라서 근로자 공소외인을 사용하여 사업을 행한 피고인 C사는 법 제23조 제1항에서 정한 '사업주'에 해당한다.
- 2) 공소외인이 작업을 수행한 이 사건 발전소 내 연료운송설비에는 폭발성, 발화성 및 인화성 물질로 인한 재해발생의 위험이 있었음에도 이 부분 공소사실에 적시된 규칙 제232조 제1항, 제237조에 따른 안전조치는 취해지지 않았던 것으로 보인다.

따라서 원심으로서는 피고인 A가 피고인 C사의 업무에 관하여 재해발생의 위험을 예방하지 위한 위와 같은 조치를 취하지 아니한 채 이 사건 작업을 하도록 지시하거나 그 안전조치가 취해지지 아니한 상태에서 이 사건 작업이 이루어지고 있다는 사정을 알면서도 방치하는 등 법 제23조 제1항을 위반하여 법 제71조 본문, 제66조의2에 해당하는 행위를 하였는지 심리·판단하여야 할 것이다. 그럼에도 이와 같은 사항을 제대로 살피지 아니한 채, 피고인 C사가 법 제23조 제1항에서 정한 사업주에 해당하지 않는다고 본 원심 판단에는 사업주에 관한 법리를 오해하고 필요한 심리를 다하지 아니하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 대상판결을 통해 기존의 법리인 (1) '사업주가 부담하는 재해방지의무는 사업주와 근로자 사이에 고용관계가 성립하는 경우 적용된다' 및 (2) '사업주가 고용한 근로자가 타인의 사업장에서 근로를 제공하는 경우 그 작업장을 사업주가 직접 관리·통제하지 않더라도 사업주의 재해발생 방지의무가 당연히 부정되는 것은 아니다'를 재차 확인하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 7. 29. 선고 2021도11288 판결](#)

■ 최신 판례 ■

시가 2~5만 원 상당의 목장갑을 무단 반출한 행위에 대한 정직이 정당하다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2022. 7. 21. 선고 2021구합58202 판결]

1. 사안의 개요

원고는 차량 제조 등의 사업을 영위하는 회사이며, 피고보조참가인(이하 '참가인')은 원고 생산라인에서 근무하는 근로자입니다. 원고는 2016년부터 지속적으로 상승하는 매출원가율을 절감할 방안을 모색하고 있었고, 그 방안으로 작업용 소모품 불출량 절감기준을 마련하였습니다. 한편 원고는 근로자들에게 새로운 불출량 기준을 전파하며 소모품 사용을 절감하는 방안을 교육하였습니다.

참가인은 위와 같은 사실에도 불구하고 회사의 소유물인 작업용 면장갑을 몰래 비축하여 온 뒤에 회사의 승인 없이 이를 무단 반출하였습니다. 회사는 이러한 참가인의 비위행위에 대하여 징계처분(이하 '이 사건 징계')을 하였으나, 참가인은 이 사건 징계가 부당하다고 주장하며 지방노동위원회에 부당징계 구제신청을 하였습니다. 이에 대하여 지방노동위원회는 참가인의 비위행위 사실이 명백하다는 점은 인정하면서도, 징계양정이 과다하다고 하여 참가인의 구제신청을 인용하였으며 중앙노동위원회 또한 같은 취지로 판단하였습니다. 이에 원고는 서울행정법원에 위 중앙노동위원회 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

서울행정법원은 다음과 같이 이 사건 징계의 징계사유가 인정되고 징계양정도 정당하다고 판단하여 재심판정을 취소하였습니다.

가. 징계사유

참가인은 목장갑은 소모품으로 지급받아 참가인에게 소유권이 귀속되었으므로 이를 반출하더라도 징계사유가 되지 않고, 설령 징계사유가 되더라도 이 사건 징계는 징계양정이 과하다고 주장하였습니다.

그러나 서울행정법원은 목장갑의 소유권은 회사에 있고, 원고 근로자들 중 일부가 목장갑을 반출한 사례가 있었다고 하더라도 이를 적법한 것으로 평가할 수는 없다는 전제 하에 징계사유를 인정하였습니다.

나. 징계양정

피고와 참가인은 징계양정이 과도하다고 주장하였으나, 원고는 회사 내에서 비위행위에 대한 무거운 징계를 부과하겠다는 방침을 세우고 있었던 점, 유사 징계사례에 비추어 근로자 A에 대한 징계양정이 과하다고 보기 어려운 점을 주장하였습니다.

서울행정법원은 원고의 주장을 받아들여, 회사가 근로자들로 하여금 자율적으로 목장갑을 수령하도록 한 것은 근로자들에 대한 신뢰에 바탕을 둔 것인데, 이를 무단으로 반출한 행위는 그러한 신뢰에 기반한 기업질서를 문란하게 하는 행위로서 징계양정이 타당하다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 설령 무단반출 금액이 경미하더라도 회사 물품의 무단 반출이 노사 간의 신뢰관계를 깨뜨리고 질서를 문란하게 하는 행위로서 이에 대한 징계가 정당함을 분명히 하였습니다. 나아가, 대상판결은 금액이 비교적 작다고 해서 무단반출 행위를 징계하지 못한다면 같은 행위가 반복되거나 확산되어 결국 회사에 큰 손실을 입힐 수 있다는 점도 지적하였습니다.

■ 최신 판례 ■

자동차 공장의 출고 전 사전점검 및 차량 고객인도 지원업무(PRS 업무) 도급이 적법한 도급이라고 판단한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2022. 8. 19. 선고 2021나2099904 판결, 서울고등법원 2022. 8. 19. 선고 2021나2009898 판결]

1. 사안의 개요

피고는 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사입니다. 피고보조참가인(이하 '참가인')은 육상, 해상 및 항공화물운송업 및 관련서비스업 등을 영위하는 물류 회사로서, 피고와 완성차 통합위탁계약을 체결하고 피고의 완성차량 운송, 출고 전 사전 점검 및 고객인도 지원업무 등을 수행하는 1차 협력업체입니다. 원고들은 참가인과 과 PRS(완성차 출고 전 사전점검 및 차량 고객인도 지원업무) 업무도급계약을 체결한 2차 협력업체 소속 근로자들입니다.

원고들은 서울중앙지방법원에 원고들과 피고 사이에 근로자파견관계가 성립한다고 주장하며 근로자지위확인의 소를 제기하였습니다. 그러나 서울중앙지방법원은 피고가 원고들에게 직접 지휘·명령을 하지 않았고, 원고들이 피고의 사업에 실질적으로 편입되지 않았으며, 협력업체가 스스로 인사권을 행사하였고, 상당한 전문성과 시설 등을 보유한 점에서 근로자파견관계가 인정되지 않는다고 판단하였습니다.

나아가, 서울중앙지방법원은 참가인도 1차 협력업체로서 사업계획 수립, 업무조율, 일정관리, 품질관리 등 독자적인 역할을 한다는 점에서도, 원고들과 피고 사이에 직접 근로자파견관계가 성립한다는 원고들의 주장에 이유 없다고 판단하였습니다. 따라서 서울중앙지방법원은 원고들의 청구를 기각하였고(서울중앙지방법원 2021. 1. 21. 선고 2018가합508255 판결 등), 이에 원고들이 항소하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 자동차 회사인 피고와 PRS 업무를 수행하는 2차 협력업체 사이에 근로자파견관계가 존재하지 않는다는 제1심 판단을 긍정하여 원고들의 항소를 기각하였습니다. 나아가, 항소심에서 원고들이 추가로 주장한 바를 보더라도 피고가 원고들에게 지급한 PDA는 작업 특성상 불가피하고 별다른 지시 기능이 없으며, 매뉴얼·체크시트·차량설명서 등은 도급 업무 내용을 구체적으로 정하는 표준에 불과하고, 작업확인서는 도급인으로서 하수급인에 대한 업무 요청으로 평가할 수 있다고 판단하였습니다. 또한, 원고들은 계쟁기간 동안 근로의 실질이 근로자파견에 해당하는 점을 개별적으로 주장·증명하여야 하는데 원고들 주장이나 제출 증거의 상당 부분은 개별적·구체적 증명으로 보기 어렵다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

일부 하급심 판결이 원청과 2차 협력업체 근로자 사이에 도급계약이 없는 경우에도 묵시적 근로자파견 관계를 인정한 이후 이와 관련된 논쟁이 계속되고 있습니다. 대상판결은 원고들과 피고 사이에 근로자파견관계가 성립하는지에 관하여 대법원 판례가 제시한 판단기준에 따라 세밀하게 검토하면서도, 1차 협력업체가 협력업체로서 독자적인 역할을 수행하고 있다는 점을 적법도급을 인정하는 중요한 근거로 제시한 점에서 의미를 가집니다.

나아가, 대상판결은 근로자파견관계에서 원고들이 제시한 주장과 증거는 원고별로 개별적으로 판단하여야 한다는 점을 분명히 하였습니다. 이러한 개별적 판단 원칙이 쟁점된 사건들이 이미 대법원에 여러 건 계속되어 있으므로, 이들 대법원 사건들 및 대상판결의 경과에 주목할 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

자동차회사 연구소에서 전산장비 유지·보수를 담당한 협력업체 근로자들이 자동차회사에 불법파견되었다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2022. 8. 12. 선고 2020가합556640 판결]

1. 사안의 개요

피고는 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사입니다. 원고들은 피고 A 연구소 내의 PC, 노트북 등 전산장비에 대한 유지·보수 업무를 담당하는 협력업체 소속 근로자들입니다. 전산장비에 장애가 발생하면 피고 소속 근로자들은 사내 시스템을 통해 고장 신고를 하고, 원고들은 자신에게 배당된 접수 건을 처리한 후 전산시스템에 그 내용을 입력하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 다수의 기업과 공공기관에서 전문업체와 위탁(도급)계약을 체결해 해당 업체로 하여금 전산장비 유지·보수 업무를 수행하도록 하고 있다는 점을 인정하되, 근로관계의 실질은 사업장별로, 또한 협력업체 별로 다를 수 있으므로 그 판단은 개별적으로 이루어져야 한다는 점을 분명히 하였습니다. 특히, 대상판결은 이 사건에서 근로자파견관계가 인정된다고 하여 다른 기업이나 공공기관에서도 근로자파견관계가 곧바로 인정되는 것은 아니라는 점을 특히 강조하였습니다.

대상판결은 위와 같은 전제 하에, 이 사건에서 원고들에 대한 피고의 상당한 지휘·명령, 원고들의 피고 사업에의 실질적 편입, 원고들의 근로조건에 대한 피고의 결정권 행사 등이 인정된다고 판단하였습니다. 또한, 원고들이 담당한 업무의 특정성·구별성이 부족하다고 판단하였습니다.

한편 대상판결은 전산장비 유지·보수 업무에 관하여 전문성·기술성이 인정되고 협력업체의 독립적 실체가 인정된다고 판단하면서도 이러한 요소는 근로자파견관계를 인정하는데 있어 부차적인 요소에 불과하다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 근로자파견관계의 판단 요소 중 핵심적인 요소와 부차적 요소를 구별하고 있습니다. 이처럼 근로자파견관계의 다양한 요소를 평면적으로 이해하지 않고 중요성에 대하여 판단한 것 자체는 근로자파견관계의 실질을 정확히 파악하는 데 기여할 것으로 생각됩니다. 다만, 전문성·기술성을 단순히 부차적인 요소로 이해하는 판단이 상급심에서도 계속 유지될 것인지는 경과를 지켜볼 필요가 있습니다.

■ 최신 법령 ■

산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정

1. 개정 이유

근로자가 폭염에 노출되는 작업을 하는 경우 종전에는 작업장소가 옥외 장소인 경우에만 사업주에게 휴식 제공 등의 필요한 조치를 하도록 하던 것을, 앞으로는 작업장소가 옥내·옥외인지에 상관없이 근로자가 폭염에 노출되어 열사병 등의 질병이 발생할 우려가 경우 해당 조치를 하도록 하여 근로자의 건강장해 예방을 강화하려는 것입니다.

2. 주요 내용

산업안전보건기준에 관한 규칙 제566조 중 "고열·한랭·다습 작업을 하거나 폭염에 직접 노출되는 옥외장소에서 작업을 하는 경우에"를 "다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는"으로, "하여야"를 "해야"로 바꾸고, 같은 조에 각 호를 다음과 같이 신설하였습니다.

1. 고열·한랭·다습 작업을 하는 경우
2. 폭염에 노출되는 장소에서 작업하여 열사병 등의 질병이 발생할 우려가 있는 경우

3. 다운로드 : [산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정\(2022. 8. 10. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로자퇴직급여 보장법 시행규칙 일부개정

1. 개정 이유

확정기여형퇴직연금제도를 합리적으로 운영하기 위하여 가입자가 적립금의 운용방법을 별도로 지시하지 않을 경우에는 퇴직연금제도 설정 당시 사전에 지정한 운용방법으로 적립금이 운용되는 '사전지정 운용제도'를 도입하고, 퇴직연금사업자는 사전지정운용방법에 관하여 심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관의 승인을 받도록 하는 등의 내용으로 「근로자퇴직급여 보장법」이 개정(법률 제18752호, 2022. 1. 11. 공포, 7. 12. 시행)됨에 따라, 심의위원회의 구성·운영에 관한 사항과 사용자에 대한 사전지정운용방법의 제시방법 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 가. 제8조부터 제13조까지를 각각 제9조부터 제14조까지로 하고, 제8조 및 제8조의2부터 제8조의4까지를 각각 다음과 같이 신설하였습니다.

제8조(심의위원회의 구성 등) ① 법 제21조의2 제2항에 따른 심의위원회(이하 "심의위원회"라 한다)는 위원장 1명을 포함한 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 심의위원회의 위원장(이하 "위원장"이라 한다)은 고용노동부차관으로 하고, 심의위원회의 위원(이하 "위원"이라 한다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 고용노동부장관이 성별을 고려하여 임명하거나 위촉한다.

1. 고용노동부의 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중 퇴직연금 관련 업무를 담당하는 사람

2. 금융위원회의 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중 퇴직연금 관련 업무를 담당하는 사람으로서 금융위원회의 위원장이 추천하는 사람
3. 퇴직연금 및 자산운용 관련 전문가로서 다음 각 목의 어느 하나의 요건을 갖춘 사람
 - 가. 「고등교육법」 제2조 각 호의 어느 하나에 해당하는 학교에서 노동, 경제, 경영 또는 금융 관련 분야의 조교수 이상의 직에 3년 이상 근무하였을 것
 - 나. 노동, 경제, 경영 또는 금융 관련 분야의 연구기관 또는 공공기관에 소속되어 3년 이상 근무하였을 것
 - 다. 노동, 경제, 경영 또는 금융 관련 분야의 특별법에 따라 설립된 특수법인에 소속되어 3년 이상 근무하였을 것
 - 라. 금융 관련 기관이나 단체에서 퇴직연금, 자산운용, 금융상품 평가 또는 위험관리를 담당하는 직에 3년 이상 근무하였을 것
- ③ 제2항 제3호에 해당하여 위촉된 위원의 임기는 2년으로 하며, 한 차례만 연임할 수 있다.
- ④ 위원장은 심의위원회의 회의를 소집하며, 그 의장이 된다.
- ⑤ 위원장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없거나 회의에 참석하지 못할 때에는 위원장이 미리 지명한 위원이 그 직무를 대행한다.
- ⑥ 심의위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑦ 위원장이 회의를 소집하려면 회의 개최 7일 전까지 회의의 일시, 장소 및 안건을 각 위원에게 알려야 한다. 다만, 긴급한 사정이나 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 회의 개최 전날까지 통보할 수 있다.

제8조의2(위원의 제척·기피·회피) ① 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심의위원회의 심의·의결에서 제척(除斥)된다.

1. 위원 또는 그 배우자나 배우자이었던 사람이 해당 안건의 당사자인 퇴직연금사업자의 임원이거나 최근 3년 이내에 임원이었던 경우

2. 위원이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우

가. 해당 안건의 당사자인 퇴직연금사업자의 임원과 4촌 이내의 혈족이거나 혈족이었던 경우

나. 해당 안건의 당사자인 퇴직연금사업자의 임원과 2촌 이내의 인척이거나 인척이었던 경우

3. 위원이 해당 안건에 관하여 당사자인 퇴직연금사업자의 요청에 따라 자문, 연구 또는 용역을 한 경우

4. 위원 또는 위원이 소속된 법인·단체 등이 해당 안건의 당사자인 퇴직연금사업자의 대리인이거나 대리인이었던 경우

② 당사자는 제1항에 따른 제척사유가 있거나 위원에게 공정한 심의·의결을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원회에 기피 신청을 할 수 있고, 위원회는 의결로 기피 여부를 결정한다. 이 경우 기피 신청의 대상인 위원은 그 의결에 참여하지 못한다.

③ 위원이 제1항 각 호에 따른 제척 사유에 해당하는 경우에는 스스로 해당 안건의 심의·의결에서 회피(回避)해야 한다.

제8조의3(위원의 해촉) 고용노동부장관은 제8조 제2항 제3호에 해당하여 위촉한 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우

2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우

3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 않다고 인정되는 경우

4. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우

5. 제8조의2 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는데도 불구하고 스스로 해당 안건의 심의·의결에서 회피하지 않은 경우

제8조의4(사용자에 대한 사전지정운영방법 제시방법 등) ① 법 제21조의2 제3항에서 “고용노동부령으로 정하는 방법”이란 영 제13조의2 제3항에 따른 방법을 말한다.

② 퇴직연금사업자가 법 제21조의2 제3항에 따라 사용자에게 사전지정운영방법을 제시할 때에는 해당 사전지정운영방법에 다음 각 호의 사항을 포함하여 제시해야 한다.

1. 법 제21조의3 제1항 제1호의 사항
2. 법 제21조의3 제1항 제3호 및 영 제13조의2 제1항 각 호의 사항

나. 제14조(종전의 제13조) 중 “제9조”를 “제10조”로 한다.

다. 별표의 제목 중 “제8조”를 “제9조”로 하였습니다.

라. 별지 제2호서식 앞쪽 중 “같은 법 시행규칙 제12조”를 “같은 법 시행규칙 제13조”로 하였습니다.

3. 다운로드 : [근로자퇴직급여 보장법 시행규칙 일부개정\(2022. 7. 12. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

장애인가용촉진 및 직업재활법 시행규칙 일부개정

1. 개정 이유

중증장애인 근로자에게 출퇴근 교통비를 지원하고, 장애인 근로자에게 작업 보조 공학기기·장비나 그 공학기기·장비의 구입·대여에 드는 비용을 지원할 수 있도록 하며, 장애인 근로자 및 사업주가 거짓 또는 그 밖의 부정한 방법으로 지원을 받은 경우 지원금 환수 외에 지원금의 5배 이하의 범위에서 추가 징수를 할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「장애인가용촉진 및 직업재활법」이 개정(법률 제18754호, 2022. 1. 11. 공포, 2022. 7. 12. 시행)됨에 따라, 출퇴근 교통비 등의 지원 신청서 서식과 첨부서류를 정하고, 장애인 근로자가 거짓 또는 부정한 방법으로 지원을 받은 경우 지원금의 1배를 추가 징수할 수 있도록 하며, 사업주가 지원 신청 자격이 없는데도 거짓 또는 부정한 방법으로 신청하여 지원을 받은 경우 지원금의 5배를 추가 징수할 수 있도록 하는 등 부당 지원금에 대한 추가 징수 기준을 마련하려는 것입니다.

2. 주요 내용

장애인가용촉진 및 직업재활법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

가. 제6조의2 및 제6조의3을 각각 다음과 같이 신설하였습니다.

제6조의2(출퇴근 교통비 지원 신청) ① 법 제18조 제1항 제1호에 따른 출퇴근 교통비를 지원받으려는 중증장애인 근로자는 별지 제3호의2서식의 중증장애인 근로자 출퇴근 교통비 지원 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 공단에 제출해야 한다.

1. 근로계약서 등 근로자임을 증명할 수 있는 서류 사본
2. 신청인 명의의 통장 사본
3. 그 밖에 영 제19조의2 제1항에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 지원 대상 및 기준에 해당함을 증명하는 서류
 - ② 제1항에 따라 신청을 받은 공단은 「전자정부법」 제36조 제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 다음 각 호의 서류를 확인해야 한다. 다만, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 해야 한다.

1. 장애인증명서
2. 고용보험가입증명원
 - ③ 공단은 제1항의 신청서가 제출된 날부터 30일 이내에 지원 여부를 신청인에게 알려야 한다. 이 경우 서류 보완에 걸리는 기간은 위 기간에 포함하지 않는다.

제6조의3(작업 보조 공학기기·장비의 지원 신청) ① 법 제18조 제1항 제2호에 따른 작업 보조 공학기기·장비나 그 공학기기·장비의 구입·대여 비용을 지원받으려는 장애인 근로자는 별지 제3호의3서식의 장애인 근로자 작업 보조 공학기기·장비 지원 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 공단에 제출해야 한다.

1. 근로계약서 등 근로자임을 증명할 수 있는 서류 사본
2. 그 밖에 영 제19조의3 제1항에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 지원 대상 및 기준에 해당함을 증명하는 서류
 - ② 제1항에 따라 신청을 받은 공단은 「전자정부법」 제36조 제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 다음 각 호의 서류를 확인해야 한다. 다만, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 해야 한다.
1. 장애인증명서
2. 고용보험가입증명원
 - ③ 공단은 제1항의 신청서가 제출된 날부터 30일(맞춤형 기기·장비 지원을 신청한 경우에는 60일을 말한다) 이내에 지원 여부를 신청인에게 알려야 한다. 이 경우 서류 보완에 걸리는 기간은 위 기간에 포함하지 않는다.

나. 제7조를 삭제하였습니다.

다. 제8조 제1항 중 “법 제23조 제1항”을 “법 제23조 제1항 각 호 외의 부분 전단”으로, “지원금”을 “지원금(지원 금액 또는 지원에 상응하는 금액을 말한다. 이하 제8조의2에서 같다)”으로, “반환통지서에 의하여”를 “용자·지원 반환 통지서로”로, “통지하여야”를 “통지해야”로 하고, 같은 조 제2항 중 “납부하여야”를 “납부해야”로 개정하였습니다.

라. 제8조의2부터 제8조의4까지를 각각 제8조의3부터 제8조의5까지로 하고, 제8조의2를 다음과 같이 신설하였습니다.

제8조의2(지원금의 추가 징수) ① 법 제23조 제1항 각 호 외의 부분 후단에 따른 지원금 추가 징수 기준은 다음 각 호와 같다.

1. 거짓 또는 그 밖의 부정한 방법으로 법 제18조의 지원금을 받은 경우: 그 받은 지원금의 1배
2. 거짓 또는 그 밖의 부정한 방법으로 법 제21조 또는 제22조의 지원을 받은 경우: 다음 각 목의 구분에 따른 금액
 - 가. 지원 신청할 자격이 없는데도 신청하여 지원을 받은 경우: 그 받은 지원금의 5배
 - 나. 받아야 할 지원보다 과다하게 신청하여 지원을 받은 경우: 그 받은 지원금에서 원래 받아야 할 지원금을 뺀 금액의 3배
 - 다. 그 밖에 지원 목적과 다르게 지원금을 사용한 경우 등: 그 받은 지원금의 2배

② 공단은 법 제23조 제1항 각 호 외의 부분 후단에 따라 지원금을 추가 징수하려는 경우에는 납부책임이 있는 자에게 별지 제9호서식의 지원 반환 및 추가 징수 통지서로 그 금액을 납부할 것을 통지해야 한다.

마. 별지 제3호의2서식 및 별지 제3호의3서식을 각각 별지와 같이 신설하였습니다.

바. 별지 제9호서식을 별지와 같이 하였습니다.

사. 별지 제10호서식 앞쪽 중 "같은 법 시행규칙 제8조의4 제1항"을 "같은 법 시행규칙 제8조의5 제1항"으로 하였습니다.

아. 별지 제11호서식 앞쪽 중 "같은 법 시행규칙 제8조의4 제2항"을 "같은 법 시행규칙 제8조의5 제2항"으로 하였습니다.

2. 다운로드 : [장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙 일부개정\(2022. 7. 12. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

확정기여형퇴직연금제도를 합리적으로 운영하기 위하여 가입자가 적립금의 운용방법을 별도로 지시하지 않을 경우 퇴직연금제도 설정 당시 사전에 지정한 운용방법에 따라 적립금이 운용되도록 하는 '사전지정운용제도'를 도입하고, 퇴직연금사업자가 사용자나 가입자에게 부과하는 수수료가 합리적으로 정해질 수 있도록 수수료의 부과기준을 정하는 등의 내용으로 「근로자퇴직급여 보장법」이 개정(법률 제18752호, 2022. 1. 11. 공포, 7. 12. 시행)됨에 따라, 사전지정운용방법의 승인 요건, 가입자에 대한 정보의 제공 방법·절차 및 수수료의 부과기준 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 사전지정운용방법의 승인 요건(제13조 신설)

운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 운용방법의 예상수익이 합리적 수준으로 확보되고 손실가능성이 예상수익과 중·장기적으로 합리적 균형을 이루는 등의 요건을 갖춘 운용유형을 포함하여 고용노동부장관으로부터 사전지정운용방법의 승인을 받도록 하였습니다.

나. 가입자에 대한 정보 제공(제13조의2 신설)

퇴직연금사업자는 사전지정운용제도를 설정한 사업의 가입자에게 사전지정운용방법의 자산배분 현황 외에도 위험등급, 손실가능성 및 과거 수익률 등의 정보를 제공하도록 하였습니다.

다. 사전지정운용방법에 따른 적립금 운용의 통지(제13조의3 신설)

가입자가 기한 내에 적립금의 운용방법을 선정하지 않는 등의 사유로 퇴직연금사업자가 가입자의 적립금이 사전에 지정된 운용방법으로 운용됨을 가입자에게 통지할 때에는 사전지정운용방법의 위험·수익구조 등에 관한 정보와 사전지정운용방법으로 적립금이 운용된 후에도 가입자는 언제든지 적립금의 운용방법을 스스로 선정할 수 있다는 사실을 포함하여 통지하도록 하였습니다.

라. 사전지정운용방법의 변경 절차(제13조의4 신설)

- 1) 사전지정운용방법을 변경하려는 퇴직연금사업자는 고용노동부장관 소속 심의위원회의 사전심의를 거쳐 고용노동부장관의 변경 승인을 받도록 하고, 변경 승인을 받은 경우에는 가입자에게 사전지정운용방법의 변경 사유와 변경된 사전지정운용방법에 관한 정보 등을 통지하도록 하였습니다.
- 2) 사전지정운용방법의 변경을 통지받은 가입자가 변경된 사전지정운용방법이 아닌 다른 운용방법을 선정하지 않은 경우에는 사전지정운용방법의 변경 승인 후 14일이 지난 날부터 변경된 사전지정운용방법으로 운용할 수 있도록 하였습니다.

마. 사전지정운용방법의 운용현황 등의 공시(제13조의5 신설)

고용노동부장관은 사전지정운용방법의 적립금액과 운용현황 및 수익률 등을 분기별 1회 이상 고용노동부의 인터넷 홈페이지 등에 공시하도록 하였습니다.

바. 사전지정운용방법의 승인 취소 및 사후조치(제13조의6 신설)

- 1) 고용노동부장관은 사전지정운용방법이 승인 요건을 갖추지 못하게 된 경우에는 고용노

동부장관 소속 심의위원회의 심의를 거쳐 사전지정운영방법의 승인을 취소할 수 있도록 하는 등 사전지정운영방법의 승인 취소 사유 및 절차를 정하였습니다.

- 2) 사전지정운영방법의 승인이 취소된 경우 퇴직연금사업자는 승인취소 사유와 다른 사전지정운영방법을 포함한 3가지 이상의 운영방법에 관한 정보를 가입자에게 통지하고 가입자의 적립금을 다른 운영방법으로 이전하여 운용하는 등의 조치를 취하도록 하였습니다.

사. 수수료 부과기준(제24조의2 신설)

퇴직연금사업자가 사용자 및 가입자로부터 받는 수수료는 업무의 구분, 업무 수행에 따른 비용 및 운용 손익 등을 고려하여 부과하도록 하되, 중소기업과 사회적기업의 사용자나 가입자에게는 수수료 감면 혜택을 제공하도록 하는 등 수수료 부과기준을 구체적으로 정하였습니다.

아. 퇴직연금사업자의 금지 행위(제34조 제1항 제8호 신설)

퇴직연금사업자가 사전지정운영방법으로 적립금을 운용할 때 특정 가입자를 우대하여 수익률 차이가 크게 나도록 하는 등 가입자를 차별하는 행위를 할 수 없도록 하는 등 사전지정운영방법의 운영과 관련된 퇴직연금사업자의 금지행위를 정하였습니다.

3. 다운로드 : 근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정(2022. 7. 12. 시행)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 시행규칙 일부개정

1. 개정 이유

진폐심사회의의 원활한 운영을 위하여 진폐심사회의의 최대 위원 수를 '15명'에서 '45명'으로 확대하고, 요양급여 결정 시 보험가입자에 대한 의견 청취 절차가 간소화됨에 따라 관련 인용조문을 정비하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

산업재해보상보험법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

가. 제21조 제2항 각 호 외의 부분 중 "각 호의 어느 하나에 해당하는"을 "각 호의"로 하고, 같은 항 제5호 중 "제20조 제3항"을 "제20조 제2항"으로, "제출"을 "청취"로 하였습니다.

나. 제38조 제1항 중 "15명"을 "45명"으로 하였습니다.

다. 제54조 각 호 외의 부분을 다음과 같이 하였습니다.

영 제68조 제1항 제3호 후단에 따른 취업의 범위는 다음 각 호와 같다.

라. 제54조제2호 중 "「사립학교교원연금법」"을 "「사립학교교직원 연금법」"으로 하였습니다.

- 마. 제55조 제1항 중 "훈련대상자"를 "법 제72조 제1항 제1호에 따른 훈련대상자(이하 "훈련대상자"라 한다)"로 하였습니다.
- 바. 제59조 제1항 각 호 외의 부분 중 "각 호의 어느 하나에 해당하는"을 "각 호의"로 하고, 같은 항 제2호 중 "한국장애인고용촉진공단"을 "한국장애인고용공단"으로 하였습니다.
- 사. 제74조 제1항 중 "제72조까지 · 제72조의2 · 제73조"를 "제66조까지 · 제66조의2 · 제67조부터 제71조까지 · 제71조의2 · 제72조 · 제72조의2 · 제73조"로, "제63조까지 · 제63조의2 · 제63조의3 · 제64조 · 제64조의2"를 "제61조까지 · 제61조의2부터 제61조의4까지 · 제62조 · 제63조 · 제63조의2 · 제63조의3 · 제64조 · 제64조의2"로 하였습니다.
- 아. 제75조 제1항 중 "제69조까지 · 제76조 · 제77조 · 제77조의2 · 제78조 · 제79조 · 제79조의2 · 제80조 · 제81조 · 제81조의2 · 제83조"를 "제66조까지 · 제66조의2 · 제67조부터 제69조까지 · 제72조 · 제72조의2 · 제76조 · 제77조 · 제77조의2 · 제78조 · 제79조 · 제79조의2 · 제80조 · 제81조 · 제81조의2 · 제83조"로, "제63조까지 · 제63조의2 · 제63조의3 · 제64조 · 제64조의2"를 "제60조까지 · 제62조 · 제63조 · 제63조의2 · 제63조의3 · 제64조 · 제64조의2"로 하였습니다.

3. 다운로드 : [산업재해보상보험법 시행규칙 일부개정\(2022. 7. 5. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙 일부개정

1. 개정 이유

고령자인재은행 또는 중견전문인력 고용지원센터의 지정 취소 시 청문에 관한 절차를 법률에 규정하는 내용으로 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」이 개정됨에 따라 이 규칙에 규정된 청문 절차를 정비하는 한편, 사업주의 부담을 경감하기 위하여 사업주가 전년도 근로자의 고용보험 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 모두 신고한 경우에는 이 법에 따른 고령자 고용현황 제출 의무를 이행한 것으로 보도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

가. 제7조를 삭제하였습니다.

나. 제8조 중 “법 제11조의3 제2항”을 “법 제11조의3 제3항”으로, “휴업하려는 경우”를 “휴업하려는”으로, “폐지 또는 휴업”을 “그 업무를 폐지하거나 휴업하려는 날의”로, “제출하여야”를 “제출해야”로 하였습니다.

다. 제9조 중 “법 제11조의3 제2항”을 “법 제11조의3 제3항”으로, “휴업하려는 경우”를 “휴업하려는”으로, “폐지 또는 휴업”을 “그 업무를 폐지하거나 휴업하려는 날의”로, “제출하여야”를 “제출해야”로 하였습니다.

라. 제10조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조 제1항(중전의 제목 외의 부분) 중 “제출하여야 하는”을 “제출해야 하는”으로, “매년 1월 31일까지 전년도에 고령자 고용현황을 작성하여”를 “전년도에 고령자 고용현황을 작성하여 매년 1월 31일까지”로, “제출하여야 한다.”를 “제출해야 한다.”로 하며, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설하였습니다.

② 제1항에도 불구하고 사업주가 「고용보험법」 제15조 제1항에 따라 전년도에 발생한 근로자의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 모두 신고한 경우에는 고령자 고용현황을 제출한 것으로 본다.

마. 별지 제7호서식을 별지와 같이 하였습니다.

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

■ 최신 법령 ■

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정

1. 개정 이유

택배 지·간선기사, 자동차·곡물 운송 화물차주 및 유통배송기사 등을 고용보험의 적용대상이 되는 노무제공자와 산업재해보상보험의 적용대상이 되는 특수형태근로종사자에 포함시키는 등의 내용으로 「고용보험법 시행령」(대통령령 제32730호, 2022. 6. 28. 공포, 2022. 7. 1. 시행) 및 「산업재해보상보험법 시행령」이 개정(대통령령 제32539호, 2022. 3. 15. 공포, 7. 1. 시행)됨에 따라, 노무제공자에 대한 고용보험 피보험자격취득 신고서 등 관련 서식을 정비하는 한편, 「고용정책 기본법 시행규칙」에 따른 일자리안정자금의 지원사업이 종료될 예정임에 따라 고용보험·산재보험 근로자 피보험자격취득 신고서, 월평균보수 변경신고서, 근로내용 확인신고서 등 관련 서식에서 일자리안정자금 지원 신청란을 삭제하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

- 가. 별지 제2호의2서식 앞쪽을 별지와 같이 하고, 같은 서식 뒤쪽의 작성방법의 공통사항란을 다음과 같이 하였습니다.

<p>공통 사항</p>	<p>1. "사용자·대표자"란은 개인사업의 경우 개인사업주, 법인의 경우 대표자 인적사항을 적습니다.</p> <p>2. "업태와 종목"란은 사업자등록증상의 업태와 종목을 적습니다.</p> <p>3. "환급(반환)계좌 사전신고"는 사업장 환급(반환)금 발생 시 지급받을 은행의 은행명, 계좌번호 등을 적습니다.</p> <p>※ 고용·산재보험료의 자동 납부를 원하시는 경우 국민건강보험공단 고객센터(1577-1000) 또는 국민건강보험공단의 지역본부·지사로 문의하시기 바랍니다</p>
-------------------------	--

나. 별지 제14호서식 제1쪽의 변경내용란 중 "상호출자제한기업집단 중 자산총액이 5조원 이상인 기업집단"을 "상호출자제한기업집단"으로 하고, 같은 서식 제2쪽의 작성방법란 제3호를 다음과 같이 하였습니다.

<p>3. "상호출자제한기업집단 해당 여부"란에는 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제 31조 제1항에 따른 상호출자제한기업집단의 해당 여부를 표시합니다.</p>
--

다. 별지 제22호의2서식, 별지 제22호의5서식 제1쪽·제2쪽, 별지 제22호의7서식 제1쪽·제2쪽, 별지 제22호 의12서식 및 별지 제22호의14서식을 각각 별지와 같이 하였습니다.

라. 별지 제22호의16서식 뒤쪽의 직종 부호의 노무제공자/특수형태근로종사자란을 별지와 같이 하고, 같은 쪽 건설기계 번호란 중 "굴삭기"를 "굴착기"로 하였습니다.

마. 별지 제23호서식을 별지와 같이 하였습니다.

바. 별지 제30호서식 앞면 중 “「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」”을 “「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」”로 하였습니다.

3. 다운로드 : [고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정 \(2022. 7. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행규칙 일부개정

1. 개정 이유

지역고용촉진 지원금 등의 신청 기간을 고용노동부령으로 정하도록 하고, 유통배송기사 등 화물차주를 고용보험의 적용대상이 되는 노무제공자에 포함시키는 등의 내용으로 「고용보험법 시행령」(대통령령 제32730호, 2022. 6. 28. 공포, 2022. 7. 1. 시행)이 개정됨에 따라 지역고용촉진 지원금 신청 기간을 조업시작일부터 1년 6개월 이내로 하는 등 각종 지원금의 신청 기간을 정하고, 노무제공자에 대한 고용보험 피보험자격취득 신고서 등 관련 서식을 정비하는 한편, 원수급인이 근로복지공단에 하수급인 명세서를 제출하는 경우 하도급계약서 사본과 함께 하수급인의 건설업 등록증 등 하수급인을 확인할 수 있는 자료도 같이 첨부하도록 하고, 구직급여 수급자격이 제한되지 않는 '정당한 이직 사유'를 피보험자의 특성에 맞추어 예술인 및 노무제공자별로 각각 정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

고용보험법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

- 가. 제4조 제1항 중 "사본"을 "사본과 다음 각 호의 구분에 따른 등록증 사본"으로, "제출하여야"를 "제출해야"로 하고, 같은 항에 각 호를 다음과 같이 신설하였습니다.

1. 「건설산업기본법」에 따른 건설사업자: 같은 법 제9조의 2제1항에 따른 건설업 등록증
2. 「주택법」 제4조에 따른 주택건설사업자: 같은 법 시행령 제15조 제2항에 따른 주택건설사업자 등록증
3. 「전기공사업법」에 따른 공사업자: 같은 법 제4조 제4항에 따른 전기공사업 등록증
4. 「정보통신공사업법」에 따른 정보통신공사업자: 같은 법 제14조 제3항에 따른 정보통신공사업 등록증
5. 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설업자: 같은 법 제4조 제3항에 따른 소방시설업 등록증
6. 「문화재수리 등에 관한 법률」 제14조에 따른 문화재수리업자: 같은 법 제14조 제7항에 따른 문화재수리업 등록증

나. 제25조 제1항 중 “「근로기준법」 제2조 제7호의”를 “「근로기준법」에 따른”으로 하였습니다.

다. 제41조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조 제1항(중전의 제목 외의 부분) 각 호 외의 부분 전단 중 “다음달”을 “다음 달”로 하며, 같은 항 각 호 외의 부분 후단 중 “아니하는”을 “않는”으로 하며, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설하였습니다.

② 제1항의 지역고용촉진 지원금 지급 신청 기간은 해당 사업주의 조업시작일부터 1년 6개월 이내로 한다.

라. 제41조의2를 삭제하였습니다.

마. 제44조 제1항 각 호 외의 부분 중 “「직업안정법」 제2조의2 제2호”를 “「직업안정법”으로 하고, 같은 조 제3항 제2호를 삭제하며, 같은 항 제4호를 다음과 같이 하였습니다.

4. 사업주의 배우자 및 직계존속·비속

바. 제45조 제1항 중 “제출하여야”를 “제출해야”로 하고, 같은 조 제2항 각 호 외의 부분 전단 중 “첨부하여야”를 “첨부해야”로 하며, 같은 항 각 호 외의 부분 후단 중 “아니하는”을 “않는”으로, “하여야 한다.”를 “해야 한다.”로 하고, 같은 조 제3항을 제4항으로 하며, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설하였습니다.

③ 제1항의 고용촉진장려금 지급 신청 기간은 해당 사업주가 새로 근로자를 고용한 날부터 12개월 이내로 한다.

사. 제51조에 제3항을 다음과 같이 신설하였습니다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 출산육아기 고용안정장려금 지급 신청 기간은 육아휴직등, 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아기 근로시간 단축의 종료일부터 12개월 이내로 한다. 다만, 제2항제1호 및 같은 항 제2호다목에 따른 나머지 금액의 지급 신청 기간은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 제2항 제1호에 따른 나머지 금액: 육아휴직등이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 12개월 이내
2. 제2항 제2호다목에 따른 나머지 금액: 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아기 근로시간 단축이 끝난 후 1개월이 지난 날부터 12개월 이내

아. 제82조의2 제2항 본문 및 같은 조 제5항 본문 중 “피보험자 이직확인서(일용근로자인 경우에는 별지 제75 호의5서식에 따른다)”를 각각 “피보험자 이직확인서”로 하였습니다.

자. 제101조 제1항 및 제2항을 각각 다음과 같이 하고, 같은 조에 제3항 및 제4항을 각각 다음과 같이 신설하였습니다.

- ① 법 제58조 제1호나목에서 “고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 경우”란 별표 1의2를 말한다.
- ② 법 제58조 제2호다목에서 “고용노동부령으로 정하는 정당한 사유”란 별표 2를 말한다.
- ③ 법 제77조의5 제2항에서 준용하는 법 제58조 제2호다목에서 “고용노동부령으로 정하는 정당한 사유”란 별표 2의2를 말한다.
- ④ 법 제77조의10 제2항에서 준용하는 법 제58조 제2호다목에서 “고용노동부령으로 정하는 정당한 사유”란 별표 2의3을 말한다.

차. 제115조의2 제1항을 제목 외의 부분으로 하고, 같은 조 각 호 외의 부분(종전의 제1항 각 호 외의 부분) 중 “사유”를 “사유로 폐업한 경우”로 하였습니다.

카. 제115조의4 본문 중 “별표 2의2”를 “별표 2의4”로 하였습니다.

타. 제125조의4 및 제125조의10 중 “제99조부터 제101조까지”를 각각 “제99조부터 제100조까지, 제101조 제1항”으로 하였습니다.

파. 별표 2의 제목 중 “수급자격”을 “근로자의 수급자격”으로 하였습니다.

하. 별표 2의2를 별표 2의4로 하고, 별표 2의2 및 별표 2의3을 각각 별지와 같이 신설하였습니다.

거. 별지 제1호의2서식 제1쪽의 담당 직원 확인사항란 중 “주민등록표 등본”을 “주민등록표 초본”으로 하였습니다.

너. 별지 제3호서식 뒤쪽의 제출서류란을 별지와 같이 하였습니다.

더. 별지 제3호서식 뒤쪽의 유의사항란 제2호를 다음과 같이 하였습니다.

2. 건설업 등 관련 사업의 하수급인은 「건설산업기본법」에 따른 건설사업자, 「주택법」 제4조에 따른 주택건설사업자, 「전기공사업법」에 따른 공사업자, 「정보통신공사업법」에 따른 정보통신공사업자, 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설업자 및 「문화재수리 등에 관한 법률」 제14조에 따른 문화재수리업자를 말합니다.

러. 별지 제5호서식 제1쪽 및 제2쪽을 각각 별지와 같이 하였습니다.

머. 별지 제5호의2서식을 별지와 같이 하였습니다.

버. 별지 제7호서식 제1쪽 및 제2쪽을 각각 별지와 같이 하였습니다.

서. 별지 제7호의2서식 뒤쪽의 직종 부호의 노무제공자/특수형태근로종사자란을 별지와 같이 하고, 같은 쪽 건설기계 번호란 중 “굴삭기”를 “굴착기”로 하였습니다.

어. 별지 제46호서식 뒤쪽의 공지사항란을 다음과 같이 하고, 같은 쪽 작성방법란 제5호 중 “배우자, 4촌 이내의 혈족 또는 인척”을 “배우자 또는 직계존속·비속”으로 하며, 같은 쪽 지역 고용근로자 명부의 “사업주의 배우자 또는 4촌 이내의 친인척 해당 여부란”을 “사업주의 배우자 또는 직계존속·비속 해당 여부란”으로 하였습니다.

공지사항

1. 본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 귀하의 전화번호(휴대전화)로 전화조사를 실시할 수 있습니다.
2. 지역고용촉진 지원금 지급 신청서는 조업시작일이 속한 달의 다음 달부터 3개월마다 제출해야 하며, 지역고용촉진 지원금 지급 신청 기간은 조업시작일부턴 1년 6개월 이내로 합니다.

저. 별지 제75호서식 제1쪽 및 별지 제75호의2서식 앞쪽을 각각 별지와 같이 하였습니다.

처. 별지 제75호의5서식을 삭제했습니다.

2. 다운로드 : [고용보험법 시행규칙 일부개정\(2022. 7. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

노무제공자의 생활 안정을 도모하고 재취업 기회를 확대하기 위해 소프트웨어기술자, 유통배송기사 등 화물차주, 관광통역안내사, 어린이통학버스 운전기사 및 골프장 캐디 등 5개 직종의 노무제공자를 고용보험 적용대상이 되는 노무제공자의 범위에 추가하는 한편, 지역고용촉진 지원금 등 각종 지원금의 지원 목적에 부합하지 않는다고 고용노동부장관이 정하여 고시하는 대상이나 업종을 지원금 지원 대상에서 제외하고, 고용노동부령 등으로 정하고 있는 지원금 신청 기간에 관한 위임 근거를 명확히 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

가. 제17조 제2항을 다음과 같이 하였습니다.

② 제1항에 따라 지원하는 경우에 지원 대상, 지원 요건, 지원 수준, 지원 기간, 신청 기간, 신청 방법 등 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

나. 제19조에 제5항을 다음과 같이 신설하였습니다.

⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 고용유지지원금의 지원 대상, 지원 요건, 지원 수준, 지원 기간, 신청 기간, 신청 방법 등 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

- 다. 제21조의3 제6항 중 "신청 방법·절차, 지급 방법 등에 관하여"를 "지원 대상, 지원 요건, 지원 수준, 지원 기간, 신청 기간, 신청 방법·절차 등 지원에"로 하였습니다.
- 라. 제24조 제6항 제5호를 다음과 같이 하고, 같은 항에 제6호 및 제7호를 각각 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제8항 중 "신청"을 "신청 기간 등 신청"으로 하였습니다.

- 5. 사업주가 제1항 제4호에 따라 고용된 근로자에게 「최저임금법」 제5조에 따른 최저 임금액 미만의 임금을 지급한 경우. 다만, 해당 근로자가 같은 법 제7조에 따라 최저 임금의 적용이 제외되는 근로자인 경우는 제외한다.
- 6. 사업주(사업주가 법인인 경우에는 그 대표자를 말한다)가 본인의 배우자 또는 직계존속·비속을 제1항 제4호에 따른 근로자로 고용한 경우
- 7. 그 밖에 법 제22조에 따른 지원 목적에 부합하지 않는다고 고용노동부장관이 정하여 고시하는 대상이나 업종에 해당하는 경우

- 마. 제26조 제3항 각 호 외의 부분 중 "아니한다"를 "않는다"로 하고, 같은 항에 제9호를 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제7항 중 "신청"을 "신청 기간 등 신청"으로 하였습니다.

- 9. 그 밖에 법 제23조에 따른 지원 목적에 부합하지 않는다고 고용노동부장관이 정하여 고시하는 대상이나 업종에 해당하는 경우

- 바. 제28조의4 제2항 중 “지원의 대상, 요건, 수준 및 기간과 지원금의 신청 방법 및 절차, 그 밖에”를 “지원 대상, 지원 요건, 지원 수준, 지원 기간, 신청 기간, 신청 방법·절차 등 지원에”로 하였습니다.
- 사. 제28조의5 제2항 중 “지원의 요건, 수준 및 기간과 지원금의 신청 방법·절차 등에 관하여”를 “지원 대상, 지원 요건, 지원 수준, 지원 기간, 신청 기간, 신청 방법·절차 등 지원에”로 하였습니다.
- 아. 제29조 제1항 각 호 외의 부분 본문 중 “각 호의 어느 하나”를 “각 호”로 하고, 같은 항 각 호 외의 부분 단서를 삭제하며, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제3항 중 “개월(「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정·고시된 공공기관의 근로자가 육 아휴직을 한 경우 그 기간은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)”을 “개월”로 하며, 같은 조 제6항 중 “신청”을 “신청 기간 등 신청”으로 하였습니다.

② 고용노동부장관은 제1항에도 불구하고 다음 각 호에 해당하는 사업주에게는 출산육아기 고용안정장려금을 지급하지 않는다.

- 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호가목부터 다목까지에 해당하는 기관 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정·고시된 공공 기관의 사업주
- 임금 등을 체불하여 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 사업주
- 그 밖에 법 제23조에 따른 지원 목적에 부합하지 않는다고 고용노동부장관이 정하여 고시하는 대상이나 업종의 사업주

자. 제37조의2 제2항을 다음과 같이 하였습니다.

② 제1항에 따른 고용안정 지원사업의 지원 대상, 지원 요건, 지원 수준, 지원 기간, 신청 기간, 신청 방법 등 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

차. 제104조의6 제7항 각 호 외의 부분 중 “노무제공계약”을 “노무제공계약(이하 “노무제공계약”이라 한다)”으로 하고, 같은 항 제2호 중 “법 제77조의6 제1항에 따른 노무제공계약”을 “노무제공계약”으로 하였습니다.

카. 제104조의8 제7항 제1호라목 중 “법 제77조의6 제1항에 따른 노무제공계약”을 “노무제공계약”으로 하였습니다.

타. 제104조의11 제1항 제3호 중 “말한다”를 “말한다. 이하 제11호라목에서 같다”로 하고, 같은 항 제11호 각 목 외의 부분 중 “「화물자동차 운수사업법」 제2조 제11호”를 “「화물자동차 운수사업법」”으로 하며, 같은 호에 라목부터 차목까지를 각각 다음과 같이 신설하였습니다.

- 라. 택배사업에서 택배사업자나 「화물자동차 운수사업법」에 따른 운수사업자(이하 이 호에서 “운수사업자”라 한다)로부터 업무를 위탁받아 「자동차관리법」 제3조제1항 제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 물류센터 간 화물 운송 업무를 하는 사람
- 마. 「자동차관리법」 제3조 제1항 제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 같은 법에 따른 자동차를 운송하는 사람
- 바. 「자동차관리법」 제3조 제1항 제3호의 특수용도형 화물자동차로 밀가루 등 곡물 가루, 곡물 또는 사료를 운송하는 사람
- 사. 「유통산업발전법」에 따른 대규모점포나 준대규모점포를 운영하는 사업 또는 체인 사업에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조 제1항 제3호의 일반형 화물 자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 상품을 물류센터로 운송하거나 점포 또는 소비자에게 배송 하는 업무를 하는 사람
- 아. 「유통산업발전법」에 따른 무점포판매업을 운영하는 사업에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조 제1항 제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 상품을 물류센터로 운송하거나 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람
- 자. 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 음식점 및 주점업을 운영하는 사업(여러 점포를 직영하는 사업 또는 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」에 따른 가맹사업으로 한정한다)에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조 제1항 제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 점포로 배송하는 업무를 하는 사람
- 차. 한국표준산업분류표의 세분류에 따른 기관 구내식당업을 운영하는 사업에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조 제1항 제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 기관 구내식당으로 배송하는 업무를 하는 사람

파. 제104조의11 제1항에 제14호부터 제17호까지를 각각 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제2항 제1호 중 “계약 (이하 “노무제공계약”이라 한다)”을 “노무제공계약”으로 하였습니다.

14. 「소프트웨어 진흥법」에 따른 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 같은 법에 따른 소프트웨어기술자
15. 「관광진흥법」 제38조 제1항 단서에 따른 관광통역안내의 자격을 가진 사람으로서 외국인 관광객을 대상으로 관광안내를 하는 사람
16. 「도로교통법」에 따른 어린이통학버스를 운전하는 사람
17. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디

3. 다운로드 : [고용보험법 시행령 일부개정\(2022. 7. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정

1. 개정 이유

소프트웨어기술자 등 5개 직종의 노무제공자가 「고용보험법 시행령」에 따른 고용보험 적용대상인 노무제공자의 범위에 추가됨에 따라, 해당 노무제공자에 대한 월평균보수 산정방법을 정하고, 고용보험료 지원 등을 위한 자료 요청 근거를 마련하는 등 고용보험 적용대상의 확대에 필요한 사항을 정하는 한편, 산재보험료율의 특례인 개별실적요율의 적용대상 기준이 되는 상시근로자 수에 학생연구자 수를 포함하고, 「소득세법」 또는 「부가가치세법」상 사업자등록을 할 수 없는 가정어린이집 원장 등의 경우에는 고유번호를 부여받아 자영업자로서 고용보험에 가입할 수 있도록 고용보험 가입요건을 완화하며, 고유식별정보가 포함된 자료를 처리할 수 있는 자의 범위에 노무제공플랫폼사업자를 추가하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

- 가. 제15조 제1항 제2호 후단 중 “법 제16조의10 제3항부터 제5항까지 및 제7항”을 “법 제16조의10 제3항부터 제5항까지, 같은 조 제7항 및 법 제48조의5 제2항”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “제16조의10 제3항부터 제5항까지 및 제7항”을 “제16조의10 제3항부터 제5항까지, 같은 조 제7항 및 법 제48조의5 제2항”으로, “아니하거나”를 “않거나”로 하였습니다.
- 나. 제19조의3 제3항 제5호 중 “제12호 및 제13호”를 “같은 항 제11호사목부터 차목까지 및 같은 항 제12호부터 제16호까지”로 하였습니다.

- 다. 제29조의2 제2항 각 호 외의 부분 후단 중 “제출된”을 “제출한”으로, “다른 근로소득 지급명세서(이하 “근로소득지급명세서”라 한다)”를 “따라 기한 내에 제출한 근로소득 지급명세서”로 하였습니다.
- 라. 제29조의3 제2항 단서 중 “근로소득지급명세서”를 “「소득세법」 제164조 제1항 단서에 따라 기한 내에 제출한 근로소득 지급명세서”로 하였습니다.
- 마. 제54조의2 각 호 외의 부분 중 “어느 하나에 해당하는 자료”를 “자료”로 하고, 같은 조 제19호의7 중 “일반화물자동차 운송사업 및 화물자동차 운송주선사업”을 “화물자동차 운수사업의”로, “운송사업자 및 운송주선사업자”를 “운수사업자”로 하며, 같은 조에 제19호의13 및 제19호의14를 각각 다음과 같이 신설한다.

19의13. 「관광진흥법」에 따른 관광통역안내사 자격 등록 자료
19의14. 「도로교통법」에 따른 어린이통학버스 신고 자료

- 바. 제56조의6 제2항 중 “「고용보험법 시행령」 제104조의11 제10호 또는 제11호”를 “「고용보험법 시행령」 제104조의11 제1항 제10호, 같은 항 제11호가목부터 바목까지 또는 같은 항 제17호”로 하였습니다.
- 사. 제56조의8 제1호를 다음과 같이 하였습니다.

1. 고용보험 가입 신청 당시 다음 각 목의 어느 하나의 경우에 해당할 것
- 가. 「소득세법」 제168조 제1항 또는 「부가가치세법」 제8조에 따라 사업자등록을 하고 실제 사업을 영위하고 있는 경우
- 나. 「소득세법」 제168조 제5항에 따라 고유번호를 부여받아 실제 사업을 영위하고 있는 경우로서 「영유아보육법」 제10조제5호의 가정어린이집을 운영하는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사업을 영위하는 경우

- 아. 제56조의13 각 호 외의 부분 중 “보험료납부대행기관 또는 보험사무대행기관은”을 “보험료 납부대행기관, 보험사무대행기관 또는 노무제공플랫폼사업자는”으로 하고, 같은 조에 제17호의5를 다음과 같이 신설한다.

17의5. 법 제48조의5에 따른 학생연구자의 산재보험 적용 등에 관한 사무

3. 다운로드 : [고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정\(2022. 7. 1. 시행\)](#)