

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 임금피크제의 효력에 관한 최근 하급심 판례의 동향 3

■ 주요 업무 사례 ■

- 교대제 근로자들이 휴일대체의 무효를 주장하며 휴일근로수당을 청구한 사건에서 사용자를 대리하여 적법한 휴일대체를 인정받은 사례 8
- 모욕, 비하, 사적 심부름 등의 직장 내 괴롭힘 행위를 이유로 한 징계처분이 정당함을 인정받은 사례..... 9
- 감독기관의 금융기관 임원에 대한 제재처분 조치요구의 효력정지 가처분 사건에서 감독기관을 대리하여 승소한 사례 10
- 택시 운전근로자가 노사 합의에 따른 소정근로시간 변경이 무효임을 전제로 최저임금미달액을 청구한 사건에서 택시회사의 입장을 받아들여 종결된 사례 12

■ 최신 판례 ■

- 묵시적 의사표시에 의한 해고를 인정하기 위한 기준 13
- 헬스장 퍼스널 트레이너를 근로기준법상 근로자로 인정한 사례 17
- 성희롱 피해근로자에 대하여 교육훈련에 참여시키지 않고, 수습 만료 후 정식채용을 거부한 조치 등은 남녀고용평등법을 위반한 불법행위에 해당한다고 판단한 사례 20
- 노조활동을 이유로 택시기사를 해고한 대표이사에게 벌금 300만 원의 유죄판결을 선고한 원심을 확정판결한 사례 22
- 저성과자 성과향상 프로그램의 일환으로 사회봉사를 시킨 것에 대해 회사의 위자료 지급의무를 인정한 사례 24

- 시간강사의 소정근로시간을 주당 강의시간의 1배수로 보고, 연차휴가수당 및 주휴수당 지급의무를 부정한 사례27
- 타워크레인 기사에게 지급한 월레비에 대한 부당이득반환청구를 기각한 사례32

■ 최신 법령 ■

- 고용정책 기본법 일부개정법률35
- 농어업고용인력 지원 특별법 제정36
- 공익신고자 보호법 일부개정법률39
- 임금채권보장법 시행규칙 일부개정령41
- 근로감독관 직무규정(산업안전보건) 일부개정42
- 안전보건교육규정 일부개정43
- 근로자 건강진단 실시기준 일부개정47

■ 노동 칼럼 ■

임금피크제의 효력에 관한 최근 하급심 판례의 동향



(법무법인(유) 지평 김성수 변호사, 양지윤 변호사)

1. 들어가며

최근 대법원은 정년을 연장하지 않은 채 만 55세 이상 직원들의 급여를 삭감하는 내용의 임금피크제가 효력이 있는지 문제된 사건에서, 해당 회사가 시행 중인 임금피크제는 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 한 차별에 해당하여 무효라는 판결을 선고하였습니다(대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결, 이하 '**대상판결**'). 대상판결에서 대법원은 "합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다"고 규정한 고령자고용법 제4조의4 제1항 제2호는 강행규정이므로 이에 반하는 내용을 정한 단체협약, 취업규칙, 근로계약 조항은 무효라고 판단하였습니다. 또한 고령자고용법이 말하는 '합리적인 이유가 없는 경우'란 "연령에 따라 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우"라고 판시하였습니다. 나아가, '근로자의 정년을 그대로 유지하면서 정년 전까지 일정기간 임금을 삭감하는 형태의 임금피크제'가 연령에 의한 차별에 합리적인 이유가 없어 무효인지 여부를 판단함에 있어서는 1) 임금피크제 도입 목적의 타당성, 2) 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, 3) 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, 4) 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합하여 고려하여 판단하여야 한다고 밝혔습니다.

대상판결이 선고된 이후 임금피크제의 효력을 다투는 유사 소송이 계속해서 이어지고 있는 바, 이하에서는 임금피크제의 효력에 관한 최근 하급심 판례의 동향을 살펴보겠습니다.

2. 임금피크제의 효력에 관한 최근 하급심 판례의 동향

가. 정년보장형(정년유지형) 임금피크제에 대한 최근 판례의 태도

이미 정해진 정년까지 고용을 보장하는 것을 조건으로 하는 임금피크제 즉 정년보장형 임금피크제에 대하여 대상판결의 법리가 적용됨에는 의문이 없습니다. 그러나 대상판결이 정년보장형 임금피크제를 일률적으로 무효라고 판단한 것은 아닌 바, 대상판결이 제시한 여러 판단요소(즉, 임금피크제 도입의 목적, 대상조치의 유무 등)를 고려하여 개별 사안에 따라 달리 판단되고 있습니다.

대상판결 이후 선고된 서울고등법원 2022. 8. 19. 선고 2021나2049858 판결¹에서 법원은 인천국제공항공사가 시행한 임금피크제(2급 이상 직원의 경우 정년유지형, 3급 이하 직원의 경우 정년연장형)에 대해 2급 이상 직원들이 그 무효를 주장하였던 사안에서, 1) 고령 근로자에 대한 인건비 부담을 완화하고 청년 일자리를 창출하기 위한 정부의 권고에 따라 임금피크제를 도입하였고, 일반직 신입공채와 별도로 임금피크제 관련 신규채용을 실시한 점, 2) 임금피크제 대상자에게 그 경력, 능력, 자격 등을 고려하여 별도의 직무를 부여하도록 하고, 2019년 4월부터는 임금피크 대상자의 근로시간을 단축할 수 있다는 규정을 신설한 점, 3) 임금피크제 대상 근로자에게 창업, 구직 등 전직에 필요한 지원을 할 수 있도록 규정하고, 전문위원직 제도를 도입하여 임금삭감에 따른 불이익을 상쇄할 수 있도록 하였던 점, 4) 피고는 공공기관으로서 2016년 1월 1일부터 정년을 60세로 연장할 의무를 부담하는 바, 3급 이하 직원의 정년을 60세로 연장하면서 임금피크제를 시행하였으므로 이는 고령자고용법 제19조의2 제1항에서 예정한 임금체계 개편 등의 필요한 조치에 해당하는 점 등을 근거로 하여 정년유지형 임금피크제가 유효하다고 판단하면서 원고의 항소를 기각하였습니다.

위 판결 이후 서울동부지방법원 2022. 10. 27. 선고 2020가합113172 판결에서도 법원은 1) 임금피크제에는 '정년연장형'뿐 아니라 '정년보장형'도 포함되는 점, 2) 공공기관인 피고는 정부의 권고

¹ 상고심 계속 중

및 경영상 위기에 따라 노사 협약을 통해 임금피크제를 도입한 점, 3) 정년이 연장되지 않은 것은 고령자고용법 개정 전부터 이미 60세 정년이라는 유리한 규정을 적용 받고 있음으로 인한 반사적 효과에 불과한 점, 4) 고용보험법상 지원금 수령을 통해 임금감액율이 현저히 완화된 점, 5) 임금 피크제 적용기간 및 감액율이 과도하지 않은 점, 6) 임금 삭감 이외의 나머지 사항에 관하여는 불이익이 없도록 한 점, 7) 퇴직예정자 공로연수 프로그램을 실시한 점, 8) 임금피크제 적용 대상자를 별도 직군으로 분류하여 별도의 업무를 수행하도록 한 점 등을 근거로 정년보장형 임금피크제(정년 60세로 종전과 동일, 2년간 임금감액)의 유효성을 인정하였습니다.

반면 위 서울고등법원 2021나2049858 판결과 동일하게 인천국제공항공사가 시행한 임금피크제에 대해 2급 이상 직원들이 그 무효를 주장하였던 사안에서, 서울남부지방법원은 임금삭감에 따른 충분한 대상조치가 강구되지 않았다고 보아 2급 이상 직원에 대한 정년유지형 임금피크제는 고령자고용법에 위반하여 무효라고 판단하였습니다(서울남부지방법원 2022. 11. 11. 선고2020가합119555 판결²).

나. 정년연장형 임금피크제에 대한 최근 판례의 태도

대상판결의 법리가 정년연장형 임금피크제에도 적용될 수 있는지에 대해서는 논란이 있는 바, 대상판결 선고 이후의 하급심 판례는 다소 엇갈리고 있습니다. 다만, 종래 법원은 '정년연장형' 임금 피크제의 경우 그것이 고령자고용법 제19조의2에 근거하여 정년연장에 수반된 조치로서 노사협의를 통하여 도입한 것이라면, '비용 절감, 직원 퇴출 등의 목적으로 특정 연령의 근로자의 임금을 과도하게 감액하는 경우'(예컨대 서울고등법원 2021. 9. 8. 선고 2019나2016657 판결)가 아닌 한 대체로 연령차별에 해당하지 않는다고 보아 그 유효성을 인정해 왔던 바³, 이러한 경향은 대상판결 선고 이후에도 대체로 유지되고 있는 것으로 보입니다.

² 항소심 계속 중

³ 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

대상판결이 선고된 바로 다음날 선고된 서울남부지방법원 2022. 5. 27. 선고 2020가합103192 판결⁴은 정년연장형 임금피크제(만 56~59세 피크임금 대비 60% 지급)에 대하여, 1) 정년이 연장된 구간에 대해서만 새로운 임금제도를 신설하여 불이익 변경이 아닌 점, 2) 퇴직금 중간정산, 퇴직 후 재취업을 위한 교육 실시 등 불이익 최소화를 위해 노력한 점, 3) 고령자고용법 제19조의2 제1항의 임금체계 개편 등 필요한 조치와 그 취지를 같이하고 있으며, 고령자고용법 제4조의5 제4호에서 정한 조치에 해당하여 고령자고용법 제4조의5 제4호에서 정하는 차별금지의 예외사유에 해당하는 점 등을 근거로 그 유효성을 인정하였습니다.

서울중앙지방법원 2022. 6. 16. 선고 2019가합592028 판결은 “정년유지형’ 임금피크제에 관한 대상판결의 법리를 ‘정년연장형 임금피크제’ 사안에 관한 참고기준으로 삼을 수 있다”고 보아 대상판결의 판단기준을 적용하여 ‘정년연장형’ 임금피크제의 효력을 판단하였는데, 1) 관련 법령은 정년 60세 연장에 대응하여 일정 연령에 도달한 근로자들의 임금을 삭감하는 임금피크제와 같은 임금체계 개편 조치를 이미 예정하고 있었던 점, 2) 회사의 인력구조 및 경영사정에 비추어 고령자고용법 개정에 따른 정년연장에 따른 임금피크제 도입이 필요하였던 점, 3) 정년연장을 고려하면 근로자들이 임금피크제의 시행에도 불구하고 임금 총액 측면에서 더 많은 액수를 지급받게 되었고 복지포인트 등 복리후생은 그대로 유지되었던 점, 4) 정년 연장 자체가 임금 삭감에 대응하는 가장 중요한 보상이고 연장된 근로기간에 대하여 지급되는 임금이 감액된 인건비의 가장 중요한 사용처인 점, 5) 고용안정센터로부터 지원금을 지급받았고 노사 합의를 통해 임금삭감에 대한 추가적인 보상 조치를 마련하였던 점 등을 근거로 하여, 업무량이나 업무강도 등에 관한 명시적인 저감조치가 없었던 정년연장형 임금피크제의 유효성을 인정하였습니다. 위 판결의 판시내용 및 결론은 최근 선고된 항소심(서울고등법원 2023. 1. 18. 선고 2022나2025057 판결⁵)에서도 그대로 유지되었습니다.

나아가 최근 선고된 서울중앙지방법원 2022. 12. 1. 선고 2022가합517522 판결, 서울중앙지방법원 2023. 1. 19. 선고 2020가합604507 판결에서는 정년연장형 임금피크제의 경우 임금피크제 적용

⁴ 항소 없이 그대로 확정

⁵ 상고심 계속 중(대법원 2023다211550)

대상 근로자들에게 반드시 별도직군을 부여하거나 업무강도를 경감해 줄 법적 의무가 발생한다고 볼 수 없다면서, 업무량이나 업무강도 등을 명시적으로 감소시키지 않았다는 사정만으로 임금피크제가 합리적인 이유 없는 연령차별에 해당한다고 볼 수는 없다고 보아 업무량·업무강도 등에 대한 저감조치를 수반하지 않은 정년연장형 임금피크제를 유효하다고 판단하기도 하였습니다.

한편, 대전고등법원(청주) 2022. 12. 7. 선고 2022나50254 판결은 정년을 58세에서 60세로 연장하면서 정년 이전 3년간 임금을 90~60%로 조정하는 정년연장형 임금피크제의 유효성을 인정하면서, “대상판결은 정년유지형 임금피크제에 관한 것이므로 근로자의 정년을 연장하면서 도입된 이 사건 임금피크제에 그대로 원용하는 것은 적절하지 않다”고 판시하기도 하였습니다(다만, 위 판결은 대상판결의 판단기준에 따르더라도 해당 임금피크제가 유효하다는 판단을 추가하여 실시하였습니다).

3. 마치며

이상과 같이 대상판결 선고 이후 법원은 정년유지형 임금피크제의 경우 대상판결의 법리를 적용하되 개별 사안에 따라 달리 판단하고 있는 바, 임금삭감에 대응하는 대상조치가 충분히 마련되어 있는지를 주된 판단요소로 삼는 것으로 보입니다. 반면 정년연장형 임금피크제의 경우 대상판결의 법리를 적용할 것인지 하급심 판결이 다소 엇갈리기는 하지만, 대체로 대상판결의 법리를 참고하되 종래의 주류적인 경향과 마찬가지로 그 유효성을 비교적 넓게 인정하는 것으로 보입니다.

다만, 정년연장형 임금피크제의 경우 대법원 판결을 통해 관련 법리가 정리되기 전까지는 법원의 입장을 단정하기 어려운 측면이 있습니다. 따라서 일응의 기준인 대상판결의 법리를 참조하여, 임금피크제의 도입에 따라 삭감된 임금에 상응하는 여러 대상조치(예컨대 근로시간의 단축, 업무강도의 경감, 별도 직무 개발 및 부여 등)를 마련하고 관련 자료를 확보하여 분쟁에 대비할 필요가 있겠습니다.

※ 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 ■

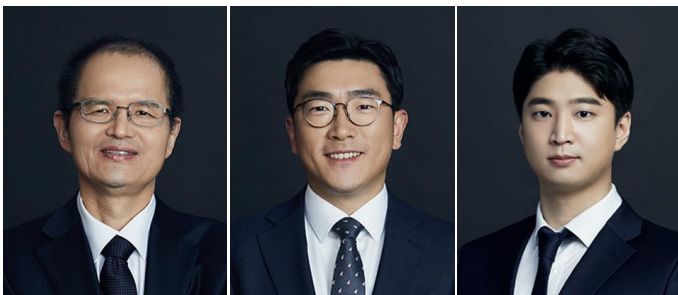
교대제 근로자들이 휴일대체의 무효를 주장하며 휴일근로수당을 청구한 사건에서 사용자를 대리하여 적법한 휴일대체를 인정받은 사례

24시간 운영되는 병원 교대근무자들은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」이 정한 공휴일에도 출근하여 근무하였다는 점을 들어 그날들에 대한 휴일근로수당을 청구하였습니다.

지평 노동그룹은 사용자를 대리하여, '근로자대표와 휴일대체 서면합의를 하는 등 적법한 방식으로 휴일대체를 실시해 왔고, 통상근로자의 휴무일수 대비 부족한 휴무일수에 대해서는 별도의 수당을 지급하였다'고 주장하였습니다. 이를 위해 사용자가 취업규칙에 휴일대체 근거 규정을 마련해 둔 점과 근무스케줄표를 통해 매월 교체할 휴일을 고지해 왔다는 점, 사용자의 수당지급방식이 적법하다는 점을 강조하였습니다.

법원은 위와 같은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여, 적법한 휴일대체가 이뤄졌다는 점을 인정하였습니다. 나아가 사용자의 수당 계산 방식을 받아들여 교대근무자들의 휴일근로수당 청구를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사

권영환 변호사

이영진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

모욕, 비하, 사적 심부름 등의 직장 내 괴롭힘 행위를 이유로 한 징계처분이 정당함을 인정받은 사례

A 공공기관이 운영하는 사무소 소장인 B에 관하여, 직원들을 상대로 폭언을 하거나 차별대우를 하고, 사적 심부름을 시키는 등의 직장 내 괴롭힘 행위를 하였다는 신고가 접수되었습니다. 이에 A 공공기관은 B에 대한 직장 내 괴롭힘 조사를 진행한 후에 신고 내용 중 11가지의 직장 내 괴롭힘이 있는 것으로 보아 징계처분을 하였습니다.

그러자 B는 '징계사유가 구체적으로 특정되지 않아 방어권이 침해되었고, 징계사유로 제시된 행위도 사실과 다르며, 징계양정 역시 과도하다'고 주장하면서 징계무효확인청구소송을 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A 공공기관을 대리하여, 1) B가 인사위원회까지의 과정에서 구체적인 징계사유를 파악할 수 있어서 방어권 행사에 전혀 지장이 없었으므로, 징계처분에 절차상 하자가 존재하지 않는 점, 2) 직원들의 진술, 객관적인 증거 등을 종합적으로 살펴보면 B에 대한 11가지 징계사유가 모두 인정된다는 점, 3) A 공공기관의 설립 목적, 피해 직원들이 받았을 정신적 충격 등을 고려하면 징계 양정이 부당하지 않다는 점 등을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 원고의 청구를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



권영환 변호사

이영진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

감독기관의 금융기관 임원에 대한 제재처분 조치요구의 효력정지 가처분 사건에서 감독기관을 대리하여 승소한 사례

법령에 따라 금융기관의 업무를 지도·감독하는 감독기관이 A금융기관에 대한 검사를 실시하였습니다. 그 과정에서 감독기관은 A금융기관 임원 B가 1) 자신의 딸을 무단 채용하여 채용의 공정성을 저해한 사실(직원채용 부적정), 2) 개인적 용무로 근무지를 이탈하여 모텔, 골프장 등에 출입한 사실(상근임원 복무규정 미준수), 3) 업적달성 장려금을 장기 미지급한 사실을 확인하고, 이를 제재사유로 하여 A금융기관에 '임원 B에 대한 직무정지 6월의 제재조치'를 요구(이하 '이 사건 조치요구')하는 내용의 시정지시를 하였습니다.

그러자 B는 감독기관을 상대로 '1) 자신에 대한 제재처분사유가 존재하지 않고 그 양정도 과중하므로 이 사건 조치요구는 위법·무효이고 2) 회복할 수 없는 손해가 발생할 수 있으므로 보전의 필요성도 있다'고 주장하면서, 이 사건 조치요구의 효력을 취소소송의 본안판결이 확정될 때까지 정지해 달라는 내용의 가처분을 신청하였습니다.

지평 노동그룹은 감독기관을 대리하여 1-가) B에 대한 제재처분 사유가 존재함이 객관적인 자료를 통해 모두 증명되고, 1-나) 임원의 청렴성·공정성·성실성이 기관 자체의 신뢰도와 직결되는 조직 특성상 임원 B의 비위행위는 엄중히 처리되어야 하며, 특히 채용의 공정성에 대한 사회적 인식이 엄중한데도 자녀를 특혜채용한 것은 비난가능성이 높음을 감안할 때 직무정지 6월의 양정은 적정하므로 이 사건 조치요구는 적법하다는 점을 구체적으로 주장·증명하였습니다. 또한 2) 이 사건 조치요구의 효력을 그대로 유지해야 할 필요성이 높고 정지할 보전의 필요성이 없다는 점 등도 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 B의 신청을 기각하였습니다.

[담당 변호사]



권영환 변호사

양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

택시 운전근로자가 노사 합의에 따른 소정근로시간 변경이 무효임을 전제로 최저임금미달액을 청구한 사건에서 택시회사의 입장을 받아들여 종결된 사례

A택시회사는 노사 합의에 따라 소정근로시간을 3차례 단축하였고, 제반 사정을 고려하여 택시 운전근로자의 급여를 결정하였습니다. 그런데 운전근로자 측은 3차례의 소정근로시간 변경 합의는 모두 「최저임금법」 제6조 제5항에 반하여 무효라고 주장하면서, 변경 전 소정근로시간을 기준으로 최저임금액을 계산하여 기지급된 급여와의 차액 등을 청구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A택시회사를 대리하여, 소정근로시간을 비롯한 근로조건의 결정 과정 및 당시 업계 상황 등을 상세히 설명 드리면서 관련된 논문, 지방자치단체 자료 등을 제출하였습니다. 특히, 관련 하급심 판례를 정리하여, A택시회사의 소정근로시간 변경 합의는 유효하다는 점을 강조하였습니다.

택시 운전근로자 측은 지평 노동그룹의 주장을 인정하여 이 사건 소를 취하하는 것으로 합의하였습니다.

[담당 변호사]



권창영 변호사

박종탁 변호사

정석환 변호사

■ 최신 판례 ■

목시적 의사표시에 의한 해고를 인정하기 위한 기준

[대상판결 : 대법원 2022. 2. 2. 선고 2022두57695 판결]

1. 사안의 개요

참가인은 전세버스 운송사업을 영위하는 회사이고, 원고는 통근버스 운영을 담당하는 기사입니다.

원고는 2020년 1월 30일 15:00 및 2020년 2월 11일 15:30 통근버스를 운행하기로 되어 있으나, 무단으로 결행하였습니다. 참가인의 관리팀장은 2020년 2월 11일 17:00경 원고의 무단 결행을 지적하는 과정에서 원고와 말다툼을 하였는데, 원고에게 '사표를 쓰라'는 말을 수차례 반복하였고, '해고하는 것이냐'는 원고의 물음에도 '응'이라고 답하면서 '사표 쓰고 가라'는 말을 반복하였습니다. 이에 원고는 다음 날부터 출근하지 않았습니다.

원고는 2020년 5월 1일에 "2020년 2월 11일 자로 부당해고 되었다"며 전남지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다. 참가인은 원고가 출근하지 않는 것을 문제 삼지 않다가, 2020년 5월 18일에 이르러서야 비로소 원고에게 '해고한 사실이 없으니 복귀하여 근무하고자 한다면 즉시 근무할 수 있다'는 취지로 '무단결근에 따른 정상근무 독촉 통보'를 하였습니다.

원고는 2020년 5월 28일 참가인 회사에 '해고에 대한 사과와 부당해고기간 중 임금 상당액을 지급할 것'을 요청하는 취지의 내용증명을 발송하였습니다. 이에 대해 참가인 회사는 2020년 6월 1일 원고에게 '해고한 적이 없으니 원고가 원하면 언제든지 출근하여 근무할 수 있으므로 속히 출근하여 근무하기 바란다'는 취지의 통지를 하였습니다.

전남지방노동위원회는 해고가 존재하지 않는다는 이유로 원고의 구제신청을 기각하였고, 중앙노동위

원회도 같은 취지로 원고의 재심신청을 기각하는 재심판정을 하였습니다. 이에 원고는 2020년 12월 1일 위 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 아래와 같은 이유를 들어 해고가 존재하지 않는다고 판단하였습니다.

- 참가인의 관리팀장이 원고에게 '사표를 쓰라'고 한 것은 원고가 무단 결행 후 자신에게 무례한 언행을 한 것에 대해 화를 내는 과정에서 우발적으로 한 표현이고, 이는 사직서의 제출을 종용하는 것일 뿐 근로계약관계를 종료시키겠다는 것이 아니며, 이 발언에 대하여 원고가 사직서를 제출하는 등 분명한 사직의 의사표시를 한 적도 없으므로, 참가인의 관리팀장의 위 발언만으로 참가인과 원고 사이의 근로계약관계가 종료되었다고 보기 어렵다.
- 참가인의 관리팀장에게 해고를 할 수 있는 권한이 없고, 참가인의 대표이사가 원고에 대한 해고를 승인한 적도 없으며, 참가인은 원고에 대하여 서면 해고 통지를 하지 않은 채 원고에게 복직을 촉구하기도 한 점 등에 비추어 참가인이 원고를 해고하였다고 볼 수는 없다.

그러나 대법원은, 원심이 1) 참가인의 관리팀장이 원고에게 버스 키를 반납하라는 문자 메시지를 보낸 경위, 2) 참가인의 관리팀장이 원고로부터 버스 키를 회수하고 원고에게 '사표를 쓰라'는 발언을 하는 과정에 참가인의 관리상무가 관여한 정도, 3) 참가인의 관리상무가 해고에 대해 가지는 권한 및 정도, 4) 참가인의 대표이사가 관리팀장에 의해 주도된 일련의 노무 수령 거부행위를 묵시적으로나마 승인 혹은 추인했다고 볼 수 있는지 등을 면밀히 심리하지 않았다고 지적하면서 원심판결을 파기환송하였습니다. 구체적인 판단 내용은 다음과 같습니다.

1. 참가인의 관리팀장이 참가인의 관리상무를 대동한 상태에서 통근버스 운행 업무를 담당하는 근로자인 원고에게 버스 키의 반납을 요구하고 이를 회수한 것은 근로자의 노무를 수령하지 않겠다는 의미로 평가할 수 있고, 그와 동시에 원고에게 사표를 쓰고 나가라는 말을 여러 차례 반복하는 등의 언행을 한 것은 참가인이 원고의 의사에 반하여 일방적으로 근로관계를 종료시키고자 하는 의사표시를 한 것으로 봄이 상당하므로, 이를 단순히 우발적 표현에 불과하다고 볼 것은 아님.
2. 참가인 관리상무의 일반적 지위·권한 중에 해고에 관한 조치를 취할 권한이 있었다고 볼 여지가 많음.
3. 원고가 담당하는 통근버스 운행 업무의 특성, 소규모 회사인 참가인의 임원진 구성과 운전원 수 및 모집 현황 등을 볼 때 원고의 노무 수령을 확정적으로 거부하는 경우에는 참가인이 인력 운영에 어려움을 겪게 될 가능성이 많았던 상황임에도 위와 같은 조치가 이루어진 것은 참가인 차원의 결단으로 볼 여지가 많음.
4. 실제로 원고가 3개월 넘도록 출근하지 않아 참가인 회사의 인력 운영에 어려움이 발생한 것으로 보임에도, 원고에게 아무런 출근 독려도 하지 않다가 원고가 부당해고 구제신청을 한 직후에 이르러서야 갑자기 '무단결근에 따른 정상근무 독촉 통보'를 한 점 등을 고려하면, 관리팀장의 위 언행 당시 참가인의 대표이사가 묵시적으로나마 이를 승인하였거나 적어도 추인하였을 가능성이 높아 보임.
5. 참가인이 원고에게 서면으로 해고사유 등을 통지한 적은 없으나, 서면 통지 여부는 해고의 효력 여부를 판단하는 요건일 뿐 해고 의사표시의 존부를 판단하는 기준이 되는 것은 아님.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 “묵시적 의사표시에 의한 해고가 있는지 여부는 사용자의 노무 수령 거부 경위와 방법, 노무 수령 거부에 대하여 근로자가 보인 태도 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 사용자가 근로관계를 일방적으로 종료할 확정적 의사를 표시한 것으로 볼 수 있는지 여부에 따라 판단”해야 한다고 판시하여, ‘묵시적 의사표시에 대한 해고의 존재 여부 판단기준’을 제시했다는 점에서 의미가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 2. 2. 선고 2022두57695 판결](#)

■ 최신 판례 ■

헬스장 퍼스널 트레이너를 근로기준법상 근로자로 인정한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 2. 2. 자 2022다271814 판결]

1. 사안의 개요

피고는 헬스클럽, 체력단련작업 등을 목적으로 하는 회사입니다. 원고는 피고와 “피고의 특정 지점(이하 ‘이 사건 사업장’)에서 회원에 대한 퍼스널 트레이닝을 제공”하는 것을 내용으로 하는 위탁사업계약을 체결하였고, 2016년 4월 1일부터 약 2년 9개월간 퍼스널 트레이너로 근무해 왔습니다.

원고는 2018년 12월 31일 자로 계약을 종료한 다음, 피고를 상대로 퇴직금 1,380여만 원을 지급할 것을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 아래와 같은 이유를 들어, “원고는 피고와 위탁사업계약을 체결한 후 단지 위탁받은 업무를 수행한 것이 아니라, 실질적으로 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자인 피고에게 근로를 제공한 근로자에 해당한다”고 판단한 다음, 피고의 퇴직금 지급의무를 인정했습니다. 대법원은 피고의 상고를 기각하여, 원심판결이 확정되었습니다.

- 원고는 피고 운영의 이 사건 사업장에서 약 2년 9개월간 계속적으로 퍼스널 트레이너로 종사함으로써 그 업무의 계속성이 유지되었음.
- 피고는 원고를 비롯한 소속 트레이너들이 담당하는 퍼스널 트레이닝 프로그램의 가격 및

그 할인율 등을 정하여 적용하였고, 퍼스널 트레이너들의 매출 목표를 설정하였음. 또한 이 사건 사업장 내부 관리자는 원고에게 OT(무료수업) 스케줄을 정해주었고, 원고는 이를 거부할 수 없었으며, OT 시행 후 중간보고서를 작성하고 회의하는 날 주간보고서를 작성하여 제출하였음.

- 원고는 월 최소 80만 원 이상의 기본급을 지급받았으며, 원고가 지급받은 성과급은 원고가 제공한 근로의 양과 질에 연동되어 있어 근로에 대한 대가로서의 임금의 성격을 지닌다고 볼 수 있음.
- 원고는 이 사건 계약 내용에 따라 피고의 사업장 내 등록된 회원에 대해서만 피고가 지정한 장소에서 피고가 설치 내지 비치한 기구 등을 이용하여 퍼스널 트레이닝 지도를 하여야 했고, 피고의 회원을 상대로 피고의 사업장이 아닌 곳에서 개별적으로 지도 내지 레슨을 하는 것이 금지되었기 때문에 원고의 근무 장소와 근무시간은 물론 원고가 지도해야 할 상대방을 피고가 관리, 지정하였음.
- 피고는 원고를 비롯한 퍼스널 트레이너들의 출퇴근, 근무시간, 근무일정, 휴가 등 근태상황을 엄격하게 관리하였음. 또한, 원고는 피고가 정해 놓은 절차를 거치지 않고 단독으로 계약체결 후 트레이닝을 진행할 수 없었고, 피고와의 계약 기간 동안에는 피고 회사의 승인 없이 다른 트레이닝을 진행할 수 없었으며, 본인의 업무를 다른 강사로 하여금 대체하여 근무하게 할 수 없었음.
- 원고는 퍼스널 트레이너로서의 역할 외에도 피고의 지시에 따라 사무실 청소, 센터 내 시설 관리, 직원 교육, 회의 참석, 주말 당직표 작성, 피티 행사 공지, 매출 관리 등의 업무를 처리하였음.

- 비록 피고가 원고를 비롯한 트레이너들로부터 근로소득세가 아닌 사업소득세를 원천징수 하였고, 이들을 피고 소속 근로자로 하여 이른바 4대 보험에 가입시키지 않은 사정이 있다 하더라도, 이러한 사정은 이들을 채용한 피고가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 그 여부를 임의로 정했을 여지가 큼.

3. 의의 및 시사점

하급심 판결례들은 구체적인 사실관계에 따라 헬스장 퍼스널 트레이너의 근로자성을 달리 판단하고 있습니다[**근로자성 인정** : 서울서부지방법원 2022. 9. 21. 선고 2021가단236329 판결(확정), 서울동부지방법원 2022. 8. 19. 선고 2021나33536 판결(확정), 서울중앙지방법원 2020. 2. 6. 선고 2019나11622 판결(확정) 등, **근로자성 부정** : 서울중앙지방법원 2019. 10. 24. 선고 2019나35703 판결(확정), 서울중앙지방법원 2022. 10. 18. 선고 2021가단5060478 판결(확정) 등].

대상판결의 원심은 기존 대법원의 근로자성 판단기준(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등 참조)에 따라 '위탁사업계약'이라는 계약명칭이 아닌 구체적 사실관계에 따라 실질적인 근로관계가 존재하는지 판단하였습니다.

따라서, 대상 판결을 들어 '대법원이 퍼스널 트레이너의 근로자성을 인정하였다'고 일반화하기는 어려우며, 향후에도 구체적인 사실관계에 따라 근로자성이 달리 판단될 수 있다는 점을 주의할 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

성희롱 피해근로자에 대하여 교육훈련에 참여시키지 않고, 수습 만료 후 정식채용을 거부한 조치 등은 남녀고용평등법을 위반한 불법행위에 해당한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 2. 2. 선고 2022다273964 판결]

원고는 한 지역방송국의 프로듀서로 선발되어 2016년 5월 19일부터 수습 PD로 근무하였습니다.

원고의 입사 이후, 보도제작국장(피고들 중 한 명)은 보도국 회의나 동승한 차안에서 “피아노를 치는 여자들은 엉덩이가 크다” 등의 발언을 비롯하여 여러차례 원고에게 언어적 성희롱 행위를 하였습니다. 원고가 이에 대해 이의를 제기하자 보도제작국장 및 당시 본부장(피고들 중 한 명)은 원고를 본사에서 실시되는 2주간의 교육훈련에서 제외하고 본채용을 거부했습니다(이하 ‘1차 해고’).

원고는 지방노동위원회에 부당해고 구제를 신청하였고 노동위원회가 본채용 거부통지를 하면서 구체적인 사유를 명시하지 않은 것을 이유로 부당해고로 판정했습니다. 원고는 복직했으나, 2017년 11월에 다시 2017년 12월 31일 자로 근로계약이 만료됨을 통보 받았습니다(이하 ‘2차 해고’).

한편, 2차 해고 당시의 본부장(피고들 중 한 명)은 2017년 11월 17일 원고의 근로계약 재계약 여부를 결정할 인사위원회의 개최를 요청하면서, 원고와의 재계약에 관하여 “원고의 피고 특임국장(1차 해고 당시 보도제작국장)에 대한 성희롱 문제와 관련된 행정처리 과정에서 지나치게 자기중심적인 모습을 보여온 점을 감안하면 원고가 직원들과의 화합에 좋지 않은 영향을 미칠 것으로 판단합니다”라는 사유로 재계약 부적합 의견을 제출하였습니다.

이에 원고는 보도제작국장, 본부장, 2차 해고 당시의 본부장 등을 상대로 손해배상청구소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심과 보도제작국장의 발언을 직장 내 성희롱으로 인정하고, '보도제작국장 및 본부장이 원고를 본부에서 실시되는 교육훈련에 참여시키지 않고, 수습 만료 후 정식 채용을 거부한 조치' 및 '후임 본부장이 2017년 12월 31일 자로 원고와의 근로관계를 종료 시킨 조치'를 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 불리한 조치로서 남녀고용평등법에 위반한 불법행위로 판단하였습니다.

이어서 성희롱 발언을 한 보도제작국장은 단독으로 300만 원을, 원고를 교육훈련에서 제외하고 정식채용을 거부한 보도제작국장 and 본부장은 공동하여 1,500만 원을, 원고에 대한 근로관계를 종료 시킨 후임 본부장에게는 500만 원을 각각 원고에게 손해배상액으로 지급해야 한다고 판단하였습니다.

대법원은 원심의 판단을 정당한 것으로 인정했습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 성희롱 피해근로자에 대한 불이익한 조치가 남녀고용평등법 위반으로서 불법행위에 해당한다고 판단하고, 그에 따른 손해배상을 인정한 판결입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 2. 2. 선고 2022다273964 판결](#)

■ 최신 판례 ■

노조활동을 이유로 택시기사를 해고한 대표이사에게 벌금 300만 원의 유죄판결을 선고한 원심을 확정판 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 2. 23. 선고 2022도15750 판결]

1. 사안의 개요

피고인은 A 택시회사의 대표였습니다. 피고인은 2019년 6월 10일 소속 택시기사 B와 면담하는 과정에서 "C노총이 주관하는 설명회 자리에 왜 갔냐? 노조를 만들려고 하냐? 노조 만드는 것은 근로자 권리이나 우리 회사 현재 상황으로 볼 때 2개 노조가 있는 것보다 1개 노조가 있는 것이 좋겠다. 단일 노조로 갈 수 있도록 1노조와 협의하면 좋겠다"라고 발언하였습니다.

B는 2019년 6월 12일 자로 C노동조합총연맹 D노동조합에 가입하고 적극적으로 노동조합 활동을 하였습니다. 피고인은 3일 후인 2019년 6월 15일 B에게 계약기간 1년이 종료되었다는 이유로 근로계약 해지를 통보하였습니다. A 택시회사의 상무는 2019년 6월 17일 B와 면담을 하는 과정에서 제2노조 활동을 하지 말 것을 권유하면서 만일 그렇게 한다면 해지 통보를 철회하고 1년 계약을 다시 해주겠다는 취지로 이야기했습니다.

피고인은 2019년 6월 21일 B에 대한 근로계약해지를 철회하였으나, 2019년 6월 22일 B가 다시 회사에 출근하자 B에게 고정배차를 하지 않고, 기존에 B가 운행해오던 택시보다 연식이 오래된 택시를 배차하였습니다.

이에 피고인은 노동조합법 위반으로 기소되었습니다.

2. 판결 요지

원심은 피고인이 B를 만나 제2노조 설립을 만류한 점, B가 제2노조를 설립하자 계약해지를 통보한 점 등을 들어 B에 대한 근로계약 해지는 B의 제2노조 관련 활동을 이유로 이뤄졌다고 판단하였습니다.

또한, 1) B가 복직 후 새로 배차받은 차량은 기존 차량보다 연식이 오래된 차량이었고 사고 이력이 있었다는 점, 2) 임시배차의 경우 고정배차와는 달리 차량을 다른 운전자와 공유해야 될 가능성이 있어 기사들의 선호도가 떨어지고, 회사에서는 통상 일정기간 사고 없이 근무한 운전자에 한하여 고정 배차권을 부여해 왔던 점을 들어 피고인이 B에 대한 불이익 처분을 하였던 것으로 인정하였습니다.

또한 피고인이 2019년 6월 10일 B에게 제2노조 설립 및 활동을 만류한 행위 역시 단순히 비판적 견해를 표명한 것을 넘어 근로계약 해지라는 불이익한 처분을 염두에 두고 제2노조의 조직이나 운영, 활동에 개입하려는 의사를 가지고 이야기한 것으로 보아, 부당노동행위로 인정하였습니다.

원심은 피고인에게 벌금 300만 원을 선고하였으며, 대법원은 원심을 그대로 확정하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결에서는 1) 노조활동을 이유로 연식이 오래된 차를 배차하는 등 기존보다 악화된 근로조건을 부과한 경우에 불이익한 처분이 있었다고 보아 부당노동행위를 인정하였으며, 2) 노조 설립을 만류한 것이 단순히 비판적 견해를 표명한 것이라는 피고인의 주장을 받아들이지 않았습니다.

사용자의 행위가 노동조합 및 노동관계조정법에 정한 부당노동행위에 해당하는지 여부는 사용자의 부당노동행위 의사의 존재 여부를 추정할 수 있는 모든 사정을 전체적으로 심리 검토하여 종합적으로 판단하여야 한다는 기존 대법원 법리(대법원 2007. 11. 15. 선고 2005두4120 판결 등)를 적용한 판결입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 2. 23. 선고 2022도15750 판결](#)

■ 최신 판례 ■

저성과자 성과향상 프로그램의 일환으로 사회봉사를 시킨 것에 대해 회사의 위자료 지급의무를 인정한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2023. 1. 12. 선고 2021가합3309 판결]

1. 사안의 개요

원고는 피고 은행에 입사하여 근무하다가 2019년 1월 28일 자로 퇴직한 근로자입니다.

피고는 2011년 1월 3일 성과향상 프로그램을 도입하고, 평가결과에 따라 성과향상 프로그램 대상자를 선정해 왔습니다. 또한 원고는 팀원급의 직위 중 하나로 후선역을 둔 다음, 업적부진, 실적부진 등의 사유가 있는 자를 후선역으로 배치하였습니다. 원고는 성과향상 프로그램 대상자로 선정되어 후선역으로 배치되었으며, 이후 2018년까지 13번에 걸쳐 인사발령과 징계를 받았습니다.

한편, 후선역 근로자의 평가점수는 사회봉사활동 50점, 연수 또는 자격증 취득 30점, 수익실적 평가 20점을 합쳐 총점 100점으로 구성되어 있었습니다. 후선역 근로자들은 3개월 단위로 평가를 받는데, 6개월 총 평가 결과가 80점 이상이면 현업 복귀, 50점 이상이면 현직 유지, 50점 미만이면 직위 하향될 수 있었습니다. 이에 원고는 후선역으로 있으면서, 2013년 10월 4일부터 2016년 8월 31일까지 총 259회에 걸쳐 883시간의 사회봉사활동을 하였습니다.

원고는 피고 은행을 상대로 인사발령 중 일부에 대한 무효확인, 미지급임금 및 손해배상 등을, 피고의 노동조합을 상대로 회사가 단체협약을 이행하지 않았는데도 시정 노력을 기울이지 않았다는 점을 들어 손해배상을 구하는 소를 제기하였습니다. 피고 은행에 대한 손해배상청구액 중에는 후선역 평가기준에 포함된 사회봉사활동을 사실상 강요함으로써 발생한 정신적 손해에 대한 위자료 6억 3,400만 원이 포함되어 있었습니다.

2. 판결 요지

법원은 피고 은행이 인사에 관한 재량권을 일탈·남용하여 위법한 이 사건 평가기준을 마련하여 운영함으로써 원고에 대하여 근로계약에서 예정한 직무범위에 벗어난 비자발적인 사회봉사활동을 사실상 강제하는 위법한 지시권을 행사하였다고 보아, 피고 은행의 원고에 대한 손해배상 의무를 인정하였으며, 위자료를 500만 원으로 판단하였습니다. 구체적인 판단 근거는 아래와 같습니다.

- 사회봉사활동 점수는 총점 외의 부가적인 평가점으로 부여되는 것이 아니라 총점의 일부를 구성하고, 그 비중 또한 대단히 높다는 점을 고려하면 다시 현업에 복귀하거나 적어도 피고 B은행과 근로관계를 유지하고자 하는 근로자들로서는 위 평가기준에서 정하는 사회봉사활동을 이행하여야 하는 상황에 처한다고 인정됨.
- 비자발적인 사회봉사활동 강제는 원고와 피고 은행이 당초 근로계약에서 예정한 은행원으로서의 직무범위에서 벗어났다고 보임.
- 이 사건 평가기준에 따른 사회봉사활동은 3개월 단위로 새로 평가되고, 이미 평가에 반영된 사회봉사활동 시간은 다시 고려되지 않기 때문에 사회봉사활동을 계속 수행하여야 하는 가능성에 대한 제한이 없어 그 수준이 과중하며, 징벌적 조치의 일환으로 평가될 여지도 있음.
- 피고 은행과 피고 노조 사이의 합의를 통해 사회봉사활동 항목이 평가기준에 포함되었다고 하여도 위 평가기준의 반사회적 측면이 정당화된다고 보기도 어려움.

3. 의의 및 시사점

법원은 최근 저성과자를 대상으로 하는 성과향상 프로그램의 적법성을 인정하는 판결을 선고하였습니

다(서울고등법원 2022. 8. 19. 선고 2021나2032652 판결, 대법원 2023. 1. 12.자 2022다 281194 심리불속행 기각 판결로 확정).

다만, 대상판결은 저성과자에게 피고 은행과 업무관련성이 낮은 '사회봉사활동'을 사실상 강제한 것은 불법행위에 해당한다고 보았습니다. 저성과자 성과향상 프로그램을 운영할 때, 그 목적과 내용이 근로자의 역량 향상이나 직무범위 내에 있어야 한다는 점을 유의할 필요가 있겠습니다.

■ 최신 판례 ■

시간강사의 소정근로시간을 주당 강의시간의 1배수로 보고, 연차휴가수당 및 주휴수당 지급의무를 부정한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2023. 1. 27. 선고 2022나2011720 판결]

1. 사안의 개요

원고들은 피고가 설립한 국립대학교들(이하 '이 사건 대학들')에서 시간강사로 재직하였습니다. 이 사건 대학들은 시간강사에 대한 강의료를 전업과 비전업으로 나누어 차등지급 해 왔습니다.

원고들은 강의료 차등 지급은 근로자인 원고들에 대한 부당한 차별적 대우로서 불법행위에 해당한다는 점을 들어 피고에게 '원고들이 비전업 시간강사로 근무하는 기간 동안 전업 시간강사와의 강의료 차액 분 및 이에 대한 지연손해금'을 청구하는 소를 제기하였습니다.

나아가 원고들은 '피고는 원고들에게 미사용 연차휴가에 대한 연차휴가수당, 주휴수당, 근로자의 날에 대한 유급휴일수당을 지급하지 않았다'며, 해당 금액에 대하여도 함께 청구하였습니다.

2. 판결 요지

1심은 전업 시간강사들에 비하여 저액의 강의료를 지급한 것은 앞서 본 바와 같이 헌법상 평등원칙과 근로기준법 제6조 등에 위배되어 위법하고, 앞서 든 사정들에 비추어 보면 이에 대한 피고의 고의 또는 과실을 인정할 수 있으므로, 불법행위도 성립한다고 인정했습니다. 또한 원고들이 청구한 미지급 연차휴가수당 및 주휴수당, 근로자의 날에 대한 미지급 유급휴일수당을 모두 인정하였습니다.

그러나 항소심은 원고들의 주당 강의 시수가 12시간 이하이기 때문에 원고들은 평균하여 1주 동안의

소정 근로시간이 15시간 미만인 근로자에 해당하므로, 원고들에게는 근로기준법 제55조(휴일) 및 제60조(연차 유급휴가)가 적용되지 않는다고 판단하였습니다. 따라서 1심과 달리 피고에게는 미지급 연차 휴가수당 및 주휴수당의 지급의무가 없다고 보았습니다.

이에 대해 원고들은 '시간강사의 근로시간은 강의 자체에 소요되는 시간뿐만 아니라 강의를 준비하고 수강생의 성적평가 및 기타 강의와 관련된 학사행정업무에 걸리는 시간도 포함하여 산정해야 한다'고 주장하였으나, 항소심 재판부는 아래와 같은 이유를 들어 원고들의 주장을 받아들이지 않았습니다.

가. '소정근로시간'은 원고들과 피고 사이에 체결된 시간강사 위촉계약에서 정한 근로시간만이 해당된다고 봄이 타당함.

- 원고들과 피고는 시간강사 위촉계약을 체결하면서 주당 강의시수만을 정하였을 뿐이고, 그와 별도의 근로시간을 정하였거나 별도의 시간을 근로시간에 포함시킬 것을 예정하였다고 볼 만한 아무런 증거가 없음. 시간강사 위촉계약에 반영된 원고들과 피고의 의사는, 원고들이 피고로부터 위탁받은 강의를 주당 강의 시수만큼 수행하고, 피고는 이에 대한 대가로 원고들에게 그 강의 시수만큼의 강의료를 지급할 것을 약정하였다고 보아야 함.
- 소정근로시간은 근로계약 체결 당시 객관적 기준에 의하여 명확히 특정됨으로써 사용자가 이에 따라 자신이 부담하게 되는 임금 지급의무의 대상 및 범위 등을 예견할 수 있어야 하는 것이지, 근로계약 체결 이후 당사자 일방의 주장이나 명확하지 않은 기준을 근거로 하여 이를 추단하여도 되는 개념이 아님.
- 소정근로시간은 근로계약 체결 당시 명확하게 특정되어야 하며, 사후에 당사자의 주장, 증명에 따라 변경할 수 없음.

- ‘소정근로시간’은 ‘실제 근로시간’과 반드시 일치하여야 하는 개념이 아니고, 근로기준법은 연차휴가수당 및 주휴수당 지급 대상을 일정한 수준 이상의 근로를 제공하는 근로자로 한정하면서도, 그 기준을 일정한 수준 이상의 근로를 실제로 제공한 근로자가 아니라 ‘당사자 사이에 일정한 수준 이상의 근로를 제공하기로 약정한 근로자’로 규정하고 있음.
- 근로계약을 체결함에 있어 사용자의 우월적 지위로 인하여 소정근로시간이 실제와는 달리 근로자에게 불리하게 정해질 가능성은 있으나, 이는 추가 근로시간에 대한 미지급 임금의 지급을 구하는 것으로 해결할 문제이지 ‘소정근로시간 자체를 사후적으로 실제 근로시간과 일치하도록 변경’하는 방법으로 해결할 문제가 아님.
- 원고들은 연차휴가 수당 등의 지급을 구하기 위하여 피고와 사이에 정한 강의시간의 두 배에 달하는 시간에도 근로를 제공하였으므로 이를 소정근로시간에 포함시켜야 한다고 주장하면서도, 정작 그 시간에 해당하는 강의료의 지급은 구하고 있지 않음. 이는 원고들이 위 시간이 소정근로시간에 해당하지 않는 것으로 인식하고 있음을 보여주는 사정임.

나. 강의준비 및 학사행정업무에 필요한 시간을 소정근로시간에 포함하더라도 원고들은 연차휴가 또는 유급휴일 발생을 주장하는 기간 동안 평균 주 소정근로시간이 15시간 미만이라고 봄이 타당함.

- 원고들이 연차휴가 또는 유급휴일 발생을 주장하는 기간 동안의 강의시수를 살펴보면, 원고들의 강의시수와 강의기간 동안 강의준비 및 학사행정업무를 위해 근로한 시간을 합쳐 15시간 이상이라고 볼 수 없음.
- 원고들 대부분은 동일하거나 유사한 강좌를 여러 차례 반복하여 강의해 왔으므로, 강좌의 강의, 시험 출제 및 채점 등에 관하여 상당한 정도로 숙련되어 있었으므로, 위 강좌에 대한 강의준비 및 학사행정업무에 많은 시간이 필요하지 않았을 것임.

- 원고들이 담당했던 강좌들은 대부분 중간고사와 기말고사 기간에 수업을 실시하지 않았음. 원고들은 위 기간을 이용하여 학사행정업무를 수행하였을 것으로 보여 이를 별도의 시간으로 산정할 필요가 없고, 설령 그렇지 않았다 하더라도 적어도 그 기간 동안 강의 자체를 하지 않았다는 점은 강의 준비 등 시간을 산정함에 있어 반영해야 함.
- 전임교원의 경우 학기 중은 물론 방학기간까지 학문연구, 학사행정업무 및 학생지도 등을 해야 하는 반면, 원고들은 강좌를 담당할 학기 중에 해당 강좌와 직접 관련된 학사행정업무만을 담당했을 뿐이므로, 일부 원고들이 일부 기간 동안 이 사건 대학들 전임교원과 마찬가지로 주당 9시간을 강의하였다는 사정만으로 위 원고들의 실제 근로시간이 전임교원의 실제 근로시간과 같다고 평가할 수는 없음.
- 원고들은 시간강사로 근무하면서 동시에 이 사건 대학들 또는 다른 대학들의 산학협력단 등에서 연구원 등으로 근무하였으며, 일부 원고들은 산학협력단 소속 '전임' 연구원으로 근무하기도 하였음. 이러한 점에 비추어 보면, 원고들이 피고와 약정한 주당 강의 시수를 현저히 초과하는 시간 동안 위 강의 준비 및 관련 학사행정업무를 처리하였다고 단정할 수 없음.

3. 의의 및 취지

기존 하급심 판결들은 "강의라는 근로는 그 업무의 성격상 필연적으로 강의를 준비하기 위한 연구와 자료 수집, 수강생의 평가 및 그와 관련한 학사행정업무를 처리 등에 상당한 시간이 소요되는 것으로서 그 근로시간을 강의시간만으로 한정할 수 없다"고 판단한 다음, 시간강사의 근로시간을 시간의 2~3배로 판단해 왔습니다[광주지방법원 2019. 6. 27. 선고 2018나62224 판결(대법원 2019. 10. 31. 자 2019다250855 판결로 확정) 등 참조].

대상판결은 이와 달리 시간강사의 소정근로시간을 위촉계약상 정한 근로시간으로 한정해야 한다는 점과, 강의준비시간 등을 포함한다고 하더라도 그 시간을 일방의 주장이나 명확하지 않은 기준을 근거로 하여 이를 추단할 수 없다고 판단했다는 점에서 특기할 만합니다. 원고들이 2023년 2월 22일자로 상고하였으므로, 대법원의 판단을 지켜볼 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

타워크레인 기사에게 지급한 월레비에 대한 부당이득반환청구를 기각한 사례

[대상판결 : 광주고등법원 2023. 2. 16. 선고 2021나22465 판결]

1. 사안의 개요

원고는 철근콘크리트 공사업 등을 목적으로 설립된 회사이고, 피고들은 타워크레인 회사에 소속된 타워크레인 운전기사들입니다.

원고는 원청으로부터 골조공사, 철근공사 등을 도급받았고, 원청은 타워크레인 회사들과 타워크레인에 관한 임대차 계약을 체결하고, 타워크레인 회사들은 피고들을 공사현장으로 보내 타워크레인을 이용하여 건설장비 및 골재를 운반하는 일을 하게 했습니다.

피고들은 원고에게 타워크레인 업계의 관행을 들어 시간 외 근무수당 및 월레비 명목으로 월 약 3백 만 원의 돈을 요구하였고, 원고는 이를 지급했습니다.

원고는 '원고와 원청업체 사이에 하도급 계약이 체결되었을 뿐 원고와 피고들 사이에 월레비 지급에 대한 계약관계가 없다'는 점을 들어, 피고들에게 기존에 지급한 월레비에 대한 부당이득반환청구의 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

1심은 원고가 타워크레인 회사를 대신하여 피고들에게 임금을 지급하기로 약정한 적이 없고, 원고와 피고들 사이에 고용관계를 인정할 수 없으며, 원고와 피고들 사이에 도급계약·위임계약 등을 체결한

것으로 볼 수 없다는 점을 들어 피고들이 원고에게 수령한 월레비 상당의 돈은 부당이득에 해당한다고 판단하였습니다. 다만, 원고는 월레비 지급의무가 없다는 사실을 알고도 피고들에게 월레비를 지급한 것으로서 민법 제742조의 비채변제에 해당하여 원고가 월레비에 대한 반환청구를 할 수 없다고 보았습니다.

항소심은 1심과 달리 “원고와 피고들 사이에 이 사건 각 공사현장에 관하여 원고가 피고들에게 월레비 상당의 돈을 증여하기로 하는 내용의 묵시적인 계약이 성립하였고, 피고들은 이에 따라 원고로부터 월레비를 지급받은 것이라고 봄이 타당하다”고 보고, 피고들이 받은 월레비는 부당이득에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 구체적인 판단은 아래와 같습니다.

- 하청업체인 철근콘크리트 업체의 타워크레인 기사들에 대한 월레비 지급은 수 십 년간 지속하여 온 관행으로서, 타워크레인 기사들에게 월레비는 사실상 근로의 대가인 임금의 성격을 가지게 됨.
- 월레비 지급 관행, 특기시방서의 기재 등을 더하여 보면, 시공사와 원고 및 피고들 사이에는 적어도 피고들이 월레비를 지급받아야 한다는 점에 관한 의사의 합치는 있었던 것으로 보임.
- 공사 현장설명서 및 시방서의 기재상 원고와 시공사들 사이에 이 사건 각 현장에 발생한 월레비를 원고가 부담하기로 하는 내용의 합의가 있었던 것으로 보임.
- 원고는 2016년 9월 1일 피고들 중 일부에게 월레비를 지급한다는 내용의 협약서에 날인하기도 하였으므로, 원고에게 월레비를 지급할 의사가 있었다는 점은 충분히 확인할 수 있음.
- 원고가 피고들에게 이 사건 각 공사에 관한 월레비를 지급하는 과정에서 피고들이 작업을 거부하였다거나 월레비의 지급을 강제하였다고 인정할 만한 증거가 없음.

- 원고가 피고들에게 지급한 이 사건 월레비 약 300만 원은 통상적으로 지급되는 월레비 수준인 것으로 보임.

나아가, 1심과 마찬가지로 설령 원고가 지급한 월레비가 부당이득에 해당한다고 하더라도 월레비 지급은 민법 제742조에 따른 비채변제로서 반환을 구할 수 없다고 보았습니다.

3. 의의 및 시사점

건설현장에서 타워크레인 기사들이 지급받는 '월레비'의 적법성에 대한 논의가 꾸준히 이뤄져 왔습니다. 최근 국토교통부는 월레비를 부당하게 수수한 타워크레인 기사에게 최대 12개월의 면허 정지를 내리는 내용을 포함한 가이드라인을 발표하였습니다.

대상판결은 '타워크레인 기사들에게 지급한 월레비는 사실상 근로의 대가인 임금의 성격을 가진다'고 판단한 다음, 당사자 간 의사합치가 인정된다는 점을 들어 월레비를 지급한 것이 부당이득에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

대상판결은 2023년 3월 7일자로 대법원에 상고되었습니다.

■ 최신 법령 ■

고용정책 기본법 일부개정법률

1. 개정 이유

고용노동부장관이 법무부장관으로부터 외국인등록 자료 중 체류자격과 체류기간에 관한 자료를 제공 받아 외국인 구직자의 체류자격을 정확하게 확인할 수 있도록 하기 위함입니다.

2. 개정 내용

고용정책 기본법 일부를 아래와 같이 개정하였습니다.

제15조의2 제2항 전단 중 “보건복지부”를 “법무부·보건복지부”로 하고, 같은 조 제3항 제9호 부터 제13호까지를 각각 제10호부터 제14호까지로 하며, 같은 항에 제9호를 다음과 같이 신설한다.

9. 외국인등록 자료 중 체류자격과 체류기간

3. 다운로드 : [고용정책 기본법 일부개정법률\(2023. 9. 29. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

농어업고용인력 지원 특별법 제정

1. 제정 이유

농림축산식품부장관과 해양수산부장관이 농어업고용인력의 육성과 확보를 지원하기 위하여 농어업고용인력 지원 기본계획을 5년마다 수립하도록 하고, 시·도지사 및 시·군·구의 장이 관할 지역의 특성을 고려하여 해당 지역의 농어업고용인력 지원 기본계획을 세우고 시행하도록 하며, 정부가 농어업고용인력 수요의 특수성을 고려하여 외국인근로자의 농어업 분야 배정 규모 및 시기를 정할 수 있도록 하는 한편, 시·도지사 및 시·군·구의 장이 농어업고용인력지원센터를 지정·운영할 수 있도록 하고, 국가 등이 농어업고용인력의 인권보호를 위한 환경 조성 및 근무환경 개선 및 농어업 일자리에 대한 인식 개선 등을 위해 노력하도록 하는 등 농어업고용인력 육성과 지원정책을 체계적으로 추진하기 위한 법적 근거를 마련하려는 것입니다.

2. 주요 내용

농어업고용인력 지원 특별법의 주요내용은 아래와 같습니다.

가. 농어업고용인력의 원활한 공급 및 근로환경 개선 등을 지원하여 농어업생산의 안정성을 확보하고 농어업경영체의 경쟁력을 높이며 고용을 촉진함으로써 국민경제와 사회의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 함(제1조).

나. 농림축산식품부장관과 해양수산부장관은 농어업고용인력의 육성과 확보를 지원하기 위하여 농어업고용인력 지원정책의 목표 및 기본 방향 등이 포함된 농어업고용인력 지원 기본계획을 5년마다 수립해야 하고, 시·도지사와 시·군·구의 장은 관할 지역의 특성을 고려하여 시·도의 농어업고용인력 지원 기본계획과 시·군·구의 농어업고용인력 지원 기본계획을 각각 5년마다 수립해야 함(제5조).

- 다. 농림축산식품부장관과 해양수산부장관은 농어업고용인력의 적정 수급을 위한 정책을 수립·시행해야 하고, 농어업고용인력의 지역별·업종별·품목별 수급 불균형 해소를 위하여 농어업고용인력이 적정하게 분배되도록 시책을 마련해야 함(제8조).
- 라. 정부는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 및 「출입국관리법」에 따라 외국인 농어업고용인력 도입을 결정할 경우 농어업고용인력 수요의 특수성을 고려하여 농어업 분야의 배정 규모 및 시기를 정해야 하고, 외국인 농어업고용인력의 활용을 위해 지방자치단체가 수행하는 외국 지방자치단체와의 양해각서 체결 업무, 외국인 농어업고용인력의 선발·교육·체류·출국관리 업무 등을 지원할 수 있음(제10조).
- 마. 시·도지사 및 시·군·구의 장은 관할구역 농어업고용인력의 체계적이고 안정적인 지원을 위하여 농어업고용인력지원센터를 지정할 수 있고, 예산의 범위에서 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있음(제12조).
- 바. 국가 등은 농어업고용인력의 인권보호를 위한 환경 조성 및 인식 개선을 위하여 노력해야 하고, 농림축산식품부장관과 해양수산부장관은 인권침해로 피해를 입은 농어업고용인력에 대하여 상담 및 지원 업무를 수행할 수 있음(제13조).
- 사. 국가, 지방자치단체 및 농어업경영체는 농어업고용인력의 적정 노동시간 확보 등을 위하여 노력해야 하고, 국가 및 지방자치단체는 농어업경영체를 대상으로 농어업 근로환경 개선과 복지증진을 위하여 필요한 사업을 지원할 수 있음(제14조).
- 아. 정부는 여러 농어업경영체가 농어업고용인력의 복리후생 증진을 위하여 공동으로 설치·운영하는 공동복지시설 등의 설치·운영에 필요한 경비를 지원할 수 있고, 농어업고용인력의 문화생활 향상 및 건강 증진을 위하여 지원하도록 노력해야 함(제15조 및 제16조).

자. 정부는 우수 근로환경 제공 농어업경영체를 발굴·홍보하는 등 인식개선사업을 실시해야 하고, 농림축산식품부장관과 해양수산부장관은 농어업에 장기근속한 숙련인력 등 우수한 농어업고용인력을 선정하여 장려금의 지급, 농어업 분야 창업 자금 지원 등을 할 수 있음(제17조 및 제18조).

차. 농림축산식품부장관과 해양수산부장관은 농어업고용인력 지원을 효율적으로 수행하기 위해 조사·연구 사업을 수행할 수 있고, 통합정보시스템을 구축·운영 할 수 있으며, 관련 기관 또는 단체를 농어업고용인력지원전문기관으로 지정·운영할 수 있음(제19조부터 제21조까지).

3. 다운로드 : [농어업고용인력 지원 특별법 제정\(2024. 2. 15. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

공익신고자 보호법 일부개정법률

1. 개정 이유

공익신고의 경우에도 부패신고의 경우와 같이 공공기관의 수입이 회복되거나 증대된 경우 보상금·포상금을 지급할 수 있도록 하고, 퇴직공직자의 경우에도 재직 시 수행한 직무에 대해서는 공직자와 동일하게 보상금을 감액하거나 지급하지 않도록 하는 한편, 상황의 긴급성이 인정되는 경우 구조금의 전부 또는 일부를 우선 지급할 수 있도록 하기 위함입니다.

2. 주요 내용

공익신고자 보호법 일부개정법률을 아래와 같이 개정하였습니다.

- 제2조 제7호가목 중 “공공기관”을 “공공기관(「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조 제1호에 따른 공공기관을 말한다. 이하 같다)”으로 한다.
- 제26조 제1항 각 호 외의 부분 중 “국가 또는 지방자치단체”를 “공공기관”으로 하고, 같은 조 제2항 단서 중 “직무”를 “직무 또는 공직자였던 자가 재직 중 자기 직무”로 하며, 같은 조 제3항 본문 중 “국가 또는 지방자치단체에”를 “공공기관의”로 하고, 같은 조 제6항 중 “관련 지방자치단체(지방자치 단체의 직접적인 수입의 회복이나 증대 및 그에 관한 법률 관계의 확정을 이유로 보상금을 지급한 경우에 한정한다)”를 “해당 공공기관(「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2 조 제1호가목 중 「정부조직법」에 따른 각급 행정기관 및 같은 호 다목에 따른 기관은 제외한다. 이하 이 항 및 제29조에서 같다)”으로 한다.

- 제26조의2 제1항 각 호 외의 부분 중 “국가 및 지방자치단체”를 “공공기관”으로 한다.
- 제27조 제2항 단서 중 “경우에는”을 “경우 위원장은”으로 한다.
- 제29조 제2항 중 “지방자치단체는”을 “공공기관은”으로 하고, 같은 조 제3항 중 “지방자치단체가”를 “공공기관이”로 한다.

3. 다운로드 : [공익신고자 보호법 일부개정법률\(2023. 9. 22. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

임금채권보장법 시행규칙 일부개정령

1. 개정 이유

경제적으로 어려운 상황에 처해 있는 체불 근로자가 대지급금 청구 시 공인노무사의 지원을 받을 수 있도록 지원요건을 완화하여 제도를 활성화하고, 체불청산지원 사업주 용자 제도를 확대하여 자신의 책임하에 체불을 해결하도록 하기 위함입니다.

2. 주요 내용

임금채권보장법 시행규칙 일부개정령의 주요 내용은 아래와 같습니다.

가. 대지급금 관련업무 지원 공인노무사 제도 확대

- 상시근로자 수를 10인 미만 사업장에서 30인 미만 사업장으로 확대
- 월평균 소득 기준을 현행 해당 사업장의 전체 상시근로자 기준에서 지원을 받고자 하는 근로자 본인으로 변경
- 도산등사실인정 요건 충족하는 경우에서 도산등사실인정 신청 시 지원하는 것으로 변경

나. 체불청산지원 사업주 용자 제도 확대

- 사업주 가동기간은 현행 1년 이상에서 6개월 이상으로 완화하고, 상시 근로자수 제한 폐지(현 상시근로자수 300인 이하)
- 용자 한도 상향 및 용자 기간 확대

3. 다운로드 : [임금채권보장법 시행규칙 일부개정령\(2023. 7. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로감독관 직무규정(산업안전보건) 일부개정

1. 개정 이유

중대재해 감축 로드맵의 자기규율 예방체계 구축을 위한 위험성 평가 점검이 도입됨에 따라 이에 맞춰 기존의 감독 및 점검 규정을 개편하고, 모호한 감독결과 조치 규정과 사건 관할 규정을 구체적이고 명확하게 개정하며, 그간 문제점으로 지적되었던 불필요한 보고 절차를 폐지하기 위함입니다.

아울러, 산업안전감독관의 주도적 역할을 강조하기 위해 재해조사 관련 규정을 정비하고, 근로자의 안전 확보를 위한 행정지도 규정을 신설하며, 노사 간 협업 기반의 자기규율 예방체계 구축을 유도하기 위해 명령서 및 시정지시서의 문구를 수정하였습니다.

2. 주요 내용

근로감독관 직무규정(산업안전보건) 개정의 주요 내용은 아래와 같습니다.

- 가. 감독 체계를 정기·수시·특별감독에서 일반·특별감독으로 개편(제9조)
- 나. 감독결과에 따른 시정 등 명령 조치 기준 명확화(제16조)
- 다. 위험성평가 점검 근거 신설(제18조 제1항 제4호)
- 라. 교통사고 관련 재해조사 관할 관서 명확화(제25조 제1항 제2호)
- 마. 재해조사 복명 폐지(제27조 제3항)
- 바. 재해조사의견서의 절차·제출기간 정비(제28조)
- 사. 행정지도 관련 규정 신설(제48조)
- 아. 범죄인지 기준 및 서식 문구 수정(별표 2, 별지 제5호·제6호·제12호)

3. 다운로드 : [근로감독관 직무규정\(산업안전보건\) 일부개정\(2023. 3. 17. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

안전보건교육규정 일부개정

1. 개정 이유

「산업안전보건법」에 따른 안전보건교육의 실효성을 높이기 위해, 사업주 또는 교육기관이 교육내용을 선정할 때 현장의 위험성을 반영하도록 하고, 비대면 실시간교육 등 다양한 교육형태를 인정하며, 교육 강사의 기준을 확대하는 등 교육 기준을 개선하는 한편, 정의 규정을 개정 또는 신설하여 용어를 명확하게 하고, 길고 복잡한 문장은 간결하게 하는 등 국민이 문장을 이해하기 쉽게 정비하고, 그 밖에 제도 운영과정에서 드러난 미비점 등을 개선하려는 것입니다.

2. 주요 내용

안전보건교육규정 개정의 주요 내용은 아래와 같습니다.

• 용어의 의미 명확화를 위한 정의 규정 개정 또는 신설(제2조)

- 1) 「산업안전보건법」 제29조(근로자에 대한 안전보건교육)에 대한 의무주체인 ‘사업주등’ 과 교육대상인 ‘근로자등’에 대한 정의 신설(제2조 제1호부터 제2호까지)
- 2) 이 고시에서 교육방법 등을 정하고 있는 ‘근로자 안전보건교육’ 등 각종 교육제도에 대한 정의 신설(제2조 제3호부터 제9호까지)
- 3) ‘근로자 안전보건교육기관’, ‘건설업 기초안전보건교육기관’ 및 ‘직무교육기관’ 등 안전 보건교육기관에 대한 정의 신설(제2조 제11호)
- 4) 새로운 교육형태인 ‘비대면 실시간교육’에 대한 정의 신설(제2조 제15호)
- 5) 그 밖에 기존의 정의 규정 개정

- 근로자등 또는 특수형태근로종사자 안전보건교육의 대상과 방법 구체화(제3조, 제3조의2, 제3조의3)
 - 1) (교육대상) ①근로자 ②현장실습생 ③파견근로자 ④특수형태근로종사자로 규정(제3조)
 - 2) (교육방법) 교육내용 선정 시 현장의 위험성을 반영하도록 하고, 교육시간, 교육형태, 교재 및 강사에 대한 기준을 명확하게 규정(제3조의2, 제3조의3)
- 현장교육에 대한 기준 개선(제4조)

교육기관이 현장교육을 교육형태의 하나로 쉽게 활용할 수 있도록, 현장교육에 대한 기준 중 하나인 ‘안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리담당자, 관리감독자의 주관’을 ‘교육종류별 강사가 주관’으로 개선
- 인터넷 원격교육(휴대용 기기를 활용한 인터넷 원격교육 포함)에 대한 기준 개선(제5조, 별표 2 제1호)
 - 1) (인터넷 원격교육에 대한 기준) 프레임, 원고지 또는 동영상 등 학습 분량에 대한 다양한 기준을 동영상으로 일원화하고, 전산시스템에 대한 기술적 기준은 완화하며, 평가 방법과 평가 기준 등 교육평가에 대한 기준을 구체화(제5조 제1호, 별표 2 제1호)
 - 2) (휴대용 기기를 활용한 인터넷 원격교육 관련) 스마트폰 등 휴대용기기를 활용한 인터넷 원격교육(모바일 원격교육)의 형태로 교육하는 경우, 작업 또는 운전 중 교육 수강을 제한하거나 제한하는 기능 또는 장치를 갖추는 등 추가로 지켜야 하는 안전조치를 규정(제5조 제3호)
- ‘비대면 실시간교육’에 대한 기준 신설(제6조, 별표 2 제2호)
- ‘우편통신교육’에 대한 기준 완화(제7조)

교육일정 수립·변경 등 교육기관의 행정절차 관련 규정을 삭제하는 한편, 우편통신교육에 대한 기준을 하나의 조항으로 규정

- 근로자등 안전보건교육에 대한 특례 확대(제9조)

- 1) 안전관리자 등 안전보건 관계자가 직무교육을 이수하는 경우 해당 연도의 정기교육을 면제(제9조 제7항)
- 2) 안전관리자 등 안전보건 관계자가 강사로서 근로자에게 안전보건교육을 하면 그 시간만큼 안전보건 관계자의 근로자 정기교육시간으로 인정(제9조 제8항)
- 3) 현 제9조 제13항은 「산업안전보건법 시행규칙」 별표 4 제1호라목에 이미 규정된 내용이므로 삭제하고, 안전보건공단이 실시하는 지도, 컨설팅 시 실시하는 현장 강평 또는 교육을 근로자등이 이수하면 근로자 정기교육시간으로 인정하는 규정 신설(제9조 제13항)
- 4) 그 밖에 자구를 수정하는 등 국민이 문장을 이해하기 쉽게 개선

- 근로자등 안전보건교육의 강사 기준 확대(제10조, 안 별표 1)

- ① 사업주(「중대재해 처벌 등에 관한 법률」에 따른 경영책임자등 포함) ②본사의 안전·보건 전담 조직에 소속된 근로자 중 1년 이상 안전·보건 업무에 경력이 있는 사람을 강사 기준에 추가

- 직무교육의 방법 구체화(제15조)

직무교육기관이 교육내용 선정 시 안전보건관리책임자, 안전관리자 등 직무교육대상자가 직무를 수행하는데 필요한 실무적인 사항, 사례, 새로운 기술 등에 초점을 맞추도록 하고, 교육시간, 교육형태, 교재 및 강사에 대한 기준을 규정

- 직무교육과정 개설·운영에 대한 교육기관의 자율성 확대(제18조, 제19조의7) 직무교육과정을 개설·폐지하고 교재를 개발·활용하려면 교육기관이 '직무교육 관리위원회'의 사전 승인을 받도록 한 것을 안전보건공단의 전산시스템에 등록하면 되는 것으로 개선

- 전문화교육을 이수하면 보수교육을 면제하는 기준 확대(제20조)

전문화교육의 활성화를 위해, 직무교육대상자가 보수교육 이수기간 내에 여러 전문화교육 과정을 이수하고 합산한 총 교육시간이 「산업안전보건법 시행규칙」 별표 4에 규정된 보수교육시간 이상인 경우 보수교육을 면제

• 안전보건교육기관에 대한 관리와 지원 강화 등(제42조, 제43조, 제44조)

1) ‘안전보건교육기관 운영위원회*’ 설치·운영, 안전보건교육기관의 성과분석 등 교육관리, 교재 및 교육자료의 개발·보급 등 교육지원, 교육기관 평가 등 안전보건공단이 수행해야 하는 안전보건교육기관 관리와 지원에 필요한 업무를 구체화(제42조 제1항)

* 기존 직무교육기관의 운영에 대해서만 심의하던 ‘직무교육 관리위원회’를, 근로자 안전보건교육기관, 건설업 기초안전보건교육기관 및 직무교육기관의 운영에 대해서 심의하는 ‘안전보건교육기관 운영위원회’로 확대·개편

3) ‘안전보건교육기관 운영위원회’의 심의 사항을 규정하는 한편, 이 중 ‘전문화교육과정 및 교재에 관한 사항’을 전문적으로 심의하기 위한 ‘전문화교육 심의위원회’의 설치 및 운영에 관하여 규정(제42조 제2항부터 제5항까지)

4) 교육기관별로 규정되어있던 교육기관 평가 관련 조항(現 제3조의3, 제13조의7, 제19조의3)을 하나의 규정으로 일원화하는 한편, 「산업안전보건법」 시행규칙 제32조 제1항 각 호에 규정된 평가 기준과 중복되는 현행 별표 5를 삭제(제43조, 별표 5)

5) 근로자 안전보건교육기관이 업종별·직종별 특성화된 교육과정을 개설·운영하도록 유도하기 위해 특성화 교육기관 지정 관련 규정을 신설(제44조)

• 법령 개정 등에 따른 서식 현행화(별지 제1호서식, 별지 제2호서식, 별지 제3호서식, 별지 제3호의2서식, 별지 제3호의3서식, 별지 제3호의4서식, 별지 제4호서식, 별지 제7호서식)

3. 다운로드 : [안전보건교육규정 일부개정\(2023. 3. 2. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로자 건강진단 실시기준 일부개정

1. 개정 이유

재정이 열악한 소규모 사업장의 근로자 건강진단 이행률을 높이기 위하여 정부지원 사업 범위를 확대하고자 근로자 건강진단 실시기준을 개정하였습니다.

2. 주요 내용

건강진단 정부지원 대상을 30인 미만 사업장에서 50인 미만 사업장으로 확대하여 근로자 건강진단 이행률이 향상(안 제21조)될 수 있도록 하였습니다.

3. 다운로드 : [근로자 건강진단 실시기준 일부개정\(2023. 2. 10. 시행\)](#)