

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 최근 판례로 살펴본 직장 내 괴롭힘 · 성희롱 조사 시의 유의사항 4

■ 주요 업무 사례 ■

- 백화점 위탁판매인의 근로자성이 문제된 소송에서 1심에 이어 항소심에서도 승소한 사례 10
- 정년을 도과한 근로자에게 고용승계기대권이 인정되는지 문제된 사안에서 신규 용역업체를 대리하여 1심을 뒤집고 항소심에서 승소한 사례 11
- 정년 도달 근로자들에 대한 정년퇴직 처분이 부당해고임(정년연장에 대한 정당한 기대권의 존재)을 인정받은 사례 13
- 대표이사에 대한 유언비어 유포, 대표이사 지시사항에 대한 항명 등을 이유로 한 해고의 정당성을 대법원에서 인정받은 사례 15
- 성희롱 피해 근로자가 회사를 상대로 제기한 손해배상청구 소송에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 16
- 여성 직장 상사가 남성 직원에 대해 직장 내 괴롭힘 · 성희롱 행위를 한 사건에서 정직의 정당성을 노동위원회에서 인정받은 사례 17
- 직장 내 괴롭힘 신고를 이유로 상급자로부터 명예훼손죄 및 업무방해죄로 고소당한 사안에서 하급자들을 대리하여 불송치 및 각하 결정을 이끌어낸 사례 18
- 교원들이 보수규정 개정의 절차위반 등을 문제 삼아 임금 차액을 청구한 소송의 항소심에서 사용자인 학교법인을 대리하여 사실상 승소한 사례 19
- 퇴직근로자가 재직 중 비위행위에 관해 변상한 금원의 반환을 청구한 사건에서 회사를 대리하여 승소한 사례 21
- 근로자가 재직 중 극단적 선택으로 사망한 사건에서 산업재해보상보험법상 업무상 재해로 인정된 이후 망인의 유족들이 사용자에게 안전배려의무 위반을 이유로 손해배상 청구를 한 사안에서 사용자를 대리하여 항소심에서 유족들의 항소를 모두 기각하는 판결을 얻은 사례 22

- 학부모가 영어유치원에 설명의무 위반을 이유로 손해배상 청구를 한 사건에서 영어유치원을 대리하여 영어유치원은 학원 운영에 자율권을 가지고 재원관계에서는 설명의무 위반이 인정될 수 없다는 판단을 받은 사례24
- 근로자들이 성과평가에 따른 연봉삭감을 불법행위라고 주장하며 손해배상 등을 청구한 사건에서 사용자를 대리하여 대부분 금액을 기각 받은 사례26

■ 최신 판례 ■

- 1주 12시간의 연장근로한도 위반 여부 판단 기준을 제시한 사례27
- 연차휴가미사용수당 청구권의 소멸시효 기산점은 연차유급휴가권을 취득한 날부터 1년의 경과로 그 휴가의 불실시가 확정된 다음 날이라고 판단한 사례31
- 노동조합의 연합단체 가입에 관한 의결에 특별한결정족수가 요구되는 것은 아니라고 판단한 사례33
- 단체협약 및 사규에서 유족에게 지급하기로 정한 사망퇴직금은 유족의 고유재산으로 보아야 한다고 판단한 사례37
- 대한의학회 장애평가기준(KAMS 기준)을 적용하여 노동능력상실률을 산정할 수 있다고 판단한 사례.....40
- 공기업 직원들에게 지급되는 복지포인트는 소득세법상 과세대상이 되는 근로소득에 해당하지 않는다는 사례.....43
- 도급인(수범자) 및 그 대표이사(행위자)가 산업안전보건법위반 및 업무상과실치사에 따른 책임을 각 부담하지 않는다고 본 사례47

■ 최신 법령 ■

- 산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률 제정령 52
- 고용보험법 시행령 일부개정령..... 55
- 근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정령 56
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정령..... 59
- 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령 일부개정령 61

- 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령 일부개정령 66
- 고용정책기본법 시행규칙 일부개정령 71
- 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령 72
- 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부개정령 74
- 국가공무원 복무규정 일부개정령 76
- 지방공무원 복무규정 일부개정령 78

■ 노동 칼럼 ■

최근 판례로 살펴본 직장 내 괴롭힘 · 성희롱 조사 시의 유의사항



(법무법인(유) 지평 권영환 변호사, 양지윤 변호사)

1. 들어가며

직장 내 성희롱 금지를 규정하고 있는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 '남녀고용평등법')에 의하면, 사업주는 성희롱 신고를 접수하거나 그 발생사실을 알게 된 경우 지체없이 사실확인을 위한 조사를 해야 합니다(조사의무)(제14조 제2항). 또한 사업주는 조사기간 중 피해근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 '피해근로자등')에 대해 보호조치를 제공해야 하고, 직장 내 성희롱 발생사실이 확인된 경우 피해근로자에 대해서는 피해근로자가 요청하는 경우 적절한 보호조치를, 가해자에게는 징계 등 필요한 조치를 해야 하는데(적절한 조치의무), 가해자에게 징계 등의 조치를 하기 전에 반드시 피해근로자의 의견을 들어야 합니다(의견청취의무)(제14조 제5항). 직장 내 괴롭힘의 금지에 대해 규정하고 있는 근로기준법 역시 사용자에 대하여 이와 유사한 의무를 부과하고 있습니다(근로기준법 제76조의3).

이와 같이 사업주 또는 사용자(이하 '사용자')에게 부여된 의무는 법률상 의무로서, 사용자가 이를 위반하는 경우에는 법률의 규정에 따라 형사처벌 또는 과태료 부과 대상이 됨은 물론, 불법행위에 기한 손해배상책임 부담의 원인이 될 수 있습니다. 그러나 구체적인 사안에서 사용자가 피해근로자등에게 제공해야 하는 보호조치는 어느 정도인지, 가해자에 대한 조치 전에 피해근로자의 의견을 어떻게 청취해야 하는지 등에 대해서는 구체적인 기준이 마련되지 않은 상태입니다.

그런데 비교적 최근에 선고된 하급심 판결(서울중앙지방법원 2023. 8. 10. 선고 2022나45458 판결, 이하 '대상판결')에서 직장 내 성희롱 신고 접수 후 사용자의 조치의무 위반 여부에 관하여 구체적으로 판

단한 사례가 있어, 그 판시내용을 중심으로 사용자가 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱 사건의 조사 과정에서 유의해야 할 사항이 무엇인지 살펴보겠습니다.

2. 직장 내 괴롭힘 · 성희롱 사건 조사 과정에서 유의해야 할 사항

가. 사안의 개요

원고가 소속된 회사의 팀장이었던 A는 휴가기간 중 업무를 핑계로 원고를 불러내어 강간을 시도하였습니다. 원고는 피고 회사에 피해 사실을 신고하였는데, 피고는 A가 강간미수와 관련된 사실관계를 일부 부인하면서 그 책임을 원고에게 돌리고 있다는 사실을 원고에게 알려주지 않은 채, 단지 'A에 대한 조사 및 징계절차를 진행하는 경우 그러한 절차가 공개적으로 이루어질 수밖에 없고 그에 따라 소문 등으로 인한 불이익이 초래될 것'이라면서 A의 권고사직 처리에 동의할 것을 유도하였습니다. 이에 원고는 A를 징계하지 않고 권고사직으로 처리하는 것에 동의하였는데, 이후 원고는 A가 조사과정에서 원고에게 책임을 돌리는 태도를 보였음을 알게 되자 피고 회사를 상대로 손해배상을 청구하였습니다.

나. 제1심의 판단

이에 대해 제1심은 A의 강간미수행위에 대한 피고의 사용자책임을 인정하였습니다.

그러나 피고의 남녀고용평등법상 적절한 조치 의무 위반에 대해서는 ① A에 대한 사직처리가 결과의 면으로는 징계해고와 크게 다르지 않은 점, ② 원고가 사건에 관한 비밀유지 및 조기 종결을 요청하였고 사직처리에 긍정적인 반응을 보였으며, 원고의 법률대리인을 통해 피고에게 감사의 표시를 하기도 하였던 점, ③ 비록 A가 원고의 기억이나 생각과 다소 다르게 진술한 부분이 있으나 강간미수 자체는 시인하였던 점 등을 근거로, 피고의 조치가 위법하지 않다고 판단하였습니다(서울중앙지방법원 2022. 7. 21. 선고 2020가단5176116 판결).

다. 대상판결의 판단

그러나 제2심은 A의 사직처리 등에 관한 피고의 행위가 위법하다고 보아, 이 부분 불법행위를 이유로 원고에게 300만 원의 위자료를 지급하라고 판결하였습니다.

1) 피고가 징계 등 필요한 조치를 제대로 이행하였는지 : 부정

대상판결은 남녀고용평등법 제14조 제5항의 '징계 등 필요한 조치'가 반드시 징계처분으로 한정되는 것은 아니고, 비공식절차를 통한 분쟁해결도 가능하다고 보았습니다.

그러나 대상판결은 비공식절차를 통한 분쟁해결의 경우에도, 사용자는 신고인(피해근로자)에게 직장 내 성희롱 사건 해결을 위한 다양한 제도와 절차에 대해 객관적인 정보를 제공하고, 신고인이 처한 상황에서 선택할 수 있는 다양한 문제 해결 방식에 대한 선택지를 제공하여 신고인 스스로 문제를 어떤 방식으로 처리할 것인지에 대해 가장 만족할 수 있는 방식을 생각하여 선택할 수 있도록 도와야 한다고 판시하였습니다. 또한 공식적인 절차를 이용하게 될 경우 비공식절차에 비해 일정 정도 비밀유지에 어려움이 생길 수는 있으나, 사용자는 비밀유지를 위해 각별한 주의를 다하여 노력할 의무가 있다고 보았습니다.

이러한 전제하에, 대상판결은 피고가 원고와의 면담 과정에서 공식적인 징계절차의 장단점을 객관적으로 설명하거나 비밀보장을 위한 최소한의 노력도 하지 않은 채, 공식적인 징계절차에 회부될 경우 피해가 공개될 염려가 있다는 점만을 지속적으로 강조하면서 무징계 사직을 받아들일 것을 사실상 강권하였고, 이로써 원고가 다양한 선택지의 장단점을 충분히 검토하고 선택할 수 있는 권리를 침해하였다고 보아 피고의 불법행위를 인정하였습니다.

특히 대상판결은 제1심과 달리 원고가 면담 과정에서 일부 A의 임의사직 처리에 대해 긍정적 반응을 보였거나, 사직처리 이후 법률대리인을 통해 감사를 표하였다 하더라도 피고의 잘못을 치유할 수는 없다고 보았습니다.

2) 의견청취 및 피해근로자 보호조치를 제대로 이행하였는지 : 부정

대상판결은 남녀고용평등법 제14조 제5항에서 정한 의견청취의무와 관련하여, 원고가 조사과정에서 A 진술의 구체적 양상이 어떠했는지를 피고로부터 구체적으로 전달받고 형사고소 여부 등 대응방안을 정리할 기회를 얻을 권리가 있다고 보았습니다. 그럼에도 피고가 이러한 원고의 권리를 존중하지 않은 채 단순히 A가 권고사직을 받아들였다는 점만을 전달하였으므로, 의견청취의무를 제대로 이행하지 않았다고 판단하였습니다.

나아가 대상판결은 피고가 원고의 요청에 따라 A를 권고사직 처리했다고 입장문을 발표한 것도 적절한 조치라 볼 수 없다고 판단하였습니다. 또한 A의 권고사직 이후 익명게시판에 원고를 공격하는 게시물이 올라왔고, 원고가 성폭력에 따른 정신적 고통을 호소하는데도 원고에 대해 지속적인 상담이나 인사상 배려 등 필요한 피해회복 지원조치를 충분히 하지 않았다면, 피고의 보호조치의무 위반도 인정하였습니다.

라. 시사점

직장 내 괴롭힘, 특히 직장 내 성희롱 사건에서 피해근로자가 2차피해 등을 우려하여 징계 절차를 비밀리에 처리해달라고 요청하는 경우가 많습니다. 이러한 경우 사용자가 분쟁을 조기에 해결하기 위하여 손쉽게 택하는 방안 중의 하나가 정식 징계절차를 거치지 않은 채 가해근로자를 권고사직 처리하는 것입니다.

대상판결은 이와 같이 피해근로자가 비밀유지를 강하게 요청하는 상황에서 사용자가 가해 근로자에 대한 권고사직을 진행하는 경우 사용자가 지켜야 할 의무에 대해 구체적으로 실시하고 있습니다. 물론 대상판결의 결론이 상고심에서 유지될지는 지켜보아야 할 것이나, 대상판결은 직장 내 성희롱 사건의 조사 및 처리 과정에서 사용자가 유의해야 하는 사항에 대한 하나의 기준이 될 수 있다고 보입니다.

또한 대상판결에서는 직장 내 성희롱에 따른 남녀고용평등법 위반 여부가 문제되었으나, 직장 내 괴롭힘 금지를 규정한 근로기준법 역시 이와 동일한 내용을 담고 있으므로 대상판결은 직장 내 괴롭힘 신고 후의 사용자의 조치의무에 관하여도 일응의 기준이 될 수 있겠습니다.

마. 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱 사건의 조사 및 조치 과정에서 사용자가 유의해야 할 사항

사용자는 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱의 신고를 받게 되면, 지체없이 그 사실관계 확인을 위한 공정하고 객관적인 조사를 시행해야 합니다.

또한 사용자는 징계절차 또는 비공식 분쟁해결절차로 나아가기 전에 피해근로자에게 조사의 진행 상황 및 피해근로자가 선택할 수 있는 문제해결방식의 종류와 그 장단점 등을 구체적으로 설명함으로써, 피해근로자가 가장 만족할 수 있는 해결방안을 선택할 수 있도록 선택권을 보장해야 합니다. 이때 사용자가 피해자에게 정식 징계절차를 선택하는 경우 권고사직 등 비공식절차와 달리 비밀유지에 어려움이 있을 수 있다는 점을 객관적으로 설명함으로써 피해근로자에게 정보를 제공하는 것은 가능하지만, 2차 가해의 위험 등을 지나치게 강조하는 등으로 권고사직과 같은 비공식 절차를 통한 해결을 종용하는 태도는 지양해야 합니다.

특히 피해근로자가 가해자에 대한 처리와 관련하여 실질적으로 의견을 제시할 수 있도록 하기 위해서, 사용자는 (제3자의 명예훼손 등 추가적인 문제가 발생하지 않는 한) 조사 과정에서 파악된 가해자의 진술 내용이나 태도 등을 피해근로자에게 구체적으로 전달함으로써, 피해근로자로 하여금 향후 대응방안을 정할 수 있도록 해야 할 것입니다.

나아가, 피해근로자가 공식 징계절차를 선택하더라도 최소한의 인사위원 등만이 참여하는 비공개 징계절차를 진행하거나 피해근로자 및 가해자의 신원을 비공개하는 등의 조치를 통해 비밀을 유지하기 위한 최선의 노력을 다해야 하는 한편, 사용자는 공식 절차를 거치는 경우에도 이러한 비밀유지 방안이 있다는 점 역시 사전에 피해근로자에게 구체적으로 설명할 필요가 있습니다.

그리고 피해근로자가 가해행위로 인한 정신적 고통을 호소하는 경우에는 피해근로자와 지속적으로 상담하면서 피해회복 방안을 모색하거나, 휴직, 배치전환 등의 인사조치를 하는 등 가능한 범위 내에서 피해회복을 위한 지원조치를 충분히 제공해야 할 것입니다.

또한, 향후 분쟁 발생의 위험성에 대비하는 차원에서, 이와 같은 일련의 조치가 있었음을 증명할 만한 객관적인 자료도 확보해둘 필요가 있습니다.

※ 법무법인(유) 지평은 노동그룹 전담 변호사들이 노동법에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다. 이와 관련하여 도움이 필요하시면, 문수생 변호사(ssmoon@jipyong.com, 02-6200-1882), 권영환 변호사(yhkwon@jipyong.com, 02-6200-1877)에게 문의해 주시기 바랍니다.

■ 주요 업무 사례 ■

백화점 위탁판매인의 근로자성이 문제된 소송에서 1심에 이어 항소심에서도 승소한 사례

의류 제조 및 판매업을 영위하는 A회사는 전국 백화점에 매장을 두고 있고, 근로자 B는 A회사와 판매 관리계약을 체결하고 백화점 내에서 A회사 브랜드의 매장을 운영해 왔습니다. B는 A회사와의 계약관계가 종료되자, "A회사가 자신을 부당하고 하였다."고 주장하며 노동위원회에 구제신청을 하였으나 기각되었습니다. 이에 근로자 B는 부당하고구제 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다. 지평 노동그룹은 A회사를 대리하여 제1심에서 'B는 근로기준법상 근로자에 해당한다고 볼 수 없다.'는 판단을 받아 승소하였으며, B는 이에 불복하여 항소했습니다.

지평 노동그룹은 항소심에서도, 1) B가 A회사로부터 판매실적에 연동된 수수료만을 지급받은 점, 2) A회사가 B의 업무수행을 지휘·감독하거나 구체적인 근태관리를 하지 않았던 점, 3) B가 이윤 창출과 손실 위험을 모두 스스로 부담하고 있었던 점 등을 구체적으로 주장·증명하며, 제1심 판결이 타당하다는 점을 상세히 설명하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 근로자 B의 항소를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이정훈 변호사

장현진 변호사

이영진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

정년을 도과한 근로자에게 고용승계기대권이 인정되는지 문제된 사안에서 신규 용역업체를 대리하여 1심을 뒤집고 항소심에서 승소한 사례

A는 용역업체 소속으로 B기관에서 청소업무를 하면서 약 8년간 1년 단위로 변경된 용역업체와 새로 근로계약을 체결해 왔습니다. 2021년부터 새로이 B기관의 청소용역업무를 맡게 된 C회사는 만 60세에 도달한 A와 근로계약을 체결하지 않고, 다른 근로자들을 새로 고용하였습니다. 이에 A는 고용승계기대권을 주장하면서 C회사를 상대로 부당해고구제신청을 제기하였습니다.

A는 중노위에서 패소하자 행정소송을 제기하였습니다. 제1심은 A가 수년간 B기관에서 일하면서 고용승계가 이루어져왔다는 점 등을 들어 'A에게 C회사로 고용이 승계되리라는 고용승계 기대권이 인정되는데, C회사가 A의 고용승계를 거절한 데 합리적 이유도 없다.'고 판단하여 A의 청구를 인용하였습니다.

지평 노동그룹은 C회사를 대리하여, B기관과 C회사의 청소용역업무계약 조건상 만 60세를 초과하는 근로자에 대해서는 고용승계가 이루어지지 않는 것이 원칙이라는 점을 강조하는 한편, 이 사건의 경우 1) 협력업체 교체 상황에서의 고용승계 기대권뿐만 아니라 2) 정년 도과 후의 재고용 기대권이라는 '이종의 기대권'이 인정되어야 하는데 제1심이 이와 같은 점을 간과하였다는 점을 부각시켰습니다. 나아가 설령 원고에게 정년 이후의 고용승계기대권이 인정된다고 하더라도 당시 A는 만 60세가 도과한 고령의 근로자이고 부상 이력도 있었으므로, C회사에게는 A의 고용승계를 거절할 만한 합리적인 이유가 있었다는 점도 예비적으로 주장하였습니다.

이에 서울고등법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여, 'A에게 C회사로 고용이 승계되리라는 기대권이 인정된다고 보기 어렵고, 설령 A에게 그와 같은 기대권이 인정된다고 하더라도 C회사의 고용승계거절에는 합리적인 이유가 인정된다.'고 판단하면서 제1심 판결을 취소하고, 원고 청구를 기각하였습니다.

이 사건은 근로자의 기대권이 확대되는 경향 속에서 그 인정 범위를 합리적으로 제한시킨 사례입니다.

[담당 변호사]



문수생 변호사

권영환 변호사

백규하 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

정년 도달 근로자들에 대한 정년퇴직 처분이 부당해고임(정년연장에 대한 정당한 기대권의 존재)을 인정받은 사례

시내버스운송업을 영위하는 주식회사 A는 소속 근로자 B, C가 정년에 도달하자 그들에게 정년퇴직으로 근로관계가 종료된다는 통지서를 교부하였습니다. 근로자들은 'A회사가 정년퇴직할 많은 근로자들을 다시 촉탁직으로 채용하고 있음에도 합리적인 이유나 기준 없이 근로자들에게 정년연장이나 촉탁직 재고용을 하지 않은 것은 부당해고'라며 지방노동위원회에 부당해고구제신청을 하였습니다.

지방노동위원회는, '정년 도래 후 촉탁직 재고용은 회사의 재량행위에 속하므로, 근로자들에게 촉탁직 재고용에 대한 정당한 기대권이 존재한다고 볼 수 없다.'며 근로자들의 신청을 기각하였습니다. 이와 달리 중앙노동위원회는 '근로자들에게 정년연장 기대권이 인정되며, 정년연장 거절의 합리적 사유가 없으므로 정년퇴직 처분은 부당해고'라고 판정하였습니다.

이에 불복하여 A회사는 '일부 근로자들에 대한 정년연장은 부족한 인원을 보강하기 위한 것이었을 뿐, 정년연장의 관행이나 계속 근로의 기대권이 인정될 여지는 없으며, 대상자 선발과정에 객관성을 확보하기 위하여 노동조합과의 협의에 따라 인원을 선발하였다.'며 정년퇴직 처분에 정당한 이유가 있다는 취지로 행정소송을 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 중앙노동위원회위원장을 대리하여, '근로자 B, C에게는 정년연장에 관한 정당한 기대권이 인정되고, A회사가 정년연장 거절의 사유로 제시하는 것들은 합리적 이유가 될 수 없으며, 그밖에 공정하고 객관적인 평가기준과 절차를 전혀 증명하지 못하고 있으므로 정년퇴직 처분이 부당한 해고'라고 주장하였습니다.

이에 재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, A회사의 청구를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



권창영 변호사

권영환 변호사

김은별 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

대표이사에 대한 유언비어 유포, 대표이사 지시사항에 대한 항명 등을 이유로 한 해고의 정당성을 대법원에서 인정받은 사례

A회사 인사 담당 임원으로 근무하던 B는 'A회사의 대표이사에 대한 유언비어 유포', '인사에 대한 월권 행사', '대표이사 지시사항에 대한 항명' 등의 비위행위를 저질렀습니다. A회사는 인사위원회를 개최하여 B를 징계해고하였고, B는 부당해고임을 주장하며 노동위원회에 구제신청을 하였으나 기각되자 부당해고구제 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 상고심에서 A회사를 대리하여, 1) B에 대한 징계사유가 모두 인정되고, 2) 인사 부분 임원이 사내 질서를 문란케 한 행위에 대해 해고한 것은 징계양정상으로도 적정하다는 점에 대하여 구체적으로 주장하였습니다.

대법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 B의 상고를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



권영환 변호사

이영진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

성희롱 피해 근로자가 회사를 상대로 제기한 손해배상청구 소송에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A회사 근로자 B는 임원 C의 부하 직원이었습니다. B는 임원 C로부터 여러 차례에 걸쳐 성희롱 피해를 입었는데, 임원 C를 상대로 불법행위에 기한 손해배상청구를 함과 동시에, A회사에 대해서는 사용자책임 및 남녀고용평등법 상 보호조치의무 등의 불법행위를 이유로 한 손해배상청구를 하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여, 1) 임원 C의 불법행위는 개인적 비위행위·일탈행위로, A회사의 지배·관리권이 미치지 어려운 사적인 영역에서 발생하였기에 사무집행관련성이 인정될 수 없고, 설령 사무집행관련성이 인정된다고 하더라도 A회사는 위험발생을 방지하기 위한 조치를 충실히 이행하였으므로 사용자책임을 면한다고 주장하였습니다. 또한 2) B에 대한 유급휴가 부여, 가해자 접근금지 조치 등 충실한 보호조치를 이행하였다는 점을 설명하여 A회사에게 남녀고용평등법 상 보호조치의무 등의 사실이 없음을 강조하였습니다.

1심 재판부는 지평 노동그룹의 위와 같은 주장을 모두 받아들여 B의 A회사에 대한 청구를 기각하였습니다. 지평 노동그룹은 항소심에서도 A회사를 대리하여 B에 대한 보호조치 의무를 충실히 이행했던 점과 남녀고용평등법상 어떠한 위반사실도 없었던 점을 구체적으로 설명하였습니다. 이에 항소심 재판부도 1심과 마찬가지로 B의 A회사에 대한 항소를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



문수생 변호사

권영환 변호사

장현진 변호사

김은별 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

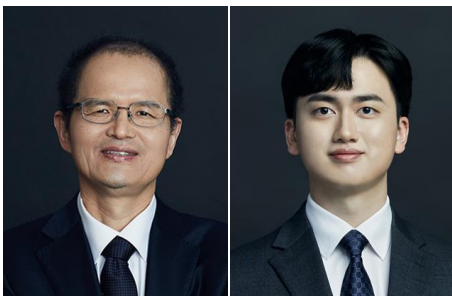
여성 직장 상사가 남성 직원에 대해 직장 내 괴롭힘·성희롱 행위를 한 사건에서 정직의 정당성을 노동위원회에서 인정받은 사례

A회사 팀장으로 근무하던 여성 B는 남성 팀원이자 신입 사원이었던 C에게 각종 직장 내 괴롭힘과 성희롱 행위를 지속하였습니다. A회사는 인사위원회를 개최하여 B에 대한 정직 6개월을 의결하였고, B는 부당정직을 주장하며 노동위원회에 구제신청을 하였습니다. B는 C와의 친밀한 관계에서 발생한 일이며 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱 신고가 모함에 가깝다고 주장하였습니다.

지평 노동그룹은 노동위원회 구제신청 사건에서 A회사를 대리하여, 1) 직장 내 괴롭힘 및 성희롱에 해당하는지 여부는 성별이 아니라 업무상 우위 등을 기준으로 판단되어야 하고 2) B의 행위가 친밀한 관계에서 일반적으로 이뤄질 수 있는 정도의 행위가 아니고 3) 피해자 C는 극심한 괴로움을 겪고 있다는 사정을 적극적으로 주장하였습니다.

서울지방법노동위원회는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 B의 구제신청을 기각하였습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사

신일식 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

직장 내 괴롭힘 신고를 이유로 상급자로부터 명예훼손죄 및 업무방해죄로 고소당한 사안에서 하급자들을 대리하여 불송치 및 각하 결정을 이끌어 낸 사례

A법인 소속 직원 B는 상사인 직원 C에 대하여 직장 내 괴롭힘으로 신고하였고, 이어진 직장 내 괴롭힘 조사 과정에서 직원 B의 부서 동료들은 참고인으로 진술을 하였습니다. 가해자로 지목된 직원 C는 직원 B의 신고 내용과 그 동료들의 진술 내용은 모두 허위사실이며, 그 허위 신고 및 진술로 자신의 직무가 정지되었다고 주장하면서 직원 B와 동료들을 허위사실 적시 명예훼손 및 업무방해죄로 고소하였습니다.

지평 노동그룹은 직원 B와 동료들을 대리하여, 수사기관에 1) 직원 B의 신고 내용과 각 참고인의 진술 내용은 모두 진실한 것으로서 허위사실이 아니었던 점, 2) 직원 B 및 동료들은 비밀이 보장되는 비공개 절차에서 신고, 진술을 하여 공연성이 인정될 수 없는 점 등을 설명하였습니다. 특히, 3) 참고인의 각 진술 내용과 객관적 증거를 상세히 비교·검토하여 고소인의 주장 사실이 신빙성이 없다는 점도 적극 강조하였습니다.

수사기관은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, 직원 B에 대해서는 불송치 결정을 하고 동료들에 대해서는 각하 결정을 하였습니다.

[담당 변호사]



김선국 변호사

권영환 변호사

박종탁 변호사

김은별 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

교원들이 보수규정 개정의 절차위반 등을 문제 삼아 임금 차액을 청구한 소송의 항소심에서 사용자인 학교법인을 대리하여 사실상 승소한 사례

A학교법인(이하 '피고')의 보수규정은 교직원들의 봉급을 당해연도 공무원보수규정의 '공무원별 봉급표 구분표'에 준한다고 정하고 있었습니다. 그런데 피고는 2014학년도부터 보수규정을 따르지 않고 교원의 봉급을 동결하였습니다. 그러자 피고의 교원인 원고들은 근로기준법상 적법한 절차를 거치지 않고 보수규정을 불이익하게 변경하였다고 주장하면서, 봉급의 차액 및 봉급의 동결에 따라 감액된 퇴직연금수당 차액의 지급을 청구하였습니다. 이에 대해 제1심은 근로기준법에 따른 절차를 위반한 취업규칙 불이익 변경임을 인정하여 원고들의 임금차액 청구를 인용하였으나, 퇴직연금수당 차액 청구는 기각하였습니다.

그런데 병행심리 중이던 관련사건의 대법원 판결이 선고되면서 피고가 2014학년도부터 봉급을 동결한 것이 취업규칙 불이익 변경 절차 위반으로 무효임이 확정되었습니다. 그러자 이 사건 항소심 계속중이던 2021년 12월경 피고는 과반수 교원들의 동의를 받아 보수규정을 개정하였습니다. 그리고 보수규정 개정 전까지의 임금차액 지급의무에 대해서는 자인하되, 보수규정 개정 이후의 부분에 대해서는 지급의무가 없으며, 퇴직수당 차액 역시 지급의무가 없다고 다투었습니다.

이러한 상황에서 A학교법인을 대리한 지평 노동그룹은, 학교법인 직원과 교원의 근로조건은 명확하게 구분되므로 직원 노조의 동의 및 개별 교원 과반수의 동의를 각각 받아 2021년 12월경 보수규정을 개정하는 것은 근로기준법에 따른 적법한 절차를 거친 것으로서 적법·유효하므로, 보수규정 개정 이후 부분에 대해서는 임금 차액을 지급할 의무가 없음을 구체적으로 주장하였습니다. 또한 퇴직연금수당의 지급주체는 학교법인이 아니고 퇴직연금수당 차액만큼의 손해가 현실적·확정적으로 발생하였다고 볼 수도 없다는 점에 대해서도 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 부산고등법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여, 피고가 항소심에서 다툰 부분에 대한 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



문수생 변호사

배기완 변호사

양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

퇴직근로자가 재직 중 비위행위에 관해 변상한 금원의 반환을 청구한 사건에서 회사를 대리하여 승소한 사례

원고는 A금융기관에서 근무하다가 2017년 명예퇴직한 사람이고, 피고는 A금융기관입니다. A금융기관은 감사 결과 원고가 가족 명의의 신용대출 신청서를 대필하여 가족 명의로 신용대출을 받은 후 대출금 중 일부를 원고 자신의 대출금 상환에 사용하는 등 차명여신을 취급 및 사용하였다는 점을 파악하고, 조사 및 징계절차에 착수하였습니다. 원고는 감사 과정에서 자신에게 상환책임이 있음을 인정하고 변제각서를 작성하여 제출한 뒤 부실채권으로 편입된 가족 명의 대출원리금을 A금융기관에 지급하였습니다. 그런데 원고는 명예퇴직하고 나서, 사기 또는 착오를 이유로 한 변제 의사표시의 취소 등을 주장하면서 A금융기관을 상대로 부당이득반환 및 사용자책임에 따른 손해배상을 구하는 민사소송을 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A금융기관을 대리하여, 원고가 가족 명의의 신용대출의 과정 및 이후 자금 이체 과정에 적극적으로 개입하였다는 점을 설명하였고, 더불어 원고 스스로도 조사 당시 변제의무를 인정하였다는 점을 강조하면서 원고에게 변상책임이 인정됨을 주장하였습니다. 나아가 지평 노동그룹은 A금융기관은 원고에게 불법행위를 한 사실이 없고, 원고를 기망한 사실도 없음을 주장하였습니다.

이에 서울중앙지방법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 원고의 청구를 전부기각하였습니다.

[담당 변호사]



권영환 변호사

백규하 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

**근로자가 재직 중 극단적 선택으로 사망한 사건에서 산업재해보상보험
법상 업무상 재해로 인정된 이후 망인의 유족들이 사용자에게 대하여 안
전배려의무 위반을 이유로 손해배상 청구를 한 사안에서 사용자를 대
리하여 항소심에서 유족들의 항소를 모두 기각하는 판결을 얻은 사례**

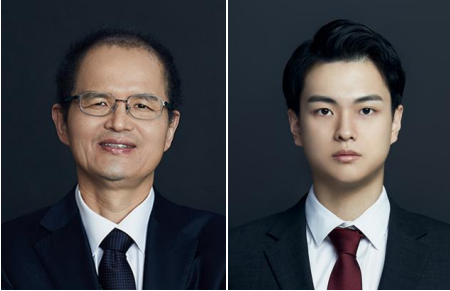
피고 회사 인재개발팀에서 근무하였던 근로자(이하 '이 사건 근로자')는 자신의 상사에 대하여 개인적 인 경험으로 우울증이 발병하였고, 이를 치료하기 위하여 휴직이 필요하다고 요청하며 휴직을 신청하였습니다. 해당 상사는 이 사건 근로자의 신청에 따라 흔쾌히 휴직을 부여하였고, 이 사건 근로자는 몇 달간의 병가 및 휴직 이후 회사에 복귀하였습니다. 그러나 이 사건 근로자는 복직 이후 극단적인 선택을 하였습니다.

근로복지공단은 이 사건 근로자의 극단적인 선택이 업무상의 재해에 해당한다고 판정하였습니다. 이러한 판정 이후 이 사건 근로자 유족들은 회사가 이 사건 근로자에 대한 안전배려의무를 위반하였다고 주장하며 회사에 대한 손해배상 청구의 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 회사를 대리하여 회사가 산업안전보건법 등 산업안전 관계 법령을 준수하여 내부규정을 수립하고 있다는 점을 강조하였습니다. 제1심은 이러한 주장을 수용하여 회사가 이 사건 근로자에 대한 안전배려의무를 위반하였다고 보기 어렵다고 보아 원고들의 청구를 전부 기각하였습니다.

원고들은 제1심의 판단에 불복하여 항소하였습니다. 특히 원고들은 이 사건 근로자가 피고 회사 내에서 초과 근무를 자주 하였다는 점을 지적하며, 초과 근무가 이 사건 근로자의 우울증 발병에 기여하였다고 주장하였습니다. 그러나 지평 노동그룹은 초과 근무에 관한 주장은 상황을 과장한 것에 불과한 것으로 이미 제1심에서 객관적인 통계를 제시하여 반박한 사실임을 강조하였습니다. 이에, 법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 이 사건 근로자 유족들의 항소를 모두 기각하고 피고 승소 취지의 원심 판결을 유지하여 피고 회사의 승소를 확정하였습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사

임인영 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

학부모가 영어유치원에 설명의무 위반을 이유로 손해배상 청구를 한 사건에서 영어유치원을 대리하여 영어유치원은 학원 운영에 자율권을 가지고 재원관계에서는 설명의무 위반이 인정될 수 없다는 판단을 받은 사례

A어학원은 '영어유치원'으로 6세 반과 7세 반을 운영하고 있습니다. B는 2016년생 아동으로 2021년 3월경 A어학원에 6세 반으로 입학하였습니다. C는 B의 어머니입니다.

A어학원은 2022년 1월경 6세 반 아동의 학부모들과 7세 반 진급과 관련한 상담을 진행하였고, B의 어머니인 C와 상담을 진행하였습니다. 해당 상담 과정에서 A어학원은 B의 영어 실력이 다소 부족함을 설명하며, B에게 적절한 반(7세 1.5년 차 반)에 대하여 설명하고자 했습니다. 그런데, C는 B의 영어 실력에 관한 설명을 들은 후, A어학원의 설명을 더 이상 듣지 않은 채 상담을 중단시키고 B와 A어학원 사이의 재학관계를 종료시켰습니다.

이후, C는 A어학원이 B가 7세 반으로 진급할 수 없다는 통보를 하였고, 이와 관련한 설명을 뒤늦게 하는 등 설명의무를 위반하였다고 주장하며 소를 제기하였습니다. 해당 사건과 관련하여 제1심 법원은 A어학원의 설명의무 위반을 인정하고 위자료 각 200만 원을 지급하라고 판결한 상황이었습니다.

지평 노동그룹은 항소심에서 A어학원을 대리하여, A어학원은 학급의 구성, 진급체계를 결정하는데 광범위한 자율권을 가짐을 주장·증명하고, 사실 학원의 재학관계에서는 설명의무가 인정될 여지가 없음을 구체적으로 설명하였습니다.

항소심 법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, A어학원은 학급의 구성, 진급체계를 결정하는데 자율권을 가진다고 전제하고, 설명의무 위반을 이유로 한 원고들의 손해배상 청구를 모두 기각하였습니다.

최근 학부모들이 시설학원 운영방침이나 교사의 지도에 불만을 품고 학원에 대하여 민사소송, 형사고소 등을 제기하는 사례가 점차 증가하고 있습니다. 이러한 학부모들의 부당한 행위(이를 "학원에 대한 학부모 갑질"이라고 표현하기도 합니다)에 대하여 학원은 소극적으로 대응하였습니다. 이 판결은 그동안 재원생의 학습권에 가려져 주목을 받지 못했던 학원의 자율권에 관하여, "학원은 학급의 구성, 진급 체계 등을 결정하는 데 자율성이 있다."는 것을 명확하게 확인함으로써, 학원이 적절하게 자율권을 행사한다면 학부모들이 부당하게 문제를 제기하더라도 학부모의 주장은 법의 보호를 받을 수 없음을 선언하였습니다. 또한 학원은 학부모에게 진급가능성에 대한 설명의무가 존재하지 않는다고 최초로 판단하였다는데 의의가 있습니다.

[담당 변호사]



권창영 변호사

정석환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로자들이 성과평가에 따른 연봉삭감을 불법행위라고 주장하며 손해 배상 등을 청구한 사건에서 사용자를 대리하여 대부분 금액을 기각 받은 사례

A 협회 소속 근로자 B, C는 수년간 낮은 성과평가를 받았고, 그에 따라 연봉이 삭감되었습니다. 근로자 B, C는 A 협회의 성과평가 및 연봉 삭감은 부당하게 이루어졌다고 주장하면서 소를 제기하였는데, 청구원인을 불법행위에 따른 손해배상 등으로 구성하여 10년 동안의 임금 차액을 청구하였고, 정신적 고통에 따른 위자료도 청구하였습니다.

지평 노동그룹은 A 협회를 대리하여, 1) 객관적인 자료들을 통해 근로자 B, C가 낮은 성과평가를 받을 수밖에 없었던 점을 강조하는 한편, 2) 성과평가와 같은 인사평가는 정성적인 요소가 포함되는 것으로 편차가 발생할 수 있는 점과 3) A 협회는 성과평가 시 다면 평가와 절대평가를 도입해 평가자의 주관적인 부분을 최대한 배제한 점도 설명하였습니다. 특히, 4) 근로자 B, C는 이미 가해자, 손해 등을 알고 있었기에 10년의 시효기간이 적용될 수 없으며, 5) 정신적 손해 역시 인정될 수 없다는 점도 상세히 설명하였습니다. 재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, 근로자 B, C의 청구 대부분을 기각하였습니다.

[담당 변호사]



권창영 변호사

박종탁 변호사

■ 최신 판례 ■

1주 12시간의 연장근로한도 위반 여부 판단 기준을 제시한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 12. 7. 선고 2020도15393 판결]

1. 사안의 개요

A는 B업체에서 근무하던 직원으로, 3일 근무 후 1일 휴무하는 형태로 일하였습니다. 그 결과 A는 1일 기준으로 8시간을 초과하여 근무하기도 하였습니다.

검찰은 B업체가 A에 대하여 1주 12시간을 초과하는 연장근로 금지를 정한 근로기준법 제53조 제1항을 위반하였다고 보아 B업체 대표에 대한 공소를 제기하였습니다. 문제되는 규정은 다음과 같습니다.

근로기준법

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제10조, 제22조 제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2 제2항, 제52조 제2항 제1호, 제53조 제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조 제2항, 제60조 제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조 제1항, 제69조, 제70조 제1항·제2항, 제71조, 제74조 제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조 제2항을 위반한 자.

제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

제1심 및 원심은 1일 8시간을 초과하는 시간들을 1주 단위로 합산하여 12시간이 초과하는지 여부를 기준으로 법 위반 여부를 판단하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 1주간의 연장근로가 12시간을 초과하였는지는 근로시간이 1일 8시간을 초과하였는지를 고려하지 않고 1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 판단하여야 한다고 보았습니다.

- 1) 구 근로기준법 제53조 제1항은 1주 단위로 12시간의 연장근로 한도를 설정하고 있으므로 여기서 말하는 연장근로란 같은 법 제50조 제1항의 '1주간'의 기준근로시간을 초과하는 근로를 의미한다고 해석하는 것이 자연스럽다. 구 근로기준법 제53조 제1항이 '제50조의 근로시간'을 연장할 수 있다고 규정하여 제50조 제2항의 근로시간을 규율 대상에 포함한 것은 당사자 간에 합의하면 1일 8시간을 초과하는 연장근로가 가능하다는 의미이지, 1일 연장근로의 한도까지 별도로 규제한다는 의미가 아니다.
- 2) 구 근로기준법은 '1주간 12시간'을 1주간의 연장근로시간을 제한하는 기준으로 삼는 규정을 탄력적 근로시간제나 선택적 근로시간제 등에서 두고 있으나(제53조 제2항, 제51조, 제52조), 1일 8시간을 초과하는 연장근로시간의 1주간 합계에 관하여 정하고 있는 규정은 없다.
- 3) 1일 8시간을 초과하거나 1주간 40시간을 초과하는 연장근로에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산한 임금을 지급하도록 정하고 있는데(구 근로기준법 제56조), 연장근로에 대하여 가산임금을 지급하도록 한 규정은 사용자에게 금전적 부담을 가함으로써 연장근로를 억제하는 한편, 연장근로는 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 주고 근로자가 누릴 수 있는 생활상의 자유시간을 제한하므로 이에 상응하는 금전적 보상을 해 주려는 데에 그 취지가 있는 것으로서(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조), 연장근로 그 자체를 금지하기 위한 목적의 규정은 아니다. 이와 달리 구 근로기준법 제53조 제1항은 당사자가 합의하더라도 원칙적으로 1주간 12시간을 초과하는 연장근로를 하게 할 수 없고, 이를 위반한 자를 형사처벌(제110조 제1호)하는 등 1주간 12시간을 초과하는 연장근로 그 자체를 금지하기 위한 것이다. 따라서 가산임금 지급 대상이 되는 연장근로와 1주간 12시간을 초과하는 연장근로의 판단 기준이 동일해야 하는 것은 아니다.

3. 의의 및 시사점

고용노동부는 2018년 5월 당시 「근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 관련 개정 근로기준법 설명자료」를 통하여 “1일 15시간씩 1주에 3일 근무하여 1주 근로시간이 45시간”인 경우 또한 근로기준법 제53조 제1항을 위반한 것이라고 설명한 바 있습니다. 1일 8시간이 기준이므로 하루에 7시간 연장근로시간이 발생하였고(15시간 - 8시간), 이렇게 1주일에 3일 일하였기에 연장근로시간이 21시간이라는 것입니다.

그런데 이번 대법원 판결은 기존의 고용노동부 행정해석과는 다른 기준을 제시했습니다. 따라서 만약 위와 동일한 사례(“1일 15시간씩 1주에 3일 근무하여 1주 근로시간이 45시간”)을 가정할 경우, 1주 근로시간이 45시간이 될 뿐으로 이는 최대 연장근로시간인 12시간을 초과한 것이 아니게 됩니다.

행정해석이 변경될 가능성이 높은만큼 1주 12시간 연장근로 한도 초과 여부를 판단할 때 유의하실 필요가 있습니다.

기존 행정해석과 이번 대법원 판결의 차이를 도표로 나타내면 다음과 같습니다.

항목	1주						
	월	화	수	목	금	토	일
고용노동부	15시간		15시간		15시간		
연장근로시간	7시간(월요일) + 7시간(수요일) + 7시간(금요일) = 21시간						
대법원 판결	15시간		15시간		15시간		
연장근로시간	(15시간 * 3일) - 40시간 = 5시간						

다만 이번 대법원 판결은 어디까지나 1주 연장근로가 12시간 한도 제한을 초과하느냐의 문제일 뿐이며, 연장근로시간에 대한 가산수당 지급과는 무관하다는 점을 유의하셔야 합니다. 즉, 1일 8시간을 기준으로 근로시간이 8시간을 초과하였을 경우 이에 대한 가산수당(근로기준법 제56조)를 지급하여야 한다는 점은 기존과 같습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 12. 7. 선고 2020도15393 판결](#)

■ 최신 판례 ■

연차휴가미사용수당 청구권의 소멸시효 기산점은 연차유급휴가권을 취득한 날부터 1년의 경과로 그 휴가의 불실시가 확정된 다음 날이라고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 11. 16. 선고 2022다231403, 2022다231410 판결]

1. 사안의 개요

원고는 2008년 7월경 피고에 입사하여 2018년 2월 21일까지 전임교수로 근무하였습니다.

원고와 피고는 1년 단위로 2015년 2월 21일, 2016년 2월 21일, 2017년 2월 21일 각 연봉계약(이하 '이 사건 각 연봉계약')을 체결하였습니다. 원고는 피고에 대하여 연장근로수당, 연차휴가수당 등을 각 청구하였습니다.

원고가 소를 제기한 날은 2019년 3월 15일입니다.

원고가 청구한 금액 중 연차휴가수당의 내역은 다음과 같습니다.

근속연수	근무일	발생연차휴가	미사용연차휴가
7	2014. 7. 21. ~ 2015. 7. 20.	18	8
8	2015. 7. 21. ~ 2016. 7. 20.	18	8
9	2016. 7. 21. ~ 2017. 7. 20.	18	9

서울고등법원은 근속연수 7년차(2014년 7월 21일~2015년 7월 20일) 당시 발생한 연차휴가수당의 청

구권 발생일은 2015년 7월 21일이라고 판단하였습니다. 이러한 판단에 따라, 서울고등법원은 소 제기일을 기준으로 소멸시효가 일부 도과하였다는 피고의 주장을 인용하였습니다.

2. 판결 요지

근로기준법 제60조에 정한 연차유급휴가권을 취득한 근로자가 그 휴가권이 발생한 때부터 1년 이내에 연차유급휴가를 사용하지 못하게 됨에 따라 발생하는 연차휴가미사용수당도 그 성질이 임금이므로(대법원 2013. 12. 26. 선고 2011다4629 판결 등 참조), 같은 법 제49조의 규정에 따라 연차휴가미사용수당 청구권에는 3년의 소멸시효가 적용된다. (그리고) 그 기산점은 연차유급휴가권을 취득한 날부터 1년의 경과로 그 휴가의 불실시가 확정된 다음 날이다(대법원 1995. 6. 29. 선고 94다18553 판결, 대법원 2013. 4. 11. 선고 2012다105505 판결 등 참조).

그럼에도 원심은 2014년 7월 21일부터 2015년 7월 20일까지의 근무기간에 대하여 발생한 연차유급휴가의 미사용에 따른 775,552원 상당의 연차휴가미사용수당 청구권은 그 소멸시효가 연차유급휴가권 취득일인 2015년 7월 21일부터 진행하여 이 사건 소 제기일인 2019년 3월 15일 이전에 시효 완성으로 소멸되었다고 판단하였다. 이러한 원심판결에는 연차휴가미사용수당 청구권의 소멸시효 기산점에 관한 법리를 오해하여 대법원의 판례에 상반되는 판단을 함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

3. 의의 및 시사점

2014년 7월 21일~2015년 7월 20일 사이의 근로에 대한 연차유급휴가는 2015년 7월 21일 발생하지만, 연차유급휴가수당청구권의 소멸시효 기산점은 "연차유급휴가권을 취득한 날부터 1년의 경과로 그 휴가의 불실시가 확정된 다음 날"인 2016년 7월 21일이 되어야 한다는 내용입니다.

■ 다운로드 : 대법원 2023. 11. 16. 선고 [2022다231403](#), [2022다231410](#) 판결

■ 최신 판례 ■

노동조합의 연합단체 가입에 관한 의결에 특별의결정족수가 요구되는 것은 아니라고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 11. 16. 선고 2019다289310 판결]

1. 사안의 개요

가. 피고 노동조합은 A시청, A시의회와 그 직속기관 및 사업소에 근무하는 공무원들을 조직 대상으로 하는 노동조합으로 약 3,600명의 조합원이 가입되어 있습니다. 피고는 2007년 설립 당시 소속된 연합단체가 없었고, 계약에도 연합단체를 정하고 있지 않았습니다.

피고의 계약은 연합단체의 가입 또는 탈퇴에 관하여 조합원의 총투표를 거쳐야 한다고 규정하면서(제6조), 그 의결정족수에 대하여 특별한 규정을 두지 않았습니다.

노동조합 계약

제6조(노동단체가입 등) ① 조합은 자주적·민주적·통일을 지향하는 노동조합에 가입 또는 탈퇴할 수 있다. 이 경우 조합원의 총투표를 거쳐야 한다.

나. 피고는 2014년 9월 16일 조합원 총투표를 거쳐 투표한 조합원 2,981명 중 2,433명의 찬성으로 연합단체인 B(이하 'B')에 가입하는 의결을 하였습니다. 한편 B는 총연합단체인 C(이하 'C')에 가입되어 있으나, 피고는 B 가입 당시 C 가입 여부는 추후에 결정하기로 하였습니다. 피고는 이 당시 계약 변경 절차를 진행하지 않았습니다.

피고는 2018년 6월 18일부터 같은 달 19일까지 조합원 총투표를 실시하여 C 가입에 관한 의결(이하 '이 사건 의결')을 하였고, 이 당시 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 중

약 56%가 찬성하였습니다. 즉, 이 사건 의결은 노동조합법상 일반결의 요건(① 재적조합원 과반수 출석 + ② 출석조합원 과반수 찬성)은 갖추었으나 특별결의 요건(① 재적조합원 과반수의 출석 + ② 출석조합원 3분의 2 이상 찬성)은 갖추지 못하였습니다.

다. 원고들은 피고의 조합원입니다.

원고들은 이 사건 의결은 피고가 상급단체에 가입하는 것을 그 내용으로 하는 것이고, 소속된 연합단체의 명칭은 노동조합법 제11조 제5호에 따라 규약의 필요적 기재사항이라고 주장하였습니다.

그렇기에 원고들은 이 사건 의결이 결과적으로 규약의 변경을 그 내용으로 하는 것이므로 노동조합법 제16조 제2항, 이 사건 규약 제47조 제1호에 따라 특별정족수에 의한 의결이 이루어져야 하나, 투표참여 조합원 2,849명의 2/3에 미치지 못하는 1,595명(55.98%)만 찬성하여 의결정족수를 충족하지 못하였으므로 무효라고 주장하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 일반결의 요건을 갖춘 연합단체 가입 결의는 유효하다는 원심판결을 확정하였습니다. 주된 논거는 다음과 같습니다.

- 1) 노동조합법은 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭을 노동조합의 규약에 기재하여야 하도록 규정하고(제11조 제5호), 규약의 제정, 변경에 관한 사항은 노동조합의 특별결의(재적조합원의 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성) 사항으로 규정하고 있는데(제16조 제2항), 연합단체의 설립, 가입 또는 탈퇴에 관한 사항을 총회의 의결사항으로 규정하면서도(제16조 제1항 제6호) 총회의 특별결의 대상으로는 명시적으로 나열하고 있지 아니하다(제16조 제2항).

즉 노동조합법이 제11조에서 규약의 필수적 기재사항으로 정한 항목에 대하여는 규약의 개정을 필연적으로 수반하게 됨에도 그 중 일부만을 총회의 특별결의 사항으로 명시하고 있는 점에 비추어 볼 때 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항은 원칙적으로 일반결의 사항으로 규정하였다고 보는 것이 위 법률의 문언적·체계적 해석에 부합한다.¹

2) 이 사건 규약 제6조 제1항에서는 ‘조합은 자주적·민주적·통일을 지향하는 노동조합에 가입 또는 탈퇴할 수 있다.’고 규정하고 있는데, 피고가 2018년 7월 16일 이 사건 규약 제6조 제3항에 신설한 ‘피고는 연합단체로 B과 C으로 한다.’는 규정이 위와 같은 규약의 내용에 배치된 다거나 그 내용을 실질적으로 변경하는 것에 이른다고 보기는 어렵다.

¹ 규정은 다음과 같습니다.

제11조(규약)	제16조(총회의 의결사항)
노동조합은 그 조직의 자주적·민주적 운영을 보장하기 위하여 당해 노동조합의 규약에 다음 각 호의 사항을 기재하여야 한다. 1. 명칭 2. 목적과 사업 3. 주된 사무소의 소재지 4. 조합원에 관한 사항(聯合團體인 勞動組合에 있어서는 그 構成團體에 관한 사항) 5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭 6. 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항 7. 회의에 관한 사항 8. 대표자와 임원에 관한 사항 9. 조합비 기타 회계에 관한 사항 10. 규약변경에 관한 사항 11. 해산에 관한 사항 12. 정의행위와 관련된 찬반투표 결과의 공개, 투표자 명부 및 투표용지 등의 보존·열람에 관한 사항 13. 대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항 14. 임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항 15. 규율과 통제에 관한 사항	②총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.

- 3) 이 사건 규약과 같이 당초 소속된 연합단체의 명칭이 기재되어 있지 아니한 경우에는, 특정 연합단체에 가입하기로 하는 안건이 일반결의로 통과되었음에도 피고가 그와 같은 내용으로 이 사건 규약을 개정하기 이전이라도 소속된 연합단체의 불일치가 발생할 여지는 없다.
- 4) 노동조합법이 연합단체의 설립, 가입 또는 탈퇴에 관한 사항을 규약의 필요적 기재사항으로 규정하고 있고, 노동조합이 설립신고 이후 특정 연합단체에 가입하게 된 경우 이를 행정관청에 신고하여야 할 의무를 부과하고, 위와 같은 변경신고를 하지 않는 경우 과태료에 처하도록 규정하고 있으나, 위와 같은 규정만으로 이 사건 안건이 특별의결정족수에 따른 의결을 거쳐야 한다고 해석할 수는 없다.
- 5) 원고는 서울고등법원 2012. 7. 6. 선고 2011나94099 판결, 서울고등법원 2012. 9. 12.자 2011라1252 결정을 들면서 연합단체의 설립, 가입 또는 탈퇴에 관한 사항은 규약의 제정·변경에 관한 사항에 해당하여 노동조합의 특별결의가 필요하다고 주장(한다. 하지만) 위 판결과 결정은 규약에 소속된 연합단체의 명칭이 기재된 경우 소속된 연합단체를 탈퇴하고 새로운 연합단체에 가입하는 의결은 소속된 연합단체의 명칭과 내용에 관한 규약을 실질적으로 변경하는 것으로 노동조합법 제16조 제2항 단서의 규약의 변경에 해당하여 특별결의가 필요하다는 취지로, ‘다르게 바꾸어 새롭게 고침’이라는 변경의 사전적 의미 등에 비추어 볼 때 기존에 소속된 연합단체가 없어 탈퇴와 가입으로 연합단체가 바뀌어 규약의 변경 문제가 발생할 여지가 없고 단지 신규로 연합단체에 가입하여 노동조합법 제16조 제1항 제6호의 연합단체의 가입에만 해당하는 이 사건과 사안을 달리한다.

3. 의의 및 시사점

본 대법원 판결은 규약에 소속된 연합단체의 명칭이 기재되지 않은 경우 연합단체에 가입하는 것은 일반결의로 족하다고 판단하였습니다. 규약에 소속 연합단체 명칭이 기재된 경우라면 규약 변경이 필요한 경우에 해당하게 되어 특별결의가 필요함을 유의하실 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

단체협약 및 사규에서 유족에게 지급하기로 정한 사망퇴직금은 유족의 고유재산으로 보아야 한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 11. 16. 선고 2018다283049 판결]

1. 사안의 개요

A는 B은행에 재직하다가 2012년 4월 17일 사망하였습니다.

1) B은행과 B은행 소속 근로자들로 조직된 노동조합이 체결한 단체협약은 "사망으로 인한 퇴직자의 퇴직금은 근로기준법이 정하는 바에 의하여 유족에게 지급한다."고 정하고 있었습니다. 또한 2) B은행 내부 규정(직원 급여 및 퇴직금규정)은 "사망으로 인한 퇴직자의 퇴직금은 근로기준법에서 정한 범위와 순위에 따라 그 유족에게 지급한다."고 정하고 있었습니다.

단체협약

제106조(퇴직금지급의 특례) 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 퇴직한 자와 순직 또는 순직 이외의 사망으로 퇴직한 자에 대하여는 제104조(기준지급률 및 지급액) 제2항에도 불구하고 각 사업장이 별도로 정한 지급률 범위 내에서 퇴직금을 지급한다. 다만, 세부사항에 대하여는 사용자와 조합이 별도로 정하는 바에 따른다.

제111조(사망자의 퇴직금 수령) 사망으로 인한 퇴직자의 퇴직금은 근로기준법이 정하는 바에 의하여 유족에게 지급한다.

직원급여 및 퇴직금규정

제29조(사망자의 퇴직금 지급) 사망으로 인한 퇴직자의 퇴직금은 근로기준법에서 정한 범위와 순위에 따라 그 유족에게 지급한다.

A의 사망으로 인하여 사망퇴직금 약 1억 원이 발생하였습니다.

A의 유족들은 2012년 6월 11일 한정승인심판을 청구하면서 사망퇴직금이 망인의 상속재산에 포함되는 것으로 보아 이를 상속재산목록에 포함시켰습니다. 이에 따라 A의 채권자(B은행, C생명보험, D은행)는 사망퇴직금 지급채권을 가압류하였으며, B은행은 2013년 11월 12일 이 사건 사망퇴직금 중 1/2에 해당하는 금액을 공탁하였습니다.

공탁된 금액은 채권비율에 따라 각 배당되었으며, B은행은 나머지 사망퇴직금을 A의 유족들이 수령할 경우 '단순승인'이 된다는 이유로 이를 A의 유족들에게 지급하지 않았습니다.

A의 유족들은 은행 등을 상대로 사망퇴직금이 상속재산이 아니라 고유재산이므로 상속재산이라는 전제 위에서 서서 행해진 압류는 모두 무효라는 취지의 부당이득반환청구 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

단체협약에서 근로자의 사망으로 지급되는 퇴직금(이하 '사망퇴직금')을 근로기준법이 정한 유족보상의 범위와 순위에 따라 유족에게 지급하기로 정하였다면, 개별 근로자가 사용자에게 이와 다른 내용의 의사를 표시하지 않는 한 수령권자인 유족은 상속인으로서가 아니라 위 규정에 따라 직접 사망퇴직금을 취득하는 것이므로, 이러한 경우의 사망퇴직금은 상속재산이 아니라 수령권자인 유족의 고유재산이라고 보아야 한다. 그 이유는 다음과 같다.

- 1) 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘퇴직급여법’)은 사용자가 퇴직한 근로자에게 지급하여야 할 퇴직금의 액수, 지급 방법 등에 관하여 규정하였으나, 사망퇴직금의 수령권자에 대하여 명시적으로 정하지는 아니하였다.
- 2) 일반적으로 퇴직금은 후불적 임금으로서의 성격과 공로보상적 성격 외에도 사회보장적 급여로서의 성격을 함께 가지므로(대법원 2014. 7. 16. 선고 2013므2250 전원합의체 판결 등 참조), 사망퇴직금은 사망한 근로자의 생전 근로에 대한 대가로서의 성격 외에 근로자의 사망 당시 그에 의하여 부양되고 있던 유족의 생활보장과 복리향상을 위한 급여로서의 성격도 함께 가진다고 볼 수 있다. 따라서 단체협약에서 근로자의 재직 중 사망으로 말미암아 생활보장이 필요한 유족에게 사망퇴직금을 지급하는 내용을 정하는 것은 사망퇴직금의 성격에도 부합한다.
- 3) 단체협약은 헌법이 직접 보장하는 기본권인 단체교섭권의 행사에 따른 것이자 헌법이 제도적으로 보장한 노사의 협약자치의 결과물이므로 법원의 후견적 개입에는 신중할 필요가 있다(대법원 2020. 8. 27. 선고 2016다248998 전원합의체 판결 참조). 즉, 노동조합과 사용자가 단체협약으로 유족의 생활보장과 복리향상을 목적으로 하여 근로기준법이 정한 유족에게 사망퇴직금을 지급하도록 정하였다면, 이는 그 자체로 현저히 합리성을 결한 것이라고 볼 수 없으므로 가급적 존중되어야 한다.

3. 의의 및 시사점

본 판결은 단체협약에 ‘사망으로 인한 퇴직자의 퇴직금은 유족에게 지급한다’는 취지의 규정이 있는 것을 근거로 사망퇴직금을 유족의 고유재산으로 인정하였습니다. 따라서 단체협약 등에 위와 같은 규정이 있는 경우에 한정적으로 적용될 수 있는 판결로 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 11. 16. 선고 2018다283049 판결](#)

■ 최신 판례 ■

대한의학회 장애평가기준(KAMS 기준)을 적용하여 노동능력상실률을 산정할 수 있다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 11. 16. 선고 2020다292671 판결]

1. 사안의 개요

원고는 2016년 7월 4일 의사인 피고로부터 쌍꺼풀 수술, 뒤통임, 용비술, 입술 축소술 등 성형수술을 받았습니다.

원고는 이 사건 수술 직후부터 코의 통증과 호흡곤란이 계속되자 2016년 7월 15일 이비인후과 진료를 받았고, 그 과정에서 오른쪽 콧속에서 제거되지 않은 거즈가 발견되어 제거되었으며, 비중격 오른쪽 부위에 상당한 종창이 확인되었습니다.

원고는 그 무렵부터 2016년 10월 22일까지 치료를 받았으나, 현재 무후각증 상태입니다.

원고는 의사인 피고에 대하여 손해배상을 청구하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 대한의학회 장애평가기준에 따라 산정한 노동능력상실률이 타당하다고 판단하였습니다.

- 1) 노동능력상실률을 적용하는 방법에 따라 일실이익을 산정할 경우, 노동능력상실률은 단순한 의학적 신체기능장애율이 아니라 피해자의 연령, 교육 정도, 종전 직업의 성질과 직업경력,

기능 숙련 정도, 신체기능장애 정도 및 유사직종이나 타 직종의 전업가능성과 그 확률 기타 사회적·경제적 조건을 모두 참작하여 경험칙에 따라 정한 수익상실률로서 합리적이고 객관성이 있는 것이어야 한다.

이러한 노동능력상실률을 정하기 위한 보조자료의 하나인 의학적 신체기능장애율 및 그에 대한 감정인의 감정결과 등은 사실인정에 관하여 특별한 지식과 경험, 통계치 등을 요하는 경우에 법관이 이용하는 참고자료에 불과한 것으로, 궁극적으로는 피해자의 모든 조건과 경험칙에 비추어 규범적으로 결정할 수밖에 없으므로 동일한 사실에 관하여 일치하지 않는 수개의 자료가 있을 때 법관이 그 하나에 의거하여 사실을 인정하거나 이를 종합하여 사실을 인정하는 것은 경험칙 또는 논리법칙에 위배되지 않는 한 적법하다.

이와 같이 노동능력상실률을 정하는 것은 원칙적으로 사실심 법원의 전권에 속하는 것이지만 법관에게 이에 관한 자유재량을 부여한 것은 아니므로, 법원은 형평의 원칙에 반하거나 현저히 불합리한 결과가 발생하지 않도록 앞서 열거한 모든 구체적 사정을 충실하고 신중하게 심리하여 그 평가가 객관성을 갖추도록 하여야 한다.

- 2) 원심은, 피고의 의료행위상 과실로 인한 원고의 무후각증에 따른 노동능력상실률을 산정함에 있어서 참고할 수 있는 자료로 (i) 맥브라이드 평가표와 (ii) 미국의학협회기준(American Medical Association ; AMA), (iii) 대한의학회 장애평가기준(Korean Academy of Medical Science Guides for Impairment Evaluation ; KAMS Guides), (iv) 국가배상법 시행령 별표 등을 모두 검토한 후, 이 사건의 경우에는 맥브라이드 평가표의 장애율 산정에 관한 불균형과 누락을 시정하고 현실적인 우리나라 직업분포에 맞는 노동능력상실지수를 설정한 대한의학회 장애평가기준이 다른 평가기준보다 합리적인 기준이 될 수 있다고 보아, 원고의 무후각증에 대한 노동능력상실률을 대한의학회 장애평가기준에 따라 산정한 3%로 인정함이 타당하다고 판단하였다.

- 3) 원심판결 이유를 앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심판결 이유 중 일부 적절하지 않은 부분이 있으나 원심이 원고의 노동능력상실률을 산정할 때 채택한 평가기준 및 그 산정 결과는 수긍할 수 있고, 거기에 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 노동능력상실률 산정 등에 관한 법리를 오해함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 의의 및 시사점

맥브라이드 평가표는 의학기술이 발달하지 않았던 1936년에 만들어진 것입니다. 맥브라이드 평가표는 특히 척추손상의 경우 신경손상이나 마비가 없음에도 불구하고 장애율을 높게 평가하는 경향이 있습니다. 한 사례로, 맥브라이드 평가표는 척추가 일부 움직이지 않는 사례에서의 노동능력상실율과 고관절 아래의 다리를 모두 절단하는 수술인 '고관절 이단술(Disarticulation at hip 또는 Hip disarticulation)'을 한 경우의 노동능력상실율이 서로 큰 차이가 없다고 기재하고 있습니다. 더욱이 맥브라이드 평가표는 척추 쪽에 관하여는 세부적인 기준을 제시하고 있으나 기타 장애에 관하여는 세부적인 기준을 제시하고 있지 못합니다. 이처럼 맥브라이드 평가표는 여러 가지 한계를 가지고 있고, 발달한 현대 의학기술을 반영하지 못한 측면이 있습니다. 그럼에도 불구하고 맥브라이드 평가표를 사용하여 노동능력상실율을 계산하는 것이 현재까지의 실무례였습니다.

그런데 대법원이 대한의학회 장애평가기준 적용을 긍정함에 따라 노동능력상실율 평가에 위 기준이 활용될 가능성이 더 높아졌다고 볼 수 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 11. 16. 선고 2020다292671 판결](#)

■ 최신 판례 ■

공기업 직원들에게 지급되는 복지포인트는 소득세법상 과세대상이 되는 근로소득에 해당하지 않는다는 사례

[대상판결 : 대전고등법원 2023. 10. 26. 선고 2022누13617 판결]

1. 사안의 개요

A는 2007년 11월부터 소속 임직원이 각자에게 배정된 복지포인트 한도 내에서 사전에 설계된 다양한 복리혜택 중 개인의 선호와 필요에 따라 복지항목 및 수혜수준을 선택해 누릴 수 있도록 하는 선택적 복지제도를 실시하였습니다. 이에 따라 A는 소속 임직원들에게 매년 일정하게 포인트 1점당 1000원에 상응하는 복지포인트를 부여하였습니다.

A는 소속 직원들에 대한 2015년 귀속 근로소득세를 원천징수하면서 기본항목 포인트는 과세대상 급여에서 제외해 이를 원천징수하지 않았고, 복지포인트에 대해선 과세대상인 근로소득으로 보고 이를 원천징수해 근로소득세를 납부하였습니다.

그런데 대법원 전원합의체는 공무원과 공기업 직원들에게 지급되는 복지포인트는 통상임금에 해당하지 않는다고 판결하였습니다(대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결).

이러한 대법원 전원합의체 판결의 취지에 따라, A는 2021년 3월 대전세무서에 "A 직원들에게 부여한 복지포인트는 소득세법상 과세대상이 되는 근로소득에 해당하지 않는다."고 주장하면서 이미 원천징수하여 납부한 근로소득세액 28억여 원에 대한 환급을 구하는 경정청구를 하였습니다.

하지만 대전세무서는 "해당 복지포인트는 과세대상인 근로소득에 해당한다."며 경정청구를 거부하였습니다. 해당 처분에 불복한 A는 조세심판청구를 했으나 재차 기각되었습니다. 이에 A는 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대전고등법원은, 소득세법에 따른 근로소득은 “지급형태나 명칭을 불문하고 성질상 근로의 제공과 대가관계에 있는 일체의 경제적 이익을 포함할 뿐만 아니라, 직접적인 근로의 대가 외에도 근로를 전제로 그와 밀접히 관련되어 근로조건을 이루고 있는 급여”이어야 함을 전제하였습니다. 그리고 A가 임직원들에 대하여 복지포인트를 배정한 것은 근로조건이 아니므로 근로소득이 아니라고 보아, A의 소를 인용하였습니다.

- 1) 이 사건 복지포인트는 근로복지기본법에서 정한 선택적 복지제도에 따라 배정되는 것이므로, 근로복지 기본법에서 규율하는 근로복지에 해당한다(한편 근로복지 기본법이 2001년 8월 14일 제정될 당시에는 선택적 복지제도에 관한 규정이 없었으나, 2010년 6월 8일 법률 제 10361호 전부개정을 통해 선택적 복지제도가 처음 규정되었다. 원고는 근로복지기본법에서 선택적 복지제도를 규율하기 이전인 2007년 11월 20일부터 이 사건 선택적 복지제도를 도입하고 있었는데, 위 법률 개정 이유가 ‘선택적 복지제도의 개념을 명확히 하고, 선택적 복지제도의 설계 및 운영 등에 대한 법적 근거를 신설하는 것인 점’에 비추어 보면, 이는 이미 시행되고 있던 선택적 복지제도에 관한 법적 근거를 마련한 것에 해당하므로, 원고가 2010년 전부터 이 사건 선택적 복지제도를 운영하고 있었다고 하더라도 이 사건 선택적 복지제도가 근로복지기본법의 적용대상에서 제외된다거나, 근로복지기본법에서 정한 것과 다른 근로복지 개념을 적용해야 한다고 볼 수 없다).
- 2) 대법원은 다음과 같이 여러 종류의 복리후생적 성격의 급여(후생에 관한 근로조건에 해당한다)를 근로의 대가로 인정하여 평균임금 등에 해당한다고 인정해왔다. 즉, (i) 노사 간의 합의에 따라 전 근로자에게 지급하여 온 체력단련비가 지급형태와 지급조건에 비추어 평균임금에 포함된다고 보았고(대법원 1993. 5. 27. 선고 92다 20316 판결), (ii) 가족수당, 주택수당 등을 실질적으로는 사용자가 의도하는 근로를 근로자가 제공한 것에 대하여 그 대가로서

지급되는 것이라고 보았으며(대법원 1995. 12. 21. 선고 94다26721 전원합의체 판결), (iii) 개인연금 회사 지원금, 중식대가 임금에 해당한다고 볼 여지가 있다고 보았고(대법원 2003. 2. 14. 선고 2002다50828 판결), (iv) 하계휴가비, 설·추석 귀향비 및 선물비는 모두 단체협약에 의하여 회사에 지급의무가 지워져 있고, 일률적으로 지급되어 왔으므로 이를 모두 근로의 대가로 인정하였으며(대법원 2006. 5. 26. 선고 2003다54322, 54339 판결), (v) 설날 및 추석 선물, 추석 유류티켓이 단체협약 등에 의해 근로자들에게 정기적·일률적으로 지급되어 온 이상 근로의 대가인 임금에 해당한다고 보았다(대법원 2014. 1. 29. 선고 2012다18281 판결).

그런데 이 사건 대법원 판결에서는 “미국에서 최초로 시작된 선택적 복지제도는 전통적인 기업복지 또는 기업복리후생제도를 변화시킨 새로운 제도이다. 과거의 전통적인 복리후생제도가 평균적인 표준형 근로자를 상정하여 그러한 근로자가 필요할 것이라고 판단되는 제도를 설계하고, 근로자 개인이 그러한 제도가 규정하고 있는 상황이 발생하면 혜택을 제공받는 방식이었다면, 선택적 복지제도는 근로자 개인의 선택에 기초하여 복리후생제도의 내용이나 수혜 수준을 달리한다는 점에서 차이점이 있고, 또한 새로운 것이다. 우리 법제와 기업실무가 도입한 선택적 복지제도는 근로자의 임금 상승이나 임금 보전을 위해 시작된 것이 전혀 아니고, 기업 내 임금 아닌 복리후생제도와 관련하여 근로자의 욕구를 반영한 새로운 기업복지체계를 구축한 것이다.”라고 하며, 선택적 복지제도에 따른 복지포인트가 복리후생적 성격의 급여와는 그 성격이 다르다고 보았다.

- 3) 이 사건 선택적 복지제도는 2006년경 공공기관운영위원회의 근로자복지제도 도입에 관한 개선요구에 따라, 2006년 4월경 경영전략위원회 심의 등을 통하여 도입방안이 마련되어 2007년 11월 20일부터 시행된 제도로서, 원고는 ‘임직원의 생산성 향상과 사기양양에 기여할 수 있고, 임직원의 복지효용이 극대화되도록 설계·운영되어야 한다’는 운영원칙하에 이 사건 선택적 복지제도를 시행하고 있다. 이 사건 복지포인트는 건강 관리, 자기계발, 문화레저,

가족친화, 생활보장 등으로 사용 용도가 제한되어 있고(복지에 맞게 사용처가 한정되어 있다), 통상적으로 1년 내에 사용하지 않으면 이월되지 않고 소멸하게 되며, 근로자의 근로 제공과 무관하게 매년 초에 일괄하여 배정된다.

위와 같은 이 사건 선택적 복지제도의 도입 경위, 이 사건 복지포인트의 성격 등을 고려하면, 이 사건 복지포인트는 기존에 원고가 지급하던 각종 복지수당(복리후생적 성격의 급여 등을 포함)과는 구분되는 새롭게 도입된 기업복지에 해당함을 알 수 있다. 한편 이 사건 선택적 복지제도 도입 당시 노사합의를 거쳤다고 하더라도 이는 시혜적 복지제도 도입에 관한 근로자 측의 의견을 청취한 것으로 보일 뿐이고, 사용자와 근로자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하는 근로조건의 결정(근로기준법 제4조)과는 다르다.

3. 의의 및 시사점

대법원 전원합의체는 2016다48785 판결을 통하여 공기업 복지포인트를 근로의 대가라고 평가할 수 없다고 하였습니다. 이번 판결은 복지포인트가 과세대상인 근로소득이 아니라고 판결하였습니다.

다만 본 판결이 확정되더라도, 과세관청이 세목을 달리하여 과세처분을 내릴 수 있어서 복지포인트가 비과세로 처리될 것인지는 조금 더 지켜볼 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

도급인(수범자) 및 그 대표이사(행위자)가 산업안전보건법위반 및 업무상 과실치사에 따른 책임을 각 부담하지 않는다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 12. 7. 선고 2023도2580 판결]

1. 사안의 개요

피고인 A는 피고인 B와 위탁용역계약을 체결하여, 피고인 B로 하여금 발전설비인 상·하탄설비 운전·점검, 낙탄 처리 및 사업수행 장소의 청소 등 설비 운전 관련 업무를 담당하게 하였습니다.

2018년 12월 10일 22:41경 내지 23:00경 피고인 A의 발전소 컨베이어 벨트의 턴오버 구간에서 단독으로 점검구를 통해 컨베이어 벨트 및 아이들러에 대한 점검 작업을 하던 피고인 B 소속 운전원인 피해자가 컨베이어 벨트와 아이들러의 물림점에 신체가 협착되어 사망하는 사고가 발생하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 도급인 A와 그 대표이사, 본부장을 무죄로 본 원심판결을 확정하였습니다. 이하는 원심인 대전지방법원 2023. 2. 9. 선고 2022노462 판결의 내용입니다.

가. 피고인 A 및 대표이사가 산업안전보건법위반죄의 죄책을 부담하는지

- 1) 피해자는 B의 채용절차를 거쳐 컨베이어 운전원으로 정식 채용되었고, 피해자가 입사한 후 설비점검 등 업무에 대한 교육 및 안전교육 등은 모두 B 내부에서 자체적으로 진행하였다.

피해자의 구체적인 업무와 보직, 담당 구역, 근무시간 역시 피해자가 소속된 B 연료운영팀에서 자체적으로 정하였고, 이 사건 사고 당일에도 피해자는 B 소속 파트장인 X의 지시에 따라 이 사건 컨베이어 벨트를 포함한 구역에 대한 순회 점검을 수행하였다. 이처럼 피해자를 비롯한 컨베이어 운전원들의 채용절차나, 업무 교육, 근무시간 및 담당 구역 등을 정하는 것은 모두 B의 권한이었으며, 여기에 A가 직접적으로 관여한 사실은 없다.

- 2) 앞서 살펴본 바와 같이 이 사건 용역계약의 일반조건 및 특수조건에서 B의 의무에 관한 A의 지시, 감독 권한을 포괄적으로 규정하고 있고, 이에 따라 A가 B에 컨베이어 설비에 대한 운전절차 매뉴얼을 제공하거나 매일 상탄량과 혼탄 비율을 정하여 준 사실, 공문 등을 통해 동절기 석탄설비 운영지침 등 각종 지침을 하달하고 수시로 설비점검 및 낙탄처리 등을 요청한 사실 등은 분명히 확인된다.

그러나 위 용역계약에서 명시한 A의 지시·감독 권한은 계약당사자인 A와 B 사이에 구체적으로 합의된 사항으로서, 연속공정으로 이루어지는 화력발전소의 특성상 원활한 작업공정의 이행에 필요한 범위에서 설비의 소유자이자 발전소의 전체 공정을 총괄하는 주체인 A에 용역업무에 대한 관리 권한을 부여한 것으로 볼 수 있다.

즉, 위 용역계약에서 정한 권한을 기초로 A가 B에 대하여 행한 구체적인 지시·감독 행위는 계약의 목적을 달성하기 위한 범위에서 도급인으로서 행사 가능한 일반적인 지시권의 범주 내에서 이루어진 것으로 판단되는바, 이로써 B 소속 운전원들이 A에 종속되어 근로를 제공하였다고 볼 수는 없다.

- 3) A가 용역업무 수행에 투입되는 근로자들의 인원과 투입 시기, 근무방식(일근 또는 교대근무), 등급 사정 등 B의 인력 운용에 일부 관여한 사실은 있으나, 이는 용역업무의 원활한 수행을 담보하기 위한 것으로 이에 따라 B이 실제 투입한 근로자들이 A에 종속되게 되는 것은 아니다.

이 사건 용역계약과 같은 '사내하도급' 법률관계는 파견근로자 보호 등에 관한 법률의 적용을 받는 근로자 파견(위 법 제2조 제1호)의 구조와 유사하므로, 도급인 A와 수급인 B 소속 근로자 사이의 '실질적 고용관계 인정 여부'는 곧 파견근로자 보호 등에 관한 법률상의 '근로자 파견' 및 '직접고용관계의 성립 간주' 문제와도 맞닿아 있다. 그럼에도 현재까지 피해자를 비롯한 B 소속 운전원들과 A의 사이에 근로자 파견 관계가 인정되었다거나 직접고용간주 여부가 문제되었다는 사정은 보이지 않는다.

- 4) 검사는 원심이 업무상과실치사죄와 관련하여 A의 구체적, 직접적 지시·감독 사실을 인정하면서도 B 운전원들에 대한 실질적 고용관계를 부인한 것은 서로 모순된 판단이라고 주장한다. 그러나 위 ②항에서 살펴본 바와 같이 A의 B에 대한 구체적 지시, 감독 행위는 용역계약의 목적을 달성하기 위한 도급인으로서의 일반적인 지시권에 기초한 권한 행사에 해당하고, 업무에 대한 지시·감독 관계와 근로의 실질에 있어서의 종속·고용관계는 그 의미를 달리하여 반드시 동일하게 판단할 것은 아니므로 원심판결에 어떠한 이유 모순이 있다고 보기 어렵다.

나. 피고인 A의 대표이사가 업무상과실치사죄의 죄책을 부담하는지

- 1) 피고인은 S본부 이외에도 A의 본사 및 그 산하 발전본부를 포함한 회사 전체의 업무를 총괄하는 대표이사이다. A의 안전보건매뉴얼(증거순번 206번)에 의하면 대표이사(최고경영자)는 안전보건 방침을 설정하고 안전보건매뉴얼을 승인하며 안전보건활동을 위한 자원을 제공하는 역할을 담당하고, 그 외에 산하 발전본부별 안전보건 관리계획의 수립 및 이행과 작업환경 점검 및 개선, 유해위험 예방조치 등에 관한 사항은 각 발전본부의 안전보건관리책임자에게 위임되어 있었다.
- 2) S본부의 경우 D가 2018년 6월경부터 안전보건총괄·관리책임자로 지정되어 있었으므로, 특별한 사정이 없는 한 A 본사의 대표이사인 피고인이 이 사건 컨베이어 벨트를 포함한 S본

부 내 개별적인 설비 등에 대하여까지 작업환경을 점검하고 위험 예방조치 등을 이행할 구체적, 직접적 주의의무를 가진다고 보기 어렵다.

- 3) 피고인이 A의 대표이사로 취임한 직후 본사 안전품질처로부터 S본부 내 DP 호기 보일러 공기에열기 협착사고를 포함한 각종 안전사고 관련 업무보고를 받은 사실은 있으나, 이는 협력업체의 안전사고가 지속적으로 발생하고 있다는 일반적인 내용이고 구체적으로 컨베이어의 설비나 작업방식에서 비롯된 위험이 조명되거나 개선방안에 대한 지적이 이루어지지 않았다. 또한 당시 피고인은 안전품질처 외에도 국정과제추진실, 기획처, 발전처 등 다양한 부서로부터 다방면의 업무보고를 받고 회사의 전반적인 업무와 현황을 파악하던 단계였다.
- 4) 설령 피고인이 보일러 공기에열기 협착사고 내용을 보고받고서 회전체 끼임 사고의 위험성 및 동종 사고 예방의 필요성에 대한 인식을 가지게 되었다고 볼 수 있더라도, 구체적 설비의 형태나 작업방식이 현저히 다른 이 사건 컨베이어 벨트에 대하여까지 그러한 인식을 가질 수 있었다고 보기는 어렵다. 피고인이 대표이사 취임을 전후로 하여 이 사건과 동일한 현상이나 A 산하의 다른 발전소에서 컨베이어 벨트와 관련한 협착사고가 발생한 사실은 없었고, 2004년 9월경 S본부에서 있었던 근로자의 컨베이어 벨트 협착사고는 피고인이 대표이사로 취임하기 약 14년 전에 발생한 사고로서 피고인이 위 사고의 내용이나 대책에 관하여 직접 보고받았다고 볼만한 증거는 보이지 않는다.
- 5) 이 사건 사고 당시 위험작업에 2인 1조 근무배치가 필요하다는 일반적 인식이 있었고 2인 1조 근무를 위한 인력증원은 피고인의 승인이 필요한 사항이라 하더라도, 피고인에게 이와 관련된 구체적, 직접적 주의의무를 인정하려면 피고인이 피해자와 같은 현장 운전원의 점검업무가 2인 1조 근무가 필요할 정도의 위험작업임을 인식하거나 인식할 수 있었다는 점이 인정되어야 하는데, 위에서 본 바와 같이 피고인이 이 사건 컨베이어 벨트 설비의 현황이나 운전원들의 작업방식의 위험성에 관하여 구체적으로 인식할 수 있었다고 보기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

중대재해처벌법 도입의 계기가 된 故 김용균 사건의 대법원 판결입니다.

산업안전보건법에 따른 안전·보건조치 의무의 수범자는 법인이며, 실제 행위자는 안전보건관리(총괄) 책임자라는 전제에서, 대표이사의 경우 특별한 사정이 없는 한 사업장 내 개별적인 설비 등에 대하여까지 작업환경을 점검하고 위험 예방조치 등을 이행할 구체적, 직접적 주의의무를 가진다고 볼 수는 없어 산업안전보건법위반죄 및 업무상과실치사죄에 관하여 무죄로 판단하였습니다.

■ 최신 법령 ■

산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률 제정령

1. 제정 이유

탄소중립 사회로의 이행 및 디지털전환 등 산업구조의 변화에 따라 나타나는 기존 산업의 침체 및 실업 등 일자리 위험에 대응하여 선제적으로 근로자의 고용안정, 일자리 이동 및 노동전환을 지원함으로써 산업전환으로 인한 고용불안을 최소화하고 지속가능하고 포용적인 경제성장에 이바지하고자 하는 것입니다.

2. 주요 내용

산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률을 다음과 같이 제정하였습니다.

고용안정 지원은 산업전환으로 직·간접적 피해를 입을 수 있는 근로자와 기업, 지역 등을 선제적으로 파악하여 보호하고 취약계층의 고용불안 및 피해를 최소화하는 데에 중점을 두어 추진될 수 있도록 하여야 함(제3조 제1항).

고용안정 지원은 근로자 및 노동조합, 사업주 및 사업주단체, 정부의 사회적 대화를 기반으로 추진되어야 하고, 정부는 사회적 대화를 통해 합의한 사항을 관련 정책에 반영하고 성실히 이행하도록 최대한 노력하여야 함(제3조 제3항 및 제5항).

국가와 지방자치단체는 탄소중립 및 디지털 전환 등과 관련한 산업 육성 및 전환 정책 수립 시 정책 이행 과정에서 직접적 또는 간접적으로 피해가 있을 수 있는 근로자, 기업, 지역의 고용안정에 필요한 정책을 수립·시행하여야 함(제4조).

산업전환에 따른 고용안정 지원과 관련되는 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법에 부합되도록 하여야 함(제6조).

고용노동부장관은 산업전환에 따른 고용안정 지원을 위하여 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 산업전환에 따른 고용안정 지원 기본계획을 수립하여야 하고, 기본계획을 수립·변경하는 때에는 「고용정책 기본법」에 따른 고용정책심의회의 심의를 거쳐야 함(제7조).

고용노동부장관은 산업전환이 고용에 미치는 영향을 사전에 파악하기 위하여 고용영향 사전평가를 5년마다 실시하여야 하고, 이를 효율적으로 추진하기 위하여 관련 사항을 국가나 지방자치단체가 출연한 연구기관 또는 민간연구기관에 위탁하여 실시할 수 있도록 함(제8조).

고용노동부장관은 고용영향 사전평가 결과 산업전환이 급속하게 진행되는 등 지원이 시급하다고 인정되는 산업·업종에 대해서는 산업·업종별 고용안정 등 지원대책을 수립하여야 함(제9조).

정부는 산업전환으로 고용안정이 요청되는 근로자와 사업주, 노동조합과 사업주단체 등에 직업능력개발훈련, 고용안정을 위한 조치 등의 지원을 할 수 있도록 함(제11조).

고용노동부장관은 지방자치단체가 산업전환에 선제적으로 대응하기 위하여 고용안정 지원을 추진하는 경우 예산의 범위에서 이를 지원할 수 있도록 함(제12조).

고용노동부장관은 산업전환에 따른 고용안정 지원이 필요한 산업·업종, 지역, 사업주, 근로자 등을 종합적으로 지원할 수 있는 체계를 구축하여야 하고, 고용안정 등 지원사업의 수요조사, 연계·신청 지원, 홍보 등의 업무를 전담하는 기관을 설치하거나 지정할 수 있도록 함(제13조).

산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 필요한 재원은 일반회계, 「고용보험법」에 따른 고용보험

기금, 「기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법」에 따른 기후대응기금, 「지방자치분권 및 지역균형발전에 관한 특별법」에 따른 지역균형발전특별회계 등으로 하도록 함(제14조).

3. 다운로드 : [산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률 제정령\(2024. 4. 25. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정령

1. 개정 이유

고용보험위원회 위촉위원의 임기가 만료된 경우에도 후임위원이 위촉될 때까지 그 직무를 수행할 수 있도록 하여 고용보험위원회 업무의 연속성을 확보하려는 것입니다.

2. 주요 내용

고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제1조의4 제1항 본문 중 “위촉위원”을 “위촉위원(이하 “위촉위원”이라 한다)”으로 하고, 같은 조 제2항을 제3항으로 하며, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제3항(종전의 제2항) 각 호 외의 부분 중 “제1조의3 제1항 및 제2항에 따라 위촉한 위원”을 “위촉위원”으로 한다.

② 위촉위원은 제1항에 따른 임기가 만료된 경우에도 후임위원이 위촉될 때까지 그 직무를 수행할 수 있다.

부 칙

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(위원회 위촉위원의 직무계속에 관한 적용례) 제1조의4 제2항의 개정규정은 이 영 시행 이후 임기가 만료되는 위촉위원부터 적용한다.

3. 다운로드 : [고용보험법 시행령 일부개정령\(2023. 11. 7. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정령

1. 개정 이유

확정급여형퇴직연금제도의 최소적립금에 미달한 사업장의 사용자가 적립금 부족을 해소하지 않은 경우 1천만 원 이하의 과태료를 부과하도록 하는 내용으로 「근로자퇴직급여 보장법」이 개정됨에 따라, 최소적립금 부족분 해소의무만 남기고 실효성이 없는 사용자의 '재정안정화계획서' 작성 의무는 폐지하는 한편, 중소기업퇴직연금기금제도의 가입을 촉진하기 위하여 '사용자부담금'뿐만 아니라 '가입자부담금'도 국가가 지원할 수 있도록 지원범위를 확대하고, 퇴직연금제도 모집인에 대한 교육과정의 교육비 및 검정시험의 수수료 징수 근거를 명확히 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제6조 제1항 본문 중 “제7조 제2항 제2호에 따른 재정안정화계획서 작성 여부”를 “제7조 제2항에 따른 적립금 부족 해소 현황”으로 한다.

제7조 제2항을 다음과 같이 한다.

- ② 사용자는 법 제16조 제3항에 따라 적립금이 제1항의 수준에 미치지 못하는 경우 부담금 납입 등을 통해 최소적립금 대비 부족분 비율의 3분의 1 이상을 직전 사업연도 종료 후 1년 이내에 해소해야 한다.

제16조의15 제1항 및 제2항 중 “사용자부담금”을 각각 “사용자부담금, 가입자부담금”으로 한다.

제16조의16 제1항 중 “사용자”를 “사용자 또는 가입자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “사용자가”를 “사용자 또는 가입자가”로, “계좌로”를 “계좌 또는 기금제도가입자부담금계정으로”로 한다.

제16조의17 제2항 중 “사용자”를 “사용자 또는 가입자”로 한다.

제22조 제1항 제3호나목 중 “제4조 제1항 제1호”를 “법 제13조 제10호의2”로 한다.

제28조 제2항 중 “이수”를 “이수, 교육비 및 별표 1에 따른 검정시험의 수수료”로 한다.

제32조 제1항 제2호라목을 다음과 같이 한다.

라. 적립금이 최소적립금보다 적은 경우 그 부족분 납입 이행 상황

제33조 제5호를 삭제한다.

제36조의2 중 “평가를”을 “평가를 고용노동부장관이 정하는 바에 따라”로 한다.

제41조 제7항 중 “법 제23조의14에 따른 지원”을 “다음 각 호의”로 하고, 같은 항에 각 호를 다음과 같이 신설한다.

1. 법 제23조의14에 따른 지원 업무
2. 법 제34조 제2항 제1호에 따른 노사단체, 퇴직연금업무 유관기관·단체와의 공동 연구사업 및 행정적·재정적 지원 업무
3. 법 제34조 제2항 제2호에 따른 퇴직연금제도 운영과 관련한 퇴직연금사업자 평가 업무

부 칙

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

3. 다운로드 : [근로자퇴직급여 보장법 시행령\(2023. 12. 12. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정령

1. 개정 이유

행정기관의 위탁을 받아 실시하는 행정조사의 주체를 법령에 명확히 규정하기 위해 고용노동부장관의 사업 또는 사업장에서의 남녀차별개선, 모성보호, 일·가정 양립 실태조사에 관한 업무를 공공기관, 정부출연연구기관 등 공공단체에 위탁할 수 있는 근거를 마련하려는 것입니다.

2. 주요 내용

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제21조 제2항을 제3항으로 하고, 같은 조에 제2항 및 제4항을 각각 다음과 같이 신설한다.

② 고용노동부장관은 법 제36조에 따라 법 제6조의3에 따른 실태조사 업무를 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공공단체에 위탁할 수 있다.

1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관
2. 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조에 따라 설립된 정부출연연구기관
3. 그 밖에 고용노동부장관이 위탁 업무를 수행할 수 있는 인력·시설·장비를 갖추었다고 인정하는 공공단체

④ 고용노동부장관은 제2항에 따라 업무를 위탁하는 경우 위탁받는 공공단체 및 위탁업무의 내용을 고시해야 한다.

부 칙

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

3. 다운로드 : [남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정령\(2023. 12. 12. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령 일부개정령

1. 개정 이유

공무원의 정당한 노동활동을 보장하기 위하여 공무원에 대해서도 근무시간 면제 제도를 도입하는 등의 내용으로 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」이 개정(법률 제18922호, 2022. 6. 10. 공포, 2023. 12. 11. 시행)됨에 따라, 근무시간 면제 제도의 도입을 위한 근무시간 면제 절차, 근무시간 면제자 확정 및 변경 절차, 근무시간 면제 시간 사용 절차, 근무시간 면제 사용 정보의 공개방법 등을 정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제3조의2부터 제3조의9까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

제3조의2(근무시간 면제 절차) ① 노동조합의 대표자가 법 제7조의2 제1항에 따른 공무원의 근무시간 면제에 관한 사항을 단체협약으로 정하는 경우에는 법 제8조 및 제9조에 따른 교섭 절차에 따른다.

② 노동조합의 대표자는 법 제7조의2 제1항에 따른 공무원의 근무시간 면제에 관한 사항에 대하여 법제8조 제1항 본문에 따른 정부교섭대표(이하 “정부교섭대표”라 한다)의 동의를 받으려는 경우에는 다음 각 호의 사항에 관한 동의를 서면으로 정부교섭대표에게 요청해야 한다.

1. 근무시간 면제 시간

2. 근무시간 면제 사용인원

③ 정부교섭대표는 제2항에 따른 동의 요청을 받은 경우 법 제7조의2 제2항 및 제3항에 따라 공무원근무시간면제심의위원회(이하 “심의위원회”라 한다)에서 정한 근무시간 면제 시간 및 사용인원의 한도(이하 “근무시간 면제 한도”라 한다)를 넘지 않는 범위에서 다음 각 호의 사항 등을 고려하여 동의할 수 있다. 이 경우 정부교섭대표는 제2항 각 호의 사항에 대한 동의 여부를 서면으로 알려야 한다.

1. 노동조합별 조합원(법 제6조 제1항 제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 조합원을 말한다. 이하 같다) 수

2. 법 제7조 제2항에 따른 전임자(專任者) 수

④ 정부교섭대표는 제3항 제1호에 따른 노동조합별 조합원 수를 확인하는 데 필요한 자료의 제공을 해당 노동조합의 대표자에게 요청할 수 있다. 이 경우 해당 노동조합의 대표자는 자료 제공에 적극 협조해야 한다.

⑤ 노동조합의 대표자가 제3항 제1호에 따른 조합원 수 산정과 관련하여 이견이 있는 경우 그 조합원의 수는 제2항에 따른 동의 요청일 이전 1개월 동안 「전자금융거래법」 제2조 제11호에 따른 전자지급수단의 방법으로 조합비를 납부한 조합원을 기준으로 산정한다. 다만, 둘 이상의 노동조합에 가입하여 조합비를 납부한 조합원에 대하여 조합원의 수를 산정하는 경우에는 숫자 1을 조합비를 납부한 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 조합비를 납부한 노동조합의 조합원 수에 각각 더한다.

⑥ 노동조합의 대표자와 정부교섭대표는 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 법 제7조의2 제1항에 따른 공무원의 근무시간 면제에 관한 사항을 정한 경우 3년을 초과하지 않는 범위에서 그 유효기간을 합의하여 정할 수 있다.

제3조의3(근무시간 면제자 확정 및 변경 절차) ① 노동조합의 대표자는 제3조의2 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 정해진 근무시간 면제 시간 및 근무시간 면제 사용인원의 범위에서 근무시간 면제 사용예정자(이하 이 조에서 “예정자”라 한다) 명단과 예정자별 사용시간을 정하여 정부교섭대표 및 임용권자에게 제출해야 한다.

② 정부교섭대표는 제1항에 따른 예정자 명단과 예정자별 사용시간을 제출받은 경우 해당 명단에 있는 사람을 근무시간 면제자(법 제7조의2 제1항에 따라 보수의 손실 없이 근무시간 면제 시간에 같은 항에 따른 업무를 할 수 있는 공무원을 말한다. 이하 “근무시간면제자”라 한다)로 확정한다. 이 경우 정부교섭대표는 정부교섭대표와 임용권자가 다른 경우에는 임용권자로 하여금 확정을 하게 할 수 있다.

③ 노동조합의 대표자는 부득이한 사유가 있거나 제4항 전단에 따른 변경요청을 받은 경우에는 근무시간면제자를 변경할 수 있다. 이 경우 근무시간면제자 변경절차에 관하여는 제1항 및 제2항을 준용한다.

④ 정부교섭대표 또는 임용권자는 근무시간면제자가 법 제7조의2 제1항에 따른 업무 외의 목적으로 근무시간 면제 시간을 사용하는 경우 해당 근무시간면제자의 변경을 노동조합의 대표자에게 요청할 수 있다. 이 경우 노동조합의 대표자는 특별한 사정이 없으면 그 요청에 따라야 한다.

제3조의4(근무시간 면제 시간 사용 절차) ① 근무시간면제자는 근무시간 면제 시간을 사용하기 7일 전까지 정부교섭대표 또는 임용권자에게 그 사용일시 및 업무내용을 포함하여 근무시간 면제 시간 사용 신청을 해야 한다. 다만, 긴급한 사정이 있는 경우에는 하루 전까지 신청할 수 있다.

② 정부교섭대표 또는 임용권자는 제1항 본문에 따른 신청을 받은 경우 특별한 사정이 없으면 이를 승인해야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 그 사유를 제시하고 근무시간면제자와 협의하여 그 사용일시 등을 조정할 수 있다.

제3조의5(연간 근무시간면제자의 자료 제출) 연간 근무시간을 전부 면제받는 근무시간면제자(이하 제3조의6에서 “연간근무시간면제자”라 한다)는 매월 10일까지 전월의 근무시간 면제 사용결과를 정부교섭대표 또는 임용권자에게 제출해야 한다.

제3조의6(근무시간 면제 사용 정보의 공개 방법 등) ① 정부교섭대표는 법 제7조의3 전단에 따라 다음 각 호의 정보를 매년 4월 30일까지 고용노동부장관이 지정하는 인터넷 홈페이지에 3년간 게재하는 방법으로 공개한다.

1. 노동조합별 전년도 근무시간 면제 시간과 그 결정기준
2. 노동조합별 전년도 근무시간 면제 사용인원(연간근무시간면제자와 근무시간 부분 면제자를 구분한다)
3. 노동조합별 전년도 근무시간 면제 사용인원에게 지급된 보수 총액
 - ② 정부교섭대표가 아닌 임용권자는 법 제7조의3 후단에 따라 정부교섭대표에게 제1항 제2호·제3호에 따른 정보를 매년 3월 31일까지 제출해야 한다.

제3조의7(근무시간면제자에 대한 복무 및 보수 등) 법 제7조의2에 따라 근무시간을 면제받은 사람에 대한 복무관리 및 보수 등에 관한 사항은 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」에 따른 복무 및 보수에 관한 규정 등 관계 법령에서 정하는 바에 따른다.

제3조의8(심의위원회 위원의 자격기준) ① 법 제17조 제2항에서 준용하는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조의2 제5항 제1호 및 제2호에 따라 전국적 규모의 노동단체 또는 공무원 노동단체나 정부교섭대표가 심의위원회의 위원으로 추천할 수 있는 사람의 자격기준은 다음 각 호와 같다.

1. 전국적 규모의 노동단체 또는 공무원 노동단체의 전직·현직 임원
2. 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직하고 있는 사람
 - ② 법 제17조 제2항에서 준용하는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조의2 제5항 제3호에 따라 공익을 대표하는 위원으로 추천받을 수 있는 사람의 자격기준은 다음 각 호와 같다.
 1. 노동 관련 학문을 전공한 사람으로서 「고등교육법」 제2조 제1호·제2호·제5호에 따른 학교나 공인된 연구기관에서 같은 법 제14조 제2항에 따른 교원 또는 연구원으로 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람
 2. 그 밖에 제1호에 해당하는 학식과 경험이 있다고 인정되는 사람

제3조의9(심의위원회 위원의 임기) ① 심의위원회 위원의 임기는 3년으로 한다.

② 심의위원회의 위원이 궐위된 경우에 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다.

③ 심의위원회의 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 위촉될 때까지 계속하여 그 직무를 수행한다.

제5조 전단 중 “법 제8조 제1항에 따른 정부교섭대표(이하 “정부교섭대표”라 한다)”를 “정부교섭대표”로 한다.

제14조 제1항 후단 중 “같은 영 제29조 제1항”을 “같은 영 제11조의3 및 제11조의6 중 “위원회”는 각각“심의위원회”로, 같은 영 제29조 제1항”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “제11조의2부터 제11조의6까지”를“제11조의2, 제11조의4, 제11조의5”로, “아니한다”를 “않는다”로 한다.

부 칙

이 영은 2023년 12월 11일부터 시행한다.

3. 다운로드 : 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령 일부개정령(2023. 12. 11. 시행)

■ 최신 법령 ■

교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령 일부개정령

1. 개정 이유

교원의 정당한 노조활동을 보장하기 위하여 교원에 대해서도 근무시간 면제 제도를 도입하고, 교원이 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 경우 교원소청심사위원회에 소청심사를 청구할 수 없도록 한 규정을 삭제하는 등의 내용으로 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」이 개정(법률 제 18924호, 2022. 6. 10. 공포, 2023. 12. 11. 시행)됨에 따라, 근무시간 면제 제도의 도입을 위한 근무시간 면제 절차, 근무시간 면제자 확정 및 변경 절차, 근무시간 면제 시간 사용 절차, 근무시간 면제 사용 정보의 공개 방법 등을 정하고, 교원이 노동위원회에 소청심사를 청구한 경우 노동위원회가 교원소청심사위원회에 구제신청 접수 사실을 통보하도록 하는 규정을 삭제하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제2조의2부터 제2조의9까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

- 제2조의2(근무시간 면제 절차) ① 노동조합의 대표자가 법 제5조의2 제1항에 따른 교원의 근무시간 면제에 관한 사항을 단체협약으로 정하는 경우에는 법 제6조에 따른 교섭 절차에 따른다.
- ② 노동조합의 대표자는 법 제5조의2 제1항에 따라 교원의 근무시간 면제에 관한 사항에 대하

여 임용권자의 동의를 받으려는 경우에는 다음 각 호의 사항에 관한 동의를 서면으로 임용권자에게 요청해야 한다.

1. 근무시간 면제 시간

2. 근무시간 면제 사용인원

③ 임용권자는 제2항에 따른 동의 요청을 받은 경우 법 제5조의2 제2항 및 제3항에 따라 교원근무시간면제심의위원회(이하 “심의위원회”라 한다)에서 정한 근무시간 면제 시간 및 사용인원의 한도(이하 “근무시간 면제 한도”라 한다)를 넘지 않는 범위에서 다음 각 호의 사항 등을 고려하여 동의할 수 있다. 이 경우 임용권자는 제2항 각 호의 사항에 대한 동의 여부를 서면으로 알려야 한다.

1. 노동조합별 조합원(법 제4조의2 제1호에 해당하는 조합원을 말한다. 이하 같다) 수

2. 법 제5조 제2항에 따른 전임자(專任者) 수

④ 임용권자는 제3항 제1호에 따른 노동조합별 조합원 수를 확인하는 데 필요한 자료의 제공을 해당 노동조합의 대표자에게 요청할 수 있다. 이 경우 해당 노동조합의 대표자는 자료 제공에 적극 협조해야 한다.

⑤ 제3항 제1호에 따른 노동조합별 조합원 수의 산정과 관련하여 이의가 있는 경우 그 조합원 수 산정에 관하여는 제3조의2 제5항을 준용한다. 이 경우 “교섭노동조합”은 각각 “노동조합의 대표자”로, “제3조 제5항에 따른 공고일”은 “제2항에 따른 동의 요청일”로 본다.

⑥ 노동조합의 대표자와 임용권자는 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 법 제5조의2 제1항에 따른 교원의 근무시간 면제에 관한 사항을 정한 경우 3년을 초과하지 않는 범위에서 그 유효기간을 합의하여 정할 수 있다.

제2조의3(근무시간 면제자 확정 및 변경 절차) ① 노동조합의 대표자는 제2조의2 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 정해진 근무시간 면제 시간 및 근무시간 면제 사용인원의 범위에서 근무시간 면제 사용 예정자(이하 이 조에서 “예정자”라 한다) 명단과 예정자별 사용시간을 정하여 임용권자에게 제출해야 한다.

② 임용권자는 제1항에 따른 예정자 명단과 예정자별 사용시간을 제출받은 경우 해당 명단에 있는 사람을 근무시간 면제자(법 제5조의2 제1항에 따라 보수의 손실 없이 근무시간 면제 시간에 같은 항에 따른 업무를 할 수 있는 교원을 말한다. 이하 “근무시간면제자”라 한다)로 확정한다.

③ 노동조합의 대표자는 부득이한 사유가 있거나 제4항 전단에 따른 변경요청을 받은 경우에는 근무시간면제자를 변경할 수 있다. 이 경우 근무시간면제자 변경절차에 관하여는 제1항 및 제2항을 준용한다.

④ 임용권자는 근무시간면제자가 법 제5조의2 제1항에 따른 업무 외의 목적으로 근무시간 면제 시간을 사용하는 경우 해당 근무시간면제자의 변경을 노동조합의 대표자에게 요청할 수 있다. 이 경우 노동조합의 대표자는 특별한 사정이 없으면 그 요청에 따라야 한다.

제2조의4(근무시간 면제 시간 사용 절차) ① 근무시간면제자는 근무시간 면제 시간을 사용하기 7일 전까지 임용권자 또는 학교의 장에게 그 사용일시 및 업무내용을 포함하여 근무시간 면제 시간 사용 신청을 해야 한다. 다만, 근무시간면제자와 임용권자 또는 학교의 장이 협의한 경우에는 학사일정 등을 고려하여 본문에 따른 신청 기한을 변경할 수 있다.

② 임용권자 또는 학교의 장은 제1항 본문에 따른 신청을 받은 경우 특별한 사정이 없으면 이를 승인해야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 그 사유를 제시하고 근무시간면제자와 협의하여 그 사용일시 등을 조정할 수 있다.

제2조의5(연간 근무시간면제자의 자료 제출) 연간 근무시간을 전부 면제받는 근무시간면제자(이하 제2조의6에서 “연간근무시간면제자”라 한다)는 매월 10일까지 전월의 근무시간 면제 사용결과를 임용권자 또는 학교의 장에게 제출해야 한다. 다만, 「사립학교법」에 따른 사립학교의 경우에는 노동조합의 대표자와 임용권자 또는 학교의 장이 협의하여 근무시간 면제 사용결과의 제출 시기·주기를 달리 정할 수 있다.

제2조의6(근무시간 면제 사용 정보의 공개 방법 등) 임용권자는 법 제5조의3에 따라 다음 각 호의 정보를 매년 4월 30일까지 고용노동부장관이 지정하는 인터넷 홈페이지에 3년간 게재하는 방법으로 공개한다.

1. 노동조합별 전년도 근무시간 면제 시간과 그 결정기준
2. 노동조합별 전년도 근무시간 면제 사용인원(연간근무시간면제자와 근무시간 부분 면제자를 구분한다)
3. 노동조합별 전년도 근무시간 면제 사용인원에게 지급된 보수 총액

제2조의7(근무시간면제자에 대한 복무 및 보수 등) 법 제5조의2에 따라 근무시간을 면제받은 사람에 대한 복무관리 및 보수 등에 관한 사항은 「국가공무원법」, 「지방공무원법」 및 「사립학교법」에 따른 복무 및 보수에 관한 규정 등 관계 법령에서 정하는 바에 따른다.

제2조의8(심의위원회 위원의 자격기준) ① 법 제14조 제1항에서 준용하는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조의2 제5항 제1호 및 제2호에 따라 전국적 규모의 노동단체 또는 교원 노동단체나 교육부장관이 심의위원회의 위원으로 추천할 수 있는 사람의 자격기준은 다음 각 호와 같다.

1. 전국적 규모의 노동단체 또는 교원 노동단체의 전직·현직 임원
2. 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직하고 있는 사람
3. 「사립학교법」에 따른 사립학교를 설립·경영하는 법인의 임원 또는 사립학교경영자나 사립학교를 설립·경영하는 법인의 임원이었던 사람 또는 사립학교경영자이었던 사람

② 법 제14조 제1항에서 준용하는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조의2 제5항 제3호에 따라 공익을 대표하는 위원으로 추천받을 수 있는 사람의 자격기준은 다음 각 호와 같다.

1. 노동 관련 학문을 전공한 사람으로서 「고등교육법」 제2조 제1호·제2호·제5호에 따른 학교나 공인된 연구기관에서 같은 법 제14조 제2항에 따른 교원 또는 연구원으로 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람

2. 그 밖에 제1호에 해당하는 학식과 경험이 있다고 인정되는 사람

제2조의9(심의위원회 위원의 임기) ① 심의위원회 위원의 임기는 3년으로 한다.

② 심의위원회의 위원이 궐위된 경우에 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다.

③ 심의위원회의 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 위촉될 때까지 계속하여 그 직무를 수행한다.

④ 제8조를 삭제한다.

제9조 제1항 후단 중 “같은 영 제29조 제1항”을 “같은 영 제11조의3 및 제11조의6 중 “위원회”는 각각 “심의위원회”로, 같은 영 제29조 제1항”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “제11조의2부터 제11조의6까지”를 “제11조의2, 제11조의4, 제11조의5”로 한다.

부 칙

이 영은 2023년 12월 11일부터 시행한다.

3. 다운로드 : [교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령 일부개정령\(2023. 12. 11. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용정책기본법 시행규칙 일부개정령

1. 개정 이유

상시 1천명 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 종전에는 '사업체 단위'의 고용형태 현황뿐만 아니라 '사업장별' 고용형태 현황도 공시해야 했으나, 앞으로는 '사업체 단위'의 고용형태 현황만 공시하도록 하여 해당 사업주의 공시 부담을 줄여주려는 것입니다.

2. 주요 내용

고용정책 기본법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제4조 제1항 각 호 외의 부분 후단을 삭제한다.

별지 제2호서식을 삭제한다.

부 칙

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

3. 다운로드 : [고용정책기본법 시행규칙 일부개정령\(2023. 12. 5. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령

1. 개정 이유

건설공사 현장에서 화장실 대변기 부족으로 건설근로자가 겪는 어려움을 해소하기 위하여, 해당 건설공사 현장의 근로자 수를 30(여성의 경우 20)으로 나눈 값(소수점 이하가 있는 경우에는 1로 처리한다)을 건설공사 현장 화장실의 대변기 최소 설치·이용 의무 대수로 하려는 것입니다.

2. 주요 내용

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

별표의 화장실의 설치 또는 이용 조치에 관한 기준란에 제4호를 다음과 같이 신설한다.

4. 대변기는 다음 각 목의 구분에 따라 산출한 숫자(소수점 이하는 1로 처리한다) 이상의 개수를 설치하거나 이용할 수 있도록 할 것. 이 경우 근로자 수는 「근로기준법 시행령」 제7조의2에 따른 상시 사용하는 근로자 수를 말하며, 여러 명의 사업자가 화장실을 공동 사용하는 경우에는 공동 사용하는 사업주가 각각 고용한 근로자의 총계를 기준으로 산출한다.

가. 남성용 화장실의 경우: (남성 근로자 수 ÷ 30)

나. 여성용 화장실의 경우: (여성 근로자 수 ÷ 20)

부 칙

제1조(시행일) 이 규칙은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(화장실 설치 또는 이용 조치 기준에 관한 적용례) 별표의 개정규정은 이 규칙 시행 당시 건설 공사가 시행 중인 현장에도 적용한다. 이 경우 별표의 개정규정에 따른 근로자 수는 이 규칙 시행 전 1개월(공사를 시작한 날부터 1개월 미만인 경우에는 공사를 시작한 날 이후의 기간을 말한다) 동안을 기준으로 산정한다.

3. 다운로드 : [건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령\(2024. 2. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부개정령

1. 개정 이유

고용노동부 소속기관인 지방고용노동청·지청 및 출장소에 총액인건비제를 활용하여 정원 40명(8급 40명)의 직급을 상향 조정(7급 40명)하고, 총액인건비제를 활용하여 설치한 자산운용팀, 디지털소통팀 및 국민취업지원기획팀의 존속기한을 2023년 12월 31일까지에서 2025년 12월 31일까지로 각각 2년 연장하려는 것입니다.

2. 주요 내용

고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

별표 11 중 행정주사보 또는 직업상담주사보 “440”을 “480”으로, 행정서기 또는 직업상담서기 “682”를 “642”로 한다.

별표 11의2 중 행정주사보 또는 직업상담주사보 “440”을 “480”으로, 행정서기 또는 직업상담서기 “682”를 “642”로 한다.

고용노동부령 제68호 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부개정령 부칙(고용노동부령 제139호 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부개정령, 고용노동부령 제200호 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부개정령, 고용노동부령 제267호 고용노동부와 그 소속기관

직제 시행규칙 일부개정령 및 고용노동부령 제339호 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부개정령에 따라 개정된 내용을 포함한다) 제2조 중 “2023년 12월 31일”을 “2025년 12월 31일”로 한다.

고용노동부령 제231호 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부개정령 부칙(고용노동부령 제339호 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부개정령에 따라 개정된 내용을 포함한다) 제2조제1항 중 “2023년 12월 31일”을 “2025년 12월 31일”로 한다.

고용노동부령 제303호 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부개정령 부칙 제2조제1항 중 “2023년 12월 31일”을 “2025년 12월 31일”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(총액인건비제로 상향 조정한 직급의 존속기한) 이 규칙 시행으로 직급이 상향 조정되는 별표 11의 정원 40명(행정주사보 또는 직업상담주사보 40명)은 2026년 11월 30일까지 존속하며, 2026년 12월 1일 이후에는 그에 해당하는 정원은 별표 11의 정원 40명(행정서기 또는 직업상담서기 40명)으로 본다.

3. 다운로드 : [고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부개정령\(2023. 12. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

국가공무원 복무규정 일부개정령

1. 개정 이유

「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」에 따른 근무시간 면제자는 단체교섭 및 단체협약의 체결 등에 참석하기 위하여 근무시간 면제 시간을 사용하므로 해당 근무시간 면제자에 대해서는 같은 사유로 인한 공가(公暇)를 허가하지 않도록 하고, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」 또는 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」에 따른 근무시간 면제자는 본인의 근무시간의 전부 또는 일부에 대하여 해당 면제 시간을 각각 사용할 수 있도록 하려는 것입니다.

2. 주요 내용

국가공무원 복무규정 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제19조 각 호 외의 부분 중 “공무원”을 “공무원(제11호의 경우 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」 제3조의3 제2항에 따른 근무시간 면제자는 제외한다)”으로 한다.

제5장의 제목 중 “노동 운동”을 “노동 운동 등”으로 한다.

제29조를 다음과 같이 신설한다.

제29조(근무시간 면제 시간의 사용) ① 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」 제3조의3 제2항에 따른 근무시간 면제자는 같은 영 제3조의4에 따라 근무시간의 전부 또는 일부에 대하여 면제 시간을 사용할 수 있다.

② 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」 제2조의3 제2항에 따른 근무시간 면제자는 같은 영 제2조의4에 따라 근무시간의 전부 또는 일부에 대하여 면제 시간을 사용할 수 있다.

부 칙

이 영은 2023년 12월 11일부터 시행한다.

3. 다운로드 : 국가공무원 복무규정 일부개정령(2023. 12. 11. 시행)

■ 최신 법령 ■

지방공무원 복무규정 일부개정령

1. 개정 이유

「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」에 따른 근무시간 면제자는 단체교섭 및 단체협약의 체결 등에 참석하기 위하여 근무시간 면제 시간을 사용하므로 해당 근무시간 면제자에 대해서는 같은 사유로 인한 공가(公暇)를 허가하지 않도록 하고, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」 또는 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」에 따른 근무시간 면제자는 본인의 근무시간의 전부 또는 일부에 대하여 해당 면제 시간을 각각 사용할 수 있도록 하려는 것입니다.

2. 주요 내용

지방공무원 복무규정 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제7조의6 각 호 외의 부분 중 “공무원”을 “공무원(제10호의 경우 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」 제3조의3 제2항에 따른 근무시간 면제자는 제외한다)”으로 한다.

제13조를 다음과 같이 신설한다.

제13조(근무시간 면제 시간의 사용) ① 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」

제3조의3 제2항에 따른 근무시간 면제자는 같은 영 제3조의4에 따라 근무시간의 전부 또는 일부에 대하여 면제 시간을 사용할 수 있다.

② 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」 제2조의3 제2항에 따른 근무시간 면제자는 같은 영 제2조의4에 따라 근무시간의 전부 또는 일부에 대하여 면제 시간을 사용할 수 있다.

부 칙

이 영은 2023년 12월 11일부터 시행한다.

3. 다운로드 : 지방공무원 복무규정 일부개정령(2023. 12. 11. 시행)