

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 정년에 도달한 근로자의 재고용 기대권을 인정한 최초 판결 및 최근 판례의 동향 3

■ 주요 업무 사례 ■

- 2차 협력업체 근로자들이 원도급회사를 상대로 제기한 불법파견 소송에서 근로자파견관계가 아니라고 판단 받은 사례 11
- 교대제 근로자들이 휴일대체의 무효를 주장하며 휴일근로수당을 청구한 사건에서 근로자들의 소취하를 이끌어 낸 사례 12
- 근로자들이 법정수당 미지급을 주장하며 임금 체불 진정을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 검찰의 불기소처분을 이끌어낸 사례 13
- 영업실적을 허위기재하고 이를 지적하는 상급자에 대하여 폭언 및 폭행을 가한 근로자에 대한 해고처분이 정당하다는 판정을 받은 사례 14
- 택시 운전근로자가 최저임금 미달액 및 추가 법정수당을 청구한 사건에서 택시회사를 대리하여 승소한 사례 16
- 택시 운전근로자가 소정근로시간 변경 합의가 무효임을 전제로 추가 임금을 청구한 사건에서 택시회사를 대리하여 승소한 사례 17

■ 최신 판례 ■

- 상시 근로자 수 산정 시 주휴일에 실제 출근하지 않는 근로자는 제외해야 한다고 본 사례 18
- 임금피크제의 적용기간을 단축하는 방향으로 취업규칙을 개정하면서도 특정 연령에게만 기존의 임금피크제를 그대로 적용하도록 한 경과규정의 유효성을 인정한 사례 20

- 정부의 '공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드'를 어기고 전환채용을 거부한 것은 부당해고에 해당한다고 판단한 사례23
- 위법한 징의행위에 따른 손해배상청구와 관련하여 개별 조합원 별로 책임제한을 달리 할 수 있다고 판단한 사례26
- 위법한 징의행위로 인한 고정비용 상당의 손해와 관련하여 부족 생산량이 상당한 기간 안에 만회된 사정이 증명되면 고정비용 상당 손해 발생의 추정이 깨질 수 있다고 판단한 사례29
- 정년 도달 이후 축탁직 근로계약에 대한 갱신기대권의 유무에 대해 판단한 사례32
- 사업장 내 CCTV에 비닐봉지를 씌워 가린 행위가 사회상규에 위배되지 아니하는 행위에 해당할 수 있다고 본 사례35
- 협력업체가 수행한 완성차 출고 전 사전점검 업무에 관하여 불법파견에 해당하지 않는다고 판단한 사례40
- 퇴직금 지급기일을 연장하는 합의가 있었음에도, 연장된 지급기일까지 퇴직금을 지급하지 않을 경우 퇴직급여법 제9조 위반죄가 성립할 수 있다고 본 사례42

■ 최신 법령 ■

- 산업안전보건법 일부개정법률44
- 고용보험법 시행령 일부개정46
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정49
- 고용보험법 시행규칙 일부개정(1)52
- 고용보험법 시행규칙 일부개정(2)55
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정69
- 산업재해보상보험법 시행규칙 일부개정80

■ 노동 칼럼 ■

정년에 도달한 근로자의 재고용 기대권을 인정한 최초 판결 및 최근 판례의 동향



(법무법인(유)지평 문수생 변호사, 백규하 변호사)

1. 들어가며

정년에 도달한 근로자의 계약 연장과 관련하여, 대법원은 근로자의 정년을 정한 근로계약, 취업규칙이나 단체협약 등이 법령에 위반되지 않는 한 그에 명시된 정년에 도달하여 당연퇴직하게 된 근로자와의 근로관계를 정년을 연장하는 등의 방법으로 계속 유지할 것인지 여부는 원칙적으로 사용자의 권한에 속하므로, 근로자에게 정년 연장을 요구할 수 있는 권리는 인정되지 않는다고 판시해 왔습니다(대법원 2008. 2. 29. 선고 2007다85997).

그런데 대법원은 2023년 6월 1일 정년에 도달한 근로자에게도 정년 이후 촉탁직 근로자로 재고용 되는 기대권이 인정될 수 있다는 법리를 최초로 실시하면서, “정년퇴직 근로자의 재고용 기대권”을 인정하였습니다(대법원 2023. 6. 1. 선고 2018다275925 판결). 대법원은 이후 해당 기준을 재설시하면서도 그 기준에 부합하지 않는다는 이유로 재고용 기대권을 인정하지 않는 판결을 선고하기도 하였습니다(대법원 2023. 6. 29. 선고 2018두62492 판결).

이하에서는 정년에 도달한 근로자의 재고용 기대권과 관련한 위 두 판결을 기초로 하여, 재고용 기대권에 관한 대법원의 새로운 법리를 살펴보도록 하겠습니다.

2. 대법원 2023. 6. 1. 선고 2018다275925 판결: 정년에 도달한 근로자의 재고용 기대권을 판단하기 위한 기준을 제시하고, 재고용 기대권을 최초로 인정

가. 사안의 개요

피고는 A사로부터 분사되어 설립된 후 A사가 소유한 제철소의 방호 및 보안 업무를 수행하는 회사이며, 원고는 최초 A사에 입사하여 경비 업무 등을 수행하다가 피고 회사로 전직하여 동일한 업무를 계속한 근로자입니다. 피고는 원고가 일부 근로자들의 고철 반출을 방조하였다는 이유로 2013년 8월 6일 원고를 징계면직하였으나, 원고는 이에 대하여 2013년 9월 3일 부당해고 구제신청을 제기하였고 위 징계면직은 경북지방노동위원회 및 중앙노동위원회의 판정에 따라 부당해고로 인정되었습니다. 피고가 위 판정의 취소를 구하는 소를 제기하였으나, 2017년 8월 18일 대법원 판결에 따라 판정이 정당한 것으로 최종 확정되었습니다.

한편, 당시 피고의 취업규칙에서는 정년을 만 57세로 하되 근로자는 정년에 달한 분기의 말일에 퇴직한다는 취지의 규정을 두고 있었습니다. 정년퇴직자의 재고용과 관련해서는 피고의 취업규칙·근로계약·단체협약에서 아무런 규정도 두지 않고 있었으나, 피고는 2012년 9월경부터 정년퇴직한 근로자들에게 1개월의 휴식기간을 준 후 이들을 기간제 근로자로 재고용하고 이후 갱신을 통해 만 60세까지 근무할 수 있도록 하는 제도를 시행해 오고 있었습니다. 원고는 2014년 3월 31일자로 정년에 도달하였습니다.

원고는 위 무효인 징계면직이 아니었다면 정년 후에도 재고용 제도에 따라 피고 회사에서 계속 근무할 수 있었을 것이라는 점을 들어, 피고를 상대로 징계면직부터 정년 시점까지의 기간(2013년 8월 6일부터 2014년 3월 31일까지) 및 정년 후 재고용되었다면 근무할 수 있었던 기간(2014년 5월 1일부터 2017년 2월 12일까지)에 대한 임금 등 상당액을 청구하였습니다.

원심은 원고에게 정년 후 재고용에 대한 정당한 기대권이 인정된다고 판단하고, 원고가 정년 후 재고용되었다면 근무할 수 있었던 기간에 대해서도 원고의 청구를 받아들였습니다.

나. 판결의 요지

대법원은 정년에 도달하여 당연퇴직하게 된 근로자와의 근로관계를 정년을 연장하는 등의 방법으로 계속 유지할 것인지 여부는 원칙적으로 사용자의 권한에 속한다는 기존 법리(대법원 2008. 2. 29. 선고 2007다85997 판결)를 그대로 재확인하면서도, 피고와 피고의 근로자들 사이에는 정년에 이르더라도 기간제 근로자로 재고용될 수 있다는 신뢰관계가 형성되어 있었으므로 원고는 정년 후 피고의 기간제 근로자로 재고용되리라는 기대권을 가진다고 보아 원심이 정당하다고 판결하였습니다.

대법원이 제시한 정년에 도달한 근로자의 재고용 기대권 관련 법리 및 그에 따른 이 사건의 판단 근거는 아래와 같습니다.

정년에 도달한 근로자의 재고용 기대권 법리

근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년에 도달한 근로자가 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용하여야 한다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 (i) 재고용을 실시하게 된 경위 및 그 실시기간, (ii) 해당 직종 또는 직무 분야에서 정년에 도달한 근로자 중 재고용된 사람의 비율, (iii) 재고용이 거절된 근로자가 있는 경우 그 사유 등의 여러 사정을 종합하여 볼 때, 사업장에 그에 준하는 정도의 재고용 관행이 확립되어 있다고 인정되는 등 근로계약 당사자 사이에 근로자가 정년에 도달하더라도 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용될 수 있다는 신뢰관계가 형성되어 있는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 근로자는 그에 따라 정년 후 재고용되리라는 기대권을 가진다.

이 사건에서 원심 및 대법원이 원고의 재고용 기대권을 인정한 근거

- ① 피고는 분사 전 회사인 A사의 정년이 연장되자, A사보다 긴 정년을 적용 받는다는 전제로 피고로 전직하였던 근로자들의 신뢰를 보호할 목적으로 재고용 제도를 도입하였음.
- ② 피고는 2012년 9월 재고용 제도가 도입된 이후로는 정년퇴직자가 재고용을 원하는 경우 예외 없이 기간제 근로자로 재고용하였음.
- ③ 피고는 정년퇴직자 재채용 평가 기준을 가지고 있었으나, 해당 평가 기준이 원고의 정년퇴직일 무렵인 2014년 3월경에 실제로 시행되었다고 볼 근거가 부족하며, 설령 해당 평가 기준을 적용한다고 하더라도 업무활동점수를 제외한 동료평가점수 및 건강점수 만으로도 재채용이 가능한 평가구조이므로 원고가 기준점수를 충족하지 못하였다고 단정하기 어려움.

이처럼 대법원은 위 판결을 통해 정년에 도달한 근로자의 재고용 기대권을 최초로 인정하고, 이를 판단하기 위한 세부기준을 제시하였습니다.

3. 대법원 2023. 6. 29. 선고 2018두62492 판결: 정년에 도달한 근로자의 재고용 기대권을 부정

가. 사안의 개요

원고는 시내버스운송사업을 영위하는 회사이고, 피고보조참가인(이하 '참가인')들(A, B)은 시내버스 운전기사로 원고 회사에서 근무한 사람들입니다. 원고의 단체협약과 취업규칙에서는 정년 및 정년 이후 축탁직 재고용과 관련하여 아래와 같은 규정을 두고 있었습니다.

단체협약**제47조(정년 및 임금피크제)**

- ① 조합원의 정년은 만 61세가 되는 날로 한다.
- ② 회사는 고령화 시대의 대비와 안정적인 고용확보를 위하여 정년에 도달한 조합원을 축적적으로 재고용하고자 하는 때에는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합과 협의하여 재고용할 수 있다. 단, 계약기간을 1년 미만으로 할 수 없다.

취업규칙

제64조(퇴직) 직원이 다음 사유에 해당할 때에는 당연 퇴직한 것으로 한다.

2. 기간을 정하여 채용된 자가 계약기간이 만료되었을 때
3. 근로계약이 만료하여 계약갱신이 되지 아니하였을 때
4. 정년 해당할 때

제65조(정년제)

1. 정년은 만 60세가 되는 날로 한다.
2. 정년 퇴직자로서 회사의 업무상 필요가 있는 경우 1년 이내의 기간을 정하여 축적으로 채용할 수 있다. 다만, 채용에 관하여는 다음 각호의 기준에 따라 **그 적부를 심사한 후에 결정**한다.

- 1) 건강상태가 강요하여 업무수행에 지장이 없는 자
- 2) 재직 중의 근무태도, 성적 및 성격 등이 양호한 자
- 3) 재직 중 종사하고 있던 업무의 필요성이 계속 인정된 자

제66조(축적적의 지위)

1. 축적자의 채용에 있어서 축적근로계약기간은 1년 이내로 하며, 수차례 갱신되더라도 계약기간 만료 시 축적계약이 체결되지 아니하는 경우, 기간의 만료로 근로계약을 종료한다.

한편, 참가인 A와 B의 근무이력은 아래와 같습니다.

참가인 A(1954년 12월 15일생)

- ✓ 2015년 12월 15일 정년에 도달하였으나 2016년 1월 3일 원고와 근로계약기간을 1년으로 하는 **촉탁직 근로계약을 체결**하고 계속 시내버스 운전기사로 근무하였음.
- ✓ 원고는 2016년 12월 13일 참가인 A에게 2017년 1월 2일자로 근로계약 기간의 만료를 통보하였음.

참가인 B(1955년 12월 13일생)

2016년 12월 13일 정년에 도달하였는데, 원고는 참가인 B와 촉탁직 근로계약을 체결하지 않았음.

참가인들은 원고가 위와 같이 참가인들과의 근로관계를 종료한 것이 부당해고에 해당한다고 주장하며 노동위원회에 구제신청을 하였고, 중앙노동위원회가 참가인들의 부당해고 구제신청을 모두 받아들이는 취지의 재심판정을 하자 원고는 그 취소를 구하는 이 사건 소를 제기하였습니다. 원심은 참가인 A, B 모두에 대하여 촉탁직 갱신기대권 내지 재고용 기대권을 각 인정하였습니다.

나. 판결의 요지

대법원은 앞서 살펴본 대법원 2008. 2. 29. 선고 2007다85997 판결 및 대법원 2023. 6. 1. 선고 2018다275925 판결이 제시한 법리를 모두 인용하면서, 당연퇴직하게 된 근로자와의 근로관계를 정년을 연장하는 등의 방법으로 계속 유지할 것인지 여부는 원칙적으로 사용자의 권한에 속하지만, 일정한 조건을 충족하면 재고용하는 규정을 두고 있거나 그러한 규정이 없더라도 그에 준하는 정도의 재고용 관행이 확립되어 있어 재고용될 수 있다는 신뢰관계가 형성되어 있는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 근로자는 그에 따라 정년 후 재고용되리라는 기대권을 가진다는 기준을 재확인하였습니다.

이어서, 대법원은 아래와 같은 점을 들어 참가인 B에 대하여 정년 이후 재고용 기대권이 인정되지 않는다고 판단하였습니다.

이 사건에서 대법원이 참가인 B의 재고용 기대권을 인정하지 않은 근거

① 원고 사업장의 단체협약과 취업규칙에는 정년퇴직자를 축탁직 근로자로 재고용할지 여부에 관하여 기본적으로 원고에게 재량을 부여하는 취지의 규정을 두고 있고, 재고용 적격 심사의 기준도 추상적으로만 제시되어 있을 뿐 일정한 기준을 충족할 경우 재고용이 보장된다는 취지가 아님.

② 2014년1월 1일부터 2017년 3월 27일까지 사이에 정년에 달한 원고의 근로자 23명 중 참가인 B 외에도 적어도 8명 이상이 원고와 축탁직 근로계약을 체결하지 못하였음(이들이 축탁직으로의 재고용을 원하였는데도 재고용되지 못한 것인지 등은 분명치 않음).

이에 따라 대법원은 참가인 B의 정년 후 재고용 기대권을 인정하지 아니하고, 그와 달리 판단한 원심의 해당 부분을 파기하였습니다. 한편, 대법원은 이미 축탁직으로 근로계약을 체결한 바 있는 참가인 A에 대해서는 축탁직 갱신기대권을 인정하고 원심의 판단이 정당하다고 판결하였습니다.

4. 판결의 의의 및 시사점

법원은 기존에는 정년 이후 근로관계 유지와 관련한 사용자의 원칙적인 재량권만을 인정하였고, 사용자가 정년퇴직한 근로자들의 일부에 대하여 축탁직 계약을 체결하여 재고용한 사례에서도 규정 외 관

행에 따른 촉탁직 근로관계 형성에 관한 재고용 기대권을 별도로 판단하지는 않았습니다(서울고등법원 2018. 5. 30. 선고 2017누78164 판결¹).

그런데 대법원은 기간제 근로자의 갱신기대권 법리(대법원 2011. 4. 14. 선고 2007두1729 판결)를 확립한 이후, 고용승계 관행에 따른 용업업체 근로자의 고용승계 기대권(대법원 2021. 4. 29. 선고 2016두57025 판결)까지 인정하는 등 근로자 고용기대권의 범위를 계속하여 넓혀오고 있었습니다. 이번 판결은 대법원이 그 범위를 한 번 더 확대하여, 정년으로 당연퇴직하게 되는 근로자의 촉탁직 재고용 기대권까지 명시적으로 인정하고 그 세부기준을 제시했다는 점에서 의의를 찾을 수 있습니다.

위 두 판결의 내용을 종합하면, **첫 번째**로 사용자로서는 정년퇴직 이후 근로자의 재고용은 사용자의 재량에 따른다는 점을 단체협약·취업규칙 등에 명시하고, 그에 대한 기준 역시 구체적으로 명시하기보다는 추상적으로 두어 사용자의 재량권 범위를 최대한 넓히는 것이 바람직합니다. **두 번째**로, 사용자는 정년퇴직 근로자의 재고용 여부를 그때그때 심사한 후 촉탁직 근로자가 반드시 필요한 경우가 아닌 한 재고용을 거부하여 정년퇴직 근로자 재고용이 관행으로 자리 잡은 것과 같은 외형을 띄지 않도록 유의하여야 합니다. 정년퇴직 이후 근로자의 재고용 가능성을 명시하지 않거나 재고용에 대한 사용자의 재량권을 보장하는 규정을 두더라도 사실상 퇴직 근로자들이 특별한 심사 없이 관행적으로 계속하여 재고용되는 관행이 존재하는 것으로 판단되는 경우 근로관계의 실질을 중요시하는 노동법의 특성상 재고용 기대권이 인정될 수 있으므로, 어떠한 경우에도 재고용 관행이 자리 잡지 않도록 각별히 조심할 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)에게 문의해 주시기 바랍니다.

¹ 대법원 2018. 10. 11. 선고 2018두49505 판결로 심리불속행기간 확정되었습니다.

■ 주요 업무 사례 ■

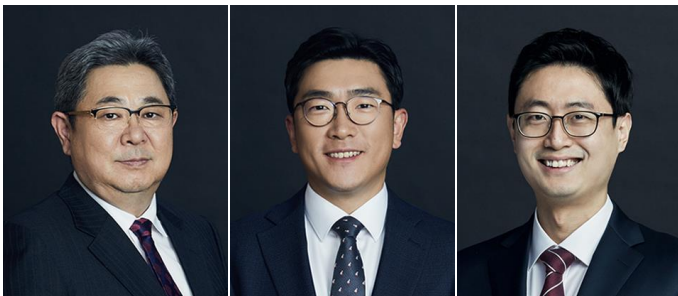
2차 협력업체 근로자들이 원도급회사를 상대로 제기한 불법파견 소송에서 근로자파견관계가 아니라고 판단 받은 사례

자동차 제조·판매 회사가 완성차량의 운송, 완성차 출고 전 점검 및 차량 고객인도 지원 업무(이하 'PRS 업무') 등을 1차 협력업체에 위탁하였고, 1차 협력업체는 2차 협력업체에 PRS 업무를 재위탁하였습니다. 2차 협력업체에 소속되어 PRS 업무를 수행하던 근로자들은 도급인 내지 최초 위탁자인 자동차 제조·판매 회사를 상대로 불법파견관계를 주장하면서 근로자지위확인 및 임금 차액 등을 청구하였습니다.

지평 노동그룹은 피고보조참가인인 1차 협력업체를 대리하여, 1차 협력업체가 도급인에 대해서는 수급인의 지위에서, 2차 협력업체에 대해서는 도급인의 지위에서 필요한 역할을 하였음을 주장·증명하였습니다. 그리고 2차 협력업체 역시 독자적·독립적인 역할을 수행하며 원고들을 지휘감독 하였다는 점도 상세히 설명하였습니다.

재판부는 지평 노동그룹의 주장을 포함 원도급인과 1차 협력업체의 주장을 받아들여 자동차 판매·제조 회사와 근로자들 사이에 불법파견관계가 인정될 수 없다고 보아, 근로자들의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



강경운 변호사

권영환 변호사

박종탁 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

교대제 근로자들이 휴일대체의 무효를 주장하며 휴일근로수당을 청구한 사건에서 근로자들의 소취하를 이끌어 낸 사례

24시간 운영되는 병원 교대근무자들은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」이 정한 공휴일에도 출근하여 근무하였다는 점을 들어 공휴일의 근무에 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 근무 스케줄표를 통해 매월 교체할 휴일을 고지해 왔다는 점, 사용자의 수당지급방식이 적법하다는 점을 강조하였습니다.

근로자들은 '휴일대체 및 사용자의 수당지급방식이 적법하다'는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 이 사건 소를 취하하였습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사

권영환 변호사

이영진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로자들이 법정수당 미지급을 주장하며 임금 체불 진정을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 검찰의 불기소처분을 이끌어낸 사례

A법인은 근로자대표와의 서면합의를 통해 탄력적 근로시간제를 도입한 다음 그에 따라 법정수당을 지급해 왔으나, 일부 근로자들이 자신들에게는 탄력적 근로시간제가 적용되지 않는다며 미지급 법정수당을 구하는 소송(이하 '선행 소송')을 제기하였습니다. 상고심까지 이어진 공방 끝에 법원은 근로자들의 청구를 인용하였습니다.

이후 근로자들은 선행 소송과 쟁점은 동일하되 청구기간만을 달리한 추가 소송을(이하 '추가 소송') 제기하였는데, A법인은 선행 소송의 쟁점이 되지 않았던 휴일수당 지급범위에 대하여 다투었습니다. 이에 근로자들은 사용자를 상대로 임금 체불 진정을 접수하였습니다.

지평 노동그룹은 사용자를 대리하여, 선행 소송에서는 1심과 항소심의 결론이 바뀌어 미지급 법정수당 발생 여부가 불분명했던 점, A법인이 선행 소송에 따른 근로자들의 청구를 거절한 데에는 상당한 이유가 있었던 점, 추가 소송에서 재판부가 A법인의 주장을 받아들여 근로자들의 청구를 상당 부분 기각한 점, 추가 소송 판결의 확정 직후 적법한 방식으로 계산한 미지급 법정수당액을 모두 지급했던 점 등을 강조하며, 사용자에게 임금체불의 고의가 없었다는 점을 강조하였습니다.

검찰은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 사용자를 불기소처분(혐의없음) 하였습니다.

[담당 변호사]



오자성 변호사

김성수 변호사

권영환 변호사

이영진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

영업실적을 허위기재하고 이를 지적하는 상급자에 대하여 폭언 및 폭행을 가한 근로자에 대한 해고처분이 정당하다는 판정을 받은 사례

A회사는 식·음료품의 제조업을 영위하고 있는 회사입니다. B는 A회사에서 오랜 기간 동안 근무한 근로자로, 수년 전 상사에 대한 폭언 등으로 징계를 받은 이력이 있었던 사람입니다.

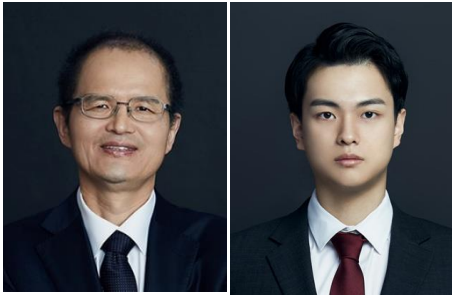
B는 A회사 사업장 중 하나에서 영업 업무를 담당하였습니다. 그런데 B는 영업 업무 수행과정에서 금전을 목적으로 영업실적을 허위기재하였습니다. 이러한 사실이 밝혀지자 B의 상급자 C는 영업실적을 다시는 허위기재하지 말라고 엄중히 경고하였습니다. 그럼에도 불구하고 B는 재차 실적을 허위기재하였습니다. 끝내 같은 사업장 내의 다른 상급자 D가 C에 대하여 이러한 사실을 제보하자, B는 오히려 D에 대하여 폭언 및 폭행을 저질렀습니다. 이에 C는 B와 D를 분리하기 위하여 B에게 재택근무를 지시하였으나, B는 '재택'에서 근무를 하였다는 명목하에 자신 본연의 업무(영업)를 제대로 하지 아니하였습니다.

이러한 일련의 사태 끝에, A회사는 B의 징계이력, 비위행위의 경위 등의 제반 사정을 종합적으로 고려하여 B에 대하여 징계해고 처분을 내렸습니다. 그럼에도 불구하고 B는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하며, 영업실적을 허위기재한 것은 C와 D의 묵인 내지 방조하에 이루어진 것이고, D에 대한 폭행 및 폭언은 과장되었을 뿐만 아니라 D가 유발한 측면이 크다는 등 사실관계를 극구 부인하며, 징계처분의 효력을 다투었습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여, B가 주장의 신빙성을 전면적으로 다투었습니다. 특히 지평 노동그룹은 A회사와의 협조를 통하여 B의 주장이 객관적인 자료에 비추어 보았을 때 허위일 가능성이 높은 점, B와 함께 일하고 있던 다른 근로자들의 진술에 비추어 보더라도 B의 주장이 사실이라고 보기 어려운 점을 각 지적하였습니다.

이러한 노력의 결과, 노동위원회는 B의 구제신청을 기각하는 판정을 내렸습니다. B는 중앙노동위원회에 재심신청을 하지 아니하였고, 그 결과 사건은 확정되었습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사

임인영 변호사

택시 운전근로자가 최저임금 미달액 및 추가 법정수당을 청구한 사건에서 택시회사를 대리하여 승소한 사례

택시회사 최저임금 사건의 경우, 운전근로자들은 일반적으로 변경 전 소정근로시간에 따른 최저임금액과 기지급된 임금의 차액을 청구합니다. 그런데 이 사건의 경우, 운전근로자들이 최저임금액 미달액 외에 법정수당도 추가로 청구하였습니다.

지평 노동그룹은 택시회사를 대리하여 소정근로시간 변경 합의가 유효함을 상세히 설명하였습니다. 나아가 법정수당 청구와 관련해서는 운전근로자 측의 통상임금 산정이 부당하다는 점과 시간 외 근로시간에 운전근로자 측의 증명이 부족하다는 점을 적극 주장하였고, 그 과정에서 하급심 판례를 근거로 제시하였습니다. 재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, 운전근로자의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



권창영 변호사

박종탁 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

택시 운전근로자가 소정근로시간 변경 합의가 무효임을 전제로 추가 임금 청구한 사건에서 택시회사를 대리하여 승소한 사례

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

지평 노동그룹은 A 택시회사를 대리하여 소정근로시간을 비롯한 여러 근로조건의 결정 과정 및 당시 업계 상황 등을 상세히 설명 드리고 관련된 논문, 지방자치단체 자료 및 최저시급 계산 결과 등을 제출하였습니다. 특히, 관련 하급심 판례를 정리하여, A 택시회사의 소정근로시간 변경 합의는 유효하다는 점을 강조하였습니다. 재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, 운전근로자의 청구를 기각하였습니다.

[담당 변호사]

권창영 변호사

박종탁 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

■ 최신 판례 ■

상시 근로자 수 산정 시 주휴일에 실제 출근하지 않는 근로자는 제외해야 한다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 6. 15. 선고 2020도16228 판결]

1. 사안의 개요

A가 운영하는 음식점은 주 7일(365일) 저녁 시간대에만 영업하는 음식점이었습니다. 그리고 A는 주 6일 근무하는 통상근로자 3명과 특정 일/시간대에 근무하는 단시간 근로자 몇 명을 사용했습니다. 이에 대해 검사는 상시 근로자 수 산정 시 실제 출근한 근로자는 물론 주휴일에 출근하지 않은 근로자도 포함됨을 전제로, A의 사업장이 상시 근로자 수가 5명 이상인 사업장에 해당하여 근로기준법의 연장, 야간 및 휴일근로 가산임금 규정이 적용된다고 보아 최저임금법 위반 및 근로기준법 위반의 공소사실로 A를 기소했습니다.

2. 판결 요지

이 사건에서 쟁점은 상시 근로자 수 산정에 주휴일에 실제 출근하지 않는 근로자도 포함해야 하는지 여부였습니다. 이에 대하여 대법원은 아래와 같은 사정을 들어 상시 근로자 수 산정에 있어 주휴일에 실제 출근하지 않는 근로자는 제외해야 한다고 판단했습니다.

- 근로기준법 제11조 제1항의 '상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장'이라 함은 '상시 근무하는 근로자의 수가 5명 이상인 사업 또는 사업장'이 아니라 '사용하는 근

로자의 수가 상시 5명 이상인 사업 또는 사업장'을 뜻하는 것으로, 상시란 상태(常態)를 의미하므로 근로자의 수가 때때로 5인 미만이 되는 경우가 있어도 사회통념에 의하여 객관적으로 판단하여 상태적으로 5인 이상이 되는 경우에는 이에 해당함(대법원 2000. 3. 14. 선고 99도1243 판결, 대법원 2008. 3. 27. 선고 2008도364 판결 등 참조).

- 이러한 취지에 비추어 보면 주휴일은 근로기준법 제55조 제1항에 의하여 주 1회 이상 휴일로 보장되는 근로의무가 없는 날이므로, 주휴일에 실제 근무하지 않은 근로자는 근로기준법 제11조 제3항의 '상시 사용하는 근로자수'를 산정하는 기준이 되는 같은 법 시행령 제7조의2 제1항의 '산정기간 동안 사용한 근로자의 연인원' 및 같은 조 제2항 각 호의 '일(日)별 근로자수'에 포함하여서는 안됨.
- 주휴일은 매주 일정하게 발생하는 휴일로서, 주휴일에 실제 출근하지 않은 근로자를 상시 사용 근로자 수에서 제외하여야 해당 사업장의 보통 때의 통상적인 사용 상태를 제대로 반영할 수 있음. 이를 제외하여도 사용자나 근로자가 근로기준법의 적용 여부를 사전에 파악하는 데에 어려움이 없어 법적안정성과 예측가능성을 해하지 않기 때문임.

3. 의의 및 시사점

상시 근로자 수가 5인 이상인지에 따라 연장·휴일·야간수당 적용 여부(근로기준법 제56조), 연차유급휴가 부여 여부(근로기준법 제60조) 등이 결정되기에, 상시 근로자 수 산정은 실무적으로 중요한 의미를 갖습니다. 대상판결은 '상시 근로자 수'를 산정함에 있어서 주휴일에 실제 출근하지 않은 근로자를 포함해야 하는지를 분명히 한 최초의 대법원 판결이라는 점에서 의미가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 6. 15. 선고 2020도16228 판결](#)

■ 최신 판례 ■

임금피크제의 적용기간을 단축하는 방향으로 취업규칙을 개정하면서도 특정 연령에게만 기존의 임금피크제를 그대로 적용하도록 한 경과규정의 유효성을 인정한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 6. 29. 선고 2022다202894 판결]

1. 사안의 개요

원고들은 1961년에 출생한 피고의 일반직원입니다. 피고는 2005년 1월 1일 일반직원의 정년을 만 58세에서 만 59세로 늘리면서, 만 55세부터 4년간 임금을 단계적으로 차감하는 내용의 '임금피크제 운영 규정'을 제정하였습니다. 이후 피고는 노동조합과 단체협약을 거쳐 2008년 1월 1일부터 일반직원들의 정년을 만 60세로 정하면서, 일반직원에 대한 임금피크제 적용기간을 만 55세부터 5년간으로 늘리는 내용으로 임금피크제 운영규정을 개정하였습니다. 다만, 일반직원이 아닌 준정규직 직원의 정년은 일반직원과 달리 만 59세였고, 이들에게는 임금피크제가 적용되지 않았습니다.

그러던 중 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 '고령자고용법')」이 개정됨에 따라 피고는 2016년 1월 1일부터 모든 직원의 정년을 만 60세 이상으로 정하여야 했습니다.

이에 피고는 2015년 9월 2일 피고 노동조합 사이에 준정규직의 정년을 60세로 연장하면서 준정규직에게도 임금피크제를 적용하되, 임금피크제 적용기간을 일반직·준정규직 모두 만 57세부터 3년간으로 정하는 '단체협약에 관한 보충협약 일부개정 합의서'를 체결하게 되었습니다.

이에 따라 피고는 노동조합의 동의를 받아 임금피크제 운영규정을 개정하고, 임금피크제 보수규정을 신설하였습니다(이하 '이 사건 임금피크제'). 다만 1961년 이전 출생자에게는 이전과 같이 만 55세때부터 임금피크제를 적용하기로 하는 내용의 경과규정을 두었습니다(이하 '이 사건 경과규정').

2. 판결 요지

이 사건의 쟁점은 임금피크제 운영규정을 개정하여 만 57세부터 임금피크제를 적용하기로 하였음에도, 1961년도 이전 출생자들에게는 여전히 만 55세부터 임금피크제를 적용하기로 경과규정을 둔 것이 고령자고용법 제4조의4 제1항 제2호에 위반되어 무효에 해당하는지였습니다.

이에 대해 원심은 아래와 같은 이유를 들어 이 사건 경과규정이 합리적 이유 없이 연령을 이유로 원고들을 차별하였다고 보기 어렵다고 판단하였습니다.

- 가. 이 사건 경과규정 시행 당시 피고로서는 정규직 근로자에 대한 임금피크제 적용기간을 단축하고 준정규직까지 통합적으로 적용할 임금피크제 운용규정을 마련할 필요가 있었음.
- 나. 피고는 일시에 임금피크제 기간을 변경할 경우 예상되는 인력운용이나 경영상 부담을 완화하고자 단계적, 점차적인 변경을 내용으로 하는 이 사건 경과규정을 둔 것으로 보임.
- 다. 이 사건 경과규정을 포함한 이 사건 임금피크제는 기획재정부, 금융위원회와 협의를 거치고, 피고 노동조합과의 합의에 근거하여 시행되었으므로 절차적으로 흠결이 없음.
- 라. 원고들은 이 사건 임금피크제 도입 이후에도 임금피크제 적용 직전까지 희망퇴직 선택권을 부여 받은 반면 그 이후 출생 근로자들에 대해서는 희망퇴직제도가 폐지된 점, 원고들의 임금피크제 진입 시기가 매우 임박해 있었던 점과 이 사건 임금피크제의 도입 목적 및 취지, 운영경과 등을 두루 감안하면, 결과적으로 원고들이 다른 근로자들에 비해 불리한 규정을 적용 받게 되었다는 사정만으로 이 사건 임금피크제가 합리적인 이유 없이 원고들을 차별하는 것이라고 단정하기 어려움.

마. 이 사건 경과규정을 포함한 이 사건 임금피크제로의 변경은 원칙적으로 피고의 권한에 속하는 내용으로 그 필요성 및 상당성이 인정되고, 내용도 원고들이 종전보다 불리해지는 것은 아니고 유리한 개정 내용이 적용받지 못하는 것에 그치므로 현저히 합리성을 결여하였다고 단정하기 어려움.

대법원 역시 원심의 판단에는 연령을 이유로 한 임금차별에 관한 법리를 오해하여 판결에 미친 잘못이 없다고 하여, 원고들의 상고를 기각하였습니다.

3. 의의 및 시사점

앞서 대법원은 고령자고용법 제4조의4 제1항은 강행규정에 해당하기에 이에 반하는 내용을 정한 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약은 무효에 해당한다고 판단하였습니다(대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결). 대상판결은 대법원 2017다292343 판결이 제시한 고령자고용법 제4조의4 제1항의 '합리적인 이유가 없는' 경우에 대한 법리를 인용하면서도 연령을 기준으로 근로조건을 달리하는 경과규정이 유효할 수 있다는 판단을 하였다는 점에서 의미가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 6. 29. 선고 2022다202894 판결](#)

■ 최신 판례 ■

정부의 '공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드'를 어기고 전환 채용을 거부한 것은 부당해고에 해당한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 6. 15. 선고 2021두39034 판결]

1. 사안의 개요

A공사는 본사 사옥의 시설관리업무와 관련하여 외주 용역업체와 용역계약을 체결하여 왔습니다. 참가인은 A공사와 용역계약을 체결한 B주식회사의 근로자였습니다. 한편, A공사가 2015년경 및 2016년 11월경 용역업체에 배부한 과업지시서에는 '용역업체는 현재 근무하고 있는 근로자들에 대하여 특별한 사정이 없는 한 고용을 승계하여야 한다'는 조항이 존재했습니다.

A공사는 2017년 7월 20일 발표된 '공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인'(이하 '**이 사건 정부지침**')에 따라 자회사인 원고를 설립하고, B주식회사 소속 근로자들을 원고의 정규직으로 전환하기로 했습니다. 그리고 A공사는 2017년 12월 28일 노·사·전문가 협의회를 개최하여 정규직 전환 채용 요건 및 절차를 마련하였고, B주식회사 소속 근로자들까지 참여하는 실무협의회를 구성하여 정규직 전환에 따른 근로조건 및 임금체계 등에 관한 협의를 진행하였습니다.

그런데 원고는 B주식회사 소속 근로자들을 정규직으로 채용하는 과정에서 '격일제 교대근무 형태의 단속적 근로조건에 관한 합의서'의 제출을 요구하였고, 제출을 거부한 근로자들과는 근로계약을 체결하지 않았습니다. 그러나 참가인은 격일제 교대근무 형태의 단속적 근로조건에 관한 합의서를 제출하지 않았고, 원고와 근로계약을 체결하지 못했습니다.

2. 판결 요지

대법원은 아래와 같은 이유를 들어 B주식회사 소속 근로자였던 참가인은 원고의 정규직으로 전환 채용 되리라는 기대권을 갖는다고 봄이 타당하다고 판단하였습니다.

가. A공사는 이 사건 정부지침에 따라 자회사인 원고를 설립하여 용역업체 소속 근로자들을 정규직으로 전환 채용하기로 결정하고, 노·사·전문가 협의회에서 정규직 전환채용의 요건과 절차를 설정하였으며, 실무협의회에서 정규직 전환에 따른 근로조건을 협의하였음. 이러한 과정에서 참가인 등 용역업체 소속 근로자들이 장차 원고의 정규직으로 전환 채용되리라는 상당한 신뢰를 가지게 되었다고 볼 수 있음.

나. 원고의 설립 목적은 용역업체 소속 근로자를 정규직으로 전환하여 A공사에 시설관리 등 업무를 제공하도록 하기 위함이었고, A공사가 원고의 설립 및 근로자 채용, 근로조건 결정 과정을 주도하였음. 따라서 A공사가 부여한 신뢰는 실질적으로 그 자회사인 원고가 부여한 신뢰와 다름없다고 평가할 수 있음.

다. B주식회사 소속 근로자들이 수행한 시설관리업무는 상시·지속적으로 이루어져야 하는 업무이고, A공사가 용역업체에 배부한 과업지시서에 고용승계 조항이 명시된 사정에 비추어 보면, 용역업체 변경 시 새로운 업체가 종전 용역업체에서 근무하던 근로자들의 고용을 대부분 승계하는 관행이 있었던 것으로 보임. 이러한 관행까지 더해져 근로자들은 자회사가 설립될 경우 그 소속으로 계속 근무할 수 있으리라는 기대와 신뢰를 더욱 크게 가지게 되었을 것으로 보임.

나아가, 대법원은 참가인의 업무가 단속적 근로에 해당하지 않음에도 근로기준법 제63조 제3호에 따른 '단속적으로 근로에 종사하는 것에 대한 승인'을 받기 위해 합의서 제출을 요구하고, 참가인이 이를 제출하지 않는다는 이유로 채용을 거절한 것은 근로기준법에 어긋나는 근로조건을 거부하였음을 이유로 삼은 것으로서 거기에 합리적 이유가 있다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 2017년 경부터 시행되었던 정부의 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환과 관련하여 용역업체 근로자들에게 공공기관 자회사로의 정규직 전환 채용 기대권이 있음을 인정한 최초의 판결이라는 점에서 의미가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 6. 15. 선고 2021두39034 판결](#)

■ 최신 판례 ■

위법한 쟁의행위에 따른 손해배상청구와 관련하여 개별 조합원 별로 책임제한을 달리 할 수 있다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 6. 15. 선고 2017다46274 판결]

1. 사안의 개요

전국금속노동조합 A자동차 비정규직지회는 2010년 11월 15일부터 2010년 12월 9일 사이에 A자동차(이하 '원고') 울산공장 1, 2라인을 점거하여 위 공정이 278.27시간 동안 중단되게 하였습니다.

이에 원고는 위법한 쟁의행위로 인하여 조업이 중단됨으로써 고정비용 상당의 손해를 입었다고 주장하며, 쟁의행위에 가담한 피고들 4명(A, B, C, D)을 상대로 손해배상을 청구하였습니다(손해액 271억여 원 중 일부인 20억 원을 청구하였습니다.)

2. 판결 요지

대법원에서 쟁점이 된 부분은 개별 조합원 등을 상대로 한 위법한 쟁의행위로 인한 손해배상청구사건에서 조합원에 대한 책임의 제한이 어떻게 이루어져야 하는지였습니다.

이와 관련하여 대법원은 아래와 같은 이유를 근거로 개별 조합원을 상대로 한 위법한 쟁의행위로 인한 손해배상청구사건에서 개별 조합원 등에 대한 책임제한의 정도는 노동조합에서의 지위와 역할, 쟁의행위 참여 경위 및 정도, 손해 발생에 대한 기여 정도 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다고 판시하였습니다. 즉, 책임의 정도는 개별 조합원 별로 달리 평가될 수 있다는 판단을 하였습니다.

- 쟁의행위의 단체법적 성격에 비추어, 단체인 노동조합이 쟁의행위에 따른 책임의 원칙적인 귀속주체가 됨.
- 위법한 쟁의행위를 결정, 주도한 노동조합의 지시에 따라 그 실행에 참여한 조합원으로서 쟁의행위가 다수결에 의해 결정되어 그 방침이 정해진 이상 쟁의행위의 정당성에 의심이 간다고 하여도 노동조합의 지시에 불응하기를 기대하기는 사실상 어렵고, 급박한 쟁의행위 상황에서 조합원에게 쟁의행위의 정당성 여부를 일일이 판단할 것을 요구하는 것은 근로자의 단결권을 약화시킬 우려가 있음. 그렇지 않은 경우에도 노동조합의 의사결정이나 실행행위에 관여한 정도 등은 조합원에 따라 큰 차이가 있을 수 있음.
- 이러한 사정을 전혀 고려하지 않고 위법한 쟁의행위를 결정, 주도한 주체인 노동조합과 개별 조합원 등의 손해배상책임의 범위를 동일하게 보는 것은 헌법상 근로자에게 보장된 단결권과 단체행동권을 위축시킬 우려가 있고 손해의 공평, 타당한 분담이라는 손해배상제도의 이념에도 어긋남.

이에 따라 대법원은 피고들이 비정규직지회와 동일한 책임을 부담한다는 전제에서 피고들의 책임을 일괄적으로 50%로 제한한 것은 형평의 원칙에 비추어 현저히 불합리하다는 이유로 원심판결 중 피고들 패소부분을 파기·환송하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 공동불법행위자의 경우 손해에 대한 책임비율을 개별적으로 평가하지 않는 것을 원칙으로 하고 있으나, 특별한 사정이 있다면 공동불법행위자 사이에 책임제한 비율을 달리 인정한 적이 있습니다(대법원 2010. 1. 28. 선고 2007다16007 판결, 대법원 2014. 4. 10. 선고 2012다82220 판결 등 참조). 대상

판결은 위와 같이 '공동불법행위자 사이에 책임제한 비율을 달리할 수 있다'는 예외적인 법리를 처음으로 위법한 쟁의행위에 따른 개별 조합원의 책임을 판단하는 데 확장하였다는 점에서 의미가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

위법한 쟁의행위로 인한 고정비용 상당의 손해와 관련하여 부족 생산량이 상당한 기간 안에 만회된 사정이 증명되면 고정비용 상당 손해 발생의 추정이 깨질 수 있다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 6. 15. 선고 2018다41986 판결]

1. 사안의 개요

전국금속노동조합 A자동차 비정규직지회는 2013년 7월 12일 그 조합원들로 하여금 A자동차(이하 '원고')의 공장 내 일부 라인 공정을 점거하도록 하여 위 공정이 63분간 중단되었습니다.

이에 원고는 위법한 쟁의행위로 인하여 조업이 중단됨으로써 고정비용 상당의 손해를 입었다고 주장하면서, 비정규직지회의 조합원인 피고들을 상대로 손해배상을 청구하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 그동안 제품이 적자제품이라거나, 불황, 제품의 결함 등으로 판매가능성이 없다는 등의 특별한 사정의 간접반증이 없는 한, 제품이 생산되었다면 그 후 판매되어 제조업체가 이로 인한 매출이익을 얻고 그 생산에 지출된 고정비용을 매출원가의 일부로 회수할 수 있다고 추정하여 왔습니다(대법원 1993. 12. 10. 선고 93다24735 판결 등).

이에 대하여 대상판결은 아래와 같은 근거를 들며 상당한 기간 안에 추가 생산을 통하여 쟁의행위로 인한 부족 생산량의 전부 또는 일부가 만회되었다면 특별한 사정이 없는 한 그 범위에서는 조업중단으로 인한 매출 감소 및 고정비용 상당 손해의 발생을 인정하기 어렵다고 판단하였습니다.

- 경험칙에 따라 고정비용 상당 손해의 발생이 추정되는 경우에도 상대방은 해당 사실이 경험칙의 적용 대상이 되지 못하는 특별한 사정의 간접반증을 통해 추정을 깰 수 있음.
- 종래 대법원이 실시한 간접반증 사유들(적자제품, 불황, 하자 등) 외에도, 조업중단으로 생산이 감소하였지만 그로 인하여 매출감소에 이르지 아니할 것으로 볼 수 있는 간접반증 사유도 상정 가능함.
- 고정비용 손해는 조업중단으로 생산량이 감소함에 따라 판매와 매출이 감소해 매출액에서 회수할 수 있었던 고정비용을 회수하지 못함으로써 비로소 손해가 되는 것임. 또한 고정비용은 추가 생산으로 생산량을 만회한다고 하여 그에 비례하여 더 지출되는 것이 아님.
- 이러한 고정비용의 성격에 비추어 보면, 쟁의행위가 종료된 후 상당한 기간 안에 추가 생산으로 부족 생산량이 만회된 경우, 생산 감소에 따라 매출 감소를 추정하는 경험칙을 더 이상 적용할 수 없으므로, 고정비용 상당 손해 발생 추정이 복멸된다고 봄이 타당함.
- 자동차와 같이 예약판매방식으로 판매되거나 제조업체가 시장지배적 사업자의 지위에 있는 경우 생산이 다소 지연되어도 매출 감소로 직결되지 아니할 개연성이 있고, 현대화된 기업환경에서 제조업체는 생산 차질에 대응해 생산량을 탄력적으로 회복하기 위한 생산관리체계를 구축하고 있으므로, 예정된 판매에 지장을 주지 않는 범위 내에서 추가 생산을 통해 부족 생산량이 만회되었을 여지가 있음.

3. 의의 및 시사점

제조업체에서 위법한 쟁의행위로 인해 손해가 발생했을 경우, 일반적으로 고정비용 상당의 손해를 근

거로 손해배상청구를 제기하고 있었습니다. 이에 대하여 종래 대법원은 생산이 감소하면 매출이 감소하고 그에 따라 고정비용 상당의 손해 발생을 추정해 왔습니다. 다만, 제품이 이른바 적자제품이라거나 불황 또는 제품의 결함 등으로 판매가능성이 없다는 등의 특별한 사정이 있다면 그와 같은 고정비용 상당의 손해 발생에 대한 추정이 유지될 수 없다고 하여 왔습니다.

대상판결은 고정비용 상당 손해의 추정이 유지될 수 없는 근거로 적자제품, 불황, 결함으로 인한 판매가능성 없음 외에 '쟁의행위 후 추가 생산을 통해 부족 생산량이 만회되는 경우'를 명시적으로 제시하였다는 점에서 의미가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 6. 15. 선고 2018다41986 판결](#)

■ 최신 판례 ■

정년 도달 이후 촉탁직 근로계약에 대한 갱신기대권의 유무에 대해 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 6. 29. 선고 2018두62492 판결]

1. 사안의 개요

원고는 시내버스 운송사업을 영위하는 회사로 참가인들은 원고 소속 시내버스 운전기사로 근무한 사람들입니다.

원고의 취업규칙은 정년퇴직자를 촉탁직으로 재고용할 수 있되 적부를 심사한 후에 결정한다는 취지의 규정을 두고 있었습니다. 단체협약에도 과반수 노동조합과의 협의하여 정년에 도달한 근로자를 촉탁직으로 재고용할 수 있다는 취지의 규정이 있었습니다. 다만, 원고에게 정년퇴직자를 촉탁직 근로자로 재고용할 의무를 부과하는 취지의 규정은 없었습니다.

참가인 1은 2015년 12월 15일 정년에 도달하였는데, 2016년 1월 3일 원고와 1년을 기간으로 한 촉탁직 근로계약을 체결하였습니다. 그리고 원고는 근로계약 기간 만료를 앞두고 2017년 1월 2일자로 기간이 만료된다고 통보하였습니다.

참가인 2는 2016년 12월 13일 정년에 도달하였는데, 원고와 촉탁직 근로계약을 체결하지 못하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 아래와 같은 사정을 들어 정년이 도과된 뒤 촉탁직으로 재고용된 사실이 없었던 참가인 2에

게는 촉탁직 근로자로 재고용되리라는 기대권이 인정되기 어렵다고 판단하였습니다.

- 원고 사업장의 단체협약과 취업규칙에는 정년퇴직자를 촉탁직 근로자로 재고용할지 여부에 관하여, 기본적으로 원고에게 재량을 부여하는 취지의 규정을 두고 있고, 재고용 적격 심사의 기준도 추상적으로만 제시되어 있음.
- 또한, 2014년 1월 1일부터 2017년 3월 27일까지 사이에 정년에 달한 원고의 근로자 23명 중 참가인 2 외에도 적어도 8명 이상이 원고와 촉탁직 근로계약을 체결하지 못한 것으로 보임.
- 이러한 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원고의 사업장에는 정년에 도달한 근로자를 촉탁직(기간제) 근로자로 재고용하여야 한다는 단체협약 등의 규정이 존재하거나 그에 준하는 정도의 재고용 관행이 확립되어 있었다고 볼 수 없음.

다만, 참가인 1에게는 촉탁직 근로계약 갱신에 대한 정당한 기대권이 인정된다고 판단하였습니다.

- 정년퇴직자의 촉탁직 근로 채용 기준에 관한 취업규칙의 내용은 촉탁직 근로자에 대한 촉탁직 근로계약 갱신의 경우에도 마찬가지로 적용될 수 있음.
- 원고의 촉탁직 근로자들이 제공하는 근로의 내용이 정년퇴직 전에 제공하던 근로의 내용과 크게 다르다는 사정은 보이지 않고, 정년에 도달하였으나 원고의 단체협약과 취업규칙에서 정한 규정을 충족하여 촉탁직 근로계약까지 체결하였다면, 그로부터 1~2년 더 근무하였다고 하여 갑자기 운전능력이 저하되거나 위험성이 증대된다고 보기는 어려우므로 특별한 사정이 없는 한 원고의 단체협약과 취업규칙에서 정한 촉탁직 근로자로서의 채용 요건을 다시 충족할 가능성은 큼.

- 2017년 4월 1일 기준 원고의 촉탁직 근로자들 34명 중 적게는 1회, 많게는 8회까지 촉탁직 근로계약을 갱신한 근로자들이 21명이나 존재하여 원고의 사업장에는 정년을 경과한 고령자라 하더라도 다수 갱신되어 온 사례가 있음.
- 참가인 2처럼 단 한 차례도 갱신되지 아니하고 퇴사한 자는 4명인데, 그 중 3명은 사고관계(2명)나 개인사정(1명)으로 퇴사한 사람들이다. 따라서 참가인 2는 원고와 촉탁직 근로계약을 체결한 이상, 특별한 사정이 없는 한 촉탁직 근로계약이 갱신될 것이라는 합리적인 기대를 가졌을 것으로 보임.

3. 의의 및 시사점

결과적으로 대상판결에서 정년 후 촉탁직 채용 기대권은 부정되었지만, 촉탁직 근로자의 갱신 기대권은 인정되었습니다. 같은 회사의 근로자임에도 정년 후 촉탁직으로 채용된 적이 있는지 등 개별적인 사실관계에 따라 기대권의 인정 여부를 달리 판단하였다는 점에서 특기할만한 합니다.

법리적으로는, 정년도달자의 재고용 기대권 성립 가능성을 인정한 대법원 2023. 6. 1. 선고 2018다275925 판결, 정년을 이미 경과한 상태에서 기간제 근로계약을 체결한 경우 기간제 갱신기대권 성립 가능성을 인정한 대법원 2017. 2. 3. 선고 2016두50563 판결의 연장선상에 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 6. 29. 선고 2018두62492 판결](#)

■ 최신 판례 ■

사업장 내 CCTV에 비닐봉지를 씌워 가린 행위가 사회상규에 위배되지 아니하는 행위에 해당할 수 있다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 6. 29. 선고 2018도1917 판결]

1. 사안의 개요

이 사건 회사는 시설물 보안 및 화재 감시라는 목적에 이 사건 회사에 총 51대의 CCTV(이하 '이 사건 CCTV')를 설치하였습니다. 이 과정에서 노사협의회와 협의를 거치지는 않았습니다.

이 사건 회사의 직원인 피고인들은 여러 차례 이 사건 CCTV 카메라에 검정색 비닐봉지를 씌워 촬영하지 못하도록 하였습니다. 이에 따라 위력으로 피해자의 회사 운영과 관련된 시설물 관리 업무를 방해하였다는 공소사실로 기소되었습니다. 피고인들의 구체적인 공소사실은 아래와 같습니다.

가. 2015년 11월 12일 이 사건 회사 공장에서 대표이사인 피해자 공소외인이 사업장 내 시설물 보안 및 화재 감시 목적으로 공장 외곽 울타리와 출입문, 출고장 등 주요시설물에 설치한 이 사건 CCTV 카메라 51대에 검정색 비닐봉지를 씌워 5일 동안 촬영하지 못하도록 하고,

나. 2015년 12월 18일경 같은 장소에서 위 CCTV 카메라 51대에 검정색 비닐봉지를 씌워 5일 동안 촬영하지 못하도록 하고,

다. 2015년 12월 28일경 같은 장소에서 위 CCTV 카메라 중 12대에 검정색 비닐봉지를 씌워 9일 동안 촬영하지 못하도록 하고,

라. 2016년 1월 4경 같은 장소에서 위 CCTV 카메라 중 14대에 검정색 비닐봉지를 씌워 22일 동안 촬영하지 못하도록 함으로써

위력으로 피해자의 회사 운영과 관련된 시설물 관리 업무를 방해하였다.

2. 판결 요지

대법원은 이 사건 회사가 시설물 보안 및 화재 감시라는 정당한 이익을 위하여 이 사건 CCTV를 설치한 것으로 볼 수 있기에, 이 사건 CCTV의 설치 및 운영을 통한 시설물 관리 업무는 업무방해죄의 보호대상에 해당한다고 판단하며, 피고인들의 행위가 위력에 의한 업무방해의 구성요건에는 해당한다고 판단하였습니다.

다만, 아래와 같은 사정에 비추어보면 피고인들의 공소사실 다. 및 라.항 기재 각 행위는 형법 제20조 사회상규에 위배되지 않는 행위라고 볼 여지가 있다(무죄 취지)고 판단하였습니다.

• 「개인정보 보호법」 및 근로자참여법의 규정에 관하여

- 이 사건 회사의 공장부지는 불특정 다수인이 자유롭게 출입할 수 있는 공간이 아니므로, 이 사건 회사가 공장부지에 영상정보처리기기인 CCTV 카메라를 설치하여 영상을 통하여 개인을 식별할 수 있는 정보를 수집하는 경우에는 「개인정보 보호법」 제15조 제1항의 일반적인 개인정보 수집 요건을 갖추어야 함.
- 이 사건 CCTV 카메라 중 공장부지 내부를 촬영하는 19대의 설치는 정보주체인 근로자들

의 동의를 받은 바 없어 「개인정보 보호법」 제15조 제1항 제1호의 요건을 갖추지 못하였고, 같은 항 제2호 내지 제5호의 요건에도 해당할 여지가 없으므로 제6호(개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우로서 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우)의 요건에 해당하는지가 문제됨.

- 제15조 제1항 제6호의 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 ‘명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우’에 해당하는지 여부는, 개인정보처리자의 정당한 이익의 구체적인 내용과 성격, 권리가 제한되는 정보주체의 규모, 수집되는 정보의 종류와 범위, 정보주체의 동의를 받지 못한 이유, 개인정보처리자의 이익을 달성하기 위해 대체가능한 적절한 수단이 있는지 등을 종합적으로 고려하여 신중하게 판단하여야 함.
- 그런데 이 사건 CCTV 카메라 중 공장부지 내 주요 시설물에 설치된 16대와 출입구에 설치된 3대의 경우 시설물 보안 및 화재 감시를 위하여 설치된 것으로 개인정보처리자의 정당한 이익을 인정할 수 있다 하더라도, ① 다수 근로자들의 직·간접적인 근로 현장과 출퇴근 장면을 찍고 있어 권리가 제한되는 정보주체가 다수인 점, ② 직·간접적인 근로 공간과 출퇴근 장면을 촬영당하는 것은 정보주체의 개인정보자기결정권에 대한 중대한 제한이 될 수 있는 점, ③ CCTV 설치공사를 시작할 당시 근로자들의 동의가 없었던 점, ④ 이 사건 회사가 근로자들이 현장에서 작업을 하고 있는 주간에는 시설물 보안 및 화재 감시 목적을 달성하기 위하여 다른 방법을 강구하는 노력을 기울였다는 자료가 없는 점 등을 종합하여 보면, 이 사건 회사의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우에 해당한다고 보기 어려움.
- 나아가 근로자참여법 제20조 제1항 제14호는 노사협의회가 협의하여야 할 사항으로 ‘사업장 내 근로자 감시 설비의 설치’를 규정하는데, 여기서 말하는 ‘근로자 감시 설비’라 함은

사업장 내에 설치되어 실질적으로 근로자를 감시하는 효과를 갖는 설비를 의미하고, 설치의 주된 목적이 근로자를 감시하기 위한 것이 아니더라도 여기에 해당할 수 있음. 따라서 위 CCTV를 설치하는 것은 근로자참여법이 정한 노사협의회의 협의를 거쳐야 하는 것으로 볼 수 있음.

• 정당행위의 성립요건에 관하여

- 피고인들의 공소사실 다. 및 라.항 행위는 위법한 CCTV 설치에 따른 기본권 침해를 방어하기 위한 목적에서 이루어진 것일 뿐이기에 목적의 정당성을 인정할 수 있음.
- 검정색 비닐봉지를 씌워 임시적으로 촬영을 방해한 것에 불과하고, 이런 임시조치를 통하여 부당한 침해에 대응하는 한편, 회사와 협의를 계속하려고 하였던 것으로 보이므로, 수단과 방법의 상당성도 인정할 수 있음.
- 피고인들은 이 사건 회사가 이 사건 CCTV의 정식 가동을 시작한 이후 51대의 카메라 중 근로자들의 작업 모습이 찍히는 카메라 12대를 골라 검정색 비닐봉지를 씌웠음. 이후 피고인들은 이 사건 회사에 작업 현장을 찍는 16대는 야간에만 작동시키는 방안을 제시하였으나, 이 사건 회사는 합리적인 근거를 제시하지 않은 채 그 제안을 거부하였고, 피고인들은 14대의 카메라에만 다시 검정색 비닐봉지를 씌웠음. 이러한 피고인들의 행위는 보호이익과 침해이익 사이의 법익균형성도 갖추었다고 볼 수 있음.
- 이 사건 회사가 근로자 대부분의 반대에도 불구하고 CCTV의 정식 가동을 강행함으로써 피고인들의 의사에 반하여 근로 행위나 출퇴근 장면 등 개인정보가 위법하게 수집되는 상황이 현실화되고 있었던 점, 개인정보자기결정권은 일반적 인격권 및 사생활의 비밀과 자유에서 도출된 헌법상 기본권으로 일단 그에 대한 침해가 발생하면 사후적으로 이를 전보

하거나 원상회복을 하는 것이 쉽지 않은 점 등을 고려하면, 피고인들이 다른 구제수단을 강구하기 전에 임시조치로서 검정색 비닐봉지를 씌워 촬영을 막은 것은 행위의 동기나 목적, 수단이나 방법 및 법익의 균형성 등에 비추어 그 긴급성과 보충성의 요건도 갖추었다고 볼 여지가 있음.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 공장 내 CCTV 카메라 설치에 관하여 개인정보보호법 제15조 제1항 제6호의 "개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우로서 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우"를 적용한 사례라는 점에서 의미가 있습니다.

회사들은 CCTV 설치에 관하여 모든 정보주체(근로자들)의 동의를 받는 것(개인정보보호법 제15조 제1항 제1호)이 가장 바람직하겠지만, 현실적으로 그것이 여의치 않은 경우 제6호의 요건을 갖추어 두어야 할 것입니다. 이를 위해 CCTV 설치에 관한 노사협의회 협의 절차 준수는 필수적으로 거쳐 둘 필요가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 6. 29. 선고 2018도1917 판결](#)

■ 최신 판례 ■

협력업체가 수행한 완성차 출고 전 사전점검 업무에 관하여 불법파견에 해당하지 않는다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 7. 13. 선고 2022다275885 판결]

1. 사안의 개요

피고는 2013년 11월 1일 참가인과 사이에서 완성차량의 운송, 완성차량 출고 전 사전 점검 및 차량의 고객인도 지원업무와 관련한 완성차통합위탁계약을 체결하였고, 참가인은 완성차통합위탁계약에 따른 참가인의 업무 중 완성차량 출고 전 사전점검 및 차량의 고객인도 지원업무를 협력업체에 위탁하였습니다. 원고들은 위 협력업체 소속 근로자들이었습니다.

2. 판결 요지

대상판결의 제1심과 제2심은 원고들의 업무수행 방식, 참가인과 협력업체의 조직 구조, 도급비 지급 방식 등의 구체적인 사실관계를 바탕으로 원고들이 제출한 증거들만으로는 원고들이 피고의 사업에 편입되어 피고로부터 상당한 지휘·명령을 받으며 파견법에서 정한 근로자파견관계를 형성하였다고 인정하기 어렵다고 판단하였습니다.

나아가, 제2심은 피고가 원고들에게 지급한 PDA는 작업 특성상 불가피하고 별다른 지시 기능이 없으며, 매뉴얼·체크시트·차량설명서 등은 도급 업무 내용을 구체적으로 정하는 표준에 불과하고, 작업 확인서는 도급인으로서 하수급인에 대한 업무 요청으로 평가할 수 있다고 판단하였습니다.

대법원 역시 원고들이 피고로부터 실질적인 지휘·명령을 받는 근로자파견관계에 있었다고 인정하기 부족하고 달리 이를 인정할 증거가 없다고 판단한 원심을 긍정하여, 원고들의 상고를 기각하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 원고들과 피고 사이에 근로자파견관계가 성립하는지에 관하여 대법원 판례가 제시한 판단 기준에 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.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 7. 13. 선고 2022다275885 판결](#)

■ 최신 판례 ■

퇴직금 지급기일을 연장하는 합의가 있었음에도, 연장된 지급기일까지 퇴직금을 지급하지 않을 경우 퇴직급여법 제9조 위반죄가 성립할 수 있다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 7. 13. 선고 2023도188 판결]

1. 사안의 개요

A는 피고인이 운영하던 사업장에서 약 16년간 근무하다가 퇴직하게 되었습니다. A와 피고인은 퇴직일에 피고인이 약 3주 뒤인 2021년 6월 16일까지 A에게 퇴직금 중 일부를 지급하고, 나머지는 그 이후에 지급하기로 하였습니다. 그럼에도 피고인은 연장된 퇴직금 지급기일인 2021년 6월 16일이 지났음에도 A에게 퇴직금을 전혀 지급하지 않았습니다.

2. 판결 요지

이 사건에서 쟁점은 사용자와 근로자 사이의 합의로 연장된 퇴직금 지급기일까지 퇴직금을 지급하지 않을 경우 「근로자퇴직급여보장법(이하 '퇴직급여법')」 제9조 위반죄가 성립하는지 여부였습니다.

제1심과 원심은 사용자가 퇴직금 지급사유 발생일로부터 14일 이내에 1) 퇴직금을 지급하거나, 2) 기일 연장을 합의하는 경우에는 형사처벌의 대상이 되지 않는다고 판단하여 피고인에게 무죄를 선고하였습니다.

이에 대하여 대법원은 아래와 같은 이유를 들어, 사용자가 근로자와 퇴직금의 지급기일 연장에 관한 합의를 한 후 연장된 지급기일까지 퇴직금을 지급하지 않았다면 퇴직급여법 제9조 위반죄가 성립할 수 있다고 판단하였습니다.

- 퇴직급여법 제9조 본문의 취지는 근로자가 퇴직으로 근로관계가 종료된 후에도 당연히 지급받아야 할 퇴직금을 조속히 지급받지 못한다면 금품을 받기 위하여 사업장에 남아 있는 등 부당하게 사용자에게 예속되기 쉽고, 또한 근로자 및 근로자가족의 생활이 위협받을 우려가 있을 뿐만 아니라 시간이 흐름에 따라 금품을 지급받지 못할 위험이 커지므로 법률관계를 조기에 청산하도록 강제하려는 데 있음.
- 규정의 문언과 형식, 취지에 비추어 보면, 퇴직급여법 제9조 단서는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있도록 하는 규정에 불과하고 연장한 지급기일까지 퇴직금을 지급하지 아니한 사용자의 형사책임까지 배제하는 취지라고 볼 수 없음.
- 따라서 사용자가 퇴직급여법 제9조 단서에 따라 퇴직금의 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 근로자와 지급기일을 연장하는 합의를 하였더라도 연장한 지급기일까지 퇴직금을 지급하지 아니한다면 구 퇴직급여법 제9조 위반죄가 성립함.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 사용자와 근로자 사이에 퇴직금 지급기일을 연장하기로 합의하였다는 사정만으로 퇴직금 미지급으로 인한 형사책임을 면할 수 없고, 합의로 연장된 지급기일에 퇴직금을 지급하지 않는 경우에도 형사책임을 부담한다는 점을 최초로 실시하였다는 점에서 의미가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 7. 13. 선고 2023도188 판결](#)

■ 최신 법령 ■

산업안전보건법 일부개정법률

1. 개정 이유

행정법 분야의 집행 원칙과 기준을 정하고 주요 행정 법제도에 관한 통일적인 규정을 마련하여 국민 중심의 행정법 체계를 실현하기 위한 「행정기본법」이 제정됨에 따라, 처분에 대한 이의신청에 관하여 「행정기본법」과 개별 법률 간의 적용관계를 명확히 하는 규정을 신설하는 등 행정법 체계의 정합성을 확보하고 국민들이 행정법 적용관계를 이해하기 쉽게 하려는 것입니다.

2. 주요 내용

산업안전보건법 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제112조 제6항 및 제7항을 각각 삭제하고, 같은 조 제8항 각 호 외의 부분 본문, 같은 항 제1호 및 제2호 중 “제7항”을 각각 “제112조의2 제2항”으로 한다.

제112조의2를 다음과 같이 신설한다.

제112조의2(물질안전보건자료 일부 비공개 승인 등에 대한 이의신청 특례)

- ① 제112조 제1항 또는 제5항에 따른 승인 또는 연장승인 결과에 이의가 있는 신청인은 그 결과 통보를 받은 날부터 30일 이 내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 이의신청을 할 수 있다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 이의신청을 받은 날부터 14일(「행정기본법」 제36조 제2항 단서에 따라 결과 통지기간을 연장한 경우에는 그 연장한 기간을 말한다) 이내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 승인 또는 연장승인 여부를 결정하고 그 결과를 신청인에게 통지하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 승인 또는 연장승인 여부를 결정하기 위하여 필요한 경우 외부 전문가의 의견을 들을 수 있다. 이 경우 외부 전문가의 의견을 듣는 데 걸리는 기간은 제2항에 따른 결과 통지기간에 산입(算入)하지 아니한다.

제113조 제1항 제3호 중 “같은 조 제6항”을 “제112조의2”로 한다.

제162조 제10호 중 “제112조 제2항, 제5항 및 제7항”을 “제112조 제2항·제5항 및 제112조의2 제2항”으로, “같은 조 제10항”을 “제112조 제10항”으로 한다.

제165조 제2항 제26호 중 “제112조 제1항·제2항·제5항부터 제7항까지의 규정”을 “제112조 제1항·제2항·제5항 및 제112조의2”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(이의신청 기간에 관한 적용례) 제112조의2 제2항 및 제3항의 개정규정은 이 법 시행 이후 하는 처분부터 적용한다.

3. 다운로드 : [산업안전보건법 일부개정법률\(2023. 8. 8. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

예술인·노무제공자의 고용보험 적용 최저연령 규정을 정비하고, 근로자·예술인·노무제공자 또는 자영업자 등 서로 다른 둘 이상의 피보험자격을 취득한 복수 피보험자격자에 대한 구직급여 수급요건을 명확히 하는 등의 내용으로 「고용보험법」이 개정(법률 제19210호, 2022. 12. 31. 공포, 2023. 7. 1. 시행)됨에 따라, 15세 미만 예술인·노무제공자의 고용보험 가입 절차, 둘 이상의 피보험자격 취득자의 구직급여 수급요건 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 지역고용촉진 지원금의 지급 제한 기준을 강화하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

주요 내용은 다음과 같습니다.

가. 외국인예술인 및 외국인노무제공자에 대한 고용보험법의 적용 범위(제3조의3 제3호·제4호 신설)

「출입국관리법 시행령」에 따른 외국인의 체류자격 중 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민(F-6)의 체류자격을 가진 사람을 고용보험 의무가입 대상자로 하고, 단기취업(C-4)·교수(E-1)·재외동포(F-4) 등의 체류자격을 가진 사람을 고용보험 임의가입 대상자로 함.

나. 지역고용촉진 지원금의 지급 제한(제24조 제6항 제7호 신설)

반복해서 이직하는 근로자를 고용하는 사업주에 대한 지원을 제한하기 위하여 사업주가 고용한 근로자가 그 이전 3년 동안에 2년 이상 지역고용촉진 지원금의 지급대상이었던 경우에는 지원대상에서 제외함.

다. 소득감소로 인한 이직 시 구직급여 수급자격 인정 요건(제62조의2 신설)

서로 다른 둘 이상의 피보험자격을 취득했다가 이직하여 그 피보험자격을 모두 상실한 사람이 구직급여를 지급받으려는 경우 자신이 선택한 피보험자격이 가장 나중에 상실한 피보험자격이 아닌 경우에도 가장 나중에 상실한 피보험자격이 단기에술인, 단기노무제공자 또는 노무제공플랫폼을 통해 노무를 제공하는 노무제공자이면서 일정 기준 이상의 소득감소로 인하여 이직했다고 인정되는 경우에는 구직급여를 지급하도록 함.

라. 소득감소로 이직한 경우의 대기기간(제71조의2, 제104조의8 제5항 제2호 신설 및 제104조의15 제5항 제2호)

가장 나중에 상실한 피보험자격과 관련된 이직사유가 구직급여 수급자격의 제한 사유에 해당하더라도 해당 피보험자격에서의 소득감소 기준을 충족하는 것으로 인정되어 구직급여가 지급되는 경우에는 실업의 신고일부터 2주 후에 구직급여가 지급되도록 함.

마. 15세 미만인 예술인 및 노무제공자의 고용보험 임의가입 방법(제104조의6 제4항부터 제6항까지 및 제104조의12 제4항부터 제6항까지 신설)

- 1) 15세 미만인 예술인 및 노무제공자는 고용보험의 임의가입 대상자로서 그 사업주 등이나 본인 이 직접 고용노동부장관에게 고용보험 가입신청을 할 수 있도록 함.

2) 15세 미만인 예술인 및 노무제공자가 고용보험에 가입신청한 경우에는 고용보험 가입신청을 한 날의 다음 날에 피보험자격을 취득한 것으로 보고, 고용보험 탈퇴 신청을 한 날의 다음 날에 피보험자격을 상실한 것으로 보되, 단기예술인이나 단기노무제공자인 경우에는 문화예술용역 관련 계약이나 노무제공계약에 따라 노무를 제공한 날에 피보험자격을 취득한 것으로 보도록 함.

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

■ 최신 법령 ■

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정

1. 개정 이유

산업재해보상보험의 전속성 요건을 폐지하고, 기존 특수형태근로종사자 및 온라인 플랫폼 종사자 등을 포괄하는 개념으로 '노무제공자'의 정의를 신설하여 보다 폭넓게 산업재해보상보험의 적용을 받을 수 있도록 하며, 그 특성에 맞는 보험 적용·징수 체계와 급여·보상 제도를 마련하고, 그 밖에 사업 양수인에게 보험료 제2차 납부의무를 부과하며, 고액·상습체납자의 인적사항 공개기준을 낮추는 등의 내용으로 「산업재해보상보험법」(법률 제18928호, 2022. 6. 10. 공포, 2023. 7. 1. 시행) 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(법률 제18919호, 2022. 6. 10. 공포, 2023. 7. 1. 시행 및 법률 제19209호, 2022. 12. 31. 공포, 2023. 7. 1. 시행)이 개정됨에 따라, 노무제공자의 월 보수액 및 산재보험료 산정기준과 플랫폼 운영자의 월 보수액 신고 방법, 보험료 제2차 납부의무자인 양수인의 책임범위 및 고액·상습체납자의 납부능력 판단 기준 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

주요 내용은 다음과 같습니다.

가. 양수인의 보험료 제2차 납부의무의 범위(제30조의5 제1항 및 제2항 신설)

양도인에게 부과 결정된 보험료에 대한 제2차 납부의무를 부담하는 양수인의 범위를 '그 사업에 관한 모든 권리·의무를 포괄적으로 승계한 자'로 하고, 그 제2차 납부의

무의 한도인 '양수한 재산의 가액'을 '양수인이 양도인에게 지급했거나 지급할 금액'으로 하되, 그 금액이 없거나 불분명한 경우에는 '양수 자산 총액에서 부채총액을 뺀 가액'으로 하도록 함.

나. 사업주에 대한 산재보험급여액 징수 기준(제34조 제6항 신설)

- 1) 사업주가 보험관계 성립 신고나 보험료 납부를 게을리한 기간 중에 노무제공자가 재해를 입은 경우 근로복지공단은 노무제공자에게 산재보험급여를 지급하고, 노무제공자의 평균보수가 해당 사업에서 차지하는 비율 등을 반영한 금액을 사업주로부터 징수할 수 있도록 함.
- 2) 산재보험급여의 산정기준이 되는 해당 노무제공자의 평균보수가 최저 보상기준 금액보다 낮아 산재보험급여가 최저 보상기준 금액을 기준으로 산정되어 지급된 경우에는 그 지급된 금액을 기준으로 하여 사업주에 대한 징수금액을 산정하도록 함.

다. 고액·상습체납자의 납부능력 판단 기준(제40조의4 제2항 신설)

체납자가 납부능력이 있음에도 불구하고 보험료를 5천만 원 이상 체납한 경우에는 인적사항 등을 공개할 수 있도록 법이 개정됨에 따라, 건강보험공단이 그 납부능력 여부를 판단할 때에는 보험료정보공개심의위원회의 심의를 거쳐 체납자의 재산상태, 소득 수준 및 미성년자 여부 등을 종합적으로 고려하도록 함.

라. 노무제공자의 월 보수액 산정기준 등(제56조의8·제56조의9 신설 및 부칙 제3조)

- 1) 노무제공자의 산재보험료는 월 보수액에서 비과세소득과 필요경비를 제외하여 산정하도록 하고, 소득확인이 어려워 고용노동부장관이 고시하는 기준보수를 산재

보험료 산정기준으로 적용하는 직종으로 건설기계나 살수차 등 특수용도형 화물자동차를 운전하는 사람이 종사하는 직종으로 규정하되, 골프장 캐디가 종사하는 직종에 대해서는 2023년 12월 31일까지 해당 기준보수를 적용하도록 함.

- 2) 고용노동부장관이 고시하는 기준보수를 적용받는 노무제공자의 경우에는 ‘부상·질병, 임신·출산·육아, 사업주 귀책사유로 휴업하는 경우 및 기타 천재지변 등으로 인해 불가피하게 휴업하는 경우’를 보험료가 부과되지 않는 휴업의 사유로 정함.

마. 산재보험 노무제공자의 보험료 부담분 산정 기준(제56조의10 신설 및 부칙 제2조)

산재보험 노무제공자와 사업주가 각각 부담하는 보험료 산정 방식을 월 보수액에 산재보험료율의 2분의 1을 곱한 금액으로 명시하여 계산 방법에 따라 부담하는 보험료가 변경되는 것을 방지하고, 그 준비기간을 고려하여 2024년 1월 1일 이후 제공하는 노무에 대한 보험료부터 적용하도록 함.

바. 플랫폼 운영자의 월 보수액 신고·납부 방법 및 지원 기준(제56조의15 제1항, 제56조의16 제1항 및 제56조의17 제1항 신설)

플랫폼 운영자는 플랫폼 종사자에 대한 보수 지급을 중개하지 않는 경우를 제외하고는 플랫폼 종사자의 월 보수를 노무제공일이 속하는 달의 다음 달 말일까지 근로복지공단에 신고하고, 그 달의 산재보험료를 다음 달 10일까지 납부하도록 하며, 이를 준수한 플랫폼 운영자에 대하여는 그 의무 이행에 필요한 비용의 일부를 근로복지공단이 지원할 수 있도록 함.

3. 다운로드 : 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정(2023.

7. 1. 시행)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행규칙 일부개정(1)

1. 개정 이유

고용보험료를 체납한 경우에는 고용안정·직업능력개발 사업의 지원을 제한하도록 하는 규정에 예외를 두어, 경영 악화 등으로 불가피하게 고용보험료를 체납한 자가 '체납한 고용보험료의 100분의 30 이상을 2023년 1월 1일부터 2023년 7월 31일까지의 기간에 내거나', '체납한 고용보험료와 그 가산금 및 연체금에 대하여 분할 납부를 2023년 1월 1일부터 2023년 7월 31일까지의 기간에 신청하고, 분할 납부의 승인을 받은 날부터 3회 연속 분할 납부금을 연체 없이 전액 낸 경우'에는 예외적으로 고용안정·직업능력개발 사업의 지원을 받을 수 있도록 하려는 것입니다.

2. 주요 내용

고용보험법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제80조의 제목“(보험료체납에 따른 지원제한)”을“(고용보험료 체납에 따른 지원 제한)”으로 하고, 같은 조 제목 외의 부분 중 “고용산재보험료징수법에 따른 고용보험료”를 “고용산재보험료징수법 제13조 제1항 제1호에 따른 고용보험료(이하 “고용보험료”라 한다)”로 한다. 제3장에 제80조의2를 다음과 같이 신설한다.

제80조의2(고용보험료 체납에 따른 지원 제한의 특례)

- ① 제80조에도 불구하고 고용산재보험료징수법 제39조 및 같은 법 시행규칙 제40조 제5호에 따라 연장된 고용보험료 납부기한이 2023년 1월 1일 전에 만료된 경우로서 다음 각 호

의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지원금이나 직업능력개발 훈련비용을 지급할 수 있다.

1. 체납고용보험료(연장된 고용보험료 납부기한이 2023년 1월 1일 전이고, 그 납부기한까지 내지 않고 체납한 고용보험료를 말한다. 이하 이 조에서 같다)의 100분의 30 이상을 2023년 1월 1일부터 2023년 7월 31일까지의 기간에 낸 경우

2. 체납고용보험료등(체납고용보험료와 그 가산금 및 연체금을 말한다. 이하 이 조에서 같다)에 대하여 2023년 1월 1일부터 2023년 7월 31일까지의 기간에 고용산재보험료징수법 제27조의3 제1항 제2호에 따라 분할 납부를 신청하고, 같은 조 제3항에 따라 분할 납부의 승인을 받은 날부터 3회 연속 분할 납부금을 연체 없이 전액 낸 경우

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 구분에 따른 경우에는 지원금이나 직업능력개발 훈련비용의 지급 대상에서 제외하며, 지급 중인 경우에는 장래를 향하여 지급을 중단할 수 있다

1. 제1항 제1호의 경우: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우

가. 남은 체납고용보험료등에 대하여 2023년 10월 31일까지 고용산재보험료징수법 제27조의3 제1항 제2호에 따른 분할 납부 신청을 하지 않은 경우(남은 체납고용보험료등을 완납한 경우는 제외한다)

나. 남은 체납고용보험료등에 대하여 고용산재보험료징수법 제27조의3 제3항에 따라 분할 납부의 승인을 받은 날 이후 분할 납부금을 정당한 사유 없이 총 2회 이상 내지 않거나 고용산재보험료징수법 제16조의3에 따른 월별보험료 중 월별 고용보험료를 체납한 경우

2. 제1항 제2호의 경우: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우

가. 3회 연속 분할 납부금을 연체 없이 전액 낸 이후 분할 납부금을 정당한 사유 없이 총 2회 이상 내지 않은 경우

나. 고용산재보험료징수법 제27조의3 제3항에 따라 분할 납부 승인을 받은 날 이후 고용 산재보험료징수법 제16조의3에 따른 월별 보험료 중 월별 고용보험료를 체납한 경우

제115조의4 본문 중 “고용산재보험료징수법에 따른 고용보험료”를 “고용보험료”로 하고, 같은 조 단서 중 “보험료”를 “고용보험료”로 한다.

3. 다운로드 : [고용보험법 시행규칙 일부개정\(2023. 7. 14. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행규칙 일부개정(2)

1. 개정 이유

예술인·노무제공자의 고용보험 적용 최저연령 규정을 정비하고, 외국인 중 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약을 체결한 경우에는 체류자격의 활동범위 및 체류기간 등을 고려하여 이 법의 전부 또는 일부를 적용하도록 하는 내용으로 「고용보험법」(법률 제19210호, 2022. 12. 31. 공포, 2023. 7. 1. 시행) 및 같은 법 시행령(대통령령 제33595호, 2023. 6. 27. 공포, 7. 1. 시행)이 개정됨에 따라, 외국인 예술인·노무제공자 및 15세 미만 예술인·노무제공자의 고용보험 가입·탈퇴 신청방법, 절차 등 법률 및 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용안정·직업능력개발 사업의 지원을 받은 부정행위자가 반환명령을 받은 금액 및 추가징수액 전액을 즉시 납부할 것을 약속서로 작성하여 직업안정기관의 장에게 제출한 경우에는 추가징수액에 100분의 60을 곱한 금액만을 추가징수액으로 하여 징수할 수 있도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

제2조의 제목 “(외국인의 가입 등 신청)”을 “(외국인근로자 등의 고용보험 가입·탈퇴 신청)”으로 하고, 같은 조 제1항 전단 중 “외국인근로자가”를 “다음 각 호에 해당하는 외국인(이하 이 조 및 제10조에서 “외국인근로자등”이라 한다)이”로, “「고용보험법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제3조의3 제2호에 따라 고용보험(이하 “보험”이라 한다)에 가입하려는 경우에는 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 “근로복지공단”이라 한다)에 별지 제1호서식의 외국인 고용보험가입 신청서를”을 “영 제3조의3 제2호에 따라 보험에 가입하려는 경우에는 별지 제1호의2서

식의 외국인 고용보험 가입 신청서를 근로복지공단에”로 하며, 같은 항에 각 호를 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제2항 전단 중 “별지 제1호서식”을 “별지 제1호의2서식”으로, “제5조 제2항에 따른”을 “별지 제7호서식의”로 한다.

1. 법 제10조의2 제1항 본문에 따른 외국인근로자
2. 영 제3조의3 제2호에 따른 외국인

제2조 제3항 및 제4항을 각각 제4항 및 제3항으로 하고, 같은 조 제3항(종전의 제4항) 전단 중 “제1항 및 제2항에 따라 보험에 가입한 외국인 근로자가”를 “보험에 가입한 외국인근로자등이”로, “별지 제1호서식에 따른”을 “별지 제1호의2서식의”로, “제출하여야”를 “제출해야”로 한다.

제2조의2를 제1조의2로 하고, 같은 조(종전의 제2조의2) 제1항 중 “영 제3조의2 제1항”을 “「고용보험법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제3조의2 제1항”으로, “고용보험 가입을 신청하려는 경우에는 근로복지공단에 별지 제1호의2서식”을 “고용보험(이하 “보험”이라 한다) 가입을 신청하려는 경우에는 별지 제1호서식”으로, “첨부하여 제출하여야”를 “첨부하여 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 “근로복지공단”이라 한다)에 제출해야”로 하며, 같은 조 제2항 중 “고용보험에”를 “보험에”로, “고용보험에서 탈퇴하려는 경우에는 별지 제1호의2서식”을 “보험에서 탈퇴하려는 경우에는 별지 제1호서식”으로, “제출하여야”를 “제출해야”로 하고, 같은 조 제3항 본문 중 “확인하여야”를 “확인해야”로 하며, 같은 항 단서 중 “하여야”를 “해야”로 한다.

제2조의2 및 제2조의3을 각각 다음과 같이 신설한다.

제2조의2(외국인예슬인의 보험 가입 · 탈퇴 신청)

① 법 제10조의2 제2항에 따른 외국인 중 법 제77조의2 제1항에 따른 예술인(이하 이 조에서 “외국인예술인”이라 한다)과 법 제77조의2 제1항에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)을 체결한 사업주(법 제77조의2 제3항에 해당하는 경우에는 그 발주자 또는 원수급인을 말한다. 이하 이 조, 제6조 및 제125조의3에서 같다)가 영 제3조의3 제4호에 따라 보험 가입을 신청하려는 경우에는 별지 제1호의3 서식의 외국인예술인 고용보험 가입신청서를 근로복지공단에 제출해야 한다. 다만, 해당 외국인 예술인이 법 제77조의2 제2항 제2호 단서에 따른 단기에술인(이하 “단기에술인”이라 한다)인 경우에는 별지 제1호의3서식의 외국인예술인 고용보험 가입신청서와 별지 제7호의2서식의 노무제공내용 확인신고서를 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 제출해야 한다.

② 제1항에도 불구하고 외국인예술인이 직접 보험 가입을 신청하려는 경우에는 별지 제1호의3서식의 외국인예술인 고용보험 가입신청서(단기에술인인 경우에는 별지 제7호의2서식의 노무제공내용 확인신고서를 포함한다)에 계약서 등 문화예술용역 관련 계약 관계를 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 근로복지공단에 제출해야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 보험 가입을 신청한 외국인예술인은 가입을 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다. 다만, 해당 외국인예술인이 단기에술인인 경우에는 문화예술용역 관련계약에 따라 노무를 제공한 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다.

④ 보험에 가입한 외국인예술인이 보험에서 탈퇴하려는 경우에는 별지 제1호의3서식의 고용보험 가입탈퇴 신청서를 근로복지공단에 제출해야 한다. 이 경우 탈퇴를 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 상실한 것으로 본다.

⑤ 제1항, 제2항 및 제4항에 따라 보험 가입 또는 탈퇴 신청을 받은 근로복지공단은 「전자정부법」 제36조 제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 「출입국관리법」 제88조

제2항에 따른 외국인 등록 사실증명을 확인해야 한다. 다만, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 해야 한다.

제2조의3(외국인노무제공자의 보험 가입·탈퇴 신청)

① 법 제10조의2 제2항에 따른 외국인 중 법 제77조의6 제1항에 따른 노무제공자(이하 이 조에서 “외국인노무제공자”라 한다)와 법 제77조의6 제1항에 따른 노무제공계약(이하 “노무제공계약”이라 한다)을 체결한 사업의 사업주(이하 “노무제공사업의 사업주”라 한다) 및 법 제77조의7 제1항에 따른 노무제공플랫폼사업자(이하 “노무제공플랫폼사업자”라 한다)가 영 제3조의3 제4호에 따라 보험 가입을 신청하려는 경우에는 별지 제1호의4서식의 외국인노무제공자 고용보험 가입신청서를 근로복지공단에 제출해야 한다. 다만, 해당 외국인노무제공자가 법 제77조의6 제2항 제2호 단서에 따른 단기노무제공자(이하 “단기노무제공자”라 한다)인 경우에는 별지 제1호의4서식의 외국인노무제공자 고용보험 가입신청서와 별지 제7호의2서식의 노무제공내용 확인신고서를 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 제출해야 한다.

② 제1항에도 불구하고 외국인노무제공자가 직접 보험 가입을 신청하려는 경우에는 별지 제1호의4서식의 외국인노무제공자 고용보험 가입신청서(단기노무제공자인 경우에는 별지 제7호의2서식의 노무제공내용 확인신고서를 포함한다)에 계약서 등 노무제공계약 관계를 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 근로복지공단에 제출해야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 보험 가입을 신청한 경우 해당 외국인노무제공자는 가입을 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다. 다만, 해당 외국인노무제공자가 단기노무제공자인 경우에는 노무제공계약에 따라 노무를 제공한 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다.

④ 보험에 가입한 외국인노무제공자가 보험에서 탈퇴하려는 경우에는 별지 제1호의4서식의 고용보험가입탈퇴 신청서를 근로복지공단에 제출해야 한다. 이 경우 탈퇴를 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 상실한 것으로 본다.

⑤ 제1항, 제2항 및 제4항에 따라 보험 가입 또는 탈퇴 신청을 받은 근로복지공단은 「전자정부법」 제36조 제1항 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 「출입국관리법」 제88조 제2항에 따른 외국인등록 사실증명을 확인해야 한다. 다만, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 해야 한다.

제6조 제1항 각 호 외의 부분 중 “규칙 제2조 제1항·제2항·제4항의 규정”을 “규칙 제2조 제1항·제2항·제3항, 제2조의2 제1항·제2항·제4항, 제2조의3 제1항·제2항·제4항”으로, “사업주”를 “사업주, 노무제공사업의 사업주, 노무제공플랫폼사업자”로 하고, 같은 항 제1호 중 “사업주”를 “사업주, 노무제공사업의 사업주, 노무제공플랫폼사업자”로 한다.

제10조 및 제14조를 각각 다음과 같이 한다.

제10조(전산입력자료에 따른 대체 신고 등)

제1조의2, 제2조, 제2조의2, 제2조의3, 제5조부터 제9조까지, 제82조의2, 제125조의3 및 제125조의9에 따른 신고 및 제출은 별지 제18호서식의 전산입력자료 대체 신고서에 별지 제5호서식·별지 제5호의2서식(별정직·임기제 공무원의 경우에는 별지 제1호서식, 외국인근로자등의 경우에는 별지 제1호의2서식, 외국인예술인·15세 미만 예술인의 경우에는 별지 제1호의3서식, 외국인노무제공자·15세 미만 노무제공자의 경우에는 별지 제1호의4서식, 일용근로자의 경우에는 별지 제7호서식, 단기예술인 및 단기노무제공

자의 경우에는 별지 제7호의2서식을 포함한다), 별지 제6호서식·별지 제6호의2서식, 별지 제17호서식 및 별지 제75호의4서식의 내용이 포함된 전산입력 자료를 첨부하여 제출함으로써 해당 신고 및 제출을 대신할 수 있다.

제14조(자영업자의 피보험자격 취득·상실 기준)

법 제18조 제3항에 따라 법 제2조 제1호가목 및 나목에 동시에 해당하는 자영업자의 피보험자격의 취득·상실에 관하여는 법 제13조 제2항 및 제14조 제2항을 준용한다.

제28조 제2호를 다음과 같이 한다.

2. 출퇴근카드, 출퇴근기록부 등 출퇴근 현황을 확인할 수 있는 서류 사본 1부(영 제19조 제1항 제1호만 해당한다)

제78조 제2항을 제3항으로 하고, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

② 제1항에도 불구하고 부정행위자가 부정행위 조사에 성실히 응하고, 법 제35조 제1항·제2항에 따라 반환명령을 받은 금액 및 추가징수액 전액을 즉시 납부할 것을 약약서로 작성하여 직업안정기관의 장에게 제출한 경우 그 약약서에 기재된 날까지는 제1항 각 호의 금액에 100분의 60을 곱한 금액을 추가징수액으로 하여 징수할 수 있다.

제82조 제목 외의 부분을 제2항으로 하고, 같은 조에 제1항을 다음과 같이 신설한다.

① 법 제42조 제1항 단서에서 “「재난 및 안전관리 기본법」 제3조 제1호의 재난으로 출석하기 어려운 경우 등 고용노동부령으로 정하는 사유가 있는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조 제1호의 재난으로 출석하기 어려운 경우
2. 제1호에 준하는 경우로서 직업안정기관의 장이 출석이 어렵다고 인정하는 경우

제92조 제5호 중 “법 제77조의2 제1항에 따른 문화예술용역”을 “문화예술용역”으로 하고, 같은 조 제6호 중 “법 제77조의6 제1항에 따른 노무제공계약”을 “노무제공계약”으로 한다.

제112조 제3항 중 “광역 구직활동”을 “운임 영수증, 숙박료 영수증 등 광역 구직활동”으로 한다.

제114조 제1항 중 “청구서에 그 수급자격자를 고용하는 사업주의 확인을 받아 수급자격증을”을 “청구서(그 수급자격자를 고용하는 사업주의 확인을 받은 것이어야 한다)에 다음 각 호의 서류를”로, “제출하여야”를 “제출해야”로 하고, 같은 항에 후단을 다음과 같이 신설한다.

이 경우 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조 제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본을 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 주민등록표 등본을 첨부하도록 해야 한다.

제114조 제1항에 각 호를 다음과 같이 신설한다.

1. 수급자격증 사본 1부
2. 영수증 등 이사화물의 운송 명세(이동구간·이동거리·운송비 등을 말한다)를 확인할 수 있는 서류

제122조의2 제1항 각 호 외의 부분 중 ““출산전후휴가급여상당액””을 ““출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액””으로, “출산전후휴가급여상당액 지급신청서”를 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 지급신청서”로, “출산전후휴가”를 “출산전후휴가 또는 유산·사산휴가”로 하고, 같은 항 제1호 중 “출산전후휴가”를 “출산전후휴가, 유산·사산휴가”로 하며, 같은 항에 제4호를 다음과 같이 신설한다.

4. 유산 또는 사산을 했음을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 하며, 유산·사산휴가로 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액을 지급받으려는 경우에만 제출한다) 1부

제122조의2 제2항 본문 중 “출산전후휴가급여상당액”을 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로, “종료일부터 해당 출산전후휴가 종료일”을 “종료일 다음 날부터 해당 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 종료일”로 하고, 같은 항 단서 중 “출산전후휴가급여상당액”을 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로, “출산전후휴가”를 “출산전후휴가 또는 유산·사산휴가”로 하며, 같은 조 제3항 전단 중 “출산전후휴가급여상당액의 지급에 관한”을 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급에 관한 신청기간”으로, “제122조”를 “법 제75조 제2호, 영 제94조 및 이 규칙 제122조”로 하고, 같은 항 후단을 다음과 같이 한다.

이 경우 법 제75조 제2호 본문 중 “휴가를 시작한 날[출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다]”을 “근로계약 종료일 다음 날”로, “휴가가 끝난 날”을 “해당 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가가 끝난 날”로 보고, 이 규칙 제122조 중 “출산전후휴가 급여등”은 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로 본다.

제123조의2 전단 중 “출산전후휴가 급여등”을 “출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로 한다.

제124조의 제목 “(출산전후휴가 급여등의 부정행위에 따른 추가징수 등)”을 “(부정행위에 따른 추가징수 등)”으로 하고, 같은 조 전단 및 후단 중 “출산전후휴가 급여등”을 각각 “출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로 한다.

제125조 제1항 중 “출산전후휴가 급여등의 지급 제한, 출산전후휴가 급여등의 반환명령 및 출산전후휴가 급여등의 지급액에 상당하는 금액의 추가징수”를 “출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한, 반환명령 및 추가징수”로, “출산전후휴가 급여등”을 “출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “출산전후휴가 급여등의 금액”을 “출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로, “출산전후휴가 급여등의 과오급반환”을 “출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 과오급반환”으로 한다.

제125조의2 제1항 중 “예술인”을 “법 제77조의2 제1항에 따른 예술인(이하 “예술인”이라 한다)”으로, “계약(「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약을 말한다. 이하 같다)”을 “계약”으로 한다.

제125조의3 제2항 중 “영 제104조의6 제2항에 따른 단기에술인”을 “단기에술인”으로 하고, 같은 조 제4항을 제5항으로 하며, 같은 조에 제4항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제5항(종전의 제4항) 후단 중 “규칙 제2조 제 1항·제2항·제4항의 규정”을 “규칙 제2조 제1항·제2항·제3항, 제2조의2 제1항·제2항·제4항, 제2조의3 제1항·제2항·제4항”으로, “제2조, 제2조의2 및 제5조부터 제9조까지의 규정”은 “제1조의2, 제2조, 제2조의2, 제2조의3 및 제5조부터 제9조까지”는”으로 한다.

④ 영 제104조의6 제4항 본문·단서 및 같은 조 제6항 전단에 따른 15세 미만 예술인의 보험 가입 및 탈퇴 신청에 관하여는 제2조의2 제1항·제2항, 같은 조 제4항 전단 및 같은 조 제5항을 준용한다. 이 경우 “외국인예술인”은 “15세 미만 예술인”으로, “「출입국관리법」 제88조 제2항에 따른 외국인등록 사실증명”은 “주민등록표 등본”으로 본다.

제125조의3 제2항 중 “영 제104조의6 제2항에 따른 단기예술인”을 “단기예술인”으로 하고, 같은 조 제4항을 제5항으로 하며, 같은 조에 제4항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제5항(종전의 제4항) 후단 중 “규칙 제2조 제1항·제2항·제4항의 규정”을 “규칙 제2조 제1항·제2항·제3항, 제2조의2 제1항·제2항·제4항, 제2조의3 제1항·제2항·제4항”으로, “제2조, 제2조의2 및 제5조부터 제9조까지의 규정”은 “제1조의2, 제2조, 제2조의2, 제2조의3 및 제5조부터 제9조까지”는”으로 한다.

④ 영 제104조의6 제4항 본문·단서 및 같은 조 제6항 전단에 따른 15세 미만 예술인의 보험 가입 및 탈퇴 신청에 관하여는 제2조의2 제1항·제2항, 같은 조 제4항 전단 및 같은 조 제5항을 준용한다. 이 경우 “외국인예술인”은 “15세 미만 예술인”으로, “「출입국관리법」 제88조 제2항에 따른 외국인등록 사실증명”은 “주민등록표 등본”으로 본다.

제125조의6 제3항 전단 중 “법 제62조”를 “법 제62조 및 제73조 제4항”으로, “반환명령”을 “반환명령, 지급 제한”으로 한다.

제125조의7 중 “법 제77조의5 제3항”을 “법 제77조의5 제4항”으로 한다.

제125조의8 제1항 중 “노무제공자”를 “법 제77조의6 제1항에 따른 노무제공자(이하 “노무제공자”라 한다)”로 한다.

제125조의9 제1항 각 호 외의 부분 중 “사업주 또는 노무제공플랫폼사업자(법 제77조의7 제1항에 따른 노무제공플랫폼사업자를 말한다. 이하 “노무제공플랫폼사업자”라 한다)”를 “노무제공사업의 사업주 또는 노무제공플랫폼사업자”로 하고, 같은 조 제3항 및 제4항을 각각 제4항 및 제5항으로 하며, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제4항(종전의 제3항) 중 “영 제104조의12 제4항”을 “영 제104조의12 제7항”으로 하며, 같은 조 제5항(종전의 제4항) 후단 중 “규칙 제2조 제1항·제2항·제4항의 규정”을 “규칙 제2조 제1항·제2항·제3항, 제2조의2 제1항·제2항·제4항, 제2조의3 제1항·제2항·제4항”으로, “제2조, 제2조의2 및 제5조부터 제9조까지의 규정”은 “제1조의2, 제2조, 제2조의2, 제2조의3 및 제5조부터 제9조까지”는”으로 한다.

③ 영 제104조의12 제4항 본문·단서 및 같은 조 제6항 전단에 따른 15세 미만 노무제공자의 보험가입 및 탈퇴 신청에 관하여는 제2조의3 제1항·제2항, 같은 조 제4항 전단 및 같은 조 제5항을 준용한다. 이 경우 “외국인노무제공자”는 “15세 미만 노무제공자”로, 「출입국관리법」 제88조 제2항에 따른 외국인등록 사실증명”은 “주민등록표 등본”으로 본다.

제125조의12 제3항 전단 중 “법 제62조”를 “법 제62조 및 제73조 제4항”으로, “반환명령”을 “반환 명령, 지급 제한”으로 한다.

제125조의13 중 “법 제77조의10 제3항”을 “법 제77조의10 제4항”으로 한다.

별지 개정

별지 제1호서식 및 별지 제1호의2서식을 각각 별지 제1호의2서식 및 별지 제1호서식으로 한다.

별지 제1호서식(종전의 별지 제1호의2서식) 1쪽 중 “같은 법 시행규칙 제2조의2”를 “같은 법 시행규칙 제1조의2”로 한다.

별지 제1호의2서식(종전의 별지 제1호서식) 1쪽 및 2쪽을 각각 별지와 같이 한다.

별지 제1호의3서식 및 별지 제1호의4서식을 각각 별지와 같이 신설한다.

별지 제5호서식 2쪽의 유의사항의 고용보험·산재보험란 제2호 중 “이하 또는 「산업재해보상보험법」 제129조 제2항 제5호에 따라 100만원 이하”를 “이하”로 하고, 같은 쪽 작성방법의 고용보험·산재보험란 제1호 중 “고용보험 당연적용 대상인 예술인”을 “예술인”으로 한다.

별지 제5호의2서식을 별지와 같이 한다.

별지 제6호서식 뒤쪽의 유의사항의 고용보험·산재보험란 중 “이하 또는 「산업재해보상보험법」 제129조 제2항 제5호에 따라 100만원 이하”를 “이하”로 한다.

별지 제6호의2서식을 별지와 같이 한다.

별지 제7호서식 2쪽 중 “이하 또는 「산업재해보상보험법」 제129조 제2항 제5호에 따라 100만원 이하”를 “이하”로 한다.

별지 제7호의2서식을 별지와 같이 한다.

별지 제11호서식부터 별지 제14호서식까지, 별지 제19호의2서식, 별지 제20호서식부터

별지 제24호서식까지 중 “제125조의3 제4항·제125조의9 제4항”을 각각 “제125조의3 제5항·제125조의9 제5항”으로 한다.

별지 제31호서식, 별지 제32호서식, 별지 제34호서식, 별지 제36호서식 및 별지 제38호서식을 각각 별지와 같이 한다.

별지 제44호서식 공지사항란, 별지 제45호서식 앞쪽의 공지사항란 및 별지 제46호서식 뒤쪽의 공지사항란에 제3호를 각각 다음과 같이 신설한다.

3. 「고용보험법 시행령」 제24조 제1항 제4호에 따라 고용된 근로자가 그 고용된 날 이전 3년 동안에 2년 이상 지역고용촉진 지원금 지급대상이었던 경우에는 지역고용촉진지원금이 지급되지 않습니다.

별지 제75호서식 1쪽·2쪽, 별지 제75호의2서식 뒤쪽, 별지 제82호서식 2쪽, 별지 제98호서식 및 별지 제99호서식을 각각 별지와 같이 한다.

별지 제106호서식의 제목 및 지급안내란 중 “출산전후휴가급여상당액”을 각각 “출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액”으로 한다.

별지 제106호의2서식, 별지 제108호서식 및 별지 제109호서식을 각각 별지와 같이 한다.

별지 제112호서식부터 별지 제119호서식까지 중 “「고용보험법」 제77조의5 제3항·제77조의10 제3항”을 각각 “「고용보험법」 제77조의5 제4항·제77조의10 제4항”으로 한다.

별지 제121호서식 뒤쪽 중 “「고용보험법」 제77조의5 제3항, 제77조의10 제3항”을 “「고용보험법」 제77조의5 제4항·제77조의10 제4항”으로 한다.

별지 제123호서식, 별지 제125호서식 및 별지 제126호서식 중 “「고용보험법」 제77조의5 제3항·제77조의10 제3항”을 각각 “「고용보험법」 제77조의5 제4항·제77조의10 제4항”으로 한다.

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

■ 최신 법령 ■

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정

1. 개정 이유

산업재해보상보험의 전속성 요건을 폐지하여 산재보험 노무제공자의 사업주가 산재보험의 당연 가입자가 되도록 하고, 기존 특수형태근로종사자 및 온라인 플랫폼 종사자 등을 포괄하는 개념으로 '산재보험 노무제공자'의 정의를 신설하여 보다 폭넓게 산업재해보상보험의 적용을 받을 수 있도록 하며, 그 특성에 맞는 보험 적용·징수 체계와 급여·보상 제도를 마련하는 등의 내용으로 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(법률 제18919호, 2022. 6. 10. 공포, 2023. 7. 1. 시행 및 법률 제19209호, 2022. 12. 31. 공포, 2023. 7. 1. 시행) 및 같은 법 시행령(대통령령 제33594호, 2023. 6. 27. 공포, 7. 1. 시행)이 개정됨에 따라, 특수형태근로종사자를 산재보험 노무제공자로 용어를 정비하고, 산재보험 노무제공자의 휴업 신고 및 월 보수액 신고·정정신고에 필요한 서식 등을 정하며, 사업주나 온라인 플랫폼 운영자가 산재보험 노무제공자, 온라인플랫폼 이용 사업자 및 플랫폼 종사자가 납부해야 할 산재보험료를 원천공제한 경우 공제계산서를 발급하도록 하며, 온라인 플랫폼 이용 사업자의 플랫폼 이용 개시 신고, 월 보수액 신고·정정신고 및 온라인 플랫폼 운영자의 보험사무 지원금 신청에 관한 서식 및 절차 등 법률 및 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부는 다음과 같이 개정되었습니다.

제3조 제1항 각 호 외의 부분 중 “공단에 제출하여야”를 “「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 “공단”이라 한다)에 제출해야”로 한다.

제7조 제1항 각 호 외의 부분 중 “법 제48조의2 제8항 제1호 및 제48조의3 제8항 제1호”를 “법 제48조의2 제8항 제1호, 제48조의3 제8항 제1호 및 제48조의6 제13항 제1호”로, “「산업재해보상보험법」 제125조에 따른 특수형태근로종사자(이하 “특수형태근로종사자”라 한다)”를 “「산업재해보상보험법」 제91조의15제1호에 따른 노무제공자(이하 “산재보험 노무제공자”라 한다)”로 하고, 같은 조 제3항 전단 중 “법 제48조의2 제8항 제1호 및 제48조의3 제8항 제1호”를 “법 제48조의2 제8항 제1호, 제48조의3 제8항 제1호 및 제48조의6 제13항 제1호”로, “특수형태종사근로자”를 “산재보험 노무제공자”로 하며, 같은 조 제5항 제1호 및 제3호 중 “특수형태근로종사자”를 각각 “산재보험 노무제공자”로 하고, 같은 조에 제7항을 다음과 같이 신설한다.

⑦ 플랫폼 운영자(「산업재해보상보험법」 제91조의15 제3호에 따른 플랫폼 운영자를 말하며, 같은 조 제4호 단서에 해당하는 플랫폼 운영자는 제외한다. 이하 이 조 및 제42조의10부터 제42조의12까지에서 같다)가 「산업재해보상보험법」 제91조의15 제4호에 따른 플랫폼 이용 사업자(이하 “플랫폼 이용 사업자”라 한다)의 온라인 플랫폼 이용 시작일을 신고한 경우에는 그 이용 시작일에 플랫폼 이용사업자가 제1항 또는 제4항에 따른 산재보험 보험관계 성립신고 또는 산재보험 일괄적용 성립신고를 한 것으로 본다.

제10조 제1항 각 호 외의 부분 전단 중 “영 제9조 제1호”를 “법 제12조 및 영 제9조 제1호”로, “영 제56조의5 제6항 제1호 및 제56조의6 제6항 제1호”를 “영 제56조의5 제6항 제1호, 제56조의6 제8항 제1호 및 법 제48조의6 제13항 제1호”로, “특수형태근로종사자”를 “산재보험 노무제공자”로 한다.

제16조의7 제1항 각 호 외의 부분 중 “사업주 또는 「산업재해보상보험법 시행령」 제126조 제1항

에 따라 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받거나 제공받지 않게 된 사실을 신고하려는 사업주는 “사업주는”으로 하고, 같은 항 제3호를 삭제하며, 같은 조 제2항 제2호 중 “노무제공 내용”을 “고용보험 노무제공내용”으로 한다.

제16조의8 제1항 제1호 및 제2호 중 “주민등록번호”를 각각 “주민등록번호 · 외국인등록번호”로 한다.

제29조 제4항, 제31조, 제31조의2, 제32조의2, 제32조의3 제1항 각 호 외의 부분, 같은 조 제2항부터 제4항까지, 제32조의4 각 호 외의 부분, 제32조의5 각 호 외의 부분, 제33조, 제40조 각 호 외의 부분 및 같은 조 제4호 중 “법 제48조의2 제8항 제3호 및 제48조의3 제8항 제3호”를 각각 “법 제48조의2 제8항 제3호, 제48조의3 제8항 제3호 및 제48조의6 제13항 제3호”로 한다.

제41조 중 “제48조의3 제8항 제4호 및 제48조의4 제5항”을 “제48조의3 제8항 제4호, 제48조의4 제5항 및 제48조의6 제13항 제4호”로 한다.

제43조를 제42조의4로 하고, 제42조의5부터 제42조의13까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

제42조의6(산재보험 노무제공자의 월 보수액 신고 등)

- ① 영 제56조의12 제1항에 따라 산재보험 노무제공자의 월 보수액을 신고하려는 사업주는 별지 제55호의2서식의 산재보험 노무제공자 월 보수액 신고서를 공단에 제출해야 한다.
- ② 영 제56조의12 제2항에 따라 「산업재해보상보험법 시행령」 제83조의5 제2호 및 제13호에 해당하는 직종(영 제19조의2 각 호의 사업에 해당하는 경우는 제외한다)의 산재보험 노무제공자로부터 노무 제공을 받거나 받지 않게 된 사실을 신고하려는 사업주는 별지 제22호의14서식의 산재보험 입직 신고서 또는 별지 제22호의15서식의 산재보험 이직 신고

서를 공단에 제출해야 한다. 다만, 해당 산재보험 노무제공자가 단기노무제공자인 경우에는 별지 제22호의16서식에 따른 산재보험 노무제공내용 확인신고서를 제출해야 한다.

③ 영 제56조의12 제3항에 따라 월 보수액을 신고하려는 산재보험 노무제공자는 별지 제56호의4서식의 산재보험 노무제공자 월 보수액 신고서(종사자용)에 보수지급 명세서 등 소득을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 공단에 제출해야 한다.

제42조의7(산재보험 노무제공자의 월 보수액의 정정 신고)

① 영 제56조의13에 따라 산재보험 노무제공자의 월 보수액을 정정하려는 사업주는 별지 제55호의2서식의 산재보험 노무제공자 월 보수액 신고서를 공단에 제출해야 한다. 다만, 해당 산재보험 노무제공자가 단기노무제공자인 경우에는 별지 제22호의16서식의 산재보험 노무제공내용 확인신고서를 공단에 제출해야 한다.

② 영 제56조의13에 따라 산재보험 노무제공자의 월 보수액을 정정하려는 산재보험 노무제공자는 별지 제56호의4서식의 산재보험 노무제공자 월 보수액 신고서(종사자용)에 보수지급 명세서 등 소득증명 서류를 첨부하여 공단에 제출해야 한다.

제42조의8(산재보험 노무제공자의 산재보험료 원천공제)

영 제56조의14에 따라 산재보험 노무제공자의 월 보수액에서 산재보험 노무제공자가 부담할 산재보험료를 원천공제한 사업주는 다음 각 호의 사항을 기재한 공제계산서를 해당 산재보험 노무제공자에게 발급해야 한다.

1. 산재보험 노무제공자의 이름 및 직종
2. 보험료의 내역

3. 원천공제 연월일

4. 원천공제 대상 기간

제42조의9(산재보험 노무제공자의 이름 등 변경 신고)

사업주는 산재보험 노무제공자의 이름, 주민등록번호(외국인등록번호 및 국내거소신고 번호를 포함한다) 또는 휴업 등 종료일이 변경된 경우에는 그 변경사유가 발생한 날부터 14일 이내에 별지 제22호의17서식의 산재보험 정보 변경 신고서를 공단에 제출해야 한다.

제42조의10(플랫폼 운영자의 신고 등)

① 플랫폼 운영자는 법 제48조의7 제1항에 따른 신고를 하는 경우 별지 제22호의20서식의 산재보험 온라인 플랫폼사업 신고서와 함께 별지 제22호의21서식의 산재보험 온라인 플랫폼 이용 개시 신고서 또는 별지 제22호의22서식의 산재보험 온라인 플랫폼이용 종료 신고서를 공단에 제출해야 한다. 이 경우 공단은 「전자정부법」 제36조 제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 다음 각 호의 서류를 확인해야 하며, 신고인이 서류 확인에 동의하지 않는 경우에는 해당 서류를 첨부하도록 해야 한다.

1. 사업자등록증명
2. 주민등록표 초본
3. 법인 등기사항증명서(신고인이 법인인 경우만 해당한다)

② 법 제48조의7 제1항 제4호에서 “「산업재해보상보험법」 제91조의15 제2호에 따른 플랫폼 종사자(이하 “플랫폼 종사자”라 한다)의 보험관계에 관한 정보 등 고용노동부령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 플랫폼 종사자의 직종

2. 플랫폼 운영자의 주민등록번호 · 외국인등록번호(법인인 경우 법인등록번호를 말한다) 및 사업자등록번호

3. 플랫폼 이용 사업자의 주민등록번호 · 외국인등록번호(법인인 경우 법인등록번호를 말한다) 및 사업자등록번호

제42조의11(플랫폼 운영자 등의 플랫폼 종사자 월 보수액 신고 등)

① 영 제56조의15 제1항 본문, 같은 조 제2항 본문 및 단서에 따라 플랫폼 종사자의 월 보수액을 신고하거나 정정하려는 플랫폼운영자 또는 플랫폼 이용 사업자는 별지 제55호의2서식의 산재보험 노무제공자 월 보수액 신고서를 공단에 제출해야 한다. 다만, 해당 플랫폼 종사자가 단기노무제공자인 경우에는 별지 제22호의 16서식의 산재보험 노무제공내용 확인신고서를 공단에 제출해야 한다.

② 영 제56조의15 제1항 단서 및 같은 조 제2항 단서에 따라 플랫폼 종사자의 월 보수액을 신고하거나 정정하려는 플랫폼 종사자는 별지 제56호의4서식의 산재보험 노무제공자 월 보수액 신고서(종사자용)에 보수지급 명세서 등 소득을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 공단에 제출해야 한다.

제42조의12(플랫폼 종사자의 산재보험료 원천공제)

① 영 제56조의16 제1항에 따라 플랫폼 종사자 및 플랫폼 이용 사업자가 부담해야 하는 산재보험료를 원천공제한 플랫폼 운영자는 다음 각 호의 사항을 기재한 공제계산서를 해당 플랫폼 종사자와 플랫폼 이용사업자에게 발급해야 한다.

1. 플랫폼 이용 사업의 사업자 이름과 사업장의 명칭

2. 플랫폼 종사자의 이름과 직종
3. 원천공제한 보험료
4. 원천공제 연월일
5. 원천공제 대상 기간

② 영 제56조의16 제3항에 따라 플랫폼 종사자가 부담해야 하는 산재보험료를 원천공제한 플랫폼 이용 사업자는 제1항 각 호의 사항을 기재한 공제계산서를 해당 플랫폼 종사자에게 발급해야 한다.

제42조의13(플랫폼 운영자의 보험사무 지원금 신청 등)

① 영 제56조의17 제2항에 따라 지원 신청을 하려는 플랫폼 운영자는 별지 제55호의3 서식의 산재보험 플랫폼 운영자 보험사무 이행지원금지급신청서를 영 제56조의17 제1항 각 호에 따른 보험사무에 관한 의무 이행을 한 날이 속하는 분기의 다음 분기 첫째 달 말일까지 공단에 제출해야 한다.

② 공단은 제1항에 따라 지급신청서를 제출받은 날부터 20일 이내에 지원금의 지급 여부를 결정하고 그 결과를 별지 제55호의4서식의 플랫폼 운영자 보험사무 이행지원금 지급결정 통지서에 따라 해당 플랫폼 운영자에게 알려야 한다.

제43조의2 제1항 후단을 다음과 같이 한다.

이 경우 다음 각 호의 서류를 첨부해야 하며, 공단은 「전자정부법」 제36조 제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 가족관계증명서를 확인해야 하며, 신고인이 서류 확인에 동의하지 않는 경우에는 해당 서류를 첨부하도록 해야한다.

1. 건강진단서[중소기업 사업주와 가족종사자가 분진·진동·납 및 유기용제 관련 업무(이하 “특정 업무”라 한다) 종사자인 경우에만 해당한다]
2. 사실상 혼인관계 존재확인청구에 따른 판결문 또는 인우보증서 등 가족관계를 확인할 수 있는 서류(사실혼의 경우만 해당한다)

제44조의4부터 제44조의6까지를 각각 삭제한다.

별표 및 별지 개정

별표 1 제1호가목에 5)를 다음과 같이 신설한다.

5) 「산업재해보상보험법」 제91조의15 제1호에 따른 노무제공자의 월 보수액과 노무제공자에게 업무상 재해를 이유로 지급된 보험급여액은 1)의 보수총액 및 산재보험급여총액에 포함하지 않는다.

별지 제2호의2서식 및 별지 제4호의2서식을 각각 별지와 같이 한다.

별지 제10호서식 뒤쪽을 별지와 같이 신설한다.

별지 제11호서식 1쪽 중 “노무제공플랫폼”을 “노무제공플랫폼(온라인 플랫폼)”으로 하고, 같은 쪽 산재보험란 중 “특수형태근로종사자”를 “노무제공자”로 하고, 같은 서식 2쪽을 별지와 같이 하며, 같은 서식 3쪽 중 “노무제공플랫폼”을 각각 “노무제공플랫폼(온라인 플랫폼)”으로 한다.

별지 제13호의2서식을 별지와 같이 한다.

별지 제22호의5서식 2쪽의 유의사항의 고용보험·산재보험란 제2호 중 “이하 또는 「산업재해보상보험법」 제129조 제2항 제5호에 따라 100만원 이하”를 “이하”로 하고, 같은 쪽 작성방법의 고용보험·산재보험란 제1호 중 “고용보험 당연적용대상인 예술인”을 “예술인”으로 한다.

별지 제22호의6서식 뒤쪽의 유의사항의 고용보험 산재보험란 중 “이하 또는 「산업재해보상보험법」 제129조 제2항 제5호에 따라 100만원 이하”를 “이하”로 한다.

별지 제22호의7서식 2쪽 중 “이하 또는 「산업재해보상보험법」 제129조 제2항 제5호에 따라 100만원 이하”를 “이하”로 한다.

별지 제22호의14서식부터 별지 제22호의18서식까지 및 별지 제22호의20서식부터 별지 제22호의22서식까지를 각각 별지와 같이 한다.

별지 제23호서식 앞쪽을 별지와 같이 한다.

별지 제30호서식을 별지와 같이 한다.

별지 제31호서식 앞쪽을 별지와 같이 하고, 같은 서식 뒤쪽의 작성방법란에 제6호 및 제7호를 각각 다음과 같이 신설한다.

6. 사용자·사업주가 국민연금 및 고용보험 보험료 지원 신청하는 경우 신청인(사용자·사업주)란에 서명 또는 날인을 하고, 근로자가 고용보험 보험료 지원 신청을 하는 경우 신청인(근로자)란에 서명 또는 날인을 합니다.

7. 사용자·사업주는 국민연금 보험료 및 고용보험 보험료 모두에 대해 지원 신청을

할 수 있고, 근로자는 고용보험 보험료에 대해서만 지원신청을 할 수 있습니다.

별지 제31호의2서식 및 별지 제31호의3서식을 각각 별지와 같이 한다.

별지 제34호의2서식 앞쪽 및 별지 제34호의3서식 중 “제48조의3 제8항 제3호”를 각각 “제48조의3 제8항 제3호 · 제48조의6 제13항 제3호”로 한다.

별지 제36호서식 앞쪽 중 “제26조 제2항”을 “제26조 제2항, 제48조의6 제13항 제3호”로 한다.

별지 제37호서식의 고용 · 산재보험료 납입고지서란 중 “제27조”를 “제27조, 제48조의6 제13항 제3호”로 한다.

별지 제38호의2 서식, 별지 제38호의3 서식 앞쪽, 별지 제38호의5 서식부터 별지 제38호의7 서식까지 중 “제48조의3 제8항 제3호”를 각각 “제48조의3 제8항 제3호 · 제48조의6 제13항 제3호”로 한다.

별지 제52호서식 뒤쪽 중 “제48조의4 제5항 제2호”를 “제48조의4 제5항 제2호 · 제48조의6 제13항 제4호 · 제48조의7 제7항 제2호”로 한다.

별지 제55호의2서식부터 별지 제55호의4서식까지를 각각 별지와 같이 한다.

별지 제56호서식 중 “제43조 제1항”을 “제42조의4 제1항”으로 한다.

별지 제56호의2서식 중 “제43조 제2항”을 “제42조의4 제2항”으로 한다.

별지 제56호의3서식 및 별지 제56호의4 서식을 각각 별지와 같이 신설한다.

별지 제57호서식을 별지와 같이 한다.

별지 제59호서식 뒤쪽의 행정정보 공동이용 동의서란 중 ““담당 직원 확인사항”을”을 “담당직원 확인사항란의 제1호 및 제2호의 행정정보를”로 하고, 같은 쪽 유의사항란 제4호를 다음과 같이 한다.

4. 「고용보험법」 제18조에 따라 본인이 원하는 경우 자영업자인 피보험자격과 근로자, 예술인 또는 노무제공자로서 피보험자격을 동시에 취득 또는 유지할 수 있습니다(일용근로자, 단기에술인 또는 단기노무제공자에 해당하는 경우에도 동일합니다).

별지 제62호서식, 별지 제62호의2서식 및 별지 제63호서식부터 별지 제65호서식까지를 각각 삭제한다.

3. 다운로드 : 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정 (2023. 7. 1. 시행)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 시행규칙 일부개정

1. 개정 이유

산업재해보상보험의 보호 범위를 확대하기 위하여 종전의 특수형태근로종사자 및 온라인 플랫폼 종사자 등을 포괄하는 개념으로 노무제공자의 정의를 신설하여 산업재해보상보험의 적용을 받도록 하고, 화물자동차를 운전하는 사람을 노무제공자로 정하는 등의 내용으로 「산업재해보상보험법」(법률 제 18928호, 2022. 6. 10. 공포, 2023. 7. 1. 시행) 및 같은 법 시행령(대통령령 제33593호, 2023. 6. 27. 공포, 2023. 7. 1. 시행)이 개정됨에 따라, 근로자와 노무제공 특성이 다른 노무제공자도 부분휴업급여를 받을 수 있도록 하기 위해 근로시간 관련서류를 부분휴업급여 청구 시 제출서류에서 삭제하고, 살수차류, 굴절식·직진식 카고크레인류 및 고소작업자동차류를 운전하는 사람을 노무제공자에 포함시키며, 노무제공자가 평균보수 산정기간 동안 보수 외에 근로자로서 지급받은 임금이 있는 경우 그 임금을 평균보수에 산정하는 절차를 정하고, 노무제공자의 보험급여 지급 등에 관하여는 근로자에 대한 규정을 준용하도록 하는 등 법률 및 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

산업재해보상보험법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제22조 제1호를 다음과 같이 한다.

1. 「한국산업안전보건공단법」에 따른 한국산업안전보건공단

제44조 제1호 중 “업무의 내용, 근로시간”을 “업무의 내용”으로 한다.

제3장의2(제64조의3 및 제64조의4)를 다음과 같이 신설한다.

제64조의3(노무제공자의 범위)

영 제83조의5 제13호에서 “고용노동부령으로 정하는 자동차를 운전하는 사람”이란 「자동차등록규칙」 별표 1 제2호에 따른 자동차 중 다음 각 호에 해당하는 자동차를 운전하는 사람을 말한다.

1. 특수용도형 화물자동차 중 살수차류
2. 특수용도형 화물자동차 중 굴절식 및 직진식 카고크레인류
3. 특수작업형 특수자동차 중 고소작업자동차류

제64조의4(노무제공자에 대한 보험급여의 신청 등)

① 법 제91조의17 제3항에 따라 평균보수 산정기간 동안 노무제공자가 근로자로서 지급 받은 임금을 보수와 합산하여 평균보수로 산정하려는 경우에는 영 제21조 제1항에 따라 보험급여를 신청하거나 청구할 때 그 임금을 증명하는 서류를 첨부해야 한다.

② 법 제91조의20에 따른 노무제공자에 대한 보험급여의 신청·청구, 결정·통지 및 지급 등에 관하여는 영 제21조, 제22조, 제26조, 제37조, 제38조, 제40조, 제41조, 제43조부터 제45조까지, 제48조부터 제53조까지, 제55조부터 제66조까지, 제66조의2, 제67조부터 제71조까지, 제71조의2, 제72조, 제72조의2, 제73조부터 제77조까지, 제77조의2, 제78조, 제79조, 제79조의2, 제80조, 제81조, 제81조의2, 제82조, 제83조, 제83조의2부터 제83조의4까지, 제96조부터 제98조까지, 제101조부터 제105조까지, 제113조부터 제120조까지 및 이 규칙 제2조, 제10조부터 제22조까지, 제31조부터 제36조까지, 제38조, 제39조, 제41조, 제43조부터 제61조까지, 제61조의2, 제62조, 제63조, 제63조의2, 제64조, 제64조의2 및 제73조를 준용한다.

제77조 및 제78조를 각각 삭제한다.

3. 다운로드 : 산업재해보상보험법 시행규칙 일부개정(2023. 7. 1. 시행)