

## 목 차

### ■ 노동 칼럼 ■

- 근로시간 면제자에 대한 급여 지급과 관련된 법적 문제 ..... 3

### ■ 주요 업무 사례 ■

- 수급인 근로자가 개구부에서 추락하여 사망한 사안에서 도급인 및 그 안전보건총괄책임자에 대하여 모두 무혐의처분을 받은 사례..... 7
- 근로자가 기간제법의 예외사유에 해당하여 무기 근로자로 전환되지 않았다는 판결을 받은 사례 .8
- 부당노동행위 구제신청 사건에서 사용자를 대리하여 근로자의 신청 취하를 이끌어낸 사례 .....10
- 지방자치단체 산하 재단법인 대표이사가 제기한 부당정직 등 구제신청 사건에서 신청 취하를 이끌어 낸 사례 ..... 11
- 상호금융기관의 단위조직 이사장이 중앙회의 개선(해임) 조치 요구에 대하여 효력정지 가처분을 신청한 사안에서 중앙회를 대리하여 승소한 사례 .....12

### ■ 최신 판례 ■

- 공무원 근로자의 지위가 공무원에 대한 관계에서 근로기준법 제6조의 사회적 신분에 해당하지 않고, 공무원이 공무원 근로자의 비교대상 근로자가 될 수도 없다고 한 사례 ..... 13
- 아이돌봄지원법에 따른 아이돌보미들은 근로기준법상 근로자에 해당하고, 아이돌봄 서비스기관은 임금 지급의무를 부담하는 사용자에 해당한다고 판단한 사례.....17
- 의료소비자생활협동조합의 봉직의가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단한 사례.....21
- 하도급업체 근로자가 업무 도중 사고를 당한 경우라도 원청의 사전 요구에 따라 작업을 수행하였다면 원청의 보험사로부터 보험금을 지급받을 수 있다고 본 사례.....23

- 일부 직원의 정년 연장 없는 임금피크제도 유효하다고 본 사례 .....25
- 인사발령이 직장 내 괴롭힘 신고를 이유로 하여 이루어진 불리한 처우에 해당한다고 인정하기 어렵다는 사례 .....28
- 중대재해처벌법 제4조의 안전보건확보의무 중 안전보건에 관한 목표와 경영방침, 그리고 안전보건에 관한 예산편성 및 집행에 관한 해석 기준을 제시한 사례 .....30
- OLED 패널 등 제조업을 영위하고 있는 회사 소속 그룹장이 퇴사 후 중국 업체로 이직하려던 사안에서 2년의 전직금지약정의 유효성이 인정된 사례 .....35

■ 최신 법령 ■

- 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 일부개정령 .....38
- 근로복지기본법 시행령 일부개정령 .....41
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 일부개정령 .....44
- 군인 징계령 일부개정령 .....46
- 군무원인사법 시행령 일부개정령 .....48
- 공무원수당 등에 관한 규정 일부개정령 .....50
- 근로복지기본법 시행규칙 일부개정령 .....52
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 일부 개정령 .....55
- 산업안전보건법 시행규칙 일부개정령 .....56
- 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 .....60
- 공무원 징계령 시행규칙 일부개정령 .....62

## ■ 노동 칼럼 ■

## 근로시간 면제자에 대한 급여 지급과 관련된 법적 문제



(법무법인(유)지평 김성수 변호사, 박종택 변호사)

## 1. 근로시간 면제자에 대한 급여 지급 시 주의할 사항

현행 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법')에선 노동조합 업무 종사자에 대한 근로시간 면제를 규정하고 있습니다(제24조). 그런데 위 근로시간 면제자에 대하여 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급할 경우 부당노동행위에 해당하는 것으로 규정하고 있기에(제81조 제1항 제4호), 사용자가 근로시간 면제자에게 급여를 결정하거나 지급할 시 주의가 필요합니다.

가. 근로시간 면제 한도와 관련하여 근로시간면제심의위원회가 정한 한도를 초과하는 내용의 단체협약 등은 초과한 부분에 한해 효력이 부인됩니다

현재 경제사회노동위원회 산하에 근로시간면제심의위원회(이하 '위원회')를 두고 있습니다(노동조합법 제24조의2 제1항). 위원회는 근로시간 면제 한도를 심의·의결하고 있고, 3년마다 적정성 여부를 재심의하여 의결할 수 있습니다(같은 조 제2항). 고용노동부장관은 위와 같이 의결된 근로시간 면제 한도를 고시하게 됩니다(같은 조 제4항). 그런데 노사가 위 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용의 단체협약을 체결하거나 사용자가 그에 동의할 경우 그 초과하는 부분은 사법적 효력이 인정될 수 없습니다(같은 법 제24조 제4항).

나. 단체협약 등 노사 합의에 의한 경우라도 근로시간 면제자에게 정당한 이유 없이 과도한 급여를 지급할 경우 부당노동행위가 성립할 수 있습니다

근로시간 면제 제도의 취지는 근로시간 면제자로 하여금 근로시간을 면제받아 경제적 손실 없이 노동조합 활동에 집중할 수 있도록 하기 위함입니다. 이러한 제도의 취지에 비추어 보면, 근로시간 면제자에게 지급하는 급여는 반드시 근로제공의무가 면제되는 시간에 상응하는 것이어야 합니다. 따라서 단체협약 등 노사 간 합의에 의한 경우라도 타당한 근거 없이 과다하게 책정된 급여를 근로시간 면제자에게 지급하는 것은 부당노동행위가 성립할 수 있어 주의가 필요합니다(대법원 2018. 5. 15. 선고 2018두33050 판결 등 참조).

특히, 근로시간 면제자가 받은 급여 수준이나 적용된 지급 기준이 사업장에서 '동종 혹은 유사업무에 종사'하는 일반근로자와 비교하여 합리적인 범위를 초과하게 된다면 부당노동행위가 성립할 가능성이 높아집니다. 대법원은 사용자가 정한 연 소정근로시간이 2,080시간인 사업장에서 근로시간 면제자에게 연 3,000시간의 근로시간을 면제한 것은 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다(대법원 2018. 5. 15. 선고 2018두33050 판결). 그 이유로, 1) 근로시간 면제가 허용되는 범위를 소정근로시간으로 엄격히 제한할 것은 아니지만 사내 다른 근로자가 제공한 근로시간이 가장 많은 경우에도 약 2,800시간에 불과하기에 연 3,000시간 근로시간 면제는 일반 근로자가 통상적으로 제공하는 근로시간을 반영한 것이라고 볼 수 없는 점, 2) 근로시간 면제자가 받은 급여 수준은 동일 호봉의 일반 근로자가 통상 근로시간과 근로조건 등을 기준으로 하여 비교하여야 하는 것이지 통상적인 근로시간보다 더 많은 근로를 제공하는 근로자의 급여 수준을 기준으로 판단할 것은 아닌 점 등을 제시하였습니다.

또한 전주지방법원은 근로시간 면제자가 비슷한 근무연수의 근로자의 급여에 비하여 약 46%를 초과하는 액수의 급여를 수령한 사안에서, 1) 이러한 차이는 일반 근로자가 단체협약, 임금협정에 따라 통상적으로 받을 수 있는 급여에 비해 지나치게 많은 점, 2) 사용자로서 근로시간 면제한도, 실제 노동조합 활동시간 등을 고려하여 '근로시간 면제자가 소정근로시간 외에 얼마나 노동조합의 유지·관리 업무를 하였는지'를 따져 근로시간 면제자의 급여를 지급해야 하는데, 해당 사용자는 노동조합측에서 요구하였다는 이유로 만연히 과다한 급여를 지급한 점 등을 이유로 부당노동행위 성립을 인정하였습니다(전주지방법원 2014. 6. 20. 선고 2013노1369 판결). 대법원은 위와

같은 전주지방법원의 결론은 정당하다고 판단하였습니다(대법원 2016. 4. 29. 선고 2014도8831 판결).

이처럼 근로시간 면제자에게 지급할 급여는 그와 동일·유사한 조건인 일반 근로자의 급여, 실제 근로시간 등과 비교해 과다한지 여부를 판단하게 됩니다. 만일, 근로시간 면제자에게 일반 근로자에 비해 더 높은 수준의 급여를 지급하기로 합의하였다면 반드시 그에 대한 근거자료를 명확히 남겨둘 필요가 있습니다. 나아가 설령, 사용자가 단체협약 등에 근거하여 (즉 노동조합과 합의하여) 근로시간 면제자에게 과다한 급여를 지급하였다고 하더라도 부당노동행위는 성립할 수 있습니다.

**다. 근로시간 면제자의 평균임금 산정 시 단체협약 등에 따라 지급받는 급여를 기준으로 하되, 과다하게 책정되어 임금의 성격을 가지고 있지 않은 초과 급여 부분은 제외하여야 합니다**

대법원은 근로시간 면제자는 사용자에게 대한 관계에서 근로를 제공한 것으로 간주되므로, 근로시간 면제자에게 지급하는 급여 역시 근로의 대가로 임금에 해당한다는 입장입니다. 따라서 근로시간 면제자의 퇴직금 관련해 평균임금 계산 시 특별한 사정이 없는 한 근로시간 면제자가 단체협약 등에 따라 지급받는 급여를 기준으로 산정하여야 하며, 과다하게 책정되어 임금으로 볼 수 없는 초과 급여 부분은 제외하여야 합니다(대법원 2018. 4. 26. 선고 2012다8239 판결 참조).

## 2. 근로시간 면제자의 해당 여부 판단 시 주의사항

최근 서울고등법원은 노동조합 전임자에게 갑자기 급여 제공을 중단한 것은 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다(서울고등법원 2023. 9. 15. 선고 2022누60174 판결, 당심 확정). 서울고등법원이 그와 같이 판단한 이유는 위 노동조합 전임자의 경우 근로시간 면제자의 지위를 겸유하고 있다고 보았고, 그렇기에 위 노동조합 전임자는 근로시간 면제자로서 급여를 수령할 권한이 있는데 그럼에도 급여를 지급하지 않은 것은 '노동조합 활동에 대한 불이익 취급'으로 판단한 것입니다. 일단 이러한 분쟁이 발생한 법적 배경을 살펴보겠습니다.

구 「노동조합 및 노동관계조정법」(2021. 1. 5. 법률 제17864호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 노동조합법')에선 노동조합 전임자(제24조 제1항)와 근로시간 면제자(제24조 제4항)를 구분하여 별도로 규정하고 있었습니다. 따라서 원칙적으로 노동조합 전임자라고 하더라도 근로시간을 면제받기 위해서는 근로시간 면제에 관한 단체협약상 별개 근거 등이 필요하였고, 이러한 추가적인 근거가 없다면 노동조합 전임자라고 하더라도 근로시간을 면제받을 수 없었습니다. 하지만 다수 사업장에선 노동조합 전임자에게 근로시간 면제도 적용해주어 특정 근로자가 두 지위를 겸하는 경우가 많았고, 그에 따라 노동조합 전임자의 근로 제공에 대하여 모호하게 규정하는 경우가 적지 않았습니다. 이러한 규정의 모호함으로 인해, 노사 사이에 '노동조합 전임자의 근로시간 면제 및 급여 수령 여부'에 대한 해석이 엇갈린 것입니다.

현행 노동조합법에선 노동조합 전임자 관련 규정을 삭제하였지만, 노조전임자에 대한 '근로시간 면제 및 급여 지급'과 관련된 문제는 여전히 발생할 수 있습니다. 현행 노동조합법은 제24조 제1항에서 "노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에 종사할 수 있다"고 규정하여, 사용자로부터 급여를 지급받지 않고 근로를 제공하지도 않으며 노동조합의 업무에 종사하는 '무급' 전임자 개념을 인정하고 있기 때문입니다. 즉, 현행 노동조합법에서도 '유급' 전임자(즉, 근로시간 면제자)와 '무급' 전임자 모두 가능하기 때문에, 노조전임자의 근로시간 면제 및 급여 지급 여부를 모호하게 규정할 경우 위 서울고등법원 사건과 유사한 분쟁이 발생할 가능성이 있습니다. 따라서 이러한 불필요한 분쟁을 피하기 위해서는 단체협약 체결, 갱신 시 노동조합 전임자의 급여 관련 사항을 명확히 규정할 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.

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 수급인 근로자가 개구부에서 추락하여 사망한 사안에서 도급인 및 그 안전보건총괄책임자에 대하여 모두 무혐의처분을 받은 사례

B회사는 A회사로부터 발주 받은 제1공사 및 제2공사를 C회사에 모두 도급주었습니다. 제1공사 및 제2공사는 같은 건물 내에서 행해지지만 구체적인 작업 층(장소), 그리고 공사기간 모두 상이합니다.

재해자는 C회사 소속 근로자로, 제2공사에 투입되어 점심시간 중 알 수 없는 이유로 다른 근로자와 함께 제1공사 공사현장으로 갔고, 제1공사 공사현장의 개구부에 떨어져 끝내 사망하였습니다.

관할 고용노동청은 도급인인 B회사의 산업안전보건법위반 여부를 수사하였고, 지평은 B회사를 변호하였습니다. 주된 쟁점은 'B회사가 도급인으로서 안전조치의무를 위반했는지'였습니다. 지평은 재해자가 투입된 작업은 제1공사가 아니라 제2공사이고, 제1공사는 이미 마무리되어 있어 도급인이 제1공사 현장에 관한 안전조치의무가 없으며, 사고에 대한 예견가능성이 없다는 점 등을 강조하였습니다.

이러한 변론의 결과, 검찰은 사업주인 B회사 및 안전보건총괄책임자 모두 혐의 없다고 판단하여 무혐의처분을 내렸습니다.

#### [담당 변호사]



오자성 변호사

김치현 변호사

권영환 변호사

임인영 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

## 근로자가 기간제법의 예외사유에 해당하여 무기 근로자로 전환되지 않았다는 판결을 받은 사례

공공기관 A는 정부출연연구기관이며, 근로자 B는 경영학 학사 학위를 취득하고 공공기관 A에 경력직으로 입사하여 1년 단위의 기간제 근로계약을 갱신하면서 약 6년간 공공기관 A에서 근무해 온 연구직 근로자입니다. 근로자 B는 연구직으로서 외국어 학술 자료의 번역 및 통역 업무를 수행하다가 일부 연구행정업무도 수행하였습니다.

공공기관 A는 마지막 근로계약기간 종료 전 근로자 B에게 '연구사업인력 외부인건비 미확보로 인하여 근로계약이 자동종료된다'고 통보(이하 '**이 사건 계약종료 통보**')하였습니다. 근로자 B는 이 사건 계약종료 통보가 부당해고에 해당한다고 주장하면서 지방노동위원회에 부당해고구제신청을 하였습니다.

지방노동위원회는, '근로자 B가 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '**기간제법**')상 사용기한 제한의 예외에 해당하지 않아 입사한 후 2년이 지난 시점에서 기한의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 전환되었고, 외부인건비 미확보로 인한 근로계약 해지는 부당해고에 해당한다'고 판정하였습니다. 중앙노동위원회도 같은 취지로 공공기관 A의 재심신청을 기각하였고, 이에 불복하여 제기된 행정소송 역시 1심에서 기각되었습니다. 공공기관 A는 항소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 공공기관 A를 대리하여, 근로자 B가 수행한 업무는 기간제법 제3조 제3항 제8호의 '연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무'로서 기간제법상 사용기한 제한의 예외사유에 해당된다고 주장하였습니다. 근로자 B가 해당 과학기술 분야의 학위자는 아니지만 실제로 연구직에 해당하는 업무를 수행하였다는 자료를 다수 제시하면서, 근로자 B가 외국어 능력을 바탕으로 해외 연구자료를 수집·조사·분석·번역하였으며 해외워크숍에도 매년 참석하면서 발표자료 및 보고서를 작성하는 등 일반적인 행정직 근로자와는 다른 업무를 수행하였다는 점을 적극적으로 주장하였습니다. 이와 함께, 근로자



B가 제출한 자료를 면밀히 분석하여 근로계약종료 시점에는 근로자 B가 일부 행정업무를 수행하게 된 때로부터 2년을 초과하지 않았으므로, 근로자 B가 무기 근로자로 전환되었다고 볼 수 없다는 점도 주장하였습니다.

서울고등법원은 지평 노동그룹의 주된 주장을 받아들여 근로자 B가 기간제법 제3조 제3항 제8호의 '연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무'를 수행하였다고 인정하고, 설령 근로자 B가 일부 행정업무를 수행하였다고 하더라도 그 기간이 2년을 초과하지 않았으므로 무기 근로자로 전환되었다고 볼 수 없다고 판단하여 제1심 판결을 일부 취소하였습니다.

#### [담당 변호사]



이소영 변호사

백규하 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

## 부당노동행위 구제신청 사건에서 사용자를 대리하여 근로자의 신청 취하를 이끌어낸 사례

자동차 판매 및 서비스 등을 영위하는 주식회사 A의 영업사원 B는 사업장에 산별노조 분회를 설립하고 분회장이 되었습니다. 영업사원 B는 주식회사 A를 상대로 지방노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 제기하면서 1) 조합원이라는 이유로 고객 상담 기회를 적게 주는 불이익취급의 부당노동행위, 2) 관리자에 의한 노조 탈퇴 및 임금체불 진정 취하 압박 방식의 지배개입 형태 부당노동행위가 있었다고 주장하였습니다.

지평 노동그룹은 주식회사 A를 대리하여, 조합원에 대한 고객 상담 미배정은 노조가 선택한 태업의 결과일 뿐 노동조합원을 이유로 한 차별은 없었으며, 관리자에 의한 면담에서 노조 탈퇴나 임금체불 진정 취하를 압박한 사실이 없고 영업사원 B가 문제 삼는 발언은 전체적 맥락에서 모아야 함을 강조하였습니다.

결국 영업사원 B가 부당노동행위 구제신청을 취하하는 것으로 사건이 종결되었습니다.

### [담당 변호사]



권영환 변호사

김은별 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 지방자치단체 산하 재단법인 대표이사가 제기한 부당정직 등 구제신청 사건에서 신청 취하를 이끌어 낸 사례

A는 B 지방자치단체의 복지 증진 등을 목적으로 설립된 재단법인이고, C는 A 재단법인의 대표이사였습니다. C의 직장 내 괴롭힘 행위가 문제되자, A 재단법인의 이사장인 B 지방자치단체장은 C에 대한 직위해제를 결정했으며, A 재단법인의 이사회는 내부 규정에 따라 C에 대한 정직을 의결했습니다. 그러나 C는 A 재단법인 및 B 지방자치단체를 상대로 지방노동위원회에 부당직위해제 및 부당정직 구제신청을 하였습니다.

지평 노동그룹은 A 재단법인과 B 지방자치단체를 대리하여, C가 근로기준법상 근로자가 아니고, 직위해제 및 정직은 정당하다고 주장하였습니다. 특히, 1) C에게는 A 재단법인의 업무집행권 등 운영에 관한 폭넓은 권한이 부여되어 있었던 점, 2) C가 전문성과 경영능력에 대한 심의를 거쳐 A 재단법인의 대표이사로 임명되었던 점, 3) 다른 직원들과 달리 C는 출퇴근 시간 및 근무장소에 대한 제한을 받지 않았던 점 등을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 C는 이 사건 구제신청을 모두 취하했습니다.

#### [담당 변호사]



권영환 변호사

이영진 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

## 상호금융기관의 단위조직 이사장이 중앙회의 개선(해임) 조치 요구에 대하여 효력정지 가처분을 신청한 사안에서 중앙회를 대리하여 승소한 사례

A상호금융기관 중앙회는 단위조직의 이사장 B에 대하여 1) 투기적 사업 참여, 2) 배우자가 임원으로 등재되어 있는 외주업체에 대한 특혜 제공 및 이사회 기망행위(이해상충행위)를 이유로 해임(임원 개선)의 제재를 지시하였습니다.

이에 이사장 B는 징계사유의 존재를 부정하고, 해임(임원 개선)의 양정이 과다하다는 등의 주장을 하면서 중앙회 제재지시에 대한 효력정지 가처분을 신청하였습니다.

지평 노동그룹은 해당 A상호금융기관 중앙회를 대리하여, 위 투자와 관련한 현금흐름자료를 제시하면서 해당 투자의 실질적인 주체는 이사장 B임을 강조하였고, 외주업체에 지급한 수수료가 합리적 근거 없이 높은 데 반해 외주업체가 실질적으로 수행한 업무내역이 없다는 점을 설명하였습니다. 나아가, A상호금융기관의 설립목적, 이사장 B의 임원 지위 등에 비추어 볼 때 그에게 높은 수준의 준법의식과 윤리성이 요구되므로 이사장 B에 대한 해임(임원 개선)의 제재는 정당하다는 점 또한 밝혔습니다.

재판부는 지평 노동그룹의 위와 같은 주장을 모두 받아들여 이사장 B의 가처분 신청을 기각하였습니다.

### [담당 변호사]



권영환 변호사

백규하 변호사

## ■ 최신 판례 ■

## 공무직 근로자의 지위가 공무원에 대한 관계에서 근로기준법 제6조의 사회적 신분에 해당하지 않고, 공무원이 공무직 근로자의 비교대상 근로자가 될 수도 없다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 9. 21. 선고 2016다255941 전원합의체 판결]

### 1. 사안의 개요

원고들은 국토교통부 소속 각 지방국토관리청장과 각 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 사람들로, 각 지방국토관리청 산하 해당 국토관리사무소에서 도로의 유지·보수 업무를 하며, 도로보수원 또는 과적차량 단속 등의 업무를 하는 과적단속원으로 근무하고 있습니다.

피고 대한민국(이하 '피고')은, 국토교통부 소속 운전직 및 과적단속직 공무원들에 대하여는 정근수당, 성과상여금, 가족수당, 직급보조수당, 출장여비 등을 각 지급하였습니다. 하지만 피고는 원고들에 대하여는 공무원들에 대하여 지급하는 수당을 지급하지 않았습니다.

원고들은 자신들이 "운전직 및 과적단속직 공무원들과 같거나 유사한 업무를 수행하고 있음에도 위 공무원들에게 지급되는 위 각 수당 등을 지급받지 못한 것은 헌법상 평등원칙과 근로기준법 제6조를 위반한 차별적 처우에 해당한다"고 주장하며 소를 제기하였습니다.

### 2. 판결 요지

이 사건의 쟁점은 "무기계약직이 근로기준법 제6조의 차별금지사유인 '사회적 신분'에 해당하는지 여부입니다. 원심은 무기계약직이 근로기준법 제6조의 사회적 신분에는 해당한다고 인정하면서도, 이들과 운전직·과적단속직 공무원들이 동일한 비교집단에 속하지 않고, 차별적 처우에 합리적 이유가 있다는

이유로 원고들의 청구를 기각했습니다. 그러나 대법원은 아래와 같은 이유를 들어 무기계약직과 같은 개별 근로계약에 따른 고용상 지위는 '공무원과의 관계에서' 근로기준법 제6조의 사회적 신분이 아니라고 판단했습니다.

### [다수의견]

근로기준법 제6조에서 말하는 사회적 신분이 반드시 선천적으로 고정되어 있는 사회적 지위에 국한된다거나 그 지위에 변동가능성이 없을 것까지 요구되는 것은 아니지만, 개별 근로계약에 따른 고용상 지위는 공무원과의 관계에서 근로기준법 제6조가 정한 차별적 처우 사유인 '사회적 신분'에 해당한다고 볼 수 없고, 공무원은 그 근로자와의 관계에서 동일한 근로자 집단에 속한다고 보기 어려워 비교대상 집단이 될 수도 없음.

#### 1) 공무원 지위의 특수성

공무원은 국가공무원법 및 지방공무원법 규정에 따라 소속 장관의 직무상 명령에 복종할 의무를 비롯하여 국민 전체의 봉사자로서 친절하고 공정하게 직무를 수행할 의무, 청렴의 의무, 종교중립의 의무 등 헌법과 법령이 정한 다양한 의무를 부담하고, 근무시간 외에도 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며, 정치운동이 금지되고 집단행위도 원칙적으로 금지됨(국가공무원법 제56조 내지 제66조, 지방공무원법 제48조 내지 제58조). 즉 공무원은 업무 내·외적으로 일반 근로자보다 무거운 책임과 높은 윤리성을 요구받는 지위에 있음.

#### 2) 근무조건의 결정방식

「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 따라, 노동조합에 가입할 수 있는 공무원의 경우에도 헌법이 보장하는 노동3권의 행사를 통해 근로조건의 향상을 도모할 수 있는 여지가 적음. 국가나 지방자치단체와 사법상 근로계약을 체결한 근로자들은 근로기준법이

강행규정을 통해 보호하는 범위 내에서 그 근로계약 및 단체협약이 정한 바에 따라 처우가 결정되므로, 노동3권의 행사에 있어서 특별한 법적 제한을 받지 않는 것이 원칙임. 이 사건에서도 국도관리원들은 이 사건 공무원들과는 달리 보수에 관해서도 단체협약을 체결할 수 있고, 실제로 단체협약을 통해 호봉제를 도입하는 등 임금 등 근로조건을 개선하여 왔음.

### 3) 공무원 보수의 성격

공무원에게 지급되는 각 수당은 공무원 조직의 특수성을 반영하거나 공무원의 생활 보장 등 정책적 목적을 함께 가지고 있음.

### 4) 업무의 변경가능성과 보수체계

공무원의 보수체계는 공무원이 담당하는 업무를 기초로 설정된 것이 아니므로 특별한 법률의 규정이 없는 한 공무원과 공무원이 아닌 근로자의 업무 내용에 유사한 부분이 있다는 사실만으로는 앞서 본 지위 및 근로조건 결정 방법 등의 차이에도 불구하고 공무원과 같은 처우가 보장되어야 할 근거가 되지 못함. 한편 원고들은 근로계약 기간 중 언제든지 공무원 채용 절차를 거쳐 공무원으로 임용됨으로써 업무 및 보수에서 공무원과 같은 처우를 받을 수 있고, 거기에 어떠한 법률적·제도적 장애사유도 존재하지 않음.

## 3. 의의 및 시사점

대상판결은 공공부문의 무기계약직(공무직)이 사회적 신분에 해당하는지 여부에 관하여 명시적으로 판단한 최초의 대법원 판결이라는 점에서 의미가 있습니다.

그런데 대상판결은 공무원의 지위, 근무조건의 결정방식, 보수의 성격, 업무의 변경가능성·보수체계 등의 특성을 열거하면서 무기계약직이라는 고용형태가 '공무원에 대한 관계에서' 사회적 신분이 아니라고 판단하였다는 점에서 특징이 있습니다. 대법원은 보도자료를 통해 '공무원을 비교대상자로 지목한 차별 사안에 관한 판단이고, 무기계약직의 사회적 신분을 일반적으로 부정한 것도 아님'이라고 밝혔습니다. 따라서 사기업에서까지 무기계약직이 근로기준법 제6조의 사회적 신분이 아니더라도 일반화할 수는 없으며, 향후 대법원 판결의 동향을 살펴보아야 할 것으로 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 9. 21. 선고 2016다255941 전원합의체 판결](#)



## ■ 최신 판례 ■

## 아이돌봄지원법에 따른 아이돌보미들은 근로기준법상 근로자에 해당하고, 아이돌봄 서비스기관은 임금 지급의무를 부담하는 사용자에 해당한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 8. 18. 선고 2019다252004 판결 (임금)]

### 1. 사안의 개요

구 「아이돌봄 지원법」(2020. 5. 19. 법률 제17283호로 개정되기 전의 것, 이하 '아이돌봄지원법')은, 국가와 지방자치단체로 하여금 가정의 아이돌봄을 지원하고 아이돌봄서비스 비용을 지원하도록 규정하였습니다(제3조, 제20조). 그러면서 지방자치단체가 아이돌봄서비스 사업을 수행할 일정 기준을 충족한 서비스제공기관(이하 '서비스기관')을 지정하도록 하고(제11조), 서비스기관에 아이돌보미를 두어 보호자로부터 서비스 제공 요청을 받은 때에 아이돌보미를 해당 가정에 배정하여 아이돌봄서비스를 제공하도록 하였습니다(제13조).

원고들은 2013년경부터 2016년경까지 아이돌봄지원법에 따라 광주광역시 각 구에 있는 서비스기관을 통하여 아이돌봄서비스를 제공한 아이돌보미들입니다. 피고들을 각 구에 설치된 건강가정지원센터의 운영을 구청장으로부터 위탁받아 운영한 사람들입니다. 원고들이 피고들을 상대로 근로기준법상 근로자라고 주장하면서 연장·야간·휴일근로수당, 주휴수당 및 연차휴가수당의 지급을 청구하였습니다.

### 2. 판결 요지

이 사건의 쟁점은 아이돌보미가 근로기준법상의 '근로자'에 해당하는지 여부 및 국가위탁사업에서의 사용자가 누구인지였습니다. 원심은 원고들이 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로자라고 인정하기 어렵고, 설령 원고들이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 하더라도 원고들이 수당을 청구하는 기간

동안의 사용자는 위탁 운영자인 피고들이 아니라 건강가정 지원센터라고 판단하였습니다. 그에 반해 대법원은 다음과 같은 이유에서 아이돌보미를 근로기준법상 근로자로 보았고, 그들의 사용자는 서비스 기관 자체가 아닌 서비스기관의 설치, 운영하는 피고들이라고 판단하였습니다.

### 가. 원고들이 근로기준법상 근로자인지 여부

- 1) 원고들은 아이돌봄지원법에 규정된 결격사유가 없고 서비스기관의 담당자와 전문가의 면접에서 총점 60점 이상을 얻어야만 아이돌보미로 채용될 수 있었고, 일정한 양성교육과 보수교육을 이수하여야만 아이돌보미로 활동할 자격이 주어짐. 아이돌보미들은 서비스기관과 활동기간·장소, 활동내용, 수당, 계약해지 등 근로계약의 기본적인 사항이 포함된 표준계약서를 작성하였고, 특히 원고들이 활동한 기간 중 2014년 4월부터 2015년까지는 근로계약서라는 명칭으로 계약서가 작성되었음.
- 2) 아이돌보미의 직무내용이 아이돌봄지원법에 규정되어 있었고(제5조), 취업규칙이나 복무규정이 따로 마련되어 있지는 않았지만 매년 여성가족부가 발간하는 ‘아이돌봄지원사업 안내’가 아이돌보미의 복무를 규율하는 일종의 지침이 되어, 서비스기관은 이에 따라 원고들의 업무수행을 지휘·감독하였음.
- 3) 서비스기관은 원고들에게 문자메시지를 보내어 아이돌봄서비스 제공 과정에서 해야 할 것과 하지 말아야 할 것을 직접적·구체적으로 지시하고, 상세한 업무내용을 기재한 활동일지를 제출하도록 함으로써 활동상황을 점검하였으며, 정기적으로 아이돌보미들과 간담회, 월례회를 개최하였음.
- 4) 원고들에게 원치 않는 조건의 가정을 배정받지 않을 선택권은 있었지만 근무시간 및 장소를 지정하는 최종적인 권한은 서비스기관이 행사하였음.

- 5) 이용가정이 배정된 후에는 원고들은 정해진 시간, 장소에서 근로를 제공할 의무가 있었고, 이용가정과 개별적 협의로는 근무시간 및 장소를 임의로 변경할 수 없었으며 서비스기관을 통해서만 변경이 가능하였음. 원고들은 서비스기관에 매 근무시작 및 종료 시점을 보고하였고, 서비스기관은 위와 같은 보고, 활동일지 점검 등을 통해 아이돌보미의 근태를 관리·감독하였음.
- 6) 아이돌보미가 정해진 근무시간 및 장소를 지키지 아니한 경우에는 서비스기관이 해당 아이돌보미의 아이돌봄서비스 연계를 중지하는 등의 제재를 할 수 있었음.
- 7) 돌봄대상과의 신뢰관계의 형성이 중요한 아이돌봄서비스의 특성상 일회성의 단기적인 돌봄보다 정기적이고 지속적인 서비스를 제공할 필요가 있었기 때문에, 서비스기관은 아이돌보미가 수시로 교체되지 않고 아이돌봄서비스가 전속적으로 제공되도록 노력하였음.
- 8) 원고들은 제3자를 고용하여 서비스기관으로부터 배정받은 아이돌봄서비스 업무를 대행하게 할 수 없었음. 아이돌보미의 업무성격상 기본급, 고정급이 정하여져 있지는 않았지만 원고들은 근무시간에 비례한 일정액을 보수로 지급받을 뿐 추가적인 이윤을 창출할 수 없었고 손실을 초래할 위험을 부담하지도 않았음.
- 9) 서비스기관은 아이돌보미에게 지급하는 수당에 대하여 근로소득세를 원천징수하고, 일정 기간 이상 근무한 아이돌보미를 4대 보험에 가입시키고 이들에게 퇴직금을 지급하였음. 4대 보험 가입 및 퇴직금 지급은 여성가족부가 고용노동부에 아이돌보미가 근로자인지 질의한 결과 고용노동부가 아이돌보미의 근로자성을 부정하기 어렵다는 의견을 밝힘에 따라 시행된 것으로, 이를 단순한 시혜적 조치라고 볼 수 없음.

나. 피고들이 임금 지급의무를 부담하는 사용자인지 여부에 관하여

어떤 근로자에 대하여 누가 임금 지급의무를 부담하는 사용자인가를 판단할 때에는 계약의 형식이나 관련 법규의 내용에 관계없이 실질적인 근로관계를 기준으로 하여야 하고, 근로기준법상 근로자인지를 판단할 때에 고려하였던 여러 요소들을 종합적으로 고려하여야 함.

원고들을 포함한 아이돌보미들을 면접하여 채용을 결정하고 교육을 실시하며 문자메시지를 통하여 업무에 관한 지시를 하고 활동일지를 점검하는 등 실질적으로 근로계약상 사용자로서 지휘·감독을 한 것은 서비스기관이므로, 그 설치·운영자인 피고들이 해당 서비스기관을 설치·운영한 기간 동안 원고들과 각 근로계약관계를 맺은 사용자가 됨.

**3. 의의 및 시사점**

대상판결은 맞벌이 부부 등에 아이돌봄서비스를 제공하는 아이돌보미가 근로기준법상 근로자라고 인정한 최초의 대법원 판단이며, 아이돌보미 사업 등 국가위탁 사업에서의 사용자성을 판단하는 기준을 제시하였다는데 의의가 있습니다.

정부나 지방자치단체로부터 서비스기관을 위탁운영하는 사업주체들은 관련 노무제공자들에 관하여 근로기준법상 사용자로 평가될 수 있음에 유의하여야 합니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 8. 18. 선고 2019다252004 판결 \(임금\)](#)

## ■ 최신 판례 ■

## 의료소비자생활협동조합의 봉직의가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 9. 21. 선고 2021도11675 판결]

### 1. 사안의 개요

피고인은 의료소비자생활협동조합(이하 '이 사건 조합') 의원(이하 '이 사건 의원')의 대표로, 상시 근로자 6명을 사용하여 보건업을 경영하는 사용자입니다. 공소외 1은 피고인의 사업장에서 2017년 8월 1일부터 2019년 7월 31일까지 근로하였습니다. 그런데 공소외 1이 피고인의 사업장에서 퇴직하였음에도 불구하고 퇴직금 14,380,435원을 당사자 간 지급기일 연장에 관한 합의 없이 그 지급사유 발생일인 퇴직일부터 14일 이내에 지급하지 아니하였습니다.

### 2. 판결 요지

이 사건의 쟁점은 봉직의가 근로기준법상의 '근로자'에 해당하는지 여부였습니다. 원심은 공소외 1에 대한 취업규칙이나 복무규정이 마련되어 있지 않았고, 다른 직원들과 달리 출퇴근 시간을 기록하지 않았으며, 직원회의에도 참석하지 않았다는 점을 들어 근로자성을 부인하였습니다. 대법원은 이를 파기하고, 아래와 같은 사정을 들어 봉직의가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단했습니다.

- 1) 이 사건 계약의 형식이 위탁진료계약이라고 하더라도, 계약 내용의 가장 중요한 부분은 공소외 1이 정해진 시간 동안 이 사건 의원에서 진료업무를 수행하고 피고인은 공소외 1에게 그 대가를 고정적으로 지급하는 것임.

- 2) 이 사건 의원에서 진료업무를 수행하였던 유일한 의사인 공소외 1은 주중 및 토요일 대부분을 이 사건 의원에서 근무하면서 매월 진료업무 수행의 현황이나 실적을 피고인에게 보고하여야 했으므로, 피고인은 공소외 1의 근무시간 및 근무장소를 관리하고 공소외 1의 업무에 대하여 상당한 지휘·감독을 하였다고 봄이 타당함.
- 3) 공소외 1은 피고인이 제공하는 의료장비나 사무기기를 활용하여 진료업무를 수행하였고 피고인으로부터는 환자 치료실적에 따른 급여의 변동 없이 매월 고정적으로 돈을 받았으므로, 공소외 1이 지급받은 돈은 근로 자체의 대상적 성격으로 보는 것이 타당함.
- 4) 공소외 1이 비록 진료업무수행 과정에서 피고인으로부터 구체적, 개별적인 지휘·감독을 받지 않은 것으로 보이나, 이는 의사의 진료업무특성에 따른 것이어서 공소외 1의 근로자성을 판단할 결정적인 기준이 될 수는 없음.

### 3. 의의 및 시사점

항소심 재판부는 “위탁진료계약서에는 ‘원고는 근로자가 아니므로 노동관계법과 관련한 부당한 청구를 하지 않는다’라는 기재가 명백히 되어 있고, 원고에 대한 취업규칙이나 복무규정이 마련되어 있지 않았다”는 등의 이유로 원고가 근로자가 아니라고 보았고, 이러한 전제 위에 서서 사용자에게 무죄를 선고하였습니다. 하지만 대법원은 진료를 대가로 고정금을 받으면서 근무 실적을 보고하는 등 실질적 근로양상을 고려하였고, 결과적으로 봉직의를 근로자로 판단하였습니다. 해당 판결은 근로관계의 실질을 중요시하는 기존 대법원 법리를 재확인하는 판결입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 9. 21. 선고 2021도11675 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

## 하도급업체 근로자가 업무 도중 사고를 당한 경우라도 원청의 사전 요구에 따라 작업을 수행하였다면 원청의 보험사로부터 보험금을 지급받을 수 있다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 8. 18. 선고 2019다219199 판결]

### 1. 사안의 개요

E 주식회사는 보험사업자인 피고와 국내근로자 재해보상책임보험 계약을 체결하였습니다. E 주식회사는 B 업체와 E 주식회사가 시행 중인 건물 신축공사 현장에 배전반을 제작·운반·설치하기로 하는 계약을 체결하였습니다. B 업체는 중량물 운반·설치 전문업체를 운영하는 C에게 배전반 운반·설치작업을 의뢰하였고, C는 원고를 비롯한 사람들을 배전반 운반·설치현장에 투입하여 일하게 하였습니다.

위 배전반 설치현장에서 원고와 C 소속 동료는 배전반(가로 1.2m, 세로 2.2m, 무게 800kg가량)을 약 20cm 높이의 베이스 위에 옮기기 위하여 작업을 하던 순간, 배전반이 중심을 잃고 원고 쪽으로 전도되어 원고는 하반신 마비 등의 상해를 입는 사고가 발생하였습니다.

### 2. 판결 요지

이 사건에서 쟁점은 보험약관이 정한 '원·하청업체'에 C가 포함되는지 여부였습니다. 이에 대하여 원심은 C가 E 주식회사의 하청업체에 해당하지 않으므로, C의 근로자에 불과한 원고는 근로자재해보상책임보험계약상 담보대상이 되는 피보험자의 근로자로 볼 수 없다고 판단하였습니다. 그런데 대법원은 원심판결을 파기하고, 아래와 같은 사정을 들어 C와 그 근로자는 보험계약에서 정한 공동피보험자 및 담보대상에 포함된다고 판단했습니다.

- 보험증권이나 약관의 해석은 신의성실의 원칙에 따라 해당 보험증권이나 약관의 목적과 취지를 고려하여 공정하고 합리적으로 해석하여야 하며, 평균적 고객의 이해가능성을 기준으로 보험단체 전체의 이해관계를 고려하여 객관적·확실적으로 해석하되, 어떠한 조항이 객관적으로 다의적으로 해석될 수 있고 각각의 해석이 합리성이 있는 등 해당 약관의 뜻이 명백하지 아니한 경우에는 **보험 계약을 체결하게 된 일반적인 경위와 과정, 특히 법령상 보험가입이 강제되는 경우에는 보험을 통하여 고객 및 거래당사자의 이익을 보호하려는 입법 취지도 참작하여, 고객 등의 이익에 유리하게 해석**하여야 함(대법원 2009. 5. 28. 선고 2008다81633 판결, 대법원 2012. 9. 27. 선고 2010다101776 판결 등 참조).
- E 주식회사와 직접 계약을 체결한 하청업체는 B 업체이고, C는 E 주식회사와 직접 계약을 체결한 하청업체는 아니지만, 도급계약 체결 당시부터 **보험계약상 담보사업에 속하는 배전반 제작·운반·설치 작업의 상당 부분인 운반·설치 작업이 E 주식회사의 요구에 따라 그 부분에 관한 전문성을 가지고 사고발생의 위험성을 줄일 수 있는 C가 담당하기로 예정**되어 있었고, 그에 따라 실제로 C가 해당 작업을 수행하였으므로, **배전반 운반·설치 작업은 이 사건 보험계약의 담보사업에 해당**하고, C와 그 근로자인 원고는 각 수행한 작업의 내용, 실질적 지위, 재해의 위험을 인수하는 보험계약의 목적과 취지에 비추어 보험계약에서 정한 공동피보험자 및 담보대상에 해당한다고 보는 것이 타당함.

### 3. 의의 및 시사점

근로자재해보상책임보험은 산업재해보상보험과 달리 의무적 보험은 아니지만, 재해발생 시 근로자에 대한 보상을 담보하기 위하여 널리 이용되어 오고 있습니다. 대상판결은 보험약관이 담보대상으로 정한 '원·하청업체'에 계약자와 직접 계약 관계없는 하수급업체 역시 포함될 수 있는 경우를 제시하였다는 점에서 의의가 있습니다. 다만 대상판결은 도급계약 체결 당시부터 원청업체의 요구에 따라 해당 작업 수행이 예정되어 있는 경우이므로, 이와 달리 하청업체가 자의적으로 하도급계약을 체결한 경우 까지 일률적으로 확대적용될 수 있는 것은 아니라는 점에 유의하여야 합니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 8. 18. 선고 2019다219199 판결](#)



## ■ 최신 판례 ■

## 일부 직원의 정년 연장 없는 임금피크제도 유효하다고 본 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2023. 8. 18. 선고 2022나2049787 판결]

## 1. 사안의 개요

피고와 노동조합(이하 '이 사건 노동조합')은 2급 이상 근로자의 정년을 61세, 3급 이하 근로자의 정년을 59세로 정하던 것에서, 3급 이하 근로자의 정년을 60세로 연장하되 전체 근로자를 대상으로 아래 표와 같이 정년 이전부터 임금을 일정비율 감액하기로 하는 내용의 임금피크제(이하 '이 사건 임금피크제')를 도입하기로 합의하였습니다.

구 분		58세	59세	60세	61세	누적삭감률
지급률 (피크임금 대비)	2급 이상	90%	85%	80%	75%	△70%
	3급 이하	90%	80%	70%	해당 없음	△60%

피고는 이사회를 개최하여 위와 합의 내용을 반영하여 이 사건 임금피크제를 도입하는 내용에 관한 직제·인사·보수규정 개정안을 의결하였습니다.

이후 피고와 이 사건 노동조합은 2018년 12월 31일 이 사건 임금피크제의 적용기간 및 임금지급률을 아래와 같이 변경하기로 합의하였습니다. 이에 따라 피고의 보수규정 중 이 사건 임금피크제와 관련한 부분 및 피고의 임금피크제 운영지침도 아래와 같은 내용으로 개정되어 2020년 1월 1일부터 시행되었습니다.

구 분		59세	60세	61세	누적삭감률
지급률 (피크임금 대비)	2급 이상	80%	80%	70%	△70%
	3급 이하	100%	40%	해당 없음	△60%

## 2. 판결 요지

서울고등법원은 2급 이상 근로자에 대한 임금피크제가 합리적 이유 없는 차별이라고 판단한 제1심 판단을 취소하고, 이 사건 임금피크제는 무효가 아니라며 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

- 1) 피고는 고령자고용법의 개정에 따라 3급 이하 근로자의 정년을 59세에서 60세로 연장하면서 이 사건 임금피크제를 도입하였음. 이 사건 임금피크제 시행에 따른 일부 근로자의 임금 감액은 정년연장에 따른 임금체계 개편의 일환으로 볼 수 있음.
- 2) 기획재정부는 2015년 5월 7일 모든 공공기관에 이러한 임금피크제를 도입할 것을 권고하면서 임금피크제 도입 성과를 공공기관 경영평가에 반영할 것임을 예고하였고, 이에 공공기관인 피고는 기획재정부의 위와 같은 권고에 따라 이 사건 임금피크제를 도입하였음.
- 3) 임금피크제를 도입한 다른 공공기관의 경우와 비교해 보더라도 감액기간 및 지급률(누적삭감률) 등에서 이 사건 임금피크제가 이례적인 수준으로 근로자에게 불이익을 가하는 내용으로 설계되어 있다고 보기 어려움.
- 4) 피고는 임금피크제의 도입과 연계하여 이 사건 전문위원직 제도를 도입하였는데, 원고들도 이 사건 전문위원직 제도의 대상으로서 시험운영 평가자문업무나 공항시설 및 건설현장을

관리하는 등의 업무를 수행하였음. 이러한 조치들은 근로제공의 내용 또는 근로시간의 측면에서 이 사건 임금피크제 시행에 따른 근로자의 불이익을 상쇄하기 위한 조치로 볼 수 있음.

- 5) 기획재정부는 임금피크제 관련 신규 채용을 위하여 일반 신입공채와는 별도의 정원을 산정하여 매년 공공기관에 ‘별도정원’을 통보하였고, 이에 따라 피고는 이 사건 임금피크제 도입 이후 일반직 신입공채와는 별도로 임금피크제 신규채용을 실시하였는바, 그 숫자가 2016년 5명, 2017년 2명, 2018년 6명, 2020년 3명에 이르러 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용된 것으로 보임.

### 3. 의의 및 시사점

대상판결은 원고들이 모두 2급 이상의 전문위원이었음에도 불구하고, 2급 이상 전문위원 및 3급 이하 근로자에 대한 임금피크제 도입이 일괄적으로 이루어진 것이라는 전제하에 하나의 제도로 보아 합리적 이유 없는 차별 여부를 판단하였다는데 의의가 있습니다. 즉, “피고는 위와 같은 고령자고용법의 개정 에 따라 3급 이하 근로자의 정년을 59세에서 60세로 연장하면서 이 사건 임금피크제를 도입하였다. 이 사건 임금피크제 시행에 따른 일부 근로자의 임금 감액은 정년연장에 따른 임금체계 개편의 일환”으로 보았습니다.

한편 대상판결은 이미 해당 공공기관의 임금피크제가 유효하다고 판단한 선행 판결(서울고등법원 2022. 8. 19. 선고 2021나2049858 판결, 대법원 2023. 6. 1. 선고 2022다272343 판결)의 결론을 따른 것입니다.

## ■ 최신 판례 ■

## 인사발령이 직장 내 괴롭힘 신고를 이유로 하여 이루어진 불리한 처우에 해당한다고 인정하기 어렵다는 사례

[대상판결 : 청주지방법원 2023. 7. 26. 선고 2022가합53020 판결]

### 1. 사안의 개요

원고는 1995년 입사자로 C파트에서 근무하던 중인 2022년 6월 이메일로 공장장에게 '상사인 파트장 D로부터 모욕적인 발언을 들어 직장 내 괴롭힘을 당하였다'는 이유로 D를 신고(이하 '이 사건 신고')하였습니다. 피고는 D에 대한 조사를 실시한 결과, '원고에 대한 발언만으로 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 보기는 어려우나, 조사 과정에서 다른 직원들을 무시하고 모욕적인 말을 한 사실을 확인하였다'는 이유로, D에 대하여 면직책 및 부서 이동 조치를 하였고, 위와 같은 조치 내용을 원고에게 이메일로 안내하였습니다.

이후 피고는 2022년 7월 '원고가 업무를 태만히 한다'는 내용의 제보(이하 '이 사건 제보')를 받았습다. 피고는 2022년 8월 공장장 C에게 '조사결과 원고의 인사이동 및 직무배정 절차상 부정한 청탁이나 원고가 업무를 태만히 수행한 정황은 확인되지 아니하였습니다. 다만 제보에 대한 조사와는 별개로 원고에 대한 육성면담 실시를 제안 드립니다. 육성면담을 통하여 원고의 중장기적인 업무배치 계획을 수립하여 주시기 바라며 면담결과는 2022년 9월까지 윤리사무국으로 송부할 것을 요청드립니다'라는 내용의 이메일을 발송하였고, 이에 공장장 C는 2022년 9월부터 원고와 여러 차례 면담을 진행하였습니다. 이후 피고는 2022년 9월 19일 원고를 A2팀에 배치하되, 기존에 수행하던 업무를 계속 담당하도록 하는 내용의 인사명령을 발령하였습니다(이하 '이 사건 인사명령').

원고는 2022년 10월부터 2022년 11월까지 불면증을 이유로 1개월 동안의 휴직을 신청하였고, 피고의 윤리사무국 소속 E 팀장에게 이 사건 인사발령에 대한 이의를 제기하였으며, 2022년 11월 18일 이 사건 인사명령이 불법행위라고 주장하는 소를 제기하였습니다.

## 2. 판결 요지

대상판결은 직장 내 괴롭힘 신고자에 대한 '불리한 처우'의 기준을 제시하며, 아래와 같은 사정에 비추어 보면 이 사건 인사발령이 원고에 대한 불리한 처우에 해당한다고 인정하기 어렵다고 판단하였습니다.

1) 이 사건 제보는 익명으로 이루어졌고, 위 제보의 내용을 살펴보더라도 직접적으로 원고와 파트장 D 사이의 관계를 유추할 만한 내용은 확인되지 아니하는 점, 2) 피고는 공장장 C에게 보낸 이메일에 '이 사건 제보에 따른 피고의 조사결과 원고의 인사이동 및 직무배정 절차상 부정한 청탁이나 원고가 업무를 태만히 수행한 정황은 확인되지 아니하였다'는 것을 분명히 기재하여 두었던 점, 3) 위 이메일에 따르면 이 사건 인사발령은 피고가 '조직 내 업무배정의 형평성을 도모, 효율적인 인력운영을 통한 생산성 재고'를 위한 목적으로 한 것으로 보이는데, 위와 같은 목적에 따른 위 인사발령이 정당한 인사권 행사의 범위에서 벗어난다고 보기는 어려운 점, 4) 피고는 C를 통하여 원고와 인사발령에 관한 면담을 수차례 진행한 것으로 보일 뿐만 아니라, 원고는 이 사건 인사발령 이전인 2021년 6월경 C에게 '팀장 직책의 수행이 부담스럽다'는 의사를 스스로 밝혀온 사실이 있고, 그에 따라 이 사건 인사발령 전인 2021년 7월 1일부터 팀원으로 근무하게 된 것으로 보이는데, 원고의 직책이 팀장에서 팀원으로 부당하게 강등되었다고 보기는 어려운 점 등에 비추어 보면 이 사건 인사발령이 이 사건 신고를 이유로 하여 이루어진 피고의 근로자인 원고에 대한 불리한 처우에 해당한다고 인정할 증거 없음.

## 3. 의의 및 시사점

대상판결은 직장 내 괴롭힘 피해 근로자에 대한 전보조치를 근로기준법 위반의 불리한 처우로 보았던 청주지방법원 2022. 4. 13. 선고 2021노438 판결(대법원 2022. 7. 12.자 2022도4925 결정으로 확정)과 다르게, 직장 내 괴롭힘 신고자에 대한 전보를 '불리한 처우'로 평가하지 않은 사례로서 의의가 있습니다.

다만 대상판결은 항소심 계속 중이므로 이 점을 유의할 필요가 있습니다.

## ■ 최신 판례 ■

## 중대재해처벌법 제4조의 안전보건확보의무 중 안전보건에 관한 목표와 경영방침, 그리고 안전보건에 관한 예산편성 및 집행에 관한 해석 기준을 제시한 사례

[대상판결 : 창원지방법원 마산지원 2023. 8. 25 선고 2023고합8 판결]

### 1. 사안의 개요

A회사는 창원시 상수도사업소로부터 '예곡가압장 개선사업 공사'(이하 '**이 사건 공사**')를 도급받았으며 B회사는 A회사로부터 '예곡가압장 개선사업 공사' 중 중토공사를 하도급받았습니다.

B회사는 예곡가압장 개선사업 공사현장(이하 '**이 사건 공사현장**')에서 차량계 건설기계인 유압식 굴착기를 사용하여 토사를 굴착한 뒤 덤프트럭에 상차하는 터파기 작업을 하였습니다.

터파기 작업을 하는 굴착기 후방에는 작업자들이 통로로 사용하는 이동장소가 있었습니다. 그런데 해당 장소의 한 면은 담장으로 가로막혀 있었기에 굴착기가 회전할 경우 굴착기 후방과 담장 사이의 공간이 대단히 협소하였습니다. 이로 인하여 작업자들이 해당 이동장소로 이동하던 중에 굴착기 후방과 담장 사이에 끼일 위험이 있었습니다.

B회사 근로자는 터파기 작업을 할 당시 유도자가 별도로 배치되어 있지 않았음에도 불구하고 협착의 위험이 있는 통로(굴착기 후방과 담장 사이)에 대하여 출입을 통제하는 등의 조치를 취하지 아니하고, 굴착기 작업반경 내에 보행하는 작업자가 있는지를 제대로 확인하지 아니한 채 굴착기를 회전한 업무상 과실로, 굴착기 후방의 통로를 이용하여 작업장으로 이동하던 B회사 다른 근로자(이하 '**피해자**')를 협착되게 하여 사망에 이르게 하였습니다.

창원지방검찰청 마산지청은 사고가 발생한 날로부터 7개월 지난 시점인 2022년 12월 29일에 다음과 같이 공소를 제기하였습니다.

구분	피고인	혐의
도급인	A회사	중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사), 산업안전보건법위반
	A회사 대표이사	중대재해처벌등에관한법률위반(산업재해치사)
	A회사 현장소장	산업안전보건법위반, 업무상과실치사
수급인	B회사	산업안전보건법위반
	B회사 현장소장	산업안전보건법위반
	B회사 작업자	업무상과실치사

## 2. 판결 요지

### 가. 안전·보건에 관한 목표와 경영방침을 설정하였는지 여부

#### 1) 관련 법리

중대재해처벌법 시행령 제4조 제1호에 규정된 안전·보건에 관한 목표와 경영방침에는 사업 또는 사업장의 특성과 규모 등이 반영되어야 하고, 그 내용은 중대재해처벌법 시행령

제4조 제2호 내지 제9호에 관한 것 등으로 구체화되어야 함. 따라서 업계에서 통용되는 표준적인 양식을 별다른 수정 없이 활용하는 데 그치거나, 안전 및 보건을 확보하기 위한 실질적이고 구체적인 방안이 포함되지 않아 명목상의 것에 불과한 경우에는, 중대재해처벌법이 요구하는 목표와 경영방침을 설정하였다고 볼 수 없음.

## 2) 구체적 판단

A회사의 안전·보건에 관한 계획에는 사업 또는 사업장의 특성과 규모 등이 반영되어 있지 않고, 특히 재해의 예방, 유해·위험요인의 개선, 그 밖에 안전보건관리체계 구축 등에 필요한 예산의 편성 및 집행에 관한 실질적이고 구체적인 방안이 담겨 있지 않음. 따라서 피고인 A회사 대표이사가 위와 같이 안전·보건에 관한 계획을 수립하고 이사회에 보고하는 절차를 밟았다는 사정만으로는 중대재해처벌법이 규정하는 안전·보건에 관한 목표 및 경영방침 설정 의무를 이행한 것으로 보기 어려움.

나. 안전·보건에 관한 인력, 시설 및 장비를 구비하는 데 필요한 예산을 편성하고 그 편성된 용도에 맞게 집행하였는지 여부

### 1) 관련 법리

중대재해처벌법상의 사업주 또는 경영책임자등은 도급이나 용역 등을 매개로 하여 노무를 제공하는 종사자에 대하여도 안전보건 확보의무를 이행하여야 하는 등의 이유로 건설공사 발주자의 산업안전보건관리비 계상 의무보다 폭넓은 안전·보건 관련 예산 편성 의무를 부담하므로, 중대재해처벌법에 따라 편성하여야 하는 재해 예방 관련 예산은 산업안전보건관리비에 국한되지 아니하고, 관계 법령에 따라 의무적으로 갖추어야 할 인력, 시설 및 장비의 구비를 위한 비용이 모두 포함되어야 함.



또한 사업주 또는 경영책임자등은 편성된 예산이 그 용도에 맞게 집행되도록 관리하여야 하므로, 안전·보건에 관한 예산이 편성되어 있다 하더라도 그 예산이 사업장에서 그 용도에 맞게 집행되지 않은 경우에는 중대재해처벌법 시행령 제4조 제4호의 의무를 이행한 것으로 볼 수 없음.

## 2) 구체적 판단

A회사의 경영책임자인 피고인 대표이사는 중대재해처벌법이 규정하는 재해 예방에 필요한 안전·보건에 관한 인력, 시설, 장비를 구비하는 데 필요한 예산 편성 및 집행 의무를 제대로 이행하지 않았다고 봄이 타당함.

- ① 피고인 A회사 대표이사는 위 예곡가압장 개선사업 공사의 공사금액에 계상되어 있는 산업안전보건관리비와 별도로 재해 예방에 필요한 안전·보건에 관한 예산을 편성한 사실이 없음.
- ② 피고인 A회사에는 차량계 건설기계에 해당하는 굴착기를 사용하여 작업을 하는 경우 출입금지 표지판, 울타리 등의 안전시설을 설치하여 작업반경 내 공간에 근로자가 출입하지 못하도록 통제하거나 유도자를 배치하여야 할 법령상 의무가 있었음에도, 피고인 A회사 대표이사는 위와 같은 유도자 인건비에 관한 예산을 편성하지 않았음.
- ③ 이 사건 공사현장에는 차량계 건설기계 유도업무를 전담하는 인력이 배치되지 않았고, 굴착기 작업반경 내 공간에 근로자의 접근을 통제하기 위한 출입금지 표지판, 울타리 등의 안전시설이 설치되지도 않았으므로, 관련 법령에 따라 의무적으로 갖추어야 할 재해 예방 관련 인력, 시설 및 장비의 구비를 위한 예산이 제대로 집행되었다고 볼 수도 없음.

### 3. 의의 및 시사점

중대재해처벌법 적용과 관련된 4호 판결로, '안전보건에 관한 목표와 경영방침 설정 여부', '안전보건에 관한 인력, 시설 및 장비를 구비하는 데 필요한 예산을 편성하고 그 편성된 용도에 맞게 집행하였는지 여부'를 판단한 사례입니다.

## ■ 최신 판례 ■

## OLED 패널 등 제조업을 영위하고 있는 회사 소속 그룹장이 퇴사 후 중국 업체로 이직하려던 사안에서 2년의 전직금지약정의 유효성이 인정된 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2023. 7. 24.자 2023카합20311 결정]

### 1. 사안의 개요

A는 C회사에 입사해 2012년부터 OLED 생산을 위한 ELA(Excimer Laser Annealing) 공정 개발 업무의 그룹장(PL)으로 근무하다 퇴사한 사람으로, A는 퇴사하기 전 C회사에 영업비밀 등의 보호서약을 작성해 제출하였습니다. 보호서약서에는 퇴직일로부터 2년간 영업비밀 등이 누설되거나 이용될 가능성이 있는 회사를 창업하거나 국내외 경쟁업체에 전직하지 않는다는 '전직금지약정'이 포함돼 있었습니다. 또한 해당 약정에는 국내외 경쟁업체에 동업계약이나 자문계약, 용역계약 등을 체결하거나 이를 활용한 연구, 개발 업무에 종사하지 않는다는 내용도 포함되어 있었습니다. C회사는 A에 대하여 전직금지약정금 명목으로 8,700만 원을 지급하였습니다.

그런데 A는 퇴사한 지 3개월여 만에 중국의 B회사에 근무하는 내용의 외국인취업허가를 받았고, 같은 해 8월부터 중국에서 일하기 시작하였습니다. 이에 C회사는 A의 전직을 막아달라는 가처분을 신청하였습니다.

### 2. 판결 요지

전직금지약정의 유효 여부 : 유효

- 1) C회사는 2022년 2분기 기준 글로벌 스마트폰 OLED 패널 분야에서 70% 이상의 시장점유율을 차지하고 있는 점, C회사가 보유하고 있는 모바일용 OLED 방식 디스플레이 제작기술은 C회사가 상당 기간 노력을 들여 개발한 것들로서 외부에서 취득하기 어려운 정보인 반면, 이 정보가 경쟁업체에 유출될 경우 이러한 시행착오를 생략하고 기술개발을 진행할 수 있는 이익을 얻게 돼 C회사에 상당한 손해가 발생할 것으로 보이는 점, 레이저를 사용해 비정질실리콘을 폴리실리콘으로 만드는 ELA 공정은 전체 OLED 공정에서 약 16%를 차지할 정도로 모바일용 OLED 방식 디스플레이의 제작 및 양산과 관련된 핵심 기술 내지 정보인 것으로 보이는 점, ELA 공정 등 정보는 산업기술의 유출방지 및 보호에 관한 법률에 따라 보호되는 국가핵심기술로 지정돼 있는 점 등을 고려할 때 C회사의 관련 기술 내지 정보는 보호가치가 있음.
- 2) 반면, ELA 공정의 인자 별 변수를 통제해가며 경험으로 축적한 노하우를 경쟁업체가 취득할 경우 경쟁업체는 기술 격차를 좁히는데 상당한 시간을 절약하게 되는 등 부당한 이익을 취할 우려가 있음.
- 3) 기술이나 정보가 유출될 경우 채권자의 유형적·무형적 손실과 그로 인해 경쟁업체들이 얻는 이익이 상당할 것으로 보이는 점을 종합하여 보면, 이 사건 서약서에서 정한 전직금지대상이 지나치게 포괄적이라거나 전직금지기간(2년)이 과도하게 장기간이라고 단정하기 어려움.
- 4) 디스플레이 분야의 국제 경쟁이 치열한 상황에서 공정한 경쟁질서를 확립할 필요가 있는 점을 고려하면, 비록 이 사건 전직금지약정이 채무자의 직업선택의 자유를 일정 부분 제한한다고 하더라도 이를 유효하다고 볼 만한 공공의 이익이 있다고 보임.

#### 보전의 필요성

경쟁업체로 취업한 것으로 의심할만한 상당한 사정이 있거나 경쟁업체로 전직을 계획하거나 의도

하고 있다고 볼 만한 사정이 있는 경우 전직금지처분의 보전 필요성이 인정될 수 있음. A는 자신의 담당 업무나 역할에 관해 구체적인 답변을 하고 있지 않고, 경쟁업체에 취업하지 않았다고 주장하면서도 여전히 전직의무 자체를 적극적으로 닦고 있는 사정까지 함께 고려하면 C회사 측 신청의 보전 필요성이 소명됨.

### 3. 의의 및 시사점

'전직금지약정의 유효성에 관한 판단은 보호할 가치 있는 사용자의 이익, 근로자의 퇴직 전 지위, 전직 제한의 기간·지역 및 대상 직종, 근로자에 대한 대가의 제공 유무, 근로자의 퇴직 경위, 공공의 이익 및 기타 사정 등을 종합적으로 고려하여야 한다'고 하는 판례 법리를 적용한 사례입니다.

본 사건의 신청인과 같은 기업집단의 계열사 사건에서도, 서울중앙지방법원은 2년의 전직금지약정의 유효성을 인정한 바 있습니다(서울중앙지방법원 2023. 5. 24.자 2022카합21499 결정).

## ■ 최신 법령 ■

## 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 일부개정령

## 1. 개정 이유

노동조합의 회계투명성을 강화하기 위하여 회계감사원의 자격을 재무·회계 관련 업무에 종사한 경력이 있거나 전문지식 또는 경험이 풍부한 사람 등으로 구체적으로 정하고, 공인회계사나 회계법인으로 하여금 회계감사를 실시할 수 있도록 하며, 노동조합의 대표자는 특별한 사정이 없으면 결산결과와 운영상황을 매 회계연도 종료 후 2개월 이내에 해당 노동조합의 게시판에 공고하는 등 조합원이 알 수 있는 방법으로 공표하도록 하고, 노동조합의 대표자나 산하조직의 대표자는 공시시스템을 통해 결산결과를 매년 4월 30일까지 공표할 수 있도록 하려는 것입니다.

## 2. 주요 내용

노동조합 및 노동관계조정법 시행령 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제7조 중 “근로조건”을 “산하조직 중 근로조건”으로 한다.

제11조의7부터 제11조의9까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

제11조의7(회계감사원 등) ① 법 제25조에 따른 회계감사원(이하 이 조에서 “회계감사원”이라 한다)은 재무·회계 관련 업무에 종사한 경력이 있거나 전문지식 또는 경험이 풍부한 사람 등으로 한다.

② 노동조합의 대표자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 조합원이 아닌 공인회

계사나 「공인회계사법」 제23조에 따른 회계법인(이하 “회계법인”이라 한다)으로 하여금 법 제25조에 따른 회계감사를 실시하게 할 수 있다. 이 경우 회계감사원이 회계감사를 한 것으로 본다.

1. 노동조합의 대표자가 노동조합 회계의 투명성 제고를 위하여 필요하다고 인정하는 경우
2. 조합원 3분의 1 이상의 요구가 있는 경우
3. 연합단체인 노동조합의 경우에는 그 구성노동단체의 3분의 1 이상의 요구가 있는 경우
4. 대의원 3분의 1 이상의 요구가 있는 경우

제11조의8(결산결과 및 운영상황의 공표 시기 등) 노동조합의 대표자는 특별한 사정이 없으면 법 제26조에 따른 결산결과와 운영상황을 매 회계연도 종료 후 2개월(제11조의7제2항에 따라 공인회계사나 회계법인이 회계감사를 실시한 경우에는 3개월로 한다) 이내에 조합원이 그 내용을 쉽게 확인할 수 있도록 해당 노동조합의 게시판에 공고하거나 인터넷 홈페이지에 게시하는 등의 방법으로 공표해야 한다.

제11조의9(공시시스템을 통한 결산결과의 공표)

- ① 고용노동부장관은 노동조합의 대표자가 그 결산결과를 공표할 수 있도록 노동조합 회계 공시시스템(이하 “공시시스템”이라 한다)을 구축·운영할 수 있다.
- ② 노동조합의 대표자는 제11조의8에도 불구하고 고용노동부령으로 정하는 서식에 따라 매년 4월 30일까지 공시시스템에 직전 연도의 결산결과를 공표할 수 있다. 이 경우 제11조의8에 따라 결산결과를 공표한 것으로 본다.
- ③ 노동조합의 산하조직(노동조합인 경우는 제외한다)의 대표자는 필요한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 서식에 따라 매년 4월 30일까지 공시시스템에 직전 연도의 결산결과를 공표할 수 있다.
- ④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 노동조합 등의 합병·분할 또는 해산 등 부득이한 사유가

있는 경우에는 9월 30일까지 직전 연도의 결산결과를 공표할 수 있다.

⑤ 제2항 및 제3항에도 불구하고 회계연도 종료일이 12월 31일이 아닌 경우에는 9월 30일까지 직전 연도에 종료한 회계연도의 결산결과를 공표할 수 있다.

#### 부 칙

제1조(시행일) 이 영은 2024년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제11조의9의 개정규정은 2023년 10월 1일부터 시행한다.

제2조(공시시스템을 통한 공표에 관한 특례) 2022년 회계연도의 결산결과(회계연도의 종료일이 12월 31일이 아닌 경우에는 2022년에 종료한 회계연도의 결산결과를 말한다)는 제11조의9제2항부터 제5항까지의 개정규정에도 불구하고 2023년 11월 30일까지 공표할 수 있다.

### 3. 다운로드 : [노동조합 및 노동관계조정법 시행령 일부개정령\(2024. 1. 1. 시행\)](#)



## ■ 최신 법령 ■

## 근로복지기본법 시행령 일부개정령

## 1. 개정 이유

대·중소기업 복지 격차 완화를 통한 상생의 노동시장 구축을 위하여 사내근로복지기금법인이 그 기금에서 출연금 및 기본재산 중 일부를 '해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자'의 복리후생 증진에 사용하는 경우 그 출연금 및 기본재산을 사용할 수 있는 상한을 각각 사업주 등이 해당 기금에 출연하는 금액의 "100분의 80"에서 "100분의 90"까지, 해당 기금의 기본재산 총액의 "100분의 20"에서 "100분의 30"까지 상향 조정하려는 것입니다.

## 2. 주요 내용

근로복지기본법 시행령 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제30조제1항제5호를 삭제한다.

제46조제4항 각 호 외의 부분 본문 중 "금액 또는 제5항부터 제7항까지의 규정"을 "금액이나 제6항 또는 제7항"으로 하고, 같은 항 제1호를 다음과 같이 한다.

1. 사업주 등이 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 사내근로복지기금에 출연한 금액(이하 이 호에서 "출연금"이라 한다)이 있으면 그 출연금에 100분의 50을 초과하지 않는 범위에서 복지기금협의회가 정하는 비율을 곱한 금액. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 목에서 정하는 비율을 초과하지 않는 범위에서 복지기금협의회가 정하는 비율을 곱한 금액으로 한다.

가. 법 제62조제2항제1호 또는 제3호의 경우: 100분의 80

나. 법 제62조제2항제2호의 경우: 100분의 80. 다만, 법 제62조제2항제2호에 따라 출연금에서 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용된 금액이 고용노동부령으로 정하는 금액을 초과하는 경우에는 100분의 90으로 한다.

제46조제4항제3호 중 “300만 원”을 “200만 원”으로, “100분의 20”을 “100분의 30 이하의 범위에서 같은 호에 따라 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용된 금액별로 고용노동부령으로 정하는”으로 한다.

제46조제5항을 삭제하고, 같은 조 제6항을 다음과 같이 한다.

⑥ 기금법인은 제4항제3호에도 불구하고 같은 호에 따라 복지기금협회가 사내근로복지기금사업에 사용할 금액(이하 이 항에서 “종전금액”이라 한다)을 정한 후 5년이 지나지 않은 경우로서 같은 호에 따라 사내근로복지기금사업에 사용할 금액을 상향하여 정한 때에는 그 금액에서 종전금액을 뺀 나머지 금액을 같은 호에 따라 종전금액을 정한 날부터 5년이 되는 날까지 사내근로복지기금 사업에 사용할 수 있다.

제66조의5제2항을 다음과 같이 한다.

② 고용노동부장관은 제10조에 따른 우리사주조합원의 자격에 대하여 2016년 1월 1일을 기준으로 3년마다(매 3년이 되는 해의 기준일과 같은 날 전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 해야 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 영은 2024년 1월 1일부터 시행한다.

국무회의의 심의를 거친 근로복지기본법 시행령 일부개정령을 이에 공포한다.

제2조(기금법인의 기본재산 사용에 관한 적용례) 제46조제4항부터 제6항까지의 개정규정은 이 영 시행 이후 시작하는 회계연도부터 적용한다.

3. 다운로드 : [근로복지기본법 시행령 일부개정령\(2024. 1. 1. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 일부개정령

## 1. 개정 이유

직장 내 장애인에 대한 인식개선을 촉진하기 위하여 사업주가 실시해야 하는 장애인 인식개선 교육내용 중 '장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해'를 '장애에 대한 이해와 장애가 가지는 차이에 대한 존중'으로 변경하고, 장애인 고용 의무가 있는 국가 및 지방자치단체의 장과 사업주에게 종전에는 '전년도 장애인 고용계획에 대한 실시상황', '해당 연도 고용계획' 및 '해당 연도 고용계획에 대한 상반기 실시상황'을 제출하도록 하던 것을, 앞으로는 '전년도 장애인 고용계획에 대한 실시상황'과 '해당 연도 고용계획'만 제출하도록 하여 사업주의 자료 제출의 부담을 완화하려는 것입니다.

## 2. 주요 내용

장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제5조의2제2항제1호를 다음과 같이 한다.

## 1. 장애에 대한 이해와 장애가 가지는 차이에 대한 존중

제23조제2항 중 “1월 31일까지, 해당 연도 채용계획에 대한 상반기 실시 상황을 해당 연도 7월 31일까지 각각 고용노동부장관에게 제출하여야 한다”를 “1월 31일까지 고용노동부장관에게 제출해야 한다”로 한다.

제27조 중 “고용계획은 1월 31일까지, 해당 연도 고용계획에 대한 상반기 실시상황은 7월 31일까지 각각”을 “고용계획을 매년 1월 31일까지”로 한다.

부 칙

이 영은 2024년 1월 1일부터 시행한다.

3. 다운로드 : [장애인가용촉진 및 직업재활법 시행령 일부개정령\(2024. 1. 1. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 군인 징계령 일부개정령

### 1. 개정 이유

부대 또는 기관의 장이나 다른 행정기관의 장이 징계의결 또는 징계부가금 부과 의결의 요구권을 갖지 않는 군인에 대하여 징계 등의 사유가 있다고 인정할 경우 그 군인의 소속 또는 감독 부대나 기관의 장에게 징계 등의 사유를 증명할 수 있는 관계 자료를 첨부하여 통보하도록 함으로써 징계 및 징계부가금 부과 절차의 원활한 진행을 도모하는 한편, 징계권자가 징계 등 혐의자에 대한 수사 개시 통보를 받아 징계 등 절차의 진행 중지를 결정한 경우에는 그 사실을 징계 등 혐의자에게 서면으로 통보하도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

### 2. 주요 내용

군인 징계령 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제7조제1항을 다음과 같이 하고, 같은 조 제2항제2호를 삭제하며, 같은 항 제3호를 제2호로 한다.

① 부대 또는 기관의 장이나 다른 행정기관의 장은 징계의결등 요구권을 갖지 않는 군인에 대하여 법 제56조 및 제56조의2에 따른 징계등 사유가 있다고 인정할 때에는 징계의결등 요구권을 갖는 그 군인의 소속 또는 감독 부대나 기관의 장에게 그 징계등 사유를 증명할 수 있는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 관계 자료를 첨부하여 통보해야 한다.

1. 감사원에서 조사한 사건의 경우에는 징계등 처분요구서, 혐의자·관련자에 대한 문답서 및 확인서 등 조사기록
2. 수사기관에서 수사한 사건의 경우에는 범죄처분 결과통보서, 공소장, 혐의자·관련자·관련증인에 대한 신문조서 및 진술서 등 수사기록

3. 제1호 및 제2호의 기관 외의 부대 또는 기관이나 행정기관의 경우에는 징계등 혐의 사실통보  
서 및 혐의 사실을 증명할 수 있는 관계 자료

제8조를 다음과 같이 한다.

제8조(징계등 절차 진행 여부의 결정) 징계권자는 법 제59조의3제1항에 따라 수사 개시 통보를 받  
으면 체 없이 징계의결등의 요구나 그 밖에 징계등 절차의 진행 여부를 결정해야 한다. 이 경우 같  
은 조 제3항에 따라 그 절차를 진행하지 않기로 결정한 경우에는 이를 징계등 혐의자에게 서면으로  
통보해야 한다.

제16조 중 “제8조”를 “법 제59조의3”으로 한다.

### 3. 다운로드 : [군인 징계령 일부개정령\(2023. 10. 17. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 군무원인사법 시행령 일부개정령

## 1. 개정 이유

군무원이 형사소추된 경우 종전에는 징계 및 징계부가금 부과 절차를 진행하지 못하도록 하던 것을 앞으로는 징계 및 징계부가금 부과 절차를 진행할 수 있도록 개선함으로써 당연퇴직 사유에 해당하는 형이 확정되는 경우 징계를 받지 않고 퇴직하게 되는 문제를 해소하고, 부대 또는 기관의 장이나 다른 행정기관의 장이 징계의결 또는 징계부가금 부과 의결의 요구권을 갖지 않는 군무원에 대하여 징계 등의 사유가 있다고 인정할 경우 그 군무원의 소속 또는 감독 부대나 기관의 장에게 징계 등의 사유를 증명할 수 있는 관계 자료를 첨부하여 통보하도록 함으로써 징계 및 징계부가금 부과 절차의 원활한 진행을 도모하는 한편, 징계권자가 징계 등 혐의자에 대한 수사 개시 통보를 받아 징계 등 절차의 진행 중지를 결정한 경우에는 그 사실을 징계 등 혐의자에게 서면으로 통보하도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

## 2. 주요 내용

군무원인사법 시행령 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제105조를 다음과 같이 한다.

제105조(징계등 절차 진행 여부의 결정) 징계권자는 「국가공무원법」 제83조제3항에 따라 수사 개시 통보를 받으면 지체 없이 징계의결 또는 징계부가금 부과 의결(이하 “징계의결등”이라 한다)의 요구나 그 밖에 징계 또는 징계부가금 부과(이하 “징계등”이라 한다) 절차의 진행 여부를 결정해야 한다. 이 경우 같은 조 제2항에 따라 그 절차를 진행하지 않기로 결정한 경우에는 이를 징계등 혐의자에게 서면으로 통보해야 한다.



제107조 중 “징계위원회”를 “법 제39조의2에 따른 군무원징계위원회(이하 “징계위원회”라 한다)”로 한다.

제111조제1항을 다음과 같이 하고, 같은 조 제2항제2호를 삭제하며, 같은 항 제3호를 제2호로 하고, 같은 조 제3항 중 “징계의결 또는 징계부가금 부과 의결을 요구하여야”를 “징계의결등을 요구해야”로 하며, 같은 조 제4항 중 “징계의결, 징계부가금 부과 의결”을 “징계의결등”으로 한다.

① 부대 또는 기관의 장이나 다른 행정기관의 장은 징계의결등 요구권을 갖지 않는 군무원에 대하여 법 제37조 및 제37조의2에 따른 징계등 사유가 있다고 인정할 때에는 징계의결등 요구권을 갖는 그 군무원의 소속 또는 감독 부대나 기관의 장에게 그 징계등 사유를 증명할 수 있는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 관계 자료를 첨부하여 통보해야 한다.

1. 감사원에서 조사한 사건의 경우에는 징계등 처분요구서, 혐의자·관련자에 대한 문답서 및 확인서 등 조사기록
2. 수사기관에서 수사한 사건의 경우에는 범죄처분 결과통보서, 공소장, 혐의자·관련자·관련 증인에 대한 신문조서 및 진술서 등 수사기록
3. 제1호 및 제2호의 기관 외의 부대 또는 기관이나 행정기관의 경우에는 징계등 혐의 사실통보서 및 혐의 사실을 증명할 수 있는 관계 자료

제114조제2항 중 “징계의결, 징계부가금 부과 의결”을 “징계의결등”으로, “징계의결서, 징계부가금 부과 의결서”를 “징계등 의결서”로 한다.

제114조의2제1항 각 호 외의 부분 중 “징계의결, 징계부가금 부과 의결”을 각각 “징계의결등”으로 하고, 같은 항 제3호 중 “징계의결서 사본, 징계부가금 부과 의결서 사본”을 “징계등 의결서 사본”으로 한다.

### 3. 다운로드 : 군무원인사법 시행령 일부개정령(2023. 10. 17. 시행)

## ■ 최신 법령 ■

## 공무원수당 등에 관한 규정 일부개정령

## 1. 개정 이유

장기적 성과에 대한 보상으로 3년 이상 연속하여 최상위등급의 성과상여금 또는 성과연봉을 받은 공무원에게 추가적인 장기성과급을 지급할 수 있도록 하여 성과 기반의 보상을 강화하려는 것입니다.

## 2. 주요 내용

공무원수당 등에 관한 규정 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제7조의2제6항 중 “「공무원보수규정」 제4조제7호나목에 따른 성과연봉”을 “「공무원보수규정」 제4조제7호나목에 따른 성과연봉(이하 “성과연봉”이라 한다)”로 하고, 같은 조 제7항부터 제12항까지를 각각 제8항부터 제13항까지로 하며, 같은 조에 제7항을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제8항(종전의 제7항) 중 “특별성과가산금”을 “특별성과가산금과 제7항에 따른 장기성과급”으로 하며, 같은 조 제10항(종전의 제9항) 본문 중 “제8항”을 “제9항”으로 하고, 같은 조 제12항(종전의 제11항) 중 “제10항”을 “제11항”으로 한다.

⑦ 소속 장관은 해당 연도를 포함하여 3년 이상 연속으로 최상위등급의 성과상여금 또는 성과연봉을 받은 공무원(그 연속된 기간 중 계급·직급 또는 직무등급이 변동된 공무원을 포함한다)에게는 해당 공무원에게 지급되는 성과상여금 또는 성과연봉 지급액의 50퍼센트 이내의 금액을 장기성과급으로 지급할 수 있다.

제23조의2제1호 중 “제8항”을 “제9항”으로 하고, 같은 조 제2호 중 “제7조의2제10항”을 “제7조의2제11항”으로 한다.

별표 3의 제목 “특별성과가산금 적용대상 공무원(제7조의2제7항 관련)”을 “특별성과가산금 및 장기성과급 적용대상 공무원(제7조의2제8항 관련)”으로 한다.

3. 다운로드 : [공무원수당 등에 관한 규정 일부개정령\(2023. 9. 19. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 근로복지기본법 시행규칙 일부개정령

## 1. 개정 이유

사내근로복지기금법인이 출연금 및 기본재산 중 일부를 협력업체근로자의 복리후생 증진에 사용한 경우 그 출연금 및 기본재산을 근로자를 위한 사내근로복지기금사업에 추가로 더 사용할 수 있는 내용으로 「근로복지기본법 시행령」이 개정(대통령령 제 33776호, 2023. 9. 27. 공포, 2024. 1. 1. 시행)됨에 따라, 출연금을 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있는 상한을 '출연금의 100분의 80'에서 '출연금의 100분의 90'으로 높일 수 있는 경우를, 협력업체근로자의 복리후생 증진에 사용한 금액이 '출연금의 100분의 20'을 초과하는 금액으로서 사내근로복지기금협의회가 정하는 금액인 경우로 정하고, 협력업체근로자 1명당 사내근로복지기금에서 사용한 수혜금액이 소속근로자 1명당 수혜금액의 '100분의 35 이상 100분의 50 미만'이거나 '100분의 50 이상'이 되는 금액으로서 사내근로복지기금협의회가 정하는 금액 이상인 경우에는 각각 사내근로복지기금에서 '기본재산의 100분의 25' 또는 '기본재산의 100분의 30'의 범위에서 사내근로복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액까지 사내근로복지기금의 사용 범위를 높일 수 있도록 하는 등 대통령령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

## 2. 주요 내용

근로복지기본법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제26조의2 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 제1항(중전의 제목 외의 부분)제1호를 다음과 같이 하며, 같은 항 제2호 중 “해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자”를 “협력업체근로자의 복리후생 증진에 사용된 금액(이하 이 조에서 “수혜금

액”이라 한다)이 협력업체근로자”로, “근로자의”를 “근로자(이하 이 조에서 “소속근로자”라 한다)”로, “정하는”을 “제3항에 따른 기준을 고려하여 정하는”으로 하고, 같은 항 제3호를 삭제한다.

1. 영 제46조제4항제1호나목의 경우: 사업주 등이 법 제61조제1항 및 제2항에 따라 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 출연한 금액(이하 이 조에서 “해당회계연도출연금”이라 한다)의 100분의 10을 초과하고 100분의 20 이하인 금액[법 제62조제1항제5호에 따른 근로복지시설의 구입·설치 금액과 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람(이하 이 조에서 “협력업체근로자”라 한다)에게 대부하는 금액은 제외한다. 이하 이 조에서 “복지시설비및대부금”이라 한다]으로서 사내근로복지기금협회(이하 이 조에서 “복지기금협회”라 한다)가 정하는 금액을 말한다.

가. 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자

나. 해당 사업에의 파견근로자(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 파견근로자를 말한다)

제26조의2에 제2항 및 제3항을 각각 다음과 같이 신설한다.

② 영 제46조제4항제1호나목 단서에서 “고용노동부령으로 정하는 금액”이란 해당회계연도 출연금의 100분의 20을 초과하는 금액(복지시설비및대부금은 제외한다)으로서 복지기금협회가 정하는 금액을 말한다.

③ 영 제46조제4항제3호에서 “해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리 후생 증진에 사용된 금액별로 고용노동부령으로 정하는 범위”란 다음 각 호의 구분에 따른 범위를 말한다.

1. 협력업체근로자 1명당 수혜금액이 소속근로자 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상 100분의 35미만이 되는 금액으로서 복지기금협회가 정하는 금액인 경우: 기본재산(직전 회계연도를 기준으로 한다. 이하 이 항에서 같다) 총액의 100분의 20 이하를 범위로 한다.

2. 협력업체근로자 1명당 수혜금액이 소속근로자 1명당 수혜금액의 100분의 35 이상 100분

의 50 미만이 되는 금액으로서 복지기금협의회가 정하는 금액인 경우: 기본재산 총액의 100분의 25 이하를 범위로 한다.

(후략)

3. 다운로드 : [근로복지기본법 시행규칙 일부개정령\(2024. 1. 1. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 일부 개정령

### 1. 개정 이유

사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하고 명예고용평등감독관제도의 활성화를 위하여 '차별 및 직장 내 성희롱에 관한 상담, 고충처리, 교육 또는 훈련 업무를 수행한 경험이 있는 사람'을 명예고용평등감독관으로 위촉할 수 있는 사람의 범위에 추가하려는 것입니다.

### 2. 주요 내용

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

제16조제1항 각 호 외의 부분 중 “이하”를 “이하 이 조에서”로 하고, 같은 항 제3호를 제4호로 하며, 같은 항에 제3호를 다음과 같이 신설한다.

3. 차별 및 직장 내 성희롱에 관한 상담, 고충처리, 교육 또는 훈련 업무를 수행한 경험이 있는 사람

### 3. 다운로드 : [남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 일부개정령\(2023. 9. 1. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 산업안전보건법 시행규칙 일부개정령

### 1. 개정 이유

물질안전보건자료대상물질 관련 비공개 승인 등에 대한 이의신청기간 등이 「산업안전보건법」에 상향 규정됨에 따라 관련 규정을 정비하고, 산업안전지도사 등의 자격증 발급 근거를 두는 내용으로 「산업안전보건법 시행령」(대통령령 제33597호, 2023. 6. 27. 공포, 9. 28. 시행)이 개정됨에 따라 산업안전지도사 등의 자격증 발급 신청서 및 자격증 서식을 신설하는 한편, 영업비밀과 관련된 물질안전보건자료대상물질 원료의 명칭·함유량을 비공개하고 대신 대체자료를 사용할 수 있도록 승인을 받은 경우 그 대체자료를 사용할 수 있는 자의 범위에 '비공개 승인된 물질안전보건자료대상물질을 원료로 국외에서 다른 물질안전보건자료 대상물질을 제조하거나 이를 수입하는 자'를 추가하고, 근로자 등에 대한 안전보건교육의 주기·시간 및 내용을 정비하며, 석면 사용 금지가 정착된 2017년 7월 1일 이후 착공 신고된 신축 건축물에 대해서는 건축물대장만 제출하면 되도록 '기관석면조사 생략 확인 절차'를 간소화하고, 사업주가 유해물질에 중독된 사람 등의 근로를 제한하려는 경우이거나 근로가 제한되었다가 건강을 회복하여 다시 근로를 할 수 있게 하려는 경우에는 미리 의사의 의견을 듣도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

### 2. 주요 내용

산업안전보건법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제26조의 제목 “(교육시간 및 교육내용)”을 “(교육시간 및 교육내용 등)”으로 한다.



제27조제2항 전단 중 “분기”를 “반기”로 한다.

제28조제3항 중 “교육생 관리”를 “교육생 관리, 교육 과정 편성, 교육방법”으로 한다.

제29조제1항 각 호 외의 부분 중 “3개월 사이”를 “6개월 사이”로 한다.

제31조에 제7항을 다음과 같이 신설한다.

- ⑦ 제1항부터 제6항까지에서 규정한 사항 외에 교육 과정 편성, 교육방법 등 안전보건교육기관의 운영 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

제162조제7항을 다음과 같이 한다.

- ⑦ 제6항에 따라 승인 또는 연장승인된 물질안전보건자료대상물질(이하 이 항에서 “비공개대상물질”이라 한다)을 법 제111조제1항에 따라 양도받거나 제공받아 이를 원료로 다른 물질안전보건 자료대상물질(이하 이 항에서 “다른대상물질”이라 한다)을 국내 또는 국외에서 제조하는 자 및 그 다른대상물질을 수입하려는 자는 원료가 되는 비공개대상물질의 물질안전보건자료에 기재된 대체자료(비공개 승인번호 및 유효기간이 포함돼야 한다)를 연계하여 사용할 수 있다. 다만, 그 제조과정에서 화학적 조성(組成)을 변경하는 등 새로운 화학물질을 제조하는 경우에는 그렇지 않다.

제163조제1항 중 “제162조제1항 및 제3항에 따라 승인 결과를 통보받은 신청인은 그 결과에 이의가 있는 경우 해당 통보를 받은 날부터 30일 이내에”를 “법 제112조의2제1항에 따라 이의신청을 하려는 신청인은”으로 하고, 같은 조 제2항 전단 중 “신청을 받은 날부터 20일”을 “법 제112조의2 제2항에 따른 기간”으로 하며, 같은 항 후단을 삭제한다.

제175조제1항을 다음과 같이 한다.

① 법 제119조제2항 각 호 외의 부분 단서에 따라 건축물이나 설비의 소유주 또는 임차인 등(이하 이 조에서 “건축물·설비소유주등”이라 한다)이 영 제89조제2항 각 호에 따른 석면조사의 생략 대상 건축물이나 설비에 대하여 확인을 받으려는 경우에는 별지 제74호서식의 석면조사의 생략 등 확인신청서에 다음 각 호의 구분에 따른 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 한다. 이 경우 제2호에 따른 건축물대장 사본을 제출한 경우에는 제3항에 따른 확인 통지가 된 것으로 본다.

1. 건축물이나 설비에 석면이 함유되어 있지 않은 경우: 이를 증명할 수 있는 설계도서 사본, 건축자재의 목록·사진·성분분석표, 건축물 안팎의 사진 등의 서류. 이 경우 성분분석표는 건축자재 생산회사가 발급한 것으로 한다.
2. 건축물이 2017년 7월 1일 이후 「건축법」 제21조에 따른 착공신고를 한 신축 건축물인 경우: 건축물대장 사본
3. 건축물이나 설비에 석면이 1퍼센트(무게 퍼센트) 초과하여 함유되어 있는 경우: 공사계약서 사본

(자체공사인 경우에는 공사계획서)

제181조제2항 중 “변경된”을 “변경된[신고한 석면함유자재(물질)의 종류가 감소하거나 석면함유자재(물질)의 종류별 석면해체·제거작업 면적이 축소된 경우는 제외한다]”으로 한다.

제221조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

③ 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 미리 보건관리자(의사인 보건관리자만 해당한다), 산업보건의 또는 건강진단을 실시한 의사의 의견을 들어야 한다.

1. 제1항 또는 제2항에 따라 근로를 제한하려는 경우
2. 제1항 또는 제2항에 따라 근로가 제한된 근로자 중 건강이 회복된 근로자를 다시 근로하게 하려는 경우 제228조의2를 다음과 같이 신설한다.

제228조의2(지도사 자격증의 발급 신청 등) ① 영 제105조제3항에 따라 지도사 자격증을 발급받으려는 사람은 별지 제90호의2서식의 지도사 자격증 발급·재발급 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 한다.

1. 주민등록증 사본 등 신분을 증명할 수 있는 서류
2. 신청일 전 6개월 이내에 찍은 모자를 쓰지 않은 상반신 명함판 사진 1장(디지털 파일로 제출하는 경우를 포함한다)
3. 이전에 발급 받은 지도사 자격증(재발급인 경우만 해당하며, 자격증을 잃어버린 경우는 제외한다)

② 영 제105조제3항에 따른 지도사의 자격증은 별지 제90호의3서식에 따른다.

별표 4 제1호가목부터 라목까지를 각각 다음과 같이 한다.

(후략)

### 3. 다운로드 : [산업안전보건법 시행규칙 일부개정령\(2023. 9. 27. 일부시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙

### 1. 개정 이유

노동조합의 대표자나 산하조직의 대표자가 회계연도에 따라 매년 4월 30일까지 또는 9월 30일까지 노동조합 회계 공시시스템에 직전 회계연도의 결산결과를 공표할 수 있도록 하는 내용으로 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」이 개정(대통령령 제33758호, 2023. 9. 26. 공포, 10. 1. 시행)됨에 따라, 노동조합 회계 공시시스템에 노동조합 또는 산하조직의 결산결과를 공표할 때 필요한 '결산결과 공표 표준 서식'을 정하려는 것입니다.

### 2. 주요 내용

노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제9조의2를 다음과 같이 신설한다.

제9조의2(노동조합 회계 공시시스템을 통한 결산결과 공표 표준서식) 영 제11조의9제2항 전단 및 같은 조 제3항에서 “고용노동부령으로 정하는 서식”이란 별지 제6호의2서식에 따른 결산결과 공표 표준서식을 말한다.

별지 제6호의2서식을 별지와 같이 신설한다.

부 칙

이 규칙은 2023년 10월 1일부터 시행한다.

(후략)

3. 다운로드 : [노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 일부개정령\(2023. 10. 1. 시행\)](#)

## ■ 최신 법령 ■

## 공무원 징계령 시행규칙 일부개정령

### 1. 개정 이유

휴직기간과 강등·정직·감봉의 징계처분 집행기간이 겹치는 경우 휴직기간 중에는 징계처분의 집행을 정지하도록 「국가공무원법」이 개정된 것에 맞추어, 징계를 가중하여 의결할 수 있는 기간을 계산할 때에는 「국가공무원법」에 따라 징계처분의 집행이 정지되더라도 그 기간이 정지되지 않고 진행되는 것으로 보아 계산하도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

### 2. 주요 내용

공무원 징계령 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제5조제2항에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 「국가공무원법」 제80조제6항에 따라 징계처분의 집행이 정지되더라도 승진임용 제한기간은 정지되지 않고 진행되는 것으로 보아 계산한다.

별표 1 제1호아목 중 “「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조의2제10항”을 “「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조의2제11항”으로 한다.

별표 1 비고란 제5호 각 목을 다음과 같이 한다.

가. 다른 공무원

나. 다음의 어느 하나에 해당하는 기관·단체의 직원

1) 징계처분등의 대상자가 소속된 기관(해당 기관의 소속기관을 포함한다)

2) 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항에 따른 공공기관 중 1)의 기관이 관계 법령에 따라 업무를 관장하는 공공기관

3) 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체 중 1)의 기관이 관계 법령에 따라 업무를 관장하는 공직유관단체

다. 「공무원 행동강령」 제2조제1호에 따른 직무관련자(직무관련자가 법인 또는 단체인 경우에는 그 법인 또는 단체의 소속 직원을 말한다)

#### 부 칙

제1조(시행일) 이 규칙은 2023년 10월 12일부터 시행한다.

제2조(징계기준에 관한 경과조치) 대통령령 제33733호 공무원수당 등에 관한 규정 일부개정령의 시행일인 2023년 9월 19일 이후부터 이 규칙 시행일 전까지의 기간 중 종전의 별표 1 제1호아목을 적용하여 의결한 사건은 별표 1 제1호아목의 개정규정을 적용하여 의결한 것으로 본다.

### 3. 다운로드 : 공무원 징계령 시행규칙 일부개정령(2023. 10. 12. 시행)