

Labor

노동 뉴스레터

2024. 6. 제56호

| CONTENTS |

노동 칼럼

- 중대산업재해 발생 시 산업안전보건법 위반죄와 업무상과실치사죄의 수사 대상..... 1

주요 업무사례

- 정보통신시설 유지관리 업체 소속 근로자들이 도급업체인 공기업을 상대로 불법파견을 주장한 사안에서 정보통신시설 유지관리 업체를 대리하여 적법도급이라는 취지의 상고기각 판결을 이끌어낸 사례
- 외주업체 소속 근로자들이 제기한 불법파견 소송에서 위탁자인 공기업을 대리하여 승소한 사례.. 10
- 택시 업계 최저임금 관련 소송에서 택시 회사를 대리하여 제1심 판결을 뒤집고 전부 승소한 사례. 11
- 노동조합 사무실 제공과 관련하여 공정대표의무 위반이 문제 된 사례에서 중앙노동위원회 위원장을 대리하여 승소한 사례 12
- 노동조합을 대리하여 노동조합 선거관리위원회의 당선무효결정 효력이 정지되어야 한다는 가처분 신청에서 기각 결정을 이끌어낸 사례..... 13
- 상호금융기관 전직 임원이 자신에 대한 제재내용 통보가 부당하다며 효력정지 가처분을 신청한 사건에서 감독기관을 대리하여 항고 기각 결정을 이끌어낸 사례..... 15

최신 판례

- 경비원을 직접 고용해 관리하던 아파트입주자대표회의가 경비원들을 해고하고 외주 업체에 위탁관리를 한 것에 대하여 경영상 해고의 정당성을 인정한 사례..... 16

- 택시회사의 소정근로시간 단축 합의가 최저임금법 제6조 제5항을 잠탈할 목적으로 이루어진 탈법적 행위로서 무효라고 볼 여지가 크다고 판단한 사례 18
- 조합원 수에 관하여 다툼이 있는 상황에서 소수노조가 조합원에 관한 정보를 제공하지 않아서 회사가 체크오프 조합원 수를 기준으로 근로시간면제한도를 배분한 것은 불합리한 차별이 아니라는 판결 20
- 교섭대표노조에만 조합 사무실을 제공하고, 소수노조에게는 조합사무실을 제공하지 않은 것이 사용자의 공정대표의무위반이라고 판단한 사례 22
- 협력업체 근로자들 중 불법파견 소송의 소 취하서를 제출한 자들만 정규직으로 발탁채용한 행위는 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판단한 사례 24
- 협력업체가 담당하는 업무들 중에서 수출용 차량을 야적장에서 부두로 운송하는 업무는 불법파견이 아니라고 보아, 부분적으로 원심을 파기한 사례 27
- 산별노조 지부에 독자적인 단체교섭 능력, 단체협약 체결 능력이 있다고 보아 지부 조합원의 결의로 기업별 노동조합으로의 조직형태 변경이 가능하다고 판단한 사례 29
- 직장 내 괴롭힘으로 인한 2,000만 원의 정신적 손해배상을 인정한 사례 31
- 자회사 설립을 통한 정규직 전환이 파견법상 사용사업주로서의 고용의무 이행이라고 한 사례 33
- 2020년 10월에 항공사에서 이루어진 경영상 해고가 적법하다고 판단한 사례 36

최신 법령 및 노동정책

- 근로기준법 일부개정법률안 입법예고 38
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안 입법예고 39
- 고용보험법 일부개정법률안 입법예고 41
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안 입법예고 42
- 2024. 1. - 2024. 3. 산업재해현황[재해조사대상 사망사고 기준(잠정)] 43
- 중앙노동위원회, 직장 내 성희롱·괴롭힘 분쟁에 대한 영상심문회의 활용 47
- 2024년 적극적 고용개선조치 미이행 사업장 명단 공표 48

노동 칼럼

중대산업재해 발생 시 산업안전보건법 위반죄와 업무상과실치사죄의 수사 대상

1. 들어가며

중대재해 처벌 등에 관한 법률」(이하 ‘중대재해처벌법’) 시행 이후 경영책임자(중대재해처벌법 제2조 제9호)의 개념에 대해서는 많은 논의가 있습니다. 그런데 1명 이상의 사망자가 발생하는 중대산업재해의 경우, 산업안전보건법 위반죄(산업안전보건법 제167조, 제173조) 및 업무상과실치사죄(형법 제268조)가 함께 문제 됨에도, 산업안전보건법위반죄 및 업무상과실치사죄로 입건되는 대상이 누구인지에 대해서는 충분한 논의가 없는 상황입니다.

사업주 및 도급인은 작업 중 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건조치를 다하여야 합니다(산업안전보건법 제38조, 제39조, 제63조).¹ 이를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 사업주 및 도급인은 7년 이하의 징역 또는 1억

¹ 산업안전보건법

제38조(안전조치) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.

1. 기계·기구, 그 밖의 설비에 의한 위험
2. 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험
3. 전기, 열, 그 밖의 에너지에 의한 위험

② 사업주는 굴착, 채석, 하역, 벌목, 운송, 조작, 운반, 해체, 중량물 취급, 그 밖의 작업을 할 때 불량한 작업방법 등에 의한 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.

③ 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서 작업을 할 때 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.

1. 근로자가 추락할 위험이 있는 장소
2. 토사·구축물 등이 붕괴할 우려가 있는 장소
3. 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소
4. 천재지변으로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 장소

④ 사업주가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 하여야 하는 조치(이하 ‘안전조치’)에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정합니다.

원 이하의 벌금에 처해진다(산업안전보건법 제167조).² 이러한 법문상 사업주가 안전보건의무의 수범자이므로 법인인 사업주가 처벌되는 것은 명백합니다.

그런데 산업안전보건법은 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이라고 하는 행위자와 법인을 함께 처벌한다는 양벌규정을 두고 있습니다(산업안전보건법 제173조).³ 이에 대하여 대법원은 이른바 ‘양벌규정의 역적용’이라는 해석을 제시하고 있습니다. 구체적으로, 구 산업안전보건법(2007. 5. 17. 법률 제8475호로 개정되기 전의 것) 제71조는 대리인, 사용인, 기타 종업

제39조(보건조치) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치(이하 ‘보건조치’)를 하여야 합니다.

1. 원재료 · 가스 · 증기 · 분진 · 흠(fume, 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체증기가 응축되어 생긴 미세입자를 말합니다) · 미스트(mist, 공기 중에 떠다니는 작은 액체방울을 말합니다) · 산소결핍 · 병원체 등에 의한 건강장해
2. 방사선 · 유해광선 · 고온 · 저온 · 초음파 · 소음 · 진동 · 이상기압 등에 의한 건강장해
3. 사업장에서 배출되는 기체 · 액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해
4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작(精密工作) 등의 작업에 의한 건강장해
5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
6. 환기 · 채광 · 조명 · 보온 · 방습 · 청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해

② 제1항에 따라 사업주가 하여야 하는 보건조치에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정합니다.

제63조(도급인의 안전조치 및 보건조치) 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 합니다. 다만, 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외합니다.

2 산업안전보건법

제167조(벌칙) ① 제38조제1항부터 제3항까지(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함합니다), 제39조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함합니다) 또는 제63조(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함합니다)를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처합니다.

3 심산업안전보건법

제173조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제167조제1항 또는 제168조부터 제172조까지의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인에게 다음 각 호의 구분에 따른 벌금형을, 그 개인에게는 해당 조문의 벌금형을 과(科)합니다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니합니다.

1. 제167조제1항의 경우: 10억원 이하의 벌금
2. 제168조부터 제172조까지의 경우: 해당 조문의 벌금형

원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제67조 내지 70조⁴의 위반행위를 한 때에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 각 본조의 벌칙규정을 적용하도록 양벌 규정을 두고 있었는데, 이 규정의 취지는 위반행위를 사업자인 법인이나 개인이 직접 하지 아니한 경우에 그 행위자나 사업자 쌍방을 모두 처벌하려는 데에 있으므로, 이 양벌규정에 의하여 사업자가 아닌 행위자도 사업자에 대한 각 본조의 벌칙규정의 적용 대상이 된다고 해석했습니다(대법원 2010. 9. 9. 선고 2008도7834 판결). 이에 따라 사업장에서 실제 근로자의 사망에 대하여 법인 아닌 행위자도 산업안전보건법위반죄로 처벌할 수 있는데, 그 책임을 부담하는 자연인이 누구인지가 문제됩니다(산업안전보건연구원, 산업안전보건법 위반 범죄에 대한 법 적용상 문제점 및 개선방안, 2021, 29~32쪽).

업무상과실치사죄의 경우 "업무상과실 또는 중대한 과실로 사람을 사망이나 상해에 이르게 한 자"를 처벌대상으로 정하고 있기 때문에, 구체적인 사실관계에 따라 입건 대상이 가변적입니다.

이하에서는 중대재해처벌법으로 기소된 사례를 중심으로, 업무상과실치사죄 및 산업안전보건법위반죄로 유죄 판결을 받은 자연인이 누구인지, 각 사업장에서 사고 발생 전·후로 유의하여야 할 점은 무엇인지 살펴보고자 합니다.

2. 중대재해처벌법 판례에서의 업무상과실치사 및 산업안전보건법위반죄 판결 현황(법인 및 개인사업자 제외)

가. 판결 현황

구분	판결번호	업무상과실치사 피고인	산업안전보건법위반 피고인
1	의정부지방법원 고양지원 2022고단3254	피고인3. 시공사 현장소장 피고인6. 시공사 현장 안전관리자 피고인1. 수급업체 현장소장	피고인3. 시공사 현장소장 피고인1. 수급업체 현장소장
2	창원지방법원 마산지원 2022고합95	피고인A. 수급업체 안전보건관리책임자(직함 불명) 피고인B. 도급업체 대표이사	피고인A. 수급업체 안전보건관리책임자(직함 불명) 피고인B. 도급업체 대표이사 (안전보건총괄책임자)
3	인천지방법원 2023고단651	피고인C. 도급업체 현장소장 피고인F. 수급업체 실대표자	피고인C. 도급업체 현장소장 피고인F. 수급업체 실대표자

⁴ 구 산업안전보건법 제71조는 현행 산업안전보건법 제173조에 대응하는 양벌규정이며, 구 산업안전보건법 제67조 내지 제70조는 현행 산업안전보건법 제167조 내지 제172조에 대응하는 벌칙규정입니다.

4	창원지방법원 마산지원 2023고합8	피고인1. 굴착기 작업자 피고인2. 수급업체 현장소장 피고인3. 도급업체 현장소장	피고인2. 수급업체 현장소장 피고인3. 도급업체 현장소장
5	의정부지방법원고양지원 2022고단3255	피고인B. 시공사 현장소장 피고인E. 수급업체의 일용직 철근 작업반장 피고인F. 수급업체의 이동식크레인 운전기사 피고인G. 수급업체의 현장소장 피고인H. 수급업체의 사실상 운영자	피고인B. 시공사 현장소장 피고인G. 수급업체의 현장소장 피고인H. 수급업체의 사실상 운영자
6	서울북부지방법원 2023고단2537	피고인A. 아파트 관리소장	피고인A. 아파트 관리소장
7	제주지방법원 2023고단146	피고인A. 시공사 현장소장 피고인B. 시공사 건축이사 피고인C. 시공사 안전관리자 피고인D. 시공사 책임감리자	피고인A. 수급업체 현장소장
8	창원지방법원 2022고단1429	화학물질 제조·사용으로 인한 직업성 질병 등이 문제된 사례로 분석 대상에서 제외	
9	대구지방법원서부지원 2023고단1746	피고인A. 대표이사	피고인A. 대표이사
10	대구지방법원서부지원 2023고단593	피고인A. 수급업체 대표이사 피고인C. 수급업체와 굴착기 임대차 계약을 체결하고 굴착기 업무에 종사한 사람 피고인D. 1차 수급업체 현장소장	피고인A. 수급업체 대표이사 피고인D. 1차 수급업체 현장소장
11	서울중앙지방법원 2023고단3237	*업무상과실치사죄는 함께 기소하지 않음	*현장소장이 안전조치의무를 위반하여 근로자를 사망하게 하였다는 사실을 인정하고 있으나, 현장소장을 함께 기소하지는 않음
12	부산지방법원 2023고단1616	피고인B. 시공사 현장소장 피고인C. 수급업체의 현장소장 피고인D. 수급업체의 단열재 부착작업팀 작업반장	피고인B. 시공사 현장소장 피고인C. 수급업체의 현장소장
13	대구지방법원 2023고단3905	피고인A. 골판지 제조업체 대표이사 피고인B. 골판지 제조업체 안전관리실장	피고인A. 골판지 제조업체 대표이사
14	대구지방법원 서부지원 2022고단2940	피고인A. 시공사 현장소장 피고인C. 철공공사 하도급업체 현장소장	피고인A. 시공사 현장소장 피고인C. 철공공사 하도급업체 현장소장
15	울산지방법원 2022고단4497	피고인B. 총괄이사, 안전관리 및 재해예방을 포함하여 사업 전반 관리	피고인A. 대표이사 겸 단독 주주, 안전보건관리책임자
16	수원지방법원안산지원 2023고단3139	피고인A. 시공사 현장소장 피고인B. 시공사 안전관리자	피고인A. 시공사 현장소장
17	창원지방법원마산지원 2024고단89	피고인A. 시공사 현장소장	피고인A. 시공사 현장소장

나. 산업안전보건법위반죄로 처벌되는 대리인, 사용자, 그 밖의 종업원 등 ‘행위자’가 누구인지

법원은 구체적인 사실관계에 따라 산업안전보건법 제173조에 따라 처벌되는 행위자를 달리 판단하나, 일반적으로 **공장장, 현장소장, 관리소장 등 현장에서 안전보건관리를 총괄하여 책임지는 주체를 ‘행위자’**로 판단하고 있습니다(산업안전보건연구원, 산업안전보건법 위반 범죄에 대한 법 적용상 문제점 및 개선방안, 2021, 100쪽).

일례로 의정부지방법원은 대표이사가 기소된 사건에서, 회사 규모, 피고인(대표이사)의 업무와 회사의 개별현장에서 행하여지는 작업과의 관계, 소속 근로자의 안전사고 현장에서 이루어진 회사의 작업에 대한 안전관리책임은 회사의 현장소장이 담당하고 있었던 점, 피고인과 현장소장 사이의 업무분담관계 등을 고려할 때, 위 사고 **현장에서 직접 근로자들을 지휘·감독하지 않았던 대표이사를 위 사고 현장에서 작업 중 근로자가 추락할 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 취하지 아니한 행위자로 볼 수는 없다**고 판시한 바 있습니다(의정부지방법원 2005. 3. 31. 선고 2004노1726 판결).

중대재해처벌법 시행 이후에도 산업안전보건법을 위반한 행위자에 대한 법원의 판단에는 별다른 차이가 없습니다. 법원은 회사 규모, 업무 분장 내용, 실질적인 권한 유무 등을 고려하여 대표이사 내지는 현장소장을 산업안전보건법 위반 행위자로 평가하고 있습니다. 구체적으로 법원은 일부 사안에 대해서는(위 5호, 9호, 13호 판결), 대표이사가 사업장을 실질적으로 총괄관리한 안전보건관리책임자 내지 안전보건총괄책임자라고 판단하였으나, 다수의 판결은 현장소장 내지는 관리소장을 안전보건관리책임자 내지 안전보건총괄책임자로 판단하고 있습니다.

고용노동부 역시 사업주(법인)로부터 해당 사업장에서 그 사업을 실질적으로 총괄·관리할 권한을 부여받아 안전보건관리책임자의 업무를 수행하는 자를 행위자로 보며, 안전보건관리업무를 실질적으로 총괄관리하고 있는지 여부는 회사 규모, 구체적인 업무분장 관계, 실질적인 권한위임 여부, 관리 감독내용 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여야 한다는 입장입니다(2019. 3. 14., 산재예방정책과-1194).

다. 업무상과실치사 입건 범위와 관련한 유의사항

산업안전보건법위반죄는 특별사법경찰관인 근로감독관이 수사하지만, 업무상과실치사는 경찰이 수사합니다. 업무상과실치사로 처벌되는 사람들은 산업안전보건법의 안전보건조치의무를 위반한 ‘행위자’와 일치하지 않습니다.

첫째, 현장소장 등 산업안전보건법상 안전보건관리책임자 또는 안전보건총괄책임자들은 대개 업무상과실치사죄로도 기소되고 있습니다.

과거 대법원은 공장장이 업무상과실치사로 기소된 사례에서, 안전관리과장이 안전관리책임을 담당하고 있다면, 공장장이 공장의 모든 일을 통괄하고 있다고 하더라도 사고와 관련하여 직접적인 지휘감독을 받지 않는 직원들이 안전수칙을 위반할지도 모른다고 하여 공장장에게 개별작업에 일일이 세부적인 안전 대책을 강구하여야만 **할 구체적이고 직접적인 주의의무는 없다고 판단**하여, 업무상 과실치사 혐의에 대해 무죄를 선고하였습니다(대법원 1989. 1. 31. 선고 88도 1683 판결).

그러나 대법원은 이후 산업안전보건법 위반죄와 업무상과실치사죄가 상상적 경합관계에 있다고 판시하였으며(대법원 2015. 10. 29. 선고 2015도5545 판결 등 참조), 최근에는 “산업안전보건법 위반죄와 업무상과실치사죄는 그 업무상 주의의무가 일치”한다는 점까지 명시적으로 판시하였습니다(대법원 2023. 12. 28. 선고 2023도12316 판결). 그렇다면 향후 산업안전보건법 상 의무를 위반한 안전보건관리책임자 내지 안전보건총괄책임자가 업무상과실치사로 입건되지 않는 경우는 드물 것으로 보입니다.

업무상과실치사죄의 경우 산업안전보건법위반죄와 상상적 경합 관계에 있어, 업무상과실치사죄 죄명이 추가된다고 하여 실제적 경합과 같은 양형 가중 사유가 발생하는 것은 아닙니다(형법 제37조).⁵ 하지만 산업안전보건법위반죄와 업무상과실치사로 동시 처벌이 우려되는 안전보건관리책임자, 안전보건총괄책임자 등은 근로감독관이 진행하는 수사와 경찰관이 진행하는 수사에서 일관되게 산업안전보건법 및 그 관계법령상 주의의무를 다하였다는 점을 소명하여야 할 것입니다.

또한 법원이 공장장 내지 현장소장 등에게 산업안전보건법 및 관계법령이 정한 의무를 다하여야 할 주의의무가 있다고 평가하고 있는 이상, **공장장 및 현장소장 등은 ‘사고에 관하여 직접적이고 구체적인 주의의무가 없다’는 방식으로만 대응하기보다, 필요한 안전보건조치 사항을 숙지하고 있었으며, 할 수 있는 범위 내에서 안전보건조치의무의 이행을 위해 최선의 노력을 다하였다는 점을 수사기관과 법원에 소명하는 것이 바람직합니다.**

둘째, 일부 판결은 **안전관리자** 역시 업무상과실치사죄책을 부담할 수 있다고 판단하고 있습니다(위 제1호, 제7호, 제16호 판결, 제8호 판결의 경우 보건관리자 기소유예 처분). 특히 제7호 판결의 경우 안전관리자에 대해서도 금고 8월, 집행유예 2년을 선고하였습니다.

⁵ 형법

제38조(경합범과 처벌례) ① 경합범을 동시에 판결할 때에는 다음 각 호의 구분에 따라 처벌합니다.

1. 가장 무거운 죄에 대하여 정한 형이 사형, 무기징역, 무기금고인 경우에는 가장 무거운 죄에 대하여 정한 형으로 처벌합니다.
2. 각 죄에 대하여 정한 형이 사형, 무기징역, 무기금고 외의 같은 종류의 형인 경우에는 가장 무거운 죄에 대하여 정한 형의 장기 또는 다액(多額)에 그 2분의 1까지 가중하되 각 죄에 대하여 정한 형의 장기 또는 다액을 합산한 형기 또는 액수를 초과할 수 없습니다. 다만, 과료와 과료, 몰수와 몰수는 병과(併科)할 수 있습니다.

안전관리자는 안전관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행합니다. 또한 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장의 사업주는 안전관리자에게 그 업무만을 전담하도록 하여야 합니다(산업안전보건법 제17조 제1항, 제3항).

중대산업재해가 발생할 경우 안전관리자에 대한 근로감독관의 참고인 조사가 이루어집니다. 안전관리자가 1) 산업안전보건법위반죄로 의율되지 않고 고용노동부 수사단계에서는 참고인 조사만 받게 되는 경우라도, 향후 업무상과실치사죄의 피의자로 입건될 가능성이 있는 점, 2) 고용노동부 수사 내용이 경찰과 공유될 수 있는 점 등을 고려하여, 노동청의 참고인 조사 단계부터 자신의 주의의무를 다하였다는 점을 최대한 구체적으로 소명할 필요가 있습니다.

셋째, 작업반장 등 관리감독자 역시 주의의무를 다하지 않은 사실이 인정될 경우 업무상과실치사죄로 입건될 수 있습니다. 가령, 부산지방법원은 작업반장이 차량운반기를 조작하여 운전하기 전에 위험구역에 근로자가 있는지 살피지 않고, 운전시 신호를 하지도 않았던 사안에서, 작업반장의 업무상과실치사 혐의를 유죄로 인정하여, 금고 4개월 집행유예 1년을 선고하였습니다(위 제16호 판결, 부산지방법원 2023. 12. 21. 선고 2023고단1616 판결).

그러므로 관리감독자들도 사고 발생시 업무상과실치사죄 입건 가능성이 있다는 사실을 사전에 인지하고 일상적인 업무에서 안전보건에 관한 주의의무를 다 할 필요가 있습니다.

또한 사업주 내지 경영책임자 관점에서는, 중대재해처벌법 시행령 제4조 제5호. 나.목이 사업주 또는 경영책임자등으로 하여금 관리감독자가 해당 업무를 충실하게 수행하는지를 평가하는 기준을 마련하고 그 기준에 따라 반기 1회 이상 평가·관리할 것을 규정하고 있습니다. 따라서 관리감독자의 업무상 주의의무 위반으로 발생한 사고라 하더라도, 경영책임자의 적절한 평가·관리가 없었다면 경영책임자 역시 중대재해처벌법상 안전보건확보의무를 다하지 않은 것으로 평가될 가능성이 있습니다. 이런 이유에서도 경영책임자는 관리감독자들로 하여금 안전보건에 관한 주의의무를 다하도록 교육하고, 평가 기준을 마련하고, 실질적인 평가·관리를 하여야 할 필요성이 큼니다.

3. 결론

사업장에서 중대산업재해가 발생할 경우, 경찰과 고용노동부의 광범위한 수사가 개시됩니다. 경영책임자등은 여러 종사자들도 수사대상이 되거나 유죄 판결을 받을 수 있다는 점을 상기시키고, 평소에 안전보건관리(총괄)책임자·관리감독자·안전관리자 등이 각자의 자리에서 안전보건에 관한 의무를 다할 수 있도록 교육하고 평가·관리할 필요가 있습니다.

또한 수사가 개시될 경우, 관리감독자·안전관리자등도 자신이 기소될 수 있다는 점도 염두에 두고 산업안전보건법 및 관계법령이 정한 안전보건의무를 최대한 충실하게 준수하여 왔다는 점을 적극적으로 소명할 필요가 있습니다.

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

법무법인(유) 지평 변호사



권영환 변호사(그룹장)



신일식 변호사

주요 업무사례

정보통신시설 유지관리 업체 소속 근로자들이 도급업체인 공기업을 상대로 불법파견을 주장한 사안에서 정보통신시설 유지관리 업체를 대리하여 적법도급이라는 취지의 상고기각 판결을 이끌어낸 사례

내정보통신시설 유지관리 업무를 전문으로 하는 A사는 B공사로부터 정보통신시설 유지관리 업무를 도급받아 수행하였습니다. B공사로부터 정보통신 유지관리 업무를 도급받은 A업체 소속 근로자들은 B공사와 근로자파견관계에 있다고 주장하며, 근로자지위 확인 및 고용의사표시를 구하였습니다. 제1심은 원고들의 청구를 일부 인용하였으나, 항소심인 원심은 제1심판결을 취소하고 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

원고들은 1) B공사가 정보통신 유지관리 업무를 도급받은 수급업체 소속 근로자들에 대하여 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등을 관리하였으며 2) A사 근로자가 B공사 사업에 실질적으로 편입되었다는 점을 주장하며 상고하였습니다.

지평 노동그룹은 B공사로부터 정보통신 유지관리 업무를 도급받은 협력업체 A를 대리해, 원고들이 제시한 증거가 원고들의 근무기간에 대한 것이 아니거나, A사 소속 근로자에 대한 것이 아니어서, 원고들과 B공사 사이의 근로자 파견관계를 증명할 수 없다는 점을 지적하였습니다. 또한 실체적으로 보더라도, A사가 독립적으로 소속 근로자들에 대한 상당한 지휘·명령 권한을 행사하였을 뿐, B공사가 지휘·명령권을 행사한 사실이 없다는 점을 함께 부각하였습니다.

대법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, 원고들의 상고를 모두 기각하였습니다.

담당 변호사



권영환 변호사



양지윤 변호사



신일식 변호사

주요 업무사례

외주업체 소속 근로자들이 제기한 불법파견 소송에서 위탁자인 공기업을 대리하여 승소한 사례

피고는 수자원을 개발·관리하여 생활용수 등을 공급하는 목적에서 설립된 공기업입니다. 피고는 수자원시설의 점검·정비분야를 경쟁입찰을 통해 민간에 위탁하였고, A 등의 외주업체들이 피고와의 계약에 따라 수자원시설의 점검·정비 업무를 수행하였습니다. 원고들은 외주업체에 소속된 근로자들이었는데, 실질적으로는 피고의 지휘·명령을 받으면서 근로를 제공하였기에 피고와 직접 고용관계가 성립하였다고 주장하며 소송을 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 공기업인 피고를 대리하여 피고가 원고들을 직접 지휘·명령한 사실이 없고, 과업지시서는 파견의 징표로 보기 어렵다는 점을 설명하였습니다. 나아가 피고 소속 근로자와 외주업체 소속 근로자들은 공동 작업을 수행한 사실이 없으며, 외주업체가 수행한 업무는 전문적인 지식과 기술이 필요하기에 피고 소속 근로자들의 업무와는 구별되어 있음을 강조하였습니다. 외주업체가 근로자 선발, 교육, 점검 등에 있어 독자적인 권한을 행사하였다는 점도 주장하였습니다. 원고들이 계정기간과 관련한 증거들을 제출하지 못하였다는 점 역시 강조하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 의견을 받아들여 피고와 외주업체 소속 근로자들 사이에 근로자파견관계가 존재하지 않는다고 판단하며 원고들의 청구를 기각하였습니다.

담당 변호사



이정훈 변호사



장현진 변호사



정석환 변호사

주요 업무사례

택시 업계 최저임금 관련 소송에서 택시 회사를 대리하여 제1심 판결을 뒤집고 전부 승소한 사례

부산 지역 택시 운전근로자들은 노사가 합의한 ‘소정근로시간 변경’이 무효라고 주장하면서 최저임금 미달액 및 추가 퇴직금 등을 청구하는 소송을 제기하였습니다. 제1심은 2009년 이후 이루어진 소정근로시간 변경 합의를 모두 무효로 보았습니다. 그 근거로 1) 소정근로시간 변경으로 인해 최저임금 인상에도 불구하고 택시 운전근로자들의 급여는 매년 비슷한 수준이었던 점, 2) 2009년 이후 택시 운전근로자들의 근무형태나 운행시간의 변경은 없었던 점, 3) 택시 회사가 주장하는 비교대상임금은 과도한 점 등을 제시하였습니다.

지평 노동그룹은 항소심부터 사용자인 택시 회사를 대리하였고, 소정근로시간 변경 합의가 유효하다는 점을 상세히 설명하였습니다. 먼저, 지평 노동그룹은 택시 업계의 수익구조(기준운송수입금, 고정급 및 초과운송수입금의 관계 등)를 분석하여 ‘기준운송수입금과 소정근로시간 및 고정급’은 견련되어 하나의 근로조건처럼 기능한다는 점을 재판부에 자세히 설명 드렸습니다. 또한 2008년 이후의 지방자치단체 공문, 택시 운송 업계 관련 자료 및 논문 등을 면밀히 분석하여 부산 지역에서 택시 운전근로자들의 근무형태와 운행시간이 변경되었다는 점도 증명하였고, 택시 운전근로자들이 주장하는 비교대상임금 범위의 모순을 지적하였습니다. 나아가 소정근로시간을 변경하지 않았더라도 최저임금법을 위반하는 문제는 발생하지 않는 점, 소정근로시간에 대한 법리적인 주장도 추가하였습니다.

재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, 제1심 판결을 취소하고 운전근로자의 청구를 모두 기각하였습니다.

담당 변호사



권창영 변호사



박종탁 변호사

주요 업무사례

노동조합 사무실 제공과 관련하여 공정대표의무 위반이 문제 된 사례에서 중앙노동위원회 위원장을 대리하여 승소한 사례

A회사(이하 '원고')는 교섭대표노조에게만 사무실을 제공하고, 소수노조에는 이를 제공하지 않았는데, 중앙노동위원회는 이것이 공정대표의무를 위반한 것이라고 판정하였습니다. 이에 A회사는 소수노조의 조합원 수가 적고, 현재 교섭대표노조에 제공하는 사무실 외에는 제공할 물리적인 공간이 전혀 없다며 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 중앙노동위원회 위원장을 대리하여, 1) 노동조합의 존립과 발전에 필요한 일상적인 업무가 이루어지는 공간으로서 노동조합 사무실이 가지는 중요성을 강조하며, 교섭대표노조와 동일하지는 않더라도 다른 노동조합에도 상시적으로 사용할 수 있는 일정한 공간을 제공하여야 한다고 설명하였습니다. 2) 나아가 소수노조 조합원이 적고 사무실 제공이 필요하지 않다고 했더라도, 노동조합 사무실을 제공할 수 없는 특별한 사정이나 차별의 합리적 이유로 볼 수는 없으며 조합원 수가 적다는 사정은 원고가 이 사건 노동조합에 사무실을 제공하지 않은 것이 하나의 원인이 된 것으로 평가할 수 있을 뿐 차별행위의 합리적 이유로 볼 수는 없다고 주장하였습니다. 3) 또한 문제가 된 소수노조는 초기업단위 노동조합으로 언제든지 노조원이 가입할 가능성이 있기 때문에 현재 소수노조에 조합원이 1명이라고 하더라도, 이러한 일시적 사정변경만으로는 재심판정을 취소할 필요가 없으므로 기각되어야 한다는 점을 강조하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 중앙노동위원회 재심판정에는 위법이 없다며 원고의 청구를 모두 기각하였습니다.

담당 변호사



권창영 변호사



김은별 변호사

주요 업무사례

노동조합을 대리하여 노동조합 선거관리위원회의 당선무효결정 효력이 정지되어야 한다는 가처분 신청에서 기각 결정을 이끌어낸 사례

A 노동조합 선거관리위원회는 B 후보자가 선거기간 중 금지된 기부행위를 하였음을 이유로 B 후보자 및 B 후보자와 한 조를 이루어 선거에 출마한 사람들에 대하여 당선무효결정을 내렸습니다. 또한 A 노동조합은 B 후보의 당선이 무효이므로, 노동조합 내부 규정에 따라 재선거 실시를 계획하고 있었습니다. 그러자 B 후보자는 당선무효결정의 효력정지와 재선거실시금지를 구하는 가처분을 신청하였습니다.

B 후보자는 선거관리위원회의 당선무효결정이 무효라며 1) 선거관리위원회 구성이 편파적이라거나 2) B 후보자 본인의 자금이 아닌 노동조합 또는 사용자의 예산을 이용한 이상 공직선거법상 금지되는 기부행위로 볼 수 없고, 3) ‘공직선거법상 기부행위 금지’는 선거관리규정상 당선무효 사유가 아니라는 내용 등을 주장하였습니다.

지평 노동그룹은 A 노동조합을 대리하여, 노동조합이 자체적으로 마련한 선거관리규정은 조합 민주주의를 실현하기 위한 강행법규에 적합한 범위 내에서는 일종의 자치적 법규범으로서 국가법질서 내에서 법적 효력을 가지는 만큼, 내규에 따라 선거관리규정을 해석할 권한이 있는 A 노동조합 선거관리위원회의 판단이 존중되어야 한다는 점을 강조하였습니다(대법원 1998. 2. 27. 선고 97다43567 판결 참조). 또한 1) 노동조합 대의원들이 민주적 결의를 통하여 선거관리위원회구성을 승인하였으며, 선거관리위원회는 오히려 B 후보자의 요청을 적극적으로 받아들여 온 점 2) 국가나 지방자치단체의 예산을 사용하였더라도, 공직선거법상 기부행위에 해당함이 명백하므로, 노동조합 또는 사용자의 예산에서 지출하였다 하더라도 기부행위가 아니라고 볼 수 없는 점 3) 선거관리위원회가 선거기간 중 채권자의 요청을 받아들여 ‘공직선거법상 기부행위’를 금지하여 온 점 등을 구체적으로 제시하였습니다.

재판부는 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여, “사적 단체이자 노동조합인 채무자의 운영, 내부규범 형성, 대표자 선출 등에 관하여 독자성과 자율성이 보장될 수 있도록 채무자의 내부규범인 선거관리규정에 관한 채무자의 해석과 적용, 대표자의 선출을 위한 선거에 관한 결정 등은 현저히 자의적이거나 명백히 부당하다는 등의 특별한 사정이 없는 한 존중되어야 하는바, 당선무효결정이 명백히 부당하다고 단정하기는 어렵다.”라는 이유로, B 후보자의 당선무효결정 효력정지와 재선거실시금지 신청을 기각하였습니다.

담당 변호사



권창영 변호사



신일식 변호사

주요 업무사례

상호금융기관 전직 임원이 자신에 대한 제재내용 통보가 부당하다며 효력정지 가처분을 신청한 사건에서 감독기관을 대리하여 항고 기각 결정을 이끌어낸 사례

A상호금융기관의 전직 이사를 지낸 B는 퇴임 전 이사회에 참석하여 자신만이 자격 요건을 충족하는 고문제도를 마련하고, 스스로를 고문으로 선임되게 하였습니다.

감독기관인 중앙회는 감사 과정에서 위와 같은 B의 행위가 1) 임원으로서 선량한 관리자의 주의의무를 다하지 못한 것일 뿐 아니라, 2) A의 이익에 반하는 내용을 결의한 것에 해당함을 발견하고, A에게 B에 대하여 직무정지 3개월 상당의 제재조치를 통보하였습니다. 중앙회 감사 당시 B는 이미 퇴임한 임원이었으나, 관련 법령에 따르면 중앙회는 단위 기관 퇴임 임원이 재직중이었다면 제재조치를 받았을 것으로 인정하는 경우 그 내용을 단위기관에 통보할 수 있습니다.

B는 중앙회를 상대로 제재통보 효력정지 가처분을 제기하였는데, 제1심은 B의 신청을 기각하였습니다. 이에 B는 1) 중앙회가 제재 절차를 준수하지 아니하였고, 2) 제재 양정이 과다하다는 점을 주장하며 항고하였습니다.

지평 노동그룹은 제1심에 이어 항고심에서도 중앙회를 대리하여 직무정지 3월 통보에 아무런 절차상 하자가 없고 B가 충분한 소명기회를 제공받았으며, 제재양정 역시 과다하지 않다는 점을 강조하였습니다.

재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 직무정지 3월의 제재통보가 정당하다고 보아 B의 항고를 기각하였습니다.

담당 변호사



윤성원 대표변호사



김성수 변호사



권영환 변호사



백규하 변호사



신일식 변호사

최신 판례

경비원을 직접 고용해 관리하던 아파트입주자대표회의가 경비원들을 해고하고 외주 업체에 위탁관리를 한 것에 대하여 경영상 해고의 정당성을 인정한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 5. 30. 선고 2020두47908 판결]

1. 사안의 개요

원고(아파트 입주자대표회의)는 경비업무에 대한 관리방법을 자치관리에서 위탁관리로 변경하면서, 직접 고용한 소속 경비원들을 경영상 해고하였습니다. 원고는 경비원들을 해고하는 대신 ‘경비원 전원 고용보장’, ‘기존 급여 보장’, ‘정년 70세로 연장(기존 60년)’, ‘용역업체가 임의로 해고할 수 없도록 기존 경비원 고용 지속 보장 장치 마련’ 등을 보장사항으로 내걸었으나, 경비원들은 이에 반발하며 부당해고 구제신청을 하였습니다.

2. 제1심 판단의 요지

제1심 법원은 ‘경비업무에 대한 관리방법으로 자치관리 방식보다 위탁관리 방식이 관리비용, 노무관리, 업무의 효율 등에서 우월하다는 정도만으로는 정리해고의 필요성을 인정하는 등 그 요건을 완화하여 해석할 수 없다’는 전제 아래, 긴박한 경영상의 필요가 없으므로 경영상 이유에 의한 해고로서 정당하지 않다고 판단하였습니다.

3. 제2심 판결 및 대상 판결의 요지(정리해고 적법)

그러나 제2심 법원은 아래와 같은 점을 들어 경비원에 대한 해고는 경영상 이유에 의한 해고로서 정당하다고 판단하였고, 이는 대법원에서 확정되었습니다.

- 경비원에 대한 해고는 공동주택관리법 개정에 따른 경비업무 관리 운영상의 어려움, 원고의 전문성 부족과 관리능력 결여, 최저임금 인상과 퇴직금 부담 증가 등 비용상의 문제 등을 이유로 아파트의 경비업무에 대한 관리방식을 자치관리에서 위탁관리로 변경하기로 함에 따른 것으로서 객관적 합리성을 인정할 수 있으므로, 경영상 이유에 의한 해고로서 '긴박한 경영상의 필요'가 있다고 인정된다.

- 이 사건 아파트 경비업무의 위탁관리 용역계약 체결을 입찰에 부치면서 경비원 등의 연령은 70세 미만으로 함을 원칙으로 하되 현재 근무자를 고용할 때에는 연령 제한을 받지 않도록 하였고, 기존 근무 중인 경비원에 대한 고용은 전원 보장되어야 한다는 점 등을 조건으로 제시하였으므로 아파트 입주자 대표회의는 해고 회피의 노력을 다하였다.
- 아파트 입주자대표회의는 이 사건 아파트의 경비업무 전체를 외부업체에 위탁하면서 경비원 전부를 해고하고, 이들 전부의 고용보장을 조건으로 제시하였으므로, 해고의 기준에 차별이 없어 합리적이고 공정하다고 볼 수 있다.
- 해고일로부터 50일 전에 노동조합에 협의일정을 통지하고, 노사협의 회의를 개최하는 등 노동조합과 성실하게 협의를 거친 것으로 보인다.
- 위 협의의 대상은 해고를 피하기 위한 방법이나 해고의 기준 등이고, 이 사건에서 관리방식 변경 여부 자체도 협의의 대상으로 포함하여야 한다고는 보이지 않으며, 정리해고의 협의 절차에 관한 위 법리에 비추어 보더라도 위와 같은 사정만으로 이 사건 해고가 협의 절차에 흠이 있어 무효라고 볼 수는 없다.

4. 의의 및 시사점

대법원은 공동주택 입주자들이 공동주택을 자치관리하다가 위탁관리하는 것으로 방식을 변경하는 것은 사업의 폐지라고 볼 수 없고, 그로 인한 관리직원의 해고는 경영상 이유에 의한 해고에 해당한다고 판시한 바 있습니다(대법원 2011. 3. 24. 선고 2010다92148 판결 참조). 대상판결은 위 대법원 판례를 그대로 유지하여, 근로기준법 제24조의 요건 구비 여부를 검토한 다음 경영상 해고가 유효하다고 판단했습니다.

일반적으로 경영상 해고 요건은 엄격하게 인정되는 데에 비해, 아파트입주자대표회의가 직접관리하다가 위탁관리로 전환한 사안에서는 1) 공동주택관리법 개정으로 자치관리가 어려운 점, 2) 입주자대표회의의 전문성 결여와 관리능력의 부족, 3) 최저임금 인상과 퇴직금 부담 증가 등을 이유로 경영상 해고의 정당성을 널리 인정하는 편입니다. 하지만, 아파트입주자대표회의의 위탁관리 전환이 아닌, 일반 기업의 경우에까지 경영상 해고 인정 기준이 완화될 것이라고 단정하기는 어려울 것으로 보입니다.

최신 판례

택시회사의 소정근로시간 단축 합의가 최저임금법 제6조 제5항을 잠탈할 목적으로 이루어진 탈법적 행위로서 무효라고 볼 여지가 크다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 5. 30. 선고 2023다279402(본소), 2023다280563(반소) 판결]

1. 사안의 개요

원고는 경기도 소재 택시회사의 운전근로자로 근무하면서 정액사납금제 형태로 임금을 지급받았습니다. 최저임금에 산입되는 임금 범위에서 ‘생산고에 따른 임금’을 제외하는 최저임금법 제6조 제5항이 시행되자, 피고 회사는 노동조합과의 임금협정을 통해 소정근로시간을 단축하기 시작하여 2018년 임금협정에서는 소정근로시간을 2시간 50분까지 줄였습니다.

원고는, 위와 같이 소정근로시간을 단축한 합의(이하 ‘이 사건 소정근로시간 단축 합의’)가 탈법행위로서 무효라고 주장하면서, 종전 소정근로시간을 적용하여 산정한 최저임금 미달액 및 미지급 퇴직금을 청구하였습니다.

2. 항소심(원심) 판단의 요지

원심은, 1) 피고의 노동조합이 소정근로시간을 단축하는 내용의 임금협정을 자발적으로 체결한 점, 2) 이 사건 소정근로시간 단축 합의가 택시요금 인상 등으로 인한 운행효율의 개선, 근로여건의 변화를 임금협정에 반영한 결과일 가능성을 배제할 수 없는 점 등을 이유로 이 사건 소정근로시간 단축 합의를 무효로 볼 수 없다고 판단하였습니다.

3. 대상판결의 요지

대상판결은 아래와 같은 법리를 설시하면서, 1) 소정근로시간을 단축하지 않았다면 피고 회사는 최저임금법을 위반하게 되는 상황이었고, 2) 단축된 소정근로시간이 통상 근로자의 1일 근로시간으로 보기 어려운 점, 3) 원고의 실제 근로시간과 합의로 단축된 소정근로시간 사이에는 상당한 불일치가 있었던 것으로 추단되는 점 등에 비추어, 이 사건 소정근로시간 단축 합의는 최저임금법 제6조 제5항의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로 볼 여지가 크다고 보아, 이와 달리 판단한 원심을 파기 환송하였습니다.

- 정액사납금제하에서 생산고에 따른 임금을 제외한 고정급이 최저임금에 미달하는 것을 회피할 의도로 사용자가 소정근로시간을 기준으로 산정되는 시간당 고정급의 외형상 액수를 증가시키기 위해 택시운전근로자 노동조합과 사이에 실제 근무형태나 운행시간의 변경 없이 소정근로시간만을 단축하기로 합의한 경우, 이러한 합의는 강행법규인 최저임금법상 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로서 무효라고 보아야 한다(대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결 참조).
- 정액사납금제하에서 이루어진 소정근로시간 단축 합의가 탈법행위로서 무효인지 여부는 1) 단축 합의의 주된 목적이 최저임금법의 적용을 회피하려는 것이었는지 2) 단축된 소정근로시간과 실제 근로시간을 비교하여 양자 사이에 상당한 불일치가 있는지를 중심으로 규범적인 관점에서 판단하여야 한다.
- 단축 합의의 주된 목적이 최저임금법의 적용을 회피하려는 것이었는지는 소정근로시간 단축 합의의 구체적인 경위와 시기, 단축 전후의 소정근로시간을 적용할 경우 산정되는 시간급 비교대상 임금과 법정 최저임금의 객관적 차이 및 변동 추이 등을 고려하여 판단하여야 한다.
- 실제 근로시간과 단축된 소정근로시간 사이에 상당한 불일치가 있는지를 판단할 때는 소정근로시간 단축의 비율, 빈도, 급격성 등을 고려하여야 한다.

4. 의의 및 시사점

전국적으로 택시회사의 소정근로시간 단축합의의 효력을 다투는 임금소송이 이어지고 있습니다. 대상판결은 소정근로시간을 1일 2시간 50분으로 정한 경기도 지역의 소정근로시간 단축 노사합의가 무효라고 보았습니다.

대구 지역의 노사합의에 관하여 ‘소정근로시간 변경 합의의 효력을 부정하는 것은 엄격하게 판단하여야 한다’고 했던 대법원 2024. 1. 4. 선고 2023다237460 판결과는 달리, 대상 판결은 ‘자유로운 의사로 정한 소정근로시간이라고 하더라도 이 사건 특례조항의 적용을 잠탈할 의도로 단지 형식적으로 정해졌다고 평가할 수 있는 경우에는 그 합의 효력을 인정하기 어렵다’고 하여 미묘한 차이를 보이고 있습니다.

노사합의로 정한 소정근로시간이 지역별로 다른 만큼 대법원의 판단을 예의주시해야 할 것으로 보입니다.

다운로드 : 대법원 2024. 5. 30. 선고 2023다279402(본소), 2023다280563(반소) 판결

최신 판례

조합원 수에 관하여 다툼이 있는 상황에서 소수노조가 조합원에 관한 정보를 제공하지 않아서 회사가 체크오프 조합원 수를 기준으로 근로시간면제한도를 배분한 것은 불합리한 차별이 아니라는 판결

[대상판결 : 서울고등법원 2023. 12. 1. 선고 2022누46543 판결, 대법원 2024. 5. 17. 자 2024두32447 심리불속행 기각 판결]

1. 사안의 개요

한 복수노조 사업장에서, 교섭대표노동조합(이하 ‘교대노조’)은 타임오프(근로시간 면제) 배분과 관련하여 먼저 회사와 ‘노사합의’(근로시간 면제운영 합의)를 하고, 다음으로 이를 기초로 노동조합 간 ‘노노합의’(배분 합의)를 하였습니다. 노사합의에 따르면 타임오프 배분은 1) 노노합의에 따르되, 2) 노노합의가 성립하지 않으면 교대노조 결정 당시의 조합원 수를 기준으로 이루어집니다. 한편, 노노합의는 조합원 수에 따른 타임오프 배분을 정하였습니다.

교대노조는 회사를 상대로, 노노합의에 근거하여 조합원 수에 따른 타임오프 배분을 요구하였는데, 회사는 요구 당시 체크오프 대상 조합원 수를 기준으로 타임오프를 배분하였습니다. 이에 대해 소수노조는 회사가 공정대표의무를 위반했다고 주장했습니다.

2. 제1심의 판단

제1심법원은 사용자의 공정대표의무가 적극적 의무라는 전제서 판단하였습니다. 원고 회사는 교대노조와 소수노조 사이에 근로시간 면제 한도의 배분 합의가 성립했는지 적극적으로 확인 요청을 했어야 하며, 요청에 응하지 않는 경우 객관적 근거들을 기초로 산정한 조합원 수에 비례하여 근로시간 면제한도를 배분하여야 하는데, 원고는 체크오프 내역만을 기준으로 조합원 수를 산정한 점 등을 이유로 공정대표의무 위반이라고 판단하였습니다.

3. 제2심 판결 및 대상 판결의 요지

그러나 항소심은 사용자의 공정대표의무가 소극적 의무라는 전제하에, 소수노조 스스로 조합원에 관한 정보를 제공하지 않아 회사가 체크오프 조합원 수만을 기준으로 근로시간면제한도를 배분한 것은 불합리한 차별이 아니므로 공정대표의무 위반으로 볼 수 없다고 판단하였고, 이 판결은 대법원에서 그대로 확정되었습니다.

- 공정대표의무의 본래적 주체는 교대노조이므로, 사용자의 공정대표의무의 내용이나 대상은 교대노조가 단체교섭, 단체협약의 체결 및 그 이행 과정에서 부담하는 공정대표의무의 범위를 넘을 수 없다.
- 사용자에게는 모든 노동조합에 대해 중립적인 태도를 유지할 것을 요구하는 ‘중립의무’가 법리상 인정된다. 사용자가 부담하는 공정대표의무의 내용은, 단체교섭을 하고 단체협약을 체결하며 체결된 단체협약을 이행하는 것과 관련하여 어느 일방에도 치우치지 아니한 공정하고 중립적인 태도를 유지하는 소극적 의무라고 봄이 타당하다.
- 노동조합들의 협의 결과에 따라 실행하는 부분에 대해 노동조합들 사이에서 견해 대립이 있는 경우, 사용자로서는 각각의 노동조합이 제출한 자료를 면밀히 검토하여 보다 객관성·타당성이 인정된다고 판단되는 처리 방향을 채택하면 충분하다.

4. 의의 및 시사점

조합원 수에 관하여 다툼이 있는 상황에서 소수노조가 조합원에 관한 정보를 제공하지 않아서 회사가 체크오프 조합원 수를 기준으로 근로시간면제한도를 배분한 것은 불합리한 차별이 아니라는 판결입니다.

원심은 사용자가 부담하는 공정대표의무가 소극적 성격의 의무라고 판시했지만, 다만, 과거 대법원은 ‘노사 간 합의로 근로시간면제제도를 도입하기로 합의한 이상 공정 대표의무를 부담하는 사용자로서는 근로시간면제 시간의 분배가 소수 노동조합에 대하여도 조합원 수 등을 고려하여 형평성 있게 적용되도록 하여야 하고, 경우에 따라서는 소수 노동조합이 받는 불합리한 차별을 제거하기 위하여 적극적인 노력을 하여야 한다고 볼 수 있다’고 판단한 원심(서울고등법원 2019. 8. 30. 선고 2019누36829 판결)을 수긍한 적도 있다는 점은 참고해야겠습니다(대법원 2020. 1. 9. 자 2019두52713 판결).

최신 판례

교섭대표노조에만 조합 사무실을 제공하고, 소수노조에게는 조합사무실을 제공하지 않은 것이 사용자의 공정대표의무위반이라고 판단한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2024. 5. 2. 선고 2023구합61967 판결]

1. 사안의 개요

원고는 상시 약 180명의 근로자를 고용하여 시내버스 운송업을 영위하는 법인입니다. 원고 사업장에는 교섭대표 노동조합인 A조합(이하 ‘교대노조’)과 소수노동조합인 B조합(이하 ‘소수노조’)이 설립·운영되고 있었습니다.

그런데 소수노조는 원고가 ‘교대노조에만 사무실 공간 및 집기를 제공’하여 공정대표의무를 위반하였다고 주장했습니다.

2. 대상판결의 요지

법원은 아래와 같이 원고가 교대노조에만 노동조합 사무실을 제공하고 소수노조에는 노동조합 사무실을 제공하지 아니한 행위에는 합리적인 이유가 없어 공정대표의무를 위반하였다고 판단하였습니다.

- 노동조합 사무실은 노동조합의 존립과 발전에 필요한 일상적인 업무들이 이루어지는 공간으로서 노동조합법이 보호하는 노동조합의 활동을 위하여 필수적이고 핵심적인 요소이다. 따라서 현실적으로 모든 노동조합에 대하여 일률적·비례적인 조건으로 사무실을 제공할 수 없다고 하더라도, 교대노조에 대하여만 노동조합 사무실을 제공하고 교섭창구 단일화 절차에 참여한 소수노조에 대해서는 이를 전혀 제공하지 않는 행위까지 합리적 이유 있는 차별행위라고 보기 어렵다.
- 소수노조의 조합원 수가 적다는 사정은 오히려 원고가 이 사건 노동조합에 노동조합 사무실을 제공하지 않은 행위가 하나의 원인이 된 것으로 평가할 여지가 있을 뿐, 차별행위의 합리적 이유로 인정되기는 어렵다.

- 소수노조의 노동조합 활동에는 원고 소속 근로자들에 대한 조합원 모집과 그 조합원들의 근로조건 개선 등을 위한 기본적인 조합 활동이 포함되어 있고, 이러한 활동은 주로 회사 내에서 이루어지므로 원고가 조합의 활동 공간을 보장해 주지 않을 경우 기본적인 조합 활동조차 진행하기 어려워 보인다.
- 원고가 교대노조의 노동조합 사무실로 제공된 컨테이너 박스(1동 반, 약 8평)는 문 입구를 기준으로 좌우로 분할하여 사용되고 있다. 위 공간의 적절한 재배치로 가용 공간을 확보할 수 있을 것으로 보인다. 따라서 원고는 소수노조의 기본적인 조합 활동을 보장하기 위해 필요 최소한의 공간을 별도로 확보하거나, 적어도 교대노조에게 제공된 사무실을 소수노조도 일정 부분 공유할 수 있도록 하여 차별 방지를 위한 상당한 노력을 해야 하는데, 원고가 이와 같이 차별 방지를 위한 구체적인 방안을 제시하는 등 상당한 노력을 하였다고 볼 수 없다.

3. 의의 및 시사점

교섭대표노조에 노조사무실을 제공한 것과 달리 소수노조에게는 노조사무실을 전혀 제공하지 않은 것이 공정대표 의무 위반이라고 한 판결입니다. 공간에 제약이 있다는 사용자 측의 항변이 받아들여지지 않은 것에 주목할 필요가 있습니다.

최신 판례

협력업체 근로자들 중 불법파견 소송의 소 취하서를 제출한 자들만 정규직으로 발탁채용한 행위는 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2024. 5. 2. 선고 2023구합63925 판결]

1. 사안의 개요

원청 회사는 사내 협력업체에 의해 운영되던 공정을 직접 운영하기로 하면서, 사내 협력업체 소속 근로자들을 정규직으로 발탁채용하는 계획을 추진하기로 하였습니다. 이에 사내 협력업체들은 소속 근로자들에게 근로계약을 해지한다는 내용의 통지서를 보냈습니다.

원청 회사는 사내 협력업체 소속 근로자 260명에게 1) 원청 회사를 상대로 진행 중인 일체의 소송에 대한 소취하서 및 부제소 확약서 작성, 2) 사내 협력업체 근속기간 중 40~50%만을 인정하여 호봉 및 연차 유급휴가 산정, 3) 각종 복리후생 등에서 발생하는 불이익 감수, 4) 파견법에 따른 고용간주 및 고용의무 이행으로 받을 수 있었던 미지급 임금 포기 등을 조건으로 하는 채용 제안을 제시하였습니다. 위 조건을 수용한 243명은 발탁채용을 하였으나, 나머지 17명은 위 조건을 수용하지 않아 발탁채용 대상에서 제외하였습니다.

이에 발탁채용에서 제외된 근로자들은 위 원청 회사의 행위가 1) 불이익 취급(노동조합법 제81조 제1항 제1호), 2) 지배·개입(노동조합법 제81조 제1항 제4호)의 부당노동행위에 해당한다고 주장했습니다.

2. 대상 판결의 요지

법원은 아래와 같은 이유로 원청 회사가 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위 금지의무를 준수할 의무가 있는 사용자에는 해당하나, 원고들에 대한 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위의사가 없어 부당노동행위가 인정되지 않는다고 판단하였습니다.

- 원청 회사는 사내 협력업체 소속 근로자들의 근로조건을 정함에 있어 직·간접적으로 지배력 내지 영향력을 행사하여 그 근로조건에 대해 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있으므로, 불이익취급 및 지배·개입의 부당노동행위 금지의무를 준수할 의무가 있는 사용자에게 해당한다.
- 원청 회사는 사내 협력업체 소속 근로자들의 불법파견 문제를 해결하기로 노동조합들과 논의를 해오던 끝에 이루어진 특별교섭에서 선별된 직접공정에서 근무하는 사내 협력업체 근로자들을 정규 생산직으로 발탁채용한다는 안을 제시했고, 당시 제안 대상은 조합원인지 여부와 상관없이 선별된 공정에 근무하는 근로자 260명이었으며, 불법파견 여부가 특히 문제 되고 있었던 선별 공정에서 정규직으로 발탁채용을 하여 위 공정을 직접 운영하기로 결정하였다.
- 이에 따라 원청 회사는 소 취하서 및 부제소 확약서를 제출한 자들만 발탁채용하고 위 확약서를 제출하지 않은 자들은 정규 생산직으로 전환하지 않았는데, 위와 같은 일련의 행위가 근로자들의 노동조합 활동을 이유로 하는 것이었음을 뒷받침할 만한 객관적인 자료는 없다.
- 원청 회사가 제시한 조건에 응하지 않을 경우 발탁채용 대상에서 제외된다는 것은 원고 노동조합의 조합원인지 여부와 관계없이 이 사건 선별 공정에서 근무하는 사내 협력업체 근로자들 모두에게 일률적으로 적용되었으므로, 그러한 조건의 제시가 노동조합 활동을 이유로 한 것이었다고 보기는 어렵다.
- 한편 사내 협력업체 소속 조합원이 원청의 정규 생산직으로 발탁채용이 되었다고 하여도 노동조합 조합원의 지위가 상실되는 것이 아니고, 원고들이 일부 실직하게 되었거나 노동조합의 내부 갈등이 초래되었다고 하더라도 노동조합의 조직과 운영 및 조합 활동을 심각하게 위축시켰다고 볼 만한 객관적인 사정은 발견되지 않는다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 원청 사업주를 지배·개입의 부당노동행위뿐만 아니라 불이익 취급 부당노동행위 금지의무를 준수하여야 하는 사용자로 인정하였다는 점에서 의의가 있습니다. 또한 대상판결은 발탁채용과 조합원 여부가 무관하다고 판단하여 부당노동행위를 부정했습니다.

하지만, 서울고등법원 2024. 5. 23. 선고 2023누42517 판결은 불법파견 소송을 제기한 근로자들 중 소 취하에 동의한 사람은 기존 근무지에 잔류하게 하고 그렇지 않은 사람은 원격지에서 근무하게 한 사건에서, 잔류자들이 노조에서 전원 탈퇴한 사정 등을 들어 원청의 부당노동행위를 인정한 바 있습니다. 미묘한 사실관계에 차이가 있는 만큼 비교해서 볼 필요가 있습니다.

최신 판례

협력업체가 담당하는 업무들 중에서 수출용 차량을 야적장에서 부두로 운송하는 업무는 불법파견이 아니라고 보아, 부분적으로 원심을 파기한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 5. 30. 선고 2022다224290, 2022다224306 판결]

1. 사안의 개요

피고 회사는 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사입니다. 원고들은 피고 회사와 직접 도급계약을 체결한 사내협력업체(이하 ‘1차 사내협력업체’), 위 사내협력업체들과 부품거래계약을 체결한 회사(이하 ‘2차 사내협력업체’)에 소속된 근로자인 사람들입니다.

원고들은 피고와 사내협력업체들 사이에 체결된 도급계약이 근로자파견계약에 해당한다고 주장하며, 피고는 원고들에게 고용의 의사표시를 할 의무가 있다고 주장하였습니다.

그중 원고 A의 경우 1차 사내협력업체 소속 근로자로서, 수출용 차량 출고업무 중 부두 수송 업무를 담당하고 있었습니다.

2. 원심 판단의 요지

원심은 원고들(원고 A 포함) 중 1차 사내협력업체 소속 근로자로서 생산관리, 보전, 수출차 출고업무를 담당한 근로자들의 경우 불법파견이 인정되지만, 2차 부품물류회사 소속 근로자들에 대해서는 불법파견이 인정되지 않는다고 판단하였습니다.

3. 대상판결의 요지

대상판결은 2차 부품물류회사 소속 근로자들에 대한 판단, 1차 사내협력업체 소속 근로자 중 생산관리, 보전 업무, 수출차 출고업무 수행 근로자들에 대한 판단은 수긍하였지만, 야적장에 있는 수출용 차량을 부두로 옮기는 부두 수송 업무를 한 근로자들의 경우에는 불법파견이 아니라면서 그 부분 원심판결을 파기했습니다.

- 부두 수송 업무는 자동차 생산공정과 수출선적장 내에서 이루어지는 PDI, 방청공정 등을 모두 마치고 수출선적장 밖 야적장에 주차되어 있는 차량을 부두로 이동시키는 업무로서, 수출차가 선적되기 전에 협력업체가 수행하는 최종적인 출고업무에 해당한다. 부두 수송 업무는 생산공정 및 수출선적장 내에서 이루어지는 공정과는 시간적, 장소적으로 떨어져 있고 야적장의 규모가 상당히 방대하여, 부두 수송 업무의 작업속도 및 작업물량은 생산공정과 수출선적장의 시간당 생산차량대수(UPH)에 밀접하게 연동되지 않는다.
- 부두 수송 업무는 생산 및 최종 품질 점검, 방청 공정 등을 마치고 야적장에 치장(置藏)된 완성차량을 선적일정에 따라 부두로 이동시키는 것이어서 이를 담당할 협력업체 소속 근로자가 다른 원고들이 담당하는 수출차 출고 업무에서와 같이 피고의 정규직 근로자와 유기적, 기능적인 역할 분담을 하였다고 인정하기 부족하다.
- 원심이 상당한 지휘·명령의 징표로 거시한 작업표준서 등은 수출선적장 내 PDI, 방청라인에서 이루어지는 작업에 관한 것이고, 피고가 부두 수송 업무에 대하여도 그 작업순서, 방법, 요령에 관하여 상당한 지휘, 명령을 하였다는 점에 관한 증거가 부족하다.
- 또한 원심은 PDA와 수출물류통합관리시스템의 활용을 파견의 근거로 거시하였으나, 원고 A의 계쟁 기간은 PDA 시스템이 도입되기 전이고, 이 시기에 부두 수송 업무에서 지휘·명령이나 업무 정보가 어떻게 전달되었는지 알기 어렵다.

4. 의의 및 시사점

대상판결은 하나의 사건에서 불법파견을 주장하는 여러 공정들에 관하여 개별적인 증명을 요구하고 있고, 또 원고들 별로 계쟁기간에 해당하는 증거가 있는지도 확인하고 있습니다. 이는 제철소에 관하여 증거가 부족한 일부 공정에 한해 불법파견을 부정하였던 대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다28966 판결의 연장선상에 있습니다.

해당 공정과 무관한 다른 공정에 대한 증거를 토대로 불법파견을 추단하였던 과거 판결의 경향이 완화되고 개별적 증명을 요구하는 추세가 이어지는 것으로 판단됩니다.

다운로드 : 대법원 2024. 5. 30. 선고 2022다224290, 2022다224306 판결

최신 판례

산별노조 지부에 독자적인 단체교섭 능력, 단체협약 체결 능력이 있다고 보아 지부 조합원의 결의로 기업별 노동조합으로의 조직형태 변경이 가능하다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2024. 5. 23. 선고 2022가합565743 판결]

1. 사안의 개요

원고는 금융산업 관련 업무 및 기타 사무 서비스직에 종사하거나 종사하고자 하는 노동자들을 조직대상으로 하는 산업별 노동조합이고, 피고는 A은행 소속 근로자들을 대상으로 조직된 기업별 노동조합입니다.

피고는 과거 원고에 가입 결의하여 그 지부로 활동하다가, 2020. 7. 원고로부터 탈퇴할 것을 결의하고 이를 원고에게 통보하였습니다. 이에 원고는 원고의 하부조직인 지부에 불과한 피고가 조직형태 변경을 할 수 있는 주체가 아니므로 피고의 탈퇴결의는 무효라는 확인을 구함과 함께, 피고가 미지급한 피고 소속 조합원들의 조합비 지급을 청구하였습니다.

2. 대상판결의 요지

대상판결은 아래와 같이 판단하면서 원고의 청구를 모두 기각하였습니다.

- 산업별 노동조합의 하부조직이더라도, 외형과 달리 독자적인 노동조합 또는 노동조합 유사의 독립한 근로자단체로서 법인 아닌 사단에 해당하는 경우에는, 자주적·민주적인 총회의 결의를 통하여 소속을 변경하고 독립한 기업별 노동조합으로 전환할 수 있고, 노동조합 또는 법인 아닌 사단으로서의 실질을 반영한 이 사건 규정에 관한 해석이 근로자들에게 결사의 자유 및 노동조합 설립의 자유를 보장한 헌법 및 노동조합법의 정신에 부합한다(대법원 2016. 2. 19. 선고 2012다96120 전원합의체 판결 참조).
- 피고는 피고의 규약에서 조합원의 자격과 범위를 A은행에 종사하는 근로자(노동조합 및 노동관계조

정법에서 정하는 사용자 제외)로 정하고 있다. 피고는 개정규약에서 피고의 명칭을 ‘B노동조합’이라고 명시하였고, 이 사건 가입결의 이후에 개정된 규약에서도 이와 같은 명칭을 유지하였다.

- 피고는 이 사건 가입결의를 통해 원고의 하부조직으로 조직형태를 변경하면서도 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력을 갖는 것을 중요하게 고려하였고, 원고로부터 피고가 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력을 갖는 것에 대한 동의도 어느 정도 얻은 것으로 보인다.
- 피고는 피고의 자체 규약을 통해, 중앙집행위원회라는 독자적인 집행기관을 구성하여 운영하였다.
- 피고의 규약에 의하면, 피고의 단체교섭 및 노사협의회 대표자는 위원장이 되고, 위원장은 필요한 경우 그 대표권을 위임 또는 공동교섭할 수 있다. 이를 바탕으로 피고는 사용자(단체)를 ‘A은행’, 노동조합의 명칭을 ‘피고’로 하여 단체협약을 체결하고 이를 신고하였다.
- 원고의 규약에 의하면, 원고의 위원장은 단체교섭권을 위임할 수 있으며, 이 경우 교섭을 위임받은 단위는 교섭 상황을 위원장에게 보고하여야 하나, 피고가 원고의 다른 하부조직들처럼 원고의 위원장에게 교섭상황을 보고하였는지는 증거자료에서 확인되지 않는다. 그렇다면 피고는 그 조직이나 조합원에 고유한 사항에 관하여 단체교섭 및 단체협약체결 능력을 원고로부터 단순히 위임받은 것이 아니라 원고와 협의를 통해 피고의 자체 규약에 따라 독자적인 단체교섭 및 단체협약 체결 능력을 가지고 이를 체결한 것으로 보인다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 산업별 노동조합의 하부조직이더라도 실질적으로 하나의 기업 소속 근로자를 조직대상으로 하여 구성되어 독자적인 규약과 집행기관을 가지고 독립한 단체로서 활동하면서 조직이나 조합원에 고유한 사항에 관하여 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력이 있어 기업별로 구성된 노동조합(이하 ‘**기업별 노동조합**’)에 준하는 실질을 가지고 있는 경우에는, 소속 조합원의 의사 결정을 통하여 독립한 기업별 노동조합으로 전환할 수 있다고 한 대법원 전원합의체 판결(대법원 2016. 2. 19. 선고 2012다96120 전원합의체 판결)의 연장선 상에 있습니다.

최신 판례

직장 내 괴롭힘으로 인한 2,000만 원의 정신적 손해배상을 인정한 사례

[대상판결 : 청주지방법원 2024. 5. 23. 선고 2023나53373 판결]

1. 사안의 개요

피고 A 법인은 00시로부터 복지관의 운영을 위탁받은 사회복지법인입니다. 피고 B는 복지관의 관장으로 재직하면서 복지관의 대내·외 업무 및 운영을 총괄하였고, 피고 C는 복지관의 부장으로 재직하면서 복지관의 사업 및 예산 총괄 관리, 인사관리, 조직관리, 직원복지 등의 업무를 담당하였으며, 피고 D는 복지관의 과장으로 재직하면서 부서 사업 계획 및 평가, 슈퍼비전 및 부서 사업 조정에 관한 업무 등을 담당하였습니다.

원고는 복지관 소속 간호조무사로 재직하면서 복지관의 회원관리, 건강증진지원사업, 상담사업, 건강증진실 관리 운영 등의 업무를 담당하였습니다.

원고는 피고 B, C, D의 퇴사 권유, 직무전환 강요 등의 직장 내 괴롭힘으로 인하여 우울증을 진단받는 등 정신적 고통을 받았으므로, 피고들은 공동하여 원고에게 위자료 상당의 손해를 배상하여야 한다고 주장했습니다.

2. 대상판결의 요지

대상판결은 아래와 같은 점을 들어 피고 B, C, D는 민법 제750조에 따라, 위 피고들의 사용자인 피고 A법인은 민법 제756조에 따라 공동하여 원고에게 피고 B~D의 불법행위로 인하여 원고가 입은 손해를 배상할 책임이 있다고 판단하였습니다. 인정된 손해액은 2,000만 원입니다.

- 00노동청 00지청장은 이 사건 가해행위를 직장 내 괴롭힘으로 판단하고 피고 A법인에게 개선지도를 한 사실, 원고가 직장 내 괴롭힘으로 인한 심리적 어려움을 호소하여 비기질성 불면증, 기타 우울에 피소드 등을 진단받고 치료를 받은 사실, 00 업무상질병판정위원회가 원고의 적응장애가 업무상 질병에 해당한다고 판정한 사실이 인정된다.

- 이 사건 가해행위 당시 피고 B는 C, D와 함께 원고에게 퇴사 내지 직무전환을 강요한 사실을 인정할 수 있으며, 피고 B, C, D의 이와 같은 퇴사 내지 직무전환 강요 행위는 원고의 상급자인 위 피고들이 직장에서 지위의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 원고에게 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시킨 것으로 위법한 직장 내 괴롭힘에 해당하는 불법행위에 해당한다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 직장 내 괴롭힘으로 인하여 업무상 질병(적응장애) 판정을 받은 근로자에 대해 가해자 및 법인의 손해 배상책임을 인정한 사례입니다. 인정된 손해액이 위자료로만 2,000만 원에 이르는 점을 참고할 만합니다.

최신 판례

자회사 설립을 통한 정규직 전환이 파견법상 사용사업주로서의 고용의 무 이행이라고 한 사례

[대상판결 : 서울서부지방법원 2024. 5. 9. 선고 2022가합33272 판결]

1. 사안의 개요

피고는 총 14개의 지역에서 농산물 비축기지를 운영하고 있고, 주식회사 A(이하 'A')에 냉동설비 및 그 부대시설의 운영 및 유지관리 등의 업무를 위탁하였습니다.

피고는 정규직 전환의 방식, 시기 등을 협의하기 위해 A를 비롯하여 사무보고, 전산, 조리 등의 업무를 담당하던 여러 업체에서 각 근로자의 대표를 선발하였고, 피고 측과 근로자 측 및 외부 전문가 등으로 구성된 노사 및 전문가 협의회(이하 '이 사건 협의회')를 구성하였습니다. 이 사건 협의회는 협의 과정을 거쳐 근로자들의 정규직 전환 의사를 확인하는 절차를 진행하였고, '용역근로자의 정규직 전환은 자회사 설립 방식'으로하기로 합의하였습니다. 그 결과 피고는 자회사로서 주식회사 B(이하 'B')를 설립하였습니다.

피고는 B 설립 이후 현재까지 B와 위탁관리 협약을 체결하고, 기존에 A가 수행하던 비축기지의 냉동·전기 시설관리 등의 업무를 B에 새로이 위탁하고 있습니다.

원고들은 형식적으로 A 내지 B(이하 통칭할 경우 '이 사건 위탁업체') 소속 근로자로 근무하여 왔으나 실질적으로는 피고의 지휘·감독 아래 피고의 업무를 수행하여 왔으므로 원고들과 피고 사이의 근로관계의 실질은 근로자 파견관계이고, 피고는 원고들을 직접 고용할 의무가 있다고 주장하였습니다.

2. 대상판결의 요지

대상판결은 아래와 같은 점을 들어 피고가 원고들을 직접 고용할 의무는 없다고 판단하여, 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

- 피고가 A와 비축기지 시설 위탁관리 계약이라는 명목상의 용역계약을 체결한 상태에서 A 소속 근로자가 피고의 구속력 있는 지시·명령을 받으면서 피고와 실질적 근로관계를 형성하였다고 인정하기 어렵다.
- 피고는 근로자대표단을 포함한 노사협의기구를 구성하고 노사협의 결과에 따라 자회사인 B를 설립하여 피고에 대한 용역 근로자들을 위 자회사의 정규직으로 채용하였고, 원고들도 위와 같은 경위를 모두 인지한 상태에서 스스로의 선택에 따라 파견법상의 고용의무 이행에 갈음하여 시행된 위와 같은 정규직 전환 절차를 통하여 B의 정규직 근로자로 채용되었으므로, 피고는 그 무렵 위와 같은 자회사 정규직 전환 방식으로 위 원고들에 대한 파견법상 사용자로서의 고용의무를 이행하였다고 봄이 타당하다.
- 피고의 ‘비축사업 관련 규정 및 업무지침’ 및 ‘안전관리(MDMS) 지침’ 교부를 B의 소속 근로자에 대한 지휘·명령권의 행사로 평가하기는 어렵다. 점검표 등은 일의 수행에 대한 일종의 ‘보고’로서 위탁된 작업이 예정대로 수행되고 있다는 것을 확인하는 의미를 가지므로, 이를 통하여 피고가 B 소속 근로자들의 업무 수행을 지시하고 감독하는 방법으로 통제하였다고 평가하기는 어렵다.
- 원고들이 근무하던 각 비축기지에서 냉동·전기시설 관리 업무는 B 소속 근로자들만이 수행하였고, 원고들, 피고 소속 관리소장, 직원 각자의 업무가 구별되는 상황이었다.
- B는 독자적으로 신규 직원 채용에 대한 공고를 게시하고 피고의 개입 없이 내부적으로 관련 절차를 진행하고 있는 것으로 보인다. B의 신규 직원 채용 공고의 구체적인 내용에 의하면, 채용되는 사람은 피고가 아닌 B의 정규직 소속으로 근무할 것을 명백히 하고 있으며 급여 조건, 수행 직무 등도 B가 정하고 있고, 그 외 피고가 인사상 영향력을 행사하고 있음을 유추할 수 있는 문구는 찾아볼 수 없다. 이에 따라 B 소속 근로자 선발의 권한은 피고가 아닌 B에 있었다고 봄이 타당하다.
- B는 독자적인 취업 규칙하에 근로조건에 관한 사항을 규율하는 업체로서, 부동산에 관하여 B 명의로 사무실 임대차계약을 체결하기도 하는 등 피고와는 별개의 인적 관리와 물적 설비를 갖추고 있었던 것으로 보인다.
- 그리고 B는 그 명의로 고압가스냉동제조에 관한 허가증을 보유함으로써, 피고와는 분리된 독립성을 확보한 상태에서 상당한 전문성을 요하는 업무를 수행하여 온 것이라 봄이 상당하다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 자회사 설립 전의 협력업체 A에 관해 불법파견이 아니라고 보면서도, ‘설령 불법파견관계에 있다고 보더라도 도급인인 피고가 자회사 설립을 통해 정규직으로 전환함으로써 파견법상 사용자로서로서의 고용의무를 이행하였다고 봄이 타당하다’고 평가하였습니다.

그에 반해 인천지방법원 2024. 5. 2. 선고 2020가합53414 판결은 ‘직접고용관계 성립 내지 직접고용의무 이행 후에 파견사업주가 협력업체에서 자회사로 변경되었더라도 직접고용관계의 성립이나 직접고용의무 규정의 적용을 배제할 수는 없다’고 하여 상반되는 판결을 하였습니다.

두 사건에 대한 상급심의 판단을 지켜보아야 하겠습니다.

최신 판례

2020년 10월에 항공사에서 이루어진 경영상 해고가 적법하다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2024. 5. 2. 선고 2021구합81035 판결]

1. 사안의 개요

A 법인은 항공운송업 등을 영위하는 법인으로, 원고들은 A 법인에서 운항승무직(조종사)으로 근무하던 사람들입니다. A 법인은 코로나 팬데믹으로 어려움을 겪던 2020. 10. 원고들을 포함한 총 605명의 근로자들에 대하여 경영상 해고(이하 ‘이 사건 해고’)를 하였습니다.

원고들은 이 사건 해고가 부당해고 및 부당노동행위에 해당한다는 이유로 노동위원회에 구제를 신청하였는데, 중앙노동위원회는 ‘이 사건 해고가 해고회피 노력을 포함한 경영상 해고의 요건을 갖추었으므로 부당해고라고 볼 수 없다’고 보아 원고들의 구제신청을 기각하는 판정을 하였습니다. 원고들은 중앙노동위원회 판정에 불복하여 행정소송을 제기하였습니다.

2. 대상판결의 요지

대상판결은 아래와 같은 근거를 들어 이 사건 해고가 긴박한 경영상의 필요, 해고회피노력, 합리적이고 공정한 기준에 따른 해고대상자 선정, 근로자대표와의 성실한 협의의 요건을 모두 갖추어 정당하다고 보아, 원고의 청구를 모두 기각하였습니다.

- 이 사건 해고 당시 A 법인은 누적된 적자와 항공운항의 중단으로 인한 재정상 위기가 쉽사리 해소될 것으로 기대하기 어려운 상황에 처해있었으므로, 참가인에게 긴박한 경영상의 필요가 인정되고, 인원 감축을 하는 것이 객관적으로 보아도 합리성이 있었다고 볼 수 있다. A 법인은 2011년 이후 지속적으로 자본잠식 상태에 있었고, 부채는 독자적으로 감당하기 어려운 수준이었으며, 2020년부터 시작된 코로나19 사태로 인하여 항공 운항 수요가 사실상 소멸하였고, 그 부채규모가 급속도로 증가하였던 바, 당시 A 법인은 파산이 임박하였다고 할 수 있을 정도로 대단히 열악한 상태에 있었다.

- A 법인은 자발적 무급순환휴직 실시, 객실승무원을 제외한 전 임직원들을 상대로 한 '경영위기 극복을 위한 제도'의 실시, 한시적 급여 삭감 및 권고사직 조치의 실행, 희망퇴직의 실시 등 해고 회피를 위한 실효성 있는 가능한 모든 조치를 취한 것으로 판단된다.
- A 법인이 해고 대상자를 선정하기 위하여 마련한 이 사건 선정기준은, 인사평가 점수가 가장 큰 비중을 차지하도록 하였다고 하더라도 객관적 합리성과 사회적 상당성을 가졌으며, 그 실제 선정 결과 역시 정당하다고 판단된다. 2017년부터 2019년까지의 인사평가 점수 자체에 있어서도 그 공정성과 객관성이 인정되지 않는다고 볼 수 없다.
- A 법인 근로자들 사이에는 과반수를 대표하는 노동조합이 없었으므로, A 법인은 근로자위원들에게 근로자대표 선정을 요청하였고, 선정된 5명의 총 17회에 걸쳐 협의를 하고 최종적 합의를 하였다. 일련의 협의 과정에서 참가인은 근로자대표들을 상대로 경영 상황에 따른 구조조정의 불가피성, 참가인의 해고 회피 노력, 이 사건 선정기준 등에 관하여 설명하였으며, 근로자대표들의 의견을 검토하고 이를 일부 반영하기도 하였다.

3. 의의 및 시사점

경영상 해고의 정당성이 인정되는 사례가 많지 않은데, 코로나로 인해 어려움을 겪던 항공사에서 2020년 10월에 한 경영상 해고가 정당하다고 본 사례입니다.

대상자 선정 기준은 ① 최근 3개년 인사평가의 평균(30%), ② 징계 여부(25%), ③ 포상 여부(10%), ④ 근속연한(15%), ⑤ 부양가족(10%), ⑥ 장애인 여부(5%), ⑦ 보훈대상 여부(5%)로서, 사용자 측 요소가 더 많이 반영(65%) 되었습니다. 하지만 근로자의 개별적인 보호를 위한 요소(④ 근속연한, ⑤ 부양가족 여부, ⑥ 장애인 여부, ⑦ 보훈대상 여부 총 35%) 역시 적정하게 포함하고 있어 객관적 합리성과 사회적 상당성을 가졌다고 인정된 것은 참고할 사항입니다.

최신 법령 및 노동정책

근로기준법 일부개정법률안 입법예고

임신기 근로시간 단축 청구기간 확대(안 제74조 제7항)

임신 35주까지의 전체 조산 출생아 11,796명 중 80.9%(9,543명)의 출생아가 임신 32주에서 35주에 집중되어 있어 조산 위험으로부터 임산부와 태아의 건강을 보호하기 위해, 현행 임신기 근로시간 단축 기간을 “임신 후 12주 이내 또는 36주 이후”에서 “임신 후 12주 이내 또는 32주 이후”로 확대하는 것입니다.

※ 참고자료 : 근로기준법 일부개정법률안 입법예고(고용노동부, 2024. 5. 21.)

최신 법령 및 노동정책

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안 입법 예고

1. 난임치료휴가 유급기간에 대한 급여지원 규정 신설(안 제18조 제1항, 제2항)

국가는 고용보험법상 우선지원 대상기업 소속 근로자가 난임치료휴가를 사용한 경우 그 유급 휴가 기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액을 지급할 수 있도록 하며, 지급된 난임치료휴가급여는 사업주가 지급한 것으로 보고 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면하는 규정을 신설하였습니다.

2. 배우자 출산휴가 분할 횟수 확대(안 제18조의2 제4항)

1회에 한정하여 분할 사용할 수 있도록 하던 것을 3회로 분할하여 사용할 수 있도록 하였습니다.

3. 난임치료휴가기간 확대(안 제18조의3 제1항)

현재 근로자가 인공수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 사업주는 연간 3일 이내(최초 1일 유급)의 휴가를 주도록 하던 것을, 연간 6일 이내(최초 2일 유급)의 휴가를 주도록 난임치료휴가기간을 확대하였습니다.

4. 사업주의 비밀유지의무 규정 신설(안 제18조의3 제3항)

사업주는 근로자의 난임치료휴가에 관하여 알게 된 사실을 난임치료휴가를 청구한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 안된다는 규정이 신설되었습니다.

5. 육아기 근로시간 단축의 대상 자녀 연령 확대(안 제19조의2 제1항)

근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 사업주는 이를 허용하여야 하던 것을, 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 대상으로 하는 경우에도 허용하도록 변경되었습니다.

6. 육아기 근로시간 단축 기간 확대(안 제19조의2 제4항)

현재 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내이지만 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아 휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간을 가산하여 사용할 수 있던 것을, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간의 두 배를 가산하여 사용할 수 있도록 하여 육아기 근로시간 단축 기간을 확대하였습니다.

7. 일·가정 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에 대한 지원(안 제20조 제2항)

부모 맞돌봄 문화 확산과 여성 경력단절 예방을 위해 육아기 재택근무 등 유연근무 조치를 도입하는 사업주에 대한 지원 근거를 마련할 필요가 있으므로, 국가는 소속 근로자의 육아기 재택근무와 그 밖의 일·가정 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있도록 근거 규정을 마련하였습니다.

8. 직장 내 성희롱 과태료 부과 대상 확대(안 제39조 제2항)

현재 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우 1천만 원 이하의 과태료를 부과하던 것을 사업주 뿐만 아니라 법인의 대표자가 직장 내 성희롱을 한 경우에도 1천만 원 이하의 과태료를 부과하도록 하여 과태료 부과 대상을 확대하였습니다.

※ 참고자료 : 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안 입법예고(고용노동부, 2024. 5. 21.)

최신 법령 및 노동정책

고용보험법 일부개정법률안 입법예고

1. 구직급여 반복수급 시 구직급여일액 및 대기기간 등 개편(안 제46조의2 신설, 제49조 제2항, 안 제77조의3 제6항 및 제77조의8 제6항)

이직일 이전 5년 간 서로 다른 수급자격에 대해 구직급여를 2회 이상 수급한 사람이 수급자격을 인정받아 구직급여를 수급하는 경우 대통령령에 따라 구직급여일액은 감액하고 대기기간을 최대 4주로 연장하였습니다.

2. 자발적 이직자의 일시적 취업 후 구직급여 신청 시 대기기간 연장(안 제49조 제2항)

기준기간의 피보험 단위기간 중 비자발적으로 이직한 사업장에서의 피보험 단위기간이 90일 미만인 경우 대기기간을 최대 4주로 연장하였습니다.

※ 참고자료 : 고용보험법 일부개정법률안 입법예고(고용노동부, 2024. 5. 21.)

최신 법령 및 노동정책

장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안 입법예고

1. 장애인 표준사업장 ‘인증’제도의 명칭 변경(안 제22조의4, 제33조 제4항, 제86조 제1항 제2호)

제도의 성격에 맞게 명칭을 명확히 하기 위해 ‘인증’을 ‘지정’으로 변경하였습니다.

2. 부담금 연체금 부과방식 변경(안 제35조 제3항)

월 단위로 부과하던 장애인 고용부담금 연체금을 일 단위로 부과하도록 연체금 부과방식 변경하였습니다.

3. 부담금 이의신청 절차 마련(안 제36조의2)

장애인 고용부담금 납부 의무자가 부담금 부과·징수에 대하여 이의신청을 하는 경우에 관한 절차 규정을 신설하였습니다.

※ 참고자료 : 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 일부개정법률안 입법예고(고용노동부, 2024. 5. 22.)

최신 법령 및 노동정책

2024. 1. - 2024. 3. 산업재해현황[재해조사대상 사망사고 기준(잠정)]

고용노동부는 2024. 1.부터 2024. 3.사이에 산업재해의 발생 사건 수와 산업재해로 인하여 사망한 자의 수를 각 업종별, 산업별, 규모별, 재해유형별, 기인물별, 성별·연령별, 직종별, 발생시기별로 나누어 산업재해현황 부가통계 결과를 게시하였습니다. 주요 내용은 아래와 같습니다.

업종별

- 발생건수는 건설업(47.1%), 제조업(22.8%), 기타의사업(18.4%) 순으로 건설업에서 가장 많이 발생
- 사망자는 건설업(46.4%), 제조업(22.5%), 기타의사업(18.8%) 순으로 건설업에서 가장 많이 발생

산업별

- 발생건수는 건설업(47.1%), 제조업(22.8%), 운수 및 창고업(5.1%) 순으로 건설업에서 가장 많이 발생
- 사망자는 건설업(46.4%), 제조업(22.5%), 운수 및 창고업(5.8%) 순으로 건설업에서 가장 많이 발생

규모별

1. 건설업

- 발생건수는 5~49인(43.8%), 5인 미만(20.3%), 50~99인(14.1%), 100~299인(9.4%), 300~999(6.3%), 1,000인 이상(6.3%) 순으로 5~49인 사업장에서 많이 발생

- 사망자는 5~49인(43.8%), 5인 미만(20.3%), 50~99인(14.1%), 100~299인(9.4%), 300~999 (6.3%), 1,000인 이상(6.3%) 순으로 5~49인 사업장에서 많이 발생
- 발생건수는 1~5억(17.2%), 1억 미만(17.2%), 800억 이상(17.2%), 120~800억(14.1%), 20~50억 (14.1%), 50~120억(7.8%) 순으로 발생
- 사망자는 1~5억(17.2%), 1억 미만(17.2%), 800억 이상(17.2%), 120~800억(14.1%), 20~50억 (14.1%), 50~120억(7.8%) 순으로 발생

2. 제조업

- 발생건수는 5~49인(32.3%), 100~299인(22.6%), 1,000인 이상(16.1%), 300~999인(12.9%), 5인 미만(9.7%), 50~99인(6.5%) 순으로 5~49인 사업장에서 많이 발생
- 사망자는 5~49인(32.3%), 100~299인(22.6%), 1,000인 이상(16.1%), 300~999인(12.9%), 5인 미만(9.7%), 50~99인(6.5%) 순으로 5~49인 사업장에서 많이 발생

3. 기타 업종

- 발생건수는 5~49인(36.6%), 5인 미만(22.0%), 300~999인(17.1%), 1,000인 이상(12.2%), 100~299인(9.8%), 50~99인(2.4%) 순으로 5~49인 사업장에서 많이 발생
- 사망자는 5~49인(39.5%), 5인 미만(20.9%), 300~999인(16.3%), 1,000인 이상(11.6%), 100~299인(9.3%), 50~99인(2.3%) 순으로 5~49인 사업장에서 많이 발생

재해유형별

- 발생건수는 떨어짐(46.3%), 물체에 맞음(15.4%), 끼임(13.2%), 깔림·뒤집힘(7.4%), 부딪힘 (6.6%) 순으로 떨어짐에서 가장 많이 발생
- 사망자는 떨어짐(45.7%), 물체에 맞음(15.2%), 끼임(13.0%), 깔림·뒤집힘(7.2%), 부딪힘(7.2%) 순으로 떨어짐에서 가장 많이 발생

기인물별

- 발생건수는 건축물·구조물 및 표면(47.1%), 운반 및 인양 설비·기계(19.1%), 부품, 부속물 및 재료(8.8%), 제조 및 가공 설비·기계(8.1%) 순으로 건축물·구조물 및 표면에서 가장 많이 발생
- 사망자는 건축물·구조물 및 표면(46.4%), 운반 및 인양 설비·기계(20.3%), 부품, 부속물 및 재료(8.7%), 제조 및 가공 설비·기계(8.0%) 순으로 건축물·구조물 및 표면에서 가장 많이 발생

성별, 연령별

- 사망자는 남자는 133명(96.4%), 여자는 5명(3.6%)으로 대부분 남자가 많이 발생
- 사망자는 60세 이상(42.8%), 55~59세(18.1%), 50~54세(11.6%), 40~44세(7.2%), 35~39세(6.5%), 45~49세(5.8%), 30~34세(3.6%), 25~29세(2.2%), 18~24세(2.2%) 순으로 고령자에서 많이 발생

직종별

- 사망자는 단순노무 종사자(49.3%), 기능원 및 관련 기능 종사자(34.8%), 장치, 기계조작 및 조립종사자(5.8%), 농림어업 숙련 종사자(3.6%) 순으로 많이 발생

발생시기별

- 발생건수는 3월(39.0%), 1월(36.8%), 2월(24.3%) 순으로 많이 발생
- 발생건수는 월(19.1%), 목(16.9%), 금(16.9%), 화(16.2%), 수(16.2%), 토(11.0%), 일(3.7%) 순으로 월요일에 가장 많이 발생
- 발생건수는 8~10시 전(27.2%), 14~16시 전(22.8%), 10~12시 전(19.9%), 12~14시 전(11.8%),

16~18시 전(9.6%) 순으로 8~10시 전에 가장 많이 발생

- 사망자는 3월(39.9%), 1월(36.2%), 2월(23.9%) 순으로 많이 발생
- 사망자는 월(18.8%), 목(16.7%), 금(16.7%), 화(15.9%), 수(15.9%), 토(11.6%), 일(4.3%) 순으로
월요일에 가장 많이 발생
- 사망자는 8~10시 전(26.8%), 14~16시 전(22.5%), 10~12시 전(20.3%), 12~14시 전(11.6%),
16~18시 전(9.4%) 순으로 8~10시 전에 가장 많이 발생

※ 참고자료 : 2024년 3월말 사업재해현황(고용노동부, 2024. 5. 29.)

최신 법령 및 노동정책

중앙노동위원회, 직장 내 성희롱·괴롭힘 분쟁에 대한 영상심문회의 활용

중앙노동위원회는 2023. 12. 영상 심문회의 시스템 구축을 시작으로 관련 매뉴얼 준비 등을 마치고, 2024. 6월부터 중앙노동위원회 재심 심판사건의 영상 심문회의를 시범 실시한다고 밝혔습니다. 우선 2024. 6월부터 경기지방 노동위원회 판정에 불복한 재심사건에 대하여 당사자들이 경기지방노동위원회에서 영상으로 심문회의를 진행할 수 있게 되며, 7월에는 서울·부산 지방노동위원회의 재심사건을 대상으로 실시하고, 향후에는 전국적으로 확대할 예정입니다.

※ 참고자료 : 중앙노동위원회 심판사건 원격영상회의 실시 보도자료(중앙노동위원회, 2024. 5. 27.)

최신 법령 및 노동정책

2024년 적극적 고용개선조치 미이행 사업장 명단 공표

고용노동부는 동종 업계·사업장 규모 대비 3회 연속 여성고용 비율이 낮고, 사업주의 실질적 개선노력도 미흡하다고 판단된 32개사를 적극적 고용개선 전문위원회 심의를 거쳐 ‘적극적 고용개선조치(Affirmative Action) 미이행 사업장’으로 선정하여 2024. 5. 29. 명단을 공표했습니다.

최종 명단공표 대상 32개사는 규모별로 1,000인 이상 6개사, 1,000인 미만 26개사이며, 업종별로는 ‘사업시설 관리 관련업 및 부동산 제외 임대업’ 및 ‘화학공업(의료용 물질 외 기타)’이 각 5개사(15.63%)로 가장 많았고, 중공업(비금속 광물, 금속가공, 기계, 장비)이 4개사(12.50%)로 뒤를 이었습니다.

명단이 공표된 사업장의 정보는 관보에 게재되고 누리집(www.moel.go.kr)에 6개월간 게시되는 한편, 조달청 우수조달물품 지정 심사 시 신인도 항목 평가에서 감점을 받는 등 불이익을 받게 됩니다.

※ 참고자료 : 2024년 적극적 고용개선조치 미이행 사업장 명단 공표(고용노동부, 2024. 5. 29.)