

Labor

노동 뉴스레터

2025. 1. 제63호

| CONTENTS |

노동 칼럼

- 중대재해처벌법 무죄 판결 및 실형 선고 사건에서의 시사점..... 1
- 근로자 채용을 둘러싼 인사노무 이슈(2)..... 7

주요 업무사례

- 산업안전보건법 및 중대재해처벌법(산업재해치사)위반 사건에서 노동청의 내사종결처분을 받은 사례. 11
- 의류 위탁판매인과 그 채용직원이 의류회사를 상대로 근로자임을 주장하며 형사고소한 사건에서 불기소처분을 받은 사례..... 13
- 사후적으로 지급된 임금인상 소급분은 계속되는 차별적 처우에 해당하지 않는다고 보아 중앙노동위원회 차별시정재심판정을 취소한 사례..... 14
- 정년연장형 임금피크제의 무효를 주장하며 임금차액의 지급을 구한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 15
- 해고사유 중 하나인 “형사상 유죄판결이 확정되었을 때”는 통상해고 사유에 해당하여 징계절차를 거치지 않아도 된다고 인정받은 사례..... 16
- 차명 회사를 설립하여 소속 회사의 연구과제 용역을 수행하도록 한 근로자에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례..... 18
- 사내 전결 규정 등을 위반하고 경비도 임의로 집행한 현장소장에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례 ... 19

최신 판례

- 연차휴가 미사용수당 청구권 성립의 기초가 되는 근로기간의 기산점 및 상시근로자수 산정기간에 대한 판단기준을 제시한 사례.....20
- 코로나19 당시 관광호텔이 단행한 정리해고의 정당성을 인정한 사례.....22
- 포괄임금계약의 최저임금법 위반 여부를 판단하기 위한 비교대상 임금의 산정 방법을 제시한 사례27
- 소정근로시간에 관한 유효한 정함이 없는 경우 최저임금 미달액 산정을 위한 소정근로시간의 확정 방법을 제시한 사례30
- 근로자가 극심한 업무상 스트레스로 인해 무단결근 후 자살을 하게 된 경우, 평균임금 산정 사유 발생일은 무단결근을 하기 시작한 날로 보아야 한다고 판단한 사례.....32
- 도급인의 사업장에서 한 수급인 소속 근로자의 조합활동이 도급인에 대한 관계에서까지 정당성을 갖기 위한 기준을 제시한 사례.....35
- 선택적 복지제도를 실시하면서 소속 임직원들에게 배정한 복지포인트가 구 소득세법 제20조 제1항의 근로소득에 해당한다고 판단한 사례.....39

최신 법령 및 노동정책

- 한국표준직업분류 개정에 따른 직종 명칭 반영.....41
- 「사업장 위험성평가에 관한 지침」 일부개정(2024. 1. 2. 시행).....43
- 고용노동부 위험성평가 관련 참고자료.....44
- 사업장 보건관리 업무매뉴얼(2024).....45
- 2025년 개편된 육아지원제도46

노동 칼럼

중대재해처벌법 무죄 판결 및 실형 선고 사건에서의 시사점

1. 들어가며

책임주의원칙상 중대재해 처벌 등에 관한 법률(이하 '**중대재해처벌법**') 위반의 형사책임이 성립하기 위해서는 경영책임자의 안전 및 보건 확보의무 위반과 중대재해 사이의 인과관계가 존재하여야 합니다. 최근 중대재해처벌법이 시행된 이후 최초로 중대재해처벌법상 안전·보건확보의무 불이행과 사고 사이에 상당인과관계가 없다는 이유로 피고인들에게 무죄가 선고되었습니다(대구지방법원서부지원 2024. 12. 19. 선고 2023고단510 판결, 이하 '**대상판결**').¹ 이하에서는 대상판결의 의의와 현재까지 중대재해처벌법 위반으로 실형이 선고된 사안들을 검토하며 유의할 사항을 살펴보겠습니다.

2. 대상판결의 요지

가. 사안의 개요

2022. 2. 9. 자동차부품 제조회사 A사의 사내 협력업체 B사 소속 근로자(이하 '**피해자**')가 작업 중 튕겨 나 온 공구(이하 '**이 사건 수공구**')에 맞아 머리를 부딪혀 치료를 받던 중 2022. 3. 10. 사망하였습니다(이하 '**이 사건 사고**'). 이에 관련 피고인들은 아래와 같은 범죄사실로 기소되었습니다.

피고인		죄명	범죄사실
1	B사 운영자 M	산업안전보건법위반죄 및 업무상과실치사죄	개인 사업자 등록을 하고 B사를 운영하는 M은, B사의 안전보건총괄책임자로서 소속 근로자인 K가 이 사건 수공구를 제조 목적과 달리 사용함에 도 이를 방치하고, 기계를 주시하며 기계 작동을 중지할 수 있도록 작업 방법도 지정하지 않고, 압축성형기에 방호장치를 설치하지 않는 등 안전조치의무를 다하지 않아 피해자를 사망에 이르게 하였다.

¹ 대구지방법원 2025노103호로 항소심 계속 중입니다.

2	B사 소속 근로자 K	업무상과실치사죄	B사 소속 근로자인 K는 이 사건 수공구를 제조 목적 외의 용도로 사용하고, 압축성형기 내부에 이 사건 수공구를 올려둔 기계 작동을 중지하지 않은 업무상과실로 피해자를 사망에 이르게 하였다.
3	A사 대표이사 L	산업안전보건법위반죄 및 중대재해처벌법위반죄	산업안전보건법상 안전조치를 취하지 아니하였고, 중대재해처벌법상의 안전보건관리체계 구축 및 이행 조치를 이행하지 않아 피해자를 사망에 이르게 하였다.

나. 판시 내용

대상판결은 다음과 같은 이유로 피고인들에게 모두 무죄를 선고하였습니다.

1) 산업안전보건법 위반의 점

대상판결은 ‘작업표준은 압축성형기 금형에 원재료를 손으로 투입하도록 정하고 있었으므로 K가 이 사건 수공구를 사용할 이유가 없었고, A사가 사고 원인이 된 수공구의 사용 사실조차 인지하지 못하고 있었으며, 이 사건 수공구의 제조 당시 제조 목적이 불분명하여 K가 이를 목적 외의 용도로 사용하고 M, L이 이를 방치하였다고 볼 수 없는 점, 압축성형기 작업 과정에 이 사건 수공구가 튕겨 나올 것은 예상하기 어려워 압축성형기 방호장치 설치 등의 안전조치의무가 있다고 볼 수 없는 점’을 이유로 산업안전보건법상 안전조치의무 위반 사실이 없다고 보았습니다.

2) 업무상과실치사의 점

대상판결은 위와 같은 내용을 전제로, ‘같은 업무와 직무에 종사하는 일반적 보통인의 합리적이고 객관적인 주의 정도를 표준으로 할 때 이 사건 사고와 같이 이례적인 사고 발생까지 예견하고 대비할 가능성이 없어 업무상과실치사죄도 성립하지 않는다’고 판단하였습니다.

3) 중대재해처벌법위반(산업재해치사)의 점

대상판결은 ‘비록 이 사건 사고가 발생할 무렵까지 A사 대표이사 L이 중대재해처벌법에서 정한 전담 조직을 두었다고 평가할 수는 없으나, ① 내부적으로 전담 조직에 배치할 인원을 결정하고 중대재해

매뉴얼도 두고 있었던 점, ② 안전관리자가 매일 순회 점검을 했던 점, ③ 이 사건 수공구의 사용 사실을 알았다고 보기도 어렵고 이 사건 사고가 예견하기 어려웠다는 점’ 등을 이유로 전담 조직 미배치와 이 사건 사고 사이에 상당인과관계가 있다고 보기 어렵다고 보았습니다.

3. 실형 선고 사건들

한편, 현재까지 중대재해처벌법 위반으로 실형이 선고된 사안들은 다음과 같습니다.

사건번호	사안	양형 요소	선고형	
1	울산지방법원 2024. 4. 4. 선고 2022고단4497 판결 ²	2022. 7. 14. 근로자가 다이캐스팅(주조) 기계의 내부 청소작업 중에 머리가 협착되어 사망	(1) 안전점검을 통해 끼임 재해 발생의 위험성을 수차례 지적받아 이를 인식한 점, (2) 최근 인접 지역에서 동종의 중대재해가 발생한 사실이 안전관리 상태 보고서에 적혀 있음에도 그 직후에도 적절한 예방조치를 취하지 않은 점, (3) 사고 기계 외의 다른 설비들도 전반적으로 방호장치의 기능을 상실한 상태였던 점 등을 근거로, 집행유예 등으로 선처할 수 없다.	징역 2년
2	창원지방법원 마산지원 2023. 4. 26. 선고 2022고합95 판결 ³	2022. 3. 16. 협력업체 근로자가 크레인 섬유벨트가 끊어지고 낙하한 방열판과 바닥 사이에 다리가 협착되어 사망	(1) 대표이사가 경영책임자 겸 안전보건총괄책임자로 근무하며 안전조치의무 위반으로 3번의 벌금형을 받은 점, (2) 2021. 5. 산업재해 사망사고가 발생하여 2023. 2. 17. 산업안전보건법위반죄로 벌금형이 확정된 점, (3) 형사재판을 받던 중 2022. 1. 27. 중대재해처벌법이 시행되었음에도 경영책임자로서 안전보건 확보의무를 제대로 이행하지 않다가 재차 사망사고가 발생한 점을 근거로, 엄중한 처벌이 불가피하다.	징역 1년

² 울산지방법원 2024노570호로 항소심 계속 중입니다.

³ 대법원 2023. 12. 28. 선고 2023도12316 상고기각 판결로 확정되었습니다.

3	<p>창원지방법원 통영지원 2024. 8. 21. 선고 2023 고단95, 2023고단1448 (병합) 판결⁴</p>	<p>2022. 2. 19. 협력업체 근로자가 안전대 고리 를 결착하지 않고 핸드 레일(안전난간) 보수작 업을 준비하던 중 아래 로 추락하여 사망</p>	<p>(1) 대표이사에게 7건의 산업안전보건 법위반 전과가 있고, (2) 이 사건사고로 부터 1년 내에 2건의 사망사고가 발생 한 점, (3) 형사재판을 받던 중 2022. 1. 27. 중대재해처벌법이 시행되었음에도 대표이사의 책임 회피를 위한 조직개편 등 준비에 급급했을 뿐 구조적 문제를 해결하려는 노력을 소홀히 하여 재차 사 망사고가 발생한 점, (4) 반성하는 태도 를 보이지 않고 법정에서 불량한 자세로 일관한 점 등을 근거로 더욱 엄벌에 처 할 필요가 있다.</p>	<p>징역 2년</p>
4	<p>수원지방법원 평택지원 2024. 10. 16. 선고 2024 고단220 판결⁵</p>	<p>2023. 8. 9. 협력업체 근 로자가 콘크리트 타설 작업 중 하부 파이프서 포트 동바리가 변형 · 파손되면서 2명이 추락 하여 사망</p>	<p>(1) 사고 발생 전에 동바리 조립 관련 안 전조치 미이행 지적을 받았던 점, (2) 사 고 발생 2개월 및 1개월 전에 산업재해 가 발생했던 점, (3) 대표이사에게 4건 의 산업안전보건법위반 전과가 있어 안 전의식 부재가 심각한 수준이었던 점, (4) 피고인은 경영책임자이자 현장소장 · 안전보건총괄책임자였음에도 위험 성평가, 특별교육 등의 이행 점검을 소 홀히 한 점 등을 이유로 피해자 유족들 과 합의를 마쳤다고 하더라도 실형 선고 가 불가피하다.</p>	<p>징역 2년</p>

비록 판례가 충분히 축적되지 않았지만, 위 판결에 비추어보면 (1) 안전점검을 통해 유해 · 위험 요소가 확인되었음에도 신속히 시정하지 않은 경우, (2) 반복된 사망사고가 발생하였거나, (3) 경영책임자에게 다수의 산업안전보건법위반 전과가 있는 경우에는 중대재해가 발생하면 실형이 선고될 가능성이 있습니다. 특히 울산지방법원 2024. 4. 4. 선고 2022고단4497 판결 이후 실형을 선고한 두 판결[창원지방법원 통영지원 2024. 8. 21. 선고 2023고단

⁴ 창원지방법원 2024노2513호로 항소심 계속 중입니다.

⁵ 수원지방법원 2024노6908호로 항소심 계속 중입니다.

95, 2023고단1448(병합) 판결, 수원지방법원 평택지원 2024. 10. 16. 선고 2024고단220 판결]은 모두 사고 이후의 조치 및 유사 사고의 발생 가능성 등을 고려하여 중형이 선고될 수 있다는 점을 시사한 만큼, 관련 사고 전력이 있는 사업장을 점검하여 중대재해처벌법에 따른 안전보건 확보의무의 이행에 더욱 만전을 기하고, 경영책임자의 산업안전보건법위반 전과가 누적되지 않도록 특별히 유의할 필요가 있습니다.

4. 시사점

중대재해처벌법 제정 전 산업안전보건법상 근로자가 사망한 산업안전보건법위반 사건의 인과관계에 대한 판단에서, 대법원은 “사망의 결과에 따른 처벌 규정의 경우에도 의무 위반 및 사망의 결과 사이에 상당인과관계가 인정되어야 한다”고 판시하여 상당인과관계설을 취하고 있었습니다(대법원 2021. 9. 30. 선고 2020도3996 판결, 대법원 2016. 3. 24. 선고 2015도8621 판결 등).

이후 하급심법원은 중대재해처벌법위반에 관한 최초의 판결에서 형사처벌에 필요한 인과관계와 관련하여, 다단계적 인과관계에 관한 법리를 제시하였습니다(의정부지법 고양지원 2023. 4. 6. 선고 2022고단3254 판결). 다만, 의정부지법 고양지원 2023. 4. 6. 선고 2022고단3254 판결은 위반행위의 중대성만으로 인과관계를 인정한 결과 책임주의원칙에서 벗어났다는 비판이 제기되기도 하였습니다.

대상판결은 책임주의원칙에 입각하여 경영책임자의 안전·보건 확보의무 위반과 중대산업재해 사이의 인과관계를 최초로 부정하고 피고인 전부에 대하여 무죄를 선고하였다는 점에서 의의가 있습니다. 기존 산업안전보건법위반 사건에서도 법원은 표준작업서 등으로 예상할 수 없는 방식으로 발생한 사고에 대하여 피고인의 예견가능성이 없다고 보아 무죄를 선고하기도 하였는데(대전지방법원 2023. 6. 15. 선고 2021고단4591 판결)⁶, 중대재해처벌법 시행 이후에는 대상판결이 처음으로 이러한 법리에 따라 무죄를 선고하였습니다.

대상판결로 기업들이 사업장 내 작업에 대하여 실질적인 안전조치를 할 수 있는 안전보건관리체계를 철저히 수립하여야 한다는 점에는 변함이 없습니다. 오히려, 안전보건관리체계 수립에 더욱 만전을 기하여 법상 의무를 충실하게 이행함으로써, 설령 중대재해가 발생하더라도 사고에 대한 법적 책임을 부담할 가능성을 최소화할 필요가 있습니다. 특히 최근 중대재해처벌법 위반에 대해 중형을 선고한 최근 판결까지 고려하면, 중대재해처벌법 및 산업안전보건법 등 관계 법령에 따른 각종 의무사항을 충실하게 이행할 필요가 있습니다.

⁶ 대법원 2024도14880호로 계속 중입니다.

법무법인(유) 지평은 노동그룹 전담 변호사들이 노동법에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다.
이와 관련하여 도움이 필요하시면, 김용문 변호사(ymkim@jipyong.com, 02-6200-1820),
권영환 변호사(yhkwon@jipyong.com, 02-6200-1877)에게 문의해 주시기 바랍니다.

법무법인(유) 지평 변호사



김용문 변호사(공동그룹장) 김은별 변호사

노동 칼럼

근로자 채용을 둘러싼 인사노무 이슈(2)

1. 들어가며

사회적으로 ‘공정채용’에 대한 관심은 높아지고 있습니다. 같은 맥락에서 2021년 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘**남녀고용평등법**’) 개정을 통해, 구직자들은 채용과정에서의 성차별적 처우에 대해서도 노동위원회에 시정을 신청할 수 있게 되었습니다(제7조, 제26조 각 참조). 이처럼 채용 절차의 공정성 확보와 구직자의 권익 보호는 인사노무 영역에서 점차 중요한 이슈가 되고 있기에, 이번 칼럼에서는 구인자 측 채용 담당자가 근로자 채용 시 주의해야 할 부분을 살펴보겠습니다.

2. 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 관련 이슈

「채용절차의 공정화에 관한 법률」(이하 ‘**채용절차법**’)은 채용절차에서 공정성을 확보하기 위한 목적으로 2014년 1월 21일 제정·시행되었는데, 현재 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용절차에 적용되고 있으며, 국가 및 지방자치단체가 공무원을 임용하는 경우에는 적용되지 않습니다(제3조 참조). 채용절차법에서는 채용절차를 진행하는 데 필요한 최소한의 기준과 구인자 및 구직자 등의 준수사항 등을 비교적 상세하게 규정하고 있습니다. 이를테면, 채용절차법에서는 채용강요 행위(법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위 등), 구인자의 거짓 채용광고(근로계약 체결 후에 정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경하는 행위 등) 및 구직자에 대한 부당한 개인정보 요구(직무의 수행에 필요치 아니한 구직자의 신체적 조건, 출신지역, 직계 존비속의 학력, 직업 등의 정보를 요구하는 행위 등) 등을 금지하고 있습니다.

이러한 채용절차법과 관련하여 실무상 자주 실수가 발생하는 부분은 다음과 같습니다.

- 1) 구직자에게 직무수행과 관련이 없는 정보를 요구하는 경우(채용절차법 제4조의3 위반): 구인자가 기존 입사지원서 등의 양식을 면밀히 검토하지 않아 의도치 않게 직무수행과 무관한 구직자의 정보(이를테면, 신장, 체중, 시력 등의 정보)를 요구하게 되는 경우가 빈번하게 발생합니다. 따라서 입사지원서, 이력서 등의 양식을 면밀히 검토할 것이 필요합니다.

- 2) 채용심사 비용을 구직자에게 전가하는 경우(채용절차법 제9조 위반): 구인자가 채용을 확정하기 전에 구직자에게 건강검진 결과를 요구하는 경우가 많습니다. 이러한 건강검진 역시 채용심사 과정으로 볼 수 있기 때문에, 구직자가 검진 비용을 자비로 처리하였다면 결과적으로 채용심사 과정에서 발생한 비용을 구직자에게 부담케 한 것으로 채용절차법 위반으로 평가될 수 있습니다.
- 3) 채용 여부의 고지 의무 위반(채용절차법 제10조 위반): 구인자는 채용대상자가 확정되었을 경우 지체 없이 구직자에게 그 결과를 안내해야 하므로, 채용대상자뿐만 아니라 불합격한 구직자에게도 그 불합격 결과를 고지할 의무가 있습니다. 따라서 구인자가 채용대상자(즉, 합격자)에게만 채용 결과를 통지하고 불합격자에게 결과를 알리지 않았다면 고지 의무를 위반한 것으로 볼 수 있습니다.
- 4) 채용서류의 반환 관련 고지 의무 위반(채용절차법 제11조 제6항 위반): 구인자는 채용서류 반환 등에 대한 규정을 채용 여부 확정 전까지 구직자에게 알려야 합니다. 따라서 구인자가 위와 같은 사항을 미리 안내하지 않거나 채용공고 등을 통해 ‘채용과 관련하여 제출된 서류 일체를 반환하지 않는다’고 명시할 경우 위 규정을 위반한 것으로 볼 수 있습니다.

3. 기타 채용 과정에서 발생하는 이슈

채용과정에서 문제될 수 있는 구체적인 사례를 살펴보겠습니다.

가. 구인자가 채용 과정에서 구직자로부터 범죄·수사경력자료 등을 제출받아도 되는지 [X]

범죄경력 조회 등에 대해서는 「형의 실효 등에 관한 법률」(이하 ‘**형실효법**’)에서 규율하고 있습니다. 형실효법에서는 범죄경력자료 또는 수사경력자료의 취득을 일반적으로 금지하고 있으며(제6조 제3항 참조), 범죄경력자료 및 수사경력자료를 취득할 수 있는 경우를 한정적·열거적으로 규정하고 있습니다(제6조 제1항 참조). 다만 국가나 지방자치단체는 공무원 임용과 관련하여 임용 대상자의 범죄 경력을 조회하고 있는데, 이는 형실효법 제6조 제1항 제9호에 근거한 것으로 적법합니다.

반면, 일반 사기업의 채용 절차와 관련하여 형실효법에선 범죄경력자료 및 수사경력자료 취득에 관한 허용 규정을 마련하고 있지 않습니다. 따라서 구인자가 채용과 관련하여 구직자의 동의를 받았더라도 구

직자의 범죄경력자료, 수사경력자료를 취득하는 것은 허용되지 않습니다. 뿐만 아니라 법원은 구인자가 구직자로 하여금 본인이 직접 범죄경력회보서를 발급받아 구인자에게 제출하도록 것도 허용되지 않는다고 판단하였습니다. 구체적으로, 구인자가 수행기사를 채용하는 과정에서 구직자에게 ‘본인이 직접 범죄·수사경력조회 회보서를 발급받아 제출’하도록 하였다면 이는 전과자의 정상적인 사회복귀를 보장하고자 하는 형실효법의 목적에 반하는 행위이므로, 구인자에 대하여 유죄를 인정하였습니다(대구지방법원 2019. 8. 13. 선고 2019노949 판결, 대법원 2019. 10. 31. 선고 2019도12638 판결 참조).

정리하면, 구인자가 구직자의 동의를 받았더라도 구직자의 범죄 경력 등을 확인하거나 요구하는 것은 금지됩니다. 다만, 일반적인 사기업의 경우에도 법률이 허용하는 경우(형실효법 제6조 제1항 제10호 참조) 구직자의 범죄경력 등을 조회할 수 있습니다. 이를테면, ‘방과후 학교 강사’ 채용의 경우, 그 기관의 장은 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조 및 아동복지법 제29조의3에 따라 구직자의 동의를 받아 성범죄 및 아동학대범죄 전력 조회를 하거나 구직자 본인으로부터 관련 자료를 직접 받을 수 있습니다.

참고로, 다수 실무에서 구인자는 ‘해외 여행에 결격 사유가 없는 자’를 채용 자격으로 요구하여 구직자가 실형 선고를 받았는지, 집행유예 기간 중에 있는지 등을 간접적으로 확인하고 있습니다(여권법 제12조 제1항 참조).

나. 구직자에 동의 없이 대한 평판 조회(소위 ‘레퍼런스 체크’)를 하는 것은 가능한지 [○, 서면 동의]

결론적으로, 구인자가 평판 조회에 대하여 구직자로부터 서면 동의를 얻어 평판 조회를 진행하는 것이 필요합니다.

평판 조회에서 가장 문제되는 것은 정보를 수집하는 과정에서 ‘「개인정보 보호법」을 위반한 것은 아닌지’입니다. 그런데 「개인정보 보호법」에 따르더라도 구인자가 근로계약을 체결하기 위해 ‘필요한 범위’에서 구직자의 개인정보를 수집하는 것은 특별히 문제되지 않습니다(제15조 제1항 제4호 참조). 법원 역시 구인자에 대한 정보가 모두 「개인정보 보호법」에서 말하는 개인정보에 해당하지 않는다는 입장이기도 합니다(서울북부지방법원 2019. 11. 5. 선고 2019나32826 판결 등 참조). 따라서 평판 조회가 근로계약을 체결하기 위해 필요한 범위에서 이루어진다면 「개인정보 보호법」이 문제될 가능성은 낮은 편입니다.

하지만 실무자의 입장에서 평판 조회를 통해 수집한 정보가 ‘근로계약 체결을 위해 필요한 정보인지’ 및 ‘「개인정보 보호법」에서 보호하는 개인정보에 해당하는 것인지’를 판단하는 것은 현실적으로 상당히 어렵습니다. 특히, 평판 조회가 구직자의 전 직장 인사 담당자에게 이루어질 경우 형사 처벌이 문제될 수도 있습니다. 인사 담당자의 경우 「개인정보 보호법」에서 말하는 ‘개인정보처리자’로 평가될 가능성이 높기 때문입니다. 즉, 구직자의 동의 없이 전 직장 인사 담당자로부터 불필요한 개인정보를 제공 받았을 경우, ‘정보주체의 동의가 없음을 알면서 개인정보처리자로부터 개인정보를 제공 받은 것’으로 평가될 수 있습니다. 이 경우 「개인정보 보호법」 제71조 제1호에 따라 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금이 부과될 수 있습니다.

따라서 이러한 상황을 예방하기 위해, 구인자는 사전에 구직자로부터 서면으로 평판 조회 및 그에 따른 개인정보 수집·이용에 대하여 동의를 받는 것이 필요합니다. 서면으로 동의를 받을 경우 개인정보를 수집하는 목적, 구체적인 수집 항목, 보유기간 및 해당 동의를 거부할 수 있다는 점 등을 명시하는 것이 필요합니다. 주의할 점은 채용 절차에선 구직자의 동의가 있더라도 다른 법령에서 특별히 허용하고 있지 않는 한 구직자의 주민등록번호를 수집할 수는 없습니다(「개인정보 보호법」 제24조의2 참조).

4. 마치며

위와 같은 사항을 주의하여 채용절차를 진행할 필요가 있습니다.

* 이 글은 월간 노동법률 2024년 12월호에 게재된 글을 수정 보완한 것입니다.

법무법인(유) 지평 변호사



박종탁 변호사

주요 업무사례

산업안전보건법 및 중대재해처벌법(산업재해치사)위반 사건에서 노동청의 내사종결처분을 받은 사례

A회사는 목재 제조업 회사입니다. 2023. 10. A회사 사내협력업체 소속 근로자 B는 목재칩이 있는 챔버실에 들어가 스크래퍼에 윤활유를 도포하였는데, 챔버실 내 스크래퍼가 작동하여 재해자 B가 충격을 받아 사망하였습니다.

사망사고가 발생하자 경찰(인천경찰청 형사기동대)은 공장장 등을 업무상과실치사죄로 입건하였고, 노동청(중부지방고용노동청 광역중대재해수사과)은 산업안전보건법 및 중대재해처벌법 위반으로 내사하면서 작업중지처분을 한 후, 재해자가 챔버실에 들어간 점에 대해 산업안전보건법상 안전조치의무위반이 있다고 보아 집중적으로 수사, 내사하였습니다.

지평 변론팀(팀장 변호사 윤상호)은 공장장 입건 후 변론에 착수하여, 사고현장 검증, 관계자 인터뷰 등을 통해 사고원인을 분석하여, ‘재해자가 작업이 예정되지 않았던 윤활유 도포작업’을 한 비전형적 사고이고 회사의 안전조치의 위법이 없다는 점을 적극 변론하기로 하였습니다.

이에 조사 전 사전 연습, 조사 입회 등을 한 후 변론의견서를 제출하는 한편, 노동청과 경찰을 수차례 방문하여 구두 변론하고, 수사지휘를 하는 검찰에도 2차례 방문 변론하여 판례, 유사사례 등을 통해 사건의 쟁점을 설명하면서 수사기관을 설득하는 한편, A회사에 대해서는 유족 측과 합의, 재발방지대책 등을 조언하였습니다.

구체적으로 1) 산업안전보건법상 안전보건조치의무와 관련하여, ▲ 재해자가 사망한 원인은 추락이 아니라 장비에 의한 충격이므로 추락 내지는 개구부에 관한 안전보건규칙이 적용될 수 없고, ▲ 청소 및 정비 작업 시 LOTO(Lock-Out, Tag-Out) 관련 조치를 충분히 이행하고 교육하였으며, 2) 중대재해처벌법상 안전보건확보의무와 관련하여, 유해·위험요인 확인 및 개선 등 중대재해처벌법상 안전보건관리체계를 구축 및 이행하였으며, 3) 인과관계 내지는 예견가능성과 관련하여 당일 예정된 작업이 아니라는 점 등을 적극적으로 변론하였습니다.

이에 노동청과 경찰은 장기간 지평 변론팀의 변론 내용에 대해 검토를 하다가, 2024. 11. 인천경찰청이 입건한 현장소장 등을 불송치결정한데 이어 2025. 1. 인천노동청은 이례적으로 A회사 및 소속 임직원에게 대한 산업안전보건법 및 중대재해처벌법(산업재해치사)위반의 점에 대해 검찰의 지휘를 받아 내사종결(혐의없음)처분을 하였습니다.

담당 변호사



윤상호 변호사



김치현 변호사



고세훈 변호사



김서울 변호사

주요 업무사례

의류 위탁판매인과 그 채용직원이 의류회사를 상대로 근로자임을 주장하며 형사고소한 사건에서 불기소처분을 받은 사례

A회사는 의류 제조 및 판매업 등을 영위하는 법인으로, 전국 백화점 등에 판매 매장을 운영하고 있습니다. B는 A회사와 사이에 백화점 매장을 운영하며 매출 실적에 비례하여 수수료를 지급받기로 하는 위탁판매계약을 체결하였고, C와 D를 A회사 채용해 매장을 운영하였습니다. 그런데 B, C, D는 위탁판매계약 종료 후 A회사가 임금, 퇴직금을 지급하지 않았다며 근로기준법 및 근로자퇴직급여보장법 위반 혐의로 고소하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여, B가 개인사업자인 위탁판매인일 뿐 A회사에 고용된 근로자가 아니며, C와 D는 B가 직접 고용한 근로자이지 A회사와 아무런 법률관계가 없다는 점을 설명하였습니다. 구체적 사실관계와 객관적 자료들을 토대로 1) B, C, D가 A회사로부터 상당한 지휘·감독을 받은 사실이 없는 점, 2) B의 영업시간 및 휴가사용 등과 관련하여 A회사로부터 구속을 받지 않았던 점, 3) B는 자신의 계산으로 C, D를 직접 고용하여 자유롭게 사용하였던 점 등을 설득력 있게 주장하여, B가 독립된 사업자임을 밝혔습니다.

검찰은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, B, C, D의 근로자성이 인정된다고 보기 어렵고 A회사에 근로기준법위반죄의 고의가 있었다고 보기 어렵다고 보아 불기소처분을 하였습니다.

담당 변호사



권영환 변호사



장현진 변호사



이수연 변호사

주요 업무사례

사후적으로 지급된 임금인상 소급분은 계속되는 차별적 처우에 해당하지 않는다고 보아 중앙노동위원회 차별시정재심판정을 취소한 사례

A회사는 2022. 1. 경 체결한 2021년 임금협약(이하 ‘이 사건 임금협약’)에 따라 2022. 2. 경 2021년 임금인상 소급분을 지급하면서, 이미 정년을 도과한 기간제근로자들(이하 ‘이 사건 근로자들’)에게는 이를 지급하지 않았습니다. 이 사건 근로자들은 2023. 2. 경 차별시정신청을 하였고, 지방노동위원회와 중앙노동위원회는 이 사건 근로자들에게 임금인상 소급분을 지급하지 않은 것은 기간제 근로자에 대한 차별적 처우에 해당한다고 판단하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여, 2021년 임금인상 소급분은 단체교섭에 따라 1회에 한하여 사후적으로 지급된 것이므로 계속되는 차별적 처우에 해당하지 않고, 비교대상 근로자 사이에 불리한 처우가 존재하지 않으며, 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 취지상 합리적 이유가 존재한다고 주장하였습니다.

법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, 이 사건 근로자들의 신청이 신청기간을 도과하여 부적법하다고 보아 중앙노동위원회의 차별시정재심판정을 취소하였습니다.

담당 변호사



김용문 변호사



심요섭 변호사



안신영 변호사

주요 업무사례

정년연장형 임금피크제의 무효를 주장하며 임금차액의 지급을 구한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A회사(이하 ‘피고’)는 근로자의 정년을 60세로 연장하는 내용의 개정 고령자고용법의 시행에 따라, 정년을 만 55세에서 만 60세로 연장하면서 연장된 기간에 대하여 기본급을 매년 10%씩 순차 감액하여 지급하는 내용의 임금피크제(이하 ‘이 사건 임금피크제’)를 도입·시행하였습니다.

이에 대하여 피고의 직원으로 근무하다가 퇴직한 근로자인 원고들은 이 사건 임금피크제가 업무량·업무강도 등의 저감 없이 임금피크 기간 동안 임금을 삭감 지급하는 것은 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 임금피크 대상 근로자들을 차별한 것이므로 무효라고 주장하면서 임금 차액의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 피고를 대리하여, 1) 임금피크제는 고령자고용법에서 규정한 지원조치 및 임금체계 개편 등 필요한 조치에 해당하고, 임금피크제의 도입에 정당한 목적이 있었던 점, 2)정년을 연장하면서 연장된 기간에 한하여 임금을 감액하여 임금 총액 측면에서 더 많은 이익을 얻게 되었고, 3) 퇴직연금 전환, 연장근무 제한 및 부서장 직책 담당 배제 등의 업무경감을 통하여 근로자의 불이익을 최소화하기 위한 조치를 실시한 점 등에 관하여 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 제1심 법원에 이어 항소심 법원도 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여, 정년연장형 임금피크제로서 유효하다며 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

담당 변호사



강원일 변호사



김은별 변호사

주요 업무사례

해고사유 중 하나인 “형사상 유죄판결이 확정되었을 때”는 통상해고 사유에 해당하여 징계절차를 거치지 않아도 된다고 인정받은 사례

A회사의 직원인 B는 동성(同性)인 동료 직원(이하 ‘피해자’)의 성기 부분이 촬영된 사진을 동료들이 참여하는 카카오톡 단체 대화방에 게시하였습니다(이하 ‘1차 비위행위’). B는 약 2년 뒤에도 피해자의 동의 없이 피해자의 나체를 사진 촬영하여 피해자에게 카카오톡으로 전송하였습니다(이하 ‘2차 비위행위’, 1차 비위행위와 통틀어 ‘이 사건 비위행위’).

이에 피해자는 A회사에 피해사실을 제보하였고, B를 형사고소 하였습니다. 그 결과 B는 ‘성폭력범죄의처벌등에 관한특례법위반(카메라등이용촬영·반포등)’죄로 징역 10개월에 집행유예 2년의 형사처벌을 받게 되었습니다. 그리고 B의 형사처벌 사실을 알게 된 A회사는 B에게 해고사유의 하나로 규정되어 있는 “형사상 유죄판결이 확정되었을 때”, “금고 이상의 형이 확정되었을 때”를 통상해고 사유로 보아 징계절차 없이 해고 통보를 하였습니다(이하 ‘이 사건 해고’).

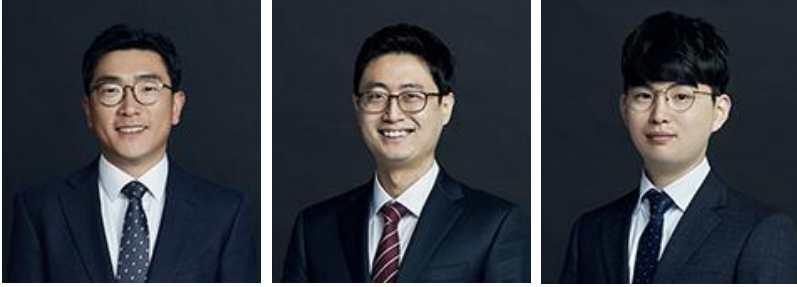
B는 “형사상 유죄판결이 확정되었을 때”, “금고 이상의 형이 확정되었을 때”는 징계해고 사유에도 해당하므로 A회사가 징계절차를 거쳤어야 한다고 주장하며 부당해고 구제신청을 하였습니다. 이에 대하여 중앙노동위원회는 이 사건 해고의 근거 규정이 통상해고 사유와 징계해고 사유 모두에 해당함에도 징계절차를 거치지 않았으므로 이 사건 해고가 부당하다고 판정하였습니다(이하 ‘이 사건 재심판정’).

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여, 1) 취업규칙 및 단체협약 해석상 이 사건 해고의 근거 조항은 통상해고 사유를 정한 것일 뿐 징계해고 사유가 아니기 때문에 징계절차를 거칠 필요가 없고, 2) 이 사건 비위행위의 중대성 등을 감안하면 이 사건 해고는 정당하다고 주장하였습니다.

재판부는 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 이 사건 해고의 근거규정은 취업규칙이나 단체협약 해석상 징계해고 사유와는 구분되는 통상해고 사유이기에 징계절차를 거칠 필요가 없다고 판단하였습니다. 문언상으로는 징계해고 사유처럼 보일 수 있더라도, 규정 전체의 유기적 체계와 조화를 이루기 위해 합리적으로 해석하면, 해당 근거규정은 통상해고 사유로만 해석하는 것이 합당하다는 것이었습니다. 나아가 이 사건 해고에는 정당한 이유가 존재한다고 판단하며, 이 사건 재심판정을 취소하였습니다.

해당 사건은 “취업규칙이나 단체협약의 문언은 근로자 보호의 취지에 따라 엄격히 해석해야 하지만, 규정 전체의 유기적 체계와 조화를 이루기 위해 문언의 의미를 제한적으로 해석해야 할 필요성이 있는 경우도 존재한다.”는 법리를 바탕으로 취업규칙의 객관적인 의미를 밝히는 해석을 하였다는 점에서 의미가 있습니다.

담당 변호사



권영환 변호사(공동그룹장) 박종탁 변호사 정석환 변호사

주요 업무사례

차명 회사를 설립하여 소속 회사의 연구과제 용역을 수행하도록 한 근로자에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례

A회사의 연구실 부서장으로 근무하던 B는 회사의 허가 없이 차명으로 C회사를 설립·운영하였습니다. B는 C회사에 A회사의 연구과제에 관한 사양서, 견적범위 등의 정보를 전달하고, C회사는 이를 바탕으로 A회사의 협력업체로 등록된 D회사에 입찰에 필요한 정보를 제공하였습니다. 이를 통해 D회사로 하여금 A회사의 연구과제를 수주하도록 한 뒤, C회사가 그 업무를 도급받아 A회사의 연구과제 용역을 수행하도록 하였습니다. 이에 A회사는 B를 직무 외 사행위 및 부정행위를 이유로 해고하였습니다.

이에 대해 B는 해고가 부당하다며 해고무효확인 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여, B가 1) 회사의 허가 없이 타회사를 운영하여 겸업금지 의무를 위반한 점, 2) 회사의 내부정보를 C회사에 제공한 점, 3) B의 비위행위로 인하여 신뢰관계가 더 이상 회복될 수 없을 정도로 훼손된 점 등에 비추어 볼 때 해고의 양정이 적정함을 구체적으로 주장·증명하였습니다. 법원은 이러한 지평 노동그룹의 주장을 받아들여, B의 청구를 기각하였습니다.

담당 변호사



김용문 변호사



심요섭 변호사



장연실 변호사

주요 업무사례

사내 전결 규정 등을 위반하고 경비도 임의로 집행한 현장소장에 대한 해고의 정당성을 인정받은 사례

근로자 A는 B회사 소속으로, 해외 건설 현장의 현장소장으로 근무한 사람입니다. B회사는 사규 위반이 의심되는 해외 현장에 대하여 감사를 진행하였는데, 그 과정에서 근로자 A가 사내 전결 규정을 위반하여 해외 업체와 임의로 계약을 체결하고 기성대금을 지급한 사실, 현장 숙소 및 법인카드를 사적으로 이용하는 등 경비를 부적절하게 집행한 사실 등을 확인할 수 있었습니다. B회사는 이러한 비위행위를 근거로 근로자 A를 징계해고 하였습니다. 근로자 A는 해고의 효력을 다투기 위해 노동위원회 구제 신청을 거쳐 소송을 제기하였고, 소송에서 자신은 코로나19 등으로 현장의 상황이 급박하여 불가피하게 정식절차를 거치지 않은 것일 뿐 절차를 위반하거나 부적절하게 업무를 처리하지 않았다고 주장하였습니다.

지평 노동그룹은 B회사를 대리하여, 1) B회사의 사내 규정을 면밀히 검토하여 근로자 A의 사내 규정 위반 사실은 명백하다는 점을 설명하였습니다. 그리고 2) 객관적인 자료를 통해 당시 근로자 A가 정당한 절차를 거치는 것이 충분히 가능하였다는 점을 설명하고, 3) 위 현장에서 사용한 법인카드 등의 내역을 상세히 분석한 다음 그 사용처에 대해 업무 관련성이 인정될 수 없다는 점을 설득력 있게 주장하였습니다.

재판부는 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 근로자 A에 대한 모든 징계사유를 인정하였고, 해고 역시 정당하다고 판단하였습니다.

담당 변호사



권영환 변호사



박종탁 변호사



이수연 변호사

최신 판례

연차휴가 미사용수당 청구권 성립의 기초가 되는 근로기간의 기산점 및 상시근로자수 산정기간에 대한 판단기준을 제시한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 12. 12. 선고 2023도5476 판결]

1. 사안의 개요

피고인은 학원(이하 ‘이 사건 학원’)을 운영하는 사용자입니다. 피고인은 이 사건 학원에서 근로한 강사들(이하 ‘이 사건 강사들’)에게 2019년, 2020년에 각 성립한 연차휴가 미사용수당을 지급하지 아니하였다는 혐의로 기소되었습니다.

피고인은 이 사건 강사들이 근로기준법상 근로자가 아니며, 이 사건 학원의 상시근로자수가 5명 미만이므로 근로기준법상 연차유급휴가 관련 규정이 적용되지 않는다고 주장하였습니다.

2. 원심판결의 요지

제1심과 원심 모두 학원강사들이 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 피고인에게 근로를 제공해 근로기준법상 근로자라고 판단했습니다. 쟁점이 된 것은 이 사건 학원의 상시근로자수였습니다.

근로기준법 시행령 제7조의2(상시 사용하는 근로자 수의 산정 방법) ③ 법 제60조부터 제62조까지의 규정(제60조 제2항에 따른 연차유급휴가에 관한 부분은 제외한다)의 적용 여부를 판단하는 경우에 해당 사업 또는 사업장에 대하여 제1항 및 제2항에 따라 월 단위로 근로자 수를 산정한 결과 법 적용 사유 발생일 전 1년 동안 계속하여 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 법 적용 사업 또는 사업장으로 본다.

원심은, 2019년과 2020년에 성립한 연차휴가 미사용수당이 있는지 여부를 판단하려면 이 사건 학원이 해당 연차가 발생하는 전년도인 2017년과 2018년의 각 연도 동안 계속하여 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 해당하여야 하나, 제출된 증거들만으로는 이를 인정하기 어렵다고 보아 무죄를 선고하였습니다.

3. 대법원 판결의 요지

대법원은, 연차휴가를 사용할 권리 또는 연차휴가 미사용수당 청구권은 근로자가 전년도에 출근율을 충족하면서 근로를 제공하면 당연히 발생하는 것으로서, 연차휴가를 사용할 해당 연도가 아니라 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가에 해당한다며, **연차휴가 부여의무가 있는 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 해당하는지도 그 전년도를 기준으로 판단하여야 한다**는 기존의 법리를 재확인하였습니다. 그러면서 **1년간 계속근로는 사용자가 사업장 내의 모든 근로자에 대한 연차휴가를 일률적으로 시행하기 위하여 단체협약이나 취업규칙으로 연차휴가권 발생의 기준이 되는 시점을 정하는 등의 사정이 없는 한, 원칙적으로 그 근로자가 근로를 개시한 날로부터 기산해야 한다**고 판시하였습니다.

대법원은 위 법리에 따라, 원심은 **2017년 또는 2018년을 일괄적인 산정 단위로 삼을 것이 아니라 이 사건 강사들이 각 근로를 개시한 날로부터 기산하여 계속근로기간을 산정하고 그 기간별로 이 사건 학원이 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 해당하는지를 판단하였어야** 한다고 하여 원심을 파기·환송하였습니다.

4. 의의 및 시사점

대상판결은 연차휴가 미사용수당 청구권 발생 여부를 판단할 때, 단체협약이나 취업규칙으로 모든 근로자에게 연차휴가권 발생의 기준 시점을 일률적으로 정하지 않는 한, 전년도 1월 1일부터 12월 31일까지가 아니라 각 근로자의 개별적 근로개시일을 기준으로 사업장이 상시근로자 5인 이상을 고용했는지 여부를 판단하여야 한다는 점을 분명히 하였습니다.

5인 전후의 상시근로자를 고용하는 사업장에서는 산정기간에 따라 근로자의 연차휴가 미사용수당 청구권의 성립 여부가 달라질 수 있어 주의를 기울일 필요가 있겠습니다.

다운로드: [대법원 2024. 12. 12. 선고 2023도5476 판결](#)

최신 판례

코로나19 당시 관광호텔이 단행한 정리해고의 정당성을 인정한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 12. 12. 자 2024두52465 판결]

1. 사안의 개요

피고보조참가인(이하 ‘**이 사건 사용자**’)은 서울 중구에 위치한 A호텔(이하 ‘**이 사건 호텔**’)을 경영하고 있는 사용자이고, 원고 1 내지 10(이하 ‘**이 사건 근로자들**’)은 이 사건 사용자 회사에 입사하여 이 사건 호텔에 근무하였던 자들입니다.

이 사건 사용자는 코로나바이러스감염증-19(COVID-19, 이하 ‘**코로나19**’) 당시 극심한 경영상의 위기를 겪던 중 이 사건 호텔의 식음료사업부문을 폐지(이하 ‘**이 사건 조직개편**’)하였고 근로자대표와 협의를 거쳐 2021. 12. 10. 자 정리해고(이하 ‘**이 사건 정리해고**’)를 단행하였습니다.

정리해고된 근로자들과 노동조합은 이 사건 정리해고가 근로기준법상 정리해고의 요건을 갖추지 못한 부당해고이자 특정 노동조합(이하 ‘**이 사건 지부**’)에 불이익을 주는 부당노동행위라고 주장하면서, 이를 부정한 중앙노동위원회 재심판정에 대한 취소소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

제1심과 원심은, 아래와 같은 사정으로 미루어 보아 이 사건 정리해고는 근로기준법 제24조에서 정한 **1) 긴박한 경영상의 필요성, 2) 해고 회피 노력, 3) 합리적이고 공정한 기준에 따른 대상자 선정, 4) 해고 50일 전 통보 및 근로자 대표와 성실한 협의**의 요건을 모두 갖추어 정당하다고 보았습니다.

가. 긴박한 경영상의 필요성

- ① 코로나19로 인하여 대한민국을 방문하는 외국인 관광객 수가 급격히 감소하였고, 이는 이 사건 사용자의 사업에 악영향을 미침.

- ② 2021년 기준 이 사건 사용자의 유동부채(약 352억 원)는 유동자산(약 4억 원)을 약 348억 원 초과하고 있었고, 더 이상의 운영자금 대출이 어려운 상황이었음.
- ③ 이 사건 호텔의 객실점유율 및 객실 단가가 급격하게 하락함에 따라, 객실 부문은 2020년 약 48억 원의 영업손실이 발생하게 되었음.
- ④ 이러한 경영상 위기는 코로나19로 인하여 발생한 것인데, 이 사건 정리해고 무렵 이 사건 사용자가 코로나19 관련 문제가 가까운 시일 내에 해소될 것이라고 전망하기 어려웠을 것으로 보임.
- ⑤ 이 사건 호텔이 2021. 10. 1. 객실 부문은 유지하되 시설팀과 식음료사업 부문을 폐지하는 이 사건 조직 개편을 함에 따라 일정 부분의 유휴인력이 발생하게 되었음.
- ⑥ 매출액 대비 인건비 비중이 급격하게 상승함에 따라 고정적인 인건비 지급이 이 사건 호텔의 재무 상태에 미치는 영향력이 더욱 가중되었음.

나. 나. 해고 회피를 위한 노력

- ① 이 사건 사용자는 무급휴직, 고용유지지원금을 통한 유급휴직, 휴가비 등 임금 삭감, 연차휴가 소진 및 복리후생 부문 감축, 골프회원권 매각 및 당진목장 매도 시도, 희망퇴직 실시 등의 다양한 해고 회피 노력을 하였음.
- ② 이 사건 사용자는 2021년에도 희망퇴직을 실시하였고 조직개편을 통해 식음료사업 부문을 폐지하였는데 이러한 상황에서 이 사건 사용자에게 유휴인력에 대한 직무교육 · 전환배치 등 추가적인 노력을 통하여 고용을 유지하고 해고 규모를 최소화할 여력이 충분하지 않았던 것으로 보임.

다. 합리적이고 공정한 기준에 따른 대상자 선정

- ① 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정기준은 인사사고과 성적, 상벌 사항, 외국어 구사 능력, 근속연수, 부양가족, 다른 가족의 소득, 재산보유, 장애 유무의 9개 항목으로 구성되어 있음. 그중 인사고과 성적, 상벌 사항, 외국어 구사 능력은 사용자의 업무상 필요에 따른 요소에 해당하고, 근속연수, 부양가족, 다른

가족의 소득, 재산보유, 장애 유무는 근로자의 개별적인 보호를 위한 요소에 해당함. 사용자 측 요소가 다소 우위에 있기는 하나 근로자의 개별적인 보호를 위한 요소 역시 적정하게 포함된 것으로 보임.

- ② 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정기준 중 ‘인사고과 성적’ 평가항목은 합리성과 공정성이 인정됨. 인 사고과표에 따른 근무평정의 기준이 객관적이고 공정하지 않다고 보기 어려우며, 인 사고과표에 따라 평가가 실시된다는 것이 직원들에게 충분히 공지되었음. 인 사고과를 기초로 한 연봉책정 결과 통보 및 이 의신청 등 불복절차를 보장하여 절차의 공정성도 어느 정도 인정됨.
- ③ 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정기준 중 ‘외국어 구사 능력’ 평가항목 역시 합리성과 공정성이 인정 됨. 호텔 객실 영업의 특성상 직원의 외국어 능력이 요구되므로, 외국어 구사 능력을 평가항목으로 설정 할 필요성이 존재하며, 불이익을 최소화하기 위하여 응시만 하더라도 기본점수로 1.5점을 부여하였음
- ④ 결과적으로 이 사건 지부 소속인 원고들만이 해고대상자로 선정되었다는 사정만으로 그 선정 결과에 합 리성이나 상당성이 없다고 보기는 어려움.

라. 해고 50일 전 통보 및 근로자 대표와 성실한 협의

- ① 이 사건 사용자는 과반수 노동조합이 존재하지 않는 상황에서, 이 사건 지부를 대표하는 근로자 1명, R 노동조합을 대표하는 근로자 1명, 비조합원을 대표하는 근로자 1명을 민주적인 방법에 따라 선출하여 이들을 구조조정 협의체 구성원으로 하는 것을 제안하였는데, 이러한 구조조정 협의체 구성 방안에 합리 성이 결여되었다고 보기 어려움.
- ② 이 사건 사용자가 이 사건 지부에 여러 차례에 걸쳐 구조조정 협의체 참석을 요청하였음에도 불구하고 이 사건 지부는 합리적 이유 없이 불참 의사를 밝히면서 이 사건 정리해고를 포함한 구조조정에 관한 협 의를 전면적으로 거부하였음.
- ③ 구조조정 협의체는 1차 회의부터 16차 회의에 이르기까지 이 사건 정리해고 등에 관하여 논의를 하였고, 구조조정 협의체를 통하여 이 사건 정리해고에 관한 실질적인 협의가 충분히 진행되었던 것으로 보임.

- ④ 이 사건 사용자는 이 사건 지부와 10차례에 걸친 개별교섭 과정에서 이 사건 지부를 상대로 경영 상황에 따른 구조조정 불가피성, 이 사건 사용자의 해고 회피 노력, 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정기준 등에 관하여 설명하고자 노력하였음.
- ⑤ 이 사건 지부는 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정기준 등에 반대하면서 정리해고의 종단을 요구하였을 뿐, 해고대상자 선정기준 등에 관하여 구체적인 의견을 적극적으로 개진하지 않았던 것으로 보이고, 조합원들에게 부양가족 등에 관한 필요서류를 제출하지 말 것을 요구하기도 하였음. 이 사건 지부와 실질적인 협의가 진행되지 않은 것에 대하여 이 사건 사용자에게만 책임을 묻기는 어려운 것으로 판단됨.

또한 아래와 같은 사정을 종합할 때 이 사건 정리해고가 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당하지도 않는다고 보았습니다.

- ① 이 사건 정리해고는 앞서 본 바와 같이 근로기준법 제24조의 요건을 충족하여 정당한 것으로 판단된다.
- ② 이 사건 사용자가 이 사건 지부에 수차례 구조조정 협의체 참석을 요청하였으나 이 사건 지부가 합리적 이유 없이 불참의사를 밝혀 이 사건 정리해고에 관한 협의를 전면적으로 거부하였다. 이에 비추어 보면 이 사건 지부의 대표자가 구조조정 협의체에 참석하지 않게 된 것에 대하여 이 사건 사용자에게 부당노동행위의 의사가 있었다고 보기 어렵다.
- ③ 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정기준에 따른 해고대상자 선정결과에는 합리성과 상당성이 있는 것으로 보이고, 선정기준이 오로지 이 사건 지부 조합원들의 노동조합 가입 내지 활동에 대한 불이익을 부과하거나 가입된 노동조합에 따른 차별적 처우를 위하여 마련되었다고 볼만한 사정은 보이지 않는다.
- ④ 이 사건 지부 소속인 이 사건 근로자들만이 해고대상자로 선정되기는 하였으나 이는 이 사건 지부의 지시에 따라 이 사건 근로자들이 외국어시험에 미응시하고 부양가족 등에 관한 필요서류를 제출하지 않은 것을 원인으로 하는 것이어서 결과적으로 이 사건 사용자에게 부당노동행위의 의사가 있었다고 보기는 어렵다.

- ⑤ 이 사건 정리해고 이후로 이 사건 지부의 조합원 규모가 축소되었다는 사정만으로 이 사건 사용자에게 부당노동행위의 의사가 있었다고 보기는 어렵다.

대법원은 원심의 판단에 잘못이 없다고 하여 원고들의 상고를 기각하였습니다(심리불속행기각).

3. 의의 및 시사점

대상판결은 코로나19로 인하여 매출액, 영업이익 등 재무상태에 큰 타격을 받은 호텔 사업장의 긴박한 경영상의 필요를 인정하여 정리해고의 정당성을 확인하였다는 점에서 의미가 있습니다.

또한 대상판결은 결과적으로 특정 노동조합의 근로자들만이 정리해고대상자로 선정되었다고 하더라도 그러한 사실만으로 사용자에게 부당노동행위의 의사가 있었다고 보기는 어렵다고 인정한 사례입니다.

다운로드: 서울행정법원 2023. 11. 3. 선고 2022구합76306 판결, 서울고등법원 2024. 7. 18. 선고 2023누72778 판결

최신 판례

포괄임금계약의 최저임금법 위반 여부를 판단하기 위한 비교대상 임금의 산정 방법을 제시한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 12. 26. 선고 2020다300299 판결]

1. 사안의 개요

망인은 2018. 5. 21. 리프트를 이용한 화물 운반 작업 도중 몸이 리프트와 바닥 난간 사이에 끼이는 사고(이하 ‘**이 사건 사고**’)를 당하여 같은 날 사망하였습니다. 원고들은 사고로 사망한 망인의 상속인들로, 사용자 등인 피고들을 상대로 일실수입과 일실퇴직금 등의 손해배상을 청구하였습니다.

원심은, 망인의 사용자인 피고 1 회사는 보호의무 또는 안전배려의무 위반으로 인한 채무불이행책임에 따라, 위 리프트의 점유자인 피고 2 회사는 민법 제758조 제1항에 따라, 피고 2 회사의 대표자인 피고 3은 민법 제750조에 따라, 공동하여 망인의 상속인인 원고들에 대하여 손해를 배상할 책임이 있다고 판단하였습니다.

나아가 원심은 이 사건 사고 당시 망인이 피고 1 회사로부터 포괄임금약정에 따라 지급받은 임금이 최저임금법에 따른 최저임금에 미달하였다고 판단하여 최저임금을 기준으로 망인의 일실수입과 일실퇴직금을 산정하였습니다. 그 과정에서 원심은, 이 사건 포괄임금약정이 **정액수당 포괄임금약정**이라고 판단하였는데, 기준근로시간을 초과하는 약정 연장근로시간에 대한 임금까지도 비교대상 임금에 포함하였고, 그 약정 연장근로시간을 소정근로시간수에 포함하여 최저임금 미달 여부를 판단하였습니다.

2. 대법원 판결 요지

가. 관련 법리

임금은 기본임금을 결정하고 이를 기초로 각종 수당을 가산하여 합산 지급하는 것이 원칙이지만, 기본임금을 미리 정하지 아니한 채 법정수당까지 포함된 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정하여 근로시간 수와는 상관없이 지급하기로 하는 이른바 ‘**정액급 포괄임금계약**’을 체결하거나, 기본임금을 미리 정하면서

도 법정 제 수당을 구분하지 아니한 채 일정액을 법정 제 수당으로 정하여 이를 근로시간 수에 상관없이 지급하기로 약정하는 내용의 이른바 ‘정액수당 포괄임금계약’을 체결하는 것도 가능합니다.

감시 또는 단속적 근로 등과 같이 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 경우 포괄임금계약을 체결하더라도 그것이 달리 근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 유효하지만, 포괄임금계약에 따라 지급된 임금이 최저임금에 미달하는 때에는 포괄임금계약이 유효하다고 볼 수 없고, 사용자는 그 미달액을 지급하여야 합니다. 이때 최저임금 미달 여부의 판단을 위한 비교대상 시급은 다음과 같이 산정해야 합니다.

- 정액수당 포괄임금계약을 체결한 경우에는 특별한 사정이 없는 한 곧바로 기본임금을 기초로 비교대상 임금을 산정하면 된다.
- 정액급 포괄임금계약을 체결하면서 월급여액의 대상이 된 근로시간 수를 정한 경우에는 월급여액으로부터 역산하는 방식으로 기본임금을 구한 후 이를 기초로 비교대상 임금을 산정해야 한다.

이와 같이 월급여액으로부터 역산하는 경우 그 월급여액에는 최저임금 산입 제외 임금이 포함되어 있으므로 이를 제외해야 하는데, 월급여액 외에 비교대상 임금이나 통상임금에 포함될 다른 임금 항목이 없는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 비교대상 임금은 월급여액에 ‘소정근로시간, 유급 주휴시간 및 가산율을 반영한 연장·야간·휴일근로시간을 모두 더한 시간’에서 ‘소정근로시간 및 유급 주휴시간’이 차지하는 비율을 곱하는 방식으로 산정하여야 하고, 이를 구 최저임금법 시행령 제5조 제1항 제3호에 따라 1개월의 소정근로시간 수로 나눈 아래와 같은 방식으로 산정한 비교대상 시급을 최저임금과 비교하여 최저임금법 위반 여부를 판단하여야 한다.

$$\text{비교대상 시급} = \frac{\text{월급여액} \times \frac{\text{월 소정근로시간} + \text{월 유급 주휴시간}}{\text{월 소정근로시간} + \text{월 유급 주휴시간} + \text{가산율을 반영한 월 연장·야간·휴일근로시간}}}{\text{월 소정근로시간}}$$

나. 대법원의 판단

대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, 이 사건 포괄임금약정은 기본임금과 법정수당을 모두 포함한 일정한 금액을 월급여액으로 정한 **정액급 포괄임금약정**이라고 보아야 하는데도 원심이 이 사건 포괄임금약정을 정액수당 포괄임금약정이라고 판단한 것은 잘못이지만, 비교대상 임금 산정은 정액급 포괄임금약정의 방식인 역산 방식을 취하였으므로 판결에 영향을 미친 잘못은 없다고 판단하였습니다.

그러나 기준근로시간을 초과하는 약정 연장근로시간에 대한 임금을 비교대상 임금에 포함하고 그 약정 연장근로시간도 소정근로시간 수에 포함하여 최저임금 미달 여부를 판단한 것은 위법하다고 보아, 이와 달리 판단한 원심을 파기·환송하였습니다.

3. 의의 및 시사점

1) 근로자와 사용자 간에 포괄임금제의 합의가 존재하고, 2) 근로형태와 업무 및 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 경우에 해당하며, 3) 근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정되는 경우 포괄임금계약이 유효합니다(대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결, 대법원 2016. 9. 8. 선고 2014도8873 판결 등). 그러나 포괄임금계약에 따라 지급된 임금이 최저임금에 미달하는 때에는 포괄임금계약이 유효하다고 볼 수 없고 사용자는 그 미달액을 지급하여야 합니다.

대상판결은 포괄임금약정을 정액수당 포괄임금약정과 정액급 포괄임금약정으로 구분하면서, 각각에 대한 최저임금법 위반 여부를 판단하기 위한 비교대상임금 산정 방법을 분명히 하였다는 점에서 의미가 있습니다.

다운로드: [대법원 2024. 12. 26. 선고 2020다300299 판결](#)

최신 판례

소정근로시간에 관한 유효한 정함이 없는 경우 최저임금 미달액 산정을 위한 소정근로시간의 확정 방법을 제시한 사례

[대상판결: 대법원 2024. 12. 26. 선고 2023다200314 판결]

1. 사안의 개요

피고는 진주시 소재 택시회사이고, 원고들은 피고의 택시운전근로자로 근무하다가 퇴직한 사람들입니다. 원고들은 격일제로 근무하며 정액사납금제 형태로 임금을 지급받았습니다.

2008. 3. 21. 법률 제8964호로 개정된 최저임금법 제6조 제5항(이하 ‘**이 사건 특례조항**’)이 2010. 7. 1. 진주시에 서 시행되자, 피고는 그 하루 전에 1일 소정근로시간을 3.5시간으로 정하는 2010년 임금협정을 체결하였고, 이후 2017년 임금협정에서는 2.5시간, 2019년 임금협정에서는 2시간으로 소정근로시간을 각 단축하였습니다.

원고들은, 위 각 임금협정 중 소정근로시간을 정한 부분(이하 ‘**이 사건 소정근로시간 단축 합의**’)이 탈법행위에 해당하여 무효이므로 종전 임금협정에서 정한 소정근로시간이 적용되어야 한다고 주장하면서, 최저임금 미달액 및 미지급 퇴직금을 청구하였습니다.

최저임금법 제6조(최저임금의 효력) ④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 제1항과 제3항에 따른 임금에 산입(算入)하지 아니한다.

1. 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금으로서 노동부장관이 정하는 것
2. 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 노동부장관이 정하는 것
3. 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 노동부장관이 따로 정하는 것

⑤ 제4항에도 불구하고 「여객자동차 운수사업법」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조 제2호 다목에 따른 일 반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다.

원심은, 이 사건 소정근로시간 단축 합의는 모두 무효이나, 2010년 전에 소정근로시간을 정했던 임금협정 또는 단체협약에 관한 자료가 제출되지 아니하는 등으로 인하여 원고들에게 적용되는 소정근로시간을 확정할 수 없어 비교대상 임금도 산정할 수 없다는 이유로 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은, 소정근로시간의 의의와 기능 등을 고려하면, 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 소정근로시간에 관한 유효한 정함이 없는 경우 법원은 최저임금 미달 여부 및 미달액 판단 등을 위해 근로관계 당사자들의 의사를 보충하여 근로계약을 해석하는 방법으로 유효한 소정근로시간을 확정할 필요가 있다고 판단하였습니다.

또한 소송 경과 등에 비추어 종전에 소정근로시간을 전혀 정한 바 없다는 피고의 주장은 믿기 어려우며, 2010년 임금협정은 기존의 소정근로시간을 단축한 것이었다고 충분히 추단할 수 있다고 보았습니다. 결국, 2010년 임금협정의 소정근로시간 합의가 탈법행위에 해당하여 무효라고 본 원심으로서의 피고가 종전 소정근로시간에 관한 문서들을 보관하고 있지 않다고 주장한다는 등의 이유만으로 원고들의 청구를 쉽게 배척할 것이 아니라, 적극적으로 석명권을 행사하고 증명을 촉구하는 등으로 소정근로시간에 관하여 심리하고, 만일 그러한 사정이 인정되지 않는다면 원고들과 피고의 의사를 보충하여 근로계약을 해석하는 방법으로 원고들에게 유효한 소정근로시간을 확정하는 다음 이를 바탕으로 최저임금 미달액 등을 산정하여야 한다고 보아, 이와 달리 판단한 원심을 파기·환송하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 2019년 “정액사납금제하에서 생산고에 따른 임금을 제외한 고정금이 최저임금에 미달하는 것을 회피할 의도로 실제 근무형태나 운영시간의 변경 없이 소정근로시간만을 단축하기로 한 노사 간의 합의는 강행법규인 이 사건 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로서 무효”라고 판단하였습니다(대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결). 해당 전원합의체 판결 이후 현재까지도 택시회사의 소정근로시간 단축합의의 효력을 다투는 임금소송이 전국적으로 이어지고 있습니다.

대상판결은 택시회사의 소정근로시간 단축 합의가 탈법행위에 해당하는 경우 종전 소정근로시간에 관한 유효한 정함이 없다고 하더라도 법원은 근로관계 당사자들의 의사를 보충하여 근로계약을 해석하는 방법으로 유효한 소정근로시간을 확정하여야 한다는 점을 확인하였습니다.

다운로드: [대법원 2024. 12. 26. 선고 2023다200314 판결](#)

최신 판례

근로자가 극심한 업무상 스트레스로 인해 무단결근 후 자살을 하게 된 경우, 평균임금 산정 사유 발생일은 무단결근을 하기 시작한 날로 보아야 한다고 판단한 사례

[대상판결 : 광주고등법원 2024. 12. 19. 선고 2024누11401 판결]

1. 사안의 개요

원고는 망인의 배우자이며, 피고는 근로복지공단입니다.

망인은 계약직 버스회사 운전원으로 근무하다가 정규직으로 전환된 지 얼마 되지 않은 시점에 선행차량을 충돌하는 등 단기간 수차례의 업무상 사고를 경험하였습니다. 망인은 위 사고 이후 귀가하였다가 배우자인 원고에게 ‘사고처리로 너무 힘들다’는 취지의 메시지를 남기고 가출하여 출근도 하지 않은 채 연락이 두절되었고 며칠 뒤 스스로 목숨을 끊었습니다.

피고의 업무상질병판정위원회는 망인의 업무상 스트레스가 사망의 원인으로 작용하였다고 인정하여 망인의 사망을 업무상 재해로 인정하였습니다.

피고는 평균임금 산정 사유 발생일을 **망인의 사망일**로 보고, 망인이 가출한 날부터 사망 전날까지를 산정일 일부로 포함했는데, 위 기간에 망인이 무단결근했다는 이유로 지급임금을 0원으로 하여 평균임금을 산정하였습니다. 피고는 이와 같이 산정한 평균임금을 기초로 원고에게 지급할 유족급여 및 장의비를 계산하여 지급하였습니다.

원고는 망인의 평균임금 산정 사유 발생일을 사망한 날이 아니라 **업무상 스트레스로 인해 가출한 날**로 보아야 된다는 등의 주장을 하며 피고를 상대로 평균임금정정 및 보험급여차액지급 신청을 하였으나, 피고는 이를 기각하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 아래의 요소들을 고려하면, 근로자가 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자살을 한 경우, 그

정신적 이상 상태 때문에 근로 제공을 하지 못하여 임금을 제대로 받지 못하였다면, 특별한 사정이 없는 한 사망의 결과가 발생한 날이 아닌 근로자의 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 낮아지거나 근로자가 정신적 이상 상태에 빠진 시점을 평균임금 산정 사유가 발생한 날로 봄이 타당하다고 판단하였습니다.

- 평균임금은 근로자의 생활임금을 사실대로 반영함으로써 근로자의 생활을 보장하고자 하는데 그 제도의 취지가 있음.
- 근로기준법령이 재해보상의 경우 ‘사망의 원인이 되는 사고가 발생한 날’을 평균임금 산정 사유가 발생한 날로 규정하고 있는 것은,⁷ 업무상 사고 등이 발생하는 경우 아직 사망이나 부상의 결과가 발생하기 전이라 하더라도 사고로 인해 근로자의 근무능력, 여건, 환경 등에 변동이 생길 가능성이 있으므로 이로 인한 통상생활 임금의 왜곡이 발생하는 것을 방지하기 위한 것임.
- 산재보험법령은 근로자의 자해행위에 따른 사망 등의 경우 원칙적으로 업무상 자해로 보지 않지만, 업무상의 사유가 상당한 스트레스 요인으로 작용하였고, 그 영향으로 근로자가 정상적인 인식능력이 뚜렷하게 낮아진 상태에서 자해행위를 한 경우 비록 사망 등의 직접적 원인이 자해행위라고 하더라도, 업무상 사고 또는 질병을 원인으로 하는 업무상 재해와 달리 볼 수 없다는 전제에서 예외를 인정하고 있음.⁸

대상판결은 망인은 정규직으로 전환된 지 얼마 되지 않은 시점에서 연속적으로 업무상 사고를 경험하였고, 그 처리 과정에서 회사 측의 방침으로 인한 인사상 불이익에 대한 우려와 개인적 합의 시도에 따른 사고처리 비용에 대한 경제적 압박으로 인하여 극도의 업무상 스트레스를 받았다고 보았습니다.

⁷ 근로기준법 시행령 제52조(재해보상 시의 평균임금 산정 사유 발생일) 재해보상을 하는 경우에는 사망 또는 부상의 원인이 되는 사고가 발생한 날 또는 진단에 따라 질병이 발생되었다고 확정된 날을 평균임금의 산정 사유가 발생한 날로 한다.

⁸ 산업재해보상보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ② 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상·질병·장해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 낮아진 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다.

산업재해보상보험법 시행령 제36조(자해행위에 따른 업무상의 재해의 인정 기준) 법 제37조제2항 단서에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

3. 그 밖에 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였다는 상당인과관계가 인정되는 경우

이에 더하여 망인이 가출을 하면서 원고에게 남긴 메시지의 내용과 망인이 핸드폰을 두고 가출을 하여 그때부터 자해행위를 할 때까지 일체의 연락이 두절되었던 점 등을 고려하면, 망인은 위 가출 일시에 이미 극도의 업무상 스트레스를 원인으로 정상적인 인식능력이 뚜렷하게 낮아지고 정신적 이상 상태에서 빠져 있었고, 이와 같은 상태가 지속되어 결국 스스로 목숨을 끊은 것으로 보인다고 판단하였습니다.

그렇다면 이 사건에서 망인의 평균임금 산정 사유가 발생한 날은 **망인이 가출을 하여 무단결근을 하기 시작한 날**로 봄이 타당하고, 이와 다른 전제에서 한 피고의 평균임금정정불승인 및 보험급여차액부지급 처분은 위법하여 각 취소되어야 한다는 결론을 제시하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 근로자가 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자살을 한 경우, 그 정신적 이상 상태 때문에 근로 제공을 하지 못하여 임금을 제대로 받지 못하였다면, 특별한 사정이 없는 한 평균임금 산정 사유 발생일은 사망의 결과가 발생한 날이 아닌 망인이 가출을 하여 무단결근을 하기 시작한 날로 보았습니다.

대상판결은 근로자의 생활임금을 사실대로 반영함으로써 근로자의 생활을 보장하고자 하는 평균임금 제도의 취지를 반영한 것으로 보입니다. 다만 대상판결에 대해 피고가 상고한 만큼 대법원의 최종적 판단을 지켜볼 필요가 있습니다(대법원 2025두31014호로 계속 중입니다).

다운로드: [광주고등법원 2024. 12. 19. 선고 2024누11401 판결](#)

최신 판례

도급인의 사업장에서 한 수급인 소속 근로자의 조합활동이 도급인에 대한 관계에서까지 정당성을 갖기 위한 기준을 제시한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 12. 24.자 2024마6760 결정]

1. 사안의 개요

채무자는 물류회사입니다. 채권자들은 택배기사인데 채무자 소속은 아니고, 채무자로부터 택배 배송 업무를 수급한 영업점과 계약한 사람들입니다.

채무자는 근로의 장소로 제공한 채무자의 지역별 배송센터(이른바 ‘**캠프**’)에서 채권자들이 수급인 소속 다른 택배 기사들에게 노동조합 가입을 홍보하는 조합활동(이하 ‘**이 사건 활동**’)을 하자, 채권자들이 업무수행과 무관한 목적으로 채무자의 지역별 배송센터를 출입한다는 이유로 채무자의 지역별 배송센터에 출입하는 것을 금지하고 업무용 애플리케이션에 대한 접근을 제한하는 조치(이하 ‘**이 사건 조치**’)를 실시하였습니다.

이에 채권자들은 이 사건 조치가 채권자들의 단결권을 침해한다는 등의 이유로 채무자를 상대로 이 사건 조치의 배제를 구하는 가처분을 신청하였습니다.

원심은, 채권자들이 채무자를 사용자로 하여 조합활동권을 주장하는 것이 아니므로 채권자들이 채무자의 지역별 배송센터 내에서 노동조합 가입을 홍보하는 조합활동을 하는 것을 채무자가 수인할 의무가 있다고 볼 수 없고, 이 사건 조치는 채무자의 원활한 작업 수행과 안전사고 방지를 위한 합리적인 조치로서 채권자들의 단결권을 침해한다고 보기 어려우며, 이 사건 가처분 신청 부분은 만족적 가처분에 요구되는 정도의 보전의 필요성도 인정되지 않는다는 이유로, 간접강제를 제외한 나머지 부분에 관한 채권자들의 신청을 배척한 제1심결정을 그대로 유지하였습니다.

2. 판결 요지

먼저 대법원은 아래와 같은 법리를 제시하였습니다.

- 도급인은 원칙적으로 수급인 소속 근로자의 사용자가 아니므로, 수급인 소속 근로자가 도급인의 사업장에서 한 조합활동이 도급인의 노무지휘권·시설관리권 등과 충돌할 경우에는 사용자인 수급인에 대한 관계에서 조합활동의 정당성을 갖추었다는 사정만으로 사용자가 아닌 도급인에 대한 관계에서까지 정당성을 가진다고 볼 수는 없음.
- 그러나 **도급인이 자신의 사업장을 수급인 소속 근로자들에게 근로의 장소로 제공하여 그곳에서 수급인 소속 근로자들이 작업을 하는 경우**, 도급인의 사업장은 수급인 소속 근로자들에게 근로 제공의 현장이자 삶의 터전이 되는 곳으로서 조합활동의 기본적인 공간이 될 수밖에 없음. 또한 도급인은 비록 수급인 소속 근로자와 직접적인 근로계약관계를 맺고 있지는 않지만, 수급인 소속 근로자가 제공하는 근로에 의하여 일정한 이익을 누리고, 그러한 이익을 향수하기 위하여 수급인 소속 근로자에게 사업장을 근로의 장소로 제공하였으므로 **그 사업장에서 발생하는 수급인 소속 근로자의 조합활동으로 인하여 일정 부분 법익이 침해되더라도 사회통념상 이를 용인하여야 하는 경우가 있을 수 있고, 그러한 범위 내에서는 조합활동이 도급인에 대해서도 정당하다고 보아야 함.**
- 이러한 경우에 해당하는지 여부는 헌법이 보장하는 기본권인 노동3권의 구체적 실현이라는 측면에서 해당 조합활동이 가지는 의미와 필요성, 조합활동의 경위와 구체적 태양, 해당 사업장에서 수행되는 업무의 성격과 사업장의 규모, 조합활동에 참여하는 근로자의 수와 이들이 조합활동을 위해 사용한 장소 또는 시설의 범위·특성과 종래 이용관계, 조합활동으로 인해 도급인의 시설관리나 업무수행이 제한되는 정도, 도급인 사업장 내에서 이루어져 온 노동조합 활동 관행 등 여러 사정을 종합하고 충돌되는 가치를 객관적으로 비교·형량하여 실질적인 관점에서 판단하여야 함.

대법원은 위 법리에 기초할 때, 채권자들은 적어도 채무자가 업무수행을 위하여 출입을 허용하였던 배송센터 내에서는 채무자의 시설관리권 등과 조화를 이루는 범위에서 노동조합 홍보활동을 할 권리가 있다고 볼 여지가 크고, 해당 배송센터의 출입과 업무용 애플리케이션의 사용에 관해서는 보전의 필요성을 인정할 여지가 크다고 보아, 간접강제 신청 부분을 제외한 원심결정의 나머지 부분을 파기·환송하였습니다. 그 구체적인 근거는 아래와 같습니다.

- 1) 채무자는 채권자들과 직접적인 계약관계에 있지는 않으나 수급인 회사와 택배 영업점 계약을 체결하여 화물 배송업무를 위탁한 도급인의 지위에 있고, 채권자들은 그 영업점을 통하여 배송업무를 수행하였으며, 채무자는 채권자들과 같은 영업점 소속 택배기사들에게 채무자의 지역별 배송센터를 근로의 장소로 제공함.
- 2) 채권자들은 화물 배송업무 근로조건 개선을 위하여 전국택배노동조합 일산지회(이하 ‘이 사건 지회’)를 조직하였는데, 조합원을 모집하는 홍보활동은 이 사건 지회의 단결권의 유지·강화라는 정당한 목적을 달성하기 위한 것임.
- 3) 채권자들을 포함하여 영업점 소속 택배기사들은 1일 약 2회 정해진 시간에 채무자의 A배송센터에 모여 화물의 상·하차업무를 총 1시간 30분 정도 수행한 후 각자의 배송지로 흩어져 배송업무를 수행하는데, A배송센터는 관련 영업점 소속의 다수의 택배기사들이 모여 근로를 제공하는 거의 유일한 장소이고, 비록 택배기사들이 지역별 배송센터에 머무는 시간이 짧더라도 이는 대부분의 업무를 사업장 외부에서 개인별로 수행하는 배송업무의 특성에 기인한 것이므로, **채무자의 지역별 배송센터는 영업점 소속 택배기사들이 일상적 근로를 제공하는 삶의 터전의 일부이자 유일한 집단적 근로 제공 장소로서 노동조합 활동의 공간이 될 수 있음.**
- 4) 채권자들을 비롯하여 관련 영업점의 택배기사들은 A배송센터에 주차구역과 화물수령 장소(이른바 ‘라우트’)를 배정받았는데, 위 배정된 구역에서 수행하는 화물 수령 및 상·하차 업무 외에도 입차 확인, 반품상품이나 신선식품 배송상자 반납 등의 업무를 수행하기 위하여 배정된 구역을 벗어나 A배송센터를 이동할 수 있었고, A배송센터는 B, C배송센터와 연결되어 있으며, 채권자들이 신선식품 배송상자를 반납하기 위하여 반납 장소가 설치된 C배송센터로 이동하려면 A배송센터와 연결된 B배송센터를 지날 수 있으므로, 채권자들의 A배송센터 출입은 화물 배송업무 수행을 위하여 채무자가 허락한 것이고 B, C배송센터로 이동한 것 역시 채권자들의 평소 업무수행을 위해 채무자로부터 허락받은 범위 내에 있었다고 보임.
- 5) 영업점 소속 택배기사들이 지역별 배송센터에서 업무를 수행하는 시간 동안 다수의 화물차량, 전동운반기(전동자키), 이동식 수레(롤테이너) 등이 배송센터 내를 수시로 이동하는 것으로 보이기는 하나, 채권자들은 이 사건 활동을 하며 어떠한 물리력도 사용하지 않았고, 일정 공간을 배타적으로 점거하거나 소음을 발생하지도 않았으며, 이 사건 활동은 평소의 업무수행과 마찬가지로 도보로 이동하면서 상·하차 업무를 수행하는 다른 택배기사를 찾아가 인사를 나누고 유인물을 배포하는 정도에 그침.

- 6) 채권자들은 평소 채무자로부터 출입을 허락받은 A, B, C배송센터 외에 다른 지역별 배송센터에 출입한 사실이 없고, A, B, C배송센터에서도 약 두 달 사이 5회 정도 이 사건 활동을 수행하였을 뿐이며, 채무자는 다른 영업점이 A, B배송센터를 포함한 전국 지역별 배송센터에서 영업점 소속 택배기사 업무 홍보를 위한 영상을 촬영하는 것을 상당한 기간 동안 허가한 것으로 보이는데, 그 정도에 비추어 보면 채권자들의 이 사건 활동이 채무자의 원활한 작업 수행과 안전사고 방지에 실질적 지장을 초래하는 수준에 이르렀다고 평가하기 어려움.
- 7) 이 사건 활동 당시 이 사건 지회는 설립한 지 얼마 되지 않아 조합원 모집이 절실한 상황이었던 것으로 보이고, 이 사건 조치로 인하여 채권자들은 채무자의 지역별 배송센터의 출입과 업무용 애플리케이션 사용이 금지되면서, 지역별 배송센터 내 조합원 모집 활동을 할 수 없게 되었을 뿐 아니라 주된 수입원인 화물 배송업무를 수행할 수 없게 되어 생계유지에도 어려움이 발생하였으므로, 이 사건 조치의 배제를 구하는 이 사건 가처분 신청이 만족적 가처분이라는 이유만으로 보전의 필요성에 관한 충분한 소명이 없다고 쉽게 단정하여서는 안 됨.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 수급인 소속 근로자가 도급인의 사업장 내에서 조합활동을 할 수 있는 권리 행사의 기준과 도급인의 수인한도 기준을 제시했다는 점에서 의미가 있습니다.

다만 대상판결 수급인 소속 근로자들이 한 조합활동들의 개별적 정당성은 파기환송심의 판단을 지켜볼 필요가 있습니다.

다운로드: [대법원 2024. 12. 24.자 2024마6760 결정](#)

최신 판례

선택적 복지제도를 실시하면서 소속 임직원들에게 배정한 복지포인트가 구 소득세법 제20조 제1항의 근로소득에 해당한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2024. 12. 24. 선고 2024두34122 판결]

1. 사안의 개요

원고는 화학제품, 의약품 및 기타 제품의 제조업 등을 목적으로 설립된 법인으로, 선택적 복지제도를 실시하면서 매년 정기적으로 소속 임직원들에게 복지포인트(이하 ‘**이 사건 복지포인트**’)를 배정해 왔습니다.

원고는 이 사건 복지포인트가 소득세법상 과세대상이 되는 근로소득에 해당하지 않는다고 주장하면서 이미 원천징수·납부한 소득세액에 대한 환급을 구하는 경정청구를 하였는데 세무서장인 피고가 이를 거부하자 피고를 상대로 그 거부처분의 취소를 청구하였습니다.

원심은, 근로기준법상 임금과 구 소득세법상 근로소득이 서로 구별되는 개념이라고 하면서도, 선택적 복지제도의 도입 경위, 근로복지기본법 제3조 제1항이 근로복지의 개념에서 근로조건을 제외하고 있는 점, 복지포인트의 배정을 금원의 ‘지급’으로 평가할 수 없는 점, 금전과 비교할 때 복지포인트는 사용·수익·처분이 상당히 제한되는 점 등을 이유로 이 사건 복지포인트가 구 소득세법 제20조 제1항의 근로소득에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은, 구 소득세법(2016. 12. 20. 법률 제14389호로 개정되기 전의 것, 이하 같다) 제20조 제1항의 근로소득은 지급형태나 명칭을 불문하고 성질상 근로의 제공과 대가관계에 있는 일체의 경제적 이익을 포함할 뿐만 아니라, 직접적인 근로의 대가 외에도 근로를 전제로 그와 밀접히 관련되어 근로조건을 이루고 있는 급여도 포함한다고 실시하였습니다. 그리고 아래 사정들에 비추어 보면 이 사건 복지포인트가 구 소득세법 제20조 제1항의 근로소득에 해당한다고 보아, 이와 달리 판단한 원심을 파기·환송하였습니다.

- 1) 이 사건 복지포인트는 원고가 소속 임직원들에게 정기적으로 배정하여 사용하도록 한 것으로서, 직접적인 근로의 대가는 아니더라도 적어도 위 임직원들이 원고에게 제공한 근로와 일정한 상관관계 내지 경제적 합리성에 기한 대가관계가 인정되는 급여에는 해당함.
- 2) 이 사건 복지포인트는 건강관리, 자기계발 등으로 사용 용도가 제한되어 있고, 일정 기간 내 사용하지 않는 경우 이월되지 않고 소멸하며, 양도가 불가능하기는 하나, 그렇더라도 정해진 사용기간과 용도 내에서는 복지포인트를 사용하여 필요한 재화나 용역을 자유롭게 구매할 수 있으므로, 임직원들이 복지포인트를 사용함으로써 상당한 경제적 이익을 얻는다고 볼 수 있음.
- 3) 선택적 복지제도의 법적 근거가 되는 근로복지기본법 제3조 제1항은 근로복지의 개념에서 ‘임금·근로시간 등 기본적인 근로조건’을 제외하고 있으나, 이는 근로기준법의 규율 대상인 임금·근로시간 등 ‘기본적인 근로조건’을 근로복지기본법의 규율 대상에서 제외한다는 취지이지, 기본적인 근로조건이 아닌 후생 등 기타의 근로조건까지 모두 근로복지의 개념에서 제외한다는 취지가 아니고, 근로복지기본법 제3조 제1항을 근거로 근로복지와 근로조건을 양립불가능한 개념으로 볼 수는 없음.

3. 의의 및 시사점

대법원은 지난 2019년 “사용자가 선택적 복지제도를 시행하면서 직원 전용 온라인 쇼핑사이트에서 물품을 구매하는 방식 등으로 사용할 수 있는 복지포인트를 근로자들에게 계속적·정기적으로 배정한 경우라고 하더라도, 이러한 복지포인트는 근로기준법에서 말하는 임금에 해당하지 않는다”고 판단하여 복지포인트의 임금성을 부정하였습니다(대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결).

그런데 대상판결은 선택적 복지제도에 기초한 복지포인트가 직접적인 근로의 대가는 아니지만, 근로를 전제로 그와 밀접히 관련되어 근로조건의 내용을 이루고 있는 급여에 해당한다고 보아 구 소득세법상 ‘근로소득’에 해당한다고 판단하였습니다.

결과적으로 복지포인트는 근로기준법 상 임금에는 해당되지 않지만, 소득세법 상의 근로소득에는 포함된다고 함으로써 근로소득의 범위를 임금 보다 넓게 인정했습니다. 참고로 동일한 쟁점의 사건(2023두59391)이 상고심 계속 중으로, 그 결론 또한 지켜볼 필요가 있습니다.

다운로드 : [대법원 2024. 12. 24. 선고 2024두34122 판결](#)

최신 법령 및 노동정책

한국표준직업분류 개정에 따른 직종 명칭 반영

1. 산업안전보건법 시행령(2025. 1. 1. 시행)

개정된 한국표준직업분류의 직종 분류 및 명칭을 산업안전보건법 적용대상인 특수형태근로종사자의 직종에 반영하고, 휴게시설 설치·관리기준을 준수해야 하는 대상 사업장의 직종에 반영하였습니다.

구체적인 개정내용은 다음과 같습니다.

산업안전보건법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제67조 제3호 중 "세세분류에 따른 학습지 방문강사, 교육 교구 방문강사, 그밖에"를 "세분류에 따른 학습·교구 관련 방문강사 등"으로 하고, 같은 조 제5호 중 "택배원"을 "택배원 또는 세세분류에 따른 그 외 배달원"으로 하며, 같은 조 제6호 중 "택배원"을 "늘찬배달원"으로 하고, 같은 조 제11호 중 "세세분류에 따른 대여 제품 방문점검원"을 "세분류에 따른 대여 제품 방문 점검원"으로 한다.

제96조의2 제2호를 다음과 같이 한다.

2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 직종(한국표준직업분류표에 따른다)의 상시근로자가 2명 이상인 사업장으로서 상시근로자 10명 이상 20명 미만을 사용하는 사업장(건설업은 제외한다)

가. 전화 상담원

나. 요양보호사 및 간병인

다. 노인 및 장애인 돌봄 종사자

라. 텔레마케터

마. 배달원

바. 청소 관련 종사자

사. 아파트 경비원

아. 그 외 건물 관리원 중 건물 경비원

2. 산업재해보상보험법 시행령(2025. 1. 1. 시행)

개정된 한국표준직업분류의 직종 분류 및 명칭을 산재보험 적용 대상인 노무제공자의 직종에 반영하는 한편, 산재보험 적용대상인 화물차주의 범위를 화물차주 및 화물운송을 위해 화물차를 운전하는 노무제공자로 명확히 하였습니다.

구체적인 개정내용은 다음과 같습니다.

산업재해보상보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제83조의5 제3호 중 "세세분류에 따른 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사"를 "세분류에 따른 학습·교구 관련 방문강사"로 하고, 같은 조 제5호 각 목 외의 부분 중 "세분류에 따른 택배원"을 "세분류에 따른 택배원 또는 세세분류에 따른 그 외 배달원"으로 하며, 같은 조 제6호 본문 중 "택배원"을 "늘찬배달원"으로 하고, 같은 조 제11호 중 "세세분류에 따른 대여 제품 방문점검원"을 "세분류에 따른 대여 제품 방문 점검원"으로 하며, 같은 조 제14호 각 목 외의 부분을 다음과 같이 한다.

「화물자동차 운수사업법」 제2조 제11호에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자동차를 운전하는 사람 및 그 밖에 화물을 운송하기 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자동차를 운전하는 사람. 다만, 제5호, 제12호 또는 제13호에 해당하는 사람은 제외한다.

다운로드 : 산업안전보건법 시행령 일부개정령(2025. 1. 1. 시행), 산업재해보상보험법 시행령 일부개정령(2025. 1. 1. 시행, 한국표준직업분류 개정에 따른 직종 명칭 반영(고용노동부, 2024. 12. 24.)

최신 법령 및 노동정책

「사업장 위험성평가에 관한 지침」 일부개정(2024. 1. 2. 시행)

1. 개정 이유

고용노동부는 사업장 위험성평가에 관한 지침을 일부 개정하였습니다. 이는 위험성평가 실시 시 근로자 참여 및 공유 단계에서 고용형태(기간제·파견근로자 등) 및 국적과 관계없이 해당 근로자가 누락되지 않도록 근로자 정의를 명확히 하는 한편, 위험성평가 인정사업 내실화를 위해 심사기준을 강화하고, 위험성평가 인정사업장의 사후점검 확대, 인정취소 요건 추가 등 관리·운영상의 미흡한 점을 개선하기 위함입니다.

2. 주요 내용

위험성평가에 참여하고 그 결과를 공유받는 근로자의 정의를 명확화하고(제3조 제4호), 위험성평가 인정사업 관리를 체계화하였으며(제16조, 제17조, 제18조, 제19조), 위험성평가 인정 심사기준을 강화하고(제17조 제2항, 제19조, 제20조), 사후점검 및 인정취소 사유를 확대하였습니다(제21조, 제22조).

다운로드 : 「사업장 위험성평가에 관한 지침」 일부개정(고용노동부, 2024. 12. 18.)

최신 법령 및 노동정책

고용노동부 위험성평가 관련 참고자료

1. 위험성평가 근로자 참여 가이드(2024)

위험성평가는 사업주와 근로자가 함께 유해·위험요인을 사전에 발굴하고, 위험을 감소시키기 위한 대책을 수립하고 실행·개선하는 일련의 과정을 의미합니다. 이에 산업안전보건법은 위험성평가에 근로자를 참여시켜야 한다고 규정하고 있습니다(산업안전보건법 제36조 제2항).

해당 매뉴얼은 현장에서 외국인, 수급업체, 일용 근로자의 위험성평가 참여가 어렵다는 점을 반영하여, 구체적인 사례를 제시하며 현장 관리자들이 실질적인 위험성평가를 실시할 수 있도록 하는 방안을 제시하고 있습니다.

다운로드: [위험성평가 근로자 참여 가이드\(최종\) \(고용노동부, 2024. 12. 31.\)](#)

2. 새로운 위험성평가시스템(KRAS) 공개

고용노동부는 2024. 1. 1. 개편한 위험성평가시스템(KRAS)을 공개하고 실무자들을 위한 교육 영상과 자료를 담은 위험성평가 자료모음집을 제공한다고 밝혔습니다.

개편된 위험성평가시스템은 서류 작성 부담을 없애고 사업장 특성에 맞는 평가 방법을 선택할 수 있도록 하였습니다. 또한 기존에 없던 모바일 웹을 지원하여, 현장 근로자가 발굴한 위험요인을 스마트기기로 제보하면 사업장에서 이를 평가에 반영하고, 위험성평가 결과를 실시간으로 근로자들에게 공유할 수 있습니다.

위험성평가를 쉽게 따라할 수 있도록 평가 단계별 교육 영상과 안전보건 관련 자료를 한 번에 볼 수 있는 위험성평가 자료모음집도 배포하였으며, 이는 위험성평가시스템(KRAS) 및 안전보건공단 유튜브 채널에서 확인할 수 있습니다.

다운로드: [위험성평가시스템\(KRAS\) 개편 보도자료\(고용노동부, 2025. 1. 2.\)](#)

최신 법령 및 노동정책

사업장 보건관리 업무매뉴얼(2024)

고용노동부는 사업장의 보건관리 실무자를 위한 업무매뉴얼을 발표하였습니다.

해당 매뉴얼은 법적 규정, 안전보건관리체계 구축, 보건관리 인력의 역할 등 산업보건의 기본적인 내용을 다루고 있으며, 현장에서 보건관리자가 어려워하는 위험성평가 방법과 유해인자별 건강관리기법 등 실무지식을 포함하고 있습니다. 그 외 정부지원사업, 직업성 질병 의심사례 대응방법, 질의응답 사례 등 다양한 참고자료가 수록되어 현장 보건관리자에게 도움이 될 것으로 보입니다.

다운로드 : [사업장 보건관리 업무매뉴얼\(2024\)](#) (고용노동부, 2024. 12. 31.)

최신 법령 및 노동정책

2025년 개편된 육아지원제도

2025년에는 육아휴직 급여 인상, 사후지급금 폐지, 출산휴가 신청 시 육아휴직 통합신청, 육아기 근로시간 단축급여 기준금액 상향, 육아휴직 대체인력지원금 신설 및 대체인력지원금 지원액 인상, 육아휴직 기간 연장, 배우자 출산휴가 기간 및 급여지원 기간 확대, 육아기 근로시간 단축 사용기간, 자녀연령, 급여지원 확대 등의 개편이 이루어 집니다.

이에 고용노동부는 다양하게 개편되는 육아지원제도에 관한 FAQ 자료를 제작하여 배포하였습니다.

다운로드 : [2025년 확 달라지는 육아지원제도\(자주묻는 질문과 답변\)](#) (고용노동부, 2024. 12. 31.)