

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 출퇴근 재해에 관한 산업재해보상보험법 조항(제37조 제1항 제1호 다목)에 대한 헌법불합치 결정에 따른 사업주의 대응.....2

■ 주요 업무 사례 ■

- 서울지방노동위원회, 중앙노동위원회가 부당전직구제명령을 한 사안에서, 사용자를 대리하여 구제명령 취소 판결을 받은 사례.....5
- 개별교섭 진행 중 새로운 노동조합이 설립된 경우 사용자는 신설노조와도 개별교섭을 진행 할 수 있다고 결정한 사례.....6

■ 최신 법령 ■

- 직업교육훈련 촉진법 및 같은 법 시행령 개정.....8
- 산업안전보건법 시행령 개정.....9
- 청년고용촉진 특별법 시행령 개정.....10

■ 최신 판례 ■

- 경쟁업체로 이직한 근로자도 '특별퇴직금' 지급대상이 될 수 있는지..... 11
- 야쿠르트 위탁판매원이 근로자에 해당하는지..... 12
- 방과후 학교 코디네이터가 기간제 근로자 사용기간 제한 예외사유에 해당하는지..... 15
- 산재로 사망한 근로자의 유족을 특별채용하도록 한 단체협약 규정이 유효한지..... 16

■ 노동 칼럼 ■

출퇴근 재해에 관한 산업재해보상보험법 조항(제37조 제1항 제1호 다목)에 대한 헌법불합치 결정에 따른 사업주의 대응



(법무법인 지평 이광선 변호사, 권영환 변호사)

1. 헌법재판소 결정의 요지

헌법재판소는 2016년 9월 29일 '사업주가 제공한 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리 아래 출퇴근하다가 발생한 사고만 업무상 재해로 인정하는 산업재해보상보험법 제37조 제1항 제1호 다목(이하 '본건 법률조항')이 헌법에 합치되지 않으며, 본건 법률조항은 2017년 12월 31일을 시한으로 입법자가 개정할 때까지 계속 적용한다'는 내용의 헌법불합치 결정을 하였습니다.

법정의견의 주된 논거는, '도보나 자기 소유 교통수단 또는 대중교통수단 등을 이용하여 출퇴근하는 산재보험 가입 근로자는 사업주가 제공하거나 그에 준하는 교통수단을 이용하여 출퇴근하는 산재보험 가입 근로자에 비하여 통상적 경로와 방법으로 출퇴근하던 중에 발생한 재해(이하 '통상의 출퇴근 재해')를 업무상 재해로 인정받지 못한다는 점에서 차별취급이 존재하는데, 이를 정당화할 수 있는 합리적 근거를 찾을 수 없으므로 헌법상 평등원칙에 위배된다'는 것입니다.

2. 예상되는 산업재해보상보험법의 변화

이번 헌법재판소 결정의 취지를 고려하면, 앞으로 도보나 근로자 소유 교통수단 또는 대중교통수단 등을 이용하여, 통상적 경로와 방법으로 출퇴근하던 중에 발생한 사고까지도 업무상 재해에 포함시키는 내용의 입법 개정이 추진될 것입니다.

다만 2017. 12. 31. 전에 본건 법률조항이 개정되면 개정법 시행일 전날까지, 또는 2017. 12. 31. 전에 본건 법률조항이 개정되지 않으면 2017. 12. 31.까지는 본건 법률조항이 유효합니다(대법원 2013. 7. 25. 선고 2013두6435 판결 참조). 따라서 법원은 개정법의 시행일 또는 2018. 1. 1. 이전까지는 출퇴근 재해의 업무상 재해 해당 여부에 관한 판단기준을 현재와 같이 유지할 가능성이 높습니다. 결국 그 무렵까지는 기업의 인사관리상 큰 변화는 없을 것입니다.

한편 현재 논의되고 있는 산업재해보상보험법 개정의 쟁점 중 하나는 (1) 기존의 산재보험이 적용되는 업무상 재해에 출퇴근 재해를 포함시켜서 단일화하는 방안(이하 '일원화 방안')을 채택할 것인지, (2) 기존의 산재보험과 별도로 통상의 출퇴근 재해만을 적용대상으로 하는 별도의 사회보험제도를 신설하는 방안(이하 '이원화 방안')을 채택할 것인지에 대한 것입니다.

일원화 방안을 채택하는 경우 보험료 조달체계, 보험급여 지급방식 등이 현재와 동일하기 때문에 필연적으로 사업주의 산업재해보험료 인상 가능성이 있습니다. 이원화 방안을 채택하는 경우에는 사업주에게 출퇴근재해 보험료를 전부 부담시키는 방안, 근로자에게도 일부 보험료를 부담시키는 방안 등을 고려할 수 있어서 사업주의 입장에서는 이원화 방안이 다소 경제적 부담이 적을 소지는 있습니다.

그밖에 산업재해보상보험법에 의한 보상과 자동차보험계약에 의한 보상의 관계를 어떻게 설정할 것인지도 중요한 쟁점사항 중의 하나입니다. 근로복지공단이 산재근로자에게 보험급여를 지급한 경우 보험회사에 구상권을 행사할 수 있을지, 보험회사가 산재보험면책약관을 두었을 때 그 효력이 어떻게 될 것인지 등의 문제가 있습니다.

3. 사업주가 산업재해보상보험법 개정에 대비하여 준비할 사항들

어떤 방식으로 산업재해보상보험법이 개정되면, 사업주의 입장에서는 일정 정도의 산재보험료 인상은 피할 수 없을 것으로 보입니다. 또한 근로복지공단이 지급하는 산재보험급여 역시 현재보다 늘

어나는 것 역시 피할 수 없을 것으로 보입니다.

이와 관련하여 사업장이 주거밀집지역과 멀리 떨어져 있고 대중교통의 이용이 용이하지 않아서 근로자 소유의 교통수단으로 출퇴근하는 근로자가 많은 경우에는, 통상의 출퇴근 재해의 추가 인정으로 인하여 업무상 재해의 발생 빈도가 지금보다 늘어날 가능성이 있습니다. 그에 따라 근로복지공단이 지급하는 산재보험급여의 지출이 늘어날 가능성이 있는 사업체의 경우에는, 납부해야 할 보험료 또한 추가로 인상될 수 있어서 그에 대한 대비가 필요합니다.

참고로 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 '고용산재보험료징수법') 제15조 제2항, 같은 법 시행령 제16조는, 매년 6월 30일 현재 산재보험의 보험관계가 성립한 후 3년이 지난 사업의 경우에 그 해 6월 30일 이전 3년 동안의 산재보험료에 대한 산재보험급여 금액의 비율이 85%를 넘거나 75%이하인 경우에는 그 사업에 적용되는 산재보험료율의 100분의 50의 범위에서 그 사업에 대한 다음 보험연도의 산재보험료율을 인상 또는 인하할 수 있도록 정하고 있습니다.

따라서 사업주의 경우 소속 근로자들의 통근 방법이 무엇인지, 도보인지, 자가용을 이용하는지, 대중교통을 이용하는지에 관한 정보를 분석하여, 출퇴근 재해 형태의 업무상 재해발생 건수가 늘어날 가능성이 어느 정도인지를 파악할 필요가 있습니다. 나아가 현재까지 발생한 업무상 재해의 빈도와 산재보험료 대비 산재보험급여의 비율을 분석하여 통상의 출퇴근 재해까지 더해 질 경우 고용산재보험료징수법 제15조 제2항에 따른 산재보험료율 할증을 적용 받을 가능성이 있는지, 만약 그렇다면 통근버스 등의 교통수단을 제공함으로써 보험료 할증의 가능성을 낮출 수 있는지, 교통수단 제공과 할증보험료 납부 중 어느 방안이 비용 면에서 유리한지 등에 대하여 2017. 12. 31. 이전까지 미리 기초자료를 확보하여 둘 필요가 있습니다. 그렇다면 2018년 1월 1일 이후 개정될 산업재해보상보험법의 내용에 따라 적절한 대안을 마련하는 데 있어서 도움이 될 것으로 생각합니다.

■ 주요 업무 사례 ■

서울지방법노동위원회, 중앙노동위원회가 부당전직구제명령을 한 사안에서, 사용자를 대리하여 구제명령 취소 판결을 받은 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2016. 9. 23. 선고 2016구합50792 판결 부당전직재심판정 취소 청구]

입사 이래로 직제상 상위 직급자가 담당하게 되어 있는 업무만 수행해 온 근로자를, 다른 사업장으로 전직시키면서 자신의 직급에 맞는 업무를 담당하게 한 사안에서, 근로자는 위 발령이 부당전직이라고 주장하면서 구제신청을 하였습니다. 이에 서울지방법노동위원회와 중앙노동위원회는 모두 근로자의 주장을 받아들여, "위 전직발령은 사실상 강등에 해당된다는 점에서 업무상 필요성이 없고, 위 전직발령으로 인한 생활상의 불이익이 크며, 신의칙상 협의절차를 준수하지 않았다"는 이유로 "전직발령을 취소하고 즉시 원직에 복직시키라"는 구제명령을 하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, ① 위 근로자에 대한 전직발령은 근로장소를 이동하고, 근무내용을 변경시키는 것일 뿐 직급을 강등시키는 것이 아니며, 사업장 신설과 직제개편에 따른 업무상 필요성이 있다는 점, ② 전직발령으로 인한 업무의 변화나 출퇴근 시간의 변화가 크지 않고, 임금에 차이가 없어서 생활상의 불이익이 적다는 점, ③ 근로자와 성실한 협의절차를 거쳤다는 점을 적극적으로 주장·입증하였습니다.

이에 법원은 위 전직발령은 업무상 필요성이 인정되고, 그에 따른 생활상의 불이익이 근로자가 통상 감수하여야 할 정도를 현저하게 벗어난 것이 아닌 경우에 해당한다고 보아, 중앙노동위원회의 재심판정을 취소한다는 내용의 원고 승소 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



신은진 변호사



권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

개별교섭 진행 중 새로운 노동조합이 설립된 경우 사용자는 신설노조와도 개별교섭을 진행 할 수 있다고 결정한 사례

[대상판결 : 대전지방법원 천안지원 2016. 10. 6.자 2016카합10106 결정]

산업별노조(제1노조)와 기업별노조(제2노조)가 있는 복수노조 사업장에서 사용자가 개별교섭에 동의하여 개별교섭을 진행하고 있는 도중 새로운 노동조합이 설립되어 사용자와의 개별교섭을 진행한 사안에서, 기존 노조 중 하나(제1노조)가 사용자를 상대로 신설노조(제3노조)와의 단체교섭 중지를 신청하였습니다. 위 기존노조(제1노조)는 노동조합법 제29조 제2항에 따른 교섭요구노동조합 확정 절차를 거치지 않은 노동조합은 단체교섭을 할 수 없고, 교섭요구 노동조합 확정절차 이후에 설립된 신설노조와 사용자의 단체교섭은 기존노조의 권리를 침해한다고 주장하였습니다. 즉, 사용자는 교섭요구노동조합에 포함되지 않고 개별교섭에 동의한 이후에 신설된 노조(제3노조)와도 개별교섭을 할 수 있는지가 문제되었습니다. 이와 같은 사안에서 사용자가 신설노조와의 교섭을 진행할 수 있는지에 관하여서는 예전부터 논란이 제기되어 왔으나, 아직 판례가 없고 행정해석도 불분명한 상황이었습니다. 특히, 기존노조(제1노조)는 교섭요구노동조합 중 하나(제2노조)가 조합설립무효의 1심 판결이 선고되었으므로 기존노조(제1노조)가 유일노조였으므로 교섭대표노조의 지위가 있어 이를 피보전권리의 하나로 주장하기도 했습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, 모든 노동조합이 단체교섭권을 가지는 것이 노동조합법의 원칙이므로 사용자의 개별교섭 동의로 교섭창구단일화 절차가 종료된 이상 신설노조와 사용자도 개별교섭을 진행할 수 있다는 점을 적극적으로 주장·소명하였으며, 직접적인 선례가 없는 사안의 특성을 고려하여 학계의 관련 논의 및 입법자료 등을 제출하여 주장을 뒷받침하였습니다. 그리고 유일한 노동조합이 교섭을 요구하여 교섭요구 노동조합으로 확정공고되더라도 교섭대표 노동조합이 될 수 없다는 최근 대법원 판결(대법원 2016. 6. 10. 선고 2016두33797 판결)을 인용하여 기존노조(제1노조)가 유일노조였다고 하더라도 교섭대표노조의 지위를 가질 수 없다는 점을 주장했습니다.

대전지방법원 천안지원은 사용자가 신설노조와 개별교섭을 진행할 수 있다고 판단하여, 기존노조의 신청을 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사

■ 최신 법령 ■

직업교육훈련 촉진법 및 같은 법 시행령 개정

1. 주요 내용

산업체 현장실습에 대한 법적 규제가 강화되었습니다. 특히 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생의 경우 표준협약서에 따라 현장실습계약을 체결하여야 하고(법 제9조 제1항), 이를 위반할 시에는 500만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다(법 제27조 제1항).

또한 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생의 현장실습 시간은 1일 7시간, 1주일 35시간을 초과하지 못합니다(당사자가 합의한 경우 1일 1시간, 1주일에 5시간 한도로 연장 가능). 그리고 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 현장실습은 금지됩니다(법 제9조의2). 이를 위반할 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금형을 받을 수 있습니다(법 제26조).

2. 다운로드 : [직업교육훈련 촉진법 일부개정법률\(2016. 8. 4. 시행\)](#)

[직업교육훈련 촉진법 시행령 일부개정령\(2016. 8. 4. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업안전보건법 시행령 개정

1. 주요 내용

가. 안전에 관한 성능 검사 대상이 되는 유해·위험기계 등의 추가

고용노동부장관이 실시하는 안전에 관한 성능 검사를 받아야 하는 유해하거나 위험한 기계·기구·설비에 이동식 크레인과 화물자동차·특수자동차에 탑재한 고소작업대(高所作業臺)가 추가되었습니다.

나. 안전·보건교육 실시 대상의 확대

지금까지는 상시 50명 미만의 근로자를 사용하는 도매업, 숙박업 및 음식점업의 사업장은 안전·보건교육 실시 대상에서 제외되었으나, 앞으로는 사업주가 근로자에게 정기적으로 안전·보건교육을 실시하여야 합니다.

다. 건설업 분야에서 안전관리자를 두어야 하는 대상 사업장의 확대

안전관리자를 선임하여야 하는 건설업 사업장의 대상이, 건설 공사금액 120억 원 이상 또는 상시 근로자의 수 300명 이상인 경우뿐만 아니라 건설 공사금액 50억 원 이상으로서 유해·위험방지계획서 제출대상인 사업장으로 확대되었습니다.

라. 석면조사 실시의무 1차 위반에 대한 과태료 부과 방식의 개선

석면조사를 하지 아니하고 건축물이나 설비를 철거하거나 해체한 경우 철거 또는 해체 공사금액의 100분의 5에 해당하는 금액을 부과하도록 함으로써, 과태료가 건축물 등의 공사 규모에 비례하여 부과될 수 있도록 하였습니다.

2. 다운로드 : [산업안전보건법 시행령 일부개정령\(2016. 8. 18. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

청년고용촉진 특별법 시행령 개정

1. 주요 내용

'15세 이상 29세 이하'의 청년에게 적용되던 청년고용촉진 지원사업 중 일부 사업의 적용대상이 30세 이상 34세 이하의 사람까지 확대되었습니다.

2. 다운로드 : [청년고용촉진 특별법 시행령 일부개정령\(2016. 9. 13. 시행\)](#)

■ 최신 판례 ■

경쟁업체로 이직한 근로자도 '특별퇴직금' 지급대상이 될 수 있는지

[대상판결 : 대법원 2016. 9. 28. 선고 2013다204119 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

대상판결은 회사의 만류를 뿌리치고 경쟁업체로 이직한 근로자에게는 '준정년 특별퇴직제도'에 따른 특별퇴직금을 지급할 필요가 없다고 판시하고 있습니다. 준정년 특별퇴직제도란 인사적체 해소와 재무구조 개선을 위해 기업이 장기근속자들을 대상으로 신청을 받아 기존 퇴직금 외에 특별퇴직금을 추가로 지급하여 조기 퇴직을 유도하는 제도입니다.

원고는 1990년 A은행에 입사해 만 21년간 근무하였으며, 2011년 9월 자신이 일하던 지점에서 3~4 km 정도 떨어진 곳에 개점 예정이던 경쟁 증권사 PB로 이직하며 준정년 특별퇴직을 신청하였습니다. A은행 단체협약은 '만 15년 이상 근속하고 만 40세 이상이 되어 정년에 달하기 전에 퇴직하는 종업원에게는 준정년 특별퇴직금을 지급한다'고 규정하고 있었습니다. 그러나 A은행은 원고가 보수 퇴직금규정상 '특별퇴직금 지급이 부적당하다고 인정되는 자'에 해당된다며 특별퇴직금 지급을 거부했고, 이에 원고가 소를 제기하였습니다.

대법원은 "제도의 취지에 비춰 보면 한참 좋은 실적을 올리면서 왕성하게 일하고 있는 직원이 경쟁업체에서 일하기 위해 은행의 만류에도 불구하고 사직하는 경우에는 준정년 특별퇴직 대상자로 보기 어렵다"며 "동일 지역, 동일 고객군, 동종 업체로의 전직을 위해 퇴직한 A씨에게 준정년 특별퇴직금을 지급한다면 A은행의 매우 중요한 전문인력인 PB의 경쟁업체로의 이직을 유도하게 돼 은행측의 중대한 피해가 예상된다"고 밝혔습니다.

■ 최신 판례 ■

야쿠르트 위탁판매원이 근로자에 해당하는지

[대상판결 : 대법원 2016. 8. 24. 선고 2015다253986 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

대상판결은 야쿠르트 위탁판매원인 원고들이 업무수행 과정에서 회사로부터 구체적인 지휘·감독을 받았다고 볼 수 없고, 회사(피고)가 위탁판매원들에게 근무복을 제공하거나 적립형 보험의 보험료 및 상조회비 중 일부를 지원하였다 하더라도 이는 판매활동을 장려하기 위한 배려 차원에서 이루어진 것일 뿐이므로 근무상의 어떠한 지시나 통제를 받은 것으로 볼 수 없다는 등의 이유로, 야쿠르트 위탁판매원들은 종속적인 관계에서 임금을 목적으로 피고에게 근로를 제공한 것이라고 볼 수 없어 근로기준법상의 근로자에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 이는 대상판결의 제1심인 부산지방법원 2015. 2. 16. 선고 2014가단207735 판결, 제2심은 부산지방법원 2015. 11. 20. 선고 2015나41982 판결과 동일한 결론입니다.

대상판결의 제1심인 부산지방법원 2015. 2. 16. 선고 2014가단207735 판결에 따르면, 야쿠르트 위탁판매원의 업무는 아래와 같이 이루어졌습니다.

1. 정해진 출·퇴근시각은 없으나, 대개 오전 8시 이전 관리점에 출근하여 당일 배달 또는 판매할 제품을 수령하여 오전 중에 고정고객에 대한 제품배달을 마치고, 오후 4시경까지 남은 제품을 행인(行人) 등 일반 고객에게 판매하였음. 일반 고객에 대한 판매활동의 종료시각은 일정하지 않았고, 피고가 원고의 판매활동시간을 관리하거나 통제하지는 않았음. 계약 체결 당시 판매구역을 정하였지만, 피고가 특별히 원고의 일반판매활동지역을 통제하지는 않았음.

2. 매일 관리점에 다음날 배달 또는 판매할 제품의 종류 및 수량을 신청하여 해당 제품을 수령할 뿐, 피고가 원고에게 일정한 제품의 판매를 할당하지는 않았음.
3. 위탁판매원들이 개인적인 사정으로 일정기간 제품배달을 하지 못할 경우에는 관리점에 그 사정을 통지하고, 고정고객에게 몇 일분의 제품을 미리 배달하거나 일정한 사정으로 몇 일간 제품을 배달할 수 없다는 내용의 안내를 하기도 하였음.
4. 원고는 수금한 제품대금은 모두 피고에게 전달하고, 피고로부터 각종 수수료를 지급받았는데, 각종 수수료 중 대부분을 차지하는 기본수수료는 매월 제품판매금액의 일정비율로 산정되어 원고가 피고로부터 지급받은 수수료 합계액이 매월 수십만 원 정도 차이가 나고, 원고와 같은 위탁판매원들이 피고로부터 지급받는 월간 수수료를 서로 비교하더라도 적게는 수십만 원에서 많게는 일백만 원 이상 차이를 보이기도 하였음.
5. 원고와 같은 위탁판매원들은 피고로부터 제품의 운반을 위한 전동카트를 제공받았는데 그 임차비용 명목으로 수수료에서 10,000원이 공제되었고, 위 전동카트의 유지·관리비를 모두 위탁판매원들이 부담하였음.
6. 피고가 매월 원고에게 지급하는 수수료에 대하여 근로소득세가 아닌 사업소득세가 원천징수되고, 원고와 피고가 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산업재해보상보험 등 사회보험료를 부담하지 않았던 한편, 피고는 '활동수수료', '고객 D/B관리' 등의 명목으로 원고에게 적립형 보험의 보험료 및 상조회비를 일부 지원하였음.
7. 피고는 매월 2회 정도 원고와 같은 위탁판매원을 상대로 한 교육을 실시하였는데, 그 교육 내용은 신제품의 출시 및 그 효능에 대한 안내나 피고가 실시하는 구체적인 판촉프로그램의 내용에 대한 설명 등으로 구성되어 있고, 위탁판매원들이 위 교육에 참석하지 않는다고 하여 어떠한 불이익을 받지 않았음.

8. 원고와 같은 위탁판매원들은 피고의 직원에게 적용되는 취업규칙, 복무(인사)규정 등의 적용을 받지 않고, 위탁판매원들이 계약상의 의무를 위반한 경우에도 피고로서는 그 계약 위반을 이유로 위 계약을 해지하는 것을 별론으로 하고 위탁판매원들을 징계할 수는 없음.

■ 최신 판례 ■

방과후 학교 코디네이터가 기간제 근로자 사용기간 제한 예외사유에 해당하는지**[대상판결 : 대법원 2016. 8. 18. 선고 2014다211053 판결]**

이광선 변호사 | 구자형 변호사

대상판결은 피고인 교육청이 방과후학교 학부모코디네이터를 기간제 근로자로 채용한 것이 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '기간제법')」상 기간제 근로자 사용기간의 예외사유 중 '복지정책·실업대책 등에 따라 사회적으로 필요한 서비스 제공을 위하여 일자리를 제공하는 경우(기간제법 제4조 제1항 단서 제5호, 같은 법 시행령 제3조 제2항 제1호)'에 해당하여 기간의 제한 없이 2년을 초과하여 사용할 수 있는지 문제되었습니다.

이에 대하여 대상판결의 원심인 부산고등법원 2014. 5. 1. 선고 2013나51902 판결은 학부모코디네이터 채용에서 일자리 창출은 부수적 목적에 불과하고, 취약계층에 대한 우선 선발 등 조치가 없었던 점에서 위 예외사유에 해당하지 않는다고 보았으나, 대상판결은 학부모 일자리 창출도 사업목적의 하나였고, 전업주부를 자격요건으로 하고 있는 점에서 취약계층에 대한 우선선발 조치가 있었다고 볼 여지가 있다고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

산재로 사망한 근로자의 유족을 특별채용하도록 한 단체협약 규정이 유효한지

[대상판결 : 서울고등법원 2016. 8. 18. 선고 2015나2067268 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

대상판결은 산재로 사망한 근로자의 유족을 특별채용하도록 한 단체협약 규정은 다음과 같은 이유에서 민법 제103조 '선량한 풍속 기타 사회질서'에 위반되어 무효라고 판단하였습니다.

1. 고용계약은 사용자와 노무자 간의 특수한 인적 신뢰관계가 전제되는 계약이자 장기간 계속적 급부의 제공을 내용으로 하는 계약인데, 이와 같은 성질의 고용계약을 장래 불특정 시점에 불특정인과 체결하도록 강제하는 내용의 단체협약은 사용자의 고용계약의 자유를 현저하게 제한한다.
2. 이 사건과 같은 단체협약은 사실상 일자리를 대물림하는 결과를 초래하고 나아가 사실상 고착된 노동자 계급의 출현으로 이어질 가능성도 있어 우리 사회의 정의관념에 반한다.
3. 근로자가 업무상 재해로 사망한 경우 유족의 생계보장은 금전으로 이루어지는 것이 원칙이고, 그것으로 상당부분 목적을 달성할 수 있다. 물론, 사용자와 근로자의 합의에 따라 금전 외의 적절한 배상방법이 마련될 수 있으나, 이 사건 단체협약 규정과 같은 방식을 통한 배상은 기회의 공정성에 대한 사회구성원들의 신뢰를 희생한 결과 얻어지는 것이므로, 그 인정 여부 및 인정범위를 정함에 있어 신중을 기할 필요가 있다고 할 것이다.
4. 설령 이 사건 단체협약 규정과 같은 규정을 두게 되더라도, 재능과 노력 이외의 것으로 취업할 수 있는 길은 사회구성원의 충분한 합의 후 부작용을 최소화할 수 있는 요건 설정을

통하여 예외적으로 마련되어야 할 것이고, 단체협약 규정의 하나에 의하여 무제한적으로 인정되어서는 안 될 것이다.