JIPYONG NEWSLETTER
법무법인 지평 | 노동 뉴스레터
JIPYONG
2017년 12월 제12호

목 차

▌노동 칼럼 ▐

- 정부의 포괄임금제 규제 정책 및 임금공시제도에 관하여 3

▌주요 업무 사례 ▐

- 전자제품 설치・수리・판매에 관하여 위탁계약을 체결한 사람들이 위탁자인 회사를 상대로 근로자임을 주장하며 퇴직금을 청구한 사건에서, 위탁회사를 대리하여 승소한 사례 7

▌최신 법령 ▐

- 근로기준법 일부개정 8
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정 9
- 남녀고용평등과 일・가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정 11
- 고용정책 기본법 시행규칙 일부개정 14

▌최신 판례 ▐

- 갱신기대권을 가지는 기간제 시립교향악단 단원들에 대해 재위촉 전형을 하지 않고 신규 공개 전형을 실시한 것은 부당하다고 본 사안 15
- 반도체 사업장에서 근무하다 퇴직 후 7년이 지난 다음 뇌종양 진단을 받았다는 점만으로 업무와 뇌종양 발병 사이에 관련성이 없다고 단정할 수 없다고 본 사안 16
- 제빵기사들과 카페기사들을 직접고용하라는 고용노동부의 시정지시는 항고소송의 대상이 되는 처분에 해당하지 않으므로, 직접고용 시정지시의 효력 정지를 구하는 신청은 부적법하다고 본 사안 17
- 사업 또는 사업장에 유일하게 존재하는 노동조합은 형식적으로 교섭창구 단일화 절차를 거쳤더라도 교섭대표노동조합의 지위를 취득할 수 없다고 본 사안 18

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

- 통상임금 관련 최근 하급심 판결 20
- 중·고등학교에서 운동부 지도업무에 종사하는 운동부 코치에 대하여 기간제법 제4조제1항 단서(2년 초과 근무의 예외)가 적용될 수 있다고 본 사안 21

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌노동 칼럼▐

정부의 포괄임금제 규제 정책 및 임금공시제도에 관하여

(법무법인 지평 이광선 변호사, 권영환 변호사)

1. 정부의 포괄임금제 규제 정책

가. 추진 경과

정부는 2017년 7월「국정운영 5개년」계획을 통해 100대 국정과제를 발표하였습니다. 100대 국정과제 중 하나인 '휴식 있는 삶을 위한 일·생활의 균형 실현'의 주요 내용 중 하나가 '포괄임금제 규제'입니다.

고용노동부는 2017년 8월 31일 대통령 업무보고에서 "올해 10월 중 포괄임금제를 규제하는 내용의 가이드라인을 마련하고, 근로기준법 개정을 통해 포괄임금제를 제한하는 방안을 검토하겠다"고 보고한 바 있습니다. 고용노동부 관계자는 2017년 11월에도 포괄임금제와 관련한 행정지침을 곧 발표할 계획이라고 밝혔습니다. 다만, 고용노동부의 지침은 포괄임금제와 관련한 기존 판례 내용을 기초로 할 것으로 보입니다.

따라서 포괄임금제를 시행 중인 회사라면, 현재까지의 판례 태도에 비추어 문제가 없는지 등을 확인하여 이에 대비할 필요가 있겠습니다. 참고로 현재 국회에는 포괄임금제를 제한하는 내용의 근로기준법 일부개정법률안이 3건 계류되어 있습니다.

나. 포괄임금제 관련 판례의 주요 내용

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

1) 포괄임금제에 관한 약정 성립 여부의 판단 기준

포괄임금제의 유효성을 인정받기 위해서는, 먼저 포괄임금제 약정이 존재하는 것으로 인정되어야 합니다.

대법원은 최근 "단체협약이나 취업규칙 및 근로계약서에 포괄임금이라는 취지를 명시하지 않았음에도 묵시적 합의에 의한 포괄임금약정이 성립하였다고 인정하기 위해서는, 근로형태의 특수성으로 인하여 실제 근로시간을 정확하게 산정하는 것이 곤란하거나 일정한 연장·야간·휴일근로가 예상되는 경우 등 실질적인 필요성이 인정될 뿐 아니라, 근로시간, 정하여진 임금의 형태나 수준 등 제반 사정에 비추어 사용자와 근로자 사이에 그 정액의 월급여액이나 일당임금 외에 추가로 어떠한 수당도 지급하지 않기로 하거나 특정한 수당을 지급하지 않기로 하는 합의가 있었다고 객관적으로 인정되는 경우이어야 한다(대법원 2016. 10. 13. 선고 2016도1060 판결)"고 하여, 묵시적 합의에 의한 포괄임금약정 성립에 대해 엄격한 태도를 보이고 있습니다.

기본급과는 별도로 연장·야간·휴일근로수당 등을 세부항목으로 명백히 나누어 지급하도록 정하고 있는 것에 불과한 경우는 포괄임금제에 해당하지 아니하며, 노사 간의 실제 연장근로시간과 관계없이 일정 시간을 연장근로시간으로 간주하기로 합의한 것으로 평가될 수 있고, 이 경우 사용자는 근로자의 실제 연장근로시간이 위 합의한 시간에 미달함을 이유로 근로시간을 다투는 것이 허용되지 않는 효과가 발생합니다(대법원 2012. 3. 29. 선고 2010다91046 판결 참조).

2) 포괄임금제의 유효성 판단 기준

포괄임금약정이 존재하는 것으로 인정되는 경우, 대법원은 '감시·단속적 근로 등과 같이 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 것으로 인정되

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

고, 그것이 달리 근로자에게 불이익이 없으며 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에만 이를 유효한 것'으로 보고 있습니다. "근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 하므로, 포괄임금에 포함된 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달한다면 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금 지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의하여 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다"고 판시하고 있습니다(대법원 2014. 6. 26. 선고 2011도12114 판결).

3) 소결

포괄임금 약정이 유효하기 위해서는 (1) 정액의 월급여액이나 일당임금 외에 추가로 어떠한 수당도 지급하지 않기로 하거나 특정한 수당을 지급하지 않기로 하는 합의가 있었다고 객관적으로 인정되는 경우이어야 하고, (2-1) 감시·단속적 근로 등과 같이 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어렵거나 불가능한 사정이 있어야 하고, (2-2) 근로자에게 불이익하지 않아야 합니다.

다. 향후 전망

정부 정책 추진 경과에 비추어 보면, 가까운 시일 내에 앞서 본 대법원 판례에 부합하는 방향으로, 포괄임금제를 규제하는 지침이 확정되어 시행될 가능성이 높습니다. 그 후 고용노동부의 근로감독을 받는 사업장에서는 포괄임금제 및 법정수당(가산수당) 지급 여부가 중점점검 대상이 될 가능성이 높습니다. 따라서 포괄임금제를 채택하고 있는 기업에서는 노동법 전문가의 조력을 받아 임금제도를 미리 개편하는 등 이에 대비할 필요가 있겠습니다.

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

2. 임금공시제에 대한 대비의 필요성

정부가 2017년 7월 발표한 「국정운영 5개년」 계획에는 100대 국정과제 외에 4대 복합·혁신과제가있습니다. 4대 복합·혁신과제 중 하나인 '불평등 완화와 소득 주도 성장을 위한 일자리경제'의 세부 내용 중에는 '임금수준 공시 등을 통해 무기계약직 등 처우 개선'이 포함되어 있습니다. 또 다른 복합·혁신과제 중 하나인 '교육·노동·복지 체계 혁신으로 인구절벽 해소'에는 '성평등 임금공시제('2018년)'가 포함되어 있습니다. 김영주 현 고용노동부장관은 2017년 8월 인사청문회 과정에서 "기업의 임금분포 공시제 도입을 추진하겠다"고 말한 바 있습니다.

임금공시제는 기업별로 직급과 직종, 성별과 정규직·비정규직 등 고용형태에 따른 임금 수준과 격차를 공개해 불합리한 차별에 의한 임금격차가 발생하지 않도록 하자는 취지의 제도를 말합니다.

임금공시제도에 대해서는 개인정보 침해·영업상 비밀 침해 등의 비판이 있기는 합니다. 그러나 현재 국회에는 성별·고용형태별 임금 현황을 공시하도록 하는 내용의 '고용정책기본법 일부개정법률안' 4건이 계류되어 있는 등 임금공시제도 도입가능성이 낮거나 먼 미래의 일이라고 단언할 수는 없습니다.

성별·고용형태별 임금 편차가 존재하는 기업이라면, 노동법 전문가의 조력을 받아 임금제도를 미리 개편하는 등 이에 대비할 필요가 있겠습니다.

※ 법무법인 지평은 노동팀 전담 변호사들이 정부 노동정책에 대비한 고객들의 자문에 응하고 있습니다.
이와 관련하여 도움이 필요하시면, 이광선 변호사(kslee@jipyong.com, 02-6200-1787)에게 문의해 주시기 바랍니다.

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌주요 업무 사례 ▐

전자제품 설치・수리・판매에 관하여 위탁계약을 체결한 사람들이 위탁자인 회사를 상대로 근로자임을 주장하며 퇴직금을 청구한 사건에서, 위탁회사를 대리하여 승소한 사례

원고들은 전자제품을 제조・판매하는 회사와 전자제품의 배달・설치・수리・판매에 관한 위탁계약을 체결하고 해당 업무를 수행해 왔습니다. 그런데 위탁계약 종료 후 자신들은 근로기준법상 근로자에 해당한다며, 위탁자인 전자제품회사를 상대로 퇴직금을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 위탁자인 회사를 대리하여, 대법원 판례가 제시한 근로기준법상 근로자성 판단기준에 따라 원고들의 업무실태를 자세하여 설명하여, "원고들과 회사는 근로관계가 아니라 위탁관계에 있었음"을 설득력 있게 주장하였습니다.

이에 법원은 원고들이 근로기준법상 근로자가 아니라고 보아 원고들의 청구를 모두 기각하는 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]

이광선 변호사　　권영환 변호사

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 법령 ▐

근로기준법 일부개정

1. 개정 목적

육아 친화적인 환경과 근속기간 2년 미만 근로자의 휴가권을 보장하기 위하여 연차 유급휴가일수 산정에 관한 규정을 개선하고, 벌금형 수준을 징역형에 비례하여 조정하여 벌금액이 상향조정되었습니다.

2. 주요 내용

가. 최초 1년간의 근로에 대한 유급휴가를 다음해 유급휴가에서 빼는 규정을 삭제하여 1년차에 최대 11일, 2년차에 15일의 유급휴가를 각각 받을 수 있도록 개정되었습니다(제60조제3항 삭제).

나. 연차 유급휴가일수 산정 시 육아휴직으로 휴업한 기간을 출근한 것으로 보도록 명시하였습니다(제60조제6항제3호 신설).

다. 벌금액을 징역 1년당 1천만 원으로 조정하여 벌금액이 상향되었습니다(제107조・제109조 및 제110조).

3. 다운로드 : 근로기준법 일부개정(2018. 5. 29. 시행)

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 법령 ▐

장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정

1. 개정 목적

사업주로 하여금 실시하게 하는 장애인 인식개선 교육 및 장애인 인식개선 교육의 위탁에 관한 사항을 구체적으로 규정함으로써 직장 내 장애인 근로자의 안정적인 근무여건 조성과 채용 확대를 도모하고, 장애인 고용률을 제고하기 위하여 장애인 고용 우수사업주에 대하여 우대조치를 할 수 있도록 법률이 일부개정되었습니다.

2. 주요 내용

가. 사업주가 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대될 수 있도록 장애인 인식개선 교육을 의무적으로 실시하도록 하고, 고용노동부장관으로 하여금 인식개선 교육실시 결과에 대한 점검을 할 수 있도록 하였습니다. 이 때 장애인 인식개선 교육을 고용노동부장관이 지정하는 교육기관에 위탁할 수 있도록 하되, 위탁기관은 교육강사를 1명 이상 두도록 하고, 교육 관련 자료를 3년간 보관하도록 하며, 거짓 또는 부정한 방법으로 지정을 받거나 교육강사를 6개월 이상 두지 아니할 경우 지정을 취소할 수 있도록 하였습니다. 장애인 인식개선 교육을 실시하지 아니한 자 또는 장애인 인식개선 교육실시 관련 자료를 보관하지 아니한 자는 300만원 이하의 과태료가 부과됩니다(제5조의2, 제5조의3 및 제86조제2항 신설).

나. 장애인의 고용에 모범이 되는 장애인 고용 우수사업주에 대하여 국가, 지방자치단체 또는 공공기관이 공사·물품·용역 등의 계약에서 우대할 수 있도록 하였습니다(제24조제2항 신설).

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

다. 장애인의 고용현황 및 산업재해현황에 대한 실태조사의 실시 주기를 현행 2년에서 매년 1회 이상으로 하기로 하였습니다(제26조).

3. 다운로드 : 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정(2018. 5. 29. 시행)

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 법령▐

남녀고용평등과 일•가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정

1. 개정 목적

직장 내 성희롱의 적용범위를 확대하고, 성희롱 예방교육을 강화하며, 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치 의무 등을 강화하도록 법률이 개정되었습니다. 또한 난임치료를 위한 휴가 제도를 도입하는 등 모성보호를 위한 제도도 도입되었습니다.

2. 주요 내용

가. 개정 전 법률은 '직장 내 성희롱'의 정의에서 성희롱 관련 불이익의 내용을 '고용상의 불이익'에만 한정하였지만, 이번 개정으로 '근로조건에서 불이익'이 포함되었습니다(제2조제2호).

나. 직장 내 성희롱 예방교육 및 위탁교육이 강화되었습니다(제13조, 제13조의2제2항 및 제39조제2항제1호의2・제1호의3 신설). 사업주는 직장 내 성희롱 예방교육을 매년 실시하여야 하고, 성희롱 예방교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두도록 하며, 직장 내 성희롱 예방 및 금지조치가 의무화되었습니다. 사업주가 성희롱 예방교육을 하지 아니하거나 교육내용을 근로자에게 공지하지 아니하는 경우 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 제재도 강화되었습니다.

다. 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치 의무가 강화되었습니다(제14조, 제37조제2항제2호, 제39조제2항제1호의4부터 제1호의7까지 신설).

1) 누구든지 직장 내 성희롱 발생사실을 사업주에게 신고할 수 있도록 하고, 직장 내

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

성희롱 발생 사실의 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 사업주에게는 사실 확인을 위한 조사와 동시에 근무장소 변경 또는 유급휴가 부여 등 피해근로자 등의 보호조치가 의무화 되었습니다.

2) 사업주는 성희롱 사실이 확인 된 경우 피해근로자 등의 보호조치(근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 등)와 가해자 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치 등을 하여야 합니다.

3) 사업주는 성희롱 피해근로자뿐 아니라 성희롱 신고자에 대해서도 신분상 불이익·부당한 인사조치·임금 등의 차별지급 등 불리한 처우를 하여서는 안됩니다. 불리한 처우를 법에서 상세하게 나열하고 있습니다(직무미부여, 직무재배치 등 인사조치, 성과평가·동료평가 등의 차별, 교육훈련 기회 제한 등).

4) 사업주가 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자에게 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.

5) 사업주가 조사의무, 피해자 보호조치, 가해자 징계조치를 하지 아니하거나 성희롱 조사 관련자가 비밀누설을 한 경우 등은 500만 원 이하의 과태료에 처하게 됩니다.

라. 사업주는 고객 등에 의한 성희롱 발생 시 사업주에게 피해근로자의 요청 시 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 또는 그 밖의 적절한 조치를 취할 의무가 있습니다. 적절한 조치의무를 다 하지 않는 경우 300만 원 이하의 과태료를 부과받게 됩니다(제14조의2제1항, 제39조제3항제1호의2 신설).

마. 난임치료휴가가 신설되었습니다. 근로자가 인공수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

청구하는 경우 사업주는 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 합니다. 난임치료휴가를 이유로 해당 근로자에게 해고, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안되며, 근로자가 난임치료휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니한 사업주에게는 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다(제18조의3 및 제39조제2항제3호의2 신설).

3. 다운로드 : 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정(2018. 5. 29. 시행)

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 법령 ▐

고용정책 기본법 시행규칙 일부개정

1. 개정 목적

비정규직을 과도하게 사용하는 사업주의 자율 개선을 유도하기 위하여 도입된 고용형태 현황 공시제가 현재 사업체(법인) 단위로 운영되고 있어 사업장별 고용형태 현황 및 소속 외 근로자가 주로 수행하는 업무내용 파악이 곤란하여 사업주의 비정규직 사용을 억제하는데 한계가 있다고 지적되어 왔습니다. 이에 1,000명 이상의 상시 근로자를 사용하는 사업주는 사업장 단위의 고용형태 현황도 공시하도록 개정되었습니다.

2. 주요 내용

1,000명 이상 상시 근로자를 사용하는 사업주는 사업체 단위의 고용형태 현황은 물론이고 사업장 단위의 고용형태 현황도 함께 공시하여야 합니다(제1조의2제1항).

3. 다운로드 : 고용정책 기본법 시행규칙 일부개정(2017. 11. 21. 시행)

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 판례 ▐

갱신기대권을 가지는 기간제 시립교향악단 단원들에 대해 재위촉 전형을 하지 않고 신규 공개전형을 실시한 것은 부당하다고 본 사안

[대상판결 : 대법원 2017. 10. 12. 선고 2015두44493 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

판례는 기간제 근로자라도 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 갱신 규정을 두고 있거나, 또는 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 있는 경우 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권(이하 '갱신기대권')이 있다는 입장입니다(대법원 2011. 4. 14. 선고 2007두1729 판결, 대법원 2016. 11. 10. 선고 2014두45765 판결 등 참조).

대상판결은, 사용자가 갱신기대권을 보유한 기간제 근로자들에 대하여 사전 동의 절차나 가점 부여 등의 구체적인 기준도 없이 재계약 절차가 아닌 신규 채용절차를 통하여 선발되어야만 계약 갱신을 해주겠다고 주장하면서 대규모로 갱신 거절을 한 경우, 이는 근로자의 갱신기대권을 전면적으로 배제하는 것이라고 보았습니다. 대상판결은, 이 경우 사용자로서 그와 같은 조치를 취하지 않으면 안 될 경영상 또는 운영상의 필요가 있는지, 그에 관한 근거 규정이 있는지, 이를 회피하거나 갱신 거절의 범위를 최소화하기 위한 노력을 하였는지, 그 대상자를 합리적이고 공정한 기준에 따라 선정하기 위한 절차를 밟았는지, 그 과정에서 차별적 대우가 있었는지 여부 등을 종합적으로 살펴보아 그 주장의 당부를 판단하여야 한다고 하였습니다.

대상판결은 위와 같은 법리에 비추어 살펴보면, 기간제 시립교향악단의 단원에 대하여 재위촉 절차가 아니라 신규 채용절차를 실시하여야 할 합리적인 이유를 인정할 수 없다고 보았습니다.

■ **다운로드 : 대법원 2017. 10. 12. 선고 2015두44493 판결**

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 판례 ▐

반도체 사업장에서 근무하다 퇴직 후 7년이 지난 다음 뇌종양 진단을 받았다는 점만으로 업무와 뇌종양 발병 사이에 관련성이 없다고 단정할 수 없다고 본 사안

[대상판결 : 대법원 2017. 11. 14. 선고 2016두1066 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

대상판결은, 근로자에게 발병한 질병이 첨단산업현장에서 새롭게 발생하는 유형의 이른바 '희귀질환'에 해당하고 그에 관한 연구결과가 충분하지 않아 발병원인으로 의심되는 요소들과 근로자의 질병 사이에 인과관계를 명확하게 규명하는 것이 현재의 의학과 자연과학 수준에서 곤란하더라도 그것만으로 인과관계를 쉽사리 부정할 수 없다고 보았습니다. 대상판결은 나아가, 희귀질환의 평균 발병률이나 연령별 평균 발병률보다 특정 산업 종사자 군(群)이나 특정 사업장에서 그 질환의 발병률 또는 일정 연령대의 발병률이 높거나, 사업주의 협조 거부 또는 관련 행정청의 조사 거부나 지연 등으로 그 질환에 영향을 미칠 수 있는 작업환경상 유해요소들의 종류와 노출 정도를 구체적으로 특정할 수 없었다는 등의 특별한 사정이 인정된다면, 이는 상당인과관계를 인정하는 단계에서 근로자에게 유리한 간접사실로 고려할 수 있고, 나아가 작업환경에 여러 유해물질이나 유해요소가 존재하는 경우 개별 유해인자들이 특정 질환의 발병이나 악화에 복합적·누적적으로 작용할 가능성을 간과해서는 안 된다고 보았습니다.

대상판결은 이와 같은 전제 하에 반도체 사업장에서 약 6년 2개월 동안 근무하면서 여러 가지 발암물질에 지속적으로 노출되었던 근로자가 퇴직 후 7년이 지난 다음 뇌종양 진단을 받은 사안에서 업무와 뇌종양 발병 사이에 관련성이 없다고 단정할 수 없다고 판단하였습니다.

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 판례 ▐

제빵기사들과 카페기사들을 직접고용하라는 고용노동부의 시정지시는 항고소송의 대상이 되는 처분에 해당하지 않으므로, 직접고용 시정지시의 효력 정지를 구하는 신청은 부적법하다고 본 사안

[대상결정 : 서울행정법원 2017. 11. 28.자 2017아12787 결정]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

서울지방고용노동청장은 제빵 가맹사업을 영위하는 신청인(가맹본부)에게 "협력업체들로부터 제빵기사와 카페기사를 파견받아 역무를 제공받은데 대하여 해당 제빵기사들과 카페기사들을 직접 고용하고 증빙자료를 첨부하여 시정결과를 제출하라"는 시정지시를 하였습니다. 이에 대하여 신청인은 서울행정법원에 서울지방고용노동청장이 신청인에게 한 직접고용 시정지시 처분의 효력 정지를 구하는 직접고용 시정지시 처분 집행정지 신청을 하였습니다.

이에 대하여 서울행정법원은 위 시정지시는 그 자체로 일정한 법적 효과의 발생을 목적으로 하지 않고 상대방의 임의적인 협력을 통하여 사실상의 효과를 발생시키는 것을 목적으로 하는 비권력적 사실행위인 행정지도에 해당하여 항고소송의 대상인 처분이 아니라고 보았습니다. 서울행정법원은 이와 같은 판단에 따라 신청인의 신청을 각하하였습니다.

대상결정은 고용노동부 시정명령이 사업자에 대하여 구속력을 가지지 않는 행정지도라고 보아 그 당부에 대하여서는 판단하지 않았습니다. 이에 따라 가맹본부인 회사가 제빵기사들과 카페기사들을 직접 고용해야 하는지에 대한 법적 판단은 추후 다른 소송을 통해 이루어질 것으로 보입니다.

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 판례▐

사업 또는 사업장에 유일하게 존재하는 노동조합은 형식적으로 교섭창구 단일화 절차를 거쳤더라도 교섭대표노동조합의 지위를 취득할 수 없다고 본 사안

[대상판결 : 대법원 2017. 10. 31. 선고 2016두36956 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

하나의 교섭단위에 하나의 노동조합만이 존재하는 경우(이하 '단수노조' 또는 '단수노조 사업장')에도 교섭창구단일화 절차가 적용되는지에 관하여 그간 논란이 계속되어 왔습니다. 주로 (1) 단수노조 사업장에서도 교섭요구사실 공고절차를 거쳐야 하는지, (2) 단수노조가 교섭창구 단일화 절차를 거친 경우에는 교섭대표 노동조합이 되어 2년간 그 지위를 보장받을 수 있는지 등이 논란이 되어 왔고 이에 관하여서는 하급심 판결이 엇갈려 왔습니다.

대상판결 사안에서는 단수노조인 기존 노조(甲)가 교섭요구사실 공고절차를 거쳐 단체협약을 체결하였으나, 이후 2년이 경과하기 전 새로운 노조(乙)가 설립되어 과반수 노조가 되자, 기존 노조(甲)가 교섭대표 노동조합의 지위를 가지는지 여부가 문제가 되었습니다.

2012. 11. 19.	기존 노조(甲)가 사용자에게 단체교섭을 요구
2012. 11. 21.	사용자가 기존 노조(甲)노조의 단체교섭 요구사실 공고
2013. 3. 21.	기존 노조(甲) – 사용자 단체협약 체결(유효기간 : 2013. 3. 21. ~ 2014. 3. 31.)
2013. 12. 17.	새로운 노조(乙) 설립
2014. 1. 10.	기존 노조(甲)가 사용자에게 단체교섭을 요구
2014. 1. 14.	새로운 노조(乙)가 사용자에게 단체교섭 요구
	➜ 사용자가 과반수 노동조합인 새로운 노조(乙)를 교섭대표노동조합으로 결정

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

이에 대하여 대상판결은, "하나의 사업 또는 사업장 단위에서 유일하게 존재하는 노동조합은, 설령 노동조합법 및 그 시행령이 정한 절차를 형식적으로 거쳤다고 하더라도, 교섭대표노동조합의 지위를 취득할 수 없다고 해석함이 타당하다"라고 하여 기존 노조(甲)의 교섭대표 노동조합으로서의 지위를 부정하였습니다.

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 판례▐

통상임금 관련 최근 하급심 판결

[대상판결1 : 서울중앙지방법원 2017. 11. 23. 선고 2017가합528290 판결]

[대상판결2 : 부산고등법원 2017. 11. 15. 선고 2015나5422 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

대상판결1은 통근수당, 안전교육수당, 복지포인트가 통상임금에 해당한다고 보았고, 휴일·연장 근로수당의 중복가산은 부정하였습니다. 즉, 대상판결1은 주 40시간을 초과한 상태에서 휴일근로가 행하여졌더라도 그 중 1일 8시간을 초과하지 않는 부분에 대하여는 휴일 할증임금 50%만 가산될 뿐 연장근로에 따른 할증임금 50%는 가산되지 않는다고 판단하였습니다.

대상판결2는 (1) 정기상여금은 통상임금에 해당하지만 임금협약에 따라 소급하여 지급한 임금, 개인연금보험료, 설·추석 선물비 및 귀성여비는 통상임금에 해당되지 않고, (2) 휴일·연장근로수당은 중복가산되지 않으며, (3) 월급제의 경우 주휴수당은 지급받는 월급에 포함되어 있다고 판단하였습니다.

한편, 대상판결1, 2는 모두 휴일·연장근로수당의 중복 가산을 부정하였는데, 이 쟁점에 관하여서는 이미 많은 하급심 판결이 선고된 바 있으나 재판부에 따라 결론을 달리하고 있어 혼란이 계속되고 있습니다. 다만, 최근 대법원이 휴일·연장근로수당의 중복 가산여부가 문제된 2011다112391호 사건과 관련하여 2018. 1. 18.자 공개 변론을 예고한 바 있으므로, 조만간 이에 관한 대법원 전원합의체 판결이 선고될 것으로 기대됩니다.

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란

▌최신 판례 ▐

중·고등학교에서 운동부 지도업무에 종사하는 운동부 코치에 대하여 기간제법 제4조제1항 단서(2년 초과 근무의 예외)가 적용될 수 있다고 본 사안

[대상판결 : 대법원 2017. 11. 9. 선고 2015두57611 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법') 제4조제1항 단서 제6호와 그 위임을 받은 기간제법 시행령 제3조제3항제7호는 '국민체육진흥법 제2조제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우' 예외적으로 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있도록 정하고 있습니다.

원심은, 중·고등학교 운동부 코치인 원고들이 위 예외 조항에 해당하므로, 원고들이 소속 학교에서 2년을 초과하여 근무하고 있다고 하더라도 기간제법 제4조제2항(無期간주조항)에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주된다고 볼 수 없다고 보았고, 대상판결도 이를 수긍하였습니다.

법무법인 지평
서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤 | 모스크바 | 테헤란