

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 직장 내 성희롱에 대한 규율 강화에 관하여3

■ 주요 업무 사례 ■

- 택시회사의 폐업이 위장폐업인지가 쟁점이 된 사안에서, 택시회사를 대리해 진정한 폐업임을 인정받은 사례.....8
- 국민건강보험공단이 변경된 사업종류에 따라 산재보험료를 추가로 부과한 사건에서, 회사를 대리하여 산재보험료 부과처분 전부 취소판결을 받은 사례.....10
- 책임용이 거부된 교원이 책임용거부처분 취소청구를 기각 한 교원소청심사위원회 결정에 불복하여 행정소송을 제기한 사건에서, 학교법인을 대리하여 승소한 사례.....11
- 은행지점장의 일부 비위행위가 해고 양정으로는 과하다는 1심 판결을 뒤집고 정당한 해고에 해당한다고 판단한 사례.....13
- 승진탈락 소식을 듣고 뇌출혈로 쓰러진 공무원을 대리하여, 공무상 요양 불승인 처분 취소 판결을 받은 사례.....14
- 해외에서 열린 학회 참석 중 심장병으로 사망한 사립대학교 교수의 유족을 대리하여, 사립학교교직원연금공단으로부터 유족보상금청구를 승인 받은 사례.....15

■ 최신 법령 ■

- 산업안전보건기준에 관한 규칙 개정16
- 고용보험법 시행령 개정.....18
- 산업재해보상보험법 시행령 및 시행규칙 개정19
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 개정.....21
- 근로자퇴직급여 보장법 시행규칙 개정22

■ 최신 판례 ■

- 근로자의 경력사칭을 이유로 한 근로계약 취소의 효력.....23
- 근로계약에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지 판단하는 기준..... 24
- 외주사업자들이 통상임금 소송 결과 부담하게 된 법정수당 차액을, 위탁자인 한국A공사가 외주사업자들에게 지급하여야 한다고 본 사례..... 25

■ 노동 칼럼 ■

직장 내 성희롱에 대한 규율 강화에 관하여



(법무법인 지평 이광선 변호사, 김하영 변호사)

1. 직장 내 성희롱에 대한 사회적 관심

지난해 직장 내 성희롱이 사회적으로 주목받은 이후, 온라인을 중심으로 '미투(Me Too)' 운동이 확산되는 등 직장 내 성희롱에 대한 문제제기가 활성화되었습니다. 특히 연초에 알려진 검찰 내부의 성희롱 사건에서는 성희롱 발생 시 소속 기관이 필요하고도 충분한 조치를 하였는지, 정확한 조사를 하였는지도 중요한 문제로 부각되었습니다. 검찰도 문제점을 인식하여 강력하고 엄중한 내부 조사를 진행하는 중입니다.

이러한 사회적 분위기와 더불어 2017년 11월 28일 개정되어 직장 내 성희롱의 적용 범위를 확대하고 사업주의 조치의무를 대폭 강화한 '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 '남녀고용평등법')'이 올해 5월부터 전격 시행됩니다.

2018년 5월 29일 시행을 앞두고 있는 남녀고용평등법의 개정 내용을 중심으로 각 사업장에서 대비하여야 할 점을 살펴보겠습니다.

2. 직장 내 성희롱 적용범위 확대(남녀고용평등법 제2조 제2호)

직장 내 성희롱이 사업주·상급자 등이 성적인 언동 등으로 '근로조건에서 불이익을 주는 행위'까지로 확대되었습니다. 이는 직장 내에서의 성적인 언동에 관련한 문제에 관하여 넓은 범위에서 법적인 제재를 가하겠다는 취지로 해석됩니다.

개정 전	개정 후
<p>‘직장 내 성희롱’의 정의를 “사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 <u>고용에서</u> 불이익을 주는 것을 말한다”고만 규정</p>	<p>‘직장 내 성희롱’이란 “사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 <u>근로조건 및 고용에서</u> 불이익을 주는 것을 말한다”고 확대하여 규정</p>

회사에서는 직장 내 성희롱에 대한 개념 외연이 확장됨에 따라 직장 내 성희롱이라고 새로이 판단될 수 있는 사례들을 예상하여 그러한 행위가 발생하지 않도록 사업장 구성원들에게 분명히 인식시킬 필요가 있습니다. 나아가 새로운 유형의 성희롱에 대한 내부 기준을 수립하고, 사건 발생 시의 대응체계를 재정비할 필요가 있습니다.

3. 직장 내 성희롱에 대한 사업주의 조치의무 강화(남녀고용평등법 제14조)

가. 개정 내용

무엇보다 이번에 개정된 남녀고용평등법은 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 의무를 아래와 대폭 강화하였습니다. 개정 전과 달리 사업주의 사실조사 의무를 부과한 점, 피해 근로자를 위한 보호조치의 유형이나 금지되는 불리한 처우의 양태를 구체적으로 열거하여 분명히 명시하고 있다는 점, 피해 근로자뿐 아니라 신고 근로자에 대한 보호의무가 신설된 점 등이 주목됩니다.

개정 전	개정 후
신 설	직장 내 성희롱 발생 사실에 대해 누구든지 사업주에게 신고할 수 있다는 규정 신설
사업주는 ① 지체 없이 행위자에 대하여 징계 등 조치를 하여야 하고, ② 성희롱 피해 근로자 또는 피해발생을 주장하는 근로자에게 불리한 조치를 하여서는 안 된다고만 규정	직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 사업주에게 ① 사실 확인을 위한 조사 의무 ② 조사 기간 중 피해 근로자 보호를 위한 조치(근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등) 의무 ③ 가해자에 대한 징계, 근무장소 변경 등 조치 의무 ④ 신고 근로자 또는 피해 근로자에 대해 해서는 안 되는 불리한 처우(신분상실에 해당하는 불이익 조치, 부당하거나 본인 의사에 반하는 인사 조치, 임금 및 상여금의 차별 지급, 교육훈련의 기회 제한, 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 및 그 방치)의 구체적 명시 ⑤ 사실조사 과정에서의 비밀유지의무 등을 부과하여 사업주의 조치의무를 보다 구체화함

특히 개정된 남녀고용평등법은 사업주가 '직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자등에게 불리한 처우를 한 경우' 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록

록 하여 피해 근로자와 신고 근로자에 대한 불리한 처우를 강력하게 제재하고 있습니다(남녀고용평등법 제37조 제2항 제2호).

또한 사업주가 '직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우', '제14조 제5항 전단(성희롱 가해자에 대한 조치의무)을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우', '제14조 제7항(사실조사 시 비밀유지의무)을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우', '근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우'에는 500만 원 이하의 과태료를, '제14조의2제1항(고객 등에 의한 성희롱 피해 근로자에 대한 조치의무)을 위반하여 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우' 300만 원 이하의 과태료를 부과하여 사업주의 조치의무를 강화하였습니다(남녀고용평등법 제39조 제2항 제1의4호 내지 제2호, 동조 제3항 제1의2호).

나. 제언

먼저, 사업주의 피해 근로자 및 가해 근로자에 대한 조치의무의 내용이 법률상 구체화 된 이상 변경된 내용을 숙지하고 이를 구체적으로 수행할 수 있는 매뉴얼과 제도를 갖출 필요가 있습니다.

많은 사업장에서 피해 근로자가 피해 발생 시점으로부터 상당 기간 경과 후 신고함으로써 정확한 사실관계 파악이 어렵거나 성희롱 발생 신고를 접수한 직원이 사건을 은폐하거나 축소해서 사업주에게까지 사건이 전달되지 않는 경우가 발생합니다. 성희롱 사실을 조사하는 과정에서 이중 피해가 발생하는 경우도 많습니다. 이러한 폐해를 예방하기 위해서는 직장 내 성희롱 사건을 인지한 근로자는 개인적인 선입견과 예단 없이 객관적인 판단기준과 절차에 따라 사건을 보고하도록 하고, 직접 피해 근로자 또는 신고 근로자를 대면하게 될 중간 관리

자들을 위해 초기 대처에 관한 매뉴얼을 마련하여 교육시키는 것은 사건을 초기에 파악하고 대응하기 위하여 매우 중요하다고 하겠습니다.

한편 최근 서울중앙지방법원이 성희롱 예방교육을 실시한 사실만으로는 사용자로서 성범죄 방지에 필요한 주의의무를 다했다고 보기 어렵다고 하면서, 사용자의 손해배상 책임을 인정하였습니다(서울중앙지방법원 2018. 2. 6. 선고 2016가단5234961 판결). 특히 성추행 사실이 대표이사에게도 보고되었는데도 사용자가 가해 근로자에게 경고만 했을 뿐 피해 사실을 조사하고 징계를 하거나 가해 근로자에 대한 감독을 강화하는 등의 적절한 조치를 취하지 않았다는 점이 주의의무 위반의 근거로 인정되었습니다. 이와 같이 충분하지 않은 조치는 민사책임과도 직결되므로, 직장 내 성희롱 사건이 발생한 경우 전문적인 도움을 받아 충분하고 면밀한 조치를 할 필요가 있습니다.

사업주는 가해 근로자에게 징계 등 필요한 조치를 하여야 하지만, 한편으로 그 인사조치가 적절한 수준을 넘어선 경우 분쟁의 대상이 될 가능성이 높습니다. 따라서 문제가 된 성희롱 행위에 관한 구체적이고 세부적인 사실조사를 하여서 가해행위의 위법 및 사규위반의 정도를 분별하여야 하고, 이를 기초로 징계 등의 인사조치를 할 경우 그 양정이 적정성을 갖추어야 할 것입니다.

[Download](#) 지평 성희롱 예방 대응팀 소개서

※ 법무법인 지평은 성희롱 예방 대응팀을 구성하여 성희롱 예방과 성희롱 발생 시 대응을 위한 적극적이고 신속한 자문을 제공하고 있습니다. 이와 관련하여 도움이 필요하시면, 이광선 변호사(kslee@jipyong.com, 02-6200-1787)에게 문의해 주시기 바랍니다.

■ 주요 업무 사례 ■

택시회사의 폐업이 위장폐업인지가 쟁점이 된 사안에서, 택시회사를 대리해 진정한 폐업임을 인정받은 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 1. 25. 선고 2017두64613 판결 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심판정 등 취소 / 대법원 2018. 1. 25. 선고 2017두64637 판결 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심판정 취소]

갑 회사는 A회사의 영업용 택시를 인수하여 사업을 개시하는 과정에서, A회사 소속 근로자들에게 입사서류 등을 요구하였습니다. 이에 대해 A회사 소속의 특정 노동조합에 소속된 근로자들은 입사서류 제출을 거부하면서 '갑 회사는 A 회사의 영업을 양수한 것이므로 자신들의 고용승계를 거부하는 것은 부당해고이자 부당노동행위'라며 구제신청을 제기하였습니다. 이에 대하여 지방노동위원회가 근로자들의 주장을 받아들여 구제명령을 하였는데, 갑 회사는 그 사이 경영사정이 악화되어 폐업을 결의하였고 영업용 택시 전부를 을, 병, B, C 회사에 분할하여 매각한 뒤 폐업하였습니다. 그 후 중노위는 갑 회사의 재심신청을 기각하는 내용의 재심판정(이하 '제1재심판정')을 하였고, 지노위는 구제명령 불이행을 이유로 4차례에 걸쳐 합계 9억 1,200만 원의 이행강제금을 부과하였습니다.

한편 근로자들은 또다시 "갑 회사의 폐업은 위장폐업으로서 지배·개입 내지 불이익취급의 부당노동행위이고, 갑 회사와 을, 병, B, C 회사가 체결한 택시매매계약은 영업양도이므로 을, 병, B, C 회사가 자신들의 고용을 승계할 의무가 있다"며 구제신청을 제기하였습니다. 이에 대해 노동위원회는 갑 회사의 폐업은 위장폐업이라고 하였으나, 다만 을, 병 회사만 갑 회사와 경제적 건련관계가 있다는 이유로 갑, 을, 병 회사에 대해서만 구제명령을 하였습니다(이하 '제2재심판정').

지평 노동팀은 1심부터 갑 회사를 대리하여 제1재심판정과 4번의 이행강제금 부과처분의 취소를, 갑, 을, 병 회사를 대리하여 제2재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였습니다. 제1재심판정에 관해서는 '재심판정 당시 갑 회사가 이미 폐업하였으므로 구제이익이 소멸되었음에도 불구하고

고 각하 판정을 하지 않은 것은 위법'하고, 이와 다른 전제에선 이행강제금 부과처분들 역시 위법하다고 주장하였습니다. 제2재심판정에 관해서는 "갑 회사의 폐업은 위장폐업이 아니라 진정한 폐업이고, 을, 병 회사는 갑 회사의 영업을 양수한 것이 아니라 택시 및 택시운송사업면허 자체만을 양수한 것이므로 근로자들에 대한 고용승계의무가 없다"고 주장하였습니다.

결국, 항소심 법원이 갑, 을, 병 회사의 청구를 모두 받아들여 제1재심판정과 4번의 이행강제금 부과처분, 제2재심판정을 모두 취소하였습니다. 이후 피고와 참가인들이 상고하였으나, 대법원은 이들의 상고를 기각하는 판결을 함으로써, 원심판결이 확정되었습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사



권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

국민건강보험공단이 변경된 사업종류에 따라 산재보험료를 추가로 부과한 사건에서, 회사를 대리하여 산재보험료 부과처분 전부 취소판결을 받은 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2018. 1. 12. 선고 2017누37323 판결 산업재해보상보험료 부과처분 등 취소]

근로복지공단은 회사 B사업장의 사업종류를 기존 '사업서비스업'에서 '항공기 연구·개발사업'으로 변경하였고, 국민건강보험공단은 위 변경된 사업종류에 따른 산재보험료율을 적용하여 회사 B사업장에 대하여 산재보험료 약 8억 7천여만 원(최근 3년분)을 추가로 부과하였습니다.

지평 노동팀은 회사를 대리하여 국민건강보험공단의 위 산재보험료 추가부과처분에 대하여 취소소송을 제기하였습니다. 지평 노동팀은 회사의 B사업장은 '하나의 장소에서 산재보험료율이 다른 사업을 둘 이상 하는 경우'에 해당하므로 '주된 사업'인 '사업서비스업'의 산재보험료율을 적용하여 산재보험료를 부과해야 한다는 점을 주장·입증하였고, 그 결과 제1심 및 항소심에서 국민건강보험공단의 위 산재보험료 추가부과처분을 전부 취소하는 판결을 이끌어 냈습니다(서울행정법원 2016구합 56769 판결, 서울고등법원 2017누37323 판결: 확정).

[담당 변호사]



이광선 변호사



민창욱 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

재임용이 거부된 교원이 재임용거부처분 취소청구를 기각 한 교원소청심사위원회 결정에 불복하여 행정소송을 제기한 사건에서, 학교법인을 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2018. 2. 9. 선고 2017구합60338판결]

재임용 평정결과 기준점수에 미달하여 재임용이 거부된 교원이 학교법인을 상대로 교원소청심사위원회에 재임용거부처분 취소청구를 하였고, 교원소청심사위원회는 학교법인이 평정원칙에 따라 합리적으로 평정하였다고 판단하여 청구인 청구를 기각하였습니다. 지평 노동팀은 교원소청심사위원회 단계에서 학교법인을 대리하여 재임용거부처분이 정당하였다고 주장하였고, 교원소청심사위원회도 학교법인의 재임용거부 처분은 정당하다고 판단하며 청구를 기각하였습니다. 이에 청구인은 교원소청심사위원회의 결정에 불복하여 행정소송을 제기하였습니다.

한편, 원고(청구인)는 정신질환으로 인한 심신상실 상태에서 교통사고를 일으켜 특수공무집행방해치상 및 공용물건 손상 행위를 하였고, 이로 인해 학기 중 구속되어 수업을 제대로 이행하지 못하였습니다. 원고는 한 차례의 교통사고를 이유로 재임용 평정에서 고려해야 할 연구 능력 및 실적, 교수 능력 및 실적까지도 불합리하게 낮게 평가되었으므로 재임용거부처분이 부당하다고 주장하였습니다(원고는 세계인명사전에 등재되는 등 과거 연구능력에 대해 인정받았었습니다).

지평 노동팀은 학교법인을 대리하여 재임용 심사 평정표의 각 평가항목별로 원고에 대한 평점이 객관적이고 합리적인 근거에 따라 이루어졌음을 주장·입증하였습니다. 이에 서울행정법원은 학교법인이 평정원칙에 따라 합리적으로 평정하였으므로 재임용거부 처분은 정당하고, 이와 같은 판단을 한 교원소청심사위원회의 결정은 적법하다고 하여 원고 청구를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



김하영 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

은행지점장의 일부 비위행위가 해고 양정으로는 과하다는 1심 판결을 뒤집고 정당한 해고에 해당한다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2018. 1. 12. 선고 2017나2051649 판결]

은행지점장이 고객의 은행계좌를 임의로 해지하고 일부 금원을 무단사용한 사례에서 1 심은 해당 고객이 치매증상이 있을 수 있다는 점, 해당 고객의 탄원이 있다는 점, 일시적으로 사용한 금원이 소액이라는 점, 여러 차례 표창을 받았다는 점 등을 이유로 해고(면직)는 징계재량권을 일탈했다고 보았습니다.

그러나 지평 노동팀은 은행을 대리하여 항소심을 수행하면서 새로운 증인 신청 등 치밀하게 사실 관계를 주장함으로써 고객이 치매증상이 있었다고 볼 수 없으며, 지점장의 위와 같은 행위는 금액이 소액이거나 사후 반환의사와 무관하게 금융기관 직원으로서 용납할 수 없는 행위라는 점 등을 이유로 해고 사유에 해당한다는 항소심 판단을 이끌어 냈습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

승진탈락 소식을 듣고 뇌출혈로 쓰러진 공무원을 대리하여, 공무상 요양 불승인 처분 취소 판결을 받은 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2018. 2. 7. 선고 2017누50692 판결]

검찰에서 벌과금 집행업무를 담당하던 서기관이 부이사관 승진 탈락 소식을 듣고 뇌출혈로 쓰러진 후 공무원연금공단에 공무상요양을 신청하였으나, "뇌출혈의 발병과 공무와의 사이에 상당인과관계가 인정되지 않는다"는 이유로 불승인을 통보받았습니다. 해당 공무원은 기존 질환으로 고혈압을 보유하고 있었습니다.

지평 노동팀은 해당 공무원을 대리하여 공무상요양불승인 처분의 취소를 구하는 행정소송을 제기하면서, 상시적으로 실적 비교와 경쟁이 이루어 지는 업무의 특성, 발병 직전의 인원 감소 및 업무량·실적의 증가 등을 통해 해당 공무원의 공무상 과로를 주장·증명하였고, 승진에 대한 스트레스 자체가 업무관련성을 갖고 있음을 주장하였습니다.

이에 서울고등법원은 원고의 청구를 인용하여, 공무원연금공단의 불승인 처분을 취소하는 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]



김지홍 변호사



권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

해외에서 열린 학회 참석 중 심장병으로 사망한 사립대학교 교수의 유족을 대리하여, 사립학교교직원연금공단으로부터 유족보상금청구를 승인 받은 사례

사립대학교에 재직 중이던 교수(이하 '망인')가 홍콩의 한 대학교에서 개최된 학회에 강연을 하기 위해 출국하였다가 숙소 근처의 산책로에서 쓰러져 사망하였습니다. 사인은 급성심장사였습니다.

지평 노동팀은 망인의 유족을 대리하여 사립학교교직원연금공단에 유족보상금을 청구하면서, 망인이 업무상 주고받은 이메일의 발송시간, 연구실이 위치한 건물의 출입기록, 연구업적, 학술대회 참석을 위한 출입국기록 등을 분석하고, 동료 교수 및 연구원들의 진술서를 확보하였습니다. 그리고 이를 바탕으로 망인의 사망이 업무상 과로에 의한 것임을 주장·증명하였습니다.

이에 사립학교교직원연금공단은 망인의 유족에 대한 유족보상금 지급을 승인하였습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사



권영환 변호사

■ 최신 법령 ■

산업안전보건기준에 관한 규칙 개정

1. 주요 내용

가. 잠수작업 시 안전보건 조치사항 정비(안 제522조제3호, 안 제536조의2 신설, 안 제545조 및 제547조)

잠수작업의 유형을 표면공급식 잠수작업과 스쿠버 잠수작업으로 구분하고, 스쿠버 잠수작업을 하는 근로자에게는 사업주가 비상기체통을 제공하도록 하며, 잠수작업 시 사고 발생을 즉시 인지할 수 있도록 스쿠버 잠수작업의 경우 2명이 1조로 잠수하도록 하는 한편, 표면공급식 잠수작업 중 18미터 이상의 수심에서의 잠수작업 등 위험도가 높은 잠수작업의 경우 비상기체통, 잠수작업자와 감시인 간의 연락을 위한 통화장치 등을 제공하도록 하여 잠수작업자의 건강장해를 예방하고, 잠수작업 시 사고를 예방하도록 하였습니다.

나. 폭염에 의한 건강장해 예방 조치 마련(안 제566조, 안 제567조제2항 신설)

근로자가 폭염에 직접 노출되는 옥외장소에서 작업을 하는 경우 사업주가 근로자로 하여금 적절하게 휴식하도록 하고, 휴식시간에 직사광선을 피하여 쉴 수 있는 그늘진 장소를 제공하여야 한다는 내용이 신설되었습니다.

다. 황사 및 미세먼지에 대한 안전보건 조치 명확화(안 제605조제1호, 안 별표 16 제26호 신설)

황사 및 미세먼지가 분진의 개념에 포함됨을 명확히 규정하고, 황사 경보 발령지역 등에서의 옥외 작업을 분진작업에 포함시킴으로써 옥외장소에서 작업하는 근로자의 황사 및 미세먼지에 대한 노출수준을 낮춰 근로자 건강보호에 기여할 수 있도록 하는 내용입니다.

라. **근골격계질환자 발생 등의 사업장에 대한 유해요인조사 및 유해성 주지 방법 개선(안 제 658조 후단 및 제661조제3항 신설)**

근골격계질환자가 발생한 사업장의 경우 고용노동부장관이 고시하는 방법에 따라 유해요인을 조사하도록 하고, 근로자대표가 요구하면 설명회를 개최하여 유해요인조사 결과를 질병이 발생한 근로자와 같은 방법으로 작업하는 근로자에게 알리도록 하였습니다.

2. 다운로드 : [산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정령\(2017. 12. 28. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 개정

1. 주요 내용

가. 50세 이상 고령자 등의 적합직무 고용에 대한 고용창출장려금 제도의 도입(제17조 제1항 제7호 신설)

고용노동부장관이 50세 이상 고령자 또는 준고령자가 근무하기에 적합한 것으로 인정하는 직무에 고령자 또는 준고령자를 새로 고용하는 사업주에 대하여 임금의 일부를 지원하는 제도가 도입되었습니다.

나. 구직급여기초 임금일액의 상한액 상향 조정(제68조 제1항)

구직급여기초 임금일액의 상한액이 현행 10만 원에서 12만 원으로 상향 조정되었습니다.

다. 육아기 근로시간 단축 급여액 증액(제104조의2 제2항)

육아기 근로시간 단축 급여가 현재 통상임금의 100분의 60에 해당하는 금액에서 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액으로 상향 조정되었습니다.

2. 다운로드 : [고용보험법 시행령 일부개정령\(2018. 1. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 시행령 및 시행규칙 개정

1. 주요 내용

가. 산업재해보상보험 적용범위 확대(시행령 제2조, 제122조 제1항 제2호 사목 및 아목 신설)

1) 건설업자, 정보통신공사업자 등이 아닌 자가 시공하는 총공사금액 2천만 원 미만인 공사, 연면적이 100제곱미터 이하인 건축공사 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 대수선공사 및 그 밖에 상시근로자 수가 1명 미만인 사업이 산업재해보상보험 적용대상에 포함되었습니다.

2) 자영업자가 본인이나 유족을 수급권자로 하여 보험에 가입할 수 있는 업종에 재해빈도 및 산재보험 가입수요가 높은 금속 가공 제품 제조업 등 제조업 분야 7개 업종과 자동차정비업이 추가되었습니다.

나. 보험급여금의 산정 및 지급 방법 조정(시행령 제24조, 제58조 및 제76조)

1) 일용근로자의 경우 실제 임금이 보험급여금에 반영될 수 있도록 근무 기간 산정을, 해당 사업장의 근로기간 만이 아니라 전체 근로기간을 기초로 하도록 조정되었습니다.

2) 장해보상일시금 수령자가 재요양 후에 장애상태가 종전에 비하여 악화되어 장해보상연금으로 청구하는 경우 연금 수령인의 신청이 있는 때에는 장해일시금 지급일수의 2배 기간 동안 장해연금의 2분의 1씩을 지급받을 수 있도록 변경되었습니다(종전에는 장해보상일시금 지급 일수에 해당하는 기간만큼 장해연금 미지급)

3) 산업재해보상보험 수급권자가 동일한 사유로 「민법」 등 다른 법령에 따라 보험급여

에 상당하는 금품을 받은 경우 보험급여의 조정기준이 일수공제 방식에서 금액공제 방식으로 개정되었습니다.

다. 출퇴근 재해로 인정되는 출퇴근 경로 이탈·중단의 예외(시행령 제35조 신설)

일상생활에 필요한 물품 구입 행위, 선거권이나 국민투표권의 행사, 보호 아동·장애인을 보육기관·교육기관 등에 등·하교(원) 시켜주는 행위 등을 위하여 출퇴근 경로를 이탈하거나 중단하는 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고를 출퇴근 재해로 보도록 하는 규정이 신설되었습니다.

라. 출퇴근 재해 적용 제외 대상(시행령 제35조의2 신설)

본인의 주거지에 업무에 사용하는 자동차 등의 차고지를 보유하고 있는 경우에는 출퇴근 재해가 발생할 가능성이 없는 점을 고려하여 근로자를 사용하고 있지 아니한 산업재해보상보험 가입자 중 수요응답형 여객자동차운송사업, 개인택시운송사업, 배송 업무 등에 종사하는 사람이 본인의 주거지에 업무에 사용하는 자동차 등의 차고지를 보유하고 있는 경우는 출퇴근 재해 적용 제외 대상으로 규정하였습니다.

마. 산업재해요양급여 신청시 첨부서류에서 사업주 확인서를 제외(시행규칙 제20조 개정)

산업재해요양급여 신청의 제약 요소로 작용하고 있는 재해발생 경위에 대한 보험가입자인 사업주의 확인서가 산업재해요양급여 신청 첨부 서류에서 삭제되었습니다.

2. 다운로드 : [산업재해보상보험법 시행령 일부개정령\(2018. 1. 1. 시행\)](#),
[산업재해보상보험법 시행규칙 일부개정령\(2018. 1. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 개정

1. 주요 내용

상시근로자수 30명 미만의 영세사업장 등을 보험료 할증·할인 대상에서 제외하면서 보험료 할인·할증 폭을 기업규모와 무관하게 적용하도록 하는 한편, 사업주가 산업재해보상보험 가입신고 또는 보험료 납부를 게을리 한 기간에 발생한 산업재해에 대한 산재보험급여 징수 상한선을 산업재해보상보험 가입신고 또는 보험료 납부를 게을리 한 기간 중에 납부하여야 하였던 산재보험료의 5배의 범위로 제한하는 내용입니다. 도입 목적은 영세사업장의 재정부담 등으로 인한 산업재해의 은폐를 방지하려는 것입니다.

2. 다운로드 : [고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령 \(2018. 1. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로자퇴직급여 보장법 시행규칙 개정

1. 주요 내용

확정급여형퇴직연금제도를 도입한 사용자가 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 적립하여야 하는 적립금의 최소 기준이 신설되어, 2018년 1월 1일부터 1년간은 기준책임준비금 대비 100분의 80으로, 2019년 1월 1일부터 2년간은 100분의 90으로, 2021년 1월 1일 이후부터는 100분의 100으로 결정되었습니다(제4조의 2 신설).

2. 다운로드 : [근로자퇴직급여 보장법 시행규칙 일부개정령\(2018. 1. 1. 시행\)](#)

■ 최신 판례 ■

근로자의 경력사칭을 이유로 한 근로계약 취소의 효력

[대상판결 : 대법원 2017. 12. 22. 선고 2013다25194 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

이 사건 원고는 허위 경력의 이력서를 제출하여 피고 회사의 백화점 매장 매니저로 채용되었다가 사실이 밝혀져 해고되었는데 부당해고 구제절차에서 해고 절차상의 하자를 이유로 부당해고 판정을 받은 후 이 사건 소로써 그 부당해고 기간 중의 임금을 청구하자 피고가 소송계속 중 원고의 경력사칭이 기망행위에 해당함을 이유로 근로계약 자체를 취소하였습니다.

대상판결은, 근로계약이 근로기준법의 제한을 받는 점에서 일반 계약과 다른 특성이 있으나 그 본질은 사법상 계약이므로 의사표시에 취소 사유가 있다면 이를 이유로 한 취소가 허용되고, 다만 계속적 채권관계인 근로계약에 따라 행하여진 근로자의 노무제공의 효과를 소급하여 부정하는 것은 타당하지 않으므로 취소의 효력은 장래를 향하여 인정될 뿐이라고 하였습니다.

대상판결은, 따라서 취소 이전의 부당해고 기간 중의 임금지급의무가 여전히 인정됨에도 단지 그 기간 중에 노무제공이 없었다는 이유만으로 같은 기간까지 취소의 소급효가 인정되어 피고의 임금지급의무가 없다고 본 원심판결을 파기환송하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2017. 12. 22. 선고 2013다25194 판결](#)

■ 최신 판례 ■

근로계약에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지 판단하는 기준

[대상판결 : 대법원 2017. 12. 5. 선고 2014다74254 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

대상판결은, 근로계약에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 근로계약의 내용이나 해당 사업장에 적용되는 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 해당 사업장에서의 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다고 보았습니다.

대상판결은, 휴식이나 수면이 가능한 독립된 공간이 있고, 무인전자경비시스템이 작동하면 달리 할 일이 없으며, 사용자가 개별적·구체적으로 순찰을 지시하거나 근무상황을 감독한 경우 등도 없는 사안에서, 도서관 경비원의 고용계약상 휴식시간은 근로시간으로 간주될 수 없다는 원심의 판단은 정당하다고 하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2017. 12. 5. 선고 2014다74254 판결](#)

■ 최신 판례 ■

외주사업자들이 통상임금 소송 결과 부담하게 된 법정수당 차액을, 위탁자인 한국A공사가 외주사업자들에게 지급하여야 한다고 본 사례

[대상판결 : 대전고등법원 2017. 11. 29. 선고 2017나22156 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

이 사건 원고들은 한국A공사로부터 순찰업무 외주사업자로 선정된 사업자들입니다. 원고들 소속 근로자들은 원고들을 상대로 통상임금 소송을 제기하였는데, 그 결과 종래 통상임금 산정에서 제외되었던 각종 수당 등도 모두 통상임금에 해당한다는 판결이 선고되었습니다. 이에 원고들은 소속 근로자들에게 재산정된 통상임금에 따른 법정수당 차액을 지급하고, 한국A공사에 원고들이 지급한 법정수당 차액을 청구하였습니다.

대상판결은, 통상임금 소송의 결과에 따라 각종 수당 등이 통상임금에 포함됨으로써 법정수당이 증액된 것은 용역계약 일반조건 및 특수조건에서 정한 '기타 계약내용의 변경'으로서 계약금액 조정 사유에 해당한다고 보았습니다. 대상판결은, 따라서 특별한 사정이 없는 한 한국A공사는 원고들에게, 원고들이 소속 근로자들에게 지급한 이 사건 통상임금 소송의 결과에 따라 변경된 법정수당과 기존 법정수당의 차액을 지급할 의무가 있다고 판단하였습니다.