

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 균등한 처우·동일가치노동 동일임금에 대한 최근 대법원 판례..... 3

■ 주요 업무 사례 ■

- 전자제품 설치·수리·판매를 수탁받은 사람들이 위탁회사를 상대로 퇴직금을 청구한 사건에서 위탁회사를 대리하여 승소한 사례(서울중앙지법 노동전담부 사건)..... 8
- 기간제 근로자가 제기한 해고무효확인 소송의 항소심에서 사용자를 대리하여 항소기각 판결을 받은 사례..... 9
- 사용자가 정기인사발령을 앞두고 팀장 보직해임을 고지하자, 근로자가 육아휴직을 신청한 다음 복직 후에 부당인사발령을 주장한 사례 10
- 학력 허위 기재 등으로 해고된 근로자가 부당해고구제신청을 한 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 11
- 근로자가 브로커 개입 사실을 숨기고 사업비를 부풀린 행위 등으로 징계해고된 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 12
- 불건전 여신 취급 사실이 확인되어 면직처분을 받은 지점장이 제기한 면직처분무효확인 소송에서 은행을 대리하여 해고의 정당성을 인정받은 사례..... 13

■ 최신 판례 ■

- 노조 활동의 지배·개입 부당노동행위에 대한 법인 양벌규정은 위헌이라는 헌법재판소 결정 14
- 철도역 매점운영자도 노동조합법상 근로자에 해당한다는 사례..... 16
- 전업 시간강사와 비전업 시간강사의 강사로 차별이 위법하다는 사례 18
- 고령자고용법을 위반한 정년 규정은 무효라는 사례..... 20

- 연차휴가 사용으로 인하여 남은 근로자들의 업무량이 상대적으로 많아진다는 일반적 가능성만으로는 사용자의 시기변경권이 인정되지 않는다고 한 사례.....22
- 어린 자녀 양육을 이유로 무단결근한 근로자에 대한 수습기간 후 본채용 거부는 부당하다는 사례.....24
- 파견법 위반 사업주에게 징역 1년, 집행유예 2년을 선고한 판결.....26
- 업무배제, 승진 누락, 전보명령 등을 부당노동행위로 인정한 사례.....28
- 변경된 취업규칙의 소정근로시간 단축 조항은 탈법행위로 무효라는 대법원 전원합의체 판결....30

■ 최신 법령 ■

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 일부개정령.....32
- 고용노동부와 그 소속기관 직제 일부개정령.....33
- 유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙 일부개정령.....34
- 교육공무원임용령 일부개정령.....35
- 교육공무원 징계령 일부개정령.....36
- 사립학교법 시행령 일부개정령.....38

■ 노동 칼럼 ■

균등한 처우 · 동일가치노동 동일임금에 대한 최근 대법원 판례¹

(법무법인(유) 지평 이광선 변호사)

1. 들어가며

최근 대법원은 국립대학교에서 전업 시간강사와 비전업 시간강사 간 강사료 차이를 둔 것은 헌법 제1조 제1항, 근로기준법 제6조, 남녀고용평등법 제8조를 위반하여 무효라고 판단하였습니다. 그런데 판단기준에서 '근로계약상의 근로 내용과 무관한 다른 사정'을 이유로 한 차별이라는 새로운 차별금지 원칙을 제시했을 뿐 아니라 동일가치노동 동일임금 원칙을 남녀 간이 아닌 동성 간에도 확대하는 취지의 판결을 선고하여 파장이 예상되고 있습니다.

2. 사건의 경위

A 국립대학교(이하 '피고')는 음악과 시간강사인 B(이하 '원고')와 2014년 2월경에 시간강사 근로계약을 체결했습니다. 피고는 전업 시간강사의 경우 시간당 8만 원, 비전업 시간강사의 경우 시간당 3만 원의 강사료를 지급했는데, 원고는 전업강사라고 피고에게 고지하여 시간당 8만 원의 강사료를 지급받았습니다.

그런데 피고는 2014년 4월 경에 국민연금공단으로부터 원고가 부동산임대사업자로서 국민건강보험 지역사업자로 등록되어 있어 별도의 수입이 있다고 통보받았습니다. 이에 피고는 원고에게 기지급된 강사료 차액의 반환을 요청했고, 2014년 4월부터는 비전업 시간강사료를 지급했습니다.

¹ 본 원고는 월간 노동법률 2019년 4월호에 게재되었습니다.

원심은 피고가 시간강사를 전업과 비전업으로 구분하여 강사료를 차등지급하는 것이 비전업강사에 대한 부당한 차별적 처우로 볼 수 없다고 판단했습니다. 그러나 대상판결은 원심판결을 파기환송했습니다.

3. 대상판결의 내용

대상판결은 근로기준법 제조에서 정하는 균등대우원칙이나 남녀고용평등법 제8조에서 정하고 있는 동일가치노동 노동임금 원칙은 모두 헌법 제11조 제1항의 평등원칙을 근로관계에서 실질적으로 실현하기 위한 것이라고 밝히면서, 피고가 근로계약을 체결할 때에는 사회적 신분이나 성별에 따른 임금 차별을 하여서는 아니 됨은 물론 '그 밖에 근로계약상의 근로 내용과는 무관한 다른 사정'을 이유로 근로자에 대해 불합리한 차별 대우를 해서는 안 된다고 판단했습니다.

그에 따라 (1) 전업·비전업 기준이 피고 대학교에 전속되어 일해야 한다는 것인지, 출강은 타 대학도 가능하나 시간강사 외의 일은 허용되지 않는다는 것인지, 강사료 외에 소득이 없어야 한다는 것인지 명확하지 않고, 근로의 대가이자 기본급 성격인 강사료를 근로 내용과 무관한 사정에 따라 차등을 두는 것은 허용되지 않는다고 판단했습니다. 그리고 (2) 사용자 측의 재정상황은 시간강사의 근로 내용과는 무관하므로 이는 동일한 가치의 노동을 차별적으로 처우하는데 대한 합리적 이유가 아니라고 보았습니다. (3) 임대수입이 있다고 해서 시간강사 직업에 전념하여 일할 수 없다고 단정할 수 없고, 이는 임대수입이 있는 근로자나 주부는 전업 근로자나 전업 주부로 볼 수 없다는 주장이나 마찬가지로 받아들이 수 없다고 보았습니다.

4. 대상판결의 의의

가. 새로운 차별 기준 제시

현행 법률은 기간제 근로자와 기간의 정함이 없는 근로자(정규직) 간의 차별(기간제법), 성별

에 의한 차별(남녀고용평등법 제8조), 국적·신앙·사회적 신분에 의한 차별(근로기준법 제6조), 파견근로자와 사용자업주의 동종·유사한 업무를 수행한 근로자 간의 차별(파견법 21조) 정도를 금지하고 있습니다. 기간제 근로자에서 무기계약직(소위 중규직)으로 전환된 자들과 일반 정규직 근로자 간의 차별적 처우에 대해서도 이것이 '사회적 신분'에 의한 차이인지 여부만이 문제 되어 왔을 뿐이었습니다.² 따라서 기간제 근로자 간의 차별, 정규직 근로자 간 차별, 무기계약직(소위 중규직)과 정규직 근로자 간 차별, 동성(同性) 간 차별에 대해서는 이를 마땅히 규제할 수 없었습니다.

그런데 대상판결은 차별금지와 관련하여 새로운 판단기준(근로계약상 근로 내용과 무관한 다른 사정을 이유로 한 차별금지)을 제시했습니다. 대상판결의 취지에 의한다면 무기계약직 근로자와 정규직 근로자 간, 기간제 근로자 간, 정규직 근로자 간에 '근로계약상 근로 내용'과 무관하게 임금이나 기타 근로조건에 있어서 차별이 있을 경우 근로기준법 제6조, 남녀고용평등법 제8조에 의해 무효가 될 가능성이 높아졌습니다. 따라서 회사 내에서 무기계약직과 정규직 근로자 간, 기간제 근로자 간, 정규직 근로자 간에도 근로계약상 근로의 내용과 무관하게 근로조건에 있어서 차이가 있는지 여부를 긴급하게 확인하고 시정을 할 필요가 있습니다.

나. 동성 간 차별에도 적용되는지

대상판결은 남녀고용평등법상 동일가치노동 동일임금의 원칙이 남녀 간 성(性)에 의한 차별에 한정되는지, 아니면 동성(同性) 간에도 적용되는지 명시적으로 판단하지는 않았습니다. 그런데 과거 판례는 남녀고용평등법상 '동일가치의 노동'을 '당해 사업장 내의 서로 비교되는 남

² 일부 하급심에서는 사회적 신분이라고 인정한 일부 하급심 판결이 있었지만(서울중앙지방법원 2018. 6. 14. 선고 2017가합507736 판결, 서울남부지방법원 2016. 6. 10. 선고 2014가합3505 판결), 다수의 판결은 이를 부정했습니다. 다수의 판결은 무기계약직과 같은 고용형태가 '사회적 신분'에 해당하지 않는다고 판단을 하였습니다(서울고등법원 2018. 5. 25. 선고 2017나2039724 판결, 서울고등법원 2012. 12. 7. 선고 2012나39631 판결, 대법원 1991. 7. 12. 선고 90다카17009 판결 등).

녀 간의 노동'을 기준으로 한다고 했는데,³ 대상판결은 동일가치의 노동이라 함은 '당해 사업장 내의 서로 비교되는 노동'을 기준으로 한다고 실시하여 '남녀 간의' 부분이 빠져 있습니다. 대상판결에서는 여성 비전업강사와 남성 전업강사 간의 강사로 차등을 문제 삼은 것이 아니라 시간제 강사와 전업강사 간의 강사로 차등에 대해 남녀고용평등법 제8조를 적용했습니다. 이러한 점에 비추어 볼 때, 대상판결은 동일가치노동 동일임금 원칙을 동성 간에도 확대한 것으로 볼 가능성이 높습니다.

다. 대상판결이 남긴 과제

근로기준법 제6조에서 균등한 처우의 영역을 '남녀의 성, 국적, 신앙, 사회적 신분'으로 명시하고 있는데, 대상판결은 근로기준법 제6조 위반이라고 하면서도 전업강사와 비전업강사의 강사로 차이가 위 4가지 영역 중 어디에 해당하는지 분명하게 실시하지 않고 있습니다.⁴

또한, 남녀고용평등법 제8조는 제1조(목적)에서 명시한 바와 같이 '남녀의 평등한 기회와 대우를 보장'하는데 있기 때문에 '동일가치의 노동'을 '당해 사업장 내의 서로 비교되는 남녀 간의 노동'을 기준으로 보는 것이 다수의 견해입니다.⁵ 그런데 대상판결은 동일가치의 노동을 '당해 사업장 내의 서로 비교되는 노동'으로 보아 동성 간의 차별에도 적용되는지 명시적으로 판단하지 않았습니다.

그런데 근로기준법 제6조,⁶ 남녀고용평등법 제8조⁷ 위반의 경우 형사처벌이 되므로, 죄형법정

³ 대법원 2003. 3. 14. 선고 2002도3883 판결, 대법원 2013. 3. 14. 선고 2010다101011 판결

⁴ 대상판결에서 사회적 신분에 따른 임금 차별을 하지 않아야 된다는 내용이 있기는 하지만, 전업강사와 비전업강사가 '사회적 신분'인지에 대해서는 판단하지 않았습니다.

⁵ 대법원 2003. 3. 14. 선고 2002도3883 판결, 근로기준법주해I, 박영사(2012), 336면.

⁶ 500만 원 이하의 벌금에 처해지고(근로기준법 제114조 제1호), 양벌규정도 있습니다(제115조).

⁷ 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다(남녀고용평등법 제37조 제2항 제1호).

주의의 원칙상 엄격하게 해석하고 이를 피고인에게 불리한 방향으로 확장해석하거나 유추해석할 수 없는데도,⁸ 대상판결에서는 형사처벌의 구성요건이 될 수 있는 내용이 무엇인지 분명하게 실시하지 않았기 때문에 앞으로 위 법률조항의 구체적인 적용범위를 둘러싼 논란이 계속될 수 있습니다.

남녀 간 동일가치노동 뿐 아니라 동성 간의 동일가치노동 노동가치 부분도 형사처벌이 되는지, '근로계약 내용과 무관한 다른 사정을 이유로 한 차별'이 구체적으로 무엇인지 등에 대해서는 앞으로 더 많은 논의가 필요할 것으로 보입니다.

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

⁸ 대법원 1990. 11. 27. 선고 90도1516 전원합의체판결 등 다수

■ 주요 업무 사례 ■

전자제품 설치·수리·판매를 수탁받은 사람들이 위탁회사를 상대로 퇴직금을 청구한 사건에서 위탁회사를 대리하여 승소한 사례(서울중앙지법 노동전담부 사건)

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

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

이에 서울중앙지방법원의 노동사건 전담부인 제42민사부는 원고들이 근로기준법상 근로자가 아니라고 보아 원고들의 청구를 모두 기각하는 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]



문수생 변호사



이광선 변호사



권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

기간제 근로자가 제기한 해고무효확인 소송의 항소심에서 사용자를 대리하여 항소기각 판결을 받은 사례

공공기관 소속 기간제 속기사로 근무하던 근로자가 2년의 근로계약기간이 만료되자, 근로계약기간 만료 통지는 해고에 해당한다고 주장하면서 해고무효확인을 구하는 소를 제기하였습니다. 지평 노동팀은 공공기관을 대리하여 1심에서 승소하였는데, 근로자가 이에 항소하였습니다.

지평 노동팀은 항소심에서도 공공기관을 대리하여 채용공고나 기관 내부규정 등에 근로계약 갱신의 구체적 요건·절차가 정해져 있지 않고, 2년의 근로계약기간 동안 근로계약이 3차례 갱신되었다는 사정만으로 2년이 지난 이후에도 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되었다고 할 수 없다는 점을 주장하였습니다. 특히 속기사 직군의 경우 해당 기관 사업장 내 다른 정규직 근로자 업무와의 동종·유사성이 없고, 속기사 중 전환심사를 거쳐 무기계약직으로 전환된 사례도 없다는 점을 강조했습니다.

이에 항소심 법원은 원고의 항소를 모두 기각하는 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사

이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

사용자가 정기인사발령을 앞두고 팀장 보직해임을 고지하자, 근로자가 육아휴직을 신청한 다음 복직 후에 부당인사발령을 주장한 사례

팀장으로 근무하던 근로자가 연말 정기인사를 앞두고 회사로부터 팀장 보직해임 사실을 통보받자 정기인사발령이 있기 전에 육아휴직을 신청하였습니다. 회사는 육아휴직 승인과 동시에 팀장 보직해임 발령을 냈고, 위 근로자가 육아휴직에서 복직한 후 근로자 의견을 물어, 기존 팀에 팀원으로 배치하였습니다. 이에 대해 근로자가 부당인사발령이라고 주장하며, 노동위원회에 구제신청을 제기하였습니다. 서울지방법노동위원회와 중앙노동위원회는 모두 정당한 인사발령임을 인정하였으나, 제1심은, '회사가 정당한 이유 없이 육아휴직에서 복귀한 근로자에게 인사상 불이익을 준 부당한 인사발령'이라고 판결하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여 근로자의 과거 부진한 업무평가 등 팀장 보직해임 발령의 업무상 필요성을 상세히 설명하였고, 다른 근로자들의 육아휴직 현황 등을 들어 회사가 육아휴직을 이유로 불이익을 준 사실이 없음을 설명하였습니다. 이에 대해 항소심 법원은 사용자의 주장을 받아들여 '위 인사발령은 육아휴직으로 인한 것이 아니라 업무상 필요에 의해 이루어진 정당한 인사발령'이라고 판단하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

학력 허위 기재 등으로 해고된 근로자가 부당해고구제신청을 한 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

방송사업 등을 영위하는 A회사의 해외지사 감사 결과, 지사장으로 근무 중이던 근로자의 학력 허위 기재, 법인차량 부당 매매 및 사적 사용, 법인경비 부당 사용, 이종장부 작성과 허위 경리보고 사실이 적발되었습니다. A회사는 이를 이유로 근로자를 징계해고 하였습니다. 이에 근로자는 위 징계 사유가 모두 정당한 징계사유에 해당하지 않는다고 주장하며 노동위원회에 부당해고구제신청을 하였습니다.

지평 노동팀은 방대한 감사 결과를 일목요연하게 제시하고, 감사 결과를 뒷받침할 수 있는 자료들을 추가 확보하여 징계사유의 존재를 구체적으로 입증하였습니다.

이에 대해 지방노동위원회는 “이 사건 근로자가 대학학력을 허위로 기재한 행위 등은 모두 정당한 징계사유에 해당하고, 해고의 양정 또한 적정하다”고 판단하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사



신혜주 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로자가 브로커 개입 사실을 숨기고 사업비를 부풀린 행위 등으로 징계해고된 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

원고는 에너지 관련 투자 사업을 추진하는 팀장으로서, 해당 사업에 브로커가 개입된 사실을 숨긴 행위, 사업비를 회사에 알리지 않고 부풀린 행위, 회사 몰래 환경 관련 규제를 위반하려 한 행위 등으로 징계해고(이하 '이 사건 징계해고')된 사람입니다. 원고는 지방노동위원회에 부당해고 구제 신청을 하여 신청이 인용되었으나, 중앙노동위원회에서는 반대로 사용자의 재심 신청을 인용하여 원고에 대한 해고가 정당하다고 판단하는 등 징계사유 인정과 징계양정을 두고 엇갈린 판단이 있었습니다. 원고는 중앙노동위원회 판정에 불복하여 재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였습니다.

행정소송에서도 징계사유와 양정에 관한 논란은 계속되었고, 재판부는 사용자에게 엄격한 증명책임을 요구하며 징계사유를 뒷받침하는 명확한 설명을 요구하였습니다.

지평 노동팀은 행정소송에서 사용자를 대리하여, 증인 신문 등을 통해 이 사건 징계해고와 관련된 사실관계를 분명히 밝혀냄으로써 이 사건 징계해고의 정당성을 증명하였습니다. 이에 서울행정법원은 원고의 청구를 기각하고 이 사건 징계해고가 정당하다고 판단하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사



신혜주 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

불건전 여신 취급 사실이 확인되어 면직처분을 받은 지점장이 제기한 면직처분무효확인소송에서 은행을 대리하여 해고의 정당성을 인정받은 사례

은행 지점장으로 근무하던 근로자가 희망퇴직을 신청하여 퇴직 전 검사를 실시한 결과, 여신 심사 에 필요한 업무상 주의를 다하지 않은 불건전 여신 취급, 사적 연고에 의한 부당여신 취급, 여신 부적격자 지원 목적의 차명여신을 취급한 사실이 확인되었습니다. 이에 은행은 해당 근로자를 면직처분하였는데, 근로자가 면직처분 무효확인소송을 제기한 사건입니다.

지평 노동팀은 은행을 대리하여, 법관에게는 생소한 여신규정의 내용과 원고의 부적절한 업무처리 방식을 상세히 설명하는 한편, 해당 근로자가 근무한 지점의 부실률이 평균에 비해 월등히 높다는 점 등을 설명하여 면직처분이 정당함을 주장하였습니다.

이에 법원은 근로자의 청구를 기각하고, 면직처분이 정당하다는 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]

이광선 변호사



우상윤 변호사



권영환 변호사



김동현 변호사

■ 최신 판례 ■

노조 활동의 지배·개입 부당노동행위에 대한 법인 양벌규정은 위헌이라는 헌법재판소 결정

[대상판결 : 헌법재판소 2019. 4. 11. 선고 2017헌가30 결정]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

법인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 법인의 업무에 관하여 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 부당노동행위를 한 사실이 인정되면 곧바로 그 법인에게도 벌금형을 과하도록 규정하고 있는 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법') 제94조의 양벌규정은 위헌이라는 헌법재판소 결정입니다.

자동차 제조업체인 A사 임직원 4명은 근로자가 노조를 조직하거나 운영하는 과정에 개입했다는 혐의로 기소되었습니다. A법인 역시 양벌규정으로 함께 기소되었습니다. 노동조합법은 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위를 부당노동행위로 금지하고 있습니다(법 제81조 제4호 본문 전단). 이 규정을 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처해집니다(법 제90조). 더불어, 노동조합법은 법인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 부당노동행위를 한 때에는 그 법인에 대하여도 해당 조의 벌금형을 과한다는 양벌규정을 두고 있었습니다(법 제94조).

A사는 임직원 외에 법인도 함께 처벌하는 노동조합법 양벌규정은 책임주의 원칙에 반한다며 법원에 위헌법률심판제청을 신청했고, 이 사건을 심리하던 천안지원도 A사의 신청을 받아들여 2017년 10월 헌법재판소에 이 조항에 대한 위헌법률심판을 제청했습니다.

이 사건의 심판대상은 노동조합법 제94조 중 '법인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인의

업무에 관하여 제90조의 위반행위를 한 때에는 그 법인에 대하여도 해당 조의 벌금형을 과한다' 부분 가운데 제81조 제4호 본문 전단에 관한 부분이었습니다. 헌법재판소는 회사 임직원 등의 범죄행위에 대해 비난할 근거가 되는 법인의 의사결정과 행위구조 등 소속 임직원 등이 저지른 행위의 결과에 대한 법인의 독자적인 책임에 대해 전혀 규정하지 않은 채, 단순히 법인이 고용한 임직원 등이 업무에 대해 범죄행위를 했다는 이유만으로 법인에 대해 형벌을 부과하도록 정하는 것은, 다른 사람의 범죄에 대해 책임 유무를 묻지 않고 형사처벌하는 것이므로 헌법상 법치국가원리로부터 도출되는 책임주의원칙에 위배된다고 판단하였습니다.

이 헌법재판소 결정은 면책사유를 정하지 않은 양벌규정에 대해 일관되게 위헌을 선언한 헌법재판소의 선례들과 결론을 같이하고 있는 것으로 이해됩니다.

■ 최신 판례 ■

철도역 매점운영자도 노동조합법상 근로자에 해당한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 2. 14. 선고 2016두41361 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

철도 역사 내 매점운영자들을 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법')상 근로자로 보아야 한다는 취지의 대법원 판결입니다.

2015년 A노동조합은 B측에 단체교섭 및 임금교섭을 요구했습니다. 하지만 B는 당시 독립사업자의 지위에 있었던 매점 사업자들이 조합원으로 가입되어 있는 점을 지적하며 교섭 공고를 거부했습니다. 이에 대하여 A노동조합이 노동위원회에 교섭요구 사실 공고에 대한 시정신청을 하였습니다. 중앙노동위원회는 B에 교섭 공고를 하라는 판정을 하였으나, B는 이에 불복하여 소송을 제기하였습니다.

이 사건의 쟁점은 매점운영자가 노동조합법상 근로자에 해당하는지 여부였습니다. 앞서 1·2심에서는 매점운영자를 C(B의 자회사)와 계약을 맺은 독립사업자로 보고 노동조합법상 근로자로 인정하지 않았습니다. 하급심 법원은 매점운영자들의 기본적인 업무 내용, 업무 시간 및 장소는 이 사건 용역 계약에 의해 정해진 것이고 그 업무 내용 등이 C에 의해 일방적으로 정해진 것이라 보기 어렵다는 점을 그 근거로 들었습니다.

그러나 대법원은 다음과 같은 사정들을 근거로 매점운영자들이 노동조합법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다. (1) C가 표준 용역계약서에 의해 매점운영자들과 용역계약을 체결하면서 보수를 비롯한 주요 내용을 대부분 일방적으로 결정한 점, (2) 매점운영자들이 제공한 노무는 C의 사업 수행에 필수적이었고 매점운영자들은 C의 사업을 통해 상품 판매 시장에 접근한 점, (3) 용역계약관계

가 지속적이었고 매점운영자들이 C에 상당한 정도로 전속되어 있었던 점, (4) C와의 용역계약에 의해 업무 내용과 업무 시간이 결정된 점, (5) 물품판매 대금 전액을 C에게 입금하고, 매월 C로부터 보조금과 판매대금의 일정 비율로 산정된 용역비를 지급받은 점 등이 고려되었습니다.

따라서 대법원은 '고용 이외의 계약 유형'에 의한 노무제공자까지도 포함될 수 있도록 규정한 노동조합법의 근로자 정의 규정과 대등한 교섭력의 확보를 통해 근로자를 보호하고자 하는 노동조합법의 입법취지 등을 고려하면 매점운영자들을 노동조합법상 근로자로 인정할 필요성이 있다고 판단하고 원심판결을 파기하였습니다.

■ 최신 판례 ■

전업 시간강사와 비전업 시간강사의 강사료 차별이 위법하다는 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 3. 14. 선고 2015두46321 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

전업·비전업 여부에 따라 강사료를 차등지급하는 근로계약은 근로기준법의 균등대우원칙(제6조)과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 '남녀고용평등법')의 동일가치노동 동일임금 원칙(제8조)에 위배되므로 근로자에게 불리한 부분은 무효라는 취지의 대법원 판결입니다.

2014년 1학기 A대학교 음악과 시간강사로 일했던 B씨는 전업 강사로 학교와 계약했습니다. 당시 A대학교는 다른 직업이 없는 전업 강사는 시간당 8만 원을, 4대 보험에 이미 가입돼 있는 비전업 강사는 시간당 3만 원을 강사료로 지급하였습니다. A대학교는 B씨가 건강보험 지역가입자로 등록돼 있어 부동산 임대수입이 있는 사실을 나중에 알게 됐고, A대학교는 B씨에게 이미 지급한 한 달 치 시간강사료 중 비전업 강사료와의 차액 40만 원을 반환하라고 요구하였습니다. 이후 두 달 동안은 비전업 강사료를 지급하였습니다. 이에 B씨는 반환 처분과 감액 처분이 무효라며 소송을 제기했습니다.

1·2심 법원은 학교가 강사료를 인상하고자 했으나 예산 사정으로 강사료를 달리 책정하게 된 사정을 고려하였고, 임금 차별은 합리적이라고 판단했습니다. 그러나 대법원은 달리 판단하였습니다. 대법원은 근로기준법 제6조에서 정하고 있는 균등대우원칙이나 남녀고용평등법 제8조에서 정하고 있는 동일가치노동 동일임금 원칙 등은 어느 것이나 헌법 제11조 제1항의 평등원칙을 근로관계에서 실질적으로 실현하기 위한 것이라고 판시하였습니다. 그러므로 국립대학의 장으로서 행정청의 지위에 있는 A대학교로서는 근로계약을 체결할 때에 사회적 신분이나 성별에 따른 임금 차별을 하여서는 아니 됨은 물론 그밖에 근로계약상의 근로 내용과는 무관한 다른 사정을 이유로 근로자에

대하여 불합리한 차별 대우를 해서는 아니 된다고 명시하였습니다. 나아가, 시간제 근로자인 시간강사에 대하여 근로제공에 대한 대가로서 기본급 성격의 임금인 강사료를 근로의 내용과 무관한 사정에 따라 차등을 두는 것은 합리적이지 않다고 지적하였습니다. 또한, 사용자(A대학교) 측의 재정 상황은 시간제 근로자인 시간강사의 근로 내용과는 무관한 것으로서 노동을 차별적으로 처우하는 데 대한 합리적인 이유가 될 수 없다고 판시하였습니다.

따라서 대법원은 강의료를 차등지급하는 것이 부당한 차별적 처우에 해당하지 않는다는 원심의 판단은 헌법 제11조 제1항, 근로기준법 제6조, 남녀고용평등법 제8조 등의 해석에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다며 원심 판단을 파기하고 사건을 대구고등법원으로 환송했습니다. 참고로, 대상판결은 남녀고용평등법상 동일가치노동 동일임금 원칙이 남녀 간의 노동 뿐 아니라 동성 간의 노동에도 적용될 수 있는 것으로 판단한 것으로 해석될 가능성이 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 3. 14. 선고 2015두46321 판결](#)

■ 최신 판례 ■

고령자고용법을 위반한 정년 규정은 무효라는 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 3. 14. 선고 2018다269838 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

만 60세에 이르지 않은 근로자를 정년퇴직하도록 한 노사합의와 내규는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 '고령자고용법')에 위반돼 무효라는 대법원 판결입니다.

고령자고용법은 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 하고, 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 간주한다고 명시하고 있습니다(법 제19조). 근로자의 정년을 60세 미만이 되도록 정한 근로계약이나 취업규칙, 단체협약은 위 규정에 위반되는 범위 내에서 무효가 됩니다. 그리고 대법원은 여기서 말하는 '정년'이란, 실제의 생년월일을 기준으로 산정되어야 한다는 입장입니다(대법원 2017. 3. 9. 선고 2016다249236 판결).

A공사 노사는 2013년 근로자의 정년을 60세로 하도록 고령자고용법이 개정되자 이듬해 정년을 '60세가 되는 해 말일'로 변경하는데 합의한 뒤 내규를 개정했습니다. 다만 2016년 퇴직하는 1956년생 근로자들에 대해서는 정년을 '60세가 되는 2016년 6월 30일'로 합의했습니다. 이에 A공사 소속 1956년생 73명은 "노사합의가 고령자고용법을 위반해 무효"라며 소송을 제기하였습니다.

1, 2심은 원고 중 1956년 7월 1일 이후 출생한 근로자의 정년을 1956년 6월 30일로 정한 것은 고령자고용법에 위배돼 무효이며, 이들의 정년은 2016년 12월 31일로 봐야 한다고 판단하였습니다. 반면 1956년 6월 30일 이전 출생한 근로자들에 대해서는 고령자고용법에 따라 정년 이후에 정년퇴직하기 때문에 법 위반이 아니라고 판시했습니다.

대법원은 1956년생 직원들의 정년퇴직일을 2016년 6월 30일로 정한 내규는 고령자고용법 19조에 반한다는 원심판결에 위법이 없다고 판단하고, 내규에 대한 노사합의가 있었다라도 근로자들이 고령자고용법 위반을 주장하는 것이 신의성실의 원칙에 위배되지도 않는다고 판단하였습니다. 다만 위 대법원 판결(2016다249236)과 마찬가지로, 1956년 7월 1일 이후 출생 근로자들의 정년은 2016년 12월 31일이 아닌 각자의 출생일이라고 판단하며 원심판결을 일부 파기하였습니다.

■ 최신 판례 ■

연차휴가 사용으로 인하여 남은 근로자들의 업무량이 상대적으로 많아진다는 일반적 가능성만으로는 사용자의 시기변경권이 인정되지 않는다고 한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2019. 4. 4. 선고 2018누57171 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

연차휴가가 반려되자 무단결근한 근로자를 사측이 징계한 것은 부당하다는 서울고등법원 판결입니다. 단순히 참가인이 연차휴가를 사용함으로써 근로 인력이 감소되어 남은 근로자들의 업무량이 상대적으로 많아진다는 일반적 가능성만으로는 사용자의 시기변경권이 인정되지 않는다는 것이 그 판단의 주요 근거입니다.

이 사건의 근로자 A는 2013년 4월 1일에 가전제품 수리업 등을 영위하는 회사에 입사하여 내근직 가전제품 수리기사로 근무하던 중 2017년 4월 11일에 외근직 가전제품 수리기사로 인사발령을 받고, 2017년 4월 14일부터 외근직 가전제품 수리기사로 근무하게 되었습니다. A는 2017년 5월 2일과 2017년 5월 4일에 연차휴가를 신청하였습니다. 연차휴가 신청일 전후인 2017년 5월 1일은 근로자의 날, 2017년 5월 3일은 석가탄신일, 2017년 5월 5일은 어린이날이었습니다.

A는 회사의 외근팀장에게 연차휴가 신청서를 작성하여 제출하였으나, 연휴기간 업무량 폭증 예상 등을 이유로 신청이 반려되었습니다. 이후 A는 상급자에게 별다른 보고 없이 연차휴가를 신청한 날인 2017년 5월 2일 및 2017년 5월 4일에 결근하였습니다. 회사는 근로자가 2회에 걸쳐 결근하였다는 이유로 정직 24일의 징계를 의결하였습니다.

A는 위 정직의 징계가 부당하다며 노동위원회에 구제신청을 하였습니다. 경북지방노동위원회와 중

양노동위원회는 회사 측이 정당한 이유 없이 휴가신청을 거부해 A가 무단결근을 한 것이므로, 부당한 징계에 해당한다는 이유로 구제신청을 인용했습니다. 이에 회사가 불복해서 소를 제기하였습니다. 서울행정법원은 회사가 징계재량권을 남용한 것으로 보기 어렵다고 판단하였으나, 2심인 서울고등법원은 다르게 판단한 것입니다.

근로기준법 제60조 제5항은 사용자는 근로자가 청구한 시기에 연차휴가를 부여하여야 하고, 다만 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에 그 시기를 변경할 수 있다고 정하고 있습니다. 서울고등법원은 여기서 '사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우'란 근로자가 지정한 시기에 휴가를 준다면 그 사업장의 업무 능률이나 성과가 평상시보다 현저하게 저하되어 상당한 영업상의 불이익을 가져올 것이 염려되거나 그러한 개연성이 엿보이는 사정이 있는 경우를 말한다고 판시하였습니다. 더불어, 이를 판단할 때에는 근로자가 담당하는 업무의 성질, 남은 근로자들의 업무량, 사용자의 대체 근로자 확보 여부, 다른 근로자들의 연차휴가 신청 여부 등을 종합적으로 고려하여야 한다고 하였습니다.

나아가 서울고등법원은 구체적으로 이 사건에 관하여, (1) 단순히 근로자가 연차휴가를 사용함으로써 근로 인력이 감소되어 남은 근로자들의 업무량이 상대적으로 많아진다는 일반적 가능성만으로 시기변경권이 인정되지 않는다고 보았습니다. 이와 더불어, (2) A의 연차휴가 신청일은 참가인이 외근직 가전제품 수리기사로서 본격적인 업무를 시작하기 전이었다는 사정, (3) 2017년 5월 2일에는 외근직 가전제품 수리기사 중 A를 제외한 전원이 업무에 투입되어 있었던 사정, (4) 다른 외근직 수리기사 2명에 대해서는 2017년 5월 4일 연차휴가를 승인하였다는 사정도 고려되었습니다.

나아가, (5) 실제로 접수물량이 많다고 볼 자료도 없는 점, (6) 업무량이 현저히 많아질 것이라 예상된다면 대체인력 확보 등 다른 수단을 마련할 수 있었는데 그렇지 않은 점 등을 판단의 근거로 명시하였습니다. 따라서 서울고등법원은 이 사건 정직은 그 징계양정이 과도하므로 위법하다고 판단하여 1심을 취소하고 근로자의 손을 들어줬습니다. 이 판결은 회사의 연차휴가 시기변경권을 다소 엄격하게 해석해야 한다는 취지로 이해됩니다.

■ 최신 판례 ■

어린 자녀 양육을 이유로 무단결근한 근로자에 대한 수습기간 후 본채용 거부는 부당하다는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2019. 3. 21. 선고 2018구합50376 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

회사가 어린 자녀 양육을 이유로 무단결근 또는 초번 근무지시를 거부하여 해당 근로자의 수습기간 후 본채용을 거부한 것은 사회통념상 합리성과 상당성을 인정하기에 부족하기 때문에 효력이 없다는 서울행정법원 판결입니다.

A회사는 도로관리 회사로부터 도로의 유지관리용역 업무를 도급받아 건물종합관리업 등을 영위하는 회사입니다. A회사는 B와 3개월의 수습기간을 거쳐 정식채용을 결정하기로 하는 내용의 근로계약을 체결하였습니다. B는 당시 1세와 6세 아이를 양육하던 엄마였습니다. B는 애초 오전 9시부터 오후 6시까지 일하고 주휴일과 근로자의 날에만 쉬는 조건으로 근로계약을 맺었으나, 5월 3일(석가탄신일)에 무단결근을 하고, 상급자가 공휴일 근무를 주지시켰음에도 같은 달 5일(어린이날), 9일(대통령 선거일) 및 6월 6일(현충일)에 무단으로 결근하였습니다. 5월 11일경부터는 오전 7시~오후 2시 근무인 초번 근무의 수행도 거부하였습니다. 상급자가 B의 근무 첫 달인 4월에는 초번 근무를 할 때 어린 자녀의 어린이집 등원 시간에 맞추어 외출시간을 허용해 주었으나, 공휴일 결근 문제가 계속되자 "무단결근이 지속되면 외출의 편의를 봐줄 수 없다"고 하였고, 이에 B가 5, 6월 초번 근무수행을 거부한 것입니다.

A회사는 수습기간 종료 후 무단결근 및 근무지시 위반 등의 사유로, 수습기간 동안 평가점수가 70점 미만에 해당한다고 하며 B에 대하여 본채용 거부 통보를 하였습니다. 이에 대하여 B가 부당해고를 주장하며 다툰 것입니다.

이 사건에서는 약정된 노무제공 의무를 근로자가 어린 자녀 양육이라는 사유를 들어 이행하지 아니하였을 때, 그러한 근로자의 본채용 거부에 사회통념상 합리성, 상당성을 인정할 수 있는지가 쟁점이 되었습니다. 서울행정법원은 부모의 자녀 양육권은 헌법상 자유권적 기본권적으로 성격과 사회권적 기본권으로서의 성격을 아울러 지닌다고 보았습니다. 또한, 입법자는 민간 근로관계에 적용되는 남녀고용평등법 등 관련 법령을 통하여 사인간의 근로관계에서 근로자의 양육을 배려하도록 제도적인 뒷받침을 마련하고 있는 것이라고 하였습니다.

이러한 점을 고려하건대, A회사는 수습기간 및 수습평가 과정에서 일·가정 양립을 위한 배려나 노력을 기울이지 아니하고 형식적으로 관련 규정을 적용하였고, 그 결과 B가 '근로자로서의 근무'와 '어린 자녀의 양육' 중 하나를 택일하도록 강제되는 상황에 처하게 하였다고 지적하였습니다. 그로 인하여 B가 초번 근무와 공휴일 근무를 수행하지 못하게 되어 수습평가의 근태 항목에서 전체점수의 절반을 감점 당하는 결과가 초래되었다고 보았습니다. 따라서 서울행정법원은 B에 대한 본채용 거부통보는 사회통념상 상당성을 인정하기 부족하여 그 효력을 인정할 수 없다고 판단하였습니다.

■ 최신 판례 ■

파견법 위반 사업주에게 징역 1년, 집행유예 2년을 선고한 판결

[대상판결 : 서울남부지방법원 2019. 1. 31. 선고 2018고단1654 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법') 위반으로 징역 8개월 내지 1년, 각 집행유예 2년이 선고된 사례입니다.

A사(대표 B, C)는 전국 각지에서 도소매업(마트)을 운영하는 회사입니다. A사의 대표 B는 기존 인력공급업체를 변경하면서 페이퍼컴퍼니이자 자신의 회사에서 근무하던 E가 대표이사로 취임한 D사(대표 E)에 관련 업무를 맡겼습니다. D사는 이 업무를 그대로 인력공급업체 F사(대표 G)에 하도급하였습니다. 이에 따라 F사는 폐업 전까지 근로자 402명을 A회사에 파견하였습니다.

법원은 D사와 F사가 맺은 용역계약은 A사와 F사가 직접 체결한 것으로 봐도 무방할 정도로 D사의 역할은 미미하다고 보았습니다. 그리고 A사의 대표이사 B, C, 이들과 공모한 D사 대표 E, 이들에게 불법으로 파견근로자를 공급한 G씨 등은 위법한 근로자파견을 했다고 판단하였습니다.

그 근거로, (1) F사는 A사와의 계약에서 산정된 도급금액을 수령할 뿐 독자적인 이윤을 창출할 여지가 없는 점, (2) F사는 고유기술이나 자본 등을 별도로 투입한 바가 없고, 오로지 A의 매장 운영을 위한 사업만을 영위하였고 순차 사업자가 교체되면서도 기존 근로자들과의 고용관계를 대부분 승계한 사정, (3) 파견된 근로자들에게 A사가 표준화시킨 매장 영업 규칙 및 고객에 대한 서비스 내용 등의 교육을 한 점, (4) A사가 F로부터 전근무편성표를 제출받아 확인하고 그 내용이 매장의 마케팅 전략이나 영업 형태 등에 맞지 않는 경우 수정을 요구한 점, (5) A사의 매장 상황에 따라 F사 소속 근로자들의 업무 내용이 2차적으로 결정되거나 변경된 사정, (6) A사와 F사 소속 근로자들이 함께

투입된 점, (7) 외형적으로 A사와 F사 소속 근로자들의 업무가 엄격하게 구분되지 않은 점 등이 고려되었습니다.

이에 따라 B는 징역 10개월에 집행유예 2년, C와 E는 징역 1년에 집행유예 2년, G는 징역 10개월에 집행유예 2년을 선고받았습니다.

■ 최신 판례 ■

업무배제, 승진 누락, 전보명령 등을 부당노동행위로 인정한 사례

[대상판결 : 서울서부지방법원 2019. 2. 19. 선고 2018고합3 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

사용자가 근로자의 정당한 노동조합 활동을 실질적인 이유로 삼으면서도 표면적으로는 업무상 필요성을 들어 전보명령한 것으로 인정되는 경우에는 부당노동행위에 해당한다는 판결입니다.

피고인들은 A방송의 경영진이었습니다. 피고인들은 2014년부터 2017년 3월까지 A방송 특정 노조 조합원 37명을 보도·방송제작부서에서 배제한 뒤, 이들을 격리할 목적으로 ○○○개발센터, ○○○○○○○○센터를 만들고 이들을 전보발령해 노조활동에 지배 개입한 혐의를 받았습니다. 위 센터들은 특정 경영진의 지시로 만들어졌습니다. 전보 대상자에 포함된 노조원들은 10여 년 이상 일한 기자, PD 등이었고, 이들은 본래 직무에서 배제돼 경력이 단절되는 불이익을 입었습니다.

경영진들은 특정 노조에 가입한 부장 보직자 3명의 노조탈퇴를 지시하고, 이에 따르지 않을 경우 보직을 박탈하였습니다. 또한, 특정 노조 활동에 참여한 조합원들을 승진후보자 추천에서 배제하여 승진에서 누락되도록 하였습니다.

재판부는 사용자가 근로자의 정당한 노동조합 활동을 실질적인 이유로 삼으면서도 표면적으로는 업무상 필요성을 들어 전보명령한 것으로 인정되는 경우에는 부당노동행위라고 보아야 한다고 판단하였습니다. 또한, 전보명령이 부당노동행위에 해당하는지 여부는, 전보명령의 동기, 목적, 전보명령에 관한 업무상의 필요성이나 합리성의 존부, 전보에 따른 근로자의 생활상의 불이익과의 비교형량, 전보명령의 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 전보명령을 하기에까지 이른 과정이나 사용자가 취한 절차, 그 밖에 전보명령 당시의 외형적 객관적인 사정에 의하여 추정되는 부당노동행위 의

사의 존재유무 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다고 판시하였습니다. 재판부는 사용자의 부당노동행위 의사의 존재 여부를 추정할 수 있는 모든 사정을 전체적으로 심리·검토하여 종합적으로 판단했을 때, 이 사건 피고인들에 대한 부당노동행위 의사가 있었음을 충분히 인정할 수 있다고 판단하였습니다.

또한, 약 3년의 기간 동안 계속적으로 이루어진 피고인들의 위와 같은 일련의 행위로 인하여 특정 노동조합의 조직 및 운영이 상당히 위축되었다는 점, 노동조합 활동과 성향 등을 인사의 주요한 기준으로 삼음으로써 인사 대상이 된 노동조합원들로 하여금 업무경력 단절과 업무능력 저하를 비롯한 불이익을 감내하도록 하였다는 점, 특히 보도 및 제작 부서에서 상당한 경력과 업무능력을 갖춘 인력의 공백이 다수 발생함으로써 충실한 방송 제작에 많은 어려움이 발생하였다는 점을 양형 사유로 고려하였습니다.

재판부는 전 사장 B에게 징역 1년에 집행유예 2년, 전 사장 C에게 징역 8개월에 집행유예 2년, 전 부사장 D에게 징역 8개월에 집행유예 2년, 전 부사장 E에게 징역 1년에 집행유예 2년을 선고하였습니다.

■ 최신 판례 ■

변경된 취업규칙의 소정근로시간 단축 조항은 탈법행위로 무효라는 대법원 전원합의체 판결

[대상판결 : 대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

최저임금법 개정으로 택시기사의 최저임금 산정에 초과운송 수입금이 제외되자, 회사가 취업규칙을 개정하여 형식상 소정근로시간을 줄이는 방식으로 최저임금을 맞추는 것은 무효라는 대법원 전원합의체 판결입니다.

A 등은 회사 소속 택시기사로 일하면서 일정 수준 고정급을 받았으며, 회사에 사납금을 내고 나머지 운송수입을 가져가는 형태로 업무를 수행하였습니다. 그러나 이후 최저임금법 개정으로 사납금을 제외한 초과운송수입은 생산고에 따른 임금에 해당하여 최저임금 계산에 포함되지 않게 되었습니다.

이에 회사는 2010년경 소속 택시운전자들의 동의를 받아 취업규칙을 각각 개정하였습니다. 실 근무형태나 운행시간 변경이 없었음에도 불구하고, 회사는 소정근로시간을 순차로 줄여 기존 월 209시간에서 115시간까지 단축하였습니다. 이에 A 등은, 실제 근로시간 변경 없이 소정근로시간만을 줄이는 취업규칙 변경은 최저임금법을 잠탈하기 위한 탈법행위로 무효라며, 개정 전 취업규칙에 정한 소정근로시간을 기준으로 산정한 임금 차액을 지급하라는 소를 제기하였습니다.

대법원은 우선, 사용자와 근로자는 기준근로시간을 초과하지 않는 한 원칙적으로 자유로운 의사에 따라 소정근로시간에 관하여 합의할 수 있다고 인정하였습니다. 다만 소정근로시간의 정함이 단지 형식에 불과하다고 평가할 수 있는 정도에 이르거나, 노동관계법령 등 강행법규를 잠탈할 의도로

소정근로시간을 정하였다는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 그 합의의 효력을 부정하여야 한다고 판시하였습니다.

대법원은 이 사건에 관하여, '정액사납금제 하에서 생산고에 따른 임금을 제외한 고정급이 최저임금에 미달하는 것을 회피할 의도로, 사용자가 소정근로시간을 기준으로 산정되는 시간당 고정급의 외형상 액수를 증가시키기 위해 실제 근무형태, 운행시간 변경 없이 소정근로시간만 단축하기로 합의한 것은 최저임금법을 잠탈하기 위한 탈법행위로 무효'라고 판시하였습니다.

그리고 그 근거로 최저임금법 특례조항은 택시운전근로자의 생활 안정을 보장하고, 고정급 비율을 높여 운송수입금이 적은 경우에도 최저임금액 이상 임금을 받을 수 있도록 보장하려는 것에 그 목적이 있다는 점을 들었습니다. 나아가 이 사건 취업규칙 변경이 당사자 간 자발적인 합의에 의한 것이라 하더라도, 위 합의는 강행법규인 특례조항의 취지를 잠탈하기 위한 행위이므로 인정될 수 없다고 판단하였습니다.

이어서 소정근로시간 단축 합의의 효력을 유효하다고 볼 경우, (1) 소정근로시간이 순차로 매년 단축되어 1일 1시간이나 2시간에 불과하게 될 수도 있고, 비현실적인 소정근로시간의 정함에 대해서도 무효라고 볼 수 없게 된다는 점에서 부당하다고 판단하였습니다. (2) 또한 초단시간 근로자의 근로시간 이하로 소정근로시간을 단축하는 것도 허용되게 되고, 이로써 근로기준법이나 사회보장제도의 보호를 받지 못하게 될 수 있으므로 불안한 지위에 처하는 불합리한 결과가 될 수 있으리라고 지적했습니다.

따라서 대법원은 변경된 취업규칙 중 소정근로시간 단축 조항을 무효로 판단한 뒤, 기존 기준으로 최저임금 미달액을 계산한 원심 판결에 관련 법리를 오해한 잘못이 없다고 보고 회사의 상고를 기각하였습니다.

■ 최신 법령 ■

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 일부개정령**1. 개정 내용**

적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 대상이 되는 여성 근로자의 고용 기준에 미달하는 사업의 종류에 관한 산업별 적용방법을 2017년 1월 13일 개정되어 2017년 7월 1일부터 시행 중인 한국표준산업분류 고시에 따른 분류 기준에 맞게 정비하였습니다.

2. 다운로드 : [남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 일부개정령\(2019. 4. 10. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용노동부와 그 소속기관 직제 일부개정령

1. 주요 내용

- 가. 고용노동부에 공공데이터 제공 및 이용 확대를 위하여 필요한 인력 2명(5급 1명, 6급 1명), 외국인 근로자 증가에 따른 행정수요에 대처하기 위하여 필요한 인력 1명(5급 1명)을 각각 증원하였습니다.
- 나. 국가보훈처와의 협업을 통한 국가유공자의 취업을 지원하기 위하여 필요한 인력 1명(5급 1명), 교육부와의 협업을 통한 고등학교 졸업자의 취업을 활성화하기 위하여 필요한 인력 1명(5급 1명)을 각각 한시적으로 증원하였습니다.
- 다. 고용노동부 소속기관(지방고용노동관서)에 실업급여 등의 부정수급에 대한 수사를 강화하기 위하여 필요한 인력 17명(6급 1명, 7급 8명, 8급 8명)을 증원하였습니다.
- 라. 부당한 노동행위에 대한 감독 및 산업재해 감축 등을 위하여 필요한 인력 413명(6급 123명, 7급 208명, 8급 82명), 취업지원 등 고용서비스 강화를 위하여 필요한 인력 40명(7급 10명, 8급 15명, 9급 15명)을 각각 평가대상 정원으로 증원하였습니다.
- 마. 고용노동부에 평가대상 조직으로 설치한 고용정책실 1개 과를 그동안의 평가 결과에 따라 평가 대상에서 제외하였습니다.

2. 다운로드 : [고용노동부와 그 소속기관 직제 일부개정령\(2019. 4. 16. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙 일부개정령**1. 주요 내용**

2018년 3월 30일 전에 교육기관에서 교육을 이수하고 수료시험에 합격하여 타워크레인 설치·해체에 관한 자격을 취득한 사람이 그 자격을 유지하기 위하여 받아야 하는 보수교육의 이수에 관한 특례기간을 보수교육의 실효성을 제고하고 전문성을 강화하기 위하여 연장하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하였습니다.

2. 다운로드 : 유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙 일부개정령(2019. 3. 29. 시행)

■ 최신 법령 ■

교육공무원임용령 일부개정령**1. 주요 내용**

교육공무원이 조부모나 손자녀의 간호를 위하여 휴직할 수 있는 근거를 마련하는 등의 내용으로 「교육공무원법」이 개정(법률 제15949호, 2018. 12. 18. 공포, 2019. 3. 19. 시행)됨에 따라, 그 휴직 요건을 교육공무원 본인 외에는 조부모의 직계비속이 없는 경우 또는 손자녀의 직계존속과 형제자매가 없는 경우 등으로 정하였습니다.

2. 다운로드 : [교육공무원임용령 일부개정령\(2019. 3. 19. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

교육공무원 징계령 일부개정령

1. 주요 내용

교육장과 시·도 교육청에 근무하는 국장 이상의 장학관에 대한 징계위원회의 관할을 교육부에 두는 특별징계위원회에서 시·도 교육행정기관에 두는 일반징계위원회로 변경하고, 일반징계위원회 의 위원 수를 5명 이상 9명 이내에서 9명 이상 15명 이내로 확대하되 그 회의는 위원장과 위원장이 회의마다 지정하는 6명의 위원으로 구성하도록 하며, 징계 등 사유가 성폭력·성희롱 등일 경우에는 관련 전문가가 작성한 의견서를 관할 징계위원회에 제출하도록 하고, 징계 등 혐의자가 혐의 사실을 모두 인정하고 우선심사를 신청한 경우에는 해당 사건을 우선해 심사할 수 있는 제도를 도입하며, 금품 관련 비리를 근절·예방하기 위하여 도입된 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」에 따른 징계부가금 부과 절차를 규정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하였습니다.

2. 다운로드 : [교육공무원 징계령 일부개정령\(2019. 5. 26. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정**1. 주요 내용**

교육공무원징계위원회는 성(性) 관련 비위의 피해자에게 신상정보 유출 등의 2차 피해를 입힌 교육 공무원에 대하여 징계를 감경할 수 없도록 하고, 성 관련 비위 행위의 유형에 공연음란 행위 등을 추가하여 징계기준을 세분화하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하였습니다.

2. 다운로드 : [교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙 일부개정령\(2019. 3. 18. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

사립학교법 시행령 일부개정령

1. 주요 내용

관할청이 사립학교 교원의 임용권자에게 그 교원의 해임 또는 징계요구를 하는 경우 그 요구를 받은 임용권자는 특별한 사유가 없으면 이에 따르도록 하고, 특별한 사유 없이 그 해임 또는 징계 요구를 따르지 않는 경우 1천만 원 이하의 과태료를 부과하는 등의 내용으로 「사립학교법」이 개정(법률 제15954호, 2018. 12. 18. 공포, 2019. 3. 19. 시행)됨에 따라, 사립학교 교원의 임용권자가 특별한 사유 없이 관할청의 그 해임 또는 징계 요구를 따르지 않는 경우 1회 위반 시 300만 원, 2회 위반 시 600만 원, 3회 이상 위반 시 1,000만 원의 과태료를 부과하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 성희롱 행위 등 성(性) 관련 비위만을 징계사유로 하는 징계의결의 경우에는 그 징계의결 기한을 징계의결 요구서를 받은 날부터 60일 이내에서 30일 이내로 단축하여 성 관련 비위 행위자에 대한 신속한 징계가 이루어지도록 하였습니다.

2. 다운로드 : [사립학교법 시행령 일부개정령\(2019. 3. 19. 시행\)](#)