

[2023.11] 예원노무법인 뉴스레터

ISSUE | 노동관련 주요 기사

- 고용보험법 및 고용산재보험료징수법 하위법령 일부개정령안 입법예고(10.6.~11.15.)
 - 근로자는 모성보호제도 사용, 사업주는 인재채움뱅크로 인재 활용
 - 노동조합 회계공시 제도 교육자료 및 리플렛
 - 모성보호 신고센터가 권리구제를 도와드립니다.
 - 근로시간면제제도 운영 점검 결과, 62개 사업장 중 39개소에서 위법 적발
- [더보기\(More\)](#)

LAW | 주요 판례 및 행정해석

- [고등법원] 해외파견의 본질이 연수나 교육훈련이 아닌 파견근로에 해당하므로 퇴직금에서 교육비를 상계한 것은 무효이다
- [고등법원] ○○자동차 2차 사내협력업체 소속 근로자와 ○○자동차 사이에 근로자파견관계가 성립하였다고 보기 어렵다
- [고등법원] 공공기관의 무기계약직에서 전환된 일반직과 기존의 일반직은 본질적으로 동일한 비교집단에 속해 있다고 볼 수 없고, 차등 호봉 부여에는 합리적인 이유가 있다

NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

- 우리사주 모범운영 기업 시상 (신청일: 2023. 10. 30. ~ 2023. 11. 17.)
- 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 개정 (시행일: 2024. 02. 01. ~)

서울시 구로구 디지털로 26길 111, JNK디지털타워 1508호

TEL: 02-868-5655 FAX: 02-868-5644

COPRIGHT(C) 2021 YEWON LABOR LAW FIRM. ALL RIGHTS RESERVED.

 예원노무법인

[2023.11] 예원노무법인 뉴스레터

ISSUE | 노동관련 주요 기사

1. 고용보험법 및 고용산재보험료징수법 하위법령 일부개정령안 입법예고(10.6.~11.15.)
2. 근로자는 모성보호제도 사용, 사업주는 인재채움뱅크로 인재 활용
3. 노동조합 회계공시 제도 교육자료 및 리플렛
4. 모성보호 신고센터가 권리구제를 도와드립니다.
5. 근로시간면제제도 운영 점검 결과, 62개 사업장 중 39개소에서 위법 적발
6. 대법원 "포괄임금도 수당 제외 '최저임금' 따져야"
7. "육아휴직자 임금·승진 차별은 여성차별"
8. 법원 "손해배상금 받았어도 유족연금은 지급해야"
9. 이정식 장관 "직장내 괴롭힘 판단 노동위에 맡기는 방안 검토"
10. 중대재해법 취지 강조한 법원, 위헌 논란 '일단락'

서울시 구로구 디지털로 26길 111, JNK디지털타워 1508호

TEL: 02-868-5655 FAX: 02-868-5644

COPTRIGHT(C) 2021 YEWON LABOR LAW FIRM. ALL RIGHTS RESERVED.

 예원노무법인

[2023.11] 예원노무법인 뉴스레터

LAW | 주요 판례 및 행정해석

1. [고등법원 판례] 해외파견의 본질이 연수나 교육훈련이 아닌 파견근로에 해당하므로 퇴직금에서 교육비를 상계한 것은 무효이다
2. [고등법원 판례] ○○자동차 2차 사내협력업체 소속 근로자와 ○○자동차 사이에 근로자파견관계가 성립하였다고 보기 어렵다
3. [고등법원 판례] 공공기관의 무기계약직에서 전환된 일반직과 기존의 일반직은 본질적으로 동일한 비교집단에 속해 있다고 볼 수 없고, 차등 호봉 부여에는 합리적인 이유가 있다

NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

1. 우리사주 모범운영 기업 시상 (신청일: 2023. 10. 30. ~ 2023. 11. 17.)

우리사주제도를 확산하고 모범사례를 다른 기업에 널리 알리기 위하여, 고용노동부와 한국증권금융(주)에서 '2023년도 우리사주제도 우수시행 기업'을 발굴·시상합니다.

- 주요 내용

구분	내용
대상 기업	우리사주제도를 모범적으로 운영하여 근로자의 재산형성 지원, 기업의 생산성 향상, 노사협력 증진에 기여한 기업
신청 기간	2023. 10. 30. ~ 2023. 11. 17.
시상 일시	2023. 12. 20.
시상 및 특전	- 고용노동부장관상 2점(대기업, 중소기업 부분 각 1점) - 수상기업에 대해 한국증권금융(주), 융자(우리사주담보, 우리사주취득자금)시 금리 우대
제출서류	- 참가신청서 1부 - 우리사주제도 운영설명서 1부

※ 참가신청서 및 우리사주제도 운영설명서 작성에 관한 내용은 첨부파일 참고

NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

2. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 개정 (시행일: 2024. 02. 01. ~)

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙이 개정·공포됨에 따라 2024년 2월 1일부터 건설현장의 화장실 설치 기준이 강화됩니다.

- 주요 내용

구분	내용
대상 공사	공사예정금액이 1억원 이상(공사현장이 둘 이상으로 분리된 경우에는 전체 공사예정금액 중 각 현장에 해당하는 공사예정금액)인 건설공사 * 진행 중인 건설공사도 포함
시행일	2023. 02. 01.
주요 내용	(기존) - 건설공사 현장으로부터 300m 이내에 화장실 설치 - 화장실 관리자 지정 - 건설공사 현장에 남·녀가 혼재하는 경우 남·녀 구분 (변경) 기존 화장실 설치 및 이용 조치 기준에 남성근로자 30명당 1개 이상, 여성근로자 20명당 1개 이상 대변기를 설치하거나 이용할 수 있도록 하는 내용이 추가됨

- 변경 내용

현 행	개 정
<p>고용 관련 편의시설의 설치 또는 이용 조치에 관한 기준 (제4조 관련) 별표</p> <p>화장실</p> <p>1. 건설공사가 시행되는 현장으로부터 300m 이내에 화장실을 설치하거나 임차하는 등의 방법으로 화장실을 이용할 수 있도록 할 것</p> <p>2. 화장실 관리자를 지정하여 관리할 것</p>	<p>고용 관련 편의시설의 설치 또는 이용 조치에 관한 기준 (제4조 관련) 별표</p> <p>화장실</p> <p>1. 건설공사가 시행되는 현장으로부터 300m 이내에 화장실을 설치하거나 임차하는 등의 방법으로 화장실을 이용할 수 있도록 할 것</p> <p>2. 화장실 관리자를 지정하여 관리할 것</p>

3. 건설공사가 시행되는 현장에 남성과 여성이 함께 근로하는 경우에는 남녀를 구분하여 화장실을 설치하거나 이용할 수 있도록 할 것



3. 건설공사가 시행되는 현장에 남성과 여성이 함께 근로하는 경우에는 남녀를 구분하여 화장실을 설치하거나 이용할 수 있도록 할 것

4. 대변기는 다음 각 목의 구분에 따라 산출한 숫자(소수점 이하는 1로 처리한다) 이상의 개수를 설치하거나 이용할 수 있도록 할 것. 이 경우 근로자 수는 「근로기준법 시행령」 제7조의2에 따른 상시 사용하는 근로자 수를 말하며, 여러 명의 사업자가 화장실을 공동 사용하는 경우에는 공동 사용하는 사업주가 각각 고용한 근로자의 총계를 기준으로 산출한다.

가. 남성용 화장실의 경우: (남성 근로자 수 ÷ 30)

나. 여성용 화장실의 경우: (여성 근로자 수 ÷ 20)

ISSUE | 노동관련 주요 기사

1. 고용보험법 및 고용산재보험료징수법 하위법령 일부개정령안 입법예고(10.6.~11.15.) (고용노동부 보도자료, 2023.10.06.)

-6+6 부모육아휴직제 도입, 65세 이상 조기재취업수당 우대 지원 등

고용노동부는 고용보험법 및 고용산재보험료징수법 하위법령 일부개정안을 10월 6일부터 11월 15일까지 입법예고했다. 1) 6+6 부모육아휴직제 도입, 2) 65세 이상 구직급여 수급자 조기재취업수당 우대지원 3)고용창출 기업 고용보험료율(고용안정·직업능력개발사업의 보험료율) 적용시기 개선 등이 주요 내용이다.

① 6+6 부모육아휴직제 도입

부모 공동육아 인센티브를 높이고 맞돌봄 문화를 확산하기 위해 '3+3 부모육아휴직제'를 '6+6 부모육아휴직제'로 확대 개편한다. 이는 대통령 주재 저출산고령사회위원회에서 발표한 저출산 대책('23.3.28.)의 후속 조치로서 자녀 생후 18개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시 첫 6개월 간 부모 각각의 육아휴직 급여를 통상임금 80%에서 100%로 상향하고 상한액도 매월 단계적으로 인상(200~450만원)한다.

② 65세 이상 구직급여 수급자 조기재취업수당 우대 지원

현재 구직급여 수급자가 소정급여일수 1/2 경과 이전 재취업하여 12개월 이상 고용유지 시 남은 구직급여의 50%를 조기재취업수당으로 지급하고 있다. 향후 65세 이상 구직급여 수급자에 대해서는 6개월 이상 계속 고용이 확실한 직업에 재취업한 경우 조기재취업수당을 지급한다.

③ 고용안정·직업능력개발사업 고용보험료율 적용 시기 개선

현재 고용안정·직업능력개발사업의 고용보험료율은 상시근로자 수에 따라 4단계로 다른 요율을 적용하고 있다. 앞으로는 중소기업이 사업 규모 확대(고용 증대)에 따라 다음 단계 높은 요율을 적용받게 되는 경우 사유 발생 다음 연도부터 3년간은 기존 요율을 적용하도록 하여 요율 적용 시기를 고용 친화적으로 개편한다.

이정한 고용정책실장은 "금번 개정을 통해 영아를 양육하는 맞벌이 부부, 65세 이상 구직급여 수급자, 일자리 창출 중소기업에 꼭 필요한 지원을 할 수 있게 되었다"라면서 "앞으로도 노동시장에서의 다층적 위험을 예방하고 극복할 수 있도록 고용보험 제도를 지속 보완해나가겠다"라고 밝혔다.

문 의: (총괄) 고용보험기획과 김용주(044-202-7352), 배 인(044-202-7373)
(6+6 육아휴직제 도입) 여성고용정책과 김지은(044-202-7412),
(65세 이상 조기재취업수당 우대) 고용지원실업급여과 오세영(044-202-7341)

-첨부파일-

1. 10.6 고용보험법 및 고용산재보험료징수법 하위법령 일부개정령안 입법예고(고용보험기획과).pdf

ISSUE | 노동관련 주요 기사

2. 근로자는 모성보호제도 사용, 사업주는 인재채움뱅크로 인재 활용 (고용노동부 보도자료, 2023.10.19.)

- 10.19.(목)~11.17.(금) '24년도 '대체인력 채용지원서비스 운영기관' 공모 -

고용노동부(장관 이정식)는 10월 19일(목)부터 11월 17일(금)까지 한 달간 "2024년도 대체인력 채용지원서비스 운영기관" 공모한다고 밝혔다. "대체인력 채용지원서비스"는 근로자가 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기근로시간단축 등 모성보호제도를 사용하는 경우 업무를 대신할 인재를 채용하려는 기업을 지원하는 채용알선서비스이다.

내년에는 대체인력 전문알선기관인 "인재채움뱅크"를 확대하면서, "인재채움(대체인력) 일자리 전용관" 사업을 신설하고, 관련 예산도 '23년 14.4억원에서 '24년 30억원(정부안 기준)으로 대폭 확대하는 등 서비스를 강화할 예정이다.

공모는 ① "인재채움뱅크" 운영기관 공모와, ② "인재채움(대체인력) 일자리 전용관" 운영기관 공모로 나누어 진행된다. '인재채움뱅크'는 대체인력일자리에 대해 직접 취업알선서비스를 제공하는 기관으로, '23년 3개소를 운영하였으나 '24년에는 5개소를 선정하여 더욱 촘촘한 채용알선 서비스를 제공할 계획이다.

'인재채움(대체인력) 일자리 전용관'은 인지도가 높은 대형 민간취업포털에 대체인력 일자리 전용공간을 설치하여 구직자가 쉽게 접근할 수 있도록 하는 새로운 일자리 정보 제공 서비스로서 3개소를 선정할 예정이다.

이정한 고용정책실장은 "내년부터 6+6부모육아휴직제 도입 등으로 모성보호제도가 대폭 확대됨에 따라 이에 따른 업무를 대신할 수 있도록 기업 지원제도를 보다 강화하고자 한다."라고 하며, "대체인력지원금 등 비용지원과 함께 대체인력을 채용하기 어려워하는 기업에 대한 채용지원서비스 확대를 통해 중소기업에서 모성보호제도 활용 여건이 나아질 수 있도록 계속 노력하겠다."라고 강조했다.

문 의: 여성고용정책과 전연진 (044-202-7477)

-첨부파일-

1. 10.19 대체인력 채용지원서비스 운영기관 공모(여성고용정책과).pdf

ISSUE | 노동관련 주요 기사

3. 노동조합 회계공시 제도 교육자료 및 리플렛 (고용노동부 보도자료, 2023.09.27.)

노동조합 및 노동관계조정법 제11조의9에 따라 2023년 10월 1일부터 노동조합과 산하조직은 노동조합 회계공시 시스템(<https://labor.moel.go.kr/pap>)에 결산결과를 공시할 수 있습니다. 이에 노동조합과 산하조직, 조합원과 국민이 노동조합 회계공시 제도와 공시시스템을 쉽게 이해하고 활용할 수 있도록 교육자료 및 리플렛을 배포하니 적극 활용하시기 바랍니다.

-첨부파일-

1. 노동조합 회계공시 제도 교육자료.pdf
2. 2023년 노동조합 회계공시 안내 리플렛.pdf

ISSUE | 노동관련 주요 기사

4. 모성보호 신고센터가 권리구제를 도와드립니다. (고용노동부 보도자료, 2023.10.30.)

- 6개월간(4.19.~10.20.) 220건 접수, 203건 조치 완료
- 11월~12월 모성보호 신고센터 집중신고기간 운영

고용노동부(장관 이정식)는 온라인 모성보호 익명신고센터*를 통해 지난 6개월간 총 220건의 신고가 접수되었다고 밝혔다.

모성보호 신고센터는 '저출산 대책(3.28. 저출산고령사회위원회)' 후속 조치 일환으로 지난 4월 전국지방고용노동관서에 설치한 모성보호제도 위반 신고창구로, 온·오프라인 익명 신고를 통해 진정이나 고소에 따른 부담을 낮췄고, 법 위반 의심 사례가 접수되면 근로감독관이 시정지시, 근로감독 등을 통해 신속히 문제를 해결하게 된다.

고용노동부는 모성보호 신고센터에 신고된 220건 중 203건을 조치 완료했고, 17건은 사실관계 조사 등을 진행 중이다(10월 20일 기준).

접수된 220건의 유형을 분석한 결과, 가장 많이 신고된 내용은 육아휴직 사용에 대한 불리한 처우(47건)로 나타났고, 육아휴직 사용방해나 승인거부(36건), 육아기 근로시간 단축의 사용방해나 승인거부(27건) 순으로 나타났다.

모성보호 신고센터의 주요 신고 처리사례를 살펴보면 다음과 같다.

(사례1) 출산휴가를 부여하지 않았다는 신고가 접수되자 사업장 근로감독을 실시하여 사업주를 사법조치했고, 모성보호뿐 아니라 노동관계법 전반에 대해 점검하여 시정토록 하였다.

(사례2) 제왕절개 수술 날짜보다 빨리 진통이 와서 출근했던 남편이 급하게 병원으로 달려와 아이를 낳을 수 있었는데, 배우자 출산휴가를 10일이 아닌 3일만 쓰게 했다는 부인의 신고가 접수되자, 남편 회사에 행정지도하여 남은 휴가를 사용할 수 있도록 조치하였다.

(사례3) 사업주가 육아휴직을 이유로 퇴사를 종용(권고)한다고 회사 이름을 밝히지 않은 익명의 문의에 대해서, 사직 권고를 받아들이면 합의에 의한 퇴사가 되어 구제가 어려울 수도 있음을 설명하는 등 법적 구제절차를 안내하였다.

(사례4) 사업장 담당자가 육아기 근로시간 단축은 공무원만 사용할 수 있고, 공무원 근로자는 사용할 수 없다는 신고가 접수되자, 사업장에 관련 자료(육아기 근로시간 단축 신청서, 공무원 인사발령 안내문)를 제출받아 시정토록 하였다.

(사례5) 연로하신 부모님의 병원 진료를 위해 가족돌봄휴가를 사용하고자 하였으나 회사에서 이를 거부했다는 신고가 접수되자, 회사 규정에 요건 충족 시 가족돌봄휴가를 부여하도록 지도했고, 실제 휴가를 사용할 수 있도록 조치하였다.

임영미 통합고용정책국장은 "여전히 모성보호제도 사용이 어렵다는 현장의 목소리를 듣고 있다."라면서, "11월~12월을 모성보호 신고센터 집중신고기간으로 정하고 접수된 불법행위에 대해서는 법과 원칙에 따라 엄정하게 처리하겠다."라고 밝혔다.

문 의: 여성고용정책과 송미나(044-202-7446), 임동훈(044-202-7472)

-첨부파일-

1. 10.30 모성보호 신고센터 운영결과(여성고용정책과).pdf

ISSUE | 노동관련 주요 기사

5. 근로시간면제제도 운영 점검 결과, 62개 사업장 중 39개소에서 위법 적발 (고용노동부 보도자료, 2023.11.02.)

- 고용노동부, 근로시간면제제도 등 기획 근로감독 중간결과 발표
- 11월까지 약 140개소 추가 근로감독, 위법한 근로시간면제 운영 시정 추진

고용노동부(장관 이정식)는 '근로시간면제제도 운영 및 운영비원조 기획 근로감독(9.18. ~ 11.30.)' 중간결과(10.13. 기준)를 발표했다.

점검 사업장 62개소 중 39개소에서 위법사항을 적발하였는데, ▲근로시간면제 한도 초과 및 위법한 운영비원조 등 부당노동행위(노동조합법 §81①.4) 36건, ▲위법한 단체협약(법 §31③) 11건, ▲단체협약 미신고(법 §31②) 8건 등이다.

법 위반 사업장 중에는 ①근로시간면제자 지정 없이 사후 승인하는 방식으로 인원 한도를 약 10배 초과하거나, 파트타임면제자 4명을 풀타임으로 사용하는 등 면제시간 한도를 1만8천여 시간(풀타임 면제자로 환산 시 9명분) 초과한 사례, ②근로시간면제 한도 외로 근로시간 면제자의 상급단체 파견을 추가 허용하거나 교섭 여부와 관계없이 교섭 기간 전체(약 4개월)를 유급 처리하는 다양한 편법적 사례도 있었다.

운영비원조와 관련해서는 ①1년간 노조에 총 10억 4천여만원 지원, ②노조사무실의 직원 급여 전액 지원, ③노조 전용 승용차 10대(렌트비 약 1억 7천만원)와 유지비(약 70백만원) 지원 등 노동조합의 자주성을 침해하는 사례도 있었다.

고용노동부는, 점검 결과 위법사항에 대해 시정에 불응할 경우 형사처벌 등* 엄정 조치하고, 공공부문에 대해서는 기재부 등 관계부처와 협의하여 공공기관 경영평가에 반영하는 등 위법·부당한 관행이 신속히 시정되도록 조치할 계획이다.

이성희 차관은 "노사법치는 현장에서 법과 원칙을 바로 세워 대화와 타협이 통할 수 있는 합리적인 노사관계를 구축하기 위한 토대로서, 건전한 노사관계 발전을 저해하는 근로시간면제 한도 위반 등의 불법행위는 반드시 근절되어야 한다."라며, "11월까지 추가적으로 약 140개소 대상 근로감독을 지속하고, 향후 규모와 업종을 고려하여 근로감독을 확대하는 등 근로시간면제 관련 불법행위에 엄정하게 대응함으로써 노사법치 확립에 최선을 다하겠다."라고 말했다.

문 의: 노사관행개선과 김영덕(044-202-7697), 김택수(044-202-7670), 서관범(044-202-7693)

-첨부파일-

1. 11.2 근로시간면제제도 등 기획 근로감독 중간 결과 발표(노사관행개선과).pdf

ISSUE | 노동관련 주요 기사

6. 대법원 “포괄임금도 수당 제외 ‘최저임금’ 따져야” (매일노동뉴스, 2023.10.10.)

“연장·휴일·야간근로·주휴 수당 빼고 최저임금액과 비교해야”

포괄임금제를 적용하더라도 연장·휴일·야간근로 수당을 제외한 기본급이 최저임금보다 높아야 한다는 대법원 판결이 나왔다.

10일 법조계에 따르면 대법원 3부(주심 안철상 대법관)는 호텔 직원 A씨가 대표 B씨를 상대로 낸 임금청구 소송 상고심에서 최근 원고 패소로 판결한 원심을 깨고 사건을 서울남부지법으로 돌려보냈다.

호텔 직원, 추가수당 미지급에 소송

B씨는 A씨와 2016~2018년 근로계약을 체결하며 통상 근로시간을 넘길 때 지급하는 수당을 실제 일한 시간과 상관없이 임금에 포함해 매달 지급하는 ‘포괄임금제’를 적용했다. 이에 따라 A씨는 2016년 2월 기본급 126만원·연장근로수당 40만원·야간근로수당 9만원을 받았다.

그런데 2018년 2월 근로계약을 갱신하면서 기본급 91만원·연장근로수당 106만원·야간근로수당 11만원·주휴수당 18만원으로 급여 조건이 후퇴했다. 그러자 A씨는 퇴직 이후 각종 수당을 받지 못했다고 B씨를 상대로 1천568만원의 미지급 임금을 청구했다.

1·2심은 A씨 청구를 기각했다. 1심은 포괄임금제가 적용돼 매달 각종 수당이 기본급과 함께 지급된 것으로 판단해야 한다고 봤다. 이에 A씨는 2심에서 수당을 제외한 기본급이 최저임금보다 낮으므로 차액을 지급해야 한다고 추가로 주장했다.

그러나 2심 재판부는 “원고는 실제 연장근로 시간과 관계없이 일정 금액을 수당으로 받았고 이를 포함한 급여가 최저임금 수준을 넘어섰다”며 항소를 기각했다. 2심은 판결이유에 당초 약정수당 청구와 2심에서 추가된 최저임금과의 차액 청구가 모두 이유 없다고 판시했지만, 주문에 단순히 원고 항소를 기각한다고만 밝혔다.

“최저임금 산입 제외 임금 빼고 산정한 급여와 비교”

대법원 판단은 달랐다. 수당이 급여에 포함됐다면 최저임금법 시행규칙에 따라 최저임금 계산에서 제외되는 수당을 뺀 기본급을 기준으로 최저임금을 지켰는지 판단해야 한다고 판시했다. 최저임금법 시행규칙은 연장·휴일·야간근로 수당과 연차 미사용 수당을 최저임금에 산입하지 않는다.

재판부는 2014년 12월과 2018년 6월 대법원 판결을 인용했다. 당시 대법원은 “지급된 임금이 최저임금에 미달하는지 여부는 지급된 임금 중 ‘최저임금 산입 제외 임금’을 제외한 임금액과 최저임금액을 비교해 판단해야 한다”고 판결한 바 있다.

대법원은 “원심은 피고가 지급한 임금이 최저임금에 미달하는지 여부를 원고가 지급받은 급여액을 기준으로 판단해 ‘비교대상 임금’ 산정 방법에 관한 법리를 오해해 판결에 영향을 미친 잘못이 있다”고 지적했다. 이어 “약정수당 청구에 대한 원고의 상고이유 주장은 이유 없고, 최저임금과의 차액 청구에 대한 원고의 상고이유 주장은 이유 있다”며 “따라서 상고가 이유 있는 예비적 청구인 최저임금과의 차액 청구 부분만이 파기돼야 한다”고 밝혔다. 원고 A씨가 받은 급여액에서 각종 수당을 제외한 금액을 기준으로 산정한 ‘비교대상 임금’과 최저임금액을 비교해 판단해야 하지만 원심이 이를 잘못 판결해 파기한 것이다.

ISSUE | 노동관련 주요 기사

7. “육아휴직자 임금·승진 차별은 여성차별” (매일노동뉴스, 2023.10.16.)

중노위 고용상 성차별 시정제도 도입 후 첫 판단 ... “남녀 동일 적용해도, 육아휴직 많이 쓰는 여성에 불리”

육아휴직을 사용한 직원을 승진에서 차별한 사업주의 행위는 남녀 직원에 동시에 적용했다 해도 여성차별이기 때문에 시정해야 한다는 중앙노동위원회 결정이 나왔다. 육아휴직 사용 비율이 현저히 높은 여성에게 특히 불리한 결과를 초래한다는 것이다. 지난해 5월 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(남녀고용평등법)에 고용상 성차별 시정제도가 도입된 뒤 첫 시정명령이다.

중노위는 최근 직원 1천명 규모의 과학·기술서비스업체에 육아휴직자에 대한 승진 기회 제공, 승진 차별을 받은 기간 동안의 임금 차액 지급, 취업규칙과 승진규정 개선 등을 시정명령으로 내렸다고 16일 밝혔다.

시정명령을 받은 업체에 A부서 파트장 직책을 맡고 있었던 ㄱ씨는 출산을 앞두고 출산휴가와 육아휴직을 신청했다. 그러자 회사는 ㄱ씨의 휴가기간 동안의 공백과 A부서의 업무량 감소, 적자 등을 이유로 A부서를 B부서와 통폐합하고 ㄱ씨를 파트장 직책에서 해제했다.

1년 뒤 복직했지만 ㄱ씨는 일반직원으로 강등됐고, 승진하기 적합하지 않다는 부서장 평가로 승진 대상자 선정에서 탈락했다. 그러자 ㄱ씨는 노동위원회에 고용상 성차별 시정을 신청했다.

취업규칙과 승진규정에 담긴 육아휴직자에 불이익한 조항이 쟁점이 됐다. 해당 업체 취업규칙 66조는 육아휴직자에게 휴직기간(또는 징계처분 일수)만큼 기본급 인상률을 조정할 수 있도록 했다. 또 '감봉 이상의 징계처분 또는 휴직(개인사유, 신병, 육아휴직) 중'인 자는 승진에서 제외한다는 승진규정을 가지고 있었다.

지방노동위원회는 “남·녀 간 육아휴직자의 평균 승진 소요기간이 남성 6.3년, 여성 6.2년으로 큰 차이가 없다”며 “육아휴직이라는 요인을 성별 중립적 기준으로 보고 성차별이 아니”라고 판정했다.

중노위의 판단은 달랐다. 중노위는 “육아휴직자에 대한 차별은 남녀 모두에게 동일한 것처럼 보이지만, 회사의 근로자 중 여성이 남성보다 육아휴직을 사용하는 비율이 현저히 높기 때문에 실질적으로 여성에게 불리한 결과를 초래한다”고 꼬집었다.

실제 해당 업체 직원의 성비는 남성 650명(71.5%), 여성 259명(28.5%)이었지만, 최근 5년간 육아휴직을 사용한 남성과 여성은 각 20명(27%), 54명(67%)였다.

중노위는 “이번 시정명령은 사업주가 육아휴직자에게 차별적 규정을 적용하거나, 육아휴직을 이유로 근로자의 배치나 승진에 있어 남녀를 차별해서는 안 된다는 점을 명확히 한 것”이라고 강조했다.

시정명령이 확정되면 사업장 관할 지방고용노동청은 사업주에게 시정명령의 이행상황 제출을 요구할 수 있다. 사업주가 정당한 이유 없이 이행하지 않은 경우 1억원 이하의 과태료가 부과된다.

8. 법원 "손해배상금 받았어도 유족연금은 지급해야" (매일노동뉴스, 2023.10.23.)

근로복지공단, 유족보상 일시금보다 배상금 많다는 이유로 불승인

산재 사망자의 유족이 유족보상 일시금보다 많은 손해배상금을 받았더라도 별도의 유족연금을 신청할 수 있다는 법원 판결이 나왔다.

23일 법조계에 따르면 서울행정법원 행정8부(재판장 이정희 부장판사)는 사망한 중국 국적 건설노동자 A씨의 아내가 근로복지공단을 상대로 낸 유족급여 및 장의비 부지급처분취소 소송에서 최근 원고 승소로 판결했다. 공단이 항소를 포기해 지난달 1심이 그대로 확정됐다.

유족 "일시금 넘는 배상 받아도 수급권 소멸 안 돼"

A씨는 2019년 8월 인천 서구에 있는 서울도시철도 7호선 연장공사 현장에서 지하 3층 환기용 배기구 방수턱 방수작업을 확인하던 중 거푸집 해체를 하던 지하 1층에서 떨어진 낙하물에 머리를 맞아 숨졌다. 유족은 그해 12월 회사와 손해배상금 3억3천만원을 받기로 합의했다.

문제는 배상금에 산업재해보상보험법(산재보험법)이 정한 유족보상 일시금이 포함됐다는 점이다. 회사는 유족에게 배상금을 먼저 지급한 뒤 유족을 대신해 공단에서 일시금을 수령할 계획이었다. 산재보험법(62조)은 유족보상연금을 받을 수 있는 자격이 있는 사람이 원하면 유족보상 일시금의 절반에 상당하는 금액을 일시금으로 지급하고 나머지는 연금 형태로 지급하도록 정하고 있다.

유족은 공단에 나머지 절반의 유족보상연금을 신청했지만 공단은 거부했다. 유족보상 일시금 환산액(2억5천600만원) 이상의 손해배상금(3억3천만원)을 지급받아 유족보상 일시금 청구권이 소멸됐다는 이유다. 그러자 유족은 2020년 3월 소송을 냈다.

법원은 유족의 손을 들어줬다. 유족에 여전히 절반으로 감액된 유족보상연금 수급권 자격이 있다는 취지다. 재판부는 "산재보험법이 유족급여를 일부라도 반드시 연금 형태로 지급하도록 한 것은 유족의 연금수급권을 강화해 생활 안정과 복리향상에 기여하려는 것"이라며 "사업주로부터 유족보상 일시금 이상의 배상금을 받았다는 이유만으로 수급권 전부가 소멸한다고 해석하기는 어렵다"고 판시했다.

법원 "유족 연금수급권 강화 취지, 수급권 남아"

'이중혜택'이라는 공단 주장도 배척했다. 재판부는 "(공단 주장에 따르면) 원래 청구권자인 연금수급권자의 청구금액보다 더 많은 유족보상 일시금을 청구할 수 있다는 결론에 이르게 될 뿐만 아니라 수급자의 연금수급권을 두텁게 보호하고자 하는 산재보험법 취지에 반할 가능성이 높아 보인다"고 지적했다. 사업주가 유족과 일시금 전부를 대신 수령할 수 있다는 전제로 합의했다면 이를 전제로 유족에게 반환을 청구하면 될 부분이라는 것이다.

(뒷 페이지에 계속)

특히 유족보상연금은 수급권자 자격이 유지되는 이상 총액 상한에 제한이 없다고 판단했다. 재판부는 “유족보상 일시금은 유족 급여로서 최소한의 금액이고, 유족보상연금은 적어도 그 금액 이상의 가치가 있다”며 “사업주 또는 제3자로부터 일실수입 상당의 손해배상금을 받을 때 유족보상 일시금 상당액을 공제하지 않았다는 이유로 연금을 지급하지 않는 것은 수급권 침해가 될 수 밖에 없다”고 강조했다.

A씨 유족을 대리한 김용준·김위정 변호사(법무법인 마중)는 “법원은 적어도 50%의 연금수급권은 민사 합의로 사라지지 않는다고 판단했고, 더구나 원고들의 경우 합의금 범위는 유족급여 일시금에 국한된다는 점을 명시했다”며 “합의금을 지급한 건설사가 대위청구할 수 있는 금액은 전체의 50% 일시금 환산액에 불과하고 나머지 절반 연금수급권은 여전히 유족에게 있으므로 공단의 불승인 처분은 위법한 처분이라고 판단된 데 의미가 있다”고 설명했다.

9. 이정식 장관 “직장내 괴롭힘 판단 노동위에 맡기는 방안 검토” (매일노동뉴스, 2023.11.01.)

청년간담회서 제도개선 약속 ... 연내 익명제도 접수해 내년 근로감독

이정식 고용노동부 장관이 직장내 괴롭힘 판단 기준 보완, 노동위원회 조정제도 도입 같은 직장내 괴롭힘 제도 개선을 검토하겠다고 밝혔다.

고용노동부는 1일 오전 서울 마포구 한 모임공간에서 '공정일터 조성을 위한 2030 청년간담회'를 열고 청년노동자가 일터에서 겪는 고충을 들었다.

청년들은 임금체불, 직장내 괴롭힘, 육아휴직 사용으로 인한 불이익 등을 증언했다. 고교 졸업 뒤 아르바이트를 하면서 임금체불을 경험했다는 ㄱ씨는 “임금체불이라는 용어도 생소할 만큼 잘 몰라 처음에는 무척 당황했다”며 “노동청에 신고해 체불임금을 받기는 했지만, 후배들은 이런 일을 당하지 않게 수능평가 이후 학교에서 기초적인 노동법 지식과 대응방법 등을 알려주면 좋겠다”고 말했다.

ㄴ씨는 “사용자가 괴롭힘 가해자다 보니 사업장 자체적인 조사와 조치에 어려움이 있었고 피해가 상당 기간 지속됐다”며 제도 개선을 요구했다. ㄷ씨도 “노동청에서 (직장내 괴롭힘) 가해자에게 시정지시를 했으나 계속해서 불이행할 경우에는 강제할 수 있는 방법이 없다”며 “과태료 부과 이후 피해자 구제 및 보호방안이 부족하다”고 밝혔다.

서유정 한국직업능력연구원 연구위원은 “사후구제 보다 사전예방 중심으로 정책이 바뀌어야 한다”며 “괴롭힘에 대한 객관적 판단기준을 마련하고 노동위원회 등을 통한 조정·중재·화해 제도 및 실효성을 높이기 위한 이행강제금 제도 등의 도입이 필요하다”고 주문했다.

이 장관은 “임금체불, 직장내 괴롭힘 등 직장에서 벌어지는 부당한 일들이 청년들이 힘들게 쌓아 올린 시간과 노력을 인정받지 못 하게 만든다”며 “올해 중에 '익명제보 접수기간'을 운영하고 제보된 사업장은 내년도 근로감독 대상에 포함해 청년 등 취약계층 보호를 강화해 나갈 계획”이라고 말했다. 이와 함께 “직장내 괴롭힘에 대한 법상 판단 기준 보완, 노동위원회의 조정·중재, 판단 절차 도입 등 다양한 의견이 있는 만큼, 실효성 있는 제도 개선을 추진해 나가겠다”고 약속했다.

10. 중대재해법 취지 강조한 법원, 위헌 논란 '일단락' (매일노동뉴스, 2023.11.06.)

'명확성 원칙·과잉금지 원칙·평등 원칙' 적합

법원이 중대재해 처벌 등에 관한 법률(중대재해처벌법)의 '위헌성' 논란에 종지부를 찍었다. 재계는 경영책임자를 규정한 조항 등이 모호하다고 주장했지만, 법원 판단으로 힘을 잃을 가능성이 커졌다. 법조계는 중대재해처벌법 적용의 전환점이 될 것으로 내다봤다.

재판부 "일률적 결정은 기업 특수성 반영 못 해"

창원지법 형사4단독(강희경 부장판사)은 지난 3일 두성산업측이 신청한 중대재해처벌법에 대한 위헌법률심판제청을 기각했다. 법원이 법률의 위헌 심판을 헌법재판소에 제청할 경우 위헌 여부 결정이 있을 때까지 재판이 정지되기 때문에 노사정의 관심이 쏠렸다. 두성산업 대표는 지난해 2월 독성물질이 함유된 세척제를 사용하면서도 국소배기장치를 설치하지 않아 노동자 16명에게 급성중독 피해를 입힌 혐의로 기소됐다.

재판부는 두성산업측이 지난해 10월 위헌을 제청하며 주장한 내용을 전부 받아들이지 않았다. 두성산업측은 중대재해처벌법이 죄형법정주의의 △명확성의 원칙(법 4조1항1호) △과잉금지의 원칙(법 6조2항) △평등의 원칙에 위반된다고 주장했다.

변호인단이 불명확하다고 주장한 조항은 중대재해처벌법 4조1항1호 중 '실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장'과 '재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건 관리체계의 구축 및 이행에 관한 조치'다. 변호인단은 "유해·위험·안전·보건과 재해예방에 필요한 인력과 조치는 가변적이고, 판단 주체에 따라 의미와 내용이 달라진다"고 지적했다.

그러나 재판부는 해당 조항이 명확성 원칙에 위반되지 않는다고 두성산업측 청구를 기각했다. 재판부는 "기업은 각기 다른 유해·위험 요인을 가지고 있어 안전보건 확보의무는 다를 수밖에 없다"며 "유해·위험 요인을 통제하는 수단이나 방법을 일률적으로 정하는 것은 입법 기술적으로 불가능하고, 오히려 이를 일률적· 획일적으로 정하는 것은 기업들의 특수성을 반영할 수 없다는 점에서 바람직하지 않다"고 설명했다. 사업주나 경영책임자가 종사자의 안전보건상 유해·위험을 방지하기 위해 필요한 조치가 무엇인지 누구보다 정확하게 알 수 있다는 의미다.

노동계 "작은 사업장 적용유예 시도 중단"

'과잉금지 원칙'에도 반하지 않는다고 봤다. 두성산업측은 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생하거나 동일한 유해요인으로 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생하면 7년 이하 징역 또는 1억원 이하 벌금에 처하도록 정한 법 6조2항이 과도하다며 문제 삼았다.

(뒷 페이지에 계속)

재판부는 “법은 안전보건 확보의무를 고의로 위반해 중대재해가 야기된 경우만 처벌 대상으로 삼고 있어 법률 조항이 직업수행의 자유의 본질을 침해하지 않는다”며 “방법 또는 수단의 적절성과 피해의 최소성 요건을 갖추지 못했다고 볼 수도 없다”고 지적했다. 나아가 법익의 균형성 요건도 갖췄다고 판단했다. ‘평등의 원칙’ 관련해서도 법 조항이 다른 범죄자와의 관계에 있어 헌법상 평등의 원리에 반하지 않는다고 봤다.

노동계는 위헌 논란에 종지부를 찍었다며 환영했다. 한국노총은 이날 논평을 내고 “당연한 결과”라며 “정부는 50명 미만 사업장의 유예 시도를 즉각 중단하라”고 밝혔다. 민주노총도 “중대재해처벌법은 경영책임자의 의무를 매우 구체적으로 정해 명확하고 하한형을 규정한 다른 범죄들과 비교해 봤을 때 처벌 수준이 과하다고 볼 수도 없다”며 “소모적인 위헌 시비는 중단돼야 한다”고 강조했다.

그러나 불씨는 남아있다. 법원이 신청을 기각하더라도 청구인이 기각 결정 통지 30일 이내에 헌법소원을 낼 수 있기 때문이다. 대기업 총수가 처음으로 기소된 ‘삼표그룹’측도 위헌 신청 가능성을 시사했다. 한편 독성물질이 함유된 세척제로 16명이 급성 중독 증상을 보여 기소된 두성산업 대표는 1심에서 징역 1년에 집행유예 3년을 선고받았다.

LAW | 주요 판례 및 행정해석

1. 해외파견의 본질이 연수나 교육훈련이 아닌 파견근로에 해당하므로 퇴직금에서 교육비를 상계한 것은 무효이다 (대구고법 2023나10994, 2023.10.04.)

【요 지】 원고가 피고의 해외기관 인재교류 제도에 따라 해외 개발은행에서 근무를 마치고 국내로 복귀하였다가 재직의무기간 만료 전에 퇴직하자, 피고가 원고의 퇴직금에서 위 파견기간 동안 원고에게 지급된 교육비(체제비, 항공료, 학자금 등)를 상계처리하였는바, 피고의 해외기관 인재교류의 목적과 취지, 파견대상자의 선정절차 및 파견기간, 파견기간 동안 피고의 원고에 대한 지휘·감독 여부, 원고가 수행한 업무의 내용 및 피고 사업과의 관련성 등을 종합하여 볼 때 원고에 대한 해외파견의 본질은 연수나 교육훈련이 아닌 파견근로에 해당하므로 피고가 퇴직금에서 교육비를 상계한 것은 무효이다.

2. ○○자동차 2차 사내협력업체 소속 근로자와 ○○자동차 사이에 근로자파견관계가 성립하였다고 보기 어렵다 (서울고법 2022나137·144, 2023.10.13.)

【주문】

1. 제1심판결 중 원고의 임금청구 부분에 대한 피고 패소 부분을 취소하고, 그 취소 부분에 해당하는 원고의 청구를 기각한다.
2. 소송총비용은 원고가 부담한다.

【청구취지 및 항소취지】

1. 청구취지

피고는 원고에게 36,898,314원 및 이에 대하여 2014.1.24.부터 2014.9.18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라(원고는 환송전 당심에서 임금청구 부분에 대한 청구취지를 제1심판결에서 인용된 원리금 상당액으로 감축하였다).

2. 항소취지

주문과 같다.

【이유】

1. 이 사건 소송의 경과 및 환송후 당심의 심판범위

가. 원고와 당심 공동원고 강○○, 이○○는 피고를 상대로 근로자지위확인청구 및 임금청구를 하였고, 제1심은 원고와 당심 공동원고 강○○, 이○○의 근로자지위확인청구를 전부 인용하고 임금청구를 일부 인용하였다.

나. 당심 공동원고 강○○, 이○○는 임금청구 부분 중 패소 부분에 대하여 항소하고, 피고는 제1심판결 중 피고 패소 부분에 대하여 항소하였다. 환송전 당심에서 원고는 임금청구 부분에 대한 청구취지를 감축하였고, 환송전 당심은 당심 공동원고 강○○, 이○○의 항소와 피고의 항소를 모두 기각하였다.

다. 당심 공동원고 강○○, 이○○는 임금청구 부분 중 패소 부분에 대하여 상고를 제기하고, 피고는 환송전 당심판결 중 피고 패소 부분에 대하여 상고를 제기하였다. 이에 대하여 ① 대법원은 환송전 당심판결의 원고에 관한 부분 중 ㉠ 원고의 근로자지위확인청구 부분에 관하여는, 상고심 계속 중인 2019.12.31. 정년이 도래하였음이 명백하여 확인의 이익이 없게 되었다는 이유로 이 부분을 파기하고 이 부분 제1심판결을 취소하며 이 부분 소를 각하하고, ㉡ 원고의 임금청구 부분에 관하여는, 근로자파견관계 인정에 관한 법리를 오해하여 심리를 다하지 않음으로써 판결 결과에 영향을 미친 위법이 있다는 이유로 이 부분을 파기하여 이 법원에 환송하였다. 또한 ② 대법원은 환송전 당심판결 중 당심 공동원고 강○○, 이○○의 임금청구 부분 중 일부 패소 부분을 파기하여 이 법원에 환송하는 한편, 당심 공동원고 강○○, 이○○의 근로자지위확인청구 부분 및 임금청구 부분 중 일부 인용 부분에 대한 피고의 상고를 기각하였다. 이에 따라 원고와 당심 공동원고 강○○, 이○○의 각 근로자지위확인 청구 부분과 당심 공동원고 강○○, 이○○의 임금청구 부분 중 일부 인용 부분은 환송판결의 선고로써 분리·확정되었다(대법원 2021.1.28. 선고 2020다42210, 42227 판결 등 참조).

라. 당심 공동원고 강○○, 이○○의 임금청구 부분 중 패소 부분은 이 법원의 2023.3.29.자 화해권고결정이 2023.4.18. 확정됨에 따라 분리·확정되었다.

마. 결국 이 법원의 심판범위는 원고의 임금청구 부분에 한정된다.

(뒷 페이지에 계속)

2. 기초사실

가. 당사자의 지위

- 1) 피고는 울산, 아산, 전주에 공장을 두고 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사이다.
- 2) 주식회사 ○○플라스틱(이하 '○○플라스틱'이라 한다)은 피고에게 범퍼 모듈을 공급하는 회사이고, 엄○○이 운영하던 개인사업체인 '○○세신'은 ○○플라스틱으로부터 공급받은 범퍼 모듈 반제품을 조립한 후 사양 순서에 맞게 용기에 적입(서열)하고 피고의 울산공장 생산라인으로 운반(불출)하는 업무를 수행하는 업체이다.
- 3) 원고는 2002.3.27. ○○세신에 입사하여 근무한 근로자로서 2012.5.경까지는 피고의 울산공장 부품창고 중 ○○플라스틱 서브장에서 근무하다가, 2012.5.경 이후에는 ○○세신 자체 공장에서 근무하였다.
- 4) 엄○○이 2009.7.7. 피고의 울산3공장을 본점으로 한 '○○세신 주식회사'를 설립함으로써 개인사업체인 '○○세신'이 주식회사의 형태로 전환되었다(이하 주식회사 전환 전후를 구분하지 않고 '○○세신'이라 한다). ○○세신은 2012.3.27. 울산 ○○○○○○산업로 ○○○(○○○)로 본점 소재지를 변경하고 2012.5.경 위 본점 소재지에 자체 공장을 마련하여 범퍼 모듈의 조립, 서열, 불출 업무를 수행하고 있다.

나. 피고의 자동차 생산공정 개요

피고의 자동차 생산공정은 '설계 → 개발 → PILOT 생산(양산 전 시험차량 생산단계) → 양산 → 출고단계'로 구분되고, 그중 양산단계는 '프레스공정 → 차체공정 → 도장공정 → 의장공정'의 순서로 이루어지며, 위 각 공정과 관련된 공정 또는 업무로서 소재제작공정(엔진제작공정, 범퍼제작공정), 생산관리업무, 포장업무 등이 있다. 공정별 구체적 업무 내용은 다음 표와 같다. <표 생략>

다. 피고와 ○○플라스틱 사이의 부품거래계약

- 1) ○○플라스틱은 1984년경부터 피고에게 범퍼 관련 일부 부품을 공급하였고, 1993년경부터 범퍼 모듈을 피고의 울산공장에 공급하고 있다. 원고가 근무하던 2009.5.경 피고와 ○○플라스틱 사이에 체결된 부품거래기본계약(을 제108호증, 이하 '이 사건 부품거래계약'이라 한다)의 주요 내용은 다음과 같다. <다음 생략>

라. ○○플라스틱과 ○○세신 사이의 협력작업 기본 계약

- 1) ○○플라스틱은 2002.3.2. ○○세신과 사이에 위 생산 업무 중 일부를 ○○세신에 하도급하는 내용의 협력작업 기본 계약(을 제110호증, 이하 '이 사건 협력작업 기본 계약'이라 한다)을 체결하였는데, 그 중 이 사건 쟁점과 관련된 부분은 다음과 같다. <다음 생략>
- 2) 이 사건 협력작업 기본 계약의 부속문서로 작성된 협력작업 세부명세서(갑 제293호증의 2, 을 제111호증)의 내용은 다음과 같다. <다음 생략>

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제2, 5 내지 9, 22, 105 내지 110, 212, 215, 226, 227, 230, 232, 233, 247, 260, 276, 277, 281, 282, 293호증, 을 제57, 108, 110, 111호증(가지번호 있는 것은 각 가지번호 포함, 이하 같다)의 각 기재, 이 법원의 ○○세신에 대한 사실조회 결과, 변론 전체의 취지

3. 당사자의 주장 요지

가. 원고의 주장 요지

- 1) ○○세신은 피고의 울산공장 부품창고에서 범퍼 조립, 검사, 팔레트 적재 업무(서열)와 의장공정 생산라인으로 범퍼 모듈을 운반하는 업무(불출)를 수행하였고, 원고는 ○○세신에 고용된 후 2002년경부터 2007년경까지 피고의 울산공장 내 작업장에서 범퍼를 조립·검사하는 작업을 하였다. 비록 ○○세신과 피고 사이에 별도의 도급계약이 체결되지는 않았으나, 원고는 ○○세신에 고용된 후 피고의 울산공장에 파견되어 피고로부터 직접 지휘·감독을 받는 근로자파견관계에 있었다고 보아야 한다.
- 2) 원고는 파견근로를 개시한 날로부터 2년의 기간이 만료된 날의 다음 날에 피고에 직접고용된 것으로 간주되므로, 피고는 원고에게, 원고가 피고의 정규직 근로자로서 받을 수 있었던 임금에서 원고가 실제 ○○세신으로부터 받은 임금을 공제한 차액 상당액인 청구취지 기재 돈과 이에 대한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

(뒷 페이지에 계속)

나. 피고의 주장 요지

1) 피고는 ○○플라스틱과의 사이에 이 사건 부품거래계약을 체결하고 위 회사로부터 범퍼 모듈을 납품받고 있다. ○○플라스틱은 자체적인 경영판단에 따라 경주 공장에서 반제품 형태의 범퍼 모듈을 생산하여 피고의 울산공장으로 운송한 뒤 그곳에서 부품을 조립한 후 사양 순서에 맞게 용기에 적입(서열)하고 생산라인으로 운반(불출)하는 납품 프로세스를 구축하였는데, 그 중 범퍼 모듈 부품을 조립하여 용기에 적입(서열)하고 생산라인으로 운반(불출)하는 업무를 ○○세신에 하도급하였다.

2) ○○세신은 독립된 기업조직과 설비를 갖추고 있는 2차 협력업체로서 소속 근로자의 채용, 교육, 업무배치를 독자적으로 수행하면서 원고를 지휘·감독해 온 반면, 피고는 원고의 업무수행에 관하여 직·간접적으로 구속력 있는 지시를 하는 등의 지휘·감독을 한 바 없다. ○○세신 소속 근로자인 원고는 피고와 사이에 아무런 법률관계가 존재하지 않으므로, 원고와 피고 사이에는 근로자파견 관계가 성립될 여지가 없다.

4. 근로자파견관계의 인정 여부

가. 관련법리

원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 그 근로자에 대하여 직·간접적으로 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 그 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 그 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다(대법원 2015.2.26. 선고 2010다106436 판결 등 참조).

나. 인정사실

1) 원고의 담당 업무 등

가) 원고는 여성 근로자로서 2002.3.27. ○○세신에 입사하여 2012.5.경까지는 피고의 울산공장 내에서 근무하였고, ○○세신이 자체 공장을 마련한 2012.5.경 이후에는 위 자체 공장에서 근무하였다(원고의 계쟁기간은 2002.3.27.부터 2004.3.27.까지이므로, 위 기간에 관한 증거를 토대로 사실인정을 하되, 계쟁기간과 같은 시기 또는 그 전후로 같은 공정을 담당하였던 다른 근로자들의 근무형태는 원고의 근무형태를 추인할 수 있는 간접사실 내지 정황에 대한 증거로서 본다).

나) 원고는, 2002년경부터 2007년경까지 범퍼 조립 및 검사 업무를 담당하다가 2007년경 이후에는 범퍼 장착 직전 범퍼를 검사하는 업무를 담당하였다고 주장한다(원고의 2023.3.28.자 준비서면 12~13면 참조). 그러나 반제품 상태의 범퍼는 상당히 무거운 부품으로서 여성 근로자가 이를 조립하는 업무를 상시 수행하기는 어려울 것으로 보이므로, 원고의 위 주장에 부합하는 듯한 갑 제300호증의 기재는 믿기 어렵다. 오히려 이 법원의 ○○세신에 대한 사실조회 결과에 변론 전체의 취지를 종합하면, 원고는 피고의 울산공장 부품창고 중 ○○플라스틱이 임차하여 사용 중인 서브장에서 조립된 범퍼의 검사 업무, 즉, 범퍼가 피고 울산공장 조립라인에 인계되기 직전에 외관검사를 통하여 이물질 포함 여부, 굽힘 여부 등 범퍼 제품의 불량 여부를 확인하는 업무를 담당하다가, 2012.5.경 이후에는 ○○세신 자체 공장에서 같은 업무를 담당한 것으로 인정 된다.

2) ○○플라스틱의 범퍼 모듈 제작 및 납품 과정

가) ○○플라스틱은 1984년에 설립되어 2000.7. 코스닥 시장에 상장된 회사로 경북 경주시에 3개 공장, 충남 아산시에 1개 공장, 범퍼제작을 위한 자체 연구소 등을 두고, 자동차 범퍼 (Bumper), 콘솔(Console) 등 자동차 부품모듈을 제조하여 자동차 제조회사에 공급해온 모듈부품 전문생산업체이다. 피고는 자동차제조 영업을 시작한 이래 자동차 범퍼를 직접 생산한 적이 없고, ○○플라스틱 등 전문생산업체로부터 이를 납품받아 왔다.

(뒷 페이지에 계속)

나) ○○플라스틱은 본사 공장이 있는 경북 경주시에서 자동차 범퍼(Bumper)를 최종 완성된 형태로 생산하여 피고의 울산공장 까지 납품하기에는 막대한 물류비가 추가로 부담될 뿐 아니라 운송 도중 파손 가능성이 있고, 교통 체증 등으로 적시(適時)에 피고의 생산라인으로 공급하는 데에도 상당한 어려움이 있었다. 이에 ○○플라스틱은 경주 공장에서 반제품 형태의 범퍼 모듈을 생산하여 피고의 울산공장으로 운송한 뒤 그곳에서 부품을 조립하여 범퍼 모듈 완성품을 제작한 후 사양 순서에 맞게 용기에 적입(서열)하고 생산라인으로 운반(불출)하는 납품 프로세스를 구축하였다.

다) 피고와 ○○플라스틱 사이에 체결된 이 사건 부품거래계약에 의하면, 이와 같은 부품 납품 방식을 전제로 납품에 관하여 '○○플라스틱은 발주부품을 피고와 협의하여 별도로 정하는 납품절차에 따라 피고가 정하는 수량을 납품하여야 한다'고 정하였고(제12조), 부품의 단가에 관하여 '단가에는 피고와 ○○플라스틱이 협의하여 정하는 납품장소까지 포장비, 운임, 하역비 및 보험료 기타 일체의 비용을 포함한다'라고 정하였다(제6조). 그리고 하도급(제29조)에 관한 내용을 둠으로써 ○○플라스틱이 납품과정의 일부를 하도급할 수 있는 가능성도 열어두었다.

라) 피고는 ○○플라스틱과의 부품가격 협상 과정에서 부품가격결정 종합 내역서를 작성하였는데, 이에 의하면, 부품단가 내역에 서열비(조립 포함)가 별도 항목으로 책정되어 있고, 1개 부품의 단가는 재료비가 대부분을 차지하며, 나머지가 경비, 관리비, 이윤, 투자비, 조립비, 물류비 등으로 구성되어 있다. 즉, 피고는 ○○플라스틱과 계약한 부품단가에 부품공급량을 곱한 금액을 도급비로 지급할 뿐 각 부품에 관한 물류공정에 소요된 인원수는 고려하지 않는다.

3) ○○플라스틱과 ○○세신 사이의 하도급 계약

가) ○○플라스틱과 ○○세신과 사이에 체결된 이 사건 협력작업 기본 계약에 의하면, 협력작업의 내용은 ○○플라스틱이 납품하는 범퍼 모듈 부품을 피고가 요구하는 시간과 지정한 장소에 맞추어 서열공급하는 것이고, 그 구체적인 내용 및 범위는 별첨된 부록과 협력작업 세부명세서에 의하도록 하였다(제2조). 또한 ○○플라스틱이 작업표준 등을 제정하여 ○○세신에게 제공하고, ○○플라스틱은 작업과정과 계약이행상태에 관하여 감독하고 검사할 수 있는 권한이 있으며(제9조), ○○세신은 근무시간 중 발생한 전반적인 사항에 대하여 ○○플라스틱의 담당부서에 보고할 의무가 있다(제10조).

나) 이 사건 협력작업 기본 계약에 따라 ○○플라스틱은 자체적으로 작업표준서(을 제109, 116호증)를 작성하여 ○○세신에게 제공하였다. 반면, 피고는 자동차 생산업무를 시작한 이래 범퍼를 직접 생산한 적이 없었으므로, 범퍼 반제품의 조립 및 검사에 관한 작업표준서를 ○○세신에게 제공할 만한 노하우를 가지고 있지 않다.

다) ○○플라스틱은 전산 관련 업무를 IT 전문업체인 'G-system'에 위탁하였다. 피고는 'G-system'에 자동차 생산계획 등 정보를 전송하고, 'G-system'은 위 정보를 가공·추출한 서열정보를 ○○세신에게 제공하였다(을 제121, 122호증).

라) ○○플라스틱은 부품물류공정과 관련하여 자체적으로 M/H 분석을 하고, 이를 기초로 ○○세신과 계약단가를 협의하고 있다.

4) ○○세신의 하도급업무 수행 현황

가) ○○세신은 2009.7.7. 업○○이 운영하던 개인사업체인 '○○세신'이 주식회사로 전환되어 설립된 회사로서, 2012.5.경 본점 소재지에 자체 공장을 마련하여 범퍼조립 및 서열 관련 설비를 갖추고 현재 106명의 근로자가 근무하고 있다.

나) ○○세신의 범퍼 모듈 조립, 서열, 운송 작업의 구체적인 업무 내용은 아래 표 기재와 같다(을 제112호증). <표 생략>

다) 2012.5. 이후의 업무수행 과정을 보다 구체적으로 살펴보면, ○○세신 소속 근로자는 자체 공장에서 반제품 형태의 범퍼 모듈에 부품을 조립하여 범퍼 모듈 완성품을 제작한 후 모니터를 통하여 서열작업을 하고, 서열공정이 마쳐진 부품 용기(팔레트, 서열대차)는 출하장으로 이동, 납품 차량에 상차되어, 피고의 울산공장으로 운송된다. 울산공장 사내에서 근무하는 ○○세신 소속 근로자는 위 부품 용기(팔레트, 서열대차)를 수령한 다음 이를 토우모터에 연결하여 각 생산라인 작업장으로 운반하고, 팔레트를 정해진 장소(컨베이어 작업장소)에 놓아둠으로써 불출공정이 완료된다.

5) ○○세신 근로자들의 배치, 근태 관리 등

가) ○○세신은 자체적으로 근로자들을 선발하여 A반과 B반으로 나누어 관리하였고, 반장과 조장을 두어 소속 근로자들의 출퇴근 등 근태를 확인하였으며, 소속 근로자들에 대해 징계권 등을 행사하기도 하였다(을 제126 내지 129호증).

(뒷 페이지에 계속)

나) 원고를 비롯한 ○○세신 근로자들은 매일 '업무일지'를 작성하였고, 휴가를 사용하고자 할 때에도 휴가계를 작성하여 관리자들에게 결재를 요청하였다(을 제130호증).

다) ○○세신은 계약물량이 증가하여 신규 인원 배치가 필요할 경우 신규 직원을 직접 채용하기도 하였고, 필요한 경우 소속 근로자들의 업무를 변경하였다. 이러한 과정에서 피고가 관여한 바는 없다(을 제133호증).

라) ○○세신은 소속 근로자들에 대하여 범퍼 모듈 관련 교육, 품질교육, 산업안전교육, 성희롱예방교육, 안전관리/보건관리 교육 등을 실시하고, 직무능력 향상을 위해 자체적으로 직무시험을 실시하였다(을 제134 내지 139호증).

마) 원고의 계쟁기간(2002.3.27.부터 2004.3.27.까지) 중 ○○세신 소속 근로자들은 피고의 울산공장 부품창고 내 서브장에서 작업하였으나, 피고가 ○○세신 소속 근로자들의 근태를 직접 관리하였다는 점을 인정할 증거는 없다.

바) 이 사건 협력작업 기본 계약에 첨부된 협력작업 세부명세서(갑 제293호증의 2, 을 제111호증)에 의하면, ○○세신은 범퍼 부품의 검사, 조립, 팔레트 적재, 생산라인 운송하는 작업과 관련하여 각 공정별로 투입할 근로자 수에 관하여 ○○플라스틱과 사전 합의한 것으로 인정된다. 피고가 그 과정에 개입하여 투입 근로자의 숫자를 지정하였다고 볼만한 자료는 없다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제293호증, 을 제57, 97, 107 내지 124, 126 내지 154호증의 각 기재, 이 법원의 ○○세신에 대한 사실조회 결과, 변론 전체의 취지

다. 구체적 판단

위 인정사실에다가 변론 전체의 취지에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정을 종합하면, 원고가 근로자파견의 징표로서 주장한 사정들 및 제출된 증거들만으로는 원고의 계쟁기간 동안 피고의 사업에 실질적으로 편입되어 피고로부터 상당한 지휘·명령을 받으며 근로자파견관계를 형성하였음을 인정하기에 부족하고 달리 이를 인정할 증거가 없다.

1) 상당한 지휘·명령의 존재 여부

가) 사양식별표, 서열지, 서열자 실명제 대장, 물류관리프로그램

원고는, 피고가 제공한 사양식별표, 서열지, 서열모니터, 서열자 실명제 대장, 물류관리 프로그램 등이 사용사업주의 파견근로자에 대한 상당한 지휘명령의 징표라고 주장한다.

살피건대, 피고가 제공한 사양식별표, 서열지는 자동차생산정보(MSE)를 기초로 특정 부품의 서열에 필요한 서열정보를 추출 변환하여 나열한 것으로서 서열공정 작업자라면 그가 정규직이든 사내협력업체 소속이든 외주업체 소속이든 관계없이 반드시 제공되어야 하는 업무수행에 필요한 '객관적 정보'이다. 피고가 범퍼 모듈 납품업체인 ○○플라스틱의 전산 관련 업무 수탁업체(G-system)에게 자동차 생산계획 등 정보를 전송하고, ○○세신이 위 'G-system'으로부터 가공·추출된 서열정보를 제공받은 사실만으로는, 피고가 ○○세신 소속 근로자인 원고에게 구속력 있는 업무상 지휘·명령을 한 것으로 보기 어렵다.

또한 서열자 실명제 대장, 물류관리 프로그램은 해당 공정의 책임자를 명확히 함으로써 생산라인에 이종(異種) 또는 불출과정에 오류가 발생할 경우에 책임자에게 클레임을 제기하여 빠르게 시정하려는 의도일 뿐 근로자의 근태현황을 파악할 의도로 작성 운영된 것으로 보이지는 않는다.

나) 일반적 작업배치·변경 결정권

피고와 ○○플라스틱 사이에 체결된 이 사건 부품거래계약은 '부품단가'에 실제로 공급한 '부품량'을 곱한 금액을 납품대금으로 산정하는 물량도급 방식이다. 피고는 부품종류별로 단가협상을 거쳐 부품단가를 결정하게 되는데, 부품단가의 결정은 재료비가 절대적이며, 부품물류공정에 소요되는 인건비는 기타 수많은 항목 중의 하나로 고려될 뿐이다. 피고가 ○○플라스틱에게 지급하는 도급비는 재료비가 대부분을 차지하므로, 인건비가 차지하는 비중은 매우 적을 것으로 보이고, 그 비율을 정확하게 추출해내기도 어렵다.

피고로서는 이 사건 부품거래계약에 따라 ○○플라스틱에게 정해진 부품단가에 공급물량을 곱한 금액을 납품대금으로 지급하면 족하고, ○○플라스틱이 ○○세신과의 사이에 협력작업 세부명세서(갑 제293호증의 2, 을 제111호증)를 작성하면서 합의하게 되는 각 공정별 투입 근로자 수 결정에 관여하거나 개입할 필요가 없다. 실제로 피고가 ○○플라스틱을 제치고 ○○세신에게 각 공정별 투입인원을 준수하도록 지시하거나 ○○세신으로부터 미투입 인원을 보고 받는 등으로 일반적 작업배치권, 변경권을 행사하였다고 볼만한 어떠한 자료도 없다.

즉, ○○세신은 ○○플라스틱과의 사이에 각 공정별 작업투입인원(표준 T/O)을 정하고 이를 토대로 도급금액을 산정하고 있는 것으로 보이는데, 이는 어디까지나 수급인과 하수급인 사이에 정한 사항일 뿐이다.

(뒷 페이지에 계속)

2) 피고 사업에의 실질적 편입 인정 여부

가) 피고의 울산공장 사내 작업자들은 피고의 정규직 근로자, 사내협력업체 소속 근로자들과 동일한 방식으로 부품물류공정을 수행하여 왔고, 원고가 계쟁기간(2002.3.27.부터 2004.3.27.까지)에 수행한 부품물류공정 역시 피고가 설계한 UPH(시간당 생산량) 등에 의하여 통제되고, 부품의 불출작업을 할 때 업무의 양이나 속도 또한 위 부품을 사용하여 작업하는 해당 컨베이어 공정의 속도 등에 밀접하게 연동되어 있다.

나) 그러나, 앞서 인정한 사실에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정에 비추어보면 위와 같은 사정만으로는 ○○세신 소속 근로자인 원고가 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 단정하기 어렵다.

① 피고는 자동차 생산에 필요한 수만 개의 부품 중 직영에 의한 물류공정 진행보다 부품생산업체 또는 부품통합전문물류회사에 의한 물류공정 진행이 더 효율적이라고 판단한 부품에 한하여 이를 구분·특정하여 그 부품에 대한 물류공정을 위탁하였다. 따라서 피고의 울산공장 사내에서 부품의 조립, 서열, 불출 공정을 수행하는 작업자들 모두가 동일한 업무를 수행하는 것처럼 보일지라도 이는 업무방식의 유사성에서 기인한 것일 뿐이고, 업무대상인 부품의 종류를 기준으로 보면 도급인의 근로자와 수급인 근로자의 업무가 명확히 구분된다.

② 원고가 담당한 범퍼 모듈의 외관점검 등 범퍼를 검사하는 업무는 피고의 정규직 근로자와 혼재되거나 교대 근무함이 없이 독자적으로 이루어졌고, 피고 직원들이 수행하는 자동차 생산 업무와의 유기성 내지 관련성도 매우 낮다. 피고는 범퍼 제작 및 조립·검사 업무를 직접 수행한 적이 없으므로, ○○세신 근로자들이 부재할 경우 피고의 정규직 근로자들을 대체투입 하는 것 역시 불가능하다. 설령 원고의 주장과 같이 원고가 범퍼 조립 및 검사 업무를 담당하였다고 하더라도 마찬가지이다. 원고가 계쟁기간에 피고의 울산공장 사내에서 부품물류공정 중 일부 업무를 수행하였다는 이유만으로 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 할 수는 없다.

③ 제2차 부품물류회사들은 하도급 초기에는 소속 근로자들로 하여금 울산공장 사내에서 조립, 서열, 불출 공정 모두를 진행하도록 하였으나, 부품사양의 증가 등으로 울산공장 사내에 작업장소가 부족하게 되자, 울산공장 인근에 자체 공장을 마련하여 점진적으로 조립, 서열 공정을 자체 공장으로 이전하였고, ○○세신도 2012.5.경 울산 ○○○○○산업로 ○○○(○○○)에 자체 공장을 마련하여 범퍼 모듈 조립, 서열, 운송작업을 수행하고 있다. ○○세신은 그 과정에서 원고를 자체 공장으로 재배치하였는데, 이는 ○○세신의 구체적 작업배치권 행사로 인정된다.

④ ○○세신 소속 근로자들이 수행한 서열, 불출 공정은 ○○세신 소속 근로자들의 선(先)공정과 유기적으로 연결되어 있다. ○○세신 소속 근로자들은 ○○플라스틱의 경주 공장에서 운송된 반제품 형태의 범퍼 모듈을 운송하여 하차한 다음 입고 전 품질검사를 거치고, 자체 공장에서 부품을 조립하여 범퍼 모듈 완성품을 제작한 후 사양 순서에 맞게 서열작업을 하고, 서열공정이 마쳐진 부품 용기(팔레트, 서열대차)를 피고의 울산공장으로 운송한다. 울산공장 사내에서 근무하는 ○○세신 소속 근로자는 위 부품 용기(팔레트, 서열대차)를 수령한 다음 이를 토우모터에 연결하여 각 생산라인 작업장으로 운반하고, 팔레트를 정해진 장소(컨베이어 작업장소)에 놓아둠으로써 부품물류공정이 완성된다. ○○세신의 자체 공장이 마련된 2012.5. 이전에 피고의 울산공장 부품창고 내 서브장에서 이루어진 부품물류공정도 크게 다르지 않다. 이와 같이 연속적으로 이루어지는 일련의 부품물류공정의 최종 단계인 불출 작업이 피고가 설계한 UPH(시간당 생산량) 등에 의하여 통제되거나 컨베이어 공정의 속도 등에 밀접하게 연동되어 있다는 사정만으로는 ○○세신의 부품물류공정이 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 평가하기는 어렵다.

3) ○○세신이 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 여부

수급인이 도급의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있지 못한 경우 독자적인 업무수행을 하기 어렵고 도급인에게 의존할 수밖에 없을 것이므로 근로자파견 인정의 징표가 될 수 있다.

○○세신은 2012.5.경 피고의 울산공장 인근에 자체 공장을 설립하여 부품물류공정을 수행할 수 있는 설비를 갖추고, 그 업무수행에 필요한 장비를 직접 보유하거나(을 제144호증), ○○플라스틱으로부터 임차하여 사용하게 되었다. 즉, ○○세신의 독립적 설비는 원고의 계쟁기간(2002.3.27.부터 2004.3.27.까지) 이후 비로소 갖추어진 것으로 보인다.

그러나 ○○세신은 원고의 계쟁기간(2002.3.27.부터 2004.3.27.까지) 당시에 근로자들을 자체적으로 선발하여 출퇴근 등 근태를 관리하고, 근로자들의 업무를 변경하거나 징계권 등을 행사하였다. 또한 ○○세신은 피고의 울산공장 부품창고에서 수행하던 범퍼 부품의 검사, 조립, 팔레트 적재, 생산라인 운송 작업과 관련하여 각 공정별로 투입할 근로자 수에 관하여 ○○플라스틱과 사전 합의하고, 이를 토대로 도급금액을 산정하였고, 부품물류공정의 작업과정과 계약이행상태에 관하여 감독하고 검사할 수 있는 권한은 피고가 아닌 ○○플라스틱에게 귀속되었으며, ○○플라스틱으로부터 작업표준서를 제공받아 도급받은 업무를 수행하였다.

(뒷 페이지에 계속)

이러한 여러 사정에 비추어 보면, 원고의 계쟁기간(2002.3.27.부터 2004.3.27.까지)에 ○○세신의 독립적 설비가 갖추어진 것으로 보기에 어려운 사정이 있다고 하더라도, 당시 현대 세신은 ○○플라스틱으로부터 하도급받은 부품물류공정 수행과 관련하여 피고로부터 독립하여 독자적인 업무수행을 하였다고 평가할 수 있다.

라. 소결론

앞서 본 여러 사정들을 종합하면, 원고와 피고 사이에는 근로자파견관계가 성립하였다고 보기 어렵다. 이와 다른 전제에서 임금 차액의 지급을 구하는 원고의 청구는 더 나아가 살필 필요 없이 받아들일 수 없다.

5. 결론

그렇다면 원고의 임금청구는 이유 없으므로 이를 기각하여야 한다. 제1심판결 중 원고의 임금청구 부분은 이와 결론을 달리하여 부당하므로 이 부분에 대한 피고 패소 부분을 취소하고, 그 취소 부분에 해당하는 원고의 청구를 기각하기로 한다.

3. 공공기관의 무기계약직에서 전환된 일반직과 기존의 일반직은 본질적으로 동일한 비교집단에 속해 있다고 볼 수 없고, 차등 호봉 부여에는 합리적인 이유가 있다 (서울고법 2022나2041172, 2023.10.13.)

【요지】 피고는 공공기관으로 2015년 무기계약직 직원을 일반직으로 전환하는 노사합의를 노조와 체결하였다. 원고들은 그에 따라 일반직으로 전환된 무기계약직이다. 노사합의사항에는 '특정직 전환 기본급을 호봉조정방식으로 조정하되, 기존 임금 수준의 저하가 없도록 한다. 일반직 전환에 따른 특정직 직원의 근로조건은 기존 일반직과 차별이 발생하지 않도록 한다.'는 내용이 포함되었다. 피고는 일반직 전환 전후를 비교하여 임금 수준을 유사하게 맞추기 위하여 원고들이 기존에 부여받았던 호봉을 조정하였다. 원고들은 전환 시 호봉 조정이 기존 일반직과 차별하여(기존 일반직은 피고의 인사규정에 따라 군 경력, 사회 경력 합산함) 무효라 주장하면서 임금 차액을 구하는바,

다음과 같은 사정들에 비추어 볼 때, 원고들이 기존 일반직 직원들과 본질적으로 동일한 비교집단에 속해 있다고 볼 수 없고, 차등 호봉 부여에는 합리적인 이유가 있다.[항소기각]

① 원고들을 대표하는 무기계약직 노동조합은 호봉 재획정에 따라 원고들 임금 상승을 기대하지 않고 일반직 전환을 요구하였음. 즉, 원고들에 대한 차등 호봉 부여는 원고들 노동조합의 뜻에 따른 것임.

② 피고 역시 추가 재정부담이 크지 않다는 점을 고려하여 원고들 노동조합의 요구를 받아들였음. 노사가 조금씩 양보하여 합의·도출한 일반직 전환의 구체적인 방안에 관하여 법원이 '차별에 합리적 이유가 없다'고 판단하여 호봉 부여에 따른 차액 지급을 명한다면, 향후 다른 사용자들은 노동조합의 일부 양보(이 사건에서는 '일반직 전환 직원들의 호봉조정')를 믿고 노동조합의 다른 요구사항(이 사건에서는 '특정직 직원의 일반직 전환')을 받아주지 않을 것임.

③ 원고들 노동조합은 호봉을 조정해서라도 일반직으로 전환하여, 임금 총액에서 어떠한 불이익을 보지 않으면서도 일반직 전환에 따른 혜택(호봉 상승 시 상승폭이 훨씬 더 큰 일반직 직원의 임금체계에 편입되고, 4급 이상의 직급으로 승진할 수 있는 기회를 얻는 혜택)을 누리하고자 하였음. 그에 따라 호봉 차등 부여를 포함한 일반직 전환이 실현되었고, 그 결과 원고들은 뜻하지 않았던 임금 상승의 이익도 얻었음.

④ 호봉 이외의 다른 근로조건은 차별이 없었음.

⑤ 원고들과 기존 일반직 직원이 동종 또는 유사한 업무를 수행하였음을 증명되지 않았고, 원고들과 기존 일반직은 임용경로가 다름.