

# [2024.03] 예원노무법인 뉴스레터

## ISSUE | 노동관련 주요 기사

- 중소·영세기업을 위한 '손에 잡히는 안전보건관리체계 구축' 영상 설명자료 유튜브 게시
  - 뇌·심혈관질환 예방을 위해 고위험 노동자에 대한 심층건강진단 지원을 강화합니다
  - 소규모 사업장, 공동으로 안전관리체계구축 지원을 받을 수 있습니다
  - 고용보험 기획조사로 부정수급자 218명(23억7천만원) 적발
  - 2024년 회계 공시로 노동조합의 투명성과 신뢰성 한 단계 더 높아진다
- [더보기\(More\)](#)

## LAW | 주요 판례 및 행정해석

- [대법원] 사립학교 교원이 해임처분 시부터 당연퇴직사유 발생 시까지의 보수를 지급받을 권리 내지 이익은 행정소송법 제12조 후문의 법률상 이익에 해당한다
  - [대법원] 1.월급제 근로자는 근로계약·단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 통상임금이 증액되더라도 주휴수당의 차액을 청구할 수 없다 / 2.발전소 청원경찰은 감시적 근로자에 해당하지 않는다
  - [고등법원] 대형마트 의무휴업일이 사용자와 근로자 사이에서 근로자들의 근로의무를 해제하는 휴일은 아니다
- [더보기\(More\)](#)

## NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

- 대한민국 일자리 으뜸기업 (시행일 : 2024. 2. 16. ~ 2024. 3. 15.)
  - 산업·일자리전환 지원금 사업 시행 공고 (시행일: 2024. 2. 26. ~ 예산 소진 시 마감)
- [더보기\(More\)](#)

# [2024.03] 예원노무법인 뉴스레터

## ISSUE | 노동관련 주요 기사

1. 중소·영세기업을 위한 '손에 잡히는 안전보건관리체계 구축' 영상 설명자료 유튜브 게시
2. 뇌·심혈관질환 예방을 위해 고위험 노동자에 대한 심층건강진단 지원을 강화합니다
3. 소규모 사업장, 공동으로 안전관리체계구축 지원을 받을 수 있습니다
4. 고용보험 기획조사로 부정수급자 218명(23억7천만원) 적발
5. 2024년 회계 공시로 노동조합의 투명성과 신뢰성 한 단계 더 높아진다
6. [70% 삭감률 임금피크제 적법 논란] 법원, 최저임금보다 적어도 정년연장에 만족하라?
7. 한국지엠 통상임금 소송 또 '사용자 손'
8. 3년 일한 조리사에 '프리랜서' 발뺌, 대법원 "임금체불 유죄"
9. 설 연휴로 4일 출근했는데 주휴수당 받을 수 있을까
10. '정규직과 2인1조' 기간제 차별에 법원 '제동'

# [2024.03] 예원노무법인 뉴스레터

## LAW | 주요 판례 및 행정해석

1. [대법원 판례] 사립학교 교원이 해임처분 시부터 당연퇴직사유 발생 시까지의 보수를 지급받을 권리 내지 이익은 행정소송법 제12조 후문의 법률상 이익에 해당한다
2. [대법원 판례] 1.월급제 근로자는 근로계약·단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 통상임금이 증액되더라도 주휴수당의 차액을 청구할 수 없다 / 2.발전소 청원경찰은 감시적 근로자에 해당하지 않는다
3. [고등법원 판례] 대형마트 의무휴업일이 사용자와 근로자 사이에서 근로자들의 근로의무를 해제하는 휴일은 아니다
4. [지방법원 판례] 사업장 내 샤워실에서 직장동료가 샤워하는 모습을 카메라로 촬영하였음을 사유로 한 해고는 무효이다
5. [지방법원 판례] 임금피크제를 정년연장형에서 정년유지형으로 변경하면서 노동조합의 동의를 받지 않은 취업규칙 변경과 이에 근거한 임금피크제 시행은 무효이다

# NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

## 1. 대한민국 일자리 으뜸기업 (시행일 : 2024. 2. 16. ~ 2024. 3. 15.)

고용창출과 일자리 질 개선에 앞장 선 기업을 '일자리 으뜸기업'으로 선정하여 대통령 인증패 수여, 금융·신용평가 우대 등의 혜택을 부여합니다.

- 주요 내용

구분	내용								
개요	일자리를 늘리고 일자리 질을 개선하는 등 좋은 일자리 창출에 모범을 보인 민간기업에게 대통령 인증패를 수여하고, 금융·세무조사 등 행정정책 지원 및 홍보를 지원								
선정대상	고용보험 성립 2년 이상, 상시근로자 20인 이상 기업 중 고용증가량이 높고 일자리 질 개선실적이 우수한 민간기업 (100개사) * (선정제외 대상) 한시적으로 운영되는 사업장, 비영리법인 및 공공부문, 고용알선 및 인력공급업, 고용이 감소한 기업 등								
인증 유효기간	선정일로부터 3년								
선정기준	고용보험 DB 발굴, 국민.지방관서 추천기업 중 고용증가율 및 이직률, 일자리 질 개선 노력, 노사단체 의견수렴 등 고려								
우대지원 제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대통령 인증패 수여</li> <li>- 금융, 세무조사 등 행정정책 지원 및 홍보</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">금융</td> <td>신용평가 우대, 증권대행 및 전자위임장수수료 등 7개 수수료 면제, 여신지원 금리우대 등</td> </tr> <tr> <td>세무조사</td> <td>관세조사 및 지방세 세무조사 유예 등</td> </tr> <tr> <td>정책자금</td> <td>산재예방시설 융자금 우선 지원, 혁신형 중소기업 방송광고비 할인지원 등</td> </tr> <tr> <td>출입국고용허가</td> <td>출입국 우대카드 발급, 사증·체류우대</td> </tr> </table>	금융	신용평가 우대, 증권대행 및 전자위임장수수료 등 7개 수수료 면제, 여신지원 금리우대 등	세무조사	관세조사 및 지방세 세무조사 유예 등	정책자금	산재예방시설 융자금 우선 지원, 혁신형 중소기업 방송광고비 할인지원 등	출입국고용허가	출입국 우대카드 발급, 사증·체류우대
금융	신용평가 우대, 증권대행 및 전자위임장수수료 등 7개 수수료 면제, 여신지원 금리우대 등								
세무조사	관세조사 및 지방세 세무조사 유예 등								
정책자금	산재예방시설 융자금 우선 지원, 혁신형 중소기업 방송광고비 할인지원 등								
출입국고용허가	출입국 우대카드 발급, 사증·체류우대								
신청절차	<p style="text-align: center;">&lt;지원 프로세스&gt;</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; width: 15%;">             후보기업 신청·접수  2.16. ~ 3.15.         </div> <div style="font-size: 2em;">▶</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; width: 15%;">             후보기업 선정  4월 말         </div> <div style="font-size: 2em;">▶</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; width: 15%;">             후보기업 검증 및 현장실사, 의견조회  5~6월         </div> <div style="font-size: 2em;">▶</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; width: 15%;">             으뜸기업 최종 선정  7월         </div> <div style="font-size: 2em;">▶</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; width: 15%;">             수여식  9월         </div> </div>								
참여 방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (온라인) 국민생각함(www.epeople.go.kr) - 생각찾기('으뜸기업' 검색) - 국민추천서 작성</li> <li>- (오프라인) 지방고용노동관서 지역협력과(또는 한국산업인력공단) 방문 및 우편접수</li> </ul>								

# NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

## 2. 산업·일자리전환 지원금 사업 시행 공고 (시행일: 2024. 2. 26. ~ 예산 소진 시 마감)

탄소중립·디지털 전환 관련 기업의 사업주가 소속 근로자에게 자체 또는 위탁하여 직무심화·전환·재배치·적응을 위한 훈련 및 전직지원서비스 등을 제공하는 경우 훈련비 및 훈련장려금을 지원합니다.

- 주요 내용

구분	내용	
개요	산업구조 전환 등에 따라 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 소속 근로자에 자체 또는 위탁하여 직무심화·전환·재배치·적응을 위한 훈련 및 전직지원서비스 등을 제공하는 경우 이를 지원	
지원 대상	저탄소·디지털 전환 관련 사업주* *최근 3년('21년~) 이내 사업재편(산업부)·사업전환(중기부) 승인기업, 산업·일자리 전환 컨설팅 참여기업, 산업전환 공동훈련센터 협약기업, 자동차 및 관련 부품업체, 석탄, 철강, 스마트 공장 지원사업 참여기업, 일자리 변동 업종 기업(석유화학, 정유, 시멘트) 등	
지원 요건	훈련비	근로자별 최소 1개월 이상 또는 20시간 이상 훈련 실시. 단, 대기업은 훈련 실시에 대한 노·사협의 필요
	사업주 훈련장려금	1일 4시간 이상 집체훈련 실시
지원 금액	훈련비	참여근로자 1인당 300만원 내에서 훈련비(실비)지원
	사업주 훈련장려금	참여 근로자 1인당 300만원 내에서 훈련비(실비) 지원. 단, 훈련비 및 사업주 훈련장려금은 합산하여 1인당 최대 300만원 범위 내에서 지원
지원 기간	최대 12개월 (예산 소진 시 지원 중단)	
지원 방식	<p style="text-align: center;">&lt;지원 프로세스&gt;</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">             직무훈련· 전직지원 계획서 제출  사업주 →고용센터           </div> <div style="font-size: 2em;">▶</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">             계획서 승인  고용센터           </div> <div style="font-size: 2em;">▶</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">             직무훈련· 전직지원서 비스 제공  사업주           </div> <div style="font-size: 2em;">▶</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">             지원금 신청  사업주 →고용센터           </div> <div style="font-size: 2em;">▶</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">             사실관계 확인 후 지원금 지급  고용센터→사 업주           </div> </div>	

신청 기한	승인받은 계획서상 훈련 등 종료일이 속한 달의 다음 달부터 6개월 이내 신청
신청 방법	'산업·일자리전환 지원금 사업 참여신청서를 사업장 소재지 관련 고용센터 기업지원(팀)과에 수시로 제출

\* 산업·일자리전환 장려금에 관한 구체적인 사항은 첨부파일(지침) 참고



# NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

## 3. 산업·일자리전환 고용환경개선지원금 사업 시행 공고 (시행일: 2024. 2. 26. ~ 예산 소진 시 마감)

탄소중립·디지털 전환 관련 기업이 고용을 유지할 경우, 근로자 훈련 및 복리후생 관련 시설 등의 임차비를 지원합니다.

- 주요 내용

구분	내용
개요	탄소중립·디지털 전환 관련 기업이 고용을 유지할 경우 고용환경개선 등 지원
지원 대상	저탄소·디지털 전환 관련 사업주* * 최근 3년 이내 사업재편·사업전환 승인기업, 산업·일자리전환 컨설팅 참여기업, 산업전환 공동훈련센터 협약 기업, 자동차 및 관련 부품업체, 석탄, 철강, 스마트공장 지원사업 참여기업, 일자리 변동 업종 기업(석유화학, 정유, 시멘트)
지원 내용	근로자 훈련 및 복리후생 관련 시설* 등 임차비 지원 * 직무훈련 장비·시설 임차, 기숙사(월세), 통근버스(임차) 등
지원 요건	- 감원방지 의무(지원금 받은 기간) - 최소 임차금액 100만원 이상
지원 금액	임차한 금액의 50%를 최대 2억원까지 지원. 단, 직무훈련과 관련한 훈련장비·시설은 80%까지 지원
지원 기간	최대 12개월 (예산 소진 시 지원 중단)
지원 방식	<p style="text-align: center;">&lt;지원 프로세스&gt;</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">             사업 참여 신청서 및 계획서 제출  사업주 →고용센터           </div> <div style="font-size: 2em;">▶</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">             계획서 승인  고용센터           </div> <div style="font-size: 2em;">▶</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">             고용유지이 행·인프라투 자  사업주           </div> <div style="font-size: 2em;">▶</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">             지원금 신청  사업주 →고용센터           </div> <div style="font-size: 2em;">▶</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">             사실관계 확인 후 지원금 지급  고용센터→사 업주           </div> </div>
신청 기한	승인 받은 계획서 상 임차 등 종료일이 속한 달의 다음달부터 6개월 이내 신청
신청 방법	- (온라인) 고용24(www.work24.go.kr) - (오프라인) '산업·일자리전환 고용환경개선지원금 사업 참여 신청서'를 고용센터 기업지원과(팀)에 제출하여 승인을 받고, 인프라 투자·고용유지이행 등으로 지원요건을 충족한 경우 고용센터에 지원금을 신청

## 1. 중소·영세기업을 위한 '손에 잡히는 안전보건관리체계 구축' 영상 설명자료 유튜브 게시 (고용노동부 보도자료, 2024.02.13.)

1월 27일부터 50인 미만 기업에도 중대재해처벌법이 확대 적용되는 가운데 법령에서 요구하는 안전보건관리체계를 더욱 쉽게 이해할 수 있는 동영상 설명자료가 유튜브에서 제공된다. 고용노동부(장관 이정식)는 '이것만은 꼭! 손에 잡히는 중소기업 안전보건관리체계 구축' 영상 자료를 유튜브 등에 게시했다고 밝혔다.

류경희 고용노동부 산업안전보건본부장이 직접 설명하는 이번 영상은 중대재해처벌법상의 안전보건관리체계를 인체(人體)에 비유하여 ①안전보건 리더십, ②인력·예산, ③위험성평가와 작업 전 안전점검회의(TBM), ④점검·평가 등 안전보건관리체계의 구성요소와 구체적 실행방법을 예시와 함께 설명한다. 중대재해처벌법이 확대 적용됨에 따라 안전보건관리체계를 구축해야 하는 중소·영세기업의 눈높이를 고려한 것으로, 법에 대한 이해와 현장 작동성을 높일 것으로 기대된다.

한편, 고용노동부는 사상 처음으로 '산업안전 대진단'을 실시하고 있다. 안전보건관리체계를 구축·이행하고자 하는 기업은 '산업안전 대진단'에 참여하여 스스로 안전보건관리체계를 진단하고 정부가 지원하는 컨설팅·교육·기술지도 등 재정지원 사업을 연계 받아 안전수준을 개선할 수 있다.

류경희 산업안전보건본부장은 "중대재해의 60% 이상이 중소·영세기업에서 발생하고, 50인 미만 기업도 중대재해처벌법이 적용되는 상황에서 중대재해 발생은 기업의 생존과 경영에 가장 위험한 요소"라며, "'안전보건관리체계'를 어려워만 말고 동영상을 참고하여 할 수 있는 것부터 시작해보는 것이 중요하며, 그 시작은 기업의 안전수준을 스스로 알아보는 '산업안전 대진단'에 적극 참여하는 것"이라고 강조했다.

문 의: 산재예방지원과 김진영(044-202-8923), 박수호(044-202-8824)



# ISSUE | 노동관련 주요 기사

## 2. 뇌·심혈관질환 예방을 위해 고위험 노동자에 대한 심층건강진단 지원을 강화합니다. (고용노동부 보도자료, 2024.02.19.)

### 경비원, 택시·버스운전원, 택배·배달종사자 등 뇌·심혈관질환 검진 비용 지원

안전보건공단(이사장 안종주)은 업무상 질병인 뇌·심혈관질환 예방을 위해 오는 19일부터 「뇌·심혈관 고위험 노동자 심층건강진단 지원사업」을 확대하여 시행한다.

심층건강진단 지원사업은 일반 건강검진으로 명확하게 진단하기 어려운 뇌심혈관질환에 대해 전국 55개 의료기관에서 특화된 검진을 통해 진단하고 건강상담이 필요한 경우 사후관리까지 발생하는 비용 상당 부분(검진비용 80%와 건강상담비용 전액)을 지원하는 사업이다.

지원대상은 산재보험에 가입한 사업장에서 근무(또는 노무제공)하면서 뇌심혈관질환 발병 위험요인(고혈압, 이상지질혈증, 비만 등)이 있거나 야간작업 또는 고령 등으로 뇌심혈관질환 발생 위험이 높은 근로자(특수형태근로종사자 포함)를 대상으로 지원한다. 올해는 장시간 근로자\*에 대해서도 추가로 지원대상에 포함하고 지원인원은 2만명으로 확대('23년 15천명 지원)한다.

신청방식을 기존 선착순에서 분기별 공모방식으로 변경하여 뇌심혈관질환 발생 위험이 높은 자를 우선적으로 지원하고, 심층건강진단 결과 뇌심혈관질환 고위험군으로 판정된 경우에는 추가적인 정밀검사와 건강상담을 통해 사후관리에 대해서도 지원한다.

또한, 심층건강진단 결과 즉시 치료가 필요한 노동자는 대형병원 등으로 연계될 수 있도록 안내하고, 특히, 심층건강진단을 받은 노동자에 대해서는 전국 45개 근로자건강센터(분소 포함)를 통해 체계적인 건강증진 프로그램도 무상으로 제공한다.

지원신청은 이달 19일부터 산업안전보건공단 홈페이지(<https://www.kosha.or.kr>) 또는 우편(팩스)로 신청이 가능하고, 사업주나 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자 또는 노동자 개인이 직접 신청할 수 있다.

안종주 이사장은 “심층건강진단 지원 확대를 통해 고위험 노동자를 조기에 발견함으로써 뇌·심혈관질환 예방에 기여할 수 있기를 바란다.”라며, “모든 노동자가 건강하게 일할 수 있도록 많은 관심과 지원을 아끼지 않겠다.”라고 말했다.

문 의: 건강증진부 박재오(052-703-0149)

## ISSUE | 노동관련 주요 기사

### 3. 소규모 사업장, 공동으로 안전관리체계구축 지원을 받을 수 있습니다 (고용노동부 보도자료, 2024.02.19.)

#### - 2.19.~3.22 공동안전관리자 지원사업 공모 예정, 4월 중 사업 시행

고용노동부(장관 이정식)는 50인 미만 소규모 사업장의 안전관리체계 구축 지원을 위해 사업주단체가 직접 채용하는 '공동안전관리자 지원사업' 모집 공고를 2월 19일부터 게시한다고 밝혔다.

「공동안전관리자 지원사업」은 인건비 부담 등으로 여력이 부족하여 안전보건전문가를 채용하지 못하는 소규모 기업들이 공동으로 활용할 수 있도록 지원하는 사업으로, 그간 노사 모두가 필요성을 강조해 온 점을 고려하여 올해부터 신규로 추진되었다.

이 사업을 통해 전문성을 보유한 공동안전관리자가 협회·단체에 소속되어 사업장에 대한 지속적 관리가 쉽고 심층적인 컨설팅을 제공하게 된다.

또한 전문가가 업종별 특이성을 이해하고 있어 실질적인 위험성평가 및 재해예방대책 수립이 가능하므로 50인 미만 사업장의 자율적인 안전관리체계 구축에 기여할 것으로 기대된다.

고용노동부는 다양한 업종, 단체의 사업 참여를 유도하기 위하여 지역별 중소기업 협단체, 업종별·지역별 사업주단체, 지자체 등을 대상으로 향후 2주간 권역별 사업설명회를 개최한다.

지난 2월 14일 전국설명회를 시작으로, 19일(광명), 21일(대전), 26일(대구), 28일(광주), 29일(창원) 등 총 5회 지역별 사업설명회가 순차적으로 계획되어 있다.

이 사업의 핵심 역할을 할 공동안전관리자에 대한 지원방안은 업무수행 매뉴얼 제공 및 전문역량 배양 교육, 현장 직무교육(OJT) 등이 있으며,

참여사업장에 대해서는 자기규율 예방체계 구축을 위한 관리자의 역할교육, 보조금 신속지원(Quick-Pass) 등 재정·기술적 지원을 병행해 나갈 계획이다.

류경희 산업안전보건본부장은 소규모 사업장의 안전관리 역량 강화를 위해 다양한 지원사업을 추진해 나갈 예정이며, 사업의 성과 제고를 위해 앞으로도 현장 모니터링을 지속해 나가고 유관기관과 긴밀한 협조체계를 이어갈 계획이라고 밝혔다.

문 의: 로드맵이행총괄팀 이광일(044-202-8866)

# ISSUE | 노동관련 주요 기사

## 4. 고용보험 기획조사로 부정수급자 218명(23억7천만원) 적발 (고용노동부 보도자료, 2024.02.21.)

- 실제로는 근무하면서 이직 또는 육아휴직한 것처럼 허위서류를 제출하여 부정수급한 사례 등 적발·엄벌
- '23년 고용보험 부정수급 적발규모는 526억원으로 전년대비 59억원 증가

고용노동부(장관 이정식)는 지난해 위장고용, 허위휴직 등 고용보험 부정수급 사례에 대해 기획조사를 실시해 부정수급자 218명, 부정수급액 23억7천만원을 적발하고, 추가징수액 포함 총 44억1천만원을 반환명령했다고 밝혔다.

특히, 부정행위를 사업주와 공모하거나 고액을 부정수급하여 범죄행위가 중대하다고 판단되는 203명에 대해서는 검찰에 기소의견으로 송치하였다

이번 기획조사는 실업급여, 육아휴직급여, 특별고용촉진장려금 등의 부정수급 사례에 대해 집중적으로 실시했다.

우선, 임금체불이 발생하자 사업주와 공모하여 퇴사했다고 거짓 신고하여 실업급여를 받아 이를 임금으로 활용하거나, 가족과 공모하여 실제 취업하지 않았음에도 허위로 고용보험을 취득한 후, 수급요건이 충족하자 실업급여를 부정수급한 사례 등 부정수급자 132명(부정수급액: 12억1천만원)을 적발했다.

또한, 사업주와 공모하여 계속 근무하고 있음에도 육아휴직한 것처럼 사업주 확인서를 제출하여 육아휴직급여를 부정수급한 82명(부정수급액: 9억7천만원)을 적발했다.

이외에도, 이미 근무하고 있는 근로자를 새롭게 채용한 것처럼 신규 고용확인서를 허위로 제출하여 특별고용촉진장려금을 부정수급한 4개소 사업장(부정수급액: 1억9천만원)을 적발했다.

고용노동부는 이번 기획조사를 통해 다수 확인된 '위장고용', '허위 육아휴직' 등 부정수급 사례에 대해 더욱 면밀히 조사할 계획이며, '사업주 공모', '중개인(브로커) 개입' 등 조직적인 부정수급 사례에 대해서는 제보 등을 통해 집중 조사한다는 방침이다.

아울러, 기획조사와 별도로 실업급여 수급기간과 해외 체류기간, 대지급금 지급기간이 겹치는 부정수급 사례 등에 대해 상·하반기 2회에 걸쳐 특별점검을 실시할 예정이다.

작년에는 이번 고용보험 기획조사, 특별점검 확대(1회→2회), 실업급여 자동경보시스템 운영 등을 통해 적극적으로 부정수급을 적발한 결과, 고용보험 부정수급 적발규모는 526억원이다. 이는 전년(467억원) 대비 59억원 증가한 규모이다.

이정한 고용정책실장은 "고용보험제도가 우리 노동시장을 지탱하는 중요한 고용안전망임에도 이를 불법으로 악용하는 것은 중대한 범죄에 해당하는 만큼 특별사법경찰관인 고용보험수사관이 기획조사 및 특별점검 등을 통해 반드시 적발한다는 의지로 강력히 단속할 계획이다."라고 하면서,

"앞으로도 지속적인 부정수급 예방·교육 및 체계적인 적발 활동을 통해 고용보험 부정수급이 근절될 수 있도록 최선을 다하겠다."라고 강조했다.

한편, 고용노동부는 고용보험 부정수급을 자진신고하는 경우, 최대 5배의 추가징수를 면제해주고 형사처벌도 감면하고 있으며, 제보자에게 부정수급액의 20~30%를 신고포상금으로 지급하는 고용보험 부정수급 자진신고 및 신고포상금 제도를 상시 운영하고 있다.

문 의: 고용지원실업급여과 고복현(044-202-7349)

## ISSUE | 노동관련 주요 기사

### 5. 2024년 회계 공시로 노동조합의 투명성과 신뢰성 한 단계 더 높아진다. (고용노동부 보도자료, 2024.02.26.)

- 3월 1일부터 2개월간 노동조합 회계공시 기간 운영
- 컨설팅, 회계감사원 교육 등 노동조합의 회계 투명성 제고 지원도 병행

고용노동부(장관 이정식)는 '24년 3월 1일부터 4월 30일까지 2개월간 노동조합 회계공시 기간을 운영한다고 밝혔다.

노동조합 회계공시 제도는 조합원과 국민의 알 권리를 보장하고, 노동조합의 투명성과 민주성을 높이기 위해 '23년 10월 1일부터 시행되었다. 지난해는 연도 중에 제도가 시행되어 3개월분 조합비('23년 10월부터 12월까지 납부분)에 대한 세액공제만 공시와 연계됐지만, 올해는 '24년에 납부한 1년분 조합비 전체가 대상이다.

지난해 양대 총연합단체가 모두 회계 공시 참여를 결정함에 따라 조합원 1천인 이상 노조·산하조직 739개 중 675개(91.3%)가 결산결과를 공개하여 노동조합 회계 투명성을 높이는 새로운 전기를 마련했다.

정부는 올해 노동조합의 자율적 회계 공시 정착을 위해 전산시스템의 편의성을 개선하고, 현장·영상 교육, 매뉴얼 배포 등을 진행한다. 아울러, 전문가 회계 컨설팅, 외부 회계감사 비용 지원, 회계감사원 실무교육 등의 프로그램을 운영하여 투명한 재정·회계 운영에 관한 노동조합의 역량 강화를 지원할 계획이다.

회계 공시를 희망하는 노동조합은 노동행정 종합 정보망인 '노동포털' 내 노동조합 회계 공시시스템(<https://labor.moel.go.kr/pap>)에 접속하여 '23년도 결산결과를 입력하면 된다. 노동조합(산하조직)과 그 상급단체가 모두 공시하면 조합원이 납부한 조합비의 15%에 해당하는 세액공제를 받을 수 있다.

이정식 장관은 "지난해 첫발을 내디뎠던 올해 2년 차를 맞이한 노동조합 회계 공시를 통해 노동조합의 투명성과 신뢰성이 한 단계 더 높아질 수 있도록 계속 지원해 나가겠다."라며, "올해도 지난해와 같이 노동조합이 조합원과 국민의 기대에 발맞추어 적극적으로 참여하기를 당부드린다."라고 밝혔다.

문 의: 노사관행개선과 이용우(044-202-7694)

## ISSUE | 노동관련 주요 기사

### 6. [70% 삭감률 임금피크제 적법 논란] 법원, 최저임금보다 적어도 정년연장에 만족하라? (매일노동뉴스, 2024.02.02.)

#### A&D신용정보 노동자 “기계적으로 임금 총액만 따져선 안 돼”

임금 총액을 기준으로 정년연장형 임금피크제의 유효성을 인정하는 기계적 판결이 반복되고 있다. 임금피크 삭감률이 70%까지 치솟아 최저임금에 못 미치는데, 정년연장으로 임금을 계속 받게 됐으니 노동자에게 이익이라는 판단이다.

한마디로 최저임금보다 적은 임금을 받아도 정년연장에 만족하며 일하라는 뜻이다. 노동의 대가로서 임금의 적정성을 따지지 않고 총액 증감만 판단했다는 비판이 나온다.

#### 5년 일해 2년치 임금도 못 받는데...

1일 법조계에 따르면 서울남부지법 민사11부(재판장 김정민)는 지난달 26일 A&D신용정보(에이앤디신용정보) 임금 소송에서 원고인 사무금융노조 A&D신용정보지부(지부장 고태홍) 조합원 10명의 청구를 모두 기각했다.

A&D신용정보는 2016년 정년연장과 함께 임금피크제를 도입했다. 정년을 60세로 연장한 고령자고용촉진법 개정안 시행에 따른 조치였다. 임금피크 5년간 지급률은 190%에 불과했다. 5년 일해 2년치 임금도 못 받는다는 것이다. 임금피크 4~5년차(59~60세) 땀 임金的 70%까지 삭감해 최저임금보다 적은 임금을 받을 가능성이 크다.

#### 법원 “70% 삭감률 과하지만 정년연장으로 총액 늘어 이익”

재판부의 일관된 기준은 임금 총액이다. 노동자가 은퇴할 때까지 받을 수 있는 임금의 총량을 기준으로 노동자의 유불리를 따졌다. 재판부는 절차적 위법성 쟁점에서 이 사건 임금피크제를 ‘정년연장형 임금피크제’로 규정하고 “취업규칙의 불이익 변경에 해당하지 않는다”고 판단했다. 재판부는 “임금피크제 적용 5년간 종전에 받을 수 없던 연봉을 받을 기회를 얻었고, 임금피크제 시행 전보다 임금 총액 측면에서 더 많은 이익을 얻게 됐다”고 판시했다. 이어 “근로자에게 유리한 정년연장의 측면은 고려하지 않은 채 피크임금보다 적은 임금을 지급받는 점에만 초점을 맞춰 원고들에게 일방적으로 불이익하다고 보기 어렵다”고 덧붙였다.

삭감률이 과도하다는 원고측 주장에 대해서도 재판부는 “정년연장이 법률 개정에 따른 당연한 결과로 기대했더라도 원고들에게 유리한 정년연장의 측면은 전혀 고려하지 않은 채 임금 감액만을 이유로 일방적으로 불이익하다고 평가하는 것은 타당하지 않다”고 봤다.

재판부는 “임금삭감률의 정도가 다소 높긴 하다”면서도 사측이 격려금·성과급을 지급한 점을 언급하며 “격려금·성과급이 지급되지 않는다면 임금피크제가 무효라고 다시 이행청구할 수 있다”고 했다. 사측이 대상조치를 중단하면 다시 소를 제기하라는 취지다.

(뒷 페이지에 계속)



## '노동의 대가' 지워진 판결

노동을 고려하지 않는 판결이란 지적이 제기됐다. 원고측 김하경 변호사(민주노총 법률원)는 “정년이 연장된 기간동안 제공하는 노동은 평가하지 않고, 임금 액수에만 초점을 맞췄다”며 “임금은 노동에 대한 대가라는 점을 잊어선 안 된다”고 강조했다. 김 변호사는 “임금피크제 도입은 불이익 변경임을 전제로 판단하는 대법원 판례하고도 맞지 않다”고 비판했다.

격려금·성과급 지급과 관련 고태홍 지부장은 “소 제기 후 뒤늦게 지급한 것”이라며 “성과급 제도로 임금피크제를 보완하려고 했다면 취업규칙 변경할 때 함께 도입했어야 했다. 규칙에 없는 성과급은 언제든 철회될 수 있다”고 지적했다.

특히 이 사건은 사측이 임금피크제를 구조조정 수단으로 활용했다는 의심이 불거지면서 관심이 집중됐다. 사측은 희망퇴직자에게 더 많은 금전적 보상을 제공하고 계약직으로 재고용도 하고 있다. 고 지부장은 “130명이었던 정규직이 100명 가까이 줄었다. 사측이 정규직의 비정규직화 수단으로 임금피크제를 악용하고 있다”고 주장했다. 그러나 재판부는 증거 부족으로 이러한 주장을 기각했다.

### 7. 한국지엠 통상임금 소송 또 '사용자 손' (매일노동뉴스, 2024.02.04.)

#### 정기상여금 등 통상임금 포함 인정 ... 지급시 기업경영 어렵다며 신의칙 적용

법원이 한국지엠 노동자들이 청구한 통상임금 소송에서 법정수당은 통상임금에 포함되지만, 지급할 경우 기업경영이 어려워질 수 있다며 청구를 기각했다.

인천지법 13민사부(이동기 부장판사)는 지난 2일 오후 한국지엠 노동자 7천768명이 잘못된 통상임금 산정으로 2011년 1월부터 2014년 2월28일까지 3년간 받지 못한 각종 법정수당·퇴직금 1천785억원을 받지 못했다고 제기한 통상임금 2차 소송에서 미지급 법정수당 34억원과 미지급 퇴직금 31억원 등 65억원을 지급하라고 판결했다. 청구금액의 3.6% 수준으로 사실상 사용자 손을 들어 줬다.

재판부는 노동자들이 통상임금에 포함된다고 주장한 정기상여금과 직무수당, 근로보조비가 모두 통상임금에 포함된다는 점은 확인했다. 이는 2013년 12월18일 대법원 전원합의체 판결을 근거로 했다.

그러나 법원은 신의성실의 원칙(신의칙)을 근거로 지급의무를 인정하지 않았다. 법원은 "통상임금 포함 여부는 모두 인정되나 노사합의나 신뢰 관계에 바탕을 둔 신의칙에 반해 허용될 수는 없다"며 "정기상여금을 통상임금에 포함해 미지급 법정수당을 지급할 경우 노사가 합의한 임금 수준을 훨씬 초과해 새로운 재정적 부담과 중대한 경영상의 어려움을 초래할 것"이라고 판시했다.

이는 2007년 1월1일부터 2010년 12월31일까지의 각종 법정수당 차액 등을 청구했던 통상임금 1차 소송과 같은 판단이다. 금속노조 한국지엠지부쪽은 "통상임금의 지급을 경영상 이유로 가로막은 것으로, 실제 한국지엠의 경영상 어려움이 존재하는지 실증적 검토가 필요하다"고 설명했다. 지부는 법률 검토 뒤 항소 여부를 결정할 계획이다.

### 8. 3년 일한 조리사에 '프리랜서' 발뺌, 대법원 "임금체불 유죄" (매일노동뉴스, 2024.02.08.)

#### 급여 800만원 미지급, 하루 12시간 일 시키고 최저임금 미달

조리사에게 3년여간 식당 업무 전반을 맡기고도 약 800만원의 임금을 체불한 업주에게 유죄가 확정됐다. 업주는 하루 12시간씩 일을 시키면서 최저임금에 미달하는 일당만 지급하고 퇴직금마저 온전히 지급하지 않은 것으로 드러났다.

#### 조리사 부려 먹은 업주 "노동자 아냐"

7일 <매일노동뉴스> 취재에 따르면 대법원 3부(주심 노정희 대법관)는 근로기준법·최저임금법·근로자퇴직급여 보장법(퇴직급여법) 위반 혐의로 기소된 경기 수원시의 한 음식점 대표 A씨에게 벌금 200만원을 선고한 원심을 최근 확정했다.

상시근로자 4명을 사용한 A씨는 다수의 근로기준법을 어긴 혐의로 재판에 넘겨졌다. 조리사 B씨는 2018년 1월께 근로조건을 명시한 근로계약서도 없이 일하기 시작했다. 2021년 2월까지 3년여간 근무했지만, 급여 약 800만원을 받지 못했다.

그나마 받은 급여도 최저임금에 못 미쳤다. A씨는 B씨에게 일당 8만5천원을 지급했다. B씨는 통상 오전 8시부터 오후 8시까지 근무했다. 시급으로 따지면 약 7천83원으로, 가장 최저임금이 낮았던 2018년(시급 7천530원)에도 미달했다. 퇴직금 350여만원 역시 받지 못했다.

A씨측은 B씨가 근로기준법상 근로자가 아니라 범죄가 성립하지 않는다고 발뺌했다. '프리랜서 계약'을 체결해 근무시간을 자율적으로 정했다는 것이다. 하지만 1심은 "B씨는 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 피고인에게 근로를 제공한 근로기준법상 근로자에 해당한다"며 혐의를 모두 유죄로 판단하고 벌금 200만원을 선고했다.

재판부는 "B씨는 식당 종업원으로 근무하면서 식재료 준비, 음식 조리, 손님 응대, 계산 등 포괄적인 업무를 수행했다"며 "피고인이 구체적으로 업무를 지시한 것으로 보이지는 않으나 피고인이 식당에 상주하지 않았고, 운영방식을 보면 암묵적으로 업무가 정해져 있었다"고 지적했다.

#### 법원 "고정 근무에 일정한 급여, 근기법상 근로자"

단지 구체적인 업무 지시가 없었다는 이유만으로 A씨가 지휘·감독을 하지 않았다고 보기 어렵다는 취지다. 근무시간과 장소도 제한됐다고 봤다. 재판부는 "비록 B씨가 근무시간을 미리 조정할 수 있었던 것으로 보인다"면서도 "피고인이 일정 시간 근무할 수 있는 근로자를 고용하려고 했고, 이에 B씨가 건강상태 등에 따라 자율 근무하기로 한 것"이라고 설명했다.

고정적인 급여 외에 추가 수익이 없었던 부분도 근로자성 징표로 삼았다. A씨는 일당으로 8만~8만5천원을 지급했고, 하루 매출이 80만원을 넘긴 날에는 수고비 명목으로 1만원을 추가로 줬다. 프리랜서 계약에 관해서도 재판부는 "B씨가 근무한 후 상당한 기간이 지난 이후 형식적으로 작성된 것에 불과하다"고 꼬집었다.

A씨는 '프리랜서'를 고집하며 항소했지만, 결과는 같았다. 2심 재판부도 "피고인이 식당 매출과 식자재 등을 관리했고, B씨는 이윤 창출이나 손실에 대해 스스로 책임지는 부분이 없었던 점까지 더해 보면 원심 판단은 정당한 것으로 수긍이 간다"고 했다. 벌금 200만원이 무겁다는 A씨 주장도 일축했다. 재판부는 "원심은 피고인이 동종 범죄로 처벌받은 전력이 있고 미지급 임금과 퇴직금이 상당한 점, 근로자와 합의하지 못한 점 등을 양형요소로 고려했다"며 "원심판결 선고 이후 양형에 반영할 만한 새로운 정상이나 특별한 사정변경은 보이지 않는다"고 밝혔다. 대법원도 원심을 유지했다.

### 9. 설 연휴로 4일 출근했는데 주휴수당 받을 수 있을까 (매일노동뉴스, 2024.02.14.)

#### 공휴일 제외한 소정근로일 개근하면 주휴수당 발생

설 연휴로 2월 둘째 주와 셋째 주는 주 4일만 일한다. 이처럼 공휴일로 주 5일 미만 근무해도 주휴수당을 받을 수 있을까. 답은 받을 수 있다.

근로기준법부터 살펴보자. 55조(휴일)에 따르면 사용자는 노동자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장해야 한다. 일주일에 한 번 휴일을 제공하되 주휴일에도 임금(수당)을 지급해야 한다는 뜻이다.

모든 노동자에게 주휴수당이 지급되는 건 아니다. 같은법 시행령 30조(휴일)에 따르면 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 사람에게 줘야 한다. 일주일 동안 근로계약서에 명시된 근로일에 출근했는지를 따진다는 뜻이다. 4주 평균 일주일에 15시간 이상 근무했는지, 다음주 출근 예정인지도 지급 조건에 포함된다.

근로계약서에 명시된 근로일은 5일인데, 설 연휴로 4일만 일했다면 소정근로일을 개근하지 않은 것일까. 아니다. 5명 이상 사업장에서 설 연휴와 같은 공휴일은 법정 휴일이다. 대체휴무일도 2022년 1월1일부터 유급 휴일이다. 법정 휴일은 근로제공 의무가 없기 때문에 소정근로일이 아니다. 따라서 공휴일을 제외한 나머지 소정근로일을 개근하면 주휴일과 주휴수당이 발생한다.

다만 공휴일 등으로 일주일 전부 일하지 않았다면 주휴수당은 발생하지 않고 무급 주휴일이 적용된다. 주휴일에 쉬지만 임금을 공제할 수 있다는 뜻이다. 취업규칙이나 관행화된 근로조건으로 유급으로 처리하는 경우는 예외다.

## 10. '정규직과 2인1조' 기간제 차별에 법원 '제동' (매일노동뉴스, 2024.02.22.)

### 현대엘리베이터 기간제 기사, 수당·상여금 미지급 ... 법원 "합리적 이유 없는 차별적 처우"

승강기 유지보수 업무를 담당하는 기간제 수리기사들에게 정규직과 달리 각종 수당과 상여금을 지급하지 않은 것은 차별적 처우에 해당한다는 법원 판결이 나왔다. 법원은 정규직의 낮은 기본급을 충당하기 위해 지급한 '보전수당'도 임금에 해당하므로 기간제 차별에 해당한다고 판단했다. 2019년 도입된 승강기 안전 강화 규정에 따라 '2인1조' 작업이 확대되면서 사실상 동일 업무를 하는 정규직 기사와의 차별이 심해지고 있다는 지적이 나온다.

### 정규직과 함께 같은 일 하는데 연 1천500만원 적게 받아

21일 <매일노동뉴스> 취재에 따르면 서울행정법원 행정14부(재판장 송각엽 부장판사)는 현대엘리베이터가 중앙노동위원회를 상대로 낸 차별시정 재심판정취소 소송에서 최근 원고 패소로 판결했다.

A씨 등 3명은 2019년 8~9월께 현대엘리베이터 광주지사에 '승강기 서비스 유지관리 기술직' 기간제 노동자로 입사해 정규직과 2인1조로 일하다가 차별을 경험했다. 각각 약 1년간 근무했던 A씨 등은 정규직으로 임용되는 기술직 5급기사(최하위직)와 달리 △하기 휴가비 및 김장비 보조금 △지역수당 △가족수당 △근속수당 △수직수당(위험수당) △자격수당 △통신수당 △상여금을 받지 못했다. 회사와 정규직 노조가 2019년 10월 체결한 별도의 단체협약 내용에 따른 것이었다.

월 기본급은 정규직 5급기사들(약 135만~139만원)이 기간제 기사(약 200만~220만원)보다 적었다. 그러나 연간 800% 지급되는 상여금과 각종 수당을 합친 결과 정규직 기사들이 기간제 기사들보다 연간 약 1천500만원을 더 받는 것으로 파악됐다. 특히 회사는 최저임금을 보전할 목적으로 매달 정규직 기술직 기사에게만 '보전수당'을 지급했다.

### 기본급 총당 '보전수당' 공방 법원 "신청 안 해도 차별 여부 판단해야"

그러자 A씨 등은 수당과 상여금을 지급하지 않은 것은 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(기간제법)에 따른 '차별적 처우'라며 전남지방노동위원회에 차별시정을 신청했다. 전남지노위는 차별적 처우가 존재한다면서도 수당과 상여금 미지급에 합리적 이유가 있다며 신청을 기각했다. 반면에 중노위는 초심을 뒤집고 차별적 처우를 인정했다. 나아가 기간제 기사들이 재심 단계에서 신청하지 않은 '보전수당'에 대해서도 차별에 해당한다고 판단했다. 사측은 중노위의 보전수당 내역 제출 명령에 "신청 범위를 넘어섰다"며 거부했다.

결국 소송전으로 번졌다. 핵심 쟁점은 '보전수당 미지급'이 차별에 해당하는지였다. 법원은 5급기사들을 비교대상으로 삼아야 한다고 전제했다. 먼저 보전수당은 신청 대상에 포함된 상여금처럼 기본급 총당 목적이므로 기본 속성이 같으며, 차별 여부를 판단해야 한다고 봤다. 재판부는 "차별시정 신청 항목과 급부 속성이 동일하거나 상호 유기적으로 밀접한 관련이 있다면 기간제 기사들이 신청하지 않았더라도 함께 산정·비교하는 것이 타당하다"고 판시했다.

(뒷 페이지에 계속)

이를 전제로 재판부는 기본급과 상여금·보전수당을 하나의 범주로 묶어 차별 여부를 판단했다. 그 결과 A씨 등은 같은 근무기간 기준 5급기사들보다 약 1천370만~1천485만원을 적게 받았다고 계산됐다. '하기 휴가비·김장비 보조금·통신수당'과 '지역수당·가족수당·근속수당·수직수당·자격수당'은 조건 없이 매달 고정적으로 전체 정규직에게 지급되는 수당과, 고소작업이나 자격증 취득자에게 매달 지급되는 수당으로 나눠 판단했다. 그 결과 이들 수당은 각 68만원, 154만~202만원가량의 차별을 재판부는 인정했다. 기사에 따라 전체 근무 기간에 많게는 2천만원 가까이 차별이 발생한 것이다.

### 보전수당 임금성 인정 "소정근로 대가"

재판부는 '동일노동 동일임금' 원칙을 적용했다. 채용 과정에 차이가 있지만 기간제 기사는 정규직과 같은 작업조에 소속돼 동일한 업무를 수행했다는 것이다. 정규직 기사들이 승강기 제조·설치 등 폭넓은 업무를 하고 높은 역량이 필요하다는 사측 주장도 일축했다. 회사는 기간제 기사들은 1~2년 내 자회사 전적이 예정돼 역량이 요구되지 않는다고도 했다.

그러나 재판부는 "추후 수행할 수도 있는 예정 직무나 성공적인 업무수행에 대한 기대를 합리적인 이유로 판단하는 기준으로 삼을 수는 없다"며 "자격 측면에서도 현저한 질적 차이가 없다"고 선을 그었다. 기간제 기사들이 정규직과 달리 '인사평가'를 받지 않는 부분도 차별의 합리적 이유가 되지 않았다. 재판부는 기간제 기사들도 정규직과 같은 책임을 지며 2인1조로 동일한 직무에 배치돼 주 업무에 본질적 차이가 없어, 충분히 기간제 기사들에 대해서도 인사평가를 할 수 있다고 봤다.

법조계는 낮은 기본급을 충당하기 위해 지급하는 '보전수당'의 임금성이 인정된 데에 의미를 뒀다. 기간제 기사들을 대리한 최진솔 변호사(민주노총 법률원)는 "현대엘리베이터는 마치 보전수당이 최저임금법을 준수하기 위해 어쩔 수 없이 지급했던 금품으로, 소정 근로의 대가가 아니라고 주장했다"며 "그러나 최저임금법 취지상 최저임금은 그 자체로 근로자의 소정근로에 대한 대가의 최저수준을 정한 것이다. 근로시간과 관련이 있는 임금에 해당한다는 점을 분명하게 판시한 점에서 의미가 있다"고 말했다.



## 1. 사립학교 교원이 해임처분 시부터 당연퇴직사유 발생 시까지의 보수를 지급받을 권리 내지 이익은 행정소송법 제12조 후문의 법률상 이익에 해당한다 (대법 2022두50571, 2024.02.08.)

【요지】 교원소청심사제도에 관한 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」(이하 '교원지위법'이라고 한다)의 규정 내용과 목적 및 취지 등을 종합적으로 고려하면, 사립학교 교원이 소청심사청구를 하여 해임처분의 효력을 다투던 중 형사판결 확정 등 당연퇴직사유가 발생하여 교원의 지위를 회복할 수 없다고 할지라도, 해임처분이 취소되거나 변경되면 해임처분일부터 당연퇴직사유 발생일까지의 기간에 대한 보수 지급을 구할 수 있는 경우에는 소청심사청구를 기각한 교원소청심사위원회 결정의 취소를 구할 법률상 이익이 있다고 보아야 한다. 그 구체적인 이유는 다음과 같다.

1. 교원지위법은 사립학교 교원에 대하여 국공립학교 교원과 마찬가지로 소청심사제도를 마련하고 있다. 교원소청심사제도에 관한 구 교원지위법(2021.3.23. 법률 제17952호로 개정되기 전의 것, 이하 같다)의 관련 규정(제1조, 제9조제1항, 제10조, 제10조의3 등)에 비추어 보면, 교원소청심사제도는 사립학교 교원과 국공립학교 교원의 징계 등 불리한 처분에 대한 불복절차를 통일적으로 규정함으로써 학교법인에 대한 국가의 실효적인 감독권 행사를 보장하고, 사립학교 교원에게도 행정소송을 제기할 수 있게 하여 적어도 국공립학교 교원에 대한 구제절차에 상응하는 정도의 수준으로 사립학교 교원의 신분을 보장하고 지위향상을 도모하려는 데 그 목적이나 취지가 있다. 이러한 신분보장 등을 위해서는 교원소청심사제도를 통해 학교법인의 징계 등 불리한 처분으로 박탈되거나 침해되는 사립학교 교원의 지위나 이익이 회복될 필요가 있다. 따라서 사립학교 교원이 당연퇴직사유의 발생으로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 되었다는 징계 등의 처분에 따른 법률상 불이익이 남아 있다면 소청심사청구를 기각한 피고의 결정을 다투는 행정소송에- 9 서 징계 등의 처분이 위법하다는 사실을 확인하여 그 불이익을 제거할 수 있도록 하는 것이 교원소청심사제도의 목적이나 취지에 부합한다.

2. 사립학교 교원은 해임처분의 효력이 없을 경우 해임처분일부터 당연퇴직사유의 발생으로 임용관계가 종료될 때까지 보수를 청구할 권리를 갖게 되므로, 해임처분이 무효인지 여부는 보수지급청구권의 존부와 직결된다. 사립학교 교원이 행정소송에서 소청심사청구 기각결정에 대한 취소판결을 받을 경우 그 취소판결의 기속력 등에 의하여 해임처분의 효력은 소멸될 수 있다. 따라서 사립학교 교원이 해임처분으로 교원이라는 지위 외에도 그 지위를 전제로 한 보수를 지급받을 권리 또는 이익에도 영향을 받을 경우에는 소청심사청구 기각결정의 취소를 구하는 행정소송을 유지할 법률상 이익이 있다고 보아야 한다.

3. 해임기간 중의 보수 상당액을 지급받기 위하여 민사소송을 제기할 수 있다는 사정이 소의 이익을 부정할 이유가 되지 않는다. 교원지위법은 민사소송을 통한 통상적인 권리구제방법에 따른 소송절차의 번잡성, 절차의 지연, 과도한 비용부담 등의 폐해를 지양하고 신속·간이하며 경제적인 권리구제를 도모하기 위하여 교원소청심사제도를 마련한 것으로 보인다. 따라서 사립학교 교원이 해임기간 중 받지 못한 보수를 지급받기 위하여 민사소송을 제기할 수 있음은 물론이지만, 그와 별개로 교원소청심사제도 및 행정소송을 통해 해임이 위법함을 확인받는 방법으로 보수 상당액의 손실을 사실상 회복할 수 있도록 할 필요가 있다.

4. 절차경제적 측면에서 보더라도, 사립학교 교원이 신속한 구제를 받기 위하여 행정적 구제절차인 교원소청심사제도를 이용하였는데 중간에 임용관계가 종료되었다는 이유로 그 청구인을 구제절차 및 쟁송절차에서 배제하여 그동안 당사자들이 한 주장과 증거제출, 교원소청심사위원회가 진행한 사실조사 및 심사, 법원의 심리 등을 모두 무위로 돌리는 것은 바람직하지 않다. 따라서 비록 원직복직이 불가능하더라도 사립학교 교원이 해임기간 중의 보수를 지급받을 여지가 있다면, 분쟁의 신속하고 효율적인 해결을 위해서 소의 이익을 인정하는 것이 타당하다.

5. 대법원은 국공립학교 교원(대법원 2009.1.30. 선고 2007두13487 판결, 대법원 2012.2.23. 선고 2011두5001 판결 등)이나 근로자(대법원 2020.2.20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결)가 행정소송 계속 중에 원직복직이 불가능해진 경우에도 해임기간 또는 해고기간 중의 보수 내지 임금을 지급받을 이익을 법률상 이익으로 보아 소의 이익을 인정하고 있다. 사립학교 교원은 신분이 보장되는 교육공무원에 준하는 지위를 갖는다고 볼 수 있으므로, 그 형평이나 균형상 소의 이익을 판단할 때 국공립학교 교원 및 근로자의 경우와 유사하게 취급할 필요가 있다.

### 2. 1. 월급제 근로자는 근로계약·단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 통상임금이 증액되더라도 주휴수당의 차액을 청구할 수 없다 / 2. 발전소 청원경찰은 감시적 근로자에 해당하지 않는다 (대법 2018다206899·206905·206912, 2024.02.08.)

【요지】 1. 근로자에 대한 임금을 월급으로 지급할 경우 월급통상임금에는 근로기준법 제55조제1항의 유급휴일에 대한 임금도 포함된다(대법원 1990.12.26. 선고 90다카12493 판결 등 참조). 따라서 월급제 근로자는 근로계약·단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 통상임금이 증액됨을 들어 주휴수당의 차액을 청구할 수 없다.

2. 업무의 성질상 감시적 근로자에 해당하고 고용노동부장관의 승인을 받으면 근로기준법 제63조제3호에 따라 근로기준법에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되지 아니한다(대법원 1999.5.28. 선고 99다2881 판결 참조). 근로기준법 시행규칙 제10조제2항에 따르면, 감시적 근로에 종사하는 자는 감시업무를 주 업무로 하며 상태적으로 정신적·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자를 말한다.

업무의 성질상 감시적 근로자에 해당하지 않는다면 고용노동부장관의 승인을 받았더라도 근로기준법 제63조제3호가 적용되지 않는다. 원고들(발전소 청원경찰)이 감시적 근로자에 해당한다고 볼 수 없으므로 연장근로수당 등에 대하여 사용자가 그 지급의무를 면한다고 볼 수 없다.

### 3. 대형마트 의무휴업일이 사용자와 근로자 사이에서 근로자들의 근로의무를 해제하는 휴일은 아니다 (서울고법 2023다237460, 2024.02.02.)

【요 지】 유통산업발전법 제12조의2에 따른 의무휴업일이라고 하여, 곧바로 근로자들의 근로의무가 없는 휴일에 해당한다고 볼 수 없다. 즉, 의무휴업일은 고객에 대한 영업을 금지함으로써 근로자의 건강권 보호에 기여하는 효과가 있기는 하나, 사용자와 근로자 사이에서 근로자들의 근로의무를 해제하는 휴일은 아니다.

## 4. 사업장 내 샤워실에서 직장동료가 샤워하는 모습을 카메라로 촬영하였음을 사유로 한 해고는 무효이다 (부산지법 2023가합43460, 2024.02.01.)

### 【주문】

1. 피고가 2023.1.25. 원고에 대하여 한 해고처분은 무효임을 확인한다.
2. 피고는 원고에게 2023.1.26.부터 원고의 복직 시까지 월 3,111,059원의 비율로 계산한 돈을 지급하라.
3. 소송비용은 피고가 부담한다.
4. 제2항은 가집행할 수 있다.

### 【청구취지】

주문과 같다.

### 【이유】

#### 1. 기초사실

가. 피고는 ----의 청소시설 등을 관리·운영하여 시민의 복리증진에 기여하기 위한 목적으로 설립이 된 법인이다. 원고는 2019.11.1.부터 피고의 F사업소 공무원으로 근무를 시작한 사람이다.

나. 원고는 2022.10.27. 16:50경 피고 사업장 내 샤워실에서 피해자 ○○○(이하 피해자라고만 한다)가 샤워하는 모습을 카메라로 촬영하였다가 피해자에게 적발이 되었다(이하 '이 사건 비위행위'라고 한다). 피해자는 2022.10.31. 피고의 고충심의위원회에 고충접수를 하였고, 피고의 고충심의위원회는 2022.12.2. 이 사건 비위행위를 성폭력으로 판단하고 징계계를 권고한다는 취지의 의결을 하였다.

다. 피고는 2023.1.10. 인사위원회를 개최한 다음 2023.1.19. 원고에게 해고 통보(징계처분일: 2023.1.25.)를 하였다(이하 '이 사건 해고 처분'이라고 한다).

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑1호증, 을1 ~ 5, 8, 9, 13, 14호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

#### 2. 청구이유의 요지

이 사건 해고 처분은 지나치게 과중하여 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것으로서 위법하므로 그 무효의 확인을 구한다. 또한 피고는 원고에게 이 사건 해고 처분 효력발생일 다음날인 2023.1.26.부터 원고의 복직 시까지 원고의 임금 상당액에 해당하는 월 3,111,059원의 비율로 계산한 돈을 지급하여야 한다.

#### 3. 판단

가. 이 사건 해고 처분이 위법한지 여부

(뒷 페이지에 계속)

피징계자에게 징계 사유가 있어서 징계처분을 하는 경우, 어떠한 처분을 할 것인가 하는 것은 징계권자의 재량에 맡겨진 것이고, 다만 징계권자가 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분을 위법하다고 할 수 있다. 그 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권의 범위를 벗어난 위법한 처분이라고 할 수 있으려면, 구체적인 사례에 따라 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 목적, 징계양정의 기준 등 여러 요소를 종합하여 판단할 때에 그 징계 내용이 객관적으로 명백히 부당하다고 인정할 수 있는 경우여야 한다(대법원 2002.8.23. 선고 2000다60890, 60906 판결 등 참조).

앞에서 채택한 증거들과 갑2호증, 을7호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 아래와 같은 사정들에 비추어 보면, 이 사건 해고 처분은 징계권자의 재량권의 범위를 벗어난 것이어서 위법하다. 따라서 이 사건 해고 처분은 위법하여 무효이고, 피고가 그 효력을 다투고 있는 이상 그에 대한 확인의 이익도 있다.

① 이 사건 비위행위는 동성 간에 일어난 것일지라도 피해자에게 성적 수치심을 느끼게 한다는 점에서 그에 대한 징계 자체는 필요한 것으로 보인다.

② 그러나 원고는 우발적으로 이 사건 비위행위에 이르게 된 것으로 보이고 자신의 성적 만족을 위해 이 사건 비위행위를 저지른 것으로 보이지는 않는다. 또한 원고는 피해자의 사진을 타인에게 보여주거나 유포하지 않았다. 피해자를 촬영한 사진은 이 사건 비위행위 직후에 삭제된 것으로도 보인다. 원고는 과거에 피고로부터 징계를 받은 전력이 전혀 없기도 하다. 이 사건 해고 처분 이후에는 하지만 원고는 피해자와 이 사건과 관련하여 향후 상호간에 민·형사 기타 일체의 법적, 사실적 책임을 묻지 않는다는 취지의 합의를 하기도 하였다.

③ 피고는 피고의 '인사규정 시행내규' 별표 8에서 '그 밖의 성폭력'에 대하여 '비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우'에 파면, '비위 정도가 심하거나 중과실인 경우 또는 비위 정도가 약하고 고의가 있는 경우'에 파면, '비위 정도가 심하고 경과실인 경우 또는 비위 정도가 약하고 중과실인 경우'에 강등, '비위 정도가 약하고 경과실인 경우'에 감봉 3월로 징계양정기준을 정하고 있으므로 원고에 대한 이 사건 해고 처분이 정당하다고 주장한다. 그러나 대부분의 성폭력은 고의에 의해 일어나는데 위 기준은 고의에 해당하기만 하면 비위의 정도를 가리지 않고 무조건 파면을 해야 한다는 점에서 위 기준을 그대로 따르기는 어렵다.

④ 이러한 점에 비추어 보면 피고로서는 파면 이외에도 다른 징계처분으로도 이 사건 비위행위에 대한 제재를 충분히 할 수 있을 것으로 보인다.

#### 나. 임금 상당액 청구에 대한 판단

쌍무계약의 당사자 일방의 채무가 채권자의 책임 있는 사유로 이행할 수 없게 된 때에는 채무자는 상대방의 이행을 청구할 수 있다(민법 제538조제1항). 사용자의 부당한 해고처분이 무효이거나 취소된 때에는 그동안 피해고자의 근로자로서 지위는 계속되고, 그간 근로의 제공을 하지 못한 것은 사용자의 귀책사유로 인한 것이므로 근로자는 민법 제538조제1항에 의하여 계속 근로하였을 경우 받을 수 있는 임금 전부의 지급을 청구할 수 있다(대법원 2012.2.9. 선고 2011다20034 판결 등 참조).

앞에서 채택한 증거들과 갑3호증의 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하면, 원고의 2022년 월 평균 임금이 3,111,059원인 사실이 인정된다. 그리고 앞서 본 바와 같이 이 사건 해고 처분은 위법하여 무효이다. 따라서 피고는 원고에게 이 사건 해고 처분 효력발생일 다음날인 2023.1.26.부터 원고의 복직 시까지 원고의 임금 상당액에 해당하는 월 3,111,059원의 비율로 계산한 돈을 지급할 의무가 있다.

#### 4. 결론

그러므로 원고의 청구는 이유 있어 이를 인용하기로 한다.

### 5. 임금피크제를 정년연장형에서 정년유지형으로 변경하면서 노동조합의 동의를 받지 않은 취업규칙 변경과 이에 근거한 임금피크제 시행은 무효이다 (서울남부지법 2020가합115409, 2024.02.08.)

【요 지】 1. 근로기준법 제94조제1항 단서에 따른 취업규칙의 불이익변경이란, 사용자가 취업규칙을 작성 또는 변경하여 근로자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하여 불이익한 근로조건을 부과하는 것을 말한다(대법원 1994.10.14. 선고 94다25322 판결 등 참조). 그리고 사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자의 집단적 의사결정방법에 따른 동의를 받지 못한 경우, 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용하였다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 해당 취업규칙의 작성 또는 변경에 사회통념상 합리성이 있다는 이유만으로 그 유효성을 인정할 수는 없다(대법원 2023.5.11. 선고 2017다35588, 35595 전원합의체 판결).

근로기준법 제94조제1항에 따라 노동조합이나 근로자 과반수의 동의를 얻어야 하는 취업규칙의 불이익한 변경이란 사용자가 종전 취업규칙 규정을 개정하거나 새로운 규정을 신설하여 근로조건이나 복무규율에 관한 근로자의 권리나 이익을 박탈하고 근로자에게 저하된 근로조건이나 강화된 복무규율을 일방적으로 부과하는 것을 말한다. 여기서 근로조건이나 복무규율에 관한 근로자의 권리나 이익이란 종전 취업규칙의 보호영역에 따라 보호되는 직접적이고 구체적인 이익을 가리킨다(대법원 2022.4.14. 선고 2021다280781 판결)는 법리에 비추어, 근로조건의 변경으로 근로자들에게 직접적이고 구체적인 이익의 박탈이 있었는지 여부는 종전 취업규칙의 보호영역과 변경된 취업규칙의 보호영역을 비교하여 판단해야 한다.

2. 이 사건에서 보건대, 1차 임금피크제 시행으로 제정된 임금피크제 운영지침 제2조제1항은 임금피크제를 '일정연령에 도달하면 정년을 연장하되 임금을 하향하여 조정하는 제도'라고 정의하였으나, 2015.7.14.경 임금피크제 운영지침이 폐지되었고, 변경된 정의 규정인 2015.7.14. 개정된 인사운영지침 제3조는 '임금피크제라 함은 일정연령에 도달하면 임금을 하향하여 조정하는 제도를 말한다'와 같이 규정하였는바, 변경된 정의 규정의 내용이 그 자체로 근로자의 기득한 권리나 이익을 구체적으로 박탈하였는지 불분명할 수 있지만, 그 적용과정, 특히 개정 정년규정과 함께 근로조건이 되었을 때, 이로 인하여 변경전 취업규칙인 종전 정의 규정이 보호하던, 임금피크제 적용의 전제가 되는 정년 연장이라는 근로조건을 박탈하였다고 판단할 수밖에 없다. 이와 같은 임금피크제 정의 규정의 변경은, 적어도 피고의 개정 정년규정이 시행된 2016.1.1.부터는 정년연장형이던 1차 임금피크제를 정년유지형 임금피크제로 변경하였고, 이는 원고들의 근로조건을 구체적이고 직접적으로 불이익하게 변경한 것이다. 그럼에도 불구하고 피고는 근로자의 과반수로 조직된 이 사건 노동조합의 동의를 받지 않은 채 이를 변경하였고, 달리 원고들과 별도의 근로계약을 체결하지도 않았으므로, 이 부분 취업규칙의 변경은 무효이고, 이를 근거로 시행된 이 사건 임금피크제 또한 그 효력을 인정할 수 없다.