

# [2024.06] 예원노무법인 뉴스레터

## ISSUE | 노동관련 주요 기사

- 재산은닉 정황, 악의적 체불 사업주 구속
  - 소규모 사업장의 안전보건관리, 업종별 안전보건 가이드로 시작하세요
  - 폭염에 따른 열사병, 탈진 등 예방? 체감온도 확인과 물·그늘(바람)·휴식 3대 수칙 준수부터 시작합니다
  - 가스 농도측정과 환기! 치명적인 밀폐공간 질식사고, 예방할 수 있습니다
  - 중소기업 퇴직연금 '푸른씨앗' 가입하면 보너스가 쏠쏠! 수익률은 쑥쑥!
- [더보기\(More\)](#)

## LAW | 주요 판례 및 행정해석

- [대법원] 자동차책임보험약관이 기명피보험자의 승낙을 얻어 자동차를 사용 또는 관리 중인 자 등도 피보험자로 정하고 있는 경우 보험자가 이러한 승낙피보험자 등의 행위로 인하여 발생한 보험사고에 관한 보험자 대위를 할 수 있는지 여부
  - [행정법원] 코로나19 등으로 인한 긴박한 경영상 필요가 인정되고, 해고회피노력을 다하였음이 인정 되는 등 정리해고의 요건을 모두 갖추어 정리해고가 부당하다고 볼 수 없다
  - [행정법원] 근로자 퇴직 후 상당한 기간이 경과한 다음 이루어진 소음노출조사가 해당 근로자의 소음노출 수준을 제대로 반영할 수 없다고 보아, 소음노출조사 결과에도 불구하고 감각신경성 난청을 업무상 질병으로 인정
- [더보기\(More\)](#)

## NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

- 외국인근로자(E-9, H-2) 체류지원을 위한 현장컨설팅 (접수일: 2024. 5. 1. ~ 2024. 11. 31.)
  - 청년추가고용장려금 신청
- [더보기\(More\)](#)

서울시 구로구 디지털로 26길 111, JNK디지털타워 1508호

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

 예원노무법인

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

# [2024.06] 예원노무법인 뉴스레터

## ISSUE I 노동관련 주요 기사

1. 재산은닉 정황, 악의적 체불 사업주 구속
2. 소규모 사업장의 안전보건관리, 업종별 안전보건 가이드로 시작하세요
3. 폭염에 따른 열사병, 탈진 등 예방? 체감온도 확인과 물·그늘(바람)·휴식 3대 수칙 준수부터 시작합니다
4. 가스 농도측정과 환기! 치명적인 밀폐공간 질식사고, 예방할 수 있습니다
5. 중소기업 퇴직연금 '푸른씨앗' 가입하면 보너스가 쏠쏠! 수익률은 쑥쑥!
6. 인천공항공사 보안검색 사내하청 "불법파견" 판결
7. 임금피크제 '졸속' 도입한 지방공기업, 법원서 '제동'
8. 기간제 쓰고 버린 황성군, 법원도 "부당해고"
9. [안전조치 없이 추락사] "노동자 아닌 수급자" 시공자에 면죄부 준 대법원.
10. 압구정 현대아파트 경비노동자 대량해고 눈감은 대법원

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

# [2024.06] 예원노무법인 뉴스레터

## LAW | 주요 판례 및 행정해석

1. [대법원 판례] 자동차책임보험약관이 기명피보험자의 승낙을 얻어 자동차를 사용 또는 관리 중인 자 등도 피보험자로 정하고 있는 경우 보험자가 이러한 승낙피보험자 등의 행위로 인하여 발생한 보험사고에 관한 보험자 대위를 할 수 있는지 여부
2. [행정법원 판례] 코로나19 등으로 인한 긴박한 경영상 필요가 인정되고, 해고회피노력을 다하였음이 인정 되는 등 정리해고의 요건을 모두 갖추어 정리해고가 부당하다고 볼 수 없다
3. [행정법원 판례] 근로자 퇴직 후 상당한 기간이 경과한 다음 이루어진 소음노출조사가 해당 근로자의 소음노출 수준을 제대로 반영할 수 없다고 보아, 소음노출조사 결과에도 불구하고 감각신경성 난청을 업무상 질병으로 인정
4. [행정법원 판례] 자동차 회사가 직접생산 공정으로 전환하는 과정에서 협력업체 근로자들 중 불법파견 소송의 소취하서를 제출한 자들만 정규직으로 발탁채용한 행위는 부당노동행위에 해당하지 않는다
5. [행정법원 판례] 중앙노동위원회가 학교법인과 교수노동조합 사이의 단체협약에 관하여 내린 중재재정 중 '노동조합이 추천하는 1인을 징계위원으로 포함시킨다'는 조항은 유효하다
6. [행정법원 판례] 교섭대표노동조합이 사용자와 체결한 단체협약상 노동조합 사무실 제공에 관한 규정은 교섭대표노동조합이 되지 못한 소수 노동조합에도 동일하게 적용된다
7. [행정법원 판례] 유족급여 및 장의비 부지급 처분이 간질성 폐질환의 업무관련성 여부에 대한 전문조사가 이루어지지 않는 등 절차 및 과정상 위법하여 취소되어야 한다

# [2024.06] 예원노무법인 뉴스레터

## LAW | 주요 판례 및 행정해석

8. [행정법원 판례] 근로복지공단의 직권 '고용보험 피보험자 가입이력 삭제 통지'는 고용보험법의 규정 내용 및 취지 등에 비추어 항고소송의 대상인 처분에 해당한다

9. [행정법원 판례] 사업장에서의 소음에 의한 청력손실에 노화에 따른 청력손실이 더해져 현재의 난청에 이르게 되었다고 볼 수 있으므로 업무상 질병에 해당한다

# NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

## 1. 외국인근로자(E-9, H-2) 체류지원을 위한 현장컨설팅 (접수일: 2024. 5. 1. ~ 2024. 11. 31.)

고용허가 외국인근로자(E-9, H-2) 및 고용허가 사업장을 대상으로 관계 법령 정보 및 언어소통, 각종 고충 등을 지원하는 '외국인근로자 체류지원을 위한 현장컨설팅'을 실시합니다.

- 주요 내용

구분	내용	
개요	고용노동부, 인력공단, 안전보건공단, 공인노무사가 합동하여 고용허가·근로기준·산업안전 등 외국인근로자 체류관리를 위한 현장컨설팅 지원	
대상	고용허가 외국인근로자(E-9, H-2) 및 고용허가 사업장	
지원 내용	고용노동부	고용허가 관련 법령 준수사항, 숙소, 사업장변경 등 외국인력 체류관리
	인력공단	언어소통(통역지원), 직장동료(상사) 갈등, 심리상담, 고충 등 지원 등
	안전공단	안전보건수칙, 안전보건관리체계, 산업안전대진단 등 중대재해처벌법 대비
	공인노무사	임금, 근로시간, 최저임금 등 외국인근로자 관리에 필요한 노동법 관련
컨설팅 비용	무료	
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;"> <p>컨설팅 신청</p> <p>24. 5. 1. ~ 24. 11. 31.</p> </div> <span>▶</span> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>컨설팅 사업장 선정</p> <p>24. 5. 1. ~ 24. 12. 31.</p> </div> <span>▶</span> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>자가진단</p> <p>컨설팅 14일 전</p> </div> <span>▶</span> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>컨설팅 제공</p> <p>24. 5. 1. ~ 24. 12. 31.</p> </div> </div>	
신청 방법	고용노동부 지방관서(지역협력과 외국인팀)	

# NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

## 2. 청년추가고용장려금 신청

기존 '2021 청년 추가고용 장려금 지원사업(21년 5월 신규신청 종료)' 신청 이력이 있는 사업장을 대상으로 잔여분에 대하여 '청년추가고용장려금'을 지급합니다.

- 주요 내용

구분	내용
개요	'2021 청년 추가고용 장려금 지원사업' 신청사업장을 대상으로 잔여분에 대하여 청년추가고용장려금 지급
지원 대상	'2021 청년 추가고용 장려금 지원사업' 신청사업장 중 청년(만15세 이상 34세 이하)을 정규직으로 신규 채용한 중소·중견기업
지원 요건	①청년 정규직 신규채용 ②기업 전체 근로자 수 증가
지원 수준	청년 추가채용 1명당 연 최대 900만원을 3년간 지원(기업당 최대 30명까지 지원)
지원 기간	사업장 별 최대 3년간 지원(장려금 지급요건 최초충족일로부터 3년간)
신청 이력 조회	고용24 누리집→사업주로그인→마이페이지(기업)→서비스수혜이력→지원금지급내역조회→지원금지급내역(개인별)조회에서 확인
신청 절차	<p style="text-align: center;">&lt;신청 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;">신청 이력 조회</div> <div style="font-size: 2em;">▶</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">최종 지원 가능일 확인</div> <div style="font-size: 2em;">▶</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">최대 지원 가능 기간 확인</div> <div style="font-size: 2em;">▶</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">소멸시효 확인</div> <div style="font-size: 2em;">▶</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">미신청 기간에 대한 지원요건 충족여부 확인</div> <div style="font-size: 2em;">▶</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">신청서 작성 및 제출</div> </div>
신청 방법	- (온라인) 고용24 누리집-사업주로그인-기업-신규채용-청년추가고용장려금(기존신청자)에서 신청 - (오프라인) 가까운 고용센터 기업지원과(팀)으로 제출

\* 자세한 사항은 고용노동부 홈페이지 참고

# NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

## 3. 2024년 일·가정 양립 우수사례 수기 공모전 접수 (접수일: 2024. 5. 22. ~ 2024. 6. 27.)

육아지원제도 또는 유연근무를 활용·시행한 경험이 있는 근로자 또는 기업 담당자를 대상으로 일·가정 양립 우수사례 수기를 선정하여 수상하는 '2024 일·가정 양립 우수사례 수기 공모전'을 실시합니다.

- 주요 내용

구분	내용	
개요	일·육아지원제도, 유연근무제 우수 활용사례의 공모 및 시상	
공모 주제	출산·육아기에 활용할 수 있는 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등 육아지원제도와 더불어 시차출퇴근, 재택근무, 선택근무 등 다양한 유연근무 활용 사례	
공모 대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 육아지원제도 또는 유연근무를 시행하고 있는 기업의 담당자</li> <li>- 육아지원제도 또는 유연근무제를 활용 중이거나 사용한 경험이 있는 근로자</li> </ul>	
출품 규격	글자 수 2,000자 내외 자유형식(A4 1~2장 분량)	
시상 규모	기업 부문	대상 1점(200만원, 장관상, 커피차). 최우수상 2점(100만원, 장관상), 우수상 3점(50만원). 장려상 5점(30만원)
	근로자 부문	대상 1점(200만원, 장관상, 커피차). 최우수상 2점(100만원, 장관상), 우수상 3점(50만원). 장려상 5점(30만원)
공모 방식	<p style="text-align: center;">&lt;공모 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;"> <p>공고</p> <hr/> <p>24. 5. 22.</p> </div> <span>▶</span> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>접수기간</p> <hr/> <p>24. 5. 22.~ 24. 5. 27</p> </div> <span>▶</span> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>심사</p> <hr/> <p>24. 7. 9.</p> </div> <span>▶</span> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>결과발표</p> <hr/> <p>24. 7. 11.</p> </div> <span>▶</span> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>시상식</p> <hr/> <p>24. 7. 24.</p> </div> </div>	
신청 방법	<p>공모전 웹사이트(www.일가정양립.com)에서 참가 신청서를 다운로드하여 응모작과 함께 이메일 접수</p> <p>이메일 : childcare2024@rainbowpr.co.kr</p>	

\* 심사기준, 시상규모 등 자세한 사항은 첨부파일 및 신청 홈페이지 참고

# ISSUE | 노동관련 주요 기사

## 1. 재산은닉 정황, 악의적 체불 사업주 구속 (고용노동부 보도자료, 2024.05.14.)

- 체불임금은 뒷전, 가동 중단 전 가족에게 차입금 상환 명목으로 법인자금 송금
- 근로자 21명의 임금, 퇴직금 등 3.1억 원 체불

고용노동부 부산북부지청(지청장 민광제)은 5.14.(화) 근로자 21명의 임금과 퇴직금 등 총 3.1억 원을 체불한 부산 사상지역 제조업체 대표 ㄱ씨(64세)를 「근로기준법」 및 「근로자퇴직급여 보장법」 위반 혐의로 구속했다.

ㄱ씨는 지난해 3월부터 경영악화를 이유로 임금을 체불하다가 가동 중단('23.12월)으로 퇴직한 근로자의 퇴직금까지 체불하였으며, 이중 대지급금을 통해 34백만 원을 청산하였고 사업주가 직접 청산한 금품은 26백만 원에 불과하였다.

ㄱ씨는 주거래처로부터 납품 대금을 모두 받아('23.10월말 기준) 체불 청산이 가능했음에도 불구하고, 받은 거래대금을 차입금 상환 형식으로 가족(배우자, 딸) 등에게 송금하는 등 재산을 은닉한 정황도 확인되었다.

또한, 구속된 ㄱ씨는 체불임금에 대한 청산 노력 없이 간이대지급금 제도를 악용하며 상습적으로 임금을 체불한 후 간이대지급금으로 체불임금을 해결하는 행태를 반복하였으며, 간이대지급금에 대한 변제노력도 회피하였다.

부산북부지청은 피의자 ㄱ씨가 고의적으로 체불임금을 청산하지 않고 있다고 보고, 법인 통장과 신용카드 사용 내역 등을 면밀하게 분석하여 임금으로 지급되어야 할 법인자금이 피의자 ㄱ씨 가족 등에게 송금되는 등 악의적 체불 경위를 밝혀내 '24.5.7. 검찰에 사전구속영장을 신청한 바 있다.

민광제 부산북부지청장은 "임금체불은 근로자의 일상생활을 심각하게 훼손하는 중대한 민생범죄인 만큼 고의적이고 악의적인 체불사업주는 구속 수사를 원칙으로 엄정하게 대응하겠다."고 밝혔다.

문 의: 부산지방고용노동청 부산북부지청 근로개선지도과 김덕환(051-309-1517)

# ISSUE | 노동관련 주요 기사

## 2. 소규모 사업장의 안전보건관리, 업종별 안전보건 가이드로 시작하세요 (고용노동부 보도자료, 2024.05.20.)

### - 31개 협·단체와 함께 23개 업종별 현장 중심 핵심내용으로 보다 쉽게 간소화

고용노동부(장관 이정식)에서 제작·배포한 「업종별 맞춤형 안전보건 가이드」에 대한 중소기업 사업장과 업종별 협회의 현장 반응이다.

그간 고용노동부는 중대재해처벌법의 50인 미만 사업장 확대 적용('24년 1월)에 따른 현장 불안감과 혼란을 해소하고, 소규모 사업장의 안전보건관리체계 확립을 돕기 위해 4.22.부터 5.20.까지 총 23종의 「업종별 맞춤형 안전보건 가이드」를 순차적으로 제작·배포했다.

이번 「업종별 맞춤형 안전보건 가이드」는 3월부터 31개의 업종별 협회 대표와 6명의 대학교 교수 등 전문가들의 다양한 논의를 거쳐 제작되었다.

또한, 업종별로 다수 발생하는 사고사례를 그림으로 소개하는 등 업종별 유해·위험요인과 이에 대한 예방 준수사항을 보다 쉽게 이해할 수 있도록 제작되었으며, 안전·보건 확보 핵심의무사항에 대한 체크리스트도 포함되었다.

한편, 가이드는 고용노동부와 한국산업안전보건공단 누리집에 게시되었으며, 업종별 협회에 30만부가 배포되어 소규모사업장 등에 전달되었다.

고용노동부는 5.10. 한국표면처리협동조합 20개 회원사 대상 산재예방 설명회를 시작으로, (사)대한숙박업중앙회 지역별 설명회 등 연말까지 순차적으로 설명회를 개최하여 소규모 사업장의 안전보건관리체계 구축·이행에 도움이 되도록 할 계획이다.

최태호 산재예방감독정책관은 “23종의 가이드가 업종별 현장 의견을 수렴하여 소규모 사업장에서 쉽게 이해할 수 있도록 제작한 만큼 사업장에서 할 수 있는 것부터 하나하나 실천해주기를 바란다”라고 당부했다.

문 의: 산재예방지원과 김양운(044-202-8930)  
중대산업재해감독과 정치환(044-202-8952)

# ISSUE | 노동관련 주요 기사

## 3. 폭염에 따른 열사병, 탈진 등 예방? 체감온도 확인과 물·그늘(바람)·휴식 3대 수칙 준수부터 시작합니다 (고용노동부 보도자료, 2024.05.22.)

- 체감온도 31도가 넘으면 단계별 조치사항 권고(관심-주의-경고-위험)
- 건설·물류·택배 등 폭염 취약업종 10만개 사업장 대상 기술지원 및 지도·점검

여름이 시작된 동남아시아에서 폭염이 심화되는 등 최근 세계적으로 이상 기후 현상이 빈번히 발생하고 있다. 우리나라도 올해가 평년('91~'20)보다 더 무더울 가능성이 높아 폭염 대비 근로자 건강 보호에 대한 관심이 큰 상황이다.

고용노동부(장관 이정식)는 폭염 현장에서 일하는 근로자의 온열질환을 예방하기 위해 무더위가 완전히 꺾이는 9월까지 '폭염 대비 근로자 건강보호 대책'을 수립해 추진한다고 밝혔다.

특히, 이번 대책은 보다 체계적으로 폭염에 대응하기 위해 중앙부처와 자치단체, 안전·보건 전문기관, 관련 협회·단체 등이 협업하여 폭염 취약업종·직종에 대해 현장 중심으로 총력 대응한다는 데 중점을 두고 있다.

### 온열질환을 막기 위한 3대 기본 수칙, "물·그늘(바람)·휴식"

고용부는 온열질환 예방 3대 기본수칙([실외]물·그늘·휴식, [실내]물·바람·휴식)과 폭염 단계별 대응조치 등의 내용을 담은 '온열질환 예방 가이드'를 전국의 공공기관과 사업장에 배포하고, 기상청(청장 유희동)과 협업하여 폭염 영향예보를 사업주와 근로자에게 일 단위로 제공할 계획이다.

사업장에서는 체감온도 31도가 넘으면 폭염에 대비한 조치들을 취해야 하는데, 폭염 단계별로 매시간 10분 이상 휴식을 제공하면서 14~17시 사이에는 옥외작업을 단축 또는 중지하는 것을 적극적으로 지도할 계획이다.

### 건설업, 물류유통업, 조선업 등 폭염 취약업종에 대해 집중 점검 실시

건설업, 물류·유통업, 조선업 등과 같은 폭염 취약업종과 택배 및 가스·전력검침 등 이동근로자를 많이 고용한 사업장에 대해서는 온열질환 발생 우려 사업장으로 지정하여 중점 관리한다.

안전보건공단은 물류·유통업종(300개소)의 국소냉방장치·환기시설 등 온열환경 개선을 위한 기술을 지원하고, 안전·건설·보건 협회와 근로자건강센터 등과 같은 전문기관들은 50인 미만 소규모 제조업체와 건설 현장(10만 개소)을 방문하여 온열질환 예방수칙 이행 상황을 점검하고, 고혈압·당뇨 등 온열질환 고위험군을 대상으로 온열 증상을 관찰한다.

지방노동관서의 지도·점검과정에서 폭염으로 인한 급박한 위험이 발생할 가능성이 있는 경우에는 사업주에게 작업중지를 적극적으로 권고할 방침이다.

### 외국인·고령자 등 안전·보건 취약 계층은 더욱 세심하게 관리

특히, 외국인(E9)을 많이 고용하고 있는 농·축산업종의 온열질환 발생 우려 사업장을 집중 점검하는 한편, 상대적으로 폭염에 취약한 고령 근로자를 '온열질환 민감군'으로 지정·관리하고, 주기적으로 건강상태를 확인할 수 있도록 지도할 예정이다.

이정식 장관은 "대통령께서 근로자의 폭염 대비 건강 대책에도 만전을 기하라고 지시하신 만큼, 산업현장에서 더 이상 온열질환으로 재해를 입는 사례가 발생하지 않도록 폭염이 본격적으로 시작되기 전에는 노·사가 자율적으로 온열질환 예방을 위한 대책을 수립할 수 있도록 지원하는 한편, 폭염기에는 근로자들의 건강을 보호하기 위해 필요한 모든 조치를 취하겠다"라고 말했다.

문 의: 직업건강증진팀 박현건(044-202-8891), 한진우(044-202-8895)

# ISSUE | 노동관련 주요 기사

## 4. 가스 농도측정과 환기! 치명적인 밀폐공간 질식사고, 예방할 수 있습니다 (고용노동부 보도자료, 2024.05.27.)

### - 질식사고 발생 시 재해자 2명 중 1명은 사망 -

최근 기온이 올라감에 따라 밀폐공간에서의 질식사고 위험도 높아지고 있다.

밀폐공간 질식사고는 발생 시 재해자 2명 중 1명꼴로 사망하는 치명적인 사고로, 최근 10년간('14년~'23년) 174건 발생하여 338명이 산업재해를 입었고 이 중 136명이 사망했다. 이는 같은 기간 다른 사고성 재해 사망률(0.98%)의 41배에 달하는 수준이다.

이러한 위험성을 고려하여 정부는 여름철 사업장 온열 대책 수립·발표에(5.21.) 이어 여름철 밀폐공간 질식 예방을 위한 고위험사업장 집중 점검 및 재해예방 지원사업을 추진한다.

여름철 질식사고는 ①오·폐수 처리, 정화조, 축산분뇨처리시설, ②빗물, 하천, 용수 등이 있던 관거, 맨홀, 집수정, ③환기가 불충분 공간에서 양수기 가동과정(배기가스)에서 많이 발생하고 있다.

이러한 질식사고는 다음의 3대 안전수칙만 잘 지켜도 대부분 예방할 수 있다.

첫째, 사업주는 위험성평가를 통해 밀폐공간이 어디인지 미리 확인하고, 작업 시 질식사고 위험성을 사전에 근로자에게 알려야 한다.

둘째, 작업 전 산소 및 유해가스 농도를 측정하고 안전을 확인한 후 작업하도록 해야 한다.

셋째, 작업공간이 적정공기 상태가 유지되도록 작업 전 및 작업 중에도 충분히 환기해야 한다.

고용노동부는이번 점검 시 밀폐공간 적정한 출입금지 조치, 위험성 교육, 유해가스 측정, 재해 예방 장비 보유 여부 등의 확인과 함께, 이 같은 조치들이 위험성평가를 기반으로 실질적으로 이행되는지를 면밀히 확인할 예정이다.

한편, 산업안전보건공단에서는 "찾아가는 질식재해예방 원콜(One-Call)서비스"(☎1644-8595 또는 온라인 신청)를 통해 장비대여(산소·유해가스 농도 측정기, 환기장비, 송기마스크), 안전교육, 유해가스 농도측정 등 기술지원을 무상으로 제공하여 사업장의 안전한 밀폐공간 작업 역량 향상을 지원한다.

김철희 산업안전보건정책관은 "대통령께서 지난 5.20. 하절기 근로자 건강보호에 만전을 기하라고 지시하신 만큼, 질식사고 예방을 위한 핵심 안전수칙 이행 여부를 집중하여 점검하는 한편 사업장에서 안전하게 작업할 수 있도록 예방장비 대여, 교육, 기술지원에도 최선을 다하겠다"라고 말했다.

문 의: 산업보건기준과 최성필(044-202-8871), 임성근(044-202-8874)

## 5. 중소기업 퇴직연금 '푸른씨앗' 가입하면 보너스가 쏠쏠! 수익률은 쑥쑥! (고용노동부 보도자료, 2024.05.30.)

-30인 이하 중소기업 근로자에게 「퇴직급여 10%」 3년간 추가 적립  
-5월 현재 기금운용 누적 수익률 9% 상회

최근 중소기업 맞춤형 퇴직연금제도인 「중소기업퇴직연금기금(이하, '푸른씨앗')」에 대한 관심과 기대가 커지고 있는 가운데, 고용노동부(장관 이정식)와 근로복지공단(이사장 박종길)은 5.31.부터 푸른씨앗 가입 근로자에게 본격적으로 지원금을 지급한다고 밝혔다.

푸른씨앗은 노후준비가 부족한 근로자가 많은 30인 이하 중소기업을 대상으로 퇴직연금 도입을 촉진하기 위해 2022년 9월부터 근로복지공단이 운영하는 공적 퇴직연금제도이다. 지난해까지는 제도 도입에 따른 중소기업의 재정부담을 덜어주기 위해 "월 평균보수가 최저임금의 120%(242만원, '23년기준) 미만인 근로자를 대상으로 퇴직급여 부담금의 10%"를 사용자에게 최대 3년간 지원했다.

하지만, 올해부터는 근로자에게도 재정지원 혜택을 제공한다. 이제 푸른씨앗에 가입한 근로자는 최대 3년 동안 사용자지원금과 같은 금액을 퇴직급여 적립금으로 지원받을 수 있다. 이 경우 근로자는 사용자가 부담하는 퇴직급여 적립금을 기준으로 10% 추가 적립하는 효과를 거둘 수 있다.

뿐만 아니라, 지원금을 지급받을 수 있는 요건을 "월 평균보수가 최저임금의 130%(268만원) 미만인 근로자"까지로 완화해 수혜 범위의 폭도 넓혔다. 요건 완화는 사용자지원금과 근로자지원금 모두 동일하게 적용된다.

지원금은 매 분기마다 지급하며 5월 말에는 2024년 1분기에 대한 지원금을 지급한다. 이를 통해 현재 푸른씨앗에 가입한 8,367개 중소기업과 소속 근로자 28,934명이 총 30억 원의 재정지원 혜택을 받게 된다.

푸른씨앗은 사용자·근로자에 대한 재정지원 외에도 일반 퇴직연금과는 차별화된 다양한 혜택을 제공하고 있다. 퇴직연금 도입·운영에 따른 비용부담과 행정적 불편함을 줄이기 위해 운영 수수료를 전액 면제('23년 4월부터 5년간)하고 퇴직연금규약 작성·신고 의무를 없앴으며 제도 가입부터 부담금 적립·운용, 급여 지급까지 모든 절차를 비대면화했다.

또한, 공공기관인 근로복지공단이 자산운용기관과 함께 전문적, 전략적으로 기금을 운용해 자산의 안정성을 확보하면서도 장기적으로는 높은 수익을 기대할 수 있게 되었다. 이를 증명하듯 푸른씨앗의 누적 수익률은 지난해 말 7.66%를 기록했고, 5월 현재는 9%를 상회하는 등 높은 수익을 창출하고 있다.

한편, 지원금 지급을 원하는 사용자와 근로자는 푸른씨앗 누리집(pension.comwel.or.kr)을 통해 제도 가입 및 지원금 신청이 가능하며, 푸른씨앗에 이미 가입된 사용자와 근로자의 경우 별도 지원금 신청이 없어도 근로복지공단이 지원요건을 확인하고 대상자에 지원금이 지급됨을 안내한 후 지급할 예정이다.

푸른씨앗 가입절차, 지원요건 충족 여부, 지원기간·한도·시기 및 서류제출 등에 관한 자세한 문의는 전담 콜센터(1661-0075) 또는 가까운 근로복지공단(지역본부·지사)을 통해 상담할 수 있다.

이정식 장관은 "푸른씨앗에 가입하면 중소기업은 퇴직연금 도입 비용을 줄일 수 있고, 근로자는 더 많은 노후자금을 적립하면서도 퇴직급여 체불에 대한 불안을 덜 수 있다."라고 강조하면서 "노사 모두에게 큰 혜택이 되는 푸른씨앗에 망설이지 말고 가입할 것"을 당부했다.

문 의: 퇴직연금복지과 이승철(044-202-7560)

## 6. 인천공항공사 보안검색 사내하청 “불법파견” 판결 (매일노동뉴스, 2024.05.02.)

### 1천200여명 근로자지위확인 소송 승소

인천국제공항공사가 보안검색 노동자들을 불법파견으로 사용했다는 법원 판단이 나왔다. 공사가 추진하는 용역노동자 자회사 전환 추진은 동력을 잃을 것으로 보인다.

인천지법 민사11부(부장판사 김양희)는 2일 공사 용역업체 소속 보안검색 노동자 1천200여명이 공사를 상대로 제기한 근로자지위확인 등 사건에서 원고 승소로 판결했다.

인천공항 보안검색 노동자들은 탑승객이나 출입자들이 휴대하거나 맡기는 물건 중 무기나 위험물이 있는지 찾아내는 업무를 하고 있다. 공사는 개항부터 지금까지 보안검색 업무를 사내하청업체에 맡겼다.

문재인 전 대통령이 2017년 5월 취임 3일 만에 인천공항을 찾아 비정규직 정규직화를 선언하면서, 보안검색 노동자들의 직접고용이 기대됐다. 사측도 약속했다. 공사 1기 노·사·전 협의회는 소방대·보안검색·경비 노동자들이 생명·안전업무를 하는 것으로 판단하고 이들을 직접고용 대상에 포함했다.

그러나 3기 협의회에서 돌연 보안검색 노동자들이 제외됐다. 소방대 220명, 야생동물 퇴치 20여명 등 모두 241명만 직접고용에 합의한 것이다. 사측은 보안검색 노동자들을 전원 정규직화가 아닌 선별채용 방식으로 진행한다고 말을 바꿨다. 그러다 자회사 정규직 전환으로 방향을 변경했다.

인천국제공항 보안검색노조(위원장 김대희)는 공사가 직접고용 의무를 회피한다며 법원을 통해 공사 근로자 지위를 확인받겠다고 소송에 나섰다. 노조는 소장에서 “보안검색 업무는 공항을 운영하기 위해 필수적·상시적 업무임에도 공사는 사내하청업체에 위탁했다”고 지적했다. 이어 “사내하청업체는 업무 전문성이 없고, 자격을 갖춘 노동자를 공급하는 역할에 지나지 않았다”며 “공사 지시를 받고 보고하는 일이 필수적이었다”고 강조했다.

노조는 “공사가 노동자들을 실질적으로 사용했는데도 노동자들은 사내하청업체 소속 비정규직 신분으로 인한 고용불안과 장시간 노동 및 저임금에 시달렸다”고 호소했다.

### 7. 임금피크제 '졸속' 도입한 지방공기업, 법원서 '제동' (매일노동뉴스, 2024.05.08.)

#### 동작구시설관리공단 임금피크제 무효 판결 ... "형식적 동의 절차에 임금삭감 대상 조치 없어"

지방공기업의 졸속적인 임금피크제 도입이 법원에서 제동 걸렸다. 재판부는 사업주가 임금피크제를 도입하면서 적법한 동의절차를 거치지 않은 데다가, 임금삭감이라는 불이익에도 적절한 대상조치가 없었다고 판단했다.

7일 법조계에 따르면 서울중앙지법 민사33단독(부장판사 김주옥)은 지난달 30일 서울 동작구시설관리공단 퇴직자 A씨가 공단을 상대로 제기한 임금피크제 소송에서 원고 승소로 판결했다.

#### 정부 지침 내려오자마자 임금피크제 도입

동작구시설관리공단은 조례에 따라 구립체육시설을 관리·운영하는 사업을 하고 있다. A씨는 2001년 일반직 3급으로 공단에 입사해 체육사업팀에서 근무하다가 2021년 12월 60세로 정년퇴직했다.

공단은 2015년 9월 임금피크제를 도입했다. 박근혜 정부 당시 행정자치부(현 행정안전부)에서 지방공기업 임금피크제 권고안을 내려보낸 지 한달만이다. 60세 정년을 유지하면서 정년 3년 전부터 연차적으로 급여의 10%, 15%, 20%를 삭감하는 내용이다. 적용 대상은 급여수준이 최저임금 150% 이하인 일반직·전문직 8급과 현업직 등 임금이 적은 직원을 제외한 전 직원이었다.

A씨는 공단이 임금피크제를 졸속 도입해 절차를 지키지 않았고, 고령자고용촉진에 관한 법률(고령자고용법)을 위반해 합리적 이유 없이 연령을 이유로 노동자를 차별했다며 소송을 제기했다.

#### "집단적 동의 있었다 할 수 없어"

김주옥 부장판사는 절차상 하자를 지적했다. 김 부장판사는 "임금피크제 운영내규 제정은 정년이나 근로조건 변화 없이 정년에 임박한 노동자에 대한 임금의 삭감만을 내용으로 하는 것이므로 불리한 취업규칙 변경에 해당함이 명백하다"고 판단했다.

과반수 노조가 없는 상황에서 공단이 형식적 동의 절차를 거친 점을 지적했다. 김 부장판사는 "공단이 직원들을 상대로 임금피크제 설명회를 개최한 사실은 인정되나 어떤 부서에서 몇 명의 노동자가 참석했는지, 참석 노동자와 사용자측 사이 또는 사용자 상호 간 찬반 의견 교환이 이뤄졌는지 알 수 있는 아무런 자료가 없다"고 짚었다.

이어 "공단이 개최한 노사협의회에 참석한 근로자위원 5명이 집단적 의사를 대변한다고 볼 아무런 근거가 없다"며 "근로자 집단의 동의는 단순히 개별적으로 동의한 근로자수의 합산을 의미하는 건 아니므로 과반수가 동의서에 서명했다는 사정만으로 적법한 집단적 동의가 있었다고 할 수 없다"고 판시했다.

(뒷 페이지에 계속)

## 합리적 이유 없는 연령 차별

### “청년채용했어도 불이익 상쇄 안 돼”

합리적 이유가 없는 연령 차별이란 점도 인정됐다. 대법원 판례에 따르면 임금피크제 유효성은 △도입 목적의 타당성 △대상자 불이익 정도 △대상 조치 도입 여부 및 적정성 △감액된 자원 사용처 등을 고려해 판단된다.

김 부장판사는 “근로조건에 변화가 없었고 임금삭감 불이익에 대한 적절한 대상 조치가 취해졌다고 볼 자료가 없다”며 지적했다. 그러면서 “임금피크제 시행 이후 3명을 채용한 사실은 인정되나 감액된 재원이 그 비용으로 사용됐다고 인정할 자료가 부족하다”며 “설령 감액된 재원을 신규 청년채용에 사용했다고 해도 이미 60세 정년을 보장받던 노동자들이 입는 불이익을 충분히 상쇄할 정도에 이르렀다고 보기도 어렵다”고 판단했다.

특히 김 부장판사는 공단의 불법행위를 지적하며 임금채권이 아닌 손해배상 청구권을 인정하기도 했다. 공단은 근로기준법상 임금채권 소멸시효인 3년이 지났기 때문에 지급 의무가 없다고 주장했다. 그러나 김 부장판사는 “공단이 A씨에 대해 무효인 임금피크제를 적용해 임금을 감액시킨 행위는 불법행위를 구성한다”며 공단의 배상 책임이 있다고 판단했다. 손해배상 청구권의 단기소멸시효 기산점은 대법원이 임금피크제 유효성 판단 기준을 실시한 2022년 5월로 봤다.

### 지방공기업 임금피크제 무효 판례 쌓여

A씨를 대리한 이진욱 변호사(법무법인 여는)는 “박근혜 정부 당시 급하게 임금피크제를 도입했다가 법원에서 무효 판결을 받는 지방공기업 사례가 쌓이고 있다”고 지적했다. 정진화 공공운수노조 공공기관사업팀 부팀장은 “기획재정부는 임금피크제가 실패했음을 인정해야 한다”며 “임금피크제 지침을 폐기하고 각 기관이 제도를 자율적으로 운영할 수 있도록 해야 한다”고 강조했다.

### 8. 기간제 쓰고 버린 횡성군, 법원도 “부당해고” (매일노동뉴스, 2024.05.17.)

#### 채용시험 불합격 이유로 계약만료... 노동위 제동에도 무리한 소송 진행

강원도 횡성군이 2년을 초과해 일한 기간제 노동자들을 계약기간 만료를 이유로 해고한 것에 법원도 부당해고라고 판결했다. 횡성군이 잇따른 노동위원회 제동에도 소송을 감행해 세금을 낭비했다는 비판을 피할 수 없을 것으로 보인다.

서울행정법원 행정3부(부장판사 최수진)는 17일 오후 횡성군이 중앙노동위원회 위원장을 상대로 낸 부당해고 구제재심판정취소 소송에서 원고 패소로 판결했다.

횡성군 소속 기간제 노동자 A씨 등은 2022년 12월31일 군으로부터 근로계약 종료를 통보받았다. 2020년 7~11월 채용된 이들은 매년 신규채용시험을 보고 1년 단위로 계약했는데, 군이 2022년 12월 채용시험에서 불합격했다는 이유로 계약을 종료했다. A씨 등은 부당해고라며 노동위원회에 구제신청을 냈다.

쟁점은 A씨 등의 계속근로기간이었다. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(기간제법)은 기간제 노동자 사용기간을 2년으로 규정한다. 2년을 초과하면 무기계약직이 된다. 횡성군은 매년 신규채용절차를 거쳐 재채용했다며 계속근로기간이 각 1년이라고 주장했다. 반면 A씨 등은 채용시험은 기간제법 적용을 피하기 위한 형식적 절차로 반박했다.

중노위는 횡성군의 부당해고를 인정했다. 중노위는 지난해 8월 “근로관계가 매년 반복 체결되는 과정에서 사직서 제출, 업무인수인계 등 실질적 근로관계 종료 조치가 확인되지 않는다”며 “기존 근로계약 존속 기간 중 공개채용에 응시한 점을 볼 때 공개채용 절차는 형식적인 것으로 보인다”고 판단했다.

횡성군은 중노위 판단에 불복해 소송을 제기했으나 재판부는 중노위 판단이 맞다고 봤다.

횡성군 내부에선 항소는 물론 2심에서도 진다면 대법원까지 검토하는 분위기다. 기간제 노동자들을 상대로 무리한 소송을 진행하고 있다는 지적이 나온다. A씨 등을 대리한 유영규 변호사(법률사무소 여온)는 “횡성군은 세금으로 소송 비용을 대며 국민인 기간제 노동자들을 괴롭히고 있다”며 “항소심에서 다룰 증거나 주장이 뚜렷하게 없다. 군은 항소를 해선 안 된다”고 주장했다.

## ISSUE | 노동관련 주요 기사

### 9. [안전조치 없이 추락사] “노동자 아닌 수급자” 시공자에 면죄부 준 대법원 (매일노동뉴스, 2024.05.23.)

#### 법원 “수급인 안전조치 대상 아냐” ... 전문가들 “법 취지 어긋난 기계적 분리”

지붕 위에서 일하던 목수가 6미터 아래로 떨어져 사망했다. 소규모 공사현장엔 추락을 대비한 안전조치가 전혀 없었다. 하지만 대법원은 시공사 책임을 묻지 않았다. 숨진 목수가 노동자가 아닌, 시공사에게 일을 도급받은 수급인이란 이유다. 수급인과 노동자를 기계적으로 분리해 시공사에게 면죄부를 줬다는 비판이 나온다.

#### 안전모조차 없이 공사현장 투입

22일 법조계에 따르면 대법원 2부(주심 이동원 대법관)는 최근 산업안전보건법 위반·업무상과실치사 등 혐의를 받는 A씨에게 징역형의 집행유예를 선고한 원심 판결을 확정했다.

농기계 사업을 하는 A씨는 농기계 신축을 위해 2021년 11월 경남 함안에서 공사를 시공했다. 이 과정에서 패널 설치 작업을 목수 B씨에게 맡겼다. B씨는 경력이 많은 목수로 팀을 이뤄 건축 공사를 해 왔다. 동료 2명을 불러 일했다. 사고는 한순간이었다. B씨는 높이 5.8미터 상당의 건축물 지붕에서 작업하던 중 중심을 잃고 추락해 사망했다.

현장에 추락을 대비한 안전장치는 없었다. B씨 등은 안전모 및 안전대를 지급받지 않았고, 안전난간은 물론 추락방호망·안전대 부착설비 등도 설치되지 않았다. 검찰은 A씨가 사업주로서 산업안전보건법상 안전의무를 위반했다고 보고 재판에 넘겼다.

1심을 심리한 창원지법 마산지원 형사3단독(양석용 부장판사)은 A씨에게 징역 1년을 선고했다. A씨와 B씨의 실질적 고용관계를 인정해 A씨에게 사업주로서 안전의무가 있다고 판단했다. 양석용 부장판사는 양형 판단에서 “피해자의 사망이라는 중대한 결과가 발생했고, 유족들로부터 용서받지 못했다”면서도 “범행을 모두 인정하고 동종 전력도 없다”고 설명했다.

#### 수급인만 강조한 법원

그러나 2심에서 판단이 뒤집혔다. A씨를 사업주가 아닌 도급인으로, B씨를 노동자가 아닌 수급인으로 본 것이다. 창원지법 형사3-1부(재판장 신종환 부장판사)는 A씨에게 징역 6개월에 집행유예 2년을 선고했다.

재판부는 사업주가 아닌 도급인이라는 A씨측 주장을 인정했다. 재판부는 “A씨와 피해자 사이에 실질적 고용관계가 성립했다거나 A씨가 피해자의 시공이나 개별 작업에 관해 구체적으로 지시·감독했다고 인정하기 부족하다”고 판단했다.

산업안전보건법상 도급인에게 수급인에 대한 안전조치 의무가 없다는 점을 강조했다. 재판부는 “산업안전보건법 63조는 ‘도급인의 노동자 또는 수급인의 노동자’의 산업재해를 예방하기 위한 안전조치 의무 등에 관해만 규정하고 있을 뿐, ‘도급인 본인이나 수급인 본인’의 산재를 예방하기 위한 안전조치 의무에 대해서는 규정하고 있지 않다”고 언급했다.

재판 과정에서 B씨가 노동자로서 일한 정황이 인정됐지만, 수급인으로서의 역할이 더 부각됐다. 재판부는 A씨와 B씨가 계약관계를 알 수 없는 구두 계약만 체결한 점, 다른 노동자 2명이 A씨가 아닌 B씨와 임금 관련 대화를 나눈 점 등을 지적했다. A씨가 현장에 상주하며 직접 지시했다는 증언에 대해 재판부는 “일반적 도급관계”라고 일축했다.

재판부는 B씨 사망에 대한 혐의를 무죄로 봤지만, 다른 노동자들에 대한 안전의무 위반 혐의를 유죄로 봐 징역형의 집행유예를 선고했다. 대법원 역시 2심 판단이 옳다고 봤다.

(뒷 페이지에 계속)

## “소규모 현장서 수급인-노동자 분리 안 돼”

형식적으로 수급인을 판단했다는 비판이 나온다. 오민애 변호사(법무법인 향법)는 “소규모 공사 현장일수록 수급인이면서 동시에 가장 많이 일하는 노동자일 가능성이 크다”며 “수급인의 노동자까지 도급인의 안전조치 의무를 넓힌 건 안전한 현장을 만들라는 취지지 누군가를 배제하라는 게 아니다. 수급인과 노동자를 기계적으로 분리하는 해석이 맞는지 의문”이라고 지적했다.

수급인도 보호받을 수 있도록 산업안전보건법이 개정돼야 한다는 목소리도 제기됐다. 권영국 변호사(해우법률사무소)는 “중대처벌 등에 관한 법률(중대재해처벌법)은 종사자에 수급인을 포함한다”며 “산업안전보건법도 중대재해처벌법처럼 근로기준법상 고용관계에서 탈피해야 한다”고 주장했다.

## 10. 압구정 현대아파트 경비노동자 대량해고 눈감은 대법원 (매일노동뉴스, 2024.05.31.)

### 최저임금 인상됐다고 100명 해고 ... “대법원, 정리해고 길 열어 줘”

압구정 현대아파트 경비노동자 100여명 대량해고는 부당해고가 아니라는 대법원 판결이 나왔다. 최저임금 인상 등으로 긴박한 경영상 이유가 있었다는 입주자대표회의 주장을 대법원이 인정하면서, 사용자가 최저임금 인상을 발미로 정리해고할 수 있는 길을 열어 줬다는 비판이 나온다.

#### 미지급 임금 요구하니 ‘해고’

대법원 1부(주심 김선수 대법관)는 30일 서울 강남 압구정 현대아파트 입주자대표회의가 중앙노동위원회위원장을 상대로 낸 부당해고구제 재심판정취소 상고심에서 원고 승소로 판결한 원심을 유지했다.

대량해고 사태는 2018년 발생했다. 입주자대표회의는 아파트 관리업무를 하는 노동자 140여명을 직접고용해 자치관리했다. 하지만 2017년 10월 돌연 관리업무 중 안전팀(경비)만 외부업체에 의한 위탁관리 방식으로 변경했다. 입주자대표회의는 이를 이유로 2018년 2월 경비노동자 94명에게 해고를 통보했다.

해고 무렵 노사는 갈등을 겪고 있었다. 경비노동자들은 휴게시간에 주민들 주차대행 업무로 쉬지 못했다며 그 시간만큼 임금을 지급하라고 관할 고용노동청에 진정을 냈다. 이후 입주자대표회의는 공동주택관리법 개정으로 경비노동자에게 주차대행을 시킬 수 없게 된 점, 최저임금이 인상된 점, 임금지급을 둘러싸고 분쟁이 발생한 점 등을 들어 위탁관리로 전환했다. 이에 보복성 해고라는 비판이 제기됐다.

#### 1심 “정리해고 요건 안 돼”

쟁점은 경영상 이유에 의한 정당한 해고인지였다. 1심은 부당해고라고 판단했다. 서울행정법원 행정14부(재판장 김정중 부장판사)는 2019년 9월 원고 패소로 판결했다.

재판부는 “경비원의 사직이나 정년 도래 등 다른 사유에 의한 고용관계의 종료에 따라 위탁관리의 범위를 점진적으로 넓히는 방법으로 할 수도 있다”며 “자치관리보다 위탁관리 방식이 관리비용, 노무관리, 업무효율 등에서 우월하다는 정도의 필요만으로 정리해고의 필요성을 인정하는 등 그 요건을 완화해 해석할 수 없다”고 판시했다.

재판부는 또 “입주자대표회의가 해고 당시 재무 상황을 알 수 있는 자료를 제출하지 않았다”며 “최저임금 인상 등 고용조건 변화로 해고하지 않으면 안 될 정도의 긴박한 재정상 어려움이 발생했다고 볼 증거가 없다”고 지적했다. 아울러 “위탁관리 방식으로 변경할 경우 재정상 어려움을 해소할 수 있다는 점에 관한 객관적 자료도 없다”고 짚었다.

(뒷 페이지에 계속)

## 2심서 뒤집힌 판결, 대법원 인정

### “최저임금 인상 때마다 정리해고 할 수 있나”

그러나 2심은 정당한 해고라고 판단했다. 서울고법 행정7부(부장판사 서태환)는 2020년 8월 원고 승소로 판결했다. 재판부는 “입주자대표회의가 공동주택관리법 개정에 따른 경비업무 관리 운영상의 어려움, 전문성 부족과 관리능력 결여, 최저임금 인상과 퇴직금 부담 증가 등 비용상 문제를 이유로 위탁관리 방식으로 변경한 데 대해 객관적 합리성을 인정할 수 있으므로 경영상 이유에 의한 해고로서 긴박한 경영상의 필요가 있다고 인정된다”고 판시했다. 아울러 용역계약 체결시 전원 고용보장 등을 조건으로 제시한 점을 들어 “해고를 피하기 위해 상당한 노력을 했다”고 봤다.

대법원도 원심이 옳다고 판단했다. 재판부는 “원심 판단에 상고 이유 주장과 같은 경영상 이유에 의한 해고 요건에 관한 법리오해, 심리미진, 채증법칙 위반과 이유불비의 잘못이 없다”고 판단했다.

해고 노동자들을 대리한 서희원 변호사(법무법인 여는)는 “최저임금 인상을 긴박한 경영상 필요로 본다면 최저임금이 인상될 때마다 사용자는 정리해고를 단행할 수 있다는 뜻이냐”며 “당연히 받아야 할 임금을 못 받아 소송에 들어간 건데 입주자대표회가 이를 빌미로 정리해고에 나선 건 규범적으로 맞지 않다”고 비판했다. 이어 “두 번째 용역계약부터 고용보장이 되지 않아 업체 변경으로 해고당한 경비노동자들이 있다”며 “해고 회피 노력을 다 했다고 볼 수 없다”고 지적했다.

## LAW | 주요 판례 및 행정해석

---

### 1. 자동차책임보험약관이 기명피보험자의 승낙을 얻어 자동차를 사용 또는 관리 중인 자 등도 피보험자로 정하고 있는 경우 보험자가 이러한 승낙피보험자 등의 행위로 인하여 발생한 보험사고에 관한 보험자 대위를 할 수 있는지 여부 (대법 2022다290648, 2024.05.09.)

【요 지】 보험자 대위의 법리에 의하여 보험자가 제3자에 대한 보험계약자 또는 피보험자의 권리를 행사하기 위해서는 손해가 제3자의 행위로 인하여 생긴 경우라야 하고, 이 경우 제3자는 피보험자 이외의 자를 의미하므로, 자동차책임보험약관이 기명피보험자 외에 기명피보험자의 승낙을 얻어 자동차를 사용 또는 관리 중인 자 등도 피보험자로 정하고 있다면, 이러한 승낙피보험자 등의 행위로 인하여 보험사고가 발생한 경우 보험자가 보험자 대위의 법리에 의하여 그 권리를 취득할 수 없다(대법원 2001.11.27. 선고 2001다44659 판결 참조).

## 2. 코로나19 등으로 인한 긴박한 경영상 필요가 인정되고, 해고회피노력을 다하였음이 인정 되는 등 정리해고의 요건을 모두 갖추어 정리해고가 부당하다고 볼 수 없다 (서울행법 2021구합81035, 2024.05.02.)

### 【이유】 1. 재심판정의 경위

가. 참가인은 2007.10.26. 설립되어 항공운송업 등을 영위하는 법인이다.

나. 원고들은 참가인에서 운항승무직(조종사)으로 근무하던 자들이다.

다. 참가인은 2020.10.14. 원고들을 포함한 총 605명의 근로자들에 대하여 경영상 이유를 들어 해고하였다(이하 '이 사건 해고'라고 한다).

라. 원고들은 이 사건 해고가 부당해고 및 부당노동행위에 해당한다는 이유로 2020.12.14. 서울지방노동위원회에 구제를 신청하였는데, 위 위원회는 2021.5.3. 원고들의 신청에 관하여 '이 사건 해고는 해고회피 노력을 다하지 아니하여 경영상 이유에 의한 해고의 요건을 갖추지 못하였다'는 이유로 부당해고 부분 구제신청을 인용하는 판정을 하였다(서울2020부해\*○○○/부노○○○).

마. 참가인은 위 초심판정에 불복하여 2021.6.11. 중앙노동위원회에 재심을 신청하였는데, 위 위원회는 2021.8.11. '이 사건 해고는 해고회피 노력을 포함한 경영상 이유에 의한 해고의 요건을 갖추었으므로 부당해고라고 볼 수 없다'는 이유로 초심판정중 원고들에 대한 각 부당해고 부분을 취소하고 원고들의 구제신청을 기각하는 판정을 하였다(중앙2021부해○○○, 이하 '이 사건 재심판정'이라고 하고, 원고들을 제외한 나머지 다른 구제신청 당사자들에 대한 기타 판단 부분은 심판의 대상에서 논외로 한다).

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 3호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

### 2. 관련 법령

별지2 기재와 같다. <별지 생략>

### 3. 이 사건 재심판정의 적법 여부에 관한 판단

#### 가. 인정 사실

##### 1) 배경사실 관련

가) 참가인은 2009.1.경 항공운항증명(Air Operator Certificate, 이하 'AOC'라 한다)을 취득하고, 항공운송사업을 시작하였다.

나) 항공사는 상대적으로 고가의 운임을 받으면서 더 다양한 서비스를 제공하는 항공사들인 FSS(Full Service Carrier)와 상대적으로 저렴한 운임을 받는 대신 서비스를 제한하는 LCC(Low Cost Carrier)로 구분되는데, 국내 항공사들 중 참가인을 포함한 주식회사 B(이하 '주식회사'를 각 생략한다), C, D, E, F, G, H, I가 LCC에 해당하고, J와 K가 FSS에 해당한다.

다) 원고들을 포함한 참가인 소속 조종사들은 2016.11.30. 설립된 조종사 노동조합에 가입되어 있었는데, 위 노동조합은 2020.4.22. 그 조직형태를 전국공공운수사회서비스노동조합 A조종사 지부로 변경하였다(이하 변경전과 후를 구분하지 아니하고 '조종사노조'라고 한다).

(뒷 페이지에 계속)

## 2) 참가인의 경영상태 관련

가) 국내 항공사들의 2017년부터 2019년까지 국내 항공운송시장 탑승객 점유율은 다음과 같다. <다음 생략>

나) 참가인을 포함한 국내 LCC들의 2010년부터 2019년까지의 매출과 영업이익은 다음과 같다. <다음 생략>

다) 참가인의 2010년부터 2019년까지의 영업비용은 다음과 같다. <다음 생략>

라) 참가인의 2017년부터 2019년까지의 영업비용 중 인건비가 차지하는 비중과 그 구체적 내역은 다음과 같다. <다음 생략>

마) 참가인의 2017년부터 2019년까지 항공유 매입비용 및 항공기 운용리스비용은 다음과 같다. <다음 생략>

바) 참가인의 2010년부터 2019년까지의 자산, 부채, 자본 및 부채비율, 차입금의존도 현황은 다음과 같다. <다음 생략>

## 3) 참가인의 2019년 및 2020년 초 경영위기 관련

가) 참가인은 2019.9.25. 근로자들에게 다음과 같이 자발적 무급휴직제도(시행기간: 2019.10.1. ~ 2020.6.30.) 운영을 공지하였다(을가 제7호증). <다음 생략>

나) 참가인은 2019.12.18. B와 인수합병 관련 양해각서를 체결하였고, 이를 근로자들에게 통보하였다(을가 제9호증).

다) 참가인은 2020.2.18. 근로자들에게 다음과 같이 경영위기 극복을 위한 제도 시행을 안내하였다(을가 제8호증). <다음 생략>

라) 참가인과 조종사 노조는 2020.2.24. 기장과 부기장의 월 급여를 임금총액기준(세전) 25% 삭감(대상기간: 2020.3.1. ~ 2020.6.30.)하는 내용을 포함한 '2020년 특별(임금절감)교섭 합의서'(이하 '임금절감 합의서'라 한다)를 체결하였다(을가 제11호증).

마) 참가인은 2020.2.25. 근로자들에게 '지난해 737맥스 운항중단과 일본 불매운동으로 인한 경영상 어려움을 극복하기 위하여 노력하여 왔다. 그러나 올해 급속히 확산된 코로나19 사태는 회사를 다시 최악의 위기로 몰아넣고 있다. 여러 자구방안을 모색하고 있으나 여력이 부족하다. 전 임직원의 2월 급여를 40%만 지급하고, 연말정산 정산금을 포함한 나머지 급여는 추후 지급할 예정이며, 미지급된 급여는 빠른 시일 내에 지급될 수 있도록 할 것이고, 회사 정상화를 위한 모든 조치를 해 나가겠다'는 취지의 담화문을 발표하였다(을가 제12호증).

## 4) 참가인의 이 사건 해고 이전 매각 시도 및 협의절차 관련

가) 참가인의 최대 주주인 M은 B와 사이에 2020.3.2. B가 참가인의 경영권을 인수하는 약 545억 원 규모의 주식매매계약을 체결하였다.

나) 참가인은 2020.3.9. 운용 항공기를 18대로, 항공기 1대당 필요 운항승무직을 14명(기장 7명 + 부기장 7명)으로 하여 총 필요 운항승무직을 252명(18대 × 23명, 기존 342명, 유휴인력 90명)으로 추산하면서 인력조정계획을 수립하였는데, 그 중 원고들과 같은 운항승무직들 관련 부분은 다음과 같다. <다음 생략>

다) 참가인은 B 측의 요청에 따라 2020.3.9. 국제선 운항을 중단하였고, 2020.3.24.에는 국내선을 포함한 모든 항공기의 운항을 전면 중단하였다.

라) B는 2020.3.15. 공정거래위원회에 참가인과의 기업결합심사 신청을 하였고, 공정거래위원회는 2020.3.24. 참가인이 독점규제 및 공정거래에 관한 법률에서 정한 '회생이 불가능한 회사에 해당하고 경쟁적 기업결합 제한 규정의 예외가 된다'는 이유로 기업결합심사를 승인하였다.

마) 참가인은 2020.3.20. 노사협의회를 통하여 근로자위원들에게 코로나19로 인한 비상경영 계획과 경영상 이유로 인한 희망퇴직 및 구조조정 등 인원 감축의 불가피함을 안내하고, 근로자대표의 선임을 요청하였다.

바) 이에 참가인 근로자들은 투표를 거쳐[투표자 1,206명(미투표 408명), 찬성: 1,145명, 반대: 61명] 다음과 같이 기존 노사협의회 근로자위원들을 근로자대표로 선정하였다. <다음 생략>

사) 참가인과 근로자대표들은 2020.3.31.부터 2020.8.27.까지 총 17회에 걸쳐 협의를 진행하였는데, 그 구체적 협의 내용은 별지3 기재와 같고, 그 과정에서 조종사노조의 위원장이나 부위원장도 각 그 협의에 참여하여 의견을 개진하였다.

아) 참가인은 다음과 같이 4차례에 걸쳐 희망퇴직 신청자를 모집하였다. <다음 생략>

자) 조종사노조는 2020.4.24. 참가인에게 단체협약 제79조에 따라 특별단체교섭을 개최할 것을 요청하였으나, 참가인은 '구조조정에 관하여 근로자 과반 이상의 동의를 얻어 선출된 근로자대표단(5인)과 성실한 협의를 진행하고 있으며, 조종사노조 또한 위 협의에 동석하여 진행하고 있다. 단체협약 제79조의 교섭의무는 단체협약 기간이 만료되는 경우 새롭게 협약을 체결할 목적으로 요청하는 교섭을 의미하는 것으로, 구조조정에 관한 교섭은 이에 포함되지 않는다.'는 회신을 하였다.

차) B는 2020.5.7. 참가인과 M에 대하여 체불임금 문제를 해결할 것을 요구하며, 인수협상 종단을 선언하였다.

카) 한편 참가인이 항공기 운항을 전면 중단한 시점인 2020.3.24.부터 60일이 경과한 2020.5.23.경 참가인에 대한 AOC의 효력이 중지되었다.

타) 참가인의 실질적 대주주로서 참가인을 경영하던 P는 2020.6.29. 참가인 관련 지분을 모두 회사에 반납하기로 하였다는 취지의 담화문을 발표하고, 이에 참가인 대표이사는 같은 날 'P가 지분을 헌납하기로 했으므로 B는 인수합병 약속을 이행하고, 정부에게 과감한 지원을 요청한다'는 취지의 성명서를 발표하였다.

파) B는 2020.7.23. 참가인에 대한 인수계약 해지를 선언하였다.

5) 이 사건 해고대상자 선정 관련

가) 참가인은 2020.8.18. 조종사노조와 근로자대표위원회에, 참가인의 B로의 매각이 결렬되었음을 이유로 약 700명 규모의 정리해고가 불가피하다는 입장을 통보하였다.

나) 참가인은 2020.8.27. 근로자들을 대상으로, 다음과 같이 5차 희망퇴직 신청자 모집 공고를 하였다. <다음 생략>

다) 참가인과 근로자대표위원들은 2020.8.31. 다음과 같은 해고대상자 선정기준(이하 '이 사건 선정기준'이라 한다)에 관하여 합의를 하였는데, 이 사건 선정기준은 2020.4.27. 참가인과 근로자대표 사이의 협의 당시 제시된 기준과 동일하다. <다음 생략>

라) 그 중 인사평가는 최근 3개년(2017년부터 2019년까지) 평가를 평균한 후 적용비율 30%를 곱하여 산정한 점수를 최종 인사평가 점수로 반영하는데, 일부 기간에만 평가내역이 존재하는 근로자의 경우에는 그 기간만을 평균하였고, 평가내역이 전혀 없는 근로자의 경우에는 인사평가 점수의 평균에 해당하는 85.00점을 부여한 후 적용비율 30%를 곱하여 이 사건 선정기준에 반영하였다.

마) 참가인은 운용 항공기를 총 6대로 계획하고, 항공기 1대당 71명, 총 426명의 운용인력이 필요하다는 전제 하에, 그를 초과하는 640명을 우선 인력 감축 대상으로 분류하였다. 조종사의 경우에는 항공기 1대당 필요 인력을 12명(기장 6명, 부기장 6명)으로 산정하여, 필요한 조종사를 총 72명으로 추산하고, 이 사건 선정기준에 따라 운항승무직에 대한 평가를 하여 기장은 36위까지, 부기장은 동점자를 포함하여 38위까지를 해고대상에서 제외하였다. 그에 따라 기장의 경우 총 122명 중 81명이 해고대상자로, 부기장의 경우 134명 중 95명이 해고대상자로 각 선정되었다. <표 생략>

바) 참가인은 위 640명 중 AOC 제증명을 위한 지속적 업무 수행의 필요를 이유로 계속 고용의 필요성이 인정되는 근로자들을 제외한 나머지 605명을 해고대상으로 최종 선정하고, 2020.9.7. 원고들을 포함한 총 605명의 근로자들에 대하여 2020.10.14.자로 해고된다는 취지의 해고예고 및 해고통지를 하였다.

6) 참가인의 회생절차 및 매각 관련

가) 서울회생법원은 2021.2.4. 참가인에 대하여 회생절차 개시결정을 하였다.

나) 2021.5.17. 참가인에 대하여 매각 공고가 이루어졌고, 2021.6.24. N이 최종 인수예정자로 확정되었다.

다) N은 2021.11.경 700억 원을 유상증자 하는 방식으로 참가인의 경영권을 취득하였고, 이후 참가인에게 운영자금 지원을 위하여 426억 원을 대출하여 주었다. 한편 위와 같은 유상증자에도 불구하고 참가인의 자본잠식 상태는 해소되지 아니하였다.

라) 2022.3.22. 참가인에 대한 회생절차가 종결되었다.

마) 사모투자펀드 운용사인 O는 2023.1.6. N과 사이에 참가인 주식매매계약을 체결하고, 참가인 지분 전량을 인수하였고, 그와 별도로 참가인에 대하여 1,100억 원 규모의 유상증자를 실시하였다.

바) 참가인은 심사를 거쳐 2023.2.28. AOC를 재취득하였고, 2023.3.26.경부터 항공기 운항을 재개하였다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 35, 37, 39, 46, 50 내지 54, 60 내지 63, 83, 호증(가지번호 있는 것은 가지번호 포함, 이하 같다), 을가 제1 내지 17호증, 을나 제5, 6, 8 내지 12, 20, 21호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

나. 정리해고의 요건과 그 판단 방법

근로기준법 제24조에 따르면, 사용자가 경영상의 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 ① 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하고, ② 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, ③ 합리적이고 공정한 기준에 따라 그 대상자를 선정하여야 하고, ④ 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등을 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자대표와 성실하게 협의하여야 하는데, 위 각 요건의 구체적 내용은 확정적·고정적인 것이 아니라 구체적 사건에서 다른 요건의 충족 정도와 관련하여 유동적으로 정해지는 것이므로, 구체적 사건에서 경영상 이유에 의한 당해 해고가 위 각 요건을 모두 갖추어 정당한지는 위 각 요건을 구성하는 개별 사정들을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 2006.1.26. 선고 2003다69393 판결 참조). 한편, 근로기준법 제31조에 의하여 부당해고구제재심판정을 다투는 소송의 경우에는 해고의 정당성에 관한 증명책임은 이를 주장하는 사용자가 부담하므로, 정리해고에서도 사용자가 정리해고의 정당성을 비롯한 정리해고의 요건을 모두 증명해야 한다(대법원 2019.11.28. 선고 2018두44647 판결 등 참조). 이하에서는 위 요건에 맞추어 이 사건 해고의 정당성에 관하여 살핀다.

(뒷 페이지에 계속)

다. 긴박한 경영상의 필요가 있었는지 여부에 관한 판단

1) 이 부분 원고들 주장의 요지

참가인은 2018년까지 꾸준히 영업이익을 기록하였으며 일부기간에 걸쳐 자본잠식 상태에 있었다고 하더라도 이는 항공사업 자체의 특성이 반영된 때문으로 위와 같은 자본잠식 상태가 크게 우려할 정도였다고 볼 수 없었다. 2019년 이후로 일본불매운동이나 코로나19 상황이 있었다고는 하나 참가인 이외에 최후수단인 정리해고를 단행한 항공사는 없었으며, 원고들을 해고함으로써 얻을 수 있는 인건비 절감 효과는 미미하였다. 또한 참가인 경영악화는 경영진의 범죄행위에 기한 것이므로, 그 책임을 이 사건 해고를 통해 근로자들에게 전가하는 것은 부당한 점을 아울러 고려하면, 참가인에게 이 사건 해고를 하여야 할 정도로 긴박한 경영상 필요가 있었다고 할 수 없다.

2) 관련 법리

가) 정리해고의 요건 중 '긴박한 경영상의 필요'란 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 아니하고, 인원감축이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때에는 긴박한 경영상의 필요성이 있는 것으로 보아야 한다. 그리고 이때 긴박한 경영상의 필요가 있었는지는 정리해고를 할 당시의 사정을 기준으로 판단하여야 한다(대법원 2013.6.13. 선고 2011다60193 판결, 대법원 2022.6.9. 선고 2017두71604 판결 등 참조).

나) 다만 기업의 전체 경영실적이 흑자를 기록하고 있더라도 일부 사업부문이 경영악화를 겪고 있으며, 그러한 경영악화가 구조적인 문제 등에 기인한 것으로 쉽게 개선될 가능성이 없고 해당 사업부문을 그대로 유지할 경우 결국 기업 전체의 경영상황이 악화될 우려가 있는 등 장래 위기에 대처할 필요가 있다면, 해당 사업부문을 축소 또는 폐지하고 이로 인하여 발생하는 잉여인력을 감축하는 것이 객관적으로 보아 불합리한 것이라고 볼 수 없다(대법원 2012.2.23. 선고 2010다3735 판결 참조).

다) 기업 운영에 필요한 인력의 규모가 어느 정도인지, 잉여인력은 몇 명인지 등은 상당한 합리성이 인정되는 한 경영판단의 문제에 속하는 것이므로 특별한 사정이 없다면 경영자의 판단을 존중하여야 할 것이다(대법원 2013.6.13. 선고 2011다60193 판결 참조).

3) 구체적 판단

위 인정사실에 앞서 든 증거들, 갑 제36, 42, 62, 63호증, 을나 제2, 3, 7호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들을 종합하면, 이 사건 해고 당시 참가인은 누적된 적자와 항공운항의 중단으로 인한 재정상 위기가 쉽사리 해소될 것으로 기대하기 어려운 상황에 처해있었으므로, 참가인에게 긴박한 경영상의 필요가 인정되고, 인원 감축을 하는 것이 객관적으로 보아도 합리성이 있었다고 볼 수 있다.

가) 참가인은 2011년 이후 지속적으로 자본잠식[자본잠식은 기업의 적자누적으로 인해 잉여금이 마이너스 금액이 됨에 따라 자본총계가 납입자본금보다 적게 된 상태를 의미하고, 자본총계(자본금+잉여금)가 마이너스 금액이 되었을 경우를 완전자본잠식이라고 한다] 상태에 있었다. 2018년까지는 참가인의 매출액이 증가하였고, 참가인이 2013년부터 2018년까지는 23억 원 내지 175억 원의 영업이익(영업이익률 0.9% 내지 6.0%)을 기록하기도 하였으나, 2019년 발생한 한일관계 경색으로 인한 일본여행 수요급감과 보잉 737-MAX8(이하 '이 사건 신형항공기'라고 한다) 운항중단사태로 인하여 2019년 참가인에게 약 794억 원의 영업손실, 약 908억 원의 당기손실이 발생하였다(이는 참가인이 설립된 이래로 기록한 영업이익 또는 당기순이익을 다 합산한 금액보다 큰 손실이다). 그로 인하여 참가인은 2019년 말 기준 부채가 자산보다 약 632억 원이나 많은 완전자본잠식 상태에 있었던바(자산 약 1,442억 원, 부채가 약 2,074억 원), 항공유, 리스비용 등에 관한 미지급비용이나 선수금 규모가 큰 항공운수산업의 특성을 고려한다 하더라도 이와 같은 참가인의 부채는 독자적으로 감당하기 어려운 수준이었고, 이에 참가인은 코로나19 상황이 시작되기 전인 2019년부터 경영상 위기를 극복하기 위하여 참가인을 인수하여 출 투자자를 찾고 있던 상황이었다.

나) 그런데 2020년부터 시작된 코로나19 사태로 인하여 항공 운항 수요가 사실상 소멸하였고, 이에 참가인은 2020년 1분기에만 약 410억 원의 당기손실을 기록하여 그 부채규모가 급속도로 증가하였던바, 당시 참가인은 파산이 임박하였다고 할 수 있을 정도로 대단히 열악한 상태에 있었다. 이와 같은 자본잠식의 지속은 항공사업법에 따라 면허의 취소나 사업의 정지 사유에 해당하기도 한다. 참가인으로서의 코로나19로 인한 운항중단 사태와 그로 인한 영업손실의 확대가 언제까지 지속될지 예측이 불가능한 상황에서 이와 같은 문제를 타개하기 위한 특단의 대책을 강구할 필요가 있었다. 또한 비록 이 사건 해고 이후의 사정이기는 하나, 참가인에 대하여 회생절차를 통하여 N이 참가인에게 700억 원을 유상증자하고 추가로 운영 자금을 투입하였음에도 참가인은 정상화되지 못하였고, 참가인은 2023년에 이르러 O로의 인수합병과 1,100억 원이라는 거액의 유상증자를 거쳐서야 항공기 운항을 재개할 수 있었다. 이처럼 장기간에 걸친 외부의 막대한 자금지원을 통하여서만 간신히 자본잠식 상태를 탈출하고 영업을 재개할 수 있었다는 사정을 보더라도, 이 사건 해고 당시 참가인의 인원감축과 관련한 긴박한 경영상 필요를 미루어 알 수 있으며 대규모 인력감축 등 비용절감 노력이 없었다면 위와 같은 인수자를 찾는 것도 사실상 어려웠을 것으로 보인다.

(뒷 페이지에 계속)

다) 원고들은 원고들의 인건비가 전체 항공기 리스비용이나 유류비에 비하면 현저히 적은 규모라고 주장하나, 참가인은 이미 이 사건 해고 무렵 운용 항공기의 대수를 2019년의 23대에서 2020년 국제선 운항을 위한 최저 수준인 6대로 축소하였던 상황으로(추후 2023.2.경 국내선 운항을 재개하기 전에는 3대까지 축소되었던 것으로 보인다), 추가로 항공기 리스비용이나 유류비 절감을 통한 재무구조 개선은 어려운 상황이었다. 코로나19로 인한 운항중단 사태가 언제까지 계속될지 예상이 불가능하였던 이 사건 해고 당시 참가인이 추가로 절감을 시도할 수 있는 비용은 인건비뿐이었으므로, 참가인으로서 그와 같이 축소된 항공기 대수 및 운항 여건에 맞추어 인력을 감축함으로써 인건비 및 관련 부대비용의 지출을 최대한 줄여야 하는 상황이었다. 그런데 구제신청을 제기한 근로자들 42명만을 기준으로 보더라도, 그 연봉 합계 50억 원은 참가인의 2018년도 영업이익 약 53억 원에 맞먹는 수준이며, 참가인은 이 사건 해고를 통하여 원고들 외에도 총 605명의 근로자를 감축하였는바, 위 605명의 급여는 수백억 원 수준에 달하였을 것이다. 특히 원고들의 경우 조종사로서 지상직, 사무직 근무자들에 비하여 급여 수준은 높았던 반면, 항공운항이 중단되었으며 운항이 재개된다 하더라도 운용할 항공기가 6대 밖에 존재하지 않는 상태에서는 그 운용에 필요한 수준을 초과하는 조종사들에 대한 인원감축의 필요가 더욱 강하게 요구되었다. 605명이라는 인원감축 규모는 참가인의 파산이라는 최악의 사태를 방지하기 위하여 최저 수준으로 줄인 운용 예정 항공기 대수에 맞추어 정한 것이고, 근로자대표들 또한 항공기 6대를 전제로 한 인력 감축 규모에 전반적으로 공감을 하였던바, 참가인이 제시한 인원 감축 규모가 비합리적이거나 자의적이라고 볼 수 없고, 원고들의 주장과 같이 그 시기를 전혀 예상할 수 없는 코로나19 종료 이후를 대비하여 항공기 17대 운용 규모의 인력을 계속하여 유지하고 있었어야 한다고 할 수 없다.

라) 원고들은 일본여행 수요 급감과 코로나19는 모든 항공사들에게 동일하게 발생하였던 악재임에도, 참가인만이 해고를 한 점에 비추어도 긴박한 경영상 필요가 인정되기 어렵다고 주장하나, 다른 LCC들과는 달리 참가인에게 이 사건 해고에 이를 정도의 긴박한 경영상 필요성을 인정할 수 있는바 그 이유는 다음과 같다.

(1) 참가인이 LCC들 중에서도 상대적으로 시장 점유율, 매출액, 영업이익이 낮은 후발주자였다. 원고들은 B, C, D가 2016년부터 2020년까지 자본잠식상태에 있어 참가인보다 재무상태가 좋지 못하였다는 취지로 주장하나(원고들 2023.10.11.자 준비서면 제22, 23쪽 참조), 위 기간 동안 위 항공사들의 자본총계는 모두 양수로 위 회사들이 자본잠식상태에 있지 아니하였음은 명백하다.

(2) 국내 LCC 중 참가인만이 도입한 이 사건 신형항공기가 운용이 금지되는 사정 등이 겹쳐 2019년 영업적자 폭은 LCC들 중에서도 참가인이 현저히 컸다. 반면 참가인은 B와의 합병 논의 등을 이유로 코로나19 이후 시행된 정책기관으로부터의 자금지원 또한 받지 못하였던 것으로 보인다.

(3) 참가인과 F를 제외하면 비교 대상인 LCC들은 모두 상장사에 해당하여 자본시장을 통한 자금 조달이 상대적으로 용이하였으며, B, C, E, F의 경우 자금력을 갖춘 별도의 모회사들이 존재하였다.

(4) C, E, F의 경우 모기업인 J 및 K와의 통합 등 참가인과는 다른 방식의 자구방안을 찾을 수 있었다.

마) P를 포함한 참가인 경영진의 부실경영이나 배임 및 횡령행위가 참가인의 경영위기를 초래하는데 큰 요인이 되었다 하더라도, 그와 관련하여 경영진들 개인에 대한 민·형사상 책임을 추궁하는 것은 별론으로 하고, 참가인의 심각한 경영위기가 외관상으로만 작출된 것이라는 등의 특별한 사정이 없는 한 이를 극복하기 위한 인원 감축의 필요성 자체가 부정되는 것은 아니다. 또한 이와 관련하여 원고들이 들고 있는 형사판결은 임금 체불로 인한 근로기준법 위반 사안에 관한 것으로 경영상 위기에 의한 해고에 관한 이 사건과는 그 판단기준을 달리한다. 한편, 원고들은 P 일가가 유리한 조건으로 B에 참가인을 매각하기 위하여 경영상 위기를 의도한 것이라고 주장하기도 하나, 사회통념상 매각을 위하여 거액의 적자를 의도적으로 발생시킨다는 것은 상정하기 어려우며, 경영상 어려움으로 인하여 B의 참가인에 대한 인수가 무산될 무렵 P 일가는 참가인과 관련 자신들의 지분 헌납 의사를 표하기도 하였고 결국 회생절차를 통하여 P일가의 참가인 관련 지분은 무상소각되기도 하였는바, 원고들의 막연한 주장과 같이 참가인의 경영상 위기가 P에 의하여 의도된 것이라고 할 수 없다.

라. 해고회피 노력을 다하였는지에 관한 판단

1) 이 부분 원고들 주장의 요지

참가인이 시행한 희망퇴직은 그 조건 등에 비추어 유효한 해고회피 노력으로 볼 수 없으며, 고용유지지원금을 신청하지 아니하였고, 조종사노조에서 제안한 순환무급휴직을 별다른 이유 없이 거부하기도 하였는바, 참가인이 이 사건 해고 이전에 해고회피를 위한 모든 조치를 다하였다고 할 수 없다.

(뒷 페이지에 계속)

## 2) 관련 법리

정리해고의 요건 중 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 한다는 것은 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규 채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용, 전근 등 사용자가 해고범위를 최소화하기 위하여 가능한 모든 조치를 취하는 것을 의미하고, 그 방법과 정도는 확정적·고정적인 것이 아니라 당해 사용자의 경영위기의 정도, 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 사업의 내용과 규모, 직급별 인원상황 등에 따라 달라지는 것이다(대법원 2019.11.28. 선고 2018두44647 판결 등 참조). 사용자가 해고를 회피하기 위한 방법에 관하여 노동조합 또는 근로자대표와 성실하게 협의하여 정리해고 실시에 관한 합의에 도달하였다면 이러한 사정도 해고회피 노력의 판단에 참작되어야 한다(대법원 2004.1.15. 선고 2003두11339 판결 등 참조).

## 3) 구체적 판단

앞서 인정한 사실에, 앞서 든 증거들, 갑 제44호증, 을나 제13, 14호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지를 더하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들을 종합하여 보면, 참가인은 해고 회피를 위한 실효성 있는 가능한 모든 조치를 취한 것으로 판단된다.

가) 참가인은 2019년 막대한 영업 손실이 발생하자, 2019.10.부터 자발적 무급순환휴직을 실시하였고, 이에 참가인 직원들 중 375명이 응하였다. 참가인은 금융기관으로부터의 자금 조달에도 어려움을 겪는 등 자력으로 경영난을 극복하기 어렵다는 판단하에 대량의 해고를 피하기 위한 방법으로 참가인에 대한 매각 절차를 진행하였고, 그 결과 2019.12.18. 참가인의 모기업인 M과 B를 당사자로 하여 주식매매계약 관련 양해각서가 작성되고 매각 관련 협의절차를 진행하였다.

나) 2020.2.18. 운항, 객실승무원을 제외한 전 임직원들을 상대로 일부 휴업을 포함한 '경영위기 극복을 위한 제도'를 실시하였는데(을가 제8호증 참조), 이에 따라 임원들은 임금의 30%를, 본부장 직책자들은 직책수당을 각 반납하였다. 또한 근무일 및 근무시간을 단축하는 주4 또는 주3일 근무제, 1일 4시간 근무제를 실시하였는데 이에 2020.3. 기준 482명의 직원이 주3 또는 주4일 근무제를 신청하였고, 119명의 직원이 추가 무급휴무 지정을 신청하여 총 601명이 인건비 절감 노력에 동참하였다. 이에 대하여 원고들은 근로시간 단축 제도가 그 무렵 이루어진 전면 운항 중단으로 인하여 정상적으로 실시되지 아니하였다고 주장하나, 그와 같은 사정이 있다고 하여 근로시간 단축 제도 시행과 관련된 참가인의 해고회피 노력을 부정할 수 있는 것은 아니다.

다) 참가인은 추가 인건비 절감을 위하여 2020.2.24. 조종사노조와 한시적으로 급여의 25%를 삭감하는 합의를 하였고, 2019년 진행된 채용절차에 따라 2020.2. 채용된 수습부기장들에 대하여도 2020.3.경 권고사직 조치를 하였으며, 계약직 근로자들에 대하여도 2020.3.부터 2020.5.경에 걸쳐 계약기간 만료 또는 권고사직을 통하여 계약을 종료하였다.

라) 참가인은 근로자대표들과 협의를 거쳐 2020.4.10.부터 2020.4.27.까지 4차례에 걸쳐 희망퇴직을 실시하였고, 이에 참가인의 근로자 65명이 희망퇴직을 하였으며, 2020.8.31. 추가로 98명의 근로자가 희망퇴직을 하였다. 원고들은 위 희망퇴직 시 해당 근로자들에게 체불임금이나 수당 등을 제대로 지급하지 않았으므로 진정한 해고회피노력이 아니라고 주장하나, 참가인이 희망퇴직자들에게 체불임금이나 수당 등을 즉시 지급하지 못한 것은 지급 여력이 부족한 참가인의 재무상황으로 인한 것이었을 뿐이고, 참가인 근로자들 또한 그와 같은 사정을 이해하였기에, 오히려 기존 4차례 걸친 희망퇴직보다 더 많은 근로자들이 5차 희망퇴직에 응한 것으로 보인다(5차 희망퇴직의 조건은 통상임금 1월분에 불과하여 그 이전 4차례 희망퇴직의 조건인 통상임금 3월분보다 좋지 못하였다). 그렇다면 그와 같은 희망퇴직 또한 참가인의 해고회피를 위한 노력으로 충분히 인정할 수 있으며, 참가인이 지적하는 것과 같은 희망퇴직 조건의 이행이 즉시 이루어지지 못한 점은 오히려 참가인의 긴박한 경영상 위기를 뒷받침하는 사정으로 보일 뿐이다.

마) 참가인은 제14차 협의에서 순환무급휴직 등을 포함한 인원감축규모 축소에 관한 근로자대표의 질의에 대하여 체당금 문제로 인하여 근로자들의 반발이 거세어 도입하기 어렵다고 답변하였다(을가 제15호증의2 제13쪽 참조). 그 후 제15차 협의에서 참가인과 근로자대표들은, 전직원들의 순환무급휴직에 관한 동의는 사실상 불가능하며, 무급휴직 중 해고가 발생할 경우 체당금을 청구하지 못하게 되므로 기약이 없는 무급휴직의 시행보다는 재고용을 전제로 한 구조조정이 현실적인 방안이 될 수 있다는데 동의하였다(을가 제15호증의2 제14쪽 등 참조). 이와 관련하여 원고들은 노동위원회의 기준미달 휴업수당 지급 승인 제도를 통한 무급휴업이 가능하였다고 주장하기도 하나, 위 제도를 통하여 휴업수당의 전면적 면제가 실질적으로 가능하였을 것으로 보이지도 않으며, 설령 가능하였다 하더라도 근로자들이 무급휴직보다 체당금을 청구할 수 있는 정리해고를 선호하였다는 점에서도 정리해고를 피하기 위하여 그와 같은 조치를 취하였어야 하였다고 인정할 수 없다. 한편 조종사노조는 2020.8.26. 참가인과 근로자대표와의 제16차 협의에서 조종사들만의 순환무급휴직을 제안하였으나, 참가인은 ① 순환무급휴직에 반대하는 조종사들이 존재하는 상황에서 전체 조종사들을 상대로 순환무급휴직을 실시하는 것 또는 반대로 그와 같이 반대한 조종사들을 순환무급휴직 대상에서 제외하거나 정리해고 대상으로 삼는 것 모두 그 인사명령의 정당성이 인정되기 어렵다고 판단되는 점, ② 또한 조종사들과 다른 직군 사이에서도 형평성 문제가 발생하는 점, ③ 참가인은 인수합병을 통하여서만 생존이 가능한데 인수희망자들이 조종사들의 무급휴직을 받아들일 가능성이 낮다고 보이는 점 등을 들어 조종사노조의 제안을 거부하였고, 근로자대표들 역시 동일한 취지로 조종사들만의 순환무급휴직에 반대 의사를 표명하였는바(을가 제15호증의2 제30쪽 참조), 그와 같은 참가인 판단은 일응의 합리성을 지닌 것이다. 따라서 무급휴직의 실시는 이 사건 해고 회피를 위한 적절한 수단이었다고 할 수 없다.

(뒷 페이지에 계속)

바) 원고들은 참가인이 고용유지지원금을 지급받을 수 있었음에도 이를 신청하지 않았으므로 해고 회피를 위한 노력을 다하지 않았다고 주장한다. 그러나 ① 참가인이 고용보험법 등 관련 규정 검토와 근로복지공단 등에 대한 문의를 거쳐 임금의 체불이나 고용보험료의 체납 등의 사유로 인하여 고용유지지원금 지급을 받지 못할 것이라고 판단하여 고용지원금을 신청하지 아니한 것이 부당한 조치였다고 보이지 않는 점, ② 고용유지지원금을 지급받는다 고 하더라도 이는 급여 중 일부에 대한 지원에 불과하고 지원금을 초과하는 잔여 임금과 4대 보험, 퇴직급여 총당금 등의 금액, 복리후생성 금액 등은 여전히 참가인의 부담으로 잔존하므로 그와 같은 지원금만으로 참가인의 극심한 경영상 어려움에도 불구하고 고용을 계속 유지할 수 있었다고 보기도 어려운 점[고용유지지원금의 1일 한도는 7만 원에 불과하였던 반면 참가인들의 연봉은 평균 1억 원 가량에 달하였다(갑 제36호증의1 참조)], ③ 근로고용유지지원금을 지급받은 후에 인원 감축을 하게 되면 그 지원금을 환수당하게 되는바(을나 제13, 14호증 참조), 운용 항공기를 6대로 감축한 참가인의 사정상 그 운용에 필요한 수준을 초과하는 인원에 대하여 감축을 전혀 하지 않는 것 또한 어렵다고 판단한 것에도 합리성이 인정되는 점 등을 고려하여 보면 고용유지지원금을 신청하지 아니하였다는 이유로 참가인이 해고 회피노력을 다하였음을 부정할 수 없다.

사) 또한 참가인은 근로자대표들과 총 17차례에 걸쳐 희망퇴직, 이 사건 선정기준, 인원감축 규모 등에 관한 협의를 하였고, 근로자대표들은 2020.8.31. 이 사건 선정기준과 인원감축 규모에 대하여 최종적으로 합의하였는바 이와 같은 근로자대표와의 지속적 협의 및 합의 또한 참가인의 해고회피노력의 판단에 참작되어야 한다.

마. 합리적이고 공정한 기준에 따라 해고 대상자를 선정하였는지 여부에 관한 판단

1) 이 부분 원고들 주장의 요지

이 사건 선정기준에서 인사평가 점수가 가장 큰 비중을 차지하여 해고 여부에 있어 결정적 요인으로 작용하였음에도, 일부 근로자들에 대하여는 일률적으로 평균점수를 부여하는 등 그 기준이 불합리하였고, 2017년부터 2019년까지 인사평가가 공정하고 합리적으로 이루어졌음을 인정할 증거도 없다. 따라서 이 사건 해고는 합리적이고 공정한 기준에 따라 해고 대상자를 선정하였다고 할 수 없다.

2) 관련 법리

근로기준법 제24조의 경영상 이유에 의한 해고 요건 중 합리적이고 공정한 해고의 기준은 확정적·고정적인 것은 아니고 당해 사용자가 직면한 경영위기의 강도와 해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 해고를 실시한 사업 부문의 내용과 근로자의 구성, 해고 실시 당시의 사회경제적 상황 등에 따라 달라지는 것이지만, 객관적 합리성과 사회적 상당성을 가진 구체적인 기준을 실질적으로 공정하게 적용하여 정당한 해고대상자의 선정이 이루어져야 한다. 따라서 해고대상자 선정기준은 단체협약이나 취업규칙 등에 정해져 있는 경우라면 특별한 사정이 없는 한 그에 따라야 하고, 만약 그러한 기준이 사전에 정해져 있지 않다면 근로자의 건강상태, 부양가족의 유무, 재취업 가능성 등 근로자 각자의 주관적 사정과 업무능력, 근무성적, 징계 전력, 임금 수준 등 사용자의 이익 측면을 적절히 조화시키되, 근로자에게 귀책사유가 없는 해고임을 감안하여 사회적·경제적 보호의 필요성이 높은 근로자들을 배려할 수 있는 합리적이고 공정한 기준을 설정하여야 한다(대법원 2021.7.29. 선고 2016두64876 판결 등 참조).

3) 구체적 판단

앞서 인정한 사실, 앞서 든 증거들, 을나 제15 내지 19, 22, 23, 26 내지 38호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들을 종합하면, 참가인이 해고 대상자를 선정하기 위하여 마련한 이 사건 선정기준은 객관적 합리성과 사회적 상당성을 가졌으며, 그 실제 선정 결과 역시 정당하다고 판단된다.

가) 참가인은 이 사건 선정기준에 따라 2020.9.경 전체 직원들을 대상으로 하여, 최우선 대상자(계약직, 인턴직, 촉탁직) 및 이 사건 선정기준에 따른 점수가 낮은 직원순으로 순위를 정하고, 6대의 항공기 운항과 AOC 유지를 위한 필수 인원들을 제외한 총 640명(= 일반직 126명 + 운항승무직 중 기장 81명, 부기장 95명 + 객실승무직 321명 + 운항관리직 17명)을 인원감축 대상으로 선정하였다. 이 사건 선정기준은 참가인과 근로자대표들 사이의 반복적 협의를 거쳐 2020.8.31. 합의된 것이고[그 과정에서 조종사노조의 위원장이던 원고 ○○○ 또한 이 사건 선정기준에 대하여 이의가 없다는 의견을 표명하기도 하였다(을가 제15호증의2 제7쪽 참조)], ① 최근 3개년 인사평가의 평균(30%), ② 징계 여부(25%), ③ 포상 여부(10%), ④ 근속연한(15%), ⑤ 부양가족(10%), ⑥ 장애인 여부(5%), ⑦ 보훈대상 여부(5%)의 총 7개 항목에 대하여 5단계의 등급에 따른 점수를 부여한 후, 그 점수를 합산하도록 하고 있다. 이 사건 선정기준은 사용자의 업무상 필요에 의한 요소(① 인사평가, ② 징계 여부, ③ 포상 여부 총 65%) 외에도 근로자의 개별적인 보호를 위한 요소(④ 근속연한, ⑤ 부양가족 여부, ⑥ 장애인 여부, ⑦ 보훈대상 여부 총 35%) 역시 적정하게 포함하고 있다.

나) 이 사건 선정기준 중 30%에 해당하는 인사평가 점수는, 최근 3개년의 인사평가를 평균하여 산정되고, 만일 특정 근로자에 대한 인사평가가 일부 연도에만 이루어졌으면 그 평가가 이루어진 연도만을 평균하게 되며, 한 해도 평가가 이루어지지 않았다면 다른 근로자들의 평균점수를 부여하였다. 원고들의 주장에도 불구하고 이와 같은 산정 방식은 그 합리성과 타당성을 갖춘 것으로 평가할 수 있는바, 그 이유는 다음과 같다.

(뒷 페이지에 계속)

(1) 근로자에 대한 인사평가는 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로, 그 인사평가 방법 등을 결정하는데 업무상 필요한 범위 안에서는 상당한 재량을 가진다 할 것이다. 또한 인사평가의 본질상 정성적인 요소가 포함되어 있더라도 이를 자의적이라거나 권한을 남용한 것이라고 쉽사리 단정할 수는 없다.

(2) 근로자들에 대한 인사평가는 직무와 직책 등에 따른 평가그룹 별로 이루어졌는데 원고들의 경우 기장은 기장들끼리, 부기장은 부기장들끼리 평가그룹이 형성되었다. 구체적 평가항목에 관하여 보면, 2018년 이전의 경우 '소통(3문항/30점)', '전문성(3문항/30점)', '회사기여(4문항/40점)'의 3가지 평가항목에 대하여(을나 제17호증 참조) 각 5단계(S등급 10점, A등급 9점, B등급 8점, C등급 7점, D등급 6점)로 점수를 부여한 후 그 점수를 합산하였으며, 2019년의 경우 공통역량(12문항/40%), 직무역량(13문항/60%)의 2가지 평가항목에 대하여(을나 제18호증 참조) 각 3단계(A등급 10점, B등급 8점, C등급 6점)의 점수를 부여한 후 그 평가그룹 단위 전체 인원의 합계 점수가 평균 85점이 되도록 조정하는 방식으로 평가를 하였다. 또한 팀장 또는 부팀장이 1차 평가를 하고, 본부장이 2차 평가를 하는 2단계 평가로 이루어졌다(다만 2017년 팀장이었던 원고 ○○○, 2018년, 2019년 팀장이었던 Q에 대하여는 본부장이 1차 평가, 대표이사가 2차 평가). 위와 같은 평가기준과 방법이 특별히 자의적이거나 불합리한 것이라고 할 수 없다. 참가인은 근로자들에 대한 인사평가와 관련하여 구체적인 평가일정, 범위, 방식, 기준 등을 사전 공지하였으며, 근로자들은 평가자가 누구인지 알 수 있었고, 비록 평가 후 개별 평가점수나 순위를 근로자들에게 공개하지는 않았으나 진급대상자인 경우 이의신청을 할 수 있도록 하였다. 한편 이와 관련하여 원고들이 들고 있는 서울행정법원 2021구합51317 판결의 사안은 정리해고가 결정된 상황에서 일회적으로 이루어진 인사평가에 관한 것으로, 해고와 무관하게 장기간에 걸쳐 이루어진 인사평가에 관한 이 사건과는 사실관계를 달리한다.

(3) 참가인은 해당 평가년도 기준 재직 기간 미달 근로자들(2018년까지는 3개월 초과, 2019년에는 6개월 초과한 근로자만을 평가대상으로 하였다), 훈련생 지위에 있는 근로자들 또는 육아휴직 중인 근로자들은 평가대상에서 제외하고 그 이외의 근로자들만을 인사평가 대상으로 삼았으며, 그와 같이 평가가 이루어지지 못한 근로자들에 대하여는 평균점수에 해당하는 85점을 부여하였다. 원고들은 실제 업무능력이 우수한 근로자들에 대하여도 85점을 부여한 것은 부당하게 불이익을 가한 조치라고 주장하나, 객관적 자료가 없는 상황에서 어떤 극단적 방법을 택할 수 없는 이상 모두에게 공통된 최선의 합리적 기준을 정할 수밖에 없으므로, 재직기간 미달 근로자 등을 평가자료가 부족하다는 이유로 인사평가에서 제외한 것이나 평균점수를 부여한 참가인의 판단이 불공정하다거나 합리성을 결여하였다고 할 수 없다. 또한 해고를 앞두고 평가가 이루어지지 아니하였던 근로자들에 대하여만 소급하여 평가를 하는 것이 평가자료 확보 등의 문제로 인하여 실제로 가능하였는지 의문이며, 그와 같은 평가는 오히려 공정성을 저해한다고 여겨질 소지가 있다. 근로자대표들 또한 참가인과 협의 과정에서 평가가 이루어지지 아니하였던 근로자들에 대하여는 평균점수를 부여하는 것에 대하여 긍정적 평가를 하였었으며(을가 제15호증의1 제26쪽), 조종사노조 위원장 원고 ○○○도 이 사건 선정기준 중 징계요소에 대한 의견만을 개진하였을 뿐, 인사평가와 관련하여서는 문제를 제기하지 않았다(을가 제15호증의2 제24, 25쪽).

(4) 원고들은 인사평가 점수가 이 사건 선정기준에서 큰 비중을 차지하여 해고 대상자 선정에 실질적으로 결정적인 요소로 작용하였으며, 이에 평균점수를 부여받은 자들은 대부분 해고대상에 해당하게 되었다고 주장한다. 그러나 이 사건 선정기준에서 인사평가가 차지하는 비중은 30%일뿐더러, 평균점수로의 조정을 거쳐 그 실질적인 점수 편차가 다른 항목들에 비하여 크지 아니하였다. 예를 들어 평가대상 기장 122명 중 110위에 해당하는 원고 ○○○의 인사평가 점수 평균이 24.10점인데, 기장 중 36등에 해당하는 자의 인사평가 점수 평균은 26.02점으로 채 2점이 차이가 나지 않는 반면(을나 제26호증 제7쪽 운항승무직 순번9 및 순번46 참조), 기장들의 경우 근속연수에서는 최대 4.5점, 부양가족에서는 최대 4점의 차이가 발생하였고, 징계 유무에서는 그 종류에 따라 최대 10점(징계경력이 없는 기장들은 25점을 취득한 반면, 정직 3월 전력이 있는 원고 ○○○의 경우 15점, 감봉 전력이 있는 원고 ○○○은 20점, 견책 전력이 있는 원고 ○○○은 22.5점을 취득하였다)의 차이가 발생하여 이 사건 선정기준에 따른 최종점수 산정에 있어 부양가족이나 징계전력 유무가 인사평가 점수 평균보다 현저히 큰 영향을 미쳤다(을나 제26호증 제7, 8쪽 참조). 실제로도 해고대상에 해당하지 않게 된 423명의 근로자 중 인사평가 점수가 평균인 85점 미만인 근로자가 총 134명으로 적지 않은 비중을 차지하고 있으며, 한편 원고들 중 인사평가를 받지 못하여 평균점수를 부여받은 자들은 원고 ○○○, ○○○, ○○○인데 이들은 근속연수에서 10.5점과 부양 유무에서 6점을 획득하였고 이 부분 점수가 저조한 것이 해고대상자로 선정되는데 큰 영향을 미쳤다고 할 수 있다. 그렇다면 비록 이 사건 선정기준에서 인사평가 점수가 차지하는 비중이 명목상으로는 30%였다고 하더라도, 실제에 있어서는 인사평가 점수가 이 사건 해고의 결정적 요인이었다고 할 수도 없다.

다) 원고들은 참가인이 제시한 2017년부터 2019년까지의 인사평가 점수 자체에 있어서도 그 공정성과 객관성이 인정되지 않는다고 주장하기도 한다. 그러나 이 부분 원고들 주장 역시 다음과 같은 이유로 받아들일 수 없다.

(뒷 페이지에 계속)

(1) 원고들은 동일한 근로자에 대하여도 연도별로 평가점수의 차이가 발생하고, 평가자들이 원고들과 같이 업무를 수행한 적이 없으므로 평가점수를 신뢰할 수 없다고 주장한다. 그러나 인사평가의 본질상 평가연도별로 차이가 발생하는 것은 당연하고, 그와 같은 평가 차이가 평가대상자의 업무와 무관한 이유로 발생하였다고 볼 사정은 보이지 않는다. 또한 반드시 평가자들이 기장들과 함께 비행업무를 수행하지 않았다 하더라도 다른 자료들을 통하여 충분히 평가가 가능하고, 만일 원고들의 주장과 같이 보아야 한다면 기장들에 대하여는 인사평가가 사실상 불가능하다는 결론에 이르러 부당하다.

(2) 원고들이 포상 항목에 반영되었어야 한다고 주장하는 비행안전상, 근속상 등은 참가인 규정상 상점이 부여되지 않는 상에 해당한다. 또한 다면평가점수는 인사평가의 참고자료에 불과하고, 그 평가자와의 친소관계 등에 의하여 크게 평가가 좌우될 수 있으므로 이를 인사평가에 고려하지 않았거나, 다면평가점수와 참가인에 의한 인사평가 점수 사이에 차이가 존재한다고 하여 인사평가 점수의 신뢰도가 저하되는 것도 아니다.

(3) 원고들은 참가인이 이 법원의 2023.5.1. 자 문서제출명령에 불응하였으므로 그에 따른 불이익이 참가인에게 부과되어야 한다고 주장한다. 그러나 참가인은 이 법원의 문서제출명령에 따라 '원고들에 대한 2017, 2018, 2019년 인사평가 평가표'(을나 제22호증의 1, 2, 3)와 '해고대상자 선정 기준 점수표(원고들 및 다른 근로자들의 점수가 모두 나온 자료)'(을나 제26호증)을 각 제출하였다. 원고들은 문서제출명령 가.항과 관련하여, 원고들에 대한 평가자들의 각 개별평가지가 반드시 제출되어야 한다고 주장하나, 위 문서제출명령에서 엄밀하게 각 개별평가지의 제출을 명하였다고까지 볼 수 없고, 한편 참가인은 위 각 개별평가지는 임차료 미납으로 인하여 사무실에서 강제퇴거당하는 과정에서 소실되었다고 주장하고 있는바 그와 같은 소명이 일응 납득이 되고, 참가인이 개별평가를 의도적으로 제출하지 아니하고 있다고 인정할 별다른 근거 또한 없다. 나아가 참가인이 제출한 을나 제22호증만으로도 문서제출명령을 통해 알고자 하였던 원고들에 대한 개별 평가점수를 충분히 확인할 수 있고, 개별평가지 역시 을나 제22호증과 동일하게 참가인에 의하여 작성된 자료이므로 신뢰도에서 특별한 차이를 지닌다고 하기도 어려울뿐더러, 달리 위 을나 제22호증에 기재된 개별 평가점수가 부당하다거나 실제 평가결과와 일치하지 않는다고 볼 별다른 사정도 없다. 문서제출명령 나.항과 관련하여 보면, 을나 제26호증은 문서제출명령의 기재와는 달리 평가 대상 근로자들의 '성(姓)' 또한 기재하지 아니하였으나, 그와 같이 성이 기재되지 아니한 자료들만으로 원고들과 다른 근로자들의 이 사건 선정기준에 따른 각 점수를 비교하는데 어떠한 장애가 있는 것도 아니다. 그렇다면 참가인의 채용비리 전력에 비추어, 인사평가자료의 공정성 또한 신뢰할 수 없다는 원고들의 막연한 추측만으로 참가인의 인사평가가 부당하였다거나 재량을 남용한 것이라고 인정할 수 없다.

#### 바. 근로자 대표들과의 성실한 협의 여부에 관한 판단

##### 1) 이 부분 원고들 주장의 요지

참가인은 이 사건 해고에 있어 근로기준법 제24조제3항이 정한 50일 전 통보의무를 준수하지 않았으며, 근로자대표 구성에도 하자가 존재하였고, 조종사노조와의 단체협약이 정한 협의 의무 또한 제대로 이행하지 않았으므로 근로자대표와 성실한 협의를 하였다고 할 수 없다.

##### 2) 관련 법리

가) 근로기준법 제31조제3항이 사용자는 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장의 근로자대표에 대하여 미리 통보하고 성실하게 협의하여야 한다는 절차적 요건을 규정한 것은, 같은 조제1항 및 제2항이 규정하고 있는 실질적 요건의 충족을 담보함과 아울러 비록 불가피한 정리해고라 하더라도 협의 과정을 통한 쌍방의 이해 속에서 실시되는 것이 바람직하다는 취지이다(대법원 2011.1.27. 선고 2008두13972 판결).

나) 근로기준법 제31조제3항이 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준을 해고 실시 60일 이전까지 근로자대표에게 통보하게 한 취지는, 소속근로자의 소재와 숫자에 따라 그 통보를 전달하는 데 소요되는 시간, 그 통보를 받은 각 근로자들이 통보 내용에 따른 대처를 하는 데 소요되는 시간, 근로자대표가 성실한 협의를 할 수 있는 기간을 최대한으로 상정·허여하자는 데 있는 것이고, 60일 기간의 준수는 정리해고의 효력요건은 아니어서, 구체적 사안에서 통보 후 정리해고 실시까지의 기간이 그와 같은 행위를 하는 데 소요되는 시간으로 부족하였다는 등의 특별한 사정이 없으며, 정리해고의 그 밖의 요건은 충족되었다면 그 정리해고는 유효하다(대법원 2003.11.13. 선고 2003두4119 판결).

##### 3) 구체적 판단

앞서 인정한 사실, 앞서 든 증거들에 변론 전체의 취지를 더하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 종합하여 보면, 참가인은 이 사건 해고 과정에서 근로자대표와 성실한 협의를 하였음을 인정할 수 있다.

(뒷 페이지에 계속)

가) 참가인 근로자들 사이에는 과반수를 대표하는 노동조합이 없었으므로, 참가인은 2020.3.20. 노사협의회를 통하여 근로자위원들에게 근로자대표 선정을 요청하였고, 이에 따라 근로자들의 투표를 거쳐 정당하게 선정된 5명의 근로자대표들과 2020.3.31.부터 2020.8.27.까지 사이에 총 17회에 걸쳐 협의를 진행하면서 희망퇴직 및 인원 감축 계획, 희망퇴직 공고 및 조건, 정리해고 대상자 선정에 관한 기준, 인원 감축 규모를 줄이기 위한 고통분담 조건 등에 대한 협의를 하였고, 2020.8.31. 이 사건 선정기준에 관한 최종적 합의를 하였다.

나) 일련의 협의 과정에서 참가인은 근로자대표들을 상대로 경영 상황에 따른 구조조정의 불가피성, 참가인의 해고 회피 노력, 이 사건 선정기준 등에 관하여 설명하였으며, 근로자대표들의 의견을 검토하고 이를 일부 반영하기도 하였던바, 참가인과 근로자대표들 사이에 실질적인 협의를 충분히 진행한 것으로 평가할 수 있다. 조종사노조 또한 자신들의 필요에 따라 위 협의에 참석하여 자신들의 의견을 개진하였으므로, 참가인과 조종사노조 사이의 단체협약에 따른 '최대한 협의'가 이루어졌다고 인정할 수 있다.

다) 이와 관련하여 원고들은 2020.8.18. 이루어진 협의는 그 직전인 2020.5.6. 협의로부터 약 3달이 경과하여서야 이루어진 것으로 그 이전 협의와 단절된 것이며, 조종사노조는 2020.8.18. 이후 이루어진 4차례 협의 중 2020.8.18. 및 2020.8.20. 협의에는 참석하지 못하였으므로 최대한 협의가 이루어지지 않은 것이라고 주장한다. 그러나 참가인은 2020.3.31. 1차 협의 당시부터 약 506명의 인원감축이 필요하다는 설명을 제시하기도 하였고, 일련의 협의 절차 역시 인원감축을 전제로 하여 이루어졌으므로 원고들 주장과 같이 2020.8.18. 이후의 협의가 그 이전과 단절된 것이라고 할 수 없으며, 2020.8.18. 및 2020.8.20. 협의에 불참한 것은 역시 조종사노조의 선택에 의한 것으로 보일 뿐이다. 또한 원고들은 조종사노조가 제시한 이 사건 선정기준 중 징계 및 순환무급휴직에 관한 의견을 참가인이 도외시하였으므로 최대한 협의가 이루어지지 않은 것이라고 주장하기도 하나, 참가인은 소급하여 징계를 하는 것과 조종사들에 한하여 순환무급휴직을 실시하는 것이 어려운 이유에 대하여 조종사노조 측의 충분한 이해가 이루어질 수 있도록 설명하였으므로(을가 제15호증의2 제25, 26쪽 등 참조), 이와 관련하여서도 최대한 협의가 없었다고 할 수 없다.

라) 비록 참가인이 근로자대표들과 이 사건 해고기준에 관하여 최종 합의를 한 시점은 2020.8.31.로 이 사건 해고 일자인 2020.10.14.로부터 50일 이내이기는 하나, 특별한 사정이 없는 한 해고일 50일 이전 해고기준의 통보가 이루어지지 아니하였다고 하여 해고의 효력이 부인되는 것은 아니며, 또한 이 사건 선정기준은 2020.4.29. 제시된 기준안과 동일하고, 그 무렵부터 참가인 근로자들 사이에서 규모의 문제일 뿐 정리해고가 불가피하다는 공감대는 형성되어 있던 것으로 보이므로, 해고대상 근로자들로서도 이 사건 해고에 따른 대처를 하는 데 시간적으로 부족함은 없었을 것으로 보인다.

마) 원고들은 근로자대표위원들 중 1인으로 직할부분 소속이나 근로자위원을 대표하는 R이 2020.8.경 협의 당시에는 퇴사한 상태였으므로, 참가인으로서 직할부분 근로자대표위원을 선출하고, 근로자대표위원들의 대표자를 선정하는 절차를 밟았어야 함에도 이러한 절차를 밟지 아니하였고 나머지 근로자대표위원 4명과만 협의를 진행하였으므로 근로자대표의 구성에 중대한 하자가 있다고 주장하기도 하나, 근로자대표의 선정방법이나 숫자에 관하여 근로기준법이 특별히 정하고 있지 아니하며, 나머지 4명의 근로자대표들에 의하여 참가인 근로자들의 의사를 반영하는데 어떠한 문제가 발생하였다거나 직할부분 소속 근로자들에 대하여 불이익이 발생하였다고 볼 사정도 없다(원고들은 ○○○가 속해있던 직할부분 소속도 아니다).

#### 사. 소결론

이 사건 해고는 긴박한 경영상의 필요, 해고회피노력, 합리적이고 공정한 기준에 따른 해고대상자 선정, 근로자대표와의 성실한 협의의 요건들을 모두 갖추어 정당하고, 이와 전제를 같이 하는 이 사건 재심판정은 적법하다.

#### 4. 결론

그렇다면 원고들의 청구는 이유 없으므로, 이를 모두 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

## 3. 근로자 퇴직 후 상당한 기간이 경과한 다음 이루어진 소음노출조사가 해당 근로자의 소음노출 수준을 제대로 반영할 수 없다고 보아, 소음노출조사 결과에도 불구하고 감각신경성 난청을 업무상 질병으로 인정 (서울행법 2022구단60182, 2024.05.02.)

### [이유] 1. 처분의 경위

가. 원고(19\*\*.\*.\*\*.생)는 1970.\*\*.\*.부터 2001.\*\*.\*.까지 약 31년간 B노동조합 C 제\*연락소 소속으로 선박하역작업에 종사하였던 사람이다.

나. 원고는 2020.5.26. D이비인후과에서 양측 감각신경성 난청(이하 '이 사건 상병'이라 한다) 진단을 받고, 이 사건 상병이 선박하역작업 등 과정에서 발생한 소음으로 인해 발병하였다는 취지로 2021.12.27. 피고에게 장해급여 청구를 하였다.

다. 그러나 피고는 2022.3.8. "업무관련 전문조사 의뢰 결과 하역작업 업무의 소음수준은 75~76데시벨 정도이므로, 원고는 소음성 난청 인정 기준에 따른 소음 노출 기준을 충족하지 못하였다."는 이유로 장해급여 부지급 결정(이하 '이 사건 처분'이라 한다)을 하였다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 4, 7호증, 을 제3, 4, 5, 11, 12호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지

### 2. 이 사건 처분의 적법 여부

#### 가. 원고의 주장

원고는 31년간 선박하역작업에 종사하면서 작업에 사용되는 크레인 등 장비 소음, 하역 대상 화물의 낙하 과정에서 발생하는 소음 등에 장기간 노출되었다. 피고는 2018년경 C에서의 소음 노출 조사를 토대로 원고의 소음 노출 수준이 75~76데시벨이라고 파악하였으나, 위 조사는 원고가 퇴직한 때로부터 17년이 경과한 후에 이루어진 조사이므로, 근무 당시 원고의 작업 환경을 제대로 반영한 것이라 볼 수 없다. 오히려 건설중장비로부터 발생하는 장비 소음에 관한 논문 등에 따르면 원고는 하역작업 과정에서 85데시벨 이상의 소음에 노출되었다고 봄이 타당하다. 따라서 원고의 근무 당시 환경을 제대로 반영하지 못한 소음 노출 조사를 토대로 이 사건 상병과 업무 사이의 상당인과관계를 부정한 이 사건 처분은 위법하다.

#### 나. 판단

1) 산업재해보상보험법 제3조제1항 소정의 업무상의 재해는 근로자가 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 재해를 말하므로 업무와 재해 사이에 인과관계가 있어야 하고, 이 경우 근로자의 업무와 재해간의 인과관계는 이를 주장하는 측에서 증명하여야 한다. 한편 업무와 재해 사이의 상당인과관계 유무는 보통 평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 하여 판단하여야 하고, 그 증명 정도에 관하여도 반드시 의학·자연과학적으로 명백히 증명하여야 하는 것은 아니고 제반 사정을 고려할 때 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 있다고 추단되는 경우에도 그 증명이 있다고 봄이 타당하다. 나아가 재해 발생 원인에 관한 직접적인 증거가 없는 경우라도 간접적인 사실관계 등에 의해 경험법칙상 가장 합리적인 설명이 가능한 추론에 의하여 업무기인성을 추정할 수 있는 경우에는 업무상 재해라고 보아야 할 것이다(대법원 1999.1.26. 선고 98두10103 판결 등 참조).

한편 업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준을 정하고 있는 산업재해보상보험법 시행령 제34조제3항 [별표 3] 제7호 차.목은 소음성 난청에 관하여 '85데시벨 이상의 연속음에 3년 이상 노출되어 한 귀의 청력손실이 40데시벨 이상으로, 1) 고막 또는 중이에 뚜렷한 손상이나 다른 원인에 의한 변화가 없을 것, 2) 순음청력검사결과 기도청력역치와 골도청력역치 사이에 뚜렷한 차이가 없어야 하며, 청력장해가 저음역보다 고음역에서 클 것의 요건을 충족하는 감각신경성 난청'으로 규정하면서, '내이염, 약물중독, 열성 질병, 메니에르증후군, 매독, 머리 외상, 돌발성 난청, 유전성 난청, 가족성 난청, 노인성 난청 또는 재해성 폭발음 등 다른 원인으로 발생한 난청은 제외한다.'고 규정하고 있다.

(뒷 페이지에 계속)

2) 위와 같은 법리와 법령에 비추어 보건대, 앞서 든 증거, 갑 제5, 6, 13 내지 16호증, 을 제11, 12, 13호증의 각 기재, 이 법원의 E병원장에 대한 진료기록 감정 촉탁결과, 이 법원의 위 병원에 대한 사실조회 결과 및 변론 전체의 취지에 의하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사실과 이를 토대로 알 수 있는 사정들을 종합하면, 이 사건 상병은 원고의 업무로 인해 발병하였거나 적어도 자연 경과 이상으로 악화되었다고 봄이 타당하다. 따라서 원고의 업무와 이 사건 상병 사이에 상당인과관계를 인정할 수 있으므로 이와 다른 전제에 선 이 사건 처분은 위법하다.

가) 피고가 이 사건 처분을 한 결정적인 이유는 원고가 근무하였던 C에서의 2018.10.24.자 소음 노출 수준 조사 결과 소음 측정치의 최대값이 76데시벨로, 앞서 언급한 산업재해보상보험법 시행령 제34조제3항 [별표 3]에서 규정하고 있는 소음성난청의 인정 요건인 '85데시벨 이상의 소음 노출될 것'을 상당한 정도로 하회하였기 때문이다. 그런데 위 조사는 원고가 퇴직한 2001.9.12.로부터 17년이 경과한 후 이루어진 것이고, 그 사이 작업환경에 대한 인식 변화와 함께 관련 규제들이 더욱 까다로워졌다는 것을 고려할 때, 위 조사 결과를 기준으로 원고가 근무하였을 당시의 소음 수준 역시 그와 같았을 것이라 추정하는 것은 합리적이지 못하다.

나) 원고가 수행하였던 선박하역작업은 버킷(bucket)으로 선내의 화물을 담아 육상의 호퍼 등으로 하차하고 이를 컨테이너 벨트나 차량에 실어 운반함으로써 이루어지는데, 이를 위해서는 육상 크레인, 언로더, 굴삭기, 로더 등 각종 건설 중장비를 활용하여야 한다. 한국항만물류협회에서 2012.10. 발간한 항만하역요람에 따르면, 원고가 근무한 C에는 위와 같은 하역 작업을 위해 2011년도 기준 육상이동식 크레인 5대(299톤), 굴삭기 10대(226톤), 삽로더 7대(4,100톤/시간), 언로더 4대(1,950톤/시간), 불도져 9대(155톤), 로더류 12대, 리클레이머 3대(2,100톤/시간) 등 각종 중장비들이 구비되어 있었고, 과거에도 이와 같은 장비들로 선박하역작업이 이루어졌을 것으로 보인다.

그런데 F 기계공학부 교수 G가 1997년 대한기계학회지에 게재한 'H'에 의하면, 위 건설 중장비 중 굴삭기, 불도져, 로더 등에 대한 외부소음 허용 기준치 자체는 1996.12.경까지 최소 106dBA였고, 1996.12. 20부터 원고가 퇴직한 직후인 2011.12.29.까지 최소 96dBA였다. 뿐만 아니라 국립환경과학원이 2012.12.12. 배포한 보도자료에 따르면 국내의 주요 건설기계의 소음기준은 출력에 따라 굴삭기의 경우 최소 98~105dBA, 로더의 경우 최소 103~105dBA로 나타났다.

이에 비추어 볼 때, 원고가 선박하역작업 도중 85데시벨 이상의 소음에 노출되었을 가능성이 상당히 높다고 봄이 타당하다.

다) 원고는 이 사건 처분 전 피고의 의뢰에 따라 I대학교 병원에서 특별진찰을 받았고, 그 의무기록에 의하면 원고는 1990년경부터 양측 청력에 문제가 있었던 것으로 기재되어 있다. 그런데 1990년 당시 원고(19\*\*년생)의 나이는 \*\*세가량이었으며, 그때까지 선박하역작업에 이미 20년 가까이 종사하였던 상황이었으며, 그 무렵 원고가 난청의 원인이 될 수 있는 다른 질병을 앓고 있었다는 등의 사정은 찾아 볼 수 없다. 따라서 위와 같은 원고의 최초 증상 자각 시기 역시 원고가 근무 과정에서 상당한 소음에 노출되었음을 간접적으로 뒷받침한다.

라) 원고에 대한 특별진찰을 실시하였던 I대학교 병원 소속 의사는 "이학적 검사상 원고의 양측 고막은 정상 상태이다. 그리고 반복 시행한 순음청력검사상 청력역치가 우측 59, 56, 57데시벨, 좌측 60, 60, 60데시벨이고 골도청력도 이와 유사하여 양측 감각신경성 난청 소견이 보인다."고 하였고, 피고 산하 경인지역본부 자문의사도 "소음노출 기간 및 정도에 대해서는 확인이 필요하나, 원고는 감각신경성 난청과 소음성 난청이 혼합되어 있을 것으로 판단된다."는 소견을 제시하였다. 이 법원 진료기록감정의 J 역시 "위 I대학교 병원에서 실시한 청력검사 결과는 신빙성이 있고, 원고의 소음 노출력에 대해서는 조사에 관여한 바 없어 답변하기 적절하지 않으나 위 검사의 수치로만 판단할 경우 원고는 소음성 난청 인정기준에 부합한다. 그리고 원고는 무조건 양 귀에 보청기를 사용하여야 할 정도로 청력이 매우 좋지 않은 편으로, 노화에 따른 연령 보정을 하더라도 과거 노출된 소음의 영향이 원고의 현재 상태에 유의미하게 작용하였을 것으로 짐작된다."는 의학적 소견을 제시하였다.

위와 같이 원고의 상태에 관한 전문의들의 의학적 소견이 대체로 일치하고 있음을 고려할 때 이 법원에서는 위 의학적 소견들을 존중하여야 하고, 이 사건에서 달리 위 소견들의 신빙성을 배척할 만한 사정은 없다.

마) 한편 원고의 건강보험 요양급여내역에 따르면 원고가 2011.5.26.경부터 2015.4.3.경 사이에 외이도염, 만성화농성중이염, 메니에르병 등으로 여러 차례 진료를 받은 이력이 확인되기는 한다. 그러나 앞서 언급한 바와 같이 특별진찰 의사는 원고의 양측 고막 상태가 정상이라고 하였고, 피고의 자문의 또한 다른 원인에 의한 난청 가능성은 전혀 언급하지 않았다. 나아가 이 법원 감정의 역시 "기록상 원고의 고막은 정상이고, 중이에 뚜렷한 손상이나 다른 원인에 의한 변화는 관찰되지 않을 것으로 짐작된다. 또한 메니에르병의 경우 초기에 저음 저하의 형태로 나타나므로 원고의 상태와 메니에르병과의 연관성은 거의 없다."는 의학적 소견을 제시하였다.

바) 결국 피고가 주된 처분 사유로 내세웠던 사정은 원고의 근무 환경을 제대로 반영한 것이라 보기 어렵고, 원고가 85데시벨 이상의 소음에 노출되었을 가능성은 상당히 높은 반면 다른 원인에 의한 난청은 고려할 수 없거나 이를 고려하더라도 원고의 연령 대비 심각한 청력 상태를 설명할 수 없다. 따라서 이 사건 상병이 원고의 업무로 인해 발병 내지 악화되었다고 보는 것이 합리적이다.

### 3. 결론

원고의 청구는 이유 있으므로 인용한다.

### 4. 자동차 회사가 직접생산 공정으로 전환하는 과정에서 협력업체 근로자들 중 불법파견 소송의 소 취하서를 제출한 자들만 정규직으로 발탁채용한 행위는 부당노동행위에 해당하지 않는다 (서울행법 2023구합63925, 2024.05.02.)

【요 지】 자동차 회사는 사내 협력업체 근로자들에 대하여 부당노동행위 금지의무를 준수할 의무가 있는 사용자에는 해당하나, 자동차 회사가 직접생산 공정으로 전환하는 과정에서 위 협력업체 근로자들 중 불법파견 소송의 소 취하서를 제출한 자들만 정규직으로 발탁채용한 행위가 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당하지 않는다고 한 사례.

### 5. 중앙노동위원회가 학교법인과 교수노동조합 사이의 단체협약에 관하여 내린 중재재정 중 '노동조합이 추천하는 1인을 징계위원으로 포함시킨다'는 조항은 유효하다 (서울행법 2023구합63154, 2024.05.02.)

【요 지】 중앙노동위원회가 학교법인과 교수노동조합 사이의 단체협약에 관하여 내린 중재재정 중 '노동조합이 추천하는 1인을 징계위원으로 포함시킨다'는 조항에 관하여, 이는 근로조건에 관한 사항으로 단체협약의 대상에 해당하고, 학교법인이나 대학교의 인사권, 경영권 등의 본질적·근본적 권한을 침해하거나 제한한다고 볼 수 없으며, 교원노조법 제7조제1항에 의한 비효력사항에도 해당한다고 볼 수 없으므로, 유효하다고 한 사례.

### 6. 교섭대표노동조합이 사용자와 체결한 단체협약상 노동조합 사무실 제공에 관한 규정은 교섭대표노동조합이 되지 못한 소수 노동조합에도 동일하게 적용된다 (서울행법 2023구합61967, 2024.05.02.)

【요 지】 원고가 교섭대표노조에는 상시 사용 가능한 사무실을 제공한 반면 교섭창구 단일화 절차에 참여한 소수노조에는 사무실을 제공하지 아니한 행위가 공정대표의무 위반이라고 본 중앙노동위원회의 재심판정의 취소를 구하는 청구에 대하여, 노조의 존립과 발전에 필수적인 공간으로서 노조 사무실이 가지는 중요성 등을 고려할 때 소수노조에만 사무실을 제공하지 아니한 것은 합리적 이유 없는 차별이라는 이유로 원고의 청구를 기각한 판결.

# LAW | 주요 판례 및 행정해석

## 7. 유족급여 및 장의비 부지급 처분이 간질성 폐질환의 업무관련성 여부에 대한 전문조사가 이루어지지 않는 등 절차 및 과정상 위법하여 취소되어야 한다 (서울행법 2023구합68234, 2024.05.03.)

### [이유] 1. 처분의 경위

가. 망 B(19\*\*.\*.\*\*.생, 이하 '망인'이라 한다)는 약 28년 동안 터널 공사 현장에서 터널굴착장비 운전 업무 등을 수행하였던 자이다. 망인의 구체적인 직업력은 아래 표와 같다. <표 생략>

나. 망인은 2017.\*.경 '우상엽 원발성 폐암'(이하 '이 사건 기승인 상병'이라 한다) 진단을 받았고, 2017.\*.\*부터 요양을 하였으며, 2021.12.17. 업무상 질병 승인을 받았다.

다. 망인은 2022.\*.\*\*. '간질성 폐질환' 진단을 받았고, 그때부터 2022.\*.\*까지 입원치료를 받은 뒤 퇴원하였다. 망인은 그 후 다시 증세가 악화되어 2022.\*.\* 입원하였고, 2022.\*.\*\*. \*\*.\*.\*\*경 사망하였다. 망인의 사망진단서에 기재된 사망원인은 아래와 같다.

사망의 원인	(가)	직접사인	간질성 폐질환	
※ (나)(다)(라)에는 (가)와 직접 의학적 인과관계가 명확한 것만을 적습니다.	(나)	(가)의 원인	-	
	(다)	(나)의 원인	-	
	(라)	(다)의 원인	-	
	(가)부터 (라)까지와 관계없는 그 밖의 신체상황			-

라. 망인의 배우자인 원고는 2022.4.18. 피고에게 '망인은 20대부터 터널굴착 작업에 종사하는 근로자였고, 이로 인해 폐암 산재 요양급여자로 2022년에 승인되었으며, 2022.2.28. 진단받은 간질성 폐질환으로 인한 사망으로 인해 유족급여를 신청함'이라는 내용으로 유족급여 및 장의비 지급을 청구하였다.

마. 피고는 2022.5.3. "이 사건 기승인 상병과 직접사인 간의 의학적 상당인과관계 인정 여부에 대하여 자문의사에게 의학적 자문을 의뢰한바, '2017년 폐암(stage I)으로 수술치료하였고 이후 재발된 기록은 없었으며, 사망 전(2022.2.) 호흡곤란 등 증상으로 간질성 폐질환, 폐렴으로 입원치료 하였으며, 간질성 폐질환 악화되어 사망하였음. 이 사건 기승인 상병과 사인인 간질성 폐질환 사이에 의학적 인과관계를 찾기 어렵다'는 소견입니다. 이와 같이 관련 법령과 의학적 소견 등을 종합하여 볼 때, 망인의 사망은 업무상 재해에 해당되지 않아 부지급 결정하였습니다"라는 취지의 이유로 유족급여 및 장의비 부지급 결정을 하였다(이하 '이 사건 처분'이라 한다).

바. 원고는 이 사건 처분에 불복하여 피고에게 심사청구를 하였으나, 피고는 2022.7.5. 심사청구를 기각하였다. 원고가 이에 불복하여 산업재해보상보험재심사위원회에 재심사청구를 하였으나, 산업재해보상보험재심사위원회는 2023.3.23. 재심사청구를 기각하였다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1, 2, 4 내지 6호증, 을 제1, 2호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

(뒷 페이지에 계속)

## 2. 이 사건 처분의 위법 여부

### 가. 당사자들의 주장

#### 1) 원고 주장의 요지

망인의 사망원인인 간질성 폐질환이란, 폐 간질부의 증식과 함께 다양한 염증세포들의 침윤 및 때로는 섬유화가 동반되어 비정상적인 콜라겐 침착을 나타내는 질환들을 총칭하고, 그 발병원인으로 진폐증 등 환경적 요인도 제시되고 있다. 따라서 망인의 간질성 폐질환이 업무상 질병인지 여부를 판단하기 위해서는 진폐증을 유발할 수 있는 환경적 요인, 즉 유리규산 등 유해물질에의 노출 등 직업환경적 요인에 의한 질환인지 여부를 검토할 필요가 있다.

이처럼 간질성 폐질환의 업무상 질병 여부는 망인의 과거 직업력상 유해물질 노출 정도 등을 토대로 독립적으로 판단하여야 함에도, 피고는 이 사건 기승인 상병과 간질성 폐질환 사이의 의학적 인과관계만을 검토하여 이 사건 처분을 하였는바, 이 사건 처분은 간질성 폐질환의 업무관련성 여부에 대한 전문조사가 이루어지지 않는 등 절차 및 과정상 잘못이 있으므로, 위법하여 취소되어야 한다.

#### 2) 피고 주장의 요지

망인의 직접사인인 간질성 폐질환이 업무와 상당인과관계가 인정되는 업무상 질병에 해당한다는 취지의 원고의 주장은, 수급권자가 청구하지 않아 행정청이 처분의 대상으로 삼지 않은 부분에 대하여 법원에 취소를 구하는 것으로서 취소소송의 법리에 어긋나고, 행정의 선결권을 침해한다. 따라서 망인의 간질성 폐질환이 업무와 상당인과관계가 인정되는지 여부는, 원고가 피고에게 별도의 요양급여 청구를 함으로써 확인하여야 할 사항이다.

### 나. 관계 법령

별지 기재와 같다. <별지 생략>

### 다. 판단

앞서 본 사실관계와 앞서 든 증거 및 갑 제9 내지 12호증의 각 기재, 이 법원의 C병원장에 대한 진료기록감정축탁 결과, 변론 전체의 취지에 의하여 인정되는 다음 각 사실과 사정을 종합하여 보면, 이 사건 처분은 간질성 폐질환의 업무관련성 여부에 대한 전문조사가 이루어지지 않는 등 절차 및 과정상 잘못이 있으므로, 위법하여 취소되어야 한다.

① 앞서 본 바와 같이 원고는 2022.4.18. 피고에게 '망인은 20대부터 터널굴착작업에 종사하는 근로자였고, 이로 인해 폐암 산재 요양급여자로 2022년에 승인되었으며, 2022.2.28. 진단받은 간질성 폐질환으로 인한 사망으로 인해 유족급여를 신청함'이라는 내용으로 유족급여 및 장의비 지급을 청구하였는바, 이러한 청구 내용은 ㉠ 망인의 간질성 폐질환 자체가 업무와 상당인과관계가 있어 업무상 재해로 인정해달라는 취지로 해석될 수도 있고, ㉡ 이 사건 기승인 상병과 간질성 폐질환 사이에 상당인과관계가 있으므로 간질성 폐질환을 업무상 재해로 인정해달라는 취지로 해석될 수도 있는 것으로 보인다.

② 원고의 청구가 위 ㉠의 내용과 위 ㉡의 내용으로 둘 다 해석이 가능할 경우, 피고로서는 원고에게 그 청구 내용이 무엇인지를 명확히 하도록 요청하였어야 할 것으로 보인다. 그럼에도 피고는 원고의 청구를 임의로 위 ㉡의 내용으로만 해석하여, 이 사건 기승인 상병과 간질성 폐질환 사이에 상당인과관계가 인정되지 않는다는 취지의 이유로 이 사건 처분을 하였는바, 이에 따라 망인의 간질성 폐질환 자체가 업무와 상당인과관계가 있는지 여부는 검토가 이루어지지 않았고, 간질성 폐질환의 업무관련성 여부에 대한 전문조사도 이루어지지 않았다.

③ 간질성 폐질환은 진폐증 등의 환경적 요인에 의하여 발병할 수도 있는 것이고(갑 제10호증 참조), 이 법원의 진료기록 감정의(호흡기내과)는 '결정형 유리규산 암석분진 등 유해물질에 장기간 노출되는 것이 간질성 폐질환의 발병원인이 될 수 있습니다', '28년간 터널굴착작업 종사 당시 환기가 잘 되지 않는 환경에서 장기간 상당한 수준의 결정형 유리규산 분진 및 중장비에서 배출되는 디젤엔진 연소물질에 노출된 사실이 망인의 간질성 폐질환의 발병원인 또는 발병위험을 증가시킬 수 있는 원인일 가능성은 있습니다'라는 취지의 소견을 제시하기도 하였다. 또한 피고 소속 직업환경연구원은 간질성 폐질환의 업무관련성에 대하여 전문조사를 수행한 적도 있는 것으로 보인다. 이러한 사정 등을 종합하여 보면, 피고는 원고의 청구가 위 ㉠의 내용도 포함하는 것이라고 해석할 여지가 충분히 있었던 것으로 보이고, 그렇게 해석할 경우에는 망인의 간질성 폐질환 자체가 업무와 상당인과관계가 있는지 여부에 관하여 조사 및 검토를 하였어야 할 것으로 보인다.

④ 원고는 청구 내용이 위 ㉠의 내용도 포함하는 것이었음을 밝히고 있고, 피고는 원고의 청구를 임의로 위 ㉡의 내용으로만 해석하여 망인의 간질성 폐질환 자체가 업무와 상당인과관계가 있는지 여부에 관하여 조사 및 검토를 하지 않았다. 결국 이 사건 처분은 간질성 폐질환의 업무관련성 여부에 대한 전문조사가 이루어지지 않는 등 절차 및 과정상 잘못이 있다고 판단된다.

## 3. 결론

그렇다면 원고의 청구는 이유 있으므로 인용하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

### 8. 근로복지공단의 직권 '고용보험 피보험자 가입이력 삭제 통지'는 고용보험법의 규정 내용 및 취지 등에 비추어 항고소송의 대상인 처분에 해당한다 (서울행법 2023구합66306, 2024.05.09.)

【요 지】 국민건강보험공단의 '직장가입자 자격상실 및 자격변동 안내 통보'는 사실의 통지에 불과할 뿐 처분성이 인정되지 아니하여 그 취소를 구하는 원고의 소를 각하하고, 근로복지공단의 직권 '고용보험 피보험자 가입이력 삭제 통지'는 고용보험법의 규정 내용 및 취지 등에 비추어 항고소송의 대상인 처분에 해당하나 원고에게 근로기준법상 근로자성이 인정되지 않는다는 이유로 그 취소를 구하는 원고의 청구를 기각한 판결.

### 9. 사업장에서의 소음에 의한 청력손실에 노화에 따른 청력손실이 더해져 현재의 난청에 이르게 되었다고 볼 수 있으므로 업무상 질병에 해당한다 (서울행법 2022구단74839, 2024.05.17.)

【요 지】 특별진찰 결과 산업재해보상보험법 시행령에서 정하는 청력손실치 인정 기준에 미치지 못한다는 이유로 소음성 난청을 부정한 처분에 대하여, 특별진찰 결과의 오류 가능성 및 과거 청력검사 결과와 감정 결과를 토대로 처분 당시 소음성 난청 상태에 있었다고 볼 수 있다는 이유로 위 처분을 취소한 판결.