

# [2024.07] 예원노무법인 뉴스레터

## ISSUE | 노동관련 주요 기사

- 고용노동부, 고액·상습 체불사업주 194명 명단공개, 307명 신용제재 단행
  - 외국인 근로자도 안전수칙 한눈에 쏙!
  - 육아 친화적 근로환경 조성을 위해 육아지원제도 확대 및 기업부담 완화 등 추진
  - 합리적 이유 없이 기간제 근로자 등의 임금 등을 차별한 17개 사업장 적발·시정요구
  - 식품제조 기계 작업에 의한 위험방지 조치 마련 등
- [더보기\(More\)](#)

## LAW | 주요 판례 및 행정해석

- [대법원] 피해 근로자가 장해보상일시금을 지급받은 후 완치시점을 기준으로 한 장애등급이 변경되어 장해보상연금을 수령하게 된 경우, 구상금 산정 시 완치시점의 평균임금을 적용하여야 한다
  - [대법원] 학교법인이 기존 취업규칙이 적용되는 교원에게 변경된 취업규칙의 적용에 동의하여야만 재임용계약을 체결할 수 있다는 조건을 제시한 경우, 해당 교원이 조건에 동의하지 않음을 이유로 한 재임용거부가 재량권 일탈·남용에 해당한다
  - [대법원] 1.사내협력업체 소속으로 CKD 품질관리업무를 담당한 근로자들의 근로자파견관계 인정 / 2.협력업체와의 고용단절 기간 동안의 임금 또는 임금 상당 손해배상 청구가 인정되기 위한 요건 및 그 판단기준
- [더보기\(More\)](#)

## NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

- 연차유급휴가 사용 촉진제도 안내
  - 육아기 근로시간 단축 '업무분담지원금' 신설 (시행일: 2024. 7. 1. ~ )
- [더보기\(More\)](#)

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

# [2024.07] 예원노무법인 뉴스레터

## ISSUE | 노동관련 주요 기사

1. 고용노동부, 고액·상습 체불사업주 194명 명단공개, 307명 신용제재 단행
2. 외국인 근로자도 안전수칙 한눈에 쏙!
3. 육아 친화적 근로환경 조성을 위해 육아지원제도 확대 및 기업부담 완화 등 추진
4. 합리적 이유 없이 기간제 근로자 등의 임금 등을 차별한 17개 사업장 적발·시정요구
5. 식품제조 기계 작업에 의한 위험방지 조치 마련 등
6. [CCTV에서 모니터링 프로그램까지] 진화하는 사업장 노동자 감시
7. 10년 일 시키고 퇴직금 안 준 사용자에게 대법원 '면죄부'
8. '절반 이상이 비정규직' 한국교육개발원 기간제 해고 '제동'
9. 법원, NH농협캐피탈 정년연장형 임금피크제 무효
10. [동희오토 불법파견 소송] 2심도 "원청 작업표준서, 구속력 있는 지시 아냐"

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

# [2024.07] 예원노무법인 뉴스레터

## LAW | 주요 판례 및 행정해석

1. [대법원 판례] 피해 근로자가 장해보상일시금을 지급받은 후 완치시점을 기준으로 한 장애등급이 변경되어 장해보상연금을 수령하게 된 경우, 구상금 산정 시 완치시점의 평균임금을 적용하여야 한다
2. [대법원 판례] 학교법인이 기존 취업규칙이 적용되는 교원에게 변경된 취업규칙의 적용에 동의하여야만 재임용계약을 체결할 수 있다는 조건을 제시한 경우, 해당 교원이 조건에 동의하지 않음을 이유로 한 재임용거부가 재량권 일탈·남용에 해당한다
3. [대법원 판례] 1.사내협력업체 소속으로 CKD 품질관리업무를 담당한 근로자들의 근로자파견관계 인정 / 2.협력업체와의 고용단절 기간 동안의 임금 또는 임금 상당 손해배상 청구가 인정되기 위한 요건 및 그 판단기준
4. [대법원 판례] △△자동차의 자동차 연구·개발시설에서 △△자동차와 도급 형식의 계약을 체결한 사내협력업체 소속으로 보전 업무를 수행한 근로자들과 △△자동차가 근로자파견관계에 있었다고 볼 여지가 크다
5. [대법원 판례] △△자동차 ○○공장에서 소방업무를 담당하는 협력업체 소속 근로자들은 △△자동차와 근로자파견관계에 있다
6. [행정법원 판례] 상시근로자수가 30명 미만인 사업장의 사업주도 근로자의 업무상 사고로 인한 요양급여승인처분의 취소를 구할 소의 이익이 있다
7. [행정해석] 계속하여 근로한 기간이 1년 이상인 근로자가 1년간 80퍼센트 미만 출근한 경우에도 해당 1년간 개근한 달마다 1일의 연차 유급휴가가 발생한다
8. [행정해석] 사용자가 퇴직급여법 제9조제1항 본문에 따라 퇴직금을 지급해야 하는 14일의 기간은 기간말일의 종료로 만료한다

# NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

## 1. 연차유급휴가 사용 촉진제도 안내

회계연도를 기준으로 연차유급휴가를 관리하는 사업장의 1차 연차촉진일(2024. 7. 1. ~ 2024. 7. 10.)이 다가오는바, 근로기준법 제61조의 '연차유급휴가 사용 촉진제도'에 관하여 안내드립니다.

- 정의 및 효과

구분	내용
개념	'연차유급휴가 사용 촉진제도'란 근로기준법 제61조에서 정한 절차에 따라 근로자에게 휴가 사용을 적극적으로 권유하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 않을 시, 사용자의 미사용 연차유급휴가에 대한 금전 보상 의무가 면제되는 제도를 의미
시행 효과	미사용 연차유급휴가에 대한 금전 보상 의무 면제
미사용 수당 지급대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로기준법 제61조에 따른 사용 촉진을 하지 않은 경우(미시행, 절차 흠결 포함)</li> <li>- 근로자 퇴직·해고 및 사업장 폐업 등으로 근로관계가 종료되는 경우</li> <li>- 사용 촉진에 의해 휴가를 사용하기로 한 날에 근로자가 출근하였으나 사용자가 노무수령거부를 하지 않아 정상적인 근로 제공을 한 경우</li> <li>- 휴가를 사용하기로 한 날에 회사가 근로제공을 요구한 경우</li> </ul>

- 1년 이상자 연차유급휴가(15개 이상) 사용 촉진

구분	내용
시행 방법	<p>① 1차 촉진: 사용기한이 끝나기 <u>6개월 전</u>부터 10일 이내에 회사가 근로자에게 잔여 연차 일수 안내 및 연차 사용 서면 촉구</p> <p>→ 근로자는 촉구를 받은 날로부터 10일 이내에 사용 시기를 정하여 회사에 통보</p> <p>② 2차 촉진: 만약 근로자가 10일 이내에 회사에 통보하지 않으면, 회사는 그날로부터 사용기한이 끝나기 <u>2개월 전</u>까지 사용 시기를 정하여 서면으로 통보</p>

# NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

예시	<1월 1일 입사자 또는 회계연도 관리 사업장(1년 이상)>	
	촉진절차	실시기간
	미사용 연차유급휴가 일수 서면 촉구	7.1. ~ 7.10.
	근로자의 연차유급휴가 시기 지정	촉구받은 날 ~ 10일 이내
	(근로자가 미지정 시) 미사용 연차 유급휴가 사용시기 지정 통보	촉구받은 날 10일 경과 시 ~ 10.31.

## - 1년 미만자 연차유급휴가(11개) 사용 촉진

구분	내용	
시행 방법	9개	① 1차 촉진: 입사 1년이 되기 <u>3개월 전부터</u> 10일 이내에 회사가 근로자에게 잔여 연차 일수 안내 및 연차 사용 서면 촉구 → 근로자는 촉구를 받은 날로부터 10일 이내에 사용 시기를 정하여 회사에 통보 ② 2차 촉진: 만약 근로자가 10일 이내에 회사에 통보하지 않으면, 회사는 그날로부터 입사 1년이 되기 <u>1개월 전까지</u> 사용 시기를 정하여 서면으로 통보
	2개	① 1차 촉진: 입사 1년이 되기 <u>1개월 전부터</u> 5일 이내에 회사가 근로자에게 잔여 연차 일수 안내 및 연차 사용 서면 촉구 → 근로자는 촉구를 받은 날로부터 10일 이내에 사용 시기를 정하여 회사에 통보 ② 2차 촉진: 만약 근로자가 10일 이내에 회사에 통보하지 않으면, 회사는 그날로부터 입사 1년이 되기 <u>10일전까지</u> 사용시기를 정하여 서면으로 통보

# NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

<1월 1일 입사자 또는 회계연도 관리 사업장(1년 미만)>

예시

촉진절차	실시기간
미사용 연차유급휴가 일수 서면 촉구	10.1. ~ 10.10.(9일) / 12.1. ~ 12.5.(2일)
근로자의 연차유급휴가 시기 지정	촉구받은 날 ~ 10일 이내
(근로자가 미지정 시) 미사용 연차 유급휴가 사용시기 지정 통보	촉구받은 날 10일 경과 시 ~ 11.31.(9일) / 12.21.(2일)

# NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

## 2. 육아기 근로시간 단축 '업무분담지원금' 신설 (시행일: 2024. 7. 1. ~ )

육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용하고, 업무분담 근로자에게 금전적 지원한 사업주에게 육아기 단축 근로자 1명당 월 최대 20만원을 지원하는 '육아기 근로시간 단축 업무분담지원금'이 신설되었습니다.

- 법 개정 사항

### <고용보험법 시행령>

현행	내용
제29조(출산육아기 고용안정장려금) ① 생략 1~3. 생략 4. 신설	제29조(출산육아기 고용안정장려금) ① 생략 1~3. 생략 4. <b>피보험자인 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용하거나 부여한 경우로서 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 우선지원대상기업의 사업주</b> 가. 육아기 근로시간 단축 근로자의 단축된 근로시간이 주당 10시간 이상일 것 나. 육아기 근로시간 단축 근로자의 업무 일부를 대신하여 수행할 근로자(이하 "업무분담자"라 한다)를 지정하고 해당 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 하였을 것

- 주요 내용

구분	내용
개요	육아기 근로시간 단축 근로자의 업무를 분담하는 동료 근로자에게 업무 분담에 대한 금전적 지원을 한 사업주에게 그 비용의 일부를 지원
지원 대상	육아기 근로시간 단축 근로자의 업무를 분담한 동료 근로자에게 금전적 지원을 한 우선지원대상기업의 사업주

## NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

지원 요건	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 육아기 단축을 30일 이상 허용</li> <li>- 육아기 단축 후 근로시간은 10시간 이상 25시간 이하</li> <li>- 육아기 근로시간 단축 근로자의 업무분담 근로자를 명시적으로 지정(최대 5명 한도)</li> <li>- 업무분담 근로자에게 업무분담에 대한 금전적 지원</li> </ul>
지원 금액	육아기 단축 근로자 1명당 월 최대 20만원 한도로 지원. 단, 사업주가 업무분담 근로자에게 지급한 금전적 지원액을 초과할 수 없음.
신청시기 및 방법	구비 서류 첨부 후 업무분담자를 지정한 날이 속한 달의 다음 달부터 3개월 단위로 신청

※ 업무분담지원금에 관한 구체적인 내용은 첨부파일 참고

# NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

## 3. 육아기 근로시간 단축 급여 지원 구간 변경 (시행일: 2024. 7. 1. ~ )

매주 최초 5시간까지 통상임금의 100%를, 5시간 이후는 통상임금의 80%가 지급되던 육아기 근로시간 단축 급여의 통상임금의 100퍼센트 지급구간이 매주 최초 5시간에서 매주 최초 10시간으로 확대됩니다.

- 주요 내용

구분	기존		변경	
통상임금 100% 지원구간	주당 최초 5시간		주당 최초 10시간	
육아기 근로시간 단축 급여	매주 최초 5시간 단축분	월 통상임금 X 5 / 단축 전 소정근로시간	매주 최초 10시간 단축분	월 통상임금 X 10 / 단축 전 소정근로시간
	나머지 근로시간 단축분	월 통상임금의 80% X (단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간 - 5) / 단축 전 소정근로시간	나머지 근로시간 단축분	월 통상임금의 80% X (단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간 - 10) / 단축 전 소정근로시간

\* 구체적인 내용은 첨부파일 참고

# NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

## 4. 산업안전보건법 시행규칙 및 산업안전보건기준에 관한 규칙 개정 (시행일: 2024. 7. 1. ~ )

산업현장의 여건을 고려하여 안전한 작업을 위한 조치 사항을 정하는 한편, 기존 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하기 위하여 산업안전보건법 시행규칙 및 산업안전보건기준에 관한 규칙이 개정되었습니다.

- 주요 내용

구분	내용
산업안전보건법 시행규칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기본·설계·공사안전보건관리대장 내 의무적 포함사항 정비</li> <li>- 혼합기, 파쇄·분쇄기에 대한 안전검사 주기 규정 등(제126조·별표 5·별표16)</li> <li>- 특수건강진단 실시의 인정 대상 추가</li> <li>- 배치전건강진단 실시 면제사유 정비</li> <li>- 특수건강진단기관의 건강진단 결과 보고대상 정비</li> <li>- 특수건강진단기관의 지정기준 정비</li> <li>- 한국표준산업분류 개정내용 반영</li> <li>- 일산화탄소 1차 검사항목 방법 변경</li> </ul>
산업안전보건기준에 관한 규칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사다리식 통로의 추락방지조치 보완</li> <li>- 배달종사자 안전모에 대한 안전기준 구체화</li> <li>- 이동식 사다리에 대한 안전기준 마련</li> <li>- 분쇄기 등을 이용한 작업시 위험방지 조치 마련</li> <li>- 식품가공용 기계에 의한 위험방지 조치 마련</li> <li>- 이동식 크레인 넘어짐 방지조치</li> <li>- 구내운반차 안전조치 강화</li> <li>- 안전밸브 검사 주기 정비</li> <li>- 소화설비의 구체적 기준 마련</li> <li>- 청력보존프로그램 시행 대상 확대</li> <li>- 진동 기계·기구 사용방법 근로자 주지</li> <li>- 밀폐공간 가스농도 측정자격 기준 정비</li> <li>- 근골격계부담작업 수시 유해요인 조사 제도 정비</li> <li>- 산업현장 변화 등에 따른 사문화 규정 삭제</li> <li>- 모호한 안전·보건기준 등 명확화</li> </ul>

\* 구체적인 내용은 첨부파일 참고

# ISSUE | 노동관련 주요 기사

## 1. 고용노동부, 고액·상습 체불사업주 194명 명단공개, 307명 신용제재 단행 (고용노동부 보도자료, 2024.06.17.)

고용노동부(장관 이정식)는 6월 16일, 고액의 임금을 상습적으로 체불한 사업주 194명의 명단을 공개하고, 307명은 신용제재를 단행한다고 밝혔다.

이에 앞서 지난 6월 5일, 「임금체불정보심의위원회」(위원장: 고용노동부 차관)를 개최하고 이 같은 내용을 심의·의결한 바 있다.

이번에 명단이 공개되거나 신용제재를 받게 된 사업주는 공개 기준일 이전 3년 이내에 체불로 2회 이상 유죄가 확정되고 1년 이내 체불총액이 3천만원(신용제재는 2천만원) 이상인 고액·상습 체불사업주다.

명단공개 대상 사업주의 경우 3년 동안('24.6.16.~'27.6.15.) 체불사업주의 성명·나이·상호·주소(법인인 경우 대표이사의 성명·나이·주소 및 법인의 명칭·주소)와 3년간의 체불액이 고용노동부 누리집 등을 통해 공개되며, 각종 정부지원금 제한, 「국가계약법」등에 따른 경쟁입찰 제한, 「직업안정법」에 따른 구인 제한 등 불이익을 받는다.

신용제재를 받는 사업주는 성명 등 인적사항과 체불액 등 체불자료가 종합신용정보집중기관(한국신용정보원)에 제공되어 해당 기관의 규약에 따라 7년 동안 신용관리 대상자로 등재되어 대출 등의 제한을 받게 된다.

명단공개와 신용제재는 2012년 8월, 「근로기준법」을 개정하여 고액·상습적 체불사업주의 명예와 신용에 영향을 주어 체불을 예방하고자 도입되었으며, 2013년 9월 처음 명단이 공개된 이후 이번까지 총 3,354명의 명단이 공개되고, 5,713명이 신용제재를 받았다.

이성희 차관(위원장)은 “임금체불이 근절되기 위해서는 임금체불로 인해 얻는 이익보다 손실이 훨씬 큰 구조를 만드는 것이 중요하다”라고 하면서, “상습적인 체불사업주에 대한 신용제재 확대 등 경제적 제재를 강화하는 「근로기준법」을 개정을 계속 추진할 계획”이라고 밝혔다.

문 의: 근로감독기획과 이강욱(044-202-7521), 백승희(044-202-7538)

# ISSUE | 노동관련 주요 기사

## 2. 외국인 근로자도 안전수칙 한눈에 쏙! (고용노동부 보도자료, 2024.06.24.)

### 16개국 언어로 안전보건 교육자료 제작·배포 ... 누적 콘텐츠 "약 1,500종"

안전보건공단(이사장 안종주, 이하 '공단')은 최근 외국인 근로자의 증가와 함께 언어문제에 따른 산업재해가 우려됨에 따라 산재 다발 작업에 대한 외국인 근로자용 안전보건 교육자료를 보급한다.

공단은 산업현장에서 자주 발생하는 용접작업 화재, 밀폐공간 질식 등 재해예방 교육 동영상을 인력 16개국 언어로 번역해서 배포했다.

아울러, 조선업의 외국인 근로자 인력 증가와 재해 증가세를 반영해 주요 작업별 안전 작업방법을 담은 '조선업 안전작업 안내문(OPS; One page Sheet)\*'외국인 안전보건 교육자료 9종을 제작하여 함께 제공했다.

공단에서 개발된 외국인 교육자료는 안전보건공단 누리집과 유튜브, 미디어 현장배송, 위기탈출 안전보건 어플 등을 통해 활용할 수 있다.

그동안 공단은 고용허가제 인력 송출국 언어(16개)를 중심으로 매년 150여 개의 외국인 안전보건 교육 콘텐츠를 개발했으며, 공단 누리집(안전보건자료실) 등을 통해 포스터, 동영상 등 1,500여 개의 외국인 안전보건 자료를 공개하고 있다.

올해 하반기에는 지게차, 컨베이어 등 산업현장에서 많이 사용하는 '기계기구 안전작업 안내문(OPS)' 4종을 16개 언어로 번역할 계획이다. 또한 외국인도 안전수칙을 한눈에 이해하기 쉽도록 '그림으로 이해하는 안전보건 포스터'와 '안전보건표지 픽토그램'을 추가로 제작하여 조선업 등에 배포할 예정이다.

그동안 공단은 국내 취업교육기관의 외국인 의무교육 시 안전보건 전문 강사 및 교육을 지원\*해 왔다. 또한 외국인이 다수 종사하는 조선업 사업장을 대상으로 별도의 안전보건 교육과정을 개설하여 운영하고 있으며, 외국인 고용사업장 및 지역행사 등을 대상으로 '찾아가는 가상현실(VR) 체험교육'도 실시하는 등 외국인 산재예방을 위한 사업을 다방면으로 전개하고 있다.

공단 안종주 이사장은 "앞으로도 외국인 근로자 안전보건 교육을 위해 다양한 안전보건 교육자료를 지속해서 개발하겠다"라면서, "외국인 안전보건 교육 지원 및 전문인력 양성 등 외국인 산재를 줄이기 위해 최선의 노력을 다하겠다"라고 말했다.

문의 : 교육콘텐츠부 강선영(052-703-0732)

## 3. 육아 친화적 근로환경 조성을 위해 육아지원제도 확대 및 기업부담 완화 등 추진 (고용노동부 보도자료, 2024.06.25.)

### - 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 고용노동부 소관 4개 법률안 국무회의 심의·의결 -

정부는 6월 25일(화) 국무회의에서 지난 21대 국회 계류 중 기간만료로 폐기되었으나, 재추진이 필요한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 고용노동부 소관 4개 법률안을 심의·의결했다. 주요 내용은 다음과 같다.

[1] 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「고용보험법」, 「근로기준법」 일부개정법률안 \* 시행일: 공포 후 6개월

① 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 자녀 나이를 '8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하'에서 '12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하'인 경우로 확대하며, 육아휴직 기간 중 미사용 기간에 대해서는 그 기간의 두 배를 육아기 근로시간 단축 기간으로 가산하도록 규정한다.

② 배우자 출산휴가의 분할사용 횟수를 1회에서 3회로 늘리고, 배우자 출산휴가 급여 지원기간을 '5일'에서 '휴가 전체 기간(현행 10일)'으로 확대한다.

③ 조산 위험으로부터 임산부·태아의 건강을 보호하기 위해 1일 2시간 근로시간 단축 기간을 현행 '임신 후 12주 이내 또는 36주 이후'에서 '임신 후 12주 이내 또는 32주 이후'로 확대한다.

④ 난임치료휴가 기간을 '연간 3일'에서 '연간 6일'로, 그 기간 중 유급 휴가일을 '1일'에서 '2일'로 확대하며, 2일에 대한 급여를 우선지원 대상기업 소속 근로자에게 지원하는 제도를 신설한다.

⑤ 법인의 대표자가 직장 내 성희롱을 한 경우 사업주와 동일하게 과태료 부과대상에 포함하여 현행 제도의 일부 미비점을 개선·보완한다.

[2] 「국민 평생 직업능력 개발법」 일부개정법률안 \* 시행일: 공포 후 6개월

① 기업이 다양한 훈련과정을 포함하는 직업능력개발계획서를 사전에 승인받은 경우에는 일정 범위 내에서 개별 훈련과정에 기업의 재량권을 부여하고 훈련비도 지원받을 수 있도록 한다.

② 지역 여건 및 특성에 맞는 직업능력개발훈련 및 인력양성 등을 위해 고용노동부 장관의 권한 중 학교법인의 기능대학 설립 추천 권한을 시·도지사에게 이양한다.

③ 기능대학을 설립·경영하는 자가 기능대학의 명칭 등 중요 사항을 변경하는 경우 교육부 장관의 변경 인가를 받도록 하되, 그 권한은 고용노동부 장관에게 위탁하도록 하고, 기능대학의 분교를 설치할 수 있는 근거를 마련한다.

④ 기능대학의 학위전공심화과정 입학 자격요건으로 학력과 경력 요건의 선후 관계와 무관하게 두 요건을 모두 갖추기만 하면 입학이 가능하도록 한다.

문 의: 규제개혁법무담당관 김서원(044-202-7068)

여성고용정책과 장지훈(044-202-7476)

직업능력정책과 곽철홍(044-202-7270)

## ISSUE | 노동관련 주요 기사

---

### 4. 합리적 이유 없이 기간제 근로자 등의 임금 등을 차별한 17개 사업장 적발·시정요구 (고용노동부 보도자료, 2024.06.25.)

- 17개 사업장, 642명, 4억3천8백만원 차별적 처우 적발

고용노동부(장관 이정식)는 노동위원회·법원의 차별 시정명령 등을 받았음에도 기간제·파견·단시간제 근로자에 대한 복지포인트 및 명절수당 등을 지급하지 않고 차별하고 있는 17개 사업장을 적발(642명, 438백만원)하고, 시정조치·사법처리 등을 신속 진행한다고 밝혔다.

이들 사업장은 시정명령 및 권고 대상 근로자의 차별만 개선하고 유사한 다른 근로자의 차별적 처우는 개선하지 않기도 하였다.

고용노동부는 '(온라인)익명신고센터(7월)'에서 제보도 받을 방침이다

이정식 장관은 "같은 일을 하고도 불합리한 차별을 받는 일은 없어야 한다"라면서, "노동 약자들이 존중받고 일한 만큼 공정하게 보상받을 수 있도록 현장의 인식·관행 개선에 적극 힘쓰겠다"라고 밝혔다.

문 의: 고용차별개선과 김보경(044-202-7574), 황혜선(044-202-7577)

# ISSUE | 노동관련 주요 기사

## 5. 식품제조 기계 작업에 의한 위험방지 조치 마련 등 (고용노동부 보도자료, 2024.06.28.)

### - 「산업안전보건법 시행규칙」 및 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 개정안 공포(6.28.)

고용노동부(장관 이정식)는 「산업안전보건법 시행규칙」 및 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 개정안을 6월 28일(금) 공포했다.

이번 개정은 반복되는 식품제조기계 등 사고에 대한 후속대책의 일환으로 분쇄기·혼합기 등을 이용한 작업이나 식품가공용 기계에 의한 위험방지 조치를 마련하는 등 근로자에 대한 안전조치를 보다 강화하고,

배달종사자에게 지급하는 안전모에 대한 기준을 배달종사자가 운행하는 이동수단의 종류에 적합하게 구체화하는 등 현행 제도의 운영상 미비점을 보완하는 내용 등을 담고 있다.

6월 28일 공포된 개정안의 주요 내용은 다음과 같다.

#### ① 분쇄기 등을 이용한 작업 시 위험방지 조치 마련(안전보건규칙 제87조제8·9항)

분쇄기·파쇄기·혼합기 등의 가동 중에 덮개(울)를 열어야 하는 경우 작업과정에서 발생할 수 있는 위험을 방지하기 위한 조치를 하도록 했다.

#### ② 식품가공용기계에 의한 위험방지 조치 마련(안전보건규칙 제130조제2항 신설)

식품을 제조하는 과정에서 내용물이 담긴 용기를 들어올려 부어주는 기계를 작동할 때 ①위험 발생 우려가 있을 경우 즉시 작동을 정지시킬 수 있는 비상정지장치를 설치하고, ②작동 중 근로자 접근으로 인한 사고를 방지하기 위한 조치를 하도록 했다.

#### ③ 배달종사자의 안전모에 대한 안전기준 구체화(안전보건규칙 제32조제1항, 제672조제5항, 제673조제1항)

사업주가 배달종사자에게 제공·착용토록 해야 하는 안전모를 배달종사자가 운행하는 이동수단의 종류에 적합하도록 ①「도로교통법」에 따른 이륜자동차 및 원동기장치자전거의 경우와 ②자전거, 전기자전거 및 개인형 이동장치의 경우로 구분하여 정했다.

#### ④ 사다리식 통로 구조의 보완(안전보건규칙 제24조제1항제9호)

사다리식 통로에 등받이울이 있어도 근로자 이동에 지장이 없는 경우에는 현행과 같이 등받이울을 설치하고, 등받이울이 있으면 근로자의 이동이 곤란한 경우에는 ①한국산업표준에서 정하는 기준에 적합한 개인용 추락 방지시스템을 설치하고, ②근로자로 하여금 전신안전대를 사용토록 하는 등 사다리식 통로 구조에 대한 안전기준을 보완했다.

#### ⑤ 기본·설계·공사 안전보건대장의 의무적 포함사항 정비(시행규칙 제86조제1~3항)

건설공사발주자가 산재 예방을 위해 건설공사의 계획, 설계 및 시공단계에서 작성·확인해야 하는 기본·설계·공사 안전보건대장의 내용 중에서 작성자인 건설공사발주자, 설계자 및 시공자가 현실적으로 알기 어려운 사항(공사 시 유해·위험요인과 감소대책 수립을 위한 설계조건 등)은 제외하고,

건설공사 현장에서 안전관리가 반드시 필요한 사항(건설공사용 기계·기구의 건설현장 배치 및 이동계획 등)이 누락되지 않도록 포함하여 건설공사발주자가 건설공사 단계별로 효과적인 재해예방 조치를 마련·이행할 수 있도록 했다.

### 6. [CCTV에서 모니터링 프로그램까지] 진화하는 사업장 노동자 감시 (매일노동뉴스, 2024.06.02.)

#### 직장갑질119 '감시 갑질' 사례 발표 ... "노동감시 원천 금지 입법 필요"

"육아휴직을 쓴 이후 인사평가를 최하로 줘 건의를 했습니다. 그러자 회사에서는 그간 카메라로 저를 지켜봤는데 업무 중 (개인) 통화를 한 것이 확인됐기 때문이라는 답변을 줬습니다."

"회사에서 사전동의 없이 직원들의 사내 메신저 내용을 전부 확인하고, 회사에 대한 불만을 표시한 내용의 메시지가 있는 직원들을 아무런 사전 조치 없이 퇴사시켰습니다."

최근 직장갑질119가 접수한 '업무 공간에서의 감시' 관련 제보 중 일부 내용이다. 2일 직장갑질119는 올해 5월까지 회사 내 감시와 관련한 제보 40건을 분석한 결과를 발표했다. 사용자의 업무용 메신저 사찰, 폐쇄회로(CC)TV나 프로그램을 활용한 '일터 감시 갑질'의 고충 등이 제보됐다.

감시 갑질 문제 중 가장 높은 비중을 차지하는 것은 CCTV 활용이다. 개인정보보호법에 따라 사업장 내부 등 불특정 다수의 출입이 빈번하지 않은 비공개된 장소에 CCTV를 설치할 때는 해당 장소에 출입하는 정보주체의 동의를 받아야 한다. 녹음기능은 사용할 수 없다. 노동자 감시를 위해 CCTV를 설치하거나 수집된 영상을 사용할 수 없다. 하지만 제보 유형을 보면 근무태도를 감시하거나, 인사고과 과정에서 CCTV 영상이 활용되고 있다.

회사 이메일이나 사내 메신저를 사용자가 무단으로 열람하는 문제도 발생하고 있다. 회사를 비방한 직원을 찾아내거나, 자신을 홍보는 것 같아서 아랫사람의 메신저를 확인하는 경우가 있었다. 코로나19 이후 많이 보급된 '개인컴퓨터 실시간 모니터링 프로그램'을 활용한 감시도 최근에 늘고 있는 것으로 나타났다.

이처럼 사용자의 과도한 감시는 근로기준법이 금지하는 직장내 괴롭힘에 해당할 수 있다. 고용노동부는 직장내 괴롭힘 판단 및 예방 대응 매뉴얼에서 'CCTV를 통해 일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시하는 것'을 유형으로 설명하고 있다. 직장갑질119는 "감시 갑질 피해자들은 심각한 정신적인 고통을 경험하면서도 업무 공간에서 감시가 당연한 일일지도 모른다며 스스로를 의심하고 자책하는 경향을 보이기도 했다"며 "사업장 내 노동 감시 문제를 노동권 보호의 차원에서 규정하고 규율할 필요성이 있다"고 지적했다.

전자 감시 금지 입법 논의가 없었던 것은 아니다. 2022년 3월 당시 강은미 정의당 의원은 감시설비의 설치, 운영을 원칙적으로 금지하는 근로기준법 개정안을 대표발의 했으나 실제 개정으로 이어지지는 못했다.

김하나 변호사(직장갑질119)는 "감시로 고통을 호소하는 노동자는 증가하고 있지만 당사자가 피해를 인지하지 못하거나 노동부에 문제를 제기해도 제대로 된 지원을 받지 못하는 경우가 다수"라며 "노동감시를 금지하는 내용으로 근로기준법을 개정하고 감시가 불법임을 알리는 교육도 꾸준히 이뤄져야 한다"고 말했다.

## 7. 10년 일 시키고 퇴직금 안 준 사용자에게 대법원 '면죄부' (매일노동뉴스, 2024.06.04.)

### 일용직 퇴직금 계산법 어려워 미지급 고의 없다?

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.

## 8. '절반 이상이 비정규직' 한국교육개발원 기간제 해고 '제동' (매일노동뉴스, 2024.06.06.)

### 2년 이상 일한 노동자 계약종료에 충북지노위 "무기계약직"

정부출연연구기관인 한국교육개발원이 근무기간을 2년 넘긴 기간제 연구원을 기간만료를 이유로 계약갱신을 거절한 것은 부당해고에 해당한다는 노동위원회 판정이 나왔다. 한국교육개발원은 경제인문사회 분야 출연연 중 비정규직 고용이 가장 높은 것으로 알려져 있다.

### 15차례 갱신한 뒤 근로계약 만료 통보

공공연구노조 한국교육개발원지부는 6일 "한국교육개발원은 비정규직 1위 연구기관의 오명을 벗고 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(기간제법)을 준수하는 연구기관으로 거듭나라"고 밝혔다.

지부에 따르면 지난 4월29일 충북지방노동위원회는 개발원에서 일한 지 2년이 넘은 기간제 연구원 4명이 제기한 부당해고 구제신청을 인용했다.

충북지노위는 이들이 모두 기간제법에 따라 계속근로한 기간이 2년을 넘은 시점에 무기계약직으로 전환됐다고 판단했다. 신청인 중 A씨는 지난해 12월31일(A씨) B·C·D씨는 올해 1월31일 계약기간 만료를 통보받았다. A씨는 위촉직으로 입사해 2014년 8월부터 2016년까지 일했다. 이후 2017년 8월 다시 위촉직으로 입사해 근무하다가 2018년 7월부터 계약직으로 채용돼 지난해 12월31일까지 근로계약을 반복·갱신하며 일했다. A씨가 2017년 8월부터 그만 둘 때까지 체결한 근로계약은 13번에 달했다. 계약기간은 짧게는 1개월에서 1년까지였다. B씨와 C씨, D씨도 사정은 비슷했다. B씨는 2021년 7월 입사해 6번의 근로계약을 맺었다. C씨는 2021년 8월 입사해 5번, D씨는 2016년 3월 입사해 15번의 근로계약을 갱신해왔다.

이들이 맡았던 일은 교육부와의 업무협약에 따라 한국교육개발원이 수행한 연구용역 관련 업무였다. 하지만 교육부가 지난해 12월31일 돌연 사업을 다른 기관으로 이관했다. 한국교육개발원은 사업이 종료됐다고 노동자들에게 계약만료를 통보했다.

"기간제법 적용 예외사유 아냐"

전체 직원 58%가 위촉직·계약직

쟁점은 신청인들이 무기계약직에 해당하는지 여부와 계약만료 통보가 정당했는지 여부였다.

한국교육개발원은 "기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(기간제법) 4조1항1호에 따라 노동자들과의 계약이 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하기 때문에 기간제법상 사용기간 제한 예외사유에 해당한다"고 주장했다. 또 "노동자들이 개발원에서 일한 기간이 2년이 넘어도 이들이 신규 채용 절차를 거쳤기 때문에 신규 채용 전후로 근로관계가 단절됐다"고 강조했다. 한국교육개발원은 기간제 연구원을 위촉직과 계약직으로 구분하는데, 입사자들은 위촉직으로 고용된 뒤 2년이 되기 전에 신규 채용 절차를 거쳐야만 계약직으로 재고용될 수 있다.

(뒷 페이지에 계속)

하지만 충북지노위는 신청인 모두를 무기계약직으로 인정했다. 구체적으로 △교육부가 사업 수행 기관을 변경하기 전까지 개발원이 사업 수행의 전속성을 가지고 있던 점과 △이들이 주로 수행한 업무가 행정업무였다는 점을 들어 기간제법 사용기간 제한 예외사유에 해당하지 않는다고 판단했다. 나아가 한국교육개발원이 사회보험이나 퇴직금을 정산할 때 위촉직 재직기간부터 계속 일했던 것으로 판단한 사정 등을 근거로 신규 채용 절차 전후로 근로관계가 단절됐다는 개발원 주장을 받아들이지 않았다.

지부는 “개발원의 고용방침을 바로잡을 때”라고 강조했다. 지부에 따르면 지난 4월 기준 한국교육개발원 노동자 516명 중 정규직은 145명, 무기계약직은 71명이며 비정규 노동자는 300명(계약직 178명·위촉직 122명)으로 58%나 된다. 비정규직 중 일한 기간이 2년을 넘은 이는 계약직 147명, 위촉직 2명이다.

노동자들을 대리한 김민호 공인노무사(노무법인 참터 충청지사)는 “한국교육개발원이 판정 취지를 받아들여 사용기간 2년을 초과한 이들을 무기계약직으로 인정해 고용안정을 도모해야 한다”고 말했다.

### 9. 법원, NH농협캐피탈 정년연장형 임금피크제 무효 (매일노동뉴스, 2024.06.27.)

#### 정년연장에도 높은 임금삭감률에 오히려 경제적 손실

일하는 기간이 늘었어도 임금삭감률이 높아 오히려 경제적 손해를 입었다면 정년연장형 임금피크제 노사합의 효력이 없다는 법원 판단이 나왔다.

27일 법조계에 따르면 서울남부지법 민사23단독(김유성 판사)은 사무금융노조 NH농협캐피탈지부 조합원인 변아무개씨 등 3명이 NH농협캐피탈(주)을 상대로 낸 임금 소송에서 원고 승소로 판결했다.

NH농협캐피탈은 법정 정년 60세 시행에 맞춰 2017년 1월부터 기존 58세였던 정년을 연장하고 임금피크제를 시행했다. 만 56세부터 기본급의 30%를 삭감해 60세에 70%까지 순차적으로 삭감률이 떨어지는 방안이다. 변씨 등은 사측이 취업규칙의 불이익 변경에 관한 절차적 요건을 충족하지 않았고, 합리적 이유 없는 연령차별이라며 소송을 냈다.

법원은 노동자 손을 들어줬다. 김유성 판사는 “만 58세 퇴직에서 정년이 연장된 2년의 기간 동안 노동자들이 임금피크제에 따라 지급받게 될 임금을 노동자들의 추가 이익이라고 평가해도, 변씨 등은 임금피크제가 시행되지 않았다면 만 56세에 도달한 때부터 정년인 만 58세에 도달할 때까지 3년간 기본급의 300% 상당액을 지급받을 수 있었을 것으로 보인다”며 “임금피크제가 시행됨에 따라 만 56세부터 만 60세까지 5년간 기본급의 250% 상당액만을 지급받게 돼 경제적 손실을 보게 됐다”고 지적했다.

김 판사는 아울러 “사측은 임금피크제 적용 노동자들을 임금협상에 따른 임금인상률 적용에서도 제외했다”며 “변씨 등은 실질적으로 이중으로 임금이 삭감되는 불이익을 입었고, 나아가 기본급 액수와 연동되는 퇴직금, 각종 수당 등 다른 근로조건의 추가적·연쇄적 불이익도 입었다”고 판단했다.

### 10. [동희오토 불법파견 소송] 2심도 “원청 작업표준서, 구속력 있는 지시 아냐” (매일노동뉴스, 2024.06.30.)

#### “도급계약 목적 달성 위한 정보전달일 뿐” ... 노동자측 “대법원 판례에 반해”

최근 동희오토 사내하청 노동자들이 제기한 불법파견 소송에서 항소심 재판부는 1심에 이어 사측 손을 들어줬다. 1심과 마찬가지로 원청이 작성·배부한 작업표준서 등을 상당한 지휘·명령의 근거로 판단하지 않았다. 도급계약 목적 달성을 위한 정보 전달일 뿐 업무수행 자체에 대한 구속력 있는 지시를 한 것은 아니라고 본 것이다.

대전고법 민사2부(재판장 문봉길 부장판사)는 지난 27일 동희오토 사내하청 노동자 15명이 동희오토 주식회사를 상대로 낸 근로자지위확인 소송에서 노동자측 항소를 기각했다. 판결문을 살펴보면 항소심 재판부는 “원고들이 제출한 작업표준서 등에는 피고의 사업장에서 인쇄된 것으로 보이는 워터마크가 존재하고 각 공정별로 작업의 순서나 방법 등 세부적인 작업내용을 포함하고 있는 것으로 보이기는 한다”면서도 “피고가 작업표준서 등을 직접 작성·배부했다거나 작업표준서 등으로 사내협력업체를 대신해 원고들에게 구체적인 업무지시를 했다고 인정하기에는 부족하다”고 밝혔다. 또한 “설령 작업표준서 등을 작성·배부해 원고들이 그 내용에 사실상 구속돼 업무를 수행했다고 보더라도 그 내용은 도급인이 도급에 대한 품질요건 등을 사전에 정한 것으로 보일뿐이고 이를 넘어서 피고가 사내협력업체가 수행하고 있는 모든 공정에 관해 위 협력업체 소속 근로자들의 구체적인 작업 방식까지 세부적으로 결정하고 있는 것이라고 보기는 어렵다”고 봤다.

대전지법 서산지원 민사1부(재판장 김용찬 부장판사)도 올해 1월11일 원고가 제출한 작업표준서, 사양서, 운영계획서 등 자료를 개별적·구체적 지휘·명령 행사의 근거로 판단하지 않았다.

1심에 이어 2심도 대법원 판례에 반하는 판단을 내렸다는 지적이 제기된다. 노동자를 대리한 강빈 변호사(금속노조 법률원)는 “대법원 판례에 따르면 작업표준서, 상당히 구체적인 내용의 작업 순서나 작업지시서 등은 (사용사업주로부터) 상당한 지휘·명령을 받았다는 근거로 보고 있다”며 “작업지시서 등을 보면 작업을 처음하는 사람도 그대로 따라 할 수 있을 정도로 세분화돼 적혀 있는데, 이를 단순히 일의 완성을 위해 정보 전달을 한 것으로 볼 수 있을지 의문”이라고 지적했다. ‘100% 비정규직 공장’이라는 특수성에 대해서도 “장소(원·하청 간 공간적 분리)나 (정규직과) 혼재 근무와 상관없이 (사내하청 노동자들이) 유기적으로 하나의 작업집단으로 상시적 업무를 수행했다면 원청 사업에 실질적으로 편입됐다고 봐야 한다”고 주장했다.

## 1. 피해 근로자가 장해보상일시금을 지급받은 후 완치시점을 기준으로 한 장애등급이 변경되어 장해보상연금을 수령하게 된 경우, 구상금 산정 시 완치시점의 평균임금을 적용하여야 한다 (대법 2024다210783, 2024.06.13.)

【요지】 1. 산업재해보상보험법(이하 '산재보험법'이라고 한다) 제80조제2항은 전문에서 "수급권자가 동일한 사유에 대하여 이 법에 따른 보험급여를 받으면 보험가입자는 그 금액의 한도 안에서 민법이나 그 밖의 법령에 따른 손해배상의 책임이 면제된다."라고 규정하고, 후문에서 "이 경우 장해보상연금 또는 유족보상연금을 받고 있는 사람은 장해보상일시금 또는 유족보상일시금을 받은 것으로 본다."라고 규정하고 있다. 이처럼 산재보험법 제80조제2항 후문은 아직 그 지급이 현실화되지 않은 장해보상연금도 공제의 대상으로 삼는 대신, 그 공제의 범위를 장해보상일시금 상당액으로 한정함으로써 수급권자 및 사용자의 이익과 책임을 조절하고 있다(헌법재판소 2005.11.24. 선고 2004헌바97 전원재판부 결정 참조). 또한 장해보상연금과 장해보상일시금의 구별은 장해급여의 지급방법상의 차이에 따른 것에 불과한 점, 특별한 경우를 제외하고는 연금과 일시금의 선택은 수급권자의 의사에 달려 있는 점 등을 종합하면, 산재보험법상 장해보상연금과 장해보상일시금은 그 전체로서 가치가 같다고 보아야 한다(대법원 2001.7.13. 선고 2000두6268 판결, 대법원 2007.6.15. 선고 2005두7501 판결 등 참조).

2. 연금은 본질적으로 장래의 불확정성과 가변성을 그 특징으로 하는데(산재보험법 제36조제3항, 제58조 각호, 제59조, 제70조제2항, 제83조, 제120조 등 참조), 그럼에도 불구하고 산재보험법 제80조제2항 후문에서 위와 같이 연금과 일시금의 등가성을 규범화하고 있는 것은 수급권자, 손해배상 의무자인 보험가입자와 제3자 및 근로복지공단 사이의 법률관계를 신속하고 명료하게 확정하기 위함이라고 볼 수 있다. 이러한 취지에 비추어 보면, 수급권자가 장해보상연금을 지급받고 있는 경우에 산재보험법 제80조제2항 후문에 따라 공제할 장해보상일시금의 액수는, 연금 기간이나 이미 지급된 연금의 액수와 관계없이, 수급권자가 장해보상연금 대신 장해보상일시금을 선택하여 그 지급을 구하였더라면 산재보험법 제57조제2항 [별표 2]에 따라 지급되었을 장해보상일시금 상당액이라고 봄이 타당하다(대법원 2018.10.4. 선고 2015다253184, 253191 판결 등 참조).

3. 산재보험법 제80조제2항의 규정 등에 비추어 보면, 제3자의 행위로 인하여 발생한 산업재해에 대하여 근로복지공단이 피해 근로자에게 장해보상연금 또는 유족보상연금을 지급할 것이 확정된 경우에도 장해보상연금 또는 유족보상연금 대신에 지급받을 수 있었던 장해보상일시금 또는 유족보상일시금을 지급한 것으로 보아, 근로복지공단은 그 장해보상연금 또는 유족보상연금 대신에 지급받을 수 있었던 장해보상일시금 또는 유족보상일시금 상당액에 관하여 산재보험법 제87조제1항에 의하여 피해 근로자의 그 제3자에 대한 손해배상청구권을 대위행사할 수 있다(대법원 2001.11.30. 선고 2001다666 판결 등 참조).

### 2. 학교법인이 기존 취업규칙이 적용되는 교원에게 변경된 취업규칙의 적용에 동의하여야만 재임용계약을 체결할 수 있다는 조건을 제시한 경우, 해당 교원이 조건에 동의하지 않음을 이유로 한 재임용거부가 재량권 일탈·남용에 해당한다 (대법 2021두49772, 2024.06.17.)

【요 지】 기간을 정하여 임용된 사립대학 교원은 교원으로서의 능력과 자질에 관하여 합리적인 기준에 의한 공정한 심사를 받아 위 기준에 부합하면 특별한 사정이 없는 한 재임용되리라는 기대를 가지고 재임용 여부에 관하여 합리적인 기준에 의한 공정한 심사를 요구할 권리가 있다(대법원 2023.10.26. 선고 2018두55272 판결 등 참조).

한편 재임용 심사를 거친 사립대학 교원과 학교법인 사이의 재임용계약 체결이 서로간의 계약 내용에 관한 의사의 불일치로 말미암아 무산되었더라도, 교원이 재임용을 원하고 있었던 이상 이러한 재임용계약의 무산은 실질적으로 학교법인의 재임용거부처분에 해당한다고 보아야 한다. 또한 학교법인의 교원 재임용행위는 원칙적으로 재량행위에 속하지만, 그 재임용거부처분에 재량권을 일탈·남용한 위법이 있는 경우에는 사법통제의 대상이 된다(대법원 2009.10.29. 선고 2008두12092 판결 등 참조).

## 3. 1.사내협력업체 소속으로 CKD 품질관리업무를 담당한 근로자들의 근로자파견관계 인정 / 2.협력업체와의 고용단절 기간 동안의 임금 또는 임금 상당 손해배상 청구가 인정되기 위한 요건 및 그 판단기준 (대법 2021다226558, 2024.06.17.)

[요 지] 1. 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법'이라 한다)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).

2. 「구 파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2006.12.21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 파견법'이라 한다)에 따른 직접고용간주 효과 발생 후 사용사업주가 파견근로자를 현실적으로 고용하고 있지 않은 동안 파견사업주와 파견근로자 사이의 고용관계가 단절되거나 그 밖의 사유로 사용사업주에 대한 근로제공이 종료되거나 일시적으로 중단된 경우, 파견근로자는 민법 제538조제1항에 따라 근로제공이 이루어지지 않은 것이 사용사업주의 책임 있는 사유로 인한 것임을 증명하여 사용사업주를 상대로 근로제공 중단 기간 동안 근로제공을 계속하였다면 받을 수 있었던 임금 등 상당액을 청구할 수 있다. 이때 근로제공이 이루어지지 않은 것이 사용사업주의 책임 있는 사유로 인한 것인지는 근로제공이 이루어지지 않은 구체적인 사유와 경위, 그 사유에 관한 파견근로자와 사용사업주의 태도 등을 고려하여 판단하여야 한다.

파견법에 따라 사용사업주에게 직접고용의무가 발생하였으나 사용사업주가 이를 이행하지 아니하였다면 사용사업주에 대하여 근로를 제공한 파견근로자는 사용사업주를 상대로 직접고용관계가 성립할 때까지의 임금 등 상당의 손해배상을 청구할 수 있고, 직접고용의무 발생 후 사용사업주에 대한 근로제공이 이루어지지 않은 경우에도 파견근로자는 근로의 미제공이 사용사업주의 직접고용의무 불이행으로 인한 것임을 증명하여 해당 기간 동안 계속 근로를 제공하였다면 받을 수 있었던 임금 등 상당의 손해배상을 청구할 수 있다. 이때 파견근로자가 근로를 제공하지 않은 것이 사용사업주의 직접고용의무 불이행으로 인한 것인지는 앞서 본 직접고용간주의 경우에 사용사업주의 책임 있는 사유로 인한 것인지를 판단할 때와 동일한 기준으로 판단하여야 한다(대법원 2024.3.12. 선고 2019다223303, 223310 판결 참조).

### 4. △△자동차의 자동차 연구·개발시설에서 △△자동차와 도급 형식의 계약을 체결한 사내협력업체 소속으로 보전 업무를 수행한 근로자들과 △△자동차가 근로자파견관계에 있었다고 볼 여지가 크다 (대법 2019다279344, 2024.06.17.)

【요 지】 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).

### 5. △△자동차 ○○공장에서 소방업무를 담당하는 협력업체 소속 근로자들은 △△자동차와 근로자파견관계에 있다 (대법 2021다242208, 2024.06.17.)

【이 유】 상고이유를 판단한다.

원심은 그 판시와 같은 이유로, 피고와 도급계약을 체결한 사내협력업체에 고용된 후 피고의 전주공장에서 피고의 지휘·명령을 받으며 소방 관련 업무에 종사한 원고들이 피고와 근로자파견관계에 있다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 채증법칙을 위반하거나 근로자파견의 판단 기준에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

그러므로 상고를 모두 기각하고 상고비용은 패소자가 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

### 6. 상시근로자수가 30명 미만인 사업장의 사업주도 근로자의 업무상 사고로 인한 요양급여승인처분의 취소를 구할 소의 이익이 있다 (서울행법 2023구단64235, 2024.06.05.)

【요 지】 상시근로자수가 30명 미만인 사업장의 사업주가 근로자의 업무상 사고로 인한 요양급여승인처분의 취소를 구하는 사건에서, 위 사업장이 고용산재보험료징수법 등에 따른 개별실적요율 적용대상에 해당하지 않는다 하더라도 추후 보험료액의 부담 범위에 영향을 받을 가능성이 있다는 이유로 소의 이익을 인정한 사례.

### 7. 계속하여 근로한 기간이 1년 이상인 근로자가 1년간 80퍼센트 미만 출근한 경우에도 해당 1년간 개근한 달마다 1일의 연차 유급휴가가 발생한다 (법제처 24-0114, 2024.06.03.)

【이유】

「근로기준법」 제60조에서는 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가(제1항)를, 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가(제2항)를 주도록 연차 유급휴가에 대해 규정하고 있는데, 연차 유급휴가는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자를 제외하고는 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가에 해당하는 것(대법원 2017.5.17. 선고 2014다232296, 232302 판결례 참조)이므로 전년도에 출근한 사실이 있다는 것을 전제로 전년도 1년간의 총 소정근로일수(1년간의 총 역일(曆日)에서 법령·단체협약·취업규칙 등에 의하여 근로의무가 없는 것으로 정해진 날을 뺀 일수를 말함(대법원 2017.5.17. 선고 2014다232296, 232302 판결례 참조.) 중 근로자가 현실적으로 근로를 제공한 출근일수 비율을 산정하여 그 비율이 80퍼센트 이상인 경우와 80퍼센트 미만인 경우를 구분하여 연차 유급휴가 대상 근로자를 규정한 것(법제처 2020.2.20. 회신 19-0427 해석례 참조)인바, 근로자가 1년간 80퍼센트 미만 출근한 경우에도 해당 1년간 개근한 달마다 1일의 연차 유급휴가가 발생한다고 보는 것이 같은 법의 규정체계에 부합하는 해석입니다.

또한 연차 유급휴가가 계속 근로에 대한 보상임에도 불구하고 구「근로기준법」(2012.2.1. 법률 제11270호로 개정되어 2012.8.2. 시행되기 전의 것을 말함.)에는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 연차 유급휴가를 주어야 한다는 규정만 있고 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자의 경우에 대해서는 연차 유급휴가에 관한 규정이 없었는데, 계속하여 근로한 기간이 1년 이상인 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다'고만 규정하고 있던 같은 법 제60조제2항에 '1년간 80퍼센트 미만을 출근한 근로자'를 추가하여 연차 유급휴가제도를 개선한 것(2012.2.1. 법률 제11270호로 일부개정되어 2012.8.2. 시행된 근로기준법 주요내용, 2011.4.14. 의안번호 제1811504호로 발의된 근로기준법 일부개정법률안(임기만료폐기)에 대한 국회 환경노동위원회 검토보고서 및 헌법재판소 2020.9.24. 선고 전원재판부 2017헌바433 결정례 참조)인바, 일정기간 출근한 근로자에게 일정기간 유급으로 근로의무를 면제함으로써 정신적·육체적 휴양의 기회를 제공하고 문화적 생활의 향상을 기하기 위한 연차 유급휴가제도의 목적(대법원 2021.10.14. 선고 2021다227100 판결례 참조)을 고려하면, 「근로기준법」 제60조제2항은 계속하여 근로한 기간이 1년 이상인 근로자가 1년간 80퍼센트 미만 출근한 경우에도 해당 1년간 개근한 달마다 1일의 연차 유급휴가가 발생한다는 의미라고 보는 것이 입법연혁 및 취지에도 부합하는 해석입니다.

따라서 계속하여 근로한 기간이 1년 이상인 근로자가 1년간 80퍼센트 미만 출근한 경우에도 해당 1년간 개근한 달마다 1일의 연차 유급휴가가 발생합니다.

### 8. 사용자가 퇴직급여법 제9조제1항 본문에 따라 퇴직금을 지급해야 하는 14일의 기간은 기간말일의 종료로 만료한다 (법제처 24-0211, 2024.06.14.)

#### 【이유】

퇴직급여법 제9조제1항 본문에서는 “사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다”고 규정하고 있는데, 기간의 계산에 관하여 퇴직급여법령에서 특별한 규정을 두고 있지는 않습니다.

이와 관련하여 행정의 원칙과 기본사항을 규정하고 있는 「행정기본법」 제6조제1항에서는 ‘행정에 관한 기간의 계산에 관하여는 같은 법 또는 다른 법령등(「행정기본법」 제2조제1호에 따른 법령등을 말하며, 이하 같음)에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「민법」을 준용한다’고 규정하여 행정에 관한 기간 계산에 있어서는 다른 법령등에 특별한 규정이 없다면 원칙적으로 「민법」을 준용하도록 하고 있고, 「민법」 제155조에서는 ‘기간의 계산은 법령, 재판상의 처분 또는 법률행위에 다른 정한 바가 없으면 같은 법 제1편제6장(같은 법 제155조부터 제161조까지)의 규정에 의한다’고 규정하고 있는바, 「행정기본법」이나 퇴직급여법령에서 기간의 계산에 관하여 금융기관 영업시간 종료로 기간이 만료한다는 등으로 달리 정하고 있지 않으므로 퇴직금 지급기간의 계산에 관하여 「민법」의 규정을 준용해야 할 것(대법원 2009.11.26. 선고 2009두12907 판결례, 서울행정법원 2023.6.8. 선고 2022구단64146 판결례 참조)인데, 같은 법 제159조에서는 기간의 만료점에 대하여 ‘기간을 일, 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 기간말일의 종료로 기간이 만료한다’고 규정하고 있고, 퇴직급여법 제9조제1항 본문에서는 퇴직금 지급기간에 대하여 14일 이내로 규정하여 기간을 ‘일’로 정한 경우이므로, 사용자가 같은 항 본문에 따라 퇴직금을 지급해야 하는 기간은 기간말일이 종료하는 기간말일의 24시에 만료한다고 보아야 합니다(대법원 1993.11.23. 선고 93도662 판결례, 법제처 2017.3.20. 회신 17-0063 해석례, 법제처 2021.9.8. 회신 21-0320 해석례 참조).

따라서 사용자가 퇴직급여법 제9조제1항 본문에 따라 퇴직금을 지급해야 하는 14일의 기간은 기간말일의 종료로 만료합니다.