

상호 : (합)노무법인퍼스트
 설립일자 : 2005.8월
 근로복지공단 사무대행기관으로 인가되어 있으며,
 서울사무소와 성남사무소로 운영되고 있습니다.

'2023년 계묘년 (癸卯年) 새해 행복한 일만 가득하세요

주된 사업

- 고용, 산재보험 무료관리(30인 미만 사업장)
- 임금체불로 인한 체당금의 신청 업무
- 4대 보험 관리
- 급여 관리
- 노무자문
- 부당해고
- 산업재해

사회보험과 개정법령

2023년 상반기 고용·산재보험 집중 홍보기간 안내

2023.4.19부터 일반근로자의 자격관리 통지서 발송 채널에 국민비서 [구삐] 가 추가되었습니다.

2023년도 국민연금 기준소득월액 상·하한액 조정 안내

영유아보육법시행규칙 일부개정안 입법예고 보건복지부공고 제2023-286호

행정해석과 판례소식

[행정][노동] 정년연장 연구원이 인사평가에서 단순히 2년 연속 D등급을 받았다는 사유로 해임된 사례에서

근로자들과 동일/유사한 업무를 수행하는 비교대상근로자인 신규 기관교육복지사와 기본급이나 제수당에서 차이가 없으므로 불리한 처우가 존재하지 않는

[판결] "불법파견 하청업체 근로자, 임금차액 소멸시효는 손해 안 날로부터 3년"

[판결] 대전대 교수 호봉제→성과연봉제 일방적 변경... '위법'

사회보험과 개정법령

2023년 상반기 고용·산재보험 집중 홍보기간 안내

- 5월 8일부터 한 달 동안 고용·산재보험 가입 집중홍보기간 운영을 통해 보험제도 및 가입 필요성을 적극 알릴 예정입니다.
- 노동자를 한 명이라도 고용하고 있는 사업장은 노동자를 최초 고용한 날로부터 14일 이내에 의무적으로 고용·산재보험에 가입해야 합니다.
- 공단은 두루누리 사회보험료 지원사업을 통해 보험료 납부에 부담을 느끼는 사업주와 노동자가 부담 없이 사회보험에 가입하도록 노동자 10명 미만 사업장의 월평균보수 260만원 미만 신규 가입 노동자 및 그 사업주의 고용보험료와 국민연금 보험료의 80%를 지원하고 있습니다.
- 고용·산재보험 가입 및 두루누리 사회보험료 지원 신청은 고용·산재보험 토달서비스로 전자신고하거나 사업장 소재지 관할 근로복지공단 각 지역본부와 지사에 우편, 팩스, 서면으로 가능하며, 궁금한 사항은 공단 콜센터로 문의(☎1588-0075)하면 보다 자세한 안내를 받을 수 있습니다.

2023.4.19부터 일반근로자의 자격관리 통지서 발송 채널에 국민비서 [구빠] 가 추가되었습니다.

- 발송대상 : 국민비서 「구빠」 알림 서비스 중 「고용·산재보험 가입이력」 알림 서비스를 신청한 일반근로자
 - ※ 고용보험 피보험자격 취득/상실 신고사실 통지서(피보험자용)
- 발송주기 : 매일
- 신청방법
 - 신청 방법 : 국민비서 홈페이지(<https://ips.go.kr>) 또는 모바일앱에서 고객이 직접 알림 서비스 신청
 - ※ 국민비서 알림서비스 수신 가능 앱 : 붙임 이미지 참조
- 유의사항
 - 현재 모바일 통지(MMS)를 받고 있는 경우, 동일한 내용의 취득/상실 관련 통지서가 국민비서와 MMS 모두 발송될 수 있습니다.
 - 국민비서 이용관련 문의는 국민비서 콜센터(T. 1577-2558)로 연락바랍니다.

2023년도 국민연금 기준소득월액 상하한액 조정 안내

국민연금 기준소득월액의 상한액과 하한액은 국민연금 전체 가입자 평균소득을 3년간 평균한 값에 연동하여 매년 7월 변동됩니다. 올해에도 기준소득월액 상·하한액이 아래와 같이 변경될 예정이오니 참고하시기 바랍니다.

✓ 기준소득월액 상·하한액 결정사항 및 적용기간

| 적용기간 | 2022. 7. 1. ~ 2023. 6. 30. | 2023. 7. 1. ~ 2024. 6. 30. |
|-------|----------------------------|----------------------------|
| 하 한 액 | 350,000원 | 370,000원 |
| 상 한 액 | 5,530,000원 | 5,900,000원 |

※ 상·하한액은 매년 변동되므로, 취득(납부재개)시 실제 소득금액으로 신고하여 주시기 바랍니다.

따라서, 2023. 7. 1.부터는 소득월액을 370,000원 미만으로 신고한 가입자는 370,000원으로, 5,900,000원 초과자는 5,900,000원으로 결정합니다.

또한, 현재 국민연금에 이미 가입되어 있는 분들도 기준소득월액이 370,000원 미만이거나 5,530,000원을 초과한 경우에는 2023. 7. 1.부터 상·하한액이 조정되며, 해당되는 분들에게는 6월 말에 우편 및 EDI를 통해 통지해 드릴 예정입니다.

※ 참고하세요

기준소득월액 상·하한액 결정 방법

국민연금 전체가입자 평균소득을 3년간 평균한 값(A값) 변동률에 연동하여 조정

- ① 2022년 적용 'A'값 : 2,681,724원
- ② 2023년 적용 'A'값 : 2,861,091원
- ③ A값 변동률 : 1.067 (② ÷ ① = 1.0668... 소수점 넷째자리에서 반올림)
- ④ 하한액 : 현재 하한액(350,000원) × 1.067 = 370,000원(만원 미만 반올림)
- ⑤ 상한액 : 현재 상한액(5,530,000원) × 1.067 = 5,900,000원(만원 미만 반올림)



영유아보육법시행규칙 일부개정안 입법예고 보건복지부공고 제2023-286호

1. 개정이유

어린이집 보육서비스 우선 제공 대상을 확대하고, 어린이집 건물에 설치할 수 있는 시설의 범위 및 어린이집 영양사 배치기준 등 시설·운영 기준을 합리적으로 완화하며, '유통기한'을 '소비기한'으로 변경하는 내용으로 「식품 등의 표시·광고에 관한 법률」이 개정(법률 제18445호, 2021. 8. 17. 공포, 2023. 1. 1. 시행)됨에 따라 용어를 정비하는 등 현행 제도의 운영과정에서 나타난 일부 미

비점을 개선·보완하려는 것임

2. 주요내용

가. 어린이집 보육서비스의 우선제공 대상을 ‘자녀가 2명 이상인 가구’로 확대(안 제29조제3항제4호, 안 별표 8의3)

- 1) 현행 규정은 어린이집을 우선적으로 이용할 수 있는 ‘보육의 우선 제공 대상’ 중 다자녀 가구의 경우 “자녀가 3명 이상인 가구의 영유아이거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하인 자녀가 2명 이상인 가구”로 규정하여 두 자녀인 경우에는 연령제한을 두고 있음
- 2) 자녀가 2명 이상인 가구에 대하여 자녀의 연령 제한 없이 어린이집 입소 우선순위를 부여받을 수 있도록 보육의 우선 제공대상의 다자녀 가구 기준을 ‘자녀가 2명 이상인 가구’로 개정함
- 3) 이를 통해 두 자녀 이상 다자녀 가구에 대한 실질적 보육지원이 확대될 것으로 기대됨

나. 어린이집 건물에 육아종합지원센터를 설치 가능하도록 규정(안 별표 1)

- 1) 현행 규정상 어린이집이 설치된 건물에는 보육 목적 외 시설을 설치할 수 없으며, 지자체장이 필요성을 인정하는 경우에 한하여 보육교직원의 기숙시설과 다함께돌봄센터 또는 지역아동센터를 설치할 수 있도록 허용하고 있어 시간제보육 서비스의 제공 및 어린이집 설치·운영 등에 관한 상담 및 컨설팅 등의 기능을 수행하고 있는 육아종합지원센터는 어린이집 건물 내 설치가 제한됨
- 2) 육아종합지원센터는 영유아보육법 제7조 및 같은 법 시행령 제13조에 따라 보육에 관한 정보의 수집·제공 및 상담 등 종합적인 보육과 양육 지원 서비스를 통해 어린이집 및 가정양육을 전문적으로 지원하는 시설이므로 지자체장이 지역적 특수성을 고려하여 필요하다고 인정하는 경우 어린이집 건물에 설치할 수 있도록 규정함
- 3) 어린이집이 설치된 건물에 육아종합지원센터를 설치할 경우 영유아 부모 등 이용자의 편의와 시설 간 서비스 연계가 강화될 수 있을 것으로 기대됨

다. 어린이집 영양사 배치기준 완화(안 별표 2)

- 1) 「식품위생법」 제52조제1항에서는 1회 50명 이상에게 식사를 제공하는 집단급식소(어린이집 포함)에 영양사와 조리사를 두되, 조리사와 영양사의 면허를 동시에 가지고 있는 경우에는 상호 겸직이 가능하도록 규정하고 있으나, 현행 영유아보육법 시행규칙 “별표 2. 보육교직원 배치기준”에 따라 영유아 100명 이상을 보육하는 어린이집은 영양사 1명과 조리원 2명 이상을 각각 배치하여야 함
- 2) 영양사와 조리사간 겸직을 허용한 「식품위생법」을 준용하여 100명 이상 보육하는 어린이집의 경우 영양사 면허를 소지한 조리사가 영양사를 겸직할 수 있도록 인력 배치기준을 개정함
- 3) 어린이집의 영양사 배치기준에 있어 법률 간 명확하고 일관성 있는 적용과 어린이집 인력 운용의 효율성을 제고하고자 함

라. 보육서비스 비용의 사전 예약 관련 업무 수행기관을 한국사회보장정보원으로 명시(안 제35조의5 제2항)

- 1) 현행 법 제34조제1항 및 제34조의3에 따른 무상보육 및 보육서비스 이용권 지원을 위해 시장·군수·구청장이 한국사회보장정보원에 보육서비스 비용을 사전 예약하여 지원하고 있으나, 현행 시행규칙 제35조의5 제2항은 사전 예약기관을 “영 제26조의2제2항에 따라 보건복지부장관으로부터 업무를 위탁받은 공공단체 또는 기관”으로 규정하여, 예약기관이 불명확한 문제점이 있음

- 2) 한국사회보장정보원은 보육서비스 이용권 발급에 따른 서비스 제공비용의 예탁·청구·지급·정산 등의 업무를 수행하고 있으며, 업무수행기관으로서 유일성 등이 인정되므로 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」 제29조에 따른 한국사회보장정보원을 예탁기관으로 명시함
- 3) 법 제26조의2, 제34조제1항 및 제34조의3에 따른 보육서비스 비용을 한국사회보장정보원에 예탁하도록 명시함에 따라 업무 위탁에 대한 근거 규정을 명확히 하고, 위탁 수행기관의 업무 책임성이 강화될 것으로 기대됨

FIRST

행정해석과 판례소식

[행정][노동] 정년연장 연구원이 인사평가에서 단순히 2년 연속 D등급을 받았다는 사유로 해임된 사례에서

서울행정법원

D등급은 평가대상자 중 5%가 상대평가로 인하여 언제나 받게 되는 것이어서, 위 평가등급을 받았다는 것만으로 곧바로 객관적으로 근무성적이나 근무능력이 불량한 것이라고 단정할 수 없고, 해당 연구원이 다른 근로자에 비하여 수행한 업무의 정도가 얼마나 낮은지를 알 수 있는 구체적인 자료도 제출하고 있지 못하고 있고, 그 이전의 성과도 나쁘지 않았다는 등의 제반사정을 근거로 하여, 원고가 제출한 증거만으로는 참가인의 근무성적이나 근무능력이 다른 근로자에 비하여 상대적으로 낮은 정도를 넘어 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하고 향후에도 개선될 가능성을 인정하기 어려워 원고가 사회통념상 참가인과의 고용관계를 계속할 수 없었다고 인정하기에 부족하다고 판단한 판결.[2022구합00000]

근로자들과 동일/유사한 업무를 수행하는 비교대상근로자인 신규 기관교육복지사와 기본급이나 제수당에서 차이가 없으므로 불리한 처우가 존재하지 않는

중앙노동위원회

가. 비교대상근로자의 존재 및 그 대상

- ① 이 사건 도의 교육공무직원 중 '유형외'에 속한 기존 기관교육복지사나 '1유형'로 분류된 학교교육복지사, 2022. 3. 1. 채용된 신규 기관교육복지사, 기간제 교육복지사인 근로자들 사이에는 업무의 양적인 측면에서 차이는 있으나, 교육복지 및 안전망 사업 수행에 내재된 교육복지서비스 제공과 실현이라는 측면에서 업무의 본질적인 차이는 없는 점,
- ② 특히 무기계약직인 신규 기관교육복지사와 근로자들은 실질적으로 동일한 업무(교육복지 취학 학생 발굴 지원, 상담, 지역사회자원 연계, 교육복지우선지원사업 및 안전망 운영 등)를 수행한 점,
- ③ 또한 신규 기관교육복지사와 근로자들이 수행하는 업무 내용과 그 권한 및 책임 범위도 같고 모두 '1유형'의 교육복지사에 분류된 점,
- ④ 2017년 노사합의에서 '1유형'의 교육복지사를 '정규직근로자'로 일반화하였다고 볼 수 있고, 기존 기관교육복지사들은 기득의 권리(경력, 경험 등 차이로 발생한 임금조건의 차이)를 존중하여 예외적으로 '유형외'로 분류한 점 등을 고려할 때, 이 사건 근로자들의 비교대상근로자는 2022. 3. 1. 채용된 신규 기관교육복지사로 봄이 타당하다. 따라서 유형외의 기존 기관교육복지사를 비교대상근로자로 판단한 초심판정은 부당하다. 나. 불리한 처우 존재 여부 근로자들과 비교대상근로자인 신규 기관교육복지사는 '1유형'에 속하고 임금조건(기본급 및 제수당 등)에서 차이가 없으므로 근로자들에게 불리한 처우는 존재하지 않는다.

[판결] "불법파견 하청업체 근로자, 임금차액 소멸시효는 손해 안 날로부터 3년"

대법원

2021다213477

불법 파견을 인정받은 하청업체 근로자가 정규적으로 일했으면 받았을 임금과 실제로 받은 임금의 차

액을 돌려달라고 소송할 경우, 소멸시효는 민법상 손해배상청구권의 소멸시효가 적용돼 손해 및 가해자를 안 날로부터 3년이라는 대법원 첫 판단이 나왔다. 앞서 2020년 대법원은 파견법 위반으로 인한 임금 차액 상당액의 성격이 임금이 아닌 불법행위로 인한 손해배상청구권 성격이라고 판단한 바 있는데, 해당 채권의 소멸시효 역시 민법 제766조 제1항이 적용되어야 한다는 법원 판단이 확정된 것은 이번이 처음이다.

아울러 대법원은 처음으로 사용사업주에 대해 회생절차개시결정이 있는 경우, 파견법 및 시행령의 직접고용의무 제한규정에 따라 이미 발생한 사용사업주의 직접고용의무도 소멸한다고 판시했다.

대법원 민사3부(주심 이흥구 대법관)는 지난달 27일 삼표시멘트 하청업체 근로자 A 씨가 삼표시멘트를 상대로 낸 근로에 관한 소송(2021다213477)에서 원고 승소 판결한 원심 중 고용의 의사표시 청구 부분을 파기하고 이 부분 사건을 춘천지법 강릉지원으로 돌려보냈다.

2013년부터 삼표시멘트 하청업체에서 일하던 A 씨는 2015년 2월 부당해고되자, 삼표시멘트를 상대로 직접 고용을 해달라며 소송을 제기했다. 이와 함께 삼표시멘트가 직접 고용하지 않은 기간에 발생한 정규직 근로와의 차별적 처우에 대한 손해배상을 청구했다. 한편 삼표시멘트는 2013년 서울중앙지법에서 회생개시결정을 받아 2014년 3월 회생계획인가결정을 받았다. 회생절차는 2015년 3월 종료됐다.

대법원은 삼표시멘트가 하청업체의 근로자에게 원청 근로자와 동종 또는 유사한 업무를 부여하고도 임금을 차별했다고 본 1,2심 판단을 유지했다.

파견법 제21조는 동종·유사 업무를 수행하는 사용사업주의 근로자와 파견근로자를 차별하지 못하도록 규정하고 있다.

임금 차별 이유로 한 손해 청구, 소멸시효는 '불법행위에 관한 민법 제766조 제1항 적용'

이 사건에서는 소멸시효가 쟁점이 됐다. 앞서 2020년 5월 대법원은 파견법 위반으로 인한 임금 차액 상당액의 성격이 임금이 아닌 불법행위로 인한 손해배상청구권 성격이라고 판단했는데(2016다239024), 소멸시효가 정면으로 문제된 것은 이번이 처음이다.

삼표시멘트 측은 소제기일로부터 3년 전의 기간에 대한 임금 차액 상당 손해배상청구권은 3년의 소멸시효가 완성됐다고 주장했다. 또 '차별이 없었더라면 A 씨 등이 받았을 적정 임금과 실제로 받은 임

금의 차액 상당의 지급청구'인데, 이는 근로계약상 임금의 차액 지급청구권과 실질적으로 밀접한 관계가 형성되었기 때문에 차별금지 위반으로 인한 손해배상청구권의 소멸시효 기간은 임금채권에 준해 판단해야 한다고 주장했다. 근로기준법 제49조는 임금채권의 시효를 3년으로 규정하고 있다.

그러나 1,2심은 이에 대해 민법 제766조 제1항을 적용해 판단했다. 민법 제766조 제1항은 '불법행위로 인한 손해배상의 청구권은 피해자나 그 법정대리인이 그 손해 및 가해자를 안 날로부터 3년간 이를 행사하지 않으면 시효로 소멸한다'고 규정하고 있다.

1,2심은 "'손해 및 가해자를 안 날'이란 피해자나 법정대리인이 손해 및 가해자를 현실적이고도 구체적으로 인식한 날을 의미하고, 그 인식은 불법행위의 요건사실에 대한 인식으로서 위법한 가해행위의 존재, 손해의 발생 및 가해행위와 손해 사이의 인과관계 등이 있다는 사실까지 안 날"이라고 판단했다. 그러면서 "이 사건에서 A 씨가 삼표시멘트에서 자신과 같은 업무를 수행하는 근로자에 비해 낮은 임금을 받는 차별적 처우의 불법행위를 소 제기일로부터 3년 이전에 인식했다고 인정하기 어렵다"고 했다.

대법원도 이 같은 원심 판단을 유지했다.

회생절차개시결정 받으면, 파견법 따라 이미 발생했던 사업주의 직접고용의무 소멸

대법원은 회사의 직접고용청구권이 발생했더라도, 이후 회사가 회생절차 개시결정을 받는다면 사업주의 직접고용의무가 소멸된다는 첫 판단도 내놓았다.

재판부는 "파견법이 파견근로자의 고용안정을 위해 사용사업주에게 직접고용의무를 부과하면서도, 직접고용의무의 예외규정을 둔 이유는 재정적 어려움으로 인해 파탄에 직면해 회생절차가 개시된 사용사업주에 대하여도 일반적인 경우와 동일하게 직접고용의무를 부과하는 것은 사업의 효율적 회생을 어렵게 해 사용사업주 소속 근로자뿐 아니라 파견근로자의 고용안정에도 도움이 되지 않는다는 정책적 고려에 바탕을 둔 것"이라고 판시했다.

이어 "이러한 예외규정을 둔 입법 목적을 고려하면 2012년 개정 파견법 제6조의2 제2항에 따라 사용사업주에 대한 회생절차개시결정이 있는 후에는 직접고용청구권은 발생하지 않고, 회생절차개시결정 전에 직접고용청구권이 발생한 경우에도 회생절차개시결정으로 인해 직접고용청구권이 소멸하는 것으로 보는 것이 타당하다"며 "다만, 사용사업주의 회생절차가 종결되면 파견근로자는 그때부터 새로 발생한 직접고용청구권을 행사할 수 있다"고 설명했다.

사립대 교수들의 동의 없이 기존 호봉제 대신 성과연봉제를 적용해 보수를 지급한 학교의 조치는 위법하다는 대법원 판단이 나왔다.

대법원 민사2부(주심 천대엽 대법관)는 지난달 13일 대전대 교수 A 씨 등이 학교법인 혜화학원을 상대로 낸 임금 소송(2019다282371)에서 원고 일부승소 판결한 원심을 확정했다.

대전대는 개교 이래 호봉제 유지해오다 2007년 보수체계를 성과연봉제로 전환했다. 공무원보수규정에 따라 적용받던 임금 인상률은 사라지고, 교수들은 업적평가 결과로 임금을 차등 지급받게 됐다.

이에 A 씨 등은 "취업규칙을 불리하게 변경된 경우에 해당하는데, 교직원 과반 동의도 얻지 않은 규정이므로 무효"라며 2014년 4월부터 2017년 3월까지의 임금 차액을 지급하라고 주장했다.

1심은 "보수규정은 A 씨 등 교직원들에게 지급할 보수 체계 및 각종 수당의 지급범위와 방법 등에 관한 사항을 규율하기 위해 사용자에게 의해 마련된 것인데, 이렇나 사항을 규율하는 별도의 법률 수정이 없어 해당 보수규정은 근로기준법 제94조 소정의 취업규칙에 해당하고 그 개정 효력을 판단할 때는 근로기준법이 적용돼야 한다"며 "교수들은 호봉 승급에 따른 단계적 임금 상승 기대권을 상실했고, 공무원 보수규정 준용에 따라 적용받던 임금상승률이 적용되지 않게 돼 대학의 업적평가권한 강화로 교원 지위가 불안정해질 가능성도 생겼으므로 해당 보수규정은 A 씨 등에게 불이익하게 변경된 것"이라고 밝혔다.

실제 보수규정 개정 이후 거의 매년 기본연봉이 인상되지 않았고 공무원 보수보다 교수들의 기본연봉이 낮아진 것으로 나타났다.

재판부는 취업규칙 변경 과정에서 교수들의 과반 동의 절차를 거친 사실을 인정할 만한 아무런 근거가 없다는 점도 지적했다.

1심은 "근로자를 보호하려는 근로기준법의 입법 취지에 어긋나 사회통념상 합리성이 있다고 보기 어렵다"고 했다.

2심도 "교수들은 집단적 의사결정 방식으로 성과연봉제 보수규정에 동의한 사실을 인정할 아무런 증거가 없다"며 "바뀐 보수규정은 대전대 교원들에 대해 효력이 없다"면서 혜화학원 측이 A 씨 등 10명에게 2억1690여만 원을 지급하라고 판결했다.

대법원도 이 같은 원심을 확정했다.