

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 중소 자영업자 고용 산재 보험 집중 홍보기간 안내

2022년 귀속 국민연금 소득총액 신고 안내

장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고제2023-245호

장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고제 2023-246호

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정(안) 입법예고 고용노동부공고제 2023-287호

고용보험법 일부개정(안) 입법예고 고용노동부공고제2023-288호

근로기준법 일부개정(안) 입법예고 고용노동부공고제2023-289호

## 행정해석과 판례소식

[판결] 부처 소속 무기계약직, 일반 공무원과의 수당 차등은 '정당' 무기계약직은 "근로기준법 제6조의 '사회적 신분'에 해당 않는다"

대법원, "취업규칙에 없는 2주 내 탄력 근로제 도입은 부당" "개별 동의 인정해주면 근로기준법 취지 무색해져" 남녀근로자 수당 차별도..."동일노동 동일임금 원칙 위반"

[판결] 대법원 전원합의체, "근로자에게 취업규칙 불리하게 바꿀 때 근로자의 집단적 동의 없으면 원칙적 무효" 근로자의 집단적 동의 없어도 사회통념상 합리성 있으면 유효했던 판례 '변경'

[판결] "불법파견 하청업체 근로자, 임금차액 소멸시효는 손해 안 날로부터 3년" "회생절차개시결정 있는 경우, 파견법상 직접고용의무 제한규정 따라 이미 발생한 사용자업주의 직접고용의무도 소멸"

## 사회보험과 개정법령

### 2023년 상반기 중소기업 고용 산재 보험 집중 홍보기간 안내

- 5.8일 부터 한 달 동안 사장님들도 가입 가능한 중소기업고용 산재보험특례 제도의 집중홍보 기간을 운영합니다.
  
- 자영업자 고용보험은 근로자를 사용하지 아니하거나 50인 미만 근로자를 사용하는 사업주로서 가입 당시 사업자등록증을 보유하고실제 사업을 영위하는 등 일정 요건을 충족하는 경우 가입이 가능합니다.(부동산 임대업 등 일부 업종 적용제외)
  - 매출 감소 등 비자발적으로 폐업 하는 경우 가입 기간에 따라 최대 210일 까지구직급여 수급이 가능하며, 국비지원 내일배움카드 교육 훈련도 받을 수 있습니다.
  
- 중소기업 사업주 산재보험은 근로자를 사용하지 아니하거나 300인 미만근로자를 사용하는 경우 가입 가능하며,2021년 6월 9일부터 함께 일하는무급 가족 종사자도가입이가능하도록 보호 범위가 확대되었습니다.
  - 보호에 취약한 가족종사자도 업무상 사유로재해를 입은경우 요양급여,휴업급여및 장해급여 등 각종 보험급여를 지급 받을수 있습니다.
  
- 아울러 소상공인시장진흥공단은 보험가입자의 부담 완화를 위해 자영업자 고용보험에 가입한 소상공인을 대상으로 고용보험료를 지원 하고 있습니다.
  - 등급에 따라20~50%를 최대 5년까지 지원해주며, 일부 지자체에서시행하는 보험료 지원사업과 중복으로 수혜 시 최대 100% 지원 받을 수있습니다.
  
- 보험가입 방법은 온라인 고용·산재보험 토탈서비스(<http://total.comwel.or.kr>)에서 신청 가능 하며, 공단 방문 및 팩스, 우편접수도 가능합니다.
  - 기타자세한 사항은 공단 콜센터(1588-0075) 로문의하면 자세한 안내를 받을 수 있습니다.

### 2022년 귀속 국민연금 소득총액 신고 안내

- 소득총액 신고란?  
사업장가입자별로 2023년 7월부터 2024년 6월까지 적용할 국민연금 기준소득월액을 결정하기 위하여 2022년(전년도) 소득총액 및 근무일수를 신고하는 절차입니다.

□ 소득총액 신고대상

공단은 전년도 국세청 근로소득 과세자료를 연계하여 사업장가입자의 기준소득월액을 사업장 신고 없이 직접 결정하고 있으나, 아래 대상자는 사업장의 소득총액 신고에 의해 기준소득월액을 결정하고 있습니다.

유형

소득총액 신고대상 결정 사유

- 1유형 개인사업장사용자
- 2유형 근로소득자료 미보유자 및 상이자(법인/사업자등록번호가 일치하지 않는 가입자)
- 3유형 종전소득 대비 30%이상 상향자(단, 취득일과 과세시작일이 다른 가입자에 한함)
- 4유형 종전소득 대비 30%이상 하향자
- 5유형 휴직일수 상이자(산전후·육아휴직, 산재요양 휴직일수보다 국민연금 납부예외일수가 적은 가입자)

□ 소득총액 신고기한 및 신고방법

○ (신고기한) 2023년 5월 31일(수)까지(국민연금법 시행규칙 제13조)

※ 단, 개인사업장 사용자 중 성실신고확인대상사업자(소득세법 제70조의2제2항)는 2023년 6월 30일(금)까지 신고

○ (신고서류) 2022년 귀속 소득총액신고서

- 신고서 작성 전에 반드시 신고서 뒷면의 작성방법 및 동봉된 리플릿을 읽어 보신 후 작성(소득총액 및 근무기간 필수 작성)

○ (신고방법) 우편, FAX, EDI, 내방, 4대사회보험 포털사이트(www.4insure.or.kr), QR웹팩스, 모바일 \*('내 곁에 국민연금')

\*'내 곁에 국민연금' 모바일 앱 설치 후 신고 가능

- (경로) 앱 실행 > 신고·신청 > 소득총액신고
- (팩스신고) 앱 하단 별도 '팩스보내기' 기능을 활용 웹팩스 신고

※ 모바일 신고의 경우 지사를 방문하여 공인인증서 발급 필요

장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고제2023-245호

1. 개정이유

직장에서 장애가 갖는 차이점을 이해하고 존중하여 장애인이 조직의 일원으로 수용될 수 있도록 직

장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고제2023-245호

장 내 장애인 인식개선 교육내용을 추가하고, 장애인 고용의무가 있는 사업주(국가기관의 장)의 '장애인 고용에 관한 계획과 그 실시 상황 기록' 제출에 대한 부담완화를 위하여 해당연도 고용(채용) 계획에 대한 상반기 실시상황 제출 의무를 삭제하고, 그 밖에 필요한 사항을 정하고자 하는 것임

2. 주요내용

- 가. 직장 내 장애인 인식개선 교육내용에 '장애가 갖는 차이에 대한 존중' 추가(안 제5조의2 제2항 제1호 개정)
- 나. 국가기관의 장의 해당연도 채용계획에 대한 상반기 실시상황 제출규정 삭제(안 제23조 제2항 일부삭제)
- 다. 장애인 고용의무가 있는 사업주의 해당연도 채용계획에 대한 상반기 실시상황 제출 규정 삭제(시행령 제27조 일부삭제)

장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고제2023-246호

1. 개정이유

장애인 고용의무가 있는 사업주(국가기관의 장)의 해당연도 고용(채용)계획에 대한 상반기 실시상황 제출 규정이 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 개정(대통령령 제00000호, 2023. 00. 00. 공포, 00. 00. 시행)시 삭제됨에 따라 하위법령 및 서식을 정비하는 한편, 중증장애인 출·퇴근 비용 지원 사업 대상 확대에 따른 첨부서류 추가 및 신청서 서식을 정비하고, 근로지원인 지원 신청서식을 정비하고자 하는 것임

2. 주요내용

- 가. 중증장애인 출·퇴근 비용지원 사업 대상확대에 따른 첨부서류 추가 및 신청서 서식정비(제6조의2 제2항 제3호 신설 및 별지 제3조의2 서식 개정)
- 나. 국가기관의 장의 해당연도 채용계획에 대한 상반기 실시상황 제출 규정 삭제(안 제9조 제2항 및 별지 제14호서식 삭제)
- 다. 장애인 고용의무가 있는 사업주의 해당연도 채용계획에 대한 상반기 실시상황 제출 규정 삭제(안 제11조 제2항 및 별지 제16호서식 삭제)
- 라. 장애인근로자의 사업체 유형 구분 및 행정정보공동이용 동의서 추가 등 근로지원인 지원사업 신청 서식 정비(안 별지 제4호 서식)
- 마. 장애인 직업생활 상담원 선임 의무 제출 규정 삭제 및 신설 (안 별지서식 제16호 삭제 및 별지서식 제15호 일부 개정)

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정(안) 입법예고 고용노동부공고제2023-287호

1. 개정이유

배우자 출산휴가의 분할 사용 횟수를 개편하고, 난임치료휴가 기간을 확대하며 난임치료휴가 급여 지원의 근거 마련 및 난임치료휴가에 관한 사업주 비밀유지의무를 신설하여 모성보호 제도를 강화하는 한편,

부모 맞돌봄 문화 확산과 여성 경력단절 예방을 위해 육아기 근로시간 단축 대상 자녀 연령과 사용 기간을 확대하고, 국가는 육아기 재택근무 등을 지원하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있도록 하여 일·가정의 양립 지원을 강화하려는 것임

그 밖에 사업주뿐 아니라 법인 대표자도 직장 내 성희롱을 한 경우 과태료가 부과될 수 있도록 하여 피해자 권리 구제를 강화하는 등 현행제도의 미비 사항을 보완하려는 것임

## 2. 주요내용

가. 배우자 출산휴가를 1회에 한정하여 분할 사용할 수 있도록 하던 것을 **3회로 분할하여 사용할 수 있도록 함**(안 제18조의2 제4항)

나. 현재 근로자가 인공수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 사업주는 연간 3일 이내(최초 1일 유급)의 휴가를 주도록 하던 것을, **연간 6일 이내(최초 2일 유급)의 휴가**를 주도록 난임치료휴가기간을 확대함(안 제18조의3 제1항)

다. 난임치료휴가 유급기간에 대한 급여지원 신설(안 제18조의3 제4항 내지 제6항 신설)

국가는 고용보험법상 우선지원 대상기업 소속 근로자가 난임치료휴가를 사용한 경우 그 유급 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액을 지급할 수 있도록 하며, 지급된 난임치료휴가급여는 사업주가 지급한 것으로 보고 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면함

라. 사업주의 비밀유지의무 신설(안 제18조의3 제7항 신설)

사업주는 근로자의 난임치료휴가에 관하여 알게된 사실을 난임치료 휴가를 청구한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 됨

마. 현재 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 사업주는 이를 허용하여야 하던 것을, **12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 대상으로 하는 경우에도 허용하도록 하여 육아기 근로시간 단축의 대상 자녀연령을 확대함**(안 제19조의2 제1항)

바. 현재 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내이나 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간을 가산하여 사용할 수 있던 것을, **육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간의 두 배를 가산하여 사용할 수 있도록 하여 육아기 근로시간 단축 기간을 확대함**(안 제19조의2 제4항)

사. 부모 맞돌봄 문화 확산과 여성 경력단절 예방을 위해 육아기 재택근무 등 유연근무 조치를 도입하는 사업주에 대한 지원 근거를 마련할 필요가 있으므로, 국가는 소속 근로자의 육아기 재택근무와 그 밖의 일·가정 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정(안) 입법예고 고용노동부공고제2023-287호

을 할 수 있도록 함(안 제20조 제2항)

아. 현재 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과하던 것을 사업주뿐 아니라 법인의 대표자가 직장 내 성희롱을 한 경우에도 1천만원 이하의 과태료를 부과하도록 하여 과태료 규정을 정비함(안 제39조 제2항)

고용보험법 일부개정(안) 입법예고 고용노동부공고제2023-288호

1. 개정이유

우선지원 대상기업 소속 근로자에 대한 배우자 출산휴가 급여 지원을 확대하여 배우자 출산휴가 제도 활성화를 지원하려는 것임

2. 주요내용

우선지원 대상기업 소속 근로자에 대해 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일분의 배우자 출산휴가 급여를 지급하던 것을 **배우자 출산휴가 전기간으로 하여 지급기간을 확대함**(안 제76조제1항)

근로기준법 일부개정(안) 입법예고 고용노동부공고제2023-289호

1. 개정이유

임신 12주 이내는 유산의 위험이 가장 높고 임신 36주 이후는 조산의 위험이 높기 때문에 해당 기간에 임신기 근로시간을 단축할 수 있도록 하고 있으나, 임신 35주까지의 전체 조산 출생아 11,796명 중 80.9%(9,543명)의 출생아가 임신 32주에서 35주에 집중되어 있어 조산 위험으로부터 임신부·태아의 건강을 보호하기 위해서는 현행 임신기 근로시간 단축 기간을 “임신 후 12주 이내 또는 36주 이후”에서 “임신 후 12주 이내 또는 32주 이후”로 확대할 필요가 있음

2. 주요내용

임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 근로시간 단축을 신청하던 것을 **임신 후 12주 이내 또는 32주 이후**로 임신기 근로시간 단축 청구기간을 확대함(안 제74조제7항)

## 행정해석과 판례소식

[판결] 부처 소속 무기계약직, 일반 공무원과의 수당 차등은 '정당' 무기계약직은 "근로기준법 제6조의 '사회적 신분'에 해당 않는다"

서울중앙지법

정부 부처에 소속돼 근무하고 있는 무기계약직 근로자에게 일반 공무원보다 적게 명절 휴가비와 가족 수당 등 각종 수당을 차등적으로 지급하는 것은 '사회적 신분'에 따른 차별 대우가 아니라는 법원 판단이 잇따라 나오고 있다. 문재인 정부 1호 공약인 '공공 부문 비정규직 제로' 정책을 통해 무기계약직이 많이 증가했던 만큼 관련 소송이 더 이어질 수 있을 것으로 보인다. 무기계약직은 고용 기간은 정규직과 동일하지만 임금 등 처우는 일반 정규직에 미치지 못한다. 국회예산정책처가 발표한 '2022년 대한민국 공공기관' 보고서에 따르면 공공기관 369곳(부설기관 포함)의 무기계약직 정원은 문재인 정부 출범 직전인 2016년 2만8640명에서 2021년 6만6709명으로 132.9%(3만8070명) 늘어났다.

서울중앙지법 민사48부(재판장 김도균 부장판사)는 지난 11일 A 씨 등 985명이 국가를 상대로 낸 임금 등 청구 소송(2020가합537058)에서 원고패소 판결했다.

A 씨 등은 고용노동부, 문화체육관광부, 농림축산식품부, 과학기술정보통신부, 행정안전부 등 국가 산하 중앙행정기관에서 무기계약직으로 근무하는 근로자들이다. 이들은 2020년 4월 국가가 일반 공무원과 달리 명절휴가비, 가족수당, 자녀학비보조금, 맞춤형 복지포인트 등의 수당을 적게 지급했다며 미지급 수당 등을 청구하는 소송을 냈다.

재판부는 "무기계약직은 근로기준법 제6조의 '사회적 신분'에 해당하지 않는다"며 "국가가 수당을 차등 지급했다고 하더라도 '사회적 신분을 이유로 한 차등대우'에 해당하지 않는다"고 판단했다. 이어 "수당에 복리후생적 성격이 있다는 점만으로는 중앙행정기관의 재직자라는 이유만으로 직종이나 업무가 서로 달라도 모두 동일한 기준에 따라 수당이 지급돼야 한다고 단정할 수 없다"고 덧붙였다.

법원은 최근 대구지법 등 유사 사건에서 대체로 무기계약직 근로자들의 주장을 받아들이지 않고 있다.

서울중앙지법 민사48부(재판장 김도균 부장판사)는 무기계약직 근로자들에 대한 각종 수당의 차등 지급을 놓고 △'사회적 신분'을 이유로 한 차등대우인지 △합리적 이유가 없는 차별적 처우인지 △(정부의 추진계획에 대한)신뢰보호원칙을 위반하는지 등을 심리했다.

재판부는 "무기계약직은 근로기준법 제6조의 '사회적 신분'에 해당하지 않는다"며 "국가가 수당을 차등 지급했다고 하더라도 '사회적 신분을 이유로 한 차등대우'에 해당하지 않는다"며 국가의 손을 들어줬다.

이러 "무기계약직이라는 고용형태는 근로자와 사용자의 자유의사가 합치되어야 성립할 수 있는데, 이는 근로자가 스스로 선택한 것이지 사용자가 일방적으로 강요한 것이 아니다"라며 "A 씨 등에게는 공채 시험 등 공무원 임용절차를 거치는 등 고용형태를 변경할 가능성도 열려 있다"고 설명했다. 또 "헌법 제11조 평등원칙은 일체의 차등적 대우를 부정하는 절대적 평등이 아니라 본질적으로 같은 것을 자의적으로 다르게 취급함을 금지하는 상대적 평등을 뜻한다"며 "수당에 복리후생적 성격이 있다는 점만으로는 중앙행정기관의 재직자라는 이유만으로 직종이나 업무가 서로 달라도 모두 동일한 기준에 따라 수당이 지급되어야 한다고 단정할 수 없다"고 했다.

아울러 재판부는 "정부의 2017년 7월 무기계약직 근로자의 처우개선 추진 계획에서는 무기계약직에 대한 처우개선을 '충분한 노사협의를 바탕으로 한 자율적 추진사항'으로 명시하고 있고 관련 보도자료에도 '정부 가이드라인에 따른 기관 단위의 자율적 추진'과 '직종별 동일가치노동-동일임금 취지가 반영되도록 설계해야 한다'는 내용 등이 담겼다"며 "정부의 추진계획을 확약이나 공적인 견해표명으로 보기 어렵고 신뢰보호원칙에 반한다는 주장도 받아들일 수 없다"고 덧붙였다.

"사회적 신분을 이유로 한 차별" 대 "무기계약직은 사회적 신분 아냐"

앞서 A 씨 등은 "각종 수당은 담당 업무의 내용이나 직급에 관계없이 일률적·보편적으로 지급되는 복리후생·실비변상적 급여로, 중앙행정기관 근로자라면 누구나 지급대상이 되어야 한다"고 주장했다. 그러면서 "국가가 합리적인 이유 없이 수당을 차등 지급하는 것은 근로기준법 제6조에서 금지하는 '무기계약직'이라는 사회적 신분을 이유로 한 차별"이라며 "헌법 제11조에 반하는 위법한 차별에 해당한다"고 덧붙였다.

이에 국가는 "무기계약직은 사회적 신분에 해당하지 않는다"며 "A 씨 등은 일반 공무원과 본질적으로 동일한 비교집단이 아니고, 동일한 가치가 있는 근로를 제공하지 않았기 때문에 수당을 차등 지급한 것은 합리적 이유 없는 차별적 처우에 해당하지 않는다"고 맞섰다.

정부는 2017년 7월 '공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 추진계획'을 관계부처합동 보도자료를 통해 발표했다. 이 계획에는 무기계약직 근로자에 대한 임금체계 개편과 복리후생적 금품을 차별 없이 지급한다는 내용 등이 처우개선 사항으로 포함됐다.

법원, 유사 사건에서 대부분 원고패소 판단

법원은 최근 유사 사건에서 대체로 무기계약직 근로자들의 주장을 받아들이지 않고 있다. 이번 사건의 재판부는 3월 23일에도 무기계약직 근로자들이 소속 공단 등 공공기관과 국가를 상대로 낸 임금 등 청구소송(2020가합590813)에서 이번 판결과 같은 취지로 원고패소 판결했다. 지난 2월 선고된 대구

[판결] 부처 소속 무기계약직, 일반 공무원과의 수당 차등은 '정당' 무기계약직은 "근로기준법 제6조의 '사회적 신분'에 해당 않는다"

서울중앙지법

지법 민사11부 판결(2020가합210864)과 지난해 12월 말 선고된 서울중앙지법 민사41부 판결(2020가합562672)에서도 마찬가지로 원고인 무기계약직들이 패소했다.

노동법 전공인 이정 한국외대 로스쿨 교수는 "무기계약직은 소위 노동법에서 말하는 '비정규직'이 아니다"라며 "노동법 등에서는 비정규직에 대한 차별금지 조항이 있는데, 무기계약직은 나름대로 정년이 보장돼 있기 때문에 비정규직에 적용되는 동일가치노동-동일임금 차별 금지 규정은 적용되지 않는다"고 설명했다. 그러면서 "근거법이 마련되지 않은 상황에서 무기계약직 근로자들이 기존 근로 조건을 알면서도 정규직 또는 일반 공무원과 동일한 복리후생 대우를 해달라는 것은 설득력이 부족해 보인다"고 했다.

송강직 동아대 로스쿨 교수도 "무기계약직은 보통 기간제로 있다가 무기로 전환된 케이스가 많은데 일반 공무원들과 그 업무 특성이 다르다"며 "법리적으로 동일노동 동일임금을 주장하기에는 어려움이 있다"고 말했다.

대법원, "취업규칙에 없는 2주 내 탄력 근로제 도입은 부당" "개별 동의 인정해주면 근로기준법 취지 무색해져" 남녀근로자 수당 차별도... "동일노동 동일임금 원칙 위반"

대법원

'2주 이내' 탄력적 근로시간제 도입은 취업규칙으로 정해야 하고, 개별 근로자 동의만으로는 도입할 수 없다는 대법원 첫 판단이 나왔다.

대법원 형사2부(주심 민유숙 대법관)는 지난달 27일 근로기준법 위반 등으로 기소된 항공기 기내청소 용역업체 대표 A 씨에게 벌금 500만 원을 선고한 원심을 파기하고 사건을 인천지법으로 돌려보냈다(2020도16431).

A 씨는 직원 135명의 연장근로수당 약 5200만 원을 지급하지 않은 혐의(근로기준법 위반)를 받았다. 또 남성 근로자에게 지급하는 정근수당을 여성 근로자 124명에게는 지급하지 않은 혐의(남녀고용평등법 위반)도 있다. 미지급 액수는 약 5억7000만 원으로 조사됐다.

재판 과정에서 A 씨는 "근로계약을 통해 유효한 2주 단위의 탄력적 근로시간제가 도입돼 연장근로수당 지급의무가 없다"며 "설령 그렇지 않더라도 고의가 없었다"고 주장했다.

탄력적 근로시간제는 노사 합의를 통해 특정 기간의 근무 시간을 연장·단축함으로써 단위 기간의 평균 근로 시간을 주 52시간 이내로 맞추는 제도로, 유연 근무제의 일종이다.

앞서 1심은 A 씨의 혐의에 대해 전부 유죄로 판단했지만, 2심은 연장근로수당 미지급으로 인한 근로기준법 위반 혐의는 무죄로 판단했다. 2심은 "탄력적 근로에 관한 근로조건이 공통적으로 기재돼 있어 이를 근로기준법상 취업규칙으로 볼 수 있으므로 탄력적 근로시간제가 유효하게 도입 및 시행됐다"고 판단했다.

대법원은 그러나 판단을 뒤집었다.

재판부는 "탄력적 근로시간제는 법정 기준근로시간을 초과하여 소정근로시간을 정할 수 있도록 한 것으로 법률에 규정된 일정한 요건과 범위 내에서만 예외적으로 허용된 것이기 때문에 (2주 단위 탄력적 근로시간제는) 법률에서 정한 방식인 취업규칙에 의해서만 도입이 가능하고 근로계약이나 근로자의 개별적 동의를 통해 도입할 수 없다"고 판시했다.

이어 "근로자의 개별적 동의로 탄력적 근로시간제를 도입할 수 있다면 취업규칙의 불리한 변경에 대해 근로자 과반수로 조직된 노동조합 등의 동의를 받도록 한 근로기준법 제94조 제1항의 취지가 무색해진다"고 설명했다.

아울러 "취업규칙이 별도로 존재하기 때문에 이 사건 근로계약서가 실질적으로 취업규칙에 해당한다고 평가할 수도 없다"고 덧붙였다.

한편 남녀고용평등법 등 위반 혐의에 대해서는 1,2심에서 모두 유죄로 봤고, 대법원도 원심 판단을 유지했다.

재판부는 "남성근로자와 여성근로자의 업무의 내용은 기내를 청소하고 정리하는 점에서 본질적으로 같고 특별한 기술자격이나 경력조건이 요구되지 않았다"며 "근로자가 근무한 기간의 출근 성적에 따라 지급하는 근무일수에 연동하는 정근수당을 출근 성적이 아닌 성별에 따라 지급에 차별을 둔 것은 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대해 동일한 임금을 지급하지 않은 것으로 볼 수 있다"고 지적했다.

대법원 관계자는 "2주 이내를 단위 기간으로 하는 탄력적 근로시간제(근로기준법 제51조 제1항)는 개별 근로자가 동의하더라도 도입할 수 없고, 취업규칙으로만 도입할 수 있다는 최초의 판단"이라고 말했다.

[판결] 대법원 전원합의체, "근로자에게 취업규칙 불리하게 바꿀 때 근로자의 집단적 동의 없으면 원칙적 무효" 근로자의 집단적 동의 없어도 사회통념상 합리성 있으면 유효였던 판례 '변경'

대법원 전원합의체

회사가 취업 규칙을 근로자에게 불리하게 변경할 경우, 근로자의 집단적 동의가 없더라도 사회통념상 합리적이란 예외적으로 유효라고 판단했던 대법원 판례가 깨졌다. 다만 대법원은 노동조합이 동의 권을 남용할 경우를 예외 사유로 제시했다.

대법원 전원합의체(주심 오경미 대법관)는 11일 현대차 간부 직원들이 현대차를 상대로 낸 부당이득금 반환 소송(2017다35588)에서 원심 판결 중 피고 패소부분을 파기하고 사건을 서울고법으로 돌려보냈다.

근로기준법에 따라 사용자인 회사는 취업 규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 받아야 한다. 노동조합이 없으면 근로자 과반수의 동의가 필요하다.

다만 종래 대법원은 변경안에 '사회 통념상 합리성'이 있다고 인정되는 경우에는 근로자의 집단적 동의가 없더라도 예외로서 효력을 인정했다.

이 사건에서는 이러한 종전 판례를 그대로 유지할 것인지, 아니면 판례를 변경해 사회통념상 합리성 유무와 관계없이 근로자의 집단적 동의를 받지 않은 취업규칙의 불이익변경을 무효로 볼 것인지가 쟁점이었다.

대법원 전원합의체는 "사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자의 집단적 동의를 받지 못한 경우, 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용했다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 해당 취업규칙의 작성 또는 변경에 사회통념상 합리성이 있다는 이유만으로 그 유효성을 인정할 수는 없다"고 판단하며 종래 대법원 판례를 모두 변경했다.

재판부는 "취업규칙의 불이익변경에 대한 근로자의 집단적 동의권은 헌법 제32조 제3항에 근거하고 근로기준법 제4조가 명시한 근로조건의 노사대등결정 원칙을 실현하는 중요한 절차적 권리"라며 "변경되는 취업규칙 내용의 타당성이나 합리성으로 대체될 수 있는 것이 아니다"라고 설명했다.

이어 "사회통념상 합리성 법리(종전 판례)는 강행규정인 근로기준법 제94조 제1항 단서의 명문규정에 반하고, 헌법 정신과 근로기준법의 근본 취지, 근로조건의 노사대등결정 원칙에 위배된다"며 "종전 판례가 들고 있는 사회통념상 합리성이라는 개념 자체가 확정적이지 않고, 어느 정도에 이르러야 사회통념상 합리성이 인정되는지 당사자가 쉽게 알기 어려워 취업규칙 변경의 효력을 둘러싼 법적 분쟁이 계속돼 법적 불안정성이 크다"고 했다.

[판결] 대법원 전원합의체, "근로자에게 취업규칙 불리하게 바꿀 때 근로자의 집단적 동의 없으면 원칙적 무효" 근로자의 집단적 동의 없어도 사회통념상 합리성 있으면 유효였던 판례 '변경'

대법원 전원합의체

다만 재판부는 "근로자의 집단적 동의를 받지 못했다고 하여 취업규칙의 불이익변경이 항상 불가능한 것은 아니다"라며 "근로자 측이 집단적 동의권을 남용한 경우에는 동의를 없는 취업규칙의 불이익변경도 유효하다고 인정될 수 있다"는 예외 사유를 함께 제시했다.

그러면서 "근로자 측이 집단적 동의권을 남용한 경우란 △관계 법령이나 근로관계를 둘러싼 사회 환경의 변화로 취업규칙을 변경할 필요성이 객관적으로 명백히 인정되고 △근로자의 집단적 동의를 구하고자 하는 사용자의 진지한 설득과 노력이 있었음에도 불구하고 근로자 측이 합리적 근거나 이유 제시 없이 취업규칙의 변경에 반대했다는 등의 사정이 있는 경우로, 남용 여부는 엄격하게 판단해야 한다"며 "근로자 측이 집단적 동의권을 남용하였는지 여부에 대하여는 법원이 직권으로 판단할 수 있다"고 설명했다.

이에 대해 조재연, 안철상, 이동원, 노태약, 천대엽, 오석준 대법관은 "사회통념상 합리성 법리(종전 판례)는 대법원이 오랜 기간 그 타당성을 인정해 적용한 것으로 현재에도 여전히 타당하므로 그대로 유지돼야 한다"는 별개의견을 냈다.

이들 대법관은 "취업규칙의 불이익변경에 사회통념상 합리성이 있는 경우 사용자의 취업규칙 작성·변경 권한을 제한할 이유가 없고, 사회통념상 합리성은 신의칙이나 조리 등 법의 일반원칙으로서의 성격을 가지므로 법문에 명시되지 않았다고 하여 적용이 배제되지 않는다"며 "대법원이 지금까지 사회통념상 합리성 법리를 적용해 취업규칙의 불이익변경을 유효하다고 본 사례들은 누구나 그 타당성을 수긍할 수 있고, 오히려 위 사례들에서 취업규칙의 불이익변경이 무효라고 한다면 이는 일반적인 정의관념이나 구체적 타당성에 반한다"고 했다.

대법원 관계자는 "근로기준법에 강행규정으로 정한 집단적 동의를 사회통념상 합리성으로 대체할 수 없음을 명시해 취업규칙 불이익변경의 유효요건을 법문대로 정립한 판결"이라며 "근로자의 집단적 동의권이 갖는 절차적 중요성을 강조해 사용자로서는 근로자의 집단적 동의를 구하고자 하는 진지한 설득과 노력이 필요하다는 점을 확인함으로써 취업규칙 변경 절차가 근로조건 기준 결정에 관한 헌법(인간의 존엄성 보장) 및 근로기준법(근로조건의 노사대등결정, 자율적 결정)의 이념과 취지에 보다 부합하도록 유도했다"고 말했다.

현대차는 취업규칙을 제정해 전체 직원에게 적용해 왔다. 그러다 2003년 법정근로시간을 주 44시간에서 40시간으로 단축해 주 5일 근무제를 도입한 개정 근로기준법이 2004년 7월부터 시행되자, 현대차는 과장급 이상의 간부사원에게만 적용되는 간부사원 취업규칙을 별도로 제정했다. 해당 취업규칙에는 종전 취업규칙과는 달리 월 개근자에게 1일씩 부여하던 월차휴가제도를 폐지하고, 총 인정일수

[판결] 대법원 전원합의체, "근로자에게 취업규칙 불리하게 바꿀 때 근로자의 집단적 동의 없으면 원칙적 무효" 근로자의 집단적 동의 없어도 사회통념상 합리성 있으면 유효였던 판례 '변경'

대법원 전원합의체

에 상한이 없던 연차휴가에 25일의 상한을 신설하는 내용이 포함됐다.

이에 현대차 간부 직원들은 취업규칙 중 연월차휴가 관련 부분이 무효라는 주장을 하면서 2004년부터 지급받지 못한 연월차휴가수당 상당액을 부당이득 반환으로 청구했다. 하지만 이들은 1심에서 패소했다. 당시 1심은 "원고들이 피고를 상대로 종전 취업규칙에 따른 미지급 연월차휴가수당을 직접 청구할 수 있기 때문에 부당이득이 성립하지 않는다"고 판단했다. 이후 현대차 간부 직원들은 2심에서 2011년부터의 미지급 연월차휴가수당의 지급을 직접 구하는 청구를 추가했다.

2심은 "간부사원 취업규칙 중 연월차휴가 관련 부분은 취업규칙의 불이익변경에 해당하는데, 근로자의 집단적 동의를 받지 않았고 사회통념상 합리성도 인정되지 않아 무효"라고 판단했다. 그러면서 원고들의 미지급 연월차휴가수당 지급청구를 일부 인용했다.

[판결] "불법파견 하청업체 근로자, 임금차액 소멸시효는 손해 안 날로부터 3년" "회생절차개시결정 있는 경우, 파견법상 직접고용의무 제한규정 따라 이미 발생한 사용사업주의 직접고용의무도 소멸"

대법원

불법 파견을 인정받은 하청업체 근로자가 정규직으로 일했으면 받았을 임금과 실제로 받은 임금의 차액을 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 종료됐

[판결] "불법파견 하청업체 근로자, 임금차액 소멸시효는 손해 안 날로부터 3년"  
"회생절차개시결정 있는 경우, 파견법상 직접고용의무 제한규정 따라 이미 발생한  
사용사업주의 직접고용의무도 소멸"

대법원

다.

대법원은 상표시멘트가 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.

상표시멘트 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 임금의 차액 상당의 지급청구'인데, 이는 근로계약상 임금의 차액 지급청구권과 실질적으로 밀접한 관계가 형성돼있기 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 상표시멘트에서 자신과 같은 업무를 수행하는 근로자에 비해 낮은 임금을 받는 차별적 처우의 불법행위를 소제기일로부터 3년 이전에 인식했다고 인정하기 어렵다"고 했다.

[판결] "불법파견 하청업체 근로자, 임금차액 소멸시효는 손해 안 날로부터 3년"  
"회생절차개시결정 있는 경우, 파견법상 직접고용의무 제한규정 따라 이미 발생한  
사용사업주의 직접고용의무도 소멸"

대법원

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, 직접  
고용의무의 예외규정을 둔 이유는 재정적 어려움으로 인해 파탄에 직면해 회생절차가 개시된 사용사  
업주에 대하여도 일반적인 경우와 동일하게 직접고용의무를 부과하는 것은 사업의 효율적 회생을 어  
렵게 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 사용사  
업주에 대한 회생절차개시결정이 있는 후에는 직접고용청구권은 발생하지 않고, 회생절차개시결정 전  
에 직접고용청구권이 발생한 경우에도 회생절차개시결정으로 인해 직접고용청구권이 소멸하는 것으  
로 보는 것이 타당하다"며 "다만, 사용사업주의 회생절차가 종결되면 파견근로자는 그때부터 새로 발  
생한 직접고용청구권을 행사할 수 있다"고 설명했다.