

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

[공지] 2024년도 건강보험료 기준 변경 안내

노동부 제공 육아휴직 사용기간 및 잔여기간 계산기

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고제 2023-540호

노인장기요양보험법 시행령 일부개정령안 입법예고 보건복지부공고제2023-735호

고용보험법 시행규칙 시행 2023. 12. 1

행정해석과 판례소식

민원인 - 직장 내 괴롭힘 발생 사실의 조사에 관한 비밀누설 금지의무의 범위(「근로기준법」 제76조의3 등 관련)

정년 도달 후 원고와 촉탁직 근로계약을 체결함으로써 기간제 근로자로 재고용되리라는 기대권을 인정하기 어렵다

[판결] 학교에서 근무하는 특수교육실무사도 '아동학대 신고의무자'

사회보험과 개정법령

[공지] 2024년도 건강보험료 기준 변경 안내

- 2024년도 보험료 기준
 - 건강보험료율: 7.09%(동결)
 - 건강보험료부과점수당 금액: 208.4원(동결)
 - 장기요양보험료율: 0.9082%(2023년) → **0.9182%(2024년, 1.09% 인상)**

노동부 제공 육아휴직 사용기간 및 잔여기간 계산기

육아휴직 사용기간 및 잔여기간 계산기입니다.

분할사용 회차별 사용기간을 합산하여 총 사용기간을 확인할 수 있고, 잔여기간에 대한 예상 종료일을 확인할 수 있습니다.

작성방법 및 유의사항을 참고하여 활용하시기 바랍니다.

https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20231200042

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고제2023-540호

1. 개정이유 및 주요내용

가. 내국인 구인노력기간 단축·면제

생산가능인구 감소 등 인구구조 변화에 효과적으로 대응하고 산업현장의 원활한 외국인력 활용을 지원하기 위하여 제조업, 건설업, 서비스업의 내국인 구인노력 기간을 기존 14일에서 7일로 단축하고, 외국인근로자가 입국 초기(6개월 이내) 사용자 책임이 아닌 사유로 사업장을 변경하거나 무단으로 사업장을 이탈하는 경우 사용자의 대체인력 구인 부담을 완화하기 위하여 내국인 구인노력을 면제하고자 함

나. 외국인근로자 재고용 허가 요건 완화

그간 사용자가 재고용 허가를 받으려면 해당 외국인근로자와의 근로계약 기간이 취업활동 기간 만료일까지 1개월 이상이어야 하나, 휴·폐업, 도산 등 본인의 책임이 아닌 사유로 인해 사업장을 변경하여 현재 사업장에서의 근로계약 기간이 1개월 미만인 외국인근로자의 경우에도 재고용이 가능하도록 예외 규정을 마련하고자 함

다. 사업장 변경 처리기한 설정

그간 사업장 변경 신청의 경우 처리기한을 별도로 설정하지 않았으나, 신청인의 편의를 제고하고 명확하고 효율적인 업무 진행을 위해 사업장 변경 처분의 처리기간 15일로 설정하고, 필요한 경우 1회에 한해 15일 이내의 범위에서 연장이 가능하도록 하고자 함

라. 고용허가서 신청서 상의 유의사항 문구 추가

'21.1월 「외국인근로자 주거환경 개선지침」 시행으로 불법 가설건축물 등의 숙소 제공에 대해 고용허가를 불허하고 있으나, 고용허가서 신청서 상 '주택 제공', '숙박시설 미제공' 등으로 표기하여 고용허가를 받은 후 실제 외국인근로자가 입국한 이후에는 지침 위반 숙소를 제공하는 사례가 지속 적발되는 상황이므로, 고용허가서 신청서에 숙박시설 유형을 실제로 제공하는 유형과 다르게 거짓으로 작성하거나 숙박시설을 미제공하기로 한 이후 허용되지 않는 유형의 숙박시설을 제공하는 경우, 고용허가 취소·제한 조치될 수 있음을 명시하고자 함

마. 민원 서식의 '고용센터' 표기를 '지방고용노동관서'로 수정

외국인 고용허가 업무는 고용센터가 아닌 지청 소속 지역협력과에서 담당하고 있으나, 일부 민원 서식에 담당 부서가 '고용센터'로 표기되어 있어 민원인 대상 정확한 안내와 효율적인 업무 집행을 위해 '고용센터'를 '지방고용노동관서'로 수정하고자 함

바. 사업장 변경 신청서에 간편이름 및 쿼알코드 표기

외국인근로자가 민원 서식을 검색하거나 활용 시, 언어적인 장벽으로 인해 겪는 애로를 해소하기 위하여 외국인근로자가 주로 이용하는 사업장 변경 신청서에 간편이름(약호)을 부여하고, 작성 방법 등을 안내하는 쿼알코드를 표기하고자 함

1. 개정사유 및 주요내용

인구의 고령화로 장기요양급여를 받는 인구가 증가하고, 장기요양기관 종사자의 임금이 인상되는 등 장기요양사업에 투입되는 비용이 늘어나는 점 등을 고려하여 장기요양보험료율을 매년 정하고 있음. 이에 필요한 재원을 확보하기 위하여 현행 100만분의 9,082에서 100만분의 9,182로 조정하려는 것임.

●고용노동부령 제407호

고용보험법 시행규칙 일부개정령을 다음과 같이 공포한다.

2023년 12월 1일

별지 제75호의4서식 앞쪽의 ⑩*1일 소정 근로시간란을 다음과 같이 한다.

⑩* 1일 소정 근로시간	<input type="checkbox"/> 1시간 이하, <input type="checkbox"/> 2시간, <input type="checkbox"/> 3시간, <input type="checkbox"/> 4시간, <input type="checkbox"/> 5시간, <input type="checkbox"/> 6시간, <input type="checkbox"/> 7시간, <input type="checkbox"/> 8시간 이상
---------------	---

행정해석과 판례소식

민원인 - 직장 내 괴롭힘 발생 사실의 조사에 관한 비밀누설 금지의무의 범위
(「근로기준법」 제76조의3 등 관련)

법제처 법령해석

1. 질의요지

「근로기준법」 제76조의3제2항에서는 사용자(각주: 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말하며(「근로기준법」 제2조제1항제2호 참조), 이하 같음.)는 직장 내 괴롭힘(직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말하며, 이하 같음) 발생 사실에 대한 신고를 접수하거나 그 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시해야 한다고 규정하고 있는데, 같은 조 제7항 본문에서는 같은 조 제2항에 따라 ‘직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람(이하 “조사참여자”라 함)’이 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀(이하 “비밀”이라 함)을 피해근로자등(각주: 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자를 말하며(「근로기준법」 제76조의3제3항 참조), 이하 같음.)의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다고 규정하고 있는바,

「근로기준법」 제76조의3제7항 본문에 따른 조사참여자의 ‘비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하지 않아야 할 의무(이하 “비밀누설 금지의무”라 함)’에 조사참여자의 비밀누설 금지의무 준수에 대한 사용자의 감독 의무가 포함되는지(각주: 「근로기준법」 제76조의3제7항 본문에 대한 논의로 한정함.)?

2. 회답

「근로기준법」 제76조의3제7항 본문에 따른 비밀누설 금지의무에는 조사참여자의 비밀누설 금지의무 준수에 대한 사용자의 감독 의무가 포함되지 않습니다.

3. 이유

먼저 「근로기준법」 제76조의3제7항 본문에서는 “직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람”은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다고 규정하고 있는데, 문언상 이는 ‘조사참여자’에 해당하는 사람에게 비밀누설 금지의무를 부여한 것으로서, “사용자”가 조사참여자로서 하여금 비밀누설 금지의무를 준수하도록 감독할 의무를 별도로 규정하고 있지 않은 이상, “사용자”본인이 ‘조사참여자’에 해당하는 사람으로서 비밀누설 금지의무를 지는 것 외에, 같은 항 본문에 따라 “사용자”에게 다른 조사참여자의 비밀누설 금지의무 준수를 감독할 의무가 있다고 보기는 어렵습니다.

그리고 「근로기준법」 제76조의3의 규정체계를 살펴보면, 같은 조 제1항에서는 “누구든지” 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고할 수 있다고 규정하고 있고, 같은 조 제2항부터 제6항까지에서는 각각 직

장 내 괴롭힘이 발생한 경우 해당 사실의 조사 실시, 피해근로자등의 보호조치, 가해 행위자에 대한 조치 등 “사용자”가 조치해야 할 사항을 규정하고 있는 반면, 같은 조 제7항 본문에서는 “직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람”, 즉 조사참여자의 비밀누설 금지의무를 규정하고 있고, ‘본인이 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하지 않을 의무’인 비밀누설 금지의무는 ‘다른 사람이 비밀을 누설하지 않도록 감독할 의무’와는 다른 내용의 의무라고 할 것인바, 같은 항 본문에 따른 비밀누설 금지의무는 직장 내 괴롭힘 발생 사실의 조사 과정에서 비밀을 알 수 있는 사람(조사참여자)을 구체적으로 열거하여 이들로 하여금 다른 사람에게 비밀을 누설하지 않도록 할 의무를 부과한 것으로 보아야 할 것이지, 해당 규정을 “사용자”에게 ‘조사참여자가 비밀누설 금지의무를 준수하는지를 감독할 의무’를 부과하는 규정으로 해석할 수는 없습니다.

또한 침익적 행정행위의 근거가 되는 행정법규는 엄격하게 해석·적용하여야 하고 그 행정행위의 상대방에게 불리한 방향으로 지나치게 확장해석하거나 유추해석해서는 안 된다고 할 것인데(각주: 대법원 2013. 12. 12. 선고 2011두3388 판결례 참조), 「근로기준법」 제116조제2항제2호에서는 같은 법 제76조의3제7항을 위반한 자에게 500만원 이하의 과태료를 부과한다고 규정하고 있는바, 같은 법 및 관계 법령, 단체협약 등에 따른 피용자에 대한 사용자의 일반적인 감독권에 근거한 사용자의 감독책임과 「민법」 제756조제1항(각주: 타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 그 사무집행에 관하여 제삼자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있으나, 사용자가 피용자의 선임 및 그 사무감독에 상당한 주의를 한 때 또는 상당한 주의를 하여도 손해가 있을 경우에는 그러하지 아니하다고 규정하고 있음.)에 따른 사용자 배상책임 유무는 별론으로 하더라도, ‘「근로기준법」 제76조의3제7항 본문에 따른 비밀누설 금지의무’에 조사참여자의 비밀누설 금지의무 준수를 감독할 사용자의 의무가 포함되고, 그에 따라 사용자가 해당 의무를 진다고 확장해석하는 것은 이러한 엄격해석의 원칙에 부합하지 않는다고 할 것입니다.

따라서 「근로기준법」 제76조의3제7항 본문에 따른 비밀누설 금지의무에는 조사참여자의 비밀누설 금지의무 준수에 대한 사용자의 감독 의무가 포함되지 않습니다.

대법원 특별2부(주심 권영준 대법관)는 11월 2일 A 사회복지법인이 중앙노동위원회를 상대로 낸 부당 해고구제재심판정취소소송(2023두41727)에서 원고패소 판결한 원심을 파기환송했다.

피고 보조참가인인 B 씨는 A 사회복지법인이 운영하는 C 요양시설에서 2018년 3월경부터 기간제 요양보호사로 근무했다. B 씨는 2019년 1월 1일부터 정년 시까지로 정한 근로계약을 작성했다가, 2020년 1월 1일 다시 계약기간을 ‘2020년 1월 1일부터 2020년 7월 31일까지’로 정한 근로계약을

작성했다. 2020년 1월 1일 자 근로계약서에는 ‘계약의 갱신 또는 연장, 재계약을 할 수 있다’라고 기재돼 있었다.

한편 A 사회복지법인의 취업규칙과 C 요양시설 운영규정은 직원의 정년을 만 60세로 하고 만 60세가 되는 달의 말일에 퇴직한다고 정하면서, A 법인이 업무의 필요에 의해 정년퇴직자를 계약직(촉탁직)으로 재고용할 수 있다는 취지의 규정을 두고 있었다. B 씨는 A 법인으로부터 ‘2020년 7월 31일 정년으로 근로계약이 종료된다’는 취지의 통보를 받아, 이에 대해 노동위원회에 부당해고 구제신청을 했다. 중앙노동위원회가 참가인의 구제신청을 받아들이는 취지의 재심판정을 하자, A 법인은 그 취소를 구하는 소송을 냈다.

재판부는 “근로자의 정년을 정한 근로계약, 취업규칙이나 단체협약 등이 법령에 위반되지 않는 한 그에 명시된 정년에 도달하여 당연퇴직하게 된 근로자와의 근로관계를 정년을 연장하는 등의 방법으로 계속 유지할 것인지 여부는 원칙적으로 사용자의 권한에 속하는 것으로서, 해당 근로자에게 정년 연장을 요구할 수 있는 권리가 있다고 할 수 없다”며 “그러나 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년에 도달한 근로자가 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용해야 한다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 재고용을 실시하게 된 경위 및 그 실시기간, 해당 직종 또는 직무 분야에서 정년에 도달한 근로자 중 재고용된 사람의 비율, 재고용이 거절된 근로자가 있는 경우 그 사유 등의 여러 사정을 종합해 볼 때, 사업장에 그에 준하는 정도의 재고용 관행이 확립되어 있다고 인정되는 등 근로계약 당사자 사이에 근로자가 정년에 도달하더라도 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용될 수 있다는 신뢰관계가 형성되어 있는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 근로자는 그에 따라 정년 후 재고용되리라는 기대권을 가진다”고 판시했다.

그러면서 “이처럼 정년퇴직하게 된 근로자에게 기간제 근로자로의 재고용에 대한 기대권이 인정되는 경우, 사용자가 기간제 근로자로의 재고용을 합리적 이유 없이 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 근로자에게 효력이 없고, 이러한 법리는 특별한 사정이 없는 한 기간제 근로자가 정년을 이유로 퇴직하게 된 경우에도 마찬가지로 적용된다”고 덧붙였다.

다만, 재판부는 “A 법인의 취업규칙과 C 요양시설 운영규정은 촉탁직 근로자 재고용 여부에 관해 A 법인에 재량을 부여하고 있으며 일정한 기준을 충족할 경우 재고용이 보장된다는 취지의 규정을 두고 있지 않다”며 “B 씨와 A 법인의 각 근로계약서도 A 법인에 촉탁직 재고용 의무를 부여하는 취지로 보이지 않는 점, C 요양시설에서 정년 무렵까지 근무한 근로자 5명 중 B 씨를 제외하고도 2명이 촉탁직 근로자로 재고용되지 않았으며 특히 B 씨와 마찬가지로 정년 도달을 이유로 근로계약이 종료된 1명은 촉탁직으로 재고용되지 못한 사유가 무엇인지 기록상 불분명한 점, A 법인의 정년 규정이 참가인과 같은 기간제 근로자들에게 적용되지 않는 규정이었다고 보기도 어려운 점 등을 종합할 때, B 씨가 정년 이전에 기간제 근로자였다 하더라도 B 씨에게 정년 후 기간제 근로자로 재고용되리라는

정년 도달 후 원고와 촉탁직 근로계약을 체결함으로써 기간제 근로자로 재고용되
리라는 기대권을 인정하기 어렵다

대법원
2023두41727

기대권을 인정하기 어렵다”고 판단했다.

앞서 1,2심은 “B 씨에게 촉탁직 재고용에 대한 기대권이 인정되고, A 법인이 이를 거절한 것에 합리적
인 이유가 있다고 볼 수 없다”며 원고패소 판결했다.

[판결] 학교에서 근무하는 특수교육실무사도 ‘아동학대 신고의무자’

대법원
2020도13469

학교에서 근무하며 특수교육대상자를 위한 특수교육 관련업무를 하는 특수교육실무사도 초등교육법상
아동학대 신고의무자에 해당한다는 대법원 판단이 나왔다.

대법원 형사3부(주심 노정희 대법관)는 10월 26일 아동학대범죄의처벌등에관한특례법 위반(아동복지시
설중사자등의아동학대가중처벌) 혐의로 기소된 A 씨에 대해 “초중등교육법 19조에 따른 교직원이 아
니어서 아동학대 신고의무자가 아니다”며 아동학대 행위만 유죄로 인정한 원심을 파기하고 사건을
서울중앙지법으로 돌려보냈다(2020도13469).

특수교육실무사는 교육공무직으로, 특수교육대상학생들이 학교생활을 잘 할 수 있도록 지원하는 업무를
한다.

A 씨는 서울 동작구에 있는 한 초등학교 특수교육실무사로, 초등학교 4학년인 자폐 장애 2급 피해자 B
양의 학습과 활동보조 업무를 하다가 2018년 4월 음악실로 가지 않으려 하는 B양을 강제로 끌고 데
려가 뒷자리에 앉도록 했다. B양이 자리에 앉지 않고 A 씨를 향해 리코더를 던지고 A 씨를 수차례
때리자 화가 나 B양을 바닥에 눕히고 팔을 뒤로 꺾은 채 다리를 눌러 움직이지 못하게 하는 등 신체
적 학대행위를 한 혐의를 받았다. 또 약 보름 뒤 도덕 수업 시간에 게임이 어려워 잘 참여하지 못하
는 B양이 짜증을 내며 복도까지 뛰쳐나가자, A 씨는 B양을 붙잡아 교실로 데려오려고 했지만 그 과
정에서 B양이 필통을 던지고 A 씨를 때리자 화가 나 B양을 바닥에 엮드리게 하고 팔을 뒤로 꺾어
붙잡고 무릎으로 허리 부위를 눌러 B양의 신체에 손상을 주거나 신체의 건강 및 발달에 해를 끼치는
신체적 학대행위를 한 혐의로 기소됐다.

1심은 A 씨의 혐의를 유죄로 인정해 징역 6개월에 집행유예 2년을 선고하고 아동학대 예방강의 40시
간 수강 명령 및 아동관련기관 5년간 취업제한을 명령했다..

하지만 2심은 “A 씨가 초중등교육법 제19조에 따른 교직원이 아니므로, 아동학대 신고의무자로 볼 수
없다”고 판단했다. 다만 아동복지법 위반(아동학대)죄는 유죄로 인정하며 원심판결을 파기하고 1심과

마찬가지로 징역 6개월에 집행유예 2년 등을 선고했다.

그러나 대법원의 판단은 달랐다.

재판부는 “구 특수교육법이 정한 보조인력인 특수교육실무사 중에서 초·중등교육법에서 정한 학교에서 근무하는 사람은 그 학교에 소속되어 근무하면서 교사의 지시에 따라 학교의 사무인 특수교육대상자에 대한 교육 및 학교 활동에 대한 보조적 역할을 담당하는 자로서, 구 아동학대처벌법 제10조 제2항 제20호가 정한 아동학대 신고의무자인 ‘초·중등교육법 제19조에 따른 교직원’에 해당한다”고 판시했다.

이어 “해당 초등학교에서 특수교육실무사로 근무하면서 특수교육대상자를 위한 특수교육 관련 업무를 담당하는 A 씨는 구 아동학대처벌법이 정한 아동학대 신고의무자에 해당한다”며 “원심은 초·중등교육법 제19조의 ‘직원’ 및 구 아동학대처벌법 제10조 제2항의 ‘아동학대 신고의무자’에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다”고 설명했다.

FIRST