

## 노동법 핵심판례정리 추록 (2025년판 소지자를 위한)

- 48쪽 -

### 핵심쟁점      근로기준법상 하나의 사업 또는 사업장의 의미

#### 한국법인과 외국법인 한국영업소 사건

- 대법원 2024. 10. 25. 선고 2023두57876 판결 [부당해고구제재심판정취소]

사건요약	<p>동일한 외국기업을 지배기업으로 하는 한국법인과 외국법인의 한국영업소가 근로기준법상 하나의 사업 또는 사업장인지 여부가 문제된 사건이다.</p> <p>한국법인(상시 근로자4명) 이 폐업을 하면서 근로자가 부당해고구제신청을 한 사안이다.</p>
사건도해	<div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="width: 45%;"> <p><b>Q1</b> 사업 또는 사업장의 의미?</p> <p><b>Q2</b> 통상해고로 볼 수 있는지 여부</p> </div> <div style="width: 45%; border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1. 입사: 2016.10.17(A법인)</p> <p>2. 업무: A법인 회계업무 D법인의 아시아 회계업무도 포함 (D법인의 후방지원업무)</p> <p>3. A법인 폐업으로 해고 (2020.10.22)</p> <p>4. 서울지노위 부해구제신청</p> </div> </div>
관련 법령	근로기준법 적용범위 : 근기법 제11조
판례 법리	<p>1. 근로기준법의 적용 단위가 되는 근로기준법 제11조 제1항의 '사업 또는 사업장'의 의미</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>근로기준법 제11조는, 근로기준법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하고(제1항) 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다(제2항)고 규정하여 '상시 사용하는 근로자 수'를 기준으로 근로기준법의 적용 범위를 달리 규율하고 있다.</p> <p>근로기준법의 적용 단위가 되는 같은 법 제11조 제1항의 '사업 또는 사업장'이란 <u>경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 경제적, 사회적 활동단위</u>를 의미한다.</p> </div>

2. 법인격이 다른 기업조직이 하나의 사업 또는 사업장을 구성할 수 있는지 여부

(1) 원칙

법인격의 분리 여부가 독립된 사업 또는 사업장에 해당하는지를 판단하는 우선적인 기준이 되므로 법인격이 다른 기업조직은 특별한 사정이 없는 한 하나의 사업 또는 사업장을 구성할 수 없음이 원칙이다.

(2) 예외

다만 별개의 법인격을 가진 여러 개의 기업조직 사이에 단순한 기업 간 협력관계나 계열회사, 모자회사 사이의 일반적인 지배종속관계를 넘어 실질적으로 동일한 경제적, 사회적 활동단위로 볼 수 있을 정도의 경영상의 일체성과 유기적 관련성이 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에는 이들을 하나의 사업 또는 사업장이라고 볼 수 있다.

(판단방법) 이때 복수의 기업조직이 하나의 사업 또는 사업장에 해당하는 특별한 사정이 있는지는 업무의 종류, 성질, 목적, 수행방식 및 장소가 동일한지, 업무지시와 근로자의 채용, 근로조건 결정, 해고 등 인사 및 노무관리가 기업조직별로 구분되지 않고 동일한 사업주체 내지 경영진에 의하여 통일적으로 행사되는지, 각 단위별 사업활동의 내용이 하나의 사업목적에 위하여 결합되어 인적·물적 조직과 재무·회계가 서로 밀접하게 관련되어 운영되는지 등과 같은 사정을 종합적으로 고려하여 신중하게 판단해야 한다.

1. 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 해당하는지 여부

- i) A법인과 E한국영업소는 같은 사무실 내에서 동종 호텔 판매업을 동일한 방식으로 영위하였다는 점,
- ii) A법인과 E한국영업소 직원들은 2019.3.경부터 이 사건 해고 무렵까지 D법인 E한국영업소 지사장을 최상위 책임자로 하는 하나의 통합된 조직으로 편성되어 함께 업무를 수행하였다는 점
- iii) A법인 재경팀직원들은 D법인 아시아-태평양의 회계업무까지 담당하고 D법인 북아시아 지역 관리자로부터 업무지시를 받았다는 점
- iv) A법인과 D법인 E한국영업소의 직원들과 관리자 모두가 두 회사를 사실상 하나의 사업 또는 사업장으로 인식하였던 것으로 보인다는 점,
- v) A법인 직원들 중 상당수가 E한국영업소로 소속을 옮겨 계속 근무하는 등 직원들 간의 인적교류도 이루어졌다는 점,
- vi) D법인 E한국영업소 지사장이나 D법인 북아시아 지역 관리자가 A법인 직원들의 인사 및 노무관리 등을 담당하였고, A법인 내에는 이러한 역할을 담당하는 관리자가 존재하지 않았기 때문에 A법인 직원들과 D법인 E한국영업소 직원들에 대한 인사 및 노무관리가 D법인에 의하여 통일적으로 이루어졌다는 점 등을 고려하면

A법인과 D법인의 E한국영업소의 인적·물적 조직과 재무·회계가 서로 유기적으로 운영되었다고 볼 수 있다. 즉 A법인과 E한국영업소는 해고 무렵 이미 인적·물적 조직이 통합되어 실질적으로 동일한 경제적, 사회적 활동단위로서 상당한 기간 동안 운영되어 온 상태라고 할 수 있다. 따라서 A법인과 D법인 E한국영업소는 하나의 사업 또는 사업장을 구성하여 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 해당한다.

사안적용

2. 통상해고에 해당하는지 여부

- i) A법인과 D법인 한국영업소가 독립한 별개의 사업을 영위하였다고 보기 어렵다는 점
- ii) A법인 근로자들 중 상당수가 동종 사업을 영위하는 D법인 E한국영업소로 소속을 변경하여 계속 근무한 점 등에 비추어 볼 때 업무 종사의 호환성 및 전환배치 가능성이 인정된다는 점 등을 고려하면

A법인의 사업 폐지는 사업의 일부 축소나 D법인 E한국영업소로의 업무통합으로 보일 뿐 사업 전체의 폐업이라고 보기 어렵다. 따라서 폐업으로 인한 통상해고가 허용되는 예외적인 경우에 해당한다고 볼 수 없다.

3. 정리해고로서 정당한지 여부

제출된 증거들만으로는 근로기준법 제24조에서 정한 경영상 이유에 의한 해고 요건을 갖추었다고 보기도 어렵다.

4. 노동위원회의 구제명령을 받을 이익이 소멸한 것인지 여부

해고를 한 사용자가 사업의 전부를 폐업하여 근로계약관계가 종료하였다면 근로자가 원직에 복직하는 것이 불가능하게 되지만, A법인과 D법인 E한국영업소를 실질적으로 동일한 하나의 사업 또는 사업장으로 보는 이상 A법인의 사업 부문이 사실상 폐지되었다라든가 이는 일부 사업의 폐지·축소에 해당할지언정 사업 전체를 폐업한 것과 같다고 보기는 어려우므로 노동위원회의 구제명령을 받을 이익이 소멸하였다고 볼 수는 없다.

4 기간제 교원 사건

- 대법원 2025. 2. 20. 선고 2024다293092 판결 [임금]

사건요약	대학교 기간제 교원의 기본급을 인상하면서 상여수당을 삭감한 취업규칙의 변경이 근로자에게 불이익한 변경에 해당하는지 여부가 문제된 사건이다												
사건도해	<p>보수규정(취업규칙) “교직원의 보수월액은 별도로 정한다”</p> <p>기간제 교원 甲 취업규칙의 불이익변경이므로 무효다. 상여수당차액을 지급하라! Q 취업규칙 불이익변경의 판단?</p> <p>개정(2012년) (집단적 동의X)</p> <p>기간제 교원 기본급 및 수당 표 (2011)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>금액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>기본급</td> <td>약 344만원</td> </tr> <tr> <td>상여수당</td> <td>약 기본급의 30% (7월, 12월제외) -연간 300%-</td> </tr> </tbody> </table> <p>기간제 교원 기본급 및 수당 표 (2012)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>금액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>기본급</td> <td>약 454만원</td> </tr> <tr> <td>상여수당</td> <td>약 기본급의 50% (3월, 9월만) -연간 100%-</td> </tr> </tbody> </table>	구분	금액	기본급	약 344만원	상여수당	약 기본급의 30% (7월, 12월제외) -연간 300%-	구분	금액	기본급	약 454만원	상여수당	약 기본급의 50% (3월, 9월만) -연간 100%-
구분	금액												
기본급	약 344만원												
상여수당	약 기본급의 30% (7월, 12월제외) -연간 300%-												
구분	금액												
기본급	약 454만원												
상여수당	약 기본급의 50% (3월, 9월만) -연간 100%-												
관련 법령	취업규칙의 불이익변경절차 : 근로법 제94조 제1항												

판례 법리	<p>&lt;근로조건을 결정짓는 여러 요소가 변경된 경우 불이익변경의 판단 기준&gt;</p> <p>취업규칙의 변경이 근로자에게 불이익한지 여부를 판단할 때 근로조건을 결정짓는 여러 요소 중 한 요소가 불이익하게 변경되더라도 그와 대가관계나 연계성이 있는 다른 요소가 유리하게 변경되는 경우라면 그와 같은 사정을 종합적으로 고려하여야 한다.</p>
사안적용	<p>근로의 대가인 임금을 구성 하는 기본급과 상여수당은 하나의 근로조건을 결정하는 여러 요소 중 비교 가능한 것에 해당하므로 대가관계나 연계성을 쉽게 부정하기 어렵다.</p> <p>i) 공무원 보수규정 및 수당규정에 따라 보수체계를 정하는데, 2012년부터 공무원의 봉급비율은 높이고 수당비율은 낮추는 보수체계를 정하였고, 이에 따라 기간제 교원의 기본급을 급격하게 인상함에 따라 상여수당을 감액한 것으로 볼 여지가 있다는 점.</p> <p>ii) 상여수당을 직무의 책임성과 난이도에 따라 차등을 두고 있는 수당으로 보기는 어렵다는 점을 고려하여야 한다.(기본급에 일정비율을 적용하고 있다는 점. 기간제 교원 모두에게 같은 비율로 적용된다는 점 등)</p>

- 101쪽(쟁점 31 위에)-

세아베스틸 사건

- 대법원 2025. 1. 23. 선고 2019다204876 판결 [임금]

사건요약	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.지급일 현재 재직자에게만 지급하는 재직조건이 부가된 정기상여금, 기준기간 내 15일 미만 근무한 경우 지급대상에서 제외하거나 반액만 지급하기로 정해진 고정수당등이 있는 경우 그 조건의 효력이 인정되는지 여부 및 그 정기상여금과 고정수당 등이 통상임금에 해당하는지 여부.</li> <li>2.장애인수첩 소지자에게 지급된 장애인수당이 통상임금인지 여부.</li> <li>3.통상임금에 산입되어야 할 수당을 통상임금에서 제외하기로 노사간에 합의한 경우 그 합의의 효력 및 통상임금 산정방법</li> <li>4.주휴수당이 월 기본급이나 고정수당 속에 포함되어 있지 않은 일급제 근로자의 재 산정된 통상임금으로 주휴수당 차액분을 청구할 수 있는지 여부 등이 다뤄진 사안이다</li> </ol>
------	---



사건도해 관련 법령 통상임금 : 근로법 시행령 6조 1항

1. 통상임금의 개념과 판단징표

법령(근로기준법 시행령 제6조 제1항)의 정의와 취지에 충실하게 통상임금 개념을 해석하면, 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다. 통상임금은 근로기준법이 규정한 여러 임금을 산정하는 기준이 되므로, 그 본질은 근로자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 가치를 평가한 기준임금이라는 데에 있다. 정기성과 일률성은 그 임금이 소정근로의 대가인 임금임을 뒷받침하는 개념적 징표이다.

※ 이 사건 장애인수당은 소정근로의 가치평가와 무관하게 지급되는 임금으로서 소정근로의 대가로 볼 수 없으므로 통상임금에 해당하지 않는다.

2. 임금지급시 부가된 조건의 효력 (재직조건 부가)

사용자와 근로자는 임금 구조와 체계, 개별 임금 항목의 유형과 내용, 임금 총액 등을 자유롭게 정할 수 있고, 임금에 관한 조건도 자유롭게 부가할 수 있다. 그 조건은 강행규정에 위반되거나 탈법행위에 해당하는 등 별도의 무효 사유가 존재하지 않는 한 효력을 가진다. 노사가 어떤 임금의 내용을 형성하는 과정에서 그 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건을 부가하는 것은 원칙적으로 그 임금이 지급되기 위한 기준 내지 임금의 지급대상을 정하는 것이지 이미 지급하기로 정해져 있는 임금을 특정 시점에 재직하지 않는다는 이유로 포기하게 하거나 박탈하는 것이라고 보기 어려우므로, 특별한 사정이 없는 한 무효라고 볼 수 없다.

판례 법리 및 사안 적용

### 3. 임금지급에 부가된 조건의 존부 및 성취여부와 통상임금 해당 여부

근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다.

임금에 부가된 조건은 해당 임금의 객관적 성질을 실질적으로 판단하는 과정에서 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려될 수는 있지만, 단지 조건의 성취 여부가 불확실하다는 사정만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다.

#### (1) 재직조건부 임금의 통상임금성

통상임금은 실근로와 구별되는 소정근로의 가치를 반영하는 도구개념이므로, 지속적인 소정근로의 제공이 전제된 근로관계를 기초로 산정하여야 한다. 근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이다.

'퇴직'은 정년의 도래, 사망, 해고 등과 함께 근로관계를 종료시켜 실근로의 제공을 방해하는 장애사유일 뿐, 근로자와 사용자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가와는 개념상 아무런 관련이 없다. 따라서 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다.

※ 이 사건 상여금은 재직조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다.

#### (2) 근무일수 조건부 임금

##### ① 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건부 임금.

어떤 임금에 일정 근무일수를 충족하여야만 지급한다는 조건이 부가되어 있더라도, 그와 같은 조건이 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 근무일수 조건, 즉 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건의 경우, 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않는다. 설령 근로자의 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하여 근로자가 근무일수 조건부 임금을 지급받지 못하더라도, 그 임금이 소정근로 대가성, 정기성, 일률성을 갖추고 있는 한 이를 통상임금에 산입하여 연장근로 등에 대한 법정수당을 산정하여야 한다. 통상임금은 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 관계없이 소정근로의 가치를 반영하여 정한 기준임금이기 때문이다.

##### ② 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금

반면 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금은 소정근로를 제공하였다고 하여 지급되는 것이 아니고 소정근로를 넘는 추가 근로의 대가이므로 통상임금이 아니다.

※ 이 사건 직급수당, 근속수당, 복지수당은 통상임금에 해당한다.

### 5. 통상임금 범위에 대한 노사합의의 효력

#### (1) 근로기준법 제15조의 의의 및 취지

근로기준법 제15조는 제1항에서 “이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.”라고 규정하고, 제2항에서 “제1항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.”라고 규정하고 있다.

위 각 규정은 근로기준법의 목적을 달성하기 위하여 개별적 노사 간의 합의라는 형식을 빌려 근로자로 하여금 근로기준법에서 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건을 감수하도록 하는 것을 저지함으로써 근로자에게 실질적으로 최소한의 근로조건을 유지시켜 주기 위한 것이다.

**(2) 근로기준법 제15조를 위반한 노사합의의 무효의 범위**

이러한 위 각 규정의 문언과 취지에 비추어 보면, 근로기준법에서 정한 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사 간의 합의는 그 전부가 무효가 되는 것이 아니라, 근로기준법에서 정한 기준과 전체적으로 비교하여 그에 미치지 못하는 근로조건이 포함된 부분에 한하여 무효로 된다.

연장·야간·휴일근로에 대한 법정수당 산정기준이 되는 통상임금의 범위를 정한 단체협약이나 취업규칙 등이 성질상 근로기준법상의 통상임금에 속하는 임금을 법정수당 산정기준이 되는 임금에 포함시키지 아니함으로써 근로자에게 불리한 면이 있는가 하면, 성질상 근로기준법상의 통상임금에 속하지 않는 임금을 법정수당 산정기준이 되는 임금에 포함시키고 있어 근로자에게 유리한 면이 있는 경우에는 근로기준법상 통상임금과 단체협약이나 취업규칙 등에 따른 통상임금을 비교하여 후자가 전자에 미달하면 그 미달하는 범위 내에서 근로기준법에 위반되어 무효라고 보아야 한다.

근로자가 통상임금의 범위에 관하여 임금 항목별로 근로기준법과 단체협약, 취업규칙 등 중에서 자신에게 유리한 것만을 개별적으로 취사선택하여 법정수당을 산정하는 것은 허용되지 않는다.

**5. 주휴수당과 통상임금**

**(1) 주휴수당이 통상임금을 기초로 산정할 수당인지 여부**

근로기준법 제55조 제1항은 “사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.”라고 규정하고 있는바, 이에 따른 주휴수당 역시 근로기준법상의 수당으로서 근로자가 주휴일에 실제로 근무를 하지 않더라도 근무를 한 것으로 간주하여 지급되는 임금이므로, 그 성질상 통상임금을 기초로 하여 산정할 수당으로 봄이 타당하다.

**(2) 시급제 또는 일급제 근로자가 재 산정된 통상임금으로 주휴수당 차액을 청구할 수 있는지 여부**

시급제 또는 일급제 근로자가 기본 시급 또는 기본 일급 외에 매월 지급받는 고정수당 중에는 근로계약·단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 근로기준법 제55조 제1항에 따른 법정수당인 주휴수당이 포함되어 있지 않다.

따라서 시급제 또는 일급제 근로자로서는 근로기준법상 통상임금에 속하는 매월 지급되는 고정수당을 포함하여 새로이 산정한 시간급 통상임금을 기준으로 계산한 주휴수당액과 이미 지급받은 주휴수당액의 차액을 청구할 수 있고, 이를 주휴수당의 중복 청구라고 할 수 없다.

- 103쪽(보충판례 위에 추가)-

<p>참조판례</p>	<p>[임금대리수령 동의의 효력(대판 2025. 6. 12, 2025다209645)]</p> <p><b>1. 원칙</b>  임금을 직접 지급하도록 하는 취지는 <u>임금이 확실하게 근로자 본인에게 지급되도록 하여 그의 자유로운 처분에 맡기고 근로자의 생활을 보장하려는 데 있고, 통화 지급의 원칙이나 전액 지급의 원칙과 달리 직접 지급의 원칙은 법령 또는 단체협약에 의한 예외가 인정되지 아니한다.</u> 따라서 원칙적으로 근로자가 제3자에게 임금 수령을 위임하거나 대리하게 하는 법률행위는 무효이다.</p> <p><b>2. 예외</b>  다만 선원법 제52조 제3항의 예외가 있다. 이러한 선원법의 규정 외에도 근로자 본인이 직접 수령할 수 없는 사정에 상당한 이유가 있는 경우에는 예외적으로 사자에 의한 임금의 수령도 가능할 수 있다. 그러나 위와 같은 근로기준법 제43조의 규정 형식이나 취지 등에 비추어 보면, <u>사회통념상 근로자 본인에게 지급하는 것과 동일시되는 사람 또는 근로자 본인에게 그대로 전달할 것이 확실하다고 판단되는 사람이 임금을 수령할 때에만 그를 사자로 보아야 하고, 이에 해당하는지는 엄격하게 판단하여야 한다.</u></p> <p>※ 갑 등이 을의 소개로 병 건설회사와 근로계약을 체결하면서 본인계좌 사용불가를 이유로 정에게 임금의 대리수령을 위임한다는 내용이 기재된 ‘임금수령 본인동의서(위임장)’ 또는 ‘임금 대리수령 확인서’ 등을 작성하여 병 회사에 제출하였고, 병 회사는 정에게 갑 등의 임금을 일괄하여 지급한 사안에서, 정이 ‘갑 등을 전혀 모르고, 자신의 계좌로 임금이 지급되면 을 등에게 보내 주었다.’는 취지로 증언하는 등 제반 사정에 비추어 정은 사회통념상 갑 등에게 <u>지급하는 것과 동일시되는 사람 또는 갑 등에게 그대로 전달할 것이 확실하다고 판단되는 사람으로 보기 어려우므로, 병 회사가 정에게 갑 등의 임금을 지급하였다더라도 직접 지급의 원칙에 위반되어 무효라고 한 사례이다.</u></p>
<p>보충판례</p>	<p>[통화지급의 원칙 : 임금지급에 갈음한 채권양도의 효력]</p> <p>사용자가 근로자의 <u>임금 지급에 갈음하여 사용자가 제3자에 대하여 가지는 채권을 근로자에게 양도하기로 하는 약정은 전부 무효임이 원칙이다.</u> 다만 당사자 쌍방이 위와 같은 무효를 알았더라면 임금의 지급에 갈음하는 것이 아니라 지급을 위하여 채권을 양도하는 것을 의욕하였으리라고 인정될 때에는 무효행위 전환의 법리(민법 제138조)에 따라 그 채권양도 약정은 ‘<u>임금의 지급을 위하여 한 것</u>’으로서 효력을 가질 수 있다.(2011다101308)</p>

- 105쪽(쟁점추가)-

쟁점 : 보조금 수령을 부관으로 하는 임금지급약정

강북문화원 사건 - 대법원 2020. 12. 24. 선고 2019다293098 판결 [ 해고무효확인 ]

<p>사건요약</p>	<p>A법인이 지자체로부터 받아 오던 보조금의 지급이 중단된 후 甲을 채용하면서 '월급을 350만 원으로 하되 당분간은 월 100만 원만 지급하고 추후 보조금을 다시 지급받으면 나머지 월 250만 원을 지급하겠다.'는 취지로 설명하고 甲에게 임금으로 매월 100만 원을 지급한 사안에서 '보조금수령'이라는 사유의 성격과 그 효력이 문제가 된 사안임.</p>
<p>사건도해</p>	
<p>관련 법령</p>	<p>임금의 전액지급원칙과 매월 정기일 지급원칙 : 근기법 제43조 제1항 제2항 근로기준법에 미달하는 근로계약의 효력 : 근기법 제15조.</p>

1. 법률행위에 붙은 부관이 정지조건인지 불확정기한인지 판단하는 기준

부관이 붙은 법률행위의 경우에, 부관에 표시된 사실이 발생하지 아니하면 채무를 이행하지 아니하여도 된다고 보는 것이 타당한 경우에는 조건으로 보아야 하고, 표시된 사실이 발생한 때에는 물론이고 반대로 발생하지 아니하는 것이 확정된 때에도 채무를 이행하여야 한다고 보는 것이 타당한 경우에는 표시된 사실의 발생 여부가 확정되는 것을 불확정기한으로 정한 것으로 보아야 한다.

그리고 이미 부담하고 있는 채무의 변제에 관하여 일정한 사실이 부관으로 붙여진 경우에는, 특별한 사정이 없는 한 그것은 변제기를 유예한 것으로서 그 사실이 발생한 때 또는 발생하지 아니하는 것으로 확정된 때에 기한이 도래한다.

2. 당사자 사이에 법률행위의 해석을 둘러싸고 이견이 있어 당사자의 의사해석이 문제 되는 경우, 법률행위를 해석하는 방법

법률행위의 해석은 당사자가 표시행위에 부여한 객관적인 의미를 명백하게 확정하는 것으로서, 당사자 사이에 법률행위의 해석을 둘러싸고 이견이 있어 당사자의 의사해석이 문제 되는 경우에는 법률행위의 내용, 그러한 법률행위가 이루어진 동기와 경위, 법률행위에 의하여 달성하려는 목적, 당사자의 진정한 의사 등을 종합적으로 고찰하여 논리와 경험칙에 따라 합리적으로 해석하여야 한다.

3. 임금지급약정에 붙은 부관이 근로기준법 제43조에 반하는 경우, 부관의 효력(=무효) 및 이때 나머지 임금지급약정이 유효한지 여부(적극)

근로기준법 제43조에 의하면, 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 하고 (제1항), 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다(제2항).

이는 사용자로 하여금 매월 일정하게 정해진 기일에 근로자에게 근로의 대가 전부를 직접 지급하게 강제함으로써 근로자의 생활안정을 도모하려는 데에 입법 취지가 있다.

한편 근로기준법 제15조 제1항은 근로기준법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다고 정하고 있으므로, 임금지급약정에 붙은 부관이 근로기준법 제43조에 반하여 허용될 수 없다면 부관만 무효이고, 나머지 임금지급약정은 유효하다고 보아야 한다.

사안적용	<p>1. 임금지급약정에 붙은 부관의 효력</p> <p>가) 甲이 'K문화원이 보조금을 받지 못하면 甲에게 월 250만 원의 임금을 지급하지 않아도 좋다.'는 취지의 의사를 표시하였다고 볼 만한 뚜렷한 사정이 없다.</p> <p>나) 또한 K구가 K문화원에게 보조금 교부를 중단한 사유가 K문화원의 대표자 선정 절차의 문제에서 비롯된 것으로 보이므로, K문화원이 보조금을 받을 수 있는지 여부는 주로 K문화원의 성의나 노력에 의해 좌우된다고 할 수 있다.</p> <p>다) 보조금 편성·집행 방법이나 K문화원의 재정 상황에 관한 사정만으로는 甲과 K문화원의 의사가 '보조금을 지급받지 못하면 약정 임금을 지급하지 않아도 된다.'는 것이라고 보기 어렵다.</p> <p>라) 결국 'K문화원이 보조금을 지급받으면'이라는 사유는, K문화원이 보조금을 지급받지 못하면 甲에게 약정 임금을 지급하지 않아도 된다는 정지조건이라기보다는 <u>K문화원의 보조금 수령이라는 사유가 발생하는 때는 물론이고 상당한 기간 내에 그 사유가 발생하지 않은 때에도 약정 임금을 지급해야 한다는 불확정기한으로 봄이 타당하다.</u></p> <p>2. 부관의 무효 여부와 나머지 임금지급약정의 효력</p> <p>甲과 K문화원 사이의 근로계약 중 월 250만 원의 임금지급약정에 추가된 '<u>K문화원의 보조금 수령'이라는 불확정기한은 근로기준법 제43조의 입법 취지에 반하여 허용될 수 없다고 봄이 타당하다. 따라서 'K문화원의 보조금 수령'이라는 불확정기한은 무효이고, 나머지 월 250만 원의 임금지급약정은 유효하다.</u></p> <p>가) 보조금을 수령하면 지급하기로 한 임금은 월 단위 기본급 성격의 돈으로, 출근 성적, 근속, 성과 등에 따라 지급하기로 한 수당이 아니다.</p> <p>나) 전임 사무국장의 월급이 355만 원 정도였고, 사무국장보다 직급이 낮은 과장의 월급이 315만 원 정도였던 사정에 비추어 보면, 사무국장인 甲의 월급 350만 원은 합리적인 수준으로 보인다.</p> <p>다) 보조금 수령을 부관으로 하여 K문화원이 지급하기로 한 임금은 월 250만 원으로서 전체 임금액의 70%를 넘는다. 甲에게 지급해 온 월 100만 원의 임금은 최저임금액에도 미달되는 수준이다.</p> <p>라) '보조금 수령'이라는 사실의 실현은 K문화원의 지배영역안에 있는 것인 반면 甲이 그 사실의 실현에 개입하는 것은 사실상 불가능하다.</p> <p>마) 이러한 사정을 고려하면 피고가 보조금 수령을 불확정기한으로 하여 원고에게 월 250만 원의 임금을 지급하기로 한 것은 임금을 생계유지의 수단으로 삼는 근로자인 甲의 생활을 매우 불안정하게 만든 것으로 보인다.</p>
------	--

- 128쪽(판례추가)-

3 당직 및 콜 대기 사건

- 대법원 2024. 11. 14. 선고 2021다220062, 220079 판결 [임금]

사건요약	임금 소급 인상분이 통상임금에 해당하는지 여부 및 당직 및 콜 대기시간이 근로시간에 해당 하는지 여부를 다룬 사안임.
------	---

<p>사건도해</p>	<p><b>단체협약(임금)</b> (임금인상 소급적용)</p> <p>K병원</p> <p>1. 소급지급된 임금이 통상임금?</p> <p>노동조합</p> <p>간호사, 임상병리사, 방사선기사, 운전기사 등</p> <p>2. 당직이나 콜대기시간이 근로시간?</p> <p>당직 근무 / 콜 대기 시간</p> <p>일정금액 지급(OT 명목) 일속직 근무직원 따로 지정 병원내부 당직실 대기(당직) 자택에서 대기(콜 대기)</p>
<p>관련 법령</p>	<p>통상임금 : 근로기준법 시행령 제6조 근로시간 : 근로기준법 제50조 제3항 휴게시간 : 근로기준법 제54조</p>
<p>판례 법리</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 소급지급된 임금이 통상임금에 해당하는지 여부 (통상임금 참조)</li> <li>2. 근로계약에서 정한 휴식시간이나 대기시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지 판단하는 기준 <ul style="list-style-type: none"> <li>근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간을 말하고, 휴게시간이란 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말한다.</li> <li>따라서 근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않은 휴식시간이나 대기시간이라 하더라도 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받고 있는 시간이라면 근로시간에 포함된다고 보아야 한다.</li> <li>근로계약에서 정한 휴식시간이나 대기시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다.</li> <li>이는 근로계약의 내용이나 해당 사업장에 적용되는 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 해당 사업장에서의 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다.</li> </ul> </li> <li>3. 당직근무시간이나 콜대기시간이 근로시간에 포함되는지 여부 및 그 판단기준 <ul style="list-style-type: none"> <li>일반적인 일·속직 근무가 주로 감시, 경비, 긴급보고의 수수 등의 업무를 내용으로 하고 있는 것과는 달리 당직근무를 하는 도중에 수행하는 업무의 내용이 본래의 업무가 연장된 경우는 물론이고 그 내용과 질이 통상근무의 태양과 마찬가지로 인정될 때에는 당직근무시간이 근로시간에 포함된다고 보아야 한다.</li> <li>이와 달리 당직근무가 전체적으로 보아 근무의 밀도가 낮은 대기성의 단속직 업무에 해당하는 경우에는 본래의 업무에 실제로 종사한 시간만을 근로시간으로 보아야 한다.</li> <li>당직근무를 하는 도중에 수행하는 업무의 내용과 질이 본래의 업무가 연장된 경우에 해당하거나 통상근무의 태양과 마찬가지로 인정되는, 당직근무가 통상의 근무시간의 구성으로부터 완전히 벗어났는지 또는 통상근무의 태양이 그대로 계속되는지, 당직근무를 하는 도중에 본래의 업무에 종사하게 되는 빈도 내지 시간의 장단, 당직근무를 하면서 충분한 수면시간이 보장되는지 등을 충분히 심리하여 정해야 한다.</li> </ul> </li> </ol>

<p>사안적용</p>	<p>[당직근무시간이나 콜대기시간이 근로시간에 포함되는지 여부]</p> <p>(1) 운전기사와 기계·전기기사의 경우 당직근무 중 수행한 업무의 내용이 무엇인지, 통상근무의 태양과는 차이가 있는지, 당직근무 중 자유롭게 이용할 수 있는 시간이 어느 정도 있었는지 등을 알 수 없는 점,</p> <p>(2) 수술실 간호사, 방사선기사와 임상병리사의 경우 통상근무 시간에 수행한 업무의 내용이 무엇이었는지, 통상근무와 당직 또는 콜대기근무 사이의 근무 밀도 차이가 어느 정도였는지, 자택에서 당직 또는 콜대기중 콜을 받으면 몇 분 안에 출근해야 하는지등을 알 수 없어, 자택에서의 당직 또는 콜대기근무시간 전부가 실질적으로 사용자인 피고의 지휘·감독 아래에 놓여있는 근로시간에 해당하는지, 그중 어느 범위까지 근로시간으로 보아야 하는지를 판단하기 어려운 점 등을 고려하면 원심로서는 위와 같은 사항들을 심리하여 갑 등의 당직 또는 콜대기근무가 내용과 질에 있어서 그 근무시간의 전부 또는 일부를 근로시간으로 볼 수 있는지를 판단하여야하는데도, 그와 같은 조치를 취하지 아니한 채 갑 등의 당직 또는 콜대기근무시간 전부를 근로시간으로 인정한 원심판단에 심리미진 등의 잘못이 있다.</p>
-------------	--

- 137쪽(판례추가)-

시내버스 연차휴가 시기변경권 사건

- 대법원 2025. 7. 17. 선고 2021도11886 판결 [근로기준법위반]

<p>사건요약</p>	<p>근로자가 시내버스회사 단체협약에서 정한 휴가 청구에 관한 기한을 지나 연차를 지정하자 사용자가 연차를 반려한 사건임</p>
<p>사건도해</p>	<div style="text-align: center;"> <p><b>2019.7.5 오후 연차휴가 사용신청</b> (사용시기: 2019.7.8)</p> </div> <p><b>근기법 60조 5항</b></p> <p>사용자는 제항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다. (위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)</p>
<p>관련 법령</p>	<p>연차휴가 : 근로기준법 제60조 제5항</p>

판례 법리	<p>1. 근로자의 연차유급휴가 청구에 관한 근로기준법 제60조 제5항 위반죄의 성립요건</p> <p>근로자의 연차유급휴가권은 근로기준법에서 정한 요건을 갖추면 당연히 성립하고(근로기준법 제60조 제1항 내지 제4항), 다만 근로자가 시기를 지정하여 그 청구를 하면 사용자의 적법한 시기변경권의 행사를 해제조건으로 그 권리가 구체적으로 실현되는 것으로(근로기준법 제60조 제5항), 근로기준법 제60조 제5항 위반죄는 근로자가 연차유급휴가에 대하여 시기를 지정하여 그 청구를 하였음에도 불구하고 사용자가 적법한 시기변경권을 행사하지 아니한 채 근로자의 연차유급휴가를 방해한 경우에 성립한다.</p> <p>2. 사용자는 ‘근로자가 청구한 시기에 연차유급휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우’에 한하여 적법하게 시기변경권을 행사할 수 있는지 여부(적극) 및 이에 해당 하는지 판단하는 기준</p>
	<p>근로기준법 제60조 제5항 단서는 “근로자가 청구한 시기에 연차유급휴가(이하 ‘휴가’라 한다)를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.”라고 규정하고 있으므로, 사용자는 ‘근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우’에 한하여 적법하게 시기변경권을 행사할 수 있다.</p> <p>여기서 ‘근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우’에 해당하는지 여부는 근로자가 담당하는 업무의 내용과 성격, 근로자가 지정한 휴가 시기의 예상 근무인원과 업무량, 근로자의 휴가 청구 시점, 대체근로자 확보의 필요성 및 그 확보에 필요한 시간 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하고, 특히 노선 여객자동차운송사업과 같이 운영의 정시성이 중요한 사업에 있어서는 대체근로자를 확보해야 할 필요성이 크다고 할 것이므로 근로자가 지정한 휴가 시기까지 대체근로자를 확보하는 것이 객관적으로 어려운 상황인지 여부를 중심으로 판단하여야 한다.</p>
	<p>3. 노선 여객자동차운송사업과 같이 운영의 정시성이 중요한 사업과 관련하여 단체협약에서 근로자의 연차유급휴가 청구에 관한 기한을 정하고 있는데도 근로자가 불가피한 사유 없이 그 기한을 준수하지 않고 연차유급휴가를 청구하는 경우, 사용자는 근로기준법 제60조 제5항에 따라 적법하게 시기변경권을 행사할 수 있는지 여부(원칙적 적극)</p> <p>노선 여객자동차운송사업과 같이 운영의 정시성이 중요한 사업에 있어 노사가 단체협약을 통해 근로자의 휴가 청구에 관한 기한을 정하고 있는 경우, 그 기한은 대체근로자 확보 등에 소요되는 합리적인 기간에 관하여 노사가 합의한 결과물이라고 볼 수 있으므로, 그로 인해 근로자가 불가피한 사유로 그 기한을 준수하지 못한 경우까지 휴가에 관한 권리가 제한된다고 해석되지 않는 이상 가급적 존중되어야 한다.</p>
사안적용	<p>노선 여객자동차운송사업과 같이 운영의 정시성이 중요한 사업과 관련하여 단체협약에서 근로자의 휴가 청구에 관한 기한을 정하고 있는데도 근로자가 불가피한 사유 없이 그 기한을 준수하지 않고 휴가를 청구하는 것은 객관적인 관점에서 사용자가 지정된 휴가 시기까지 대체근로자를 확보하는 데에 어려움을 발생시켜 그 사업 운영에 막대한 지장을 주는 경우에 해당한다고 봄이 상당하므로, 사용자는 특별한 사정이 없는 한 근로기준법 제60조 제5항에 따라 적법하게 시기변경권을 행사할 수 있다고 보아야 한다.</p>

- 186쪽(유사판례추가)-

관련법령	해고의 정당한...
판례 법리	1. 의사표시에... 2. 근로계약 취소시...
시안적용	백화점에서...
유사판례	<p>[채용비리를 이유로 한 근로계약의 취소(대판 2025.7.3., 2025다210741)]</p> <p>1. 관련 법령 : 민법 제109조</p> <p>2. 채용비리를 이유로 한 근로계약 취소의 성립여부</p> <p>(1) 법률행위 내용의 착오</p> <p>- 공고에 따라 공개채용절차를 진행하였는바, 공개채용절차의 결과 근로계약이 체결되었으므로 <u>채용절차의 공정성이 각 근로계약의 체결이라는 법률행위의 내용이 된다. (단순한 동기의 착오가 아니다)</u></p> <p>(2) 중요부분의 착오</p> <p>- 회사가 채용절차의 공정성이 훼손되었다는 사실을 알았다더라면 근로계약을 체결하지 않았을 것이라고 봄이 상당하고, 일반인의 관점에서 그러하므로, <u>중요부분의 착오에 해당한다.</u></p> <p>(3) 표의자에게 중대한 과실이 없을 것.</p> <p>- 회사가 <u>채용절차의 공정성을 담보하기 위한 제도를 설계하였는바 객관성, 공정성을 갖추어 채용절차를 진행하도록 감독할 주의의무를 현저히 게을리 한 중대한 과실이 있다고 볼 수 없고, 회사가 그 소속 직원의 범죄행위를 사전에 예방하지 못하였다는 점만으로 회사에게 중대한 과실이 있다고 볼 수도 없다</u></p> <p>* 국토부의 채용비리 특별점검에 따라 채용비리를 이유로 근로자들을 직권 면직처분하였으나 당해 처분이 행정소송에서 절차적 위법을 이유로 취소되자, 착오를 이유로 한 근로계약 취소 통지와 함께 근로자 지위 부존재 확인 소송을 제기한 사안이다.</p>

- 248쪽(핵심쟁점 판례 추가)-

핵심쟁점 : 금전보상명령 신청과 구제이익의 판단

전문의 사건

- 대법원 2025. 3. 13. 선고 2024두54683 판결

<p>사건요약</p>	<p>부당해고 구제신청 후 사용자가 해고를 취소하여 원직복직을 명하고 임금 상당액을 지급한 경우, 근로자가 금전보상명령을 받을 구제이익이 소멸하는지 여부 및 중앙노동위원회가 부당해고 구제명령을 받을 구제이익이 있는지 판단하는 기준 시기가 다뤄진 사안이다.</p>
<p>사건도해</p>	<p><b>근로계약 체결 (2021.5.7-2022.5.6)</b></p> <p>1 2021.6.29 문자 메시지로 해고 통지</p> <p>3 2021.9.30 18:26 복직 및 출근명령(카톡, 메일)</p> <p>5 2021.10.1 18시에 인사위원회 출석 요구 통지서</p> <p>6 2021.10.1 출석 거부</p> <p>2 2021.9.10 부해 구제신청</p> <p>4 2021.9.30 21:11 금전보상명령 신청</p> <p>7 금전보상명령 (2021.11.18)</p> <p>8 “복직명령에 진정성이 있으므로 구제이익이 없다” (초심판정 취소, 구제신청가액) - 2022.2.28-</p> <p>Q1 원직복직명령 시 금전보상명령의 구제이익 존부? Q2 중노위의 구제이익 판단기준 시기?</p>
<p>관련 법령</p>	<p>근로기준법 30조 3항</p>

<p>판례 법리</p>	<p>1. 부당해고 구제신청 후 사용자가 해고를 취소하여 원직복직을 명하고 임금 상당액을 지급한 경우, 근로자가 금전보상명령을 받을 구제이익이 소멸하는지 여부</p> <p><u>근로기준법 제30조 제3항은 노동위원회는 부당해고에 대한 구제명령을 할 때에 근로자가 원직복직을 원하지 않으면 원직복직을 명 하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공했다면 받을 수 있었던 임금 상당액(이하 '임금 상당액'이라한다) 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다고 규정하고 있다.</u></p> <p><u>이러한 금전보상명령은 원직복직명령을 대신하는 것이고 그 금액도 임금 상당액 이상의 금액이므로, 부당해고 구제신청 후 사용자가 해고를 취소하여 원직복직을 명하고 임금 상당액을 지급했다더라도 특별한 사정이 없는 한 근로자가 금전보상명령을 받을 구제이익이 소멸하는 것은 아니다.</u></p> <p>2. 중앙노동위원회가 부당해고 구제명령을 받을 구제이익이 있는지 판단하는 기준 시기(= 재심판정 당시)</p> <p><u>부당해고 구제명령을 받을 구제이익은 구제명령을 할 당시를 기준으로 판단해야 하므로, 중앙노동위원회는 재심판정 당시를 기준으로 구제이익이 있는지를 판단해야 한다.</u></p>
<p>사안적용</p>	<p><u>재심판정일 이전에 금전보상명령을 신청하였고, 회사가 임금 상당액 이상의 정당한 금전보상을 하지 아니한 이상 금전보상명령의 구제이익이 소멸되었다고 볼 수 없다.</u></p> <p><u>이 사건 복직명령과 금전보상명령 신청의 선후 관계, 이 사건 복직명령에 진정성이 있는지 등은 그 구제이익에 영향을 미치지 않는다.</u></p>

## - 262쪽(사건3 추가)-

### 2. 방송연기자 사건

한국방송공사가 보수를 비롯하여....

### 3. 플랫폼 종사자인 대리운전 기사 사건

대리운전업을 영위하는 갑 주식회사가 다른 대리운전업체들(이하 '협력업체들')과 대리운전 접수 및 기사 배정 등에 필요한 스마트폰 애플리케이션 프로그램을 공동으로 사용하면서 고객의 대리운전 요청(이하 '콜') 정보를 공유하고 기사 배정을 공동으로 하였는데, 갑 회사와 동업계약을 체결한 다음 대리운전 업무를 수행한 을이 노조법상 근로자에 해당하는지 문제 된 사안에서,

① 을은 대리운전 기사로서 그 소득을 갑 회사와 협력업체들로부터 배정받은 고객의 콜을 수행하여 받은 수입에 의존하고 있고, 을이 협력업체들로부터 배정받은 콜을 수행하여 받은 수입도 갑 회사로부터 받은 수입과 동일한 것으로 평가할 수 있으므로, 을은 소득을 갑 회사에 전적으로 의존하고 있다고 볼 수 있는 점, ② 대리운전 기사들이 갑 회사에 납부해야 하는 수수료 등을 갑 회사가 일방적으로 결정할 수 있고, 을의 보수액은 대리운전요금에서 갑 회사가 일방적으로 정한 수수료 등을 공제한 금액인데, 갑 회사가 대리운전요금 액수를 결정한 상태에서 을에게 콜이 배정되고 을은 배정받은 콜을 쉽사리 거부하기 어려우므로 을의 보수 역시 갑 회사가 사실상 결정한다고 봄이 타당한 점, ③ 을이 제공하는 대리운전 노무는 갑 회사의 대리운전업 영위에 필수적인 것이고, 을은 갑 회사를 통해서 대리운전시장에 접근하며 갑 회사와 같은 대리운전업체를 통하지 않고 대리운전업을 하는 것은 현실적으로 어려워 보이는 점, ④ 을은 갑 회사와 동업계약을 체결한 다음 갑 회사 및 협력업체들로부터 콜을 배정받는 관계가 상당한 정도로 지속되어 왔고, 갑 회사에 전속된 정도도 강한 편에 속하는 점, ⑤ 갑 회사와 협력업체들은 주로 자동배정과 우선배정 방식으로 고객의 콜을 대리운전 기사들에게 배정해 왔는데, 대리운전 기사들은 쉽사리 배정을 거부하기 어려웠고, 갑 회사와 협력업체들이 제시하는 우선배정 조건에 따라 콜을 수행하여야 했을 것으로 보이며, 을이 동업계약서에 규정된 복장과 업무 수행 시 준수할 사항 및 교육을 받을 의무 등을 위반할 경우 주의조치나 계약해지가 가능하였으므로, 갑 회사와 을 사이에 어느 정도의 지휘·감독관계가 존재한 것으로 볼 수 있는 점, ⑥ 대리운전요금은 고객이 카드 혹은 현금으로 결제하는데, 카드 결제의 경우 갑 회사가 고객이 제공한 카드 정보를 이용하여 대리운전요금을 결제한 후 을에게 노무제공의 대가로 대리운전비 상당의 금액을 별도로 지급하고, 현금 결제 시에는 고객이 을에게 대리운전요금을 직접 지급하지만 이는 대리운전요금이 갑 회사에 귀속된 후 갑 회사가 대리운전비를 을에게 지급하는 절차를 생략한 것으로 볼 수 있으므로, 을에게 노무제공의 대가를 지급하는 주체는 고객이 아니라 갑 회사라고 보아야 하는 점에 비추어 을은 갑 회사의 노동조합법상 근로자라고 봄이 타당하다(출처 : 대법원 2024. 9. 27. 선고 2020다267491 판결)

- 289쪽(판례 추가)-

6 도급인 사업장에서 이루어진 수급인 근로자의 단결활동의 정당성  
 - 대법원 2024. 12. 24.자 2024마6760 결정 [출입방해금지가처분]

<p>사건요약</p>	<p>수급인 소속 근로자들이 도급인의 사업장에서 노동조합 가입을 홍보하는 조합활동을 한다는 이유로 도급인으로부터 사업장 출입권한을 제한하는 등의 조치를 당하자 출입방해금지 등 가처분을 신청한 사건이다. 가처분 사건이지만, 본안소송에 준하는 변론을 하고, 대법원에서 결정을 한 사건이다.</p> <p>특히 도급인의 사업장에서 수급인의 근로자들이 단결활동을 하는 경우, 그 정당성을 어떻게 판단할 수 있는지에 대해서 그 판단기준을 제시한 사안이라고 할 수 있다.</p>
<p>사건도해</p>	<p>Q1 조합활동의 정당성?</p> <p>Q2 수급인 근로자의 조합활동과 도급인의 노무지휘권과 시설관리권이 충돌하는 경우 도급인에 대한 관계에서의 정당성 판단</p>
<p>관련 법령</p>	<p>민형사 면책조항 : 노조법 제3조, 제4조</p>

## 1. 노동조합 활동의 정당성의 요건(일반 법리)

노동조합의 조합활동은 근로자가 가지는 결사의 자유 내지 노동3권에 바탕을 둔 것으로서 노동조합법 제1조의 목적을 달성하기 위하여 정당한 행위에 대하여는 민형사상 면책이 된다.(노조법 3조, 4조)

노동조합의 활동이 정당하다고 하려면,

첫째 주체의 측면에서 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나 노동조합의 목적인 수권 혹은 승인을 받았다고 볼 수 있는 것이어야 하고,

둘째 목적의 측면에서 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적 지위의 향상을 도모하기 위하여 필요하고 근로자들의 단결 강화에 도움이 되는 행위이어야 하며,

셋째 시기의 측면에서 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 관행이나 사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 원칙적으로 근무시간 외에 행하여져야하고,

넷째 수단·방법의 측면에서 사업장 내 조합활동에서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하며 폭력과 파괴행위 등의 방법에 의하지 않는 것이어야 한다.

## 2. 도급인과의 관계에서 수급인 소속 근로자들의 조합활동의 정당성

## (1) 원칙

한편 도급인은 원칙적으로 수급인 소속 근로자의 사용자가 아니므로, 수급인 소속 근로자가 도급인의 사업장에서 한 조합활동이 도급인의 노무지휘권·시설관리권 등과 충돌할 경우에는 사용자인 수급인에 대한 관계에서 조합활동의 정당성을 갖추었다는 사정만으로 사용자가 아닌 도급인에 대한 관계에서까지 정당성을 가진다고 볼 수는 없다.

## (2) 예외

그러나 도급인이 자신의 사업장을 수급인 소속 근로자들에게 근로의 장소로 제공하여 그곳에서 수급인 소속 근로자들이 작업을 하는 경우, 도급인의 사업장은 수급인 소속 근로자들에게 근로 제공의 현장이자 삶의 터전이 되는 곳으로서 조합활동의 기본적인 공간이 될 수밖에 없다.

또한 도급인은 비록 수급인 소속 근로자와 직접적인 근로계약관계를 맺고 있지는 않지만, 수급인 소속 근로자가 제공하는 근로에 의하여 일정한 이익을 누리고, 그러한 이익을 향수하기 위하여 수급인 소속 근로자에게 사업장을 근로의 장소로 제공하였으므로 그 사업장에서 발생하는 수급인 소속 근로자의 조합활동으로 인하여 일정 부분 법익이 침해되더라도 사회통념상 이를 용인하여야 하는 경우가 있을 수 있고, 그러한 범위 내에서는 조합활동이 도급인에 대해서도 정당하다고 보아야 한다.

이러한 경우에 해당하는지 여부는 헌법이 보장하는 기본권인 노동3권의 구체적 실현이라는 측면에서 해당 조합활동이 가지는 의미와 필요성, 조합활동의 경위와 구체적 태양, 해당 사업장에서 수행되는 업무의 성격과 사업장의 규모, 조합활동에 참여하는 근로자의 수와 이들이 조합활동을 위해 사용한 장소 또는 시설의 범위·특성과 종래 이용관계, 조합활동으로 인해 도급인의 시설관리나 업무수행이 제한되는 정도, 도급인 사업장 내에서 이루어져 온 노동조합 활동 관행 등 여러 사정을 종합하고 충돌되는 가치를 객관적으로 비교·형량하여 실질적인 관점에서 판단하여야 한다.

사안적용	<p>i) 조합원을 모집하는 홍보활동은 노동조합 <u>단결권의 유지·강화</u>라는 <u>정당한 목적</u>을 달성하기 위한 것인 점,</p> <p>ii) 도급인의 배송센터는 수급인 소속 택배기사들이 일상적 근로를 제공하는 <u>삶의 터전</u>의 일부이자 <u>유일한 집단적 근로 제공 장소</u>로서 <u>노동조합 활동의 공간</u>이 될 수 있는 점,</p> <p>iii) 지회장과 조합원의 배송센터 출입은 도급인의 화물 배송업무 수행을 위하여 <u>도급인이 허락한 것</u>이고 다른 배송센터로 이동한 것 역시 지회장과 조합원 등의 평소 업무수행을 위해 <u>도급인으로부터 허락받은 범위</u> 내에 있었다고 보이는 점,</p> <p>iv) 위 홍보활동은 평소의 업무수행과 마찬가지로 도보로 이동하면서 상하차업무를 수행하는 다른 택배기사를 찾아가 인사를 나누고 <u>유인물을 배포</u>하는 정도에 그쳐, <u>도급인의 원활한 작업 수행과 안전사고 방지에 실질적 지장을 초래</u>하는 수준에 이르렀다고 평가하기 <u>어려운 점</u>,</p> <p>v) 지회가 설립한 지 얼마되지않아 <u>조합원 모집 등이 절실한 상황</u>임에도 불구하고 지회장등이 도급인의 배송센터 출입과 업무용 애플리케이션 사용이 금지되면서, 배송센터 내 조합원 모집 활동을 할 수 없게 되었다는점,</p> <p>vi) 주된 수입원인 도급인의 화물 배송업무를 수행할 수 없게 되어 <u>생계유지에도 어려움</u>이 발생한 점 등에 비추어,</p> <p>지회장 갑과 조합원 을 등은 적어도 도급인의 배송센터 내에서 도급인의 시설관리권 등과 조화를 이루는 범위에서 노동조합 홍보활동을 할 권리가 있다고 볼 여지가 크고, 원래 갑과 을 등에게 허용되었던 배송센터의 출입과 업무용 애플리케이션의 사용에 관해서는 보전의 필요성을 인정할 여지가 크다.</p>
------	--

- 304쪽(판례 추가)-

5 징계절차와 공정대표 의무

-대법원 2025. 7. 18. 선고 2023두61370 판결(부당징계구제재심판정취소)

<p>사건요약</p>	<p>징계위원회를 노사 동수로 구성하고 근로자 측 위원을 노동조합이 지명·위촉하도록 규정한 단체협약을 체결한 사용자와 교섭대표노동조합이 ‘소수노동조합 소속 조합원’에 대한 징계 절차에서 소수노동조합의 조합원들을 배제하고 교섭대표노동조합의 조합원들만을 근로자 측 위원으로 선임한 경우, 공정대표의무에 위배되는지 여부 및 사용자가 위와 같은 공정대표 의무를 위반하여 구성된 징계위원회의 의결을 거쳐 징계처분을 한 경우, 그 징계권 행사의 효력이 다투진 사안이다.</p>
<p>사건도해</p>	<p>The infographic details the labor agreement and the dispute resolution process. On the left, under '단체협약' (Labor Agreement), it lists items 38 through 35: 38. 상벌위원회 (Disciplinary Committee) - 노사동수 구성(각 3인); 29. 징계종류 (Disciplinary Types) - 견책, 승무정지, 해고; 33. 대기제한 (Waiting Restrictions) - 승무정지 또는 대기발령, 임금 미지급; 34. 해고의 구체적 사유 (Specific Reasons for Dismissal) - 무단결근 3일; 35. 대기의 구체적 사유 (Specific Reasons for Waiting) - 무단조퇴 2회. On the right, a flowchart shows the process: '단체협약의 해석' (Interpretation of Labor Agreement) leads to '징계위원회 구성시 공정대표의무 위반 여부' (Whether Fair Representation Duty is Violated at Disciplinary Committee Formation), which leads to '징계처분의 효력' (Effect of Disciplinary Action). A QR code is provided for '무단조퇴 1회' (1st Unauthorized Absence) with steps: 1. 상벌위원회 구성 (노측: 교대노조) and 2. 승무정지 징계처분.</p>
<p>관련법령</p>	<p>공정대표의무 : 노조법 제29조의4 제1항</p>
<p>판례법리</p>	<p>1. 단체협약의 해석 방법</p> <p>단체협약은 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 위하여 노동조합과 사용자가 단체교섭을 거쳐 체결하는 것이므로, 그 명문 규정을 근로자에게 불리하게 변형 해석할 수 없다. 다만 단체협약 문언의 객관적인 의미가 명확하게 드러나지 않고 문언 해석을 둘러싼 이견이 있는 경우에는, 해당 문언의 내용, 단체협약이 체결된 동기 및 경위, 노동조합과 사용자가 단체협약에 의하여 달성하려는 목적과 진정한 의사 등을 종합적으로 고려하여, 논리와 경험의 법칙에 따라 합리적으로 해석해야 한다.</p>

## 2. 공정대표의무의 취지와 기능

교섭창구 단일화 제도 아래에서 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합은 독자적으로 단체교섭권을 행사할 수 없으므로, 노조법은 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합을 보호하기 위해 사용자와 교섭대표노동조합에 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합(이하 '소수노동조합'이라한다) 또는 그 조합원(이하 소수노동조합과 함께 '소수노동조합 등'이라한다)을 합리적 이유 없이 차별하지 못하도록 공정대표의무를 부과하고 있다(제29조의4 제1항).

공정대표의무는 헌법이 보장하는 단체교섭권의 본질적 내용이 침해되지 않도록 하기 위한 제도적 장치로 기능하고, 교섭대표노동조합과 사용자가 체결한 단체협약의 효력이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에도 미치는 것을 정당화하는 근거가 된다.

## 3. 공정대표의무의 내용 및 차별에 합리적 이유가 있다는 점에 대한 주장·증명 책임

공정대표의무의 취지와 기능 등에 비추어 보면, 공정대표의무는 단체교섭의 과정이나 그 결과물인 단체협약의 내용 뿐만 아니라 단체협약의 이행과정에서도 준수되어야 한다. 또한 교섭대표노동조합이나 사용자가 소수노동조합 등을 차별한 것으로 인정되는 경우, 그와 같은 차별에 합리적인 이유가 있다는 점은 교섭대표노동조합이나 사용자에게 주장·증명 책임이 있다.

## 4. 소수노동조합의 조합원들을 배제하고 교섭대표노동조합의 조합원들만을 근로자 측 위원으로 선임한 경우, 공정대표의무에 위배되는지 여부

단체협약에서 징계위원회를 노사 동수로 구성하고 근로자 측 위원을 노동조합이 지명·위촉하도록 규정하고 있는 경우, 사용자와 교섭대표노동조합이 '교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합(이하 '소수노동조합'이라한다) 소속 조합원'에 대한 징계 절차에서 소수노동조합의 조합원들을 배제하고 교섭대표노동조합의 조합원들만을 근로자 측 위원으로 선임했다면, 이는 다른 특별한 사정이 없는 한 징계 절차에서 소수노동조합 또는 그 조합원을 합리적 이유 없이 차별한 것으로 공정대표의무에 위배된다.

## [이유]

1. 징계위원회 노사동수규정은 징계에 대한 노동조합과 근로자들의 참여권을 보장함으로써 절차적 공정성을 확보함과 아울러 사용자의 징계권 남용을 견제하기 위한 것이다. 그런데, 교섭대표노동조합의 조합원만을 근로자 측 위원으로 선임할 경우, 징계의 절차적 공정성을 확보함과 아울러 사용자의 징계권 남용을 견제하고자 한 이 사건 규정의 취지가 제대로 달성되지 못할 우려도 크다.

2. 그러므로 다른 특별한 사정이 없는 한 소수 노조 소속의 조합원을 1인 이상 근로자위원으로 선임함으로써 소수 노조의 참여권을 실질적으로 보장하여야 한다.

## 5. 공정대표의무 위반으로 구성된 징계위원회가 의결한 징계권 행사의 효력

위 단체협약 규정은 근로자의 근로권과 방어에 영향을 줄 수 있는 중요한 절차에 관한 사항에 해당한다.

사용자가 공정대표의무를 위반하여 구성된 징계위원회의 의결을 거쳐 징계처분을 했다면, 그러한 징계권의 행사는 징계사유가 인정되는지와 관계없이 위 단체협약 규정을 위반하여 해당 근로자의 방어권 행사를 제약하여 이루어진 것으로 절차상 중대한 하자가 있어 무효라고 보아야 한다.

사안적용	<p>1. 1회 조퇴를 이유로 승무정지 처분을 한 것이 단체협약에 위배되는지 여부</p> <p>① 문언상 ‘승무정지’를 포함하는 의미로 ‘대기’라는 용어를 사용하고 있다.</p> <p>② 단체협약상 대기와 승무정지는 해당 기간 승무 업무가 정지되고 임금이 지급되지 않는다는 점에서 효과가 같고, 상벌위원회의 의결을 거쳐야 하므로 절차도 동일하다. 단체협약 제 35조의 명문 규정을 참가인이 상벌위원회의 의결을 거치지 아니한 채 인사명령 형식으로 대기 조치를 취할 수 있다는 취지로 근로자에게 불리하게 변형·축소하여 해석할 수 없다.</p> <p>③ 대기 사유 중 하나로 ‘무단조퇴(2회부터 적용)’가 규정되어 있는데, 그 정도가 가볍지 않은 비위행위에 해당한다.</p> <p>④ 단체협약 제35조의 대기는 징계의 일종으로 보아야 한다.</p> <p>따라서 <u>그 횟수가 1회인 이 사건 조퇴를 사유로 이 사건 징계를 한 것은 이 사건 단체협약 제35조에 위배된다.</u></p> <p>2. 징계위원회 구성이 공정대표의무를 위반한 것인지 여부 및 징계처분의 효력</p> <p>① 사용자가 공정대표의무를 위반하여 징계위원회를 구성하였다.</p> <p>② 그 징계위원회의 의결을 거쳐 징계처분을 하였다면, 그러한 징계권의 행사는 징계사유가 인정되는지 여부와 관계없이 이 사건 규정을 위반하여 해당 근로자의 방어권행사를 제약하여 이루어진 것으로 절차상 중대한 하자가 있어 무효라고 보아야 한다.</p>
------	---

## 6 복수노조와 차량지원사건

- 대법원 2025. 5. 15. 선고 2022두64693 판결[공정대표의무위반시정재심판정취소]

사건요약	<p>P사가 노사합의에 따라 교섭대표노동조합인 P노조와 소수노조인 P지회에 2019년 6월 조합비 일괄공제 내역에 따른 조합원 수를 기준으로 2019. 7. 1.부터 1년간 근로면제시간을 배분할 예정이니 조합원 수에 이의가 있다면 조합비 납부내역 등 추가자료를 제출해 달라고 통보하는 한편, 각 노동조합에 차량 3대를 임차비용 지급방식으로 지원하기로 하고 2019년 10월 조합비 일괄공제 내역에 따른 조합원 수를 기준으로 P노조와 P지회에 차량 사용기간 11:1의 비율로 배분한 사안에서, P사가 각 노동조합에 차량을 지원하면서 2019년 10월 조합비 일괄공제 내역에 따른 조합원 수를 기준으로 차량 사용기간을 배분한 것에는 합리적인 이유가 있는 것인지, 즉 공정대표의무를 위반한 것으로 볼 수 있는지 여부가 다투진 사안이다.</p>
사건도해	<p><b>2018. 11. 16</b> P노조 : 교대노조 확정</p> <p><b>2019. 7. 1</b> 1년간 근로시간면제 시간배분을 2019.6월 체크오프내역으로 할 예정이니 이의가 있으면 추가자료제출을 할 것을 P지회 요구 (-&gt; P지회가 자료제출 안함)</p> <p><b>2019. 10. 21</b> 차량 3대를 임차비용 지급방식으로 지원</p> <p>2019년 6월 기준으로 근로시간 면제</p> <p>2019. 10. 체크오프에 따른 조합원수를 기준. P노조(교대노조) : P지회 = 11:1의 비율로 배분</p> <p><b>Q1</b> 공정대표의무의 취지와 기능 / 공정대표의무의 내용</p> <p><b>Q2</b> 2019.10. 체크오프에 따른 조합원수를 기준으로 차량지원을 배분한 것이 합리적인 이유가 있는지 여부</p>

관련 법령	공정대표의무 : 노조법 제29조의4 제1항
관례 법리 및 사안적용	<p>1. 공정대표의무의 취지 및 공정대표의무의 내용 : 공정대표의무가 단체협약의 이행과정에서 준수되어야 하는지 여부</p> <p>교섭창구 단일화 제도 아래에서 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합은 독자적으로 단체교섭권을 행사할 수 없으므로, 노조법은 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합을 보호하기 위해 사용자와 교섭대표노동조합에 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합(이하 '소수노동조합'이라 한다) 또는 그 조합원(이하 소수노동조합과 함께 '소수노동조합 등'이라 한다)을 합리적 이유 없이 차별하지 못하도록 공정대표의무를 부과하고 있다(제29조의4 제1항).</p> <p>공정대표의무는 헌법이 보장하는 <u>단체교섭권의 본질적 내용이 침해되지 않도록 하기 위한 제도적 장치</u>로 기능하고, 교섭대표노동조합과 사용자가 체결한 <u>단체협약의 효력이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게도 미치는 것을 정당화하는 근거가 된다.</u></p> <p>이러한 공정대표의무의 취지와 기능 등에 비추어 보면, 공정대표의무는 <u>단체교섭의 과정</u>이나 그 결과물인 <u>단체협약의 내용</u>뿐만 아니라 <u>단체협약의 이행과정</u>에서도 준수되어야 한다고 봄이 타당하다.</p> <p>2. 2019년 10월에 체크오프 기준으로 한 차량지원이 합리적인지 여부</p> <p>① 위 차량 지원은 교섭창구 단일화 시점으로부터 약 1년 후에 있었고 그 사이에 각 노동조합 조합원 수의 비율에 상당한 변동이 있었던 사정에 비추어, P사가 2019년 10월 조합원 수를 기준으로 위 차량 지원을 한 것은 합리적이라고 볼 수 있는 점,</p> <p>② '조합원 수에 이의가 있다면 추가자료를 제출해 달라.'는 P사의 거듭된 요청에도 P회사가 차량 지원 시까지 구체적인 증빙자료를 제출하지 않았고, 실제 조합원 수의 확인 방법에 관한 합리적 대안을 제시하면서 협의를 요청했다고 볼 만한 자료도 없는 상황에서 P사가 일괄공제 내역에 따른 조합원 수를 기준으로 차량 지원을 한 것이 불합리하다고 볼 수 없는 점,</p> <p>③ 사용자로부터 장소를 제공받을 수밖에 없는 노동조합 사무실과 달리차량은 노동조합이 스스로 임차하여 사용함에 특별한 제약이 없으며, 위 차량 지원도 실제로는 차량 임차비용을 지원하는 방식으로 이루어진 점을 종합하면,</p> <p>P사가 각 노동조합에 차량을 지원하면서 2019년 10월 조합비 일괄공제 내역에 따른 조합원 수를 기준으로 차량 사용기간을 배분한 것에는 합리적인 이유가 있다</p>

- 333쪽(판례 추가)-

기존의 단체협약에서 이미 정한 근로조건에 대한 단체교섭의무 및 평화의무

- 대법원 2025. 7. 3. 선고 2023다251718 판결 [ 단체교섭이행청구등의소]

<p>사건요약</p>	<p>갑 주식회사의 근로자들이 설립한 을 노조가 갑 회사에 단체교섭을 요구하였으나 갑 회사는 그 무렵 설립된 이른바 대항노조인 병 노조와 단체협약 등을 체결하였고, 이후 병 노조가 교섭대표노조가 되어 갑 회사와 단체협약 등을 체결해 왔는데, 병 노조에 대한 노동조합 설립 무효 확인 판결이 선고·확정되자 을 노조가 갑 회사에 대하여 위 기간 동안의 단체교섭사항에 대하여 단체교섭에 응할 것을 구한 사안이다.</p>
<p>사건도해</p>	<p>1 설립무효확정</p> <p>2 단체교섭 이행 청구의 소 (2011~2020)</p> <p>Q1 단체교섭 요구권 및 이행 청구의 소? Q2 기존 단협이 이미 정한 사항에 대한 단체교섭의무? Q3 실질적 요건을 결여한 노동조합의 지위 및 단협의 효력?</p>
<p>관련 법령</p>	<p>노동3권 : 헌법 제33조 제1항 노조의 실질적 요건 : 노조법 제2조 제4호 노조대표자의 단체협약체결권한 : 노조법 제29조 제1항, 제2항 성실단체교섭의무 : 노조법 제30조 제1항, 제2항</p>
<p>판례법리</p>	<p>1. 노동조합의 대표자에게 사용자 또는 사용자단체에 대하여 단체교섭에 응할 것을 요구할 권리가 있는지 여부(적극) 및 사용자 또는 사용자단체가 그 요구를 거부하는 경우, 소로써 그 이행을 청구할 수 있는지 여부(적극)</p> <p><u>헌법 제33조 제1항</u>은 “근로자는 근로조건 향상을 위하여 자주적인 단결권, 단체교섭 및 단체행동권을 가진다.”라고 규정하여 근로자의 자주적인 단결권뿐 아니라 단체교섭권과 단체행동권을 보장하고 있다.</p> <p>노동조합 및 노동관계조정법에 따르면, 노동조합의 대표자는 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지고(제29조 제1항), 교섭대표노동조합의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지며(제29조 제2항), 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하여야 하고 그 권한을 남용하여서는 아니 되며, 정당한 이유 없이 교섭을 거부하거나 해태하여서는 아니 된다(제30조 제1항, 제2항).</p> <p>이러한 헌법 및 관련 법령 규정들의 문언, 내용과 취지 등을 종합하면, 노동조합의 대표자는 사용자 또는 사용자단체에 대하여 단체교섭에 응할 것을 요구할 권리가 있고, 사용자 또는 사용자단체가 그 요구를 거부하는 경우에는 소로써 그 이행을 청구할 수 있다.</p>

판례 법리

2. 사용자가 기존의 단체협약이 이미 정한 사항에 대하여 단체교섭의무를 부담하는지 여부 (원칙적 소극) 및 예외적으로 노동조합이 기존 단체협약의 개정, 폐지, 승인 또는 새로운 단체협약의 체결을 위한 단체교섭을 요구할 수 있는 경우

단체협약이 체결된 경우에 협약당사자인 노사 양측은 협약 내용을 준수해야 하고, 단체협약의 유효기간 중은 물론 유효기간이 지난 후에도 기존의 단체협약에서 이미 정한 근로조건이나 기타 사항(이하 '근로조건 등'이라 한다)의 개정, 폐지 등을 요구하는 쟁의행위를 하지 아니할 이른바 평화의무를 부담한다.

따라서 사용자는 특별한 사정이 없는 한 과거 기간의 근로조건 등 가운데 기존의 단체협약이 이미 정한 사항에 대하여 단체교섭의무를 부담하지 아니한다.

그러나 기존 단체협약이 무효라고 주장할 만한 상당한 근거가 있고, 그에 따라 적법하게 단체교섭을 요구한 노동조합의 단체교섭권이 보장되지 못하였다는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는, 해당 노동조합은 신의성실의 원칙에 반하지 않는 범위 내에서 기존 단체협약의 개정, 폐지, 승인 또는 새로운 단체협약의 체결을 위한 단체교섭을 요구할 수 있다. 이때 사용자는 노동조합의 단체교섭 요구가 평화의무에 반한다거나, 교섭요구사항이 과거 기간의 근로조건 등에 관한 사항이라는 이유만을 내세워 단체교섭을 거부할 수 없다.

3. 노동조합의 설립신고가 행정관청에 의하여 형식상 수리되었으나 헌법 제33조 제1항 및 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제4호가 규정한 실질적 요건을 갖추지 못한 경우, 설립이 무효로서 노동조합으로서의 지위를 가지지 않는다고 보아야 하는지 여부(원칙적 적극) 및 해당 노동조합이 체결한 단체협약이 노동조합 및 노동관계조정법상 단체협약으로서의 효력이 있는지 여부(소극)

노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 개입하려는 사용자의 부당노동행위에 의해 노동조합이 설립된 것에 불과하거나, 노동조합이 설립될 당시부터 사용자가 위와 같은 부당노동행위를 저지르려는 것에 관하여 노동조합 측과 적극적인 통모·합의가 이루어진 경우 등과 같이 해당 노동조합이 헌법 제33조 제1항 및 그 헌법적 요청에 바탕을 둔 노동조합법 제2조 제4호가 규정한 실질적 요건을 갖추지 못하였다면, 설령 그 설립신고가 행정관청에 의하여 형식상 수리되었더라도 실질적 요건이 흠결된하자가 해소되거나 치유되는 등의 특별한 사정이 없는 한 이러한 노동조합은 노동조합법상 그 설립이 무효로서 노동3권을 향유할 수 있는 주체인 노동조합으로서의 지위를 가지지 않는다고 보아야 한다.

나아가 해당 노동조합의 대표자는 노동조합법 제29조 제1항, 제2항에서 정한 단체협약 체결 권한이 없으므로, 해당 노동조합이 체결한 단체협약은 노동조합법상 단체협약으로서의 효력이 없다.

<p>사안적용</p>	<p>갑 주식회사의 근로자들이 설립한 을 노동조합이 갑 회사에 단체교섭을 요구하였으나 갑 회사는 그 무렵 설립된 이른바 대항노동조합인 병 노동조합과 단체협약 등을 체결하였고, 이후 병 노동조합이 교섭대표노동조합이 되어 갑 회사와 단체협약 등을 체결해 왔는데, 병 노동조합에 대한 노동조합 설립무효 확인 판결이 선고·확정되자 을 노동조합이 갑 회사에 대하여 위 기간 동안의 단체교섭사항에 관한 단체교섭에 응할 것을 구한 사안에서, <u>병 노동조합은 단체교섭권을 비롯한 노동3권을 향유할 수 있는 주체인 노동조합으로서의 지위를 가지지 않으므로 병 노동조합이 그동안 체결한 단체협약 등은 노동조합 및 노동관계조정법상 단체협약으로서의 효력이 없고, 을 노동조합은 갑 회사의 사업장 내에 단체교섭권을 행사할 수 있는 유일한 노동조합으로서 갑 회사에 대하여 위 기간 동안 적법하게 단체교섭을 요구하였음에도, 병 노동조합이 단체협약 등을 먼저 체결하거나 교섭대표노동조합이 됨에 따라 을 노동조합의 단체교섭권이 보장되지 못하였다고 볼 만한 특별한 사정이 있으므로, 갑 회사는 을 노동조합이 요구하는 단체교섭사항에 대하여 단체교섭의무를 부담한다</u></p>
-------------	--

- 417쪽(판례 추가)-

핵심쟁점 : 부당노동행위 구제신청의 제척기간 - 계속된 행위

삼성테크윈(한화에어로스페이스) 사건

- 대법원 2025. 4. 3. 선고 2023두41864, 41871 판결[ 부당노동행위구제심판정취소]

<p>사건요약</p>	<p>일정한 단위 기간마다 인사고과나 승격 심사를 하고 그 결과에 따라 임금을 결정하는 사업장에서 사용자의 근로자에 대한 하위 인사고과 부여 또는 승격 탈락이 같은 단위 기간에 대한 임금의 지급과 하나의 '계속하는 행위'를 구성하는지 여부 및 단위 기간을 달리하는 인사고과 부여 등과 이에 기한 임금 지급을 하나의 '계속하는 행위'로 볼 수 있는지 여부가 다투된 사안이다.</p>
<p>사건도해</p>	
<p>관련 법령</p>	<p>부당노동행위 구제신청 : 노동조합법 제82조 제2항</p>
<p>판례법리</p>	<p>1. 수 개의 행위가 부당노동행위 구제신청 기간에 관한 노조법 82조 2항에서 정한 '계속하는 행위'에 포함되는지 여부</p> <p>노동조합법 제82조 제2항에 따르면, 부당노동행위에 대한 구제신청은 부당노동행위가 있는 날 또는 그 행위가 계속하는 행위인 때에는 그 종료일로부터 3개월 이내에 하여야 한다. 여기서 '계속하는 행위'란 1개의 행위가 바로 완결되지 않고 일정 기간 계속되는 경우뿐만 아니라 수 개의 행위라도 각 행위 사이에 부당노동행위 의사의 단일성, 행위의 동일성·동종성, 시간적 연속성이 인정될 경우도 포함한다.</p>

판례 법리

1-1. 일정한 단위기간마다 인사고과나 승격심사를 하고 그 결과에 따라 임금을 결정하는 경우

일정한 단위 기간마다 인사고과나 승격 심사를 하고 그 결과에 따라 임금을 결정하는 사업장에서 노동조합 활동을 이유로 근로자에게 하위 인사고과를 부여하거나 승격에서 탈락시키는 부당노동행위를 하는 사용자의 의사에는 통상적으로 그에 따른 임금상의 불이익을 주려는 의사가 포함되어 있다고 볼 수 있다.

따라서 하위 인사고과 부여 또는 승격 탈락(이하 '인사고과 부여 등'이라한다)은 특별한 사정이 없는 한 같은 단위 기간(예를 들어, 1년마다 인사고과 부여 등이 이루어지는 사업장에서 연초에 실시하는 전년도 근무성적에 대한 인사고과나 승격 심사와 이에 기한 그 연도 동인의 임금 지급은 같은 단위 기간에 이루어진 것이다)에 대한 임금의 지급과 하나의 '계속하는 행위'를 구성한다.

1-2. 단위 기간을 달리하는 인사고과 부여 등과 이에 기한 임금 지급을 하나의 '계속하는 행위'로 볼 수 있는지 여부

그러나 단위 기간을 달리하는 인사고과 부여 등과 이에 기한 임금 지급은 원칙적으로 하나의 '계속하는 행위'에 해당한다고 보기 어렵다. 주기적으로 행해지는 인사고과 부여 등 사이에 시간적 연속성이 존재한다고 보기 어려울 뿐만 아니라, 여러 단위 기간의 인사고과 부여 등과 임금 지급을 포괄하여 하나의 '계속하는 행위'로 보게 되면 구제신청 대상이 되는 행위의 범위가 과도하게 확장된다. 이는 노동조합법이 노동위원회에 의한 신속·간이행정적 구제절차로서의 성격 등을 고려하여 부당노동행위에 대한 구제신청기간을 3개월의 단기간으로 정한 취지에 반한다.

다만 사용자가 여러 단위 기간 동안 단일한 의사와 유사한 방식으로 미리 수립한 계획에 따라 일련의 부당노동행위를 실행하였다는 등의 사정이 드러난 경우에는 단위 기간을 달리하는 인사고과 부여 등과 임금 지급 사이에서도 '계속하는 행위'가 성립할 수 있다.

2. 부당노동행위에 대한 구제신청기간이 지났는지 판단하는 기준

부당노동행위에 대한 행정적 구제절차에서 심사대상은 구제신청의 대상이 된 부당노동행위를 구성하는 구체적 사실에 한정되므로, 부당노동행위에 대한 구제신청기간의 도과여부는 근로자가 부당노동행위라고 주장하는 구체적 사실을 기준으로 판단해야 한다.

3. 근로자 또는 노동조합이 지방노동위원회에 구제를 신청하기 위하여 제출하는 구제신청서에 기재해야 할 '구제받고자 하는 사항' 등의 특정 정도

노동위원회규칙에 따르면 사용자로부터 부당노동행위로 인하여 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합이 지방노동위원회에 구제를 신청하기 위하여 제출하는 구제신청서에는 '구제받고자 하는 사항' 등을 기재하도록 되어 있다.

그러나 근로자나 노동조합이 구제받고자 하는 사항은 민사소송의 청구취지처럼 엄격하게 해석할 것은 아니고 신청의 전 취지로 보아 어떠한 구제를 구하고 있는지를 알 수 있을 정도면 된다. 노동위원회는 재량에 의하여 근로자나 노동조합이 신청하고 있는 구체적 사실에 대응하여 적절·타당하다고 인정하는 구제를 명할 수 있다. 그러므로 구제신청서에 구제의 내용이 구체적으로 특정되어 있지 않더라도 부당노동행위를 구성하는 구체적인 사실을 주장하고 있다면 그에 대한 구제도 신청하고 있는 것으로 보아야 한다.

사안적용	<p>원고들은 구제신청서의 ‘신청취지’란과 ‘별지 1’을 통하여 2018년의 하위 인사고과 부여, 2018년의 승격 탈락과 그 승격 탈락에 따른 임금상불이익을 부당노동행위로 인정해 줄 것을 명시하였고, 2018년 하위 인사고과 부여에 따른 임금상 불이익에 관해서는 그 시정을 구함을 명확히 밝혔다. 그 후 노동위원회에 제출한 ‘신청이유 2’ 등 서면을 통해서도 인사고과 부여 등으로 인하여 임금상불이익이 지속되고 있다는 주장을 충분히 개진하였다.</p> <p><u>그렇다면 위 원고들은 이 사건 구제신청 절차에서 2018년의 인사고과 부여 등과 2019년의 임금 지급을 모두 부당노동행위를 구성하는 구체적인 사실로 주장하였다고 보아야 하고, 2018년의 인사고과 부여 등과 2019년의 임금 지급은 하나의 ‘계속하는 행위’에 해당하므로 이에 관한 위 원고들의 구제신청 부분은 구제신청기간을 도과하였다고 볼 수 없다.</u></p>
------	--

- 468쪽(판례 추가)-

**3** 직접고용의무 불이행에 대한 연차휴가미사용수당 청구

파견근로자 연차휴가미사용수당 사건

- 대법원 2025. 3. 27. 선고 2021다245528, 245535 판결[근로자지위확인등]

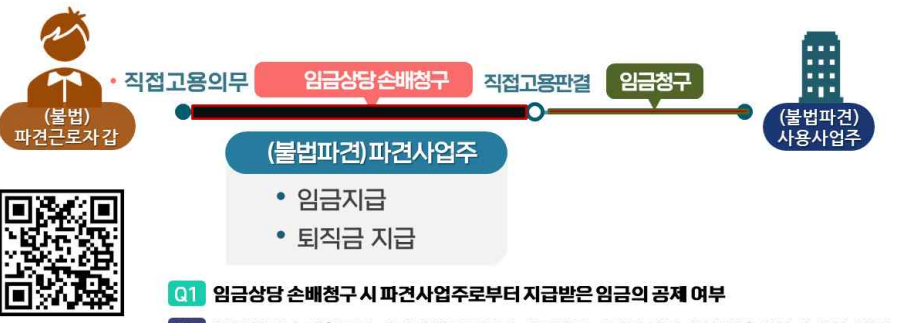
<p>사건요약</p>	<p>파견근로자가 사용사업주의 직접고용의무 불이행을 이유로 연차휴가미사용수당 상당의 손해배상을 청구하는 경우, 연차휴가일수의 증명 여부 및 증명방법에 대한 사항이 다뤄진 사안이다.</p>
<p>사건도해</p>	<p><b>Q1</b> 파견근로자가 보상대상이 되는 연차휴가일수(발생연차-사용연차)를 증명하여야 하는지 여부</p> <p><b>Q2</b> 사용한 연차휴가일수를 확인할 수 없거나 사용사업주에게 근로제공이 이루어지지 않은 경우, 이를 증명하는 방법</p> <p><b>Q3</b> 연차휴가사용촉진조항과 손해배상청구의 관계</p> <p>연차휴가촉진제시행 취업규칙상 연차휴가 미사용수당 지급규정</p>
<p>관련 법령</p>	<p>파견근로자 직접고용의무 : 파견법 제6조의2 연차휴가 : 근로법 제60조, 제61조(사용촉진)</p>
<p>판례법리</p>	<p>1. 파견근로자가 사용사업주의 직접고용의무 불이행을 이유로 연차휴가미사용수당 상당의 손해배상을 청구하는 경우, 파견근로자가 보상 대상이 되는 연차휴가일수를 증명하여야 하는지 여부(적극)</p> <p>파견근로자는 사용사업주의 직접고용의무 불이행에 대하여 직접고용의무 발생일부터 직접 고용관계가 성립할 때까지 사용사업주에게 직접고용되었다면 받았을 임금 상당 손해배상금을 청구할 수 있다. 위 기간 중 연차휴가미사용수당 상당의 손해배상을 청구하는 파견근로자는 손해배상의 일관원칙에 따라 손해를 증명할 책임을 부담하므로 발생한 연차휴가일수에서 사용한 연차휴가일수를 공제한 보상 대상이 되는 연차휴가일수를 증명하여야 한다.</p> <p>2. 이때 사용한 연차휴가일수를 확인할 수 없거나 사용사업주에게 근로제공이 이루어지지 않은 경우, 이를 증명하는 방법</p> <p>이때 사용한 연차휴가일수는 청구기간 중 파견사업주 소속으로 사용사업주에 근로를 제공하며 실제 사용한 연차휴가일수가 있다면 이에 따르고, 이를 확인할 수 없거나 청구기간 중 사용사업주에게 근로제공이 이루어지지 않은 경우에는 청구기간 전에 파견사업주 소속으로 사용사업주에 근로를 제공하여 사용한 연차휴가일수, 해당 파견근로자와 같은 종류·유사 업무를 수행하는 사용사업주의 근로자들이 청구기간 중 사용한 연차휴가일수 또는 그 밖의 적당한 간접사실로 증명하면 충분하다.</p>

<p>판례 법리</p>	<p>3. 파견근로자가 직접고용되었다면 근로기준법 제61조에 따라 사용자로부터 사용촉진을 받았을 것과 그럼에도 자발적으로 휴가를 사용하지 않았을 것이 분명히 인정되는 경우에도 연차휴가미사용수당 상당의 손해배상을 청구할 수 있는지 여부(소극)</p> <p>다만 사용사업주의 사업장에서 근로기준법 제61조에 따른 연차휴가사용 촉진제도가 실시되고 있고, 관련 근거규정의 내용, 대상이 되는 근로자의 범위, 시행 실태 등을 비롯한 여러 사정을 고려할 때, 파견근로자가 직접고용되었을 경우 위 제도에 따라 사용자로부터 사용촉진을 받았을 것과 그럼에도 자발적으로 휴가를 사용하지 않았을 것이 분명히 인정되는 경우에는 파견근로자는 연차휴가미사용수당 상당의 손해배상을 청구할 수 없다.</p>
<p>사안적용</p>	<p>1. 연차휴가미사용수당 상당 손해 산정 시 미사용 연차휴가일수는 원칙적으로 원고들이 증명하여야 하지만, 원심이 '직원 보수 및 복리후생규정 시행세칙'에 별도 규정이 있음을 이유로 피고가 사용일수를 증명하지 못하는 한 발생일수에 해당하는 연차휴가미사용수당을 손해로 인정해야 한다고 판단한 것은 정당하다.</p> <p>2. 그러나 피고가 그 소속 직원들에 대하여 연차휴가사용 촉진제도를 시행한 기간의 경우에는 만일 원고들이 직접 고용되었을 경우 위 제도에 따라 피고로부터 사용촉진을 받았을 것이라고 분명히 인정된다면 미사용 연차휴가가 있더라도 원고들은 연차휴가미사용수당 상당의 손해배상을 청구할 수 없다. 따라서 이 사건 예규 등에서 정한 현장직안전순찰원 또는 실무직의 근로조건을 적용하는 것이 타당하다고 본 원심으로서, 피고의 사업장에서 위 현장직 안전순찰원 또는 실무직에게 연차휴가사용 촉진제도가 실제로 시행되었는지 여부, 시행 기간 및 위 근로자들이 연차휴가 사용촉진을 받았는지, 위 근로자들이 자발적으로 휴가를 사용하지 않았는지를 비롯한 그 시행 실태 등을 살펴봄으로써 원고들이 피고에 직접 고용되었다면 피고로부터 사용촉진을 받았을 것과 그럼에도 자발적으로 휴가를 사용하지 않았을 것이 분명한지를 심리하여 그에 따라 연차휴가미사용수당 상당의 손해를 인정하였어야 한다.</p>

**4** 파견사업주로부터 지급받은 퇴직금의 손익상계

파견근로자 퇴직금 손익상계 사건

- 대법원 2024. 7. 25. 선고 2024다211908, 211915, 211922 판결[근로에관한소송]

<p>사건요약</p>	<p>사용사업주가 직접고용의무 불이행을 이유로 파견근로자에게 지급해야 할 손해배상금을 산정할 때 파견근로자가 파견사업주로부터 지급받은 임금 등을 공제하여야 하는데, 이때 파견사업주로부터 지급받은 퇴직금도 손익상계의 대상으로 삼을 수 있는지 여부가 다투된 사안이다.</p>
<p>사건도해</p>	 <p> <b>Q1</b> 임금상당 손배청구시 파견사업주로부터 지급받은 임금의 공제 여부  <b>Q2</b> 임금상당 손배청구시 파견사업주로부터 지급받은 퇴직금의 공제여부(손익상계 대상 여부)  <b>Q3</b> 파견법 제6조의2 제1항에 따른 고용의사표시 청구권에 적용되는 소멸시효 기간     </p>
<p>관련 법령</p>	<p>파견근로자 직접고용의무 : 파견법 제6조의2</p>
<p>판례법리</p>	<p>1. 사용사업주가 직접고용의무 불이행을 이유로 파견근로자에게 지급해야 할 손해배상금을 산정할 때 파견근로자가 파견사업주로부터 지급받은 임금 등을 공제하여야 하는지 여부(적극) 및 이때 파견사업주로부터 지급받은 퇴직금도 손익상계의 대상으로 삼을 수 있는지 여부(소극)</p> <p>파견법에 따라 직접고용의무가 발생하였으나 사용사업주가 이를 이행하지 아니한 상태에서 파견근로자가 파견사업주와의 근로관계를 유지하면서 사용사업주에게 근로를 제공한 경우, 사용사업주가 직접고용의무 불이행을 이유로 파견근로자에게 지급해야 할 손해배상금을 산정할 때에는 손익상계로 파견근로자가 파견사업주로부터 지급받은 임금 등을 공제하여야 한다.</p> <p>손익상계가 허용되기 위해서는 손해배상책임의 원인이 되는 행위로 인하여 파견근로자가 새로운 이득을 얻었을 뿐만 아니라 그 이득은 사용사업주가 배상하여야 할 손해의 범위에 대응하는 것이어야 한다. 퇴직금은 후불 임금의 성격 이외에도 사회보장적 급여의 성격과 공로보상의 성격을 아울러 가지고, 발생 시점과 산정 방법도 임금과 다르므로, 파견근로자가 사용사업주를 상대로 직접고용의무 불이행으로 인한 임금 상당의 손해배상을 구하는 경우, 파견사업주로부터 지급받은 퇴직금은 그 손해의 범위에 대응하는 이익에 해당한다고 볼 수 없어 손익상계의 대상으로 삼을 수 없고, 향후 사용사업주에게 퇴직금 또는 그 상당의 손해배상을 구할 때 비로소 공제할 수 있을 뿐이다.</p>

판례 법리	<p>2. 파견근로자가 파견근로자 보호 등에 관한 법률에 따른 직접고용의무를 이행하지 아니하는 사용사업주를 상대로 <u>고용 의사표시를 갈음하는 판결을 구할 사법상의 권리가 있는지 여부(적극) 및 판결이 확정되면 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계가 성립하는지 여부(적극) / 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제6조의2 제1항에 따른 <u>고용 의사표시 청구권에 적용되는 소멸시효기간</u></u></p> <div style="background-color: #e0e0e0; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>파견근로자는 사용사업주가 파견법에 따른 직접고용의무를 이행하지 아니하는 경우 사용사업주를 상대로 <u>고용 의사표시를 갈음하는 판결을 구할 사법상의 권리가 있고, 판결이 확정되면 사용사업주와 파견근로자 사이에 <u>직접고용관계가 성립한다.</u></u></p> <p><u>직접고용의무</u> 규정은 사용사업주가 파견법을 위반하여 파견근로자를 사용하는 행위에 대하여 <u>근로자파견의 상용화·장기화를 방지하고 파견근로자의 고용안정을 도모할 목적</u>에서 행정적 감독이나 처벌과는 별도로 사용사업주와 파견근로자 사이의 <u>사법관계에서도 사용사업주에게 직접고용의무라는 법정책임</u>을 부과한 것이므로 <u>직접고용의무</u> 규정에 따른 <u>고용 의사표시 청구권에는 10년의 민사시효가 적용됨</u>이 타당하다.</p> </div>
-------	--

- 484쪽 이후 (판례 추가)-

핵심쟁점      고용보험법 - 육아휴직급여 차액분의 추가청구와 소멸시효

한국후지쯔 사건

-대법원 2021. 3. 18. 선고 2018두47264 전원합의체 판결 [육아휴직급여부지급등처분취소]

<p>사건요약</p>	<p>육아휴직기간이 종료된 때부터 12개월 이내에 신청하도록 한 고용보험법 제70조 제2항이 강행규정인지(체척기간), 훈시규정인지 여부가 다투진 사안이다.</p>
<p>사건도해</p>	<p>고용보험법 제70조 육아휴직급여          © 제항에 따른 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.</p> <p>고용보험법 제107조 소멸시효          육아휴직급여 등을 반환받을 권리의 소멸시효는 3년 (항 4호)</p> <p>국가재정법 제96조 금전채권·채무의 소멸시효          금전급부를 목적으로 하는 국가에 대한 권리의 소멸시효는 5년 (항 2항)</p>
<p>관련 법령</p>	<p>육아휴직급여 신청기간(체척기간) : 고용보험법 제70조 제2항          육아휴직급여 청구권의 소멸시효 : 구 고용보험법 제107조 제1항에서 3년으로 규정(지금은 삭제되어 국가재정법 제96조 제2항을 적용)</p>

<p>판례 법리</p>	<p>1. 고용보험법 제70조 제2항에서 정한 육아휴직급여 청구권 권리행사기간의 법적 성격 (=제척기간) 및 위 규정의 규범적 의미(=강행규정)</p> <p style="background-color: #f0f0f0; padding: 5px;">고용보험법은 육아휴직급여 청구권의 행사에 관하여 제70조 제2항에서는 신청기간을 규정하고, 이와 별도로 (*구 고용보험법) 제107조 제1항에서는 육아휴직급여 청구권의 소멸시효기간을 규정하고 있다. 제70조 제2항은 통상적인 '제척기간'에 관한 규정 형식을 취하고 있는 반면, 제107조 제1항은 소멸시효에 관한 규정임을 명시하고 있다. 이러한 점으로 볼 때, 제70조 제2항과 제107조 제1항은 사회보장수급권의 권리행사기간에 관한 입법 유형 중 제척기간에 관한 규정과 소멸시효에 관한 규정이 병존하는 유형에 해당하는 경우로서, 제70조 제2항에서 정한 신청기간은 추상적 권리의 행사에 관한 '제척기간'이다. 고용보험법 제70조 제2항은 육아휴직급여에 관한 법률관계를 조속히 확정시키기 위한 강행규정이다. 근로자가 육아휴직급여를 지급받기 위해서는 제70조 제2항에서 정한 신청기간 내에 관할 직업안정기관의 장에게 급여 지급을 신청하여야 한다. 다시 말하면, 육아휴직급여 신청기간을 정한 제70조 제2항은 훈시규정이라고 볼 수 없다.</p> <p>2. 육아휴직을 실시한 근로자가 육아휴직급여를 신청하고 관할 직업안정기관의 장으로부터 수급권자로 인정받아 급여를 지급받았으나 금액이 정당한 육아휴직급여액에 미치지 못하는 경우, 정당한 육아휴직급여액과 이미 지급받은 급여액의 차액을 추가 청구할 수 있는지 여부(적극) 및 이러한 추가 청구에 고용보험법 제70조 제2항이 적용되는지 여부(소극)</p> <p style="background-color: #f0f0f0; padding: 5px;">육아휴직을 실시한 근로자가 육아휴직급여를 신청하고 관할 직업안정기관의 장으로부터 수급권자로 인정받아 급여를 지급받았으나 그 금액이 정당한 육아휴직급여액에 미치지 못한다면, 그 근로자는 육아휴직급여청구권의 소멸시효가 완성되기 전까지 관할 직업안정기관의 장에게 정당한 육아휴직급여액과 이미 지급받은 급여액의 차액을 추가 청구할 수 있고, 이러한 추가 청구에는 이 사건 조항(70조 2항)이 적용되지 않는다.</p> <p>3. 추가 청구할 수 있는 육아휴직급여청구권의 소멸시효 기산점</p> <p style="background-color: #f0f0f0; padding: 5px;">한편 추가 청구를 할 수 있는 육아휴직급여청구권의 소멸시효 기산점은 관할 직업안정기관의 장으로부터 최초 육아휴직급여 신청에 대하여 급여 지급결정을 송달받은 날로 보되, 다만 근로자의 육아휴직급여 분할 신청에 따라 육아휴직이 종료되기 전에 이미 관할 직업안정기관의 장의 육아휴직급여 지급결정이 있었던 경우에는 근로자가 허용받아 실시한 전체 육아휴직기간이 종료한 날로 봄이 타당하다</p>
--------------	---

핵심쟁점

산업안전보건법 - 도급사업주 사업장에서의 수급사업주의 안전보건조치 의무

밀폐공간 사건 (수급사업주의 안전·보건조치 의무)

<p>사건요약</p>	<p>2015년 1월 12일 LCD, OLED 등을 생산하는 도급사업주의 파주공장에서 수급사업주인 사내하도급업체 근로자 3명이 질소질식에 의한 산소결핍으로 사망한 사건인데, 수급사업주에게 산업안전보건법 제39조 위반죄가 성립하는지가 다투진 사안이다.</p>
<p>사건도해</p>	<p><b>원심</b></p> <p>보건조치(39조)를 취해야 하는 사업주는 ‘사업장을 직접 지배·관리하면서 운영하는 사업주’, 즉 사업장에서 이루어지는 작업의 전체적인 진행과정을 총괄하고 조율하며 작업환경과 근로조건을 결정할 능력이나 의무가 있는 사업주에 한한다</p> <p>이 사건에서의 수급사업주는 작업의 진행과정을 총괄, 조율하고 작업환경과 근로조건을 결정할 능력이나 의무가 없으므로, 보건조치를 취해야 할 사업주에 해당하지 않는다.</p> <p><b>Q1</b> 산업안전보건법상 재해방지의무를 부담하는 사업주의 의미</p> <p><b>Q2</b> 사업주가 고용한 근로자가 타인의 사업장에서 근로를 제공하는 경우 사업주의 재해방지의무 여부</p>
<p>관련 법령</p>	<p>보건조치 : 산업안전보건법 제39조</p>
<p>판례 법리</p>	<p>1. 산업안전보건법상 재해방지의무를 부담하는 사업주의 의미</p> <p>산업안전보건법상 사업주의 의무는 근로자를 사용하여 사업을 행하는 사업주가 부담하여야 하는 재해방지의무로서 <u>사업주와 근로자 사이에 실질적인 고용관계가 성립하는 경우에 적용된다.</u></p> <p>2. 사업주가 고용한 근로자가 타인의 사업장에서 근로를 제공하는 경우 사업주의 재해방지의무 여부</p> <p>사업주가 고용한 근로자가 <u>타인의 사업장에서 근로를 제공하는 경우 그 작업장을 사업주가 직접 관리·통제하고 있지 아니하다는 사정만으로 사업주의 재해발생 방지의무가 당연히 부정되는 것은 아니다.</u></p> <p><u>타인의 사업장 내 작업장이 밀폐공간이어서 재해발생의 위험이 있다면 사업주는 당해 근로 관계가 근로자과건관계에 해당한다는 등의 특별한 사정이 없는 한 산업안전보건법 제39조 제1항 제1호에 따라 근로자의 건강장해를 예방하는 데 필요한 조치를 취할 의무가 있다.</u> 따라서 사업주가 근로자의 건강장해를 예방하기 위하여 법 제39조 제1항에 규정된 조치를 취하지 아니한 채 타인의 사업장에서 작업을 하도록 지시하거나 그 보건조치가 취해지지 아니한 상태에서 위 작업이 이루어지고 있다는 사정을 알면서도 이를 방치하는 등 위 규정 위 반행위가 사업주에 의하여 이루어졌다고 인정되는 경우에는 법 제168조, 제39조 제1항의 위반죄가 성립한다.</p>

사안적용	<p>1. 수급사업주가 산안법 제39조 제1항이 정한 사업주에 해당하는지 여부        갑은 A회사의 소속 근로자이고, 갑과 A회사 사이에 실질적인 고용관계가 성립되는 이상, 갑을 사용하여 사업을 행한 A사는 <u>법 제39조 제1항에서 정한 '사업주'에 해당한다.</u></p> <p>2. 사업주가 산안법 제39조 제1항을 위반하였는지 여부        갑이 도급사업주의 공장 내에 진입한 이후에는 <u>수급사업주는 현실적으로 그들의 작업에 직접적으로 관리·감독을 하는 등으로 관여를 하지는 않은 것으로 보이는 한다.</u> 그러나 산업안전보건기준에 관한 규칙에 규정된 산소농도 측정, 송기마스크비치등의 조치는 수급사업주가 위 도급사업주의 공장 내 밀폐된 작업장을 직접 관리·통제하지 않는다 하더라도 그와 관계없이 취할 수 있는 조치라고 볼 여지가 있다. 따라서 판례법리에 따라 제39조 제1항을 위반하였는지를 심리,판단하여야 한다.</p>
------	---

**크레인 사건 및 케이블카 사건 (안전·보건조치 의무 위반의 판단기준)**

- 대법원 2021. 9. 30. 선고 2020도3996 판결 [산업안전보건법위반]
- 대법원 2022. 7. 14. 선고 2020도9188 판결 [산업안전보건법위반]

사건요약	<p>1. 대규모 조선소 작업 현장에서 크레인 간 충돌 사고로 여러 명의 근로자들이 사망하거나 부상당하여 사업주인 A주식회사와 협력업체 대표가 구 산업안전보건법 위반으로 기소된 사안</p> <p>2. 하수급인이 사용하는 근로자들이 공사 현장의 가설 삭도(임시 로프웨이) 지주 받침대 교체 작업을 진행하던 중, 지주가 쓰러지는 사고가 발생하여 근로자들이 사망하거나 부상당하는 피해가 발생한 경우에, 도급 사업주의 미필적 고의가 인정되는지가 다뤄진 사안</p>
------	---

사건도해	<p><b>원심</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>조선소 및 협력업체가 산업안전보건기준에 관한 규칙에서 정한 의무를 이행하였다.</li> <li>크레인이 충돌하는 상황을 대비한 조치를 하지 않은 측면이 있지만, <b>산업안전보건기준에 관한 규칙에서 정한 내용이 아니므로</b> <b>산업안전보건법 위반이 아니다.</b></li> </ol> <p><b>Q1</b> 산업안전보건법에서 정한 안전·보건조치 의무를 위반하였는지 판단하는 방법</p> <p><b>Q2</b> '산업안전보건기준에 관한 규칙'과 관련한 일정한 조치가 있었으나 실질적인 안전조치에 미치지 못할 경우</p> <p><b>Q3</b> 안전조치가 취해지지 않은 채 작업이 이루어지고 있다는 사실을 알면서도 방치하는 경우 (미필적 고의)</p>
------	---

관련 법령	<p>안전조치 : 산업안전보건법 제38조        도급인의 안전조치 및 보건조치 : 산업안전보건법 제63조</p>
-------	---

## 1. 산업안전보건법에서 정한 안전·보건조치 의무를 위반하였는지 판단하는 기준

산업안전보건법에서 정한 안전·보건조치 의무를 위반하였는지 여부는 산업안전보건법 및 산업안전보건법 시행규칙에 근거한 산업안전보건기준에 관한 규칙의 개별 조항에서 정한 의무의 내용과 해당 산업현장의 특성 등을 토대로 산업안전보건법의 입법 목적, 관련 규정이 사업주에게 안전·보건조치를 부과한 구체적인 취지, 사업장의 규모와 해당 사업장에서 이루어지는 작업의 성격 및 이에 내재되어 있거나 합리적으로 예상되는 안전·보건상 위험의 내용, 산업재해의 발생 빈도, 안전·보건조치에 필요한 기술 수준 등을 구체적으로 살펴 규범 목적에 부합하도록 객관적으로 판단하여야 한다.

## 2. '산업안전보건기준에 관한 규칙'과 관련한 일정한 조치가 있었으나 산업현장의 구체적 실태에 비추어 예상 가능한 산업재해를 예방할 수 있을 정도의 실질적인 안전조치에 이르지 못할 경우, 위 규칙을 준수하였다고 볼 수 있는지 여부

나아가 해당 안전보건규칙과 관련한 일정한 조치가 있었다고 하더라도 해당 산업현장의 구체적 실태에 비추어 예상 가능한 산업재해를 예방할 수 있을 정도의 실질적인 안전조치에 이르지 못할 경우에는 안전보건규칙을 준수하였다고 볼 수 없다.  
특히 해당 산업현장에서 동종의 산업재해가 이미 발생하였던 경우에는 사업주가 충분한 보완대책을 강구함으로써 산업재해의 재발 방지를 위해 안전보건규칙에서 정하는 각종 예방 조치를 성실히 이행하였는지 엄격하게 판단하여야 한다.

## 3. 사업주가 사업장에서 안전조치가 취해지지 않은 상태에서의 작업이 이루어지고 있고 향후 그러한 작업이 계속될 것이라는 사정을 미필적으로 인식하고서도 이를 그대로 방치하고 작업이 이루어진 경우, 산업안전보건법 위반죄가 성립하는지 여부

사업주에 대한 산업안전보건법(\*아래는 구법하의 조항을 현행법과 대조하여 수정하였음) 제168조 제1호, 제38조 제2항, 제3항 및 제169조 제1호, 제63조 각 위반죄는 사업주가 자신이 운영하는 사업장에서 안전상의 위험성이 있는 작업을 산업안전보건기준에 관한 규칙이 정하고 있는 바에 따른 안전조치를 취하지 않은 채 하도록 지시하거나, 그 안전조치가 취해지지 않은 상태에서 위 작업이 이루어지고 있다는 사실을 알면서도 이를 방치하는 등 그 위반행위가 사업주에 의하여 이루어졌다고 인정되는 경우에 한하여 성립하되, 사업주가 사업장에서 안전조치가 취해지지 않은 상태에서의 작업이 이루어지고 있고 향후 그러한 작업이 계속될 것이라는 사정을 미필적으로 인식하고서도 이를 그대로 방치하고, 이로 인하여 사업장에서 안전조치가 취해지지 않은 채로 작업이 이루어졌다면, 사업주가 그러한 작업을 개별적·구체적으로 지시하지 않았더라도 위 각 죄가 성립한다.

<p>사안적용</p>	<p>2. 크레인 사건 A사 등에게는 <u>산업안전보건법 제38조 등 규정에 따라 크레인 간 충돌로 인한 산업안전사고 예방에 합리적으로 필요한 정도의 안전조치 의무가 부과되어 있다고 해석되는데, A회사 등은 작업계획서에 충돌 사고를 방지할 수 있는 구체적인 조치를 포함시키지 않는 등 그 의무를 다하지 아니하였다고 보아, 이와 달리 공소사실을 무죄로 판단한 원심판결에 산업안전보건법 제38조에서 정한 사업주의 안전조치 의무 등에 관한 법리오해의 위법이 있다.</u></p> <p>2. 케이블카 사건 갑이 도급 사업주인 A사의 현장소장이자 안전보건총괄책임자로서 안전보건규칙 제00조 제1항, 제00조를 준수할 의무가 있음에도 이에 위반하여 예상 가능한 산업재해를 예방할 수 있을 정도의 실질적인 안전조치를 취하지 않았고, 그와 같은 안전조치가 취해지지 않은 채로 지주 받침대 교체 작업이 진행될 것임을 미필적으로나마 인식하고도 이를 그대로 방치한 것이므로 산업안전보건법 위반의 공소사실을 유죄로 인정하였다.</p>
-------------	--

타워크레인을 대여받은 자 사건 (건설기계를 대여받은 자의 산재예방조치 의무)

- 대법원 2022. 4. 14. 선고 2019도14416 판결 [산업안전보건법 위반]

<p>사건요약</p>	<p>건설기계(타워크레인)를 대여받은 자는 산안법 제81조에 따라 안전조치를 하여야 하는데 (위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금/169조), 건설기계를 대여받은 사업주가 작업자와 실질적 고용관계를 형성하고 있는 경우, 산안법 제81조에 따라 위험 기계 등을 대여받은 자로서 부담하는 유해·위험방지의무와는 별개로 법 제38조 제3항이 정한 산재예방 조치의무도(위반시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하 벌금/ 168조) 부담하는지 여부가 다뤄진 사안이다. [구법 규정과 신법 규정은 다소 차이가 있지만, 신법규정으로 바꾸어 설명함]</p>
<p>사건도해</p>	<p><b>산안법 81조(기계·기구등의대여자등의조치)</b> 대통령령으로 정하는 기계·기구·설비 또는 건축물 등을 타인에게 대여하거나 <b>대여받는 자는 필요한 안전조치 및 보건조치</b>를 하여야 한다. (타워크레인 해당) (위반시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금/169조)</p> <p><b>산안법 38조(안전조치) 제3항제호</b> ③ <b>사업주</b>는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서 작업을 할 때 발생할 수 있는 <b>산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치</b>를 하여야 한다. 1. 근로자가 <b>추락할 위험이 있는 장소</b> [위반시 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금/167조]</p> <p><b>Q1</b> 추락위험 장소에서 사업주의 산재예방조치 의무 (38조) <b>Q2</b> 위험기계를 대여받은 자의 안전조치 의무 (81조)</p>
<p>관련 법령</p>	<p>사업주의 정의 : 산업안전보건법 제2조 제4호 기계 대여자 등의 조치 : 산업안전보건법 제81조 사업주의 안전조치 : 산업안전보건법 제38조</p>

<p>판례 법리</p>	<p>1. 산업안전보건법상 위험방지조치의무(*산재예방조치의무)를 부담하는 사업주의 의미</p> <p><u>산업법 제2조 제4호는 ‘사업주란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자’라고 정하고, 제38조 제3항은 1호에서 ‘사업주는 근로자가 추락할 위험이 있는 장소에서 작업을 할 때 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다’고 정하고 있다.</u>  <u>산업법 제168조 제1호에서 제38조 제3항 제1호를 위반한 행위를 처벌하는 것은, 산업재해의 결과 발생에 대한 책임을 물으려는 것이 아니라 사업주 등이 산업법 제38조 제3항 등에 정한 필요한 조치를 이행하지 아니한 것에 대한 책임을 물으려는 것으로 보아야 한다.</u>  따라서 사업주 등이 사업주 운영의 사업장에서 위 법령의 위임에 따른 ‘산업안전보건기준에 관한 규칙’이 정하고 있는 <u>위험방지조치(*현행법은 산재예방조치)를 취하지 아니한 채 근로자로 하여금 안전상 위험성이 있는 작업을 하도록 지시하거나 위험방지조치가 취해지지 않은 상태에서 위와 같은 작업이 이루어졌다고 인정되는 경우 그 자체로 산업법 제168조 제1호, 제173조 위반죄(*양벌규정)가 성립한다.</u> 그리고 산업법 제38조 제3항이 정하는 위험방지조치의무는 근로자를 사용하여 사업을 행하는 사업주가 부담하여야 하는 재해방지의무로서 <u>사업주와 근로자 사이에 실질적인 고용관계가 성립하는 경우에 적용된다.</u> (현행법의 규정으로 변형하여 편집하였음.)</p> <p>2. 건설기계를 대여받은 자의 산재예방조치의무</p> <p><u>산업안전보건법 제38조 제3항은 사업주에게 특정 조치의무를 부과함으로써 위험한 작업환경으로부터 소속 근로자를 보호하는 것을 목적으로 하는 반면,</u>  <u>산업안전보건법 제81조는 유해하거나 위험한 기계·기구·설비 및 건축물의 대여를 통하여 발생할 수 있는 위험방지를 목적으로 한다.</u>  따라서 건설기계를 대여받은 자가 작업자와 사이에 <u>실질적 고용관계를 형성하여 산업안전보건법 제2조 제4호의 사업주에 해당하는 경우, 그 사업주는 산업안전보건법 제81조가 정한 위험 기계 등을 대여받은 자로서 부담하는 유해·위험방지의무(*현행법상 안전조치 및 보건조치의무)와는 별개로 같은 법 제38조 제3항이 정한 위험방지조치의무(*현행법상 산재예방을 위한 필요한 조치의무)도 부담한다.</u></p>
<p>사안적용</p>	<p>사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 보면, 피고인 회사와 이 사건 타워크레인 조종사 사이에는 <u>실질적인 고용관계가 인정되고, 피고인들은 이 사건 타워크레인 안전점검을 통해 손상부위를 발견, 보수하는 것과 같이 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 이 정한 근로자의 추락 위험을 방지하기 위한 조치를 하여야 할 의무가 있음에도 위험방지에 필요한 아무런 조치를 취하지 않았다고 볼 수 있다.</u></p>

핵심쟁점      산업안전보건법 - 작업중지권

작업중지권 사건

- 대법원 2023. 11. 9. 선고 2018다288662 판결 [정직처분무효확인등]

<p>사건요약</p>	<p>회사의 공장에서 화학물질인 티오비스가 약 300 L가 누출되는 사고가 발생하였는데, 회사에 재직 중인 근로자로서 노동조합 지회장인 丙이 소식을 듣고, 작업장을 이탈하면서 당시 작업 중이던 노동조합 소속 조합원들에게도 대피하라고 하여 조합원들이 작업장을 이탈하였고, 이에 회사가 丙에 대해 정직처분을 한 사안에서, 丙의 작업중지권 행사가 적법한지 여부 가 다뤄진 사안이다.</p>
<p>사건도해</p>	<p><b>인근 공장</b> 화학물질 300리터 유출사고</p> <p>200m 거리</p> <p><b>A사</b></p> <p><b>주인 대피방송</b> 반경 1km 이내</p> <p><b>공장 근로자 대피유도</b> 반경 150m 이내</p> <p><b>소방 본부 등</b></p> <p><b>근로자들의 두통 구토 증세</b> 통제선 내: 27명 통제선 외: 3명</p> <p>작업중지권의 요건 및 효과?</p> <p><b>“ 노조원들, 빨리 대피하세요! ”</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>노조원에게 대피권고</li> <li>본인도 작업장 이탈</li> <li>근로감독관 대피권유</li> <li>회사의 재난지휘통제소방문 등 불응</li> </ul> <p><b>티오비스(독성기체)</b> 흡입 시 눈, 코 또는 목에 자극 호흡곤란 또는 후각 마비 유발 피부에 노출되는 경우 심한 통증과 수축 및 홍반 증세</p> <p>52조 (근로자의 작업중지) [1항] 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다. [4항] 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.</p>
<p>관련 법령</p>	<p>작업중지권 : 산업안전보건법 제52조</p>

<p>판례 법리</p>	<p>1. 산업안전보건법상 근로자의 작업중지권의 입법취지</p> <p>근로자의 작업중지권은 근로자가 산업재해발생의 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있는 때에는 작업을 중지하고 긴급 대피할 수 있도록 함으로써 <u>산업재해를 예방하고, 안전하고 건강하게 일할 수 있는 여건을 조성하여 근로자의 생명과 건강을 보호하기 위한 규정이다.</u></p> <p>2. 산업안전보건법상 근로자의 작업중지권의 행사요건</p> <p>따라서 근로자는 산업재해, 즉 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인한 사망, 부상 또는 질병이 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다. *학설은 주관설, 객관설, 절충설의 다툼이 있는데, 판례는 주관설의 변형이라 할 수 있다.</p> <p>3. 산업안전보건법상 근로자의 작업중지권 행사의 효과</p> <p>사업주는 이와 같은 사유로 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없다</u></p>
<p>사안적용</p>	<p>위 사고로 누출된 화학물질인 티오비스에서 발생한 황화수소는 흡입 시 눈, 코 또는 목에 자극을 일으키거나 호흡곤란 또는 후각 마비를 유발할 수 있고, 피부에 노출되는 경우 심한 통증과 수축 및 홍반이 나타날 수 있는 등 독성이 강한 기체인데, 당시 반경 100~150m 내에 있는 공장 근로자들에 대해 대피를 유도하였고, 반경 1km 내에 있는 마을 주민들에 대해서는 대피방송이 이루어졌으므로, 누출사고 지점으로부터 반경 10m 이상의 지점에서 황화수소가 검출되지 아니하였다더라도 황화수소의 분산으로 인한 피해 범위를 명확하게 예측하기 어려웠고, 상당한 거리까지 유해물질이 퍼져 나갈 가능성을 배제할 수 없었던 것으로 볼 수 있는 점,</p> <p>실제로 누출사고가 발생한 지 24시간이 경과한 이후에도 오심, 어지럼증, 두통을 호소하는 피해자들이 다수 발생하였고, 누출사고 지점으로부터 200m 이상 떨어진 공장에서도 오심, 구토, 두통을 호소하는 피해자들이 발생한 점 등에 비추어,</p> <p>누출사고 지점으로부터 반경 200m 정도의 거리에 있던 갑 회사 작업장이 유해물질로부터 안전한 위치에 있었다고 단정하기 어렵고, 병이 갑 회사의 근로자이자 노동조합의 대표자로서 인체에 유해한 화학물질이 누출되었고 이미 대피명령을 하였다는 취지의 소방본부 설명과 대피를 권유하는 근로감독관의 발언을 토대로 산업재해가 발생할 급박한 위험이 존재한다고 인식하고 대피하면서, 노동조합에 소속된 갑 회사의 다른 근로자들에게도 대피를 권유하였다고 볼 여지가 있는데도, 병의 작업중지권 행사가 적법하지 아니하다고 본 원심판단에 법리오해 등의 잘못이 있다.</p>

핵심쟁점      산업안전보건법 - 건설공사발주자와 도급인의 구별

인천항 갑문 보수공사 사건

- 대법원 2024. 11. 14. 선고 2023도14674 판결 [산업안전보건법위반]

<p>사건요약</p>	<p>인천항 갑문보수공사에서 작업을 하던 근로자가 추락하여 사망한 사건에서, 도급인 및 그 안전보건관리총괄책임자의 산업안전보건법 위반죄 성립 여부가 문제된 사건</p>
<p>사건도해</p>	<p><b>산업법 63조(도급인의 안전조치 및 보건조치)</b>      도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다. 다만... (위반하여 근로자 사망시 7년이하 징역 또는 1억원 이하의 벌금/167조 1항)</p> <p><b>산업법 2조(정의) 7호</b>      "도급인"이란... 다만, 건설공사발주자는 제외한다.</p> <p><b>산업법 2조(정의) 10호</b>      "건설공사발주자"란 건설공사를 도급하는 자로서 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 아니하는 자를 말한다. 다만...</p>
<p>관련 법령</p>	<p>도급인의 안전조치 및 보건조치 : 산업안전보건법 제63조 (형사책임 : 제167조 제1항)      도급인과 건설공사발주자의 정의 : 산업안전보건법 제2조 제7호, 제10호</p>

1. 건설공사의 도급인과 건설공사발주자에 대한 형사책임 (167조 관련)

건설공사 현장에서 안전·보건조치의무를 위반하여 관계수급인의 근로자가 사망한 경우, 건설공사를 도급하는 사업주 중 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자는 도급인에 해당하여 그 근로자의 사망에 관하여 개정법 제167조의 형사책임을 부담하게 되고, 그렇지 않은 자는 건설공사발주자로서 위와 같은 형사책임을 부담하지 않는다.

2. 산업안전보건법상 건설공사 도급과 관련한 안전·보건조치의무 및 그 위반에 따른 형사처벌 규정을 해석할 때 고려하여야 할 점

개정 산업안전보건법상 건설공사 도급과 관련한 안전·보건조치의무 및 그 위반에 따른 형사처벌 규정의 해석에서는 위와 같은 산업안전보건법의 규정 체계나 입법 경위와 함께, 개정법상 도급 사업주의 안전·보건조치의무는 수급 사업주의 안전·보건조치의무와 중첩적으로 부과되는 것으로서, 개정 산업안전보건법이 제167조에서 관계수급인 근로자 사망에 관한 형사처벌 규정을 신설한 것은 종래 도급 사업주의 안전·보건조치의무를 한정적으로만 인정하고 그 의무위반에 대하여도 제한적으로 형사처벌하던 것에 비하여, 의무 인정 범위를 확대함과 함께 그 위반의 결과인 사망사고에 대한 도급 사업주의 책임을 강화하여 도급 사업장에서 발생하는 산업재해를 예방함으로써 근로자의 생명을 보호하기 위한 입법적 결단이라는 점, 다만 개정 산업안전보건법은 건설공사의 경우 그 특수성을 감안하여 도급인의 범위를 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자에 한정한 점 등을 고려하여야 한다.

3. 건설공사를 도급하는 사업주가 자신의 사업장에서 사망한 관계수급인의 근로자와 관련하여 산업안전보건법 제167조의 형사책임을 부담하는 도급인에 해당하는지 판단하는 기준

건설공사를 도급하는 사업주가 자신의 사업장에서 사망한 관계수급인의 근로자와 관련하여 개정 산업안전보건법 제167조의 형사책임을 부담하는 도급인에 해당하는지는, 위와 같은 사항과 함께 도급 사업주가 자신의 사업장에서 시행하는 건설공사 과정에서 발생할 수 있는 산업재해 예방과 관련된 유해·위험요소에 대하여 실질적인 지배·관리 권한을 가지고 있었는지를 중심으로, 도급 사업주가 해당 건설공사에 대하여 행사한 실질적 영향력의 정도, 도급 사업주의 해당 공사에 대한 전문성, 시공능력 등을 종합적으로 고려하여 규범적인 관점에서 판단하여야 한다.

<p>사안적용</p>	<p>① A사는 갑문유지 및 관리를 주된 사업목적으로 하고 있으며, 항만 핵심시설인 갑문의 유지·보수에 관한 전담부서를 두고 있을 뿐만 아니라, 갑문 보수공사의 설계, 시공, 감리 등 준공까지의 전 과정을 기획하고, 설계도면도 직접 작성하는 등, 건설공사 과정에서 발생할 수 있는 산업재해 예방과 관련된 유해·위험요소에 대하여 실질적인 지배·관리 권한을 가지고 있다고 볼 수 있는 점,</p> <p>② 갑문운영팀의 직원들이 갑문의 일상 점검, 주간 점검, 분기별 점검, 반기별 점검을 수행하는 등, 해당 건설공사에 대하여 실질적으로 영향력을 행사하고 있다고 볼 수 있는 점,</p> <p>③ A사가 갑문보수공사의 전 과정을 기획하고, 설계도면도 직접 작성하고 B사의 공정상황을 고려하여 설계도면을 직접 변경하기도 하는 등 높은 전문성과 시공능력을 지니고 있는 점 등을 종합적으로 고려해 볼 때,</p> <p>A사는 건설공사 시공자격 보유 여부와 관계없이 단순한 건설공사발주자를 넘어 B사와 동일한 안전·보건조치의무를 중첩적으로 부담하는 산업안전보건법상 도급인에 해당한다고 보아야 한다.</p> <p>따라서 추락위험방지조치를 취하지 아니한 A사의 대표자 겸 안전보건총괄책임자인 B에 대하여 산업안전보건법 제63조 위반으로 형사처벌할 수 있을 것이다.</p>
-------------	--

핵심쟁점      교원노조법 - 교원노조법상 중재제정의 대상

대전교육청 사건

- 대법원 2024. 4. 16. 선고 2022두57138 판결 [교원노동관계중재제정취소청구]

<p>사건요약</p>	<p>교원노조법에 따라 단체협약으로서의 효력을 가지지 않는다고 정한 사항도 중재제정의 대상이 될 수 있는지 여부가 다투진 사안이다.</p>
<p>사건도해</p>	
<p>관련 법령</p>	<p>중재제정의 대상 및 효력 : 교원노조법 제12조 제1항, 제5항          단체협약 중 비효력사항 : 교원노조법 제7조 제1항, 제2항, 시행령 제5조          ※ 참조법령 - 공무원노조법상 비교섭사항 (공무원노조법 제8조 제1항 단서)</p>

1. 행정처분의 무효확인 또는 취소를 구하는 소송계속 중 해당 행정처분이 기간의 경과 등으로 효과가 소멸하여 처분이 취소되어도 원상회복이 불가능하다고 보이는 경우라도 예외적으로 처분의 취소를 구할 소의 이익이 인정되는 경우

행정처분의 무효확인 또는 취소를 구하는 소가 제소 당시에는 소의 이익이 있어 적법했는데, 소송계속 중 해당 행정처분이 기간의 경과 등으로 그 효과가 소멸한 때에 처분이 취소되어도 원상회복이 불가능하다고 보이는 경우라도, 무효확인 또는 취소로써 회복할 수 있는 다른 권리나 이익이 남아 있거나 또는 그 행정처분과 동일한 사유로 위법한 처분이 반복될 위험성이 있어 행정처분의 위법성 확인 내지 불분명한 법률문제에 대한 해명이 필요한 경우에는 행정의 적법성 확보와 그에 대한 사법통제, 국민의 권리구제 확대 등의 측면에서 예외적으로 그 처분의 취소를 구할 소의 이익을 인정할 수 있다.

여기에서 ‘그 행정처분과 동일한 사유로 위법한 처분이 반복될 위험성이 있는 경우’란 불분명한 법률문제에 대한 해명이 필요한 상황에 관한 대표적인 예시일 뿐이며, 반드시 ‘해당 사건의 동일한 소송 당사자 사이에서’ 반복될 위험이 있는 경우만을 의미하는 것은 아니다. 이러한 법리는 행정처분의 일종인 중재재정에 대한 무효확인 또는 취소를 구하는 소의 경우에도 마찬가지로 적용된다.

2. 중재재정에 대한 불복사유인 중앙노동위원회 중재재정의 ‘위법’ 또는 ‘월권’의 의미 및 중재재정이 단순히 어느 노사 일방에 불리하거나 불합리한 내용이라는 사유만으로 불복할 수 있는지 여부

교원노조법은 교원노동조합과 사용자가 단체교섭을 통해 합의를 위한 노력을 계속하여도 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우 이를 해결하기 위한 절차로서 중앙노동위원회에 의한 노동쟁의의 조정과 중재 제도를 마련하면서(제9 내지 11조) 관계 당사자는 중앙노동위원회의 중재재정이 위법하거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에 행정소송을 제기할 수 있다고 규정하고 있다(제12조 제1항).

여기에서 ‘위법’ 또는 ‘월권’이란 중재재정의 절차가 위법하거나 그 내용이 교원노조법, 근로기준법 위반 등으로 위법한 경우 또는 당사자 사이에 분쟁의 대상이 되어 있지 않는 사항이나 정당한 이유 없이 당사자 간의 분쟁범위를 벗어나는 부분에 대하여 월권으로 중재재정을 한 경우를 말하고, 중재재정이 단순히 어느 노사 일방에 불리하거나 불합리한 내용이라는 사유만으로는 불복이 허용되지 않는다.

3. 교원노조법 제7조 제1항에서 단체협약으로서 효력을 가지지 않는다고 정한 내용에 관한 사항도 중재재정의 대상이 될 수 있는지 여부 및 중재재정이 이에 관하여 정하였다는 이유만으로 위법한지 여부

교원노조법 제7조 제1항은 ‘단체협약의 내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용’(이하 ‘비효력사항’)은 단체협약으로서의 효력을 가지지 않는다고 규정하면서도 같은 조 제2항은 비효력사항에 대하여도 사용자 측에 그 내용이 이행될 수 있도록 성실하게 노력할 의무를 부과하고 있고, 교원노조법 시행령 제5조는 사용자가 비효력사항에 대한 이행 결과를 다음 교섭 시까지 교섭노동조합에 서면으로 알리도록 규정하고 있다.

이처럼 교원노조법령이 비효력사항에 대하여도 사용자에게 노력의무 등 일정한 의무를 부과하고 있고, 중재재정이 단체협약과 동일한 효력을 가지는 점(교원노조법 제12조 제5항) 등에 비추어 보면, 비효력사항도 중재재정의 대상이 될 수 있고, 다만 그 중재재정 조항의 효력이 위와 같이 제한될 뿐이라고 보아야 한다. 따라서 중재재정이 비효력사항에 관하여 정하였다는 이유만으로 위법하다고 볼 수 없다.

	<p>4. 국민의 교육받을 권리 보장을 위한 교육기관 및 교육행정기관의 본질적·근본적 권한을 침해·제한하는 내용을 정한 중재제정이 위법한지 여부 및 어떠한 사항이 이에 해당하는지 판단하는 방법</p> <p><u>교원노조법은 공무원노조법 제8조 제1항 단서(“다만 법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근로조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 교섭의 대상이 될 수 없다.”)와 같은 비교섭사항을 규정하고 있지 않으므로, 교원노동조합의 단체교섭에는 위 비교섭사항에 관한 규정이 적용되지 않는다.</u></p> <p>그러나 헌법과 법률이 교원의 지위를 보장하면서 노동3권을 일정 부분 제한하고 있는 취지에 비추어 보면, 근로조건에 관한 사항이라도 교육과정 등 정책결정에 관한 사항이나 교육기관 및 교육행정기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 국민의 교육받을 권리 보장을 위한 교육기관 및 교육행정기관의 본질적·근본적 권한을 침해·제한하는 내용을 정한 중재제정은 위법하다고 보아야 한다.</p> <p>어떠한 사항이 교육기관 및 교육행정기관의 본질적·근본적 권한을 침해하거나 제한하는지는 해당 근로조건 내용과 성격, 국민의 교육을 받을 권리에 미치는 영향, 사용자 측에게 부과하는 부담의 정도 등을 종합하여 판단하되, 교원노조법이 교원노동조합과 그 조합원의 쟁의 행위를 전면적으로 금지함으로써(제8조) 노동조합이 자신의 요구를 관철할 수단이 없기 때문에 중앙노동위원회가 교원의 근로조건 실태와 단체교섭의 경과 등을 참작하여 적절한 근로조건을 설정해 줄 필요가 크다는 점을 충분히 고려해야 한다.</p>
<p>사안적용</p>	<p>1. 소의 이익이 있는지 여부        다른 유사사건에서도 해당 중재제정과 같은 내용이 반복될 수 있으므로, <u>중재제정의 위법성 확인이 필요하다.</u></p> <p>2. 해당 중재제정이 위법하거나 월권에 의한 것인지 여부        유치원 운영시간은 교원의 근로시간 등 근로조건에 직접 영향을 미치고(제7조), 교사의 전보 기준 또한 근로조건에 중요한 영향을 미치는 사항에 해당한다(제15조).        유치원 보결수업을 누가 담당하는지(제9조), 학생 출결 관련 서류의 제출 범위와 처리 절차를 어떻게 정하는지(제14조), 특수학급 교사가 방과후교육비와 통학비지급 업무를 어느 정도 담당하는지(제27조)는 근로조건에 해당하는 교원의 업무량과 밀접하게 관련된다.        이러한 사항들이 비록 교육기관이나 교육행정기관의 관리·운영에 관한 사항에 속하기는 하나, 위 조항들의 내용은 국민의 교육받을 권리에 미치는 영향이 거의 없거나 적고, 안내나 노력의무만을 부과하는 것으로 원고 교육감이나 교육기관에 부과하는 부담의 정도가 약하다고 볼 수 있다.        따라서 위 조항들이 교육기관이나 교육행정기관의 본질적·근본적 권한을 제한한다고 볼 수 없고, 달리 위 조항들이 위법하거나 월권에 의한 것이라고 볼 만한 사정이 없다.</p>

핵심쟁점      공무원노조법 - 공무원노조의 합병결의 시 기존 공무원노조의 소멸시기 및 조합활동

공무원노조 합병 사건

- 대법원 2017. 8. 18. 선고 2012두10017 판결 [단체협약시정명령취소]

<p>사건요약</p>	<p>1. 기존 공무원노동조합이 신설합병 형태로 새로운 공무원노동조합을 설립하는 경우, 기존 공무원노동조합의 소멸 시기 및 공무원 노조로서 활동할 수 있는지 여부가 다툰 사건 2. 법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 기관의 관리·운영에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되기 위한 요건이 문제된 사건</p>
<p>사건도해</p>	<p>통합전공노 설립을 위한 합병결의</p> <p>설립신고 수리미완료 (by 노동부장관)</p> <p>단체협약</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5조 조합원의 근로조건관련 규칙 제개정 업무추진시 조합의 의견수렴</li> <li>24조 인사발령일자 20일 전에 인사가 시행될 수 있게 노력</li> <li>65조 조합원이 인권침해 받은 경우 조합호소 및 법원조치결과를 조합에 통보</li> </ul> <p>단체협약 시정명령 (by 노동부장관)</p> <p>단체협약 시정명령처분 취소소송 (by 법원 공무원노조)</p> <p>Q1 기존 공무원노동조합의 소멸시기 및 조합활동 여부</p> <p>Q2 공무원노동조합상 단체교섭 대상</p> <p>공무원노조법日照(교섭및체결관련등)</p> <p>① 노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그밖의 근무조건에 관하여 ... 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만 법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 교섭의 대상이 될 수 없다.</p>
<p>관련 법령</p>	<p>단체교섭 비교섭사항 : 공무원노조법 제8조 제1항 단서, 시행령 제4조 노동기본권의 향유주체가 되는 공무원노조 : 헌법 제33조 제2항 / 노조법 제5조 단서 / 공무원노조법 제3조 제1항</p>

1. 공무원으로 조직된 근로자단체는 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률에 따라 설립된 공무원노동조합인 경우에만 제한적으로 노동기본권의 향유 주체가 될 수 있는지 여부

헌법 제33조 제2항은 공무원인 근로자의 경우 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다고 규정하여 공무원인 근로자의 노동기본권에 대하여 헌법적 제한을 두고 있고, 노동조합법 제5조 단서는 공무원노동조합의 설립이나 가입에 관하여 따로 법률로 정하도록 하고 있다. 이에 따라 제정된 공무원노동조합법은 노동기본권이 보장되는 공무원의 범위와 공무원노동조합의 설립·운영 등에 관한 사항을 정하고 있는데, 공무원노동조합법에 따른 공무원노동조합의 조직·가입, 공무원노동조합과 관련된 정당한 활동에 대해서는 노동운동 등 공무 외의 집단 행위를 금지한 국가공무원법과 지방공무원법을 적용하지 않도록 규정하고 있다(제3조 제1항).

공무원의 노동기본권에 관한 헌법, 노동조합법, 공무원노동조합법의 위와 같은 규정 내용을 종합하면, 공무원으로 조직된 근로자단체는 공무원노동조합법에 따라 설립된 공무원노동조합인 경우에만 제한적으로 노동기본권의 향유 주체가 될 수 있다고 보아야 한다.

이는 기존 공무원노동조합이 신설합병 형태로 새로운 공무원노동조합을 설립하는 경우에도 마찬가지이다.

2. 기존 공무원노동조합이 신설합병 형태로 새로운 공무원노동조합을 설립하는 경우, 기존 공무원노동조합의 소멸 시기 및 공무원 노동조합으로서의 활동 가능 여부

기존 공무원노동조합이 다른 노동조합과 합병결의를 하고 새로운 공무원노동조합을 설립하기 위한 결성·조직행위를 하였다는 사정만으로 당연히 소멸하는 것이 아니라, 공무원노동조합의 실체를 갖추어 공무원노동조합에 따른 설립신고를 마침으로써 새로운 공무원노동조합으로 설립되는 때에 비로소 합병의 효력이 발생하여 소멸하게 된다고 할 것이다.

이 경우 합병결의와 새로운 공무원노동조합 설립을 위한 결성·조직행위가 이루어진 시점부터 새로운 공무원노동조합의 설립신고가 수리되는 시점까지 사이에 존재하는 기존 공무원노동조합은 소멸이 예정된 조직이어서 그 지위가 잠정적인 것이지만, 기존 법률관계를 정리·청산하는 데에 필요한 범위 내에서는 공무원노동조합으로 활동할 수 있다고 보아야 한다.

3. 법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 기관의 관리·운영에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되기 위한 요건

공무원노동조합법 제8조 제1항 본문에서 ‘노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항’을 단체교섭의 대상으로 하되, 그 단서에서 ‘법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항’은 단체교섭의 대상이 될 수 없다고 정하고 있다.

공무원노동조합법 시행령 제4조는 단체교섭의 대상이 되지 않는 비교섭사항을 ‘정책의 기획 또는 계획의 입안 등 정책결정에 관한 사항, 공무원의 채용·승진 및 진보 등 임용권의 행사에 관한 사항, 기관의 조직 및 정원에 관한 사항, 예산·기금의 편성 및 집행에 관한 사항, 행정기관이 당사자인 쟁송에 관한 사항, 기관의 관리·운영에 관한 그 밖의 사항’으로 자세히 규정하고 있다.

이러한 공무원노동조합 관련 규정의 내용을 종합하면, 법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되려면 그 자체가 공무원이 공무를 제공하는 조건이 될 정도로 근무조건과 직접 관련된 것이어야 한다. 이러한 경우에도 기관의 본질적·근본적 권한을 침해하거나 제한하는 내용은 허용되지 않는다.

사안적용	<p>1. 합병 결의 이후 새로운 공무원노조의 설립신고가 수리되는 시점까지 기존 공무원노조의 조합활동 가능 여부</p> <p>법원공무원노조는 합병결의에 따라 소멸이 예정된 조직이기는 하지만 <u>잠정적으로 공무원노동조합의 지위를 갖고 다른 사정이 없는 한 그 구성원들 역시 법원공무원노조 소속 조합원의 지위를 잠정적으로나마 유지하므로, 이 사건 처분의 취소를 구할 법률상의 이익이 있다.</u></p> <p>2. 비교섭 사항인지 여부</p> <p>단체협약 5조, 24조, 65조 등은 <u>기관의 관리운영 사항이지만, 조합원의 근무조건과 직접 관련되는 사항이므로 교섭금지사항이 아니다.</u></p> <p>※ 나머지, 상당수 사항들에 대해서는 비교섭사항으로 인정하였다.</p>
------	--

핵심쟁점      공무원노조법 - 공무원노조법상의 비교섭사항

민주공무원노조 사건

- 대법원 2017. 1. 12. 선고 2011두13392 판결[단체협약시정명령취소]

<p>사건요약</p>	<p>공무원노조가 지자체장과 “노조의 선출직임원과 사무국장의 전보인사를 할 때 노동조합과 사전협의한다”는 단체협약을 체결하였는데, 행정관청이 이에 대해서 공무원노조법에 반한다는 이유로 시정명령을 하였는데, 이를 취소할 것을 요구하면서, 단체교섭의 대상이 다투진 사안이다.</p>
<p>사건도해</p>	<p>단체협약</p> <p>민공노      P시 Y구</p> <p>시정명령</p> <p>행정관청 (노동부장관)</p> <p>노동관리부 2017.3월호</p> <p>[10조 3항] P시 Y구청장은 노조의 선출직 임원과 사무국장의 전보인사를 할 때 노동조합과 사전협의한다.</p> <p>[12조1항] P시 Y구청장은 청사내에 노조 전용사무실을 제공하고, 그 활동에 필요한 시설·장비, 차량, 집기 등 비품 일체를 제공하여야 한다.</p> <p>[공무원노조법 제8조(교섭 및 체결권한) 제1항 단서] 다만, 법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 교섭의 대상이 될 수 없다.</p> <p>Q1 10조 3항의 단체교섭 대상성?      Q2 12조1항을 통한 비품제공이 부도?</p>
<p>관련 법령</p>	<p>단체교섭 비교섭사항 : 공무원노조법 제8조 제1항 단서, 시행령 제4조</p>
<p>판례 법리</p>	<p>[법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 기관의 관리·운영에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되기 위한 요건]</p> <p>공무원노조법은 제8조 제1항 본문에서 ‘노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항’을 단체교섭의 대상으로 하되, 그 단서에서 ‘법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 단체교섭의 대상이 될 수 없다고 정하고 있다.</p> <p>공무원노조법 시행령 제4조는 단체교섭의 대상이 되지 않는 비교섭사항을 ‘정책의 기획 또는 계획의 입안 등 정책결정에 관한 사항, 공무원의 채용·승진 및 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항, 기관의 조직 및 정원에 관한 사항, 예산·기금의 편성 및 집행에 관한 사항, 행정기관이 당사자인 쟁송에 관한 사항, 기관의 관리·운영에 관한 그 밖의 사항’으로 자세히 규정하고 있다.</p> <p>이러한 공무원노조법 관련 규정의 내용을 종합하면, 법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되려면 그 자체가 공무원이 공무를 제공하는 조건이 될 정도로 근무조건과 직접 관련된 것이어야 한다. 이러한 경우에도 기관의 본질적·근본적 권한을 침해하거나 제한하는 내용은 허용되지 않는다.</p>

사안적용	<p>노동조합의 임원 등에 대한 인사가 조합원의 근무조건과 직접 관련이 있다고 하기는 어려운 데다가, <u>사전협의라는 필수적인 절차에 의하여 부산광역시 영도구청장의 인사권 행사가 본질적으로 제한될 가능성도 있는 만큼, 위 단체협약 조항과 같은 내용은 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없다고 해석함이 타당하다.</u></p>
------	---

핵심쟁점                    공무원노조법 - 교섭의무가 있는 ‘정부교섭대표’ 및 ‘관련된 노동조합’의 해당 요건

전남공무원노조 사건

- 대법원 2014. 12. 11. 선고 2010두5097 판결[부당노동행위구제재심판정취소]

<p>사건요약</p>	<p>1. 전남도시사가 공무원노동조합 전남연맹(전라남도청 공무원노동조합과 전라남도 내 담양군·보성군·화순군·함평군·영광군·완도군 공무원노동조합(‘6개 군 노조’)등 7개의 단위노동조합으로 구성된 연합단체)에 대하여 정부교섭대표의 지위에 있는지 여부가 문제가 된 사안이다.</p> <p>2. 공무원노조 전남연맹의 단체교섭 사항은 공무원노조 전남연맹보다 먼저 교섭을 요구한 도청 전라남도청공무원노동조합의 단체교섭 사항과 그 내용이 상당 부분 다르므로, 공무원노조 전남연맹은 도청 노조의 교섭 요구로 개시된 교섭절차에 있어서 공무원노조법 제9조 제3항에서 정한 ‘관련된 노동조합’에 포함되는지 여부가 문제가 된 사안이다.</p>
<p>관련 법령</p>	<p>정부교섭대표 및 단체교섭사항 : 공무원노조법 제8조 제1항                  관련된 노동조합 : 공무원노조법 제9조 제3항, 제4항, 시행령 제7조</p>
<p>판례법리</p>	<p>1. 연합노조가 단체교섭권이 있는지 여부</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>노동조합법에 의하면, 노동조합은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말하고(제2조 제4호 본문), 연합단체인 노동조합은 동종 산업의 단위노동조합을 구성원으로 하는 산업별 연합단체와 산업별 연합단체 또는 전국 규모의 산업별 단위노동조합을 구성원으로 하는 총연합단체를 말하며(제10조 제2항), 한편 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다(제29조 제1항).</p> <p>즉 연합노조도 단체교섭권이 있다.</p> </div>

2. 공무원노조법 제8조 제1항에 정부교섭대표로 열거된 자는 교섭을 요구하는 노동조합이 해당 기관에 소속된 공무원으로 구성되는 노동조합이 아닌 경우에도 법령 등에 따라 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 교섭의무를 부담하는지 여부

공무원노조법 제17조 제2항에 따르면 '사용자'의 개념과 해당 공무원이 소속되어 있는 '기관의 장'의 개념을 대응시키면서도, 제8조 제1항 본문에서는 '정부교섭대표'가 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다고 규정하면서 복수의 정부교섭대표를 병렬적으로 열거하고 있다.

나아가 공무원노조법 제8조 제2항과 제3항에 의하면, 정부교섭대표는 법령 등에 따라 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 노동조합이 교섭을 요구할 때에는 정당한 사유가 없으면 이에 응하여야 하고, 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 다른 정부교섭대표와 공동으로 교섭하거나, 다른 정부교섭대표에게 교섭 및 단체협약 체결 권한을 위임할 수 있다.

이상과 같은 공무원노조법 규정의 내용과 체제 등을 고려하면, 공무원노조법 제8조 제1항에 정부교섭대표로 열거된 자는 교섭을 요구하는 노동조합이 해당 기관에 소속된 공무원으로 구성되는 노동조합이 아니라 하더라도 법령 등에 따라 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 교섭의무를 부담한다고 해석함이 타당하다.

3. 법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 기관의 관리·운영에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되기 위한 요건

공무원노조법은 제8조 제1항 본문에서 '노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항'을 단체교섭의 대상으로 하되, 그 단서에서 '법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항'은 단체교섭의 대상이 될 수 없다고 정하고 있다.

공무원노조법 시행령 제4조는 단체교섭의 대상이 되지 않는 비교섭사항을 '정책의 기획 또는 계획의 입안 등 정책결정에 관한 사항, 공무원의 채용·승진 및 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항, 기관의 조직 및 정원에 관한 사항, 예산·기금의 편성 및 집행에 관한 사항, 행정기관이 당사자인 쟁송에 관한 사항, 기관의 관리·운영에 관한 그 밖의 사항'으로 자세히 규정하고 있다.

이러한 공무원노조법 관련 규정의 내용을 종합하면, 법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되려면 그 자체가 공무원이 공무를 제공하는 조건이 될 정도로 근무조건과 직접 관련된 것이어야 한다. 이러한 경우에도 기관의 본질적·근본적 권한을 침해하거나 제한하는 내용은 허용되지 않는다.

4. 공무원노동법 제9조 제3항에서 정한 '관련된 노동조합'에 해당하기 위한 요건

공무원노동법 제9조 제3항, 제4항, 같은 법 시행령 제7조는, 정부교섭대표가 노동조합으로부터 교섭을 요구받았을 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 하고, 교섭요구기간 안에 교섭요구를 하지 아니한 노동조합의 교섭요구에 대해서는 이를 거부할 수 있다고 규정함으로써 공무원노동조합의 경우 조직대상이나 조직형태의 중복과 관계없이 관련된 복수의 노동조합이 교섭에 참가하는 경우에 교섭창구의 단일화를 요구하고 있다.

위 각 규정의 취지가 교섭의 효율화를 도모하기 위하여 교섭요구 사항이 동일한 경우에는 교섭창구를 단일화하려는 데 있다는 점에 비추어 보면, 여기서 '관련된 노동조합'에 해당하기 위해서는 최초 교섭을 요구한 노동조합과 교섭창구를 단일화할 수 있을 정도로 교섭대상이 동일할 것이 요구된다고 할 것이다.

사안적용	<p>1. 공무원노조 전남연맹이 단체교섭권이 있는지 여부 공무원노동조합 전남연맹은 단체교섭 사항에 관하여 <u>단체교섭권이 있다.</u></p> <p>2. 전남도지사가 교섭의무를 부담하는지 여부 공무원노조법 제8조 제1항에 정부교섭대표로 열거된 자는 교섭을 요구하는 노동조합이 해당 기관에 <u>소속된 공무원으로 구성되는 노동조합이 아니라 하더라도 법령 등에 따라 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 교섭의무를 부담한다고 해석함이 타당하므로 전남도지사가 원고에 대하여 <u>정부교섭대표의 지위에 있다고 판단한 것은 정당하다.</u></u></p> <p>3. 공무원노조 전남연맹이 관련된 노동조합인지 여부 공무원노조 전남연맹 단체교섭 사항은 먼저 참가인(전남도지사)에게 교섭을 요구한 도청 노조의 <u>단체교섭 사항과 그 내용이 상당 부분 다르므로, 공무원노조 전남연맹은 도청 노조의 교섭 요구로 개시된 교섭절차에 있어서 공무원노조법 제9조 제3항에서 정한 '관련된 노동조합'에 포함되지 아니하고, 따라서 참가인은 공무원노조 전남연맹이 교섭요구 기간 내에 교섭을 요구하지 아니하였다는 이유로 <u>교섭 요구를 거부할 수 없다.</u></u></p>
------	---

<참조 : 근로자참여법 상 근로자 감시 설비의 의미>

“근로자참여법 제20조 제1항 제14호는 노사협의회가 협의하여야 할 사항으로 ‘사업장 내 근로자 감시 설비의 설치’를 규정하는데, 여기서 말하는 ‘근로자 감시 설비’라 함은 사업장 내에 설치되어 실질적으로 근로자를 감시하는 효과를 갖는 설비를 의미하고, 설치의 주된 목적이 근로자를 감시하기 위한 것이 아니라도 여기에 해당할 수 있다. 따라서 위 CCTV를 설치하는 것은 근로자참여법이 정한 노사협의회 협의의 거처야 하는 것으로 볼 수 있다”는 것이 판례의 태도이다. (대법원 2023.6.29. 선고 2018도1917 판결)