

금속법률

발행처 전국금속노동조합법률원

전화 02-2670-9500

팩스 02-2679-1790



131주년 노동절 🇰🇷

지난 5월 1일 세계 노동절 131주년을 맞아, 금속노조는 각 지역에서 집회를 열어 '노동자 주도 산업전환/구조조정 저지/일자리 사수를 위한 8월 전 조합원 투쟁과 11월 총파업' 조직을 선언했습니다. 함께한 모든 분들 고생하셨습니다!

[최신 제·개정 노동법 소식]

2021. 4. 29. 국회는 8개의 제·개정 노동법률을 통과시켰습니다(현재 공포 전). 이번 호에서는 위 법률 내용 중 우리가 꼭 알아 두어야 할 사항들을 살펴봅니다!

법률	제·개정 내용
근로기준법 (시행일) 공포 후 6개월	사용자의 임금명세서 교부의무 도입 <ul style="list-style-type: none"> - 사용자가 근로자에게 임금을 지급하는 경우, 임금의 구성항목·계산 방법 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면 또는 전자문서로 교부하도록 함 (노동계 요구 관철) - 임금명세서 교부를 통해, 노동자가 임금의 세부항목 등을 알 수 있도록 하여, 임금체불과 관련한 노사간의 갈등이나 분쟁을 예방하기 위한 목적에서 신설
	노동위원회 구제명령 개선 <ul style="list-style-type: none"> - 근로계약기간 만료, 정년 도래 등으로 노동자의 원직 복직(해고 이외의 경우에는 원상회복)이 불가능한 경우에도 부당해고 등이 인정되면 노동위원회가 구제명령을 할 수 있도록 함 - 그동안 노동위원회 부당해고 구제신청 사건 진행 중 정년이나 계약기간 만료로 원직 복직이 불가능하게 되면 사건이 각하되어 다툼을 지속할 수 없는 문제가 있었으나, 이번 개선으로 임금상당액 지급을 목적으로 구제신청 사건을 계속 진행할 수 있게 됨.
	이행강제금 상한상향 <ul style="list-style-type: none"> - 노동위의 구제명령을 사용자가 이행하지 않을 경우, 사용자에게 부과하던 이행강제금의 상한액을 한도 2천만원에서 3천만원으로 상향



법률	제·개정 내용	
<p>남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률</p>	<p>고용상 성차별, 직장내 성희롱 노동위원회 구제절차 도입</p> <p>(시행일) 공포 후 1년</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률(이하 고평법) 상 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 피해에 대한 사업주의 조치 의무 위반 시 피해 노동자가 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있도록 시정절차 신설 - 노동위원회는 고평법상 모집·채용, 임금, 교육·승진, 정년·퇴직 등(제7조~제11조)에서 고용상 성차별이 인정된 경우, 차별 행위의 중지, 취업규칙·단체협약 등 근로조건 개선, 적절한 배상 등을 내용으로 시정명령 - 노동위원회는 직장내 성희롱 피해 노동자에 대한 사업주의 적절한 조치 의무 미이행이나 불리한 처우가 인정되는 경우 보호조치, 불리한 행위의 중지, 배상 등을 내용으로 하는 시정명령 - 시정명령의 실효성 확보를 위해, 확정된 노동위원회 시정명령을 미이행한 경우 1억원 이하의 과태료 부과 - 고용상 성차별, 성희롱 피해에 대하여 노동자가 노동위원회 시정신청 등을 이유로 한 불리한 처우 금지
	<p>임신 중 육아휴직 도입</p> <p>(시행일) 공포 후 6개월</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 유사한 위험이 있는 임신 중 여성 노동자를 보호하기 위해 임신기에도 육아휴직 사용을 허용 - 육아휴직 총 기간(1년) 범위 내에서 사용이 가능하며, 임신 중 사용한 육아휴직은 분할 횟수(2회까지 가능)에서 차감하지 않도록 함
	<p>채용 시 미혼 등 조건 제시 금지를 모든 근로자로 확대</p> <p>(시행일) 공포 후 3개월</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 현행 남녀고용평등법은 모집·채용에 관해 여성 근로자에 대해서만 채용 시 신체적 조건, 미혼 조건 등의 제시를 금지하고 있음. - “여성 근로자”를 “근로자”로 개정하여, 여성 뿐 아니라 남성 근로자에 대해서도 채용 시 미혼 등 조건 제시를 금지하여 고용상 불합리한 차별 대우를 방지하고자 함.
<p>산업재해 보상보험법</p> <p>(시행일) 2022. 1. 1.</p>	<p>직장복귀지원제도 신설</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 장애나 장기간 요양 등으로 복직하기 어려운 산재노동자에 대해 사업주가 직장복귀계획서를 제출하도록 하고, 근로복지공단 혹은 직장복귀지원 의료기관이 사업주의 직장복귀계획서에 의한 복귀를 지원할 수 있는 제도 신설
	<p>장례비 선지급</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 노동자의 사망사고 발생 시 산재승인 후 사후에 지급되었던 장례비를 업무상 사고로 인해 사망하였다고 추정되는 경우에는 장례를 지내기 전이라도 유족의 청구에 따라 선지급할 수 있도록 근거 마련

법률	제·개정 내용	
<p>[제정] 필수업무지정 및 종사자보호지원 에 관한 법률</p> <p>(시행일) 공포 후 6개월</p>	<p>필수업무 및 필수업무종사자 정의</p>	<ul style="list-style-type: none"> - “필수업무”는 재난이 발생한 경우 국민의 생명·신체의 보호와 사회기능 유지에 필요한 업무 - “필수업무 종사자”는 필수업무를 수행하는 과정에서 자신이 아닌 다른 사람의 시업을 위하여 노무를 제공하는 사람 - 재난 발생시 고용노동부 장관이 필수업무 및 그 종사자 범위를 지정
	<p>재난시 필수업무종사자에 대한 보호·지원</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 재난 발생시 고용노동부 장관은 필수업무 종사자의 보호·지원 방안, 재원조달 등 계획 수립 - 고용노동부 장관의 필수업무 및 종사자 범위 지정과 보호·지원 방안 등을 심의하기 위해 “필수업무 지정 및 종사자 지원위원회”를 고용노동부에 설치 - 위원회 위원은 중앙행정기관장·시도지사·협회·회장·노사단체 등이 추천하는 자와 전문가 등 15인 이내로 구성 - 각 지방자치단체에서도 조례에 따라 지역별 지역위원회를 설치, 위원회 심의를 거쳐 지역상황을 고려한 지원계획을 수립·시행할 수 있도록 함
	<p>사후 이행평가, 포상 등</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 재난이 종료된 경우 고용노동부 장관은 지원계획의 이행 결과를 평가하고, 그 결과를 자치단체 공공·민간단체 등의 포상과 정부업무 평가 등에 반영 - 평시에는 재난유형에 따른 필수업무의 현황과 종사자 근무환경 등에 대한 실태조사를 통해 재난에 대비
<p>산업안전 보건법</p> <p>(시행일) 공포 후 6개월</p>	<p>지방자치단체의 산재예방활동 근거 마련</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 지자체에 관할 지역의 산재 예방을 위한 대책의 수립·시행 책무 부여 - 지자체장에게 자체 계획의 수립, 교육, 홍보 및 안전한 작업환경 조성을 지원하기 위한 사업장 지도 등 필요한 조치를 할 수 있는 근거 마련
	<p>도급인의 혼재작업 확인·조정 의무 부여</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 같은 장소에서 이루어지는 도급인과 관계수급인 등의 작업에 있어서 도급인에게 관계수급인 등의 작업시기·내용, 안전·보건 조치 등을 확인할 의무 부여 - 확인 결과 <u>작업 혼제로 인해 화재·폭발·끼임 등 위험이 발생할 우려가 있는 경우 관계수급인 등의 작업시기·내용 등을 조정할 의무를 도급인에게 부과</u>
	<p>건설공사 발주자의 산재예방 조치 의무 강화</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 건설공사 발주자가 작성·관리하는 “안전 보건 대장”의 적정성을 전문가에게 확인 받도록 함 - 안전한 공사를 위한 <u>적정 공사비용과 기간을 산정</u>하도록 함
	<p>과태료 상향 조정</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>신규 화학물질의 유해성·위험성 조사보고서</u> 미제출자 과태료 상한액을 300만원에서 500만원으로 상향

파견법상 차별 금지 불법행위 손해배상청구시, 노동청 진정 시기는 단기 소멸시효 기산점인 ‘손해 및 가해자를 안 날’에 해당하지 않음

서울고법 2021. 4. 9. 선고 2020나1115 판결

[사실관계]

삼표시멘트와 도급계약을 맺은 업체에 소속된 노동자들이, 자신들과 삼표시멘트 사이에 근로자파견관계가 인정되고 파견기간이 2년을 초과하므로 파견법에 따라 사용사업주 삼표시멘트가 자신들을 직접 고용할 의무가 있다고 주장한 사건입니다. 원고 노동자들은 사용사업주가 자신이 고용한 노동자와 파견노동자를 차별하지 못하도록 한 파견법 제21조 제1항을 위반한 것에 대해 불법행위 손해배상청구(민법 제750조)도 함께 제기하였습니다.

[판단요지 및 의의]

상기 판결은 삼표시멘트와 도급계약을 맺은 업체 소속인 원고 노동자

들과 삼표시멘트 간에 근로자파견관계가 성립된다고 판단하면서, 파견법에 따른 고용의무 발생 시점 이전의 원청 노동자와 하청 노동자 사이의 임금차액에 대하여 파견법 제21조 제1항의 차별적 처우 금지 위반에 따른 불법행위가 성립하므로 원고 노동자들이 사용사업주 소속 노동자들과의 임금차액에 상당하는 손해배상을 구할 수 있다고 보았습니다. 민법 제766조 제1항은 불법행위로 인한 손해배상의 청구권은 피해자나 그 법정대리인이 그 손해 및 가해자를 안 날로부터 3년간 이를 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.’고 규정하고 있습니다. 상기 판결은 파견법상 차별적 처우 금지 위반의 불법행위 손해배상청구권의 소멸시효도 민법 제766조가 적용되며, 당해 사건에서 **노조 위원장이 불법파견 진정을 한 시기는 단기 소멸시효 기산점인 ‘손해 및 가해자를 안 날’이라고 볼 수 없다고** 판시하였습니다.

과반수 노조와의 근로시간 특례합의는 단체협약에 해당

대법원 2021. 4. 15. 선고 2020다299474 판결

[사실관계]

노동조합이 근로기준법상 근로자대표로서 사용자와 근로기준법 제59조에 따라 ‘주 12시간을 초과하여 연장근로하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있다’는 내용의 특례합의를 하였습니다. 노동조합은 특례합의가 단체협약에도 해당하므로 2년의 유효기간 경과로 효력을 상실했다고 주장한 반면, 사용자는 특례합의서에 별도로 유효기간을 명시하지 않아 당사자 합의로 해지되기 전까지는 유효하다고 주장한 사안입니다.

[판단요지 및 의의]

상기 대법원 판결은 사안의 **특례합의가 단체협약으로서 유효기간 상한 2년을 경과하여 무효라고** 판결한 2심 법원 판결을 그대로 확정하였습니다.

니다. 2심 판결은 단체협약은 반드시 정식의 단체교섭절차를 거쳐서 이루어져야만 하는 것은 아닌 점, 해당 특례합의는 단체협약 체결 능력이 있는 당사자가 근로조건 사항에 대한 합의를 문서로 작성하고 날인한 것으로 노조법이 정한 요건을 충족한 단체협약에 해당하는 점, 노조법 규정에 따라 유효기간을 정하지 않은 단체협약의 유효기간은 2년이 상한인 점을 근거로 위와 같이 판단하였습니다.

근로기준법 제59조 특례합의는 법정근로시간과 연장근로한도, 휴게시간을 변경하는 제도로 노동자들에게 불이익이 큰 제도임에도 법에서 그 유효기간을 명시하지 않아 그에 관한 분쟁이 발생해왔습니다. 이 판결은 **특례합의에서 별도로 유효기간을 명시하지 않더라도 그 유효기간이 2년으로 제한된다는 점을 최초로 확인했다는 점**에서 의미가 있습니다.

육아휴직급여 1년 내에 신청하도록 한 고용보험법 규정은 강행규정

대법원 2021. 3. 18. 선고 2018두47264 전원합의체 판결

[사실관계]

2014. 12. 30.부터 2015. 12. 29.까지 육아휴직을 사용한 노동자가 육아휴직 종료일로부터 1년이 지난 2017. 2.에 육아휴직급여(고용보험법 제70조)를 신청했는데, 고용노동청은 휴직 종료일로부터 1년이 지나서 신청했다는 이유로 급여 지급을 거부한 사안입니다.

[판단요지 및 의의]

상기 전원합의체 판결의 쟁점은 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내

에 육아휴직 급여를 신청하여야 한다는 고용보험법 제70조 제2항 조항이 강행규정인지 훈시규정인지 여부였습니다. 전원합의체 판결의 다수 의견은 상기 조항에서 정한 신청기간은 추상적 권리의 행사에 관한 제척기간에 해당하며, **육아휴직급여에 관한 법률관계를 조속히 확정시키기 위한 강행규정으로 그 신청기간이 지나면 권리를 상실한다고** 판단하였습니다.

한편, 상기 판결의 반대의견은 상기 조항은 훈시규정이며, 육아휴직급여 청구권은 고용보험법 제107조 제1항에서 정한 기간(3년)이 경과한 때 시효로 소멸한다고 보았습니다.

1년 기간제 노동자의 연차유급휴가는 최대 11일, 고용노동부 지침과 엇갈리는 하급심 판결

서울북부지원 2021. 4. 6. 선고
2020나40717 판결

[사실관계]

2017. 8. 1. 부터 2018. 7. 31. 까지 근로계약기간이 1년인 기간제 노동자에게 근로기준법 제60조 제1항이 적용되는지 않는다는 이유로 사업주가 이미 지급한 미사용연차수당에 대하여 부당이득 반환을 청구한 사안입니다.

[판단요지및 의의]

상기 판결은 “근로기준법 제60조 제1항 연차유급휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없다면 전년도 1년간 근로를 마친 다음 날 발생”하므로 근로기간이 1년인 노동자의 경우 근로기준법 제60조 제2항만 적

용된다고 판단하였습니다. 즉, 근로기준법 제60조 제1항에 따라 1년간 출근율 80% 이상인 경우 발생하는 15일의 연차유급휴가는 1년간 근무를 마친 다음날 발생한다고 본 것입니다. **이에 따르면 계약기간 1년 기간제 노동자는 근로기준법 제60조 제2항만 적용되어 최대 11일의 연차유급휴가가 발생됩니다(매월 만근 시 1일의 휴가가 발생).**

이와 달리 고용노동부는 최근 지침에서도 “1년 기간제근로자의 계약기간이 만료되는 경우에는 최대 26일분의 미사용수당을 지급해야 한다”고 하여, **1년이 지난 다음 날까지 근로관계가 존속하지 않더라도 근로기준법 제60조 제1항이 적용된다는 입장을 유지하고 있습니다.** 또한, 상기 판결은 하급심(2심) 판결로 아직 대법원의 최종 판단이 나오지 않은 점도 유의할 필요가 있습니다.

개정법 이전 업무상 재해에도 유족급여 소멸시효 5년 적용, 업무상 재해 여부 불확실하다면 유족급여 소멸시효 진행되지 않음

서울행정법원 2021. 4. 8. 선고
2021구합51256 판결

[사실관계]

고인은 공사현장에서 뇌경색증이 발병한 뒤 2015. 5. 27. 사망하였습니다. 유족은 3년이 경과한 2019. 5. 13. 유족급여를 청구하였으나 공단은 구법에 따른 3년의 소멸시효기간 도과를 이유로 부지급 처분을 하였고, 이후 2020. 11. 13. 다시 유족급여를 청구한 사안입니다.

[판단요지및 의의]

상기 판결은 사안의 유족급여 청구권 소멸시효기간을 개정법에 따라 5년으로 판단하였습니다. 보험급여를 받을 권리는 사망 등 지급사유가 발생한 날 취득하고 당시 법령을 따라야 하지만, 이는 보험급여의 종류, 보상액 등에 관한 것이지 청구기간, 소멸시효 등에 관하여도 당연히

그려야 하는 것은 아닌 점, 개정법이 경과규정을 두어 구법상 소멸시효기간이 완성한 경우를 배제하지 아니한 이상, **기급적 보험급여를 받을 수 있도록 하는 것이** 산업재해보상보험법의 입법목적 및 동법이 소멸시효기간을 연장한 취지에 부합한다는 점 등을 그 근거로 들었습니다. 관련하여 근로복지공단은 개정법 시행일(2018. 5. 13.) 기준 구법의 3년 시효기간이 경과하지 아니한 경우에 개정법에 따른 5년의 소멸시효기간을 적용하고 있어 상기 판결의 입장과 차이가 있습니다.

상기 판결은 **소멸시효 기산점에 관하여 유족이 보험급여를 받을 권리를 고인이 사망한 2015. 5. 27. 부터 행사할 수 있었다고 보기 어렵고, 공단이 업무상 재해임을 인정한(다만, 구법에 따른 3년의 시효완성을 이유로 불승인) 2019. 8. 14. 부터 소멸시효가 진행된다고 보았습니다.**

대양판지노조 설립신고 직권 취소 처분

지난 3월 4일 고용노동부 광주지방고용청은 대양판지(주)노동조합(이하 '대양판지노조')의 노조설립신고 수리처분을 직권취소했습니다. 대양판지노조는 금속노조 신규 조직 사실을 입수한 회사가 금속노조의 교섭권을 박탈하기 위해 만든 어용노조로, 설립총회조차 하지 않고 설립신고를 했습니다. 금속노조는 2020. 4. 대양판지노조 설립에 개입한 회사 임원을 부당노동행위로 고소하였으며, 2020. 6. 수사과정에서 대양판지노조가 **설립총회를 개최하지도 않은 사실이**

확인되었습니다. 광주노동청과 청주노동지청은 부당노동행위 사건을 기소의견으로 검찰 송치하였으며, 장성군청과 광주노동청은 금속노조 요구에 따라 대양판지노조 설립신고서 수리처분을 직권 취소하였습니다. 노조법상 노조 자격을 잃은 것입니다.

참고로 직권취소란, 일단 유효하게 성립한 행정행위를 그 행위에 위법 또는 부당한 하자가 있음을 이유로 소급하여 그 효력을 소멸시키는 별도의 행정처분입니다.

무노조왕국 삼성에서 10년 만에 과반수 노조가 되다

INTERVIEW

조장희 삼성지회 부지회장

지난 4월, 삼성물산에 설립된 금속노조 삼성지회가 10년 만에 ‘교섭대표노조’ 지위를 인정받았다. 설립 전부터 가해진 삼성그룹의 악랄한 탄압에도 굴하지 않고 싸워 결국 새로운 출발점에 선 삼성지회 조장희 부지회장과 이야기 나누었다.

올해 과반수노조 지위를 인정받기까지

지난 2019년과 2020년 법원은 삼성지회 노조 외해 사건에서 삼성물산(구 에버랜드) 어용노조 1기, 2기 위원장에게 모두 부당노동행위 유죄판결을 내렸습니다. 그래서 2021년 2월 어용노조 단협 만기를 앞두고 2020년부터 조직화를 더욱 열심히 준비했습니다. 삼성물산 4개 부문 전 직원에게 노조 가입 홍보물을 배포하였고, 9명이던 조합원이 22명으로 늘어나 25일에 회사에 교섭요구를 하였습니다(어용노조는 조합원 18명).

회사는 삼성지회를 과반수노조로 공지했지만 어용노조는 지방노동위원회에 조합원 증가의 진위를 문제 삼아 이의신청을 했습니다. 이 과정에 신속하게 대응하여 결국 2021. 4. 19. 서울지방노동위원회는 우리가 교섭대표노조라는 판단을 내렸습니다.

회사와 어떤 대화가 오가고 있는지

교섭을 위한 공문을 주고 받기 시작한 것 외에, 지난 3월부터 삼성지회 노조파괴 사건 10년 ‘청산’을 위한 노시간담회를 3차까지 진행했습니다. 삼성지회는 회사에 노조파괴 사건 관련한 진정성 있는 사과와 피해 회복, 재발방지 대책 등 요구를 전달했지만 여전히 그들은 책임을 회피하고 시간을 끌고 있습니다.



앞으로의 교섭과 투쟁

삼성물산 내 4개 사업 부문과 에버랜드 협력사 씨에스모터스 분회의 공동교섭을 요구한 상황입니다. 회사는 노조를 인정하는 듯하면서도 교섭단위 분리 등으로 교섭을 지연시켜 동력을 약화시키는 공작을 실행할 것으로 보입니다. 모든 부문과 협력사, 비정규직을 망라한 조직화를 병행하여 반드시 10년 만의 첫 교섭에서 승리를 쟁취할 것입니다.

삼성그룹 노동자들에게

삼성의 노사전략은 노조 설립 자체를 막는 것보다 한 회사에 여러 개 노조를 난립하게 하고 노사협의회를 친사노조로 전환하는 등 노노 갈등을 부추기거나 방임하는 쪽으로 변화했습니다. 삼성은 여전히 노조하는 것이 노조하지 않는 것보다 힘들다는 것을 알게 하고 싶어합니다. 이에 2018년 4월부터 삼성그룹 노동조합 대표단(삼성지회 등 삼성그룹 내 8개 노조)이 모여 공동행동을 하고 있습니다. 함께 합시다!

금속법률원(서울) 서울 중구 정동길5경향신문사별관3층
 경남사무소 창원 성산구 마다미서로64 노동회관202호
 충남사무소 아산 염치읍 은행나무길223(경제진흥원) 153호
 울산사무소 울산 남구 변영로173 성문빌딩4층
 경주분사무소 경주 현곡면 용담로423-23 경주시근로자종합복지관2층

전화 (02)2670-9500 팩스 (02)2679-1790
 전화 (055)262-3984 팩스 (055)262-3985
 전화 (041)910-1414 팩스 (041)910-1419
 전화 (052)266-8001 팩스 (052) 257-3095
 전화 (054)741-3500 팩스 (054)741-1800