

2018년 금속노조 법률학교

27권



일시 , 2018년 2월 22일 ~ 24일 장소 , 전북 장수 농업연수원

〈 법률학교 자료집 2권 순서 〉

■ <u>최저임금</u>	2
■ <u>산재보상 I - 산재보험 일반론</u>	41
■ <u>산재보상 II - 출퇴근 재해</u>	101
■ <u>구조조정과 기업회계</u>	125
■ <u>법률분쟁 대응방법</u>	187
■ <u>부당노동행위와 노동조합의 대응</u>	283

제5-2강 최저임금

이상권 금속노조 법률원 노무사

1. 최저임금제도

가. 관련규정

1) 대한민국 헌법

제32조

① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

2) 최저임금법(1986년 제정, 1988년 최초 시행).

제1조 (목적)

이 법은 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 기함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하게 함을 목적으로 한다.

제5조 (최저임금액)

① 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.

최저임금액

업종	결정단위	시간급
모든 산업		7,530원

◆ 월 환산액 1,573,770원: 주 소정근로 40시간을 근무할 경우, 월 환산 기준시간 수 209시간(주당 유급주휴 8시간 포함) 기준

나. 최저임금에 대한 국제사회의 합의

1) 1948년 U N 세계인권선언 제23조

“모든 노동자는 자신과 가족이 인간의 존엄에 적합한 생활을 할 수 있는 공정하고 유리한 보수를 받고, 나아가 필요한 경우에는 다른 사회적 보호수단에 의해 보충 받을 권리를 가진다.”

2) 1966년 U N 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(사회권 규약) 제7조

“국가는 최소한 공정한 임금, 동등가치노동 동등보수, 노동자와 그 가족의 품위있는 생활을 보장하는 임금을 모든 노동자에게 제공해야 한다.”

3) 1970년 I L O 제54차 회의

제131호 협약 <개발도상국 특별고려, 최저임금결정에 관한 협약

- 고용조건상 최저임금제도의 적용이 적합한 모든 노동자에게 적용되는 최저임금제도를 수립할 의무

- 최저임금은 법률적 효력을 가져야 하며, 인하될 수 없다. 최저임금을 적용하지 않는 경우 합당한 처벌 또는 기타 벌칙에 처하여야 한다. 이에 반하지 않는 한 단체교섭의 자유는 완전히 존중되어야 한다.

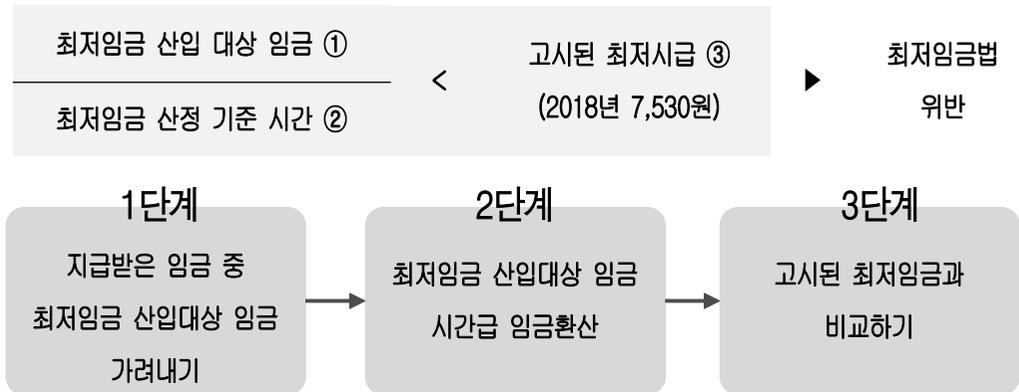
- 최저임금 수준을 결정할 때 고려해야 할 사항

(a) 국내의 보편적 임금수준, 생계비, 사회보장급여 및 다른 사회계층의 상대적

생활수준 감안한 노동자와 그 가족의 요구

(b) 경제개발의 요건, 생산성 수준, 높은 수준의 취업률 달성 및 유지 필요성을 포함한 경제적 요인

2. 최저임금 위반 판단 개요



3. 최저임금 산입 대상 임금 판단

가. 관련 규정 및 해석

1) 최저임금법

제6조 (최저임금의 효력)

① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 제1항과 제3항에 따른 임금에 산입(算入)하지 아니한다.

1. 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것 → **요건 1**

2. 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 "소정근로시간"

이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부 장관이 정하는 것 → **요건 2**

3. 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 고용노동부 장관이 따로 정하는 것 → **요건 3**

2) 최저임금법 시행규칙

제2조 (최저임금의 범위)

「최저임금법」(이하 "법"이라 한다) 제6조제4항에 따라 최저임금에 산입(算入)하지 아니하는 임금의 범위는 별표 1과 같다. 다만, 별표 2의 임금은 최저임금에 산입한다.

[별표 1] <개정 2011.12.19.>

최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위(제2조 본문 관련)

구분	임금의 범위
매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금	<ol style="list-style-type: none"> 1. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당 2. 1개월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당 3. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 장려가급(獎勵加給)·능력수당 또는 상여금 4. 그 밖에 결혼수당·월동수당·김장수당 또는 체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하는 임금·수당이나, 지급조건이 사전에 정해진 경우라도 그 사유의 발생일이 확정되지 않거나 불규칙적인 임금·수당
소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임	<ol style="list-style-type: none"> 1. 연차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당 2. 연장시간근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금

금 외의 임금	3. 야간근로에 대한 가산임금 4. 일직·숙직수당 5. 그 밖에 명칭에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것
그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 않은 임금	가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사·주택 제공, 통근차운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것

[별표 2] <개정 2011.12.19.>

최저임금에 산입하는 임금의 범위(제2조 단서 관련)

구분	임금의 범위
공통요건	1. 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당 2. 미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급제의 경우에는 총근로를 말한다)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당
개별적인 임금·수당의 판단기준	위의 공통요건에 해당하는 것으로 별표 1에 따른 임금·수당 외에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금 또는 수당 1. 직무수당·직책수당 등 미리 정해진 지급조건에 따라 담당하는 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당 2. 물가수당·조정수당 등 물가변동이나 직급 간의 임금격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당 3. 기술수당·면허수당·특수작업수당·위험작업수당 등 기술이나 자격증·면허증 소지나 특수작업 종사 등에 따라 지급하는 수당

	<p>4. 벽지수당·한냉지근무수당 등 특수지역에서 근무하는 사람에게 일률적으로 지급하는 수당</p> <p>5. 승무수당·항공수당·항해수당 등 버스, 택시, 화물자동차, 선박, 항공기 등에 승무하여 운행·조정·항해·항공 등의 업무에 종사하는 사람에게 매월 일정한 금액을 지급하는 수당</p> <p>6. 생산장려수당 등 생산기술과 능력을 향상시킬 목적으로 매월 일정한 금액을 지급하는 수당</p> <p>7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 것으로서 공통요건에 해당하는 것이 명백하다고 인정되는 임금 또는 수당</p>
--	--

3) 대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결

지급된 임금이 최저임금에 미달하는지 여부는 지급된 임금 중 최저임금법 제6조 제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조 [별표 1]이 정한 임금 또는 수당을 제외한 '비교대상 임금'액과 최저임금액을 비교하여 판단하여야 한다.

4) 고용노동부 최저임금제도 업무처리지침 2007. 11. 26. 임금근로시간정 책팀-3468 (2014. 12. 일부보완)

○ 별표에 예시된 임금은 그 명칭만으로 판단하여서는 아니되며, 최저임금의 취지, 근로계약·취업규칙·단체협약 등의 내용, 직종·근무형태, 지급관행 등을 종합적으로 고려하여 판단.

○ 또한 별표 2에 예시되지 않았다 하더라도 별표 1에 의해 제외되지 아니하는 임금은 당연히 포함(기본급, 생산고에 따른 임금지급제 기타 도급제에 의한 임금 등)

나. 요건 1 : 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는지?

- 최저임금 시행규칙 [별표 1]

매월 1회 이상 정기	1. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급
-------------	------------------------------

<p>적으로 지급하는 임금 외의 임금</p>	<p>하는 정근수당</p> <p>2. 1개월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당</p> <p>3. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 장려가급(獎勵加給)·능력수당 또는 상여금</p> <p>4. 그 밖에 결혼수당·월동수당·김장수당 또는 체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하는 임금·수당이나, 지급조건이 사전에 정해진 경우라도 그 사유의 발생일이 확정되지 않거나 불규칙적인 임금·수당</p>
------------------------------	--

- 대법원 2007. 6. 29. 선고 2004다48836 판결

최저임금제도가 근로자에 대해 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 기하고자 하는데 그 목적이 있고, 임금은 원칙적으로 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급하여야 하는 것인 점 등에 비추어 볼 때, 최저임금의 적용을 위한 임금산정 기간은 특별한 사정이 없는 한 1개월을 초과할 수 없다고 보아야 한다.

1) 격월(2,4,6,8,10,12월), 격월+설·추석 등 매월 1회 이상 지급되지 않는 경우 : 산입 X

2) 연단위로 총액 산정되는 월 정기상여금 : 노동부, 법제처 산입 X, 법원은?

- 고용노동부 근로기준정책과-6817, 2015. 12. 14.

상여금을 연간 단위로 정하는 등(연 800%) 1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정하여 매월 분할 지급하는 것이라면 최저임금 산입범위에 포함되지 않을 것이나, 산정주기가 1개월을 초과하지 아니하고 소정근로시간 또는 소정의 근로일

에 대하여 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 경우에는 상여금 등의 명칭과 관계 없이 최저임금 적용을 위한 임금에 산입될 수 있을 것으로 사료됩니다.

- 고용노동부 임금근로시간정책팀-188, 2008. 1. 18.

상여금을 특수작업수당으로 명칭 변경하고 매월 분할 지급하도록 한 경우 연 300%의 상여금을 임금 명칭만 특수수당으로 변경하여 매월 일정금액을 분할 지급하였다면 1월을 초과하는 기간에 걸친 사용에 의하여 산정하는 임금에 해당하므로 최저임금의 산입범위에 포함되지 않을 것임.

- 법제처 15-0501 2015. 9. 30.

단체협약에 근거하여 1년을 단위로 산정되어 근로자 모두에게 매월 정기적·일률적으로 지급되는 상여금은 「최저임금법」 제6조에 따른 최저임금에 산입하지 아니하는 임금에 포함된다. (「최저임금법」 제6조제4항제1호 및 같은 법 시행규칙 제2조 본문에 따른 별표 1에서는 최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위를 구체적으로 정하면서, “1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금”을 최저임금에 산입하지 아니하는 임금으로 규정함으로써, 상여금의 “지급주기”가 아닌 상여금의 “산정기간”을 최저임금 산입 여부의 기준으로 하고 있습니다. 즉, 매월 일률적으로 지급되는 상여금이라 할지라도 상여금이 1년을 단위로 산정됨으로써 상여금 산정기간이 1개월을 초과하는 것인 경우에는 그 상여금은 같은 법 시행규칙 별표 1에서 규정하고 있는 최저임금에 산입하지 아니하는 임금에 해당한다고 할 것입니다.)

**- 대구고등법원 2014. 8. 27. 선고 2013나1038 판결 : 상여연봉 월할 지급분 산입
O**

원고 P, Q에게 각 지급된 상여금은 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있고, 미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금으로서, 구 최저임금법 시행규칙 별표 1의 어디에도 해당하지 않는다고 할 것이므로 [위 급여규정과 실제

지급현황을 보면, 월 상여금(상여연봉월할액)은 매월 1회 이상 정기적으로 지급되고, 소정의 근로일에 출근하였는지 여부에 따라 지급되는 임금으로 최저임금법 제6조제 4항제1, 2, 3호에 해당되지 않는다, 이는 비교대상임금에 포함된다고 봄이 타당하다. (※ 상여연봉은 상여연봉산정 기준임금의 1200%, 12등분하여 매월 15일 지급) → 이 판결은 연봉제하에서 다른 연봉과 마찬가지로 상여연봉을 12분할하여 매월 지급한 것으로 우리 금속사업장에서의 일반적인 정기상여금과 동일한 사례는 아님.

다. 요건 2 : 소정의 근로시간 근로일에 대하여 지급하는 임금인지?

- 최저임금 시행규칙 [별표 1]

소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금	1. 연차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당 2. 연장시간근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금 3. 야간근로에 대한 가산임금 4. 일직·숙직수당 5. 그 밖에 명칭에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것
--	--

1) 근속수당 : 산입 ◦

- 대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결

근속기간에 따라 일률적으로 정해진 금액을 매월 정기적으로 지급하되, 결근일수만큼 일할 계산된 금액을 공제하고 지급한 근속수당은 소정의 근로시간 또는 근로일에 대하여 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이고 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금이 아니므로 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입된다. (※ 해당 사건 근속수당 : 근로자들의 근속기간에 따라 3개월 미만의 근로기간 동안에는 월 금 30,000원, 3개월 이상 1년 미만의 근로기간 동안에는 월 금 50,000

원, 1년 이상 2년 미만의 근로기간 동안에는 월 금 80,000원, 2년 이상 3년 미만의 근로기간 동안에는 월 금 130,000원을 지급하여 차등적으로 매월 일정액을 지급하 되 근로자들이 근무를 하지 않은 날은 일할공제하여 지급)

2) 직무수당 : 산입 ◦

- 고용노동부 임금68200-850, 2001.12.13., 임금68200-894 2001.12.29.

직무수당의 경우 미리 정하여진 지급조건에 따라 일률적으로 매월 1회 이상 정기적으로 지급되고 있다면 최저임금 산입을 위한 임금에 포함됨.

3) 주휴수당 : 산입 ◦

- 대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결

최저임금법 시행령 제5조 제1항 제2호 및 제3호는 주 단위 또는 월 단위로 지급된 임금에 대하여 '1주 또는 월의 소정근로시간 수'로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 하도록 규정하고 있는바, 주급제 혹은 월급제에서 지급되는 유급휴일에 대한 임금인 이른바 주휴수당은 소정의 근로에 대해 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이라 할 것이어서 최저임금법 제6조 제4항 및 같은 법 시행규칙 [별표 1]이 정하는 '비교대상 임금에 산입되지 않는 임금 또는 수당'에 해당한다고 볼 수 없으므로 비교대상 임금을 산정함에 있어 주휴수당을 가산하여야(한다)

4) 생산고·실적에 따른 임금 : 지급조건과 지급액이 정해져 있다면 산입

◦

- 최저임금법 시행령

제5조 (최저임금의 적용을 위한 임금의 환산)

② 생산고에 따른 임금지급제나 그 밖의 도급제로 정해진 임금은 그 임금 산정기간 (임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감기간을 말한다. 이하 이 항에서 같다)의 임

금 총액을 그 임금 산정기간 동안의 총근로시간 수로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 한다.

- 고용노동부 근로기준과-2139, 2009. 6. 26.

근로계약이나 취업규칙 등에 의해 개인별 근무성적, 업무성과 등을 토대로 일정한 지급률에 따라 지급하는 성과급의 경우에는 근로의 대가성이 인정되므로 임금으로 보아야 할 것으로 사료됨. 최저임금 산입범위에 대해서는 최저임금법에 따라 생산고 임금으로 산입범위에 포함하고 있음.

- 고용노동부 임금32240-4770, 1990. 4. 3.

외무사원에게 월간 판매실적(생산고)에 따라 산정 지급되는 능률수당은 최저임금법 시행령 제5조제2항에 따라 총근로시간으로 나누어 시간당 임금으로 환산한 뒤 기본급 등 월 단위로 정하여진 임금을 소정근로시간으로 나누어 환산한 시간당 임금과 합산하여 시간급 최저임금 미달여부를 판단하여야 할 것임.

5) 매월 일정일수 이상 근무를 조건으로 지급되는 급여

- 최저임금은 통상임금과 달리 '고정성'을 요하지는 않음. 하지만 고정성이 없는 급여의 경우 소정근로에 대한 대가성이 부정될 가능성이 있음.

이에 관하여 명확한 판례나 행정해석이 없어 논란이 있지만, 일정일수 이상 근무를 조건으로 지급되는 급여는 최저임금에 산입되지 않는다는 해석이 현재로서는 다수로 보임.

참고로 최저임금은 통상임금과 달리 고정성을 요구하지 않아 사전적으로 확정되지 않은 임금도 최저임금에 산입할 수 있으므로(최저임금법 제 6 조 제 4 항; 임금근로시간정책팀-1539, 2006. 6. 29.), 외업수당 지급 대상인지 여부가 매월 말 확정된다는 점은 위 수당의 최저임금 산입 여부에 영향을 미치지 않습니다.

다만, 최저임금에서 고정성이 요구되지 않는 이유는 도급대금과 유사한 형태로 임금(예컨대, 생산코에 따른 임금)을 지급하는 경우에 최저임금 산정을 위해서인바, 현재의 노동고용부의 적극적인 행정해석 태도에 비추어 귀사의 사례와 같이 생산고 등에 비례한 조건이 아니라 근로환경의 악화 여부에 따른 비고정적 임금인 경우에는 위와 같은 해석론이 변경될 가능성도 있음을 유의하시기 바랍니다.

※ 월 15일 이상 옥외 근무를 한 경우에 지급되는 수당에 관한
모 대형로펌의 의견서 중 일부

라. 요건 3 : 생활보조·복리후생성 급여 → 산입 X

- 최저임금 시행규칙 [별표 1]

그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 않은 임금	가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자 외의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사·주택 제공, 통근차운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것
--------------------------------	--

1) 식대, 통근수당, 가족수당, 주택보조, 학비보조, 복지수당 : 산입 X

- 고용노동부 임금정책과-3545, 2004. 9. 22.

근로자의 복리후생을 위하여 지급되는 식대, 통근수당, 가족수당, 주택보조, 학비보조, 복지수당 등은 명칭에 관계없이 최저임금에 산입되는 임금에 해당하지 않음.

2) 식비보조금 : 산입 X

- 고용노동부 임금32240-382, 1989. 1. 12.

식비보조금이 단체협약의 임금항목으로 명시되어 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급되고 이를 통상임금 산정 시에 포함시킨다 할지라도 이는 근로자의 생활을 간접적으로 보조하는 수당으로 분류되어 최저임금에 산입되는 임금의 범위에서 제외되는 것임.

3) 복지수당 : 산입 X

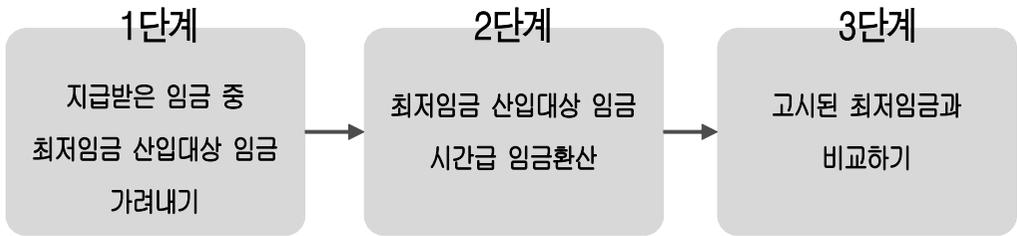
- 고용노동부 임금32240-7146, 1989. 5. 17.

1년 이내 근속자에 대해서는 매월 10,000원, 1년 경과시부터 매월 30,000원의 복지수당 지급.

통상임금에 포함되어 지급되고 있다 하더라도 단체협약 등에 명백하게 생계비보조 또는 복리후생적인 성격의 수당임을 명시하고 있다고 한다면 이는 「최저임금법 시행규칙」제2조 [별표1]에서 규정하고 있는 복리후생적 수당으로 보아 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금으로 보아야 할 것임.

4. 최저임금 산정 기준 시간

월단위로 정해진 임금	+	시간단위로 정해진	→	최저시급과 비교
1개월의 소정근로시간수		임금 (시급)		(2018년 7,530원)



최저임금에 포함되는 임금이 확정되면, 소정근로시간을 확정된 후 대상임금의 산정기간에 상응하는 소정근로시간수(근로제공의무 없이 유급으로 처리하기로 한 시간을 소정근로시간에 포함)로 나눠 시급환산

1년간의 1월 평균 소정근로시간의 산정은 다음 방법 중 하나를 이용

- i) 1년간의 매월 소정근로시간수를 모두 합하여 12로 나누어 산정
- ii) [(주당 소정근로시간수 + 유급주휴시간) × 52주 + (1일 소정근로시간)]을 12로 나누어 산정(노동부 최저임금제도 업무처리지침 2007. 11. 26. 임금근로시간정책팀-3468, 2014. 12. 일부보완)

최저임금액

업종	결정단위	시간급
모든 산업		7,530원

◆ 월 환산액 1,573,770원: 주 소정근로 40시간을 근무할 경우, 월 환산 기준시간 수 209시간(주당 유급주휴 8시간 포함) 기준

가. 관련 규정

1) 최저임금법

제6조 (최저임금의 효력)

- ④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 제1항과 제3항에 따른 임금에 산입

(算入)하지 아니한다.

2. 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 "소정근로시간"이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것

2) 근로기준법

제2조 (정의)

① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

7. "소정(所定)근로시간"이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.

제50조 (근로시간)

① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

3) 최저임금법 시행령

제5조 (최저임금의 적용을 위한 임금의 환산)

① 근로자의 임금을 정하는 단위가 된 기간이 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간과 다른 경우에는 그 근로자에 대한 임금을 다음 각 호의 구분에 따라 시간에 대한 임금으로 환산한다.

1. 일(日) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1일의 소정근로시간 수(일에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1주간의 1일 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액

2. 주(週) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1주의 소정근로시간 수(주에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 4주간의 1주 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액

3. 월(月) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1개월의 소정근로시간 수(월에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1년간의 1개월 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액

4. 시간·일·주 또는 월 외의 일정 기간을 단위로 정해진 임금: 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하여 산정(算定)한 금액

② 생산고에 따른 임금지급제나 그 밖의 도급제로 정해진 임금은 그 임금 산정기간 (임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감기간을 말한다. 이하 이 항에서 같다)의 임금 총액을 그 임금 산정기간 동안의 총근로시간 수로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 한다.

③ 근로자가 받는 임금이 제1항이나 제2항에서 정한 둘 이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 해당 부분을 대하여 각각 해당 규정에 따라 환산한 금액의 합산액을 그 근로자의 시간에 대한 임금으로 한다.

나. 노동부와 법원의 해석 : 243, 209, 174?

1) 고용노동부 최저임금제도 업무처리지침 2007. 11. 26. 임금근로시간정 책팀-3468 (2014. 12. 일부보완)

○ 1월의 임금을 1월의 소정근로시간수로 나누어 환산

- 1일의 소정근로시간수와 1월의 소정근로일수를 매월 일정하게 정해놓고 월급액을 지급하는 경우에는 월 소정근로시간수로 나누어 시간당 임금을 환산

- 월에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 1년간의 1월 평균 소정 근로시간수로 나누어 환산

○ 1년간의 1월 평균 소정근로시간의 산정은 다음 방법 중 하나를 이용

i) 1년간의 매월 소정근로시간수를 모두 합하여 12로 나누어 산정

ii) [(주당 소정근로시간수+유급주휴시간)×52주+(1일 소정 근로시간)]을 12로 나누어 산정

2) 고용노동부 근로기준과-5970, 2009. 12. 18.

1주 40시간제를 실시하는 사업장에서 당초 근로제공 의무가 없는 토요일의 8시간을 유급처리하는 경우에 최저임금 적용을 위한 1월의 환산근로시간수는 매주 유급 처리되는 8시간을 합하여 월 243시간 [(40시간+8시간(토요일 유급처리분))+8시간(유급주휴)]×365/7÷12=243시간을 적용하는 것이 타당하다고 사료됨.

3) 대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결

최저임금법 시행령 제5조 제1항 제2호 및 제3호는 주 단위 또는 월 단위로 지급된 임금에 대하여 '1주 또는 월의 소정근로시간 수'로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 하도록 규정하고 있는바, 주급제 혹은 월급제에서 지급되는 유급휴일에 대한 임금인 이른바 주휴수당은 소정의 근로에 대해 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이라 할 것이어서 최저임금법 제6조 제4항 및 같은 법 시행규칙 [별표 1]이 정하는 '비교대상 임금에 산입되지 않는 임금 또는 수당'에 해당한다고 볼 수 없으므로 비교대상 임금을 산정함에 있어 주휴수당을 가산하여야 하며, 또한 주휴수당 이외에 주별 혹은 월별로 지급된 다른 수당들을 시간에 대한 임금으로 산정함에 있어서는 주휴수당 관련 근로시간을 고려할 필요가 없으므로 여기에서 말하는 '1주 또는 월의 소정근로시간'은 근로기준법 제20조에서 정한 근로시간을 말하고 이는 근로기준법 시행령 제6조 제2항 제3호, 제4호 에 의해 산정되는 '1주 또는 월의 통상 임금 산정기준시간수'와 같을 수 없음을 아울러 지적해 둔다.

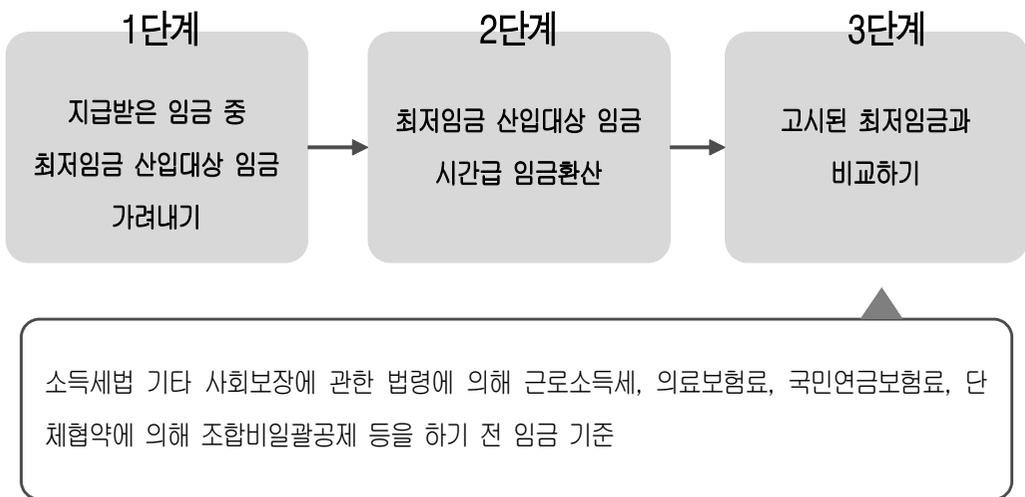
※ 구 근로기준법 제20조 (소정근로시간의 정의) : 이 법에서 "소정근로시간"이라 함은 제49조, 제67조 본문 또는 산업안전보건법 제46조의 규정에 의한 근로시간의 범위 안에서 근로자와 사용자간에 정한 근로시간을 말한다.

4) 대전지방법원 2017. 8. 16. 선고 2017노663 판결

이 사건을 보건대, 피고인 회사와 아산·영동지회는 단체협약에서 '기준근로시간을 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 주40시간'으로, '토요일, 일요일을 유급 주휴일'로 각 정하고 있다(단체협약 제54조 제2항, 제58조 제1항). 이 부분 공소사실은 토, 일요일의 유급 주휴시간까지 모두 포함하여 월 소정근로시간을 243시간으로 보고 비교대상임금을 시간당 임금으로 환산하고 있다. 그러나 아래와 같은 이유에서 최저임금법에 따라 비교대상임금을 시간당 임금으로 환산할 때에는 노사 간에 합의로 정한 '소정근로시간'만 고려하고, 위 '소정근로시간'에는 유급으로 처리되는 주휴시간까지 포함되지는 않는다고 해석함이 타당하다고 보인다. 이에 따를 경우 피고인 회사의 월 소정근로시간은 **174시간**이 되는바, OO 등 4명의 근로자에 대해 이 부분

공소사실에 따른 비교대상임금(= 기본급 + 유해수당 + 생산장려수당 + 능력개발수당)만을 기준으로 하여 월 소정근로시간 174시간으로 나누어 비교대상임금을 시간당 임금으로 환산하여 시간당 최저임금과 비교하여 보면, 시간당 최저임금에 미달하지 않는 것으로 보인다.

5. 고시된 최저임금과 비교



- 노동부 행정해석 | 임금32240-481, 1990. 7. 2.

최저임금에 미달하는 임금을 정한 근로계약을 그 부분에 한하여 이를 무효로 하며, 무효로 된 부분은 이 법에 의하여 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 정한 것으로 보기 때문에 그에 미달된 금액에 대하여 임금청구권이 있는 것이고, 이 임금청구권의 시효는 일반임금의 시효와 같이 3년으로 보아야 함.

6. 최저임금 위반 효과 : 민·형사상 책임

가. 최저임금법 규정

제6조 (최저임금의 효력)

- ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.
- ② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.
- ③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.

제28조 (벌칙)

- ① 제6조제1항 또는 제2항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금은 병과(併科)할 수 있다.

제30조 (양벌규정)

- ① 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인에도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다.
- ② 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다.

나. 형사처벌 (반의사불벌죄가 아님 : 일반 임금체불과 다름)

→ 고용노동부에 진정 또는 형사고소·고발 (공소시효 5년)

다. 민사상 책임 (임금 또는 불법행위) → 민사소송 (소멸시효 3년)

- 산입대상 임금 항목 중 이미 지급된 액수와, 최저시급에 따른 임금(법정수당 포함) 사이의 차액 청구

7. 통상임금과 최저임금 비교

가. 산정 대상 임금

1) 통상임금 : 소정근로의 대가 + 정기성 + 일률성 + 고정성

2) 최저임금 : 매월 정기적으로 지급될 것 + 소정근로의 대가일 것 + 생활보조·복리후생성이 아닐 것

→ 통상임금과 최저임금을 구분하는 주요 지표 : 고정성과 월급성

- 고정성이 없는 급여도 매월 지급된다면 최저임금에 산입될 여지가 있음.
- 고정성이 있는 급여도 지급주기가 1개월을 초과한다면 최저임금에 산입될 수 없음.

나. 산정 시간

1) 통상임금

- 근로기준법 시행령

제6조 (통상임금)

②제1항에 따른 통상임금을 시간급 금액으로 산정할 경우에는 다음 각 호의 방법에 따라 산정된 금액으로 한다.

1. 시간급 금액으로 정한 임금은 그 금액
2. 일급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액

3. 주급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 주의 통상임금 산정 기준시간 수(법 제2조제1항제7호에 따른 주의 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간)로 나눈 금액
4. 월급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수(주의 통상임금 산정기준시간 수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간)로 나눈 금액
5. 일주월 외의 일정한 기간으로 정한 임금은 제2호부터 제4호까지의 규정에 준하여 산정된 금액
6. 도급 금액으로 정한 임금은 그 임금 산정 기간에서 도급제에 따라 계산된 임금의 총액을 해당 임금 산정 기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감 기간을 말한다)의 총 근로 시간 수로 나눈 금액
7. 근로자가 받는 임금이 제1호부터 제6호까지의 규정에서 정한 둘 이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 제1호부터 제6호까지의 규정에 따라 각각 산정된 금액을 합산한 금액

$$\text{통상시급} = \frac{\text{월 통상임금에 해당하는 임금액 전체 합계}}{\text{월 통상임금 산정 기준 근로시간수}}$$

토요일 무급휴일	월 통상임금 총액 (주 소정근로 40시간 + 주휴유급 8시간) ÷ 7일 × 365일 ÷ 12월	=	월 통상임금 총액 209
토요일 4시간유급	월 통상임금 총액 (주 소정근로 40시간 + 주휴유급 8시간 + 토요일유급 4시간) ÷ 7일 × 365일 ÷ 12월	=	월 통상임금 총액 226
토요일 8시간유급	월 통상임금 총액 (주 소정근로 40시간 + 주휴유급 8시간 + 토요일유급 8시간) ÷ 7일 × 365일 ÷ 12월	=	월 통상임금 총액 243

2) 최저임금 (고용노동부 기준)

- 1년간의 1월 평균 소정근로시간의 산정은 다음 방법 중 하나를 이용

- i) 1년간의 매월 소정근로시간수를 모두 합하여 12로 나누어 산정
- ii) [(주당 소정근로시간수+유급주휴시간)×52주+(1일 소정 근로시간)]을 12로 나누어 산정

→ 통상임금과 동일 (법원과의 차이에 유의)

8. 임금체계 변경을 위한 법적 절차

가. 개별 근로계약만 있는 경우

- 임금항목이나 지급·계산방식에 대해 취업규칙에 정한 바 없이 근로계약서에만 명시하고 있다면, 근로계약의 내용을 변경하지 않고서 임금항목의 변경, 폐지, 신설을 할 수 없음. 따라서 각 노동자별로 근로계약을 변경하기 위해서는 개별 노동자의 동의를 받아야 함.

○ 근로기준법 제17조 제1항 : 사용자는 근로계약을 체결할 때 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금 2. 소정근로시간 3. 주휴일 4. 연차유급휴가 5. 취업장소/ 종사할 업무 6. 취업규칙에 정한 사항 7. 기숙사에 관한 규칙

○ 근로기준법 제17조 제2항 : 사용자는 임금의 구성항목/계산방법/지급방법 및 소정근로시간/휴일/연차휴가의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다.

나. 취업규칙으로 정하고 있는 경우

1) 근로기준법

제94조 (규칙의 작성, 변경 절차)

①사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

2) 대법원 2008. 2. 29. 선고 2007다85997 판결

취업규칙의 작성·변경에 관한 권한은 원칙적으로 사용자에게 있으므로 사용자는 그 의사에 따라서 취업규칙을 작성·변경할 수 있고, 다만 취업규칙의 변경에 의하여 기존 근로조건의 내용을 일반적으로 근로자에게 불이익하게 변경하려면 종전 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자 집단의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 요한다고 할 것인바, 그 동의방법은 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의, 그와 같은 노동조합이 없는 경우에는 근로자들의 회의방식에 의한 과반수의 동의가 있어야 하고, 여기서 말하는 근로자의 과반수라 함은 기존 취업규칙의 적용을 받는 근로자 집단의 과반수를 뜻한다.

- 임금항목이나 지급·계산방식에 대해 취업규칙에 정하고 있는 경우, 근로계약에 명시하고 있더라도 취업규칙 변경절차를 거치면 근로계약의 변경에 대해 개별 노동자의 동의를 받아야만 하는 것은 아님. 그러나 취업규칙 불이익변경의 경우 근로자 과반의 동의 또는 근로자 과반으로 조직된 노동조합의 동의를 받아야 함. (노사협의 회 근로자위원들의 동의는 원칙적으로 근로자 과반수의 동의로서의 효력이 없음.)

3) 최저임금 위반을 회피할 목적으로 임금항목을 삭제하거나 변경하는 행위는 불이익변경에 해당된다고 보아야 할 것

- 취업규칙 변경을 통해 기본급화를 하는 경우, 취업규칙 불이익변경에 해당하는지 여부가 관건임. 원칙적으로 각각의 임금항목은 별개이나 취업규칙상 일부 임금은 유리하게 일부 임금은 불리하게 변경하면 전체적으로 종합하여 불이익여부를 판단하게 됨.

- 기본급을 인상하였더라도 상여금을 삭감하거나 식대 등의 임금항목을 삭감 또는 폐지한다면, 삭감 또는 폐지된 임금항목만으로 바로 불이익한 변경이라고 단정할 수 없음. 기본급화되더라도 전체적으로 기존 임금수준(총액)의 저하가 발생하지 않으므로 취업규칙 불이익변경에 해당되는지 구체적으로 판단해야 함.

- 임금 총액의 변화가 없어 외관상 불이익이 없는 것처럼 보이더라도, 최저임금 위반을 회피할 목적으로 임금항목을 삭제하거나 변경하는 행위는 노동자가 당연히 누려야 할 최저임금 인상의 효과를 누리지 못하게 하는 것이므로 그 자체로 불이익 변경에 해당된다고 보아야 할 것.

- 대법원은 일부근로자에게 유리하고 일부근로자에게 불리한 경우 근로조건의 불이익 변경으로 판단 취업규칙 불이익변경 절차를 거쳐야 한다는 입장임(대법원 1997.08.26, 선고 96다 1726 판결). 따라서 회사가 최저임금 인상 회피를 위해 통상임금에 포함되지 않는 상여금의 기본급화를 시도하는 경우, 임금 수준이 높은 일부근로자는 통상임금의 상승으로 인한 유리함이 발생하지만, 최저임금 수준의 임금을 받던 일부 근로자는 예정된 최저임금 인상을 미적용 또는 일부적용으로 인한 불리함이 발생할 수 있으므로 근로자집단 전체적으로 보아 불이익한 변경에 해당될 것임.

- 고용노동부 관계자는 2018. 1. 8.부터 최저임금 신고센터를 설치 운영하면서 "최저임금제도개선위원회에서 1개월 단위로 지급되는 상여금은 최저임금 산입범위에 넣자는 권고안을 내놓긴 했지만 아직 법이 개정된 것은 아니"라며 "현행 최저임금 법상 산입범위에 들어가지 않는 상여금을 회사가 임의로 최저임금 범위에 포함시키는 것은 법 위반"이라고 설명함.

※ 2018. 1. 8. 고용노동부 보도자료 내용 (아파트.건물관리업, 편의점 등 취약업종 대상 최저임금 준수 여부 집중 계도 및 점검)

붙임

사업주의 편법적 최저임금 인상 사례의 법 위반 여부

5 E사업장은 최근 식비, 교통비 등 복리후생적 임금을 일방적으로 폐지했다. 최저임금 인상에 따라 인건비를 절감하기 위해서다.

☞ 기존에 지급하던 수당을 사업주가 일방적으로 폐지하는 것은 근로조건 불이익 변경에 해당할 수 있음

취업규칙 불이익 변경 절차를 거치지 않는 경우에는 무효이므로, 기존에 지급하던 수당 전액을 지급하여야 함

6 F사업장은 연 300%를 받기 150%씩 주던 상여금을 인상된 최저임금을 메꾸기 위해 상여금 산정·지급주기를 변경하여 매월 25%씩 지급하는 것으로 변경하였다.

☞ 최저임금 산입범위에 포함되지 않던 상여금을 인상된 최저임금을 메꾸기 위해 산정·지급주기를 변경하여 매월 지급하는 것은 근로조건 불이익 변경에 해당함

따라서, 노동자 과반수로 조직된 노조의 동의(과반수 노조가 없는 경우 노동자 과반수 동의)를 통해 취업규칙을 변경하여야 하며 (근로기준법 제94조), 그렇지 않은 경우 기존과 같이 상여금을 지급하고, 매월 지급된 임금에서 상여금을 뺀 금액이 최저임금에 미달하면 그 차액을 추가로 지급하여야 함

다. 단체협약으로 정하고 있는 경우 ☆

- 임금항목에 대해 취업규칙에 정한 경우라도 노동조합과 단체협약을 체결한 때, 해당 노동조합의 조합원은 단체협약을 적용받게 됨. 노조법 제33조 제1항은 “단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다”고 정하고 있음. 다만 단체협약을 통해 취업규칙보다 불이익하게 변경하더라도 유리한 조건의 우선원칙이 적용되지 않는다고 하여, 새로 변경한 단체협약의 효력을 인정함.

- 최저임금 산입제외 임금을 기본급에 반영하기 위해 단체협약 조문의 개정을 요구

하는 경우, 원칙적으로 노동조합은 이러한 사용자의 개정 요구에 응할 의무가 없음.
단체협약에 명시된 임금체계와 임금항목, 계산방법을 사용자가 일방적으로 노동조합의 동의 없이 변경하면 효력이 없음.

- 최저임금 미달시 특정 항목으로 최저임금 미달분을 대신한다거나 식비나 교통비 등 최저임금 산입 제외되는 임금항목을 최저임금 산입대상으로 본다는 합의는 최저임금법의 강행규정을 위반한 약정이기 때문에 단체협약 해당 조문은 무효가 됨.

- 대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결

근로자와 사용자 사이에 '비교대상 임금에 산입되지 않는 임금'을 비교대상 임금의 범위에 산입함으로써 최저임금에 미달하는 부분을 보전하기로 하는 약정이 있었다 하더라도 그와 같은 임금약정은 위와 같은 최저임금법 규정에 반하는 것으로 무효라 할 것이다. 원심이 제1심판결 이유를 인용하여, 원고들과 피고 사이에 비교대상 임금에 산입될 수 없는 연수수당(월 4만 원을 초과하는 부분)을 지급함으로써 최저임금에 미달하는 부분을 보전하기로 하는 약정이 있었다는 피고의 주장을 배척한 것은 결론에 있어 정당하다.

라. 비정규직 차별의 경우

1) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

제8조 (차별적 처우의 금지)

①사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

②사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

2) 강원지방노동위원회 2016. 9. 26. 강원2016차별1 원주원에농업협동조

합 차별시정 통보

이 사건 사용자는 이 사건 근로자들과 계약자유의 원리 및 적법절차에 따라 관련 규정을 개정하였으므로 이 사건 근로자들에 대한 중식비 미지급은 합리적 이유가 존재하고, 2015년도 중식비가 2016년도 통상임금에 합산되어 지급되고 있어 이 사건 근로자들의 실질임금이 감소되었다고 볼 수 없으므로, 이 사건 근로자들의 차별적 처우에 관한 주장은 이유 없다고 주장한다. 그러나 이 사건 사용자는 2016년 최저임금 인상에 따른 인건비 인상부담을 경감하고자 기존에 '계약직 직원 이상'의 근로자들에게 지급되던 중식비의 지급대상을 '계약직 직원 제외한 일반직 직원'으로 변경하는 내용으로 급여규정을 개정한 것으로 보이고, 이와 같은 중식비의 차별적 지급은 인건비 절감이라는 목적을 달성하기 위한 적절한 수단으로 볼 수 없으며, 기간제 근로자라는 이유만으로 자의적으로 차별하여 중식비를 지급하지 아니할 것으로 판단된다.

이 사건 사용자는 근로자의 동의를 얻어 급여규정을 개정한 후 기존 중식비를 급여에 합산하여 지급하였다고 주장하나, 근로관계 당사자간 합의가 있었다는 사실만으로 차별적 처우 금지에 관한 강행법규의 적용을 부인할 수 없고, 중식비와 같이 고정적·일률적으로 지급되는 임금 또는 실비변상적·복리후생적 금품에 해당하는 경우 업무의 난이도나 그 권한과 책임의 정도에 따라 달라지는 성격이 아님에도 불구하고, 이 사건 사용자가 정규직과 비정규직을 비교하여 차등 지급한 것은 합리성을 인정하기 어렵고, 달리 이 사건 차별적 처우에 합리적 사유가 존재한다고 보기 어렵다고 할 것이다.

3) 춘천지방법원 원주지원 2017. 9. 6. 선고 2016가단34785,37029 판결

피고는 원고들에게 중식비 및 업무활동보조비를 지급하지 않는 대신, 통상임금을 인상하여 실질적인 임금수령액은 차이가 없다고 주장하나, 최저임금법에 따라 2016년 최저임금시급이 인상되었음에도 불구하고 원고들의 실제수령행은 2015년과 거의 동일하다. 결국 피고가 2016년부터 계약직 직원들에게 중식비 및 업무활동보조비를 지급하지 않기로 한 것은 2016년 최저임금 인상에 따른 인건비 인상 부담을 경감하려는 의도로 보인다.

피고가 중식비 및 업무활동보조비를 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직 직원들에게만 지급하고 계약직 직원에게는 지급하지 않기로 하는 내용의 조합 급여규정은 계약직 직원을 합리적 이유 없이 차별하는 것으로 근로기준법 제6조의 균등처우규정을 위반하여 무효라고 봄이 상당하다.

- 최저임금에 영향을 받는 비정규직 노동자에 대해 일부 임금항목을 기본급에 포함시키는 방식으로 특정 임금항목을 폐지하거나 삭감함으로써 차등지급하게 된다면 취업규칙 불이익변경 또는 단체협약 변경인지 여부와 상관없이 비정규직에 대한 합리적 이유 없는 차별에 해당될 수 있음.

9. 최저임금 인상에 따른 대응

가. 사측의 대응

- 2018년 최저임금 결정 이후 최저임금 위반을 회피하기 위한 사용자들의 대응전략을 소개하고 교육하는 움직임이 계속되고 있음. 사용자측 대응전략의 주된 내용을 정리해보면 다음과 같음.

- 상여금, 식비·교통비·가족수당 등 (최저임금 산입제외 임금) 기본급화
- 상여금, 식비·교통비 등을 기타수당으로 변경 (최저임금 산입제외 임금의 명칭변경)
- 최저임금 미달분을 조정수당으로 지급 (임금역전현상)
- 수습 3개월 10% 감액지급 활용
- 외국인 노동자 주거·식대 현물급여를 실비정산방식으로 변경
- 휴게시간 늘리기 (소정근로시간 줄여 기본급 삭감)
- 인정 유급근로시간 줄이기·법정유급근로시간 외 기본급화
- 인정 가산수당(고정OT수당) 줄이기·법정 가산수당 외 기본급화
- 시간외근로시간 줄이기 (가산수당 줄이기)

- HR에듀센터 인사드림 - 최저임금 대응을 위한 보상체계 개편

(2017.8.25. HE&I 노무법인 인재경영연구소 000 노무사)

○ 노동부는 실질보다 명칭에 따른다. 식비 등 복리후생을 위한 성질의 급부는 기타수당 1, 기타수당 2로 이름을 바꿔라.

○ 상여금은 월할지급하더라도 산정기간이 한 달을 초과하면 최저임금에 포함되지 않음. 산정기간을 한 달 단위로 바꿔라.

○ 연장·휴일·야간근로에 대한 가산임금은 최저임금에 산입되지 않으므로 쓸데없이 법정보다 많이 주지마라.

- 중앙경제HR교육원 - 역대급 최저임금 상승에 따른 기업의 임금구조 대응방안

(2017.8.30.)

○ 임금체불은 직원이랑 합의하면 처벌 안받지만, 최저임금법은 처벌받아요. 왜 줄 돈 다 주면서 법위반을 하는 거죠? 회사 지출이 최소화될 수 있는 방법을 끊임없이 시뮬레이션하라.

○ 상여금, 식대·교통비의 기본급화. 통상임금에는 포함되지만 최저임금 산입범위에 포함되지 않는 임금항목을 기본급화하라.

○ 최저임금 미달분만큼 조정수당 지급. 최저임금 위반이 되는 직원 수가 적을 경우 해당 직원들만 대상으로 미달분만큼의 조정수당을 지급해도 된다.

○ 임금총액에 변동이 없고, 기본급이 늘어 시급이 오르기 때문에 취업규칙 불이익 변경이 아니라서 노동자들의 별도 동의가 필요 없다.

※ 한겨레 2017.9.4.자 「최저임금 인상 무력화시키려 꿈수 배우는 기업들...」 고용노동부 관계자는 상여금·수당 조정은 취업규칙 불이익 변경에 해당할 수 있다고 밝힘.

- 중기이코노미, 노무법인 원 000 노무사 - 최저임금 인상 대비 임금구성항목 간

소화 필요 (2017. 9.22.)

○ 기업대응방안은 첫째 복잡하고 다양한 임금구성항목을 간소화해 기본급 위주로 임금체계를 개선.

○ 근로시간이 필요이상 장기간인 사업장은 근로시간의 낭비를 막을 수 있는 근무체계를 갖추거나 직무분할로 연장근로를 줄여 수당 부담을 줄이는 방안.

- 임금연구 연구논단, 한국경영자총협회 000 책임전문위원 - 최저임금제 적용에 있어 유의할 Point와 기업의 대응전략 (2008. 봄호)

○ 최저임금에 산입되지 않는 수당, 상여금 등을 최저임금에 산입되는 임금으로 전환함으로써 실질적인 임금비용의 증가 없이 최저임금을 보전하는 것. 그러나 불가피하게 통상임금의 증가를 초래하게 되는 경우가 대부분인 바, 최저임금 해당근로자의 비율이 높지 않은 사업장에서는 통상임금 증가에 의한 비용증가가 최저임금을 인상하는 것보다 더욱 크게 되는 경우가 상당수 있다. 따라서 사업장의 최저임금 보전비용과 임금구성요소의 전환에 따른 비용(최저임금 해당 근로자비율, 현재 지급하는 수당의 통상임금 포함여부, 수당을 지급받는 근로자 범위, 통상임금 증가 비용)을 종합적으로 비교하여 적절한 대책 수립해야.

○ 외국인 근로자 고용시 임금외 주거, 식사 등 상당액에 해당하는 현물급여 제공해도 최저임금에 포함되지 않음. 현물급여에 해당하는 금액만큼 기준임금을 인상시켜 최저임금 적용임금을 상승시키고 이를 다시 현물급여에 대한 대가로 회수하는 방식. 새로 고용하는 근로자는 현물급여에 대해 애초에 대가를 지급하게 하고 근로자의 부담은 일정부분 임금에 반영시켜주는 방식을 선택함으로써 추가임금부담 없이 최저임금 문제를 해소할 수 있음. 여기서 중요한 것은 새로 고용하는 근로자에게 지급하는 현물급여(주거, 식사)가 근로자가 반드시 수용해야 되는 것이 아닌, 선택가능한 영역이어야 한다는 것.

나. 최저임금에 산입되지 않던 급여를 기본급화 / 매월 지급으로 변경 : 상여금, 식대, 교통비 등

→ 임금체계 개편은 충분한 내부 검토를 거쳐 결정해야 함.

1) 상여금 또는 복리후생적 급여(식대, 교통비 등)를 기본급화

- 최저임금 인상분만큼 기본급을 올리고, 상여금을 삭감하면 임금 인상 없이 인상된 최저임금 위반을 피할 수 있음.

<변경전> 분기별 상여금 지급 - 최저임금 위반

항목	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	계
기본급	150만	연 2400만											
상여금			150만			150만			150만			150만	

<변경후> 상여금 폐지 또는 축소 - 최저임금 위반 회피

항목	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	계
기본급	200만	연 2400만											

항목	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	계
기본급	170만	연 2400만											
상여금			90만			90만			90만			90만	

- 특히 식비(10만원 한도), 교통비(20만원 한도), 가족수당 등 생활보조적 급부는 일정 금액 한도에서 근로소득세 비과세대상이므로 이를 기본급화할 경우 임금감소 효과가 실질적으로 나타날 수 있음. 기존 비과세대상인 식비나 교통비에 근로소득세가 부과되면 실제 공제 후 임금은 감소하는 효과 나타남. (취업규칙 불이익 변경 쟁점)

<변경 전> 식대 10만원 별도 지급 - 최저임금법 위반

항목	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	계
기본급	150만	연 1,920만											
식대	10만												

<변경 후> 식대 10만원 기본급화 - 최저임금법 위반 아님

항목	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	계
기본급	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	연 만
식대	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,920만

2) 통상임금에 산입되지 않던 급여를 기본급화하는 경우

- 연장근로수당 등 법정수당의 면에서 유리할 수 있음. 하지만 ① 기본급화 비율, ② 부서별 연장근로시간 수에 따라 유리·불리가 갈라질 수 있고, 이는 노조 내부의 갈등을 초래할 수 있음. 반면 사용자는 최저임금법 위반을 피함.

○ 예1) 연장·휴일근로가 없는 부서나 사무직의 경우, 기본급화 비율이 100% 미만이라면 불리함.

○ 예2) 연장·휴일근로가 적은 부서의 경우, 기본급화 비율이 100% 미만이면 이전보다 불리할 가능성 있음.

○ 예3) 전년도 연장근로를 표준으로 기본급화 비율을 산정하였으나 이후 연장근로가 감소하는 경우, 결과적으로 총급여가 감소할 수 있음.

3) 지급주기가 1개월을 초과하지만 통상임금에 산입되던 임금(예: 정기상여금)을 분할하여 매월 지급하거나 기본급화하는 경우

- 지급주기가 1개월을 초과하지만 통상임금에 산입되던 임금(예: 정기상여금)을 분할하여 매월 지급하거나 기본급화하는 경우에는 임금총액에는 변동이 없지만 사용자는 최저임금 위반을 회피할 가능성이 있음.

○ 예1) 연600%의 상여금을 6분할하여 격월 지급 → 12분할하여 매월 지급

○ 예2) 연600%의 상여금을 6분할하여 격월 지급 → 12분할하여 기본급화

이 경우 연600%의 연간 단위로 산정되므로 노동부 해석에 따르면 최저임금에 산입되지 않을 가능성이 높으나, 법원에서는 매월 지급된다는 사실에 주목하여 최저임

금에 산입된다고 볼 가능성이 높음.

4) 산정 단위를 월 단위로 변경하는 문구로 규정을 변경하는 경우

- 산정 단위를 월 단위로 변경하는 문구로 규정을 변경하는 경우에는 노동부 해석에 따르더라도 최저임금에 산입될 가능성이 높아짐.

○ 예) 상여금은 기본급의 연 600%를 분할하여 월 25일에 지급한다. → 상여금은 기본급의 50%를 월 25일에 지급한다.

다. 근로시간·휴게시간 변경

1) 소정근로시간 변경

- 시업·종업시간을 변경하거나 휴게시간을 확대하여 소정근로시간을 줄이고자 시도할 수 있음. 월단위 산정 급여(직무수당 등)에 변동이 없고 소정근로시간만 축소되면, 결과적으로 분모에 비해 분자가 커지게 되어 최저임금법 위반 가능성이 낮아짐.

- 소정근로시간보다 더 근무하더라도 주40시간, 일8시간 등 근로기준법 제50조의 법정근로시간을 넘지 않는다면, 법내초과근로이므로 단체협약 등에 다른 규정이 없는 이상 50% 가산임금을 지급할 의무가 없음. (대법원 1996. 2. 9. 선고 94다19501 판결)

(노동부 기준 판단)	소정근로시간 8시간	소정근로시간 7시간
2018년 최저시급 : 7,530원	$\frac{209 \times 6,000 + 300,000}{209} =$ 7,435	$\frac{182 \times 6,000 + 300,000}{182} =$ 7,648
최저임금법 위반 여부	○	×

- 휴게시간을 '규정상·명목상' 늘리고, 늘어난 휴게시간 중 일부를 사실상 근무하도록 강요하는 방법도 동원될 수 있음. 휴게시간을 자유롭게 이용하지 못하게 하는 행위임은 물론, 임금체불로 형사처벌 대상임. 하지만 노동자가 정해진 휴게시간에 사용자의 지시에 따라 근무했다는 사실, 휴게시간 중 근로한 날짜와 시간을 사후에 입증하기 쉽지 않음.

→ 따라서 소정근로시간 축소나 휴게시간의 명목상 증가 시도에 대하여는 단호하게 거부해야 함.

2) 인정근로시간 변경

- 가령 월 유급근로시간수가 226시간(토요일 4시간유급) 또는 243시간(토요일 8시간유급)인 사업장에서는 단체협약 또는 취업규칙 '불이익' 변경을 통해 근로제공 없이 유급처리되는 시간수를 줄여서 통상임금/최저임금에 산입되는 월 임금을 낮출 수도 있는 동시에, 최저임금 산정을 위한 근로시간수(실 소정근로시간+유급처리시간)도 낮춰 최저임금 위반도 회피할 수 있음.

구분	2017년	2018년
임금총액	월 160만원(토요일4시간유급)	월 160만원(토요일4시간무급)
유급근로시간	226시간	209시간
시급환산	7,080원	7,655원
	√	√
최저임금	6,470원	7,530원
범위반여부	×	×

라. 포괄임금 약정, 간주근로시간제 등 근로시간 제도 변경

- 대법원 2016. 9. 8. 선고 2014도8873

근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 하므로, 이러한 경우에 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결한 때에는 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는지를 따져, 포괄임금에 포함된 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달한다면 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금 지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의하여 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다.

- 고용노동부 근로개선정책과-6390, 2012. 11. 28.

재량근로시간제란 근로기준법 제58조제3항의 규정에 따라 업무의 성질에 비추어 업무수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 근로시간을 소정근로시간으로 인정하는 제도이며, 서면합의에는 대상 업무 및 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관해 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용, 근로시간의 산정은 그 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용이 명시되어야 합니다.

근로자 개인의 재량으로 선택한 업무수행수단 및 시간배분방법으로 인해 서면합의

로 정한 근로시간을 초과한 경우에는 법정 근로수당을 청구할 수 없을 것입니다. 다만 서면합의했음에도 사용자가 업무수행방법에 대해 구체적인 지시를 하고 출·퇴근 시간을 통제한다면, 이는 재량근로로 볼 수 없으므로 실근로시간에 따라 근로시간을 산정해야 하고 법정 근로시간을 초과한 경우에는 법정 근로수당을 지급해야 할 것입니다.

→ 금속사업장에는 포괄임금 약정이 많지는 않으나, 포괄임금형식의 근로계약을 맺는 사업장이나 사업부서의 경우, 실제 연장근로시간보다 고정연장근로시간을 더 넓게 책정해두는 경향이 있음. 통상시급을 낮추고 연장근로가산수당 차액청구를 막기 위해서임. 실제 연장근로시간에 맞춰 고정연장수당을 축소하고 기본급에 산입하여 사실상 최저임금 인상 회피를 시도할 가능성이 있음. 기본급에 산입되는 만큼 통상시급은 증가될 수 있으므로 취업규칙 불이익변경으로 단정하기 어려움. 그러나 이미 통상임금에 해당되는 정기상여금, 고정OT수당을 기본급화하여 최저임금을 회피하는 것은 최저임금 회피 효과 외에 다른 사정이 없으므로 불이익변경으로 해석될 수 있음.

마. 수습기간 최저임금 감액 규정 악용

- 구 최저임금법 제5조 (최저임금액)

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.

1. 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다.

- 개정 최저임금법 제5조 (최저임금액)

② 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. 다만, 단순

노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다.

[시행일 2018.3.20.]

→ 종래에는 수습기간 최저임금을 10% 감액하여 지급할 수 있었으나, 이는 최근 최저임금법 개정에 따라 사실상 곤란해짐.

바. 최저임금 미만 범위 노동자에게 미달분 지급 (조정수당, 보전수당 등)

- 이 경우 근로계약이나 취업규칙을 따로 변경하는 것이 아니므로 취업규칙 불이익 변경이 문제되지 않음. 다만 최저임금 미만 노동자들과 다른 노동자들 사이에 근속 기타 기존 임금기준에 따른 임금의 차이가 사라지면서 내부 갈등이 생길 수 있으며, 최저임금 미만 노동자들의 기본급(최저임금 산입 대상) 부분만 상승하면서 임금 역전현상이 발생할 수도 있음. 이러한 가능성은 완성차 사업장에서도 엿보이고 있음.

→ 단체교섭을 통해 최저임금인상에 따른 호봉임금구간을 재조정할 필요가 있으며, 수년 내 최저시급이 1만원까지 인상될 가능성이 있으므로 이에 대한 선제적인 논의가 필요함.

10. 임금체계 개악 저지 사례

- 경기 안산지역 (주)대창은 여성노동자를 1년 계약직으로 채용하면서, 시급 5,210원에 다른 기본급과 상여금을 지급해오다가, 상여금의 통상임금성이 인정되자 2014년말부터 계약갱신시 상여금지급에 '재직자 조건'을 삽입함. 또한 2015년 최저임금이 5,580원으로 결정되자 상여금을 기본급화하여 최저임금 위반을 회피함.

<p><2014년 이전 기간제 근로계약서></p>	<p>7. 임금 가. 시간(일, 월, 연)급 : <u>5,210</u> 원 나. 상여금 : 기본급의 600%(단, 연급은 상여금이 없다.) 다. 지급일 및 지급방법: 매월 10 일(단, 당일이 휴일인 경우에는 전일 지급)에 예금 통장에 입금 라. 임금산정기간: 전월 초일부터 말일까지 8. 이 계약서에서 정하지 아니한 사항은 근로기준법 및 취업규칙에서 정하는 바에 따른다. 9. 이 계약을 증명하기 위하여 근로(연봉)계약서 2부를 작성하고, 각 1통씩 보관한다.</p> <p style="text-align: right;">2014 년 월 일</p> <p style="text-align: center;">(갑) 회 사 명 : 주 식 회 사 대 창 (전화번호:031-496-3150)</p>
---	--

<p><2014년 하반기 기간제 근로계약서></p>	<p>5. 임금 ·시급: (<u>5,210</u>)원 ·상여금 : 급여 지급 기준(임금 지급일 현재 재직자에 한하여 지급함)에 따른다. ·연장, 야간, 휴일근로시에는 통상임금의 50%를 가산 지급한다. ·임금 지급은 매월 10 일(초일부터 말일까지산정) 을에게 직접지급(을 명의의 예금계좌) 한다. 6. 이 계약서에서 정하지 아니한 사항은 「근로기준법」 등 노동관계법령, 취업규칙에서 정하는 바에 따른다.</p> <p style="text-align: right;">2014 년 9 월 11 일</p> <p style="text-align: center;">(갑) 회 사 명 : 주 식 회 사 대 창(전화번호 : 031-496-3000)</p>
--	---

<p><2015년 이후 기간제 근로계약서></p>	<p>7. 임금 가. 시간급 : <u>8,442</u> 원 나. 지급일 및 지급방법: 매월 10 일(단, 당일이 휴일인 경우에는 전일 지급)에 예금 통장에 입금 다. 임금산정기간: 전월 초일부터 말일까지 8. 이 계약서에서 정하지 아니한 사항은 근로기준법 및 취업규칙에서 정하는 바에 따른다. 9. 이 계약을 증명하기 위하여 근로(연봉)계약서 2부를 작성하고, 각 1통씩 보관한다.</p> <p style="text-align: right;">2015 년 12 월 24 일</p> <p style="text-align: center;">(갑) 회 사 명 : 주 식 회 사 대 창(전화번호 : 031-496-3150)</p>
---	---

2016년 노동조합을 설립하여 단체교섭을 요구하면서, 2015년 전후 여성노동자에게만 기간제 계약을 갱신하면서 상여금을 폐지한 것에 대해 문제제기했고, 임단협 합의를 통해 계약직 여성조합원을 모두 정규직 전환함. 자연히 정규직과 동일한 단체협약상의 임금체계를 적용받게 되면서 상여금이 복구됨.

3. 현재 재직중인 계약직 여성조합원 2017년 1월 1일부 정규직 전환

- 최저임금 인상을 회피하기 위해 계약직 노동자에 대해서만 중식대 폐지, 기본급에 산입한 경우,
 - 기간제 노동자에 대한 차별로서, 기간제법 위반으로 노동위원회 차별시정명령받음(강원지방노동위원회 2016. 9. 26. 강원2016차별1 원주원예농업협동조합 차별시정통보).
 - 중규직 노동자에 대한 차별로서, 근로기준법 균등처우 위반으로 임금지급판결받음(춘천지방법원 원주지원 2017. 9. 6. 선고 2016가단34785,37029 판결).
- <끝>

제6강 산재보상 I - 산재보험 일반론

주민영 금속노조 법률원 노무사

1. 산업재해보상보험의 이해

가. 목적

산업재해보상보험법(이하, '산재보험법'이라 한다.)은 산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지하는 것을 목적으로 한다.(산재보험법 제1조)

나. 산재보험의 특징

산재보험은 ① 사용자의 고의·과실 유무를 불문하는 무과실 책임주의, ② 업무상 재해에 따른 손해 전체를 보상하는 방식이 아니라 평균임금을 기초로 일정한 기준에 따라 보상액을 결정하는 정률보상주의, ③ 사용자와 노동자간의 직접 보상방식이 아니라 노동자와 보험기관(근로복지공단)간의 보험급여에 대한 직접 청구 및 지급에 관한 권리·의무가 발생하는 사회보험방식, ④ 보험사업에 소요되는 재원인 보험료를 원칙적으로 사용자가 전액부담하는 특징을 가진다.

다. 산재보험의 적용범위

산재보험법 제6조는 "이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 위험률·규모 및 장소 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법을 적용하지 아니한다."고 규정하고 있고, 동법 시행령 제2조는 산재보험법의 적용이 제외되는 사업을 아래와 같이 규정하고 있다.

< 산재보험법 시행령 제2조(법의 적용 제외 사업) >

① 「산업재해보상보험법」(이하 "법"이라 한다) 제6조 단서에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)을 말한다. <개정 2008.8.7., 2010.3.26., 2015.4.14.>

1. 「공무원연금법」 또는 「군인연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업
2. 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업
3. 「주택법」에 따른 주택건설사업자, 「건설산업기본법」에 따른 건설업자, 「전기공사업법」에 따른 공사업자, 「정보통신공사업법」에 따른 정보통신공사업자, 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설업자 또는 「문화재수리 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 문화재수리업자가 아닌 자가 시공하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공사
 - 가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 시행령 제2조제1항제2호에 따른 총공사금액(이하 "총공사금액"이라 한다)이 2천만원 미만인 공사
 - 나. 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사
4. 가구내 고용활동
5. 제1호부터 제4호까지의 사업 외의 사업으로서 상시근로자 수가 1명 미만인 사업
6. 농업, 임업(벌목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업

② 제1항 각 호의 사업의 범위에 관하여 이 영에 특별한 규정이 없으면 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류표(이하 "한국표준산업분류표"라 한다)에 따른다. <개정 2017.12.26.>

③ 총공사금액이 2천만원 미만인 건설공사가 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 "보험료징수법"이라 한다) 제8조제1항 또는 같은 조

제2항에 따라 일괄적용을 받게 되거나 설계변경(사실상의 설계변경이 있는 경우를 포함한다)으로 그 총공사금액이 2천만원 이상으로 되면 그 때부터 법의 적용을 받는다.

산재보험법 적용범위와 관련하여, 2017. 12. 26. 산재보험법의 개정으로, 동법 시행령 제2조 제1항 제3호 및 제5호, 제2조 제3항이 전면 삭제되었으나, 그 시행일이 2018. 7. 1.이고, 특히 제2조 제1항 제3호의 개정규정은 시행일 이후 착공하는 공사부터 적용된다.

2. 산재보험법상 보험급여

가. 산재보험법상 보험급여의 종류

산재보험법상 보험급여의 종류는 ① 요양급여, ② 휴업급여, ③ 장해급여, ④ 간병급여, ⑤ 유족급여, ⑥ 상병(傷兵)보상연금, ⑦ 장의비(葬儀費), ⑧ 직업재활급여이고(산재보험법 제36조 제1항), 해당 보험급여는 보험급여를 받을 수 있는 자, 즉 수급권자의 청구에 따라 지급한다.(산재보험법 제36조 제2항)

종류		지급이유	지급내용
요양급여		업무상 재해로 요양 중	치유될 때까지의 치료비
휴업급여		휴업 기간 동안의 생계비	평균임금 70%
장해급여	일시금	치유 후, 장애가 있을 때 지급 (장해등급 1급 ~ 14급)	1급 : 1,474일분 14급 : 55일분 (평균임금 기준)
	연금	치유 후, 장애가 있을 때 지급 (장해등급 1급 ~ 7급)	1 급 : 연329일분 7 급 : 연138일분 (평균임금 기준)
사망급여	일시금	업무상 재해로 사망시 유족 선택	평균임금 1,300일분
	연금	업무상 재해로 사망시 지급(우선)	급여기초연액 47% 연금수급자격자 1인당 5% 가산(20%한도)
장의비		장례비용	평균임금 120일분
상병보상연금		2년 치료 이후, 완치되지 않을 경우 휴업급여 대신 지급 (폐질 등급 1급 ~ 3급)	1급 : 평균임금329일분 2급 : 평균임금291일분 3급 : 평균임금257일분
간병급여		치유 후, 간병이 필요한 경우	연금수급자격자 1인당

1) 업무상의 사유로 입은 부상 또는 질병의 치료비를 보상하는 요양급여

요양급여는 노동자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우, 해당 노동자의 진찰 및 검사, 약제 또는 진료재료와 의지(義肢) 그 밖의 보조기의 지급, 처치·수술·그 밖의 치료, 재활치료, 입원, 간호 및 간병, 이송 등에 대하여 지급하는 보험급여이다.(산재보험법 제40조 제1항, 제4항)

요양급여의 지급방법은 근로복지공단이 설치한 보험시설이나 지정한 산재보험 의료 기관에서 요양을 하게 하는 현물급여와 부득이한 경우 직접 요양에 소요된 비용을 지급하는 현금급여, 2가지 방법이 있다.(산재보험법 제40조 제2항)

요양급여는 업무상의 사유로 노동자가 입은 부상 또는 질병이 3일 이내의 요양으로 치유될 수 있는 경우에는 지급하지 않고, 산재보험 요양급여 산정기준 제3조에서 규정한 비급여대상에 해당하는 사항은 요양급여의 범위에서 제외된다.(산재보험법 제40조 제3항, 제5항)

< 산재보험법 제40조(요양급여) >

① 요양급여는 근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우에 그 근로자에게 지급한다.

② 제1항에 따른 요양급여는 제43조제1항에 따른 산재보험 의료기관에서 요양을 하게 한다. 다만, 부득이한 경우에는 요양을 갈음하여 요양비를 지급할 수 있다.

③ 제1항의 경우에 부상 또는 질병이 3일 이내의 요양으로 치유될 수 있으면 요양급여를 지급하지 아니한다.

④ 제1항의 요양급여의 범위는 다음 각 호와 같다. <개정 2010.6.4.>

1. 진찰 및 검사
2. 약제 또는 진료재료와 의지(義肢) 그 밖의 보조기의 지급
3. 처치, 수술, 그 밖의 치료
4. 재활치료
5. 입원
6. 간호 및 간병
7. 이송
8. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항

⑤ 제2항 및 제4항에 따른 요양급여의 범위나 비용 등 요양급여의 산정 기준은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010.6.4.>

⑥ 업무상의 재해를 입은 근로자가 요양할 산재보험 의료기관이 제43조제1항제2호에 따른 상급종합병원인 경우에는 「응급의료에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 응급

환자이거나 그 밖에 부득이한 사유가 있는 경우를 제외하고는 그 근로자가 상급종합 병원에서 요양할 필요가 있다는 의학적 소견이 있어야 한다. <개정 2010.5.20.>

2) 요양기간 동안의 생계 보호를 위해 지급되는 휴업급여

휴업급여는 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 노동자가 요양으로 인하여 근로를 제공할 수 없어, 임금을 지급받지 못한 기간에 대해 노동자와 그 가족의 생계를 보호하기 위하여 지급하는 보험급여이다.

휴업급여는 요양으로 취업하지 못한 기간에 대하여 지급하되, 휴업급여가 지급되기 위해서는 의료기관 등에서 업무상의 사유로 입은 부상 또는 질병으로 요양 중에 있어야 하고, 그 요양을 하느라고 취업하지 못하여 임금을 지급받지 못한 경우가 동시에 충족되어야 한다. 단, 취업하지 못한 기간이 3일 이내이면 지급하지 아니한다. (휴업급여 지급기준에 대한 지침 2012-50호)

휴업급여의 1일당 지급액은 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액으로 하고, 현재 부분휴업급여, 저소득 노동자의 휴업급여, 고령자의 휴업급여, 재요양 기간 중의 휴업급여를 통해 소득별, 연령별로 다양한 휴업급여 제도를 운영하고 있다.

< 산재보험법 제52조(휴업급여) >

휴업급여는 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 요양으로 취업하지 못한 기간에 대하여 지급하되, 1일당 지급액은 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액으로 한다. 다만, 취업하지 못한 기간이 3일 이내이면 지급하지 아니한다.

< 산재보험법 제53조(부분휴업급여) >

① 요양 또는 재요양을 받고 있는 근로자가 그 요양기간 중 일정기간 또는 단시간 취업을 하는 경우에는 그 취업한 날 또는 취업한 시간에 해당하는 그 근로자의 평균 임금에서 그 취업한 날 또는 취업한 시간에 대한 임금을 뺀 금액의 100분의 90에 상당하는 금액을 지급할 수 있다. 다만, 제54조제2항 및 제56조제2항에 따라 최저임금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 하는 경우에는 최저임금액(별표 1 제2호에 따라 감액하는 경우에는 그 감액한 금액)에서 취업한 날 또는 취업한 시간에 대한 임금을 뺀 금액을 지급할 수 있다.

② 제1항에 따라 단시간 취업하는 경우 취업하지 못한 시간(8시간에서 취업한 시간을 뺀 시간을 말한다)에 대하여는 제52조 또는 제54조부터 제56조까지의 규정에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액에 8시간에 대한 취업하지 못한 시간의 비율을 곱한 금액을 지급한다.

③ 제1항에 따른 부분휴업급여의 지급 요건 및 지급 절차는 대통령령으로 정한다.

〈 산재보험법 제54조(저소득 근로자의 휴업급여) 〉

① 제52조에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액이 최저 보상기준 금액의 100분의 80보다 적거나 같으면 그 근로자에 대하여는 평균임금의 100분의 90에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다. 다만, 그 근로자의 평균임금의 100분의 90에 상당하는 금액이 최저 보상기준 금액의 100분의 80보다 많은 경우에는 최저 보상기준 금액의 100분의 80에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.

② 제1항 본문에 따라 산정한 휴업급여 지급액이 「최저임금법」 제5조제1항에 따른 시간급 최저임금액에 8을 곱한 금액(이하 "최저임금액"이라 한다)보다 적으면 그 최저임금액을 그 근로자의 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.

〈 산재보험법 제55조(고령자의 휴업급여) 〉

휴업급여를 받는 근로자가 61세가 되면 그 이후의 휴업급여는 별표 1에 따라 산정한 금액을 지급한다. 다만, 61세 이후에 취업 중인 자가 업무상의 재해로 요양하거나 61세 전에 제37조제1항제2호에 따른 업무상 질병으로 장해급여를 받은 자가 61세 이후에 그 업무상 질병으로 최초로 요양하는 경우 대통령령으로 정하는 기간에는 별표 1을 적용하지 아니한다.

〈 산재보험법 제56조(재요양 기간 중의 휴업급여) 〉

① 재요양을 받는 자에 대하여는 재요양 당시의 임금을 기준으로 산정한 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다. 이 경우 평균임금 산정사유 발생일은 대통령령으로 정한다.

② 제1항에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액이 최저임금액보다 적거나 재요양 당시 평균임금 산정의 대상이 되는 임금이 없으면 최저임금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.

③ 장해보상연금을 지급받는 자가 재요양하는 경우에는 1일당 장해보상연금액(별표 2에 따라 산정한 장해보상연금액을 365로 나눈 금액을 말한다. 이하 같다)과 제1항 또는 제2항에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액을 합한 금액이 장해보상연금의 산정에 적용되는 평균임금의 100분의 70을 초과하면 그 초과하는 금액 중 휴업급여에 해당하는 금액은 지급하지 아니한다.

④ 재요양 기간 중의 휴업급여를 산정할 때에는 제54조를 적용하지 아니한다.

3) 치유된 후, 신체 등의 장애에 대하여 지급하는 장애급여

장애란 부상 또는 질병이 치유되었으나 정신적 또는 육체적 훼손으로 인하여 노동능력이 상실되거나 감소된 상태를 말하고(산재보험법 제5조 제5호), 장애급여는 노동자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 치유된 후 신체 등에 장애가 있는 경우, 장애를 평가하여 노동력의 상실정도에 따른 장애등급을 결정하고, 평균임금을 기초로 그 노동자에게 지급하는 보험급여이다.(산재보험법 제57조)

장애급여는 장애등급에 따라 아래 장애급여표를 기준으로 장애보상연금 또는 장애보상일시금으로 지급한다.

장애급여표(제57조 제2항 관련)		
(평균임금기준)		
장애등급	장애보상연금	장애보상일시금
제1급	329일분	1,474일분
제2급	291일분	1,309일분
제3급	257일분	1,155일분
제4급	224일분	1,012일분
제5급	193일분	869일분
제6급	164일분	737일분
제7급	138일분	616일분
제8급		495일분
제9급		385일분
제10급		297일분
제11급		220일분
제12급		154일분
제13급		99일분
제14급		55일분

< 산재보험법 제57조(장해급여) >

- ① 장해급여는 근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 치유된 후 신체 등에 장해가 있는 경우에 그 근로자에게 지급한다.
- ② 장해급여는 장해등급에 따라 별표 2에 따른 장해보상연금 또는 장해보상일시금으로 하되, 그 장해등급의 기준은 대통령령으로 정한다.
- ③ 제2항에 따른 장해보상연금 또는 장해보상일시금은 수급권자의 선택에 따라 지급한다. 다만, 대통령령으로 정하는 노동력을 완전히 상실한 장해등급의 근로자에게는 장해보상연금을 지급하고, 장해급여 청구사유 발생 당시 대한민국 국민이 아닌 자로서 외국에서 거주하고 있는 근로자에게는 장해보상일시금을 지급한다.
- ④ 장해보상연금은 수급권자가 신청하면 그 연금의 최초 1년분 또는 2년분(제3항 단서에 따른 근로자에게는 그 연금의 최초 1년분부터 4년분까지)의 2분의 1에 상당하는 금액을 미리 지급할 수 있다. 이 경우 미리 지급하는 금액에 대하여는 100분의 5의 비율 범위에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 이자를 공제할 수 있다.
- ⑤ 장해보상연금 수급권자의 수급권이 제58조에 따라 소멸한 경우에 이미 지급한 연금액을 지급 당시의 각각의 평균임금으로 나눈 일수(日數)의 합계가 별표 2에 따른 장해보상일시금의 일수에 못 미치면 그 못 미치는 일수에 수급권 소멸 당시의 평균임금을 곱하여 산정한 금액을 유족 또는 그 근로자에게 일시금으로 지급한다.

4) 치유된 후에도 간병이 필요한 경우 지급되는 간병급여

간병급여는 요양기간이 끝난 이후에도 의학적으로 간병이 필요한 경우 간병에 소요되는 비용을 지급하여 중증 장애자를 보호하기 위하여 치유 후, 증상이 고정되었지만 상병상태가 타인의 도움 없이는 생활이 곤란한 경우, 실제 간병을 받는 자에게 지급하는 보험급여이다.

< 산재보험법 제61조(간병급여) >

- ① 간병급여는 제40조에 따른 요양급여를 받은 자 중 치유 후 의학적으로 상시 또는 수시로 간병이 필요하여 실제로 간병을 받는 자에게 지급한다.
- ② 제1항에 따른 간병급여의 지급 기준과 지급 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

5) 업무상 사유로 사망한 노동자의 유족에게 지급되는 유족급여

유족급여는 노동자가 업무상의 사유로 사망한 경우, 노동자의 임금으로 생활하고 있던 가족에게 노동자의 사망으로 인해 상실된 피부양이익을 보상하여 유족의 생활을 보장하려는 사회보장적 보험급여이다.

유족급여는 유족보상연금이나 유족보상일시금으로 하되, 유족보상연金的 지급을 원칙으로 하고, 유족보상연금 수급자격자가 없는 경우에 예외적으로 유족보상일시금으로 지급한다. 유족급여의 금액은 아래 표와 같다.

< 유족급여(제62조제2항 관련) >

유족급여의 종류	유족급여의 금액
유족보상연금	<p>유족보상연금액은 다음의 기본금액과 가산금액을 합한 금액으로 한다.</p> <p>1. 기본금액 급여기초연액(평균임금에 365를 곱하여 얻은 금액)의 100분의 47에 상당하는 금액</p> <p>2. 가산금액 유족보상연금수급권자 및 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 유족보상연금수급자격자 1인당 급여기초연액의 100분의 5에 상당하는 금액의 합산액. 다만, 그 합산금액이 급여기초연액의 100분의 20을 넘을 때에는 급여기초연액의 100분의 20에 상당하는 금액으로 한다.</p>
유족보상일시금	평균임금의 1,300일분

< 산재보험법 제62조(유족급여) >

- ① 유족급여는 근로자가 업무상의 사유로 사망한 경우에 유족에게 지급한다.

② 유족급여는 별표 3에 따른 유족보상연금이나 유족보상일시금으로 하되, 유족보상 일시금은 근로자가 사망할 당시 제63조제1항에 따른 유족보상연금을 받을 수 있는 자격이 있는 자가 없는 경우에 지급한다.

③ 제2항에 따른 유족보상연금을 받을 수 있는 자격이 있는 자가 원하면 별표 3의 유족보상일시금의 100분의 50에 상당하는 금액을 일시금으로 지급하고 유족보상연금은 100분의 50을 감액하여 지급한다.

④ 유족보상연금을 받던 자가 그 수급자격을 잃은 경우 다른 수급자격자가 없고 이미 지급한 연금액을 지급 당시의 각각의 평균임금으로 나누어 산정한 일수의 합계가 1,300일에 못 미치면 그 못 미치는 일수에 수급자격 상실 당시의 평균임금을 곱하여 산정한 금액을 수급자격 상실 당시의 유족에게 일시금으로 지급한다.

⑤ 제2항에 따른 유족보상연금의 지급 기준 및 방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

6) 폐질 등급의 노동자에게 지급되는 상병(傷兵)보상연금

상병보상연금은 요양급여를 받는 노동자가 요양을 시작한 지 2년이 지난 날 이후에 당해 부상 또는 질병이 치유되지 아니한 상태에 있고, 그 부상이나 질병에 따른 폐질(廢疾)의 정도가 폐질등급 기준에 해당하며, 요양으로 취업하지 못하는 상태가 계속되는 경우에 휴업급여 대신 지급하는 보험급여이다.

상병보상연금제도는 업무상 재해로 인하여 2년 이상 장기 요양을 필요로 하는 폐질의 상태에 있는 노동자에게 장해보상연금과 동일한 수준의 급여를 지급함으로써 당해 노동자와 그 가족의 생활안정을 도모하기 위한 제도이다.

여기서 말하는 폐질(廢疾)이란, 신체의 기능적 또는 기질적 장애로, 요양관리상 노무에 종사하는 것이 금지되어 있거나, 신체적 능력 즉 생명유지를 위하여 필요한 일상생활의 처리동작은 자력으로 할 수 있다하더라도 노무에는 종사할 수 없는 상태를 말하고, 폐질의 상태에 따라 아래와 같이 폐질등급을 나누어 상병보상연금을 지급한다.

< 상병보상연금표(제66조제2항 관련) >

폐질등급	상병보상연금
제1급	평균임금의 329일분
제2급	평균임금의 291일분
제3급	평균임금의 257일분

< 산재보험법 제66조(상병보상연금) >

① 요양급여를 받는 근로자가 요양을 시작한 지 2년이 지난 날 이후에 다음 각 호의 요건 모두에 해당하는 상태가 계속되면 휴업급여 대신 상병보상연금을 그 근로자에게 지급한다. <개정 2010.1.27.>

1. 그 부상이나 질병이 치유되지 아니한 상태일 것
2. 그 부상이나 질병에 따른 폐질(廢疾)의 정도가 대통령령으로 정하는 폐질등급 기준에 해당할 것
3. 요양으로 인하여 취업하지 못하였을 것

② 상병보상연금은 별표 4에 따른 폐질등급에 따라 지급한다.

7) 장제에 소요되는 비용에 대하여 지급하는 장의비(葬儀費)

장의비는 노동자가 업무상의 사유로 사망한 경우에 지급하되, 장의비의 수급권자는 실제 장제(葬祭)를 지낸 자에게 평균임금의 120일분에 상당하는 금액의 범위 내에서 지급하고, 장제에 소요되는 경제적 비용 등을 보전하는 실비변상적 성격이 강하다.

< 산재보험법 제71조(장의비) >

① 장의비는 근로자가 업무상의 사유로 사망한 경우에 지급하되, 평균임금의 120일분에 상당하는 금액을 그 장제(葬祭)를 지낸 유족에게 지급한다. 다만, 장제를 지낼 유족이 없거나 그 밖에 부득이한 사유로 유족이 아닌 자가 장제를 지낸 경우에는 평균임금의 120일분에 상당하는 금액의 범위에서 실제 드는 비용을 그 장제를 지낸 자에게 지급한다.

② 제1항에 따른 장의비가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 고시하

는 최고 금액을 초과하거나 최저 금액에 미달하면 그 최고 금액 또는 최저 금액을 각각 장의비로 한다.

8) 취업준비를 위해 지급되는 직업재활급여

직업재활급여는 장애등급 제1급부터 제12급까지의 장애급여자 중 취업을 위해 직업훈련이 필요한 자에게 직업훈련비용 및 직업훈련수당을 지급하고, 장애급여자의 고용을 유지하는 사업주에게는 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 및 재활훈련비를 지급하는 보험급여를 말한다.

< 산재보험법 제72조(직업재활급여) >

① 직업재활급여의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 장애급여 또는 진폐보상연금을 받은 자나 장애급여를 받을 것이 명백한 자로서 대통령령으로 정하는 자(이하 "장애급여자"라 한다) 중 취업을 위하여 직업훈련이 필요한 자(이하 "훈련대상자"라 한다)에 대하여 실시하는 직업훈련에 드는 비용 및 직업훈련수당
2. 업무상의 재해가 발생할 당시의 사업에 복귀한 장애급여자에 대하여 사업주가 고용을 유지하거나 직장적응훈련 또는 재활운동을 실시하는 경우에 각각 지급하는 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 및 재활운동비

② 제1항제1호의 훈련대상자 및 같은 항 제2호의 장애급여자는 장애정도 및 연령 등을 고려하여 대통령령으로 정한다.

나. 보험급여 청구권의 소멸

1) 보험급여 청구권의 소멸시효

산재보험법 제112조 제1항은 "동법 제36조 제1항에 따른 보험급여(요양급여, 휴업급여, 장애급여, 유족급여 등)를 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 말미암아 소멸한다."고 규정하고 있는 바, 업무상의 사유로 인한 부상 또는 질병이 발

생한 시점과 무관하게 보험급여를 받을 수 있는 권리는 3년이다.

따라서 업무상 사유로 인한 부상 또는 질병의 발생시점이 5년 전이라고 하더라도 업무상 재해로 인정된다면, 요양급여 및 휴업급여 등을 받을 수 있다. 다만, 이 경우에는 청구시점 이전 3년 동안의 요양급여와 휴업급여 등에 대해서만 소급하여 지급받게 된다.

그러나 노동자가 사망한 경우에는 사망시점부터 유족급여와 장의비를 청구할 권리가 발생하기 때문에 사망한 다음날로부터 3년 이내에 권리를 행사하여야 하고, 3년이 지나면 시효로 말미암아 소멸한다.

< 산재보험법 제112조(시효) >

① 다음 각 호의 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 말미암아 소멸한다. <개정 2010.1.27.>

1. 제36조제1항에 따른 보험급여를 받을 권리
2. 제45조에 따른 산재보험 의료기관의 권리
3. 제46조에 따른 약국의 권리
4. 제89조에 따른 보험가입자의 권리
5. 제90조제1항에 따른 국민건강보험공단등의 권리

② 제1항에 따른 소멸시효에 관하여는 이 법에 규정된 것 외에는 「민법」에 따른다.

2) 소멸시효의 중단

산재보험법 제113조는 “제112조에 따른 소멸시효는 제36조 제2항에 따른 청구로 중단된다. 이 경우 청구가 제5조제1호에 따른 업무상의 재해 여부의 판단을 필요로 하는 최초의 청구인 경우에는 그 청구로 인한 시효중단의 효력은 제36조제1항에서 정한 다른 보험급여에도 미친다.”고 하여, 동법 제112조에 따른 소멸시효의 중단에 대하여 규정하고 있다.

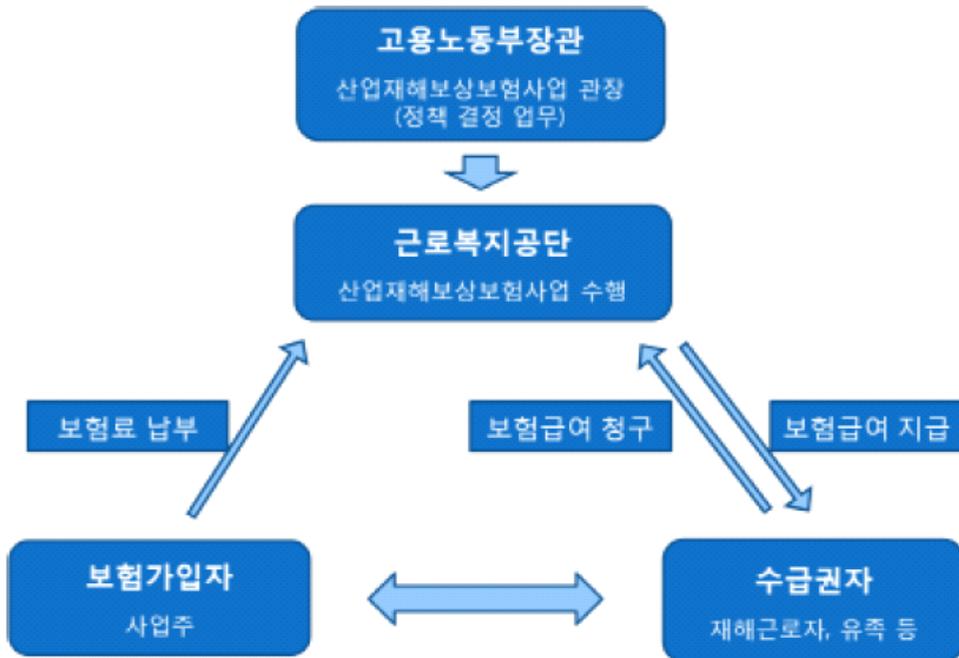
〈 산재보험법 제113조(시효의 중단) 〉

제112조에 따른 소멸시효는 제36조제2항에 따른 청구로 중단된다. 이 경우 청구가 제5조제1호에 따른 업무상의 재해 여부의 판단을 필요로 하는 최초의 청구인 경우에는 그 청구로 인한 시효중단의 효력은 제36조제1항에서 정한 다른 보험급여에도 미친다.

3. 산재보험법 신청 절차

가. 산재보험 최초 신청 절차

1) 산재보험 제도의 기본 운영구조

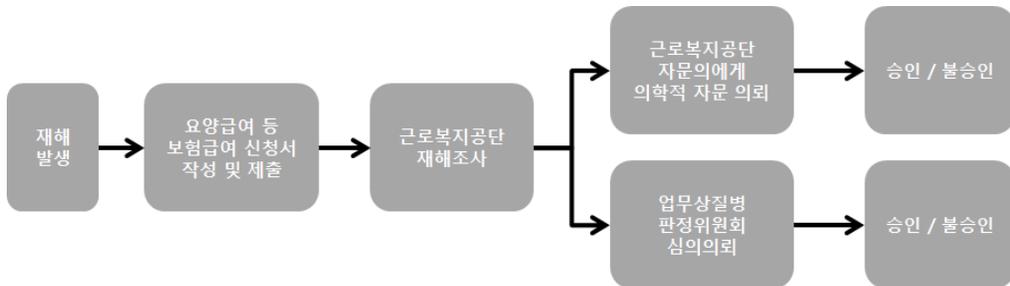


산재보험 제도는 산재보험법 제2조 제1항에 따라 고용노동부 장관이 관장하고, 고용노동부 장관의 위탁을 받아 근로복지공단이 보험급여의 결정과 지급, 업무상 재

해를 입은 노동자의 요양, 재활 및 사업장 복귀 등 복지증진을 위하여 사업을 수행한다.

보험가입자인 사업주는 근로복지공단에 보험료를 납부하고, 사업주와 근로계약을 체결하여 근로를 제공하는 노동자 또는 유족은 수급권자로서, 근로복지공단에 보험급여의 청구를 한다. 따라서 보험급여의 청구는 산재보험 사업을 수행하는 근로복지공단에 하여야 한다.

2) 보험급여 최초 신청 절차



보험급여를 신청하기 위해서는 요양급여 등 보험급여 신청서를 작성하여 근로복지공단에 제출하여야 하는데, 신청서를 작성할 때 재해발생일, 재해발생경위, 질병명, 업무와 질병과의 상당인과관계를 입증할 수 있는 모든 자료 등을 정리하여 상세히 작성하여야 하되, 별도 보험가입자, 즉 사업주의 날인을 받을 필요가 없다.¹⁾ 그리고 신청서와 함께 담당 주치의의 '산업재해보상보험 소견서'를 함께 제출하여야 한다.

근로복지공단은 노동자 또는 유족의 신청서를 접수한 뒤, 재해조사를 진행하고 ① 업무상 사고 또는 사고성 질병의 경우에는 근로복지공단 소속 자문의에게 의학적 자문을 의뢰하여 업무상 재해의 해당여부를 판단하고, ② 직업성 질병의 경우에는

1) 산재보험법 시행규칙 제20조가 개정되어, 2018. 1. 1.부터 보험급여 신청서에 사업주 날인제도가 폐지됨.

업무상질병판정위원회에 심의를 의뢰한 뒤, 심의결과를 토대로 업무상 재해의 해당 여부를 판단한다.

3) 업무상질병판정위원회의 심의절차

근로복지공단에서 업무상질병판정위원회에 심의를 의뢰한 뒤, 업무상 질병판정위원회의 심의 절차를 살펴보면 아래와 같다.

심의절차	주요내용
접수 및 담당자 배정	- 접수된 순서에 따라 사건번호와 사건명 기재
사건내용검토 및 보정	- 재해자 적격여부, 재해조사 내용검토, 자료보완 등
심의위원회 구성	- 위원장을 포함한 7명 이내의 위원으로 구성
심의기일 알림	- 회의개최 5일전까지 일시 · 장소 · 심의안건을 심의회 의에 참석할 위원에게 서면으로 통지 - 일시 · 장소를 재해자 또는 청구인에게 알림 - 사전 검토회의 진행
심의회의 및 의결	- 접수 순서에 따라 심의회의 진행 - 의견진술기회부여(신청자의 의견진술 기회 부여) - 구성원 과반수 출석 · 출석위원 과반수 찬성으로 의결
심의회의 회의록 작성	- 심의결과를 위원장에 보고하여 기록 · 유지
심의조서 · 판정서 작성 · 송부	- 심의결과에 따른 판정서를 작성하여 송부

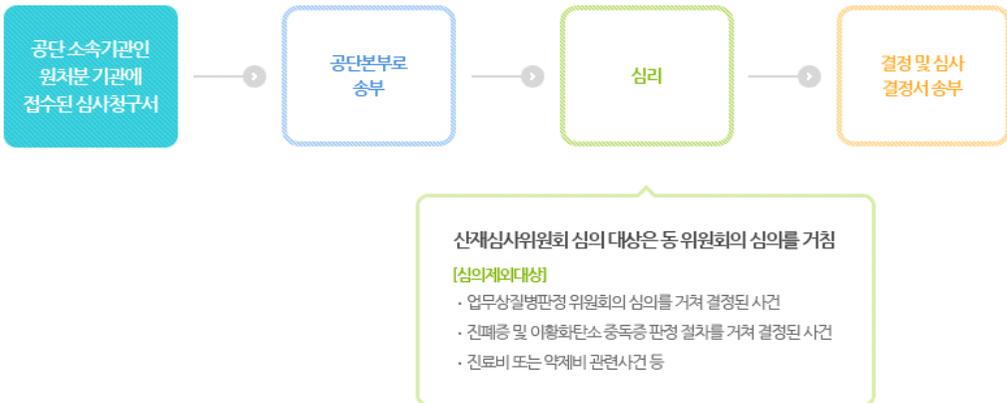
나. 이의 신청 절차

1) 심사청구 절차



산재보험법 제103조에 따라, 근로복지공단 각 지역본부(지사)에서 행한 산재보험 법상의 보험급여에 관한 결정에 불복이 있는 자는 권리구제를 위해, 당해 보험급여 결정 등이 있음을 안 날부터 90일 이내에 심사 청구를 할 수 있다.

심사 청구를 할 당시, 심사 청구 서류는 보험급여 결정 등을 한 해당 근로복지공단 각 지역본부(지사)에 제출하여야 한다.



근로복지공단 본부에 심사 청구서가 송부된 날부터 60일 이내에 단독 또는 산재심

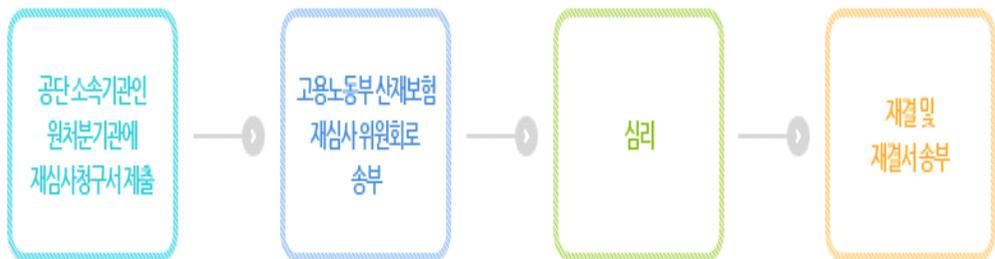
사위원회 심의를 거쳐, 심사 청구에 대한 결정을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유로 기간 내에 결정을 할 수 없을 때에는 1차에 한하여 20일을 넘지 아니하는 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.(산재보험법 제105조)

2) 재심사청구 절차



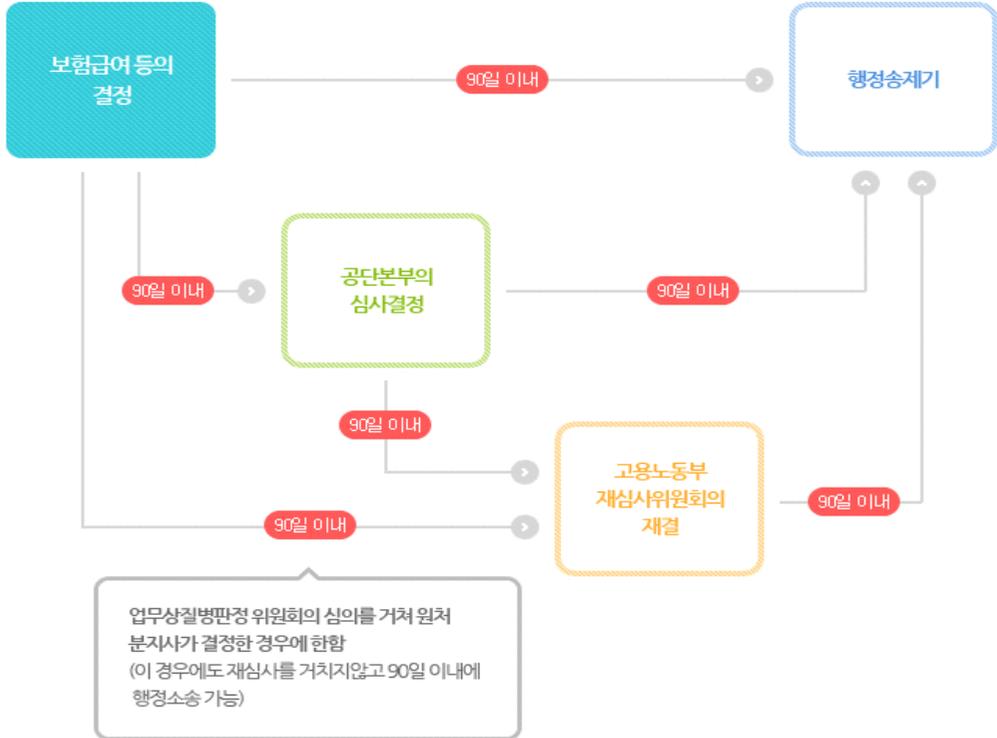
근로복지공단 본부에 심사청구를 제기한 후, 심사결정에 이의가 있는 자는 산재보험법 제106조에 따라, 당해 심사결정이 있음을 안 날부터 90일 이내에 재심사 청구를 할 수 있다.

재심사 청구를 할 당시, 재심사 청구 서류는 보험급여 결정 등을 한 해당 근로복지공단 각 지역본부(지사)에 제출하여야 한다.



고용노동부 산업재해보상보험재심사위원회에 재심사 청구서가 송부된 날부터 60일 이내에 재심사 청구에 대한 재결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유로 그 기간 이내에 재결을 할 수 없으면, 1차에 한하여 20일을 넘지 아니하는 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.(산재보험법 제109조)

3) 행정소송 제기



근로복지공단의 산재보험법상 보험급여 등에 관한 결정, 근로복지공단 본부의 심사결정, 고용노동부 산업재해보상보험재심사위원회의 재결에 불복이 있는 경우에는 결정, 심사결정, 재결이 있음을 안날로부터 90일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

4. 업무상 재해

가. 업무상 재해의 개념 및 유형

1) 업무상 재해의 개념

‘업무상 재해’란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상, 질병, 장애 또는 사망을 말한다. 즉, 업무상 재해는 “업무상 사유”에 따른 재해의 객체인 근로자의 신체상 손해로서 재해의 원인이 업무와 관련성이 있어야 한다.(산재보험법 제5조 제1호)

산재보험법은 원칙적으로 근로기준법상 노동자만을 보호대상으로 규정하고 있으나, 산재보험법 제121조(국외의 사업 종사자 특례), 동법 제122조(해외파견자에 대한 특례), 동법 제123조(현장실습생에 대한 특례), 동법 제124조(중소기업 사업주에 대한 특례), 동법 제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례), 동법 제126조(국민기초생활보장법상의 수급자에 대한 특례)의 특례제도를 통해 이를 보완하고 있다.

산재보험법상 재해보상을 청구할 수 있기 위해서는 그 재해가 업무상 발생한 것이어야 한다. 산재신청과 관련하여, 노동자의 과실과 사용자의 고의 . 과실은 책임요건이 되지 않는다. 다만, 자해행위와 관련하여 노동자의 고의가 문제될 수 있다.

2) 업무의 범위

산재보험법상 업무란 “근로기준법 또는 산재보험법의 적용을 받는 사업의 운영과 관련하여, 사업주의 지배·관리 하에 근로계약을 기초로 노동자가 본래 행해야 할 담당업무와 노동자의 담당업무에 부수하는 행위, 담당업무의 개시, 수행 또는 계속하여 필요한 행위를 포함하는 개념이다.

업무의 구체적인 내용은 근로계약, 취업규칙, 단체협약 또는 사업장 내 노동관행이나 관습·조리 등에 의해 결정된다. 사용자 개인의 사적인 목적을 위한 지시에 따른 행위 중 발생한 사고는 업무상 사고로 인정될 수 없다.

3) 업무상 재해의 유형(산재보험법 제37조)

업무상	업무상	업무수행 중 사고
------------	------------	-----------

재해	사고	시설물 등의 결함 등에 따른 사고
		행사 중의 사고
		휴게시간 중의 사고
		특수한 장소에서의 사고
		요양 중의 사고
		제3자의 행위에 따른 사고
	업무상 질병	물리적 인자, 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
		업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병
		그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병
	출퇴근 재해	사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배·관리 하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고
그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고		

나. 업무상 재해의 인정요건

1) 업무수행성과 업무기인성

1963. 11. 5. 산재보험법 제정당시 업무상 재해의 개념은 “업무수행 중에 그 업무에 기인하여 발생한 재해를 말한다.”고 규정하여, 업무상 재해인정의 두 가지 요건 즉, ‘업무수행성’과 ‘업무기인성’을 명문화하고 있었으나, 1981. 12. 17. 산재보험법을 개정하여, “업무상 재해라 함은 업무상 사유에 의한 노동자의 부상, 질병, 신체장해 또는 사망”으로 정의하면서 기존의 엄격한 2요건(수행성, 기인성)을 제외하였다.

‘업무수행성’은 사용자의 지배·관리 하에서 업무를 수행하는 것을 말하는 것으로,

일반적으로 노동자가 근로계약에 정해진 행위 및 그 행위에 부수하는 행위를 하고 있는 상태는 모두 '업무수행성'이 있는 것으로 본다. 업무수행성이 인정되면 업무상 사유가 있는 것으로 볼 수 있으나, 업무수행성이 없다고 해서 업무상 사유가 모두 부정되는 것은 아니다.

'업무기인성'은 재해가 업무에 기인하여 발생하는 것을 말하므로, 노동자가 담당하는 업무와 재해발생 사이에 상당한 인과관계가 있으면 업무상 재해로 인정된다. 업무수행성을 인정받지 못하더라도 업무기인성이 있으면 업무상 사유로 볼 수 있으므로, 업무기인성은 업무수행 중에 일어난 것으로 한정되지 않는다.

양자의 관계에 대해서는 많은 논란이 있어 왔으나, 현실적으로 업무수행성과 업무기인성을 구분하는 것이 쉽지 않고 어느 한쪽에 중요성을 두거나 다른 한쪽을 배제하는 것 또한 타당치 않으므로 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 있으면 업무상 재해가 인정된다고 본다.

2) 업무와 재해 사이의 인과관계 정도 : 상당인과관계

산재보험법 제37조 제1항은 "근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다."고 하여, 업무와 재해 사이의 인과관계는 상당한 인과관계가 인정되면 족하다고 규정하고 있습니다.

< 산재보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) >

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010.1.27., 2017.10.24.>

법원도 "산업재해보상보험법 제37조 제1항에서 말하는 '업무상의 재해'란 업무수행

중 그 업무에 기인하여 발생한 노동자의 부상·질병·신체장애 또는 사망을 뜻하는 것이므로 업무와 재해발생 사이에는 인과관계가 있어야 한다. 그 인과관계는 이를 주장하는 측에서 증명하여야 하지만, 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것이 아니고, 노동자의 취업 당시의 건강상태, 발병경위, 질병의 내용, 치료의 경과 등 제반 사정을 고려할 때 업무와 질병 또는 그에 따른 사망과의 사이에 상당인과관계가 있다고 추단되는 경우에도 그 입증이 있다고 보아야 할 것이라고 한다.²⁾”고 판시하여, 업무상 재해의 인정여부의 판단은 해당 사안이 업무상 재해보상제도를 적용하여 구제할 만한 것인가 아닌가를 결정하는 것이므로, 본래 의학판정이 아니고 법률판단에 해당하는 바, 명백한 의학판정이 아닌 법률판단에 따른 상당인과관계를 전제로 업무상 재해 인정여부를 판단하도록 하고 있다.

3) 상당인과관계의 입증 정도

법원은 업무상 재해 여부의 판단에 있어서 업무와의 상당인과관계를 전제로 하면서, “업무와 질병사이에 상당인과관계의 입증을 위해서는 반드시 의학적 감정을 요하는 것이 아니고, 제반 사정을 고려할 때 업무와 사망 사이에 상당인과관계가 있다는 개연성(蓋然性)이 증명되면 족하다.”³⁾고 판시하고 있습니다.

그리고 업무로 인한 과로 또는 스트레스와의 상당인과관계 정도에 대하여 법원은 “업무상 재해의 요건인 업무수행성은 반드시 노동자가 현실적으로 업무수행에 종사하는 동안만 인정할 수 있는 것이 아니라 사업장에서 업무시간 중 또는 그 전후에 휴식하는 동안에도 인정할 수 있는 것이고 또 업무기인성을 판단함에 있어서 업무와 사망 사이의 상당인과관계 유무는 보통평균인이 아니라 당해 노동자의 건강과 신체조건을 기준으로 하여 판단하여야 할 것이다.”⁴⁾

2) 대법원 1992.02.25. 선고 91누8586 판결; 1993.10.12. 선고 93누9408 판결; 1997.06.28. 선고 94누2565 판결; 2000.05.12. 선고 99두11424 판결 등 참조

3) 대법원 1992.06.09. 선고 91누13656 판결, 1992.05.12. 선고 91누1002 판결 등 참조

4) 단, 예외적으로 자살사건(자해행위의 재해)에 있어서 법원은 “그 자살이 사회평균인의 입장에서 보아 도저히 감수하거나 극복할 수 없을 정도의 업무상 스트레스와 그로인한 우

또한, “업무상 재해는 재해와 질병 또는 부상과의 사이에 인과관계가 있어야 하는 것이나 이 경우 질병 또는 부상의 주된 발생 원인이 업무와 직접 관련이 없다 하더라도 직무상의 과로가 그 발생 원인에 겹쳐서 질병 또는 부상을 유발 또는 악화시켰다면 그 인과관계를 시인함이 상당하다고 할 것이다.”⁵⁾”,

“평소에 정상적인 근무가 가능한 기초질병이나 기존 질병이 직무의 과중 등이 원인이 되어 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화된 때에도 그 입증이 있는 경우에 포함된다.”⁶⁾”고 판시하면서 상당인과관계 정도에 대해, 명백한 의학적 판단이 아닌 당해 노동자를 기준으로 업무와 질병 사이에 개연성이 인정된다면 상당인과관계가 추단된다고 보고 있습니다.

더 나아가, 최근 대법원은 2017. 8. 29. 반도체 공장에서 근무한 이후, 발병한 다발성 경화증과 업무와의 상당인과관계를 판단함에 있어서, “이해관계 조정 등의 필요성과 산업재해보상보험의 사회적 기능은 산업재해보상보험의 지급 여부에 결정적인 요건으로 작용하는 인과관계를 판단하는 과정에서 규범적으로 조화롭게 반영되어야 한다. (중략) 연구결과가 충분하지 않아 발병원인으로 의심되는 요소들과 노동자의 질병 사이에 인과관계를 명확하게 규명하는 것이 현재의 의학과 자연과학 수준에서 곤란하더라도 그것만으로 인과관계를 쉽사리 부정할 수 없다. 특히, 희귀질환의 평균 유병율이나 연령별 평균 유병율에 비해 특정 산업 종사자 군(群)이나 특정 사업장에서 그 질환의 발병율 또는 일정 연령대의 발병율이 높거나, 사업주의 협조 거부 또는 관련 행정청의 조사 거부나 지연 등으로 그 질환에 영향을 미칠 수 있는 작업환경상 유해요소들의 종류와 노출 정도를 구체적으로 특정할 수 없었다는 등의

울증에 기인한 것이 아닌 한 상당인과관계를 인정할 수 없다.(대법원 2008. 3. 13. 선고 2007두2029판결 참조)”고 판시하여, 재해노동자 기준이라는 ‘본인기준설’과 달리 ‘사회평균인’을 기준으로 삼아, 업무상 재해 인정기준을 축소하고 있다.

5) 대법원 1989.06.13. 선고 88누4775 판결; 1990.05.22. 선고 90누1274 판결; 1990.10.10. 선고 90누3881 판결; 1990.12.07. 선고 90누4983 판결; 1991.02.22. 선고 90누8817 판결; 1992.04.14. 선고 91누12875 판결 등 참조

6) 대법원 1998.12.08. 선고 98두12642 판결 등

특별한 사정이 인정된다면, 이는 상당인과관계를 인정하는 단계에서 노동자에게 유리한 간접사실로 고려할 수 있다. 나아가 작업환경에 여러 유해물질이나 유해요소가 존재하는 경우 개별 유해요인들이 특정 질환의 발병이나 악화에 복합적·누적으로 작용할 가능성을 간과해서는 안 된다.”고 판시하고 있다.⁷⁾

다. 업무상 사고

1) 업무수행 중 사고

< 산재보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) >

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고

가. 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고

< 산재보험법 시행령 제27조(업무수행 중의 사고) >

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하던 중에 발생한 사고는 법 제37조제1항제1호가목에 따른 업무상 사고로 본다.

1. 근로계약에 따른 업무수행 행위
2. 업무수행 과정에서 하는 용변 등 생리적 필요 행위
3. 업무를 준비하거나 마무리하는 행위, 그 밖에 업무에 따르는 필요적 부수행위
4. 천재지변·화재 등 사업장 내에 발생한 돌발적인 사고에 따른 긴급피난·구조행위 등 사회통념상 예견되는 행위

② 근로자가 사업주의 지시를 받아 사업장 밖에서 업무를 수행하던 중에 발생한 사고는 법 제37조제1항제1호가목에 따른 업무상 사고로 본다. 다만, 사업주의 구체적인 지시를 위반한 행위, 근로자의 사적(私的) 행위 또는 정상적인 출장 경로를 벗어났을 때 발생한 사고는 업무상 사고로 보지 않는다.

③ 업무의 성질상 업무수행 장소가 정해져 있지 않은 근로자가 최초로 업무수행 장소에 도착하여 업무를 시작한 때부터 최후로 업무를 완수한 후 퇴근하기 전까지 업

7) 대법원 2017. 8. 29. 선고 2015두3867 판결

무와 관련하여 발생한 사고는 법 제37조제1항제1호가목에 따른 업무상 사고로 본다.

가) 근로계약에 따른 업무수행 행위

노동자가 사업장내에서 근로계약에 따른 업무수행 행위 중에 발생한 사고는 노동자의 업무수행 행위에 기인하거나 사업장 시설에 기인하는 경우가 대부분으로 업무상 재해로 인정된다. 그러나 재해의 원인이 피해자의 사적행위 또는 자의적 행위 등 업무 외적 원인으로 발생한 경우에는 원칙적으로 업무상 재해로 인정될 수 없다.

다만, 이 경우에도 동료직원과 사적인 장난을 하다가 아무런 표시를 하지 않은 채 고장수리 중이던 승강기에 들어가다 승강기가 추락하여 부상을 입은 경우⁸⁾ 등 재해의 원인이 시설의 하자 등과 병합하는 경우에는 업무상 재해로 인정될 수도 있다.

[인정 사례]

① 상사의 지시로 소화제 구입차 가는 도중 발생한 재해의 경우, 재봉틀 작업반장이 보조공에게 약을 사오라는 행위 자체는 업무와 무관한 사적행위라 할지라도 통상적으로 재봉틀 보조공은 작업반장의 지시에 의하여 업무를 수행하는 자이므로 작업반장의 지시에 의하여 재봉틀 보조공이 약을 사러 가는 행위는 업무에 수반한 필요적 행위 또는 합리적 행위라 할 것이며, 또한 작업반장이 지시한 행위는 사업주가 재봉틀 보조공의 지휘감독권을 위임하였다고 보아야 할 것이므로, 동 재해는 사업주와 고용종속 및 지배관리하에 있고 또한 사업주 시설물 내에서 발생하였으므로 업무와 관련한 업무상 재해로 인정함이 타당하다.(1982. 10. 19. 보상 1458. 7-28628)

[불인정 사례]

① 사업주의 지시나 승낙도 없이 업무시간 중에 본래의 업무를 하지 않고 근로자들의 휴식장소로 사용하기 위하여 작업장 내의 2층 다락에 사다리

8) 보상 01254-8288, 1986.05.22.

휴식용 간이침대를 제작하다가 발각되어 그 작업을 중지당하자 퇴근 후 술에 취한 상태에서 작업장에 들어가 그 작업을 계속하다가 다락에서 추락하여 사망하였다면, 업무상 재해에 해당하지 않는다.(대법원 1994. 8. 23. 선고 94누3841 판결)

나) 업무수행 과정에서 하는 용변 등 생리적 필요행위

생리적 필요행위를 위하여 업무를 일시적으로 중단하고 있을 때 발생한 재해는 업무상 재해로 인정된다. 이 경우에는 단지 생리적 필요행위에 의한 것뿐만 아니라 업무이탈행위·자해행위 등과 같이 업무와 재해 사이에 상당인과관계를 인정할 수 없는 명백한 사유가 없는 한 사용자의 지배관리 하에서 업무에 부수하는 행위로 인한 경우에는 업무상 재해로 인정할 수 있다.

[인정 사례]

- ① 공사현장 근로자가 휴식을 취하기 위하여 가설계단을 올라오던 중 실족, 피재되어 요양을 신청한 경우 업무상 재해이다.(1995. 11. 24. 심사 제 95-1724호)
- ② 소정 근로시간 중의 식사는 업무에 수반한 필요적 행위로 보아 업무수행 과정 중의 식사시간 중에 발생한 재해는 업무상 재해로 본다.(1983. 9. 3. 보상 1458. 7-22533)

[불인정 사례]

- ① 업무 개시시간이 아침 식사를 통상 거를 수밖에 없을 정도로 이른 것도 아니고, 점심시간이 주어지며, 소외 회사는 공식적으로는 음식물일 작업장 반입을 금지하고 있는 점 및 경험칙상 업무 시간에 작업장 내에서 간식을 먹는 것이 업무수행에 필요한 것으로 보이지 아니한 점, 간식을 섭취하는 행위가 생리적 필요행위라 볼 수 없는 점 등을 볼 때 단지 업무수행과 무관한 사적·자의적 행위에 불과하다 할 것이다.(부산고법 2005. 12. 23. 선고 2005누 2674 판결)

다) 업무의 준비 또는 마무리 행위 그 밖에 업무에 따르는 필요적 부수행위

작업시작 전 옷을 갈아입거나, 기계기구나 작업환경 정리 등의 준비행위가 이루어지며, 업무종료 후에도 기계기구의 정비, 반환, 작업장 정리, 손을 씻거나 옷을 갈아입는 등의 마무리 행위가 이루어지는 경우에는 이는 업무행위에 통상 또는 당연히 부수되는 것으로 업무행위의 연장으로 볼 수 있다. 따라서 이러한 일련의 과정 중 발생한 재해는 업무상 재해로 인정된다.

[인정 사례]

① 사용자의 작업지시를 받을 수 있는 작업담당구역으로 가던 중 발생한 재해라면 사용자의 지배하에 있는 것으로 판단되며, 작업장으로 이동하는 상태는 작업의 부수적인 형태인 바, 이러한 경우 동 재해는 업무상 재해로 판단되어야 함(1981. 8. 26. 보상 1458. 7-25916)

② 작업 종료 후 퇴근 전 몸을 씻는 행위가 통상적으로 행해지는 것이라면, 작업 종료 후 목욕탕에서 발생한 재해는 업무상 재해로 볼 수 있다.(1973. 8. 23. 근기 1455-8799)

[불인정 사례]

① 사업주의 명령에 따라 본래 업무 범위를 벗어나는 경우라도 산재법의 대상이 되는 업무는 사회통념상 산재보험에 가입되어 있는 사업의 업무와 연관이 있다고 볼만한 경우이어야 하며, 재해자의 선산관리행위는 산재법에 가입되어 있는 부동산업의 업무와 연관이 있다고 볼 수 없다. (대법원 2005. 4. 29. 선고 2004두282 판결)

라) 천재지변, 화재 등 사업장 내에 발생한 돌발적인 사고에 따른 긴급피난, 구조 행위 등 사회통념상 예견되는 행위

노동자가 사업장내 발생한 돌발적 사고에 따른 긴급피난, 구조행위 등 사회통념상 예견되는 행위를 하고 있을 때 발생한 사고로 인해 사상한 경우에는 업무상 재해로 볼 수 있다.

천재지변 또는 화재 등의 돌발적인 사고로 인한 노동자의 사상이 업무상의 재해로 되기 위해서는 ① 사업주의 지배관리권이 미치는 영역으로서 사업장 내이어야 할

것이고, ② 노동자의 구조행위 또는 긴급피난행위가 사회통념상 예견 가능하여야 할 것이며, ③ 돌발적 사고와 노동자의 재해 사이에 상당한 인과관계가 인정되어야 한다.

[인정 사례]

① 택시 운전기사가 영업 중 뺑소니 차량을 추격한 행위는 사회 도덕적으로 업무에 순되어 기대되는 합리적이고 필요한 행위의 하나라 할 수 있으므로 위 재해는 근무시간에 운행업무 중인 운전자에게 응급상태에서 일반적으로 기대되는 합리적인 행위 중의 재해로서 업무상 재해에 해당한다.(1991. 7. 1. 재보 01254-10037)

[불인정 사례]

① 사업주가 주최하는 야유회에서 참석 중 사업주의 지배영역하에 있는 근로자가 아닌 타인을 구조하려다 강물에 빠져 사망한 사고의 경우 야유회가 사업주의 노무관리상 필요에 의하여 행하여진 것이기는 하나, 사업주의 지배영역을 벗어난 업무 외의 행위로서 이는 의사상자보호법에 의한 의사자로 처리되어야 하므로 산재보험법에 의한 업무상 사망으로 인정할 수 없음.(2000. 7. 10. 보상 6602-895)

마) 사업주의 지시를 받아 사업장 밖에서 업무를 수행하던 중 발생한 사고

출장이란, 사업주의 포괄적 또는 개별적인 지시 명령에 의하여 통상의 근무지를 떠나 특정한 장소에서 용무를 수행하는 행위로, 일시적인 근무지로 출발하여 노동자의 사적 영역을 벗어났을 때 개시되어 용무를 마치고 사업주의 지배관리의 범위를 벗어나 노동자의 사적 영역으로 들어섰을 때 종료되기까지 일련의 과정을 말한다. 따라서 사업주의 구체적인 지시를 위반한 행위, 노동자의 사적행위 등에 해당하는 경우가 아니라면 출장과정의 전반이 사업주의 지배·관리 하에 있다고 할 수 있다.

출장의 개시시점은 그 출발장소에서부터 출장과정의 시작된다고 봄이 타당하고⁹⁾,

9) 서울행법 1998. 10. 15. 선고 98구9423

출장의 종료시점은 사업주의 지배관리의 범위를 벗어나 노동자의 사적영역 내에 도달하였는지 여부를 가지고 판단하여야 한다.¹⁰⁾

[인정 사례]

① 출장 중 여관에서 연탄가스 중독으로 사망한 경우 피재근로자의 사적행위나 지의행위에 의하여 발생하였거나 사업주가 지정한 숙박시설의 이용을 회피함으로써 발생하였다는 사정이 없는 한 업무상 사망으로 인정하여야 한다.(1983. 5. 19. 보상 1458. 7-12819)

② 평소 자신이 운행하던 회사 소유의 통근버스를 정비공장에 수리를 맡긴 후, 정비공장 직원 소유의 승용차를 빌려서 귀가하였다가 수리가 완료된 통근버스를 찾기 위해 정비공장에서 귀가시 타고왔던 이 차량으로 자택을 출발하여 정비공장으로 가던 순로상에서 재해가 발생하였으며, 통근버스를 찾기 위해 자택을 출발하는 순간부터 출장의 범위에 해당한다 할 것이므로 이는 출퇴근 재해가 아닌 업무상 재해(출장 중의 재해)로 판단된다.(2007 심사결정 사례집)

[불인정 사례]

① 근로자가 사업장을 떠나 출장 중인 경우에는 그 용무의 이행 여부나 방법 등에 있어 포괄적으로 사업주에게 책임을 지고 있다 할 것이어서 특별한 사정이 없는 한 출장과정의 전반에 대하여 사업주의 지배하에 있다고 볼 수 있으므로 출장에 당연 또는 통상 수반하는 범위 내의 행위에 대하여는 일반적으로 그 업무수행성을 인정할 수 있다 할 것이고, 이때 그 출장명령의 내용, 출장업무의 성질, 출장에 제공된 교통수단의 종류 기타 당해 사업에 있어서의 관행 등에 비추어 시인할 수 있는 때에는 출장업무를 마친 후 출장지로부터 사무실을 들르지 않고 곧바로 귀가하는 경우에도 그 귀가행위까지 출장과정의 일부로 볼 수는 있다 할 것이지만, 그 경우 출장의 종료시점은 그 업무수행성 인정의 근거가 되는 사업주의 지배관리의 범위를 벗어나 근로자의 사적 영역 내에 도달하였는지 여부를 가지고 판단하여야 한다. 망인이 거래처 접대 후 차량을 거주 아파트 내 지하주차장에 주차한 후 시동을 걸어 놓은 채로 차량 안에서 잠을 자는 바람에 머물러 과열로 인한 차량 화재로 사망한 경우, 자의적 또는 사적 행위의 과정에서 자신의 귀책사유로 사망한 것으로 그 업무수행성 내지 업무기인성이 인정되지 아니한다는 이유로 업무상 재해에 해당하지 않는다.(대법원 2004. 11. 11. 선고 2004두6709 판결)

10) 대법원 2004. 11. 11. 선고 2004두6709

바) 사업장 밖의 장소로 출퇴근하여 업무를 수행하는 경우

업무의 성질상 업무수행 장소가 특정되어 있지 아니한 노동자가 최초로 업무수행 장소에 도착하여 업무를 시작한 때부터 최후로 업무를 완수한 후 퇴근하기 전까지 업무와 관련하여 발생한 사고는 업무상 사고로 본다.

2) 시설물 등의 결함에 따른 사고

< 산재보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) >

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고

나. 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고

< 산재보험법 시행령 제28조(시설물 등의 결함 등에 따른 사고) >

① 사업주가 제공한 시설물, 장비 또는 차량 등(이하 이 조에서 "시설물등"이라 한다)의 결함이나 사업주의 관리 소홀로 발생한 사고는 법 제37조제1항제1호나목에 따른 업무상 사고로 본다.

② 사업주가 제공한 시설물등을 사업주의 구체적인 지시를 위반하여 이용한 행위로 발생한 사고와 그 시설물등의 관리 또는 이용권이 근로자의 전속적 권한에 속하는 경우에 그 관리 또는 이용 중에 발생한 사고는 법 제37조제1항제1호나목에 따른 업무상 사고로 보지 않는다.

사업주가 제공한 시설물, 장비 또는 차량 등의 결함이나 사업주의 관리 소홀로 발생한 사고는 그 사고가 사업주의 구체적인 지시사항을 위반하여 시설물 등을 이용한 행위로 발생한 사고와 그 시설물 등의 관리 또는 이용권이 노동자의 전속적 권한에 속하는 시설을 이용하고 있던 중 발생한 사고 이외는 업무상 사고로 본다.

또한 작업시간외의 시간 중에 발생한 때에도 노동자의 자해행위 또는 사업주의 구

체적인 지시사항을 위반한 행위로 인하여 사상한 경우를 제외하고는 이를 업무상 재해로 본다. 중식시간에 휴식을 취하여 현장에 설치되어 있는 개구부를 통하여 내려가다가 추락하여 사망한 경우에는 업무상 재해로 보고 있다.¹¹⁾ 다만, 관리 또는 이용권이 노동자의 전속적 권한에 속하는 시설을 이용 중에 발생한 사고는 예외로 한다.

따라서 작업시간 외 시설물 결함에 의해 발생한 재해의 업무상 재해 인정여부는 사업주의 시설물이 사업의 목적으로 제공된 것인지 여부, 시설물의 관리 또는 이용권이 사업주에 있는지 여부, 시설물 자체의 결함이나 관리소홀 등의 하자 여부, 노동자의 자해행위 여부, 사업주의 구체적인 지시를 위반했는지 여부 등 사용시설의 하자여부와 업무와 재해간의 상당인과관계의 성립여하에 따라 결정된다.

[인정 사례]

① 비록 근무시간에 장기를 두었으나 근로계약에 의한 업무를 수행하기 위하여 사업주의 지배관리 하에 있었고, 사업주의 관리시설인 지게차가 과실로 적치된 유리를 넘어뜨렸으므로 사업주의 관리상 하자로 볼 수 있으며, 재해가 발생한 시간이 자유로운 휴게시간이 아닌 작업대기 중이므로 사업주가 특정한 장소를 지정하여 그 장소를 반드시 이용토록 하는 등의 구체적인 지시사항을 위반했거나 자해행위를 인정할만한 명백한 사유가 없는 한 업무상 재해로 인정함이 타당하다. (1993. 8. 27. 재보 68607-852)

② 중식시간에 사업주의 관리 하에 있는 시설물인 식당에서 발생한 재해는 업무수행 중의 재해로 인정되는 것이므로 사용자가 점심을 제공하는 도중에 타 근로자의 부주의로 인하여 발생한 재해로서 업무와 상당인과관계가 있는 것이므로 업무상 재해로 취급함이 타당함.(1965. 12. 14. 노직산 4089)

[불인정 사례]

① 노사합의 사항에 의하여 경조사에 관광버스를 제공한 경우에는 관광버스를 사업주가 관리하고 있는 시설로 보기 곤란하므로 관광버스가 사고를 당한 경우에는 탑승자들에 대하여 업무상 재해로 인정하기 어려울 것으로 사료됨.(2000. 6. 26. 보상 670 1-834)

11) 1996. 9. 17. 심사 제96-2130호

② 근로자가 임의로 숙소를 선택하여 임차하였을 뿐, 사업주가 이를 숙소로 지정한 바 없으면 비록 사업주가 위 숙소의 차임 일부를 보조하였다 하더라도, 근로자가 위 숙소에 기거한 것을 가리켜 사업주의 지배·관리 하에 있다고 볼 수 없고, 근로자들이 임의로 구입하여 숙소에 비치한 가전제품의 하자로 인하여 화재가 발생하여 근로자가 사망한 경우에는 사업주가 제공한 숙소의 하자나 그 관리 소홀로 인한 것이 아니므로 업무와 재해 사이에 상당인과관계를 인정할 수 없다.(서울고법 1998. 8. 13. 96누40679)

3) 행사 중의 사고

< 산재보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) >

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고

라. 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고

< 산재보험법 시행령 제30조(행사 중의 사고) >

운동경기·야유회·등산대회 등 각종 행사(이하 "행사"라 한다)에 근로자가 참가하는 것이 사회통념상 노무관리 또는 사업운영상 필요하다고 인정되는 경우로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 근로자가 그 행사에 참가(행사 참가를 위한 준비·연습을 포함한다)하여 발생한 사고는 법 제37조제1항제1호라목에 따른 업무상 사고로 본다.

1. 사업주가 행사에 참가한 근로자에 대하여 행사에 참가한 시간을 근무한 시간으로 인정하는 경우
2. 사업주가 그 근로자에게 행사에 참가하도록 지시한 경우
3. 사전에 사업주의 승인을 받아 행사에 참가한 경우
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 경우로서 사업주가 그 근로자의 행사 참가를 통상적·관례적으로 인정한 경우

노동자가 근로계약에 의하여 통상 종사할 의무가 있는 업무로 규정되어 있지 아니한 회사의 행사나 모임에 참가하던 중 재해를 당한 경우, 이것이 업무상 재해로

인정되려면, 그 행사나 모임의 주최자, 목적, 내용, 참가인원과 그 강제성 여부, 운영방법, 비용부담 등의 사정들에 비추어 사회통념상 그 행사나 모임의 전반적인 과정이 사용자의 지배나 관리를 받는 상태에 있어야 하고, 또한 노동자가 그와 같은 행사나 모임의 순리적인 경로를 일탈하지 아니한 상태에 있어야 한다.

그러므로 행사 중 사고가 업무상 재해에 해당하는지 판단하기 위해서는 ① 사업주가 근무시간으로 인정 또는 업무시간 내 행사가 이루어졌는지, ② 행사 참여에 대하여 사업주의 구체적인 지시나 개입이 있었는지, ③ 노동자의 업무 특성으로 미루어 행사 참여의 강제성이 있는지, ④ 행사참여 기간 동안 임금이 지급되거나 출근처리가 되었는지, ⑤ 사업주의 지배·관리 하에 있는지 등의 사정을 미리 살펴보아야 한다.

그리고 행사에 참가하기 위한 준비·연습 중에 발생한 재해의 경우에도 행사 중의 사고와 동일하게 적용된다.

[인정 사례]

① 선박회사의 도장공인 망인이 참석한 1차 회식은 선주 측의 감독관을 접대함과 아울러 직원 노고 위로 차원에서 이루어진 것이며, 2차 회식도 접대를 받은 선주 측의 감독관의 제의에 따라 이루어져 망인으로서 이를 거절하기 어려웠던 것으로 판단되므로 망인이 2차 회식에 참석하던 중 1, 2차 회식에서의 과음으로 인해 추락하여 사망한 것은 업무상 재해에 해당한다.(서울행법 2006. 9. 5. 선고 2005구합41150 판결)

② 이 건 단합대회행사는 지점직원들의 단합을 목적으로 매월 정기적으로 실시해오던 행사이며, 총 14명의 지점 직원 중 12명이 참석한 점, 재해근로자의 경우 고객과의 차량인도 계획이 사전에 약속되어 있었음에도 이를 연기하고 행사에 참석한 점으로 보아, 어느 정도 참석의 강제성이 있다고 보여지는 점, 행사의 비용이 회사의 위임을 받아 지점장의 전결로 지출할 수 있는 활동비 명목의 예산으로 충당된 점으로 보아 근로자의 재해는 사업주가 노무관리 및 사업운영상 필요하여 개최한 단합대회 행사에 참석 중 발생한 업무상 재해이다.(2006 심사 결정 사례집)

[불인정 사례]

① 체육행사는 회사 지점이 영업 활동을 위하여 공식적으로 마련한 행사가 아니라 지점 직원들 중 일부 직원들이 만든 축구 동호회가 마련한 행사라고 보여지고, 그 행사 준비 과정에서 위 회사 지점장이 어떠한 지시를 하거나 회의를 열어 공식적으로 준비를 하지 않고, 그 지점장이 행사에 참석하지도 않았으며, 그 행사에 전체 직원이 참여하지도 않았고 특히, 회식을 마친 후 여흥을 이어가기 위하여 노래방을 갈 때에는 더 적은 인원만이 남았다는 점에 비추어 이 사건 사고는 그 행사나 모임의 전반적인 과정이 사업주의 지배·관리를 받던 중 일어난 사고가 아니다.(서울행법 2004누26156)

4) 휴게시간 중의 사고

< 산재보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) >

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고

마. 휴게시간 중 사업주의 지배관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고

산재보험법 제37조 제1항 제1호 마목은 “휴게시간 중 사업주의 지배관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고”를 업무상 재해로 규정하고 있는 바, 재해발생 당시 노동자가 ‘사업주의 지배·관리 하에 있었는지 여부를 중심으로 업무상 재해의 여부를 판단해야 한다.

회사에서 행하여지던 통상적·정형적·관례적 방법에 따라 휴게시간을 이용하던 중 재해가 발생한 경우 사업주의 지배·관리 하에 있다고 볼 수 있으며, 우발적·비정형적·특별한 방법에 따라 휴게시간을 이용하던 중 발생한 재해의 경우에는 사업주의 지배·관리 하에 있다고 할 수 없다.

[인정 사례]

① 근로자가 휴게시간에 구내매점에 간식을 사먹으러 갔다가 제품하차장에서

교통사고를 당한 경우, 위 행위는 근로자의 본래의 업무행위에 수반된 생리적 또는 합리적 행위에 해당하여 업무상 재해에 해당한다.(대법원 2000. 4. 25. 선고 2000다2023 판결)

② 구내식당이 없는 사업장에서 근무하던 근로자가 사업주의 허락 하에 평소와 같이 점심식사 시간에 사업장 인근의 자택에서 점심식사를 한 후 바로 사업장으로 복귀하던 중 일어난 재해는 업무상 재해에 해당한다.(대법원 2004. 12. 25. 선고 2004두6549 판결)

[불인정 사례]

① 개인적인 사유로 점심시간 30분 전에 사업주 제공 차량을 이용하여 용무를 마친 후, 점심시간이 되어 자택에서 식사 후 귀사하던 중 발생한 교통사고는 회사에서 행하여지던 통상적·정형적·관례적 방법에 따라 점심시간을 이용하던 중 발생한 경우에 한하여 업무상 인과관계를 인정할 수 있고, 우발적·비정형적·특별한 방법에 따라 점심시간을 이용하던 중 발생한 재해의 경우에는 사업주의 지배·관리 하에 있었다고 할 수 없어 업무와의 인과관계를 인정하기 어렵다.(대법원 2003. 10. 10. 선고 2003두7385 판결)

5) 특수한 장소에서의 사고

< 산재보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) >

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고

바. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고

< 산재보험법 시행령 제31조(특수한 장소에서의 사고) >

사회통념상 근로자가 사업장 내에서 할 수 있다고 인정되는 행위를 하던 중 태풍·홍수·지진·눈사태 등의 천재지변이나 돌발적인 사태로 발생한 사고는 근로자의 사적 행위, 업무 이탈 등 업무와 관계없는 행위를 하던 중에 사고가 발생한 것이 명백한 경우를 제외하고는 법 제37조제1항제1호바목에 따른 업무상 사고로 본다.

산재보험법 시행령 제31조는 사회통념상 노동자가 사업장 내에서 할 수 있다고 인정되는 행위를 하던 중 태풍·홍수·지진·눈사태 등의 천재지변이나 돌발적인 사태

로 발생한 사고를 업무상 사고로 보고 있으나, 사고 장소가 사업주의 지배·관리 하에 있는 영역까지 확장되는 것이 아니라 사업장 내로 제한되고, 노동자의 사적 행위 및 업무 이탈 등 업무와 관계없는 행위를 하던 중에 사고가 발생한 것이 명백한 경우에는 업무상 사고로 인정하지 않고 있다.

6) 요양 중의 사고

< 산재보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) >

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고
- 바. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고

< 산재보험법 시행령 제32조(요양 중의 사고) >

업무상 부상 또는 질병으로 요양을 하고 있는 근로자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사고가 발생하면 법 제37조제1항제1호바목에 따른 업무상 사고로 본다.

1. 요양급여와 관련하여 발생한 의료사고
2. 요양 중인 산재보험 의료기관(산재보험 의료기관이 아닌 의료기관에서 응급진료 등을 받는 경우에는 그 의료기관) 내에서 업무상 부상 또는 질병의 요양과 관련하여 발생한 사고

산재보험법 시행령 제32조는 업무상 부상 또는 질병으로 요양을 하고 있는 노동자에게 요양급여와 관련하여 발생한 의료사고 또는 요양 중인 산재보험 의료기관 내에서 업무상 부상 또는 질병의 요양과 관련하여 발생한 사고에 대하여 업무상 사고로 인정하고 있다.

[인정 사례]

① 업무상 재해인 상병의 치료과정에서 생긴 치료방법의 부작용이 근로자의 다른 기존증을 자연경과 이상으로 악화시켜 사망에 이르게 된 경우에는 그 사망과 업무 사이의 상당인과관계가 있다고 보아야 한다.(서울고법 1997. 2. 11. 선고 96구10296 판결)

② 업무상 재해로 요양 중 수술을 위하여 의료기관을 변경하기 위한 이송 중 발생한 사고로 인한 사상은 근로자의 요양과 관련한 행위 중의 사고로서 사고와 새로운 사상 간에 상당인과관계가 성립하는 것으로 봄이 타당하다.(1996. 6. 10. 요양 0509-319)

[불인정 사례]

① 특별히 요양에 필요하여 외박을 허가한 것이 아니라 가사정리를 위한 본인의 간절한 요청에 의하여 부득이 허가를 하게 된 사실을 인정할 수 있고 반증 없으므로, 위 망인의 외박목적은 치료목적 또는 치료의 효과를 높이기 위한 것이 아니라 개인적인 사유로 한 것이므로 망인이 외박허가를 받아 귀가 후 다시 병원으로 돌아가는 행위는 요양과 관련 없는 사적인 행위에 불과하다 할 것이고, 따라서 그 행위 중에 당한 위 사고 또한 요양 중인 행위와 사이에 상당인과관계가 있다고 볼 수 없으므로 위 사고로 인한 망인의 사망은 업무상 재해에 해당한다고 볼 수 없다.(서울고법 1998. 2. 3. 선고 97구 21941 판결)

7) 제3자의 행위에 따른 사고

< 산재보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) >

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고

바. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고

< 산재보험법 시행령 제33조(제3자의 행위에 따른 사고) >

제3자의 행위로 근로자에게 사고가 발생한 경우에 그 근로자가 담당한 업무가 사회 통념상 제3자의 가해행위를 유발할 수 있는 성질의 업무라고 인정되면 그 사고는 법 제37조제1항제1호바목에 따른 업무상 사고로 본다.

산재보험법 시행령 제33조 '제3자의 행위에 따른 사고'에 대하여, 법원은 "산업재해보상보험법상의 업무상의 재해라 함은 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한

재해를 말하므로, 노동자가 타인의 폭력에 의하여 재해를 입은 경우라고 하더라도 그것이 직장 안의 인간관계 또는 직무에 내재하거나 통상 수반하는 위험이 현실화되어 발생한 것으로서, 업무와 사이에 상당인과관계가 있으면 업무상 재해로 인정하여야 할 것이고, 따라서 가해자의 폭력행위가 직장 안의 인간관계와 관련된 것인 이상 망인이 직무의 한도를 넘어 상대방을 자극하거나 도발함으로써 발생한 경우가 아닌 한 업무와 사이에 상당인과관계가 있다 할 것이다(대법원 1995. 1. 24. 선고 94누8587 판결, 대법원 2008. 8. 21. 선고 2008두7953 판결 등 참조)."고 판시하고 있다.

근로복지공단도 마찬가지로, "직장 동료인 가해자의 폭행이 청구인과의 사적인 감정에서 기인한 것으로만 보기는 어려우며, 직장 안의 인간관계 또는 직무에 내재하거나 통상 수반하는 위험이 현실화되어 발생한 것으로 업무와 상당인과관계가 인정된다(산업재해보상보험심사위원회 2015 제5541호 참조)."고 판단하여, 동료근로자를 포함한 제3자의 가해행위에 따른 사고의 업무상 재해 인정기준을 제시하고 있다.

[인정 사례]

① 공사현장에서 점심시간이 종료된 후의 작업준비 혹은 작업 중 동료근로자가 작업내용과 관련된 시비를 계속하자 원고도 욕설을 하고 머리 부위를 들이밀었다가 동료근로자의 폭행으로 상해를 입은 경우 원고의 행위는 사회적 상당성을 넘었다고 보기 어렵고, 동료근로자의 시비와 원고의 부상이 단 시간 내에 일어난 점, 이 사건 사고로 원고만이 부상을 입은 것으로 보이는 점 등을 종합하여 보면, 원고의 이 사건 사고로 인한 부상은 직장 안의 인간관계 또는 직무에 내재하거나 통상 수반하는 위험의 현실화로서 업무와 상당인과관계가 있다고 할 것이고, 가해자와 원고 사이의 사적인 관계에 기인한 경우라던가 원고가 직무의 한도를 넘어 상대방을 자극하거나 도발한 경우에 해당한다고 볼 것이 아니다.(서울고법 2003. 12. 12. 선고 2003누3422)

[불인정 사례]

① 사업장에서 작업 중이던 갑에 대하여 사적감정을 품고 있던 병이 사업장 내로 침입한 뒤, 갑과 동료 을에게 총기를 발사하여 갑과 을 모두 사망케 한

경우, 이는 갑에 대한 병의 사적인 감정으로 인하여 발현된 것으로서 업무에 내재되어 있어 통상 수반하는 위험이 현실화된 것이라고 보기 어렵고 또한 갑과 을의 직무에 타인으로부터 위험을 받을 위험성이 내재되어 있다고 볼 수 없는 한 사용자의 근로자에 대한 안전관리의무 위반이라고도 보기 어렵다 할 것으로 업무 외 재해로 봄이 타당하다.(2005. 8. 3. 보상부 3295)

8) 노동조합 활동 중의 사고

노동조합 관련 행사 중 사고의 경우, 순수하게 노동조합에서 주관하여 개최한 행사나 상급단체 노동조합의 행사는 회사의 노무관리 업무와 직접적이고, 구체적이며 밀접한 관련이 없는 한 업무수행성이 있다고 인정하지 않고 있으므로, ① 사업주의 참석 여부, ② 사업주의 사전 승인 또는 협조 여부, ③ 사업주가 소요경비를 지원했는지 여부, ④ 노무관리상 필요로 관례적으로 개최한 행사인지 여부, ⑤ 행사목적이 순수한 노동조합의 단합 성격은 아닌지 여부, ⑥ 행사참여 구성이 노조전임자로 이루어진 것인지 여부 등을 종합적으로 검토하여 업무상 재해여부를 판단하여야 한다.

노조 전임자의 전임업무 중 사고에 대하여, 행정해석은 노조 전임자는 사업주의 지휘·감독을 받지 않고, 노동조합의 규약 및 규정 등에 의거하여 업무를 수행하므로 비록 사업장에서 노동조합 업무를 수행하다가 발생한 재해라도 업무상 재해가 아니라고 인정하지만, 법원은 노동조합 업무는 원래 회사의 노무관리 업무와 밀접한 관련이 있으며, 사용자가 본래의 업무 대신 이를 담당하도록 하는 것이어서 그 자체를 바로 회사의 업무로 볼 수 있고, 그 전임자가 노동조합 업무를 수행하거나 이에 수반되는 통상적인 활동을 하는 과정에서 그 업무에 기인하여 발생한 재해는 업무상 재해에 해당한다고 본다.(대법원 2014. 5. 29. 선고 2014두35323 판결)

[인정 사례]

① 회사의 승낙에 의한 노조전임자가, 노동조합이 단체교섭을 앞두고 조합원들의 단결력을 과시하기 위하여 개최한 결의대회에 사용된 현수막을 철거하던 중 재해를 입은 경우, 위 결의대회가 불법적인 것이 아니고 이를 쟁의행

위에 들어간 이후의 노동조합 활동이라고 볼 수 없으므로 업무상 재해에 해당한다.(대법원 1998. 12. 8. 선고 98두1400 판결)

[불인정 사례]

① 회사측에서 복지사업비를 지급하기 전부터 노동조합이 주관하여 체육행사를 개최하여 온 점, 비번인 택시운전기사가 불참한 경우에도 노동조합에 범칙금을 납부하는 외에는 회사측으로부터 어떠한 불이익도 받지 않는 점, 그 행사비용도 노동조합이 전권을 갖고 있는 복지사업비 중에서 임의로 집행하는 점 등을 관계 법령과 종합하여 판단하면, 체육행사는 노동조합의 주관 하에 노동조합원들의 친목을 도모하기 위하여 그 자체의 예산으로 이루어진 노동조합 자체의 행사로 봄이 상당하므로 업무상 재해로 인정하기 어렵다.(부산고법 2003. 10. 17. 선고 2003누1844 판결)

9) 고의·자해행위나 범죄행위에 따른 업무상의 재해 인정기준

< 산재보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) >

② 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상·질병·장해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 저하된 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다.

< 산재보험법 시행령 제36조(자해행위에 따른 업무상의 재해의 인정 기준) >

법 제37조제2항 단서에서 "대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 업무상의 사유로 발생한 정신질환으로 치료를 받았거나 받고 있는 사람이 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우
2. 업무상의 재해로 요양 중인 사람이 그 업무상의 재해로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우
3. 그 밖에 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였다는 것이 의학적으로 인정되는 경우

산재보험법 제37조는 노동자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망을 업무상 재해로 보지 않는 것을 원칙으로 하되, 예외적으로 동법 시행령 제31조를 통해, 업무상 재해로 인정하고 있다.

자해행위와 관련하여, 노동자가 업무수행 과정에서 받은 스트레스에 따른 우울증으로 자살한 경우 업무와 사망 사이의 상당인과관계 여부를 판단하는 방법에 대하여, 법원은 “산업재해보상보험법(2007. 4. 11. 법률 제8373호로 전문 개정되기 전의 것) 제4조 제1호에서 말하는 ‘업무상의 재해’라 함은 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 근로자의 부상·질병·신체장애 또는 사망을 뜻하는 것이므로 업무와 재해발생 사이에는 인과관계가 있어야 하고 그 인과관계는 이를 주장하는 측에서 증명하여야 하는바, 그 인과관계 유무는 반드시 의학적, 자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것이 아니라 규범적 관점에서 상당인과관계의 유무로써 판단되어야 하므로, 근로자가 업무로 인하여 질병이 발생하거나 업무상 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생원인에 겹쳐서 질병이 유발 또는 악화되고, 그러한 질병으로 인하여 심신상실 내지 정신착란의 상태 또는 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 현저히 저하된 정신장애 상태에 빠져 자살에 이르게 된 것이라고 추단할 수 있는 때에는 업무와 사망 사이에 상당인과관계가 있다(대법원 2008. 3. 13. 선고 2007두 2029 판결).”고 판시하고 있다.

라. 업무상 질병 : 금속 사업장과 연관된 질병 위주 검토

1) 업무상 질병의 개념 및 범위, 인정기준

업무상 질병은 ‘업무상 사유’로 인하여, 발생한 질병을 일컫는 것으로서, 질병의 발생이나 악화의 원인이 돌발적이거나 시간적, 장소적으로 명확한 사고성 질병과 그렇지 않은 직업성 질병으로 구분된다. ‘사고성 질병’은 돌발적이거나 시간적, 장소적으로 명확한 사건이 원인이 되어 발생한 모든 질병으로 업무상 부상과 같이 외부적으로 인식이 용이하고 인과관계의 증명이 용이한 반면, ‘직업성 질병’은 장기간에 걸친 유해인자의 가중 축적에 의해 점진적으로 생기는 것이 보통이고 외부적인 인식이 곤란하기 때문에 업무와 질병간의 인과관계가 문제가 된다.

근로기준법 시행령 제44조 제1항과 동법 시행령 별표 5의 업무상 질병의 범위, 산재보험법 시행령 별표 3의 업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준에 따른 업무상 질병의 범위는 다음과 같다.

1. 뇌혈관 질병 또는 심장 질병
2. 근골격계 질병
3. 호흡기계 질병
4. 신경정신계 질병
5. 림프조혈기계 질병
6. 피부 질병
7. 눈 또는 귀 질병
8. 간 질병
10. 직업성 암
11. 급성 중독 등 화학적 요인에 의한 질병
12. 물리적 요인에 의한 질병
13. 제1호부터 제12호까지에서 규정된 발병요건을 충족하지 못하였거나, 제1호부터 제12호까지에서 규정된 질병이 아니더라도 근로자의 질병과 업무와의 상당인과관계(相當因果關係)가 인정되는 경우에는 해당 질병을 업무상 질병으로 본다.

산재보험법 제37조 제1항 제2호와 동법 시행령 제34조에서 규정한 업무상 질병의 인정기준은 다음과 같다.

- < 산재보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) >**
- ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
 2. 업무상 질병
 - 가. 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장애를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병

나. 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병

다. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

〈 산재보험법 시행령 제34조(업무상 질병의 인정기준) 〉

① 근로자가 「근로기준법 시행령」제44조제1항 및 같은 법 시행령 별표 5의 업무상 질병의 범위에 속하는 질병에 걸린 경우 다음 각 호의 요건 모두에 해당하면 법 제37조제1항제2호가목에 따른 업무상 질병으로 본다.

1. 근로자가 업무수행 과정에서 유해·위험요인을 취급하거나 유해·위험요인에 노출된 경력이 있을 것
2. 유해·위험요인을 취급하거나 유해·위험요인에 노출되는 업무시간, 그 업무에 종사한 기간 및 업무 환경 등에 비추어 볼 때 근로자의 질병을 유발할 수 있다고 인정될 것
3. 근로자가 유해·위험요인에 노출되거나 유해·위험요인을 취급한 것이 원인이 되어 그 질병이 발생하였다고 의학적으로 인정될 것

② 업무상 부상을 입은 근로자에게 발생한 질병이 다음 각 호의 요건 모두에 해당하면 법 제37조제1항제2호나목에 따른 업무상 질병으로 본다.

1. 업무상 부상과 질병 사이의 인과관계가 의학적으로 인정될 것
2. 기초질환 또는 기존 질병이 자연발생적으로 나타난 증상이 아닐 것

③ 제1항 및 제2항에 따른 업무상 질병(진폐증은 제외한다)에 대한 구체적인 인정 기준은 별표 3과 같다.

④ 공단은 근로자의 업무상 질병 또는 업무상 질병에 따른 사망의 인정 여부를 판정할 때에는 그 근로자의 성별, 연령, 건강 정도 및 체질 등을 고려하여야 한다.

이하에서는 업무상 질병의 범위 중 금속 사업장과 연관된 대표적인 질병인 ① 근골격계 질병, ② 뇌·심혈관계 질병, ③ 직업성 암을 중심으로 설명하고자 한다.

2) 근골격계 질병

가) 근골격계 질병의 정의 및 특징

근골격계 질병은 특정 신체부위에 부담을 주는 업무로 그 업무와 관련하여 근육,

인대, 힘줄, 추간판, 연골, 뼈 또는 이와 관련된 신경 및 혈관에 미세한 손상이 누적되어 기능 저하가 초래되는 급성 또는 만성 질병이다.

특정된 하나의 신체 부위에 발생할 수도 있고 동시에 여러 부위에서 다발적으로 발생할 수 있으며, 하나의 조직뿐만 아니라 다른 주변 조직의 변화를 동시에 가져오는 것이 특징이다. 또한, 질병의 임상양상 및 검사소견 등이 사고성과 비사고성으로 명확하게 구분되지 않고, 직업적인 원인 외에도 개인요인과 일상생활 등의 비직업적인 원인(연령증가, 일상생활, 취미생활 등)에 의해서도 발생할 수 있으며, 증상의 정도가 가볍고 주기적인 것부터 심각하고 만성적인 것까지 다양하게 나타난다.

나) 근골격계 질병의 유형

근골격계 질병은 팔(上肢), 다리(下肢) 및 허리 부분으로 구분하고, ① '팔 부분(上肢)'은 목, 어깨, 등, 위팔, 아래팔, 팔꿈치, 손목, 손 및 손가락의 부위를 말하며, 대표적 질병으로는 경추염좌, 경추간판탈출증, 회전근개건염, 팔꿈치의 내(외)상과염, 수부의 건염 및 건초염, 수근관증후군 등이 있다. ② '다리 부분(下肢)'은 둔부, 대퇴부, 무릎, 다리, 발목, 발 및 발가락의 부위를 말하며, 대표적 질병으로는 무릎의 반월상 연골손상, 슬개대퇴부 통증증후군, 발바닥의 근막염, 발과 발목의 건염 등이 있다. ③ '허리 부분'은 요추 및 주변의 조직을 지칭하며 대표적 질병으로는 요부염좌, 요추간판탈출증 등이 있다.(고용노동부 고시 제2016-25호)

다) 근골격계 질병의 업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준

산재보험법 시행령 별표 3은 근골격계 질병의 업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준을 아래와 같이 규정하고 있다.

[별표 3]

업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준(산재보험법 시행령 제34조 제3항 관련)

2. 근골격계 질병

가. 업무에 종사한 기간과 시간, 업무의 양과 강도, 업무수행 자세와 속도, 업무수행 장소의 구조 등이 근골격계에 부담을 주는 업무(이하 "신체부담업무"라 한다)로서 다음 어느 하나에 해당하는 업무에 종사한 경력이 있는 근로자의 팔·다리 또는 허리 부분에 근골격계 질병이 발생하거나 악화된 경우에는 업무상 질병으로 본다. 다만, 업무와 관련이 없는 다른 원인으로 발병한 경우에는 업무상 질병으로 보지 않는다.

- 1) 반복 동작이 많은 업무
- 2) 무리한 힘을 가해야 하는 업무
- 3) 부적절한 자세를 유지하는 업무
- 4) 진동 작업
- 5) 그 밖에 특정 신체 부위에 부담되는 상태에서 하는 업무

나. 신체부담업무로 인하여 기존 질병이 악화되었음이 의학적으로 인정되면 업무상 질병으로 본다.

다. 신체부담업무로 인하여 연령 증가에 따른 자연경과적 변화가 더욱 빠르게 진행된 것이 의학적으로 인정되면 업무상 질병으로 본다.

라. 신체부담업무의 수행 과정에서 발생한 일시적인 급격한 힘의 작용으로 근골격계 질병이 발병하면 업무상 질병으로 본다.

마. 신체부위별 근골격계 질병의 범위, 신체부담업무의 기준, 그 밖에 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

근골격계 질병의 발생에는 여러 가지 위험요인이 관여하게 되는데, 그 위험요인에는 ① 구조적 요인으로 노동강도 증가, 작업조직, 생산방식, 사회경제적 변화 등이 있고, ② 작업관련 요인으로 작업자세, 힘, 반복성 등의 물리적 스트레스 등이 있으며, ③ 개인적 요인 및 사회심리적인 요인이 있다.

근골격계 질병을 유발하는 직업관련 위험요인을 살펴보면, ① 빠른 작업 속도·반복적인 동작을 계속적으로 수행하는 작업, ② 무리한 힘을 요구하는 작업, ③ 부자연스러운 작업 자세를 요구하는 작업(잘못된 작업장 구조), ④ 팔이나 팔꿈치, 손바닥 등이 날카로운 면과 접촉되는 작업, ⑤ 추운 환경에서 일하는 작업, ⑥ 과도한 진동이 손이나 팔 등에 전달되는 경우(잘못된 공구사용), ⑦ 휴게시간의 부족 등이 있고, 이러한 위험요인들은 복합적으로 작용하는 경우가 많고, 복합적으로 작용할수록 위험도가 더 커진다.

라) 근골격계 부담작업의 범위

고용노동부는 고시(2018. 2. 9. 고시 제2018-13호)로 근골격계 부담작업의 범위를 정하고 있는데, 이는 신체부담 작업의 내용을 11가지로 국한시켜 근골격계 질병의 발생 원인을 지나치게 단순화하고, 그 기준이 계량화되고 엄격해 복합공정이나 비정형작업에서 사용할 수 없으며, 근골격계 부담작업 여부가 저평가되는 문제점이 있다.

그럼에도 불구하고 근골격계 질병을 발생시키는 신체부담 업무에 대한 다른 세부적인 기준이 존재하지 않기 때문에, 근골격계 질병을 업무상 질병으로 인정받기 위해서는 고용노동부에서 정한 근골격계 부담작업을 수행하였음을 인정받는 것이 필요하다. 따라서 아래 고용노동부 고시는 문제점이 있지만 근골격계 부담작업을 수행하였음을 입증하고 준비하는데 참고해야할 중요한 자료이므로 반드시 숙지하여야 한다.

근골격계부담작업의 범위 및 유해요인조사 방법에 관한 고시

(2018. 2. 9. 고용노동부 고시 제2018-13호)

제3조(근골격계부담작업)

법 제24조제1항제5호 및 안전보건규칙 제656조제1호에 따른 근골격계부담작업이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 말한다. 다만, 단기간작업 또는 간헐적인 작업은 제외한다.

1. 하루에 4시간 이상 집중적으로 자료입력 등을 위해 키보드 또는 마우스를 조작하는 작업
2. 하루에 총 2시간 이상 목, 어깨, 팔꿈치, 손목 또는 손을 사용하여 같은 동작을 반복하는 작업
3. 하루에 총 2시간 이상 머리 위에 손이 있거나, 팔꿈치가 어깨위에 있거나, 팔꿈치를 몸통으로부터 들거나, 팔꿈치를 몸통뒤쪽에 위치하도록 하는 상태에서 이루어지는 작업
4. 지지되지 않은 상태이거나 임의로 자세를 바꿀 수 없는 조건에서, 하루에 총 2시간 이상 목이나 허리를 구부리거나 트는 상태에서 이루어지는 작업

5. 하루에 총 2시간 이상 쪼그리고 앉거나 무릎을 굽힌 자세에서 이루어지는 작업
6. 하루에 총 2시간 이상 지지되지 않은 상태에서 1kg 이상의 물건을 한손의 손가락으로 집어 옮기거나, 2kg 이상에 상응하는 힘을 가하여 한손의 손가락으로 물건을 쥐는 작업
7. 하루에 총 2시간 이상 지지되지 않은 상태에서 4.5kg 이상의 물건을 한 손으로 들거나 동일한 힘으로 쥐는 작업
8. 하루에 10회 이상 25kg 이상의 물체를 드는 작업
9. 하루에 25회 이상 10kg 이상의 물체를 무릎 아래에서 들거나, 어깨 위에서 들거나, 팔을 뻗은 상태에서 드는 작업
10. 하루에 총 2시간 이상, 분당 2회 이상 4.5kg 이상의 물체를 드는 작업
11. 하루에 총 2시간 이상 시간당 10회 이상 손 또는 무릎을 사용하여 반복적으로 충격을 가하는 작업

마) 근골격계 질병의 업무상 질병 판정요령¹²⁾

근로복지공단은 '근골격계 질병 업무상 질병 조사 및 판정 지침'이라는 내부 지침에 근거하여, 근골격계 질병의 업무상 질병 여부를 판단하고 있는데, 지침에서 명시한 근골격계 질병의 업무상 질병 판정요령을 살펴보면 다음과 같다.

① 신체부담업무를 판단하는 경우 신체부담정도, 직업력, 간헐적 작업 유무, 비고정 작업 유무, 종사기간, 질병의 상태 등을 종합적으로 고려한다.

② 업무수행 전후 검사소견 비교와 신체부담업무 수행 정도를 고려하여 신체부담업무로 인해 기존질병이 악화되었거나 일반적 진행경과에 비해 해당 근로자의 신체부담업무로 인한 퇴행성 변화가 더욱 빨라진 경우에는 기존질병이나 연령의 증가에 따른 퇴행성 변화가 있는 경우라도 신체부담업무로 악화되었는지 여부를 고려하여 판단한다.

③ 근골격계질병은 퇴행성 변화를 수반하는 경우가 많으므로 퇴행성 질병이란 이유

12) 2014. 12. 26. 지침 제2014-41호 근골격계 질병 업무상 질병 조사 및 판정 지침

만으로 불승인 판단을 해서는 안 되며, 반드시 업무관련성에 대한 판단을 하여 업무상 질병 여부를 판정해야 하고, 퇴행성 근골격계질병에 대해 불승인 또는 승인 판단을 하는 경우에는 그에 따른 의학적 근거 내지는 업무관련성에 대한 판단 등을 제시하여야 한다.

3) 뇌 · 심혈관계 질병

가) 뇌 · 심혈관계 질병의 정의 및 특징

뇌 · 심혈관계 질병은 뇌 또는 심장혈관이 막히거나(경색) 터져서(출혈) 발생하는 질병을 말한다. 뇌 · 심혈관계 질병은 의학적으로 고혈압, 이상지질혈증, 동맥경화증과 같은 기초질병이 서서히 진행 · 악화되는 자연경과적 변화를 거치는 것이 일반적이거나 산재보험의 무과실책임 원칙 및 최근 판례 등에서 강조되고 있는 추정의 원칙과 당사자 주의를 감안할 때 기초질병이 있더라도 업무상 부담요인이 있다면 업무상 질병으로 인정될 수 있다.

구체적으로 '업무상 부담' 유무를 판단할 때는 발병에 근접한 시기의 사건, 업무 과중성, 장시간에 걸친 피로의 누적, 작업조건에 대하여 고려하여야 하고, 업무시간을 주요 지표로 하되, 근무일정, 유해한 작업환경에의 노출, 육체적 강도, 정신적 긴장 등 업무와 관련된 모든 상황을 구체적이고 객관적으로 파악하고 검토하여 종합적으로 판단하여야 한다.

나) 뇌 · 심혈관계 질병의 유형

산재보험법 시행령 별표 3은 업무상 질병으로 인정되는 뇌 · 심혈관계 질병을 ① 뇌실질내출혈(腦實質內出血)(I61, I62), ② 지주막하출혈(蜘蛛膜下出血)(I60), ③ 뇌경색(I63), ④ 심근경색증(I21, I22), ⑤ 해리성 대동맥류(I17.0)로 열거하고 있으나, 산재보험법 시행령 별표 3에 열거되지 않은 뇌 · 심혈관계 질병인 ⑥ 뇌졸중, ⑦ 급성심

부전(I50), ⑧ 사인미상 · 청장년급사증후군 · 심장정지 · 심폐정지 · 돌연사(급사)도 업무와의 상당인과관계가 있다면, 업무상 재해로 인정될 수 있다.

다) 뇌 · 심혈관계 질병의 업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준

산재보험법 시행령 별표 3은 뇌 · 심혈관계 질병의 업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준을 아래와 같이 규정하고 있다.

[별표 3]

업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준(산재보험법 시행령 제34조 제3항 관련)

1. 뇌혈관 질병 또는 심장 질병

가. 다음 어느 하나에 해당하는 원인으로 뇌실질내출혈(腦實質內出血), 지주막하출혈(蜘蛛膜下出血), 뇌경색, 심근경색증, 해리성 대동맥류가 발병한 경우에는 업무상 질병으로 본다. 다만, 자연발생적으로 악화되어 발병한 경우에는 업무상 질병으로 보지 않는다.

- 1) 업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장 · 흥분 · 공포 · 놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우
- 2) 업무의 양 · 시간 · 강도 · 책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적 · 정신적인 과로를 유발한 경우
- 3) 업무의 양 · 시간 · 강도 · 책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적 · 정신적인 부담을 유발한 경우

나. 가목에 규정되지 않은 뇌혈관 질병 또는 심장 질병의 경우에도 그 질병의 유발 또는 악화가 업무와 상당한 인과관계가 있음이 시간적 · 의학적으로 명백하면 업무상 질병으로 본다.

다. 가목 및 나목에 따른 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

그리고 고용노동부는 산재보험법 제37조 제1항 제2호, 동법 시행령 제34조 제3항, 동법 시행령 별표 3 제1호 다목에 따라, 뇌혈관 질병 또는 심장 질병의 업무상 질병 인정여부 결정에 필요한 사항을 아래와 같이 고시하여, 뇌 · 심혈관계 질병의 업무상 재해 인정에 대한 구체적인 기준을 규정하고 있다.

< 고용노동부고시 제2017-117호 >

1. 뇌혈관 질병 또는 심장 질병

가. 「산업재해보상보험법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 별표 3 제1호 가목 1)에서 “업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우”란 증상 발생 전 24시간 이내에 업무와 관련된 돌발적이고 예측 곤란한 사건의 발생과 급격한 업무 환경의 변화로 뇌혈관 또는 심장혈관의 병변 등이 그 자연경과를 넘어 급격하고 뚜렷하게 악화된 경우를 말한다.

나. 영 별표 3 제1호 가목 2)에서 “업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 과로를 유발한 경우”란 발병 전 1주일 이내의 업무의 양이나 시간이 이전 12주(발병 전 1주일 제외)간에 1주 평균보다 30퍼센트 이상 증가되거나 업무 강도·책임 및 업무 환경 등이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말하며, 해당 근로자의 업무가 “단기간 동안 업무상 부담”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 근무형태·업무환경의 변화 및 적응기간, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등을 종합하여 판단한다.

다. 영 별표 3 제1호 가목 3)에서 “업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우”란 발병 전 3개월 이상 연속적으로 과중한 육체적·정신적 부담을 발생시켰다고 인정되는 업무적 요인이 객관적으로 확인되는 상태를 말한다. 이 경우 해당 근로자의 업무가 “만성적인 과중한 업무”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 교대제 및 야간근로 등 근무형태, 정신적 긴장의 정도, 수면시간, 작업 환경, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등을 종합하여 판단하되, 업무시간과 작업 조건에 따른 업무와 질병과의 관련성을 판단할 때에는 다음 사항을 고려한다.

- 1) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.
- 2) 발병 전 12주 동안 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우에는 업무시간이 길어질수록 업무나 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가한다. 특히, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 수행하는 경우(업무부담가중요인)에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.
 - ① 근무일정 예측이 어려운 업무
 - ② 교대제 업무
 - ③ 휴일이 부족한 업무
 - ④ 유해한 작업환경(한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무
 - ⑤ 육체적 강도가 높은 업무

⑥ 시차가 큰 출장이 잦은 업무

⑦ 정신적 긴장이 큰 업무

3) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하지 않는 경우라도 2항의 업무부담 가중요인에 복합적으로 노출되는 업무의 경우에는 업무와 질병의 관련성이 증가한다.

라. 오후 10시부터 익일 6시 사이의 야간근무의 경우에는 주간근무의 30%를 가산(휴게시간은 제외)하여 업무시간을 산출한다. 다만, 근로기준법 제63조 제3호에 따라 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 경우와 이와 유사한 업무에 해당하는 경우는 제외한다.

라) 뇌·심혈관계 질병의 업무상 질병 판정요령¹³⁾

근로복지공단은 '뇌혈관 질병·심장 질병 업무상 질병 조사 및 판정 지침'이라는 내부 지침에 근거하여, 뇌·심혈관계 질병의 업무상 질병 여부를 판단하고 있는데, 지침에서 명시한 뇌·심혈관계 질병의 업무상 질병 판정요령을 살펴보면 다음과 같다.

1. 업무관련성 판단의 원칙

뇌심혈관질병은 의학적으로 고혈압, 이상지질혈증, 동맥경화증과 같은 기초질병이 서서히 진행·악화되는 자연경과적 변화를 거치는 것이 일반적이거나 산재보험의 무과실책임 원칙 및 최근 판례 등에서 강조되고 있는 추정외의 원칙과 당사자 주의를 감안할 때 기초질병이 있더라도 업무상 부담요인이 명확하다면 업무상 질병으로 인정될 수 있다.

그리고 업무와 질병 사이의 관련성의 평가는 “보통 평균인이 아니라 해당 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단”하고, 업무와 질병 사이의 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것은 아니고 법적·규범적 관점에서 상당인과관계가 인정되면 그 증명이 된 것으로 본다.

2. 세부 판단요령

13) 2018. 1. 9. 지침 제12018-2호 뇌혈관 질병·심장 질병 업무상 질병 조사 및 판정 지침

가. 돌발적 사건 또는 급격한 업무환경 변화

(1) 인정기준

산재보험법 시행령 별표 3 제1호 가목 1)	업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우
고용노동부고시 (제2017-117호) 제1호 가목	증상 발생 전 24시간 이내에 업무와 관련된 돌발적이고 예측 곤란한 사건의 발생과 급격한 업무환경의 변화로 뇌혈관 또는 심장혈관의 병변 등이 그 자연경과를 넘어 급격하고 뚜렷하게 악화된 경우

(2) 판단요령

- ① 업무와 관련하여 돌발적이고 예측 곤란한 비일상적인 사건으로서, 시간적·장소적으로 돌발적인 사건의 발생상태가 명확하여야 하고, 그러한 상황과 발병과의 연관성이 있어야 한다.
- ② 돌발 상황 자체가 육체적·정신적인 부담을 초래한 경우로서 돌발 사건 발생 부터 증상 발생(전구증상 포함)이 일반적으로 만 24시간 이내에 나타난 경우로 경과상 개연성이 있어야 한다.
- ③ 돌발적인 사건과 급격한 업무환경의 변화는 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등으로 정신적 부담을 주거나 급격한 신체적 부담을 주는 정도이어야 한다.

나. 단기간 동안 업무상 부담

(1) 인정기준

산재보험법 시행령 별표 3 제1호 가목 2)	업무의 양·시간·강도·책임 및 업무환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 과로를 유발한 경우
고용노동부고시 (제2017-117호) 제1호 나목	발병 전 1주일 이내의 업무의 양이나 시간이 이전 12주(발병 전 1주일 제외)간에 1주 평균보다 30퍼센트 이상 증가되거나 업무 강도·책임 및 업무 환경 등이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말하며, 해당 근로자의 업무가 “단기간 동안 업무상 부담”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 근무형태·업무환경의 변화 및 적응기간, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등을 종합하여 판단한다

다.

(2) 판단요령

- ① 발병 전 1주일 이내 업무의 양이나 시간의 증가, 업무강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 근무형태·업무환경의 변화 및 적응기간 등이 그 근로자의 연령, 성별을 감안할 때 발병에 영향을 미쳤다고 인정되는지 여부를 종합적으로 평가한다.
- ② 업무시간에서의 증가가 명확하지 않은 경우에는 업무량, 책임의 변화, 휴일, 육체적 강도, 정신적 긴장 등 업무상 부담의 질적 부분을 함께 평가한다.
- ③ 적응의 어려움과 관련해서는 보통 평균인이 아니라 해당 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단한다.

다. 만성적인 과중한 업무

(1) 인정기준

산재보험법 시행령 별표 3 제1호 가목 3)	업무의 양·시간·강도·책임 및 업무환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우
고용노동부고시 (제2017-117호) 제1호 나목	<ol style="list-style-type: none">1) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.2) 발병 전 12주 동안 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우에는 업무시간이 길어질수록 업무나 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가한다. 특히, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 수행하는 경우(업무부담 가중요인)에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.<ol style="list-style-type: none">① 근무일정 예측이 어려운 업무② 교대제 업무③ 휴일이 부족한 업무④ 유해한 작업환경(한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무⑤ 육체적 강도가 높은 업무⑥ 시차가 큰 출장이 잦은 업무⑦ 정신적 긴장이 큰 업무

3) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하지 않는 경우라도 2항의 업무부담 가중요인에 복합적으로 노출되는 업무의 경우에는 업무와 질병의 관련성이 증가한다.

(2) 판단요령

- ① 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과한 경우, 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.
- ② 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하는 경우에는 업무시간이 길어질수록 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가하고, 특히, 업무부담 가중요인에 해당하는 업무를 수행하는 경우 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.
- ③ 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하지 않는 경우라도 업무부담 가중요인에 복합적으로 노출되는 업무의 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 증가한다.
- ④ 업무부담 가중요인은 ① 근무일정 예측이 어려운 업무, ② 교대제 업무, ③ 휴일이 부족한 업무, ④ 유해한 작업환경(한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무, ⑤ 육체적 강도가 높은 업무, ⑥ 시차가 큰 출장이 잦은 업무, ⑦ 정신적 긴장이 큰 업무를 말한다.

3. 직종별 판단요령

가. 아파트경비업무 종사자

(1) 돌발적 상황 또는 급격한 작업환경의 변화

아파트 주민과의 고객응대업무로 인한 갈등(다툼 등)이 있었던 경우. 이후 사태 해결 여부와는 상관없이 당시의 충격만을 기준으로 판단하고, 제설작업, 낙엽치우기, 벽돌쌓기 등 시설물 수리업무, 택배 등 중량물 취급 업무 등 육체적으로 무리한 힘을 급격하게 사용한 경우를 구체적으로 조사하며, 급격하고 현저한 작업 환경의 변화로 겨울철 야간 순찰 업무 수행시의 한랭

의 정도, 경비실의 연속작업 시간 중의 난방의 상황 등 작업환경을 종합적으로 확인한다.

(2) 단기 과로

발병 전 1주일 동안에 택배 중개업무, 제설 및 낙엽청소 작업, 분리수거, 주차관리 등에 해당하는 업무의 량 또는 강도가 30%이상 증가 여부와 복합적으로 증가하였는지 여부를 고려하여 판단한다.

(3) 만성적인 과중업무

경비직 등 감시적 업무를 수행하는 경우 본연의 업무와 함께 청소, 주차관리 등 다양한 업무를 병행하는 경우에는 병행업무의 내용 및 그 업무의 부담 정도, 수면의 시간 및 장소의 확보 여부, 휴게시설 유무 등을 고려하여 판단한다.

그리고 근무초소 이외에 독립된 장소(업무 장소와는 별개로 마련되어 있는 곳으로 수면방해를 받지 않을 정도로 소음과 빛은 물론 외부의 간섭이 차단되어야함)에서 수면시간이 연속 5시간 이상이 제공된 경우가 아니면 수면시간은 업무시간에 산입하고, 독립된 장소에서의 수면이라 하더라도 순찰 등의 업무가 있는 경우에는 업무시간으로 간주한다.

나. 택시운전 종사자

(1) 돌발적 상황 또는 급격한 작업환경의 변화

고객응대업무로 인한 갈등(다툼 등)이 있었거나 교통사고·인명사고가 있었거나 이를 목격한 경우, 이후 사태 해결 여부와는 상관없이 당시의 충격만을 기준으로 판단하고, 해결을 위해 추가 경찰 조사를 받거나 한 경우에는 스트레스가 가중될 수 있음을 감안한다.

그리고 동료근로자와의 근무일정 조정으로 휴일 없이 연속적으로 근무를 하게 된 경우에는 돌발적인 상황 또는 급격한 작업환경의 변화에 따른 업무상 부담을 고려한다.

(2) 단기 과로

동료근로자와의 근무일정 조정으로 휴일 없이 연속적으로 근무를 하게 된 경우에는 단기간 업무상 부담의 증가를 고려한다.

(3) 만성적인 과중업무

업무와 관련이 없는 행동을 했다는 명백한 증거가 없는 한, 타코미터 상 시동이 최초로 걸린 시간을 업무 시작 시각으로, 최후로 꺼진 시간을 업무 종료 시각으로 하여 하루 업무 시간을 평가한다.

다만, 1시간 이상 시동이 꺼져 있던 시간에 대해서는 본인 진술, 사업주 진술, 동료 진술, 통화 기록, 블랙박스, GPS 등의 기록을 활용하여 휴게시간 또는 식사시간 해당하는 경우에는 업무시간에서 제외하되, 시동이 꺼져 있었던 경우에도 승객을 태우기 위해 택시 승차장에서 대기하고 있는 상황이라면 이는 업무시간에 포함한다.

그리고 택시에서의 야간 업무 시간에 대한 가중은 오후 10시에서 익일 6시 사이에 해당하는 시간 중 승객 동승 여부와는 상관없이 운전(주행)을 한 시간에 한정하여 적용한다.

4) 직업성 암

가) 직업성 암의 정의 및 특징

직업성 암은 직업적으로 발암물질에 노출되거나, 현재까지 뚜렷한 발암물질을 확인하지는 못하였지만 특정 직업군이나 산업에서 많이 발생하는 암을 의미한다.

직업성 암은 일반적으로 발암성 물질의 작용을 받는 부위에 발생하고, 처음 노출된 시점부터 암 발생까지 일정한 기간(유발 - 잠복기간)이 필요하며, 직업성 발암물질

에 노출되는 집단에서 특정 암의 발생률과 사망률이 높게 나타난다.

나) 직업성 암의 업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준

산재보험법 시행령 별표 3은 직업성 암의 업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준을 아래와 같이 규정하고 있다.

[별표 3]

업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준(산재보험법 시행령 제34조 제3항 관련)

10. 직업성 암

- 가. 석면에 노출되어 발생한 다음의 어느 하나에 해당하는 폐암, 악성 중피종(中皮腫), 후두암 또는 난소암
 - 1) 석면폐증 또는 흉막반을 포함한 흉막비후와 동반된 경우
 - 2) 객담 중 석면소체 또는 석면섬유가 발견되는 경우
 - 3) 석면에 10년 이상 노출된 경우(노출기간이 10년 미만인 경우로서 노출의 양, 노출 기간, 노출 후 발병까지의 기간 등을 고려하여 석면으로 인한 질병으로 인정되는 경우를 포함한다)
- 나. 6가 크롬 또는 그 화합물(2년 이상 노출된 경우에 해당한다), 니켈 화합물에 노출되어 발생한 폐암 또는 비강·부비동(副鼻洞)암
- 다. 콜타르피치(10년 이상 노출된 경우에 해당한다), 라돈-222 또는 그 붕괴물질(지하 등 환기가 잘 되지 않는 장소에서 노출된 경우에 해당한다), 카드뮴 또는 그 화합물, 베릴륨 또는 그 화합물 및 결정형 유리규산에 노출되어 발생한 폐암
- 라. 검댕에 노출되어 발생한 폐암 또는 피부암
- 마. 콜타르(10년 이상 노출된 경우에 해당한다), 정제되지 않은 광물유에 노출되어 발생한 피부암
- 바. 비소 또는 그 무기화합물에 노출되어 발생한 폐암, 방광암 또는 피부암
- 사. 스프레이 도장 업무에 종사하여 발생한 폐암 또는 방광암
- 아. 벤지딘, 베타나프틸아민에 노출되어 발생한 방광암
- 자. 목재 분진에 노출되어 발생한 비인두암 또는 비강·부비동암
- 차. 1피피엠 이상 농도의 벤젠에 10년 이상 노출되어 발생한 백혈병, 다발성 골수종. 다만, 노출 기간이 10년 미만이라도 누적 노출량이 10피피엠·년 이상이거나 과거에 노출되었던 기록이 불분명하여 현재의 노출농도를 기준으로 10년 이상 누적 노출량이 1피피엠·년 이상이면 업무상 질병으로 본다.

- 카. 포름알데히드에 노출되어 발생한 백혈병 또는 비인두암
- 타. 1,3-부타디엔에 노출되어 발생한 백혈병
- 파. 산화에틸렌에 노출되어 발생한 림프구성 백혈병
- 하. 염화비닐에 노출되어 발생한 간혈관육종(4년 이상 노출된 경우에 해당한다) 또는 간세포암
- 거. 보건의료업에 종사하거나 혈액을 취급하는 업무를 수행하는 과정에서 B형 또는 C형 간염바이러스에 노출되어 발생한 간암
- 너. 엑스(X)선 또는 감마(γ)선 등의 전리방사선에 노출되어 발생한 침샘암, 식도암, 위암, 대장암, 폐암, 뼈암, 피부의 기저세포암, 유방암, 신장암, 방광암, 뇌 및 중추신경계암, 갑상선암, 급성 림프구성 백혈병 및 급성·만성 골수성 백혈병

직업성 암이 업무관련성 여부를 판단하는 것은 간단하지 않은데, 가장 어려운 것은 발암물질 노출유무와 노출량을 파악하는 것이다. 직업성 암은 잠복기가 길어 노동자가 암이 발생하였을 때는 이미 퇴직한 경우가 많고, 현직에 있더라도 과거의 취급물질과 작업환경이 많이 변하여, 과거 10년, 20년 전의 노출물질과 노출량을 평가하는 것에는 많은 자료 검토와 재현, 추정이 수반된다.

그러나 노출물질과 노출량이 자료 검토 및 재현을 통해 추정된다면 업무와의 상당 인과관계가 인정될 수 있는 바, 암이 발병한 경우, 단순히 개인질병으로 취급해서는 안 되고 과거 근무했던 사업장의 유해물질의 노출정도 등을 종합적으로 검토하여 업무상 재해 해당여부를 적극적으로 고려하여야 할 것이다.

제6강 산재보상 Ⅱ - 출퇴근 재해

주민영 금속노조 법률원 노무사

1. 출퇴근 재해 신설

가. 개정 이유

구 산업재해보상보험법(이하, '산재보험법'이라 한다.)은 출퇴근 중 발생한 사고를 업무상 재해로 인정함에 있어서 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배·관리하에서 발생한 사고만을 업무상 재해로 인정하고 있었다.(구 산재보험법 제37조 제1항 제1호 다목)

그러나 해당 법률 조항은 도보나 자기 소유 교통수단 또는 대중교통수단 등을 이용하여 통상의 출퇴근을 하는 산재보험 가입 근로자와 사업주가 제공하거나 그에 준하는 교통수단을 이용하여 출퇴근하는 산재보험 가입 근로자가 같은 근로자인데도 통상의 출퇴근 재해를 업무상 재해로 인정받지 못한다는 점에서 차별취급이 존재한다.

또한, 공무원·교사·군인 등의 경우, 공무원 연금법을 통해, 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 중 발생한 사고에 대하여 공무상 재해로 보호받고 있는 바, 형평성의 문제가 있었다.

이에 헌법재판소는 2016. 9. 29. 근로자가 사업주의 지배관리 아래 출퇴근하던 중 발생한 사고로 부상 등이 발생한 경우만 업무상 재해로 인정하는 산재보험법 제37

조 제1항 제1호 다목은 합리적 이유 없이 자의적으로 차별한 것이므로, 헌법상 평등원칙에 위배된다고 판단하여, 헌법불합치 결정을 하였다.

〈 헌재 2016. 9. 29. 2014헌바254 〉

도보나 자기 소유 교통수단 또는 대중교통수단 등을 이용하여 출퇴근하는 산업재해보상보험(이하 '산재보험'이라 한다) 가입 근로자(이하 '비혜택근로자'라 한다)는 사업주가 제공하거나 그에 준하는 교통수단을 이용하여 출퇴근하는 산재보험 가입 근로자(이하 '혜택근로자'라 한다)와 같은 근로자인데도 사업주의 지배관리 아래 있다고 볼 수 없는 통상적 경로와 방법으로 출퇴근하던 중에 발생한 재해(이하 '통상의 출퇴근 재해'라 한다)를 업무상 재해로 인정받지 못한다는 점에서 차별취급이 존재한다.

산재보험제도는 사업주의 무과실배상책임을 전보하는 기능도 있지만, 오늘날 산업재해로부터 피재근로자와 그 가족의 생활을 보장하는 기능의 중요성이 더 커지고 있다. 그런데 근로자의 출퇴근 행위는 업무의 전 단계로서 업무와 밀접 불가분의 관계에 있고, 사실상 사업주가 정한 출퇴근 시각과 근무지에 기속된다. 대법원은 출장행위 중 발생한 재해를 사업주의 지배관리 아래 발생한 업무상 재해로 인정하는데, 이러한 출장행위도 이동방법이나 경로선택이 근로자에게 맡겨져 있다는 점에서 통상의 출퇴근행위와 다를 바 없다. 따라서 통상의 출퇴근 재해를 업무상 재해로 인정하여 근로자를 보호해 주는 것이 산재보험의 생활보장적 성격에 부합한다.

사업장 규모나 재정여건의 부족 또는 사업주의 일방적 의사나 개인 사정 등으로 출퇴근용 차량을 제공받지 못하거나 그에 준하는 교통수단을 지원받지 못하는 비혜택근로자는 비록 산재보험에 가입되어 있다 하더라도 출퇴근 재해에 대하여 보상을 받을 수 없는데, 이러한 차별을 정당화할 수 있는 합리적 근거를 찾을 수 없다.

통상의 출퇴근 재해를 산재보험법상 업무상 재해로 인정할 경우 산재보험 재정상황이 악화되거나 사업주 부담 보험료가 인상될 수 있다는 문제점은 보상대상을 제한하거나 근로자에게도 해당 보험료의 일정 부분을 부담시키는 방법 등으로 어느 정도 해결할 수 있다. 반면에 통상의 출퇴근 중 재해를 입은 비혜택근로자는 가해자를 상대로 불법행위 책임을 물어도 충분한 구제를 받지 못하는 것이 현실이고, 심판대상조항으로 초래되는 비혜택근로자와 그 가족의 정신적·신체적 혹은 경제적 불이익은 매우 중대하다.

따라서 심판대상조항은 합리적 이유 없이 비혜택근로자를 자의적으로 차별하는 것이므로, 헌법상 평등원칙에 위배된다.

산재보험법 제37조 제1항 제1호 다목에 대한 헌법재판소의 헌법불합치결정에 따라, 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 하던 중 발생한 사고에 대하여 업무상 재해로 인정함으로써 근로자의 복지를 증진하고자, 산재보험법을 개정하여, 출퇴근 재해를 신설하게 되었다.

나. 개정 조문

- 산재보험법 제5조(정의) 제8호
- 산재보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준)
- 산재보험법 제87조의2(구상금협의조정기구 등)
- 산재보험법시행령 제35조(출퇴근 중의 사고)
- 산재보험법시행령 제35조의2(출퇴근 재해 적용 제외 직종 등)
- 산재보험법시행령 제123조(중·소기업 사업주의 업무상의 재해의 인정기준)

다. 산재보험법상 출퇴근의 정의 및 출퇴근 재해의 구분

1) '출퇴근'의 정의

업무상 재해의 한 유형으로 출퇴근 재해가 신설되면서, 산재보험법에 '출퇴근'의 정의 규정이 신설되었고, 산재보험법 제5조(정의) 제8호는 출퇴근에 대하여, "취업과 관련하여 주거와 취업장소 사이의 이동 또는 한 취업장소에서 다른 취업장소로의 이동을 말한다."고 규정한다.

따라서 출퇴근 재해는 취업과 관련하여, 이동 중 경로상에서 발생한 재해 즉, 출퇴근 이동 과정에서 발생한 재해만 해당되고, 경로상에 있는 특정 장소에 머무르는 동안 발생하는 재해는 출퇴근 재해에 해당하지 않는다.

2) '출퇴근 재해'의 구분

산재보험법의 개정을 통해, 출퇴근 재해가 업무상 재해의 한 유형으로 신설되었고, 산재보험법 제37조 제1항 제3호는 출퇴근 재해를 사업주 지배·관리 하의 출퇴근 재해(가목)과 통상의 출퇴근 재해(나목)으로 구분하고 있다.

가) 사업주 지배·관리 하의 출퇴근 재해

사업주 지배·관리 하의 출퇴근 재해는 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배·관리 하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고를 말한다.(산재보험법 제37조 제1항 제3호 가목)

나) 통상의 출퇴근 재해

통상의 출퇴근 재해는 사업주 지배·관리 하의 출퇴근 재해에 해당되지 않는 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고를 말한다.(산재보험법 제37조 제1항 제3호 나목)

2. 사업주 지배·관리 하의 출퇴근 재해

가. 인정기준

'사업주 지배·관리 하의 출퇴근 재해'는 ① 사업주가 출퇴근용으로 제공한 교통수단이나 사업주가 제공한 것으로 볼 수 있는 교통수단을 이용하던 중 발생한 사고로서, ② 출퇴근용으로 이용한 교통수단의 관리 또는 이용권이 근로자측의 전속적 권한에 속하지 아니한 경우에 인정된다.

< 산재보험법 시행령 제35조 (출퇴근 중의 사고) >

① 근로자가 출퇴근하던 중에 발생한 사고가 다음 각 호의 요건에 모두 해당하면 법 제37조제1항제3호가목에 따른 출퇴근 재해로 본다.

1. 사업주가 출퇴근용으로 제공한 교통수단이나 사업주가 제공한 것으로 볼 수 있는 교통수단을 이용하던 중에 사고가 발생하였을 것
2. 출퇴근용으로 이용한 교통수단의 관리 또는 이용권이 근로자측의 전속적 권한에 속하지 아니하였을 것

'사업주 지배·관리 하의 출퇴근 재해'에 해당되지 않는 출퇴근 재해는 모두 '통상의 출퇴근 재해'로 판단한다.

나. 인정사례

사업주 지배·관리 하의 출퇴근 재해 인정사례를 살펴보면 아래와 같다.

[인정 사례]

① 피해자가 그 소유의 승용차를 동료 직원 등의 출퇴근용으로 제공한 것이 피해자의 호의에 따른 것이 아니라 사업주의 지시에 의한 것이었고, 그 대가로 유류비를 지급받았던 점, 피해자는 매일 정해진 시간과 경로를 따라 동료 직원들을 출퇴근시킴으로써, 임의로 그 출퇴근시간과 경로를 선택할 수 없었던 점을 종합하여 볼 때, 피해자 소유의 승용차는 사용주에 의하여 근로자들의 출퇴근용으로 제공된 차량에 준하는 것으로서 그 관리 또는 이용권이 피해자에게 전속된 것이 아니라 사업주에게 속하였다고 보아야 할 것이므로 그 출근과정에서 발생한 이 사건 사고는 업무상 재해에 해당한다.(서울행법 2007. 1. 12. 선고 2006구단2537 판결)

② 사업주가 각 부서에 제공한 업무용 차량을 부서장의 책임 하에 출·퇴근에 이용하도록 하여 통상적으로 부서장이 출·퇴근 순서가 같은 불특정 부서원을 편승시켜 출·퇴근하였다면 불특정 부서원의 동 차량을 이용한 순서에 의한 출·퇴근 중의 재해는 업무상 재해로 인정함이 타당하다.(1987. 11. 4. 보상32546-17468)

3. 통상의 출퇴근 재해

가. 인정기준

산재보험법 제37조 제1항 제3호 나목은 '통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고'를 출퇴근 재해로 규정하면서, 제3항에서 "제1항 제3호 나목의 사고 중에 출퇴근 경로 일탈 또는 중단이 있는 경우에는 해당 일탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대하여는 출퇴근 재해로 보지 아니한다. 다만, 일탈

또는 중단이 일상생활에 필요한 행위로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 출퇴근 재해로 본다.”고 규정하고 있다.

따라서 통상의 출퇴근 재해는 “취업과 관련하여, 주거와 취업장소 사이를 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 경로의 일탈 또는 중단 없이 출퇴근하는 중 발생한 사고”를 의미하고, 아래 요건을 모두 충족하는 경우, 출퇴근 재해로 인정한다.

- ① 자택 등 ‘주거’와 회사, 공장 등의 ‘취업장소’를 시점 또는 종점으로 하는 이동 행위 일 것
- ② 출퇴근 행위가 업무에 종사하기 위해 또는 업무를 마친 후에 이루어 질 것, 즉 ‘취업과 관련성’이 있을 것
- ③ 출퇴근 행위가 사회통념상 ‘통상적인 경로 및 방법’에 따라 이루어 질 것, 즉 ‘일탈 또는 중단’이 없을 것(단, 산재보험법 시행령 제35조 제2항에서 정하는 일탈·중단의 예외에 해당하는 경우는 인정)

나. 주거

1) 주거의 개념

‘주거’란 노동자가 실질적으로 거주하면서 일상생활을 영위하는 주소(住所) 또는 거소(居所)로서 노무제공을 위한 근거지를 말하고, 아래에서 살펴볼 연고지 주거, 비연고지 주거, 일시적 주거 모두 주거로 인정한다.

2) 주거의 종류

가) 연고지 주거

노동자 홀로 또는 배우자, 자녀, 부모 또는 조부모 등과 함께 상당기간 거주하고 있거나 앞으로도 거주할 것으로 예상되는 장소를 말한다.

나) 비연고지 주거

연고지 주거와 취업장소간의 거리, 시간, 교통수단 등을 고려할 때 매일 이동하는 것이 곤란하여, 근무지 근처에 숙소를 별도로 마련하고 그 장소에서 상당기간 출퇴근을 하고 있거나 앞으로도 출퇴근 할 것으로 예상되는 경우 그 장소를 말한다.

다) 일시적 주거

근무 사정, 교통두절, 천재지변 등 아래와 같은 불가피한 사유로 일시적으로 숙박하는 경우 그 장소를 말한다.

- 사업주의 지시 또는 승인이 있는 연장근로 및 조기출근으로 대중교통을 이용 할 수 없는 경우 숙박하는 그 장소
- 신규부임, 전근 등의 근무사정이나 교통기관의 파업 및 태풍·지진 등 천재지변에 의한 교통두절로 연고지 주거에서 출퇴근이 곤란하여 숙박하는 그 장소
- 건설업, 조선업 등에서 일하는 단기 취업노동자가 취업장소 인근에서 일시적으로 숙박하는 경우의 그 장소
- 사업주의 긴급한 지시에 따라 휴가장소 등 주거가 아닌 장소에서 취업장소로 출근하는 경우 그 장소
- 가족의 간호를 위해 의료기관 등에서 숙박하고 출근하는 경우 그 장소

< ‘주거’ 관련 예시 >

- 거리사정으로 취업장소 인근에 비연고지 주거를 마련하고 근무가 종료되는 **금요일 오후에** 취업장소에서 연고지 주거로 바로 퇴근 하는 경우
→ 연고지 주거를 주거로 인정
- 친구의 집에서 영화를 보고 다음날 아침 그곳에서 직접 출근할 경우
→ 친구의 집은 주거로 인정되지 않음
- 근무가 종료되는 **금요일 오후에** 퇴근하여 비연고지 주거에 잠시 들러 물건을 챙긴 후 연고지 주거로 퇴근하는 경우
→ 연고지 주거를 주거로 인정(비연고지 주거 경유는 통상의 경로)로 인정)
- **금요일 저녁에** 야근 후 퇴근하여 불가피하게 비연고지 주거에 들렀다가

별도의 사적행위 없이 다음날 바로 연고지 주거로 향하는 경우

→ 연고지 주거를 주거로 인정(비연고지 주거 경유는 통상의 경로로 인정)

3) 주거의 경계

주거의 경계는 불특정 다수인이 자유롭게 통행할 수 없는 곳으로서 노동자의 사적 영역을 구분하는 경계를 의미하는데, 업무상 사고의 발생 장소가 통상의 출퇴근 경로인지, 노동자의 사적 영역인지에 따라, 출퇴근 재해의 해당여부가 달라지는 바, 주거의 경계를 별도로 규정하고 있다.

① 공동주택(다가구 포함)의 경우에는 개인이 소유 또는 점유하는 구역의 개별 현관문이 주거의 경계가 되고, ② 단독주택의 경우에는 대문이 주거의 경계가 된다.

< ‘주거’의 경계 관련 예시 >

- 출근을 위해 아파트 계단을 내려오다 계단에서 넘어진 사고
→ 아파트 계단은 주거를 벗어난 출퇴근 경로에 해당하므로 통상의 출퇴근 재해 인정
- 업무를 마치고 퇴근하여 단독주택의 마당에 들어가 넘어진 사고
→ 주택마당은 사적 영역이므로 통상의 출퇴근 재해 불인정
- 출근하던 중 자택 부지내에 있는 차고에서 넘어진 사고
→ 주택 차고는 사적 영역이므로 통상의 출퇴근 재해 불인정

다. 취업장소

1) 취업장소의 개념

‘취업장소’란 노동자가 노무를 제공하는 장소로서, 회사, 공장, 사무소 등 근로계약, 취업규칙 등에 따른 통상의 업무수행 장소와 영업 사원 및 배달원 등 장소를 이동하며 근무하는 경우 근무일의 최초부터 마지막 영업처, 배달처 등이 해당된다.

근로계약서, 취업규칙 등에 따른 취업장소와 실제 취업장소가 상이한 경우에는 실질적인 근무장소를 취업장소로 본다.

2) 출장지와의 구분

출장지는 취업장소와 달리, 통상의 근무지 외 출장 임무를 수행하기 위해 가는 장소를 의미하고, 출장지로 가기 위해 집을 나선 후 사고가 발생한 경우에는 출장 중 재해(산재보험법 제37조 제1항 제1호 가목)에 해당한다.

〈 ‘취업장소’ 및 ‘출장지’ 관련 예시 〉

- 주거지에서 사무실로 출근하기 위하여 버스를 타러가다가 재해가 발생한 경우 → 통상의 출퇴근 재해에 해당
- 주거지에서 거래처로 출장가기 위하여 버스를 타러가다가 재해가 발생한 경우 → 업무상의 재해에 해당
- 외근직 직원이 첫번째 근무장소로 이동하다가 재해가 발생한 경우 → 통상의 출퇴근 재해에 해당
- 외근직 직원이 첫번째 근무장소에서 다음 근무장소로 이동하다가 재해가 발생한 경우 → 업무상의 재해에 해당

3) 취업장소의 경계

‘취업장소의 경계’란 일반인의 자유 통행 여부 및 사업주가 재해예방에 적절한 수단을 취할 수 있는지를 기준으로 사업주의 지배관리 범위에 속하는 사업장의 외곽 경계를 최초로 통과하는 지점을 의미하는데, 업무상 사고의 발생 장소가 통상의 출퇴근 경로인지, 사업주의 지배관리 범위 내인지에 따라, 업무상 재해 판단기준이 달라지는 바, 취업장소의 경계를 별도로 규정하고 있다.

사업장의 출입문 또는 이와 유사한 지점이 취업장소와 출퇴근 경로의 경계가 되고, 공용건물에 입주한 회사의 취업장소의 경계는 임대계약서 및 관리비용 부담관계 등 사업주의 지배관리 범위를 고려하여 판단한다.

〈 ‘취업장소’ 및 ‘취업장소 경계’ 관련 예시 〉

- 외근 직원이 최초 근무지에 도착한 이후부터 최종 퇴근하기 전까지 머무른 그 장소 → 취업장소에 해당
- 공용 건물에 입주한 경우 건물 외곽 정문 또는 개별 입주회사 현관문
→ 입주회사 및 건물주와의 계약관계와 관리실태에 따라 취업장소 인정 여부 판단하되, 공용면적에 대한 관리비를 부담하고 있는 경우 사업주 지배관리 범위로 보아 건물 외곽 정문을 취업장소로 인정

라. 취업관련성(목적)

1) 취업관련성의 의미

‘취업관련성’이란, 노동자의 출퇴근 행위가 업무에 종사하기 위해 또는 업무를 마침에 따라 이루어지는 행위, 즉 출퇴근 행위의 목적이 업무와 관련이 있어야 한다는 것으로서, ① 재해 당일 업무에 종사할 예정이었는지(출근) 또는 업무에 종사하였는지(퇴근), ② 통상의 출퇴근 시각에 사고가 발생하였는지 등을 검토하여 취업관련성을 판단한다.

2) 취업관련성의 주요 판단기준 : 통상의 출퇴근 시각

통상의 출퇴근 시각은 취업관련성을 판단하는 주요 기준으로써, 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 따른 개인별 업무개시 또는 종료시각과 주거지의 거리, 사고발생 시각 등을 고려하여 합리적으로 판단한다.

통상의 출퇴근 시각을 현저히 벗어나 재해가 발생한 경우에는 출근시간 이전 또는 퇴근시간 이후의 구체적 행적, 주거와 사업장간의 거리 등 사실관계를 확인하여 취업관련성 여부를 판단하는데, 업무종료 후 업무 외 사유로 사업장내에서 상당한 시간을 초과하여 머문 후 퇴근하는 경우에는 취업관련성이 없는 경우로 해석한다.

다만, 사업주 지배관리하로 볼 수 있는 사업주 주관 행사 등의 경우에는 사업장내에서 머문 시간과 상관없이 취업관련성이 있는 경우로 해석한다.

여기서 말하는 상당한 시간이란, 대략 2시간 내외로 보지만, 2시간을 초과한 경우라도 재해자가 업무관련성을 입증하는 경우에는 출퇴근 재해로 인정될 가능성이 있다.

< 출근의 취업관련성 예시 >

- 소정 근무일에 소정 근무개시시각을 목표로 하여 통상적인 시간대에 주거지를 나와 취업장소로 가는 경우 → 취업관련성 인정
- 늦잠으로 인한 지각 또는 rush hour를 피하기 위하여 일찍 출근하는 경우 → 취업관련성 인정
- 전날 내린 폭설로 인해 출근시간이 지연될 것을 예상하여 평소보다 일찍 주거지를 나서는 경우 → 취업관련성 인정
- 현 직장이 적성에 맞지 않아 다른 직장을 소개받기 위해 주거지에서 직업소개소로 가는 경우 → 취업관련성 불인정
- 직업소개소에서 소개받은 후 채용이 확정되어 취업장소로 가는 경우 → 취업관련성 인정

(* 근로자가 아닌 구직자가 주거지에서 직업소개소로 가는 것은 구직알선이 목적이므로 취업관련성 불인정)

- 개인취미활동이나 사적인 동호회 활동을 목적으로 소정 근무개시시각보다 훨씬 이전에 회사에 출근하는 경우 → 취업관련성 불인정

예시1) 출근에 30분 소요되는 노동자가 개인취미활동을 위해 3시간 전 출근하는 경우 → 취업관련성 불인정

예시2) 근무개시시각이 오후 3시인 노동자가 사적인 동호회 활동을 위해 오전에 출근하는 경우 → 취업관련성 불인정

< 퇴근의 취업관련성 예시 >

- 업무종료 후 즉시 주거지로 향한 경우 → 취업관련성 인정

(※ 업무 : 업무장소 정리·정돈, 샤워 등 마무리하는 행위까지 포함)

- 근무시간 종료 전에 사업주의 승인을 받아 조퇴하여 귀가하는 경우 → 취업관련성 인정

- 목공소에서 일하는 노동자가 18시에 업무가 종료된 후 21시까지 사업장에서 자녀에게 줄 목각인형을 만들고 귀가 중 재해가 발생한 경우 → 사적인 이유로 사업장에서 상당한 시간을 머문 경우로서, 불인정

(* 다만, 사업주지배관리 아래 이루어지는 동호회 활동 등은 상당한 시간이 초과되더라도 취업 관련성 인정)

마. 통상적인 경로 및 방법

1) 통상적인 경로

통상적인 경로는 주거와 취업장소 또는 취업장소와 취업장소 사이를 일반인이라면 사회통념상 이용할 수 있다고 인정되는 경로로서 아래와 같은 경우 모두 통상적인 경로로 인정하되, 통상적인 경로를 벗어나 사고를 당한 경우에는 불인정한다.

- ① 최단거리 또는 최단시간이 소요되는 경로
- ② 최단거리 또는 최단시간의 경로는 아니지만 일반적으로 그 경로를 선택할 수 있다고 인정되는 경로
(※ 연고지 주거에서 취업장소로, 취업장소에서 연고지 주거로 이동하는 사이에 들르는 비연고지 주거 또는 일시적 주거는 출퇴근 과정이 단절없이 이루어진 경우 출퇴근 과정의 일환으로 보아 통상의 경로로 인정)
- ③ 공사, 시위·집회 등으로 인한 도로 사정에 따라 우회하는 경로
- ④ 직장동료 등과의 카풀
(※ 카풀이란 목적지나 방향이 같은 사람들이 한 대의 승용차를 함께 타고 다니는 것을 말함)

< ‘통상적 경로’ 관련 예시 >

- 평소 지하철을 이용하여 출퇴근하는 노동자가 평소와 다르게 버스를 타기 위해 버스 정류장으로 걸어가다가 사고
→ 통상의 경로 해당
- 오토바이를 타고 퇴근하던 중 악천우로 인해 침수된 도로를 우회하여 진행 중 사고
→ 통상의 경로 해당
- 근무가 종료되는 금요일 오후에 퇴근하여 비연고지 주거에 잠시 들러 물건을 챙긴 후 연고지 주거로 퇴근하는 경우
→ 통상의 경로 해당

2) 통상적인 방법

통상적인 방법이란 ① 철도, 버스 등의 대중교통수단, ② 승용차, 오토바이, 자전거 등, ③ 도보, ④ 그 밖에 교통수단(전동휠, 인라인스케이트 등)을 사회통념상 인정되는 합리적인 방법으로 이용하는 것을 말한다.

바. 출퇴근 경로의 일탈 및 중단

1) 출퇴근 경로의 일탈 · 중단의 경우, 출퇴근 재해 인정 원칙

산재보험법 제37조 제3항은 “제1항 제3호 나목의 사고 중에서 출퇴근 경로 일탈 또는 중단이 있는 경우에는 해당 일탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대하여는 출퇴근 재해로 보지 아니한다. 다만, 일탈 또는 중단이 일상생활에 필요한 행위로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 출퇴근 재해로 본다.”고 규정하여, 출퇴근 경로를 일탈하거나 중단하는 경우에는 출퇴근 목적과 관계없는 사적 행위가 원인이므로 원칙적으로 출퇴근 재해를 불인정하고 예외적으로 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 인정한다.

2) 출퇴근 경로의 일탈 · 중단의 개념 및 유의점

① 출퇴근 경로의 ‘일탈’은 출퇴근 도상에서 통상적인 경로를 벗어나는 행위를 하는 것을 말하고, ② ‘중단’은 출퇴근 경로 상에서 출퇴근과 관계없는 행위를 하는 것을 말한다.

출퇴근 경로의 일탈 또는 중단이 있는 경우에는 취업과 관계없는 사적 행위가 원인으로 일탈 또는 중단 중의 사고 및 그 이후의 이동 중 사고에 대하여 원칙적으로 출퇴근 재해를 불인정한다.

다만, 출퇴근 중 통상적인 경로에서 발생하는 통상 30분 내외의 경미한 행위(신문 구입, 차량주유, 커피 등 음료의 테이크아웃, 생리현상, 소나기를 잠시 피하는 행위 등)는 출퇴근 경로의 일탈·중단 행위로 보지 않는다.

< ‘일탈·중단 관련’ 예시 >

- 퇴근길에 친구집으로 물건을 가지러 주거지와 다른방향으로 가던 중 사고
→ 일탈에 해당
 - 퇴근길에 통상의 경로상에 있는 음식점에서 친구와 음주를 하는 경우
→ 중단에 해당
- (※ 일탈·중단 중의 사고 뿐만 아니라 그 후의 이동(일탈 또는 중단 후 다시 통상의 경로로 돌아와서 이동) 중의 사고도 보호대상이 아님을 유의)

3) 출퇴근 경로의 일탈·중단의 적용 예외

가) 일탈·중단의 예외 인정범위

산재보험법 제37조 제3항은 일탈 또는 중단이 일상생활에 필요한 행위로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 출퇴근 재해로 본다고 규정하고 있고, 동법 시행령 제35조는 일상생활에 필요한 행위로서 대통령령으로 정하는 사유를 아래와 같이 규정하고 있다.

< 산재보험법 시행령 제35조(출퇴근 중의 사고) >

- ② 법 제37조제3항 단서에서 "일상생활에 필요한 행위로서 대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
1. 일상생활에 필요한 용품을 구입하는 행위
 2. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 또는 「직업교육훈련촉진법」 제2조에 따른 직업교육훈련기관에서 직업능력 개발향상에 기여할 수 있는 교육이나 훈련 등을 받는 행위
 3. 선거권이나 국민투표권의 행사
 4. 근로자가 사실상 보호하고 있는 아동 또는 장애인을 보육기관 또는 교육기관에 데려주거나 해당 기관으로부터 데려오는 행위
 5. 의료기관 또는 보건소에서 질병의 치료나 예방을 목적으로 진료를 받는 행위
 6. 근로자의 돌봄이 필요한 가족 중 의료기관 등에서 요양 중인 가족을 돌보는 행위

7. 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 행위로서 고용노동부장관이 일상생활에 필요한 행위라고 인정하는 행위

따라서 통상적인 출퇴근 과정에서 일어날 수 있는 일상생활에 필요한 행위로 인한 출퇴근 경로의 일탈·중단의 경우에는 예외로 보고, 출퇴근 재해로 인정한다.

나) 일상생활에 필요한 용품을 구입하는 행위

슈퍼, 편의점, 천원샵, 철물점, 공구점, 조명기기점, 대형마트, 농축산물 유통센터, 정보통신기기 판매점, 의복 또는 신발가게, 전통시장 등 일상 생활용품 판매처에서 일상 생활용품을 구입하는 행위는 판매처의 위치 및 거리, 행위의 필요성, 긴급성, 소요되는 시간 등을 종합적으로 고려하여 출퇴근 경로의 일탈·중단의 해당여부를 판단한다.

일상 생활용품 판매처에서 일상 생활용품을 구입하는 행위뿐만 아니라 일상생활 영위를 위해 계속·반복적으로 발생하는 행위, 식사·이미용·목욕 등과 같이 일상 생활 영위를 위한 행위로서, 업무상 필요에 의해 이루어지는 행위도 포함된다.

< ‘일상생활에 필요한 용품을 구입하는 행위’ 예시 >

[인정사례]

- 통상의 경로상에 식료품을 구입할 수 있는 슈퍼가 있으나 좀 더 저렴하게 구입하고자 퇴근길에 경로를 벗어나 대형마트에서 식료품을 구입하고 귀가 중 발생한 재해
- 세탁물을 찾아오는 행위
- 구두를 수선하는 행위
- 사업장에 식당이 없는 등의 사유로 불가피하게 퇴근 중 식사를 하는 행위
- 오전에 사업장에서 중요한 발표가 있어 출근중 머리를 다듬는 행위
- 업무로 몸이 더러워졌으나 사업장에 샤워시설이 없어 퇴근 중 목욕을 하는 행위

[불인정 사례]

- 퇴근길에 백화점에 들러 명품가방을 구입하고 귀가 중 발생한 재해

다) 학교 또는 직업교육훈련기관에서 직업능력개발향상에 기여할 수 있는 교육이나 훈련 등을 받는 행위

「고등교육법」에 의한 학교 및 「직업교육훈련촉진법」에 따른 직업훈련기관에서 교육훈련을 받기 위한 출퇴근 경로의 일탈·중단의 예외로 인정한다. 뿐만 아니라 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」에 따른 학원에서 직업능력개발 향상을 위한 훈련수강하거나 외국어 학원, 컴퓨터 학원(한글, 엑셀 등), 운전면허학원 등 직업능력개발 향상에 기여할 수 있는 교육이나 훈련을 받는 행위, 나아가 교육기관은 아니더라도 사회통념상 직무관련성이 있다고 인정받을 수 있는 모임에서의 직업능력개발 행위를 입증하는 경우에는 출퇴근 경로의 일탈·중단의 예외로 인정될 수 있다.

그러나 단순 취미생활, 체력증진 등을 위한 출퇴근 경로의 일탈·중단은 제외된다. 물론 꽃꽂이, 스포츠댄스 등이라도 취미생활이 아닌 자격증 취득 등 직업능력개발을 위한 경우에는 일탈·중단의 예외로 인정될 수 있다.

< ‘학교 또는 직업교육훈련기관에서 직업능력개발향상에 기여할 수 있는 교육이나 훈련 등을 받는 행위’ 예시 >

[인정사례]

- 용접 기술을 배우기 위하여 퇴근길에 직업교육훈련기관에서 훈련을 받고 귀가 중 발생한 재해
- 출근길에 업무와 관련한 자기계발을 위하여 영어학원에서 강의를 듣고 출근하는 행위

[불인정 사례]

- 퇴근길에 직업능력개발과 무관한 스포츠댄스를 배우고 귀가 중 발생한 재해
- 퇴근길에 취미활동인 요가를 배우기 위하여 학원으로 이동 중 발생한 재해

라) 선거권이나 국민투표권의 행사

법률이 정하는 바에 따라, 국민에게 부여된 선거권이나 국민투표권의 행사를 위한 출퇴근 경로의 일탈·중단은 예외로 인정한다. 여기서 '선거권'이란, 선거에 참여하여 투표를 할 수 있는 권리를 말하고(대통령선거, 국회의원 선거가 대표적인), '국민투표권'이란 대한민국 국적을 가진 일정 연령 이상의 국민이 국정의 중요한 사항에 대하여 투표할 수 있는 권리를 말한다.

그리고 「노동조합 및 노동관계조정법 제23조(임원의 선거등)」에 따른 노동조합 임원 선거, 「공동주택관리법 14조(입주자대표회의의 구성 등)」에 따른 아파트입주자 임원 선거 등 법률이 정하는 바에 따라 선거권을 행사하는 행위도 이에 포함된다.

〈 '선거권이나 국민투표권의 행사' 예시 〉

[인정사례]

- 출근길에 투표소에 들러 국회의원 보궐 선거를 하고 사무실로 이동 중 발생한 재해

[불인정 사례]

- 퇴근 중 탁구 동호회장 선거를 위해 이동 중 발생한 사고

마) 근로자가 사실상 보호하고 있는 아동 또는 장애인을 보육기관 또는 교육기관에 데려주거나 해당 기관으로부터 데려오는 행위

근로자가 사실상 보호하고 있는 아동 또는 장애인을 보육기관 또는 교육기관에 데려주거나 해당 기관으로부터 데려오는 행위도 출퇴근 경로의 일탈·중단의 예외에 해당하는데, '근로자가 사실상 보호하고 있는 아동 또는 장애인'은 노동자 본인의 자녀, 손자녀 등 가족뿐만 아니라 실질적으로 보호하고 있는 아동 또는 장애인도 해당(주기적, 반복적으로 출퇴근 과정에서 보호해 온 아동 또는 장애인 포함)한다.

'아동'은 어린이집, 유치원, 초·중·고교에 재학하는 연령대에 해당하는 사람을 말하며, 이들을 어린이집, 유치원, 초·중·고교 및 이에 준하는 보육기관 또는 교육기관에 데려주거나 데려오는 행위를 인정한다.

'장애인'은 「장애인복지법」에 따른 장애인 및 이에 준하는 장애를 가진 사람을 말하며, 이들을 어린이집, 유치원, 초·중·고교, 대학교 등과 이에 준하는 보육기관 또는 교육기관에 데려주거나 데려오는 행위를 인정한다.

< '근로자가 사실상 보호하고 있는 아동 또는 장애인을 보육기관 또는 교육기관에 데려주거나 해당 기관으로부터 데려오는 행위' 예시 >

[인정사례]

- 출근길에 미취학자녀를 보육기관에 맡기거나 고등학생 자녀를 학원 또는 학교에 데려주기 위하여 우회하여 이동 중 발생한 재해
- 출근길에 장애인인 장모님을 위탁기관에 모셔다 드리기 위하여 이동 중 발생한 재해
- 아동 또는 장애인을 의료기관 등에 데려주거나 데려오는 행위
- 홀로 거동이 어려운 노인을 보호시설 등에 데려주거나 데려오는 행위

[불인정 사례]

- 출근길에 학교에 늦은 대학생 자녀를 전철역까지 데려주기 위하여 일탈하여 발생한 재해
- 퇴근길에 아르바이트를 마친 고등학생 자녀를 데리러 가기 위해 일탈하여 이동 중 발생한 재해

바) 의료기관 또는 보건소에서 질병의 치료나 예방을 목적으로 진료를 받는 행위

의료기관 또는 보건소에서 질병의 치료나 예방을 목적으로 진료를 받는 행위도 출퇴근 경로의 일탈·중단의 예외로 인정하나, 출퇴근 중 질병 치료나 예방을 목적으로 진료를 받기 위한 우회 또는 질병예방을 목적으로 의료기관에서 건강검진 등 진료를 받는 행위는 인정하되, 미용 목적의 상담 등 일상생활과 무관한 행위는 불인정한다.

< ‘의료기관 또는 보건소에서 질병의 치료나 예방을 목적으로 진료를 받는 행위’ 예시 >

[인정사례]

- 퇴근길에 두통으로 병원에 가기 위하여 이동 중 발생한 재해
- 출근길에 배가 아파서 병원에 들러 진료를 받고 사무실로 이동 중 발생한 재해

[불인정 사례]

- 퇴근길에 병원에 들러 미용목적으로 성형수술 상담을 받고 귀가 중 발생한 재해
- 퇴근길에 피부과에 들러 미용목적으로 보톡스를 맞고 귀가 중 발생한 재해

사) 근로자의 돌봄이 필요한 가족 중 의료기관 등에서 요양 중인 가족을 돌보는 행위

근로자의 돌봄이 필요한 가족 중 의료기관 등에서 요양 중인 가족을 돌보는 행위도 출퇴근 경로의 일탈·중단의 예외로 인정되고, 여기서 말하는 ‘가족’이란, 「민법」제779조(가족의 범위)에 따라 판단하되, 배우자의 부모, 실질적으로 생계를 함께 하고 부양하는 친인척도 포함한다.

< ‘근로자의 돌봄이 필요한 가족 중 의료기관 등에서 요양 중인 가족을 돌보는 행위’ 예시 >

[인정사례]

- 퇴근 중 의료기관에서 입원중인 부친을 돌보기 위하여 이동 중 발생한 재해

[불인정 사례]

- 퇴근 중 부모님 댁을 방문하여 함께 저녁식사를 하고 귀가 중 발생한 재해

4) 출퇴근 경로의 일탈·중단의 예외의 경우, 사고 인정범위

출퇴근 재해는 취업과 관련하여, 이동 중 경로상에서 발생한 재해 즉, 출퇴근 이

동 과정에서 발생한 재해만 해당되고, 경로상에 있는 특정 장소에 머무르는 동안 발생하는 재해는 출퇴근 재해에 해당하지 않는다는 기본 원칙에 따라, 출퇴근 경로의 일탈·중단의 예외의 경우라도 그 전 과정이 보호되는 것이 아니라, 이동 중의 재해만 보호된다.

따라서 마트 내에서 장을 보던 중 발생한 화재로 인한 사고, 투표장소 안에서의 사고, 자녀를 위탁하는 과정에서 위탁기관의 건물 내에서 발생한 사고 등은 이동상의 재해가 아니므로 출퇴근 재해로 불인정한다.

< 일탈·중단의 예외시 인정 범위 예시 >

- 퇴근 후 일상생활용품 구입을 위해 경로를 우회한 곳에 위치한 마트에서 물건을 구입하던 중 진열된 물건이 넘어져 부상
→ 이동 경로상의 재해가 아니므로 출퇴근 재해 불인정
- 퇴근중 혈액투석을 마치고 의료기관을 벗어나 인근 버스정류장으로 이동중 전도되어 부상
→ 이동 경로상의 재해이므로 출퇴근 재해 인정
- 장기 요양중인 배우자를 간병하던 중 의료기관내에서 넘어져 부상
→ 이동 경로상의 재해가 아니므로 출퇴근 재해 불인정

사. 범죄행위의 경우, 출퇴근 재해의 판단

1) 범죄행위에 대한 업무상 재해 인정원칙

산재보험법 제37조 제2항은 “근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다.”고 규정한다.

산재보험법상 범죄행위에 대하여, 판례는 “근로자의 범죄행위가 사망 등의 직접 원인이 되는 경우를 의미하는 것이지, 근로자의 폭행으로 자극을 받은 제3자가 그 근로자를 공격하여 사망 등이 발생한 경우와 같이 간접적이거나 부수적인 원인이 되는 경우까지 포함된다고 볼 수 없다(2016두55919.”고 판시하고 있는 바, 산재보험법

상 '범죄행위'는 사고발생 원인이 오로지 또는 주로 자신의 위법한 행위로 인하여, 사고가 발생한 경우를 말한다는 것이 주된 해석이다.

따라서 산재보험법 제37조 제2항에 따라, 범죄행위(음주, 무면허 등)로 인한 출퇴근 사고의 경우에는 원칙적으로 출퇴근 재해를 인정하지 않고, 예외적으로 인정하며, 범죄행위는 형법에 의하여 처벌되는 행위는 물론 특별법(도로교통법 등)에 의하여 처벌되는 행위도 포함한다.

2) 음주운전과 출퇴근 재해

음주운전 및 그에 따른 과실로 사고가 발생한 경우, 이는 범죄행위 중에 그 행위에 기하여 발생한 사고이므로 원칙적으로 업무상의 재해가 아니다. 다만, 음주운전 중에 사고가 발생한 경우에도 그 사고가 '운전 자체에 통상 수반되는 위험이 현실화된 사고'로 인정되는 등 음주운전과 무관한 것이 명백한 경우에는 예외적으로 업무상의 재해로 인정될 수도 있다.

< '음주운전 행위' 관련 예시 >

- **혈중 알콜농도가 면허취소 기준 수치 이상인 경우 : 음주운전에 기하여 발생한 사고에 해당하므로 출퇴근 재해 인정 불가**
 - ※ 현행 면허취소 기준 수치는 혈중 알콜농도 0.1%이고, 현재 발의된 음주운전 처벌기준 강화 법안의 면허취소 기준은 0.08%로 해당 법안 개정 시 개정 법안의 기준에 따름
- **혈중 알콜농도가 면허취소 기준 수치 미만인 경우 : 구체적 상황에 따라 음주운전 및 그에 따른 과실이 사고의 원인인지에 따라 판단**
- **퇴근중 혈중 알콜농도 0.03% 의 상태에서 운전하다가 신호대기 중인 차량을 뒤에서 충돌하여 사고가 발생한 경우**
 - 음주가 사고의 원인이므로 “불인정”
- **퇴근중 혈중 알콜농도 0.03% 의 상태에서 운전하다가 폭우에 따른 도로 유실로 인한 사고**

⇒ 음주가 사고의 원인이 아니므로 “인정될 수 있음”

3) 무면허 운전과 출퇴근 재해

무면허로 인한 출퇴근 사고의 경우는 범죄행위에 해당되므로 원칙적으로 출퇴근 재해로 인정될 수 없다. 그러나 예외적으로 무면허 사실에 대하여 단순착오로 사전에 인지하지 못한 경우 등 불가피한 사유가 있을 경우에는 업무상의 재해로 인정될 수도 있다.

< ‘무면허운전 행위; 관련 예시’ >

- 운전면허가 없는 자가 자동차를 운전하다 운전미숙으로 인한 단독사고
→ 재해의 주된 원인이 무면허에 해당되므로 “불인정”
- 운전면허 갱신기간 만료일이 2개월 도과한 것을 모르고 자동차를 운전하다 다른 차량의 신호위반으로 추돌당한 경우
→ 재해의 주된 원인이 운전미숙이 아니고, 무면허 사실을 단순착오로 인지하지 못한 경우로서 결과적으로 무면허운전이 된 경우에는 “인정”
- 수년간 50cc 이륜자동차를 면허 없이 운전하다가 다른 차량의 신호위반으로 추돌당한 경우
→ 50cc 이륜자동차라도 원동기 면허가 있어야 하나, 이를 인지하지 못하고 운전한 경우로 보여지므로 “인정”(단, 직업 특성상 인지 못하였다고 볼 수 없는 경우에는 “불인정”)

4) 중앙선 침범과 출퇴근 재해

중앙선 침범으로 인한 출퇴근 사고의 경우는 범죄행위에 해당되므로 출퇴근 재해로 인정될 수 없다. 다만, 사고 당시 상황에 따라 중앙선 침범이 불가피하게 발생된

경우는 사고 원인, 도로상황 등 사실관계를 확인하여 예외적으로 업무상 재해로 인정될 수도 있다.

5) 무단횡단과 출퇴근 재해

무단횡단은 횡단보도와 같이 도로를 건널 수 있는 곳이 아닌 다른 곳에서 도로를 횡단하는 행위를 말하고, 신호등이 설치되어 있고, 횡단보도, 육교 등이 있음에도 무단으로 횡단하다가 통상의 출퇴근 재해가 발생한 경우 또는 고속도로, 자동차전용도로를 무단으로 횡단하다가 통상의 출퇴근 재해가 발생한 경우 업무상 재해로 인정될 수 없다.

다만, 사고 당시 상황에 따라 무단횡단이 불가피하게 발생한 경우는 사고 원인, 도로상황 등 사실관계를 확인하여 예외적으로 업무상 재해로 인정될 수도 있다.

< ‘범죄행위’ 관련 예시 >

- 고속도로를 무단으로 횡단하던 중 사고
→ 재해의 주된 원인이 무단횡단에 있으므로 “불인정”

6) 신호위반, 과속 등과 출퇴근 재해

신호위반, 과속 등「도로교통법」위반에 있어서는 그 사고발생 원인이 전적으로 그 위법행위로 인하여 발생한 것으로 판단하기 어려우므로 운전자의 과실 및 사고경위 등 사실관계를 종합적으로 고려하여 판단한다.

< ‘범죄행위’ 관련 예시 >

- 고속도로에서 경적을 울리는 차량에 대한 보복운전으로 인한 사고
→ 재해의 주된 원인이 보복운전에 있으므로 “불인정”

아. 출퇴근 재해 적용 제외 직종

산재보험법 제37조 제4항은 "출퇴근 경로와 방법이 일정하지 아니한 직종으로 대통령령으로 정하는 경우에는 제1항 제3호 나목에 따른 출퇴근 재해를 적용하지 아니한다."고 규정하고 있고, 동법 시행령 제35조의 2는 "법 제37조제4항에서 "출퇴근 경로와 방법이 일정하지 아니한 직종으로 대통령령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직종에 종사하는 사람(법 제124조에 따라 자기 또는 유족을 보험급여를 받을 수 있는 자로 하여 보험에 가입한 사람으로서 근로자를 사용하지 아니하는 사람을 말한다)이 본인의 주거지에 업무에 사용하는 자동차 등의 차고를 보유하고 있는 경우를 말한다."고 하여, 다음과 같이 출퇴근 재해 적용 제외 직종을 규정하고 있다.

1. 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제3호에 따른 수요응답형 여객자동차운송사업
2. 「여객자동차 운수사업법 시행령」 제3조제2호라목에 따른 개인택시운송사업
3. 제122조제1항제2호라목에 해당하는 사람이 수행하는 배송 업무(택배원, 퀵서비스기사)

제7강 구조조정과 기업회계

장석우 금속노조 법률원 변호사

1. 들어가며

가. 경제 전망

정부는 올해 경제성장률을 약 3%로 전망하고 있다. 그러한 성장률이 현실화된다면 우리 경제는 2010~2011년 이후 7년 만에 2년 연속 3% 이상의 성장률을 기록하게 되는 것이다. 세계 경제가 안정적 성장세를 유지하고 있어 수출이 증가하고, 최저임금 인상 등으로 민간소비가 살아날 것으로 예상되는 점이 그러한 전망의 근거이다.

그러나 2018년의 경제전망을 결코 낙관할 수 없게 하는 요인들이 있다. 실업률과 제조업 가동률이다. 통계청 2017년 연간 고용동향에 따르면 지난해 실업자 수는 102만 8천 명(실업률 3.7%)으로 2000년 이래 최고치를 기록하였다. 청년 실업률 역시 9.9%로 역대 최고치에 해당한다. 그리고 자동차·조선 같은 전통적인 제조업 분야 생산이 부진하면서, 제조업 평균 가동률(실적/생산능력)이 2017년 71.8%로 외환위기 이후 가장 낮은 수치를 기록했다.

각국의 보호무역주의 강화도 큰 위협이 된다. 미 상무부는 최근 한국산 철강제품에 반덤핑관세를 부과한 것을 넘어, 특정 제품이 국가안보에 위협된다고 판단될 경우 고율의 관세폭탄과 함께 수입물량까지 제한할 수 있는 무역확장법 제232조를 한국, 중국을 비롯한 주요 철강 수출국가에 적용하는 것을 골자로 한 보고서를 트럼프에게 제출했다고 한다. 이러한 방안이 실제 실행된다면, 사실상 미국에 대한 철강제품

수출은 불가능하게 될 것이다.

나. 전 방위적인 구조조정 압박

이러한 실업률 증가(고용률 감소)는 그 동안 많은 부분에서 구조조정이 진행되어 왔음을 방증한다. 또한 제조업 가동률 하락, 미국의 보호무역주의 등은 금속노조 사업장에 큰 위협요인이 된다. 완성차, 자동차부품, 조선업 등업종을 가리지 않고 실제로 전방위적인 구조조정 압박이 가해지고 있다.

한국지엠은 지난 2월 13일 군산공장을 5월까지 폐쇄하기로 하고, 전 직원들을 상대로 희망퇴직을 받는 등 구조조정 방안을 공표했다. 한국지엠 보도자료에 따르면 희망퇴직에 따르는 퇴직위로금과 각종 자산 손상처리 등 군산공장 폐쇄비용만 8억 5천만 달러(약 9,200억 원)에 달한다고 한다. 만약 2월 말까지 산업은행의 증자참여를 포함한 정부의 지원결정이 없을 경우 매각 또는 폐업 등 한국시장 전면 철수까지 거론하면서 정부를 압박하고 있다.

금호타이어의 경우 산업은행을 포함한 채권단이 1조 3천억 원 규모의 차입금 상환 만기를 내년 1월까지 1년 연장하기로 하면서, 노사가 2월 말까지 임금 삭감, 인력 감축 등 회사 경영 정상화를 위한 자구안 마련에 합의해야 한다는 전제 조건을 달았다. 노동조합이 이에 끝까지 반대한다면 결국 회생절차(법정관리)의 한 종류인 P 플랜(Pre-packaged Plan)에 돌입할 수 밖에 없다는 관측이 나온다.

STX조선해양과 성동조선해양은 조만간 구조조정 방식을 결정하기 위한 회계법인 컨설팅 결과가 나올 예정이다. 지난해 진행된 실사에서 청산가치가 존속가치보다 높다는 결과가 나온 것으로 알려졌지만, 정부가 사회에 미치는 파급효과까지 고려해야 한다고 판단해 회생을 염두에 둔 방안이 고려되고 있는 것으로 전망된다. 2014년부터 제기된 두 회사의 합병설이 실현될 가능성도 있고, 독자생존으로 가닥을 잡더라도 일부 경쟁력 있는 선종에 집중하는 다운사이징과 외주화 등 인력구조

조정 등이 진행될 것으로 보인다.

이 글을 쓸 당시까지 뉴스 등으로 알려지지는 않았지만, 오랜 역사를 지닌 자동차 부품업체인 두원정공은 최근 서울회생법원에 파산을 신청하였다. 주력 생산 제품이 기계식 디젤연료 분사장치로서 환경규제를 충족시키지 못하여 일부 개발도상국 수출제품에만 제품을 납품하면서 자본잠식 상태에서 겨우 연명하고 있었으나, 갈수록 물량이 줄어들고 새로운 아이템은 없어 더 이상 회사를 유지할 수가 없게 된 것이다. 그 경우 파산 이외에 다른 선택지는 사실상 존재하지 않는다.

다. 기업구조조정과 구조변동

기업구조조정(Corporate Restructuring)이란 일반적으로 빠르게 변화하는 경제환경 변화에 적응하기 위해 기업이 기존의 사업구조, 소유구조, 자본구조, 경영구조, 지배구조 등을 변화시키는 것을 의미한다. 기업구조조정은 그 주체에 따라 자체 구조조정, 자본시장 활용 구조조정, 채권금융기관 주도의 구조조정, 법원주도의 구조조정 등으로 나눌 수 있고, 내용에 따라 사업, 재무, 지배구조, 조직 및 인력구조조정 등으로 구분할 수 있다.

우리나라의 경우 IMF 경제위기나 2008년의 미국발 금융위기를 겪으면서 기업의 구조조정이 활발히 일어났고, 그 과정에서 합병, 사업(영업)부문의 일부 양도, 주식매수에 의한 지배구조의 변경이나 조직변경, 분할이나 분사, 특정 사업부문의 하청 등 다양한 방식의 기업구조변동이 이루어졌다. 많은 기업들이 회생절차(법정관리)나 워크아웃(기업재무구조개선작업)에 돌입하여 법원이나 채권금융기관 주도로 구조조정을 하면서 구조변동이 발생하기도 하였다. 이러한 기업구조변동 과정에서 인력구조조정이 필연적으로 발생하기도 한다. 본 강의에서는 기업구조조정 방식 중 합병, 분할, 매각과 회생, 파산 등 법원 주도의 구조조정에 초점을 맞추어 노동조합의 대응 방향을 살펴보기로 한다.

2. 기업구조변동의 이해

가. 개관

M&A는 합병(Merger)과 인수(Acquisition)를 합쳐서 말하는 것으로, 법률적으로나 학문적으로 정립된 용어는 아니고 실무상 사용되는 용어이다. 광의의 M&A는 기업의 경영지배권의 변경뿐 아니라 경영지배권에 영향을 가져오는 일체의 경영행위이므로 기업구조변동 그 자체이다. M&A는 추진방법에 따라서 기업인수와 합병, 합병의 반대개념인 분할, 영업양수도와 자산·부채양수로 크게 나눌 수 있다. 이는 워크아웃(기업재무구조개선작업) 및 회생절차(법정관리) 과정에서 이루어지는 경우도 상당하다.

노동조합 입장에서 M&A가 문제가 되는 경우는 합병되거나 매각되는 회사의 경우이다. 물론 인수하는 회사도 문제가 발생할 수 있다.

사례 매각되는 회사의 문제 - 풍산그룹의 PSMC(풍산마이크로텍) 매각

2010년 12월 29일 풍산그룹은 풍산마이크로텍(리드프레임 생산업체) 지분 57.2%를 (주)하이디스에 240억 원에 기습 매각했다. 그 뒤 회사는 2011년 6월부터 “유상증자를 해야 되므로 임금 25%를 삭감하지 않으면 정리하고 하겠다”고 공언했다. 회사는 결국 생산직 근로자 206명 중 30%인 62명을 정리하고 대상자로 선정하고, 2011년 11월 7일 희망퇴직자 등 8명을 제외한 54명의 근로자들을 경영상 이유로 정리하고 하였다.

그러나 서울행정법원(2012구합29523,29547), 서울고등법원(2013누17987,19754)은 위 정리해고가 해고회피노력, 대상자 선정기준, 노동조합과 성실험의 등 정리해고 요건을 흠결하여 모두 부당해고라고 판결하였고, 대법원(2014두13867, 2014두13942)은 2015년 2월 12일 회사 측의 상고에 대하여 심리불속행 기각판결을 함으로써 정리해고가 위법함이 확정되었다.

사례 인수하는 회사의 문제 - 금호산업의 대우건설 인수

2006년 금호아시아나 그룹은 건설업 진출을 위해 대우건설 인수를 시도한다. 지주 회사인 금호산업을 중심으로 인수를 준비하는데, 문제는 자금이었다. 금호산업의 실질적

인 지배주주였던 박삼구 회장의 자금과 금호산업 자체가 가진 자금을 모두 합쳐도 대우건설을 인수 할 자금이 나오지 않자, 재무적 투자자(Financial Investor)를 모집한다. 여기서 재무적 투자자란, 자금을 대더라도 경영에 참여하지 않는 사람(회사)을 말한다. 금호산업은 재무적 투자자 유치를 원활하게 하기 위해 그들에게 '풋백옵션'이라는 당근을 제시한다. 즉 당시 12,000원이던 그들이 인수한 대우건설 주식을 3년 후에 30,000원에 다시 사 주겠다는 약속을 한 것이다.

3년 후 대우건설 주가는 그만큼 오르지 않았고, 금호산업은 위 주식 재매입 자금을 마련하느라 엄청난 채무를 부담하게 되었으며, 결국 금호산업은 2010년 1월 워크아웃에 들어가게 되었다. 그 과정에서 노동자들은 희망퇴직, 무급휴직, 임금삭감/동결, 복리후생 축소 등의 고통을 겪게 되었다.

M&A의 결과는 특히 노동자들의 근로조건과 고용안정, 그리고 노동조합의 활동에 많은 영향을 미치기 때문에 전략적인 대처가 필요하다.

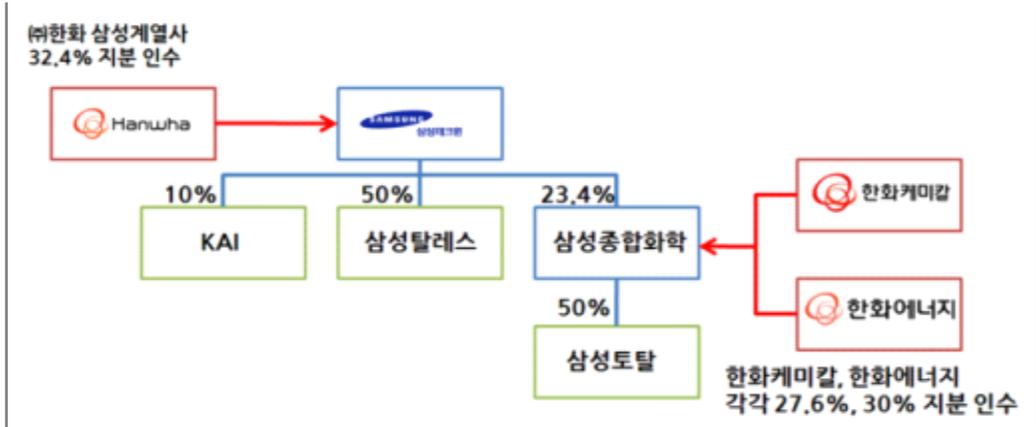
나. 인수

한 기업이 다른 기업을 매수하는 것을 말하는데, 인수당하는 기업의 매수 대상 목적물에 따라 주식인수, 영업양수, 자산인수로 구분할 수 있다.

주식인수에는 구주매매(stock sale) 방식과 신주인수(share subscription) 방식이 있다. 구주매매는 구 주주 소유 주식을 신 주주가 구 주주에게 적절한 대가를 지불하고 양도받는 것으로, 회사의 재무구조에 특별한 변동은 없다.

사례 구주매매방식 - 한화그룹의 삼성테크윈 등 4개 삼성계열사 인수

2014년 11월 삼성그룹은 삼성테크윈, 삼성종합화학, 삼성탈레스, 삼성토탈 등 4개사를 한화그룹에 약 2조 원(옵션 포함)에 매각하는 계약을 체결하였다. 구체적으로 설명하면 삼성테크윈의 지분 32.43%을 (주)한화에 8,400억 원에, 삼성종합화학의 지분 57.6%를 한화케미칼과 한화에너지에 총 1조 600억 원에 매각하는 내용이다. 이에 자연스럽게 삼성테크윈과 삼성종합화학이 지배하고 있는 삼성탈레스와 삼성토탈도 한화그룹에 매각되는 것이다. 현재 각 사는 한화테크윈, 한화종합화학, 한화시스템, 한화토탈로 명칭이 변경되었다.



신주인수는 회사가 새롭게 인수인에게 주식을 발행하고 인수인이 신주인수대금을 회사에 납입하는 형태로 진행된다. 쌍용자동차의 경우와 같이 회생절차 과정에서 M&A가 이루어질 때 구주는 무상감자 등을 통하여 수를 줄인 후 신주를 발행하여 새로운 주주가 대금을 납입하면서 회생담보권과 채권을 변제하는 방식이 일반적이다.

사례	신주인수방식 - 마힌드라&마힌드라의 쌍용자동차 인수
	<p>회생절차 개시 당시인 2009년 1월 상하이자동차는 쌍용자동차의 지분 51.33%(6,200만 주)를 보유하고 있었다. 2009년 12월 서울중앙지방법원이 쌍용자동차의 회생계획안을 (강제)인가하면서 기존 주주의 경우 대주주인 상하이자동차는 15:1의 비율로, 소액주주들은 9:1의 비율로 감자를 당하여 상하이자동차의 소유 주식수는 410만 주로 줄어들었다.</p> <p>2010년 5월 법원은 쌍용자동차의 매각공고를 하였고, 2010년 8월 인도 마힌드라&마힌드라가 우선협상대상자로 선정되었다. 2010년 9월 30일 마힌드라는 쌍용자동차의 실사를 마감하였고, 11월 23일 쌍용자동차의 신주 8,542만 주를 4,271억 원에 인수하여 70% 지분을 확보하고, 쌍용자동차가 발행한 회사채를 954억 원에 인수하는 계약을 체결하였다. 위 인수대금은 쌍용자동차에 납입된 후 M&A 주간사 수수료 17.5억 원을 제외하고 전액 회생담보권과 회생채권을 변제하는데 사용되었다.</p>

영업양수는 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체, 즉 인적, 물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것을 말한다. 영업이라 함은 사업주의 일정한 영업목적에 따라 노동자 등 인적조직과 영업재산 등 물적 시설을 갖추고 활동하

는 유기적 조직체를 말하므로 영업주의 영업활동, 영업재산의 물적 시설(자본) 및 노동자 등의 인적 조직(노동)의 3요소를 포함하는 개념이고, 영업의 일부도 영업양도의 대상이 될 수 있다. 노동자들은 양도기업에 잔류할 수 있는 승계거부권을 갖는다.

사례 양도기업에 잔류한 노동자들을 대상으로 한 정리해고 - 시그네틱스 안산공장

시그네틱스의 부사장은 2010년 11월 30일 유엔씨를 설립한 다음, 2010년 12월 6일 시그네틱스로부터 안산공장의 영업을 양수하였고, 근로관계 승계에 동의한 조합원 40명을 고용하였다. 시그네틱스는 승계에 동의하지 않은 32명의 조합원을 대상으로 업무능력향상 교육을 실시하다가 2011년 7월 14일 희망퇴직자 4명을 제외한 28명을 정리해고 하였다.

서울남부지방법원(2011가합16623)은 2012년 11월 23일 정리해고 당시 회사 전체적으로 긴박한 경영상의 위기상황이 아니었고, 인원의 삭감이 객관적으로 보아 합리성이 없으며 해고회피노력도 다 하지 않았다고 보아 정리해고가 무효라고 판단하였다.

자산인수는 사업 운영에 필요한 물적 자산(시설, 장비 등)을 매각, 매입하는 경우를 의미한다. 근로관계 승계가 되지 않고, 자산인수과정에서 일부 인원만 신규취업 형태로 승계하는 방식으로 인적 구조조정이 일어나므로 특히 유의하여야 한다. 참고로 P&A(Purchase of asset and Assumption of liabilities)는 자산인수의 특수한 형태로서 유형,무형 자산을 매각하면서 당해 사업부문의 부채를 함께 인수시키고, 자산과 부채의 차액만을 정산하는 방식이다. 실제로는 영업양수도 이면서도 고용, 노조, 단협을 승계할 의무를 부담하지 않기 위해 자산인수로 위장하는 사례가 있다.

사례 **자산인수로 위장한 영업양도 - 한국오르론전장의 동해 전장사업부문 인수**

1998년 3월 20일 한국오르론전장은 동해의 전장사업부문과 관련된 일체의 자산을 271억 원에 매수하는 내용의 자산매매계약을 체결(인적 조직을 인수할 의무를 부담하지 않는 것으로 명시)하였다. 동해의 노동자들이 사직서를 제출하고 한국오르론전장에 새로 입사하는 형식을 취하였지만, 실질적인 입사절차를 거치지 않은 채 소정의 기한 내에 입사의사를 표시한 동해의 노동자 전부를 채용하였고, 한국오르론전장은 동해의 노동자 이외의 노동자를 채용하지는 않았으며, 동해 소속 노동자들이 동해에서의 직급을 그대로 부여받아 그 이전에 수행하던 업무를 그대로 수행하였다.

대법원(2000두8455)은 2002년 3월 29일 한국오르론전장이 동해로부터 전장사업부문을 영업목적으로 하여 일체화된 물적,인적 조직을 그 동일성을 유지한 채 포괄적으로 이전받음으로써 영업을 양수한 것으로 보았다. 그리고 매매계약상 인적 조직 불승계 명시, 사직과 신규채용의 절차 경우, 채권 전부 및 채무 일부 불인수, 영업양도 후 조직의 일부 변경 등이 있었던 사실은 영업양도의 성립에 영향을 미치지 않는다고 판단하였다.

사례 **자산인수로 위장한 영업양도 - 창원특수강의 삼미특수강 봉강·강관부문 인수**

1997년 2월 포스코는 자회사인 창원특수강을 설립하고, 삼미특수강의 봉강·강관부문을 자산인수 형식으로 인수하였다(계약 내용에 자산만을 인수할 뿐 인적 조직을 인수하지 않는다고 명시). 채용 시 퇴직 및 신규채용의 절차를 밟았고, 채권의 일부 및 채무 전부를 인수하지 아니하였으며 조직이나 제도가 일부 달라졌다. 그럼에도 불구하고 항소심 판결은 창원특수강이 실질적으로 삼미특수강으로부터 봉강 및 강관부문에 관한 영업상의 물적,인적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 포괄적으로 이전받음으로

써 영업을 양도받았다고 판단하였다.

그러나 대법원(99두2680)은 2001년 7월 27일 기존 법리를 그대로 실시하면서도, 사실 관계에서 종전 종업원 고용이 불가결하지 않았으나 구제 차원에서 기준인원 범위 내에서 신규채용을 한 점, 3개월 수습 후 고유의 직급·급여체계 등에 따라 재배치함에 따라 종전 인적 조직의 해체의 재구성이 있었던 점, 봉강생산량 대폭 축소 등 생산전략의 대폭 변경 및 새로운 기술 도입과 품질향상이 있었던 점, 거래선 등과의 계약책임 부담 없이 대부분의 거래처를 새로이 개척한 점 등을 고려하여 위 계약을 자산양수도로 인정해주었다.

다. 합병

상법의 절차에 따라 2개 이상의 회사가 그 중 1개 회사를 제외하고 소멸하거나(흡수합병), 전부 소멸하되(신설합병) 청산절차를 거치지 아니하고 소멸하는 회사의 모든 권리, 의무를 존속회사(흡수합병) 또는 신설된 회사(신설합병)가 포괄적으로 승계하고 사원을 수용하는 것을 말한다. 대부분의 경우 흡수합병으로 이루어진다.

합병은 적대적인 경우보다 대부분 우호적인 경우 이루어지기 때문에 기존 경영진 보호를 위한 규제는 없다. 대신 서로 재무상태가 다른 둘 이상의 기업이 하나로 합쳐지는 과정에서 생길 수 있는 불공정성을 규제하고, 이 과정에서 발생하는 소액주주의 피해를 줄이는 규정이 관련 법률의 주된 내용이 된다.

합병의 경우 고용관계, 미지급 임금 등 각종 권리관계가 포괄적으로 당연 승계된다. 이는 합병계약서에 언급되어 있지 않더라도 당연 승계되는 것이고 노동자 개별적인 동의가 필요한 것이 아니다(상법 제235조 참조). 다만, 합병 이전의 경우에도 이를 주도하는 회사가 있으므로, 주도하는 측에서 합병당하는 회사에 합병의 전제조건으로 정리하고 등 인적 구조조정을 요구할 수도 있고, 합병 이후 조직의 중복 등을 이유로 정리하고 등 인적 구조조정을 시도할 수도 있다.

근로조건과 단체협약도 고용과 마찬가지로 그대로 승계되지만, 합병 이후 근로조건 통일 명목으로 취업규칙과 단체협약 개약 시도 등이 있을 수 있다.

사례 **합병 이후 한 사업부문에서 정리해고 - (주)파나진**

(주)파나진은 1976년 7월 6일 고려제정(주)으로 설립한 뒤 1979년 2월 고려산업(주)로, 1999년 12월 (주)코람스틸로 상호를 변경하였다. 2000년 8월 코스닥에 상장하였고, 2005년 12월 유전자 진단업체 (주)파나진 주식 99.8%를 249억 원에 인수하였다. 2007년 1월 1일 (주)코람파나진으로 상호를 변경하였고, 2008년 10월 (주)파나진을 흡수합병한 뒤 같은해 12월에 (주)파나진으로 상호를 변경하였다. 이는 비상장 벤처회사였던 파나진을 우회상장시키기 위한 합병이었던 것이다. 합병 뒤 유전자 진단칩 개발 및 제조 판매(대전본사 PNA 사업부), 자동차 부품용 와이어와 볼트, 너트 등 철강재 가공 및 판매(영천지사 CHQ 사업부)의 사업을 영위하였다.

2008년 합병 당시 대전 PNA사업부는 부채가 자산을 초과하는 완전자본잠식 상태였으나 영천 CHQ사업부는 폐업시까지 부채비율이 25~30%에 불과할 정도로 재정상태가 건전했고, 그 자산이 차지하는 정도가 대전사업부에 비해 압도적으로 많았다. 영천사업부가 벌어들인 돈은 대전사업부를 지원하는데 사용되었다. 그러나 2012년 하반기 영천사업부에 대한 포스코의 원재료 공급량 감소와 노동조합의 파업으로 약 24억 원의 영업손실이 발생하였고, 이를 빌미로 회사는 2013년 1월 29일 영천사업부를 폐업하고 전체 영천사업부 노동자들을 정리해고하였다.

노동자들은 위 해고가 노동조합의 존재부정 및 노동조합에 대한 혐오에 의한 것으로서 무효라고 다투었지만, 대전지방법원(2013가합7879)은 2014년 3월 26일 위 정리해고가 근로기준법상 모든 요건을 갖추어 유효하다고 판결하였다. 대전고등법원(2014나1582)은 2015년 5월 21일 노동자들의 항소를 기각하였고, 대법원(2015다77553)은 2016년 4월 20일 상고를 심리불속행으로 기각하여 해고의 유효성이 확정되었다.

라. 분할

합병에 반대되는 개념으로 하나의 회사의 영업을 둘 이상으로 분리하고 분리된 영업재산을 기초로 회사를 신설(단순분할)하거나, 다른 회사와 합병(분할합병)시키는 행위를 말한다. 분할에는 분할 전 회사가 분할 후 새로 생긴 회사의 주식을 가지는 물적분할과(모회사와 자회사의 관계가 된다. 100% 소유), 분할 후에 생기는 회사의

주식을 분할 전 주주들에게 배당하는 경우는 인적분할이 있다.

물적분할과 유사한 효과를 낼 수 있는 것이 영업의 현물출자이다. 양자는 결국 분리되는 사업부의 자산이 독립된 법인으로 구성되는 것이지만, 그 자산의 이전방법에는 다소 차이가 있다. 영업의 현물출자는 특정승계로서 개별적으로 자산을 이전해야 하는 불편이 있는 반면, 물적분할은 분할계획서에 의하여 분할되는 재산이 신설회사에 포괄승계된다는 장점이 있다.

분할의 경우 분할회사와 신설회사가 분할 전 분할회사의 채무에 대하여 원칙적으로 연대책임을 지고(상법 제530조의9 제1항), 분할회사가 일정한 채권자보호절차를 거치면 이러한 연대책임을 배제할 수 있도록 하고 있다(상법 제530조의9 제2항, 제3항). 반면 영업의 현물출자를 통한 회사설립의 경우에는 규정이 없으므로 따로 채권자보호절차를 거칠 필요가 없다.

사례 영업의 현물출자방식 - 보쉬전장의 와이퍼사업부문 현물출자

보쉬전장은 KCW주식회사와 2014년 12월 9일 회사의 와이퍼시스템사업부문(단, 와이퍼시스템 사업부문의 일부인 WSM1라인 제외)을 현물출자 방식으로 50:50 합작법인을 설립할 것을 내용으로 하는 합작투자계약을 체결하였으며, 2015년 2월 3일 정정계약을 체결하였다.

KCW는 자동차 와이퍼브레이드와 암을 생산하고 이를 보쉬전장에 납품한다. 보쉬전장은 와이퍼 모터를 생산하고 있다. 보쉬전장과 KCW는 합작법인을 만들어 납품 과정을 생략해 비용을 최대한 절감하겠다는 방침이다.

위 계약의 선행조건(KCW의 대주주인 경창산업(주)와 특수관계인이 KCW지분 67% 이상 확보)이 2015년 3월 6일 충족됨에 따라 차량용 와이퍼 시스템을 설계, 제작, 생산, 조립, 판매, 유통하는 사업을 영위하는 합작법인 설립이 확정되었다. 양사는 주주총회 특별결의를 통해 각 사업부문을 현물출자하여 신규법인(케이비와이퍼시스템)을 설립하였다.

분할은 한 회사의 부실부분을 떼어 내어 정리하려할 때 주로 사용되는 경우가 많

다. 따라서 분할되는 부분에 있는 노동자들은 분할 후에 정리하고, 파산 등의 절차로 이어질 가능성이 있고, 분할 후에 분할된 부분을 매각하거나, 다른 회사와 합병하는 등 인수합병이 연결되어 추진되는 경우가 많아 고용불안 요소로 작용한다. 반대로 적자부문을 남겨두고, 흑자부문을 분할하여 별도의 회사를 설립하는 경우도 있다. 이러한 고용불안은 분사대상 사업부문에만 국한되는 것이 아니라 다른 사업 부분에 종사하는 노동자들에게도 영향을 끼쳐 고용불안은 기업 전체적인 문제로 발전할 수 있다.

사례 분할 후 지분매각을 하려는 경우 - 이래오토모티브시스템

이래오토모티브시스템(구 한국델파이)은 자동차 부품인 공조장치, 조향장치 등을 제조하여 한국지엠 등에 납품하는 회사이다. 회사는 2017년 2월 10일 공조사업부문을 분할하는 이사회 결의를 하였다. 이후 중국회사 상하이항천기차기전(HT-SAAE)에 지분 50% 이상을 매각하는 것이 골자였다.

이와 같은 분할매각은 노사가 체결한 단체협약과 특별합의서에 따라 노동조합과의 사전합의가 반드시 필요한 사항이지만 회사는 이를 강행하였던 것이다.

금속노조와 지회는 분할매각 절대반대 투쟁방침을 세우고, 파업과 더불어 분할매각절차 진행중지 가처분 신청을 하여 2017년 8월 말까지 분할매각절차를 중지한다는 법원의 결정을 얻었다. 그러나 이후 노사는 수십 차례의 협상을 통해 고용보장, 노조 및 단협 승계, 2사 1노조 보장과 존속법인/신설법인 간의 인원 이동 등을 규정한 특별합의를 체결하여 분할매각을 받아들였다.

사례 분할 후 폐업하고 노동자들을 정리하고 한 경우 - 동광기연

동광기연 주식회사는 자동차부품인 도어트림 등을 생산하여 지엠에 납품하는 업체이다. 회사는 2015년경부터 노동조합에 비정규직 수준으로의 근로조건을 받아들일 것을 줄기차게 요구하였다. 참고로 동광기연 주식회사는 동광그룹 내 제조업체들 중 유일하게 노동조합이 조직되어 있는 사업장이고, 다른 관계사들의 생산직은 비정규직으로 근로조건이 매우 열악한 상황이다(모두 사내하청으로 파악됨).

동광그룹은 동광기연의 제조부문을 고사시키면서, 해외자회사와 관계회사 지분 및 기타 부동산 등의 자산관리 중심으로 사업을 재편하였다. 동광기연 주식회사는 2015. 7. 경 인적분할을 통하여 IP패널 등을 제조·판매하는 회사인 SH-CP를 설립하였고(분할비율 0.01:0.99, 2016. 3. 경에는 자동차 부품 제조·판매업 등의 사업 부문을 인적분할하

여 동광기연(안산)을 설립하였다(분할비율 0.02:0.98). 즉, 부동산 임대업 등을 사업목적으로 하는 존속기업인 동광기연 주식회사와 자동차 부품 제조·판매업을 사업목적으로 하는 신설기업 동광기연(안산)과 SH-CP로 분할된 것이다. 대부분의 노동자들이 위 동광기연(안산)으로 고용승계가 되었다.

분할되자마자 회사는 경영악화를 이유로 노조에 ①급여 10% 반납, ②상여금 50% 반납, ③수당(위생/근속) 50% 반납, ④2015년도 미사용유급휴가 사용 소진과 잔여 유급휴가수당 반납, ⑤서클활동비 반납, ⑥종합검진 시행 잠정 보류 및 장기근속자 표창시행 잠정보류 등을 요구하였고, 노조는 이를 결코 받아들일 수 없었다.

그러자 회사는 2017. 1. 23. 오전 문자를 통하여 동광기연(안산) 조합원 62명 및 비조합원 7명 등 생산직 노동자 전체에게 법인해산 및 청산 등의 폐업절차 진행을 위해 2017. 1. 24. 자로 근로계약을 해지한다는 내용의 일방적인 해고통보를 하였고, 노동조합에게 공장설비를 주식회사 크레아에 매각하였다는 사실을 통보하였다.

그러나 이는 분할 당시 노사간 고용보장 합의에 반하는 해고로서 무효에 해당한다. 노조는 인천지방법원에 근로자지위보전 등 가처분 및 경기지방노동위원회에 부당해고 및 부당노동행위 구제를 신청하여 일부 승소하였다. 그와 별도로 재무제표 등 회계자료를 근거로 회장과 사장 등 경영진을 업무상 배임으로 고발하여 인천지방검찰청에서 본사 압수수색을 나오기도 하였다. 조합원들은 본사 앞에 1년 동안 천막을 치고 정말 끈질기게 싸웠다. 이러한 투쟁에 힘입어 결국 회사는 항복하였고, 조합원들은 관계 회사인 SH-CP 2공장에 전원 복직하기에 이르렀다.

사례

흑자부문을 분할한 후 분할회사가 정리해고를 한 경우 - 스카니아코리아

스카니아코리아는 스웨덴 본사에서 스카니아 차량(카고, 덤프, 트랙터)을 수입, 조립, 제조, 판매, 수리, 부품공급, 정비업무를 하는 회사이다. 회사는 2013년 10월 18일자 이사회 결의와 2013년 11월 11일자 주주총회결의에 따라 2014년 1월 1일을 분할기일로 하여 수입 및 도매부문(Wholesale)과 지원부문(back-office)을 분할신설법인 스카니아코리아서울(주)로 하는 인적분할을 실시하였다.

회사와 노조가 협의를 진행하기는 하였으나, 노조는 장기적으로 존속회사에서 구조조정이 진행될 가능성이 있다고 보아 분할 자체를 반대하는 것으로 입장을 정하고 파업, 본사 원정투쟁 등 진행하였으나 결국 2014년 1월 분할은 진행되었고, 존속법인에는

이익을 내기 어려운 제조, 소매판매, 정비 등의 부문만 남게 되었다.

회사는 2014년 7월 15일 영업직 노동자들 일부에게 정리해고 예고 통보를 하였지만, 지방노동위원회가 구제신청을 인용하여 11월 14일 복직판정을 하였고, 이에 대하여 회사가 재심신청을 하지 않아 확정되었다. 그러나 주로 수도권에서 일하던 영업직 노동자들은 정비직으로 교육발령이 나면서 사천으로 출퇴근 해야 하는 고충을 겪고 있다.

분할되더라도 근로조건은 합병의 경우와 동일하게 신설된 회사가 그대로 승계한다. 단체협약의 경우도 마찬가지이며, 다만 노동조합(지회)이 왜소화 되면서 조직력의 약화 문제가 발생할 수 있다.

3. 기업구조변동에 대한 노동조합의 대응

가. 개관

M&A가 일어난 사업장의 경우 노동조합이 할 수 있는 대응은 무엇이 있을까? 노동조합의 대응은 소극적 대응과 적극적 대응으로 나눌 수 있다.

소극적 대응이란 노동조합이 우선 고려해야 할 사항으로 현실적 측면인 고용, 노조, 단협의 승계여부에 집중하는 것을 의미한다. 앞서 언급했듯이 ① 한국오므론 전장과 창원특수강의 사례와 같이 영업의 양수도를 자산매매라는 형식으로 위장하여 고용승계를 회피하는 경우가 있고 ② 긴박한 경영상의 이유를 근거로 정리해고를 하려 하기 때문에 이를 중심에 놓고 대응하여야 할 것이다. 하지만 이러한 소극적 목표를 가지고 노동조합이 단기적인 성과를 얻을 수도 있지만, M&A이후에도 계속 문제가 남는 경우가 있다. 이런 측면에서 적극적 대응을 기조로 삼을 필요도 있다.

적극적 대응이란 M&A에 대한 노동조합의 목표를 위에서 말한 '고용, 노조, 단협'뿐

만 아니라, '지배구조 변화나 M&A 이후 있을 수 있는 문제의 사전 예방조항'을 넣는 것이다. 예컨대 M&A 당시 충분히 예측가능했던 기술 유출문제를 예방할 수 있는 조항, 주주의 추가 출자를 통한 투자를 강제할 수 있는 조항 또는 대주단인 금융기관과 함께 차입금-EBITDA(영업이익-이자비용-감가상각비) 비율 등을 일정수준 이하로 유지하여 회사의 재무구조가 악화될 경우 반드시 추가 출자를 강제할 수 있는 재무약정 조항, 노동조합이 지정하는 제3자의 지분우선매수권 조항을 넣는 것 등이 있다. 만약 쌍용차를 상하이자동차에 매각할 당시 위와 같은 조항을 단협이나 대주단과의 약정에 포함시켰다면 구조조정 전개과정이 많이 달라졌을 것이다.

이를 위해 ① M&A가 진행되기 전에 그러한 점을 고려한 단협을 체결해 두는 것이 좋으며 ② M&A가 진행될 경우에는 노조와 인수자 및 피인수자와 고용,노조,단협승계를 보장하는 3자협약을 체결하는 것이 중요하다.

M&A의 경우 상당히 진행된 후에 대응할 경우 상당히 불리하기 때문에 문제 발생 시 즉각적으로 대응하는 것이 중요하다. 노조와 합의나 협의없이 진행되는 M&A는 일단 반대하는 것이 대응의 첫걸음이 될 것이다. 이후 노조는 인수합병 자체를 끝까지 반대할 것인지, 인정하고 고용,노조,단협승계를 보장받을 것인지를 판단해야 한다.

나. 사전 준비작업

1) 구조조정 가능성이 높은 기업의 재무적 특성

매각이나 회생과 같은 구조조정이 일어날 가능성이 높은 기업들은 어떤 재무적 특징을 가지고 있는가? 주의해야할 기업들은 유동비율¹⁴⁾이 100%이하이고, 부채비율¹⁵⁾이 200%이상이며, 이자보상비율¹⁶⁾이 100% 이하인 회사들이다. 정상적인 시장

14) 유동비율이란 유동자산(1년안에 현금으로 전환될 수 있는 자산)으로 유동부채(1년 안에 갚아야할 부채)를 나눈 것(유동자산/유동부채)으로 일반적으로 100%가 넘어야 정상이다.

상황에서는 문제가 없으나 금융위기나 경제불황이 닥칠 경우 언제든지 구조조정에 돌입할 수 있다.¹⁷⁾ 한편 모회사가 재무적 위험에 처한 경우도 조심해야 한다.

유동비율이 100%이하인 기업들은 유동자산(1년안에 현금으로 만들 수 있는 자산)이 유동부채(1년안에 갚아야 할 채무)를 갚기 어려운 상황이다. 정상적인 시장 상황이라면 차입금의 만기를 계속 연장하거나 사채의 차환, 기업어음(CP) 등의 발행으로 현금을 확보하면 되기 때문에 아무런 문제가 없다. 그러나 금융위기가 닥쳐 금융기관들이 차입금 만기연장을 해 주지 않고 여신을 회수하려고 하는 경우 즉각적인 유동성 위기에 처하게 되어 워크아웃, 회생절차 등을 고려할 수밖에 없게 되는 것이다.

부채비율이 200% 이상인 경우도 정상적인 상황이나 경제성장기에서는 아무런 문제가 없거나 오히려 장려할만한 일이 될 수도 있다. 부채비율이 높다면 호황기에 같은 조건 하에서는 자기자본 수익률(ROE)¹⁸⁾은 높아지기 때문이다(재무레버리지). 다시 말해 적은 자기자본 투자로 고율의 투자수익을 얻을 수 있는 것이다. 그러나 불황이 닥치게 되면 고정적인 이자비용의 부담을 극복할 수 없게 되어 구조조정을 할 수 밖에 없게 된다.

<부채에 대한 평균이자율 5% 가정, 기타 영업외수익/비용 없다고 가정 시>

구분	부채비율 100% 기업 (자본 100억 원, 부채 100억 원)	부채비율 300% 기업 (자본 50억 원, 부채 150억 원)
----	--	---------------------------------------

15) 부채비율이란 기업의 총자본대비 총부채(부채총계/자본총계)의 비율이다. 일반적으로 200% 이하여야 정상이다. 2013년 현재 부채비율 200% 이상 기업의 비중은 20% 정도이다.

16) 이자보상비율(혹은 영업이익대비이자보상배율)=영업이익/순이자비용(이자비용-이자수익). 일반적으로 100% 이상이어야 정상이다. 2013년 현재 이자보상배율 100% 이하 기업의 비중은 28% 정도이다.

17) 참고로 행자부의 2015년 지방공기업 혁신안에 따르면 유동비율 50% 미만, 부채비율 400% 이상, 이자보상배율 50% 미만에 해당하는 기업은 청산 대상이 된다.

18) Return On Equity. 당기순이익을 자기자본으로 나눈 비율

	호황	정상	불황	호황	정상	불황
영업이익	15억 원	10억 원	5억 원	15억 원	10억 원	5억 원
이자비용	5억 원	5억 원	5억 원	7.5억 원	7.5억 원	7.5억 원
당기순이익	10억 원	5억 원	0억 원	7.5억 원	2.5억 원	-2.5억 원
ROE	10%	5%	0%	15%	5%	-5%

이자보상비율이 100% 이하라는 것은 이미 영업이익으로 이자를 갚지 못할 정도라는 것이다. 여기서 불황이 닥쳐 영업이익으로 갚지 못할 이자가 크게 늘어날 경우, 더 이상 추가 자금조달이 어렵기 때문에 단기적으로 구조조정 대상이 될 가능성이 높아진다. 모회사가 그런 상황인 경우 자회사를 매각해서라도 현금을 확보하려 할 것이다.

2) 재무제표 분석 및 자료 확보 방법

일반적으로 기업구조조정 상황은 경기 불황같은 급격한 경영환경 변화 시기에 많이 발생한다. 평소 재무건전성이나 유동성비율이 평균 이하인 기업들은 어려움을 겪게 될 가능성이 높을 것이므로 노동조합은 회사의 재무제표를 분석하여 사전적으로 이에 대비해야 할 필요성이 크다.

회사의 재무제표는 금융감독원 전자공시시스템¹⁹⁾에서 언제든지 찾아볼 수 있다. 연간 재무제표의 경우 상장기업은 그 다음 해 3. 31.까지, 비상장기업은 4. 14.까지 반드시 공시하여야 한다. 상장기업의 경우 분기별로 재무제표와 분(반)기보고서, 외부 감사인의 검토보고서가 공시되므로 이를 적극 활용하여야 한다. 그리고 회사가 관할 세무서에 제출하는 법인세 세무조정계산서에는 공시되는 재무제표에 없는 중요 정보인 제조원가명세서와 각종 자산/부채 계정에 대한 명세서가 부속서류로 포함되어 있으므로 확보가능할 경우 반드시 확보하여야 한다.

19) <http://dart.fss.or.kr>

각종 증권사나 구글 등 검색사이트에서 회사의 미래 실적을 예상하는 주식에 대한 분석보고서를 얻을 수 있는데, 이 또한 유용한 정보가 될 것이다. 증권가 정보지(속칭 찌라시)상 소문도 도움이 된다. 이는 주식투자자들이 회사의 내부 정보를 가장 빨리 얻을 수 있는 루트이기 때문이다.

다. 인수를 당하는 경우

구주 매매 방식의 매각은 대체로 대주주가 사업 관련 이익을 실현하기 위한 목적 또는 자금을 조달하기 위한 목적, 또는 영업 부진을 해결할 수 있는 방법이 없어 다른 대주주를 찾기 위한 목적 등으로 진행된다. 그리고 경영권이 포함된 신주 인수 방식은 부실한 재무구조를 해소하기 위한 목적이 대부분이며, 기존 대주주의 주식수를 감소시킨 다음에(무상감자) 진행되는 경우가 많다.

1) 절차

노동조합은 매각의 전 과정을 면밀하게 관찰하여 매 과정마다 개입하는 것이 바람직할 것이다. 아래 절차는 공개입찰을 통해 구주를 매각할 때 일반적으로 거치게 되는 절차이다. 법적으로 반드시 지켜야 하는 것은 아니지만 대주주가 법인일 경우 이러한 절차를 충실히 거치지 않으면, 경영진이 배임으로 법적 제재를 받을 수 있기 때문에 중요한 절차는 거치게 된다. 비공개 매각의 경우에도 역시 절차는 비슷하나, 공개 절차인 매각 공고 등은 하지 않는다.

<표> 매각 절차(공개매각의 경우)

구분	관련 절차	관련 내용
1	인수자 물색 및 매도자 실사	-주식을 매수할만한 희망자가 있는지 물색 -매각하기 위한 주식 가치 평가 -평가기준 확정
2	매각 공고	-인수의향서, 비밀유지확약서 및 예비실사

		참가자 적격 증빙서류 접수
3	예비 실사자 선정	-인수의향서를 제출한 자 중 선정
4	예비 실사	-주로 서류 중심으로 기업가치 평가
5	본 입찰서류 제출	-가격과 인수조건 등을 제출
6	우선 협상 대상자 선정	-평가 기준에 따른 대상자 선정
7	우선협상대상자 본격 실사	-현장 실사
8	본 계약	-가격과 인수 조건 최종 결정
9	매각 마무리	-인수팀

2) 중요한 것은 사전 파악

매각 가능성을 사전에 파악하기 위해서는 상당한 노력이 필요하다. 사전에 기업의 경영상태를 파악하고 있는 것은 필수다. 갑작스럽게 재무상태가 나빠져 도저히 피인수 외에는 방법이 없다고 판단되는 경우나, 그룹 내의 타 기업의 재무상태가 나빠져 어쩔 수 없이 다른 기업을 파는 경우에는 사전 감지가 가능하다.

하지만 대주주가 자신의 이익을 위해 주식을 매각하는 경우에는 사전에 파악하기 쉽지 않다. 그래도 만약 대주주가 기업 경영보다 다른 어떤 일에 관심을 기울이거나, 대주주가 경영권을 승계해야 할 나이임에도 경영권 승계의 조짐이 보이지 않거나, 아니면 회사 외부인(변호사, 회계사 등)의 출입이 많아지거나, 회사 재무팀, 회계팀이 바쁜 시기(결산 등)가 아닌데도 바쁘게 움직일 경우에는 의심을 해 볼만 하다.

사전 파악을 위한 또 하나 필요한 노력은 경영진과의 수준 높은 경영에 대한 논의이다. 이런 과정 속에 우호적인 경영진과 함께 기업의 미래를 공동으로 고민하는 과정은 매각 가능성의 사전 파악에 도움을 줄 것이다. 이런 경우 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률을 활용하여 경영진에게 회사경영상태의 공개와 노동조합의 경영참여를 끊임없이 요구해야 한다. 물론 이런 노력에도 불구하고, 노동조합에게 자발적으로 경영정보를 공개하는 경영진은 우리나라에 거의 없다. 따라서 경영정보의 공개'를 단협상 의무조항으로 만들어야 한다.

3) 매각 자체를 막을 수 있는가

만약 대주주가 자기 지분을 매각하려는 의지가 확고할 경우, 법적으로 매각을 막는 것은 불가능하다. 물론 영업이나 재무구조가 나쁘지 않은 회사에서 매각 자체(인수자)를 도저히 납득할 수 없는 경우, 힘으로 막을 수도 있다. 인수 후보자로 하여금 인수 후에 도저히 감당하기 어렵다는 사실을 인식시키는 방법이다. 예컨대 매각 시 거액의 위로금을 조합원들에게 지급하는 조항 등을 교섭을 통하여 관철시키거나, 아니면 매각 자체를 힘으로 저지하는 방법일 것이다.

투기자본에게 회사를 매각하는 경우에는 이를 힘으로라도 막을 필요가 있다. 회사가 현금성 자산이 많거나, 매각하여 현금으로 환원시킬 수 있는 자산(예컨대 매각이 용이한 자회사가 있거나, 부동산이 있는 경우)이 많은 경우, 투기성 자본은 비싼 가격을 지불할 수 있다(대주주 역시 사는 사람이 누구이든 돈을 많이 주는 사람을 원한다). 투자한 만큼 단기간에 회수할 수 있다고 보기 때문이다. 이때에는 노동조합이 어떠한 방법을 동원해서라도 적극적으로 매각을 막아야 한다.

그리고 매각 자체가 법적으로 정당한지에 대해서도 적극적으로 검토할 필요가 있지만 매도인 측과 매수인 측은 법무법인의 법률실사(Legal Due Diligence) 과정을 충분히 거치기 때문에 문제가 없는 경우가 대부분이다.

4) 인수후보자에 대한 판단

인수자들의 성격은 매우 다양하다. 제조업(동종업종이나 다른 업종)을 하면서 사업을 확장하기 위한 인수자(대표적으로 현대자동차, 두산 같은 재벌들), 제조업을 하지만 자신의 나쁜 재무구조를 해소하기 위한 방법으로 기업을 인수하는 기업(과거의 대우, STX그룹), 투자회사(창업투자회사, 사모펀드), 게다가 무자본 인수자까지 있다. 여기에 외국자본(산업자본과 금융자본)도 있다.

무자본인수자는 배제해야 한다. 자기자본 없이 돈을 빌려서 인수한 후 회사재산 매각 등으로 빌린 인수대금을 갚으려는 인수자(이른바 LBO)는, 설령 인수 후라 할지라도 업무상 배임 등으로 형사고발하도록 해야 한다. 법원은 인수 회사가 인수인에게 아무런 반대급부 없이 담보를 제공하여 인수대금을 차입하도록 하는 경우에는 업무상 배임을 인정하고 있다.

사례 무자본 인수자의 문제 - 기륭전자

기륭전자 현 대표이사 최동열과 전 대표이사 송재조는 한때 연매출 2,000억 원에 달했던 건실한 제조업체를 각종 불법적인 방법을 통해 인수하고, 돈이 되는 모든 자산을 매각하여 사실상 폐업 상태로 만들었다. 그 과정은 다소 복잡하지만 이를 요약하면, 최동열은 송재조를 내세워 226억원에 기륭전자의 경영권을 장악한 후, 기륭전자로 하여금 신주인수권부 사채 발행 등을 하도록 하여 자금을 조달한 후 자신 소유의 중국 회사를 395억 원이라는 가격에 인수하도록 하였던 것이다. 결국 최동열 등은 기륭전자의 돈으로 기륭전자의 경영권을 인수하면서 막대한 차익을 올렸고, 이후 가산동 부동산 등 돈이 되는 모든 자산을 외부에 매각하면서 회사는 껍데기만 남게 되었다. 그 과정에서 모든 노동자들은 길거리에 나왔게 된 것이다.

사례 소규모 자본 인수자의 문제 - 이래오토모티브시스템

이래오토모티브(구 한국델파이)의 현 대표이사 김용중은 자본금 몇 억원으로 2001년 지엠에 자동차 프레임을 납품하는 2차하청업체인 이래를 설립한 후, 2007년 자본규모가 8배나 더 큰 1차하청업체인 세명금속공업을 인수하여 이래cs로 사명을 변경하였다. 이후 2011년과 2015년에는 우리사주조합과 사모펀드의 도움과 은행차입, 전환사채 발행 등을 통해 당시 임직원 수가 4배이고 매출규모가 9배였던 한국델파이의 지분을 인수하였다. 한동안은 영업이익으로 모든 금융비용을 감당하고도 원금을 충분히 갚아나갈 수 있었는데, 불황이 닥치자 재무구조가 점차 악화되어 추가적인 자본투입이 필요해졌고, 결국 자회사인 이래오토모티브시스템의 공조사업부문을 분할하여 그 51% 지분을 중국회사에 약 2,000억 원에 매각하였다.

인수 후보자 중 단기 투기성 자본은 우선 배제해야 한다. 외국계 단기펀드나 사모펀드는 사실상 단기성 자금이 많다. 장기투자펀드라 할지라도 회사에 대한 투자없이 수익만 추구하는 펀드는 배제해야 한다. 결과적으로 회사 자산이 소진되어갈 가

능성이 높기 때문이다.

사례 투기성 자본의 문제 - 씨앤엠

씨앤엠의 대주주 국민유선방송투자(KCI)는 씨앤엠의 주식을 담보로 1조 5,000억 원을 신한은행 등에서 대출을 받아서 씨앤엠을 인수했다. 장차 인수할 씨앤엠의 주식과 자산 등을 담보로 외부에서 차입한 총액은 무려 2조 1,500억 원에 달하였다. 채무만기 기간동안 씨앤엠의 수익금 상당액은 이 채무상환으로 충당될 것이다. 현재, 씨앤엠은 매년 5,500억 정도의 매출을 올리고 약 1300억의 이익을 올리지만 이 중 1천억 원은 차입금에 대한 이자로 지불되고 있고 300억 원은 대주주인 맥쿼리, MBK에 거의 100% 가까이 이익 배당을 하고 있는 실정이다.

공공성이 강해야 하는 종합유선방송사업자가 오로지 사모펀드들의 이익만을 위하여 운영되고 있고, 그 과정에서 씨앤엠 노동자들의 임금과 고용, 노동조건은 완전히 무시되고 있는 것이다.

재무구조가 나쁜 산업자본도 신중히 고려해야 한다. 특별한 경우를 제외하고 결국 같이 망할 가능성이 있기 때문이다.

사례 재무구조가 나쁜 산업자본의 문제 - 스타케미칼

2005년 한국합섬은 경영진의 투자실패 등으로 경영이 악화되었고 2006년 정리해고를 강행하였고, 2007년 5월에는 파산하기에 이르렀다. 2010년 광고용 플렉스 원단을 생산/판매하는 스타플렉스는 경북칠곡의 한국합섬 제2공장을 399억 원에 인수하여 2011년 1월 스타케미칼로 상호를 변경했다. 파산 상황에서도 공장을 지켜온 한국합섬 노동조합은 2010년 공장 인수를 결정한 스타플렉스 자본으로부터 애초의 계획이었던 자산 인수만이 아니라 고용과 노동조합, 단체협약 승계까지 쟁취해냈다.

그런데 인수대금 399억 원 중 300억 원은 외부에서 차입한 것이었다. 스타플렉스는 연결 기준 2011년 78억 원, 2012년 155억 원의 손실을 냈고, 결국 2013년 2월 17일 사업장을 폐업하고 이를 이유로 정리해고를 하였다. 모회사인 스타플렉스 자체에서도 2012년 희망퇴직을 시키는 등 인력 구조조정이 발생하였다. 스타플렉스는 애초에 스타케미칼을 인수하여 운영할 수 있는 탄탄한 회사가 아니었던 것이다.

인수 후보자들의 자금조달능력도 중요하다. 자기자본이 아닌 타인자본으로 인수할 경우 필연적으로 인수 후에 문제를 야기한다. 그것이 크든 작든. 산업자본 중에서 자기자본보다 타인 자본으로 인수자금을 조달하는 인수 후보자들에 대해서는 인수 자금에 대해 적극적인 문제제기를 해야 한다. 타인자본은 차입금이나 사모펀드(혹은 투자회사)의 자금인 경우가 많은 데, 이 때 고수익을 보장하는 풋백옵션(다시 팔 수 있는 권리)을 주는 경우가 많기 때문이다(금호산업 등). 타인자본이 많이 투입된 회사의 경우 기업 발전을 위한 투자가 이루어지는 것이 아니라 인수자의 투자금 회수에 더 많은 노력을 기울이는 문제가 발생할 수 있다.

이와 같은 인수 후보자에 대한 판단은 대단히 중요하다. 인수 후보자에 따라 매각 전보다 더 어려운 상황이 발생하는 경우가 상당히 많기 때문이다. 불량한 인수자가 회사를 인수하게 되면, 회사의 자산은 자산대로 모두 매각되면서 기업은 더욱 불안정해지기 때문에 고용, 단협, 노조 승계가 전혀 의미가 없게 되는 경우도 상당히 있기 때문이다(기륭전자 등). 노동조합이 인수자를 선택하기는 어렵지만, 인수 후보자 중 나쁜 후보를 배제하는 것은 가능하다.

참고 **인수자에 대한 체크리스트**

- 인수목적은 무엇인가?
- 순수하게 제조업을 확대할 목적인가?
- 기술 획득이 목적인가?
- 자본이득(구조조정이나 타사업과의 연계를 통해 주가를 상승시킨 후 철수)이 목적인가?
- 자산 처분 등을 통하여 투자자금의 회수를 빨리 하고, 추가적인 이익을 얻기 위함인가?
- 다른 회사와의 합병 등 경영권 승계와 같은 새로운 지배구조 구축용인가?

5) 과정별 대응전략

공개 매각인 경우 매각 공고를 내면서 인수 후보자들에게 회사와 관련된 영업현황

이나 재무·회계 정보를 제공하고, 매수자가 이에 대하여 실사를 하도록 한다. 노동조합도 가능한한 실사 과정에 어떤 형태로든 참여하여 이러한 정보들을 획득하는 것이 좋다. 가장 중요한 것은 우선협상 대상자를 선정하는 평가 기준 문제이다. 특히 정부지분이나 공공기관 지분을 매각하거나 회생절차 진행 중인 기업을 매각할 때 이 기준은 중요하다.

이제까지 평가기준은 대부분은 가격이 거의 80% 이상을 차지했다. 노동조합 입장에서는 가격기준보다 가격외 기준이 더 중요하다. 가격기준을 50% 이하로 낮추고, 자금조달능력, 지배구조, 노사관계, 경영능력 등 가격외 기준을 50% 이상으로 끌어 올리는 것이 중요하다. 노동조합 나름대로 합리적인 기준을 설정하고, 그 기준에 맞지 않는 경우 배제전술을 구사할 수 있다.

실제 우선협상대상자가 선정되기 전에 그러한 기준에 맞지 않는 후보자는 미리 회사 측에 배제하도록 요청할 필요가 있다. 우선협상대상자가 선정되면, 매각 작업은 거의 80%이상 진전된 것이다. 선정 이후 우선협상대상자를 바꾸도록 하는 것도 어려운 일이다. 따라서 우선협상대상자 선정 전에 노동조합이 적절한 기준을 제시하고, 거기에 부합되는 회사가 인수자가 되도록 적극적으로 노력해야 한다.

사례 실사와 인수자 선정 시 노동조합의 개입 - 이래오토모티브시스템

이래오토모티브시스템(구 한국델파이)은 1984년 대우그룹과 GM의 부품자회사 델파이가 50%씩 지분을 투자하여 설립한 합작회사였다. 2010년 포스코대우(구 대우인터내셔널)을 제외한 구 대우그룹 계열사들이 지분 매각을 시도할 때, 금속노조 한국델파이지회는 매각주간사인 산업은행과 실무담당인 회계법인의 현장실사를 물리력으로 저지하였다. 그리고 구조조정에 대한 노동조합의 동의권 등을 확약한 중견기업 이래cs를 인수인으로 사실상 '선택'하였고, 한국델파이 인수를 위한 특수목적회사(SPC)인 이래엔에스에 우리사주조합을 결성하여 지분참여도 하였다.

이후 2015년에는 나머지 델파이의 50% 지분 인수에 S&T그룹이 참여하려고 하자 노동자들은 창원 S&T중공업 앞에서 저지 집회를 열고, 미국 델파이 본사까지 찾아가고 위 경영진을 만나 S&T 측에 매각하지 말 것을 압박하기도 하였다. 결국 나머지 50% 지분 역시 이래cs 측에 인수되었고, 회사 경영에 대한 노동조합의 영향력은 더욱 강해

졌다.

이는 노동조합의 투쟁으로 회사 실사를 저지시키고, 사실상 인수인을 결정하기까지 이른 중요한 사례로 남을 것이다.

일단 우선협상대상자가 선정되면, 노동조합은 새로운 인수자와 노동조합의 요구(고용, 단협, 노조 문제 등)를 가지고 협상해야 한다. 물론 이제까지 대부분의 우선협상대상자들은 자신들이 법적인 주인이 아니고, 실제 매수하지 않을 수도 있다고 협상을 회피해 왔다. 하지만 우선협상대상자가 되면 거의 90% 이상 인수자가 된다. 따라서 실제 인수자라고 보면 된다. 그래도 협상을 계속 거부하면, 매수자 실사가 전술적인 요소가 된다. 매각 기간이 길어지는 것은 매도자나 매수자 모두 싫어한다. 그 만큼 비용이 많이 들고 불확실성이 증가하기 때문이다. 그리고 매수자 실사는 인수자가 인수하려는 회사에 대해 특별히 잘 알지 못하는 한 반드시 거쳐야 하는 절차이다. 필요한 경우 실사를 물리력으로 저지하더라도 요구 조건은 관철시켜야 할 것이다.

6) 필요한 단체협약

실사 시 노동조합 또는 노동조합이 선임한 회계사, 변호사가 참여하도록, 그리고 모든 자료가 제공되도록 단체협약에 규정할 필요가 있다. 그 과정에서 회사의 숨겨진 부실이나 횡령/배임 등이 발견될 경우 이를 활용한 매각 저지 또는 매각 전 유리한 단체협약 체결을 관철할 수 있을 것이다.

참고 실사의 주요 내용

- 자산, 부채 등 재무건전성에 관련된 일체의 재무상태
 - : 자산 중 부실 자산이 있는지, 혹은 분식회계로 인한 부실은 없는지
 - 부채 중 부외부채는 없는지, 그리고 우발부채가 있다면 그 규모가 얼마인지
- 최근 3년 동안의 경영 성과
 - : 매출액의 증감 이유, 각종 비용의 증감 이유, 손실이 났다면 그 원인
- 경영진 또는 대주주의 배임이나 불법 행위 등

만약 회사의 부실이 심각한 경우라면, 노동조합의 목표는 회사가 망하지 않으면서 고용을 최대한 보장받는 것이 될 것이다. 이 상황에서는 우선 회사가 망하지 않도록 하는 노력을 기울이고, 그와 함께 고용 및 근로조건의 승계, 최악의 경우 퇴직금 보상책에 관한 단체협약을 체결하는 것에 목표를 두어야 한다.

재무상태가 양호한 사업장의 경우, 인수 시 노동조합에서 핵심적으로 해야 할 일은 ① 노동조합 ② 인수할 경영자 ③ 현재의 경영자와 ④ 노조승계, 근로조건 승계, 고용안정에 관한 3자협약을 체결하는 것이다.

만약 현경영진과 인수측 사이에 반목이 있다면(우호적이라 하더라도 그것은 어디까지나 대주주간의 일이다) 반드시 현경영진을 활용, 긴급하게 단체협약을 체결하도록 한다. 또 우리사주조합이 있는 경우 새로 들어오는 대주주에 대해 경영의 투명성을 보장받기 위해 '사외이사' 또는 '감사'를 선임하겠다는 입장을 대응책으로 내놓고 협상에 임할 수도 있을 것이다.

즉, 노동조합에 유리한 단협의 체결과 이후 투쟁을 위해서 노동조합에서는 ① 조합원들에게 상황을 충분히 알리고, 강한 투쟁의지를 표명하여 조합원들을 결집시켜내고 ② 인수자와 현경영진 간의 갈등을 조장하여 이를 활용하며 ③ 우리사주조합이 있다면 이를 적극적으로 활용하여 노동조합으로 힘을 집중시켜내야 한다.

라. 영업양수도과 자산·부채 양수도

1) 절차

<표> 영업 양수도 절차 - 통상의 경우 약 2개월 내외의 시간이 소요

구분	절차	관련내용
1	사전준비	-양해각서의 교환 -양수도할 자산의 범위와 가액 등 협의

2	외부평가법인 지정	-상장법인이 중요한 영업양수도를 하는 경우 양수도 가격의 적정성에 관한 외부평가기관의 평가를 받아야 함(자본시장법 제176조의6 제3항)
3	영업양수도 이사회 결의	-이사회 결의시 상장법인은 금융위 보고(자본시장법 제161조)
4	영업양수도 계약서 작성	-보통은 서면에 의한 영업양수도 계약 체결(상법은 아무런 규정을 두고 있지 않음)
5	영업양수도 관련 주요사항보고서 등의 제출	-사업보고서를 제출하는 법인이 중요한 영업의 양수도와 관련하여 영업양수도계약을 체결하거나 이사회에서 영업양수도를 결의한 때에는 그 사실 발생 다음날 까지 금융위에 주요사항보고서를 제출(자본시장법 제161조) -증권발행의 경우 증권신고서 제출
6	영업양도주총 소집공고 계약서, 대차대조표 공시	-주식매수청구권 안내(자본시장법 제165조의5) -주총 2주전부터 6개월 간
7	주총 개최	-특별결의(상법 제374조) -상장법인의 경우 결의가 통과된 경우 즉시 이를 공시하여야 함
8	자산, 부채 등기 실행	-양도인은 영업에 속한 권리와 의무를 일일이 양수인에게 이전하여야 함
9	영업양수도 종료보고서 제출	-증권신고서를 제출한 경우(자본시장법 제128조)
10	기업결합(영업양수)신고서 제출	-공정거래법상 규정에 해당하는 경우

2) 사전파악

모든 기업 구조변동 관련 사항이 그렇듯이, 영업의 양수도나 자산·부채의 양수도가 일어날 가능성에 대한 사전파악이 우선 중요하다. 일단 절차가 시작되면 노동조

합의 대응 폭이 상당히 축소되기 때문이다. 우선 영업 양수도 형식일지, 아니면 자산·부채 양수도 형식일지를 판단해야 한다. 이것은 위에서 말한 것처럼 회사의 자산구조에 따라 결정된다. 요즈음은 한 번에 매각하는 방식이 아닌 중요한 자산의 순차적 매각 방식도 있다.

영업의 전부나 중요한 일부의 양도를 하기 위해서는 주총의 특별결의를 받도록 하고 있어 실행과정의 사전 파악은 당연히 가능하다. 더구나 2004년 이후 자본시장법(구 증권거래법)이 개정되면서, 영업양수도나 자산양수에 대한 공시규정이 강화되어(자본시장법 시행령 제171조 제2항, 제176조의6 등) 상장회사는 파악하기 더 쉬워졌다. 다만 중요한 일부의 양도가 아닌 경우에는 사전에 알기도 어렵고 실제로 대응도 어려운 것이 현실이다.

3) 합법성 여부에 대한 검토

만약 영업양수도나 자산·부채양수도가 확인되면 적어도 그 합법성 여부에 대해 면밀히 검토해 두어야 한다. 합법성 여부의 검토는 다음과 같은 사항이다.

상장법인 등은 자본시장법이 요구하는 영업양수도의 요건, 절차 등을 제대로 충족하고 있는지(자본시장법 제165조의4), 적법하게 공시하고 있는지(자본시장법 시행령 제171조 제2항), 적법한 절차에 따라 적법한 기준으로 자산에 대한 평가가 이루어졌는지(자본시장법 시행령 제176조의6), 영업양수도의 경우에는 중요한 영업양수도 임에도 불구하고 주주총회에서 특별결의를 거치지 않은 것은 아닌지, 경영권승계를 위한 불공정 영업양수도는 아닌지(세법, 공정거래법) 등의 내용이다.

<자본시장법 시행령>

제176조의6(영업양수·양도 등의 요건·방법 등)

- ① 법 제165조의4제1항제2호에서 "대통령령으로 정하는 중요한 영업 또는 자산의 양수 또는 양도"란 제171조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.
- ② 법 제165조의4제1항제3호에 따른 주식의 포괄적 교환 또는 포괄적 이전과 같

은 항 제4호에 따른 분할합병에 관하여는 제176조의5제1항(분할되는 법인의 합병 대상이 되는 부분의 합병가액 산정에 관하여는 같은 항 제2호나목)을 준용한다. 다만, 주식의 포괄적 이전으로서 그 주권상장법인이 단독으로 완전자회사가 되는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 법 제165조의4제1항제2호에 따른 중요한 영업 또는 자산의 양수·양도, 같은 항 제3호에 따른 주식의 포괄적 교환, 포괄적 이전(「상법」 제360조의2 및 제360조의15에 따른 완전자회사가 되는 법인 중 주권비상장법인이 포함되는 경우와 완전모회사가 주권비상장법인으로 되는 경우만 해당한다) 또는 법 제165조의4제1항 제4호에 따른 분할합병을 하려는 경우에는 각각 영업 또는 자산의 양수·양도 가액, 주식의 포괄적 교환 비율, 포괄적 이전 비율 또는 분할합병 비율의 적정성에 대하여 외부평가기관(제176조의5제9항·제10항에 따라 합병에 대한 평가를 할 수 없는 외부평가기관은 제외한다)의 평가를 받아야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 외부평가기관의 평가를 받지 아니할 수 있다.

1. 중요한 자산의 양수·양도 중 증권시장을 통한 증권의 매매, 자산의 경매 등 외부평가기관의 평가 필요성이 적은 자산의 양수·양도로서 금융위원회가 정하여 고시하는 경우

2. 코넥스시장에 상장된 법인과 주권비상장법인 간의 중요한 영업 또는 자산의 양수·양도, 주식의 포괄적 교환 및 포괄적 이전 또는 분할합병의 경우

④ 법 제165조의4제1항제2호에 따른 중요한 영업 또는 자산의 양수·양도, 같은 항 제3호에 따른 주식의 포괄적 교환, 포괄적 이전 및 같은 항 제4호에 따른 분할·분할합병에 관하여는 제176조의5제11항부터 제13항까지를 준용한다.

4) 과정별 대응전략

영업양수도는 분할매각과 크게 다를 바 없다. 우선 노동조합은 영업양수도 자체를 반대하는지 찬성하는지에 대한 입장을 결정하고, 반대한다면 실사저지 등 물리력으로라도 전 과정에 개입하여야 할 것이다. 영업양도에 있어 노동자들은 이른바 '승계 거부권'이 있으므로, 단결하여 승계거부권을 집단적으로 행사한다면 실제 이를 저지할 수도 있을 것이다.

파업도 중요한 수단이 된다. 파업은 기본적으로 회사에 재무적으로 타격을 주기 위한 것이다. 실사가 끝나고 우선협상대상자가 이미 선정되었더라도 파업이 계속될 경우, 매각가격에 변동이 생길 수밖에 없고 그것이 장기화된다면 결국 양수인이 포기할 수밖에 없을 것이다.

일단 영업양수도 자체에 찬성할 경우, 영업을 양수할 후보자 선정과 관련하여서는 앞의 인수 부문에서 다루었던 내용이 그대로 적용된다.

5) 필요한 단체협약

영업양수도의 경우, 해당 사업부문이 체결한 계약이 인수인에게 포괄적으로 승계되므로, 노동조합이 최대한 유리한 단체협약을 체결해 놓는 것이 좋다. 만약 우선협상대상자가 결정된 상황이라면, 우선협상대상자를 포함한 3자가 고용승계, 단협승계, 노조승계 등에 관한 협약을 체결하는 것이 필요하다.

사례 **영업양수도에 대한 노동조합의 대응 - SK엔카**

SK엔카는 SK주식회사의 중고차매매 오프라인 사업부문이다. SK는 사모펀드 '한앤컴퍼니'를 엔카부문 영업양도의 우선협상대상자로 선정하고, 현재 협상을 진행 중이다. 그 과정에서 SK는 어떠한 정보도 노동자들에게 공개하지 않았다.

SK엔카부문 노동자들은 이러한 회사의 밀실매각 방침에 분노하여 노동조합을 결성하였다(금속노조 서울지부 SK엔카지회). 결성 직후 단체교섭안을 신속히 마련하여 회사에 발송하였고, 쟁의권을 확보하여 파업도 수차례 진행하였다. 그리고 승계거부권도 집단적으로 행사하는 등 단체협약 체결을 위해 투쟁 중이다.

마. 합병

노동조합이 주목해야 할 합병 유형은 구조조정용 합병과 재무구조가 부실한 합병회사가 재무구조가 건실한 피합병회사를 흡수합병하는 경우이다. 따라서 합병과정에서 노동조합은 합병전 1차 구조조정의 가능성에 대비하여야 한다. 또한 합병 후 합

병회사의 부실에 따른 2차 구조조정 가능성도 대비하여야 한다. 이런 합병의 경우 피합병회사의 노동조합은 합병이 아닌 독자생존으로 방향을 잡아야 한다.

1) 절차

<표> 합병 절차 - 통상 상장법인의 경우 5~6개월 내외 소요됨

과정	관련 절차	관련 내용
1	사전준비단계	-인.허가 사항등 법률적 검토 -채권자 등과 사전 의견조율
2	합병비율평가를 위한 외부평가기관 지정	-관련법규에 맞는 비율 산정 -금융위원회와 거래소에 제출해야 하는 합병의 증권신고서에 외부평가기관 의견서를 제출해야 함
3	이사회 결의 및 합병 계약서 작성	-합병조건, 방식 등 합병에 필요한 사항 합의(계약서 작성) 이전에 각 당사회사의 이사회 결의 필요
4	증권신고서 제출	-금융위와 거래소에 합병의 증권신고서 제출(자본시장법 제119조)
5	주주총회소집 이사회 결의	-주주명부 폐쇄공고 등 -주총 소집 결의
6	주주명부확정	-기준일 등
7	주총소집통지 및 공고	-합병 승인/합병계약서
8	합병계약서 등 공시, 비치	-주총2주전부터 합병 이후 6개월까지(상법 제522조의 2, 상법 제524조의 4)
9	합병승인주주총회	-주총의 특별결의
10	채권자 보호절차	-1개월 이상 이의신청기간(상법 제522조의5, 제232조)
11	반대주주 주식매수청구권행사	-행사 정도에 따라 합병 여부가 달라질 수 있음(상법 제522조의3, 자본시장법 제165조의 5)
12	합병등기	-합병은 합병등기으로써 효력이 발생함 (상법 제530조 제2항, 제234조) -합병당사회사가 실질적으로 합쳐지는 날로서 당사회사 사이에 합의된 날이 합병기일

		-통상 합병기일은 회계 편의상 월말로 하거나 월 초로 하는 경우가 많음
13	합병종료보고서 제출	-금융위에 증권발행 실적에 관한 보고서 또는 합병 종료보고서 제출(자본시장법 제128조)
14	기업결합(합병)신고서 제출	-합병이 공정거래법상 기업결합신고 요건에 해당하는 경우에는 합병등기 후 30일 이내에 공정위에 기업결합신고를 하여야 함.

2) 사전파악

상법에 의하면 합병 시 반드시 주주총회의 승인이 필요하다. 예외적으로 간이합병, 소규모합병의 경우 이사회 승인으로 갈음할 수 있으나 간이합병의 경우에도 소멸회사는 총주주의 동의가 있는 경우가 아닌 한 합병계약을 작성한 날로부터 2주간 내에 공고하거나 주주에게 통지하여야 하고(상법 제527조의2 제2항) 반대주주는 주식매수청구권을 가지며, 소규모합병의 경우에도 소멸회사의 주주총회 승인은 필요하므로 합병의 여부는 사전에 반드시 알 수 있다.

3) 합법성 여부에 대한 검토

만약 합병 가능성이 확인되면 적어도 그 합법성 여부에 대해 면밀히 검토해 두어야 한다. 즉, 상장기업의 경우에는 자본시장법이 요구하는 합병의 요건을 제대로 충족하고 있는지 등의 내용이다.

합병은 복잡한 절차를 필요로 하는 단체법상의 행위이므로 그 무효여부를 민법상의 일반원칙에 맡긴다면 법률관계의 안정을 위태롭게 할 수 있으므로 상법은 제소권자와 제소기간, 제소방법을 제한하여 합병무효를 주장할 수 있게 하고 있다.

일반적으로 ① 합병에 관한 제한규정을 위반한 때, ② 합병계약서의 법정요건의 흠결 또는 전혀 합병계약을 작성하지 아니한 때, ③ 합병결의의 무효나 취소의 원

인이 있을 때, ④ 채권자보호에 관한 절차를 이행하지 아니한 때, ⑤ 주식매수청구권에 관한 규정을 위반할 때, ⑥ 합병비율이 현저하게 불공정한 경우, ⑦ 파산한 회사가 존립중의 회사에 흡수합병된 때의 경우 합병무효원인이 될 수 있는 것으로 보고 있다. 대법원(2007다64136 등)은 합병비율이 현저하게 불공정한 경우에는 합병무효사유가 되나 증권거래법(현 자본시장법)에 따라 합병비율을 산정한 경우에는 합병비율이 현저하게 불공한 것으로 볼 수 없다고 판시하였다.

4) 과정별 대응전략

우선, 합병 목적과 합병회사/피합병회사의 재무상태를 검토해야 한다. 만약 합병 목적이 사실상 구조조정이나, 합병 당사자 회사의 부실한 재무구조를 희석시키기 위한 것 경영권 승계 등이라면, 합병 자체를 무효화 하기 위하여 노력할 필요가 있다. 왜냐하면 어떤 형태로든 노동조합에게 구조조정이라는 문제를 파생시킬 수 있기 때문이다. 이런 상황이라고 판단되는 경우 우선 회사 쪽에 합병 목적에 대한 정확한 해명을 요구해야 하고, 필요하면 파업과 물리력 동원 등 수단과 방법을 가리지 말고 저지시켜야 할 것이다.

합병목적에 문제가 있다면 조합원들이 주식을 가지고 있거나 소액주주와 연대가 가능할 경우, 주식매수청구권을 활용할 수 있다. 합병회사의 현금이 부족한 상황에서 주식매수청구권을 행사하는 주주가 많을 경우, 합병을 진행하기 어렵기 때문이다. 실제 2008년 12월 현대모비스와 현대오토넷의 합병이 주주들의 주식매수청구권 행사 때문에 무산된 사례가 있다(결국 2009년 6월 재추진되어 합병성공).

만약 합병비율이 불공정하다고 판단될 경우, 합병무효의 소를 제기할 수도 있다. 가장 최근의 예로는 이재용의 경영권 승계를 위한 삼성물산과 제일모직의 합병에 있어 합병비율이 불공정하여 무효임을 청구하는 소송이 제기되었다. 다만 1심은 경영권 승계가 합병의 유일한 목적이라 볼 수 없고, 구 삼성물산 주주들에게 손해가 된다고 보기 어렵기 때문에 청구를 기각하였다.

5) 필요한 단체협약

대법원(2002다23815 등)은 "복수의 회사가 합병되더라도 피합병회사와 그 근로자 사이의 집단적인 근로관계나 근로조건 등은 합병회사와 합병 후 전체 근로자들을 대표하는 노동조합 사이에 단체협약의 체결 등을 통하여 합병 후 근로자들의 근로 관계의 내용을 단일화하기로 변경,조정하는 새로운 합의가 있을 때까지는 피합병회사의 근로자들과 합병회사 사이에 그대로 승계되는 것이고, 합병회사의 노동조합이 유니온 샵의 조직형태를 취하고 있었다고 하더라도 위에서 본바와 같은 피합병회사의 근로자들까지 아우른 노동조합과 합병회사 사이의 새로운 합의나 단체협약이 있을 때까지 피합병회사의 근로자들이 자동적으로 합병회사의 노동조합의 조합원으로 되는 것은 아니다."라고 설시하였다.

즉, 회사가 합병되더라도 단체협약은 합병된 회사가 그대로 승계하고, 유효기간까지는 유효하다는 것이다. 따라서 합병 전 회사 경영진과 최대한 유리한 단협, 특히 고용안정협약 등을 체결해 놓아야 할 것이다.

바. 분할

분할제도는 우량부문의 독립이나 채산성 없는 부문의 정비 등 기업의 신속적인 구조조정을 제도적으로 지원하기 위해서 1998년 프랑스의 제도를 도입한 것이다. 노동조합은 기본적으로 분할에 반대해야 하며, 부득이한 경우 고용안정협약 등을 통하여 고용보장이라도 쟁취하여야 한다.

1) 절차

<표> 분할 절차 - 통상 상장법인의 경우 2개월 내외 소요됨

과정	관련 절차	관련 내용
1	사전준비단계	-인.허가 사항등 법률적 검토

		-채권자 등과 사전 의견조율
2	분할계획서 작성	-분할회사의 분할과 이를 근거로 한 회사의 설립절차에 관한 사항(상법 제530조의5 제1항) -분할회사의 자본감소 등에 관한 사항(제2항)
3	분할 이사회 결의	-분할계획서 승인 -주주명부 폐쇄공고 등 -주총소집 결의
4	주주명부확정	-기준일 등
5	분할정보의 공개	-주총일 2주간 전부터 분할등기 이후 6월 간 분할계획서, 분할되는 부분의 재무상태표 등 공시(상법 제530조의7)
6	증권신고서(분할) 제출	-금융위원회와 증권선물거래소에 증권신고서(분할) 제출(자본시장법 제119조)
7	주총소집통지 및 공고	-분할계획서
9	분할승인주주총회	-주총의 특별결의
10	채권자 보호절차	-1개월 이상 이의신청기간(상법 제530조의9, 제527조의5)
11	반대주주 주식매수청구권행사	-일정한 유형의 단순분할(인적분할로서 분할신설법인이 비상장인 경우)에 한하여 주식매수청구권 부여(자본시장법 제165조의5)
12	분할등기	-분할은 분할등기로서 효력이 발생함 (상법 제530조의11, 제234조)
13	합병 등(분할)종료보고서 또는 증권발행 실적에 관한 보고서 제출	-상장회사의 경우 금융위에 증권발행 실적에 관한 보고서 제출(자본시장법 제128조)

2) 사전과약

상법에 의하면 분할을 위해서는 반드시 주주총회의 승인을 받도록 되어 있으므로, 분할 여부는 사전에 반드시 알 수 있다.

3) 합법성 여부에 대한 검토

만약 분할 가능성이 확인되면 적어도 그 합법성 여부에 대해 면밀히 검토해 두어야 한다. 상법은 분할 무효 원인에 대하여 아무런 규정을 두고 있지 않으나, 분할계획의 내용이 강행법규에 위반하거나 현저하게 불공정한 경우, 승인결의에 무효 또는 취소사유가 있는 경우 등을 생각해볼 수 있다.

4) 과정별 대응전략

회사가 분할을 진행하고 있다는 사정을 알게되는 즉시 분할 목적과 분할신설회사/분할존속회사의 각 재무상황을 검토해야 한다. 만약 분할 목적이 부실한 부분을 분할하여 구조조정을 하려고 한다거나, 우량부문만을 분리하여 매각한다거나 하는 경우라면 이사회, 주총장을 점거하여서라도 반대하여야 한다.

단협에 합병, 분할, 영업양도 등에 관한 합의조항이 있고, 특별 합의서 등의 형태로도 사전합의 없이 사업부 분할 등을 일체 하지 않는다고 규정되어 있고, 아직 분할 등기가 되지 않았다면 분할매각 중지 가처분 등의 법적 절차도 가능하다. 법원은 “비록 사용자의 경영권에 속하는 사항이라도 노사는 임의로 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결할 수 있고, 그 내용이 강행법규나 사회질서에 위배되지 않는 이상 단체협약으로서의 효력이 인정된다.”라고 판시한다(대법원 2014. 3. 27. 선고 2011두20406 판결).

실제 대구지방법원 서부지원 2017카합5024 결정은 단체협약 등에 규정된 노동조합의 분할매각에 대한 사전합의권을 인정하였다(앞의 이래오토모티브 분할매각중지 가처분 사례 참조). 즉, 노동조합이 사전합의권을 남용하지 않고 회사가 일방적으로 추진하는 경우 단협상 합의조항은 효력이 있고 이를 강제할 수 있다는 것이다.

5) 필요한 단체협약

분할을 저지하지 못하였을 경우 합병과 마찬가지로 분할신설회사로 고용이 승계된 노동자들도 원래의 근로조건을 적용받는다. 다만 앞으로는 달라질 가능성이 크다.

노동조합은 분할신설회사와 분할존속회사를 상대로 모두 고용안정협약 또는 제3자를 위한 근로계약을 체결할 필요성이 있다. 즉, 장래 분할신설회사 또는 분할존속회사가 부실해져서 고용을 유지하지 못하게 될 경우에는 나머지 회사가 그 노동자들을 재고용한다는 내용을 담은 근로계약을 미리 체결할 필요가 있을 것이다. 대법원(94다9092)은 그와 같은 약정을 유효기간의 제약을 받는 '단체협약'이 아닌 '제3자를 위한 새로운 근로계약'을 미리 체결한 것으로 보며 그 유효성을 인정한다.

사례 분할에 대한 노동조합의 대응 - 동광기연

동광기연 노동자들은 2016년 회사 분할 시 고용보장 확약을 위한 별도 노사합의서를 체결하였다. 향후 법인폐업/공장폐업 등의 경영환경이 초래될 경우, 회사는 지정된 관계회사로 순환근무를 원하는 조합원들의 고용을 노사합의로 보장한다는 것이 골자였다. 이러한 합의서에도 불구하고 회사는 정리해고를 강행하였고, 조합원들은 1년의 기간 동안 천막투쟁을 전개해야 했다.

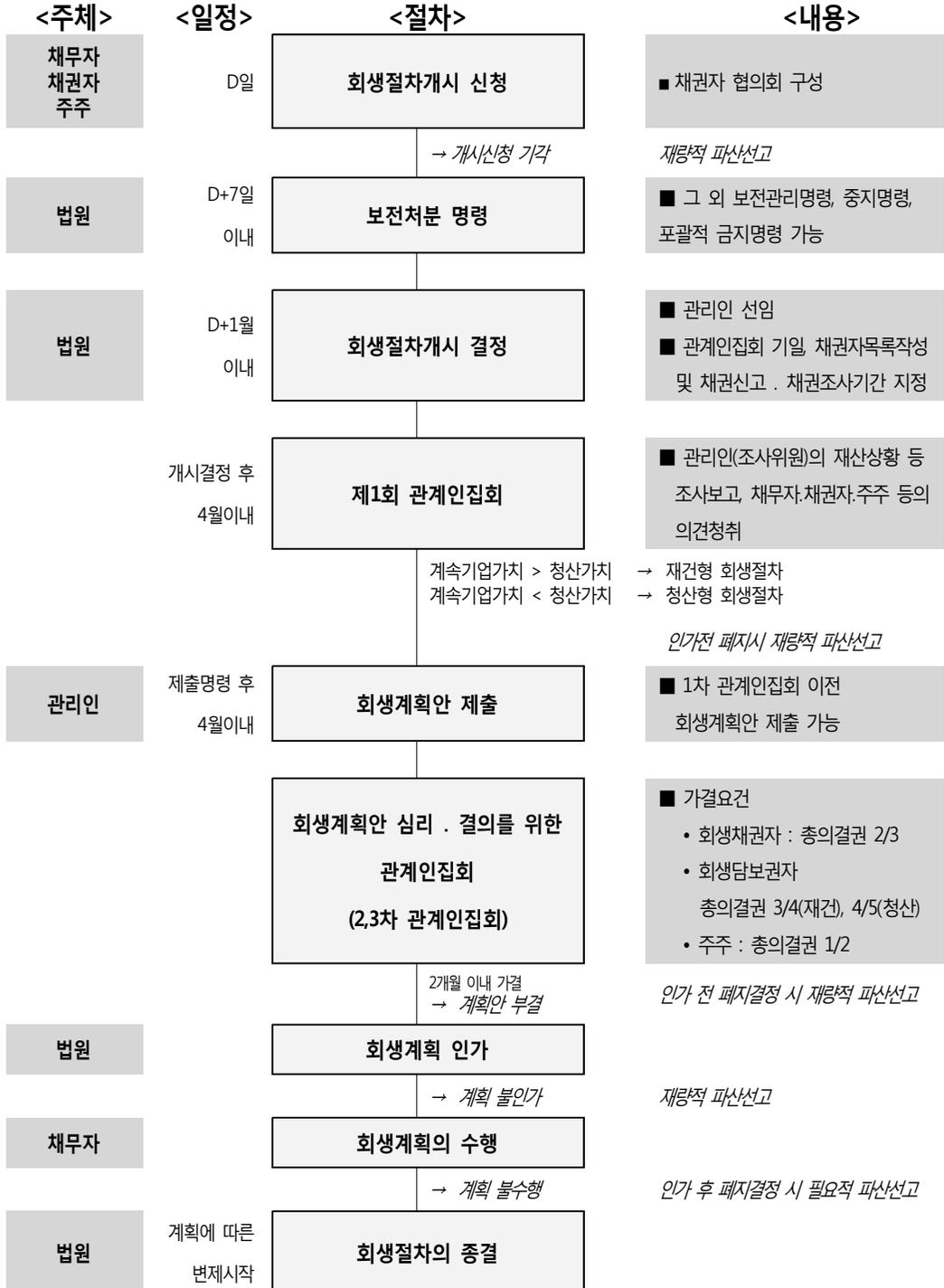
2018년의 합의서에는 “회사 및 관계사 등은 조합원들의 고용보장을 위해 노동조합 동의 없이는 구조조정을 하지 않는다. 부득이하게 회사의 폐업 등 인적구조조정이 필요한 경우 동광그룹 계열사 중 노동조합이 지정한 2개의 관계사(자동차 부품제조업)로 조합원들의 고용, 노동조건, 노동조합, 단체협약 및 각종 노사합의 등을 승계한다.”고 더욱 명백하게 규정하였다.

4. 회생·파산의 이해와 노동조합의 대응

가. 회생절차(법정관리)

1) 개요

통합도산법 상 회생절차도



회생절차는 ① 사업의 계속에 현저한 지장을 초래하지 아니하고는 변제기에 있는 채무를 변제할 수 없는 경우(주로 유동성 위기) 또는 ② 파산의 원인(채무초과²⁰), 지급불능이 있는 경우 기업의 계속기업가치(기업을 계속 유지하면서 벌 수 있는 돈)가 청산가치(기업의 자산들을 매각할 때 벌 수 있는 돈)보다 클 때 법원이 주도적으로 기업을 회생시켜 나가는 프로그램이다. 다시 말해 영업 자체는 괜찮은데 채무가 너무 많아서 회사가 제대로 유지되기 어려울 경우 법원이 주도하여 채무를 변경(감면, 변제기 유예, 출자전환 등)하고 사업구조조정을 하여 회사를 정상화 시키는 것이다.

회생절차가 개시될 경우 법원 파산부는 회사의 최종 의사결정자가 된다. 임금이나 자재대와 같은 통상적으로 발생하는 비용을 지출함에 있어서도 금액이 어느 정도 이상이라면 모두 법원의 허가가 필요하다. 즉 이른바 '회장' 역할을 법원 판사가 하게 되는 것이다. 판사가 모든 일에 다 관여할 수는 없으니 실무적으로는 주로 회계사나 변호사 출신의 법원 '관리위원'이 큰 역할을 하게 된다.

cf> (실무상 인정되는) 법원의 허가사항

① 법원의 허가대상 행위

- 부동산, 자동차 등 등기 또는 등록의 대상이 되는 일체의 재산에 대한 일체의 처분행위
- 임원의 인사 및 보수결정
- 공익채권과 환취권의 승인
- 회생채권, 회생담보권 등의 변제

-종업원의 임금인상

-경영상 이유에 의한 노동자의 해고

- 자본의 감소, 신주나 사채의 발행, 합병, 해산, 채무자의 조직변경
- 제3자의 영업의 양수

② 관리위원에게 허가사무가 위임된 사항

- 등기, 등록의 대상이 되지 아니하는 시가 금 1,000만원 이상의 재산에 대한 일체의 처분행위

20) 채무초과란 갚아야 할 모든 부채가 어떤 회사가 보유하고 있는 총자산의 가치를 초과하는 것, 즉 자본의 완전 잠식을 의미한다.

다만, 계속적이고 정상적인 영업활동에 해당하는 상품, 제품, 원재료 등의 처분행위는 예외

--과장급이상의 인사 및 보수결정

-금 ()만원 이상의 재산의 양수

-금 ()만원을 초과하는 금원의 지출이 예상되는 증여,매매,교환,소비대차,임대차,고용,도급등 계약의 체결 또는 의무부담행위

-법 제119조의 규정에 의한 계약의 해제 또는 해지

-명목이나 방법 여하를 막론한 차재

* 관리위원회가 없는 법원은 재판부에서 다 한다고 함

※ 중앙지법 파산부에서 정한 회생실무준칙 중 단체협약 체결에 관한 지침에는 관리인이 노동조합과 맺는 단체협약은 법원에 보고대상으로 되어있으나 실제로 회생절차개시결정시에 법원의 허가대상으로 정하는 경우도 많다.

cf> 임금인상

관리인의 임금교섭 행위는 서울중앙지법 회생실무준칙에 의하면 법원의 허가사항이다.(별지32중 "기타 상무에 속하지 아니하는 행위"에 해당) 임금의 지급수준은 채무자의 수익성과 자금운용에 직접적인 영향을 끼친다고 보기 때문이다. 서울중앙지법에서는 임금인상안을 허가할 경우 ① 최근 3년간 회생계획상의 매출·매출원가판매관리비·영업이익 달성정도, ② 최근 5년간 직급별 임금 인상율, ③ 과거 상여금 지급률(단체협약 내용 및 실제 지급률), ④ 인상 전후 동종업체와 임금수준 비교 등을 관리인으로부터 보고받아 판단하고 있는 것으로 보인다. 또한 법원은 기본급, 상여금 및 수당을 종합적으로 고려하여 채무자가 부담하여야할 인건비 총액을 기준으로 검토하고 있으며, 승급과 승진으로 인한 인건비 상승, 추가 고용 여부도 같이 고려하고 있다.

법적 근거는 채무자 회생 및 파산에 관한 법률(이하 '채무자회생법')이다. 위 법률의 취지는 신속하고 효율적인 회생이나 퇴출을 통하여 구조조정을 촉진하겠다는 것이다. 실제 회생절차를 신청할 경우 비교적 빠른 시일 내(1달 내외)에 절차 개시여부가 결정된다. 보통은 회생 절차 개시 전 보전처분 및 포괄적금지명령 등을 통하여 채무자들의 강제집행을 저지하고 회사의 재산을 보전할 수 있다(채무자회생법 제43조, 제45조).

대전지방법원

제 1 파 산 부

결 정

등본입니다.

2016. 10. 07.

방행사무관 신재오



사 건 2016회합5020 회생
 신청인 겸 한국분말야금 주식회사
 채 무 자 아산시 인주면 인주산단로 111
 송달장소 서울 서초구 서초대로 259 (서초동, 서원빌딩) 5층
 대표이사 송광호
 신청대리인 변호사 김희창

주 문

이 사건에 관하여 회생절차 개시신청에 대한 결정이 있을 때까지 채무자는 아래 1. 내지 4.의 각 행위를 하여서는 아니 된다. 다만 미리 이 법원의 허가를 받았을 때에는 그 제한을 받지 아니한다.

1. 2016. 10. 7. 10:30 이전의 원인으로 생긴 일체의 담전채무에 관한 변제 또는 담보 제공
2. 부동산, 자동차, 중기, 특허권 등 동기 또는 동종의 대상이 되는 채무자 소유의 일체의 재산 및 금 500만 원 이상의 기타 재산에 관한 소유권의 양도, 담보권·임차권의 설정 기타 일체의 처분(그러나 계속적이고 정상적인 영업활동에 해당하는 제품, 원재료 등의 처분행위는 예외)
3. 명목 여하를 막론한 차제(어음할인 포함)
4. 노무직, 생산직을 제외한 임직원의 채용

대 전 지 방 법 원

제 1 파 산 부

결 정

등본입니다.

2018. 10. 07.

법원사무관 신재오



사 건 2016회합5020 회생
 신 정 인 결 한국분말야금 주식회사
 채 무 자 아산시 인주면 인주산단로 111
 송달장소 서울 서초구 서초대로 259 (서초동, 서원빌딩) 5층
 대표이사 송광호
 신청대리인 변호사 김희창

주 문

이 사건에 관하여 회생절차 개시신청에 대한 결정이 있을 때까지, 모든 회생채권자 및 회생담보권자에 대하여 회생채권 또는 회생담보권에 기한 강제집행, 가압류, 가처분 또는 담보권실행을 위한 경매절차를 금지한다.

회생절차는 채무자(또는 채권자²¹⁾나 주주²²⁾가 신청하면 이에 대해 법원이 개시결정을 내림으로써 시작된다. 개시결정 시 법원은 관리인을 선임하는데 관리인은 채무자의 영업과 재산에 대한 관리처분권을 갖는다. 물론 앞에서 설명했듯이 주요 사항의 경우 법원의 허가가 필요하다. 관리인은 기존의 대표이사가 선임되는 것이 원칙이다. 그래서 경영권 유지를 원하는 일부 기업들은 뒤에서 설명할 채권단 주도의 워크아웃절차보다 회생절차를 선호하기도 한다. 다만 배임, 횡령 등을 하였거나 부실경영으로 재정파탄에 중대한 책임이 있는 경우 등은 제3자가 관리인으로 선임된다(채무자회생법 제 74조 제2항).

21) 자본의 1/10 이상에 해당하는 채권을 가진 채권자로서, 전현직 노동자들도 임금퇴직금 채권을 가지고 회생절차개시신청을 할 수 있다(한국일보 사례 참조).

22) 자본의 1/10 이상에 해당하는 주식을 가진 주주

광 주 지 방 법 원

제 1 파 산 부

결 정

사 건 2012회합8 회생
 신청인 겸 채무자 주식회사 비엔비성원
 광양시 광양읍 초남리 740
 대표이사 김충근, 박형재
 대리인 법무법인 원 담당변호사 박종문, 박경호, 이광수, 천창현, 최현오

위 정본입니다

주 문

1. 채무자에 대하여 회생절차를 개시한다.
2. 전성우(570927-1552115, 인천 남동구 만수6동 금호아파트 101동 103호)를 채무자의 관리인으로 선임한다.
3. 관리인 전성우의 임기를 이 사건 회생계획 인가결정일까지로 한다.
4. 관리인은 회생채권자, 회생담보권자 및 주주의 목록을 2012. 7. 10.까지 제출하여야 한다.
5. 회생채권자, 회생담보권 및 주식의 신고기간을 2012. 7. 11.부터 2012. 8. 7.까지로 한다.
6. 회생채권, 회생담보권의 조사기간을 2012. 8. 8.부터 2012. 9. 7.까지로 한다.
7. 2012. 9. 17. 15:00 광주지방법원 제401호 법정에서 제1회 관계인집회를 소집한다.

2. 판단

위 인정사실에 의하면, 채무자는 사업의 계속에 현저한 지장을 초래함이 없이는 변제기에 있는 채무를 변제할 수 없는 상황에 처해 있어 채무자 회생 및 파산에 관한 법

물(이하, '법'이라고만 한다) 제34조 제1항 제1호가 정한 회생절차 개시사유가 있다고 판단되고, 달리 법 제42조 각 호에 정해진 회생절차 개시신청의 기각사유가 있음을 단정할 만한 자료가 없다.

3. 제3자 관리인 선임

이 사건 기록 및 심문 전체의 취지에 의하면, 채무자가 경제적 파탄에 이르게 된 주된 원인은 계열사에 대한 과도하고 부주의한 지급보증 등 대표이사 김충근의 잘못된 경영 판단에 있다고 보이고, 대표이사 박형채 역시 생산·판매 활동에 주력하는 가운데 최고경영자로서 김충근의 위와 같은 보증 행위 등을 제대로 막지 못한 책임을 면하기 어려우며, 일부 채권자 및 소액 주주들이 기존 대표이사들의 배임 행위를 문제 삼아 그들의 관리인 선임을 지속적으로 반대하고 있고, 그 외에도 계열회사와의 보증 관계 정리의 필요성 등을 감안하면, 이 사건의 경우 법 제74조 제2항 제1호 또는 제3호의 제3자 관리인 선임 사유가 있다고 봄이 상당하다.

4. 결론

그렇다면, 채무자의 회생절차 개시신청은 이유 있으므로 채무자에 대하여 회생절차를 개시하고, 법 제74조 제1항, 제2항에 따라 위 전성우를 채무자의 관리인으로 선임하여, 주문과 같이 결정한다.

회생절차 개시와 동시에 법원은 조사위원(회계법인)을 선임하게 된다.²³⁾ 선임된 조사위원은 채무자의 재산과 채무를 조사하여 '조사보고서'를 작성하여 법원에 보고한다. 위 조사위원은 회사를 살리고 죽일 수 있는 막강한 권한을 가진다. 조사위원이 조사한 계속기업가치²⁴⁾보다 청산가치²⁵⁾가 크다고 한다면 회사는 파산으로 가게 된다. 계속기업가치가 더 클 경우(즉, 회사를 살려두었을 때 채권자들에게 더 많은 액수를 갚을 수 있다면) 관리인은 뒤에서 설명할 회생계획안을 작성하여 채권자들이 의결을 할 수 있도록 한다.

사례 조사보고서(STX조선해양)

23) 경우에 따라 법원이 회생절차 개시 전 조사위원을 선임하여 먼저 조사를 진행한 후 개시결정 여부에 대해 판단을 내리기도 한다(한국분말야금 사례).

24) 회사가 계속 운영될 경우 창출되는 현금흐름의 현재가치

25) 회사를 당장 청산하고 모든 자산을 매각할 경우 채권자들이 나눠가질 수 있는 액수

2016 회합 100109

채무자 : STX 조선해양주식회사

조 사 보 고 서

조사위원 한 영 회 계 법 인

목 차

조사위원회의 의견요약	5
1. 조사의 개요	5
2. 채무자의 개요	5
3. 회생절차개시에 이르게 된 사정	7
4. 법인 채무자의 지배주주 및 임원들의 책임	10
5. 채무자의 재산상태	13
6. 우발채무(보증채무)의 내역	17
7. 채무자회생및파산에관한법률에 의한 검토 항목	27
8. 채무자의 사업을 청산할 때의 가치 산정	32
9. 채무자의 사업의 수익성 분석 및 사업을 계속할 때의 가치 산정	33
10. 채무변제계획(안)	36
11. 회생절차의 적정성 여부에 관한 조사위원회의 의견	46
I. 조사의 개요	47
II. 채무자의개요	48
1. 채무자의 업무현황	48
2. 채무자의 연혁	49
3. 주주현황	50
4. 조직도	51
5. 재무현황	52
6. 관리인 현황	55
7. 인원현황	55
8. 관계회사 현황	56
9. 영업의 개요	58
III. 회생절차의 개시에 이르게 된 사정	60
IV. 법인 채무자의 지배주주 및 임원들의 책임	63
V. 채무자의 재산상태	67
1. 재산상태조사에 적용한 주요 방법	67
2. 채무자 제시 재무상태표 및 수정후 재무상태표	70
3. 재무상태표의 각 계정에 대한 조사내용	74
4. 채무현황	112
VI. 우발채무(보증채무)의 내역	119
VII. 부인대상 행위의 존부 및 범위	129
VIII. 채무자의 사업을 청산할 때의 가치 산정	134

XI. 회생절차의 적정성 여부에 관한 조사위원의 의견

전술한 조사결과를 종합한 회생절차의 적정성 여부에 관한 조사위원의 의견은 다음과 같습니다.

조사기준일 현재의 채무자의 재산상태를 조사한 결과 수정후 자산총계는 1,936,826 백만원이고 부채총계는 6,418,267 백만원으로 부채가 자산을 초과하므로 회생절차가 유지되지 않는 경우에는 회생가능성이 없습니다.

조사기준일 현재 채무자의 계속기업가치와 청산가치를 비교한 결과 계속기업가치는 1,260,464 백만원이고 청산가치는 918,481 백만원으로 계속기업가치가 청산가치보다 341,983 백만원만큼 높게 나타나고 있으므로 채무자가 청산하는 것보다 계속기업으로 사업을 영위하는 것이 경제성이 있다고 판단됩니다.

채무자의 채무변제계획(안)에 따른 변제대상 원금 및 이자를 계산하고 회생기간동안의 추정손익 및 자금수지계획을 검토한 결과 회생절차를 계속 유지하는 경우의 회생담보권 및 회생채권의 변제율은 각각 40.91% 및 6.21%로, 청산시 회생담보권 및 회생채권의 배당률인 38.43% 및 4.66% 보다 높으므로 회생절차를 계속 유지하는 것이 채권자에게 유리하다고 판단됩니다.

채권자는 권리를 법원에 신고하여야 한다. 회생절차에서 채권은 크게 세 가지로 나누어진다. 담보가 있는 회생담보권, 담보가 없는 회생채권, 그리고 공익채권이다. 회생담보권과 회생채권은 회생계획에서 정한대로만 변제를 받게 되므로 회생담보권과 회생채권의 소유자는 채권을 신고해야 하며 회생계획에 대한 의결권을 갖는다. 회생절차 개시 후에 발생한 채권이나 노동자의 임금, 퇴직금, 재해보상금 등의 채권은 공익채권으로 취급되며 회생절차에는 구속이 되지만(회사 마음대로 지급할 수는 없지만) 회생계획과 무관하게 변제를 받기 때문에 신고할 필요는 없다.

확정된 채권채무관계와 채무자 영업에 대한 판단을 근거로 관리인은 회생계획안을 작성하여 제출한다. 회생계획안에는 불요 자산 매각, 사업의 전부 또는 일부의 M&A 등의 내용과 함께, 채무자가 영업을 계속하면서 채권자에게 변제할 수 있는 수준으로 채무를 변경(감면, 변제기 유예, 출자전환 등)하는 내용과 어떤 시기에 얼마만큼 변제할 것인지에 대한 내용이 담긴다. 관계인 집회에서 각 채권자들은 회생계획안에 대한 찬반투표를 하며, 법이 정한 일정 비율 이상의 찬성이 있으면 법원은 인가요건(청산가치 보장 등)을 충족하는지를 검토한 후 인가하게 된다. 회생계획

안을 인가하면 권리는 회생계획에 규정된 대로 확정적으로 변경된다.

사례

회생계획안(STX조선해양)

서울중앙지방법원 제3파산부(나)
사건번호 : 2016회합100109 회생
채무자 : 에스티엑스조선해양 주식회사

회 생 계 획 안

2016년 9월 9일

채무자 에스티엑스조선해양 주식회사
관 리 인 장 윤 근

목 차

제 1 장 희생계획안 제출에 이르기까지의 경과와 현황.....	7
제 1 절 채무자 회사의 개요.....	7
제 2 절 희생절차 개시신청에 이르기까지의 경과.....	16
제 3 절 희생절차 개시신청 이후의 경과.....	20
제 2 장 희생계획안의 요지.....	24
제 1 절 희생계획안 입안의 기초.....	24
제 2 절 시인된 총채권의 내역.....	26
1. 시인된 총채권액.....	25
2. 주요변동 내역.....	29
제 3 절 권리변경과 변제방법의 요지.....	31
1. 희생담보권.....	35
2. 희생채권.....	39
3. 조세 등 채권.....	44
4. 주주의 권리변경과 신주의 발행.....	44
제 4 절 결언.....	46
제 3 장 희생담보권 및 희생채권의 권리변경과 변제방법.....	48
제 1 절 총칙.....	48
1. 용어의 정의.....	48
2. 변제기일.....	49
3. 변제장소.....	49
4. 희생담보권 및 희생채권 변제 시 채권자 확인방법.....	50
5. 변제충당 순서.....	50
6. 권리변경 시 단수 처리방법.....	50
7. 변제금액의 확정.....	50
8. 외화표시채권의 원화환산 기준.....	51
9. 미회수 어음 및 수표 등의 처리.....	51
10. 채권양도의 특례.....	51
11. 변제 미이행 시의 처리.....	51
12. 회계연도.....	51
13. 기한의 이익 상실.....	52
14. 기타.....	52
제 2 절 희생담보권의 권리변경과 변제방법.....	68
1. 희생담보권(대여금채권).....	53
2. 희생담보권(구상채권).....	57
3. 희생담보권(미발생구상채권).....	59

제 3 절 회생채권의 권리변경과 변제방법.....	66
1. 회생채권(대여금채권).....	66
2. 회생채권(상거래채권).....	71
3. 회생채권(보증채권).....	72
4. 회생채권(구상채권).....	75
5. 회생채권(담보신탁).....	81
6. 회생채권(임차보증금반환채권).....	83
7. 회생채권(신탁 관련 임차보증금반환채권).....	85
8. 회생채권(미발생구상채권).....	86
9. 회생채권(임원급여채권).....	94
제 4 절 조세 등 채권의 권리변경과 변제방법.....	98
제 5 절 신고되지 아니한 회생채권 등의 처리.....	108
제 6 절 장래의 구상권의 처리.....	104
제 7 절 부인권 행사로 부활될 회생담보권 및 회생채권의 처리.....	106
제 8 절 미확정 회생담보권 및 회생채권의 처리.....	106
제 4 장 공익채권의 변제방법.....	113
제 5 장 변제자금의 조달방법.....	115
제 1 절 영업수익금.....	116
제 2 절 보유자산의 처분.....	116
제 3 절 차입금 등.....	117
제 4 절 기타 수익금.....	117
제 6 장 자구노력의 추진.....	119
제 1 절 경영 개선.....	119
제 2 절 비업무용 자산의 조기 매각.....	120
제 7 장 예상수익금의 과부족 시 처리방법.....	122
제 1 절 예상수익금의 초과 시 처리방법.....	122
제 2 절 예상수익금의 부족 시 처리방법.....	122
제 8 장 분쟁해결의 방법.....	124
제 9 장 주주의 권리변경과 신주의 발행.....	126
제 1 절 주주의 권리 제한.....	126
제 2 절 신주의 발행.....	127
제 3 절 자본의 감소.....	128
제 4 절 출자전환에 따른 신주 발행.....	129
제 5 절 출자전환 후 자본의 감소(주식의 재병합).....	133
제 6 절 주식재병합 후 납입 자본금.....	134

제 4 장 공익채권의 변제방법

회생계획 작성일 현재 미지급 공익채권 및 이후 발생하는 공익채권은 회생절차 종료 시까지 영업수익금과 기타의 재원으로 법원의 허가를 받아 수시로 변제하며, 회생계획 작성일 현재 미지급 공익채권의 내역은 다음과 같습니다.

[단위 : 천원]

내역	개시시점 공익채권	변동내역	총채권 금액	기변제금액	잔액	비고
통상입금 청구소송	11,000,000	-11,000,000	0	0	0	(*1)
대면 근로자 임금	2,272,784	0	2,272,784	0	2,272,784	대면 근로자 임금 등 청구 소송 (1심패소)
	0	3,897,530	3,897,530	0	3,897,530	대면 근로자 임금 소송 미참가자분 (*2)
미지급금 중 급여채무	13,678,474	0	13,678,474	0	13,678,474	급·상여, 연·월차 수당, 개인경비
퇴직연금 미불입분	1,992,474,022	0	1,992,474,022	0	1,992,474,022	2016 년 퇴사자
예수금 중 공익채무	1,068,835	0	1,068,835	0	1,068,835	소득세, 주민세 연발정산 환급 급여 예수금
구조조정 분 퇴직급여	9,643,000	0	9,643,000	0	9,643,000	일반적
합 계	39,655,567	-7,102,469	32,553,097	0	32,553,097	

제 2 절 비업무용 자산의 조기 매각

채무자 회사가 보유 중인 비업무용 자산을 조기에 매각하여 회생채권 등의 변제자금으로 사용하겠습니다. 비업무용 자산의 목록, 예상처분가치 및 예상처분시기는 다음과 같습니다. 다만, 실제처분가치와 실제처분시기는 예상처분가치 및 예상처분시기와 다를 수 있습니다.

(단위:원)

자산목록	예상 처분가치	예상 처분시기			담보권자	비고
		2016 년	2017 년	2018 년		
행암공장	61,410,000,000	0	6,300,000,000	46,110,000,000	한국산업은행 한국수출입은행	
STX 프랑스 지분 (유령 대역금 상환)	60,000,000,000	0	60,000,000,000	0		
2 차 사원아파트	45,000,000,000	0	45,000,000,000	0	㈜지아코 경남기업㈜	
1 차 사원아파트	43,660,000,000	0	43,660,000,000	0	㈜경남은행	
강원 R&D CENTER	14,560,000,000	0	0	14,560,000,000	한국산업은행	
STX 리포트 회원권	1,003,645,000	0	0	1,003,645,000		
원포동 주차장	2,072,700,000	0	2,072,700,000	0		
한국선박금융 지분	1,740,991,747	0	1,740,991,747	0		
골프장 회원권	1,596,000,000	1,596,000,000	0	0		
팬오션 지분	386,281,242	0	386,281,242	0	한국산업은행	
부산 용호동 토지	388,000,000	0	0	388,000,000		
합 계	211,796,617,989	1,596,000,000	148,149,972,989	62,061,645,000		

회생계획 인가 후 관리인은 회생계획대로 각종 채무를 변제해 나가게 된다. 회생계획은 통상 10년으로 작성되지만, 이러한 회생계획 수행이 어느 정도 안정화 되었다고 판단될 경우 법원은 회생절차의 종결을 선언한다(조기 졸업). 최근에는 패스트트랙 제도가 도입되어 회생절차 개시결정부터 종료까지 6개월 안팎으로 단축되는 경우도 있다. 또한 회생계획 수행 도중 M&A가 일어나서 그 대금으로 모든 채무를 청산하고 회생절차가 종결되는 경우도 많다. 한편, P-플랜(Pre-packaged plan)은 2017년 2분기부터 처음 도입된 제도로서 회생계획(채무변경계획)을 사전에 미리 제출하여 회생 진행기간을 크게 단축시키는 점을 그 핵심으로 한다.

2) 회생절차가 노동자들에게 미치는 영향

회생절차는 인력구조조정을 수반하게 된다. 2009년 쌍용자동차의 사례가 대표적이다. 회생절차에 들어가기 전후에 대규모 희망퇴직과 무급휴직, 전직 등이 실시되고, 정리하고 또한 실시될 수 있다. 회생절차가 이미 개시된 경우라면 법원은 충분한 심사숙고 없이도 관리인의 정리하고 등 인력구조조정 계획을 허가한다.

사례

정리하고 진행에 대한 법원 허가서(케이엠)

사 건 : 2015회합102 회생
 문서번호 : 회생 제2015호-015호
 제 목 : 정리하고 진행에 대한 허가

위 신청을 허가함.

주식회사 케이엘



본점:전북 군산시 가도로 76 / 지점:대전광역시 유성구 테크노2로 206
허가업무담당직원: 박복성 차장 /☎042-720-8520 /FAX 042-934-9622

사 건 : 2015회합102호 회생
문서번호 : 회생 제2015호-015호
시행일자 : 2015. 12. 31.
제 목 : 정리해고 진행에 대한 허가



신 청 취 지

1. 채무자는 별지 내역과 같이 채무자의 근로자를 상대로 경영상 정리 해고 진행을 허가한다.

라는 결정을 구합니다.

7. 정리해고(구조조정)의 절차

채무자는 2015. 1.경부터 같은 해 11.경까지 채무자의 근로자들을 대상으로 자구책 실현을 하였고, 특히 2015. 11. 23. 무급 휴직 공지로 인해 군산 공장 직원의 동의를 얻어 현재 군산 공장 운영은 중단된 상태입니다.

이에 채무자는 근로기준법 제24조 조항에 따라 다음 표와 같이 정리해고(구조조정)를 할 계획입니다.

구분	내역
2015. 12. 29.	도사업의회 개최:회사의 전반적인 영업 현황 과 채입 및 구조조정의 필요성 설명
2015. 12. 30.부터 2015. 12. 31.	무급휴직 및 권고사직에 관한 회사공문을 임직 원에게 내용증명으로 발송
2016. 01. 06.부터 2016. 01. 08.	희망퇴직 공지
2016. 01. 11.부터 2016. 01. 15.	정리해고 추진
2016. 02. 01.부터 2016. 02. 05.	정리해고 추진 결과 보고

상기 표와 같이 정리해고(구조조정) 계획을 통해 채무자의 회생을 도모 할 계획입니다.

8. 맺는 말

따라서 채무자는 채무자의 근로자를 상대로 정리해고(구조조정)를 별지와 같은 절차에 따라 진행 하고자 하오니 허가 하여 주시기 바랍니다.

물론 법원 파산부가 허가한 정리해고라고 하더라도 그 사유만으로 근로기준법 제23

조 제1항의 '정당한 이유'에 해당한다고는 볼 수 없다. 쌍용자동차 정리하고 사건처럼 향후 소송으로 다룰 수 있는 것이다. 다만 회생절차가 개시되었다는 점이 정리하고 요건 중 하나인 '긴박한 경영상의 필요'를 판단하는데 있어서 주요한 징표가 된다는 점은 부인할 수 없다.

구조조정에서 살아남은 노동자들의 경우에도 상황이 어렵기는 마찬가지다. 몇 년 동안 임금이 동결되는 것은 기본이다. 많은 복리후생제도가 폐지되면서 실질임금은 오히려 하락한다. 임금체불도 부지기수다. 고용노동부에 진정을 내도 해결이 되지 않는다. 관리인은 법원이 허가하지 않았다고 하면 그뿐이기 때문이다. 자금지출에 대하여 법원이 허가하지 않을 경우 임금체불을 하더라도 관리인은 형사처벌에서 면책된다.

노동자들이 이렇게 큰 피해를 보게 되더라도 조사위원(회계법인)의 계속기업가치/청산가치 조사보고 과정(제1차 관계인집회)이나 회생계획안 심리 및 의결 과정(제2, 3차 관계인 집회) 등에 노동조합(또는 노동자 대표)이 의견을 제시하거나 의결권을 행사할 수 있는 수단이 없다는 것은 큰 문제점이다. 다만, 임금채권 이외의 회생채권(이른데면 학자금 등의 복리후생채권)을 가지고 있는 노동자들은 관계인집회에서 발언권이 있으므로 적극적으로 참여할 필요가 있다.

한편, 회생채무자의 영업 또는 사업의 전부 또는 중요한 일부를 양도하는 경우(채무자회생법 제62조), 회생계획안에 관하여(채무자회생법 제227조)는 과반수 노동조합 또는 근로자대표의 의견을 듣도록 규정하고 있지만, 실제로는 대부분 형식적으로 운영되고 있다.

3) 과정별 대응전략

회생절차에서의 인력 구조조정은 매우 신속히 진행된다. 2009년 쌍용자동차의 경우에도 회생절차가 개시된 지 2달여 만에 법원²⁶⁾이 2,646 명에 대한 구조조정을 허

가한 바 있다. 앞서 본 케이엠(금속 전북지부) 사례에서도 회사가 정리하고 허가신청(2015. 12. 31.)을 한 지 5일 만에 법원이 허가를 하였다.²⁷⁾ 따라서 노동조합은 회사에 대한 경계와 관심을 강화하고 회생절차 진행과정에 촉각을 기울이고 있어야 한다.

회생절차개시신청 전이라면 대표이사, 그 이후라면 관리인을 압박하여 고용안정협약을 체결하는 것은 필수이다. 고용안정협약에 반한 정리해고는 무효라는 것이 대법원의 판례이기 때문이다. 다만 회생절차 시작 후에는 법원이 단협 체결에도 관여하게 되므로 실무적으로 고용안정협약 체결은 어려울 수 있다. 관리인이 법원을 핑계로 도장을 찍지 않으면 그뿐이기 때문이다.

초반에는 무엇보다 회사의 상황을 정확히 파악하는 것이 필요하다. 회사에 '회생절차개시신청서'를 첨부된 모든 서류들과 같이 제출해달라고 요구하여야 한다. 회생절차개시신청서에는 회사가 현재의 위기를 겪게 된 경위와 현재의 재무상황, 앞으로의 계획(공장폐쇄나 이전 등)이 명시되어 있다. 반드시 위 서류를 확보하여야 한다. 만약 회사가 줄 수 없다고 한다면 관할 법원에 이해관계인으로서 사건기록의 열람, 복사를 신청할 수 있다(채무자회생법 제28조 제1항).

조사위원(회계법인)의 조사 과정에도 손을 놓고 있으면 안된다. 조사위원에게는 회사를 살리고 죽일 수 있는 막강한 권한이 있기 때문이다. 담당 회계사를 알아내어 접촉을 시도하고, 노동조합의 입장을 밝히면서 혹시라도 계속기업가치나 청산가치가 잘못 평가되고 있는 것은 아닌지 지켜보아야 한다. 기본적으로 계속기업가치는 추정의 방법에 의하여 산출된다. 변수가 하나 달라짐에 따라, 가정이 하나 달라짐에 따라 가치가 크게 변동될 수 있다.

26) 당시 파산부 재판장은 고영한 대법관

27) 케이엠은 그 후 노조의 요구로 정리하고 안을 철회하였으나 희망퇴직을 계속 압박하여 결국 조합원 대부분이 희망퇴직을 받아들였다(즉, 풍력사업부가 폐지됨). 2016. 8. 22. 회생계획이 인가되어 현재 수행중이다.

만약 회사가 정리해고를 하게 되고, 이를 나중에 소송으로 다투게 된다면 위 조사위원의 조사보고서는 '긴박한 경영상의 필요성'을 판단하는데 있어서 주요 근거자료가 될 것이다. 만약 조사보고서 초안을 입수하게 된다면 노동조합이 다른 회계법인을 선임하여 이의 적정성을 검토하고 조사위원회 대하여 의견을 제시할 필요도 있을 것이다.

때로는 회사가 경영컨설팅을 받는 경우도 있다. 대표적인 것이 2009년 쌍용자동차 회생절차에서 삼정KPMG가 수행한 구조조정 컨설팅이다. 이 역시 법원의 허가를 받고 진행되었다. 2,646명의 구조조정이 필요하다는 논리는 위 보고서에서 도출되었다. 노동자 측 대리인들은 소송에서 위 보고서의 논리가 말도 되지 않는다는 점에 대하여 치열하게 다투었다. 만약 위 컨설팅 보고서 작성 당시부터 노동조합이 개입했다면 많은 것이 달라질 수도 있었을 것이다. 따라서 노동조합은 회사가 컨설팅을 받는다는 소문이 돌거나 회사에 정장 입을 사람들이 왔다갔다 하거나 법원에 허가서가 제출되면 그 즉시 담당 컨설턴트와 접촉을 하고 노동조합의 의견을 개진해야 할 것이다.

조사보고서가 작성되고 계속기업가치가 청산가치보다 더 높은 것으로 결론이 나면, 관리인은 회생계획안을 수립하게 된다. 실무적으로는 관리인이 선임한 변호사(법무법인) 또는 회계사(회계법인)가 작성을 한다. 회생계획안 수립 단계에 있어서도 초기 단계부터 개입하여야 한다. 회사 경영 정상화 방안이나 운용의 문제점은 없는지, 임금채권과 같은 공익채권의 변제계획은 어떻게 수립되어 있는지, 고용문제에 관한 언급은 어떻게 되어 있는지 면밀히 살펴보아야 한다.

그밖에 협력사 및 채권단과 함께 경영 정상화 비상대책 회의를 개최해 협력을 구하고, 법원 판사나 관리위원 면담 등 법원에 적극적으로 노동조합의 의견을 개진할 필요도 있다.

법원 회생실무준칙 제10호 "단체협약 체결에 관한 지침"에 의하면 관리인은 임금

기타 근로조건에 관하여 노동자측과 협상을 개시하기에 앞서 적정한 수준을 법원에 보고하여야 하며, 노동자 측과 합의를 할 때에도 합의 예정안을 법원에 사건보고하고 법원과 충분한 협의를 거쳐야 한다고 규정하고 있다. 이렇게 법원이 노사관계에 직접 개입하기 때문에 노동조합이 투쟁동력을 상당 기간 잃는 것을 감수할 수밖에 없을 것이다.

나. 파산절차

1) 개요

파산의 원인이 있는 경우 강제적으로 기업의 재산을 매각하여 채권자들에게 공평하게 배분하는 절차이다. 즉, 기업을 해체하고 영업활동을 종결시켜 채권자의 청구권을 확보하는 데 중점을 둔 채권자를 위한 절차이다. 파산의 원인은 기업이 자금이 없어 지급을 할 수 없거나(지급불능), 부채가 자산을 초과하는 경우이다.

회생절차 진행 중 청산가치가 계속기업가치보다 높거나 회생계획안이 채권자들 법정 비율 이상의 동의를 얻지 못하거나, 회생계획안이 통과되었다고 하더라도 더 이상의 수행이 어렵다는 등의 사유로 폐지되는 경우 보통 파산절차로 이행된다.

법원은 파산관재인을 선임하여 파산절차를 관장하도록 한다. 파산관재인으로는 보통 변호사나 회계사가 선임된다.

회생절차의 공익채권에 해당하는 채권을 파산절차에서는 재단채권이라고 한다. 노동자의 임금, 퇴직금, 재해보상금은 재단채권으로서 파산절차에 의하지 않고 수시로 변제될 수 있다. 파산관재인은 재단채권의 승인 및 임치금반환 허가서를 법원에 제출하여 그 허가를 받고, 이 허가서등본을 임치금 보관장소에 제시하여 금전을 인출하여 재단채권을 변제하게 된다.

다만 파산한 법인의 재산은 대부분 담보권이 설정되어 있는 것이 보통이다. 담보권이 설정되어 있는 재산들의 경우 파산절차와 별도로 '별제권'(별개로 변제를 받을 권리)이 인정되어 경매절차를 통해 우선변제를 받게 된다. 노동자는 이 경매절차에 참가하여 최종 3개월분의 임금, 재해보상금, 최종 3년간 퇴직금을 담보채권자(별제권자)들에 우선하여 변제를 받을 수 있다.

그러므로 최우선 변제권이 있는 범위(최종 3개월치 임금, 재해보상금 및 3년치 퇴직금)에서는 지급되지만, 그 이상의 경우 실질적으로 변제받기가 어렵다고 볼 수 있다.

그런데 파산선고를 받았다고 하여도 반드시 사업이 모두 종료되는 것은 아니다. 파산절차 진행 중에도 일부 수익이 발생하는 사업을 계속 해야 할 필요성은 있고, 2007년 프라임개발에 인수된 동아건설산업 사례와 같이 파산절차가 진행되다가 회생절차로 전환되어 M&A가 일어나는 경우도 드물지만 존재하고, 최근의 우림건설 사례와 같이 노동자들이 중심이 되어 파산한 회사를 인수해서 경영할 수도 있다.

2) 파산절차가 노동자들에게 미치는 영향

법원은(대법원 2003다7005 판결)은 기업이 파산선고를 받아 사업의 폐지를 위하여 그 청산과정에서 노동자들을 해고하는 것은 위장폐업이 아닌 한 기업경영의 자유에 속하는 것이라고 하며, 이를 정리해고가 아닌 통상해고로 보고 있다. 결국 파산선고의 존재 자체가 정당한 해고 사유가 되고, 위 해고에 대해서는 법으로도 다룰 수 있는 방법이 없는 것이다. 고용이 유지될 수 있는 가능성은 인수자를 물색하여 M&A가 예정된 회생절차로 전환되는 것뿐이다.

보통 파산관재인은 일부 보조인을 남겨두고 전원을 해고하게 된다. 노동자들은 일자리를 잃을 뿐만 아니라, 체불임금과 퇴직금을 전액 변제받기도 어려운 실정므로 노동자들에게는 최악의 경우라고 할 수 있다.

3) 사례 - 신아SB(경남지부)

신아SB(옛 SLS조선)는 옛 신아조선(주)를 모체로 설립되었다. 회사는 4만~5만톤급 중형 탱커선 분야에서 한때 두각을 나타냈고, 2000년대 중반 수주 잔량 기준으로 세계 10대 조선소 중 하나였다.

그러나 2009년 회사의 경영위기와 함께 시작된 구조조정으로 무려 3,300여명(직영 기능직 264명, 하도급 인력 2,487명)에 달하는 이들이 자발적 또는 비자발적으로 회사를 떠나갔다. 그 과정에서 대표이사는 거액의 회사자금을 빼돌린 혐의로 구속 기소되기도 하였다(1심 징역 3년 집행유예 5년 선고). 회사는 신규인력 채용 중단, 희망퇴직자 모집, 휴업이라는 양적 구조조정과 노동력을 재배치하는 질적 구조조정을 진행하면서 더불어 임단협 개정도 함께 추진하였다. 2010년 워크아웃 개시 후 노동조합(당시 기업별 노조)은 경영위기를 극복하기 위해 회사와 기본급 동결, 복지 부분의 지급 축소 및 지급 중단에 합의하고 심지어 쟁의권까지 포기했다.

회사는 2011년 사명을 신아SB로 변경하였고 채권단이 150억 원을 지원하였다. 그러나 자본잠식 규모가 1조 원을 넘고 손실 폭이 더 커지면서 채권단은 워크아웃 기간 만료를 앞둔 2014. 3. 창원지방법원에 회생절차개시를 신청하였고, 2014. 5. 13. 법원은 개시결정을 하였다. 그 뒤 네 차례 매각 시도를 했지만 무산되었고, 2015. 11. 23. 파산을 신청하여 11. 27. 파산선고를 받게 되었다.

노동자 200여 명은 2014. 8.부터 무급휴직 상태로 있었고, 파산을 전후하여 상당수는 사직서를 냈다. 회사는 사직서를 낸 직원들에 대해 퇴직금을 지급하였다. 현장노동자 23명은 사직서를 내지 않고 천막농성을 해 왔으나, 2016. 6. 총회 결의로 노조는 해산되었다.

4) 과정별 대응전략

회사가 파산선고를 받았다는 것은 사업이 계속될 가망이 99%는 없는 것이라 보면 된다. 나머지 1%의 가능성은 회생절차를 통한 M&A 뿐이다. 그러나 파산선고 전 인수대상자를 찾기 위한 노력은 충분히 하였을 것이므로 회사를 둘러싼 경제, 사회적 환경이 크게 변하지 않는 한 M&A가 성사될 가능성이 높지 않을 것이다. 만약 회사의 운영에 자신이 있다면 노동자들이 주체가 되어 체불된 임금, 퇴직금 채권에 외부 자본을 일부 끌어들이어서 인수(이른바 종업원 지주회사)하는 것을 내용으로 하는 회생절차를 다시 신청해 보는 것도 고려해볼 수 있을 것이다.

공장설비가 해체되지 않고 그대로 남아있는 경우 회사 전체가 아니더라도 위 설비를 인수하는 기업이 고용을 승계하는 경우도 있다. 스타케미칼의 사례이다. 스타케미칼의 전신 HK(구 한국합섬)은 2007년 파산선고를 받았고, 스타플렉스가 칠곡공장을 인수하는 2011년까지 4년이 넘는 기간 동안 노동조합은 멈춰버린 공장을 지키고 있었고, 결국 고용승계를 쟁취해냈다. 하지만 그 과정은 너무나 힘겨웠다.

현실적인 대응 방향은 체불임금 지급받는 것에 맞춰질 수밖에 없을 것이다. 임금채권보장법은 퇴직한 근로자가 기업의 도산 등으로 인하여 임금 및 퇴직금을 지급받지 못한 경우, 국가가 임금채권보장기금에서 '최종 3개월 임금'과 '최종 3년간의 퇴직금'과 '최종 3월분의 휴업수당'을 근로자에게 지급하고, 이후 사업주에게 근로자의 임금 및 퇴직금청구권을 대위하여 행사하도록 하고 있다. 우선 이와 같은 체당금부터 먼저 확보하고, 그 이후 나머지 임금, 퇴직금 채권을 확보하는 것이 순서일 것이다.

5. 결어

구조조정 사업장의 재무제표를 검토해보면, 회사 또는 사업부의 재무적 위기를 인위적으로 작출해내어 폐업에 이르게 하거나 인력구조조정의 명분을 얻는 사례가 많다는 점을 확인할 수 있다.

대표적인 사업장이 기륭전자와 동광기연이다. 기륭전자는 원래 탄탄한 코스닥 상장 회사였다. 그런데 대주주가 자기 돈도 아닌 기륭전자 돈으로, 소위 말하는 LBO(leveraged buy out) 형태로 회사를 인수한 뒤 자기 소유였던 부실기업을 수백 억원을 들여 매수하였다. 이어 사업은 하지 않고 부동산 같은 자산을 팔아 치웠다. 결국 법인은 폐업했고, 노동자는 거리로 내몰렸다.

동광기연은 2013년까지만 해도 우량기업이었다. 동광그룹 중심사였다. 그런데 오너 아들들이 회사를 하나둘씩 세운다. 그쪽에 새로운 일감을 몰아준다. 그동안 해외계 열사 수출을 담당했던 동광기연의 일감이 오너 자식들에게 넘어갔다. 동광기연 제조부문은 분할 후 폐업하고 노동자들을 정리하고 했다.

재무제표가 나오더라도 금융회사나 투자자 외엔 별로 보는 사람이 없다. 비상장 기업은 더욱 그렇다. 그러니 배임행위를 하더라도 외부에 포착되지 않는다. 이들에 대한 감시를 노동조합이 나서서 해야 한다. 기륭전자도 그렇고 동광기연도 그렇고, 사태가 발생하고 나서야 고소·고발을 했다. 재무제표 검토를 통해 이런 일을 사전에 방지하고 선제 대응해야 할 것이다.

제8강 법률분쟁 대응 방법

정준영 금속노조 법률원 변호사

1. 법률 분쟁의 유형과 상호 관계

가. 민사적 분쟁

- 예 : 임금청구(임금지급 가처분), 손해배상청구(부동산·임금 가압류), 해고무효확인청구·근로자지위확인청구(근로자지위보전 가처분), 명예훼손·업무방해 금지 가처분

- 민사 분쟁은 사인(私人)인 원고·피고 당사자 사이의 권리 관계를 확정하기 위한 절차입니다. 일반적으로 본안(本案) 소송만 진행하지만, 본안 소송의 결과를 기다릴 수 없는 긴급한 경우에는 가처분, 가압류와 같은 보전(保全) 소송을 먼저 진행하기도 합니다.

나. 형사적 분쟁

- 예 : 노조법위반(부당노동행위), 근로기준법위반(임금체불), 폭행죄, 업무방해죄, 명예훼손죄, 일반교통방해죄, 집시법위반, 체포·구속·압수·수색

- 형사 분쟁은 피고인·피의자에 대한 징역, 벌금 등 형벌이 문제되는 절차입니다. 형사 절차는 실체적 진실주의, 적정절차의 원리, 무죄추정의 원칙에 따라 피고인·피의자 보호를 위한 엄격한 절차적 제한이 가해집니다. 수사·재판 중 피의자의 신

병, 증거 인멸 방지를 위하여 체포·구속, 압수·수색 절차가 진행될 수 있습니다.

다. 행정적 분쟁

- 예 : 부당해고 및 부당노동행위 구제신청(구제재심판정 취소소송), 공정대표의무위반 시정신청, 요양급여신청(요양불승인처분 취소소송), 유족급여신청(유족급여부지급 처분 취소소송), 옥외집회금지통고처분 취소소송(및 집행정지)

- 노동자의 권리·지위를 **경제적 부담없이 신속하게** 보호하기 위해 국가는 여러 가지 행정 서비스를 제공하고 있습니다. 노동자는 부당해고, 부당노동행위 발생시 노동위원회에 구제신청을 하여 구제명령을 받을 수 있으며, 산업재해 발생시 근로복지공단에 신청하여 급여지급결정에 따라 요양급여, 유족급여 등을 받을 수 있습니다. 한편, 경찰은 국민의 집회신고에 대하여 금지통고 처분을 내리기도 합니다.

- 이러한 **행정기관의 처분**에 불복하는 노동자나 사용자는 법원에 행정소송을 제기할 수 있으며, 법원에서 처분의 적법성을 다투게 됩니다.

- 처분을 내린 행정기관을 상대로 하므로 행정기관이 피고가 되고, 처분에 불복하는 노동자나 사용자가 원고가 됩니다. 그리고 처분의 유지를 원하는 노동자나 사용자는 피고 행정기관을 보조하기 위해 피고보조참가인으로서 소송에 참가할 수 있습니다.

라. 절차간의 상호 관계

민사·형사·행정 분쟁은 각기 다른 효과를 목적으로 합니다. 민사 분쟁은 **당사자 사이의 권리 관계** 확정, 형사 분쟁은 **피고인(피의자)에 대한 국가의 형벌권** 존부 확인, 행정 분쟁은 **행정기관이 내린 처분의 적법성**을 다투게 됩니다.

노동사건에서 각 분쟁은 서로 연관되어 영향을 미칩니다. 정의행위와 부당노동행위를 예로 들어보겠습니다.

파업을 이유로 징계해고가 발생한 경우 ① 민사 분쟁으로 해고무효확인청구, 손해 배상청구·가압류, 근로자지위보전가처분, ② 형사 분쟁으로 업무방해죄나 노조법위 반(수사, 체포·구속 등 절차 수반) ③ 행정 분쟁으로 부당해고·부당노동행위 구제 신청 사건이 발생할 수 있는데, 어느 한 절차에서 **쟁의행위 또는 해고의 정당성**에 대한 판단이 내려지면 다른 절차에 내용적인 영향이 미치게 됩니다.

부당노동행위는 민사상 불법행위로 사용자는 손해배상 책임을 져야 하고, 노조법위 반으로 형사 처벌되며, 노동자·노동조합은 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 할 수 있습니다. 세 절차에서 모두 사용자의 해당 행위가 노동조합 탄압 의도에서 비롯된 부당노동행위인지 쟁점이 되는데, 어느 한 절차에서 **부당노동행위 해당 여부**가 판단되면 역시 다른 절차에 내용적인 영향이 미치게 됩니다.

그러므로 하나의 사안에서도 어떠한 법적 절차를 사용할지 전략적인 판단이 필요합니다.

그런데 민사·형사·행정, 어느 절차를 이용하든 사건은 최종적으로 법원을 향하게 되는데 그 과정에서 길게는 수년의 시간이 소요될 수밖에 없습니다. **기나긴 소송 기간** 노동조합이 튼튼하게 단결하지 못한다면 최종적으로 승소를 하거나, 무죄를 받거나, 유죄를 받아내어도 현실적으로 실익이나 의미가 없을 수도 있습니다.

그러므로 투쟁의 최종 승패는 노동자의 단결에 달려있음을 가장 먼저 염두에 두면서, 의연하고 치밀하게 법률 대응을 준비해야 할 것입니다.

2. 수사 절차 : 고용노동부, 경찰, 검찰

가. 수사 주체

검사는 모든 범죄에 대한 수사를 지휘할 권한이 있고, **경찰**, 그리고 노동법에 관한

특별사법경찰인 **근로감독관**은 검사의 지휘에 따라 범죄를 수사합니다. 검사는 최종적으로 기소 여부를 결정하고, 형사 재판을 진행합니다.

형사소송법

제195조 (검사의 수사) 검사는 범죄의 혐의있다고 사료하는 때에는 범인, 범죄사실과 증거를 수사하여야 한다.

제196조 (사법경찰관리) ① 수사관, 경무관, 총경, 경정, 경감, 경위는 사법경찰관으로서 모든 수사에 관하여 검사의 지휘를 받는다. ② 사법경찰관은 범죄의 혐의가 있다고 인식하는 때에는 범인, 범죄사실과 증거에 관하여 수사를 개시·진행하여야 한다. ③ 사법경찰관리는 검사의 지휘가 있는 때에는 이에 따라야 한다. 검사의 지휘에 관한 구체적 사항은 대통령령으로 정한다. ④ 사법경찰관은 범죄를 수사한 때에는 관계 서류와 증거물을 지체 없이 검사에게 송부하여야 한다. ⑥ 제1항 또는 제5항에 규정한 자 이외에 법률로써 사법경찰관리를 정할 수 있다.

근로기준법

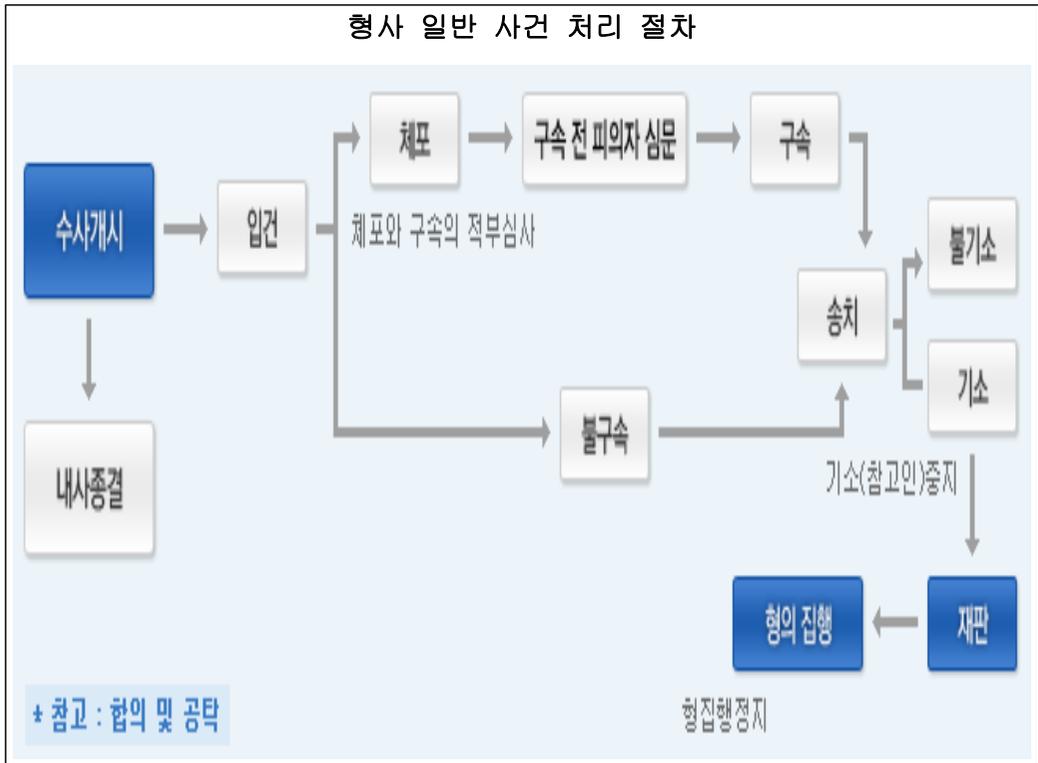
제105조 (사법경찰관 행사자의 제한) **이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령에 따른 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 근로감독관이 담당하여 수행한다.** 다만, 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니하다.

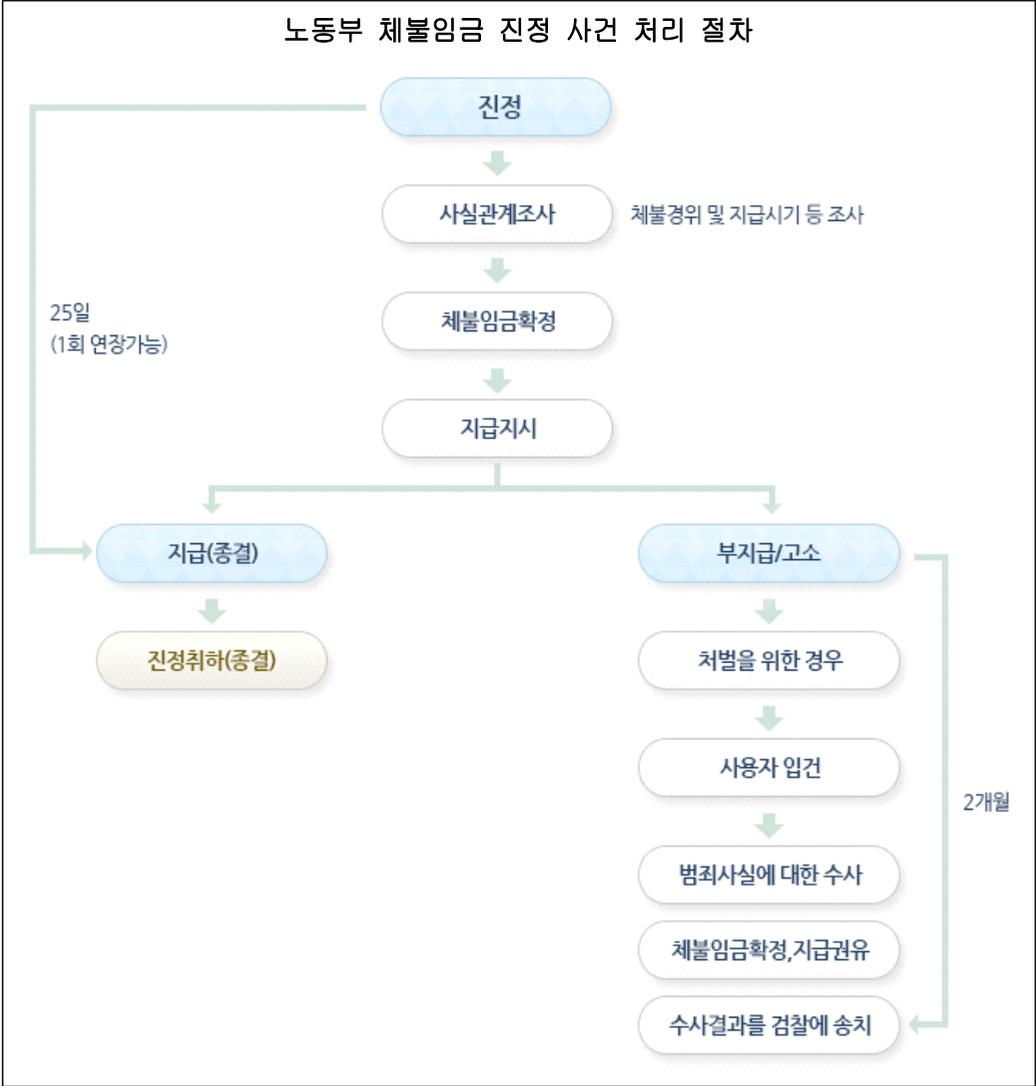
사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률

제6조의2 (근로감독관 등) ① 「근로기준법」에 따른 근로감독관은 그의 관할 구역에서 발생하는 다음 각 호의 법률에 규정된 범죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행한다.

1. 「근로기준법」
2. 「최저임금법」
3. 「남녀고용평등법」
4. 「임금채권보장법」
5. 「산업안전보건법」
6. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」
7. 「노동조합 및 노동관계조정법」
8. 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」
9. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」
10. 「근로복지기본법」
11. 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」
12. 「파견근로자보호 등에 관한 법률」
13. 「근로자퇴직급여 보장법」
14. 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」
15. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」
16. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」

나. 형사·진정 사건 처리 절차 개요





다. 수사의 시작 : 고소, 고발, 진정

수사기관(검찰, 경찰, 근로감독관)은 범죄 사실을 인지하면 수사를 하여야 합니다. 하지만 보통은 피해자의 고소나 관계인의 고발, 진정에 의하여 수사를 개시합니다.

고소, 고발, 진정(이하 '고소등')은 다음 표과 같은 차이가 있습니다. 진정은 부당하거나 위법의 시정을 구하는 것이고, 고소·고발은 범죄자에 대한 '형사 처벌'을 구하는 것입니다. 처벌을 구하는 것은 위법의 시정을 요구하는 면도 있지만, 위법이 시정된

사실은 양형 요소에 불과하며, 진정과 절차상 피해자 권리에 차이가 있습니다.

	진정	고소·고발
법률행위	단순 민원	범죄자 신고행위 (무고죄 성립가능)
권한	근로감독관이 진행·종결 (사안에 따라 검사 지휘)	검사가 수사 지휘·종결
처리기한	25일(원칙) + 25일(연장가능)	2개월(원칙) + 1개월(연장가능)
불복절차	없음. 재진정 가능.	고소 : 검찰항고, 재정신청 고발 : 검찰항고, 재항고, 헌법소원
처리절차	- 사안이 경미하고 구체적일 때는 신고인조사 생략하고 당사자간 처리를 지시할 수 있음. - 범위반 사실이 시정된 경우 내사종결 가능 - 진정인이 시정되었음을 이유로 진정 취하한 경우 종결회시를 생략할 수 있음.	- 범위반 사실이 시정되었더라도 이미 발생한 범죄사실이 없어지는 것이 아니므로 시정내용을 참고하여 기소 여부 결정 - 친고죄·반의사불벌죄가 아니면 고소인이 고소를 취하하더라도 수사가 종결되지 않으며 취하사실을 참고하여 기소여부 결정

- 모욕죄, 사자 명예훼손 등 **친고죄** : 적법한 고소가 없으면 기소할 수 없습니다. 그러므로 반드시 **피해자가** '범인을 알게 된 날'(피해일자)로부터 **6월** 내에 수사기관에 '고소'를 해야 합니다.

- 폭행, 과실치상, 협박, 명예훼손, 일반임금체불 등 **반의사불벌죄** : 피해자가 처벌을 원하지 않는다는 뜻을 수사기관이나 법원에 표시하면 수사나 1심 중인 재판이 종결됩니다. 그러므로 고소·고발을 하여 처벌을 원한다는 의사를 사전에 명확히 해둘 필요가 있습니다.

진정은 문서, 방문상담(구두), 전화, 우편, 인터넷 (① 고용노동부 민원마당 ② 경찰 민원포털 ③ 검찰청 온라인민원실) 등 여러 방법으로 접수 가능하지만, 고소·고발은 서면 또는 구두로 수사기관에 하여야 합니다. 일반적으로 **고소장, 고발장, 진정**

서(이하 '고소장등')를 제출합니다. 중요한 사안이면 가능한 수사담당자를 면담하고 직접 접수하는 것이 좋습니다. 사업장 주소나 가해자 주거지를 관할하는 지방노동관서나 경찰서에 접수하면 됩니다.

고소장등에 정해진 격식은 없습니다. 경찰서나 고용노동부에 비치되어 있거나 홈페이지에 게시된 양식에 기재하거나 그 양식 내용에 준하여 따로 작성하여 제출할 수 있습니다. **고소인등의 이름·주소·연락처, 피고소인등의 이름·주소(집 주소를 모르면 근무지 주소)·연락처, 주장 내용, 서명·날인**이 있으면 됩니다. 중요한 증거는 가능하면 사본을 남기고 원본을, 동영상, 음성파일 등 미디어 자료는 CD나 USB에 저장하여 제출하면 됩니다. 고소장등에 담지 못한 주장이나 증거자료는 나중에 추가로 제출하겠다고 하시는 것이 좋습니다.

[별첨 1 : 경찰, 검찰 고소장 양식]

[별첨 2 : 고용노동부 고소장, 진정서 양식]

라. 조사 : 피해자, 피의자 조사

1) 피해자 조사

수사기관은 접수 후 1주일 정도 지나면 고소인등에게 출석요구서를 보내거나 출석 요구 연락(전화, 문자메시지)을 합니다. 접수일로부터 통상 10일~14일 후 **고소인등을 대상으로 먼저 사실조사**가 진행됩니다.

출석요구서

출석자 : 이 []

☐ 출석요구일시 : 2017.04.18. 09:30

피고소인 엘 [](주)에 대한 사건에 대하여 문의할 일이 있으니 서울지방고용노동청 서울관악지청 근로개선지도1과로 출석하여 주시기 바랍니다.

출석하실 때에 반드시 이 출석요구서와 주민등록증(또는 운전면허증) 및 도장, 그리고 아래 증거자료와 기타 귀하가 필요하다고 생각하는 자료를 가지고 나와 주십시오.

- 지참서류 : 1) 금품 미수령 근거
2) 급여명세서 또는 급여통장 거래내역서
3) 기타 귀하의 주장을 입증할 근거자료

지정된 일시에 출석하여 주시기 바라며 이 출석요구서와 관련하여 궁금한 점이 있으면, 근로개선지도1과 (전화:02-3282-9033)로 문의하여 주시기 바랍니다.

※사건처리과정은 고용노동부 민원마당 (minwon.moel.go.kr)에서 회원가입 후 확인할 수 있습니다.

주 소: 서울특별시 구로구 디지털로32길 42

교통편: * 지하철 지하철 2호선 구로디지털 단지역 3번출구(구로이마트점 맞은편)
* 버스 간선버스 5536, 5628, 6612번, 마을버스 01, 09번

2017년 4월 10일

서울지방고용노동청서울관악지청

특별 사법경찰관
근로감독관

김두성



사실관계가 간단하면 이후 근로감독관이 직접 사용자에게 유선으로 사실확인을 하고 바로 시정 지시를 하기도 하고, 신고 내용이 명확하면 조사를 생략하고 당사자 사이에 합의하도록 지도하기도 합니다. 진정의 경우에는 시정이 이루어지면 사건이 종결되기도 하지만, 고소·고발의 경우에는 이미 행해진 범죄사실이 사라지는 것이 아니므로 사건은 종결되지 않고 검사의 처분을 기다리게 됩니다.

근로감독관집무규정

제37조(사건의 조사) ⑨ 고소·고발사건 이외의 사건으로서 전화진술 등으로 피신고인이 법 위반사실을 시정할 의사를 표시하는 경우 출석조사를 생략하고 14일 이내의 기간을 주어 자율적으로 해결하도록 지도할 수 있다.

2) 피의자, 참고인 조사

피해자(고소인등)측에 대한 조사 이후 **피의자(피고소인등)측에 대한 조사**를 진행합니다. 필요시 쌍방을 함께 조사하기도 합니다. 수사기관은 조사를 위해 필요한 경우 회사 관계자나 동료 직원, 목격자 등 **참고인**에게 출석을 요구하기도 합니다. 진정의 경우에는 사용자가 담당임원·직원 등 관계자를 통해 대리인 조사를 받게 할 수도 있으나, **고소·고발의 경우에는 피고소인·피고발인에 대한 직접 조사가 원칙**입니다.

조사방식은 진술조서 및 자술서 작성, 관련자료(사본) 제출요구, 현장조사 등 필요하고 적절한 (최소한의) 방법을 택하도록 되어있습니다. 고소인등이나 참고인이 출석하지 못할 사정이 있거나 다수 참고인으로부터 동일 또는 유사한 진술을 요하는 경우 등 필요한 때에는 출석하여 조서를 작성하는 대신 진술서를 우편으로 제출하게 할 수 있습니다.

피고소인등은 '경찰 수사서류 열람·복사에 관한 규칙'에 따라 경찰에 제출된 고소장등을 열람·복사할 수 있습니다. **피고소인등은 수사기관에 정보공개청구로 고소장등을 확보하여 내용을 검토한 뒤에 조사에 임해야 합니다.**

[경찰 수사서류 열람·복사에 관한 규칙]

제3조(신청인 및 신청가능서류) ② **피의자·피진정인, 그 변호인은** 필요한 사유를 소명하고 **고소장, 고발장, 진정서의 열람·복사**를 신청할 수 있다. 이 경우 **고소·고발장, 진정서의 내용 중 혐의사실에 한정하고 개인정보, 혐의사실 중 참고인에 관한 사실, 증거방법 및 첨부된 제출서류 등은 제외**한다.

제4조(신청의 접수) ① 제3조 각 항의 경찰 수사서류 열람·복사를 신청하고자 하는 경우 인터넷, 우편을 이용하거나 기타 당해 사건을 관할하는 **경찰청 및 소속기관에 방문하여 정보공개청구의 방법으로 접수**할 수 있다.

제5조(결정) ① 수사부서의 장은 제4조 제1항의 접수를 받은 날로부터 10일 이내에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 결정을 하여야 한다. 1. 공개결정 : 신청한 서류 내용 전부의 열람·복사를 허용 2. 부분공개결정 : 신청한 서류 내용 중 일부의 열람·복사를 허용 3. 비공개결정 : 신청한 서류 내용에 대하여 열람·복사 불허용 ② 수사부서의 장은 제3조 각 항의 요건이 충족되는 경우 **제1항 제1호의 결정을 하는 것을 원칙으로 한다.**

[사건기록 열람·등사에 관한 업무처리 지침]

제3조(기소전 기록의 열람·등사의 허용범위) ③ **피고소인·피고발인 또는 변호인**은 필요한 사유를 소명하고 **고소·고발장, 항고장, 재항고장의 열람·등사**를 신청할 수 있다. 다만, 고소·고발장, 항고장, 재항고장에 첨부된 제출서류는 제외한다.

피의자신문조서	
<p>피 의 자 : []</p> <p>위의 사립에 대한 일반교방통해 피의사건에 관하여 2015. 12. 28. 09:56 서울 종로경찰서 수사과 지능정보사무실에서 사법경찰리 경장 류성철은 사법경찰리 경사 이상훈을 참여하게 하고, 아래와 같이 피의자임에 틀림없음을 확인한다.</p>	<p>답 : 대일 앞쪽에 있었습니다</p> <p>이때 피의자에게 2015. 8. 28. 세종로소공원 앞 도로에서 채증된 사진을 열람하고,</p> <p>문 : 적색 동그라미로 표시된 인물이 피의자가 맞는가요</p> <p>답 : 네, 맞습니다.</p>
<p>문 : 피의자의 성명, 주민등록번호, 직업, 주거, 등록기준지 등을 말하십시오.</p> <p>답 : 성명은 오 []</p> <p>주민등록번호는 5 []</p> <p>직업은 회사원(급속노조 [] 지회)</p> <p>주거는 경성남도 []</p> <p>등록기준지는 부산 []</p> <p>직장주소는</p> <p>연락처는 자택전화 휴대전화 010- []</p> <p>직장전화 전자우편(e-mail)</p> <p>입니다.</p>	<p>문 : 사건과 같이 피의자를 포함한 집회 참가자들이 도로를 점거함으로써 차행이 불가능하게 되었는데 이 점에 대하여 어떻게 생각하나요</p> <p>답 : 당시 상황에 대하여 잘 모르겠고 그냥 집회참가자들이 있었기 때문에 같았었습니다</p> <p>문 : 피의자는 세종로소공원에서 본 집회를 종료하고, 민주노동 사무실이 있는 [] 을 중구 경동 경찰신문사로 행진하였나요</p> <p>답 : 아닙니다. 저는 후보로서서 민중 의례하는 것을 보고 나왔습니다</p>
<p>사법경찰관은 피의사건의 요지를 설명하고 사법경찰관의 신문에 대하여 형사소송법 제244조의3의 규정에 의하여 진술을 거부할 수 있는 권리 및 변호인의 참여 등 조력을 받을 권리가 있음을 피의자에게 알려주고 이를 행사할 것인지 그 의사를 확인한다.</p>	<p>문 : 피의자는 위와 같이 집회에 참가하여 몇 시경 해산하였나요</p> <p>답 : 정확한 시간은 기억이 안나고 집회 시작되고 차도에서 민중의례가 끝나고 [] 종로 소공원 안에 있는 그늘로 이동하여 쉬다가 해산하였습니다</p>

진술거부권 및 변호인 조력권 고지 등 확인

1. 귀하는 일체의 진술을 하지 아니하거나 개개의 질문에 대하여 진술을 하지 아니할 수 있습니다.
1. 귀하가 진술을 하지 아니하더라도 불이익을 받지 아니합니다.
1. 귀하가 진술을 거부할 권리를 포기하고 행한 진술은 법정에서 유죄의 증거로 사용될 수 있습니다.
1. 귀하가 신문을 받을 때에는 변호인을 참여하게 하는 등 변호인의 조력을 받을 수 있습니다.

문 : 피의자는 위와 같은 권리들이 있음을 고지받았는가요

답 : 네

문 : 피의자는 진술거부권을 행사할 것인가요

답 : 아니오

문 : 피의자는 변호인의 조력을 받을 권리를 행사할 것인가요

답 : 아니오

이에 사법경찰관은 피의사실에 관하여 다음과 같이 피의자를 신문하다.

피의자에 대한 출석요구서(소환장)는 통상 1주일 정도 간격으로 3번 정도 보내는 것이 보통입니다. 하지만 이는 경찰의 재량이기 때문에 **“3회 보낼 때까지는 버터도 된다”**는 것은 아니며, 출석에 불응할 것이 명백할 것으로 예상되는 경우에는 단 1회만 보내고도 **체포영장** 발부 사유가 될 수도 있습니다.

그러므로 **방어권 보장**을 위하여 ① 전화로 출석요구를 받은 경우 어떤 혐의(죄명, 범죄 내용 등)인지 구체적으로 알려달라고 하면서 정식으로 출석요구서를 보내달라

고 요구하는 것이 좋습니다. ② 출석요구일자에 임박하여 출석요구서를 받는 등으로 수사기관이 지정한 출석요구일시에 출석하기 어려운 사정이 있다면 전화 또는 팩스, 서면 등으로 출석이 어려운 사정을 설명하고 **출석일시를 조율**하는 것이 좋습니다. 담당 수사관의 핸드폰 번호를 알고 있다면 문자메시지로 소통하여 출석일시를 조율한 증거를 남겨두는 것도 좋습니다.

<p>인권보호를 위한 경찰관 직무규칙</p> <p>제50조(출석요구할 때 유의사항) ③ 출석 요구의 방법 및 출석 시간, 장소 등을 정할 때에는 사생활이 침해되거나 명예가 훼손되지 않도록 하여야 하며, 가능한 상대방의 의견을 존중하여야 한다.</p> <p style="text-align: center;">근로감독관집무규정</p> <p>제8조(출석요구) ③ 고소·고발·범죄인지 사건의 피의자신문 등 당사자의 출석이 불가피한 경우를 제외하고는 대리인의 출석을 허용하여야 하며, 대리인으로부터 반드시 위임장을 제출받아 관계 사건기록에 첨부하여야 한다. ④ 출석일시는 업무처리에 지장이 없는 범위 내에서 가급적 민원인의 의사를 존중하여 정하여야 하며, 민원 제출과 동시에 조사받기를 원하는 경우에는 별도의 출석요구 절차 없이 조사할 수 있다.</p> <p style="text-align: center;">경찰사건사무규칙</p> <p>제12조(피의자등의 출석요구) ② 검사는 필요한 경우에 전화·모사전송 기타 상당한 방법으로 제1항에 따른 피의자등의 출석을 요구할 수 있다.</p>
--

3) 수사기관 조사 대응 사항

- ① 조사시 진술·강조할 내용을 사전에 정리·메모해 둡니다.
- ② 제3자의 입장에서라도 사실관계를 한 눈에 쉽게 파악할 수 있도록 **시간순서와 육하원칙**에 맞게 주장과 증거를 정갈하게 정리해두어야 합니다.
- ③ 피의자인 경우, 자신이 어떤 범죄사실로 조사를 받고 있는지, 무엇을 주장해야 하는지 **"핵심"**을 잡아야 합니다. **묻는 사항에 대해서만 아는 만큼 최소한으로 대답하고, 정확히 모르는 것은 모른다고 해야 합니다.** 추측성 진술, 사실관계에 대한 주

관적 의견은 자신은 물론 동료에게도 해가 될 수 있으니 가능한 하지 말아야 합니다.

④ 관련 법령과 해석례(판례, 행정해석)를 사전에 숙지하면 유리한 방향으로 진술할 수 있고, 수사기관의 법적 오류를 바로잡을 수도 있습니다.

⑤ 편파적·불공정하거나 소극적인 태도에 대해서 설득하거나 항의하여 바로잡을 수 있어야 합니다.

⑥ 조서가 진술한대로 기재되어 있는지, 잘못 진술하거나 누락된 부분이 있는지 **꼼꼼히 검토**한 뒤에 간인·서명·날인하여야 합니다. 기재 내용 수정을 요구할 수 있으며, 수정하지 않는다면 날인을 거부할 수 있습니다.

⑦ 조사 이후 : **고소인등은 조사 후에도 수시로 수사 담당자에게 전화로 문의하거나 직접 방문하여 신속한 사건처리를 주문해야 합니다.** 사용자측이 위법을 시정할 의사를 보였다면서 수사 담당자가 고소등을 취하할 것을 **중용**하는 경우가 자주 있는데, 고소등을 취하하기 보다는 실제로 시정하였거나 확실한 시정 약정을 받은 뒤에 결정하는 것이 바람직합니다. 일반임금체불과 같은 **반의사불벌죄**는 진정 처리과정에서도 처벌을 원하지 않는다는 의사를 표시하면 향후 처벌이 불가능하므로 특히 주의해야 합니다.

나. 긴급 상황 : 체포·구속

1) 불구속 수사 원칙

대한민국 헌법

제12조

① 모든 국민은 신체의 자유를 가진다. 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 체포·구속·압수·수색 또는 심문을 받지 아니하며, 법률과 적법한 절차에 의하지 아니하고는 처벌·보안처분 또는 강제노역을 받지 아니한다.

③ 체포·구속·압수 또는 수색을 할 때에는 적법한 절차에 따라 검사의 신청에

의하여 법관이 발부한 영장을 제시하여야 한다. 다만, 현행범인인 경우와 장기 3년 이상의 형에 해당하는 죄를 범하고 도피 또는 증거인멸의 염려가 있을 때에는 사후에 영장을 청구할 수 있다.

④ 누구든지 체포 또는 구속을 당한 때에는 즉시 변호인의 조력을 받을 권리를 가진다. 다만, 형사피고인이 스스로 변호인을 구할 수 없을 때에는 법률이 정하는 바에 의하여 국가가 변호인을 붙인다.

⑤ 누구든지 체포 또는 구속의 이유와 변호인의 조력을 받을 권리가 있음을 고지받지 아니하고는 체포 또는 구속을 당하지 아니한다. 체포 또는 구속을 당한 자의 가족등 법률이 정하는 자에게는 그 이유와 일시·장소가 지체없이 통지되어야 한다.

형사소송법

제198조 (준수사항)

① 피의자에 대한 수사는 불구속 상태에서 함을 원칙으로 한다.

2) 체포의 종류와 요건

- 체포영장에 의한 체포 : ① 피의자가 죄를 범하였다고 의심할 만한 상당한 이유가 있고 ② 출석요구에 응하지 아니하거나 응하지 아니할 우려가 있는 때 → 검사는 관할 지방법원판사에게 청구하여 체포영장을 발부받아 피의자를 체포

- 긴급체포 : ① 피의자가 사형·무기 또는 장기 3년 이상의 징역이나 금고에 해당하는 죄를 범하였다고 의심할 만한 상당한 이유가 있고 ② 피의자가 증거를 인멸할 염려가 있거나 도망하거나 도망할 우려가 있고 ③ 긴급을 요하여 지방법원판사의 체포영장을 받을 수 없는 때

- 현행범인 체포 : 범죄의 실행 중이거나 실행의 직후인 자, 범인으로 호칭되어 추적되고 있는 자, 장물이나 범죄에 사용되었다고 인정함에 충분한 흉기 기타의 물건을 소지하고 있는 자, 신체 또는 의복류에 현저한 증거가 있는 자, 누구임을 물음에 대하여 도망하려 하는 자 → 경찰 뿐만 아니라 누구든지 28) 영장 없이 체포 가능.

3) 체포시 공통 절차

- ① **미란다 원칙** 고지 : 수사기관은 피의자를 체포할 때, 피의사실의 요지, 체포의 이유, 변호인을 선임권이 있음을 알리고, 변명할 기회를 주어야 합니다.
- ② 가족 등에게 체포 사실 통지 : 체포한 경우 지체 없이 서면으로 변호인이 있는 경우 변호인에게, 없는 경우 피의자의 법정대리인, 배우자, 직계친족과 형제자매 중 피의자가 지정하는 자에게 피의사건명, 체포일시.장소, 범죄사실의 요지, 체포의 이유와 변호인을 선임할 수 있는 취지를 체포한 때로부터 늦어도 24시간 내에 알려야 합니다.
- ③ **48시간** : 체포한 피의자를 구속하고자 할 때에는 **체포한 때부터 48시간 이내에 법원에 구속영장을 청구**하여야 하고, 그 시간 내에 구속영장을 청구하지 아니하는 때에는 피의자를 즉시 석방하여야 합니다.

4) 체포시 대응

- ① 임의동행인지 체포(강제처분)인지 확인하고, 체포라면 체포 이유를 구체적으로 밝히라고 요구해야 합니다. 체포영장에 의한 체포인 경우, **영장** 내용을 자세히 확인할 필요가 있습니다.
- ② **체포된 시점** 확인 : 체포확인통지서상의 시간과 일치하는지
- ③ 체포 당시 또는 직후에 **미란다 원칙**을 고지했는지
- ④ 체포 과정에서 상처를 입은 경우 : 경찰에게 치료를 받게 해 줄 것을 요구하고, 경찰관의 폭행이 직접적인 원인이라면 사진 등으로 증거를 남겨둡니다.
- ⑤ **법률원과 체포 당시 상황과 사진, 동영상 등 자료를 공유**합니다.
- ⑥ 경찰 조사는 변호인 접견 뒤에 받도록 합시다.

5) 구속 : 요건과 기간

28) 일반인은 즉시 수사기관에 인도하여야 합니다.

검사가 법원에 구속영장을 청구하고, 판사가 **구속전 피의자심문(영장실질심사)**을 하여 심리 후 구속영장을 발부하거나 청구를 기각합니다.

서울중앙지방법검찰청												
(02)530-3114)												
제 2015-3889 호		2015. 12. 11.										
수 신 : 서울중앙지방법원장		<table border="1" style="display: inline-table;"> <tr> <td style="text-align: center;">21442</td> <td style="text-align: center;">기각</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>	21442	기각			발 신 : 서울중앙지방법검찰청					
21442	기각											
제 목 : 구속영장청구(사후)		검 사 이성식										
피 의 자	① 성 명	한상균	<table border="1" style="display: inline-table;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">심문여부</td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">심문기일</td> <td style="text-align: center;">20</td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>				심문여부			심문기일	20	
	심문여부											
	심문기일	20										
② 주민등록번호												
③ 직 업	전국민주노동조합총연맹 위원장											
④ 주 거	서울 중구 정동길 3 (경향신문사 14층 민주노동사무실)											
⑤ 변 호 인	법무법인 여는 변호사 조세화											
위 피의자에 대한 특수공무집행방해치상 등 피의사건에 관하여 아래와 같이 체포영장에 의하여 체포한 후 구속영장신청이 있는바, 그 사유가 상당하다고 인정되므로 동인을 서울남대문경찰서에 구속하고자 2015. 12. 18.까지 유효한 구속영장의 발부를 청구합니다.												
⑥ 체 포 한 일 시	2015. 12. 10. 11:19											
⑦ 체 포 한 장 소	서울시 종로구 견지동55 조계사일주문 앞											
⑧ 인 치 한 일 시 · 장 소	2015. 12. 10. 11:25 남대문경찰서 유치장 조사실											
⑨ 구 금 한 일 시 · 장 소	2015. 12. 10. 11:26 남대문경찰서 유치장											
⑩ 빌 려사실 및 구속을 필요로 하는 사유	별지 구속영장신청서 기재내용과 같음											
⑪ 필 요 적 고 려사 항	별지 구속영장신청서 기재내용과 같음											
⑫ 피의자의 자장에 따른 체포유류 등 설명 및 연락처	조세화 010-9069-1923											
⑬ 체포수취지 사유												
No. 2015-3889-12, 13 서울중앙지방법원	판 사	①										

- 구속 영장 발부 사유 : ① 피고인이 죄를 범하였다고 의심할 만한 상당한 이유가 있고 ② 피고인이 일정한 주거가 없거나, 증거를 인멸할 염려가 있거나, 도망하거나 도망할 염려가 있는 때 (고려사항 : 범죄의 중대성, 재범의 위험성, 피해자 및 중요

참고인 등에 대한 위해우려 등)

- **구속 기간** : 사법경찰관의 구속기간은 10일. 검사의 구속기간은 원칙적으로 10일, 1차에 한하여 10일 이하 연장 가능 (형사소송법 제202조, 제203조)

6) 구속전 피의자심문 (영장실질심사)

모든 구속영장 청구사건에 대하여 구속전 피의자심문(영장실질심사) 절차가 진행되며 특별한 사정이 없는 한 구속영장이 청구된 다음 날까지 심문하여야 합니다.

준비할 시간이 촉박한 만큼, 피의자와 가족, 변호인, 노동조합이 한 마음으로 준비해야 합니다. 구속될 경우 본인과 가족의 고통은 물론, 일련의 투쟁에 나쁜 영향이 있을 수 밖에 없고, 피고인으로서 방어권 측면에서도 불리합니다. 피의자에게 변호인이 없는 때에는 판사가 국선변호인을 선정합니다. 피의자의 변호인·법정대리인·배우자·직계친족·형제자매·가족·동거인 등은 법원에서 구속영장청구서를 열람·등사하여 영장실질심사에 대한 준비를 진행합니다.

형사소송규칙

제96조의21(구속영장청구서 및 소명자료의 열람) ① 피의자 심문에 참여할 변호인은 지방법원 판사에게 제출된 구속영장청구서 및 그에 첨부된 고소·고발장, 피의자의 진술을 기재한 서류와 피의자가 제출한 서류를 열람할 수 있다.

인신구속사무의 처리에 관한 예규(재형 2003-4)

제24조의2 (사선변호인의 구속영장청구서 사본 교부신청) ① 법원사무관등은 심문할 피의자에게 선임된 변호인이 있는 경우 변호인의 신청에 따라 구속영장청구서 사본을 교부할 수 있다. 위 교부는 모사전송·전자우편·휴대전화 문자전송 그 밖에 적당한 방법으로 할 수 있다.

- 영장실질심사는 보통 비공개로 진행됩니다.

- 피의자심문 진행 순서 : ① 진술거부권 고지, ② 인정신문, ③ 구속영장청구서에

기재된 범죄사실 및 구속사유 고지, ④ 판사의 피의자에 대한 심문, ⑤ 판사의 제3자에 대한 심문, ⑥ 검사 및 변호인의 의견 진술, ⑦ 피의자의 의견 진술

- 심사 이후 피의자는 영장실질 심사의 결과가 나올 때까지 경찰서 유치장에 인치됩니다.

- 구속영장청구 기각에 대하여 항고나 준항고 등의 불복절차가 허용되지 아니하나, 검사는 영장을 **재청구** 할 수 있습니다.

7) 그 밖의 기소전 석방 제도 : 체포·구속적부심사 제도

- 구속된 피의자 및 그 변호인·법정대리인·배우자·직계친족·형제자매·가족·동거인·고용주는 관할법원에 체포 또는 구속의 적부심사를 서면으로 청구할 수 있습니다. (형사소송법 제214조의2)

- 적부심사는 청구서 접수 후 48시간 이내에 심문하고 결정하여야 합니다. 체포·구속적부심사에서는 **체포·구속의 적법 여부** 뿐만 아니라 구속의 당부, 즉 **'현재' 구속을 계속할 필요가 있는지**가 고려됩니다. **피해를 보상**하거나 피해자와 **합의한** 사정이 있다는 등의 사정변경이 대표적입니다.

- 보증금납입조건부 피의자석방

구속된 피의자 또는 변호인 등이 구속적부심사를 청구한 경우 법원은 피의자의 출석을 보증할 만한 보증금의 납입을 조건으로 하여 결정으로 피의자의 석방을 명할 수 있습니다. (형사소송법 제214조의2 제5항) 통상 구속적부심사청구와 동시에 예비적으로 보증금납입조건부 피의자 석방을 청구합니다.

다. 검찰에 사건 송치

경찰과 근로감독관은 조사결과를 검찰에 송치하면서 기소 여부에 대한 자신의 의견을 첨부합니다. 고용노동부의 경우, 보통 범죄사실이 인정되고 위법이 시정되지 않으면 '기소의견'으로, 범죄사실이 인정되지 않거나 위법사실이 시정되고 당사자간 합의가 이루어진 경우 '불기소의견'으로 사건을 송치합니다.

피해자의 고소가 없거나 또는 처벌의사가 없음이 확인된 친고죄 사건, 처벌을 원하지 않는다는 피해자의 의사가 확인된 반의사불벌죄 사건은 '공소권 없음' 의견으로 송치합니다.

라. 기소 또는 불기소

검사는 수사기록을 송치받고 보완수사를 지시하거나 직접 수사를 진행한 뒤, 기소 또는 불기소 처분을 내립니다. 검찰은 피의자, 고소·고발인, 변호인 등에게 처분 결과를 통지하는데 구체적인 내용이 없으므로, **불기소이유서를 확보해야 합니다.**



대구지검
서부지검
오르디부

대구지방검찰청 서부지청
주소: 대구광역시 동서구 경산대로 40
전화번호: (053)570-4200
412.6.31.5

검찰 고소·고발사건 처분결과 통지서 (불기소처분통지서)

받는사람
서훈복합지 중구 정동길 5, 경향신문사 별관 5층(경동)
범주범인여는 님
04518



대구지방검찰청 서부지청		출력일: 2017년 07월 14일			
수신자	범주범인여는 님	발신자	검사	표면제	조만래
제목	귀하가 고소·고발사건 처분결과 통지서	2017년 황제10888호	사건에 관하여 아래와 같이		
피의자명	김 []	처분 의결을 통지 합니다.			
수리과명	산업안전보건법위반 등	처분일자	2017.07.13		
	(영자)28284-11-04	처 분 결 과			
산업안전보건법위반	합의없음(중거불충분)				
업무상과실치사	합의없음(중거불충분)				
2017. 07. 18 민주노총합법화팀					
* 본 통지사항이 있을 경우에는 전화 (053)570-4200 으로 문의하시기 바랍니다.					

불기소결정서 (불기소이유서)

	대구지방검찰청 김천지청	나. 노동조합및노동관계조정법위반
	2017. 12. 21.	III. 주 문 피의자들은 각 증거 불충분하여 혐의 없다.
사건번호 2017년 형제14747호 제 목 불기소결정서 검사 김도형은 아래와 같이 불기소 결정을 한다.		IV. 피의사실과 불기소이유
I. 피의자 1.가.나 허 2.나 김 3.나 장 4.나 김 5.나 김 6.나 최 7.나 정 8.가,나 정 9.나 오 10.나 김 11.나 김 12.가,나 아사히초지화인테크노한국 주식회사(대표이사: 허) 13.가,나 주식회사 지티에스(대표이사: 정)		1. 피의자 정 은 주식회사 지티에스의 대표이사였던 사람으로, 2009. 4.경부터 2015. 6.경까지 고용노동부장관 허가 없이 주식회사 지티에스 근로자 178명을 원청인 아사히초지화인테크노한국 주식회사의 제조업 직접생산 공장인 콜드공장 및 GUT 공정에 종사하게 함으로써 제조업 직접생산공장 업무에 근로자를 파견하여 파견근로자보호등에관한법률위반 2. 피의자 주식회사 지티에스 (이하 '지티에스'라고 한다)는 피의자의 대표이사였던 위 정 이 피의자의 업무에 관하여 위와 같이 위반행위를 하여 파견근로자보호등에관한법률위반 3. 피의자 허 는 아사히초지화인테크노한국 주식회사의 대표이사였던 사람으로, 2009. 4.경부터 2015. 6.경까지 고용노동부장관 허가 없이 지티에스 근로자 178명을 아사히초지화인테크노한국 주식회사의 제조업 직접생산공장인 콜드공장 및 GUT 공정에 종사하게 함으로써 제조업 직접생산공장 업무에 근로자파견의 의무를 제공받아 파견근로자보호등에관한법률위반 4. 피의자 아사히초지화인테크노한국 주식회사 (이하 '아사히초지'라고 한다)는 피의자의 대표이사였던 위 허 가 피의자의 업무에 관하여 위와 같이 위반행위를 하여 파견근로자보호등에관한법률위반
II. 죄 명 가. 파견근로자보호등에관한법률위반		

1) 불기소 처분 → 검찰항고, 재정신청 등 불복 절차

- ① 공소권없음 : 확정판결 있는 경우, 공소시효 완성, 이미 공소제기 된 경우, 친고죄에서 고소가 없거나 반의사불벌죄에서 처벌불원 의사가 있는 경우 등
- ② 혐의없음 (범죄인정안됨, 증거불충분) → 무고죄 검토
- ③ 죄가안됨 : 위법성조각(정당방위 등), 책임조각 사유
- ④ 기소유예 : 죄는 인정되나 정상참작 → 피의자가 무죄를 주장하는 경우 헌법재판소에 기소유예처분취소 헌법소원
- ⑤ 기소중지(피의자 소재불명) , 참고인 중지(참고인 소재불명)

불기소 처분에 대한 형사피해자의 불복 방법

– 고소인(피해자)

- ① 불기소처분 통지를 받은 날부터 **30일** 이내에 처분 검사가 속한 지방검찰

- 청 또는 지청에 항고장 제출 → 관할 **고등검찰청 검사장 항고 29)**
- ② 항고 기각 결정 통지를 받은 날로부터 **10일** 이내에 지방검찰청 검사장 또는 지청장에게 재정신청서 제출 → 관할 **고등법원 재정신청사건** 심리
- ③ 고등법원 기소 결정 (아니면) 재정신청 기각시 **3일** 이내 고등법원에 재항고장 제출 → **대법원 재항고사건** 심리
- **고발인(제3자)**
- ① 불기소처분 통지를 받은 날부터 **30일** 이내에 처분 검사가 속한 지방검찰청 또는 지청에 항고장 제출 → 관할 **고등검찰청 검사장 항고**
- ② 항고 기각 결정 통지를 받은 날 또는 항고 후 항고에 대한 처분이 이루어지지 아니하고 3개월이 지난 날부터 **30일** 이내에 항고 기각 결정을 한 검사가 속한 고등검찰청에 재항고장 제출 → **검찰총장 재항고**
- ③ 재항고 기각 결정 통지를 받은 날부터 **30일** 이내에 **헌법재판소에 헌법소원**

진정서에 단순한 위법 시정을 넘어 처벌을 구하는 내용이 있으면 항고권이 인정될 여지가 있으나, 취지를 명확히 해두는 것이 바람직합니다.

검찰사건사무규칙

제92조 (항고·재항고사건 처리시의 유의사항) ④ **진정서에 의하여 입건하였다가 불기소처분한 사건의 경우 그 진정서나 진정인 진술조서의 기재내용에 피의자의 처벌을 희망하는 의사표시가 있는 때에는 진정인을 적법한 고소인으로 보아 항고·재항고권을 인정하여야 한다.**

2) 기소 처분

① 구공판 기소

법원에서 피고인 출석하에 공판을 진행하여 유무죄, 양형 등을 심리하게 됩니다.

29) 검찰항고 없이 바로 재정신청이 가능한 경우 : ① 항고 이후 재기수사가 이루어진 다음에 다시 공소를 제기하지 아니한다는 통지를 받은 경우 ② 항고 신청 후 항고에 대한 처분이 행하여지지 아니하고 **3개월**이 경과한 경우 ③ 검사가 **공소시효** 만료일 30일 전 까지 공소를 제기하지 아니하는 경우

② 구약식 기소

검사는 사안이 중대하지 않다고 판단하면 법원에 벌금형을 선고해 달라는 내용의 **약식명령을 청구하는** 방식으로 기소하기도 합니다.

서울중앙지방법원		2017. 9. 6.	
사건번호	2017년 형제78344호	발신자	
수신자	서울중앙지방법원	검사	인훈 
제목	공소장 아래와 같이 공소를 제기하여 약식명령을 청구합니다.		
I. 피고인 관련사항 및 의견		18953	
피고인			
직업			
주거			
등록기준지			
죄명	집회및시위에관한법률위반		
적용법조	집회및시위에관한법률 제24조 제4호, 제14조 제2항, 제1항, 형사소송법 제334조 제1항		
변호인	없음		
의견별금	500,000(오십만)원		
	가납명령청구		

판사는 검사가 제출한 자료와 검사의 양형 의견을 참작하여 **약식명령**을 내립니다. 약식명령이 발부된 경우, 검찰이 **벌금예납고지서**를 서면이나 문자로 미리 발송하기도 하지만, 법원의 약식명령을 송달받을 때까지는 벌금을 낼 필요가 없습니다.

서울중앙지방법원

약식명령

사 건 2017고약18953 집회및시위에관한법률위반
(2017형제78344)

피 고 인 [Redacted]
주 거 [Redacted]
등록기준지 [Redacted]

주 형 과 부수처분 피고인을 벌금 500,000(오십만)원에 처한다.
피고인이 위 벌금을 납입하지 아니하는 경우 금100,000(일십만)원을 1일
로 환산한 기간 위 피고인을 노역장에 유치한다.
피고인에 대하여 위 벌금에 상당한 금액의 가납을 명한다.

범죄사실 별지 기재와 같다. (단, 피의자는 피고인으로 한다.)

적용법령 집회및시위에관한법률 제24조 제4호, 제14조 제2항, 제1항, 형사소송법
제334조 제1항, 형법 제70조 제1항, 제69조 제2항 (벌금형선택)

검사 또는 피고인은 이 명령등본을 송달받은 날로부터 7일 이내에 정식재판의 청구를 할 수 있습니다.

2017. 9. 20.

판사 김관구



약식명령에 불복할 때에는 약식명령을 송달받은 후 "7일" 이내에 법원에 정식재판 청구를 하여야 합니다. (2월 20일 송달 → 2월 27일까지 청구서 접수) 약식명령 판결문을 송달받지 못하였는데 벌금고지서가 오면 법원 민원실에 검찰사건번호(형제번호)로 법원 사건번호를 확인하고, 담당 실무관에게 송달 여부를 확인하고(1회 송달 후 공시송달로 진행되는 경우가 많음) 정식재판청구권회복 청구서와 정식재판 청구서를 법원에 제출해야 합니다. 신청이유는 쓰지 않아도 됩니다. / 승복할 경우에는 30일 이내에 벌금을 납부하면 됩니다.

피고인 정식재판청구서 (법원 비치 양식)

[양식 1]

기아차(회사)
수원리민

정식재판청구서



사건	2016 고약 [redacted] 일반교통방해 ※ 우측 음영부분은 기재하지 마십시오
피고인	성명 : [redacted] 송달가능한 주소 : [redacted] 전화번호 : [redacted] 휴대전화: 010-[redacted] 이메일 주소 : [redacted]
약식명령	벌금(200)만원의 약식명령을 2016 . 04 . 28 . 수령하였습니다.
신청이유	위 약식명령에 대하여 아래와 같은 이유로 정식재판을 청구합니다. (해당란에 V 표시) <input checked="" type="checkbox"/> 벌금액수가 너무 많다. <input type="checkbox"/> 공소사실을 인정할 수 없다. <input type="checkbox"/> 기타 [구체적 내용과 이유 및 기타 특별한 사정이나 재판에서 참작해 주기를 바라는 사항(분량이 많으면 별지 사용 가능)] 저는 상급단체의 지침에 따라 합법집회에 참가하였습니다. 의도적으로 도로를 점거하거나 물리적 행위를 가하는 불법행위도 하지 않았습니다. 본인의 행위가 육로통행을 방해하여 일반도로교통법에 해당한다고 약식명령을 하였습니다. 그러나 저는 통행을 방해하지 않았습니다. 일반도로교통법 적용에 앞서 사실에 근거하여야 한다고 생각합니다. 저희가 합법집회 장소에 왔을 때에는 이미 경찰이 인도와 차도를 빈틈없이 막고 시민들의 교통을 먼저 방해하고 있었습니다. 집회에 참여하지 않은 시민들 조차 시위하는 사람과 뒤엉켜 있었습니다. 그리고 경찰이 막아놓은 차벽 반대편으로 가려면 도로를 건너다니지 않고서는 도저히 다른 길을 선택할 여지도 없었습니다. 경찰 차벽으로 이미 도로가 광장이 되어버린 곳에 잠깐 서 있었다고 해서 일반도로교통법으로 처벌된다면 부당하다고 생각하며, 벌금도 일반통급자 한 달 치 월급에 해당하는 금액으로 과하다고 생각합니다. 이에 정식재판을 청구하오니 선처바랍니다.
관련사건	<input checked="" type="checkbox"/> 없음 <input type="checkbox"/> 있음 [계류중인 기관(경찰, 검찰, 법원명) : [redacted] 사건번호 : [redacted]] ※ 관련사건은 피고인에 대한 본건 이외의 관련 형사사건, 피해자와 사이에 손해배상 청구 등 민사사건, 공소 사실과 관련된 인·허가처분의 취소등을 구하는 행정사건을 말함
접수인	2016 . 5 . 3 . 청구인 [redacted] (피고인과의 관계: 본인)

판사가 약식명령으로 하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 직권으로 공판절차에 회부하기도 합니다. 검사도 당초 양형의견보다 적은 벌금형의 약식명령이 내려지면 정식재판청구를 하기도 합니다.

최근 형사소송법 '약식절차상 불이익변경금지' 규정이 개정되어, 피고인만 약식명령에 대하여 정식재판을 청구한 사건에서도 벌금액이 늘어날 가능성이 생겼습니다.

형사소송법

제457조의2 (형중 상항의 금지 등)

- ① 피고인이 정식재판을 청구한 사건에 대하여는 약식명령의 형보다 중한 종류의 형을 선고하지 못한다.
- ② 피고인이 정식재판을 청구한 사건에 대하여 약식명령의 형보다 중한 형을 선고하는 경우에는 판결서에 양형의 이유를 적어야 한다.

3. 그 밖의 노동부 신청 절차

가. 사업장 근로감독

1) 의의

노동부 및 지방노동관서(근로감독관)는 신고된 노동관계법령 위반사항만을 처리하는 것이 아니라, 노동자들의 근로조건 개선을 위하여 **노동관계법령 위반여부를 사전에 예방점검하거나 사업장 정기감독 및 특별감독을 실시**해야 합니다. 악질적인 노동관계법령 위반 사업장의 경우 노동부나 관할 지방노동관서에 당해 사업장에 대한 종합적이고 전반적인 노동관계법령 위반행태나 노무관리의 실상에 대한 조사를 요구해볼 필요가 있습니다.

근로기준법

제102조 (근로감독관의 권한) ① 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다. ⑤ 근로감독관은 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다.

산업안전보건법

제26조 (작업중지 등) ④ 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때에는 그 원인 규명 또는 예방대책 수립을 위하여 중대재해 발생원인을 조사하고, 근로감독관과 관계 전문가로 하여금 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전·보건진단이나 그 밖에 필요한 조치를 하도록 할 수 있다. ⑤ 누구든지 중대재해 발생 현장을 훼손하여 제4항의 원인조사를 방해하여서는 아니 된다.

제51조 (감독상의 조치) ① 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관은 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 시행하기 위하여 필요한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우에는 다음 각 호의 장소에 출입하여 관계자에게 질문을 하고, 장부, 서류, 그 밖의 물건의 검사 및 안전·보건점검을 하며, 검사에 필요한 한도에서 무상으로 제품·원재료 또는 기구를 수거할 수 있다. 이 경우 근로감독관은 해당 사업주 등에게 그 결과를 서면으로 알려야 한다. 1. 사업장 ③ 고용노동부장관은 제65조에 따라 공단에 위탁된 권한을 행사하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 공단 소속 직원으로 하여금 사업장에 출입하여 산업재해 예방에 필요한 검사 및 지도 등을 하게 하거나, 역학조사를 위하여 필요한 경우 관계자에게 질문하거나 필요한 서류의 제출을 요구하게 할 수 있다.



보도자료



☞ 보도일시: 2017. 9. 22(금) 오전
<인터넷 2017. 9. 21(목) 15:00 이후>

☞ 총 4쪽

과 장 임영미
사무관 정장석
☎ 044-202-7575
사무관 김재봉
☎ 044-202-7573

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

고용노동부, 파리바게뜨 근로감독 결과 발표

- 파리바게뜨에 대해 불법파견 제빵기사 등 5,378명 직접고용 지시
- 연장·휴일근로수당 등 체불임금 총 110억 1,700만원 지급지시

2) 유형 : 정기근로감독, 수시근로감독, 특별근로감독

- 정기근로감독 : 매년 지방관서장이 특히 노무관리가 불량하다고 판단되는 사업장을 일정한 기준에 따라 선정하여 노동관계법령 위반사항을 전반적으로 점검하고, 위반사항은 시정토록 하거나 위반자를 수사하기 위하여 하는 감독

- 수시근로감독 : 법령의 제·개정, 사회적 요구 등에 따라 정기감독과 별도로 추가 실시하는 감독

- 특별근로감독 : 다음 중 어느 하나에 해당하는 사업장에 대하여 노동관계법령 위반 사실을 수사하기 위하여 실시하는 감독

① 노동관계법령·단체협약·취업규칙 및 근로계약 등을 위반하는 중대한 행위로 인하여 노사분규가 발생하였거나 발생 우려가 큰 사업장

② 임금 등 금품을 지급기일 내에 지급하지 아니하여 다수인 관련 민원이 발생하거나 상습체불 등으로 사회적 물의를 일으킨 사업장

③ 불법파견 또는 기간제·단시간·파견근로자에 대한 차별적 처우 등으로 사회적 물의를 일으킨 사업장

나. 법령 질의

1) 의의

단체협약·취업규칙 해석 등 현장 내 법률적인 다툼이 있어 노동부의 공식적인 법 해석이 실제로 필요한 경우, 또는 진정·고소·고발을 하기에 앞서 수사를 진행할 관할 지방노동관서의 의견을 구해보는 차원에서 법령질의 제도를 활용할 수 있습니다. 노동부의 행정해석은 관련 법령에 대한 노동부의 의견일 뿐이며 법률관계를 강제하는 효력은 없으나, 노동부의 해석이라는 권위가 있어 실무에서는 사실상의 효력을 발휘하기도 합니다.

2) 법령 질의 방식 및 진행절차

- 고용노동부 홈페이지(민원마당→민원신청→질의민원)에서 신청이 가능합니다. 노동조합 공문이나 서면으로 관할 지방노동관서 또는 노동부에 직접 회신을 신청할 수도 있습니다. 근로감독관은 원칙적으로 전화, 방문 등 구두로 법령에 대한 질의를 받았을 때도 즉석에서 명확하게 답변해야 합니다.
- 사업장 명칭이나 주소지를 기재하는 경우에는 일반 신고사건과 동일하게 사업장 관할 지방노동관서에서 처리되며 사업장 주소지를 기재하지 않은 경우 질의자의 주소지 관할 지방노동관서에서 처리합니다.
- 고용노동부 본부의 해석을 받아 회시하여야 하는 사항 : ① 제·개정된 법령의 관계조항에 대한 최초의 해석을 요구하는 경우 ② 이미 운용되어 온 법령의 관계조항에 대한 것으로 선례가 없는 경우 ③ 기존의 해석을 변경하여야 할 필요가 있다고 판단되는 경우 ④ 동일 사항에 대하여 상충되는 해석이 있는 경우 ⑤ 그 밖에 전국적인 노사문제와 관련있는 사항이거나 사회적 관심사항
- 원칙적으로 질의가 접수된 날로부터 7일 이내에 회시되어야 하나, 일반적으로 14일 정도 소요됩니다.
- 회신을 위해 필요시 사실관계 조사를 할 수 있고, 조사 결과 위법사항이 발견되면 진정사건 결과 조치기준에 따라 동일하게 처리하게 됩니다.

3) 법령 질의시 유의할 점

- 질의서에는 간략하게 문제가 되는 사실관계를 적시하고 이에 대해 노측·사측 기타의 견해 요지를 적고 어느 주장이 맞는지 묻는 형식으로 작성하면 됩니다. **보통 질의서만을 보고 판단하므로, 유리한 회신을 받아내기 위해서는 질의서를 가능한 우리 측에 유리하게 적어내는 것이 중요합니다.**
- 질의서를 접수한 후 **담당 근로감독관을 확인하고 소통하면서** 필요한 자료가 있는 경우 추가로 제출합니다.
- 불리한 회신이 나올 가능성이 높은 경우에는 차라리 회신을 받지 않는 것이 나을

수 있으므로 질의 신청 취소를 신중하게 고려하는 것이 좋습니다.

- 구체적으로 답변하지 않고 관련 법령의 조문을 나열한 후 '이에 따라 판단해야 할 것이다'라는 형식으로 회신하는 경우도 상당히 많으므로, 분쟁 해결에 실질적 도움이 되도록 구체적인 답변을 요구해야 합니다.

4. 법원 소송 일반 절차

가. 민사·행정 소송

1) 일반 절차

원고 소장 제출 (소송비용 납부)

→ 피고 답변서 제출 (미제출시 무변론 피고 패소 판결 선고)

→ (변론준비기일)

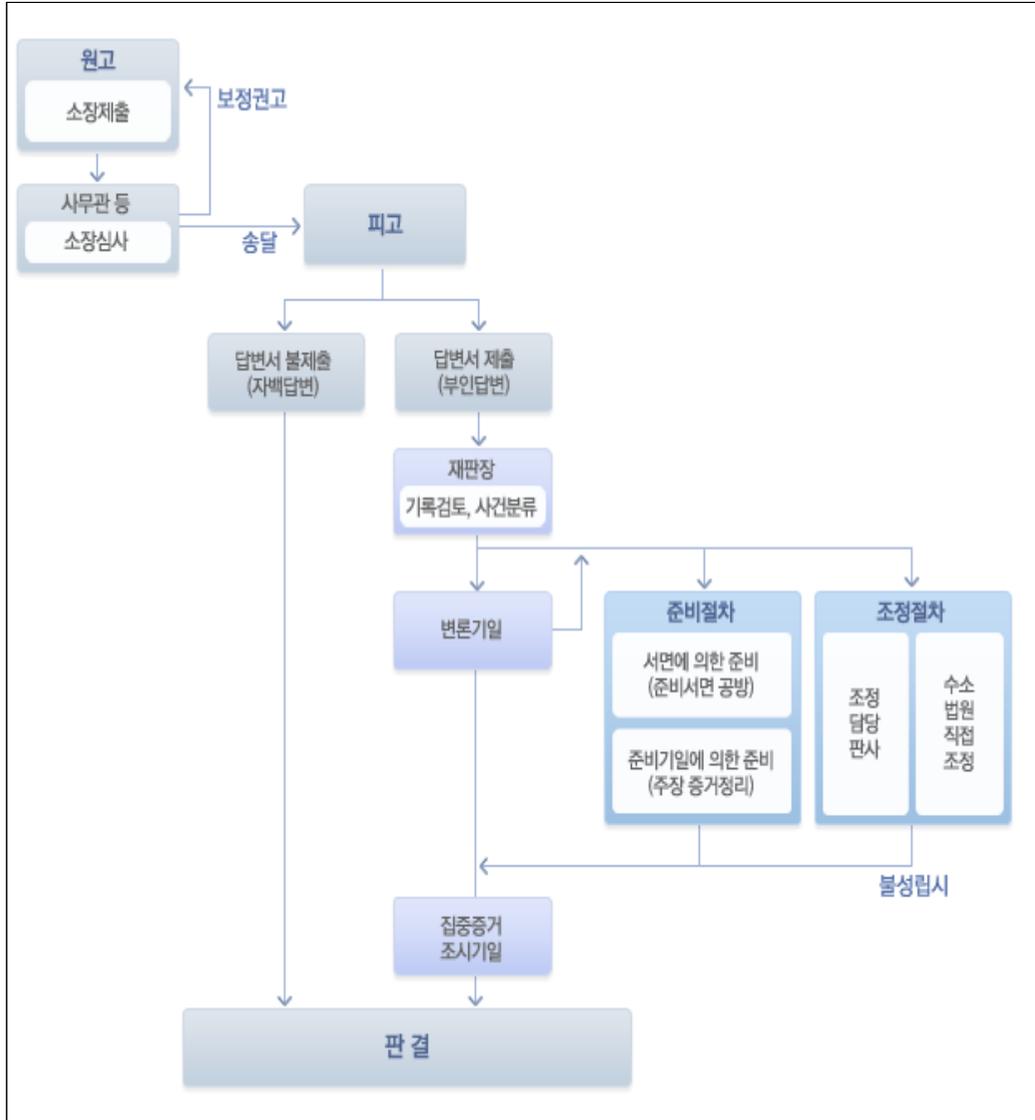
→ 변론기일 : 구술·서면 공방, 증거조사 [서증·증인·검증·감정·사실조회 등
증거 신청, 증거 의견, 증거 채택 결정, 증거 제출, 조사]

→ (다음 변론기일 속행, 화해, 조정)

→ 변론 종결

→ 판결 선고 : (일부)인용, 기각, 각하

→ 상소



2) 소송비용 계산 : 인지대, 송달료 / 변호사보수 산입범위

① 인지대, 송달료 계산

대법원 전자소송 → (바로가기) 소송비용계산

대한법률구조공단 → 소송비용자동계산

대한법률구조공단 (모바일) → 법률정보 → 소송비용자동계산

대법원 전자소송 : 소송비용계산

소가 산정
인지역 계산
가사수수료 계산
송달료 계산

1. 인지역 계산하기

사건 종류와 소가를 입력하고 계산버튼을 눌러주세요.

소송 유형

사건 종류

소가 원

(오천만 원)

인지역은 **207,000원 (이십만칠천 원)** 입니다. (10% 할인된 금액)

대한법률구조공단 (모바일) : 소송비용자동계산

소송비용자동계산

- 본안사건 인지 및 송달료 계산
- 부동산 가압류 비용계산
- 채권 가압류 비용계산
- 유채동산 가압류 비용계산
- 자동차 가압류 비용계산
- 각종 가압류 해제비용
- 경매신청 비용계산
- 일수계산
- 이자계산

본안사건 인지 및 송달료 계산

다른계산하기

소송물가액 (청구금액)	5000000 원
종류	소장
원고 (채권자,신청자)	2 명
피고 (채무자,피신청인)	3 명

• 변호사를 선임한 경우의 인원수는 1명으로, 대표자를 당사자로 선정한 경우의 인원수는 선정당사자 수를 기재하시기 바랍니다.

본안사건 인지 및 송달료 계산

내용

- 소송물가액(청구금액) : ₩5,000,000 원
- 종류 : 소장
- 원고(채권자,신청자) : 2 명
- 피고(채무자,피신청인) : 3 명
- 인지역이 1만원 이상인 경우는 현금으로 납부하여야 합니다.
- 2017.11.01. 송달료 4,500원으로 인상 되었습니다.
- 2017. 1. 1.부터 소액사건 대상 범위가 '소가 3천만원 이하 사건'으로 변경되었습니다

내용

- 인지역 : ₩25,000 원
- 송달료 : ₩225,000 원

전화상담 PC화면 찾아오시는길 English

② 산입되는 변호사보수 범위 : 승소시 상대방으로부터 받아낼 수 있는 변호사보수는 상한이 있습니다.

변호사보수의소송비용산입에관한규칙 개정안 (18. 4. 1. 시행) (단위 : 원)		
소송목적의 값	현행 변호사보수	개정 변호사보수
5,000,000	400,000	500,000
10,000,000	800,000	1,000,000
20,000,000	1,500,000	2,000,000
30,000,000	2,100,000	2,800,000
50,000,000	3,100,000	4,400,000
100,000,000	4,800,000	7,400,000
150,000,000	5,800,000	9,400,000
500,000,000	9,800,000	13,400,000

변호사보수의소송비용산입에관한규칙 일부개정 규칙안 (2018. 4. 1.시행)			
현행		개정안	
[제3조의 별표]		[제3조의 별표]	
소송목적의 값	소송비용에 산입되는 비율	소송목적의 값	소송비용에 산입되는 비율
1,000만원까지 부분	8%	2,000만원까지 부분	10%
1,000만원을 초과하여 2,000만원까지 부분 [80만원 + (소송목적의 값 - 1,000만원) × $\frac{7}{100}$]	7%	2,000만원을 초과하여 5,000만원까지 부분 [200만원 + (소송목적의 값 - 2,000만원) × $\frac{8}{100}$]	8%
2,000만원을 초과하여 3,000만원까지 부분 [150만원 + (소송목적의 값 - 2,000만원) × $\frac{6}{100}$]	6%	5,000만원을 초과하여 1억원까지 부분 [400만원 + (소송목적의 값 - 5,000만원) × $\frac{6}{100}$]	6%
3,000만원을 초과하여 5,000만원까지 부분 [210만원 + (소송목적의 값 - 3,000만원) × $\frac{5}{100}$]	5%	1억원을 초과하여 1억5천만원까지 부분 [700만원 + (소송목적의 값 - 1억원) × $\frac{4}{100}$]	4%
5,000만원을 초과하여 7,000만원까지 부분 [310만원 + (소송목적의 값 - 5,000만원) × $\frac{4}{100}$]	4%	1억5천만원을 초과하여 2억원까지 부분 [940만원 + (소송목적의 값 - 1억5천만원) × $\frac{2}{100}$]	2%
7,000만원을 초과하여 1억원까지 부분 [360만원 + (소송목적의 값 - 7,000만원) × $\frac{3}{100}$]	3%	2억원을 초과하여 5억원까지 부분 [1,040만원 + (소송목적의 값 - 2억원) × $\frac{1}{100}$]	1%
1억원을 초과하여 2억원까지 부분 [480만원 + (소송목적의 값 - 1억원) × $\frac{2}{100}$]	2%	5억원을 초과하는 부분 [1,240만원 + (소송목적의 값 - 5억원) × $\frac{0.5}{100}$]	0.5%
2억원을 초과하여 5억원까지 부분 [680만원 + (소송목적의 값 - 2억원) × $\frac{1}{100}$]	1%		
5억원을 초과하는 부분 [980만원 + (소송목적의 값 - 5억원) × $\frac{0.5}{100}$]	0.5%		

나. 형사 소송

1) 일반 공판 절차

검사 기소 → 공소장 송달 → (공판준비기일)

→ 공판기일 → 진술거부권 고지 → 인정 신문(신원확인) → 검사 공소장 낭독 → 피고인 공소사실에 대한 의견 진술 → 쟁점·증거관계·입증계획 정리 → 검사·피고인측 증거 조사 [서증·증인·검증·감정·사실조회 등 증거 신청, 증거 의견, 증거 채택 결정, 증거 제출, 조사]

→ (다음 공판기일 속행 : 검사·피고인측 구술 공방, 추가 증거 조사)

→ 피고인신문 (생략 가능)

→ 검사 최종의견(구형) → 변호인 최종변론 → 피고인 최후진술 → 변론 종결

→ 판결 선고

→ 상소

2) 보석

보석이란 법원이 적당한 조건을 붙여 구속의 집행을 해제하는 것을 말합니다. 피고인, 피고인의 변호인·법정대리인·배우자·직계친족·형제자매·가족·동거인 또는 고용주는 법원에 구속된 피고인의 보석을 청구할 수 있습니다.

필요적 보석은 법률상 제외 사유가 없다면 법원이 보석을 허가하여야 하는 것이고, 임의적 보석은 제외 사유에 해당하더라도 상당한 이유가 있다면 법원의 재량으로 허가할 수 있는 것입니다.

형사소송법

제95조 (필요적 보석) 보석의 청구가 있는 때에는 다음 이외의 경우에는 보석을 허가하여야 한다.

1. 피고인이 사형, 무기 또는 장기 10년이 넘는 징역이나 금고에 해당하는 죄를

범한 때 2. 피고인이 누범에 해당하거나 상습범인 죄를 범한 때 3. 피고인이
죄증을 인멸하거나 인멸할 염려가 있다고 믿을 만한 충분한 이유가 있는 때 4.
피고인이 도망하거나 도망할 염려가 있다고 믿을 만한 충분한 이유가 있는 때
5. 피고인의 주거가 분명하지 아니한 때 6. 피고인이 피해자, 당해 사건의 재판
에 필요한 사실을 알고 있다고 인정되는 자 또는 그 친족의 생명·신체나 재산에
해를 가하거나 가할 염려가 있다고 믿을만한 충분한 이유가 있는 때

제96조 (임의적 보석) 법원은 제95조의 규정에 불구하고 상당한 이유가 있는 때
에는 직권 또는 제94조에 규정한 자의 청구에 의하여 결정으로 보석을 허가할 수
있다.

제98조 (보석의 조건) 법원은 보석을 허가하는 경우에는 필요하고 상당한 범위
안에서 다음 각 호의 조건 중 하나 이상의 조건을 정하여야 한다.

1. 법원이 지정하는 일시·장소에 출석하고 증거를 인멸하지 아니하겠다는 서약
서를 제출할 것
2. 법원이 정하는 보증금 상당의 금액을 납입할 것을 약속하는
약정서를 제출할 것
3. 법원이 지정하는 장소로 주거를 제한하고 이를 변경할
필요가 있는 경우에는 법원의 허가를 받는 등 도주를 방지하기 위하여 행하는 조
치를 수인할 것
4. 피해자, 당해 사건의 재판에 필요한 사실을 알고 있다고 인
정되는 자 또는 그 친족의 생명·신체·재산에 해를 가하는 행위를 하지 아니하
고 주거·직장 등 그 주변에 접근하지 아니할 것
5. 피고인 외의 자가 작성한
출석보증서를 제출할 것
6. 법원의 허가 없이 외국으로 출국하지 아니할 것을
서약할 것
7. 법원이 지정하는 방법으로 피해자의 권리회복에 필요한 금원을
공탁하거나 그에 상당한 담보를 제공할 것
8. 피고인 또는 법원이 지정하는 자
가 보증금을 납입하거나 담보를 제공할 것
9. 그 밖에 피고인의 출석을 보증하
기 위하여 법원이 정하는 적당한 조건을 이행할 것

법원은 각종 서약서나 보증금 또는 보석보증보험증권 등 제출을 조건으로 보석을
허가하므로 미리 작성하거나 준비해 둘 필요가 있습니다.

보석 결정문

주 문

1. 피고인에 대한 보석을 허가한다.
2. 피고인은 보증금 10,000,000(일천만)원은 납입하여야 한다. 위 보증금 10,000,000(일천만)원은 법무법인 여논이 제출하는 보석보증보험증권 첨부 의 보증서로써 갈음할 수 있다.
3. 피고인은 석방되면 별지 기재 지정조건을 성실히 지켜야 한다.
4. 피고인은 위 각 보석조건을 성실히 지켜야 한다. 만일 이에 위반하면 보석을 취소하고 보증금을 몰수하는 수가 있고, 피고인에 대하여 10,000,000(일천만)원 이하의 과태료를 부과하거나 20일 이내의 감치에 처할 수 있다.

지 정 조 건

1. 피고인은 순천시 [redacted]에 주거하여야 한다. 위 주거를 변경할 필요가 있는 때에는 서면으로 법원에 그 허가를 받아야 한다.
2. 소환을 받은 때에는 반드시 정해진 일시, 장소에 출석하여야 한다. 출석할 수 없는 정당한 사유가 있는 때에는 미리 사유를 명시하여 법원에 신고하여야 한다.
3. 도망 또는 증거를 인멸하는 행위를 하여서는 아니 된다.
4. 3일 이상 여행을 하거나 출국할 경우에는 미리 법원에 신고하여 허가를 받아야 한다. 끝.

대한민국정부 인가제 200편
공도세무서경
인생승인제2003-1호

영지일련번호 제 57793152 호

SEOUL GUARANTEE INSURANCE COMPANY

보석보증보험증권

증권번호 제 100-000-2015-0422-5325 호

한국재무보험
Korea
Reinsurance
Company
Limited

"A (Stable)"
STANDARD
& POORS
RATINGS SERVICES

"AA-(Stable)"
FitchRatings

3) 판결

판결은 보통 유죄, 무죄, 공소기각, 면소로 구분할 수 있습니다.

- 유죄 : 공소사실이 인정될 때 → 징역, 벌금 등 양형 문제

형 법

제51조 (양형의 조건) 형을 정함에 있어서는 다음 사항을 참작하여야 한다.

1. 범인의 연령, 성행, 지능과 환경
2. 피해자에 대한 관계
3. 범행의 동기, 수단과 결과
4. 범행후의 정황

- 집행유예 : 3년 이하 징역이나 금고 또는 500만원 이하 벌금형을 선고할 경우, 정상에 참작할 만한 사유가 있는 때에는 1년 이상 5년 이하의 기간 형의 집행을 유예할 수 있습니다. 집행유예 선고의 실효나 취소 없이 유예기간이 경과되면 형의 선고는 효력이 사라집니다.

형 법

제62조 (집행유예의 요건) ① 3년 이하의 징역이나 금고 또는 500만원 이하의 벌금의 형을 선고할 경우에 제51조의 사항을 참작하여 그 정상에 참작할 만한 사유가 있는 때에는 1년 이상 5년 이하의 기간 형의 집행을 유예할 수 있다. 다만, 금고 이상의 형을 선고한 판결이 확정된 때부터 그 집행을 종료하거나 면제된 후 3년까지의 기간에 범한 죄에 대하여 형을 선고하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제63조 (집행유예의 실효) 집행유예의 선고를 받은 자가 유예기간 중 고의로 범한 죄로 금고 이상의 실형을 선고받아 그 판결이 확정된 때에는 집행유예의 선고는 효력을 잃는다.

주 문

피고인을 징역 1년 6월에 처한다.

다만, 이 판결 확정일로부터 2년간 위 형의 집행을 유예한다.

주 문

피고인에 대한 형의 선고를 유예한다.

법령의 적용

1. 범죄사실에 대한 해당법조 및 형의 선택

집회 및 시위에 관한 법률 제23조 제3호, 제11조 제3호(집회금지장소에서의 집회 참가의 점), 집회 및 시위에 관한 법률 제24조 제5호, 제20조 제2항, 제1항 (해산명령 불응의 점), 각 벌금형 선택

1. 선고유예할 형

벌금 70만 원

- 선고유예 : 1년 이하의 징역이나 금고, 자격정지 또는 벌금의 형을 선고할 경우에 제51조의 사항을 참작하여 개전의 정상이 현저한 때에는 그 **선고를 유예**할 수 있습니다. 형의 선고유예를 받은 날로부터 **2년**을 경과한 때에는 **면소**된 것으로 간주합니다.

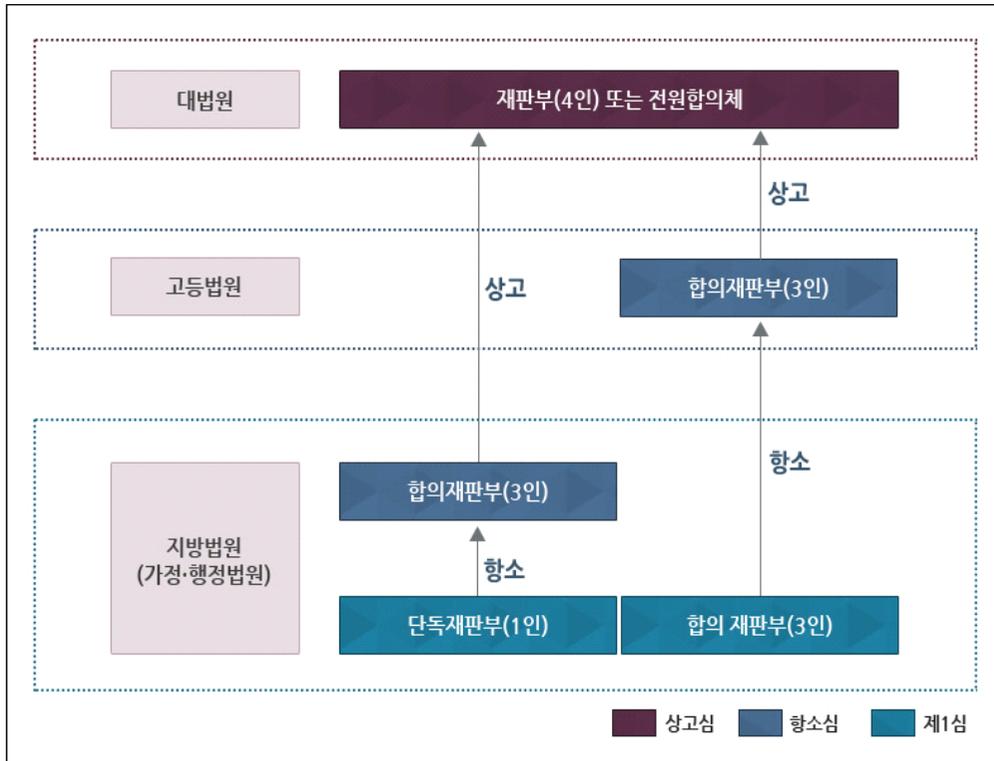
- 무죄 : 공소사실이 범죄로 되지 아니하거나 / 범죄사실의 증거가 없는 때 (증거불충분)

- 공소기각 : 친고죄 사건에서 적법한 고소가 없을 때, 반의사불벌죄 사건에서 피해자가 처벌을 원하지 않는다는 의사를 표시한 때, 피고인의 사망 등

- 면소 : 동일 사건에 대해 확정판결이 있을 때, 공소시효 완성 등

4) 상소 : 상소장 접수 기한 주의

다. 상소 : 상소장 접수 기한 주의



1) 민사·행정 본안 사건 상소

판결 정본을 송달받은 날로부터 **"14일"** 내에 항소장 또는 상고장을 판결 선고 법원에 접수해야 합니다. (원심 법원을 경유하여 상소)

2) 민사 가처분 사건 상소

- ① 신청인인 경우, 신청이 기각·각하되면 결정문을 송달받은 날로부터 **1주일** 내에 결정을 내린 법원에 **즉시항고장**을 제출해야 합니다.
- ② 피신청인인 경우, 신청이 인용되면 가처분결정이 유효하게 존재하는 한 기간의 제한 없이 가처분결정을 내린 법원에 **이의신청**이 가능합니다. 이의신청이 기각되면 결정문을 송달받은 날로부터 **1주일** 내에 이의신청을 기각한 법원에 **즉시항고장**을 제출해야 합니다.

③ 즉시항고가 기각된 경우, 즉시항고 기각 결정문을 **송달받은 날로부터 3일** 내에 즉시항고를 기각한 법원에 재항고장(대법원)을 제출해야 합니다.

3) 형사 사건 상소

판결 **선고일로부터 "7일"** 내에 항소장 또는 상고장을 판결을 선고한 법원에 접수해야 합니다.

※ 형사 판결문은 따로 신청하여야 받아볼 수 있습니다.

4) 항소이유서·상고이유서 제출 기간 준수

상소 법원에 원심의 소송기록이 도착하면, 소송기록 접수 통지서가 송달됩니다. 상소인은 **소송기록 접수 통지서를 송달받은 날로부터 "20일"** 내에 항소이유서³⁰⁾ 또는 상고이유서를 제출해야 합니다.

기간 내 제출하지 않으면 제대로 판단도 받지 못하고 항소·상고 기각 결정이 내려질 수 있습니다.

라. 법원 사건 진행 상황 확인 : 대법원 나의 사건 검색

대법원 대국민서비스 '나의 사건 검색' 사이트 (① 일반 사건 → 나의 사건 검색 , ② 경매 사건 → 대법원 법원경매정보 → 경매사건검색) 에 접속하여 **법원, 사건번호, 당사자명**을 입력하면, **변론기일, 서류 제출, 송달 상황** 등 사건 진행 내역을 확인할 수 있습니다.

30) 민사·행정 사건의 항소이유서는 제출 기한 연장 신청이 가능합니다.

사건번호로 검색
공인인증서로 검색

빠르고 편리한 고품질 사법서비스
대법원 전자소송

본 사이트에서 제공된 사건정보는 법적인 효력이 없으니, 참고자료로만 활용하시기 바랍니다.
민사, 특허 등 전자소송으로 진행되는 사건에 대해서는 전자소송 홈페이지를 이용하시면
판결문이나 사건기록을 모두 인터넷으로 보실 수 있습니다.

- ▶ 본 게시물은 대법원 홈페이지의 동의없이 링크하거나, 상업적인 용도 또는 다량 저장, 재가공 등 자료수집 목적으로 사용할 수 없습니다.
- ▶ 부동산 및 등산 경매사건검색은 [법원경매정보 홈페이지](#)를 이용하시기 바랍니다.
- ▶ [신한은행 송달로 조회](#)에서 예납 은행번호로 본인의 사건번호 및 송달로 확인이 가능합니다.
- ▶ 서울중앙지방법원 화생파산사건은 2017. 3. 1.일부터 서울화생법원으로 조회하시기 바랍니다.

사건번호

사건번호입력모드

사건일번내용
사건진행내용
인쇄하기
나의 사건 검색하기

▶ 사건번호 : 서울중앙지방법원 2018고합87

기본내용
청사배치

사건번호	2018고합87		
피고인명	이영주	재판부	제33형사부(다) (전화:02-3415-3356)
접수일	2018.01.23	중국결과	
형제번호	2018형제2277		
상소제기내용			

최근기일내용
상세보기

일자	시각	기일구분	기일장소	결과
2018.02.22	14:00	공판기일	서관 제320호 법정(4번 법정출입구)	기일변경
2018.03.14	14:00	공판기일	서관 제320호 법정(4번 법정출입구)	

▶ 최근 기일 순으로 일부만 보입니다. 반드시 상세보기로 확인하시기 바랍니다.

사건일반내용		사건진행내용		인쇄하기	나의 사건 검색하기
, 사건번호 : 서울중앙지방법원 2018고합87					
일자	내용			결과	
2018.01.23	공소장접수				
2018.01.26	피고인1 변호인 법무법인 여는 공소장부분/양형의견제시안내 발송			2018.01.30 송달됨	
2018.01.26	피고인1 변호인 법무법인 여는 공판기일통지서 발송			2018.01.30 송달됨	
2018.01.26	검사 서울중앙지방검찰청검사장 공판기일통지서(검찰용) 발송			2018.01.26 송달됨	
2018.01.26	피고인1 서울구치소장(재감인 이영주) 재감인소환부 발송			2018.01.26 송달됨	
2018.01.29	피고인1 서울구치소장(재감인 이영주) 공소장부분/의견서/국민참여재판의사확인서/안내서 발송			2018.01.29 송달됨	
2018.01.31	변호인 법무법인 여는 국민참여재판신청 제출				
2018.02.01	검사 서울중앙지방검찰청(검사 박철) 피고인인사확인서제출통지서 발송			2018.02.01 송달됨	
2018.02.12	변호인 법무법인 여는 의견서(답변서/정상관계진술서) 제출				
2018.02.13	(피고인 이영주 외2 명) 공판기일변경명령				
2018.02.13	피고인1 변호인 법무법인 여는 공판기일변경명령 발송				
2018.02.13	검사 서울중앙지방검찰청검사장 변호인의견서 발송			2018.02.13 송달됨	
2018.02.22	공판기일(서관 제320호 법정(4번 법정출입구) 14:00)				

민사·행정 사건은 선고 직후에 중국결과가 표시되지만, 승소·일부승소·패소로 간단히 표시되므로 자세한 내용은 판결문을 보아야 알 수 있습니다.

, 사건번호 : 서울중앙지방법원 2014가합57063			
기본내용			
사건번호	2014가합57063	사건명	[전자] 임금
원고	신 ■ 외 101명	피고	민 ■ 외 55명
재판부	제41민사부(다) (전화:530-1739 (동관11층 합의2과))		
접수일	2014.11.19	중국결과	2018.01.25 원고일부승

5. 노동위원회

가. 노동위원회 구제 절차의 장점

노동위원회는 노사간 이익분쟁 및 권리분쟁에 대한 조정과 판정을 주업무로 하는 독립적 준사법기관입니다.

노동위원회 구제 절차는 법원 소송 절차에 비하여 **비용과 신속성** 면에서 우수합니다. 부당해고등 구제신청에는 비용이 들지 않고, 사건 처리 기간은 지방노동위원회는 약 2개월, 중앙노동위원회는 약 3개월 소요됩니다. 반면, 법원 소송은 인지대, 송달료 등 비용이 소요되고, 첫 변론기일이 열리기까지 약 2~6개월 소요됩니다.

나. 노동위원회의 업무

1) 주요 심판 업무

① 근로기준법

부당해고등 구제신청 (근기법 제28조~33조)

→ 부당해고 구제명령 불이행시 **이행강제금** 결정 (근기법 제33조)

→ 확정된 부당해고등 구제명령 불이행시 **고발** (근기법 112조)

근로조건 위반시 손해배상 판정 (근기법 제19조)

기준미달 휴업수당 지급 승인 (근기법 제46조)

휴업보상 및 장해보상의 예외 인정 (근기법 제81조)

재해보상심사 또는 중재에 대한 재심 (근기법 제89조)

② 노동조합 및 노동관계조정법

노동조합 회의소집권자 지명 의결 (노조법 제18조)

노동조합 규약의 시정명령 의결 (노조법 제21조)

노동조합 결의·처분의 시정명령 의결 (노조법 제21조)

노동조합 해산 의결 (노조법 제28조)

단체협약 시정명령 의결 (노조법 제31조)

단체협약 해석 또는 이행방법에 관한 견해 제시 (노조법 제34조)

안전보호시설의 정상 유지·운영을 방해하는 쟁의행위 중지명령 의결 또는 중지명령의 사후승인 (노조법 제42조)

부당노동행위 구제신청(노조법 제82조~84조)

→ **이행명령 신청 (노조법 제85조)**

③ 비정규직 차별 시정

기간제 및 단시간 근로자에 대한 차별적 처우 시정신청 (기단법 제9조)

파견 근로자에 대한 차별적 처우 시정신청 (파견법 제21조)

2) 노동쟁의 등 조정업무

노동쟁의 조정, 중재, 긴급조정, 필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정 (노조법 제42조의4)

3) 복수노조 관련 업무

교섭요구 사실의 공고에 대한 시정신청

교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실 공고에 대한 시정신청

과반수 노동조합에 대한 이의신청

공동교섭대표단 구성 결정신청 (이상 노조법 제29조의2)

교섭단위 분리 결정신청 (노조법 제29조의3)

공정대표의무위반 시정신청 (노조법 제29조의4)

다. 부당해고등, 부당노동행위 구제신청 절차

1) 관련 규정 : 부당해고등, 부당노동행위

근로기준법

제23조 (해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 **정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)**(이하 “**부당해고등**”이라 한다)을 하지 못한다.

제28조 (부당해고등의 구제신청) ① 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다. ② 제1항에 따른 구제신청은 **부당해고등이 있었던 날부터 3개월 이내**에 하여야 한다.

노동조합 및 노동관계조정법

제81조 (부당노동행위) **사용자**는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

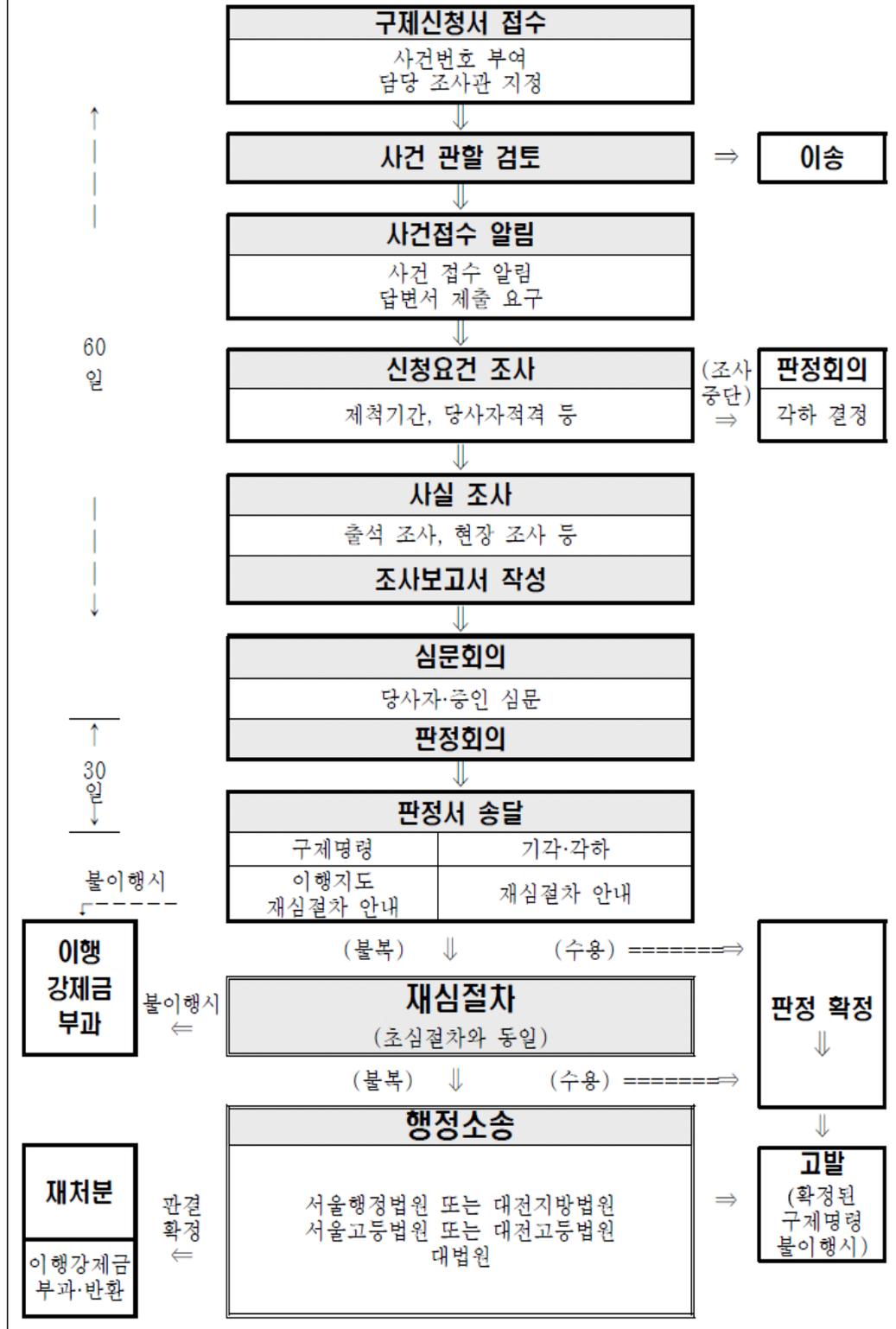
1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 **정당한 행위를 한 것을 이유로** 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 **불이익을 주는 행위**
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 기타의 **단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위**
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.
5. 근로자가 **정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로** 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거

나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

제82조 (구제신청) ① 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다. ② 제1항의 규정에 의한 구제의 신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3월 이내에 이를 행하여야 한다.

2) 노동위원회 구제신청 사건 처리 절차

심판사건 처리 흐름도



3) 신청 전 유의 사항

① 구제신청 기간 : 부당해고등, 부당노동행위가 있었던 날부터 **3개월** 이내

노동위원회 규칙

제40조(구제신청기간) 구제신청은 부당해고 등이나 부당노동행위가 있는 날부터 **3개월 이내**에 하여야 한다. 이 경우 그 기산일은 다음 각 호와 같다.

1. 해고의 경우에는 「근로기준법」 제27조에 따라 근로자가 받은 **해고통지서에 기재된 해고일**. 다만, 해고통지서에 기재된 해고일이 해고통지서를 받은 날보다 이전인 때에는 **해고통지서를 받은 날**
2. 해고 이외의 징벌은 근로자가 **징벌이 있었음을 안 날**. 다만, 그 징벌에 관한 통지(구술통지를 포함한다)를 받은 경우에는 그 **통지를 받은 날**
3. 부당노동행위가 계속되는 경우에는 그 행위가 종료된 날
4. 징계 재심절차를 거친 경우에는 **원처분일**. 다만, 다음 각 목의 경우에는 재심처분일로 한다.
 - 가. 징계의 재심절차에서 원처분이 취소되고 **새로운 징계처분**을 한 때
 - 나. 징계의 재심절차에서 원처분이 **변경**된 때
 - 다. **단체협약**이나 취업규칙 등에서 재심청구시 재심이 결정될 때까지 원처분의 효력이 정지되도록 규정한 경우

대법원 1996. 8. 23. 95누11238 판정

부당노동행위 등에 대한 구제신청기간은 근로자가 부당노동행위라고 주장하는 구체적 사실이 발생한 날이나 근로기준법 제27조의3 소정의 해고 등 사용자의 불이익처분이 있는 날(다만 계속하는 행위인 경우에는 그 종료일)로부터 기산되고, **해고 등 불이익처분에 대하여 근로자가 취업규칙 등의 규정에 따른 재심절차를 밟고 있다고 하더라도 그 결론을 달리할 수 없으며**, 구제신청기간은 이와 같이 신속·간이한 행정적 구제절차로서의 기능을 확보하기 위한 것이므로 그 기간이 경과하면 그로써 행정적 권리구제를 신청할 권리는 소멸한다.

예 : 사용자가 2015. 7. 1. 당해 근로자에게 “2015. 7. 11.자로 해고한다.”는 내용의 통지서를 발송하여, 당해 근로자가 2015. 7. 7. 그 통지서를 수령하였고, 2015. 7. 11. 사용자가 당해 근로자를 퇴직 처리한 경우 → 해고등이 있었던 날은 2015. 7.

11.

② **구제 이익** : 정년 도달, 실질적 폐업, 원직복직, 신청 후 자발적 퇴사, (단순 경고) 등의 경우, 구제명령이 내려져도 회복될 법적 이익이 없다고 하여 각하될 가능성이 있습니다.

③ **대상적격** : 부당해고등 '그 밖의 징벌'의 의미

- 해고 : 근로관계 종료 → 직권면직, (통상해고)
- 휴직, 정직 : 노무 수령 거부 → 대기발령
- 전직 : 노동 내용 변경 → 배치전환, 전보, 전근, 전출, 전적
- 감봉 : 임금 등 경제상 불이익 → 호봉승급제외, 특정급여 지급 제외
- **그 밖의 징벌** : '열린 개념' → 경고, 견책, 부당인사(승진·승급 제외 등)

④ 부당해고등 구제신청은 상시 5명 이상 노동자 사업장만 가능

라. 구제 절차

1) 구제신청서 제출

- 구제신청서는 보통 노동위원회규칙상 서식을 이용합니다. (중앙노동위원회 홈페이지 → 각종서식 → 구제신청서 검색) 구제신청서에는 서식상 기재사항을 적고 신청 이유는 간략히 개요만 기재합니다.

[별첨 3 : 노동위원회 구제신청서 양식]

- 구제신청서는 방문 접수할 수도 있고, 우편으로도 접수 가능합니다. 우편으로 접수할 경우, 발송일이 아니라 **접수일이 기준**이 되므로, 구제신청 기간에 맞도록 유의해야 합니다.

2) 노동위원회 조사 및 서면 공방

- 구제신청서 접수일로부터 2주 정도 후에 양 당사자를 출석하게 하여 조사관이 간략한 조사를 행하기도 하였는데, 근래에는 필요한 자료를 요청하거나(노위 증 제00호) 당사자 대질조사, 사건 관계인에 대한 전화조사, 관계 행정청에 관련 서류 제출 요청, 현장방문 등의 전보다 높은 수준의 조사가 행해지고 있습니다.
- 출석 조사는 사실관계에 대한 개괄적인 질문과 당사자간 화해를 타진하거나 주선하는 정도로 실제 간략히 이루어집니다.
- 조사관은 조사결과를 토대로 사건 개요, 당사자 주장 내용을 정리하여 '조사보고서'를 작성하는데, 이는 위원들의 주요 참고사항이 됩니다.
- 피신청인이 답변서를 제출하고, 이후 신청인과 피신청인 사이에 이유서, 추가답변서를 통한 서면 공방이 진행됩니다. **법적다툼이 진행된다면 온갖 허위·왜곡 주장이 넘쳐나므로 사측의 답변서 내용에 분개하지 말고 차분히 내용을 검토·분석하여 대응해야 합니다.**

3) 심문회의

- 심문회의 : 노동위원회 공익위원 3명, 근로자위원 3명, 사용자위원 3명, 당사자 및 대리인과 증인, 참고인이 출석하게 됩니다. 보통 1회 개최로 종결하고 있습니다. 보통 1시간에서 1시간 30분 정도 진행하고, 중요 사건 또는 쟁점이 많거나 복잡한 사건은 그 이상 소요되기도 합니다.
- 심판회의 : **심문회의 직후** 공익위원들은 노사 위원들의 의견을 청취한 후 **공익위원들만이 참석하는 심판회의를 개최하여 판정합니다.** 간혹 판정회의만 다시 기일을

잡아 개최하기도 하며, 판정회의에 앞서 양 당사자를 다시 불러 화해를 시도하기도 합니다.

4) 화해

- 보통 심문회의 시작 또는 도중에 화해를 권고하고, 때로는 심문회의 뒤에 일정 기간을 주며 화해를 권고하기도 합니다. 실익을 잘 판단하여 결정해야 하며, 화해를 대비하여 우리 측의 안을 정하고 들어올 필요가 있습니다.

- 노동위원회 **화해조서**는 민사소송법상 '재판상 화해'의 효력을 가지므로, 당사자는 화해가 성립된 뒤에는 화해조서의 내용대로 이행할 의무가 있으며, 이에 불복할 수 없습니다. 그러므로 심문회의 개최 전에 당사자간 화해가 이루어지는 경우 구제신청을 취하지 말고 노동위원회에 화해조서를 작성해 줄 것을 요구하는 것이 좋습니다. 화해조서를 작성하지 않은 경우에는 화해내용을 사용자가 불이행하여도 이의 제기를 할 방법이 없기 때문입니다.

5) 판정 및 불복

- **각하** : 근로자적격(근로자성), 사용자적격(간접고용), 대상적격, 구제 이익 등 흠결

- **인정 (구제명령)** : 부당해고 구제신청의 경우 부당해고임을 인정하고 원직복직 명령과 부당해고 기간 동안의 임금상당액 지급명령을 내립니다. 부당노동행위 구제신청의 경우 부당노동행위임을 인정하고 원상회복을 위한 다양한 구제명령을 발할 수 있습니다.

→ 부당해고등의 경우 구제명령 확정 이전이라도 불이행시 사용자에게 **이행강제금** 부과

근로기준법 시행령 별표 3 이행강제금의 부과기준(제13조 관련)		
위반행위	해당 법조문	금액
정당한 이유 없는 해고에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	500만원 이상 2,000만원 이하
정당한 이유 없는 휴직, 정직(停職)에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	250만원 이상 1,000만원 이하
정당한 이유 없는 전직(轉職), 감봉에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	200만원 이상 500만원 이하
※ 비고 : 구체적인 이행강제금의 금액은 위반행위의 종류에 따른 부과금액의 범위에서 위반행위의 동기, 고의·과실 등 사용자의 귀책 정도, 구제명령 이행을 위한 노력의 정도, 구제명령을 이행하지 아니한 기간 등을 고려하여 결정한다.		

- 기각 : 구제신청이 이유 없다고 인정될 때 내려집니다.

- 판정 결과는 통상 심문회의 직후인 의결일 당일에 문자메시지 등으로 당사자에게 알려주고 있습니다. 판정서는 심문회의 후 1월 내에 송달됩니다. 판정결과를 안 후 판정서를 송달받기 전까지 사건을 취하할 수 있습니다. → 기각 판정이 내려진 경우, 중앙노동위원회 재심 신청 대신 민사소송 등 다른 법적절차를 이용할지 전술적으로 판단하여 취하할 필요도 있습니다.

- 재심 신청 : 지방노동위원회의 판정에 불복하는 당사자는 **초심판정서를 '송달받은 날'** (판정 결과를 안 날과 다름)부터 **"10일"** 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있습니다. **초심 자료는 재심 절차로 이첩**되므로, 재심에서 초심과 중복하여 주장하거나 증거를 제출할 필요는 없습니다.

- 행정소송 제기 : 중앙노동위원회의 재심판정에 불복하는 당사자는 **재심판정서를**

송달받은 날부터 “15일” 이내에 서울행정법원 또는 대전지방법원에 구제재심판정 취소 소송을 제기할 수 있습니다.

- 부당노동행위 구제명령을 이행하지 않을 때 : 사용자가 부당노동행위 구제명령을 이행하지 않는 경우, “법원에 이행명령을 신청하라”고 중앙노동위원회에 신청할 수 있습니다. 법원이 발령한 이행명령을 따르지 않으면 사용자는 과태료에 처해집니다.

노동조합 및 노동관계조정법
제85조 (구제명령의 확정) ⑤ 사용자가 제2항의 규정에 의하여 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있으며, 당사자의 신청에 의하여 또는 직권으로 그 결정을 취소할 수 있다.
제95조 (과태료) 제85조제5항의 규정에 의한 법원의 명령에 위반한 자는 500만원 이하의 금액(당해 명령이 작위를 명하는 것일 때에는 그 명령의 불이행 일수 1일에 50만원 이하의 비율로 산정한 금액)의 과태료에 처한다.

마. 법원 행정소송 진행시 유의사항

① 노동위원회 사건에 제출된 자료는 법원으로 이첩되지 않습니다.

그러므로 당사자는 노동위원회가 내린 구제신청의 위법성(원고) 또는 적법성(피고 측)에 관하여 적극적으로 주장하여야 하고, 특히 증거는 다시 제출하여야 합니다.

② 적극적 대응 : 보조참가 필요성

피고 당사자인 중앙노동위원회에서 소송수행자가 출석하여 재판을 진행하지만, 재심판정서 그대로 답변서로 제출하는 정도이고, 증거도 잘 제출하지 않는 실정입니다. 그러므로 재심판정이 인용되었다고 하더라도 중앙노동위원회에 소송을 맡겨두지 말고, 노동자·노동조합측에서 보조참가 신청을 하여 적극적으로 소송에 참여해야 합니다.

6. 국가인권위원회

가. 국가인권위원회의 역할

그동안 국가인권위원회는 인권 침해 구제에 보통 소극적으로 대처해왔습니다. 다른 법적 구제절차가 있거나 진행된 경우에는 특히 그러했습니다.

하지만 ① 국가인권위원회 절차는 법원이나 수사기관, 노동위원회와 같은 절차보다 **구제 사유가 넓습니다.** ② 국가인권위원회의 권고 등 결정은 **사회적 파급력**이 큰 편입니다. 국가인권위원회의 권고를 이행하지 않아도 형사처벌 등 특별한 불이익이 가해지지는 않지만, **사회적 여론 형성이나 관련 사건에 유리한 자료로 활용할 수 있습니다.** ③ 최근 문재인 대통령이 각 정부 기관에 국가인권위원회 권고 수용률을 높이라고 주문하였고 국가인권위원회의 위상을 높이자는 여론이 있으며, 국가인권위원회 또한 그러한 여론에 부응하기 위해 노력하고 있는 것으로 보입니다.

즉, 국가인권위원회의 적극적인 활동이 기대되므로 여러 사안에서 활용을 시도해볼 수 있습니다.

서울경제 인쇄 닫기

인권위 사무총장 75m 굴뚝 농성 현장 방문...인권위, 현장 점검 강화할 듯

조영선 사무총장 75m 고공 농성 굴뚝 직접 올라
건강상태 점검 및 농성자 인권 문제 챙겨
인권위 현장 기조 강화할 듯 "인권문제, 어디든 방문"

서종갑 기자 | 2018-01-14 17:19:34 | 사회일반

2017. 5. 23.자 국가인권위원회 결정

국 가 인 권 위 원 회

상 임 위 원 회

결 정

제 목 특수형태근로종사자의 노동기본권 보호를 위한 권고
및 의견표명

주 문

국가인권위원회는 특수형태근로종사자의 노동기본권 보호 및 처우 향상을 위해, 아래와 같이 권고하고 의견을 표명한다.

1. 고용노동부장관에게,

특수형태근로종사자의 노동3권 보장을 위한 별도의 법률을 제정하거나, 「노동조합 및 노동관계조정법」상 근로자에 특수형태근로종사자가 포함되도록 관련 조항을 개정할 것을 권고한다.

2. 국회의장에게,

계류 중인 「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안」에 대한 심의 등 특수형태근로종사자의 노동3권 보장을 위해 조속히 입법적 개선방안을 논의하는 것이 바람직하다는 의견을 표명한다.

나. 국가인권위원회 진정

국가인권위원회법

제30조 (위원회의 조사대상) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 인권침해나 차별행위를 당한 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.[개정 2011.5.19, 2012.3.21]

1. 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체 또는 구금·보호시설의 업무 수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판은 제외한다)과 관련하여 「대한민국헌법」 제10조부터 제22조까지의 규정에서 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우
2. 법인, 단체 또는 사인(私人)으로부터 차별행위를 당한 경우

1) 진정 사유 : 인권침해 / 차별행위(+성희롱 행위)

① “국가기관 등, 구금·보호시설”로부터의 인권침해, 차별행위

- **인권** : 대한민국헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말합니다.

경향신문

인권위 "수용시설 내 과도한 CCTV 감시는 인권침해"

선명수 기자 sms@kyunghyang.com

입력 : 2018.02.08 09:40:00 | 수정 : 2018.02.08 10:09:12

② “법인”, 단체, 일반인으로부터의 “차별행위”

- **평등권 침해의 차별 행위** : 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상

또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 행위를 말한다. 31)

- ① 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·불리하게 대우하는 행위
- ② 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
- ③ 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
- ④ 성희롱 행위 : 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 각급 학교 등)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것 32)



31) 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단 포함)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위로 보지 아니한다.

32) 대법원 2008. 10. 9. 선고 2008두7854 판결 : 국가인권위원회법의 관련 규정에 의하면 제2조 제4호 (라)목의 '성희롱 행위'는 제2조 제5호의 요건을 충족하면 성립하고 당해 행위가 성희롱 대상자를 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위이어야 할 필요는 없다.

금속노조 "성희롱 예방교육 와서 성희롱하다니..."

KEC 사내교육 관련 국가인권위 진정 ... 조합원들 "수치스럽고 불편했다"

양우람 승인 2018.01.19 08:00

노동계가 최근 KEC에서 벌어진 부적절한 성희롱 예방교육을 국가인권위원회에 진정했다.

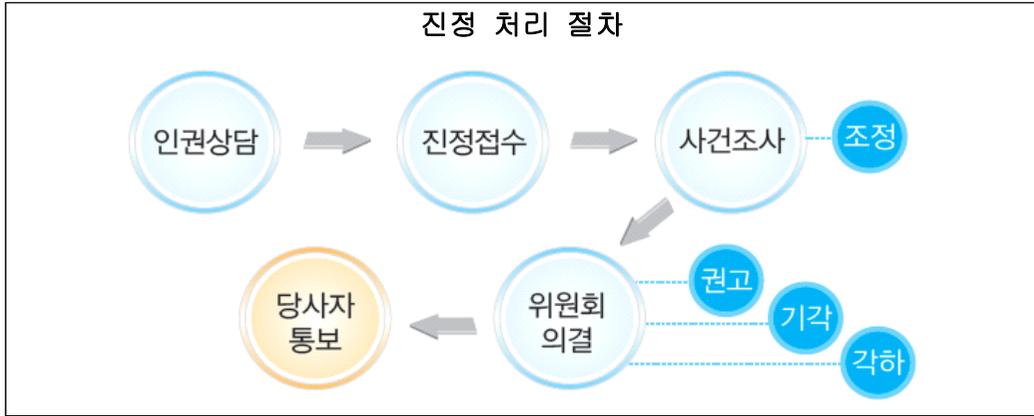
- 비정규직은 '사회적 신분'인가?

사회적 신분이란 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것을 의미합니다. (헌법재판소 1995. 2. 23. 선고 93헌바43 결정) 우리 사회에서 무기계약직, 간접고용 등 비정규직은 장기간 점하는 노동관계상의 지위이고 스스로의 의사나 노력만으로 회피하기 어려우므로 **사회적 신분**에 해당한다고 볼 수 있습니다. → 비정규직 차별에 **합리적인 이유가 있는지** 쟁점이 됩니다.

대전고등법원 2015. 11 .26. 선고 2014나11589 판결

동일한 사업 또는 사업장에 근무하는 무기계약직 근로자들(원고들과 비교대상 정규직 근로자들) 사이에서 기간제 근로자에서 전환되었다는 경력을 이유로 **근속수당 지급에 대한 차별적 처우**를 하는 것은 해당 사업 또는 사업장 내에서 **근로자 자신의 의사나 능력발휘로는 회피할 수 없는 사회적 분류**(피고는, 원고들이 공개 채용절차를 거쳐 정규직 지위를 획득하는 방법으로 자신의 능력을 발휘하여 위 분류를 회피할 수 있다고 주장하나, 여기서의 능력발휘는 근로자가 사용자에 대한 기본적인 근로제공의무를 준수한다는 전제에서 이루어지는 경우를 의미한다고 봄이 타당하다)로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 장기간의 지위에 해당하는 **사회적 신분**을 이유로 한 **차별로 볼 수 있고**, 원고들과 비교대상 정규직 근로자들의 채용경로나 책임의 범위, 직급체계 등에 차이가 있다는 사정만으로는 근속의 장려를 위하여 근속기간에 따른 차등 이외에 근속수당 지급 자체에 관한 처우를 달리 할 필요성이 인정된다거나 그 방법·정도 등이 적정하다고 보기 어렵다.

2) 진정 처리 절차



- 진정은 직접 방문하거나 전화, 우편으로 접수할 수 있으며, 온라인상으로도 가능합니다. (국가인권위원회 홈페이지 → 상담 진정 민원 → 진정 신청)

[별첨 4 : 국가인권위원회 진정서 양식]

- 담당조사관이 진정서, 진정인·피해자·피진정인 또는 관계인이 제출한 자료 조사, 실지조사, 출석조사 등을 진행합니다.

- 당사자의 신청 또는 직권으로 사건이 **조정위원회**에 회부될 수 있습니다. 조정위원회의 조정 또는 조정을 갈음하는 결정은 노동위원회의 조정과 마찬가지로 민사소송법상 재판상 화해와 같은 효력이 있어, 확정되면 당사자는 그에 따라야 하고 불복할 수 없습니다.

3) 결정

- 위원회는 진정사건에 대한 조사 내용을 심의하여 권고, 기각, 각하를 결정합니다.

- 권고 : 위원회가 인권침해나 차별행위가 일어났다고 판단할 때에는 피진정인, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관의 장에게 **인권침해나 차별행위의 중지, 원상회복, 손해배상 등 구제조치, 재발 방지 조치와 법령·제도·정책·관행의 시정을 권고**할 수 있습니다. (위원회는 진정 내용이 범죄행위에 해당하는 경우 수사의뢰 또는 고발을 할 수 있으며, 피해자에 대한 법률구조를 요청할 수도 있습니다.)

- 각하 : 피해자가 조사를 원하지 않는 경우, 사건이 1년 이상 지난 경우, **법원의 재판이나 수사기관의 수사 등 다른 구제절차가 진행 중이거나 이미 종결되었던** 등의 경우에 진정이 **각하(却下)**될 수 있습니다. 진정을 각하하는 경우 인권위는 필요시 진정 사건을 관계 기관에 이송할 수 있는데, 그 사유를 진정인에게 통지합니다.

국가인권위원회법

제32조 (진정의 각하 등) ① 위원회는 접수한 진정이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 진정을 각하(却下)한다.

1. 진정의 내용이 위원회의 조사대상에 해당하지 아니하는 경우
2. 진정의 내용이 명백히 거짓이거나 이유 없다고 인정되는 경우
3. 피해자가 아닌 사람이 한 진정에서 **피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우**
4. 진정의 원인이 된 **사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 진정한 경우**. 다만, 진정의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
5. 진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 **법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우**. 다만, 수사기관이 인지하여 수사 중인 「형법」 제123조부터 제125조까지의 죄에 해당하는 사건과 같은 사안에 대하여 위원회에 진정이 접수된 경우에는 그러하지 아니하다.
6. 진정이 익명이나 가명으로 제출된 경우
7. 진정이 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
8. 진정인이 진정을 취하한 경우

- 9. 위원회가 기각한 진정과 같은 사실에 대하여 다시 진정한 경우
- 10. 진정의 취지가 그 진정의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

- 기각 : 진정 내용이 사실임이 입증되지 않거나, 인권침해나 차별행위에 해당하지 않는다고 판단되거나, 피해 회복이 이루어지는 등으로 별도의 구제 조치가 필요없다고 인정되는 경우에는 진정이 기각될 수 있습니다.

국가인권위원회법

제39조 (진정의 기각) ① 위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 진정을 기각한다.

1. 진정의 내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우
2. 조사 결과 제30조제1항에 따른 인권침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우
3. 이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우

- 진정이 기각·각하된 경우 → 행정법원에 취소소송을 제기할 수 있습니다.

헌법재판소 2015. 3. 26. 자 2013헌마214 결정

국가인권위원회는 법률상의 독립된 국가기관이고, 피해자인 진정인에게는 국가인권위원회법이 정하고 있는 구제조치를 신청할 법률상 신청권이 있는데 국가인권위원회가 진정을 각하 및 기각결정을 할 경우 피해자인 진정인으로서 자신의 인격권 등을 침해하는 인권침해 또는 차별행위 등이 시정되고 그에 따른 구제조치를 받을 권리를 박탈당하게 되므로, 진정에 대한 국가인권위원회의 각하 및 기각결정은 피해자인 진정인의 권리행사에 중대한 지장을 초래하는 것으로서 항고소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하므로, 그에 대한 다툼은 우선 행정심판이나 행정소송에 의하여야 할 것이다. 따라서 이 사건 심판청구는 행정심판이나 행

정소송 등의 사전 구제절차를 모두 거친 후 청구된 것이 아니므로 보충성 요건을 충족하지 못하였다.

다. 긴급구제 조치

국가인권위원회는 인권침해나 차별행위가 계속되고 있다는 개연성이 있고, 피해 발생을 막기 위한 긴급한 필요가 있는 경우에는 **진정인·피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로** 소속 기관에 의료, 급식 제공 등 다양한 긴급구제 조치를 권고할 수 있습니다. **경찰이 농성장에 의료품이나 의복, 물, 식료품 등 물품 반입을 막는 경우가 대표적입니다.**

국가인권위원회법

제48조 (긴급구제 조치의 권고) ① 위원회는 진정을 접수한 후 **조사대상** 인권침해나 차별행위가 계속되고 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방지할 경우 회복하기 어려운 피해가 발생할 우려가 있다고 인정하면 그 진정에 대한 결정 이전에 **진정인이나 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 피진정인, 그 소속기관등의 장에게 다음 각 호의 어느 하나의 조치를 하도록 권고할 수 있다.**

1. 의료, 급식, 의복 등의 제공
2. 장소, 시설, 자료 등에 대한 현장조사 및 감정 또는 다른 기관이 하는 검증 및 감정에 대한 참여
3. 시설수용자의 구금 또는 수용 장소의 변경
4. 인권침해나 차별행위의 중지
5. 인권침해나 차별행위를 하고 있다고 판단되는 공무원 등을 그 직무에서 배제하는 조치
6. 그 밖에 피해자의 생명, 신체의 안전을 위하여 필요한 사항

② 위원회는 필요하다고 인정하면 당사자 또는 관계인 등의 생명과 신체의 안전, 명예의 보호, 증거의 확보 또는 증거 인멸의 방지를 위하여 필요한 조치를 하거나 관계인 및 그 소속기관등의 장에게 그 조치를 권고할 수 있다.

제60조 (긴급구제 조치 방해) 제48조제1항 또는 제2항에 따라 위원회가 하는 조치를 방해한 사람은 **1년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.**

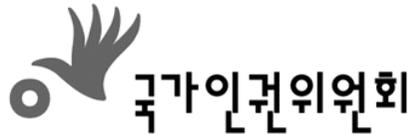
인권위 '쌍용차 진압 자제' 긴급구제 권고

입력 2009.08.05. 15:54 수정 2009.08.05. 15:54 댓글 0개

"인명피해 위험 커...조사관 6명 현장 파견"

(서울=연합뉴스) 김태균 기자 = 국가인권위원회는 5일 다수의 인명 피해가 우려된다며 쌍용자동차 평택공장의 강제진압을 최대한 자제해야 한다는 긴급구제 조치를 경기지방경찰청장에게 권고했다.

인권위는 이날 배포한 보도자료에서 "기존의 진압작전으로 이미 큰 인명피해가 일어났다. 경찰은 농성자와 진압대원의 생명과 안전을 보장하지 못하는 위험한 강제진압을 최대한 자제하라"라고 강조했다.



국가인권위원회

서울 중구 무교로(을지로1가) 금세기 빌딩 11층 | 전화 02 2125 9973 | 팩스 02 2125 9898 | 언론홍보담당 윤설아(ipsls00@nhrc.go.kr)

보도자료 | 2013년 7월 25일 | 담당자: 박광우, 조사국 조사총괄과(전화 02-2125-9621)

"경찰의 대한문 앞 집회 제한 긴급구제 결정"

- 인권위, 신고된 집회 보장될 수 있도록 조치할 것을 권고 -

장애시설 성폭행사건 고발한 직원, 내부고발자로 낙인찍혀...인권위 긴급구제

입력 2018-02-12 17:53

인권위는 12일 임시상임위원회를 개최해 경기도 이천의 한 장애인시설 원장에게 인권침해 행위 중지를 권고하고, 내부고발자로 낙인찍힌 직원 A씨에 대한 법률구조를 대한변협법률구조재단에 요청했다.

7. 공정거래위원회

가. 공정거래위원회의 역할

공정거래위원회는 독점 및 불공정 거래에 관한 사안을 심의 의결하기 위해 설립된 국무총리 소속의 중앙행정기관이자 합의제 준사법기관으로 **경쟁정책을 수립 운영하며 공정거래 관련 사건을 심결 처리**합니다.

공정거래위원회는 독점규제 및 공정거래에 관한 법률(공정거래법), 하도급 거래 공정화에 관한 법률(하도급법), 가맹사업거래의 공정화에 관한 법률(가맹사업법), 대규모유통업에서의 거래 공정화에 관한 법률(유통업법), 대리점 거래의 공정화에 관한 법률(대리점법)과 같은 **여러 공정거래 관련 법률상의 규제 위반 여부를 조사하고 위반 사항 발견시 시정조치, 과징금 부과 등 처분을 내립니다.**

최근 김상조 위원장이 임명된 뒤, 재벌·대기업의 일감 몰아주기, 물량 밀어내기, 구매 강요, 영업 개입 등 이른바 '갑질'이나 담합 행위 등 부당 행위에 대하여 적극적인 태도를 보여 주목받고 있습니다.

※ 이하 인용된 법령 중 적용 예외 사항이나 세부 사항은 일부 생략하였으니, 사안 검토시 반드시 법률과 하위 규정을 전부 확인하시기 바랍니다.

나. 공정거래법상 규제 사항

독점규제 및 공정거래에 관한 법률이 규제하는 사항은 매우 다양합니다. 그 중 주요한 사항은 다음과 같습니다. **위반 사항의 유형과 판단 기준은 대통령령에 세부적으로 규정되어 있습니다.**

공정거래위원회는 사업자가 규제 사항을 위반하였을 경우 당해 행위의 중지, 시정

명령을 받은 사실의 공표 기타 **시정조치**를 내릴 수 있으며, 매출액이나 위반행위로 인하여 얻은 이익 등을 기준으로 **과징금**이나 **이행강제금**을 부과할 수 있습니다.

1) 시장지배적지위 남용행위 : 이른바 '갑질'

독점규제 및 공정거래에 관한 법률

제2조 (정의) 7. "시장지배적사업자"라 함은 일정한 거래분야의 공급자나 수요자로서 단독으로 또는 다른 사업자와 함께 상품이나 용역의 가격·수량·품질 기타의 거래조건을 결정·유지 또는 변경할 수 있는 시장지위를 가진 사업자를 말한다. 시장지배적사업자를 판단함에 있어서는 시장점유율, 진입장벽의 존재 및 정도, 경쟁사업자의 상대적 규모등을 종합적으로 고려한다.

제3조의2 (시장지배적지위의 남용금지) ① 시장지배적사업자는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 "남용행위"라 한다)를 하여서는 아니된다.

1. 상품의 가격이나 용역의 대가(이하 "가격"이라 한다)를 부당하게 결정·유지 또는 변경하는 행위
2. 상품의 판매 또는 용역의 제공을 부당하게 조절하는 행위
3. 다른 사업자의 사업활동을 부당하게 방해하는 행위
4. 새로운 경쟁사업자의 참가를 부당하게 방해하는 행위
5. 부당하게 경쟁사업자를 배제하기 위하여 거래하거나 소비자의 이익을 현저히 저해할 우려가 있는 행위

'이투데이 뉴스'

공정위, '시장지배력 남용' 지멘스에 과징금 62억 원 부과

후속 시장 시장지배력 남용행위 첫 제재

최종수정 2018-01-17 12:36

지멘스는 2014년 1월부터 자사가 아닌 다른 업체에서 수리받는 병원에 서비스키를 발급해줄 땐 상대적으로 비싼 가격으로 까다롭게 발급해 차별한 것으로 조사됐다.

이로 인해 해당 시장은 지멘스와 중소기업 4개가 점유하고 있었는데 2곳 업체가 사업을 접은 것으로 드러났다.

아울러 서비스키 발급 지연으로 병원이 법령에 따라 의무적으로 수행해야 하는 안전 검사가 지연되는 상황이 벌어지기도 했다.

장비 안전점검은 판매사인 지멘스가 의무적으로 해야 함에도 지멘스는 다른 업체에서 수리받으면 안전에 문제가 생길 수 있다는 오인 가능성이 큰 공문도 병원들에 보냈다고 공정위는 밝혔다.

2) 기업결합 제한, 경제력집중 억제 : 순환출자, 채무보증 등

독점규제 및 공정거래에 관한 법률

제7조 (기업결합의 제한) ① 누구든지 직접 또는 대통령령이 정하는 특수한 관계에 있는 자(이하 "특수관계인"이라 한다)를 통하여 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 "기업결합"이라 한다)로서 일정한 거래분야에서 경쟁을 실질적으로 제한하는 행위를 하여서는 아니된다. <단서 생략>

1. 다른 회사의 주식의 취득 또는 소유
2. 임원 또는 종업원(계속하여 회사의 업무에 종사하는 자로서 임원외의 자를 말한다. 이하 같다)에 의한 다른 회사의 임원지위의 겸임(이하 "임원겸임"이라 한다)
3. 다른 회사와의 합병
4. 다른 회사의 영업의 전부 또는 주요부분의 양수·임차 또는 경영의 수임이나 다른 회사의 영업용고정자산의 전부 또는 주요부분의 양수(이하 "영업양수"라 한다)
5. 새로운 회사설립에의 참여. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우는 제외한다.
가. 특수관계인(대통령령이 정하는 자를 제외한다)외의 자는 참여하지 아니하는

경우

나. 「상법」 제530조의2(회사의 분할·분할합병)제1항의 규정에 의하여 분할에 의한 회사설립에 참여하는 경우

제9조 (상호출자의 금지등) ① 상호출자제한기업집단에 속하는 회사는 자기의 주식을 취득 또는 소유하고 있는 계열회사의 주식을 취득 또는 소유하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 회사의 합병 또는 영업전부의 양수
2. 담보권의 실행 또는 대물변제의 수령

제9조의2 (순환출자의 금지) ② 상호출자제한기업집단에 속하는 회사는 순환출자를 형성하는 계열출자를 하여서는 아니 된다. <단서 생략>

제10조의2 (계열회사에 대한 채무보증의 금지) 상호출자제한기업집단에 속하는 회사(금융업 또는 보험업을 영위하는 회사는 제외한다)는 채무보증을 하여서는 아니 된다. <단서 생략>

독점규제 및 공정거래에 관한 법률 시행령

제11조 (특수관계인의 범위) 법 제7조(기업결합의 제한)제1항 본문에서 "대통령령이 정하는 특수한 관계에 있는 자"라 함은 회사 또는 회사외의 자와 다음 각호의 1에 해당하는 자를 말한다.

1. 당해 회사를 사실상 지배하고 있는 자
2. 동일인관련자. 다만, 제3조의2(기업집단으로부터의 제외)제1항의 규정에 의하여 동일인관련자로부터 분리된 자를 제외한다.
3. 경영을 지배하려는 공동의 목적을 가지고 당해 기업결합에 참여하는 자

3) 부당한 공동행위 : 가격, 서비스, 물량, 거래지역 담합 등

독점규제 및 공정거래에 관한 법률

제19조 (부당한 공동행위의 금지) ① 사업자는 계약·협정·결의 기타 어떠한 방법으로도 다른 사업자와 공동으로 부당하게 경쟁을 제한하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 것을 합의(이하 "부당한 공동행위"라 한다)하거나 다른 사업자로 하여금 이를 행하도록 하여서는 아니된다.

1. 가격을 결정·유지 또는 변경하는 행위
2. 상품 또는 용역의 거래조건이나, 그 대금 또는 대가의 지급조건을 정하는 행위

3. 상품의 생산·출고·수송 또는 거래의 제한이나 용역의 거래를 제한하는 행위
 4. 거래지역 또는 거래상대방을 제한하는 행위
 5. 생산 또는 용역의 거래를 위한 설비의 신설 또는 증설이나 장비의 도입을 방해하거나 제한하는 행위
 6. 상품 또는 용역의 생산·거래 시에 그 상품 또는 용역의 종류·규격을 제한하는 행위
 7. 영업의 주요부문을 공동으로 수행·관리하거나 수행·관리하기 위한 회사등을 설립하는 행위
 8. 입찰 또는 경매에 있어 낙찰자, 경락자(競落者), 투찰(投札)가격, 낙찰가격 또는 경락가격, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 결정하는 행위
 9. 제1호부터 제8호까지 외의 행위로서 다른 사업자(그 행위를 한 사업자를 포함한다)의 사업활동 또는 사업내용을 방해하거나 제한함으로써 일정한 거래분야에서 경쟁을 실질적으로 제한하는 행위
- ④ 제1항에 규정된 부당한 공동행위를 할 것을 약정하는 계약등은 사업자간에 있어서는 이를 무효로 한다.

현대제철, 11년간 공기업 입찰담합 주도... 256억 과징금

입력 2017-12-21 05:06

현대제철과 세아제강 등 6개 업체는 2003년 1월~2013년 12월 11년간 무려 33건의 입찰을 담합했다. 이들 업체는 가스공사가 2000년대 초반 가스 주배관 공사를 확대 하면서 강철 파이프 수요가 늘어나자 저가 수주로 수익이 줄어드는 것을 우려해 짬 짜미를 시작했다. 현대제철 등은 입찰 당일 낙찰예정사로 합의된 사업자는 '들러리' 사업자에게 입찰 가격을 알려주고, 들러리 사업자들은 이 가격대로 투찰하는 방법으로 물량을 나눠먹었다. 가스공사가 2011년부터 입찰방식을 대면에서 전자방식으로 바꾸자, 이들 업체 담당자들은 한자리에 모여 입찰하거나 낙찰예정사의 직원이 들러리 업체를 방문해 서로 감시하며 담합을 이어갔다.

4) 불공정거래행위 : 물량밀어내기, 일감몰아주기(내부거래) 등

독점규제 및 공정거래에 관한 법률

제23조 (불공정거래행위의 금지) ① 사업자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위로서 공정한 거래를 저해할 우려가 있는 행위(이하 "불공정거래행위"라 한다)를 하거나, 계열회사 또는 다른 사업자로 하여금 이를 행하도록 하여서는 아니된다.

1. 부당하게 거래를 거절하거나 거래의 상대방을 차별하여 취급하는 행위
2. 부당하게 경쟁자를 배제하는 행위
3. 부당하게 경쟁자의 고객을 자기와 거래하도록 유인하거나 강제하는 행위
4. 자기의 거래상의 지위를 부당하게 이용하여 상대방과 거래하는 행위
5. 거래의 상대방의 사업활동을 부당하게 구속하는 조건으로 거래하거나 다른 사업자의 사업활동을 방해하는 행위
7. 부당하게 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 통하여 **특수관계인 또는 다른 회사를 지원하는 행위**
 - 가. 특수관계인 또는 다른 회사에 대하여 가지급금·대여금·인력·부동산·유가증권·상품·용역·무체재산권 등을 제공하거나 **상당히 유리한 조건으로 거래하는 행위**
 - 나. 다른 사업자와 직접 상품·용역을 거래하면 **상당히 유리함에도 불구하고 거래상 실질적인 역할이 없는 특수관계인이나 다른 회사를 매개로 거래하는 행위**
8. 제1호 내지 제7호이외의 행위로서 공정한 거래를 저해할 우려가 있는 행위

공정위, '부품 밀어내기' 현대모비스에 과징금 부과

박용하 기자 yong14h@kyunghyang.com



입력 : 2018.02.08 21:25:01

- 물품 강매에 목표미달 땀 경위서
- 전 대표·전 부사장엔 검찰 고발

공정거래위원회가 대리점들이 원치 않는 물품을 강매하고, 이를 팔지 못하면 경위서까지 써내게 한 현대모비스를 검찰에 고발기로 했다.

시민단체들 “현대제철, 글로벌비스에 일감몰아주기·사돈기업인 삼표에 특혜 정황”

기사입력 2017.11.27 18:33:35 | 최종수정 2017.11.27 18:33:35 | 이종해 | hey333@kukinews

27일 민주사회를위한변호사회(민변)-금속노조·참여연대에 따르면 이들은 이날 오전 국회 정론관에서 기자회견을 열고 현대제철·현대글로벌비스·삼표의 독점 규제 및 공정거래에 관한 법률 위반(불공정거래 행위의 금지) 의혹을 공정위에 신고했다.

시민단체들은 현대제철은 광업회사-물류회사-현대제철로 이어지는 석회석 공급 구조를 이루고 있는데 현대글로벌비스와 삼표가 이 사이에 끼어 부당이익을 챙기고 그 부담은 일부 물류회사에 전가한 의혹이 있다고 전했다.

또한 이들은 삼표는 석회석 운반에 관한 특별한 기술이 없는 기업인데 현대글로벌비스가 삼표에 운송 업무를 재하도급해 삼표에 일종의 통행세를 챙겨 주려했을 가능성이 보인다고 공정거래법 23조 1항7호(부당지원행위 금지) 위반 혐의로 공정위에 조사를 요청했다.

5) 특수관계인에 대한 부당이익 제공 등 금지 : 일감몰아주기

독점규제 및 공정거래에 관한 법률

제23조의2 (특수관계인에 대한 부당한 이익제공 등 금지) ① 공시대상기업집단(동일인이 자연인인 기업집단으로 한정한다)에 속하는 회사는 특수관계인(동일인 및 그 친족에 한정한다. 이하 이 조에서 같다)이나 특수관계인이 대통령령으로 정하는 비율 이상의 주식을 보유한 계열회사와 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 통하여 특수관계인에게 부당한 이익을 귀속시키는 행위를 하여서는 아니 된다. 이 경우 각 호에 해당하는 행위의 유형 또는 기준은 대통령령으로 정한다.
[개정 2017.4.18] [[시행일 2017.7.19]]

1. 정상적인 거래에서 적용되거나 적용될 것으로 판단되는 조건보다 상당히 유리한 조건으로 거래하는 행위
2. 회사가 직접 또는 자신이 지배하고 있는 회사를 통하여 수행할 경우 회사에

상당한 이익이 될 사업기회를 제공하는 행위

3. 특수관계인과 현금, 그 밖의 금융상품을 상당히 유리한 조건으로 거래하는 행위
4. 사업능력, 재무상태, 신용도, 기술력, 품질, 가격 또는 거래조건 등에 대한 합리적인 고려나 다른 사업자와의 비교 없이 상당한 규모로 거래하는 행위

YTN 뉴스

공정위, '일감 몰아주기' 하이트진로 총수 2세 고발

Posted : 2018-01-15 14:33

총수 2세 회사인 서영이엔티는 맥주 캔 구매 과정에서 이른바 '통행세'를 받아 매출 규모가 2012년까지 6배 커졌고, 이후에도 비슷한 방법으로 하이트진로의 부당 지원을 받았습다.

이와 같은 일감 몰아주기로 몸집을 키운 서영이엔티는 박문덕 회장의 지분 증여 등을 거쳐 현재 하이트진로 그룹을 지배하는 최상위 회사가 됐습니다.

6) 사업자단체의 금지 행위

독점규제 및 공정거래에 관한 법률

제2조 (정의) 4. "사업자단체"라 함은 그 형태 여하를 불문하고 20이상의 사업자가 공동의 이익을 증진할 목적으로 조직한 결합체 또는 그 연합체를 말한다.

제26조 (사업자단체의 금지행위) ①사업자단체는 다음 각호의 1에 해당하는 행위를 하여서는 아니된다.

1. 제19조(부당한 공동행위의 금지) 제1항 각호의 행위에 의하여 부당하게 경쟁을 제한하는 행위
2. 일정한 거래분야에 있어서 현재 또는 장래의 사업자수를 제한하는 행위
3. 구성사업자(사업자단체의 구성원인 사업자를 말한다. 이하 같다)의 사업내용 또는 활동을 부당하게 제한하는 행위
4. 사업자에게 제23조(불공정거래행위의 금지)제1항 각호의 1의 규정에 의한 불공정거래행위 또는 제29조(재판매가격유지행위의 제한)의 규정에 의한 재판매

가격유지행위를 하게 하거나 이를 방조하는 행위

메디컬투데이 > 산업

산업

공정위, 충북급식조합 사업자단체금지행위 과징금 및 검찰 고발 조치

메디컬투데이 김동주(ed30109@mdtoday.co.kr) 기자

입력일 : 2017-10-29 11:50:00

29일 공정거래위원회는 충북급식재료공급업협동조합(이하 충북급식조합)의 조합원의 학교급식 재료 가격결정을 제한하고, 비조합원과의 거래 금지 및 트럭 보유대수 제한 등 자유롭고 공정한 경쟁을 저해하는 행위를 적발했다.

충북급식조합은 조합원간의 가격경쟁을 막고, 비조합원의 조합가입을 유도하기 위해 조합규약에 조합원인 간납업체로 하여금 직납업체에 공급하는 급식재료 가격을 조합원인 직납업체에게는 10% 할인을 적용하고, 비조합원인 직납업체에게는 할인하지 못하도록 규정한 후 이를 위반한 일부 조합원에 대해 이사회를 통해 '경고' 조치했다.

7) 재판매가격 유지행위 제한

독점규제 및 공정거래에 관한 법률

제29조 (재판매가격유지행위의 제한) ① 사업자는 재판매가격유지행위를 하여서는 아니된다. 다만, 상품이나 용역을 일정한 가격 이상으로 거래하지 못하도록 하는 최고가격유지행위로서 정당한 이유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

일화, 탄산수 판매가격 '갑질'..공정위 과징금 제재

파이낸셜뉴스 | 입력 : 2017.09.28 06:00 | 수정 : 2017.09.28 06:00

일화는 온라인 판매가격을 모니터링하면서 정해진 가격을 지키지 않는 대리점에게 가격 환원을 요구했다. 판매가격을 준수하지 않은 대리점에게 추가물량을 지급하지 않는 등 불이익 조치를 취했다. 이같은 행위는 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 위반이다.

박기홍 경쟁과장은 "일화는 탄산수 온라인 판매가격을 지정하고 판매가격 준수를 강제했다.

다. 하도급법상 규제 사항

1) 하도급대금 부당 결정 금지

하도급거래 공정화에 관한 법률

제4조 (부당한 하도급대금의 결정 금지) ① 원사업자는 수급사업자에게 제조등의 위탁을 하는 경우 부당하게 목적물등과 같거나 유사한 것에 대하여 일반적으로 지급되는 대가보다 낮은 수준으로 하도급대금을 결정하거나 하도급받도록 강요하여서는 아니 된다. ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 원사업자의 행위는 부당한 하도급대금의 결정으로 본다.

1. 정당한 사유 없이 일률적인 비율로 단가를 인하하여 하도급대금을 결정하는 행위
2. 협조요청 등 어떠한 명목으로든 일방적으로 일정 금액을 할당한 후 그 금액을 빼고 하도급대금을 결정하는 행위
3. 정당한 사유 없이 특정 수급사업자를 차별 취급하여 하도급대금을 결정하는 행위
4. 수급사업자에게 발주량 등 거래조건에 대하여 착오를 일으키게 하거나 다른 사업자의 견적 또는 거짓 견적을 내보이는 등의 방법으로 수급사업자를 속이고 이를 이용하여 하도급대금을 결정하는 행위
5. 원사업자가 일방적으로 낮은 단가에 의하여 하도급대금을 결정하는 행위
6. 수의계약(隨意契約)으로 하도급계약을 체결할 때 정당한 사유 없이 대통령령으로 정하는 바에 따른 직접공사비 항목의 값을 합한 금액보다 낮은 금액으로 하도급대금을 결정하는 행위
7. 경쟁입찰에 의하여 하도급계약을 체결할 때 정당한 사유 없이 최저가로 입찰한 금액보다 낮은 금액으로 하도급대금을 결정하는 행위
8. 계속적 거래계약에서 원사업자의 경영적자, 판매가격 인하 등 수급사업자의 책임으로 돌릴 수 없는 사유로 수급사업자에게 불리하게 하도급대금을 결정하는 행위

공정위, 하도급업체 '갑질' 삼광글라스에 과징금 15억·고발

2018-02-07 12:00 CBS노컷뉴스 박영석 기자

삼광글라스는 지난 2014년 4월부터 9월까지와 2016년 10월부터 지난해 3월까지 하도급업체 10곳을 대상으로 글라스락 뚜껑, 골판지 박스, 칼라 박스, 금형 등 각 품목별 단가를 2~7%씩 일률적인 비율로 인하한 것으로 드러났다.

특히 삼광글라스의 이같은 부당한 하도급대금 결정행위로 인해 하도급업체 10곳이 총 11억 3,600만 원의 손실을 입은 것으로 조사됐다.

2) 구매 강제 금지

하도급거래 공정화에 관한 법률

제5조 (물품 등의 구매강제 금지) 원사업자는 수급사업자에게 제조등의 위탁을 하는 경우에 그 목적물등에 대한 품질의 유지·개선 등 정당한 사유가 있는 경우 외에는 그가 지정하는 물품·장비 또는 역무의 공급 등을 수급사업자에게 매입 또는 사용(이용을 포함한다. 이하 같다)하도록 강요하여서는 아니 된다.

3) 부당 반품 금지

하도급거래 공정화에 관한 법률

제10조 (부당반품의 금지) ① 원사업자는 수급사업자로부터 목적물등의 납품등을 받은 경우 수급사업자에게 책임을 돌릴 사유가 없으면 그 목적물등을 수급사업자에게 반품(이하 "부당반품"이라 한다)하여서는 아니 된다. 다만, 용역위탁 가운데 역무의 공급을 위탁하는 경우에는 이를 적용하지 아니한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 원사업자의 행위는 부당반품으로 본다.

1. 거래 상대방으로부터의 발주취소 또는 경제상황의 변동 등을 이유로 목적물등을 반품하는 행위
2. 감사의 기준 및 방법을 불명확하게 정함으로써 목적물등을 부당하게 불합격으

로 판정하여 이를 반품하는 행위

3. 원사업자가 공급한 원재료의 품질불량으로 인하여 목적물등이 불합격품으로 판정되었음에도 불구하고 이를 반품하는 행위
4. 원사업자의 원재료 공급 지연으로 인하여 납기가 지연되었음에도 불구하고 이를 이유로 목적물등을 반품하는 행위

4) 하도급대금 부당 감액 금지

하도급거래 공정화에 관한 법률

제11조 (감액금지) ① 원사업자는 제조등의 위탁을 할 때 정한 하도급대금을 감액하여서는 아니 된다. 다만, 원사업자가 정당한 사유를 입증한 경우에는 하도급대금을 감액할 수 있다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 원사업자의 행위는 정당한 사유에 의한 행위로 보지 아니한다.

1. 위탁할 때 하도급대금을 감액할 조건 등을 명시하지 아니하고 위탁 후 협조요청 또는 거래 상대방으로부터의 발주취소, 경제상황의 변동 등 불합리한 이유를 들어 하도급대금을 감액하는 행위
2. 수급사업자와 단가 인하에 관한 합의가 성립된 경우 그 합의 성립 전에 위탁한 부분에 대하여도 합의 내용을 소급하여 적용하는 방법으로 하도급대금을 감액하는 행위
3. 하도급대금을 현금으로 지급하거나 지급기일 전에 지급하는 것을 이유로 하도급대금을 지나치게 감액하는 행위
4. 원사업자에 대한 손해발생에 실질적 영향을 미치지 아니하는 수급사업자의 과오를 이유로 하도급대금을 감액하는 행위
5. 목적물등의 제조·수리·시공 또는 용역수행에 필요한 물품 등을 자기로부터 사게 하거나 자기의 장비 등을 사용하게 한 경우에 적정한 구매대금 또는 적정한 사용대가 이상의 금액을 하도급대금에서 공제하는 행위
6. 하도급대금 지급 시점의 물가나 자재가격 등이 납품등의 시점에 비하여 떨어진 것을 이유로 하도급대금을 감액하는 행위
7. 경영적자 또는 판매가격 인하 등 불합리한 이유로 부당하게 하도급대금을 감액하는 행위

8. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」, 「산업안전보건법」 등에 따라 원사업자가 부담하여야 하는 고용보험료, 산업안전보건관리비, 그 밖의 경비 등을 수급사업자에게 부담시키는 행위
9. 그 밖에 제1호부터 제8호까지의 규정에 준하는 것으로서 대통령령으로 정하는 행위



공정위, 하도급대금 부당 감액한 현대위아에 과징금 3억6100만원 부과

발행일 : 2017.06.25



현대자동차 계열사인 현대위아는 2013~2016년 자사 전자입찰시스템(A-ONE)을 이용해 최저가 경쟁입찰을 실시했다. 이 가운데 24건 입찰에서 합리적 사유 없이 최저가로 응찰한 수급사업자와 추가 금액 인하 협상을 진행, 최저가 입찰 금액보다 낮게 하도급대금을 결정했다.

현대위아는 같은 기간 현대차로부터 부품 하자 등을 이유로 소비자 불만제기에 대한 비용 분담을 요구받았다. 이 가운데 2309건은 자사에 귀책이 있거나 귀책사유가 불분명함에도 관련 부품 등을 납품한 28개 수급사업자에게 비용(총 3400만원)을 부담시켰다. 해당 금액을 하도급대금에서 공제했다.

5) 기타 금지 사항 : 부당이익 요구, 경영간섭, 보복조치 등

하도급거래 공정화에 관한 법률

제12조의2 (경제적 이익의 부당요구 금지) 원사업자는 정당한 사유 없이 수급사업자에게 자기 또는 제3자를 위하여 금전, 물품, 용역, 그 밖의 경제적 이익을 제공하도록 하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제18조 (부당한 경영간섭의 금지) [시행일 2018.7.17]

- ① 원사업자는 하도급거래량을 조절하는 방법 등을 이용하여 수급사업자의 경영에 간섭하여서는 아니 된다.
- ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 원사업자의 행위는 부당한 경영간섭으로

본다.

1. 정당한 사유 없이 수급사업자가 기술자료를 해외에 수출하는 행위를 제한하거나 기술자료의 수출을 이유로 거래를 제한하는 행위
2. 정당한 사유 없이 수급사업자로 하여금 자기 또는 자기가 지정하는 사업자와 거래하도록 구속하는 행위
3. 정당한 사유 없이 수급사업자에게 원가자료 등 공정거래위원회가 고시하는 **경영상의 정보를 요구하는 행위**

제19조 (보복조치의 금지) [시행일 2018.7.17]

원사업자는 수급사업자 또는 조합이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 그 수급사업자에 대하여 수주기회(受注機會)를 제한하거나 거래의 정지, 그 밖에 **불이익을 주는 행위**를 하여서는 아니 된다.

1. 원사업자가 이 법을 위반하였음을 관계 기관 등에 신고한 행위
 2. 제16조의2제1항 또는 제2항의 원사업자에 대한 하도급대금의 조정신청 또는 같은 조 제8항의 하도급분쟁조정협의회에 대한 조정신청
- 2의2. 관계 기관의 조사에 협조한 행위
3. 제22조의2제2항에 따라 하도급거래 서면실태조사를 위하여 공정거래위원회가 요구한 자료를 제출한 행위

6) 공급원가 변동시 하도급 대금 조정 : 최저임금 인상 관련

개정법에 따르면 임금 등 '공급원가' 변동시에도 하도급대금 조정을 신청할 수 있습니다. 현행법은 '원재료' 가격 변동시에만 가능했습니다.

하도급거래 공정화에 관한 법률

제16조의2 (공급원가 변동에 따른 하도급대금의 조정) [시행일 2018.7.17.]

- ① 수급사업자는 제조등의 위탁을 받은 후 목적물등의 **공급원가가 변동되어 하도급대금의 조정(調整)이 불가피한 경우에는 원사업자에게 하도급대금의 조정을 신청할 수 있다.**

라. 공정거래위원회 사건 처리 절차

1.인지 단계	직권 인지 신고 ← 공정거래위원회 홈페이지 (불공정거래신고)
2.조사 단계	사건착수 보고 조사권 발동 조사 후 사건처리 종결 / 위원회 상정 결정
3.위원회 상정	사무처장 결재 후 위원회 상정 심의일 확정·통보
4.위원회 심의	피심안과 심사관을 출석시켜 사실관계 등 확인 양자간 주장, 위원들 질문이 끝나고 심사관 조치의견 발표 후 피 심인 최후진술
5.합의 단계	위원들간 위법여부, 조치 내용 등 논의·합의
6.의결	합의 후 위원들이 자기의 견해에 따라 서명 날인
7.의결서 송달	의결서 정보를 피심인에게 송달 피심인의 의무발생 또는 권리행사 제한
8.불복 절차	의결서 송달 받은 날로부터 30일 내 이의신청 / 행정소송 제기

- **공정거래위원회 전속 고발권** : 독점규제 및 공정거래에 관한 법률(공정거래법), 하도급 거래 공정화에 관한 법률(하도급법), 가맹사업거래의 공정화에 관한 법률(가맹사업법), 대규모유통업에서의 거래 공정화에 관한 법률(유통업법), 대리점 거래의 공정화에 관한 법률(대리점법) 등 **공정거래 관련 법률 위반 행위는 공정거래위원회의 고발이 있어야만 기소할 수 있습니다.**

<p>독점규제 및 공정거래에 관한 법률</p> <p>제71조 (고발) ① 제66조(罰則) 및 제67조(罰則)의 죄는 공정거래위원회의 고발이 있어야 공소를 제기할 수 있다.</p>
--

- 사업자는 공정거래법 위반시 행위에 따라 많게는 3년 이하의 징역 또는 2억 원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다.

독점규제 및 공정거래에 관한 법률

제66조 (벌칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 2억원 이하의 벌금에 처한다.

제67조 (벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1억5천만원 이하의 벌금에 처한다.

제68조 (벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1억원 이하의 벌금에 처한다.

제69조의2 (과태료) ① 사업자 또는 사업자단체가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 1억원 이하, 회사 또는 사업자단체의 임원 또는 종업원, 그 밖의 이해관계인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

8. 법률정보 : 법령, 판례 검색

여러 국가기관과 업체가 법령, 하위규정, 판결·판정 등 법률정보를 제공하고 있습니다. 대부분 모바일 서비스(**모바일 버전, 앱**)도 제공하고 있어 법률정보 검색이 이전보다 훨씬 쉬워졌습니다. 다음, 네이버 등 포털사이트나 **구글(GOOGLE)**에서도 법률정보를 찾아볼 수 있습니다.

현재 대법원과 하급심 법원, 헌법재판소, 노동위원회의 판결·판정·결정 중 일부만이 공개되고 있습니다.

가. 법제처 국가법령정보센터

신뢰할 수 있는 법제처
국가법령정보센터

법령 행정규칙 자치법규 판례·해석례 발표·서식 학칙·규정 법령기타

법제처는 우리나라 모든 **법령 및 자치법규**를 제공합니다.

법령/자치법규 검색어를 입력하세요.

1948년 이전 공포법령 중 유효하는 법령을 찾지 못한 경우 국가기록원에서 검색해보세요

기관별	분야별	최신 법령정보	법령	행정규칙	판례	자치법규	자치법규 위법법령 개정알림
중앙부처	자치단체	유료도로관리권등록령시행규칙			국토교통부...	2018.2.19.	민간임대주택에 관한 특별...
고용노동부	서울특별시	우편법 시행규칙			과학기술성...	2018.2.19.	공유재산 및 물품 관리법...
교육부	부산광역시	도시·벽외 교육건축법 시행규칙			교육부령	2018.2.19.	건기용품 및 생활용품 안...

나. 로앤비

PC버전에서는 유료회원가입을 하지 않으면 판결 전문을 볼 수 없으나, 모바일 앱(무료)에서는 사건번호를 알면 판결 전문을 볼 수 있습니다.

THOMSON REUTERS **LAWnB** | 로앤비

통합검색 로그인 | 마이로앤비 | 고객센터 | 도움말

소송도우미 | 생활법률 | 교육센터 | 운주

판례 법령 문헌 법조인 서식 행정자료 기업법무 뉴스 해외법률

ID 비밀번호 보안인증 회원가입 ID / 비밀번호 찾기 ID재설정 서비스안내 PC인용안내 고객센터

효율적인 국가 간 거래 업무
CROSS-BORDER TRANSACTIONS.
이제부터 가능합니다.
Practical Law 무료체험 신청하기

LAWnB | 운주 **심무중심**
법령해설서
www.onju.com

업데이트 뉴스

- [판례]각급법원 공보 제 174호(201...
• 법령 02월 13일자 업데이트

공지사항

- 로앤비 견본계판 주요 변경 사항 안내
• PM 작업 안내드립니다. (2월 3일 토...
오늘의 시행법령
- 오늘 시행되는 법령이 없습니다.

최신주요자료

판례 법령 문헌 법조인 행정자료 기타

- 그룹 내 계열사 간 지원, 배임 단정은 잘못
• '여성할례'는 난민이 규정한 학대... 첫 판결
• 재정신청 인용돼 이미 분할절차 진행 됐다면
• 범죄피해자보호법 따라 이미 유족 구조금 받았다면...
• '게일머니' 단속 총력' 중계사들이 로열티 처벌 못해
• 소프트웨어 '일시적 저장' 개념 명확히...

LAWnB EDU

오르러면

- 05.09 미국변호사시험(2019년 2월...
• 03.29 채권회수 45문 45답
• 03.16 2018 노동관계법 변화호를...
• 02.26 영문계약실무 기본과정 (1...
• 02.26 [기본+심화] 영문계약실무...
• 02.22 주주총회-이사회운영 법률...
온라면
- [특목] 하도급거래공정화 법률...
• 미국변호사시험(2019년 2월/7...

로앤비 법률정보 PC버전 판례

판례 검색 검색 서울중앙지방법원 2017. 8. 31. 선고 2011가합105381, 105398, 105404, 105411 판결 【임금】

최신 공포판례

대법원

- 제531호 [2018.02.01]
- 제530호 [2018.01.15]
- 제529호 [2018.01.01]
- 제528호 [2017.12.15]

헌법재판소

- 제255호 [2017.12.28]
- 제254호 [2017.11.30]

각급법원

- 제174호 [2018.02.10]
- 제173호 [2018.01.10]

【판시사항】

자동차를 제조·판매하는 갑 주식회사가 상여금과 영업적 근로자들에게 지급된 임비, 종식대를 제외한 채 통상임금을 산정한 후 이를 기초로 근로자들에게 연장근로수당 등을 지급하였는데, 갑 회사의 근로자인 을 등이 상여금 등을 통상임금에 포함하여 재산정한 연장근로수당 등의 미지급분의 지급을 구한 사안에서, 갑 회사는 상여금 및 종식대를 포함한 통상임금을 기준으로 재산정한 법정수당액과 이미 지급한 법정수당 차액 상당을 을 등에게 지급할 의무가 있고, 그로 말미암아 갑 회사가 갑당할 수 없을 만큼의 기업의 중대한 경영상 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 할 것이라 단정할 수 없다고 한 사례

【재판요지】

판례 검색결과 다음자료 @ 메일

다. 이레이버 (E-LABOR 중앙경제)

노동 관련 법률정보를 전문적으로 제공하는 사이트입니다. 노동법령, 고용노동부 행정해석뿐만 아니라, 하급심 판결, 노동위원회 판정도 많이 등재되어 있고, 최근 노동 이슈, 사용자들의 관심사도 확인할 수 있습니다. (판결·판정 전문은 유료회원 가입을 해야 볼 수 있습니다.)

노동법령	> 고시	
법령	제목 ▼	SEARCH 리스트정렬 ▼
입법예고	구분	제목
개정법령	고시	가공·변형된 석면함유가능물질의 석면허용기준
예규	고시	가설공사 표준안전작업지침
훈령	고시	가스누출감지경보기설치에관한기술상의지침
> 고시		
별표		
서식		

라. 대법원 종합법률정보

통합검색	판례	법령	문헌	규칙/예규/선례
------	----	----	----	----------

검색대상 전체 판례 법령 문헌 규칙/예규/선례

대한민국 법원
종합법률정보

검색어를 입력하세요.

화제의판결 ● 더보기 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결 <직장 내 성희롱 피해 근로... 대법원 2017. 12. 22. 선고 2017도12346 판결 <뇌물수수 등 사건> [공20... 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016두38167 판결 <정액을 수입, 시행하는 고... 대법원 2017. 12. 5. 선고 2016두42913 판결 <국적국으로 송환될 경우 여... 대법원 2017. 12. 5. 선고 2017도6510 판결 <헌법재판소의 헌법불합치결... 대법원 2017. 11. 23. 선고 2015다1017 판결 <컴퓨터 프로그램의 영구적 ...	최신선고판례 ● 더보기 대법원 2017. 12. 22. 선고 2017두59420 판결 국적회복불허처분취소 [공2... 국적법 제9조 제2항 제2호 예서 국적회복 불허가 사유로 정한 "동행이 단정하지 못한 자"의 의미 및 이에 해당하는지 판단하는 방법 대법원 2017. 12. 22. 선고 2015다236820 판결 채무부존재확인·보험금 [... 대법원 2017. 12. 22. 선고 2014다223025 판결 탈퇴무효확인 [공2018상.2... 대법원 2017. 12. 22. 선고 2017두45063 판결 등록면허세등경정청구거부... 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결 손해배상(가) [공2018상.29... 대법원 2017. 12. 22. 선고 2017도12346 판결 특정범죄가중처벌등에관한...
--	--

마. 중앙노동위원회

중앙노동위원회는 초심·재심 판정 요지, 주요 판정사례(한글파일이나 PDF)를 제공 하고 있습니다.

		<input type="text" value="Search..."/>														
위원회 소식	판정·결정/조정	민원/참여마당	정책마당	위원회 소개												
판정·결정/조정	주요판정사례 홈 > 판정·결정/조정 > 주요판정사례															
판정·결정요지	<table border="1"> <tr> <td>자료구분</td> <td>전체</td> <td>제목</td> <td><input type="button" value="검색"/></td> </tr> </table>				자료구분	전체	제목	<input type="button" value="검색"/>								
자료구분	전체	제목	<input type="button" value="검색"/>													
주요판정사례	<table border="1"> <thead> <tr> <th>순번</th> <th>자료구분</th> <th>제목</th> <th>날짜</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>209</td> <td>공정대표</td> <td>노조사무실 미제공, 임금교섭 과정에서 의견 미수렴 및 근로시간면제 불안정 등은 합리적이 유 없는 차별로서 공정대표의무 위반으로 판정함 사례</td> <td>2018-02-02</td> </tr> <tr> <td>208</td> <td>공정대표</td> <td>소수 노동조합의 의견 수렴 없이 소수 노동조합 조합원에 대하여만 불리한 임금협약을 체결 한 것은 공정대표의무 위반이라고 판정한 사례</td> <td>2018-02-02</td> </tr> </tbody> </table>				순번	자료구분	제목	날짜	209	공정대표	노조사무실 미제공, 임금교섭 과정에서 의견 미수렴 및 근로시간면제 불안정 등은 합리적이 유 없는 차별로서 공정대표의무 위반으로 판정함 사례	2018-02-02	208	공정대표	소수 노동조합의 의견 수렴 없이 소수 노동조합 조합원에 대하여만 불리한 임금협약을 체결 한 것은 공정대표의무 위반이라고 판정한 사례	2018-02-02
순번	자료구분	제목	날짜													
209	공정대표	노조사무실 미제공, 임금교섭 과정에서 의견 미수렴 및 근로시간면제 불안정 등은 합리적이 유 없는 차별로서 공정대표의무 위반으로 판정함 사례	2018-02-02													
208	공정대표	소수 노동조합의 의견 수렴 없이 소수 노동조합 조합원에 대하여만 불리한 임금협약을 체결 한 것은 공정대표의무 위반이라고 판정한 사례	2018-02-02													
주요조정사례	지방노동위원회 <input type="button" value="GO"/>															

[별첨 1] 경찰, 검찰 고소장 양식

고 소 장

(고소장 기재사항 중 * 표시된 항목은 반드시 기재하여야 합니다.)

1. 고소인*

성 명 (상호·대표자)		주민등록번호 (법인등록번호)	-
주 소 (주사무소 소재지)	(현 거주지)		
직 업		사무실 주소	
전 화	(휴대폰)	(자택)	(사무실)
이메일			
대리인에 의한 고소	<input type="checkbox"/> 법정대리인 (성명 : _____ , 연락처 _____) <input type="checkbox"/> 고소대리인 (성명 : 변호사 _____ , 연락처 _____)		

※ 고소인이 법인 또는 단체인 경우에는 상호 또는 단체명, 대표자, 법인등록번호(또는 사업자등록번호), 주된 사무소의 소재지, 전화 등 연락처를 기재해야 하며, 법인의 경우에는 법인등기부 등본이 첨부되어야 합니다.

※ 미성년자의 친권자 등 법정대리인이 고소하는 경우 및 변호사에 의한 고소대리의 경우 법정대리인 관계, 변호사 선임을 증명할 수 있는 서류를 첨부하시기 바랍니다.

2. 피고소인*

성 명		주민등록번호	-
주 소	(현 거주지)		
직 업		사무실 주소	
전 화	(휴대폰)	(자택)	(사무실)
이메일			
기타사항			

※ 기타사항에는 고소인과의 관계 및 피고소인의 인적사항과 연락처를 정확히 알 수 없을 경우 피고소인의 성별, 특징적 외모, 인상착의 등을 구체적으로 기재하시기 바랍니다.

3. 고소취지*

(죄명 및 피고소인에 대한 처벌의사 기재)

고소인은 피고소인을 ○○죄로 고소하오니 처벌하여 주시기 바랍니다.*

4. 범죄사실*

※ 범죄사실은 형법 등 처벌법규에 해당하는 사실에 대하여 일시, 장소, 범행방법, 결과 등을 구체적으로 특정하여 기재해야 하며, 고소인이 알고 있는 지식과 경험, 증거에 의해 사실로 인정되는 내용을 기재하여야 합니다.

5. 고소이유

※ 고소이유에는 피고소인의 범행 경위 및 정황, 고소를 하게 된 동기와 사유 등 범죄사실을 뒷받침하는 내용을 간략, 명료하게 기재해야 합니다.

6. 증거자료

(■ 해당란에 체크하여 주시기 바랍니다)

- 고소인은 고소인의 진술 외에 제출할 증거가 없습니다.
- 고소인은 고소인의 진술 외에 제출할 증거가 있습니다.
☞ 제출할 증거의 세부내역은 별지를 작성하여 첨부합니다.

7. 관련사건의 수사 및 재판 여부*

(■ 해당란에 체크하여 주시기 바랍니다)

① 중복 고소 여부	본 고소장과 같은 내용의 고소장을 다른 검찰청 또는 경찰서에 제출하거나 제출하였던 사실이 있습니다 <input type="checkbox"/> / 없습니다 <input type="checkbox"/>
② 관련 형사사건 수사 유무	본 고소장에 기재된 범죄사실과 관련된 사건 또는 공범에 대하여 검찰청이나 경찰서에서 수사 중에 있습니다 <input type="checkbox"/> / 수사 중에 있지 않습니다 <input type="checkbox"/>
③ 관련 민사소송 유 무	본 고소장에 기재된 범죄사실과 관련된 사건에 대하여 법원에서 민사소송 중에 있습니다 <input type="checkbox"/> / 민사소송 중에 있지 않습니다 <input type="checkbox"/>

기타사항

※ ①, ②항은 반드시 표시하여야 하며, 만일 본 고소내용과 동일한 사건 또는 관련 형사사건이 수사재판 중이라면 어느 검찰청, 경찰서에서 수사 중인지, 어느 법원에서 재판 중인지 아는 범위에서 기타사항란에 기재하여야 합니다.

8. 기타

(고소내용에 대한 진실확약)

본 고소장에 기재한 내용은 고소인이 알고 있는 지식과 경험을 바탕으로 모두 사실대로 작성하였으며, 만일 허위사실을 고소하였을 때에는 형법 제156조 무고죄로 처벌받을 것임을 서약합니다.

2006년 월 일*

고소인 _____ (인)*

제출인 _____ (인)

※ 고소장 제출일을 기재하여야 하며, 고소인 난에는 고소인이 직접 자필로 서명 날(무)인 해야 합니다. 또한 법정대리인이나 변호사에 의한 고소대리의 경우에는 제출인을 기재하여야 합니다.

○○경찰서 귀중

※ 고소장은 가까운 경찰서에 제출하셔도 됩니다.

별지 : 증거자료 세부 목록

(범죄사실 입증을 위해 제출하려는 증거에 대하여 아래 각 증거별로 해당 난을 구체적으로 작성해 주시기 바랍니다)

1. 인적증거 (목격자, 기타 참고인 등)

성 명		주민등록번호	-	
주 소	주택 : 직장 :		직업	
전 화	(휴대폰)	(주택)	(사무실)	
입증하려는 내용				

※ 참고인의 인적사항과 연락처를 정확히 알 수 없으면 참고인을 특정할 수 있도록 성별, 외모 등을 '입증하려는 내용'란에 아는 대로 기재하시기 바랍니다.

2. 증거서류 (진술서, 차용증, 각서, 금융거래내역서, 진단서 등)

순번	증거	작성자	제출 유무
1			<input type="checkbox"/> 접수시 제출 <input type="checkbox"/> 수사 중 제출
2			<input type="checkbox"/> 접수시 제출 <input type="checkbox"/> 수사 중 제출
3			<input type="checkbox"/> 접수시 제출 <input type="checkbox"/> 수사 중 제출
4			<input type="checkbox"/> 접수시 제출 <input type="checkbox"/> 수사 중 제출
5			<input type="checkbox"/> 접수시 제출 <input type="checkbox"/> 수사 중 제출

※ 증거란에 각 증거서류를 개별적으로 기재하고, 제출 유무란에는 고소장 접수시 제출하는지 또는 수사 중 제출할 예정인지 표시하시기 바랍니다.

3. 증거물

순번	증거	소유자	제출 유무
1			<input type="checkbox"/> 접수시 제출 <input type="checkbox"/> 수사 중 제출
2			<input type="checkbox"/> 접수시 제출 <input type="checkbox"/> 수사 중 제출
3			<input type="checkbox"/> 접수시 제출 <input type="checkbox"/> 수사 중 제출
4			<input type="checkbox"/> 접수시 제출 <input type="checkbox"/> 수사 중 제출
5			<input type="checkbox"/> 접수시 제출 <input type="checkbox"/> 수사 중 제출

※ 증거란에 각 증거물을 개별적으로 기재하고, 소유자란에는 고소장 제출시 누가 소유하고 있는지, 제출 유무란에는 고소장 접수시 제출하는지 또는 수사 중 제출할 예정인지 표시하시기 바랍니다.

4. 기타 증거

민원서류	
접수번호 :	
접수일시 :	
처리기한 :	
처리과 기록물 등록번호	

진 정 서

※ 진정인과 피진정인의 기재사항은 빠짐없이 기재 바랍니다.

진정인 (본인)	성명		주민등록번호				
	주소			전화번호			
	근로기간						
피진정인(사업주)	일반사업장	사업장명 (회사명 또는 상호)			사업장 전화 :		
		대표자		주민등록번호			
		소재지	본사			업종	
			근무지			근로자수	
	폐업한 경우	대표자 집 주소 :					
		대표자 전화번호 : - -					
	건설공사	공사명칭			가동여부		
		현장소재지			현장전화	- -	
		직영건설회사 (과장수급인)	회사명 :			전화번호 : - -	
			대표자성명 :	소재지 :			
개인업자	성명 :	주소 :					
	전화번호 :			- 주민등록번호 :			

진정요지

2015년 월 일

진정인 : (인)

전결	지청장		결	과장	
처리과	감독과	담당	재		

우편번호 07262
서울시 영등포구 선유로 120
전화 : 02) 2639-2100~5

서울지방고용노동청 서울남부지청장 귀하

[별첨 4] 국가인권위원회 진정서 양식

접수날짜	년	월	일	사건번호
진 정 서				
1. 진정인 (단체의 경우 단체 및 대표자를 함께 써 주시기 바랍니다.)				
① 이름*	② 생년월일*	③ 성별*	④ 국적*	
⑤ 주소*				
⑥ 연락처(전화, 휴대전화 또는 이메일)*				
2.1. 피해자 (진정인과 피해자가 다른 경우에 써 주시기 바랍니다.)				
① 이름*	② 생년월일*	③ 성별*	④ 국적*	
⑤ 주소*				
⑥ 연락처(전화, 휴대전화 또는 이메일)*				
⑦ 진정인과의 관계*			⑧ 기타	
2.2 진정인과 피해자가 다른 경우, 피해자는 진정을 하는 사실을 알고 있습니까?				
① 알고 있으며 조사를 원한다 () ② 알고 있지만 조사를 원하지 않는다 ()				
③ 모르고 있다 () ④ 알고는 있으나 조사를 원하는지 여부는 모르겠다 ()				
3. 피해자의 인권을 침해하거나 차별행위를 한 당사자(피진정인)는 누구입니까?				
① 이름		② 소속		
③ 연락처				
4. 피해자가 당한 인권침해 또는 차별행위에 관하여				
① 수사기관에 고소·고발·진정을 제기하신 일이 있습니까?				
<input type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음				
② 법원·헌법재판소 등 권리구제기관의 구제절차를 제기하신 일이 있습니까?				
<input type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음				
있다면 언제, 누구의 이름으로 하였습니까?				
<input type="checkbox"/> 언제 ()		<input type="checkbox"/> 기관 및 사건번호 ()		
③ 국가인권위원회에 동일한 사안에 대하여 진정을 하신 일이 있습니까?				
<input type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음				
있다면 언제, 누구의 이름으로 하였습니까?				
<input type="checkbox"/> 언제 ()		<input type="checkbox"/> 누구 ()		

5. 피해자가 어떤 내용의 인권침해 또는 차별행위를 당하였습니까?

① 때

② 장소

③ 내용(쓸 자리가 부족한 경우 별지에 계속 써주시기 바랍니다)

6. 피해자가 당한 인권침해 또는 차별행위를 보거나 잘 알고 있는 사람 또는 그 사실을 증명하는데 도움이 되는 증거나 자료가 있으면 써 주시기 바랍니다.

7. 첨부서류 : 있음 (서류명 : _____) 없음

진정인 _____ (서명 또는 날인)

* 아래 내용은 접수담당자가 기재하는 부분입니다.

수사기관 등에 진정·고소하면 조사 종결된다는 사실을 안내하였음

20 년 월 일

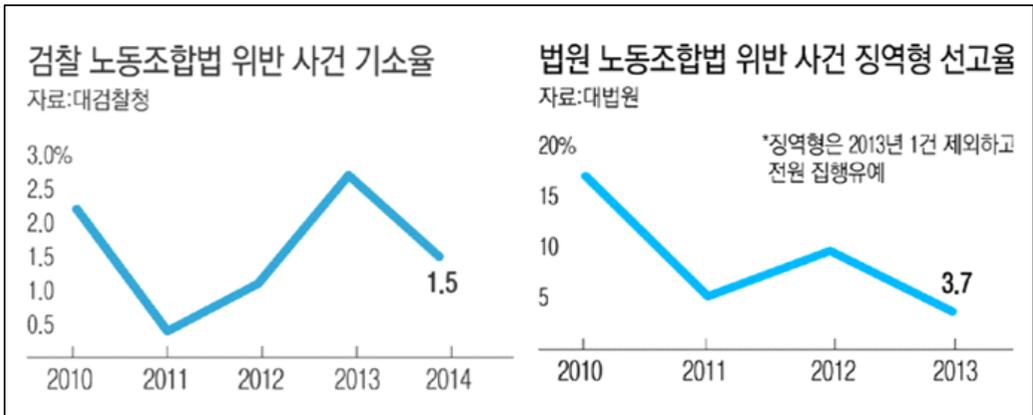
접수담당자 : 직급 성명 (서명 또는 날인)

제9강 부당노동행위와 노동조합의 대응

최영주 금속노조 법률원 노무사

I. 부당노동행위에 대한 수사과 처벌

1. 노조법위반 노동부 기소의견송치율, 검찰기소율, 법원선고등이 일반범죄에 비하여 현저히 낮음



〈표〉 최근 4년간 부당노동행위 및 노조법 위반 사건 처리현황

구분	노동부 기소의견 송치율	검찰 노조법 위반 기소율	검찰 평균 기소율
2013	20.2%	16.8%	44.4%
2014	19.9%	13.8%	42.8%
2015	19.9%	15.3%	39.6%
2016	19.6%	20.8%	40.1%
합계	19.9%	16.5%	41.7%

자료: 노동부·법무부

< 노조법위반 사건 검찰 처분 결과 >

연도	연간 사건수	기소			불기소 ²⁾		
		구속	불구속	구약식	기소유예	혐의없음	죄가안됨
2011	563	0	1	46	61	443	7
2012	952	0	12	126	74	703	0
2013	668	0	24	93	32	500	0
2014	765	0	15	92	43	586	0
2015	703	1	20	87	48	522	0
계	3,651	1	72	444	258	2,754	7
비율		0.03	1.97	12.16	7.07	75.43	0.19

< 일반 사건 검찰 처분 결과 >

연도	연간 사건수	기소			불기소		
		구속	불구속	구약식	기소유예	혐의없음	죄가안됨
2011	1,907,641	26,515	89,562	701,212	343,233	255,315	2,810
2012	1,918,474	27,615	110,981	631,237	353,808	294,748	2,953
2013	1,896,076	27,452	120,995	607,389	335,584	305,624	2,705
2014	1,846,606	28,769	135,200	540,418	318,686	316,391	3,095
2015	1,914,233	31,940	132,442	539,778	354,805	332,439	2,964
합계	9,483,030	142,291	589,180	3,020,034	1,706,116	1,504,517	14,527
비율		1.50	6.21	31.85	17.99	15.87	0.15

2. 검찰의 노조법위반 사건 혐의없음 처분 비율(75.43%)은 일반 범죄 혐의없음 처분 비율(15.87%)의 5배임.

노조법 위반 사건과 일반 형사 사건 사이에 법원의 징역형 선고 비율은 50배, 벌금형과 선고유예의 비율은 2배 이상의 현격한 차이가 있음.

< 노조법위반 형사공판사건³⁾ 제1심 법원 판결⁴⁾ >

연도	연간 처리 사건수	유기징역형	집행유예	벌금형	선고유예	무죄
2011	58	0	3	44	6	5
2012	62	0	6	42	4	9
2013	54	1	1	31	12	4
2014	35	0	6	20	4	1
2015	87	0	4	62	5	13
합계	296	1	20	199	31	32
비율		0.34	6.76	67.23	10.47	10.81

< 일반 형사공판사건 제1심 법원 판결 >

연도	연간 처리 사건수	유기징역형	집행유예	벌금형	선고유예	무죄
2011	278169	42652	61891	85449	4688	47947
2012	287883	41886	60624	85264	5003	60399
2013	260155	44883	63609	81442	3923	32543
2014	267077	51742	73675	85606	4037	21014
2015	257984	56089	77022	78283	3624	11858
합계	1,351,268	237,252	336,821	416,044	21,275	173,761
비율		17.56	24.93	30.79	1.57	12.86

2015년	사건수	구속	불구속	구약식	기소유예	혐의없음	죄가안됨
명예	35190	26	446	9509	4167	7877	637
		0.07 %	1.27 %	27.02 %	11.84 %	<u>22.38 %</u>	1.81 %
신용업	27999	510	2015	10903	5622	7521	113
		1.82 %	7.20 %	38.94 %	20.08 %	<u>26.86 %</u>	0.40 %
노조법 위반	703	1	20	87	48	522	0
		0.14 %	2.84 %	12.38 %	6.83 %	<u>74.25 %</u>	0.00 %

부당노동행위는 노동3권을 직접 침해하는 기업범죄인데, 검찰은 노동자들이 헌법상 보장된 쟁의행위 과정에서 우발적으로 발생하는 업무, 명예 관련 범죄³³⁾보다도 가벼운 처분을 내리고 있음.

33) 신용훼손, 업무방해, 경매·입찰방해 / 명예훼손, 모욕

3. 고용노동부의 최근 부당노동행위 기소의견

고용노동부에서 사업장 부당노동행위 기소의견 급증

문재인 정부 들어 부당노동행위 기소의견 급증
118건 중 상반기 28건 → 하반기 90건 ... 노동부, 의혹 제기된 사업장 기획감독 예고

배혜정 승인 2018.01.10 08:00 댓글 13

구분	기소	불기소	행정종결
불이익취급(1호)	31	77	50
반조합계약(2호)	2	15	7
단체교섭 거부·해태(3호)	12	95	19
지배·개입 및 운영비 원조(4호)	70	149	72
불이익취급(5호)	3	13	2
합계	118	349	150

자료 : 고용노동부

지난해 상반기(7월 기준)에 28건에 불과하던 기소의견 송치 사건이 하반기에 90건으로 3배가량 늘어, 국정감사 때 7월까지 271건의 부당노동행위 중기소의견 28건, 연말까지 5개월 동안 기소의견을 낸 사건이 90건으로 늘어남.

노동부 '사이버 부당노동행위 신고센터'를 확대 개편하고, 부당노동행위 정기감독을 늘릴 계획이다. 부당노동행위 의혹이 제기된 사업장에 대해서는 기획감독을 실시한다.

(매일노동뉴스 기사중에서)

4. 고용노동부 부당노동행위 수사 절차 매뉴얼 (2017.7.) 마련

▶ 사용자의 다양한 부당노동행위에 대한 수사 절차 마련

부당노동행위 수사 매뉴얼

▶ 부당노동행위에서 공범 처벌

나. 부당노동행위에서의 공범

- 부당노동행위는 “사용자라는 신분”을 요하는 신분범이므로 원칙적으로 노조 법상 사용자에 대해서만 부당노동행위로 규율할 수 있음
- 따라서 비신분자인 사용자 아닌 자(예: 원청업체, 노동조합 등)는 원칙적으로 부당노동행위의 주체가 될 수 없음
- 다만, 원청업체 또는 노동조합 등이 사용자의 부당노동행위에 가담한 경우, 형법상 공범 처벌의 법리에 따라 공동정범·교사범·종범의 예에 따라 처벌할 수 있음
 - ※ 우리나라는 노동조합의 부당노동행위를 규정하고 있지 않기 때문에 노동조합을 부당노동행위 주체(정범)로 처벌할 수는 없음. 다만, 노동조합도 공동정범, 교사범, 종범 등 사용자의 공범으로서 처벌될 수는 있음
- 부당노동행위 사건의 특성을 감안할 때, 직접 근로계약 당사자가 아닌 제3자에 대한 부당노동행위 공범 여부의 조사는 한층 더 어려움이 있으므로 보다 면밀한 조사 및 검토가 필요

▶ 내사, 입건, 강제수사 등 수사절차 마련

강제수사 : 형사절차 진행과 형벌 집행을 확보하기 위하여 강제력 사용하는 것을 강제처분이라고, 수사기관의 강제처분에 의한 수사를 강제수사라 함. 체포, 구속, 압수, 수색, 검증, 디지털 포렌식, 금융거래추적, 통신사실 확인자료 제공요청등

라. 디지털 포렌식

의의

- ‘디지털 포렌식’은 컴퓨터와 디지털 장치에서 발견된 유·무죄의 법률적 증거와 관련된 포렌식의 한 분야로서, 디지털 데이터를 이용하여 실제적 진실을 발견해 나가는 수사과정을 말함

※ ‘포렌식’이란 사법제도 내에서 관심있는 질문(언제, 어디서, 누가, 무엇을, 왜, 어떻게, 누구와)에 대하여 과학적으로 답을 해주는 분야를 말함

부당노동행위에서 디지털 증거의 압수·수색

(1) 압수·수색 영장 신청

- 영장 신청 시 압수·수색 대상으로 컴퓨터 시스템, 하드디스크, USB, 그 출력물, 전산데이터 등을 포함시켜야 하며,

- 디지털 증거의 경우 압수·수색의 대상을 구체적으로 특정하기 어려운 경우가 많으므로 어느 정도 개괄적·포괄적으로 기재할 수도 있으며, 이러한 경우 그 이유를 소명하는 것이 필요

※ 압수·수색 대상 데이터가 해당 사용자의 기업이나 해당 노동조합 사무실에 보관되어 있지 않고 다른 곳에 있을 수 있음

⇒ (예) ‘이 회사의 업무상 작성된 데이터가 이 회사의 전산망과 연결된 다른 컴퓨터에 있을 경우에는 그 데이터의 저장매체 또는 그 출력물’이라고 영장에 명시

**** 부당노동행위에 대한 적극적 대응이 필요함

II . 부당노동행위 유형

1. 부당노동행위 의의

가. 노동3권은 헌법상 보장된 권리

헌법 제33조 제1항은 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다고 규정하여 노동3권을 보장하고 있습니다. 국가와 사용자는 노동3권을 보호할 헌법적 의무가 있고, 이를 구체화한 것이 노동조합 및 노동관계조정법(이하 노동조합법)입니다.

나. 부당노동행위는 노동3권을 침해하는 행위

부당노동행위를 한마디로 정의하면 사용자가 노동3권을 침해하는 행위를 말합니다. 따라서 노동조합 활동과 관련되지 않은 노동자 개인에 대한 해고, 징계, 임금체불 등에 대하여는 근로기준법이 적용되고, 부당노동행위와 구분됩니다(대법원 1998. 5. 8. 선고 97누7448 판결 참조).

[대법원 1998. 5. 8. 선고 97누7448 판결]

이 두 개의 제도 중 구 노동조합법에 의한 부당노동행위구제제도는 집단적 노사관계질서를 파괴하는 사용자의 행위를 예방·제거함으로써 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 확보하여 노사관계의 질서를 신속하게 정상화하고자 함에 그 목적이 있음에 비하여, 구 근로기준법에 의한 부당해고등구제제도는 개별적 근로계약관계에 있어서 근로자에 대한 권리침해를 구제하기 위함에 그 목적이 있는 것으로, 이는 그 목적과 요건에 있어서 뿐만 아니라 그 구제명령의 내용 및 효력 등에 있어서도 서로 다른 별개의 제도라고 할 것이다.

다. 부당노동행위 제도가 마련된 이유

- ① 노동자의 권리를 지켜 평등한 사회를 구현하기 위한 특별한 제도적 장치
- ② 법원을 통하여 사법적으로도 구제가 가능한 노동운동 방해 행위를 국가기관인 노동위원회가 개입하여 신속하게 구제 받을 수 있도록 하자는 것

2. 부당노동행위의 구체적 성립요건

1) 부당노동행위는 사용자의 행위에 대해서만 적용

부당노동행위가 성립하려면 ① 사용자가(주체적 요건), ② 노동조합법 제81조에 규정된 행위를(객관적 요건), ③ 부당노동행위 의사(주관적 요건)를 가지고 해야 합니다.

가. 주체 측면 : 사용자의 행위

(1) 사용자의 정의

부당노동행위를 하지 않을 의무를 부담하는 주체는 사용자입니다. 이 때 사용자라 함은 노동조합법 제2조 제2호가 정의하고 있는 사용자, 즉 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말합니다.

(2) 중간 관리직

사업주를 위하여 행동하는 자에는 인사·급여·노무관리 등에 관하여 사업주 또는 사업경영담당자의 명령·지휘권을 대행하는 자도 포함되며, 일반적으로 이사·부장 등 고위 직원을 말하나 낮은 직위의 직원일지라도 대행이 인정되는 경우에는 사용자에 포함됩니다. 관리직 근로자의 경우 직위나 권한 및 직무내용에 따라 실질적·객관적으로 판단해야 합니다.

- 회사의 과장과 과장대리가 "근로자에 대한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자"에 해당하는지의 여부는 그가 근로자에 관한 어떤 사항에 대하여 사업주로 부터 일정한 권한과 책임을 부여받고 있었는지의 여부에 따라 결정되는 것이라 할 것. (1989.11.14.대법88누6924)

[중앙2016부노93, 45 병합 주식회사 문화방송 외 1 부당노동행위 구제 재심판정]

문화방송 보도국장이 ① 노동조합이 발간한 민주방송실천위원회 보고서를 훼손한 행위, ② 보도국 편집회의에서 민실위 간사의 취재에 불응할 것을 지시한 행위, ③ 민실위 간사와의 접촉사실을 보고하도록 지시한 행위가 지배개입의 부당노동행위에 해당한다고 판정한 사례

(3) 파견과 도급

고용사업주가 사용사업주의 지배 하에 있는 형식상의 사용주일 뿐이고 사용자로서 통상적인 의무와 책임을 부담할 능력이나 의사가 없는 위장근로계약의 경우에는 처음부터 사용사업주와 근로자간에 직접 근로계약관계가 성립하고 당연히 사용사업주는 부당노동행위의 주체인 사용자에게 해당한다고 보아야 합니다.

나아가 대법원은 직접 사용자가 아니더라도 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하였다면 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다고 판시하고 있습니다(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결, 대법원 2014. 2. 13. 선고 2011다78804 판결).

[위 대법원 2007두8881 판결 : 현대중공업 사내하청 근로자 부당노동행위 사건]

원정회사가 사내 하청업체 근로자들의 기본적인 노동조건 등에 관하여 고용사업주인 사내 하청업체의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있고 사내 하청업체의 사업폐지를 유도하고 그로 인하여 사내 하청업체 노동조합의 활동을 위축시키거나 침해하는 지배개입행위를 하였다면, 원정회사는 부당노동행위 구제명령의 대상인 사용자에게 해당한다고 한 사례

[위 대법원 2011다78804 판결 : 골프장 캐디 사건]

원심은, 이 사건 골프장의 캐디인 원고들은 피고의 구체적인 지휘·감독에 따라 자신들의 노무제공을 하고 있고, 캐디들의 업무수행과정에 피고가 관여하는 정도가 커서 캐디들의 피고에 대한 업무의 종속성이 상당하다고 전제한 후 원고들은, 지역별 노조이자 그 조합원 자격으로 특정한 사용자에의 종속관계를 필요로 하지 않는, 즉 피고와 사이의 근로계약관계를 전제로 하지 않는 이 사건 노동조합의 정당한 조합원이고, 피고는 근기법상의 사용자가 아니어서 근기법에서 정한 의무를 부담하지는 않으나 노조법상의 사용자에 해당하므로 노조법에 따른 의무를 부담한다고 판단하였다.

원심판결 이유를 앞서 본 법리와 원심이 적법하게 채택한 증거들에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당한 것으로 수긍이 가고, 거기에 상고이유의 주장과 같이 노조법상 사용자의 개념에 관한 법리를 오해하는 등의 위법이 없다.

나. 객관적 요건 : 노동조합 및 노동관계조정법 제81조에 규정된 행위

제81조(부당노동행위)

사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나, 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위 (**불이익취급 행위**)
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다. (2006.12.30 개정 ; 2010.1.1 시행) (**반조합 계약행위**)
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위 (**단체교섭 거부 해태행위**)

위)

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다. (지배 개입행위)

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위 (불이익취급행위)

다. 부당노동행위 의사가 있어야 함

(1) 부당노동행위 의사 추정

사용자의 부당노동행위 의사는 문제된 행위 당시의 객관적·외형적 사정등을 모두 종합적으로 판단하여 간접적으로 판단할 수밖에 없습니다. 부당노동행위 의사의 존재 여부는 ▲ 피해자의 노동조합에서의 지위 ▲ 노동조합 활동내용 ▲ 처분내용·사유·시기 ▲ 사용자가 주장하는 처분사유의 합리성 ▲ 종래 관행과의 균형 여부 ▲ 평소 사용자의 언동이나 태도 ▲ 처분 당시 노사관계 ▲ 처분 후의 노동조합 활동의 쇠퇴 여부 등을 종합하여 판단하게 됩니다.

예컨대 해당 근로자가 평소 활발하게 조합활동을 하였고, 사용자가 주장하는 징계사유가 형식적인 것으로서 종래 관행에도 어긋나며, 처분 당시 노사관계가 극도로 악화되었거나 처분 후 노동조합 활동이 쇠퇴하였다면 사용자의 부당노동행위 의사가 추정된다고 할 것입니다.

[대법원 2000. 4. 11. 선고 99두2963 판결]

사용자가 근로자를 해고함에 있어서 표면적으로 내세우는 해고사유와는 달리 실질

적으로는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 해고한 것으로 인정되는 경우에 있어서는 그 해고는 부당노동행위라고 보아야 할 것이고, 근로자의 노동조합 업무를 위한 정당한 행위를 실질적인 해고사유로 한 것인지의 여부는 사용자측이 내세우는 해고사유와 근로자가 한 노동조합 업무를 위한 정당한 행위의 내용, 해고를 한 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 동종의 사례에 있어서 조합원과 비조합원에 대한 제재의 불균형 여부, 종래 관행에의 부합 여부, 사용자의 조합원에 대한 언동이나 태도, 기타 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반 사정 등을 비교 검토하여 판단하여야 할 것이다.

○ 판례는 부당노동행위 의사를 필요로 하지만 이는 사용자의 내심의 의사에 속하므로 그와 같은 의사의 존재는 외부에 나타난 객관적 사실을 종합하여 추정할 수 있으면 족하다는 입장.(1992.5.1.서울고법91구11447)

(2) 처분이유의 경합

사용자의 부당노동행위 의사도 추정되고, 동시에 사용자가 주장하는 처분사유의 정당성도 인정되는 경우에 부당노동행위가 성립하는지 문제됩니다. 이에 대하여 견해의 대립이 있으나, 대법원은 기본적으로 부당노동행위 의사가 인정되는 경우라도 해고 등 불이익처분에 정당한 사유가 있을 경우에는 부당노동행위가 성립하지 않는다고 합니다(대법원 1997. 7. 8. 선고 96누6431 판결, 대법원 2000. 6. 23. 선고 98다54960 판결).

[위 대법원 98다54960 판결]

사용자가 근로자를 해고함에 있어서 표면적으로 내세우는 해고사유와는 달리 실질적으로는 근로자의 정당한 노동조합활동을 이유로 해고한 것으로 인정되는 경우에 있어서는 그 해고는 부당노동행위라고 보아야 할 것이지만, 정당한 해고사유가 있어 근로자를 해고한 경우에 있어서는 비록 사용자가 근로자의 노동조합활동을 못마땅하게 여긴 흔적이 있다거나 사용자에게 반노동조합의사가 추정된다고 하더라도 당해 해고사유가 단순히 표면상의 구실에 불과하다고 할 수는 없을 것이므로, 부당

노동행위에 해당한다고 할 수 없다.

○원고회사는 노조지부장의 협박과 욕설을 징계사유로 삼아 해고하였으나 이는 부당해고에 해당하고, 단체교섭이 진행되는 중에 지부장을 해고하고, 다른 징계처분의 경우 지부장보다 더한 3명에 대해 감봉조치만 행한 점등을 고려해보면 회사는 실질적으로 지부장의 노조활동을 이유로 해고한 것이 명백하므로 그 해고는 부당노동행위에 해당한다(서울고등법원2013.5.3.선고2013누15189)

○ 판례는 부당노동행위의사가 존재하는 경우라도 해고 등의 불이익처분에 정당한 사유가 있을 경우 부당노동행위가 성립하지 않는다는 입장.
(2005.10.28.대법2005두10415, 2000.6.23.대법98다54960, 1997.6.24.대법96누16063, 1988.2.9.대법87누818 참조)

3. 불이익취급 : 노조법 제81조 제1호, 제5호,

가. 불이익취급의 부당노동행위에 해당하려면 다음과 같은 세 가지 요건을 충족해야 합니다.

첫째, 근로자가 정당한 노동조합 활동을 해야 합니다. 1호의 노동조합 가입 또는 가입 시도, 노동조합 조직, 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위, 5호의 정당한 단체행위 참가, 노동위원회 자료 제출 등은 모두 넓은 의미로 노동조합 활동이라고 할 수 있습니다.

둘째, 사용자가 불이익처분을 해야 합니다. 해고 등 경제적 불이익이 대표적이지만, 정신적인 불이익(생활상의 불이익), 조합활동상의 불이익 등 여러 가지 처분이 있을 수 있습니다.

셋째, 사용자가 근로자의 정당한 노동조합 활동을 불이익처분의 이유로 삼아야 합니다. 이는 앞서 본 부당노동행위 의사를 말합니다. 형식적으로 업무상 필요를 내세워도 실질적으로는 노동조합 활동에 대한 보복조치로 이루어진 전보발령 등이 이에 해당합니다.

나. 정당한 노동조합 활동

(1) 기존 노조 가입, 새로운 노조 조직

근로자가 기존의 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하거나 새로운 노동조합을 조직하려고 하는 행위는 정당한 조합활동으로 보호됩니다. 노동조합 가입원서 배포, 가입을 위한 상담, 노동조합 조직의 필요성 설명, 노동조합 결성을 위하여 종업원 명부를 작성하고 서명을 받는 행위 등 노동조합 조직을 위한 예비단계는 정당한 노동조합 활동에 해당합니다.

[대법원 1990. 10. 23. 선고 88누7729 판결]

- 노동조합을 설립하려고 추진하였음을 실질적 이유로 한 징계해고이므로 부당노동행위에 해당한다고 본 사례
- 노동조합 설립을 추진하던 원고가 조합해체 등을 권유하는 상사와의 면담 또는 조합가입권유활동으로 말미암아 4일 동안에 30분가량 작업장을 이탈하거나 5분 내지 10분가량 작업장에 늦게 들어온 일이 몇번 있고, 상사들에게 다소 격한 어조로 항의하였으며, 회사의 출장지시에 순응하지 아니하고 일시 반발한 점 등의 잘못이 있고, 이러한 잘못이 사정에 위배되어 징계사유에 해당하더라도 그 위반의 정도나 동기와 경위, 원고가 그 전까지 아무런 징계를 받은 바 없이 성실히 근무하여 온 점 등의 제반사정에 비추어 원고를 징계해고함이 지나치게 가혹하여 정당한 징계권의 행사라고 보기 어려우며, 원고 등의 조합설립을 저지하려고 설득하던 끝에 원고를 비롯한 대부분의 조합간부들에게 돌연히 출장지시를 하고, 그 지시에 순응한 자나 그 지시를 받지 못한 자를 포함한 전원에 대하여 정당한 절차도 밟지 아니한 채

전격적, 집단적으로 해고조치를 하였으며, 그로 인하여 조합설립이 좌절된 후 회사의 방침에 순응하는 자들만 다시 재고용 하였다면, 회사의 원고에 대한 이 사건 해고조치는 근로자가 조합을 설립하려고 하였음을 그 실질적 이유로 한 노동조합법 제39조 제1호 소정의 부당노동 행위에 해당한다.

(2) 근로자 개인의 자발적 행위

노동조합의 명시적인 결의나 구체적인 지시가 없이 근로자 개인이 자발적으로 행동한 경우에도 이를 정당한 노동조합 활동으로 볼 수 있는지 문제됩니다. 대법원은 노동조합법 제81조 제1호에서 정한 '노동조합의 업무를 위한 정당한 행위'란 일반적으로 노동조합의 정당한 활동을 가리킨다고 할 것이나, 조합원이 조합의 결의나 구체적인 지시에 따라서 한 노동조합의 조직적인 활동 그 자체가 아닐지라도 ① 그 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나 ② 노동조합의 묵시적인 수권 혹은 승인을 받았다고 볼 수 있는 때에는 그 조합원의 행위를 노동조합의 업무를 위한 행위로 보아야 합니다(대법원 1995. 6. 13. 선고 95다1323 판결 등 참조).

[대법원 1995. 6. 13. 선고 95다1323 판결 : 정당성 인정 사례]

원심은, 피고 회사의 노동조합은 위원장 등 정상적으로 선출된 집행부가 사퇴하고 대행체제에 의하여 운영되고 있던 중, 그들의 주도로 조합규약을 조합원의 토론 없이 찬반투표로 개정하려고 하자, 원고가 이를 부당하다고 생각하고 그 개정안의 내용 및 개정 절차상의 문제점을 주된 내용으로 한 유인물을 작성하여 투표예정일 아침 출근버스 안에서 피고 회사 근로자들에게 배포한 사실을 인정한 다음, 원고가 위 유인물을 배포하게 된 경위와 그 유인물의 내용, 배포의 시기 및 장소 등에 비추어 볼 때, 위와 같은 유인물 배포행위를 단체협약 제13조 및 취업규칙 제51조 제11호를 위반한 위법한 행위라고 볼 수 없고, 오히려 행위의 성질상 노동조합법 제39조 제1호 소정의 "노동조합의 업무를 위한 행위"라고 보아야 한다고 판단하였는 바, 원심의 위와 같은 판단은 당원의 위 판례에 비추어 정당하고, 원심판결에 논하는 바와 같이 노동조합법 제39조 제1호에 관한 법리를 오해한 위법이 있다고 볼

수 없으므로, 논지도 이유가 없다.

[대법원 1991. 9. 24. 선고 91누124 판결 : 정당성 부정 사례]

노동조합과 회사 사이에 임금인상에 관한 협의가 이루어졌음에도 불구하고 이에 불만을 품은 원고가 다른 수십명의 근로자와 함께 임금의 보다 많은 인상 등을 요구하며 농성한 행위에 대하여 노동조합의 결의나 구체적인 지시에 의한 것이 아니라 조합원으로서의 자발적인 활동에 불과하며 또한 그 행위의 성질상으로도 노동조합의 활동으로 볼 수 있다거나 노동조합의 묵시적인 수권 혹은 승인을 받았다고 인정할 만한 자료도 없어 노동조합의 활동이라고할 수 없으므로 원고의 위 행위를 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위 또는 정당한 활동이라고 보기 어렵다고 한 사례.

위 대법원 91누124 판결은 행위의 성질을 너무 좁게 해석하여 조합원들의 의사를 제대로 대변하지 않는 이른바 어용노조가 있는 경우에 이를 민주적 노동조합으로 변화시키려는 활동을 위축시킨다는 비판을 받고 있습니다. 그 밖에 근로자 개인의 노동조합 활동 관련 정당성에 관한 사례를 정리하면 다음과 같습니다.

[조합활동으로 정당성을 인정한 사례]

노동조합 선거 관련 행위, 조합의 공식적인 결의가 있기 이전의 행위

- ① 노동조합의 위원장 등 임원 출마 행위(대법원 1990. 8. 10. 선고 89누8217 판결)
- ② 노동조합 임원 선거에서 자신이 사퇴한 이유를 담은 유인물을 배포한 행위(대법원 1991. 11. 12. 선고 91누4164 판결)
- ③ 수당을 지급하지 않는다고 노동부에 진정한 행위(대법원 1990. 8. 10. 선고 89누8217 판결)
- ④ 집행부의 단체협약 체결 움직임에 문제점을 지적하면서 노동조합 총회 소집을 요구하는 서명을 받고, 대의원회 회의에서 수당 신설을 주장한 행위(대법원 1990. 11. 27. 선고 90누3683 판결)
- ⑤ 조합장 비리 의혹이 확산되자 조합원들의 임시대표의 자격에서 조합장 불신임을 위한 임시총회 소집을 요구하고 지방노동사무소에 임시총회 소집권자 지명

을 요구한 행위(대법원 1999. 11. 9. 선고 99두4273 판결)

[조합활동에 해당하지 않거나 정당성을 부정한 사례]

노동조합의 공식적 결의에 반하는 행위

① 조합장이 적법한 선거 없이 취임하였으니 조합장을 새로 선출하자고 진정서를 작성·배포하고, 사납금을 교육시간만큼 감해주지 않으면 승무를 거부하자고 제의하였으며, 회사가 자신에게 부당한 배차중지를 하고 있다는 내용의 호소문을 배포한 행위(대법원 1989. 4. 25. 선고 88누1950 판결)

② 노동조합 대의원이 사업장 밖에서 근로자들을 모아 어용노조 퇴진, 해고 근로자 복직 요구가 관철되지 않으면 농성을 하자고 하고, 이에 따라 회사 업무를 방해하고 조합사무실에서 농성을 한 행위(대법원 1990. 11. 13. 선고 89누5102 판결)

③ 일부 부서 조합원들만의 작업거부 결의에 따라 그 부서 근로자들에게 옥외작업의 거부를 종용하여 작업이 이루어지지 못하게 한 행위(대법원 1999. 9. 17. 선고 99두5740 판결)

(3) 취업시간 중 조합활동

조합활동은 원칙적으로 근무시간 외의 휴게시간에 하는 것이 원칙입니다. 다만, ① 취업규칙이나 단체협약에서 취업시간 중 조합활동을 보장하거나, ② 노사관행이 있거나, ③ 사용자의 동의가 있는 경우에는 취업시간 중에도 조합활동이 가능합니다. 다만, 취업시간 중의 조합활동을 허용하는 규정을 두고 있지 않은 경우에도 당해 조합활동의 필요성과 긴급성, 노무지휘권의 침해 정도, 당해 행위의 원인과 구체적 태양 기타 노동관계의 제반 실태를 종합적으로 고려하여 조합활동의 정당성이 인정될 수 있습니다.

[업무시간 중 조합활동의 정당성이 인정된 사례]

여흥활동만을 따로 떼어 위법하다고 볼 것은 아니고, 이를 포함한 임시총회 개최행위는 전체적으로 노동조합의 정당한 행위에 해당한다고 본 사례(대법원 1994. 2. 22. 선고 93도613 판결)

노동조합원인 운전기사가 노동조합 대의원 선거출마를 위해 결근한 행위(대법원

1992. 10. 25. 선고 92다20842 판결)

[업무시간 중 조합활동의 정당성이 부정된 사례]

단체협약에 정한 조합원에 대한 교육을 이유로 파업결의대회 등에 참가한 행위
(대법원 2002. 4. 12. 선고 2000도3485 판결)

한편, 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있습니다(근로기준법 제54조 제2항). 이에 따라 대법원은 휴게시간 중 유인물을 배포한 사건에서 “취업시간 아닌 주간의 휴게시간 중의 배포는 다른 근로자의 취업에 나쁜 영향을 미치거나 휴게시간의 자유로운 이용을 방해하였거나 구체적으로 직장질서를 문란하게 하는 것이 아닌 한 허가를 얻지 아니하였다는 이유만으로 정당성을 잃는다고 할 수 없다”고 판단하였습니다(대법원 1991. 11. 12. 선고 91누4164 판결).

(4) 리본착용과 사복근무

최근 우리나라에서도 방송사, 은행, 지하철 노동조합 등이 리본착용, 사복근무 등의 노동조합 활동을 활발하게 전개하고 있습니다. 그러나 현재 대법원 판례가 인정하는 정당성의 범위는 매우 좁은 편이므로 실제 노사 간에 분쟁이 발생할 경우 유념할 필요가 있습니다.

<부산지방노동위원회 2005.9.15. 2005부노54판정>

“단결력을 과시하거나 자신들의 요구사항을 홍보하기 위하여 근무시간 중에 노조조끼(투쟁복)를 착용하는 것이 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위에 해당하는지 여부는 사업의 종류, 업무의 성질, 착용동기나 목적, 그 형태와 내용, 착용시기와 장소, 업무에 미치는 영향 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하는 바, ... 노동조합의 지시에 따라 조합원들이 노조조끼를 착용한 행위는 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위에 해당한다고 할 것이므로 노조조끼 착용을 이유로 매장출입을 저지하여 노무수령을 거부하고 그에 따라 임금을 지급하지 아니한 피신청인의 행위는 노동조합의 업무를 위한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자에게 불이익을 준 경우로 부당노동행위에 해당한다고

할 것이다”라고 판시(대형 마트 사례)

<서울행정법원 2017.9.21.선고 2016구합7323판결>

“근무복장 위반행위는 실제로 입은 옷의 종류나 형태, 옷을 입은 방식 등에 따라 다양한 양태를 띌 수 있는 점 등을 고려하면, 복장규정 위반을 징계한다는 취업규칙 규정을 적용할 때에는 모든 복장위반을 같이 볼 것이 아니라 위반한 복장의 종류나 형태, 이를 입은 방식 등을 살펴야 한다.”고 하면서 “회사가 제공한 와이셔츠를 착용하고 그 노동조합 조끼를 착용하였다는 것만으로 승객들에게 혐오감이나 불쾌감을 준다고 볼 수 없으므로, 회사의 정상적인 업무수행에 지장을 준다고 보기 어렵다.”고 판시하였습니다(버스회사 사례).

중노위2015부해830부노152 삼성테크윈 지회 노조 조끼 사례(부노인정안되고 노조조끼 입고 행사참석하여 탈의거부한 것은 징계사유안된다.행정소송에서는 취소됨)

일방적 매각을 규탄하는 대규모 집회와 같은 달 23일부터 리본을 근무복에 패용, 같은 달 28일부터 사업장 내에서 노동조합 조끼 착용 등의 일련의 행위가 회사 매각을 반대하는 과정에서 이루어진 점, 조끼 뒷 면에 새겨진 구호(일방적 매각반대!, 전 직원이 분노한다!, 고용안정 쟁취하자!)가 이 사건 사용자 또는 비조합원들에게 불안 내지 불신 등을 유발케 하여 직장질서를 문란하게 하였거나 그럴 위험이 있었는지 또는 복장상태가 불량하여 업무에 차질을 빚을 수 있다거나 사용자의 시설관리권에 침해가 가할 수 있다고 단정적으로 볼 수 없는 점, 조끼 착용은 그 목적도 조합원 간 단결을 도모하고 매각 철회 및 고용안정 등 근로조건의 유지·개선 등에 있었다고 볼 수 있어, 조합조끼를 착용하고 승격사령식이나 경영설명회 등 회사의 공식행사에 참석한다 하여 회사의 시설이나 기물 파손 등 시설관리권을 침해하였다거나 또는 행사 진행에 특별히 방해될 만한 사정을 발견할 수 없는 점, 그 동안에는 작업현장에서 근로자들이 지정 복장을 착용하지 않더라도 이를 이유로 징계하거나 별다른 문제를 제기하지 않다가 이 사건 노동조합이 결성되자 취업규칙 소정의 복무규율을 엄격히 적용한 것으로 보이는 점, 더욱이 일반작업시간 중 많은 조합원들이 조합조끼를 착용하였으나 이들에 대해서는 아무런 징계조치를 하지 아니한 점, 종합적으로 고려하면, 행사 시간 중 조합조끼 착용 및 탈의 거부행위를 이 사건 징계사유로 삼은 것은 부당하다고 할 것이다.

[조합활동의 일환으로 이루어진 사복근무가 위법하다고 본 사례]

(대법원 1996. 4. 23. 선고 95누6151 판결)

병원에 근무하는 직원인 노동조합원들이 병원의 승인 없이 조합원들로 하여금 모든 직원이 착용하도록 되어 있는 위생복 위에 구호가 적힌 주황색 셔츠를 근무중에도 착용하게 함으로써 병원의 환자들에게 불안감을 주는 등으로 병원 내의 정숙과 안정을 해치는 행위를 계속하였고, 아울러 병원이 노동조합의 정당한 홍보활동을 보장하기 위하여 노동조합의 전용 게시판을 설치하여 이를 이용하도록 통보하였음에도 조합원들이 주동이 되어 임의로 벽보 등을 지정 장소 외의 곳에 부착하였고, 또한 노동조합이나 병원과는 직접적인 관련이 없는 전국병원 노련위원장의 구속을 즉각 철회하라는 내용의 현수막을 병원 현관 앞 외벽에 임의로 각 설치한 후 병원의 거둬진 자진철거요구에 불응한 사실이 인정된다면, 조합원들의 이와 같은 행위는 병원의 인사규정 제51조 제1호 소정의 징계사유인 "직원이 법령 및 제 규정에 위배하였을 때"에 해당하거나 제4호 소정의 징계사유인 "직무상의 의무를 위반 및 태만히 하거나 직무상의 정당한 명령에 복종하지 아니한 경우"에 해당할 뿐만 아니라, 조합원들이 점심시간을 이용하여 집단행동을 하였더라도 그러한 집단행동이 병원의 질서와 규율을 문란하게 한 경우에는 복무규정을 위반한 것이 되어 역시 위 인사규정 제51조 제1호 소정의 징계사유에 해당한다고 본 사례.

(5) 유인물 배포

단체협약에 유인물 배포를 위한 허가제를 규정하고 있는 경우가 있습니다. 그러나 허가를 받지 않았다는 이유로 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위까지 금지시킬 수는 없습니다. 앞서 본 것처럼 대법원도 같은 취지로 "취업시간 아닌 주간의 휴게시간 중의 배포는 다른 근로자의 취업에 나쁜 영향을 미치거나 휴게시간의 자유로운 이용을 방해하였거나 구체적으로 직장질서를 문란하게 하는 것이 아닌 한 허가를 얻지 아니하였다는 이유만으로 정당성을 잃는다고 할 수 없다"고 판단하였습니다(대법원 1991. 11. 12. 선고 91누4164 판결).

(6) 조합활동과 시설관리권의 충돌

노동조합의 조합활동과 사용자의 시설관리권이 충돌할 경우 조합활동의 필요성, 긴급성, 사용자에 대한 배려정도, 문제된 시설이나 설비의 성격, 그 침해 정도 등을 종합적으로 고려하여 조합활동의 정당성을 판단하게 됩니다. 구체적으로 ① 시설 자체의 효용을 떨어뜨리거나(시설의 부착물 또는 설비의 일부를 떼어내고 선전물을 붙이거나 선전물로 인해 출입이 어렵게 된 경우, 유리창에 붙인 선전물 때문에 외부를 전혀 볼 수 없는 경우, 설비의 가동이나 기능에 장애를 일으킨 경우), ② 복구가 불가능 또는 상당히 어렵게 하거나(벽에 페인트, 스프레이를 이용하여 글을 쓰거나 그림을 그리거나 선전물을 부착한 경우), ③ 타인의 명예나 인격, 신용 등을 훼손하는 선전물을 게시하는 경우에는 조합활동의 정당성을 인정받기 어렵습니다. 이러한 경우 조합활동의 정당성이 부인됨은 물론, 재물손괴, 명예훼손, 모욕, 신용훼손 등으로 형사처벌, 징계와 손해배상책임을 부담할 수 있으므로 주의할 필요가 있습니다.

노동자가 택시 승강장에 설치된 자동판매기 옆면에 사용자에 대한 고소장과 부당노동행위 사실을 기재한 자료를 부착한 행위는 정당하다고 본 사례(서울행정법원 2010. 4. 23. 선고 2009구합43765 판결)

낙서행위는 건물의 효용을 해한 것이라고 할 수 있으나, 계란 투척행위는 청소가 필요하고 일부가 불쾌감을 줄 정도로 더럽혀졌다는 점을 고려하더라도 건물의 효용을 해하는 정도에는 해당하지 않는다고 본 사례(대법원 2007. 6. 28. 선고 2007도2590 판결 : 해고 노동자 등이 복직을 요구하는 집회를 하던 중 래커 스프레이로 회사 건물 외벽 등에 낙서를 하고, 계란 30여 개를 건물에 투척한 사례)

다. 사용자의 불이익처분

(1) 불이익처분의 내용

사용자의 불이익처분은 신분 및 인사상 불이익, 경제적 불이익, 정신적 불이익 및

조합활동상 불이익으로 대별할 수 있습니다.

- 신분 및 인사에 관한 불이익으로는 해고, 휴직, 출근정지, 전근, 감봉, 계약갱신거부, 상벌, 정년의 차별적 적용, 휴직 후 복직 거부 등을 예로 들 수 있습니다.
- 경제상 불이익으로는 각종 임금, 퇴직금, 복리후생 급부 등에 있어서 불이익 대우를 들 수 있습니다. 가령 시간외근로에서 배제하거나 휴가 불처리 등을 예로 들 수 있습니다.
- 정신적 불이익으로는 직장 내 괴롭히기, 작업 배치를 하지 않거나 일반적으로 싫어하는 일만 시키는 것, 생활근거지에서 먼곳으로 전보하는 것(부당전보는 인사상 불이익에도 해당됩니다) 등이 이에 해당합니다.
- 조합활동상의 불이익으로는 조합 총회에 참석하지 못하게 총회 당일 출장을 보내는 것, 조합활동을 수행하기 어렵거나 할 수 없는 먼 곳으로 전근시키는 것, 조합에 가입할 수 없는 부서에 배치하거나 승진시키는 것 등을 예로 들 수 있습니다.

(2) 불이익처분은 현실적인 행위나 조치로 나타나야 함

불이익처분은 어느 것이나 현실적인 행위나 조치로 나타날 것을 요하므로 단순히 그 근로자에게 향후 불이익한 대우를 하겠다는 의사를 말로써 표시하는 것만으로는 노동조합법 제81조 제4호의 지배.개입의 부당노동행위 성립 여부는 별론으로 하고, 불이익취급의 부당노동행위에 해당한다고는 볼 수 없습니다(대법원 2004. 8. 30. 선고 2004도3891 판결 참조).

○ 회사 대표이사인 피고인 1이 노동조합 위원장인 피고인 2에게 노동조합을 없애라는 말을 하고, 부위원장인 000에게 사직서를 제출하라는 말을 하고, 부장인 피고인 3이 노동조합원인 XXX와 ZZZ에게 노동조합을 탈퇴하지 않으면 공연팀에서 일하지 못하도록 하겠다는 말을 하였지만, 이를 실제로 행하지 아니한 사례

→ 노동조합및노동관계조정법은 제81조 제1호상 '불이익을 주는 행위'란 해고 이외에 그 근로자에게 휴직·전직·배치전환·감봉 등 법률적·경제적으로 불이익한 대우를 하는 것을 의미하는 것으로서 어느 것이나 현실적인 행위나 조치로 나타날 것을 요한다고 할 것이므로, 단순히 그 근로자에게 향후 불이익한 대우를 하

겠다는 의사를 말로써 표시하는 것만으로는, 위 법 제81조 제4호에 규정된 노동조합의 조직 또는 운영을 지배하거나 이에 개입하는 행위에 해당한다고 할 수 있음은 별론으로 하고 위 법 제81조 제1호 소정의 불이익을 주는 행위에 해당한다고는 볼 수 없다(대법원 2004. 8. 30. 선고 2004도3891 판결)

(3) 관련 재결례 및 판례

○서울행정법원2015구합65575 발레오전장시스템코리아 성과급 부당노동행위(불이익취급)

기업노조가 2014년 상여금 500%를 성과결과 평가에 따라 지급하는 것으로 변경하여 S등급 350%에서 D등급 0%까지 지급함. 중노위는 낮은 성과등급 부여하여 성과상여금 차등지급한 것은 불이익 취급의 부당노동행위로 인정한다.지회장등 부당해고되어 법원에서 부당노동행위 해당한다는 판결이 있었다.

동질의 균등한 근로자집단인데도 통계적으로 현격한 격차가 있고, 금속노조라는 이유로 불이익 취급하여 반조합적 의사에 기인한 것, 낮은등급은 부당노동행위이다. 지회가입후 평가 하락, 지회조합원 S,A,B+ 등급전혀없고, 기업노조 B+이상인 66%, 금속조합원 금전불이익, 그밖의 근로자 이익이므로 복수노조 가입 의사결정에 영향을준다. 금속노조와 사용자간 분쟁이 장기간 악화, 창조컨설팅이 작성한 문서내용이 금속노조 무력화 목표, 조직형태변경관련하여 금속노조 급격히 탈퇴 감소, 금속노조 조합원 증가할 시에 상여금 규정 체결, 사용자는 교섭대표노조와 우호적관계, 금속노조와 적대적 관계에 있다. 상여금 차등지급은 부당노동행위

○중앙노동위원회 2017. 10. 12. 2017부노129 판정 (주) 대한솔루션 복수노조 하에서 소수노조 승진차별에 대해 부당노동행위 인정

“금속노조 소속 조합원 47명, 기업노조 소속 조합원 82명이며 승진심사대상자를 볼 때 부조장 승진대상자의 경우 금속노조는 42명, 기업노조는 46명이고, 조장 승진대상자의 경우 금속노조는 3명, 기업노조도 3명으로 동일하여 각 노동조합별 조합원수와 승진 심사대상자 수와 비교할 때 이 사건 노동조합(금속노조) 조합원 중에서 평가자로 임명된 자가 한명도 없고 승진자도 전혀 없어 평가의 공정성이 의심된다”고 지적하고, “부조장 및 조장의 평가항목과 배점을 보면, 근무태도의 배점이 60점으로 직무능력 20점, 업적 20점 보다 많으며 배

점이 높은 근무태도 중에는 상사의 지시에 순응, 인화단결, 질서의식 등과 같이 평가자의 주관적 채점이 가능한 항목이 다수 포함되어 있어 평가의 객관성이 의심”되고, “평가내용 중 ‘무단결근 및 미잔업, 휴일특근시 미출근으로 인하여 생산에 지장을 초래한 적은 없는가’에 대하여 근무일이 3일인 근로자의 점수는 10점 만점에 8점으로 평가된 반면, 근무일이 226일인 근로자는 6점으로 평가되는 등 연간 근태협황 내역과 평가가 연관성을 갖지 못하는 부분이 확인되고 이에 대해 이 사건 사용자는 객관적인 근거를 제시하거나 구체적인 설명을 하지 못하는 것을 볼 때, 이 사건 사용자가 제출한 항목별 점수가 공정성, 객관성, 타당성을 갖춘 것으로 보기 어렵다”는 점에서 이 사건 노동조합 조합원을 신청 외 노동조합 조합원에 비하여 합리적 이유 없이 승진 차별한 것은 부당노동행위.

○ 사용자가 2006년도 영업사원 승격기준을 정함에 있어 노조전임자는 근로제공의무가 면제되어 영업활동을 하지 아니하는데도 노조전임자들에 대한 승격기준을 별도로 정하지 아니한 채 다른 영업사원과 동일하게 판매실적을 따른 승격기준을 적용한 것은 이들이 노조전임자로 활동하였다는 이유만으로 승격가능성을 사실상 차단한 것이므로 이러한 승격기준에 의해 이루어진 노조전임자 승격배제는 부당노동행위에 해당함(대법원2011.7.28.선고 2009두9574)

○ 원고가, 참가인 등에 대해서만 원고가 일방적으로 인상폭을 정하여 지급하는 임금을 수령하고 급여대장에 날인하도록 강요하고 이를 거부하였음을 징계사유의 하나로 하여 정직처분에 이르고, 참가인 등을 포함하여 조합원만을 구공장에 배치하여 조합원과 일반 근로자를 사실상 격리시키려 한 점에 비추어 보면, 원고의 이 사건 정직처분 및 징계해고는 실제에 있어 참가인 등의 조합활동을 혐오하고 이를 저지할 의도에서 행한 것으로 추인된다 할 것이어서 모두 부당노동행위에 해당한다고 할 것이다 (2005.05.20. 서울행법 2004구합11008 판결)

○ 근무기강 확립차원에서 배치전환을 행한 것이라 주장하나 실질적으로는 노조 지부설립을 주도하고 지부장으로 적극 활동해 온 점 등을 혐오한 부당노동행위이다 (2004.05.18, 중노위 2003부노 269, 2003부해 830)

○ 노조활동을 저지하기 위한 의도에서 시용근로계약을 취소한 것은 부당노동행위에 해당한다 (2004.10.08, 서울고법 2004누 2150)

○ 단체교섭기간 중 노동조합활동 때문에 회사에 출근하지 못한 것을 사유로 해

고한 것은 부당해고 및 부당노동행위이다 (2003.12.11, 대법 2003두 11384)
원고 회사는 단체교섭중이었고 종래 원고 회사는 단체교섭기간 중 노동조합 대표자의 근로제공의무를 면제하여 왔고, 단체협약에서도 조합대표자에 한해 단체교섭 개시일로부터 체결일까지 자유로운 조합활동을 보장하며 회사에서는 이를 근무한 것으로 규정하고 있고, 반드시 노동조합 소속 상급단체의 행사에 참여하여야만 조합활동으로 인정되는 것은 아니고, 노조활동을 위하여 노동조합단체들의 회의, 행사, 교육 등의 활동에 참가하는 것 역시 원고 회사 단체협약의 소정의 조합활동에 해당한다고 할 것이므로, 참가인이 의왕시에 있는 노동조합들이 임의적으로 만든 단체인 노동조합협의회에서 주최하는 세미나에 참석한 행위는 조합활동을 한 경우에 해당하고 그 기간 동안에 원고 회사가 참가인이 출근하지 않았고 취업규칙에 소정의 결근절차를 밟지 않아 무단결근에 해당한다고 인정한 것은 위법하므로 부당해고 및 부당노동행위에 해당한다.

○ 원고가 참가인에게 인원 또는 시간 조정의 통보 없이 행사예정일 하루 전날 대상자 전원의 근무시간 중 참석을 불허한 것은 오히려 원고가 사전협의 없이 이를 불허함으로써 참가인으로 하여금 상급단체에서 활동하는 데 지장을 초래한 것으로서 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 부당노동행위에 해당하고, 원고가 이 사건 근무배려요청을 거부할 정당한 사유가 있었던 것으로 볼 수도 없다 (대법원 2003.8.22 선고, 2001두5767)

○ 적극적으로 노동조합 활동을 한 근로자에 대해 단1회 업무지시를 위한 호출에 불응했다고 감봉 3월의 징계처분을 한 것은 부당노동행위에 해당한다. (2000.2.28, 중노위 99부해734)

○ 재계약을 거절할 만한 이유없이 노조임원이거나 대의원으로서 노조설립에 주도적으로 활동한 점에 비추어 재계약 체결을 거부한 것은 노조설립에 대한 보복 조치로써 부당노동행위에 해당한다. (1997.6.30, 중노위 97부노28)

(4) 원직복직 명령

노조전임자에 대한 원직복직 명령에 대하여, 대법원은 “부당노동행위 제도의 목적은 근로자의 단결권 등 노동3권의 보장에 있으므로 노동조합업무의 전임자나 노조간부 등의 조합활동상의 불이익도 불이익취급의 한 유형에 해당한다”고 전제한 후, 노조전임자 등에 대하여 그들의 쟁의행위 등 정당한 조합활동을 혐오한 나머지 조

합활동을 곤란하게 할 목적으로 원직복직 명령을 한 경우에는 불이익취급에 해당할 뿐만 아니라, 지배.개입의 부당노동행위에 해당한다고 보았습니다(대법원 1991. 5. 28. 선고 90누6392 판결 참조).

반면, 단체협약이 유효기간의 만료로 효력이 상실되었고, 단체협약상 노조대표의 전임규정이 새로운 단체협약 체결 시까지 효력을 지속시키기로 약정한 규범적 부분도 아닌 경우, 그 단체협약에 따라 노동조합 업무만을 전담하던 노조전임자는 사용자의 원직복직 명령에 응해야 한다는 전제 아래, 그 원직복직 명령에 불응한 행위는 취업규칙이 정한 정당한 해고사유에 해당하고 불이익취급에 해당하지 않는다고 본 사례도 있습니다(대법원 1997. 6. 13. 선고 96누17738 판결 참조).

최근 ① 중앙노동위원회는 전국언론노동조합 MBC본부의 근로시간면제자 전원에 대한 원직복귀명령이 지배.개입의 부당노동행위에 해당한다고 판정하였고(중앙노동위원회 2017. 2. 10. 중앙2016부노202), ② 서울지방노동위원회 역시 전국사무금융서비스노동조합 골든브릿지투자증권지부의 근로시간면제자에 대한 원직복귀명령이 지배.개입의 부당노동행위에 해당한다고 판정하였습니다(서울지방노동위원회 2017. 7. 24. 서울2017부노36). 단체협약의 유효기간이 만료하였다고 하더라도, 노사관계, 원직복귀 경위 및 단체교섭 경과 등에 비추어 사용자의 원직복귀명령이 노동조합 활동에 대한 지배.개입으로 평가될 경우에는 부당노동행위에 해당할 수 있다는 진일보한 결정들입니다.

라. 불이익취급의 효과

(1) 민사적 효과

사용자가 강행규정인 불이익취급 금지 규정을 위반하여 근로자를 부당하게 해고하거나 징계, 전보발령 등 불이익처분을 한 경우 그 인사처분은 무효입니다. 나아가 사용자가 그러한 불이익처분을 함에 있어서 내세우는 사유가 표면상의 사유에 불과하고 실질적으로는 근로자가 정당한 노동조합활동을 한 것을 이유로 근로자를 사업

장에서 배제하려는 의도 하에 일부러 어떤 표면상의 해고사유 등을 내세워 징계라는 수단을 동원하여 해고 등의 불이익처분이 이루어진 경우처럼, 그러한 징계권 남용이 건전한 사회통념이나 사회상규상 도저히 용인될 수 없음이 분명한 경우에는 불법행위를 구성하여 위자료 청구권도 인정될 수 있습니다(대법원 1993. 12. 21. 선고 93다11463 판결 참조).

(2) 형사적 효과

노동조합법 81조 각 호에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.

4. 반조합계약(노동조합법 제81조 제2호)

가. 서론

노동조합법 제81조 제2호 본문은 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위를 부당노동행위로 금지하고 있습니다. 노조 불가입이나 그로부터 탈퇴 또는 특정한 노조 가입 등을 고용조건으로 하는 계약을 반조합계약이라고 하며, 황건계약, 비열계약 또는 조건부계약으로 부르기도 합니다.

노동조합법 제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약

의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

나. 반조합계약의 내용

노동조합 불가입이나 탈퇴 또는 특정 노동조합 가입을 고용조건으로 하는 것 외에도 조합을 결성하지 않는 것, 조합에 가입하여도 조합활동을 일체 하지 않는 것 등을 고용조건으로 하는 행위도 반조합계약에 포함됩니다. 나아가 소속 노동조합의 특정 상급 연합단체에 대한 가입이나 탈퇴를 조건으로 하는 것도 역시 금지됩니다. 반조합계약은 채용이나 고용계약 등 고용 자체 뿐만 아니라, 임금·승진 등의 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 고용상의 여러 이익을 조건으로 하는 것도 포함된다 고 해석됩니다.

대전지법 2015고단2056 갑을오토텍 대표이사 등 부당노동행위 형사판결

대표이사 징역10월선고, 총무부장(징역8월)과 신규사원(징역6월)은 2년 집행유예 // 경찰 특전사 출신을 신입사원으로 채용하여 제2노조 만든후 제1노조 약화시키는 것을 공모하고, 노무법인으로부터 2노조설립 1노조 약화 시나리오 받은 후, 이를 실행, 제1노조에 가입하지 않거나 탈퇴할 것을 고용조건으로 함.

다. 반조합계약의 효력

반조합계약은 강행규정인 노동조합법 제81조 제2호에 위배되는 것으로서 당연 무효입니다. 다만 반조합계약의 약정 부분만 무효이고 근로계약 전체가 무효로 되는 것은 아닙니다.

라. 유니언 슝 협정

(1) 조작강제와 유니언 슝 협정의 의의

소위 조직강제조항이라고 통칭되며, 조직강제조항은 노동조합 조직의 유지, 강화를 목적으로 노동자가 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약상의 조항을 지칭하며, 이에는 대표적으로 클로즈드 슝 조항과 유니온슝 조항이 있습니다. 전자는 항운노조가 대표적이며 이를 쉽게 이야기하자면 조합원만 고용(취업)할 수 있다는 것입니다.

클로즈드 슝에 있어서는 조합원이 일단 조합에 가입원서를 작성해서 조합원으로서의 자격을 취득하는 것이 필요하나, 유니온 슝은 일정한 조건(주로 취업, 입사)와 동시에 조합원 자격을 취득하는 것을 고용조건으로 하는 것을 의미합니다. 우리나라에서 유니온 슝이라는 조직강제조항은 노조법 제81조 제2호 단서 조항의 요건에 한하여 허용됩니다. 조직강제조항의 성격상 노동조합에 가입하지 아니할 자유 및 탈퇴할 자유(소위 소극적 단결권)와 자기가 좋아하는 노조를 결성하거나 가입할 권리(조합 또는 단결선택권)을 침해할 가능성이 있어 문제의 소지가 있으나, 실무상 노조법 제81조 제2호 단서의 요건을 충족할 경우 유효한 것으로 보고 있습니다.

(2) 유니언 슝 협정의 요건

유니언 슝 협정을 체결할 수 있는 노동조합은 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하는 노동조합이어야 합니다. 근로자의 3분의 2 이상을 대표해야 한다는 요건은 단체협약 체결시 뿐만 아니라 계속적으로 갖추어야 그 효력이 유지되고, 따라서 조합원이 대량으로 탈퇴하여 노동조합이 근로자의 3분의 2 이상을 대표하지 못하는 경우 그 효력은 발생할 수 없으며 탈퇴자를 해고할 수도 없습니다.

▲ 유니온슝 협정이 체결되었더라도 조합원이 탈퇴하여 노동조합의 조합원이 당해 사업장 근로자의 2/3 미만이 된 경우에는 단체협약의 유효기간중이라 하더라도 유니온슝 협정의 효력은 상실되는 것이다【노조 68107-1019, 01.9.3】

▲ 단체협약 체결시 노동조합이 근로자의 2/3 이상을 대표하고 있지 않음에도 불

구하고 위와 같이 특정한 노동조합에 가입할 것을 고용조건으로 하는 단체협약을 체결한 것은 허용되지 아니하며 노동조합법 제39조 제2호 (현행 제81조제2호)에 위반되고, 이에 대해 노동조합법 제34조 제3항에 의한 단체협약시정명령은 정당하다 (대법원 1997. 4. 11. 선고 96누3005 판결)

단체협약에 의거한 유니온숍 규정이 당초 노사간 적법하게 체결되어 운영되어 오던 중, 조합원들의 집단적인 노조 탈퇴로 인해 2011.4.27. 현재 조합원수가 사업장 근로자수의 2/3에 미달하여 유니온숍 효력이 상실되었는 바, 법적 요건을 갖추어 유니온숍 협정을 체결한 경우라도 다수의 조합원이 동시에 노동조합을 탈퇴함으로써 유니온숍 협정 체결 요건인 3분의 2에 미달되는 때에는 그 때부터 유니온숍 협정은 효력을 상실한다 할 것임. (회시번호 : 노사관계법제과-1368 회시일자 : 2011-07-25)

(3) 유니온숍 협정의 효과

사용자가 유니온숍 협정에 의한 노조탈퇴 근로자의 해고의무를 이행하지 않는다고 하더라도 단체협약상의 채무이행과는 별론으로, 당연히 부당노동행위에 해당되는 것은 아닙니다.

▲ 단체협약상의 유니온숍협정에 의하여 사용자가 노동조합을 탈퇴한 근로자를 해고할 의무는 단체협약상의 채무일 뿐이고, 이러한 채무의 불이행 자체가 바로 구 노동조합법(1996.12.31 법률 제5244호로 폐지되기 이전의 것) 제39조 제4호 소정 노동조합에 대한 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 단정할 수 없다 (대법원 1998. 3. 24. 선고 96누16070 판결)

▲ 노조를 탈퇴한 근로자 11명이 노조탈퇴의사를 철회하고 노조에 다시 가입하기 위한 노력을 하였음에도 불구하고 그 중 일부에 대하여는 노조탈퇴의사 철회를 받아들이지 않고 회사에 대하여 해고를 요구하여 결국 회사가 이들을 해고한 것으로서, 이와 같이 노조탈퇴의사를 철회하고 노조에 다시 가입하려는 근로자에 대하여 이를 거부하고 해고되게 한 것은 노조 자체가 단결권의 정신을 저버리고 실질상 제명과 같은 효과를 발생시킨 것으로서, 노동조합법 제39조 제2호

단서에 위반될 뿐만 아니라 유니언숍 협정에 기한 해고의 목적범위를 일탈한 것이다 (대법원 1995. 2. 28. 선고 94다 15363 판결)

5. 단체교섭 거부(노동조합법 제81조 제3호)

가. 부당노동행위 성립요건

사용자가 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부 또는 해태하거나 단체교섭이 타결되었음에도 정당한 이유 없이 단체협약의 체결을 거부하는 경우에 부당노동행위가 성립합니다. 다만, 대법원은 당사자가 성의 있는 교섭을 계속하였음에도 단체교섭이 교착상태에 빠져 교섭의 진전이 더 이상 기대될 수 없는 상황이라면 사용자가 단체교섭을 거부하더라도 그 거부에 정당한 이유가 있다고 합니다(대법원 2006. 2. 24. 선고 2005도8606 판결 참조).

사용자가 아무런 이유 없이 단체교섭을 거부 또는 해태하는 경우는 물론이고, 사용자가 단체교섭을 거부할 정당한 이유가 있다거나 단체교섭에 성실히 응하였다고 믿었더라도 객관적으로 정당한 이유가 없는 경우에도 부당노동행위가 성립합니다. 정당한 이유가 있는지 여부는 노동조합 측의 교섭권자, 노동조합 측이 요구하는 교섭 시간, 교섭장소, 교섭사항 및 교섭태도 등을 종합하여 사회통념상 사용자에게 단체교섭 의무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단하게 됩니다(대법원 1998. 5. 22. 선고 97누8076 판결 참조).

사업장 내에 복수노동조합이 존재하는 경우 교섭대표노동조합을 정하는 교섭창구 단일화 절차는 단체교섭에 나아가기 위한 필수적인 절차에 해당하고, 교섭창구 단일화 절차는 노동조합의 사용자에게 대한 단체교섭 요구로부터 시작하게 되므로 복수 노동조합이 존재하는 사업 또는 사업장의 사용자가 교섭대표노동조합과의 단체협약 체결 또는 단체교섭을 거부하거나 해태하는 행위뿐 아니라 교섭대표노동조합을 정

하기 위한 교섭창구 단일화 절차를 거부하거나 해태하는 행위 역시 노조법 제81조 제3호의 기타의 단체교섭을 거부하거나 해태하는 것으로서 부당노동행위에 해당한다. (서울행법 2013.7.17.선고 2013구합50678)

피고는 2000. 2. 11. 부산지방법원으로부터 "원고가 설립이 금지된 복수노동조합에 해당하지 않으므로 피고는 단체교섭 창구의 단일화 등을 내세워 원고와의 단체교섭을 거부하여서는 아니된다."는 취지의 가처분결정을 받고서도 위 가처분 결정에 위반하여 원고와의 단체교섭을 거부하여 왔음을 알 수 있는바, 사정이 이와 같다면 피고가 위 가처분결정 이후에 위 가처분결정에 위반하여 원고와의 단체교섭을 거부한 행위는 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부한 행위에 해당할 뿐 아니라, 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없는 정도에 이른 행위로서 원고의 단체교섭권을 침해한 위법한 행위에 해당한다고 보지 않을 수 없고, 가처분결정 이후에 원고와의 단체교섭을 거부한 행위는 원고에 대한 불법행위를 구성한다.원심판결을 파기 (대법원2006.10.26.선고 2004다11070 손해배상(기)등)

나. 정당한 교섭거부

교섭권한이 없는 노동자단체, 교섭 권한이 없는 노동조합 대표자나 그로부터 위임 받은 자와의 교섭은 거부할 수 있습니다. 사용자에게 처분 권한이 없거나 근로조건과 노동자의 지위 개선과 관계되지 않은 사항 역시 거부할 수 있다고 봅니다. 다만, 경영권에 속하는 사항이라고 하더라도 근로조건이나 노동자의 경제적, 사회적 지위 개선에 관련된 사항은 단체교섭 대상이 됩니다.

○노동조합 활동의 보장, 정리해고시 노동조합과의 사전협의, 노동시간 단축, 실업 대책의 일환으로 일정한 기금의 노사분담마련"등인 바, 위와 같은 내용은 근로조건의 유지, 개선 및 근로자의 경제적, 사회적 지위향상을 목적으로 하는 것이어서 단체교섭의 대상이라고 할 수 있고, 가사 위 내용 중 정리해고 등은 사용자의 경영권에 속하는 사항이지만, 위 쟁의행위의 주된 목적은 '고용안정'에 있는바, 정리해고시

노조와 사전합의문제도 근로자의 근로조건의 개선·유지 및 경제적·사회적 지위향상에 밀접한 관련이 있으므로 사용자의 경영권을 근본적으로 제약하지 않는 범위 내에서 단체교섭의 대상이 될 수 있으므로(대법원 1992. 5. 12. 선고 91다34523 판결)

○ 단체협약 중 조합원의 차량별 고정승무발령, 배차시간, 대기기사 배차순서 및 일당기사 배차에 관하여 노조와 사전합의를 하도록 한 제18조의 내용이 한편으로는 사용자의 경영권에 속하는 사항이지만 또 한편으로는 근로자들의 근로조건과도 밀접한 관련이 있는 부분으로서 사용자의 경영권을 근본적으로 제약하는 것도 아니라고 보여지므로 단체협약의 대상이 될 수 있다. (대법원1994.8.26.선고 93누8993판결)

○이 사건 단체협약안에는 노조전임제 등 일부 임의적 교섭사항에 해당하는 사항이 포함되어 있지만 대부분 징계·해고 등 인사의 기준이나 절차, 근로조건, 노동조합의 활동, 노동조합에 대한 편의제공, 단체교섭의 절차, 쟁의행위에 관한 절차 등에 관한 사항 등 의무적 교섭사항을 담고 있으므로, 이 사건 단체협약안이 주로 임의적 교섭사항에 관한 것이라고 할 수 없고, 따라서 이 사건 단체협약안의 체결이 결렬된 경우 쟁의행위를 개시할 수 있다.(서울행법 2002.9.19. 2002구합8091 판결)

○ 본 건에 있어 양 당사자는 법정관리회사로서 기본협약의 체결에 대하여 법원의 허가를 받아야 한다는 사실에 대하여는 인정하면서도 법원의 허가를 받기 위하여 최선의 노력을 다하였는지 여부에 대하여 서로 상반된 주장을 하고 있어 재심신청인이 이를 구체적으로 입증하지 못하는 경우 단체협약의 체결을 지연시킨 정당한 이유로 인정되기 어렵다.(중노위 2003.12.29. 2003부노109)

6. 지배개입과 운영비 원조(노동조합법 제81조 제4호)

가. 서론

근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와

노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위는 지배.개입의 부당노동행위로 금지됩니다(노동조합법 제81조 제4호).

노동조합법 제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

○ 해고의 효력을 다투는 조합장이 회사에 조합장 복귀 통지문을 보내고 단체협약에 따라 조합장 명의로 조합비 등의 일괄공제를 요청하였으나, 회사는 통지문을 반려하고 다른 조합원 명의로 조합비 등의 일괄공제를 요청한 것은 조합장의 노동조합활동을 방해하려는 의도에서 이루어진 것으로서 비록 근로자의 단결권 침해라는 결과가 발생하지 아니하였다고 하더라도 지배 개입으로서의 부당노동행위에 해당한다고 한 사례 (대법 1997.5.7.선고 96누2057)

나. 지배개입의 구체적인 형태

(1) 노동조합 조직에 대한 개입

노동조합 결성에 대한 사용자의 개입은 가장 전형적인 지배.개입의 부당노동행위 양상입니다. 노조 결성에 대한 비난 또는 결성 포기의 설득, 회유 또는 강요나 협박, 노조 결성의 중심인물에 대한 해고.전근 그 밖의 불이익취급, 노동조합 창립총회의 감시.방해 등 다양한 형태의 부당노동행위를 상정할 수 있습니다. 노동조합이 결성된 이후 여기에 가입하지 않거나 탈퇴할 것을 권고 또는 요구하거나 불이익 위협 등으로 압박하는 행위, 특정 직급.보직의 근로자를 조합원에서 배제할 것을 요구함으로써 노동조합이 자율적으로 정할 조합원 범위 설정에 개입하는 행위 등은 노

동조합 조직에 대한 지배개입이 될 수 있습니다.

[대법원 1998. 5. 22. 선고 97누8076 판결]

전쟁기념사업회 회장이 사업회의 성질상 태어나지 말아야 할 노동조합이 생겼으며, 전 직원으로부터 사표를 받고 공개채용으로 다시 채용해야 하는 일이 없기 바란다는 취지로 발언한 사례

[서울행정법원 2002. 4. 11. 선고 2001구합25456 판결]

조합원이라는 이유로 부당하게 승진인사에서 탈락시키는 등 불이익을 가하고, 간부급 직원을 통해 승진 등을 빌미로 노조 탈퇴를 종용하였으며, 관행에 반하여 노조 전임자에게 출근시간을 준수할 것을 강요하는 등의 행위가 지배개입으로서 부당노동행위에 해당한다고 본 사례

노동조합이 결성된 이래 노조전임자의 출근시간을 조합의 자체 규율로 통제하여 왔고, 회사도 이에 대하여 아무런 이의를 제기하지 아니하다가 2000. 8월경부터 참가인 지부장에게 출근카드를 찍을 것과 아침에 실시하는 친절교육에 참석할 것을 요구하는 내용증명우편을 발송하였고, 회사측의 반드시 08:30 이전에 출근하여 출근카드를 체크하라는 요구에 대해 조합원 대다수가 3교대를 하고 있는 관계로 노조 전임자가 3교대하는 조합원들을 만나기 위하여 또는 외근하는 경우에는 출근시간이 달라질 수 있기 때문에 계속하여 8:30 이전에 출근하기 어렵다는 점을 밝혔음에도 계속 8:30 이전에 출근할 것을 요구하는 등 이제까지의 관행에 반하여 노조전임자에게 출근시간을 준수할 것을 강요하는 것은 노조활동에 대한 지배개입 행위에 해당한다 (상급심 : '03.6.24 대법원 2002누6264 확정)

① 중앙2016부노161 한화테크윈 (2016.12.2. 판정) 삼성테크윈 지회

중노위는 "일회성이 라고 주장하나完, 中等 표현은 사용자가 노조탈퇴 적극적, 주도적으로 개입한 것으로 강한 추정을 하게하고 실제 업무 보고한 대로 상당부분 현장관리자인 반장들이 노조를 탈퇴하거나 면반장됨 "을 이유로, 조합가입 대상자

관련 보충협약을 체결하여 현장관리자 이상을 조합원 범위에서 제외하기 이전에 반장들에 대한 노조탈퇴와 면직이 업무 보고 내용대로 실현된 점등을 고려할 때 업무 보고 내용이 단순히 일회적 동향보고로 보기 어렵고, 이사건 사용자가 이 사건 노동조합 조합원인 반장들을 대상으로 노조탈퇴 계획을 세워 조직적으로 실행한 지배,개입의 추정적 의사가 인정될 수 있다할 것이다.반장 조합원 탈퇴와 3사업장 안00 조합원 노조탈퇴중용은 지배개입

② 중앙2016부노166 조합원 노조탈퇴 부당노동행위 인정 (2016.11.21.판정)

- 배00엔진생산팀장이 사용자의 지위에 있으면서 계약직 조합원 김00에 대해 연말에 연장보장 못한다, 회사 규정안따르면 잔특근 시킬필요도 없고 회사에 근무할 자격도 안되는사람이라 하는 부분이거든, 지금 상태에서 내가 조끼를 벗을 구마 그런이야기를 과감하게 해라 등은노조탈퇴 직접 중용한 것으로 지배개입 부노인정

• KEC지회 노조탈퇴 부당노동행위 공소장

보고하도록 해오던 중, 2011. 5. 25.경 KEC지회 노조원들이 파업을 철회하자 2011. 6. 중순경부터 위 구미공장에 있는 연수동 및 TSPS 건물에서 공장 복귀 교육을 실시하면서 부서장인 류희대, 현덕만 등으로 하여금 파업에서 복귀한 노조원 서승호, 이용찬과 면담을 하는 과정에서 사직서와 조합 탈퇴서를 제시하고, “사직서에 서명하든지 조합 탈퇴서에 서명을 하든지 하라.”고 하는 등 기존 조합 탈퇴를 강요하도록 하였다.

이로써 피고인들은 공모하여 조합탈퇴를 강요함으로써 노동조합의 조직 또는 운영에 지배, 개입하였다.

(2) 복수의 노동조합 사이의 차별

복수 노동조합에 대한 사용자의 차별적 행위나 처우도 지배개입의 한 형태로서 부당노동행위가 성립할 수 있습니다.



교섭창구단일화 절차 진행 단계

- 법상 공고의무(교섭요구사실 공고, 참여노조 확정공고, 과반수노조 공고 등)가 있음에도 공고 자체를 하지 않거나 사실과 다르게 공고한 경우
 - * 공고의무 위반 등 절차 위반의 경우는 위반의 동기, 이유 등 구체적인 사정을 고려하여 부당노동행위 여부 판단
- 합리적인 이유 없이 일방적인 공고기간 단축 또는 연장 등 공고기간을 준수하지 않고 교섭창구 단일화절차를 지연하는 행위
- 노조 간 자율적 교섭대표노조 결정의 방해, 간섭 행위
- 사측이 노동조합의 요청 전에 먼저 개별교섭 동의 의사를 표시하고 노조에 개별교섭 방식을 고집
- 사측이 특정노조의 과반수노조 지위 점유를 의도하여 관리직 등을 동원하여 특정노조에 가입케 하는 행위 등



단체교섭 및 단체협약 체결 단계

- 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 노조나 교섭대표노조가 아닌 노조와의 교섭진행
- 개별교섭 동의에도 불구하고 특정노조와의 교섭거부
- 성실교섭에 임하기보다는 복수노조 중 먼저 타결된 어느 일방 노조의 타결안의 수용 강요
- 단체협약을 통해 노동조합 편의제공(전임자·근로시간면제자 인정, 노조사무실 제공, 체크오프, 근무시간 중 조합 활동 보장 등), 복리후생 등에서의 노동조합 또는 조합원 사이에 불합리한 차별대우
- 단체협약에 규정된 전임자나 근로시간면제자의 일방적 발령 거부, 특정인의 선임 또는 배제 요구 등

(고용노동부 부당노동행위 수사절차 매뉴얼 중에서)

(3) 노동조합 내부 운영에 대한 개입

노동조합의 회의나 모임, 결의에 대한 방해.감시, 임원 선거나 자금 조달, 상급 단체의 선택, 내부 통제권의 행사 등 노동조합 내부운영에 대한 간섭이나 방해, 단체협약이나 취업규칙, 노동관행 등을 통하여 제공되던 각종 편의(조합비 일괄공제, 회의실, 게시판 사용의 허용 등)의 일방적 중지, 조합 분열 공작, 조합 임원 등에 대한 미행, 조합 내지 조합원에 대한 정보수집 등은 지배개입의 부당노동행위로 금지됩니다.

[대법원 1992. 6. 23. 선고 92누3496 판결]

노동조합규약 등에서 대의원입후보 등록서류로서 재직증명서를 요구하고 있는데 회사가 일부 근로자들에게 재직증명서의 발급을 거절한 것은 지배개입의 부당노동행위에 해당한다고 판단한 사례

[대법원 2016. 5. 27. 선고 2016다5429 판결]

- 사용자가 쟁의행위 기간 중 트로이컷이라는 프로그램을 이용하여 노동조합이 파업 관련 사건에서 제출한 진술서, 노동조합 특보 관련 내부 논의, 노동조합 대의원 간담회 비밀 대화 등을 열람하는 것은 단결권과 단체행동권을 침해한 불법행위로서 손해배상책임이 있다고 판단한 사례
- 나. 원심은, ① 이 사건 트로이컷이 설치된 시점은 위 원고들의 쟁의행위가 한창인 시기였고, ② 관제서버에 저장되어 피고 차재실이 열람한 파일만 하더라도, 원고 강지웅의파업일지, 노동조합 홍보용 동영상 제작 원본, 노동조합 간부와 조합원의 업무방해 사건과 관련하여 법원에 제출한 조합원들의 진술서, 주요 조합원 징계사항에 대한 인사비밀로서 인사위원 외에는 열람이 불허된 인사위원회 의사록, 노동조합 간부의 조합활동 관련 개인 메일, 노동조합 특보 작성 관련 내부논의 내용, 노동조합 홍보 메일링 리스트의 수신자 목록, 인사위원회에 제출할 소명서, 노동조합 대의원 간담회 비밀 대화, 미디어랩 관련 노동조합 입장을 정리한 회의록 및 기초자료 등으로서, 당시 위 원고들이 진행 중이던 쟁의행위와 관련된 내부정보, 기본적 단결을 위한 조합활동 관련 정보까지 망라되어 있으며

로, 위와 같은 자료가 회사 측에 입수될 경우 당시 진행 중이던 쟁의행위에 있어서 노동조합 측에 불리한 영향을 미칠 수 있고, 노동조합이나 조합활동에 대한 보도나 홍보에 차질이 생길 수 있으며, 노동조합 간부의 지도력과 조합원들의 조합활동이 위축되고, 결과적으로 노동조합의 단결력에 장애를 가져올 수 있어, 피고들이 위와 같은 자료를 관제서버에 저장함으로써 수집·보관·열람하여위 원고들의 일상적인 조합활동과 쟁의행위를 위축하고 방해함으로써 그들의 집단적 단결권과 단체행동권을 침해하였고, 이로써 위 원고들에게 손해가 발생하였다고 판단하였다.

- 다. 앞서 본 법리와 증거에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 상고이유 주장과 같이 노동조합의 단결권과 단체행동권 침해에 관한 법리를 오해하거나, 채증법칙을 위반한 잘못이 없다.

(4) 노동조합 활동에 대한 지배·개입

정당한 조합활동을 방해하는 사용자의 일련의 행위들도 전형적인 지배개입의 부당노동행위에 해당합니다. 쟁의행위를 이유로 개별 조합원에게 불이익을 가하거나 선제적·공격적 직장폐쇄, 위장폐업 등을 위협하거나 실행에 옮김으로써 쟁의행위를 좌절시키려고 하는 시도, 노동조합 유인물 배포를 방해하거나 노동조합 간부의 사업장 출입을 제한하는 것도 부당노동행위에 해당합니다.

[서울고등법원 2017. 2016누386 /대법2013두13501판결 파기환송심 발레로전장시스템 코리아 부당 정직 및 부당노동행위구제신청 재심판정취소]

이사건 정직처분은 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권 범위 벗어난 위법한 처분이며 정직처분이 기존노조인 발레오만도지회를 고립, 무력화시키고 사용자에게 우호적인 근로자들로 구성된 조조모와 조조모회원이 만든 발레오전장노조를 지원하려는 일련의 과정에서 이루어진 것이라는 점에서 더욱 그렇다. 징계사유가 존재하고 정당한 노조활동에 해당한다고 볼 수 없어 불이익취급의 부당노동행위에는 해당하지 않는다. 사용자가 발레오만도지회의 운영에 지배개입하였음을 넉넉히 인정할 수 있고 부당노동행위에 해당한다.

(파업과 직장폐쇄로 악화되었고, 창조컨설팅자문받아 노조탈퇴유도, 조직형태변경을 하였고, 쟁의행위 대응전략회의등 노조탈퇴, 조직형태 변경등에 사용자가 개입하였고, 발레오전장노조원에게 가벼운징계, 금속노조는 정직등 중징계한 것은 기업노조 우회적 지원의도, 금속노조탈퇴종용, 부당노동행위고 기소되고 공인노무사등록이 취소된 사정등을 종합하여 보면 지배개입부당노동행위

[대법원 1991. 12. 10. 선고 91누636 판결]

회사의 대표이사나 전무가 조합의 일부 조합원들을 개별적으로 만나거나 조합의 결의에 불만을 품은 일부 조합원들을 모아서, 조합 운영위원회의 결의에 의해 시행하고 있는 준법운행에 참여하게 된 경위를 묻고, 준법운행에 반대해 종전과 같은 방식으로 근무할 것을 종용하는 등의 행위를 하고, 그 결과로 조합원들 중 일부가 조합의 준법운행을 반대하고 종전과 같은 방식으로 근무할 것을 결의하는 등의 행위를 하게 되었다면, 회사가 조합의 준법운행에 대해 한 행위는 부당노동행위에 해당한다고 본 사례

[중앙노동위원회 2017. 3. 17. 중앙2016부노252, 253 병합]

주식회사 문화방송 사용자가 휴직 중인 노동조합 집행부의 경영센터 로비 출입을 금지하고 노보 배포를 방해한 행위는 지배.개입의 부당노동행위에 해당한다고 본 사례

[중앙노동위원회 2016. 7. 28. 중앙2016부노39, 45 병합]

주식회사 문화방송의 사용자(보도국장)가 ① 노동조합이 발간한 민실위 보고서를 훼손한 행위, ② 보도국 편집회의에서 노동조합 민실위 간사의 취재에 불응할 것을 지시한 행위, ③ 민실위 간사와의 접촉사실을 보고하도록 지시한 행위가 모두 지배.개입의 부당노동행위에 해당한다고 본 사례

• 사용자의 의견 표명이 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는 경우 부당노동행위가 성립. (1998.5.22.대법97누

8076, 2006.9.8.대법2006도388 참조)

- 사납금 미납이나 징계 등을 빌미로 참가인 조합 탈퇴를 종용(2004.03.05.서울행법 2003구합13755)
- 간부사원이 노조원들에게 노조 탈퇴를 강요(1999.03.31.중노위 99부노6)

• KEC지회 노조탈퇴 부당노동행위 공소장

보고하도록 해오던 중, 2011. 5. 25.경 KEC지회 노조원들이 파업을 철회하자 2011. 6. 중순경부터 위 구미공장에 있는 연수동 및 TSPS 건물에서 공장 복귀 교육을 실시하면서 부서장인 류희대, 현덕만 등으로 하여금 파업에서 복귀한 노조원 서승호, 이용찬과 면담을 하는 과정에서 사직서와 조합 탈퇴서를 제시하고, “사직서에 서명하든지 조합 탈퇴서에 서명을 하든지 하라.”고 하는 등 기존 조합 탈퇴를 강요하도록 하였다.

이로써 피고인들은 공모하여 조합탈퇴를 강요함으로써 노동조합의 조직 또는 운영에 지배, 개입하였다.

② 반조합계약 체결 강요

- 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 계약의 체결 강요

- 예외 : 유니온샵 조항

☞ 사업장에 종사하는 근로자의 2/3이상을 대표하는 노조의 조합원이 될 것을 고용 조건으로 하는 것은 가능

→ 하지만 이 경우에도 노조에서 제명된 것 또는 해당 노조를 탈퇴하여 새로 노조를 조직하거나 다른 노조에 가입한 것을 이유로 사용자는 해당 근로자에게 불이익 행위(해고 등)를 할 수 없음.

(5) 사용자의 언론의 자유의 한계

사용자도 연설, 사내방송, 게시문 서한 등을 통하여 의견을 표명할 수 있는 언론의 자유를 가지고 있으나, 그 표명된 의견의 내용과 함께 그것이 행하여진 상황, 시점,

장소, 방법 및 그것이 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는 경우에는 지배개입의 부당노동행위가 성립합니다(대법원 1998. 5. 22. 선고 97누8076 판결, 대법원 2006. 9. 8. 선고 2006도388 판결 등 참조). 또한 그 지배개입으로서의 부당노동행위 성립에 반드시 근로자의 단결권 침해라는 결과 발생까지 요하는 것도 아닙니다(대법원 1997. 5. 7. 선고 96누2057 판결 참조).

(6) 단체협약의 해지

일본의 하급심에서는 사용자에 의한 협약의 해지나 갱신 거부가 노조의 약체화를 의도하고 이루어진 경우 지배개입의 부당노동행위가 성립할 수 있다고 본 사례도 있습니다.

다. 노동조합 운영비 원조

노동조합법 제81조 제4호는 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위도 지배개입의 한 태양으로 금지하고 있습니다. 다만 그 단서에서 허용되는 원조행위로 ① 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용하는 것 ② 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부 ③ 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공을 열거하고 있습니다.

■단체협약 시정명령관련 판결

○ 노동조합이 사용자에게 경제적으로 종속되거나 어용화되는 것을 막고 노동조합의 자주성을 확보하고자 하는 노동조합법 관련 규정의 입법 취지를 종합하여 보면, 노동조합법 제81조제4호 단서에 따라 허용되는 범위를 넘어 주기적이나 고정적으로 이루어지는 운영비 원조 행위는 노동조합 전임자에 대한 급여 지원 행위와 마찬가지로 노동조합법 제81조제4호 본문에서 금지하는 부당노동행위라고 보아야 하고,

설령 그 운영비 원조가 노동조합의 적극적인 요구나 투쟁으로 얻은 결과라고 하더라도 달리 볼 수 없다(대법원 2016.1.28.선고 2012두12457판결)

○ 사용자가 차량이나 유류비 등을 노동조합에 제공하고 노동조합 사무소의 관리유지비 등을 부담하도록 하는 이 사건 각 시설·편의제공 조항(주식회사 ○○테크 단체협약 제12조 등)은 노동조합법 제81조제4호 본문이 정한 부당노동행위에 해당하는 운영비 원조를 내용으로 하는 것이어서, 부당노동행위로서 금지되는 운영비 원조 행위이다 (대법원 2016.3.10.선고 2013두3160)

○ 이 사건 단체협약과 임금협정에서 근로자의 소정근로시간을 주 40시간으로 정하였으므로 원고(주식회사 A) 근로자의 연간 소정근로시간은 2,080시간(= 40시간 × 52주)이 된다고 할 것인바, 원고가 D(지부장)에게 부여할 수 있는 근로면제시간은 2,080시간을 초과하지 못하고, 따라서 원고가 D에게 연간 3,000시간의 근로시간에 해당하는 임금을 지급한 것은 노조법 제24조제4항에 따라 지급할 수 있는 임금의 범위를 초과하여 지급한 것으로서 노조법 제81조제4호 본문의 “노동조합의 전임자에게 급여를 지원하는 행위”에 해당한다. 급여 지원 행위의 경우에는 사용자의 지배·개입 의사가 없더라도 급여 지원 행위 자체로서 부당노동행위가 성립한다고 할 것이다(서울행법2013.9.12.선고2013구합1102판결)

Ⅲ. 부당노동행위 대응 방법

1. 구제절차

가. 진정, 고소, 고발

○ 진정

사용자의 각종 부당한 행위에 대한 시정조치를 촉구하는 단순 민원. 근로감독관이

조사 및 시정조치(시정하지 않을 경우 범죄인지로 수사개시하여 검찰에 사건 송치) 또는 종결처리.

고소와는 달리 노동부에서 내사종결처리를 하면 당해 결과에 대한 불복절차가 없음. 단, 법적 효력에 한계가 있으나 비교적 신속하게 결론을 볼 수 있으며 고소보다 다소 유연하게 사건진행이 이루어지는 장점. ①사용자에 대한 처벌보다는 위법행위의 시정 자체가 목적이거나, ②명확한 증거가 부족하거나 처벌규정이 없어 고소제기가 어려운 경우, ③노동청의 신속하고 유연한 재량행위를 필요로 할 때 제기.

○ 고소(고발)

사용자의 위법행위에 의한 피해자가 수사기관(검찰-검사, 노동부-근로감독관)에 사용자의 범죄사실을 신고하고 가해자(범죄행위자)에 대한 처벌을 구하는 신고행위.

① 위법행위의 시정이 어렵거나 이제 와서 시정하는 것이 별다른 의미가 없는 경우, ②사용자에 대한 처벌을 통한 압박과 재발방지 등의 필요가 더 큰 경우, ③처벌 규정이 존재하고 증거가 분명한 경우 등에 제기.

<진정과 고소·고발의 차이점>

	진정	고소·고발
법률 행위	(단순)민원	범죄자에 대한 신고행위 무고죄 성립가능
권한	근로감독관이 진행·종결 (사안에 따라 검사의 수사지휘를 받을 수도 있음)	검사가 수사지휘·종결
처리 기한	25일(원칙) + 25일(연장가능)	2개월(원칙) + 1개월(연장가능)
불복 절차	없음 (재진정은 가능)	검사의 불기소처분에 대해 항고 (재항고, 헌법소원)
처리 절차	- 사안이 경미하고 구체적일 때는 신고인조사 생략하고 당사자간 처리를 지시할 수 있음.	- 범위반 사실이 시정되었더라도 이미 발생한 범죄사실이 없어지는 것이 아니므로 시정내용은 참고하여

<ul style="list-style-type: none"> - 범위반 사실이 시정된 경우 내사종결 가능 - 진정인이 시정되었음을 이유로 취소한 경우 종결회시 생략 가능 	<p style="text-align: center;">기소여부 결정</p> <ul style="list-style-type: none"> - 고소인이 고소를 취하하더라도 수사가 종결되지 않으며 취하사실을 참고하여 기소여부 결정
---	--

○ 특별근로감독 신청

노동관계법.단체협약.취업규칙 등을 위반하는 행위로 인해 노사분규가 발생하거나, 발생 우려가 큰 사업장의 경우에는 특별근로감독을 신청하는 것도 고민할 필요가 있습니다. 문재인 정부 들어 고용노동부의 감독 권한을 강화하는 추세에 있고, 실제로 2017년 6월 고용노동부 서울서부지청이 MBC에 대하여 특별근로감독을 한 바 있음. 특별근로감독이 실시되면 근로감독관이 사업장으로 나와 현장 실지조사를 하고, 위법행위가 드러날 경우 검찰에 사건을 송치하게 됨.

나. 노동위원회에 의한 구제

부당노동행위로 인해 권리를 침해당한 노동자 또는 노동조합은 부당노동행위가 있는 날로부터 3개월 이내에 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회에 구제신청을 할 수 있음. 만일 지방노동위원회에서 기각 결정을 할 경우 다시 중앙노동위원회에 재심신청을 할 수 있고, 여기서도 기각이 되면 법원에 행정소송을 제기하게 됨. 반대로 피신청인인 사용자가 노동위원회의 결정에 불복하는 경우 마찬가지로 재심, 행정소송을 할 수 있음.

다. 법원에 의한 민사상 구제

본래 부당노동행위는 노동3권을 침해하는 행위이므로 사법적인 구제 가능

- 부당노동행위로 인한 해고에 따른 해고무효확인소송
- 방해배제청구소송, 단체교섭응낙청구소송 등 본안 소송(본안 소송이 확정될 때까지)

지 가치분신청 가능)

부산고등법원(창원)2016라10059 부당노동행위 금지가처분 결정(2017.1.4.결정)

▶ 단체협약에 조합원 제외범위에 해당되었다라도 노조탈퇴의무를 부담시킨다거나 탈퇴하지않는 경우 책임부과, 불이익 고지, 그런 불이익 조치등을 하는 것은 부당노동행위에 해당될 개연성이 크므로 그러한 행위를 해서는 아니된다

▶ 사용자가 촉탁직 조합원에 대해 재계약, 부서전배, 잔업특근 배제불이익 언급하며 조합탈퇴 종용하였던 사실, 조합원에게 부여되었던 잔업특근을 문의절차도없이 취소한 사실이 있는점등을 볼 때 부당노동행위에 해당하는 것으로 볼 가능성이 크므로, 잔업취소, 촉탁직 계약상 불이익, 부서전환배치, 인사고과, 승진불이익 언급하며노조탈퇴하라거나 탈퇴 권유하는 유인물게시또는 구두전달은 금지되어야함

- 노동자 또는 노동조합에게 손해가 발생했을 때에는 민사상 손해배상청구(ex. 발전노조 배사과토마토 부당노동행위에 대한 위자료 인정 사례)

대전고등법원2015나13490 판결, 콘티넨탈오토모티브일렉트로닉스유한회사 사용자가 복수노조 사업장에서 사용자의 중립유지의무가 있고, 해당노조에 대해 단체교섭응하지 않거나 불합리한 차별을 두거나 차별적 교섭안 제시하는 것은 중립유지의무위반이므로 부당노동행위내지 불법행위에 해당한다. 복수노조 상황에서 무분규격려금지급은 자유로운의사로 쟁의행위 하기보다는 노조탈퇴의 사결정하게 되고 사용자가 노조의 의사결정에 부당한 영향을 미쳐 헌법상 보장된 단체행동권을 제약하는 행위라고 평가 된다

서울고등법원 2017. 8. 18. 선고 2016나2057671 판결(콘티넨탈등 손해배상청구)

단체협약 제103조, 단체협약 세부지침 제48조 주요 근로조건에 관해 사용자와 심의·결정·합의할 권한을 교섭대표노조에게만 부여하고 소수노조의 참여를 원천적으로 배제하는 점, 교섭대표노조에게만 우월한 지위를 부여하면서 교섭대표노조의 지위와 권한을 정한 노조법 제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항)에 해당하지도 않는다는 점에서 실체적 공정대표의무 위반이라고 봄

- 위 조항들은 소수노조 및 소수노조 조합원들에게 중대한 영향을 미칠 뿐만

아니라 소수노조의 존립 또는 근간을 좌우할 수 있는 중대한 차별적 내용을 담고 있는 점에서 소수노조에게 해당 규정의 취지와 교섭과정을 충분히 설명하면서 의견을 수렴하고 일정한 경우 소수노조의 의견을 존중할 필요가 있음. 그러나 다른 교섭사항과 달리 이에 대해 소수노조에게 단순히 해당 조문만을 전달하였을 뿐 규정 취지와 교섭과정 설명하지 않았고, 의견수렴절차를 거치지 않았는데(소수노조는 뒤늦게 이 규정의 의미를 인식한 다음 문제제기함), 이러한 행위는 절차적 공정대표의무 위반 정도가 중대하다고 볼 수 있음.

- 피고 교섭대표노조가 단체협약 제103조, 단체협약 세부지침 제48조를 추가하거나 이에 관하여 원고 지회 또는 조합원의 의견수렴절차 또는 정보제공을 제대로 하지 않은 것은 ‘객관적 정당성을 상실하였다’고 인정할 수 있을 정도로 산업 또는 근로현장에서 일반적으로 요구되는 객관적 주의의무’를 다하지 않은 것으로 평가되므로 불법행위를 구성한다고 봄. 손해배상책임 인정.

2. 부당노동행위 관련 현장대응지침

가. 조합 활동에 대한 근거를 반드시 명시적으로 남긴다.

- ① 노동조합의 주요활동, 임원의 활동에 대한 기록을 남긴다.
- ② 사용자와의 면담 등에 대해서는 양 당사자의 대화내용을 중심으로 기록으로 남긴다.
- ③ 개별노동자에 대한 사용자측 면담 등에 대해서도 진술서를 상세하게 남기며, 이 경우 일시, 장소,시간,내용 등에 대해 6하 원칙에 의거 자세히 기록하도록 한다.
- ④ 각각의 활동기록을 파일철에 분류 보관하도록 한다.

나. 사용자와는 반드시 “공문”을 주고 받는다.

- ① 노동조합이 사용자에 대한 모든 요구는 공문을 통해 전달한다.
- ② 공문수령 거부시 또는 공문을 반드시 근거를 남기기 위해서는 “내용증명우편제

도”를 활용한다.

- ③ 항의공문의 작성에 있어서 사용자의 불법행위의 내용에 대해 간략히 기록하고, 민형사상 책임이 사용자에게 있음을 분명히 통지한다.
- ④ 송신 및 수신공문철 별도로 만들어 분류 보관하도록 한다.

다. 단체교섭시 반드시 녹음을 하고, 교섭회의록을 작성한다.

- ① 단체교섭에 대해서 공식적인 녹취를 하도록 한다.
- ② 단체교섭에 있어 노사 당사자의 교섭회의록을 작성하도록 한다.
- ③ 대표교섭 주2회, 실무교섭 주1회 등의 교섭률을 확실히 한다.

라. 부당노동행위 관련 진술서, 확인서 확보 및 작성 요령

- ① 진술서, 확인서를 작성할 경우 육하 원칙에 따라 구체적으로 작성한다. 누가, 언제, 어디서, 무엇을, 어떻게, 왜 했는지 제시되어야 한다.
- ② 당사자, 목격자, 참석자 등 확보할 수 있는 진술서는 모두 확보한다.
- ③ 부당노동행위 상황을 생생하게 재연한다
☞ 상대방의 직책, 직급, 당시 옷차림, 발언내용, 몸짓, 소리 등 당시 분위기를 생동감 있게 구체적으로 기술할 경우 진술서의 신빙성은 높아지고, 부당노동행위로 판단될 가능성이 높다.

마. 사진 및 동영상 촬영의 체계화.전문화

- ① 휴대폰은 사진기이자 녹음기, 컴퓨터다.
☞ 대화자 간의 녹취행위는 적법한 증거수집 방법
- ② 부당노동행위 현장, 관련 증거를 디지털화하여 보관하는 습관

바. 불법에 대하여는 단호히 대처

- ① 명확하고 확실한 부당노동행위애위가 있을 경우 즉시 제지 요청
- ② 동시에 부당노동행위 관련 증거수집과 추적
 - ☞ 시간이 지날수록 증거수집은 어려움, 가장 빨리 모은 것이 가장 좋은 증거
- ③ 사측이 불응시 진정/고소/고발, 부당노동행위 구제신청 등 법적 대응

사. 법률 전문가의 조력

- ① 사측 노조파괴 공작의 전문화, 도급화 경향
 - ☞ 창조컨설팅이 전형적 사례, 사측은 로펌, 노무법인 등을 통한 다양한 법률자문을 받는 것이 보통
- ② 노동조합 자체적으로 대응력을 강화하되, 필요시 전문가 조력을 받을 것
 - ☞ 전문가에게만 의존하는 것은 노동조합의 체질과 대응력을 약화시킬 수 있으므로 주의 필요
 - ☞ 다만, 사측에 맞선 전문가의 법률적 조언은 필요함
 - ☞ 법률적 조언을 참조하여 승산과 위험도를 계량하여 투쟁수위, 대응방향 결정 필요

3. 시기별 사용자의 탄압 유형과 대응

<시기별 사용자 탄압 유형>

노조 설립 또는 가입	<ul style="list-style-type: none"> - 해고 - 징계 - 노조탈퇴협박 - 도급, 분사 - 구조조정 - 정리해고 - 폐업 - 직고용 - 어용노조 결성 - 친목단체 결성 - 내부 사용자단체 결성 - 근무수칙강화 - CCTV설치 - 노조파괴자 채용 - 용역경비 채용 배치 - 성과급 등 임금 불이익 조치 - 가처분 제기
단체교섭	<ul style="list-style-type: none"> - 출장명령 - 전보발령 - 해고, 징계 - 교육강화 - 교섭거부 - 교섭해태 - 연장근로 단절 - 신규계약직채용 - 사업계획발표 - 분사 - 구조조정 - 용역경비 배치 및 채용 - 홍보조치

단체협약	- 단협 시정명령 악용 - 단협 개악 - 단협 해지
파업 시기	- (부분, 전면)직장폐쇄 - 대체인력투입 - 손해배상 - 가압류 - 가처분,간접 강제 - 공무상표시무효죄 고소고발 - 고소고발 - 징계처분 - 위장폐업 - 손배 사유로 노조탈퇴협박 - 홍보조치
파업 이후	- 조합원분리정책 - 성과급 삭감 - 구조조정 - 신노사문화 - 징계 진행 - 개별 고소고발 진행 - 손해소송 진행
일상적 조합활동	-신노사문화 -어용노조 건설 -개인주의강화 -용역업체 전환 -파견업체 사용 -노조결성 차단

1) 노조가입 또는 설립 시기 대응

가. 노조탈퇴 증용등

조합 탈퇴를 위한 관리자 활동 세부방안>	
세 부 방 안	수 행 내 용
회사 정책의 타당성 전파	<ul style="list-style-type: none"> - 관리자들이 직장폐쇄에 대한 정당성을 직원들에게 강조하여 헌업 복귀 직원이 정당성을 가지고 근무를 할 수 있도록 노력. - 현장직원 또는 외부 조합원이 회사의 정책에 비판하는 경우 즉시 회사 경영진에 피드백
조합원에 대한 정보속지	<ul style="list-style-type: none"> - 관리자들이 조합원들과 개인적인 대면활동을 진행하여 조합원들에게 깊은 관심과 애정을 보여 주어야 하며, 관리자들은 소속 조합원들에 대한 기본적인 정보를 숙지하여야 함. - 관리자들이 숙지하여야 할 정보의 내용은 조합원의 고향, 모교, 주거지, 가족관계, 개인 활동사항, 친한 동료, 취미, 특기, 생일, 애인 또는 배우자 등 매우 구체적이어야 함.
조합원과 친밀도 증진	<ul style="list-style-type: none"> - 관리자는 외부 조합원들과 정기·수시 Tea-time, 술자리 등을 통하여 조합원과 친밀도를 높여 긴밀한 관계를 유지하도록 하여야 함.
조합원 동향보고	<ul style="list-style-type: none"> - 관리자들은 소속 조합원들의 활동사항, 정서변화 등 동향을 파악하여 경영진에게 여과 없이 보고하여야 함. - 관리자들은 항상 부서원의 움직임과 여론에 귀를 기울이고 여론의 형성 원인 및 확산 양태 등을 분석하여하며, 소속 조합원의 조합 활동 참여 여부에 따라 헌업 복귀 대상자를 분류하여야 함.
노동조합 탈퇴 작업	<ul style="list-style-type: none"> - 조합원들이 노동조합이 아닌 회사에 의존하여야 직장생활이 보장되고, 자신이 발전할 수 있다는 인식을 가지도록 유도함. - 전략적인 대면활동(술자리 등)을 통하여 조합원의 노동조합 몰입도를 약화시켜 자연스럽게 조합을 탈퇴하도록 유도함.

- 발레오만도지회 부당노동행위 자료 -

보고하도록 해오던 중, 2011. 5. 25.경 KEC지회 노조원들이 파업을 철회하자 2011. 6. 중순경부터 위 구미공장에 있는 연수동 및 TSPS 건물에서 공장 복귀 교육을 실시하면서 부서장인 류희대, 현덕만 등으로 하여금 파업에서 복귀한 노조원 서승호, 이용찬과 면담을 하는 과정에서 사직서와 조합 탈퇴서를 제시하고, “사직서에 서명하든지 조합 탈퇴서에 서명을 하든지 하라.”고 하는 등 기존 조합 탈퇴를 강요하도록 하였다.

이로써 피고인들은 공모하여 조합탈퇴를 강요함으로써 노동조합의 조직 또는 운영에 지배, 개입하였다.

- KEC지회 노조탈퇴 부당노동행위 공소장 -

- 발레오만도지회 부당노동행위 자료 -

한편, 관리자와 함께 조합원들 사이에 여론을 주도하고 회사의 입장을 전파할 수 있는 Key man을 선정하여 적극적인 조합 탈퇴 여론을 조성하여야 함.

즉, 외부 조합원 중 ▲ 조합 활동에 미온적이고, ▲ 현 조합 활동에 비판적이며, ▲ 과거 조합간부 등을 역임한 리더십을 갖춘 Key man을 선정하여 회사 입장을 적극적으로 대변하도록 하여야 함.

『사내건전인력』 확보·유지

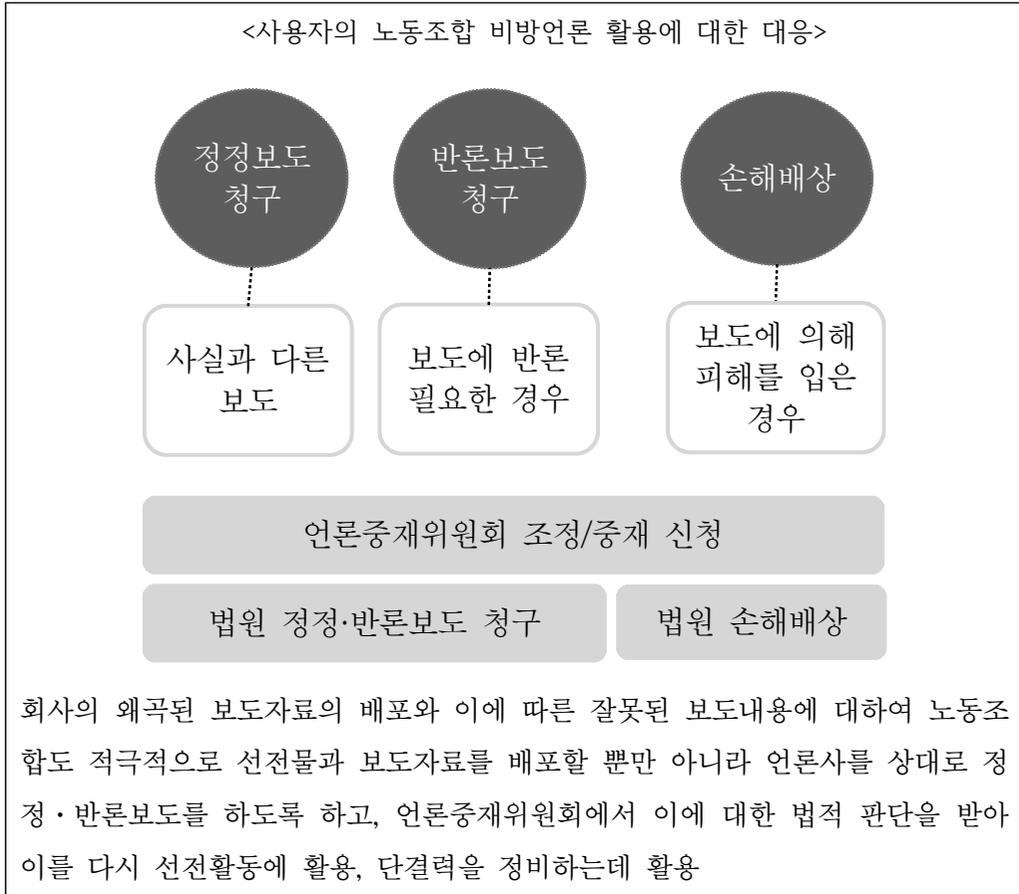
	방호 인력	여론주도 인력	노조활동 대응인력
역할	외부제력 사업장 침투시 방호에 동원	조직내 집단불만 및 노조설립 징후 파악, 회사 우호적 여론 조성	대자보 철거 등 사내 조합활동 방해, 회사 우호적 활동 전개
선발 규모	사업장 규모 감안 확보	부서원의 10% •애사심 강한 인력 • 직급, 性比 등 고려	사업장 총원의 0.5% • 노사담당자당 2~5명 양성
확보 방법	사전명단 확보 후 유사시 부서장을 통해 연락 및 구성	임원·부서장 책임下 장기간 지속적 양성	노사담당자 친분 활용
유지 방안	사전 양성교육 지양, 유사시 집결장소에서 신속한 교육 실시	정기적으로 면담하여 회사 경영현황 공유 및 고충처리·상담 실시	인사담당 임원 주관으로 개인별 관리현황 파악 ※ 노사안정기에는 여론주도인력으로 활용

◎ 유의사항 : 지속적인 신뢰 유지를 위해 적절한 인센티브 제공, 건전인력 명단은 철저히 보안 유지(집조직형태 운영)

- 삼성그룹 2012년 부당노동행위 자료 -

☞ 겉으로 드러나지 않는 지배.개입의 부당노동행위는 노조의 설립 시기에 큰 타격을 줄 수 있으므로, 보다 치밀한 증거 확보가 필요. 법적다툼 시 증거확보가 가장 중요하게 영향

나. 노조 비방



다. 위법한 지시나 인사권 이용하여 탄압

인격적 모욕을 주는 실적공개와 공식석상에서의 모욕을 주는 행위 등은 노동자에 대한 통제행위이자 인권을 침해하는 행위로서 이를 거부하는 것은 노동조합 활동으로서 정당한 행위에 해당될 수 있음

2) 단체교섭 관련 대응

단체교섭에 있어 사용자의 부당노동행위로 일반적으로 제시되고 있는 다음과 같음.

교섭의 장소에 교섭담당자를 출석시키지 않는 경우, 합리적인 이유 없이 교섭시일을 연기하는 경우, 서면상의 회담만 할 뿐 대화를 거부하는 경우, 특정한 조건을 내세워 그 조건을 구실로 참석하지 않는 경우, 교섭권한이 없는 자를 담당자로 내세우는 것, 대화도중 정당한 이유 없이 퇴장하는 경우, 설명의무와 자료제공의무를 이행하지 않는 경우, 교섭사항과 무관한 것을 전제조건으로 고집하는 경우, 설득력의 빈곤에서 협박적 언동이나 폭력을 행사하는 경우, 상대방의 의견을 듣기만 하고 일체의 회담을 하지 않는 경우, 합의에 도달하고자 서명·날인을 하지 않는 경우

노조가 초기에 교섭 안을 던지면 "너희 요구안이 너무 많다..경영권 사항이 대부분이다...의무적 교섭사항에서 벗어난 사항이다..재정적 여력 등이 없다..좀 미뤄서 하자..." 등의 항변사유를 구두 또는 "문서"를 통지.

이 경우 노조로서는 사용자의 교섭거부 또는 해태사유가 정당한지, 적법한지, 합리적인지, 객관적인 이유가 있는 것인지, 이를 노조가 수용할 수 있는 것인지, 노사간 관행에서 이러한 사유가 제시된 바 있는지를 즉시 분석해야. 물론 구두로 한 것에 대해서는 즉시 항의하는 공문을 보내야 함.

따라서 **실무적으로 단체교섭과 관련하여 채증해야 할 사항**은 우선 노조는 공문을 통해 첫째 사용자의 교섭거부 해태사유가 합리적이지 못한 것 둘째 지정된 일시에 교섭을 진행해 줄 것 셋째 노조는 지정일시에 교섭 장소에서 기다릴 것(이 부분은 전술적으로 선택가능한 부분입니다.) 등의 내용을 담아서 사용자에게 즉각 발송한다.

그리고 교섭해태거부의 부당성에 대한 홍보물(선전물)을 배포함과 동시에 이에 대한 상급단체(또는 상급노조)에 보내는 보고서(부당노동행위 보고서 등)를 작성하여 이를 증거자료로 만들어둡시다. 그리고 상급단체(또는 상급노조)에서도 사용자에게

항의하는 공문을 작성.발송하여 노조에게 증거자료로 활용하도록 전달하여 철을 할 수 있도록 함. 그리고 교섭 장소에서 기다릴 경우 이에 대해 사진을 촬영해두고, 교섭 장소에 참여하지 않은 것에 대해 항의하는 공문을 발송.

덧붙여 대법원은 “노동조합이 원고 회사로서는 수용할 수 없는 요구를 하고 있었다고 하더라도 이는 단체교섭의 단계에서 조정할 문제이지 노동조합측으로부터 과도한 요구가 있었다고 하여 막 바로 그 쟁의행위의 목적이 부당한 것이라고 해석할 수는 없다”(대법원 1992.1.21. 선고 91누5204 판결 참조).

따라서 사용자가 “권리분쟁사항, 위법적 교섭사항, 임의적 교섭사항” 등을 사유로 교섭을 거부하거나 해태할 경우 노조로서는 교섭요구안에서 이러한 사항(가령 해고자복직)이 전체요구안의 일부에 불과하며 주된 교섭요구사항이 아닐 수 있음을 입증해야 함.

또한 **교섭전술에 있어서도 노사 간 경영권 사항만이 쟁점이 될 경우** 이에 대해서 반대 또는 저지투쟁에서 우회 또는 후퇴하여 이 사항 가령 “영업양도에 따른 노동조건을 집중적으로 교섭하자”라는 식으로 의무적 교섭사항으로 만들어서 사용자가 경영권의 본질이 아닌 노동조건과 관련된 구체적인 노조의 요구에도 성실히 응하지 않음을 입증하는 방법을 취할 수 있을 것임.

이는 교섭장소에서도 마찬가지로일 것입니다. 즉 사용자는 교섭에 진지하게 참여하지 않았으며 장소에서도 이와 같은 모양을 보여 왔다는 것 그리고 그러한 발언을 지속해왔다는 것 그리고 이러한 교섭 장소의 교섭해태에 대한 근거가 “교섭일지”를 통해 입증하고 있다는 것을 항상 염두에 두어야 합니다. 그래야 부당노동행위뿐만 아니라 조정신청에서도 유리한 고지를 선점할 수 있을 것임.

결국 사용자의 항변사유의 정당성 판단에 있어 위와 같은 법원의 기초적 논리를 참조해서 결국 교섭 장소에 끌어오려는 노력을 노조가 진지하고 성실하게 최선을 다했다는 것을 입증하는 일이 중요한 것임.

그리고 복수노조 사업장에서 교섭요구사실 미공고등 교섭창구단일화 절차에 대해 시비를 거는 경우에도 부당노동행위 구제신청등으로 대응해야 함.

2) 대체인력 투입

노조법 제43조 “사용자의 채용제한”이라는 규정을 두어 “사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없으며, 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.”라고 명시. **노조가 쟁의행위 즉 파업을 하기 전에 대체인력을 투입(채용, 대체, 도급, 하도급)을 할 경우 이는 적법한 것인지**

사용자가 노동조합의 쟁의행위기간 중 당해 사업 내의 비노동조합원이나 쟁의행위에 참가하지 아니한 노동조합원 등 기존의 근로자를 제외한 자를 새로 채용 또는 대체할 수 없다는 것으로 풀이되는바, 사용자가 노동조합이 쟁의행위에 들어가기 전에 근로자를 새로 채용하였다 하더라도 쟁의행위기간 중 쟁의행위에 참가한 근로자들의 업무를 수행케 하기 위하여 그 채용이 이루어졌고 그 채용한 근로자들로 하여금 쟁의행위기간 중 쟁의행위에 참가한 근로자들의 업무를 수행케 하였다면 위 조항 위반죄를 구성하게 된다.” (대법원 2000. 11. 28. 선고 99도317 판결)

즉 이는 대체인력 투입의 시점이 쟁의행위 이전이라고 하더라도 본조 위반의 책임을 물을 수 있으며 이는 두 번째 쟁점 즉 대체인력의 투입이 실질적으로 쟁의행위를 파괴하기 위한 것이 입증될 수 있느냐 하는 것과 직결

일단 노동조합으로서는 회사의 인력현황에 대한 기본 내역을 가지고 있어야만 합니다. 조금 다른 내용이지만 도시철도노조의 “필수유지업무협정”의 사례를 보더라도 회사가 제출하는 인력현황자료에 노동위원회가 좌우되는 현실을 감안해 볼 때, 이러한 자료의 중요성.

따라서 사용자가 투입하는 인원이 누구인지, 어느 부서에 누가 재직하고 있는지 등을 알고 있는 것은 당연한 것이고, 이것을 구체적인 자료를 통해서 확보하고 있어야 함

이후 노사 간의 흐름을 면밀히 파악해서, 노조설립 ■ 단체교섭 ■ 조정신청 ■ 파업기간 등 각 기간에 있어 인력현황의 변동 및 회사의 신규인력 투입, 신규 도급계약의 내용, 신규 사업의 내용의 실체가 무엇인지에 대해 객관적인 자료를 통해서 회사의 대체인력투입의 진정한 동기가 무엇인지를 입증해야 함.

즉 회사의 신규인력 채용 또는 대체행위가 회사가 실제 “자연퇴직인원의 보충”이나 “기 계획된 사업 및 영업의 확대”에 목적이 있는 것이 아닌 “노동조합의 조직력 약화” 및 “노조 파업력 약화”에 있음을 입증해야 하는 것.

노동부 또한 “쟁의행위 기간 중”의 의미에 대해 입장을 변경해 “당해 사업과 관계 없는 자를 쟁의행위 이전에 채용한 경우라도 사업 확장 등으로 인한 신규 채용 등 정당한 인사권이 아니라 쟁의행위로 중단된 업무를 수행케 할 목적으로 이루어진 것이 명백하다면 동 조항 위반에 해당될 수 있음(노조-719, 2004.03.22)”이라고함

그리고 아르바이트 한명이라도 쓰는 것을 쉽게 보지 말고 이러한 아르바이트가 계약직으로 투입으로, 또한 정규직 채용으로 변하는 상황이 될 있음에 유의해야 함.

사용자는 한 시점에서 대체인력을 투입하는 것이 아니라 순차적 점진적으로 이를 증가시켜 노조의 목시적 동기가 있었음을 이유로 이후 대체인력 투입의 정당성을 강변하는 경우가 많기 때문.

“사업”의 경우에는 판례의 태도처럼, “동일한 법인체인가 아닌가”라는 것이 쟁점이기 때문에 특별히 이에 대해서 입증하는 것은 어렵지 않을 것임.

문제는 사용자를 압박해서 “사업장내 대체인력만 가능하다”라든가 “비조합원의 대체인력 불가”라는 단체협약을 체결하더라도 이러한 단체협약 조항의 유효성 여부가 논란이 되는 것임.

즉 이미 법에서 “사업내 대체인력의 가능”이 명시되었으므로 이를 위반하여 대체인력의 범위를 축소하는 것은 허용될 수 없다는 것이 현재 노동부의 태도이기 때문입니다. 이는 노조법의 강행규범성을 지나치게 엄격하게 해석하는 입장에서 단체협약의 효력을 부정하는 것에서 비롯된 것임.

또한 원청사용자의 대체인력투입에 대해서는 위 현대중공업판결이 대법원에서 확정되더라도 노동부의 입장은 달라지기 어렵기 때문에 일단 부당노동행위 공범죄 적용을 통한 고소·고발 조치를 할 수 있지만 입증된 자료를 통해서 법원에 “가처분 제기”를 하는 것도 방법.

이 경우 원청회사 및 하청회사를 피신청인으로 하여 “대체인력투입금지가처분, 조합활동방해금지가처분” 등을 제기할 수 있을 것이며 이 경우에도 원청회사의 사용자성을 입증하는 한편 원청회사가 노조활동에 대한 주도적 개입 주체로서 활동했다는 것을 면밀히 준비해야 할 것입니다. 원청회사도 부당노동행위 주체, 단체교섭 상대방이 될 수 있음.

3) 직장폐쇄에 대한 대응

직장폐쇄는 노조법 제2조 제6호에 있어 “노동조합의 파업에 대응하는 사용자의 유일한 쟁의행위”라고 규정된 바 있는 데, 이 유일한 사용자의 파업대항행위라는 직장폐쇄가 현장에서 가장 중요한 노조파괴의 공격무기가 되고 있다

“사용자의 직장폐쇄는 노사간의 교섭태도, 경과, 근로자측 쟁의행위의 태양, 그로 인하여 사용자측이 받는 타격의 정도 등에 관한 구체적 사정에 비추어 형평상 근로

자측의 쟁의행위에 대한 대항·방위 수단으로서 상당성이 인정되는 경우에 한하여 정당한 쟁의행위로 평가받을 수 있는 것이고, 사용자의 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 인정되지 아니하는 때에는 적법한 쟁의행위로서 사업장을 점거 중인 근로자들이 직장폐쇄를 단행한 사용자로부터 퇴거 요구를 받고 이에 불응한 채 직장점거를 계속하더라도 퇴거불응죄가 성립하지 아니한다.”라고 합니다. (대법원 2007.12.28. 선고 2007도5204 판결, 대법원 2000.5.26. 선고 98다34331, 대법원 2002.9.24. 선고 2002도2243판결 참조)

결국 위 판례에 따르면 쟁의행위 전(前) 사용자의 직장폐쇄는 당연히 위법이며, 직장폐쇄가 쟁의행위 후(後)라고 할 때, 이에 대한 정당성의 판별요건은 “①노사간의 교섭태도, ②경과, ③근로자 측 쟁의행위의 태양(모습), ④그로 인하여 사용자측이 받는 타격의 정도 등에 관한 구체적 사정이 무엇인가”라는 것.

이를 입증하기 위해서는 기본적인 파업일지, 사진, 동영상 등을 자료를 토대로 구체적인 쟁의행위의 모습을 증명할 수 있어야함.

협회측은 노사간 교섭에 있어서 소극적이었던 점, 협회 직원들인 노동조합 조합원들이 파업을 하더라도 즉각적으로 노사간 교섭력의 균형이 깨진다거나 협회의 업무수행에 현저한 지장을 초래하거나 회복할 수 없는 손해가 발생할 염려가 있다는 등의 사정을 찾아 볼 수 없는 점 및 기타 제반 사정에 비추어 볼 때, 이 사건 노동조합지부가 파업에 돌입한 지 불과 4시간 만에 협회가 바로 직장폐쇄 조치를 취한 것은 근로자측의 쟁의행위에 대한 대항·방위 수단으로서의 상당성이 인정될 수 없어 위 직장폐쇄는 정당한 쟁의행위로 인정되지 아니하고, 따라서 협회가 위와 같은 직장폐쇄를 이유로 근로자측인 피고인들에게 퇴거요구를 한 것이라면, 피고인들이 협회로부터 그와 같은 퇴거요구를 받고 이에 불응하였다고 하더라도 퇴거불응죄가 성립하지 아니한다.(대법원 2007.12.28. 선고 2007도5204 판결 참조)

노조가 쟁송을 위하여 준비하여야할 기본적 전제는

- △ 노조는 단체교섭을 성실히 해왔을 것
- △ 단체교섭 요구안이 회사가 수용할 수 있는 수준이었음
- △ 불법적이거나 파행적인 쟁의행위를 하지 아니하였음
- △ 노조의 쟁의행위기간이 단기간이었으며 파업 참가인원도 전체 노동자 인원에 비해 적음
- △ 노조의 파업으로 회사의 매출(영업, 생산량) 감소가 크지 않았음
- △ 회사의 자본금 규모, 매출액 등을 고려했을 때 파업으로 인한 손실은 부분적이었음
- △ 당시 쟁의행위 시기가 전반적 시장상황으로 좋지 않았으므로 동종 업계도 영업 실적이 좋지 않음
- △ 노조 요구안에 대해 사용자가 자신의 주장을 관철하기 위해 새로운 교섭 목적사항을 제시함
- △ 직장폐쇄의 목적이 현저한 압력을 상실시키기 위한 것이 아니며 노조의 파업 파괴를 목적으로 한 것
- △ 직장폐쇄 기간 중에도 노조는 성실히 교섭을 요구하며 적극적으로 교섭에 임했을 것
- △ 직장폐쇄에 대한 노조의 복귀의사는 진정한 파업종료의사였을 것(실제 업무에 복귀하려는 시도를 사용자가 물리적으로 막았을 것)
- △ 복귀의사 이후 사용자의 직장폐쇄 기간이 장기간이며 당해 기간 중 각종 노조 파괴행위가 있었을 것

4) 조합활동과 시설관리권과의 충돌

☞ 시설관리권이란? 사용자가 법적으로 소유하고 있는 물적시설이나 설비를 사업목적에 맞게 사용할 수 있도록 적절히 관리하거나 그에 수반되는 필요한 조치를 취할 수 있는 권한

→ 단체협약 등에 정한 것이 없고 또한 노사관행이나 사용자의 동의가 없더라도 현수막이나 대자보 등 선전물 게시, 강당, 회의실, 현관, 운동장, 식당, 휴게시설 등 사업장 안에 있는 여러 공간에서의 집회나 홍보활동 등에 대해서는, 사업장은 사업

수행 장소이면서 또한 조합활동을 할 수밖에 없는 장소라는 점, 노동3권을 행사하려면 어느 정도의 시설관리권과의 충돌은 불가피하다는 현실적 고려가 필요한 점, 조합활동의 필요성, 긴급성, 사용자에게 대한 배려 정도, 이용시간의 정도, 시설이나 설비의 성격, 그 침해 정도 등을 종합적으로 검토하여, 조합활동의 정당성을 판단해야 함

- 현수막 게시 등

☞ 법원의 판단 기준 : 조합활동권과 시설관리권 각각의 권리의 성격을 바탕으로 이익형량의 관점에서 정당성을 판단

→ 조합원 기타에 대한 의사전달의 수단이라는 성격을 가지고 있지만, 사용자가 관리하는 기업시설과 접촉하여 미관상 문제를 생기게 할 가능성이 있다는 점이 존재. 그러나 상황에 따라 유인물 부착이라는 수단을 선택할 수밖에 없는 조합활동상의 필요도 무시할 수 없고, 현수막 부착이 소유권 등을 침해하는 형태로서는 경미하다는 것도 잊어서는 안 됨.

→ 유의할 점

구체적으로 시설 자체의 효용을 떨어뜨리거나(시설의 부착물 또는 설비의 일부를 떼어내고 선전물을 붙이거나 선전물로 인해 출입이 어렵게 된 경우, 유리창에 붙인 선전물 때문에 외부를 전혀 볼 수 없는 경우, 설비의 가동이나 기능에 장애를 발생하게 한 경우 등), 복구가 불가능하거나 또는 상당히 어렵게 하거나(벽면 재료를 모두 교체해야 할 정도로 벽에 페인트, 스프레이를 이용하여 글을 쓰거나 그림을 그리거나 선전물을 부착한 경우), 사람의 명예나 인격, 신용 등을 매우 훼손하는 경우에는, 자칫 조합활동의 정당성을 인정받지 못하는 것은 물론, 재물손괴, 명예훼손, 모욕, 신용훼손 등으로 형사처벌을 받을 수 있고, 그에 따른 손해배상과 징계책임이 이어질 수 있으므로 주의해야함.

• 노동자가 택시 승강장에 설치된 자동판매기 옆면에 사용자에게 대한 고소장 및

부당노동행위 사실 등의 자료를 부착한 행위는 정당(서울행정 2010.4.23.선고 2009구합43765판결)

- 낙서행위는 건물의 효용을 해한 것이라고 할 수 있으나, 계란 투척행위는 청소가 필요하고 일부가 불쾌감을 줄 정도로 더럽혀졌다는 점을 고려하더라도 건물의 효용을 해하는 정도의 것에 해당하지 않음.(대법원 2007.6.28.선고 2007도2590 판결(해고 노동자 등이 복직을 요구하는 집회를 개최하던 중 래커 스프레이로 회사 건물 외벽 등에 낙서를 하고, 계란 30여개를 건물에 투척한 사례)

- 쟁의행위 시 현수막 70개, 깃발 3,000개 업무방해 사건

“자본의 아가리에 최저임금을!”

“개사축 아! 몰랑하지마”

“니들만 입이나 나눠먹자” 등등

-현수막 등의 설치는 그 내용이나 설치장소 등을 고려하여 사용자의 업무를 적극적으로 방해하지 않는 범위 내에서 정당한 쟁의행위

-현수막이나 깃발이 사업장 시설의 일부분에 대해 사용자 측의 출입이나 관리 지배를 배제하지 않는 병존적인 점거를 넘어서 사업장 시설을 전면적, 배타적으로 점거하는 정도에 이르렀다고 보이지 않음

-기재 내용은 조합원의 단결과 투쟁을 촉구하고, 회사에 대한 불신의 감정을 드러내는 것이기는 하나 회사의 명예와 관련된 구체적인 사실의 적시라고 보기는 어려움

(대전지방법원 서산지원 2015. 10. 28. 선고 2015카합3053 결정)

- 선전물/유인물 배포

→ 가능하면 시빗거리가 생기지 않도록 구체적이고 정확한 근거를 바탕으로, 지나친 감정표현이 아닌, 선전물을 만드는 목적에 맞는 선전물제작 필요

☞ 대개 사용자는 선전물의 일부 표현을 트집 잡아 모욕이다, 명예훼손이다 하면서 고소 → 모욕 또는 명예훼손에 해당하는지에 대한 판단기준이 모호 / 고소나 기소됐다는 사실만으로도 노동조합과 조합원은 심리적 부담 → 기소 자체가 유죄 인정과 같은 의미로 잘못 인식 → 자칫 조합활동이 어려워질 수 있음.

→ 법원은, 허가가 없었다고 하여 그 배포행위가 곧바로 정당성을 잃는 것은 아니므로, 노동조합 또는 사용자는 그 허가가 없다는 것만을 이유로 배포자를 제재할 수는 없다.(대법원 91.11.12.선고 91누4164판결, 대법원 97.12.23. 96누11778판결 등) 고 하거나, 문서를 나누어준 목적이 정당하고 전체적으로 진실한 것이라면 정당한 조합활동에 해당한다.(대법원 93.12.28.선고 93다13544판결, 대법원 97.12.13.선고 96누11778판결)고 하는 반면,

사 례	대법원 1988. 10. 11. 선고 87누147 판결
	<p>회사가 취업규칙에서 여론조사나 유인물의 배포에 관하여 회사의 사전 승인을 얻도록 하고 있다고 할지라도 근로자들의 근로조건의 유지·향상이나 복지증진을 위한 정당한 행위까지 금지할 수는 없는 것이므로 그 행위가 정당한가 아닌가는 회사의 승인 여부만을 가지고 판단할 것은 아니고, 그 유인물의 내용, 매수, 배포의 시기, 대상, 방법, 이로 인한 기업이나 업무에의 영향 등을 기준으로 하여야 한다.</p> <p>1992.3.13. 선고 91누 5020 판결, 1996.9.24. 선고 95다 11504 판결 등</p>
사 례	대법원 1993. 12. 28. 선고 93다13544 판결
	<p>노동조합활동으로 배포된 문언에 기재되어 있는 문언에 의하여 타인의 인격·신용·명예 등이 훼손 또는 실추되거나 그렇게 될 염려가 있고, 또 그 문서에 기재되어 있는 사실관계의 일부가 허위이거나 그 표현에 다소 과장되거나 왜곡된 점이 있다고 하더라도, 그 문서를 배포한 목적이 타인의 권리나 이익을 침해하려는 것이 아니라 노동조합원들의 단결이나 근로조건의 유지·개선과 근로자의 복지증진 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하기 위한 것이고, 또 그 문서의 내용이 전체적으로 보아 진실한 것이라면, 그와 같은 문서의 배포행위는 노동조합의 정당한 활동범위에 속하는 것으로 보아야 할 것이고, 따라서 그와 같은 행위를 한 것을 이유로 그 문서를 작성·배포한 근로자에게 불이익을 주는 행위는 허용되지 않는다고 할 것이다.</p>

노동조합을 결성하여 자신들의 직장의 원청회사에 노동조합 설립에 관한 벽보나 현수막을 부착하고 원청회사 직원들에게 유인물을 배포하여 원청회사가 하청계약을 해지통지를 할 정도에 이른 경우 정당한 조합활동이라고 할 수 없다(대법원

2000.6.23. 98다54960)고도 함.

- 사내 출입권

해당 사업장의 노동자가 아닌 다른 사업장 또는 상급단체 임원이나 조합원의 출입을 제한할 수 있는지가 문제.(시설관리권과의 충돌)

→ 출입 제한을 긍정한 경우

상급단체 간부들이 단체교섭에 관한 권한을 위임받아 교섭위원으로 단체교섭에 임하여 왔는데, 당시 단체교섭권을 위임한 노동조합이 파업에 돌입하면서 개최한 단체협약 체결 촉구를 위한 결의대회에 위 교섭위원 등이 참가하는 것은 정당한 단체교섭행위라고 하기는 어려우므로, 회사가 위 교섭위원 등의 출입을 저지하기 위해 신분증을 제시하라고 요구한 것은 위법하지 않고,³⁴⁾ 해당 사업장의 조합원이 아닌 외부조합원에 대하여 시설관리를 이유로 일과시간 후에 출입통제를 한 것은, 노동조합에 대한 지배개입은 아니라고 함.³⁵⁾

→ 출입 제한을 부정한 경우

• 법원은 노조활동으로 인해 해고된 후 부당해고소송에서 패소확정된 해고조합원들과 회사와의 근로관계 없이 발전노조에 고용된 채용간부들에 대하여 회사의 시설관리권을 이유로 이들의 사내출입을 금지하고 퇴거요구에 응하라는 가처분 신청에 대하여, 초기업별 노조 해고자의 조합원 자격 유지를 전제로 해고자와 노동조합 채용간부들의 사업장 출입권을 인정

조합활동에는 조합원들에 대한 교육 및 상담, 홍보활동 등이 필수적이라고 보므로, 발전노조의 조합원 또는 직원인 피신청인들은 신청인 회사들의 본질적인 시설관리권을 침해하지 않는 범위 내에서 그러한 정당한 조합활동을 위

34) 2002.4.2.대법원2000도3485.

35) 중노위2002.9.16. 결정2002부노133

하여 조합원들 및 조합 지부가 있는 신청인 회사들에 출입하는 등 필요한 행위를 할 수 있음(서울고등법원 2008. 2. 11. 선고 2007라397 결정)

- 사용자의 근로자에 대한 해고가 정당한 해고로 인정되지 아니하는 때에는, 근로자가 폭력적인 방법을 동원하여 명백하게 사용자의 의사에 반하는 방법으로 침입하였다는 등의 특별한 사정이 없는 한, 근로자가 출근하는 근로자들 틈에 끼어 평소 출입이 허용되는 사업장 안에 들어가는 행위가 건조물침입죄에 해당한다고 볼 수 없다고 봄이 상당하다(울산지방법원 2008. 6. 26. 선고 2008고정52 판결)

5) 현수막 강제철거, 노조사무실 침입 및 집기 손괴, 허위사실 적시 명예훼손·협박·강요, 노조사무실 출입방해 등 조합활동 방해에 대하여는 형사고소 또는 가처분을 활용

형법

제283조(협박, 존속협박)	① 사람을 협박한 자는 3년 이하의 징역, 500만원 이하의 벌금, 구류 또는 과료에 처한다. ③ 제1항 및 제2항의 죄는 피해자의 명시한 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다.
제307조(명예훼손)	① 공연히 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자는 2년 이하의 징역이나 금고 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다. ② 공연히 허위의 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자는 5년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
제312조(고소와 피해자의 의사)	② 제307조와 제309조의 죄는 피해자의 명시한 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다.
제319조(주거침입, 퇴거불응)	① 사람의 주거, 관리하는 건조물, 선박이나 항공기 또는 점유하는 방실에 침입한 자는 3년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
제324조(강요)	폭행 또는 협박으로 사람의 권리행사를 방해하거나 의무없는 일을 하게 한 자는 5년 이하의 징역에 처한다.

제366조(재물손괴등) 타인의 재물, 문서 또는 전자기록등 특수매체기록을 손괴 또는 은닉 기타 방법으로 기 효용을 해한 자는 3년이하의 징역 또는 700만원 이하의 벌금에 처한다.

가. 현수막 강제철거, 노조사무실 침입 및 집기손괴

정당한 조합활동의 일환으로 현수막을 게시하였는데 사용자가 이를 무단철거한 경우, 노조 소유 현수막의 효용을 해하는 행위로 재물손괴죄에 해당

노조사무실의 경우, 법원은 단체협약 효력 만료 이후에도 “반환을 허용할 특별한 사정이 있어야만 그 사무실의 명도를 구할 수 있다.”고 함. 따라서 단체협약 효력이 만료 되었다고 사용자가 강제로 노조사무실에 침입하여 공간을 분리하거나 재물을 손괴한다면 건조물침입죄와 재물손괴죄에 해당. 현장사진 촬영, 동영상 촬영을 하고, 목격자의 진술서 작성

사례1	2002. 3. 26. 선고 대법원 2000다3347 판결
노조사무실의 경우, 단체협약 효력 만료 이후에도 “반환을 허용할 특별한 사정이 있어야만 그 사무실의 명도를 구할 수 있다.”는 취지로 판단	
사례2	파카한일유압 건조물침입·재물손괴 고소사건
금속노조 파카한일유압지회는 단체협약 만료 이후에도 노조사무실을 계속 사용하고 있었는데, 사용자가 강제로 노조사무실에 침입하여 사무실을 분리하고 집기를 손괴한 사안에서, 회사 노무담당이사 등이 건조물침입죄 및 재물손괴죄로 벌금형을 선고받았음	

나. 허위사실 적시해서 명예훼손

조합원들을 이탈시키기 위해서 노조 핵심간부들에 대한 허위사실을 유포. 이 경우 허위사실을 적은 글, 허위사실 청취자의 진술 등 증거확보가 필요하고, 허위사실 유포자에 대하여 명예훼손죄로 형사고소를 진행

다. 조합원들에게 협박·의무 없는 일을 강요

사용자가 조합원들에게 해약을 고지하여 공포심을 느끼게 하거나, 해약을 고지하여 의무 없는 일을 하게 하는 경우(예를 들어, 조합원들에게 징계운운하여 노조 탈퇴 종용), 형법상 협박죄·강요죄에 해당. 사용자의 선전물, 공문 등을 잘 취합해 두고, 회사 관리자의 발언을 녹음

라. 조합활동 방해금지 가처분

조합활동 방해가 분명하고 계속되고 있는데 신속하게 중단되어야 할 필요가 있는 경우(예를 들어, 회사가 노조사무실 출입, 화장실·샤워장·기숙사 출입을 막는다든지, 선전물 배포 및 1인 시위를 막는 경우), 법원에 조합활동 방해금지 가처분을 신청

4. 개별조합원 탄압에 대한 대응

가. 신분 및 인사에 관한 불이익

- 해고, 휴직, 출근정지, 전근, 감봉, 계약갱신거부, 상벌, 정년의 차별적 적용, 휴직 후 복직의 거부 등

나. 경제적 불이익

- 각종 임금, 퇴직금, 복리후생 급부 등에 있어서 불이익한 처리가 있을 수 있으며, 가령 시간외근로를 시키지 않거나 휴가에 대한 불처리가 이에 해당.

다. 정신적인 불이익

- 작업 배치를 하지 않거나 일반적으로 싫어하는 일만 시키는 것, 잡일을 시키는 것, 생활근거지에서 먼 곳으로 전직시키는 것 등이 이에 해당.

라. 조합 활동상의 불이익

- 조합 총회에 참석하지 못하게 총회일에 출장을 보내는 것, 조합 활동을 수행하기 어렵거나 할 수 없는 먼 곳으로 전근시키는 것, 조합에 가입할 수 없는 부서에 배치하거나 승진시키는 것 등.

마. 노동조합의 대응

기본 대응

- 징계관련 규정수집 및 분석
- 징계 통보 시 회의체계 내 결정 및 대응
- 공동투쟁 및 공동대응원칙 결의
- 부당노동행위 사전교육

세부 대응

- 회사 사규(취업규칙, 상벌규정, 인사위원회 규정 등)를 미리 수집하여 징계사유 및 절차에 대해 분석
- 사전에 행정정보공개신청을 제기하여 취업규칙을 수집
- 쟁의행위 중 사측의 징계처분은 "부당노동행위"로 규정하여 엄중 대응
- 최대한 사측의 위법행위뿐만 아니라 기본적인 자료(공문 및 공고문 등)를 체계적으로 수집 분류
- 사측의 불법행위 발언 및 개별조합원에 대한 접촉 등에 대해서는 당사자가 반드시 진술서를 작성하여 노동조합에 제출
- 개별적 출석통지서, 내용증명, 가족 및 신원보증인에 대한 통신문 등을 수집 분류하고 대응
- 항의공문 작성 시 회사 측의 위법행위 등을 간명하게 기재한 이후 민.형사 책임

을 물을 것임을 적시

○ 필요시 회사 측과의 개별적인 면담을 통해 회사 측 징계조치의 부당성을 언급하는 발언을 녹취

인사명령에 대한 반발과 무단결근

- 판례(대법원 94.5.10. 93다47677)에 따르면, 인사명령에 대한 반발과 무단결근에 따라 징계가 이루어질 경우, 그 징계가 정당한지는 결국 인사명령이 정당한지에 관한 판단에 달려있음.

☞ 인사명령 자체가 부당할 경우, 무단결근 등을 이유로 징계 불가

→ 원직에 복귀할 때까지의 기간 동안 이전 근무지에서 계속 노동력을 제공했을 경우에 받을 수 있는 임금 지급을 청구

- 유의사항

☞ 인사명령이 정당한지를 미리 단정하기 어려운 경우가 많고 결국 사법기관의 사후 판단에 달려있으므로, 특히 어떻게 해야 할지 신중해야 함.

→ 이전 근무지로 출근하거나 어느 곳으로도 출근하지 않는 경우

: 무단결근 또는 업무명령 위반 기간이 길다는 이유로 해고할 가능성 존재. 자칫 인사명령이 정당하다는 판단이라도 있게 되면, 해고도 정당하다는 판단이 내려질 가능성이 매우 높기 때문에 신중해야 함.

→ 새로운 근무지로 출근하고 있거나 할 경우

: 인사명령에 동의할 수 없다는 취지를 밝히고(공문이나 내용증명) 새로운 근무지로 출근하는 것이 유리함.

5. 노동조합 감시 및 통제 (CCTV)

가. 개인정보보호법은 CCTV설치장소에 따라 달리 규율

불특정 다수가 이용하는 목욕실, 화장실, 발한실, 탈의실 등 개인의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 장소		공개된 장소(공원, 도로, 지하철, 상가 내부, 주차장 등 정보주체가 접근하거나 통행하는 데에 제한을 받지 아니하는 장소)		출입이 제한된 장소 (예, 출입이 통제되는 사무실)	
위반	처벌	위반	처벌	위반	처벌
교도소, 정신병원 등 보건의료 시설 제외, 내부설치시 25② 위반	75① 3호 5천만원 이하 과태료	25① 각호(ex, 2. 범죄의 예방 및 수사를 위하여 필요한 경우, 3. 시설안전 및 화재 예방을 위하여 필요한 경우, 5. 교통정보의 수집·분석 및 제공을 위하여 필요한 경우)의 목적 외 설치 경우, 동조항 위반	75② 7호 3천만원 이하 과태료	불가피한 경우 주체 없이 정보 수집·이용한 경우, 15① 위반	75① 1호 5천만원 이하 과태료

행정해석	
○ 출입이 통제되어 해당 사무실에 직원 등 특정한 사람만 들어갈 수 있다면 공개된 장소로 볼 수 없음	
○ 비공개된 장소에 설치된 영상정보처리기는 개인정보보호법 제25조가 적용되지 않으나 이를 통해 수집되는 영상정보는 개인정보에 해당하므로 법 제15조가 적용됨, 촬영 범위에 포함된 모든 정보주체의 동의를 받는 것이 바람직하며, 안내판 설치나 보호조치 등 공개된 장소에 설치된 영상정보처리기기 규정을 준용하는 것을 권장함	
행정해석	다른 해석
○ 차량 외부를 촬영하는 블랙박스는 개인정보보호법상 영상정보처	○ 버스 외부에 설치된 CCTV의 경우에도 운전기사의 행동정보를 수집하고

리기기에 해당하지 않음	징계나 근무평가의 자료로 활용한다면 개인정보보호법 제15조에 따라 정보주체 인 운전기사의 동의가 필요하다는 주장
○ 회사차량, 택시나 버스 내부를 촬영하는 CCTV는 법 제25조에 따라 안내판 설치, 임의조작 및 녹음금지 등의 의무를 준수하여야 함	
○외부인의 출입이 통제되는 근로공간은 원칙적으로 ‘비공개 장소’에 해당하므로 법 제25조가 아닌 제15조가 적용됨	
○ 이와 관련하여 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에서는 CCTV와 같은 근로자 감시 장비는 노사 양자의 협의사항으로 규정하고 있으므로, 근로모니터링 목적의 CCTV 설치 범위 및 사생활 침해 방지 조치 등을 노사 협의로 정하여 설치·운영할 수 있음	○ 근참법 규정은 노사협의회 협의절차를 거치면 아무런 제한 없이 근로자 감시 장비를 설치할 수 있다는 의미가 아니라, 개인정보보호법 제15조 개인의 동의를 받고 추가적으로 노사협의회 협의절차도 거치라는 의미라고 주장

나. CCTV 가 공개된 장소에 설치된 경우 검토사항

- CCTV 촬영범위·안내판 설치·운영관리방침 유무를 확인하자.
- CCTV를 설치 목적과 다른 목적으로 임의 조작하는지, 음성녹음이 되는지 확인해
보자.
- 자신이 촬영된 개인영상정보에 대하여 열람 또는 존재확인, 삭제를 요구할 수
있다.
- CCTV가 우리노조 조합원들의 동의 없이 비공개된 장소에 설치된 경우, 정보 주체
동의 없이 설치한 것으로서 위법함을 주장할 수 있다.(행정해석은 근참법상

협의를 필요하다고 봄)

- CCTV 촬영범위·안내판 설치·운영관리방침 유무를 확인하자
- CCTV로 음성녹음이 되는지 확인해 보자
- 자신이 촬영된 개인영상정보에 대하여 열람, 정정·삭제, 처리정지를 요구할 수 있다.

다. CCTV 설치장소와 대응

CCTV 설치장소	검토사항	법적 대응방향
공개된 장소 (공원, 도로, 주차장 등)	-촬영범위 · 안내판 · 운영방침 -임의조작, 음성녹음 -열람 · 존재확인 · 삭제요구	-행안부 신고센터 신고 -경찰청 고소 · 고발 -개인정보분쟁조정위원회 조정신청
비공개 장소 (출입이 제한된 장소)	-개별동의 · 노조협의 유무 -촬영범위 · 안내판 · 운영방침 -음성녹음 -열람 · 삭제 · 처리정지 요구	-법원에 촬영중지 가처분 신청 -법원에 손해배상 청구 -부당노동행위 대응



전국금속노동조합 법률원

금속법률원은 2009년 변호사 3명, 노무사 1명, 송무차장 2명으로 개원하였으며 현재 서울 본 사무소((변호사 5명, 노무사 3명, 송무팀 4명, 총무팀 2명), 경남사무소 (변호사 2명, 노무사 1명, 송무팀 1명), 충남사무소 (변호사 1명, 노무사 1명, 송무팀 1명)로 운영되고 있습니다.

금속법률원은 법 제도 개선 및 정책대응, 구조조정 대응, 사법행정감시 및 노동소송사건진행과 투쟁사업장 법률지원을 진행하며 상시적인 상담 및 자문활동과 교육사업을 진행하고 있습니다.

앞으로도 금속법률원은 노동자의 관점에서 법을 바라보고, 해석, 대응하며 투쟁의 현장에 동지들과 함께 하겠습니다.



금속법률원은 아래와 같은 내용으로 상시적 교육활동을 진행하고 있습니다

- 1 노동자와 노동3권 - 노동자의 관점에서 법 바라보기
 - 2 근로조건 관련 교육 : 임금, 근로시간 일반
 - 3 사용자 탄압 대응 교육
 - 4 비정규직, 불법파견에 대한 법률 쟁점 교육
 - 5 노동조합 내부운영 쟁점 교육
(노조법과 규약, 규약과 제규정의 관계, 노동조합 회의운영과 결의/처분의 정당성, 노동조합 내부통제의 정당성과 한계 등)
 - 6 구조조정 법률교육
 - 7 쟁의행위 법률교육
 - 8 단체교섭, 협약 체결 일반 교육
 - 9 부당해고, 부당징계 법률교육
 - 10 타임오프, 전임자 쟁점 교육
 - 11 복수노조 대응 교육
 - 12 노동재해 예방과 대응 교육
 - 13 가압류, 가처분 교육
 - 14 형사절차 이해 및 대응 교육
 - 15 현장 내 노동자 감시에 대한 교육
 - 16 선거법 관련 교육
 - 17 연봉제 의의 및 대응 교육
 - 18 기타 요청 교육
- 