

2023 - 09

노동 리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) 고용노동부, 하반기 채용절차법 집중 지도·점검
- (2) 추석민생안정대책을 위한 고용산재보험료 3개월 납부유예

II. 이달의 주요 판례

- (1) 현대트랜시스 근로자, 통상임금 소송 대법원 승소
- (2) 남해화학 ‘여수산단 최초’ 불법과건 대법원 확정

I 주요 노동뉴스

1. 고용노동부, 하반기 채용절차법 집중 지도·점검

고용노동부는 불공정한 온라인 채용광고, 건설현장 채용강요 등에 대해 10.4.~11.30. 하반기 집중 지도·점검을 실시한다고 밝혔습니다. 점검대상은 위크넷 구인 공고 사업장 200개소, 건설사업장 200개소 등입니다.

특히 이번 점검은 채용 공고상 혼인 여부, 부모의 직업·재산과 같이 직무와 무관한 개인정보를 요구하거나 채용서류의 보관·반환·파기 절차를 안내하지 않는 경우 등 청년들의 문제제기가 많은 온라인 채용공고에 대해 채용절차법 위반 여부를 집중 점검합니다.

고용부는 이러한 불공정 사례를 점검하여 청년들의 주요 구직통로인 온라인 채용광고 상 문제들을 시정해 채용절차법의 사각지대를 없앤다는 계획입니다.

아울러, 건설현장의 경우 그간 건설현장 불법행위 근절 TF*('21.10월~, 관계부처 합동)의 적극적인 활동으로 채용강요 등 법 위반사항에 대하여 시정해 나가고 있으며, 법과 원칙의 안착을 위하여 지속적인 점검을 이어갈 방침입니다.

* 국조실 주관, 고용부·국토부·공정위·경찰청 참여 → 채용강요·기계사용 강요·업무방해 등 다양한 건설현장 내 불법행위 대응

한편, 이번 집중 지도·점검과 별도로 고용노동부는 올해 4.5.부터 청년을 다수 고용하고 있는 사업장의 불공정채용 사례를 상시 점검 중이며, 상반기*에 이어 하반기에도 200개소를 추가 점검하여 채용 공정성에 대한 청년의 체감도를 더욱 높여나갈 계획입니다.

* 상반기 점검결과: 200개소 점검, 62개소에 대해 과태료 7, 시정명령 3, 개선권고 77

이정환 고용실장은 “대통령 말씀대로 청년들을 위해 우리나라가 보다 자유롭고 공정해져야 하며, 노사 법치주의가 그 핵심과제 중 하나”라며, “청년들의 주된 구직통로인 온라인 취업플랫폼에서 채용절차법이 제대로 준수될 수 있도록 철저히 점검해 나가고, 건설현장의 법질서도 지속적으로 안착시켜 나가겠다” 라고 밝혔습니다.

2. 추석민생안정대책을 위한 고용산재보험료 3개월 납부유예

고용노동부는 추석 명절을 맞이하여 상시근로자 수 30인 미만 소규모·영세 사업장의 고용·산재보험 보험료 부담을 덜어주기 위해 10월~12월분으로 납부해야 할 보험료에 대한 납부기한을 3개월 연장하고 체납처분 등을 유예하기로 했습니다.

정부는 지난 7월과 8월 집중호우*와 태풍(카눈)** 피해로 특별재난지역으로 선포된 지역의 피해 사업장에 대해서도 보험료 부담 완화 조치를 실시한 바 있습니다.

* '23.8월~10월분 납부기한 3개월 연장, 체납처분 유예 및 연체금 면제

** '23.9~11월분 납부기한 3개월 연장, 체납처분 유예 및 연체금 면제

특히 이번 조치는 올해 7월부터 산재보험 노무제공자 전속성 폐지에 따라 신규로 의무 가입하게 된 어린이통학버스기사나 단발성 화물차주(숙칭 용차) 등 노무제공자가 소속된 소규모 사업장의 보험료 부담도 일부 완화하는 효과가 기대됩니다.

보험료 납부유예를 희망하는 사업장은 첫 달(10월분) 납부기한(11.10.) 전까지 국민건강보험공단에 납부유예 신청을 하면 됩니다. 다만 건설·별목업 등 보험료 자진신고 사업장은 근로복지공단에서 접수를 받습니다.

* 산재보험 납부유예의 경우 1인 자영업자도 신청 가능

이정식 고용노동부 장관은 “이번 고용·산재보험료 납부기한 연장 조치가 추석 전후로 자금 부담이 커질 수 있는 소규모·영세 사업장에 다소나마 도움이 될 수 있기를 기대한다”고 밝혔습니다.

II 이달의 주요 판례

1. 현대트랜시스 근로자, 통상임금 소송 대법원 승소

현대트랜시스의 정기상여금이 통상임금이라는 대법원 판단이 나왔습니다. 회사는 통상임금이 인정되면 회사에 경영상 어려움이 올 수 있다면서 신의성실의 원칙 항변을 주장했지만 받아들여지지 않았습니다.

지난 8일 대법원은 현대트랜시스 근로자 70여 명이 회사를 상대로 낸 임금 소송 상고심에서 회사 측 상고를 기각했습니다.

현대트랜시스 노사는 2010~2012년 단체협약을 통해 상여금을 짝수달에 100%씩 지급하기로 했습니다. 휴일 연장근로에 관해서도 통상임금의 150~300%를 지급한다고 정했습니다. 이를 토대로 회사는 매달 기본급에 각종 수당등을 합산해 통상임금을 산정한 후 법정수당을 지급했습니다.

그런데 사측이 짝수달에 지급되는 정기상여금을 통상임금에 포함하지 않자 A씨 등은 2014년 7월 소송을 냈습니다. 이들은 기본급에 정기상여금과 수당을 포함하여 재산정한 수당 및 퇴직금을 달라고 주장했습니다.

1심 “상여금은 별도 조건 없이 매년 짝수달과 추석에 모든 근로자에게 지급되는 임금으로서 ‘정기성’과 ‘일률성’을 갖췄다”며 “휴직자나 중도입사자도 소정근로를 제공하기만 하면 근무일수에 비례해 상여금을 받을 수 있도록 하고 있어 ‘고정성’도 갖췄다”고 판단했다.

회사는 결근·지각시 최대 10%까지 상여금을 감액할 수 있으므로 고정성이 없다고 주장했지만, 재판부는 상여금 수령자격을 설정한 것이 아니라며 배척했습니다. 나아가 ‘휴일근로’에도 하루 8시간을 초과할 경우 연장근로에 해당하므로 휴일근로수당과 연장근로수당을 중복으로 지급해야 한다고 봤습니다.

그러자 회사는 연장·야간·휴일근로에서 오전·오후 각 10분간 휴게시간은 공제해야 한다는 주장을 펼쳤습니다. 하지만 재판부는 “10분가량의 짧은 시간은 근로자들이 사용자의 지휘·감독에서 완전히 해방돼 자유롭게 이용할 수 있을 만큼의 충분한 시간으로 보기 어렵다”고 판단했습니다.

2심은 ‘토요일 근로’의 휴일근로수당도 지급의무가 있다고 판단했습니다. 단체협약에 근로시간을 1주 5일로 정하고 있고, 회사도 토요일을 유급휴일로 전제해 월 소정근로시간을 계산해야 한다고 주장한 점 등이 근거가 됐습니다. 대법원도 원심 판결이 옳다고 봤습니다.

2. 남해화학 ‘여수산단 최초’ 불법파견 대법원 확정

국내 1위 비료 제조사인 남해화학의 사내하청 비정규 노동자들에 대한 불법 파견이 대법원에서 확정됐습니다. 전남 여수국가산업단지 입주 기업의 집단 소송에서 불법파견이 확인된 것은 이번 사건이 처음입니다. 비료포장과 삽차·장비차량 정비·석고장(굴삭기) 업무까지 생산직 노동자들의 근로자파견 관계가 포괄적으로 인정됐습니다.

19일 대법원은 지난 14일 남해화학 사내하청 노동자 A씨 등 45명이 남해화학을 상대로 낸 근로자지위확인 등 소송 상고심에서 원고 승소로 판결한 원심을 심리불속행 기각으로 확정했습니다. 심리불속행 기각은 원심에 중대한 법령 위반 등 특별한 사유가 없으면 본안 심리 없이 상고를 기각하는 제도입니다.

이번 소송은 최종 결론이 나기까지 5년이 걸렸습니다. 남해화학 사내하청 노동자들은 2008년 9월~2015년 8월 사이에 업체가 여러 번 변경될 때마다 고용이 승계됐습니다. A씨 등은 남해화학에서 도급받은 ‘제품팀(비료제품 포장·상차)’과 ‘장비팀(장비 관리·석고장)’ 업무를 맡았습니다.

2018년 10월 사내하청 노동자들은 남해화학이 실질적으로 지휘·감독했다며 소송을 냈습니다. 1심은 ‘비료 포장’과 ‘삽차 운전원’ 37명만 근로자파견 관계를 인정했습니다. 포장과 운전은 원청의 비료생산 전체 공정에 직접 연동돼 연속해 진행됐다고 봤지만, 장비차량 정비와 석고장 업무의 경우 사내하청 노동자들이 원청 직원들과 동일한 업무를 했다고 단정할 수 없다고 판단했습니다.

반면 2심은 원고 전제로 불법파견을 확대했습니다. 남해화학이 작업표준서에 따라 작업을 시키고, 안전교육을 받도록 지시하는 등 구체적인 지휘·감독이 있었다는 취지입니다. 재판부는 “A씨 등이 도급계약에 따라 여수공장에서 장비차량 정비와 석고장 관리업무를 수행한 것은 사내협력업체에 고용된 후 남해화학 현장에 파견돼 상당하고 구체적인 지휘·감독을 받으며 근로를 제공한 것”이라고 명시했습니다. 대법원도 원심 판단을 유지했습니다. 끝.