

2023 - 12

노동 리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) 2024년도 개정 노동법 안내

II. 이달의 주요 판례

- (1) 중대재해처벌법 첫 대법 판결, 한국제강 대표 ‘징역 1년’ 확정
- (2) 고법 “타다 기사는 쏘카 근로자”

I

주요 노동뉴스

1. 2024년도 개정 노동법 안내

시행일자	분야	내용
2024. 1. 1.	최저임금	시간당 9,620원 → 9,860원(전년대비 2.5%인상)
		<input type="checkbox"/> 최저임금 산입범위 확대 · 정기상여금(5% → 전부산입) · 현금성 복리후생비 (1% → 전부산입)
	산업안전	<input type="checkbox"/> 작업지휘자 지정작업 확대(안전보건규칙 제39조 제1항) · 작업지휘자 지정작업 대상에 구축물, 건축물, 그 밖의 시설물 등의 해체 작업 추가
	노사관계	<input type="checkbox"/> 회계감사원 자격 요건(노동조합법 시행령 제11조의7) · 재무회계 관련 경력 또는 전문지식 보유자 · 일정 요건 충족 시 조합원 아닌 공인회계사가 회계감사 가능
		<input type="checkbox"/> 결산결과 및 운영상황 공표(노동조합법 시행령 제11조의8) · 노조 대표자는 매 회계연도 종료 후 2~3개월 내 노조 게시판, 홈페이지 등에 결산결과와 운영상황 공표
	산재보험	<input type="checkbox"/> 노무제공자 범위 확대(산업재해보상보험법 시행령 제83조의5) · 공제 모집인, 방과후학교 강사, 관광통역안내사, 어린이통학버스 운전기사를 노무제공자 범위에 추가하되, · 공제모집인과 방과후학교 강사 규정은 2024. 1. 1.부터 시행
	모성보호	<input type="checkbox"/> 6+6 부모육아휴직제 시행(고용보험법 시행령 제95조의3) · 자녀 생후 18개월 내 부모가 동시 또는 순차로 육아휴직 사용 시, 부와 모 각각 첫 6개월 간 육아휴직급여 월 최대 200~450만원 지급
	건강보험	· 건강보험료율 동결 : 직장가입자 7.09% · 노인장기요양보험료율 인상 : 소득대비 0.9082% → 0.9182% (건강보험료액의 12.95%)
2024. 1. 27.	중대재해	중대재해처벌법 50인 미만 사업 또는 사업장(건설업의 경우 공사금액 50억원 미만 공사) 적용 ※ 2년 추가 유예 논의 중
2024. 2. 9.	산재보험	<input type="checkbox"/> 유족보상연금 수급자격 조정 · 손자녀 19세 미만 → 25세 미만 상향
시행일 미정	외국인 근로자	<input type="checkbox"/> 내국인 구인 노력 기간 단축·면제(공포한 날부터 시행) · 제조업, 건설업, 서비스업에 대해 사업주의 내국인 구인 노력 단축(기존 14일 → 7일) · 외국인 근로자가 입국 6개월 이내 사용자 책임이 아닌 사유로 사업장 변경 시 내국인 구인 노력 면제

이 중 설명이 필요한 부분만 추려보면, 다음과 같습니다.

- **최저임금의 경우** 2024년부터 시간당 9,860원으로 인상됨에 따라 **월 환산 기준시간 209시간 기준으로 2,060,740원 이상을 지급**하셔야 하므로, 1주 40시간 근무 근로자 가운데 월급이 이보다 적은 인원이 있다면 2024년에 급여인상이 수반되어야 한다는 점을 유념하시기 바라며,

2023년 기준으로 **정기상여금**은 최저임금 월 환산액의 5% 초과분, **현금성 복리후생비**는 최저임금 월 환산액 1% 초과분만 최저임금 산입범위에 포함되던 것이 **2024년부터는 전부 포함됩니다.**

연도		‘22년	‘23년	‘24년
미산입 비율	상여금	10%	5%	0%(전부산입)
	복리후생비	2%	1%	

- **산업안전보건 분야**와 관련하여 건물 등의 해체 작업이 있어 작업계획서를 작성한 경우에는 2024년부터는 작업지휘자를 지정하여 작업계획서에 따라 작업을 지휘하도록 해야함을 살펴보셔야 하겠으며,

중대재해처벌법 적용과 관련하여서 많은 기사가 나오고 있으나 여전히 2년 추가 유예에 대해 논의중이며 작성일 현재 결정된 사항은 없습니다.

- 이외에 **6+6 부모육아휴직제**가 도입된다는 점을 주목하실 필요가 있겠습니다. 이는 육아휴직 기간 중 소득 지원강화를 통한 부모 맞돌봄 문화 확산을 위해 현행 ‘3+3 부모육아휴직제’를 ‘6+6 부모육아휴직제’로 확대 개편한 것으로 자녀 생후 18개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우 **첫 6개월 간**(기존: 3개월) 부모 각각의 육아휴직 급여를 **최대 450만원**까지 지원합니다(부모 각각 6개월 사용 시 부모 합산 최대 3,900만원).

	기존	개편
자녀연령	생후 12개월 내	생후 18개월 내
지원기간	첫 3개월	첫 6개월
상한액	월 최대 200~300만원	월 최대 200~450만원 (1개월) 200만원 (2개월) 250만원 (3개월) 300만원 (4개월) 350만원 (5개월) 400만원 (6개월) 450만원

II 이달의 주요 판례

1. 중대재해처벌법 첫 대법 판결, 한국제강 대표 ‘징역 1년’ 확정

중대재해처벌법 위반 혐의로 기소된 한국제강 대표이사에 대해 대법원이 28일 징역 1년을 확정했습니다. 중대재해처벌법이 시행된 이후 나온 대법원의 첫 판단입니다. 실형이 확정된 것도 이번이 처음입니다.

대법원은 28일 중대재해처벌법 위반 혐의 등으로 기소된 한국제강 대표이사 A씨에게 징역 1년, 벌인에 벌금 1억원을 선고한 원심 판결을 확정했습니다.

이 재판은 지난해 3월 경남 함안 한국제강 공장에서 60대 협력업체 근로자가 설비 보수 작업을 하다 크레인에서 떨어진 1.2t 무게 방열판에 다리가 깔려 사망하면서 불거졌습니다. 크레인의 낡고 해진 섬유벨트가 끊어지면서 방열판이 추락한 것으로 조사됐습니다. 원청 경영책임자인 A씨는 중대재해처벌법과 산업안전보건법 위반, 업무상과실치사 혐의로 재판에 넘겨졌습니다.

중대재해 사고 책임자를 어떻게 처벌할지를 두고 검찰과 법원의 입장은 엇갈렸습니다. 검찰은 A씨가 안전보건총괄책임자로서 산재 예방을 위한 작업계획서 작성 등 조치를 하지 않은 ‘산업안전보건법 위반 행위’와 경영책임자로서 안전보건관리체계 구축을 하지 않은 ‘중대재해처벌법 위반 행위’라는 별개의 범죄를 저질렀다고 보고 기소했습니다. 이 경우 복수의 범죄를 저지른 것으로 간주해 가중 처벌될 수 있습니다.

반면 법원은 이들 범죄가 ‘근로자 사망 사고’라는 1개 행위에서 비롯된 하나의 범죄라고 판단했습니다. 이 경우 기소된 여러 개 범죄 중 가장 형량이 무거운 범죄로 처벌합니다. 한국제강 사건 1·2심도 3개 범죄 중 가장 형량이 무거운 중대재해처벌법을 적용해 A씨에게 징역 1년을 선고했고, 대법원도 이를 수긍했습니다. 대법원은 “두 법의 목적이 완전히 같지는 않지만 중대재해를 예방하고 근로자의 생명과 신체를 보호하는 것을 목적으로 한다는 공통점이 있다”고 설명했습니다.

A씨에게 실형이 선고된 데는 한국제강의 산재 사고 전력이 중요하게 고려됐습니다. 한국제강에서는 중대재해처벌법 시행 직전인 2021년 또 다른 근로자 사망 사고가 있었고, 관련 수사를 받던 중에도 안전조치 의무 위반 사실이 적발됐습니다. 1심은 “중대재해처벌법 입법 목적에 비춰 엄한 처벌이 불가피하다”고 밝혔습니다. 다만 이 부분에 대한 대법원 심리는 이뤄지지 않았습니다.

2. 고법 “타다 기사는 쏘카 근로자”

타다 기사가 쏘카의 근로기준법상 근로자라고 한 법원 판결이 나왔습니다. 근로자성을 부정한 1심 판결을 뒤집은 판결입니다. 이번 판결이 확정될 경우 업계에 파장이 예상 되고 있습니다.

쏘카는 인력업체인 A 업체를 통해 프리랜서 기사를 제공받아 기사 알선 포함 차량 대여서비스인 타다를 운영했습니다. 그러나 개정 여객자동차법으로 서비스 운영에 문제가 생기자 쏘카는 타다 배차를 중단하겠다고 통보했고 이에 프리랜서 기사 B 씨는 부당해고를 당했다고 주장했습니다.

중노위는 B 씨가 쏘카의 근로자라면서 부당해고를 인정했습니다. 동시에 B 씨의 사용자는 다름 아닌 쏘카라고 판단했습니다. 쏘카가 B 씨와 직접 계약을 맺지 않았더라도 묵시적 근로계약관계를 인정한 것입니다.

1심은 B 씨의 근로자성과 묵시적계약관계를 모두 부정했습니다. B 씨는 쏘카의 근로자가 아니라 A 업체와 운전용역 계약을 체결한 프리랜서라는 판단입니다. 그러나 2심 재판부는 1심을 깨고 타다 기사들이 근로기준법상 근로자라고 판단했습니다. 업무 내용을 스스로 정하지 못했고 쏘카로부터 상당한 지휘·감독을 받았다는 것입니다.

재판부는 “참가인(타다 기사)의 업무 내용은 기본적으로 서비스 운영자가 앱 등을 통해 만들어 놓은 틀 안에서 정해졌고, 참가인이 그러한 틀을 벗어나 자신의 업무 내용을 스스로 정할 수 있는 부분은 없었다”고 판시했습니다. 이어 “참가인은 노무 제공 과정에서 앱 등을 통해 업무 수행방식·근태 관리·복장·고객 응대·근무실적 평가 등 업무 관련 사항 대부분에 관해 구체적인 지휘·감독을 받았다”고 강조했습니다.

근무시간과 근무장소 역시 타다 기사가 스스로 정할 권한이 없었다고 봤습니다. ‘전속성’의 경우 재판부는 “참가인이 프리랜서 기사로서 근무하는 동안 겸업했던 사실은 있으나, 겸업이 가능하다는 점은 근로기준법상 단기간 근로자에게도 흔히 나타나는 특성이므로 근로자성을 부정할 사정이 되지 못한다”고 지적했습니다. 나아가 타다 기사의 보수는 근로 자체의 대가적 성격이 있다고 명시했습니다.

한편, 이번 사건은 또 다른 타다 기사가 진행 중인 부당해고 구제 재심판정 취소 소송(2차 소송)과 불법파견 소송에도 영향을 줄 수 있을 것으로 예상됩니다. 끝.