

2023 - 10

노동 리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) 고용보험법 및 고용산재보험료징수법 하위법령 일부개정령안
입법예고(10. 6. ~ 11. 15.)
- (2) 고용부 “노조, 회계 공시해야 조합비 15% 세액공제”

II. 이달의 주요 판례

- (1) 중대재해 신고 두 번째 확정 ‘또 집행유예’
- (2) “현대차 2차 업체는 불법파견 아냐” 선그은 대법

I**주요 노동뉴스****1. 고용보험법 및 고용산재보험료징수법 하위법령 일부개정령안
입법예고(10. 6. ~ 11. 15.)**

고용노동부는 고용보험법 및 고용산재보험료징수법 하위법령 일부개정안을 10월 6일부터 11월 15일까지 입법예고했습니다. 1)6+6 부모육아휴직제 도입, 2)65세 이상 구직급여 수급자 조기재취업수당 우대지원 3)고용창출 기업 고용보험료율(고용안정·직업능력개발사업의 보험료율) 적용시기 개선 등이 주요 내용입니다.

① 6+6 부모육아휴직제 도입

부모 공동육아 인센티브를 높이고 맞돌봄 문화를 확산하기 위해 ‘3+3 부모육아휴직제’를 ‘6+6 부모육아휴직제’로 확대 개편합니다. 이는 대통령 주재 저출산고령사회위원회에서 발표한 저출산 대책(‘23.3.28.)의 후속 조치로서 자녀 생후 18개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시 첫 6개월 간 부모 각각의 육아휴직 급여를 통상임금 80%에서 100%로 상향하고 상한액도 매월 단계적으로 인상(200~450만원)합니다.

② 65세 이상 구직급여 수급자 조기재취업수당 우대 지원

현재 구직급여 수급자가 소정급여일수 1/2 경과 이전 재취업하여 12개월 이상 고용유지 시 남은 구직급여의 50%를 조기재취업수당으로 지급하고 있습니다. 향후 65세 이상 구직급여 수급자에 대해서는 6개월 이상 계속 고용이 확실한 직업에 재취업한 경우 조기재취업수당을 지급합니다.

③ 고용안정·직업능력개발사업 고용보험료율 적용 시기 개선

현재 고용안정·직업능력개발사업의 고용보험료율은 상시근로자 수에 따라 4단계로 다른 요율을 적용하고 있습니다. 앞으로는 중소기업이 사업 규모 확대(고용 증대)에 따라 다음 단계 높은 요율을 적용받게 되는 경우 사유 발생 다음 연도부터 3년간은 기존 요율을 적용하도록 하여 요율 적용 시기를 고용 친화적으로 개편할 예정입니다.

2. 고용부 “노조, 회계 공시해야 조합비 15% 세액공제”

정부가 이달부터 노동조합 회계 공시 제도를 시행합니다. 노동조합이 자율적으로 회계를 공시하도록 해 조합원과 국민의 신뢰를 높이겠다는 조치입니다.

이정식 고용노동부 장관은 지난 5일 오전 서울 종로구 정부서울청사에서 ‘노동조합 회계 공시 제도 시행 브리핑’을 개최하고 노동조합 회계 공시 제도 시행과 동시에 노동조합 회계 공시시스템을 운영한다고 밝혔습니다.

이 장관은 “이제는 조합원이 클릭 몇 번으로 노동조합의 재정 정보를 열람할 수 있게 돼 조합원의 알권리가 보장되고 노동조합에 가입하려는 근로자는 어느 노동조합이 재정을 투명하게 운영하는지 알 수 있게 될 것”이라며 “제도는 노동조합의 회계 투명성을 높이고 장차 합리적인 노사관계의 새로운 장을 여는 데 획기적인 이정표가 될 것”이라고 말했습니다.

노동조합 회계 공시 시스템은 10월 1일부터 시행돼 현재 운영 중입니다. 회계 공시를 희망하는 노동조합과 산하조직은 11월 30일까지 노동행정 종합정보망인 ‘노동포털’ 내 마련된 노동조합 회계 공시시스템을 통해 2022년도 결산 결과를 공시할 수 있습니다.

회계를 공시한 노동조합에게는 10월 1일 이후에 납부되는 조합비의 15%에 대해 세액공제 혜택을 부여합니다. 조합원은 공시시스템에서 소속 노동조합과 그 상급단체의 공시 여부를 확인할 수 있고 이를 통해 내년 1월 연말정산 시 조합비 세액공제를 신청할 수 있습니다.

소규모 노동조합의 경우 행정적 어려움을 고려해 조합원 수 1000명 미만인 단위노동조합이나 산하조직은 별도로 공시하지 않아도 상급단체가 결산 결과를 공시하면 세액공제 혜택을 받을 수 있도록 했습니다.

고용부는 노동조합이 회계 공시에 어려움을 겪지 않도록 적극 지원하겠다는 방침입니다. 노동조합을 대상으로 한 온라인·오프라인 회계 공시 교육을 실시하고, 전문가 맞춤형 회계 컨설팅, 공시시스템 고도화 등을 지원합니다. 또한, 회계를 공시한 노동조합 조합원이 조합비 세액공제 혜택을 편리하게 받을 수 있도록 국세청 등 관계부처와 협업에 나설 계획입니다.

II 이달의 주요 판례

1. 중대재해 선고 두 번째 확정 ‘또 집행유예’

중대재해 처벌 등에 관한 법률(중대재해처벌법) 위반 선고 사건의 형량이 두 번째로 확정됐습니다. 이로써 지난해 1월27일 중대재해처벌법이 시행된 이후 현재까지 선고된 7건 중 2건이 1심에서 끝났습니다. 징역형의 집행유예가 1심에서 확정됨에 따라 낮은 형량이 굳어질 수 있다는 지적이 제기되고 있습니다.

30일 제주지법 은 중대재해처벌법 위반 혐의로 기소된 ‘제동종합건설’ 대표 홍아무개씨에게 선고한 징역 1년2개월에 집행유예 3년을 최근 확정했습니다. 지난 18일 1심이 선고된 뒤 항소제기 기간인 7일간 피고인과 검찰이 모두 항소하지 않았습니다.

검찰이 항소를 포기한 배경은 ‘중대재해 1호 선고’인 온유파트너스 사건과 유사합니다. 해당 사건에서 의정부지검 고양지청은 △유족이 피고인과 합의해 처벌을 원치 않은 점 △피고인이 사실관계를 인정한 점을 고려했다고 설명했습니다. 사실오인과 양형부당을 항소심에서 다룰 여지가 적었다는 취지로 풀이됩니다. 제동종합건설 사건 역시 마찬가지로 ‘양형사유’와 ‘처벌불원’이 중요한 항소 포기 사유로 언급됐습니다.

이는 재판부의 양형 이유와도 맞닿아 있습니다. 재판부는 선고 당시 “가장 중요한 양형요소로 유족의 처벌불원을 가장 중요하게 고려했다”고 강조했습니다. 안전관리자 등이 처벌 전력이 없고 재발 방지 대책이 마련된 점 등도 반영됐습니다. 그러나 해당 사고는 기본적인 ‘안전수칙’이 없어 발생해 ‘숨방망이 처벌’이라는 비판이 있습니다. 하청인 철거업체 대표는 지난해 2월23일 제주대 학생생활관 철거 과정에서 무너진 굴뚝에 깔려 숨졌습니다. 사전조사는 실시되지 않았고 작업계획서에 위험요인이 반영되지 않은 것으로 조사됐습니다.

이에 따라 원하청 관계자는 모두 징역형의 집행유예가 확정됐습니다. 원청법인에는 벌금 8천만원이 선고됐습니다. 업무상과실치사 등 혐의로 함께 재판에 넘겨진 원청 현장소장에게는 금고 1년에 집행유예 3년을 선고했습니다. 원청 현장 관리감독자(건축이사)·원청 안전관리자(실장)·공사 책임관리자(건축사사무소 대표)는 각각 금고 8개월에 집행유예 2년을 선고받았습니다.

2. “현대차 2차 업체는 불법파견 아냐” 선그은 대법

대법원이 현대자동차의 ‘2차 사내하청’ 노동자들은 직접고용 대상이 아니라며 선을 그었습니다. 현대차의 불법파견을 인정하면서도 2·3차 하청노동자들에 대한 원청의 직접고용의무는 인정하지 않은 지난해 10월 대법원 판결의 연장선에서 나온 판단입니다.

대법원은 26일 현대차 사내하청 노동자 A씨 등 18명이 현대차를 상대로 낸 근로자지위확인 소송 상고심에서 원고 일부 승소로 판결한 원심을 확정했습니다. 대법원은 2차 협력업체 소속 노동자 B씨 등 3명에 대해선 현대차와 근로자파견관계를 인정하지 않았고, 나머지 1차 하청 소속 노동자 15명의 근로자파견관계는 긍정했습니다.

현대차와 도급계약을 체결한 사내협력업체나 부품사에 고용된 A씨 등은 현대차의 지휘·명령을 받아 울산공장에서 일했다며 2017년 3월 현대차를 상대로 근로자지위 확인을 청구하는 소송을 냈습니.

1심은 2차 하청노동자 1명을 제외한 나머지 원고에 대한 불법파견은 인정했습니다. 현대차가 생산량·월별 가동시간·시간당 생산대수·가동률·직접일정 등을 상세하게 계획해 사내하청 노동자들에게 지시했다고 판단했습니다. 하청노동자들은 도장·의장 등 직접공정 이외에도 서열·불출, PDI, 출고·포장, 범퍼제작 등 간접공정도 수행했습니다. 재판부는 이들이 담당한 업무의 전문성이나 기술성이 부족하다고 해석했습니다.

특히 서열·불출 공정을 담당한 2차 하청노동자 2명에 대해서도 정규직과 작업의 실질은 다르지 않다고 판단했습니다. 다만 나머지 1명이 담당하던 ‘드라이브 샤프트 불출’ 업무와 관련해선 애초 부품사가 하던 업무로서 분리 도급이 가능하다고 보고 하청업체의 독립성을 인정했습니다.

반면 2심은 2차 하청노동자 모두 근로자파견관계를 부정했습니다. 업무 수행방식이 동일하다고 해서 2차 하청 소속 노동자들이 현대차의 정규직과 마찬가지로 상당한 지휘·명령을 받았다고 단정할 수 없다는 취지입니다. 서열이나 서열모니터 등은 협력업체와 관계없이 제공되는 필수적인 정보라고 판단했습니다. 그러면서 현대차가 하청노동자들의 근태나 인사에 개입하지도 않았다고 선을 그었습니다. 대법원도 이 같은 판단을 유지했습니다. 끝.