

2023 - 08

노동 리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) 고용부, 육아기 근로시간 단축 등 모성보호제도 강화
- (2) 8.18.부터 50인 미만 사업장도 휴게시설을 설치해야 합니다.

II. 이달의 주요 판례

- (1) 현대차 ‘9년 연속 저성과자’ 징계 적법...PIP 합법성 인정
- (2) ‘중대재해 첫 실행’ 한국제강 대표 항소심도 징역 1년

I 주요 노동뉴스

1. 고용부, 육아기 근로시간 단축 등 모성보호제도 강화

앞으로 육아기 근로 시간 단축 사용 자녀 나이가 현행 초등학교 2학년에서 6학년으로 늘어나고 기간도 최대 36개월까지 확대될 예정입니다.

고용노동부는 28일 서울고용노동청에서 이정식 고용노동부 장관이 참석한 가운데 ‘노동 개혁 추진 점검 회의’를 개최하고 임금체불 근절, 모성보호 위반, 직장 내 괴롭힘 기획근로감독 등을 확대·강화하겠다고 밝혔습니다.

이정식 장관은 이 자리에서 “노사법치주의를 통해 기업 성장과 경쟁력의 원천인 근로자의 권익을 보호하고 기업활동과 발전을 저해하는 불법적인 관행을 개선함으로써 노사 모두 윈윈하는 미래지향적 노동시장을 만들 수 있다”며 ▲노동자들이 정당한 대우를 받으며 일할 수 있도록 감독행정에 역량 집중 ▲불법적인 노조 전임자와 운영비원조 운영실태를 파악하고 부당노동행위 감독 강화 ▲노사법치주의에 대한 노사의 인식개선 지원과 노동자 권리 구제 및 보호를 위한 제도 개편 ▲노동관계 법령 위반 이력이 있는 기업·단체는 각종 정부 사업 참여 자격 등 제한하는 방안 검토 등을 강조했습니다.

이에 따라 상습·고의적 임금 체납 사업체 등 130여개소를 대상으로 불시 기획 감독을 시행해 연장·야간·휴일근로수당, 연차유급휴가 미사용 수당, 퇴직금 미지급 등을 집중적으로 점검합니다.

또한 모성보호제도 강화를 위해 육아기 근로 시간 단축 사용 자녀 나이를 현행 초등학교 2학년(8세)에서 초등학교 6학년(12세)으로 상향하고 기간도 현행 최대 24개월(기본 1년 + 육아휴직 미사용 기간 가산)에서 최대 36개월(기본 1년 + 육아휴직 미사용 기간 2배 가산)로 확대됩니다. 배우자 출산휴가 분할 사용횟수도 기존 1회에서 3회로 늘립니다.

아울러 고용부는 직장 내 괴롭힘 관련 분쟁의 신속하고 전문적인 해결을 지원하는 방안도 마련해 발표할 예정이라 밝혔습니다.

2. 8월 18일부터 50인 미만 사업장도 휴게시설을 설치해야 합니다

지난해 8.18.부터 50인 이상 사업장에 휴게시설 설치가 의무화된 데 이어 올해 8.18.(금)부터는 50인 미만 사업장까지 확대됩니다. 소정의 기준에 따른 20인 이상 또는 10인 이상 사업장이 적용 대상이며, 산업안전보건법에서 정한 기준에 따라 휴게시설을 설치·운영해야 합니다.

- * ① 20명 이상 50명 미만 사업장 (건설업은 총공사금액 20~50억원 미만 공사현장)
- ② 10명 이상 20명 미만 사업장이면서 7개 직종(전화상담원, 돌봄종사원, 텔레마케터, 배달원, 청소원·미화원, 아파트경비원, 건물경비원) 근로자가 2명 이상인 사업장

고용노동부는 이번 적용 확대가 제재규정 등 소규모 사업장의 부담을 고려하여 충분한 유예기간*(2년)을 두었을 뿐만 아니라, 다양한 방안**을 통해 현장 안착을 지원한 만큼 적용대상 기업의 상당수는 법에 따라 휴게시설을 설치·운영하고 있는 것으로 보고 있습니다.

- * (' 21.8월) 휴게시설 의무화 근거 마련(산업안전보건법 제128조의2 신설, 공포일 1년후 시행) → (' 22.8월) 50인 이상 우선 적용 → (' 23.8월~) 50인 미만 적용 확대
- ** 50인 미만 소규모 사업장을 대상으로 ▲휴게시설 설치 재정지원(' 23년 214억원), ▲설치 의무 사업장 지도점검, ▲설치 실태조사 및 컨설팅 ▲제도시행 안내 및 홍보 등 지원
- *** (미설치 사업장) 적용대상 사업장(159천개)의 8.4%로 13천개소 추정(' 22년 안전공단 실태조사)

다만, 어려운 경영사정 등으로 아직 휴게시설을 미설치한 기업들을 고려하여 올해 말까지 특별지도기간을 운영합니다. 제재(과태료 부과)보다는 컨설팅과 시정 중심의 현장 지도점검을 통해 제도 수용성을 높인다는 계획입니다.

아울러, 관계기관 협의과정 등에서 제기된 개선필요 사항 등에 대해 현장 의견수렴 등을 거쳐 제도가 합리적으로 운영될 수 있도록 지속 노력할 방침입니다.

- * 설치비용 지원(경기도, 경북교육청 등), 노후아파트 휴게시설 용적률 제외 인정(서울, 부산 등)

이정식 고용노동부 장관은 “휴게시설은 현장 근로자의 건강과 안전을 보장하기 위한 가장 기본적이면서 중요한 시설임”을 강조하면서, “50인 미만 사업장 휴게시설 의무화 제도가 조기에 현장에 안착될 수 있도록 지속 노력하겠다”고 밝혔습니다.

II 이달의 주요 판례

1. 현대차 ‘9년 연속 저성과자’ 징계 적법...PIP 합법성 인정

현대차가 9년 연속 역량 향상 프로그램(PIP) 대상자로 선정된 근로자를 징계한 것이 적법하다는 법원 판결이 나왔습니다. 현대차의 PIP가 적법하다는 전제에서 나온 판단입니다.

23일 서울중앙지법은 현대차 연구원 A 씨가 회사를 상대로 낸 징계 무효 소송에서 원고 패소 판결했습니다.

현대차는 2009년부터 간부사원을 대상으로 저성과자를 선정해 역량 향상 프로그램(PIP, Performance Improvement Program)을 운영했습니다. 최근 3년간 인사평가 결과가 하위 1%나 2% 미만인 간부사원 중 PIP 대상자가 선정됩니다. 회사는 역량 향상 교육을 실시한 후 평가를 통해 업무능력이 개선된 자는 현업으로 복귀시키고 그렇지 않으면 다시 역량 향상 교육을 실시합니다. 두 번째 교육까지 거친 후 산출한 종합 점수가 내부 기준보다 높으면 현업으로 복귀시키고 그렇지 않으면 면담을 거쳐 징계위원회에 회부합니다.

A 씨는 현대차 책임연구원으로 2012년부터 2020년까지 9년 연속 PIP 대상자로 선정됐습니다. 2013년과 2014년에는 감봉과 정직 1개월 처분을 받았습다. 그다음 해에는 다른 부서로 전환배치됐지만 2016년 정직 3개월, 2017년 정직 1개월 징계를 받았습니다.

A 씨는 징계가 부당하다고 주장했습니다. A 씨가 개발한 기술 덕분에 리콜 사태를 막을 수 있었으니 징계를 취소해야 한다는 것입니다. 그러나 재판부는 징계가 정당하다고 판단했습니다. A 씨가 기술 개발에 기여했다고 보기 어려울 뿐만 아니라 A 씨가 받은 징계는 성과로 인한 징계로 기술 개발과는 무관하다는 이유입니다. 적법한 PIP 프로그램을 통해 저성과자를 선정하고 징계했다면 문제없다는 취지입니다.

재판부는 “A 씨는 입사한 이래 세 번을 제외하고 2018년까지 모든 인사평가에서 하위 15%에 해당하는 등급을 받았고 인사평가를 절대평가로 전환한 이후에도 낮은 등급을 받았다”며 “회사가 네 차례 PIP 프로그램과 직무전환을 실시했음에도 A 씨는 내부 기준 점수에 미달했다”고 지적했습니다.

이어 “인사평가나 PIP 대상자 선정 후 이루어진 교육·평가에 따른 징계위원회 회부까지 과정이 회사의 인사재량권의 범위를 벗어나 공정성이나 객관성을 결여했다고 볼만한 사정은 없다”고 했습니다.

2. ‘중대재해 첫 실행’ 한국제강 대표 항소심도 징역 1년

중대재해 처벌 등에 관한 법률(중대재해처벌법)을 적용한 첫 실행 선고 사건으로 기록된 한국제강 대표이사가 항소심에서도 징역형을 선고받았습니다.

23일 부산고법은 중대재해처벌법 위반 등의 혐의로 기소된 한국제강 대표이사 A씨의 항소를 기각하고 1심과 같은 징역 1년 선고를 유지했습니다. 한국제강 법인에 대한 벌금도 1심과 같은 1억원을 부과했습니다. 지난해 3월 경남 함안군 한국제강 공장에서 일하던 하청업체 소속 60대 노동자는 크레인에서 떨어진 1.2톤 무게의 방열판에 깔려 숨졌습니다.

A대표는 지난해 3월 중대재해와 관련해 1심에서 징역 1년을 선고받고 법정 구속됐습니다. 한국제강 법인은 벌금 1억원을 선고받았습니다. 당시 재판에서 검찰은 징역 2년을 구형했습니다.

원청 대표에게 실행이 선고된 것은 중대재해처벌법 시행 이후 처음입니다. 2심 재판 과정에서 A 대표 측은 집행유예형과 한국제강 법인에 대한 벌금 감형을 재판부에 요청했습니다. A씨는 보석 청구를 했으나 재판부가 기각해 구속 상태로 재판을 받아왔습니다.

항소심 재판부는 1심 판결을 유지하면서 “이 사건 사업장에서 사망 사건은 처음 발생한 것이 아닌 이 사건 직전에도 발생하고, 그전에도 여러 차례 산업안전보건법 위반 등으로 지적받은 바 있다”고 선고 이유를 밝혔습니다.

A대표는 2010년 6월 검찰청과 고용노동부 합동점검에서 안전조치의무 위반 사실이 적발돼 이듬해 벌금형을 선고받았고, 2021년 3월에도 같은 위반 사실이 드러났습니다. 같은해 5월24일 한국제강 고철 야적장에서 화물차 기사가 고철 검수노동자를 들이받아 사망한 사고와 관련해 올해 2월 벌금 1천만원 확정 선고를 받았습니다.

중대재해처벌법 준비 시간이 부족했었다는 A씨측 주장도 배척했다. 재판부는 “피고인은 이 사건이 중대재해처벌법 시행 직후 발생해 회사에서 미리 준비하는 게 어려웠다고 주장하지만 입법 이후 시행일까지 유예기간을 둔 상태라 그 부분에 대한 주장을 받아들이지 않는다”며 “항소심을 이루기까지 피고인과 회사에서 향후 사고 재발을 방지하겠다는 점을 참작하더라도 1심의 형이 무겁다고 보기 어렵다”고 판시했습니다.

해당 재판은 중대재해처벌법 적용 2호이자 실행선고 1호 사건입니다. 2심에서 검찰은 징역 2년과 벌금 1억5천만원을 구형했습니다. 끝.