

2023 - 07

노동 리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) 내년 최저임금 9860원...역대 두 번째로 낮은 인상률 2.5%
- (2) 하반기 달라지는 노동법

II. 이달의 주요 판례

- (1) 대법원 “1년 미만 기간제 수당 차별은 부당”
- (2) 동의 없이 설치한 CCTV 노동자가 가렸다면 대법원 “정당행위”

I**주요 노동뉴스****1. 내년 최저임금 9860원...역대 두 번째로 낮은 인상률 2.5%**

2024년 적용 최저임금이 시간급 9860원으로 결정돼 올해 대비 240원(2.5%) 인상됩니다. 주40시간 월 209시간 기준으로 환산하면 206만740원입니다.

최저임금위원회(최임위)는 19일 열린 제15차 전원회의에서 내년도 최저임금을 의결했습니다. 전날 오후 3시경 시작한 제14차 회의는 자정을 넘기면서 15차 회의로 차수가 변경됐습니다. 이어지는 격론 끝에 19일 새벽 6시경 최저임금이 최종 결정됐습니다.

15차 회의에서 공익위원은 노사 수정 제시안의 격차가 합의 가능한 수준까지 좁혀졌다고 판단하고 운영위원회를 개최했습니다. 이어 9920원을 노사 양측에 조정안으로 제시했습니다. 그러나 이에 대해 민주노총 근로자위원의 반대로 합의에 이르지 못하였습니다.

결국 노사 최종 제시안을 제출받아 표결에 들어갔습니다. 이처럼 노사의 최종안을 표결에 부친 것은 2019년 최저임금 논의 이후 4년 만입니다.

최종 제시안으로 근로자위원 측은 1만 원(올해 대비 3.95% 인상), 사용자위원 측은 9860원(올해 대비 2.5% 인상)을 제시했습니다.

표결 결과 근로자위원 측 안에는 8명이, 사용자위원 측 안에는 17명이 찬성표를 던졌습니다. 기권은 1명이었습니다. 최종적으로 사용자위원 측 안인 9860원으로 의결됐습니다.

내년도 최저임금 인상률은 역대 인상률과 비교했을 때 두 번째로 낮습니다. 역대 가장 낮은 최저임금 인상률은 코로나19 시기인 2021년 1.5%였습니다.

적용연도 기준 최근 5년간 최저임금 인상률은 2019년 8350원(10.9%)→2020년 8590원(2.9%)→2021년 8720원(1.5%)→2022년 9160원(5.1%)→2023년 9620원(5.0%)입니다.

최임위는 의결한 최저임금안을 고용노동부 장관에게 제출하고 고용부는 이의제기 절차 등을 거쳐 내달 5일까지 최저임금을 고시합니다. 이 절차를 마치면 내년 1월 1일부터 최저임금 효력이 발생합니다.

2. 하반기 달라지는 노동법

“특고 전속성 요건 삭제”

여러 플랫폼·사업주에게 일감을 받는 노무제공자도 이달부터 산재보험 적용을 받을 수 있게 되었습니다. 개정 전 산재보상보험법은 주로 하나의 사업에 종속돼 노무를 제공하고 보수를 받아 생활한 특수고용직에게만 산재보험을 적용하도록 했습니다. 개정 산재보험법은 특수형태근로종사자란 표현을 삭제하고 더 넓은 의미의 노무제공자 정의를 신설하면서 전속성 요건을 삭제했습니다.

“유산·사산휴가 중 계약종료 해도 기간제·파견노동자 급여 상당액 지급”

기간제·파견노동자 권익도 일부 개선되었습니다. 그동안 기간제·파견노동자는 유산·사산휴가 중 근로계약이 만료된 뒤 급여 상당액을 지급받을 수 없었지만 이달 1일부터는 받을 수 있습니다.

노동자가 사업주로부터 임금을 지급받지 못하는 경우 공인노무사 조력을 받을 수 있는 사업장 범위도 30명 미만 사업장으로 확대됩니다. 기존에는 상시노동자 10명 미만이 소규모 사업장에서 퇴직한 노동자가 도산 대지급금을 신청할 경우에만 노무사 조력을 받을 수 있었습니다.

“20명 이상, 50명 미만 사업장도 휴게시설 미설치시 처벌 받아”

휴게시설 설치 의무 위반시 과태료 부과 대상이 확대되었습니다. 휴게시설을 설치하지 않는 경우 상시근로자 50명 이상 사업장에 1천500만원의 과태료가 부과됐는데, 올해 8월18일부터 상시근로자 20명 이상 50명 미만 사업장으로 확대됩니다. 건설업은 총공사금액 50억원 이상 공사현장에서 20억원 이상, 50억원 미만인 경우 적용됩니다. 상시근로자 10명 이상 20명 미만 사업장 중 7개 직종(전화상담원·돌봄서비스 종사원·텔레마케터·배달원·청소원 혹은 환경미화원·아파트 경비원·건물 경비원)의 경우 상시근로자가 2명 이상인 경우에 휴게시설 미설치시 과태료가 부과됩니다.

건설현장에서의 안전제도도 강화된다. 이날부터는 공사금액 50억원 이상 60억원 미만 건설현장에서도 건설업 안전관리자를 선임해야 합니다. 같은 날 신설된 굴착기 안전기준도 시행됩니다. 해당 안전기준에 따라 굴착기 운전자의 안전띠 착용이 의무화됩니다. 작업자는 작업 전 후사경 및 후방영상표시장치 등의 부착과 작동상태를 확인해야 합니다.

II 이달의 주요 판례

1. 대법원 “1년 미만 기간제 수당 차별은 부당”

기간제 노동자가 근로계약 기간이 1년 미만이라는 이유로 무기계약직과 달리 처우개선수당을 지급받지 못했다면 ‘차별적 처우’에 해당한다는 대법원 판결이 나왔습니다. 기간제만이 근로계약기간이 1년 미만이라는 ‘속성’을 가지므로 기간제를 이유로 한 불리한 처우라는 취지입니다.

서울시의 한 고등학교는 2016년 2월 행정실 직원 B씨가 출산휴가로 90일간 자리를 비우자 대체근로자로 A씨를 채용했습니다. A씨는 2016년 2월15일부터 그해 5월14일까지 계약 하였고, B씨가 같은해 6월2일부터 1년간 육아휴직을 신청하자 A씨와 학교는 계약기간을 2017년 6월1일까지 연장했습니다.

그런데 보수규정이 문제가 됐습니다. 교육청이 각 학교에 하달한 ‘2016 교육공무직원 처우개선수당 업무지침’에는 “근로계약 기간이 1년 미만 및 기준일 이전 계속근로기간이 1년 미만인 근로자”는 처우개선수당 지급에서 제외하도록 정했습니다. 지침은 2016년 3월1일부터 적용됐습니다.

A씨는 기간제로 근무하면서 2016년 6월~11월까지는 수당을 받았으나 회계감사에서 지급대상이 아니라고 지적받자 학교는 이미 지급한 수당을 환수했습니다. 지침 적용기준일 당시 A씨의 근무기간이 1년 미만이라는 것입니다.

A씨는 “전임자 B씨와 동종 또는 유사업무를 했는데도 수당을 지급하지 않아 연장근로수당과 퇴직금도 적게 지급됐다”며 서울지방노동위원회에 ‘차별적 처우’ 시정신청을 했습니다.

대법원은 “기간제법의 입법 취지 등을 볼 때, 불리한 처우가 무기계약직과 비교해 기간제 근로자만이 가질 수 있는 속성을 원인으로 하는 경우 ‘기간제 근로자임을 이유로 한 불리한 처우’에 해당한다”고 판시했습니다. A씨의 경우 1년 미만으로 근로계약을 체결한 ‘기간제’이므로 근무기간이 1년 미만이라도 ‘근로계약기간’이 1년 이상인 무기계약직보다 불리한 처우가 생길 수밖에 없는 구조라는 것입니다.

또한 대법원은 “무기계약직과 달리 기간제 근로자만이 ‘근로계약 기간이 1년 미만’이라는 속성을 가질 수 있으므로, 기간제 중 일부 근로계약 기간이 1년 미만인 사람만이 처우개선수당을 받지 못하더라도 이는 ‘기간제 근로자임을 이유로 한 불리한 처우’에 해당한다”고 판단했습니다.

2. 동의 없이 설치한 CCTV 노동자가 가렸다면, 대법원 “정당행위”

회사가 공장에 일방적으로 설치한 CCTV를 노동자들이 가렸다면 처벌할 수 있을지 여부에 대해 대법원은 CCTV가 실질적으로 노동자를 감시하는 역할을 하고 있어 이를 가렸더라도 기본권 침해를 방어하기 위한 목적에서 이뤄진 것이므로 ‘정당행위’라고 판단했습니다.

사건은 타타대우가 자재 도난과 화재를 이유로 2015년 8월께 공장 안팎에 CCTV 51대를 설치하면서 시작됐습니다. 금속노조 타타대우상용차지회는 노동자 동의 없이 설치했다며 공사 중지를 요구했으나 두 달여 만에 설치가 완료됐습니다.

노사가 3~4회에 걸쳐 CCTV 운영방안에 대해 조율했으나 합의되지 않자 사측은 같은해 11월26일부터 시험가동을 하겠다고 공지했습니다. 이에 A씨 등은 카메라 51대에 검정색 비닐봉지를 씌웠습니다.

그런데도 회사가 시험가동을 강행하자 지회는 직원 1천여명의 서명이 담긴 항의문을 보내고 12월 재차 카메라를 비닐봉지로 가렸습니다. 하지만 CCTV가 본격 가동되자 A씨 등은 작업 모습이 찍히는 카메라 12대에 다시 비닐봉지를 씌웠습니다.

대법원은 A씨 등의 행위가 업무방해죄의 구성요건에는 해당한다면서도 ‘정당행위’로 볼 수 있다고 판단했습니다. 먼저 CCTV 설치가 개인정보 보호법이 정한 ‘명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우’에 해당하지 않는다고 봤습니다. 노동자 다수의 작업 현장과 출퇴근 장면을 촬영해 정보주체의 개인정보자기결정권에 중대한 제한이 된다는 것입니다. 나아가 CCTV가 근로자참여법 규정상 ‘근로자 감시 설비’로 볼 수 있다고 했습니다.

그러면서 A씨 등 행위가 수단과 목적·방법에 있어 정당하다고 강조했습니다. 대법원은 “위법한 CCTV 설치에 따른 기본권 침해를 방어하기 위한 목적에서 이뤄진 것일 뿐, 시설물 보호를 방해했다고 보기 어렵다”며 “카메라 자체를 훼손하지 않고 비닐봉지를 씌워 임시로 촬영을 방해한 것에 불과하고, 회사와 협의를 계속하려고 했던 것으로 보인다”고 설명했습니다.

회사 책임도 크다고 봤습니다. 대법원은 직원 대부분의 반대에도 CCTV 정식 가동을 강행해 개인정보가 위법하게 수집되는 상황이 현실화했다고 밝혔습니다. 개인정보자기결정권이 침해되면 사후에 원상회복이 쉽지 않은 부분도 정당행위의 근거가 됐습니다. 끝.