

2023 - 11

노동 리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) “52시간제 유지 · 일부 업종 연장근로 유연화” ... 근로시간 설문 결과 발표
- (2) 2023년 11월 9일 “노란봉투법” 국회 본회의 의결

II. 이달의 주요 판례

- (1) 삼성화재 재직자 조건도 ‘무효’ ...노조, 통상임금 소송 일부승소
- (2) 연차휴가 미사용수당 청구 시점은? 대법원 “휴가소멸 확정 다음 날부터”

I**주요 노동뉴스****1. “52시간제 유지·일부 업종 연장근로 유연화” … 근로시간 설문 결과 발표**

정부가 '주 최대 69시간 근로' 논란을 빚었던 근로시간 제도 개편안과 관련해 “주 52시간제를 유지하면서 일부 업종·직종에 한해 개선방안을 마련하겠다”고 밝혔습니다.

고용노동부는 13일 오후 정부세종청사 브리핑에서 지난 6월부터 석 달간 실시한 근로시간 관련 대국민 설문조사 결과와 함께 향후 정책 추진 방향을 발표했습니다. 이번 대국민 설문조사는 정부가 지난 3월 근로시간 제도 개편 방안을 발표한 뒤, 이른바 '과로 조장법'이라며 노동계를 중심으로 큰 반발이 나오자 대국민 설문조사를 시행해 정책 방향에 반영하기 위해 진행됐습니다.

이번 설문조사는 근로자 3천839명, 사업주 976명, 국민 1천215명 등 총 6천30명을 대상으로 방문 면접 방식으로 진행됐습니다. 주요 설문내용은 ▲근로시간 개편 방향 ▲현행 주52시간제에 대한 인식 ▲최근 6개월간 근로시간 실태 등입니다.

설문조사 결과, 주 52시간제에 대해 국민 48.2%가 '장시간 근로 해소에 도움이 됐다'고 답한 반면, 54.9%는 '업종·직종별 다양한 수요 반영이 곤란하다'고 응답했습니다. 다만 사업주에 한해 '현 근로시간 규정으로 인한 애로사항을 경험했는지' 묻는 항목에 85.5%는 “어려움을 겪은 적 없다”고 답했고, 14.5%는 “어려움을 겪은 적 있다”고 답했습니다.

어려움을 경험한 사업주의 대응 방식으로는 '포괄임금 활용'(39.9%)과 '추가 인력 채용'(36.6%), '수주 포기'(30.6%), '법·규정 무시'(17.3%) 순으로 답이 이어졌습니다. 현재 주 단위인 연장근로 단위 기간을 확대하는 방안에 대해선 근로자(46.4%)와 사업주(38.2%), 일반 국민(46.4%) 모두 동의한다는 응답이 동의하지 않는다는 응답(근로자 29.8%, 사업주 26.3%, 국민 29.8%)보다 10%p(포인트) 이상 높았습니다.

특히 일부 업종·직종에 한정할 경우 동의-비동의 응답 간 비율 차이는 더욱 크게 나타났다고, 고용부는 밝혔습니다. 연장근로 관리단위 개편이 필요한 업종의 경우 제조업과 건설업이 꼽혔고, 직종의 경우 설차·정비·생산직과 보건·의료직, 연구·공학 기술직에서 개편이 필요하다는 응답 비율이 노사 모두 높게 나타났습니다.

정부는 이번 설문조사 결과를 반영해 현장에서 어려움을 겪고 있는 일부 업종과 직종을 대상으로 노·사가 원하는 경우 연장근로 관리단위를 선택할 수 있도록 하는 방안을 노사와 함께 논의할 계획이라고 밝혔습니다.

2. 2023년 11월 9일 “노란봉투법” 국회 본회의 의결

2023. 11. 9. 일명 “노란봉투법”이라 불리는 노동조합 및 노동관계조정법(이하 “노조법”이라 한다) 제2조·제3조 개정에 관한 법률안이 국회 본회의에 의결되었습니다.

개정되는 노조법 제2조·제3조의 주요 내용입니다.

- ① 노사관계에 있어서 사용자 범위가 확대되어 하청업체 노동조합이 원청업체 상대로 교섭 요청 확대 가능(노조법 제2조제2호 개정안)
- ② 노동쟁의의 대상을 “근로조건 결정”에 대한 주장 불일치가 아닌 “근로조건”에 대한 주장 불일치로 확대하여 단체협약 체결 과정뿐만 아니라 근로조건 불이행 등에 대해 노동쟁의를 할 수 있도록 범위 확대(노조법 제2조제5호 개정안)
- ③ 쟁의행위와 관련하여 노동조합 및 조합원들의 공동불법행위에 대해 손해배상 청구 시 그 손해에 대하여 각 배상의무자별로 각각의 기여도와 귀책사유에 따라 개별 책임 범위를 정하며, 쟁의행위 등으로 인해 발생한 손해에 대해서는 신원보증인의 배상책임을 면제하도록 개정(노조법 제3조 개정안)

위 개정내용은 기존의 대법원 판례상으로만 정립되었던 사용자 개념(2010.3.25. 선고, 대법 2007두8881) 및 손해배상 책임 범위(2023.6.15. 선고, 2017다46274 판결, 2023.6.15. 선고, 2018다41986 판결) 주요 내용을 반영한 것으로 볼 수 있습니다.

노조법 제2조 및 제3조 개정안이 국회 본회의에 의결됨에 따라 노동계에서는 보호받는 근로자의 범위가 확대되고 손해배상 책임의 범위가 제한되어 노동3권이 실질적으로 보장받을 수 있다는 입장이지만, 경영계는 불법파업이 빈번히 발생될 수 있으며 갈등 조장 및 기업경영활동이 위축될 수 있고 노조 불법파업에 면책특권을 부여하는 것이라는 입장입니다.

2023년 11월 9일 야권 단독으로 국회 본회의를 통과하였고 현시점 대통령의 재의요구권 행사 여부에 대해 귀추가 주목되고 있습니다.

II 이달의 주요 판례

1. 삼성화재 재직자 조건도 ‘무효’ ...노조, 통상임금 소송 일부승소

‘재직자 조건’ 이 붙은 개인연금 회사지원금과 손해사정사 실무수당도 통상임금에 해당한다는 첫 법원 판결이 나왔습니다. 법원은 식대보조비·개인연금 회사지원금·손해사정사 실무수당·명절 귀성여비를 통상임금으로 인정했습니다. 개인연금 회사지원금과 손해사정사 실무수당, 귀성여비의 통상임금성이 인정된 것은 이번이 처음입니다.

13일 서울중앙지법은 삼성화재 직원 A씨 등 179명이 회사를 상대로 낸 임금 청구소송에서 지난 9일 원고 일부승소로 판결했습니다.

삼성화재노조(위원장 오상훈) 소속 조합원 179명은 고정OT·식대보조비·교통비·개인연금 회사지원금·손해사정사 실무수당·귀성 여비 등이 통상임금에 해당한다며 이를 포함해 산정한 연장·야간·휴일수당을 지급하라며 2020년 11월 소송을 냈습니다.

법원은 △식대보조비 △개인연금 회사지원금 △손해사정사 실무수당 △귀성여비는 통상임금 인정요건인 정기성·일률성·고정성을 갖췄다고 판단했습니다. 회사는 매달 전 직원에게 식대보조비 명목으로 12만원을, 전임 직원에게 회사지원금을 개인별 기준연봉에 3~5%를 곱해 지급했습니다. 또 손해사정 실무를 수행한 직원에게 매달 5만원을 줬습니다. 이를 토대로 재판부는 “(각 수당은) 소정근로 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 임금”이라며 “임의의 날에 근로를 제공하는 시점에 지급 여부와 지급액이 확정됐다”고 판시했습니다.

사측은 수당이 재직 중 직원에게만 지급돼 ‘고정성’이 인정되지 않는다고 주장했습니다. 급여지침에는 ‘매달 15일 기준 재직자에 한해 전액 지급한다’고 기재됐습니다. 그러나 재판부는 “지급실태를 보면 단순히 복리후생적·은혜적 금원이라고 볼 수 없다”며 “소정근로를 제공하기만 하면 기본적인 확정적인 대가로서 당연히 수령을 기대하는 임금”이라고 판단했습니다.

‘설·추석 귀성여비’ 역시 지급시기와 비율이 정해져 지급됐으니 통상임금에 해당한다고 봤습니다. 재판부는 “실제 지급된 임금 중에서 정상적으로 근로를 제공하는 경우 지급될 것이 확정됐다면 고정성이 인정된다”고 설명했습니다. 설·추석에 기준급(기본급+고정OT)의 100%가 규칙적으로 지급된 점을 근거로 삼았습니다.

2. 연차휴가 미사용수당 청구 시점은? 대법원 “휴가소멸 확정 다음날부터”

연차휴가 미사용수당 청구는 연차유급휴가권을 취득한 날부터 1년이 지나 ‘휴가를 쓰지 못할 것이 확정된 다음 날’ 부터 가능하다는 대법원 판결이 나왔다. 수당 청구 시점을 근로계약 종료에 따른 마지막 근무일 다음 날로 판단한 원심을 뒤집었습니다.

27일 대법원은 서울교육재단 교수 A씨가 재단을 상대로 낸 임금 청구 소송 상고심에서 최근 원심 중 연차휴가 미사용수당 청구권 소멸시효에 대해 원고 패소로 판결한 부분을 깨고 사건을 서울중앙지법으로 돌려보냈습니다.

A씨는 2008년 7월부터 2018년 2월까지 서울직업전문학교 전임교수로 근무했습니다. 2015년부터는 1년 단위로 연봉계약을 체결했습니다. 그런데 포괄임금 약정이라 연장근로수당과 연차휴가수당이 미지급되는 문제가 발생했습니다. A씨는 재단을 상대로 소송을 내며 2014년 7월21일~2017년 7월20일 기간에 대한 연차휴가 미사용수당 268만원을 달라고 요구했습니다. A씨는 미사용 연차휴가가 2014~2015년, 2015~2016년 각 8일, 2016~2017년 9일 발생했습니다.

재단측은 ‘소멸시효 항변’을 주장했습니다. 근로기준법(49조)에 따르면 임금채권은 3년간 행사하지 않으면 시효가 소멸합니다. 재단측은 또한 연차휴가수당 청구권 발생일이 계약종료에 따른 ‘마지막 근무일 다음날’이라고 주장했습니다. 이 주장대로라면 A씨가 2014년 7월21일~2015년 7월20일까지 일해 생긴 연차휴가 중 미사용 연차수당은 받지 못합니다. 2015년 7월21일에 수당 청구권이 생기는데, 2018년 7월20일이 지나면 3년의 소멸시효가 완성되는 바람에 2019년 3월 제기한 소송은 효력을 잃기 때문입니다.

대법원은 연차휴가 미사용수당 청구 시점은 마지막 근무일 다음날이 아니라 휴가권을 취득한 후 1년이 지나 ‘휴가가 소멸한 다음 날’이라고 정리했습니다. 이에 따르면 2014년 7월21일~2015년 7월20일 근무에 대한 A씨의 연차휴가 미사용수당 청구권은 2015년 7월21일에 발생하는 게 아니라, 2016년 7월21일이 된다. 2019년 7월20일에 시효가 소멸하기 때문에 2019년 3월에 제기한 소송은 효력을 갖게 됩니다.

대법원은 “근로기준법 60조에 정한 연차유급휴가권을 취득한 근로자가 휴가권이 발생한 때부터 1년 이내에 연차유급휴가를 사용하지 못하게 됨에 따라 발생하는 연차휴가 미사용수당도 그 성질이 임금”이라며 “같은 법 49조 규정에 따라 연차휴가 미사용수당 청구권에는 3년의 소멸시효가 적용되고, 그 기산점은 연차유급휴가권을 취득한 날부터 1년의 경과로 그 휴가의 불실시가 확정된 다음 날이다”고 판시했습니다. 끝.