

2023 - 05

노동 리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) 고용노동부, 노사 부조리 신고센터 운영 100일간 973건 접수, 697건 처리
- (2) “산업현장 안전은 '자기규율 예방체계'로부터“...고용부 위험성평가 지침 개정 시행

II. 이달의 주요 판례

- (1) “정년연장형 임금피크제 무효” 첫 판결, “임금 삭감” 스모킹
- (2) ‘사회통념상 합리성’ 폐기한 대법..취업규칙 변경 '동의권 남용'이 관건

I

주요 노동뉴스

1. 고용노동부, **노사 부조리 신고센터 운영 100일간 973건 접수, 697건 처리**

고용노동부는 지난 1.26. 온라인 노사 부조리 신고센터*를 개설한 이후 100일간 (~ 5. 5.) 총 973건 신고가 접수되었다고 밝혔습니다.

* 고용노동부 누리집(www.moel.go.kr)-민원-신고센터-「노사 부조리 신고센터」

유형별로 보면 조합비 횡령·부당집행, 부정한 채용 청탁, 노동조합 가입·탈퇴 방해 등의 노동조합의 불법행위 신고와 사용자의 노조 활동 방해 등 **부당노동행위, 포괄임금 오남용, 임금체불, 직장 내 괴롭힘** 등 노사 전반에 걸쳐 다양한 사건이 신고되었습니다.

* [집단노사관계 관련 신고] 횡령 등 노조 재정 부정 사용, 조합원 폭행·협박·괴롭힘, 노동조합 가입·탈퇴 방해, 회계감사 미실시·감사결과 미공개, 노조 회계자료 미비치·미공개, 사용자 부당노동행위 등

[개별근로관계 관련 신고] 포괄임금 오남용, 임금체불, 직장 내 괴롭힘, 부당해고, 근로계약서 미작성, 주52시간 초과근로 위반, 연차 휴가 사용 강요, 산업안전 미조치, 4대 보험 미가입, 최저임금 위반, 급여명세서 미교부 등

접수된 신고된 사건은 5.5. 기준 697건을 조치 완료하였고, 남은 276건은 사실관계 조사 등을 진행 중입니다. 접수된 불법행위에 대해서는 노사를 불문하고 법과 원칙에 따라 신속하게 처리하는 한편, 노동조합 회계 공시시스템 도입, 조합원정보요구권 강화, 회계 감사원 자격 신설 등 노조 회계투명성 강화를 위한 제도개선도 함께 추진합니다.

* **상습체불 사업주 경제적 제재 강화, 포괄임금 오남용 기획감독 및 근절대책 마련, 「공정채용법」 개정 지원, 불공정채용 집중점검 및 사업장 감독 등에도 정책역량 집중**

한편 육아휴직 승인거부·불이익 처우 등 각종 모성보호제도 위반행위를 시정하기 위해 5월 15일부터 온라인 익명신고센터 서비스를 개시합니다. 「모성보호 익명신고센터」에 신고가 접수되면 고용노동부 근로감독관이 즉시 사업장에 개선토록 지도한다. 개선하지 않은 사업장이나 위반 정도가 중대한 경우 정식 사건으로 접수하거나, 근로감독도 실시한다는 방침입니다.

* 고용노동부 누리집 또는 노동포털(labor.moel.go.kr)「모성보호 익명신고센터」에서 신청

2. 산업현장 안전은 '자기규율 예방체계' 로...고용부 위험성평가 지침 개정 시행

고용노동부가 '자기규율 예방체계'를 확산시키기 위해 중·소규모 사업장에서도 쉽게 할 수 있는 체크리스트 등을 평가 방법으로 적용하고, 업종 특성을 고려한 상시평가를 실시합니다.

고용부는 위험성평가 제도의 현장 안착 및 확산을 위해 '사업장 위험성평가에 관한 지침(고시)'을 22일부터 개정해 시행한다고 밝혔습니다. 아울러 고용부는 오는 6월 말까지를 새로운 위험성평가 집중 확산 기간으로 정했습니다.

고용부는 기존의 규제·처벌 중심 정책이 한계가 있다고 봤습니다. 정부는 지난 2014년 위험성평가를 수행하지 않을 시 시정명령 및 과태료(500만 원 이하)를 부과할 수 있는 근거 규정을 신설하고 지금까지 시행해 왔습니다. 하지만 그럼에도 산재사망자는 줄어들지 않았습니다. 2021년 기준 우리나라 산업재해 사망자 수는 828명, 사고사망만인율(상시근로자 수 대비 사고 사망자 수)은 0.43‰로 OECD 38개국 중 34위에 해당합니다. 특히 사고사망만인율은 2014년 이후로도 0.4~0.5‰를 벗어나지 못하고 있어 정책 효과가 미미하다는 지적이 나왔습니다.

이에 고용부는 산업현장 종사자들이 현장의 위험성을 가장 잘 알기 때문에 사업주가 근로자를 위험성평가에 참여시켜 스스로 유해·위험요인을 찾아내 대책을 수립하고 이행하도록 '사업장 위험성평가에 관한 지침'을 개정했습니다.

개정 고시에는 ▲위험성평가 재정의 ▲평가 방법 다양화 ▲평가 시기 명확화 ▲근로자 참여 확대 ▲평가 결과 공유가 주요 내용으로 담겨 있습니다.

우선 기존 위험성평가는 위험도를 계량적으로 추정·결정하게 돼 있었습니다. 하지만 기업에서 이를 어려워 해 지난 2019년 작업환경실태조사 기준으로 위험성평가를 하는 사업장 비율은 33.8%에 불과했습니다.

이번 개정 고시는 사업주가 위험성 수준을 결정하고 적절한 조치를 마련해 시행하도록 해 위험요인 파악과 대책 마련에 집중하도록 했습니다. 이어 위험성평가를 계량적으로 산출하지 않고도 기능하도록 체크리스트, 핵심요인기술법(OPS), 위험 수준 3단계(저·중·고) 판단법 등 방법을 제시했습니다.

또한, 개정 고시는 기존 지침에 정해져 있지 않던 최초평가 시기를 사업장 성립일로부

터 1개월 이내 착수하도록 명확히 명시했습니다. 정기평가는 최초평가 결과의 적정성을 재검토하는 것도 인정하고, 수시평가는 공정이나 기구 변동으로 인한 추가적인 위험 요인이 있을 때 시행하도록 개선됐습니다.

이에 더해, 수시평가를 매번 실시하기 어려운 업종 등을 고려해 상시평가 제도를 신설했습니다. 상시평가는 매월 1회 이상 위험성평가를 하고, 그 결과를 근로자들과 공유하는 작업 전 안전점검회의(TBM)를 하면 수시·정기평가를 한 것으로 인정하는 제도입니다.

개정 고시는 근로자가 위험성평가 전 과정에 참여하는 것을 보장하도록 규정했습니다. 기존에는 위험요인 감소 대책을 이행할 때만 참여하도록 규정했습니다. 이에 개정 고시는 근로자가 현장의 위험성을 가장 잘 안다는 것을 전제로, 경험에 비추어 판단하도록 개정해 예방 효과의 극대화를 추구했습니다.

이어 개정 고시는 평가 결과 전반을 근로자에게 알리고 TBM을 통해 근로자들이 항상 위험성을 인지할 수 있도록 하는 내용을 신설했습니다.

고용부는 고시 시행에 맞춰 모든 사업장이 원활하게 위험성평가를 따라 할 수 있도록 '새로운 위험성평가 안내서'도 발간했습니다. 또한 고용부 산하 안전보건공단은 온라인 위험성평가 지원시스템(kras.kosha.or.kr)에 개정 고시안을 적용했습니다.

아울러, 고용부는 위험성평가 집중 확산 기간 내 위험성평가 방법 안내서 및 사례집을 추가로 제작·배포하고 안전관계자 대상 설명회도 개최할 예정입니다. 이어 위험성평가 제도를 단계적으로 의무화하는 내용의 산업안전보건법 개정안도 마련하겠다고 밝혔습니다.

한편, 고용부는 최근 이른 더위로 밀폐공간 사고 발생 위험도가 높아짐에 따라 밀폐작업에 대한 경보를 발령하고 오는 8월까지 밀폐공간이 있는 사업장 중 고위험사업장을 선정해 집중적으로 감독하겠다고 밝혔습니다.

II 이달의 주요 판례

1. “정년연장형 임금피크제 무효” 첫 판결, “임금 삭감” 스모킹건

정년을 일정 기간 연장하면서 임금을 감액하는 임금피크제도 무효라는 첫 판결이 나왔습니다. 법원은 임금피크제로 인한 임금 삭감의 불이익이 크고,

불이익에 대한 조치가 미흡하다면 합리적 이유 없이 연령을 이유로 한 차별에 해당한다고 판단했습니다.

‘정년유지형’과 달리 정년연장형 임금피크제는 적법하다는 종전 판례 태도를 뒤집은 것입니다. 사실상 정년 연장이 임금 삭감의 ‘보상’이 될 수 없다고 판단한 만큼 향후 유사 소송에 미칠 파장이 상당할 것으로 전망됩니다.

지난 17일 서울중앙지법은 KB신용정보 전·현직 직원 A씨 등 4명이 회사를 상대로 낸 임금 및 퇴직금 청구 소송에서 지난 11일 원고 일부 승소로 판결했습니다. 재판부는 임금피크제 기간만큼의 미지급 임금과 퇴직금 5억4천여 만원을 지급하라고 주문했습니다.

KB신용정보는 2016년 2월 과반수노조와 단체협약을 체결해 임금피크제를 도입했습니다. 정년을 만 58세에서 만 60세로 연장하는 대신 임금피크제 적용 직원에게 직전 연도 연봉의 45~70%를 성과에 연동해 지급하기로 했습니다.

이에 따라, 만 55세 이후부터 정년까지 3년간 직전 연봉의 300%(3년치 기준)를 받을 수 있었던 직원들이 임금피크제 시행 이후 매년 최고등급을 받았을 때만 기존과 같은 300%(5년치 기준)를 받게 됐습니다. 성과평가에서 최저 등급(D)을 받을 경우 기존 연봉의 225%까지 삭감되는 상황이 도래했습니다.

이를테면, 행정직은 최고등급(S)을 5년 내내 받아야 기존 연봉의 300% 지급이 가능합니다. 마케팅 직무는 S등급을 한 차례, 두 번째 등급(A+)을 두 차례 이상 받았을 때나 기존 연봉과 같은 수준을 받을 수 있습니다. 저성과자의 경우 임금피크제 시행으로 임금이 최대 45%가 줄어들게 된 것입니다. A씨 등은 “고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(고령자고용법)을 위반해 무효”라며 2020년 8월 소송을 냈습니다.

법원도 ‘임금 삭감’ 부분을 주목했습니다. 재판부는 “근무 기간이 2년 더 늘었는데도 임금 총액은 오히려 삭감될 가능성이 크다”며 노동자들 손을 들어줬습니다. ‘임금 삭감’이라는 불이익이 발생하는데도 업무량이나 업무강도를 저감하는 등 조치가 없었다고 봤습니다. 고령자고용법을 위반해 무효라는 취지입니다.

재판부는 “개별적인 업무성과 등에 관계없이 근로자가 일정한 연령에 이르렀

다는 사정만으로 임금을 감액하는 것은 연령을 이유로 근로자의 임금에 차등을 두는 경우에 해당한다”고 판시했습니다. 성과가 월등하더라도 임금피크제 시행 전의 연봉을 받게 되는 구조를 지적한 것으로 풀이됩니다.

임금피크제의 대표적 유형인 ‘정년유지형’은 이미 지난해 5월 ‘한국전자기술연구원(옛 전자부품연구원) 사건’ 대법원 판결에서 효력을 상실했습니다. 대법원은 연령을 이유로 정년을 앞둔 직원에게 임금피크제를 적용하는 것은 합리적 이유 없는 차별로서 위법하다고 판단했습니다. 이번 사건 재판부도 대법원이 제시한 ‘임금피크제 무효 기준’인 △임금피크제 도입 목적의 타당성 △노동자들이 입는 불이익 정도 △임금피크제로 감액된 재원의 본래 목적 사용 여부를 판단 근거로 삼았습니다.

하지만, 이정식 고용노동부 장관은 지난해 6월3일 정년연장형 임금피크제를 도입한 크라운제과 본사를 방문해 “정년연장형 임금피크제는 정년유지형과 본질적으로 다르다”고 주장했습니다. 실제 ‘정년연장형’ 임금피크제는 하급심에서 노동자 패소 판결이 주류를 이뤄 임금피크제의 ‘완전 무력화’로 보기는 무리였습니다. 실제 전력거래소·KT·국민연금공단·삼성화재 사건은 모두 사용자가 승소했습니다. 다만 KT 사건 재판부는 ‘정년유지형 임금피크제’ 대법원 법리를 정년연장형의 참고기준으로 삼을 수 있다고 단서를 달아 불씨를 살렸습니다.

그러나, 정년 유지·연장을 불문하고 임금피크제는 위법이라는 판결이 나오며 판세가 바뀔 가능성이 커졌습니다. 이번 판결이 확정되면 관련 사건에 미칠 파장이 상당할 전망이다. 고용노동부에 따르면 정년 60세를 의무화하는 내용으로 고령자고용법이 개정된 2013년 이후 임금피크제를 도입한 사업체 7만6천507개 중 87.3%는 ‘정년연장형’을 선택했습니다. 대부분 사업장에 해당하는 만큼 줄소송이 이어질 확률이 높습니다.

2. ‘취업규칙 변경 시, 사회통념상 합리성이 인정되더라도 근로자 동意的 없다면 무효, ‘동의권 남용’ 이 관건

취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경할 때 근로자 동意的 없다면 사회통념상 합리성이 인정되더라도 무효라는 대법원 전원합의체 판결이 나왔습니다. 취업규칙 변경에 사회통

념상 합리성이 있는 경우 근로자 동의를 받지 않아도 된다는 기존 법리(사회통념상 합리성 법리)를 뒤집은 것입니다. 대신 근로자가 동의권을 남용했다면 동의를 받지 않은 불이익 변경도 유효하다는 법리를 새롭게 제시했습니다.

이번 판결로 근로자의 동의를 받기 위한 사측의 노력이 중요해 질 것으로 보입니다. 대법원이 사회통념상 합리성 법리를 폐기한 이상 기업은 근로자 동의 절차에 더욱 주의를 기울여야 하는 상황에 놓였습니다. 근로자나 과반수 노조가 취업규칙 변경에 동의하지 않는다면 노사는 근로자의 집단적 동의권 남용 여부를 두고 다투게 됩니다. 이때 근로자의 집단적 동의권 남용이 인정되기 위해서는 근로자를 설득하기 위한 사측의 설득과 노력이 선행돼야 할 것입니다.

대법원 전원합의체는 지난 11일 현대자동차 간부 사원들이 회사를 상대로 낸 부당이득 반환 소송에서 원심판결 중 피고 패소부분을 깨고 서울고법에 돌려보냈습니다.

대법원은 “사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자의 동의를 받지 못한 경우 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용했다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 해당 취업규칙의 작성 또는 변경에 사회통념상 합리성이 있다는 이유만으로 그 유효성을 인정할 수는 없다”고 판단했습니다.

거슬러 올라가면, 현대차는 2004년 주 5일 근무제가 시행되자 과장급 이상 근로자인 간부사원에게만 적용되는 취업규칙을 별도로 제정했습니다.

간부사원 취업규칙은 한 달 개근한 사람에게 월차를 하루씩 부여하는 월차휴가제도를 폐지했습니다. 기존 취업규칙에는 없었던 연차휴가 상한도 신설됐습니다. 이로 인해 간부사원은 일반 사원보다 불리한 취업규칙을 적용받게 됐습니다.

간부사원 취업규칙 적용 대상자들은 새로운 취업규칙이 무효라고 주장하면서 회사를 상대로 지급받지 못한 연월차휴가수당을 청구하는 소송을 냈습니다. 취업규칙을 불리하게 변경하면서 근로자 동의를 받지 않았다는 점을 소송 근거로 들었습니다.

근로기준법은 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우 과반 노조의 동의나 근로자의 집단적 동의 절차를 받도록 규정합니다. 다만 대법원은 예외적으로 취업규칙 변경에 사회통념상 합리성이 있다면 근로자의 동의가 없어도 유효하다고 인정해 왔습니다. 이른바 사회통념상 합리성 법리입니다.

하급심은 간부사원 취업규칙을 신설할 때 근로자의 동의를 받지 않았다며 근로자 측 손을 들었습니다. 취업규칙을 변경한 데 사회통념상 합리성도 없다고 판단했습니다.

회사가 상고하면서 사건은 대법원으로 올라갔습니다. 대법원에서 쟁점은 기존 판례에 따라 사회통념상 법리를 유지할지가 됐습니다. 대법원 전원합의체는 사회통념상 합리성 법리를 폐기하기로 결정했습니다. 대법관 13명 중 7명이 다수의견, 6명이 별개의견을 냈습니다.

대법원은 “사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자의 동의를 받지 못한 경우 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용했다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 해당 취업규칙의 작성 또는 변경에 사회통념상 합리성이 있다는 이유만으로 그 유효성을 인정할 수는 없다”고 설명했습니다.

대법원은 취업규칙을 불리하게 변경할 때 근로자의 동의를 받도록 규정한 근로기준법 취지에 주목했습니다.

대법원은 “취업규칙의 불리한 변경에 대해 근로자가 가지는 집단적 동의권은 사용자의 일방적 취업규칙의 변경 권한에 한계를 설정하고 헌법과 근로기준법의 근로조건의 노사 대등결정 원칙을 실현하는 데 중요한 의미를 갖는 절차적 권리”라고 설명했습니다.

이어 “집단적 동의권은 명문 규정이 없더라도 근로조건의 노사대등결정 원칙과 근로자의 권익 보장에 관한 근로기준법의 근본정신, 기득권 보호의 원칙으로부터 도출된다”며 “단순히 요식적으로 거쳐야 하는 절차 이상의 중요성을 갖는 유효요건”이라고 덧붙였습니다.

대법원은 근로기준법이 근로자의 동의를 받도록 규정하고 있음에도 사회적 합리성을 이유로 예외를 둘 수 없다는 점도 지적했습니다. 특히 근로기준법이 취업규칙의 불이익 변경 가능성을 열어두고 있는 이상 사용자는 설득과 노력을 통해 근로자의 동의를 받아야 한다는 점도 짚었습니다.

대법원은 “근로기준법이 명문으로 집단적 동의절차를 규정하고 있음에도 사회통념상 합리성이 있다는 이유만으로 근로자의 동의를 받지 않아도 된다고 보는 것은 취업규칙의 본질적 기능과 변경 과정에서 필수적으로 확보돼야 하는 절차적 정당성을 도외시하는 것”이라며 “근로조건의 유연한 조정은 사용자에게 의한 일방적 취업규칙 변경을 승인함으

로써가 아니라 단체교섭이나 근로자의 이해를 구하는 사용자의 설득과 노력을 통해 이뤄져야 한다” 고 설명했습니다.

다만 대법원은 근로자의 동의가 없는 취업규칙의 불이익 변경이 유효할 수 있는 여지를 뒀습니다. 근로자가 집단적 동의권을 남용한 경우입니다.

대법원은 “노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용했다고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우에는 불이익 변경 유효성을 인정할 여지가 있다” 며 “근로자의 집단적 동의를 받지 않았다면 불이익 변경을 원칙적으로 무효로 보고 동의권을 남용한 경우에 한해 유효성을 인정하는 것이 대법원 판례의 태도와 법규범 체계에 부합한다” 고 설명했습니다.

대법원은 이번 사건에서 집단적 동의권 남용 법리를 새롭게 제시했습니다. 근로자의 동의권 남용 법리는 인사처분에 대해서는 이미 인정되고 있었지만 취업규칙 불이익 변경에 대해서는 축적된 판례가 없었습니다. 취업규칙 불이익 변경 시 집단적 동의권 남용에 대해 대법원이 법리를 제시한 것은 처음입니다.

대법원은 집단적 동의권 남용이 인정되기 위해서는 ▲관계 법령이나 근로관계를 둘러싼 사회 환경의 변화로 취업규칙을 변경할 필요성이 명백히 인정되고 ▲근로자의 집단적 동의를 구하고자 하는 사용자의 진지한 설득과 노력이 있어야 한다고 판시했습니다. 이런 경우에도 노동조합이나 근로자들이 합리적 근거나 이유를 제시하지 않고 취업규칙 변경에 반대했다면 집단적 동의권 남용으로 볼 수 있습니다.

다만, 대법원은 근로자 동의권의 중요성을 고려하면 남용 여부를 엄격하게 판단할 필요가 있다는 점도 강조했습니다. 끝.