



2024년 대비 확인해야 하는

노무이슈 및 개정노동법령

 <http://www.hr-korea.co.kr/>

 Tel. 02-6949-1227 Fax. 02-6949-1678

 경기도 과천시 과천대로 7길 65, B동 907호 (과천상상자이타워)

Labor Relations

INTRO.

현대 사회에서는 노동 환경의 변화가 급속하게 진행되고 있습니다. 특히, 2023년에는 근로시간 개선방향에 대한 논의가 계속 되었고, 직장 내 괴롭힘과 관련된 이슈는 다양한 방면으로 지속되고 있습니다. 반면, 전반적인 노동관계 법령은 큰 개정사항이 없었습니다.

본 자료의 목적은 2023년의 주요 노동 이슈를 정리하고 2024년의 예정된 개정 법안에 대한 포괄적인 이해를 제공하는 것입니다. 각 주제에 대한 실질적인 분석을 통해, 이러한 변화가 기업과 근로자에게 미치는 영향과 적절한 대응 전략을 조명함으로써 더 나은 근로 환경을 조성하는 데 기여하고자 합니다.

이를 통해 현대 노동환경의 동향을 더 깊이 이해하고, 지속적인 개선을 위한 첫 걸음을 내딛을 수 있을 것입니다.

2024년 대비 확인해야 하는

노무이슈 및 개정노동법령

INDEX

1

2023년 노무이슈

- 1-1. 2023년 주요 이슈
- 1-2. 2023년 주요 판례

2

2024년 개정노동법령

- 2-1. 최저임금법
- 2-2. 4대보험요율
- 2-3. 노동조합 및 노동관계 조정법
- 2-4. 고용보험법 시행령
- 2-5. 중대재해처벌법

Labor Relations

01

2023년 노무이슈

1.1. 2023년 주요 이슈

- 2023년 근로감독 결과
- 근로시간 개선안 논의
- 주요 직장내 괴롭힘 사례

1.2. 2023년 주요 판례

- 묵시적 해고 인정기준
- 취업규칙 불이익 변경 절차 위반시 효력
- 정년 후 재고용 기대권
- 사내 근무장소 CCTV 설치절차
- 재직자 조건이 붙은 임금의 통상임금성
- 근로자의 작업중지권
- 1주 12시간 연장근로한도 초과 판단
- 중대재해처벌법 판례 경향

2023년 근로감독 결과

계획	5대 불법 부조리 근절	❶포괄임금 오남용 ❷임금체불 ❸부당노동행위 ❹직장 내 괴롭힘 ❺불공정 채용
	취약한 노사 보호 지원	❶청년 등 취약근로자 보호 강화 ❷영세사업장 노동법 준수 지원 강화
	근로감독 제도 내실화 및 역량 강화	
결과	기획감독 결과	87개 사업장 대상 - 임금체불 64개소 , 연장근로위반 52개소 적발
	체불사업주 강제 수사	32% 증가 (741건 > 979건)
	신고사건 처리기간 단축	39.7일 > 37일
2023년 12월 ~ 2024년 1월말 계획	- 청년 보호 기획감독 : 청년 선호가 높고 다수가 일하고 있으나 노무관리 취약 우려가 있는 기업 중심 대상 선정 - 재직노동자 임금체불 익명제보센터 운영	

근로시간 개선안 논의

사실상 폐기

ISSUE	AS-IS	TO-BE
근로시간	1주 최대 52시간 (주 단위 관리)	단위기간 연장 (월/분기/반기/연)
선택적 근로시간제	1월 단위 (연구개발 3개월 단위)	3개월 단위(연구개발 6개월 단위)
4시간 근무시 휴게시간	의무적 30분 부여	근로자 명시적 청구시 미부여 가능
탄력적 근로시간제	(3개월 단위) 근무일별 근무시간 변경 불가	(3개월 단위) 근무일별 근무시간 변경 가능
연장근로의 휴식보상	보상휴가제	근로시간 저축휴가제
근로자 대표 선출	별도 선출절차 등 없음	선출절차 마련

(근로시간 제도 개편방안, 관계부처 합동, 2023.3.6)

주요 직장내 괴롭힘 사례

폭언·모욕·비하적 발언

- ① 상급자가 전체 직원회의 및 모임자리에서 호봉이 높은 직원에게 "많이 받으면 돈값을 해야지. 업무수준이 낮다. 학생도 이 정도는 하겠다."라고 발언
- ② 상급자가 직원들에게 "일을 잘 못 하면 내가 자를 수도 있다. 내가 너 인사고과 '가'를 줄 수도 있다. 월급에는 팀장에게 욕먹는 것도 포함되어 있다."라고 발언
- ③ 경력직 업무보고서에 대해 "너무 허접하다, 경력자로 들어오지 않았냐?, 신입이냐?"라고 발언
- ④ 동료들 앞에서 한 직원에게 "나이트 죽순이 같이 생겼다."라고 비하하고, 위 직원의 부모님을 대상으로 "농사짓게 생겼는데 사업을 하다니 의외다."라고 발언

부당한 지시

- ⑤ '보고서 줄이기' 방침에 반하여 과도한 '보고서' 요구로 업무부담 가중, 퇴근 무렵 업무를 부여하면서 시간 외 근무를 금지하고 익일 아침에 보고하도록 지시
- ⑥ 긴급한 사안이 아님에도 휴일(일요일, 석가탄신일 등)에 카카오톡 창을 개설하여 업무지시
- ⑦ 직원들에게 시간 외 근무자는 '무능한 사람'이라며 시간 외 근무 신청을 못하도록 분위기를 만들고, 시간 외 근무 신청 없이 시간 외 근무를 하도록 지시

강요 및 사적용무 지시

- ⑧ 상급자가 직원들의 의사와 관계 없이 특정시기에 휴가를 사용하도록 강요
- ⑨ 상급자가 신입직원에게 첫 월급날 직원들에게 점심을 사야한다고 강요
- ⑩ 상급자가 자신의 주말농장에 직원들을 데려가 일을 시키는 사적용무 지시

(직장 내 괴롭힘 대표 사례 10가지, 중앙노동위원회, 2023.09.22)

2023년 주요판례

구분	내용	주요내용	판례번호
1	묵시적 해고 인정 기준	<u>근로관계 종료 의사표시가 명확하지 않은 경우 해고로 인정될 수 있는 기준 제시</u>	대법원 2023.02.02 선고 2022두57695
2	취업규칙 불이익 변경 절차 위반시 효력	<u>사회통념상합리성 법리 폐기 대신 “집단적 동의권을 남용시 불이익 변경의 유효성 인정”</u>	대법원 2023.05.11. 선고 2017다35588·35595
3	정년 후 재고용 기대권	<u>근거규정, 정황요소 등에 따라 정년 후 재고용 기대권 인정 여지 있음. “기대권 법리 확대”</u>	대법원 2023.6.1. 선고 2018다275925
4	사내 근무장소 CCTV 설치절차	<u>사내 CCTV 설치하는 직원의 권리를 침해하는 요소가 있으므로, 절차를 준수해야 함</u>	대법원 2023. 6. 29. 선고 2018도1917
5	재직자 조건이 붙은 임금의 통상임금성	<u>재직자 조건이 붙은 상여금의 통상임금성 판례동향정리 전원합의체 회부 사건 초 관심집중</u>	서울중앙지방법원 2023.11.9. 선고 2020가합595078
6	근로자의 작업중지권	<u>“근로자의 작업중지권” 정당한 행사의 기준제시</u>	대법원 2023. 11. 9. 선고 2018다288662
7	1주 12시간 연장근로한도 초과 판단	<u>1주 52시간 위반에 대한 판단시 1일 8시간을 초과한 근로는 고려하지 않고 준으로 판단</u>	대법원 2023.12.7. 선고 2020도15393
8	중대재해처벌법 판례 경향	<u>2023.04.06 최초 1호 판결부터 사고내용, 주요 위반사항, 처벌내용, 확정여부 정리</u>	서울중앙지방법원 2023.11.21. 선고 2023고단3237 판결 외 10개

묵시적 해고 인정기준 (대법원 2023.02.02 선고 2022두57695 판결)

➤ 사실관계

시간	내용
2020.01.30	- A사 근로자 甲 1차 무단결행
2020.02.11	- 근로자 甲 2차 무단결행 - A사 관리팀장 乙과 말다툼 (A사 관리상무 동행) - 17시 경 乙은 甲에게 "사표를 써라" 라는 말을 수차례 반복함 - 甲은 "해고하는 것이냐" 라고 묻자 乙은 "응"이라 답함 - 乙은 甲에게 "사표 쓰고 가라" 라는 말을 반복함 - 乙은 다음날부터 출근하지 아니함
2020.05.01	- 甲은 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기함
2020.05.18	- A사는 甲에게 '무단결근에 따른 정상근무 독촉 통보'를 보냄
2020.05.28	- 甲은 A사에 복직 조건을 담은 내용증명을 발송
2020.06.01	- A사는 甲에게 출근 명령에 대한 취지의 통지

甲의 내용증명 내용

내용증명

2020.2.11.자 해고가 부당해고임을 인정하고 이에 대해 사과하며, 복직통보가 진정성 있는 내용임을 증명하기 위해 원고의 복직 전 부당해고 기간 동안의 임금 상당액을 먼저 지급하면 복직하겠다

A사의 답장 내용

"해고한 적이 없으니 원고가 원하면 언제든지 출근하여 근무할 수 있으므로 속히 출근하여 근무하기 바란다."

묵시적 해고 인정기준

(대법원 2023.02.02 선고 2022두57695 판결)

➤ 판례법리

해고는 명시적 또는 묵시적 의사표시에 의해서도 이루어질 수 있으므로, 묵시적 의사표시에 의한 해고가 있는지 여부는 **사용자의 노무 수령 거부 경위와 방법, 노무 수령 거부에 대하여 근로자가 보인 태도 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 사용자가 근로관계를 일방적으로 종료할 확정적 의사를 표시한 것으로 볼 수 있는지 여부에 따라 판단**하여야 한다

- 의사표시 이전 '물품 회수 행위' 등은 근로자의 노무를 수령하지 않겠다는 의미이며,
- 관리팀장은 인사권한이 없다 하더라도, 의사표시 자리에 대동한 관리상무는 그러한 권한이 있다고 할 수 있음
- 부당해고 구제신청 이후에야 출근을 독려하고 그 기간에 대한 보상조치가 없었음

묵시적 해고의사 표시로
볼 수 있음

➤ 시사점

해고의 존부와 관련하여 발생한 분쟁으로 해고 존재의 유무는 전후사정등을 종합해서 판단 될 수 있음.

따라서, 회사는 '사직의사'를 명확하게 확인할 수 있도록 퇴직 절차를 마련하여 진행할 필요가 있고,

직원이 해고의사표시로 오인하는 경우에는 출근명령 등을 통해 회사의 해고의사가 없음을 명확히 하여야 함.

묵시적 해고 인정기준

(대법원 2023.02.02 선고 2022두57695 판결)

➤ 개념 정의

개념	정의	법적 제한
해고	사용자가 근로자 의사에 반하여 근로관계를 종료하는 것	- 근로기준법 제23조 : 정당한 이유 - 근로기준법 제26조 : 30일전 예고 또는 예고수당 - 근로기준법 제27조 : 서면통지
사직	근로자 의사에 따라 근로관계를 종료하는 것	별도의 제한 없음
권고사직	회사의 사직 권유에 대하여 근로자가 스스로 의사에 따라 근로관계를 종료하는 것	- 별도의 제한 없음 - 다만, 회사가 강제로 사직서를 받는 경우 해고에 해당

취업규칙 불이익 변경 절차 위반시 효력 (대법원 2023.05.11. 선고 2017다35588·35595 판결)

➤ 취업규칙 불이익 변경 실무

관련 규정	근로기준법 제94조【규칙의 작성, 변경 절차】 ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.
불이익 변경 의미	근로자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하여 근로조건을 낮추거나 복무규율을 강화하는 것 기존의 규정을 세분화, 구체화 하는 것은 불이익 변경이 아님
동의 주체	변경되는 내용이 적용되거나, 적용이 예상되는 근로자집단을 대상 1) 과반수 노동조합이 있는 경우 : 노동조합 2) 과반수 노동조합이 없는 경우 : 근로자 과반수
동의 방법	회의방식에 의한 과반수 동의 - 회사의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 의견교환 후 찬반을 집약 - 부서별·기구별 취합 가능
위반시 효력	원칙적 무효 - 변경에 사회통념상 합리성이 있는 경우 제한적 유효 - 변경이후 입사한 신입사원에겐 변경된 취업규칙 적용 → 폐기 및 입장변경 → 집단적 동의권 남용시 취업규칙 불이익변경 유효

취업규칙 불이익 변경 절차 위반시 효력

(대법원 2023.05.11. 선고 2017다35588·35595 판결)

➤ 집단적 동의권 남용

사회환경 변화 등 취업규칙을 변경할 필요성이 명백히 인정

동의를 구하고자 하는 사용자의 진지한 설득과 노력

합리적 근거나 이유 제시없이 취업규칙의 변경 반대

법원의 판단에 다른 동의권 남용 인정

➤ 판결의 영향

실무적으로 일반적으로 취업규칙 변경에 대해서 근로자 과반수 동의(의견)을 받고 진행하므로 영향력은 다소 적을것으로 보임

✓ 기존 사회통념상 합리성 인정 사례

- 합병과정에서 여러 개의 규정을 통일하는 과정에서 발생한 불이익 변경
- 퇴직금 지급률이 법정기준보다 현저히 높은 상황에서, 이를 낮추는 경우

→ 사회통념상 합리성 법리는 폐기되었으나, 집단적 동의권 남용 법리로 효력 인정가능성이 있음

정년 후 재고용 기대권 (대법원 2023.6.1. 선고 2018다275925)

➤ 판례요지

근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년에 도달한 근로자가 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용하여야 한다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 재고용을 실시하게 된 경위 및 그 실시기간, 해당 직종 또는 직무 분야에서 정년에 도달한 근로자 중 재고용된 사람의 비율, 재고용이 거절된 근로자가 있는 경우 그 사유 등의 여러 사정을 종합하여 볼 때, 사업장에 그에 준하는 정도의 재고용 관행이 확립되어 있다고 인정되는 등 근로계약 당사자 사이에 근로자가 정년에 도달하더라도 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용될 수 있다는 신뢰관계가 형성되어 있는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 근로자는 그에 따라 정년 후 재고용되리라는 기대권을 가진다.

➤ 판결 의의 “ 기대권 법리의 확대 ”



정년 후 재고용 기대권 (대법원 2023.6.1. 선고 2018다275925)

➤ 시사점

유형		쟁점
근로관계의 당연종료	근로자 사망	
	법인 청산	- 고용승계 시 고용승계 기대권
	기간만료	- 갱신기대권, 정규직 전환 기대권
	정년도래	- 정년 후 재고용 기대권

➤ 기대권 인정요소

- ✓ 고용승계, 계약갱신, 정규직 전환, 정년 후 재고용 등의 근거 규정이 존재하는가?
- ✓ 여러가지 정황요소를 보았을 때 관행이 확립되어 재고용 등의 신뢰관계가 형성되어 있는가?

기대권이 인정되는 경우 거절은 해고이므로 근로기준법상 해고제한 규정 적용
1)'정당한 이유' 2) 해고예고 3) 해고서면통지

사내 근무장소 CCTV 설치절차 (대법원 2023. 6. 29. 선고 2018도1917 판결)

➤ 사내 CCTV 설치 이슈

1. 개인정보보호법

개인정보보호법 제15조(개인정보의 수집·이용)

① 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 개인정보를 수집할 수 있으며 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있다.

1. 정보주체의 동의를 받은 경우

6. 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우. 이 경우 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우에 한한다.

2. 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조(협의 사항)

① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.

14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치

사내 근무장소 CCTV 설치절차 (대법원 2023. 6. 29. 선고 2018도1917 판결)

➤ 판례요지

- ① 다수 근로자들의 직·간접적인 근로 현장과 출퇴근 장면을 찍고 있어 권리가 제한되는 정보주체가 다수인 점,
 - ② 직·간접적인 근로 공간과 출퇴근 장면을 촬영 당하는 것은 정보주체의 개인정보자기결정권에 대한 중대한 제한이 될 수 있는 점,
 - ③ CCTV 설치공사를 시작할 당시 근로자들의 동의가 없었던 점,
 - ④ 이 사건 회사가 근로자들이 현장에서 작업을 하고 있는 주간에는 시설물 보안 및 화재 감시 목적을 달성하기 위하여 다른 방법을 강구하는 노력을 기울였다는 자료가 없는 점 등을 종합하여 보면,
- 이 사건 회사의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우에 해당한다고 보기 어렵다.

나아가 근로자참여법 제20조제1항제14호는 노사협의회가 협의하여야 할 사항으로 '사업장 내 근로자 감시 설비의 설치'를 규정하는데, 여기서 말하는 '근로자 감시 설비'라 함은 사업장 내에 설치되어 실질적으로 근로자를 감시하는 효과를 갖는 설비를 의미하고, 설치의 주된 목적이 근로자를 감시하기 위한 것이 아니더라도 여기에 해당할 수 있다.

따라서 위 CCTV를 설치하는 것은 근로자참여법이 정한 노사협의회 협의의 절차를 거쳐야 하는 것으로 볼 수 있다.

➤ 시사점

- ✓ 사내 근무장소 CCTV 설치하는 직원의 권리를 침해하는 요소가 있으므로, 절차(동의 및 노사협의회 협의)를 준수해야 함
- ✓ 절차를 위반하여 설치된 CCTV에 대하여 직원들이 촬영에 저항하는 행위를 한 경우 정당행위로 봄 (**업무방해죄 불성립**)

재직자 조건 붙은 임금의 통상임금성 (서울중앙지방법원 2023.11.9. 선고 2020가합595078)

➤ 통상임금

정의	근로기준법 시행령 제6조【통상임금】 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급, 일급, 주급, 월급 금액 또는 도급 금액	
기능	• 법정수당(연장·야간 및 휴일근로에 대한 가산임금, 주휴수당, 연차휴가 수당, 해고예고수당 등)을 계산하기 위한 도구적 임금 • 사전 확정적 성격을 가지고 있음	
요건	소정근로의 대가	소정근로시간 제공한 근로에 관하여 지급하기로 약정한 금품
	정기성	일정한 기간에 계속적으로 지급되는 성격 (지급주기가 1개월을 넘는 경우에도 포함)
	일률성	일정한 기간에 계속적으로 지급되는 성격 (지급주기가 1개월을 넘는 경우에도 포함)
	고정성	추가적 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있을 것 (지급여부와 지급액이 사전에 확정되어 있을 것)
쟁점	“재직자 조건”이 부가된 정기상여금의 통상임금 해당여부	

재직자 조건 붙은 임금의 통상임금성 (서울중앙지방법원 2023.11.9. 선고 2020가합595078)

▶ 판례 경향

2013년 전원합의체 판결 (대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결)

1. 재직 조건이 부가된 임금

특정시점 재직은 자격요건이므로,
그 시점이 도래하기 전에는 지급조건의 성취가 불확실하므로 고정성 결여 **✓ 통상임금 부정**

2. 재직기간만큼 일할 계산

특정시점 이전 퇴직하더라도 비례 지급하는 경우에는, 그 한도에서 고정성이 부정되지 않음 **✓ 통상임금 인정**

2013년 전원합의체 판결 이후 하급심 경향

2018년 판결

근로제공으로 정기상여금은 이미 '발생' 했으나, 재직자 조건을 부가하여 지급시기를 미룬 것에 불과
재직자 조건의 유효성을 인정할 수 없음



통상임금 인정
전원합의체 회부

2022년 판결

정기상여금 지급에 별도로 업적, 성과를 요구하지 않고 근로제공 자체로 사전에 확정된 금액 분할지급
휴직자, 해외발령자, 근로시간 단축자 등에는 일할계산 내지 비례하여 지급함



통상임금 인정
대법원 확정
(심리불속행 기각)

2023년 판결

퇴직은 예외적인 경우에 불과하므로 정상적 근로를 제공하는 경우 지급이 확정된 경우 고정성도 인정
재직자에게만 지급하는 조건은 유효하나 고정성을 부정하지 아니함



통상임금 인정

근로자의 작업중지권 (대법원 2023. 11. 9. 선고 2018다288662)

➤ 사실관계

날짜	시간	내용
2016.07.26	07:56	- 산업단지내 공장에서 화학물질 누출사고 2차례 발생
	08:30	- 소방본부 대피방송
	09:07	- 산업단지내 근로자 30명이 두통, 어지러움, 구토 등을 호소하며 병원 이송
	10:00	- 회사 이사, 근로자대표, 근로자A, 근로감독관 누출사고에 대한 대피 논의 - 근로감독관은 대피 권유
	10:21	- 근로자 A 소방본부에 누출된 화학물질이 어떤 것인지, 인체에 유해한 것인지 질의 - 소방본부로부터 08:30에 이미 대피방송이 있었음을 확인함
	10:46	- 근로자 A 작업장 이탈하면서 노동조합 조합원에게 대피하라고 하면서, 회사 이사에게 상황을 통보
	11:30	- 조합원 28명이 작업을 중단하고 작업장에서 이탈함
2016.07.28		- 근로자 A 기자회견 "회사가 근로자 보호를 위한 대피 조치를 취하지 않았다"
2016.11.14		- 회사는 근로자 A에 대하여 작업장 무단이탈 및 허위사실 유포로 정직2개월 징계

➤ 판결요지

원고는 피고 회사의 근로자이자 노동조합의 대표자로서 인체에 유해한 화학물질이 누출되었고 이미 대피명령을 하였다는 취지의 소방본부 설명과 대피를 권유하는 근로감독관의 발언을 토대로 산업재해가 발생할 급박한 위험이 존재한다고 인식하고 대피하면서, 노동조합에 소속된 피고 회사의 다른 근로자들에게도 대피를 권유하였다고 볼 여지가 있다.

근로자의 작업중지권 (대법원 2023. 11. 9. 선고 2018다288662)

➤ 관련규정

산업안전보건법 제52조(근로자의 작업중지)

- ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장(이하 "관리감독자등"이라 한다)에게 보고하여야 한다.
- ③ 관리감독자등은 제2항에 따른 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- ④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 **근로자가 믿을 만한 합리적인 이유**가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

➤ 의의

정당한 작업중지권 행사 ?

주관설

근로자가 작업중지 당시 근로자가 인식한 내용을 기준으로 판단

객관설

작업중지 당시 객관적인 상황을 기준으로 판단

절충설

작업중지권 행사 당시 통상 근로자라면 인식할 수 있었던 사정 및 해당 근로자가 특별히 인식하고 있었던 사정을 기준으로 판단



판례입장

1주 12시간 연장근로한도 초과 판단 (대법원 2023.12.7. 선고 2020도15393)

➤ 관련규정

근로기준법 제50조(근로시간)

- ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

근로기준법 제53조(연장 근로의 제한)

- ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

- ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

➤ 판결요지

근로기준법 제53조제1항은 연장근로시간 한도를 1주간을 기준으로 설정하고 있을 뿐이고 1일을 기준으로 삼고 있지 아니하므로, 1주간 연장근로가 12시간을 초과하였는지는 근로시간이 1일 8시간을 초과하였는지를 고려하지 않고 **1주간 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 판단**하여야 한다.

가) 연장근로란 같은 법 제50조제1항의 '1주간'의 기준근로시간을 초과하는 근로를 의미한다고 해석하는 것이 자연스러움

나) 1일 8시간 초과하는 연장근로가 가능하다는 것이지, 1일 연장근로의 한도까지 별도로 규제하는 것은 아님

다) 1일 8시간을 초과하는 연장근로시간의 1주간 합계에 관하여 정한 규정은 없음

라) 가산임금 지급 대상이 되는 연장근로와 1주간 12시간을 초과하는 연장근로의 판단기준이 동일해야 하는 것은 아님

1주 12시간 연장근로한도 초과 판단 (대법원 2023.12.7. 선고 2020도15393)

➤ 기존 고용노동부 입장

(사례4) 1일 15시간씩 1주에 3일 근무하여 1주 근로시간이 45시간이므로 주 52시간을 초과하지 않는데 근로시간 위반인가요?

- 근로기준법은 1주 연장근로시간이 12시간을 초과할 수 없도록 규정 (제53조제1항)하고 있으므로, 1주 총 근로시간이 52시간 이내 이더라도 1주 연장근로시간이 12시간을 초과하면 **법 위반에 해당함**

<산정 예>

항목	1주						
요일	월	화	수	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (연장근로시간)	15 (7)	-	15 (7)	-	15 (7)	-	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	45 (21)						

- * 1일 8시간을 초과하는 7시간은 연장근로에 해당, 3일간 연장근로 합계 21시간으로 1주 연장 한도 12시간을 초과

고용노동부, 2018.05, 개정 근로기준법 설명자료, 31P

➤ 대법원 판결

법원 '주당 연장근로시간' 계산법

(단위 : 시간)

항목	1주						
요일	월	화	수	목	금	토	일
실근로시간		12	11.5	14.5			11.5
연장근로시간		4	3.5	6.5			3.5
하급심 연장근로 계산	하루 연장근로시간 합산 17.5시간(연장근로 한도 초과)						
대법원 연장근로 계산	총근로시간 합계(49.5) - 법정근로시간(40) = 9.5시간						

자료: 법원 판결문

홍준표, 하루 21.5시간 일해도 된다? '주 단위 연장근로 계산' 대법원 첫 판결, 매일노동뉴스, 2023-12-12, <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=218735>

➤ 시사점

- ✓ 1일 단위 연장근로의 합계가 아닌 1주 총근로시간으로 52시간 위반여부를 판단 할 수 있으므로,
- ✓ 충분한 휴식권을 보장하며 운영하는 경우 인력운영의 유연성이 확보될 것으로 보임

중대재해처벌법 판례 경향

	사건번호	사고내용	처벌	주요 위반사항	확정 여부
1호	의정부지방법원 고양지원 2023.04.06 선고, 2022고단3254 판결	추락사망	대표이사 징역 1년 6개월 (집행유예 3년)	3. 유해·위험요인 확인 및 개선 업무절차 마련 5. 안전보건관리책임자등 업무수행 평가기준 마련 8. 중대산업 재해를 대비한 매뉴얼 마련	확정
2호	(1심)창원지방법원 마산지원 2023. 4. 26. 선고 2022고합95 판결 (2심)부산고등법원 (창원) 2023. 8. 23. 선고 2023노167 판결	깔림사망	대표이사 징역 1년	5. 안전보건관리책임자 등 업무수행 평가기준 마련 9. 도급 용역하는 경우 종사자의 안전·보건확보 평가 기준과 절차 마련	대법원 상고
3호	인천지방법원 2023. 6. 23. 선고 2023고단651 판결	부딪힘 사망	대표이사 징역 1년 (집행유예 3년)	1. 안전보건 관리체계 마련	상고
4호	창원지방법원 마산지원 2023. 8. 25. 선고 2023고합8 판결	끼임 사망	대표이사 징역 1년 (집행유예 2년)	4. 신호수 인건비 책정 5. 안전보건관리책임자 등 업무수행 평가기준 마련	확정
5호	의정부지방법원 고양지원 2023. 10. 6. 선고 2022고단3255 판결	낙하물 추락 사망	대표이사 징역 1년 6개월 (집행유예 3년)	3. 유해·위험요인 확인 및 개선 업무절차 마련 5. 안전보건관리책임자등 업무수행 평가기준 마련 9. 도급용역하는 경우 종사자의 안전·보건확보 평가 기준과 절차 마련	상고
6호	서울북부지방법원 2023. 10. 12. 선고 2023고단2537 판결	추락 사망	대표이사 징역 8개월 (집행유예 2년)	3. 유해·위험요인 확인 및 개선 업무절차 마련 5. 안전보건관리책임자등 업무수행 평가기준 마련 7. 안전보건 관련 종사자 의견청취 절차 마련	상고
7호	제주지방법원 2023. 10. 18. 선고 2023고단146 판결	구조물 붕괴 사망	대표이사 징역 1년 (집행유예 3년)	1. 안전보건 관리체계 마련 3. 유해·위험요인 확인 및 개선 업무절차 마련 5. 안전보건관리책임자등 업무수행 평가기준 마련 7. 안전보건 관련 종사자 의견청취 절차 마련 8. 중대산업 재해를 대비한 매뉴얼 마련	확정
8호	창원지방법원 2023.11.03. 선고 2022고단1429 판결	독성간염 발병	대표이사 징역 1년 2개월 (집행유예 3년)	1. 안전보건 관리체계 마련 3. 유해·위험요인 확인 및 개선 업무절차 마련 4. 국소배기장치 설치	상고
9호	대구지방법원 서부지원 2023.11.09. 선고 2023고단1746 판결	베임 사망	대표이사 징역 1년 (집행유예 2년)	3. 유해·위험요인 확인 및 개선 업무절차 마련 5. 안전보건관리책임자등 업무수행 평가기준 마련	상고
10호	대구지방법원 서부지원 2023.11.17. 선고 2023고단593 판결	깔림 사망	대표이사 징역 1년 (집행유예 2년)	2. 안전보건 업무 전담 조직 설치 등 3. 유해·위험요인 확인 및 개선 업무절차 마련	확정
11호	서울중앙지방법원 2023.11.21. 선고 2023고단3237 판결	추락 사망	대표이사 징역 1년 (집행유예 2년)	3. 유해·위험요인 확인 및 개선 업무절차 마련 4. 재해예방을 위한 예산편성	상고

중대재해처벌법 판례 경향

➤ 중대재해처벌법 처벌법 12대 의무

1. 사업 또는 사업장의 안전보건목표와 경영방침 설정 (3건)	7. 안전보건에 관한 사항에 대해 종사자의 의견 청취 (2건)
2. 안전보건 업무를 총괄·관리하는 전담조직 설치 (1건)	8. 재해발생에 대비한 매뉴얼 및 절차 마련 (2건)
3. 유해·위험요인을 확인·개선하는 업무절차 마련 및 점검 (8건)	9. 도급·용역하는 경우 종사자의 안전·보건 확보 평가기준과 절차 마련 (2건)
4. 필요한 안전예산 편성, 용도에 맞게 집행 (3건)	10. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무 이행
5. 안전보건관리책임자 등에게 필요한 권한·예산 부여, 평가기준 마련 (7건)	11. 유해·위험한 작업에 관한 안전·보건에 관한 교육
6. 안전·보건관리자, 산업보건의 적정인력 배치	12. 중앙행정기관 등이 관계법령에 따라 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치

➤ 중대재해처벌법 처벌 양형기준

불리한 요소	유리한 요소
- 안전조치의무 위반 벌금형 등 동종 범죄 전력 - 산업안전 근로감독 적발 이력 - 안전조치의무 이행사항	- 유족과 원만한 합의 및 반성 - 재발방지를 위한 노력 등 사후조치 - 피해자 과실

02

2024년 개정노동법령

- 2-1. 최저임금법
- 2-2. 4대보험요율
- 2-3. 노동조합 및 노동관계 조정법
- 2-4. 고용보험법 시행령
- 2-5. 중대재해처벌법

최저임금법

• 2024년 최저임금

- 시간급 최저임금 : **9,860원** (2023년 대비 2.5% 인상)
- 주휴를 포함한 최저임금 : **11,832원**
- 월~금(주5일), 1일 8시간, 1주 40시간 근로하는 근로자의 월 최저임금
 - ① 2,060,740원(월 209시간, 주휴시간 포함)
 - ② 1,854,666원(1년 이상의 기간을 정하여 계약한 수습근로자에게는 3개월 동안 90%)

연도	시간급 최저임금(원)	인상률(%)
2022	9,160	5.05
2023	9,620	5
2024	9,860	2.5

• 2024년 최저임금 산입범위 변경

2018년 개정된 최저임금 산입범위 변경에 따라 '복리후생 성격의 금품'과 '매월 지급하는 정기상여금'의 최저임금 산입범위 비율 변경

	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
현금성 복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%
정기상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0%

4대보험요율

2024년 4대보험요율은 장기요양요율만 인상됨

외국인근로자(D-3, E-9, H-2 비자 소지자)는 장기요양보험 제외 가능

2023년

	근로자	사업주
국민연금	4.5%	4.5%
건강보험	3.545%	3.545%
장기요양	건강보험료의 12.81%	건강보험료의 12.81%
고용보험	0.9%	실업급여 : 0.9%
		고용안정 : 규모별 상이
산재보험	0	업종별 상이

2024년

	근로자	사업주
국민연금	4.5%	4.5%
건강보험	3.545%	3.545%
장기요양	건강보험료의 12.95%	건강보험료의 12.95%
고용보험	0.9%	실업급여 : 0.9%
		고용안정 : 규모별 상이
산재보험	0	업종별 상이

노동조합 및 노동관계 조정법

- 노동조합 회계감사 강화

주요내용

1. 회계감사원 등 (노조법 제11조의 7)

- 전문지식 또는 경험이 풍부한 사람
- **특별한 경우** 조합원이 아닌 공인회계사 또는 회계법인

2. 결산결과 및 운영상황 공표시기 (노조법 제11조의 8)

3. 공시시스템을 통한 결산결과 공표 (노조법 제11조의 9)

1. 대표자가 필요하다고 인정한 경우
2. 조합원 3분의 1 이상의 요구가 있는 경우
3. 연합단체인 노동조합은 구성노동단체의 3분의 1 이상의 요구가 있는 경우
4. 대의원 3분의 1이상의 요구가 있는 경우

회계연도 종료 후 2개월 이내에 게시판 또는 홈페이지
공인회계사나 회계법인이 감사를 실시한 경우 3개월 이내

매년 4월 30일
노동조합의 합병 분할 등이 있는 경우 9월 30일
회계연도 종료일이 12월 31일이 아닌 경우 9월 30일

고용보험법 시행령

- 육아휴직 6+6 (부모 공동육아 인센티브 확대)

구분	기존 (3+3)	변경 (6+6)
자녀연령	생후 12개월 내	생후 18개월 내
지원기간	첫 3개월	첫 6개월
지원금 상한액	월 최대 200~300만원	월 최대 200~450만원

근로자 지원금의 확대로 남성근로자의 육아휴직 사용률 증가할 것으로 예상됨

중대재해처벌법

- 50인 미만 사업장 적용 (건설업의 경우 공사금액 50억원 미만 공사)

➤ 중대재해처벌법?

사업주, 경영책임자 등이 안전보건 확보 의무를 다하지 않고 중대산업재해·중대시민재해가 발생한 경우 사업주 및 경영책임자를 형사 처벌하는 규정

사업주

- 자신의 사업을 영위하는 자, 타인의 노무를 제공받아 사업을 하는 자

경영책임자

- 사업을 대표하고 사업총괄권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하는 안전보건 업무 담당자
- 중앙행정기관의 장 등 공공기관의 장

➤ 중대산업재해란?

사망자 1명 이상 발생

동일 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자 2명 이상 발생

동일한 유해요인으로 직업성 질병자가 1년 이내 3명 이상 발생

➤ 형사처벌

사업주 및 경영책임자 등

사망자 발생: 1년 이상의 징역 또는 10억원 이하의 벌금
부상 및 질병 발생: 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금

법인이나 기관

사망자 발생: 50억원 이하의 벌금형
부상 및 질병 발생: 10억원 이하의 벌금형

중대재해처벌법

- 50인 미만 사업장 적용 (건설업의 경우 공사금액 50억원 미만 공사)

➤ 안전보건확보의무 ([주요의무사항은 Click](#))

* 중대재해처벌법 제 4조

1. 재해예방에 필요한 **안전보건관리체계의 구축과 이행**
2. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 이행
3. 중앙행정기관 · 지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치
4. 안전 · 보건 관계 법령상 의무이행에 필요한 관리상 조치

* 중대재해처벌법 제 5조

제4조의 의무를 **도급, 용역, 위탁** 등을 하는 협력업체의 근로자에게도 해야 함.



End of Document

 <http://www.hr-korea.co.kr/>

 Tel. 02-6949-1227 Fax. 02-6949-1678

 경기도 과천시 과천대로 7길 65, B동 907호 (과천상상자이타워)

Labor Relations