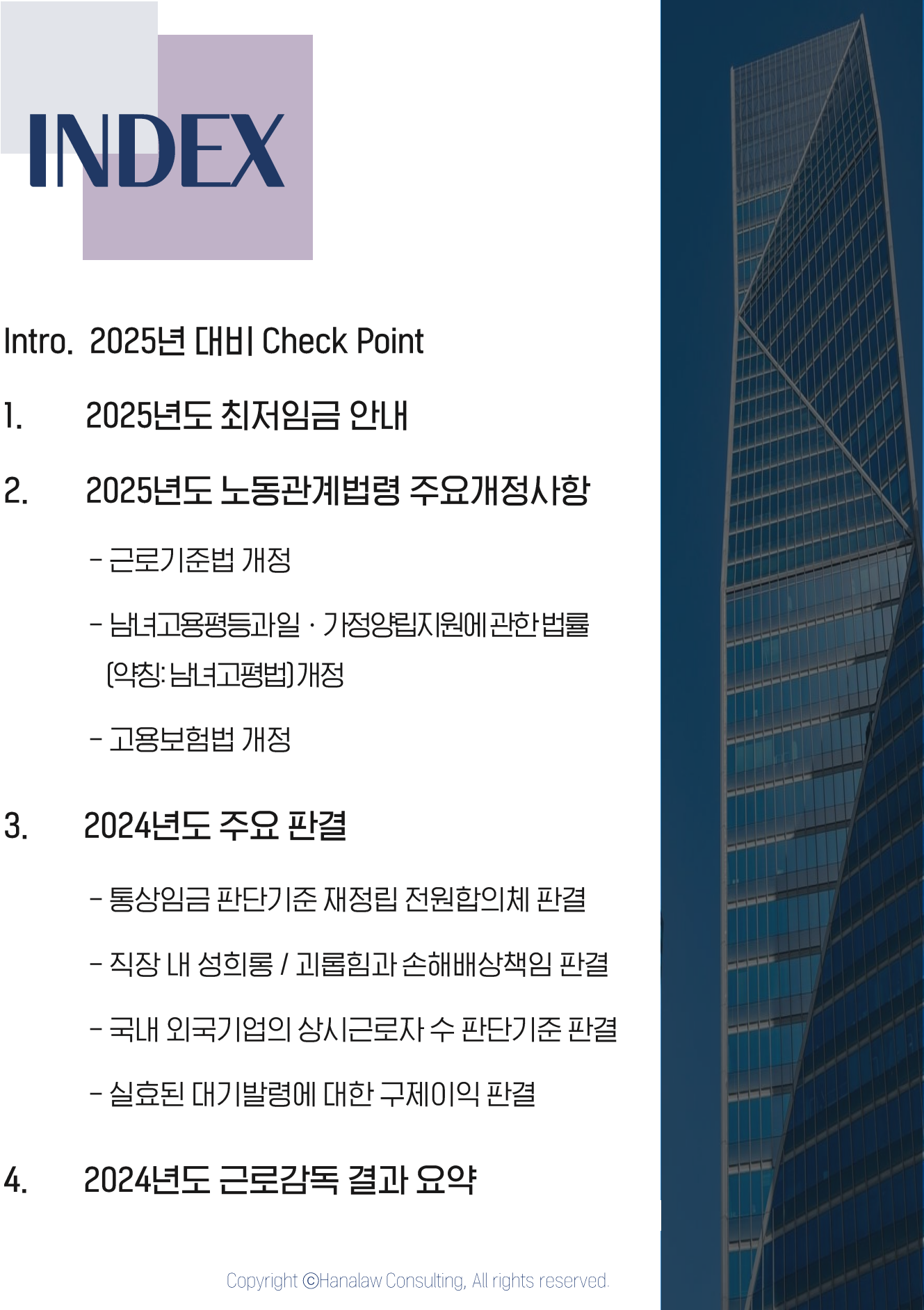




하나로컨설팅 노무법인

2024 HR NEWS

The word "INDEX" is displayed in a large, bold, dark blue serif font. It is positioned over two overlapping squares: a light purple one on the left and a darker purple one on the right. The right side of the page features a vertical strip showing a low-angle view of a modern glass skyscraper against a clear blue sky.

INDEX

Intro. 2025년 대비 Check Point

1. 2025년도 최저임금 안내
2. 2025년도 노동관계법령 주요개정사항
 - 근로기준법 개정
 - 남녀고용평등과일 · 가정양립지원에 관한 법률
[약칭: 남녀고평법] 개정
 - 고용보험법 개정
3. 2024년도 주요 판결
 - 통상임금 판단기준 재정립 전원합의체 판결
 - 직장 내 성희롱 / 괴롭힘과 손해배상책임 판결
 - 국내 외국기업의 상시근로자 수 판단기준 판결
 - 실효된 대기발령에 대한 구제이익 판결
4. 2024년도 근로감독 결과 요약

2025년 대비 Check Point

- ✓ 2024년은 예년에 비해 새로운 법리를 제공한 노동관련 판례가 적었으나, 지난 12월 19일 통상임금과 관련된 대법원 전원합의체 판결로 기업들에게 막중한 과제를 제시하였다고 평가할 수 있습니다.
- ✓ 그 외 최근 입법화된 직장 내 괴롭힘 및 중대재해처벌법 관련 판결이 축적되고 있으며, 나아가 2025년에는 경영성과급의 임금성과 관련된 판결이 나올 것으로도 기대되는 바, 기업에서는 이를 바탕으로 충분한 대비책 마련이 필요해 보입니다.
- ✓ 이에, 2025년도를 맞이하는 기업에서 준비하여야 사항들을 크게 2가지 포인트로 안내 드리고자 합니다.

1.

규정정비

- 모성보호 3법 개정에 따른 취업규칙 개정 필요
- 통상임금 판결에 따른 근로계약 및 임금관련 규정 점검 및 정비 필요

2.

임금체계 개편

- 통상임금 판결에 따른 인건비 인상에 대비한 다각적 임금체계 개선 필요
(인건비 시뮬레이션, 연봉협상 전략수립, 임금체계 간소화 등)

2025년도 최저임금: 10,030(원)

구분	2024년	2025년
시급	9,860원	10,030원 (▲1.7%)
주휴수당 포함 시급	11,832원	12,036원
일급 (8시간 기준)	78,880원	80,240원
월급 (209시간 기준)	2,060,740원	2,096,270원
수습근로자 (3개월 이내)	8,874원 (월: 1,854,666원)	9,027원 (월: 1,886,643원)

※ 월 209시간 = (1주 40시간 + 주휴 8시간) * 365일 / 7일 / 12월 = 약 209시간

※ 최저임금 적용을 받는 1년 이상의 기간을 정한 수습 근로자의 경우 최저임금법 제5조 제2항에 따라 3개월 이내에서 최저임금의 90% 지급 가능 (단, 단순노무자 제외)

2024년 이후 매월 지급되는 정기상여금과 복리후생비 전액이 최저임금 산입범위에 포함되며,

- 통화 이외의 것(현물)로 지급하는 임금
- 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간, 휴일근로에 대한 가산임금, 연차휴가의 미사용 수당 등은 **포함되지 않음**
(최저임금법 제6조 제4항 및 최저임금법 시행규칙 제2조)

※ 최저임금보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 최저임금법 제28조 제1항에 따라 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처합니다.

※ 최저임금 위반은 '반의사불벌죄'가 아니므로 근로자가 처벌을 원치 않더라도 고용노동부에서 사건을 검찰로 송치하여 처벌될 수 있습니다.

2025년도 노동관계법령 주요 개정사항

● 근로기준법

* 본 개정사항은 취업규칙 개정을 통해 반영할 필요가 있음

제도	개정 전	개정내용	시행일
출산 전후휴가 (근로기준법 제74조제1항)	출산휴가일수: - 90일(산후 45일 보장), 최초60일 유급 단, 정부에서 출산전후휴가급여를 받은 경우 해당금액 제외 - 다태아 120일 (산후 60일 보장)	(대상 일부 확대) 미숙아 출산한 경우에는 산전후휴가 100일 부여	2025. 2. 23 (이후 출산하는 근로자부터 적용)
임신기 근로시간 단축 (근로기준법 제74조제7항)	임신기 근로시간 단축 부여기간 : 임신 12주 이내 또는 36주 이후	(대상 확대) 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후 에 있는 여성 근로자를 대상 (위험 임신근로자 확대) 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간(고용노동부령)	2025. 2. 23
연차휴가 산정 (근로기준법 제60조제6항)	출근간주 기간: - 출산휴가기간 - 육아휴직기간 - 업무상 재해로 휴업한 기간	(출근간주 확대) 임신기 근로시간 단축 및 육아기 근로시간 단축 을 사용하여 단축된 근로시간도 출근한 것으로 간주 하여 연차유급휴가 산정	2024. 10. 22 (이후 근로시간 단축을 시작하는 경우)

2025년도 노동관계법령 주요 개정사항

● 근로기준법

제도	개정 전	개정내용	시행일
미지급 임금 지연이자 (근로기준법 제37조)	퇴직(또는 사망)자에 대한 금품청산 등을 14일 이내 지급하지 아니한 경우 지연이자(연 20%) 적용 재직자의 경우 상법 제54조에 따라 연 6%의 지연이자 적용	퇴직자에게만 적용되던 미지급임금에 대한 지연이자(연 20%)가 재직자에게도 적용	2025. 10. 23
상습 체불 사업주 지정 (근로기준법 제43조의4)	신설	상습체불 사업주 기준: 1) 직전년도 1년간 3개월 분 임금 이상 체불 (퇴직금 제외) 또는 2) 5회 이상 체불 & 체불총액 3천만원 (퇴직금 포함) 이상	
상습 체불 사업주에 대한 경제적제재 (근로기준법 제43조의4)	신설	1) 상습체불 사업주에 대한 신용제재 2) 정부보조금/지원금 제한 3) 공공입찰 시 불이익	
기타	신설	(손해배상) 상습적인 체불로 손해를 입은 근로자는 법원에 손해배상 청구 가능 ** 상습적인 체불: 명백한 고의로 체불, 1년 동안 3개월 이상 체불, 체불액이 3개월 통상임금 초과 (형사처벌 강화) 2회 이상 형사처벌을 받은 명단공개 사업주가 다시 임금을 체불하는 경우에는 반의사불벌죄 적용하지 않음	

2025년도 노동관계법령 주요 개정사항

● 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제도	개정 전	개정내용	시행일
배우자 출산휴가 (남녀고평법 제18조의2)	휴가일수 및 사용기간 : 청구하는 경우 10일 출산일로부터 90일 이내	(고지 및 기간 확대) 배우자가 출산한 근로자가 고지 하는 경우 20일 의 휴가 부여	2025. 2. 23
		(기한 확대) 출산한 날부터 120일 이 지나면 청구 불가	
	1회 한정 분할	(분할 횟수 확대) 3회 에 한정하여 나누어 활용 가능	
난임치료 휴가 (남녀고평법 제18조의3)	휴가일수: 연간 3일 이내, 최초 1일 유급	(기간 및 유급일 확대) 연간 6일 이내, 최초 2일 은 유급	2025. 2. 23
	비밀유지의무 없음	(사업주 비밀유지의무 명시) 청구를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 누설 금지	2024. 10. 22
	국가의 지원: - 배우자출산휴가 - 출산전후휴가 또는 유사산휴가	국가의 지원 확대 - 배우자출산휴가 - 출산전후휴가 또는 유사산휴가 - 난임치료휴가	2025. 2. 23
육아휴직 (남녀고평법 제19조)	휴직기간: 1년 이내	(추가 사용 대상 신설) ① 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용할 경우, ② 한부모가족 의 모 또는 부에 해당하는 근로자일 경우, ③ 고용노동부령 으로 정하는 장애아의 부모에 해당하는 근로자일 경우 6개월 내에서 추가 사용 가능	2025. 2. 23
	2회 한정 분할	(분할 횟수 확대) 육아휴직 3회 분할 사용 가능	
육아기 근로시간 단축 (남녀고평법 제19조의2)	대상자녀 기준: 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀	(대상 확대) 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 의 자녀	2025. 2. 23
	사용기간 및 사용방법: 육아휴직을 사용하지 아니한 기간 가산, 최소 3개월 이상 사용	(육아휴직 미사용 기간 추가 확대) 육아휴직 미사용 기간의 두 배 를 추가한 기간 내에서 사용 가능	
		(분할 사용시 최소 기간 축소) 분할 사용 시 1회의 기간은 최소 1개월	
적용례 (남녀고평법 부칙)	제19조의2 및 제19조의4의 개정규정은 이 법 시행 이후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자부터 적용한다.	부칙 삭제 (8P. 참고)	2025. 2. 23

2025년도 노동관계법령 주요 개정사항

● 부칙삭제의 의미

부칙 삭제!

(법률 제16558호) 부칙 제4조(육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 적용례)
제19조의2 및 제19조의4의 개정규정은 이 법 시행 이후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자부터 적용한다. → 2019년 10월 1일 ~ 2025년 2월 22일 중 사용 근로자

2019. 10. 1 이전 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 1년 사용

➤ Case 1

2018년 1월 1일 ~ 12월 31일 육아휴직을 1년 사용한 근로자는
2019년 10월 1일 시행된 육아기근로시간 단축 1년을 사용하지 **못함**

➤ Case 2

2018년 1월 1일 ~ 12월 31일 각각 육아휴직 6개월, 육아기근로시간 단축 6개월을 사용한
근로자는 추가로 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 사용하지 **못함**

2019. 10. 1 이후 육아휴직 1년 육아기 근로시간 단축 1년 각각 사용 가능

부칙 삭제
(2025. 02. 23)

2019년 10월 1일 이전에 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 합산하여
1년을 모두 사용한 근로자도 확대된 제도의 혜택 적용 가능

➤ Case 1

2018년 1월 1일 ~ 12월 31일 육아휴직을 1년 사용한 근로자는
2025년 2월 23일 이후 자녀요건 충족여부에 따라 육아기 근로시간 단축 1년 **사용 가능**

➤ Case 2

2018년 1월 1일 ~ 12월 31일 육아휴직 6개월, 육아기 근로시간 단축 6개월 사용한 근로자는
2025년 2월 23일 이후 자녀요건 충족여부에 따라 육아휴직 6개월 (*요건 충족 시 최대 1년),
육아기근로시간 단축 6개월 (최대 1년 6개월) **사용 가능**

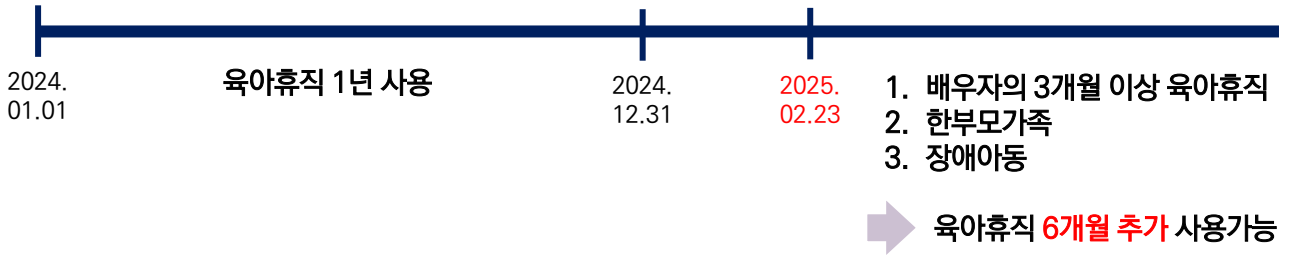
2025년도 노동관계법령 주요 개정사항

● 육아휴직 및 육아기근로시간 단축 확대 적용 대상자

(법률 제20521호) 부칙 제4조(육아휴직에 관한 적용례)

제19조 및 제19조의4 제1항의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용한다.

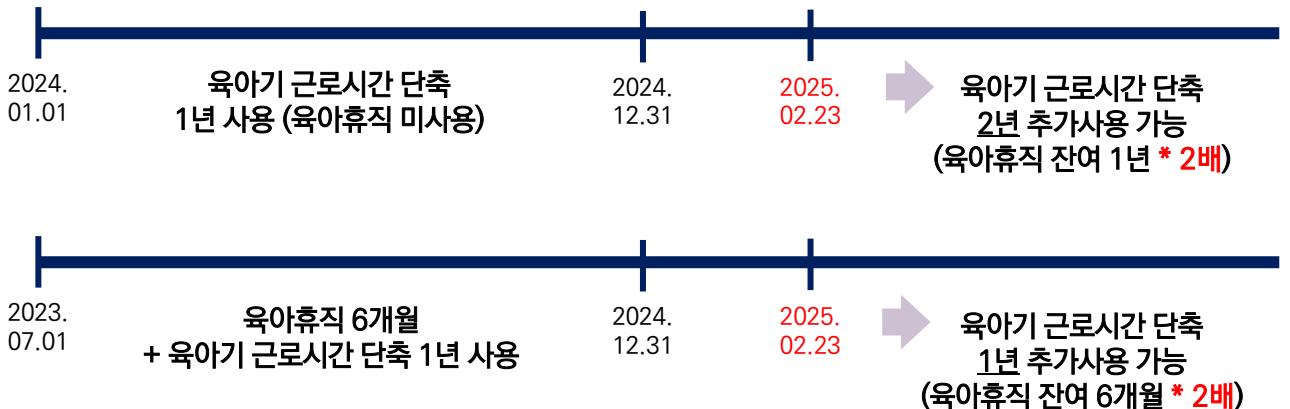
➡ 육아휴직 규정은 2025년 2월 23일 이전 이미 육아휴직을 사용한 경우에도 적용



(법률 제20521호) 부칙 제5조(육아기 근로시간 단축에 관한 적용례)

제19조의2제4항 단서는 이 법 시행 전에 육아기 근로시간 단축을 허용받아 사용 중인 경우에도 적용하되, 이 법 시행 이후 남아있는 육아휴직 기간에 대해서만 적용한다.

➡ 육아기근로시간 단축 가산 규정은 2025년 2월 23일 이후 남아있는 육아휴직기간만 가산



2025년도 노동관계법령 주요 개정사항

● 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령

제도	개정 전	개정내용	시행일
육아휴직 신청 방식	출산휴가 신청 후, 육아휴직 별도 신청	출산휴가 신청 시 육아휴직 통합신청 가능	미정 (국무회의 통과)
사업주 허용절차	허용 의무만 있고 별도절차 규정 없음	사업주는 14일 이내 서면으로 허용 (기간 내 미 허용시, <u>신청한대로 사용 가능</u>)	

● 고용보험법

제도	개정 전	개정내용	시행일
출산휴가 급여	우선지원대상기업이 아닌 경우 60일을 초과한 30일 한도, 다태아는 45일 한도	출산휴가 급여 확대(미숙아 확대) : 우선지원대상기업이 아닌 경우 60일을 초과한 30일 한도, 미숙아를 출산한 경우 40일 한도 , 다태아는 45일 한도	2025. 2. 23 (이후 출산하는 근로자부터 적용)
배우자 출산휴가 급여	배우자출산휴가 기간 중 최초 5일 우선지원대상기업 한정	배우자출산휴가 급여기간 확대 : 배우자출산휴가 기간 전체 (20일) 우선지원대상기업 한정 (*2025년 상한액 고시 예정)	2025. 2. 23
난임치료 휴가급여	없음	난임치료휴가 급여 지원 신설 : 난임치료휴가 기간 중 최초 2일 지원 우선지원대상기업 한정	

2025년도 노동관계법령 주요 개정사항

● 고용보험법 시행령

제도	개정 전	개정내용	시행일																
육아휴직 급여	월 지급액: 월 통상임금 80% 월 상한액: 월 150만원	월 지급액 : (1~6개월) 월 통상임금 100% (7개월~) 월 통상임금 80% 월 상한액 : (1~3개월) 월 250만원 (한부모의 경우 월 300원) (4~6개월) 월 200만원 (7개월~) 월 160만원	2025.1.1 (※ 시행일 전 육아휴직을 개시하여도 적용되나, 이전 기간에 대한 소급 적용은 불가)																
6+6 부모 육아휴직제	첫 달 각각 월 200만원	<table><tr><th>육아휴직기간 (부모공동)</th><th>상한액</th><th>지급 기준</th></tr><tr><td>母 6개월 + 父 6개월</td><td>각각 월 450만 원</td><td rowspan="6">통상 임금 100%</td></tr><tr><td>母 5개월 + 父 5개월</td><td>각각 월 400만 원</td></tr><tr><td>母 4개월 + 父 4개월</td><td>각각 월 350만 원</td></tr><tr><td>母 3개월 + 父 3개월</td><td>각각 월 300만 원</td></tr><tr><td>母 2개월 + 父 2개월</td><td>각각 월 250만 원</td></tr><tr><td>母 1개월 + 父 1개월</td><td>각각 월 250만 원</td></tr></table>		육아휴직기간 (부모공동)	상한액	지급 기준	母 6개월 + 父 6개월	각각 월 450만 원	통상 임금 100%	母 5개월 + 父 5개월	각각 월 400만 원	母 4개월 + 父 4개월	각각 월 350만 원	母 3개월 + 父 3개월	각각 월 300만 원	母 2개월 + 父 2개월	각각 월 250만 원	母 1개월 + 父 1개월	각각 월 250만 원
육아휴직기간 (부모공동)	상한액	지급 기준																	
母 6개월 + 父 6개월	각각 월 450만 원	통상 임금 100%																	
母 5개월 + 父 5개월	각각 월 400만 원																		
母 4개월 + 父 4개월	각각 월 350만 원																		
母 3개월 + 父 3개월	각각 월 300만 원																		
母 2개월 + 父 2개월	각각 월 250만 원																		
母 1개월 + 父 1개월	각각 월 250만 원																		
사후지급금 폐지	육아휴직급여의 25%는 복직 후 6개월 뒤 지급	폐지(육아휴직 기간 중 100% 지급)																	
육아휴직 사업주 지원금	대체인력지원금 : 출산휴가, 육아기 근로시간 단축 한정 (육아휴직 X) (지원금액) 월 80만원 동료업무분담지원금 : 육아기 근로시간 단축 한정 (지원금액) 월 20만원	대체인력지원금 : 출산휴가, 육아기 근로시간단축, 육아휴직 대상자 (지원금액) 월 120만원 동료업무분담지원금 : 육아기 근로시간 단축, 육아휴직 (지원금액) 월 20만원																	

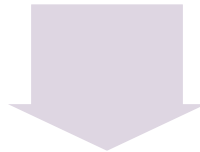
2024년도 주목할 만한 판결



통상임금 판단기준 재정립 전원합의체 판결

원심판결

	현대자동차 판결	한화생명보험 판결
사건번호	서울중앙지방법원 2023.10.12 선고, 2022나72599 판결	서울고등법원 2020.6.19. 선고 2018나 2037060 판결
쟁점이 된 상여금	1.격월 상여금 100% 2.설날 추석 상여금50% 3.하기휴가비 50%	1.짝수달 상여금 100% 2.설날 추석 상여금 100% 3.하계 상여금 50%
지급 조건	기준 기간*에 15일 이상 근무 *기준기간 1) 격월 상여금 ▶ 지급 전월 1일 ~지급 월 말일 2) 설날 추석 상여금 ▶ 추석 당일 ~ 설날 전일 ▶ 설날 당일 ~ 추석 전 3) 하기휴가비 ▶ 전년도 하기휴가일 ~ 당해 하기휴가 시작일	지급일 기준 재직자 에게 지급
판단	근무일수를 기준으로 지급하는 규정은 유효 하며 15일 이상 근무조건의 성취여부가 불확실하여 고정성이 부정되므로 통상임금 해당 X	재직자 조건은 무효 이며, 정기상여금의 고정성이 인정되므로 통상임금 해당



[2024. 12. 19]

전원합의체 판결로서 대법원 확정

2024년도 주목할 만한 판결

대법 2020다247190, 24.12.19 선고

대법 2023다302828, 24.12.19 선고

판결요지

통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다. 통상임금은 근로기준법이 규정한 여러 임금을 산정하는 기준이 되므로, 그 본질은 근로자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 가치를 평가한 기준임금이라는 데에 있다. 정기성과 일률성은 그 임금이 소정근로의 대가인 임금임을 뒷받침하는 개념적 징표이다. **근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당**한다. 임금에 부가된 조건은 해당 임금의 객관적 성질을 실질적으로 판단하는 과정에서 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려될 수는 있지만, 단지 조건의 성취 여부가 불확실하다는 사정만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다.

소정근로 대가

소정근로의 대가로 지급이 약정된 것
소정근로 외의 조건 달성으로 지급하는 경우,
통상임금에 해당하지 아니함

정기성

일정한 간격으로 계속적으로 지급

일률성

모든 근로자에게 지급
일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 지급

기존 법리인 고정성은 판단요소에서 제외

2024년도 주목할 만한 판결

판결의 핵심

★ 고정성을 판단기준에서 제외

① 법령 부합성



소정근로대가성 + 정기성 + 일률성
(고정성은 법령상 근거가 없음)

② 강행성



통상임금은 강행규정으로,
당사자가 임의로 변경할 수 없는 개념임

③ 소정근로가치
반영성



통상임금이 전제하는 근로자는
'소정근로를 온전하게 제공하는 근로자'

④ 사전적
산정가능성



법정 수당 산정을 위한 도구 개념이므로
사전에 산정될 수 있어야 함

⑤ 정책부합성



시간외 근로를 억제하려는
근로기준법 정책목표와 부합하여야 함

★ 판결의 효력은 판결일(2024. 12. 19) 이후부터

법적 안정성 및 신뢰보호 측면에서,

2013년 전원합의체 판례법리는 통상임금에 관한 강행적 법질서로 받아들여져
수많은 파생적 법률관계의 기초가 되었고 판례변경의 영향을 받는
당사자와 이해관계의 규모가 매우 광범위하므로, 소급효를 제한함



현재 법원에서 다투어지는 통상임금 소송에 대해 제한적으로 소급적용

2024년도 주목할 만한 판결

기업의 대응방안

1.

임금체계 점검

- 現 임금제도 점검을 통한 **정확한 통상임금 산정** 필요
- 고정OT 운영 시 통상임금 재 산정 후
연봉계약서 재작성 필요

즉시 대응 : ~ 25년 1월 임금지급일

2.

임금규정 정비

- 임금체계 간소화 및 임금 관련 규정 정비
- 통상임금 상승분을 반영한 연봉협상 전략 수립

중기적 대응 : 25년 1월 ~ 25년 3월

3.

인건비 시뮬레이션

- 인건비 상승이 예상되므로,
인건비 시뮬레이션을 통한 **재원 확보**
- 근로시간 및 적정인원 산정 등 인건비 절약 요소 점검

중장기적 대응 : 25년 1월 ~ 25년 6월

2024년도 주목할 만한 판결



직장내 성폭력 가해자에 대하여 징계 없이 사직 처리한 회사는 피해자에 대하여 그 손해를 배상할 사용자책임이 있다

대법 2023다276823, 24.11.14 선고

	사실관계
2017.	B씨(가해자) → A씨(피해자) 성폭행
2019.	A씨(피해자) → 회사에 피해 사실 보고 및 B씨(가해자)에 대한 조사와 징계 요청
2019.	회사 인사팀 → A씨(피해자)와 면담 과정에서 B씨(가해자)에 대한 무징계 사직을 받아들일 것을 사실상 강권
2020.	회사 → 별도 징계 절차 없이 B씨(가해자) 면직 처리
2022. 1심 판결	1심: 회사가 B씨(가해자)의 사용자로서 손해배상책임 부담하나, 징계절차 없이 면직한 부분에 대하여는 손해배상책임 없음
2023. 2심 판결	회사가 A씨(피해자)에 대한 의견 청취 의무를 제대로 이행하지 않은 데에 대한 손해배상책임 부담
2024. 대법원 확정	2심 판결 확정 (상고기각)

판결요지

남녀고용평등법 제14조제5항은 “필요한 조치”로 반드시 징계절차만을 강제하는 것은 아니고, 피고의 취업규칙과 성희롱 지침 등에 따르더라도, 피고로서는 원고에 대하여 성폭력행위를 저지른 C를 상벌위원회에 회부하여 징계 처분을 받도록 하여야 할 의무가 있음에도 징계절차를 생략하고 C로부터 사직서를 제출받아 임의사직으로 처리하였으므로, **피고가 남녀고용평등법 제14조제5항의 “필요한 조치”를 다하였다고 평가하기는 어렵다.** 따라서 피고는 그 직원들이 성폭력 피해자인 원고에 대하여 위와 같은 법적인 의무를 다하지 못함으로써 **정신적 피해를 준 데 대한 사용자책임을 부담한다.**

의의

직장 내 성희롱 발생 시 남녀고용평법 제14제5항은 피해자의 의견청취의무를 규정하고 있으나, 이에 대한 벌칙은 별도로 규정하고 있지 않았습니다. 대법판결을 통해 회사는 **피해자의 의견을 충분히 청취하지 않고** 사건을 종결하는 것은 벌칙조항과 별개로 **손해배상책임을 부담**하게 될 수 있다는 점을 유념하고 조치를 취할 필요가 있습니다.

2024년도 주목할 만한 판결

직장 내 괴롭힘 관련 하급심 판결례 : 사안마다 다르게 판단하고 있음

사건번호	사실관계 및 행위내용	판결내용
서울중앙지법 2016가단 5266494 판결	① 업무를 부여하며 적절한 인수인계를 하지 않는 등 부당한 업무지시 ② 회의 중 폭언을 하고 위협적인 행동 ③ 상사가 근로자와의 모든 대화를 녹음하고 주소 를 알려달라는 근로자의 요구를 거절한 행위 ④ 다리를 다쳐 재택근무를 하는 근로자의 피병을 의심하는 전자우편을 여러 차례 보내고 재택근무 중인 근로자에게 업무상 필요한 정보나 일정 공유를 거부한 행위	①, ②는 괴롭힘 해당 (단, 이에 대한 명확한 증거가 없다고 판단) ③, ④는 괴롭힘 해당되지 않음 (근로자와 불화 도중 정당한 사유가 있다고 판단)
대전고등법원 2021나 13620 판결	① 기존에 상위 직급인 '책임'급의 부장에게 결재를 받지 않고 자율적으로 처리하던 업무에 대해서까지 자신(실장)의 지휘감독을 받아 처리할 것을 요구 ② 근로자가 그동안 전자파일 형태로 관리해 오던 소송 관련 서류를 모두 문서로 출력해 정리할 것을 지시 ③ 근로자가 타 부서 업무협조를 위해 이석하는 것까지 제한	직장 내 괴롭힘에는 명백히 업무범위를 벗어나는 행위 뿐 아니라, <u>'업무상 명백히 불필요한 것이거나 수행 불가능한 것을 강제하는 행위', '업무상의 합리성 없이 능력이나 경험에서 동떨어진 정도의 낮은 업무를 명령하는 행위'</u> 등 <u>외견상으로 업무범위 내 행위로 보이는 행위도 포함되므로, 직장 내 괴롭힘에 해당된다</u> 판단
창원지방법원 2022가합 10322 판결	업무 처리 미흡을 지적받자 자리를 임의 이탈하는 등 반발한 직원을 상대로 팀장이 공개회의에서 1회 업무 배제 조치 언급	업무배제 조치는 일회성에 불과하나, 경위, 이로 인한 불이익, 예상되는 정신적 충격 등을 고려하면, 이는 직원에게 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위에 해당된다고 보아 <u>일회적인 행위도 직장 내 괴롭힘으로 인정된다고</u> 판단
서울남부지법 2022나 63476 판결	부하직원의 미숙한 업무처리에 화가 난 상사가 단 한번 우발적으로 "내 이야기 들어, 이 XX가"라고 욕설한 사안	직장 내 괴롭힘 여부는 의도나 경위, 반복 지속성 요모 등을 종합 고려해야 한다는 전제 하에 <u>직장 내 괴롭힘이 아니라고</u> 판단

▶ 특히, 행위의 지속성 및 반복성과 관련한 괴롭힘 판단기준이 명확히 정립될 필요가 있음

2024년도 주목할 만한 판결



국내 외국기업의 상시근로자수 판단: 국내 사업 또는 사업장 기준

대법 2023두46074, 24.10.25 선고

근로기준법 제11조(적용 범위)

- ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다.
- ② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 [대통령령](#)으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

판결요지

외국기업이 국내에서 사업활동을 영위하며 근로자를 사용하는 국제근로관계에서는 원칙적으로 ‘국내에서 사용하는 근로자 수’를 기준으로 근로기준법이 전면적으로 적용되는 ‘상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장’에 해당하는지 여부를 판단하여야 한다. 그 이유는 다음과 같다.

1) 근로기준법 제11조의 사업 또는 사업장은 근로기준법 적용 단위로서, 이는 근로조건의 규율, 근로자들 간의 의견 교환 및 협의, 경영상 해고를 비롯한 해고의 정당성 판단 등을 위한 기초 단위가 된다. 따라서 근로관계의 각종 규율이 통일적으로 적용될 수 있는 실질적으로 동일한 경제적, 사회적 활동단위라고 볼 수 있는 경우에 한하여 하나의 사업 또는 사업장을 구성할 수 있으므로, 근로기준법 제11조의 사업 또는 사업장은 대한민국 내에 위치한 사업 또는 사업장을 말한다고 봄이 타당하다.

2) 외국기업이 외국에서 사용하는 근로자에 대하여는 특별한 사정이 없는 한 외국의 노동관계법령이 적용될 뿐이므로, 대한민국 근로기준법이 적용되지 않는 외국에서 사용하는 근로자 수까지 합산하여 근로기준법 제11조제1항의 ‘상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장’에 해당하는지 여부를 판단할 수는 없다.

의의

대상판결은 외국 법인이 국내에 사업장을 두고 사업을 영위할 경우 상시 근로자 수 산정을 위한 ‘사업 또는 사업장’은 국내에 위치한 사업 또는 사업장만을 의미하며, 외국 본사에 있는 근로자까지 합산하여 상시근로자 수를 산정할 것은 아니라는 점을 명확히 판시하였습니다.

2024년도 주목할 만한 판결



대기발령이 실효되더라도 실효된 대기발령에 대해 부당인사발령의 구제를 신청할 이익이 있다고 본 사례

대법 2024두40493, 24.09.13 선고

대기발령이란 일시적으로 당해 근로자에게 직위를 부여하지 않음으로써 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적인 조치를 의미(대법 2011. 10. 13. 선고 2009다86246 판결 등 참조)

	사실관계
2021.3.12	A씨 → 회사에 육아휴직 신청
2021.4.1	회사 → A씨 대기발령
2021.4.15 ~ 2022. 4. 14	육아휴직(1년)
2021.5	A씨 대기발령 구제신청 제기

판결요지

대기발령이 장래를 향하여 실효되더라도 대기발령에 기하여 발생한 효과는 특별한 사정이 없는 한 소급하여 소멸하지 않으므로, 취업규칙 등에서 대기발령에 따른 효과로 승진·승급에 제한을 가하는 등의 법률상 불이익을 규정하고 있는 경우 대기발령을 받은 근로자는 이러한 법률상 불이익을 제거하기 위하여 그 실효된 대기발령에 대한 구제를 신청할 이익이 있다(대법원 2010.7.29. 선고 2007두18406 판결 참조).

의의

대상판결은 대기발령에 대한 구제신청을 하기 전 육아휴직이 개시되면서 대기발령이 실효되었더라도, 구제신청 당시 근로자 지위를 유지한 채 승진소요기간 제한 및 수당 미지급 등의 불이익이 여전하다면 대기발령에 대한 구제를 신청할 이익이 있다고 판시하였습니다.

2024년도 근로감독 결과요약

● 7.31 상반기 근로감독 결과

11,964개소 대상 근로감독 실시 ▶ 36,363건 위반사항 적발

- (근로조건 명시) 10,974건 ● (금품체불) 7,039건 ● (임금명세서) 6,313건,
- (근로시감 및 휴게, 휴가) 1,143건 ● (노사협의회) 1,735건 ● (육아지원) 720건
- (최저임금) 200건 ● (비정규직 및 성차별) 198건 등

● 10.27 재직 근로자 익명제보 기획감독 결과

75개 기업에서 174억원(3,885명) 임금체불 ▶ 14개소 사법처리

● 11.21 차별근절 기획감독 결과

37개 기업에서 식대 및 명절상여금 등 차별지급 (총 2억여원)에 대한 시정명령
13개 기업에서 경조금 지급 대상에 대한 차별규정 개선 조치
5개 기업에 대하여 남녀 임금차별 (동일노동 동일임금 위반) 시정조치
26개 기업에 대하여 비정규직에 대한 임금체불 시정조치

2024년도 근로감독 결과요약

● 2024년 근로감독 주요 위반 사례

(2024. 11.27, 2024년_사업장 근로감독결과_발표(노사상생지원과). 대전지방고용노동청)

① 근로조건 서면 미 명시	•법정 필수기재사항(휴게시간, 주휴일, 근로자의 날 및 관공서 공휴일) 누락 •임금인상 등 변경된 근로조건에 관한 근로계약서 미 작성
② 통상임금 산정 착오	•직책수당, 자격수당, 식대를 제외한 통상임금 산정
③ 연장·야간·휴일근로수당	•8시간 초과 휴일근로에 대한 가산율 •야간근로시 가산율 미적용 •통상임금 산정 착오로 수당 과소 지급 •관속서 공휴일 근무 시 유급휴일수당 및 가산임금 미지급
④ 단시간·시급제·일급제 근로자	•근로자의 날 및 관공서 공휴일에 유급휴일 및 휴일근로수당 미지급
⑤ 합의 없이 금품청산14일 초과	•임금 정기지급일에 맞춰 퇴직 후 14일 도과 사례
⑥ 연차유급휴가	•1년 미만 퇴사자 연차휴가 수당 미지급 •근속년수에 따른 가산휴가 미 부여 •회계연도 운영 시 퇴사시점에서 입사일로 미 정산 •연차유급휴가 사용촉진 절차 미 준수(휴가일 미 지정 또는 노무수령거부 미 실시) 사례 •근로자대표와 서면합의 없이 연차사용 처리 •관공서 공휴일을 연차사용 처리
⑦ 휴일대체	•관공서 공휴일 대체 시 휴무일로 대체 •근로자의 날 휴일대체 •근로자 대표와 서면합의 없이 대체
⑧ 보상휴가	•근로자 대표와 서면합의 없이 시행 •1.5배가 아닌 1배 시간 휴가 부여
⑨ 법정퇴직금	•평균임금 산정오류(전년도 연차수당 및 상여금, 퇴직 전 3개월 연장근로수당 미 반영 등)
⑩ 퇴직연금(DC) 부담금	•연 임금총액에서 일부항목 제외 산정 •부담금 납입 시기를 도과 후 부담함에도 지연이자 미납
⑪ 임금명세서	•임금명세서 항목과 근로계약서 항목 불일치 •임금명세서상 임금지급일 착오 기재 •각종 수당 산정방법 및 공제 계산 방법 누락
⑫ 직장 내 성희롱 예방 교육 일부 미 실시	•교육일 이후 입사자에 대하여 교육 미 실시 •대표자 교육 미 실시



주소 : 경기도 과천시 과천대로 7길 65, B동 907호(갈현동, 상상자이타워)
주차 : 해당건물 B1~B4층 주차장

대중교통 이용 시

지하철 4호선 인덕원역이나 정부과천청사역에서 버스 (과천지식정보타운 정류소에서 도보15분)를 이용하시기 바랍니다.

하나로컨설팅노무법인의 뉴스레터에 게재된 내용 또는 의견은 당 노무법인이나 소속 공인 노무사의 공식적인 검토의견이 아니며, 일반적인 정보제공을 목적으로 작성되었음을 알려 드립니다.

하나로컨설팅노무법인 또는 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이나 자문을 원하시는 경우에는 우측의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

상담 관련하여 회원사가 아닌 경우 소정의 수수료가 발생될 수 있음을 알려 드립니다.

상담 월~금 09:00~18:00
방문상담은 사전예약 필수

전화 02-6949-1227
팩스 02-6949-1678

김재연 공인노무사
cplaeony@hrhanalaw.com

황금별 공인노무사
gold@hrhanalaw.com

이정빈 공인노무사
cplabin@hrhanalaw.com