

한양대학교와  
노무법인 유앤(U&)이 함께하는

# 인사노무 전문가 과정 제21기

한양대학교 경영전문대학원의 선도적 경영이론과  
노무법인 유앤(U&)의 20여년 실무경험이 결합된  
최고의 인사/조직 교육 과정!

최고의 전문가와 강사진  
그리고 최상의 서비스로 준비된 본 과정에  
여러분을 초대합니다.

01



스펙UP!

- 650여 명에 이르는 국내 굴지 기업의 담당자 등을 인사노무전문가로 양성

02



자신감 UP!

- 현장에서의 경험과 벤치마킹, 전문가 지원체계 등을 통한 강고한 「네트워크 구축」

03



실력 UP!

- 이론을 넘어서 실전에서 통하는 인사노무전문가를 양성

- 강의일정 : 2024년 09월 06일(금) ~ 12월 13일(금)까지 3개월
  - 강의시간 : 매주 금요일 16:00 ~ 19:00(3시간)
  - 강의장소 : 한양대학교 경영전문대학원
  - 수 강 료 : 290만원(자문회원사 10%할인, 조기접수 추가 10%할인)
  - 모집인원 : 30명 내외
  - 모집대상 : 인사 및 노사관계 부서장/담당자, 노동조합 활동가, 기타 관리자 등
  - 사전 모집기간 : 2024년 04월 01일 ~ 06월 30일까지
- ※ 6월30일까지 수강료 납부(결제) 완료시 조기접수 10%할인 적용

노무법인 유앤(U&)

주소 : 서울특별시 마포구 마포대로 86 창강빌딩 13층 노무법인 유앤 (도화동 22)  
전화 : 02-508-3344, 070-8897-2087 팩스 : 02-508-7084  
홈페이지 : [www.unhr.co.kr](http://www.unhr.co.kr)

한양대학교 경영전문대학원

주소 : 서울시 성동구 왕십리로 222 한양대학교 경영전문대학원  
전화 : 02-2220-0245 팩스 : 02-2220-0249  
홈페이지 : <http://hubsce.hanyang.ac.kr>

# U& 고객께서 붙여주신 이름입니다.



당신과 생각하고  
당신과 일하고  
당신과 미래를 열겠습니다.

가장 큰 노무법인에 머무르지 않겠습니다.  
가장 큰 감동을 드리겠습니다.



## 노무법인 유앤(U&) 산업안전보건센터가 하면 다릅니다!

### ■ 사업장 안전관리 위탁 관리

- 50인 이상 사업장은 안전관리자를 선임하거나 안전관리전문기관에 업무를 위탁하여야 합니다.
- 50인 이상(안전관리자 선임 의무)사업장의 안전관리 위탁시 안전관리 전문가그룹의 전문 요원이 사업장에 월 2회 방문하여 안전관리 서비스를 제공합니다.
- 안전관리자 선임 또는 위탁관리의무 위반시 과태료 500만원

### ■ 사업장 위험성 평가 컨설팅

- 산업안전보건법에 의거 상시 근로자 5인 이상 사업장에는 위험성 평가를 실시하여야 합니다.
- 위험성 평가 실시 의무를 위반할 경우 과태료가 부과됩니다.
- 노무법인 유앤 산업안전보건센터에서는 전문기관에서 오랜 현장경험을 갖춘 최고의 Safety 매니저들이 체계적이고 전문화된 기법으로 컨설팅 및 위험성 평가서비스를 제공합니다.

### ■ 사업장 안전보건 개선계획 컨설팅

- 고용노동부 점검에서 지적되는 위험요인에 대한 개선 대책을 효율적으로 개선 시행하여 문제를 해결해 드립니다.

### ■ 사업장 교육 서비스

- 산업안전보건법 제31조에 의거한 출장 집체교육(전사원 교육 등), 관리감독자 교육 등 법정 교육을 실시하여 안전관리 위탁 회원사들의 NEED에 적극 부응하여 실질적인 안전관리 향상을 위하여 최선을 다합니다.

# 2024년 노무법인 유엔 정기 세미나

개최 일시  
수강 장소  
신청 기간  
세부 일정

2024년 4월 25일(목) 14시부터 17시 10분까지(3시간 10분)  
서울특별시 강남구 역삼1동 봉은사로 150 삼성호텔 신관 1층 아도니스 홀  
2024년 4월 18일(목) 오전 11시까지 선착순 마감(최대 250명)

시간	주제	강사
14:00~14:10	개회사	이근덕(노무법인 유엔 대표)
14:10~15:00	2024 고용노동부 정책방향 및 총선 이후 영향 관계	박현국(노무법인 유엔 파트너 노무사)
15:00~15:10	휴식	
15:10~16:00	최근 인사노무 쟁점이슈 분석	오영배(노무법인 유엔 파트너 노무사)
16:00~16:10	휴식	
16:10~17:00	중대재해처벌법 판례 동향 및 기업의 대응방안	신홍교(노무법인 유엔 파트너 노무사)
17:00~17:10	폐회사	천은진(노무법인 유엔 교육본부장)

# 2024 고용노동부 정책방향 및 총선 이후 영향 관계

박현국 (노무법인유엔파트너노무사)

# CONTENTS

I. 정부 노동정책 방향과 최근 동향

---

II. 22대 총선 각 정당별 노동정책 공약

---

III. 22대 총선 선거결과와 영향관계

---



# 1. 정부 노동정책 방향과 최근 동향

# 노사 협력을 통한 상생의 노동시장 구축

구분	주요내용
과제목표	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>근로시간 제도의 노사 선택권 확대</u> 및 직무·성과 중심의 세대상생형 임금체계 확산</li> <li>○ 노사협의회 활성화 및 <u>노동위원회 조정기능 강화</u>로 상생과 협력의 노사문화 구축</li> </ul>
주요내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ (근로시간 선택권 확대) 노사의 자율적인 근로시간 선택권 확대와 함께 근로자 건강보호조치 방안 병행 추진</li> <li>* <u>선택적 근로시간제 정산기간 확대</u> 등 활성화 방안 마련, <u>근로시간 저축계좌제 등 연장근로시간 총량관리</u>, 스타트업 전문직의 근로시간 규제완화 등 지원방안 마련             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업 규모별·업종별 특성에 맞춘 다양한 근로시간제도 활용 지원 및 재택근무 등 유연근무 활성화를 통한 일하는 문화 개선 지원</li> </ul> </li> <li>○ (참여협력적 노사관계) <u>노사협의회 근로자위원의 대표성·독립성 강화</u>를 위한 제도개선 추진, 공공부문 노동이사제도의 안착 지원</li> <li>○ (원하청 상생 노사협의회 확산) 행·재정적 지원 등을 통해 공동노사협의회의 자율적 설치 및 운영 활성화 유도</li> <li>○ (세대상생형 임금체계 확산) 임금직무정보시스템을 통한 직무·직업별 임금정보 제공 강화, 기업 수요에 맞는 임금체계 개편 지원 확대</li> <li>○ (체계적 노사갈등 예방·조정기능 강화) 노동위원회 내 노사관계 전문가인 상임위원 중심 조정체계 확립             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장기 노사분쟁사업장 대상 적극적인 조정을 위한 운영체계 마련</li> </ul> </li> </ul>
기대효과	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 노사 자율의 근로시간 선택권 존중 및 일 생활 균형 문화 조성</li> <li>○ 노사가 대화와 타협을 통해 자율적으로 노사문제를 해결하는 상생과 협력의 노사문화 확산</li> <li>○ 직무·성과 중심의 임금체계 확산을 통한 청년고용 활성화 및 장년층 고용안정 도모</li> </ul>



# 공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현

구분	주요내용
과제목표	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>공정 채용질서를 확립</b>하고, <b>법과 원칙에 기반한</b> 공정한 노사관계 구축</li> <li>○ 취약계층을 위한 보편적 노동권 보호 및 양성평등 일자리 구현</li> </ul>
주요내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ (공정한 채용기회 보장) 공정채용법 입법 및 공정채용문화 확산 뒷받침, 공공·민간부문 최종면접자의 탈락사유 자율적 피드백 시행 지원             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정년·장기근속자 자녀 우선채용 등 단체협약 상 불공정 채용 시정</li> </ul> </li> <li>○ (취약계층 노동권 보호) 청년 아르바이트 근로자의 고용상 애로를 개선하기 위한 제도적 방안 마련, 임금체불 신속해결 등 취약근로자 보호 강화             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 모든 노무제공자가 일하는 과정에서 과정보다 보편적으로 보장받아야 할 사항을 중심으로 제도적 기반 마련</li> </ul> </li> <li>○ (양성평등 일자리 구현) <b>육아휴직기간 및 육아휴직 급여 적용대상(특고 등)</b>, 배우자 출산휴가·난임휴가기간 확대 등 일·가정 양립 지원             <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>성별근로공시제를 단계적으로 도입</b>해 양성평등 일자리 기반 조성</li> </ul> </li> <li>○ (공정한 노사관계 구축) 사용자의 부당해고·부당노동행위, 노조의 불법파업 등은 법과 원칙에 따라 처리, <b>공무원·교원노조 근로시간 면제제도 도입</b></li> </ul>
기대효과	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 노동의 가치가 제대로 존중될 수 있는 공정한 노동시장 구현</li> <li>○ 양성평등 일자리 환경 조성을 통한 저출생 대응 및 성장잠재력 제고</li> </ul>

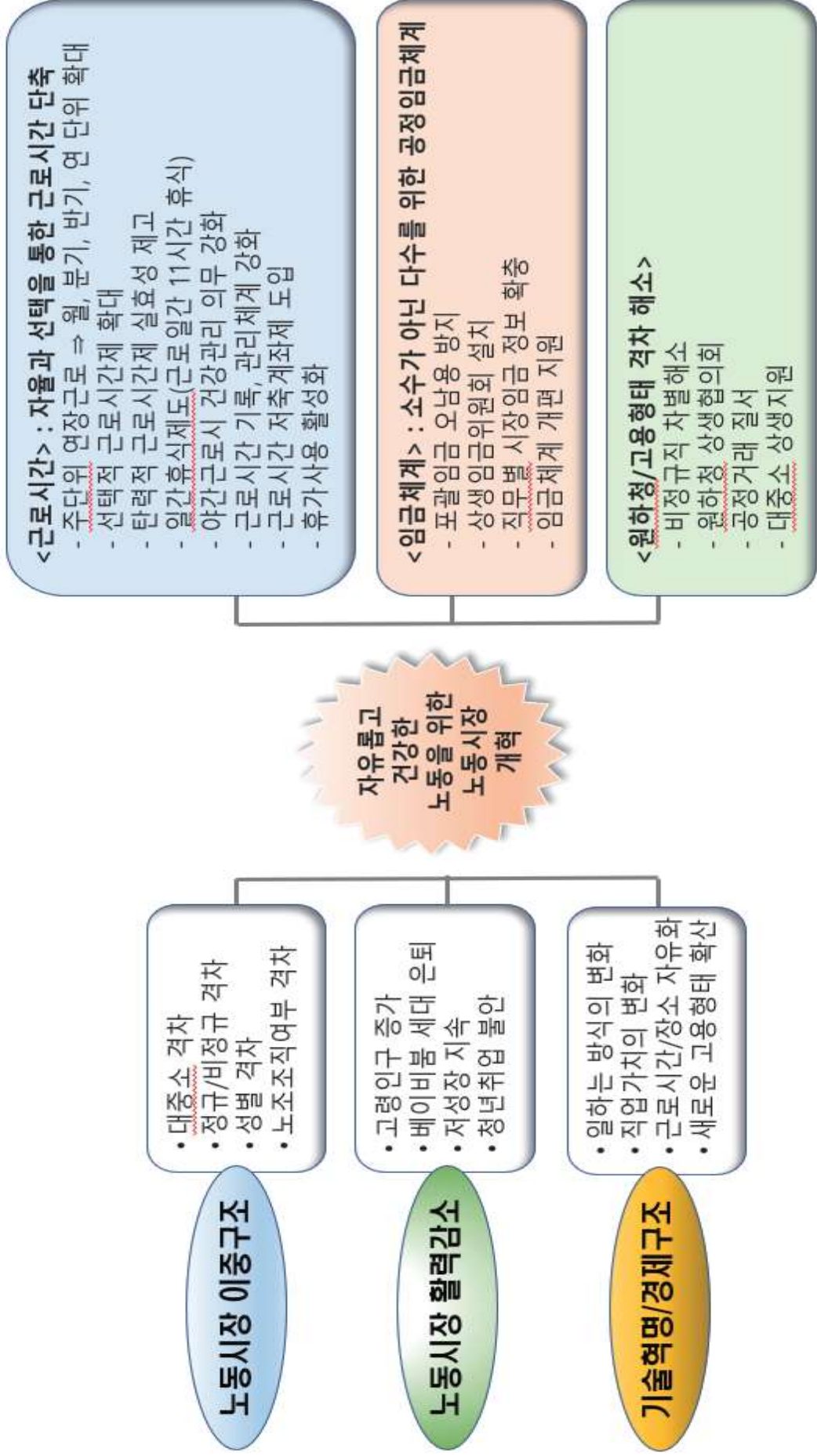
# 산업재해 예방 강화 및 기업 자율의 안전관리체계 구축 지원

구분	주요내용
과제목표	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 산업재해 취약부문에 대한 산업재해 예방을 강화하고, 산업현장에 맞게 관련 법과 제도를 개선해 기업 자율의 안전관리체계 구축</li> </ul>
주요내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ (중대재해 감축 로드맵) 중대재해 감축 목표 수립 및 추진과제 마련</li> <li>○ (산재예방 지원 확대 및 <b>대·중소 상생체계 확산</b>) 지역·업종 맞춤형 산재예방 및 건설업 안전관리 지원, 고위험 공정 등 소규모 사업장 지원사업 개편             <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>대기업과 중소기업 공동의 상생형 안전보건관리체계 구축·확산 지원</b></li> </ul> </li> <li>○ (산재예방 인프라 혁신) 스마트 안전장치·설비(웨어러블 로봇 등) 개발·발굴 및 소규모 사업장 보급·확산 지원             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 산재예방 종합포털 구축(고위험사업장 예측·맞춤형 예방대책 추천 등), 플랫폼종사자 등에 대한 산재예방정보 공유플랫폼 지원 및 적용대상 확대</li> </ul> </li> <li>○ (건강보호체계 구축) 근로자 휴게시설 설치 지원 및 건강센터 확대 추진 등 직업건강 인프라 확충, 직업성 질병 모니터링 체계 확대</li> <li>○ (산재보상 사각지대 해소 및 재활·복귀 지원) 특고·플랫폼의 산재보험 사각지대 해소, 업무상 재해 신속 결정을 위한 업무 절차 및 재해 인정기준 개선             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 산재 근로자 맞춤형 재활서비스 제공 등을 통한 직업 복귀 지원</li> </ul> </li> <li>○ (산업안전보건 관계법령 정비) 법령 개정 등을 통해 현장의 불확실성을 해소하고, 지침·매뉴얼을 통해 경영자의 안전 및 보건확보 의무 명확화</li> </ul>
기대효과	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>기업의 자율적 안전보건관리체계 구축·확산을 지원</b>하여 산업재해 예방 강화 및 실질적 사망사고 감축</li> </ul>



# 미래노동시장연구회 권고문 (2022. 12)

미래노동시장연구회 권고문, 2022. 12



# 2023년 고용노동부 업무 보고. 2023. 1

고용노동부 업무보고

## 2023년은 공정과 법치의 노동개혁 원년!

### 1 노동개혁 완수

**노사 법치주의 확립**

- 노조 회계 투명성 제고
- 불법 부당 관행 개선
- 채용 공정성 개선
- 5대 불법 부조리 근절

**노동규범 현대화**

- 근로시간·노사 자율적 선택권과 건강권 보호 확대 \*2월 10일 예고
- 추가개혁과제 파견제도 선진화, 노사관계 대등성 확보

**중대재해 획기적 감축**

- 소규모 제조업 등 취약분야 집중 지원
- 위험성 평가 중심의 자기규율 임종책임 확립
- 산업안전보건 관계법령 정비 등

### 2 노동시장 이중구조 개선

**상생형 임금체계 개편**

**'상생임금위원회' 설치**

임금격차 실태조사·공표, 정책권고, 우수기업 인센티브 방안 마련

**상생과 연대의 산업·노동 생태계 조성**

- 조선업 상생협력 실천형의 '체결 및 정부패키지 지원' → 타임존 확산
- 이중구조 개선 종합대책 마련 \*3월

**법적 보호의 사각지대 해소**

- 노무제공사 권리보장을 위한 입법 추진
- 근로자 인력권 보호 중심 5인 미만 근로기준법 단계적 적용 추진

### 3 일자리 불확실성 선제 대응

**기업구인난 해소**

- 임종지역별 맞춤형 취업지원
- 산업현장에 바로 투입 가능한 인력 신속 양성
- 외국인력의 유연한 활용

**취약계층 일자리 장벽 제거**

- 청년
- 여성
- 장애인
- 일경험 부족
- 만동불
- 활성화
- 계속고용
- 장래인
- 고용확대

**고용상황 대응**

- 고용안전망 개선 구직활동취업지원 강화, 조기취업 유도
- 단기 중단전시 플랜(Contingency Plan)
- 중장기 체질개선: '고용정책 기본계획, 수립

# 2024년 고용노동부 사업설명자료, 2024. 02



발간등록번호  
11-1492000-000966-10

Ministry of  
Employment and Labor  
2024. 02

## 07 상생의 노사협력 지원

### ① 노사관계

- (104) 근로시간 면제제도 ..... 170
- (105) 복수노조 교섭창구 단일화 ..... 172
- (106) 노동쟁의 조정 ..... 173
- (107) 노사협의회 ..... 176
- (108) 부당노동행위 ..... 177
- (109) 부당해고 등 구제신청 ..... 179

## 08 근로조건 개선 및 불합리한 차별 해소

### ① 근로조건 개선

- (115) 일터혁신 건설팅 지원사업 ..... 190
- (116) 일·가정 양립 환경개선 지원 ..... 192
- (117) 적극적 고용개선 조치(AA) 지원 ..... 196
- (118) 고용상 성차별/직장 내 성희롱 금지 제도 ..... 197
- (119) 직장 내 괴롭힘 금지 제도 ..... 200
- (120) 필수업무 종사자 보호·지원 ..... 202

### ② 차별개선

- (121) 근로자 파견제도 ..... 203
- (122) 비정규직 차별시정제도 ..... 207
- (123) 차별 없는 일터지원단 ..... 210
- (124) 비정규직 고용구조개선지원단 ..... 211
- (125) 플랫폼 종사자 일터개선 지원사업 ..... 212

## II. 22대 총선 각 정당별 노동정책 공약

## 정책번호 9. 중소기업 근로환경 개선

### 2) 근로환경 격차해소

- 중소기업 퇴직연금기금제도 재정지원 시행기간 연장 및 요건 완화
- 중소기업 재직 중장년(35세~60세) 근로자 세액공제 확대
- 경제사회노동위원회에서 5인 미만 사업장 근로자에 공휴일 적용방안에 대한 노

### ·사·정 사회적 대화 추진

- 중소·중견기업의 계속고용제도(재고용, 정년연장 등) 도입 활성화
- 중·장년층 대상 맞춤형 교육·훈련과 채용서비스 제공 등 직무전환을 지원하는 산업전환 공동훈련센터 확대

# 더불어민주연합 10대 정당정책 중 노동분야

정책번호 1. 거부권에 가로막힌 개혁법안, 다시 추진하겠습니다.

- 노란봉투법 개정으로 노동자에게 과도한 손해배상 청구 제한 등 노동자 권리 보호

정책번호 5. 재난과 참사로부터 국민의 생명과 안전을 지키겠습니다.

- 중대재해처벌법의 안정적 집행 유도 및 정부조직법 개정

정책번호 7. 일하는 사람의 권리를 보장하겠습니다.

- 일하는 사람들의 권리보장법 제정
- 동일가치 노동 동일임금 원칙 실현
- 일하는 사람에 대한 적절한 보수, 보편적 휴식권 보장
- 원하청에 따른 차별을 막고 산업안전에서 원청 책임의 강화



## 조국혁신당 10대 정당정책 중 노동분야

정책번호 4. **담대한 저출생 대책과 성평등, 돌봄정책 추진으로 내일이 기대되는 대한민국을 만들겠습니다.**

- 공공부문, 민간기업의 청년 일자리 제공과 육아기 여성 경력단절 대책 수립
- **성별 임금격차 해소** 및 젠더 폭력 근절

정책번호 8. **지속가능한 성장과 민생경제를 회복하겠습니다.**

- 사회적 합의를 통한 최저임금 인상 및 안정화
- 노동시장 안정화 및 강력한 청년 일자리 촉진 사업 추진
- **비정규직 노동자 권익보호** 및 안정적인 일자리 확대

# 개혁신당 10대 정당정책 중 노동분야

## 정책번호 4. 복지개혁 및 낮은 규제철폐로 국민들의 든든한 미래 버팀목 마련

- 최저임금 제도 개편 등 고용문턱을 낮춰 청년 일자리 확대
- **최저임금제도 지역별, 산업별 차등 적용**
- 탄력적 근로제, 선택 근로제 및 주 52시간 예외 사례 현실적 반영
- 고용노동부 산하에 국가표준경력 관리원 설립
- 전 국민 출산휴가 급여제 도입
- **군 계급정년제 폐지**로 안정적인 장기복무가 가능하도록 개선
- **여성 신규공무원 병역 의무화**(경찰, 해양경찰, 소방, 교정 직렬)

# 새로운 미래 10대 정당정책 중 노동분야

## 정책번호 3. 노동

- 일하는 사람을 위한 기본법 제정
- 근로기준법상 노동자 범위 확대
- **노조법 제 2, 3조(노란투법) 개정 재추진**
- **법정 노동시간 기존 40시간에서 35시간으로 단축**
- **법정 연차휴가 15일에서 25일로 연장**
- 육아휴직제 예술인, 특수고용, 플랫폼 노동자, 프리랜서, 자영업자 등까지 확대
- 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직 대상자가 있음에도 3년 연속 사용자가 없을 경우 특별 근로감독 실시
- 소방의 완전 국가직화
- 대중교통 월 6만원 무제한 이용권 전국 확대
- 버스 완전공영제 단계적 추진

## 녹색정의당 10대 정당정책 중 노동분야

- 주 4일제 도입과 하루 노동시간 상한제로 몰아쓰기 노동없는 온전한 4일제 실시
- 근로시간 단축 청구제 사유·기간 폐지, 전일제 복귀 청구권 부여
- 연간 30일 유급 돌봄휴직 도입, 연차휴가 5일 추가, 1년 중 최소 1개월 휴가 부여,
- 예술 동일가치 동일임금 명문화
- 근로기준법 제6조의 차별처우 금지 대상 및 비교대상 집단 업종 내 유사동종의 업무까지 확대
- 노조법 2, 3조 개정 재추진을 통해 하청 및 특수고용노동자와 원청의 직접 교섭제도 활성화
- 산별교섭 법제화를 통한 사회적 임금체계 확립
- 플랫폼 노동자를 포함한 노동시간 계약형태 다원화를 반영한 '일하는 사람 기본법' 제정
- 초단시간 노동자 주휴 등 근로기준법 전면 적용 통해 주 15시간 이상으로 유도
- 심야노동의 단계적 폐지
- 최저임금 산입범위 원상회복, 수습기간 최저임금 전면적용
- 5인 미만 사업장 근로기준법 단계적 적용

### **Ⅲ. 22대 총선 선거결과와 영향관계**

# 제21대 국회환경노동위원회 위원 명단

환경노동위원회					
구성	의원	소속 정당	선수	지역구	
위원장	박정	더불어민주당	재선	경기 파주시 을	경기 파주시
간사	이수진	더불어민주당	초선	비례대표	성남 증원구
간사	임이자	국민의힘	재선	경북 상주시·문경시	경북 상주, 문경
위원	김병기	더불어민주당	재선	서울 동작구 갑	서울 동작갑
위원	김영진	더불어민주당	재선	경기 수원시 병	수원병
위원	노응래	더불어민주당	4선	서울 마포구 갑	
위원	우원식	더불어민주당	4선	서울 노원구 을	노원갑
위원	윤건영	더불어민주당	초선	서울 구로구 을	구로을
위원	전용기	더불어민주당	초선	비례대표	
위원	진성준	더불어민주당	재선	서울 강서구 을	강서구을
위원	김형등	국민의힘	초선	경북 안동시·예천군	안동, 예천
위원	박대수	국민의힘	초선	비례대표	
위원	이추환	국민의힘	초선	부산 연제구	
위원	지성호	국민의힘	초선	비례대표	
위원	양경규	녹색정의당	초선	비례대표	

## 향후 노동분야 주요 이슈

---

- 노란봉투법 (단체교섭의 대상, 사용자의 범위, 손해배상의 제한)
- 5인 미만 사업장 근로기준법 적용 확대 (연장근로 가산, 부당해고, 연차휴가 등)
- 동일노동 동일임금, 차별 금지(사회적 신분, 기간제/파견, 남녀, 연령, 원하청)
- 주 4.5일제 vs 근로시간 유연화
- 최저임금 다양화 vs 최저임금 인상
- 특수고용 · 플랫폼 노동자 보호
- 중대재해 처벌법 산업안전 의무 강화 (원하청 협의체)

## 차별금지 관련 이슈 (1)

**헌법 제11조** ①모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 **사회적 신분**에 의하여 정치적

·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

**근로기준법 제6조(균등한 처우)** 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 **사회적 신분**을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다. (500만원 이하의 벌금, 114조)

**기간제 및 단시간 근로자보호 등에 관한 법률 제8조(차별적 처우의 금지)** ①사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

②사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

**파견근로자보호 등에 관한 법률 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등)** ① 파견사업주와 사용자업주는 파견근로자라는 이유로 사용자업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.



## 차별금지 관련 이슈 (3)

### 남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률

**제7조(모집과 채용)** ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.  
② 사업주는 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.

**제8조(임금)** ① 사업주는 동일한 사업 내의 **동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급**하여야 한다.  
② 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다.

**제9조(임금 외의 금품 등)** 사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 용자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

**제10조(교육·배치 및 승진)** 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

## 차별금지 관련 이슈 (2)

### 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률

**제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지)** ① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 사람을 차별하여서는 아니 된다.

1. 모집·채용
2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생
3. 교육·훈련
4. 배치·전보·승진
5. 퇴직·해고

② 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다.

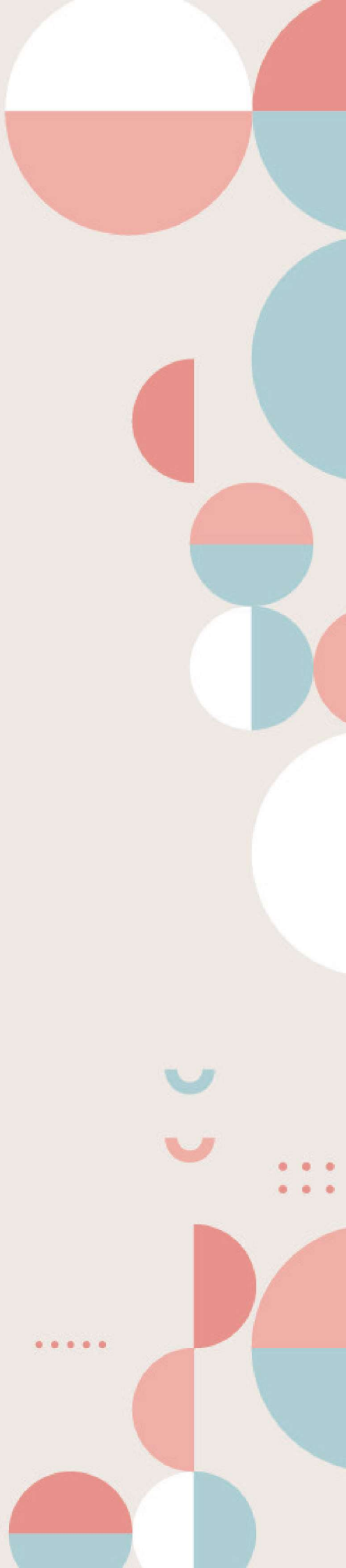
**제4조의5(차별금지의 예외)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제4조의4에 따른 연령차별로 보지 아니한다.

1. 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우
2. 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우
3. 이 법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우
4. 이 법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우

**END**

2024년 상반기 노무법인 유앤 정기 세미나

**15:00 ~ 15:10 휴식시간 입니다.**



# 최근 인사노무 쟁점이슈분석

이영배 (노무법인 유엔파트너 노무사)

# 1. 고용노동부 2024년 근로감독

## 붙임 1

### '24년 근로감독 주요 내용

#### 구분

#### '24년 주요 추진 내용

엄정한  
법 집행  
결과 확산

- ❖ **신규** 재감독 신설(경기·수시·특별·재감독(신설))  
근로감독 이후에도 상습적으로 법 위반이 발생한 사업장에 대한 재감독 신설·확대
- ❖ **신규** 고의·상습 체불에 대한 무관용 대응  
고액·다수 체불 사업장(피해 근로자 50명 이상, 피해 금액 10억 이상 이거나, 체불로 사회적 물의를 일으킨 기업) 특별 근로감독 실시 원칙
- ❖ **강화** 고의·상습 법 위반 사법처리 강화  
고의·상습 법 위반, 근로자의 건강권과 인권을 침해하는 행위에 대한 즉시 사법처리, 과태료 부과 원칙 확립

일하는  
문화 개선

- ❖ **강화** 일하는 문화 개선을 위한 4대 분야 집중 기획감독  
① 임금체불, ② 차별없는 일터, ③ 장시간 근로, ④ 부당노동행위
- ❖ **신규** 각 지역별 릴레이 기획감독  
그간 감독의 손길이 미치지 못했던 분야인 스포츠클럽, 헬스장 등 중심 릴레이 기획감독

소규모 기업  
약자 보호

- ❖ **강화** 취약계층 보호 및 소규모 사업장 지원 강화  
기존 계층별·분야별 정기감독을 종합예방점검으로 확대 개편하여 모든 계층 및 분야별 노동법 제반 점검 + 매 분기별 건설, 외국인, 청년 등 취약분야에 대한 집중 현장 예방 활동
- ❖ **신규** 익명제고 기반 기획감독 실시  
체불 등에도 신고가 힘든 재직근로자 대상 익명제고에 기반한 기획감독 + 신고사건과 근로감독 연계 강화(다발 사업장 근로감독)

국민 참여  
확대

- ❖ **신규** 근로감독 국민평가제도 신설  
감독 실시 사업장 대상 사후 의견을 청취하고, 건의사항을 수렴하여 제도개선에 반영
- ❖ **강화** 근로감독 청원 대응 강화  
타 감독에 앞서, 국민들의 감독 요구에 최우선 대응

## 붙임 2

### '24년 근로감독 분야별 계획

#### 구분

#### 감독 내용

정기  
감독

종합  
예방점검

- ▶ 기존 계층별(① 청년 ② 여성 ③ 외국인 ④ 장애인 ⑤ 건설)분야별 (① 공공분야 용역 ② 부당노동행위) 점검 통합  
→ 지역별로 취약 업종을 선정하고 최근 3년 이내 근로감독이 없었던 사업장 중심으로 종합 예방 컨설팅 실시
- ▶ (장시간 근로 예방) IT, 특례 제외업종 등 장시간 근로 취약 업종
- ▶ (비정규직 보호) 비정규직 차별, 불법파견 가능성이 높은 업종

현장 예방  
점검의 날

- ▶ 노무관리가 취약한 중소기업도 사업장(30인 미만)에 대한 기초 노동질서 중심의 현장 예방 활동  
\* 분기별로 6대 취약 분야에 대한 집중 현장 예방활동 전개  
① 청년(중소 IT 벤처기업, 프랜차이즈 등) ② 여성(중소병원, 콜센터 등) ③ 외국인(중소 제조업, 외식숙박업 등) ④ 건설 현장 ⑤ 고령자(경비, 청소 등) ⑥ 장애인 다수 고용사업장

수시  
감독

기획형

- ▶ (본부) 일하는 문화 개선을 위한 4대 분야 기획감독  
① 상습·고의적 체불 ② 차별 없는 일터(비정규직·여성 차별)  
③ 장시간 근로(포괄임금 오남용) 근절 ④ 부당노동행위 근절
- ▶ (지방) 사각지대 해소를 위한 릴레이 기획감독

신고형

- ▶ (반복·상습체를 사업장) '24년 5회 이상 반복·상습적 체불 사업장

청원형

- ▶ (청원 대상 사업장) 청원 절차 및 운영방식 개선

특별감독

- ▶ 고의·상습 체불 등 중대한 노동관계법 위반으로 다수의 피해 발생 또는 피해 발생 우려가 있는 사업장  
\* 10억 이상 체불, 피해근로자 50인 이상 특감 실시(원칙)

재감독(신설)

- ▶ 감독 이후에도 지속적으로 신고사건이 제기되고 있는 상습 법 위반 사업장 → 즉시 사법처리 강화

# 1. 고용노동부 2024년 근로감독

고용노동부 **보도자료** *다들 다들! 근로감독! 이대로 놓으면 안돼*  
 보도시점 2024. 4. 14.(월) 12:00 (2024. 4. 15.(월) 조간)

**숨겨진 체불임금 101억 적발,  
이 중 51억원은 청산 완료**  
 - 역대 최초로 익명 제보를 토대로 재직근로자에 대한 체불임금 기획감독 실시  
 - 4.15.~5.5. 임금체불 익명제보센터 추가 운영 후 후속 기획감독 실시

고용노동부(장관 이정식)는 체불 피해에도 신고가 힘든 재직근로자의 익명 제보를 받아 '24년 1월부터 3월까지 기획감독을 실시하고 4.15. 그 결과를 발표했다.

이번 기획감독은 지난 '23.12.11.부터 12월 말까지 3주간 접수된 익명제보를 토대로 다수 근로자가 체불 피해를 호소한 37개 사업장을 대상으로 했다.

근로감독 결과, 총 31개 사업장에서 1,845명의 근로자 임금 및 각종 수당 총 101억원의 체불임금을 적발했다. 지역의 한 대학에서 경영이 어렵다는 이유로 근로자 105명의 7개월분 임금 18억원을 체불하다 근로감독에 착수하자 청산하는 등 15개 기업은 근로감독관의 지정지시에 따라 51억여원의 체불임금을 청산한 바 있다. 또한, 고의 및 상습적으로 임금을 체불하고 청산 의지도 없는 16개 기업에 대해서는 근로기준법 위반으로 사법처리를 진행할 계획이다.

\* 세부 기획감독 결과는 '붙임 1' 참조

고용노동부는 연초 근로감독계획에서 밝힌 바와 같이 임금체불에 대한 근로감독을 계속 강화할 계획이다. 작년에 이어 익명제보 신고센터를 4.15.부터 3주간 추가로 운영하고 제보 내용과 지방관서에 접수된 신고사건을 토대로 후속 기획감독을 실시할 계획이다.

\* (온라인) 익명제보센터 운영 및 신고 방법 등 '붙임 2' 참조

이정식 장관은 "근로의 정당한 대가가 무시되는 불법행위는 반드시 근절되어야 한다"고 임금체불 근절 의지를 표명하면서 "임금체불로 고통받는 재직근로자가 없도록 근로감독을 더욱 강화해 나가겠다"고 밝혔다.

## 붙임 1 「재직자 익명제보 기반」 기획감독 결과 주요 내용

### 1. 근로감독 개요

- 체불 피해에도 신고가 힘든 재직근로자 보호를 위해 「익명제보센터」를 운영하고 근로감독을 실시
- ※ '23.12.11.~12.31.(3주간) 홈페이지, 노동포털을 통해 온라인 신고센터 운영
- (대상 및 시기) 익명 제보 내용을 바탕으로 다수 근로자의 체불 피해가 예상되는 37개 사업장 ('24.1~3월)

+ 중소기업(15개소), 병원 등 보건 사회복지(8개소), 대학교 등 교육 서비스(3개소), 운수 및 창고(2개소), 정보통신(2개소), 건설(2개소), 숙박 음식점(2개소) 등

○ (내용) 제보 내용을 바탕으로 감독 후 청산을 지도하고, 고의·상습 체불에 대해서는 '사법처리' 원칙으로 조치

### 2. 근로감독 결과

- 감독 대상 총 37개소 중 31개소에서 101억원(1,845명)의 체불 적발
  - ↳ · 임금 88억 · 연중수당 7억 · 연차휴가미사용수당 1억 · 퇴직(연금) 4억원 등
- ① 이 중 고의·상습 체불사업주 16개 기업(51억원) 즉시 사법처리
- ② 법령 무지, 계산 착오, 일시적 경영악화 등 체불의 고의성이 없는 15개 기업(50억)은 지정지시 후 체불 청산 계획을 제출받아 이행상황을 모니터링 할 계획
- ③ 전체 체불액 중 14개소, 940명의 체불임금 51억원은 근로감독 기간 중 청산 지도를 통해 청산이 완료(전체 체불액의 50.5%)
- 임금체불 외에도, 연장근로 한도를 위반한 장시간 근로, 파견근로자 차별, 근로계약서 미작성 등 기초노동절서 위반사항도 다수 적발
- ④ 장시간 근로(7개소)
  - ↳ (대표 사례) 자동차부품제조업체로 23년 사법처리에도 불구하고, 18억원의 체불임금과 함께 '23.5~'24.1월까지 총 85명, 1,658회에 걸쳐 연장근로 한도를 고의·상습적으로 위반 → 즉시 사법처리
- ⑤ 파견근로자(50명) 에게만 합리적 이유 없이 상여금을 지급하지 않은 차별(1개소)
- ⑥ 기타 서면 근로조건 명시무 위반(15개소), 임금명세서 미교부 또는 필수 기재사항 누락 등 (15개소)

# 1. 고용노동부 2024년 근로감독



고용노동부

보도자료

보도시점 2024. 3. 12.(화) 12:00 (2024. 3. 13.(수) 초간)

## 청년이 다수 근무하는 기업 기획감독 결과, 14억이 넘는 임금체불, 238건 법 위반 적발

- 고용노동부, 청년 보호를 위한 기획감독 결과, 직장 내 괴롭힘·성희롱, 임금체불, 장시간 근로 등 다수의 법 위반사항 확인
- 「청년 휴식권 보호」를 위한 집중 현장 예방점검의 날 후속 추진

고용노동부(장관 이정식)는 청년들이 선호하고 다수근무하는 정보기술(IT)·플랫폼·게임 등 정보통신업과 전문 연구개발 업종 총 60개사를 대상으로 '23년 12월부터 '24년 2월까지 집중 기획감독을 실시하고 결과를 발표했다.

감독 결과, 다수기업에서 직장 내 괴롭힘·성희롱, 14억 규모의 임금체불, 연장근로 한도 위반, 휴식권 침해(연차휴가, 보상 휴가 부족 부여 등) 등 총 238건의 노동관계법 위반사항을 적발했다.

\* 주요 감독 결과 및 사례 '붙임 1' 참조

또한, 이번 기획감독 결과에서 청년 근로자 휴식권에 대한 침해사태가 다수 확인된 만큼 이에 대한 개선 노력을 기울일 계획이다. 우선 상대적으로 규모가 작은 정보기술(IT), 벤처기업 등을 대상으로 「청년 휴식권 보호」를 위한 현장 예방점검의 날\*을 3.18.부터. 3.29.까지 2주간 전국적으로 집중 운영할 계획이다

\* IT, 게임, 패스트푸드, 인터넷 쇼핑, 영상 및 방송 콘텐츠 제작 등 청년 다수 고용업종의 30인 미만 기업 총 4,500여 개소를 대상으로 임금체불 등 기초노동절서와 휴게, 휴일 등 휴식권 침해 사례 중심으로 집중 현장 지도

아울러, 근로자의 휴식권을 더욱 적극적으로 보호하기 위해 근로감독 시 휴식권 관련 증빙서류\*에 대한 점검을 의무화하는 내용으로 근로감독관 집무 규정도 개정할 계획이다. 이는 청년들이 체감할 수 있는 근로감독을 위해 청년보좌역, 2030 자문단 등 청년들의 의견을 반영한 것이다.

\* 연차 사용 촉진 절차, 보상 휴가 서면합의 서류 등

## 붙임 1 「청년 노동권 보호」를 위한 기획감독 주요 결과

### 1. 근로감독 개요

- 청년 선호·다수 고용업종 중 노무관리가 취약할 우려가 있는 기업 중심으로 근로감독·실문조사 병행
- (시기) '23년 12월 ~ '24년 2월
- (대상) 정보기술(IT), 플랫폼 기업 등 정보통신업, 전문 연구개발·기술 서비스업 등 총 60개사\*
- \* 급속히 성장하고 있는 기업 중 근로감독 이력이 없거나, 신고사건이 다수 제기 또는 감독정원이 제기된 사업장
- (중점 점검) '청년 노동권 침해사례'\* 중심으로 집중점검
- \* 직장 내 괴롭힘·성희롱, 임금체불, 근로시간, 휴게·휴일, 비정규직 차별 등

### 2. 근로감독 결과

- ① (임금 체불) 주로 포괄임금 오남용 등 일한 만큼 수당을 제대로 지급하지 않거나, 휴식권을 제대로 보장하지 않는 등 총 46개소에서 1,423백만원(3,162명)의 체불임금 적발
  - ↳ 연장·야간·휴일근로수당 7억 6천만원, 연차유급휴가 미사용수당 4억 9천만원, 퇴직금 등 기타 1억 5천만원
  - ↳ 이종 인센티브를 지급했다는 이유로 연차수당을 전혀 지급하지 않는 등 22백만원을 체불하고 형사 의지도 전혀 없는 소포트웨어 개발기업 1개소 즉시 범죄인지
- ② (장시간 근로) 총 12개소에서 주로 근로시간을 관리하지 않거나, 법정 한도까지만 입력하도록 하여 임금체불과 함께 연장근로 한도를 위반
- ③ (직장 내 괴롭힘·성희롱) 총 7개소에서 직장 내 괴롭힘·성희롱 사례
- ④ (기타) 기간제 근로자에 대해 합리적 이유 없는 차별\*, 서면 근로조건 명시 의무 위반(38개소), 임금 명세서 필수 기재 사항 누락(27개소) 등 기초 노동절서 위반사항도 다수 적발
- \* (공공기관 0000000) 기간제 근로자에 대해 합리적 이유 없이 복리후생수당 미지급



## 2. 1주 연장근로 한도

### ▪ 대법원 2023.12.7. 선고 2020도15393 판결

근로기준법 제53조제1항은 연장근로시간의 한도를 1주간을 기준으로 설정하고 있을 뿐이고 1일을 기준으로 삼고 있지 아니하므로, 1주간을 연장근로가 12시간을 초과하였는지는 근로시간이 1일 8시간을 초과하였는지를 고려하지 않고 1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 판단하여야 한다.

- 근로기준법 제53조제1항은 1주 단위로 12시간의 연장근로 한도를 설정
- 근로기준법은 1주간의 연장근로시간을 제한하는 기준으로 삼는 규정을 두고 있으나, 1일 8시간을 초과하는 연장근로시간의 1주간 합계에 관하여 정하고 있는 규정은 없음
- 1일 8시간을 초과하거나 1주간 40시간을 초과하는 연장근로에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산한 임금을 지급하도록 연장근로에 대하여 가산임금을 지급하도록 한 규정은 사용자에게 금전적 부담을 가함으로써 연장근로 억제 및 금전적 보상 취지로 연장근로 그 자체를 금지하기 위한 목적의 규정은 아님. 이와 달리 근로기준법 제53조제1항은 당사자가 합의하더라도 원칙적으로 1주간 12시간을 초과하는 연장근로를 하게 할 수 없고, 이를 위반한 자를 형사처벌(제110조제1호)하는 등 1주간 12시간을 초과하는 연장근로 그 자체를 금지하기 위한 것임. 따라서 가산임금 지급 대상이 되는 연장근로와 1주간 12시간을 초과하는 연장근로의 판단 기준이 동일해야 하는 것은 아님

- 연장근로(근로기준법 제53조 제1항): 근로기준법 제50조의 근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 연장한 근로
- 근로기준법의 연장근로 한도 기준: 1주/12시간, 1일 한도 기준 없음
- 연장근로에 대한 보상(근로기준법 제56조 제1항): 법 제53조에 따라 연장된 시간의 근로, 통상임금의 50/100 가산
- 구분: 연장근로 가산임금 지급 대상(금전적 보상) / 연장근로 한도 위반 판단 기준(형사처벌)

## 2. 1주 연장근로 한도

[참고] 고용노동부 행정해석 변경

### ▪ 2024.1.19, 임금근로시간정책과-165

<변경 전>	<변경 후>
※ 출처: 근로시간 제도의 이해(21.8월) 1주 총 근로시간이 52시간 이내이더라도 1일 법정근로시간 8시간을 초과한 시간은 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당	1주 총 근로시간 중 1주 법정근로 시간 40시간을 초과하는 시간이 연장 근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당

※ 연장근로수당 지급기준은 기존 해석 유지(1주 40시간, 1일 8시간을 초과하는 연장근로에 대해  
 통상임금의 50% 이상 가산)

### ▪ 2024.2.1, 고용차별개선과-347

「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”)이하 “제6조제1항은 ‘사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 하고, 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다’고 규정하고 있습니다.  
 법 규정, 대법원 판례의 취지를 고려할 때, 「기간제법」의 적용을 받는 단시간근로자의 경우 1주 총 근로시간 중 1주 ‘소정근로시간’을 초과하는 시간이 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당됨을 알려드립니다.

## 2. 1주 연장근로 한도



다음과 같이 근무하는 경우 1주 연장근로 한도 위반 여부?

구분	월	화	수	목	금	토	일(휴)
실 근로시간	10	8	8	10	8		10

구분	월	화	수	목	금(휴)	토	일(휴)
실 근로시간	15	-	15	-	15		

구분	월	화	수	목	금	토	일(휴)
실 근로시간	8	휴가	8	8	8	8	8

### 단시간 근로

구분	월	화	수	목	금	토	일(휴)
소정근로시간	4	4	휴가	4	4		
연장근로시간	4	4		4	4		

## 2. 임금피크제

### ▪ 서울고등법원(인천) 2024.1.18. 선고 2022나16749 판결(정년보장형 임금피크제)

고령자고용법 제4조의4 제1항은 강행규정에 해당하므로, 임금 등과 관련하여 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자를 차별하는 내용을 정한 단체협약 또는 취업규칙은 무효이다. 연령을 이유로 한 차별을 금지하고 있는 고령자고용법 제4조의4 제1항에서 말하는 '합리적인 이유가 없는' 경우란 연령에 따라 근로자를 다르게 처우할 필요가 인정되지 않거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 않은 경우를 말한다. 사업주가 근로자의 정년을 그대로 유지하면서 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 이른바 '임금피크제'를 시행하는 경우 연령을 이유로 한 차별에 합리적인 이유가 없어 그 조치가 무효인지 여부는 **임금피크제 도입 목적의 타당성, 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단**하여야 한다(대법원 2022.5.26.

선고 2017다292343 판결 참조).

이 사건 임금피크제는 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자를 차별하는 것으로서 강행규정인 고령자고용법 제4조의4 제1항을 위반하여 무효라고 봄이 타당하다. 따라서 피고는 원고들에게 이 사건 임금피크제가 시행되지 않았더라면 원고들에게 각 지급되었을 임금과 이미 지급된 임금의 차액, 퇴직금 감소액 및 위 각 돈에 대한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

- 임금피크제의 시행으로 정년퇴직일로부터 3년 이전의 시점에 달한 일정한 연령의 근로자들은 개별적인 업무성과 등에 관계없이 일정한 연령에 이르렀다는 사실만으로 임금이 감액(연령을 이유로 근로자의 임금에 관하여 차등을 두는 경우에 해당)
- 임금피크제는 이른바 정년보장형으로서, 그 도입으로 인하여 근로자들의 정년이 연장되지 않아 정년연장형 임금피크제에 비해 근로조건이 불이익의 정도가 크므로, 그 정당성을 판단함에 있어 정년연장형 임금피크제에 비해 엄격한 기준을 적용함이 타당함
- 고령자의 고용불안 해소 목적에는 별로 기여한 바 없고, 오직 연령을 이유로 일률적인 임금 감액의 불이익만을 가한 것으로 보임
- 회사는 인천광역시장으로부터 '노사합의를 통하여 임금피크제 대상 근로자들의 근로시간을 단축할 수 있다'는 내용의 임금피크제 제도 운영 변경사항을 안내받았음에도 그러한 근로시간 단축 제도를 도입하지 않음. 임금피크제로 인하여 지급받을 퇴직금 총액은 줄어들 수 밖에 없고, 퇴직금 중간정산 및 확정기여형 퇴직연금 제도로의 전환 조치는 근로자들이 입게 된 임금 감액의 불이익을 완화하거나 임금 삭감을 정당화할 만한 충분한 대상 조치라고 할 수 없음

## 2. 임금피크제

### [참고] 대법원 2022.5.26. 선고 2017다292343 판결

회사가 근로자의 정년을 그대로 유지하면서 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 임금피크제를 시행하는 경우 연령을 이유로 한 차별에 합리적인 이유가 없어 그 조치가 무효인지 여부는 **임금피크제 도입 목적의 타당성, 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단**해야 한다. 이 사건 성과연급제는 회사의 인건비 부담 완화 등 경영성과 제고를 목적으로 도입된 것으로 이러한 목적을 55세 이상 직원들만을 대상으로 한 임금 삭감 조치를 정당화할 만한 사유로 보기 어려운 점, 성과연급제로 인하여 근로자는 임금이 일시에 대폭 하락하는 불이익을 입었고, 업무감축 등 적정한 대상조치가 강구되지 않은 점, 성과연급제를 전후하여 근로자에게 부여된 목표 수준이나 업무의 내용에 차이가 있었다고 보기 어려운 점 등에 비추어 보면 연령차별에 합리적 이유가 없다.

- '법적 정년 연장+임금체계 개편(임금피크제 포함)'이 시행되기 전 사안(정년유지형 임금피크제)
- 정년을 유지하면서 일정 연령 이상 근로자의 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 임금피크제 효력에 관한 판단기준을 제시한 최초 판결

## 2. 임금피크제

### [참고] 임금피크제 판결 사례

판결	임금피크제 효력	판단	임금피크제 유형
대법원 2023.6.15. 선고 2023다220875 판결	인정	<ul style="list-style-type: none"> <li>정년연장을 전제로 한 조치(정년연장에 따른 고령 근로자에 대한 인건비 부담을 완화하기 위해 이 사건 임금피크제를 도입할 합리적 이유와 필요성 인정)</li> <li>업무내용 변경이나 업무시간의 감축 등의 조치는 이루어지지 않음</li> </ul>	정년연장형
서울중앙지법 2023.5.11. 선 고 2020가합575036 판결	부정	<ul style="list-style-type: none"> <li>대법원 2017다292343 판결의 법리(정년유지형 임금피크제)는 '정년연장형 임금피크제' 에도 참고기준이 될 수 있음</li> <li>임금피크제는 연령을 이유로 근로자의 임금에 관하여 차등을 두는 경우</li> <li>임금피크제 시행으로 근무기간이 2년 늘어났음에도 만 55세 이후로 지급받을 수 있는 임금 총액은 오히려 삭감될 가능성이 크다는 점 고려</li> <li>업무량이나 업무강도 저감 등 불이익에 대한 보상조치 X</li> </ul>	정년연장형
서울중앙지법 2023.1.19. 선 고 2020가합604507 판결	인정	<ul style="list-style-type: none"> <li>정년연장에 연계하여 임금피크제가 실시되는 경우 정년연장 자체가 임금 삭감에 대응하는 가장 중요한 보상</li> <li>업무량이나 업무강도 등을 명시적으로 감소시키지 않았다는 사정만으로 임금피크제가 합리적인 이유 없는 연령차별에 해당한다 볼 수 없음</li> </ul>	정년연장형
서울중앙지법 2022.6.16. 선 고 2019가합592028 판결	인정	<ul style="list-style-type: none"> <li>관련 법령에서는 정년 60세 연장에 대응하여 일정 연령에 도달한 근로자들의 임금을 삭감하는 임금피크제와 같은 임금체계 개편을 이미 예정</li> <li>회사 인력구조 및 경영사정 등을 종합적으로 고려할 때 정년연장에 대응해 임금피크제 등을 실시함으로써 인건비를 절감할 절박한 필요가 있었다고 보임</li> <li>근로자들은 임금피크제 시행에도 불구하고 '임금 총액'의 측면에서 더 많은 액수를 지급받게 됨</li> <li>임금피크 대상 근로자들에 대한 급식통근비, 통신회원금, 의료비, 상조지원금, 복지포인트 등의 복리후생은 그대로 유지</li> <li>고용보험 임금피크제 지원금</li> <li>인사평가등급에 따른 성과보상금 정액 지급, '정년퇴직 후 재고용제도' 도입 등 임금 삭감에 대한 추가적인 보상 조치 마련</li> </ul>	정년연장형

### 3. 저성과자 해고

#### ▪ 서울고등법원 2024.3.22. 선고 2023나2024051 판결

사용자가 근무성적이나 근무능력이 불량하여 직무를 수행할 수 없는 경우에 해고할 수 있다고 정한 취업규칙 등에 따라 근로자를 해고한 경우, 사용자가 근로자의 근무성적이나 근무능력이 불량하다고 판단한 근거가 되는 평가가 공정하고 객관적인 기준에 따라 이루어진 것이어야 할 뿐 아니라, 근로자의 근무성적이나 근무능력이 다른 근로자에 비하여 상대적으로 낮은 정도를 넘어 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하고 향후에도 개선될 가능성을 인정하기 어렵다는 등 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인 경우에 한하여 해고의 정당성이 인정된다. 이때 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지는 근로자의 지위와 담당 업무의 내용, 그에 따라 요구되는 성과나 전문성의 정도, 근로자의 근무성적이나 근무능력이 부진한 정도와 기간, 사용자가 교육과 전환배치 등 근무성적이나 근무능력 개선을 위한 기회를 부여하였는지 여부, 개선의 기회가 부여된 이후 근로자의 근무성적이나 근무능력의 개선 여부, 근로자의 태도, 사업장의 여건 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 합리적으로 판단하여야 한다(대법원 2021.2.25. 선고 2018다253680 판결 등 참조).

근로자는 근무능력이 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하고 향후에도 개선될 가능성을 인정하기 어려워 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없는 경우에 해당한다고 봄이 타당하므로 이 사건 해고 처분에는 정당한 사유가 존재한다.

● 원심: 서울중앙지방법원 2023.5.18. 선고 2021가합544824 판결

● 근로자는 업무를 정상적으로 수행하기 위하여 필요한 기본적인 역량을 갖추지 못하였다고 보이고, 2016년도 이후부터 2020년도까지 일관되게 최하위, 최저점의 평가를 받았으며, 저성과자 프로그램에서도 개선의지와 성과를 보여주지 못함

● 근무시간 중 사적인 전화통화, 장기간 이석 행위 등 근로자의 근무태도 불량

● 저성과자 관리프로그램 중 불성실한 업무 태도: 보고서 미제출(1차), 개선 계획서만 제출하고 실질적인 개선 업무 미수행(2차)

● 회사가 부여한 업무 대부분 사실상 방치: 근로자의 업무수행 및 업무역량 향상에 대한 의지 부족으로 별다른 업무성과 달성 못함

● 근로자는 형식적으로 교육과정을 수료하였을 뿐 평가에서 인터넷상에 공개된 소스를 복사하는 등의 부정행위, 그렇지 않은 경우에는 몹시 저조한 성적

### 3. 저성과자 해고

#### ▪ 서울고등법원 2024.3.22. 선고 2023나2024051 판결

- 1차 저성과자 프로그램 대상 29명 중 대부분인 22명이 정상적으로 직무에 복귀, 2차 저성과자 프로그램의 대상으로 선정된 3명 중 근로자를 제외한 2명 정상 직무 복귀: 회사의 저성과자 프로그램 등은 저성과자의 역할을 향상시켜 직무에 적합한 인재로 육성하는데 적합하게 운영되어 온 것으로 보임
- 회사는 사내 공개채용제도(커리어 챌린지 제도)를 통해 근로자에게 타 부서 이동하여 계속 근무할 수 있는 기회를 부여, 근로자는 심사에서 역량 부족 및 역량 향상에 대한 의지 부족을 지적받으며 전부 탈락
- 회사는 저성과자 프로그램 시행 이후 실제로 이 사건 해고에 나아가기 전까지도 해고를 회피하기 위한 노력을 보임.: 근로자가 1, 2차 저성과자 프로그램 종료 심사에서 탈락하자 일정한 기간 직무부담을 완전히 면제받고 업무역량과 성과 향상에 전력을 다할 수 있도록 2개월 간 대기명령, 근로자의 테스트 통과를 위한 동료직원 지원 등에도 불구하고 계속된 매우 낮은 테스트 점수

#### ▪ 저성과자 해고 정당성 판단 기준: 대법원 2021. 2.25. 선고 2018다253680 판결, 대법원 2023.12.28. 선고 2021두33470 판결

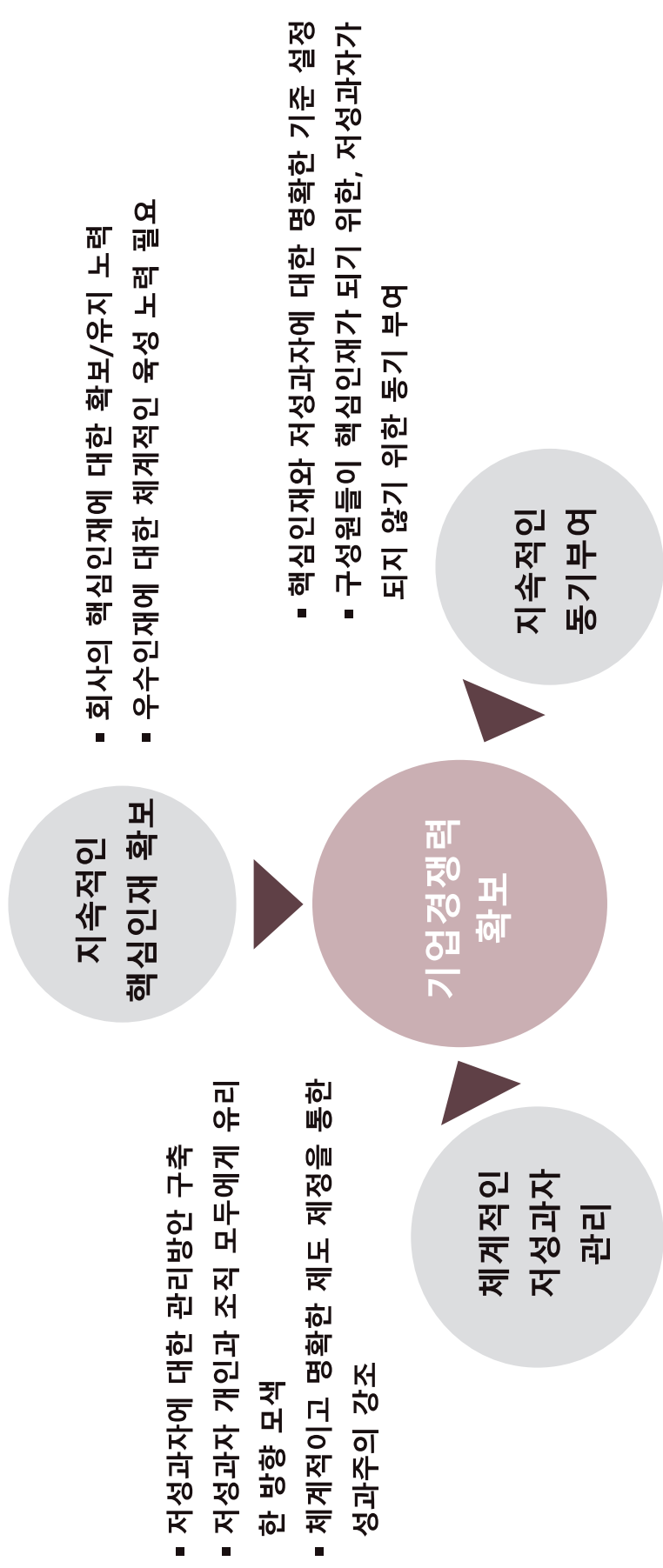
- 저성과자 판단 근거가 되는 평가의 공정성/객관성 확보
- 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도(근무성적, 능력이 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하고 향후에도 개선될 가능성을 인정하기 어려운 정도)
  - ① 근로자의 지위와 담당 업무의 내용, 그에 따라 요구되는 성과나 전문성의 정도
  - ② 근로자의 근무성적이나 근무능력이 부진한 정도와 기간
  - ③ 사용자가 교육과 전환배치 등 근무성적이나 근무능력 개선을 위한 기회를 부여하였는지 여부
  - ④ 개선의 기회가 부여된 이후 근로자의 근무성적이나 근무능력의 개선 여부, 근로자의 태도, 사업장의 여건 등 여러 사정을 종합적으로 고려, 합리적으로 판단



### 3. 저성과자 해고

#### 저성과자 관리 필요성

- ① 저성과자가 다른 구성원 및 조직에 미치는 영향과 관리방안의 부재로 인한 문제점은 결국 기업의 경쟁력 약화로 이어짐
- ② 핵심인재와 함께 저성과자 관리는 동일한 비중으로 관심을 가져야 함



### 3. 저성과자 해고

#### 저성과자 관리 Issue 및 과제

• 체계적인 저성과자 관리의 필요

• 저성과자 관리에 대한 법적  
정당성 확보 필요

• 저성과자 역량 개발 및 개선 기회  
부여를 통한 합리적이고 공정한  
성과주의 정착

▪ 저성과자 관리 기준(규정) 마련  
✓ 저성과자 관리 규정 마련  
✓ 저성과자 관리 매뉴얼 개발

▪ 저성과자 선정 기준 및 절차 마련  
▪ 실질적인 저성과자 육성 프로그램 운영  
▪ 저성과자 퇴출 기준 마련  
▪ 희망퇴직제, 전직지원프로그램 운영

▪ 원인분석 및 퇴출 외의 다양한 처방(직무  
변경, 부서재배치 등)  
▪ 코칭제도(멘토-멘티제도) 운영  
▪ 맞춤형 교육프로그램 운영

### 3. 저성과자 해고

#### 저성과자 관리 방안 마련

구분	내용
관리 방향	<ul style="list-style-type: none"> <li>역량개발접근법 + 퇴출접근법</li> </ul>
저성과자 정의	<ul style="list-style-type: none"> <li>기준 마련</li> </ul>
저성과자 선정 절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>선정 절차: ① 매년 인사평가 → ② 저성과자 대상자 선정(인사위원회 심의. 의결 및 CEO 승인) → ③ 대상자 통보 → ④ 대상자 교육 → ⑤ 평가 불량자에 대한 인사 조치(인사위원회 의결 및 CEO 승인)</li> <li>부서장 면담 강화, 사전예고제 시행</li> <li>2년 연속 또는 3년간 일정 하위등급자를 pool로 구성</li> </ul>
저성과자 육성	<ul style="list-style-type: none"> <li>저성과 원인 진단</li> <li>전담 코치 지정(내부 고참 인력 활용)</li> <li>교육과정 신설 또는 맞춤형교육 시행(교육기간 3개월 이상)</li> <li>원인 진단에 따른 직무변경, 부서재배치 방안/절차 마련</li> </ul>
저성과자 퇴출	<ul style="list-style-type: none"> <li>퇴출 기준 마련</li> <li>희망퇴직, 전직지원프로그램 도입 검토</li> </ul>
규정	<ul style="list-style-type: none"> <li>저성과자 관리 및 운영기준 제정</li> </ul>
기타	<ul style="list-style-type: none"> <li>퇴출 근거규정 명시</li> <li>평가결과 고지 및 개선 지시</li> <li>개선 기회 제공</li> <li>관련 규정 공지 및 직원 동의 절차 진행을 통한 수용성 제고</li> </ul>

# 4. 비정규직 차별

## 붙임 1 금융기관 기획감독 결과 주요내용

- 감독 개요
  - 전국 6개 고용노동청, 2~10월 동안 금융기관 14개소 기획감독 실시
    - \* 총 14개소(은행 5개소, 증권 5개소, 생명보험 3개소, 손해보험 1개소)
  - 12개소 사업장에서 62건의 노동관계법 위반사항 적발

계	은행(5)				보험사(4)			
	위반 사업장 건수	적발 건수	위반 사업장 건수	적발 건수	위반 사업장 건수	적발 건수	위반 사업장 건수	적발 건수
12	5	41	5	13	2	8		

- 은행·증권사는 10개소 모두 차별적 처우, 금품 미지급 등 위반 사항 적발
  - (위반 사업장, 건수) 5개소, 41건
  - (차별적 처우) 4개소, 4건 **1,120명, 21억원 미지급**
  - (금품 미지급 등) 3개소, 11건 **461명, 2.1억원 미지급**
  - (위반 사업장, 건수) 5개소, 13건
  - (차별적 처우) 3개소, 3건 **95명, 5천만원 미지급**
  - (금품 미지급 등) 1개소, 1건 **72명, 1.9억원 미지급**
  - (위반 사업장, 건수) 2개소, 8건
  - (차별적 처우) 없음
  - (금품 미지급 등) 없음

## □ 주요 위반 내용

- ① 불합리한 차별 7개소, 단시간 근로자 등에 대한 중식·교통보조비 및 상여금 등 차별처우 적발 **시정지시: 1,215명, 21.6억원**

(00은행) 보충서관리, 압류관리 업무를 담당하는 기간제 통상근로자(1일 8시간 근로)에게는 중식비(월20만원), 교통보조비(월10만원) 지급하면서 유사 업무를 수행하는 단시간 근로자(1일 7.5시간)에게는 중식비, 교통보조비 미지급
(△△은행) 은행이 직접 고용한 운전직 근로자에게 통상임금의 100%에 해당하는 특별상여금을 지급하면서 운전직 파견근로자에게는 월 40만원 특별상여금 지급
(△△은행) 계약직 운용지침으로 기간제·단시간 근로자만 출근시간을 영업시간 10분 전으로 규정 <b>시정지시: 규정 개정</b> * 규정상 차별문구 존재
(□□증권) 정규직 근로자에게는 추석 명절귀성비로 60만원을 지급하면서, 육아휴직 대체인로자 등 단시간 근로자(1일 6~7시간)에게는 명절귀성비 미지급
(▲▲증권) 영업점 상담창구에서 근무하는 정규직 근로자에게는 상여금을 기본급의 70% 지급하면서, 유사 업무를 수행하는 기간제 근로자에게는 연봉액의 24.5~27.3%로 상여금 지급

## 붙임 1 저축은행 기획 감독 결과 주요내용

- 감독 개요
  - (대상) 저축은행(26개소), 카드사(5개소), 신용정보(4개소) 등 총 35개소
  - (내용) 비정규직 근로자의 차별·금품 미지급, 육아휴직 부여·임신 근로자 시간 외 근로 등 육아지원 위반 중점 점검(1~3월)

## □ 감독 결과

### (1) 주요 위반 내용

- (총괄) 34개소 사업장에서 185건의 노동관계법 위반사항 적발

계	차별적 처우	금품 미지급	육아지원 위반	기타
34개소 185건	13개소, 14건 (32백만원)	25개소, 50건 (454백만원)	14개소, 18건 (성희롱 등)	32개소, 103건

- (불합리한 차별) 13개소, 기간제 근로자 등에 대한 중식대·자기계발비 등 차별적 처우 14건 적발 **291명, 32백만원**

\* 저축은행 10개소, 카드사 2개소, 신용정보 1개소

### ① 저축은행

- 건강검진·사내대출·학자금 등 지원 제외: 대출업무 담당하는 정규직에게는 학자금·의료비·사내대출 지원하나 기간제근로자는 지원 대상에서 제외
- 자기계발비·생일축하금 등 차별: 기업 여신 영업업무 정규직에게는 자기계발비(월 20만원), 생일축하금(10만원), 근로자의 날(10만원) 수당 지급하나, 단시간 근로자(7시간)에게는 미지급
- 복지카드 등 차별: 비서 업무를 수행하는 직점고용 근로자에게는 복지카드(연 50만원), 명절선물비(25만원)를 지급하나, 파견근로자에게는 미지급
- 중식대 차등: 사무보조 정규직에게는 월 20만원, 기간제에게는 월 15만원 지급

### ② 카드사

- 식대·명절 포인트 차등: 정규직에게는 중식대 월 31만원 지급하나 기간제에게는 월 25만원 지급, 운전업무를 수행하는 직점고용 근로자에게는 7만원의 명절 포인트를 지급하나 파견근로자에게는 6만원 명절포인트 지급

### ③ 신용정보회사

- 건강검진: IT 유지보수를 하는 정규직은 건강검진 지원하나 기간제근로자는 제외

## 4. 비정규직 차별

### ▪ 차별 예방 및 자율 개선 가이드라인(고용노동부, 2023.12.)

- ① 사용자는 기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견 근로자라는 이유로 임금, 정기적으로 지급되는 상여금, 경영성과에 따른 성과급, 그 밖의 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자\*와 비교하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.
  - \* ▲기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자
  - ▲단시간 근로자는 통상근로자
  - ▲파견 근로자는 사용자업무 직접고용 근로자

- ② 사용자는 근로의 내용과 관계없이 지급하는 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 대하여는 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사한 업무의 수행 여부와 관계없이 차별적 처우를 하지 않도록 적극 노력한다.

- ③ 사용자는 노동조합과 단체협약을 체결하는 경우에 비정규직 근로자에 대한 차별적 처우가 발생하지 않도록 한다.

- ④ 사용자는 비정규직 근로자가 차별적 처우에 대한 시정을 신청함을 이유로 해고, 근로계약 갱신 거절, 그 밖의 불리한 처우를 하지 않는다.

⑤ 단시간 근로자의 근로조건은 「근로기준법」 제18조에 따라 **시간비례원칙**이 적용되므로, 임금이나 분할 가능한 근로조건을 통상근로자의 근로시간에 비례하여 적용하는 것은 합리적 이유가 있는 처우로 인정될 수 있다.

⑥ **파견 근로자**의 경우, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조는 **파견사업주** 뿐만 아니라 **사용사업주**에게도 임금 등의 영역에 있어 차별적 처우를 금지하고 있다. 이러한 의무 준수를 위해 사용자업무주는 파견사업주에게 사업 내 파견 근로자와 같은 종류 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 대한 **정보제공 의무를 이행하고 차별이 발생하지 않도록 해야 한다.**

근로의 내용과 관계없는 근로조건 및 복리후생 등에 대하여는 차별적 처우를 하지 않도록 적극 권고합니다.

개선필요 1		개선필요 2		개선필요 3	
<b>식비</b>		<b>교통보조비</b>		<b>위험수당</b>	
무기계약 근로자	기간제 근로자	통상 근로자	단시간 근로자	직접고용 근로자	파견 근로자
지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급

## 4. 비정규직 차별

- 차별 예방 및 자율 개선 가이드라인(고용노동부, 2023.12.)



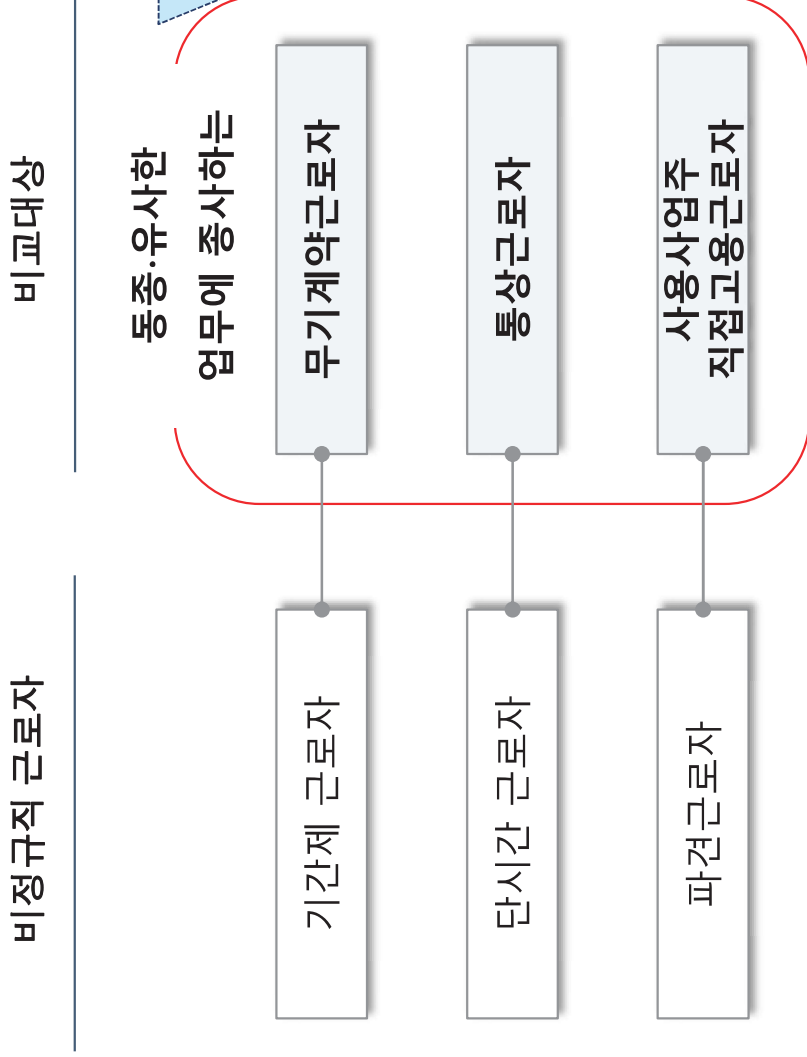
### 참고 1 차별 예방 자율점검표

구분	문항	구분 O = 그렇다 ▲ = 아니다	
1. 고용형태를 이유로 차별적 처우를 하지 않도록 하고, 차이가 있는 경우 합리적 이유가 있는지, 과도하지 않은지 점검한다.			
임금	1. 기간제·단시간·파견 근로자와 정규직 근로자 간 임금의 차이가 있는가?	○	확인 필요
	2. 차이가 있다면, 근로자의 근속연수, 경력 등을 반영하는가?	▲	확인 필요
	3. 차이가 있다면, 근로자의 능력, 경험, 업무 내용 등을 반영하는가?	○	확인 필요
	4. 차이가 있다면, 근로자의 업무성과, 실적 등을 반영하는가?	▲	확인 필요
정기상여금	1. 기간제·단시간·파견 근로자와 정규직 근로자 간 정기상여금의 차이가 있는가?	○	확인 필요
	2. 차이가 있다면, 근로자의 업무량·내용 등 객관적 기준에 따라 지급하고 있는가?	▲	확인 필요
경영상과금	1. 기간제·단시간·파견 근로자와 정규직 근로자 간 경영상과금의 차이가 있는가?	○	확인 필요
	2. 차이가 있다면, 근로자의 직업성과, 능력, 기여도 등을 고려하여 합리적 범위 내에서 지급하고 있는가?	▲	확인 필요

구분	지급	미지급 또는 차등 지급
II. 근로내용과 관계없이 지급하는 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 대하여는 특별한 사정이 없는 한 동종·유사한 업무의 수행 여부와 관계없이 차별적 처우를 하지 않도록 적극 노력한다.		
식대	○	▲(확인 필요)
교통보조비	○	▲(확인 필요)
경조사비/경조휴가	○	▲(확인 필요)
출산·보육·가족수당	○	▲(확인 필요)
상병휴가/상병휴직	○	▲(확인 필요)
건강진단비	○	▲(확인 필요)
교육훈련	○	▲(확인 필요)
복지포인트 등	○	▲(확인 필요)
사내·사외시설 이용	○	▲(확인 필요)

## 4. 비정규직 차별

### 비정규직 차별금지: 비교대상



### 동종·유사업무에 대한 판단기준

- 직종·직무 및 작업내용이 동일성·유사성을 가진 것을 말함
  - ①업무의 내용 및 종류, ②업무의 수행방법, ③작업조건, ④상호대체 가능성 등을 종합 고려하여 판단함
- <동종·유사업무로 판단될 가능성 高>**
- 업무가 동일하지 않더라도 주된 업무 또는 중심적인 업무를 기준으로 핵심요소에서 본질적 차이가 없는 경우
  - 취업규칙 및 근로계약의 명시된 업무내용은 다르지만 실제 수행업무가 일치하는 경우
  - 비교대상근로자와 같은 작업조에 편성되거나 교대제로 근로하거나 상호 업무대체를 하는 관계에 있는 경우

## 4. 비정규직 차별

### ■ 비정규직 차별금지: 차별의 합리적 이유

합리적 이유	비고
근속기간, 단기고용 특성	• 장기근속수당, 승진, 개인연금지원금
채용조건, 기준, 방법, 절차	• 임금결정요소, 업무수행 관련성(ex. 학력, 경력) • 단순한 채용 절차와 방법의 차이만은 합리성 불인정
업무 범위, 권한, 책임	• 직책수당, 직급수당
사용 목적	• 수습, 시용, 인턴, 직업훈련
노동생산성	• 성과급, 개인평가
임금 및 근로조건 결정 요소	• 직무, 능력, 기능, 기술, 자격, 경력, 학력, 근속연수, 책임, 업적, 실적 등
근로시간 비례 적용	• 임금 및 분할 가능한 근로조건
단체협약 적용 대상	• 조직대상 여부, 노조법상 일반적 구속력 적용
은혜적, 복리후생 목적	• 동일 적용 원칙



## 5. 불법파견

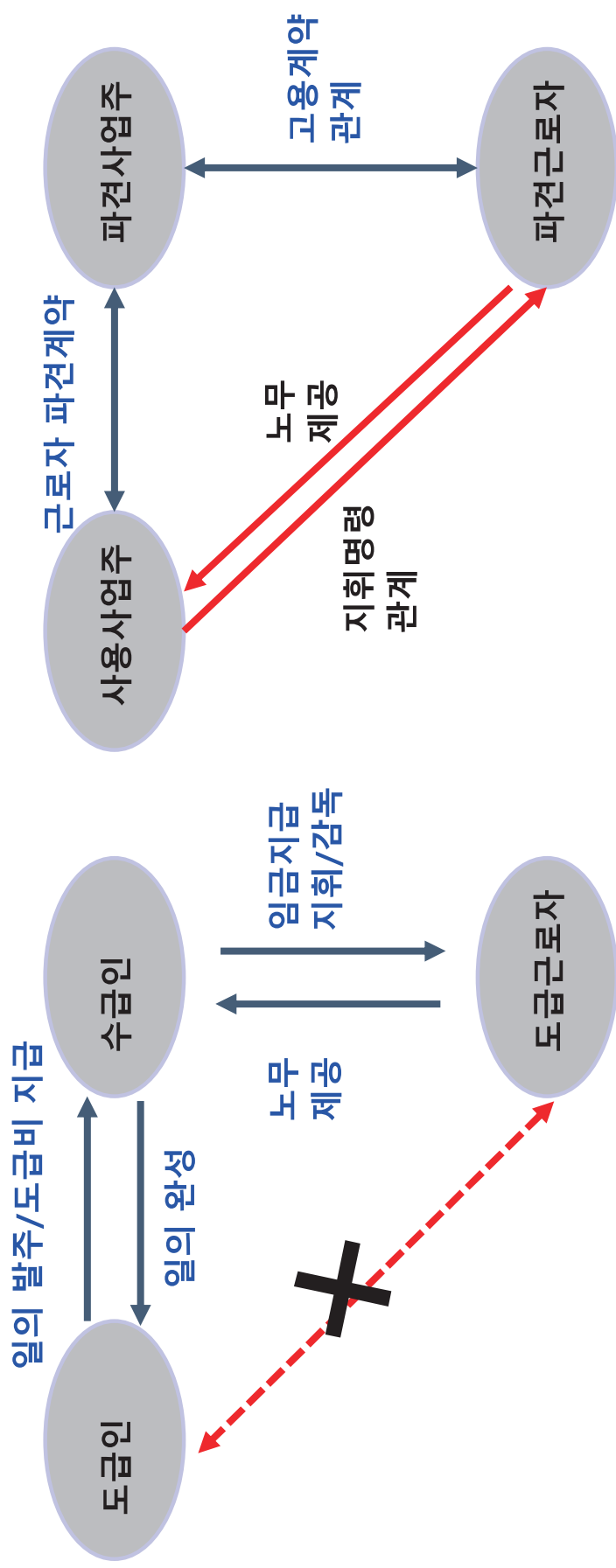
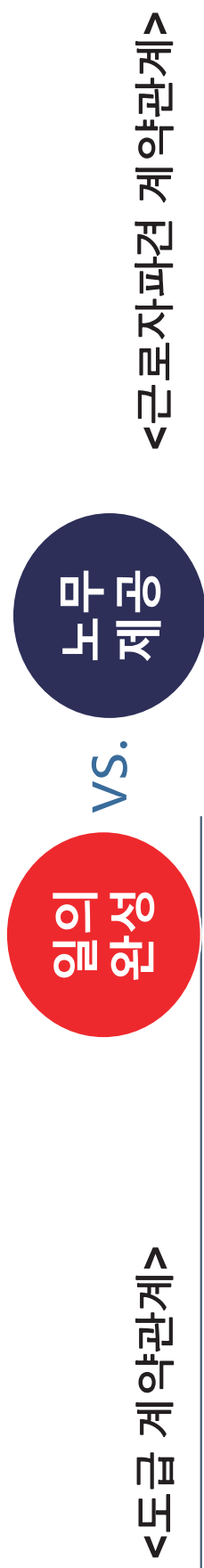
### ▪ 대법원 2024.3.12. 선고 2019다29013·29020·29037·29044 판결

원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 구 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2006.12.21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 파견법'이라고 한다)의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 그 근로자에 대하여 직·간접적으로 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 그 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 한정되고 그 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다(대법원 2015.2.26. 선고 2010다106436 판결 등 참조).

- 사내협력업체의 근로자들은 회사 00공장의 냉연강판 등 생산과정의 일부라 볼 수 있는 공정에서 비교적 단순하고 반복적인 작업을 수행하면서 회사로부터 작업수행에 관한 지시나 감독을 받음. 회사는 상세한 내용의 작업표준 등을 작성하여 사내협력업체에 교부, 사내협력업체 근로자들은 회사가 정해주는 작업방법, 작업내용, 작업속도, 작업장소를 위반하거나 임의로 변경하여 업무를 수행할 수 없었음
- 사내협력업체 근로자들이 수행한 업무는 00공장의 냉연강판 등 생산과정의 흐름과 연동되어 함께 작업이 진행되어야 할 필요가 있고, 사내협력업체 근로자들의 업무시간과 휴게시간이 회사 근로자들과 동일하게 정해지는 등 각 공정별로 회사 근로자들과 사내협력업체 근로자들은 사실상 하나의 작업집단을 이루었다고 평가할 수 있음
- 회사는 사내협력업체 근로자들의 인사, 근태상황에 상당한 영향력을 행사한 것으로 보이고, 사내협력업체가 폐업하고 새로운 사내협력업체가 도급계약을 체결하여 업무를 하는 경우에도 실질적인 작업 내용의 변경 없이 기존 근로자를 승계하여 기존업무를 그대로 수행하는 등 사내협력업체가 소속 근로자들에게 업무배치권을 실질적으로 행사하였다고 보기 어려움
- 사내협력업체들은 해당 도급업무에 관한 전문성과 기술력이나 업무수행에 필요한 물적 시설과 고정자산을 갖추지 않은 채, 회사 00공장에서만 사업을 영위하였고, 그 대부분은 회사와의 용역도급계약을 위하여 설립되었다가 그 계약이 해지된 후에는 곧바로 폐업함

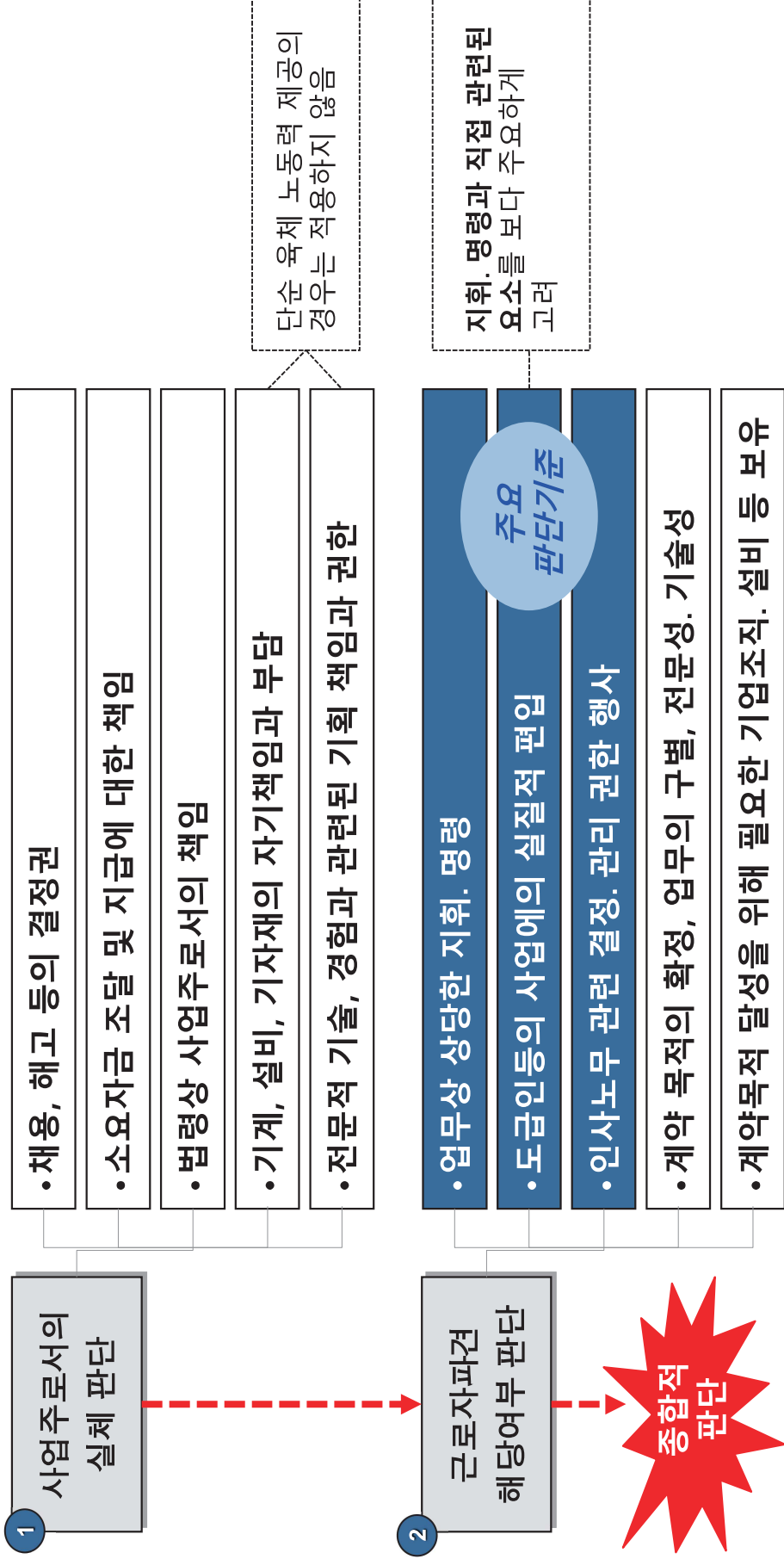
## 5. 불법파견

- 도급과 파견 구분



## 5. 불법파견

- 도급과 근로자파견의 판단기준 (2019.12.30. 노동부 지침 개정)



## 5. 불법파견

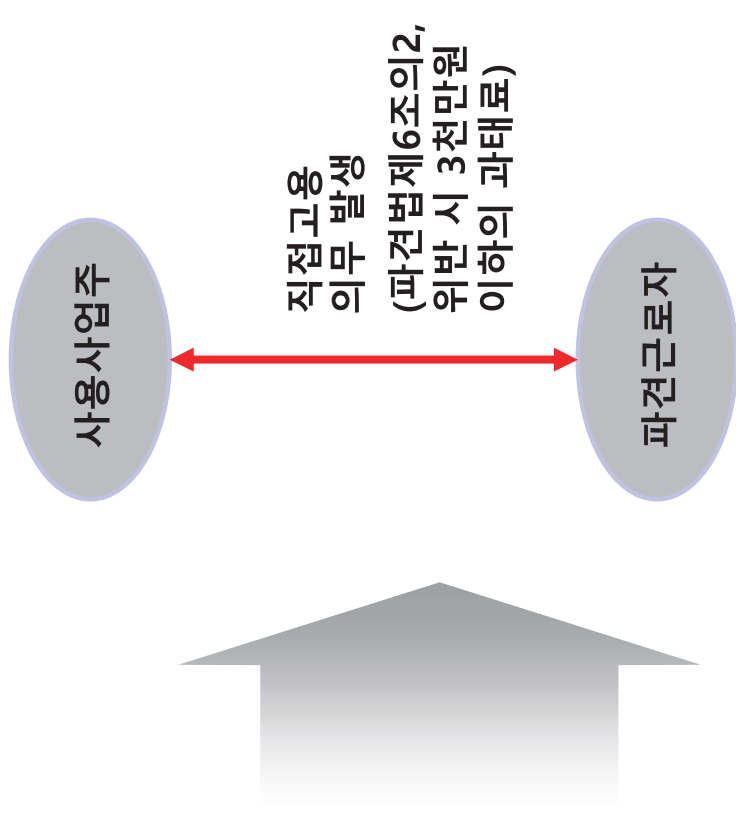
- 불법파견 책임

### <불법 파견>

1) 무허가 파견

2) 대상 외 업무 파견

3) 사용기간을 초과한 파견

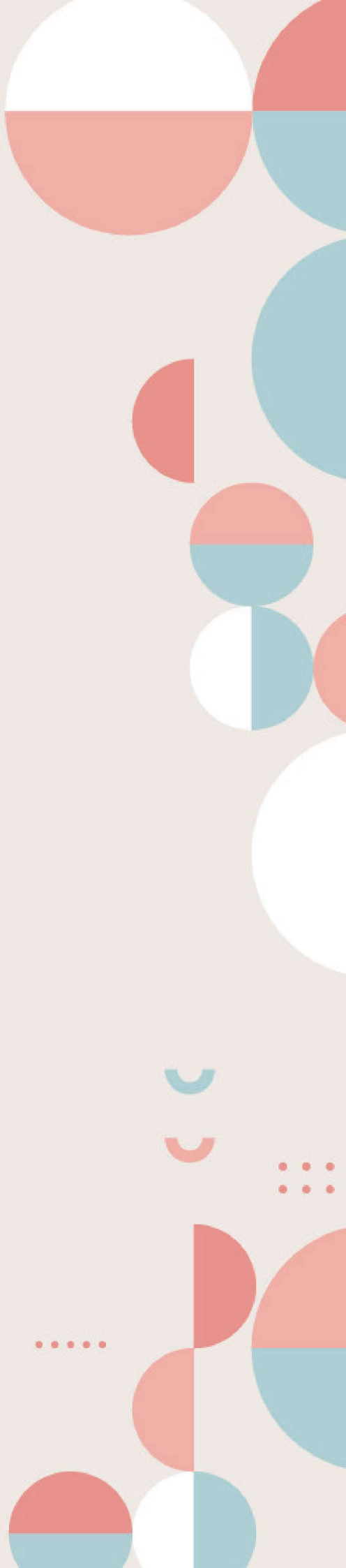


**수고하셨습니다!**



2024년 상반기 노무법인 유앤 정기 세미나

**16:00 ~ 16:10 휴식시간 입니다.**



# 중대재해처벌법 판례 동향 및 기업의 대응방안

신 홍 교 (노무법인 유엔 파트너 노무사)

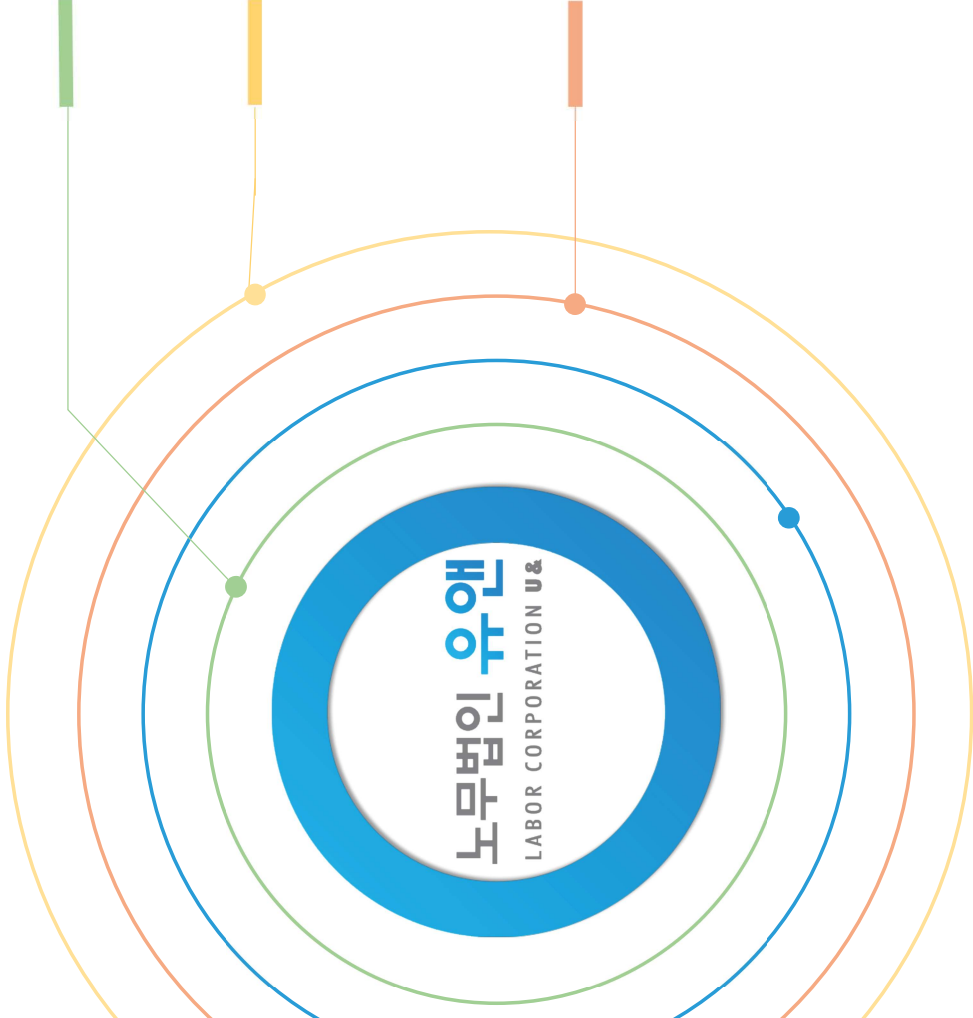
## I. 중대재해처벌법 판례동향

### II. 중대재해란?

1. 중대재해의 종류 및 의미
2. 중대재해처벌법의 목적 및 적용

### III. 중대재해처벌법 세부내용

1. 중대산업재해
2. 안전보건관리체계 구축 등





## I. 중대재해 판례동향

# 중대재해처벌법 처벌동향

## • 1호 온유파트너스: 건설현장 근로자 추락사고



- 건설공사 도급업자(원청)의 대표이사/ 징역 1년 6월에 3년간 집행유예('23. 4. 6)
- 원청의 현장소장/징역 8월에 2년간 집행유예.
- 원청의 현장안전관리자/벌금 500만원.
- 원청업체/벌금 3,000만원.
- 공사수급업자(하청)의 현장소장/징역 8월에 2년간 집행유예.
- 하청업체/벌금 1,000만원

## • 2호 한국제강: 근로자 방열판 압사사고



- 대표이사/ 징역 1년 법정구속 ('23. 4. 23)
- 원청 벌금 1억원
- 하청 대표이사/징역 6월에 2년간 집행유예.
- 하청업체/벌금 2,000만원

## 중대재해처벌법 처벌동향

### • 3호 시너지건설: 건설현장 철근낙하사고



- 건설공사 도급업자(원청)의 대표이사/ 징역 1년 6월에 3년간 집행유예('23. 6. 23)
- 원청의 현장소장/징역 6월에 2년간 집행유예. 교육40시간
- 원청업체/벌금 5,000만원.
- 공사수급업자(하청)의 대표이사/징역 6월에 2년간 집행유예. 교육40시간
- 하청업체/벌금 700만원

### • 4호 만덕건설: 굴착기 협착사고



- 건설공사 도급업자(원청)의 대표이사/ 징역 1년에 2년간 집행유예('23. 8. 2 5)  
, 사회봉사 4 0 시간
  - 원청의 현장소장/징역 1 0 월에 2년간 집행유예. 사회봉사 40시간
  - 원청업체/벌금 5,000만원.
  - 공사수급업자(하청)의 대표이사/징역 1 0 월에 2년간 집행유예. 사회봉사 40시간
  - 하청업체/벌금 1 , 0 0 0 만원
- ※ 안전보건관리체계의 실질적인 운영상 문제에 대해 판결 ( 예산 / 목표 / 운영 )

## ※ 주요 체크포인트

### 1. 고용노동부 수사시 증거법 주요 위반현황

구분	조항 내용	백분율(위반건수*)
시행령 제4조 (안전보건 관리체계 구축 및 이행조치)	제1호	안전보건 목표, 경영방침 설정 35.3% (12)
	제2호	안전보건 총괄 전담조직 11.8% (4)
	제3호	위험성평가 및 필요한 조치 82.4% (28)
	제4호	안전보건 예산편성 44.1% (15)
	제5호	안전보건관리책임자 등에 대한 평가 58.8% (20)
	제6호	안전보건 전문인력배치 14.7% (5)
	제7호	종사자 의견청취 절차 41.2% (14)
	제8호	비상대응매뉴얼 마련 및 점검 50% (17)
	제9호	도급, 용역, 위탁시 조치 26.5% (9)
	시행령 제5조 제1호	의무이행여부 점검, 결과청취 5.9% (2)

\* 하나의 사안에 대해 위반조항이 2개이상 중복된 경우 존재  
 \*\* '23.1.26. 고용노동부 주관 토론회 통계자료 발제·수정

### 2. 검찰 기소관련 조항별 준수현황 파악

- \* 안전보건 관리/감독 기능
  - 총괄조직의 실제화, 유해/위험요인 확인 및 개선, 수급인 안전보건 조치능력 평가/관리 등
- \* 경영책임 주체
- \* 안전보건관리체계의 실질적 기능(목표/예산 수립 등)

## II. 중대재해란?

## 1. 중대재해의 종류 및 의미

### 중대재해처벌법상 중대산업재해

- 산업안전보건법에 따른 산업재해 중 아래의 어느 하나에 해당하는 결과를 야기한 재해(제2조 제2호)
  - 사망자가 **1명** 이상 발생
  - 동일한 사고로 **6개월 이상** 치료가 필요한 부상자가 **2명** 이상 발생
  - 동일한 유해요인으로 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 **1년 이내에 3명** 이상 발생한 경우

### 비교

### 산업안전보건법상 중대산업재해

- 산업안전보건법 제2조 제2호, 동법 시행규칙 제3조
  - 사망자가 **1명** 이상 발생한 재해
  - **3개월 이상의** 요양이 필요한 부상자가 동시에 **2명 이상** 발생한 재해
  - 부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 **10명 이상** 발생한 재해

## 1. 중대재해의 종류 및 의미

### 중대재해처벌법상 중대시 민제해

- 특정 원료 또는 제조물, 공중이용시설 또는 공공교통수단의 설계, 제조, 설치, 관리상의 결함을 원인으로 발생한 재해로써 아래의 어느 하나에 해당하는 결과를 야기한 재해(제2조 제3호)
  - 사망자가 1명 이상 발생
  - 동일한 사고로 2개월 이상 치료가 필요한 부상자가 10명 이상 발생
  - 동일한 사고로 3개월 이상 치료가 필요한 질병자가 10명 이상 발생

### 비교

### 제조물책임법상 제조물 책임

- 제조물의 결함(제조, 설계, 표시상 결함)으로 인한 피해자에게 부담하는 손해배상 책임
- 제조물의 결함을 알면서도 필요한 조치를 취하지 않은 경우에는 손해의 3배 이하의 범위에서 배상 책임 부담

## ※ 중대재해처벌법, 현행 산업안전보건법과의 비교

중대재해처벌법		산업안전보건법	
<ul style="list-style-type: none"> <li>시민(이용자 등)과 종사자(근로자, 노무제공자 등)의 생명과 신체 보호</li> <li>포괄적 위험 방지 의무 부여</li> <li>실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 시설, 장비, 장소</li> <li>경영책임자 등(사업을 총괄하는 대표자 또는 이에 준하는 지위에 있는 사람)</li> <li>사망사고 : 1년 이상 징역 또는 10억원 이하 벌금 (병과 가능)</li> <li>부상사고 등 : 7년 이하 징역 또는 1억원 이하 벌금</li> <li>사망사고 : 50억 이하의 벌금</li> <li>부상사고 등 : 10억원 이하의 벌금</li> <li>손해액의 5배 이하 범위내 배상 책임</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로자의 안전 및 보건을 유지·증진</li> <li>구체적이며 명시적 안전·보건 조치 의무 부여 (산업안전보건기준)</li> <li>도급인의 사업장 전체 및 제공·지정하는 장소로서 지배·관리하는 장소(21개)</li> <li>주로 안전보건관리책임자</li> <li>사망사고 : 7년 이하 징역 또는 1억원 이하 벌금</li> <li>부상사고 등 : 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금</li> <li>사망사고 : 10억원 이하의 벌금</li> <li>그 외 위반 : 5,000만원 이하의 벌금</li> <li>없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>안전 의무 범위 (의무 강화)</li> <li>도급사업 책임범위 (범위 확대)</li> <li>처벌 대상 (중심 이동)</li> <li>개인 처벌 기준 (처벌 강화)</li> <li>법인 처벌 기준 (처벌 강화)</li> <li>징벌적 손해배상 (신설)</li> </ul>	



## 2. 중대재해처벌법의 목적 및 적용

### 중대재해 처벌법의 목적

- 중대재해처벌법은 경영책임자 등에게 종사자와 시민의 생명/신체 보호를 위해 안전보건 확보 의무 사항을 계획/이행/점검하도록 하고 이를 위반할 경우 형사/행정/민사적 책임을 부과
- 안전보건관리체계 구축·이행 등 안전보건 확보의무를 위반하여 인명피해를 발생 하게 한 경영책임자 등을 처벌함으로써 중대재해를 예방하고 시민과 종사자의 생명과 신체를 보호



1) 다만, 법인 또는 기관이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.(중대재해처벌법 제 11조, 단서)  
 2) 사업주 또는 경영책임자등이 고의 또는 중대과실로 안전 및 보건확보 의무를 위반하여 중대재해를 발3생하게한 경우(동법 제 16조 1항)

## 2. 중대재해처벌법의 목적 및 적용

### 종사자, 사업주, 경영책임자란?

#### (1) 중대재해처벌법상 "종사자"란?

가. 「근로기준법」상의 근로자

나. 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자

다. 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에는 각 단계의 수급인 및 수급인과 가목 또는 나목의 관계가 있는 자

#### (2) 중대재해처벌법상 "사업주"란?

"사업주"란 자신의 사업을 영위하는 자, 타인의 노무를 제공받아 사업을 하는 자를 말한다.

- 중대재해처벌법이 산업안전보건법과 달리 제반 의무를 개인으로서의 사업주와 경영책임자등에게 부과 하고 개인사업주가 아닌 사업주를 경영책임자등과 구분하여 법인 또는 기관으로 표현하고 있는 점에 비추어 볼 때 중대재해처벌법 제3조 이하에서 규정하는 사업주는 행위자로서 개인사업주만을 의미함

## 2. 중대재해처벌법의 목적 및 적용

### 종사자, 사업주, 경영책임자란?

#### (3) 중대재해처벌법상 “경영책임자 등”이란?

가. 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람  
 나. 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업의 장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정된 공공기관의 장

- 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람이란?
  - 대외적으로 해당 사업을 대표하고 대내적으로 해당 사업의 사무를 총괄하여 집행할 권한과 책임이 있는 사람
  - 다만 ‘형식상’의 직위나 명칭에 관계없이 ‘실질적’으로 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람이 안전보건 확보의무 이행에 관한 최종적인 의사결정권을 가진다고 볼 수 있는 경우에는 그가 경영책임자에 해당
  - 따라서 해당 사업에서의 ①직무 ②책임과 권한 및 ③기업의 의사결정 구조 등을 종합적으로 고려하여 최종적으로 경영책임자 등에 해당하는지를 판단

## 2. 중대재해처벌법의 목적 및 적용

### 종사자, 사업주, 경영책임자란?

#### (3) 중대재해처벌법상 “경영책임자 등”이란?

가. 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람

나. 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업의 장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정된 공공기관의 장

- 이에 준하는 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람이란?
  - 사업 또는 사업장 전반의 안전 및 보건에 관한 조직 · 인력 · 예산 등에 관하여 대표이사 등 경영책임자에 준하여 총괄하는 권한과 책임을 가지는 등 최종 결정권을 가진 사람을 의미
  - 따라서 안전보건 업무를 전담하는 최고책임자라 하더라도 사업 경영대표자 등으로부터 사업 또는 사업장 전반의 안전보건에 관한 조직 인력 예산에 관한 총괄 관리 및 최종 의사결정권을 위임받은 경우로 평가될 수 있는 경우가 아니라면 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람으로 볼 수 없음

## 2. 중대재해처벌법의 목적 및 적용

### 적용범위 및 적용시기

법 제3조(적용범위) 상시 근로자가 5명 미만인 사업 또는 사업장의 사업주(개인사업주에 한정한다. 이하 같다) 또는 경영책임자등에게는 이 장의 규정을 적용하지 아니한다.

- **중대산업재해는 원칙적으로 상시 근로자가 5명 이상인 사업 또는 사업장의 경영책임자등(개인사업주를 포함함)에게 적용됨**

법 부칙 제1조(시행일) ① 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 이 법 시행 당시 개인사업자 또는 상시 근로자가 50명 미만인 사업또는 사업장(건설업의 경우에는 공사금액 50억원 미만의 공사)에 대해서는 공포 후 3년이 경과한 날부터 시행한다.

- 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날인 2022. 1. 27.부터 시행함
- 다만, ①개인사업주, ②상시 근로자가 50명 미만인 사업 또는 사업장과 ③ 건설업의 공사금액이 50억원 미만의 공사에 대해서는 공포 후 3년이 경과한 2024. 1. 27. 부터 시행함

## Ⅲ. 중대재해처벌법의 세부내용

## 1. 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치(법 제4조 제1항 제1호)

### “안전보건관리체계의 구축 및 그 이행”의 의의

법 제4조 제1항 제1호 : 사업주 또는 경영책임자들은 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치에 따른 조치를 하여야 한다.

- “안전보건관리체계의 구축 및 그 이행”이란 근로자를 비롯한 모든 일하는 사람의 안전과 건강을 보호하기 위해 기업 스스로 유해 하거나 위험한 요인을 파악하여 제거 대체 및 통제 방안을 마련 이행하며 이를 지속적으로 개선하는 일련의 활동을 의미

산업안전보건법 상  
안전보건관리체제

VS

중대재해처벌법 상  
안전보건관리체계

“체제”는 사업장의 안전보건관리에 관여하는 조직의 구성과 역할을 규정할 때 사용하는 용어

“체계”는 조직 구성과 역할을 넘어서 사업장의 안전보건 전반의 운영 또는 경영을 정할 때 사용하는 용어

- 따라서 중대재해처벌법이 개인사업주 또는 경영책임자들에게 요구 하는 바는 단순히 조직의 구성과 역할 분담을 정하라는 의미에 한정되는 것이 아니라 **총사자의 안전과 보건이 유지되고 증진될 수 있도록 사업 전반을 운영하라는 의미**로 이해
- 중대재해처벌법 시행령에서는 그 내용을 9가지로 구성

## ◆ 안전보건목표와 경영방침의 설정(시행령 제4조 제1호)

### 시행령의 내용 및 의미

시행령 제4조 제1호 : 사업 또는 사업장의 안전·보건에 관한 목표와 경영방침을 설정할 것

• 시행령 제4조 제1호는 “사업 및 각 사업장의 안전보건에 관한 목표와 경영방침을 설정할 것”을 규정함

- 첫째, 사업특성과 안전보건 여건을 반영한 안전보건 성과목표를 설정하고, ‘안전보건 증진·유지’를 핵심적인 경영 방침으로 설정하여야 할 것
  - ❖ 고용노동부 - (i) 최종적인 성과목표, (ii) 세부 목표(이행 여부를 평가할 수 있는 지표 설정), (iii) 구체적 추진전략 유무를 점검기준으로 제시함
- 둘째, 설정된 성과목표 및 경영방침을 사업장의 전 구성원이 인지할 수 있도록 지속적으로 홍보·전파하고, 주요 업무관계자(하청업체, 파견업체, 고객 등)에게도 경영방침을 전파할 필요가 있음.
  - ❖ 경영방침을 담은 문서를 회사 내부망 등에 게시하여 언제나 확인할 수 있도록 하는 조치 등 강구 필요



### ◆ 안전 및 보건에 관한 전담 조직(시행령 제4조 제2호)

#### 시행령의 내용 및 의미

시행령 제4조 제2호 : 「산업안전보건법」 제17조부터 제19조까지 및 제22조에 따라 두어야 하는 인력이 총 3명 이상이고 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장인 경우에는 **안전·보건에 관한 업무를 총괄·관리하는 전담 조직을 둘 것**. 이 경우 나목에 해당하지 않던 건설사업자가 나목에 해당하게 된 경우에는 공시한 연도의 다음 연도 1월 1일까지 해당 조직을 두어야 한다.

가. 상시근로자 수가 500명 이상인 사업 또는 사업장

나. 「건설산업기본법」 제8조 및 같은 법 시행령 별표 1에 따른 토목건축공사업에 대해 같은 법 제23조에 따라 평가하여 공시된 시공능력의 순위가 상위 200위 이내인 건설사업자

- **시행령 제4조 제2호는 중대재해처벌법상 안전보건관리체계의 구축의 일환으로 안전보건에 관한 업무를 총괄·관리하는 전담하는 조직(이하 "안전보건 전담조직")을 둘 것을 규정함(상시근로자수 500명 이상인 사업 또는 사업장이거나 상위 200위 이내 건설회사의 경우)**
- **중대재해처벌법령의 문언 및 입법취지, 고용노동부의 「2021.8.2.자 H사 근로감독 보도자료」 등을 종합하면, 안전보건 전담조직은 아래 요건을 갖추어야 할 것으로 사료됨**
  - ① 회사의 안전보건에 관한 업무를 총괄하고 전적인 책임 하에 관리(조직적인 측면에서의 전담성)
  - ② 원칙적으로 안전보건에 관한 업무만을 담당(업무내용 측면에서의 전담성)
  - ③ 안전보건에 관한 전문성을 갖춘 직원들로 구성(인적구성 측면에서의 전담성)

## ◆ 유해·위험요인 관리(시행령 제4조 제3호 및 단서)

### 시행령의 내용 및 의미

시행령 제4조 제3호 : 사업 또는 각 사업장의 특성에 따른 유해·위험 요인을 확인하여 개선하는 업무절차를 마련하고 해당 업무절차에 따라 유해·위험요인의 확인 및 개선이 이루어지는지를 반기1회 이상 점검한 후 필요한 조치를 할 것(산업안전보건법 제36조에 따른 위험성 평가를 하는 절차를 마련하고 그 절차에 따라 위험성평가를 직접 실시하거나 실시하도록 하여 실시 결과를 보고받은 경우에는 해당 업무절차에 따라 위험성평가를 직접 실시하거나 실시하도록 하여 실시 결과를 보고 받은 경우에는 해당 업무절차에 따라 유해·위험요인의 확인 및 개선에 대한 점검을 한 것으로 본다.)

- 시행령 제4조 제3호의 의무 이행은 산업안전보건법 제36조에 따른 위험성 평가 실시로 갈음할 수 있음
- 위험성평가가 충실하게 이행될 수 있도록 (i) 위험성평가에 관한 프로세스를 마련, (ii) 위험성평가 실시, (iii) 위험성평가 결과에 따른 개선대책의 이행상황을 점검, (iv) 위험성 평가 실시 및 개선대책의 이행상황을 경영책임자 등에게 보고하여야함
- 개인사업주 또는 경영책임자 등은 유해·위험요인의 확인 및 개선 시 대책의 적절성 개선 진행상황 및 개선 완료 여부를 주기적으로 검토하여야 함

## 2. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치 (법 제4조 제1항 제2호)

### 법률의 내용 및 의미

법 제4조 제1항 제2호 : 사업주 또는 경영책임자들은 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치를 하여야 한다.

- 법 제4조 제1항 2호는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치를 하도록 규정하고 있음
  - 법 제4조 제1항 제2호 '재해'의 범위는 중대재해처벌법상 중대산업재해 뿐만 아니라 중대산업재해에 이르지 아니하는 산업 재해도 포함된다고 보아야 함
  - 다만, 산업재해의 반복성과 상당성에 비추어 적어도 재해가 발생하였을 때 재발되지 않도록 경영책임자 차원에서 나서야 할 정도에 이르는 것으로 해석하는 것이 타당함
  - 재해 발생 시 재발방지 대책 수립은 이미 발생한 재해에 관한 사후 조치를 전제로 하는 것으로서, 발생한 재해에 대한 조사와 결과 분석, 현장 담당자 및 전문가의 의견 수렴 등을 통해 유해·위험요인과 발생 원인을 파악하고, 동일·유사한 재해가 발생하지 않도록 파악된 위험요인별 제거·대체 및 통제 방안을 검토하여 종합적인 개선 대책을 수립하는 일련의 조치를 말함

## ◆ 안전 및 보건에 관한 예산 집행 · 관리(시행령 제4조 제4호)

### 시행령의 내용 및 의미

시행령 제4조 제4호 : 다음 각 목의 사항을 이행하는데 **필요한 예산을 편성하고 그 편성된 용도에 맞게 집행할 것**

가. 재해 예방을 위해 필요한 안전 · 보건에 관한 인력, 시설 및 장비의 구비

나. 제3호에서 정한 유해 · 위험요인의 개선

다. 그 밖에 안전보건관리체계 구축등을 위해 필요한 사항으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사항

- 실제로 사고가 발생하여 사후적으로 판단할 때, 예산 부족이 재해의 원인이 아니었다는 점을 사법기관이 수증할 수 있도록 하는 수준으로 예산 편성, 집행 및 관리 체계 마련할 필요
  - 예산편성 주체를 명확히 하고, 안전보건과 관련한 제반 예산들을 모두 포괄하여 작성, 예산의 적정성 및 현장요구 반영 여부 등을 확인할 수 있도록 작성하여 운영하여야 함
- 예산의 편성 시에는 예산 규모가 얼마인지가 중요한 것이 아니라 유해 · 위험요인을 어떻게 분석하고 평가했는지 여부가 중요
- 예산의 편성에 그치는 것이 아니라 편성된 용도에 맞게 예산이 집행되도록 관리하여야 하므로 사업장에서 용도에 맞게 제대로 집행되지 않은 경우에는 시행령 제4조 제4호의 의무를 이행한 것으로 볼 수 없음

## ◆ 안전보건관리책임자, 관리감독자 및 안전보건총괄책임자(시행령 제4조 제5호)

### 시행령의 내용 및 의미

시행령 제4조 제5호 : 「산업안전보건법」 제15조, 제16조 및 제62조에 따른 안전보건관리책임자, 관리감독자 및 안전보건총괄책임자(이하 이 조에서 “**안전보건관리책임자등**”이라 한다)가 같은 조에서 규정한 각각의 업무를 각 사업장에서 충실히 수행할 수 있도록 다음 각 목의 조치를 할 것

가. 안전보건관리책임자등에게 해당 업무 수행에 필요한 권한과 예산을 줄 것

나. 안전보건관리책임자등이 해당 업무를 충실히 수행하는지를 평가하는 기준을 마련하고, 그 기준에 따라 반기 1회 이상 평가·관리할 것

- 안전보건관리/총괄책임자, 관리감독자의 법률상 의무사항이 개인별 업무분장에 명확하게 반영되고, 법률상 의무사항이 누락 없이 수행되고 있는지 확인 및 점검할 수 있는 프로세스(평가 기준 포함)를 갖추어야 함
- 평가 기준은 가능한 한 구체적이고 세부적으로 마련함으로써 형식적인 평가가 아니라 실질적인 평가가 될 수 있어야 함
- 해당 평가기준 및 프로세스에 따라 반기1회 이상 평가하고, 필요한 후속조치 등 관리 필요

## ◆ 안전 및 보건에 관한 전문인력 배치 및 업무 (시행령 제4조 제6호)

### 시행령의 내용 및 의미

시행령 제4조 제6호 : 「산업안전보건법」 제17조부터 제19조까지 및 제22조에 따라 **정해진 수 이상의 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리담당자 및 산업보건의를 배치할 것.** 다만, 다른 법령에서 해당 인력의 배치에 대해 달리 정하고 있는 경우에는 그에 따르고, 배치해야 할 인력이 다른 업무를 겸직하는 경우에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기준에 따라 안전·보건에 관한 업무 수행시간을 보장해야 한다.

- 안전 및 보건 전문인력의 법률상 의무사항이 개별 업무분장에 명확하게 반영되고, 법률상 의무사항이 누락 없이 수행되고 있는지 확인 및 점검할 수 있는 프로세스를 갖추어야 함
- 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리담당자에 대한 산업안전보건법상 선임 기준을 충족하여야 하고, 이들이 안전 보건 업무를 전담하지 않으면, 고용노동부장관이 정하는 기준 이상으로 안전보건 업무를 수행하는지 확인 및 점검하는 프로세스를 마련해야 함
- 다만 안전관리자 등의 배치가 중요한 것이 아니라 해당 전문인력이 안전 및 보건에 관한 업무를 수행할 수 있도록 충분한 시간이 보장되도록 하여야 함

## ◆ 안전보건 정보 공개(시행령 제4조 제7호)

### 시행령의 내용 및 의미

시행령 제4조 제7호 : 사업 또는 사업장의 안전·보건에 관한 사항에 대해 **종사자의 의견을 듣는 절차를 마련하고, 그 절차에 따라 의견을 들어 재해 예방에 필요하다고 인정하는 경우에는 그에 대한 개선방안을 마련하여 이행하는지를 반기 1회 이상 점검한 후 필요한 조치를 할 것.** 다만, 「산업안전보건법」 제24조에 따른 산업안전보건위원회 및 같은 법 제64조·제75조에 따른 안전 및 보건에 관한 협의체에서 사업 또는 사업장의 안전·보건에 관하여 논의하거나 심의·의결한 경우에는 해당 종사자의 의견을 들은 것으로 본다.

- 고용노동부의 「2021.8.2.자 H사 근로감독 보도자료」
    - H사는 자체 안전보건 제안 제도를 운영하고 있었는데, 제안의 반영비율이 높지 않고 협력업체 노동자는 제외하고 있는 점이 지적되었음. 고용노동부는 협력업체 노동자를 포함시킬 것. **제안 제도 미반영 사유에 대한 피드백을 제공 하는 등 소통강화 조치 마련을 권고하였음**
- ① 의견 청취를 위한 협의체가 전체 종사자들 또는 이들을 대표하는 인원으로 구성되었는지  
② 전체 종사자의 전반적인 의견을 수렴할 수 있는 절차가 마련되었는지  
③ 종사자들의 제안이 잘 반영되고 그에 따른 개선 절차를 마련되어 있는지 여부가 중요함  
④ 개선방안 이행 여부를 반기 1회 이상 점검 하여 조치 필요

## ◆ 비상조치 계획 마련 및 확인 · 점검(시행령 제4조 제8호)

### 시행령의 내용 및 의미

시행령 제4조 제8호 : 사업 또는 사업장에 중대산업재해가 발생하거나 발생할 급박한 위험이 있을 경우를 대비하여 다음 각 목의 조치에 관한 **매뉴얼을 마련하고, 해당 매뉴얼에 따라 조치하는지를 반기 1회 이상 점검**할 것

가. 작업 중지, 근로자 대피, 위험요인 제거 등 대응조치

나. 중대산업재해를 입은 사람에 대한 구호조치

다. 추가 피해방지를 위한 조치

- 고용노동부의 「안전보건관리체계 구축 가이드북(2021.8.)」
  - ① 위험요인을 바탕으로 시나리오를 작성할 것(사업장별 재해 발생 시나리오 작성)
  - ② 재해 발생 시나리오 별 조치계획을 수립할 것(작업중지 권한을 명확히 할 것)
  - ③ 비상조치계획에 따라 주기적으로 훈련할 것을 요구
- 비상조치 관련 안전보건 관계법령으로 중대재해법 제4조 1항 및 시행령 안 제4조 7호(현재 제정안 8호 해당)를 제시함



## ◆ 도급, 용역, 위탁 시 평가기준과 절차 (시행령 제4조 제9호)

### 시행령의 내용 및 의미

시행령 제4조 제8호 : 제3자에게 업무의 도급, 용역, 위탁 등을 하는 경우에는 종사자의 안전·보건을 확보하기 위해 다음 각 목의 기준과 절차를 마련하고, 그 기준과 절차에 따라 도급, 용역, 위탁 등이 이루어지는지를 반기 1회 이상 점검할 것

가. 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 산업재해 예방을 위한 조치 능력과 기술에 관한 평가기준·절차

나. 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 안전·보건을 위한 관리비용에 관한 기준

다. 건설업 및 조선업의 경우 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 안전·보건을 위한 공사기간 또는 건조기간에 관한 기준

- 산업안전보건법 제61조
  - 사업주는 산업재해 예방을 위한 조치를 할 수 있는 능력을 갖춘 사업주에게 도급하여야 함
- 고용노동부의 「도급사업 안전보건관리 매뉴얼」
  - 수급업체의 안전수준 평가 시 평가항목을 4개(안전보건관리체계, 실행수준, 운영관리, 재해발생 수준)로 구성하고, 각 평가항목에 세부평가항목을 두어, 정량적으로 평가 배점을 부여하도록 권고하고, 평가기준, 평가결과에 따른 수급업체의 선정기준에 관한 규정을 마련하도록 권고하고 있음

## 3. 중앙행정기관 등의 감독사항 이행에 관한 조치(법 제4조 제1항 제3호)

### 법률의 내용 및 의미

- 법 제4조 제1항 제3호 : 사업주 또는 경영책임자등은 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치를 하여야 한다.
- 법 제4조 제1항 3호는 중앙행정기관, 지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치를 규정하고 있음
    - 중앙행정기관·지방자치단체가 종사자의 안전보건상의 유해 또는 위험을 방지하기 위해 관계 법령상의 개선 또는 시정을 명하였다면 이를 이행하여야 하고 이를 이행하지 않을 경우 해당 법령에 따른 처분과는 별개로 개선·시행명령의 미이행으로 인하여 중대산업재해가 발생하였다면 법 제6조에 따른 처벌대상이 됨
    - 다만, 중대재해처벌법은 경영책임자등의 안전보건 확보의무 이행을 규정한 것으로 행정기관 등의 개선·시정명령의 경우도 경영책임자등이 인식하거나 보고받아야 할 만한 정도의 수준에 이르는 것이어야 하므로 위 개선·시정명령은 행정처분을 의미하고, 행정지도나 권고, 조언은 포함되지 않음
    - 안전보건과 무관한 내용에 대해 개선, 시정 등을 명한 사항은 중대재해처벌법상 규율 대상이라고 볼 수 없음

※ 대검찰청 중처법 별칙해설 참조

## 4. 안전·보건 관계법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치(법 제4조 제1항 제4호)

### 법률 및 시행령의 내용 및 의미

법 제4조 제1항 제4호 : 사업주 또는 경영책임자등은 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치를 하여야 한다.  
시행령 제5조 제2항 : 법 제4조제1항제4호에 따른 조치에 관한 구체적인 사항은 다음 각 호와 같다

1. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무를 이행했는지를 반기 1회 이상 점검하고, 직접 점검하지 않은 경우에는 점검이 끝난 후 지체 없이 점검 결과를 보고받을 것

2. 제1호에 따른 점검 또는 보고 결과 안전·보건 관계 법령에 따른 의무가 이행되지 않은 사실이 확인되는 경우에는 인력을 배치하거나 예산을 추가로 편성·집행하도록 하는 등 해당 의무 이행에 필요한 조치를 할 것

- (1) 안전·보건 관계법령에 따른 의무이행에 대한 점검 및 필요한 조치(시행령 제5조 제2항 제1호 및 2호)
- 개인사업주 또는 경영책임자등은 안전·보건 관계 법령에 따른 의무 이행 여부에 대한 점검이 실질적이고 실효적으로 이행 되도록 하는 방안을 적극적으로 모색하고 채택하여야 함
- 또한 각 사업장의 안전·보건 관계 법령상 의무 이행 과정을 전반적으로 점검하고 그 결과를 평가하는 조직과 절차 등 시스템을 마련하여 법적 의무 이행 여부는 물론 성과와 문제점 등을 객관적이고 심도 있게 점검하고 그 결과에 대하여 보고를 받아야 함

## 4. 안전·보건 관계법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치(법 제4조 제1항 제4호)

### 법률 및 시행령의 내용 및 의미

- 법 제4조 제1항 제4호 : 사업주 또는 경영책임자등은 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치를 하여야 한다.  
시행령 제5조 제2항 : 법 제4조제1항제4호에 따른 조치에 관한 구체적인 사항은 다음 각 호와 같다
3. 안전·보건 관계 법령에 따라 의무적으로 실시해야 하는 유해·위험한 작업에 관한 안전·보건에 관한 교육이 실시되었는지를 받기 1회 이상 점검하고, 직접 점검하지 않은 경우에는 점검이 끝난 후 지체 없이 점검 결과를 보고받을 것
  4. 제3호에 따른 점검 또는 보고 결과 실시되지 않은 교육에 대해서는 지체 없이 그 이행의 지시, 예산의 확보 등 교육 실시 에 필요한 조치를 할 것

- (2) 유해·위험한 작업에 관한 안전·보건에 관한 교육(시행령 제5조 제2항 제3호 및 4호)
- 법령상 의무화되어 있는 것이라면 산업안전보건법의 유해 위험 작업에 따른 교육이 아닌 경우에도 마땅히 준수되어야 함(항공안전법, 선박안전법)
  - 개인사업주 또는 경영책임자등은 교육 실시 이행 여부를 확인 점검하고 미실시된 경우 의무주체가 수급인 등 제3자인 경우 해당 교육을 실시하도록 요구하는 등 필요한 조치를 하여야 함

## 5. 도급인의 안전 및 보건 확보의무 (법 제5조)

### 법률의 내용 및 의미

법 제5조 : 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 제3자에게 도급, 용역, 위탁등을 행한 경우에는 제3자의 종사자에게 중대산업재해가 발생하지 아니 하도록 제4조의 조치를 하여야 한다. 다만, 사업주나 법인 또는 기관이 그 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지배 · 운영 · 관리하는 책임이있는 경우에 한정한다.

- 업주 또는 경영책임자들은 사업주나 법인 또는 기관이 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우 제3자의 종사자에게 중대산업 재해가 발생하지 아니하도록 안전보건 확보 의무 조치를 하여야함
- 위 안전보건 확보 의무조치의 내용은 **사업주 또는 경영책임자등이 사업 또는 사업장에서 종사자에 대해 부담하는 안전보건 확보 의무 조치와 동일함(중대재해법 제4조 제1항 제1~4호)**
  - 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치(1호)
  - 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치(2호)
  - 중앙행정기관·지방자치단체가관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치(3호)
  - 안전 · 보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치(4호)

## 5. 도급인의 안전 및 보건 확보의무 (법 제5조)

### 법률의 내용 및 의미

→ 위 의무는 사업주나 법인 또는 기관이 그 시설 장비, 장소 등에 관하여 실질적으로 지배 · 운영 · 관리하는 책임이 있는 경우에 한함



- 고용노동부설명자료(2021. 7.자 중대재해처벌법 시행령 제정안 주요내용 설명자료)에 의하면 '시설 · 장비 · 장소 등에 대하여 실질적으로 지배 · 운영 · 관리하는 책임이 있는 경우'란 사업주가 해당 시설 · 장비 · 장소 등에 대하여 소유권, 임차권등 실질적인 지배관리권을 가지고있어 해당 장소 등의 유해 · 위험요인을 인지 · 파악하여 유해 · 위험요인 제거 등을 통제할 수 있는 경우를 의미함
  - 사업장 뿐만 아니라 사업장 밖이라도 사업주가 지정 · 제공하는 등 실질적으로 지배 · 관리하는시설 · 장비 · 장소는 모두 포함됨
  - 수급인이 시설 · 장비 · 장소 등을 직접 소유하거나 도급인이 아닌 제3자로부터 임차하여 사용하는 경우에는 도급인 등이 실질적으로 지배 · 운영 · 관리하는 범위에 해당하지 않음
  - 다만, 계약 형식상 임대차라 하더라도 임대인이 노무를 제공하고 임차인이 위험원을 직접 지배 · 관리하는 경우 등 실질적으로 도급계약으로 평가되는 경우에는 경영책임자등의 의무가 적용됨(예를들어 굴삭기 · 크레인 등의 소유자(기사, 임대인)가 해당 장비에 대하여 사업장을 지배 · 운영 · 관리하는 사업주(임차인)와 형식상 임대차계약을 체결하여 사업장에 들어와 노무를 제공하며 작업을 하는 경우)

# 담당자의 중처법 체크포인트 7가지

## ◆ 안전보건관리 세부방침 관련사항

구 분	세 부 내 용	비 고
위해/위험요인조사 (반기1회)	<ul style="list-style-type: none"> <li>안전관리 위탁기관 선임</li> <li>정기위험성평가 위탁 및 실시</li> </ul>	
도급사 평가/피드백 (반기1회)	<ul style="list-style-type: none"> <li>도급사 안전보건관리체계 평가항목 수립</li> <li>반기 1회 평가내용 확인/피드백 - 향후 재계약 시 참고자료 활용(적격수급업체선정)</li> </ul>	
종사자의견청취 및 개선사항보고 (반기1회)	<ul style="list-style-type: none"> <li>안전보건경영위원회 활용</li> <li>규정추가: 근로자위원 추가로 산업안전보건위원회의 기능 확보</li> </ul>	
안전보건관련 선임자 평가/피드백 (반기1회)	<ul style="list-style-type: none"> <li>안전보건총괄책임자 및 안전보건관리책임자 선임 및 평가</li> <li>인사평가 시 안전관리책임자에 관한 KPI추가</li> </ul>	
비상조치매뉴얼 점검 (반기1회)	<ul style="list-style-type: none"> <li>비상조치 매뉴얼에 따른 모의훈련 실시</li> <li>반기 1회 비상상황별 모의훈련실시</li> </ul>	
연간종합대책 이행여부 점검 (반기1회)	<ul style="list-style-type: none"> <li>연간 안전보건관리체계에 대한 로드맵 이행여부 확인</li> <li>이행/미이행 여부에 따른 변경계획 수립</li> </ul>	
안전보건관계법령 이행여부 점검 (반기1회)	<ul style="list-style-type: none"> <li>산업안전보건법상 의무이행사항 확인</li> <li>이행/미이행 여부에 따른 변경계획 수립</li> </ul>	

## 안전관리 위탁전문기관

### 안전관리자

- ❖ 산업안전보건법 제17조(안전관리자)
  - 상시 50명 이상 사업주는 안전관리 업무를 전담하는 안전관리자를 고용해야 함.
  - 위반 시 500만원 이하 과태료 부과

### 안전보건 관리담당자

- ❖ 산업안전보건법 제19조(안전보건관리담당자)
  - 안전관리자 선임대상이 아닌 50인 미만 제조업 등 일부 업종에 한하여 안전보건관리 업무를 전담하는 안전보건관리담당자를 고용해야 함.
  - 위반 시 500만원 이하 과태료 부과



### 위탁근거

- ❖ 산업안전보건법 제17조 제4항, 제19조 제4항
  - 사업주는 안전관리전문기관에 위탁 할 수 있다.



**노동법인 유앤**  
LABOR LAW FIRM U &

서울시 마포구 마포대로 86(도화동) 창강빌딩 13층  
T 02-508-3344 F 02-508-7084  
[www.unhr.co.kr](http://www.unhr.co.kr)