

# 勞 動 法 制 動 向

한국경영자총협회, 노동정책본부  
서울시 마포구 백범로 88 (대흥동)  
(우: 04110)

2016. 7. 4.

【법 제 1 팀】 Tel. : 02-3270-7425/7327

【법 제 2 팀】 Tel. : 02-3270-7319/7340

2016 - 25 (7월 4일) 총7쪽

문서번호 :

※ 주간 판례 동향의 자세한 내용은 첨부파일로 확인하실 수 있습니다.

## I. 주간 법제 동향

### ① 발의된 법안

#### 1. 환경미화원 고용안정 및 근로조건 개선을 위한 법률안

의안번호 : 437(환노위) / 발의일 : 2016. 6. 23. 대표발의 : 이정미(정)

#### ○ 주요 내용

- 환경미화업 종사자들의 '8대 공공직역'의 하나로서 지위를 확인하고, 환경미화업 종사자들의 고용안정과 복리증진, 직업능력의 개발·향상 등을 지원·촉진토록 함.
  - ※ 7대 공공직역에는 공무원, 경찰들 등이 있는데 이들은 국가공무원법, 경찰공무원법 등으로 보장체제를 갖추고 있음.
  - ※ 「환경미화근로자의 처우 및 지위 향상을 위한 법률안」(김해영(민)의원과 동일).

#### 2. 최저임금법 일부개정법률안

의안번호 : 511(환노위) / 발의일 : 2016. 6. 27. 대표발의 : 정부

#### ○ 주요 내용

- 최저임금에 미달하는 임금을 지급한 사업주에 대하여 2천만원 이하의 과태료를 부과하도록 함.
- 기능숙련 기간이 필요하지 아니한 단순노무업무에 종사하는 근로자에 대해서는 통상적인 최저임금액이 적용되도록 함(안 제5조제2항제1호, 제31조1항).

3. 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률안

의안번호 : 492(환노위) / 발의일 : 2016. 6. 27. 대표발의 : 정부

○ 주요 내용

- 기업에서 일과 교육훈련을 병행하는 근로자를 체계적으로 양성·보호하고, 자격제도와 연계한 교육훈련 등을 통하여 일과 학습을 병행하게 함.

4. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안

의안번호 : 515(환노위) / 발의일 : 2016. 6. 27. 대표발의 : 정부

○ 주요 내용

- 국가, 지방자치단체 및 공공기관의 장애인 의무고용률을 상향하고, 의무고용률에 못 미치는 경우 장애인 고용부담금 납부 의무를 부과함(안 제27조, 제28조의2 및 제79조, 제32조의2 신설).

※ 공무원의 경우 현재 정원의 100분의 3 → 2019년 이후 1000분의 34

공무원 아닌 근로자의 경우 현재 상시 근로자 수의 1000분의 27 → 2019년 이후에는 1000분의 34

공사·공단 등 공공기관은 현재 상시 근로자 수의 100분의 3 → 2019년 이후에는 1000분의 34로 상향 조정

5. 최저임금법 일부개정법률안

의안번호 : 562(환노위) / 발의일 : 2016. 6. 29. 대표발의 : 김경협(민)

○ 주요 내용

- 지방자치단체는 조례로 정하는 바에 따라 생활임금제도를 결정하여 시행할 수 있도록 함(안 제24조의2 신설).

## II. 주간 판례 동향

1. 재직자 요건 있는 정기상여금은 통상임금 아님.
2. 휴일근로자의 경우 1일 8시간 초과하지 않는 부분에 대해서는 중복할증을 부정함 (서울중앙지법 6. 23, 2012가합88902).

### 1. 사실관계

- 근로자들은 정기상여금은 소정근로의 대가로서 통상임금에 해당하고 설령 정기상여금이 통상임금에 해당하지 않는다고 하더라도 1주 40시간을 초과하여 휴일에 근로한 것은 휴일근로일 뿐만 아니라 연장근로에도 해당하여 통상임금을 기준으로 100%를 가산하여 지급하여야 한다고 주장함.
- 이에 회사는 정기상여금은 지급일 현재 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해진 임금으로 소정근로의 대가에 해당하지 아니할 뿐만 아니라 고정성이 없어 통상임금에 해당하지 않는다고 주장함.
- 또한 회사는 1주 40시간을 초과하여 휴일에 근로한 경우 휴일 1일 8시간에 대해서는 휴일근로수당을 가산지급하고, 그것을 초과하는 시간에 대해서만 연장근로수당을 지급하여야 한다고 주장함.

### 2. 판결요지

#### < 정기상여금의 통상임금 해당 여부 >

- 아래 표의 사실관계 속에서 단체협약의 삭제를 가지고 재직자 지급요건의 삭제라고 평가하기 어려움.

1988	회사는 정기상여금을 지급일 현재 재직자에게만 지급해 음.
1988. 11. 4	단체협약에서 '상여금 지급기준을 현행기준에 의한다'고 규정
1992. 8. 8	단체협약에서 위 규정 삭제
2008. 8. 27	취업규칙 변경안(재직자 한정 지급 명시)에 대한 노동조합의 부동의

- 왜냐하면, 노동조합의 부동의가 있는 후에도 정기상여금은 계속하여 전과 동일한 조건에 따라 지급하였고 이에 대해 노동조합이나 근로자들이 명시적으로 이의를 제기한 바는 없었던 점을 보면 노동조합 측의 취업규칙 부동의만으로 급여규칙의 해당 규정이 효력을 잃게 되었다거나 노사관행이 효력을 잃게 되었다고 보기 어려움.
- 노사 양측 모두 정기상여금은 지급일 현재 재직자에 한하여 지급된다는 신뢰를 기초로 그와 같은 관행도 성립하여 이어져 왔다고 봄이 상당함.
- 결론적으로 급여규칙 및 노사관행에 따라 정기상여금은 지급기준일 현재 근무자에 한하여만 지급하는 것으로, 고정성을 갖추지 못하여 통상임금에 해당하지 아니함.
- 한편, 근로자들은 급여규칙 중 정기상여금을 ‘지급일 현재 근무자에게 지급’하는 조건을 부가하는 부분은 근로기준법 제43조 제1항의 임금의 전액지급 원칙에 반하는 것으로 무효라고 주장하는데 이는 아래의 이유로 받아들일 수 없음.
  - ① 사용자로서는 당해 기업의 재정 상태와 생산성, 근로자의 생산 기여도 등 다양한 요소를 고려하여 해당 근로자 내지 노동조합과의 협의 하에 근로의 대가로 지급될 임금의 액수는 물론, 지급조건, 임금지급의 기간을 어떻게 설정할 것인지 등의 지급형태 등을 자유롭게 정할 수 있음.
  - ② 이에 비추어 보면, 급여규칙상 지급제외자 규정을 통해 정기상여금 지급일에 재직하지 않고 있는 경우 기준기간에 상응하는 상여금 전액을 지급하지 않기로 하는 요건을 정한 것은 근로자가 해당 기준기간에 지급받은 나머지 임금 총액이 최저임금법상의 기준에 미달한다는 등의 사정이 없는 한 그 효력을 부정할 수 없음.

< 휴일근로에 대한 연장근로 가산 수당 청구에 관한 판단 >

- 아래와 같은 사정들을 종합하면, 근로의무일 동안 이미 법정근로시간인 40시간을 초과한 상태에서 휴일근로가 행하여졌다고 하더라도 그 중 1일 8시간을 초과하지 않는 부분에 대하여는 휴일 할증임금 50%만 가산될 뿐 연장근로에 따른 할증임금 50%는 가산되지 않는다고 봄.
  - ① 지금까지의 노동 관행 등에 비추어 보면, 근로기준법 제 50조 제1항의 근로의무시간 제한을 ‘근로의무일’을 전제로 설정하면서 휴일 근로에 대하여는 별도의 보호규정을 둔 것으로 해석함이 상당하므로 휴일근로시간을 근로의무시간 제한에 포함하려면 별도의 입법적 조치가 필요할 것임.

- ② 근기법에서 ‘소정근로일’과 ‘휴일’을 개념상 구분하고 있는 점 등에 비추어 보면 근기법 제50조 제1항의 ‘1주간’의 의미는 근로의무가 있는 날만을 기준으로 그 기간을 산정하여야 하고 휴일은 제외된다고 해석함이 상당함.
- ③ 현재까지 장시간 동안 노동관행상 휴일근무시간을 연장근로시간에 포함시켜 근로시간 제한규정을 초과하였음을 이유로 행정적, 형사적 제재조치가 취하여지지 아니하였는바, 이러한 관행과 달리 휴일근로가 근로의무시간 제한규정에 포함된다고 해석한다면 상당한 혼란이 초래될 것으로 보임.
- ④ 고용노동부 행정해석은 중복할증을 부정하고 있는데 이러한 실무의 관행은 휴일근로의 경우 1일 8시간을 초과하여 근로를 제공한 경우에 한하여 연장근로수당을 지급하고 있음.

- ▽ 휴일에 법정근로시간 8시간을 초과한 경우에는 그 초과된 시간에 대하여 휴일근로가 산수당 이외에 연장근로 수당도 지급하여야 하며, 이 경우 초과된 시간은 1주 12시간 연장근로시간에 포함됨(근기 68207-3125, 2002. 10. 28.).
- ▽ 1주일에 12시간을 한도로 근로기준법 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다는 규정에서 연장근로시간에는 휴일근로시간이 포함되지 아니함(근기 68207-2855, 2000. 9. 19).

### 3. 시사점

- 현재 휴일근로 중복할증 사건이 대법원 전원합의체에 회부된 상태에서 하급심에 따라 중복할증 여부가 각기 달리 판단되고 있음.

	피고	2심결과	대법원 상고일	사건번호
1	○○시	사측패소(서울고법)	2011. 12. 28.	2011다1123911
2	○○시	사측패소(서울고법)	2012. 12. 18.	2012다115991
3	○○시	사측승소(서울고법)	2012. 3. 8.	2012다23931
4	△△시	사측패소(서울고법)	2012. 12. 18.	2012다116000
5	△△시	사측패소(서울고법)	2012. 11. 23.	2012다106423
6	□□사	사측승소(부산고법-창원)	2016. 3. 8.	2016다213480

- 휴일할증중복 여부는 추후 대법원 전원합의체 판결에 따라 결론이 내려질 것으로 예상된다.

<공정인사 확산을 위한 인사담당자 액션러닝 기반 교육컨설팅 과정 안내>

■ 고용노동부에서는 '공정인사 지침'을 활용한 직무능력과 성과중심의 HR업무 수행을 지원하기 위하여 다음 교육컨설팅 과정을 개설하오니 많은 참여를 부탁드립니다.

■ 과정안내

- 모듈1 개요
  - 일시 : 2016년 7월 7일 (목)
  - 시간 : 14:00 ~ 18:00 (4H)
- 대상 : 기업, 공기업, 공공기관 등 HR담당자(인사/교육/노무 등)
  - 기업단위로 신청가능 : 동일기업이면 모듈마다 수강생이 달라도 무방
- 비용 : 무료
- 장소 : 서울 중구 의주로 1가 25-10 바비앵스위트11 3층 A강의장
- 신청방법
  - 유선 : 02-6293-6110, 9001
  - 이메일 : [applepie61@naver.com](mailto:applepie61@naver.com)

전체 과정 세부 일정

구분	일정	주요내용	시간
모듈2 (직무체계)	7/14 (목)	이론 - 직무관리 개념, 직무분석 및 역량모델링 개념 및 방법 - 성과 및 성과관리 개념 및 방법	13:00~ 17:00 (4H)
	7/21 (목)	실습(W/S) - 직무분류, 직무분석, 역량모델링 실습 - 과제 평가 및 피드백	10:00~ 17:00 (6H)
모듈3 (채용관리)	8/11 (목)	이론 - 능력중심 채용 절차 - 채용장면에서의 관련 법률 및 쟁점	13:00~ 17:00 (4H)
	8/18 (목)	실습(W/S) - 채용프로세스 설계 - 채용면접도구 설계 - 과제 평가 및 피드백	10:00~ 17:00 (6H)
모듈4 (평가관리)	8/25 (목)	이론 - 인사평가 개념 및 방법, 능력중심 평가를 위한 조건 - 평가에서의 관련 법률 및 쟁점	13:00~ 17:00 (4H)
	9/1 (목)	실습(W/S) - 평가지표 개발(KPI), 역량평가 설계 - 과제 평가 및 피드백	10:00~ 17:00 (6H)
모듈5 (보상관리)	9/8 (목)	이론 - 임금체계 및 개편 방향 - 임금체계 개편 사례 - 평가보상에서의 관련 법률 및 쟁점	13:00~ 17:00 (4H)
	9/22 (목)	실습(W/S) - 평가지표 개발(KPI), 역량평가 설계 - 임금설계 및 시뮬레이션 - 과제 평가 및 피드백	10:00~ 17:00 (6H)
모듈6 (교육훈련 및 배치전환)	9/29 (목)	이론 - 인적자원개발 개념 및 방법 - 교육훈련 프로그램 개발 모형 및 종업원 배치전환	13:00~ 17:00 (4H)
	10/6 (목)	실습(W/S) - 교육훈련체계 수립 및 교육훈련과정 설계 실습 - 배치전환 관련 사항 - 과제 평가 및 피드백	10:00~ 17:00 (6H)
모듈7 (퇴직관리 및 HR제도 운영방안)	10/13 (목)	이론 - 퇴직관리 필요성 및 운영방안 - 저성과자 관리 프로그램 설계 - 퇴직관리장면에서의 관련 법률 및 쟁점	13:00~ 17:00 (4H)
	10/20 (목)	실습1(W/S) - 저성과자 관리 프로그램 설계 실습  액션플랜 - 직무능력중심 인사관리제도 운영을 위한 액션플랜 수립	10:00~ 17:00 (6H)