

상호 : (합)노무법인퍼스트

설립일자 : 2005.8월

근로복지공단 사무대행기관으로 인가되어 있으며,  
서울사무소와 성남사무소로 운영되고 있습니다.

'2019년 기해년 [己亥年] 새해 행복한 일만 가득하세요

## 주된 사업

- 고용, 산재보험 무료관리(30인 미만 사업장)
- 임금체불로 인한 체당금의 신청 업무
- 4대 보험 관리
- 급여 관리
- 노무자문
- 부당해고
- 산업재해

## 사회보험과 개정법령

2019년도 국민연금 기준소득월액 상·아한액 조정 안내

고용보험법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제2019-133

고용보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제2019-132호

[보도] 산재보험 부정수급 꼭! 신고해주세요(190401)

국민건강보험법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 보건복지부공고 제2019-286호

국민건강보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 보건복지부공고 제2019-287호

국민건강보험법 시행령 시행 2019. 4. 2

## 행정해석과 판례소식

1. 연차휴가 사용으로 인하여 남은 근로자들의 업무량이 상대적으로 많아진다는 일반적 가능성만으로는 시기변경권이 인정되지 않는다

2. 회사가 승인하지 않은 연차휴가 2일 사용에 대하여 징적 24일의 징계처분을 안 것은 재량권 남용으로 위법하다

어린 자녀 양육을 사유로 약정된 노무제공 의무를 이행하지 아니한 근로자에 대한 본채용 거부 통보는 사회통념상의 합리성과 상당성을 인정하기에 부족하여 효력이 없다

□ 정년을 60세 미만으로 정한 노사합의와 정년규정은 무효이다

□ 정년은 실제의 생년월일을 기준으로 산정하여야 한다[만 60세에 도달하는 출생일]

아양전직 요구에 대한 불만과 거부의 의사표시로 감정적 대응을 안 것을 진정한 사직의 의사표시로 취급하여 근로계약관계를 종료시킨 것은 예고에 해당한다

## 사회보험과 개정법령

### 2019년도 국민연금 기준소득월액 상·하한액 조정 안내

2019년도 국민연금 기준소득월액 상·하한액 조정 안내

국민연금 기준소득월액의 상한액과 하한액은 국민연금 전체가입자 평균소득을 3년간 평균한 값에 연동하여 **매년 7월 변동됩니다.** 올해 기준소득월액 상·하한액이 아래와 같이 변경될 예정이오니 참고하시기 바랍니다.

○ 기준소득월액 상·하한액 결정사항 및 적용기간

적용기간	2018.7.1. ~ 2019.6.30.	2019.7.1. ~ 2020.6.30.
하한액	300,000원	310,000원
상한액	4,680,000원	4,860,000원

따라서 , 2019.7.1. 부터는 소득월액을 310,000원 미만으로 신고한 가입자는 310,000원으로, 4,860,000원 초과자는 4,860,000원으로 결정합니다.

또한, 2019.7.1. 현재 국민연금에 이미 가입되어 있는 분들도 신고 소득월액이 310,000원 미만이거나 4,680,000원을 초과하는 경우에는 2019.7.1. 부터 상·하한액이 조정되며, 해당되시는 분들에 대해서는 6월말에 우편 및 EDI를 통해 통지해 드릴 예정입니다.

#### 《기준소득월액 상·하한액 결정 방법》

○ 국민연금 전체가입자 평균소득을 3년간 평균한(A값) 변동률에 연동하여 조정

- ① 2018년 적용 'A'값 : 2,270,516원
- ② 2019년 적용 'A'값 : 2,356,670원
- ③ A값 변동률 : 1.038 ( ② ÷ ① = 1.0379... 소수점 넷째자리에서 반올림)
- ④ 하한액 : 현재 하한액(300,000원) × 1.038 = 310,000원(만원 미만 반올림)
- ⑤ 상한액 : 현재 상한액(4,680,000원) × 1.038 = 4,860,000원((만원 미만 반올림)

1. 개정이유 및 주요내용

가. 외국인근로자의 임의가입 관련 조문 정비(안 제2조)

최근 고용보험법 개정에 따라 외국인근로자의 고용보험 적용에 관한 법 제10조의2를 신설하면서, 기존에 외국인근로자의 고용보험 적용에 관한 사항을 정하던 영 제3조제2항제1호가 제3조의3으로 변경됨에 따라, 동 조항을 인용하고 있는 외국인 근로자 가입신청에 관한 조문을 정비하고자 함

나. 육아휴직 기간 중 취업사실 인정기준 신설(안 제116조제3항)

육아휴직 급여 지급신청을 하는 경우 육아휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업사실이 있는 경우 이를 육아휴직 급여 신청서에 기재하도록 고용보험법이 개정됨에 따라, 법률의 위임에 따라 육아휴직 기간 중 신고가 필요한 취업사실에 관한 기준을 소정근로시간이 주 15시간 이상인 경우, 육아휴직 기간 중 자영업업을 개시하거나 근로제공의 대가로 육아휴직 급여 월 상한액 이상을 수령하는 경우로 정함

다. 육아휴직 기간 중 취업사실 미기재 또는 허위기재에 따른 지급제한 범위 신설(안 제118조의2)

육아휴직 기간 중 취업한 사실을 기재하지 아니하거나 거짓으로 기재하여 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지급이 제한되는 육아휴직급여의 범위를 달리 정할 수 있도록 고용보험법 이 개정됨에 따라, 1회 위반의 경우 취업한 기간 동안, 2회 위반의 경우 해당 월 전체의 육아휴직 급여를, 3회 위반의 경우 미기재 또는 허위기재한 날 이후의 모든 육아휴직 급여에 대해 지급을 제한하도록 범위를 정함.

라. 별지서식 일괄 개정(안 제100조제2호 및 별지서식 제5호 등)

고용보험 별지 시행 서식상 불필요한 기재사항의 삭제 및 오탈자 정정, 우리말로 표현을 순화함으로써 국민의 작성 편의를 높이고 업무의 효율성을 도모하고자 별지서식을 일괄 정비 하고자 함

1. 개정이유 및 주요내용

가. 외국인근로자의 적용범위 관련 조문 정비(안 제3조, 제3조의3)

최근 고용보험법이 개정되면서 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률의 적용을 받는 외국인은 고용보험 당연적용하되, 그 외 외국인근로자에 대해서는 대통령령에서 적용범위를 정하도록 함. 이에 따라 현재 외국인근로자의 고용보험 적용에 관하여 정하고 있는 제3조제2항제1호의 내용을 제3조의3에 신설하면서, 인용되는 법 조항을 제10조의2로 변경하고자 함

**나. 대규모기업의 노동자 직업훈련비 지원대상 확대(안 제43조제1항제6호)**

현재 대규모기업 소속 노동자의 경우 임금 수준에 관계없이 45세 이상인 경우만 직업능력개발을 위한 훈련비용 지원이 가능하나, 저임금 노동자의 경우 45세 미만이라도 훈련비 지원이 필요하므로, 직업능력개발 훈련비용 지원대상에 대규모기업 소속 노동자가 45세 미만인 경우라도 고용노동부 장관이 고시하는 임금 수준 미만의 저임금 노동자를 추가하고자 함

**다. 인용조문의 정비(안 제96조 및 안 제98조)**

육아휴직 기간 중 취업사실 신고 및 지급제한에 관한 고용보험법 개정에 따라 관련 조문이 변경되었으므로, 시행령상 인용조문을 정비하고자 함

**[보도] 산재보험 부정수급 꼭! 신고해주세요(190401)**

- 근로복지공단(이사장 심경우)은 산재보험 부정수급에 적극 대처하기 위해 4월 한 달간 「산재보험 부정수급 신고 강조기간」을 운영한다.
  - 회사의 행사를 마치고 귀사 중 고속도로에서 졸음 운전하다가 옆 차량과 추돌하여 늑골을 다친 재해경위로 산재보험금을 받은 A씨를 조사한 결과, 무면허 및 혈중알코올농도 0.087%의 술에 취한 상태를 숨기고 졸음 운전하다가 다친 것처럼 재해경위를 조작하여 산재보험금을 받은 것으로 확인되어 요양승인 취소 및 배액징수(1천만원) 결정
  - 공사현장에서 다리를 다쳐 산재보험금을 받은 B씨를 조사한 결과 OO건축하도급업체 사업주임에도 불구하고 사고 이후 건설(원청)사와 공모하여 일용근로자로 조작하여 산재보험금을 받은 것으로 확인되어 요양승인 취소하고 배액징수(2억 2천만원) 결정 및 관련자 형사고발 조치
  - 위의 사례처럼 산재보험 부정수급은 명백한 범죄행위이나 사업주, 근로자 또는 제3자 등이 사고 경위 등을 치밀하게 조작·은폐하는 경우에는 적발이 쉽지 않다. 그래서 국민들의 적극적인 신고와 관심이 매우 중요하다.
  - 산재보험 부정수급 신고는 산재부정수급신고센터(전화 052-704-7474) 또는 근로복지공단 홈페이지(<http://www.kcomwel.or.kr>)를 통해 신고할 수 있으며,
  - 신고자의 정보는 철저히 비밀로 보장하고, 조사결과 부정수급 사실이 확인되면 부당하게 지급된 액수에 따라 최고 3천만원까지 신고포상금을 지급한다.
- 그 동안 공단은 산재보험 부정수급 예방 및 적발을 강화하기 위해 전담인력 증원 및 조직 확대를 지속적으로 추진해왔다.
  - 2010. 4월 산재보험 부정수급 조사 전담조직을 신설해 전문성을 높였고 2018. 1월부터는 부정수급 조사의 현장 대응력 강화를 위해 전국 6개 지역본부에 「부정수급예방부」를 설치·운영하고 있다.
  - 그 결과 2018년 한 해 196건 적발되어 117억원이 환수 조치되었고, 335억원을 예방하는 성과를 거두는 등 최근(2015년~2018년) 들어 매년 400억원이 넘는 보험급여를 환수 및 예방하고 있다.

## [보도] 산재보험 부정수급 꼭! 신고해주세요(190401)

□ 또한, 산업재해보상보험법이 개정(2018.12.13.)되어 고액·상습 부정수급자 명단\* 공개하여 부정수급자 처벌을 강화하였고,

\* 부정수급자 명단 공개 대상은 과거 3년간 횡수 2회 이상이고 부정수급 합계가 1억원 이상 또는 1회의 부정수급액이 2억원 이상인 경우

○ 다른 한 편으로 부정수급 자진신고 시 부정수급액 초과 부분 면제 제도를 마련 자진신고 및 내부고발을 적극 유도하는 등 건전한 보험질서를 확립하고 보험금 누수를 예방하기 위해 늘 최선을 다하고 있다.

□ 근로복지공단(이사장 심경우)은 “산재보험 부정수급 적발을 위해 시스템 정비 및 유관기관 협업을 통해 지속적으로 대응해 나가고 있으나 조직적으로 공모하거나 브로커 등이 개입하는 사건들의 경우 적발이 쉽지 않다”고 말하며,

○ “공단의 노력만으로는 부정수급 적발이 쉽지 않으므로 산재보험 재정의 건전성과 선량한 근로자 보호를 위해 국민 여러분의 관심과 적극적인 신고를 당부 드린다”고 강조했다.

## 국민건강보험법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 보건복지부공고 제2019-286호

### 1. 개정사유

- 요양병원 입원 중 진료의뢰 없이 임의로 타 요양기관 진료받는 경우 전액본인부담 하도록 하여 불필요한 급여비 지출을 줄이고, 건강보험증을 가입자 또는 피부양자가 신청할 경우에 발급하고, 보험료 납입 고지를 할 때 자격 변동 사실을 고지하도록 하는 한편, 외국인·재외국민의 건강보험 지역가입자 당연가입 등을 주요 내용으로 하는 「국민건강보험법」이 개정(법률 제15874호, 2018.12.11. 공포, 법률 제16238호, 2019.1.15. 공포)됨에 따라 위임된 사항을 제때 마련하고자 함

### 2. 주요내용

가. 자격 취득 변동 후 보험료 납입고지 시 알려야 항목 명시

**나. 가입자 또는 피부양자가 신청하는 경우에 건강보험증 발급**

다. 외국인 건강보험 가입제외 신청 방법 및 요건

라. 외국인 급여제한자 의료기관 이용 시 건강보험 수가 적용

마. 요양병원 입원 중인 환자가 임의로 타 요양기관에서 진료시 전액본인부담 하도록 규정

바. 장애등급제 폐지에 따른 요양비 및 보장구 서식 개정

## 국민건강보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 보건복지부공고 제2019-287호

### 1. 개정사유

- 건강보험 보장성 강화대책에 따라 병원과 한방병원 2·3인실까지 건강보험 적용 대상을 확대하여 이에 대한 환자 본인부담률을 책정하고, 체납보험료 납부 능력이 없는 체납자를 대상으로 보험급여

## 국민건강보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 보건복지부공고 제2019-287호

가 제한되는 것을 방지하고,

- 외국인·재외국민의 건강보험 지역가입자 당연가입 등을 주요 내용으로 하는 「국민건강보험법」이 개정(법률 제15874호, 2018.12.11. 공포, 법률 제16238호, 2019.1.15. 공포)됨에 따라 위임된 사항을 제때 마련하고자 함

### 2. 주요내용

가. 건강보험을 적용하되 불필요한 장기입원을 막고자 법 제44조 제2항에 따른 비용의 본인부담상한 적용 대상에서 병원과 한방병원 2·3인실 제외

나. 급여제한 제외 대상에 대한 소득·재산 기준 마련

다. 건강보험 부정수급 신고 포상금 지급 대상 확대

라. 외국인 직장가입자의 자격 취득 시기 고시 위임 근거 마련 등

마. 건강보험 적용 대상을 병원과 한방병원 2·3인실까지 확대하고 이에 대한 환자 본인부담률을 책정

바. 제공 요청 자료에 국적법에 따른 국적상실·국적취득 등에 관한 자료를 추가

## 국민건강보험법 시행령 시행 2019. 4. 2

### ◇ 개정이유

추나요법을 건강보험 요양급여에 포함시키고, 본인부담률을 요양급여비용의 100분의 50으로 정하는 등 건강보험 가입자의 의료비 부담을 완화하고 건강보험의 보장성을 강화하려는 것임.

### ◇ 주요내용

가. 추나요법 요양급여의 본인부담상한제 적용 제외(제19조제3항)

추나요법을 건강보험 요양급여에 포함시키되, 본인부담상한제는 적용하지 않음.

나. 추나요법 요양급여의 본인일부부담금의 부담률(별표 2 제3호라목, 별표 2 제3호거목 신설)

본인일부부담금 경감 인정을 받은 건강보험 가입자 또는 피부양자로서 희귀난치성질환 또는 중증질환을 가진 사람은 요양급여비용의 100분의 30, 본인일부부담금 경감 인정을 받은 건강보험 가입자 또는 피부양자로서 희귀난치성질환 외의 질환 등으로 6개월 이상 치료를 받고 있는 사람 등은 요양급여비용의 100분의 40, 본인일부부담금 경감 인정을 받은 가입자 또는 피부양자가 아닌 사람은 요양급여비용의 100분의 50을 부담하되, 보건복지부장관이 따로 정하여 고시하는 추나요법에 대하여 요양급여를 받는 사람은 요양급여비용의 100분의 80을 부담하도록 함.

## 행정해석과 판례소식

1. 연차휴가 사용으로 인하여 남은 근로자들의 업무량이 상대적으로 많아진다는 일반적 가능성만으로는 시기변경권이 인정되지 않는다
2. 회사가 승인하지 않은 연차휴가 2일 사용에 대하여 징역 24일의 징계처분을 안 것은 재량권 남용으로 위법하다

서울고법 2018누57171

【요 지】 1. 사용자는 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우를 제외하고는 근로자가 청구한 시기에 근로자에게 연차휴가를 부여하여야 한다. 여기서 '사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우'란 근로자가 지정한 시기에 휴가를 준다면 그 사업장의 업무 능률이나 성과가 평상시보다 현저하게 저하되어 상당한 영업상의 불이익을 가져올 것이 염려되거나 그러한 개연성이 엿보이는 사정이 있는 경우를 말한다. 이를 판단할 때에는 근로자가 담당하는 업무의 성질, 남은 근로자들의 업무량, 사용자의 대체 근로자 확보 여부, 다른 근로자들의 연차휴가 신청 여부를 종합적으로 고려하여야 한다.

다음과 같은 사정들을 살펴보면, 참가인이 연차휴가신청일(2017.5.2.과 2017.5.4.)에 연차휴가를 사용하더라도 원고의 사업운영에 막대한 지장이 있다고 인정되지 아니하므로, 그 연차휴가신청을 허가하지 않은 원고의 행위를 근로기준법이나 취업규칙에 따른 정당한 시기변경권의 행사라 볼 수 없다. 따라서 원고가 참가인의 연차휴가신청을 승인하지 않았다는 사정만으로 참가인이 2017.5.2.과 2017.5.4.에 무단결근하였다고 볼 수 없어 참가인에 대한 징계사유로 삼을 수 없다. 결국, 이 사건 징계는 그 징계사유가 인정되지 않아 위법하다.

① 사용자는 근로자가 지정한 시기에 휴가를 준다면 그 사업장의 업무 능률이나 성과가 평상시보다 현저하게 저하되어 상당한 영업상의 불이익을 가져올 것이 염려되거나 그러한 개연성이 엿보이는 사정이 있는 경우에 한하여 그 연차휴가의 시기를 변경할 수 있다. 단순히 참가인이 연차휴가를 사용함으로써 근로 인력이 감소되어 남은 근로자들의 업무량이 상대적으로 많아진다는 일반적 가능성만으로 시기변경권이 인정되지 않는다. 참가인이 연차휴가를 신청한 2017.5.2.과 2017.5.4.이 업무폭증이 예상되는 극성수기도 아니고, 참가인 이외에 다른 근로자들이 집단으로 연차휴가를 신청하여 근로 인력이 현저하게 감소된 기간도 아니었다.

② 참가인의 연차휴가신청일은 참가인이 외근직 가전제품 수리기사로서 본격적인 업무를 시작하기 전이므로 다른 외근직 가전제품 수리기사들만으로도 업무를 처리하더라도 업무가 평상시보다 현저하게 저하되는 상황은 아니었다.

③ 원고는 다른 외근직 가전제품 수리기사 2명에 대하여 2017.5.4. 연차휴가를 승인하였다.

④ 5월의 징검다리 연휴는 연초부터 예상된 기간이었는데, 만일 참가인의 연차휴가신청일이 포함된 기간 중 평소보다 물량이 현저히 많아질 것이라 예상된다면 원고는 대체인력 확보 등 다른 수단을 마련할 수 있었다.

⑤ 근로기준법 제60조제5항과 원고의 취업규칙은 근로자에게 연차휴가를 신청하면서 그 사유를 구체적으로 기재하여야 할 것을 요구하고 있지 않다.



**1. 연차휴가 사용으로 인하여 남은 근로자들의 업무량이 상대적으로 많아진다는 일반적 가능성만으로는 시기변경권이 인정되지 않는다**  
**2. 회사가 승인하지 않은 연차휴가 2일 사용에 대하여 징직 24일의 징계처분을 안 것은 재량권 남용으로 위법하다**

서울고법 2018누57171

2. 설령 참가인의 2017.5.2.과 2017.5.4. 결근이 징계사유에 해당하고, 원고의 취업규칙 제93조제8항이 '월 중 2회 이상 무단결근하거나 지각, 조퇴가 빈번한 때에는 정직에 처한다'고 규정하고 있다고 하더라도, 원고가 종전에 결근만을 이유로 정직처분까지 한 전례가 없는 점, 참가인은 2017.5.2.과 2017.5.4.부터 상당한 기일 이전인 2017.4.26.에 연차휴가를 신청하였으나 이를 원고가 승인하지 아니한 점, 참가인의 결근일수는 2일에 불과한 점 등을 종합하면, 2일의 결근만으로 정직 24일을 한 이 사건 징계는 그 징계양정에 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용하거나 그 한계를 일탈한 것으로서 위법하다.

**어린 자녀 양육을 사유로 약정된 노무제공 의무를 이행하지 아니한 근로자에 대한 본계약 거부통보는 사회통념상의 합리성과 상당성을 인정하기에 부족하여 효력이 없다**

서울행법  
2018구합50376

【요 지】 1. 시용계약이란 본계약 체결 전에 근로자가 앞으로 담당할 업무를 수행할 능력이 있는지를 여부를 사용자가 일정 기간 평가하기 위하여 체결하는 계약으로서 일종의 해약권 유보부 근로계약(사용자가 근로자를 정식사원으로 채용하는 것이 적절하지 아니하다고 평가할 경우 향후 근로계약을 해지하기로 하면서 체결한 근로계약)인데, 사용자가 시용계약에서 정한 시용기간 만료 시 본계약의 체결을 거부하는 것은 사용자에게 유보된 해약권의 행사로서 해고에 해당한다. 한편 시용기간 중에 있는 근로자를 해고하거나 시용기간 만료시 본 계약의 체결을 거부하는 것은 사용자에게 유보된 해약권의 행사로서, 당해 근로자의 업무능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무적격성을 관찰·판단하려는 시용제도의 취지·목적에 비추어 볼 때 보통의 해고보다는 넓게 인정되나, 이 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당하다고 인정되어야 할 것이다.

시용제도란, 사용자에게 일정 기간 근로자를 시용할 기회를 부여함으로써 조직과 업무에의 적응 능력이 현저히 떨어지는 근로자를 미리 선별하여 채용하지 아니할 수 있도록 하여, 사용자의 경제활동에 의도치 아니한 생산성의 저하를 방지하고자 함을 목적으로 확정적인 근로계약의 체결을 일정 기간 유보하는 제도이다. 따라서 사용자는 시용기간 중 나타난 업무 수행능력과 자질 및 근무태도 등을 토대로 근로자의 직업적 능력과 업무 적격성을 평가할 수 있고, 그러한 사용자의 평가가 당사자들이 약정한 근로계약, 사용자의 취업규칙 및 복무규정 등에서 정하는 기준에 따라 이루어진다면, 이것은 노사의 사적 자치 영역에 포섭되어 원칙적으로 정당하다고 볼 수 있다. 그러나 앞서 본 법리에 비추어 시용기간 만료에 따른 본계약의 채용거부도 사회통념상 상당하다고 인정되지 아니하면 효력이 없다는 제한을 받으므로, 채용거부 및 그 근거가 되는 사용자의 평가 또한 형식적으로 취업규칙이나 복무규정에서 정한 기준에 의하여 이루어져 일응 객관적인 근거에 의한다고 보이는 경우라는 것 외에, 실질적으로 평가 과정 및 결과를 합리적으로 수궁할 수 있어야 한다.

2. 원고 회사는 참가인에게 "입사 후 수습기간 동안 무단결근을 5일 하였으며, 초번주임 근무 결원 시 초번 근무를 지정받고도 초번주임 근무를 거부하는 등 근무지시를 위반하는 등의 사유로 수습기간 평가결과가 70점 미만으로 정식채용 부적격 대상으로 결정되어, 근로계약이 해지됨을 통보한다."



는 내용으로 ‘수습기간 종료에 따른 정식채용 부적격 결정 통보’라는 서면을 교부하였다.

참가인은 “당시 1세, 6세의 두 아이를 양육하고 있어서 보육시설이 운영되지 아니하는 오전 이른 시간이나 공휴일에는 근무할 수 없던 것이므로, 초번 근무 및 공휴일 근무 거부를 이유로 이 사건 해고 통보를 한 것은 부당하다.”고 주장하고, 이에 대하여 원고 회사는 “약정 근로조건을 성실하게 이행해 줄 근로자가 필요하므로, 계약상 의무인 초번 근무 및 공휴일 근무를 거부한 참가인을 채용하지 아니한 것은 합리적이다.”라고 주장하는바,

3. 원고 회사가 초번 근무나 공휴일 근무를 지시한 것은 일견 외관상으로는 취업규칙 및 복무규정에 따른 적법한 것이고, 이 사건 본채용 거부통보의 전제가 되는 수습평가 결과 또한 ‘초번 근무 불이행’ 및 ‘공휴일 무단결근’이라는 객관적 사실에 근거한 것으로 보일 수 있다. 그러나 다음과 같은 사정을 종합하여 보면, 원고 회사는 참가인의 수습기간 및 수습평가 과정에서 일·가정 양립을 위한 배려나 노력을 기울이지 아니하고 형식적으로 관련 규정을 적용하여 실질적으로 참가인이 ‘근로자로서의 근무’와 ‘어린 자녀의 양육’ 중 하나를 택일하도록 강제되는 상황에 처하게 하였고, 그 결과 참가인이 ‘초번 근무’와 ‘공휴일 근무’를 수행하지 못하여 수습평가의 근태 항목에서 전체 점수의 절반을 감점 당하는 결과가 초래되었다고 봄이 타당하다. 따라서 이 사건 본채용 거부통보는 사회통념상 상당하다고 인정하기 부족하여 효력이 없다.

① 참가인의 수습평가 결과에 의하면, 참가인은 ‘업무 수행능력’에서는 적어도 70% 이상으로 우수하였고, 어느 평가자로부터는 ‘탁월하다’는 평가를 받기도 하였다. 참가인에 대한 수습평가 결과에 따른 본채용 거부는 오직 공휴일 무단결근과 초번 근무지시를 거부한 것에 따른 근태 평가 때문이다.

② 초번 근무는 통상적으로 어린이집이나 유치원이 보육 업무를 시작하는 시간보다 일찍 출근할 것을 요구하게 되므로, 어린 자녀를 보육시설에 등원시켜야 하는 참가인으로서 초번 근무를 정상적으로 수행하기 곤란한 상황이었다. 참가인의 초번 근무지시 거부는 이처럼 자녀 양육과 충돌되는 상황 때문이었다. 이와 관련하여 원고 회사의 복무규정 또한 근로시간 변경 지시와 관련하여 사원이 ‘정당한 사유’가 있는 경우에는 거부할 수 있다고 정하고 있음에도, 원고 회사가 참가인에게 거듭하여 초번 근무를 지시하는 외에, 정당한 사유의 존부를 검토하고 배려하는 등의 노력을 하였다고 볼 자료가 없다.

③ 참가인의 결근이 문제된 법정 공휴일에는 참가인의 자녀가 다니는 어린이집이 운영되지 아니하여 참가인은 법정 공휴일에 출근하는 것이 매우 곤란하였다. 이러한 상황에서 원고 회사가 제반 사정에 대한 검토 없이 참가인에게 공휴일 근무를 명하는 것은, 참가인에게 사실상 출근과 자녀 양육 중 택일이 강제되는 상황에 맞닥뜨리게 하는 것이다.

④ 원고 회사는 남녀고용평등법 제19조의5의 취지에 비추어, 참가인이 6세와 1세의 어린 자녀 양육 때문에 ‘무단결근’ 또는 ‘초번 근무지시 거부’에 이른 사정을 헤아려 참가인에게 일·가정 양립을 위하여 필요한 조치를 하도록 노력할 의무가 있다.

⑤ 이 사건 영업소의 인력 현황, 가동 현황, 원고 회사의 규모 등을 종합하여 보면, 초번 근무나 공휴일 근무와 관련하여 참가인의 근로시간을 조정하기 위한 노력을 기울일 것을 기대하는 것이 원고 회사에 대하여 과도한 기대이거나 무리한 정도라고 판단되지 아니한다.

□ 정년을 60세 미만으로 정한 노사합의의 정년규정은 무효이다

□ 정년은 실제의 생년월일을 기준으로 산정하여야 한다[만 60세에 도달하는 줄 생일]

대법 2018다269838

**【요 지】** 고령자고용법 제19조에 의하면, 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 하고(제1항), 사업주가 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 간주되므로(제2항), 근로자의 정년을 60세 미만이 되도록 정한 근로계약이나 취업규칙, 단체협약은 위 규정에 위반되는 범위 내에서 무효이다. 그리고 여기서 말하는 ‘정년’은 실제의 생년월일을 기준으로 산정하여야 한다.

1. 1956년 상반기에 출생한 원고들에 대한 관계에서 1956년생 직원들의 정년퇴직일을 2016.6.30.로 정한 이 사건 정년규정은 고령자고용법 제4조의4, 제19조, 근로기준법 제6조에 위반되지 않는다.

2. 1956년 하반기에 출생한 원고들에 대한 관계에서, 1956년생 직원들의 정년퇴직일을 2016.6.30.로 정한 이 사건 정년규정은 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록 한 고령자고용법 제19조에 반하고, 정년규정에 대한 노사합의가 있었다라도 위 원고들이 고령자고용법 위반을 주장하는 것이 신의칙에 위배되지 않는다.

3. 정년퇴직 일자가 2016.6.30.로 연장된 1956년생 직원들 중 1956년 하반기에 출생한 원고들은 2016.6.30.까지 만 60세에 이르지 못함이 역수상 명백하여, 위 원고들에 대한 관계에서 정년퇴직일자를 2016.6.30.까지로 정한 이 사건 인사규정은 고령자고용법 제19조제1항에 위반된다. 그리고 그 위반되는 범위 내에서 무효가 된다.

고령자고용법 제19조제2항은 이러한 경우 즉 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우 정년을 60세로 정한 것으로 본다고 규정하고 있으므로, 위 원고들의 정년퇴직일은 위 원고들이 만 60세에 도달하는 날인 2016년 위 원고들의 각 출생일이라고 보아야 한다.

**야양전직 요구에 대한 불만과 거부의 의사표시로 감정적 대응을 안 것을 진정한 사직의 의사표시로 취급하여 근로계약관계를 종료시킨 것은 해고에 해당한다**

서울고법

2018나2034962

**【요 지】** 1. 근로계약의 종료 사유는 근로자의 의사나 동의에 의하여 이루어지는 퇴직, 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 의하여 이루어지는 해고, 근로자나 사용자의 의사와는 관계없이 이루어지는 자동소멸 등으로 나눌 수 있고, 그 중 해고란 실제 사업장에서 불리는 명칭이나 절차에 관계없이 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 의하여 이루어지는 모든 근로계약관계의 종료를 의미한다.

2. 원고가 실제로 퇴직할 의사가 없으면서 부당한 하향전직을 요구한 피고에 대하여 불만과 거부의 의사를 표시하기 위한 감정적 대응을 한 것을 빌미로 마치 원고가 진정한 사직 의사표시를 한 것으로 취급하여 근로계약관계를 종료시킨 피고의 조치는 사용자의 일방적 의사에 의하여 이루어진 근로계약관계의 종료로서 해고에 해당한다.

그런데 해고는 정당한 이유가 있거나 긴박한 경영상의 필요가 있어야 유효하고, 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다. 또한 피고의 인사관리규정은 인사위원회의 의결을 거쳐서 징계면직을 하도록 규정하고 있다. 그러나 피고가 원고에 대하여 한 해고에 정당한 이유나 긴박한 경영상의 필요가 있다거나, 절차적 적법성을 갖추었음을 인정할 증거가 없다. 따라

아양전적 요구에 대한 불만과 거부의 의사표시로 감정적 대응을 안 것을 진정한  
사적의 의사표시로 취급하여 근로계약관계를 종료시킨 것은 예고에 해당한다

서울고법  
2018나2034962

서 피고의 원고에 대한 해고는 무효이다.

FIRST