

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

국민연금 2018년도 귀속 소득증액 신고 안내

2019년 상반기 고용·산재보험 가입 집중 홍보기간

고용·산재보험 과납금 반환 신청 안내

근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제2019-232호

영유아보육법 시행령 시행 2019. 6. 12

행정해석과 판례소식

육아유직 중 로스쿨에 계약한 행위는 유직 목적 외 사용에 해당하고, 그에 대한 감봉 처분이 신뢰보호 원칙, 평등의 원칙 등에 위반된다고 보기 어렵다

2개월의 기준기간 중 15일 이상 근무한 근로자에게만 지급한 정기상여금과 특정일 연계 재직하고 있는 근로자에게만 지급한 특별상여금은 고정성이 결여되어 통상임금에 포함되지 않는다

소정근로를 제공하기만 하면 확정적으로 지급되는 기본성과연봉과 내부평가성과연봉 중 최소보장 부분은 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금으로 통상임금에 해당한다

업무상 과오에 대하여 징계, 승진 노력, 구상권 청구 등의 불이익을 받게 될지도 모른다는 생각에 극심한 스트레스를 받던 중 자살. 업무와 사망 사이에 상당인과관계가 있다

특별한 사정이 없는 안 유일근로에 따른 가산임금과 연장근로에 따른 가산임금은 중복하여 지급될 수 없다

사회보험과 개정법령

국민연금 2018년도 귀속 소득총액 신고 안내

소득총액 신고란?

사업장가입자별로 2019년 7월부터 2020년 6월까지 적용할 국민연금 기준소득월액을 결정하기 위하여 2018년(전년도) 소득총액 및 근무일수를 신고하는 절차입니다.

소득총액 신고대상

공단은 전년도 국세청 근로소득 과세자료를 연계하여 사업장가입자의 기준소득월액을 사업장 신고 없이 직접 결정하고 있으나, 아래 대상자는 사업장의 소득총액 신고에 의해 기준소득월액을 결정하고 있습니다.

유형

소득총액 신고대상 결정 사유

1유형 개인사업장사용자

2유형 근로소득자료 미보유자 및 상이자(법인/사업자등록번호가 일치하지 않는 가입자)

3유형 종전소득 대비 30%이상 상향자(단, 취득일과 과세시작일이 다른 가입자에 한함)

4유형 종전소득 대비 30%이상 하향자

5유형 휴직일수 상이자(산전후·육아휴직, 산재요양 휴직일수보다 국민연금 납부예외일수가 적은 가입자)

소득총액 신고기한 및 신고방법

○ (신고기한) 2019년 5월 31일(금)까지(국민연금법 시행규칙 제13조)

※ 단, 개인사업장사용자 중 성실신고확인대상사업자(소득세법 제70조의2제2항)는 2019.6.28.(금)까지 신고

○ (신고서류) 2018년 귀속 소득총액신고서

- 신고서 작성 전에 반드시 신고서 뒷면의 작성방법 및 동봉된 리플렛을 읽어 보신 후 작성(소득총액 및 근무기간 필수 작성)

○ (신고방법) 우편, FAX, EDI, 내방, 4대사회보험 포털사이트(www.4insure.or.kr), 모바일*('내 곁에 국민연금')

*'내 곁에 국민연금' 모바일 앱 설치 후 신고 가능

- (경로) 앱 실행 > 신고·신청 > 소득총액신고

국민연금 2018년도 귀속 소득종액 신고 안내

- (팩스신고) 앱 하단 별도 '팩스보내기' 기능을 활용 웹팩스 신고

※ 모바일 신고의 경우 지사를 방문하여 공인인증서 발급 필요

□ 기타 자세한 사항은 신고서 앞면에 표기한 관할지사 또는 국번없이 ☎1355로 문의하시면 친절하게 안내해 드리겠습니다.

2019년 상반기 고용·산재보험 가입 집중 홍보기간

□ 근로복지공단(이사장 심경우)은 고용·산재보험 가입촉진을 위해 **2019.5.7.(화)부터 6.7.(금)까지 「2019년 상반기 고용·산재보험 가입 집중 홍보기간」**을 운영한다.

- 특히, 이번 기간을 통해 다른 업종에 비해 단시간 노동자와 자영업자가 많은 음식업종을 대상으로 노동자는 물론 사업주도 함께 보험 혜택을 누릴 수 있도록 적극 홍보하겠다고 밝혔다.

□ 고용보험과 산재보험은 아르바이트, 일용직 등 단시간 노동자를 포함하여 노동자를 1명이라도 고용하는 모든 사업장은 노동자를 최초 고용한 날부터 14일 이내에 의무적으로 가입해야 한다.

- 또한, 노동자와 같이 일을 하면서 크고 작은 사고에 노출되어 있는 중소기업주의 경우에도 산재보험 가입대상이 기존 14개 업종에서 2018. 12. 11.부터는 음식점업, 도소매업 등 4개 업종이 추가로 확대되어 보험에 가입할 경우 고용·산재보험 혜택을 누릴 수 있다.

□ 보험료가 부담된다면 고용보험료의 최대 90%까지 지원하는 두루누리 사회보험료 지원사업과 노동자 1명당 월 최대 15만원을 지원하는 일자리안정자금사업을 신청하면 비용부담도 줄일 수 있고,

- 공단과 협업한 강원도, 경상남도, 충청남도, 대전광역시, 서울특별시에 소재한 소규모 사업장과 자영업자는 지방자치단체의 사회보험료 지원사업을 통해서도 보험료를 추가로 지원받을 수 있다.

□ 심경우 이사장은 “소규모 사업장의 경우 중소기업주와 자영업자도 대부분 노동자와 같은 일을 하는 경우가 많아 산업재해와 경영위기 시 실업의 위험에 노출되어 있다”고 하면서, “의무적으로 가입하여야 하는 노동자뿐만 아니라 사업주 본인을 위한 보험가입도 신청할 수 있음에 따라 꼭 가입하여 고용·산재보험이 일하는 모든 사람의 희망버팀목이 되었으면 한다”고 밝혔다.

□ 고용·산재보험 가입은 사업장 소재지 관할 근로복지공단지사를 방문하거나 우편, 팩스, 고용·산재보험 토탈서비스(total.kcomwel.or.kr)로 신고할 수 있고, 고객지원센터로 문의[☎1588-0075+(바로가기)]하면 보다 자세한 안내를 받을 수 있다.

고용·산재보험 과납금 반환 신청 안내

◆ 대상: 고용·산재보험료 과오납 사업장

◆ 지급방법: 보험가입자 명의 계좌 지급

- (법인사업장) 법인명의 계좌, (개인사업장) 개인 사업주 명의 계좌

고용·산재보험 과납금 반환 신청 안내

◆ 과납금 확인 및 신청방법

- 2019.6월 중순 고용·산재보험 과오납 사업장 대상 안내문 발송

- 고용·산재보험 토털서비스 <http://total.kcomwel.or.kr>

(메뉴경로) 사업장 > 보험료정보 조회 > 보험료과납내역 조회(20204)

* 회원가입 및 공인인증서 로그인 후 조회·신청할 수 있습니다.

- 해당 지역 관리지사로 유선 또는 팩스 신청

* 법인/ 개인사업주 명의 계좌 지급 신청 시 과오납금 100원 미만은 유선 신청할 수 있습니다.

근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고 제2019-232호

1. 개정이유

중도인출(중간정산) 남용으로 인한 노후소득재원 고갈을 방지하기 위하여 사유별로 인출할 수 있는 금액의 한도를 정하는 등 중도인출(중간정산)제도를 개선하고, 확정급여형퇴직연금제도의 재정검증 결과 통보방법을 개선하는 등 재정검증제도를 내실화하여 노동자의 수급권 보호를 강화하고자 함. 아울러, 퇴직연금제도 모집인 업무 범위를 확대하여 퇴직연금제도 운영의 효율성을 제고하고자 함.

2. 주요내용

가. 퇴직급여 중도인출(중간정산) 남용으로 인한 노후소득재원 고갈 방지를 위하여, 중도인출(중간정산) 사유 중 남용될 우려가 있는 '6개월 이상의 요양'의 범위를 '6개월 이상의 요양으로서 가입자가 일정금액(임금총액의 12.5%) 이상의 의료비를 부담한 경우'로 제한하였음(안 제3조, 제14조)

나. 확정급여형퇴직연금제도 재정검증 강화(안 제6조, 제22조, 제31조, 제33조)

1) 재정검증 결과 적립금이 최소적립금보다 적은 경우 전체 근로자에게 통보하는 방법 중 "사내게시"에 의한 방법을 삭제하여 재정검증 결과가 근로자에게 보다 명확히 전달되도록 하였음

2) 퇴직연금제도 운영관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자 중 간사기관이 재정검증에 필요한 자료를 비간사기관에 요청할 경우 비간사기관이 "매 사업연도 종료 후 3개월 이내"에 자료 제공하도록 구체적인 시기를 명시하고, 또한 사용자는 퇴직연금사업자가 사용자의 급여지급능력 확보 여부를 확인하는데 필요한 자료를 "매 사업연도 종료 후 3개월 이내"에 퇴직연금사업자에게 제출하도록 그 시기를 구체화하고, 사용자가 간사기관을 선정 또는 변경시 7일 이내에 다른 퇴직연금사업자에게 알리도록 하여 재정검증의 실효성이 확보되도록 하였음

다. 퇴직연금사업자가 사용자 또는 가입자에게 원리금보장상품 제공시 퇴직연금사업자의 본인의 상품 뿐 아니라, 퇴직연금사업자가 제시·제공하는 모든 상품에 대해 합리적 이유 없이 금리 차등을 금지하도록 하여 노동자 수급권 보호하고자 함(안 제34조)

라. 퇴직연금제도 모집인이 사용자 또는 가입자(가입 예정자 포함)가 정한 적립금 운용방법을 퇴직연금사업자에게 전달할 수 있도록 허용하여 퇴직연금제도 운영의 효율성을 제고함(안 제27조, 제30조)

◇ 개정이유

어린이집 관련 위법행위를 신고 또는 고발한 사람에게 포상금을 지급할 수 있는 근거를 마련하고, 국가나 지방자치단체는 공동주택에 설치되어야 하는 어린이집을 국공립어린이집으로 운영하는 등의 내용으로 「영유아보육법」이 개정(법률 제15892호, 2018. 12. 11. 공포, 2019. 6. 12. 시행 및 법률 제16078호, 2018. 12. 24. 공포, 2019. 6. 25. 시행)됨에 따라, 어린이집 공익신고 포상금의 지급 및 국공립어린이집의 설치·운영에 필요한 사항 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 양육수당의 지원 대상 및 기준을 정비하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 국공립어린이집의 설치 및 운영(제19조의2)

- 1) 국공립어린이집을 설치·운영해야 하는 공동주택의 규모는 500세대 이상으로 함.
- 2) 입주자와 사용자의 과반수가 국공립어린이집으로의 운영에 찬성하지 않는 것을 서면으로 표시하거나 해당 공동주택의 특성상 보육 수요가 없는 등 국공립어린이집으로의 운영이 필요하지 않다고 지방보육정책위원회가 심의한 경우에는 공동주택에 설치되어야 하는 어린이집을 국공립어린이집으로 운영하지 않을 수 있음.
- 3) 특별자치도지사·시장·군수·구청장은 주택건설사업자 등과 특별자치도지사·시장·군수·구청장이 운영하는 국공립어린이집의 정원 및 설치·운영에 드는 비용의 분담비율 등에 대하여 협약을 체결해야 함.

나. 양육수당의 지원 대상 및 기준(제23조의2 신설)

국가와 지방자치단체는 양육수당의 지원을 결정한 날이 속하는 달부터 영유아가 6세가 된 날이 속하는 해의 다음 해 2월까지 매월 정기적으로 양육수당을 지원하고, 영유아가 사망하거나 국적을 상실한 경우 등에는 그 지원을 정지함.

다. 위법행위의 신고 절차·방법 및 포상금의 지급 기준(제25조의2 및 별표 1의2 신설)

보건복지부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 위법행위를 신고 또는 고발한 사람에게 포상금 지급 여부를 알린 날부터 60일 이내에 5천만원 한도에서 포상금을 지급함.

행정해석과 판례소식

육아휴직 중 로스쿨에 재학한 영위는 휴직 목적 외 사용에 해당하고, 그에 대한 감봉 처분이 신뢰보호 원칙, 평등의 원칙 등에 위반된다고 보기 어렵다

**제주지법
2018구합5301**

요 지】 국가공무원법 등 관계 규정의 문언과 내용, 형식과 체계를 종합하면, 휴직 중인 공무원이 그 휴직을 휴직의 목적 외로 사용하였는지 여부는 공무원이 휴직의 사유로 내세운 목적이나 그 달성가능성뿐만 아니라 고의성, 휴직의 목적 외 사용기간, 그 목적 외 행위가 사회통념상 허용 가능한 것인지 등을 종합적으로 고려하여 객관적으로 판단하여야 한다. 다음의 사정을 종합하면, 원고가 육아휴직 중 로스쿨에 재학한 행위는 ‘휴직의 목적 외 사용’에 해당하므로, 그에 따른 감봉 처분은 신뢰보호 원칙, 평등의 원칙 등에 위반된다고 보기 어렵다.

1. 국가공무원법은 휴직사유를 매우 상세하게 구분하고, 그 휴직기간도 각각 달리 규정하고 있는 점, 육아휴직은 다른 휴직보다 그 기간, 횟수 및 허가 여부의 측면에서 장기간인데다가 횟수에 제한이 없으며 특단의 사정이 없는 한 반드시 휴직을 허용해야 하는 등 가족생활과 모성의 보호를 위한 권리로서 강하게 보장하고 있는 점, 특히 공무원의 육아휴직은 일반근로자보다 훨씬 더 장기간인 점 등을 종합하면, 원고가 육아휴직을 그 목적대로 사용하였는지 여부는 이를 매우 엄격한 기준에 따라 판단하여야 하고, 특히 육아휴직과 유학휴직, 연수휴직, 자기개발휴직이 엄밀하게 구분된 사정을 함께 고려하여야 한다.

2. 원고는 육아휴직기간 동안 자녀의 양육에 전념하고, 여가시간을 활용하여 로스쿨에 재학하였다고 주장하나, 이를 인정할만한 아무런 객관적인 증거자료가 없다. 오히려 아래의 여러 사정을 고려하면, 원고의 이 부분 주장은 합리적인 설득력이 부족하다.

① 원고가 육아휴직 중에 2년간 로스쿨에서 수강한 과목과 학점이 총 26과목과 68학점에 이르러서, 학습량이 상당히 많고 그만큼 로스쿨에서 수업과 공부로 보낸 시간도 상당할 것으로 보인다.

② 게다가 로스쿨은 통상적으로 3년 동안 전반적인 법학 과목을 90학점 이상 이수하여야 수료가 가능하고, 그 직후 실시되는 변호사시험에 합격하여야 변호사 자격을 취득하는 방식으로 운영되므로, 원고가 세심한 주의와 보살핌이 필요한 영유아인 자녀 2명의 육아활동에 전념하면서 로스쿨 수학 과정을 모두 이수하는 것은 현실적으로 매우 어렵다.

③ 원고 스스로도 아침에 자녀 2명을 어린이집에 데려다준 후 로스쿨에 가서 수업을 듣고는 수업을 마친 후 아이들을 어린이집에서 집으로 데리고 왔다고 진술하였는바, 이러한 진술 내용에 비추어 보더라도, 원고는 육아보다는 로스쿨 과정을 수학하는 데에 대부분의 일과시간을 사용한 것으로 보인다.

3. 피고는 2013년부터 꾸준히 휴직자의 복무관리를 강화하여 왔다. 또한 원고는 2015.3.경 감사원에서 경찰공무원들이 휴직기간에 로스쿨을 다니는 등의 문제에 관하여 감사를 진행하였다는 사실을 잘 알고 있었고, 특히 육아휴직자들에 대한 감사가 있었다는 사실까지도 알고 있었다. 그럼에도 원고는 2015.9.4.부터 2017.4.20.까지 총 8회에 걸쳐 피고에게 휴직자 복무상황 신고서를 작성·제출하면서 ‘휴직자의 복무상황’란에 단 한 번도 자신이 로스쿨에 재학 중이라는 사실을 기재하지 않았다.

2개월의 기준기간 중 15일 이상 근무한 근로자에게만 지급한 정기상여금과 특정 일 연제 재직하고 있는 근로자에게만 지급한 특별상여금은 고정성이 결여되어 통상임금에 포함되지 않는다

대법 2016다212166

* 대법원 제1부 판결

* 사 건 : 2016다212166 미지급 수당 등 청구의 소

* 원고, 상고인 :

* 피고, 피상고인 : 주식회사 ○○랜드

* 원심판결 : 서울고등법원 2016.1.13. 선고 (춘천)2015나392 판결

* 판결선고 : 2019.05.16.

【주 문】 상고를 모두 기각한다.

상고비용은 원고들이 부담한다.

【이 유】 상고이유를 판단한다.

원심은 그 판시와 같은 사정을 들어, 피고의 상여금 지급지침 및 연봉제 급여규정 시행세칙상 2개월의 기준기간 중 15일 미만 근무한 일반 직원들 및 연봉제 직원들에게는 정기상여금을 지급하지 않는다는 내용의 정기상여금 지급 제외 규정은 단체협약을 보충한 것일 뿐 그와 어긋난다고 볼 수 없고, 계약직 직원들에 대해서는 정기상여금 지급 제외 규정을 두지 않았지만 계약직 직원들도 기준기간 중 15일 이상 근무하여야만 정기상여금을 지급한다는 점에 관하여 노사 간에 묵시적 합의 또는 노동관행이 성립하였으며, 특별상여금도 명문의 규정은 없지만 지급일에 재직 중인 직원에게만 지급된다는 점에 관하여 노사 간에 명시적·묵시적 합의 또는 노동관행이 성립하였다고 판단하였다. 또한 원심은 그 판시와 같은 사정을 들어, 정기상여금과 특별상여금은 고정성이 결여되어 통상임금에 산입될 수 없다고 보아, 정기상여금과 특별상여금이 통상임금에 해당함을 전제로 피고에게 추가 법정수당, 퇴직금 및 중간 퇴직금의 지급을 구하는 원고들의 청구를 배척하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 단체협약과 취업규칙의 효력관계, 취업규칙의 불이익변경 여부, 통상임금의 고정성, 노동관행에 관한 법리를 오해하고 판단을 누락하는 등의 잘못이 없다.

그러므로 상고를 모두 기각하고 상고비용은 패소자들이 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

소정근로를 제공하지만 아연 확정적으로 지급되는 기본성과연봉과 내부평가성과 연봉 중 최소보장 부분은 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금으로 통상임금에 해당한다

**서울고법
2016나2087702**

【요 지】 1. 피고는 근로자들에게 기본성과연봉, 내부평가성과연봉을 지급해 왔다. 기본성과연봉은 일정액이 내·외부 평가결과와 무관하게 차등 없이 지급되었고, 내부평가성과연봉은 내부평가결과에 따라 차등 지급되었으나 최소보장 부분이 정해져 있었다.

2. 원고는 피고가 원고들에게 지급해 온 “기본성과연봉, 내부평가성과연봉 중 최소보장 부분, 자격수당”은 각 통상임금에 해당한다고 주장하고, 피고는 기본성과연봉, 내부평가성과연봉은 보수규정 및 보수규정운영요령에서 지급일 현재 재직 중인 직원에게만 지급하도록 규정하고 있고, 실제로도 중도 퇴사자에게 지급하지 않았으므로, 위 각 임금은 고정성이 인정되지 않아 통상임금에 해당하지 않는다고 주장한다.

3. 이 사건 각 임금이 통상임금에 해당하는지에 대하여 보건대, 비록 ‘성과연봉’이라는 명칭을 사용하나, 기본성과연봉은 평가결과나 업무성과와 무관하게 차등 없이 지급되는 사실, 내부평가성과연봉 중 최소보장 부분도 평가결과와 상관없이 지급되는 사실은 앞서 본 바와 같다. 다만 위 각 임금에는 지급일 기준 재직자조건이 부가되어 있으나, 아래와 같은 이유로 평가결과와 무관하게 차등 없이 지급되는 고정급 내지 최소보장 부분이 있는 정기적 임금 내지 급여(정기 고정급)에 부가된 지급일 기준 재직자조건은 지급일 전에 퇴직하는 근로자에 대하여 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니한다는 취지로 해석되는 한 무효라고 봄이 타당하다. 나아가 재직자조건이 무효인 이상, 피고의 기본성과연봉과 내부평가성과연봉 중 최소보장 부분은 소정근로를 제공하기만 하면 확정적으로 지급되므로, 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금으로 통상임금에 해당한다.

① 고정적 금액이 계속적·정기적으로 지급되는 형태의 정기 고정급은 임금, 즉 근로의 대가에 해당하고, 그 지급기간이 수개월 단위인 경우에도 이는 근로의 대가를 수개월간 누적하여 후불하는 것에 불과하다. 그러므로 정기 고정급의 지급일 이전에 퇴직하는 근로자도 퇴직 전에 자신이 실제로 제공한 근로에 상응하는 정기 고정급에 대하여는 근로의 대가로서 당연히 그 지급을 청구할 수 있어야 한다.

② 임금에 대하여 조건이 부가될 수 있으나, 정기 고정급에 부가된 재직자조건은 예컨대 성과급에서의 일정한 성과를 요구하는 성과조건과는 다르다. 성과급에서의 성과조건은 성과급이라는 급여를 ‘발생’시키는 조건이지만, 정기 고정급에 부가된 재직자조건은 정기 고정급의 ‘지급’에 관한 조건에 불과하기 때문이다.

③ 근로자와 사용자는 원칙적으로 자유롭게 임금의 지급조건을 정할 수 있음에도, 기본급에 재직자조건을 부가하여 이미 제공한 근로에 상응하는 기본급 부분도 지급하지 아니하는 것을 유효하다고 보는 견해는 상정하기 어렵다.

④ 정기 고정급에 재직자조건을 부가하는 목적 내지 필요성으로 일반적으로 주장되는 것은 근로자의 계속근로를 장려한다는 것이다. 그러나 정기 고정급에 지급일 기준 재직자조건을 부가하여 이미 근로를 제공한 부분에 대하여도 정기 고정급을 지급하지 아니하는 것은, 예컨대 장기근속자에게 추가적인 수당을 지급함으로써 계속근로를 장려하는 것과는 본질적인 차이가 있다.

【요 지】 1. 산업재해보상보험법 제37조제1항에서 말하는 ‘업무상의 재해’란 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 근로자의 부상·질병·신체장애 또는 사망을 뜻하는 것이므로 업무와 재해발생 사이에는 인과관계가 있어야 한다. 그 인과관계는 이를 주장하는 측에서 증명하여야 하지만, 반드시 의학·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것이 아니며 규범적 관점에서 상당인과관계가 인정되는 경우에는 그 증거가 있다고 보아야 한다. 따라서 근로자가 자살행위로 인하여 사망한 경우에, 업무로 인하여 질병이 발생하거나 업무상 과로나 스트레스가 그 질병의 주된 발생원인에 겹쳐서 질병이 유발 또는 악화되고, 그러한 질병으로 인하여 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 결여되거나 현저히 저하되어 합리적인 판단을 기대할 수 없을 정도의 상황에서 자살에 이르게 된 것이라고 추단할 수 있는 때에는 업무와 사망 사이에 상당인과관계를 인정할 수 있다. 그리고 그와 같은 상당인과관계를 인정하기 위해서는 자살자의 질병 내지 후유증상의 정도, 그 질병의 일반적 증상, 요양기간, 회복가능성 유무, 연령, 신체적·심리적 상황, 자살자를 에워싸고 있는 주위상황, 자살에 이르게 된 경위 등을 종합적으로 고려하여야 한다. 비록 망인의 내성적인 성격 등 개인적인 취약성이 자살을 결의하게 된 데에 영향을 미쳤다가나 망인이 자살 직전에 환각, 망상, 와해된 언행 등의 정신병적 증상에 이르렀다고 하여 달리 볼 것은 아니다.

2. 망인은 업무상 과오에 대하여 징계, 승진 누락, 구상권 청구 등의 불이익을 받게 될지도 모른다는 생각에 극심한 스트레스를 받던 중 자살하였는바, 다음과 같은 사정들을 종합하여 보면, 망인은 극심한 업무상 스트레스로 인한 우울증으로 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 현저히 저하된 정신장애 상태에 빠져 자살에 이르게 된 것이라고 봄이 타당하므로, 망인의 업무와 사망 사이에 상당인과관계를 인정할 수 있다.

① 망인은 감사원이 망인 등을 조사하고 망인에 대하여 문책을 요구하자, 자신이 억울하게 징계를 받고, 그 결과 승진에서 누락될 가능성이 크며, 아울러 소외 회사로부터 구상권 청구까지 당할지 모른다는 생각에 극심한 스트레스를 받은 것으로 보인다.

② 이후에 이어진 망인의 발언이나 행동 등에 비추어 보면 그가 위와 같은 스트레스로 인한 극도의 불안감과 우울감을 계속적으로 느끼고 있었음을 알 수 있고, 자살 직전에는 이상 행동에까지 이르는 등 정신적으로 매우 불안정한 모습을 보여 우울증세가 급격히 악화된 것으로 볼 수 있다.

③ 또한 망인은 자살 전 가족이나 지인에게 유서를 남겨놓지 않았고, 등산객의 편의를 위해 설치된 로프를 나무에 걸고 목을 매어 자살한 점 등에 비추어 보면, 망인의 자살은 우울증으로 인한 정신적 장애 상태에서 우발적으로 이루어진 것으로 보인다.

④ 망인은 평소 밝고 유쾌하였고, 동료들과도 원만한 대인관계를 유지하여 왔으며, 감사원의 감사를 받기 전까지는 우울증 등 신경정신병적 증상으로 치료를 받은 전력이 전혀 없었으므로, 업무 외의 다른 요인으로 위와 같은 증상에 이르렀다고 보기도 어렵다.

요 지】 1. 피고와 원고들이 소속된 노동조합 사이에 체결된 단체협약 및 피고의 상여금지급규칙에서 정한 설·추석 상여금은 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금으로서 통상임금에 해당한다.

2. 개인연금지원금, 단체보험료, 선물비, 생일자지원금은 피고와 원고들이 소속된 노동조합 사이의 단체협약 또는 노사협약에 의해 피고에게 지급의무가 있고, 근로의 대가로서의 성질을 가지는 임금으로서 평균임금에 해당한다.

3. 특별한 사정이 없는 한 휴일근로에 따른 가산임금과 연장근로에 따른 가산임금은 중복하여 지급될 수 없다고 보아야 한다.

그런데도 원심은 휴일근로, 주휴근로에 따른 가산임금과 연장근로에 따른 가산임금을 중복하여 지급하여야 하고, 중복하여 가산한 임금이 퇴직금 산정을 위한 평균임금에 포함된다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 구 근로기준법의 ‘1주’의 의미, 휴일근로와 연장근로에 따른 가산임금 지급에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

FIRST