

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	
<ul style="list-style-type: none"> · 고용, 산재보험 무료관리(30인 미만 사업장) · 임금체불로 인한 체당금의 신청 업무 	
<ul style="list-style-type: none"> · 4대 보험 관리 · 급여 관리 · 노무자문 	<ul style="list-style-type: none"> · 부당해고 · 산업재해

사회보험과 개정법령

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령(안) 입법예고

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고

고용보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고

산업재해보상보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고

국민건강보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 **2020년 보험료인상**

노인장기요양보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 **2020년 보험료인상**

근로자퇴직급여 보장법 시행령 시행 2020. 4. 30

영유아보육법 시행령 시행 2019. 11. 1

행정해석과 판례소식

영어약원 원어민 강사는 근기법상 근로자에 해당하고, 쟁점이 없는 연차유가수당은 통상임금을 기소로 산정한다

시간급 통상임금을 유급유일에 대한 임금이 포함되어 있는 월급에서 총 근로시간 수로 나누는 방식으로 산정할 때 그 총 근로시간 수에 포함되는 유급으로 처리되는 시간의 범위

기간제 근로계약 사이에 근로관계가 존재하지 않는 공백기간이 있는 경우 공백기간 전후의 근로관계가 단절 없이 계속되었다고 평가될 수 있는지 여부의 판단기준

업무상 재해에 통상의 출퇴근 재해를 포함시키는 개정 산재보험법 조항을 법 시행 이후 발생하는 재해부터 적용하도록 하는 것은 헌법에 합치되지 않는다

여성 근로자들이 전부 또는 다수를 차지하는 분야의 정년을 다른 분야의 정년보다 낮게 정한 것은 여성에 대한 불합리한 차별에 해당한다

사회보험과 개정법령

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령(안) 입법예고

1. 개정이유

신속하고 적정한 고용보험료 지원을 위해 지원금 환수 기준을 근로관계 종료 시 신고한 보수총액으로 변경하는 한편, 근로자가 본인이 부담한 고용보험료를 직접 반환받을 수 있도록 절차 및 방법 등 구체적 시행방안을 마련하여 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임

2. 주요내용

가. 퇴직정산제도 도입에 따른 고용보험료 지원금 환수 기준 개정 (시행령 제30조제1항제3호)

퇴직정산제도 도입에 따라 근로자의 퇴직정산 시 산정한 월평균보수액 기준으로 고용보험료를 환수할 근거를 마련하여 고용보험료 지원의 적정성 검증 및 신속한 환수 결정으로 사업주 및 근로자의 편익을 도모하고자 함

나. 고용보험료(근로자 부담분) 직접반환제도 하위법령 신설 (시행령 제31조의2)

근로자가 부담한 고용보험료를 사업주에게 반환할 수 없는 경우에 근로자가 직접 반환 청구할 수 있는 사유 및 그 증빙자료 등 관련 절차 및 방법을 마련하여 근로자의 권익을 보호하고자 함

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고

1. 개정이유

근로자가 본인이 부담한 고용보험료를 직접 반환받을 수 있도록 절차 및 방법 등 구체적 시행방안을 마련하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임

2. 주요내용

가. 고용보험료(근로자 부담분) 직접반환제도 하위법령 신설 (시행규칙 제29조제4항 및 제5항 등)

근로자가 부담한 고용보험료를 사업주에게 반환할 수 없는 경우에 근로자가 직접 반환 청구할 수 있는 사유 및 그 증빙자료 등 관련 절차 및 방법을 마련하여 근로자의 권익을 보호하고자 함

나. 고용보험료 지원신청 기간 개정 (시행규칙 제25조제2항)

건설업·별목업 등 자진신고사업의 경우 보험료징수법 제19조에 따른 확정보험료 신고·납부기한(다음 보험연도의 3월31일)으로부터 30일 이내에 고용보험료 지원을 신청할 수 있도록 개정하고자 함

다. 별지서식 정비 (별지 제2호서식 등)

4대 사회보험 기관에서 사용하는 공통 서식을 통일하여 민원인의 작성 편의 및 업무의 효율성을 도모하기 위하여 별지서식을 정비하고자 함

고용보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고

1. 개정이유

고령자 고용촉진을 위해 기존 장년근로시간 단축지원 제도를 효율화 하고, 정년 이후 계속 고용하는 사업에 대한 지원을 신설하고자 함. 또한 임신 육아기 근로자의 고용안정을 위해 대체인력 지원금 지원기준을 완화하고, 최근 고용보험법 개정으로 부모가 동시에 육아휴직급여를 받게 됨에 따라 발생할 수 있는 현행 제도상 문제점을 개선 보완하고자 함

2. 주요내용

가. 장년근로시간단축지원금 폐지에 따른 법령정비(안 제28조의3)

'19.5.7. 「재정지원 일자리사업 개선 및 효율화 방안」에 따라 장년근로시간단축지원금 개편

나. 고령자 계속고용장려금 사업 근거법령 신설(안 제28조의4)

고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 제19조에 따른 정년을 운영 중인 사업이 정년의 연장 폐지 또는 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속하여 고용하거나 재고용하는 경우 이를 지원할 수 있는 근거 마련

다. 임신기 근로시간 단축 대체인력과 출산육아기 대체인력 지원연계(안 제29조제1항제3호가목)

임신근로자의 근로시간 단축을 사유로 채용한 대체인력을 동일 근로자의 연이은 출산전후휴가 등의 기간에 계속 고용했다면 출산육아기 대체인력지원금 지급

라. 조문정정(안 제35호제5호마목)

「근로기준법」 개정(제15513호, '18.3.20.공포, '18.7.1 시행)에 따라 '단시간근로자'정의 조항이 근로기준법 제2조제1항제8호에서 제9호로 변경됨에 따라 해당법령을 준용하고 있는 고용보험법 시행령의 조문을 정정할 필요

마. 부모동시 육아휴직급여 지급시 육아휴직급여의 특례규정적용 정비(안 제95조의2)

같은 영유아에 대하여 부모가 동시에 육아휴직을 하는 경우 부모 모두에게 동시육아휴직 급여 지급이 가능하나 첫 3개월 내 육아휴직 사용기간이 겹치는 기간에 대해 특례조항을 적용제외 하는 단서규정을 신설

산업재해보상보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고

1. 개정이유

특수형태근로종사자의 범위에 방문서비스 종사자 및 화물운송차주 등을 추가하고, 산재보험 특례적용 대상 중소기업사업주의 범위를 확대하고, 직업재활급여 지급대상을 확대하고, 장해급여 연금지급 기준을 개선하며, 자해행위에 따른 업무상재해 인정기준 및 재요양 인정 기준을 개선하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

2. 주요내용

가. 특수형태근로종사자의 특례적용 대상 확대(안 제125조)

특수형태근로종사자에 대한 산재보험 적용확대는 “건강하고 안전한 일터 조성”을 위한 국정과제로, 전속성 및 보호필요성이 높은 직종인 방문판매원, 대여제품방문점검원, 방문강사, 가전제품설치기

산업재해보상보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고

사 및 화물차주를 특수형태근로종사자의 범위에 추가하여 이들을 산업재해로부터 보호함.

나. 특수형태근로종사자 노무제공 신고 간소화(안 제126조)

특수형태근로종사자 사용 사업주의 행정적 부담을 완화하기 위해 다른 법령에 산재보험 입·이직신고 제도와 유사한 신고가 있는 경우 해당 신고로 입·이직 신고를 대체할 수 있도록 하고, 특수형태근로종사자 본인도 직접 입·이직 신고를 할 수 있도록 함.

다. 중소기업사업주 특례적용 대상 확대(안 제122조제1항)

현재 “50인 미만 근로자를 사용하는 사업주”는 산재보험 가입을 허용하고 있는데, 해외사례 및 유사 중소기업 지원제도 등을 고려하여 **“300인 미만 근로자를 사용하는 사업주”로 확대함.**

근로자를 사용하지 않는 1인 자영업자의 경우 일부 업종(12개)에 한해 산재보험 가입을 허용하고 있는데, 자영업자에 대한 사회안전망 강화 차원에서 가입 가능 업종을 전체 업종으로 확대함.

라. 자해행위에 따른 업무상 인정기준 합리화(안 제36조제3호)

자해행위에 따른 업무상 재해 인정요건을 법원 판결취지에 부합하도록 의학적 기준보다는 업무관행성에 따라 판단하도록 개선함.

마. 재요양 인정기준 개선(안 제48조제3호 및 4호)

재요양 요건 중 제3호와 제4호의 내용이 중복되는 면이 있어 혼란이 있으므로, 이를 하나의 조문으로 통합·정비하여 재요양 요건을 명확화하고 불필요한 혼란을 방지함.

바. 장해보상연금 선급금 지급 시 이자공제 규정 삭제(현행 제54조 삭제)

연금수급자 및 그 가족의 생계안정 지원이라는 선지급 제도의 취지를 고려하여 장해보상연금 선지급 시에도 이자를 공제하지 않도록 함.

사. 장해등급등의 재판정에 따른 연금 지급기준 개선(안 제57조제1항)

장해등급등의 재판정 결과 장해상태가 호전되어 장해등급등이 하향된 경우에도 이미 지급받은 연금액은 반환하지 않도록 지급 기준을 개선함.

아. 심사위원회 심의 제외 대상 일부 삭제 (현행 제102조제1항제5호 삭제)

진료비 또는 약제비에 관한 결정에 불복하여 제기된 심사청구에 대하여도 심사위원회의 심의를 거치도록 하여 진료비 및 약제비 관련 심사청구 결과의 객관성 및 수용도를 제고함.

자. 직업재활급여 대상 확대(안 제68조)

직업재활급여 지원대상을 현행 장해등급 1~12급에서 1~14급으로 확대하여, 13~14급 산재장해인에 대한 사회안전망을 강화함.

국민건강보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고

1. 개정사유

제17차 건강보험정책심의위원회(2019.8.22.)에 결정에 따라 직장가입자의 보험료율 및 지역가입자의 보험료부과점수당 금액을 상향 조정하고자 하는 것임

국민건강보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고

2. 주요내용

2020년 직장가입자의 보험료율을 현행 1만분의 “646”에서 “667”로, 지역가입자의 보험료부과점수당 금액은 현행 “189.7원”에서 “195.8원”으로 각각 변경함

노인장기요양보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고

1. 개정사유 및 주요내용

최저임금 인상에 따른 수가 인상 등으로 장기요양보험료율의 인상요인이 발생함에 따라 2020년도에 적용할 장기요양보험료율을 현행 1만분의 851에서 1만분의 1025로 조정하려는 것임(안 제4조).

근로자퇴직급여 보장법 시행령 시행 2020. 4. 30

◇ 개정이유 및 주요내용

퇴직금 또는 퇴직연금의 중간정산 또는 중도인출 남용으로 인한 노후소득재원의 고갈을 방지하기 위하여 근로자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 질병이나 부상에 대한 의료비를 부담한 경우로서 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 의료비를 부담한 경우에만 중간정산 또는 중도인출을 할 수 있도록 제한하고, 퇴직연금제도 운영의 효율성을 높이기 위하여 퇴직연금제도 모집인이 사용자 또는 가입자가 정한 적립금 운용방법에 대한 지시를 퇴직연금사업자에게 전달할 수 있도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

영유아보육법 시행령 시행 2019. 11. 1

◇ 개정이유 및 주요내용

직장어린이집 설치의무 등을 이행하지 않은 사업장에 대한 이행강제금 제도의 실효성을 제고하기 위하여 이행강제금 부과 시 직장어린이집 미설치 기간과 사유 등을 고려하여 그 금액을 가중할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「영유아보육법」이 개정(법률 제16404호, 2019. 4. 30. 공포, 11. 1. 시행)됨에 따라 최근 3년간 이행강제금의 부과처분을 2회 이상 받은 자에게 이행강제금을 부과하는 경우 그 금액을 100분의 50의 범위에서 가중할 수 있도록 하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

행정해석과 판례소식

영어약원 원어민 강사는 근기법상 근로자에 해당하고, 책임이 없는 연차휴가수당은 통상임금을 기초로 산정한다

**대법원
2018다239110 판결**

1. 연차휴가기간에 근로자가 근로를 제공하지 않더라도 근로를 제공한 것으로 보아 지급되어야 하는 연차휴가수당은 취업규칙 등에서 산정 기준을 정하지 않았다면, 그 성질상 통상임금을 기초로 하여 산정하여야 한다. 그리고 근로자가 연차휴가에 관한 권리를 취득한 후 1년 이내에 연차휴가를 사용하지 아니하거나 1년이 지나기 전에 퇴직하는 등의 사유로 인하여 더 이상 연차휴가를 사용하지 못하게 될 경우에 연차휴가일수에 상응하는 임금인 연차휴가수당을 청구할 수 있는데, 이러한 연차휴가수당 역시 취업규칙 등에 다른 정함이 없다면 마찬가지로 통상임금을 기초로 하여 산정할 수당으로 보는 것이 타당하다.
2. 근로기준법상 휴일은 근로의무가 없는 날이므로 소정 근로일이 아니다. 대체휴가일을 근로일로 한정한 근로기준법 제62조 규정 내용과 취지 및 휴일의 의의 등을 고려하면, 휴일을 대체휴가일로 정할 수는 없다.

시간급 통상임금을 유급휴일에 대한 임금이 포함되어 있는 월급에서 총 근로시간 수로 나누는 방식으로 산정할 때 그 총 근로시간 수에 포함되는 유급으로 처리되는 시간의 범위

**대법원
2019다230899 판결**

원고들의 시간급 통상임금을 유급휴일에 대한 임금이 포함되어 있는 월급에서 총 근로시간 수로 나누는 방식으로 산정할 때에 그 총 근로시간 수에 포함되는 토요일의 유급으로 처리되는 시간은 취업규칙에서 정한 4시간이라고 보고, 이와 달리 토요일의 유급휴무일 근로시간이 8시간이라고 본 원심을 파기한 사례

기간제 근로계약 사이에 근로관계가 존재하지 않는 공백기간이 있는 경우 공백기간 전후의 근로관계가 단절 없이 계속되었다고 평가될 수 있는지 여부의 판단기준

**대법원
2016두63705 판결**

원고가 기간제근로자인 참가인에 대한 부당해고를 인정한 피고의 부당해고 구제재심판정에 대한 취소를 구한 사건에서, 참가인과 원고 사이의 근로관계가 2012. 12. 31. 기간 만료로 종료하여 다음날인 2013. 1. 1.부터 2013. 3. 31.까지 공백기간이 존재하였다가 참가인과 원고가 2013. 4. 1. 근로계약을 체결함으로써 새롭게 개시되었고, 위 공백기간 전후의 근로관계가 단절 없이 계속되었다고 평가될 수 없어 공백기간 전후의 근로기간을 합산하여 기간제법 제4조의 계속근로한 총 기간을 산정할 수 없으므로, 참가인이 기간제법 제4조 제2항에 따라 무기계약근로자로 전환되었다고 볼 수 없고, 따라서 부당해고가 인정되지 않는다고 판단하여 상고기각한 사례

다. 평등원칙 위반 여부

입법자가 추가적인 재정이 투입되는 새로운 제도를 시행함에 있어 국가 재정을 고려하여 그 소급적용 여부를 판단할 수 있는 입법재량은 원칙적으로 존중되어야 한다. 그러나 앞서 본 바와 같이 입법자는 단순히 자유재량에 따라 시혜적으로 산재보험법을 개정한 것이 아니라, 이 사건 헌법불합치결정이 구법 조항의 위헌성을 확인함에 따라 개선입법의무를 이행하기 위해서 신법 조항을 입법한 것이다. 따라서 심판대상조항이 소급적용 경과규정을 두지 않은 것이 헌법상 평등원칙에 위반되는지를 판단함에 있어서는 이 사건 헌법불합치결정의 취지를 충분히 고려할 필요가 있다.

이 사건 헌법불합치결정은, 사업주의 지배관리 하의 출퇴근 재해와 통상의 출퇴근 재해를 달리 취급하는 것이 헌법상 평등원칙에 위반되며, 구법 조항으로 초래되는 비혜택근로자와 그 가족의 정신적·신체적 혹은 경제적 불이익이 매우 중대하다고 판단하였다. 이처럼 이 사건 헌법불합치결정에서 기존 제도에서 배제된 집단이 받는 중대한 불이익이 이미 확인된 이상, 막연히 재정상 추가 지출이 예상된다는 이유만으로 차별취급의 합리성을 인정해서는 안 되고, 신법 조항을 소급적용함으로써 산재보험에 미치는 재정상 부담과, 그로써 회복할 수 있는 합리적 상태의 이익을 충분히 고려하여 합리성 여부를 판단하여야 한다.

그런데 최근 산재보험 재정수지와 적립금 보유액, 통상의 출퇴근 재해를 업무상 재해로 인정함에 따라 인상된 보험료율 등을 살펴보면, 이 사건 헌법불합치결정 이후 통상의 출퇴근 사고를 당한 근로자에게 이미 위헌성이 확인된 구법 조항을 계속 적용하면서까지 산재보험 기금의 재정건전성을 담보할 필요가 있는지 의문이 있다.

헌법재판소는 이 사건 헌법불합치결정에서 재정상 부담을 완화하거나 해결할 수 있는 방법을 제시한 바 있고, 개정법에서는 근로복지공단이 ‘자동차손해배상 보장법’상 보험회사 등에 구상권을 행사하는 경우 그 구상금 청구액을 협의·조정하기 위하여 보험회사 등과 구상금협의조정기구를 구성하여 운영할 수 있도록 하는 규정을 신설하여 통상의 출퇴근 재해 인정에 따른 책임보험과의 구상관계를 예정하고 있으며(제87조의2 제1항), 통상의 출퇴근 사고 중에서도 출퇴근 경로 이탈 또는 중단이 있는 경우 원칙적으로 출퇴근 재해로 보지 않거나(제37조 제3항) 출퇴근 경로와 방법이 일정하지 아니한 직종으로 대통령령으로 정하는 경우에는 통상의 출퇴근 재해 규정을 적용하지 않고 있다(같은 조 제4항). 이와 같은 점을 고려하면 심판대상조항이 이 사건 헌법불합치결정 이후 통상의 출퇴근 사고를 당한 근로자에 대하여 개선입법의 적용을 배제한 것은, 이 사건 헌법불합치결정의 취지를 충분히 고려한 것이라 보기 어렵다.

나아가 근로복지공단과 법원을 비롯한 국가기관은 통상의 출퇴근 사고를 당한 근로자에 대하여 구법 조항을 적용하지 않은 채 이 사건 헌법불합치결정에 따른 개선 입법을 기다리고 있는 상황이었으므로, 신법 조항을 이 사건 헌법불합치결정일까지 소급적용한다고 하여 기존의 법률관계를 변경하거나 법적 안정성을 저해할 염려도 없다.

그럼에도 불구하고 심판대상조항이 신법 조항의 소급적용을 위한 경과규정을 두지 않음으로써 개정법 시행일 전에 통상의 출퇴근 사고를 당한 비혜택근로자를 보호하기 위한 최소한의 조치도 취하지 않은 것은, 산재보험의 재정상황 등 실무적 여건이나 경제상황 등을 고려한 것이라고 하더라도, 그 차

별을 정당화할 만한 합리적인 이유가 있는 것으로 보기 어렵고, 이 사건 헌법불합치결정의 취지에도 어긋난다.

따라서 심판대상조항은 헌법상 평등원칙에 위반된다.

라. 헌법불합치결정과 적용중지

심판대상조항의 위헌성은 개정법 시행 후 발생하는 통상의 출퇴근 사고에 대하여 신법 조항을 적용하는 것에 있는 것이 아니라, 적어도 이 사건 헌법불합치결정일 이후에 발생한 통상의 출퇴근 사고에 대하여 신법 조항을 소급하여 적용하지 않는 것이 평등원칙에 위배되고 이 사건 헌법불합치결정의 취지에 어긋난다는 데 있다.

그런데 심판대상조항을 단순위헌으로 선언하여 즉시 그 효력을 상실하게 하더라도 부칙 제1조에 따라 2018. 1. 1.부터 산재보험법 제37조의 개정규정이 시행되어 위에서 지적한 심판대상조항의 위헌성이 제거되는 것이 아니므로, 심판대상조항의 위헌성을 제거하기 위해서는 헌법불합치결정과 그에 따른 개선입법이 필요하다. 입법자는 적어도 이 사건 헌법불합치결정일인 2016. 9. 29. 이후에 통상의 출퇴근 사고를 당한 근로자에 대해서는 신법 조항을 소급적용하도록 하여 심판대상조항의 위헌성을 제거할 의무가 있다.

따라서 심판대상조항에 대하여 헌법불합치결정을 선고하되, 다만 입법자의 개선입법이 있을 때까지 적용할 수 없도록 함이 상당하다. 입법자는 가능한 한 빠른 시일 내에 이와 같은 결정의 취지에 맞추어 개선입법을 해야 할 의무가 있고, 늦어도 2020. 12. 31.까지 개선입법을 이행하여야 한다.

5. 결론

심판대상조항은 헌법에 합치되지 아니하므로 심판대상조항에 대하여 헌법불합치결정을 함과 동시에 적용 중지를 명하고, 입법자는 늦어도 2020. 12. 31.까지 심판대상조항을 개정하여야 하므로, 관여 재판관들의 일치된 의견으로 주문과 같이 결정한다.

【요 지】 1. 헌법 제11조제1항, 제32조제4항, 남녀고용평등법 제11조제1항, 근로기준법 제6조에서 말하는 '남녀의 차별'은 합리적인 이유 없이 남성 또는 여성이라는 이유만으로 부당하게 차별대우는 것을 의미한다. 사업주나 사용자가 근로자를 합리적인 이유 없이 성별을 이유로 부당하게 차별대우를 하도록 정한 규정은, 규정의 형식을 불문하고 강행규정인 남녀고용평등법 제11조제1항과 근로기준법 제6조에 위반되어 무효라고 보아야 한다.

그리고 여성 근로자들이 전부 또는 다수를 차지하는 분야의 정년을 다른 분야의 정년보다 낮게 정

한 것이 여성에 대한 불합리한 차별에 해당하는지 여부는, 헌법 제11조제1항에서 규정한 평등의 원칙 외에도 헌법 제32조제4항에서 규정한 ‘여성근로에 대한 부당한 차별 금지’라는 헌법적 가치를 염두에 두고, 해당 분야 근로자의 근로내용, 그들이 갖추어야 하는 능력, 근로시간, 해당 분야에서 특별한 복무규율이 필요한지 여부나 인력수급사정 등 여러 사정들을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

2. 상급행정기관이 소속 공무원이나 하급행정기관에 대하여 세부적인 업무처리절차나 법령의 해석·적용 기준을 정해 주는 ‘행정규칙’은 상위법령의 구체적 위임이 있지 않는 한 행정조직 내부에서만 효력을 가질 뿐 대외적으로 국민이나 법원을 구속하는 효력이 없다. 다만, 행정규칙이 이를 정한 행정기관의 재량에 속하는 사항에 관한 것인 때에는 그 규정 내용이 객관적 합리성을 결여하였다는 등의 특별한 사정이 없는 한 법원은 이를 존중하는 것이 바람직하다.

그러나 행정규칙의 내용이 상위법령에 반하는 것이라면 법치국가원리에서 파생되는 법질서의 통일성과 모순금지 원칙에 따라 그것은 법질서상 당연무효이고, 행정내부적 효력도 인정될 수 없다. 이러한 경우 법원은 해당 행정규칙이 법질서상 부존재하는 것으로 취급하여 행정기관이 한 조치의 당부를 상위법령의 규정과 입법 목적 등에 따라서 판단하여야 한다.

3. 원심으로서 사실상 여성 전용 직렬로 운영되어 온 전산사식 분야의 근무상한연령을 사실상 남성 전용 직렬로 운영되어 온 다른 분야의 근무상한연령보다 낮게 정한 데에 합리적인 이유가 있는지를 구체적으로 심리·판단하였어야 한다. 그런데도 원심은, 이 사건 연령 규정이 남녀고용평등법 제11조제1항에 위반되어 당연무효인 경우에는 대외적으로 국민과 법원을 구속하는 법규적 효력은 물론이고 행정내부적인 효력도 없게 된다는 점을 간과하고, 이 사건 연령 규정이 남녀고용평등법 제11조제1항에 위반되는지 여부를 전혀 심리·판단하지 않은 채, 이 사건 연령 규정을 행정내부 준칙으로 삼아 재계약 당시 계약기간 또는 계약기간 만료 이후 갱신 여부를 결정할 수 있다고 전제한 다음 그에 따라 이루어진 국가정보원장의 퇴직조치가 적법하다고 판단하였다.

이러한 원심 판단에는 상위법령을 위반한 행정규칙의 효력, 남녀고용평등법 등에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결 결과에 영향을 미친 위법이 있다.