

상호 : (합)노무법인퍼스트

설립일자 : 2005.8월

근로복지공단 사무대행기관으로 인가되어 있으며,  
서울사무소와 성남사무소로 운영되고 있습니다.

'2021년 신축년 (辛丑年) 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

고용보험 피보험자격 집중신고기안 운영 안내('21.10.1~'21.12.31.)

고용보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고제2021-410호

고용보험법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고제2021-411호

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령 입법예고  
고용노동부공고제2021-412호

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령 입법예고  
고용노동부공고제2021-413호

산업재해보상보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고제2021-402호

산업재해보상보험법 시행령 일부개정(안) 입법예고 고용노동부공고제2021-385호

국민연금법 시행령 일부개정령안 입법예고 보건복지부공고제2021-720호

영유아보육법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 보건복지부공고제2021-699호

영유아보육법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 보건복지부공고제2021-700호

중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령 시행 2022. 1. 27

## 행정해석과 판례소식

동종 경쟁업체 취업시 '일반퇴직으로 전원' 각서 쓰고 명퇴했어도 재취업 사실 만으로 명퇴  
금 반환요구 못 한다

직장 동료와 2차 외식 후 무단횡단 교통사고... '산재' 인정 사업주 관리상태 외식... 업무상  
재해로 봐야

추운 날씨에 실외서 과도한 업무하다 심근경색으로 사망했다면 평소 심혈관 질환 있더라도 업  
무상 재해로 봐야

'40대 중반부터 최대 50% 임금삭감' 임금피크제 적용은 '무요'

## 사회보험과 개정법령

### 고용보험 피보험자격 집중신고기간 운영 안내('21.10.1~'21.12.31.)

<일용근로자 신고에 관한 고용보험 피보험자격 집중신고기간 운영 안내>

- 적용사업장 : 건설업을 제외한 업종 중 사업장이 성립되어 있는 정상 사업장 중 일용근로내용신고를 한 사업장
- 운영기간 : 2021.10.1.~2021.12.31.(3개월)
- 적용대상 : 일용근로내용 확인 미신고 및 지연신고, 신고된 사항에 대한 정정신고
- \* 다만, 신고기한이 1년 초과하는 것은 적용대상에서 제외
- 적용내용 : 과태료 면제
- 문의처 : 1588-0075

### 고용보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고제2021-410호

#### 1. 개정이유

'22.1.1.부터 「고용보험법」 제77조의7에 따른 노무제공플랫폼 사업자에 대한 특례가 시행됨에 따라 고용보험 적용대상 직종으로 노무제공플랫폼을 기반으로 노무를 제공하는 직종을 추가하고 노무제공플랫폼사업자의 노무제공자 피보험자격 신고 방법 등을 규정하며, 육아휴직 급여의 소득대체율을 인상하고, 영아기에 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직시 첫 3개월 간 육아휴직 급여를 인상하는 등 모성보호 제도 등을 개편하고자 함.

#### 2. 주요내용

##### 가. 고령자 고용장려금 신설(안 제28조의4)

사업주가 고용하고 있는 60세 이상의 근로자 수가 고용노동부장관이 정하는 기준 이상으로 증가하는 경우, 그 비용의 일부를 지원할 수 있도록 함.

##### 나. 출산육아기 고용안정장려금 개편(안 제29조)

육아휴직에 따른 대체인력지원금을 육아휴직 부여에 따른 지원금으로 통합하고, 대체인력의 채용조건과 인수인계기간을 출산전후휴가 등의 시작일 전 2개월로 동일하게 규정 함.

##### 다. 사업주 훈련 지원한도 제외대상 사업 추가(안 제42조제4항)

사업주 훈련의 지원한도 산정시 제외되는 사업으로 제52조제1항제13호에 따른 훈련 중 6개월 이상의 훈련과 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제15조제2항에 따라 인정받은 일학습병행과정 훈련을 추가함.

##### 라. 육아휴직급여 소득대체율 인상(안 제95조)

육아휴직 4개월부터 12개월까지의 급여를 통상임금의 100분의 50(상한 월 120만원)에서 통상임금의 100분의 80(상한 월 150만원)로 인상함.

## 고용보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고제2021-410호

### 마. 육아휴직급여의 특례 개선(안 제95조의2)

자녀 생후 12개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시, 첫 3개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 상향(월 통상임금의 100분의 80에서 월 통상임금)하여 지급하고, 한부모 근로자에 대한 육아휴직 급여 중 7개월 이후 급여를 통상임금의 100분의 50(상한 월 120만원)에서 통상임금의 100분의 80(상한 월 150만원)으로 인상함.

### 바. 사업주 금품 지급시 육아휴직급여 감액 적용대상 확대(안 제98조)

육아휴직 급여 특례에 따른 급여에 해당하는 금액과 사업주로부터 받은 금품을 합한 금액이 월 통상임금을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액을 빼고 지급함.

### 사. 직장어린이집 지원사업 관련 자료요청 범위 확대(안 제142조의2제4호)

직장어린이집 지원사업에 필요한 제공요청 자료로 보육영유아에 관한 자료, 보조금 지급대상에 관한 자료, 사회보장정보시스템상 입·퇴소관리에 관한 자료를 추가함.

### 아. 노무제공자 고용보험 적용직종 추가(안 제104조의11제1항)

노무제공플랫폼을 기반으로 노무를 제공하는 직종인 쿽서비스기사와 대리운전기사를 고용보험 적용 대상 직종으로 추가함.

### 자. 노무제공자의 피보험자격 신고 간주규정 마련(안 제104조의12제1항)

사업주가 노무제공계약 기간 중 「고용산재보험료징수법」 시행령 제19조의3제5항에 따라 월평균보수를 통보하는 경우에는 피보험자격 취득·상실 신고를 한 것으로 간주함.

### 차. 노무제공플랫폼의 신고방법 등 규정(안 제104조의13 신설 등)

노무제공플랫폼 사업주의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 신고 방법을 규정하고 법률에서 위임한 노무제공플랫폼 사업자가 제공하는 자료의 범위를 구체화함.

### 카. 노무제공플랫폼 의무불이행에 따른 과태료 부과(안 별표3)

노무제공플랫폼사업자의 의무제공 불이행에 따른 과태료 규정 시행(법 제118조제1항제7호·8호)에 따른 과태료 세부 부과 기준 신설함.

## 고용보험법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고제2021-411호

### 1. 개정이유 및 주요내용

「고용보험법」 제77조의7에 따른 노무제공플랫폼 사업자에 대한 특례가 시행(2022. 1. 1.)됨에 따라 노무제공플랫폼사업자의 피보험자격 취득·상실신고 등에 관한 사항을 정하고, 육아휴직급여 특례 개선 등에 따라 관련 조문 및 서식을 정비하려는 것임.

## 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령 입법예고 고용노동부공고제2021-412호

### 1. 개정이유

노무제공플랫폼사업에 대한 고용보험이 「고용보험법」 제77조의7 신설에 따라 적용되고, 이에 맞추어 고용보험료를 징수하는 내용으로 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」이 개정(법률 제17858호, 2021. 1. 5. 공포, 2022.1.1. 시행)됨에 따라 고용보험 적용대상 직종으

**고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령 입법예고 고용노동부공고 제2021-412호**

로 추가된 쿼서비스기사, 대리운전기사에 대한 노무제공플랫폼사업의 고용보험료 원천공제 방법, 월 보수액 신고, 제공해야 하는 정보 등을 구체적으로 규정하고, 코로나19 위기 극복을 위한 지출로 악화된 고용보험기금 재정 건전성을 위해 실업급여 계정 보험료율 등을 조정하고자 함.

2. 주요내용

**가. 실업급여 보험료율 조정(안 제12조, 제56조의5, 제56조의6)**

코로나19 위기 극복을 위해 기업의 고용유지, 청년 등 고용창출을 위한 지출로 고용보험기금 재정이 악화되어 실업급여 계정 보험료율을 조정(0.2%p)하여 사업주 및 근로자·예술인·노무제공자 각각 0.1%p 분담하도록 함

**나. 예술인·노무제공자 기준보수 적용 대상 명확화(안 제3조, 제19조의3)**

기준보수 관련 규정이 2개 조문으로 나누어져 있어 한 개 조문으로 일원화하고 기준보수 적용 대상 및 제외자를 명확히 규정함

**다. 노무제공플랫폼의 보험료 산정을 위한 신고 대상 등 규정(안 제19조의3, 제56조의7)**

노무제공플랫폼사업자가 쿼서비스기사와 대리운전기사의 월보수액을 신고하도록 하고 법률에서 위임한 제공하는 자료의 범위, 원천공제 방법 등을 구체화함

**라. 고용보험료 지원 대상 및 절차 등(안 제28조, 제29조의2, 제29조의3, 제30조)**

노무제공플랫폼 종사자 중 단기노무제공자는 ‘노무제공내용 확인신고서’에 의해 고용보험료를 지원하고, ‘근로소득 지급명세서’에 의해서도 일용근로자가 고용보험료를 지원받을 수 있도록 규정함

**고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령 입법예고 고용노동부공고 제2021-413호**

1. 개정이유

노무제공플랫폼사업에 대한 고용보험이 「고용보험법」 제77조의7 신설에 따라 적용되고, 이에 맞추어 고용보험료를 징수하는 내용으로 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」이 개정(법률 제17858호, 2021. 1. 5. 공포, 2022.1.1. 시행)됨에 따라 노무제공플랫폼 이용개시 신고 및 고용보험료 부과·징수에 필요한 사항을 정하고, 특별고용지원업종 지정 등으로 납부기한이 연장되어 고용보험료가 체납된 사업장에 대한 분할납부 기간 등을 규정하고자 함.

2. 주요내용

**가. 체납보험료 분할납부 규정(안 제32조의3)**

특별고용지원업종 등으로 지정되어 ‘납부기한이 연장되어 3회 이상 체납한 경우’ 기존 12개월에서 24개월로 분할납부 기간을 확대하고, 개정 규정 시행 전 지정기간 등이 3년을 초과한 경우 3년까지 가능하도록 함

**나. 노무제공플랫폼 이용개시신고시 보험관계성립신고로 의제(안 제7조제5항)**

노무제공플랫폼사업자가 노무제공플랫폼 이용개시 신고를 하면 사업주의 고용보험 성립에 따른 정보가 입수되므로 보험관계성립신고가 이루어진 것으로 의제함

## 산업재해보상보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고제2021-402호

### 1. 개정이유

산업재해보상보험을 적용받는 특수형태근로종사자의 범위에 유통배송기사, 택배·지간선 기사, 특정 품목 운송 화물차주를 추가함으로써 업무상 재해로부터 두텁게 보호하려는 것임.

### 2. 주요내용

#### 가. 특수형태근로종사자의 범위 확대(안 제125조)

택배사업에서 터미널간 택배물품을 운송하는 택배 지·간선기사와 자동차(카캐리어) 또는 곡물(밀가루·사료 등)을 운반하는 특정 품목 운송 화물차주, 물류센터에서 점포로 일반상품 배송·물류센터에서 음식점으로 식자재 배송·물류센터 또는 점포에서 최종 고객에서 주문상품 배송하는 유통배송기사를 산재보험법상 특수형태근로종사자의 범위에 추가하여 이들에게 산재보험을 적용받을 수 있도록 함

## 산업재해보상보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고제2021-385호

### 1. 개정이유

업무상 사유로 사망한 것으로 추정되는 경우 장례를 지내기 전이라도 장례비를 지급할 수 있도록 하고, 산재노동자의 직장복귀율을 높이기 위해 근로복지공단이 사업주에게 직장복귀계획서의 작성·제출을 요구할 수 있도록 하며, 학생연구자에게 산재보험을 적용하는 내용으로 「산업재해보상보험법」이 개정(법률 제18040호, 2021.4.13. 공포, 2022.1.1.시행 및 법률 제18181호, 2021.5.18. 공포, 2022.1.1.시행)됨에 따라, 업무상 사고로 근로자가 사망한 경우에 장례비를 선지급할 수 있도록 하고, 직장복귀계획서의 제출대상과 운영기준, 직장복귀지원을 위한 의료기관의 조치 등을 규정하며, 학생연구자의 범위와 업무상 재해 인정기준 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임

### 2. 주요내용

#### 가. 장례비 선지급(안 제66조의2 신설)

○ 업무상 사유에 따른 사망을 추정하여 신속히 장례비를 지급할 수 있도록 사고성 재해(출퇴근 재해 포함)에 대해 장례비 선지급 명시

#### 나. 직장복귀계획서(안 제71조의2 신설)

○ 직장복귀계획서의 제출대상은 요양 중인 산재환자 중 장해 14급 이상이 예상되거나 6개월 이상의 요양이 예상되는 자로 하되,

- 장해가 예상되지 않더라도 적극적 지원이 필요한 경우 대상에 포함할 수 있도록 규정

○ 직장복귀계획서 제출제도의 행정 운영을 위해 제출방법, 변경방법 및 기타운영에 필요한 사항은 고용노동부령으로 위임

○ 직장복귀지원을 위해 근로복지공단에서 의료기관에 의뢰할 수 있는 조치 사항과 산재노동자의 재활을 위해 시범적으로 운영하고 있는 시범재활수가의 법적 근거 마련

#### 다. 학생연구자 산재보험 적용(안 제121조의2,3 신설)

○ 학생연구자의 범위

## 산업재해보상보험법 시행령 일부개정(안) 입법예고 고용노동부공고제2021-385호

- 산재보험을 적용할 학생연구자의 범위를 연구개발과제에 참여하고 있는 자로서 고등교육법 등 관련 법률에 따라 운영하는 학위과정 중에 있는 자 또는 상위 학위과정 첫 학기 시작 전까지 현행 학위과정 중 수행한 연구개발과제를 계속 수행하는 경우로 규정
- 학생연구자의 업무상 재해 인정기준
- 학생연구자의 업무상 재해 인정기준은 근로자의 업무상 재해 인정기준을 준용

## 국민연금법 시행령 일부개정령안 입법예고 보건복지부공고제2021-720호

### 1. 개정이유

사업장가입자의 보험료가 체납된 경우 체납보험료 중 기여금 외에 부담금까지 근로자의 납부를 허용하면서 체납 기한으로부터 10년이 경과된 경우 대통령령으로 정하는 가산 이자를 더하여 납부하도록 「국민연금법」이 개정(법률 제18212호, 2021. 6. 8. 공포, 2021. 12. 9. 시행)됨에 따라 법률에서 위임한 가산 이자 적용 방법 등을 정하는 한편, 소득활동에 따른 노령연금 정산방법을 개선하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

### 2. 주요내용

#### 가. 근로자 체납보험료 납부 시 가산이자 적용방법 규정(제24조)

근로자가 월별 납부 기한으로부터 10년이 지난 체납보험료를 납부할 경우 이자율은 1년 만기 정기예금 이자율을 적용하도록 하고 근로자로부터 기여금 및 부담금을 납부받은 경우 국민건강보험공단이 그 사실을 공단에 지체없이 알리도록 함.

#### 나. 소득활동에 따른 노령연금 정산방법 개선(제45조)

소득활동에 따라 정산차액 총당 시 공제 범위에 대한 근거를 마련하고, 소득이 없는 경우 연금액의 20%를 초과하여 공제할 수 없도록 함.

## 영유아보육법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 보건복지부공고제2021-699호

### 1. 개정이유

보육업무에 필요한 각종 자료의 효율적 처리 등을 위한 보육통합정보시스템 관련 규정을 명확히하고 무상보육 실시 비용을 보육 목적 외로 부정하게 사용한 경우 그 비용을 반환명령 할 수 있도록 「영유아보육법」이 개정(법률 제17785호, 2020. 12. 29. 공포, 2021. 6. 30. 시행)됨에 따라 시스템 구축·운영에 필요한 사항을 정하고 보조금 반환액에 따른 포상금 지급기준에 부정 사용한 비용을 포함하며, 공공형어린이집의 지정 등에 관한 법적 근거를 명시한 「영유아보육법」이 개정(법률 제18217호, 2021. 6. 8. 공포, 2021. 12. 9. 시행)됨에 따라 업무의 효율적인 집행을 위하여 공공형어린이집의 지정·재지정 및 지정취소에 관한 권한을 시·도지사에게 위임할 수 있도록 하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

또한, 보육 환경 변화를 반영하여 어린이집 보육교직원의 경력인정 기준을 정비하고 보육 관련 정책 등을 심의하기 위해 지방자치단체에 두는 지방보육정책위원회의 위원 정수를 확대하는 등 관련 제도의 미비점을 보완하려는 것임.

**영유아보육법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 보건복지부공고제2021-699호**

2. 주요내용

**가. 공공형어린이집 지정 등의 권한을 시·도지사에게 위임(안 제26조)**

공공형어린이집의 지정·재지정 및 지정 취소에 관한 권한을 시·도지사에게 위임할 수 있도록 규정함

**나. 보육통합정보시스템 구축·운영 규정 신설(안 제17조)**

보육통합정보시스템 관련 규정을 신설하여 보육업무에 필요한 각종 자료의 효율적 처리 등을 명확히 함

**다. 포상금 지급기준 확대(안 별표 1의2)**

부정하게 유용한 자를 신고·고발한 경우 지급되는 포상금 대상에 무상보육비용을 포함함

**라. 지방보육정책위원회 위원 정수 확대(안 제6조)**

보육 관련 정책 등을 심의하기 위해 지방자치단체에 두는 지방보육정책위원회의 위원 정수를 15명→20명으로 확대함

**마. 어린이집 원장과 보육교사의 경력기준 일부 확대(안 별표 1)**

원장과 보육교사 자격기준 상 인정되는 경력에 기간제교사, 특수교육지원센터의 교사 및 한국보육진흥원에서 근무한 경력 등을 추가하고, '일시보육'을 '시간제 보육'으로 개정하여 용어를 정비함

**영유아보육법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 보건복지부공고제2021-700호**

1. 개정이유

공공형어린이집의 지정 등에 관한 법적 근거와 어린이집의 위생관리기준 준수 의무를 명시한 「영유아보육법」이 개정(법률 제18217호, 2021. 6. 8. 공포, 2021. 12. 9. 시행)됨에 따라 공공형어린이집의 안정적인고 예측 가능한 운영기반을 마련하고 위생관리기준 미준수 시 행정처분의 근거를 명확히 하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

또한, 어린이집 설치인가 시 제출하는 원장 자격 증명 서류를 지자체에서 전산망 등을 통해 확인 가능할 경우 제출을 생략할 수 있도록 하려는 것임.

2. 주요내용

**가. 공공형어린이집 지정 방법 등 규정(안 제32조의5~제32조의8)**

공공형어린이집의 안정적인 운영을 지원하기 위해 공공형어린이집 지정·재지정·운영기준 및 지정 취소의 세부 기준을 마련함

**나. 보육서비스 비용의 사전 예약 대상 변경(안 제35조의5)**

보육서비스 비용의 사전 예약이 가능한 범위에, 현재 예약 대상이 아닌 양육수당을 삭제하고 시간제 보육비용을 추가함

**다. 보육교직원 제출서류 편의 증진(안 제5조 및 제18조)**

어린이집 설치인가 신청 시 제출하는 원장 자격 증명 서류를 보육통합정보시스템을 통해 확인할 수 있는 경우에는 제출을 생략할 수 있도록 하고, 원장 또는 보육교사 자격증 발급 신청 시 제출하는 증명사진을 온라인 신청의 경우에는 파일 첨부로 같음하도록 함

**라. 어린이집 위생관리기준 위반 시 행정처분의 근거 명확화(안 별표 9)**

## 영유아보육법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 보건복지부공고제2021-700호

영유아보육법 제33조의4(어린이집 위생관리) 신설에 따라, 기존 어린이집에 대한 행정처분 대상인 위생관리기준 위반에 “법 제33조의4”를 명시하여 법령상 처분의 근거를 명확히 함

### 중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령 시행 2022. 1. 27

#### ◇ 제정이유

중대산업재해와 중대시민재해의 발생을 사전에 방지하기 위해 사업주와 경영책임자 등에게 안전 및 보건 확보의무 등을 부과하고, 의무를 위반하여 중대산업재해와 중대시민재해에 이르게 한 사업주와 경영책임자 등을 처벌하도록 하는 등의 내용으로 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」이 제정(법률 제17907호, 2021. 1. 26. 공포, 2022. 1. 27. 시행)됨에 따라, 사업주와 경영책임자 등의 안전보건관리체계 구축 및 이행에 관한 조치를 구체화하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

#### ◇ 주요내용

##### 가. 직업성 질병자의 범위(제2조 및 별표 1)

중대산업재해 판단기준인 직업성 질병자의 범위를 영화비닐·수은·크롬·벤젠·톨루엔·카드뮴 등에 노출되어 발생한 중추신경계장해 등의 급성중독, 혈액전파성 질병, 렙토스피라증·레지오넬라증·산소결핍증 및 열사병 등 직업성 질병에 걸린 사람으로 구체화함.

##### 나. 공중이용시설의 범위(제3조, 별표 2 및 별표 3)

안전보건관리체계의 구축 및 이행 조치의 대상인 공중이용시설의 범위를 연면적 2천제곱미터 이상인 지하도상가 등의 시설, 연장 500미터 이상의 방파제 등 시설물, 바닥면적의 합계가 1천제곱미터 이상인 다중이용업의 영업장, 사업장 면적이 2천제곱미터 이상인 주유소 등으로 구체화함.

##### 다. 중대산업재해 예방을 위한 안전보건관리체계의 구축 및 이행 조치(제4조)

사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장의 안전·보건에 관한 목표와 경영방침을 설정하도록 하고, 최소 안전·보건 전문인력이 3명 이상이고 상시근로자 수가 500명 이상인 사업 또는 사업장 등에는 안전·보건 업무를 총괄·관리하는 전담 조직을 두도록 하며, 안전·보건 인력, 시설 및 장비에 필요한 예산을 편성·집행하도록 함.

##### 라. 중대산업재해 예방을 위한 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상 조치(제5조)

1) 중대산업재해 관련 안전·보건 관계 법령을 사업 또는 사업장에 적용되는 것으로서 종사자의 안전·보건에 관계되는 법령으로 명확히 함.

2) 사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 중대산업재해 관련 안전·보건 관계 법령에 따른 의무를 이행했는지를 반기 1회 이상 점검하고, 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행을 위해 인력의 배치, 예산의 추가 편성·집행 등 조치를 하도록 함.

##### 마. 안전보건교육(제6조, 제7조 및 별표 4)

중대산업재해가 발생한 경우 법인 또는 기관의 경영책임자 등은 총 20시간의 범위에서 안전보건 교육을 이수하도록 하고, 안전보건교육은 한국산업안전보건공단 또는 안전보건교육기관에 의뢰하여



실시할 수 있도록 하며, 안전보건교육을 이수하지 않은 경영책임자 등에게는 1차 위반 시 1천만원, 2차 위반 시 3천만원, 3차 위반 시 5천만원의 과태료를 부과하도록 함.

**바. 원료·제조물 관련 안전보건관리체계의 구축 및 이행 조치(제8조 및 별표 5)**

사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 원료·제조물 관련 안전·보건 관계 법령에 따른 인력요건을 갖추고 중대시민 재해 예방을 위한 업무를 적절히 수행하는지를 반기 1회 이상 점검하고, 독성 가스 등 생명·신체에 해로운 원료 또는 제조물에 대해서는 유해·위험요인을 주기적으로 점검하고 유해·위험요인을 확인한 경우에는 신고하도록 함.

**사. 원료·제조물 관련 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상 조치(제9조)**

1) 원료·제조물 관련 안전·보건 관계 법령을 사업 또는 사업장에서 생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물에 적용되는 것으로서 그 원료나 제조물이 사람의 생명·신체에 미칠 수 있는 유해·위험 요인을 예방하고 안전하게 관리하는 데 관련되는 법령으로 명확히 함.

2) 사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 원료·제조물 관련 안전·보건 관계 법령에 따른 의무를 이행하는지를 반기 1회 이상 점검하고, 의무이행을 위해 안전·보건 인력의 배치, 예산의 추가 편성·집행 등 조치를 하도록 함.

**아. 공중이용시설·공중교통수단 관련 안전보건관리체계 구축 및 이행 조치(제10조)**

사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 공중이용시설·공중교통수단에서 안전·보건 관계 법령에 따른 안전관리 업무 등을 수행하는 데 필요한 인력을 갖추어 중대시민재해 예방을 위한 업무를 수행하는지를 반기 1회 이상 점검하도록 함.

**자. 공중이용시설·공중교통수단 관련 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상 조치(제11조)**

1) 공중이용시설·공중교통수단 관련 안전·보건 관계 법령을 공중이용시설·공중교통수단에 적용되는 것으로서 이용자나 그 밖의 사람의 안전·보건을 보호하는 데 관련되는 법령으로 명확히 함.

2) 사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 공중이용시설·공중교통수단에 대하여 안전·보건 관계 법령에 따른 의무를 이행했는지를 연 1회 이상 점검하고, 의무이행을 위해 인력의 배치, 예산의 추가 편성·집행 등 해당 의무 이행에 필요한 조치를 하도록 함.

**차. 중대산업재해 발생사실의 공표(제12조)**

1) 중대산업재해 발생사실의 공표 대상을 안전 및 보건 확보의무를 위반하여 발생한 중대산업재해로 형(刑)이 확정되어 통보된 사업장으로 정함.

2) 중대산업재해 발생사실의 공표 내용을 사업장 명칭, 중대산업재해가 발생한 일시·장소, 중대산업재해를 입은 사람의 수, 중대산업재해의 내용·원인과 최근 5년 내 중대산업재해의 발생 여부 등으로 정함.

3) 고용노동부장관은 공표하기 전에 30일 이상의 기간을 정하여 해당 사업주 또는 경영책임자 등에게 소명자료를 제출하게 하거나 의견을 진술할 수 있는 기회를 주도록 함.

4) 중대산업재해 발생사실의 공표는 관보나 고용노동부 또는 한국산업안전보건공단 홈페이지에

**중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령 시행 2022. 1. 27**

게시하는 방법으로 하도록 하고, 홈페이지에 게시하는 방법으로 공표하는 경우 공표기간은 1년으로 함.

FIRST

## 행정해석과 판례소식

**동종 경쟁업체 취업시 '일반퇴직으로 전환' 각서 쓰고 명퇴했어도 재취업 사실만으로 명퇴금 반환요구 못 한다**

대법원 2021다234924

근로자가 명예퇴직을 하면서 '퇴직 후 3년 내 동종업계에 취업하면 명예퇴직금을 반환하겠다'는 내용의 각서를 썼더라도 회사의 기밀 등을 유출해 손해를 끼칠 우려가 없다면 재취업 사실만 갖고 명예퇴직 해제를 인정할 수는 없다는 대법원 판결이 나왔다.

대법원 민사2부(주심 천대엽 대법관)는 최근 A사가 B씨 등을 상대로 낸 약정금소송(2021다234924)에서 원고패소 판결한 원심을 확정했다.

전력설비·시설물 개·보수 공사업체인 A사는 명예퇴직하는 직원들에게 법정퇴직금에 가산해 추가로 명예퇴직금을 지급하는 제도를 운영하고 있다. 회사는 명예퇴직 대상자에게 '동종 경쟁업체에 취업이 예정된 상태에서 명예퇴직을 하지 않을 것이며, 퇴직 후 3년 내 동종 경쟁업체에 취직하는 경우 명예퇴직이 아니라 일반퇴직으로 전환되는 것을 인정하고 명예퇴직금을 전액 반환하겠다'는 각서를 쓰게 했다. A사에 근무하던 B씨와 C씨는 2016년 3월과 2017년 12월 각각 명예퇴직하면서 각서를 회사에 제출하고 명예퇴직금으로 각각 9400여만원, 1억6300여만원을 받았다. 그런데 이들은 명예퇴직 후 3년이 되기 전인 2018년 3월(C씨)과 9월(B씨)에 A사 경쟁업체에 재취업했다. 그러자 A사는 "퇴직 후 3년간 경업관계에 있는 회사에 취직하지 않기로 하는 경업금지약정을 위반했으므로 명예퇴직금을 반환해야 한다"며 소송을 냈다.

1,2심은 "근로자에게는 헌법상 직업선택의 자유가 보장되므로 퇴직 후 일정기간 다른 회사로 전직이 금지되는 의무가 인정되려면 의무를 명시적으로 부과하는 규정이 있어야 한다"고 지적했다. 이어 "피고들이 쓴 각서는 명예퇴직 과정에 수반해 제출한 것으로, 그 문언만으로 곧바로 경업금지의무가 부과된다고 보기 어려운 만큼 각서는 '명예퇴직 후 3년 내 동종 업계에 취직한 경우'를 명예퇴직의 효력이 상실되는 해제조건으로 정한 것으로 판단될 뿐 경업금지약정이 체결된 것으로 볼 수 없다"고 밝혔다.

또 "A사는 직위나 업무 구분 없이 명예퇴직을 선택한 직원에게 자동적으로 각서를 받았는데, 이러한 제도는 회사의 인사적체 해소와 재무구조 개선, 장기근속자들의 조기퇴직을 도모하기 위한 사례금 내지 공로금 성격도 가지고 있어 경쟁업체에 전직하지 않는 대가로 지급된 것으로 보기 어렵고, 전직이 제한되는 기간이 3년으로 비교적 긴데, 각서로 인해 직원들이 헌법상 보장된 직업선택의 자유와 근로권 등을 과도하게 제한받아서 안 되기 때문에 각서에서 정한 명예퇴직의 해제조건 성취 여부는 '명예퇴직 후 3년 내 취직한 직장이 동종관계에 있어 A사에서 알게된 정보를 부당하게 영업에 이용해 손해를 끼칠 염려가 있는 경우'로 엄격하게 해석하는 것이 타당하다"고 판시했다.

대법원도 "각서에 퇴직 후 일정 기간 다른 회사로의 전직을 명시적으로 금지하는 의무규정이 포함되어 있지 않기에 각서의 해당 문언만으로 곧바로 피고들에게 경업금지의무가 부과된다고 보기는 어렵고, '명예퇴직의 해제조건'에 대한 약정으로 봐야 한다"고 밝혔다.

**동종 경쟁업체 취업시 '일반퇴직으로 전완' 각서 쓰고 명예퇴직이라도 재취업 사실  
만으로 명퇴금 반환요구 못 한다**

대법원 2021다234924

이러 "각서 내용, 명예퇴직제도의 취지, 피고들이 취득한 기술이나 정보의 성격, 전직이 제한되는 기간  
과 피고들의 근로권과 직업선택의 자유 등을 종합하면, 각서에서 정한 명예퇴직에 관한 해제조건은  
단순한 경쟁업체에의 재취업만으로는 부족하고 '재취업 직장이 원고와 동종 경쟁관계에 있어 원고에  
게 알게된 정보를 부당하게 영업에 이용함으로써 원고에 손해를 끼칠 염려가 있는 경우'로 엄격하게  
해석할 필요가 있다"며 "B씨 등은 각서에서 정한 명예퇴직의 해제조건이 성취되었다고 보이지 않고  
A사에 보호할 가치 있는 사용자의 이익이 침해되었다고 보기 어렵다는 원심의 판단도 정당하다"고  
판시했다.

**직장 동료와 2차 회식 후 무단횡단 교통사고... '산개' 인정 사업주 관리상태  
외식... 업무상 재해로 봐야**

서울행정법원  
2020구단54442

직장 동료들과 2차까지 회식 후 귀가 중 무단횡단을 하다 교통사고를 당한 근로자에게 업무상 재해를  
인정한 판결이 나왔다. 회식비를 법인카드로 내도록 하는 등 사업주의 지배나 관리를 받는 상태에 있  
는 회식에서 근로자가 주량을 초과해 음주를 한 것이 사고의 주된 원인이라는 이유에서다.

서울행정법원 행정7단독 이승재 판사는 A씨가 근로복지공단을 상대로 낸 요양불승인처분 취소소송  
(2020구단54442)에서 최근 원고승소 판결했다.

B사 영업본부 과장으로 일하던 A씨는 식자재 납품 업무를 담당하다 2018년 10월 회의 종료 후 회사  
인근 식당에서 회의 참석자 8명을 포함해 11명이 참여한 상태에서 회식을 했다. A씨는 1차 회식을  
마친 후 3명과 함께 2차 회식을 가진 후 귀가하던 중 무단횡단을 하다 교통사고를 당해 미만성 뇌신  
경 축삭 등 상해를 입었다. 이후 A씨는 근로복지공단에 요양급여를 신청했지만, 공단이 2차 회식을  
사적모임으로 보고 퇴근 중 재해로 인정하기 어렵다면서 거부하자 소송을 냈다.

A씨는 재판과정에서 "사적 모임이 아닌 업무담당자들 사이의 업무 협의를 위한 회식이었다"며 "퇴근하  
는 과정에서 택시를 타기 위해 길을 건너던 중 사고를 당해 업무상 재해에 해당한다"고 주장했다.

이에 대해 공단은 "2차 회식은 사업주가 주관하지 않은 친목도모 성격의 사적모임에 불과하다"며 "A씨  
는 평소 퇴근하던 경로를 벗어나 당초 내려야 하는 역을 지나쳐 다시 돌아오는 과정에서 사고를 당  
해 1차 회식과 인과관계가 단절돼 업무상 재해에 해당하지 않는다"고 맞섰다.

이 판사는 "2차 회식은 1차 회식에 비해 소수의 인원이 참석했으나, पार्ट장이 부서원인 C씨에게 법인  
카드를 전달해 비용을 결제하도록 했고, 평소 A씨와 C씨는 별다른 친분이 없었지만 2차 회식에 참석  
했다"며 "2차 회식은 단순한 사적모임이 아닌 업무담당자들 간 논의를 진행하기 위해 마련된 자리로  
보는 것이 맞다"고 밝혔다.

이어 "A씨가 당초 하차하려 했던 역에서 무려 15개역을 지나친 점 등을 고려했을 때 사고 무렵 상당히  
취해 있던 것으로 보인다"며 "A씨의 요양신청을 승인하지 않은 공단의 처분은 위법하므로 취소돼야  
한다"고 판시했다.

근로자가 추운 날씨에 실외에서 과도한 업무를 하다 급성 심근경색으로 사망했다면 해당 근로자가 평소 심혈관질환 등을 앓고 있었다고 하더라도 업무상 재해로 봐야 한다는 대법원 판결이 나왔다.

대법원 특별1부(주심 노태약 대법관)는 A씨의 유족이 근로복지공단을 상대로 낸 유족급여 및 장의비 부지급처분 취소소송(2021두37687)에서 최근 원고패소 판결한 원심을 파기하고 사건을 서울고법으로 돌려보냈다.

30여년간의 군복무를 마치고 2014년 7월 A씨는 2015년 3월부터 비정기적으로 공공근로사업에 참여하는 등 일용직 근로를 해왔다. 그는 2017년 3월 B조합이 시행한 공공근로사업인 '수목제거사업'에서 4일간 일용직으로 일하고, 그 이튿날부터 10일간 역시 B조합의 공공근로사업인 '나무주사사업'에 참여하는 근로계약을 체결했다. A씨가 첫번째 공공근로사업에서 일할 당시 작업장인 강원도 철원군의 기온은 평균 영하 2.1도~ 영상 2.0도, 최저기온은 영하 9.4도~5.6도, 최고기온은 영상 2.2도~10.9도였다. A씨는 두번째 공사사업 투입 첫날 오전 8시부터 약 4시간 동안 임야 작업장에서 소나무 천공작업을 하고 점심식사 후 작업장으로 돌아오다 갑자기 쓰러졌다. 이날 평균 기온은 영상 4.5도, 최저기온은 영하 6도, 최고기온은 영상 14.9도였다. A씨가 담당했던 업무는 하천 주변에서 잡목을 기계톱으로 벌목한 후 낮으로 정리하는 일이었는데, 산지에서 약 9kg짜리 천공기(예초기 엔진)를 메고 이동해야 했다. A씨는 병원으로 옮겨졌지만 열흘 뒤 사망했다. 사망진단서상 직접 사인은 '무산소성 뇌손상'이었고, 직접 사인의 원인은 '급성 심근경색'이었다. A씨는 이전에 고혈압, 불안정 협심증 등으로 치료를 받은 적이 있었다.

A씨의 유족은 근로복지공단에 A씨의 사망이 업무상 재해에 해당한다며 유족급여와 장의비 지급을 청구했지만, 공단 측은 "사망과 업무 사이에 상당인과관계가 인정되지 않는다"며 거부했다. 이에 반발한 유족은 소송을 냈다.

1심은 유족의 손을 들어줬지만, 2심은 공단의 손을 들어줬다.

2심은 "당시 꽃샘추위가 있었고 A씨가 급격한 신체활동을 하기는 했지만, 사업에 참여한 14명의 평균 연령이 65세였고, 공공근로사업의 특성을 감안하면 근로의 강도가 과중했거나 A씨가 육체적 과로나 정신적 스트레스를 겪었을 것이라고 보기는 어렵다"고 밝혔다. 이어 "오전 작업 후 점심식사를 하고 오후 작업을 위해 이동할 때 사고가 났고, 당일 최고 기온이 14.9도였던 점을 볼 때 A씨의 기저 심혈관 질환이 과로와 스트레스, 추운 날씨에 의해 악화돼 급성 심근경색이 유발됐을 것이라고 추정하기도 어렵다"고 판시했다.

그러나 대법원의 판단은 달랐다.

재판부는 "A씨가 식사 후 충분한 휴식을 못 취하고 무거운 천공기를 메고 산을 오르면서 심장에 상당한 부담이 가해졌을 수 있고, A씨가 직전 공공근로사업과 해당 공공근로사업에 참여하면서 이른 시간부터 영하의 추위에 실외에서 작업을 한 점을 고려하면 추운 날씨에 한 작업이 그의 심근경색 발현 위험을 증가시켰을 가능성이 높다"고 밝혔다.

이어 "A씨에게 고혈압, 불안정 협심증, 좌심실부전 등의 기존 질환이 있었지만, 기존 질환은 잘 관리되고 있었고 정기적인 운동부하검사에서도 협심증 재발을 의심할 만한 정황은 없었으며 증상이 호전중이었고, 2016년 일반건강검진결과에서도 정상경계에 해당한다는 판정을 받은 점 등을 봤을 때 A씨

**추운 날씨에 실외서 과도한 업무하다 심근경색으로 사망했다면 평소 심혈관 질환  
있더라도 업무상 재해로 봐야**

대법원 2021두37687

의 기존 질환이 자연적인 진행경과만으로 급성 심근경색을 일으킬 정도로 위중했다고 안정하기 어렵다"고 설명했다.

그러면서 "A씨는 심혈관질환을 가진 상태에서 추운 날씨에 실외에서 과도한 업무를 수행하면서 평소에 정상적인 근무가 가능한 수준인 기존 질병 등이 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화돼 급성 심근경색으로 발현돼 사망에 이른 것"이라며 "A씨가 객관적인 과로 상태가 아니었다는 전제에서 그의 업무와 사망 사이에 상당인과관계를 인정하기 어렵다고 판단한 원심은 업무상 재해의 상당인과관계에 관한 법리를 오해했다"고 판시했다.

**'40대 중반부터 최대 50% 임금삭감' 임금피크제 적용은 '무효'**

서울고등법원

2019나2016657

회사가 40대 중반 직원부터 최대 50%까지 임금을 삭감도록 하는 임금피크제를 도입한 것은 연령을 이유로 근로자를 차별할 수 없도록 한 고령자고용법(고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률) 위반에 해당하며 무효라는 판결이 나왔다.

서울고법 민사1부(재판장 전지원 부장판사)는 (주)대교를 상대로 A씨 등 전·현직 학습지 교사들이 낸 임금소송(2019나2016657)에서 최근 1심과 같이 원고일부승소 판결했다.

대교는 2009년 직급을 6단계로 나눠 일정 기간이나 횟수 경과 시까지 승급하지 못한 경우 승급 기회 및 임원 임용기회를 제한하는 '직급정년제'를 만들었다. 이에 따라 직무등급별로 만 50세에서 만 57세까지 정년해당기간을 달리했고, 승급기회 역시 다르게 정했다. 또 직급에 따라 임금피크 적용연령을 달리해 1등급은 임금피크 최초 적용 연령을 만 50세로, 4등급은 만 44세로 적용하도록 했다.

대교는 이후 2010년 임금을 순차로 50%까지 삭감하는 등 임금삭감률을 높인 '2차 임금피크제' 등 인사제도 개선을 내용으로 한 취업규칙 개정안에 대해 직원들의 의견을 수렴한 뒤 인사규정 시행세칙을 개정했다.

이에 A씨 등은 "취업규칙 변경이 직원들에게 불이익을 주는 것임에도 동의를 받는 과정에서 임금피크제의 적용대상이 아닌 직원들까지 동의 대상에 포함시켰고, 집단적인 의사결정을 하는 과정에 개입이나 간섭했다"며 "동일한 업무를 수행함에도 연령에 차이가 있다는 이유만으로 임금을 삭감하는 결과를 초래하므로 고령자고용법 등에 위배된다"면서 소송을 냈다. 이들은 이같은 임금피크제는 민법 제 103조가 규정하고 있는 선량한 풍속이나 기타 사회질서에 위반한 법률행위에 해당해 무효라고도 주장했다.

고령자고용법 제4조의4 1항은 합리적인 이유없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 사람을 차별해선 안 된다고 정하고 있다.

재판부는 "(이 사건 임금피크제는) 통상의 임금피크제와 비교할 때, 그 명칭만 동일할 뿐 유사한 사례를 찾기 어려울 정도로 근로자에게 일방적 불이익을 가하는 내용으로 설계돼 있다"며 "40대 중반에 임금피크제 적용대상이 된 근로자들은 이후 정년에 이르기까지 약 10여년간 절반에 가까운 임금 삭감을 감수하지 않을 수 없게 된다"고 밝혔다.

이어 "상당한 비율의 임금 삭감이 근로자가 제공하는 근로의 질이나 양과는 무관하게 오로지 '일정한 연령에 도달했는지 여부'와 '승급대상에서 누락했는지 여부'에 연동돼, 근로의 대가로 지급되는 임금의 특성에 비춰 합리성을 찾기 어렵다"며 "통상의 제도와 비교해 이례적인 내용의 제도"라고 설명했다.

그러면서 "(사측은) 임금피크제를 도입한 이유도 추상적으로 언급했고, 그 주장을 뒷받침할 만한 자료를 제출하지 못했다"며 "이는 합리적인 이유 없는 차별에 해당하고, 그 내용이 현저히 부당해 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반한 사항을 내용으로 하므로 무효라고 보는 것이 타당하다"고 판시했다.

앞서 1심은 "임금피크제가 근로자의 동의를 얻지 못했다"며 절차적인 문제 등을 들어 무효라고 판단했다.

FIRST