

<제 596호>

## -주간- 광주 경영계



광주경영자총협회

GWANGJU  
ENTERPRISES  
FEDERATION

## 광주은행

### ◆ 추석 중소기업 특별자금 5천억원 지원



광주은행(은행장 송종욱)은 추석 명절을 앞두고 경영자금에 애로사항을 겪고 있는 지역 소재 중소기업 및 소상공인을 지원하기 위하여 '추석 중소기업 특별자금대출'로 신규자금 3천억원을 편성해 9월 7일부터 11월 6일까지 긴급 지원합니다.

이번 특별자금 지원은 '코로나19' 여파로 인해 침체된 지역경제 현안을 고려해 민생안정 대책으로 자금수요가 집중되는 추석을 앞두고 발빠르게 시행하기로 했다. 이로써 지역 중소기업 및 소상공인의 노무비나 체불임금 지급, 원자재 구입자금, 긴급결제자금 등을 지원할 계획이다.

또한 2천억원의 만기연장자금을 함께 편성하여 이 기간중 만기가 도래하는 대출금에 대해 특별한 경우를 제외하고는 대출받은 고객이 원할 경우, 만기 연장이 가능토록 했다.

## 오텍캐리어

### ◆ '디지털 경영' 성과 거둬



오텍캐리어(대표이사 강성희)는 최근 국내 최초 한국표준협회의 'AI+(인공지능 플러스)' 인증을 획득했다. 이는 강성희 캐리어에어컨 회장이 지난 5월 그룹사 창립 20주년 '비전 선포식'에서 발표한 '디지털 경영' 선포에 따라 AI 기반 시스템으로 캐리어에어컨만의 차별화된 제품력을 검증 받았다.

캐리어에어컨은 '프리미엄 에어로 18단 에어컨'에 'AI 품질평가 모델'과 '국제 표준 기준'을 적용해 한국표준협회의 현장 심사, 제품 및 소프트웨어 시험을 통과했다.

### Ⅲ. 노사 및 판례동향

## 1. 노사 동향

#### ■ 정부는 2021년 고용노동부 예산안 수립

- 정부는 9. 1 「국무회의」를 개최하고 35조4천808억원 규모의 2021년 고용노동부 소관 예산안을 심의·의결
  - 2021년 고용노동부 예산안은 올해(30조5천139억원)보다 16.3%(4조9천669억원) 증액된 규모로 편성
    - 내년 예산안 중 구직급여와 고용유지지원금을 포함한 고용보험기금 규모는 18조 6천714억원으로 올해보다 3조1천728억원 증액(20.5%)
    - 또한 산재보험기금은 8조1천210억원으로 올해보다 1조2천149억원 증액(17.6%)
  - 고용노동부는 내년 코로나19로 인한 고용상황 악화에 대응하기 위한 지원대책에 집중할 방침

#### [ 참고 ] 고용노동부 2021년 예산안 주요 내용

구 분	내 용
전국민 고용안전망 구축	▲ 저소득층·청년 40만명 대상 국민취업지원제도 본격 시행(8천286억원) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 구직촉진수당(월50만원씩, 최대 6개월), 취업지원프로그램</li> </ul> ▲ 구직급여(164만명 대상, 11조3천억원) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 구직급여 수급자 증가 추세 및 예술인 지원분 반영</li> </ul> ▲ 사회보험료(127만5천명 대상, 8천103억원) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 영세사업장 저임금근로자 지원, 예술인 등 고용보험료 지원</li> </ul>
고용유지 및 대상별 맞춤형 일자리 지원	▲ 고용유지지원금(45만명 대상, 1조1천844억원) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 코로나19에 따른 불확실성 감안</li> </ul> ▲ 청년추가고용장려금(9만명 대상, 1조2천18억원) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 청년 1명 추가 고용시 年 900만원씩 3년간 지원</li> </ul> ▲ 청년내일채움공제(10만명 대상, 1조4천17억원) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 청년 장기근속과 자산형성 지원</li> </ul>
안전한 일터 조성	▲ 주요 사망사고 예방(4천4억원) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 안전투자 혁신사업, 화재·폭발사고 예방 등 지원</li> </ul> ▲ 산재노동자 재활 지원(35만명 대상, 6조5천억원) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 특수형태종사자 등 산재보험 적용직종 확대 등</li> </ul>

## 2. 판례 동향

근로자가 업무상 재해로 사망했을 경우 유족을 채용하도록 한 내용의 단체협약은 선량한 풍속 기타 사회질서에 위배된다고 볼 수 없어 유효함(대법원 2020.8.27. 선고, 2016다 248998 전원합의체 판결).

### 1. 사실관계

○ 망인은 1985년 자동차 제조업을 영위하는 A회사(이하 ‘A사’)에 고용되어 근무하다가 2008년 계열기업인 B회사(이하 ‘B사’)로 전직하여 근무하였고, 2010.7.19. 급성 골수성 백혈병(이하 ‘이 사건 질병’)으로 인하여 사망함.

- 망인은 A사에서 최소 15년 정도 벤젠에 노출되었고 이 사건 질병과 벤젠의 인과 관계가 분명하여 업무상 질병을 인정받음.

○ 산재유족 특별채용 관련, A, B사의 단체협약 및 인사규정 내용은 아래 표와 같고, A, B사는 이와 유사한 내용의 조항을 1990년대 중반부터 각자의 단체협약에 반복해서 둬.

A	단체협약 제27조	① 회사는 인력 수급 계획에 의거 신규 채용 시 사내 비정규직, 재직 중 질병으로 사망한 조합원의 직계가족 1인, 정년퇴직자 및 장기근속자(25년 이상)의 자녀에 대하여 채용규정상 적합한 경우 우선채용함을 원칙으로 한다. 단 세부적인 사항은 조합과 별도로 정한다.
		② 업무상 재해로 인한 사망과 6급 이상 장애 조합원의 직계가족 1인에 대하여 결격사유가 없는 한 요청일로부터 6개월 내 특별채용하도록 한다.
	인사규정	‘업무상 재해로 인한 사망과 6급 이상 장애로 퇴직할 시 해당 직원의 직계가족을 채용하는 경우’에는 특별전형을 실시할 수 있다.
B	단체협약 제97조	회사는 조합원이 업무상 사망하였거나 6급 이상의 장애로 퇴직할 시 직계가족 또는 배우자 중 1인에 대해 결격사유가 없는 한 요청일로부터 6개월 이내 특별채용하도록 한다.

○ 망인의 자녀(이하 ‘원고’)들은 산재유족 특별채용 조항에 근거하여 주위적으로 A사를, 예비적으로 B사를 상대로 고용계약 청약에 대한 승낙의 의사표시를 청구하였음.

- 1심(서울중앙지법 2015.10.29. 선고, 2014가합17034 판결) 및 원심은(서울고법 2016.8.18. 선고, 2015나2067268 판결) 산재 유족 특별채용 조항이 △사용자의 고용계약의 자유를 현저하게 제한하고, △일자리를 대물림하는 결과를 초래하여 우리 사회의 정의관념에 반하며, △유족의 생계보장의 필요성이나 취업 요건 등을 지지 않고 일률적으로 사용자에게 직계가족 등 1인에 대한 채용의무를 부과하는 방식으로 유족에게 과도한 혜택을 부여하기 때문에 민법 제103조에 의하여 무효라고 판단함.

## 2. 판결요지

- 대법원은 단체협약이 민법 제103조에 의해 무효인지 판단하려면 아래 사정을 고려해야 한다고 설시함.
  - ※ 민법 제103조(반사회질서의 법률행위) 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반한 사항을 내용으로 하는 법률행위는 무효로 한다.
- 헌법 제33조 제1항이 노동3권을 기본권으로 보장하는 것은 집단적 합의에 의한 근로조건 등을 자기 책임하에서 합리적으로 규율할 수 있는 권한을 노사에 부여함으로써 협약자치를 보장한 것임.
- 단체협약의 내용이 선량한 풍속 기타 사회질서에 위배된다면 그 법률적 효력은 배제되어야 하나, 단체협약이 헌법이 보장한 노사의 협약자치 결과물인 점, 노동조합법에 의해 이행이 강제되는 점 등을 고려하여 법원의 후견적 개입에 신중할 필요가 있음.
- 헌법 제15조(직업선택의 자유), 제23조 제1항(재산권) 등에 기초하여 사용자는 채용의 자유가 있으나, 이러한 자유를 스스로 제한하여 근로자 채용에 관한 단체협약을 체결할 수 있고, 그 내용이 강행법규나 선량한 풍속 기타 사회질서에 위배되지 않는 이상 단체협약으로서의 효력이 인정됨.
- **(판단기준 제시)** 채용의 자유를 과도하게 제한하고 채용 기회의 공정성을 현저히 해하여 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는지 여부는 △단체협약 체결 이유와 경위, △단체협약을 통해 달성하고자 하는 목적과 수단의 적합성, △채용대상자가 갖추어야 할 요건 유무와 내용, △사업장 내 동종 취업규칙 유무, △단체협약 유지

기간과 준수 여부, △일반채용에 미치는 영향과 구직희망자들에 미치는 불이익 정도 등 여러사정을 종합하여 판단해야 함.

○ 대법원은 산재유족 특별채용 조항이 A, B사 채용의 자유를 과도하게 제한하는 정도에 이르거나 채용 기회의 공정성을 현저히 해하는 결과를 초래했다고 볼 수 없는바, 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반되어 무효라고 볼 수 없다고 판단하고 서울고법으로 사건을 파기환송함.

- 업무상 재해에 대한 보상이 법령이 정한 내용에 한정되어야 하는 것은 아니며, 보상의 내용 및 수준은 그 자체로 중요한 근로조건에 해당하는데, 노동조합은 근로 조건 유지·개선, 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 위해 산재유족 특별채용 조항을 요구했고 A사는 이를 받아들여 근로자들의 업무 충실 유도·노동조합과의 원만한 관계를 유지함.

※ 반대의견은 산재유족 특별채용 조항은 사망한 조합원의 가족과 사용자 사이의 근로관계를 창설할 상대방을 정하는 것으로 근로조건에 관련한 것이라 볼 수 없다고 판단함.

- 정년퇴직자 및 장기근속자의 자녀와 달리 업무상 재해로 사망한 근로자의 가족에게 일자리를 제공함으로써 사회적 약자를 배려하는 실질적 공정을 달성하는 데 기여함.

※ 반대의견은 보상의 기준이 사망근로자가 아닌 유족이 기준이 되는 점, 신체검사 결과 불합격할 정도의 결격사유가 있다면 보호의 필요성이 더 큼에도 채용되지 못한 사례가 있는 등 산재유족 특별채용 조항이 부적절하고 불공평하다고 밝힘.

- 헌법 제32조 제6항 및 관련 법령은 국가유공자, 상이군경 등 특정 범위의 사람에게 보상과 보호의 목적으로 채용의 기회를 제공하고 있는데, 산재유족 특별채용 조항은 이러한 취지와 정신을 기업 단위에서 자치적으로 구현한 것임.

※ 반대의견은 법률의 취업지원 규정들은 사회적 합의에 따라 규정된 것이며, 일정 수준의 경쟁을 전제(가산점 부여)로 하는 것으로서 결격사유가 없는 한 채용 하도록 강제하는 산재유족 특별채용 조항과 다르다고 봄.

- 산재유족 특별채용 조항은 사용자가 ‘어떤 조건에서’, ‘누구를’ 채용할 것인지 미리 정하는 ‘자기구속적 약속’을 한 것으로 헌법상 보장된 채용의 자유를 제한하는 것과 성격이 다를 뿐 아니라, 업무상 재해로 인한 사망 발생 시, 결격사유가 없는 경우로

채용 대상을 한정하고 있어서 사용자의 채용의 자유를 과도하게 제한한다고 볼 수 없음.

- A, B사는 1990년대 최초로 산재유족 특별채용 조항이 포함된 단체협약을 체결한 이래, 2년마다 단체협약을 새롭게 체결하면서 해당 조항을 계속하여 포함시켜 왔으며, 실제로 A사는 유족 9명을, B사는 유족 52명을 특별 채용하였음.

- A, B사의 사업 규모, 신규채용한 근로자 숫자 대비 유족 채용의 비율, 공개경쟁채용 절차에서 유족을 우선적으로 채용하도록 하는 것이 아니라 별도의 특별채용 절차를 예정하고 있는 점까지 감안하면 구직희망자들의 채용 기회에 중대한 영향을 미친다고 보기 어려움.

※ 반대의견은 산재유족 특별채용 조항이 구직희망자들을 합리적 이유 없이 차별하여 공정한 채용에 관한 정의관념과 법질서에 어긋난다는 입장임.

○ 산재유족 특별채용 조항의 효력에 대하여 대법관 이기택, 민유숙의 반대의견이 있는 외에는 관여 법관의 의견이 일치함.

- 반대의견은 업무상 재해에 대해 사용자가 보상하는 방식이 구직희망자를 희생하거나, 사망근로자 중 일부 유족이 보호에서 제외되는 방식이어서는 안된다는 입장임.

- 반대의견은 다수의견이 협약자치를 중요한 근거로 들고 있는데, 그렇다면 정년 퇴직자 및 장기근속자의 가족 등을 특별채용하는 단체협약 내용도 존중되어야 할 것인바, 이는 일자리 대물림으로 비판받을 수밖에 없는 조항까지 보호하는 결과에 이른다는 점을 지적함.

### 3. 시사점

○ 금번 판결은 단체협약으로 정한 “산재유족 특별채용 조항”이 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반되지 않는다고 판단하며 해당 조항의 유효성을 인정함.

- 대법원은 산재유족 특별채용 조항의 유효성을 판단할 때에는 사용자의 채용의 자유를 과도하게 제한하는 정도에 이르거나 채용 기회의 공정성을 현저히 해하는 결과를 초래하지 않아야 한다면서 그에 대한 판단기준을 제시함.

- 그러나 금번 대법원의 판결에 대해 반대의견과 같이 업무상 재해에 따른 산재유족 특별채용 조항은 일부 구직희망자에 대한 차별이자 결격사유가 있는 산재유족 등에게는 보장되지 않는 등 불공정·불합리한 방식인바 사회질서에 반하는 것으로 무효로 보아야 타당할 것이라는 비판도 많음.
- 한편, 금번 판결은 산재유족 특별채용의 유효성을 판단의 근거로 노사 협약자치에 대한 법원의 후견적 개입을 신중해야 한다는 점을 들고 있는데 이는 통상임금에 대한 노사합의를 부정한 2013년 대법원 전원합의체 판단(대법원 2013.12.18. 선고, 2012다89399 전원합의체 판결 참조)과 상치됨.
- 법원은 2013년 판결 이후 최근까지도 통상임금 소송에서 노사합의가 있음에도 불구하고 법원이 적극적으로 개입하여 회사에 일방적인 부담을 지우고 있는데, 객관적 판단이 요구되는 법원이 노사합의에 따른 협약자치를 사안에 따라 달리 적용하고 있는 것은 법적 안정성과 신뢰 보호에 악영향을 미칠 것으로 우려됨. 끝.