



# 노동법률 뉴스레터

2019/12

## 1. Case Study

- 사내에서 노동조합 활동을 하던 중 사고발생시 산업재해 해당여부(사안별 상이)

## 2. 간단 Q&A

- 기간을 정한 근로계약을 반복한 근로자에게 단절기간이 존재하는 경우 계속근로기간의 산정방법

## 3. 정보공유

- 2020년부터 시행되는 주요 노동관계사항(법령, 제도)

## 1. Case Study

사내에서 노동조합 활동을 하던 중 사고발생시  
산업재해 해당여부(사안별 상이)

사내 노동조합이 점심시간(휴게시간)에  
구내식당 앞에서 노동조합 홍보물을 배포하던  
중, 식당 음식물 수거차량과 충돌하는 사고가  
발생하였습니다. 이 사고로 인하여

① 노조전임자 A씨, ② 일반조합원 B씨가  
전치 6주의 진단을 받았습니다.

노동조합은 해당 사고가 사내에서 적법한

조합활동 하던 중에 발생한 사고이기에 산재를  
신청하겠다고 합니다. 이 경우 산재승인이 될지  
여부가 궁금합니다.



## 질의답변

산업재해에 해당하기 위해서는 ① 사업주의 지배관리에 업무를 수행하던 중 ② 그 업무와 상당한 인과관계 하에서 발생한 사고에 해당하여야 합니다.

여기서 ① 사업주의 지배관리하 업무수행이라 함은 사업주의 지휘·명령에 따라 업무를 수행하는 것을 의미하는 것이나, 산재법에서는 휴게시간 중 사업주의 지배관리에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고에 대하여도 산업재해로의 인정가능성을 명시하고 있습니다.

또한 ② 업무와 재해간 상당인과관계라 함은 반드시 의학적으로 입증되어야 하는 것은 아니며, 당해 근로자의 신체상태 등의 제반사정을 고려하여 상당인과관계유무를 판단합니다.

### 산재법 제37조 [업무상재해의 인정기준]

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고...(중략)

라. 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고  
마. 휴게시간 중 사업주의 지배관리에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고

### 대법2006두8341, 2006.09.22 선고

반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 입증하여야 하는 것은 아니고 제반사정을 고려할 때 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 있다고 추단되는 경우에도 그 증명이 있다고 할 것...(중략)

한편 질의주신 사실관계(휴게시간에 조합활동 중 재해발생)의 경우 이러한 조합활동 자체가 사업주의 지배관리에 따른 행위이라고 보기는 힘들 것입니다.

그러므로 일반조합원(B)의 사고는 산업재해에 해당하지 않을 것입니다.

그러나 판례에 따르면 회사의 승낙을 받은 노조전임자의 경우 근로계약상 본래 담당할 업무를 면하고 노동조합의 업무를 전임하게 된 것이므로, 적법한 조합활동의 경우에는 이를 노조전임자의 회사업무로 볼 수 있습니다.

그러므로 노조전임자(A)가 홍보활동 중에 사고를 당한 경우 이는 산업재해로 인정될 가능성이 높을 것입니다.

### 대법2014두35232, 2014.05.29 선고

노조전임자가 담당하는 노동조합업무는, 업무의 성질상 사용자의 사업과는 무관한 상부 또는 연합관계에 있는 노동단체와 관련된 활동이나 불법적인 노동조합활동 또는 사용자와 대립관계로 되는 쟁의단계에 들어간 이후의 활동 등이 아닌 이상, 회사의 노무관리업무와 밀접한 관련을 가지는 것으로서 사용자가 본래의 업무 대신에 이를 담당하도록 하는 것이어서 그 자체를 바로 회사의 업무로 볼 수 있고, 따라서 전임자가 노동조합업무를 수행하거나 이에 수반하는 통상적인 활동을 하는 과정에서 업무에 기인하여 발생한 재해는 산업재해보상보험법 제5조제1호 소정의 업무상 재해에 해당한다.

## 간단 Q&A 1

기간을 정한 근로계약을 반복한 근로자에게 단절기간이 존재하는 경우 계속근로기간의 산정방법

저희 회사에서는 지난 '16년 2월부터 '17년 12월까지(1년 11개월) A씨와 근로계약을 체결하였습니다(이하 '1차계약').

이후 근로관계를 단절하였다가 '18년 6월부터 '18년 12월까지(7개월) A씨와의 기간제근로계약을 다시 체결하였습니다(이하 '2차계약').

2차계약이 종료될 무렵 A씨는 총 근로기간이 2년이 넘었으므로 무기계약근로자로 전환되었다고 주장하고 있는데, 실제로 A씨가 무기계약직으로 전환된 것인가요?



## 질의답변

기간제법에 따르면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주합니다.

### 기간제법 제4조 [기간제근로자의 사용]

② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

법문의 내용과 같이 근무기간의 단절 없이 2년을 초과하여 연속적으로 사용할 경우에는 무기계약직으로의 전환이 당연히 간주됩니다.

그러나 질의하신 사항과 같이 전체 근무기간은 2년을 초과하나, 도중에 근무기간의 단절이 존재할 경우에는 ① 공백기간의 길이와 ② 공백기간을 전후한 총 사용기간 중 공백기간이 차지하는 비중, ③ 공백기간이 발생한 경위, ④ 공백기간을 전후한 업무내용과 근로조건 유사성, ⑤ 사용자가 공백기간 동안 해당 기간제근로자의 업무를 대체한 방식과 기간제근로자에 대해 취한 조치, ⑥ 공백기간에 대한 당사자의 의도나 인식, ⑦ 다른 기간제근로자들에 대한 근로계약 반복·갱신 관행 등을 종합하여 계속근로기간 산입에 대한 판단이 이루어져야 합니다.

(대법2016두63705, 2019.10.17선고 판례 참조)

대법원 역시 이와 유사한 사례에서 1차계약이 종료된 후 근로자가 퇴직금을 수령하면서 아무런 이의제기도 하지 않았던 점, 2차계약을 하면서 근로자에게 신규채용자 안전보건교육을 실시한 점, 회사가 근로자에게 “오늘부로 계약기간이 만료되었다. 내년에 일이 많아지면 또 부르겠다”라는 언급을 하고 근로자 역시 이에 별다른 이의제기를 하지 않은 점 등을 근거로 하여 해당 공백기간은 실질적인 단절기간에 해당한다고 보아 무기계약직으로의 전환을 인정하지 않은 사실이 존재합니다.

그러므로 단절기간이 존재하는 기간제근로계약을 운영하는 경우, 상기요소를 종합하여 계속근로로의 인정여부를 판단한다는 점을 참고하시기 바랍니다.

## 정보공유

2020년부터 시행되는 주요 노동관계사항  
(법령, 제도)

### 1. 2020년 최저임금 인상

2019년	2020년
8,350원 (월 1,745,150원)	8,590원 (월 1,795,310원)

2.9% 인상

※ 사업의 종류별 구분없이 전 사업장에 동일하게 적용

### 2. 주52시간 근로시간 제한 확대시행

2020년부터는 1주의 근로시간을 52시간(법정 40H + 연장 12H)으로 제한하는 규정이 50인 이상 기업에게도 적용됩니다.

다만, 1년의 계도기간을 운영하여 법시행에 따른 부담을 일부 완화하였습니다.

사업장 규모(종업원 수)	적용시기
300인 이상 (공공기관 포함)	2018년 7월 1일
50 ~ 299인	2020년 1월 1일
5 ~ 49인	2021년 7월 1일

### 2. 관공서 공휴일의 민간적용

2020년부터는 관공서의 공휴일이 민간기업에도 적용됩니다(규모별 순차적용).  
그러므로 법 시행 이후 공휴일 근무시에는 휴일근무수당을 가산하여 지급하여야 하며, 공휴일에 대한 연차대체 역시 불가능합니다.

사업장 규모(종업원 수)	적용시기
300인 이상 (공공기관 포함)	2020년 1월 1일
30 ~ 299인	2021년 1월 1일
5 ~ 29인	2022년 1월 1일

※ 관공서의 공휴일 : 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날  
신정, 설, 추석, 석가탄신일  
성탄절, 어린이날, 현충일, 대체공휴일

### 4. 4대보험 요율의 변경

구분	2019년	2020년	비고
고용보험	1.3%	1.6%	△0.3%p
산재보험	2019년 12월 말 고시예정		
건강보험	6.46%	6.67%	△0.21%p
장기요양보험	건강보험료의 8.51%	건강보험료의 10.25%	△1.74%p
국민연금	9%	9%	

※ 고용보험, 건강보험, 장기요양보험, 국민연금 : 노사 각 50% 부담  
산재보험 : 사업주 100% 부담

### 5. 가족돌봄휴가제도 신설(2020.1.1부 시행)

근로자가 가족의 질병·사고·노령 또는 자녀의 양육을 목적으로 청구할 수 있는 가족돌봄휴가 제도(연 최대 10일)를 신설하였습니다.

현행	개정안
가족돌봄휴직제도	가족돌봄휴직제도 + 가족돌봄휴가제도
가족의 질병·사고·노령 사유만 인정	현행 휴직사유 + 자녀 양육 사유 추가
연간 90일	연간 휴직기간 90일 중 10일은 가족돌봄휴가로 1일 단위 사용가능

### 6. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축

근로자가 가족 돌봄 등을 사유로 근로시간 단축을 신청하는 경우 사업주는 이를 허용해야 합니다. 단축기간은 1년이며, 단축 후의 근로시간은 주 15 ~ 30시간으로 정할 수 있습니다.

사업장 규모(종업원 수)	적용시기
300인 이상 (공공기관 포함)	2020년 1월 1일
30 ~ 299인	2021년 1월 1일
5 ~ 29인	2022년 1월 1일

※ 신청 가능 사유

- ① 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
- ② 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신을 돌보기 위한 경우
- ③ 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
- ④ 근로자의 학업을 위한 경우