



Yulchon Labor & Employment

율촌 노동팀

Vol.
13

NEWSLETTER

Labor & Employment Team

울촌 노동팀

울촌 노동팀은 노동 전문 변호사, 고용노동부 출신의 고문, 노무사, 산업안전보건공단 출신 중대재해 전문가 등 우수한 전문가들로 구성되어 국내 및 외국 기업들을 위하여 노동 관계의 특수성에 맞는 종합적이고 전문적인 서비스를 제공하고 있습니다. 노동위원회/법원 단계의 송무, 법률자문 등 전통적 노동 업무 뿐만 아니라 중대재해대응, 노동조사, 불법 파견/비정규직 등에 관한 사내 compliance 등, 기업에 새롭게 중요성이 부각된 영역의 프로젝트/컨설팅 업무도 활발하게 수행하고 있습니다.

CONTACT



조상욱 변호사



이수정 외국변호사



박재우 변호사



이광선 변호사



김완수 변호사



정대원 변호사



정지원 고문



01 — 업무사례

(01) A회사대리해 임원이 제기한 해고무효확인청구소송 승소	06
(02) 노동청 대리해 사회복무요원노동조합이 제기한 노동조합설립신고 반려 처분 취소소송 전부 승소	07
(03) 종합건설사 변호해 산업안전보건법위반 및 중대재해처벌법위반 혐의 전부 무죄 승소	08
(04) D사 소속 근로자가 제기한 직장 내 괴롭힘 사건에서 노동청의 '법 위반 없음' 판단 도출	09
(05) 외국계 B사 대리해 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘 사건 무혐의 도출	10
(06) 외국계 L사 대리해 저성과자 해고의 유효성 인정	11

02 — 최신판례

(01) 단체협약에 따른 노동조합 사무실 무상 제공 관계는 불특정 사무실을 제공하는 무명계약관계를 포함하며, 사용자가 단체협약 종료 후 새로 이전한 사옥에서 노동조합에게 사무실 제공을 거부한 행위는 부당노동행위에 해당한다고 본 사례	12
(02) 재해근로자와 근속기간 및 직종이 다른 근로자의 임금수준을 기준으로 삼아 평균임금을 산정한 것은 통상 생활임금에 가까운 합리적 평균임금 산정으로 볼 수 없다고 본 사례	16
(03) 일부 급여항목이 통상임금 산정범위에서 누락된 것으로 밝혀진 경우, 재산정한 통상임금을 기준으로 계산한 시간외근무수당을 반영하여 피크임금 또한 재산정해야 한다고 본 사례	19
(04) 생산공정 전체를 외주화하더라도 근로 제공에 관한 주도권이 파견사업주가 아닌 원청에 있어 원청이 사내하청 근로자들의 생산 업무에 상당한 지휘·감독을 행하였다면 근로자파견관계가 성립한다고 본 사례	22
(05) 회사의 자료를 사용하여 경쟁상의 이익을 얻기 어렵고, 회사를 통하지 않더라도 통상 입수할 수 있는 자료는 영업상 주요한 자산에 해당하지 않아 회사 직원이 해당 자료를 반출하더라도 업무상배임죄로 의율할 수 없다고 본 사례	25

02

최신판례

-
- (06) 야간클리닝 업무를 수행한 사내 협력업체 소속 근로자들이 원청의 사업에 실질적으로 편입되어 상당한 지휘·명령을 받지 않았으므로 근로자파견 관계가 형성되었다고 보기 어렵다고 본 사례 28
 - (07) 홈쇼핑 회사와 위촉계약을 체결하고 방송을 진행한 '프리랜서 쇼핑호스트'는 홈쇼핑 회사의 근로자로 보기 어렵다고 본 사례 31
 - (08) 노사협의회는 협의 사항, 의결 사항 등에 관한 구체적 안건이 존재하는지 여부와 관계없이 정기회의를 개최하여야 한다고 본 사례 35
 - (09) 사용자가 일괄공제 방식에 따른 조합원 수를 기준으로 노조별 차량 사용기간을 배분한 것에는 합리적인 이유가 있어 공정대표의무 위반에 해당하지 않는다고 본 사례 37
 - (10) 사회복무요원노동조합의 노동조합설립신고를 반려한 처분은 적법하다고 본 사례 40

03

노동칼럼

-
- (01) 일은 제각각인데 시급은 똑같다?...여전한 상식과 법의 간극 43
 - (02) 중대재해처벌법 부칙의 '건설업'에 관한 해석 45
 - (03) 괴로움이 곧 괴롭힘은 아니다 48
 - (04) 노조가 회사에 직접 조합비 지급을 요청하는 경우 발생할 수 있는 법적 리스크 52
 - (05) 월급이 2000코인? 가상화폐로 임금을 지급할 수 있을까 55
 - (06) 부장님 도대체 왜 조사 결과를 안 알려주시나요? 57
 - (07) 노동시장 격변의 시대...법과 제도가 바꾸는 기업의 미래 계산서 59
 - (08) 공짜야근 주범 누명...포괄임금제는 억울하다 61



04 — 동정

-
- (01) 이광선 변호사, 법률신문 '2025 로펌 컨수머 리포트'에서 최고의 변호사 선정 63
 - (02) 정지원 고문, 이데일리 초청 '초고령사회의 역습' 좌담회 참석 (04/29) 63
 - (03) 이광선 변호사, 삼성전자(DX) 파트장 및 한솔그룹 팀장 대상 강의 (05/12, 14) 63
 - (04) 이정우 변호사, 광주 경총에서 "통상임금 판결" 관련 강의 진행 (05/13) 63
 - (05) 구자형 변호사, 경제지 이투데이 자문위원 위촉 64
 - (06) 이태은 변호사, 이수정, Christopher Mandel 외국변호사, [AMCHAM Journal]에 Application of Small-Employer Exemption to Foreign Employers을 주제로 기고 64
 - (07) 정유철·김현근 변호사, 이동현 노무사, <중대재해처벌법 안전보건확보 의무 대응 실무> 출간 64
 - (08) 이정우 변호사, 싱가포르에서 진행된 율촌 개최 Private Seminar & Networking Event에서 2025년도 노동법 주요전망 강의 (05/22) 64
 - (09) 조상욱 변호사, 경제사회노동위원회 주최 정책토론회에서 토론 (05/29) 65



1 업무사례

(1) A회사 대리해 임원이 제기한 해고무효확인청구소송 승소

울촌은 A회사 본부장이 회사를 상대로 제기한 해고무효 확인청구(주위적 청구) 및 미지급 임금 청구(예비적 청구) 소송에서 회사를 대리하여 1심 전부 승소 판결을 이끌어 냈습니다.

원고는 62세에 본부장으로 위촉되어 위임계약을 체결하였고, 계약기간 만료 후에도 6개월 정도 재직하다가 위임계약이 해지되었습니다. 울촌은 ① 해고무효 확인청구 관련, 이미 원고의 정년이 도과하였고, 계약기간이 만료되었으며, 묵시적으로 갱신되었다더라도 종전 위임계약과 동일하게 1년까지만 연장되기 때문에 원고가 원직에 복직할 수 없어 소가 부적법하다고 논증하고, ② 임금 청구 관련, 원고가 위임된 경위, 출퇴근 기록 및 업무 방식 등에 비추어 회사로부터 구체적 지휘·감독을 받지 않아 근로자가 아니라는 점을 논증했습니다.

법원은 울촌의 주장을 받아들여, ① 해고무효 확인청구는 부적법하고, ② 전문성을 고려하여 위촉된 점, 정년 도과하여 입사한 점, 원고의 직위(사장)이 임원 중에서도 일부라는 점, 인사권 행사한 점, 원고가 대표이사 등에게 일부 업무를 보고하였더라도 수임인으로서 위임인에게 사무의 처리를 보고할 의무가 있는 것이라는 점 등을 들어 근로자성을 부정했습니다.

본건은 임원의 근로자성을 부정하고 해고무효 확인청구를 부적법하다고 판단한 점에서 실무적으로 의의가 있습니다.



김도형 변호사



최진수 변호사



윤여선 변호사



권효진 변호사

1 업무사례

(2) 노동청 대리해 사회복지무요원노동조합이 제기한 노동조합설립신고 반려처분 취소소송 전부 승소

울촌은 사회복지무요원노동조합이 노동청의 지청장(이하 “노동청”)을 상대로 노동조합설립신고 반려처분의 취소를 구한 사건에서, 노동청을 대리하여 전부 승소하였습니다.

노동청은 사회복지무요원이 노동조합법에서 정한 근로자에 해당하지 않는다는 이유로 사회복지무요원노동조합이 제출한 노동조합설립신고를 반려하였습니다. 그러자 사회복지무요원노동조합은 이러한 처분은 사회복지무요원이 노동조합법상 근로자에 해당함에도 불구하고 노동조합설립신고를 반려한 것으로 위법하다고 주장하며 반려처분 취소를 구한 사안입니다.

울촌은 노동조합법상 근로자의 정의에 대한 법리적인 주장과 함께, 사회복지무요원 제도의 근거 법령, 사회복지무요원의 복무 형태 등을 분석하여 사회복지무요원이 노동조합법상 근로자에 해당하지 않는다는 점을 밝혔습니다. 또한, 이 사건 반려처분이 결사의 자유 협약 및 단결권 협약에도 반하지 않는다는 점을 설명하였습니다. 1심 및 2심 법원은 울촌의 주장을 받아들여 반려처분이 적법하다고 판단하였고, 이번에 대법원도 원고의 상소를 심리불속행으로 기각하여 최종 승소하였습니다.

본건은 선례가 없었던 사회복지무요원의 근로자성에 대한 최초의 판결이고, 노동조합법상 근로자의 범위에 대한 법리를 다시 한번 확인하였다는 점에서 의의가 있습니다.



박재우 변호사



박지수 변호사

1 업무사례

(3) 종합건설사 변호해 산업안전보건법위반 및 중대재해처벌법위반 혐의 전부 무죄 승소

울촌이 B종합건설사의 하수관거 정비사업 공사현장 배관공사에 참여하고 있던 하청업체 B회사 소속 재해자가, 흙막이 지보공이 철거된 상태에 있던 굴착장소에 놓고 온 공구를 가져오기 위해 들어갔다가 흙이 무너져 사망한 사고와 관련하여, 중대재해처벌법위반, 산업안전보건법위반 등으로 기소된 A회사 대표이사, 현장소장을 변호하여 전부 무죄를 이끌어 냈습니다.

검사는 B회사의 현장소장에 관하여, 이 사건 현장의 안전보건총괄책임자로서 관계수급인인 C회사 근로자의 산업재해 예방을 위한 안전조치를 이행하지 않았다고 하여 산업안전보건법위반 및 업무상과실치사 혐의로, B회사의 대표이사에 관하여, ① 사업장 특성에 따른 유해 위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차를 마련하지 않았고, ② 안전보건관리책임자가 해당 업무를 충실히 수행하는지 평가하는 기준을 마련하지 않았다는 점을 들어 중대재해처벌법위반(산업재해치사)혐의로 기소하였습니다.

울촌은 B회사가 하청 C회사 관계자들에게 시방서와 안전관리계획서상의 안전한 작업방법을 충실히 교육하고, C회사 작업반장이 해당 작업을 지휘하고 있음을 확인하는 등 B회사로서는 도급인으로서 필요한 안전조치를 충실히 다하였다는 점 등을 적극적으로 주장하였습니다. 또한 B회사로서는, 재해자가 공정과 상관없이 사고 장소에 들어가거나, C회사가 안전하지 않은 작업방식으로 작업을 진행할 것이라는 점을 알고 용인하였다고 볼 수 없다는 점을 강조하였으며, 안전보건확보의무를 충실히 이행하였다는 점 또한 상세히 변론하였습니다.

위 주장을 받아들여 법원은 하청 B회사의 산안법위반 책임을 인정하면서도, 책임주의 원칙에 따라 원청 B회사의 책임을 부정하는 결론을 내렸는데, 이는 그 동안의 관행적인 결론과 달리 원청에게 무죄를 선고한 첫 번째 사례라는 점에서 중요한 의미가 있습니다.



정유철 변호사



송민경 변호사



김현근 변호사



김진휘 변호사



정인태 변호사



황준섭 전문위원

1 업무사례

(4) D사 소속 근로자가 제기한 직장 내 괴롭힘 사건에서 노동청의 '법 위반 없음' 판단 도출

울촌은 D사(이하 “회사”) 소속 직원(이하 “본건 직원”)이 상사인 부장급 관리자 B 등을 상대로 노동청에 제기한 직장 내 괴롭힘 진정 사건에서, 회사의 의뢰를 받아 내부 조사를 수행하였고, 해당 조사 결과를 바탕으로 노동청으로부터 ‘법 위반 없음’ 판단을 이끌어내는데 성공하였습니다.

본건 직원은 과거에도 상사인 부장 B에 대하여 노동위원회에 차별시정을 신청한 이력이 있었고 그 외에 다수의 문제 제기를 하였습니다. 이에 따라 회사는 이번 직장 내 괴롭힘 사건의 중요성과 민감성을 인지하고 객관적이고 철저한 사실 조사를 추진하는 한편, 법적 리스크와 사업장 내 동요를 최소화하기 위해 울촌에 내부 조사를 의뢰하고 자문을 요청하였습니다.

울촌은 다수의 노동조사 경험을 토대로 직장 내 괴롭힘 문제에 관한 객관적이고 명확한 사실확인 절차를 진행하였으며, 조사 결과 괴롭힘에 해당하지 않는다는 결론을 논리적으로 도출하였습니다. 더불어 사건 전반에 걸쳐 관련 법적 이슈에 대한 리스크 분석 및 자문을 병행하여 회사의 대응 방향을 전략적으로 지원하였습니다. 그 결과, 통상적으로 노동청 조사에서 몇 차례의 질의·보완 요구가 이루어지는 것과 달리, 본건은 추가 질의 없이 곧바로 ‘법 위반 없음’이라는 노동청의 판단이 내려졌고 사건은 무혐의로 종결되어 고객의 만족스러운 반응과 지속적인 자문 업무로 이어졌습니다.

본건은 동일한 직원에 의해 유사한 이슈가 반복적으로 제기될 수 있기에 사내 갈등의 장기화 방지를 위해 초기 대응의 정확성을 확보하는 것이 중요하다는 것을 보여준 사례입니다.



이태은 변호사



유주연 변호사

1 업무사례

(5) 외국계 B사 대리해 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘 사건 무혐의 도출

울촌은 직원 A가 임원의 직장 내 괴롭힘과 직장 내 성희롱을 이유로 노동청에 진정한 사건에서 B사를 대리하여 무혐의 처분을 도출하였습니다

울촌은 B사의 의뢰를 받아 직장 내 괴롭힘과 직장 내 성희롱 신고에 대하여 약 2달간 내부조사를 진행하였습니다. 피해자, 목격자, 가해자와의 인터뷰, 관련 증거 확인 등 면밀한 내부조사 결과 일부 사안의 경우에는 사실 관계를 확인하기 어렵다는 이유로, 일부 사안에 대하여는 사실관계가 일부 인정되지만 직장 내 괴롭힘에 이르지 아니한다는 이유로 신고 사실이 모두 부정되었습니다.

그러자 직원 A는 직장 내 괴롭힘과 직장 내 성희롱에 대한 내부조사가 충분히 이루어지지 않았다는 점, 내부조사 결과가 직원 A에게 제대로 통보되지 않았다는 점 등을 이유로 노동청에 진정을 제기하였습니다. 이에 대하여 울촌은 (i) 내부조사가 객관적이고 공정하게 이루어졌다는 점, (ii) 수사기관이 아닌 법무법인이 가능한 범위 내에서 충분한 조사를 진행하였다는 점, (iii) 구체적인 내부조사결과까지 선불리 공개하는 경우 가해자에 대한 명예훼손이 성립할 수 있으므로 제한된 범위 내에서 그 결과를 고지하면 충분하다는 점 등을 근거로 노동청을 설득하였고, 노동청도 울촌의 논리를 수용하여 진정을 전부 기각하였습니다.

최근 들어 직장 내 괴롭힘과 직장 내 성희롱 노동청 진정 건이 늘어나고 있고, 회사에 무리한 요구를 하는 직원들도 늘어나고 있습니다. 울촌은 본건에서 관련 사건에 대한 경험과 전문성을 기초로 다양한 이해관계자의 이익을 조화롭게 보장하고, 상호 존중하는 결론을 도출하였다는 데 큰 의의가 있다고 할 것입니다.



이정우 변호사



서현영 변호사



장수연 변호사

1 업무사례

(6) 외국계 L사 대리해 저성과자 해고의 유효성 인정

저성과자 해고의 유효성이 문제된 중앙노동위원회 사건(부당해고구제신청)에서, 울촌은 다시 한 번 저성과자 해고가 유효하다는 판정을 받아냈습니다.

본건 직원은 지방노동위원회에서 패소한 이후에 다수의 증거들을 보충하여 제출하면서, 본인에게 충분한 업무가 부여되지 않은 이상 업무평가는 객관성과 공정성을 결하고 있다는 점, 개선할 의지가 충분하였음에도 개선 기회가 부여되지 않았다는 점을 강조하였습니다.

이에 대하여 울촌은 (i) 본건 직원이 관련 분야의 전문지식과 고객과의 커뮤니케이션 능력을 필수적으로 갖추고 있어야 함에도 본건 직원은 채용시부터 해당 전문지식이 없었다는 이유로 개선의 의지나 노력을 전혀 보이지 않았다는 점, (ii) 본건 직원의 저성과는 L사뿐만 아니라 고객으로부터도 지적되어 객관적으로 확인된다는 점 (iii) 본건 직원이 PIP의 구체적인 조건(평가기준, 평가항목, 평가기간 등)에 대하여 명시적으로 동의하였고 그에 따라 PIP는 객관적이고 공정하게 이루어졌다는 점 등을 객관적인 자료를 기초로 소명하고, 본건 직원의 주장이 허위라는 사실을 예리하게 지적하였습니다.

부수적으로, (iv) L사는 본건 직원에게 합리적수준의 보상을 제시하며 합의에 의한 근로관계종료를 제안하였다는 점, (v) L사의 계열사 등 해당 직원이 다른 포지션에서 다른 업무를 수행할 수 있는 기회도 부여하였다는 점을 주장하여 불가피하게 해고에 이르렀음을 강조하였습니다.

그 결과 중앙노동위원회는 L사의 해고가 정당하다고 판정하였습니다. 저성과자 해고가 유효하다고 인정되는 사례가 실무상 매우 적은 점, 최근 들어 중앙노동위원회에서 해고의 정당성이 다소 엄격하게 인정되는 경향인 점, 울촌은 PIP 단계에서부터 자문하여 유효한 해고를 이끌어냈다는 점 등에 비추어 본 판정은 유의미한 실무적인 시사점을 제시하고 있습니다.



이정우 변호사



서현영 변호사



유민주 변호사

2 최신판례

(1) 단체협약에 따른 노동조합 사무실 무상 제공 관계는 불특정 사무실을 제공하는 무명계약관계를 포함하며, 사용자가 단체협약 종료 후 새로 이전한 사옥에서 노동조합에게 사무실 제공을 거부한 행위는 부당노동행위에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2025. 4. 18. 선고 2024구합52434 판결]

1. 사안의 개요

원고는 1992. 11. 24. 설립되어 상시 약 150명의 근로자를 사용하여 수입 양주도매업을 영위하는 회사입니다. 피고 보조참가인(이하 '참가인')은 원고에 근무하는 근로자를 가입대상으로 2000. 8. 27. 설립된 노동조합으로, 조합원 수는 약 38명입니다.

원고와 참가인은 2015. 12. 3. 유효기간을 2015. 7. 1.부터 2017. 6. 30.까지로 하는 단체협약(이하 '이 사건 단체협약')을 체결하였습니다. 이 사건 단체협약은 '회사는 조합에서 필요로 하는 사무실(서울 사무소 1, 이천 공장 사무소 1), 시설 및 집기, 비품, 전화, FAX, 컴퓨터 등의 이용 편의를 무상 제공한다'고 규정하고 있었으며, 부칙에서 '본 협약의 유효기간이 만료되었어도 갱신 체결을 위한 교섭이 진행 중일 때에는 본 협약의 효력은 새로운 협약이 체결될 때까지 지속된다'고 규정하고 있었습니다.

이 사건 단체협약의 유효기간이 2017. 6. 30. 만료된 후 원고와 참가인 사이에 단체교섭이 진행되었으나 단체협약이 체결되지 못하였으며, 원고는 2021. 3. 24. 참가인에게 이 사건 단체협약의 해지를 통보하였고, 그로부터 6개월 후인 2021. 9. 24. 경 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법') 제32조 제3항 단서에 따라 이 사건 단체협약이 실효되었습니다.

원고는 2022. 11. 21. 본사 사옥을 구사옥에서 신사옥으로 이전하였고, 참가인은 그 무렵 원고에게 참가인이 구사옥에서 사용하고 있던 조합 사무실(이하 '기존 사무실')을 인도하였습니다. 원고는 신사옥으로 이전한 날인 2022. 11. 21.부터 2023. 10. 30.까지 참가인에게 사무실을 제공하지 않았으며, 2023. 10. 31. 참가인에게 'ㄱ'자 형태의 약 3평 넓이의 사무실(이하 '이 사건 사무실')을 제공하였습니다.

참가인은 2023. 6. 16. 원고가 2022. 11. 21.부터 참가인에게 노동조합 사무실을 미제공한 행위 등 5개 행위가 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다며 서울지방노동위원회에 구제를 신청하였습니다. 서울지방노동위원회는 2023. 8. 21. 참가인의 구제신청에 대하여, 원고가 2022. 11. 21.부터 판정일 현재까지 노동조합 사무실을 미제공하는 행위는 지배·개입의 부당노동행위임을 인정하였으나, 그 외 원고의 행위들은 합리적인 이유가 있거나 부당노동행위 의사가 있다고 보기 어렵다는 이유로 나머지 구제신청을 모두 기각하는 판정(이하 '이 사건 초심판정')을 하였습니다.

참가인과 원고는 이 사건 초심판정 중 각 주장이 배척된 부분에 대하여 불복하여 중앙노동위원회에 재심을

1. 업무사례

2. 최신판례

3. 노동칼럼

4. 동정

목차

신청하였으나, 중앙노동위원회는 2023. 12. 19. 원고와 참가인의 재심신청을 모두 기각하는 판정(이하 '이 사건 재심판정')을 하였습니다.

원고는 중앙노동위원회 위원장을 상대로 이 사건 재심판정의 취소를 구하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결에서는 다음과 같은 이유로, 설령 이 사건 단체협약이 실효되었으며, 참가인이 원고에게 기존 사무실을 반환하였더라도 원고가 신사옥에서 참가인에게 노조사무실을 제공할 법적 의무가 있다고 판단하였고, 원고가 참가인에게 사무실을 제공하지 않은 것이 지배·개입의 부당노동행위라고 보았습니다.

가. 원고가 참가인에게 사무실을 제공할 법적 의무를 부담하는지(긍정)

(1) 관련법리

- ① 사용자가 노동조합에게 단체협약에 따라 무상 제공하여 온 노동조합 사무실의 사용관계는 민법상 사용대차 또는 그와 유사한 무명계약관계에 해당하므로, 노동조합 사무실 제공을 포함하는 단체협약 전체가 해지된지 6월이 경과되어 소멸하였다 하더라도 그 사유만으로 당연히 위와 같은 사용대차 목적물의 반환 사유인 사용수익의 종료 또는 사용수익에 족한 기간의 경과가 있다고 할 것은 아니어서 특히 그 반환을 허용할 특별한 사정(예컨대 기존 사무실의 면적이 과대하여 다른 공간으로 대체할 필요가 있다든지 사용자가 이를 다른 용도로 사용할 합리적인 사유가 생겼다는 등)이 있어야만 그 사무실의 명도를 구할 수 있다(대법원 2002. 3. 26. 선고 2000다3347 판결 참조).

(2) 단체협약에 따른 노동조합 사무실 무상 제공 관계는 불특정 사무실을 제공하는 무명계약관계를 포함하는지(긍정)

- ① 노동조합 사무실은 노동조합의 존립과 발전에 필요한 일상적인 업무가 이루어지는 공간으로서 근로자의 단결권 실현에 중요한 의미를 지니므로, 노동조합 사무실은 재산적 교환·이용가치에 중점이 있는 특정한 공간이라기보다는, 조합 업무를 수행할 수 있는 최소한의 규모와 설비를 갖추고, 조합업무를 수행하기에 지장이 없을 정도로 회사 사옥 내부 또는 회사와 가까운 거리에 있는 등 조합 업무에 부합하는 기능적 공간이라는 점에 중요한 특성이 있다. 위와 같은 노동조합 사무실의 특성상 그 사용관계에 관한 노사의 통상적인 의사는 특정 사무실의 사용관계로 한정되지 않는 것이라고 보아야 한다.
- ② 원고와 참가인 역시 이 사건 단체협약에서 “조합에서 필요로 하는 사무실(서울 사무소 1개소, 이천 공장 사무소 1개소) 등을 무상 제공”한다고 하여 사무실의 규모(조합에서 필요로 하는 범위)와 위치 및 개소(원고의 서울 본사와 이천 공장에 각 1개소)만 정하였을 뿐, 원고가 참가인에게 특정한 사무실을 제공하여야 한다는 등의 방식으로 시설 편의 제공 의무를 정하지 않았다.

(3) 원고와 참가인 사이의 노동조합 사무실 사용관계 종료 여부(부정)

- ① 원고의 참가인에 대한 기존 사무실 제공에는 반환기간의 약정이 없으므로, 노동조합 사무실의 제공을 포함하는 이 사건 단체협약이 해지되어 2021. 9. 24. 실효되었다 하더라도 그 사유만으로 당연히 노동조합 사무실의 반환 사유인 사용수익의 종료 또는 사용수익에 족한 기간의 경과가 있다고 할 수 없다.

- ② 참가인이 2022. 11. 21. 원고에게 기존 사무실을 인도한 것은 본사를 신사옥으로 이전함에 따라 불가피하게 점유를 이전한 데 불과하고, 계약이나 목적물의 성질에 의한 사용 수익 종료 또는 사용 수익에 족한 기간 경과 후 원고의 해지에 따라 목적물을 반환한 것이라고 할 수 없다.

나. 원고의 노조사무실 미제공 행위에 지배·개입의 부당노동행위의사가 인정되는지(긍정)

- ① 원고는 참가인에게 약 20년 간 노동조합 사무실을 제공해왔는데, 노동조합 사무실 제공관계의 종료사유가 될 수 없는 본사 사옥 이전을 계기로 하여 상당기간 사무실을 제공하지 않았고, 이러한 사무실 미제공 행위에 앞서 본 바와 같이 합리적 이유가 없다.
- ② 원고의 사무실 미제공 행위로 인해 참가인은 업무수행공간이 없는 상태로 조합활동을 할 수밖에 없어 단결권이 실질적으로 침해되었다.
- ③ 원고와 참가인은 이 사건 단체협약의 유효기간이 만료된 2017. 6. 30.부터 사무실 미제공 행위가 계속된 2023. 8. 21.(이 사건 초심판정일)까지 단체협약을 체결하지 못하면서 상호 민사가처분, 형사고소, 노동위원회 구제신청 등을 제기하는 등 갈등을 계속하였다.

다. 원고가 2023. 10. 31. 이 사건 사무실을 제공함으로써 참가인의 부당노동행위 구제이익이 소멸하였다거나 기존의 사무실 미제공 행위를 부당노동행위라고 판단할 수 없게 되었는지(부정)

- ① 이 사건 초심판정은 2022. 11. 21.부터 2023. 8. 21.까지 기간을 특정하여 사무실을 미제공한 행위를 부당노동행위로 인정하였고, 이 사건 재심판정 역시 위와 같이 기간이 특정된 이 사건 구제명령의 당부를 판단하였으므로, 이 사건 재심판정이 2023. 8. 22. 이후의 노동조합 사무실 미제공 행위를 판정의 대상으로 삼았다고 볼 수 없다. 따라서 원고가 2023. 10. 31. 이후 참가인에게 이 사건 사무실을 제공한 것이 부당노동행위인지 여부는 이 사건 재심판정의 위법 여부와 무관하므로, 이 사건 재심판정의 위법을 다투는 이 사건의 판단 대상이 되지 않는다.
- ② 원고가 2022. 11. 21.부터 2023. 8. 21.까지 노동조합 사무실을 제공하지 않음으로 말미암아 참가인이 받은 불이익, 즉 단결권 침해는 이후에 사무실을 제공받았다고 하여 원상회복될 수 있는 성질의 것이 아니고, 참가인으로서 위 기간 동안의 부당노동행위를 인정받아 사후적으로 민·형사상 조치를 취할 수도 있는 것이므로, 원고가 이 사건 초심판정 이후에 참가인에게 사무실을 제공하였다고 하여 참가인의 구제이익이 소멸하였다거나 기존의 사무실 미제공 행위가 부당노동행위에 해당하지 않게 되었다고 할 수 없다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 사용자가 노동조합에게 단체협약에 따라 무상 제공하여 온 노동조합 사무실의 사용관계는 특정 사무실을 제공하는 민법상 사용대차에 해당한다고 본 기존 대법원 판결(대법원 2002. 3. 26. 선고 2000다3347 판결)에서 한 걸음 더 나아가 불특정 사무실을 제공하는 무명계약관계를 포함한다는 법리를 최초로 실시하였다는 점에서 의의가 있는 하급심 판결입니다.

다만 대상판결은 단체협약 조항을 근거로 단체협약에 따른 사용자의 노동조합에 대한 사무실 제공 의무가 '특정한 사무실'

의 제공에 한정되지 않는다고 하면서도, 단체협약이 실효되었다는 사유만으로는 당연히 노동조합 사무실의 반환 사유인 사용수익의 종료 또는 사용수익에 족한 기간의 경과가 없다고 판시하였는데, 단체협약 실효 후에도 단체협약 조항의 해석에 따른 노동조합 사무실 제공의무를 인정하였다는 점에서는 의문점이 있습니다.

대상판결에 대하여 원고가 항소하여 현재 항소심(서울고등법원 2025누6682호) 계속 중입니다.

2 최신판례

(2) 재해근로자와 근속기간 및 직종이 다른 근로자의 임금수준을 기준으로 삼아 평균임금을 산정한 것은 통상 생활임금에 가까운 합리적 평균임금 산정으로 볼 수 없다고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2025. 4. 23. 선고 2024구단69947 판결]

1. 사안의 개요

고인은 1992. 4. 7.부터 1993. 6. 20.까지 약 1년 2개월 간 주식회사 A의 B광업소(이하 'B광업소')에서 광원으로서 굴진 선산부 업무를 수행하였습니다. 고인은 2002. 3. 21. 위 업무로 인해 '진폐'(이하 '이 사건 상병')진단을 받았음을 이유로 피고 근로복지공단으로부터 제11등급의 장애등급을 판정받고, 2004. 6. 1. 피고로부터 제1급의 장애등급을 판정받아 요양하던 중 2019. 4. 19. 사망하였으며, 원고들은 고인의 자녀들입니다.

원고들은 2019. 5. 23. 피고에게 근로기준법상 평균임금과 「산업재해보상보험법」(이하 '산재보험법')상 특례임금을 비교하여 평균임금이 상향되어야 한다는 취지로 주장하며 평균임금 정정 신청 및 보험급여 차액 청구를 하였습니다.

피고는 2019. 6. 12. 원고들에게 산재보험법상 특례임금이 근로기준법상 평균임금보다 높다는 것을 이유로 평균임금 정정 불승인 및 보험급여 차액 부지급 처분(이하 '선행 처분')을 하였으나, 원고들은 2024. 6. 21. 피고에게 평균임금산정 특례 고시(고용노동부고시 제2015-77호, 이하 '특례 고시') 제5조에 따라 평균임금이 상향되어야 한다고 하여 재차 평균임금 정정 신청 및 보험급여 차액 청구를 하였습니다.

이에 피고는 2024. 7. 10. 원고들에게 '선행 처분 평균임금 산정 방식에 하자가 부존재하므로 선행 처분 이후 평균임금을 다시 산정하여 정정할 수 없다'는 이유로 평균임금 정정 불승인 및 보험급여 차액 부지급 처분(이하 '이 사건 처분'이라 한다)을 하였으며, 이에 원고들은 이 사건 처분의 취소를 구하는 이 사건 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 아래와 같은 이유로 피고가 특례 고시에 따른 동종 근로자로 B광업소 근속기간 1년 미만(실제 2개월)인 근로자 C를 선정하여 이를 기초로 평균임금을 산정한 것은 동종 근로자의 임금을 적절히 감안한 것이라고 보기 어렵다고 하여 이 사건 처분을 취소하였습니다.

가. 관련 법리

- ① 산재보험법은 진폐 등 직업병에 걸린 근로자의 평균임금을 산정하기 위한 특례 규정(이하 '평균임금 산정 특례 규정')을 두고 있다. 이는 일정 직업병의 경우 그 진단이 쉽지 않아 근로자가

업무로 말미암아 질병에 걸렸음에도 이를 확인하지 못하고 업무를 계속 수행하는 때가 있는데, 그 직업병 때문에 근로 제공을 제대로 하지 못하여 임금을 제대로 받지 못함에도 그 임금액에 터잡아 평균임금을 산정하는 것은 근로자의 보호에 적당하지 않기 때문에 그 평균임금 대신 동종 직종 근로자의 노동통계조사보고서상의 임금액을 그 근로자의 평균임금으로 하여 산재보험법상의 보험급여를 산정하기 위한 것이다(대법원 2007. 4. 26. 선고 2005두2810 판결 등 참조).

- ② 산재보험법상 평균임금은 원칙적으로 근로기준법에 따른 평균임금을 말하고, 근로기준법에 따라 평균임금을 결정하기 어렵다고 인정되면 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 해당 평균임금으로 한다고 규정하고 있다. 근로기준법 시행령 또한 근로기준법과 동시행령에 따라 평균임금을 산정할 수 없는 경우에는 고용노동부장관이 정하는 바에 따른다고 규정하고 있다. 이에 따라 특례 고시 제5조는 제1조부터 제4조까지의 규정에 따라 평균임금을 산정할 수 없는 경우에는 해당 사업장이 있는 지역의 임금 수준 및 물가 사정에 관한 사항, 근로소득원천징수부, 법령에 따라 신고된 보수월액·소득월액·월평균임금 등에 관한 사항, 인근 유사규모 사업장의 동종근로자 임금에 관한 사항, 해당 사업장의 근로제공기간 중에 받은 금품에 대한 증빙서류에 관한 사항, 고용형태별근로실태조사보고서 등 고용노동통계에 관한 사항을 감안하여 지방고용노동관서장이 적정하다고 결정한 금액을 해당 근로자의 평균임금으로 본다라고 규정하고 있다.
- ③ 피고가 진폐 등 직업병에 걸린 근로자에게 적용되는 평균임금을 결정할 때에는 특례 고시 제5조 각호의 사항을 고려하여 최대한 근로자의 통상의 생활임금에 가까운 합리적인 평균임금을 산정하여 평균임금 산정 특례 규정에 따라 산정된 금액과 비교하여야 한다(대법원 2019.11.14. 선고 2016두54640 판결 등 참조).

나. 피고가 C를 고인의 동종근로자로 보아 특례 고시 제5조 제3호에 따른 사항으로 감안한 것이 정당한지(부정)

- ① 고인은 1992. 4. 7.부터 1993. 6. 20.까지 B광업소에서 약 1년 2개월간 광원으로 재직하였고, 보험급여원부에 의하면 고인의 B광업소 재직 당시 직종은 '굴진 선산부'에 해당한다.
- ② 반면 피고가 고인의 평균임금을 산정할 당시 고인의 동종근로자로 선정한 C의 직종은 '후산부'이고 근속기간은 약 2개월에 불과한 것으로 확인되고, 선산부에 종사하는 근로자가 후산부에 종사하는 근로자에 비하여 숙련된 광원으로서 높은 수준의 임금을 받는 것으로 보일 뿐만 아니라 1993년 임금구조기본통계조사보고서에 의하면 '석탄광업'에 종사하는 근로자의 경우 근속연수에 따라 임금 수준의 차이가 작지 않은 것으로 보인다.
- ③ 따라서 피고가 고인의 평균임금을 산정할 당시 C를 고인의 동종근로자로 선정하여 C의 평균임금 25,862원을 특례고시 제5조 제3호에 따른 사항으로 감안한 것은 특례 고시 제5조 제3호에 따라 동종 근로자의 임금을 적절히 감안한 것이라고 보기 어렵다.

다. 피고가 고인의 평균임금을 산정할 당시 '광업 및 건설 관련 노무자' 남성 근로자의 평균임금을 특례 고시 제5조 제5호에 따른 사항으로 감안한 것이 정당한지(부정)

- ① 피고는 근속연수 1~2년의 '광업 및 건설 관련 단순 노무자' 남성 근로자의 평균임금 25,668원 25전(월 급여액 721,304원, 연간특별급여액 584,922원)을 특례 고시 제5조 제5호에 따른 사항으로 감안하였다.
- ② 그러나 한국표준직업분류에 의하면, '단순 노무 종사자'는 주로 간단한 수공구의 사용과 단순하고 일상적이며, 어떤 경우에는 상당한 육체적 노력이 요구되고, 거의 제한된 창의와 판단만을 필요로 하는 업무를 수행

하는 사람을 의미하는데, 고인의 B광업소 재직 당시 직종은 '굴진 선산부'이므로 고인이 '단순 노무 종사자'에 해당한다고 보기 어렵다.

- ③ 1993년 임금구조기본통계조사보고서상 근속연수 1~2년의 '광업' 남성 근로자의 임금 수준은 월 급여액 849,549원, 연간특별급여액 2,126,960원이고, 근속연수 1~2년의 '석탄광업' 남성 근로자의 임금 수준은 월 급여액 824,634원, 연간특별급여액 2,630,682원으로, 피고가 특례 고시 제5조 제5호에 따른 사항으로 감안한 위 임금 수준과 현저한 차이가 있으므로 고용노동통계에 관한 사항을 적절히 감안한 것이라고 보기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 진폐 등 직업병에 걸린 근로자에게 적용되는 평균임금을 결정할 때에는 특례 고시 제5조 각 호의 사항을 고려하여 최대한 근로자의 통상의 생활임금에 가까운 합리적인 평균임금을 산정하여 평균임금 산정 특례 규정에 따라 산정된 금액과 비교하여야 한다는 대법원 판례(대법원 2019.11.14. 선고 2016두54640 판결 등)의 입장을 재확인한 것으로 보이며, 특히 동종 근로자 여부 및 고용노동통계에 대한 사항의 적용에 있어 직종, 근로 형태 및 근속연수를 세부적으로 따져보았다는 점에서 의의가 있는 판결입니다.

대상판결은 쌍방이 항소하지 않아 확정되었습니다.

2 최신판례

(3) 일부 급여항목이 통상임금 산정범위에서 누락된 것으로 밝혀진 경우, 재산정한 통상임금을 기준으로 계산한 시간외근무수당을 반영하여 피크임금 또한 재산정해야 한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 4. 24. 선고 2025다201182 판결]

1. 사안의 개요

피고는 국민건강보험법에 따른 건강보험사업, 노인장기요양보험법에 따른 장기요양사업 등을 행하는 공공 기관이고, 원고는 피고 공단에 4급 직원으로 입사하여 2019. 6. 30. 퇴직한 근로자입니다.

피고는 임금피크제 도입 전까지 3급 이하 직원의 정년을 58세로 정하고 있었는데, 2015. 10. 29. 노동 조합과 임금피크 기간을 3년(정년퇴직 36개월 전부터 정년퇴직 시까지), 지급률을 피크임금을 기준으로 80.5%(3년간 241.5%)로 하는 노사합의(이하 '이 사건 1차 노사합의')를 체결하였고, 피고는 2016. 1. 1.부터 이 사건 1차 노사합의 내용에 따른 임금피크제를 시행하였습니다.

이후 피고는 2017. 7. 5. 노동조합과 사이에 다시 노사합의를 체결하였는데(이하 '이 사건 2차 노사합의'), 원고와 같은 3년제 임금피크제 적용대상자의 연간 임금지급률을 피크임금 대비 80.5%에서 75%로 변경 하면서, 다만 이 사건 1차 노사합의에 따라 2017. 1.분부터 2017. 6.분까지 이미 지급한 금액은 피크임 금 대비 연간 80.5% 기준으로 지급된 점을 고려하여, 2017. 7.분부터 2017. 12.분까지의 임금지급률은 66.9%로 더 낮게 정하였습니다.

한편, 원고를 비롯하여 임금피크제가 적용된 일부 근로자들은 피고를 상대로 위 임금피크제가 무효라고 주 장하며 2016. 1.분부터 2018. 6.분까지의 임금 차액의 지급을 구하는 소를 제기하였는데, 법원은 임금피 크제가 유효하다고 판단하여 원고 등의 청구를 모두 기각하는 판결을 선고하여 확정되었습니다(이하 '이 사건 제1 관련 소송').

또한 원고를 비롯한 피고 소속 일부 근로자들은 피고를 상대로 상여금 등 일부 수당이 통상임금 범위에서 누락되었다는 이유로, 이를 반영한 시간외근무수당 내지 휴일근무수당(이하 모두 '시간외근무수당')의 추 가지급을 구하는 소를 제기하였는데, 법원은 원고 등의 청구를 모두 인용하는 판결을 선고하여 확정되었습 니다(이하 '이 사건 제2 관련 소송').

원고는 피고를 상대로, ① 이 사건 2차 노사합의에서 2017. 7.분부터 2017. 12.분까지의 임금지급률을 66.9%로 적용한 것은 사실상 2017. 1.분부터 2017. 6.분까지의 임금을 소급하여 삭감한 것에 해당하여 개별 근로자인 원고의 동의가 없는 이상 무효라고 주장하며 임금 소급삭감에 따른 미지급 임금 등의 지급 을 구하고, ② 이 사건 제2 관련소송 결과 (통상임금 재산정에 따라) 시간외근무수당이 증액되었으므로 이 에 따라 피크임금 역시 재산정해야 한다고 주장하며 피크임금 재산정에 따른 추가 임금, 추가 퇴직금 등의 지급을 구하는 이 사건 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 아래와 같은 사정을 근거로 ① 피고가 2017. 7.분부터 2017. 12.분까지의 임금지급률을 66.9%로 정한 것은 구체적으로 지급청구권이 발생한 임금을 소급하여 삭감한 것이 아니라고 판단하였으며, ② 이 사건 제2 관련 소송 결과 일부 임금항목이 누락된 것으로 밝혀진 통상임금을 재산정하여 증액된 시간외근무수당을 반영해 피크임금을 재산정하는 것이 타당하다고 판단하였고, 대법판결도 원심 판단의 취지를 수긍하였습니다.¹⁾

가. 일부 기간의 임금지급률을 66.9%로 정한 것이 임금의 소급삭감에 해당하는지(부정)

- ① ‘임금지급률 75%’는 연간 지급되는 임금 총액이 피크임금의 75% 상당액이라는 의미에 지나지 않고, 매월 지급되는 임금이 일률적으로 피크임금 월액(=피크임금/12개월)의 75% 상당액이어야 한다는 뜻까지 내포한 것으로 볼 수는 없다.
- ② 이 사건 2차 노사합의와 운영규정 문언의 객관적인 의미는 3년제 임금피크제 적용대상자(1957~1959년생)의 연간 임금지급률을 피크임금 대비 기존 80.5%에서 75%로 변경하면서, 2017년도의 연간 임금지급률이 75%가 되도록 2017년도 하반기에 한정하여 66.9%의 임금지급률을 적용하여 감액 지급한다는 것일 뿐, 기지급된 2017년도 상반기 임금을 소급하여 삭감한다는 것이 아니다.
- ③ 연간 지급된 임금 총액을 기준으로 한 기지급분에 대한 경제적 평가와 이미 지급된 임금의 소급삭감은 개념상 구별되며, 경제적인 측면에서 보더라도 원고는 임금지급률 감소에 따라 감액된 임금 부분을 정부지원금을 통해 어느 정도 보전받을 수 있고, 이 사건 2차 노사합의 등에 따라 피고는 원고의 조정임금과 임금피크제 지원금 합계액이 피크임금 대비 90%에 미달하는 경우 상생고용지원금으로 이를 보전해 주기로 하였으므로, 원고에게 유의미한 임금 감축의 효과가 있다고 단정할 수도 없다.

나. 이 사건 제2 관련 소송에서 원고의 시간외근무수당이 증액되었으므로, 이에 따라 피크임금 역시 재산정되어야 하는지(긍정)

- ① 임금피크제 운영규정 및 노사합의에 따라 피크임금 산정 시 포함되어야 하는 시간외근무수당은 당사자 사이에 달리 정한 바가 없는 이상 정당한 계산을 통해 산정한 시간외근무수당을 의미하는 것으로 보아야 한다. 산정기초가 되는 통상임금의 범위를 잘못 적용하여 시간외근무수당이 일부 누락된 것이 발견된 경우에도 이를 피크임금 산정에서 제외하기로 하는 내용의 명시적인 노사합의가 있었음을 인정할 만한 증거는 없다.
- ② 피고는 고유의 산정 방식에 따라 산출한 피크임금을 고정금액으로 설정하였고, 이러한 산정방식에 따라 산출된 금액을 넘는 시간외근무수당은 피크임금 산정에서 제외하기로 합의했다는 취지로 주장하나, 시간외근무수당의 계산에 직급별 인정기준시간을 적용하는 것 외에 피크임금에 포함되는 계산의 기초가 되는 통상임금의 범위 등에 관하여도 그 금액을 고정하기로 하는 노사 간 합의가 있었음을 인정할 증거는 없다.

1) 단, 대법판결은 원심에서 (원고의 청구기간 일부에 대해) 제1 관련소송 확정판결의 기판력 저촉되지 않는다고 본 판단에 오해가 있다고 보아, 원심을 파기환송하였습니다.

- ③ 이 사건 제2 관련 소송은 피고가 시간외근무수당을 추가로 지급할 의무가 있는지와 관련하여, 근무시간이 아니라 통상임금 범위에 상여금 등이 포함되는지 여부가 쟁점이 된 소송이다. 따라서 시간외근무수당 산정에 제2 관련 소송의 취지를 반영하는 것과 노사합의에 따라 정한 직급별 인정기준시간을 적용하는 것은 서로 배치되지 않으며, 이를 통해 증액된 시간외근무수당이 피고가 주장하는 산정 방식에 어긋난다고 볼 수도 없다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 ① 2차 노사합의를 통해 임금피크제 시행 도중 지급률을 감액한 경우, 임금지급률은 피크임금 대비 연간 임금 총액의 비율을 의미하므로 감액된 연간 지급률을 맞추기 위해 장래 지급될 임금(지급률)을 삭감하는 것도 가능하다고 보았고, ② 피크임금에 포함되는 시간외근무수당의 계산에 직급별 인정기준시간을 적용하는 것 외에 그 기초가 되는 통상임금의 범위 등에 관하여도 그 금액을 고정하기로 하는 노사 간 합의가 있었음을 인정할 증거는 없다는 것을 주된 논거로 하여 피크임금이 재산정되어야 한다고 판단한 바, 이는 모두 노사합의의 문언에 충실한 해석으로 판단됩니다. 대상판결은 통상임금 범위 재산정으로 법정수당이 추가지급 되는 등의 사정이 발생하였다면, 원칙적으로 그에 따라 임금피크제상 지급률 적용의 기준이 되는 피크임금액 또한 재산정되어야 한다고 본 점에서 의의가 있습니다.

2 최신판례

(4) 생산공정 전체를 외주화하더라도 근로 제공에 관한 주도권이 파견 사업주가 아닌 원청에 있어 원청이 사내하청 근로자들의 생산 업무에 상당한 지휘·감독을 행하였다면 근로자파견관계가 성립한다고 본 사례

[대상판결: 서울중앙지방법원 2025. 4. 24. 선고 2020가합523219 판결]

1. 사안의 개요

피고는 자동차 부속품 제조 및 판매업 등을 주된 목적으로 하는 회사로, 평택, 김천, 충주, 서산에 공장과 남양에 연구소를 두고 있습니다. 원고들은 피고와 도급계약을 체결한 사내협력업체에 소속된 근로자였거나 근로자인 사람들로써(이하 원고들이 소속되었거나 소속된 사내협력업체들을 통틀어 '이 사건 각 협력업체'), 피고의 충주공장에서 근무하였습니다.

피고는 이 사건 각 협력업체에 피고 소유의 충주공장과 기계설비 등 일체를 임대하고 제1, 2공장의 생산 공정 일체를 도급하였고, 정형화된 계약서를 사용하여 이 사건 각 협력업체와 도급계약 혹은 부품생산 위탁계약(이하 통틀어 '이 사건 도급계약')을 체결하였습니다.

원고들은 피고와 사내협력업체들 사이에 체결된 이 사건 도급계약은 그 실질에 있어서 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법')이 정한 근로자파견계약에 해당한다고 주장하며 파견법 제6조의2 제1항의 고용의무 규정에 따라 피고들에게 고용의 의사표시를 구하고 '피고에 직접고용 되었다면 받았을 임금'에서 '협력업체로부터 수령한 임금'을 공제한 차액 상당의 임금 또는 피고의 고용의무 불이행에 따른 손해배상금 및 지연손해금의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 아래와 같은 점을 근거로 원고들과 피고 사이에 각 근로자파견관계가 인정된다고 판단하였습니다.

가. 관련 법리

- ① 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위해 작업을 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다. 즉 (i) 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 작업수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, (ii) 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, (iii) 원고용주가

작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, (iv) 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 작업의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 작업이 제3자 소속 근로자의 작업과 구별되며 그러한 작업에 전문성·기술성이 있는지, (v) 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 이를 판단하여야 한다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등 참조).

- ② 위 요소들은 도급과 근로자파견에서 대비되는 여러 유형적 기준을 나열한 것이므로, 그중 어느 하나 또는 일부가 근로자파견관계를 판단하는 결정적 기준이 되는 것은 아니다. 결국 위 요소들을 종합한 결과, 근로 제공에 관한 주도권이 파견사업주가 아닌 사용자에게 있는지 여부를 가려 근로자파견 해당 여부를 판단해야 할 것이다.

나. 피고가 원고들에게 상당한 지휘·명령을 하였는지(긍정)

- ① (관리계획서에 의한 작업지시) 피고는 이 사건 각 협력업체에 '관리계획서'를 배포하였고, 이 사건 각 협력업체는 관리계획서에 기초하여 '작업표준서'를 작성하였는데, 작업표준서의 내용은 관리계획서의 내용을 거의 그대로 옮긴 것에 불과하다. 또한 피고는 관리계획서를 변경하면서 이 사건 각 협력업체에 변경된 내용에 따라 작업표준서를 변경하도록 지시하였으며, 작업표준서의 내용을 점검하기도 하였다.
- ② (생산계획 수립을 통한 작업지시) 피고는 충주공장을 국내 생산거점으로 기재하고 있고, 피고는 충주공장의 생산품 종류, 생산라인 설치, 생산일정 등을 결정하였으며 이 사건 각 협력업체의 생산 계획은 피고의 사정에 따라 조정 및 변경되었다.
- ③ (C/T(사이클타임) 조정을 통한 작업지시) 피고는 충주공장의 소유자로서 최초에 C/T 설정 값을 입력하였고 이후 이 사건 각 협력업체의 C/T 조정에 지속적으로 관여하였으며, 이를 통하여 충주공장의 생산 속도 및 생산량을 직접적으로 통제, 관리할 수 있었다.
- ④ (현장대리인을 통한 작업지시) 피고의 근로자들은 카카오톡 메시지나 이메일 등을 통하여 이 사건 각 협력업체의 현장대리인과 소통하고 이들에게 구체적인 지시를 하였으며, 이 사건 각 협력업체 현장대리인들의 역할은 피고의 작업지시를 소속 근로자들에게 그대로 전달하거나 작업에 그대로 반영하는데 국한되었던 것으로 보인다.

다. 원고들이 피고의 사업에 실질적으로 편입되었는지(긍정)

- ① 이 사건 협력업체는 충주공장에서 '자재 입고 - 부품 생산 - 품질 관리 - 출하' 순으로 진행되는 전 공정을 수행한 바, 이는 피고의 직접생산공정 그 자체에 해당한다.
- ② 피고는 이 사건 각 협력업체의 자재 공급현황을 파악하여 이 사건 각 협력업체의 생산계획, 작업속도 등을 직간접적으로 확인하고 통제할 수 있었다.
- ③ 충주공장과 피고 소속 근로자들의 사무실이 물리적으로 구분되어 있기는 하나, 이 사건 각 협력업체 소속 근로자들은 현장대리인을 매개로 하여 실질적으로 피고 소속 근로자들과 하나의 작업집단으로 구성되어 공동작업을 수행한 것으로 볼 수 있다.

- ④ 피고의 근로자들은 충주공장의 품질, 보전, 생산관리 등 업무에 관여하거나 이 사건 각 협력업체와 함께 업무를 수행하였다.
- ⑤ 피고가 생산계획을 세워 이 사건 각 협력업체에 전달하면 이 사건 각 협력업체가 APS(생산계획시스템)에 작업 물량 및 정보를 입력하고 위 정보가 MES(생산관리시스템)에 자동으로 연동되었고 이 사건 각 협력업체 소속 근로자들은 생산라인에서 MES화면에 표시되는 정보에 따라 업무를 수행하고 작업 완료 후 MES에 작업결과를 입력하였는바, 이 사건 각 협력업체 소속 근로자들과 피고 소속 근로자들의 업무가 유기적으로 연계되어 있었다.

라. 그 외 요소에 관한 판단

- ① 피고는 작업방식과 내용 등 업무수행 전반에 대하여 결정권한을 행사하고, 협력업체 소속 근로자 교육에도 관여하였으며, 피고에 대한 관계에서 이 사건 각 협력업체의 소속 근로자들에 대한 근로조건, 휴게시간, 휴가 등에 관한 결정권한은 상대적으로 취약했다고 봄이 타당하다.
- ② 이 사건 각 협력업체 소속 근로자가 맡은 작업이 피고 소속 근로자의 작업과 구별되며 작업표준서 등의 내용에 따라 단순한 작업을 반복하는 성격을 띠어 전문성·기술성이 있다고 보기 어렵다.
- ③ 피고가 작업공구 및 시설, 장비를 유·무상으로 제공하였고, 이 사건 각 협력업체는 피고와 도급계약을 체결하기 직전 설립되었으며, 사내협력업체들은 피고와 체결한 도급계약이 종료되면 대부분 곧바로 폐업하거나 담당 업무를 인수한 새로운 업체로 변경되는 등 이 사건 각 협력업체가 계약 목적 달성을 위한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있었다고 볼 수 없다. 또한 이 사건 각 협력업체 소속 근로자들은 관리계획서 및 작업표준서에 정해진 작업내용 대로 업무를 수행할 뿐 스스로 작업내용을 결정할 권한이 없었다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 생산공정 '전체'를 외주화하더라도 원청의 상당한 지휘 및 감독이 있으면 불법파견에 해당한다고 판단한 판결로, 실무 현장에 미치는 파장이 매우 클 것으로 보입니다.

대상판결은 원고용주가 어느 근로자로 하여금 원청 등 제3자를 위해 작업을 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 제3자의 상당한 지휘·명령 여부, 근로자의 제3자 사업에 대한 실질적 편입 여부 등을 고려하여 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다는 기존 법리를 재확인하였습니다. 동시에 대상판결은 제3자의 상당한 지휘·명령이 있었는지에 관하여 관리계획서의 내용, 생산계획 수립 과정, 현장대리인을 통한 작업 지시 등의 요소를 구체적으로 검토하여 생산공정 전체를 외주화하더라도 제3자의 상당한 지휘·명령이 있었다면 불법파견으로 판단된다는 점을 명확히 하였다는 점에서 의의가 있습니다.

특히, 생산 공정 전부에 외부 인력을 사용하더라도 원청의 작업계획서, 작업표준서나 업무 지시 이메일 사용 등을 통한 원청의 상당한 지휘·감독이 인정될 수 있다는 점을 유념할 필요가 있습니다.

2 최신판례

(5) 회사의 자료를 사용하여 경쟁상의 이익을 얻기 어렵고, 회사를 통하지 않더라도 통상 입수할 수 있는 자료는 영업상 주요한 자산에 해당하지 않아 회사 직원이 해당 자료를 반출하더라도 업무상배임죄로 의율할 수 없다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 4. 23. 선고 2024도19305 판결]

1. 사안의 개요

피고인 A는 2014. 11. 1.경부터 전남 장성군 B에 있는 조직수복용 재료(이른바 ‘필러’) 제조 등 고분자, 바이오소재를 통한 의료기기의 연구개발업체인 C 회사(이하 ‘피해 회사’)의 생산팀에서 근무하면서 제품의 생산공정을 담당하다가 2015. 8. 5.경부터 2019. 1. 1.경까지 피해 회사의 총괄팀장으로 근무하였고, 2019. 1. 1.경부터 화장품 및 의료기기 연구개발 및 제조업체인 D 회사의 대표이사로 근무하고 있었습니다.

피고인은 피해 회사에 재직 중이던 2017년경부터 2018년경 사이에 피해 회사의 자산 중 ① 필러의 주된 원재료인 공업용 E의 시험성적서, ② F(E를 포함)에 대한 ‘생체 내 Dextran 분해 확인을 위한 동물이식 실험’ 결과보고서, ③ E에 관한 Ordersheet (이하 각 ①, ②, ③번 자료, 통틀어 ‘이 사건 각 자료’)를 반출하여 2019. 1. 1.경 피해 회사에서 퇴사함과 동시에 설립한 D 주식회사의 업무용 컴퓨터에 복사한 후 이를 활용함으로써 피해 회사의 제품과 동일한 원료의 필러를 생산하고, 2019. 11. 27.경 특허청에 필러 제조 방법에 대한 특허를 출원하였습니다(이하 ‘이 사건 자료 반출’).

이로써 피고인은 피해 회사의 이 사건 각 자료를 반출한 임무 위배 행위로서 업무상배임죄로 기소되었습니다.

2. 판결 요지

원심은, 피해 회사에서 제작하는 필러의 주된 원재료가 공업용인 E임을 알 수 있는 이 사건 각 자료는 피해 회사의 영업상 주요한 자산이라고 볼 수 있고, 피고인이 피해 회사를 퇴사하면서 이를 알 수 있는 이 사건 각 자료를 반환하거나 폐기하지 아니한 채 반출한 이상 이는 임무위배행위에 해당하고 그에 대한 고의도 있었던 것으로 충분히 인정된다고 보아 공소사실을 유죄로 인정한 제1심 판결을 그대로 유지하였습니다(광주지방법원 2024. 11. 27. 선고 2023노2779 판결).

그러나 대상판결은 다음과 같은 이유로 이 사건 각 자료에 기재된 정보는 보유자인 피해 회사를 통하지 않고서도 통상 입수할 수 있고, 보유자인 피해 회사가 이 사건 각 자료의 정보를 사용하여 경쟁상의 이익을 얻을 수 있다고 보기도 어려우므로, 이 사건 각 자료가 피해 회사의 영업상 주요한 자산에 해당하지 않는다고 판단하여 원심판결을 파기환송하였습니다.

가. 관련 법리 및 인정사실

- ① **(관련법리)** 회사 직원이 경쟁업체 또는 스스로의 이익을 위하여 이용할 의사로 무단으로 자료를 반출한 행위가 업무상배임죄에 해당하기 위하여는, 그 자료가 반드시 영업비밀에 해당할 필요까지는 없다고 하겠지 만 적어도 그 자료가 불특정 다수인에게 공개되어 있지 않아 보유자를 통하지 아니하고는 이를 통상 입수할 수 없고, 그 보유자가 자료의 취득이나 개발을 위해 상당한 시간, 노력 및 비용을 들인 것으로서 그 자료의 사용을 통해 경쟁상의 이익을 얻을 수 있는 정도의 영업상 주요한 자산에는 해당하여야 한다(대법원 2011. 6. 30. 선고 2009도3915 판결, 대법원 2022. 6. 30. 선고 2018도4794 판결 등).
- ② 피해 회사는 이 사건 제품을 개발하거나 생산한 주체가 아니라 제조업체로부터 구매한 구매자이다. ①번 자료는 제조업체가 작성하여 구매자인 피해 회사에게 제공한 것으로 그 제조번호에 해당하는 제품이 품질 기준을 갖추고 있다는 것을 보증하는 문서에 불과하다. 이 사건 제품의 구매자는 제조업체의 인터넷 홈페이지를 통해 이 사건 제품에 대한 분석증명서를 제공받을 수 있다.
- ③ 피해 회사가 가교 덱스트란 등을 주성분으로 하여 필러를 제조한다는 사실은 식품의약품안전처를 통해 공개되어 있다. 한편 ②번 자료에서는 (제품명 생략)의 주성분을 가교 덱스트란 등 화합물로만 밝히고 있을 뿐 그 주성분의 구체적인 제품명을 특정하고 있지 않다. 또한 2016년 8월에 발표된 학위논문에도 가교 덱스트란을 주성분으로 하는 피해 회사의 필러를 접종한 실험용 쥐에 덱스트라나아제를 주입하여 그 필러를 분해할 수 있고 분해에 따라 발생하는 염증 반응은 덱사메타손 투여를 통해 억제된다는 내용 등 ②번 자료에 해당하는 내용이 나타나 있다.
- ④ ③번 자료는 이 사건 제품 제조업체의 한국지사인 공소외 3 회사가 작성하여 피해 회사에 보낸 견적서(quotation)로서, 이 사건 제품이 피해 회사가 제작하는 필러와 관련되어 있다고 볼 만한 내용은 기재되어 있지 않다.

나. 이 사건 자료 반출의 업무상배임죄 성립 여부 판단(부정)

- ① ①번 자료에 기재된 이 사건 제품에 대한 시험 결과와 ②번 자료에 기재된 연구내용은 피고인의 반출행위 시를 기준으로 피해 회사를 통하지 않고서도 통상 입수할 수 있는, 불특정 다수인에게 공개된 정보라고 볼 수 있다. ③번 자료에 기재된 견적 정보는 이 사건 제품 가격의 2017. 4. 23. 기준 견적(유효기간 2개월)으로, 당시 이 사건 제품을 구매하려는 사람이라면 위 한국지사로부터 통상 입수할 수 있다고 보인다. 피해 회사가 위와 같이 공개된 ①번, ②번 자료의 정보와 이미 견적 유효기간이 지난 ③번 자료의 정보를 사용하여 경쟁상의 이익을 얻을 수 있다고 보기 어렵다.
- ② ①번, ③번 자료에 기재된 정보는 이 사건 제품 자체에 관한 것으로 피해 회사가 제작하는 필러와는 관련이 없고, ②번 자료에는 피해 회사의 필러 재료로 어느 특정한 제품이 사용되는지 나타나 있지 않다. 이 사건 각 자료를 종합하더라도 피해 회사가 이 사건 제품을 구매하였다는 사실을 넘어 이 사건 제품을 피해 회사 필러의 주된 원재료로 사용한다는 정보까지 도출된다고 단정할 수 없다.
- ③ 검사가 공소사실에서 피해 회사의 영업상 주요한 자산이라고 특정한 것은 '이 사건 각 자료'이지 '피해 회사가 이 사건 제품을 피해 회사 필러의 재료로 사용한다는 정보'가 아니다. 이 사건 제품을 인체에 주입하는

필러의 재료로 사용하기 위해서는 여러 실험·검사나 가공공정 등을 거쳐야 하고 피해 회사가 이를 위해 시간, 노력 및 비용을 들였다고 하더라도, 이 사건 각 자료는 피해 회사의 위와 같은 실험·검사나 가공공정 등에 관한 자료가 아니고, 피해 회사 필러의 구체적인 제조방법 등에 관한 자료도 아니다.

3. 의의 및 시사점

형법 제356조 업무상배임죄는 타인의 사무를 처리하는 자가 그 임무에 위배하여 재산상의 이익을 취득하거나 제3자로 하여금 이를 취득하게 하여 본인에게 손해를 가하는 경우에 성립합니다. 대상판결은 피해 회사의 전직 임원이 재직 중 취득한 기술 관련 자료를 무단으로 반출하고 퇴사 후 유사 제품 개발에 사용하였더라도, 해당 자료가 통상 입수할 수 있고 피해 회사가 해당 자료의 정보를 사용하여 경쟁상의 이익을 얻을 수 없다면 업무상배임죄로 의율되는 '영업상 주요한 자산'에 해당하지 않는다고 명확히 판단하였습니다.

그러나, 특정 자료가 '영업상 주요한 자산'에 해당한다면 퇴사 시에 해당 자료를 반환하거나 폐기할 의무가 있음에도 경쟁 업체에 유출하거나 스스로의 이익을 위하여 이용할 목적으로 이를 반환하거나 폐기하지 아니하였다면, 그러한 행위 자체로 업무상배임죄에 해당합니다([대법원 2008. 4. 24. 선고 2006도9089 판결](#)). 회사가 보유한 특정 자료가 '영업상 주요한 자산'에 해당하는지는 개별 사건에서 특정 자료가 담고 있는 실질적인 내용 및 불특정 다수인에 대한 공개 정도 등 구체적인 사실관계와 증명의 정도에 따라 달라질 수 있으므로, 실질적인 사실관계를 면밀히 살펴볼 필요가 있습니다.

2 최신판례

(6) 야간클리닝 업무를 수행한 사내 협력업체 소속 근로자들이 원청의 사업에 실질적으로 편입되어 상당한 지휘·명령을 받지 않았으므로 근로자파견관계가 형성되었다고 보기 어렵다고 본 사례

[대상판결: 서울고등법원 인천재판부 2025. 5. 1. 선고 2023나15293 판결]

1. 사안의 개요

피고는 인천 연수구에 본사와 제1, 2공장(이하 제1, 2공장을 총칭하여 '이 사건 공장')을 두고 상시 근로자 약 1,880명을 사용하여 의약품의 연구·개발 및 제조 등의 사업을 영위하는 회사이고, C는 근로자 공급사업, 청소·소독 및 경비업, 건물시설 관리업 등을 목적으로 하여 2005. 1. 24. 설립된 회사입니다.

원고 A는 2009. 5. 18.경부터, 원고 B는 2011. 4. 1.경부터 각 C에 소속된 근로자로, 이 사건 공장에서 야간클리닝 업무를 한 사람들(이하 C 소속으로 야간클리닝 업무를 수행하는 팀을 '야간클리닝팀')입니다. C는 2005. 2. 1. 피고와 사이에 피고로부터 2005. 2. 1.부터 2006. 1. 31.까지 피고의 본사 및 제1공장에 대한 청소·미화, 시설관리, 보안관리, 차량관리 등의 업무를 위탁받아 수행하고 피고는 C에게 그 대금을 지급하기로 하는 내용의 용역도급계약을 체결하고, 이에 따른 업무를 수행하였습니다. 그 이후 피고와 C는 매년 계약을 갱신하여 용역도급계약을 체결하였는데, 피고의 제2공장 완공 후인 2011년경부터는 제2공장도 계약대상에 포함되었고, 도급금액, 인원 수 등에 차이가 있을 뿐 청소·미화 업무는 계속 업무 범위에 포함되었습니다(이하 피고와 C 사이에 체결한 각 계약을 총칭하여 '이 사건 각 계약').

원고들은 피고와 원고들 사이에 묵시적인 근로계약 관계가 존재한다고 주장하며, 주위적으로 근로자 지위 확인을, 예비적으로 고용의 의사표시를 구하였습니다.

2. 판결 요지

제1심은 피고와 C 사이에 체결된 이 사건 계약 중 야간클리닝 용역에 관한 부분은 그 실질에서 근로자파견 계약에 해당한다고 판단하여 피고에게 고용의 의사표시를 할 의무가 있다고 판단하였습니다(인천지방법원 2023. 9. 21. 선고 2019가합59164 판결). 그러나 대상판결은 다음과 같은 이유로 원고들이 피고의 사업에 실질적으로 편입되어 피고로부터 상당한 지휘·명령을 받으며 근로자파견관계를 형성하였다고 인정하기 부족하다고 보아 원심판결의 예비적 청구에 관한 부분을 취소하고, 원고들의 예비적 청구를 모두 기각하였습니다.

가. 관련 법리

- ① 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위해 작업을 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식

에 구매될 것이 아니라, 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다. 즉 (i) 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 작업수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, (ii) 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, (iii) 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, (iv) 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 작업의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 작업이 제3자 소속 근로자의 작업과 구별되며 그러한 작업에 전문성·기술성이 있는지, (v) 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 이를 판단하여야 한다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등 참조).

나. 피고가 원고들에게 상당한 지휘·명령을 하였는지에 대한 판단(부정)

- ① 야간클리닝 업무에 적용되는 관련 규정의 내용에 비추어 보면, 피고가 작성한 SOP(표준운영절차)는 GMP(의약품 제조 및 품질관리기준에 따라 이 사건 공장에서의 작업시 필수적으로 요구되는 표준작업지침서라고 볼 수 있다. 이 사건 공장에서 야간클리닝 업무를 수행하는 원고들은 SOP에 따른 작업 수행을 통해 GMP를 준수하게 되는 것이므로, SOP에 규정된 위 내용들은 GMP를 준수할 수 있도록 객관적인 정보를 제공하는 것으로 보아야 하고, 야간클리닝팀 근로자들이 GMP를 준수할 의무가 있는 이상, SOP에 따라 업무를 수행하여야 한다는 이유만으로 피고가 원고들에게 업무상 지휘·명령을 한 것으로 볼 수는 없다.
- ② 실제로 야간클리닝팀이 작업을 하는 이 사건 공장에는 400개 이상의 청정실이 있고, 각 청정실마다 설치된 각종 장비, 구조물 등이 다른데, SOP에 이에 관한 모든 대응방식을 정하고 있는 것은 아니므로, 실제 업무를 수행함에 있어서 SOP 내용에 어긋나지 않는 범위 내에서 야간클리닝팀의 상당한 재량이 발휘되었을 것으로 충분히 예상할 수 있다.
- ③ C는 야간클리닝 현장관리인으로 소장, 팀장, 반장, 부반장 등을 배치하여 야간클리닝팀 소속 근로자들을 관리·감독한 것으로 보이며, 달리 피고 직원을 야간클리닝팀 감독자로 배치한 사정은 찾아볼 수 없다. 위 반장과 부반장은 각 팀원들의 휴무 및 작업 가능 여부를 조사하여 이를 취합한 후 월 단위, 주 단위, 일 단위 계획표를 수립하고, 데일리 리포트를 작성하여 피고가 아닌 C 야간클리닝팀 소장에게 보고하였던 것으로 보이는 바, C가 자체적으로 인원 배치, 업무계획 등을 수립하고, 야간클리닝팀 근로자들은 이에 따라 정기클리닝 업무를 수행한 것으로 보인다.

다. 원고들이 피고의 사업에 실질적으로 편입되었는지에 관한 판단(부정)

- ① C의 업무는 이 사건 공장의 일반관리, 미화관리, 보안관리, 조경관리 등 시설물관리를 주요 내용으로 하고, 반면 피고 직원들은 유형물인 바이오의약품을 결과물로 생산 및 제조하는 것을 주된 업무로 하는바, 각 소속 근로자들이 수행하는 업무의 내용이나 목적은 본질적으로 차이가 있고, 서로 대체 가능한 업무라고 볼 수 없다.
- ② 원고들을 비롯한 야간클리닝팀 근로자들은 원칙적으로 피고 직원들과 분리된 상태에서 작업을 할뿐더러, 업무 수행 시 피고 생산 공정에 어떠한 영향도 미치지 않도록 작업을 하고 있는바, 야간클리닝 업무는 피고 직원들이 수행하는 바이오의약품의 생산·제조 업무와 구별되는 별개의 업무로서 직접적, 유기적 연관성이 있다고 보기는 어렵다.

- ③ 피고 직원들과 야간클리닝팀 근로자들이 동일한 구역의 사물함, 신발장을 사용한 것은 GMP 준수를 위하여 불가피 하거나 업무 수행 편의를 위한 것으로 볼 수 있는바, 이를 원고들이 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다는 징표로 볼 수는 없다.
- ④ C는 소속 근로자의 채용, 근로조건, 근태관리 등에 대한 결정 권한을 독자적으로 행사하였다. C는 자체적으로 취업규칙을 제정하였고, 원고들을 비롯한 야간클리닝 업무를 수행하는 근로자들과도 사용자로서 직접 근로계약을 작성하였다. 또한 E는 자체적으로 야간클리닝팀 인력 운영 및 배치에 관한 계획을 수립하고, 이에 따라 필요한 인력을 직접 선발하여 업무에 투입한 것으로 보인다.
- ⑤ C는 직접 직원들의 연봉을 결정하여 지급한 것으로 보이고, 4대보험 가입, 근로소득원천징수 등 법령상 사업주로서의 책임을 스스로 부담하였다.

라. 기타 요소에 관한 판단

- ① 야간클리닝 업무는 구체적으로 범위가 한정되고, 피고 소속 근로자의 업무와 명확하게 구별되며, 전문성, 기술성이 인정된다.
- ② C는 본사와 함께 서울사무소를 두었으며, 독립적인 기업조직과 설비를 갖추었다. 또한 미화업무 등 위탁업무 수행에 필요한 도구와 장비 등 유형자산을 자체적으로 보유, 관리하여 왔고 2019년에는 자체적으로 스테인레스로 된 특수 카트를 개발하기도 하였다.

3. 의의 및 시사점

기업들이 경비절감이나 관리상의 용이함 등의 이유로 건물관리나 청소, 경비 등의 업무를 용역업체에게 위탁하는 경우를 흔히 찾아볼 수 있습니다. 피고 회사도 청소·미화, 시설관리, 보안관리, 차량관리 업무를 외부 용역업체에게 위탁하였는데, 대상판결은 위 업무 중 야간클리닝 업무를 수행하였던 원고들이 피고의 사업에 실질적으로 편입되어 피고로부터 상당한 지휘·명령을 받으며 근로자파견관계를 형성하였다고 인정하기 어렵다고 판단하였습니다. 대상판결은 법원이 제조업에 이어 서비스업에까지 불법파견을 넓게 인정하는 경향을 보이는 상황에서 불법파견을 부정한 판결로서 의미가 있으며, 청소·미화 업무도 고도의 전문성과 업무 독립성이 인정된다면 적법한 도급으로 인정될 수 있다는 사실을 보여준 판결입니다.

특히, 해당 사안에서는 원고들이 원청의 이메일 계정을 부여받고 원청 직원들과 동일한 사원증과 유니폼을 받아 사용하였고, 건강검진 지원, 복지포인트를 지급받기도 하였으나, 이는 피고가 사내협력업체 근로자들의 복지를 위하여 피고 직원들과 일부 동일한 수준의 복리후생을 제공한 것이라 볼 수 있고, 이러한 사정만으로는 야간클리닝팀 근로자들과 피고 직원들이 완전히 동일한 대우를 받았다고 단정할 수도 없다고 판단하였습니다. 또한, SOP(표준운영절차)에 따라 작업이 수행되었다는 사정만으로는 원고들이 피고로부터 업무상 지휘·명령을 받았다고 단정할 수 없고, 실제로도 SOP에 규정되지 않은 사항과 관련하여서는 원고들의 상당한 재량이 발휘되었을 가능성이 있다는 점에서, 피고의 지휘·감독이 존재한다고 보기 어렵다고도 판단하였습니다.

대상판결에 대하여 원고가 상고하여 상고심 계속 중입니다. 불법파견과 관련된 대법원의 판례는 하급심의 판단기준과 수범자들의 행위기준을 세우는 데 중요한 역할을 하므로, 향후 대법원의 판단을 지켜볼 필요가 있습니다.

2 최신판례

(7) 홈쇼핑 회사와 위촉계약을 체결하고 방송을 진행한 '프리랜서 쇼핑호스트'는 홈쇼핑 회사의 근로자로 보기 어렵다고 본 사례

[대상판결: 서울중앙지방법원 2025. 5. 1. 선고 2023가합96954 판결]

1. 사안의 개요

피고는 체인화 편의점, 마트, 전자상거래 등 사업을 영위하는 회사이고, 2021. 7. 1. A 회사를 흡수합병한 이후 홈쇼핑 사업도 영위하고 있습니다. 원고는 2005. 5.경 'B 쇼핑호스트 선발대회'를 통하여 A와 근로계약을 체결하고 쇼핑호스트로 활동하다 퇴직원을 제출하여 가입기간에 상응하는 퇴직연금을 지급받은 다음, 2017.경부터는 '쇼핑호스트 업무 위촉계약서'를 기초로 한 쇼핑호스트 업무 위촉계약(이하 '이 사건 위촉계약')을 체결하고 2023. 7. 31.까지 A에서 쇼핑호스트로 활동하였습니다.

피고 회사는 2023. 6. 28.경 언론사로부터 쇼핑호스트 갑질 및 폭언에 관한 문의를 받은 후 이에 대한 조사를 진행하였고, 2023. 7.경 후배에 대한 폭언 등을 이유로 원고에 대한 출연 정지 조치를 하였습니다. 그 후 피고 회사는 2023. 7. 31. 원고의 계약해지 요청에 따른 계약해지의 형태로 이 사건 위촉계약을 종료(이하 '이 사건 위촉계약 종료')하였습니다.

이에 원고는 자신이 실질적으로 「근로기준법」상 근로자에 해당하므로 이 사건 위촉계약 종료는 해고에 해당하고, 피고 회사가 한 해고는 근로기준법상 서면 통지도 거치지 않고 실제적으로도 정당한 이유가 없어 무효라고 주장하면서, 해고무효 확인을 청구하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 근로기준법에 따른 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질이 근로자가 사용자에게 대한 종속적 관계에서 임금을 목적으로 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결, 대법원 2018. 10. 25. 선고 2015두51460 판결 등 참조)는 기존의 법리를 확인하면서, 아래와 같은 이유로 원고가 근로기준법상의 근로자에 해당한다고 볼 수 없다고 판단하여, 이를 전제로 한 원고의 청구를 기각하였습니다.

가. 구체적인 업무 수행이 피고 회사의 지시대로 이루어지는지(부정)

- ① 쇼핑호스트는 방송 3~5일 전에 담당 PD·MD, 협력업체 관계자 등과 함께 회의에 참석하여 판매할 상품의 특징에 관한 설명을 듣고, 상품의 특징과 방송에서의 표현 등을 함께 논의한 후 이를 기초로 하여 개인의 설명 방식이나 요령에 따라 방송을 진행하면서 상품을 설명하고 시연하게 된다.
- ② 이처럼 쇼핑호스트의 주요한 업무인 방송 업무가 피고 회사가 주도한 위 회의에서 정한 기본적

인 방향과 기획 의도에 따르는 제약이 있기는 하나, (i) 이 사건 위촉계약서에서 사전미팅 참석 및 상품 내용 및 방송 판매 기획 숙지할 것을 정하고 있으므로, 원고가 방송을 위하여 피고 회사가 진행하는 회의에 참석하는 것은 계약에서 정한 사항을 이행하는 것으로 볼 수 있는 점, (ii) 다른 방송과 달리 피고 회사는 쇼핑호스트에게 방송 대본을 주지 않는 점, (iii) 쇼핑호스트의 방송 업무 자체는 쇼핑호스트가 개인적인 역량을 발휘하여 자율적으로 수행하는 것으로서 정형화된 업무수행방법이 있을 수 없는 점 등에 비추어 보면, 피고 회사가 쇼핑호스트의 업무수행에 대하여 구체적이고 직접적인 지휘감독을 한다고 할 수 없다.

- ③ (i) 피고 회사가 행사를 개최하는 경우 전문계약직 쇼핑호스트에게 행사 사회 등 지원업무를 지시하지만, 필요한 경우 프리랜서 쇼핑호스트들에게 행사진행을 요청하였고, (ii) 쇼핑호스트가 방송통신심의위원회 소위원회 방청교육에 참석하거나 (iii) 신입 쇼핑호스트들의 조장이나 멘토 등 업무를 수행하기도 하였으나, 쇼핑호스트로서는 이를 거절하는 등 자유롭게 위 각 업무의 수행 여부를 선택할 수 있었고, 위 각 업무를 수행하는 경우 그에 대한 수수료가 지급되었다. 또한 위 각 업무는 이 사건 위촉계약서 제2조 제1항 제3호의 『기타 피고 회사가 업무와 관련하여 별도로 요청하는 사항』에 해당한다고 보아야 하므로, 원고가 이 사건 위촉계약에 따라 위 각 업무를 수행한 것이 피고 회사의 근로자로서 피고 회사의 구속력 있는 지시에 따른 것이라고 볼 수도 없다.

나. 원고의 근무형태(근무시간, 근무장소 등) 및 피고 회사의 근무관리

- ① 쇼핑호스트에 대해서는 고정된 출·퇴근시간이나 월 소정근로시간 등이 정해져 있지 않았고, 이를 관리하는 시스템이나 업무절차도 없었으므로, 쇼핑호스트는 홈쇼핑 방송준비 및 촬영, 방송 후 리뷰, 정리 등을 위해 필요한 '방송업무시간(방송녹화 시작 2시간 전 ~ 방송종료 후 1시간)'의 준수만 요구되었다. 쇼핑호스트의 주된 업무가 피고 회사가 주관하는 방송과 함께 이루어지는 것이라는 특성을 고려하면, 이는 이 사건 위촉계약에 따른 업무수행의 보아야 한다.
- ② 같은 취지에서, (i) 방송 예정이던 쇼핑호스트가 개인적인 사정으로 방송진행이 불가능해지자 피고 회사가 원고에게 대신 방송을 진행해달라는 부탁을 한 것이나, (ii) 피고 회사가 원고가 참여하는 회의일정을 잡았던 것, (iii) 피고 회사가 태풍 등 돌발 상황으로 인해 쇼핑호스트가 방송 시간에 스튜디오에 도착하지 못하는 비상상황에 대비하여 '비상긴급 담당 쇼핑호스트'를 예비적으로 지정해둔 것 등은 모두 방송 업무의 특성에 따른 통상적인 업무협조요청 범위 내의 것이라고 보아야 한다.
- ③ 쇼핑호스트에게는 연차 유급휴가 제도가 적용되지 않았고, 매년 개인일정(개인적 사정으로 쇼핑호스트 업무를 수행하지 않는 날) 60일 정도를 연속 14일까지 자유롭게 사용할 수 있었으며, 피고 회사의 시스템에 2주 전에 미리 등록을 하여야 하나, 이는 개인일정 사용에 최소한의 제한을 둔 것에 불과하다. 또한, 피고 회사의 시스템에 개인일정을 등록하는 것 외에 피고 회사로부터 허가를 받는 등의 절차가 없었으므로, 쇼핑호스트는 자유롭게 개인일정을 사용할 수 있었다고 보아야 한다.
- ④ 방송 일정 편성과 판매 상품 결정 및 상품에 맞는 쇼핑호스트를 배정하는 것은 홈쇼핑 방송 제작사인 피고 회사가 당연히 해야 할 업무였고, 쇼핑호스트 배정 과정에서 쇼핑호스트들의 일정이 겹치거나 공백이 발생하지 않도록 쇼핑호스트들 사이의 일정을 조율하는 것도 당연히 부수되는 업무였으며, 쇼핑호스트는 자신에게 배정된 방송 일정 수락 여부를 결정할 수 있었으므로, 방송 배정에 따른 방송 진행이 강제되었다고 보기도 어렵다.

- ⑤ (i) 홈쇼핑 방송 촬영을 위해서는 방송설비가 갖추어진 장소에서 많은 사람이 함께 작업을 해야 하는 것이므로, 피고 회사가 홈쇼핑 방송을 위해서 조성한 방송 장소에서 촬영을 하도록 한 것을 들어 '쇼핑호스트에게 근무장소를 지정한 것'이라고 보기는 어렵고, (ii) 방송준비를 할 수 있도록 공용 사무공간이나 라운지, 수면실 등을 제공하기도 하였으나 이는 업무상 편의를 위하여 제공하는 것에 불과하며, (iii) 쇼핑호스트로서는 방송이나 방송 준비, 회의 외에는 시간과 장소의 제약 없이 업무를 수행할 수 있었으므로, 근무시간과 장소의 지정이 있었다고 볼 수 없다.

다. 근로조건에 관한 사항

- ① 쇼핑호스트는 취업규칙의 적용도 받지 않았고, 이 사건 위촉계약에는 근로시간, 연차 유급휴가 등 근로기준법 제17조에 따라 근로조건으로 명시되어야 하는 사항이 충분히 정해져 있지 않았다.
- ② 쇼핑호스트는 피고 회사 근로자들을 대상으로 한 법정 의무교육을 받지 않았고, 근로자들에게 제공되는 주택 자금·학자금·의료비·휴가비 등의 복리후생 혜택이나 심야교통비 등을 받지 아니하였다. 또한, 피고 회사는 쇼핑호스트에게 사원증(ID카드)을 발급해 주기는 하였으나, 이는 게스트, 성우, 모델이나 협력업체 직원에게도 복지를 제공하고 출입과 구내식당 이용을 위한 ID카드를 발급해 주었던 것이다.
- ③ 쇼핑호스트에 대하여는 근로소득세가 아닌 사업소득세를 원천징수하였고, 4대 보험(고용보험·산재보험·국민연금·건강보험)의 가입대상자도 아니었다.
- ④ 쇼핑호스트 업무규정, 방송운영 업무규정, 체험용 샘플 사용 프로세스 등은 쇼핑호스트가 위임계약의 성질을 가지는 이 사건 위촉계약에 따라 업무를 수행하면서 지켜야 할 사항에 불과하고, 위 가이드 등이 업무를 처리함에 있어 요구되는 준수사항을 넘어 근로관계에 적용되는 통상적인 취업규칙이나 복무(인사) 규정에 해당한다고 보기는 어렵다.

라. 원고가 지급받은 수수료의 성격 및 기본급의 유무 등

- ① 쇼핑호스트는 이 사건 위촉계약에 따라 방송 횟수 및 출연 시간에 비례한 수수료만 받을 뿐 피고 회사의 급여·상여지급규정에 따른 고정 급여를 받지 않았으므로, 기본급이나 고정급이 없었다. 이 사건 위촉계약서 제4조(수수료)는 쇼핑호스트에게 지급하는 수수료의 지급기준을 방송 횟수 및 시간으로 정하고 있는데, 이러한 수수료 지급 구조는 쇼핑호스트의 업무의 특성이 반영된 것으로서, 쇼핑호스트는 높은 판매실적, 인기도 등을 갖추는 경우 더 많은 방송을 배정받을 수 있어서 더 높은 수입을 얻는 것이 가능하였고, 이에 따라 각 쇼핑호스트의 '수수료 산정기준(시간당 수수료액)'도 차이가 발생하게 되었다.
- ② 결국 쇼핑호스트가 받는 수수료는 개인적 역량이나 고객 선호도·인기도 등이 직접적으로 반영된 것으로서, 쇼핑호스트가 지급 받은 수수료를 노무 제공에 따라 고정적으로 지급받는 것으로서 근로 자체의 대상적 성격을 가진 것이라고 보기는 어렵다.

마. 원고의 피고 회사에 대한 전속성

- ① 이 사건 위촉계약서 제7조는 원고가 경쟁업체의 모델로 출연하거나 경쟁업체의 행사나 이벤트에 참여하는 행위를 금지하고 있고, 기타 외부활동의 경우에도 사전에 피고 회사의 동의를 얻도록 하는 등 원고의 피고

회사에 대한 전속적 요소들이 인정되기는 한다. 그러나 이러한 전속적 요소는 방송에 출연하는 쇼핑호스트의 이미지가 피고 회사의 홈쇼핑 브랜드와 직결되어 소비자들에게 각인되는 특수성에 기인한 것이어서, 이 사건 위촉계약에 전속적 요소가 있다는 것만으로 원고가 종속적 관계에서 피고 회사에게 노무를 제공하는 근로자라고 볼 수는 없다.

- ② 이 사건 위촉계약은 3년 단위로 기간을 정하여 체결되었는데, 원고와 같은 쇼핑호스트는 계약기간의 종료로 계약관계가 종료되면 자유롭게 다른 홈쇼핑과 위촉계약을 체결하여 계약관계에서 벗어날 수 있었고, 계약기간 종료 전에도 피고 회사와 협의하여 계약관계를 종료할 수 있었다.

3. 의의 및 시사점

대상판결과 같은 방송사 프로그램 제작인력의 근로자성에 대한 다툼은 법원과 노동위원회에서 계속 분쟁이 되고 있습니다. 법원은 프리랜서 아나운서에 대해 근로자성을 부정한 사례([대법원 2023. 8. 31. 선고 2022다270590 판결](#))와 인정한 사례([대법원 2023.12. 21. 선고 2022다222225 판결](#))가 모두 있어, 같은 프리랜서 아나운서라고 하더라도 근로자성 인정 여부와 관련하여서는 판단을 달리한 바 있습니다. 또한 방송작가([서울행정법원 2022. 7. 14. 선고 2021구합 63518 판결, 확정](#)), PD([대법원 2014. 4. 10. 선고 2011두19390 판결](#)), 뉴스 자료영상 업무 등을 담당하는 프리랜서([서울고등법원 2023. 1. 13. 선고 2022나2003033 판결, 확정](#))에 대해서는 근로자성을 인정한 사례가 있습니다.

대상판결은 프리랜서 쇼핑호스트의 근로자성을 부정하였으나, 프리랜서 아나운서의 경우와 같이 프리랜서 쇼핑호스트라고 하더라도 일률적으로 근로자성이 부정된다고 단정할 수는 없을 것으로 보입니다. 따라서, 계약의 구체적인 내용, 회사로부터 상당한 지휘감독을 받았는지 여부 등 구체적인 사실관계를 면밀히 검토하여 근로자성의 인정 여부를 판단해야 할 것입니다.

대상판결에 대하여 원고가 항소하여 현재 항소심(서울고등법원 2025나207567) 계속 중입니다.

2 최신판례

(8) 노사협의회는 협의 사항, 의결 사항 등에 관한 구체적 안건이 존재하는지 여부와 관계없이 정기회의를 개최하여야 한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 5. 1. 선고 2025도2059 판결]

1. 사안의 개요

피고인은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근로자참여법’)에서 규정하고 있는 협의 사항(제20조)과 의결 사항(제21조)이 존재하지 아니하여, 노사협의회 정기회의를 개최하지 않았습니다. 이에, 검찰은 ‘사용자는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구인 노사협의회를 설치하고, 위 노사협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 함에도 불구하고 피고인은 사용자로서 정기회의인 노사협의회를 개최하지 아니하였다’는 공소사실로 피고인을 기소하였습니다.

2. 판결 요지

피고인은 노사협의회 회의를 정기적으로 개최해야 한다는 사실을 몰랐고, 현안이 있을 때만 회의를 개최하는 것으로 보고받아 왔기에 고의성이 없으므로 위법성이 없다고 주장하였으나, 대상판결은 아래와 같이 제1심 및 원심과 같은 이유로, 피고인에게 ‘정기회의’ 미개회의 고의가 인정되고, 그 위법성을 인식하지 못한 것에 정당한 이유가 없다고 판단하였습니다.

- ① 근로자참여법은 노사협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 한다고 규정하고(제12조 제1항), 노사협의회는 필요에 따라 임시회의를 개최할 수 있다고 규정하여(동조 제2항), 3개월마다 정기적으로 개최하여야 하는 ‘정기회의’와 필요에 따라 개최할 수 있는 ‘임시회의’를 구분하고 있다.
- ② 근로자참여법은 노사협의회 ‘협의 사항(제20조 제1항)’과 ‘의결 사항(제21조)’을 규정하고, 사용자 하여금 ‘정기회의’에 ‘경영계획 전반 및 실적에 관한 사항(제1호), 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항(제2호), 인력계획에 관한 사항(제3호), 기업의 경제적·재정적 상황(제4호)’을 성실하게 보고하거나 설명하도록 의무를 부과하고 있다(제22조 제1항).
- ③ 나아가 근로자참여법은 사용자가 ‘정기회의’에서 근로자참여법 제22조 제1항에 따른 보고와 설명을 이행하지 아니하는 경우, 근로자 위원은 보고 및 설명 사항에 관한 자료제출을 요구할 수 있고 사용자는 그 요구에 성실히 따라야 하며(제22조 제3항), 사용자가 정당한 사유 없이 위 자료제출 의무를 이행하지 아니하는 경우 500만 원 이하의 벌금에 처하도록 정하고 있다(제31조).
- ④ 위와 같은 근로자참여법의 관련 규정과 노사협의회가 근로자와 사용자의 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위한 상시적 협의기구라는 점을 고려하면,

노사협의회는 근로자참여법 제20조 제1항, 제21조의 '협의 사항', '의결 사항' 등에 관한 구체적 안건이 존재하는지 여부와 관계없이 근로자참여법 제12조 제1항에 따라 3개월마다 정기적으로 '정기회의'를 개최하여야 하고, 사용자는 '정기회의'에 '경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황'을 성실하게 보고하거나 설명하여야 한다고 봄이 타당하다.

3. 의의 및 시사점

근로자참여법은 사용자에게 노사협의회를 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하고(제4조 제1항), 3개월마다 정기회의를 개최할 의무를 부여하고 있습니다(제12조 제1항). 대상판결은 제12조 제1항이 강행규정에 해당하므로, 구체적인 '협의 사항' 및 '의결 사항' 안건이 존재하지 않더라도 노사협의회 정기회의를 반드시 개최해야 하고, 해당 정기회의에서 '보고 사항'을 성실하게 보고해야 한다는 점을 확인하였다는 점에서 의의가 있습니다.

따라서, 회사의 노사협의회 담당자는 3개월마다 정기회의를 개최하고 보고 대상 사항을 보고할 수 있도록, 사전에 일정을 계획하여 노사협의회를 구성하는 사용자위원과 사용자위원에게 공유하고, 근로자참여법에서 정하는 협의 사항과 의결 사항 외의 사안도 논의가 될 수 있도록 사전에 다양한 방법으로 근로자의 의견을 청취하는 등의 방법을 고안할 필요성이 있습니다.

2 최신판례

(9) 사용자가 일괄공제 방식에 따른 조합원 수를 기준으로 노조별 차량 사용기간을 배분한 것에는 합리적인 이유가 있어 공정대표 의무 위반에 해당하지 않는다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 5. 15. 선고 2022두64693 판결]

1. 사안의 개요

원고 회사는 제선, 제강 및 압연재의 생산과 판매업을 하는 회사로, A제철소, B제철소, 서울사무소 등 6개의 사무소를 설치·운영하였고, 산하에 C노동조합과 D노동조합을 둔 복수노조 사업장입니다.

C노동조합과 D노동조합은 원고 회사의 교섭창구 단일화 절차에 참여하였고, 경북지방노동위원회는 2018. 12. 10. D노동조합을 교섭대표노동조합(이하 '교대 노조')으로 결정하였습니다.

원고 회사는 교대 노조와의 단체교섭 과정에서 C노동조합(이하 '이 사건 노조')과 교대 노조에 차량 3대(이하 '이 사건 차량')를 제공하기로 하면서, 조합원 수에 따라 이 사건 노조에 1대(20개월 중 5개월), 교대 노조에 2대(각 20개월)와 1대(15개월)로, 즉 차량 지원기간을 1:11의 비율로 (총 20개월 × 3대 = 60개월 중, 이 사건 노조 5개월 : 교대 노조 55개월) 정하여 배분(이하 '이 사건 차량 배분')하였습니다.

이 사건 노조는 2019. 12. 3. 경북지방노동위원회에 이 사건 차량 배분을 각 노동조합의 조합원 수를 기준으로 배분한 것은 합리적 이유가 없어 공정대표의무 위반에 해당한다고 주장하면서 시정신청을 하였습니다.

경북지방노동위원회는 2020. 1. 31. 이 사건 차량 배분은 공정대표의무위반에 해당한다고 초심판정을 하였고, 원고 회사가 재심을 신청하였으나 중앙노동위원회는 초심판정이 정당하다고 판단, 2020. 6. 8. 이를 기각하였습니다(이하 '이 사건 재심판정'). 원고 회사는 이 사건 재심판정에 불복하여 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

제1심은 (i) 이 사건 노동조합은 근로시간 면제한도를 교섭대표노동조합과 배분함에 있어 소위 '일괄공제 방식'(사용자가 근로자의 신청에 따라 임금에서 조합비를 미리 공제하는, 이른바 '체크오프' 방식, 이하 '일괄공제 방식')으로 산정한 조합원 수를 기준으로 함에 동의한 바 있고, 원고 회사는 이 사건 차량 배분에 있어서도 같은 기준을 적용한 것이라는 점, (ii) 일괄공제 방식으로 산정된 조합원 수를 기준으로 이 사건 차량을 배분한 것은 합리적인 방법을 채택한 것으로 보이는 점, (iii) 노동조합 사무실과 달리 차량은 조합원들의 이동 등에 필요한 편의적 요소에 불과할 뿐 노동조합의 일상 업무를 처리하기 위하여 필수적인 요소라고 보기 어렵다는 점, (iv) 노동조합이 자체적으로 차량을 구입 또는 임차하여 사용하는 것에 아무런 제약이 없다는 점 등을 고려하여, 이 사건 차량 배분은 공정대표의무 위반에 해당하지 아니하지 않는다고 판단하여 이 사건 재심판정을 취소하였습니다(서울행정법원 2021. 8. 19. 선고 2020구합69816 판결).

반면 원심은 (i) '조합원의 수'를 기준으로 하는 것은 합리성을 인정할 수 있으나, '조합원의 수'를 판단하는 시점은 (실제 차량 배분 시점이 아닌) 교섭창구 단일화 절차에 참여 시점으로 보아야 한다는 점(단일화 절차 참여시점 기준 이 사건 노조와 교대 노조의 조합원 수는 약 1:2), (ii) 별건 부당노동행위 및 이 사건 노조 간부 부당하고 구제신청이라는 당시 사정으로 인하여 이 사건 노조의 조합원들이 체크오프를 신청하지 않았을 가능성을 감안하면 다른 방법을 통해 조합원 수를 확인하려는 노력을 기울일 필요가 있었다는 점, (iii) 1대의 차량을 특정 기간에만 사용하거나 시기별로 빌려 쓰는 방식은 실질적으로 제대로 차량을 사용할 수 없는 조치에 해당하는 점 등을 고려하여, 이 사건 차량 배분에 합리성을 인정하기 어렵다고 판단하여, 제1심을 취소하였습니다(서울고등법원 2022. 10. 13. 선고 2021누58990 판결).

그러나 대상판결은, 공정대표의무는 단체교섭의 과정이나 그 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 단체협약의 이행과정에서도 준수되어야 한다(대법원 2019. 10. 31. 선고 2017두37772 판결 등 참조)는 기존의 법리를 확인하면서, 아래와 같은 이유로 이 사건 차량 배분은 합리적 이유 없는 차별에 해당하지 아니하므로 공정대표의무 위반의 판단기준에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 보아 원심을 파기하고 서울고등법원으로 환송하였습니다.

- ① 노동조합법 제29조의4 제1항은 '교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 조합원'이 단체협약의 효력을 받는 점을 고려하여 이들을 사용자와 교섭대표노동조합이 부담하는 공정대표의무의 상대방으로 정한 것이지, 더 나아가 근로면제시간이나 시설·비품 등을 배분하는 기준시점을 '교섭창구 단일화 절차 참여 시'로 정한 취지라고 볼 수 없다. (i) 근로면제시간 배분 기준도 원칙적으로 근로시간 면제 한도가 증가되어 배분이 가능하였던 시점의 조합원 수이고, (ii) 2019. 7. 1.부터 1년간의 근로면제시간 배분이 그 시점에 가까운 2019년 6월 조합원 수를 기준으로 이루어진 점, (iii) 이 사건 차량 배분은 교섭창구 단일화 시점으로부터 약 1년 후에 있었고 그 사이에 이 사건 각 노동조합 조합원 수의 비율에 상당한 변동이 있었던 점에 비추어, 원고 회사가 2019년 10월 조합원 수를 기준으로 이 사건 차량 배분을 한 것은 합리적이라고 볼 수 있다.
- ② 원고 회사는 2019. 3. 7. 및 2019. 6. 24. 이 사건 노조에 '조합원 수에 이의가 있다면 추가자료를 제출해 달라'고 거듭 요청하였음에도 이 사건 차량 배분 시까지 구체적인 증빙자료를 제출하지 않았고, 그와 같은 상황에서 원고 회사가 일괄공제 방식에 따른 조합원 수를 기준으로 이 사건 차량 배분을 한 것이 불합리하다고 볼 수 없다.
- ③ 원심도 인정한 것처럼 원고 회사가 각 노동조합의 조합원 수를 기준으로 한정된 차량을 배분한 것 자체는 합리적이다. 또한 사용자로부터 장소를 제공받을 수밖에 없는 노동조합 사무실과 달리 차량은 노동조합이 스스로 임차하여 사용함에 특별한 제약이 없으며, 이 사건 차량 배분도 실제로는 차량 임차비용을 지원하는 방식으로 이루어졌다.

3. 의의 및 시사점

교섭대표노동조합과 사용자는 노동조합법 제29조의4 제1항에 따라 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합이나 그 조합원들 사이에서 합리적인 이유 없이 차별해서는 안 되는 '공정대표의무'를 부담합니다. 그런데 최근 대법원은 사용자가 부담하는 공정대표의무란 교섭대표노동조합과 결탁하여 합리적 사유 없이 특정 노동조합을 불리하게 차별하지 아니함과 동시에 특정 노동조합을 우대하여 취급하거나 노동조합 간의 조직 경쟁에 개입하는 결과가 되지 않도록 어느 일방에도 치우치지 아니한 공정하고 중립적인 태도를 유지하는 '소극적 의무'라고 판단한 바 있습니다(대법원 2024. 5. 17. 선고 2024두32447 판결).

즉, 대법원은 공정대표의무의 내용을 '복수 노동조합 간 차별을 방지하기 위해 노력해야 하는 적극적 의무'가 아니라 '복수 노동조합을 차별하지 않아야 하는 소극적 의무'로 판단한 것으로 이해할 수 있습니다. 대상 판결 역시 이러한 판단의 연장선에서, 차량 배분에 관한 노동조합 간 협의가 도출되기 어려운 경우 회사가 별도의 해결 방안을 모색하는 등의 적극적인 의무까지는 부담하는 것이 아니고, 대신 합리적인 기준에 따라 차량을 배분하였다면 합리적인 이유가 있어 공정대표의무를 위반한 것이 아니라고 보아, 사용자가 부담하는 공정대표의무는 소극적 의무라는 점을 확인하였다는 점에서 그 의의가 있습니다.

대상판결에 대하여 현재 파기환송심(서울고등법원 2025누6817)이 계속 중입니다.

2 최신판례

(10) 사회복지무요원노동조합의 노동조합설립신고를 반려한 처분은 적법하다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 5. 15. 선고 2025두32338 판결]¹⁾

1. 사안의 개요

사회복지무요원들로 구성된 사회복지무요원노동조합은 중부지방고용노동청의정부지청(이하 '의정부노동청')에 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법')에 따른 노동조합설립신고를 하였습니다. 의정부노동청은 사회복지무요원이 노동조합법에서 정한 근로자에 해당하지 않는다는 이유로 사회복지무요원노동조합의 노동조합설립신고를 반려하였습니다(이하 '이 사건 반려처분').

그러자 사회복지무요원노동조합은 (i) 사회복지무요원이 노동조합법에서 정한 근로자에 해당하므로 처분 사유가 없고, (ii) 사회복지무요원의 노동3권을 제한할 필요가 있다고 하더라도 노동조합의 설립 자체를 거부한 것으로 비례의 원칙에 위반되므로, 이 사건 반려처분이 위법하여 취소되어야 한다고 주장하며 반려처분 취소의 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 사회복지무요원노동조합의 상고이유가 원심판결에 영향을 미치지 아니하는 때 등에 해당한다는 이유로 심리불속행으로 기각하였습니다. 원심 판결(서울고등법원 2024. 12. 19. 선고 2023누66254 판결)의 요지는 아래와 같습니다.

가. 처분사유 존재 여부(긍정)

원심은 아래와 같은 이유에서 사회복지무요원은 노동조합법에서 정한 근로자에 해당하지 않는다고 판단하면서, 이 사건 처분은 '근로자가 아닌 자'의 가입을 허용하는 내용의 설립신고를 반려한 것으로 적법하다고 보았습니다.

- ① 사회복지무요원의 복무는 헌법 제39조제1항에 따라 부과된 병역 의무 이행행위로서 기본적으로 노무를 제공하고 그 대가를 얻기 위한 목적으로 하는 행위가 아니다. 사회복지무요원이 병역법 등 관계 법령에 따라 복무기간동안 일정한 보수를 지급받고 있다고 하더라도 그것이 병역의무 이행의 본질에 영향을 미친다고 볼 수 없다.
- ② 노동조합법의 입법목적에 비추어보면, 노동조합법이 적용되기 위해서 사용자와 근로자 사이에 반드시 고용의 형태의 노무제공계약이 체결되어야 하는 것은 아니나, 적어도 노무를 제공

1) 본 소송은 울촌이 수행하여 승소한 사례입니다.

하고 그 대가로 임금 또는 이에 준하는 수입을 받기로 하는 내용의 계약관계가 존재하여야 한다. 그런데, 사회복무요원의 복무는 보충역에 대하여 국가가 현역과 동일하게 강제하는 병역의무의 형태로서, 사회복무요원과 복무기관 사이에 노무를 제공하고 그에 대한 대가를 바디로 하는 내용의 계약관계가 존재한다고 볼 수 없다.

- ③ 노동조합법에서 정한 근로자에 해당하기 위해서는 각종 노무제공의 대가로 얻는 수입에 의존하여 생활할 것을 요한다. 그런데 사회복무요원이 지급받는 보수는 병역의무의 이행과 교환적 대가관계에 있는 것이 아니라 병역의무 이행의 원활한 수행을 장려하고 병역의무 이행자의 처우를 개선하여 병역의무 이행에 전념하게 하려는 정책적 목적으로 지급되는 수혜적인 보상의 성격을 갖는 것이므로, 이를 노무 제공의 대가인 임금 기타 이에 준하는 수입이라고 할 수 없다.
- ④ 사회복무요원의 복무기간, 복무시간, 복무내용, 보수, 휴가 등 근로조건은 병역법 등 관계 법령에 상세히 규정되어 있다. 사회복무요원의 보수 등 근로조건은 이러한 병역법 등 관계 법령에 의하여 결정되는 것이고, 사회복무요원을 지휘·감독하는 복무기관의 장 또는 병무청장에 의하여 일방적으로 결정되는 것이라 볼 수 없다. 이러한 측면에서도 사회복무요원의 복무는 사용자가 유리한 지위에서 일방적으로 계약조건을 결정할 수 있는 통상적인 근로계약과 차이가 있다.
- ⑤ 사회복무요원의 근로조건은 관계 법령에서 구체적으로 규정되어 있고, 복무기관의 장은 법령에 정해진 한도 내에서 일정한 사항을 결정할 권한이 있을 뿐, 사회복무요원의 근로조건에 관하여 재량을 행사할 여지는 크지 않다. 또한, 사회복무요원에 대한 보수의 수준과 내용은 전체 병력 규모 및 보충역 복무인원, 국가의 재정 부담능력, 사회복무요원 복무의 특수성 등 제반사정을 고려하여 입법과 예산의 심의·의결을 통하여 합목적적으로 결정되어야 할 성질의 것이다. 이러한 사정을 종합하면, 사회복무요원의 근로조건은 복무기관의 장 등과 단체교섭 또는 단체협약 체결을 통하여 유지·개선될 수 있다고 보기 어렵다.
- ⑥ 병역법 제26조 제1항은 사회복무요원이 복무기관에서 보조적, 지원적 업무를 담당하도록 정하고 있고, 사회복무요원들의 진술서에 의하더라도 동일하다. 사회복무요원이 복무기관에 투입되어 복무기관의 업무 부담을 경감시키는 측면이 있다 하더라도, 사회복무요원의 업무가 복무기관의 사업을 수행함에 있어 필수적 업무에 해당한다고 보기 어렵다.
- ⑦ 사회복무요원은 계약에 따라 특정사업자에게 지속적·전속적으로 노무를 제공하는 일반적 관계에 있는 것이 아니라, 헌법과 병역법에 따라 사회복지 등 사회서비스업무 및 행정업무의 지원을 위하여 소집되어 정해진 복무기간만큼 병역의무를 이행하는 사람으로, 지속성, 전속성이 없다.
- ⑧ 사회복무요원은 복무기관의 장과 병무청장에 관한 사무를 관장하는 병무청장으로부터 함께 관리·감독을 받는 이중적 관리체계를 가지고 있는데, 이는 사회복무요원의 복무가 당사자 간의 계약으로 이루어진 것이 아니라 법률상 부과되는 병역의무의 이행을 위한 것이기 때문이다.
- ⑨ 원고는 공중보건 의사, 전문연구요원 등 다른 보충역에 관해 근로자성을 인정한 고용노동부의 질의회시 내용에 근거하여 보충역의 하나인 사회복무요원에 대해서도 근로자성을 인정해야 한다는 취지의 주장을 한다. 그러나, 사회복무요원은 징집·소집순서가 국가에 의하여 일방적으로 결정되고, 복무분야·보수 등 역시 법령에 정해져 있는 반면, 다른 보충역의 경우 자율적인 의사에 의하여 복무를 선택하는 점, 전문연구요원과

산업기능요원은 고용주와 근로계약을 체결하고 그에 따라 보수 등 근로조건이 결정되며 공중보건의사는 농
어촌의료법에서 임기제공무원으로 규정하고 있는 점 등을 고려하면, 사회복지무원과 다른 보충역을 동일하
게 비교할 수 없다.

나. 비례의 원칙 위반 여부(부정)

원심은 행정청은 설립신고를 한 노동조합이 '근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우' 등 노동조합법 제2조 제4호
각 목에서 정한 노동조합의 소극적 요건에 해당하는 경우에는 설립신고서를 반려하여야 하는바(노동조합법 제12조제
3항), 이 사건 반려처분은 의정부노동청이 설립신고 수리여부를 임의로 정할 수 없는 기속행위로 판단되므로, 이 사건
반려처분이 재량행위임을 전제로 비례의 원칙을 위반하였다는 원고의 주장은 받아들일 수 없다고 판단하였습니다.

또한, 이 사건 반려처분이 사회복지무원이 노동조합법상 근로자로서 노동3권이 인정되나 이를 제한할 필요가 있다는
이유로 반려한 것이 아니라는 측면에서도 원고들의 주장은 받아들일 수 없다고 보았습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 사회복지무원의 근로자성에 대하여 대법원이 처음으로 판단한 사례입니다. 대상판결은 노동조합법상 근로자
의 범위가 지나치게 확장되지 않도록 그에 대한 법리를 다시 한번 확인하고, 사회적으로 제도적 보완이 필요한 문제와 근로
자의 권리 보호가 필요한 문제를 구분한 사례라는 점에서 중요한 의미를 가집니다.

3 노동칼럼

(1) 일은 제각각인데 시급은 똑같다?... 여전한 상식과 법의 간극



김완수 변호사

법령이나 제도, 판결 등을 살펴보면 일반인의 상식과는 다소 동떨어진 사례가 적지 않다. 판결 관련 뉴스 기사나 동영상에 달린 인터넷 댓글을 보면 '일하지 않는 국회의원을 대폭 줄여야 한다', '판사를 모두 시로 대체해야 한다'는 등의 비판도 적지 않다.

이러한 댓글은 법리적 논리나 당사자 간의 이해관계 등을 고려하지 않은 일방적인 비판일 수 있지만, 변호사인 필자조차도 공감되는 답답한 실제 상황들이 종종 있다. 노동 관련 제도나 현실도 상식에서 벗어나는 경우가 없지 않다.

“다 똑같은 시급인데, 왜 나만 땀범벅이죠?”

예컨대 택배사나 인터넷 쇼핑몰 물류센터에서는 상하차 등 육체노동 강도가 높은 업무에 남성만 배치하고, 바코드 스캔 등 비교적 수월한 업무에는 여성만 배치하는 경우가 있다. 문제는 성별에 따른 업무 배치가 아니라, 노동 강도가 명확히 다름에도 불구하고 동일한 시간당 임금을 지급하고 있다는 점이다. 이로 인해 남성 인력의 지원은 점점 줄고, 결국 여성 인력만 남아 상하차 업무까지 맡게 되는 곳도 있다고 한다.

육체노동 강도가 높은 업무에 더 높은 급여를 지급하는 것은 상식에 부합한다. 이는 남녀 차별의 문제가 아니다. 같은 여성 근로자 사이에서도 노동 강도가 높은 업무에는 더 많은 보상이 주어져야 하는 것이 정당하다. 기업이 최저임금으로만 인력을 운용하려 했기 때문인지, 또는 남녀 차별로 오인될 위험을 회피하려 했기 때문인지는 알 수 없지만, 노동 강도에 따른 합리적 차등 보상이 필요하다는 점은 분명하다.

경찰, 군인, 소방관 등 신체 능력이 중요한 직업에서는 남녀 모두에게 동일한 체력 기준을 적용해야 한다는 주장이 상당한 지지를 얻고 있는 것으로 보인다. 이들 직군에서는 직무 수행에 필요한 기본적 신체 능력을 갖추는 것이 당연하고, 이는 성별과 무관하다. 범죄자나 피해자는 남녀를 구분하지 않고, 국민의 안전이 여성의 고용 다음 순위가 될 수는 없기 때문이다.

따라서 현장 업무를 수행할 수 있는 인원의 선발 기준으로 남녀에게 동일한 신체 능력을 요구하는 것은 정당해 이를 남녀차별이라 볼 수 없다. 신체 능력보다 다른 자질이 더 중요한 직무라면 별도의 기준으로 선발하는 유연성을 발휘하면 된다.

통상임금 정의, 이제 '상식'을 반영한다

한편, 최근 대법원 판결(2024년 12월 19일 선고 2020다247190 등)에서 통상임금의 고정성 요건 중 '지급

일 재직 조건'을 폐기한 것은 타당하다고 본다. 과거 대법원은 지급일 재직 조건이나 만근 요건이 있는 정기상여금 등은 통상임금에 해당하지 않는다고 판시한 바 있다(2023년 12월 18일 선고 2021다89399 등). 이는 해당 조건을 근로자가 충족할지 불확실하다는 논리에 기반한 판단이었다.

그러나 연장근로수당 등 법정수당 산정의 기준이 되는 통상임금은 정상적으로 계속 근무하는 평균적 근로자를 기준으로 산정되어야 타당하다. 근로기준법은 시간외근로에 대해 통상임금의 1.5배를 지급하도록 규정하고 있음에도, 과거 판결대로라면 시간외근로수당이 소정근로수당의 1.5배에 미치지 못하거나 소정근로수당보다 낮은 경우까지 발생할 수 있었다. 최근 판결을 통해 향후 시간외근로에 대한 정당한 보상이 이뤄질 수 있게 됐다는 점에서 바람직하다고 할 수 있다.

'법은 상식의 최소한'이라는 말이 있다. 어느 한쪽 입장만 고려하면 부당해 보일 수 있는 결론도 전체적인 맥락을 보면 상식과 가까운 법률적 판단이 되어야 한다. 여러 요소를 종합해도 여전히 상식과 어긋나는 결론이 나온다면, 그것은 법리를 잘못 적용했거나 제도 자체에 문제가 있다는 뜻이다. 상식에 부합하지 않는 제도와 판결이 줄어들고, 사회가 점점 더 합리적인 방향으로 나아가기를 바란다.

※ 본 칼럼은 김완수 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 Law&Biz, 2025.05.08.
<https://www.hankyung.com/article/202505088265i>

3

노동칼럼

(2) 중대재해처벌법 부칙의 '건설업'에 관한 해석



김동현 변호사

중대재해 처벌 등에 관한 법률(이하 중대재해처벌법) 중 중대산업재해에 관한 규정은 2024. 1. 27.부터 상시근로자 5명 이상인 사업 또는 사업장이라면 모두 적용되고 있다. 중대재해처벌법의 부칙 조항에 따라 상시근로자 수 50명 미만인 사업(장)이나 공사 금액 50억 원 미만의 공사에 대해 2024. 1. 26.까지 유예되던 법의 적용 범위가 위와 같이 확대된 것이다. 그럼에도 여전히 실무에서 부칙 조항의 해석이 문제되는 이유는, 2024. 1. 27. 이전에 발생한 중대산업재해에 대해 중대재해처벌법이 적용되는지가 수사 절차 또는 공판에서 계속 다투지고 있기 때문이다.

이 글에서는 중대재해처벌법 부칙 제1조의 규정 가운데 '건설업'의 의미에 관해 간략하게나마 살펴보려고 한다.

1. 중대재해처벌법 부칙 제1조 제1항의 규정 및 관련 판결

중대재해처벌법 부칙 제1조 제1항은 “이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 이 법 시행 당시 개인사업자 또는 상시근로자가 50명 미만인 사업 또는 사업장(건설업의 경우에는 공사금액 50억 원 미만의 공사)에 대해서는 공포 후 3년이 경과한 날부터 시행한다”고 규정하고 있다.

이 글에서 다루고자 하는 것은 위의 규정 중에 '건설업의 경우'에 관한 해석이다. '건설업'의 의미를 '건설업자'로 해석한다면 건설업을 영위하지 않으면서 건설공사를 도급한 경우(예컨대 건설공사 발주자)에는 해당 부칙 조항이 적용되지 않는다. 반면에 '건설업'의 의미를 '건설업에서 행해지는 공사'로 해석한다면 공사 금액 50억 원 미만의 건설공사에서 발생한 중대산업재해에 대해서는 건설업을 영위하든 그렇지 않든 그 공사를 도급한 사람이나 수급한 사람 모두 부칙 조항이 적용돼 법 적용이 2024. 1. 26.까지 유예된다.

이에 관한 법원의 판결 역시 엇갈리고 있는 것으로 보인다. 일부 판결은 해당 부칙 조항이 “상시근로자가 50명 미만인 사업 또는 사업장” 또는 “건설업의 경우에는 공사금액 50억 원 미만의 공사”로 규정돼 있으므로, 건설업체가 아니라면 상시근로자 수 기준으로 돌아가 상시근로자 수가 50명 이상인 경우 해당 규정이 적용되지 않는다고 봤다(수원지방법원 안산지원 2024. 11. 27. 선고 2023고단2772 판결). 건설업의 특성상 상시근로자 수의 판단이 용이하지 않아 공사 금액을 기준으로 하지만, 건설업을 영위하는 경우가 아니라면 상시근로자 수를 기준으로 해야 한다는 것이다.

반면에 다른 판결에서는 중대재해처벌법 적용이 문제되는 ‘당해 건설공사’의 공사대금을 기준으로 보고, 그 건설공사가 공사 금액 50억 원 미만의 일정 규모 이하라면 그 건설공사와 관련된 사건 및 관련자들에 대해 2024. 1. 26.까지 중대재해처벌법의 적용을 유예한다는 의미로 해석하는 편이 타당하다고 봤다

(창원지방법원 통영지원 2025. 2. 19. 선고 2024고단484 판결). 해당 규정을 위와 같이 해석하지 않고 다른 정책적 사유 등을 들어 건설업 등록을 한 사업자 내지 건설공사를 수행하는 수급인에게만 적용된다고 보면, 죄형법정주의의 엄격해석의 원칙과 다의적 해석이 가능할 경우 피고인에게 유리하게 해석한다는 형사법의 기본 원칙에 반한다는 것이다.

이처럼 상반되는 판결이 선고되고 있어 이 문제는 결국 대법원에서 정리돼야 할 쟁점으로 보인다. 그럼에도 '건설업'의 의미는 아래에서 설명하는 이유로 '건설업자'의 의미로 한정되기보다 '해당 건설공사'의 의미로 해석하는 편이 타당하다고 보인다.

2. '건설업자'의 의미로 한정되지 않는 이유

첫째, 위의 통영지원 2024고단484 판결이 지정한 바와 같이, 죄형법정주의의 원칙상 엄격해석의 원칙과 '의심스러울 때는 피고인에게 유리하게' 해석한다는 형사법의 기본원칙에 입각해야 한다. 물론 '건설업'의 사전적 의미는 '건설공사를 맡아 수행하는 것을 업으로 하는 경우'이다. 그러나 부칙 조항에서 건설업의 경우에 상시근로자 수 대신에 공사 금액을 기준으로 한 것은, 위의 안산지원 2023고단2772 판결이 실시한 것처럼 건설업의 특성상 상시근로자 수의 판단이 용이하지 않기 때문이다.

이는 건설업자, 즉 시공사나 그로부터 공사 일부를 하도급받은 전문건설업체의 상시근로자 수가 달라질 수 있는 점을 의미하기보다 개별 건설공사에서 공사일마다 출력 인원이 달라지는 점을 지정한 것으로 보인다. 그러한 의미로 단언할 수는 없더라도 적어도 그렇게 해석될 여지는 충분히 있다. 만약 건설업의 의미를 건설업을 영위하는 자로 한정해 해석하려면 법문의 규정을 그와 같이 더 좁혀서 명시했어야 하나, 부칙 조항은 단순히 건설업으로만 규정하고 있다. 그럼에도 건설업의 의미를 건설공사를 업으로 하는 경우로 한정해 해석하는 것은, 엄격해석의 원칙과 다의적 해석이 가능한 경우에는 피고인에게 유리하게 해석한다는 형사법의 원칙에 정면으로 반한다.

참고로 고용노동부 역시 2021. 11. 배포한 '중대재해처벌법 해설 : 중대산업재해 관련'에서 위 부칙 조항에 관해, "건설업의 경우 예외적으로 사업 또는 사업장에 갈음해 개별 건설공사를 단위로 시행일을 규정했으므로 상시근로자 수에 관계없이 공사 금액이 50억 원 이상인 건설공사는 2022. 1. 27.부터 50억 원 미만인 건설공사는 2024. 1. 27.부터 중대재해처벌법이 적용된다"고 설명했다.

둘째, 해당 부칙 조항의 취지를 고려해야 한다. 중대재해처벌법위반 사건 중에 처음으로 무죄가 선고된 대구지방법원 영덕지원 2024. 10. 16. 선고 2023고단226 판결에서는, 위의 부칙 조항에 근거해 문제된 건설공사의 공사 금액이 50억 원 미만이어서 중대재해처벌법이 적용되지 않는다고 봐 무죄를 선고했다. 해당 판결은 국회 본회의 회의록을 참조해 위 부칙 조항의 취지를 '영세사업자의 중대재해처벌법 시행 준비기간을 충분히 두기 위해 유예기간을 두기로 한 것'으로 봤다.

이러한 입법취지를 고려하면, 앞서 본 것처럼 건설공사의 경우 상시근로자 수가 아닌 공사 금액을 기준으로 하는 특성에 비춰 '해당 공사의 규모'를 따져 중대재해처벌법의 적용 여부를 판단해야 할 것이다. 그럼에도 해당 건설공사의 규모와는 무관한 건설공사를 도급한 사람의 상시근로자 수를 적용해 법의 적용 여부를 판단하는 것은 위 부칙 조항의 입법취지에도 반한다. 특히 위 규정을 건설업을 영위하는 자에게만 적용되는 것으로 해석하면, 같은 공사 금액이더라도 건설공사에 관한 전문성이 높아 유해·위험 요인을 사전에 인지하고 개선할 능력이 있는 건설업자에게는 오히려 법 적용이 유예되는 반면에 건설공사에 무지한 비건설업자에게는 법 적용이 유예되지 않는 불합리한 결론을 낳는다.

셋째, 중대재해처벌법령의 다른 규정과의 체계적 해석이 요구된다. 중대재해처벌법 시행령 제4조 제9호 다목은 “건설업 및 조선업의 경우 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 안전·보건을 위한 공사기간 또는 건조기간에 관한 기준”을 정하고 있는데, 중대재해처벌법령 중 위 부칙 조항과 동일하게 건설업의 문언을 사용한 규정은 위 규정이 유일하다. 해당 규정의 취지는 건설공사나 선박 건조를 도급·용역·위탁받은 자가 안전하게 공사 또는 건조를 할 수 있도록 도급·용역·위탁하는 자는 지나치게 짧은 공기를 정하지 않고 적절한 공사 기간이나 건조 기간을 정하는 기준을 마련해야 한다는 것이다.

만약 부칙 조항의 건설업의 규정을 건설업자로 해석한다면, 위의 시행령 제4조 제9호 다목의 규정 역시 동일한 문언으로 규정돼 있으므로 건설업자에게만 적용돼야 한다. 그런데 이와 같이 해석할 경우 건설공사를 도급·용역·위탁하는 것임에도 그 도급·용역·위탁하는 자 역시 건설업자여야만 한다는 결론이 돼 위에서 본 법령의 취지에 부합하지 않는다. 함께 규정된 ‘조선업의 경우’ 역시 조선업자에게만 적용될 수 있다고 한다면, 정작 건조 기간을 정하는 주체인 조선업자 아닌 발주자에게는 위 규정이 적용되지 않는 입법의 미비가 발생하게 된다.

이와 관련해 산업안전보건법 제69조 제1항이 건설공사에서 막강한 영향력을 가진 발주자의 권한과 그러한 권한의 남용으로 인한 문제점을 감안해 건설공사 발주자(건설공사를 도급하되 공사의 시공을 총괄·관리하지 않는 자로서 일반적으로 비 건설업자인 경우를 상정)에게 공기 단축을 금지한 점을 고려하더라도, 위의 중대재해처벌법 시행령 제4조 제9호 다목에서 정한 ‘건설업의 경우’란 건설업자가 아님에도 건설공사를 도급·용역·위탁한 경우까지를 포함하는 것으로 해석하는 편이 타당하다(이는 필자의 소속 회사와는 무관하게 어디까지나 필자의 개인적인 견해를 밝혀 둔다). 그렇다면 동일한 문언으로 건설업의 경우를 정하고 있는 위 부칙 조항 역시 건설업자에 국한되지 않는 것으로 봐야 체계적인 해석이다.

3. 결어

앞서 본 것처럼 이 쟁점에 관해서는 법원의 판결 역시 엇갈리고 있어 어느 한 쪽의 견해가 타당하고 단정하기는 어렵다. 그럼에도 위와 같은 이유에서 건설업의 의미를 건설업을 영위하는 자로 한정해 해석하기에는 상당한 무리가 있어 보인다. 향후 상급심 법원의 판단이 주목되는 이유이기도 하다.

※ 본 칼럼은 김동현 변호사가 월간노동법률 2025년 5월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=37895

3 노동칼럼

(3) 괴로움이 곧 괴롭힘은 아니다



조상욱 변호사

얼마 전 어느 기업 임원들을 대상으로 건강한 기업 문화를 주제로 강의할 기회가 있었다. 기업 문화에 관한 여러 주제를 두루 논의했지만, 대상자가 현업 임원이라는 특성상 직장 내 괴롭힘과 저성과자 문제가 많이 논의됐다.

당시 질의응답 시간에는 서로 조율한 것도 아닌데 두드러지게 반복된 질문이 하나 있었다. 골자를 모아 종합하면, “보직 해임 등이 있고 난 뒤 의욕이 떨어져 만성적 직무태만, 저성과가 문제되는 직원 A가 평가, 직무명령 등에서 미묘한 무시, 경멸 등이 있었다고 하면서 임직원을 직장 내 괴롭힘으로 신고하는 경우 어떻게 대응하는지”가 그것이었다.

이 반복된 질문에 여러 번 답변을 거듭하면서 많은 생각을 하게 됐는데, 그 생각을 정리해서 이 글에 옮겨 본다.

괴로움이 곧 괴롭힘은 아니다

달리 말해, 업무관계에서 발생한 언동으로 괴로움이 초래됐다고 해서 곧바로 괴롭힘이 인정되는 것은 아니다. 그 언동이 사회적으로 용인되는지 의심스럽다고 해도 말이다.

현실에서 기업과 인사 담당자들은 직장 내 괴롭힘 신고를 받는 경우 괴로움을 괴롭힘으로 곧바로 연결해 후속 절차를 진행하는 경우가 적지 않다. 질의 상황을 예로 들면, 직원 A의 직장 내 괴롭힘 신고를 받고 조사하는 과정에서 피신고인인 임직원 이야기를 제대로 경청하지 않은 채 직원 A의 신고 내용과 정황의 진정성이 확인되면 신고를 인정하고 징계 등 후속 조치를 진행하는 것이다.

이는 피해자 중심주의에 입각한 정당한 조치라고 오해할 수 있지만, 오히려 괴롭힘 제도의 적절한 운영을 방해하는 잘못된 전개다. 괴로움 판단은 사내 갈등에 대한 사실 판단이고, 괴롭힘 판단은 그 사실 판단을 바탕으로 이루어지는 법적 판단이다. 직원 A의 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 적절한 대응은 이러한 사실 판단과 법적 판단의 차이를 혼동하지 않는 것부터 시작해야 한다.

사내 갈등을 초래한 모든 부정적 언동이 곧 괴롭힘은 아니다

그다음에는 괴로움의 성격을 더 깊이 이해해야 한다. 구체적으로, 신고 근거가 된 괴로움과 그 괴로움을 일으킨 언동의 성격을 엄밀히 파악해야 한다.

예컨대 미세공격(Microaggression)을 보자. 미세공격은 의도의 유무와 관계없이 가해자가 상대방에게 위해를 가하는 언어적, 비언어적인 개인 간 교류를 말한다. 이러한 미세공격은 상대방에게 적대감, 경멸, 반감을

초래한다. 미세공격은 원래 사회의 소외 집단을 대상으로 하는 언동, 즉, 인종차별적, 성차별적 언동에 적용되는 말이다. 이와 유사한 결을 가진다고 할 수 있는 직장 내 지위, 세대, 출신, 평가 등의 차이로 인해 발생하는 무시나 무례함까지 포함한 언동을 '미세공격성 언동'이라고 하자. 이런 미세공격성 언동은 모두 괴롭힘인 것일까?

최근 이러한 미세공격성 언동 문제를 다뤘다고 할 수 있는 '미세공격 주의보'를 읽었다. 이 책은 직장 내 성별, 세대, 출신 등으로 인해 초래하는 온갖 불편하고 은근한 무시, 무례함과 그로 인한 괴로움을 자세히 설명한다. 우리 기업의 딱딱한 현실을 반영하고 있어 건강한 조직 문화 실현을 고민하는 기업과 인사 담당자가 귀담아들을 이야기다.

그런데 이러한 미세공격성 언동과 그로 인해 초래되는 괴로움은 기본적으로 개별적 상호 소통과 대화의 질 높이기, 더 크게는 조직 문화 건강성 회복과 대응 감수성 강화를 통한 예방으로 해결해야 한다. 즉, 괴롭힘 제도 밖에서 해결할 일이다. 이러한 행동의 결과가 제도적으로 특별히 금지된 '괴롭힘'으로 발전하는 순간 이후에만 제도가 개입해야 하고, 선부른 개입은 자제해야 한다.

이는 앞선 질문에서 직원 A의 괴로움 호소 계기가 된 평가 등의 과정에서 이루어진 언동이 과연 미세공격성 언동을 넘어 괴롭힘 제도의 개입이 필요한 문제인지 먼저 살펴야 한다는 뜻이다. 이를 생략한 채 곧바로 직장 내 괴롭힘 제도를 개입하는 순간 괴롭힘 제도의 적절한 운영에 위험이 닥친다. 실제 '미세공격 주의보'에서도 미세공격성 언동과 그 괴로움에 대한 해결책으로 제도적 개입보다 차별 감수성 강화, 조직 문화적 대응을 제안하는 점은 시사하는 바가 있다.

괴롭힘의 은밀한 개념 확장을 경계해야 한다

조너선 하이트는 '나쁜 교육'에서 미국 대학에서의 정치적 올바름, 안전주의 논의와 관련해 '은밀한 개념 확장(Concept Creep)', 즉 종래 사용되던 개념의 의미가 은연중 확대돼 그 인접 현상까지 포함하게 되는 현상을 설명했다.

이 같은 은밀한 개념 확장이 괴롭힘 제도 운영에서도 발생하고 있는지 깊이 생각할 가치가 있다. 법이 정한 기준을 통과하는 괴로움이어야만 괴롭힘이라는 것이 우리 법상 괴롭힘 제도의 전제이기 때문이다. 즉, 우리 괴롭힘 제도에서 말하는 괴로움(법 용어상 '정신적 고통')은 모든 괴로움의 부분집합인 특정한 괴로움에 붙여지는 이름인 것이다.

구체적으로 괴롭힘 제도 개입의 근거인 피해자의 정신적 고통은, 판결상 대체로 괴로움 발생 과정에서 부정적 언동의 지속성과 반복성이 발견되고, 결과적으로 객관성 이 인정되며, 때로는 전체적으로 악의성이 있다는 점까지 고려해 확정되는 것이다. 이렇듯 법원이 판결 시 괴롭힘 판단을 위해 정신적 고통을 진지하게 고려하는 것은 괴롭힘 제도가 다루는 정신적 고통은 모든 괴로움의 부분집합이라는 전제가 투영된 결과다.

이는 기업이 받는 모든 괴롭힘 신고는 신고인의 과민신고 등을 고려할 때 괴롭힘 인정으로 귀결되지 않는 현상이 나타날 수밖에 없고, 오히려 제도가 제대로 작동한다면 일정 정도는 그렇게 돼야 정상이라는 뜻으로도 이어진다. 괴롭힘 신고가 상당수 부정되는 현상을 두고 괴롭힘 제도의 결함을 보여 주는 증거라고, 또는 괴롭힘 제도가 가해자 위주로 이루어지는 비정상적 상황의 반영이라고 곧바로 단정해서는 안 된다.

물론 제도적 결함, 편파적 조사, 조사 능력 부족, 오판으로 인해 괴롭힘 신고가 받아들여지지 않는 경우도 많다. 하지만 그 문제는 그 특유의 원인을 찾아 해결해야 하는 문제다. 괴로움이 곧 괴롭힘이라는 전제에서 이해하거나, 미세공격성 언동이 모두 괴롭힘이라고 간주하거나, 괴롭힘의 은밀한 개념 확장에 따라 편의적으로 해결하는 것은 문제를 근본적으로 해결하지 못한다.

이런 생각을 사례에 적용하면, 직원 A에 대한 평가 등 과정에서 무시, 경멸의 언동이 확인되더라도, ① 그 언동이 지속·반복됐는지, A의 괴로움이 객관적으로 상당한 것인지, 악의는 없는지를 살펴야 하며, ② 그 결과를 토대로 괴롭힘 인정 근거인 정신적 고통의 존부를 객관적으로 판단해야 한다는 뜻이다. 그 결과 정신적 고통이 부정돼 괴롭힘 신고가 받아들여지지 않는다면 이는 괴로움의 성격과 정도에 따라 적절한 문제 해결 방식을 찾아야 한다.

괴로움 중에는 기업의 직접 개입을 통한 해소가 부적절한 괴로움도 있다

최근 많은 기업, 특히 대기업들이 고민하는 직원 A와 같은 사례는, 저성과를 자기 정체성으로 받아들인 저성과 직원(‘자기 수용적 저성과자’라 해보자)에 대한 기업의 전형적 대응 방식의 일환이라고 볼 수 있다.

자기 수용적 저성과자는 저성과를 자기 표지로 받아들이지 않는 통상적인 저성과 직원(‘자기 분열적 저성과자’라 해보자)과 근본적으로 다른 직원이다. 자기 수용적 저성과자는 기업의 목표와 본인의 목표가 근본적으로 불일치해 개선의 길이 닫혀 있는 것이 결정적 차이다. 이런 특징 때문에 자기 수용적 저성과자는 자기 분열적 저성과자를 포함한 다른 직원에 비해 직원 A처럼 평가 등의 과정에서 기업과 갈등을 일으키고 그 결과 괴롭힘 신고가 이루어지는 경우가 더 많다.

중요한 것은 이때 자기 수용적 저성과자도 실제로 괴롭다는 것이다. 그러나 동시에 그 괴로움은 자신의 저성과에 따른 기업의 정상적 대응과 본인들 자기정체성의 불협화음인 면도 있다. 본인에 대한 정당한 인사상 불이익을 피하고자 괴롭힘 신고를 이용하려는 기회주의적 의도가 그 괴로움에 섞일 위험도 크다. 어떤 경우에는 신고 내용이 미세공격성 언동 기타 문제성 언동이라고 보기 어렵거나, 최악의 경우 신고가 허위, 음모, 악의적 신고라서 괴로움 자체가 의심되는 경우도 있다. 질의한 직원 A 또한 그런 경우일 수도 있다.

이런 신고는 피해자 중심주의가 아닌 괴롭힘 제도의 공정한 운영, 즉, 정확한 사실관계 인정과 법적 판단으로 공정하게 해결돼야 한다는 것에는 별 이견이 있을 수 없다. 이것은 근본적으로 괴로움이 곧 괴롭힘이 아니기 때문에, 미세공격성 언동이 곧 괴롭힘이 아니기 때문에, 그리고 은밀한 개념 확장을 통해 괴롭힘 문제를 해결하는 것은 정도(正道)가 아니기 때문에 자연스럽게 도달하는 결론이다. 이 경우에는 피해자 서사에 지나치게 기울지 않는 기업의 당당한 태도가 필요하다.

덧붙여 자기 수용적 저성과자의 괴롭힘 신고 문제는 단순히 그 신고를 받아들이지 않는 것만으로 끝나는 일회성 이벤트가 아니다. 일단 괴롭힘 제도를 공정하게 운영해 치우치지 않게 해결하는 것뿐만 아니라 조직문화 개선을 위한 장기적 전망을 가지고 전반적인 제도 개선을 시행해야 할 경우도 있을 것이다. 공정한 평가제도 운영, 지나치게 관대한 평가 방지, 시의 적절한 인사 조치 등을 통해 평가 공정성과 수용성을 높임으로써 근본적으로 그러한 신고 발생을 최소화하는 방향으로 해결하는 것이 바람직하다.

단, 괴롭힘의 부정이 곧 괴로움의 부정으로 이어져서는 안 된다

이것은 균형적 시각을 가져야 한다는 것, 즉 기업이 피해자 괴로움의 실상을 정확히 들여다보고, 그것이 괴롭힘으로 판단되건 아니건 그 괴로움의 의미를 진지하게 다뤄야 한다는 뜻이다. 이것은 앞서 본 괴로움이 곧 괴롭힘이 아니라는 말과 한 몸이며 그 이면이다.

예컨대 직원 A가 신고한 그대로 무시, 멸시를 받아 괴로웠다는 점이 인정될 여지는 있는데, 신중한 조사와 검토 결과 그 괴로움만으로는 괴롭힘에 미치지 못한다는 판단에 이르렀다고 해보자. 이 경우 신고는 받아들여지지 않는다. 그러나 그런 결과와 무관하게, 미세공격성 언동으로 직원 A가 괴로움을 느꼈다는 엄연한 사실은 변하지 않는다. 실제 미세공격성 언동 등에 따른 기업 내 갈등으로 인한 괴로움 누적과 직원들의 정신 건강 악화는 기업 운영상 심각한 문제다.

이러한 신고 처리 끝에 기업이 엄존하는 신고인의 괴로움을 부정하고, 아무 일도 없었던 것처럼 잘못된 인사 관행을 지속하거나, 심지어 신고인을 허위신고로 의심하고 징계하는 경우도 있다. 이는 앞서 모든 괴로움이 곧 괴롭힘이라고 판단하는 잘못과 마찬가지로 괴롭힘 제도 운영의 실패다.

매년 증가하는 괴롭힘 신고 건수에서 볼 수 있듯이 직원들의 괴로움에 관한 인지 감수성이 높아지고 있는 것은 우리 사회의 큰 흐름이다. 신고인이 느끼는 괴로움의 원인과 양상은 더욱 복잡해졌고, 종전에는 생각하기 어려웠던 상황에서 갈등이 빚어지고 신고가 이루어지기도 한다. 이러한 신고의 원인이 되는 괴로움은 비록 괴롭힘 제도로 해결될 정도가 아니더라도 기업의 개선 노력을 요구하는 현실인 것이다.

기업은 이런 생소하고 불편한 현실을 정면으로 직시해야 한다. 그런 괴로움은 부정할 대상, 즉 소음이 아니다. 오히려 기업이 건전한 조직 문화를 달성하기 위해 좀 더 노력해야 한다는 요구이자 신호다. 이를 신호가 아닌 소음이라고 무시한다면 그 기업에 건강한 기업 문화 달성은 멀어진다. 기업 임직원들에게 기업의 인사 운영 철학과 원칙에 대한 의심을 낳고, 그것이 기업 조직 문화의 건강성을 근본에서부터 저해하는 요소가 되기 때문이다.

괴롭힘 제도 운영과 입법에는 균형과 중용이 필요하다

기업이 국가처럼 그 구성원의 기본권을 전면 보호하는 것은 현실적 한계가 있다. 모든 사내 갈등으로 초래된 괴로움 해소에 기업이 전면 개입할 수는 없다. 괴롭힘 제도가 그런 개입을 요구하는 것도 잘못이다. 그러나 동시에, 기업이 엄존하는 괴로움, 그 괴로움이 보내는 신호를 무시하는 것은 더욱 잘못된 길이다.

괴로움 개입 방식을 정할 때는 상호 긴장 관계에 있는 힘이 있다. 그러한 힘을 다루려면 균형(均衡)과 중용(中庸)의 자세가 필요하다. 앞서 논의한 바들은 괴롭힘 제도를 운영하는 기업에 이런 균형과 중용을 요구한다.

아울러 균형과 중용의 관점은 기업의 괴롭힘 제도 운영뿐만 아니라, 그 입법에서도 적용돼야 한다.

요즘 우리 사회에는 직장 내 괴롭힘 피해자 보호를 강화하기 위한 근로기준법 개정을 요구하는 목소리가 높아졌고, 그 결과 지금 국회에 10여 개의 근로기준법 개정안이 상정돼 있다. 근로기준법 개정을 넘어 괴롭힘 제도를 독립적으로 다루는 단행법 제정을 통해 피해자 보호 정도를 획기적으로 높이자는 논의까지도 진행 중이다.

그런데 이런 움직임을 살펴보면 피해자 보호를 강화하는 입법과 제도 개선 목소리는 높지만, 모든 괴로움이 곧 괴롭힘이 아니라는 사실에 유의하거나 괴롭힘의 은밀한 개념 확장에 우려하는 조짐은 보이지 않는다. 하지만 현행법은 지속 반복성, 정신적 고통의 상당성, 악의성 문제를 명시적으로 다루지 않음으로써 기업 현실에서 앞서 살핀 오해와 혼란에 기여하는 면이 있다. 이 문제에 대한 진단과 대응책 제시도 필요하지 않을까.

개정안들을 읽으며 피해자 보호를 위한 제도 개선 필요성과 입법 노력의 진정성에 대해서는 깊이 동감하면서도, 동시에 괴롭힘 개념의 올바른 정립과 운영에 대한 관심이 시급하다는 생각을 지울 수 없다. 지금은 우리 기업과 사회 모두 직장 내 괴롭힘 제도 운영과 입법 전반에 관해 균형과 중용을 떠올릴 때다.

※ 본 칼럼은 조상욱 변호사가 월간노동법률 2025년 5월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=37907

3

노동칼럼

(4) 노조가 회사에 직접 조합비 지급을 요청하는 경우 발생할 수 있는 법적 리스크



이지호 변호사

1. 들어가며

산업별 노동조합(산별노조)의 지부·분회·지회 등의 하부조직(이하 '지회 등')이, 원래 산별노조가 먼저 수취한 다음 지회 등에게 교부해야 할 조합금을 회사에 직접 지급을 요청하는 경우가 존재한다. 회사가 이러한 지회 등의 요청에 응하면 어떤 법적 리스크가 있을까.

이해의 편의를 위해 먼저 산별노조 및 그 하부조직과, 노동조합 및 일괄 공제 제도(Check-off)에 대해 간략히 살펴본 다음 회사가 지회 등의 요청에 응할 시 부당노동행위 또는 단체협약위반죄 등의 법적 리스크가 있는지 여부를 설명하고자 한다.

2. 산별노조 및 그 하부조직

대법원은 단위노동조합을 ① 기업별로 구성된 노동조합(기업별 노동조합)과 ② 산업별, 직종별, 지역별 등 초(超)기업적으로 구성된 노동조합으로 구분하고 있다(대법원 2016. 2. 19. 선고 2012다96120 판결). 그 중에서 산별노조란 비록 노동조합 및 노동관계조정법(노동조합법) 등 노동관계 법령에서 구체적으로 정의하고 있지는 않으나, 동종 산업에 종사하는 근로자들이 직종이나 기업을 초월해 그 구성원으로서 직접 가입하고 참여하는 노동조합 조직 형태를 의미한다. 이는 동종 산업에 조직된 기업별 노동조합을 구성원으로 하는 '산업별 연합단체(산별연맹)'와는 구분되는 개념인데, 산별노조는 그 자체로 개별 근로자를 구성원이자 조합원으로 하는, 교섭 당사자의 지위를 가지고 스스로 단체교섭을 할 수 있는 하나의 단위노동조합에 해당하는 것이다. [고용노동부가 2025. 1. 17. 발표한 '2023 전국노동조합 조직 현황'에 의하면, 전체 노조 조합원 수 약 270만 명(조직률 13.0%) 중 산별노조와 같은 초기업 노조 소속 조합원이 59.4%를 차지하고 있다.]

산별노조가 내부에 하부조직을 두더라도, 이는 별개의 노조가 아니라 산별노조 내부의 조직 관리를 위한 기구나 그 조직 체계의 일부인 구성요소가 되는 것이 원칙이다. 그러나 기업별 노동조합 중심의 오랜 관행 및 개별 사업장의 특성을 반영해야 하는 현실적인 필요성 때문에 산별노조는 지역이나 사업장 단위로 산하에 지회 등을 설치해 왔다. 이에 따라 구체적인 사안에 따라서는 그 지회 등이 단순한 '산별노조의 내부적인 조직 혹은 기구'의 성격에 그치지 않고, (이론적으로는 산별노조의 단순 구성요소로서의 지회 등은 의견 수렴, 정보 전달 등 산별노조의 효율적인 관리를 위한 역할을 수행한다) 실질적으로 해당 기업 소속 근로자를 대상으로 구성돼 독자적인 규약과 집행기관을 가지고 그 근로자의 근로조건 유지·개선 및 경제적·사회적 지위의 향상을 목적으로 독립한 단체로서 활동하는 경우가 상당수 존재한다. 더 나아가, 경우에 따라서는 해당 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 관해 독자적으로 단체교섭을 진행하고 단체협약을 체결할 능력까지 보유하는 경우도 존재한다.

이에 대법원은 산별노조 등 초기업적 노조의 지회 등이라 하더라도, 관행 또는 해당 초기업적 노조의 규약에 따라 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립한 단체로 활동하면서 그 조직이나 조합원에 고유한 사항에 관해 독자적인 단체교섭 및 단체협약 체결 능력이 있는 경우에는, (노동조합법 시행령 제7조 규정에 의한 산하조직의 설립 신고 여부 등과는 관계없이) 그 지회 등을 '기업별 노동조합'에 준한다고 볼 수 있음을 긍정하고 있다(위 2012다96120 판결).

3. 노동조합비 및 일괄 공제 제도(Check-off)

조합비란 조합원이 노조 구성원의 지위에서 노조의 운영을 위해 부담하는 일체의 비용을 의미한다. 조합비는 크게 ① 노조의 일상 활동을 위해 정기적(통상 매월)으로 징수하는 금원인 일반조합비와 ② 특수한 목적에 사용하기 위해 일시적으로 징수하는 금원인 특별조합비 등으로 구분된다. 특별조합비에는 파업기금(쟁의기금), 회관건립기금, 공제회비 등이 포함된다.

한편, 노동조합비 일괄 공제 제도(Check-off)란, 사용자가 노조의 조합원인 근로자에게 지급할 임금 중에서 노조가 조합원으로부터 징수해야 할 노동조합비 등을 일괄공제해 직접 노조에 지급하기로 하는 제도를 의미한다. 위 일괄 공제 제도가 유효하기 위해서는 ① 단체협약에 일괄 공제 제도가 규정돼 있고, ② 이에 관한 총회의 결의 또는 개별 조합원의 동의 등이 있어야 할 것이다.

산별노조의 경우 조합원인 근로자는 규약에 의한 조합비 등을 조합에 납부할 의무를 부담하고, 조합은 조합비 중 의결로 결정된 일정 비율을 지회 등에 배분하는 것이 통상적이다. 지회 등은 조합으로부터 교부받은 조합금에 더해 각종 기부 및 지원금, 특별 부과금, 잡수입 등을 수입원으로 지회 등을 운영한다.

4. 지회 등이 직접 회사에 조합비 지급을 요청하는 경우 이에 응할 시 발생할 수 있는 법적 리스크

가. 부당노동행위 해당 여부

노동조합법 제81조에 따른 부당노동행위에 해당하기 위해서는 ① 노동조합법 제81조 각호에서 열거하고 있는 구체적인 행위 태양에 해당해야 하고, ② 주관적인 요건으로서 사용자의 '부당노동행위 의사 및 고의'가 인정돼야 한다(대법원 1998. 3. 24. 선고 96누16070 판결 등).

회사가 산별노조가 아닌 지회 등에 조합비를 직접 지급하기 위해 조합비 지급 계좌를 변경하는 것은 일견 노동조합법 제81조 제4호의 '노동조합의 조직 또는 운영에 대한 지배, 개입 행위'에 해당한다고 볼 수 있어 보인다. 그러나 설령 위 행위 요건을 충족한다고 하더라도, 회사의 이러한 결정은 산별노조의 재정 확보를 어렵게 해 산별노조의 단결권을 약화하거나 노동조합의 활동을 방해하려는 등의 의도나 목적에 기한 것이 아니라(서울행정법원 2009. 12. 17. 선고 2009구합21123 판결 등), 회사가 지회 등의 요청에 응해 업무의 혼선을 방지하고 지회 등의 자체적인 활동을 보다 더 원활하게 하기 위한 의도로 이루어진 것이다. 따라서 부당노동행위의 주관적인 요건을 갖추지 못하고 결론적으로는 부당노동행위로 인정될 가능성이 높다고 볼 수는 없을 것이다. 부당노동행위에 대한 증명책임은 이를 주장하는 근로자 또는 노동조합에게 있으므로 필요한 심리를 다했어도 사용자에게 부당노동행위 의사가 존재했는지 여부가 분명하지 않아 그 존재 여부를 확정할 수 없는 경우에는 그로 인한 위험이나 불이익은 그것을 주장한 근로자 또는 노동조합이 부담하게 된다(대법원 2007. 11. 15. 선고 2005두4120 판결 등 참조).

나. 단체협약위반죄 해당 여부

한편 만약 회사가 그 단체협약을 지회 등이 아닌 산별노조와 직접 체결했고 유효한 단체협약에 '조합활동 관행 저하 금지' 또는 '조합비의 징수 방법' 등에 관한 내용이 포함돼 있다면, 산별노조와의 어떠한 협의 없이 회사가 임의로 지회 등

의 요청에 응해 그 지급 계좌를 변경하는 것은 단체협약에 반하는 행위로, 노동조합법 제92조 제2호 마목에 해당하는 단체협약위반죄에 해당한다고 판단될 가능성을 완전히 배제할 수 없다.

즉 회사가 산별노조의 조합원들로부터 공제한 조합비의 성격이 '위임에 기한 인도채권'인 이상, 위임인인 산별노조가 그 지급 방식을 정해 수임인인 회사에 요청하면 수임인인 회사는 특별한 사정이 없는 한 이에 응해 채무를 이행할 의무가 있기 때문이다. 지회 등의 요청이 있었다고 하더라도 위임인인 산별노조의 동의 없이 의무의 이행 방법을 임의로 변경하는 것은 적합한 채무 이행 방법이라고 볼 수 없다.

더욱이 만약 회사가 산별노조의 요청에 따라 오랜 기간 동안 별다른 이의 없이 공제한 조합비를 산별노조에 지급해 왔다면 이는 일종의 노동 관행, 즉 법적인 사실로 명확히 승인되거나, 기업의 구성원이 일반적으로 아무런 이의도 제기하지 않은 채 당연한 것으로 받아들여 기업 내에서 사실상의 제도로서 확립된 것으로 인정될 가능성도 완전히 배제할 수 없다(대법원 2002. 4. 23. 선고 2000다50701 판결).

비록 조합비 일괄 공제 및 인도의무 자체를 거부한 사안이라는 하나, 고용부가 이를 단체협약위반죄라고 본 사안도 존재한다는 점을 고려하면(2008. 8. 8. 노동조합과-1991), 회사는 선불리 지회 등의 요청에 응해서는 안 될 것이다.

5. 법적 리스크를 경감시키기 위해 회사가 취할 수 있는 조치

살펴본 바와 같이 회사는 비록 지회 등의 요청이 있다고 하더라도, 산별노조의 동의를 거쳐 조합비의 지급 방법을 변경해야 할 것이다.

만약 산별노조와의 합의에 이르지 못했으나 부득이하게 그 지급 방법을 변경해야 하는 사정이 있다고 하더라도, 회사가 아래와 같은 사정을 충분히 설명하고 이해를 구했다는 사정은 회사에게 단체협약 위반의 고의가 없었음을 소명하거나, 노동 관행의 인정 가능성을 장래를 향해 낮추는 데 도움이 될 수 있을 것이다.

먼저, ① 관행 또는 해당 초기업적 노조의 규약에 따라 지회 등에 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립한 단체로 활동하면서 그 조직이나 조합원에 고유한 사항에 관해 독자적인 단체교섭 및 단체협약 체결 능력이 있는 경우, 지회 등은 '기업 별 노동조합'에 준한다고 볼 수 있고, 따라서 회사는 그 요청을 거부하기 쉽지 않다는 점을 주장해 볼 수 있다.

② 만약 유효한 단체협약에 추상적인 조합비 인도의무만을 규정하고 있을 뿐, 구체적인 지급 방법에 관해서는 정한 바가 없다면, 조합비를 어디로 지급할 것인지는 산별노조 및 지회 등의 내부적인 필요 및 사정 등에 따라 지속적으로 변경될 수 있는 것이기 때문에, 이를 이유로 회사가 지회 등의 요청에 응할 수밖에 없다는 점을 산별노조에 설명해 볼 수 있을 것이다.

③ 만약 회사가 공제한 조합비 중 일부는 산별노조에 지급하고, 나머지 일부는 지회 등이 소속 조합원에게 직접 부과하는 특별 부과금 등에 해당하기 때문에 지회 등에 직접 지급하고 있다면 이로써 회사의 업무 부담이 가중되고 있고, 따라서 회사는 지급의 일원화를 통한 업무의 효율화를 모색할 수밖에 없다는 사정을 주장하는 것도 가능한 방법으로 보인다.

※ 본 칼럼은 이지호 변호사가 월간노동법률 2025년 5월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=37908

3 노동칼럼

(5) 월급이 2000코인?

가상화폐로 임금을 지급할 수 있을까



구자형 변호사

최근 언론 보도에 따르면, 국내에 불법체류하는 외국인 노동자들 사이에서 스테이블 코인으로 임금을 받는 사례가 늘어나고 있다고 한다. 은행 계좌가 없어도 디지털 지급만 있으면 임금을 받을 수 있다는 점, 본국에 저렴한 수수료로 즉시 송금이 가능하다는 점이 주요 이유로 꼽힌다. 급여 지급이나 송금 과정에서 발생할 수 있는 규제를 우회하는 방법으로도 여겨져 일부 업종에서는 관행처럼 굳어지는 양상까지 있어 보인다.

그러나 국내 기업이 자사 소속 근로자에게 공식적으로 가상자산으로 임금을 지급하는 경우 전혀 다른 차원의 문제가 된다. 특히, 블록체인 기술과 관련된 스타트업을 중심으로 기업들이 자사 인력에게 마치 스톡옵션처럼 코인을 지급하는 방식은 이미 수년전부터 꾸준히 논의되어 왔다. 기업에서는 상대적으로 작은 비용으로 우수한 인재를 확보하고, 임직원의 입장에서든 경우에 따라 높은 수익을 얻을 수 있다는 점에서 고려된 것이다. 나아가, 블록체인 관련 영업을 하는 기업의 입장에서는 자체적으로 코인을 발행하고 임직원에게 해당 코인을 급여로 지급함으로써 홍보효과를 얻고 임직원과 성장의 결과를 공유하고자 하는 수요가 있었다.

그러나 이러한 시도가 제대로 실현되지 못했던 것은 무엇보다도 임금의 지급방법에 관한 근로기준법의 규제가 엄격하기 때문이다. 근로기준법 제43조는 “임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다”고 규정하고 있으며, 다만 법령 또는 단체협약에 다른 특별한 규정이 있는 경우만을 예외로 인정하고 있다. 여기서 ‘통화’란 대한민국에서 강제통용력을 가지는 화폐, 즉 원화를 의미한다. 이러한 규제는 많은 나라에서 공통적으로 확인되며, 국제노동기구(ILO) 임금보호협약도 “금전으로 지불한 임금은 법정화폐로 지불하여야 하며, 약속 어음, 수령증 또는 상품권 등의 형식 또는 법정화폐를 대신할 수 있다고 주장되는 기타의 형식에 의한 지불은 금지하여야 한다”라고 명시적으로 통화에 의한 지급을 규정하고 있다(제3조).

우리나라의 경우 법령으로 통화지급원칙에 대한 예외를 인정한 경우는 매우 드물어서, 선원법에서 선원에게 임금의 일부를 기항지에서 통용되는 통화로 지급한다는 조항(선원법 제52조) 정도를 찾아볼 수 있다. 그 밖에 최저임금법에 ‘통화 이외의 것으로 지급하는 임금’의 최저임금 산입에 관한 규정이 있으나 통화지급원칙에 대한 예외를 직접 규정한 것이라고 보기는 어렵다. 과거 일부 지방자치단체는 조례로 임금 일부를 지역화폐로 지급할 수 있다고 규정하였으나, 이에 관해 법제처는 지방자치단체 관할 구역에 한정되는 효력을 갖는 조례는 통화 지급 원칙의 예외를 인정하는 근거가 될 수 없다고 해석한 바 있다.

단체협약을 통해 가상자산 지급 방식을 명문화하려는 검토도 있었다. 앞서 본 바와 같이 근로기준법 제43조는 단체협약에 의해 ‘통화 이외의 방법’으로 임금을 지급하는 예외를 허용하기 때문이다. 그러나 현실적으로 일부 인재에 대한 특별한 보상 수단을 확보하기 위하여 노동조합의 동의를 얻기가 어려웠고, 많은 기업에서는 노조 자체가 없기 때문에 현실적인 대안이 되기 어려웠다.

그렇다면 '임금이 아닌' 성과급으로서 가상자산을 지급하는 것은 가능할까? 일부 기업은 실제로 이러한 방법을 고민한 것으로 알려져 있다. 근로기준법상 통화지급 원칙은 '임금'에 한하여 적용되므로, 성과급이 임금이 아니라면 성과급을 가상자산으로 지급하는 것은 가능하다는 논리이다. 그러나 성과급의 경우에도 단체협약, 취업규칙 등에 근거하여 근로자들에게 계속적, 정기적으로 지급되는 경우라면 임금에 해당한다는 주장이 계속되고 있어서, 임금성 논란에서 완전히 자유로울 수 없다는 점이 걸림돌이 되었다. 특히, 일반적인 가상자산의 경우 가치의 변동성이 크기 때문에 지급 이후 급락할 경우 근로자가 문제를 제기할 가능성이 높다는 점, 일단 문제가 제기되면 성과급의 임금성에 대한 논란으로 분쟁이 확산될 수 있다는 점도 거론되었다.

복지포인트 형태로 가상자산을 지급하는 방식도 생각할 수 있다. 선택적 복지제도의 일환으로 지급되는 복지포인트는 근로기준법상 임금에 해당하지 않으므로(대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결), 가상자산 방식의 지급도 가능한 것으로 여겨진다. 그러나 복지포인트는 상대적으로 소액이어서 기업이 의도하는 홍보목적이나 우수인재 유치 목적을 달성하기에는 어려움이 있고, 그에 비해 사내규정 정비 등 절차적으로는 복잡한 점이 난점으로 꼽힌다.

만약 스테이블 코인이 정식으로 허용된다면 이러한 문제를 해결할 수 있을까? 스테이블 코인은 일반적으로 특정 법정화폐(예: 미국 달러)에 연동되어 가격이 안정되도록 설계된 가상자산이다. 대선 주자나 일부 정치권에서는 중앙은행 디지털화폐(CBDC)의 논의와 함께 원화 기반 스테이블 코인의 가능성도 언급하고 있고, 한국은행 역시 스테이블 코인에 대한 연구를 진행 중이다. 다만, 민간 기업이 보증하는 스테이블 코인은 국가가 발행하는 법정통화와는 달리 법적 강제통용력이 없기 때문에, 원화를 기초자산으로 하는 스테이블 코인의 발행이 허용되더라도 여전히 근로기준법상 '통화'로 인정되지 않을 가능성이 높다.

결론적으로 현재의 법체계 하에서는 기업이 임금을 가상화폐로 지급하는 것은 원칙적으로 어렵다. 기술이 진화하고 산업이 빠르게 변화하고 있지만, 임금 지급은 노동의 핵심 권리이자 생존과 직결되는 문제이기에 법은 여전히 안정성을 중시하는 것이다. 다만 지금은 단순한 금지보다는 기술 발전과 법적 안정성을 조화롭게 연결할 수 있는 제도적 논의가 필요한 시점이라고 볼 수 있다. ILO 임금보호협약도 통화 아닌 방식의 임금지급을 엄격하게 금지하면서도 "산업 또는 직업의 성질상 현물급여의 형식에 의한 임금의 지불이 관습이거나 바람직한 경우" 그러한 지불이 허용된다고 정한 바 있다. 가상자산과 밀접한 관련이 있는 산업이나 기업에서부터, 해당 기업이나 모기업 등이 지급을 보증하는 방식으로, 일부 성과급이나 선택적 급여에 한정하여 지급하는 '바람직한' 지급 방식을 모색해 볼 수도 있는 시점이라고 생각된다.

※ 본 칼럼은 구자형 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 CHO Insight, 2025.05.13.
<https://www.hankyung.com/article/202505127325i>

3

노동칼럼

(6) 부장님 도대체 왜 조사 결과를 안 알려주시나요?



이태은 변호사

2019년 직장 내 괴롭힘 관련 조항이 근로기준법에 도입 된 후 직장 내 괴롭힘 조사를 어떻게 진행할지 관련 실무상 여러 쟁점이 문제된다. 직장 내 괴롭힘 조사에 관하여는 근로기준법 제 76조의 2가 전부이다 보니 조사를 진행함에 있어 회사는 여러 의문이 들고 어떻게 처리하는 것이 최선일지 고민이 된다. 구체적으로 괴롭힘 조사 과정에서 회사들이 요즘 로펌에 특히 많이 질문하는 부분이 직장 내 괴롭힘 조사 결과를 제보자 또는 피해근로자에게 알려주어야 하는지, 알려주어야 한다면 어느 정도까지 알려줘야 하는지 관련이다.

우선 직장 내 괴롭힘 조사 후 결과 통지 관련 근로기준법상 조사 결과를 제보자 또는 피해근로자에게 통지해야 한다는 명시적인 규정은 없다. 이때 우선 고려 할 부분이 근로기준법상 비밀유지 의무와의 관계이다. 근로기준법 제76조의3 제7항에 따르면 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 조사 과정에 참여한 사람은 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다. 이 조항은 조사 과정에서 알게 된 정보의 비밀유지 의무를 규정하고 있으며, 제보자가 피해근로자가 아닌 경우 제보자에게 조사 결과를 알려주는 것이 피해근로자의 의사에 반할 수 있는 점을 고려해야 한다.

한편 피해근로자인 경우라도 조사 결과를 알려줘야 하는 부분에 대한 명시적 의무 규정은 없다. 다만 실무적인 관점에서 제보자에게 일정 수준의 정보를 제공하는 것이 바람직한 경우가 많다. 피해근로자는 회사가 어떻게 향후 조치를 취할지에 대하여 엄청난 관심을 가질 수 밖에 없는데 피해근로자가 조사 결과 내용을 공유받지 못한다면 피해근로자로서는 사안을 외부 기관으로 확대할 가능성이 매우 높아지며 사안이 커질 수 있다. 아울러 최근 대법원 판결에 의하면 회사는 피해근로자의 의견 청취 의무 관련하여 피해근로자가 향후 어떠한 입장을 취할지 관련하여 일정 부분 정보를 제공받아야 한다는 취지이므로, 이러한 점 또한 고려하여야 한다.

그렇다면 피해근로자에게 조사 결과를 공유 해 줄 경우 구체적으로 어느 정도까지 말해주어야 할지 의문이 들 수 있다. 조사 관련 신고에 따른 조사가 진행되었고 완료되었다는 기본적인 사실 및 조사 결과에 따라 행위자에 대한 적절한 조치가 취해진다는 일반적인 사실은 알려줄 수 있을 것이다. 아울러 제보한 내용이 직장 내 괴롭힘에 해당하는지 결론은 알려주는 것이 필요할 때가 많다. 다만, 행위자에 대한 구체적인 어떤 수준의 징계(정직, 감봉 등), 인사 조치에 관한 부분은 명예훼손 등이 문제될 수 있어 신중하는 것이 바람직하다.

그런데 종종 피해근로자 또는 제보자가 제보 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하는지 결론뿐 아니라 그렇게 판단을 한 근거에 대하여 물어보는 경우가 많다. 예컨대 참고인 진술이 구체적으로 무엇이고, 괴롭힘 판단 결과를 도출함에 있어 누구 진술을 더 신뢰했는지에 대한 질문이 있는 경우도 있다. 이 경우 회사로서는 상당히 난처한데 이때는 위에서 언급된 비밀유지 및 나아가 조사 내용이 공유 되었을 경우 직원들 사이에 추가적인 분쟁, 불화가 발생하거나, 조사에 참여한 직원들의 개인정보, 명예가 훼손될 우려가 있다는 점을 설명하며 정보 공유의 범위를 합리적으로 제한하는 것이 바람직하다.

결과적으로 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 제보자에게 조사 결과를 알려줘야 한다는 명시적인 규정이 없다 보니 실무에서 여러 혼선이 있는데, 피해근로자의 알권리, 의견청취 관련 의무 및 비밀유지 의무, 행위자 및 참고인의 개인정보, 명예훼손 등 여러 요소를 종합적으로 고려하여 개별 사안에 맞는 조치를 취하는 균형적인 시각이 필요하다.

※ 본 칼럼은 이태은 변호사가 서울경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 서울경제, 2025.05.18.

<https://www.sedaily.com/NewsView/2GSUFUV4RV>

3

노동칼럼

(7) 노동시장 격변의 시대...

법과 제도가 바꾸는 기업의 미래 계산서



박재우 변호사

기업 경영환경에서 노동법과 인사제도의 변화는 기업의 지속 가능성에 직접적인 영향을 미치는 핵심 요소다. 특히 법원의 판결이나 정부 정책이 바뀌면 기업은 상당한 법적·재정적 리스크에 직면하게 된다. 최근 한국의 노동환경은 급격한 변화의 소용돌이 속에 있다.

대법 판결이 흔들 '기업 계산서'

지난해 12월 19일 대법원 전원합의체는 통상임금의 정의를 확대하는 판결을 했다. 새롭게 확장된 통상임금 개념은 기존 판례를 바탕으로 노사 간 합의를 거쳐 설계한 임금제도의 근간을 흔들었고, 기업에는 예기치 않은 인건비 부담 요인이 됐다. 많은 기업은 통상임금의 산입 범위나 소급 적용 여부 등을 놓고 법률 검토나 노사 협의를 아직 마무리하지 못한 상태다.

2025년에는 최소 두 가지 중대한 변화가 예상된다. 하나는 사기업의 경영성과급이 임금에 해당하는지에 대한 대법원 전원합의체의 판단이다. 하급심 판결은 엇갈리고 있는 현 상황에서, 다수의 전문가는 조만간 대법원이 이 문제에 대해 결론을 내릴 것으로 보고 있다. 대부분의 기업이 경영성과급을 임금으로 간주하지 않고 있어, 대법원 판단에 따라 기업에 막대한 금전적 부담이 발생할 수 있다.

또 다른 변화는 정년 연장 또는 재고용 제도에 대한 논의다. 한국은 세계에서 가장 빠른 속도로 고령화가 진행되고 있다. 반면 출산율은 0.8명에도 미치지 못한다. 이러한 인구구조 변화는 노동시장에 심각한 영향을 미친다. 정년 연장이 더 이상 미룰 수 없는 시대적 과제가 된 셈이다. 구체적인 정책 설계와 실행 과정에서는 여전히 견해차가 있지만, 큰 방향성은 이미 정해진 것으로 보인다.

한국의 노동법과 고용환경은 이처럼 빠르게 변화하고 있다. 이러한 변화는 기업의 보상 구조, 인력 관리, 재무 계획 등에 복합적인 영향을 미친다는 점에서 기업의 통합적 대응 전략 마련이 요구된다.

"인건비 전략 재설계 나서야"

이러한 변화에 직면한 기업은 노동법령 및 판례 변화에 주의를 기울이며, 법률 전문가와 리스크를 면밀히 점검하고 대응 방향을 논의해야 한다. 통상임금 이슈를 제도에 반영하고, 대법원의 판결이 나오기 전이라도 경영성과급의 임금성 인정 리스크를 줄이는 방향으로 보상체계를 개편할 필요가 있다. 임금피크제를 도입하거나 정비하고, 노동 관련 사규 및 근로계약서를 재검토하는 것도 고려해야 할 부분이다.

통상임금, 경영성과급, 정년 연장 등은 모두 기업의 임금 보상체계와 밀접히 연관된다. 이를 모두 고려한 통합

적 임금 체계와 직무 가치 중심의 합리적인 보상체계를 마련해야 할 시점이다. 정년 연장 또는 재고용 제도 도입 시에는 재고용 인력의 보상 구조, 예컨대 단계적 임금 감액 방식 등도 주요 쟁점이 될 수 있다. 노동력 고령화에 대비한 교육 프로그램, 세대 간 역할 분담 및 진급 기회 문제도 있을 수 있다. 이러한 변화에 대한 직원 간 소통과 노조 및 직원 대표와의 원만한 협의도 중요하다.

앞서 살펴본 전략적 대응을 바탕으로, 기업은 보다 장기적인 관점에서 지속할 수 있는 인사 및 보상체계를 구축해야 한다. 노동 법과 고용환경의 변화는 앞으로도 계속될 것이며, 이는 단기적 리스크를 넘어 기업의 핵심 경쟁력과 직결되는 전략적 사안이다. 인구구조 변화와 디지털 전환이 동시에 진행되는 상황에서 유연하고 적응력 있는 인사제도를 갖춘 기업만이 미래의 불확실성에 효과적으로 대응할 수 있다.

※ 본 칼럼은 박재우 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 Law&Biz, 2025.05.22.
<https://www.hankyung.com/article/202505228140i>

3 노동칼럼

(8) 공짜야근 주범 누명... 포괄임금제는 억울하다



이광선 변호사

최근 포괄임금제가 공짜야근을 불러일으키는 원인으로 지목되면서, 이를 폐지하자는 논의가 활발히 이어지고 있다(사실 포괄임금제 오남용을 근절하겠다는 정책은 이미 2023년부터 시작되었다). 그런데 실무 현장에서는 '포괄임금제'와 '고정OT수당제'를 명확히 구분하지 않고 혼용하는 사례가 많다. 이에 따라 포괄임금제의 정확한 의미와 유효 요건을 살펴본 후, 과연 이 제도가 진정 공짜야근의 원흉인지 다시 생각해볼 필요가 있다.

포괄임금제 개념

우선, 포괄임금제는 판례에 의해 정당성이 인정되는 제도인데, 판례가 그 유효성을 인정하는 주된 이유는 근로 수행방식, 업무특성상 근로시간을 정확히 산정하는 게 어렵고 그렇게 하는 것이 오히려 근로자에게 불리한 경우가 있기 때문이다. 포괄임금제란 (i) 기본임금과 별도로 법정 수당을 구분하지 않고 통상임금 전체를 일괄 산정하여 지급하거나(정액급제), (ii) 기본임금을 산정하면서도 법정 제수당을 구분하지 않고 일정액을 일괄 지급(정액수당제)하기로 약정한 임금 체계를 말한다.

대법원은 다음 세 가지 요건이 충족되어야 포괄임금제의 유효성을 인정하고 있다(대법원 2008다6052).

- ① 포괄임금 약정이 명시적 또는 묵시적으로 존재할 것
- ② 근로시간 산정이 객관적으로 곤란할 것
- ③ 근로자에게 불이익하지 않을 것

고정OT수당제와 구별

포괄임금제와 유사하지만 구별되는 제도로는 고정OT수당제가 있다. 이는 일정 시간의 연장근로를 전제로 해당 수당을 사전에 정액 지급하는 방식으로, 초과 근로 시에는 추가로 수당을 지급한다는 점에서 포괄임금제와 구별된다. 다시 말해, 고정OT수당제는 연장근로에 대한 정산이 전제로 되며, 포괄임금제는 유효한 경우 추가 연장근로수당 지급의무가 없다.

고정OT수당제의 경우 어떻게 도입했는지에 따라 근로자에게 유리한 제도인지 등이 달라진다. 예컨대, 처음 도입할 때 이미 특정 금액을 월급으로 정하면서, 그 세부항목에서만 고정OT수당을 넣은 경우라면 순수한 의미의 연장근로수당 선지급으로 보기 어려울 수 있다. 반면, 월급과는 별도로 회사에서 계속 어느 정도의 연장근로가 발생함에 따라 이를 매번 정산하기 어렵다는 이유나 노동조합의 요구 등에 따라 일정시간에 해당하는 연장근로수당을 고정OT수당으로 지급하기로 정한 경우라면, 연장근로수당의 선지급으로 볼 수 있을 것이다.

한편, 고정OT수당제를 어떻게 활용해 왔는지에 따라 고정OT수당이 통상임금에 해당할 위험이 있다. 예컨대,

조기출근제를 폐지하며 '시간외근로수당' 명목으로 기본급의 20%를 고정 지급한 사안에 대해, 대법원은 해당 수당이 연장근로의 대가로서 통상임금에 해당하지 않는다고 보았다(대법원 2020다224739 판결). 반면, 기존 복리후생비를 없애고 '고정 시간외수당'을 신설한 경우에는 명칭 변경에 불과하다고 보아 통상임금에 해당한다고 판단하였다(대법원 2023다241100 판결).

판례를 통해 본 포괄임금제 유효 여부

판례가 포괄임금제를 부정한 경우를 살펴보면, 골프장 내 식당에서 근무하는 봉사원, 조리사들의 경우 근로시간 산정이 어렵지 않은 경우(대법원 2008다6052 판결), 버스 운전기사의 경우 임금협정서에 기본급과 별도로 연장·야간근로수당 등이 세 부적으로 기재되어 있고 실제 월 고정액 외에 별도의 연장근로수당을 지급한 점 등을 이유로 포괄임금약정 성립을 부정한 경우(대법원 2915다233579, 2015다233586 판결), 요양보호사들의 경우 근로시간 산정이 어렵지 않은 경우(대전고등법원 2014나1636 판결), 종합병원 수련의의 수직·일직 업무도 근로시간 산정이 어렵지 않은 경우(대전고등법원 2013나11186 판결) 등이 있다. 반면 포괄임금제를 인정한 경우는, 요양병원에서 야간 당직으로 근무한 의사의 경우 근로시간 산정이 곤란한 경우(춘천지방법원 원주지원 2020가단53530 판결), 2인 1조 형식으로 교대제 근무를 한 경비직 근로자의 경우 근로시간 산정이 어려운 경우(대법원 2019다241516 판결) 등이 있다.

포괄임금제가 무효가 되면, 정액수당제 포괄임금약정의 경우에는 포괄임금에 포함된 정액수당이 근로기준법에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 금액만큼만 추가 지급해야 한다(대법원 2023다221359 판결). 다만, 포괄임금이 무효라도 기지급한 정액수당이 실제 연장근로수당보다 많으면 추가 임금을 지급할 의무는 없다(대법원 2023다221359 판결).

제도의 문제인가, 운영의 문제인가?

살펴본 바와 같이, 판례가 인정하는 포괄임금제(유효성이 인정될 경우 추가 연장근로수당 지급의무 없음)는 근로시간 산정이 불가능하거나 어려운 경우 근로자에게 불리하지 않아야 유효성이 인정되는 제도이므로, 애초에 근로자에게 불리한 경우라면 그 유효성 자체가 인정되지 않는다. 고정OT수당제 역시 근로자에게 일정 연장근로시간에 해당하는 고정OT수당을 선지급하는 것이므로, 실제 근로자가 선지급된 연장근로수당만큼 연장근로를 하지 않더라도 해당 금원을 받게 되는 것이고, 만약 그 시간보다 초과하여 연장근로를 하게 되면 초과된 부분만큼 연장근로수당을 받게 되므로, 근로자에게 불리한 제도가 아니다.

결론적으로, 이들 제도가 '공짜야근'을 유발하는 것이 아니라, 제도의 본래 취지를 벗어난 무분별한 적용과 악용이 문제인 것이다. 실제로 근로시간 산정이 충분히 가능한 업무에 포괄임금제를 적용하거나, 정해진 고정수당 외 초과 근로에 대한 수당을 지급하지 않는 사례가 문제의 핵심이다.

따라서 포괄임금제와 고정OT수당제는 그 자체로 비난받아야 할 제도가 아니다. 중요한 것은 제도 설계의 정당성, 약정의 명확성, 운영의 투명성이다.

※ 본 칼럼은 이광선 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 CHO Insight, 2025.05.27.
<https://www.hankyung.com/article/202505265421i>

4 동정

(01) 이광선 변호사, 법률신문 '2025 로펌 컨수머 리포트'에서 최고의 변호사 선정

울촌이 법률신문 '2025 로펌 컨수머 리포트'에서 역량 평가 및 업무평가, 최고의 로펌·변호사 등 전 부문 최우수 평가를 받은 가운데, 노동팀 이광선 변호사가 작년에 이어 올해도 최고의 변호사로 선정되어 눈길을 끌었습니다. 이 변호사는 올해 평가에서는 28표를 받으며 세번째로 많은 득표수를 기록했습니다.

이 변호사는 '고객이 신속하게 의사결정을 할 수 있도록 결론부터 먼저 알린 뒤 자세한 설명을 보완하는 방식으로 대응하는 것이 고객 관리의 노하우'라고 밝혔습니다. 아울러, "고객을 상호 협력하는 파트너로 생각하며 편안하게 소통하며 서로 도와주는 관계를 지향하기 때문에 고객들로부터 좋은 평가를 받는 것이 아닐까 생각한다"고 말했습니다.

(02) 정지원 고문, 이데일리 초청 '초고령사회의 역습' 좌담회 참석 (04/29)

정지원 고문이 지난 4월 29일(화) 경제지 이데일리가 개최한 '초고령사회의 역습' 전문가 좌담회에 참석해 의견을 펼쳤습니다.

이번 좌담은 대한민국 노인의 현주소와 우리가 나아가야 할 방향을 사회, 경제, 산업 전반에서 살피기 위해 마련되었으며, 정 고문은 노인 복지와 일자리, 65세 고용 의무화, 법적 정년 개정, 정년 특별위원회 등에 대해 말했습니다.

(03) 이광선 변호사, 삼성전자(DX) 파트장 및 한솔그룹 팀장 대상 강의 (05/12, 14)

이광선 변호사가 지난 5월 14일(수)에 한솔그룹 팀장들을 대상으로 건강한 조직관리에 대해 강의했습니다. 이변호사는 저성과자, 직장 내 괴롭힘, 근로시간, 노사관계 등을 주제로 건강한 조직관리 방안에 대해 강의했습니다.

또한 이 변호사는 앞서 5월 12일(월)에는 삼성전자(DX) 파트장들을 대상으로 '사례별 조직관리 실천 교육'이라는 주제로 업무지시거부자, 무단복취자 등에 대한 조직관리 방안에 대해 강의했습니다.

(04) 이정우 변호사, 광주 경총에서 "통상임금 판결" 관련 강의 진행 (05/13)

이정우 변호사가 지난 5월 13일(화) 광주 경영자총협회에서 통상임금을 주제로 강의했습니다.

지난해 대법원이 전원합의체 판결로 통상임금의 판단기준을 변경하고, 그 범위를 확대하면서 많은 기업들이 통상임금 문제해결을 포함한 임금체계개편에 관심을 기울이는 가운데, 이 변호사는 70~80여 명

의 기업 담당자와 통상임금 판결의 의의, 주요 쟁점, 관련 리스크에 대응하는 방안 등에 대한 전문 지식을 다수 기업들과 공유하고, 개별 질의에 대하여 실무적인 조언을 제공하였습니다.

(05) 구자형 변호사, 경제지 이투데이 자문위원 위촉

구자형 변호사가 경제지 이투데이 자문위원으로 위촉되었습니다.

‘이투데이 자문위원단’은 경제, 산업, 금융, 증권, 유통, IT 등 다양한 분야에서 전문성과 식견을 갖춘 전문가들로 구성되며, 구 변호사는 임금, 해고, 취업규칙, 인력 구조조정, 징의행위 등 노무 현안에 대한 의견 제시를 통해 언론의 공적 책임 강화에 기여할 예정입니다.

(06) 이태은 변호사, 이수정, Christopher Mandel 외국변호사, [AMCHAM Journal]에 Application of Small-Employer Exemption to Foreign Employers을 주제로 기고

이태은 변호사, 이수정, Christopher Mandel 외국변호사가 2025년 2분기 AMCHAM(주한미국상공회의소) Journal에 “Application of Small-Employer Exemption to Foreign Employers”을 주제로 기고하였습니다.

(07) 정유철·김현근 변호사, 이동현 노무사, <중대재해처벌법 안전보건확보의무 대응 실무> 출간

정유철·김현근 변호사, 이동현 노무사, 최명기 교수가 공동 집필한 <중대재해처벌법 안전보건확보의무 대응 실무>가 출간되었습니다.

이 책은 중대재해처벌법 시행 약 3년간의 주요 판례 및 실무상의 쟁점을 종합적으로 분석하여, 기업이 취해야 할 안전 보건 대응 전략을 구체적으로 제시한 실무 지침서입니다. 특히, 지금까지의 판결 등 선례를 심도 있게 분석하여, 다소 추상적인 법령에 대한 법원의 판단 기준, 빈번하게 쟁점이 되는 위반 사항/유형, 수사 동향 그리고 처벌 여부를 가르는 핵심 요소들을 정리하고 있습니다.

정유철 변호사는 “중대재해처벌법이 5인 이상 사업장에 모두 적용되고 있는 현실에서, 특히 중소기업체들은 재해 예방을 위해 안전관리체계를 어떻게 준비해야할지, 사고 발생 시 어떤 대응이 필요한지 막막한 실정”이라며, “이에 법적 해석에 그치지 않고 실제 기업의 현실적 고민을 반영해 중소기업의 경영책임자와 실무자가 곧바로 활용할 수 있는 구체적이고 실질적인 가이드를 제시하고자 했다”고 출간 소회를 밝혔습니다.

(08) 이정우 변호사, 싱가포르에서 진행된 울촌 개최 Private Seminar & Networking Event에서 2025년도 노동법 주요전망 강의 (05/22)

울촌이 지난 5월 21일(수)부터 이틀간 싱가포르에서 ‘Yulchon Private Seminar & Networking Event’를 개최하였습니다. 세미나에서는 ‘Regulatory Outlook under Korea’s Political Uncertainty’를 주제로 한국의 정치 및 규제 환경 변화가 외국 기업에 미치는 영향, 이에 대한 대응 방안 등을 살펴보았습니다.

David MacArthur 외국 변호사가 사회를 맡은 세미나에서는 한국의 정치상황 및 전망에 관한 브리핑, 공정거래 규제

동향, 인공지능 기본법 등에 관한 발표가 이어졌고, 이정우 변호사가 '2025년도 노동법 주요 전망'에 대해 발표하였습니다.

(09) 조상욱 변호사, 경제사회노동위원회 주최 정책토론회에서 토론 (05/29)

조상욱 변호사가 지난 5월 29일(목) 중구 한국프레스센터에서 열린 '복합위기 시대, 노동규범 현대화를 위한 정책토론회'에 토론자로 참석하였습니다.

경제사회노동위원회가 주최한 이번 세미나에서 조 변호사는 토론에서 향후 노동법상 사용자와 근로자의 범위 확대는 법적 안정성과 예견 가능성을 고려하여 신중히 실행되어야 한다고 지적했습니다.