



Yulchon Labor & Employment

율촌 노동팀
NEWSLETTER

Vol.
20

Labor & Employment Team

율촌 노동팀

율촌 노동팀은 노동 전문 변호사, 고용노동부 출신의 고문, 노무사, 산업안전보건공단 출신 중대재해 전문가 등 유수한 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) 대형방재시설 관련 업무상과실치사 등 사건에서 산업안전보건법 무죄 도출 05
- (02) A기관 대리해 부당해고구제재심판정 취소소송 상고심 승소 06
- (03) A연구원 대리해 취업규칙 무효확인 소송 승소 07
- (04) B사를 대리해 파견법위반등사건에서 불기소처분 도출 08
- (05) C사 대리해 퇴직금 미지급 진정 사건에서 행정종결 도출 09
- (06) D사 고위직 인사 분쟁의 우호적 합의 도출 10
- (07) 다국적 기업 회사 대리해 고위 임원과의 합의퇴사 자문 성공적 수행 11

02

최신판례

-
- (01) 산업안전보건법상 안전보건조치의무의 대상이 되는 '작업장'을 근로자가 작업 중인 장소에 한정하지 않고 인근 작업장까지 포함시킴으로써 사업주의 중첩적·보완적 안전보건조치 의무를 인정한 사례 12
- (02) 제철소에서 협력업체가 수행하는 업무를 개별적·구체적으로 살펴 공정시험 업무, 천장크레인운전업무, 롤샵업무, 조업업무에 대하여는 근로자파견 관계가 인정되나, 중장비운용업무, 정비업무, 환경수처리업무에 대하여는 근로자파견관계가 인정되지 않는다고 본 사례 15
- (03) 공무원 퇴직연금청구권의 소멸시효 기산점은 퇴직연금의 실체적 지급요건을 모두 갖추어 퇴직연금청구권을 취득한 날을 의미하고, 업무를 소홀히 한 공무원연금공단이 퇴직수당청구권의 소멸시효 완성을 주장하는 것은 권리남용에 해당한다고 본 사례 21
- (04) 노동조합이 조합원 총회를 거치지 아니한 채 특별희망퇴직에 관한 노사 합의를 체결한 것은 노동조합법에 위반하여 조합원의 절차적 권리를 침해하는 불법행위에 해당한다고 본 사례 24
- (05) 파견법상 직접고용의무 불이행을 이유로 한 손해배상금 산정 시, 각 임금 항목 상당 손해에 관한 증명책임은 파견근로자에게 있다고 본 사례 28



02

최신판례

-
- (06) 파견법상 직접고용의무 불이행을 이유로 한 손해배상금 산정 시, 파견근로자가 퇴사하였다는 사실만으로 고용단절 이후 기간에 대한 손해배상 책임을 제한할 수 없고, 그 손해배상금에서 파견사업주로부터 받은 법정수당은 공제하여야 한다고 본 사례 31
- (07) 근로기준법 제44조의2 규정에 따라 하수급인과 함께 임금 지급의 연대 책임을 부담하는 주체는 '직상 수급인'으로 한정되지만, 직상 수급인이 아닌 실무 집행자도 양벌규정에 따라 처벌 대상이 된다고 본 사례 34

03

노동칼럼

-
- (01) '입증책임의 대전환', 근로자 추정제 도입 등에 따른 기업의 대응 전략 37
- (02) 코앞으로 다가온 '노란봉투법'… 고용노동부 시행령 둘러싼 우려 39
- (03) 중대재해처벌법에 따른 의무는 현장의 의무와 구분돼야 41
- (04) 소규모 사업장 산업재해 예방을 위한 정책 전환의 필요성 42
- (05) 착한 도급인이 되지 마세요? 44
- (06) 업무상 적정 범위 내 인사 조치의 의미, 그리고 기업의 올바른 대응(2) 46
- (07) 야근했는데 돈 못 줘… 고정OT 제도가 뭐길래 52
- (08) 연구실 안전관리, 관행을 넘어 법적 책임의 영역으로 54
- (09) 노조법 시행령… 교섭창구단일화 제도는 끝났다 56
- (10) 근로시간 기록 의무화, 피할 수 없다 59

04

동정

-
- (01) '노란봉투법 시행령·해석지침 관련 기업 대응방안' 세미나 개최 (01/07) 61
- (02) 송연창 변호사, 한국괴롭힘학회 정기학술대회 참여 (12/05) 61
- (03) 이광선 변호사, 국회노동포럼 토론 (12/23) 61
- (04) 박찬웅 변호사, 한독모터스 관리감독자 대상 강의 (12/9~11) 62



1

업무사례

(1) 대형방재시설 관련 업무상과실치사 등 사건에서 산업안전보건법
무죄 도출

울촌은 대형 방재시설 공사 과정에서 다수의 사망자가 발생한 산업재해 사건에서 시공사와 현장책임자를 변호하여, 장기간의 형사재판 끝에 산업안전보건법 및 업무상과실치사 혐의 전부에 대해 무죄 판결을 이끌어냈습니다. 사고의 예견 가능성 부재, 구체적·직접적 주의의무 해당성 부정, 인과관계 단절을 핵심 쟁점으로 삼아 사회적 관심이 집중된 사건에서 A사를 성공적으로 방어하였다라는 점에서 그 의의가 있습니다.



김도형 변호사



박주봉 변호사



정원 변호사



전진원 변호사



김진휘 변호사

1. 업무사례

2. 최신판례

3. 노동칼럼

4. 동정

목차

1

업무사례

(2) A기관 대리해 부당해고구제재심판정 취소소송 상고심 승소

율촌은 A기관을 대리하여 부당해고구제 재심판정 취소소송의 상고심에서 항소심에 이어 승소 판결을 이끌어 냈습니다.

본건 근로자는 약 28년간 근속한 직원으로, 검사기간 중 수검자에게 식사 및 음주 접대를 요구하여 향응을 제공받은 사실이 발견되어 해고되었습니다. 그러나 본건 근로자는 사용자의 해고처분이 부당해고에 해당한다고 구제신청을 하였습니다. 초심 지방노동위원회와 중앙노동위원회는, '본건 근로자가 징계 재심을 청구하였음에도 A기관이 재심 징계위원회 개최없이 '재심 불가' 통보를 한 것은 절차 위반의 중대한 하자가 존재하여 부당해고에 해당한다고 판정하였습니다. A기관은 이에 불복하여 재심판정의 취소를 청구하였습니다.

율촌은, 재심사유가 없어 재심청구를 불허하는 경우에는 징계위원회의 개최가 필수적인 절차가 아니며, 본건 근로자의 징계 재심청구는 인사관리규정에서 정한 재심사유를 갖추지 못하고 있었음을 적극적으로 주장했습니다. 또한 '재심 불가' 결정은 원장의 적법한 권한 행사로서 이뤄졌으며, 징계사유가 존재하고 징계양정도 적정하다는 점을 함께 주장하였습니다. 1심 재판부는 율촌의 주장을 받아들여 A기관의 청구를 전부 인용하였으며, 이러한 판단은 항소심 및 상고심에서도 유지되었습니다.

본 사건은 지방노동위원회, 중앙노동위원회 모두 '징계절차 위반'으로 판단하였음에도, A기관의 규정 체계, 재심절차를 둔 취지, 관련 법리 등을 면밀하게 분석하여 효과적으로 주장을 구성함으로써, 징계절차의 적법성을 인정받고 재심판정을 취소하는 판단을 이끌어 냈다는 점에서 의의가 있습니다.



이광선 변호사



구자형 변호사



이영진 변호사



한나린 변호사

1

업무사례

(3) A연구원 대리해 취업규칙 무효확인 소송 승소

율촌은 A연구원을 대리하여 취업규칙 무효확인 소송에서 승소 판결을 이끌어 냈습니다.

A연구원과 소외 B연구원은 서울시가 출자·출연한 지방연구원입니다. 서울시는 정부의 유사·중복 기관 통폐합 정책에 따라 A연구원과 소외 B연구원을 '조례 개정' 방식으로 통합하였습니다(이하 '이 사건 통합'). 개정된 'A연구원 운영에 관한 조례'는 A연구원이 B연구원의 모든 사업, 재산 및 법률관계를 승계하고, B연구원 근로자들은 A연구원에 채용된 것으로 보되, 각종 근로조건은 A연구원의 규정을 따르도록 정하였습니다.

소외 B연구원의 노동조합과 위 노동조합 지회장은 본건 소송을 제기하면서, 이 사건 통합은 영업양도에 해당하고, 영업양도의 법리에 따라 기존 B연구원 소속 근로자들의 근로관계가 A연구원에 포괄적으로 승계되므로, 기존 B연구원 근로자들에게 A연구원의 취업규칙을 적용한 것은 취업규칙의 불이익 변경에 해당한다고 주장하였습니다.

율촌은 A연구원을 대리하여 이 사건 통합은 적법한 조례 개정을 통해 이루어진 것으로서 '법률의 제·개정에 의한 통합'의 경우와 마찬가지로 영업양도나 근로관계의 승계가 인정될 수 없다는 점을 주장하였습니다. 그리고 예비적으로, A연구원의 취업규칙이 소외 B연구원의 취업규칙보다 불이익하다고 볼 수 없으므로 취업규칙의 변경 절차에 관한 근로기준법 제94조 제1항 단서 위반이 문제되지 않는다는 점을 주장하였습니다. 한편 원고 노동조합의 경우 취업규칙의 무효확인을 구할 확인의 이익이 없다는 점을 함께 주장하였습니다. 서울중앙지방법원은 율촌의 주장을 모두 받아들여, 취업규칙 무효확인에 관한 원고 노동조합의 주원적 청구를 각하하고, 나머지 청구는 모두 기각하였습니다.

본건은 본안 판결 선고에 앞서 제기된 취업규칙 효력정지 가처분 사건에서 A연구원이 패소하였음에도 불구하고, 율촌이 대리한 본안 소송에서는 A연구원의 주장이 전부 받아들여져 승소 판결을 이끌어냈다는 점에서 의의가 있습니다.



조상욱 변호사



이광선 변호사



구자형 변호사



곽민지 변호사

1

업무사례

(4) B사를 대리해 파견법위반등사건에서 불기소처분 도출

율촌은 B사 및 B사의 전 대표이사를 변호하여, 파견법위반등 혐의로 검찰청에 송치되었던 사건에서 성공적으로 기소유예의 불기소처분을 이끌어냈습니다.

반복 근로감독과 시정조치 이행, 위법 상태 해소 및 직접고용 전환 등 실질적 개선 노력을 입증해 형사처벌을 방지하여 고객이 원하는 결과를 도출하였습니다. 본건은 율촌이 장기간 인사자문을 제공한 고객의 사업 운영을 성공적으로 보호하였고, 고객이 만족하는 결과로 종결되었다는 점에서 큰 의미를 가집니다.



정지원
고문



조상욱
변호사



박재우
변호사



이태은
변호사



최현정
변호사



이수정
외국변호사



정재호
노무사



이승현
변호사

1

업무사례

(5) C사 대리해 퇴직금 미지급 진정 사건에서 행정종결 도출

율촌은 C사 소속 텔레마케터가 C사를 상대로 제기한 퇴직금 및 해고예고수당 체불 진정사건에서 C사를 대리하여, 노동청으로부터 진정인은 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다는 판단을 이끌어내고 행정종결로 사건을 성공적으로 마무리하였습니다.

율촌은 위탁판매 구조와 근무 실태를 정밀하게 분석해 텔레마케터들이 근로자가 아님을 확인하여 고객 사업 구조상 리스크를 제거하고, 차질 없이 사업을 운영할 수 있게 되었다는 점에서 중요한 의의를 가집니다.



박재우 변호사



박지수 변호사



김유진 변호사

1

업무사례

(6) D사 고위직 인사 분쟁의 우호적 합의 도출

율촌은 D사의 글로벌 구조조정 과정에서 한국 사업장 고위직 직원이 강하게 다투는 합의 퇴사 사안을 자문하여, 장기간 협상 속에서도 한국 노동법을 철저히 준수하면서 분쟁으로의 확산을 차단하고 원만한 근로관계 종료를 이끌어냈습니다.

율촌은 다수의 유사 사건 수행 경험을 바탕으로 해외 본사 경영진을 효과적으로 설득하는 한편, 대상 직원의 여러 요구 사항에 대해 다양한 대안을 제시하며 양측이 '원원(Win-win)' 할 수 있는 접점을 찾아냈습니다.

그 결과, 율촌은 자칫 다수의 법적 분쟁으로 확산될 수 있었던 위기를 사전에 방지하고, 고객사의 법적·재무적 리스크를 최소화하며 성공적으로 사건을 종결지었습니다. 이번 자문은 세계적인 명성을 가진 고객사와의 신뢰 관계를 더욱 공고히 했다는 점에서 큰 의미가 있습니다.



조상욱 변호사



이태은 변호사



서호원 변호사

1

업무사례

(7) 다국적 기업 회사 대리해 고위 임원과의 합의퇴사 자문 성공적 수행

율촌은 다국적 기업의 최고위 임원 사임 이슈와 관련해 해외 대형 로펌과 협업하여, 다수 국가에 걸친 복잡한 고용·보수 관계를 정리하고 우호적인 협상을 통해 신속한 사임 합의를 이끌어냈습니다. 결과적으로 본건에서는 고객의 재무적 이익을 성공적으로 보호하며 고객이 만족하는 결과로 사건이 종결되었다는 점에서 본 사례는 큰 의미를 가집니다. 특히 율촌이 이와 같은 여러 국가의 법률이 문제되는 매우 복잡한 사안에서 자문을 주도하며 다수의 해외 로펌들과 협업관계를 돈독히 하였다는 점에서도 의미가 적지 않습니다.



이수정
외국변호사



Christopher Mandel
외국변호사



이태은
변호사

2

최신판례

**(1) 산업안전보건법상 안전보건조치의무의 대상이 되는 '작업장'을
근로자가 작업 중인 장소에 한정하지 않고 인근 작업장까지 포함
시킴으로써 사업주의 중첩적·보완적 안전보건조치 의무를 인정
한 사례**

[대상판결: 대법원 2025. 11. 6. 선고 2024도10532 판결]

1. 사안의 개요

피고인 A 회사는 선박건조 및 수리판매 등을 목적으로 설립된 법인이고, 피고인 B는 피고인 A 회사 조선해양사업부의 대표 겸 안전보건관리책임자입니다.

피고인 B는 2021. 2. 5. 현장작업자 C 등과 조선해양사업부 외판 배열 작업장에서, 천정크레인을 이용하여 외판을 지그대(외판 받침대) 위에 올리고, 레버풀러를 사용하여 외판을 지그대에 고정시키는 작업을 진행하였고, 한편 피해자 D는 같은 시각 위 외판 배열 작업장 인근에서 외판 용접 작업을 위해 이동하고 있었습니다.

당시 피고인 B 등은 외판이 충분히 고정하지 않은 상태에서 레버풀러를 이용하여 외판 미세조정 작업을 하였는데, 외판이 지그대 위에서 무게중심을 잃고 미끄러져 추락하여 피해자 D의 머리 위로 추락하였고, 이에 피해자 D는 두부손상 등으로 사망하였습니다(이하 '이 사건 사고').

검사는 피고인 B가 외판 배열 작업 중 출입금지구역 설치 및 낙하 방지 조치를 하지 않고, 중량물 작업계획서 작성 및 작업지휘자 배치를 하지 않음으로써 이 사건 사고가 발생하였다고 보아 업무상과실치사 및 산업안전보건법 위반 혐의를 적용해 기소하였고, 피고인 A 회사 역시 산업안전보건법상 안전조치를 하지 않았다는 혐의로 기소하였습니다.

2. 판결 요지

제1심은 피고인들에 대한 공소사실을 모두 유죄로 판단하였고, 피고인 B에게 징역 6개월에 집행유예 1년을, 피고인 A 회사에 벌금 2,000만 원을 각 선고하였습니다(울산지방법원 2023. 3. 6. 선고 2021고단 3867 판결).

이에 대하여 검사와 피고인들이 모두 항소하였으나 원심은 이를 모두 기각하였고(울산지방법원 2024. 6. 13. 선고 2023노280 판결), 이에 피고인들이 상고를 제기하였으나, 대상판결은 원심판결을 수긍하며 피고인들의 상고를 기각하였습니다. 피고인들의 주장 및 이에 대한 원심 판단의 구체적인 내용은 아래와 같습니다.

가. 이 사건 사고에 산업안전보건법 관련 규정이 적용되지 않는다는 주장에 대한 판단

산업안전보건법의 입법목적, 관련 규정이 사업주에게 안전·보건조치를 부과한 구체적인 취지에

1. 업무사례

2. 최신판례

3. 노동칼럼

4. 동정

목차

비추어 보면 산업안전보건기준에 관한 규칙 제14조는 사업주로 하여금 '작업 중'인 장소와 '인근 작업장'을 통틀어 중첩적·보완적으로 물체의 낙하로부터 근로자의 안전을 보호할 의무를 규정하고 있다고 해석함이 타당하다.

나. 안전보건관리책임자로서의 안전조치의무를 다하였다는 주장에 대한 판단

- ① (관련 법리) 안전보건규칙과 관련한 일정한 조치가 있었다고 하더라도 해당 산업현장의 구체적 실태에 비추어 예상 가능한 산업재해를 예방할 수 있을 정도의 실질적인 안전조치에 이르지 못할 경우에는 안전보건규칙을 준수하였다고 볼 수 없다(**대법원 2021. 9. 30. 선고 2020도3996 판결**).
- ② 대규모 선박을 제조·판매하는 사업은 외판 작업이 필수적이므로, 사업주는 적어도 외판 작업에 투입되는 근로자들의 안전을 담보하고 예상 가능한 산업재해를 예방할 수 있을 정도의 실질적인 안전조치를 충실히 이행하여야 한다.
- ③ 피고인 B는 안전보건관리책임자로서 조선해양사업부 내에서 일상적으로 이루어지는 외판 작업 형태를 잘 알고 있고, 과거 교육 자료 및 이 사건 사고 이후 개선안 등을 종합하면 중량물의 추락·낙하·전도·협착 위험을 충분히 인지하고 있었던 것으로 보인다.
- ④ 피고인 B는 1983년부터 A 조선사업부 선체건조부 사원으로 근무를 시작하여 조선해양사업부 내에서 일상적으로 이루어지는 작업 형태를 잘 알고 있고, 사고 현장을 다수 방문함으로써 판계 작업 현장에서의 중량물 취급 시 위험성을 파악하고 재해방지를 위한 안전대책이나 안전조치가 충분히 취해질 수 있도록 조치를 취해야 할 지위에 있었다.
- ⑤ 그럼에도 피고인 B는 중량물 취급에 관한 작업계획서를 작성하지 않았고, 위험성평가 등을 제대로 실시하지 않은 것으로 보인다. 또한 작업현장에서 표준화된 교육이나 지휘가 제대로 이루어지지 않고 있음에도 직접적인 안전조치를 취하지 않았고, 당해 작업 현장에 이동식 계단이 설치되어 있어 협착사고 발생의 위험성이 있었음에도 이동 시설물을 철거하거나 출입금지구역을 설정하는 등 최소한의 보완 조치를 취하지 않았다.

다. 예견가능성, 인과관계 및 미필적 고의가 인정되지 않는다는 주장에 대한 판단

- ① 피해자 D는 판계 작업 장소에서 약 1.5m 떨어진 인근 작업장으로 복귀하던 중 이 사건 사고를 당한 것으로 추정되고, 위 작업장들의 배치상 판계 작업장은 작업 중 철판 아래로 근로자가 지나갈 것이 예상되는 작업환경이었다.
- ② 산업안전보건법의 입법취지는 중량물을 필수적으로 취급하는 사업장에서의 중량물로 인한 산업재해를 예방하는 것이라고 볼 수 있다. 이러한 취지와 중량물 취급작업의 성격에 비추어 볼 때, 피고인 B가 중량물 및 물건의 낙하 등으로 인한 이 사건 사고를 예방하기 위하여 구체적·개별적 안전조치의무를 다하였다거나 충분히 실효성 있는 조치를 다하였다고 보기 어렵다.
- ③ 산업안전보건법이 사업주에게 적극적인 작위의무를 부과하고 있는 점을 고려하면, 사업주나 안전관리책임자가 법령상 조치를 충분히 취하지 아니한 채 작업 지시를 하여 재해사고가 발생할 경우 그 인과관계가 인정되고, 그 자체로 적어도 안전조치의무위반의 미필적 고의가 존재한다고 보아야 한다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 산업안전보건 관련 법령이 사용자에게 '작업장'에 대한 안전·보건조치 의무를 부과하고 있음에도, 그 '작업장'의 범위를 피해자가 실제로 근로를 제공하던 당해 작업장으로만 한정하지 않고, 위험작업이 이루어지는 장소와 기능적·공간적으로 인접하여 근로자의 이동·통행이 예상되는 인근 작업장까지 포함된다고 보았다는 점에서 중요한 의의를 갖습니다.

즉, 동일한 사업장 내에서 위험요인이 발생하는 구역과 근로자 동선이 맞닿아 있는 경우, 법령상 보호범위를 협소하게 해석하여 "사고 발생 지점이 내 작업장이 아니다"라는 이유로 안전보건조치 의무를 면하기 어렵다는 취지로 이해됩니다.

따라서 사용자로서는 위험작업이 진행되는 특정 장소만을 국소적으로 관리하는 데 그칠 것이 아니라, 그 주변 작업장과 통행로, 출입 경계까지를 하나의 위험권역으로 보고 중첩적·보완적인 안전보건조치를 설계·운영할 필요가 있습니다. 예컨대 위험작업 구역의 물리적 격리(출입통제, 가설울타리·차단바 설치), 경고표지 및 유도선, 감시자 배치, 작업반경 내 통행 금지 및 우회동선 확보, 작업계획서·작업허가제 운영, 작업자·인접 작업자에 대한 사전 고지와 교육 등 "인접 구역에서 발생할 수 있는 노출"까지 전제로 한 조치가 요구됩니다. 결국 이 판결은 산업안전보건법상 '작업장' 개념을 실질적 위험과 근로자 노출 가능성 중심으로 확장해 해석함으로써, 사용자가 관리해야 할 안전보건조치의 범위를 넓혀 경각심을唤起한 사례라고 정리할 수 있습니다.

2

최신판례

(2) 제철소에서 협력업체가 수행하는 업무를 개별적·구체적으로 살펴 공정시험업무, 천장크레인운전업무, 룰샵업무, 조업업무에 대하여는 근로자파견관계가 인정되나, 중장비운용업무, 정비업무, 환경수처리업무에 대하여는 근로자파견관계가 인정되지 않는다고 본 사례

[대상판결: 서울고등법원 (인천) 2025. 11. 26. 선고 2023나10014, 2023나10021(병합), 2023나10045(병합), 2023나10038(병합) 판결]

1. 사안의 개요

피고는 제철, 제강, 압연, 강관, 주조, 단조재의 생산 및 판매사업 등을 목적으로 설립된 회사로 A 등에 제철소(이하 'A 제철소')를 두고 있습니다. 원고들은 A 제철소와 관련하여 피고와 용역도급계약을 체결한 협력업체(이하 '이 사건 협력업체') 소속 근로자들입니다. 원고들은 A 제철소 내에서 철강제품의 생산에 필요한 지원공정 업무 중 정비, 조업, 운송, 크레인 운전 등의 업무를 수행하였습니다.

한편 A 제철소는 원료 투입부터 최종 철강제품 출하에 이르기까지 모든 공정이 위 제철소에서 이루어지는 이른바 '일관제철법'에 따른 제철공장으로, '고로(용광로)' 방식과 '전기로' 방식에 의하여 철강제품을 생산하고 있습니다. 그리고 피고가 운영하는 A 제철소에서 철강제품의 생산에 필요한 지원공정·업무 중 원고들과 관련된 것은 ① 공정시험업무, ② 중장비 운용업무, ③ 천장크레인 운전업무, ④ 기타조업, ⑤ 정비업무, ⑥ 룰샵업무, ⑦ 고로집진수·환경수처리 업무로 구분됩니다.

원고들은 피고와 이 사건 협력업체 사이에 체결된 용역도급계약이 형식적으로는 도급에 해당하나, 실질적으로 근로자파견에 해당한다고 주장하면서, 피고를 상대로 근로자지위확인 및 직접고용의무의 이행을 구하였습니다.

2. 판결 요지

제1심은 원고들이 이 사건 협력업체에 고용된 후 이 사건 협력업체와 사이에 용역도급계약을 체결한 피고의 작업현장에 파견되어 사실상 피고로부터 직접 지휘·명령을 받으며 피고를 위하여 근로를 제공하였다고 판단하여, 변론종결일 당시 정년이 지난 하청업체 근로자들을 제외한 원고들(923명)의 청구를 인용하였습니다[인천지방법원 2022. 12. 1. 선고 2016가합50814, 2016가합59743(병합), 2016가합53004(병합), 2019가합65411(병합) 판결].

그러나 대상판결은 제1심과 같이 ① 공정시험업무, ③ 천장크레인 운전업무, ④ 조업업무, ⑥ 룰샵업무를 수행하는 협력업체 소속 원고들에 대하여는 피고와의 근로자파견관계를 인정한 반면, ② 중장비운용업무, ⑤ 정비업무, ⑦ 집진수·환경수처리업무 협력업체 소속 원고들에 대하여는 피고와의 근로자파견관계를 인정하기 어렵다고 판단하여 일부 원고들의 청구를 기각하였습니다. 대상판결의 구체적인 내용은 아래와 같습니다.

가. 공정시험업무 협력업체 B 소속 원고들에 대한 판단 - 근로자파견관계 인정

- ① 공정시험업무 협력업체 소속 원고들이 수행한 업무는 A 제철소에서 생산하는 제철 등의 품질관리와 밀접하고 유기적으로 관련되어 있다. 공정시험업무는 피고가 일정수준 이상의 제철 등을 생산하는 과정에 필수적인 지원 작업에 해당하고, 작업결과 등에 영향을 미친다.
- ② 위 원고들은 전산관리시스템인 MES(Manufacturing Execution System, 이하 'MES')를 통해 시험대상, 시험항목, 작업량 등 구체적인 업무내용을 지시받는다. 위 원고들이 정기적으로 수행할 업무의 내용과 피고가 수시로 요청하는 비정기적 업무 관련하여 B가 독자적으로 작업내용을 정할 재량의 여지는 없다.
- ③ 위 원고들은 피고가 제공한 시험기계를 통해 작업을 수행하기 때문에 피고가 제시한 각 시험기계의 작동방식, 결과측정 방식을 따라야 한다.
- ④ B는 공정시험에 필수적으로 필요한 주요기계 등을 보유하고 있지 않고, 피고 이외 다른 업체와 거래한 내역이 확인되지 않는다. 또한, B만의 사업계획서 등이 작성되었는지도 불분명하다. B의 조직도는 피고와의 도급계약에 따라 A 제철소에서 수행해야 할 업무에 맞춰 구분되어 있다.

나. 중장비운용업체 D, E, F, G, H 등 소속 원고들에 대한 판단 - 근로자파견관계 부정

- ① (상당한 지휘·명령의 부재) (i) 피고는 2009년경부터 2013년경까지 1차 협력업체인 C와 중장비 운용업무 관련 도급계약을 체결하고 C에 운송의뢰를 하였는데, 일부 원고들이 소속된 2차 협력업체인 중장비운용업체 D, E, F는 당시 C와 하도급계약을 체결하여 A 제철소의 중장비 운용업무를 수행하였을 뿐, 피고와 직접 소통·협의한 바 없다. (ii) 피고는 구내운송 관리시스템에 해당 업무 수행에 필요한 인원수나 근로자, 작업순서, 필요장비의 대수 등을 특정하지 않은 포괄적인 내용을 입력하고, 중장비운용업체의 각 현장대리인이 해당 업무를 수행할 근로자와 장비를 특정하고 무전기로 구체적 업무지시를 하였다. 더욱이 G, H는 자체적으로 작업계획서 혹은 작업표준서를, D는 각종 매뉴얼을 마련하였고, 위 작업표준서 내지 매뉴얼을 사실상 피고가 정한 것이라고 볼 자료도 없다. (iii) 피고가 사용한 구내운송 관리시스템이나 중장비운용업체가 구내운송 관리시스템에 연동하여 사용한 PDA, 태블릿 PC에는 상·하차 장소, 운송대상 등이 표시된 것으로 보이나, 여기에 중장비운용업체 소속 원고들에게 개별적으로 업무를 지시한 내용은 포함되어 있지 않다. (iv) 피고가 구내운송 관리시스템을 통해 업무를 지연하고 있는 당해 근로자에게 직접 연락하여 업무수행을 독촉한 것으로 보이지도 않고, 지시를 따르지 않았다고 하더라도 직접 인사상 불이익을 주는 등 개별 근로자를 징벌·제재 및 관리할 권한도 없었던 것으로 보인다.
- ② (피고 사업에의 실질적 편입 부재) (i) 중장비운용업을 수행하기 위해서는 대규모 중장비와 이를 운전하기 위한 특수면허, 자격 등이 필요한데, 피고에는 중장비운용업체 소속 근로자의 결원 시 곧바로 대체 투입될 인력이 존재하지 않았던 것으로 보이고, 실제 대체 투입된 적도 없다. (ii) H가 수행한 자원화설비 내 운송업무는 피고의 직접생산공정과 실시간으로 연동되지 않고, 물리적으로 분리된 장소에서 이루어졌다.
- ③ (중장비운용업체들의 인사 및 근태상황에 대한 독자적 결정권 행사) (i) 중장비운용업체들은 독자적으로 신규직원을 채용하고, 출·퇴근, 휴가나 조퇴, 연장휴일근로 등을 자체적으로 관리하였으며, 피고가 이에 관여하지 않았다. (ii) 중장비운용업체들은 소속 근로자와 직접 근로계약을 체결하고, 담당할 업무에 관한

교육을 진행한 뒤 스스로 다층적 인사평가를 실시하여 표창 및 징계를 결정하였다. (iii) 피고는 중장비운용업체들과 체결한 도급계약에서 투입한 근로자 수, 근로시간을 곱하여 대금을 산정한 것이 아니라 물량도급방식을 취하였다.

- ④ (중장비운용업체들 업무의 전문성·기술력) 중장비운용업체가 수행한 업무는 지게차, 덤프트럭 등 각종 중장비를 운전하기 위한 특수면허가 요구되고, A 제철소 내에서 구내물류, 운송, 수거, 보급 등을 하기 위해서는 교육 내지 경험을 통한 숙련도가 필요하므로, 중장비운용업체의 업무는 전문성과 기술력이 요구되는 업무에 해당한다.
- ⑤ (중장비운용업체들의 독립적 기업조직 및 설비 보유) 중장비운용업체들은 모두 독립적 기업조직을 갖추고 중장비 등 설비를 소유하고 있는 것으로 보인다.

다. 천장크레인업체 소속 원고들에 대한 판단 - 근로자파견관계 인정

- ① 피고는 전산관리시스템(MES 등)에서 작업내용과 작업순서를 결정하였고, 그에 따라 천장크레인을 이용한 운송대상, 운송순서, 운송지점 또한 함께 결정하였으며, 천장크레인업체는 그와 같은 결정사항을 현장대리인을 통해 전달받아 그대로 수행한 것으로 보인다.
- ② 천장크레인업체에서 현장대리인을 두고 있는 사실이 인정되기는 하나, 위치이동이 제한되는 천장크레인의 특성상 운전업무를 수행해야 할 설비의 종류(천장크레인) 및 이동경로는 이미 정해진 것이나 마찬가지였고, 그 천장크레인으로 운반할 대상이나 작업시점 등에 대해 현장대리인이 재량으로 결정할 내용은 거의 없었던 것으로 보이며, 현장대리인은 피고 소속 근로자가 지시하는 내용을 무전기 등을 소속 근로자들에게 그대로 반복하여 전달하는 역할만 하였던 것으로 보인다.
- ③ 천장크레인운전을 통해 설비, 반제품, 제품 등을 운반하는 업무는 세부적인 생산공정 사이를 연결하는 역할을 하거나 공정을 준비하고 마무리하는 역할을 함으로써 생산공정 자체에 필수적으로 수반될 수밖에 없다. 천장크레인은 공장 내·외부에 고정된 레일을 따라 각 공정 사이사이 운반 작업 등을 통해 생산의 흐름에 직접 영향을 미치는 보조역할을 한 것으로 보이므로, 천장크레인업체 소속 원고들이 수행한 업무와 피고의 업무를 분리하는 것은 사실상 불가능하다.
- ④ 천장크레인업체의 주된 업무설비인 '천장크레인'은 피고 공장에 부속된 것으로 피고 소유이다. 천장크레인업체가 전문화나 작업능률 향상을 통해 사업영역을 개척하거나 추가적인 이윤 획득의 기회를 얻는 등 독자적인 사업주로서 활동한 것은 거의 없어 보인다.

라. 조업업체 소속 원고들에 대한 판단 - 근로자파견관계 인정

- ① 조업업체 소속 원고들은 피고와의 도급계약에서 작업범주를 정하기는 하였으나, 피고가 MES에 입력하는 작업대상 및 내용과 같은 구체적 공정계획을 현장대리인을 통해 전달받아 업무를 수행하였고, 이메일, SNS, 무전기 등을 통해 구체적 지시를 받기도 하였다. 위 원고들이 작업순서를 일부 변경하거나 작업시간을 조정할 수 있는 재량이 있었다고 하더라도, 이는 피고와의 공통된 목표를 달성하기 위한 것으로서 피고의 통제·관리를 벗어났다고 볼 수 없다.

- ② 피고는 MES 등을 통한 작업지시가 도급인으로서 수급인에게 필요한 정보를 제공한 것에 불과하다는 취지로 주장하나, 위 원고들은 MES를 통해 작업대상 정보 등이 수신되면 이를 임의로 수정·변경할 수 없었고, 원칙적으로 그 '정보'에 정해진 바에 따라 작업을 수행해야 했던 것으로 보인다.
- ③ 위 원고들은 피고의 근무시간에 맞추어 비교적 단순하고 반복적인 조업업무를 수행하였다. 조업업체가 작성한 작업표준은 피고가 작성한 작업표준과 거의 유사하고, 독자적인 기술이나 방식으로 작업하도록 작성되지 않았다. 이에 비추어 보면 조업업체가 수행한 업무는 별도 숙련기간 필요 없이 기초적 사항만 습득하면 바로 수행할 수 있는 업무에 가깝고, 피고가 일시적으로나마 인력채용과 관리에 실질적 권한을 행사하였던 점을 알 수 있다.
- ④ 위 원고들의 업무시간, 휴게시간 등은 피고 근로자들과 동일하게 정해졌는데, 이에 비추어 보면 조업업체가 작업시간, 작업방식, 작업속도, 작업장소 등에 관하여 피고의 생산공정 흐름과 연동되는 범위를 벗어나 독자적인 방식으로 일의 결과만 완성하도록 업무를 수행할 재량은 없었다고 보인다. 그리고 위 원고들의 업무는 피고의 주요 생산공정 운영 및 유지에 필수적으로 수반되는 작업으로서 주요 생산공정과 연속되어 이루어졌다.
- ⑤ 조업업체는 별다른 물적 시설 및 고정자산을 갖추지 않은 채 현장에서 작업하는 근로자들로 구성되어 있다.

마. 정비업체 소속 원고들에 대한 판단 - 근로자파견관계 부정

- ① (상당한 지휘·명령의 부재) (i) 피고가 전산 프로그램을 이용하여 정비업체에 작업을 의뢰하면서 보다 상세하게 작업대상을 지정하는 것은 설비 가동 중 언제 고장이 발생할지 모르는 점검과 수리업무의 특성과 성격에 기인한 것으로 볼 수 있고, 그 자체로 구속력 있는 지시라고 평가하기 어렵다. (ii) 정비업체는 피고가 전산 프로그램을 통해 의뢰한 작업을 수행할지 여부에 대해 선택할 수 있었고, 수행을 희망하지 않아 작업이 취소된 경우도 상당수 존재하였던 것으로 보인다. (iii) 피고가 전산 프로그램에 입력한 작업 예상인원 및 희망 시작일 내지 종료일이 실제 이 사건 정비업체의 작업내용과 일치하지 않는 경우가 다수 있었고, 그와 같이 피고의 요청사항과 달리 작업을 수행하는 경우에도 피고의 사전승인은 필요하지 않았다. 피고가 정비업체 소속 원고들의 업무수행 과정에서 구체적 지시나 감독을 하였던 것으로 보이지도 않는다. (iv) 정비업무가 생산공정의 영향을 받는 측면이 있다고 하더라도, 피고가 정비업체의 작업량과 작업방법, 세부적인 작업순서 등을 결정한 것으로 보기는 어렵다. (v) 정비업체는 자체적으로 작업표준서를 작성하여 업무에 활용하여 왔고, 내부에서 TBM(Tool Box Meeting)을 진행하였다. 또한, 피고와의 도급계약에 따라 현장대리인을 선임하여 소속 원고들의 노무관리를 하였고, 작업에 대해서도 직접 구체적 지휘명령을 하였던 것으로 보인다.
- ② (피고 사업에의 실질적 편입 부재) (i) 정비업체는 피고 또는 제3자로부터 사무실을 임차하여 사용하였고, 피고와는 사무실이 분리되어 있었다. (ii) 피고 소속 근로자들은 정비계획 및 정비작업 완료 후 이를 점검하는 업무를 하였고, 실질 정비작업은 정비업체가 담당하였기 때문에 피고의 근로자와 위 원고들이 수행한 업무는 어느 정도 구분되어 있었던 것으로 보인다. (iii) 정비업체는 자체적인 조직도를 구비하고 있었고, 담당 업무에 따라 근로자들을 분류하여 관리하였다.
- ③ (정비업체의 인사 및 근태상황에 대한 독자적 결정권 행사) (i) 정비업체는 자체 기준에 따라 독립적으로 신규 근로자를 채용하고, 독자적으로 단체협약 체결, 노사협의회를 실시하였으며, 소속 근로자들에 대한 직무교육 등을 시행하였다. (ii) 수급인의 장기간 파업은 도급인의 업무 수행에 차질이 발생할 수 있기 때문에

도급인도 이에 관한 법률적 검토와 대응방안을 마련할 수 있으므로, 피고가 수급인과 관련된 법률검토, 컨설팅을 진행한 사실을 파견관계에 관한 표지로 보기는 어렵다. (iii) 도급인으로서도 발주 가능 여부를 미리 알아보기 위하여 작업 가능 인원을 확인할 필요가 있으므로, 이를 파악한 것만으로 협력업체의 인사 및 근태에 관한 통제권한을 가졌었다고 보기도 어렵다.

④ **(정비업체 업무의 전문성·기술력)** 정비업체가 수행한 설비의 점검 및 유지보수가 일정부분 반복되는 측면이 있었다고 하더라도, 이를 아무런 전문성이 없는 단순 노무제공이라거나 단시간 교육만으로 누구나 수행할 수 있었던 업무라고 평가하기 어렵다.

⑤ **(정비업체의 독립적 기업조직 및 설비 보유)** 도급계약에 있어서도 도급업무의 성격에 따라 도급인의 시설 및 장비를 활용하도록 하는 것이 가능하므로, 정비업체가 사용한 일부 중장비가 피고 소유이고, 정비업체가 이를 사용대차계약을 통해 이용한 것을 두고 근로자파견의 본질적 요소라고 보기는 어렵다. 정비업체는 사무실을 유상 임차하여 사용 중이었고, 작업복, 사무집기, 각종 설비를 직접 구비하여 독자적으로 사업을 영위하고 있다. 더욱이 기계 및 전기 정비업무는 전문기술을 보유한 인적자원의 숙련도와 작업능력이 핵심을 이루므로, 일부 중장비를 보유하지 않고 있다는 사정만으로 정비업체가 독립된 기업조직을 갖추지 못하였다고 보기도 어렵다.

바. 룰샵업체 소속 원고들에 대한 판단 - 근로자파견관계 인정

① 룰은 철강제품 생산에 필요한 필수적인 설비이고 제품의 품질에 직접적인 영향을 미친다. 피고가 원하는 제품을 생산하기 위해서는 룰의 적시 반출이 필수적이고, 룰에 문제가 발생하는 경우 즉시 교체가 필요한 경우도 있다. 또한, 피고의 작업계획, 진행 속도에 맞춰 룰 연마, 가공, 교체가 이루어져야 한다. 이러한 점에서 룰샵업체의 업무는 피고의 압연공정 안에서 전·후 서로 밀접하게 연동되어 유기적으로 맞물려 있다고 평가할 수 있다.

② 피고는, 룰샵업체가 피고가 인도한 룰을 룰샵에서 받아 연마하는 업무만 하였다고 주장하나, 룰샵업체의 작업범위에 '룰 불출', '룰의 연마작업에 수반되는 인입, 인출 등의 작업'도 포함되어 있고, 룰샵이 아닌 룰 교체 현장에서 찍힌 사진도 존재하므로, 룰샵업체가 룰 교체업무도 수행하였던 것으로 보인다.

③ 룰샵업체가 수행한 업무는 정비업체가 수행하였던 기계설비정비 및 전기 정비업무와 달리 전문자격증이 필요하지 않은 것으로 보이고, 피고가 정해놓은 기준(혹은 프로그래밍 된 연마 값)에 따라 단순 반복 수행하는 생산 보조공종 내지 상시작업의 성격이 짙다.

④ 피고는 압연공정에 충분한 예비룰이 존재하기 때문에 이 사건 룰샵업체의 작업속도와 피고의 압연작업이 연동되지 않는다고 주장하나, 예비룰도 결국 룰샵업체가 준비해야 가능한 것이므로, 압연작업이 그 자체로 독립성이 있다고 볼 수 없고, 만약 구비된 예비룰의 한계치를 넘어서는 상황이 생기면 피고는 열연강판을 생산하지 못한다.

사. 환경수처리업체 소속 원고들에 대한 판단 - 근로자파견관계 부정

① 고로집진수·환경수처리공정은 고로에서 집진한 폐수에 약물을 투입하여 재사용하거나 탈수·배출하고 각 공정마다 배출되는 오수를 처리하는 업무로, A 제철소 내 생산설비를 가동하는데 필요한 부속공정이기는 하나, 철강 생산공정과는 내용적·기능적 면에서 구분되어 생산과정의 일부라고 보기 어렵다.

- ② 환경수처리업체 소속 원고들은 주기적으로 정해진 일정에 따라 고로집진수·환경수처리 업무를 한 것으로 보이고, 피고로부터 별도로 구체적 업무지시를 받았다고 볼 증거가 없다.
- ③ 피고가 설비운전제어시스템을 통해 문제가 발생할 경우 비정기적으로 해당 내용을 전달하였다고 하더라도, 단지 문제발생 여부를 전달하였다는 것만으로 구속력 있는 업무지시를 한 것이라고 평가하기 어렵다.
- ④ 업무 장소도 직접 생산공정 공장과는 구별되어 있었던 것으로 보이고, 위 원고들이 피고 소속 근로자에게 순찰 시 필요할 때 또는 수질분석용 샘플 채수 시 펌프 등의 가동 중지를 요청하였다는 것만으로 혼재근로가 이루어졌다거나 공동작업이 이루어졌다고 보기 어려우며, 대체근로가 있었던 것으로 보이지도 않는다.
- ⑤ 환경수처리업체는 관리조직과 각 업무분야별 현장조직을 갖추었고, 피고가 환경수처리업체의 조 편성이나 작업자 배치에 관여하였다고 볼 사정도 나타나지 않는다.

3. 의의 및 시사점

최근 법원은 동일한 사업장이라 하더라도 업무내용 및 수행방식, 구체적인 지시에 따른 실질적인 지휘·감독 인정여부 등 근로관계의 실질이 다르다는 전제에서, 근로자별, 근무기간별 차이를 고려해 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법')상 근로자파견관계를 달리 판단하고 있습니다[[대법원 2022. 10. 27. 선고 2017다15010 판결, 대법원 2024. 7. 25. 선고 2022다217728, 2022다217735 판결\(병합\), 대법원 2024. 8. 23. 선고 2022다 218936 판결](#)]. 대상판결은 이러한 경향에 따라 원고들의 소속 회사, 수행 업무의 구체적인 내용 및 방식을 파악하고, 그에 따라 근로자파견 여부를 개별적·구체적으로 판단하였다는 점에서 의의가 있습니다.

그리고 대상판결은 원청이 전산관리시스템(MES 등)을 이용해 협력업체 노동자들에게 업무를 지시한 것을 실질적인 지휘·감독이라고 보았고, 이를 상당한 지휘·명령의 중요한 요소로 고려하였다는 점에서도 의의가 있습니다.

파견법상 근로자파견관계 인정여부가 다투어지는 개별 사건에서는 채용, 작업배치, 근태관리 등 인사권한을 행사한 주체와 구체적인 업무범위, 업무현장에서 구체적 지시를 하는 지휘·감독자의 소속, 업무의 기술성·전문성, 원고용주의 독립적 설비·조직 구비여부 등 구체적인 사실관계와 증명의 정도에 따라 근로자파견관계 인정여부에 관한 결론이 달라질 수 있습니다.

따라서 원청의 입장에서는 협력업체들이 수행하는 업무 내용의 실질적인 사실관계를 면밀히 추적·관찰할 필요가 있습니다. 그리고 특히 전산관리시스템에 협력업체 근로자의 작업 내용이나 행동 자체에 관하여 정보를 입력하고 있는지, 협력업체 직원들이 전산시스템을 직접 이용할 수 있는지 등을 살펴, 해당 시스템의 이용이 원청의 '업무 지시'로 해석될 리스크가 있는지 여부를 검토해 볼 필요성이 있습니다.

대상판결은 피고가 상고하여 상고심이 계속 중입니다(대법원 2026다200164호).

2

최신판례

**(3) 공무원 퇴직연금청구권의 소멸시효 기산점은 퇴직연금의 실체적
지급요건을 모두 갖추어 퇴직연금청구권을 취득한 날을 의미하고,
업무를 소홀히 한 공무원연금공단이 퇴직수당청구권의 소멸시효
완성을 주장하는 것은 권리남용에 해당한다고 본 사례**

[대상판결: 서울행정법원 2025. 11. 13. 선고 2025구합54475 판결]

1. 사안의 개요

원고는 교사로 임용되어 약 23년간 재직하다가 명예퇴직한 공무원이고, 피고는 공무원연금공단입니다.

원고가 소속된 교육청의 교육감은 원고에게 명예퇴직수당 지급 내역을 송부하였는데, 피고 소속 직원은 해당 정보를 피고의 전산시스템에 입력하는 작업을 누락하였습니다. 이로 인해 피고는 원고의 명예퇴직 사실을 간과한 채, 2024. 4. 18. 원고에게 '2017년경부터 약 87개월간 공무원연금 기여금 납부가 이루어지지 않았으므로 미납한 기여금을 납부하라'는 통지문을 발송하였습니다. 이에 원고는 피고에게 명예퇴직 사실을 밝혔고, 원고의 명예퇴직 사실을 뒤늦게 파악한 피고는 2024. 4. 25. 원고에게 퇴직급여 청구방법을 안내하는 자동안내메일을 발송하였습니다.

해당 메일을 받은 원고는 2024. 5. 2. 피고에게 퇴직급여(퇴직연금 및 퇴직수당) 지급을 청구하였는데, 피고는 2024. 5. 13. 원고의 청구가 공무원연금법 제88조 제1항에서 정한 5년의 소멸시효를 도과하였다는 이유로 퇴직연금 및 퇴직수당 지급 거부처분을 하였습니다(이하 '이 사건 거부처분').

이에 대해 원고는 이 사건 거부처분의 취소를 구하며 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

피고는 퇴직연금청구권의 소멸시효 기산점이 원고의 '퇴직일'이라고 주장하였으나, 대상판결은 공무원연금법상 소멸시효의 기산점으로 규정된 '급여의 사유가 발생한 날'이란, 추상적 퇴직연금청구권의 경우 법정 실체적 지급요건을 모두 갖추어 퇴직연금청구권을 취득한 날(즉, 원고가 만 58세가 되는 날)을 의미한다고 보아 피고의 주장을 배척하였고, 원고의 퇴직연금청구권은 5년의 소멸시효가 도과하지 않았다고 판단하였습니다.

또한 대상판결은 원고의 퇴직수당청구권의 소멸시효가 완성되었다는 피고의 주장에 관하여, 원고의 퇴직수당청구권이 일정 5년의 소멸시효가 완성된 외관을 갖추고 있으나, 피고가 그 소멸시효의 완성을 주장하는 것은 권리남용으로서 허용될 수 없다고 보았습니다.

결국 대상판결은 피고의 이 사건 거부처분을 취소하였습니다.

대상판결의 구체적인 내용은 아래와 같습니다.

가. 퇴직연금청구권의 소멸시효 기산점에 관한 판단

- ① (관련 법리) 공법상 각종 급부청구권은 법령의 규정에 의하여 직접 구체적인 권리가 발생하는 경우와 행정청의 심사·인용결정에 따라 비로소 구체적인 권리가 발생하는 경우로 나눌 수 있는데, 후자의 경우 관계 법령에 서 정한 실체법적 요건을 충족시키는 객관적 사정이 발생하면 추상적인 급부청구권의 형태로 발생하고, 관계 법령에서 정한 절차·방법·기준에 따라 관할 행정청에 지급 신청을 하여 관할 행정청이 지급결정을 하면 그때 비로소 구체적인 수급권으로 전환된다([대법원 2021. 3. 18. 선고 2018두47264 전원합의체 판결](#)).
- ② (관련 법리) 일반적으로 행정법에서 '처분사유'란 어떤 처분을 하려는 원인이 되는 '요건사실'과 이에 대하여 적용하는 '법령상 근거 조항'을 의미한다([행정절차법 제21조 제1항 제3호 및 대법원 2024. 11. 28. 선고 2023두61349 판결](#)). 수익적 행정처분의 경우에는 해당 처분을 할 수 있기 위하여 법령에서 정한 적극적·소극적 요건을 모두 구비하였다는 판단이 처분사유가 되는 반면, 거부처분의 경우에는 수익적 행정처분의 발급을 위한 요건들 중 일부가 흡결되었다는 판단 결과가 처분사유가 된다.
- ③ 공무원연금법 제88조 제1항은 "이 법에 따른 급여를 받을 권리는 급여의 사유가 발생한 날부터 5년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다"라고 규정하고 있다. 여기서 '급여사유'란 공무원연금공단이 해당 급여의 지급결정을 하기 위하여 필요한 법령상 실체적 요건을 모두 구비한 경우를 의미하고, '급여사유가 발생한 날'이란 해당 급여의 지급결정을 위하여 필요한 법령상 실체적 요건이 모두 구비된 시점을 의미한다고 보아야 한다.
- ④ 공무원연금법령은 급여의 종류별로 실체적 요건을 각각 다르게 규정하고 있다. 예를 들어, 퇴직일시금, 퇴직유족일시금, 퇴직수당의 경우 공무원이 일정 기간 재직하다가 퇴직하거나 사망하면 특별한 급여제한사유가 없는 한 그 즉시 추상적 급여청구권을 취득하게 되는 반면([제51조, 제58조, 제62조](#)), 퇴직연금의 경우 공무원이 일정 기간 재직 요건에다가 일정 연령 도달 요건까지 충족하여야 추상적 급여청구권을 취득하게 된다([제43조](#)). 양자는 법령에 규정된 지급요건의 충족 시점이 다르므로, 소멸시효 기산점 판단에서도 달리 취급되어야 마땅하다.
- ⑤ 2018. 3. 20. 법률 제15523호 공무원연금법 개정법률의 부칙 제11조 제1항, 제4항 및 2000. 12. 30. 법률 제6328호 공무원연금법 개정법률의 부칙 제10조 제2항 제9호에 의하면, 1995. 12. 31. 이전에 임용된 공무원이 20년 이상 재직한 후 2017년부터 2018년에 퇴직하는 경우 만 58세부터 사망할 때까지 퇴직연금을 지급한다. 원고는 만 58세가 되는 시점에 퇴직연금의 급여사유의 발생에 따라 그때 비로소 추상적 퇴직연금청구권을 취득하게 된다.
- ⑥ 그런데 피고는 '퇴직일부터 추상적 퇴직연금청구권의 소멸시효가 진행한다'는 전제에서 이 사건 처분을 하였으나, 그러한 해석의견은 공무원연금법 제88조 제1항에 규정된 소멸시효 기산점인 '급여의 사유가 발생한 날'을 '퇴직일'과 곧바로 동일시하는 것으로서 법률문언에도 부합하지 않을 뿐만 아니라 추상적인 퇴직연금청구권이 발생조차 하지 않았는데 소멸시효가 진행한다는 것이어서 그대로 받아들일 수 없다.

나. 피고의 퇴직수당청구권 소멸시효 완성 주장이 권리남용에 해당하는지 여부에 관한 판단

- ① 공무원연금법 제62조 제1항에 의하면 공무원이 1년 이상 재직하고 퇴직하거나 사망하는 경우에는 퇴직수당을 지급하도록 규정하고 있으므로, 원고에게 특별한 급여제한사유가 없다면 원고는 명예퇴직과 동시에 추상적 퇴직수당청구권을 취득하게 되고, 퇴직일부터 바로 소멸시효가 진행한다. 따라서 원고의 퇴직일부터 7년 이상 경과한 퇴직수당청구일 당시 5년의 소멸시효가 일정 완성된 외관을 갖추고 있는 것은 맞다.
- ② 그러나 명예퇴직한 공무원에게 지급되는 명예퇴직수당, 퇴직수당, 퇴직연금 총 3종류의 급여제도는 각 청구 방식 및 소관처가 복잡하게 형성되어 있는데, 이는 수급권자가 이용하기 쉽도록 제도가 종합적으로 설계된 것이 아니라 공급자 편의 위주로 그때그때 덧붙이는 방식으로 제도가 형성된 데 중요한 원인이 있다. 이러한 사정은 수급권자가 보호받을 필요가 없는 '권리 위에 잠자는 자'에 해당하는지 여부나 그에 대한 행정청의 소멸시효 주장이 권리남용에 해당하는지 여부에 관한 판단에서도 고려되어야 한다.
- ③ 피고는 공행정활동을 수행하는 국가공법인으로서 가능한 한 공무원과 그 유족의 생활안정과 복지 향상에 이바지하기 위한 방향으로 업무를 수행할 책임이 있고, 보통의 사인(私人)과 같은 태도로 임해서는 안 된다.
- ④ 원고가 소멸시효 완성 후 퇴직수당 지급을 신청하게 된 데에는 원고의 법률의 부지에도 일부 원인이 있으나, 피고의 불완전한 업무수행에도 중요한 원인과 책임이 있다. 특히, 피고는 공무원의 퇴직 당시 전산시스템을 이용하여 곧바로 퇴직급여 청구 제도와 방법을 안내하고 있는데, 담당 직원이 원고의 퇴직 사실을 전산시스템에 입력하는 작업을 누락하여 약 7년간 원고의 명예퇴직 사실을 제대로 인지하지 못했고, 그래서 원고에게 제때 퇴직급여 청구 제도와 방법 안내가 이루어지지 못했다.
- ⑤ 피고가 내부적 업무 소홀로 퇴직공무원의 급여청구권 행사를 적극적으로 도울 책임을 다하지 못하고서 퇴직 공무원의 권리행사 소홀만을 비난하는 것은 행정청의 올바른 처신이 아니다.
- ⑥ 따라서 피고가 원고의 퇴직수당청구권의 소멸시효 완성을 주장하는 것은 신의성실원칙에 반하는 권리남용으로서 허용될 수 없다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 공무원의 구체적 퇴직연금청구권을 추상적 급부청구권과 구별하고 그 소멸시효 기산점을 명확히 하였다는 점에서 의의가 있습니다. 그리고 공무원연금공단을 비롯한 공행정 주체가 그 업무 소홀에도 불구하고 수급권자의 권리 행사를 보호하지 않는 것은 허용되지 않는다고 보았다는 점에서도 의의가 있습니다.

일반 기업의 경우에도 사용자가 임금·퇴직급여 등 근로자의 급여청구권과 관련하여 내부 처리 지연, 안내·회신 누락 등의 업무 소홀이 있는 경우에는 급여 지급에 대한 책임을 면하려는 주장이 제한될 수 있습니다. 따라서 기업으로서는 급여 지급에 관한 근거와 급여 청구의 접수·검토·회신·지급 여부 판단의 전 과정에서 담당 부서의 대응 이력 등을 명확히 기록할 필요가 있습니다. 또한 권리 행사에 필요한 절차와 자료를 적시에 안내하는 등 사전에 분쟁을 예방할 수 있는 기본적인 관리 체계를 갖추는데 각별히 유의할 필요가 있습니다.

대상판결은 피고가 항소하였으나, 이후 항소취하로 확정되었습니다(서울고등법원 2025누9103호).

2

최신판례

(4) 노동조합이 조합원 총회를 거치지 아니한 채 특별희망퇴직에 관한 노사합의를 체결한 것은 노동조합법에 위반하여 조합원의 절차적 권리를 침해하는 불법행위에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 서울중앙지방법원 2025. 11. 14. 선고 2025가합9350 판결]

1. 사안의 개요

피고는 A 회사 소속 근로자들을 구성원으로 하는 노동조합이고, 원고들은 A 회사의 근로자로서 피고 조합원입니다.

피고는 2021. 3. 25. 전국대의원대회에서 피고 규약 제61조를 아래와 같이 개정하는 결의(이하 '이 사건 개정결의')를 하였습니다(이하 개정 후 피고 규약 제61조를 '이 사건 개정 규약'). 피고는 2022. 3. 24., 2024. 3. 26., 2025. 3. 27. 피고 규약을 각 개정하였으나, 이 사건 개정 규약은 이 사건 개정결의 이후 추 가적으로 개정된 바 없습니다.

개정 전	개정 후
<p>제61조(단체교섭)</p> <p>① 본 조합은 단체교섭의 당사자이며, 본 조합이 교섭대표 노조가 되는 경우 위원장은 단체교섭 및 체결권은 있으나 조합원 총회의 의결을 거친 후 체결하여야 한다.</p> <p>② 위원장은 교섭권을 대의원대회에 의결을 거쳐 상급단체에 위임할 수 있다.</p>	<p>제61조(단체교섭)</p> <p>① 본 조합은 단체교섭의 당사자이며, 본 조합이 교섭대표 노조가 되는 경우 위원장은 단체교섭 및 체결권을 가진다.</p> <p>② 규약 제21조 제4호에 따라 <u>조합원 총회의 의결을 거쳐야 하는 임금협약 및 단체협약은 다음 각 호와 같다.</u></p> <p>1. <u>정기 임금협약 및 정기 단체협약</u></p> <p>2. <u>기타 필요하다고 인정한 경우</u></p> <p>③ 위원장은 교섭권을 대의원대회에 의결을 거쳐 상급단체에 위임할 수 있다.</p>

피고는 2024. 10. 17. A 회사와 특별희망퇴직에 관하여 노사합의(이하 '이 사건 노사합의')를 체결하였는데, 이 사건 노사합의와 관련하여 조합원 총회를 거친 적은 없습니다. 그리고 피고 홈페이지 문서정책 자료실에는 2024. 10. 17. 이 사건 노사합의서와 함께 법인 신설 및 직원 전출안, 현장 토탈영업센터 운영안이 함께 게시되었습니다.

한편, 피고 조합원들은 피고와 피고 임원들을 상대로 '피고가 조합원 총회를 거치지 않은 채 사업합리화에 대한 전보발령, 특별명예퇴직의 시행, 복지제도 축소 등 근로조건에 중대한 영향을 미치는 사항에 대한

노사합의를 함으로써 피고 조합원들의 근로조건이 훼손되고, 조합원으로서 가지는 절차적 권리를 침해하였으므로 불법행위에 따른 정신적 손해배상을 구하는 소송'을 제기하였는데, 해당 소송에서 피고 조합원들의 청구가 인용되었고, 이는 대법원에서 확정 되었습니다([대법원 2018. 7. 26. 선고 2016다205908 판결](#), 이하 '선행 판결').

원고들은 이 사건 개정결의는 중대한 내용상 하자가 존재하므로 무효의 확인을 구하고, 피고가 개정 전 피고 규약을 위반하여 조합원 총회를 거치지 않고 이 사건 노사합의를 체결함으로써 원고들이 조합원으로서 가지는 절차적 권리가 침해당했다고 주장하면서 정신적 손해배상을 구하는 이 사건 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 '피고의 이 사건 개정결의는 피고 조합원의 단체교섭권 및 조합의 의사결정에 참여할 권리를 침해하는 내용상 중대한 하자가 있어 무효'라고 판단하고, '피고가 조합원 총회를 거치지 아니한 채 이 사건 노사합의를 체결한 행위는 원고들의 절차적 권리를 침해하는 불법행위에 해당한다'고 보아 원고들의 청구를 모두 인용하였습니다. 대상판결의 구체적인 내용은 아래와 같습니다.

가. 이 사건 개정결의의 효력 - 무효

피고의 이 사건 개정결의는 헌법 제33조 제1항 및 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법') 제16조 제1항 제3호, 제22조를 위반하여 피고 조합원의 단체교섭권 및 조합의 의사결정에 참여할 권리를 침해하는 내용상 중대한 하자가 있어 무효라고 봄이 타당하고, 피고가 이 사건 개정결의 효력을 다투고 있는 이상 확인의 이익도 존재한다.

- ① 헌법 제33조 제1항은 "근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다."라고 규정하고, 노동조합법 제16조 제1항은 노동조합을 자주적·민주적으로 운영하는 데에 필요한 주요 사항을 반드시 최고의사결정기관인 총회에서 의결해야 하는 것으로 규정하고 있는데, 이는 강행규정에 해당한다.
- ② 노동조합법 제16조 제1항은 '단체협약에 관한 사항은 총회의 의결을 거쳐야 한다.'고 규정하고 있을 뿐이므로, 문언상 '정기 단체협약'과 '기타 단체협약'을 구분하여 '정기 단체협약'의 경우에만 조합원 총회 결의를 거치면 된다고 해석할 근거가 없다.
- ③ '정기 단체협약'과 '기타 단체협약'을 구분할 명확한 기준이 없는 상태에서 이 사건 개정 규약에 따라 '정기 단체협약'의 경우에만 조합원 총회를 필수적으로 거쳐야 한다고 해석하게 되면 '조합원의 지위 및 권리·의무에 중대한 영향을 미치는 사항'에 해당함에도 불구하고 조합원 총회가 필요 없는 '기타 단체협약'으로 보아 총회 결의 없이 체결함으로써 노동조합법 제16조 제1항 제3호를 잠탈하는 문제가 발생한다.
- ④ 피고 규약은 '조합원 총회'와 '전국대의원대회'를 구분하고 두 기관의 의결사항도 명확히 구분하고 있고, 그 밖에 제출된 증거만으로는 전국대의원대회 결의로 조합원 총회 결의를 갈음하는 관행이 성립되었음을 인정하기 부족하다.
- ⑤ 모든 조합원의 의사를 수렴하는 것에 절차적 번거로움이 존재한다고 하더라도, 이와 같은 사정만으로 헌법 및 관련 법률이 보장하는 조합원의 총회 의결권을 박탈할 수는 없다.

나. 불법행위에 따른 손해배상청구 - 인정

헌법과 법률의 규정, 취지와 내용 및 법리에 비추어 보면, 노동조합의 대표자가 위와 같이 조합원들의 의사를 결집·반영하기 위하여 마련한 내부 절차를 전혀 거치지 아니한 채 조합원의 중요한 근로조건에 영향을 미치는 사항 등에 관하여 만연히 사용자와 단체협약을 체결하였고, 그 단체협약의 효력이 조합원들에게 미치게 되면, 이러한 행위는 특별한 사정이 없는 한 헌법과 법률에 의하여 보호되는 조합원의 단결권 또는 노동조합의 의사 형성 과정에 참여할 수 있는 권리를 침해하는 불법행위에 해당한다고 보아야 한다(대법원 2018. 7. 26. 선고 2016다205908 판결).

다음과 같은 사실 내지 사정을 종합하면, 피고가 조합원 총회를 거치지 아니한 채 이 사건 노사합의를 체결한 행위는 헌법 및 노동조합법이 보장하는 원고들의 단결권과 노동조합의 의사 형성 과정에 참여할 수 있는 절차적 권리를 침해하는 불법행위에 해당하므로, 원고들에게 불법행위에 따른 손해배상책임을 부담한다.

- ① 이 사건 개정 규약은 헌법 제33조 제1항 및 노동조합법 제16조 제1항 제3호, 제22조를 위반하여 무효에 해당한다.
- ② 선행 판결에서도 피고의 불법행위에 따른 손해배상책임을 인정하였고, 피고는 선행 판결 이후 홈페이지에 사과문도 게시하였다. 그럼에도 불구하고, 피고는 단체협약에 대한 조합원 총회 결의를 제한하는 이 사건 개정 규약을 신설하고, 이에 근거하여 조합원 총회 결의를 거치지 아니한 채 이 사건 노사합의를 체결하였다는 점에서 피고의 위법성은 더욱 크다고 할 수 있다.
- ③ 전국대의원대회 결의로 조합원 총회를 갈음하는 관행이 성립되지 않았고, 극소수 간부들 내지 일부 조합원을 대상으로 한 의견수렴 절차만으로 조합원 총회에 갈음하는 조합원의 의견수렴 절차를 거친 것이라고 평가할 수는 없다.
- ④ 원고들은 피고가 조합원 총회를 거치지 않은 채 단체협약인 이 사건 노사합의를 체결함으로써 원고들의 절차적 권리가 침해되었음을 이유로 이에 대한 손해배상을 구하고 있는 것이므로, 피고의 주장처럼 이 사건 노사합의 결과물이 원고들에게 유리한 내용을 담고 있다고 하더라도 이로 인하여 절차적 권리 침해에 따른 위법성이 인정되지 않는다거나 원고들의 손해가 발생하지 않았다고 보기는 어렵다.
- ⑤ 이 사건 노사합의로 결정된 특별희망퇴직 조건을 상시적으로 시행되던 희망퇴직 조건과 단순 비교하여 특별희망퇴직이 원고들에게 유리한 것이라고 단정할 수는 없다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 헌법, 노동조합법에 의한 단체협약 체결 시 조합원 총회의 결의권이 보장되어야 하므로, 지부에서 선출된 대의원으로 구성된 전국대의원대회의 결의가 조합원 총회 결의를 갈음할 수 없다고 보았다는 점에서 의의가 있습니다.

따라서 사용자로서는 단체협약 체결·변경 등 노조 내부 의사결정 절차가 전제되는 사안에서, 관련 규약이나 내부 규정이 노동조합법상 조합원의 균등 참여권 등 강행규정의 취지를 잠탈·침해하고 있는 것은 아닌지 확인할 필요가 있습니다.

한편, 노동조합법 제22조는 “노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다”라고 규정하고 있는데, 이러한 조합원의 균등 참여권이 조합원들이 선출한 대표자에 의한 간접적 참여를 통해서도 보장될 수 있는지에 대해서는 향후 상급심 법원의 판단을 지켜볼 필요가 있습니다.

대상판결은 피고가 항소하여 현재 항소심 계속 중입니다(서울고등법원 2025나211554호).

2

최신판례

**(5) 파견법상 직접고용의무 불이행을 이유로 한 손해배상금 산정 시,
각 임금항목 상당 손해에 관한 증명책임은 파견근로자에게 있다고
본 사례**

[대상판결: 대법원 2025. 12. 11. 선고 2020다270947, 2020다270954 판결]

1. 사안의 개요

원고들은 피고 한국도로공사와 고속도로 안전순찰 업무 등을 위탁받는 용역계약(이하 '이 사건 용역계약')을 체결한 외주사업체들(이하 '이 사건 외주사업체')에 소속되어, 각 외주사업체 담당 고속도로 구간에서 안전순찰 업무를 수행한 근로자들입니다.

원고들은 구 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법') 제6조의2 제1항에 따라 피고에게 원고들을 직접 고용할 의무가 발생하였음을 전제로 고용의 의사표시를 청구하였고, 이와 함께 피고가 직접고용의무를 이행하지 않았음을 이유로 피고의 취업규칙 등에 의한 기준임금, 복리후생비, 법정수당 및 퇴직금 상당액에서 이 사건 외주사업체로부터 지급받은 금액을 공제한 차액 상당의 손해배상을 청구하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 이 사건 용역계약이 파견법상 근로자파견계약에 해당하여 피고에게 원고들을 직접 고용할 의무가 발생한다고 보았고, 피고가 2019. 1. 1. 이미 직접 고용한 원고들을 제외한 나머지 원고들의 고용의 의사표시 청구를 인용하였습니다. 또한 파견법 제6조의2 제3항에 근거하여 외주화가 완성되기 전에는 피고 소속 안전순찰원의 근로조건을 적용하고, 외주화 완성 이후에는 피고의 '현장직 직원 관리 예규' 및 관련 취업규칙을 기준으로 원고들이 직접 고용되었다면 적용받았을 근로조건을 적용하여 손해배상액을 산정하였습니다(서울고등법원 2020. 8. 25. 선고 2017나2055085, 2017나2055092 판결).

대상판결은 피고가 원고들에 대해 파견법상 직접고용의무가 발생하고, 그 직접고용의무를 이행하지 않음으로써 인하여 발생한 손해를 배상하여야 한다는 원심의 판단을 수긍하였습니다. 그러나 일부 원고들의 연장·야간·휴일근로수당 상당 손해배상 청구 부분 등에 대한 원심의 심리가 미진하다고 보아 이를 파기하고 해당 부분 사건을 원심에 환송하였습니다. 대상판결의 파기환송 사유에 관한 구체적인 내용은 아래와 같습니다.

가. 임금대장이 없는 원고들의 연장·야간·휴일근로수당 상당 손해배상금 청구 부분

- ① (관련 법리) 파견법에 따라 사용사업주에게 직접고용의무가 발생하였으나 사용사업주가 이를 이행하지 아니하였다면 파견근로자는 사용사업주를 상대로 직접고용관계가 성립할 때까지의 임금 등 상당의 손해배상을 청구할 수 있고, 직접고용의무 발생 후 사용사업주에 대한 근로제공이 이루어지지 않은 경우에도 파견근로자는 근로의 미제공이 사용사업주의 직접고용의무

불이행으로 인한 것임을 증명하여 해당 기간 동안 계속 근로를 제공하였다면 받을 수 있었던 임금 등 상당의 손해배상을 청구할 수 있다[대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다223303, 223310(병합) 판결].

- ② 임금대장이 없는 원고들은 손해배상 청구기간 중 일부기간에 대하여 이 사건 외주사업체 소속으로 근로를 제공하였음을 증명하는 자료를 제출하지 않았고, 제출되지 않은 기간이 수개월에 달하는 원고들도 있다. 이러한 자료를 제출하지 않은 기간은 해당 원고들이 근로를 제공하였다고 인정할 수 없다.
- ③ 그럼에도 원심은 그 기간에 대하여 해당 원고들의 근로제공 사실이 인정되는지, 그렇지 않다면 원고들이 근로를 제공하지 못한 것이 피고의 직접고용의무 불이행으로 인한 것인지를 살피지 않고 해당 원고들의 이 부분 손해배상청구를 인용하였다.
- ④ 이러한 원심의 판단에는 직접고용의무 불이행으로 인한 손해액 산정 등에 관한 법리를 오해하고 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

나. 연차휴가미사용수당 상당 손해배상금 청구 부분

- ① (관련 법리) 연차휴가미사용수당 상당의 손해배상을 청구하는 파견근로자는 손해배상의 일반원칙에 따라 손해를 증명할 책임을 부담하므로 발생한 연차휴가일수에서 사용한 연차휴가일수를 공제한 보상 대상이 되는 연차휴가일수를 증명하여야 한다. 사용사업주의 사업장에서 근로기준법 제61조에 따른 연차휴가사용 촉진 제도가 실시되고 있고, 관련 근거규정의 내용, 대상이 되는 근로자의 범위, 시행 실태 등을 비롯한 여러 사정을 고려할 때, 파견근로자가 직접고용되었을 경우 위 제도에 따라 사용사업주로부터 사용촉진을 받았을 것과 그럼에도 자발적으로 휴가를 사용하지 않았을 것임이 분명히 인정되는 경우에는 파견근로자는 연차휴가미사용수당 상당의 손해배상을 청구할 수 없다[대법원 2020. 2. 27. 선고 2019다279283 판결].
- ② 원심으로서는 피고의 사업장에서 현장직 안전순찰원 또는 실무직에게 연차휴가사용 촉진제도가 실제로 시행되었는지 여부를 비롯한 그 시행 실태 등을 살펴봄으로써 원고들이 피고에 직접 고용되었다면 피고로부터 사용촉진을 받았을 것과 그럼에도 자발적으로 휴가를 사용하지 않았을 것임이 분명한지를 심리하여 그에 따라 연차휴가미사용수당 상당의 손해를 인정하였어야 한다.
- ③ 그럼에도 원심은 원고들이 이 사건 외주사업체에서 연차휴가를 실제 사용하였다는 점에 대한 증명책임이 피고에게 있다는 전제하에 연차휴가 발생일수에 해당하는 연차휴가미사용수당 상당액을 그대로 손해로 인정하였다.
- ④ 이러한 원심의 판단에는 직접고용의무 불이행으로 인한 손해액의 산정 및 연차휴가사용촉진의 효력 등에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

다. 퇴직금 상당의 손해배상금 청구 부분

- ① 원심은 피고가 2019. 1. 1. 직접 고용(이하 '이 사건 채용')한 원고들의 경우 피고와의 근로관계가 종료되지 않아 퇴직금 청구권의 발생 요건이 충족되지 않은 이상 원고들이 퇴직금 상당의 손해를 입었다고 볼 수 없다고 판단하여 이 부분 퇴직금 상당의 손해배상청구를 기각하였다.
- ② 그러나 피고는 이 사건 채용에서 채용된 사람들의 연차유급휴가 일수 산정 시 직접고용의무 발생일로부터

2018. 12. 31.까지의 기간을 계속근로연수에 포함시키지 않았다. 그리고 피고는 이 사건 채용을 신규채용이라고 주장하고 원고들도 이를 부정하지 않고 있다. 이러한 점 등을 고려할 때, 이 사건 채용은 신규채용으로 볼 여지가 있다.

- ③ 그렇다면 '파견법상 직접고용의무 발생일부터 이 사건 채용이 있기 전까지의 기간'은 특별한 사정이 없는 한 원고들이 장래에 피고로부터 퇴직하여 퇴직금을 산정할 경우 계속근로기간에 포함될 수 없으므로, 위 기간에 대한 퇴직금 상당액은 원고들의 직접고용청구권의 포기 및 이 사건 채용에 의해 손해로 확정된다고 보아야 한다.
- ④ 따라서 원심으로서는 이 사건 채용 시 원고들이 파견법에 따른 직접고용청구권을 장래를 향해 포기하고 2019. 1. 1.부터는 피고와 근로관계를 새롭게 설정한 것인지 등을 심리하여 만일 그러한 사정이 인정된다면 직접고용의무 발생일부터 2018. 12. 31.까지를 계속근로기간으로 하는 퇴직금 상당액을 원고들의 손해로 인정하였어야 한다.
- ⑤ 그럼에도 원고들의 퇴직금 상당 손해배상 청구를 모두 배척하였다. 이러한 원심의 판단에는 직접고용의무 불이행으로 인한 퇴직금 상당의 손해배상 청구권의 발생 요건 등에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 직접고용의무 불이행에 따른 손해배상금의 산정 시, 청구기간 중 실제 근로제공 여부 및 근로 미제공이 직접고용의무 불이행에 기인한 것인지, 연차휴가사용촉진 제도의 실제 시행 여부 및 실태, 대상 근로자들이 신규채용으로 인해 직접고용청구권을 포기했다고 볼 수 있는지 등에 관한 사실관계를 더 면밀히 심리해야 한다는 점을 분명히 하였다는 점에서 의의가 있습니다. 특히 손해 산정의 기초가 되는 위 사실관계에 대한 증명책임이 그 손해를 주장하는 자에게 있다는 점을 분명히 하였다는 점 역시 중요한 의미를 갖습니다.

대상판결의 취지에 비추어 볼 때, 근로자파견관계가 인정되는 경우에도 직접고용의무 불이행에 따른 손해배상책임의 인정 여부 및 그 손해액은 임금 항목별 개별 사실관계에 따라 달라질 것으로 보입니다.

따라서 사용자의 입장에서는 근로자파견관계가 인정되는 경우에도 임금항목별 손해 발생 및 범위를 좌우하는 사실관계를 체계적으로 관리·보존하고, 관련 분쟁 발생 시 임금항목별로 방어 논리를 정교하게 구성할 필요가 있습니다.

2

최신판례

(6) 파견법상 직접고용의무 불이행을 이유로 한 손해배상금 산정 시, 파견근로자가 퇴사하였다는 사실만으로 고용단절 이후 기간에 대한 손해배상 책임을 제한할 수 없고, 그 손해배상금에서 파견 사업주로부터 받은 법정수당은 공제하여야 한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 12. 11. 선고 2021다248053 판결]

1. 사건의 개요

원고들은 피고와 용역계약을 체결하여 고속도로 안전순찰 업무 등을 위탁받은 외주사업체(이하 '이 사건 외주사업체')에 소속되어 위 안전순찰 업무를 수행한 근로자들입니다.

피고는 도로의 설치·관리, 그 밖에 이와 관련된 사업을 함으로써 도로의 정비를 촉진하고 도로교통의 발달에 이바지함을 목적으로 설립된 법인으로, 주된 사무소(본사) 외에 7개의 지역본부와 45개 지사 등으로 이루어져 있습니다.

피고는 2007년 6월경 피고 소속 현장직 안전순찰원이 수행하던 고속도로 안전순찰 업무 등을 외주화하기로 하고, 희망퇴직을 신청한 15년 이상 근속 피고 소속 직원 중 정년이 3년 이상 남은 직원을 대상으로 외주사업체 운영적격자를 선정하였습니다. 이에 따라 외주사업체 운영적격자로 선정된 직원은 피고로부터 외주사업체를 설립·운영하는 데 필요한 교육을 받은 후 사업자등록을 마친 다음, 피고와 용역계약 일반조건, 용역계약 특수조건, 과업내용서로 구성된 용역계약(이하 '이 사건 용역계약')을 체결하고, 해당 외주사업체 명의로 안전순찰원(이하 '이 사건 안전순찰원')을 채용하였습니다.

한편 원고들은 이 사건 용역계약에 따라 전형적인 안전순찰원 업무와 '교통안전 캠페인, 제한차량 합동단속, 안전띠 미착용 단속 및 홍보, 휴게소 이용이 곤란한 고속도로 이용자들에 대한 생수 제공 서비스, 대형화물차량 주요 운반품목 설문조사' 등 피고가 지시하는 업무를 피고 소속 근로자와 함께 수행하였습니다.

원고들은 구 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법')에 의하여 피고에게 원고들을 직접 고용할 의무가 발생하였음을 전제로, 피고를 상대로 고용의 의사표시를 청구하였고, 이와 함께 직접고용의무 불이행을 이유로 피고의 취업규칙 등에 의한 기본급, 퇴직금 등 상당의 금액에서 이 사건 외주사업체로부터 지급받은 금액을 공제한 차액 상당의 손해의 배상을 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심은, 원고들이 피고에게 파견근로를 제공하였고, 피고에게 원고들을 직접 고용할 의무가 발생하였다 고 판단하면서, 원고들의 손해배상 청구를 일부 인용하는 판결을 선고하였습니다(대구고등법원 2021. 5. 26. 선고 2018나21013 판결).

대상판결은 원고들이 피고로부터 상당한 지휘·명령을 받는 등 파견법에서 정한 근로자파견관계에 있다고 본 원심의 판단을 수긍하였습니다. 그러나 원고들이 이 사건 외주사업체에서 퇴사하였다는 사정만으로 고용단절 이후 기간에 대한 손해 배상 책임을 제한하기 어렵고, 원고들이 이 사건 외주사업체로부터 받은 법정수당은 공제되어야 한다고 판단하였습니다. 이에 원심의 일부 판단에 법리를 오해하거나 필요한 심리를 다하지 아니하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 보아 원심 판결 중 일부를 파기하고 해당 부분 사건을 원심에 환송하였습니다. 대상판결의 구체적인 내용은 아래와 같습니다.

가. 고용단절 이후 기간에 대한 손해배상 책임의 제한 여부

- ① 채무자가 채권자에 대하여 채무불이행으로 인한 손해배상 책임을 지는 경우, 채권자에게 과실이 있거나 손해부담의 공평을 기하기 위한 필요가 있는 때에는 채무자의 책임을 제한할 수 있고 그 책임제한에 관한 사실 인정이나 비율을 정하는 것은 사실심의 전권사항이나, 그것이 형평의 원칙에 비추어 현저하게 불합리하여서는 아니 된다는 것은 대법원의 확립된 입장이다.
- ② 원심은 이 사건 외주사업체와 고용관계가 단절된 원고들(이하 '고용단절 원고들')이 이 사건 외주사업체에서 퇴사함으로 인하여 이 사건 외주사업체가 위 원고들을 대체할 근로자를 채용하여 피고에게 근로를 제공하게 하였고, 그 결과 피고는 위 원고들에 대해서 뿐만 아니라 이들을 대체하는 근로자들에 대해서도 직접고용의 무 불이행으로 인한 손해배상 책임을 부담하게 되어 그 손해가 확대되었기 때문에 손해의 공평한 분담을 위하여 피고의 책임을 80%로 제한해야 한다고 판단하였다.
- ③ 그러나 피고가 대체 근로자에 대한 손해배상책임을 추가로 부담하게 된 것은 고용단절 원고들이 퇴사한 자리를 적법한 방법으로 충원하지 않고 계속하여 파견법을 위반하여 파견근로자를 사용하였기 때문이고, 위 원고들이 퇴사하였다는 사정만으로는 피고가 위와 같은 위법한 충원 방법을 선택하는 데에 위 원고들이 기여하였다고 볼 수 없다. 따라서 대체 근로자에 대하여 피고가 손해배상책임을 부담하게 된다는 사실이 피고가 고용단절 원고들에 대하여 부담하는 손해배상책임을 제한할 사유가 된다고 보기 어렵고, 이를 사유로 책임을 제한한 것은 형평의 원칙에 비추어 현저히 불합리하다.

나. 외주사업체로부터 지급받은 법정수당 상당액의 공제 방법

- ① 파견법에 따라 직접고용의무가 발생하였으나 사용사업주가 이를 이행하지 아니한 상태에서 파견근로자가 파견사업주와의 근로관계를 유지하면서 사용사업주에게 근로를 제공한 경우, 사용사업주가 직접고용의무 불이행을 이유로 파견근로자에게 지급해야 할 손해배상금을 산정할 때에는 손익상계로 파견근로자가 파견 사업주로부터 지급받은 임금 등을 공제하여야 하고(대법원 2017. 3. 22. 선고 2015다232859 판결), 이 때 직접고용의무 불이행이 원인이 되어 파견근로자가 얻은 이익은 파견사업주로부터 받은 임금 등의 전액이 므로 그 전부를 공제하여야 하는 것이지, 파견근로자가 사용사업주에 대하여 일부 임금 항목에 한하여 손해 배상을 구하였다고 하여 그와 동일하거나 동종인 파견사업주의 임금 항목만을 손익상계의 대상으로 삼을 것은 아니다(대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다223303, 2019다223310 판결).
- ② 원심은 고용단절 원고들을 제외한 원고들이 피고에 대하여 법정수당 상당의 손해배상을 청구하지 않은 기간에 대해서는 청구 금액에서 위 원고들이 이 사건 외주사업체로부터 지급받은 법정수당을 공제하지 않아야 한다고 판단하였다.

- ③ 그러나 위 법리에 의하면, 고용단절 원고들을 제외한 원고들이 피고를 상대로 기준임금과 복리후생비 상당의 손해배상만을 청구한 기간에 대해서도 이 사건 외주사업체로부터 받은 법정수당이 있다면 이를 공제하여야 한다.
- ④ 그런데도 원심은 판시와 같은 이유만으로 위 원고들의 청구액에서 이 사건 외주사업체가 지급한 법정수당을 공제하지 않았는바, 이 부분 원심의 판단에는 손익상계의 대상 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 사용사업주의 직접고용간주 또는 직접고용의무 불이행 시 파견근로자에 대한 손해배상금을 산정할 때, 파견사업주로부터 지급받은 임금을 전액 공제해야 한다는 점을 다시 명확히 하였다는 측면에서 의의가 있습니다. 이러한 법리는 파견근로자가 일부 임금 항목에 대해서만 손해배상을 구하더라도, 그에 대응하는 파견사업주의 임금 항목만을 손익상계에 대상으로 삼을 수 없다고 판시하였던 대법원 판결(대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다223303, 2019다223310 판결)과 궤를 같이하고 있습니다.

다만 최근 대법원은 퇴직금 상당액을 손해로 인정하더라도 '퇴직금은 사회보장적 급여의 성격과 공로보상의 성격을 아울러 가지고, 발생 시점과 산정 방법도 임금과 다르다는 점을 근거로, 파견근로자가 사용사업주를 상대로 직접고용의무 불이행으로 인한 임금 상당의 손해배상을 구하는 경우에 파견사업주로부터 지급받은 퇴직금은 손익상계의 대상으로 삼을 수 없다'고 판단한 바 있으므로, 근로자파견관계가 인정되는 경우라도 사용사업주는 손해배상금 공제 시 임금과 퇴직금을 구별할 필요가 있다는 점을 유념할 필요가 있습니다(대법원 2024. 7. 25. 선고 2024다211908, 2024다211915, 2024다211922 판결).

2

최신판례

(7) 근로기준법 제44조의2 규정에 따라 하수급인과 함께

임금 지급의 연대책임을 부담하는 주체는 '직상 수급인'으로
한정되지만, 직상 수급인이 아닌 실무 집행자도 양벌규정에 따라
처벌 대상이 된다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 12. 11. 선고 2025도3844 판결]

1. 사안의 개요

피고인은 A 회사의 사내이사로서, A 회사의 공사 수주, 공사현장 총괄 관리 등의 역할을 수행하였습니다.

피고인은 A 회사 또는 그 대표이사로부터 포괄적인 위임을 받아 B 회사로부터 건물 신축공사의 철근콘크리트공사(이하 '이 사건 공사')를 A 회사 앞으로 하도급받은 다음, 그중 목공공사 부분을 A 회사 명의로 건설업 등록을 하지 않은 C에게 하도급주었습니다(이하 '이 사건 하도급공사').

이후 위와 같이 목공공사를 하도급받은 개인건설사업자 C는 이 사건 하도급 공사의 공사현장에서 근로한 41명의 임금을 지급기일 연장에 관한 당사자 간의 합의 없이 퇴직일로부터 14일 이내에 각 지급하지 아니하였습니다.

이에, 검사는 피고인이 A 회사의 실경영자이자 직상 수급인으로서 C와 연대하여 C가 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임이 있음에도 이를 지급하지 아니하였다고 보아, 피고인을 근로기준법 제109조 제1항, 제44조의2 제1항 위반 혐의로 기소하였습니다.

2. 판결 요지

제1심은 피고인이 A 회사의 실경영자로서 직상 수급인에 해당한다고 보아 공소사실을 유죄로 판단하였고, 피고인에게 징역 6개월 및 집행유예 2년 등을 선고하였습니다(의정부지방법원 남양주지원 2024. 6. 26. 선고 2023고단584 판결).

이에 대해 피고인은 항소하며 본인이 A 회사의 실경영자가 아니라고 주장하였고, 이에 대해 검사는 제1심이 유죄로 판단한 공소사실을 주위적 공소사실로 유지하면서 예비적 공소사실로 '피고인은 이 사건 하도급 공사를 총괄 관리한 책임자로서 C와 연대하여 C가 사용한 근로자의 임금을 지급하지 아니하였다'는 내용을, 예비적 적용법조로 '근로기준법 제115조'를 추가하는 내용의 공소장변경허가신청을 하였으며, 원심은 이를 허가하였습니다.

원심은 피고인이 A 회사의 실경영자 지위에 있다고 인정하기는 어렵다고 보아 주위적 공소사실을 유죄로 판단한 제1심판결을 파기하였습니다. 다만 피고인이 A 회사에서 이 사건 공사현장을 총괄 관리한 책임자로서 목공공사 부분을 C에게 하도급주는 업무를 실제로 집행하는 자에 해당한다고 보아 예비적 공소사실을

유죄로 판단하며, 제1심과 같이 피고인에게 징역 6개월 및 집행유예 2년 등을 선고하였습니다(의정부지방법원 2025. 2. 11. 선고 2024노2125 판결).

이에 대해 피고인이 상고를 제기하였으나, 대상판결은 원심의 판단을 수긍하며 피고인의 상고를 기각하였습니다. 대상판결의 구체적인 내용은 아래와 같습니다.

가. 관련 법리

① 근로기준법 제44조의2 제1항은 '건설업에서 사업이 2차례 이상 도급이 이루어진 경우에 건설산업기본법 제2조 제7호에 따른 건설사업자가 아닌 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 진다'라고 규정하고 있다. 또한 근로기준법 제109조 제1항은 근로기준법 제44조의2를 위반한 자를 처벌하도록 규정하고 있다.

이는 직상 수급인이 건설업 등록이 되어 있지 않아 건설공사를 위한 자금력 등이 확인되지 않는 하수급인에게 건설공사를 하도급하는 위법행위를 함으로써 하수급인의 임금지급의무 불이행에 관한 위험을 야기한 잘못에 대하여 실제로 하수급인이 임금지급의무를 이행하지 않아 이러한 위험이 현실화되었을 때 직상 수급인의 근로자에 대한 직접 책임을 묻는 것이다. 이에 따라 근로기준법 제44조의2의 적용을 받는 직상 수급인은 같은 법 제44조의 경우와 달리 자신에게 직접적인 귀책사유가 없더라도 하수급인의 임금 미지급으로 말미암아 위와 같은 책임을 부담하고, 하수급인이 임금지급의무를 이행하는 경우에는 함께 책임을 면하게 된다(대법원 2021. 6. 10. 선고 2021다217370 판결, 대법원 2024. 6. 27. 선고 2024도4055 판결 등).

이와 같은 근로기준법 제44조의2의 문언과 형식, 입법 취지 등에 비추어 보면, 근로기준법 제44조의2에 따라 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 부담하는 주체는 '직상 수급인'으로 한정된다. 여기서 '직상 수급인'이란 건설산업기본법 제2조 제7호에 따른 건설사업자로서, 건설업에서 사업이 2차례 이상 도급이 이루어진 경우에 같은 호에 따른 건설사업자가 아닌 하수급인에게 하도급을 준수급인에 해당하는 '사업주'를 의미한다.

② 근로기준법 제115조는 '사업주의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 해당 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 제109조 제1항, 제44조의2의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 사업주에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다'라고 규정하고 있다. 이 규정의 취지는 근로기준법 제109조 제1항의 벌칙 규정이 적용되는 직상 수급인이 아니면서 근로기준법 제44조의2에 따른 직상 수급인의 업무를 실제로 집행하는 자가 있을 때 벌칙 규정의 실효성을 확보하기 위하여 적용대상을 해당 업무를 실제로 집행하는 자까지 확장하여 그 행위자도 아울러 처벌하려는 데 있다. 이러한 양벌규정은 해당 업무를 실제로 집행하는 자에 대한 처벌의 근거 규정이 된다(대법원 2007. 12. 28. 선고 2007도8401 판결, 대법원 2010. 9. 9. 선고 2008도7834 판결 등).

이때 '근로기준법 제44조의2에 따른 직상 수급인의 업무를 실제로 집행하는 자'라 함은, '건설업 등록이 되어 있지 않은 하수급인에게 건설공사를 하도급하는 업무' 및 '하도급대금 지급 등 해당 하도급과 관련하여 자금을 집행하는 업무' 등에 관하여 사실상 행위자 자신의 독자적인 판단이나 권한에 의하여 그 업무를 수행할 수 있는 사람을 의미한다. 행위자에게 독자적인 판단이나 권한이 있는지는 직상 수급인과 행위자의 관계 및 행위자의 지위, 하도급계약의 체결 경위, 하도급대금과 하수급인이 사용한 근로자에 대한 임금 지급 방식, 이와 관련된

자금의 집행 권한을 비롯하여 해당 하도급과 관련하여 행위자에게 부여된 권한의 내용과 범위, 하도급으로 발생한 경제적 이익의 실질적 귀속 주체 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

나. 피고인 A가 직상 수급인의 업무를 실제로 집행하는 자로서 근로기준법 제109조 제1항, 제44조의2 제1항 위반 행위를 한 행위자에 해당하는지 여부

- ① A 회사의 대표이사는 피고인의 요청에 따라 B 회사 및 C와의 각 하도급 계약서 작성, 보증서 발급 등에만 형식적으로 관여하였고, B 회사로부터 철근콘크리트공사 부분을 하도급받아 C에게 그중 목공공사 부분을 하도급 주는 것, 하수급인인 C과 C가 사용한 근로자들을 지휘·감독하는 것, 하도급대금 등을 비롯한 공사 진행에 필요한 각종 비용을 지출하는 것 등을 포함한 이 사건 하도급 공사와 관련된 대부분의 업무는 피고인이 도맡아서 처리하였다.
- ② A 회사는 B 회사로부터 기성고에 따른 공사대금을 지급받아 그중 일부를 C에게 자재비, 인건비, 하도급대금 등으로 지급하였는데, 그 지급 금액, 지급 시기, 지급 방법 등은 피고인이 결정하였고, 이 사건 하도급 공사와 관련된 자금의 집행 또한 피고인의 요청에 따라 그대로 이루어졌다.
- ③ A 회사의 대표이사는 원심에 증인으로 출석하여 이러한 사실관계에 부합하는 취지로 증언하면서, '피고인이 수주한 공사와 관련하여 수익이 발생하면 일부 관리비 명목의 금원 외에는 대부분 피고인에게 귀속되고 A 회사는 그 수익금에 관여하지 않으며, 근로자들에 대한 임금 또한 E의 법인 계좌로 공사대금이 입금되면 피고인의 요청에 따라 그대로 송금해주었다'라는 취지로 진술하였다.
- ④ 위와 같은 사실관계와 사정을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 피고인은 '건설업 등록이 되어 있지 않은 C에게 이 사건 하도급 공사를 하도급하는 업무' 및 '하도급대금 지급 등 이 사건 공사와 관련하여 자금을 집행하는 업무' 등에 관하여 사실상 자신의 독자적인 판단이나 권한에 의하여 그 업무를 수행하였다고 볼 수 있으므로, 양 벌규정인 근로기준법 제115조를 적용하여 피고인에 대한 예비적 공소사실을 유죄로 인정한 것은 정당하다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 건설업에서 하도급을 준 경우(근로기준법 제44조의2) 형식상 '직상 수급인'이 누구인지와 별개로, 현장에서 하도급을 결정하고 그 자금을 집행하는 업무 등을 사실상 주도한 실제 집행자가 있으면 양벌규정(제115조)으로 그 개인도 처벌할 수 있다는 점을 분명히 했다는 점에서 의의가 있습니다. 즉 대표이사가 계약서 작성에 형식적으로만 관여하고, 하도급계약의 체결 및 대금 지급 시기 등의 결정이나 현장 운영에 관한 수익 귀속 등이 특정인에게 집중된 사정이 확인된다면, '실제 경영자'로 단정되지 않더라도 형사책임이 성립할 수 있습니다.

기업의 입장에서는 하도급업체의 등록 여부 및 면허 등을 사전에 확인하고 증빙 자료를 보관함으로써 무등록 업체에 대한 하도급 자체를 원천 차단하는 것이 중요하겠으나, 하도급계약의 체결 및 변경, 대금의 지급과 같은 자금집행 등에 관한 권한을 내부 결재선으로 통제해 개인이 독자적으로 집행하는 구조를 만들지 않도록 각별히 유의하여야 할 것으로 보입니다. 또한 기성 지급 시점마다 하수급인의 임금지급 이행을 확인하는 등, 필요하면 직접지급 또는 지급보류 등의 장치를 두어, 하수급업체의 임금체불이 곧바로 직상 수급인에 대한 형사리스크로 번지는 상황을 예방할 필요가 있습니다.

3

노동칼럼

(1) '입증책임의 대전환', 근로자 추정제 도입 등에 따른 기업의 대응 전략



이광선 변호사

2026년 1월 20일, 정부와 여당은 사각지대 노동자 보호를 명분으로, '근로자 추정제' 도입과 '일하는 사람 기본법'을 2026년 5월 1일(노동절)까지 도입하겠다는 방침을 밝혔다. 이는 기존 노동 분쟁의 패러다임을 바꾸는 내용으로, 기업의 인사노무 관리의 근본적 변화를 요구하고 있다.

1. 근로자 추정제란?

근로자 추정제는 2025년 12월 24일 김주영 의원 등이 발의한 근로기준법 일부 개정 법률안으로, "다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 "노무제공자")은 이 법과 관련한 분쟁해결에서 근로자로 추정한다."라는 조항을 근로기준법에 신설하는 방식이다.

현재는 특수형태근로종사자나 플랫폼 종사자 등이 근로기준법상 근로자성을 인정받으려면 대법원 판단 기준에 따른 종속성을 스스로 입증해야 했다.

그런데 근로자 추정제가 도입될 경우, 노무 제공 사실이 인정되면 원칙적으로 근로자로 추정되므로, 사용자(기업)가 '근로자가 아님'을 반증해야 한다. 그러나 '업무상 지휘감독이 있었다(존재)'는 점을 입증하기는 쉽지만, '없었다(부존재)'는 점을 입증하기는 매우 어렵다. 기업이 이를 완벽하게 소명하지 못할 경우, 노무 제공자는 근로기준법상 근로자로 인정되어 근로기준법 전체의 적용을 받게 된다. 그렇게 되면 근로기준법 상 각종 의무(근로계약서 작성 및 교부, 연차유급휴가, 근로시간 제한 등)를 이행하지 않은 것에 대한 형사처벌 등의 위험도 발생한다.

2. 일하는 사람 기본법이란?

일하는 사람 기본법은 2025년 12월 24일 김태선 의원 등이 발의한 법안으로, 근로기준법상 근로자가 아니더라도 타인의 사업을 위해 일하고 보수를 받은 모든 사람을 '일하는 사람'으로 정의하여 최소한의 권리 를 보장하는 것이다.

이 법안은 일하는 사람에 대하여 최소한 보장되어야 할 기본적 권리 및 공통 기준을 제시하고 있는데, 구체적으로 ▲안전하고 건강하게 일할 권리, ▲차별 받지 않을 권리, ▲공정한 계약체결 및 적정한 보수 등을 보장받을 권리, ▲일과 생활의 조화를 향유할 권리, ▲성희롱·괴롭힘을 받지 않을 권리, ▲합리적 이유 없는 계약의 변경 또는 해지의 제한 등이 포함되어 있다.

일하는 사람 기본법 위반 시 형사처벌 조항은 없으나, 사업자가 일하는 사람에 대하여 이 법에 따른 권리를 행사하였다는 이유로 불이익한 조치를 할 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 규정되어 있다.

1. 업무사례

2. 최신판례

3. 노동칼럼

4. 동정

목차

3. 현장의 다양한 시각과 우려

근로자 추정제가 도입되면, 노무제공자 입장에서는 근로자로 추정된다고 하니 일단 업무가 종료된 후 별다른 어려움 없이 퇴직금 청구를 하게 될 것이고, 이는 퇴직금 지급의무만이 아닌 근로기준법 전체가 적용되어 형사처벌 문제까지 발생하게 된다. 기업 입장에서는 실질적인 지휘감독을 하지 않았음을 입증할 자료와 제도를 선제적으로 마련해야 하며, 필요시 기존 위탁 구조를 전면 재검토해야 할 수도 있다.

일하는 사람 기본법은 노동권 보호의 사각지대를 보완하기 위한 기본법적 성격을 지닌다는 점에서 실제 권리 보장의 범위와 수준은 근로기준법 등 개별 노동관계법의 개정과 적용에 따라 구현될 수밖에 없다는 점에서 실효성이 있을지에 관한 의문도 제기되고 있다.

다만, 정부와 여당이 강한 정책적 의지를 보이고 있는 만큼, 향후 입법 추진 과정, 세부적인 제도 마련 등의 추이를 예의 주시할 필요가 있다.

3

노동칼럼

(2) 코앞으로 다가온 '노란봉투법'…
고용노동부 시행령 둘러싼 우려

박재우 변호사

노란봉투법 시행이 4개월 앞으로 다가왔다. 원청의 단체교섭 의무가 현실화하면서 수많은 협력업체를 둔 대기업들 사이에서는 "도대체 어떻게 대응해야 하냐"라는 우려가 커지고 있다. 특히 최근 고용노동부가 입법 예고한 시행령 개정안을 보면, 그 우려가 기우만은 아닌 것 같다.

2011년 7월 1일부터 사업 또는 사업장 단위의 복수 노조 설립이 전면 허용됨과 동시에, 교섭 질서 유지를 위한 교섭창구 단일화 제도가 시행됐다. 이에 따라 사업 또는 사업장 내에서 사용자와 교섭하기 위해서는 복수의 노동조합들이 교섭창구를 단일화해 교섭 대표 노동조합을 정해야 하는 것이 원칙이다.

여기에는 두 가지 예외가 있다. 우선 사용자가 교섭창구 단일화 절차를 거치지 않는 데 동의하는 경우에는 모든 노동조합은 단일화 절차 없이 사용자와 자율 교섭을 할 수 있게 된다. 다른 하나는 노동위원회의 결정으로 교섭 단위가 분리되는 경우다.

교섭창구 단일화가 뭐길래

교섭창구 단일화 제도가 입법될 당시에는 원·하청 간의 노사관계는 고려되지 않았다. 기존 교섭창구 단일화 제도는 근로계약 당사자인 사용자가 동일하고, 물리적으로 하나의 '사업 또는 사업장' 내에 존재하는 복수 노동조합 간의 관계를 전제로 하기에, 원·하청 간의 단체교섭을 고려할 필요가 없었기 때문이다.

하지만 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 관하여 실질적 지배력이 인정되는 자(원청 등)도 사용자로서 교섭 의무가 인정되는 노란봉투법 하에서는 위 교섭창구 단일화 절차를 어떻게 처리해야 하는지가 명확하지 않았다.

고용노동부는 노란봉투법 시행령 개정안을 2025년 11월 25일경 입법 예고하면서 교섭창구 단일화 절차의 진행 방향을 제시했다. 주요 내용은 현행 교섭창구 단일화 절차의 틀 내에서 진행하는 것을 원칙으로 하되, 교섭 단위 분리 요건 완화로 최대한 하청 노조의 실질적 교섭권을 보장한다는 것이다.

시행령, 무엇이 바뀌나

현행법상으로는 '현격한 근로조건의 차이, 고용 형태, 교섭 관행 등'을 고려해 교섭 단위를 분리할 수 있었다. 시행령에는 '노조의 조직 범위, 이해관계의 공통성, 타 노조에 의한 이익 대표의 적절성, 노조 간 갈등 가능성, 당사자의 의사 등'도 고려할 수 있도록 명시했다. 교섭 단위 분리 기준이 대폭 확대된 것이다.

고용노동부는 보도자료로 “교섭 단위 분리 및 교섭창구 단일화 과정에서 노동위가 특정 근로조건에 대해 원청의 실질적 지배력을 인정하면 원청으로 하여금 사용자로서 교섭 절차를 진행하도록 해 교섭 전 사용자성 여부를 둘러싼 노사 분쟁을 최소화 한다”고 했다.

또 “교섭창구 단일화 과정에서 노동위가 사용자성을 인정했음에도 원청이 정당한 이유 없이 교섭에 응하지 않는다면 지방고용노동관서의 지도 및 부당노동행위 사법처리를 통해 원청 사용자와 하청 노조의 교섭이 촉진될 수 있도록 지원할 계획”이라고 밝혔다.

제도 형해화·예측 가능성 하락 우려도

그러나 위와 같은 노란봉투법 시행령과 고용노동부의 입장에는 몇 가지 우려할 만한 점이 있다.

첫째, 복수 노조의 전면 허용과 함께 효율적이고 안정적인 교섭 체계를 구축하기 위해 도입했던 교섭창구 단일화 제도가 형해화될 우려가 있다. 교섭 단위 분리 결정 제도는 교섭의 혼란을 막고 교섭 체계의 안정성을 유지하기 위해 기존에는 엄격한 요건 하에서 매우 예외적으로 인정됐다. 향후 교섭 단위 분리 요건을 대폭 완화·확대할 경우 제도 취지가 무색해질 것으로 보인다.

둘째, 교섭 단위 분리 요건으로서 새롭게 신설된 기준들(노조의 조직 범위, 이해관계의 공통성, 타 노조에 의한 이익 대표의 적절성, 노조 간 갈등 가능성, 당사자의 의사 등)은 정량화가 어렵다. 또 노동위의 재량적 판단 영역을 크게 확대할 것으로 보인다.

특히 ‘이익 대표의 적절성’이나 ‘노조 간 갈등 가능성’과 같은 요소들은 그 의미가 명확하지 않고 판단자에 따라 얼마든지 다른 결정이 가능해 보인다. 이는 결과적으로 기업의 예측 가능성을 저해하는 주요 요인이 된다.

졸속 ‘원님 재판’ 막으려면

마지막 우려는 졸속 판정 가능성이다. 고용노동부는 보도자료에서 ‘교섭 단위 분리 및 교섭창구 단일화 과정에서 노동위가 특정 근로조건에 대해 원청의 실질적 지배력을 인정할 것’을 밝혔다. 노동위가 교섭 단위 분리 신청 사건이나 교섭 요구 사실 공고의 시정 신청 등 절차에서 원청의 실질적 지배력을 선결 쟁점으로 적극 판단하겠다는 입장으로 해석된다.

하지만 위 절차는 모두 원칙적으로 10일 내(10일 연장 가능)에 신속히 판단되어야 하는 절차다. 교섭 단위 분리 등 쟁점 외에 ‘교섭 쟁점별로 원청의 사용자성이 있는지’까지 판단하기에는 그야말로 턱없이 모자라는 기간이다. 원청이 하청 노조의 사용자 가 되는지 여부는 상당히 중요한 의미를 가지며 엄격한 증거 조사와 거친 사법부의 판단에 따라 신중하게 다뤄져야 할 쟁점이다.

노란봉투법은 이미 통과된 법률이고, 시행도 앞두고 있다. 중요한 것은 법이 현장에서 어떻게 작동하느냐다. 하청 노동자의 교섭권 보장이라는 입법 취지를 살리면서도, 기업이 예측 가능한 범위 내에서 대응할 수 있도록 제도를 운영해야 한다.

충분한 소명 기회도 없이 ‘답정너’ 식으로 사용자성을 인정하는 졸속 판정이 반복된다면, 결국 법의 정당성마저 훼손될 것이다. 신중하고 예측 가능한 제도 운영을 촉구한다.

※ 본 칼럼은 박재우 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 Law&Biz, 2025.12.04.
<https://www.hankyung.com/article/202512029434i>

3

노동칼럼

(3) 중대재해처벌법에 따른 의무는 현장의
의무와 구분돼야

김동현 변호사

중대재해처벌법(중처법)은 기업이 영위하는 사업에 관하여 대표이사 등 경영책임자가 취하여야 하는 경영상, 관리상의 조치를 정하고 있다. 즉, 기업의 안전보건관리체계를 위하여 인력을 충원하거나 예산의 증액, 조직의 개편, 절차·규정·매뉴얼 등의 제·개정 등을 시행하는 것이 중처법에서 정한 의무 내용이다. 이는 현장에서 이 행하여야 하는 안전보건조치와는 구분된다. 예컨대 현장의 안전설비가 설치되어 잘 작동 중인지를 확인하는 것은 현장책임자의 몫이고, 경영책임자는 현장에서 안전설비를 잘 구비할 수 있도록 관련 예산을 편성해주는 게 그의 일이다.

이처럼 중처법에 따른 의무가 현장에서 취하여야 하는 직접적·구체적인 안전보건조치의무와 구분됨에도 양자를 혼동하는 경우가 종종 발견된다. 대표적인 것이 위험성평가다. 산업안전보건법상 위험성평가는 산업현장에서 해당 현장의 책임자(안전보건관리책임자 또는 안전보건총괄책임자)의 총괄 관리 하에 실시되는 것임에도, 중처법 위반 사건에서 사고의 원인이 된 유해·위험요인이 위험성평가표에 없으면 곧바로 위험성평가 절차가 제대로 갖춰지지 않은 것으로 평가되는 사례가 종종 있다. 현장에서 위험성평가를 다소 미흡하게 실시하였다 고 하여 경영책임자가 위험성평가 절차 자체를 제대로 만들지 않았다고 볼 수는 없음에도 말이다.

올해 선고된 중처법 위반 판결 중에는 위와 같은 점을 정확히 지적한 판결이 있다. 춘천지방법원 영월지원은 D공사의 광업소에서 죽탄(물과 석탄이 섞여 반죽의 형태가 된 상태)에 매몰되어 근로자가 사망한 사건에서 D공사의 경영책임자 등에게 무죄를 선고하며, 중처법에 따른 의무가 현장의 직접적·구체적인 안전보건조치의무와는 구분된다는 점을 명시하였다. 그러면서 위 판결은 중대재해처벌법상의 의무가 산업안전보건법에 따른 현장의 직접적인 안전보건조치의무와 달리 경영책임자가 안전보건관리체계를 구축하고 재해재발방지 대책, 매뉴얼 등을 수립하는 등 중대재해가 일어나지 않도록 인적·물적·제도적 시스템을 마련하고 그 시스템이 잘 운영되는지를 점검하는 의무라고 판단하였다. 즉, 경영책임자가 위험성평가 절차를 수립하여 운영하면서 정기적으로 그 작동 상황을 점검하고 미비점을 개선하였다면, 설령 해당 절차에서 지적되었던 유해·위험요인이 실현되어 중대재해가 발생하였어도 경영책임자가 위험성평가 절차를 마련하고 점검하지 않았기 때문으로 볼 수 없다는 것이다. 중처법에 따른 의무의 내용과 취지를 정확히 짚은 대목으로 보인다.

※ 본 칼럼은 김동현 변호사가 서울경제에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 서울경제, 2025.12.06.

<https://www.sedaily.com/NewsView/2H1MIFDLQ7/GE03>

3

노동칼럼

(4) 소규모 사업장 산업재해 예방을 위한
정책 전환의 필요성

윤성현 변호사

2025년 산업재해 사망 통계는 우리 사회가 반복적으로 직면해 온 구조적 한계를 다시 보여준다. 고용노동부가 2025년 11월 25일자 보도자료를 통해 발표한 내용에 따르면 올해 1~9월 산업재해 사망자는 457명으로 전년 같은 기간 443명보다 증가한 것으로 나타났다. 전반적인 규제 강화와 감독 확대에도 불구하고 전체 사망자는 늘어난 셈이다. 특히 주목할 점은 사망사고가 증가한 영역이 명확히 소규모 사업장에 집중되었다는 사실이다. 상시근로자 50인 또는 공사금액 50억 미만 사업장의 사망자는 275명으로 전년 대비 10.4% 증가한 반면 50인 이상 사업장은 오히려 사망사고가 감소했다. 사고 위험이 규모가 작은 사업장에 집중되고 있음을 보여주는 대목이다.

대규모 사업장은 중대재해처벌법 시행과 감독의 압박 속에서 안전관리 수준이 비교적 빠르게 개선된 것으로 보인다. 반면 영세·중소규모 사업장은 정책적 사각지대에 머물러 있어 안전보건체계가 충분히 구축되지 않은 곳이 여전히 많다. 안전 전담 인력이 부재한 경우가 흔하고, 위험성평가나 작업하가 절차도 형식적으로만 존재하거나 아예 마련되지 않은 사업장도 적지 않다. 안전교육 역시 비용과 인력의 제약으로 충분히 제공되지 못하며 복잡한 도급 구조에서는 누구에게 안전조치 의무가 있는지 명확히 인식하는 것조차 어려운 문제가 반복되고 있다.

작업 환경의 특성도 위험을 높인다. 소규모 사업장은 공정이 고정적이지 않고 일용직 작업자의 사용으로 작업자의 교체도 빈번하여 위험요인을 사전에 파악하고 공유하는 과정이 체계적으로 이뤄지기 어렵다. 정부의 감독은 상대적으로 대규모 사업장 중심으로 이뤄지는 경향이 있고 영세 사업장에 대한 감독이 이뤄지더라도 그 시점에만 일시적으로 안전관리가 강화되며 시간이 지나면 다시 원래대로 돌아가는 구조가 반복되는 것이다.

고용노동부는 2025년 9월 발표한 노동안전 종합대책을 통해 이러한 문제를 공식적으로 인식하고 영세 사업장과 산재 취약계층에 대한 지원을 강화하겠다는 방침을 밝혔다. 이 대책은 기본 방향으로 영세사업장, 취약 노동자 사고 예방 지원 집중을 제시하면서 2026년에 산재예방 지원 예산 2조723억 원을 투입해 소규모 사업장을 대상으로 재정, 인력, 기술 지원을 확대하겠다는 계획을 담고 있다. 특히 10인 미만 사업장과 공사금액 50억 원 미만 건설현장의 추락, 끼임, 부딪힘 사고 예방을 위해 433억 원 규모의 설비, 품목 지원 사업을 새로 편성하고 스마트 안전장비 지원 예산도 370억 원 수준으로 확대하겠다고 밝히고 있다.

또 지방자치단체와 민간 재해예방기관이 함께 참여하는 예방체계를 구축해 2028년까지 점검·감독 대상 사업장을 61만 개소로 확대하겠다는 목표도 제시되고 있다. 이를 위해 고용노동부는 감독 대상 사업장을 7만 개소 까지 늘리고 지방자치단체는 30인 미만 사업장 3만 개소를 점검, 감독할 계획이다. 민간 재해예방기관을 통해 33만 개 사업장을 집중 관리하겠다는 방안도 함께 제시되고 있으며 이러한 방향은 2025년 11월 25일자 보도자료에서 밝힌 “집중 점검을 강화하겠다”는 정책 기조와 맞닿아 있다.

정책 방향이 소규모 사업장에 대한 지원과 인프라 확충을 강조하는 쪽으로 이동하고 있다는 점은 분명해 보인다. 그럼에도 여전히 처벌, 감독 중심의 틀에서 완전히 벗어났다고 보기는 어렵고 특히 실제 현장에서 체감되는 개선으로 이어지기 위해서는 몇 가지 간극을 해소할 필요가 있다. 정부와 지자체가 위험성평가 컨설팅, 안전동행 지원사업 등 다양한 제도를 운영하고 재정, 인력, 기술 지원의 규모와 대상을 대폭 확대하겠다는 계획을 밝히고 있음에도 현장을 방문해 보면 이러한 제도의 존재조차 알지 못하는 영세 사업장이 대부분이다. 인력과 시간이 부족한 사업장일수록 관련 제도를 찾아보고 신청하는 과정 자체가 부담이 되기 때문에 제도가 존재하더라도 접근과 활용으로 이어지지 못하는 것이다. 이러한 현실을 고려할 때 소규모 사업장이 손쉽게 활용할 수 있는 간소화된 작업허가 모델, 업종별 맞춤형 교육 자료, 위험성평가 지원 프로그램 등을 보다 적극적·주기적으로 제공하고 신청 기간을 확대하며 절차를 단순화하는 방향으로 제도를 운영할 필요가 있다.

위의 2025년 산재 통계는 영세 사업장이 처한 위험한 현실을 다시 한번 보여준다. 산업재해의 위험은 기업 규모에 관계없이 상존하지만 이를 예방하고 대응할 수 있는 역량은 기업 규모에 따라 차이가 발생할 수밖에 없다. 그리고 이러한 안전관리 역량의 격차는 곧 사망률의 격차로 이어진다. 위험의 사각지대를 그대로 두거나 단기적 조치로는, 영세 사업장에 누적된 구조적 위험요인을 개선하기 어렵다. 위험성평가는 위험의 근본원인을 체계적으로 파악하고 개선하는 과정을 강조한다. 산업안전 정책도 마찬가지로, 처벌과 감독 중심의 정책이나 일시적 지원사업보다는, 소규모 사업장의 구조적 위험요인을 정확히 진단하고 그에 상응하는 지원을 적극적·주기적으로 지원할 때 비로소 실질적인 변화에 도달할 수 있어 보인다.

※ 본 칼럼은 윤성현 변호사가 안전신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 안전신문, 2025.12.08.

<https://www.safetynews.co.kr/news/articleView.html?idxno=244333>

3

노동칼럼

(5) 착한 도급인이 되지 마세요?



구자형 변호사

소송은 과거의 행위에 대한 다툼이지만 그 결과는 미래의 행동을 바꾼다. 2015년 대법원 판결(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등)을 비롯하여 수많은 불법파견 판결이 기업들에게 각인시킨 것은 원청(도급인)과 하청(수급인)은 분리되고 달라야 한다는 점이다. 원청이 하청 근로자를 지휘·감독해서는 안 되고 원·하청 근로자가 함께 근무해서는 안 될 뿐만 아니라, 이들은 다른 옷을 입고, 다른 시설을 사용해야 한다. 하청 근로자들이 원청으로부터 교육을 제공받아서는 안 되고, 격려금이나 성과금을 받아서도 안 된다. 사실 원청 사업주는 하청 근로자의 근무나 복지에 대해서는 그것이 무엇이든 가능한 신경을 쓰지 않아야 한다.

그러나 다른 한편으로, 최근 기업들은 협력업체 근로자들의 근로조건에 적극적으로 관여할 것을 요구받고 있다. 가령, 개정 노동조합법(이른바 노란봉투법)에 따른 원청 교섭은 하청 근로자의 근로조건에 대한 원청의 개입을 강화하는 방향으로 작동한다. 노란봉투법에 따르면 원청은 하청노조와의 교섭테이블에 나와서 하청근로자의 안전, 급여, 근무환경, 복지 등 원청이 실질적 지배력을 가지는 의제에 관해서 교섭해야 하고, 교섭이 여의치 않으면 쟁의행위를 감수해야 한다. 또다른 예로 유럽연합 기업 지속가능성 실사 지침(EU CSDDD)은 원청이 협력업체의 노동환경 등을 파악하고 이에 대처할 것을 요구하는데, 이 지침은 이미 우리 기업에도 강한 영향을 주고 있을 뿐만 아니라, 국내에서 유사한 내용을 규정하려는 입법안도 계속 논의되고 있다.

결국 불법파견 판결에서 비롯된 원·하청 간 분리 원칙은 원청이 하청 근로자들의 처우 개선에 나설 것을 요구하는 최근의 사회적, 정책적 경향과는 모순되는 방향으로 작동할 가능성이 많다. 불법파견 법리에 따르면 원청이 하청에 관여할 수록 파견관계가 인정되어 직접고용의무를 부담할 가능성이 높아지고, 원청은 직접 고용의 대상이 무한정 확대되는 것을 막기 위해서는 하청에 대한 관여를 줄일 수밖에 없기 때문이다. 만약, 어떠한 기업이 그 사회적 책임을 이행하는 차원에서 혹은 노란봉투법에 따라 하청 노조의 요구를 받아들임으로써, 하청 근로자들에게 일정한 교육이나 복지프로그램을 제공한다면 이는 당장 불법파견의 증거로 사용될 수도 있다.

특히 우리 법원은 원청의 선의에서 비롯된 '상생협력' 행위들을 불법파견의 증거에서 제외하는 데 인색한 편이다. 가령, 서울고등법원 2018. 5. 29. 선고 2017나2005844, 2017나2005851 판결(상고기각 확정)은 원청이 하청 근로자들을 상대로 실시한 교육 내용을 문제삼았다. 이 사건에서 원청은 상생협력 프로그램의 일환으로 하청업체 근로자들을 상대로 하는 'OO스쿨'이라는 별도의 교육과정을 만들었고, 이를 통해 적극적으로 경영·기술 교육을 제공하였는데, 정작 그 교육내용이 불법파견의 중요한 근거로 판단된 것이다. 위 판결은 원청이 제공한 교육자료 중 특히 '과잉생산의 낭비', '대기의 낭비' 등이라는 표현을 문제삼았는바, 위와 같은 표현은 하청 근로자들이 원청에 세부적인 부분까지 종속되어 있음을 보여주는 근거 중 하나라고 판단한 것이다. 판결문에 구체적인 설명이 제시되지는 않았으나, 재판부는 위와 같은 교육자료를 일종의 '지시'로 이해한 것으로

로 보인다. 가령, 원청이 하청 근로자들에게 과잉생산이나 대기시간에서 발생하는 낭비를 없애도록 철저하게 통제하였고 그러한 지시를 교육자료를 통해 전달했다고 판단한 것으로 보인다.

그러나 위 교육자료는 사실 '도요타 생산방식'의 기초이론을 설명하는 내용이었다. 전세계 제조업계에서 널리 받아들여진 '도요타 생산방식'은 이른바 '7대 낭비'를 제거함으로써 효율성을 제고하는 것을 핵심 내용으로 하고, '과잉생산의 낭비', '대기의 낭비'는 그 7대 낭비 중 하나이다. 결국 이 사건에서 문제된 부분은 원청이 협력업체의 역량 강화를 위하여 기초적인 생산관리 이론을 교육한 것이었으나 불법파견의 증거로 판단된 것이다. 이는 애플 등 세계적인 기업들이 협력업체 역량강화를 위하여 '생산 라인 지도자 프로그램' 등 다양한 교육을 제공하고 있다고 그 홈페이지에서 자랑스럽게 홍보하고 있는 것과는 크게 대비되는 부분이다.

근로자의 안전을 위한 조치도 불법파견의 증거로 사용되는 경우가 있다. 가령, 서울고등법원 2023. 1. 27. 선고 2022나 2008021 판결(심리불속행 기각 확정)은 시멘트 공장에서 중장비를 운전한 수급인 소속 근로자들의 불법파견 여부가 문제된 사안에서, 수급인 소속 근로자들이 안전수칙을 위반하는 경우 도급인이 작업금지, 출입정지 등의 처분을 할 수 있다는 계약조항을 문제삼았다. 즉, 위 판결은 협력업체 근로자의 안전수칙 위반에 대한 작업금지, 출입정지 등 처분이 실질적으로 징계와 유사한 불이익 처분이라고 판단하였고, 이러한 사정 등을 근거로 제시하며 수급업체가 그 소속 근로자들에 대한 인사권을 독자적으로 행사하였다고 보기는 어렵다고 보아 불법파견의 성립을 인정하였다.

이와 같이 불법파견 법리와 원청의 법적·사회적 책임에 대한 요구가 충돌하는 상황에 대한 하나의 대안은, 사회적 책임의 이행이나 법령 준수를 위한 원청의 조치는 불법파견 소송의 증거에서 제외하거나 적어도 의미를 제한하는 것이다. 미국 연방증거 규칙(Federal Rules of Evidence)이 공공정책상의 이유로 일정한 증거를 배제할 수 있도록 규정하고 있는 것도 참고할 수 있다. 가령, 위 규칙 제407조는 어떠한 사고가 발생한 후 그러한 사고의 발생가능성이나 피해를 줄이기 위한 조치를 취한 때에는 그 조치가 과실이나 유책성, 제품의 결함 등을 입증하는 증거로 사용되지 못하도록 정하고 있다. 이는 무엇보다도 소송상의 다툼이 사회적으로 바람직한 조치를 막는 것을 방지하기 위한 정책적 규정이다. 우리나라에서도 입법이나 판례를 통해 채택할 수 있는 법리라고 생각된다.

나아가, 정책적 우선순위에 대한 선택이 필요하다. 하청 근로자의 직접고용을 최대한 확대하기 위한 정책과, 하청 근로자의 처우를 최대한 개선하기 위한 정책은 원래 충돌하기 쉽다. 적어도 무엇을 우선할지 고려가 필요하고, 정부나 사회가 이를 선택하지 않으면, 그 부담과 혼란은 기업과 근로자의 몫이 된다.

※ 본 칼럼은 구자형 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 CHO Insight, 2025.12.09.

<https://www.hankyung.com/article/202512092115i>

3

노동칼럼

(6) 업무상 적정 범위 내 인사 조치의 의미,
그리고 기업의 올바른 대응(2)

조상욱 변호사

지난 기고에서 인사 조치의 업무상 적정범위 문제의 특성, 즉 여러 당사자의 이해관계를 균형적으로 고려해서 판단해야 하는 점(세 축적 균형), 괴롭힘 인정 여부가 기업 인사제도에 미치는 영향이 큰 점(파생적 주장), 서로 영향을 주는 괴롭힘 핵심 요소를 두루 종합적으로 고려해야 하는 점(상관관계성), 전체적인 맥락을 고려해서 판단해야 하는 점(맥락 의존성)을 살펴봤다.

이러한 특성을 고려할 때 우리 직장 내 괴롭힘 제도에서 업무상 적정범위 문제에 관한 판단기준을 정확하게 정립할 필요성은 매우 크다. 이와 관련해 현행 직장 내 괴롭힘 제도가 이러한 필요성을 충족하는지를 외국의 제도(호주)와 비교해 검토하고, 단기적인 과제와 장기적인 제도 개선 방향을 살펴보기로 한다.

현행 제도의 '업무상 적정범위' 규율에서 보이는 문제점

현행 근로기준법에는 업무상 적정범위를 판단하는 기준에 대해 아무런 언급이 없다. 그리고 고용노동부 매뉴얼상 제시된 기준, 즉 '업무상 필요성'과 '업무상 상당성'은 효과적 판단기준이 되기에는 부족하다.

매뉴얼은 '그 행위 양태가 사회 통념에 비춰 볼 때 상당하지 않다고 인정되는 경우'라면 업무상 상당성이 없다고 본다. 다의적 해석이 불가피한 '사회 통념' 외에 기업 실무에서 업무상 상당성을 판단하기 위한 실질적인 기준이 없다. 업무상 상당성이 있으려면 사회 통념에 맞아야 한다는 말은 사실상 동어반복(同語反覆)이다.

특히 노동부 매뉴얼은 업무상 적정범위성 문제가 가장 핵심적인 이슈가 되는 인사 조치의 괴롭힘 여부 판단에 관해 사실상 침묵한다. 따라서 실효성이 떨어진다.

매뉴얼은 '업무상 적정범위 결여 관련 상황별 행위 예시'에서 업무상 필요성과 업무상 상당성이 문제되는 사례를 7가지 제시하고 있다. 그런데 이 중 5가지는 업무상 적정범위를 벗어남이 한눈에 명백하고, 인사 조치와 직접 관련이 없는 업무 수행 중 일어난 공격적 언동에 관한 것이다.

인사 조치의 괴롭힘 여부에 관한 예시로 분류할 수 있는 사례는 '근로계약 체결 시 명시했던 업무와 무관한 일을 근로자의 의사에 반해 지시하는 행위'와 '업무를 과도하게 부여하는 행위'의 2가지 경우에 불과하다. 그리고 이 두 사례도 신고인에게 심각한 영향을 주는 지위 변동이 아닌 업무상 지시, 명령에 관한 것이다. 즉 직간접적인 신고인의 지위 변동과 관련된 인사 평가, 인사 발령, 업무분장 조정과 같이, 실제 침예한 분쟁이 잦아서 명확한 가이드가 절실한 인사 조치에 관한 예시는 빠져 있다.

선례 방식 vs. 정식화 방식

이러한 흐름은 업무상 적정범위를 입법으로 사전에 정밀하게 정하기보다, 사건별 판단을 축적하는 선례 방식을 택한 결과로도 볼 수 있다. 그러나 선례 방식은 여러가지 문제가 있다.

예컨대, 지난 기고에 소개한 인사 평가의 괴롭힘 여부에 관한 법원 판결('6연속 업무실적 저평가 사건', 'KPI 사건', 그리고 '0점 사건')은 선례로서 불충분한 점이 많다. 결론과 논증의 정당성은 수긍되지만, 업무상 적정범위에 관한 일반적이고 실질적인 기준을 명료히 제시한 것은 아니다. 인사 평가가 업무상 적정범위 내인지에 관해 구체적 타당성이 있는 판단을 위해 법원이 소위 리걸 마인드(Legal Mind)로 살필 때 특정한 사건에서 어떤 요소를 고려하는지를 보여주는 제한적인 의미만 있을 뿐이다.

본질적으로 법원 판결은 구체적 사건에 법원리를 적용해 공정한 해결을 도모하는 사법적 판단일 뿐, 규범적 선언이 아니다. 따라서 판결의 종합적 검토만으로 기업, 신고인 및 피신고인, 법원, 감독당국 등 모든 수범자가 공통된 이해를 가지는 일반적 기준이 추출될 것을 확실하게 기대하기 어렵다. 괴롭힘 여부가 문제되는 인사 조치에는 인사 평가 외에도 인사 발령, 업무분장 조정 등 다양한 조치가 있는데, 이들 모두에 적용될 일반적 기준을 선례 해석을 통해 추출해 내기 어려운 점도 고려해야 한다. 특히 업무상 적정범위가 문제된 괴롭힘 사건에 대한 판결은 대부분 하급심 판결이므로 선례로서 가치가 낮다. 판결을 통한 기준 형성은 원래 오랜 시간이 필요하다는 약점도 있다.

따라서 우리의 직장 내 괴롭힘 제도는 업무상 적정범위의 판단기준에 관해 선례 방식보다는 가이드 또는 입법을 통해 공식화(公式化)하고 정식화(定式化) 하는 방식(이를 정식화 방식이라고 부르자)을 적극 모색해야 한다.

정식화 방식으로 업무상 적정범위를 벗어난 언동이 무엇인지 공식적인 기준으로 명확히 정해지면 기업과 그 구성원이 따를 최소한의 기준이 무엇인지 분명해져서 괴롭힘 금지의 예방 능력이 제고된다. 나아가 신고인의 오남용을 줄이며, 개별 사건에서 기업의 오판 방지에 도움이 된다.

이때 이 문제를 우리보다 앞서 고민한 호주 공정노동법의 '합리적 관리 조치(Reasonable Management Action)'는 중요한 참고가 될 수 있다.

호주 공정노동법상 '합리적 관리 조치'

호주 공정노동법(Fair Work Act) 제789FD(1)조는 직장 내 괴롭힘(Being Bullied at Work)을 '비합리적이고(Unreasonably) 반복적으로(Repeatedly) 근로자 개인 또는 근로자 집단에 대해 건강과 안전상 위험을 창출하는 행위'로 규정한다. 그리고 뒤이어 (이 글의 주제와 관련된 중요한 포인트로) 제789FD(2)조는 직장 내 괴롭힘에서 '합리적 관리 조치(Reasonable Management Action)'는 제외한다고 명시적으로 선언한다.

공정노동법 제789FD(2)조는 '합리적 관리 조치'의 의미와 이에 해당하는 인사조치가 무엇인지 구체적인 언급이 없다. 단 피해자의 신고를 받아 괴롭힘 금지 명령을 내릴 권한을 가진 공정노동위원회(Fair Work Commission)가 이 조항의 의미를 구체화한다.

구체적으로 공정노동위원회는 사용자와 관리자가 근로자의 업무 향상을 돋고 부진한 성과나 부적절한 행동을 시정하는 합리적 관리 조치를 실행할 수 있다고 '명시'한다. 그리고 사용자 등이 실행할 수 '있는' 합리적 관리 조치의 구체적 사례를 제시한다. 그러한 조치에는 (a) 성과관리 시행, (b) 부정행위 징계, (c) 불만족스러운 성과 또는 사업장에서의 부적절한 언동에 대한

언급, (d) 직무에 따른 업무 수행 요구, (e) 합리적인 직장 내 규범을 유지하기 위한 조치가 있다. 물론 이는 '합리적' 관리 조치를 열거한 것이므로 그 방식 역시 어디까지나 합리적이어야 하며 비합리적인 조치가 반복적으로 이루어지면 직장 내 괴롭힘이 될 수 있다.

이는 우리 노동부 매뉴얼과 비교해 기업의 업무능률상 필요성을 감안하면서 기업이 따를 명확한 기준을 제시한다고 평가할 수 있다. 매뉴얼이 채택한 소극적인 규정 방식, 즉 업무상 지시, 주의, 명령을 위주로 해 괴롭힘이 인정되는 업무상 상당성이 '없는' 언동을 예시하는 방식과 달리[기본적으로 네거티브 리스트(Negative List) 방식이다], 성과관리 시행 등 인사 조치를 주된 대상으로 하여 괴롭힘이 부정되는 합리성이 '있는' 관리 조치를 적극적으로 열거하는 방식[기본적으로 포지티브 리스트(Positive List) 방식이다]을 취하기 때문이다.

이러한 호주의 제도는 직장 내 괴롭힘 제도가 기업의 업무능률상 필요성도 고려해야 함을 정면으로 인정하는 바탕 위에 인사 조치가 합리적이라면 괴롭힘에 포함시키지 않는다는 것으로 요약된다. 그리고 그러한 관점을 실현하는 제도적 방편으로, 법은 기본 원칙을 선언하고(제789FD(2)조), 법의 집행을 담당하는 당국(공정노동위원회)이 기본 원칙의 실현을 위한 구체적이고 일반적인 판단 기준을 제시한 뒤 개별 사건 판단에 적용하는 분업적 방식을 따른다.

우리의 제도에 적용한다면 직장 내 괴롭힘을 정의한 근로기준법 제76조의 2에서 업무상 적정범위와 관련해 '합리적 관리 행위'의 예외 원칙을 선언하고 노동부, 더 직접적으로는 노동청이 구체적 '합리적 관리 행위' 판단기준을 매뉴얼 형식으로 제시하며 개별 사건에서 적용하는 것이라 말할 수 있다.

이러한 호주의 제도는 공식화 방식의 전형이라고 할만하며 상당히 운영상 장점이 많다. '합리적 관리 행위'의 예외를 명료하게 선언하고 기준을 세워 일관성 있게 적용할 수 있도록 설계돼 있기 때문이다.

이로써 인사 조치로 인한 신고인의 피해 방지, 인사 조치를 직접 실행한 피신고인의 방어권 보장, 그리고 경영상 목적 달성이라는 기업의 업무상 필요성까지 균형적으로 고려하는 괴롭힘 판단이 가능해진다. 즉 '세 축적 균형' 달성의 제도적 기반이 준비되는 것이다.

호주의 '임원 괴롭힘 사건'

호주의 이러한 균형 잡힌 직장 내 괴롭힘 제도의 운영 모습은, 최고경영자(피신고인)의 임원(신고인)에 대한 인사 조치가 괴롭힘인지 문제된 사건에서 공정노동위원회 위원(Commissioner)인 Mr. PJ Hampton이 표명한 의견에서도 확인할 수 있다. 이 사건을 '임원 괴롭힘 사건'이라고 해 보자.

이 사건은 기업의 최고경영자(Managing Director)와 예전에 자기가 운영하던 사업을 기업에 매각하고 해당 사업(Electric Division)의 운영을 책임지는 임원이 된 신고인 사이의 갈등을 배경으로 한다. 신고인 임원은 피신고인 최고경영자가 자신에게 여러 건의 괴롭힘 행위를 했다고 주장했다.

신고인이 괴롭힘으로 주장한 행위는 구체적으로 6가지다. ① 업무 시간 외 사전 통지 없이 전화 회의를 한 행위, ② 고객 회의 결과를 제대로 알려주지 않은 행위, ③ 특정 직원을 부적절하게 성과 관리하도록 지시하고 해고할 것을 요구한 행위, ④ 원래 자신에게 보고하던 지역 매니저들에게 최고경영자에게 직접 보고하도록 보고 라인을 변경한 행위, ⑤ 자신의 고용계약을 일방적으로 변경한 행위, ⑥ 자신의 저성과에 대해 부적절한 공식 경고를 한 행위가 그것이다. 이 중에서 ①, ②, ③은 업무상 지시, 주의, 명령에 해당하고, ④, ⑤, ⑥은 신고인 지위 변동을 직간접적으로 초래하는 인사 조치에 해당한다.

Mr. PJ Hampton은 위 문제된 6가지 행위가 '합리적 관리 조치'인지의 판단을 시도한다. 이때 그 기준은 '관리 조치가 합리적이었는가?'이지, '더 합리적이거나 더 수용 가능한 방식으로 할 수도 있었는가?'는 아니라고 선언한다. 이것은 합리성과 최선은 다르다는 뜻으로 볼 수 있다.

그리고 '관리 조치가 합리적이었는가?'를 판단하는 기준과 관련해 (a) 관리 조치는 완벽하거나 이상적일 필요는 없다는 점, (b) 일부 단계가 부적절하더라도, 전체 조치는 합리적일 수 있는 점, (c) 합리적인 조치로 간주되려면 적법해야 하며, 비이성적이거나, 터무니없거나, 우스꽝스러워서는 안 된다는 점을 밝혔다. 또한 (d) 불합리성은 신고인의 주관적 인식이 아니라, 문제된 실제 관리 조치 그 자체에서 비롯돼야 하는 점, (e) 그 판단에는 해당 조치가 기존의 정책·절차에서 상당히 벗어났는지, 그리고 그 이탈이 상황상 합리적이었는지도 고려될 수 있다는 점도 부가적으로 밝힌다.

Mr. PJ Hampton은 이 기준을 적용해서 임원 괴롭힘 사건에서 문제된 행위들 중 일부가 '합리적 관리 조치'가 아니라고 판단했다. 특히 ④ 보고 라인 변경에 관해서는 변경 그 자체는 합리적인 사업상 이유가 있지만 사업을 매각하기 전 직접 해당 부문의 사업을 운영했던 임원(신고인)의 처지를 고려할 때 사전 협의가 충분하지 않아 합리적이지 않다고 한다. ⑥ 공식 경고는 최고경영자가 먼저 특정한 이슈를 제기해 임원의 입장을 들었어야 하는데, 그런 절차 없이 곧바로 이메일로 전달돼 방식이 부적절하다는 이유를 들었다.

우리나라와 호주의 직장 내 괴롭힘 제도는 괴롭힘 개념 정의와 제도 운영 방식 등이 다르다. 따라서 임원 괴롭힘 사건의 판단 전부가 우리 괴롭힘 사건에 적용될 수는 없다. 단 눈여겨볼 점은 결론 그 자체보다 결론 도출까지의 판단 과정이다.

호주 공정노동법의 '합리적 관리 조치'의 예외 규정, 그에 근거한 Mr. PJ Hampton의 '합리적 관리 조치'의 의미 구체화와 판단 기준 제시 및 그 기준을 적용한 판단의 전체 과정은 세 축적 균형을 전제해 공정하다. 그리고 매우 체계적이고 투명해서 설득력이 높다. 특히 '합리적 관리 조치'의 판단 시 유의사항으로 제시된 (a)부터 (e) 기준은 우리의 노동부 매뉴얼에 업무의 상당성 판단기준으로 제시된 '사회 통념'의 구체화라고 할만하다. '사회 통념'에 비해 이들 기준은 인사 조치의 업무범위 적정성 판단에 직접적으로 적용할 수 있을 만큼 상세하다.

이렇게 '합리적 관리 조치' 예외의 존재를 적극 인정해도 신고인 보호가 소홀해지는 것도 아니다. Mr. PJ Hampton의 기준을 그대로 옮기면 '비이성적이거나, 터무니없거나, 우스꽝스러운' 조치나, '기존의 정책·절차에서 상당히 벗어난' 조치는 '합리적 관리 조치'가 될 수 없다. 실제 Mr. PJ Hampton은 앞서 봤듯이 임원 괴롭힘 사건에서 보고 라인 변경과 공식 경고는 합리성이 없어 '합리적 관리 조치'가 아니라고 판단했다.

우리 직장 내 괴롭힘 제도에서도 업무상 적정범위 판단에 호주 공정노동위원회가 일반적으로 표명한, 그리고 이 사건에서 적용돼 구체적으로 표명된 '합리적 관리 조치'의 판단 원칙을 입법 및 가이드로 도입하는 방안을 고려해야 한다. 이것은 정책철학 면에서는 기업의 업무능률상 필요성을 고려한 세 축적 균형의 공식화라고 할 수 있다. 그리고 그 도입 이전이라도, Mr. PJ Hampton이 제시한 기준을 '사회 통념' 판단에 참고할 수 있다.

올바른 괴롭힘 개념의 정립

업무상 적정범위에 관한 논의는 올바른 괴롭힘 개념이 무엇인지에 관한 논의의 일부다. 올바른 괴롭힘 개념은 어떤 목표와 지향을 가져야 할까?

먼저 괴롭힘 피해자 보호의 첫 관문이라고 할 괴롭힘 개념은 신고인 보호를 달성하기에 충분할 만큼 포괄적이어야 한다. 그리고 비전형적인 괴롭힘까지 포괄할 수 있을 만큼 탄력적이어야 한다.

단 괴롭힘 개념 정립에는 위와 다른 방향의 긴장 관계에 있는 또 다른 요청이 있다. 괴롭힘 개념은 기업의 업무능률상 필요성을 고려해야 한다. 즉 기업도 괴롭힘 인정과 그 이후 조치에서 일정한 이해관계를 가진 당사자임을 인정한 바탕위에 정립돼야 한다. 지나치게 확대되거나 은밀한 개념 확장이 일어나는 것을 경계해야 한다. 예측 가능성성이 있어야 하고 건전한 상식에 근거해야 한다.

업무상 적정범위는 이러한 요청까지 조화롭게 반영하기 위해 명료화 및 공식화돼야 한다. 그것이 건강한 기업문화의 달성에 기여하는 제도적 기반을 준비하는 정도(正道)다. 괴롭힘 개념은 사법상 판단의 기준이기만 한 것이 아니다. 오히려 기업 구성원의 행동 규범 기능이 먼저다.

최근 직장 내 괴롭힘 제도에 관심이 높아지면서 괴롭힘 보호를 받는 '일하는 사람'의 범위를 확대하고, 괴롭힘 신고와 판정에 신고인의 편의를 도모하며, 괴롭힘 가해자에 대한 제재를 강화하자는 입법 제안이 쏟아진다. 이런 입법 제안은 모두 괴롭힘이 심각한 사회문제가 된 우리 현실을 개선하려는 좋은 뜻에서 하는 제안이라고 믿는다.

하지만 그러한 좋은 뜻만으로 괴롭힘 문제가 개선되지 않는다. 직장 내 괴롭힘 제도는 기업, 신고인, 피신고인의 이해관계가 공식적 기준에 따라 조율돼 세 축적 균형을 달성할 수 있도록 정비돼야 한다. 세 축적 균형의 요구는 당위일 뿐 아니라, 실제로 '6 연속 업무실적 저평가 사건' 등에서 보듯이 법원 판단의 저변에 이미 작동하고 있는 조용한 기준선이다. 이를 외면하는 입법 제안은 적정한 제도 운용이 아닌 다른 목적, 예컨대 극단적으로는 도덕적 우월성의 확인이 주된 목적인 공적 언동일 수도 있다.

그러한 관점에서 업무상 적정범위를 포함해 반복 지속성, 악의, 정신적 고통 등 괴롭힘 개념을 명료하게, 올바르게 정립하는 것은 중요하다. 이중 업무상 적정범위와 관련해서는 정식화 방식의 도입이 핵심이다. 앞서 소개한 호주의 직장 내 괴롭힘 제도의 내용과 운영은 좋은 참고가 될 수 있을 것이다.

직장 내 괴롭힘 단행법 제정

마지막으로, 이러한 직장 내 괴롭힘 제도의 정비와 관련된 문제로 직장 내 괴롭힘 단행법 제정 문제를 생각해보자.

이제 직장 내 괴롭힘은 우리 사회에 가장 뜨거운 노동 문제 중 하나로 떠올랐다. 이러한 변화된 위상에 걸맞게, 지금부터는 직장 내 괴롭힘 단행법 제정을 진지하게 검토해야 한다.

현행 직장 내 괴롭힘 규정은 근로기준법의 여기 저기에 흩어져 있다. 규율의 범위가 제한되고, 누구나 한눈에 전모를 알기가 어렵다. 더 근본적으로, ▲보호 범위의 확대 ▲보호 수단의 정비 ▲실효적이고 상세한 기준 정립도 보완해야 한다. 이러한 문제들은 직장 내 괴롭힘 제도를 현행의 방식, 즉 근로기준법으로 직장 내 괴롭힘 제도를 규정하는 방식을 유지한 채 부분적 개정만으로 해결하는 데는 한계가 있다.

물론 단행법 제정은 여러 난관을 극복해야 한다. 당장 직장 내 성희롱 제도와 통합적 규율 문제, 각 부처 역할 조정 문제가 있다. 단행법 제정을 계기로 구제제도 정비, 보호대상 범위 확대 등을 해결해야 한다. 자칫 과도하게 신고인(피해자)의 보호만 앞세운 입법이 이루어질 우려도 있다. 또 외국의 입법례를 보더라도 반드시 단행법을 제정할 필연성은 없다.

그러나 이런 문제는 대체로 결국 제정법의 효과가 그 어려움을 상쇄하는지의 문제다. 즉 효과가 어려움보다 크다면 단행법 제정 추진의 결정적 걸림돌이 아니다.

특히 직장 내 괴롭힘 제도는 근로기준법이 기존에 규율 대상으로 삼은 대상-임금, 해고, 취업규칙 등-과 달리, 사용자(기업)와 서로 다른 입장의 근로자(신고인과 피신고인) 3자 관계에서 발생하는 문제를 대상으로 한다. 이로부터 비롯되는 해석 원리, 규율의 중점, 갈등 해결 절차 등의 차이는 단행법 제정으로 해결하는 것이 더 체계 정합적이다.

직장 내 괴롭힘 문제가 우리 사회에서 가지는 중요성도 고려해야 한다. 감수성의 시대에 직장 내 괴롭힘은 우리 기업들이 건강한 기업문화를 실현하는 과정에서 정면으로 마주하는 중대한 도전이다. 철저한 고민과 준비에 기반한 포괄적 응전이 필요하다. 단행법은 그러한 응전의 첫 걸음이 될 수 있다.

※ 본 칼럼은 조상욱 변호사가 월간노동법률 2025년 12월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=38605

3

노동칼럼

(7) 야근했는데 돈 못 줘…
고정OT 제도가 뭐길래

김완수 변호사

‘고정OT’(Over Time: overtime work allowance) 제도는 일정 금액 또는 일정 시간 분의 시간외근로(연장·휴일·야간근로) 수당을 급여액에 고정액으로 포함해 지급하는 것을 말한다. 주로 사무직들에 많이 적용되고 있으나, 생산직 등에 적용하는 경우도 없지는 않다.

고정OT, 언제 어떻게 쓰나

고정OT 제도는 대법원에 의해 일반적으로 유효한 것으로 평가된다. 미리 일정액의 시간외근로 수당을 고정적으로 지급하기로 하는 합의가 무효는 아니라는 것이다. 고정OT 범위 내의 시간외근로에 대해서는 고정OT로 이미 수당이 지급된 것으로 본다. 고정OT 액수를 초과하는 시간외근로가 실제 발생하는 경우에만 해당 초과분에 대한 추가 수당 지급 의무가 있게 된다.

반면, 노동계 등에서는 고정OT의 유효성을 제한할 필요가 있다고 보고 있다. 고정OT로 인해 근로시간이 늘어나고 제대로 된 보상이 이뤄지지 않는 경향이 있다는 것이다.

고정OT 제도는 주로 사무직과 같이 개인별로 불규칙적으로 시간외근로가 발생하고, 시간외근로 시간을 정확히 측정하기가 번거로운 경우에 이용된다. 근로자로서는 고정OT 만큼 실제로 근무하지 않더라도 고정OT 전액을 고정적으로 받을 수 있다는 장점이 있다. 사용자로서는 개별 근로자별로 실제 근무시간을 확인할 필요가 없어 관련 행정적 수고를 덜 수 있는 장점이 있다.

예를 들어, 한 달에 30시간분의 고정OT를 지급하는 경우, 근로자는 그보다 적게 시간외근로를 했더라도 30시간분의 고정OT를 모두 받는다. 사용자로서는 30시간을 넘지 않는 것이 분명하다면 개개 근로자의 실제 시간외근로 시간과 수당을 확인하여 산정하지 않아도 되는 것이다.

‘공짜 야근’ 어떻게

문제는 고정OT 제도가 존재하기 때문에 사용자도 근로자도 실제 시간외근로 시간이 얼마인지 정확히 점검하지 않는다는 점이다. 그러다 보니 고정OT 범위를 넘는 시간외근로가 발생하더라도 보상이 제대로 이뤄지지 않는 경우가 종종 있다는 것이다(이른바 ‘공짜 야근’ 문제).

가령 고정OT가 30시간인데 실제로 10시간만 근무한다면 근로자에게 불리하지 않다. 그런데 종종 32시간, 35시간 등을 근무하는 경우가 생긴다. 이때 30시간을 초과하는 잔여 시간에 대해 근로자 보상이 제대로 이뤄지지 않는 것이다. 고정OT가 아예 없었더라면, 사용자도 근로자도 매월 달라지는 시간외근로 시간과 그에

따른 수당 액수에 대해 비교적 예민하게 확인하고 반응했을 것이다. 그에 따라 미지급 수당이 발생할 가능성이 줄어들게 된다.

반면 고정OT 제도에서는 어차피 해당 시간 범위 내에서는 시간외근로 수당을 받지 못하므로, 실제로 몇 시간이나 시간외근로를 했는지에 대한 확인이 둔감해지게 된다. 경우에 따라서는 고정OT를 핑계로(해당 시간을 초과하는지와 관계없이) 추가 수당 지급 의무가 전혀 없는 것처럼 운영되는 사업장도 없지 않다.

근로자 권리, 스스로 챙겨야

그렇기에 근로자로서는 자신의 근로계약이나 연봉계약에 고정OT가 정확히 얼마이고 얼마만큼의 시간에 대한 것인지 명확히 인지할 필요가 있다. 또 실제 시간외근로 시간이 이를 초과하는지를 점검해야 한다. 제시되는 급여액이 만족스럽다고 하여 무작정 계약하지 말고, 해당 급여액이 기본급을 의미하는 것인지, 아니면 몇 시간분의 고정OT가 포함되었는지를 확인해야 한다.

만약 30시간분의 시간외근로가 포함되어 있다면, 언제든 30시간까지는 추가 수당 없이 시간외근로를 해야 한다. 그러한 경우 까지 가정하여 해당 급여가 적정한지를 판단해야 한다. 또한 야근 등 실제 시간외근로 시간을 스스로 점검해 고정OT로 보상되는 시간을 넘는지를 평소에 확인하고, 초과 시간이 발생할 때는 사용자에게 그에 대한 보상을 요구해야 할 것이다.

'공짜 야근'이 발생하지 않도록 근로자는 본인의 권리를 스스로 챙길 필요가 있다.

※ 본 칼럼은 김완수 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 Law&Biz, 2025.12.18.

<https://www.hankyung.com/article/202512178329i>

3

노동칼럼

(8) 연구실 안전관리,
관행을 넘어 법적 책임의 영역으로

임인영 변호사

대학과 연구기관의 실험실은 과학기술 발전의 토대이자 치열한 연구가 이뤄지는 곳이다. 그리고 이곳에 종사하는 연구 인력은 학업을 수행하는 학생이면서 동시에 연구 과제를 수행하는 근로자이기도 하다. 학생인가 근로자인가. 이 경계가 모호한 공간에서 연구활동종사자를 보호하기 위하여 제정된 법률이 '연구실 안전환경 조성에 관한 법률'이다.

이 법은 대학 및 연구기관 등에 설치된 과학기술분야 연구실의 안전을 확보하고 연구실 사고로 인한 피해를 적절하게 보상하여 연구활동종사자의 건강과 생명을 보호하는 것을 목적으로 한다(연구실안전법 제1조).

그런데 현장의 인식은 법의 취지와 거리가 있다. 연구실 사고가 발생하면 연구원 개인의 부주의 탓으로 돌리거나 관행적으로 이뤄지던 안전 조치 미흡을 용인하는 경향이 일부 있다. 그리고 실제로 최근 5년간 발생한 연구실 사고 통계를 살펴보면, 연구 활동 종사자의 불안전한 행동에 기인한 사고가 전체의 약 61.8%를 차지한다는 점이 이러한 인식을 뒷받침하는 듯하다.

그러나 법의 시각은 다르다. 연구실안전법은 연구실책임자에게 해당 연구실의 유해인자에 관한 교육 실시의무와 연구활동에 적합한 보호구 비치 및 착용 지도 의무를 명시적으로 부여하고 있다(연구실안전법 제9조 제3항, 제4항). 이를 소홀히 할 경우 민·형사상 법적 책임을 피하기 어렵고, 법원 역시 연구실책임자와 소속 기관의 관리·감독 의무를 엄격하게 해석하고 있다.

구체적인 사례를 살펴보자. 먼저 연구실책임자 개인의 관리 소홀이 문제된 사안이다. 대학 실험실에서 학생이 폐시약을 처리하던 중 황산 폭발로 화상을 입었다. 판결에 따르면, 폐액통의 안전장치가 열린 채 방치돼 있었고 학생에게 보호안경 착용조차 지시되지 않았다. 이에 당시 연구실책임자는 해당 실험이 단순 분해 반응이라 보호안경이 불필요하다고 항변하였지만, 법원은 연구실책임자와 대학 측의 손해배상책임을 인정하였다(대구지방법원 2023나325426 판결). 서로 반응할 수 있는 화학물질이 혼합될 경우 급격한 화학반응이나 폭발이 발생할 수 있음에도 이에 대한 사전 교육과 관리 감독이 부재했음을 지적한 것이다.

민사책임에서 그치지 않는 경우도 있다. 연구실책임자의 잘못된 판단이나 관리 소홀은 형사 처벌로 이어지기도 한다. 액체질소 용기에 안전장치가 없는 주입기를 임의로 제작·설치해 폭발 사고가 발생한 사안에서, 법원은 연구실책임자에게 업무상과실치상죄로 벌금형을 선고했다(대구지방법원 영덕지원 2024고단122 판결). 피해자가 해당 연구실의 숙련자였다는 사정도 면책 사유가 되지 못했다. 연구실책임자가 위험한 작업을 방지하고 보호구 착용을 감독하지 않은 것은 명백한 업무상 과실이라는 취지다.

물론 모든 연구실 사고가 법적 책임으로 직결되는 것은 아니다. 질병과 업무 사이의 상당인과관계가 입증되지 않는다면 '산업 재해보상보험법'상 업무상 재해로 인정받지 못하는 경우도 존재한다(서울고등법원 2020누64530 판결). 그러나 이는 어디 까지나 질병의 발병 원인이 업무에 기인한 것인지를 판단한 것일 뿐 연구실의 안전관리 체계가 미흡해도 된다는 의미는 아니다. 특히 연구활동종사자가 근로기준법상 근로자에 해당할 경우 연구실안전법보다 더 강력한 처벌 규정을 가진 '산업안전보건법'이 적용될 수 있음을 각별히 유의해야 한다.

이제 연구실 안전은 권고 사항이 아니다. 지키지 않으면 법적 심판대에 서야 하는 강행 규정의 영역이다. 연구주체의 장과 연구 실책임자는 연구실 설치·운영 기준을 준수하고(연구실안전법 제5조 제3항), 서류상의 안전 점검에 만족할 것이 아니라 현장에서 실질적으로 작동하는 안전 시스템을 구축해야 한다. 실험의 실패는 데이터로 남지만 안전의 실패는 되돌릴 수 없는 상처와 법적 책임으로 남기 때문이다.

※ 본 칼럼은 임인영 변호사가 안전신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 안전신문, 2025.12.22.

<https://www.safetynews.co.kr/news/articleView.html?idxno=244713>

3

노동칼럼

(9) 노조법 시행령...

교섭창구단일화 제도는 끝났다



이광선 변호사

노동조합법 개정안(이하 '노란봉투법')이 2026. 3. 10. 시행을 앞두고 있다. 고용노동부는 최근 노조법 시행령 개정안을 입법예고하면서, 원청 사용자와 하청노조 간 단체교섭시 교섭창구단일화 절차에 관한 구체적인 방향을 제시하였다. 즉, '원청 사용자와 하청노조 간 교섭은 원청 사용자의 사업(장)을 기준으로 하되, 노동위원회의 교섭단위 분리 과정에서 원청노조와 하청노조는 교섭권의 범위, 사용자의 책임 범위, 근로조건, 이해관계 등에서 서로 차이가 있으므로 원칙적으로 원청노조와 하청노조 간에는 교섭단위를 분리한다'는 입장을 분명히 하고 있다.

이와 같은 입법예고에 대해서는 경영계에서 뿐 아니라 노동계에서도 상당히 반발하고 있다. 경영계는 교섭단위 분리 기준이 지나치게 세분화되고, 법률의 위임 범위를 넘어서는 요소까지 규정함으로써 교섭창구단일화 제도가 사실상 무력화될 수 있다고 우려한다. 반면 노동계는 원청노조와 하청노조 간 교섭창구단일화를 원칙으로 전제하는 구조 자체가 하청노조의 교섭요구권을 실질적으로 제약할 수 있다고 비판한다.

노조법 시행령안이 갖는 몇 가지 구조적 문제점을 짚어보고자 한다.

20일 안에 '실질적 지배력' 판단?

현행 노조법 시행령에 따르면, 사용자가 노동조합으로부터 교섭요구를 받고도 이를 공고하지 않거나 사실과 다르게 공고한 경우, 노동조합은 노동위원회에 시정을 신청할 수 있고, 노동위원회는 신청을 받은 날부터 10일 이내에 이를 결정해야 한다(시행령 제14조의3 제3항).

그런데 시행령안은, 개정 노조법 제2조 제2호 후단(실질적 지배력에 따른 사용자 확대)에 해당하는 사용자에 대한 교섭요구와 관련된 시정신청의 경우, 노동위원회의 결정기간을 1회에 한하여 연장할 수 있도록 하여 최대 20일까지로 늘렸다(시행령 안 제14조의3 제3항).

문제는 실질적 지배력의 존부를 판단하는 데 20일이라는 기간 자체가 현실적으로 의미를 갖기 어렵다는 점이다. 노동위원회가 실질적 지배력에 따라 사용자가 확대되는지를 가장 먼저 판단하는 절차가 바로 교섭요구 공고와 관련한 시정조치인데, 실질적 지배력을 20일 안에 판단한다는 것은 사실상 불가능하다. 실질적 지배력의 존부를 판단하려면 △원청의 업무지휘·감독 명령 여부 △원·하청 근로자의 공동작업 여부 △근무관리 주체 △업무 내용·일정·순서의 결정권 소재 △협력업체의 독자적 결정권 유무 등 다수의 판단 요소에 대한 개별적·종합적 검토가 필요하다. 이는 현장 직권조사와 방대한 자료 분석 없이는 불가능하다.

실제로 중앙노동위원회에서 원청의 실질적 지배력을 판단한 기준 사례에서도 최소 수개월이 소요되었고, 일본에서 원청 사용자성을 인정한 대표적 사례로 언급되는 아사히방송 사건의 경우, 지방노동위원회 단계에서만 약 4년 9개월이 걸렸다. 이러한 점을 고려하면, 시행령안의 결정기간 연장은 절차적 정합성을 확보하기보다는 형식적 대응에 그칠 우려가 크다. 실질적 지배력 판단이 선행되지 않은 상태에서 교섭절차를 강행할 때 발생하는 사용자 측의 형사처벌 리스크(부당노동행위)를 고려할 때, 더욱 실질적 지배력에 대한 신중한 판단이 필요하다.

교섭단위 분리 기준의 적용 범위 문제

시행령안은 교섭단위 분리 여부를 판단하는 기준을 상당히 구체적으로 열거하고 있다(제14조의11 제3항). 그러나 이 규정은 문언상 '실질적 지배력에 따라 사용자로 확장된 경우'에 한정하여 적용된다는 취지를 언급하고 있지 않다.

그 결과, 해당 교섭단위 분리 기준이 원청·하청 관계에서만이 아니라, 전통적인 근로계약관계에 있는 사용자와 노동조합 간 교섭에도 그대로 적용될 수 있는 해석 가능성이 생긴다. 이는 "개정법에 따라 새롭게 규정된 사용자와의 교섭 절차를 보완한다"는 시행령 제정 취지와도 배치될 뿐만 아니라, 오랫동안 유지되어 온 교섭창구단일화 제도의 기본 구조 자체를 흔들 수 있다.

위임입법 한계 넘어 '주관적 요소'까지 도입

시행령안은 교섭단위 분리 또는 통합 기준을 상세히 규정하면서, 특히 제14조의11 제3항 제4호에서 노조법에 명시되지 않은 새로운 판단 요소들을 다수 도입하였다. 여기에는 △근로자 간 이해관계의 공통성, △다른 노동조합에 의한 이익대표의 적절성, △통일적 근로조건 형성의 필요성, △안정적 교섭체계 구축 가능성, △노사관계 왜곡 가능성, 나아가 '당사자의 의사'까지 포함되어 있다.

그러나 노란봉투법은 사용자 개념을 확장했을 뿐, 교섭창구단일화 제도 자체에 대한 입법적 변경은 전혀 하지 않았다. 현행 노조법 체계상 교섭창구단일화는 원칙이고, 교섭단위 분리는 예외이다. 특히 고용노동부 역시 과거 복수노조 업무매뉴얼에서 교섭단위 분리 판단 시 "주관적 요소는 배제한다"고 명시해 왔다. 이번 신설하는 시행령 안에서 '당사자의 의사'를 교섭단위 분리 기준으로 포함한 것은 과거 매뉴얼과도 상충한다. 그럼에도 시행령안이 '당사자의 의사'와 같은 주관적 요소를 독립적인 판단 기준으로 도입한 것은, 법률의 위임 범위를 벗어날 소지가 있다.

더 나아가, 헌법재판소가 교섭창구 단일화 제도의 합헌성을 인정한 핵심 논거가 '복수 노동조합의 독자적인 단체교섭권 행사'를 허용할 경우 발생할 수 있는 노동현장의 혼란과 교섭비용 증가를 방지하고 교섭 효율성을 달성'한다는 점이다(헌법재판소 2012. 4. 24. 선고 2011헌마338 결정). 그런데 노조법 시행령 안과 같이 '갈등 유발 가능성'이나 '당사자의 의사'를 분리의 독립적인 판단 기준으로 삼게 되면, 이는 교섭창구 단일화라는 원칙을 사실상 당사자의 선택 사항으로 격하시켜 해당 제도를 사멸화시키는 결과를 초래할 수도 있다.

단체교섭 요구시 의제 기재 규정도 없어

시행령안에는 반드시 보완되어야 할 사항도 있다. 현행 시행령은 교섭요구 시 노동조합 명칭, 조합원 수 등 일정 사항을 서면으로 기재하도록 규정하고 있으나, 실질적 지배력 판단이 '교섭의제별'로 이루어진다는 점을 고려하면, 하청노조가 원청 사용자에게 교섭을 요구하는 경우 교섭의제를 명시하도록 하는 규정이 필수적이다. 그럼에도 시행령안은 이 부분을 전혀 반영하지 못하고 있다. 이는 향후 절차 혼선과 분쟁을 증폭시킬 가능성이 크다.

노란봉투법 시행을 앞두고 많은 기업들은 제도의 취지보다 그 이후에 전개될 불확실성을 더 크게 우려하고 있다. 실질적 지배력이라는 추상적 개념을 통해 사용자 범위를 입법으로 확장해 놓았지만, 그에 수반되는 교섭 구조, 책임 범위, 절차적 안정성에 대해서는 충분한 설계가 이루어졌다고 보기 어렵기 때문이다.

이제 기업과 노동조합 모두 아무도 가보지 않은 길에 들어서게 된다. 이 과정에서 특정 일방의 논리만을 앞세우기보다는, 제도의 지속 가능성과 현장의 예측 가능성을 함께 고려하는 균형 잡힌 접근이 필요하다. 시행령은 갈등을 증폭시키는 장치가 아니라, 새로운 제도 환경 속에서도 노사 모두가 감당 가능한 질서를 만드는 도구가 되어야 한다.

※ 본 칼럼은 이광선 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 CHO Insight, 2025.12.23.

<https://www.hankyung.com/article/202512230405i>

3

노동칼럼

(10) 근로시간 기록 의무화,
피할 수 없다

임인영 변호사

근로시간을 기록한다는 것은 단순한 산수다. 출근 시각을 찍고, 퇴근 시각을 찍는다. 그 사이에 점심을 먹고, 회의를 하고, 서류를 작성한다. 이 모든 시간의 총합이 곧 노동이다.

그런데 이처럼 단순한 산수를 둘러싼 법적 환경이 빠르게 변화하고 있다. 고용노동부는 2026년 주요업무 추진계획 중 포괄임금제 오남용 근절과 실근로시간 단축을 핵심 과제로 제시하였다. 실제로 기록된 근로시간이 중요해지고 있다.

여기서 잠시 용어를 정리해 둘 필요가 있다. 포괄임금제란 기본급과 각종 수당을 구분하지 않고 월급 총액만 정하는 방식이다. 반면 고정OT(Over Time)제는 일정 시간의 연장근로수당을 미리 정액으로 지급하되, 이를 초과하면 추가 정산하는 방식이다. 정부의 규제 방향은 전자, 즉 근로시간 산정이 가능함에도 편의상 도입된 정액급제의 오남용을 방지하는 데 있다고 보인다. 따라서 향후 기업의 임금 체계 역시 고정OT제를 활용하는 방향으로 수렴될 가능성이 높아 보인다.

그러나 고정OT제를 도입하였다고 해서 문제가 끝나는 것은 아니다. 고정OT 수당이 실제 연장근로에 상응하는지 여부가 여전히 쟁점이 된다. 대법원은 정액의 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 미달하면 그 부분은 무효이고, 사용자는 미달분을 지급할 의무가 있다고 판시하였다(대법원 2008다6052 판결). 반대로, 기자급 한 금액이 실제 연장근로수당보다 많을 경우 추가 지급 의무가 없다는 판결도 있다(대법원 2023다221359 판결). 결국 지급하는 고정OT 수당이 실제 연장근로에 상응하는지 여부가 관건이다.

문제는 여기서 발생한다. 이를 충족하였는지 판단하려면 실제 근로시간을 알아야 하기 때문이다. 몇 시간을 일 하였는지 확인할 수 없다면, 고정OT 수당이 합리적 범위 내에 있는지조차 판단할 방법이 없다. 저울 없이 무게 를 재는 격이다. 바로 여기서 객관적 근로시간 기록 시스템의 필요성이 대두된다. 근로자 보호의 문제이기도 하지만, 기업이 법적 분쟁을 예방하고 임금 정산의 투명성을 확보하기 위한 실무적 과제이기도 한 이유다.

우선, 기록 의무의 법적 근거에 관하여, 유사한 고민을 먼저 거친 나라들의 사례를 참고할 필요가 있다. 미국 공정근로기준법(FLSA)은 일정 근로자에 대하여 사용자가 매일의 근로시간과 주간 총 근로시간을 기록할 의무를 부과한다(29 CFR § 516.2). 유럽사법재판소(CJEU) 역시 도이체방크 사건에서, 회원국은 사용자에게 객관적이고 신뢰할 수 있으며 접근 가능한 근로시간 기록 시스템 구축을 의무화하여야 한다고 판결하였다 (EuGH C-55/18). 기록 시스템 없이는 근로시간 제한 규정과 휴식권 보장이 사실상 불가능하다는 것이 판결의 요지였다.

나아가, 구체적으로 어떻게 기록할 것인가. 미국은 기록 의무는 있으나 구체적인 방법까지 정하고 있지는 않다. 다만 사용자가 적정한 근로시간 기록을 남기지 않은 경우, 근로자가 합리적 추론으로 근로시간을 주장·입증하면 사용자가 이를 반박할 부담을 진다는 판결이 있다[Anderson v. Mt. Clemens, 328 U.S. 680 (1946)]. 스페인도 법률왕령(Real Decreto-ley 8/2019)을 통하여 매일 근로의 시작 시각과 종료 시각을 기록하여야 한다고 정하였으나, 구체적인 기록 방법까지 특정하지는 않은 것으로 보인다. 스페인 노동부에서 만든 가이드에도, 사후에 변경하거나 조작할 수 없는 신뢰할 수 있는 정보를 제공할 수 있다면 수기 기록, 디지털 플랫폼, 출입 게이트 등 어떤 수단도 유효하다고 설명하고 있다.

일본 후생노동성의 '노동시간의 적정한 파악을 위하여 사용자가 강구하여야 할 조치에 관한 가이드라인'은 한걸음 더 나아간다. 이 가이드라인은 사용자가 직접 확인하거나, 타임카드, IC카드, PC 사용 시간 기록 등 객관적인 기록을 기초로 근로시간을 확인하는 것을 원칙으로 한다. 나아가 자기신고제를 운용하는 경우에도 사용자의 검증 의무를 명시하고 있다.

다만 모든 사업장에서 타임카드나 IC카드를 도입할 수 있는 것은 아니다. 때문에 근로자가 스스로 출퇴근 시각과 근로시간을 기재하여 제출하는 자기신고제를 운용하는 경우도 있을 수 있다. 하지만 이 경우에도 가이드라인은 사용자가 준수하여야 할 조치를 명시한다. 근로자의 자기신고 시간이 PC 사용 기록이나 입퇴실 기록 등 객관적 데이터와 현저한 차이를 보일 경우, 사용자는 반드시 실태 조사를 실시하여 시간을 보정하여야 한다. 객관적 데이터와의 대조를 통하여 실근로시간을 확정하여야 한다는 것이다. 시간외근로 시간 수에 상한을 두고 그 이상은 신고하지 못하게 하는 등 적정한 신고를 저해하는 조치도 금지된다.

이처럼 여러 나라에서 사용자에게 근로시간 기록 의무를 부과하고, 그 기록의 객관성과 정확성을 요구하고 있으며, 한국도 이러한 흐름에서 자유롭지 않은 것으로 보인다. 결국 객관적 근로시간 기록 없이 이러한 규제를 준수하기는 쉽지 않을 것이다.

기업 입장에서 이러한 변화는 부담일 수 있다. 그러나 다른 측면도 있다. 기록이 없으면 분쟁 발생 시 근로자의 주장을 반박할 근거도 없다. 객관적인 근로시간 기록 시스템은 오히려 임금 미지급 분쟁에서 기업을 보호하는 방패가 될 수 있다. 신뢰할 수 있는 근로시간 데이터를 확보하는 것. 이것이 법적 분쟁을 예방하고 임금 정산의 투명성을 확보하는 길이다.

※ 본 칼럼은 임인영 변호사가 이투데이에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 이투데이, 2025.12.26.

<https://www.etoday.co.kr/news/view/2539733>

4

동정

(01) '노란봉투법 시행령·해석지침 관련 기업 대응방안' 세미나 개최 (01/07)

법무법인(유) 율촌 노란봉투법 대응센터는 지난 1월 7일(수) 올해 3월 시행을 앞둔 개정 노동조합법(일명 '노란봉투법')과 관련하여, 「노란봉투법 시행령·해석지침 관련 기업 대응방안」을 주제로 오프라인 세미나를 개최했습니다.

최근 고용노동부는 노란봉투법 시행령 개정안과 해석지침을 통해 원청 사용자성 판단, 단체교섭의 범위와 방식, 교섭단위 및 교섭창구 단일화 적용 등 행정 실무 기준을 구체화했습니다. 이는 향후 노동위원회 절차 및 분쟁 실무에서 사전적 판단 기준으로 작용할 것으로 예상됩니다.

이에 율촌은 시행령과 해석지침의 주요 내용을 점검하고, 법 시행을 앞둔 기업의 노사관계 운영 전반에서 고려해야 할 사항을 중심으로 논의를 진행했습니다.

이번 세미나는 총 3개 세션으로 구성됐으며, 구자형 변호사가 노조법 시행령안을, 송연창 변호사가 해석지침을 각각 설명했습니다. 이어 이광선 변호사가 개정안의 문제점과 기업의 대응 방향을 주제로 논의를 이어갔고, 마지막으로 발표자 전원과 정지원 고문이 참여한 질의응답 및 토론이 진행됐습니다.

이날 세미나에는 200명이 넘는 기업 관계자가 참석해 개정 노조법 시행을 둘러싼 실무적 쟁점에 대한 높은 관심을 확인할 수 있었습니다.

※ 본 세미나의 발표자료 및 다시보기는 제공되지 않습니다.

(02) 송연창 변호사, 한국괴롭힘학회 정기학술대회 참여 (12/05)

송연창 변호사가 지난 12월 5일(금) 서강대학교에서 개최된 한국괴롭힘학회 '2025년 하반기 정기학술대회 및 정책토론회'에 참여하였습니다.

이번 학술대회는 직장 내 괴롭힘 문제의 현황과 개선방안을 논의하고 존중받는 일터 문화 조성을 위한 정책 방향을 모색하기 위해 마련된 자리로, 송 변호사는 종합토론자로 나서 '직장 내 괴롭힘 제도의 사각지대 해소와 실질적 안착을 위하여'를 주제로 발표하였습니다.

(03) 이광선 변호사, 국회노동포럼 토론 (12/23)

이광선 변호사가 지난 12월 23일(화) 국회노동포럼에서 개최한 '노란봉투법 후속조치, 입법예고안(노조법 시행령)' 의견청취 전문가 심포지엄에 토론자로 참석했습니다.

1. 업무사례

2. 최신판례

3. 노동칼럼

4. 동정

목차

이 변호사는 고용노동부가 발표한 노조법 시행령안의 여러 문제점(원하청간 교섭단위 원칙적 분리, 교섭단위분리기준의 지나친 확대 등)에 대해 의견을 제시했습니다.

(04) 박찬웅 변호사, 한독모터스 관리감독자 대상 강의 (12/09~11)

박찬웅 변호사가 지난 12월 9일(화)부터 11일(목)까지 3일간 한독모터스 관리감독자를 대상으로 산업안전, 직장내 괴롭힘, 산재보험을 주제로 한 강의를 했습니다.

박 변호사는 이번 강의에서 5시간에 걸쳐 최근 중대재해 이슈를 소개하고, 관리감독자가 반드시 점검하여야 할 사항, 산재보험 적용 사례 등에 대해 교육하였고, 직장내 괴롭힘에 관한 질의 응답 세션도 진행했습니다.