

인사 · 노무 판례 및 동향

May 2025

이번 달 주목할 만한 판례

▶ 해외 파견근무 중 의무근로기간 위반에 따른 금품 반환 약정의 효력 – 대법원 2022다208755 사건

2025년 4월 15일, 대법원은 해외 파견근로자가 사용자의 업무상 필요에 따라 근로를 제공한 경우, 의무근로기간을 위반했다는 이유로 금품이나 비용을 반환하도록 한 약정은 근로기준법 제20조에 위반되어 무효라고 판결하였습니다.

사건의 주요 내용:

1. 원자력 관련업무를 수행하는 공공기관(회사)은 직원을 국제원자력기구에 파견하면서, 파견 종료 후 파견 기간의 2 배에 해당하는 기간 동안 회사에 복무할 것을 의무화하고, 이를 이행하지 않을 경우 회사가 국제기구에 지불한 비용(304,000 유로)을 반환하도록 약정하였습니다. 그러나 직원은 파견 종료 후 의무근로기간을 채우지 않고 퇴직하였고, 회사는 반환 약정에 따라 비용 반환을 청구하였습니다.
2. 1 심은, 회사의 파견비용 반환 규정이 합리적 필요성을 가진다고 보아 약정이 유효하며, 직원이 비용을 반환해야 한다고 판단했습니다. 그러나 2 심은, 해외 파견이 단순한 연수나 교육훈련이 아니라 회사의 업무상 필요에 따른 근로 제공에 해당한다고 보면서, 반환 약정은 근로기준법 제 20 조(사용자는 근로계약 불이행에 대해 위약금 또는 손해배상액을 예정할 수 없음)에 위반되어 무효라고 보았습니다.
3. 대법원 역시, 해외 파견의 실질이 회사의 업무상 필요에 따른 근로 제공이었으며, 임금 이외에 지급된 비용 또한 해외근무에 대한 대가나 필수적인 경비에 해당하므로, 이를 반환하도록 한 약정은 근로기준법 제 20 조에 반하여 무효라고 보아 원심의 판단을 유지하였습니다.

시사점:

이번 판결은 해외 파견이 연수나 교육훈련이 아닌 회사의 업무 수행을 위한 근로 제공인 경우, 근로자에게 의무 복무를 강제하고 이를 위반할 경우 비용 반환을 약정하는 것은 근로기준법 제20조에 위반되어 무효가 될 수 있음을 명확히 하였습니다. 이에 따라 회사는 해외 파견이나 교육훈련 지원 시 실질이 근로 제공인 경우 반환 약정이 무효로 판단될 수 있으므로, 근로자의 퇴직 자유를 침해하지 않는 범위 내에서 계약을 신중히 설계할 필요가 있습니다.

노동계 및 정부 동향

1. 고용노동부, 근로시간 유연화 및 노조 회계공시 필요성 강조:

김민석 고용노동부 차관은 4월 16일 국회 대정부질문에서, 근로시간 유연화와 노조 회계공시 제도의 필요성에 대해 강조했습니다. 김 차관은 한국 노동시장의 경직성으로 인해 기업이 변화하는 수요에 탄력적으로 대응하기 어렵다며, 연구개발직 등 일부 전문직군을 중심으로 근로시간 제도를 유연화할 필요가 있다고 밝혔습니다. 또한, 이전에 정부가 추진했던 연장근로 총량관리(연장근로 관리 단위를 주 단위에서 월·분기·연 단위로 선택)를 언급하며, “실질적으로 근로시간을 약 30% 단축할 수 있었음에도 불구하고, 여론이 악화되면서 추진에 어려움을 겪었다”고 설명했습니다. 노조 회계공시 제도와 관련해서는, 조합비에 대해 세액공제 혜택이 부여되어 국민 세금이 간접적으로 지원되는 만큼, 회계의 투명성을 확보할 필요가 있다고 밝혔습니다. 해당 제도는 2023년 10월부터 시행되었으며, 회계결과를 공시한 노동조합에는 조합비의 15% 세액공제 혜택이 적용되고 있습니다.

2. 2026년 최저임금 논의, 인상률과 업종별 구분 적용을 둘러싼 노사 대립:

최저임금위원회는 4월 22일 정부 세종청사에서 제1차 전원회의를 열고 2026년도 최저임금 심의를 시작했습니다. 첫 회의부터 노동계와 경영계는 인상률과 업종별 구분 적용을 두고 큰 입장 차이를 보였습니다. 노동계는 실질임금 하락을 방지하고 내수경제를 활성화하기 위해 최저임금 인상과 적용 대상을 특수형태근로종사자, 플랫폼 노동자 등으로 확대할 것을 주장했습니다. 반면 경영계는 최저임금이 이미 높은 수준에 도달했다며, 중소기업과 소상공인의 부담을 고려해 추가 인상에 신중해야 한다는 입장을 밝혔습니다. 아울러 숙박·음식업 등 일부 업종에 대해 업종별 구분 적용 필요성을 거듭 강조했습니다. 최저임금위원회는 5월 27일 2차 전원회의를 개최할 예정이며, 법정 심의 기한은 6월 29일까지입니다. 향후 최저임금 인상폭과 적용 방식에 대한 논의가 노동시장 구조와 기업 경영 환경에 어떤 변화를 가져올지 주목할 필요가 있습니다.

3. Z세대, 마이크로 은퇴 확산:

최근 Z세대(1990년대 후반~2010년대 초반 출생)를 중심으로 ‘마이크로 은퇴’ 현상이 확산되고 있습니다. 마이크로 은퇴는 경력 중간에 퇴사나 휴직을 통해 긴 휴식기를 갖는 방식으로, 전통적인 연속 근로 후 은퇴와 구별됩니다. 조사에 따르면 Z세대 취업준비생의 65%가 마이크로 은퇴를 선호하며, 주요 이유로 여행, 취미생활, 자기계발 등을 꼽았습니다. 전문가들은 마이크로 은퇴 확산이 기업의 채용 및 인재 육성 비용 증가와 개인의 장기 커리어에 부정적 영향을 초래할 수 있다고 지적합니다. 노동시장 이중구조와 양질의 일자리 부족이 이러한 현상의 근본 배경으로 분석되고 있습니다. 또한, 세대 간 직업관 차이와 기업의 경직된 운영 방식이 젊은 세대 이탈을 가속화하고 있으며, 해외 사례처럼 근로 유연성 제고를 위한 제도 개선이 필요하다는 의견도

나오고 있습니다. 향후 기업과 정부가 Z 세대의 변화된 직업관에 대응하여 고용 제도를 유연화하고, 양질의 일자리를 확충할 수 있을지가 노동시장 구조 변화의 중요한 변수가 될 것으로 예상됩니다.

Authors

김 은 지

변호사

D +82 2 2262 6024

eunjee.kim@dentons.com

정 다 연

공인노무사

D +82 2 2262 6276

dayoun.joung@dentons.com

이상으로 4월에 있었던 주요 노동법 판결과 동향을 정리하였습니다. Dentons의 인사·노무팀은 지속적으로 최신 법률 정보와 분석을 제공하며, 고객님의 노동 및 고용 관련 법적 요구를 충족하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 매달 발간되는 뉴스레터에 많은 관심 부탁드립니다.

© 2025 Dentons. Dentons is a global legal practice providing client services worldwide through its member firms and affiliates. This publication is not designed to provide legal or other advice and you should not take, or refrain from taking, action based on its content. Please see [dentons.com](https://www.dentons.com) for legal notices.

