



Yulchon Labor & Employment

율촌 노동팀

Vol.
11

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) 방음벽 설치공사 A사 변호해 중대재해처벌법 등 형사사건 내사종결 처분 도출	06
(02) B사를 변호해 파견법위반 형사 사건 불기소처분 도출	07
(03) 글로벌기업 D사 대리해 직장 내 괴롭힘 진정사건에서 혐의없음 도출	08
(04) IT기업 E사 대리해 부당해고 구제신청 기각 판정 도출	09
(05) G사 대리해 휴일대체 관련 임금 청구 사건 승소	10
(06) H사를 대리해 산업재해 관련 손해배상 소송에서 전부 승소	11

02 — 최신판례

(01) 기본급 등에 연동하여 일정금액을 일정 주기로 분할하여 지급하는 상여금은 근무일수 조건(출근율 조건)이나 재직조건이 부가되어 있더라도 통상임금에 해당한다고 본 사례	12
(02) 대학교 기간제 교원의 기본급을 인상하면서 상여수당을 삭감한 취업규칙 변경을 근로자에게 불이익한 변경으로 보기 어렵다고 본 사례	15
(03) 사실심의 고용단절 기간에 대한 책임제한 결정이 현저하게 불합리한 경우 상고심의 파기사유가 되며, 미사용 연차유급휴가수당 상당의 손해배상을 청구하는 경우 연차휴가사용 촉진제도에 관한 사정도 고려해야 한다고 본 사례	18
(04) 재해근로자에게 손해배상금을 지급한 공제사업자가 다른 공동불법행위자인 산재보험 가입 사업주에게 구상금을 청구한 사안에서, 산재보험급여 중 근로복지공단이 부담할 부분은 산재보험 가입 사업주에게 구상할 수 없다고 본 사례	21
(05) 부당해고 구제신청 후 사용자가 해고를 취소하여 원직복직을 명하고 임금 상당액을 지급하였더라도 특별한 사정이 없는 한 근로자가 금전보상명령을 받을 구제이익이 소멸하는 것은 아니라고 본 사례	24
(06) 임금피크제가 정년 연장과 유기적인 연관성을 갖고 시행된 점 등을 고려하면, 취업규칙 개정이 근로자에게 불리하게 변경한 경우에 해당한다고 단정할 수 없다고 본 사례	27

02 — 최신판례

-
- (07) 임기제 전무를 임기만료 이후 이사회 의결에 따라 전무로 재임용하지 않고
직급에 맞는 다른 보직을 부여한 인사조치는 부당보직해임 및 부당전보에
해당하지 않는다고 본 사례 30

03 — 노동칼럼

-
- (01) 노동법상 권리행사 기간에 제한이 없을 때 발생하는 문제 32
- (02) 장애인 고용 의무 다양화 방안 관련 법적 문제 35
- (03) 협력업체 안전관리를 위한 제언 37
- (04) 노조 세미나? 위원장 차량? ...노조 운영비 지원, 어디까지 허용될까 39
- (05) 중대시민재해 예방 인력, 안전관리자가 아니라도 가능할까 41
- (06) 직장 내 괴롭힘 사건, 사실 확정의 고단함 43
- (07) 계약직인데 왜 차별받는 느낌이 들죠?...이유 못 대면 불법 49
- (08) 저성과자 구조조정, 어떻게 실행해 나갈 것인가 51
- (09) 강화된 근로자 보호조치...사용자 인사권 위축으로 기업 경영 '속앓이' 54

04 — 동정

-
- (01) '회고와 전망, 2024년 주요 노동 판례 해설 및 2025년 노사관계' 세미나
개최 (3/6) 56
- (02) 이정우 변호사, 경총 기업회생전문가 양성과정에서 기업인력구조조정 방안
에 대한 강의(3/6) 56
- (03) 조상욱 변호사, 국회 '직장 내 괴롭힘 제도개선 토론회'에서 토론 (3/14) 56
- (04) Christopher Mandel 외국변호사, '아태지역 구조조정: 동향 및 모범 사례'
웹비나 연사 참여 (3/19) 56



04

동정

-
- | | |
|--|----|
| (05) 이광선 변호사, 삼성계열사 신임 부서장 대상 강의 (3/18, 3/25) | 57 |
| (06) 송연창 변호사, 톰슨로이터코리아 기업법무교육과정에서 강의 (3/26) | 57 |
| (07) 이정우 변호사, Gide와 공동 세미나에서 해외 자회사 관리 방안에 대한
강의 (3/27) | 57 |



1 업무사례

(1) 방음벽 설치공사 A사 변호해 중대재해처벌법 등 형사사건 내사종결 처분 도출

울촌은 방음벽 설치공사 회사 A가 시공하는 터널 방음판 교체 공사 현장에서 교통차단 업무를 수행하던 협력 업체 소속 근로자가 사망한 중대재해처벌법위반 등 사건에서 A사와 현장소장을 변호하여 내사종결(혐의없음) 처분을 이끌어 냈습니다.

본건은 터널 방음판 교체 공사 중 근로자 휴게실로 사용 중이었던 캠핑카를 후진하는 과정에서 소속 근로자가 캠핑카에 역과당하여 발생한 것인데, 노동청은 A사가 '도급인'으로서 안전보건 관계 법령상 의무 주체라는 전제하에, 사건 초기부터 현장소장에 대하여 조사를 진행하였습니다. 울촌은, 본건 사건 초동대응부터 담당하여, 회사의 안전보건 관련 자료 일체, 관련 판결례 및 유권해석 등을 면밀히 검토한 다음, i) 이 사건 사고가 작업과 무관하게 발생한 것이므로 산업안전보건법상 산업재해에 해당하지 않고, ii) 캠핑카를 작업의 목적으로 운행한 것이 아니므로, 작업과 무관하게 발생하는 사고까지 도급인의 안전조치 의무에 포함시킬 수 없다는 점을 충실히 변론하였습니다. 그 결과, 검찰과 노동청은 울촌의 주장을 받아들여, 중대재해처벌법위반 등 형사사건에서 내사종결 처분을 하였습니다.

본건은 경영책임자에 대한 소환 조사 없이 선제적인 의견 개진을 통해 산업안전보건법상 안전조치 위반이 아니라는 점을 확인받고, 중대재해처벌법위반 사건까지 '내사 단계'에서 종결 처분을 도출하는 최적의 결과를 이끌어 냈다는 점에서 그 의의가 있습니다.



김수현
변호사



정대원
변호사



박찬웅
변호사



이승현
변호사



백은규
수석 전문위원

1 업무사례

(2) B사를 변호해 파견법위반 형사 사건 불기소처분 도출

울촌은 B사에서 협력업체 근로자들이 전산장비 유지·보수, 장애 정비 등의 전산업무를 수행하여 온 것과 관련한 파견법위반 피의사건에서 회사와 대표이사 등을 변호하여 전부 불기소 처분을 이끌어 냈습니다.

C지방고용노동청은 2023년 B사에 대해 비정규직 정기감독을 실시하여 전산업무 담당 협력업체 근로자들과 회사 사이에 근로자파견관계가 성립한다고 판단하고, 회사가 해당 근로자들을 직접고용하라는 내용의 시정지시를 발하였습니다. B사가 시정지시를 이행하지 않자 고용노동청은 회사에 과태료를 부과하는 한편, 회사와 대표이사 등을 검찰에 기소의견으로 송치하였습니다.

울촌은 수사 진행 과정에서 ▲ 전산업무의 구조적 특성상 업무수행과정에서 고객과의 의사연락이 수반되고 신속한 처리가 요구된다는 점, ▲ 도급업무 수행에 필요한 객관적 정보 전달 외에는 달리 업무상 지휘·명령이 존재하지 않았다는 점, ▲ 도급계약 범위 외의 업무가 일부 수행되었던 것은 특정 직원의 개인적 일탈에 따른 것이었다는 점 등을 객관적인 증거를 통해 논리적으로 주장하였습니다. 검찰은 이러한 울촌의 주장을 모두 받아들여 협력업체 근로자들과 회사 사이에 근로자파견관계가 성립한다고 볼 수 없다고 판단하면서 회사와 대표이사 등에 대해 혐의없음(증거불충분)의 불기소 처분을 하였습니다.

본건은 고용노동청이 기소의견으로 송치한 파견법위반 피의사건에서 이례적인 불기소 처분을 도출하였다는 점에서 의의가 있습니다.



이광선 변호사



김동현 변호사



문옥훈 변호사

1 업무사례

(3) 글로벌기업 D사 대리해 직장 내 괴롭힘 진정사건에서 혐의없음 도출

울촌은 글로벌기업 D사를 대리하여 소속 근로자(“진정인”)가 제기한 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 불리한 처우 사건에서 노동청의 혐의 없음 판단을 이끌어 냈습니다.

울촌은 본건에서 진정인의 직장내 괴롭힘 신고에 대해 조사를 수행하였고, 진정인의 업무 복귀와 인사관리에 대한 전반적인 자문을 제공하였습니다. 진정인은 본인이 제기한 괴롭힘 신고에 대해 괴롭힘이 아니라는 조사 결과가 나오고, 본인이 요청한 여러 가지 사항들에 대하여 회사가 본인이 만족하는 수준의 조치를 해 주지 않자, 이는 본인이 괴롭힘 신고를 한데 대한 보복조치라는 취지로 주장하며 노동청에 진정을 제기하였습니다.

괴롭힘 신고 이후에도 여러가지 회사에 문제 제기를 하는 신고인에 대하여, 울촌은 고객사가 법을 준수하는 범위 내에서도 인사운영에 대한 기강을 잡고 사업 운영에 부정적인 영향을 최소화 하는 방식으로 세심한 자문을 진행하였고, 노동청 진정에서도 무혐의 결과를 도출함으로써 고객사의 만족스러운 반응을 도출하였습니다.



이수정
외국변호사



이태은
변호사



김아연
변호사

1 업무사례

(4) IT기업 E사 대리해 부당해고 구제신청 기각 판정 도출

울촌은 IT기업 E사를 대리해, 자신의 동생 명의로 다른 회사(이하 'F사')를 설립 및 운영하면서 겸업 및 이해상충 행위를 한 직원이 서울지방노동위원회에 제기한 부당해고 구제신청 사건에서 승소했습니다.

위 직원은 ▲ F사의 설립 및 경영에 관여한 사실이 없고, ▲ 겸업 및 이해상충 행위는 단순히 동생을 도와준 것일 뿐이어서 징계사유가 충분히 입증되지 않았으며, ▲ 징계양정도 과하다는 취지로 주장했습니다.

이에 대해 울촌은 ▲ F사 설립 과정에서 드러난 금융거래 내역, F사 직원에 대한 업무지시 정황, 관련 사업에 F사를 추천하고 F사의 사무실 임대를 알선한 점 등에 비추어 볼 때 해당 직원이 F사를 직접 설립하고 운영하면서 각종 이해상충행위를 행하였음을 치밀하게 입증하는 한편, ▲ 직원의 직위나 경력, 반성 없는 태도 등을 고려하면 해고의 양정이 현저히 불합리하다고 보기 어려움을 함께 주장함으로써, 구제신청 기각 판정을 이끌어냈습니다.

본건은 직원의 겸업 및 이해상충 행위에 대해 간접사실 및 정황증거만이 존재할 뿐이어서 비위행위에 관한 구체적인 증명이 어려웠던 사건입니다. 그럼에도 울촌은 여러 간접사실과 정황 사이의 논리적 인과성을 꼼꼼하게 증명하였고, 징계사유 전부를 인정받았습니다. 또한 본건은 별다른 징계 이력이 없더라도 근로자의 비위행위가 중대한 경우에는 가장 높은 수위의 징계인 해고가 가능하다는 점을 확인했다는 점에서도 의의가 있습니다.



이광선 변호사



송연창 변호사



임인영 변호사



김동욱 변호사

1 업무사례

(5) G사 대리해 휴일대체 관련 임금 청구 사건 승소

울촌은 G사를 대리해 G사의 교대·교번제 근로자들(원고들)이 'G사가 도입한 휴일대체 제도는 근로기준법 제 55조 제2항에 위반되어 무효이다'라는 취지로 주장하며 임금을 청구한 사건에서 전부 승소 판결을 이끌어냈습니다.

G사는 근로자대표인 G사 노조와의 서면 합의를 통해 휴일대체 제도를 도입, 운영하고 있었는데, 원고들은 위 휴일대체 제도가 '휴일'을 '근로일'로 대체한 것이 아닌, '휴일'을 '휴일'로 대체한 것에 불과하므로 이는 위 법 규정에 위반되어 무효라는 취지로 주장하였습니다.

본건에서 울촌은 ▲ 위와 같은 원고들의 주장이 단체협약의 문언 해석상 타당하지 않고, ▲ 실제 근무 운용 형태를 보더라도 원고들의 주장은 타당하지 않으며, ▲ 위 휴일대체 도입 경위를 살펴보면 위 법 규정에 부합하는 적법한 휴일대체를 도입하고 이를 단체협약에 명문화하기 위한 것일 뿐만 아니라, ▲ 원고들은 통상근무자에 비해 더 많은 휴일을 보장받았고, ▲ 노조로부터 아무런 이의제기가 없었다는 점 등을 적극적으로 주장하였습니다.

본건은 약 1,500명 이상의 원고들이 G사를 상대로 제기한 것이기 때문에 패소 시 G사에게 상당한 비용 부담이 발생할 뿐만 아니라, 다른 근로자들에 의한 후속 소송 제기 등의 법적 리스크가 발생할 수 있었음에도 불구하고, 원고들의 주장이 이유 없음을 효과적, 논리적으로 주장하여 성공적인 결과를 도출하였다는 점에서 중요한 의의가 있습니다.



조상욱 변호사



박재우 변호사



이지호 변호사

1 업무사례

(6) H사를 대리해 산업재해 관련 손해배상 소송에서 전부 승소

울촌은 H사에서 근무한 원고가 '소음성 난청'을 이유로 산업재해보상보험법에 따른 장해보상을 승인받은 후 회사를 상대로 근로계약상의 보호 의무를 위반했다는 이유로 손해배상 소송을 제기한 사건에서, 승소 취지의 전부 기각 판결을 이끌어 냈습니다.

본 건은 소송 전에 근로복지공단이 원고의 청력 저하 증상을 업무상 재해로 인정했고, 법원에서 진행된 신체감정에서도 원고의 청력장애가 소음성 난청으로 판명되는 등으로, 회사에 불리한 상황이 많았습니다.

그러나 울촌은 ▲ 산업재해보상보험법상 업무상 재해 인정 여부와 사용자의 보호 의무 위반에 따른 손해배상 책임 문제는 별개의 사안이라는 점, ▲ 원고가 받은 장해보상은 근로복지공단이 내부 기준을 완화한 사정에 따른 것에 불과한 점, ▲ 이에 따라 원고의 청력 저하는 소음성 난청과 관련이 없다는 점, ▲ 작업환경측정은 개별 측정이 원칙인데 원고는 관리감독자로서 일선 작업라인에 근무한 경우와는 달리 보아야 하는 점을 상세히 검토하였습니다. 또한 울촌은 ▲ 거리에 따른 소음 감쇄 산식을 통해, 원고가 근무한 장소와 소음 측정이 이루어진 장소가 물리적으로 떨어져 있다는 점을 근거로 소음이 실제로 원고에게 미친 영향을 계산하고, ▲ 회사가 안전보건 관계 법령을 해태하지 않았다는 점도 면밀히 변론하였습니다. 그 결과 법원은 울촌의 주장을 받아들여, 원고의 청력장애에 대해 회사의 과실이나 인과관계를 인정할 수 없다고 판단하며, 원고의 청구를 전부 기각했습니다.

본 건은 근로자의 실제 근무 환경과 회사의 안전보건 규정 이행 여부를 면밀히 분석하고 입증함으로써, 근로복지공단과 법원의 신체 감정이 모두 근로자의 장해가 업무와 관련이 있다고 인정한 사정이 있음에도 이례적으로 사용자의 손해배상 책임을 모두 부정하는 결과를 이끌어냈다는 점에서 중요한 의미가 있습니다.



정대원 변호사



김동현 변호사



이유상 변호사

2 최신판례

(1) 기본급 등에 연동하여 일정금액을 일정 주기로 분할하여 지급하는 상여금은 근무일수 조건(출근율 조건)이나 재직조건이 부가되어 있더라도 통상임금에 해당한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 2. 20. 선고 2021다216957 판결]

1. 사안의 개요

피고는 서울특별시의 자치구이고, 원고들은 피고의 청소행정과 소속 환경미화원으로 근무하거나 근무하다가 퇴직한 근로자들입니다.

대상판결 선고 이전에 서울특별시의 다른 자치구 소속 환경미화원들이 기말수당, 체력단련비, 명절휴가비 등이 통상임금에 해당한다고 주장하면서 이를 통상임금에 포함하여 계산한 초과근무수당의 차액 등의 지급을 구하는 소를 제기하여, 통상임금에 해당한다는 취지의 대법원 판결이 선고되었습니다(대법원 2011. 8. 25. 선고 2011다17076 판결).

위 판결 이후 서울특별시장과 원고들을 비롯한 환경미화원들이 소속된 노동조합(이하 '이 사건 노동조합')은 2012년 단체협약을 통하여 기말수당, 정근수당, 체력단련비, 명절휴가비(이하 통칭하여 '이 사건 상여금')에 일정 근무일수 조건(출근율 50% 미만 시 미지급 등)을 부가하기로 합의하였고, 이후 2014년 단체협약을 통하여 이 사건 상여금에 "지급대상은 지급일 현재 재직 중인 자에 한한다."라는 재직조건을 추가하였습니다.

한편 원고들은 피고로부터 통근수당 및 안전교육수당을 매월 고정적으로 지급받아 왔습니다. 그런데 피고는 2012. 12. 31.자 단체협약에서 통근수당 및 안전교육수당에 대한 지급 근거 규정을 삭제하면서 이를 2012. 1. 1. 기준 재직자에게 소급 적용하기로 이 사건 노동조합과 합의하였으며, 그에 따라 2012년도에 지급한 통근수당 및 안전교육수당을 모두 환수하였습니다.

이에 원고들은 이 사건 상여금, 통근수당 및 안전교육수당은 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되는 임금으로서 성질상 통상임금에 해당함에도 피고는 위 각 임금 항목을 제외한 채 통상임금을 산정하여 그에 따라 초과근무수당을 지급하였으므로, 통상임금에 포함시켜 재산정한 초과근무수당과의 차액분 및 그에 대한 지연손해금의 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심에서는 통근수당 및 안전교육수당이 통상임금에 해당한다고 보았고, 구체적으로 지급청구권이 발생한 임금으로서 이 사건 노동조합이 근로자들로부터 통근수당 및 안전교육수당 지급청구권의 포기에 대한 개별적인 동의나 수권을 받지 않고 단체협약상 통근수당 및 안전교육수당 지급규정을 소급하여 폐지하기로 한 규정은 근로자들에 대하여 효력이 없다고 판단하였습니다. 또한 이 사건 상여금에 부가된 출근율 지급

기준 및 재직 중인 근로자에게만 지급하는 기준은 무효이므로 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되는 임금으로서 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다(서울고등법원 2021. 1. 26. 선고 2017나2074697 판결).

대상판결은 통근수당 및 안전교육수당이 통상임금이라는 원심의 판단이 정당하다고 보았고, 이 사건 상여금의 경우 최근 선고된 전원합의체 판결(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결)에 따라 원심이 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 보아 이를 전제로 판단한 부분은 적절하지 아니하나, 통상임금성을 인정한 결론은 정당하다고 판단하여 상고를 기각하였습니다. 구체적인 내용은 아래와 같습니다.

가. 이 사건 상여금의 통상임금 해당 여부(통상임금에 해당)

- ① (관련법리) 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 뜻하고, 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다. 임금에 부가된 조건은 해당 임금의 객관적 성질을 실질적으로 판단하는 과정에서 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려될 수는 있지만, 단지 조건의 성취 여부가 불확실하다는 사정만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다. 근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이다. 따라서 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결).

또한 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건인 경우에는 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않는다. 설령 근로자의 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하여 근로자가 근무일수 조건부 임금을 지급받지 못하더라도, 그 임금이 소정근로의 대가로서 정기성과 일률성을 갖추고 있는 한 이를 통상임금에 산입하여 연장·야간·휴일근로에 대한 법정수당을 산정하여야 한다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결).

- ② (원심의 판단) 원심은 (i) 출근율 조건을 부가한 합의는 성질상 통상임금에 산입되어야 할 이 사건 상여금을 통상임금에서 제외하기로 하는 합의와 실질적으로 다르지 아니하고 근로조건을 불리하게 변경하는 단체협약으로서 현저히 합리성을 결여하여 무효이고, (ii) 2014년 단체협약의 문구만으로는 이 사건 상여금에 재직조건이 부가되어 있다고 인정하기 어렵다는 이유로 이 사건 상여금이 통상임금에 해당한다고 판단하였다.
- ③ (대상판결의 판단) 기본급 등에 연동하여 정해진 일정한 금액을 일정 주기로 분할하여 지급하는 이 사건 상여금은 소정근로일수에 미치지 못하는 근무일수의 출근을 요구하는 출근율 조건이나 재직조건이 부가되어 있더라도 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다. 그렇다면 출근율 조건을 부가한 합의가 실질적으로 이 사건 상여금을 통상임금에서 제외하는 합의와 같다고 단정할 수 없어 원심이 들고 있는 이유만으로 위 합의가 무효라고 보기는 어렵다(재직조건이 부가되었다고 가정하는 경우에도 이와 같다). 원심이 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 전제하고 근무일수(출근율) 조건이 무효라 판단한 부분은 적절하지 아니하나, 이 사건 상여금을 통상임금으로 인정한 결론은 정당하다.

나. 통근수당 및 안전교육수당의 통상임금성 및 산입 여부(통상임금에 해당)

- ① 이미 구체적으로 그 지급청구권이 발생한 임금(상여금 포함)이나 퇴직금은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이어서, 노동조합이 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않는 이상 사용자와 사이의 단체협약만으로 이에 대한 포기나 지급유예와 같은 처분행위를 할 수 없으므로, 단체협약으로 근로자에게 이미 지급한 임금을 반환하도록 하는 것은 그에 관하여 근로자들의 개별적인 동의나 수권이 없는 한 효력이 없다(대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다76317 판결).
- ② 피고는 통근수당 및 안전교육수당은 단체협약에 근거해 모두 환수하였으므로 통상임금 해당 여부와 무관하게 통상임금 산정에 포함될 수 없다고 주장하였다. 그러나 2012년도 기지급된 통근수당 및 안전교육수당의 포기에 대하여 원고들의 개별적인 동의나 수권이 있었다고 인정할 증거가 없으므로 피고의 위 주장은 이유 없고, 통근수당 및 안전교육수당은 통상임금에 해당한다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 통상임금의 고정성 요건을 폐기한 최근 대법원 전원합의체 판결(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결)의 후속 판결 중 하나입니다. 대상판결은 일정 근무일수(출근율)를 충족해야만 지급한다는 조건, 재직 중인 자에게 지급한다는 취지의 조건이 부가된 임금이라 하더라도, 그것만으로 통상임금성이 부정되지 않으며 소정근로의 대가성, 정기성, 일률성이 인정되는 경우 통상임금에 해당한다는 최근 전원합의체 판결의 입장을 재차 확인하였다는 점에서 그 의의가 있습니다.

나아가, 대상판결은 근무일수 조건부, 재직조건부 임금의 통상임금성을 인정하면서도 해당 조건 자체의 효력을 부정하지는 않았습니다. 이러한 점에서 대상판결은 근무일수 조건과 재직조건이 여전히 지급 의무가 있는지 여부를 결정하는 유효한 조건으로 기능할 수 있음을 인정한 것으로 볼 수 있습니다. 다만, 대상판결은 통상임금 해당 여부는 근무일수 조건, 재직 조건의 존부와는 별개로 “소정근로의 대가”인지에 따라 판단되어야 함을 명확히 하였습니다. 결과적으로 기업의 입장에서 재직조건을 유지하면서도, 해당 임금이 통상임금에 포함될 경우를 대비하여 법정수당의 산정 방식 등을 변경하는 방안을 강구하여야 할 필요성이 있을 것입니다.

대상판결과 같이 원심에서 종래 판례법리에 따라 고정성을 통상임금 판단의 주요 개념징표로 다루었더라도 상급심에서 최근 전원합의체 판결의 법리에 따라 고정성을 제외하고 통상임금 해당 여부를 판단하는 방식의 판결들이 앞으로도 이어질 것으로 예상됩니다.

2 최신판례

(2) 대학교 기간제 교원의 기본급을 인상하면서 상여수당을 삭감한 취업규칙 변경을 근로자에게 불이익한 변경으로 보기 어렵다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 2. 20. 선고 2024다293092 판결]

1. 사안의 개요

피고는 전문대학을 설치·운영하고 있는 학교법인이고, 원고는 피고의 전문대학에 기간제교원으로 재직하다가 정년퇴임을 한 교원입니다.

피고는 매 학년도별 기간제 교원의 봉급 및 각종 수당의 세부 항목과 액수 등을 정한 '기간제 교원 기본급표 및 수당표'(이하 '이 사건 보수규정')를 심의·의결하여 기간제 교원에게 급여를 지급해 왔습니다.

피고는 2010~2011학년도의 보수표를 마련하면서 2008년 공무원보수규정 [별표 12] 봉급표를 참고하여 이에 따라 기본급 표를 작성하였고, 공무원보수규정 [별표 12] 봉급표의 봉급액은 2008년부터 2010년까지 동결되었다가 2011년에 큰 폭으로 상승하였습니다.

한편, 피고는 기간제 교원에게 상여수당으로 연간 기본급의 300%(7월, 12월을 제외하고 매달 30%씩)를 지급하여 오다가, 2012. 1. 17. 이사회의를 거쳐 기본급의 100%(3월과 9월에 50%씩)를 지급하는 것으로 삭감하면서, 2012년 공무원보수규정 [별표 12] 봉급표의 봉급액을 따라 종전 기본급 3,441,700원을 4,543,700원으로 대폭 인상하는 내용으로 이 사건 보수규정을 변경하였습니다(이하 '2012년 취업규칙 변경'). 이후 이 사건 보수규정에서 상여수당 항목을 삭제하였습니다(이하 '2013년 취업규칙 변경').

이에, 원고는 상여수당을 감액·삭감하는 이 사건 보수규정 변경은 근로기준법 제94조 제1항에 따른 취업규칙 불이익 변경에 해당함에도 불구하고 피고가 교원 과반수 동의 절차를 거치지 않아 효력이 없다고 주장하며 피고를 상대로 미지급된 상여수당과 이에 대한 지연손해금을 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

1심은 이 사건 보수규정의 변경에 적법한 취업규칙 불이익 변경 동의절차를 거쳤다는 증거가 없다는 이유로 원고의 청구를 인용하였습니다(전주지방법원 2023. 6. 14. 선고 2021가단25382 판결). 원심 또한 2012년 보수규정의 변경에 의하여 기간제 교원의 기본급은 2011년보다 인상되었으나 기본급 인상과 상여수당 삭감 사이에는 대가관계나 연계성이 있다고 볼 수 없으므로, 원고에게 지급된 봉급과 수당을 합한 보수총액이 감소되었는지를 기준으로 취업규칙의 불이익 변경 여부를 판단해야 한다고 볼 수 없다고 하여 1심과 동일한 결론을 내렸습니다(전주지방법원 2024. 8. 29. 선고 2023나15526 판결).

그러나 대상판결은 다음과 같은 이유로 원심이 기본급 인상과 상여수당 삭감 사이의 대가관계를 부정한 것

은 타당하지 않고, 상여수당을 감액한 이 사건 보수규정 변경이 근로자에게 불이익한 변경에 해당하는지 판단함에 있어서 기본급 인상이 함께 이루어진 경위와 그 대가관계 여부 등을 검토하여 임금 수준이 전체적으로 감소하였는지 등을 종합적으로 고려하여야 한다고 판단하였습니다.

- ① 취업규칙의 변경이 근로자에게 불이익한지 여부를 판단할 때 근로조건을 결정짓는 여러 요소 중 한 요소가 불이익하게 변경되더라도 그와 대가관계나 연계성이 있는 다른 요소가 유리하게 변경되는 경우라면 그와 같은 사정을 종합적으로 고려하여야 한다(대법원 2022. 3. 11. 선고 2018다255488 판결).
- ② 2012년 취업규칙 변경 당시 기간제 교원의 기본급 인상과 상여수당 감액이 함께 이루어졌다. 근로의 대가인 임금을 구성하는 기본급과 상여수당은 하나의 근로조건을 결정하는 여러 요소 중 비교 가능한 것에 해당하므로, 대가관계나 연계성을 쉽게 부정하기 어렵다.
- ③ 특히 2011년 공무원보수규정 및 공무원수당규정의 개정을 통해 공무원의 전체 보수액에서 봉급이 차지하는 비율을 높이고 수당 비율을 낮추는 보수체계의 개편이 있었던 점에 비추어 보면, 피고가 2012학년도부터 개편된 공무원 보수체계에서 정해진 봉급액을 따름으로써 기간제 교원의 기본급이 급격히 인상된 점을 고려하여 상여수당을 감액한 것으로 볼 여지가 충분하다.
- ④ 상여수당은 기본급 금액에 일정 비율을 적용하는 방식으로 산정되고, 2012년 취업규칙 변경은 기본급을 인상하면서 상여수당 산정에 적용되는 비율을 낮추는 방식으로 상여수당을 감액한 것이다. 또한 상여수당은 기간제 교원들 모두에게 같은 비율을 적용하여 산정하는 것이므로 직무의 책임성이나 난이성 등에 따라 차등을 두고 있다고 보기도 어렵다. 따라서 기본급과 수당의 성격이 구분된다는 사정만을 들어 연계성이 부정된다고 할 수 없다.
- ⑤ 피고의 정관이나 보수규정은 기간제 교원 기본급을 해당 연도의 공무원보수규정에서 정한 봉급액과 연동하도록 정하고 있지 않다. 공무원보수규정의 봉급표 개정에 따라 기간제 교원의 기본급도 함께 변동되는 관계에 있다고 볼 수 없는 이상, 피고가 2012년 취업규칙 변경 당시에 기간제 교원의 기본급을 공무원보수규정의 봉급액 인상에 따라 기간제 교원의 기본급도 같이 인상된 것이라고 볼 수는 없다.
- ⑥ 또한 피고는 2010학년도부터 2019학년도까지 실질적으로 매 학년도의 기본급 금액을 직전 학년도의 보수표에서 정한 기본급 액수 이상으로 정하여 왔으므로, 기간제 교원의 기본급 액수가 매 학년도의 보수표의 보호영역에 따라 보호되는 직접적이고 구체적인 이익에서 제외된다고 단정하기도 어렵다.
- ⑦ 따라서 피고와 교직원들 사이에 기본급과 상여수당을 별도로 취급한다는 점에 관한 의사 합치가 있었다는 등의 특별한 사정이 없는 이상, 상여수당을 감액한 2012년 취업규칙 변경이 근로자에게 불이익한 변경에 해당하는지 판단함에 있어서는 기본급 인상이 함께 이루어진 경위와 그 대가관계 여부 등을 검토하고 임금 수준이 전체적으로 감소하였는지를 살피는 등으로 기본급이 근로자에게 유리하게 변경되었다는 사정까지 종합적으로 고려하여야 할 것이다.

이에 따라 대상판결은 2012년 취업규칙 변경에 관한 상고이유 주장이 이유있는 부분에 대해 파기사유가 있으나, 원심이 2012년과 2013년 취업규칙 변경이 모두 무효라는 전제에서 2011년 보수규정에 따라 상여수당을 산정한 결과, 2012년 취업규칙 변경의 효력에 관한 판단이 전체상여수당 산정에 영향을 미쳤으므로 정당한 상여수당 산정을 위해 원심판결 전부를 파기환송하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 취업규칙의 불이익 변경 여부를 판단함에 있어서는 근로조건을 결정짓는 여러 요소가 있는 경우 그 중 한 요소가 불이익하게 변경되더라도 그와 대가관계나 연계성이 있는 다른 요소가 유리하게 변경되는 경우 이를 종합적으로 고려하여야 한다는 기존의 법리를 적용하여 판단하였습니다(대법원 1995. 3. 10. 선고 94다18072 판결).

최근 대법원은 사용자가 기술직 근로자들의 근무형태를 '4조 3교대의 교대근무제'에서 '3조 3시차와 4조 3교대의 병합근무제'로 변경하였던 사건에서, "일부 근로조건에서 다소 저하된 부분이 있다고 하더라도 위와 같은 조치 이후로 밤샘근무가 대폭 축소되는 등 오히려 근로조건이 향상된 부분도 있으므로 여러 요소들을 종합적으로 고려하면 취업규칙이 불이익하게 변경되었다고 보기 어렵다"고 본 원심의 판단을 수긍하여, 취업규칙 불이익 변경이 아니라고 판단한 바 있습니다(대법원 2022. 3. 11. 선고 2018다255488 판결).

대상판결은 상여수당이 감액·삭감과 함께 기본급도 큰 폭으로 인상되는 내용으로 취업규칙이 변경된 사정, 기본급이 함께 인상된 경위 등을 살펴 상여수당과 기본급과의 대가관계나 연계성이 있는지 여부를 판단하였습니다. 대상판결은 위 대법원 2022. 3. 11. 선고 2018다255488 판결과 큰 틀에서 그 맥락을 같이하며, 취업규칙 변경의 경위와 구체적 내용을 검토하여 대가관계나 연계성 인정여부를 전체적·종합적 시각에서 판단하여야 한다고 본 점, 근로자의 임금 수준이 전체적으로 감소하였는지 또는 증가하였는지 여부를 기초로 취업규칙 변경이 불이익 여부를 판단해야 한다고 본 점에서 그 의의가 있습니다.

대상판결은 취업규칙 변경 및 임금체계 개편과 관련된 다양한 사안에서 기본급 및 수당 조정시 참고할 만한 기준을 제시한 판결로 평가할 수 있습니다.

2 최신판례

(3) 사실심의 고용단절 기간에 대한 책임제한 결정이 현저하게 불합리한 경우 상고심의 파기사유가 되며, 미사용 연차유급휴가 수당 상당의 손해배상을 청구하는 경우 연차휴가사용 촉진제도에 관한 사정도 고려해야 한다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 3. 27. 선고 2021다245528, 2021다245535(병합) 판결]

1. 사안의 개요

피고는 도로의 설치·관리 등 사업을 영위하는 법인이며, 원고들은 피고와 안전순찰 업무와 관련한 용역계약을 체결한 외주사업체(이하 '이 사건 외주사업체')의 소속 근로자들(외주사업체와 고용관계가 단절된 근로자들 포함)입니다.

원고들은 피고와의 용역계약에 따른 전형적인 안전순찰원 업무 외에도, 교통안전 캠페인, 제한차량 합동단속 등 피고가 지시하는 업무를 피고 소속 근로자와 함께 수행하기도 하였고, 해당 외주사업주 담당 지역에서 업무를 수행하기도 하였습니다. 이에 원고들은 피고 소속 현장직 안전순찰원과 동종 또는 유사한 업무를 수행하였다고 주장하며 피고를 상대로 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법')에 따른 직접 고용 의사표시를 구하는 소를 제기하였습니다.

원고들은 또한, 직접고용의무 등 불이행을 이유로 피고의 취업규칙 등에 따라 피고 소속 현장직 안전순찰원이 받은 기본급, 연장·야간·휴일근로수당 및 미사용 연차유급휴가수당, 가족수당 등 제수당, 퇴직금 등에 대하여, 원고들이 이 사건 외주사업주로부터 받은 임금을 뺀 차액 상당을 손해배상으로 청구하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 피고와 원고들 간 근로자파견관계 성립과 직접고용의무를 인정한 1심(대구지방법원 김천지원 2017. 1. 25. 선고 2015가합15248, 2016가합15092 판결)과 동일한 판단을 하면서, 퇴직금 상당의 차액 부분은 손해배상의 범위에서 제외하되 미사용 연차유급휴가수당 지급의무는 인정하였습니다. 한편, 이 사건 외주사업체에서 퇴사하여 고용관계가 단절된 원고들에 관하여, 이 사건 외주사업체가 일부 원고들의 퇴사로 인해 대체파견근로자를 신규채용하는 과정을 반복할 경우, 피고의 직접고용의무 불이행으로 인한 손해가 무한대로 확대되므로 피고의 책임을 제한할 필요가 있다고 보아 피고의 책임을 80%로 제한하여 산정하였습니다(대구고등법원 2021. 5. 26. 선고 2017나21269, 2017나21276 판결).

대상판결은 근로자파견관계 성립과 직접고용의무에 대해서는 원심판단을 수긍하였습니다. 그러나 손해배상책임의 범위에 관하여, 아래와 같은 이유로 원심판결 중 (i) 고용관계가 단절된 원고들에 대한 피고의 책임을 제한한 부분, (ii) 나머지 원고들의 퇴직금 상당의 손해배상 청구를 배척한 부분, (iii) 임금대장이 없는 원고들의 일부 기간에 대한 연장·야간·휴일근로수당 상당의 손해를 인정한 부분, (iv) 원고들의 미사용 연차유급휴가수당 상당의 손해를 인정한 부분 및 지연손해금 부분에 대하여 파기환송 하였습니다.

가. 고용단절 기간에 대한 손해배상책임의 제한사유 인정여부

- ① **(관련법리)** 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 사실인정이나 비율을 정하는 것은 사실심의 전권사항이나, 그것이 형평의 원칙에 비추어 현저하게 불합리하여서는 아니 된다는 것이 대법원의 확립된 태도이다.
- ② **(원심의 판단)** 원심은 고용단절 원고들이 이 사건 외주사업체에서 해고되거나 사직함으로 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 직접고용의무 불이행으로 인한 손해배상 책임을 부담하게 되어 그 손해가 확대되었기 때문에 손해의 공평한 분담을 위하여 피고의 책임을 80%로 제한해야 한다고 판단하였다.
- ③ **(대법판결의 판단)** 피고가 대체 근로자에 대한 손해배상 책임을 추가로 부담하게 된 것은, (고용이 단절된) 원고들이 해고되거나 사직한 자리를 적법한 방법으로 충원하지 않고 계속하여 파견법을 위반하여 파견근로자를 사용하였기 때문이고, 위 원고들이 해고되거나 사직하였다는 사정만으로는 피고가 위와 같은 위법한 충원 방법을 선택하는 데에 위 원고들이 기여하였다고 볼 수 없다. 따라서 대체 근로자에 대하여 피고가 손해배상 책임을 부담하게 된다는 사실이 피고가 고용단절 원고들에 대하여 부담하는 손해배상 책임을 제한할 사유가 된다고 보기 어렵고, 이를 사유로 책임을 제한한 원심의 판단은 형평의 원칙에 비추어 현저히 불합리하다.

나. 미사용 연차유급휴가수당 상당의 손해배상 청구 거부

- ① 파견근로자는 사용사업주의 직접고용의무 불이행에 대하여 직접고용의무 발생일부터 직접고용관계가 성립할 때까지 사용사업주에게 직접고용되었다면 받았을 임금 상당 손해배상을 청구할 수 있다(**대법원 2020. 5. 14. 선고 2016다239024, 2016다239031(병합), 2016다239048(병합), 2016다239055(병합), 2016다239062(병합) 판결**). 단, 손해배상을 구하는 파견근로자가 미사용 연차유급휴가수당을 청구하는 경우 손해배상의 일반원칙에 따라 연차휴가일수에서 사용한 연차휴가일수를 공제한, 보상 대상이 되는 연차휴가일수를 증명하여야 한다.
- ② 이때 사용한 연차휴가일수는 청구기간 중 파견사업주 소속으로 사용사업주에 근로를 제공하며 실제 사용한 연차휴가일수가 있다면 이에 따르고, 이를 확인할 수 없거나 청구기간 중 사용사업주에게 근로제공이 이루어지지 않은 경우에는 청구기간 전에 파견사업주 소속으로 사용사업주에 근로를 제공하여 사용한 연차휴가일수, 해당 파견근로자와 같은 종류·유사 업무를 수행하는 사용사업주의 근로자들이 청구기간 중 사용한 연차휴가일수 또는 그 밖의 적당한 간접사실로 증명하면 충분하다.
- ③ 다만 사용사업주의 사업장에서 근로기준법 제61조에 따른 연차휴가사용 촉진제도가 실시되고 있고, 관련근거규정의 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 것이 분명히 인정되는 경우에는 파견근로자는 미사용 연차유급휴가수당 상당의 손해배상을 청구할 수 없다(**대법원 2020. 2. 27. 선고 2019다279283 판결**).

- ④ **(원심의 판단)** 피고의 '직원보수 및 복리후생규정 시행세칙' 제17조 제2항은 미사용 연차유급휴가수당을 일 단 발생한 연차휴가일수대로 전액 지급한다는 전제 하에 피고가 소속 직원의 연차휴가 사용일수를 증명하여 그 사용일수에 해당하는 금액을 공제한다는 취지로 해석되는데 피고가 원고들의 사용일수를 증명하지 못하 였다. 또한 피고가 그 소속 현장직(실무직) 직원들에 대하여 근로기준법 제61조에서 정한 연차휴가 사용촉 진 조치를 취한 사실은 인정되나 원고들에 대하여 그러한 조치를 취하지 않아 원고들이 자발적인 의사로 휴 가를 사용할지 여부를 결정할 수 없었다.

이러한 점을 고려하여 연차휴가 사용촉진에 따른 보상의무면제가 원고들에 대하여는 적용될 수 없다고 판단 하고, 연차휴가 발생일수에 해당하는 미사용 연차수당 상당액을 그대로 손해로 인정된다.

- ⑤ **(대사판결의 판단)** 원심이 미사용 연차유급휴가수당을 손해로 인정해야 한다고 판단한 것은 정당하다. 그러 나 피고가 그 소속 직원들에 대하여 연차휴가사용 촉진제도를 시행한 기간의 경우에는 만일 원고들이 직접 고용되었을 경우 위 제도에 따라 피고로부터 사용촉진을 받았을 것이라고 분명히 인정된다면 미사용 연차휴 가가 있더라도 원고들은 연차휴가미사용수당 상당의 손해배상을 청구할 수 없다.

따라서 원심은 피고의 사업장에서 위 현장직 안전순찰원 또는 실무직에게 연차휴가사용 촉진제도가 실제로 시행되었는지 여부와 시행기간, 위 근로자들이 연차휴가 사용촉진을 받았는지, 위 근로자들이 자발적으로 휴가를 사용하지 않았는지를 비롯한 그 시행 실태 등을 살펴봄으로써 원고들이 피고에 직접 고용되었다면 피고로부터 사용촉진을 받았을 것과 그럼에도 자발적으로 휴가를 사용하지 않았을 것이 분명한지를 심리 하여 그에 따라 연차휴가미사용수당 상당의 손해를 인정하였어야 한다.

3. 의의 및 시사점

원심은 피고가 위 원고들에 대해서 뿐만 아니라 이들을 대체하는 근로자들에 대해서도 직접고용의무 불이행으로 인한 손 해배상 책임을 부담하게 되어 그 손해가 확대되었기 때문에 손해의 공평한 분담을 위하여 피고의 책임을 80%로 제한해야 한다고 판단하였습니다. 그러나 대사판결은 파견근로자인 원고들이 해고되거나 사직하였다는 사정만으로, 피고가 위법한 파견근로자 사용을 계속하는 방식을 선택하고, 손해가 확대된 데에 대하여 위 원고들이 기여하였다고 볼 수 없다고 판단하 였습니다. 이에 따라 원고들이 손해발생 및 확대에 기여하였다고 볼 수 없음에도, 손해배상 책임을 제한할 사유가 아닌 사 실에 대해서 피고의 책임제한 사유로 삼은 것은 현저히 불합리한 결정이라고 보았습니다.

이로써 대사판결은 책임제한에 관한 사실인정이나 비율을 정하는 것은 사실심의 전권사항이나, 그것이 형평의 원칙에 비 추어 현저하게 불합리하여서는 아니 되며, 그러한 경우 상고심에서 파기사유로 삼을 수 있다는 법리를 재확인하였습니다.

아울러 대사판결은 미사용 연차유급휴가수당에 대해서는 연차유급휴가 사용촉진제도를 시행하는 경우 실제 그 제도가 시 행되었는지 여부, 직접 고용되었다면 피고로부터 사용촉진을 받았을 것과 그럼에도 자발적으로 휴가를 사용하지 않았을 것이 분명한지 등을 살펴 미사용 연차유급휴가수당에 대한 손해의 범위를 인정해야 한다고 판단하였습니다. 향후 파견 근로관계상 직접고용의무 불이행과 손해배상 책임에 관한 유사 사례에서 사용사업주의 책임제한이 현저하게 불합리한지, 미사용 연차유급휴가수당을 손해로 청구하는 경우 연차유급휴가 사용촉진제도의 실제 시행되었는지 등이 쟁점으로 활발 히 다투어질 것으로 예상됩니다.

2 최신판례

(4) 재해근로자에게 손해배상금을 지급한 공제사업자가 다른 공동불법행위자인 산재보험 가입 사업주에게 구상금을 청구한 사안에서, 산재보험급여 중 근로복지공단이 부담할 부분은 산재보험 가입 사업주에게 구상할 수 없다고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 3. 13. 선고 2021다203135 판결]

1. 사안의 개요

원고는 트럭 차량에 대하여 공제계약을 체결한 공제사업자이고, 피고는 재해근로자가 소속된 회사로 산재보험에 가입한 사업주입니다.

재해근로자는 피고의 사업장에서 폐유리병을 적재한 트럭 옆으로 이동하는 순간 야적장에 쏟아지는 폐유리병에 깔려 요추 골절 등의 상해를 입었습니다. 재해근로자는 원고를 상대로 위 사고로 인한 손해배상을 구하는 소를 제기하였고, 원고는 재해근로자에게 위 사건(이하 '관련 손해배상사건') 판결에 따라, 근로복지공단(이하 '공단')에서 피해자에게 지급한 보험급여를 공제한 손해배상금(이하 '공제금')을 지급하였습니다.

폐유리병을 야적장에 쏟아지도록 한 A의 공제사업자인 원고는, 위 판결에 따라 재해근로자에게 지급한 손해배상액이 자신의 부담부분을 초과하였다는 이유로 그 부분에 대하여 공동불법행위자 중 1인인 피고에게 구상금을 청구하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 원고의 구상권 행사를 인정한 제1심 판결을 그대로 유지하면서 재해근로자가 지급받은 산재보험급여를 피고의 부담부분에서 우선 공제해야 한다고 보았고, 산재보험 가입 사업주(피고)의 과실비율 상당액은 구상할 수 없다는 피고의 주장을 배척하였습니다. 그러나 대상 판결은 원심이 관련 손해배상사건의 판결금액만을 기준으로 구상 의무를 판단한 것은 아래와 같이 공동불법행위자간 내부적 부담부분 초과 변제 여부나 피고의 부담부분 면제 여부를 심리하지 아니한 잘못이 있다고 보아 원심을 파기환송하였습니다.

가. 공동불법행위자 사이 구상권 행사를 위한 조건과 내부적 부담부분 판단

- ① 공동불법행위자가 구상권을 갖기 위해서는 반드시 피해자의 손해 전부를 배상하여야 할 필요는 없으나 자기의 부담부분을 초과하여 배상하여야 한다(대법원 2006. 2. 9. 선고 2005다28426 판결). 이는 공동불법행위자 중 1인과 체결한 보험계약이나 공제계약에 따라 공제사업자가 피해자에게 손해배상금을 보험금액 등으로 지급함으로써 다른 공동불법행위자에게 구상권을 행사하는 경우에도 마찬가지이다(대법원 1993. 1. 26. 선고 92다4871 판결).

- ② 이 사건 재해근로자가 배상받을 전체 손해액에는 관련 손해배상사건의 판결에 따른 금액 외에도 산재보험급여 중 재해근로자의 과실비율에 해당하는 금액을 제외한 나머지 부분에 해당하는 금액이 포함되어야 한다.
- ③ 원고는 판결결과에 따른 금액만 지급하였으므로, 재해근로자가 배상받을 전체 손해액을 기준으로 원고의 부담부분을 산정하면 원고가 부담부분 이상을 변제하지 않았다고 볼 여지가 크다.

나. 「산업재해보상보험법」(이하 '산재보험법') 제80조 제2항에 따른 산재보험 가입 사업주 면책의 조건과 범위

- ① 산재보험법 제80조 제2항에 따르면, 재해근로자가 '동일한 사유'에 대하여 근로복지공단(이하 '공단')으로부터 보험급여를 받으면 산재보험 가입 사업주는 그 금액 한도 내에서 손해배상 책임이 면제된다.
- ② 여기서 '동일한 사유'에 해당하려면 보험급여의 대상이 된 손해와 민사상 손해배상의 대상이 된 손해의 항목 사이에 **상호보완적 관계**가 존재하여야 하고, 보험급여 수급권과 민사상 손해배상채권의 귀속주체 사이에도 그러한 관계가 존재하여야 한다(**대법원 2009. 5. 21. 선고 2008다13104 전원합의체 판결** 등).
- ③ 이 사건 재해근로자가 피고로부터 법령에 따라 배상받을 손해 중 피고의 과실비율에 상당하는 부분은, 공단이 지급한 산재보험급여의 해당 부분과 손해의 항목 및 손해배상채권의 귀속주체 사이에 상호보완적인 관계에 있어 재해근로자에 대한 손실전보 측면에서 상호 중복되는 기능을 수행할 여지가 있다.
- ④ 따라서 공단이 재해근로자에게 동일한 사유로 산재보험급여를 지급하였다면, 그 산재보험급여 중 피고의 과실비율 상당부분은 산재보험법 제80조 제2항에 따라 재해근로자에 대한 관계에서는 물론, 원고에 대한 관계에서도 피고의 구상책임 등이 면제된다고 보아야 한다.

다. 공단의 재해근로자 손해배상청구권 대위행사 범위와 원고의 피고에 대한 구상 범위

- ① 공단이 재해근로자의 제3자에 대한 손해배상청구권을 대위할 수 있는 범위는 제3자의 손해배상액을 한도로 하여 보험급여 중 제3자 책임비율에 해당하는 금액으로 제한된다. 따라서 공단은 (i) 보험급여 중 재해근로자의 과실비율에 해당하는 금액에 대해서 재해근로자를 대위할 수 없고 위 금액을 종국적으로 부담한다. 재해근로자가 산재보험 가입 사업주나 제3자를 상대로 손해배상을 청구하는 경우에도, 보험급여와 같은 성질의 손해액에서 먼저 보험급여를 공제한 다음 과실상계를 하는 방식(이른바 '공제 후 과실상계')으로 손해배상액을 산정하여야 한다.
- ② 또한 공단이 제3자를 상대로 재해근로자의 손해배상청구권을 대위하는 경우에는, (순환적인 구상소송을 방지하기 위하여) (ii) 산재보험 가입 사업주의 과실비율 상당액은 대위 행사할 수 없다. 따라서 공단은 위 (i), (ii) 상당액에 대해서는 재해근로자의 손해배상청구권을 대위 또는 구상할 수 없고 이는 공단이 종국적으로 부담한다.
- ③ 이 사건과 같이 제3자(원고)와 산재보험 가입 사업주의 공동불법행위로 산업재해가 발생한 경우 역시, 공단은 (i) 보험급여에서 재해근로자의 과실비율 상당액을 공제하고 (ii) 여기서 재해근로자가 배상받을 손해액 중 산재보험 가입 사업주의 과실비율 상당액을 공제한 차액에 대해서만 재해근로자의 제3자에 대한 손해배상청구권을 대위 또는 구상할 수 있다(이상 **대법원 2022. 3. 24. 선고 2021다241618 전원합의체 판결** 등).

- ④ 산업재해가 산재보험 가입 사업주와 제3자의 공동불법행위로 인하여 발생한 경우에도, 공단의 종국적 부담 부분은 공동불법행위자 사이 내부적 부담부분 이상의 변제에 포함되지 않기에, 제3자인 공동불법행위자의 산재보험 가입 사업주에 대한 구상권 행사 범위에서 제외된다. 따라서 이 사건에서 원고가 공단에 대하여 산재보험급여 중 일부에 관한 구상의무를 이행하였더라도, 원래 공단이 종국적으로 부담할 부분은 원고의 내부적 부담부분 이상의 변제에 포함시킬 수 없고, 마찬가지로 피고에게 구상할 수도 없다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 공동불법행위자간 내부적 구상관계에 관한 확립된 법리와 공단이 재해근로자를 대위하여 제3자에 손해배상을 청구할 수 있는 범위에 관한 판례 법리 등을 기초로 하여, 재해근로자에게 공동불법행위자 1인이 손해배상금을 지급하고 공단이 보험급여도 지급하는 경우, 산재보험 가입 사업주와 제3자, 그리고 공단 간의 관계에서 구상할 수 있는 범위를 명확히 판단하였다는 점에서 그 의의가 있습니다.

기존에는 (i) 재해근로자가 공단으로부터 보험급여를 받는 경우 산재보험 가입 사업주가 면책되기 위한 기준과, (ii) 공단이 재해근로자를 대위하여 제3자에게 손해배상을 청구하는 경우 청구할 수 없는 범위에 대한 판단은 있었으나, 대상판결은 위 법리를 기초로 제3자가 재해근로자에게 공제금을 지급한 경우, 공동불법행위자인 산재보험 가입 사업주에게 구상할 수 있는 범위에 대하여 구체적으로 판단한 것입니다.

향후, 제3자와 산재보험 가입 사업주간 내부적 구상관계가 문제되는 경우, 대상판결 법리에 따라 재해근로자의 전체 손해액, 재해근로자의 과실비율, 사업주의 과실비율 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 구상금액의 범위가 결정될 것으로 보입니다.

2 최신판례

(5) 부당해고 구제신청 후 사용자가 해고를 취소하여 원직복직을 명하고 임금 상당액을 지급하였더라도 특별한 사정이 없는 한 근로자가 금전보상명령을 받을 구제이익이 소멸하는 것은 아니라고 본 사례

[대상판결: 대법원 2025. 3. 13. 선고 2024두54683 판결]

1. 사안의 개요

원고는 직업환경의학 전문의로 사용자인 참가인이 운영하는 의원에서 근무하던 중 참가인으로부터 문자메시지로 해고를 통지받고, 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다. 이에 참가인은 적법한 절차를 거쳐 원고를 다시 해고하기 위해 원고에게 문자, 카카오톡 메시지, 메일 등을 통해 '복직 및 출근명령'(이하 '이 사건 복직명령')을 하였고, 원고측은 지방노동위원회에 「근로기준법」 제30조제3항에 따른 금품지급명령(이하 '금전보상명령') 신청서를 제출하였습니다.

지방노동위원회는 원고가 신청한 금전보상액 중 일부를 받아들이는 금전보상명령을 하였으나, 피고인 중앙노동위원회는 참고인이 지방노동위원회로부터 금전보상신청명령서를 송달받기 전에 이 사건 복직명령을 하여 해고를 취소하였고, '이 사건 복직명령에 진정성이 있으므로 원고의 구제신청은 구제이익이 인정되지 않는다'는 이유로 초심판정을 취소하고 원고의 구제신청을 기각하였습니다(한편, 참가인은 이 사건 복직명령을 하며 해고기간 동안의 임금 상당액을 지급하겠다는 의사를 표시하였으나, 재심판정일까지 실제로 지급하지는 않았습니다).

이에 원고는 피고를 상대로 재심판정의 취소를 청구하였습니다.

2. 판결 요지

원심과 제1심은, 복직명령이 금전보상명령신청 이전에 이루어진 경우에도 사용자의 복직 요구만으로 구제이익이 소멸되지 않고, 이 사건 복직명령에 진정성이 없다고 볼 만한 정황이 있으므로, 원고에게 구제이익이 있다고 판단하였습니다. 그리고 참가인의 해고는 서면 통지 의무를 위반한 것으로 무효라고 판단하였습니다(서울행정법원 2023. 9. 21. 선고 2022구합60820 판결).

대상판결은 원심의 판결 이유 중 일부에 적절치 않은 부분은 있으나 그 결론은 타당하다고 보았는데, 그 이유는 아래와 같습니다.

- ① 근로자는 해고의 정당성을 다투면서 원직복직 의사의 유무에 따라 원직복직명령 및 임금지급명령을 신청하거나 금전보상명령을 신청할 수 있는 것이다(원심). 「근로기준법」 제30조 제3항의

금전보상명령은 원직복직명령을 대신하는 것이고 그 금액도 '임금 상당액 이상의 금액'이므로, 부당하고 구제신청 후 사용자가 해고를 취소하고 원직복직을 명하고 임금 상당액을 지급했다더라도 특별한 사정이 없는 한 근로자가 금전보상명령을 받을 구제이익이 소멸하지 않는다.

② 근로자의 구제이익 존부는 구제명령 시점을 기준으로 판단해야 하며, 중앙노동위원회는 재심판정 당시를 기준으로 이를 판단해야 한다(대법원 2004. 1. 15. 선고 2003두11247 판결, 대법원 2009. 12. 10. 선고 2008두22136 판결 참조).

③ 이 사건에서 원고가 재심판정 이전에 금전보상명령을 신청했고, 참가인이 임금 상당액 이상의 정당한 금전보상을 하지 않은 이상 구제이익은 소멸하지 않는다. 또한 참가인의 이 사건 복직명령과 금전보상명령 신청의 선후관계, 복직명령의 진정성 여부는 구제이익에 영향을 미치지 않는다.

제1심, 원심, 대법판결 모두 복직명령이 금전보상명령 신청 이후에 이루어진 경우에도 구제이익이 여전히 존재한다고 보았는데, 다만 그 이유에 있어서는 다소 차이가 있었습니다. 제1심 내지 원심은 이 사건 복직명령의 진정성이 의심스럽고, 「근로기준법」상 금전보상명령은 근로자가 원직복직의 의사가 없는 경우 노동위원회의 재량권이 인정되며, 금전보상명령 '신청'의 형식 또는 기한에 구속되지 않는 등 구체적 사실관계와 금전보상명령 관련 규정의 취지를 종합적으로 고려하여 구제이익이 인정된다고 보았습니다. 반면 대법판결은 명시적으로 복직명령과 금전보상명령 신청의 선후관계나 복직명령의 진정성 여부는 구제이익과 관련이 없다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

대법판결은 근로기준법 제30조제3항의 금전보상명령의 구제이익에 관한 판결입니다. 근로기준법은 해고 근로자가 신속하게 구제받을 수 있도록 노동위원회에 부당하고 구제신청을 할 수 있도록 규정하고 있습니다(근로기준법 제28조제1항). 다만, 구제명령을 받으려면 '구제이익'이 있어야 하는데 이에 대한 명문의 규정은 없어 판례 법리 등을 통해 인정되고 있습니다.

대법판결은 부당하고 구제신청 후 사용자가 해고를 취소하면서 원직복직을 명하고 임금 상당액을 지급하였더라도(단, 판결사안에서는 참가인이 실제로 지급하지는 아니하였습니다) 금전보상명령의 구제이익이 소멸하는 것은 아니라고 보았습니다. 또한 구제이익은 구제명령시를 기준으로 판단하여야 한다는 기존의 법리에 기초하여, 해고 이후 근로자가 부당하고를 주장하며 구제를 신청한 경우 사용자가 복직명령을 하더라도 그 의사의 진정성이나 금전보상명령 신청의 선후관계와 관계없이 구제명령시를 기준으로 구제이익을 판단하여야 한다고 본 사안입니다. 금전보상명령은 근로자가 원직복직을 원하지 아니하는 경우에 인정되는 것으로, 그 구제이익은 사용자의 해고 취소 의사표시 내지 복직명령과 직접적인 관련성이 없다는 점을 다시 한번 인정하였다는 점에서 그 의의가 있습니다.

과거 대법원은 부당하고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 근로계약기간 만료로 근로관계가 종료된 경우에는 구제이익이 소멸한다고 보았으나(대법원 2011. 5. 13. 선고 2011두1993 판결 등), 대법원 전원합의체 판결을 통해 입장을 변경하여 구제신청 후 근로계약기간이 만료되더라도 해고기간 중 임금상당액을 지급받을 필요가 있는 경우에는 구제명령을 받을 이익은 유지된다고 판단하였습니다(대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결). 이후 위와 같은 법리에 기초한 판결들이 선고되고 있으며, 다만 구제신청을 하기 전, 즉 해고의 효력을 다투기 전에 이미 정년 도달 등으로 근로자의 지위에서 벗어난 경우에는 구제이익이 없다고 보았습니다(대법원 2022. 7. 14. 선고 2020두54852 판결).

나아가 사용자의 복직명령이 있는 경우, 과거 구제이익에 대한 하급심의 판단은 다소 엇갈려 왔습니다. 사용자가 복직을 명한 경우 구제신청의 목적을 달성하였으므로 구제이익이 소멸된다는 취지의 판결이 확인되며([서울행정법원 2013. 5. 21. 선고 2012구합42779 판결](#)), 사용자의 형식적 복직명령 여부 등 복직명령의 진정성을 살펴 구제이익을 인정한 판결도 확인됩니다([서울행정법원 2012. 8. 16. 선고 2012구합8847 판결](#)). 대상판결은 금전보상명령에서 복직명령의 진정성은 구제이익에 영향을 미치지 않는다고 보아 구제이익에 관한 법리를 보다 간명하게 정리했다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있습니다.

대상판결은 원고가 이미 다른 병원에 취업하여 근무하는 상황에서 구제를 신청하였고, 원고의 금전보상명령 신청이 참가인의 복직명령 이후에 이루어진 경우에도 구제이익이 소멸하지 않는다고 본 점에서, 구제이익을 기존에 비해 더 넓게 판단한 [대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결](#)과 그 맥락을 같이하는 판결로 평가할 수 있습니다.

2 최신판례

(6) 임금피크제가 정년 연장과 유기적인 연관성을 갖고 시행된 점 등을 고려하면, 취업규칙 개정이 근로자에게 불리하게 변경한 경우에 해당한다고 단정할 수 없다고 본 사례

[대상판결: 서울중앙지방법원 2025. 2. 14. 선고 2024가합57260 판결]¹⁾

1. 사안의 개요

피고는 상시 300명 이상의 근로자들을 사용하여 은행업 등을 영위하는 회사이고, 원고들은 피고 은행에서 CS(Customer Service) 직군으로 근무하다가 정년퇴직한 사람들입니다.

피고는 2004년 임금피크제 대상자 정년을 58세에서 59세로 연장하고 정년 전 4년 동안 임금을 차등 지급하는 임금피크제를 처음으로 도입한 후(이하 '1차 임금피크제'), 2007년 정년을 59세에서 60세로 연장하고 정년 전 5년동안 임금을 차등지급하는 것으로 변경하고(이하 '2차 임금피크제'), 2019년에는 지급률을 변경(이하 '3차 임금피크제')하였습니다(이하 이를 통틀어 '이 사건 임금피크제').

이에 원고들은 (i) 이 사건 임금피크제는 취업규칙 변경 절차를 거치지 않아 무효이고, (ii) 설령 개정취업규칙이 유효라고 하더라도 원고들에게는 보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약이 우선 적용되며, (iii) 이 사건 임금피크제는 연령을 이유로 임금 분야에서 근로자를 차별하는 것으로 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 '고령자고용법') 제4조의4 제1항에 위배되어 무효라고 주장하며, 이 사건 임금피크제에 따라 감액한 임금 및 이에 대한 지연손해금을 청구하였습니다.

2. 판결 요지

원고들은 정년을 60세 이상으로 정할 의무를 부과하는 고령자고용법 제19조 시행(2016. 1. 1.) 이후 3차 임금피크제가 시행되었으므로 이 사건 임금피크제가 '정년유지형 임금피크제'에 해당한다고 주장하였습니다. 그러나 대상 판결은 아래와 같은 사정을 고려하면 이 사건 임금피크제가 정년 연장과 유기적인 연관성을 갖고 시행되었다고 판단하였습니다. 또한, 이 사건 임금피크제의 적용으로 그렇지 않은 경우에 비해 소득 및 혜택이 상당 부분 증가하였으므로, 취업규칙이 근로자인 원고들에게 불리하게 변경되었다고 단정할 수 없다고 보았습니다.

- ① 3차 임금피크제는 원고들과 같은 1964년 이전 출생 직원의 지급률을 기존보다 유리하게 변경하는 것일 뿐 새롭게 임금피크제를 시행하는 내용이 아니다.

1) 본 소송은 울촌이 수행하여 승소한 사례입니다.

- ② 원고들을 비롯한 이 사건 임금피크제 적용대상자에게는 3차 임금피크제가 단독으로 적용되는 것이 아니라 1차 내지 3차 임금피크제가 결합되어 일체로써 적용된다.
- ③ 1차 및 2차 임금피크제는 정년 연장과 임금의 감액을 함께 규정하고 있고 그 시행시기도 현행 고령자고용법 제 19조의 시행일 이전이다.
- ④ 피고 은행의 인사관리지침 제36조는 '임금피크제의 적용을 받는 직원들만 연장된 정년의 적용을 받는다'는 내용에서 '임금피크제의 적용을 전제로 만 60세의 정년이 적용된다'는 내용으로 개정되었다. 개정 전과 개정 후의 규정은 모두 정년 연장과 임금피크제가 유기적인 연관성을 갖고 있음을 전제로 하는 것이다.

대사판결은 (i) 설명 취업규칙이 원고들에게 불리하게 변경한 경우에 해당한다고 보더라도, 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 거쳤으므로 근로기준법 제94조 제1항 단서에서 정한 절차를 적법하게 거쳤고, (ii) 원고들이 피고와 사이에 구체적인 임금액을 정하여 개별적인 근로계약을 체결하였다고 볼 만한 자료가 없으며, (iii) 이 사건 임금피크제가 고령자고용법에 위반되지 않는다고 판단하며 원고들의 주장을 배척하였습니다. 대사판결이 이 사건 임금피크제가 고령자고용법에 위반되지 않는다고 판단한 근거는 아래와 같습니다.

가. 이 사건 임금피크제 도입 목적의 타당성

- ① 이 사건 임금피크제는 정년을 기존 58세에서 59세(1차 임금피크제) 또는 60세(2차 임금피크제)로 연장함과 아울러 55세부터의 급여를 순차적으로 감액하는 것이 주된 내용이다. 피고 은행 직원들은 정년이 늘어나 지속적으로 경제활동을 영위할 수 있고, 사용자인 피고 은행은 풍부한 경험과 숙련도를 갖춘 인력을 경제적인 인건비로 고용할 수 있다. 이러한 이 사건 임금피크제의 도입 목적은 정당한 것으로 평가할 수 있다.
- ② 이 사건 임금피크제와 유사한 내용의 임금피크제는 피고 은행만 도입한 것이 아니다. 전국은행연합회와 전국금융산업노동조합의 각 지부들은 2004년경 이 사건 임금피크제와 유사한 내용을 도입하는 내용의 단체협약을 체결하였다. 피고 은행과 위 노동조합 피고 은행 지부가 체결한 2004년 임금피크 도입 노사합의는 위와 같은 2004년 단체협약의 내용을 가져온 것으로서, 정년 59세 연장과 임금피크제 도입을 함께 받아들인 것이다.

나. 원고들의 불이익: 이 사건 임금피크제하에서 얻는 소득 내지 혜택이 그렇지 않은 경우보다 큼

- ① 이 사건 임금피크제 시행 전 피고 직원들은 55세부터 58세까지 기준연봉의 300%를 지급받을 수 있었으나, 이 사건 임금피크제 시행으로 일견 임금피크제 적용 기간인 55세부터 60세까지 기준연봉의 250%를 지급받아 기준연봉의 총액이 50%p 감액된 것처럼 보인다.
- ② 그러나 기본연봉 외에 각종수당 내지 현금성 복리후생혜택(경영성과급, 중식비, 교통비, 복지카드 등)을 감안하면, 원고들이 임금피크제 적용 시점부터 퇴직 시점까지 실제로 취득한 소득은 임금피크제를 적용받지 않고 만 58세에 퇴직하였을 경우에 취득하였을 소득과 비교하여 상승하였다.

- ③ 피고 은행은 임금피크제를 적용받는 직원들에게도 복리후생 혜택을 동일하게 적용하여 원고들은 임금피크제 적용에 따라 연장된 근무기간 동안 의료비 지원, 건강검진비용 지원, 본인 및 가족 학자금지원 등의 복리후생 혜택을 받았다.

다. 기타 사정

- ① 피고 은행에서 임금피크제를 적용받은 직원들은 정년퇴직 직전 6개월간 '인사부 어드바이저'라는 직책으로 재택근무를 수행하였고, 위 기간의 근무강도는 일반적인 업무 형태와 비교하여 현저히 낮은 수준이었다. 이는 이 사건 임금피크제로 인해 원고들이 입는 불이익을 상쇄하는 대상조치에 해당한다고 평가할 수 있다.
- ② 임금피크제 적용 대상자에게 부여된 복리후생혜택 등을 고려하면, 피고 은행이 인건비 등으로 지출한 총액을 기준으로 할 때 이 사건 임금 피크제로 감액된 재원이 있다고 보기 어렵다. 따라서 피고 은행이 이 사건 임금피크제로 감액된 재원을 직원의 신규 채용 등에 사용하였다는 점이 증명되지 않았다고 하더라도, 곧바로 이 사건 임금피크제가 '합리적인 이유 없이 연령에 따라 근로자를 다르게 차별한 경우'에 해당한다고 볼 수는 없다.
- ③ 피고 은행은 피고 은행 노동조합과 이 사건 임금피크제 시행에 관한 협의를 진행하고 그 시행에 관한 합의에 이른 뒤에 이 사건 임금피크제를 시행하였다.
- ④ 이 사건 임금피크제는 고용노동부가 2015년경 발간한 '업종별임금피크제 일반모델안'에 부합하고, 이 사건 임금피크제의 내용이 해당 모델과 비교하여 특별히 근로자에게 불이익한 것이라고 보이지 않는다.

3. 의의 및 시사점

이 사건 임금피크제는 정년을 60세 이상으로 정할 의무를 부과하는 고령자고용법 제19조 시행 이전에 도입되었으나, 고령자고용법 시행 이후에 지급률을 변경하여(제3차), 원고들이 이에 대해 취업규칙 불이익 변경이며 '정년유지형 임금피크제'에 해당한다고 주장하였습니다.

그러나, 대상판결은 1차 내지 3차 임금피크제가 결합되어 일체로써 적용되는 것이고, 1차 및 2차 임금피크제는 정년 연장과 임금 감액을 함께 규정하고 있다는 점을 고려하여 이 사건 임금피크제는 정년 연장과 유기적인 연관성을 갖고 있다고 판단하였습니다.

대상판결은 지급률 개정에 선행하여 정년 연장이 있었던 경우에, 비록 최종 개정내용상으로 정년 연장이 추가적으로 이루어지지 않았더라도 과거 임금피크제 시행 및 개정경위에 비추어 종합적으로 정년 연장과 유기적인 연관성을 가지고 있다고 보아 사실상 '정년연장형 임금피크제'에 해당한다고 판단한 점에서 의의가 있습니다.

다만, 대상판결의 사안의 경우 고령자고용법 시행 이후 개정된 3차 임금피크제의 내용이 1964년 이전 출생 직원의 지급률을 기존보다 유리하게 변경하는 개정이었는바, 고령자고용법 시행 이후 임금피크제가 근로자에게 불리하게 변경된 경우, 불리한 내용과 유리한 내용이 함께 포함된 경우에도 동일한 결론이 유지될 수 있을지는 향후 다른 판결들을 지켜보아야 할 것으로 보입니다.

2 최신판례

(7) 임기제 전무를 임기만료 이후 이사회 의결에 따라 전무로 재임용하지 않고 직급에 맞는 다른 보직을 부여한 인사조치는 부당보직해임 및 부당전보에 해당하지 않는다고 본 사례

[대상판결: 서울행정법원 2025. 3. 20. 선고 2023구합86690 판결]

1. 사안의 개요

피고 보조참가인(이하 '참가인')은 2016년 원고 농업협동조합의 이사회 의결을 거쳐 '임기제 전무'의 보직을 받은 뒤 2019년 및 2021년 2차례 재임용되었으나, 2023년 원고의 이사회에서 피고의 전무 재임용이 부결되었고, 원고는 참가인의 임기가 종료된 이후 보직을 전무에서 '기획역'으로 변경하고 원고 농업협동조합 주유소장으로 배치하였습니다(이하 보직변경 및 전보조치를 통틀어 '이 사건 인사조치').

이에 참가인은 이 사건 인사조치가 부당보직해임 및 부당전보에 해당한다는 이유로 지방노동위원회에 구제신청을 제기하였고, 지방노동위원회는 보직해임의 업무상 필요성이 인정되지 않고, 전보조치는 부당한 보직해임의 후속조치에 해당한다는 이유로 구제신청을 인용하는 초심판정을 하였습니다. 원고가 이에 불복하여 재심을 신청하였으나, 중앙노동위원회는 원고의 재심신청을 기각하였습니다.

이에 원고는 피고를 상대로 재심판정의 취소를 청구하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 아래와 같은 사정을 고려할 때, 이 사건 인사조치는 인사권자인 원고가 가지는 광범위한 재량의 범위 내에서 업무상의 필요성 등을 고려하여 이루어진 것으로 정당한 인사권의 행사에 해당한다고 보았습니다.

- ① 이 사건 인사조치는 참가인이 전무 임기를 수행하던 도중에 그 보직을 박탈하는 조치가 아니라, 참가인의 정해진 임기가 만료됨에 따라 이사회의 심의를 거쳐 참가인에게 전무 보직을 다시 부여하지 않기로 한 조치에 불과하므로, 통상적으로 직무를 수행하던 도중에 이루어지는 '보직해임'과 유사한 정도의 침익적 성격을 가지고 있다고 보기는 어렵다. 이처럼 기존 보직의 임기가 만료되어 해당 보직을 다시 부여할지 여부에 관해서는 정해진 임기 도중 보직을 박탈하는 경우에 비하여 사용자에게 훨씬 큰 결정재량이 인정된다.
- ② 전무가 이사 등과 같은 '임원'에 해당하지는 않는다고 하더라도, 원고 내에서 전무는 조합장 바로 다음의 지위에 있으며 원고 전체 사업부문의 업무를 총괄하는 지위로 포괄적인 권한 및 책임 범위 등을 가지므로, 원고가 전무 보직의 재부여 여부에 관하여 가지는 결정재량의 범위는 일반적인 직원들에 대한 것보다 훨씬 크다.

- ③ 참가인의 임기 만료 전 실시된 다면평가 결과 점수 및 등급이 종전에 참가인이 재임용되었을 당시의 평가 점수 및 등급과 유의미한 차이를 보이지 않은 것은 사실이다. 그러나 원고 인사규정은 다면평가 결과를 전무 임면에 반영하거나 '참고'하도록 하고 있을 뿐, 전무 임면 자체가 해당 평가결과에 기속되도록 규정하고 있지는 않다. 원고 내 전무의 위상, 권한 범위 등에 비추어 보더라도 인사권자는 전무의 임면에 관하여 다면평가 결과뿐만 아니라 당사자의 일반적인 평판, 직장 내 인사 수요와 상황, 전체적인 조합 운영 방향 등의 다양한 요소를 종합적으로 고려할 수 있다고 보아야 할 것이어서, 참가인이 우수한 평가등급을 받았다는 점만으로 전무 재임용이 사실상 보장되어 있었다고 볼 수도 없다.
- ④ 참가인이 전무로 재임용되지 못한 것은 원고 인사규정이 정하고 있는 바와 같이 이사회 의결을 거쳤는데도 이사회에서 재임용 안건이 최종적으로 부결되었기 때문이다. 원고 이사회에서 참가인이 우수한 평가등급을 받았다는 점을 충분히 고려하면서도, 재임용을 앞두고 참가인과 이사 1인 사이에서 분쟁이 발생하였고 전체 조합원 중 10%가 넘는 상당한 수의 조합원들이 참가인의 전무 재임용을 반대하는 취지의 건의서를 제출하는 등 참가인이 사회적 물의를 일으켰다는 점을 근거로 찬반 의견이 서로 대립한 끝에 최종적으로 해당 안건이 부결된 것으로 보인다.
- ⑤ 전무 재임용에 관하여 원고에게 광범위한 재량이 인정된다는 점을 고려하면, 이사회에서 전무 보직 적합성을 심의·의결할 때 '참가인이 사회적 물의를 일으켰는지의 여부'는 논란이 제기되는 상황 자체에 대한 가치평가의 문제로서, 각각의 이사는 참가인이 전무 보직에 적합한지 여부를 판단할 때 모든 자료를 종합하여 전체적으로 평가할 수 있다고 보아야 하고, 재임용 거부를 정당화하기 위해 반드시 형사처벌이나 징계처분 등의 전력이 있어야만 한다고 볼 수는 없다.
- ⑥ 이 사건 인사조치는 근로자인 참가인과의 근로관계를 완전히 단절하는 조치가 아니라 단지 전무의 보직을 부여하지 않는 것에 불과하여, 참가인은 여전히 원고와의 근로관계를 지속할 수 있다. 또한 이 사건 인사조치로 인해 참가인이 원고 직원급여규정에 따른 연봉제 급여의 적용을 받지 못하게 되기는 하나, 참가인은 여전히 자신의 직급 및 호봉에 따른 급여를 받게 되고, 특히 참가인이 이 사건 인사조치 이후 지급받은 월별 보수액(약 530만 원)이 이 사건 인사조치 직전인 2023년 2월경 지급받은 보수액(약 550만 원)과 현저한 차이를 보이지도 않는다. 이러한 사정을 종합하면, 참가인이 이 사건 인사조치로 입게 되는 생활상 불이익이 현저히 크다고 보기도 어렵다.

3. 의의 및 시사점

근로자에 대한 인사명령에 관하여 업무상 필요한 범위 내에서 인사권자인 사용자에게 광범위한 재량이 인정되고, 법령에 위반되거나 권리남용에 해당하는 등의 특별한 사정이 없는 이상 위법하다고 볼 수 없다는 것이 확립된 판례입니다. 이 때 인사명령이 정당한 인사권의 범위 내에서 이루어진 것인지 여부는 업무상의 필요성과 그에 따른 근로자의 생활상 불이익을 비교·교량하고, 근로자와의 협의 등 인사명령을 하는 과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부를 종합적으로 고려하여 판단합니다.

대상판결은 이와 같은 법리에 기초하여 이 사건 인사조치가 정당한 인사권의 행사인지를 판단하였는데, 임기 만료 이후 이 사회의 심의를 거쳐 재임용이 되지 않은 점, 근로자가 받는 불이익도 크지 않은 점 등을 기초로 이 사건 인사조치가 정당하다고 판단하였습니다. 특히 재임용 거부는 임기 중 보직해임에 비하여 사용자에게 더 넓은 결정재량이 인정된다는 등 판례의 법리를 다시 확인하고, 구체적인 사실관계 하에서 판례의 법리에 따른 판단요소를 확인할 수 있었다는 점에서 그 의의가 있습니다.

3

노동칼럼

(1) 노동법상 권리행사 기간에 제한이 없을 때 발생하는 문제



구자형 변호사

판례는 ‘노동분쟁의 신속한 해결’을 종종 언급하고 있으나(대법원 1996. 11. 26. 선고 95다49004 판결 등), 실제 노동법상의 많은 권리행사 수단에는 시효가 존재하지 않아 법률관계의 불확실성이 무제한으로 확대되는 경우가 있다. 가령, 해고 무효 확인 소송, 취업규칙 변경 관련 소송, 직장 내 괴롭힘 신고, 단체협약의 여후효 관련 소송 등이 이러한 경우다. 이 글에서는 이러한 ‘시효 없는 청구권’이 노동관계와 법률 실무에 미치는 영향을 살펴본다.

1. 해고 무효 확인 소송

해고 무효 확인 소송은 시효가 적용되지 않는 대표적인 노동소송이다. 다만, 법원은 상당한 기간이 경과하도록 권리를 행사하지 않아 상대방으로서도 이제는 권리자가 권리를 행사하지 않을 것으로 신뢰할 만한 정당한 기대를 가지게 된 다음에 새삼스럽게 그 권리를 행사하는 것은 실효의 원칙에 따라 허용되지 않는다는 입장이다(대법원 1992. 12. 11. 선고 92다23285 판결 등).

그러나 이 경우에도 실효기간이 얼마인지에 대해서는 “일률적으로 판단할 수 없다”는 것이 확고한 대법원의 입장이다. 대법원에서 실효의 원칙을 적용한 사안을 살펴보다라도 짧게는 해고 이후 7~8개월 만에 실효의 원칙을 적용할 수 있다는 취지로 판단한 사안이 있는 반면(대법원 1991. 10. 25. 선고 90다20428 판결, 대법원 1991. 5. 28. 선고 91다9275 판결, 대법원 1991. 5. 28. 선고 91다9275 판결), 길게는 10년이 경과해도 실효의 원칙을 부정한 사안이 있다(대법원 1993. 8. 24. 선고 92다55480 판결). 즉, 실효의 원칙에 따르더라도 법률관계의 조속한 확정을 구하기는 어렵고 여전히 불확실성이 남는다.

원칙적으로 법률관계가 확정되는 시점이 없다는 사실은 소송 제기 가능성 그 자체 외에도 여러 가지 실무적인 문제를 가져온다. 가깝게는 개인정보 보유기간과 관련해 해결하기 어려운 문제에 부딪히기도 한다. 개인정보처리자는 그 개인정보가 불필요하게 됐을 때 지체 없이 그 개인정보를 파기해야 하는데(개인정보 보호법 제21조 제1항), 징계나 해고 무효 확인 소송 등의 제기 가능성이 있는 경우라면 이를 보존할 필요가 있다. 그런데 실제로 해당 업무를 담당하는 실무자들은 도대체 그 기간이 몇 년이냐, 혹은 모든 근로자의 모든 인사정보를 영원히 보존하는 것이 과연 타당하냐고 질문하는 경우가 많으나, 이에 대해 명확하게 답을 하기 어렵다.

제소기간이 없다는 점이 ‘무효 확인 소송’의 성격상 불가피하다고 생각할 수도 있으나, 해고 무효 확인 소송의 제소기간이 어디에서나 무제한인 것도 아니다. 경제협력개발기구(OECD)에 따르면, 독일은 3주, 프랑스는 12개월, 영국은 3개월, 오스트리아는 2주 등 비교적 노동권에 대한 보호가 강하다고 하는 서유럽

국가들도 우리나라와 비교할 수 없을 정도로 짧은 제소기간을 규정하고 있다. 해고의 사유나 절차, 심지어 양정과 같이 누구도 100% 장담할 수 없는 법리적 판단에 관해 하자가 있다는 사유로 아무리 장기간이 지나더라도 법률행위의 무효를 선언하는 것이 무효 확인 소송의 원래 취지에 맞는지는 고민이 필요한 부분이다.

2. 직장 내 괴롭힘 신고

최근 직장 내 괴롭힘 신고 사례 중에는 피해자나 신고자가 문제된 괴롭힘 행위 시점으로부터 상당한 기간이 경과한 이후 신고를 제기하는 경우들이 많아 문제가 되고 있다. 다른 노동 문제에도 비슷한 경우가 있지만, 특히 직장 내 괴롭힘 사건의 경우 개인 간의 관계에서 발생하는 미세한 뉘앙스가 문제되는 경우가 많아 어느 정도의 시간이 지난 뒤에는 사실관계를 확인하기가 매우 어려워진다. 주변 정황을 증언해 줄 수 있는 사람들도 일정 기간이 지나면 전보, 휴직, 퇴사 등으로 떠나는 경우가 많다. 게다가, 괴롭힘 행위로부터 오랜 시간이 지난 뒤에 피해자가 전보 발령되거나 징계를 받는 등 다른 사정이 생긴 상황에서 괴롭힘 신고를 하는 경우 신고의 동기나 진실성에 대한 피신고인 등의 문제 제기가 더욱 심각해지기도 한다.

사용자의 입장에서는 신고의 지연으로 증거가 부족해 직장 내 괴롭힘 사실을 확인할 수 없는 경우 원칙에 따라 직장 내 괴롭힘이 성립하지 않는다고 판단할 수밖에 없을 것이다. 다만, 이 경우 근로기준법에 따라 사용자가 조사 의무를 부담한다는 점에서 상당한 조사 비용이 발생하고 있는 것은 현재 해결되지 않은 문제다.

3. 취업규칙 불이익 변경

취업규칙 변경과 관련해서도 시효의 개념이 적용되지 않는다. 가령, 사회통념상 합리성 법리를 폐기했던 대법원 2023. 5. 11. 선고 2017다35588 전원합의체 판결은 약 20년 전 있었던 H사의 2004년 취업규칙 변경의 효력을 다투는 사건인데, 아직도 파기환송심이 계속되고 있다.

여기서 특히 문제가 되는 것은 취업규칙 불이익 변경 절차에 적용되는 법리가 계속 조금씩 변하고 있다는 사실이다. 법원은 취업규칙 불이익 변경의 동의 주체, 회의 방식 등에 관한 기준을 조금씩 변경하면서 점차적으로 취업규칙 불이익 변경의 절차를 더 엄격하게 규율해 왔다. 심지어 위 H사 2004년 취업규칙 변경의 경우 과거 대법원에서 불이익 변경의 정당성을 인정한 바도 있었으나(대법원 2009. 3. 12. 2008다98419 판결), 대법원은 2023년 사건에서는 동의 주체에 관해 그사이 달라진 판단기준을 적용해 근로자의 동의가 없었다고 판단했다. 이런 식의 판단이 계속된다면 취업규칙 불이익 변경의 요건에 대한 해석이 시기마다 달라지면서, 과거에 유효했던 변경이 시간이 지난 후 무효로 판단되는 사례가 발생할 수 있다.

이러한 법리의 유동성은 노동관계에서 불안정성을 야기한다. 사용자는 과거 합법적으로 변경한 취업규칙이 뒤늦게 무효로 판단되는 위험을 감수해야 하며, 근로자 역시 법적 분쟁이 장기화될 가능성이 높아진다. 취업규칙의 변경에 대해서도 상당한 장기간이 경과한 사안에서는 어떠한 형태로든 법률관계 확정的手段이 필요하다고 생각한다.

4. 단체협약의 여후효

노동조합 및 노동관계조정법(노동조합법)은 단체협약의 유효기간은 3년을 초과할 수 없다는 점을 법률로 명시하고 있다(제32조 제1항). 그러나 판례는 법령에 근거 없는 '여후효'라는 개념을 인정해 단체협약이 종료된 이후에도 개별 근로자들의 근로계약에 화체했다고 봐 개별적 근로관계에 대해서는 사실상 단체협약이 존속하는 것과 유사한 효력을 부여하고 있다. 학설에서는 이러한 개념을 설명할 때 독일 단체협약법(제4조 제5항)을 원용하는 경우가 많은데, 독일에서도 실정법에 근거를 두고 적용하고 있는 법리가 법령상 근거 없이 우리나라에서 원용될 수 있는지 여전히 의문이 있다.

단체협약의 유효기간이 만료돼 갑자기 아무런 근로조건의 기준도 없는 공백 상태가 초래되는 경우 등 여후효와 같은 개념이 필요한 경우가 혹시 존재할 수 있다고 보더라도, 적어도 실제로 해당 단체협약 규정이 개별 근로자들에게 인식돼 근로계약으로 화체됐다고 볼 여지가 있는지는 엄격하게 심리·판단돼야 할 것이다. 아무런 제한 없이 여후효를 인정하는 경우 노동조합법이 단체협약의 기간을 굳이 명시한 취지 자체가 무색해질 수 있다.

5. 결론

노동분쟁의 신속한 해결이라는 요청은 원래 기업과 근로자 모두를 위해 법률관계가 빠르게 확정될 필요가 있다는 취지의 요청이다. 노동관계가 신속하게 확정되지 않는 경우 기업과 노동자 모두 예측 가능성이 낮아지고, 특히 시효가 없는 청구권들은 법적 불안정을 초래할 가능성이 높기 때문이다. 시효가 없는 청구권들이 근로자의 권리행사를 두텁게 보호하는 역할이 있을 수 있으나, 현실에서 크게 유효하지도 않으면서 오히려 불확실성만을 남겨 두는 부분들은 해소해 나갈 필요가 있다.

※ 본 칼럼은 구자형 변호사가 월간노동법률 2025년 3월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=37695

3

노동칼럼

(2) 장애인 고용 의무 다양화 방안 관련 법적 문제



이준영 노무사

1. 들어가며

장애인 고용은 장애인고용촉진 및 직업재활법(장애인고용법)에 따른 법령상 의무일 뿐 아니라 최근에는 ESG(환경·사회·지배구조) 정보 공시에 장애인 고용 관련 지표의 포함 여부가 논의되는 등으로 기업 경영에 중요한 과제로 대두되고 있다.

그러나 막상 장애인이 수행할 만한 직무가 없거나 인력 관리가 어렵다는 이유로 민간 기업의 의무 고용 이행률이 2014년 47%에서 2023년 42%로 오히려 낮아지는 추세를 보이고 있다. 더불어 최근 생산 공정 자동화, 유통구조 변화, 디지털 전환 등의 산업구조 변화로 장애인 취업자의 36.7%가 종사하는 제조업, 농림어업, 도소매업 일자리는 축소될 전망이고, 장애 인구 고령화 및 생산 가능 장애 인구수 감소, 고용률이 저조한 발달·정신장애인 비중 증가 등 노동시장의 구조적인 변화는 과거에 비해 장애인 고용을 더 어렵게 하는 요인으로 작용하고 있다.

다만, 다행스럽게도 최근 몇 년 사이 대기업 계열사를 중심으로 장애인 표준사업장에 대한 주식을 소유하거나 출자하는 간접적인 방법(즉, 자회사형 장애인표준사업장, 지분투자형 장애인표준사업장)으로 장애인 고용의무 이행수단을 다양화하고 있다. 한국장애인고용공단에 따르면 자회사형 표준사업장은 2023년 기준으로 19개 기업집단, 45개사에서 설립해 운영 중이다. 또한 2022년부터는 지분투자형 장애인표준사업장이 설립·운영되기 시작함으로써, 직접 자회사를 설립·운영하기 어려운 상황에 있는 기업들의 관심이 높아지고 있다.

이에 이하에서는 자회사형 장애인 표준사업장, 지분투자형 장애인표준사업장을 통해 장애인 고용 의무를 이행하고자 하는 경우 유의할 사항들을 살펴보기로 한다.

2. 자회사형 표준사업장

자회사형 표준사업장은 장애인 표준사업장(장애인고용법에서 정한 설립·인증 절차를 거친 사업장을 말한 다)에 대해 특정한 사업주가 발행주식 총수 또는 출자 총액의 100분의 50을 초과해 소유하면 그 장애인 표준사업장에 고용된 장애인을 해당 사업주가 고용한 것으로 간주하는 제도를 말한다. 즉, 자회사형 표준사업장 및 그 근로자는 위 사업주의 사업장 및 근로자로 의제돼, 사업주의 장애인 의무고용률에 반영된다(장애인고용법 제22조 제3항). 위의 지분 요건을 충족한다면 신규 설립뿐만 아니라 기존에 장애인을 다수 고용한 사업장을 자회사로 전환하는 방법도 가능하다.

한편, 자회사형 표준사업장을 신규 설립할 때는 업종에 특별한 제한이 없으므로, 제조업, 서비스업 등 모기업 여건에 맞게 다양한 사업을 운영할 수 있다. 특히, 모기업의 활동에 필요한 업무(세탁, 미화, 카페, 사무 지원 등)를 맡기는 식으로 운영하는 방안이 효과적일 수 있다. 다만, 별도의 자체사업을 영위할 현실적인 여건이 충분치 않다면 인력파견사업을 운영하는 것도 고려할 수 있다. 물론 인력파견사업을 영위하는 경우에는 파견근로자 보호 등에 관한 법률(파견법)상 '근로자파견 대상 업무'에 해당하는 업무만이 수행할 수 있다. 구체적으로 살펴보면, 파견법상 '근로자파견 대상 업무'로는 주로 전문가 내지 기술 보유자로서 수행하는 업무가 규정돼 있는데, 이 중 △사무 지원 종사자의 업무 △도서, 우편 및 관련 사무 종사자의 업무 △음식 조리 종사자의 업무 △기타 소매업체 판매원의 업무 △건물 청소 종사자의 업무 △주차장 관리원의 업무 △배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무 등은 장애인이 수행할 수 있을 것으로 보인다.

3. 지분투자형 장애인표준사업장

한편, 일부 대기업과 금융기업, 의료업 등의 경우 출자 업종, 주식 소유 비율 제한 등 관련 규제로 위의 자회사형 표준사업장 설립이 허용되지 않고 있다. 이에 최근에는 자회사형 장애인표준사업장의 세부 형태로 지분투자형 장애인표준사업장이 새롭게 주목받고 있다. 지분투자형 장애인표준사업장은 '장애인 고용의무가 있는 둘 이상의 사업주들이 장애인 표준사업장의 주식을 '소유'하거나 '출자'한 경우에는 그 비율에 비례하는 근로자 수(그 수에 소수점이 있는 경우에는 버린다)를 해당 사업주가 고용하고 있는 근로자 수에 포함하는 제도를 말한다(장애인고용법 제22조 제4항). 기업 입장에서는 자회사를 설립, 운영하는 부담을 지지 않으면서 지분 투자 형태로 장애인 고용 의무를 이행할 수 있는 장점이 있다. 이와 같은 지분투자형 장애인표준사업장은 기존에 설립된 장애인 표준사업장의 지분을 보유한 다른 회사로부터 그 지분을 인수해 소유하는 방법으로도 가능하다.

그런데 장애인고용법 제22조 제4항은 소유 주식 내지 출자액 비율에 관한 내용을 구체적으로 명시하고 있지 않아, 소수 지분 투자만으로도 장애인고용의무를 이행한 것으로 인정받을 수 있다고 오해할 수 있다. 그러나 지분투자형 장애인표준사업장은 자회사형 장애인표준사업장의 한 형태로 장애인고용법 동법 제22조 제3항의 '발행주식 총수 또는 출자 총액의 100분의 50을 초과해 소유'라는 요건을 갖춰야 한다는 점을 유의할 필요가 있다. 즉, 지분투자형 장애인표준사업장으로 인정받기 위해서는 주주들 중 장애인 고용 의무가 있는 사업주들이 소유한 주식 수가 해당 장애인표준사업장의 총주식의 100분의 50을 초과한 상태를 계속 유지해야 한다. 그리고, 지분투자형 장애인표준사업장은 서로 관련 없는 다수 기업들이 지분 투자로 장애인 고용 의무를 이행하게 되는 구조라는 점도 참고할 필요가 있다. 이에 따라 기업 입장에서는 해당 장애인 표준사업장이 '지분투자형 장애인표준사업장'으로서 요건에 미달하지 않도록(즉 장애인 고용의무 있는 사업주의 비율이 100분의 50 이하로 떨어지지 않도록) 주식 소유 구조에 지속적으로 신경 쓸 필요가 있다. 물론, 지분투자형 장애인표준사업장에서도 참여 기업들이 신뢰할 수 있는 계약 구조나 고용 모델을 제공해야 할 것이다.

4. 마치며

정부는 2027년까지 정보기술(IT), 디지털, 친환경 등 미래 유망 분야 업종을 포함해 장애인 적합 직무를 신규 발굴, 보급할 계획이라고 한다. 변화하는 시대에 발맞춰 다양한 형태의 장애인 고용모델들이 기업 현장에 확산돼 양질의 장애인 일자리가 만들어지기를 기대해 본다.

※ 본 칼럼은 이준영 노무사가 월간노동법률 2025년 3월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=37683

3

노동칼럼

(3) 협력업체 안전관리를 위한 제언



김동현 변호사

“나날이 전문화, 고도화되어 가는 현대 산업사회에서 각 기업이 모든 공정과 업무를 자체적으로 처리하는 것은 불가능하거나 극히 비효율적이다. 이에 따라 기업은 협력업체(수급인)와의 분업 내지 도급을 통해 효율성과 전문성, 경쟁력을 도모하고 있다.”

이는 필자의 말이 아니라 법원 판결의 일부이다. 이처럼 법원도 업무의 도급, 외주화는 거스를 수 없는 시대의 흐름으로 인식하고 있다. 실제로 거의 모든 기업은 많건 적건 간에 업무 일부를 다른 기업에 도급하고 있고, 필요에 따라 도급하는 기업의 사업장에 협력업체가 상주하며 도급받은 업무를 수행하기도 한다.

이처럼 협력업체가 원청(도급인)의 사업장 내지는 원청이 지배·관리하는 장소에서 작업할 때가 안전보건관리 측면에서는 가장 어렵다. 도급받은 일을 수행하는 협력업체이더라도 어디까지나 자신의 사업을 영위하는 주체인 만큼 원청이라 하여 마음대로 이래라저래라 할 수는 없다. 그러기엔 불법파견의 문제도 있다. 반면에 중대재해 10건 중 7건 정도가 원청의 사업장에서 일하는 협력업체 근로자에게 발생한다.

도급인 의무 ‘실질적’으로 수행해야

원청에는 자신의 근로자가 아니고, 협력업체는 남의 사업장이다 보니 안전보건관리에 한계가 있을 수밖에 없다. 협력업체의 규모가 영세하여 안전보건관리 역량이 부족한 경우도 많다. 이렇게 안전보건관리에서 협력업체는 사각지대이다.

협력업체의 효과적 안전보건관리 방안에 대한 질문에 답은 사실 정해져 있다. 법령에서 도급인의 의무로 정한 사항을 충실히 이행하라는 것이다. 너무도 당연하고 뻔한 이 대답을 좀 더 구체적으로 살펴보자.

첫째, 산업안전보건법에서 수급인 근로자가 도급인 사업장에서 작업할 때 도급인의 의무로 정한 순회점검, 안전보건 협의체, 합동점검, 안전보건교육 실시 확인 등만 실질적으로 이행하여도 반은 성공이다. 나아가 수급인 근로자에 대하여 직접 안전보건조치를 취하면 좋겠지만, 그러지 못하더라도 수급인이 안전보건조치를 취하였는지 실질적으로 점검할 수 있다면 바람직하다.

여기서의 키워드는 ‘실질적으로’다. 어떤 사업장에 가보면 순회점검을 실시하였다면서 점검표는 만들어 놓았는데, 점검사항에는 전부 동그라미(양호)로 표시하고 개선사항에는 모두 ‘없음’이 기재돼 있다. 정말 양호한 것이라면 다행이지만, 그렇지 않다면 이러한 순회점검은 하나마나다. 실제 산업재해 예방을 할 수 없음은 물론이고, 재해 발생 시 순회점검을 한 것으로 인정되지도 않는다. 중대재해처벌법상 의무 이행에 미흡한 점이 있었음

에도 원청의 안전관리자가 협력업체 작업구역에 순회점검을 충실히 실시한 경우에 재해 원인이 된 유해·위험 요인은 예견할 수 없었던 것이라고 인정해 법원이 무죄를 선고한 사례를 상기하자.

협력업체의 위험성평가 지원·점검을

둘째, 협력업체의 위험성평가를 최대한 지원하고 점검할 필요가 있다. '사업장 위험성평가에 관한 지침'(고용노동부 고시 제 2024-76호, 2025년 1월 2일 시행)에서는 도급 사업에서 도급인과 수급인이 각각 위험성평가를 실시하도록 정하고 있다. 즉, 수급인이 수행하는 작업이더라도 그 작업을 맡긴 도급인도 해당 작업에 관한 위험성평가를 실시하여야 하는 것이다.

다만, 고용노동부가 2023년 5월 펴낸 '새로운 위험성평가 안내서'에 따르면, 사업장의 상황에 따라 도급인과 수급인이 함께 위험성평가를 실시하고 각자의 위험성평가 실시규정에 따라 위험성평가 결과를 관리한다면 각각 위험성평가를 실시한 것으로 인정받을 수 있다. 즉, 위험성평가가 생소한 협력업체도 원청이 도와서 위험성평가를 함께 실시하면 법령상 의무를 이행한 것으로 인정받을 수 있다. 중요한 것은 협력업체에 위험성평가 하는 법을 알려주었다고 끝이 아니라는 점이다. 그 위험성평가 결과를 원청이 검토해 유해·위험 요인이 충분히 파악되었는지, 그 유해·위험 요인에 대한 개선대책이 적절히 수립되었는지, 개선대책이 실제로 이행되었는지를 확인·점검해야 한다.

이렇게 협력업체의 위험성평가만 충실히 이루어져도 중대재해 발생의 위험을 또 절반 이상 줄일 수 있다고 본다.

어찌 보면 뻔한 이야기로 여길 수도 있지만 그렇지 않다. 다시 한번 우리 회사에 위 두 가지가 '실질적으로' 이행되고 있는지 돌이켜보자. 이 뻔한 이야기가 우리 회사에서 일하는 어느 집의 가장과 경영책임자를 살릴 것이다.

※ 본 칼럼은 김동현 변호사가 이투데이에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 이투데이, 2025.03.10.

<https://www.etoday.co.kr/news/view/2451357>

3

노동칼럼

(4) 노조 세미나? 위원장 차량? ...

노조 운영비 지원, 어디까지 허용될까



이광선 변호사

단체교섭 과정 중 노동조합 운영비 원조와 관련해서 원색적인 요구를 해서 교섭이 제대로 이뤄지지 않는 경우가 종종 있다. “노조 간부 세미나 비용을 지원해 달라”, “노조위원장 개인차량 제공해 달라”, 심지어 “노조 간부들 술자리에 노사 담당임원을 불러 술값 계산해라”는 등 각양각색이다. 최근에는 복수노조 사업장에서 소수노조나 신설노조가 노조운영비 지원에 대해 진정이나 고소를 제기하는 경우도 많아 현업에서 노조운영비와 관련한 분쟁이 타 노조에 의해 발생하는 경우도 많다. 과연 노조에 대한 운영비 원조는 어디까지 허용되는 것일까?

#법률 및 판결례 변화

과거 대법원은 구 노조법 제81조 제4호 단서에서 정한 예외[① 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 ② 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공]를 벗어나서 주기적이나 고정적으로 이루어지는 운영비 원조 행위는 부당노동행위로 해석된다고 하여, 운영비 원조에 대해 엄격한 입장이었다(대법원 2016. 1. 28. 선고 2013다72046 판결, 대법원 2017. 1. 12. 선고 2011두13392 판결).

그러다가 헌법재판소는 2018. 5. 31. 운영비 원조금지 조항은 노조법 제81조 제4호 단서에서 정한 두 가지 예외를 제외한 일체의 운영비 원조 행위를 금지함으로써 노동조합의 자주성을 침해하거나 침해할 위험이 현저하지 않은 운영비 원조 행위까지 규제하고 있으므로, 입법목적 달성을 위한 적합한 수단이라고 볼 수 없다고 판단했다(헌재 2012헌바90).

그 후 노조법이 개정되면서, 노조 전임자 급여 지원이나 노조 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로 금지하면서도 제81조 제1항 제4호 단서를 개정하여 “그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다”고 하면서 구 노조법보다 원조비 지원의 예외를 허용하도록 규정했다. 또한, 제2항을 신설하여 ‘노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험’ 여부를 판단할 때의 고려사항으로 “운영비 원조의 목적과 경위, 원조된 운영비 횟수와 기간, 원조된 운영비 금액과 원조방법, 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율, 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등”을 명시했다.

#노조운영비 원조의 리스크 판단 기준

현업에서는 여전히 노조운영비 원조가 어디까지 허용되는지에 대해서는 혼란이 계속되고 있다. 우선 헌법재판소 결정, 판결례, 노조법 내용을 바탕으로, 노조 운영비 지원의 리스크 판단기준을 표로 정리해 보면 아래 내용과 같다.

구분	자주성 침해 위험 높음	자주성 침해 위험 낮음
운영비 지원 경위	- 사용자가 자발적 지원 - 단체교섭 과정에서 사용자가 협상카드로 제안	- 노동조합의 적극적 요구 - 단체교섭 중 노조가 중요 이슈로 제기
운영비 지원 목적	- 복리후생과 무관 - 노조임원 지원(노조간부 차량, 통신료, 주거비 등)	- 조합원 전체 복리후생(학자금, 경조사비 지원 등) - 노조의 노무관리업무 대행에 대한 지원
지원된 운영비 횟수와 기간	- 지원 횟수가 많거나 기간이 장기	- 지원 횟수가 일회성이거나 지원기간 단기
운영비 원조 금액	- 지원된 운영비 금액이 과다	- 지원된 운영비 금액이 소액
노조 총수입 중 원조운영비 비중	- 높음	- 낮음
원조된 운영비의 관리방법·사용처	- 지원받은 운영비를 노조간부가 재량으로 관리 - 사용처 관리 안되고, 특정 노조 간부·조합원만 사용 - 원조 목적에 따른 지출이 있지 않았음에도 계속 지원 - 운영비 원조 목적과 다른 사용처에 사용	- 지원받은 운영비를 노조 차원에서 관리 - 사용처 투명 관리되고 조합 전체를 위해 사용 - 운영비 원조 목적에 따른 지출이 발생하여 지원 - 운영비 원조 목적과 동일한 사용처에 사용
운영비 원조 이후 정황	- 운영비 원조 이후 노조가 사용자 입장 대변	- 운영비 원조 이후 노조의 큰 입장 변화 없음

※ 본 칼럼은 이광선 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 CHO Insight 이광선 변호사의 '노동 프리즘', 한국경제신문, 2025.03.04. <https://www.hankyung.com/article/202503040877i>

3

노동칼럼

(5) 중대시민재해 예방 인력, 안전관리자가 아니라도 가능할까



박찬웅 변호사

최근 중대시민재해 사건이 처음으로 재판에 넘겨졌다. 그 외에도 중대시민재해 사건으로 1건이 검찰 수사 중이고 여러 건이 내사가 진행된 바 있다. 최근에는 한 공항에서 발생한 항공기 사고로 중대시민재해 해당 여부가 문제되고 있다. 지금까지는 중대산업재해 예방에 관심이 집중됐다면 이제는 중대시민재해 예방에 관심과 노력이 필요한 시점으로 보인다.

그렇다면 중대'시민'재해와 중대'산업'재해는 얼마나 다른 것일까. 다음과 같은 사례를 상정해 보자.

20층 건물에 부착된 시설물이 어떠한 결함으로 건물 아래로 떨어져 건물 관리 직원과 해당 건물을 이용하는 일반 시민이 사망했다고 생각해 보자. 이 경우 건물 관리 직원은 근로자에 해당하므로 중대'산업'재해에 해당하고 일반 시민은 근로자는 아니므로 중대'시민'재해에 해당할 수 있다. 이처럼 동일한 사고라고 하더라도 피해자가 누구냐에 따라 중대산업재해가 될 수도 중대시민재해가 될 수도 있는 것이다.

이러한 사정을 고려해 중대시민재해에 관한 의무들은 큰 틀에서 중대산업재해와 유사한 형식을 취하면서 세부적으로 특정 의무가 강조되거나 달리 규정된 것이다.

이 중 첫번째로 규정한 것이 '안전 인력'의 확보이다. 중대재해처벌법은 필요한 인력을 배치해 △안전보건 관계법령에 따른 안전관리 업무 △안전계획의 이행 △기타 안전에 관한 사항에 대한 업무를 수행하도록 정하고 있다(공중이용시설 기준, 중대재해처벌법 시행령 제10조 제1호 각호).

안전인력이라고 하면 보통 '안전관리자'라는 단어가 머릿속에 떠오르게 된다. 그렇다면 안전관리자만이 중대시민재해 예방을 위한 안전 인력으로 볼 수 있을까? 반드시 그렇지 않은 않다.

산업안전보건법상 '안전관리자'는, 사업장 내 안전에 관한 기술적인 사항에 관해 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람으로 정하고 있다(산업안전보건법 제17조 제1항). 안전관리자는 산업안전보건법에 따른 안전관리 업무를 수행하게 되므로 당연히 안전 인력에 포함될 것이다.

참고로 위 안전관리자는 사업장 규모에 따라 배치 인원이 정해지고 그 인원내에 맞춰 사업장에 안전관리자를 배치하는 것으로 중대산업재해 관련 의무를 이행한 것으로 볼 수 있다(동법 시행령 제4조 제6호). 다만 안전관리자는 국가자격증 취득 등 일정한 자격 요건을 요하고 사실상 안전 업무를 하더라도 이러한 자격이 없는 경우 안전관리자를 배치한 것으로 인정되지 않는다.

그러나 중대재해처벌법상 '안전 인력'은 안전관리자로 국한하지 않으므로 반드시 자격을 갖춘 안전관리자가 아니라도 이에 해당할 수 있다. 다만 업무의 범위를 안전보건 관계법령에 따른 것으로 넓게 정하고 있으므로 관계법령 여하에 따라 안전 인력의 업무가 다소 달라질 수 있을 뿐이다.

예를 들어 여객터미널과 같은 공항시설물의 경우 '시설물의 안전 및 유지관리에 관한 특별법', '건축물관리법'에 따라 '시설물관리계획', '정기 안전점검', '안전진단'을 이행해야 하므로 해당 시설물에 대한 안전점검 업무를 담당하는 직원이 있어야 할 것이다. 다만 이러한 인력을 추가로 배치하여야 하는 것은 아니고 기존에 있는 안전인력을 활용하는 것도 가능하다.

한편 원료나 제조물을 생산하는 경우 산업안전보건법상 안전관리자 외에 다른 법령에 의해 자격을 갖춘 자를 배치해야 하는 경우도 있을 수 있다. 예를 들어 고압가스안전관리법에서는 특정고압가스 사용 전 안전관리자를 선임해야 하고(제15조), 마약류 관리에 관한 법률에 따라 일정한 경우 마약류관리자를 뒤편 하야 하며(제33조 제1항), 화학물질관리법에 따라 유해화학물질관리자를 선임해야 한다(제32조 제1항).

이처럼 안전관리자로 대변되는 일반 산업현장의 안전 인력과 달리 중대시민재해 관점에서 안전 인력은 안전관리자뿐만 아니라 포괄적인 안전관리 업무를 담당하는 자를 의미한다고 볼 수 있다. 결국 안전보건 확보의무의 대상이 원료·제조물, 공중이용시설, 공중교통수단 중 무엇에 해당하는지에 따라 적용될 수 있는 안전보건 관계법령이 달라지고 그에 따라 취해야 할 구체적인 안전관리 의무의 내용과 인력이 정해질 것이다.

나아가 안전 인력 배치만으로 그 의무를 이행한 것이 아니고 사업주는 위 인력으로 하여금 중대시민재해 예방 업무를 수행하도록 해야 하고 이를 반기마다 점검하는 등 관리적인 조치까지 이행해야 한다.

앞으로는 중대시민재해에 대한 높아진 관심을 바탕으로 많은 사업장에서 적절한 안전인력이 배치되어 중대시민재해 예방을 위한 안전관리가 실질적으로 이뤄질 수 있기를 기대한다.

※ 본 칼럼은 박찬웅 변호사가 안전신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 안전신문, 2025.03.27.

<https://www.safetynews.co.kr/news/articleView.html?idxno=236152>

3 노동칼럼

(6) 직장 내 괴롭힘 사건, 사실 확정의 고단함



조상욱 변호사

어려워 보이는 문제와 쉬워 보이는 문제

직장 내 괴롭힘 제도가 가진 문제 중에는 '어려워 보이는 문제'와 '쉬워 보이는 문제'가 있다. 필자의 주관적 분류일 뿐이지만 이 글의 주제와 관련이 있으니 한번 소개해 본다.

우선 전자, 즉 '어려워 보이는 문제'는 사회적으로 직장 내 괴롭힘 신고가 증가하는 원인, 향후 직장 내 괴롭힘 제도 개선을 위한 입법 방향, 허위 신고나 과민 신고의 부작용 방지 방안 등과 같은 거시적이며 제도적인 문제들이다. 최근 방송사 기상캐스터의 불행한 자살처럼 심각한 직장 내 괴롭힘 사건이 발생하면 언제나 사회적 이슈로 떠오른다. 실제 이 문제들은 모두 뿌리가 깊고, 온전한 이해에 도달하기 위해 고려할 사항이 많고, 해결 방향을 정할 때 정책적 결단이 필요하다. 비단 겉으로만 어려워 보이는 게 아니라 실제로도 어려운 문제다.

다음은 '쉬워 보이는 문제'인데, 그중 하나가 조사를 담당한 전문가가 신고 대상의 구체적 언행이 직장 내 괴롭힘인지를 판단하는 문제, 즉 사실 확정의 문제다.

법이 정한 직장 내 괴롭힘은 지위나 관계상 우위를 이용해 업무의 적정한 범위를 넘어 정신적 고통 등을 가하거나 근무 환경을 저해하는 행위를 말하는데, 일상의 용어로 쉽게 풀어서, 그리고 큰 그림에서 이해하면 상사가 소위 '갑질'을 상습적으로 범한 결과 부하 직원이 고통받는 것이라 할 수 있다. 물론 부하 직원들이 상사를 집단으로 따돌린 경우, 상사의 문제 언동이 1회에 그친 경우처럼 특수한 유형도 있지만, 대부분의 사건은 이런 전형적 유형에 속한다.

이런 사실 확정은 쉬워 보일 뿐 아니라, 실제로도 쉬운 문제 아닐까? 상사의 상습적 갑질이 무엇인지는 대개 직관적으로 잘 안다고 생각하기 마련이다.

사실 확정 문제의 어려움

우선 앞의 질문에 먼저 답하자면, 사실 확정 문제는 쉽지 않다. 즉, 보이는 것과 실제 속이 달라서 '쉬워 보이지만 실제로는 어려운 문제'다.

사실 확정은 본격적 조사가 시작돼 부딪혀 보면 예상 못 한 곤경이 연이어 닥쳐오면서 그 난이도가 급격히 올라가기 시작한다. 특수한 유형의 사건은 물론 전형적 유형인 상사의 상습적 갑질 사건에서도 그런 사정은 마찬가지다.

예컨대 상사 변명을 들으면 애초부터 신고가 엄격한 상사 스타일에 대한 오해나 본인의 잘못을 감추려는 의도의 신고가 아닌 지 의심되는 정황이 나올 수 있다. 여러 신고 사항별로 주변 직원들의 기억이나 증거가 들쭉날쭉해서 일관된 스토리로 엮기 어려운 경우도 생긴다. 상사가 반성하고 자인하면 깨끗하게 끝나겠지만 그런 일은 거의 없다. 대개 신고가 이루어질 정도면 당사자들이 오랜 시간 갈등을 겪은지라 서로 반감이 깊을 때가 많은데, 그 탓에 어떠한 조사 결과가 나오더라도 승복 없이 분쟁이 이어질 것이 예상돼 조사를 담당한 전문가가 신속한 사실 확정을 망설이기도 한다. 그런 일들이 쌓이면, 최종 판단까지는 처음에 막연히 짐작한 것보다 훨씬 시간과 노력이 많이 든다. 조사 끝에 고민해 내린 판단을 두고 분쟁이 일어나고 급기야 법원, 중앙노동위원회 등이 판단을 뒤집는 일도 적지 않다.

조사를 담당한 전문가가 이 난제를 슬기롭게 헤쳐 나가려면, 법 지식 및 적용 능력을 기본으로 갖춰야 한다. 그에 더해 사실 확정 과정의 전반에서 등장하는 인지상의 편향과 오류도 잘 이해하고 효과적으로 다룰 수 있어야 한다. 사실 확정의 본질은 있는 것을 정확히 있다고, 또 없는 것을 정확히 없다고 판단하는 종합적 인지 과정이다. 이것은 법 지식 및 적용과는 차원을 달리하는 문제다.

즉, 전문가는 법에 관한 한 전문가지만 사실 확정의 인지적 문제에 관한 한 비전문가와 비교해 근본적으로 더 나은 바가 없다. 오히려 법 전문성과 판단의 질을 혼동한 결과 생긴 과도한 자신감 때문에 더 치명적 실수를 범할 우려도 있다. 그래서 인지적 편향과 오류 문제에 각별한 관심을 가지고 그 원인, 현상, 그리고 대책을 고민해야 한다.

세 가지 편향과 오류

이와 관련, 직장 내 괴롭힘 사건의 사실 확정 과정에서 직간접적으로 전문가를 괴롭히는 대표적 편향과 오류 세 가지(확증 편향, 잡음, 계획 편향)를 골라 올바른 대응 방안이 무엇일지 살펴본다.

1. 확증 편향(Confirmation Bias)

정치적 논쟁에서 서로 입장이 다른 지지자들은 후보자 토론을 볼 때 각자 자신이 지지하는 후보자가 '이기고 있다'고 생각하고, 상대 후보자의 장점에는 주목하지 않는다. 이때 배후에 작동하는 것이 확증 편향이다. 직장 내 괴롭힘 사건에 대입하면, 조사를 담당한 전문가가 이미 옳다고 잠정적으로 판단한 어느 당사자의 주장을 지지하는 증거만 채택하고 그런 믿음에 반대되는 증거는 배제하거나 경시하는 태도다.

조사를 담당한 전문가는 사실 관계 확정 과정에서 이런 확증 편향과 끊임없이 싸울 수밖에 없는 숙명을 안고 있다.

예를 들어 설명해 보자. 꼼꼼한 신고인이라면 초기에 오랜 기간에 걸쳐 일어난 피신고인 언행을 총정리해서 나름 증거까지 갖춰 제공할 때가 적지 않다. 실제 100페이지에 달하는 파워포인트에 녹취 내용, 문제 언행과 사무실 배치 사진까지 첨부해 신고한 신고자도 본 적이 있다.

경험이 많은 전문가일수록 조사 초기에 이런 자료를 검토하면 예전 직장 내 괴롭힘이 인정된 유사 사건이나 유사 판례를 자연스레 떠올리기 마련이다. 여기에 조사 초기 신고인을 직접 만나 사안 설명을 듣는 과정에서 신고인이 겪은 정신적 고통을 직접 생생하게 전달받는다. 이 두 가지 경험이 결합하면 전문가 머리 속에는 신고인에게 유리한 사건의 스토리가 은연중에 자리를 잡고, 향후 조사 절차에서 그 스토리를 확인하는 확증 편향이 작용할 기반이 형성된다.

통상적인 조사 순서도 이런 확증 편향을 강화할 수 있다. 직장 내 괴롭힘 조사는 기밀 유지 등의 이유로 피신고인 면담은

마지막으로 미루고, 신고인을 가장 먼저 만나 이야기를 들은 후 이어서 신고인이 지정한 참고인 격의 직원들을 면담하는 순서를 따르는 것이 보통이다. 그에 따라 자연스럽게 신고인 주장을 뒷받침하는 진술만 초기 단계에 집중적으로 듣게 되는데, 그 결과 신고인에게 우호적인 잠정 결론이 날 때가 있다.

이 경우 사실 확정 과정에 여러 어려움과 판단상 결함이 야기된다. 피신고인인 상사가 지정한 참고인을 면담하며 상사에게 유리한 진술을 듣더라도 그 중요성을 무시하거나 조사 기간 단축 등의 미명하에 아예 생략하고 싶다는 유혹을 느낀다. 판단이 너무 성급하게 이루어질 위험도 있다. 예컨대 기업에 신고인 주장을 받아들이는 확증 편향이 작용된 중간보고를 해 기업 이 피신고인에 대해 업무의 완전 배제를 내용으로 하는 업무 조정이나 분리 조치를 실행할 계기를 제공하는 식이다.

이런 확증 편향은 판단의 일관성을 유지하려는 우리 본성과 직접 연결된 것이고 워낙 강력하기에 직장 내 괴롭힘의 조사를 담당할 전문가가 개인적 훈련과 각성만으로 그 부작용을 줄이기는 어렵다. 조사 과정에서 건전한 원칙과 절차를 세우고 철저히 이행하는 방법이 필요하다. 그런 방법 중 몇 가지를 들어 본다.

분리 판단 : 신고를 이루는 사실 관계를 개별적으로 분리하고, 각 분리된 사실 관계별로 증거를 매칭하면서 사실을 확정하는 원칙을 지킨다. 위 원칙을 따를 때 단일 신고에 많은 문제 언행이 포함돼 있는 경우 일부 언행은 입증이 되고 다른 일부는 입증이 안 될 수 있다. 이때 그 결과를 그대로 받아들이야 한다. 어느 언행이 (불)인정됐다고 그렇지 않은 언행을 일괄해 (불)인정함으로써 공허한 일관성을 쫓는 것은 금기다. 예외적으로 집단 따돌림 사건처럼 신고인을 배제하려는 피신고인들의 집단적 의도가 확인되면 일괄 인정이 적합한 경우도 있지만, 그런 예외는 피신고인들의 집단적 의도를 뒷받침하는 증거(예컨대 피신고인들 사이의 카톡 메시지)가 확실한 경우로 한정해야 한다.

‘악마의 대변인’ : 복수의 전문가가 팀을 이루어 조사를 하는 경우, 일부 팀원(Devil's Advocate)이 잠정적 결론과 반대되는 결론을 근거와 함께 개진하도록 하고 어느 결론이 유력한지 비교 검토하는 절차를 밟는다. 이 방법은 직접적으로는 집단 사고와 확증 편향으로 잘못된 판단에 이르는 것을 막는 것에 도움이 되지만, 더불어 최종 판단 근거를 보강하는 효과도 있다. 실제 피신고인이 신고인에 보복적 인사 조치를 했다는 주장이 제기된 사안에서 이 방법을 시도해 본 적이 있는데, 잠정적 결론을 바꾸지는 않았지만 처음 판단이 가진 허점을 발견하고 보강 조사를 해 훨씬 자신 있게 결론을 내릴 수 있었다.

고도의 개연성 : 직장 내 괴롭힘 사건 사실 확정에서 기업이 피신고인을 징계할 정도의 사실이 입증되려면, 그 사실은 고도의 개연성 있게 증명돼야 한다. 이때 고도의 개연성은 51%를 훌쩍 넘어서는 정도의 심증을 말한다. 따라서 신고인 진술이 충분히 구체적이지 않고 상세하지 못하거나, 피신고인 진술도 신고인 진술만큼 신빙성이 있어서 신고인 진술을 일방적으로 인정하기가 곤란한 경우에는, 보강 조사 없이는 신고인 진술을 받아들이지 않아야 한다.

2. 잡음(Noise)

외국 사례긴 하지만, 법원 판단이 사건과 무관한 사정에 영향을 받는다는 리서치 결과가 있다. 판사 47명에게 동일한 절도 사건에 관해 동일한 정보(증언, 전과 등)를 주고 판결을 내리게 했더니 판사의 엄격성 차이 등에 따라 징역 5년부터 징역 30일까지 양형 차이가 있었다.少年법원이 주말경기에서 그 지역 축구팀이 주말경기를 진 다음 월요일 더 가혹한 판결을 내린 사례 등도 있었다.

이런 판단의 임의적 분산 현상을 대니얼 카너먼은 잡음(Noise)이라고 부르는데, 우리 직장 내 괴롭힘 사건에서도 잡음은 얼마든지 있을 수 있는 일이다.

예컨대, 부하 직원의 업무 처리에 불만을 가진 상사가 “내 이야기 들어, 이 새끼가”라고 욕을 한 실제 사안을 살펴보자. 법원은 직장 내 괴롭힘 여부는 의도나 경위, 반복 지속성 유무 등을 종합적으로 고려해야 한다는 전제하에 직장 내 괴롭힘이 아니라고 판단했고, 상사의 손해배상 책임을 부정했다.

이 판결은 논란 여지가 있지만 (“분명히 욕설을 했는데 괴롭힘이 아니라고?” 하는 생각이 들 수 있다), 욕설을 했다고무조건 직장 내 괴롭힘이 인정되는 것은 아니니 타당할 수도 있다. 그런데 이 사건을 여러 전문가가 조사한다고, 혹은 여러 법원이 이 사건을 동시에 판단한다고 가정해 보자. 그 판단 결과들이 모두 직장 내 괴롭힘을 부정하는 것으로 수렴될까? 위 판결과 달리 여러 전문가, 여러 법원 등이 직장 내 괴롭힘을 인정했다고 가정할 때, 각자 인정한 손해배상액은 유사한 금액으로 수렴이 될까? 그렇지 않을 가능성이 상당히 높을 것이다. 이 때 나타나는 판단 분산이 바로 잡음이다.

이 문제를 조사를 담당하는 전문가가 효과적으로 대응하려면 우선 잡음은 완전히 없애기란 불가능함을 인정하는 겸허함이 필요하다. 즉 아무리 철저히 증거에 기반해 자신 있게 확정된 사실이라 해도 다른 조사자, 법원, 노동청, 중앙노동위원회 등은 판단을 달리할 여지를 완전히 없앨 수 없다는 것을 인정하는 것이다.

이런 겸허함이 필요한 이유는, 사실 확정은 판단 주체의 가치관, 성향 차이에 영향을 받는 것은 물론, 반복 지속성, 의도성 등을 고려해 내려지는 종합적 판단이므로 본질적으로 잡음에 취약하기 때문이다. 신고인이 피해 사실을 적극적으로 입증할 의사가 없을 때, 조사 기간과 범위상 제약으로 조사가 철저하지 못할 때와 같이 특수한 (그러나 실무에서 흔한) 사정이 있으면 잡음이 발생할 여지는 더 커진다.

그런 기본적인 겸허함에 더해, 좀 더 구체적이고 실천이 쉬운 잡음 대응 방법을 몇 가지 아래에 적어 본다.

법원 판결 참조 : 잡음은 판단 주체들이 공통 기준을 충실히 따를 때 줄어든다. 이와 관련, 직장 내 괴롭힘의 사실 확정과 관련해, 외부에 공개되고 가장 신뢰할 수 있는 공통 기준은 법원이 내린 판결이다. 법원 판결은 판결 검색 사이트로 사안마다 일일이 검색할 수도 있지만, 직장갑질119 판례 보고서나 논문 등 거의 모든 중요 판결을 쟁점별로 분류해 자세히 소개한 자료들이 있으니 이를 참고하는 것이 편리하다. 이 자료에 소개된 판결 중 해당 사안과 유사한 사실 패턴을 가진 판결은 조사 보고서에 직접 인용하는 것이 좋다.

수용성 확보 : 잡음 발생이 불가피하다면 분쟁 위험을 방지하기 위한 차원에서, 직장 내 괴롭힘 사건은 사실 확정 및 조치 이후 당사자들의 수용으로 종결되도록 해 분쟁으로 이어지지 않도록 하는 것이 최선이다. 그리고 당사자들이 확정된 사실을 수용할 것인지는 당사자들이 조사와 후속 절차가 공정하게 이루어졌다는 신뢰 정도에 상당한 영향을 받는다. 따라서 조사 과정에서 조사를 담당하는 전문가는 일정, 대리인 참여, 진술 수정 기회 등에서 당사자들의 요구를 최대한 존중하고, 각 주장 사실을 최대한 확인하는 노력을 의식적으로 기울여 신뢰를 쌓는 것이 필요하다.

잡음 위험 공유 및 대안 제시 : 위 수용성 확보 외에도 잡음의 부작용을 미리 최소화하는 또 다른 노력도 필요하다. 그 일환으로, 조사를 담당하는 전문가가 사실 확정 후 기업에 해당 사실을 보고할 때 심증 정도와 함께 잡음이 발생할 위험이 불가피하고 분쟁이 발생하면 그 위험이 실현될 수 있음을 강조해서 알리는 방안도 생각할 수 있다. 이를 통해 기업이 분쟁을 피하는 적정 수위 징계를 내리거나, 아니면 협의를 통해 직장 내 괴롭힘 사실이 확인된 피신고인이 자진 퇴사하거나 당사자들이 모두 동의하는 분리 조치를 도출하는 것을 검토할 계기를 만들 수 있다.

3. 계획 편향(Planning Fallacy)

호주의 시드니 오페라 하우스는 1957년 설립 계획 수립 시 공사비 700만 달러를 들여 1963년 완공될 것으로 예상됐다. 그러나 실제로는 무려 1억 달러가 넘는 공사비가 투입됐고 계획보다 10년이나 늦은 1973년이 돼서야 개관할 수 있었다. 계획 편향(Planning Fallacy)을 보여 주는 유명한 사례다.

이런 계획 편향은 직장 내 괴롭힘 사건의 사실 확정 과정에서도 조사를 담당한 전문가의 절차 운영에 간접적으로 부담을 줄 때 흔히 발생한다. 계획 편향은 희망적 사고와 외부 요소 무시가 원인인데, 전문가도 이 문제에 관한 한 자유롭지 않기 때문이다.

직장 내 괴롭힘 사건에서는 예외적인 행운이 따르지 않으면 아무리 간단해 보이는 조사라 해도 조사 개시 시점에서 예정한 스케줄대로 진행되는 경우가 드물다. 심할 때는 완결될 때까지 처음 예상한 기간의 몇 배 이상 시간이 들기도 한다.

몇 가지 경험 사례를 들면, 신고인 면담 조사 전 신고인이 외부 전문가 조사에 거부감을 보이면서 갑자기 조사를 거부하거나, 조사 도중 피신고인으로부터 신고인을 상대로 별개 사건의 맞선고를 제기하기도 한다. 프로젝트가 긴박해 꼭 조사해야 하는 참고인 조사를 무기한 연기해야 하는 일도 생긴다. 앞에서 본 분리 판단 원칙에 따라 다수 신고 내용을 각 신고별로 증거에 맞춰 정리하고 합리적 판단을 내리는 것은 막상 해 보면 시간이 많이 필요한 아주 고된 일이다.

이런 계획 편향의 결과 야심 차고 이상적인 조사 기간을 설정하는 경우, 기업이 대기 발령을 너무 이르게 실행한 결과 조사 기간에 상응하는 대기 발령 기간이 지나치게 길어져 애를 먹거나, 최종 조치와 수습이 예상보다 늦어져 사업 수행에 차질을 빚는 등의 사정이 발생할 수 있다. 처음 공유된 조사 기간이 지켜지지 않으면 신고인의 절차 운영에 대한 불만이 높아지면서 사건이 불필요하게 분쟁으로 확대될 가능성이 커진다. 조사를 담당하는 전문가가 이상적 조사 기간을 최대한 지키려고 무리 하는 과정에서 시간에 쫓겨 사실 확정의 근거가 부실하게 될 가능성이 높아지는데, 그 경우 새로운 분쟁 씨앗을 뿌리게 된다.

이런 계획 편향의 부작용을 최대한 없애기 위해서 전문가가 생각할 수 있는 몇 가지 방안은 아래와 같다.

50% 조사 예상 기간 연장 : 조사 기간 예상은 처음부터 이런 이례적 상황 발생까지 염두에 뒀 합리적으로 정하고, 기업과 당사자들에게 그런 현실적 기간을 정하는 이유를 충분히 납득시켜야 한다. 경험상으로는 가장 이상적으로 조사가 진행될 때 필요하다고 서로 동의한 조사 기간에 50% 정도를 더해 그 기간 내에 조사 종결을 목표로 삼는다면 그래도 현실적 기간이 된다.

짧은 목표 기간 수립 : 위 기간의 연장은 현실적 예상 기간일 뿐, 목표 기간은 앞에서 말한 이상적 조사 기간으로 잡고 면담 등 조사 일정을 정해야 한다. 노동조사의 원칙에는 정확성, 철저성, 기밀성과 함께 신속성이 있다. 조사가 신속하게 이루어지지 않으면 신고인 기밀 보호가 어렵고, 피신청인 대기 발령 기간 동안 인력 관리가 어려워지는 등 여러 부작용이 발생하기 때문이다. 앞의 방안은 계획 편향과 우발적 사정을 고려해서 현실적 예상 기간을 두고 조사에 충실하자는 것이지, 조사 일정을 느슨하게 잡자는 제안은 아니다.

긴밀한 절차 협의 : 조사를 담당한 전문가는 전문가 책임에 돌릴 사정으로 조사 기간이 늘어지는 것일지도 모른다는 기업의 불필요한 의심과 걱정을 덜어 주는 조치를 취해야 한다. 중간보고, 조사 면담 진도 공유, 향후 일정 협의와 같은 커뮤니케이션을 활발하게 하는 것이 그런 조치다. 이런 조치가 잘 이루어지면 상호 이해 수준과 신뢰 수준이 높아져 사실 확정 후 후속 조치에 관한 의사 결정이 더 원활하게 이루어진다.

하나씩 가지런히 정리하자

최근 고용노동부가 국회에 제출한 자료에 의하면 2024년 직장 내 괴롭힘 신고 건수는 1만2000건이 넘는다. 이는 전년 대비 10% 이상 증가한 숫자이고, 처음 도입된 해 신고 수에 비해 6배에 달하는 엄청난 숫자다. 이런 현상의 원인은 '어려워 보이고 실제로 어려운 문제'이니 더 깊은 검토가 필요하지만, 확실한 것은 전문가들이 조사를 담당해 '쉬워 보이지만 실제로는 어려운 문제'인 사실 확정에 임할 계기는 앞으로 더 늘어날 것이 분명하다.

이런 사실 확정 업무 증가에 대비해, 전문가는 직장 내 괴롭힘 사건에 임할 때 우리가 가진 인지적 편향과 오류를 잘 이해하고 최대한 이를 극복할 방안을 찾기 위해 노력해야 한다. 앞의 여러 제안은 아직은 필자의 개인적 경험상 아이디어일 뿐이고, 분명히 더 효과적인 방안이 많을 것이다.

앞으로 함께 이런 노력을 지속적으로 기울여 나간다면 우리 전문가들은 사실 확정의 지난한 과정에서도 엇갈린 주장들을 하나씩 가지런히 정리하고 직장 내 괴롭힘 문제의 원만한 해결을 향해 앞으로 나아갈 수 있을 것이라 믿는다.

※ 본 칼럼은 조상욱 변호사가 월간노동법률 2025년 3월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/view/view.asp?bi_pidx=37689

3

노동칼럼

(7) 계약직인데 왜 차별받는 느낌이 들죠?...

이유 못 대면 불법



박재우 변호사

많은 기업에서는 정규직과 비정규직이 함께 일하고 있다. 그리고 이들 사이에는 근로조건에서 적지 않은 차이가 존재하는 경우가 많다. 정규직 간에도 연봉 액수에 차이가 있을 수 있는 만큼, 정규직과 비정규직 사이에도 차이가 존재할 수 있다. 그러나 그 차이가 발생한 이유를 설명할 수 있어야 한다. 우리 법은 설명되지 않는 차이를 위법한 차별로 보기 때문이다.

차이와 차별의 경계선

무엇이 설명 가능한 '차이'이고, 무엇이 설명되지 않는 '차별'인지를 판단할 때는 다음 세 가지 단계를 순차적으로 검토하는 것이 좋다.

먼저, 차별이 존재한다고 판단하려면 비정규직과 같거나 유사한 업무를 수행하는 정규직 근로자가 있어야 한다. 비정규직과 정규직이 애당초 전혀 다른 업무를 하고 있다면, "업무가 전혀 다릅니다"라는 설명으로 근로조건의 차이를 정당화할 수 있다. 이때는 근로자가 실제 수행한 업무를 기준으로 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 있는지를 살펴본다.

그 다음으로는 불이익한 처우가 있어야 한다. 여기서 말하는 '불이익한 처우'란 임금, 복리후생, 승진·전보 기회, 교육훈련 등 근로조건 전반에서의 불이익을 포괄한다. 예컨대 정규직과 동일하거나 유사한 업무를 수행하는 계약직에게만 성과급이나 명절상여금이 지급되지 않거나, 식대·교통비 등 복리후생이 다르게 적용된다면 이는 불이익한 처우로 평가될 수 있다. 다만, 임금체계가 서로 다른 경우에는 개별 항목별 비교보다는 범주별로 나누거나 총액을 기준으로 종합적인 불이익 여부를 판단한다.

마지막으로, 차별에 대한 합리적인 이유가 인정되지 않아야 한다. 합리적 이유란 단순히 계약 형태의 차이만으로는 부족하며, 업무 성격, 직무의 중요도나 권한·책임, 필요한 자격이나 경력, 근속기간, 성과나 능력 등 객관적이고 납득 가능한 사유여야 한다. 단순히 "계약직이니까" 혹은 "예산이 부족해서"와 같은 일반적·추상적인 사유만으로는 정당한 이유가 될 수 없다.

차별이 문제되는 이유

실무적으로 비정규직 관련 차별 문제는 많은 기업에서 발견되지만, 대다수 기업은 실제 문제가 제기되기 전까지는 이를 외면하는 경우가 많다. 그러나 비정규직 차별은 생각보다 심각한 리스크가 될 수 있다.

비정규직 차별 이슈는 한 명이 문제를 제기하더라도 조직 전체로 확대되는 특징이 있다. 한 명의 사례가 사실상 유사한 처지의 모든 비정규직 직원 처우 문제로 확산될 수 있어 리스크의 파급력이 크다.

또한, 차별은 노동 관련 법령에서 금지하는 강행규정 위반으로 민사상 불법행위가 될 수 있다. 이 경우 손해배상 청구에는 최대 10년의 소멸시효가 적용될 수 있다. 일반적인 임금채권 소멸시효가 3년인 데 비해, 차별로 인한 손해배상은 10년치 임금 상당액을 배상해야 할 수도 있다.

비정규직 차별은 ESG 경영의 핵심 가치에도 반하는 행위로, 기업 평판과 지속가능한 성장에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

기업들은 정규직과 비정규직 사이의 처우 차이가 '합리적으로 설명 가능한 차이'인지 여부를 검토해야 한다. 업무 내용, 난이도, 책임 범위 등 실질적 기준에 따른 차이라면, 직무기술서 등의 객관적 자료를 통해 그 합리성을 입증할 수 있는지 확인할 필요가 있다. 반면, 설명이 불가능한 차이라면 이를 신속히 개선해야 한다. 결국 비정규직 차별 문제는 차별 여부의 판단과 이를 뒷받침할 수 있는 자료의 준비 여부에 달려 있다.

※ 본 칼럼은 박재우 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 Law&Biz, 한국경제신문, 2025.03.27. <https://www.hankyung.com/article/202503271774i>

3 노동칼럼

(8) 저성과자 구조조정, 어떻게 실행해 나갈 것인가



송연창 변호사

1. 들어가며

저성장 위기 속에서 기업들은 다양한 방식으로 경영 악화를 타개하기 위해 노력한다. 근본적으로는 새로운 성장 동력 확보가 중요하겠지만, 비용 지출을 줄이기 위한 노력을 병행하는 경우가 많다. 그리고 인건비 절감 차원에서 저성과자를 중심으로 한 구조조정 방안은 언제나 빠지지 않고 논의되는 대책 중 하나다.

2. 저성과자 해고(통상해고)는 여전히 까다롭다

최근 법원은 저성과자에 대한 해고의 정당성을 인정하는 판결을 잇달아 선고했다(대법원 2023. 12. 28. 선고 2021두33470 판결, 서울고등법원 2024. 3. 22. 선고 2023나2024051 판결 등). 이로 인해 일각에서는 법원이 저성과자 해고에 대해 과거와 달리 보다 유연한 입장으로 돌아선 것이 아니냐는 추측이 제기되기도 했다. 그러나 이는 사실이 아니다. 법원이 실시하는 저성과자 해고 요건은 과거와 차이가 없다. 앞선 두 판결을 살펴보면, 11년간 저성과자로 평가된 자에게 7번의 역량 및 성과 개선 교육 프로그램(Performance Improvement Program, PIP)과 교육평가를 시행하고, 전환배치를 제안했으나 근로자가 이를 거부한 점(2021두33470 판결), 3년간 저성과자였던 자에게 외부 기관을 활용한 테스트와 교육 과정을 거쳤음에도 거듭해서 0점에 가까운 성적을 기록했던 점(2023나2024051 판결) 등의 사정이 있었다. 요컨대, 저성과자 해고는 여전히 까다로운 요건을 준수해야 하고, 그 요건을 모두 충족하기 위해서는 오랜 기간이 소요된다. 과거부터 지속적으로 저성과자를 관리해 오지 않았다면, 저성과자에 대한 해고는 지금 당장 고려할 만한 선택지가 될 수 없다.

3. 저성과자 구조조정, 통상해고가 유일한 답은 아니다

그렇다면 저성과자에 대한 단기적인 구조조정은 불가능한 것일까? 그렇지 않다. '저성과자 해고'는 흔히 통상해고와 동의어처럼 쓰이지만, 구조조정 안에는 희망퇴직이나 정리해고와 같은 방식도 포함된다. 더군다나 구조조정이 꼭 해고만을 의미하는 것도 아니다. 구조조정은 경영상 목적을 위해 근로자의 소속 및 역할을 변경하거나 퇴직시키는 것을 말한다. 배치전환이나 휴직처럼 고용관계를 유지하면서도 같은 목적을 달성할 수 있다면 이 역시 구조조정의 일환이 될 수 있는 것이다. 따라서 저성과자 구조조정을 고려하는 기업으로서 통상해고만을 목표로 할 것이 아니라 인력 효율화를 위한 다양한 방법을 함께 고민할 필요가 있다.

4. 저성과자 구조조정, 이렇게 실행한다

(1) 배치전환

배치전환은 기업 내에서 근로자가 담당하는 직무의 종류나 내용을 변경하는 것을 의미한다. 특히 저성과의 원인이 해당 근로자의 절대적인 근무능력 부족에 있는 것이 아니라면, 배치전환을 통해 각자의

역량에 맞게 노동력을 적재적소에 배치하고 시장환경 변화에 탄력적으로 대응함으로써 경영의 효율성을 도모해 볼 수 있다.

배치전환은 기본적으로 사용자의 인사권에 속하는 영역이지만, 이를 위해서는 '정당한 이유'를 갖춰야 한다(근로기준법 제23조 제1항). 이때의 정당성은 배치전환의 업무상 필요성과 생활상 불이익을 비교·교량하고, 그 과정에서 신의칙상 요구되는 협의 절차를 거쳤는지를 종합해 판단한다(대법원 2015. 10. 29. 선고 2014다46969 판결). 그리고 여기에서 업무상 필요성이란 '인원 배치를 변경할 필요성이 있는가'와 더불어 '그 변경에 어떤 근로자를 포함하는 것이 적절한가' 하는 인원 선택의 합리성을 의미하는데(대법원 2013. 2. 28. 선고 2010다52041 판결), 배치전환 대상자가 저성과자라는 점은 인원 선택의 합리성 측면에서 배치전환의 정당성을 인정받을 수 있는 사정이 된다. 실제로 법원은 수년 동안 하위 50%의 인사평가를 받는 등 저성과자였던 직원을 신설 팀에 전보한 사안에서, "이를 통해 근로의욕을 고취할 수 있는 새로운 업무를 수행하도록 하면서 제품과 고객에 대한 이해를 심화하고 업무 태도를 적극적으로 전환할 수 있도록 시도했다면 그 업무상 필요성이 인정될 수 있다"고 판단한 바 있다(서울고등법원 2018. 2. 1. 선고 2017누70153 판결). 다만 그 경우에는 해당 배치전환이 실제로 업무상 필요에 부합하는 '적합한' 수단이어야 하며, 사실상 퇴출 목적인 경우에는 정당성을 인정받기 어렵다(서울고등법원 2018. 2. 1. 선고 2017누70153 판결).

(2) 휴직

휴직은 근로자의 지위는 그대로 유지하되 일정 기간 근로제공의무를 면하게 하는 조치이다. 개별 근로자의 사정에 의한 휴직과 별개로 회사는 인사권 행사의 일환으로 휴직을 명령할 수 있다. 다만 그 경우에는 원칙적으로 근로기준법 제46조에 따라 휴업수당이 지급돼야 하고(대법원 2018. 4. 12. 선고 2015다24843 판결), 휴업수당을 지급했다고 해서 언제든지 근로자들을 휴직시킬 수 있다는 취지는 아닌 만큼(서울고등법원 2020. 11. 20. 선고 2019나2046283 판결), 근로기준법 제23조 제1항이 요구하는 '정당한 이유'를 갖춰야 한다는 점은 배치전환과 다르지 않다.

휴직 명령의 정당성 역시 업무상 필요성과 생활상 불이익을 비교·교량하고, 그 과정에서 신의칙상 요구되는 협의절차를 거쳤는지를 종합해 판단한다(대법원 2018. 4. 12. 선고 2015다24843 판결).

한편 유·무급 휴직 시행 여부는 장기적인 관점에서 정리하고 시 해고 회피 노력을 다했는지와도 연결되는 만큼, 구조조정 목적에서 휴직 대상자를 선정할 때는 정리하고 대상자를 선정하는 것과 유사하게 사용자 측 요소와 근로자 측 요소를 두루 고려한 선정 기준을 세우는 것이 바람직하다.

그리고 여기에서 사용자 측 요소에는 업무능력, 근무성적, 징계 전력 등이 포함되므로, 이 점에서 저성과 여부를 고려할 수 있는 것이다(대법원 2021. 7. 29. 선고 2016두64876 판결). 가령 중앙노동위원회는 현장배치 및 업무 부여가 곤란한 저성과자 및 승진 누락자 등 23명의 유휴 인력을 휴직 대상자로 선정, 6개월 유급휴직을 시행한 사안에서 휴직 명령의 정당성을 인정한 바 있다(중앙노동위원회 2011. 10. 28.자 중앙2011부해744 판정).

(3) 희망퇴직

희망퇴직은 공모를 통한 근로자의 신청과 사용자의 결정으로 이루어지는 근로계약의 합의해지를 뜻한다. 희망퇴직을 위해서는 상호 의사 합치가 필요한 만큼 저성과자 구조조정 방안으로 다소 적합하지 않은 것 아닌가 하는 의문이 제기될 수 있으나, 공모 단계에서 근무성적 등으로 희망퇴직 신청 자격 자체를 제한하거나, 결정 단계에서 업무성과 등을 고려해 선별적으로 수리하는 식으로 저성과 여부를 일정 부분 반영할 수 있다. 희망퇴직 제도는 해고가 아닌 만큼, 신청 자격의 제한이나 선별적 수리 자체를 부당하다고 보기는 어렵다.

다만, 사실상 대상자가 특정될 정도로 신청 자격을 좁혀서 설정하는 것은 퇴출 명단을 사전에 정해 놓고 퇴직을 종용하는 '찍퇴(특정인을 찍어서 퇴직시킴)'로 이해돼 희망퇴직 합의의 유효성 판단에 부정적인 영향을 미칠 소지가 있다.

또 희망퇴직 신청 자격을 지나치게 좁게 설정할 경우, 향후 정리해고 시 해고 회피 노력을 충분히 다하지 못한 것으로 판단될 수 있다는 점도 고려해야 한다. 가령 희망퇴직 대상자에는 포함되지 않았으나 다른 요소로 인해 정리해고 대상자가 된 직원의 입장에서는 충분한 보상을 받고 희망퇴직할 기회도 없이 해고 대상자가 되는 상황도 발생할 수 있기 때문이다.

(4) 정리해고

배치전환, 휴직, 희망퇴직 등 여러 방법으로도 구조조정의 목적을 충분히 달성하지 못한 경우, 기업으로서는 궁극적으로 정리해고를 고려하게 된다.

정리해고가 정당성을 인정받기 위해서는 긴박한 경영상의 필요, 해고 회피 노력, 합리적이고 공정한 대상자 선정, 협의 절차 준수 등의 요건을 충족해야 하는데(근로기준법 제24조), 그중 정리해고 대상자 선정 과정에서 '사용자 측 요소'의 일환으로 저성과 여부를 고려할 수 있다는 점은 앞서 휴직 부분에서 설명한 바와 같다.

최근 서울행정법원은 회사가 정리해고 대상자를 선정하는 과정에서 사용자 측 요소를 65%, 근로자 측 요소를 35%로 설정하고, 사용자측 요소로 '최근 3개년 인사평가 결과' 30%, '징계 이력' 25%, '포상 여부' 10%를 반영한 사안에 대해 "객관적 합리성과 사회적 상당성이 인정된다"고 판단한 바 있다(서울행정법원 2024. 5. 2. 선고 2021구합 81035 판결).

5. 나가며

이상의 조치들은 구조조정 관점에서 접근한 저성과자 관리 방안이지만, 저성과자를 그저 퇴출의 대상으로만 바라보는 시각은 경계할 필요가 있다.

법원은 장기간 근무성적 향상을 위한 기회를 부여했음에도 저성과가 개선되지 않고 회사가 더 이상 취할 수 없는 조치가 없는 경우에 한해 저성과자 통상해고의 정당성을 인정한다. 이는, 단기적으로 성과가 좋지 못한 직원이라도 자신에게 잘 맞는 직무를 찾고 적절한 교육과 훈련을 거치면 장기적으로 회사에 기여할 수 있는 인재가 될 수도 있음을 전제한 것이다.

당장 구조조정이 시급한 기업이 아니라면 저성과자 문제 해결의 본질은 해고가 아닌 역량 강화에 있음을 잊지 말아야 한다.

※ 본 칼럼은 송연창 변호사가 월간노동법률 2025년 3월호에 기고한 내용을 편집한 것입니다.

https://www.worklaw.co.kr/view/view.asp?bi_pidx=37696

3

노동칼럼

(9) 강화된 근로자 보호조치...

사용자 인사권 위축으로 기업 경영 '속얹이'



김완수 변호사

괴롭힘·성희롱 금지 관련 제도를 비롯해 현행 노동법은 근로관계에 대한 상당한 후견적 개입을 허용하고 있다. 문제는 이러한 입법 경향과 더불어, 노동위원회·노동청·법원 등 노동관계 분쟁을 다루는 기관들의 후견적 개입 정도가 점점 심화하고 있다는 점이다.

강화된 근로자 보호 조치 의무

근로관계는 원칙적으로 근로자와 사용자 간의 민사적 계약 관계다. 이는 의사와 환자, 상점과 고객의 관계처럼 기본적으로 계약을 바탕으로 한다. 다만 일반 계약과 달리, 근로자는 사용자와 대등한 위치에서 계약 조건을 협상하기 어렵고, 노동력 재생산의 사회적 필요성이 있다는 점 등을 고려해 노동법이 최소한의 기본적 처우를 보장하고 있다.

이러한 측면에서 볼 때, 괴롭힘·성희롱 금지 법령은 기존의 근로계약과는 다른 요소를 규율한다고 볼 수 있다. 이는 근로자의 처우를 직접 다루는 것이 아니라, 근로자 간 발생한 문제에 대해 사용자에게 일정한 의무를 부여하는 것이기 때문이다. 괴롭힘·성희롱은 과거에도 직장 질서를 해치는 행위로 징계 대상이 될 수 있었으나, 관련 법령이 보다 구체적으로 제정되면서 사용자의 조사 의무와 피해 근로자 보호 조치 의무 등이 명확히 규정됐다.

더 나아가 최근에는 성희롱 피해자에 대한 사용자의 보호 조치가 적절했는지를 노동위원회에 시정 신청할 수 있도록 했다. 즉, 괴롭힘·성희롱 문제에 있어 사용자의 인사권 및 징계권에 일정한 작위 의무가 부여됐으며, 이에 대해 노동위원회가 구체적으로 심사할 수 있도록 한 것이다.

괴롭힘·성희롱 피해자를 보호하려는 입법 방향 자체가 잘못됐다고 볼 수는 없다. 그러나 입법의 강도와 법 집행 기관의 개입 수준에는 적절한 한계가 필요하다. 근로관계는 본질적으로 민사적 계약 관계이며, 사용자에게는 고유한 인사 재량권이 존재하기 때문이다.

예를 들어, 비위 행위를 저지른 직원이라도 업무상 중요한 역할을 수행해야 하는 경우, 사용자는 해고가 아닌 다른 징계를 선택할 수도 있다. 또한, 괴롭힘·성희롱 피해 근로자 보호 조치도 사회 통념상 허용되는 범위 내에서 사용자가 적절하다고 판단하는 수준에서 이뤄져야 한다.

피해자 보호 강화...“사용자는 부담”

그러나 피해 근로자가 가해자의 즉각적인 해고를 요구하거나 과도한 수준의 유급휴가를 요청하는 경우가 종종 발생하고 있다. 예컨대, 술자리에서 상사가 술에 취해 가벼운 신체 접촉을 했다는 이유로 가해자 해고와 6개월 유급휴가를 요구하는 식이다.

이처럼 피해 근로자가 무리한 요구를 하면서 노동청 진정, 노동위원회 시정 신청, 법원 소송 등의 절차를 통해 이의를 제기하는 경우, 사용자는 상당한 어려움을 겪는다. 인사 재량권이 부정당할 뿐만 아니라, 가해자를 옹호한 것처럼 비치는 상황에 부닥치게 된다.

노동위원회 등 관계 기관도 사용자의 인사 재량권보다는 근로자에 대한 '최대한의' 보호를 추구하는 경향이 짙은 것으로 보인다. 사용자가 이미 충분한 조치를 했음에도 관계 기관이 근로자의 요구를 전부 또는 일정 부분 수용하려는 경우가 많다.

근로자에 대한 최대한의 보호는 곧 사용자의 금전적 부담으로 이어지는데, 기관들이 사용자의 조치가 사회 통념상 허용할 수 있는 범위를 벗어났는지를 평가하기보다 '그것만이 최선의 조치였는가'를 따지는 방식으로 접근하는 사례가 적지 않다.

근로자 보호 최우선? 경영 자유도 고려해야

가족법 분야에서는 아동의 복리를 최우선으로 고려해 국가의 후견적 개입을 허용하지만, 노동법과 근로관계는 근로자의 최대 보호를 위해 후견적 개입이 허용되는 영역이 아니다. 근로자 보호뿐만 아니라, 시장경제 체제에서 기업 경영의 자유도 고려해야 하는 분야이기 때문이다.

따라서 노동위원회나 법원 등 관계 기관은 원칙으로 돌아가 근로자에 대한 '최대 보호'가 아니라 사회 통념상 허용되는 '한계' 내에서 사건을 해결하고 판단할 필요가 있다.

※ 본 칼럼은 김완수 변호사가 한국경제신문에 기고한 내용을 편집한 것입니다. 한경 Law&Biz, 한국경제신문, 2025.03.13. <https://www.hankyung.com/article/202503130683i>

4 동정

(01) '회고와 전망, 2024년 주요 노동 판례 해설 및 2025년 노사관계' 세미나 개최 (3/6)

울촌이 지난 3월 6일(목) '회고와 전망, 2024년 주요 노동 판례 해설 및 2025년 노사관계'를 주제로 세미나를 개최했습니다.

이번 세미나는 「울촌 노동팀이 해설하는 2024 주요노동판례」 출간을 기념하여 2024년 주요 노동 판례를 심층적으로 분석하고, 2025년 노사 관계를 전망하며 핵심 시사점을 논의하고자 마련되었습니다. 세션은 총 3개로 이루어진 가운데 정지원 고문이 '2025년 노사관계 전망' 발표를, 이광선·정대원·구자형·송연창 변호사가 '2024년 주요 노동 판례 해설'을 진행하였으며, 이후 현장 참석자를 대상으로 약 30여 분에 걸친 질의 응답 세션을 가졌습니다.

이번 세미나에는 온·오프라인을 통해 700명이 넘는 고객들이 참석할 정도로 기업들의 많은 관심과 이목이 집중되었습니다.

(02) 이정우 변호사, 경총 기업회생전문가 양성과정에서 기업인력구조조정 방안에 대한 강의 (3/6)

이정우 변호사가 지난 3월 6일(목) 경총 기업회생전문가 양성과정에서 기업인력구조조정방안을 주제로 강의를 했습니다.

이 변호사는 기업인력구조조정 관련 노동법 쟁점, 사례에 대한 소개뿐만 아니라, 기업회생 과정에서 발생할 수 있는 제반 이슈 및 실무상 유의사항 등을 상세히 설명함으로써 좋은 평가를 받았습니다.

(03) 조상욱 변호사, 국회 '직장 내 괴롭힘 제도개선 토론회'에서 토론 (3/14)

조상욱 변호사가 지난 3월 14일(금) 국회의원회관에서 열린 '3차 직장 내 괴롭힘 제도개선 연속토론회'에 참석해 '직장 내 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률'의 쟁점에 대해 설명했습니다.

조 변호사는 특히 "향후 입법 과정에서 직장 내 괴롭힘 개념의 명확화와 적용범위 확대에 따를 수 있는 부작용을 최소화해야 한다"고 강조했습니다.

(04) Christopher Mandel 외국변호사, '아태지역 구조조정: 동향 및 모범 사례' 웨비나 연사 참여 (3/19)

세계적인 노동 분야 로펌 네트워크 Ius Laboris가 지난 3월 19일(수) 주최한 'Restructuring in the

APAC Region: Current Trends & Best Practices' 웨비나에 Christopher Mandel 외국변호사가 연사로 참여했습니다.

이번 웨비나는 아시아 태평양 지역 국가들의 구조조정 동향에 대해 논의하기 위해 마련되었으며, Christopher Mandel 외국변호사는 한국의 최신 구조조정 트렌드와 모범 사례에 대해 소개했습니다. 율촌 노동팀은 lus Laboris의 Affiliated Firm으로서 웨비나 발표 및 기고문 작성 등 다양한 활동을 활발히 펼치고 있습니다.

(05) 이광선 변호사, 삼성계열사 신입 부서장 대상 강의 (3/18, 3/25)

이광선 변호사가 지난 3월 18일(화)과 3월 25일(화)에 삼성계열사 신입 부서장들을 대상으로 건강한 조직문화에 대해 강의했습니다.

이 변호사는 해당 강의에서 4가지 요인(근로시간, 저성과자, 직장 내 괴롭힘, 노사관계) 관리 실패 및 성공이 조직문화를 병들게 할 수도 있고, 조직문화를 건강하게 할 수도 있다는 점에 대해 설명했습니다.

(06) 송연창 변호사, 톰슨로이터코리아 기업법무교육과정에서 강의 (3/26)

송연창 변호사가 지난 3월 26일(수) 톰슨로이터코리아에서 강의했습니다.

강의는 톰슨로이터코리아가 진행하는 2025년 기업법무교육과정의 일환으로 마련되었으며 주요 기업의 법무, 인사 담당자 등이 참석한 가운데, 송 변호사는 '기업의 전략적 다운사이징을 위한 실행 전략 및 체크포인트'를 주제로 설명했습니다.

(07) 이정우 변호사, Gide와 공동 세미나에서 해외 자회사 관리 방안에 대한 강의 (3/27)

이정우 변호사가 율촌과 Gide가 공동 개최한 '유럽 내 M&A 시장의 동향과 기회' 세미나에서 한국 법인의 해외 자회사 관리 방안에 대해 강의했습니다.

이 변호사는 국내 기업들이 유럽을 포함한 해외시장에 진출 및 활동함에 있어 고려해야 할 사업적, 법률적 쟁점, 발생가능한 노동법적 이슈를 생생한 사례 소개와 함께 분석하여 호평을 받았습니다.