최신
인사노무 동향



법무법인(유한) 태평양
인사노무그룹

bkl 법무법인(유한)태평양

2025
Vol.2

CONTENTS

주요 업무 사례 1

1. 체크오프 조합원 수를 기준으로 복수노동조합 간 차등 지원한 방식이 공정대표의무 위반에 해당하지 않는다는 대법원 파기환송 판결을 이끌어 낸 사례 1
2. 근로자파견관계 분쟁에서 실효의 원칙을 최초로 적용한 사례 1
3. 피해자의 진술을 근거로 직장 내 성희롱 사실을 인정하고, 행위자에게 징계해고를 내린 조치가 정당하다고 판단한 사례 2
4. 금융회사의 정년연장형 임금피크제 유효성을 재확인한 사례 2
5. 정년 '유지'형 임금피크제의 유효성을 확인한 사례 2
6. 명예퇴직 거부 이후의 인사명령이 정당하고, 누적식 연봉제가 적법하다고 판단한 사례 3
7. 노동조합과 약정한 격려금이 노사합의서의 지급요건을 갖추지 못하였다고 판단한 사례 3
8. 행정기능직 근로자들에 대한 경력을 호봉에 반영하지 않은 것이 차별이 아니라고 판단한 사례 4
9. 단체협약상 시점 및 명칭과 다르게 체육대회를 실시한 것이 단체협약 위반이 아니라고 판단한 사례 4

정책 동향 5

고용노동부

고용노동부, 2025년 제1차 추가경정예산안 주요 내용 발표 (2025. 5. 1.) 5

고용노동부, 노동조합 회계공시 현황 발표 (2025. 5. 2.) 5

고용노동부, 청년일자리도약장려금 제도개선 발표 (2025. 5. 13.) 5

입법 동향

「산업안전보건법 시행령·시행규칙」 일부개정령 공포·시행 (2025. 4. 29.) 6

CONTENTS

최신 판결 7

1. 대법원, 노사협의회 안건 없어도 3개월마다 정기회의 개최 의무 인정 7
2. 대법원, 임금피크제 패소 이후 통상임금 재산정 판결 받아도 차액 재청구는 기판력 저촉 7
3. 대법원, 인사고과·승격 탈락 따른 임금 불이익은 계속 행위로 보아 제척기간 준수 인정 7
4. 대법원, 의무복무 미이행 시 해외파견비용반환약정은 위약예정금지 조항 위반으로 무효 8
5. 서울고등법원, 제약·바이오 업종에서의 청소·소독·경비업 근로자들의 불법파견 불인정 9
6. 대법원, 불법파견 직접고용 전 해고·사직 기간에 대해 원청이 전부 손해배상책임 9

인사노무그룹 동향 10

박화진 前 고용노동부 차관, 인사노무그룹 합류 10

"QnA로 알아보는 직장 내 괴롭힘" 국영문본 발간 및 배포 10

네슬레코리아 – 전국노동평등노동조합 간 단체협약 조인식 참석: 이욱래 변호사, 구교웅 변호사, 전준현 노무사 11

한경 CHO Insight 기고: 김상민, 박진홍, 이욱래, 조홍선 변호사, 김영민 노무사 11

월간 노동법률 기고: 정영훈 변호사, 김보경 노무사 11

조선일보 Biz&Law 기고: 박은정 변호사 12

대외활동 12

인사노무그룹 소속 전문가 소식: 정영훈 변호사 결혼 12

인사노무그룹 업무 소개 13

내부조사팀 – 조사에서 후속 분쟁까지, Orchestration 서비스 제공 13

[별책] 주변 맛집 소개! 태평양에 오실 때 여기 한번 가보세요~ 15

주요 업무 사례

1. 체크오프 조합원 수를 기준으로 복수노동조합 간 차등 지원한 방식이 공정대표의무 위반에 해당하지 않는다는 대법원 파기환송 판결을 이끌어 낸 사례

회사가 체크오프 조합원 수를 기준으로 복수 노동조합 사이에 차량 임차비용을 차등 지원한 것이 공정대표의무 위반에 해당하지 않는다는 대법원 파기환송 판결을 이끌어냈습니다.

태평양은 지난 2024년 '사용자의 공정대표의무는 중립적 태도를 유지하는 소극적 의무에 불과하다'는 대법원의 최초 판결(대법원 2024. 5. 17. 선고 2024두32447 판결)을 이끌어 내었는데, 그 후속으로 이번 판결을 통하여 사용자의 공정대표의무는 소극적 의무에 불과하다는 점이 재확인되어 확고한 법리로 자리잡아가고 있다는 점에 큰 의미가 있습니다.

또한 대법원은 복수 노동조합에 대한 배분 방식의 합리성과 관련하여 노동조합 활동에 필수적인 노동조합 사무실과 부차적인 요소에 불과한 차량을 구분하여 판단하였는데, 이는 향후 조합활동에 필요한 시설이나 비품 제공의 공정대표의무 위반 여부 판단에 관한 일응의 기준으로 작용할 것으로 보입니다.

2. 근로자파견관계 분쟁에서 실효의 원칙을 최초로 적용한 사례

원고는 2000. 4. 22.부터 A사 아산공장 내 사내협력업체 근로자로 일하다가 2009. 9. 26. 퇴사하였고, 그로부터 약 11년 4개월이 지난 후인 2021. 1. 24. 피고 회사를 상대로 舊 파견법상 고용간주조항을 근거로 근로자지위확인 등의 소를 제기하였습니다.

태평양은 피고를 대리하여 고용간주가 되었지만, 장기간의 권리불행사로 실효의 원칙이 적용되어야 한다고 주장하였습니다. 이에 대법원은 신의성실의 원칙에서 파생한 실효의 원칙은 직접고용간주를 다투는 근로자지위확인소송에서도 적용될 수 있고, 원고의 권리는 모두 실효되었다는 취지로 원심판결을 파기하고 사건을 서울고등법원에 환송하였습니다(환송 후에도 원고패소로 확정됨).

해당 판결은 근로자파견관계 관련 분쟁에서 실효의 원칙이 적용된 최초의 사례로, 앞으로도 고용간주조항의 적용을 적절하게 제한함으로써 산업현장의 법적 불안정성 해소에 큰 도움을 줄 수 있을 것으로 예상됩니다. 최근 하급심법원에서도 유사한 쟁점의 사례에서 실효의 원칙 적용을 인정하여 원고들의 소를 전부 '각하'하여 舊 파견법상 고용간주조항이 문제되는 사안에서 실효의 원칙이 적용됨을 재확인하였습니다.

▲ CONTENTS

3. 피해자의 진술을 근거로 직장 내 성희롱 사실을 인정하고, 행위자에게 징계해고를 내린 조치가 정당하다고 판단한 사례

회사는 신체적·언어적 성희롱이 발생한 시점으로부터 약 2년이 지난 후 피해 사실을 인지하였으나, 시간이 경과하여 신고인의 진술과 신고인으로부터 피해 사실을 전해들은 동료 직원의 진술 외에는 객관적인 증거를 확보하기 어려웠고, 사건의 발생일자도 특정하기 어려웠습니다. 그럼에도 불구하고 회사는 성희롱에 대해 무관용 원칙(zero tolerance policy)을 근거로 해당 근로자를 징계해고하였습니다.

태평양은 회사를 대리하여 회사 입장에서 가능한 최대한의 조사를 실시한 후 징계를 하였음을 주장하였고, 증인신문을 통해 신고인 진술의 신빙성을 확보함으로써 법원으로부터 징계해고가 정당하다는 판결을 이끌어 냈습니다.

4. 금융회사의 정년연장형 임금피크제 유효성을 재확인한 사례

태평양은 금융회사가 시행한 '변형 정년연장형 임금피크제(정년을 만58세 → 만60세로 연장하면서, 만56세부터 매년 전년도 기본연봉에서 10%를 감액한 임금을 지급)'가 합리적 이유가 있는 연령 차별에 해당하여 유효하고, 임금피크제 도입을 위한 근로자 과반수 동의 절차에도 문제가 없어 적법하다는 판결을 이끌어 냈습니다.

위 사건의 임금피크제는 기존 정년보다 앞서 임금이 감액되는 임금피크제를 운영 중인 회사(특히 금융권)에 중요한 선례가 될 것으로 보입니다. 관련하여 법원은 정년을 연장하면서 기존 정년보다 이른 시기에 임금피크제를 실시하였다면, 정년 연장 그 자체가 가장 중요한 대상조치로 인정될 수 있고, 연장된 근로기간에 지급되는 임금 자체가 감액된 재원의 가장 중요한 사용처가 될 수 있으며, 회사에게 반드시 대상 직원의 업무량이나 업무강도를 경감하여 줄 법적 의무는 없다고 판단하였습니다.

5. 정년 '유지'형 임금피크제의 유효성을 확인한 사례

정년을 만 60세로 유지하되, 정년퇴직일 2년전부터 대상자들에게 기본연봉의 85%, 80%를 지급하는 '정년유지형' 임금피크제의 유효성이 문제된 사건에서, 태평양은 임금피크제가 합리적인 이유가 있는 연령차별에 해당하여 유효하다는 판결을 이끌어 냈습니다.

▲ CONTENTS

이번 판결을 통하여 정년유지형 임금피크제도 사안에 따라 유효하다고 판단될 수 있다는 점을 확인하였다는데 의미가 있고, 특히 법원이 '정년유지형 임금피크제가 정년연장형 임금피크제에 비하여 근로조건의 불이익의 정도가 큰 것은 근로자들이 이미 60세 정년이라는 유리한 규정을 적용받고 있음으로 인한 반사적 효과에 불과하다'고 판단한 부분은 유사 사건에서 참고가 될 것입니다.

6. 명예퇴직 거부 이후의 인사명령이 정당하고, 누적식 연봉제가 적법하다고 판단한 사례

근로자가 명예퇴직 거부 이후 회사로부터 잦은 근무지 이동, 잦은 업무 전환 등의 보복성 인사와, 불법적인 업무지시, 부당한 인사평가 등의 불법행위를 당하였다고 함과 동시에, 누적식 연봉제가 취업규칙 불이익 변경 절차를 위반하여 도입되었다고 주장하며 손해배상을 청구한 사건에서, 태평양은 회사를 대리하여 전보발령, 업무지시, 인사평가 등은 정당한 인사권의 행사로 불법행위에 해당하지 아니하고, 누적식 연봉제 또한 근로기준법에 따라 과반수 노동조합의 동의를 거쳐 개정되었으므로 유효하며, 근로자에게 지나치게 불리한 것도 아니므로 불법행위에도 해당하지 않는다는 점을 확인하였습니다.

이번 판결은 비록 전보가 여러 차례 있었지만, 전보나 전직은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 내에서는 사용자는 상당한 재량을 가진다는 원칙을 재확인하였다는 점에 의미가 있습니다.

또한 효율적인 성과 보상을 위하여 누적식 연봉제 또는 그와 유사한 임금체계가 도입되고 다수 근로자들이 이를 받아들이고 있는 상황에서, 연봉 삭감을 만회할 수 있는 기회가 보장되었는지 여부 등 실질적인 요소를 고려하여 제도의 정당성을 인정 받았다는 점에서도 향후 기업들의 임금체계 개편의 정당성 판단에 참고할 수 있는 선례로 작용할 수 있을 것으로 보입니다.

7. 노동조합과 약정한 격려금이 노사합의서의 지급요건을 갖추지 못하였다고 판단한 사례

노사합의를 통하여 생산성 향상에 따라 지급하기로 한 격려금의 지급요건의 의미 및 충족 여부가 문제된 사건에서, 태평양은 회사를 대리하여 노사합의서의 내용이 다소 불분명하였음에도 불구하고 그동안 노사가 노동강도를 조정하여 온 연혁, 격려금 합의에 대한

▲ CONTENTS

당사자의 합리적인 의사와 그로부터 추단할 수 있는 격려금 지급의 취지, 구체적인 공정 운영 방식과 그에 따른 실제 노동강도 등을 논리적으로 주장함으로써, 격려금의 지급요건을 밝히고 이에 근거하여 회사의 격려금 지급의무가 없다는 판단을 이끌어 냈습니다.

노사합의라고 하더라도 합의의 배경 등 여러가지 사정을 종합하여 해석을 해야 한다는 점을 재확인하였다는 데에 의의가 있습니다.

8. 행정기능직 근로자들에 대한 경력을 호봉에 반영하지 않은 것이 차별이 아니라고 판단한 사례

공개채용 절차를 통하여 채용된 행정기능직 근로자들에 대하여, 노사결의에 따라 기존 취업규칙 등과 다르게 경력을 인정하지 않은 것이 동일가치노동 동일임금 원칙 등에 반하는 차별에 해당하는지 여부가 문제된 사건에서, 태평양은 회사를 대리하여 해당 노사결의가 별도의 취업규칙으로서 유효하고 단체협약에 위배되지 않으며, 행정기능직 근로자들의 노무제공이 다른 근로자들과 동일가치노동이라고 볼 수 없기 때문에 차별에 해당하지 않는다는 판결을 이끌어 냈습니다.

위 판결에서 노사결의는 통상적인 취업규칙의 형식이 아니었음에도 행정기능직 근로자들을 채용하게 된 특수한 배경과 노사결의 당시 협의 내용을 통하여 추단할 수 있는 의사 등을 종합하여 취업규칙으로서의 효력이 인정되었고, '근속기간, 채용시기, 채용 상황'에 있어 다른 근로자들과 차이가 있음을 고려하여 차별이 인정되지 않았다는 점에서 의의가 있습니다.

9. 단체협약상 시점 및 명칭과 다르게 체육대회를 실시한 것이 단체협약 위반이 아니라고 판단한 사례

단체협약에서 '창립기념일'에 체육대회를 실시하기로 정하였으나, 다른 시점에 '체육대회'가 아닌 명칭의 가족초청행사를 개최한 것이 단체협약 위반에 해당한다는 진정 사건에서, 회사를 대리하여 법 위반 사항이 없다는 결론을 이끌어냈습니다.

태평양은 행사 명칭이나 시기와 무관하게 회사가 전 임직원 대상의 실질적인 체육행사를 개최하였고, 일부 조합원도 실제로 참석하였다는 점 등을 논리적으로 주장하여 단체협약 위반에 해당하지 않는다는 판단을 이끌어냈고, 단체협약 위반 여부를 판단함에 있어 형식보다는 실질이 중요하다는 점이 확인되었다는 데에 의의가 있습니다.

▲ CONTENTS

정책 동향

고용노동부

고용노동부, 2025년 제1차 추가경정예산안 주요 내용 발표 (2025. 5. 1.)

고용노동부는 2025. 5. 1. 국회 본회의에서 2025년도 제1차 추가경정예산이 의결됨에 따라, 이에 대한 주요 내용을 발표하였습니다.

당초 고용노동부 소관 추경안 규모는 2,113억 원이었으나, 국회 심의과정에서 체불근로자 권리구제 강화를 위한 증액 필요성이 제기되어 대지급금 예산이 690억 원 추가 반영되었습니다.

최종 추경 예산은 총 9개 사업, 2,803억 원 규모이며, 주요 예산은 체불·저소득 근로자 등 취약계층의 민생안정, 통상환경 변화 및 재난 대응을 위한 고용유지와 일자리 지원 등에 중점을 두고 편성되었습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

고용노동부, 노동조합 회계공시 현황 발표 (2025. 5. 2.)

고용노동부는 2025. 5. 2. 조합원 1,000인 이상 노조·산하 조직 682개소 중 608개소(공시율 89.1%)가 회계를 공시하였다고 밝혔습니다. 고용노동부는 노동조합의 자율적인 재정운영 체계 개선을 위해 회계전문가 컨설팅, 외부 회계감사 비용 지원, 감사원 교육 등을 지속 추진할 계획이라고 하였습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

고용노동부, 청년일자리도약장려금 제도개선 발표 (2025. 5. 13.)

고용노동부는 2025. 5. 13. 청년일자리도약장려금 제도 개선안을 발표하였습니다.

청년일자리도약장려금의 경우, 2025년 1차 추경을 통해 총 8,026억 원(254억 원 증액)이 편성되었으며, 지원 인원은 기존 10만 명에서 10.7만 명으로 확대되었습니다. 주요 개선사항으로는 ▲대학교 졸업예정자를 지원 대상에 포함하고, ▲청년 근속 인센티브를 기존 18·24개월에서 6·12·18·24개월차로 조기 지급하는 방안이 포함되었습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

▲ CONTENTS

정책 동향

입법 동향

「산업안전보건법 시행령, 시행규칙」 일부개정령 공포·시행 (2025. 4. 29.)

고용노동부는 2025. 4. 29. 「산업안전보건법 시행령」 일부개정령을 공포·시행하였습니다.

이번 개정은 산업현장의 안전·보건관리 인력의 체계적 관리를 위한 조치로, ▲안전관리자·보건관리자 및 산업보건의 해임 시 14일 이내 고용노동부에 증빙서류 제출 의무 부과, ▲타워크레인 설치·해체업 등록자의 인력 변경 시 등록 의무화하는 내용 등이 포함되어 있습니다.

▲ CONTENTS

최신 판결

1. 대법원, 노사협의회 안건 없어도 3개월마다 정기회의 개최 의무 인정

노사협의회 의장인 피고인이 노사협의회 '정기회의'를 개최하지 않아, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제12조제1항 위반으로 기소된 사례에서, 대법원은 법 제20조 제1항, 제21조의 '협의 사항', '의결 사항' 등에 관한 구체적 안건이 존재하는지 여부와 관계없이 법 제12조 제1항에 따라 3개월마다 '정기회의'를 개최하여야 할 의무가 있다고 판단하여 법 위반을 인정하였습니다.

대법원은 사용자는 구체적인 안건 여부와 무관하게 '정기회의'에 '경영계획 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황'을 성실하게 보고하거나 설명하여야 한다고 판단하였습니다(대법원 2025. 5. 1. 선고 2025도2059 판결).

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

2. 대법원, 임금피크제 패소 이후 통상임금 재산정 판결 받아도 차액 재청구는 기판력 저촉

대법원은 통상임금 소송 이전의 임금피크제 소송과 이후의 임금피크제 소송은 모두 근로계약에 따른 임금을 청구하는 것으로서 그 소송물이 같다고 보아야 하고, 그 임금을 어떤 규정에 따라 산정해야 하는지에 관한 주장을 달리하는 것은 공격·방어의 방법만을 달리하는 것에 불과하므로 통상임금 사건 이후 피크임금을 재산정하여야 한다는 주장은 관련소송 확정판결의 기판력에 저촉되어 허용될 수 없다고 판단하였습니다(대법원 2025. 4. 24. 선고 2025다201182 판결).

청구원인을 달리 하는 여러 건의 임금 관련 소송이 제기된 사업장의 경우, 기판력에 저촉되는 소송이 있는지 검토할 필요가 있습니다.

3. 대법원, 인사고과·승격 탈락 따른 임금 불이익은 계속 행위로 보아 제척기간 준수 인정

대법원은 '일정한 단위 기간마다 인사고과나 승격 심사를 하고 그 결과에 따라 임금을 결정하는

▲ CONTENTS

사업장에서 노동조합 활동을 이유로 근로자에게 하위 인사고과를 부여하거나 승격에서 탈락시키는 부당노동행위를 하는 사용자의 의사에는 통상적으로 그에 따른 임금상의 불이익을 주려는 의사도 포함되어 있다고 볼 수 있다'고 하면서, 하위 인사고과 부여 또는 승격 탈락은 특별한 사정이 없는 한 같은 단위 기간(예를 들어, 1년)에 대한 임금의 지급과 하나의 '계속하는 행위'를 구성한다고 판단하였습니다(대법원 2025. 4. 3. 선고 2023두41864, 2023두41871 판결).

부당노동행위 구제신청의 제척기간 준수가 문제된 사건이었는데, 예컨대 2024년의 인사고과 결과에 따라 성과연동 임금이 지급되던 중인 2025년 중 부당노동행위 구제신청이 제기되어도, 2024년의 인사고과까지 구제신청 대상에 포함될 수 있다는 결론으로, 부당노동행위 구제신청 대상이 예상보다 넓어질 수 있다는 점을 고려하여 대비할 필요가 있습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

4. 대법원, 의무복무 미이행 시 해외파견비용반환약정은 위약예정금지 조항 위반으로 무효

근로자가 파견기간의 2배에 해당하는 의무복무를 이행하지 않으면, 국제기구에 지불한 비용을 기관에 반환하도록 한 약정과 내부 지침이 문제된 사건에서, 대법원은 '근로자의 해외 파견근무의 주된 실질이, 연수나 위탁교육훈련이 아닌, 사용자의 업무상 명령 내지 필요에 따라 근로장소를 변경해 근로를 제공한 것으로 판단되거나 그에 준하는 것으로 보인다면 의무근로기간 위반을 사유로 지급된 금품이나 소요 비용을 반환하기로 하는 약정은 무효'라는 법리(대법원 2004. 4. 28. 선고 2001다53875 판결 등)를 재확인하였습니다.

대법원은 ① 근로자가 국제기구에서 근로를 제공하였고 연수나 교육훈련을 받았다고 보기는 어려운 점, ② 기관이 근로자를 국제기구에 파견한 것은 기관의 목적사업을 수행하기 위함이고 근로자가 기관의 관리 아래 근로를 제공하였다고 볼 수 있는 점, ③ 근로자가 국제기구로부터 지급받은 보수와 체제비는 실질적으로 기관이 부담한 것이고 이는 해외근무에 대한 대가 등으로 기관이 부담하여야 할 비용인 점을 이유로, 기관과 근로자 사이의 반환 약정이 근로기준법 제20조에 위반되어 무효라고 판단하였습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

▲ CONTENTS

5. 서울고등법원, 제약·바이오 업종에서의 청소·소독·경비업 근로자들의 불법파견 불인정

서울고등법원은 불법파견을 인정한 1심 판결과 달리, 원청 제약회사의 SOP(표준작업지침서)가 통상적인 품질관리 업무 지침일 뿐 원청이 하청 근로자를 직접 지휘하거나 업무를 통제한 근거는 아니라는 점 등을 근거로 근로자파견관계를 부정하였습니다(서울고등법원 2025. 5. 1. 선고 2023나15293 판결).

또 서울고등법원은 원청이 작업을 참관하거나 지적사항을 전달한 것은 도급계약상 하자보수 요청에 해당하고, 하청업체의 업무가 원청의 제조업과는 본질적으로 다르며, 독립적인 기업으로서 전문성을 갖추고 있다는 점도 불법파견 부정의 요소로 삼았습니다.

최근 유사한 취지로 원청이 작성한 과업지시서만으로 곧바로 불법파견의 징표로 볼 수 없다는 판결이 이어지고 있으므로, 향후 파견 관계 분쟁 시 적극적인 주장을 검토해 볼 필요가 있습니다.

6. 대법원, 불법파견 직접고용 전 해고·사직 기간에 대해 원청이 전부 손해배상책임

대법원은 도급인이 외주업체 소속 직원들과 근로자파견 관계가 인정된 상황에서 직접고용하지 않았던 기간 중, 해고되거나 사직한 직원들에 대해서도 전 기간 손해배상 책임을 져야 한다고 판시하였습니다(대법원, 2025. 3. 27. 선고 2021다245528 판결).

특히 대법원은 외주업체가 해고·사직 근로자의 공백을 대체인력으로 충원함으로써 도급인이 해당 대체인력에 대해서도 손해배상 책임을 부담하게 된 사정이 있더라도, 이로 인해 해고·사직자의 손해배상 범위를 제한할 수는 없다고 하였습니다.

이번 판결은, 직접고용 의무 불이행으로 인한 손해배상 책임이 해고·사직 근로자까지 인정된 사례로 회사는 수급인과의 관계에서 근로자파견 관계가 인정될 가능성이 있는 경우, 직접고용 의무 이행 지연에 따른 배상 리스크를 점검할 필요가 있습니다.

▲ CONTENTS



인사노무그룹 동향

박화진 前 고용노동부 차관, 인사노무그룹 합류

박화진 고문(前 고용노동부 차관)이 2025. 5. 12.부로 태평양 인사노무그룹에 합류하였습니다.

박화진 고문은 1990년 제34회 행정고시를 합격한 후, 32년간 고용노동부에서 근무하며, 산재예방보상정책국장, 부산지방고용노동청장 및 대통령비서실 선임행정관, 기획조정실장, 노동정책실장 등 노사관계에 대한 주요 보직을 역임, 2020. 11. 2. 부터는 제8대 고용노동부 차관으로 근무하였습니다.

박화진 고문은 "고용노동부에서 입법, 정책 운영 시에 늘 상황에 적합한 해결방안을 고민하여 왔고 이러한 공직생활 경험을 토대로 인사노무 이슈 자문에 대한 고객의 신뢰를 높이는데 힘을 보태고 싶다"며 합류의 소감을 밝혔습니다.

"QnA로 알아보는 직장 내 괴롭힘" 국영문본 발간 및 배포

태평양 인사노무그룹은 2025. 4. 14. 주요 고객사들을 대상으로 "QnA로 알아보는 직장 내 괴롭힘"을 발간, 배포하였습니다.

"QnA로 알아보는 직장 내 괴롭힘"은 다양한 직장 내 괴롭힘 조사 건을 수행하면서 얻은 노하우를 바탕으로 주요 사례와 질의응답을 총망라한 자료로, 기업 내 직장 내 괴롭힘 실무 담당자들에게 도움을 드릴 목적에서 작성 및 배포되었습니다.

이번 "QnA로 알아보는 직장 내 괴롭힘"은 영문본으로도 제작되어 국내 외국계 기업들의 궁금증을 해소하고, 인사노무관리에도 도움을 드리고 있습니다.

▲ CONTENTS

네슬레코리아 – 전국노동평등노동조합 간 단체협약 조인식 참석

태평양 인사노무그룹의 **이욱래 변호사**, **구교웅 변호사**, **전준현 노무사**는 2025. 5. 12. 네슬레코리아와 전국노동평등노동조합의 단체교섭 조인식에 참석하였습니다.

이욱래 변호사, 구교웅 변호사, 전준현 노무사는 네슬레코리아의 최초 단체교섭에 회사측 단체교섭위원으로 참석하여 단체교섭을 직접 수행하면서 노사관계 구축에 필요한 자문을 밀접하게 수행하였고 그 결과, 성공적인 노사간 단체협약 체결에 이를 수 있게 되었습니다.

한경 CHO Insight 기고

담당 전문가	기고일자	제목
김상민 변호사	2025. 4. 1.	스토리 노동법 – "산재인정 기다리다 손배 소멸시효 넘길수도"
	2025. 4. 15.	스토리노동법 – "정리해고 조건으로 기업 인수? '협상의 기술'로 가능할까?"
	2025. 4. 29.	스토리노동법 – "성과 가로채기 '슬전생 빌런' 명은원 처벌하려면…"
	2025. 5. 13.	스토리노동법 – "역대 대통령 선거와 노동분쟁의 역사"
	2025. 5. 27.	스토리노동법 – "노란봉투법이 현실화되면 안되는 이유"
조홍선 변호사	2025. 4. 8.	직장 내 성희롱·괴롭힘 신고자는 징계 못한다?
이욱래 변호사	2025. 4. 22.	Again 2016? 강제 정년연장하면 벌어질 일들
김영민 노무사	2025. 5. 6.	괴롭힘 신고인의 재택근무 요구, 반드시 들어줘야 할까
박진홍 변호사	2025. 5. 20.	노조가 괴롭힘 사건 조사에 관여하겠다는데…

월간 노동법률 기고

담당 전문가	날짜	제목
정영훈 변호사	2025. 4. 9.	과반 노조가 없는 사업장에 임금피크제 도입 시 절차적 적법성에 관한 판단
김보경 노무사	2025. 5. 13.	법정 정년 제도와 노동법적 고려 사항

▲ CONTENTS

조선일보 Biz&Law 기고

담당 전문가	날짜	제목
박은정 변호사	2025. 5. 15.	견습 기사가 운행 교육 중 다치면 요양급여 받을 수 있나요?

대외활동

이욱래 변호사는 2025. 4. 29. 미래노동법혁신연구회와 강원대 비교법학연구소 노동사회법센터가 주최한 '노란봉투법의 법적 쟁점과 대안 모색을 위한 토론회'에 참석했습니다. 이번 토론회에서는 노란봉투법이 국회를 통과할 경우 예상되는 문제점들과 파급효과를 논의하였습니다.

김상민 변호사, **박은정 변호사**가 사내변호사 단체인 인하우스카운슬포럼에서 주최하는 "IHCF 봄 아카데미"에 참석하여 노사관계에 관한 주요 법률 이슈를 공유하였습니다. 이번 포럼에서 김상민 변호사, 박은정 변호사는 '원하청 관계에서의 노사문제'를 주제로 노란봉투법과 불법파견 쟁점을 중심으로 주요 판례와 함께 최근 제기된 해석상의 쟁점들을 정리하고, 이에 따른 기업의 노무 리스크와 실무 대응 전략에 대해 발표하였습니다.

인사노무그룹 소속 전문가 소식

정영훈 변호사(로11기)가 최근 결혼식을 올렸습니다. 정영훈 변호사는 2022년 3월 태평양 인사노무그룹에서 법조인으로서의 커리어를 시작하고, 현재까지 핵심 구성원으로 활약해 왔으며, 이번 결혼을 통해 한층 더 성숙한 전문가로 성장할 것으로 기대됩니다.

정영훈 변호사는 "소중한 인연과 함께 새로운 삶을 시작하게 되어 기쁘며, 앞으로도 변함없이 최선을 다해 고객 여러분께 신뢰받는 법률 서비스를 제공하겠다."고 소감을 밝혔습니다.

저희 인사노무그룹도 정영훈 변호사의 앞날을 진심으로 축하하며, 앞으로도 고객 여러분께 따뜻하고 유익한 소식들로 찾아뵙겠습니다.

▲ CONTENTS

인사노무그룹 업무 소개



내부조사팀 - 조사에서 후속 분쟁까지, Orchestration 서비스 제공

이번 회차에서는 태평양 인사노무그룹의 내부조사팀을 소개합니다.

내부조사팀은 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱, 그리고 징계 및 비위행위 등 상황과 목적에 맞는 전문적인 조사를 수행하고 있습니다. 내부조사팀은 단순히 조사를 수행하는 데 그치지 않고, 조사 이후 발생할 수 있는 징계 분쟁, 노동청 진정 및 고소, 민·형사 손해배상 청구 등까지 고려하여 대응하는 Orchestration 서비스를 제공하고 있습니다.

최근 직장 내 괴롭힘이나 성희롱과 관련한 신고·분쟁의 빈도와 복잡성이 빠르게 증가하고 있으며, 회계 부정, 인격 모독, 조직 내 따돌림 등 비위행위의 유형은 보다 다양해지고, 전문 외부기관이 도움이 필요한 사례가 많아지고 있습니다. 직장 내의 다양한 비위행위는 그 자체에 대한 대응도 중요하지만, 재발방지 차원에서도 철저한 조사와 적합한 대응이 필수적이며, 여러 가지 사후 분쟁상황을 고려하여 대응을 해야 합니다.

내부조사팀의 모든 조사는 철저한 비밀 보장, 객관성 확보, 공정한 절차 준수를 원칙으로 진행되며, 여러가지 발생할 수 있는 돌발상황이나 법률 리스크에 대해서도 세심하게 검토합니다. 또한 조사 결과에 따라 기업의 입장에서 현실적이고 합리적인 후속 조치 방안을 함께 제안하며, 징계 수위 결정, 문서화, 대응 전략 설계까지 포괄적인 법률지원을 제공합니다.

내부조사팀은 **박진홍**, **백종현 변호사**가 리드하며 **최성욱 변호사**, **전준현**, **김유미 노무사**가 실무를 책임지고 있습니다. 뿐만 아니라 외국계 기업의 사내 조사에 대해서는 **이효진**, **강수완 변호사**, **백지현 노무사**가 외국어로 수행하면서 본사와도 적극적으로 소통하고 있습니다.

내부조사팀 박진홍 변호사는 "직장 내 괴롭힘, 성희롱 금지에 대한 직장문화가 정착되면서, 기존에는 문제가 되지 않았을 수 있는 행위들에 대해서도 직장 내 괴롭힘, 성희롱 신고가 증가하고 있고, 그 결과 기업 자체적으로 사실관계를 파악하고 결론을 도출하는 데에 전문적인 조력이 더욱 필요해지고 있습니다. 태평양 인사노무그룹은 풍부한 경험과 전문지식을 갖추고 기업의 내부 조사에 도움을

▲ CONTENTS

드릴 준비가 되어 있습니다"고 밝혔습니다. 백종현 변호사는 "직장 내 괴롭힘, 성희롱 신고에 대한 1) 조사절차, 2) 조사결과, 3) 조사결과에 따른 조치 등에 관하여 신고인 또는 피신고인이 이의를 제기하는 경우가 많아지고 있고, 관련 민사·형사·행정 소송도 증가하는 추세에 있습니다. 태평양은 이의 제기와 관련 분쟁 발생 시 성공적인 대응이 가능하도록 조사 착수 단계에서부터 이러한 점까지 세심하게 살피며 조사를 수행하고 있습니다" 라고 하였습니다.

내부조사팀은 단순한 문제 해결을 넘어, 회사의 윤리적 기준을 지키고, 지속 가능한 경영 문화 정착을 목표로 활동합니다. 조사를 통해 드러난 이슈는 조직 전체의 개선과 재발 방지로 이어지도록 적극 반영하고 있으며, 고객과의 신뢰 증진에도 최선을 다하고 있습니다.

앞으로도 내부조사팀은 회사의 투명성과 책임성을 강화하는 중추적 역할을 토대로, 고객 여러분의 신뢰에 부응할 수 있도록 적극적으로 업무에 임할 예정입니다.

▲ CONTENTS



태평양에 오실 때 여기 한번 가보세요~

태평양의 종로 사무실을 찾아 주시고 인근의 식사장소를 고민하시는 고객분들을 위하여 저희가 **'소요시간별 태평양 인근 맛집 가이드'**를 마련하였습니다.

이번 가이드는 일정상 태평양 전문가들과 함께 식사를 하기 어려운 상황에 계실 때, 가능한 식사 시간(15분부터 1시간 30분까지)을 고려하여 가실 수 있는 맞춤형 식당들로 엄선하였으므로, 바쁜 와중에서라도 든든한 한 끼 챙기시면서 저희 사무실을 방문하신 추억도 남기시기를 바랍니다.

가이드는 링크를 참고부탁드립니다.

▲ CONTENTS

BKL stood out as being client-focused, service-minded, and professional with deep expertise and solid teamwork.

- Chambers & Partners Asia-Pacific

CONTACT

법무법인(유한) 태평양 | 인사노무그룹



김상민 변호사



이정한 변호사



장상균 변호사



이욱래 변호사



김성수 변호사



박진홍 변호사



이진우 변호사



백종현 변호사



구교웅 변호사



박은정 변호사



조홍선 변호사



최대술 공인노무사



김영민 공인노무사

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인(유한) 태평양의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다. 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우 위 연락처로 문의주시기 바랍니다.

© BAE, KIM & LEE LLC. ALL RIGHTS RESERVED