최신
인사노무 동향



법무법인(유한) 태평양
인사노무그룹

bkl 법무법인(유한)태평양

2025
Vol.3

CONTENTS

인사노무그룹 업무 소개 1

근로감독 대응팀 – 리스크 사전 예방에서 현장 상주 대응까지, 2-Track 서비스 제공 1

주요 업무 사례 3

1. 기본상여금에 부가된 재직 조건의 효력을 인정한 사례 3
2. 회사의 감사과정이 위법하다며 손해배상청구를 한 사안에서, 적법한 감사(조사)로 인정받은 사례 3
3. '정년연장'형 임금피크제의 적법성을 확인한 사례 4
4. 중대재해 사건에서 '건설공사발주자'의 지위가 인정되어 내사종결(혐의없음)된 사례 4
5. 정년퇴직자 재고용 절차에서 불합격 처리한 조치에 합리적 사유가 있다고 본 사례 5
6. 회사의 전직 명령이 쟁의행위에 참여를 이유로 한 것이 아니므로, 정당한 전직 명령으로서 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판단한 사례 5
7. 사이닝보너스의 의무복무기간 중 전적 등 사정변경이 있었다고 하더라도, 근로조건 등에서 불이익이 없었다면, 의무복무기간을 준수해야 한다고 판단한 사례 6
8. 사업 청산 절차에 따라 이루어진 통상해고가 정당하다고 본 사례 6

정책 동향 7

고용노동부

최저임금위원회, 2026년 최저임금 시간급 10,320원 결정 (2025. 7. 10.) 7

고용노동부, 「안전한 일터 프로젝트」 본격 착수 (2025. 7. 23.) 7

입법 동향

「산업안전보건기준에 관한 규칙」 개정안 시행 (2025. 7. 17.) 8

「고용보험법」 및 「고용산재보험료징수법」 입법예고 (2025. 7. 7.~8. 18.) 8

「고용보험법」 시행령 입법예고 (2025. 5. 27.~7. 7.) 8

CONTENTS

최신 판결 9

1. 대법원, 직접고용관계가 간주된 후 협력업체에서 사직하였더라도 직접고용간주 효과 유지 9
2. 대법원, 사용자가 위법한 대항노동조합과 교섭하여 체결한 단체협약이 효력이 없는 경우, 진성노동조합에 대해 과거 기간(10년)에 대한 단체교섭의무 소급 인정 9
3. 대법원, 노동조합의 동의권 남용을 이유로 노동조합 동의없이 도입된 임금피크제 유효성 인정 10
4. 대법원, 보험설계사 교육 매니저 근로기준법상 근로자성 인정 10
5. 대법원, 버스기사가 단체협약상 기한을 준수하지 않고 연차휴가를 사용한 경우, 사용자가 시기변경권을 행사할 수 있다고 판단 11
6. 서울중앙지방법원, 생산공정 전체 외주화하였더라도 근로제공에 대한 주도권이 원청에 있다면 불법파견 관계 인정 11
7. 서울행정법원, 사용자가 단체협약 종료 후 새로 이전한 사옥에서 노동조합에게 사무실 제공을 거부한 행위가 부당노동행위에 해당한다고 판단 12
8. 서울행정법원, 남성 직원이 탕비실에서 여성 직원에게 접근하거나 말을 건 행위, 직원들 간의 외모 언급 등은 성희롱에 해당하지 않는다고 판단 12

인사노무그룹 동향 13

‘새 정부 노동정책 전망과 대응’ 웨비나 개최 및 ‘노란봉투법’ 관련 뉴스레터 배포 13

‘이재명 정부 출범 – 기업의 대응방향’ 발간 및 배포 14

한경 CHO Insight 기고: 김상민, 조홍선, 박은정, 구교웅, 백종현 변호사 15

월간 노동법률 기고: 정종훈 노무사, 전민영 변호사 15

대외활동 16

인사노무그룹 전문가 소식: 함재항 변호사 컬럼비아대학교 로스쿨 LL.M 과정 16

인사노무그룹 업무 소개



근로감독 대응팀 – 리스크 사전 예방에서 현장 상주 대응까지, 2-Track 서비스 제공

태평양 인사노무그룹의 근로감독 대응팀을 소개합니다.

근로감독 대응팀은 △고용노동부의 정기·수시 감독, △직장 내 괴롭힘 등 사내 신고 또는 중대재해 등으로 인한 특별감독 대응, △기획형 근로에 대비한 리스크 사전 및 근로감독 착수 이후 대응까지 아우르는 '2-Track 맞춤형 서비스'를 제공하고 있습니다.

최근 이재명 정부 출범 이후, 고용노동부는 연일 근로감독에 대한 강한 의지를 표명하고 있고, 현장에서의 근로감독 강도 역시 한층 높아지고 있는 추세입니다. 특히 임금체불은 물론이고, 불법파견, 비정규직 차별, 직장 내 괴롭힘·성희롱 등 다양한 인사노무 사안에 대한 감독이 적극적으로 이루어지고 있으며, 조사 범위와 깊이도 더욱 확대되고 있습니다.

이에 태평양 인사노무그룹 '근로감독 대응팀'은 2-Track 서비스를 제공하여, 법적 리스크에 대한 선행점검 체계를 마련하고, 실제 현장대응을 지원하는 종합 법률 자문 서비스를 제공합니다.

Track 1

- 정기감독·수시감독·재감독·특별감독에서 문제될 수 있는 위험 분야를 모의 점검
- 근로계약서·취업규칙·근태기록·급여대장 등 관련 서류 정비
- 법률 준수를 위한, 개선방안 설계 및 제도 정비 방향 제시
- 진정·고소·고발 등 신고 가능성이 높은 이슈에 대한 사전 조치 전략 수립

Track 2

- 감독 개시 후, 감독 대응 시나리오 수립 및 실무 로드맵 제시
- 현장 조사대응 상주를 통해 실시간 자문 제공 [Daily Report 제공]
- 법적 쟁점 정리 및 소명자료·진술서 등 문서 작성 대행 또는 검토
- 감독 종료 후 시정조치 이행, 보고서 제출 등 후속 지원
- 기타 감독 실정에 맞는 효과적인 대응 및 방안 제시 등

▲ CONTENTS

실제 근로감독 현장에서는 조사 방식, 관계자 진술의 내용과 일관성, 문서 제출의 시점·형식 등 세부 대응 하나하나가 감독 결과뿐만 아니라 이후 과태료나 사법처리의 제재 수준과 분쟁 가능성에까지 영향을 미칠 수 있습니다. 이에 근로감독 대응팀은 필요 시 현장에 상주하여 즉각적인 판단과 대응을 지원하고, 실무 경험이 풍부한 전문가들이 컨트롤타워 역할을 수행하여 기업의 부담을 최소화합니다.

근로감독 대응팀은 고용노동부 출신의 **박화진 고문**을 필두로 하여 **최대술 노무사, 권기태 노무사, 김화묵 노무사**가 총괄하고 있고 **조홍선 변호사, 최성욱 변호사, 김재현 변호사, 김영민 노무사, 전준현 노무사**가 업무를 리드하고 있습니다. 또한 **백지현 노무사, 김보경 노무사, 김수빈 노무사, 김유미 노무사, 정종훈 노무사, 김은택 변호사, 전민영 변호사** 등 근로감독 현장 대응 경험을 풍부하게 갖춘 전문가들이 포진되어 있습니다.

관련하여 **박화진 고문**은 "고용노동부에서 근로감독 제도를 설계하고 운영해 본 경험에 비추어 볼 때, 근로감독은 단순한 사실관계 확인을 넘어서서 기업의 인사노무 관리체계를 노동법 준수 측면에서 확인하고 평가하는 과정이라 할 수 있습니다. 새 정부에서 각종 노동보호 법률의 제개정이 빠르게 추진될 것이고, 법률 준수 여부를 점검하고 독려하는 근로감독 또한 다양한 분야에서 깊이 있게 시행될 것으로 예상됩니다. 어느 기업이나 근로감독에 직면할 가능성이 커지는 상황에서, 노동법 준수와 관련한 리스크의 사전 점검과 함께 현장 근로감독 시에는 근로감독 취지와 근로감독관의 목표를 고려한 전략적인 대응이 필요합니다."라고 하였고 , **최대술 노무사**는 "일선에서 근로감독 실무를 총괄(계획, 점검, 분석 등)한 경험에 의하면, 근로감독은 단순히 법 위반 여부를 확인하는 데 그치지 않고, 회사의 인사노무 분야 전반에 대한 법 위반 점검과 평가를 통해 노사가 함께 신뢰를 구축해 가는 과정이라 할 수 있다고 하면서, 태평양 근로감독 대응팀은 사전 리스크 진단부터 조사 대응, 사후 조치에 이르기까지 전 과정에 걸쳐 실효적이고 전문적인 법률 지원을 제공하고자 합니다."라고 소감을 밝혔습니다.

근로감독은 단순히 노동관계법령 위반 여부를 확인하는 수준에 그치지 않고, 회사의 인사관리 전반을 노동관계법 관점에서 점검 받는 계기이자, 향후 법적 리스크 발생 여부가 결정되는 분수령이 될 수 있는 중요한 과정입니다. 특히 정책 환경이 빠르게 변화하고 있는 현 시점에서는, 리스크에 대한 사전 진단과 근로감독 대응이 단순한 준법 여부를 넘어, 기업의 인건비 구조 및 HR 전략 전반에 실질적 영향을 미칠 수 있는 전략적 사안으로 부각되고 있음을 유의할 필요가 있습니다.

태평양의 '근로감독 대응팀'은 축적된 전문성과 신속한 대응 역량, 그리고 고객사의 산업과 조직 특성에 대한 깊은 이해를 바탕으로, 근로감독 전 과정에 걸쳐 실효적이고 실질적인 법률적 조력을 제공해 드리겠습니다.

▲ CONTENTS

주요 업무 사례

1. 기본상여금에 부가된 재직 조건의 효력을 인정한 사례

'기본상여금 지급대상은 지급기준일 현재 재직 중에 있는 자에 한하며 퇴직·정직 또는 휴직 중인 자는 제외한다'는 재직 조건이 부가된 사안에서, 근로자들은 해당 재직 조건이 하위 규정인 보수규정 시행세칙에 규정되어 있고, 보수규정 및 단체협약에 위배되며, 임금 전액 지급의 원칙을 정한 근로기준법 제43조에 위배되어 무효라고 주장하였습니다.

태평양은 회사를 대리하여 보수규정 및 보수규정 시행세칙, 단체협약의 문언을 면밀히 분석함으로써, 보수규정 시행세칙이 보수규정의 위임을 받아 제정된 것으로, 보수규정 및 단체협약에 위배되지 않음을 논리적으로 주장하였습니다. 또한 근로기준법 제43조의 취지 및 재직 조건을 부가하는 합의의 유효성에 관한 대법원 판례를 제시하여, 기본상여금에 부가된 재직 조건이 유효하다는 판단을 이끌어냈습니다.

이번 판결은 기본상여금의 통상임금성과는 별개로 기본상여금에 부가된 재직 조건의 유효성을 인정하였다는 점에서 의의가 있습니다.

2. 회사의 감사과정이 위법하다며 손해배상청구를 한 사안에서, 적법한 감사(조사)로 인정받은 사례

원고인 근로자는 약 8년 전 회사 감사 과정에서 감금·협박 등이 있었다며 공황·우울장애 진단 사실을 근거로 회사와 감사팀 직원을 상대로 위법한 감사행위로 인한 정신적 손해의 배상을 청구했습니다.

이에 태평양은 피고 회사를 대리하여, '업무상 적정 범위를 넘는 위법한 조사행위가 인정되지 않고, 설령 인정된다고 하더라도 손해배상채권 소멸시효가 완성되었다'는 법원의 판단을 이끌어 냈습니다. 태평양은 (ⅰ) 원고 근로자에 대한 중대한 의혹이 존재했던 점, (ⅱ) 피고의 감사 목적·절차가 정당했고 강압적 수단이 없었다는 점을 다수의 자료로 입증하였으며, 나아가 근로자 진술의 모순점을 지적해 감사 과정 자체의 위법성을 부정했습니다. (ⅲ) 또한 만일 감사행위의 위법성이 일부 인정된다 하더라도, 근로자가 이미 장애 진단 시점(8 년 전)에 불법행위를 구체적으로 인식했으므로 손해배상채권은 소멸시효 완성으로 소멸했다는 점도 법원으로부터 확인받았습니다.

이번 판결은 제기된 의혹의 진위확인을 위하여 사규에 따른 권한과 절차에 따라 이루어진 감사라면 일응 정당하다는 판단을 확인하였다는 점에서 의의가 있습니다.

▲ CONTENTS

3. ‘정년연장’형 임금피크제의 적법성을 확인한 사례

피고 회사는 정년을 만 55세에서 만 60세로 연장하면서 만 56세부터 매년 직전년도 임금의 10 %씩을 감액하는 임금피크제를 도입하였고, 이에 일부 근로자가 “합리적 이유 없는 연령차별”이라며 임금피크제의 무효를 주장하고 해당 기간 중 임금 차액을 청구하였습니다.

피고 회사는 임금피크제를 도입하면서 업무 강도 저감 조치를 별도로 두지는 않았으나, 태평양은 피고 회사를 대리하여 임금피크제가 유효하다는 법원의 판단을 도출하였습니다.

태평양은 (i) 기존의 근로자 대표와 체결된 임금피크제 합의가 존재하였으므로 도입 절차에 흠결이 없다는 점, (ⅱ) 정년 연장과 임금피크제가 유기적으로 연결되어 있어 근로자에게 불이익하다고 단정하기도 어렵다는 점, (ⅲ) 임금 총액 기준으로는 오히려 기존보다 수령액이 커진다는 점을 구체적으로 입증하여 정년 연장이 연령차별이라 볼 수 없어 적법·유효하다는 취지의 법원의 기각판결을 받아냈습니다.

정년연장형 임금피크제의 도입·운용 적법성을 놓고 분쟁이 빈번한 상황에서, 이번 판결은 사업 양도 이전 전적 희망자 대표와 임금피크제 적용합의를 한 것이 유효하다는 판단을 이끌어냈다는 점에서 특기할만 합니다.

4. 중대재해 사건에서 ‘건설공사발주자’의 지위가 인정되어 내사종결(혐의없음)된 사례

피고인 회사인 A사는 B사와 신규설비 구매 계약을 체결하면서 위 신규설비의 설치공사 및 시운전 등을 총괄하도록 하였으며, B사는 설치공사 중 일부를 C사에 도급하였습니다. 이후 A사의 공장에서 신규설비 설치공사 중 C사의 근로자가 작업 중 사망하는 사고가 발생하여, A사에 대한 중대재해처벌법 및 산업안전보건법의 적용여부가 문제되었습니다.

태평양은 A사를 변호하는 과정에서 이 사건 사고가 발생한 신규설비 설치공사의 내용 및 관련 계약구조를 면밀히 분석하여, 신규설비 설치공사가 건설산업기본법상 ‘건설공사’로서 산업안전보건법에서 정한 건설공사에 해당하고, 이와 병행하여 A사는 이 사건 신규설비 설치공사의 발주자에 해당한다는 점을 적극 주장하였습니다. 그 결과 수사기관으로부터 건설공사발주자의 지위가 인정됨을 전제로 한 “내사종결(혐의없음)”을 이끌어냈습니다.

사고에 관한 주요 사실관계 및 사고 발생 원인뿐만 아니라, 이 사건에서 문제된 구매 및 공사와 관련된 계약 내용, 각 계약을 통하여 달성하려는 목적에 대한 분석을 토대로 건설공사발주자의 지위를 인정받았다는 데 의의가 있습니다.

▲ CONTENTS

5. 정년퇴직자 재고용 절차에서 불합격 처리한 조치에 합리적 사유가 있다고 본 사례

원고는 1990. 4. 10. 입사해 근무하던 중 2022. 5. 27. 직장 내 괴롭힘을 이유로 출근정지 2개월의 징계를 받았으며, 이후 2023. 12. 31. 정년퇴직했습니다. 원고는 정년퇴직 후 회사가 운용하는 정년퇴직자 재고용 제도에 지원했으나 불합격되자 "재고용에 대한 정당한 기대권이 침해됐고, 불합격은 사실상 부당한 해고"라며 소송을 제기했습니다.

태평양은 피고 회사를 대리하여, 원고에게 재고용에 대한 기대권이 없으며, 설령 기대권이 있다고 하더라도 직장 내 괴롭힘 전력을 고려할 때 불합격 처리한 조치에 합리적 사유가 있다는 판단을 이끌어 냈습니다. 태평양은 (i) 프로그램 합의서·운영례상 '업무경력·전문성을 고려해 소요 T/O가 있는 공정에 선발'하는 제도일 뿐 재고용에 대한 기대권을 보장하지 않는다는 점, (ii) 다른 불합격 사례와 비교해도 원고에게 불합격 사유가 충분하다는 점을 입증했습니다. (iii) 특히 태평양은 원고가 과거 상급자에 대한 집단 괴롭힘을 주도해 징계를 받은 사실을 강조하여, 베테랑 프로그램의 취지(숙련도·노하우로 조직 기여)와 상충한다는 점을 부각하기도 했습니다.

이러한 판결은 정년퇴직자 재고용제도에서 '합리적 선발 기준'과 '기대권 인정 범위'와 관련된 분쟁에 대응할 수 있는 선례가 마련된 점에서 의의가 있습니다.

6. 회사의 전직 명령이 쟁의행위에 참여를 이유로 한 것이 아니므로, 정당한 전직 명령으로서 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판단한 사례

신청인 근로자들은 노동조합 소속 조합원들로 '쟁의행위에 참여하였음을 이유로 부당한 전직명령을 당하였다'고 주장하였습니다. 이에 태평양은 회사를 대리하여 '전직명령은 인력운용 필요에 따른 것으로서 부당전직 및 부당노동행위에 해당하지 않는다'는 중앙노동위원회의 판단을 이끌어냈습니다.

신청인 근로자들은 해당 부서에서 파업 참가율이 가장 높았는데, 이에 핵심쟁점은 전직명령이 파업과 무관하게 인력 운용의 필요에 따른 것이었는지 여부였습니다. 태평양은 근로자를 전직대상자로 선정한 과정 및 기준, 평소의 인력 차출 관행, 다른 근로자들의 전환배치 사례 등 다양한 사정을 발굴하여 현출하였고, 그 결과 중앙노동위원회는 해당 전직명령이 사용자 재량의 범위 내에 있는 정당한 조치라고 보아, 부당전직 및 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

쟁의행위를 전후한 인사명령에 관한 분쟁에 시사점을 주는 사례입니다.

▲ CONTENTS

7. 사이닝보너스 의무복무기간 중 전적 등 사정변경이 있었다고 하더라도, 근로조건 등에서 불이익이 없었다면, 의무복무기간을 준수해야 한다고 판단한 사례

피고 회사는 원고 근로자와의 근로계약을 체결하면서 사이닝보너스를 지급하고 그에 대한 대가로 의무복무를 약정하였습니다. 이후 피고 회사가 경영상 필요에 따라 전적을 실시하였고 이에 대해 근로자가 '전적에 동의할 수 없다'는 이유로 중도사직을 통보한 경우, 사이닝보너스 전액 반환을 청구할 수 있는지 여부가 쟁점이 되었습니다.

태평양은 회사를 대리하여, 전적에 동의하지 않더라도 파견발령 형태로 근로조건, 근무지, 연구 대상의 변동 없이 계속해서 연구원 소속으로 근무할 수 있었음을 주장하였고, 근로자가 당초부터 의무복무기간 전 이직을 고려하고 있었으며, 전적을 핑계로 사직을 통보한 정황을 적극 주장하여 근로자가 사이닝보너스 전액을 반환해야 한다는 법원의 판단을 이끌어냈습니다.

이번 판결은 사이닝 보너스 지급에 따른 의무복무 여부가 쟁점이 된 다소 이례적인 사례인데다, 복부기간 중 전적 등 사정이 변경되었더라도 근로자가 사직을 선택한 실질적인 이유를 밝혔다면 사이닝보너스 전액 반환의무가 인정된다는 점에서 의의가 있습니다.

8. 사업 청산 절차에 따라 이루어진 통상해고가 정당하다고 본 사례

회사가 화재로 공장이 전소함에 따라 사업을 청산하기로 결정하고 근로자들을 해고한 사안에서, 근로자들은 '계열사와의 관계에서 정리해고에 해당하며, 설령 통상해고에 해당한다고 보더라도 사업의 해산 결정은 위장폐업 내지 영업양도이므로 이는 부당한 해고에 해당한다'고 주장하였습니다.

태평양은 회사를 대리하여 계열사들이 경제적, 사회적으로 하나의 동일한 활동 단위를 구성하지 않으므로 정리해고에 관한 법리가 적용될 수 없고, 공장 전소에 따른 청산을 위장폐업 내지 영업양도로 볼 수도 없다는 점을 입증함으로써, 정당한 통상해고에 해당한다는 판결을 이끌어냈습니다.

이번 판결은 사업 청산 절차에 따른 통상해고가 정당한 해고로 인정될 수 있음을 명확히 하여, 위장폐업이나 영업양도와 관련된 기준을 다시한번 확인하였다는 점에서 의의가 있습니다. 또한 계열사 간 독립적인 사업 운영을 강조함으로써, 정리해고와 통상해고가 명확히 구분된다는 점이 재확인되었습니다.

▲ CONTENTS

정책 동향

고용노동부

최저임금위원회, 2026년 최저임금 시간급 10,320원 결정 (2025. 7. 10.)

최저임금위원회는 2025. 7. 10. 제12차 전원회의를 개최하여, 2026년 최저임금을 시간급 10,320원(월 환산액 2,156,880원, 월 209시간 기준)으로 결정하였습니다.

2026년 최저임금은 2025년 대비 2.9% 인상된 수준입니다.

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

고용노동부, 「안전한 일터 프로젝트」 본격 착수 (2025. 7. 23.)

김영훈 장관 취임 첫날인 7월 23일, 고용노동부는 첫 전국 기관장 회의를 개최하면서 정부의 산재 예방 활동을 현장 밀착형으로 대폭 강화하는 「안전한 일터 프로젝트」를 본격 추진한다고 발표했습니다.

프로젝트의 핵심 내용은 고위험사업장 및 건설현장 2만 6천 개소에 대해 전담 감독관을 지정하고, 불시 점검을 통해 산재 사고 예방을 목표로 진행됩니다. 12대 핵심 안전수칙을 선정하여 추락, 끼임, 부딪힘, 화재·폭발, 질식 등 사고를 예방하며, 산업안전감독관은 예고 없이 불시 점검을 진행해 위험 요소를 시정하고, 미이행 시 엄정한 조치를 취할 예정입니다.

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

▲ CONTENTS

정책 동향

입법 동향

「산업안전보건기준에 관한 규칙」 개정안 시행 (2025. 7. 17.)

고용노동부는 2025. 7. 17. 「산업안전보건기준에 관한 규칙 」 개정안을 시행하였습니다.

이번 규칙 개정에는 2024. 10. 22. 산업안전보건법 개정 이후 가이드 형태로 운영되어 온 온열질환과 관련한 사업주 보건조치 사항들을 규칙에 명문화하고, 폭염시 작업에 관한 조치의무들을 신설한 것으로, 주요 내용에는 ▲ 31도 이상 폭염작업 시 보건 조치 사항, ▲ 33도 이상 폭염작업 시 매 2시간 이내 20분 이상 휴식 부여, ▲ 온열질환자(의심자) 발생 시 119 신고 등이 포함되어 있습니다.

「산업안전보건기준에 관한 규칙」 개정안 시행 (2025. 7. 17.)

고용노동부는 2025. 7. 7. 소득기반 고용보험 개편을 위한 「고용보험법」 및 「고용산재보험료징수법」 개정안을 입법예고하였습니다.

이번 시행령 개정은 고용형태 다변화와 노동시장 유동성 증가에 대응하여, 고용보험 적용 기준을 근로시간에서 개인별 소득으로 개편하고, 국세 정보를 활용한 직권 가입 및 고용보험 신고 간소화, 실시간 소득자료 기반의 일자리 인프라 구축 등의 내용을 포함하고 있습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고 부탁드립니다.

「고용보험법」 시행령 입법예고 (2025. 5. 27.~7. 7.)

고용노동부는 2025. 5. 27.부터 7. 7.까지 「고용보험법」 시행령 일부개정령안을 입법예고하였습니다.

이번 시행령 개정은 고용형태 다변화 및 노동시장 유동성 증가에 대응하여 고용보험의 적용기준을 근로시간에서 실 보수로 개편하고, 가입 누락자에 대한 직권가입과 아빠 보너스제(한시적 특례)의 육아휴직 급여를 일반 육아휴직급여와 동일하게 인상하는 것이 주요 내용입니다. 아빠 보너스제 급여 인상은 2025년 1월 1일 이후의 육아휴직기간부터 적용됩니다.

구체적인 내용은 링크를 참고 부탁드립니다.

▲ CONTENTS

최신 판결

1. 대법원, 직접고용관계가 간주된 후 협력업체에서 사직하였더라도 직접고용간주 효과 유지

대법원은 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계의 성립이 간주된 후 파견근로자가 파견사업주에 대한 관계에서 사직하거나 해고당하였다고 하더라도, 이러한 사정은 원칙적으로 사용사업주와 파견근로자 사이의 직접고용간주와 관련된 법률관계에 영향을 미치지 않다고 판시하였습니다(대법원 2025. 6. 12. 선고 2022다166, 2022다180, 2022다173 판결).

또한 직접고용간주 규정이 적용되지 않는 舊「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것) 제6조 제3항 단서의 '해당 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우'란 근로자가 사용사업주에게 직접고용 되는 것을 명시적으로 반대한 경우를 의미하므로, 파견근로자가 파견사업주와의 근로관계를 종료하고자 하는 의사로 사직의 의사표시를 하였다고 하더라도 그러한 사정만으로는 '해당 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우'에 해당한다고 단정할 수 없다는 법리를 재확인하였습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

2. 대법원, 사용자가 위법한 대항노동조합과 교섭하여 체결한 단체협약이 효력이 없는 경우, 진성노동조합에 대해 과거 기간(10년)에 대한 단체교섭 의무 소급 인정

대법원은 부당노동행위에 의해 설립된 대항노동조합의 설립무효 확인판결이 확정된 후, 진성노조인 원고가 피고를 상대로 2011년부터 2020년까지의 기간에 관한 단체교섭에 응할 것을 청구한 사안에 대해 소급하여 단체교섭 의무를 인정하였습니다(대법원 2025. 7. 3. 선고 2023다251718 판결).

대법원은 (ⅰ) 대항노동조합이 체결한 단체협약 및 임금협약은 노동조합법상 단체협약으로서의 효력이 없고, (ⅱ) 진성노조가 회사에 대하여 적법하게 단체교섭을 요구하였음에도, 대항노동조합이 단체협약 등을 먼저 체결하거나 교섭대표노동조합이 됨에 따라 원고의 단체교섭권이 보장되지 못하였다고 볼 만한 특별한 사정이 있으므로, 피고가 원고에 대하여 과거기간(10년)을 모두 소급하여 단체교섭의무를 부담한다고 판단하였습니다.

▲ CONTENTS

이번 판결은 기존에 사용자의 귀책사유에 의하여 단체교섭을 할 수 없었던 사안에 대해 과거 기간에 대한 소급적 단체교섭 의무를 인정한 판결이라는 점에서 의의가 있습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고 부탁드립니다.

3. 대법원, 노동조합의 동의권 남용을 이유로 노동조합 동의없이 도입된 임금피크제 유효성 인정

대법원은 노동조합이 임금피크제에 대한 구체적인 의견 없이 반대만 고수하고, 임금피크제 설명회도 노동조합의 방해로 개최되지 않았다는 등의 사정이 있다면, 피고가 신의성실의 원칙에 따라 성실히 노력했음에도 불구하고 노동조합의 반대로 합의에 이르지 못했다고 보고, 노동조합이 '동의권을 남용'했다고 판단하여 노동조합 동의 없이 도입된 임금피크제의 유효성을 인정한 원심의 판결을 확정하였습니다(대법원 2025. 6. 5. 선고 2025다209975 판결).

이번 판결은 '노동조합의 동의권 남용' 법리를 재확인한 사례로, 특히, 임금피크제에 관한 동의권 남용 여부를 판단하였다는 점에서 의미가 있습니다. 또한 향후 유사한 분쟁에서도 노동조합의 동의권 남용 여부를 인정할 만한 사실관계가 확인되는지에 대하여 확인해볼 필요가 있습니다.

4. 대법원, 보험설계사 교육 매니저 근로기준법상 근로자성 인정

대법원은 (ⅰ) 피고가 원고들에게 교육자료 제공, 교육 내용 확인을 위한 교안 제출 지시 등 업무를 구체적으로 지시하며 상당한 지휘·감독을 한 점, (ⅱ) 원고들이 피고가 지정한 장소와 근무시간에 구속받아 출·퇴근 시각을 보고한 점, (ⅲ) 원고들이 정기적으로 지급받은 보수가 임금의 성격을 가지고 고정급도 정해져 있었던 점 등을 근거로, 보험설계사 교육 매니저가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단했습니다(대법원 2025. 7. 3. 선고 2023다219752 판결).

이번 판결은 보험업계 종사자의 근로자성 인정과 관련해 하급심 판결이 계속 엇갈리는 가운데, 근로자성을 인정한 대법원 판결이라는 점에서 의의가 있습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고 부탁드립니다.

5. 대법원, 버스기사가 단체협약상 기한을 준수하지 않고 연차휴가를 사용한 경우, 사용자가 시기변경권을 행사할 수 있다고 판단

대법원은 버스회사의 단체협약에서 연차휴가 사용 3일 전에 휴가를 청구하도록 한 규정을 두고 있는 경우, 이를 위반하여 신청한 연차휴가에 대해서는 사용자가 근로기준법 제60조 제4항에 따라 시기변경권을 행사할 수 있다고 판단하였습니다(대법원 2025. 7. 17. 선고 2021도11886 판결).

구체적으로 대법원은 (ⅰ) 시내버스 운송업의 공익적 성격상 배차간격을 유지할 필요가 크다는 점, (ⅱ) 해당 지역 버스업계 노사가 단체협약으로 휴가 청구 기한을 '3일 전'으로 정한 것은 다른 근로자를 투입할 기간을 둔 것이며, 근로자가 그 기한을 지키지 못할 불가피한 사정이 확인되지 않은 점, (ⅲ) 회사 내에 근로자의 업무를 대체할 인력이 실제로 없었던 점 등을 종합하여, 휴가 청구 기한(3일)을 어긴 근로자의 휴가 신청을 반려한 것은 적법한 시기변경권 행사에 해당한다고 판단하였습니다.

이번 판결은 근로기준법 연차휴가 시기변경권 행사에 관한 구체적인 판결로 근로기준법 제60조 제5항 단서의 '사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우' 판단 기준을 구체화한 대표적 사례이므로, 앞으로 사용자의 시기변경권 행사 적법성을 검토할 때 판단기준으로 작용할 것으로 보입니다.

6. 서울중앙지방법원, 생산공정 전체 외주화하였더라도 근로제공에 대한 주도권이 원청에 있다면 불법파견 관계 인정

서울중앙지방법원은 피고 회사가 이 사건 각 협력업체에 공장의 부품 조립·생산 공정 일체에 대해 도급을 준 사안에서, (ⅰ) 관리계획서에 의한 작업지시, (ⅱ) 생산계획 수립을 통한 작업지시, (ⅲ) 사이클 타임 조정을 통한 작업지시, (ⅳ) 현장대리인을 통한 작업지시가 이뤄진 경위 및 내용 등을 구체적으로 검토하여 피고가 원고들에게 상당한 지휘·명령을 하였다고 보아 피고회사의 불법파견을 인정하였습니다(서울중앙지방법원 2025. 4. 24. 선고 2020가합523219 판결).

이번 판결은 생산공정 등 공정 전체에 대해 도급을 주었더라도 원청의 상당한 지휘·명령 등 불법파견을 인정할 징표가 있다면 불법파견에 해당한다고 판단한 사례로 생산 공정 전체를 도급하더라도 여전히 불법파견 위험성이 있음을 유의할 필요가 있습니다.

▲ CONTENTS

7. 서울행정법원, 사용자가 단체협약 종료 후 새로 이전한 사옥에서 노동조합에게 사무실 제공을 거부한 행위가 부당노동행위에 해당한다고 판단

서울행정법원은 사용자가 단체협약 종료 후 사옥 이전을 이유로 기존 노동조합 사무실을 반환 받은 후 신사옥에서 사무실 제공을 거부한 행위가 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다(서울행정법원 2025. 4. 18. 선고 2024구합52434 판결).

서울행정법원은 사용자가 노동조합에게 단체협약에 따라 무상 제공하여 온 노동조합 사무실의 사용관계는 민법상 사용대차 뿐만 아니라 그와 유사한 불특정 사무실을 제공하는 무명계약관계를 포함한다는 점을 근거로 삼았습니다.

이번 판결로, 단체협약이 종료되었더라도 노동조합 사무실 사용관계가 종료하지 않았다면 사무실을 제공할 의무는 여전히 존속할 수 있다는 점을 유의할 필요가 있습니다.

8. 서울행정법원, 남성 직원이 탕비실에서 여성 직원에게 접근하거나 말을 건 행위, 직원들 간의 외모 언급 등은 성희롱에 해당하지 않는다고 판단

서울행정법원은 남성 직원이 여성 직원에게 “사랑의 속삭임”, “감미로운 목소리”, “신규직원은 파릇파릇하다”, “털이 참 가지런하네요”, “홍조가 있어 어려 보인다” 등의 발언이 성희롱에 해당한다고 판단하면서도, (ⅰ) 원고가 동료 여직원들에게 얼굴이 닿을 정도로 가까이 다가가 대화한 행동, (ⅱ) 원고의 부서 여직원들의 외모에 대한 발언, (ⅲ) 원고가 문자로 식사 및 커피를 제안하거나, 출장을 함께 가자고 제안한 행위, (ⅳ) 카카오톡 메시지로 기프티콘을 보낸 행위 등은 참고인 및 피해자들의 진술을 종합하였을 때, 해당 행위만으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 성적 언동으로 보기 어렵다고 판단하였습니다(서울행정법원 2025. 3. 21. 선고 2024구합55365 판결).

이번 판결은 직장 내 성희롱의 행위에 대한 구체적인 판단이자, 직원들 간 통상적인 사적 언행과 성희롱 판단 간의 보다 구체적인 판단 기준을 제시한 판결로, 향후 직장 내 성희롱 판단에 있어 직원들 간 친밀감 등 그 구체적인 사정을 종합적으로 고려하여야 할 것으로 보입니다.

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

‘새 정부 노동정책 전망과 대응’ 웨비나 개최 및 ‘노란봉투법’ 관련 뉴스레터 배포

태평양 인사노무그룹은 2025. 7. 9. ‘새 정부 노동정책 전망과 대응’을 주제로 웨비나를 개최하였습니다. 이번 웨비나는 노란봉투법, 포괄임금제 금지, 주 4.5일제 도입 등 새 정부의 주요 노동정책에 대한 입법 추진 경과와 그에 따른 기업 실무상 영향 및 대응방안을 공유하기 위해 마련되었습니다.

박화진 고문(前 고용노동부 차관)의 인사말을 시작으로, **이욱래 변호사**가 ‘노란봉투법 입법의 전망과 대응’에 대해, **박은정 변호사**가 ‘주 4.5일제 도입 및 포괄임금제 금지의 전망과 대응’에 대해 발표하였으며, 각각의 주제에 대해 입법 동향, 실무상 쟁점 및 기업의 사전 대응방안을 중심으로 심도 깊은 해설을 제공하였습니다.

아울러 인사노무그룹은 본 웨비나에서 다룬 노란봉투법의 핵심 이슈 중 하나인 ‘사용자의 범위 확대’에 관한 쟁점을 보다 구체적으로 분석한 뉴스레터를 2025. 7. 18. 자로 발간·배포하였습니다.

이번 뉴스레터에서는 ▲ 사용자 개념 확대에 따른 단체교섭의무 적용범위 변화, ▲ ‘실질적 지배력’ 판단기준에 관한 최근 중앙노동위원회 및 법원의 판단례, ▲ 교섭의제별 판단 논의 등 현재 기업 노사관계에 중대한 영향을 미치는 내용을 중심으로 구성되어, 도급·위탁관계를 포함한 다양한 고용형태에서의 사용자성을 진단할 수 있도록 실무적인 시사점을 포함하고 있습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고 부탁드립니다.

▲ CONTENTS

'이재명 정부 출범 – 기업의 대응방향' 발간 및 배포

태평양은 정권 교체 이후 기업 환경 전반의 구조적 변화에 대응하기 위해 '이재명 정부 출범 – 기업의 대응방향' 책자를 발간하였습니다. 본 책자는 새 정부의 정책 기조가 산업, 노동, 수사, 환경 등 다양한 분야에서 기업에 미칠 수 있는 법적·실무적 파급효과를 총망라하고, 이에 대한 대응전략을 제시하고자 기획된 자료입니다.

특히 이재명 정부 출범에 따른 '인사노무 및 중대재해, 산업안전' 분야의 핵심 이슈와 그 시사점을 아래와 같이 선별하였으며, 구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

분야	구분	주요 내용	시사점
인사노무	근로자 추정 제도	일하는 모든 사람의 권리 보장을 위한 입법, 사용자에게 근로자 아님을 입증하도록 하는 제도 도입 추진	근로자성 분쟁 증가 가능성, 계약 체결 시 근로자성 부인 요소 확보 필요
	노란봉투법 (노동조합법 제2·3조 개정)	사용자 개념 확대(실질적 지배력 기준), 손해배상책임 제한	하청·도급 관계 등에서 단체교섭 의무 발생 여부에 따른 법적 불확실성 증가
	주 4.5일제 도입	실노동시간 단축 로드맵, 시범사업 추진	연차사용 확대·유연근무제 강화 등 기업의 근로시간 운영체계 재점검 필요
	포괄임금제 금지	근로기준법 명문화 추진, 공짜노동 방지	고정OT 제도와 포괄임금제 구분 필요, 근로시간 측정체계 마련 필수
중대재해 산업안전	산업안전보건청 설립 근로자 보호 확대	플랫폼·특고 포함 전 근로자 보호, 안전보건공시제 도입 등	안전관리 조직·예산·체계 전반 점검 필요, 공시·기록 관리 강화 요구됨
	사업장 예방조치 의무 강화	위험성평가 미이행 벌칙, 1조2인 작업 의무화, 명예감독관 확대 등	작업위험 사전 진단 및 실질적 예방조치 이행체계 필요
	건설안전 대책 강화	발주~감리 전 과정 안전관리 강화, 부실시공 방지 등	건설업 특성상 안전 리스크 관리와 교육 강화 필요
	산재보험 적용 확대	자영업자 포함 전 국민 산재보험화, 입증책임 전환 등	산재보험료 부담 확대 가능성, 고용형태별 리스크 평가 필요

▲ CONTENTS

한경 CHO Insight 기고

담당 전문가	기고일자	제목
김상민 변호사	2025. 7. 22.	"사내 연애가 죄냐고요?"… 이럴 땐 해고 사유 된다
	2025. 7. 8.	근로자만 늘리고 일자리는 줄일 '근로자 추정제'
	2025. 6. 24.	"법학관 설립연도는?" 환경미화원 파업 내몬 교양시험
	2025. 6. 10.	한눈에 보는 노란봉투법 3대 실무상 쟁점
조홍선 변호사	2025. 7. 15.	우리 회사 안에서 발생한 사고는 무조건 중대재해법 적용되나?
박은정 변호사	2025. 7. 1.	65세 정년연장 이후 펼쳐질 '네 가지 풍경'
구교웅 변호사	2025. 6. 30.	새 정부 노동법 개정…'정액급·정액수당' 포괄임금제 금지되면?
	2025. 6. 17.	정액급? 정액수당? 포괄임금제 금지된다는데…
백종현 변호사	2025. 6. 3.	"노조위원장을 직장내 괴롭힘 가해자로 신고합니다"

월간 노동법률 기고

담당 전문가	날짜	제목
정종훈 노무사	2025. 7. 8.	노사협의회 운영의 실효성과 사용자의 법적 책임
전민영 변호사	2025. 6. 12.	산업안전보건법상 건설공사 발주자 지위 인정의 기준과 실무상 관리 방안

▲ CONTENTS

대외활동

이욱래 변호사는 2025. 7. 2. 한국시멘트협회 주관 「통상임금 설명회」에 주요 강연자로 참여하여, ▲ 통상임금의 구성요건 ▲ 고정성과 정기성 판단 기준 ▲ 주요 판례 분석을 통한 실무 적용 방안 등을 상세히 설명하였습니다. 이번 설명회는 시멘트 업계 회원사를 대상으로 구성된 자리로, 업계 전반의 임금제도 개선 및 법적 리스크 대응에 실질적인 가이드를 제공하였다는 평가를 받았습니다.

구교웅, 김상민, 백종현, 조홍선 변호사가 2025. 6. 20. H사를 대상으로 「노동관계법령 세미나」를 진행하였습니다. 이번 세미나에서는 ▲ 개정 노동조합법 및 근로기준법 이슈 ▲ 포괄임금제 및 근로시간 제도 관련 실무상 쟁점 ▲ 노사협의회 운영 및 단체교섭 대응 전략 등 기업 입장에서 빈번하게 마주하는 쟁점에 대해 실무중심으로 해설하였습니다.

인사노무그룹 소속 전문가 소식

함재항 변호사는 2025년 7월 근무를 마지막으로, 미국 컬럼비아대학교 로스쿨(Columbia Law School) LL.M. 과정 이수를 위해 1년간의 유학길에 오릅니다. **함재항 변호사**는 국내에서 다수의 기업노무 자문과 노동관계 소송 업무를 수행하며 실무 역량을 쌓아온 바 있으며, 이번 LL.M. 과정을 통해 미국 노동법 및 기업법에 대한 이해를 심화하고, 국제적 관점에서 보다 정교한 법률 서비스를 제공할 수 있는 전문성을 확보하고자 합니다. 함재항 변호사는 “이번 유학을 통해 해외 법제에 대한 이해를 넓히고, 글로벌 스탠다드에 부합하는 인사노무 전략과 법률자문을 제공할 수 있도록 역량을 더욱 강화해 돌아오겠다.”는 소감을 밝혔습니다.

▲ 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