최신
인사노무 동향



법무법인(유한) 태평양
인사노무그룹

bkl 법무법인(유한)태평양

2025
Vol.4

CONTENTS

인사노무그룹 업무 소개 1

노란봉투법 대응 TF – 실질적 지배력 리스크 진단에서 완화방안 제시, 교섭 대응까지 1

주요 업무 사례 3

1. 사내 임직원의 명예를 훼손하는 이메일을 발송하고, 고소·고발 및 진정을 반복적으로 제기한 근로자에 대한 해고의 정당성을 인정한 사례 3
2. 노사협의회 근로자위원 제명조치의 적법성이 인정된 사례 3
3. 파견법 위반 형사사건에서 대표이사의 고의가 부정되어 무죄판결을 이끌어 낸 사례 4
4. 노동조합 간 차등적 차량지원에 합리적 사유가 있어 공정대표의무 위반이 아님을 확인받은 사례 4
5. 가맹점주의 부당노동행위를 이유로 한 계약 해지가 정당하다고 본 사례 5
6. 약정 통상임금 합의의 효력을 인정받은 사례 5
7. 교대제 변경에 따라 식사시간을 유급에서 무급으로 변경한 것이 정당하다고 본 사례 6
8. 근로시간면제자 및 조합원에 대한 하위 인사평가는 부당노동행위가 아니라는 판단을 받은 사례 7
9. 부실대출 결재를 이유로 한 지점장 해고를 정당하다고 인정한 사례 7

정책 동향 9

고용노동부

고용노동부, 노사정이 참여하는「실노동시간 단축 로드맵 추진단」발족 (2025. 9. 24.) 9

고용노동부·국토교통부, 건설현장 불법하도급 합동 점검 실시 (2025. 9. 18.) 9

고용노동부,「노동안전 종합대책」발표 (2025. 9. 15.) 9

CONTENTS

정책 동향 9

고용노동부, 노동조합법 제2·3조 개정 후속 계획 발표 (2025. 8. 24.) 10

노동조합법 제2·3조 개정 관련 주요 질의답변 발표 (2025. 7. 31.) 10

입법 동향

「산업안전보건기준에 관한 규칙」 일부개정령 공포 (2025. 9. 1.) 10

최신 판결 11

1. 대법원, 격일제 근로자 주휴수당 산정방법 및 월단위 소정근로일 이내 근무일수 조건부 수당의 최저임금 산입 인정 11
2. 대법원, 소수노동조합 조합원 징계 시 교섭대표노동조합 소속 조합원만을 근로자측 위원으로 징계위원회를 구성한 것은 공정대표의무 위반으로 절차상 중대한 하자가 있어 무효라고 판단 11
3. 대법원, 격일제 근무자의 연장근로시간은 최저임금 지급 대상 시간에 포함되지 않고, '중대 교통사고 미발생' 조건이 붙은 상여금은 통상임금에 해당하지 않는다고 판단 12
4. 대법원, 고객의 계약해지 환불금 반환 약정은 근로기준법 제20조의 위약예정의 금지가 아니어서 유효하다고 판단 12
5. 법원, 매점 운영 합의서를 단체협약으로 인정하여 단체교섭 대상이 된다고 판단 13
6. 법원, 외국인 근로자에게 출입국관리법상 체류기간 제한이 있다는 이유만으로는 기간제법상 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는다고 판단 14
7. 법원, 직장 동료의 의사에 반하여 일방적인 애정표현을 반복한 근로자에게 '직장 내 성희롱'과 '직장 내 괴롭힘'의 징계사유 존재 및 그에 따른 해고처분의 정당성도 인정된다고 판단 14
8. 법원, 조합원 중 일부가 사업자에 해당하더라도 곧바로 해당 노동조합이 노동조합의 지위를 상실하는 것이라 볼 수 없고, 노동조합의 법적 지위에 다툼이 있다는 이유만으로 단체교섭을 거부한 행위는 부당노동행위에 해당한다고 판단 15

CONTENTS

인사노무그룹 동향 17

태평양 '노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응' 세미나 성료 17

노란봉투법 관련 태평양 Legal Update 심층연재 17

한경 CHO Insight 기고: 김상민, 박진홍, 백종현 변호사, 김영민 노무사 18

월간 노동법률 기고: 백민석, 이효진 변호사 18

대외활동 19

인사노무그룹 소속 전문가 소식: 김재현 변호사 사외 파견 19

인사노무그룹 업무 소개



노란봉투법 대응 TF – 실질적 지배력 리스크 진단에서 완화방안 제시, 교섭 대응까지

태평양 인사노무그룹의 노란봉투법 대응 TF팀을 소개합니다.

노란봉투법 대응 TF팀은 △'실질적 지배력' 판단을 통한 원청 사용자성 판단 리스크 진단, △업종별 계약 및 계약구조 분석을 통한 개선안 제시, △노동조합의 교섭요구 확대에 대비한 전략 수립까지 아우르는 전방위적 노사관계 대응 체계를 갖추고 있습니다.

최근 개정된 노동조합 및 노동관계조정법(이하 "**노란봉투법**")은 사용자의 개념을 확장하여 원청이 하청 노동조합의 사용자에 해당할 가능성이 커졌고, 건설·제조·물류·유통·금융 등 분야를 막론하고 도급 구조를 가진 산업에서 새로운 법적 부담이 발생할 것으로 예상됩니다.

특히 원청의 사용자성을 판단하는 기준인 '실질적 지배력'은 원청사의 협력사 업무 수행 과정 및 근로조건 등 개입 수준에 따라 달라질 수 있으므로, 회사는 계약관계 및 사업운영 방식을 파악하여 실질적 지배력 여부를 검토하고 개선방안을 고려할 필요가 있습니다. 또한, 하청 노동조합의 교섭 요구는 '실질적 지배력' 인정 여부와 무관하게 계속해서 증가할 것으로 예상되며, 회사는 교섭의 상대방인 노동조합의 교섭요구사항을 예상하여 대응할 필요가 있습니다. 특히 이러한 실질적 지배력 인정 여부는 법 시행(2026. 3. 10.) 이후 교섭요구를 기준으로 판단되므로 법 시행 이전에 점검한다면, 관련된 법적 리스크를 일정 수준 관리할 수 있습니다.

이에 인사노무그룹은 노란봉투법 대응 TF팀을 구성하여, 원청의 사용자성에 대한 [**리스크 진단** → **개선안 설계** → **교섭 대응**]까지 이어지는 종합 컨설팅을 제공합니다.

Phase1 진단

- 원청 사용자성 관련 주요 판례 분석 및 산업별 이슈 정리
- 실질적 지배력 판단 기준에 따른 계약구조, 업무 수행체계 점검
- 협력업체 관리 실태 및 노동조합 교섭 요구 가능성 진단
- 자가점검표, 리스크 매트릭스 등 실무적 진단 도구 제공

▲ CONTENTS

Phase2 개선	계약 변경 가이드 사용자성 완화를 위한 업무수행 프로세스 개선 사업 특성을 고려한 맞춤형 개선방안 제시 노동조합 교섭요구 확대에 대비한 사전 시나리오 수립
Phase3 교섭	교섭 상대방 및 교섭사항 범위 예측 교섭 국면에서의 전략적 포지셔닝 및 대응 매뉴얼 제공

노란봉투법 TF는 前 고용노동부 차관 **박화진** 고문과 인사노무그룹 매니저인 **김상민** 변호사가 주도하여, **이욱래**, **박진홍**, **구교웅**, **박은정**, **김재현**, **이성진**, **백민석** 변호사와, 前 고용노동부 창원지청장 **최대술** 노무사, 그리고 **김영민**, **전준현**, **정종훈**, **김수빈** 노무사 등 노사관계, 정책 분야의 자문 및 소송, 컨설팅 경험을 고루 갖춘 전문가들로 구성되어 있습니다.

박화진 고문은 "이번 법률 개정을 계기로 기업의 외부업체 활용 방식 전반을 개정 노동관계법의 관점에서 재점검할 필요가 있습니다. TF를 중심으로 입법 취지에 부합하면서도 현장에 적용 가능한 대응 모델을 제시하여, 기업들이 새로운 규제 환경 속에서도 안정적으로 적응할 수 있도록 돕겠습니다."라고 밝혔고, **김상민** 변호사는 "노란봉투법은 기존 판례와 행정해석의 틀을 구조적으로 바꾸는 법률로, 사용자 개념의 확장을 전제로 기업의 책임 범위가 훨씬 넓어지는 중대한 변화입니다. 현장에서의 계약구조와 지휘체계가 곧바로 법적 리스크로 이어질 수 있는 만큼, 저희 TF는 정밀한 리스크 진단과 실행 중심의 대응전략 설계를 통해 기업이 선제적으로 준비할 수 있도록 실질적인 해법을 제시하겠습니다."라고 하였습니다.

노란봉투법 대응 TF팀은 업종별 계약구조의 현실을 반영한 전략적 대응을 통해, 고객사가 안정적 노사관계를 유지할 수 있도록 적극 지원하겠습니다.

▲ CONTENTS

주요 업무 사례

1. 사내 임직원의 명예를 훼손하는 이메일을 발송하고, 고소·고발 및 진정을 반복적으로 제기한 근로자에 대한 해고의 정당성을 인정한 사례

원고는 피고 회사에서 감사 업무를 수행하던 근로자였는데, 감사 대상에게 강압적인 태도로 과잉진단을 하는 등의 징계사유로 인하여 정직 2주의 징계처분을 받았습니다. 이후 원고는 (i) 정직 2주의 징계과정에서 상급자들이 징계규정을 위반하였고 자신에게 직장 내 괴롭힘을 하였다는 등의 내용으로 전, 현직 대표이사를 포함한 다수의 제3자에게 이메일 등으로 유포하였으며, (ii) 관련자들 9명을 대상으로 11건의 형사고소(명예훼손), 고발 및 진정 제기를 하는 등의 비위행위를 하였습니다. 이에 피고 회사는 원고를 해고하였고, 소송에서 부당해고 여부가 다투어졌습니다.

법원은 (i) 이 사건 징계절차가 적법하다는 점, (ii) 상급자가 원고에게 직장 내 괴롭힘을 하였다고 볼 수 없고, 선행징계 당시 이를 다투지 않다가 사후적으로 관련 실무자를 비방하는 것은 징계에 관한 구제제도의 취지를 무색하게 하는 것으로 용납할 수 없는 점, (iii) 원고가 독단적으로 수사기관에 고소·고발하는 것은 적절한 업무처리라고 보기 어려우며, 해당 사건에서 모두 불기소결정이 이루어진 점 등을 고려하여, 원고에 대한 해고처분이 정당하다는 판단을 이끌어 내었습니다.

최근 사내질서 규율을 위반하거나, 반복적으로 고소, 고발을 제기하는 사례가 증가하고 있음에 따라 이러한 판결은 향후에도 참고할 만한 선례가 될 것으로 보입니다.

2. 노사협의회 근로자위원 제명조치의 적법성이 인정된 사례

노사협의회 근로자위원이 다른 근로자위원들과 협의 없이 독단적으로 협의회와 회사를 비방하는 행위를 계속하자, 노사협의회가 규정에 의거하여 위원에서 제명조치 하였고, 근로자는 근로자위원 제명처리에 대하여 법원에 효력정지를 구하는 가처분을 제기하였습니다.

태평양은 회사를 대리하여 노사협의회의 자치기구로서의 성격과 무보수·명예직인 위원의 지위를 고려하였을 때 노사협의회 결정은 폭넓게 존중받아야 함을 강조함으로써 가처분기각 결정을 이끌어 냈습니다.

이번 사례는 노사협의회 운영 과정에서 발생할 수 있는 각종 인사상 이슈, 예컨대 위원 징계 및 제명 사건에 많은 참고가 될 수 있습니다.

▲ CONTENTS

3. 파견법 위반 형사사건에서 대표이사의 고의가 부정되어 무죄판결을 이끌어 낸 사례

피고 A사는 B사와 제조업무 및 판촉서비스 위탁계약을 체결하였고, B사 소속 근로자들은 A사 공장에서 화장품 제조업무를, 백화점과 대형마트 등에서 A사 제품의 판매업무를 수행하였습니다. 검찰은 A사와 B사의 도급계약의 실질이 근로자파견에 해당한다고 판단하여, A사와 A사의 대표이사 C를 파견법 위반의 혐의로 기소하였습니다.

태평양은 13차례에 걸친 증인신문을 통하여 (i) A사와 B사의 계약관계의 실질은 근로자파견이 아닌 적법한 도급계약이고, (ii) 설령 계약의 실질이 근로자파견에 해당하더라도, 대표이사 C에게는 파견법 위반에 대한 고의가 없었다는 점을 주장 및 입증하였습니다. 특히 대표이사 C의 고의와 관련하여, 사내 업무 전결규정에 의하면 대표이사는 일정금액 이상 지출의 승인 등에 대하여만 결재하고 있고, 실제 구체적인 인사권한에 대해서는 다른 공동대표이사가 권한을 행사한 점 등을 강조하였습니다.

이를 통해 태평양은 A사와 B사의 계약관계의 실질이 근로자파견이지만, 대표이사 C에게 파견법 위반에 대한 고의가 인정되지 않는다는 이유로 판단을 이끌어 내었습니다.

이번 판결은 대표이사가 기소된 파견법 위반 사건에서, 대표이사가 실제 근로관계의 실질까지 인식하고 있었는지를 살펴 고의를 엄격하게 판단하였다는 점에서 의의가 있습니다.

4. 노동조합 간 차등적 차량지원에 합리적 사유가 있어 공정대표의무 위반이 아님을 확인받은 사례

태평양은 지난 2025. 5. 15. 회사가 복수의 노동조합에 차량 임차비용을 지원하면서 지원 당시 양 노동조합의 체크오프 조합원 수 비율에 따라 차등하여 지급한 것이 공정대표의무 위반에 해당하는지 여부가 문제된 사건에서, 회사를 대리하여 공정대표의무 위반이 아니라는 대법원 파기환송 판결을 이끌어낸 바 있습니다(대법원 2025. 5. 15. 선고 2022두64693 판결).

이 사건은 위 대법원 파기환송 판결 사안의 후속사건으로, 소수 노동조합이 공정대표의무 위반에 대한 공동불법행위책임을 주장하면서, 교섭대표 노동조합과 회사를 상대로 불법행위에 따른 손해배상을 청구한 사건입니다.

태평양은 회사를 대리하여 법원으로부터 대법원 파기환송 판결의 취지에 따라 회사가 지원

▲ CONTENTS

당시 양 노동조합의 체크오프 조합원 수 비율에 따라 차등적으로 임차비용을 지급한 것은 공정대표의무 위반이 아니라는 판결을 이끌어냈습니다.

5. 가맹점주의 부당노동행위를 이유로 한 계약 해지가 정당하다고 본 사례

채무자는 화물운송업 등을 주된 사업으로 영위하는 회사이고, 채권자는 채무자와 택배운송업무 위탁계약을 체결하여 집배점(가맹점)을 운영하였습니다. 채권자는 집배점 소속 택배기사가 노동조합 활동을 하였다는 이유로 해당 택배기사에게 불이익을 주었다는 혐의로 검찰에 기소의견으로 송치되었고, 채무자가 채권자의 부당노동행위 등을 근거로 채권자와의 계약에 따라 위탁계약을 해지하자, 집배점주인 채권자는 계약 해지의 효력을 정지하는 가처분을 제기하였습니다.

태평양은 채무자를 대리하여 채무자의 계약 해지가 위탁계약상 규정에 따른 정당한 것임을 주장하였습니다. 특히 이 사건에서는 위탁계약상 '기타 불법행위'의 해석이 문제되었는데, 태평양은 (i) '기타 불법행위'가 채무자에 대한 불법행위에 국한되지 않는다는 점, (ii) 부당노동행위로 기소된 후 유죄판결이 선고 및 확정되어야만 부당노동행위의 존재가 소명된다고는 보기 어렵다는 점을 설득력 있게 주장하였습니다. 이에 법원은 채무자의 계약 해지가 계약에 따른 정당한 것이라고 판단하여 채권자의 계약해지효력정지가처분 신청을 기각하였습니다.

이번 결정은 택배회사와 집배점 사이의 계약해지 사유에 관하여, 집배점의 택배기사에 대한 부당노동행위와 같은 법률위반 행위가 정당한 계약 해지의 사유가 될 수 있다는 것을 인정하였다는 점에서 의의가 있습니다.

6. 약정 통상임금 합의의 효력을 인정받은 사례

회사가 임의로 지급하는 약정수당을 단체협약상 통상임금을 기준으로 지급해온 사안에서, 근로자들이 단체협약상 통상임금이 '법정 통상임금'과 동일하고, 판례 변화에 따라 법정 통상임금이 확대됨에 따라 단체협약상 통상임금 역시 확대되어야 한다고 주장하면서 약정수당의 추가지급을 청구한 사례입니다.

태평양은 회사를 대리하여 근로기준법이 정한 바 없는 수당, 즉 '약정수당' 산정 시 노사간

합의로 법정 통상임금과 개념과 범위가 다른 약정 통상임금을 수단으로 삼기로 하는 합의는 유효하다는 대법원 판례를 제시하고, 단체협약의 문언, 약정 통상임금과 법정 통상임금의 개념이 구분되기 시작한 경위 및 그 과정에서 체결된 노사 합의의 내용 등을 면밀히 분석하여, 단체협약상 통상임금은 법정 통상임금과 다른 약정 통상임금이라는 점을 주장하였습니다. 그 결과 약정수당의 산정 기준이 되는 약정 통상임금에 근로자들이 주장하는 법정 통상임금 항목이 포함되지 않는다는 판단을 이끌어냈습니다.

이번 판결은 약정수당 산정을 위한 약정 통상임금 합의가 유효하다는 법리를 전제로, 법정 통상임금과 약정 통상임금이 구분되고, 약정 통상임금에 대한 합의를 인정하였다는 점에서 의의가 있습니다.

7. 교대제 변경에 따라 식사시간을 유급에서 무급으로 변경한 것이 정당하다고 본 사례

피고 회사는 원고들의 근무형태를 3조 3교대에서 3조 2교대로 변경하면서 총 12시간의 회사 체류시간 중 근로시간 10시간 및 휴게시간 30분은 유급으로 처리하고, 식사시간은 90분(50분/40분)으로 무급으로 처리하였습니다. 이에 대해 원고는 과거에는 식사시간을 유급으로 처리하여 왔다고 하면서 90분의 무급 식사시간을 유급으로 처리해야 한다고 주장하였습니다.

태평양은 피고 회사를 대리하여, 식사시간을 유급처리하는 관행이 존재하지 않고, 과거 식사시간이 유급처리된 것은 3조 3교대를 전제로 한 조치였을 뿐이므로 3조 2교대로 근무제도가 변경된 상황에서는 동일한 조치가 유지되어야 할 이유가 없다고 주장하였고, 법원의 이를 그대로 받아들여 피고 회사가 식사시간 상당의 임금을 추가 지급할 의무가 없다는 판결을 선고하였습니다.

이번 판결은 단체협약 및 취업규칙의 해석과 변경 절차 등을 토대로 휴게시간에 대하여 구체적으로 판단하였다는 점에서 의의가 있습니다.

▲ CONTENTS

8. 근로시간면제자에 대한 하위 인사평가를 부당노동행위가 아니라는 판단을 받은 사례

노동조합은 근로시간면제자인 노동조합 간부가 근로시간면제자임을 이유로 인사평가에 불이익을 받았고, 최근 2개년 인사평가 등급 분포 및 특별승진 인원 수에 있어 조합원과 비조합원 집단 사이에 유의미한 통계적 차이가 발생하였다며 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 제기하였습니다.

태평양은 회사를 대리하여, 근로시간면제자인 노동조합 간부에 대해 별도의 기준을 마련하지 않고 실시한 최근 2개년 인사평가라고 하더라도 합리적으로 평가가 이루어지고 점수가 부여되었다는 점을 입증하였습니다. 또한 조합원간 평가에 대해서도 대량 관찰방식에 의한 부당노동행위 의사 추정은 “두 집단이 서로 동질의 균등한 근로자 집단임에도 인사고과에서 두 집단 사이에 통계적으로 유의미한 격차가 발생한 경우”에만 성립될 수 있다는 대법원 판례를 근거로 조합원에 대한 평가도 정당하게 이루어졌다는 점을 주장, 노동위원회로부터 부당노동행위가 성립하지 않는다는 판정을 이끌어냈습니다.

이번 판정은 인사평가 기준이 개인의 근로시간과 직접적으로 연동되지 않는 구조에서 근로시간면제자인 노동조합 간부에 대해 다른 직원들과 동일한 기준을 적용해 실시한 인사평가는 그 자체로 정당한 인사권에 해당하고, 대량 관찰방식에 의한 부당노동행위는 동일한 집단 내에서 노동조합에 가입하였다는 이유 또는 조합활동을 하였다는 이유만으로 조합원에게 낮은 평가 결과가 부여된 경우에만 성립될 수 있다는 점이 재확인되었다는 점에서 의의가 있습니다.

9. 부실대출 결재를 이유로 한 지점장 해고를 정당하다고 인정한 사례

피고 조합은 지점 여신담당자가 신용대출을 취급하면서 관련 규정을 위반하여 수십억 원 규모의 대출사고를 야기하자 대출 담당자뿐만 아니라 원고 지점장 및 부지점장을 함께 해고하였습니다. 원고들은 피고 조합을 상대로 해고무효확인 소송을 제기하여 여신담당자가 취급한 대출에 문제가 있는지 알지 못하였고, 신용대출을 결재 및 실행함에 있어서 피고 내부 규정을 준수하였으므로 해고 사유가 인정되지 않으며, 관련 형사사건에서 혐의없음의 불송치 결정이 있었던 점, 내부감사 결과 정직 6개월의 징계요구가 있었던 점, 피고 조합의 독려에

따라 대출을 취급하여 우수지점에 선정되기도 하였던 점 등을 들어 피고가 징계재량권의 범위를 일탈하거나 남용하였다고 주장하였으나, 법원은 원고 지점장에 대한 해고는 정당하다고 판단하였습니다.

태평양은 피고 조합을 대리하여 원고들 역시 내규상 관련 서류를 종합적으로 분석하고 적정금액이 대출되도록 할 의무가 있음에도 이를 위반함으로써 징계사유가 인정된다는 점을 증명하기 위하여, 신용대출의 접수부터 실행에 이르기까지의 일련의 과정 및 정상적인 과정을 거칠 경우 기본적으로 소요되는 시간을 현출하였습니다. 또한 해당 지점에서 실행된 신용대출 수백여 건 중 절반 가까이 되는 수가 접수 당일에 실행되었고, 특히 10분 이하의 시간이 소요된 건도 다수 존재하는 점, 다른 지점에서 실행된 신용대출 건수 및 건당 취급액과 비교하였을 때 해당 지점의 실행 건수 및 건당 취급액이 이례적으로 높았던 점 등 정량적인 근거를 제시함으로써 원고들이 내규를 위반하여 관련 서류 심사에 적절한 주의를 기울이지 않았다는 점을 적극적으로 변론하였습니다.

아울러 피고의 대출 독려가 불건전한 대출을 장려한 것이 아니라는 점, 원고들이 해당 지점 내 다른 직원으로부터 당시 여신담당자가 취급 중이던 신용대출의 불법성 및 향후 부실가능성에 대한 보고를 받고도 적절한 조치를 취하지 않아 피해를 더욱 확대시킨 점을 주장하여 지점장에 대하여는 징계양정 역시 적법하다고 판단받았습니다. 통상 부서원의 비위행위에 대한 관리자의 책임은 낮게 평가하는데, 이 사건의 경우 관리자 역시 내규를 위반하여 독립적인 비위행위를 한 점이 인정되어 그 책임을 무겁게 평가하였다는 점에서 의의가 있습니다.

정책 동향

고용노동부

고용노동부, 노사정이 참여하는「실노동시간 단축 로드맵 추진단」발족 (2025. 9. 24.)

고용노동부는 2025. 9. 24. 정부의 노동 국정과제 중 하나인 주4.5일제를 이행하고 실노동시간을 단축하기 위한 목적에서 노사정이 참석하는「실노동시간 단축 로드맵 추진단」을 발족하였습니다.

이번 추진단은 배규식 전 한국노동연구원장과 김유진 고용노동부 노동정책 실장을 공동 단장으로 하여 OECD 평균 수준의 실노동시간 달성을 목표로, ▲포괄임금 금지, ▲연차휴가 활성화 등 법·제도 개선, ▲노동생산성 향상, ▲고용률 제고, ▲일·가정 양립 방안 등을 다각도로 논의해 나갈 계획으로 알려졌습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

고용노동부·국토교통부, 건설현장 불법하도급 합동 점검 실시 (2025. 9. 18.)

고용노동부와 국토교통부는 2025. 8. 11. ~ 9. 30. 전국 1,000개 건설현장을 대상으로 불법하도급 강력 단속을 실시하며, 2025. 9. 18. 자에는 양 부처 장관이 서울 용산구 청년주택 신축 현장을 합동 점검하였습니다. 점검은 공종별 직접시공·하도급 현황, 근로자 채용경로, 위험공정 안전조치 준수, 임금 전액·직접 지급 이행 여부 등에 대해 이루어지고, 기본 안전수칙 위반사항에 대해 즉시 시정조치하였습니다. 추석 전 체불임금 청산을 위한 집중 지도, 시정기한 단축, 대지급금 신속 지급, 사업주 체불 청산 융자제도 활용 등도 병행 추진될 예정입니다.

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

고용노동부,「노동안전 종합대책」발표 (2025. 9. 15.)

고용노동부는 사고 없는 일터·안전한 대한민국 구현을 위해 영세사업장·취약노동자 집중 지원, 정부·지자체·민간 공동 예방체계, 노사정 안전실천 확산을 골자로 한 범부처 대책을 발표했습니다.

주요 내용은 ▲'26년 소규모 사업장 안전설비·스마트장비 등 지원 확대(총 2조 723억 원), ▲외국인·특고·고령 노동자 맞춤 보호(외국인 고용제한 강화, 안전리더 지정, 교육·보험 강화), ▲점검·감독 '28년 61만 개소로 확대 및 지자체 점검 신설, ▲원청의 적정 공사비·공사기간 의무화와 불법하도급 제재 강화, ▲작업중지권 요건 완화, 재해조사보고서 공개, 안전보건공시제 도입(500인↑ 우선), ▲산업안전감독관 확충·신고센터 운영·신고 포상 신설, ▲중대재해 과징금·영업정지·입찰제한

▲ CONTENTS

정책 동향

등 제재 고도화 및 금융·자본시장 평가 연계, 긴급 작업중지 명령 및 수사·양형 강화입니다.

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

고용노동부, 노동조합법 제2·3조 개정 후속 계획 발표 (2025. 8. 24.)

고용노동부는 2025. 8. 24. 국회 본회의에서 「노동조합 및 노사관계조정법(이하 "노동조합법")」 개정안이 의결됨에 따른 후속 이행계획을 안내했습니다. 향후 ▲6개월간 TF를 구성해 노·사 상설 소통창구 운영하고, ▲판례 기준을 반영한 사용자성 판단, 교섭절차, 쟁의범위 지침과 매뉴얼을 마련하며, ▲지방고용노동청을 통한 취약 기업 진단 및 교섭 컨설팅 지원 등을 추진할 예정입니다. 고용노동부장관은 본 개정이 '대화 촉진, 상생, 성장'을 위한 것임을 강조하며, 무분별한 교섭이나 불법파업의 면책을 의미하지 않음을 밝혔습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

노동조합법 제2·3조 개정 관련 주요 질의답변 발표 (2025. 7. 31.)

고용노동부는 2025. 7. 28. 국회 환경노동위원회에서 의결된 노동조합법 제2·3조 개정과 관련하여 '주요 질의답변' 자료를 배포하였습니다. 해당 자료는 개정의 입법 취지와 원청의 사용자성 판단 기준, 쟁의행위 범위, 손해배상 책임 구조 등에 대한 질의를 간략히 정리하였습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

입법 동향

「산업안전보건기준에 관한 규칙」 일부개정령 공포 (2025. 9. 1.)

고용노동부는 2025. 9. 1. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 일부개정령을 공포하였습니다.

이번 개정은 화재위험작업 안전기준 강화 및 용어, 인용조문 정비를 위한 조치로, ▲가연성 물질이 있는 장소의 화재위험작업 시 사용하는 '용접방화포'를 「소방시설 설치 및 관리에 관한 법률」 제40조제1항에 따른 성능인증 제품으로 의무화(제241조제2항제4호 후단 신설, 공포 후 6개월 경과일부터 시행), ▲'운반기계등'을 '굴착기계등'으로 용어 정비(제344조제2항) 등이 포함되어 있습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고 부탁드립니다.

▲ CONTENTS

최신 판결

1. 대법원, 격일제 근로자 주휴수당 산정방법 및 월 단위 소정근로일 이내 근무일수 조건부 수당의 최저임금 산입 인정

대법원은 주휴수당의 지급기준이 되는 시간 수(이하 "**유급 주휴시간**")는 1일 평균 소정근로시간 수로 하는 것이 원칙이나, 근로자와 사용자가 소정근로시간에 관하여만 정하고 소정근로일 수를 별도로 정하지 않은 경우, 1주간 소정근로일이 5일에 미달하는 근로자에 대해서는 소정근로일 수를 5일로 간주하고, 1주간 소정근로시간을 5일로 나누어 산정하는 것이 타당하다고 판시하였습니다(대법원 2025. 8. 14. 선고 2022다291153 판결).

또한 대법원은 최저임금에 산입되는 비교대상 임금이란 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급 조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금을 말하되, 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금을 산입하지 않는다고 정하고 있으므로(최저임금법 제6조 제5항, 동법 시행령 제5조의3 본문과 단서 제1호), 월 만근일을 모두 근무하거나 그보다 적은 일정 일수를 근무할 때 지급되는 각 수당은 최저임금에 산입되는 비교대상 임금에 포함된다고 판단하였습니다.

이번 판결은 1주간 소정근로일이 5일에 미달하는 근로자에 대한 주휴수당 산정 방법과, 월 단위 소정근로일 이내의 근무일수를 지급조건으로 정한 수당들의 최저임금 산입 여부에 대한 기준을 세웠다는 점에서 의의가 있습니다.

2. 대법원, 소수노동조합 조합원 징계 시 교섭대표노동조합 소속 조합원만을 근로자측 위원으로 징계위원회를 구성한 것은 공정대표의무 위반으로 절차상 중대한 하자가 있어 무효라고 판단

대법원은 단체협약에서 징계위원회를 노사 동수로 구성하고 근로자측 위원을 노동조합이 지명, 위촉하도록 하는 취지의 규정을 두고 있는 경우, 사용자가 소수노동조합 조합원을 배제한 채 오로지 교섭대표노동조합 소속 조합원들만 근로자측 위원으로 선임하였다면, 이는 징계절차에서 소수노동조합 등을 합리적 이유 없이 차별한 것으로 공정대표의무에 위배되므로, 징계사유가 인정되는지 여부와 관계없이 절차상 중대한 하자가 있어 무효라고 판단하였습니다(대법원 2025. 7. 18. 선고 2023두61370 판결).

▲ CONTENTS

이번 판결은 징계의 정당성에 대한 판단이지만, 징계위원회 구성 등 징계절차에 관하여도 공정대표의무 위반을 인정하였고 이러한 공정대표의무 위반이 징계절차의 중대한 하자라고 인정하였다는 점에서 주목할 필요가 있습니다.

3. 대법원, 격일제 근무자의 연장근로시간은 최저임금 지급 대상 시간에 포함되지 않고, '중대 교통사고 미발생' 조건이 붙은 상여금은 통상임금에 해당하지 않는다고 판단

대법원은 격일제 근무 형태에서도 근로자와 사용자가 정한 1주의 근로시간이 40시간을 초과하거나 1일의 근로시간이 8시간을 초과하는 경우 그 초과 부분인 연장근로시간은 최저임금 이상의 임금을 지급하여야 하는 최저임금 지급 대상 시간 산정의 기준이 되는 소정근로시간 수에 포함되지 않는다[1]고 판시하였습니다(대법원 2025. 7. 18. 선고 2022다257238 판결).

또한 대법원은 소정근로의 제공 외에 일정 기간 동안 '중대 교통사고 미발생'을 조건으로 지급되는 상여금은 소정근로 제공 외에 추가적인 자격요건 달성에 대한 보상으로 지급되는 것이므로 소정근로 대가성이 결여되어 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

이번 판결은 (i) 격일제 근무 형태에서의 최저임금 산입범위를 명확히 하고, (ii) '중대 교통사고 미발생'이라는 조건이 소정근로 제공과 무관하여 통상임금 요건 중 소정근로의 대가성이 부정된다고 판단한 점에서 의의가 있습니다.

4. 대법원, 고객의 계약해지 환불금 반환 약정은 근로기준법 제20조의 위약예정의 금지가 아니어서 유효하다고 판단

대법원은 고객의 계약해지로 환불이 발생한 경우, 퇴사한 근로자가 회사에 환불금의 10%를 반환하여야 한다는 약정이 실질적으로 근로자의 근로계약 불이행을 사유로 한 것이 아니고, 근로자의 퇴직 자유를 제한하거나 그 의사에 반하는 근로의 계속을 부당하게 강요하는 것이라고 볼 수도 없으므로, 근로기준법 제20조가 금지하는 약정에 해당하지 않는다고

1 기존 대법원은 전일제 근로자에 대해서는 판단한 바 있고 이번 대법원 판례는 격일제에서도 동일하게 적용됨을 인정하였습니다 [대법원 2024. 7. 25. 선고 2023다223744(본소), 2023다223751(반소) 판결].

판단하였습니다(대법원 2025. 7. 17. 선고 2023다318420 판결).

구체적으로 대법원은 (i) 회사와 근로자간 근로자가 유치한 유료회원에 관련된 '실매출액'의 10%를 보수 산정의 기준으로 정하고, 유료회원계약기간에 따라 보수를 분할하여 지급하는 것을 내용으로 한 합의가 강행규정에 위반되거나 탈법행위에 해당되지 않는 점, (ii) 회사가 근로자에게 유료회원계약이 체결되면 보수 전액을 선지급한 점을 고려할 때, 이 사건 고객의 계약해지 환불금 반환규정은 근로자의 퇴직 후 환불금이 발생하여 보수 산정의 기준인 실매출액이 감소할 경우, 선지급된 보수 중 초과 지급분의 정산을 위하여 환불금의 10%를 반환하기로 하는 내용일 뿐, 임금을 반환하는 취지의 약정이라고 보기 어려운 점, (iii) 환불금의 10%는 근로자가 퇴직하지 않았더라도 유료회원에 대한 환불이 발생하면 반환하였어야 할 돈인 점을 고려할 때, 이 사건 고객의 계약해지 환불금 반환 약정은 근로기준법 제20조가 금지하는 약정에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

이번 판결은 근로기준법 제20조의 취지가 근로자가 퇴직의 자유를 제한받아 부당하게 근로의 계속을 강요당하는 것을 방지하고, 근로자의 직장선택의 자유를 보장하며, 불리한 근로계약을 해지할 수 있도록 보호하는 것이라는 법리를 재확인하면서, 구체적인 약정의 실질에 따라 근로기준법 제20조 위반 여부 및 유효성을 판단하여야 하는 점을 명확히 하였다는 점에 의의가 있습니다.

5. 법원, 매점 운영 합의서를 단체협약으로 인정하여 단체교섭 대상이 된다고 판단

대전지방법원은 정부출연연구기관인 연구원이 노동조합 지부와 매점 운영에 관한 합의를 하여 지부에 매점 등 사용료를 분배한 것은 노동조합의 운영비 등을 원조하는 내용으로 근로자의 대우 또는 단체적 노사관계의 운영에 관한 것으로서 그 실질이 단체협약에 해당하고, 연구원은 이 사건 합의의 유효기간 만료에 따라 교섭대표 노동조합의 이 사건 합의를 대체할 새로운 단체협약을 체결하기 위한 단체교섭 요구에 성실히 응할 의무가 있다고 판단하였습니다(대전지방법원 2025. 7. 4.자 2025카합50129 결정).

이번 결정은 직접적인 근로조건이나 조합활동이 아닌 노동조합의 부대사업에 관한 합의도 단체교섭의 대상으로 보아, 사용자의 단체교섭 의무를 명시적으로 인정한 첫 판단이라는 점에 의의가 있습니다.

6. 법원, 외국인 근로자에게 출입국관리법상 체류기간 제한이 있다는 이유만으로는 기간제법상 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는다고 판단

서울중앙지방법원은 출입국관리법령이 외국인의 체류자격별 체류기간 상한을 정한 것일 뿐, 고용기간의 상한을 정한 것은 아니라고 보았습니다. 특히 결혼이민(F-6) 체류자격의 경우 취업활동을 목적으로 한 체류가 아니므로, 기간제법 제4조 제1항과 달리 사용기간을 정할 필요성이 없다고 판단하였습니다. 따라서 출입국관리법령을 이유로 외국인의 사용기간을 달리 정한 경우에 해당한다고 보기 어렵고, 각 4년 및 3년간 근무한 이 사건 외국인 원고들은 3차 계약 체결을 통해 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주된다고 판시하였습니다(서울중앙지방법원 2025. 6. 12. 선고 2024가합41227 판결).

이번 판결은 과거 고용노동부가 출입국관리법에 따라 체류기간이 정해져 있는 근로자의 경우, 다른 법령에서 사용기간을 별도로 정한 경우에 해당하여 기간제법상 사용기간 제한 예외에 해당한다고 해석한 것(고용차별개선과-446, 2025. 1. 19)과 달리, 출입국관리법령에 따른 체류기간 제한만으로는 기간제법상 사용기간 제한 예외에 해당하지 않는다고 명확히 판시한 데에 의의가 있습니다.

7. 법원, 직장 동료의 의사에 반하여 일방적인 애정표현을 반복한 근로자에게 '직장 내 성희롱'과 '직장 내 괴롭힘'의 징계사유 존재 및 그에 따른 해고처분의 정당성도 인정된다고 판단

서울행정법원은 피해자에게 수년간 지속적으로 일방적인 애정표현을 반복한 행위가 피해자의 명시적인 거절 또는 불편함의 표시가 있었던 이후에도 지속적으로 반복되었고 이를 통해 피해자에게 상당한 정신적 고통을 초래하였다면, 이는 직장 내 성희롱에 해당할 뿐만 아니라, 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 판단하였습니다(서울행정법원 2025. 7. 17. 선고 2024구합69623 판결).

구체적으로 서울행정법원은 (i) 원고 회사에서 버스 기사로 근무하는 직원들 중 남성이 약 600명, 여성이 약 40명으로 남성 직원이 절대적 다수이고, 참가인 근로자가 피해자에 비해 나이가 3살 많고, 입사 경력이 2년 빠른 점, (ii) 참가인의 발언을 단초로 참가인과 피해자가 사귄다는 소문이 원고 회사 내에서 돌았다고 보이는 점, (iii) 피해자의 거절 의사에 명백히

배치되는 발언 및 피해자를 비난하는 발언을 직장 동료들에게 공개적으로 표현한 점을 고려할 때, 참가인에게 사실상의 우위에 따른 관계의 우위와 이로 인한 피해자의 근로환경 악화 등이 인정되므로 직장 내 괴롭힘이 성립한다고 보았고 직장 내 괴롭힘에 따른 해고도 정당하다고 판단하였습니다.

이번 판결은 직장 내 괴롭힘에서의 관계의 우위는 피해 근로자의 직접적인 업무상 관계가 아니더라도 성립할 수 있고, 동급자나 하급자라 하더라도 직장 내 괴롭힘 관계 등에서 우위의 대상이 될 수 있다는 법리(대법원 2024. 11. 28. 선고 2024다284852 심리불속행 상고기각 판결로 확정된 대전고등법원 2024. 8. 22. 선고 2023나15101 판결)를 재확인하였다는 점에 의의가 있습니다.

8. 법원, 조합원 중 일부가 사업자에 해당하더라도 곧바로 해당 노동조합이 노동조합의 지위를 상실하는 것이라 볼 수 없고, 노동조합의 법적 지위에 다툼이 있다는 이유만으로 단체교섭을 거부한 행위는 부당노동행위에 해당한다고 판단

서울행정법원은 노동조합의 조합원 중 일부가 공정거래법상 사업자에 해당하여 노동조합법상 근로자에 해당하지 않더라도, 곧바로 노동조합의 지위를 상실하는 것은 아니고, 노동조합의 주체성 및 자주성이 인정되는 경우 노동조합으로서 부당노동행위 구제신청을 할 수 있는 당사자 적격이 인정되고, 위와 같이 노동조합의 법적 지위에 다툼이 있다는 이유만으로 단체교섭을 거부한 행위는 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다(서울행정법원 2025. 6. 13. 선고 2024구합61841 판결).

구체적으로 서울행정법원은 (i) 노동조합 설립신고를 마치고 설립신고증을 교부받는 등 노동조합법상 노동조합으로서의 형식적인 요건을 구비하고 있음이 분명한 점, (ii) 전국 건설 현장 근로자들을 주된 조직대상으로 하여 설립되었고, 타워크레인 임대사들과 수년간 단체협약을 체결하여 온 점, (iii) 노동조합이 형식적으로 노동조합법 제2조 제4항의 소극적 요건에 해당하더라도 노동조합의 주체성 및 자주성이 인정되는 경우 노동조합으로 인정될 수 있다고 봄이 타당하다는 점, (iv) 구성원은 노동조합법상 근로자의 지위와 공정거래법에서 말하는 사업자의 지위를 함께 가질 수 있는 점 등을 고려할 때, 대상 노동조합은 노동조합법상 노동조합에 해당하고, 부당노동행위 구제신청을 할 수 있는 당사자적격도 인정된다고 하면서, 원고 회사가 참가인 조합이 노동조합법상 노동조합이 아니라는 이유로 단체교섭을 거부한

행위는 정당한 이유 없는 교섭 거부 행위로 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다.

이번 판결은 노동조합이 일부 조합원이 공정거래법상 사업자의 지위에 있더라도 곧바로 노동조합의 지위가 부정되지 않음을 명확히 하였다는 점에서 그 의의가 있습니다.

▲ CONTENTS



인사노무그룹 동향

태평양 '노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응' 세미나 성료

인사노무그룹은 지난 2025. 8. 25. '노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응: 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?'를 주제로 온·오프라인 세미나를 성공적으로 개최하였습니다. 이번 세미나는 노란봉투법의 국회 본회의 통과를 계기로, 기업 노사관계에 예상되는 구조적 변화와 이에 대한 실무적 대응방향을 모색하고자 마련된 자리였습니다.

제1세션에서는 **박화진** 고문(前고용노동부 차관)이 개정 법률의 주요 내용을 짚어주었고, 제2세션에서는 **윤화랑** 변호사(실질적 지배력 판단 기준), **김상민** 변호사(새로운 노사관계 형성 방향), **구교웅** 변호사(기존 노사관계의 변화 양상)가 각 주제별 발표를 맡아 깊이 있는 인사이트를 제공하였습니다.

온·오프라인으로 총 1,100여 명이 참여한 이번 세미나는 뜨거운 관심 속에 성황리에 마무리되었으며, 기업 인사·노무 담당자 및 법무 담당자들의 많은 호응을 받았습니다.

노란봉투법 관련 태평양 Legal Update 심층연재

인사노무그룹은 **박화진** 고문, **김상민** 변호사, **박은정** 변호사를 주축으로 노란봉투법 이슈에 대해 「Legal Update」 시리즈를 통해 주요 쟁점과 판례를 심층적으로 연재하며, 실무 중심의 해설을 지속적으로 제공하고 있습니다.

기고일자	제목
2025. 8. 24.	노란봉투법 국회 본회의 통과
2025. 8. 19.	노란봉투법 관련 '실질적 지배력' 판단기준에 관한 판결
2025. 8. 4.	노란봉투법 입법 시 사용자의 범위 확대 ②
2025. 7. 16.	노란봉투법 입법 시 사용자의 범위 확대 ①

▲ CONTENTS

한경 CHO Insight 기고

담당 전문가	기고일자	제목
김상민 변호사	2025. 9. 16.	악마는 디테일에 있다는데… '난수표 노란봉투법'
	2025. 9. 2.	노란봉투법 수면 아래…숨죽인 원청노동조합·하청사업주
	2025. 8. 19.	'무단결근' 강효민 변호사… 재량근로제라서 괜찮을까
	2025. 8. 5.	손자병법이 말하는 '노란봉투법 5불가론'
구교웅 변호사	2025. 9. 23.	근로조건에 영향 없는 경영상 결정이 있을까
백종현 변호사	2025. 9. 9.	2월15일 휴직…1분기 상여금 50% 받을수 있을까
박진홍 변호사	2025. 8. 26.	동일가치노동 동일임금? 노동 가치는 어떻게 판단하나
김영민 노무사	2025. 8. 12.	새 정부 산재예방 정책 이렇게 바뀐다

월간 노동법률 기고

담당 전문가	날짜	제목
백민석 변호사	2025. 9. 4.	노란봉투법, 사용자는 누구인가
이효진 변호사	2025. 8. 11.	외국계 기업에서 발생하는 직장 내 괴롭힘 사각지대

▲ CONTENTS

대외활동

인사노무그룹은 '노란봉투법'의 입법 취지와 주요 내용, 기업의 실무적 대응 방향에 대한 이해를 돕기 위해 다양한 산업군을 대상으로 세미나 및 미팅을 활발히 진행하고 있습니다.

8월부터 9월 중순까지 전자, 자동차부품, 식품, 제약, 에너지, 유통, 기계 등 다양한 제조·서비스업종의 주요 기업 및 협회를 대상으로 총 10건 이상의 세미나와 미팅을 실시하였으며, 경영진 대상 전략 논의부터 실무자 대상 실무적 대응 방안까지 다층적인 프로그램으로 구성하여 운영하였습니다.

이번 세미나에서는 **김상민** 변호사를 주축으로, **이욱래**, **구교웅** 변호사, **김영민** 노무사 등 태평양의 다양한 전문가들이 발표자로 참여하였으며, '실질적 지배력 판단 기준', '사용자성 확대의 영향', '기존 노사관계 운영체계의 변화' 등 다양한 주제를 중심으로 기업별 맞춤형 논의가 이루어졌습니다.

인사노무그룹은 앞으로도 노란봉투법에 따른 노사관계 변화에 선제적으로 대응할 수 있도록, 다양한 채널을 통해 지속적인 정보를 제공해 나갈 예정입니다.

인사노무그룹 소속 전문가 소식

인사노무그룹의 **김재현** 변호사가 최근 '노란봉투법 대응 프로젝트'의 일환으로 건설업계 현장에 파견되어 2개월간 자문을 수행할 예정입니다.

이번 파견은 노란봉투법 시행 이후 건설업계에서 예상되는 노사관계 변화와 사용자성 확대에 대응하기 위한 사전 컨설팅의 일환으로, **김재현** 변호사는 관련 법률 검토와 실무 적용 방안 수립을 담당하게 됩니다.

김재현 변호사는 "노사관계의 중대한 전환기에 설계, 구매, 건설 등 실무를 경험하고 직접 대응 전략을 수립하는 의미 있는 기회가 될 것 같다"며, "탁상공론이 아닌 기업에 실질적이고 구체적인 자문으로 기업이 안정적인 대응 체계를 마련할 수 있도록 최선을 다하겠다"고 소감을 전했습니다.

▲ 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