

최신 인사노무 동향

법무법인(유한) 태평양
인사노무그룹



CONTENTS

인사노무그룹 업무 소개 1

업무상재해 대응팀-현장을 이해하는 업무상재해 관련 종합 법률 솔루션 제공 1

주요 업무 사례 3

1. 근로자들이 임의로 사업장에 잔류한 경우, 연장·휴일근로로 인정될 수 없다는 판단을 이끌어 낸 사례 3
2. 정수기 영업 및 방문점검판매원이 근로기준법상 근로자가 아니라는 판단을 이끌어 낸 사례 3
3. 법인카드 사용지침 위반을 이유로 한 징계가 정당하다는 판단을 유지한 사례 4
4. 제조업 사내도급에서 MES 시스템을 통한 정보전달이 구속력 있는 업무지시에 해당하지 않고, 제품 포장업무가 불법파견에 해당하지 않는다는 판단을 이끌어 낸 사례 4
5. 노동조합의 점거농성이 부당하여 노동조합 및 개별 조합원의 손해배상 책임을 인정한 사례 5
6. 금융회사에서 생애 고정급 총액이 300%에서 260%로 감축되는 임금피크제의 유효성이 인정된 사례 6
7. 임직원 개인정보의 사외 유출을 이유로 한 징계해고의 정당성을 인정받은 사례 7
8. 증권사의 재직조건부 이연성과급 지급의 유효성을 인정한 사례 7
9. 욕설이 있었으나 대화의 전후맥락을 고려하여 직장 내 괴롭힘 성립을 부정한 사례 8
10. 고객사 프로모션 비용이 임금에 해당하지 않는다는 판단을 이끌어 낸 사례 8
11. 직장 내 괴롭힘으로 인한 업무상질병이 발생하였다고 주장하며 요양급여를 신청한 사건에서 요양급여 불승인을 이끌어낸 사례 9
12. 경영성과급의 임금성에 대한 자문 10
13. 노란봉투법 시행 후 교섭요구 대응 및 단체교섭 전략 자문 10

정책 동향 11

고용노동부

고용노동부 및 공정거래위원회, 「원·하청 동반성장을 위한 업무협약」 체결 (2026. 3. 10.) 11
근로복지공단, '체불예방지원부' 신설 (2026. 3. 3.)

CONTENTS

입법 동향

개정 「노동조합 및 노동관계조정법」 시행 (2026. 3. 10.)	12
제정 「노동감독관 직무집행법」, 개정 「근로기준법」, 개정 「고용산재보험료징수법」 법률안 국회 의결 (2026. 3. 12.)	12

최신 판결

1. 대법원, A사 ‘성과 인센티브 (PS)’는 임금성이 없지만, A사 ‘목표 인센티브 (PI)’는 임금성이 있다고 판단(사기업 경영성과급의 임금성 관련 1차 대법원 판결)	13
2. 대법원, C사 ‘생산성 격려금(PI)’·‘이익분배금(PS)’ 및 D사 ‘성과급’ 모두 임금성이 없다고 판단(사기업 경영성과급의 임금성 관련 2차 대법원 판결)	13
3. 대법원, E사 당기순이익 연동 ‘경영성과급’은 임금성이 없다고 판단(사기업 경영성과급의 임금성 관련 3차 대법원 판결)	14
4. 대법원, F사 ‘특별성과상여금’, G사 ‘경영성과급’, H사 ‘성과급’ 모두 임금성이 없다고 판단(사기업 경영성과급의 임금성 관련 4차 대법원 판결)	15
5. 대법원, 재직 중 중간정산 퇴직금에는 근로기준법상 연 20%의 지연이율이 적용되지 않는다고 판단	15
6. 대법원, 기존 정직 처분이 적법했다면 동일한 사유로 징계하는 것은 이중징계에 해당한다고 판단	16
7. 서울행정법원, 퇴근 후 자택에서 다시 회사 기숙사로 이동하던 중 발생한 교통사고도 출근 중 사고로서 업무상 재해에 해당한다고 판단	17

인사노무그룹 동향

‘노란봉투법과 단체교섭 실무’ 웨비나 개최(2026. 3. 4.)	18
한경 CHO Insight 기고: 김상민, 이욱래, 박진홍 변호사, 김영민 노무사	18
월간 노동법률 기고: 박보결 노무사, 최지현 변호사	19
대외활동: 박은정, 김상민 변호사	19
인사노무그룹 소속 전문가 소식: 마동준 노무사, 송국일 고문, 박서현 변호사 인사노무그룹 합류	19

인사노무그룹 업무 소개



업무상재해 대응팀

- 현장을 이해하는 업무상재해 관련 종합 법률 솔루션 제공

업무상재해 관련 업무는 산업재해보상보험법(이하 “**산재보험법**”)에 따른 보험(요양)급여 신청, 근로복지공단(업무상질병판정위원회)의 승인 여부 판단, 심사·재심사 및 행정소송, 민사상 손해배상청구, 직장 내 괴롭힘 조사 및 후속 인사·노무 조치, 중대재해 사고 시 보상금 협의 등 다방면에서 필요한 업무입니다.

특히 최근에는 직장 내 괴롭힘, 반복적인 조직 내 갈등, 과도한 업무상 스트레스 등과 연계하여 우울 에피소드, 적응장애, 불안장애 등 정신질환에 관한 업무상재해 신청과 그에 따른 분쟁 사례가 상당히 증가하고 있고 업무 수요도 늘어나고 있습니다.

태평양 인사노무그룹의 업무상재해 대응팀은 이러한 법률수요에 대응하기 위하여, 산업재해 보상보험법상 업무상재해 인정 가능성 검토를 기초로, 보험급여 신청 및 심사 단계에서의 자료 제출 및 의견 대응, 근로복지공단 및 질병판정위원회 절차 대응(보험가입자 대리, 의견서 제출, 위원회 출석), 심사·재심사 및 행정소송 대응, 민사상 손해배상청구 대응, 직장 내 괴롭힘 사안과 연계된 조사 및 인사·노무상 후속 조치 검토까지 전 과정을 포괄하는 종합적인 자문과 실무 솔루션을 제공합니다.

업무상재해 대응팀은 한 건의 업무상재해 문제가 추후 행정, 민사, 인사·노무 관리 전반으로 확산 되는 구조에 대한 충분한 이해를 통하여 단건 대응에 그치지 않고, 보다 포괄적인 시각에서 각 절차에서의 사실관계, 진술, 자료 및 법적 논리가 상호 충돌하지 않도록 유기적인 대응전략을 수립합니다.

산재보험법상 업무상재해 해당 여부는 근로시간, 업무강도, 작업환경, 유해·위험요인 노출, 정신적 스트레스, 기존질환 및 개인적 요인 등 다양한 요소를 종합적으로 고려하여 판단됩니다. 따라서 기업으로서는 해당 재해와 업무 사이의 관련성을 둘러싼 사실관계를 면밀히 정리하고, 이에 기초하여 일관된 대응논리를 구성하는 것이 중요합니다.

태평양 인사노무그룹 업무상재해 대응팀은 특히 다음과 같은 영역에 관한 자문을 제공합니다.

- 산업재해보상보험법상 업무상재해 해당 여부(업무상 상당인과관계) 검토
- 근로복지공단 단계에서 보험가입자 의견서 작성, 공단 요청자료 제출 대응 및 질병판정위원회 출석
- 업무상재해 승인에 대한 심사청구, 재심사청구 및 행정소송
- 업무상재해 승인 이후 휴직, 복직, 배치전환 등 후속 인사·노무 조치 자문
- 안전배려의무 또는 보호의무 위반에 기한 민사상 손해배상청구 대응

업무상재해 대응팀은 업무상재해 관련 소송 경험이 풍부한 **장상균, 이육래** 변호사를 필두로 현직 근로복지공단 질병판정위원회 위원인 **김상민** 변호사, 일선 노동청에서 산재예방지도과장 업무를 수행하며 업무상재해에 대한 경험이 풍부한 **마동준** 노무사가 중심이 되어 적극적으로 대응하고 있습니다. 또한 업무상재해와 관련하여 보험가입자 의견서 작성, 질병판정위원회 출석 등 실무를 주로 수행하는 **김영민, 전준현, 김수빈** 노무사, 업무상재해 및 관련 소송에 대해 전문성을 갖춘 **함재항, 김재현, 강수완, 김수진, 전민영** 변호사 등 다수의 전문가들이 포진하고 있습니다.

업무상재해 대응팀의 핵심으로 활동하고 있는 **김상민** 변호사는 “업무상재해 사건에서는 업무와 재해 사이의 상당인과관계에 관한 대응논리 구성이 중요하고, 이를 행정절차, 행정소송, 민사상 손해배상 분쟁까지 고려한 종합적 대응 방안 수립이 필요하다”고 설명하였고, **마동준** 노무사는 “실무상 업무상재해 대응의 핵심은 초동 단계부터의 일관성 확보에 있습니다. 각 절차에서 제출되는 증거자료와 사실관계, 법리적 주장이 유기적으로 연결되도록 관리하여 사건의 정합성을 유지하는 것이 중요합니다”라는 의견을 밝혔습니다.

주요 업무 사례



1. 근로자들이 임의로 사업장에 잔류한 경우, 연장·휴일근로로 인정될 수 없다는 판단을 이끌어 낸 사례

자동차 제조·정비업을 영위하는 피고 회사의 직영서비스센터에서 근무하는 근로자들이 ① 피고가 1일 1시간의 연장근로만을 지시하였음에도 1일 2시간씩 사업장에 잔류하면서, 피고가 지급한 1시간분의 연장근로수당을 초과하는 1시간분 연장근로수당의 지급을 구하고, ② 피고가 임시공휴일(2020. 8. 17.)에 업무 수행을 금지하였음에도 사업장에 잔류하면서 해당 일자의 휴일근로수당 등을 청구한 사안입니다.

태평양은 근로기준법상 연장근로·휴일근로 관련 규정의 문언 및 그 목적·취지를 근거로, 연장·휴일근로는 사용자의 지시와 근로자의 동의에 따라 이루어지는 것이며 근로자가 일방적으로 이를 희망하거나 임의로 사업장에 잔류하였다는 사정만으로 사용자가 수당 지급 의무를 부담하는 것은 아니라고 주장하였습니다. 법원은 이러한 주장을 받아들여 원고들의 청구를 기각하였습니다.

2. 정수기 영업 및 방문점검판매원이 근로기준법상 근로자가 아니라는 판단을 이끌어 낸 사례

생활가전제품의 제조·판매·임대 사업을 영위하는 피고 회사와 위임계약을 체결한 방문점검 판매원들이 근로자 지위의 확인 등을 구한 사안입니다.

태평양은 원고들이 스스로의 선택에 따라 방문점검판매원으로 활동하면서 독립사업자로서의 지위와 이점을 충분히 누려 온 점, 종속적인 근로자로서의 의무와 책임은 지지 않은 점 및 지침·매뉴얼 제공, 영업 독려, 어플리케이션 사용, 업무설명서나 관련 교육동영상 제공 등은 위임계약의 범위 내에서 위임의 목적달성을 위하여 이루어질 수 있는 점을 강조하였고, 이들을 근로자로 할 경우 원하는 시간에 재량껏 일을 할 수 있는 직업이 소멸한다는 점 역시 어필하였습니다. 그 결과 태평양은 방문점검판매원들이 근로기준법상 근로자가 아니라는 판단을 이끌어 냈습니다.

이번 사례는 위임계약에서도 그 계약의 목적을 달성하기 위하여 당사자 일방이 상대방에게 일정한 제약을 가할 수 있으나, 그러한 사정이 근로자성을 판단하는 사용종속관계의 징표가 될 수 없음을 분명히 하였다는 데 큰 의의가 있습니다.



3. 법인카드 사용지침 위반을 이유로 한 징계가 정당하다는 판단을 유지한 사례

참가인 회사는 영업사원인 원고에게 업무용 법인카드를 제공하면서, 해당 법인카드를 주류와 담배를 구매할 수 있으나 접대 용도로만 사용하여야 한다는 사용지침을 제시하였습니다. 영업사원이 자택 인근에서 법인카드를 이용하여 주류, 담배, 식품 등을 구매한 내역이 문제가 되었고 참가인 회사는 조사를 거쳐 이를 법인카드 부정사용(횡령)으로 판단, 인사위원회를 거쳐 정직 1개월의 징계처분을 하였습니다.

원고는 ‘영업 업무의 특성상 업무상 목적과 사적 이용을 구분하기 어려우므로 회사가 접대용으로 널리 사용되는 품목에 대하여 법인카드 사용을 폭넓게 허용하고 있었다’고 소명하였습니다. 원고가 구입한 주류와 담배를 실제 어디에서 누구와 소비하였는지, 사적으로 이용하였는지 객관적으로 증명할 수 없었습니다. 그러나 태평양은 조사 단계에서 작성된 진술서, 조사자의 법정 증언, 법인카드 사용지침을 관리·안내한 담당자의 진술 등 정황증거를 토대로 징계사유의 존재를 입증하여 징계의 정당성을 인정받았습니다.

일반적으로 인사관리의 세부 영역에서 회사가 근로자의 모든 행동 기준을 사전에 구체적·개별적으로 정해두기 어려운 경우가 많고 이러한 한계로 인하여 부당징계 등 이슈가 발생할 수 있습니다. 이 사건은 징계의 정당성을 판단함에 있어 회사가 제시한 지침의 목적과 내용이 충분히 고려되었고, 수사기관이 아닌 회사가 가능한 수준에서 객관적으로 조사를 실시하여 비위행위를 확인한 방법의 합리성이 인정되었다는 점에서 의의가 있습니다.

4. 제조업 사내도급에서 MES 시스템을 통한 정보전달이 구속력 있는 업무 지시에 해당하지 않고, 제품 포장업무가 불법파견에 해당하지 않는다는 판단을 이끌어 낸 사례

철강제조업을 영위하는 피고 제철소 내에서 도급업체 A회사 소속으로 포장업무를 수행한 원고들은 피고를 상대로 불법파견을 주장하는 소송을 제기하였습니다. 동일한 쟁점의 선행 사건에서 광주지방법원 및 광주고등법원은 이미 불법파견을 인정하였고 이 사건 제1심법원도 마찬가지로 불법파견을 인정하였습니다.



이러한 상황에서 태평양은, A회사의 수십년 전 자료를 발굴하여 도급관계의 연혁을 추적하고, 동영상 촬영을 통하여 현장 작업의 실제 모습을 구체적으로 재현하였으며, MES를 통하여 전달되는 포장사양·포장규격 정보의 법적 의미, 작업표준서, 작업사양서의 취지, 작업방식에 관한 A회사의 재량과 전문성을 중점적으로 부각하였습니다. 이에 서울고등법원은 1년 6개월간의 심리 끝에 태평양의 주장을 받아들여 피고와 A회사 사이의 계약관계를 적법도급으로 판단하면서, 제1심판결을 취소하고 원고들의 청구를 기각하였습니다.

대법원이 MES를 통한 작업 정보 전달은 구속력 있는 업무지시에 해당한다고 판단한 바 있고(대법원 2022. 7. 28. 선고 2016다40439 판결), 이후 ‘MES = 불법파견’이 공식처럼 오해되기도 하였으나, 이 사건에서 서울고등법원은 MES를 통한 정보 전달이 있었다라도 업무의 특성이나 전달되는 정보의 내용에 비추어 이를 구속력 있는 업무지시라고 볼 수 없다고 명시적으로 판단하였고, 이는 향후 제조업 사내도급 사건에 상당한 영향을 줄 것으로 예상됩니다.

5. 노동조합의 점거능성이 부당하여 노동조합 및 개별 조합원의 손해배상 책임을 인정한 사례

공장 화재 이후 해산 및 청산절차에 들어간 회사의 사업장에서, 해고된 근로자들로 구성된 노동조합의 조합원들이 고용승계 등을 요구하며 사업장에 진입하여 출입을 통제하고 장기간 점거능성을 지속한 사안입니다. 회사는 건물 철거 및 토지 반환을 위한 출입이 차단되어 청산업무가 지연되자, 해당 점거행위가 정당한 쟁의행위를 넘어선 불법행위에 해당한다며 노동조합 및 조합원들을 상대로 손해배상을 청구하였습니다.

태평양은 회사를 대리하여 이 사건 점거능성이 사용자의 점유를 전면적·배타적으로 배제하고 장기간 사업장 출입 및 철거공사를 차단한 것으로서 불법행위에 해당한다고 주장하였습니다. 법원은 이를 받아들여 회사의 출입을 차단하고 철거공사를 장기간 방해한 이 사건 점거능성은 부분적·병존적 점거의 범위를 넘어선 전면적·배타적 점거에 해당하므로 정당한 쟁의행위가 아닌 불법행위에 해당한다고 판단하였습니다.

이 판결은 사업장 점거로 인하여 사용자의 시설관리 및 재산권 행사가 실질적으로 침해되는 경우 손해배상 책임이 인정될 수 있음을 명확히 한 사례로서 실무상 의미가 있습니다.



6. 금융회사에서 생애 고정급 총액이 300%에서 260%로 감축되는 임금 피크제의 유효성이 인정된 사례

증권업을 영위하는 피고 회사에 소속되어 영업업무를 담당한 근로자들이 피고의 임금피크제가 무효라고 주장하면서 제기한 2건의 소송에 대하여, 제1심은 임금피크제의 유효성에 관하여 상반된 판단을 하였습니다. 그리고 태평양은 두 건의 사건 중 임금피크제의 유효성을 부정한 판결을 뒤집고 임금피크제가 유효하다는 판단을 이끌어 내었습니다.

피고 회사의 임금피크제는 만 58세였던 기존 정년을 만 60세로 연장하면서 도입된 정년연장형 임금피크제이고, 2017. 3. 1. 최초 도입된 이후 2021. 3. 23. 변경되었습니다. 임금피크제 적용 전 피고 근로자들이 55세부터 기존 정년인 58세까지 지급받을 수 있었던 ‘고정급여’는 (피크임금을 100%라고 가정하면) 300%(= 100% + 100% + 100%)이었던 반면, 2021년 변경 전 임금피크제는 만 55세부터 적용되면서 5년간 260%(= 80% + 60% + 40% + 40% + 40%)의 고정급여를 지급하는 형태였습니다. 2021년 변경 후의 임금피크제는 만 56세부터 적용되면서 310%(= 100% + 60% + 50% + 50% + 50%)의 고정급여를 지급하는 형태로, 2년간 근무를 더하는 대가로 고정급여의 10%가 증가하는 형태였습니다.

제1심은 ‘고정급여’와 ‘임금 총액’을 구분하지 않은 채, 정년 연장에도 불구하고 임금피크제로 인하여 근로자들의 ‘임금 총액’이 종전과 유사하거나 오히려 줄어든다고 전제하였으며, 이는 임금피크제로 인한 불이익의 정도에 대한 판단뿐만 아니라, 대상조치의 도입 여부, 감액된 채용의 사용처에 대한 판단에도 부정적인 영향을 미쳤습니다. 그러나 태평양은 먼저 고임금 직종인 증권업계의 특성, 피고의 임금체계 및 인력구성의 특성을 밝히면서, 고정급여의 감액을 자체가 동종업계 타사 사례에 비추어 결코 과도한 수준이 아니라는 점을 주장·입증하고, 임금피크제를 적용받던 중 정년퇴직한 인원의 총 소득이 임금피크제 적용으로 증가한 명백한 경향성이 존재하였음을 각종 데이터를 체계적으로 정리하는 방식으로 현출하였습니다.

위 사례에서는 임금피크제 유효성 판단에 증권업종의 보수체계와 인력구조의 특성이 고려되었고, 불이익 정도를 감액된 고정급여만을 기준으로 하는 것이 아닌 성과급을 포함한 ‘총 소득’을 기준으로 판단하였다는 점에 의의가 있습니다. 이는 향후 증권업계의 임금피크제 사건을 해결하는 데에 크게 도움이 될 것으로 예상됩니다.



7. 임직원 개인정보의 사외 유출을 이유로 한 징계해고의 정당성을 인정받은 사례

신청인 근로자는 급여 담당자로서 전 직원의 인사·급여 정보를 관리하고 있었음에도, 임직원의 급여 정보 등 민감한 개인정보를 다른 회사에서 회계 업무를 담당하는 배우자에게 무단으로 3회에 걸쳐 공유하는 등의 비위행위를 하였습니다. 회사가 징계해고하자, 근로자는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기하였습니다.

노동위원회는 근로자가 임직원들의 민감한 개인정보가 포함된 다수 정보를 배우자에게 보낸 것은 개인정보보호 의무 위반으로 인정되고, 근로자가 전 직원의 인사 관련 정보를 관리하고 있음에도 불구하고 업무 관련 중요 개인정보 보호 의무를 위반한 것이므로 비위의 정도도 중하다고 보아, 징계해고가 사유, 양정, 절차에 비추어 정당하다고 판단하였습니다.

태평양은 회사를 대리하여 근로자의 비위행위의 내용과 해당 행위가 회사에 미치는 영향을 자세하게 설명하여, 구제신청을 기각하는 판정을 받았습니다. 이러한 판정은 최근 개인정보 유출에 관한 사회적 경각심이 높아지고 있는 상황에서 참고할 만한 선례가 될 것으로 생각합니다.

8. 증권사의 재직조건부 이연성과급 지급의 유효성을 인정한 사례

원고는 증권업을 영위하는 피고 회사에 소속되어 채권전략운용팀 팀장으로 근무하다가 퇴직한 이후, 성과보상규정상 재직조건부로 이연성과급을 지급할 수 있도록 한 규정(이하 “재직조건부 조항”)은 무효라고 주장하면서 미지급 이연성과급을 청구하는 소를 제기하였습니다.

태평양은, 재직조건부 조항은 유효하므로 피고 회사는 재직조건부 조항에 따라 퇴직자인 원고에게 이연성과급을 지급할 의무가 없고, 피고 회사가 원고에게 이연성과급을 지급하지 않은 것이 재량권을 일탈·남용하거나 관행에 위배된 것으로도 볼 수 없다는 법원의 판단을 이끌어냈습니다.

다수의 증권사는 이연성과급 등의 성과보상에 대하여 재직조건을 부가하고 있습니다. 위 사례는 ① 재직조건부 조항의 유효성을 인정하면서, 이연성과급이 근로의 대가인 임금이 아니라, 지속적 위험 관리를 위하여 확정되지 않은 상태에서 점진적으로 구체화되는 보상임을 분명히 한 점, ② 사용자가 성과보상체계에 관하여 원칙적으로 광범위한 재량을 가진다는 점을



확인한 점, ③ 과거에 이연성과급이 수차례 지급된 사정만으로 재량규정의 의미를 축소하는 노동관행이 성립하였다고 볼 수 없다고 판단한 점에서, 향후 증권업계 임직원의 (이연)성과급 사건 해결에 큰 도움이 될 것으로 예상됩니다.

9. 욕설이 있었으나 대화의 전후맥락을 고려하여 직장 내 괴롭힘 성립을 부정한 사례

원고가 직장 상사 3명의 피고들을 상대로 욕설·폭언, 무시·조롱, 부당한 업무 지시, 차별행위 등의 직장 내 괴롭힘을 당하였다고 주장하며 불법행위 손해배상청구를 하고 피고 회사에 대하여도 사용자책임에 따른 손해배상청구를 한 사건입니다.

이 사건과 관련하여 근로복지공단은 피고들의 행위와 원고의 상병(적응장애) 사이의 상당인과관계를 인정하여 업무상질병이라고 판단을 한 바 있었으나, 태평양은 해당 발언이 이루어진 구체적인 경위, 당시 대화의 맥락과 원·피고들 사이 평소 관계에 비추어 보면, 위 발언이 업무상 적정 범위를 벗어난 것으로 볼 수 없어 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않는다고 주장하였습니다.

제1심법원 및 항소심법원은, 욕설이 있기는 하였으나 해당 발언은 원고의 계속되는 주장을 장시간 반박하는 과정에서 감정이 격앙되어 이루어진 것인 점, 해당 발언 외에 일상적인 욕설이나 유사한 언행이 인정되지 않는 점, 해당 발언이 원고에 대한 직접적 욕설이나 인신 공격이라기보다 문제 상황이나 해결 방안에 관한 내용으로 보인다는 점 등을 종합적으로 고려하여, 해당 발언을 직장 내 괴롭힘으로 인정하지 않았고, 그에 따른 손해배상책임도 인정하지 않았습니다.

위 사례는 일부 문제되는 언행이 사실로 인정되는 경우에도 그 행위가 이루어진 구체적인 경위와 전체적인 사정을 종합하여 직장 내 괴롭힘 해당 여부를 판단하여야 한다는 점에서 최근 무차별적으로 제기되는 직장 내 괴롭힘 사건에 유의미한 선례가 될 것입니다.

10. 고객사 프로모션 비용이 임금에 해당하지 않는다는 판단을 이끌어 낸 사례

고객센터 운영 대행업을 영위하는 피고 회사에서 근무하던 근로자가 퇴직 후, 소속 회사가 아닌 위탁업체가 지급한 ‘고객사 프로모션’ 항목의 금액 역시 임금에 해당하므로 이를 평균임금에



포함하여 퇴직금을 재산정해야 한다고 주장하며 미지급 퇴직금의 지급을 구한 사안입니다.

태평양은 피고 회사를 대리하여 ‘피고 회사는 위탁업체가 지급하는 고객사 프로모션의 전달 주체일 뿐이라는 점’, ‘위탁업체가 자체 기준에 따라 고객사 프로모션을 산정하여 피고에게 지급하면 피고는 별도의 산정 절차를 거치지 않고 그대로 근로자에게 전달하였다는 점’ 등을 근거로, 고객사 프로모션은 ‘사용자 이외의 자가 지급한 금품’으로서 임금이 아니라고 주장하였습니다. 법원은 이를 받아들여 고객사 프로모션에 대하여 사용자로서의 관리·지배 가능성이 있다고 보기 어려우므로, 피고에게 그 지급의무가 인정되지 않고, 퇴직금 산정의 기초인 평균임금에도 포함되지 않는다고 판단하였습니다.

이 판결은 평균임금 산정 시 포함되는 금원의 범위를 판단함에 있어 단순히 지급 형식이나 외관이 아니라, 지급의 근거, 지급주체 및 사용자의 관리·지배 가능성 등이 기준이 된다는 점을 보여준 사례로서, 다양한 성과보상·인센티브 구조를 운영하는 기업 실무에 중요한 참고 기준을 제시합니다.

11. 직장 내 괴롭힘으로 인한 업무상질병이 발생하였다고 주장하며 요양급여를 신청한 사건에서 요양급여 불승인을 이끌어낸 사례

직장 내 괴롭힘·성희롱 가해자로 징계된 근로자가 직무대기 및 조사·징계 과정으로 인한 불안장애를 이유로 요양급여를 신청한 사안에서, 태평양은 회사를 자문하여 해당 질환이 업무상 재해에 해당하지 않는다는 점을 입증함으로써 요양급여 신청 불승인 판단을 받았습니다.

태평양은 신청인의 요양급여 신청 시점이 사건 발생 약 1년 7개월 이후인 점, 신청인이 이전부터 피고 회사와 소속 근로자들을 대상으로 다수의 노동청 진정 및 형사고소 등 다수의 분쟁을 반복적으로 제기하여 왔다는 점 등을 근거로, 이 사건 요양급여 신청 역시 실제 치료의 필요성보다는 분쟁의 연장선상에서 제기된 것임을 강조하였습니다. 또한 회사의 직무대기 및 조사 조치가 적법하다는 점, 신청인이 주장하는 정신적 스트레스는 직무대기 조치 자체가 아니라 본인의 비위행위에 대한 조사·징계 과정에서 발생한 것이라는 점 등을 근거로, 업무상 질병에 해당하지 않음을 입증하였습니다.

이 사건은 특정 근로자가 회사를 상대로 다수의 분쟁을 제기하는 과정에서 업무상재해 주장까지 병행하는 경우, 상당인과관계 및 요양 필요성 부존재를 중심으로 체계적으로 대응할 필요가 있음을 보여준 사례입니다.



12. 경영성과급의 임금성에 대한 자문

최근 대법원은 2026. 1. 29., 2026. 2. 12., 2026. 2. 26. 및 2026. 3. 12. 네 차례에 걸쳐 사기업 경영성과급의 임금성 판단에 관한 판결을 연이어 선고하였습니다. 대법원은 사기업 경영성과급의 임금성이 인정되려면 (i) 사용자에게 지급의무가 있고, (ii) 근로의 대가성이 인정되어야 한다는 기존 임금성 관련 법리를 명확히 재확인하였고, 경영성과급의 성격이 '경영성과의 사후적 분배'인지 아니면 '근로성과의 사후적 정산'인지에 따라 임금성 여부를 달리 판단하였습니다.

이에 따라 각 기업에서는 자사 경영성과급 제도가 임금에 해당하는지에 관한 관심이 높아지고 있습니다. 태평양은 위 네 차례 대법원 판결에서 제시된 판단 요소를 체계화한 자체 점검 체크리스트를 바탕으로, 개별 기업의 경영성과급 제도에 관하여 지급 근거, 지급 조건, 핵심 평가지표, 운영 실태 등을 세부적으로 점검하고 있습니다. 이를 통하여 해당 제도가 법원이 제시한 '경영성과의 사후적 분배'에 가까운지, 아니면 '근로성과의 사후적 정산'에 가까운지를 진단하고, 임금성 리스크를 보다 낮출 수 있는 개선방안을 함께 모색하여 향후 분쟁에 대비한 실효적인 자문을 제공하고 있습니다.

13. 노란봉투법 시행 후 교섭요구 대응 및 단체교섭 전략 자문

2026. 3. 10. 노란봉투법 시행 후, 업종을 불문한 전국 다수의 노동조합이 원청을 상대로 단체교섭을 요구하고 있습니다. 이와 함께 교섭요구사실 미공고 시정신청, 교섭단위 분리 신청 등 원청의 사용자성 인정을 전제로 한 각종 분쟁도 다양하게 제기되고 있습니다.

태평양은 고객사의 업종과 사업구조, 노동조합의 조직 형태 및 요구 내용, 고용노동부·노동위원회 동향, 유사 업종 및 타사 대응 사례 등을 종합적으로 고려하여, 사안별로 가장 적절한 대응 방향과 교섭전략을 제시하고 있습니다.

구체적으로는 교섭요구 단계에서의 대응 전략 수립, 공문 작성 및 교섭요구사실 공고 여부 및 방식 검토, 교섭창구단일화 및 교섭단위 분리 대응, 노동위원회 시정신청 및 구제절차 대응, 부당노동행위 형사 리스크 점검, 본교섭 및 후속 분쟁 대응까지 전 과정에 걸친 종합 자문을 제공하고 있습니다. 특히 태평양은 다수의 전문가가 단체교섭에 교섭위원으로 직접 참여한 경험 등 풍부한 실무 노하우를 바탕으로 교섭전략 자문도 제공하고 있고, 노란봉투법에 따라 협력업체 노동조합과 진행되는 단체교섭이 기존의 단체교섭과는 다른 양상과 쟁점을 보인다는 점을 고려하여 이에 특화된 대응 전략을 제시하고 있습니다.

정책 동향



고용노동부

고용노동부 및 공정거래위원회, 「원·하청 동반성장을 위한 업무협약」 체결 (2026. 3. 10.)

고용노동부와 공정거래위원회는 2026. 3. 10. 개정 노동조합 및 노동관계조정법 시행을 계기로 「원·하청 동반성장을 위한 업무협약」을 체결하였습니다.

이번 업무 협약을 통해, 양 부처는 ▲ 원·하청 동반성장을 위한 노사 간 자율적 교섭 촉진 등 상생 협력 기반 조성, ▲ 공정한 거래질서 확립을 위한 합동 점검 강화, ▲ 원·하청 간 위험 격차 해소를 위한 구조적 위험 전가 예방 등에 상호 협력하기로 하였습니다.

구체적인 내용은 [링크](#)를 참고부탁드립니다.

근로복지공단, ‘체불예방지원부’ 신설 (2026. 3. 3.)

근로복지공단은 2026. 3. 3. 임금체불 근절과 대지급금 회수 강화를 위해 ‘체불예방지원부’를 신설하였습니다.

이번 조직 신설은 근로기준법과 임금채권보장법 개정에 따른 후속 조치로, 상습체불 사업주에 대한 경제적 제재 지원과 대지급금 변제금 미납 사업주의 신용제재 업무를 전담하기 위한 것입니다.

구체적인 내용은 [링크](#)를 참고부탁드립니다.

정책 동향



입법 동향

개정 「노동조합 및 노동관계조정법」 시행 (2026. 3. 10.)

개정 노동조합 및 노동관계조정법이 2026. 3. 10.부터 시행됩니다.

개정 노동조합 및 노동관계조정법 시행 첫날인 2026. 3. 10. 하루 동안 21개 원청 사업장을 상대로 407개 하청 노조·지부·지회가 교섭을 요구한 것으로 확인되었습니다.¹

구체적인 내용은 [링크](#)를 참고 부탁드립니다.

제정 「노동감독관 직무집행법」, 개정 「근로기준법」, 개정 「고용산재보험료징수법」 법률안 국회 의결 (2026. 3. 12.)

제정 노동감독관 직무집행법, 개정 근로기준법, 개정 고용산재보험료징수법 법률안이 2026. 3. 12. 국회 본회의에서 의결되었습니다.

▲노동감독관 직무집행법 제정으로 “근로감독관”의 명칭이 “노동감독관”으로 변경되며, 감독관의 직무·권한을 통일적으로 규율하는 법적 근거가 마련되고, 사업장 감독 권한의 일부를 지방자치단체에 위임할 수 있게 됩니다. ▲ 근로기준법 개정으로 도급대금 중 임금 상당액을 구분 지급하도록 하여 하도급 구조에서의 임금체불을 예방하고, 임금체불 사업주에 대한 벌칙이 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금으로 상향됩니다. ▲ 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 개정으로 산재보험료 감면 사업장에서 중대재해 발생 시 기존 감면 보험료를 재산정·부과할 수 있도록 하여 사업주의 재해 예방 책임이 강화됩니다.

구체적인 내용은 [링크](#)를 참고 부탁드립니다.

¹ 2026. 3. 18. 기준으로 총 683개 하청 노조·지부·지회가 교섭을 요구한 것으로 확인되고 이후, 2026. 3. 22. 백화점면세점판매 서비스노동조합이 롯데쇼핑 신세계 현대백화점 등 주요 백화점·면세점 법인 대표에게 단체교섭을 요구한 것으로 확인됩니다.

최신 판결



1. 대법원, A사 ‘성과 인센티브 (PS)’는 임금성이 없지만, A사 ‘목표 인센티브 (PI)’는 임금성이 있다고 판단(사기업 경영성과급의 임금성 관련 1차 대법원 판결)

대법원은 경영성과인 EVA(Economic Value Added²)를 재원으로 하여 지급되는 A사 ‘성과 인센티브(PS)’는 근로제공 외에도 자기자본, 타인자본의 규모, 지출 비용의 규모, 시장 상황, 경영 판단 등 다른 요인이 합쳐진 결과물이므로 경영성과의 사후적 분배 성격이 강해 임금성이 없다고 판단하였습니다[대법원 2026. 1. 29. 선고 2021다249506(A사 사건), 2022다255454 판결(B사 사건)].

반면 그 지급 규모가 사전에 어느 정도 확정된 고정적 금원으로서 사업부문과 사업부라는 집단 단위별로 부여한 목표로서 재무성과의 달성도, 전략과제의 이행 정도의 평가 결과에 따라 결정되어 지급되는 A사 ‘목표 인센티브(PI)’는 근로성과의 사후적 정산의 성격을 가져 임금성이 인정된다고 보아 원심을 파기환송하였습니다.

대법원은 기존 임금성 관련 법리를 재확인하면서, 경영성과급의 성격이 ‘경영성과의 분배’인지 아니면 근로제공과 직접 또는 밀접하게 관련된 ‘근로성과의 사후적 정산’인지에 따라 임금성 여부를 달리 판단하였다는 점에서 의의가 있습니다.

2. 대법원, C사 ‘생산성 격려금(PI)’·‘이익분배금(PS)’ 및 D사 ‘성과급’ 모두 임금성이 없다고 판단(사기업 경영성과급의 임금성 관련 2차 대법원 판결)

대법원은 위 2026. 1. 29. 사기업 A사 경영성과급의 임금성에 관하여 최초로 판결을 선고한 이후, 2026. 2. 12. 같은 쟁점에 관한 후속 판결을 선고하여 C사의 생산성 격려금(PI)과 이익분배금(PS), D사의 성과급 모두 임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 특히 C사 사건에서는 1차 판결에서의 A사 목표 인센티브(PI)와 유사하게 개인별로 지급되는 생산성 격려금의 임금성이 문제되었으나, 임금에 해당하지 않는다고 판단한 점을 주목할 필요가 있습니다[대법원 2026. 2. 12. 선고 2021다219994 판결(C사 사건), 2021다262592 판결 및 2021다265102 판결(D사 사건)].

2 기업이 영업활동을 통해 창출한 순가치 증가분으로 영업이익에서 자본비용을 차감한 수치입니다.



대법원은 C사 사건에서의 생산격려금은 취업규칙이나 급여규칙에 구체적 지급기준이 사전에 정해져 있지 않고, 매년 노사합의로 지급 여부와 조건을 새로 정하였으며, 일부 연도에는 영업이익 발생 여부나 경영상황 등 근로자가 통제할 수 없는 요인에 의하여 지급 여부와 규모가 좌우되므로, 임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

또한 C사의 PS와 D사의 성과급은 각각 EVA, 당기순이익 등 근로제공 외에 자본·지출 규모, 시장 상황, 경영판단 등 외부적 요인의 영향을 크게 받는 경영성과를 기준으로 하므로, 근로의 대가라기보다 경영성과의 사후적 분배에 해당한다고 판단하였습니다.

이번 대법원 판결은 기존 법리를 재확인하면서 외형상 ‘생산량’ 지표 등 근로와 관련된 지표를 사용하더라도 실제로는 경영상황 등 근로자가 통제할 수 없는 요인에 의하여 지급 여부와 규모가 달라지면 임금성이 부정될 수 있고 지급기준 자체가 당기순이익처럼 근로제공과 밀접한 관련성이 없는 지표에 연동되면 근로의 대가성이 부정될 수 있음을 명확히 하였다라는 점에 의의가 있습니다.

3. 대법원, E사 당기순이익 연동 ‘경영성과급’은 임금성이 없다고 판단(사기업 경영성과급의 임금성 관련 3차 대법원 판결)

대법원은 위와 같이 사기업 경영성과급의 임금성에 관한 판결을 선고한 뒤, 2026. 2. 26. 같은 쟁점에 관한 3차 판결을 선고하였습니다. 대법원은 3차 판결에서 16년이라는 장기간에 걸쳐 성과급이 지급되어 왔더라도, 취업규칙·임금규정에 명문의 근거가 없고, 지급기준이 매년 ‘당해 연도 한정’으로 정해지면서 여러 차례 변경되어 온 사정 등을 종합하여 노동관행에 따른 지급의무를 부정하였습니다(대법원 2026. 2. 26. 선고 2022다215715 판결).

대법원은 이번 3차 판결에서도 기존과 마찬가지로 단순히 장기간 지급되었다는 사정만으로는 노동관행에 따른 지급의무를 인정하기 어렵다고 판단하였습니다. 특히 경영성과급의 지급 여부·지급기준이 매년 새로 정해지는 구조라면, 경영성과급이 장래에도 동일하게 지급될 것이라는 규범적 기대가 노사 사이에 정착되었다고 보기 어렵다고 보았습니다.

나아가 대법원은 근로의 대가성과 관련하여, 1·2차판결과 마찬가지로 ‘당기순이익’과 같은 경영성과 중심 지표에 따라 지급 여부·지급액이 좌우되고 지급 변동폭이 큰 구조에서는, 해당



성과급이 전체적으로 이익분배(Profit Sharing) 성격을 띄어 근로의 대가성 인정이 어렵다는 점을 재확인하였습니다.

4. 대법원, F사 ‘특별성과상여금’, G사 ‘경영성과급’, H사 ‘성과급’ 모두 임금성이 없다고 판단(사기업 경영성과급의 임금성 관련 4차 대법원 판결)

대법원은 2026. 3. 12. 경영성과급에 대한 4차 판결을 선고하였습니다[대법원 2026. 3. 12. 선고 2021다285182 판결 및 2023다269641, 2023다269658 판결(F사 사건), 2025다210219 판결(G사 사건), 2023다249906 판결(H사 사건)].

대법원은 4차 판결에서 공통적으로, 경영성과급의 재원 또는 지급여부를 결정하는 핵심지표가 당기순이익, 영업이익 등인 경우, 이러한 지표들은 근로자들의 근로제공 외 자본 규모, 비용 구조, 시장 상황, 경영 판단 등 다양한 외부 요인의 영향을 받는 결과물이라는 점을 지적하고, 이는 근로제공의 양이나 질과 직접적으로 대응하는 지표로 보기 어려우므로, 해당 경영성과급의 근로의 대가성을 인정할 수 없다고 판단하였습니다.

특히, 대법원은 F사 사건에서 미리 정한 지급기준을 충족하는 한 F사에 지급의무가 있고 실제 매년 특별성과상여금이 지급되어 왔음을 인정하면서도, 근로의 대가성을 부정하여 그 임금성을 부정하였습니다. 이는 2차 판결의 D사 사건(2021다262592 판결 및 2021다265102 판결)과 마찬가지로, ‘지급의무’의 존재만으로는 경영성과급의 임금성을 인정하기에 부족하고, ‘근로의 대가성’이 인정되어야만 임금성이 인정됨을 재확인하였다는 데 의의가 있습니다.

5. 대법원, 재직 중 중간정산 퇴직금에는 근로기준법상 연 20%의 지연이율이 적용되지 않는다고 판단

대법원은 재직 중 지급되는 중간정산 퇴직금에 대하여 구 근로기준법 제37조 제1항 및 시행령 제17조에 따른 연 20%의 지연이율을 적용할 수 없다고 판단하였습니다. 이 사건에서 원고들은 법정수당 및 퇴직금(중간정산 퇴직금)의 차액과 함께 연 20%의 지연손해금을 청구하였으나, 대법원은 재직자의 중간정산 퇴직금에 대해서는 근로기준법상 지연이율이 적용되지 않는다고 보아 소송촉진 등에 관한 특례법상 연 12%의 지연이율만 인정하였습니다(대법원 2026. 3. 12.



선고 2025다214123 판결).

대법원은 구 근로기준법 제37조 제1항은 근로관계 종료를 전제로 한 임금·퇴직금 지급의무(14일 이내 청산의무)를 전제로 한 제재 규정이며, 근로자퇴직급여보장법은 중간정산 퇴직금에 대하여는 이러한 14일 이내 청산의무를 규정하고 있지 않으며, 구 근로기준법 제37조 제1항이 중간정산 퇴직금에 대한 청산의무를 새로이 창설하는 취지의 규정이라고 볼 수도 없다고 보았습니다.

위 판결은 임금에 대한 지연손해금은 근로기준법상 지연이율이 아닌 일반 지연손해금 법리에 따라 산정되어야 한다는 점을 명확히 하였다는 점에서 의의가 있습니다.

6. 대법원, 기존 정직 처분이 적법했다면 동일한 사유로 징계하는 것은 이중징계에 해당한다고 판단

대법원은 S금고중앙회 회장이 지역 S금고에 직원에 대한 징계면직을 요구하였음에도 해당 지역 개별 S금고가 먼저 정직 1개월의 징계를 한 경우, 그 1차 징계가 당연히 무효가 되는 것은 아니며, 동일 징계사유를 이유로 다시 징계면직을 하는 것은 이중징계에 해당할 수 있다고 판시하였습니다(대법원 2026. 2. 26. 선고 2025다213906 판결).

원심은 중앙회의 조치요구에 반하는 개별 S금고의 1차 징계는 중대한 하자가 있어 무효이므로, 그 뒤에 이루어진 징계면직 처분은 '이중징계'에 해당하지 않아 적법하다고 판단하였습니다. 그러나 대법원은 중앙회는 개별 지역금고 소속 임직원에 대하여 직접 제재처분을 할 수 없고 개별 지역 금고가 다른 징계를 하였다는 이유만으로 그 징계가 곧바로 무효가 되는 것은 아니라고 보았습니다. 또한 이와 같은 전제에서 1차 징계처분이 적법하게 취소되어 효력을 상실하였다는 등의 특별한 사정이 없는 한 동일한 징계사유에 대하여 재차 내려진 징계면직 처분은 이중징계에 해당할 수 있다고 보았습니다.

이번 판결은 1차 징계의 효력이 상실되지 않은 상황에서 동일한 징계사유에 대하여 재차 징계를 하게 되면 이중징계에 해당하여 효력이 없다는 기존의 법리를 명확히 하였다는 점에서 의의가 있습니다.



7. 서울행정법원, 퇴근 후 자택에서 다시 회사 기숙사로 이동하던 중 발생한 교통사고도 출근 중 사고로서 업무상 재해에 해당한다고 판단

서울행정법원은 근로자가 퇴근 후 경기도 평택 자택에 들러 자녀 양육과 가사업무를 한 다음, 다음 날의 새벽 출근을 위하여 회사 기숙사로 이동하던 중 발생한 교통사고는 산업재해보상 보험법상 출퇴근재해에 해당한다고 판단하였습니다(서울행정법원 2026. 1. 22. 선고 2025구합54242 판결).

피고 근로복지공단은 주거인 평택 자택에서 주거인 음성 기숙사로 이동한 것은 주거에서 주거로 이동하는 것으로서, 주거에서 취업장소 또는 취업장소에서 다른 취업장소로 이동하는 것을 의미하는 산재보험법상 출퇴근에 해당하지 않는다고 주장하였습니다.

그러나 법원은 회사 숙소는 조기 출근 편의를 위하여 제공된 장소에 불과할 뿐, 근로자가 실질적으로 생활하는 주거로 보기 어렵다는 점에서, 자택에서 회사 숙소로의 이동이 '출근'에 해당한다고 판단하였습니다. 또한 자택에 들러 자녀를 돌보고 가사를 한 행위는 산재보험법 시행령상 일상생활에 필요한 행위에 준한다고 볼 수 있으므로 출퇴근재해에 해당한다고 판단하였습니다.

이번 판결은 근로자의 실질적 생활관계와 근무형태, 조기출근 필요성, 가족돌봄 사정을 종합적으로 고려하여 출퇴근재해 해당 여부를 탄력적으로 인정하였다는 점에서 의미가 있습니다.



인사노무그룹 동향

‘노란봉투법과 단체교섭 실무’ 웨비나 개최(2026. 3. 4.)

인사노무그룹은 2026. 3. 4. ‘노란봉투법과 단체교섭 실무’를 주제로 웨비나를 개최하였습니다. 이번 웨비나는 노란봉투법의 시행을 앞두고 고용노동부의 매뉴얼 및 지침 내용을 종합적으로 검토하고, 실제 단체교섭 실무에서 예상되는 주요 쟁점과 기업의 대응방안을 정리하기 위하여 마련되었습니다.

웨비나는 **강수완** 변호사의 사회로 시작하여 총 3개 세션으로 진행되었습니다. 1세션에서는 **김영민** 노무사가 “단체교섭 개시 전 대응”, 2세션에서는 **구교웅** 변호사가 “단체교섭 개시 후 대응”, 3세션에서는 **김상민** 변호사가 “단체교섭 관련 분쟁 대응”에 대한 주제를 발표하였습니다. 각 세션에서는 노란봉투법 시행에 따라 기업이 실무상 직면할 수 있는 주요 쟁점을 단계별로 나누어 살펴보고, 대응 방향과 유의사항을 구체적으로 제시하였습니다.

웨비나에는 총 1,000명 이상의 고객이 신청하여 성황리에 마무리되었으며, 기업 인사·노무 담당자 및 법무팀의 많은 호응을 받았습니다.

한경 CHO Insight 기고

담당 전문가	기고일자	제목
김상민 변호사	2026. 2. 3.	비자금 조사 위해 위장취업 지시, 괴롭힘 아닌가요?
	2026. 2. 24.	3월10일 이후...하청노조 파업 시 ‘대체근로 가이드라인’
	2026. 3. 10.	WBC 한일전 ‘젓갈싸’... 노동분쟁에도 ‘젓갈싸’ 있다
	2026. 3. 24.	노란봉투 개봉 2주, 한눈에 보는 원청의 대응과 관전포인트
이욱래 변호사	2026. 2. 10.	2026년 3월10일 이후...가보지 않은 길에서 펼쳐질 일들
김영민 노무사	2026. 3. 3.	하청노조 교섭요구 사실 공고...어디에 어떻게 해야할까
조홍선 변호사	2026. 3. 17.	근로자 추정제가 제대로 작동하기 위한 조건

월간 노동법률 기고

담당 전문가	날짜	제목
박보결 노무사	2026. 2. 13.	괴롭힘 신고인 대응 가이드: 보호조치와 불리한 처우 금지
최지현 변호사	2026. 3. 9.	사기업 경영성과급의 임금성: 2026 대법원 판결의 의의와 영향

대외활동

박은정 변호사가 2026. 2. 20. 대통령직속 국민통합위원회의 위원으로 위촉되었습니다. 박은정 변호사는 위촉기간 동안 양극화해소분과에 소속되어 위원으로 활동할 예정입니다.

김상민 변호사가 2026. 3. 27. 한국사회법학회와 미래노동법혁신연구회, 강원대학교 비교법학연구소 노동사회법센터가 공동 주최한 춘계학술대회에 근로자추정제에 대한 토론자로 참석하였습니다. 이번 학술대회는 ‘근로자추정제 도입’과 ‘최근 경영성과급 관련 대법원 판결’을 집중적으로 조명하기 위해 마련되었습니다. 구체적인 내용은 [링크](#)를 통해 확인하실 수 있습니다.

인사노무그룹 소속 전문가 소식

마동준 노무사가 2026년 1월 태평양 인사노무그룹에 합류하였습니다. 마동준 노무사는 고용노동부의 부산, 울산, 경남지역 지방노동관서와 부산지방노동위원회 등에서 약 36년간 근무하였고 산업재해 및 산업안전에 대해 상당한 전문성과 풍부한 실무경험을 갖추고 있습니다. 마동준 노무사는 태평양 인사노무그룹에 합류한 소감으로 “현장 중심의 고용노동부에서의 실무경험을 바탕으로 법리와 현장의 접점을 도출하고, 이를 통해 실무적 해법과 대응방안을 제공하도록 노력하겠다”고 하였습니다.

송국일 고문이 2026년 4월 태평양 인사노무그룹에 합류하였습니다. 송국일 고문은 SK 케미칼에서 석유화학 플랜트 설계·시공업무를 수행하였고 한국산업안전보건공단에서는 중대재해특별조사팀장을 거쳐 중앙사고조사단장을 역임하면서 대형, 이슈 사고 조사 업무를 수행하였습니다. 송국일 고문은 태평양 인사노무그룹에 합류한 소감으로 “안전보건 공단에서 다년간의 실무경험을 토대로 태평양 인사노무그룹의 산업재해 대응, 안전보건관리체계 점검, 감독기관 대응 및 각종 분쟁 자문에 있어 실질적이고 정교한 조력을 제공하도록 하겠습니다.”고 하였습니다.

박서현 변호사가 2026년 3월 태평양 인사노무그룹에 합류하였습니다. 박서현 변호사는 고려대학교를 졸업한 후 한양대학교 법학전문대학원을 거쳐 2023년 변호사시험에 합격하였고, 이후 법무법인 마중 및 법무법인 대륙아주에서 근무하면서 관련 실무경험을 축적하였습니다. 박서현 변호사는 “태평양 인사노무그룹에 합류하게 되어 매우 기쁘게 생각합니다. 그 동안의 노동 및 산업안전 분야에서의 실무경험을 바탕으로 의뢰인에게 실질적인 도움이 되는 법률 서비스를 제공할 수 있도록 노력하겠습니다.”라고 하였습니다.

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



이정환 변호사



장상균 변호사



이옥래 변호사



김성수 변호사



박진홍 변호사



이진우 변호사



백종현 변호사



구교웅 변호사



박은정 변호사



조홍선 변호사



최성욱 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.