

최신 인사노무 동향

법무법인(유한) 태평양
인사노무그룹



CONTENTS

인사노무그룹 업무 소개 1

Global HR & Employment 팀 - 글로벌 기업 국내 사업의 인사·노무 이슈 통합 자문 1

주요 업무 사례 3

1. [원청 단체교섭의무 부정] 구 노동조합법상 명시적·묵시적 근로계약관계 없는 원청에게 단체교섭의무가 없다는 대법원 전원합의체 판결을 이끌어 낸 사례 3
2. [불법파견 부정] 제조업 사내하청 구조에서 협력업체의 독립성·전문성을 인정받아 적법도급이라는 대법원 파기환송 판결을 이끌어 낸 사례 4
3. [교섭단위 분리 신청 기각] 정유·플랜트 사업장에서 노조 간 근로조건 및 고용형태의 실질적 차이가 없다고 보아 교섭단위 분리 신청 기각 결정을 이끌어 낸 사례 5
4. [교섭단위 분리 신청 기각] 건설업 사업장에서 노조 간 근로조건 및 고용형태의 실질적 차이가 없다고 보아 교섭단위 분리 신청 기각 결정을 이끌어 낸 사례 6
5. [교섭단위 분리 신청 기각] 제조업 하청업체 노조 간 이해관계 및 근로조건에 실질적 차이가 없고, 교섭관행상 교섭단위 분리 필요성이 없다고 보아 교섭단위 분리 신청 기각 결정을 이끌어 낸 사례 6
6. [부당노동행위 부정] 노동조합이 설립된 집배점에 대한 계약갱신 거절이 노동조합 지배·개입 목적의 부당노동행위에 해당하지 않는다는 판단을 이끌어 낸 사례 7
7. [위수탁계약 갱신거절] 택배 집배점 운영계약상 계약위반 및 신뢰관계 훼손을 근거로 계약갱신 거절의 정당성을 인정, 계약종료 의사표시 효력정지 가처분 신청 기각 결정을 이끌어 낸 사례 8
8. [무노동·무임금 원칙] 컨베이어 벨트를 사용하는 제조업에서 일부 공정에 대한 파상파업을 실시한 사례에서 전체 공정의 임금지급 의무가 없다고 인정된 사례 9

CONTENTS

9. [임금성 부정] 외지근무보조비를 실비변상적 금원으로 보아 임금성을 부정하고, 중간정산 퇴직금에 대한 지연이자 지급의무도 인정되지 않는다는 대법원 판단을 이끌어 낸 사례	9
10. [누적식 연봉제 도입의 적법성 인정] 누적식 연봉제 도입이 무효라는 주장을 배척하고, 추가 임금 청구를 방어한 사례	10
11. [기간제 근로자 갱신기대권 부정] 기간제 근로자에 대한 촉탁계약 체결의 실질을 인정하고, 근로계약 갱신기대권이 인정되지 않는다는 판단을 이끌어 낸 사례	11
12. [육아휴직 불리한 처우 부정] 육아휴직 사용에 따른 불리한 처우, 임금체불 등 주장에 대하여 법 위반 없음으로 노동청의 행정종결을 이끌어 낸 사례	12
13. [징계해고 정당성 인정] 직무관련자로부터의 금품수수, 허위출장 및 사업관리 부실 등을 사유로 한 징계해고의 정당성을 인정받고, 관련 형사절차에서도 기소의견 송치를 이끌어 낸 사례	13

정책 동향 14

고용노동부

- 고용노동부 및 관계부처 「공공부문 도급 운영 개선방안」 발표 (2026. 4. 16.) 14
- 노란봉투법 시행 1개월 운영 현황 발표 (2026. 4. 10.) 14
- 「공짜노동 근절을 위한 포괄임금 오남용 방지 지도 지침」 시행 (2026. 4. 9.) 15

입법 동향

- 「근로기준법」 등 고용노동부 소관 4개 법률안 국회 본회의 의결 (2026. 5. 7.) 16
- 「고용보험법 시행령」 및 「임금채권보장법 시행령」 개정안 국무회의 심의·의결 (2026. 4. 28.) 16
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 「고용보험법」 개정안 국회 본회의 의결 (2026. 4. 23.) 17

CONTENTS

최신 판결	18
1. 대법원, 미지급 장해급여의 수급권자인 선순위 유족이 사망시, 수급권은 민법상 상속인에게 상속된다고 판단	18
2. 대법원, 택시협동조합 소속 조합원인 택시운전기사가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단	18
3. 대법원, 근로계약에도 불구하고 실제로 근무하지 않은 기간에 대해서는 임금을 청구할 수 없다고 판단	19
4. 대법원, 계약기간 만료 후에도 복직을 명하는 구제명령이 있었다면 노동조합 및 노동관계 조정법 제89조 제2호 위반죄가 성립될 수 있다고 판단	19
5. 법원, 반도체 제조 사업장의 안전보호시설 및 보안작업에 대하여 쟁의행위 기간 중에도 평상시와 동일한 정도의 유지·운영 및 수행이 요구된다고 판단	20
6. 법원, 노사회의 참석 시간을 쟁의행위 시간으로 보아 무노동 무임금 원칙을 적용하여 무급처리한 것은 조합활동을 이유로 한 불이익 취급에 해당한다고 판단	21
7. 법원, 단시간근로자에게 상여금, 연말성과급, 명절상품권을 지급하지 않은 것은 합리적 이유 없는 차별적 처우에 해당한다고 판단	21
8. 법원, 사용사업주는 파견근로자 보호 등에 관한 법률 위반으로 인한 직접고용 전 기간 동안 파견근로자가 직접고용되었더라면 받았을 임금 등 상당액을 배상할 책임이 있다고 판단	22
인사노무그룹 동향	23
한경 CHO Insight 기고: 구교웅, 김상민, 백종현, 조홍선, 최성욱 변호사	23
월간 노동법률 기고: 박은정, 최윤희 변호사, 백지현 노무사	23
대외활동: 송국일 고문	24
인사노무그룹 소속 전문가 소식: 배지원 변호사 영입	24

인사노무그룹 업무 소개



Global HR & Employment 팀

- 글로벌 기업 국내 사업의 인사·노무 이슈 통합 자문

글로벌 기업이 국내에서 사업을 운영하는 과정에서 본사의 글로벌 HR 정책, 그룹 차원의 컴플라이언스 기준, 국내 노동관계법령 및 노사관계 관행이 서로 교차하면서 다양한 인사·노무 이슈가 발생합니다. 특히 채용, 평가, 보상, 징계·해고, 조직개편, 근로시간, 직장 내 괴롭힘, 노사관계 등 주요 HR 의사결정은 글로벌 기준에 따라 일관되게 운영될 필요가 있는 동시에, 국내 법령상 요구되는 절차와 기준을 충족하여야 합니다.

태평양 인사노무그룹의 글로벌 기업 HR 대응팀은 국내에서 사업을 운영하는 글로벌 기업들이 직면하는 인사·노무 이슈에 대하여 종합적인 자문을 제공합니다. 글로벌 본사의 정책과 국내 노동관계법령 사이에서 발생하는 쟁점을 분석하고, 한국법인의 인사·노무 운영이 국내 법령 및 실무에 부합할 수 있도록 실무 중심의 대응방안을 제시합니다. 또한 글로벌 기업의 의사결정 구조와 내부 보고체계를 고려하여, 본사, 한국법인, 현업부서 간 커뮤니케이션 과정에서 법적 쟁점과 리스크가 명확히 전달될 수 있도록 지원합니다.

글로벌 기업의 HR 이슈는 단순히 국내 법령의 적용 여부만으로 해결되기보다는, 본사의 정책 방향, 그룹 차원의 컴플라이언스 기준, 국내 사업장의 조직문화와 노사관계, 실제 운영 관행을 함께 고려하여 검토할 필요가 있습니다. 따라서 기업으로서는 개별 사안을 분절적으로 대응하기보다, 국내 법령상 요구되는 절차와 글로벌 기업으로서의 운영 기준이 조화될 수 있도록 사전에 리스크를 점검하고 일관된 대응전략을 수립하는 것이 중요합니다.

태평양 인사노무그룹 글로벌 기업 HR 대응팀은 특히 글로벌 본사 HR 정책의 국내 적용 가능성 및 법적 리스크 검토, 징계, 해고, 권고사직, 조직개편 및 구조조정 관련 자문, 직장 내 괴롭힘, 차별, 인사상 불이익 등 내부 신고·조사 대응, 노동조합, 노사협의회 등 집단적 노사관계 이슈 대응, 글로벌 본사 보고, 내부 검토자료, 임직원 커뮤니케이션 자문 등에 상당한 전문성을 가지고 있습니다.

글로벌 기업 HR 대응팀은 이욱래 변호사와 김성수 변호사를 중심으로, 구교웅 변호사, 김보찬 외국변호사, 강수완 변호사가 주요 실무를 총괄하고 있습니다. 이호진 외국변호사와 백지현 노무사도 핵심 일원으로 참여하여 글로벌 기업의 국내 HR·노무 이슈에 대한 실무 자문을 수행하고 있으며, 일본계 기업은 김재구 변호사, 이진우 변호사, 김영민 노무사, 김보경 노무사가, 중국계 기업은 지용천 외국변호사와 김응걸 외국변호사가 각 국가별 특성을 반영한 자문을 담당하고 있습니다.

글로벌 기업 HR 대응팀의 핵심 일원으로서 미국 뉴욕주 변호사 자격증을 취득하고 글로벌로펌에서도 업무를 한 경험이 있는 강수완 변호사는 “글로벌 기업의 HR 이슈는 본사의 정책과 국내 노동관계법령 사이의 접점을 정확히 이해하고, 국내 실무에 맞는 실행 방안을 제시하는 것이 중요하다”고 설명하였습니다. 이호진 외국변호사는 “글로벌 기업의 의사결정 구조와 커뮤니케이션 방식을 고려하여, 한국법인이 안정적으로 HR 이슈에 대응할 수 있도록 실무적인 자문을 제공하고 있다”고 밝혔습니다. 또한 백지현 노무사는 “글로벌 기업이 국내에서 직면하는 인사·노무 이슈는 단순한 법률 검토를 넘어, 본사와 한국법인 간 의사결정 과정, 내부 정책의 적용 방식, 임직원 커뮤니케이션까지 함께 고려하여 대응할 필요가 있다”고 말했습니다.

주요 업무 사례



1. [원청 단체교섭의무 부정] 구 노동조합법상 명시적·묵시적 근로계약관계 없는 원청에게 단체교섭의무가 없다는 대법원 전원합의체 판결을 이끌어 낸 사례

하청근로자들로 조직된 노동조합은 구 노동조합법(2026. 3. 10. 시행된 노동조합법 이전의 것) 하에서 원청회사가 하청근로자의 근로조건에 대하여 실질적·구체적인 지배력을 행사하고 있다는 점을 이유로, 근로계약관계가 존재하지 않더라도 단체교섭의무를 부담한다고 주장하였습니다. 일부 노동위원회 및 하급심은 이른바 “실질적 지배력”을 근거로 원청의 단체교섭의무를 인정하는 판단을 해오고 있었습니다.

태평양은 제1심부터 대법원 전원합의체에 이르기까지 원청회사를 대리하여, 구 노동조합법상 단체교섭의무를 부담하는 사용자는 근로계약관계를 맺고 있는 자에 한정된다는 점을 일관되게 주장하였습니다. 특히 단체교섭 거부의 부당노동행위에 대한 형사처벌이 예정되어 있는 이상 죄형법정주의 원칙에 입각한 엄격한 해석이 필요하고, 개정 노동조합법 이전의 법체계에서는 근로계약관계 없는 원청에게 단체교섭의무를 인정할 수 없다는 점을 강조하였습니다.

대법원 전원합의체는 태평양의 주장을 받아들여, 2026. 5. 22. 구 노동조합법 하에서 명시적·묵시적 근로계약관계 없는 원청은 하청근로자들에 대하여 단체교섭의무를 부담하지 않는다고 판단하였습니다. 동 판결은 구 노동조합법 하에서 “실질적 지배력”을 이유로 원청의 단체교섭의무를 인정해 온 기존 노동위원회 및 하급심의 법리를 전원합의체 차원에서 정리하였다는 의의가 있으며, 향후 개정 노동조합법상 “실질적 지배력” 및 사용자성 판단에도 중요한 기준으로 참고될 것으로 보입니다.

구체적인 내용은 [링크](#)를 참고 부탁드립니다.



2. [불법파견 부정] 제조업 사내하청 구조에서 협력업체의 독립성·전문성을 인정받아 적법도급이라는 대법원 파기환송 판결을 이끌어 낸 사례

피고와 도급계약을 체결하고 제철소 내에서 철강 포장업무를 수행한 A회사 소속 원고들은 위 도급계약의 실질이 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 “파견법”)상 불법파견에 해당한다고 주장하면서, 피고를 상대로 고용의 의사표시를 구하는 소를 제기하였습니다. 제1심과 원심은 피고와 A회사 사이의 도급계약의 실질이 근로자파견관계에 해당한다고 판단, 원고들의 청구를 인용하였습니다. A회사는 전체 매출액이 약 3,400억 원에 이르는 상장업체로, 그 중 포장사업의 비중이 절반 이상을 차지하기 때문에 불법파견이 확정될 경우 기업의 존립 자체가 어려워질 정도의 파급효과가 발생할 수 있었습니다.

이러한 상황에서 태평양은, A회사가 철강 포장사업을 시작한 1976년에 작성된 자료부터 하나씩 추적하여 A회사의 연혁과 특성을 강조하는 한편, 제철소 현장에서 철강 포장업무를 수행 모습을 확인하고, 동영상 등으로 법원에 생생히 전달함으로써 적법도급을 주장하였습니다. 특히 태평양은 피고가 창사 이래 철강 포장업무를 직접 수행해 본 경험이 없다는 점을 집중적으로 부각하며, 포장업무 수행 경험이 없는 피고가 포장업무에 관한 독자적인 경험과 기술을 보유한 A회사 소속 근로자들에게 업무수행에 관한 지휘·명령을 한다는 것 자체가 받아들여질 수 없고, MES나 작업지시서로 전달되는 정보는 수급인이 일을 하기 위해 반드시 전달이 필요한 것으로서 지휘·명령의 징표가 될 수 없다는 점을 강조하였습니다.

이에 대법원은 수 년간 심리 끝에 2026. 4. 16. 태평양의 주장을 받아들여 피고와 A회사 사이의 도급계약의 실질을 불법파견으로 판단한 원심에는 근로자파견에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 판단하면서, 원심판결을 파기하고 사건을 광주고등법원으로 환송하였습니다.

위 판결은 대법원에서 제조업 포장업무에 대하여 근로자파견관계 성립을 부정한 최초의 사례일 뿐 아니라, 제조업 사내도급 사안에서 매우 이례적으로 불법파견을 인정한 원심판결을 파기하였다는 점에서 주목할 만하고, 도급인의 품질관리 및 검수 등 사내하도급 사안에서 나타나는 사정을 불법파견의 징표로 평가할 수 없다면 근로자파견관계 성립이 부정될 수 있다는 점을 분명히 하였다는 점에서 중요한 시사점을 제공합니다.

구체적인 내용은 [링크](#)를 참고 부탁드립니다.



3. [교섭단위 분리 신청 기각] 정유·플랜트 사업장에서 노조 간 근로조건 및 고용형태의 실질적 차이가 없다고 보아 교섭단위 분리 신청 기각 결정을 이끌어 낸 사례

개정 노동조합법(이하 “노란봉투법”) 및 동법 시행령의 시행에 따라, 노동위원회는 교섭단위 분리 여부를 결정할 때 (i) 현격한 근로조건 차이, (ii) 고용형태, (iii) 교섭관행 등을 고려할 뿐만 아니라, (iv) “노동조합 간 이해관계의 공통성 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등”을 우선적으로 고려합니다. 이에 복수노조 사업 또는 사업장의 노동조합이 (iv)을 이유로 상급단체별 교섭단위 분리신청을 제기하는 경우가 현저히 증가하였습니다.

전국민주노동조합 총연맹 건설산업연맹 산하 전국플랜트건설노동조합(이하 “신청노동조합”)은 정유·플랜트 사업장 하청근로자 다수로 이루어진 조직으로, 울산지방노동위원회에 하청 전체 교섭단위에서 신청노동조합을 분리해 줄 것, 예비적으로는 하청 전체 교섭단위에서 상급단체인 전국민주노동조합총연맹을 분리해 줄 것을 신청하였습니다. 한편 한국노동조합총연맹 한국건설노동조합(이하 “신청외노동조합”)은 교섭단위 분리의 필요성이 없다는 의견을 개진하였습니다.

태평양은 정유·플랜트 사업장을 대리하여 신청노동조합에게는 현격한 근로조건 차이와 고용형태 및 교섭관행의 차이가 존재하지 않고, 이밖에 신청노동조합이 단지 신청외노동조합과 다른 상급단체에 속해 있다는 사정만으로는 교섭단위가 분리되어서는 안된다는 논리를 자세하게 설명하여, 울산지방노동위원회로부터 분리신청을 기각하는 결정을 이끌어 내었습니다.

뿐만 아니라 신청노동조합이 산업안전 의제에 대한 교섭을 요구한 것에 비추어 신청노동조합과 신청외노동조합을 차별 취급할 이유가 없고 오히려 차별 취급하는 것이 부적절한 점, 교섭대표노동조합은 공정대표의무를 부담하는바, 신청노동조합과 신청외노동조합의 교섭 방식이 다소 다르다는 사정만으로는 이익 대표의 적절성이 결여된 것으로 보기 어렵다는 점, 교섭단위 분리 시 노노갈등이 심화되고 단결력이 약화될 수 있다는 점 등을 함께 주장하였습니다.



4. [교섭단위 분리 신청 기각] 건설업 사업장에서 노조 간 근로조건 및 고용형태의 실질적 차이가 없다고 보아 교섭단위 분리 신청 기각 결정을 이끌어 낸 사례

전국 규모의 산업별 단위 노동조합인 전국건설노동조합(이하 “신청인 노동조합”)은 종합건설업체(이하 “피신청인 회사”)와 공사 도급계약 및 건설기계 대여계약을 체결한 전문건설업체 및 타워크레인 임대업체 소속 근로자들을 조직대상으로 설립된 노동조합으로, 피신청인 회사를 상대로 서울지방노동위원회에 전체 하청 교섭단위에서 건설업, 그 중에서도 토목공사업·건축공사업·토목건축공사업을 별도의 교섭단위로 분리하여 줄 것을 신청하였습니다.

태평양은 피신청인 회사를 대리하여, 교섭단위 분리 제도는 노동조합법상 교섭절차의 대원칙인 교섭창구 단일화 제도의 예외로서 ‘현격한 근로조건 및 고용형태의 객관적 차이’와 ‘기존의 독자적 교섭 관행’이라는 실질적 요건이 객관적으로 명확히 입증되는 경우에만 인정될 수 있다는 점을 강조한 후, 이 사건의 경우 교섭단위 분리의 필요성을 인정할 만한 현격한 근로조건의 차이 등이 인정되지 않는다는 점을 논리적으로 주장하였습니다.

이에 서울지방노동위원회는 토목공사업·건축공사업·토목건축공사업과 나머지 하청 교섭단위 사이에는 교섭단위 분리의 필요성을 인정할 만한 (i) 현격한 근로조건의 차이, (ii) 고용형태의 차이, (iii) 교섭관행의 차이가 존재하지 않는다고 보아, 신청인 노동조합의 교섭단위 분리 신청을 기각하였습니다.

5. [교섭단위 분리 신청 기각] 제조업 하청업체 노조 간 이해관계 및 근로조건의 실질적 차이가 없고, 교섭관행상 교섭단위 분리 필요성이 없다고 보아 교섭단위 분리 신청 기각 결정을 이끌어 낸 사례

시멘트 제조·판매업을 영위하는 피신청인 회사의 광산 사업장에서 도급업무를 수행하는 하청업체 소속 근로자들이 소속된 각 지회의 상급단체인 전국금속노조(이하 “신청인 노동조합”)가 (i) 신청 외 노조들이 전국금속노조의 이익을 대표할 수 없고, (ii) 노조 간 이해관계의 근본적 차이가 존재하며, (iii) 교섭단위 유지시 노조 간 갈등 유발 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성이 있고, (iv) 각 하청업체 간 교섭단위를 분리할 필요성과 통일적 근로조건 형성이 불가능하다는 점 등을 근거로 교섭단위 분리를 신청하였습니다.



태평양은 피신청인 회사를 대리하여, 원칙적으로 상급단체 소속은 교섭단위 분리의 근거가 될 수 없고, 동일한 근로자 집단 내 노조 간 이해관계 조정은 공정대표의무 등 노동조합법이 정한 제도 내에서 해결되어야 한다고 주장하였습니다. 또한, 이 사안의 구체적 사실관계에 있어서도 노조 간 이해관계가 상이하지 않고, 교섭단위 분리 시 오히려 노조 간 갈등이 유발되며, 노사관계가 왜곡될 가능성이 높고, 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭관행 등과 관련하여서도 노동조합법 및 동법 시행령상 교섭단위 분리 요건을 충족하지 못하여 교섭단위 분리의 필요성이 인정될 수 없다고 주장하였고, 강원지방노동위원회는 태평양의 주장을 받아들여 신청인 노동조합의 교섭단위 분리 신청을 기각하였습니다.

6. [부당노동행위 부정] 노동조합이 설립된 집배점에 대한 계약갱신 거절이 노동조합 지배·개입 목적의 부당노동행위에 해당하지 않는다는 판단을 이끌어 낸 사례

택배 집배점에서 노동조합이 설립되고 교섭요구 및 단체교섭 관련 절차가 진행되던 중, 회사가 해당 집배점과의 위수탁계약 갱신을 거절하자, 노동조합이 이를 노동조합 활동을 위축시키고 특정 노동조합을 배제하기 위한 지배·개입의 부당노동행위라고 주장하며 노동위원회에 구제신청을 한 사안입니다. 노동조합은 회사의 갱신거절이 단순한 계약상 판단이 아니라, 집배점 내 노동조합의 활동 및 교섭대표노동조합의 지위에 영향을 미치기 위한 조치라고 주장하였습니다.

태평양은 회사를 대리하여, 이 사건 갱신거절은 노동조합 설립이나 활동을 이유로 한 것이 아니라, 집배점의 배송업무 수행 차질, 위수탁계약상 의무 위반, 일부 구역에 관한 집화·배송 권한 양도 의혹, 서비스 차질 발생 및 신뢰관계 훼손 등 독립적인 계약상 사유에 근거한 정당한 계약관리 조치였다는 점을 적극 소명하였습니다. 또한 회사가 노동조합의 활동을 방해하거나 특정 노동조합을 배제하려는 의사를 가지고 있었다고 볼 객관적 사정이 없고, 갱신거절 이후에도 노동조합 활동 자체가 금지되거나 제한된 것이 아니라는 점을 강조하였습니다.

노동위원회는 태평양의 주장을 받아들여, 회사의 계약갱신 거절이 노동조합의 조직·운영에 영향을 미치기 위한 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 보기 어렵다고 판단하고, 노동조합의 구제신청을 기각하였습니다. 이 판정은, 노동조합이 설립된 집배점에 대하여



계약갱신 거절이 이루어졌다는 사정만으로 곧바로 부당노동행위가 인정되는 것은 아니며, 갱신거절에 독립적인 계약상 사유와 합리적인 근거가 존재하고 노동조합 활동을 방해하려는 목적이 인정되지 않는 경우에는 정당한 계약관리 조치로 평가될 수 있음을 확인하였다는 점에서 의미가 있습니다.

7. [위수탁계약 갱신거절] 택배 집배점 운영계약상 계약위반 및 신뢰관계 훼손을 근거로 계약갱신 거절의 정당성을 인정, 계약종료 의사표시 효력정지 가처분 신청 기각 결정을 이끌어 낸 사례

회사와 장기간 위수탁계약을 체결·연장하여 오던 택배 집배점에 대하여 회사가 배송업무 수행 차질, 사전 서면동의 없는 영업 일부 양도 등 계약위반 및 신뢰관계 훼손을 이유로 계약갱신을 거절하자, 동 집배점 운영자는 계약갱신기대권이 인정되어야 하고 갱신거절은 부당하다고 주장하며 법원에 계약종료 의사표시 효력정지 가처분을 신청하였습니다.

태평양은 회사를 대리하여, 이 사건 위수탁계약은 계약 문언상 계약갱신 거절 사유를 제한하고 있지 않고, 회사가 계약에 따라 계약사항 위반, 계약이행 정도, 서비스 수준 등을 종합적으로 고려하여 갱신 여부를 판단할 수 있다는 점을 설명하였습니다. 또한 집배점의 배송업무 수행 중단 및 회사 직원 투입 필요성, 사전 서면동의 없는 영업 일부 양도 정황, 이에 따른 신뢰관계 훼손 등을 구체적으로 소명하고, 회사가 갱신거절 사유를 서면으로 통지하는 등 계약상 절차도 준수하였다는 점을 밝혔습니다.

법원은 태평양의 주장을 받아들여, 이 사건 계약상 일방 당사자의 계약갱신기대권을 인정하는 규정이 존재하지 않고, 장기간 계속적 계약관계가 유지되었다는 사정만으로 독립된 사업주체 사이의 위수탁계약에 근로계약상 갱신기대권 법리를 유추적용하기 어렵다고 판단하여 가처분 신청을 기각하였습니다. 이 결정은, 택배 집배점 운영계약과 같은 사업자간 계속적 계약관계에서도 계약위반 및 신뢰관계 훼손 사유가 존재하고 계약상 절차가 준수된 경우 계약갱신 거절의 정당성이 인정된다는 것을 확인하였다는 점에서 의미가 있습니다.



8. [무노동·무임금 원칙] 컨베이어 벨트를 사용하는 제조업에서 일부 공정에 대한 파상파업을 실시한 사례에서 전체 공정의 임금지급 의무가 없다고 인정된 사례

태평양은 컨베이어 벨트를 사용하는 제조업 회사에서 노동조합이 일부 공정을 갑작스레 중단하는 파상파업(波狀罷業, 파도가 밀려왔다 밀려가는 것처럼 '작업 중단'과 '업무 복귀'를 짧은 간격을 두고 간헐적으로 반복하는 정의행위 방식)을 실시하고 파업 외의 공정에 대해 임금을 청구한 사안에서 회사를 대리하여 노동청으로부터 혐의없음 행정종결 처분을 이끌어내었습니다.

노동조합은 파상파업이 이루어진 부서 외의 부서(파업에도 불구하고 라인에서 대기함)는 파상파업에도 불구하고 정상적인 근로를 제공할 수 있었으므로 임금을 전액 지급하거나, 최소한 근로기준법 제46조에 따른 휴업수당을 지급하여야 한다고 주장하였습니다. 이에 대해 태평양은 컨베이어 벨트 공정의 특성을 충분히 설명하여 파상파업으로 인하여 특정 작업이 중단되면, 연결된 다른 작업이 중단될 수밖에 없다는 점을 주장하였고 노동청은 이러한 주장에 따라 회사의 임금, 휴업수당 지급 의무가 없다고 판단하였습니다.

현재 파업기간 중 무노동·무임금 원칙의 적용에 참고할 사례가 충분하지 않은 상황에서 위와 같은 판단은 향후 파업 시 임금지급 의무에 대한 중요한 선례가 될 수 있을 것으로 보입니다.

9. [임금성 부정] 외지근무보조비를 실비변상적 금원으로 보아 임금성을 부정하고, 중간정산 퇴직금에 대한 지연이자 지급의무도 인정되지 않는다는 대법원 판단을 이끌어 낸 사례

원고들은 기능직 및 일반직 근로자(또는 퇴직자)로서, 회사가 통상임금 산정 시 명절상여금, 가정의 달 상여금, 개인연금보험료, 중식대 등을 누락하여 법정수당을 과소 지급하였다고 주장하며 미지급 법정수당 및 퇴직금 차액의 지급을 구하였습니다. 특히 원고들은 인사발령에 따라 타지역에서 근무하며 지급받은 외지근무보조비도 평균임금에 산입되어야 한다고 주장하였고, 재직 중인 원고들은 중간정산 퇴직금 차액에 대하여도 근로기준법 제37조에 따른 연 20%의 지연이자가 적용되어야 한다고 주장하였습니다.



태평양은 회사를 대리하여, (i) 외지근무보조비는 전출 발령으로 가족과 떨어져 별도 주거지를 임차해야 하는 근로자에게 임차비용의 일부를 보전해 주기 위한 금원으로서, 임대차계약서 등 증빙서류 제출 및 본사의 심사절차를 거쳐 지급되는 실비변상적·복리후생적 성격의 금원이므로 근로의 대가인 임금에 해당하지 않는다는 점을 구체적으로 소명하였습니다. 또한 (ii) 동일 근무지에서 동일 업무를 수행하는 근로자들 사이에서도 연고지와의 거리, 가족 동거 여부 등에 따라 지급 여부가 달라지는 점에서 소정근로의 대가로서의 성격을 갖추지 못하였다는 점을 밝혔습니다. 나아가 (iii) 중간정산 퇴직금은 근로자의 퇴직시 지급되는 퇴직금과 달리 근로자퇴직급여법상 14일 이내 청산의무의 대상이 아니며, 근로기준법 제37조 제1항이 중간정산 퇴직금에 대하여 새로운 청산의무를 창설하는 취지의 규정이라고 볼 수 없으므로, 연 20%의 지연이자가 적용되지 않는다는 점을 주장하였습니다.

원심인 서울고등법원과 대법원은 태평양의 위와 같은 주장을 모두 받아들여, 외지근무보조비는 특수한 근무 환경에서 추가로 소요되는 비용을 변상하기 위한 실비변상적 금원에 해당하여 임금으로 볼 수 없다고 판단하였고, 중간정산 퇴직금에 대하여는 근로기준법 제37조 제1항의 지연이자가 적용되지 않는다고 판단하였습니다.

이러한 판결은, 외지근무보조비와 같이 증빙서류 제출 및 심사를 거쳐 지급되고 근로자별 개인적 사정에 따라 지급 여부가 달라지는 금원은 근로의 대가가 아닌 실비변상적 금원으로 판단될 수 있다는 점과, 퇴직급여보장법상 14일 이내 청산의무가 부과되지 않은 중간정산 퇴직금에 대하여는 근로기준법상 연 20%의 높은 지연이자율이 적용되지 않는다는 법리를 대법원 차원에서 확인하였다는 점에서 의미가 있습니다.

10. [누적식 연봉제 도입의 적법성 인정] 누적식 연봉제 도입이 무효라는 주장을 배척하고, 추가 임금 청구를 방어한 사례

피고 회사는 지속적으로 좋은 인사고과를 받으면 연봉이 누적해서 상승하고, 지속적으로 낮은 인사고과를 받으면 연봉이 누적해서 삭감될 수 있는 ‘누적식 연봉제’를 2017년부터 도입하였습니다. 원고는 피고 회사에서 근무하다 퇴직한 근로자로, 피고에 대하여 부당한 전보 발령, 불법적인 업무 지시, 부당한 평가 등 다양한 주장을 하면서 이 사건 소를 제기하였는데, 그 중 핵심 쟁점은 누적식 연봉제 도입이 취업규칙 불이익 변경에 해당 여부 및 근로기준법 제94조 제1항 단서에 따른 동의절차의 유효성 여부였습니다.



피고 회사와 노동조합은 2015. 11. 27. 누적식 연봉제를 도입·시행하겠다는 내용으로 합의를 하였으나, 당시 합의에는 누적식 연봉제의 구체적인 시행방법이 포함되어 있지 않았습니다. 이후 노동조합은 2016. 12. 21. 누적식 연봉제의 구체적인 시행방법에 대한 지침 개정에 동의하였습니다. 이에 대하여 원고는 누적식 연봉제는 2015. 11. 27.자 합의에 기초하여 도입·시행된 것인데, 2015. 11. 27. 당시 피고 노동조합은 과반노조가 아니었으므로 그 도입 자체가 무효라고 주장하였습니다.

이에 대하여 BKL은 2015. 11. 27.자 합의만으로는 누적식 연봉제의 구체적인 시행방법이 정해지지 않아 실제 적용이 불가능하였고, 피고 회사가 2016년에 누적식 연봉제를 운영하거나 소급 적용한 사실도 없다는 점을 주장·입증하였습니다. 또한 누적식 연봉제는 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 2016. 12. 21. 연봉제운영지침 개정에 동의함으로써 비로소 적법하게 도입·시행되었다는 점을 강조하였습니다. 제1심은 BKL의 주장을 받아들여 누적식 연봉제 무효 주장을 비롯한 원고의 주장을 모두 배척하였고, 항소심 또한 제1심판결을 유지하였습니다.

11. [기간제 근로자 갱신기대권 부정] 기간제 근로자에 대한 촉탁계약 체결의 실질을 인정하고, 근로계약 갱신기대권이 인정되지 않는다는 판단을 이끌어 낸 사례

회사는 정년이 도과한 근로자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 이후, 근로자와의 합의 하에 그 근로계약을 기간의 정함이 있는 근로계약(3개월)으로 전환하였습니다. 근로자는 기간만료로 근로관계가 종료되자, 기간제 근로계약으로의 전환이 자발적 동의 의사에 기한 것이 아니고, 설령 기간제 근로자로 전환되었다고 하더라도 사용자가 특허 출원시 계약 연장 또는 정규직 전환을 약속하였으므로 갱신기대권이 인정되어야 한다고 주장하며, 노동위원회에 부당하고 구제신청을 하였습니다.

태평양은 회사를 대리하여, (i) 근로자가 기간을 정한 근로계약으로의 전환을 명확히 인지한 상황에서 자발적으로 동의를 하였다고 볼만한 정황들을 구체적으로 소명하였고, (ii) 회사가 특허 출원을 요구한 것은 근로자의 본연의 업무 수행의 결과이자 부수적인 성과로서 요구한 것일 뿐, 갱신기대권의 요건으로 이를 약속한 것이 아니라는 점을 설명하였습니다. 또한 (iii) 갱신기대권이 인정되더라도 근로자가 근로계약기간 중 특허 출원을 하지 못하였으므로 그 갱신을 거절한 것에는 합리적인 이유가 있다는 점을 적극적으로 주장하였습니다.



노동위원회는 위와 같은 주장을 모두 인정하여, 근로계약은 계약 기간의 만료에 따라 당연히 종료된 것으로 해고는 존재하지 않는다고 판정하였습니다. 이러한 판정은, 근로자의 명백한 의사가 확인된다면 자신의 유리한 지위를 포기하고 기간제 근로자로 전환하는 것도 인정될 수 있으며, 근로계약의 갱신에 관한 신뢰가 형성되었다고 볼만한 사정이 확인되지 않는 한, 단순 주장만으로 갱신기대권이 곧바로 인정되는 것은 아니라는 점을 확인하였다는 점에서 의미가 있습니다.

12. [육아휴직 불리한 처우 부정] 육아휴직 사용에 따른 불리한 처우, 임금체불 등 주장에 대하여 법 위반 없음으로 노동청의 행정종결을 이끌어 낸 사례

항공사 승무원 업무 특성상 육아휴직 종료 이후 원직복직을 위해 비행자격 유지를 위한 재훈련이 필요한 상황에서, 회사가 재훈련 전까지 근로자에게 임시적인 직무배치를 제안하였으나, 근로자가 이를 거부하고 복직하지 않은 채 육아휴직 사용에 따른 불리한 처우, 복직의무 위반 및 임금체불 등 남녀고용평등법 및 근로기준법 위반을 주장한 사안에서, 태평양은 회사를 대리하여 노동청으로부터 혐의없음 행정종결 처분을 이끌어냈습니다.

태평양은 근로자의 업무 특성상 일정한 자격 유지 및 재훈련 절차가 필수적으로 요구되어 육아휴직 종료 직후 곧바로 원직 수행이 어려웠고, 회사는 재훈련 실시 전까지 근로관계 유지를 전제로 임시적인 직무배치를 통하여 복직을 진행하고자 하였다는 점을 적극 주장하였습니다. 또한 회사가 무급휴직, 임시배치 등 가능한 대안을 제시하며 지속적으로 협의를 요구하였고, 이는 육아휴직 사용 자체를 이유로 한 불이익 조치가 아니라 업무상 필요성과 근로관계 유지를 전제로 한 정당한 인사권 행사라는 점을 강조하였습니다.

특히 태평양은 근로자가 주장하는 육아휴직 사용에 따른 불리한 처우, 복직의무 위반에 따른 남녀고용평등법 위반 주장 및 임금체불 등 근로기준법 위반 주장이 모두 재훈련 이전의 한시적 인사운영상 조치와 관련된 것에 불과하고, 회사가 육아휴직 이후 근로자의 복귀 자체를 거부하거나 근로관계 종료를 전제로 조치한 것이 아니라는 점을 적극 소명하여 노동청의 혐의없음 행정종결 판단을 이끌어냈습니다.



13. [징계해고 정당성 인정] 직무관련자로부터의 금품수수, 허위출장 및 사업관리 부실 등을 사유로 한 징계해고의 정당성을 인정받고, 관련 형사절차에서도 기소의견 송치를 이끌어 낸 사례

원고는 참가인 조합에서 조합자산 운용 직책을 수행하던 근로자로서, 2020. 7.경부터 2024. 2.경까지 조합 자산으로 부동산 개발사업을 추진하는 과정에서 조합 규정에 반하여 사업 시행사에게 위법하게 자금을 대출하거나, 사업 관련자로부터 금품을 수수하는 등의 비위행위를 저질러 참가인 조합으로부터 징계해고되었습니다.

원고는 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하여 총 13개 징계사유 중 2개만 인정되고, 해고의 양정이 과도하다는 판정을 받았습니다. 태평양은 이후 중앙노동위원회 재심 단계부터 사건을 수임하여, 총 3개 징계사유가 인정되고 징계양정도 적법하다는 재심판정을 이끌어냈습니다. 원고가 위 재심판정의 취소를 구하는 소송을 제기하였으나, BKL은 징계시효가 도과하지 아니한 나머지 징계사유가 정당하다는 점과 그와 같이 인정된 징계사유만으로도 해고의 양정이 적법하다는 점을 주장하여, 서울행정법원으로부터 원고의 청구를 기각하는 판결을 받아냈습니다.

한편, 참가인 조합은 본건 소송과 병행하여 원고를 배임(위법 자금대출) 및 청탁금지법 위반(사업 관련자로부터의 금품 수수)으로 고소하였고, 태평양은 고소를 대리하여 서울동작경찰서로부터 기소의견 송치결정을 이끌어 내었고, 동 결정을 본건 소송 판단의 주된 근거로 활용하기도 하였습니다.

정책 동향



고용노동부

고용노동부 및 관계부처 「공공부문 도급 운영 개선방안」 발표 (2026. 4. 16.)

고용노동부는 2026. 4. 16. 관계부처 합동으로 공공부문에서의 공정한 도급 관행 확립 및 도급 노동자의 노동조건·고용안정 강화를 위한 「공공부문 도급 운영 개선방안(이하 “개선방안”）」을 발표하였습니다.

이번 개선방안에는 ▲ 청소·경비·시설관리 등 일반공역의 최저 낙찰하한율 상향 추진, ▲ 노무비의 구분·명시 및 전용계좌 지급 확대, ▲ 복지포인트·급식비·명절상여금 등 정규직 전환 인력 처우 개선, ▲ ‘특별한 사정이 없는 한’ 2년 이상 도급계약 보장 및 고용승계 원칙 명문화 등이 포함되었습니다.

또한 공공부문에서 다단계 하도급 구조로 인한 저임금 구조 고착 문제를 개선하기 위하여, 원도급사의 하도급(2차 도급)을 원칙적으로 제한하고, 예외적으로 하도급이 필요한 경우에는 사전 심사 절차를 거치도록 하는 방안도 함께 추진될 예정이라고 밝혔습니다.

고용노동부 및 관계부처는 향후 「(가칭) 공공부문 적정 도급 운영 가이드라인」을 마련하고, 준수 여부에 대한 지도·점검 및 경영평가 반영 등을 통해 공공부문 전반에 공정한 도급 관행을 정착시켜 나갈 계획이라고 밝혔습니다.

구체적인 내용은 [링크](#)를 참고부탁드립니다.

노란봉투법 시행 1개월 운영 현황 발표 (2026. 4. 10.)

고용노동부는 2026. 3. 10. 노란봉투법 시행 이후 1개월간의 운영 현황을 점검하고, 원청 사업장에 대한 하청 노동조합의 교섭요구 및 교섭절차 진행 현황 등을 발표하였습니다.

발표에 따르면 시행 이후 한 달간 총 372개 원청 사업장을 대상으로 1,011개 하청 노조·지부·지회(약 14만 6천명)가 교섭을 요구하였으며, 민간부문에서는 216개 원청 사업장을 대상으로 616개 하청 노조가, 공공부문에서는 156개 원청 사업장을 대상으로 395개 하청 노조가 교섭을 요구한 것으로 집계되었습니다. 또한 원청 사업장 기준으로 민주노총 소속 356개 사업장, 한국노총 소속 344개 사업장, 미가맹 52개 사업장에서 교섭요구가 이루어진 것으로 확인되었습니다.



하청 노조의 교섭요구에 따라 교섭요구 사실을 공고한 원청 사업장은 총 33개소였으며, 이 중 19개소에서는 교섭요구 노동조합 확정 공고까지 진행된 것으로 확인되었습니다. 이 중, 한동대학교의 경우 2026. 4. 9. 하청 노조와 상건례를 개최하여 실제 원·하청 교섭이 시작된 사례도 확인되었습니다.

고용노동부는 노란봉투법 시행 초기 단계에서 노동위원회 절차를 중심으로 교섭의 틀이 형성되고 있다고 평가하며, 향후에도 현장 질의 및 애로사항을 점검하면서 제도 운영을 지원해 나갈 계획이라고 밝혔습니다.

구체적인 내용은 [링크](#)를 참고부탁드립니다.

「공짜노동 근절을 위한 포괄임금 오남용 방지 지도지침」 시행 (2026. 4. 9.)

고용노동부는 2026. 4. 9. 현장의 포괄임금 오남용 관행을 개선하기 위하여 「공짜노동 근절을 위한 포괄임금 오남용 방지 지도지침(이하 “포괄임금 지도지침”）」을 시행을 공표하였습니다.

포괄임금 지도지침은 지난해 12월 노사정 및 전문가 협의체인 「실노동시간 단축 로드맵 추진단」의 합의를 바탕으로 마련된 것으로, 현행 근로기준법 및 관련 판례를 반영하여 포괄임금·고정OT 운영 시 사용자가 준수해야 할 기준을 구체화한 것입니다.

지침에는 ▲ 임금대장 및 임금명세서에 기본급과 각종 수당을 구분 기재할 것, ▲ 실제 근로시간에 상응하는 연장·야간·휴일근로수당을 산정·지급할 것, ▲ 정액급제·정액수당제 방식으로 법정수당을 포괄 지급하는 관행을 제한할 것 등의 내용이 포함되어 있습니다.

아울러 고용노동부는 포괄임금·고정OT 오남용 익명신고센터 운영, 포괄임금 오남용 기획감독 및 기초노동질서 기획감독 등을 병행하여 현장 점검을 강화할 예정이라고 밝혔습니다.

구체적인 내용은 [링크](#)를 참고부탁드립니다.



입법 동향

「근로기준법」 등 고용노동부 소관 4개 법률안 국회 본회의 의결 (2026. 5. 7.)

2026. 5. 7. 국회 본회의에서 「근로기준법」, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」, 「직업안정법」, 「사회적기업 육성법」 개정안 등 고용노동부 소관 4개 법률안이 의결되었습니다.

각 법령의 주요 개정내용은 아래와 같습니다.

- 근로기준법: ▲ 4시간 근무 시 근로자가 신청하는 경우 휴게시간 없이 즉시 퇴근할 수 있는 선택권 신설, ▲ 연차휴가를 시간 단위로 사용할 수 있는 근거 마련, ▲ 연차 사용을 이유로 임금 삭감이나 인사상 불이익을 주는 행위 금지
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률: ▲ 외국인 노동자에게 불법 가설건축물을 숙소로 제공하는 행위 금지, ▲ 지방자치단체의 주거환경 개선 사업 등에 대한 정부 지원 근거 마련
- 직업안정법: ▲ 산업재해 발생 공표 사업장 여부를 구인광고에 표시, ▲ 허위·과장 구인광고에 대한 모니터링 및 게시 중지·삭제 명령 제도 도입
- 사회적기업 육성법: ▲ 사회적기업 협회의 설립 및 공제사업 운영에 관한 법적 근거 마련, ▲ 사업보고서 제출 의무 일부 완화

구체적인 내용은 [링크](#)를 참고 부탁드립니다.

「고용보험법 시행령」 및 「임금채권보장법 시행령」 개정안 국무회의 심의·의결 (2026. 4. 28.)

2026. 4. 28. 국무회의에서 「고용보험법 시행령」 및 「임금채권보장법 시행령」 개정안이 심의·의결되었습니다.

각 시행령의 주요 개정내용은 아래와 같습니다.

- 고용보험법 시행령: ▲ 전국적인 고용위기 상황 발생 시에도 고용유지지원금을 확대 지원
▲ 휴업·휴직 등 유형별로 달랐던 지원 요건을 ‘근로를 제공하지 아니하는 조치’로 통일,



▲ 상습체불사업주에 대해 고용촉진장려금, 고용안정장려금 등 고용보험 지원사업 참여 제한

- 임금채권보장법 시행령: ▲ 국가가 체불임금을 대신 지급한 경우(대지급금) 사업주에 대한 변제금 징수 절차가 기존 민사집행 절차에서 국세 체납처분 절차로 변경(법원 확정판결 없이도 강제징수 가능)

구체적인 내용은 [링크](#)를 참고 부탁드립니다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 「고용보험법」 개정안 국회 본회의 의결 (2026. 4. 23.)

2026. 4. 23. 국회 본회의에서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 「고용보험법」 개정안이 의결되었습니다.

각 법령의 주요 개정내용은 아래와 같습니다.

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률: ▲ 난임치료휴가의 유급기간이 기존 2일에서 4일로 확대, ▲ 직장 내 성희롱 금지 규정과 관련하여 법인 대표자를 적용 대상에 명시, ▲ 과태료 부과 대상 범위 확대
- 고용보험법: ▲ 우선지원대상기업에 대한 정부 지원 기간 확대
- 파견근로자 보호 등에 관한 법률: ▲ 위법한 파견사업에 대한 폐쇄조치 시 행정기본법 적용 근거 명시

구체적인 내용은 [링크](#)를 참고 부탁드립니다.

최신 판결



1. 대법원, 미지급 장해급여의 수급권자인 선순위 유족이 사망시, 수급권은 민법상 상속인에게 상속된다고 판단

대법원은 장해급여를 받을 수 있는 근로자가 청구하지 못한 채 사망하였고, 미지급 장해급여 수급권자로 결정된 선순위 유족마저 사망한 경우, 민법을 적용하여 상속인에게 미지급 장해급여 수급권이 상속된다고 판단하였습니다(대법원 2026. 3. 12. 선고 2024두39189 판결).

대법원은 그 근거로, (i) 장해급여와 같은 보험급여 수급권은 경제적·재산적 가치가 있는 공법상 권리로서 헌법상 재산권 보호의 대상이 되고, 미지급 장해급여 수급권은 재산권적 보호 필요성이 특히 강하다는 점과 (ii) 산재보험법 시행령 제77조가 산재보험법 제65조 제3항을 준용하지 않는다고 하더라도, 그것만으로 수급권의 소멸을 의미한다고 볼 수는 없고, 유족급여를 제외한 나머지 종류의 미지급 보험급여에 관하여 그 수급권자인 유족이 사망한 경우에는 민법이 적용된다고 보아야 한다는 점을 들었습니다.

이번 판결은 산재보험법상 미지급 장해급여 수급권의 법적 성질을 재산권적 권리로 파악하고, 선순위 유족 사망 후 그 권리의 귀속에 관하여 민법상 상속 규정이 적용된다는 점을 명확히 하였다는 데 의의가 있습니다.

2. 대법원, 택시협동조합 소속 조합원인 택시운전기사가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단

대법원은 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 판단하는 기준에 관한 법리를 토대로 협동조합 기본법(이하 “협동조합법”)에 따라 설립된 협동조합의 조합원의 경우에도 마찬가지로 적용된다고 판단하여 원심을 파기환송하였습니다(대법원 2026. 1. 29. 선고 2023두54914 판결).

구체적으로 대법원은, (i) 협동조합법은 조합원과 협동조합 사이의 조합관계에 관련된 것일 뿐이고 그 사정만으로 근로관계의 존재 가능성이 당연히 부정되는 것은 아니라는 점과 (ii) 근로기준법상 근로자에 해당하는지는 근로제공관계의 실질에 따라 판단되어야 하므로, 조합원이 협동조합에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하였다면 근로자의 지위도 인정될 수 있다는 점을 들었습니다.



이번 판결은 근로자성의 판단 기준에 관한 법리를 재확인하면서 이와 같은 판단 기준이 협동조합의 조합원의 경우에도 마찬가지로 적용된다고 판단한 점, 협동조합과 조합원의 관계가 근로관계가 동시에 인정될 수 있다고 판단한 점에서 주목할 필요가 있습니다.

3. 대법원, 근로계약에도 불구하고 실제로 근무하지 않은 기간에 대해서는 임금을 청구할 수 없다고 판단

대법원은 근로계약이 근로자가 사용자에게 근로 제공을 약정하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급할 것을 약정하는 쌍무계약이라고 전제하면서 근로자가 근로를 제공하지 않은 이상 그 대가관계인 임금청구권을 갖지 못한다고 판단하여, 근로계약을 체결하였다는 사정만으로 피고에게 임금을 지급할 의무가 있다고 판단한 원심을 파기환송하였습니다(대법원 2026. 4. 9. 선고 2025다219113 판결).

본건은 원고가 단체와 장기간의 근로계약서를 작성한 후 실제 근로는 거의 제공하지 않은 채 이후 근로계약서상 계약기간만을 근거로 임금 지급을 청구한 사안입니다. 원심은 근로계약 체결 사실을 중심으로 임금청구권을 인정하였으나, 대법원은 실제 근로 제공 여부 및 확약서 작성 이후 근로계약관계의 존속 여부에 관한 심리가 필요하다고 보았습니다.

이번 판결은 근로자의 임금청구권의 법적 성질에 관한 법리를 재확인하면서 근로계약만으로는 근로자의 임금청구권이 발생하지 않는다는 것을 명확하게 하였다는 점에 의의가 있습니다.

4. 대법원, 계약기간 만료 후에도 복직을 명하는 구제명령이 있었다면 노동조합 및 노동관계 조정법 제89조 제2호 위반죄가 성립될 수 있다고 판단

대법원은 용역계약기간 중 계약해지가 부당노동행위에 해당한다고 구제신청을 제기한 사안에서 기간 만료 후에도 원직 복직을 명하는 구제명령을 할 수 있다는 기존 대법원 판례의 입장을 인용하며(대법원 2022. 7. 14. 선고 2020두54852 판결), 이때에는 당초의 계약기간이 만료되었다는 사정만으로 원직 복직 명령이 효력을 상실하지 않으므로, 노동조합법 제89조 제2호 즉, 구제명령 위반죄가 성립할 수 있다고 판단하였습니다(대법원 2026. 4. 30. 선고 2023도8049 판결).



다만, 대법원은 위 근로자들의 구제명령 위반죄 성립에 대해서는 구제명령이 노무제공계약의 계약기간 만료 후에도 원직 복직을 명하는 내용인지가 상대방인 피고인이 인식할 수 있을 정도로 명확하다고 볼 수 없으므로 구제명령 위반죄가 성립한다고 보기 어렵다고 판단하였습니다(대법원 2026. 4. 30. 선고 2023도8049 판결).

이번 판결은 확정된 구제명령을 이행하지 않는 경우의 구제명령 위반죄를 판단하면서 구제명령의 이행가능성을 구체적으로 판단하였다는 점에서 의의가 있습니다.

5. 법원, 반도체 제조 사업장의 안전보호시설 및 보안작업에 대하여 쟁의행위 기간 중에도 평상시와 동일한 정도의 유지·운영 및 수행이 요구된다고 판단

수원지방법원은 반도체 제조업을 영위하는 사용자가 노동조합들을 상대로 신청한 위법쟁의행위금지가처분 사건에서, (i) 노동조합법 제42조 제2항의 ‘안전보호시설’의 ‘정상적인 유지·운영’이란 평상시(평일 또는 주말·휴일)와 동일한 정도의 인력, 가동시간, 가동규모, 주의의무로써 유지·운영되는 것을 의미하며 이는 안전보호시설이 생산기능을 겸하더라도 마찬가지이고, (ii) 노동조합법 제38조 제2항의 보안작업의 범위는 작업이 생산과 관련성이 있다는 이유만으로 일률적으로 배제되지 않고, 해당 작업의 중단이 시설 손상이나 원료·제품의 변질·부패를 초래할 개연성이 있다면 보안작업에 해당한다고 판단하였습니다(수원지방법원 2026. 5. 18.자 2026카합10237 결정).

수원지방법원은 그 근거로, (i) ‘정상적인 유지·운영’는 사전적인 의미로서 ‘특별한 변동이나 탈이 없이 제대로인 상태’를 뜻한다는 점, (ii) 안전보호시설 규정은 사람의 생명·신체를 보호하기 위한 헌법상 단체행동권의 내재적 한계로 작용하므로, 쟁의행위 기간 중에도 평상시와 동일한 상태의 유지·운영을 요구하는 것이 타당하고 안전보호시설이 생산기능을 겸하더라도 기능의 인위적 분리가 불가능하다는 점 등을 들었습니다.

이번 결정은 노동조합법 제42조 제2항의 ‘정상적인 유지·운영’의 의미와 안전보호시설의 범위와 성격을 구체적으로 판단하였다는 점 등의 법리를 제시한 점에서 향후 제조업 사업장의 쟁의행위 대응에 참고할 만합니다.



6. 법원, 노사회의 참석 시간을 쟁의행위 시간으로 보아 무노동 무임금 원칙을 적용하여 무급처리한 것은 조합활동을 이유로 한 불이익 취급에 해당한다고 판단

서울행정법원은 사용자가 노사회의 참석시간을 무급으로 처리하여 급여를 삭감한 행위가 조합활동을 이유로 한 불이익처분이므로 노동조합법 제81조 제1항 제1호의 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다(서울행정법원 2026. 2. 13. 선고 2024구합82374 판결). 노동조합은 회사가 위원장의 경영성과급 수령 여부를 묻는 질문에 대해 직접적인 답변을 하지 않은 행위, 타임오프 사용기간의 처리기준을 설명한 행위도 부당노동행위에 해당한다고 주장하였으나, 법원은 이 부분 주장은 배척하였습니다.

서울행정법원은 사용자가 스스로 노사회의 개최를 요청하고 일시까지 지정하였으므로 그 회의가 회사 업무와도 관련되어 있고 회의시간도 약 50분에 불과하였던 점 등을 고려하면 회사가 해당 회의 참석을 유급 처리하는 것을 사전에 용인하였다고 볼 수 있다고 판단하였습니다. 이에 따라 회사가 이를 쟁의행위 시간으로 보아 무급 처리한 것은 경영상 손실 방지보다는 정당한 조합활동을 위축시키는 효과가 더 크므로, 조합활동을 이유로 한 불이익취급의 부당노동행위에 해당한다고 보았습니다.

이번 판결은 사용자가 노사 간 협의를 먼저 요청하고 유급으로 처리하였다면, 유급으로 처리되는 조합활동으로 보았고, 쟁의행위에도 불구하고 이에 대한 임금은 보장하여야 한다고 판단한 점에서 주목할 만합니다.

7. 법원, 단시간근로자에게 상여금, 연말성과급, 명절상품권을 지급하지 않은 것은 합리적 이유 없는 차별적 처우에 해당한다고 판단

서울중앙지방법원은 단시간근로자에게 상여금, 연말성과급, 명절상품권을 지급하지 않은 것은 합리적 이유 없는 차별적 처우에 해당하고, 이와 같은 차별적 처우를 한 경우에는 불법행위로 사용자의 손해배상책임도 인정하였습니다(서울중앙지방법원 2025. 10. 23. 선고 2024나29832 판결).



서울중앙지방법원은 단시간근로자와 통상근로자가 수행하는 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없었다는 점을 근거로 비교대상 근로자로 인정하였고, 상여금과 연말성과급, 명절상품권을 단시간근로자에게만 지급하지 않을 이유가 없다고 판단하였습니다. 나아가, 단시간근로자에 대하여 합리적인 이유가 없는 차별적 처우를 한 경우에는 위법행위로서 불법행위를 구성한다고 봄이 상당하다고 판단하여 사용자의 손해배상책임을 인정하였습니다.

이번 판결은 단시간근로자에 대한 차별적 처우에 대한 기존법리의 확인에서 나아가 단시간근로자에 대한 차별적 처우가 불법행위로 인한 손해배상책임까지 발생시킬 수 있다는 점에서 주목할 만합니다.

8. 법원, 사용사업주는 파견근로자 보호 등에 관한 법률 위반으로 인한 직접고용 전 기간 동안 파견근로자가 직접고용되었다라면 받았을 임금 등 상당액을 배상할 책임이 있다고 판단

서울고등법원은 기존 법리를 바탕으로 불법파견에 해당하는 경우, 파견기간과 무관하게 파견 개시일에 곧바로 직접고용의무가 발생하며, 사용사업주는 직접고용 전 기간 동안 파견근로자가 직접고용되었다라면 받았을 임금 등 상당액을 배상할 책임이 있다고 판단하였습니다(서울고등법원 2026. 4. 15. 선고 2025나206007 판결).

동 판결에서 서울고등법원은 임금 외에 복리후생에 관한 항목에 대해서는 일괄적으로 손해액으로 인정하지 않고 환가성·지급구조·개별 사정을 종합적으로 고려하여, 현금처럼 사용하는 복지포인트와 환가성이 강한 명절상품권에 관하여는 손해액으로 인정하였고, 단체보험 가입용 포인트, 의료지원·행사지원비, 피복비 등에 관하여는 손해액으로 인정하지 않았다는 점은 주목할 만합니다.

이번 판결은 불법파견에 대한 기존법리에 따라 복리후생에 관한 항목 중 손해액으로 인정되는 부분을 판단하는 기준을 제시하였다는 점에서 의의가 있습니다.



한경 CHO Insight 기고

담당 전문가	기고일자	제목
김상민 변호사	2026. 5. 20.	삼성전자 파업 예고일이 21일인 까닭
	2026. 5. 5.	사내 풍기문란, 징계 가능한가요?
	2026. 4. 21.	'MES=불법파견' 공식 깬 대법원 판결 살펴보니...
	2026. 4. 7.	원하청 교섭 가로막는 '노조별 교섭단위분리'
조흥선 변호사	2026. 5. 26.	"원청 교섭의무 없다"...HD현대重 대법판결의 의미
최성욱 변호사	2026. 4. 28.	가상자산으로 임금 지급해도 될까요?
구교웅 변호사	2026. 4. 14.	상급단체별 교섭단위 분리 '4불가론'
백종현 변호사	2026. 3. 31.	근로자가 연봉계약서 사인 거부... 연봉 삭감 가능할까?

월간 노동법률 기고

담당 전문가	날짜	제목
최윤희 변호사	2026. 5. 7.	최근 판결을 통해 본 금융권 임금피크제 유효성 분석
박은정 변호사	2026. 5. 4.	일하는 사람 기본법과 기업의 대응 방안
백지현 노무사	2026. 4. 9.	노란봉투법, 고용노동부 매뉴얼의 교섭단위 분리

대외활동

송국일 고문이 2026. 5. 14. 한국과학수사안전포럼(KFSIS) 참석하였습니다. 이번 포럼은 산업안전보건, 법과학 등을 주제로 열렸고 국립과학수사연구원, 국립재난안전연구원, 부산경찰청, 남해지방해양경찰청, 부산소방재난본부, 한국가스안전공사 등 약30여개 기관에서 200여명이 참석하였습니다.

인사노무그룹 소속 전문가 소식

배지원 변호사가 2026년 5월 태평양 인사노무그룹에 합류하였습니다. 배지원 변호사는 고려대학교, 이화여자대학교 법학전문대학원을 졸업한 후 12회 변호사 시험에 합격하였고 이후 서울고등법원에서 재판연구원으로 근무하였습니다. 배지원 변호사는 태평양 인사노무그룹에 합류한 소감으로 “인사노무그룹에 합류하게 된 것이 아직도 꿈만 같다. 빠르게 달리는 열차에 올라탄 만큼 선배님들께 많이 배우고 치열하게 경험을 쌓아 그룹과 법인에 보탬이 되고 싶다. 재판연구원으로서 다양한 사건을 접하며 얻은 경험들도 앞으로의 업무에 잘 녹여낼 수 있도록 노력하겠다.”고 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 구체적인 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다. 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우 위 연락처로 문의주시기 바랍니다.