

최신 인사노무 동향

법무법인(유한) 태평양
인사노무그룹



CONTENTS

인사노무그룹 업무 소개 1

중대재해 사고 대응팀 - 사고 발생 직후부터 수사·행정·합의 대응까지 1

주요 업무 사례 3

1. 조직개편으로 인하여 징계규칙과 달리 구성된 징계위원회도 적법 3
2. 반복적으로 직장 내 괴롭힘 신고를 하고 업무지시를 거부한 근로자에 대한 해고 정당 4
3. 허위수주 및 하도급법 위반으로 회사에 손해를 야기한 부서장에 대한 징계해고 정당 5
4. 육아휴직 신청과 무관하게 실시된 조직재정비 중 전보명령 정당 6
5. 직위해제처분에 이은 직권면직처분은 징계해고에 해당하지 않으므로, 징계 절차를 거치지 않은 직권면직 유효 7
6. 수습근로자에 대한 본채용 거부 정당성 인정 8
7. 취업규칙 불이익 변경 시 근로조건의 연계성과 대가관계 인정 9
8. 구 노동조합법상 하청 노동조합의 단체교섭 요구에 대한 원청의 교섭의무 부정 10
9. 임원 운전기사 도급 적법성 확인 11
10. 가전제품 방문판매 및 점검원의 근로기준법상 근로자성 부정 12
11. 유연근무제도 아래 근태 불량을 이유로 한 징계해고 정당 13
12. 조합운영비 유용을 이유로 한 노동조합 간부에 대한 해임처분은 부당노동행위에 해당되지 않음 14
13. 전직금지약정상 전직금지 기간 내 경쟁업체로 이직한 근로자에 대한 전직금지 대금 반환청구 전부 인용 15

CONTENTS

정책 동향 16

고용노동부

- 고용노동부 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼」 개정(2026. 7. 2.) 16

입법 동향

- 「고용보험법 시행령」 및 「산업재해보상보험법 시행령」 개정안 국무회의 심의·의결(2026. 6. 23.) 17
- 2027년 적용 최저임금안 시간급 10,700원 의결(2026. 7. 14.) 17

최신 판결 18

1. 대법원, '제철소에서 포장업무를 수행하는 사내 협력업체 근로자에 대해서는 근로자파견관계가 성립하지 않는다' 18
2. 대법원, '정년이 도과한 근로자는 근로자지위확인을 구할 이익이 없다' 18
3. 대법원, '취업규칙 불이익 변경에서 근로자들의 집단적 의사형성 절차가 없었다면 유효한 동의로 볼 수 없다' 19
4. 대법원, '발전소 건설공사를 도급한 회사가 산업안전보건법상 도급인에 해당하지 않는다' 19
5. 법원, 배달 플랫폼 라이더의 근로기준법상 근로자성 인정 20

인사노무그룹 동향 22

- 한경 CHO Insight 기고: 김상민, 구교웅, 백종현, 박진홍 변호사, 김영민 노무사 22
- 월간 노동법률 기고: 김효준, 박서현 변호사 22
- 인사노무그룹 소속 전문가 소식: 강승현 외국변호사, 김광우 변호사 영입 23

인사노무그룹 업무 소개



중대재해 사고 대응팀

- 사고 발생 직후부터 수사·행정·합의 대응까지

2021년 산업안전보건법 개정, 중대재해처벌법 시행 이후 중대재해에 대한 수사과 법 집행이 강화되고 있으며, 사고 발생 시 법인뿐만 아니라 경영책임자 등에 대한 산업안전보건법 및 중대재해처벌법 위반에 따른 형사책임 리스크는 점점 더 증가하고 있습니다.

중대재해가 발생하면 사고현장 보존, 관계기관 보고, 작업중지, 노동청(안전보건공단)·경찰 조사, 합의 대응 등 여러 절차가 짧은 시간 안에 동시에 진행됩니다. 특히 사고 직후 고용노동부의 조사 내용(관계자 진술 포함) 및 회사가 실시한 초동조치는 향후 중대재해처벌법 및 산업안전보건법상 책임 판단에 직접적인 영향을 미칠 수 있으므로, 초기 단계부터 사실관계와 대응 방향을 신속하고 일관되게 관리하는 것이 중요합니다.

태평양 인사노무그룹의 중대재해 사고 대응팀은 사고 발생 직후 현장 상황과 사고 경위를 신속하게 파악하고, 대응방향 제시, 관계기관 대응 및 법적 책임 검토를 종합적으로 지원합니다. 또한 노동청·경찰·검찰 수사, 압수수색, 작업중지 및 특별감독, 합의 대응, 민·형사소송에 이르기까지 사고 대응의 전 과정을 통합적으로 관리합니다.

법무법인(유한) 태평양은 중대재해처벌법 시행 이전인 2017년부터 국내 대형 로펌 가운데 선도적으로 산업안전 분야 전담 대응팀을 구성하고, 중대재해 및 산업재해 사건에 특화된 대응체계를 구축해 왔습니다. 이러한 경험에 기반하여 중대재해 사고 대응팀은 특히 사고 발생 직후 현장 대응 및 증거 보존, 노동청·경찰·검찰 조사와 압수수색 대응, 중대재해처벌법 및 산업안전보건법상 책임 검토, 작업중지·특별감독 등 행정조치 대응, 재해자 또는 유족과의 합의, 손해배상청구 및 형사재판 대응, 사고 원인 분석과 재발방지 대책 마련 및 안전보건관리체계 개선에 상당한 전문성을 보유하고 있습니다.

중대재해 사고 대응팀에는 고용노동부 차관을 역임한 **박화진 고문**과 안전보건공단 사고조사단장을 역임하여 다수의 대형 산업재해 사고조사 경험을 보유한 **송국일 고문**을 비롯하여, 고용노동부 출신의 **최대술, 권기태, 김화목, 마동준, 손준해 노무사**가 중대재해 사고 대응의 중추적인 역할을 담당하고 있습니다. 또한 **김상민, 김광우, 김은택, 김재현, 김효준, 박서현, 함재항 변호사, 김영민 노무사, 전준현 노무사**가 형사수사와 송무, 노동 및 산업안전 분야에서 축적한 전문성과 실무 경험을 바탕으로 중대재해 사건의 주요 법률 쟁점과 수사·재판 절차에 대한 대응을 주도하고 있습니다. 뿐만 아니라, 근로감독이나 압수수색, 피의자 조사, 구속영장 및 형사재판 등 다수의 형사사건 대응 경험을 보유한 변호사들이 긴밀하게 협업하여 중대재해 대응의 전 과정을 지원하고 있습니다.

중대재해 사고 대응팀의 핵심 일원인 **송국일 고문**은 “효과적인 중대재해 대응은 인적, 조직적 그리고 작업공정과 설비 관련 사고 발생 원인을 정확하게 이해하는 데서 시작한다”며 “오랜 사고조사 경험을 바탕으로 사고의 기술적 원인과 법적 쟁점을 연결하여 실질적인 대응방안과 재발방지 대책을 제시하고 있다”고 말했습니다. 또 다른 핵심 전문가인 **마동준 노무사**는 “중대재해 대응에서는 사고 직후부터 현장 확인, 관계자 진술 및 관계기관 대응을 하나의 흐름으로 일관되게 관리하는 것이 중요하다”며 “산업현장과 노동행정에 대한 이해를 바탕으로 고객이 초기 단계부터 신속하고 안정적으로 대응할 수 있도록 지원하고 있다”고 하였고 **손준해 노무사**는 “사고 초기의 판단과 조치가 이후 수사와 행정절차의 방향을 좌우할 수 있다”며 “사실관계와 관련 자료를 면밀하게 검토하여 조사 단계별 쟁점을 선제적으로 파악 및 고객이 일관된 대응논리를 유지할 수 있도록 지원하며, 수사과정상 노동청과의 협의를 위한 소통창구 역할을 해 주고 있다”고 말했습니다.

주요 업무 사례



1. 조직개편으로 인하여 징계규칙과 달리 구성된 징계위원회도 적법

분류 | 해고무효확인(제1심)

사실관계

- 정직 2주의 징계처분을 받은 사안에서, 징계위원회 위원장 자격에 하자가 있는지 여부가 문제되었습니다. 구체적으로, 징계규칙상 '경영지원그룹장'이 징계위원장을 맡아야 함에도 불구하고, 정직처분 당시 경영지원그룹장이 아닌 다른 임원이 위원장을 맡았다는 점이 문제되었습니다.
- BKL은 대상회사를 대리하여, ① 당시 조직 개편으로 인하여 '경영지원그룹장'이 없어진 점, ② 징계위원장은 전 '경영지원그룹장'이자 조직 개편 전후로 계속 징계위원장 역할을 맡던 사람인 점, ③ 그 외에 징계위원장 역할을 할 수 있는 사람이 없는 점 등을 주장하여, 제1심 및 항소심 모두에서 이 사건 근로자의 청구를 전부기각하는 판결을 이끌어냈습니다.

시사점

- 본 사건에서 법원은 조직 개편으로 징계규칙상 징계위원장에 해당하는 직책이 소멸한 때 회사의 조직 운영 현황에 비추어 전 경영지원그룹장이 위원장을 맡는 것이 위법하지 않다고 판시하였습니다. 이는 기업이 수시로 이루어지는 조직개편 과정에서 징계위원회 구성에 관한 절차적 리스크를 판단함에 있어 참고할 수 있는 선례가 될 것으로 기대됩니다.



2. 반복적으로 직장 내 괴롭힘 신고를 하고 업무지시를 거부한 근로자에 대한 해고 정당

분류 | 부당해고구제신청(중앙노동위원회 등)

사실관계

- 근로자는 괴롭힘 피해자라고 주장하며 13차례 이상 동료 들을 상대로 고소 등을 제기하였고, 외국본사 회장에게도 회사를 비방하는 이메일을 보냈으며, 약 1년 이상의 기간 동안 다수의 업무지시를 거부하였습니다. 회사는 이를 이유로 근로자를 징계해고하였습니다.
- 부당해고구제신청에 대해, 중앙노동위원회는 근로자의 반복된 고소 등의 행위와 업무상 지시를 따르지 않은 행위를 정당한 징계사유로 인정하였고 이러한 행위가 “사회통념상 고용관계를 지속하기 어려운 경우”에 해당하므로 해고가 정당하다고 판단하였습니다.
- 한편, 근로자는 부당해고구제신청 외에도 부당대기발령 구제신청, 직장 내 괴롭힘 신고자에 대한 불리한 처우를 이유로 한 진정, 기간제법상 차별 시정신청 등을 제기하였으나, 전부 법 위반 사실이 인정되지 않아 기각 또는 행정종결되었습니다.

시사점

- 최근 실무에서 반복적인 직장 내 괴롭힘 신고, 진정·고소 제기 및 사내질서 위반이 문제 되는 사례가 증가하는 가운데, 이 판정은 참고할 만한 선례가 될 것으로 보입니다.
- 특히, 고용노동부는 위 결정과 동일한 입장에서 2026년 7월 발간한 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼」을 통해 직장 내 괴롭힘 금지제도의 취지를 벗어난 과도하거나 근거 없는 허위 신고는 바람직하지 않고 경우에 따라 징계사유가 될 수 있다고 해석한 점을 함께 참고할 필요가 있습니다.



3. 허위수주 및 하도급법 위반으로 회사에 손해를 야기한 부서장에 대한 징계 해고 정당

분류 | 부당해고구제재심판정취소(제1심)

사실관계

- 참가인은 영업팀장으로서, (1) 2019년부터 2020년 사이에 팀원에게 수주가 확정되지 않은 프로젝트의 허위, 부실수주를 등록할 것을 지시하였고, (2) 하도급법 위반의 소지가 있는 방식의 하도급계약을 체결하여 하도급업체들과 분쟁을 야기하였으며, 이로 인해 대상회사가 약 29억원 상당의 합의금을 지출하는 손해를 입었습니다. 회사는 위 비위행위들을 이유로 참가인을 징계해고하였습니다.
- 노동위원회는 참가인의 하도급법 위반 행위와 대상회사의 합의금 지출 사이에 인과관계를 인정하기 어렵다는 점을 주된 근거로, 징계해고가 부당하다고 판단하였습니다.
- BKL은 법원 단계에서 회사를 대리하여, ① 하도급법 위반으로 인한 분쟁과 회사 손해 발생 사이에 인과관계가 인정되어 정당한 징계사유에 해당한다는 점을 소명하고, ② 거액의 합의금 지출 사실, 공정거래위원회 벌점 부과 위험성, 참가인이 비위행위를 실질적으로 주도한 점 등을 종합하여 징계해고가 사회통념상 재량권의 범위 내라는 점을 주장하였습니다. 그 결과 제1심에서 노동위원회 판정을 뒤집고 징계해고가 정당하다는 판결을 이끌어냈으며, 항소심에서도 결론이 유지되었습니다(상고미제기로 판결 확정).

시사점

- 기업이 근로자의 허위수주나 하도급법 위반 등으로 상당한 재산적 손해를 입은 경우, 손해의 규모와 근로자의 귀책사유를 구체적으로 소명한다면 징계해고의 정당성이 인정될 수 있음을 보여주는 사례입니다.
- 또한 부서장이 부하 직원에 대한 관리·감독 의무 위반에 그치지 않고 비위행위를 실질적으로 주도한 경우에는 해고라는 중징계가 가능할 수 있다는 점을 확인하였습니다.



4. 육아휴직 신청과 무관하게 실시된 조직재정비 중 전보명령 정당

분류 | 부당전보구제신청(지방노동위원회)

사실관계

- 대상회사는 경영악화로 희망퇴직을 실시한 후, 조직 재정비의 일환으로 일부 근로자에 대한 전보를 하였습니다. 이에 장기간 특정 분야에서 근무해 온 근로자가 타지역 및 타부문으로 전보되었습니다.
- 해당 근로자는 전보 대상자로 검토되고 있음을 인지한 후 육아휴직을 신청하였고, 이후 전보명령이 확정·시행되자 업무상 필요성 부재, 통근시간 증가에 따른 생활상 불이익, 형식에 불과한 사전 협의절차등을 이유로 전보가 부당하다고 주장하였습니다. 또 전보명령이 육아휴직 신청·사용에 따른 불리한 처우이자 비조합원에 대한 차별적 처우에 해당한다며 관할 노동위원회에 부당전보 구제신청을 제기하였습니다.
- BKL은 대상회사를 대리하여, 업무상 필요성 등을 인정 받았으며 결과적으로 전보명령이 희망퇴직 이후 조직 재정비를 위한 정당한 인사권 행사라는 판단을 이끌어냈습니다.

시사점

- 희망퇴직 이후 조직 재정비 과정에서 장기간 동일한 업무를 수행한 근로자를 타부문 및 원거리 사업장으로 전보한 것이 정당하다고 판단한 사례로서, 전보 후 업무가 근로자의 기존 직무 경험 및 역량과 연관되어 있고, 인사평가와 협업 문제 등 대상자 선정 사유가 객관적으로 확인되며, 생활상 불이익을 완화하기 위한 지원조치가 마련된 경우 전보명령의 정당성이 인정될 수 있음을 보여줍니다.
- 또한 전보가 육아휴직 신청과 무관하게 업무상 필요에 따라 이루어진 정당한 인사조치였다는 점을 인정하였다는 점에서 의의가 있습니다.



5. 직위해제처분에 이은 직권면직처분은 징계해고에 해당하지 않으므로, 징계 절차를 거치지 않은 직권면직 유효

분류 | 직권면직무효확인(제1심)

사실관계

- 근로자는 ‘품위 손상’의 사유로 직위해제 처분을 받았고, 해당 사유와 연관된 형사범죄 혐의로 인하여 구속되었습니다. 구속상태 지속으로, 근로자는 직위해제 처분일로부터 3개월이 경과하도록 보직을 부여받지 못하였습니다.
- 대상회사의 인사규정은 ‘직위해제 처분을 받은 날로부터 3개월이 경과할 때까지 보직을 부여받지 못한 경우’를 직권면직 사유로 정하고 있었고, 대상회사는 동 규정에 따라 근로자를 직권면직하였습니다.
- 근로자는 구속상태가 해소된 이후, 본건 직권면직은 실질적으로 징계해고에 해당하므로 징계절차를 거쳤어야 하나 대상회사가 이를 거치지 않았기 때문에 무효라고 주장하였으나, BKL은 대상회사 내규상 직권면직 시 거쳤야 할 별도의 절차가 규정되어 있지 않고, 대상회사 내규상 징계해고 사유와 직권면직 사유는 명확히 구별되어 징계해고에 필요한 절차를 거칠 필요가 없다는 점을 주장하여 승소판결을 이끌어냈습니다.

시사점

- 직권면직 처분의 사유와 징계해고의 사유가 명확히 구분되고 직권면직에 필요한 별도의 절차가 규정되어 있지 않다면 징계에 필요한 절차를 거칠 필요가 없다는 대법원의 법리를 재확인하였습니다.



6. 수습근로자에 대한 본채용 거부 정당성 인정

분류 | 해고무효확인(제1심)

사실관계

- 근로자의 근로계약은 최초 2개월을 수습기간으로 정하고 있고, 수습기간 종료 후 본채용이 거부(수습탈락) 되었습니다.
- 근로자는 회사가 제시한 수습탈락 사유는 사실이 아니라고 주장하는 한편, 회사가 수습기간 중 개선이 필요한 사항에 대한 피드백 및 개선 기회를 부여하지 않았다는 등의 절차적 하자도 주장하였습니다.
- BKL은 수습탈락 사유, 절차상 하자 부존재 등을 주장하여 대상회사의 수습탈락은 적법하다는 판단을 이끌어 냈습니다.

시사점

- 수습근로자에 대한 본채용 거부에 관하여는 사용자의 폭넓은 재량이 인정된다는 점을 확인하면서, 사용자가 근로자 측이 주장하는 바(평가자에 대한 가이드라인 제공, 피평가자에 대한 개선기회 제공)와 같이 수습평가제도를 운영할 의무까지는 없다는 점을 명시한 판결로, 기업이 수습평가 절차를 구성 및 운영하는 과정에서 참고할 만한 사례입니다.



7. 취업규칙 불이익 변경 시 근로조건의 연계성과 대가관계 인정

분류 | 임금 청구 - 취업규칙 불이익 변경(제1심)

사실관계

- 근로자들(국내 완성차 제조·판매 회사를 퇴직한 간부급 이상 직원들)은 ① 1주간 법정근로시간을 44시간에서 40시간으로 단축, ② 월차유급휴가 폐지, ③ 연차유급휴가 제도 개편을 내용으로 하는 2003년 근로기준법 개정을 반영한 대상회사의 취업규칙 개정이 근로기준법 제94조 제1항 위반의 불이익변경으로 무효라고 주장하며 기지급 수당과의 차액을 청구하였습니다.
- BKL은 대상회사를 대리하여, 복수의 취업규칙을 동시에 변경하면서 근로자에게 불리한 요소와 유리한 요소가 함께 있는 경우 대가관계나 연계성이 있는 다른 요소까지 종합적으로 고려하여야 한다는 법리에 따라, 대상회사의 보상적 조치(토요일 휴무 및 연간 유급휴무시간 증가, 기본급 인상 등)와 근로자들의 불이익 사이에 합리적 보상관계가 인정된다고 주장·증명하여 대상회사 승소판결을 이끌어 냈습니다.

시사점

- 대상판결은 취업규칙 불이익변경 여부를 판단함에 있어 문제된 근로조건의 변경만을 분리하여 형식적으로 판단하지 않고, 그와 연계성·대가관계가 있는 다른 근로조건의 변화 및 보상적 조치까지 함께 고려하여 종합적으로 판단하였다는 점에서 의의가 있습니다.
- 실무상 취업규칙 변경 시 복수의 근로조건을 동시에 조정하는 경우가 빈번한바, 대상판결은 불이익변경 여부를 판단할 때 어떠한 범위의 근로조건 변화와 보상적 조치까지 상호 연계된 요소로 고려할 수 있는지에 관한 중요한 선례가 될 수 있습니다.



8. 구 노동조합법상 하청 노동조합의 단체교섭 요구에 대한 원청의 교섭의무 부정

분류 | 노동조합법 위반(대법원)

사실관계

- 국내 택배회사는 집배점 소속 택배기사들과 직접적인 근로계약관계가 없음에도 단체교섭을 요구받았고, 노동위원회와 원심은 원청이 근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정한다고 보아 단체교섭의무를 인정하였습니다.
- BKL은 대상회사를 대리하여 구 노동조합법상 단체교섭의무를 부담하는 사용자는 근로자와 명시적·묵시적 근로계약관계가 있는 자에 한정된다는 대법원 전원합의체 법리를 중심으로 변론하였고, 대법원은 이를 받아들여 원심을 파기환송하였습니다.

시사점

- 대상판결은 구 노동조합법이 적용되는 사건에서 원청의 단체교섭의무는 근로자와의 명시적·묵시적 근로계약관계를 전제로 한다는 기존 대법원 법리를 다시 한번 확인한 판결입니다.
- 이에 따라 개정 노동조합법 시행 이전 사건에서 원청의 사용자성을 인정한 하급심 판결들의 선례로서의 의미는 상당 부분 약화될 것으로 보입니다.
- 다만 개정 노동조합법은 ‘실질적·구체적 지배·결정’이라는 새로운 기준을 도입한 만큼, 향후 법원이 이를 어떻게 구체화할 것인지 지속적인 확인이 필요합니다.



9. 임원 운전기사 도급 적법성 확인

분류 | 근로자지위확인 등(제1심)

사실관계

- 이 사건 근로자는 수급업체 소속으로 4년간(2021년~ 2025년) 대상회사 임원 차량의 운전 도급업무를 하였습니다.
- 이 사건 근로자는 외형상 도급업무를 하였지만, 실질적으로 대상회사의 지휘·명령을 받아 근무하는 근로자파견관계에 있었다고 주장하며 직접고용및 직접고용 불이행에 따른 손해배상을 청구하였습니다.
- BKL은 이미 몇 차례 운전업무가 적법도급이라는 판결을 이끌어 낸 경험을 활용하여, 운전기사 도급의 적법성을 확인하고 근로자파견관계가 아니라는 판단을 이끌어 냈습니다.

시사점

- 법원은 원고가 근로자파견의 징표라고 주장한 ‘운행 장소·시간의 지정 및 그 전달 방식’은 ‘운전’이라는 업무의 본질적 특성에서 비롯된 것일 뿐, 사용사업주의 지휘·명령에 해당하지 않는다고 명확히 판단하였습니다.
- 이는 도급과 근로자파견을 구별함에 있어 개별 사실관계만을 형식적으로 볼 것이 아니라, 해당 업무의 성격과 특성을 고려하는 것이 중요하다는 점을 보여준다는 데 의의가 있습니다.



10. 가전제품 방문판매 및 점검원의 근로기준법상 근로자성 부정

분류 | 근로자지위확인 등(제1심)

사실관계

- 이 사건 근로자들은 피고 회사와 위임계약을 맺고, 생활가전 제품의 방문점검과 영업 업무를 수행하였습니다.
- 이 사건 근로자들은 위임계약이라는 형식과 달리 실질은 임금을 목적으로 종속적 지위에서 근로를 제공한 것이므로 근로기준법상 근로자에 해당한다고 주장하며, 근로자지위 확인과 퇴직금을 청구하는 소를 제기하였습니다.
- BKL은 이 사건 근로자들이 독립적으로 사업을 영위한 사업자일 뿐 근로자가 아니라는 판단을 이끌어냈습니다.

시사점

- 실적 관리·교육·평가 등 통상적인 위탁관리 활동이 있더라도 불이익이나 제재를 수반하지 않는다면 이는 계약 이행 관리의 범위에 머무를 뿐 사용종속관계의 징표로 볼 수 없다고 판단한 점에서, 특수형태근로종사자 조직을 운영하는 기업이 참고할 수 있습니다.



11. 유연근무제도 아래 근태 불량을 이유로 한 징계해고 정당

분류 | 해고무효확인(제1심)

사실관계

- 대상회사는 유연근무제를 운영하였으며, 이 사건 근로자는 출장을 신청한 후 개인용무를 보거나 이동시간을 과다하게 사용하고 근무지를 이석하는 등 불량한 근태를 이유로 징계해고되었습니다.
- 대상회사 사업장에는 근로자 스스로 양심에 따라 근무시간과 휴게시간을 입력하도록 하는 유연근무제가 시행되고 있어, 이러한 유연근무제 하에서의 근태위반에 따른 징계해고의 정당성이 인정될 수 있는지가 쟁점이 되었습니다.
- BKL은 근태 위반 입증, 징계위원회 절차의 유효성 주장 등을 통하여 해고가 유효하다는 판단을 이끌어냈습니다.

시사점

- 유연근무제 하에서의 근태 위반을 이유로 한 징계해고가 유효하다고 판단한 사례로서, 특히 사용자가 객관적 자료로 출장·이동시간의 과다 사용을 일응 증명하면, 그 시간에 실제로 근무를 하였다는 점은 근로자가 증명하여야 한다고 본 점에서, 외근·출장 비중이 높은 직무의 근태 관리와 분쟁 대응에 참고할 수 있습니다.



12. 조합운영비 유용을 이유로 한 노동조합 간부에 대한 해임처분은 부당노동행위에 해당되지 않음

분류 | 부당노동행위 구제신청(지방노동위원회)

사실관계

- 이 사건 근로자들은 노동조합 간부로서, 조합운영비를 유용한 비위행위로 해임되었습니다.
- 이 사건 근로자들은 노동조합 내부의 문제로 중징계가 이루어진 점, 지속적으로 인력 부족 문제를 제기하던 노동조합 간부에 대한 해임이었다는 점, 인력 부족 문제로 인한 노사 갈등이 극심한 상황이었다는 점 등을 이유로 해임처분이 불이익취급 및 지배·개입의 부당노동행위라고 주장하며 구제신청을 하였습니다.
- BKL은 ① 이 사건 근로자들의 비위행위는 형사재판이 진행중인 사안으로 ‘정당한’ 노동조합 업무에 해당하지 않아 징계사유에 해당하고, ② 이 사건 근로자들은 국가공무원법 등의 적용을 받는 공무원으로서 관련 법령에 따른 징계절차를 진행할 수밖에 없으며, ③ 해임처분 당시 노사갈등이 심화되었다고 볼 사정이 없다는 점을 주장하여, 해임처분이 부당노동행위에 해당하지 않는다는 판단을 이끌어냈습니다.

시사점

- 이 사건은 노동조합 간부에 대한 징계라는 사정이나 노사갈등의 존재만으로 곧바로 부당노동행위가 인정되는 것은 아니며, 객관적인 징계사유가 존재하고, 징계의 필요성 등이 인정되는 경우에는 부당노동행위 의사가 부정될 수 있음을 확인한 사례입니다.



13. 전직금지약정상 전직금지 기간 내 경쟁업체로 이직한 근로자에 대한 전직금지 대금 반환청구 전부 인용

분류 | 전직금지 대금 반환청구의 소(제1심)

사실관계

- 대상회사는 전자부품을 개발·생산하는 회사이고, 이 사건 근로자는 대상회사에서 공정 개발 업무를 수행하다가 희망퇴직한 근로자입니다. 이 사건 근로자는 희망퇴직을 하면서 ‘퇴직 후 2년간 경쟁업체로 이직하지 않는다’는 전직금지약정을 체결하고, 그에 대한 대가로 대상회사로부터 수억 원의 전직금지 대금을 수령하였습니다.
- 그럼에도 불구하고 이 사건 근로자는 전직금지기간 내에 경쟁업체로 이직하였고, 이에 대상회사는 이 사건 근로자를 상대로 전직금지 대금 전액의 반환을 구하는 소송을 제기 하였습니다.
- BKL은 기술집약적 산업에서는 핵심 인력의 이동이 영업비밀의 유출로 이어질 가능성이 높고, 영업비밀 유출이 발생한 이후에는 그 사실을 입증하거나 사후적으로 손해의 발생 및 범위를 입증하여 회복하는 것이 매우 어렵기 때문에 전직금지약정의 유효성이 쉽게 부정되어서는 안된다는 점을 강조하여, 전부 인용 판결을 이끌어냈습니다.

시사점

- 본 사건은 법원이 전직금지약정의 유효성을 판단함에 있어서 핵심인력의 쟁탈전이 치열한 기술집약적 산업의 현실과 영업비밀 유출에 대한 사전적 예방의 필요성을 적극적으로 고려하였다는 점에 그 의의가 있고, 향후 첨단기술 분야의 전직금지 분쟁에서 유의미한 선례로 작용할 것으로 기대됩니다.

정책 동향



고용노동부

고용노동부 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼」 개정(2026. 7. 2.)

고용노동부는 2026. 7. 2. 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위자로 신고된 경우 조사 과정에서 해당 사용자를 배제하도록 하는 등 조사의 공정성을 강화하고, 실제 판단사례를 대폭 보강한 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼」 개정 내용을 발표하였습니다.

이번 개정에는 ▲ 사용자가 괴롭힘 행위자로 신고된 경우 조사 과정에서 배제(이른바 ‘셀프조사’ 방지)하고 조사위원회 기피·회피 절차를 구체화, ▲ 사업장 자체조사 결과 및 판단 근거를 신고인에게 충분히 설명하도록 하는 절차 마련 등의 내용이 포함되었습니다.

이번 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼」 개정의 주요 내용은 [링크](#)를 참고하여 주시기 바랍니다.



입법 동향

「고용보험법 시행령」 및 「산업재해보상보험법 시행령」 개정안 국무회의 심의·의결(2026. 6. 23.)

정부는 2026. 6. 23. 국무회의에서 고용노동부 소관 법령인 「고용보험법 시행령」 및 「산업재해보상보험법 시행령」 개정안을 심의·의결하였습니다.

각 법령의 주요 개정내용은 아래와 같습니다.

- 고용보험법 시행령: ▲ 배우자 출산휴가를 20일 연속 사용한 경우 동료에게 업무를 분담하고 보상을 지급한 사업주에게 업무분담지원금 지급, ▲ 단기 육아휴직제도 신설(2026. 8. 20. 시행)에 따라 육아휴직 급여 조정기준을 월 단위에서 휴직 일수에 비례하여 탄력적으로 적용
- 산업재해보상보험법 시행령: ▲ 2026. 7. 1.자 시행된 산업재해보상보험법 개정의 후속조치 산재 노동자가 보험급여 수급에 필요한 자료(근로계약서, 물질안전보건자료 등)를 사업주에게 요청할 수 있는 범위를 명시, ▲ 소음성 난청 청력검사 특진의료기관을 인력·시설요건을 갖춘 병·의원까지 확대하여 검사 소요기간 단축

구체적인 내용은 [링크](#)를 참고 부탁드립니다.

2027년 적용 최저임금 시간급 10,700원 의결(2026. 7. 14.)

최저임금위원회는 2026. 7. 14. 제14차 전원회의에서 2027년 적용 최저임금을 시간급 10,700원으로 의결하였습니다. 이는 2026년 최저임금(시간급 10,320원) 대비 380원(3.7%) 인상된 금액입니다.

이번에 의결된 2027년 적용 최저임금액의 주 40시간 근무 기준(주휴수당 포함 월 209시간) 월 환산액은 2,236,300원입니다.

이번 의결안은 향후 노사 양측의 이의신청 절차를 거쳐, 고용노동부 장관이 2026. 8. 5.까지 최종 고시할 예정이며, 2027. 1. 1.부터 적용됩니다.

구체적인 내용은 [링크](#)를 참고 부탁드립니다.

최신 판결



1. 대법원, ‘제철소에서 포장업무를 수행하는 사내 협력업체 근로자에 대해서는 근로자파견관계가 성립하지 않는다’

대법원은 철강 제조 회사인 피고의 제철소에서 근무하는 사내 협력업체 소속 원고들이 근로자파견관계의 성립을 주장한 사안에서, 철강제품 포장업무를 담당한 원고들에 한하여 근로자파견관계의 성립을 부정하였습니다(대법원 2026. 7. 16. 선고 2026다201960 판결).

원고들은 제철소의 사내 협력업체에 고용되어 원료 하역, 전기로 원료 투입, 천장 크레인 운전, 후판 절단 등의 업무를 하였고, 대법원은 포장업무를 담당한 원고들이 피고로부터 지휘·명령하지 않아 근로자파견관계가 성립하지 않는다고 본 원심의 판단을 확정하였습니다.

이번 판결은 동일한 사업장 내에서 이루어진 도급이라도 협력업체의 공정 단계와 지휘·명령의 실질에 따라 파견관계 인정 여부가 달라질 수 있다는 파견법상 확고한 법리를 다시금 확인한 사례로, 불법파견 판단시에는 공정별·업체별 업무수행 실태를 구분하여 판단하여야 한다는 점에서 참고할 만합니다.

2. 대법원, ‘정년이 도과한 근로자는 근로자지위확인을 구할 이익이 없다’

대법원은 철강 제조 회사인 피고의 제철소에서 근무하는 사내협력업체 소속 원고들이 근로자지위확인 또는 고용의무의 이행을 청구한 사안에서, 정년이 도과한 원고들의 소를 각하하였습니다(대법원 2026. 7. 16. 선고 2026다201959 판결).

대법원은 구체적으로 확인의 소는 권리 또는 법률상 지위에 현존하는 불안·위험을 제거하는 데 확인판결이 가장 유효적절한 수단일 때 한하여 이익이 인정되는데, 정년이 도과한 원고들은 피고 소속 근로자의 지위를 회복하는 것이 불가능하게 되므로 확인의 이익이 없다고 보았습니다.

이번 판결은 위 대법원 2026다201960 판결과 함께 선고된 사건으로, 근로자파견관계소송에서 정년이 도과된 근로자는 근로자지위확인의 이익이 없다는 기존 법리(대법원 2023.4.27. 선고 2021다229588 판결)를 다시금 확인한 사례로 유사한 불법파견 소송 등 사건에서 참고할 만합니다.



3. 대법원, ‘취업규칙 불이익 변경에서 근로자들의 집단적 의사형성 절차가 없었 다면 유효한 동의로 볼 수 없다’

대법원은 피고 회사가 임금피크제를 도입 과정에서 개정안을 사내 전산망에 개정안을 게시하고 전산상 동의 여부를 선택하게 하는 방식으로 전체 근로자의 약 78%로부터 동의를 받은 사안에서, 근로자들의 집단적 의사형성 절차가 없었다면 근로기준법 제94조 제1항 단서가 요구하는 근로자 과반수의 동의로 볼 수 없다고 하여, 원심을 일부 파기환송하였습니다(대법원 2026. 6. 25. 선고 2025다215010 판결).

대법원은 피고 회사가 설명회를 실시하기는 하였지만, (i) 해당 설명회는 일부 관리자를 대상으로 한 것이어서 동의 주체인 전체 근로자의 회합으로 볼 수 없고 근로자들이 찬반 의사를 모으는 ‘회의 방식’으로 이루어졌다고 보기도 어려운 점, (ii) 전산망 공지와 동의서에 임금피크제에 관한 구체적 설명 없이 개정 전후 조문이 병렬적으로 기재되어 있을 뿐이어서 취업규칙 불이익변경에 대한 동의권 행사임을 인식하기 어려웠던 점을 판단 근거로 들었습니다. 또한 대법원은 근로자 상호간 의견을 교환하고 찬반 의견을 집약하는 집단적 의사결정이 수반되지 않는다면 개별 동의자 수가 과반수를 넘더라도 이를 집단적 동의로 볼 수 없다고 판단하였습니다.

이번 판결은 전산으로 취업규칙 불이익 변경 동의를 받는 경우의 판단이자, 근로기준법 제94조 제1항 후단의 ‘불이익 변경’에 필요한 “집단적 회의 방식”의 구체적인 요건에 대해 설명하였다는 점에서 향후 취업규칙 불이익 변경 동의절차에서 참고할 만합니다.

4. 대법원, ‘발전소 건설공사를 도급한 회사가 산업안전보건법상 도급인에 해당 하지 않는다’

대법원은 발전소 건설공사 현장에서 발생한 폭발 사고와 관련하여, 해당 공사를 도급한 피고인 회사가 산업안전보건법상 도급인으로서 안전조치의무를 다하지 않았다고 보아 유죄를 선고한 원심을 파기환송하였습니다(대법원 2026. 6. 25. 선고 2024도5902 판결).

대법원은 산업안전보건법상 건설공사발주자와 도급인의 구별은 실제로 시공을 주도하여 총괄·관리하는 지위에 있었는지에 따라 판단하여야 한다는 종전 법리(대법원 2024. 11. 14. 선고



2023도14674 판결; 인천항만공사 판결)를 바탕으로, (i) 피고인 회사가 수행한 관여 행위의 상당 부분은 산업안전보건법 제67조에 따른 건설공사발주자의 의무이자, (ii) 그 밖의 관여는 도급의 목적을 달성하기 위한 점검·조정·확인 차원에 그칠 뿐 구체적인 시공방법이나 작업내용에 관한 지시를 하였다고 평가할 정도에는 이르지 않았다고 판단하였습니다.

이번 판결은 기존 인천항만공사 판결의 내용에 기초하여 건설공사발주자를 도급인으로 넓게 인정하는 흐름 속에서 건설공사발주자의 지위를 인정한 사례라는 점에서 주목할 만합니다.

5. 법원, 배달 플랫폼 라이더의 근로기준법상 근로자성 인정

서울고등법원은 배달대행업체(모바일 배달 플랫폼)인 피고와 ‘배송대행 업무위탁계약’을 체결하고 배달업무를 수행하던 라이더인 원고가 피고로부터 계약 해지 통보를 받은 사안에서, 원고의 근로기준법상 근로자성을 부정한 제1심 판결을 취소하고 계약 해지가 무효인 해고에 해당한다고 판단하였습니다(서울고등법원 2026. 7. 3. 선고 2024나2037832 판결).

법원은 (i) 라이더는 피고 사업의 본질인 배달 업무를 수행하는 인력으로서 피고가 제공하는 앱을 통해서만 업무를 처리할 수 있었던 점, (ii) 업무의 기본 단위인 배차와 보수 산정 기준이 모두 피고가 설계한 알고리즘과 기준에 따라 결정되어 라이더에게 재량이 없었던 점, (iii) 피고가 GPS 연동 관리자용 프로그램으로 라이더의 위치와 업무수행 상황을 실시간으로 관리하고 배차 방식·복장·근무형태에 관하여 구체적으로 지휘·감독한 점, (iv) 제재와 유인책을 통해 근무시간의 준수가 어느 정도 강제된 점을 들어 라이더가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다.

법원은 위와 같은 판단에 덧붙여 근로기준법상 근로자에 대한 별도의 입법이 이루어지기 전까지는 근로자성이 인정되는 개별 사안에서 근로기준법 규정의 탄력적 해석을 통해 근로관계를 실질에 맞게 규율하는 것이 바람직하다고 판시하였습니다.

이에 앞서 법원은 차량호출 플랫폼인 ‘타다’에서 프리랜서 형태로 운전업무를 수행한 드라이버에 대하여 근로기준법상 근로자성을 인정한 사례가 있습니다(대법원 2024. 7. 25. 선고 2024두32973 판결). 타다 사건과 이번 판결은 구체적인 업무 형태에는 차이가 있으나, 플랫폼 사업자가 앱과 알고리즘을 통해 업무를 배정하고 보수와 업무수행 조건을 결정하며 종사자의 업무수행을 실질적으로 관리·통제한 경우 근로자성이 인정될 수 있다는 점에서



동일한 맥락으로 이해할 수 있습니다.

이번 판결은 배달 플랫폼 배달 라이더의 근로기준법상 근로자성을 인정한 첫 법원 판단으로 계약의 명칭이나 업무시간 선택의 외형적 자율성보다 플랫폼이 알고리즘과 애플리케이션을 통해 배차, 보수, 업무수행 방식 및 제재를 실질적으로 결정·통제하였는지가 중요하게 고려되었다는 점에 주목할 필요가 있습니다.



인사노무그룹 동향

한경 CHO Insight 기고

담당 전문가	기고일자	제목
김상민 변호사	2026. 7. 28.	노란봉투법 보완? 소는 잃었지만 외양간 고치는 방법
	2026. 7. 14.	직장내 빌런에게 '레드카드' 꺼내드는 법
	2026. 6. 30.	제헌절, 다시 공휴일...가산수당 무조건 줘야 하나요?
	2026. 6. 16.	'뜨거운 아이스크림' 노란봉투법이 뉴노멀되려면
	2026. 6. 2.	"6월8일 징계위 출석하세요" 5일전 통보라며 6월3일에 했다가는...
구교웅 변호사	2026. 7. 21.	"일단 앉으라더니"...'묻지마 파업' 길 터준 노란봉투법
백종현 변호사	2026. 7. 7.	잘나가던 병원, 직원 5명 넘자 '노무 리스크' 비상
박진홍 변호사	2026. 6. 23.	근로자 추정제 도입되면...골프장에서 벌어질 일들
김영민 노무사	2026. 6. 9.	안전관리 의무=사용자성 인정?...산업안전은 근로조건인가

월간 노동법률 기고

담당 전문가	날짜	제목
김효준 변호사	2026. 7. 13.	회사 정보 자산의 관리 방안 : 형사책임을 중심으로
박서현 변호사	2026. 6. 10.	노란봉투법과 대체근로 금지 의무의 해석

인사노무그룹 소속 전문가 소식

강승현 외국변호사와 김광우 변호사가 2026년 태평양 인사노무그룹에 합류하였습니다.

강승현 외국변호사는 뉴욕에서 약 4년간 글로벌 기업의 인사·노무 분야를 자문한 경험을 바탕으로 외국계 기업의 인사·노무 자문을 비롯하여 국제적 요소가 수반되는 노동 현안에 관한 업무를 수행할 예정입니다. 강승현 외국변호사는 인사노무그룹에 합류한 소감으로 “뉴욕과 서울에서의 실무 경험을 바탕으로 한국에서 사업을 영위하는 외국기업이 직면하는 다양한 인사·노무 이슈에 실질적이고 효율적인 해결방안을 제공할 것입니다”라고 하였습니다.

김광우 변호사는 서울대학교 자유전공학부와 성균관대학교 법학전문대학원을 졸업하고 제11회 변호사시험에 합격하였습니다. 공인노무사로서 노동 현장 실무를 경험한 후 서울중앙지방법원 및 서울고등법원 노동 전담 재판부에서 재판연구원으로 근무하였으며, 김앤장 법률사무소와 리걸테크 스타트업을 거쳐 태평양 인사노무그룹에 합류하였습니다. 김광우 변호사는 노동 현장과 재판 및 기업 실무에서 쌓은 경험을 바탕으로 인사·노무 자문과 송무 업무를 수행할 예정입니다. 김광우 변호사는 합류 소감으로 “인사노무팀에 합류하게 되어 매우 기쁩니다. 노무사와 스타트업에서의 현장 경험, 재판연구원으로서의 법률적 전문성을 바탕으로, 의뢰인의 입장에서 고민하고 실질적인 해결책을 제시하는 변호사가 되겠습니다.”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 구체적인 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다. 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우 위 연락처로 문의주시기 바랍니다.