

최신 인사노무 동향

법무법인(유한) 태평양
인사노무그룹



CONTENTS

인사노무그룹 업무 소개 1

원·하청 교섭 대응 1

주요 업무 사례 2

1. 근로시간면제 한도를 초과한 부분에 대한 급여 조정 조치의 정당성 2
2. 노동조합법상 노동조합이 아닌 근로자단체와의 단체교섭 및 그에 대한 편의제공 조치의 정당성 3
3. 노동조합 활동에 따른 불이익이 문제된 인사평가의 정당성 4
4. 상급단체가 서로 다른 노동조합 간 교섭단위분리신청 기각 5
5. 사무직 노동조합과 기능직 노동조합 간 교섭단위분리신청 기각 6
6. 시용근로자의 성과부진을 이유로 한 본채용 거부 정당 7
7. 매출, 영업이익 등의 지표로 산정되는 경영성과급의 임금성 부정 8
8. 금융회사 성과급의 임금성 및 성과급 산정기준에 관한 부속합의의 취업규칙성 부정 9
9. 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 손해배상청구에서 회사의 사용자책임 부정 10
10. 스타트업 미등기임원(CSO·부사장)의 근로기준법상 근로자성 부정 11
11. 협력업체로부터 금품 및 접대를 받은 구매담당 직원에 대한 징계해고 정당 12

정책 동향 13

고용노동부

- 공소청 출범에 따른 수사체계의 변화(2026. 10. 2. 시행) 13
- '배우자 지원 3종 세트' 안내(2026. 9. 18. 시행) 14
- '공짜 노동 근절을 위한 하반기 포괄임금 오남용 기획 감독' 실시(2026. 9. 15.) 14
- '단기 육아휴직 제도' 안내(2026. 8. 20. 시행) 15

중간착취방지법 시행 관련 동향

- 중간착취방지법의 내용 16
- 주요 쟁점 및 향후 파장 17

CONTENTS

최신 판결 18

1. 대법원, '단체교섭의무 없는 사용자는 파업 중 대체근로 금지의무도 없다' 18
2. 대법원, '폐광 후 장해등급을 받은 진폐 근로자도 재해위로금 지급 대상에 해당한다' 18
3. 대법원, '단체협약상 통상임금이 법정 통상임금인지 또는 약정 통상임금인지를 먼저 심리하여야 한다' 19
4. 법원, '근로조건과 무관한 현안이 일부 포함되어도 주된 목적이 임금협상이면 쟁의행위 정당' 19
5. 법원, '식사 자리에서 「예쁜 사람이 사장님 옆에 앉아라」라고 한 발언은 직장 내 성희롱에 해당하고 감봉 1월의 징계는 과도하지 않다' 20
6. 법원, '피켓시위의 불법성을 단정하며 불이익한 조치를 예고한 공문의 발송·낭독은 부당노동행위에 해당하나, 결원 충원을 위한 파견인력 투입은 부당노동행위에 해당하지 않는다' 21
7. 법원, '성희롱 피해 근로자에 대한 최하위 인사평가·임금동결·직위해제·해고는 남녀고용평등법상 불리한 처우로서 불법행위에 해당한다' 21
8. 법원, '정급, 가계보조비, 업무지원수당은 통상임금에 해당하나 경영평가 성과급과 복지포인트는 통상임금에 해당하지 않는다' 22

인사노무그룹 동향 23

- 한경 CHO Insight 기고: 김상민, 박은정, 최성욱 변호사 23
- 월간 노동법률 기고: 김상민, 이성진 변호사, 전준현 노무사 23
- 인사노무그룹 소속 전문가 소식: 함재항 변호사 복귀, 조예리 변호사 영입 24

인사노무그룹 업무 소개



원·하청 교섭 대응

개정 노동조합법 시행에 따라 **원청의 사용자성 및 하청 노동조합과의 단체교섭**이 주요 노사관계 이슈가 되었습니다. 실제 교섭과정에서 원청의 교섭 범위, 교섭창구 단일화 또는 교섭단위 분리 절차, 산업안전·작업환경 등 의제 대응, 쟁의행위 등 다양한 사항들이 쟁점이 될 것입니다.

태평양 인사노무그룹은 개정 노동조합법 시행 이후 제조업, 건설업, 유통·판매업, IT 등 다양한 산업의 원·하청 교섭 사건에 선제적으로 참여하여 **현장밀착형 단체교섭** 자문을 수행하고 있습니다. 특히 태평양 인사노무그룹은 단순히 외부 자문기관의 역할에 그치지 않고, **교섭위원으로 직접 단체교섭에 참여**하고 있습니다. 그 과정에서 교섭절차 검토, 교섭요구안 분석, 교섭범위 설정 및 교섭전략 수립, 교섭 진행 및 후속 대응까지 교섭 전 과정을 지원하고 있습니다.

보다 구체적으로, ▲ 하청노동조합의 교섭요구 단계에서 원청의 사용자성 및 교섭의무 성립 여부 검토, ▲ 원청이 실질적으로 지배·결정할 수 있는 근로조건 및 교섭의제의 범위 분석, ▲ 교섭창구 단일화 및 교섭단위 분리 절차 대응, ▲ 교섭안 분석 및 단계별 교섭전략 수립, ▲ 각 차수별 교섭안·답변서·발언자료 작성 및 노동조합의 예상 주장에 대한 대응논리 마련, ▲ 실제 교섭 과정에서 제시되는 추가 요구사항 검토와 합의 가능 범위 설정, ▲ 교섭 결과에 따른 회의록·후속 공문·합의문 검토 및 차기 교섭전략 수립, ▲ 교섭거부·해태 등 부당노동행위 주장에 대한 노동위원회 및 행정소송 대응까지 **교섭 전후 모든 단계에 걸친 통합적인 자문**을 제공하고 있습니다.

태평양 인사노무그룹은 기존의 **풍부한 단체교섭 수행 및 지원**, 다방면에 걸친 노사관계 자문 및 송무 경험을 바탕으로 충실한 자문을 제공하고 있고, 무엇보다 서면 검토에 그치지 않고 **변호사와 노무사가 원·하청 교섭의 사용자 측 교섭위원으로 직접 참여하여 실제 교섭을 수행**한다는 점에서 현장밀착형 자문을 제공하고 있습니다.

이로써 태평양 인사노무그룹은 궁극적으로 원·하청 단체교섭의 개시 단계부터 실제 교섭, 단체협약 체결 및 사후 이행에 이르기까지 전 과정을 함께 수행하여, 새롭게 형성되고 있는 원·하청 교섭환경에 기업이 **안정적으로 대응하고 장기적으로 일관된 노사관계**를 구축할 수 있도록 지원합니다.

주요 업무 사례



1. 근로시간면제 한도를 초과한 부분에 대한 급여 조정 조치의 정당성

분류 | 부당노동행위 구제신청 재심(중앙노동위원회)

사실관계

- 근로시간면제(타임오프)의 법정 한도를 초과하여 지급되는 급여는 사용자의 노동조합에 대한 경비원조에 해당하여, 그 자체가 부당노동행위로 금지됩니다. 대상회사의 경우 법정 한도를 초과하여 급여가 지급되어 왔는데, 이를 정상화하기 위하여 노동조합 집행부의 급여에 대한 조정 조치를 하였습니다.
- 노동조합과 집행부는 이 조치로 인하여 급여가 상당히 삭감되었고, 이는 노동조합의 활동을 위축시키는 부당노동행위라며 구제신청을 제기하였고, 초심 지방노동위원회는 이를 지배·개입의 부당노동행위로 판단하였습니다. 회사로서는 법정 한도를 초과하여 급여를 지급하면 경비원조가 되고, 이를 시정하면 지배·개입이 되는 곤란한 상황에 놓이게 되었습니다.
- 대상회사는 이에 불복하여 재심을 신청하였고, BKL은 법정 한도에 맞추어 급여 정상화 조치를 한 데에는 정당한 이유가 인정되므로 노동조합의 활동을 위축시키려는 의사(즉 지배·개입의 부당노동행위 의사)가 인정되지 않는다는 점을 주장하였습니다. 중앙노동위원회는 이를 받아들여 초심 판정을 취소하고, 대상회사의 조치는 지배·개입의 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

시사점

- 회사는 법정 한도를 넘어 노동조합에 제공된 혜택을 바로잡으려고 할 때, 부당노동행위 문제가 발생할 수 있습니다. 이번 판정은 법정 기준에 맞추어 기존 관행을 시정하는 조치만으로 지배·개입의 부당노동행위 의사를 인정하기 어렵다는 점을 확인한 사례로서, 유사하게 법정 기준에 맞는 정상화를 고려할 때 참고할 수 있습니다.



2. 노동조합법상 노동조합이 아닌 근로자단체와의 단체교섭 및 그에 대한 편의제공 조치의 정당성

분류 | 부당노동행위 구제신청 재심 취소소송(제1심)

사실관계

- 원고 노동조합은 회사가 노동조합법상 노동조합이 아닌 근로자단체와 별도로 임금 등 근로조건을 교섭하고, 근로자단체에 회비 사전공제 및 상근자를 인정한 행위 등이 교섭 대표노동조합인 원고의 교섭권을 침해하고 노동조합의 조직·운영에 지배·개입한 부당노동행위에 해당한다고 주장하였습니다.
- BKL은 회사를 대리하여, ① 노동조합이 아닌 근로자단체와 근로조건을 협의하는 것 자체는 금지되지 않고, ② 회사가 근로자단체와의 교섭을 이용하여 원고와의 교섭을 거부·해태하거나 합의내용을 강제한 사실이 없으며, ③ 회비 사전공제나 상근자 인정 등의 개별 행위만으로 부당노동행위 의사를 인정할 수 없고, ④ 근로자단체에 대해서도 원고 노동조합과 동일한 정도로 근로시간면제를 인정하였다는 점 등을 주장·입증하였습니다.
- 서울행정법원은 BKL의 주장을 받아들여, 노동조합이 아닌 근로자단체와 별도로 교섭하였다는 사정만으로 교섭대표노동조합의 교섭권을 침해하거나 부당노동행위에 해당한다고 볼 수 없고, 특정 연도에 근로자단체와의 임금협약이 먼저 체결되었다는 사정만으로도 원고 노동조합에 대한 차별이나 지배·개입을 인정하기 어렵다고 판단하였습니다. 이로써 회비 사전공제가 그 자체로 부당노동행위가 되는 것은 아니고, 기존 상근자 인정 및 근로시간면제 제공 역시 부당노동행위에 해당하지 않는다고 보아 원고의 청구를 전부 기각하였습니다.

시사점

- 이 사건은 사용자가 노동조합법상 노동조합이 아닌 근로자단체와 근로조건을 협의하였다거나 편의를 제공하였다는 사정만으로 곧바로 교섭대표노동조합의 교섭권 침해 또는 부당노동행위가 성립하는 것은 아니라는 점을 확인하였다는 점에서 의미가 있습니다.



3. 노동조합 활동에 따른 불이익이 문제된 인사평가의 정당성

분류 | 부당노동행위 구제신청(지방노동위원회)

사실관계

- 노동조합 지회장 등 조합 간부들은 회사가 근로시간면제 사용을 포함한 노동조합 활동을 이유로 자신들에게 불리한 인사평가를 하였고, 최근 3년간 조합원과 비조합원 사이에도 지속적인 평가결과의 격차가 나타났다고 주장하며 부당노동행위 구제신청을 제기하였습니다.
- BKL은 근로자별 평가결과에 구체적인 업무상 근거가 명확히 존재하고, 근로시간면제를 가장 많이 사용한 노동조합 지회장이 소속 부문 평균을 상회하는 평가를 받은 점, 육아휴직을 사용한 조합 간부에 대한 평가 보정 및 다른 조합원에 대한 실제 가점 사례가 있는 점 등을 적극 주장·입증하였습니다.
- 경북지방노동위원회는 BKL의 주장을 받아들여, 근로자들에 대한 평가가 개인별 목표 달성도와 업무수행 결과 등에 따라 이루어졌고 노동조합 활동과 평가결과 사이의 인과관계도 인정되지 않는다고 보아, 노동조합 간부들에 대한 인사평가가 불이익취급의 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

시사점

- 이 사건은 노동조합 간부 및 근로시간면제자에게 일부 불리한 평가결과가 있거나 조합원·비조합원 간 통계적 격차가 나타난다는 사정만으로 불이익취급의 부당노동행위가 인정되는 것은 아니라는 점을 확인한 사례로서 의의가 있습니다.
- 특히 개별 평가의 객관적인 근거와 실제 운영사례를 충실히 확보하는 것이 유노조 사업장의 인사평가 운영 및 관련 분쟁 대응에 주요하다는 점을 보여줍니다.



4. 상급단체가 서로 다른 노동조합 간 교섭단위분리신청 기각

분류 | 교섭단위분리신청 재심(중앙노동위원회)

사실관계

- 대상회사는 광업·제조업 등을 영위하면서 20개의 사내하청업체를 사용하고 있었고, 그 중 노동조합이 설립된 6개 하청업체에는 A노조 소속 노동조합, B노조 소속 노동조합 및 상급단체가 없는 노동조합이 혼재하고 있었으며, 일부 업체에는 A노조와 B노조 소속 노동조합이 함께 존재하였습니다. 신청인 A노조는 다른 노동조합들과 상급단체 및 이해관계가 다르다는 점 등을 이유로, 전체 하청 교섭단위에서 A노조를 별도로 분리하여 줄 것을 신청하였습니다.
- BKL은 대상회사를 대리하여, 상급단체가 다르다는 사정만으로 노동조합 간 이해관계가 본질적으로 다르다고 볼 수 없다는 점을 강조하였습니다. 동일한 하청업체 내에서도 서로 다른 상급단체 소속 노동조합이 함께 존재하는 등 상급단체의 차이가 하청업체별 근로조건이나 이해관계의 차이와 일치하지 않고, 근로조건·고용형태에도 현격한 차이가 없으므로 교섭단위를 별도로 분리할 필요성이 없다고 주장하였습니다.
- 지방노동위원회는 산업안전보건 분야에 대해서는 대상회사의 노동조합법상 사용자성을 인정하면서도, 교섭단위 분리의 필요성은 인정하지 않아 신청을 기각하였습니다. 중앙노동위원회 역시 A노조와 다른 노동조합 사이에 근로조건·고용형태의 현격한 차이가 없고, 상급단체가 다르다는 사정만으로 이해관계가 본질적으로 다르다고 보기 어렵다고 판단하여 교섭단위 분리 신청을 기각하였습니다.

시사점

- 이 사건 결정은 상급단체가 다르다는 이유만으로 교섭단위분리를 인정할 수는 없고, 현격한 근로조건 및 고용형태의 차이, 교섭관행, 노동조합 간 이해충돌, 교섭단위 분리 시 분쟁 발생 가능성 등 노조법상 요건에 따라 판단해야 한다는 점을 명확히 보여주는 사례입니다.



5. 사무직 노동조합과 기능직 노동조합 간 교섭단위분리신청 기각

분류 | 교섭단위분리신청(지방노동위원회)

사실관계

- 대상회사에는 기능직 근로자를 조직대상으로 하는 노동조합이 장기간 존재해 왔습니다. 그런데 2026년 사무직 근로자를 조직대상으로 하는 노동조합이 새롭게 조직되었고, 단 기간에 기존 기능직 노동조합보다 많은 조합원을 확보하면서 교섭대표노동조합이 되었습니다. 이에 기능직 노동조합은 노동위원회에 기능직 근로자들을 별도의 교섭단위로 하는 취지로 교섭단위분리신청을 하였습니다.
- BKL은 대상회사를 대리하여, 교섭단위 분리는 ‘1사 1교섭단위’라는 교섭창구 단일화 원칙의 예외이므로 제한적으로 인정되어야 한다는 점을 전제로, 사무직과 기능직 사이의 근로조건 차이가 양 직군을 명확히 구분하는 기준이 되기 어렵다는 점을 강조하였습니다. 특히 근무시간·근무형태 등 상당수 근로조건은 직군보다 공장 근무 여부나 담당 업무의 특성에 따라 달라지는 측면이 크고, 양 직군의 고용형태가 유사하고 인사·직급체계가 상호 연계되어 있고 동일한 생산공정 내에서 유기적으로 업무를 수행한다는 점 등을 주장·입증하였습니다.
- 서울지방법노동위원회는 BKL의 주장을 받아들여, 기능직과 사무직 사이에 일부 근로조건 차이는 있으나 그 차이는 업무 특성에서 비롯된 것으로서 구조적 단절로 평가하기 어렵고, 고용형태에도 현격한 차이가 없으며 인사·직급체계 역시 상호 연계되어 있다고 판단하였습니다. 이에 양 직군을 별개의 교섭단위로 분리할 필요성이 인정되지 않는다고 보아 기능직 노동조합의 교섭단위분리신청을 기각하였습니다.

시사점

- 최근 성과급과 보상체계에 대한 근로자들의 관심이 높아지면서, 기존 생산·기능직 노동조합과 별도로 사무직 중심의 새로운 노동조합이 설립되는 사례가 증가하고 있습니다.
- 이 사건은 직군 간 일부 근로조건 차이만으로 교섭단위 분리의 필요성이 인정되는 것은 아니며, 각 직군의 고용형태, 인사·직급체계, 업무의 연계성 등 사업장의 구체적인 운영실태를 종합적으로 살펴야 한다는 점을 보여주는 사례입니다.



6. 시용근로자의 성과부진을 이유로 한 본채용 거부 정당

분류 | 부당해고 구제신청(지방노동위원회)

사실관계

- 신청인은 피신청인 회사에 입사하여 3개월의 시용기간 동안 신규 입점업체 유치 및 거래실적 등을 기준으로 본채용 평가를 받았습니다. 회사는 월별 성과목표를 안내하고 수차례 평가와 피드백을 실시하였으나, 지속적으로 목표에 미달하자 본채용을 거부하였고 신청인은 부당해고 구제신청을 제기하였습니다.
- BKL은 피신청인 회사를 대리하여, 회사가 사전에 제시한 성과목표와 1·2·3차 평가, 각 평가에 따른 피드백 내용을 체계적으로 정리하여, 신청인에게 반복적인 평가와 피드백을 통해 충분한 개선 기회를 부여하였음에도 실적이 지속적으로 목표에 미달하였다는 점을 주장·입증하였습니다. 또한 유사한 시기에 입사한 다른 근로자들과의 실적을 구체적인 수치로 비교하여 신청인의 성과가 객관적으로 저조하였다는 점을 강조하였습니다.
- 서울지방노동위원회는 피신청인이 사전에 안내한 것과 같이 3차례의 평가를 실시하고 매 평가마다 피드백을 제공한 점, 신청인의 목표 달성 수치가 비슷한 시기에 입사한 다른 팀원들과 비교하여 절대적으로 저조한 수준이었던 점, 다른 팀원 중에서 목표를 달성하지 못하였음에도 개선 가능성을 고려하여 본채용한 사례가 있어 피신청인이 KPI만을 기계적으로 적용한 것으로 보기 어려운 점 등을 종합하여, 본채용 거부에 합리적인 이유가 있다고 판단하고 부당해고 구제신청을 기각하였습니다.

시사점

- 이 사건은 사전에 제시된 성과목표, 실제 평가 및 피드백 과정, 객관적인 성과자료 등을 종합하여 시용근로자에 대한 본채용 거부의 정당성이 인정되었다는 측면에서 유사한 시용근로자 분쟁에 참고할 수 있습니다.



7. 매출, 영업이익 등의 지표로 산정되는 경영성과급의 임금성 부정

분류 | 임금 등(제1심)

사실관계

- 대상회사는 약 17년간 매년 노사합의를 통해 매출·영업이익·생산성·재해율을 기준으로 경영성과급을 지급하여 왔습니다. 원고인 근로자들은 해당 성과급이 임금에 해당한다며 소를 제기하였습니다.
- BKL은 회사를 대리하여 ① 취업규칙·단체협약 등에 경영성과급의 구체적인 지급기준이 정해져 있지 않고, 매년 별도의 노사합의를 통해 지급 여부·시기·대상·기준이 정해졌으므로 노동관행에 따른 지급의무가 인정될 수 없다는 점, ② 매출·영업이익 등 경영성과 지표는 근로제공뿐 아니라 시장 상황, 수주 환경, 환율, 경영 판단 등 다양한 외부 요인의 영향을 받는다는 점, ③ 각 지표는 별개의 성과급을 산정하기 위한 것이 아니라 하나의 성과급을 결정하기 위해 종합적으로 고려되는 요소라는 점을 구체적으로 주장·입증하였습니다.
- 울산지방법원은 BKL의 주장을 받아들여, 성과급이 약 17년간 계속 지급되었더라도 노동관행에 따른 지급의무가 인정되지 않고 근로의 양과 질에 대한 대가라고 보기 어렵다고 판단하였습니다. 각 산정지표를 기준으로 성과급을 분리하여 일부에 대해서만 임금성을 인정할 수도 없다고 보아, 경영성과급 전체의 임금성을 부정하였습니다.

시사점

- 최근 경영성과급의 임금성에 관한 대법원 사건에서 근로대가성을 인정하는 근거로 고려된 ‘매출’ 지표에 대해서도, 산업 특성상 외부 요인의 영향을 크게 받는다는 점을 구체적으로 입증하여 근로대가성을 부정받은 사례입니다.
- 특히 여러 지표가 하나의 성과급을 결정하기 위한 요소로 종합적으로 활용되는 경우, 각 지표에 대응하는 성과급을 개별적으로 분리하여 일부에 대해서만 임금성을 인정하기 어렵다는 점을 확인하였다는 데에도 의의가 있습니다.



8. 금융회사 성과급의 임금성 및 성과급 산정기준에 관한 부속합의의 취업규칙성 부정

분류 | 임금 등(제1심)

사실관계

- 원고들은 금융회사의 IB사업본부 전문계약직으로 근무하며 성과급 산정기준에 관한 개별 부속합의를 체결하였습니다. 이후 변경된 부속합의가 취업규칙에 해당함에도 근로기준법상 집단적 동의절차를 거치지 않아 무효라고 주장하며, 변경 전 기준에 따른 성과급 차액의 지급을 청구하였습니다.
- BKL은 회사를 대리하여, 해당 성과급은 개별 근로의 대가가 아니라 IB사업본부의 경영성과를 사후적으로 배분·공유하는 금품으로서 임금에 해당하지 않고, 성과급 산정기준 역시 개별 부속합의에 따라 정해진 것이므로 취업규칙에 해당하지 않는다고 주장하였습니다. 또한 부동산 PF 시장 상황과 IB사업본부의 예상 손실 등을 고려한 보수위원회의 성과급 지급 결정도 정당한 재량권 행사라는 점을 주장·입증하였습니다.
- 서울중앙지방법원은 BKL의 주장을 받아들여, 해당 성과급은 회사의 경영성과와 외부 시장 요인에 따라 지급 여부와 금액이 달라지는 경영성과 배분·공유 성격의 금품으로서 임금에 해당하지 않고, 다수의 근로자가 동일한 내용의 부속합의를 체결하였다는 사정만으로 이를 취업규칙으로 볼 수 없다고 판단하였습니다. 이에 따라 성과급 산정기준의 변경과 보수위원회의 지급 결정이 유효하다고 보아 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

시사점

- 이 사건은 다수의 근로자와 동일한 내용의 개별합의를 체결하였다는 사정만으로 해당 합의가 곧바로 취업규칙에 해당하는 것은 아니라는 점을 확인한 사례입니다. 동일한 내용의 합의서가 반복적으로 작성되었더라도 성과급의 법적 성격, 적용대상, 문서의 형식 및 작성 경위 등을 종합하여 취업규칙 해당 여부를 판단할 필요가 있습니다.
- 또한 경영성과에 따라 성과급 지급액이 달라질 수 있도록 산정기준과 회사의 재량 범위를 명확히 정해 두는 것이 중요하다는 점을 보여줍니다.



9. 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 손해배상청구에서 회사의 사용자책임 부정

분류 | 손해배상청구소송(직장내괴롭힘)(제2심)

사실관계

- 원고는 사내 익명게시판에 인사 결과에 관한 글을 게시한 이후 그룹장이 게시글 삭제를 종용하고 다른 직원들에게 자신을 헐담하는 등 직장 내 괴롭힘을 하였다고 주장하면서, 그룹장과 회사를 상대로 손해배상청구 소송을 제기하였습니다.
- BKL은 회사를 대리하여, 그룹장의 게시글 삭제 요청은 구체적인 대화 내용과 게시글 삭제 경위 등에 비추어 강요로 볼 수 없고, 헐담 등 나머지 행위 역시 이를 인정할 객관적인 증거가 부족하므로, 그룹장의 불법행위 및 이를 전제로 한 회사의 사용자책임이 성립하지 않는다고 적극 변론하였습니다.
- 제1심은 원고가 제출한 증거만으로 직장 내 괴롭힘 등 불법행위를 인정하기 부족하다고 판단하여 청구를 모두 기각하였고, 항소심 역시 관련 노동청 진정이 법 위반 없음으로 행정종결되고, 관련 형사고소도 불송치·불기소된 점 등을 종합하여 원고의 항소를 기각하였습니다.

시사점

- 이 사건은 직장 내 괴롭힘을 이유로 회사에 사용자책임을 묻기 위해서는 상급자와 근로자 사이에 단순한 갈등이 있었다는 사정만으로는 부족하고, 문제된 행위의 구체적인 경위와 객관적인 증거를 토대로 불법행위의 성립 여부를 판단하여야 한다는 점을 확인한 사례입니다.
- BKL은 게시글 삭제 요청의 실제 경위와 관련 증거를 분석하고, 회사가 직장 내 괴롭힘 신고 이후 조사 및 신고자 보호조치를 이행하였음을 소명하여, 회사의 손해배상책임을 부정하는 판단을 이끌어 냈습니다. 최근 직장 내 괴롭힘 신고가 증가하면서 민사상 손해배상 분쟁으로 이어지는 사례도 늘고 있어, 기업의 대응에 참고할 수 있습니다.



10. 스타트업 미등기임원(CSO·부사장)의 근로기준법상 근로자성 부정

분류 | 부당해고 구제신청(지방노동위원회)

사실관계

- 신청인은 피신청인의 최고전략책임자(CSO)이자 부사장으로 근무하다가 해임된 후, 자신이 대표이사의 지휘·감독 아래 임금을 목적으로 근무한 근로기준법상 근로자이고 정당한 사유 없이 해고되었다고 주장하며 부당해고 구제신청을 하였습니다. 신청인은 근로계약을 작성하고 고용보험에 가입되어 있었고, 대표이사에게 업무보고를 하고 업무 관련 지시를 받은 자료 등을 근거로 자신이 근로자에 해당한다고 주장하였습니다.
- BKL은 피신청인을 대리하여, 보도자료와 내부 문건 등을 통해 신청인이 최고전략책임자(CSO)이자 부사장으로서 투자유치·신규사업 개발 등 주요 경영업무를 상당한 재량을 가지고 수행하고 대내외적으로도 임원으로 인식되어 온 점을 제시하였습니다.
- 서울지방노동위원회는 BKL의 주장을 받아들여, 신청인이 고위 임원에 준하는 권한을 가질 것을 전제로 입사한 점, 전략본부 총괄 부사장으로서 조직·인사·자금 등 전사적 경영사항에 관여하며 상당한 업무상 재량을 행사한 점, 높은 수준의 보수·처우를 받은 점 및 경영권 분쟁에도 적극 관여한 점 등을 종합하여 신청인의 근로기준법상 근로자성을 부정하고 이를 전제로 한 부당해고 구제신청을 기각하였습니다.

시사점

- 이 사건은 스타트업과 같이 조직·직급체계가 정형화되어 있지 않고 고위 인력이 경영과 실무를 함께 수행하는 조직에서 임원의 근로자성을 판단하는 데 참고할 만한 사례입니다.



11. 협력업체로부터 금품 및 접대를 받은 구매담당 직원에 대한 징계해고 정당

분류 | 부당해고 구제신청(지방노동위원회)

사실관계

- 협력업체와의 거래를 담당하는 근로자가 협력업체로부터 금품을 받아 회사 동료 및 협력업체 직원들과 나누어 갖고, 복수의 협력업체로부터 식사·골프 등의 접대를 받아 징계해고 되었습니다.
- 근로자는 ① 징계 전 금품을 스스로 반환하였고, ② 협력업체 근로자의 회유와 권유에 따라 수동적으로 금품을 받았으며, ③ 회사에 손해를 입히거나 협력업체에 업무상 편의를 제공하지 않았다는 점을 근거로 해고가 부당하다고 다투었습니다.
- BKL은 징계 조사 과정에서 근로자의 진술이 번복되거나 비위 내용을 축소하려고 한 점을 구체적으로 지적하여, 수동적으로 가담하였다는 근로자의 주장을 반박하고, 근로자가 금품수수 과정에 적극적으로 관여하였음을 입증하였습니다. 이에 따라 노동위원회에서 비위의 중대성을 설득력 있게 설명하여 징계해고가 정당하다는 판정을 이끌어냈습니다.

시사점

- 협력업체와의 거래·구매를 담당하는 근로자의 금품수수 및 접대 수령이 신뢰관계를 훼손하는 중대한 비위행위로서 징계해고 사유가 될 수 있음을 확인한 사례입니다. 유사 사건에서는 금품수수 사실뿐만 아니라 수수 경위, 근로자의 관여 정도 및 사후 대응 등을 확인·입증하는 것이 징계의 정당성을 뒷받침하는 데 중요합니다.

정책 동향



고용노동부

공소청 출범에 따른 수사체계의 변화(2026. 10. 2. 시행)

2026. 10. 2.부터 검찰청이 폐지되고 공소청이 출범함에 따라 수사와 기소가 제도적으로 분리되고, 특별사법경찰관인 노동감독관에 대한 검사의 수사지휘도 폐지됩니다. 고용노동부는 이에 맞추어 노동감독관의 수사절차와 내부 수사지휘체계를 규율하는 「노동감독관 수사규칙」을 제정하였습니다.

이에 따라 노동청 수사는 검사의 수사지휘를 받는 구조에서 담당 노동감독관과 과장·지방관서장 등 고용노동부 내부의 수사지휘·통제를 중심으로 이루어지는 구조로 전환됩니다. 노동청의 전건송치 원칙은 유지되나, 송치 후 검사의 직접 보완수사는 폐지되고 노동청에 대한 보완수사요구 방식으로 변경됩니다.

특히 ① 담당 노동감독관 및 고용노동부 내부 수사지휘라인의 영향력이 커지고, ② 판례가 확립되지 않은 노동법 쟁점에서 고용노동부의 법령해석과 행정적 판단이 수사방향에 직접 반영될 가능성이 있으며, ③ 송치 이후 공소청이 노동청의 수사결론을 독립적으로 검토하는 기능이 중요해질 것으로 예상됩니다.

기업은 수사 초기 노동청 단계부터 사실관계와 법률적 쟁점을 적극적으로 정리하여 대응하고, 중요사건의 경우 과장·지방관서장 등 내부 수사지휘라인에 회사 입장을 충분히 설명할 필요가 있습니다. 노동청의 기소의견 송치가 예상되는 경우에는 공소청 단계의 독립적 검토를 고려하여 관련 의견과 자료가 송치기록에 충분히 반영되도록 하는 것이 중요합니다.

이와 함께 「노동감독관 수사규칙」은 수사의 적정성·적법성을 외부 전문가가 심의하는 수사심의위원회 제도를 도입하였으므로, 신청요건을 충족하는 중요사건에서는 이를 활용하는 것도 고려할 수 있습니다.

구체적인 제도 변경 내용과 기업의 대응방안은 [링크](#)를 참고 부탁드립니다.



‘배우자 지원 3종 세트’ 안내(2026. 9. 18. 시행)

고용노동부는 2026. 9. 18.부터 시행된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 “남녀고용평등법”) ‘배우자 지원 3종 세트’에 대한 안내서를 배포하였습니다. 주요 내용은 ① 배우자 유산·사산휴가(급여) 신설, ② 배우자 출산전후휴가 사용 시기 확대, ③ 배우자 임신 중 육아휴직 허용입니다.

- **배우자 유산·사산휴가 신설:** 근로자는 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 5일의 범위에서 휴가를 청구할 수 있고, 최초 3일은 유급으로 보장, 휴가는 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내에 청구, 사업주가 휴가를 부여하지 않거나 유급휴가를 부여하지 않은 경우 500만 원 이하의 과태료, 휴가 사용을 이유로 해고 등 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금 부과
- **배우자 출산전후휴가 사용 시기 확대:** 배우자 출산휴가의 사용 가능 시기를 기존 ‘배우자가 출산한 날부터 120일 이내’에서 ‘배우자 출산예정일 50일 전부터 배우자가 출산한 날부터 120일 이내’로 확대, 휴가 명칭을 ‘배우자 출산휴가’에서 ‘배우자 출산전후휴가’로 변경하고 휴가 사유도 ‘배우자의 출산’에서 ‘배우자의 임신 및 출산’으로 확대
- **배우자 임신 중 육아휴직 허용:** 임신 중인 배우자가 남녀고용평등법 시행규칙 별표 3에 따른 19대 고위험 임신부 질환으로 유산·조산의 위험이 있는 경우 남성 근로자도 자녀 출생 전 육아휴직 사용 가능, 전체 육아휴직 기간의 범위 내에서 사용하되 분할 횟수에는 산입하지 않고, 30일 이상 사용 시 육아휴직 급여 지원

구체적인 안내서의 내용은 [링크](#)를 참고 부탁드립니다.

‘공짜 노동 근절을 위한 하반기 포괄임금 오남용 기획 감독’ 실시(2026. 9. 15.)

고용노동부는 2026. 9. 15.부터 약 두 달간 「포괄임금·고정OT 오남용 기획 감독」을 실시합니다.

고용노동부는 2026. 4. 9. 「공짜 노동 근절을 위한 포괄임금 오남용 방지 지도 지침」을 시행하였고, 이후 익명 신고 센터 제보 건수는 전년 동기 대비 약 3배 증가하였습니다(1~8월, 98건→260건).

이번 하반기 기획 감독은 올해 1월부터 8월까지 「포괄임금·고정OT 오남용 익명 신고 센터」에 제보가 집중된 제조업, 정보통신업, 전문·과학 및 기술 서비스업 등을 중심으로 실시될 예정입니다.



고용노동부는 이번 기획 감독에서 포괄임금 또는 고정OT 등을 이유로 ▲ 실제 발생한 연장·야간·휴일근로수당을 지급하지 않았는지, ▲ 임금 산정의 기초가 되는 근로시간 및 연장·야간·휴일근로시간을 적정하게 기재·관리하고 있는지 등을 중점적으로 점검할 예정입니다. 법 위반 사항이 확인되는 경우 시정지시 또는 사법처리 등의 조치가 이루어질 수 있습니다.

구체적인 내용은 [링크](#)를 참고 부탁드립니다.

‘단기 육아휴직 제도’ 안내(2026. 8. 20. 시행)

2026. 8. 20.부터 「남녀고용평등법」 개정에 따라 단기 육아휴직제도가 시행됨에 따라, 고용노동부는 단기 육아휴직 제도에 대한 안내서를 배포하였습니다. 단기 육아휴직은 휴원·휴교, 방학, 질병으로 인한 입원, 감염병으로 인한 격리 등 긴급한 돌봄 공백에 대응하기 위해 도입된 제도입니다.

- **사용 대상 및 기간:** 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 ① 긴급한 휴업·휴교·휴원, ② 방학, ③ 질병·사고 등으로 인한 입원, ④ 감염병으로 인한 격리·등교중지를 사유로 사용 가능, 자녀당 연 1회, 1주 단위로 최대 2주(1주 또는 2주)까지 사용할 수 있으며, 사용 기간은 육아휴직 기간(1년 또는 1년 6개월)에서 차감하되 분할 횟수에는 산입하지 않음
- **육아휴직 급여 지급:** 일반 육아휴직 급여 지급기준에 따라 해당 월의 휴직 일수에 비례하여 일할 계산한 금액을 지급, 단기 육아휴직을 7일 또는 14일 사용한 경우 해당 기간에 대한 급여, 30일 미만의 일반 육아휴직과 합산하여 30일 이상인 경우 전체 기간에 대해 급여 지급
- **사업주의 시기 변경권 및 근로자 보호:** 방학 기간에 한하여 단기 육아휴직으로 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우 사업주는 사용 시기를 변경할 수 있으며, 단기 육아휴직에 대해서도 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우 금지 등 기존 육아휴직 관련 보호 규정이 동일하게 적용

구체적인 안내서의 내용은 [링크](#)를 참고 부탁드립니다.



개정 근로기준법(이하 “중간착취방지법”) 시행 관련 동향

중간착취방지법의 내용

근로기준법 개정으로 제44조의4(이른바 ‘중간착취방지법’)가 신설됨에 따라, 2027. 1. 1.부터 일정한 도급 사업의 도급인은 ① 도급금액 중 수급인이 소속 근로자에게 지급할 임금비용을 매월 구분하여 지급하고, ② 수급인의 전월 임금 지급 여부를 확인하며, ③ 미지급 사실이 확인되는 경우 고용노동부장관에게 통보하여야 합니다.

이를 위반한 경우 도급인의 구분지급·확인·통보 의무 위반에는 500만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있고, 수급인이 구분 지급받은 임금비용을 다른 용도로 사용한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다(근로기준법 제116조).

현재 입법 예고(2026. 8. 20. ~ 9. 29.) 중인 시행령안에 따르면, 중간착취방지법의 적용 대상이 되는 계약의 업종 및 규모는 아래와 같습니다.

- 「건설산업기본법」 제34조 제9항 각 호에 해당하여 전자적 대금지급시스템의 적용을 받는 건설공사
- 국가·지방자치단체·공공기관 등이 최초로 도급하는 3천만원 이상의 건설공사. 이 경우 전기공사·정보통신공사·소방시설공사·국가유산 수리공사 등도 포함
- 도급인의 사업장 내에서 이루어지는 선박 건조·수리 목적의 도급 사업으로서 1척에 대한 최초 도급 규모가 120억원 이상인 사업. 다만 조선업은 제도 도입 초기의 부담 등을 고려하여 2027년 500억원 → 2028년 240억원 → 2029년 120억원 이상의 사업으로 단계적으로 확대할 예정임.

이에 따라 제도 시행 초기에는 건설업 및 조선업의 원·하청 도급구조가 직접적인 영향을 받지만, 정부는 제도 시행 후 실태조사 등을 거쳐 적용 업종의 추가 확대 여부를 검토하겠다는 입장이므로 향후 적용 범위가 확대될 가능성이 있습니다.



주요 쟁점 및 향후 파장

중간착취방지법 시행 시 아래 사항이 주요 쟁점이 될 것으로 예상됩니다.

- 도급비 지급 구조의 다양성:** 실제 도급계약은 정액도급뿐 아니라 투입인력·공수·작업량 등에 따라 도급대금이 사후 정산되는 형태 등 다양한 방식으로 운영되고 있어, 매월 구분하여 지급하여야 하는 ‘임금비용’을 어느 시점에 어떠한 기준으로 산정할 것인지가 쟁점이 될 수 있음.
- 수급인의 경영정보 제공의 문제:** 도급인이 수급인의 임금 지급 여부를 확인하기 위해서는 수급인으로부터 일정한 임금 관련 자료를 제공받아야 하는데, 수급인의 인건비·원가정보 및 근로자 개인정보를 어느 범위까지 도급인에게 제공할 것인지 문제될 수 있음(개정법은 수급인이 전월 임금 지급내역 등 고용노동부령으로 정하는 자료를 도급인에게 제출하도록 예정하고 있으므로 시행규칙의 내용을 주목할 필요가 있음)
- 개정 노동조합법상 사용자와의 관계:** 개정 노동조합법상 사용자성과의 관계도 주목할 필요가 있음. 개정 노동조합법은 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로조건에 대하여 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자를 그 범위에서 사용자로 보도록 하고 있음. 고용노동부는 2026. 9. 1. 보도설명자료를 통해, 임금구분지급제는 단단계 도급구조에서의 임금체불을 예방하기 위한 제도인 반면, 노동조합법상 사용자성은 하청근로자의 근로조건에 대한 실질적·구체적 지배·결정 가능성을 기준으로 판단하므로 양 제도의 목적과 내용이 다르다는 입장을 밝혔음.
- 그러나, 제도 운영을 위해서는 수급인이 소속 근로자의 임금비용 등 관련 정보를 도급인에게 제공하고, 도급인은 해당 임금비용을 별도로 구분하여 지급한 후 실제 지급 여부까지 확인하여야 함. 이는 결국 원청이 하청근로자의 임금 수준과 지급 현황을 지속적으로 파악하고 관리하는 구조가 제도적으로 형성된다는 점에서, 이를 노동조합법상 사용자성 판단과 전혀 별개의 문제로 보기는 어려울 것이라 예상됨.

최신 판결



1. 대법원, ‘단체교섭의무 없는 사용자는 파업 중 대체근로 금지의무도 없다’

대법원은 택배기사들이 파업 중 원청 회사의 직영 인력 투입을 막아 업무방해죄로 기소된 사안에서, 원청 회사가 단체교섭의무를 지는 사용자가 아니고, 대체근로 금지의무도 없으므로 피고인들의 행위는 정당행위에 해당하지 않는다고 판단하였습니다(대법원 2026. 9. 2. 선고 2021도11473 판결).

대법원은 쟁의행위는 단체교섭의무가 있는 사용자를 상대로 하므로, 구 노동조합법상 단체교섭의무를 부담하는 사용자가 아닌 자는 특별한 사정이 없는 한 노동조합법 제43조에 따른 쟁의행위 기간 중 대체근로 금지의무를 부담하지 않는다고 판단하였습니다. 이 사건 원청 회사와 집배점 소속 택배기사들인 피고인들 사이에 명시적·묵시적인 근로계약관계가 인정되지 않아 원청 회사가 사용자에게 해당하지 않고, 피고인들이 노동조합법 제43조 제1항에 따른 ‘당해 사업과 관계없는 자’에 해당하지 않아 원청의 직영 택배기사 투입이 위법하지 않다고 판단하였습니다.

이번 판결은 대체근로 금지의무가 단체교섭의무를 부담하는 사용자에게 적용됨을 명확히 하고, 노동조합법상 원청이 해당 노동조합에 대한 단체교섭의무를 부담하지 않는 경우에는 원청의 자체 인력 투입이 원칙적으로 제43조의 대체근로 금지에 위반되지 않는다는 점을 확인하였다는 데 의미가 있습니다.

2. 대법원, ‘폐광 후 장해등급을 받은 진폐 근로자도 재해위로금 지급 대상에 해당한다’

대법원은 광부로 일하다 폐광 전 진폐증 진단을 받았으나 폐광 당시 요양급여를 받거나 신청하지 않았던 근로자들이 구 석탄산업법 시행령상 재해위로금을 청구한 사안에서 원심을 파기환송하였습니다(대법원 2026. 9. 2. 선고 2023두53478 판결).

대법원은 재해위로금의 사회보장적 성격과 진폐증의 특성(완치 불가능, 진행 예측 곤란)을 고려하여, 폐광 후 증상 악화 또는 판정기준 개정으로 장해등급을 받은 자를 지급 대상에서 제외하면 평등의 원칙에 어긋나므로, 폐광 당시 요양급여 요건을 충족하지 못하였더라도 재해위로금을 받을 수 있다고 판단하였습니다.



이번 판결은 진폐증의 병형과 특수성을 고려하였다는 점에서 의미가 있습니다. 폐광 후 합병증 발생 또는 판정기준 개정으로 장애등급을 받은 근로자들의 재해위로금 청구가 보다 넓게 인정될 수 있을 것으로 보입니다.

3. 대법원, ‘단체협약상 통상임금이 법정 통상임금인지 또는 약정 통상임금인지를 먼저 심리하여야 한다’

대법원은 고정 시간외수당 등의 통상임금 해당 여부가 문제된 사안에서, 단체협약상 ‘통상임금’의 의미를 먼저 심리하지 않고 특정 수당이 근로기준법상 통상임금에 해당한다고 판단한 원심을 일부 파기환송하였습니다(대법원 2026. 8. 13. 선고 2026다202937 판결).

대법원은 (i) 임금규정상 월급제 사원에게는 연장근로수당 대신 정액수당을 지급할 수 있고 실제로 연장근로시간을 따로 산정하지 않고 고정 시간외수당을 지급해 왔으므로 위 수당이 법정 통상임금에 해당하지 않을 소지가 있는 점, (ii) 사용자가 장기간 고정 시간외수당을 포함하여 각종 수당을 산정해 왔고 노사가 통상임금 범위에 관하여 합의한 사실도 있어 단체협약상 ‘통상임금’이 약정 통상임금일 소지가 있는 점을 지적하면서, 약정 통상임금이라면 통상임금에 산입하도록 하는 합의가 없는 한 산입할 근거가 없다고 판단하였습니다.

이번 판결은 단체협약이 정한 수당의 산정 기초가 법정 통상임금인지 약정 통상임금인지를 먼저 확정해야 하고, 근로자에게 유리한 항목만을 취사선택하여 산입하는 방식은 허용되지 않는다는 점을 재확인하였다는 데 의미가 있습니다.

4. 법원, ‘근로조건과 무관한 현안이 일부 포함되어도 주된 목적이 임금협상이면 쟁의행위 정당’

대전지방법원은 한국철도공사 직원들이 2023년 총파업에 참가하여 징계처분을 받은 사안에서, 파업이 목적과 절차 면에서 모두 적법하므로 징계처분이 무효라고 판단하였습니다(대전지방법원 2026. 9. 3. 선고 2025가합200819 판결).

피고는 파업의 목적이 정부 정책사항인 ‘수서행 KTX 운행 관철’에 있어 정치적 목적의 불법파업이라고 주장하였습니다. 그러나 법원은 쟁의행위의 목적이 여러 가지인 경우 주된 목적을 기준으로 정당성을 판단한다는 법리에 따라(대법원 1992. 5. 12. 선고 91다34523 판결 등 참조), 정책현안이 파업 목적에 포함되어 있더라도 임금 협상 등의 주된 목적이 남아 있어 파업의



정당성을 부정할 수 없다고 판단하였습니다.

이번 판결은 쟁의행위의 주된 목적을 기초로 정당성을 판단한 기존 법리를 재확인하면서, 쟁의행위 요구사항에 근로조건과 직접 관련 없는 현안이 일부 포함되어 있더라도 전체 쟁의행위의 정당성을 곧바로 부정하기보다는 요구사항의 비중과 경위 등을 토대로 실질적으로 판단할 필요가 있다는 점에서 의미가 있습니다.

5. 법원, ‘식사 자리에서 「예쁜 사람이 사장님 옆에 앉아라」라고 한 발언은 직장 내 성희롱에 해당하고 감봉 1월의 징계는 과도하지 않다’

서울행정법원은 공공기관 산하 예술단 기획실장인 원고가 부하직원에게 한 발언을 직장 내 성희롱으로 인정하고 감봉 1월의 징계를 한 사안에서, 해당 발언이 성희롱에 해당하므로 징계사유에 해당하고 징계양정도 적정하다고 판단하였습니다(서울행정법원 2026. 7. 16. 선고 2025구합55335 판결).

법원은 성희롱이 성립하려면 반드시 행위자의 성적 동기나 의도가 필요한 것은 아니라는 법리를 전제로, (i) 발언이 남성 사장과의 식사 자리에서 있었고, (ii) 자리 배치에 관한 지시·권유로 이어진 점, (iii) 피해자도 이를 지시로 받아들일 수 있었던 점을 근거로 위 발언이 직장 내 성희롱에 해당한다고 판단하였습니다.

징계양정에 관하여는 (i) 상벌규정이 성희롱에 대하여 감경을 금지하고 견책·감봉을 양정기준으로 정하고 있는 점, (ii) 원고가 반성하는 태도를 보이지 않은 점, (iii) 공공기관 종사자에게는 높은 성인지 감수성이 요구되는 점을 고려하여, 감봉 1월의 양정은 과도하지 않다고 보았습니다.

이번 판결은 성적 의도가 명확하지 않은 일회성 발언이라도 상사가 부하직원의 외모를 언급하며 특정 자리에 앉도록 지시·권유하면 직장 내 성희롱이 성립할 수 있음을 명확히 하였다는 점에서 징계양정의 참고사례로서도 의미가 있습니다.



6. 법원, ‘피켓시위의 불법성을 단정하며 불이익한 조치를 예고한 공문의 발송·낭독은 부당노동행위에 해당하나, 결원 충원을 위한 파견인력 투입은 부당노동행위에 해당하지 않는다’

서울행정법원은 웨딩홀 운영회사가 조합원들의 사업장 내 1인 피켓시위에 대응하여 공문을 발송·낭독한 행위와 신규인력을 투입한 행위가 부당노동행위인지 문제된 사안에서, 공문 발송·낭독은 부당노동행위에 해당하고 신규인력 투입행위는 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판단하였습니다(서울행정법원 2026. 8. 21. 선고 2025구합51513 판결).

조합원들은 사용자가 운영하는 음식점 내에서 ‘성실교섭 이행하라’ 등의 문구가 기재된 피켓을 들고 1인 시위를 하였고, 회사는 이에 대하여 세 차례 공문을 발송한 후 시위 중인 조합원들에게 그 내용을 낭독하였습니다. 공문에는 피켓시위가 영업방해·퇴거불응죄·노동조합법 위반에 해당할 수 있다는 내용, 인사조치 및 손해배상소송·형사고소 예고 등이 포함되어 있었습니다.

법원은 이 사건 공문은 장기화된 교섭 갈등 중 피켓시위 직후에 발송된 것으로, 피켓시위의 불법성을 사용자가 일방적으로 단정하고 형사고소·손해배상청구·인사조치로 불이익을 가하겠다는 위협을 내포한 것이어서 단결권을 침해할 위험이 있다고 보아, 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다. 반면, 기존 결원 충원 등 업무상 필요에 따른 인력 투입으로 볼 수 있는 경우에는 지배·개입의 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

이번 판결은 사용자의 단순한 의견 표명은 부당노동행위에 해당하지 않는다는 기존 대법원 판례에서, 노조 활동에 대한 지배·개입으로 전환되는 경계를 제시한 사례입니다. 조합활동의 위법성에 관한 법적 평가를 담은 공문이라도 경위, 노사관계의 배경 등에 의해서는 부당노동행위가 성립할 수 있습니다.

7. 법원, ‘성희롱 피해 근로자에 대한 최하위 인사평가·임금동결·직위해제·해고는 남녀고용평등법상 불리한 처우로서 불법행위에 해당한다’

서울중앙지방법원은 사용자로부터 강제추행을 당하여 형사고소 및 직장 내 성희롱 신고를 한 원고가 이후 최하위 인사평가, 임금동결, 직위해제 및 해고를 당한 사안에서, 위 각 조치가 남녀고용평등법상 불리한 처우로서 불법행위에 해당한다고 판단하였습니다(서울중앙지방법원 2026. 8. 26. 선고 2025가단108423 판결).



법원은 원고의 최하위 평가 결과를 뒷받침할 객관적 자료가 없고, 평가기준이 명확하지 않아 공정성·합리성을 인정하기 어려우며, 임금인상 결정 당시 인사평가 결과를 임금인상의 근거로 삼을 수 있는 규정이 없었다는 점을 근거로 인사평가와 임금동결이 남녀고용평등법상 불리한 처우에 해당한다고 판단하였습니다.

직위해제·해고에 관하여는 징계양정이 과도하고, 2020년·2021년의 지각을 2024년에 이르러 해고사유로 삼을 필요성이 인정되지 않으며, 성희롱 신고 이후 인사평가·임금동결에 이어 직위해제와 해고가 순차로 이루어진 경위 등을 근거로 남녀고용평등법상 불리한 처우에 해당한다고 판단하였습니다.

이번 판결은 전보, 징계 등 직접적인 불이익과 달리, 성과평가와 임금인상에서의 차별이 남녀고용평등법 제14조 제6항 제4호의 불리한 처우로 인정된 사례로서 의미가 있습니다. 근거 규정의 시행 시점, 평가절차의 일관성, 평가지표의 객관성이 엄격히 심사되었습니다.

8. 법원, ‘정급, 가계보조비, 업무지원수당은 통상임금에 해당하나 경영평가 성과급과 복지포인트는 통상임금에 해당하지 않는다’

부산지방법원은 부산교통공사 직원들이 각종 수당을 통상임금에 산입하여 재산정한 법정수당 및 퇴직금 차액을 청구한 사안에서, 정급, 가계보조비, 업무지원수당의 통상임금성을 인정하고, 성과급과 선택적 복지비의 통상임금성은 부정하였습니다(부산지방법원 2026. 8. 27. 선고 2019가합52153 판결).

법원은 (i) 정급은 연간 기본급 400%를 경영평가나 재직 등 추가 조건 없이 일률적으로 지급하므로 통상임금에 해당하고, (ii) 가계보조비는 ‘예산의 범위 내에서’라는 문언에도 매월 정액으로 전원에게 지급되므로 통상임금에 해당하며, (iii) 업무지원수당은 근무형태별 지급률 차이가 소정근로의 질을 반영한 것이고 월 10일 이상 근무라는 조건이 소정근로일수 범위 내에 있으므로 전액이 통상임금에 산입된다고 판단하였습니다.

반면 성과급은 경영평가 결과에 따라 지급 여부가 결정되고 최저 지급률이 정해져 있지 않아 통상임금에 해당하지 않고, 선택적 복지비는 근로의 대가로 지급되는 임금이라고 보기 어려우므로 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

이번 판결은 통상임금 전원합의체 판결에 따라 근무일수 조건부 수당의 전액 산입을 인정하고, ‘예산의 범위 내’라는 문언이 있는 수당도 실제 지급 실태에 따라 통상임금으로 인정하였다는 점에서 의미가 있습니다.



한경 CHO Insight 기고

담당 전문가	기고일자	제목
김상민 변호사	2026. 8. 25.	킬러이자 직장인? 투잡 어디까지 허용될까
	2026. 8. 11.	오디세우스, 노동법 그리고 '제우스의 법'
박은정 변호사	2026. 8. 18.	연월차 줄이고 기본급 인상...취업규칙 불이익변경일까?
최성욱 변호사	2026. 8. 4.	부당전보 구제신청? 인사담당자가 챙겨야할 체크포인트

월간 노동법률 기고

담당 전문가	날짜	제목
전준현 노무사	2026. 9. 14.	개정 노동조합법 시행 이후 하청 노조 쟁의행위 실무상 쟁점
이성진 변호사	2026. 8. 12.	첨단산업 시대의 전직금지약정 : 유효성 판단 법리와 실무상 유의점
김상민 변호사	2026. 8. 4.	노란봉투법 시행 후 기업이 점검해야 할 부당노동행위 리스크 : 지배·개입과 불이익 취급

인사노무그룹 소속 전문가 소식: 함재항 변호사 연수 복귀, 조예리 변호사 영입

함재항 변호사가 1년간의 해외 연수를 마치고 2026년 8월 인사노무그룹에 복귀하였습니다. 함재항 변호사는 컬럼비아대학교 로스쿨(Columbia Law School)에서 LL.M. 과정을 마친 후 복귀하였으며, 해외 연수를 통해 축적한 글로벌 법률·노무 환경에 대한 이해와 기존의 인사노무 자문 경험을 바탕으로 국내외 기업의 인사노무 현안 및 노사관계 자문 업무를 수행하고 있습니다. 함재항 변호사는 국내 업무 복귀와 관련하여 “해외 연수 기간 동안 쌓은 경험을 바탕으로, 고객께 실질적이고 입체적인 해법을 제시할 수 있도록 최선을 다하겠습니다”라고 밝혔습니다.

조예리 변호사도 2026년 9월 태평양 인사노무그룹에 새롭게 합류하였습니다. 조예리 변호사는 인사·노무, 도산(기업 구조조정) 업무에 관한 경험을 바탕으로 노동 및 HR 분야 자문·송무 업무를 수행할 예정입니다. 인사노무그룹은 이번 영입을 통해 기업의 인사노무 현안과 노동분쟁에 보다 폭넓게 대응할 수 있는 전문 역량을 강화하였습니다. 조예리 변호사는 그룹 합류와 관련하여 “그동안 쌓아온 경험을 바탕으로 태평양 인사노무그룹의 전문가들과 함께 전문성을 발전시키며, 고객이 직면한 다양한 노동·HR 현안에 실질적인 해결책을 제시할 수 있도록 최선을 다하겠습니다”라고 밝혔습니다.

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.