최신
인사노무 동향



법무법인(유한) 태평양
인사노무그룹

bkl 법무법인(유한)태평양

2025
Vol.1

CONTENTS

주요 업무 사례 1

1. 협력업체 소속 임원 수행 운전기사 업무의 적법 도급을 확인한 사례 1
(서울고등법원 2025. 1. 10. 선고 2024나2008315 판결)

2. 건설회사 프로젝트 계약직 근로자의 갱신기대권이 부존재함을 확인한 사례 1
(제주지방노동위원회 2025. 1. 15.자 2024부해217 판정)

3. 쟁의행위 종료 직후의 전보가 부당전직 · 부당노동행위가 아니라고 확인한 사례 1
(경기지방노동위원회 2025. 1. 17.자 2024부해4386/부노93 병합 판정)

4. 근로자의 정년을 연장하면서 도입된 임금피크제의 유효성을 확인한 사례 2
(서울중앙지방법원 2025. 2. 11. 선고 2023가단5520981 판결)

5. 사용자의 안전배려의무 위반에 따른 손해배상청구권의 기산점: '질병 진단 시' 2
(수원지방법원 2025. 2. 20. 선고 2019가단547814 판결)

6. 연장근로를 더한 탄력적 근로시간제 운영의 적법성을 확인한 사례 2
(대법원 2025. 2. 27. 선고 2024두60275 판결)

7. 외국기업의 국내영업소에 대한 근로기준법 적용 여부를 판단한 사례 3
(서울중앙지방법원 2025. 3. 6. 선고 2022가합522593 판결)

8. 통상임금 관련 대법원 전원합의체 판결 후속 자문 3

9. 글로벌 전자부품 제조업체의 중대재해처벌법 대응체계 및 의무이행 현황 등 점검 컨설팅 4

10. 지방이전 대상 공기업 소속 직원들에 대한 근무지변경명령의 유효성을 인정한 사례 4
(대구지방법원 김천지원 2025. 3. 20.자 2024카합10043 결정)

CONTENTS

정책 동향 5

고용노동부

1. 고용노동부, 「개정 통상임금 노사지도 지침」 배포(2025. 2. 6.) 5
2. 고용노동부, 「2025년 사업장 감독계획」 발표(2025. 2. 25.) 5

입법 동향

1. 육아지원 3법 관련 「남녀고용평등법」, 「고용보험법」, 「근로기준법」 시행령 심의·의결(2025. 2. 11.) 5

최신 판결 6

1. 대법원, 정기상여금 재직자 조건의 유효성 확인 6
2. 대법원, 일부 수당의 삭감과 기본급 인상이 동시에 이루어진 사안에 대해 취업규칙 불이익 변경 부정 6
3. 서울고등법원, 불법 쟁의행위에 대한 노동조합의 손해배상책임 인정 7

인사노무그룹 동향 8

BKL 인사노무그룹, 직장 내 괴롭힘 QnA 발간 8

한경 CHO Insight 기고: 구교웅, 김상민, 박진홍, 백종현 변호사 9

월간 노동법률 기고: 김재현, 이혜미 변호사 9

대외활동: 이욱래, 김상민 변호사 9

전문가 업무 복귀 소식: 강수완, 최성욱 변호사 10

인사노무그룹 업무 소개 11

노사전략팀 – 단체교섭부터 쟁의행위 대응까지 11

주요 업무 사례

1. 협력업체 소속 임원 수행 운전기사 업무에 관한 적법 도급을 확인한 사례

임원 차량 운전업무를 하는 협력업체 근로자가 불법파견을 주장하며 직접고용을 청구한 사건에서, 도급회사를 대리하여 승소하였습니다(서울고등법원 2024. 1. 10. 선고 2024나2008315 판결).

승객의 요청에 따라 업무를 수행해야 하는 운전업무 자체의 특성, 임원 전속차량의 경우 행선지와 일정이 유동적인 점 등으로 법원을 설득하여 적법 도급임을 확인받았습니다. 이 사건은 상고미제기로 확정되었습니다.

2. 건설회사 프로젝트 계약직 근로자의 갱신기대권이 부존재함을 확인한 사례

건설회사 공사 현장에 채용된 계약직 근로자가 계약 만료 후 갱신기대권을 주장한 사안에서, 갱신기대권이 인정되지 않는 판단을 받아 승소하였습니다(제주지방노동위원회 2025. 1. 15.자 2024부해217 판정).

공사 업무의 특성, 계약직 직원의 계약관계와 갱신 현황 등을 주된 포인트로 법리에 따라 갱신기대권이 인정되지 않는다고 주장하여 승소할 수 있었습니다.

3. 쟁의행위 종료 직후의 전보가 부당전직 · 부당노동행위가 아니라고 확인한 사례

쟁의행위 종료 시점으로부터 약 3주 후에 이루어진 전보에 대하여 부당전직 및 부당노동행위 구제신청이 제기되었으나, 쟁의행위와 관련 통상의 전보라는 점을 주장하여 승소하였습니다(경기지방노동위원회 2025. 1. 17.자 2024부해4386/부노93 병합 판정).

신청인들은 전보가 쟁의행위 종료 직후에 이루어진 점, 대상 부서에서 쟁의행위 참여 일수가 높았던 직원들이 전보된 점 등의 사정을 제시하였으나, 전보의 필요성과 대상자 선정의 합리성을 설득력 있게 설명함으로써 부당전보도 아니고 부당노동행위도 아니라는 판단을 이끌어냈습니다.

▲ CONTENTS

4. 근로자의 정년을 연장하면서 도입된 임금피크제의 유효성을 확인한 사례

정년을 만 56세에서 만 60세로 연장하면서, 정년이 연장된 부분의 임금을 감액하는 형태의 임금피크제의 유효성이 문제된 사건에서, 회사를 대리하여 승소하였습니다(서울중앙지방법원 2025. 2. 11. 선고 2023가단5520981 판결).

임금피크제의 도입 목적의 정당성에 관한 주장, 감액률의 면밀한 분석 및 타사 사례와의 비교 등을 통하여 임금피크제의 유효성을 인정받을 수 있었습니다.

5. 사용자의 안전배려의무 위반에 따른 손해배상청구권의 기산점: '질병 진단 시'

사망한 근로자의 유족이 회사의 안전배려의무 위반으로 질병이 발생하였다고 주장하면서 채무불이행 내지 불법행위에 기한 손해배상을 청구한 사건에서, 회사를 대리하여 승소하였습니다(수원지방법원 2025. 2. 20. 선고 2019가단547814 판결).

이 사건에서 특히 소멸시효가 쟁점이었고, 기산점이 산재 인정 시점인지 질병 진단 시점인지가 문제되었는데, 손해배상 및 소멸시효에 관한 법리적 주장을 논리적으로 전개하여 질병 진단 시가 기산점이고 이로써 소멸시효가 완성되었다는 판결을 이끌어 낼 수 있었습니다.

6. 연장근로를 더한 탄력적 근로시간제 운영의 적법성을 확인한 사례

노동조합과의 합의로 6개월 단위 탄력적 근로시간제를 도입하면서 연장근로를 포함하여 근로일별 근무스케줄을 정하였는데, 근로자가 근무스케줄을 준수하지 않아 징계한 사건에서, 징계의 정당성을 인정받아 승소하였습니다(대법원 2025. 2. 27. 선고 2024두60275 판결).

이 사건에서 포괄적·사전적 연장근로 합의의 유효성 법리(대법원 2000. 6. 23. 선고 98다54960 판결)와 사업의 업종 특성, 연장근로의 필요성 등을 근거로 탄력적 근로시간제에 연장근로를 포함하는 합의가 적법하다는 판결을 이끌어 낼 수 있었습니다.

▲ CONTENTS

7. 외국기업의 국내영업소에 대한 근로기준법 적용 여부를 판단한 사례

외국계 회사의 한국영업소에서 직원을 해고한 것이 직장 내 괴롭힘 또는 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 불이익 처우인지가 문제된 사건에서 회사를 대리하여 승소하였습니다(서울중앙지방법원 2025. 3. 6. 선고 2022가합522593 판결).

이 사건에서 국제근로관계에서는 원칙적으로 '국내에서 사용하는 근로자 수'를 기준으로 '상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장'에 해당하는지 여부를 판단하고, 한국영업소는 3명의 직원이 근무하는 5인 미만 사업장으로서 직장 내 괴롭힘 규제가 적용되지 않는다고 주장하였고, 법원은 이를 받아들였습니다. 또한 법원은 해고에 정당한 이유가 있으므로 직장 내 괴롭힘 및 직장 내 괴롭힘 신고 등을 이유로 한 불이익 처우에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

구체적인 내용은 링크의 뉴스레터를 참고부탁드립니다.

8. 통상임금 관련 대법원 전원합의체 판결 후속 자문

대법원은 2024. 12. 19. 통상임금의 요건에서 '고정성'을 제외하면서 병행사건 외에는 소급효를 제외하는 판결을 선고하였습니다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결, 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결).

위 대법원 전원합의체 판결 선고 이후 여러 기업들은 (i) 재직조건 등이 부가된 각종 수당의 통상임금 해당성을 비롯하여, (ii) 급여체계 변경 및 관련 노사합의 등 후속 조치, (iii) 최소기준의 원칙 적용 등 통상이금 확대에 따른 대응, (iv) 병행사건 소송 대응방안과 같이 다양한 쟁점에 대하여 법률자문을 의뢰하였고, 통상임금 관련 풍부한 사건 수행 경험을 바탕으로 적절한 법률 자문과 분쟁 해법을 제시하고 있습니다.

▲ CONTENTS

9. 글로벌 전자부품 제조업체의 중대재해처벌법 대응체계 및 의무이행 현황 등 점검 컨설팅

글로벌 전자부품 제조업체의 중대재해처벌법 대응체계와 법적 의무 이행 현황을 점검하였습니다.

중대재해 컨설팅 전담팀은 1박 2일 동안 공장에 상주하면서 회사의 중대재해처벌법 체계 관련 기본서류를 면밀히 검토하고, 공장 현장 방문, 담당자 인터뷰 등 현황을 진단한 후, 회사에 상황을 고려하여 맞춤형 개선방안을 제시하였습니다.

10. 지방이전 대상 공기업 소속 직원들에 대한 근무지변경명령의 유효성을 인정한 사례

공기업의 대전 사업장에서 근무 중인 직원들에게 김천에 소재한 본사로의 근무지 변경 및 사무실 이전 명령을 내린 사안에서, 그 효력을 금지하는 가처분이 제기되었으나 근무장소를 대전으로 특정하여 근로계약을 체결하였다고 볼 수 없고, 단체협약 및 근로기준법에 위반되지 않는 인사명령이라는 점을 인정받아 기각결정을 이끌어냈습니다(대구지방법원 김천지원 2025. 3. 20.자 2024카합10043 결정).

이 사건에서는 지방균형발전 관련 법령 및 주무부처의 입장을 고려하였을 때 인사명령의 업무상 필요성이 인정되고, 채권자들에게 발생한 생활상 불이익의 객관적인 파악 및 경감대책을 제시함으로써 인사명령의 적법성을 인정받을 수 있었습니다.

구체적인 내용은 링크의 뉴스레터를 참고부탁드립니다.

▲ CONTENTS

정책 동향

고용노동부

1. 고용노동부, 「개정 통상임금 노사지도 지침」 배포(2025. 2. 6.)

고용노동부는 '24. 12. 19. 대법원 전원합의체 판결 내용 등을 반영한 개정 통상임금 노사지도 지침('25. 2. 6.)을 배포하였습니다. 고용노동부는 지침을 통하여 전원합의체 판결의 의미를 구체적으로 설명하고 향후 지도 계획에 관하여 입장을 밝혔습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

2. 고용노동부, 「2025년 사업장 감독계획」 발표(2025. 2. 25.)

고용노동부는 '25. 2. 25. 「2025년 사업장 감독계획」을 발표하였습니다. 고용노동부는 별도로 시행하던 노동과 산업안전보건 분야의 감독의 통합·연계를 강화하고, 업종 전반의 구조적 취약 요인을 찾아 현장의 실질적인 개선으로 이어지도록 감독 방식과 내용을 개편하였다고 하였습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

입법 동향

1. 정부, 육아지원 3법 관련 「남녀고용평등법」, 「고용보험법」, 「근로기준법」 시행령 심의·의결(2025. 2. 11.)

정부는 '25. 2. 11. 국무회의에서 '24. 10. 22. 공포된 육아지원 3법의 후속 조치로 「남녀고용평등법」, 「고용보험법」, 「근로기준법」 시행령을 심의·의결하였습니다. 이번 개정 시행령에는 육아지원 3법의 법률 개정에 따라 임신초기(11주 이내) 유산·사산휴가가 기존 5일에서 10일로 확대되는 등의 내용이 포함되었습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

▲ CONTENTS

최신 판결

1. 대법원, 정기상여금 재직자 조건의 유효성 확인

대법원은 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건을 부가하는 것은 원칙적으로 그 임금이 지급되기 위한 기준 내지 임금의 지급대상을 정하는 것이지, 이미 지급하기로 정해져 있는 임금을 특정 시점에 재직하지 않는다는 이유로 포기하게 하거나 박탈하는 것이라고 보기 어려우므로, 특별한 사정이 없는 한 무효라고 볼 수 없다고 판단하였습니다(대법원 2025. 1. 23. 선고 2019다204876 판결).

임금에 관하여 지급조건을 부가하는 것이 유효한지 논란이 있던 상황에서, 이번 판결을 통하여 원칙적으로 지급조건 부가의 유효성이 확인되었다는 점에서 의의가 있습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

2. 대법원, 일부 수당의 삭감과 기본급 인상이 동시에 이루어진 사안에 대해 취업규칙 불이익 변경 부정

대법원은, 상여수당을 감액한 취업규칙 변경이 근로자에게 불이익한 변경에 해당하는지 판단함에 있어서는 기본급 인상이 함께 이루어진 경위와 그 대가관계 여부 등을 검토하고 임금 수준이 전체적으로 감소하였는지를 살피는 등으로 기본급이 근로자에게 유리하게 변경되었다는 사정까지 종합적으로 고려하여야 한다고 판시하며, 취업규칙의 불이익 변경에 해당한다고 본 원심판결을 파기하였습니다(대법원 2025. 2. 20. 선고 2024다293092 판결).

이번 판결을 통하여, 취업규칙의 불이익 변경 여부를 판단할 때 근로조건을 결정짓는 여러 요소 중 한 요소가 불이익하게 변경되더라도 그와 대가관계나 연계성이 있는 다른 요소가 유리하게 변경되는 경우라면 그와 같은 사정을 종합적으로 고려하여야 한다는 기존 법리(2022. 3. 11. 선고 2018다255488 판결 등)가 재확인되었습니다. 또한 항목이 다르더라도 기본급 인상과 상여수당 삭감, 일부 수당의 인상과 다른 수당의 삭감이 공존하는 경우 그 사이에 존재하는 대가관계나 연계성이 인정될 수 있다는 것이 확인되었다는 점에서 의의가 있습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

▲ CONTENTS

3. 서울고등법원, 노동조합의 불법 쟁의행위에 대한 손해배상 인정

서울고등법원은 불법 쟁의행위에 가담한 조합원들의 회사에 대한 손해배상책임을 인정하는 판결을 선고하였습니다.

서울고등법원은 고정비 상당 손해 추정의 법리를 토대로(대법원 1993. 12. 10. 선고 93다24735 판결, 대법원 2018. 11. 29. 선고 2016다12784판결 등), 생산하는 자동차의 판매가격이 생산원가에 미달하는 적자제품이라거나 당해 제품의 판매가 제대로 이루어지지 않는다는 특별한 사정이 없으므로, 플라스틱 공장의 생산라인 가동 중단으로 인하여 회사는 고정비 상당인 약 9억 원의 손해를 입었다고 인정하였습니다.

한편 서울고등법원은 손해추정의 복멸(만회생산) 및 유지에 관한 법리를 토대로(대법원 2023. 6. 15. 선고 2018다41986 판결 등), 만회생산을 통하여 추정이 복멸되었다는 원고들의 주장에 대하여, 쟁의행위로 생산라인이 중단된 시간이 짧지 않은 점, 수개월 동안 사후 작업의 형태로 별도의 장소에서 범퍼 조립작업이 이루어진 점, 원고들의 협력으로 감소된 생산량의 전부 또는 일부에 대한 만회생산이 이루어졌다고 볼 만한 사정이 없는 점 등을 이유로 원고들 주장을 배척하고 고정비 상당 손해 추정을 유지하였습니다.

▲ CONTENTS



인사노무그룹 동향

직장 내 괴롭힘 QnA 발간

근로기준법에 직장 내 괴롭힘 금지 규정이 신설되어 시행된 때가 2019년 7월 16일입니다. 그로부터 5년 이상이 경과하였고, 상당히 많은 실무 사례가 축적되었습니다. 이번 매뉴얼은 저희가 그 동안 다양한 사건을 수행하면서 경험한 주요 사례와 Q&A를 정리하여 공유하고, 앞으로의 실무 운용 방향을 모색하고자 기획되었습니다.

매뉴얼은 1) 직장 내 괴롭힘 판단 기준, 2) 직장 내 괴롭힘 조사 실무, 3) 직장 내 괴롭힘 관련 기타 법적 쟁점이라는 제목 하에, 사례별 직장 내 괴롭힘 해당 여부, 조사 실무에서의 유의사항, 직장 내 괴롭힘과 다른 제도와의 관계에 관한 내용으로 구성되어 있습니다.

직장 내 괴롭힘 QnA의 집필을 담당한 **박진홍 변호사**는 “다양한 직장 내 괴롭힘 사건을 접하면서, 실무적으로 판단하기 쉽지 않은 쟁점들이 많이 있었습니다. 직장 내 괴롭힘 사건을 회사 내부적으로 조사, 처리하시는 경우가 대부분인데, 실무자들은 이런 쟁점들 맞닥뜨리면 고민이 많이 되시겠다 싶어, 그런 부분들을 읽기 쉽게 Q&A로 정리해 보았습니다. 이 매뉴얼이 직장 내 괴롭힘 업무를 하시는 담당자들께 조금이나마 도움이 되었으면 합니다.“라고 하였습니다.

또 다른 전문가인 **백종현 변호사**는 "그 동안 다양한 직장 내 괴롭힘 조사 건을 수행하고, 그로부터 파생된 노동청 진정, 노동위원회 구제신청 사건 등 관련 분쟁에서 회사를 대리하면서, 여러 이슈를 경험하게 되었습니다. 이번 매뉴얼은 제가 직접 경험한 것 외에 다른 전문가들이 경험한 이슈까지 망라되어 있으므로, 실무에 많은 도움이 될 것으로 기대합니다.”라고 하였습니다.

이 매뉴얼이 직장 내 괴롭힘 실무를 담당하시는 분들께 조금이나마 도움이 되고, 직장 내 괴롭힘 금지 제도의 본래 취지에 맞게 실무가 정착되는 데에 일조할 수 있기를 바랍니다.

직장 내 괴롭힘 QnA 바로보기

▲ CONTENTS

한경 CHO Insight 기고

담당 전문가	날짜	제목
구교웅 변호사	2025. 3. 11.	단체교섭 상견례부터 담판까지…최종교섭에서 '논리'는 지워라
김상민 변호사	2025. 2. 4.	스토리노동법 – "사실상 확정" 헤드헌터 말 믿고 사표 냈는데…헉!
	2025. 2. 18.	스토리노동법 – 회사가 근로자와 이별하는 다섯가지 방법
	2025. 3. 4.	스토리노동법 – 경쟁업체 이직 숨기고 퇴직위로금까지 챙긴 숍부장, 결국…
	2025. 3. 18.	스토리노동법 – 52시간 4.34주 243시간… 숫자로 보는 노동법 퀴즈
박진홍 변호사	2025. 2. 11	멈춰선 반도체 주52시간 특례 논의… 구체화 쟁점은?
백종현 변호사	2025. 2. 25.	징계해고 무효로 복직한 직원, 해고기간 중 유죄판결 받았다면?
	2025. 3. 25.	RBA 행동규범, 한국 노동법과 어떻게 다를까

월간 노동법률 기고

담당 전문가	날짜	제목
김재현 변호사	2025. 2. 10.	통상임금의 새로운 국면 : 2024년 전합 판결의 의의와 영향
이혜미 변호사	2025. 3. 6.	AI 시대의 근로자성, '사용종속성' 너머를 준비할 때

대외활동

이욱래 변호사는 2025. 1. 24. 뉴스핌 '이슈터미네이터'에 출연하여 통상임금 전원합의체 판결과 관련한 대담에 참여하였습니다. 대담은 김종석 전 대통령 직속 규제개혁위원장의 진행으로 이상희 한국공학대 지식융합학부 교수(한국노동법학회장)와 이욱래 변호사가 참여하였습니다. 이욱래 변호사는 전원합의체 판결의 법리적 분석과 함께 향후 기업의 부담과 노사관계에 미치는 영향에 관하여 분석과 전망을 제시하였습니다.

김상민 변호사는 2025. 2. 13. 한국사회법학회, 미래노동법혁신연구회, 미래고용노동연구회가 공동주최한 "2024년 통상임금 대법원 전원합의체 판결의 함의와 입법정책적 과제" 특별학술대회에서 토론자로 참석하여 통상임금 판결의 분석과 향후 풀어가야 하는 과제에 관하여 토론을 하였습니다.

▲ CONTENTS

인사노무그룹 소속 전문가 복귀 소식

강수완 변호사, 최성욱 변호사가 각각 연수 이후 복귀하였습니다. 강수완, 최성욱 변호사가 연수 과정을 통하여 얻은 경험과 지식을 활용하여 인사노무그룹은 더욱 향상된 고객 서비스를 제공할 예정입니다.

강수완 변호사는 Boston University에서 LLM 과정을 성공적으로 이수하며 미국 법 전반과 고용법을 학습할 기회를 가졌고, 이후 싱가포르 소재 글로벌로펌에서 근무하며 해외 법률 환경에서의 실무 경험을 쌓았습니다. 강수완 변호사는 “LLM 과정에서 습득한 국제 법률 지식과 해외 로펌에서의 실무 경험을 바탕으로, 해외 고객에게 보다 양질의 서비스를 제공하겠다.”라고 하였습니다.

최성욱 변호사는 국내 연수 과정을 마치고 복귀하였습니다. 최성욱 변호사는 “연세대학교 법무대학원 경영법무전공 연구과정에서 얻은 학문적 경험을 실무에 접목시켜, 보다 깊이 있고 실효성 있는 법률자문을 제공하겠다.”라고 밝혔습니다.

▲ CONTENTS

인사노무그룹 업무 소개



노사전략팀 - 단체교섭부터 쟁의행위 대응까지

태평양 인사노무그룹의 노사전략팀을 소개하고자 합니다.

노사전략팀은 국내외 유수의 기업의 노사문제 현장에 직접 참여하여 적극적인 자문을 실시하고 있습니다. 노사전략팀은 노사관계에 대한 법률 자문에 그치지 않고, 실제 현장 대응을 통해 기업과 노동조합 간의 갈등을 해결하고, 상호 신뢰를 구축하는 데 중요한 역할을 하고 있습니다.

구체적으로 단체교섭에 교섭위원으로 직접 참여하고, 상황에 따라 단체교섭을 리드하는 역할을 통하여 기업의 입장을 효과적으로 전달하고 바람직한 노사관계의 형성에 기여하고 있습니다. 또한, 단체교섭 이후 조정 및 쟁의행위 발생 시 실시간으로 지원을 제공하여, 신속하게 문제를 해결하고 기업이 직면한 위기를 최소화할 수 있도록 돕고 있습니다.

노사전략팀은 노동조합 설립 대응 및 최초 단체교섭 체결대응에서 특히 두각을 나타내고 있습니다. 노동조합 설립 초기 최초 단체협약 체결은 향후 노사관계의 이정표가 될 수 있는 중요한 과제인 동시에 노동조합이 처음 설립된 사업장에서는 매우 어려운 과제이기도 합니다. 노사전략팀은 풍부한 경험과 전문성을 바탕으로 노사관계의 발전적 수립에 기여하며 단체협약 체결과 안정적인 노사관계 형성될 수 있도록 중요한 역할을 하고 있습니다.

노사전략팀은 이욱래 변호사를 필두로, 김상민, 구교웅 변호사가 실무적인 총책 역할을 맡고 있으며, 김영민, 전준현 노무사, 함재항, 김재현, 강수완 변호사가 핵심 일원으로 활동하고 있습니다.

김상민 변호사는 “회사 관계자분들과 오전부터 모여 쟁의조정 절차를 준비하고 15시간 가까이 계속된 마라톤 협상 과정에서 결국 타결이 되어 쟁의행위에 이르게 되지 않았을 때 큰 보람을 느꼈다.”고 하였습니다. **구교웅 변호사**는 “교섭 대응은 법리도 중요하지만 가장 유효 적절한 협상 전략을 찾아내는 것이 가장 중요하고, 그러한 솔루션을 제공하려면 많은 교섭 경험과 현장에 대한 이해가 중요하다.” 라고 하였습니다. 한편, 또 다른 전문가인 **김영민 노무사**는 “사용자측 단체교섭 위원으로 참석할 때는 회사의 일원이자 대표라는 마음가짐으로 충실히 임하고, 법률과 노사관계를 둘러싼 여건을 종합하여 합리적인 방안을 찾으려고 노력한다.”라고 하였습니다.

노사전략팀의 전문성과 경험은 기업의 노사관계 안정화뿐만 아니라, 향후 지속 가능한 노사 협력을 위한 전략을 제시하는 데 큰 기여를 하고 있습니다. 이러한 역량은 고객사에 대한 신뢰를 바탕으로 더욱 강화되고 있으며, 앞으로도 더욱 혁신적이고 효과적인 노사관계 해결 방안을 제시해 나갈 것입니다.

앞으로도 인사노무그룹은 고객 중심적 사고에 입각하여 법률 서비스를 제공하기 위해 지속적으로 노력할 것이며, 변화하는 노사 환경 속에서 기업과 직원 모두가 만족할 수 있는 최적의 해결책을 제시하는데 최선을 다하겠습니다.

▲ 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