

 노무법인 더휴먼 The HUMAN Labor Corporation	(본사)서울시 강남구 테헤란로 147, 5층(역삼동, 성지하이츠2차) T. 02-3471-3400 / F. 02-3471-5553 (충북지사)충북 청주시 상당구 복문로 2가 116-90, 2층 (영신빌딩) T. 043-223-0323 / F. 043-224-0323 (영남지사)울산광역시 남구 대공원로241 코오롱파크폴리스상가 404호 T. 052-248-1582 / F. 052-244-1582
노무법인 더휴먼 뉴스레터 2026년 3월 첫번째	

▶ 인사노무 ONE-POINT Lesson

■ [인사노무 One-Point] 노란봉투법 시행, 원청의 '사용자성' 리스크 방어

1. 개요

- 이른바 '노란봉투법'으로 불리는 개정 노동조합 및 노동관계조정법이 2026년 3월 10일 전면 시행됩니다. 이번 개정의 핵심은 하청 근로자에 대한 원청의 단체교섭 책임을 대폭 확대하고, 쟁의행위에 대한 손해배상 청구를 엄격하게 제한하는 데 있습니다. 사내하도급을 운영하는 기업이라면 이제 하청 노조의 직접적인 교섭 요구에 직면할 가능성이 커졌습니다.

2. 법적 해석 (사용자 개념의 확대)

- 가장 파급력이 큰 변화는 '사용자' 개념의 확대입니다. 기존에는 직접적인 근로계약 관계가 있어야만 사용자로 인정되었으나, 개정법은 근로자의 근로조건에 대해 '실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위'에 있다면 하청 근로자에 대해서도 원청을 사용자로 봅니다.
- 따라서 하청 노조가 작업 환경 개선이나 안전보건 등을 이유로 원청에 단체교섭을 요구할 때, 단순 계약 관계 부재를 이유로 교섭을 거부하면 부당노동행위로 처벌받을 수 있습니다.

3. 사업장 운영방안

- 당장 코앞으로 다가온 법 시행에 대비해 원·하청 간 업무 프로세스를 즉시 재점검해야 합니다. 하청 소속 근로자에게 직간접적인 업무 지시를 내리거나 평가 및 근태를 관리하는 등 '실질적 지배력'으로 해석될 여지가 있는 모든 경영 간섭을 전면 차단해야 합니다.
- 아울러 기존 도급계약서상 원청의 개입 조항을 정비하고, 하청업체의 독립적인 인사 노무 관리 권한이 현장에서 실질적으로 보장되도록 철저히 분리 운영하는 것이 최선의 방어 전략입니다.

고용노동부 동향

■ ‘공짜 야근’ 포괄임금제 규제 추진…원천금지 아닌 점은 한계

정부·여당 법 개정 나서

- 정부·여당이 공짜·장시간 노동을 부추기는 포괄임금제의 오남용을 막기 위해 법개정을 추진하고 있다. 사용자에게 근로시간 기록·관리 의무를 부과하고, 예외적인 경우에만 포괄임금제를 허용하는 내용이 담겼다.
- 2일 고용노동부·국회 설명을 종합하면, 김주영 더불어민주당 의원(기후에너지환경노동위원회)은 포괄임금제를 규제하는 근로기준법 개정안을 지난달 13일 대표 발의했다. 노동부는 “(정부가 꾸린 노사정·전문가 협의체인) ‘실노동시간 단축 로드맵 추진단’의 노사 합의가 반영돼 발의된 것”이라고 설명했다.
- 개정안에는 사용자가 임금대장(급여 상세내역)에 근로일수, 연장·휴일·야간 근로(초과근로) 발생 때 날짜별 근로시간 수를 기재하도록 명시했다. 임금대장을 근거로 초과근로 수당을 산정하도록 규정한 것이다. 노동자가 원하면 임금대장을 열람할 수 있다. 노동부 관계자는 “현재 법안이 통과되면 사용자가 매일 실근로시간을 기록해야

한다”며 “이를 근거로 임금을 지급해야 하기 때문에 포괄임금 계약 자체가 의미가 없어진다”고 말했다.

- 다만 대통령령이 정하는 절차에 따라 당사자가 합의하면, 초과근로시간 수를 미리 정해 고정 오티(OT·오버타임) 수당을 지급하는 것도 허용하게 했다. 만약 실제 근무한 시간이 고정 오티 수준을 넘는다면 차액을 지급해야 한다. 포괄임금제를 원천적으로 금지하기보다 오남용 사례를 막겠다는 의도다.
- 통상 포괄임금제는 기본급에 각종 수당이 모두 포함된 것으로 약정하거나, 매달 초과근로 수당 지급액(고정 오티 수당)을 약정해놓고 이에 따라 임금을 지급하는 계약 방식을 말한다. 노동자들이 고정 오티보다 더 많이 일했지만, 사용자가 차액을 지급하지 않아 ‘공짜 야근 쿠폰’이라는 불만이 나오는 등 논란이 돼왔다.
- 하지만 이번 개정안을 두고 포괄임금 계약이 줄어들기 쉽지 않을 것이라는 우려도 나온다. 근로시간 기록·관리와 관련해선 ‘날짜별’ 기록 의무와 노동자의 임금대장 열람권 보장을 빼면 현행 근로기준법 시행령에 이미 담긴 내용이다. 실근로시간에 따라 계산한 수당과 고정 오티 수당의 차액도 법원 소송이나 노동부 근로감독 등에서 이미 인정돼 지급되고 있다. 개정안이 ‘새로운 규제’라기보다, 현재 통용되는 원칙을 법률로 확인하는 수준에 가깝다는 평가다.
- 노동부가 대통령령에 ‘노동자에게 불리하지 않아야 한다’는 조건을 명시할 방침이지만, 개정안이 포괄임금 계약 허용 조건을 ‘노동자 동의’로 하고 있다는 점도 문제점으로 제기된다. 박점규 직장갑질119 운영위원은 “일터에서 약자인 노동자가 사용자의 포괄임금 약정 요구를 거부하기 매우 어려운 상황이라, 현재 법안은 불법 포괄임금제를 양산할 가능성이 높다”며 “포괄임금 계약을 원칙적으로 금지해야 한다. 당사자 동의뿐만 아니라, 노동부의 승인을 거친 경우에만 허용해줘야 한다”고 강조했다.

■ 정부, 노란봉투법 매뉴얼 발표 “원청-하청 노조 분리해 각각 교섭”

27일, 고용노동부와 중앙노동위원회 정부서울청사에서 공동 발표

- 10일 노란봉투법(개정 노동조합 및 노동관계조정법)이 시행되면, 하청 노동조합이 원청 사용자를 상대로 단체교섭을 요구할 때 원청 노동조합과는 별개의 교섭체계를 구성하게 된다. 정부가 사업장 단위로 교섭창구를 단일화 해 원·하청 노조를 하나의 교섭단위로 보겠다는 기존 입장을 사실상 바꾼 셈이다.
- 고용노동부와 중앙노동위원회는 27일 서울 종로구 정부서울청사에서 이같은 내용을 담은 '개정 노동조합 원·하청 상생 교섭절차 매뉴얼'을 발표했다.
- 매뉴얼은 전체 하청 노동자 집단을 동일한 교섭단위로 보고, 원청 사용자와 교섭할 때 하청 노조 간 교섭창구 단일화 절차를 진행해야 한다고 명시했다. 교섭단위는 사안에 따라 세분화할 수 있는데, 노동위원회는 직무, 상급단체, 하청기업의 특성 등을 검토해 전체 하청 노동자 집단 안에서 교섭단위를 분리하라고 결정할 수 있다. 다만 이 과정에서 하청 노조가 원청 노조와 교섭단위 분리 절차를 별도로 거칠 필요는 없다. 원청 사용자와 원청 노조의 교섭단위는 기존처럼 별도로 운영된다.
- 노동부는 원·하청 노조 간 근본적인 차이가 존재한다는 점을 이유로 들었다. 김영훈 노동부 장관은 "원·하청 노동자 간 교섭권의 범위와 사용자의 책임 범위, 이해관계, 근로조건 결정 방식 등에 있어 본질적인 차이가 존재하는 점을 반영한 것"이라며 "하청 노조의 교섭권이 최대한 보장될 수 있어 개정 노조법 취지에 부합한다"고 설명했다. 노동부는 하청 노조와의 교섭이 원청 노조와의 교섭에 영향을 미치지 않기 때문에, 원청 사용자 입장에서도 노사 관계 부담을 줄일 수 있을 것으로 봤다.
- 매뉴얼은 또 하청 노조가 교섭을 요구하면 원청 사용자는 모든 사내 하청 노조가 인지할 수 있도록 해당 사실을 공고해야 한다고 명시했다. 사외 하청의 경우에도 사용자성이 인정될 소지가 있으면 사내 하청에 준하는 방식으로 폭넓게 공고해야 한다.
- 노동계는 '교섭창구 단일화'란 제도를 그대로 둔 점을 비판했다. 금속노조는 이날 성명을 통해 "사내 하청, 사내 용역, 자회사 등 원청 사용자가 실질·구체적으로 지배·결정하는 노동조건이 간접 고용 내에서도 다를 수 있다"며 "하청 노조 단위를 모두 하나의 교섭 단위로 간주하는 것은 옳지 않다"고 비판했다. 어떤 노조 단위든 교섭을 요구하면 사용자가 임하도록 해야 '노란봉투법'의 취지를 살릴 수 있다는 것이다.

- 우지연 변호사(법무법인 여는)는 “매뉴얼대로 (원·하청 노조의 교섭단위가 분리되면) 원·하청 노동조건 격차가 고착화될 수 있다”며 “창구 단일화 절차로 교섭권이 제도적으로 지연될 수 있다는 문제는 계속 남아 있다”고 지적했다.
- 한국노총은 “하청 노조가 원청 노조와의 분리 절차를 별도로 거치지 않고 곧바로 교섭에 나설 수 있도록 했다는 점에서 일정 부분 교섭 접근성을 개선한 측면은 있다”면서도 “사용자 범위 확대와 교섭 실효성 확보 등 개정 취지가 현장에서 제대로 구현되도록 추가적인 제도 보완에 나서달라”고 밝혔다.

▶ 노동계 동향

■ “성과급 상한 없애라” 삼성전자 노조, 임금교섭 결렬

중노위 조정 절차 돌입

- 삼성전자 노사가 성과급 수준에 대한 입장 차이를 좁히지 못하면서 올해 임금교섭에 난항이 예상된다.
- 20일 전국삼성전자노동조합(이하 전삼노) 등 삼성전자 공동교섭단은 중앙노동위원회에 조정 신청서를 접수했다고 밝혔다. 전삼노를 비롯해 삼성그룹 초기업노조 삼성전자지부(이하 초기업노조), 삼성전자노조동행 등 삼성전자 사업장 내 3개 노조로 구성된 공동교섭단이 전날 2026년 임금교섭이 결렬됐다고 밝힌 데 이는 후속 조치다. 교섭대표노조인 전삼노의 우하경 수석부위원장(위원장 직무대행)은 “현 상태로는 합의 도달이 어렵다고 판단한다”며 20일 중앙노동위원회에 노동쟁의 조정신청서를 제출하겠다고 밝힌 바 있다.
- 올해 교섭의 가장 큰 쟁점은 성과급 산정 방식 개편이다. 노조 교섭단은 복잡하고 불투명한 현재의 성과급 산정 방식을 고쳐 단순하고 투명한 체제로 바뀌어야 한다는 입장이다. 성과급 상한을 폐지해 경쟁사 대비 낮은 성과급 수준을 크게 끌어올려야 한다는 것도 주요 요구안이다.

- 삼성전자는 세후 영업이익에서 배당 등 각종 자본비용을 뺀 금액(경제적부가가치·EVA)의 20%를 성과급 재원으로 활용한다. 인당 연봉의 최대 50%가 상한이다. 노조는 성과급 재원을 산정하는 방식이 지나치게 복잡한 데다가, 성과급 상한이 있는 탓에 경쟁사와 차이가 크게 벌어지고 있다고 지적한다.
- 사측이 내놓은 교섭안은 우선 성과급 지급 조건으로 반도체 사업을 총괄하는 디에스(DS) 부문 매출과 영업이익의 국내 1위 달성을 내걸고 있다. 또 기존 성과급 지급 방식을 유지하면서도, 대신 초과이익이 발생할 경우 초과성과급을 지급하겠다고 제안했다.
- 가령, 현재 인당 성과급 지급 상한인 연봉의 50%를 모두가 받는다고 가정할 때 필요한 성과급 재원을 마련하려면 영업이익이 약 33조를 달성해야 한다. 그런데 영업이익이 여기서 1조원씩 늘어날 때마다 연봉의 1%씩 추가 성과급을 지급하겠다는 얘기다. 다만, 이 초과 성과급은 모두 주식으로 지급한다는 게 사측안이다. 교섭단은 사측안에 따를 경우 초과성과 재원이 경쟁사보다 적은 것으로 판단하고 초과성과급은 경쟁사 수준 이상으로 지급할 것 등을 요구하고 있다.
- 교섭단이 비교 대상으로 염두에 두고 있는 건 에스케이(SK)하이닉스다. 에스케이하이닉스는 지난해 노사 성과급 합의를 통해 올해부터 기존에 기본급의 1000%·연봉의 50%이던 성과급 지급 한도를 없앴다. 영업이익의 10%를 성과급 재원으로 쓰겠다고 약속했다.
- 중노위에서 조정 절차가 개시되면, 삼성전자 노사는 중노위 공익위원들이 제시하는 조정안을 수용할지 여부를 판단하게 된다. 만약 조정안을 어느 한 쪽이라도 수용하지 않아 조정이 중지될 경우, 노조는 조합원 투표를 거쳐 쟁의행위에 나설 수 있게 된다.

경제·노동 단신

■ AI 도입 기업, 청년 신규채용 줄었다

AI 안 쓴 기업보다 고용 더 감소

- 챗지피티(GPT)와 같은 생성형 인공지능(AI·에이아이)이 상용화된 뒤 인공지능 기술을 발 빠르게 도입한 기업들에서 청년층 신규 채용이 줄었다는 국책연구기관의 분석이 나왔다. 인공지능 기술 확산이 기존 인력 대체보다는 신규 채용 축소로 이어져, 노동 시장에 막 진입하려는 청년층 일자리에 부정적인 영향을 줬다는 것이다.
- 1일 한국노동연구원의 '에이아이 기술 확산이 고용에 미치는 영향' 보고서(장지연 선임연구위원)를 보면, 대표적 생성형 인공지능인 오픈에이아이의 챗지피티가 출시된 2022년 11월을 기점으로 인공지능을 도입한 기업들에서 청년층(15~29살) 취업자가 눈에 띄게 감소했다. 이 보고서는 고용보험 데이터베이스상 피보험자(취업자) 이력 자료에 사업장 정보를 결합해 분석했다.
- 2022년 11월 청년층 취업자 수를 100으로 환산했을 때, 2024년 말 인공지능 도입 기업의 청년 취업자 수는 92~93 수준까지 떨어졌다. 같은 기간 인공지능을 도입하지 않은 기업의 청년 취업자 수는 100에서 97~98 수준으로 줄었다. 인공지능을 도입한 기업이 그렇지 않은 기업보다 청년 고용이 더 많이 감소한 것이다.
- 장 연구위원은 "(챗지피티 출시 전후) 인공지능 도입 기업과 미도입 기업 간 중년층(30~54살), 고령층(55살 이상) 고용 추이에는 큰 차이가 없었다"며 "청년층은 매우 뚜렷한 차별적 패턴을 보인다"고 했다. 그러면서 "인공지능을 적극적으로 도입하는 기업일수록 청년층 채용에 신중해지고 있다"며 "생성형 인공지능이 신규 진입자인 청년층의 고용 기회에 실질적인 영향을 미치기 시작했을 가능성을 시사한다"고 설명했다.
- 특히 에이아이가 인간을 대체할 수 있는 업무가 많은 '자동화'(automation) 직종에서 청년 일자리 타격이 컸다. 반면 에이아이가 인간의 역량을 보완하고 강화하는 '증강'(augmentation) 직종에서 청년 고용은 챗지피티 출현의 영향을 크게 받지 않은 것으로 나타났다. 보고서는 "청년층에서 자동화 직종의 고용이 2022년 11월 이후 급격히 감소했다"고 밝혔다.

- 청년층 고용 감소세가 두드러진 직종은 소프트웨어 개발자나 회계·경리 사무원, 안내·고객상담 담당자 등이 대표적이다. 반면, 인공지능으로 자동화할 수 있는 업무와 그렇지 않은 업무가 고루 섞인 직종에선 청년 고용이 크게 줄지 않았다.
- 장 연구위원은 “기업들이 인공지능 도입에 따른 인력 조정을 기존 인력 감축보다 신규 채용 축소로 대응하는 경향이 있다. 이런 이유로 청년층에 충격이 집중되는 것”이라며 “청년층이 인공지능 시대에 맞는 새로운 역량을 습득할 수 있도록 다양한 프로그램이 필요하다”고 제언했다.

■ ‘쉬었음’, 20대 후반 비중 늘어...“팬데믹 영향...맞춤 정책 필요”

1월 청년층 지난해보다 3만5천명 늘어난 46만9천명

- 지난달 청년층 ‘쉬었음’ 인구가 지난해보다 3만5천명 늘어난 46만9천명으로 2021년 1월(49만4천명) 이후 가장 높은 수치를 기록한 가운데, 연령별 ‘쉬었음’ 고착화 특성을 고려한 맞춤형 정책이 시급하다는 진단이 나왔다.
- 20일 한국직업능력연구원의 ‘청년 쉬었음의 사각지대: 세대별 상흔과 연령별 고착화 진단’ 보고서는 과거 20대 초반에 국한되던 ‘쉬었음’ 청년의 비중이 최근 20대 후반까지 넓게 퍼지는 우상향 전이 패턴을 보이고 있다고 분석했다. 정지운 한국직업능력연구원 선임연구위원은 보고서에서 “2020년 팬데믹 충격 이후 1990년대 후반생이 29세에 도달해서도 ‘쉬었음’ 비중을 유지하는 세대적 상흔 효과가 뚜렷하게 확인되고 있다. 이는 최근 세대(2000년대생)의 조기 고립 경향과 맞물려 장기적인 노동시장 활력을 저해하는 핵심 위험 요인”이라고 밝혔다. 상흔 효과는 경제위기·실업·취업 실패 등 충격이 이후에도 장기간 영향을 남기는 현상을 뜻한다.
- 보고서는 청년 ‘쉬었음’ 문제를 해결하기 위해 생애주기에 따라 청년층을 △초기 진입 실패군(19~23세), △구직 병목군(24~28세), △장기 고착군(29세 이상)으로 세분화해 맞춤형 정책을 마련해야 한다고 지적했다. 정 선임연구위원은 “초기 진입 실패군인 2000년대생은 노동시장 진입 초기부터 ‘취업준비’ 단계를 거치지 않고 곧바로 ‘쉬었음’으로 진입하는 내재적 고립 성향이 뚜렷하다. 이는 단순한 일자리 부족을 넘어, 진로 적응도 부족과 심리적 위축이 결합된 ‘새로운 진입 패턴’의 등장”이라며 “학교 밖 청소년 지원센터, 온라인 플랫폼 등 비구직 청년의 생활 반경으로 고용서비스의

접점을 넓히고 직업훈련 이전에 진로 집단상담과 심리회복을 선행해야 한다”고 밝혔다.

- 구직 병목군에 대해서도 정 선임연구위원은 “고학력화와 눈높이 미스매치로 인한 마찰적 체류가 비자발적 이탈로 전환되는 단계”라며 “책상 위 스펙 대신 ‘프로젝트형 일경험’ 기회를 대폭 확대해 직무 효능감을 높이고, 장기 구직자의 번아웃 방지를 위한 심리상담 바우처를 필수적으로 연계해야 한다”고 말했다. 29세 이상 장기 고착군은 교육·상담을 넘어 채용 유인을 강화해야 한다는 주문이 나왔다. 정 선임연구위원은 “장기 미취업 청년을 채용하는 기업에 과감한 인센티브(고용촉진장려금 등)를 제공해 수요 측면의 문턱을 낮추고, 공공부문 직접일자리를 단순 소득보전이 아닌 ‘경력 형성형’ 디딤돌로 재구조화해야 한다”고 밝혔다.

▶ 판례(법원) 및 판정례(노동위원회) 등

■ “항공사 승무원 교육생도 노동자”

‘교육기간은 근로기간’ 부당해고 인정 ... ‘교육생=노동자’ 노동위 판단 잇따라

- 핀란드 국영항공사에서 일하다 일방적으로 계약만료를 통보받은 객실승무원들이 노동위원회에서 부당해고를 인정받았다. 핵심 쟁점은 교육기간을 근로기간으로 볼 수 있는지였는데, 노동위원회는 근로계약 체결·노무제공과 밀접하게 관련된 직무교육으로 보고 근로기간으로 판단했다. 데이터 라벨러와 콜센터 교육생에 이어 항공사 승무원 교육생의 노동자성도 인정된 것이다.
- 22일 노동계에 따르면 서울지방법노동위원회는 최근 노동자 A씨 등이 핀란드 국영항공사 핀에어와 핀에어 주식회사(한국지사)를 상대로 제기한 부당해고 구제신청을 받아들였다. 서울지노위는 핀에어가 노동자들에게 근로계약기간 만료를 통보한 것은 부당해고라며 원직복직과 해고기간 임금상당액을 지급하라고 주문했다.

“교육기간, 구체적 지휘·감독 아래 이뤄진 근로제공 과정”

- A씨 등은 2023년 8월1일 핀에어 및 핀에어 주식회사에 객실승무원으로 입사해 핀

란드에서 한 달간 교육을 수료한 뒤 한국에 귀국해 계약직으로 일을 시작했다. 1년 단위 계약을 두 차례 체결했다. 그런데 핀에어쪽은 지난해 6월 정규직 전환을 위한 개별 인터뷰를 실시한다고 통보한 뒤 입사자 19명 중 10명만 정규직으로 전환하고, A씨를 포함해 9명은 같은해 9월 계약만료를 통보했다. 하은성 공인노무사(샛별노무사사무소)는 “이전 입사자들은 전부 정규직으로 전환됐다”며 “핀란드 노조와의 단체협약을 이유로 이번 기수에서만 제한된 인원을 정규직으로 전환한 것”이라고 설명했다. 계약만료 통보를 받은 일부 노동자가 서울지노위에 부당해고 구제신청을 제기했다.

- 핵심 쟁점은 핀란드에서 교육받은 기간을 근로기간으로 볼 수 있는지 여부였다. 교육기간 한 달을 포함하면 전체 근로기간이 2년을 초과해 사용자의 계약만료 통보를 부당해고로 볼 수 있다. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(기간제법)에 따르면 사용자가 2년을 초과해 기간제 노동자를 사용하면 무기계약직으로 간주되기 때문이다. 사용자쪽은 “교육기간이 채용을 위한 심사 및 전형 단계에서 교육에 참여한 것에 불과해 그 기간을 고용관계나 시용관계로 볼 수 없다”고 주장했다.
- 반면에 서울지노위는 “교육기간은 채용을 위한 심사 및 전형 단계였다기보다는 한국지사의 구체적인 지휘·감독 아래에서 종속적으로 이뤄진 근로의 제공 과정으로 봐야 한다”며 사쪽 주장을 받아들이지 않았다. 서울지노위는 “한국지사와의 근로계약 체결 및 향후 노무제공과 밀접하게 관련된 직무교육이었고 노동자들이 한국지사에 노무를 제공하기 위한 목적이 아니라면 교육을 받을 이유가 존재하지 않았으며 다른 교육과정을 선택할 수도 없었다”고 판단했다.
- 교육기간 동안 핀란드에 체류한 만큼 국내법을 적용할 수 있는지도 쟁점이 됐다. 사쪽은 “핀에어 자회사 핀에어 항공 아카데미가 운영하는 핀란드의 교육기관에서 교육을 받았기 때문에 교육기간을 근로계약 관계로 보더라도 핀란드법이 적용돼야 한다”고 주장했지만 이 또한 받아들여지지 않았다.
- 서울지노위는 “노동자들과 한국지사 사이에 두 차례에 걸쳐 기간제 근로계약이 체결됐는데 해당 근로계약의 경우 대한민국 법을 준거법으로 하고 있다”며 “교육기간에 근로계약을 체결했다라면 해당 기간에 대해서도 대한민국 법을 준거법으로 하는 합의가 있었을 것으로 추단된다”고 밝혔다.

“필수 직무교육을 채용전형으로 악용하는 관행에 제동”

○ 노동위원회에서 교육생을 노동자로 판단하는 경향이 이어지고 있다. 중앙노동위원회는 지난해 틱톡의 유해콘텐츠를 분류하는 ‘데이터 라벨링’ 업무를 한 교육생을 노동자로 판단했고, 전남지방노동위원회는 하나카드 콜센터 용역업체 교육생을 노동자로 봤다. 하은성 노무사는 “이번 사건은 교육생 제도를 악용하는 관행이 더 이상 허용될 수 없다는 점을 다시 한번 확인했다는 점에서 의미가 있다”며 “다양한 업종에서 교육생의 근로자성이 인정되면서, 업무에 필요한 직무교육을 채용 절차에 불과하다며 고용에 관한 책임을 회피하는 관행에 제동이 걸린 것”이라고 평가했다.

○ A씨는 “사쪽은 교육기간은 근로기간에 포함되지 않는다며 해고가 아닌 계약만료임을 강조했고 정규직으로 전환되지 않은 사유도 제대로 전달하지 않았다”며 “판정을 존중해 원직복직 명령을 성실히 이행하길 바란다”고 말했다.

〈 끝 〉