

 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 4월 첫번째	

▶ 인사노무 ONE-POINT Lesson

■ [인사노무 One-Point] 징계, 절차만큼 중요한 '양정(징계 수위)'의 타당성

1. 개요

- 채용부터 퇴직까지 이어지는 전반적인 노무 리스크 방어 전략에 있어 가장 주의해야 할 구간이 바로 징계입니다. 앞서 완벽한 절차적 정당성을 확보했다면, 그다음 관문은 '징계 수위(양정)가 적정한가'를 입증하는 것입니다.
- 사측은 비위행위에 대해 일벌백계하고자 최고 수위인 해고를 고려하기 쉽지만, 자칫 과도한 징계는 노동위원회의 부당징계 판정으로 이어져 막대한 금전적, 조직적 손실을 초래합니다.

2. 법적 해석 (비례와 형평의 원칙)

- 대법원은 징계 양정의 정당성을 엄격하게 심사합니다. 근로자의 비위행위 정도에 비해 징계 처분이 지나치게 가혹해서는 안 되며(비례의 원칙), 과거 유사한 잘못을 저지른 다른 근로자와 비교하여 처분 수위에 차별이 없어야 합니다(형평의 원칙).
- 특히 징계해고는 사회통념상 고용관계를 더 이상 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 중대한 책임이 있는 경우에만 정당성이 인정되는 '최후의 수단'으로 봅니다.

3. 사업장 운영방안

- 과도한 징계로 인한 무효 리스크를 방어하려면 사내 취업규칙 등에 비위행위 유형별 징계 기준(양정표)을 구체적으로 세분화해 두어야 합니다. 징계위원회를 개최할 때는 반드시 자사의 과거 유사 징계 처분 사례를 먼저 검토하여 형평성의 기준을 잡아야 합니다.
- 또한, 대상자의 평소 근무 태도, 포상 이력, 고의성 여부 및 개선의 정(반성 정도) 등을 회의록에 종합적으로 기록하고 이를 참작하여 징계 수위를 결정해야 법적 분쟁에서 합리성을 인정받을 수 있습니다.
- 이때, 사내 인력만으로는 비밀 유지나 객관적 양정 책정에 한계가 있을 수 있으므로, 외부 전문가를 검토위원으로 투입하여 적정 양정을 검토함으로써 정당성을 확보하는 것이 법적 리스크를 최소화하고 조직을 보호하는 안전한 대응 전략이 될 수 있습니다.

▶ 고용노동부 동향

■ 노동부 “일하는 사람 기본법’ , 찬반 문제 아닌 보편적 권리”

권리 밖 노동 보호를 위한 패키지 입법 간담회

- 고용노동부가 고용 형태와 관계없이 모든 ‘일하는 사람’을 보호하기 위한 입법 추진에 다시 한 번 힘을 실었다.
- 노동부는 31일 오전 10시 서울 마포구 디엠시(DMC)타워 대회의실에서 ‘권리 밖 노동 보호를 위한 패키지 입법 간담회’를 열었다. 노동부는 오는 5월1일 노동절에 맞춰 ‘일하는 사람 기본법’과 특수고용노동자·플랫폼 기반 노동자 등 다양한 형태의 노동자들도 노동자로 보는 ‘노동자추정제’를 반영한 근로기준법 개정을 추진하고 있다. 권창준 노동부 차관은 “(해당 패키지 입법은) 찬성과 반대의 문제가 아닌 ‘보편적 권리’의 문제”라며 “현장의 의견을 두루 들어가며, 지속 가능한 노동을 만들기 위한 입

법을 추진하겠다”고 말했다. 현장에는 법안을 대표 발의한 김주영 더불어민주당 의원, 김태선 더불어민주당 의원을 비롯해, 노동부 관계자, 현장 노동자, 소상공인연합회 등 자영업자, 전문가까지 노사정은 물론 학계까지 두루 참석했다.

- 음악과 공예 분야에 종사하는 예술 노동자, 플랫폼 노동자 등은 ‘노동자성’ 인정이 필요하다고 입을 모았다. 이들은 근로기준법상 ‘노동자’에 해당하지 않음에 따라 정당한 임금계약 체결권, 휴식권 등 법이 보장하는 권리의 사각지대에 놓여있기 때문이다. 자신을 음악·공예 예술 노동자로 소개한 황상현씨는 “예술계에서는 ‘한 다리 건너면 다 아는 사이’라며 계약서를 쓰지 않고, 이 때문에 임금이 밀리거나 삭감되는 경우가 많다”고 토로했다. 3년차 전업 배달기사인 김병우씨는 “지난해 12월 첫눈이 왔을 때 (오토바이) 사고를 당했지만 하루라도 쉬면 생활이 되지 않아 곤란했던 경험이 있다”며 “일하는 사람들을 위한 기본법이 마련되면 좋겠다는 현장의 기대가 있다”고 말했다.
- 그러나 우려도 만만치 않았다. 소상공인연합회 등 자영업자 쪽은 최저임금 인상에 따른 업주 부담이 이미 큰데 부담이 더해질 수 있다는 점을 가장 우려했다. 장유진 소상공인연합회 유통플랫폼위원회 위원장은 “사각지대 완화, 노동자 보호라는 대의에 반대하는 것은 아니”라면서도 “업종마다 다른 특성, 자영업자들이 겪는 각자 다른 고통을 고려해달라”고 정부에 요청했다.
- 일부 업종에서는 프리랜서 계약이 필요하다는 주장도 나왔다. 금지선 한국메이크업 미용사회 회장은 “이른바 ‘가짜 3.3% 계약’을 악용하는 경우도 있지만, 여성들이 많이 종사하는 미용업에서는 결혼·육아로 인한 경력단절을 막기 위해 프리랜서로 단시간 노동을 하고 싶어하는 경우도 있다”며 “업종의 특수성, 소상공인 권익 보호 등에 대한 내용도 충분히 반영돼야 한다”고 덧붙였다.
- 전문가들은 노동자의 인정 범위를 넓힌다는 법 취지에는 공감하면서도, 다양한 보완점이 논의돼야 한다고 제언했다. 정홍준 서울과학기술대학 교수(경영학과)는 “노사 서로간의 의견을 들으면서 단계별로 시행하는 방법 등도 고민해 볼 법하다”고 말했다. 박귀천 이화여대 교수(법학전문대학원)는 “공식적인 심의위원회 등을 만들어 노사 양쪽 의견을 상시·수시로 반영하고, 업종별 실태 조사를 실시하기 위한 법적 근거를 넣을 수도 있다”고 했다.

■ 노동부, 5386억 일자리 추경 편성...중동위기 대응·청년층 지원

2026년도 1차 추가경정 예산안 중 고용노동부의 소관 예산

- 최근 유가·환율 상승에 따른 산업 충격에 대비하고, 청년층 지원을 위해 5386억원의 일자리 관련 예산이 추가경정예산안에 담겼다.
- 31일 국무회의를 통과한 정부의 2026년도 1차 추가경정 예산안 중 고용노동부의 소관 예산은 모두 10개 사업에서 총 5386억원이 늘어났다.
- 부문별로는 청년 집중지원을 위해 3866억원이 증액됐다. 노동부는 고용 취약계층인 청년의 생계 지원, 맞춤형 취업을 돕는 국민취업지원 대상자를 늘리기로 했다. 특히 취업이 어려운 비수도권 청년을 위해선 청년일자리도약장려금을 이 장려금은 5인 이상 기업이나 비수도권에 위치한 중견기업이 청년을 정규직으로 채용하고 6개월 간 고용을 유지하면 기업에게 1년간 최대 720만원을 지원하는 사업이다. 이외에도 청년 일 경험 지원, 도전·성장 프로그램 등도 확대해 '쉬었음 청년'이 되는 것을 방지한다.
- 유가·환율 상승 등으로 어려움을 겪는 노동자들의 생활 안정을 지원하기 위해 1215억원의 예산이 추가로 투입된다. 임금 체불 피해 노동자들을 대상으로 청산지원용자 지원규모를 1만명에서 1만3천명으로 확대한다. 저소득 노동자 등의 생활안정을 위한 지원규모도 1만4천명에서 3천명 더 늘렸다. 취약계층 신용보증도 226억원 증가한다.
- 중동 위기에 따른 기업의 충격을 완화하고, 노동자들의 고용을 유지하기 위한 고용 충격완화 예산은 306억원을 증액했다. 중동 전쟁으로 인해 고용 변동이 일어날 수 있는 석유·화학업계 등 우려 업종의 고용안정을 위해 186억원을 추가 편성해, 지원대상을 3만8천명에서 1만명 늘어난 4만8천명까지 확대한다. 대외 충격이 길어질 것을 대비해 고용·산업위기 지역을 먼저 지원하고, 기업 부담 완화를 위해서 탈탄소·디지털 전환 등의 영향을 받는 기업과 노동자들의 전직을 돕기 위해서도 23억원을 추가로 배정해 훈련 인원을 기존 400명에서 1500명까지 늘린다.

▶ 노동계 동향

■ 19개 원청 기업 중 세 곳만 교섭 응답...금속노조 “원·하청 연대 투쟁”

3월31일 ‘원청교섭 관련 원·하청 단위 대표자 공동 기자회견담회’

- 지난 10일 ‘노란봉투법’(개정 노동조합 및 노동관계조정법) 시행 이후 민주노총 금속노동조합 소속 64개 지회가 19개 원청 기업을 대상으로 교섭요구 공문을 발송했지만, 교섭요구에 응한 원청 기업은 31일 기준 한화오션·HD현대중공업·HD현대삼호 세 곳뿐인 것으로 집계됐다. 금속노조는 “원·하청 노조가 연대해 원청 (대상) 교섭이 이뤄지도록 투쟁할 것”이라고 밝혔다.
- 금속노조는 이날 서울 중구 금속노조 회의실에서 ‘원청교섭 관련 원·하청 단위 대표자 공동 기자회견담회’를 열고 “현재까지 교섭에 응한 세 곳도 (노조가 요구한) 교섭안을 온전히 수용한 건 아니다”라고 지적했다. 한화오션의 경우 사내 급식·수송·복지시설관리·청소 등의 업무를 하는 노동자로 구성된 웰리브 지회를 제외하고 ‘교섭요구 사실 공고’와 ‘교섭요구 노조 확정 공고’를 냈다. 웰리브지회를 포함해달라는 노조의 이의 신청을 회사가 수용하지 않아 현재 지방노동위원회에 시정 신청이 접수된 상태다.
- HD현대중공업과 HD현대삼호는 교섭요구 사실 등을 공고하면서 일부 지회는 제외했다. HD현대중공업과 HD현대삼호는 소속 업체명이 명시된 노조에 한해서만 교섭 절차를 진행하겠다는 입장을 고수하고 있다. 금속노조는 앞서 “하청기업에서 노조 가입 사실이 드러날 경우 불이익이 발생할 수 있다”는 이유로 일부 업체명을 밝히지 않은 채 교섭요구 공문을 보낸 바 있다. 두 기업은 또 교섭요구 사항을 검토한 뒤 ‘계약 외 사용자 지위’를 인정받는 경우에만 교섭에 나설 수 있다는 단서를 달았다. 이를 두고 한화오션 웰리브지회와 같은 비생산직 노조의 교섭에 불응할 수 있단 관측도 나온다.
- 세 기업 외에 현대자동차, 현대모비스, 현대제철, 현대글로비스 등 현대차그룹사와 한국타이어, 한국지엠 등은 금속노조가 여러차례 교섭 요구 공문을 발송했지만 여전히 무대응 기조로 일관하고 있다.

- 금속노조는 '노란봉투법' 취지를 살리기 위해 원·하청 노조가 함께 원청교섭 투쟁에 나서겠다는 입장이다. 교섭 불응이 계속될 경우 이르면 7~8월께 파업 등 쟁의행위를 검토 중이다. 박상만 금속노조 위원장은 "대다수 원청은 하청노동자의 교섭 요구를 공고하지 않았고 공고한 곳도 업체별·의제별로 갈라치기를 하려고 한다. 일부 언론은 노-노 갈등을 지속적으로 부추기고 있다"며 "금속노조는 원·하청 노동자가 연대해 원청교섭에 대응할 것"이라고 밝혔다.

■ 민주노총 "공공기관 '사용자성' 회피 꼼수...전수조사 요구서 전달"

3월26일 서울 종로구 정부서울청사

- 노동계가 '노란봉투법'(개정 노동조합 및 노동관계조정법) 시행 뒤 사용자성을 회피하려고 계획을 세운 공공기관에 대한 전수조사를 실시하라고 정부에 촉구했다.
- 민주노총은 26일 오전 서울 종로구 정부서울청사 앞에서 기자회견을 열고 "공공기관에서 사용자성 인정을 회피하기 위해 꼼수를 부리고 있다"고 비판했다. 김선종 민주노총 공공운수노조 부위원장은 "공공기관들이 수천만원에서 수억원의 예산을 들여 법률 컨설팅을 받고, 어떻게 사용자 책임을 부정할 수 있을지에만 몰두하고 있다"고 지적했다.
- 앞서 농림축산부 산하 마사회, 국토교통부 산하 제주국제자유도시개발센터(JDC) 등 9곳의 공기업들은 약 2천만원에서 최대 2억원대의 예산을 들여 원청으로서의 책임 회피를 위해 사용자성 완화 계획을 세운 것으로 드러났다.
- 김소연 서비스연맹 백화점면세점판매노조 위원장은 제이디시의 '꼼수'를 지적했다. 김 위원장은 "2년간 투쟁해 행정법원에서도 제이디시의 사용자성을 인정받고, 노조법 개정으로 책임이 더욱 명확해졌음에도 회사는 현재 지배의 흔적을 지우고 있다"고 말했다. 이어 "공공기관이 (노조와의) 교섭권을 원천 차단하는 '나쁜 사용자'의 길을 걷게 된다면, 민간은 더욱 노골적으로 이를 무시하게 될 것"이라고 우려했다.
- 제이디시는 지난달 20일 고문변호사를 통해 노동조합을 대상으로 사용자성이 있다는 의견을 받고, 사용자성 인정 가능성을 최소화하겠다는 방침을 세웠다. 제이디시

는 앞서 지난해 11월 서울행정법원에서도 면세점 업체의 노조와 단체교섭을 해야 한다는 판결을 받았음에도 교섭에 나서지 않고 있다.

- 민주노총의 설명을 들어보면, 공공부문 298개 노조가 146개 원청에게 교섭요구 공문을 보냈지만 아직 3개의 사용자(부산교통공사, 화성시, 인천의료원)만이 교섭에 응하겠다고 하며 교섭요구 사실을 공고했다. 지난 24일 국회 기후에너지환경노동위원회 전체회의에서 김영훈 고용노동부 장관은 “공공부문에서 이런 일(사용자성 인정 회피)이 벌어지는 것이 개탄스럽다”며 재차 경제장관회의 등에서 부처에 이를 주지시키겠다고 밝혔다.
- 한편, 기자회견을 마친 민주노총은 정부서울청사 종합민원실에 공공기관의 노란봉투법 무력화 꿈을 전수조사해달라는 요구서를 제출했다. 또 관련 기관장 문책, 공공기관 감시·감독 강화 등을 함께 촉구했다.

▶ 경제·노동 단신

■ 내년도 최저임금 논의 시동...“플랫폼 등 최저임금 적용” 올해도 쟁점 최저임금위원회(최임위)

- 내년도 최저임금을 결정하기 위한 심의가 곧 시작된다. 최저임금 인상 폭은 물론, 배달·택배기사 등 특수형태근로종사자·플랫폼 노동자의 최저임금 적용 등이 쟁점이 될 것으로 보인다.
- 고용노동부 장관은 최저임금법에 따라 오는 31일까지 최저임금위원회(최임위)에 다음 연도 최저임금 심의를 요청해야 한다. 최임위 관계자는 30일 “장관의 심의 요청이 이뤄지면, 노사와 협의해 첫 회의 일정을 정하게 된다”며 “위원장은 공익위원 중 호선을 통해 선출될 것”이라고 말했다.
- 가장 큰 관건은 내년 최저임금 인상 폭이다. 올해 시간당 최저임금은 1만320원으로, 1년 전(1만30원)과 견줘 2.9%(290원) 오르는 데에 그쳤다. 경영계는 인건비 인상에

따른 소상공인의 어려움을 이유로 들며 2024년부터 최저임금 동결을 주장해 왔다. 반면 노동계는 지난해 물가상승률(2.1%)은 물론, 올해 중동발 위기로 커진 불확실성 등을 고려해야 한다는 입장이다. 양대 노총은 현재 노동계 요구안을 위한 협의 중이다. 노동계 관계자는 “올해보다 약 25% 오른 1만3천원대를 내부적으로 검토중”이라며 “구체적인 숫자는 오는 5월 말 도출될 것”이라고 말했다. 경영계 역시 노동계의 요구안을 검토한 후 6월 말쯤 구체적인 요구안을 내겠다고 밝혔다.

○ 특고·플랫폼 노동자들에게도 최저임금을 적용할 수 있을지도 쟁점이다. 배달·택배 노동자 등 플랫폼 노동자들은 지난 2023년 기준 850만명을 넘어섰지만, 여전히 근로자성이 인정되지 않아 사각지대에 놓여 있다. 노동계는 이재명 대통령의 대선 공약이었던 ‘일하는 사람 권리보장 기본법’, 근로자추정제 등을 바탕으로 특고·플랫폼 노동자의 최저임금 보장이 필요하다고 주장한다. 이날 민주노총 공공운수노조는 서울 종로구 청와대 사랑채 앞에서 최저임금 투쟁선포 기자회견을 열어 최저임금 보장을 촉구했다.

○ 회견에서 공공운수노조는 오민규 노동문제연구소 ‘해방’ 연구실장 등이 작성한 ‘특고·플랫폼 노동자 적정임금 보장방안 연구결과’를 발표했다. 연구진은 보수와 수수료를 책정하는 플랫폼 기업이 정보를 투명하게 공개하고, 특고·플랫폼 노동자들의 ‘노동시간’을 명확히 측정할 수 있는 방안이 필요하다고 제언했다.

■ ‘산재와의 전쟁’ 선포에도..사업주 책임으로 숨진 노동자 16명 더 늘어

고용노동부 ‘2025년 재해조사 대상 사망사고 발생 현황’

○ 지난해 일터에서 사업주의 책임으로 목숨을 잃은 노동자가 전년보다 16명 늘어난 605명으로 나타났다. 이재명 정부가 ‘산재와의 전쟁’을 선포했지만, 오히려 사업주 책임으로 숨진 노동자가 더 늘어난 것이다.

○ 31일 고용노동부의 ‘2025년 재해조사 대상 사망사고 발생 현황’ 잠정 결과를 보면, 지난해 재해조사 대상 사고사망자는 605명으로, 2024년에 견줘 16명(2.7%) 늘어났다. 재해조사 사망사고는 사업주가 산업안전보건법(산안법)의 안전보건조치 의무를 다하지 않아 노동자가 숨진 경우를 집계한 결과다.

- 전통적으로 사고가 잦은 제조업에서 재해는 줄었지만, 5인 미만 영세 사업장에서 사고가 집중적으로 발생했다.
- 업종별로 보면 사고가 잦은 제조업에서 158명이 숨져 17명(9.7%)이 줄었다. 다만 건설업에서는 10명(3.6%) 늘어난 286명, 기타 업종에서는 23명(16.7%) 늘어난 161명이 각각 숨진 것으로 나타났다. 기타 업종 중에서는 사업장 규모가 작고, 안전관리 수준이 열악한 도·소매업(25명), 임·어업(18명)에서 인명 피해가 집중됐다. 노동부 관계자는 “지게차·트럭에 부딪히거나 페드럼통 해체 중 폭발 사고(도·소매업), 벌목 중 쓰러지는 나무에 맞거나 양식장 수조에서의 익사 사고(임·어업) 등이 있었다”고 말했다.
- 상시 근로자 50인(건설업은 연간 공사금액 50억원 이상) 미만의 작은 사업장, 그중에서도 5인(공사금액 5억원) 미만의 영세 사업장은 ‘안전관리 부실’을 명확히 보여줬다. 5인 미만 사업장에서의 사망자는 174명으로 1년 전보다 22명(14.5%) 늘었는데, 이는 전체 사망자 증가 폭의 5배가 넘는다.
- 노동부는 ‘작은 사업장’의 안전관리를 중심으로 안전관리에 힘쓰겠다는 방침이다. 노동부는 국민이 직접 위험을 신고하는 ‘안전한 일터 신고포상금’을 내년에 신설할 예정이다. 고위험 작업장을 집중 관리하고, 플랫폼 노동자 등을 법적 보호 대상으로 포함시키는 산안법 개정안의 국회 통과를 위해 노력하겠다고 밝혔다.
- 고질적인 사각지대인 ‘5인 미만 사업장’은 물론, 업종별 특화된 대책이 필요하다는 지적이 나온다. 최명선 민주노총 노동안전보건실장은 “정부가 산업안전에 취약한 사업장을 계속 방치하고, 임업과 어업 등 산업별 특성을 고려하지 못해 사고 사망자가 증가한 것”이라며 “업종별 특성화된 안전 대책이 필요하다”고 말했다.

▶ 판례(법원) 및 판정례(노동위원회) 등

■ 법원 “부당해고된 프리랜서 아나운서, 복직 뒤 정규직 임금 받아야”

근로자지위확인 소송 이겼는데 무기계약직 처우, 근로자 지위 및 ‘동일한 근로조건’도 인정

- 부당해고 판결을 받아 복직한 프리랜서 아나운서가 정규직 아나운서와 같은 업무를

하는데도 다른 임금을 적용받는 것은 차별이라는 법원 판결이 나왔다. 근로기준법상 근로자라는 지위만이 아니라 동일한 근로조건을 보장해야 한다는 취지여서 '무늬만 프리랜서'인 노동자들에게 미칠 영향이 클 것으로 보인다.

- 27일 법조계에 따르면 서울남부지법 민사9단독(판사 김동현)은 24일 아나운서 ㄱ씨가 한국방송공사(KBS)를 상대로 낸 임금 소송에서 원고 일부 승소 판결했다.

KBS 무기계약직 '7직급' 적용

"4직급 임금 적용해야" 소송 제기

- ㄱ씨는 2015년 11월부터 2019년 7월까지 KBS의 계약직 아나운서로 일하다 계약만료를 이유로 근로관계가 종료됐다. 이후 ㄱ씨는 KBS를 상대로 근로자지위확인 소송을 제기했다. 1심 재판부는 KBS쪽 손을 들어줬지만 항소심 재판부가 이를 뒤집었다. 서울고법은 2022년 2월16일 ㄱ씨가 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(기간제법) 4조2항에 따라 2017년 11월3일부터 '기간의 정함이 없는' 근로계약을 체결한 것으로 간주되는 ㄱ씨와 KBS의 계약갱신 거절은 부당해고에 해당한다고 판단했다. 해당 사건은 대법원에서 상고 기각으로 확정됐다. 대법원이 프리랜서 아나운서의 근로기준법상 근로자성을 인정한 첫 판결로 주목받았다. ㄱ씨는 2024년 1월부터 복직해 근무 중이다.
- 문제는 ㄱ씨가 정규직 아나운서와 같은 4직급에 해당하는 임금이 아닌 7직급에 해당하는 임금을 지급받았다는 점이다. 방송사쪽은 "기간제 근로자에서 무기계약직으로 전환된 근로자는 일반직 7직급으로 임용되므로, 부당해고 기간과 복직 이후 7직급에 상응하는 임금이 지급된다"는 입장이다. ㄱ씨는 4직급 아나운서와 실질적으로 같은 업무를 수행하기 때문에 4직급에 해당하는 보수규정을 적용받아야 한다는 취지로 소송을 냈다.
- 재판부는 "KBS쪽이 ㄱ씨를 일반직 7직급으로 대우하는 것은 기간제법 및 근로기준법상 허용되지 않는 차별"이라며 "ㄱ씨에 대해서는 일반직 4직급 근로자를 기준으로 부당해고기간 동안의 임금 및 복직 이후의 임금을 산정하는 것이 타당하다"고 판결했다.

재판부 "정규직 아나운서와 같은 업무"

“부당해고 기간도 4직급으로 대우”

- 재판부는 “기간제법이 정한 기간을 넘어 3년 이상의 계약직 기간을 통해 업무능력을 검증받았고 이는 정규직으로 채용된 아나운서들의 엄격한 채용심사절차를 상당 정도 대체할 만한 사정”이라며 “원고는 복직한 이후 정규직 아나운서들처럼 행정적 사무를 수행하고 있고 방송업무에 있어서도 정규직 아나운서들과 함께 같은 프로그램들을 진행하고 있는 등 정규직 아나운서들과 업무가 구분되지 않고 있다”고 봤다.
- 이어 “원고는 4직급 이상으로 채용되고 있는 정규직 아나운서들과 같은 대우를 받아야 하는데, 2017년 11월부터 기간제법에 의한 정규직 간주 근로자가 된 이후 동일한 신분상 지위를 유지하고 있다고 봐야 하므로 부당해고 기간 동안에 대해서도 일반직 4직급에 해당하는 대우를 해줘야 한다”고 했다. 복직 이후만이 아니라 부당해고 기간에도 4직급에 해당하는 임금을 지급해야 한다는 의미다.
- 또 “KBS가 계약직 아나운서를 정규직으로 전환하는 경우 일반직 7직급을 부여한 사례가 있다고는 하나 해당 계약직 아나운서들에 대해서도 일반직 4직급이 아닌 7직급을 부여하는 것이 온당한 처분이라고 단정할 수도 없으므로 이는 원고를 7직급으로 대우해야 한다는 점을 뒷받침하는 충분한 사정이 아니다”고 판단했다.

< 끝 >