



(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 5월 첫번째

▶ 인사노무 ONE-POINT Lesson

■ [인사노무 One-Point] '갱신기대권' 의 정의와 실무

1. 개요

- 계약직(기간제) 근로자는 정해진 계약 기간이 끝나면 근로관계가 자동 종료되는 것이 원칙입니다. 많은 관리자가 이 내용만 인지하고 계약 만료를 통보하고 있습니다.
- 하지만 실무에서는 이 당연해 보이는 만료 통보가 '부당해고'로 둔갑하는 경우가 많습니다. 바로 근로자에게 계약이 연장될 것이라는 정당한 믿음, 즉 '갱신기대권'이 형성된 경우입니다.

2. 법적 해석 (비례와 형평의 원칙)

- 대법원은 일정한 요건이 충족되면 근로자에게 계약이 갱신될 것이라는 정당한 기대권이 생긴다고 봅니다. ① 취업규칙이나 근로계약서에 '재계약 절차나 요건'이 규정되어 있거나, ② 규정이 없더라도 수차례 계약이 반복 갱신된 관행이 있거나, ③ 업무 성격상 상시적·계속성이 요구될 때 주로 인정됩니다.
- 갱신기대권이 인정되는 근로자에게 합리적 이유(객관적 평가 미달 등) 없이 갱신을 거절하면 부당해고와 동일한 법적 책임을 지게 됩니다.

3. 사업장 운영방안

- 가장 중요한 방어책은 '명확한 계약서 작성'과 '객관적인 평가 절차'입니다. 근로계약서에 "계약기간 만료 시 근로관계는 자동 종료된다"는 점을 명시하되, 재계약 가능성이 있다면 "계약 만료 전 객관적인 인사평가 결과에 따라 갱신여부를 결정한다"고 명확히 규정해야 합니다.
- 그리고 계약 만료일이 도래하기 전, 사전에 마련된 객관적 지표로 평가를 실시하고 그 결과를 근거로 만료 여부를 결정해야 절차적·실체적 정당성을 확보할 수 있습니다.

▶ 고용노동부 동향

■ 김영훈 “2년 이상 계약직 ‘정규직 전환’ 의무서 빠지는 예외 줄일 것”

고용노동부, 조만간 구체적 방안 발표 예정

- 김영훈 고용노동부 장관이 단기 계약직 노동자에게 수당을 더 주는 이른바 ‘공정수당’ 제도를 도입하고, 계약직을 2년 이상 고용하더라도 정규직 전환 의무에서 빠지는 ‘예외 사유’를 줄여나갈 예정이라고 밝혔다. 정규직과 비정규직 격차를 줄이고, 계약직 남용도 막겠다는 취지다.
- 김 장관은 지난 23일 한 언론사와의 인터뷰에서 “불가피하게 계약직을 쓸 수밖에 없는 경우가 있다. 단기간 근무하는 등 고용이 불안정할수록 수당을 더 주는 이른바 ‘공정수당’ 도입을 관계 부처가 논의하고 있다. 조만간 구체적 방안을 발표할 것”이라고 말했다. 김 장관은 “짧게 근무할수록 수당을 좀 더 가산해줘, (정규직과 계약직의) 임금 격차를 좁혀주려는 의도”라고 설명했다. 하지만, 당장 민간기업까지 도입을 강제하긴 쉽지 않아 보인다.
- 김 장관이 언급한 ‘공정수당’은 과거 이재명 대통령이 경기도지사 재임 시절인 2021년 도입한 정책과 이름이 같다. 계약직에게 기간 만료 시 일시금 형태로 지급하는

‘퇴직수당’에 가깝고, 프랑스와 스페인도 도입한 제도다.

- 김 장관은 개편에 착수한 기간제법에 대해서도 “(기간제를 아무런 제한 없이) 2년 이상 사용할 수 있는 예외가 너무 많다. 이를 줄여나가야 한다”며 “예를 들어 55살 이상은 2년 이상 고용할 수 있다 보니, 여기가 확 늘었다”고 말했다. 김 장관은 “이 대통령이 최근 기간제 문제를 거론한 것은 현재 법이 이들을 보호하지 않고, 오히려 양산한다는 문제의식을 드러낸 것”이라며 “(6월까지) 실태조사를 하고, 사회적 대화를 통해 숙의를 해나갈 예정”이라고 했다.
- 노동부는 기간제법의 ‘예외 사유’를 줄이는 방안을 검토 중이다. 주 15시간 미만 등 초단시간 노동자를 예외 사유에서 제외하거나, 김 장관이 언급한 고령자 예외 연령을 55살에서 60살로 상향하는 내용을 살펴보고 있다. 이렇게 되면 초단시간 노동자와 만 55~59살 고령자는 2년 이상 ‘장기 계약직’으로 고용할 수 없게 된다.
- 다만 이를 위해선 법과 시행령을 개정해야 하는 만큼, 시간이 걸릴 수밖에 없다. 현재 기간제법과 시행령엔 55살 이상을 포함해 2년 이상 고용 때 정규직 전환에서 빠져 있는 ‘예외 사유’가 19가지나 명시돼 있다. 김유선 한국노동사회연구소 이사장은 “상당히 광범위하게 ‘예외 사유’가 허용된 것이 기간제를 늘리는 원인 중 하나다. 시급히 조정이 필요하다”고 말했다.
- 기간제 노동자는 2020년 393만3천명에서 2022년 468만9천명으로 늘었고, 지난해 533만7천명으로 처음 500만명을 넘어섰다.

■ ‘노동감독관 8천명’ 맞춰...정부, ‘실전형’ 교육체계로 전면 개편

23일 고용노동부, ‘신규 감독관 교육 혁신 공개발표회’

- “체불임금 계산 잘 해주셨습니다. 한 가지 더 말씀드리자면, 저도 AI(인공지능) 많이 쓰는데 AI에게 체불임금 계산을 맡겨도 틀릴 수 있어서 감독관님이 직접 정확히 계산하는 게 매우 중요합니다.”
- 23일 고용노동부가 서울시 중구에서 연 ‘신규 감독관 교육 혁신 공개발표회’에서 백

승준 노동감독관이 체불임금 진정 건을 해결하는 절차를 시연하며 강조했다.

- 노동감독관은 올해 다양한 변화를 겪고 있다. 지난달 7일 노동감독관 직무집행법(노동감독관법)이 제정되면서 1953년 근로기준법 제정 이후 73년 동안 사용됐던 '근로감독관'의 명칭이 '노동감독관'으로 변경됐다. 사업장 감독 권한 일부가 광역시·도지사에게 위임되기도 한다. 노동감독관은 중앙감독관과 지방감독관으로 이원화되며, 지방감독관은 소규모 사업장 등에 대한 노동감독 업무를 담당하게 된다. 10월 공소청법 시행으로 수사 체계가 변화돼 감독관이 독자적인 수사 전문성을 확보해야 하는 과제도 있다. 노동부는 2028년까지 4년간 노동감독관 인력을 3천명에서 8천명으로 대폭 증원한다는 계획을 추진 중이다.
- 구현경 노동부 근로감독협력과장은 "노동감독관 증원, 지방정부의 사업장 감독 권한 위임 등 커다란 변화가 진행되고 있다"며 "신규 감독관이 현장에 나가는 첫날부터 노동자들의 문제를 처음부터 끝까지 스스로 해결할 수 있도록 양성하는 게 목표"라고 개편 방향을 설명했다. 이어 "올해 800명의 신규 감독관이 교육을 받는데, 즉시 현장에 투입 가능한 역량을 확보하게 될 것"이라며 "조직적으로는 노동부가 감독 행정의 신뢰를 강화할 수 있고, 국민들은 임금 체불과 산업재해로부터 두텁게 보호받게 될 것"이라고 말했다.
- 노동부는 이번 개편을 앞두고 2017년부터 2025년까지 신고사건 처리 데이터 316만 건을 수집하고 150개 실제 사건을 분석해 △(소규모 사업장) 임금체불 해결 △근로계약 미작성 및 퇴직금 체불 △각종 인허가, 사업장 감독 등 8개 핵심 유형을 도출했다. 이를 토대로 구성된 커리큘럼에 따라 신입 노동감독관들은 4주 기본학교, 8주 수사학교 교육 과정을 거친다. 간담회에 참석한 김근주 한국노동연구원 선임연구위원은 "노동감독관법의 통과, 교육과정 전면 개편 등 자체로 1958년 이후에 가장 큰 변화이고, 큰 성과라고 생각한다"며 "교육과정에 이어 지속적으로 양질의 인원이 근무할 수 있는 프로그램들이 추가돼야 할 것"이라고 말했다.

노동계 동향

■ 화물연대-CU 원청, 운송료 인상·휴무 확대 잠정 합의

‘조합원 참변’ 뒤 5차례 협상, 노란봉투법 뒤 원청·하청노조 첫 합의

- 공공운수노조 화물연대와 씨유(CU) 원청이 29일 잠정 합의를 이뤄내면서, 화물노동자가 숨지는 극한 갈등까지 갔던 ‘씨유 사태’가 일단락됐다. 지난달 10일 노란봉투법(개정 노동조합 및 노동관계조정법)이 시행된 뒤, 원청 사업주와 하청노조가 합의안을 마련한 첫 사례로, 다른 사업장에도 영향을 줄 것으로 보인다.
- 화물연대와 씨유의 물류 자회사 비지에프(BGF)로지스는 이날 새벽 5시 경남 진주에 있는 고용노동부 진주지청에서 핵심 쟁점이던 운송료 인상과 휴무 확대 등에 잠정 합의를 했다.
- 지난 5일 파업에 들어간 뒤 팍 막혀 있던 원·하청 교섭은 지난 20일 씨유 진주물류센터 앞에서 집회를 하던 화물연대 서아무개 조합원이 숨진 사건을 계기로 본격화됐다. 씨유 원청과 화물연대는 상건례를 포함해 총 다섯차례 교섭 끝에 접점을 찾았다. 김영훈 노동부 장관은 지난 20일에 이어 전날에도 진주를 찾아 양쪽의 교섭을 중재했다.
- 화물연대와 씨유 쪽은 운송료, 휴무, 노조 활동 보장 등에 의견을 모았다. 노란봉투법을 통한 원·하청 교섭에선 어떤 것을 논의하고 합의할지가 변수인데, 화물연대가 의제를 크게 넓혀냈다. 현재 상당수 하청노조들은 원청의 실질적 지배력 가능성이 큰 산업안전을 중심으로 교섭을 요구하고 있다.
- 합의서엔 씨유 화물노동자에 대해 기존 유급 휴무 이외 분기별 1회 유급휴가를 추가로 보장하는 내용이 담겼다. 휴무를 더 늘리기 위해 앞으로도 논의를 이어가기로 했다. 씨유 화물노동자들은 주 1일 휴무로 하루 12~13시간 장시간 노동에 내몰리고 있다며 개선을 요구해왔다.
- 화물노동자 수입에 직접적인 영향을 주는 기본 운송료도 올해 7% 인상하고, 계절적 요인(폭설 등)으로 발생하는 추가 비용을 해결하기 위한 방안도 마련하기로 했다. 화물연대의 노조 활동을 보장하고, 조합원이라는 이유로 불이익 처분을 하지 않는다는 내용도 들어갔다. 그동안 화물연대는 노동부의 노조 설립 신고 필증을 받지 않았다는 이유로 ‘법외 노조’ 취급을 받아, 노조 활동에 제약이 있었다.

- 다음달엔 화물노동자의 휴식권·안전 등을 보장하기 위한 물류센터별 합의도 이어갈 계획이다. 편의점 씨유는 '비지에프리테일→비지에프로지스→지역 물류센터→하청 운송사→배송노동자'로 이어지는 다단계 구조라, 화물노동자들의 처우가 심각하고 개선도 어렵다는 지적이 있었다.
- 이번 합의를 두고 사실상 화물연대의 요구안이 대부분 수용됐다는 평가다. 특히 화물연대 택배노동자들은 지난 27일 서울지방노동위원회에서 또 다른 원청인 씨제이(CJ)대한통운과 한진이 실질적 지배력을 가진 사용자로 교섭 대상이라는 결정이 나오는 성과도 얻어냈다. 특수고용노동자가 노란봉투법 적용 대상이라는 점을 명확히 한 것뿐만 아니라 화물연대의 '법외 노조' 논란도 마침표를 찍게 됐다.
- 김성희 산업노동정책연구소 소장은 "이번에 교섭 의제가 사실상 임금과 노동 조건, 노조 활동까지 확 넓어졌다"며 "근로계약이라는 형식이 아닌 실질적 지배력이 중요한 노란봉투법 취지에 맞게 앞으로 원청 사업주들은 적극적으로 교섭에 나서야 한다"고 말했다.
- 한편 화물연대와 씨유 쪽은 이날 합의서에 최종 서명을 하는 조인식을 예정했지만, 미뤄진 상태다. 박연수 화물연대 기획실장은 "숨진 서아무개 조합원과 관련된 요구안 부분을 마지막으로 조율 중"이라고 설명했다.

■ 하이닉스 하청노조 첫 "성과급 차별 중단" 교섭 요구

반도체·부품 운반 피앤에스로지스, "원청 직원엔 수억, 하청엔 500만원"

- 최근 역대급 실적으로 직원들이 수억원의 성과급을 받게 되는 에스케이(SK)하이닉스의 하청기업 노조가 "차별을 개선해달라"며 원청을 상대로 교섭을 요구하고 나섰다. 반도체 기업의 하청노조가 성과 배분을 놓고 원청에 교섭을 요구한 것은 처음이다.
- 3일 민주노총 금속노조의 말을 종합하면, 에스케이하이닉스의 반도체·부품 등을 운반하는 하청기업 피앤에스로지스 노동자들이 "성과급 차별 지급을 중단하라"며 지난 달 30일 원청 쪽에 교섭 요구안을 전달했다.
- 김진수 금속노조 피앤에스로지스 지회장은 한겨레와 한 통화에서 "지난해와 올해 1

분기 영업이익 최고치를 기록한 하이닉스 (원청) 직원들에겐 수익원의 성과급이 돌아간다”며 “반면 하청노동자에겐 500만~600만원 수준의 상생장려금이 지급됐다. 현장에서 우리도 같이 고생했는데, 너무 심하다는 불만의 목소리가 크다”고 말했다.

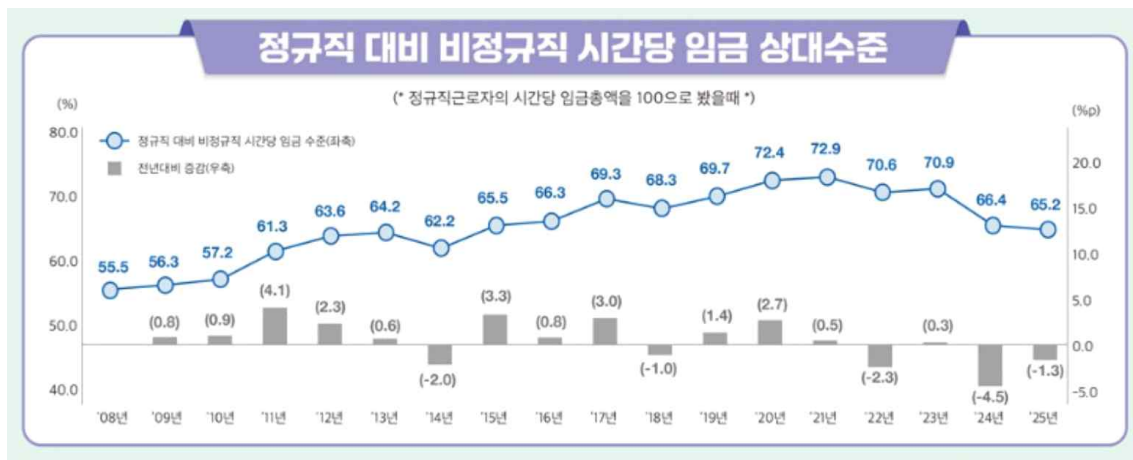
- 하이닉스는 2011년부터 회사의 연간 경영 실적에서 초과 이익분을 사업장 내 10여 곳의 상주 협력사(하청)와 나누는 ‘상생장려금’ 제도를 시행하고 있다. 일종의 ‘하청노동자 성과급’ 개념으로 원·하청 동반성장이라는 긍정적 역할을 해왔다. 하지만 지난해부터 하이닉스가 상상을 초월하는 수익을 내고 있는데도, 상생장려금 액수는 별반 다르지 않자 하청노동자들의 박탈감이 커지게 된 것이다. 일감이 끊기는 등 원청의 눈치를 보느라 직접 나서는 협력업체 노동자들이 소수일 뿐, 현장의 반발은 상당히 크다고 한다. 하이닉스는 지난해 영업이익 47조원에 이어 올해 1분기 37조6천억원으로 역대 최고치를 갈아치우고 있다.
- 김 지회장은 “하청노동자들은 회사 사정이 좋을 땐 성과급에서 소외를 당하고, 좋지 않을 때에는 일감을 뺏기는 등 취약한 위치에 놓여 있다”며 “하청노동자를 소모품 정도로 취급하는 것”이라고 말했다.
- 이들은 교섭이 받아들여지지 않으면, 노란봉투법(개정 노동조합 및 노동관계조정법)에 따라 노동위원회에 절차를 밟을 예정이다. 노란봉투법은 하청노조가 요구하는 의제에 대해 원청의 실질적 지배력이 인정되면 교섭 의무를 부과하고 있다.
- 피앤에스로지스는 반도체 주요 소재인 웨이퍼, 반도체 가공용 고압가스와 부품 등을 운반한다. 하이닉스의 1차 협력업체로 이들은 업체의 정규직이다. 김 지회장은 “단순히 물품을 운반하는 것이 아니라 직접 상하차까지 한다”며 “청주와 이천 등 주요 하이닉스의 생산기지를 잇고 핵심 역할을 수행한다. 배차나 근무 지침 등 원청의 승인 없이 자발적으로 할 수 없다”고 설명했다.
- 전문가들은 하이닉스의 경우 원청의 사용자성 인정 가능성이 높다고 전망했다. 정흥준 서울과기대 교수(경영학)는 “씨제이(CJ)대한통운이나 편의점 씨유(CU)처럼 물류 부문에서 업무 지시 등 (원청과) 전속성이 강하면 노동위에서 사용자성이 인정되는 경우가 많다”고 말했다. 정 교수는 초과이익 배분에 대해서도 “반도체라는 전략산업의 수익이 노사만의 결과는 아니지 않냐. 하이닉스·삼성전자는 생산에 함께 참여했던 주체들이나 사회와 이익을 어떻게 나눌지 고민해야 한다”고 강조했다.

▶ 경제·노동 단신

■ 정규직 100만원 벌 때, 비정규직 65만원...임금격차 1년 전보다 ↑

남성 대비 여성 임금 72% 역대 최고치

- 지난해 정규직 노동자들이 100만원 벌때 비정규직은 65만2천원을 버는 것으로 나타났다. 정규직과 비정규직 임금 격차가 1년 전보다 1.3% 더 벌어졌다. 여성과 60세 이상 고령층, 보건사회복지업 등 상대적으로 저임금의 비정규직이 늘어난 영향으로 분석된다.



- 30일 고용노동부가 발표한 '2025년 6월 고용형태별 근로실태 조사 결과'를 보면, 정규직 대비 비정규직의 시간당 임금 상대수준은 65.2%였다. 이는 정규직 노동자의 임금총액을 100으로 놓고 비율을 계산한 것으로, 1년 전에 비정규직의 정규직 대비 시간당 임금 상대수준이 66.4%였던 것에 비해 1.3%포인트 더 낮아졌다. 비정규직의 정규직 대비 시간당 임금 상대 수준은 2020년 처음으로 72.4%로 70%대로 올라섰으나, 2024년 66.4%로 전년 대비 4.5% 수준으로 떨어진 뒤 올해 또 떨어져 정규직-비정규직 간 임금 격차가 더 벌어지게 됐다.

- 정향숙 노동부 노동시장과장은 "노동 시간이 짧고, 임금 수준도 낮은 단시간 노동자와 60세 이상, 여성, 보건사회복지업에서 비정규직이 늘어났고, 상대적으로 임금 수준이 높은 건설업 분야 일일 노동자의 비중이 줄어든 것이 전체 비정규직의 임금 상승률을 둔화시켰다"고 짚었다.

- 지난해 8월 기준 국가데이터처 ‘경제활동인구조사 근로형태별 부가조사’를 보면, 전체 비정규직 중 여성은 7만4천명이 늘어나고, 60세 이상 23만3천명, 보건사회복지업 종사자가 21만명 늘어났다. 고령화로 인한 돌봄 노동 수요 증가, 60세 이상 인구의 재취업 활성화 등 최근 노동시장 동향이 반영된 결과다. 임금총액의 증가율도 정규직의 절반에도 못 미쳤다. 지난해 정규직의 시간당 임금총액은 2만8599원으로 1년 전과 견줘 3.2% 늘었지만, 비정규직은 1.3% 늘어난 1만8635원에 그쳤다. 비정규직을 유형별로 보면 일일노동자(0.9%)의 증가율이 가장 낮았고, 기간제노동자는 2.6% 늘어 가장 높았지만 정규직의 증가율에는 미치지 못했다.
- 상여금 지급에서도 비정규직 차별이 재확인됐다. 정규직의 상여금 지급(예정)률은 64.5%였지만, 비정규직은 25.5%로 2.5배 가까이 차이가 났다. 비정규직의 노동조합 가입률 역시 1.2%에 불과해, 정규직(13.7%)에 비해 현저히 낮아 제대로 된 노동3권을 행사하기 어려운 구조에 놓여 있었다.
- 정향숙 과장은 “앞으로 공공부문의 공정수당이 도입되면 비정규직의 임금 격차가 개선되고, 건설업 업황이 개선된다면 비정규직 임금격차가 상당 부 개선될 것”이라고 말했다.

■ **지난해 장애인 의무고용률 3.27%..제도 도입 35년 만에 목표 ‘초과’** **상시고용 1천명 이상 대기업, 증가세 견인**

- 장애인 의무고용제도가 시행된 지 35년 만인 지난 2025년 민간기업의 장애인 고용률이 3.27%를 기록, 의무고용률(3.1%)을 사상 처음으로 초과 달성했다.
- 29일 고용노동부는 이러한 내용을 담은 ‘2025년 장애인 의무고용현황’을 발표했다. 1991년 장애인 고용촉진 및 직업재활법에 따라 시작된 장애인 의무고용제도는 공공 부문(3.8%)과 민간(3.1%)에서 일정 비율 이상의 장애인 고용률을 지키도록 하며, 이를 준수하지 않을 경우 고용부담금을 납부하게끔 하고 있다. 민간기업의 경우 상시노동자 50인 이상은 의무를 진다.
- 지난해 민간기업의 장애인 고용률은 3.1%로, 1년 전보다 0.07%포인트 높아졌다. 이

는 제도 시행 후 역대 가장 높은 수치이며, 처음으로 목표를 달성한 것이다. 지난해 장애인 고용인원 증가분(1만1192명) 중 민간 기업에서만 9507명이 차지하며 민간기업이 전체 증가분을 끌어올렸다.

- 특히 고용인원 1천명 이상 기업만 놓고 보면, 장애인 고용률은 전년 대비 1% 가까운 0.09%포인트가 늘어난 3.06%를 기록했다. 노동부 관계자는 “노동부의 각종 장애인 고용 컨설팅 등 고용을 촉진하기 위한 정책 효과와 환경·사회·지배구조(ESG·이에스지) 개선을 추구하는 대기업들의 움직임이 맞물린 결과”라고 설명했다.
- 정부와 공공기관을 포함한 공공 부문의 고용률은 3.94%로 1년 전과 견줘 0.04%포인트 높아진 것으로 나타났다. 지난해 공무원 장애인 고용률은 2.85%를 기록했다. 노동부 관계자는 “교원 비중이 높은 교육청이나 헌법기관 4곳(국회, 대법원, 헌법재판소, 중앙선거관리위원회)은 특정 직종의 공무원이 많아 상대적으로 낮았다”고 말했다.
- 일하는 장애인들의 유형도 다양해졌다. 지난해 전체 장애인 노동자 중 중증·여성 장애인이 차지하는 비중은 각각 37.5%, 29.3%로 역대 최고치를 기록했다. ‘정신적 장애 유형’(지적·자폐·정신)에 해당하는 장애인 비중도 23.1%로, 처음으로 20%를 넘기며 역대 가장 높았다.
- 한편, 노동부는 개선이 필요한 공무원 부문을 중심으로 장애인 고용 실태를 파악하고, 고용 확대를 위한 방안을 모색할 계획이다.

▶ 판례(법원) 및 판정례(노동위원회) 등

■ 육아휴직 복직자 1년8개월 ‘프로젝트 대기’시킨 넥슨

법원 “업무 배제 불리한 처우, 배상하라” ... 위자료 500만원 지급 명령

- 법원이 육아휴직을 마치고 복직한 게임개발 노동자를 장기간 프로젝트 업무에 복귀시키지 않은 채 대기 상태로 둔 것은 위법하다고 판단했다. 넥슨이 육아휴직 복직 의무를 다하지 않았으며 미지급 임금과 위자료 500만원을 지급하라고 주문했다.

- 28일 법조계에 따르면 수원지방법원 제4-2민사부(재판장 심태규)는 지난 16일 노동자 김아무개씨가 넥슨을 상대로 낸 임금청구 소송 항소심에서 이같이 판결했다. 김씨는 2017년 1월 넥슨레드에 입사해 게임 기획업무를 맡았다. 그는 2018년 4월부터 1년간 육아휴직을 사용했고, 이후 9개월을 연장해 2020년 1월 복직했다. 휴직기간 중 기존 소속팀은 해체됐다. 이후 넥슨레드는 2020년 2월 넥슨에 합병됐고 김씨는 넥슨 소속이 됐다.
- 회사는 다른 팀원 일부를 신규 조직으로 재배치했지만 김씨 등 육아휴직 중이던 직원들은 별도 프로젝트 없이 특정 팀이 아닌 본부 직속 조직에 배치했다. 김씨는 복직 뒤 신규 프로젝트 매칭 절차에 참여했으나 같은해 3월 다시 프로젝트 대기 성격의 조직으로 이동했다. 이후 2021년 4월 한 프로젝트 팀장 면접을 통과하고 승인까지 받았지만 실제 발령은 이뤄지지 않았다. 2021년 6월부터 8월까지의 집중교육 목적 대기발령으로 임금의 75%만 받았다. 김씨는 같은해 9월 퇴사했다.

복직 뒤 실질적 업무 배제 ‘쟁점’

- 쟁점은 넥슨의 인사조치가 통상적인 배치 권한 행사인지, 아니면 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우인지였다. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(남녀고용평등법) 19조3항은 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우를 금지하고, 4항은 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준 임금을 지급하는 직무로 복귀시켜야 한다고 정한다.
- 재판부는 회사 조치가 법 위반이라고 판단했다. 재판부는 “육아휴직 중인 김씨에게 팀 해체 통지 이외에 육아휴직 이전과 같은 업무를 연속적으로 수행하는 데 필요한 별다른 조치를 하지 않았다”고 밝혔다. 다른 팀원들이 재배치된 점과 비교해 김씨에 대한 처우가 불리했다고 본 것이다. 또 복직 뒤에도 김씨는 확정된 프로젝트 업무 대신 준비 업무만 수행하거나 별다른 업무를 받지 못했다고 판단했다. 재판부는 약 1년8개월 동안 대기 상태가 이어진 점에 대해 다른 복직자들이 3~6개월 안에 신규 팀에 배치된 사례와 비교해 “이례적으로 장기간”이라고 판시했다.

“육아휴직 이력 반복 기재, 부정적 영향”

- 법원은 회사 내부 인사자료 등에 김씨의 육아휴직 이력이 반복적으로 기재된 점도

문제 삼았다. 이런 정보가 프로젝트 배치에 부정적 영향을 줄 수 있는데도 회사가 이를 막기 위한 지침이나 조치를 하지 않았다는 이유에서다. 대기발령의 정당성 주장도 받아들여지지 않았다. 재판부는 김씨가 프로젝트 팀장의 승인을 받은 점 등을 근거로 업무능력 저하 상태라고 보기 어렵다고 판단했다. 이에 따라 각 인사명령은 모두 무효라고 봤다.

- 육아휴직 노동자를 형식적으로만 복귀시키고 실제 업무에서 배제하는 관행에 법원이 제동을 건 판결이라는 평가가 나온다. 차선희·김용갑 변호사(법무법인 린)는 “회사는 게임업계 특성상 프로젝트 배치에 시간이 걸리고 여러 차례 인사발령도 했다고 주장했지만, 법원은 형식보다 실질을 봐 1년8개월 동안 업무 없이 대기 상태가 이어진 점을 육아휴직 복직 의무 위반으로 판단했다”고 밝혔다. 이어 “프로젝트 팀의 영입 승인에도 배치를 막고, 각 팀 선발 과정에서 육아휴직 복직 사실을 반복적으로 알린 점까지 종합해 출근만 시키고 일을 주지 않은 장기 대기를 불이익 처우로 인정한 판결”이라고 설명했다.

< 끝 >