

 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 6월 두번째	

▶ 인사노무 ONE-POINT Lesson

■ [인사노무 One-Point] 급여명세서, '계산식'이 빠지면 리스크가 생깁니다.

1. 개요

- 모든 사업장은 직원에게 임금을 지급시 반드시 '임금명세서'를 함께 교부해야 합니다.
(1인 이상 사업장 전면 적용) 현장에서는 여전히 총지급액과 4대보험 공제액만 적힌 단순한 엑셀표를 주거나 구두로 안내하는 경우가 많습니다.
- 하지만 법이 요구하는 양식을 갖추지 않으면, 급여를 체불하지 않았음에도 최대 500만원의 과태료 처분을 받을 수 있어 각별한 주의가 필요합니다.

2. 법적 해석 (필수사항의 엄격성)

- 근로기준법은 임금명세서에 총액뿐만 아니라 근로일수, 총 근로시간 수, 연장·야간·휴일 근로시간 수, 그리고 각 수당의 '계산 방법(산출식)'을 명시하도록 강제하고 있습니다.
- 고용노동부는 항목별 산출식이 누락된 명세서를 '미교부'한 것과 동일한 위법으로 간주합니다. 즉, 직원이 인사팀에 물어보지 않아도 명세서만으로 자신의 수당이 어떻게 계산되었는지 명확히 알 수 있어야 합니다.

3. 사업장 운영방안

- 현재 사용 중인 급여명세서 양식을 즉시 점검해야 합니다. 단순히 '연장수당 150,000원'이라고만 기재해서는 안되며, '연장수당: 10시간 × 10,000원(통상시급) × 1.5배 = 150,000원'처럼 구체적인 산출 과정을 적어야 합니다.
- 아울러 명세서를 줬다는 입증 책임은 회사에 있으므로, 수신 확인이 가능한 이메일이나 사내 ERP(그룹웨어), 모바일 전자문서 시스템을 활용하여 '전달 기록'을 남겨두는 것이 안전한 관리 방법입니다.

▶ 고용노동부 동향

■ 노동부 “노사교섭지원팀’ 꾸려 하반기 교섭 타결 밀착 지원”

4일 전국기관장회의, “방산업체도 긴급 합동점검”

- 고용노동부가 하반기 노사 교섭 국면을 앞두고 지방노동위원회와 함께 ‘노사교섭지원팀’(가칭)을 꾸려 주요 사업장 교섭 지원에 나선다. 최근 발생한 한화에어로스페이스 폭발사고를 계기로 방산·반도체 업체를 대상으로 한 산업안전·근로기준 긴급 합동점검도 실시할 계획이다.
- 노동부는 4일 장·차관·본부장 및 실·국장, 49개 지방고용노동관서장이 참석한 전국 기관장 회의를 열고 하반기 임금·단체협약 및 원·하청 교섭 지원 방안, 한화에어로스페이스 폭발사고 재발 방지 대책 등을 논의했다.
- 김영훈 노동부 장관은 이날 회의에서 “주요 사업장이 대화와 타협을 통해 교섭을 타결할 수 있도록 밀착 지원 체계를 구축하겠다”며 노사교섭지원팀 구성 계획을 밝혔다. 최근 일부 대기업 노조를 중심으로 성과급 배분 요구가 확산하고, ‘노란봉투법’(개정 노동조합 및 노동관계 조정법) 시행 이후 원·하청 교섭이 늘어날 것으로 예상되는 만큼 현장 교섭 지원 기능을 강화할 필요가 있다는 취지에서다.

- 김 장관은 아울러 최근 삼성전자 노사의 임단협 과정에서 제기된 '노란봉투법' 책임론에도 선을 그었다. 그는 "개정 노조법은 원·하청 간 대화를 제도화해 상생을 이루기 위한 법"이라며 "법의 취지와 내용을 고려할 때 개정 노조법이 최근 성과급 분쟁을 촉발했다는 일각의 주장은 사실이 아니다"라고 말했다.
- 노동부는 동반성장과 지속 가능한 산업 생태계 구축을 위한 사회적 대화도 추진할 방침이다. 김 장관은 "성과 배분 문제가 기업의 성장과 원·하청의 발전, 이해관계자 모두의 상생으로 이어질 수 있도록 사회적 대화를 추진하겠다"고 밝혔다. 앞서 노동부는 대기업의 초과이윤 환원 방안을 논의하기 위한 토론회를 이달 1일 개최할 예정이었으나 연기한 바 있다.
- 노동부는 이날 한화에어로스페이스 폭발사고 현황과 후속 조치도 점검했다. 노동부는 방산업체 등 호황 업종을 중심으로 산업안전·근로기준 긴급 합동점검을 실시한 뒤 유사 사고가 반복된 사업장을 선별해 예방 감독에 나설 계획이다.
- 김 장관은 "그동안 방산업체가 국가보안시설이라는 이유로 외부의 감시와 견제가 소홀했던 것은 아닌지 무겁게 살펴봐야 한다"며 "각 지방관서는 최근 생산활동이 급격히 늘어난 방산·반도체 업체 등에 대한 산업안전과 근로기준에 대한 합동 지도·점검에 총력을 기울여 달라"고 당부했다.

■ 김영훈 "반도체 초과 이익, 협력업체 납품 가격 조정해 나눠야"

5일 영국 로이터통신과의 인터뷰

- 김영훈 고용노동부 장관이 5일 영국 로이터통신과의 인터뷰에서 '반도체 산업의 전례없는 이익이 불평등 격차를 확대할 위험이 있다'며 사회적 대화를 통한 초과이익 재분배 필요성을 강조했다. 김 장관은 사회적 재분배의 구체적 방법으로 '협력업체 납품단가 조정' 등을 처음 제시했다.
- 이날 공개된 김 장관의 로이터통신 인터뷰를 보면, 김 장관은 "삼성전자의 눈부신 성과는 노사 양쪽의 헌신적인 노력의 결과라는 점은 부인할 수 없다"면서도 "사회적 대화를 통해 새로운 분배 규칙을 마련해야 한다"고 말했다. 그는 "삼성전자에는

1700여개의 협력업체가 있고, 물과 전력 공급 등 지역 사회의 기반시설(인프라)도 기업 성장에 기여했다는 점을 고려해야 한다”고 이유를 설명했다. 김 장관은 지난달 27일 열린 출입기자 간담회에서 ‘한국형 사회연대 임금정책’을 언급하며 재분배 의제를 사회적 대화를 통해 논의하겠다고 밝힌 바 있다.

- 김 장관은 ‘초과이익 재분배’ 제안에 대해 국민의힘을 중심으로 한 정치권에서 “국가의 위험한 개입” 또는 ‘공산주의’ 라는 비판이 나온다는 질문에 “내가 말하는 분배는 협력 업체와 이익을 나누는 것”이라며 “이는 분명한 재투자”라고 강조했다. 김 장관은 “하청업체와 반도체 공급망에 대한 재투자이며, 경쟁력을 향상하며 한국이 저성장 문제를 극복하는 데에 도움이 될 수 있다”고 설명했다.
- 김 장관은 인터뷰에서 협력업체와의 이익 재분배의 방법 가운데 하나로 ‘협력업체의 납품가격 조정’을 제시했다. 삼성전자·에스케이(SK)하이닉스 등 반도체 공급망 맨 윗단에게 소재와 부품 등을 공급하는 협력업체들의 납품 단가를 올리는 방식으로 공급망 아래에 돌아가는 몫을 늘리자는 구상이다. 김 장관은 “대기업 노동자들은 인공지능 특수로 막대한 성과급을 받게 되지만 중소기업 근로자들은 그렇지 못하다”며 “(협력업체 납품단가 조정을 통해서 발생한) 수익을 소규모 공급업체의 인재 육성에 투자할 수 있다”고 했다.
- 로이터 보도에 따르면, 김 장관은 ‘성과급 격차’에 따른 구직자 양극화도 우려했다. 한국의 구직자들이 임금과 복지 등에서 유리한 대기업만을 선호함에 따라 격차가 커지는 등 불평등이 심화하면 한국 경제 성장도 제약받을 수 있다고 우려했다는 것이다. 따라서 김 장관은 반도체 기업 초과이익 재분배가 인공지능 시대 노동자 간 격차를 해소하는 방안이라고 말했다.
- 한편, 김 장관은 삼성전자의 남은 과제로 ‘반도체 사업부 내 메모리와 비메모리 간 성과급 격차 등 내부 불만’을 언급하며 “단기적인 성과 보상은 있어야 하지만, 중장기적인 관점에서 전략적 인재에 투자하고 동기를 부여하는 것도 필요하다”고 말했다.

▶ 노동계 동향

■ 카카오 창사 이래 첫 파업...“고용안정 쟁취” 판교 행진

오전 10시부터 오후 3시까지 부분 파업

- 카카오 노조가 10일 창사 이래 첫 부분 파업에 돌입했다.
- 전국화학섬유식품산업노동조합 카카오지회(카카오 노조)는 이날 오전 10시부터 오후 3시까지 부분 파업에 돌입했다. 이는 2006년 카카오(카카오 전신 아이위랩) 창사 이래 첫 파업으로, 카카오 본사와 카카오페이, 카카오프라이즈, 디케이테크인, 엑스엘게임즈 등 5개 법인이 동참했다.
- 카카오 노사는 임금교섭 및 보상체계를 두고 협상을 진행해왔으나 현재까지 합의에 이르지 못한 상태다. 노조 측은 지난달 7일 교섭 결렬 뒤 지노위에 조정신청을 했고, 지난달 18일과 27일 두 차례 조정을 진행했으나 성과급 지급 구조 등을 두고 이견을 보이며 합의에 이르지 못했다.
- 이날 검은색 티셔츠를 입고 “고용안정 쟁취”, “무책임한 경영진 퇴진” 등의 구호가 쓰인 손팻말을 든 채 집회를 연 조합원들은 오전 11시 30분부터 오후 12시 30분까지 판교역 광장에서 에에치(H)스퀘어까지 행진도 진행했다.

■ 양대노총 “60→65살 정년 연장은 생존 문제...지연 없이 입법하라”

16일 국회 소통관에서 65세 정년연장 입법 촉구 양대 노총 기자회견

- 양대 노총이 현재 60살인 정년을 65살까지 늘리기 위한 빠른 입법을 정부와 여당에 촉구했다.
- 16일 오전 11시 민주노총과 한국노총은 박홍배 민주당 의원과 함께 국회 소통관에서 기자회견을 열어 “정년 연장은 더 이상 늦출 수 없는 시대적 과제이며 미루는 순간 그 피해는 고스란히 노동자에게 돌아간다”며 “이재명 정부와 더불어민주당은

대선·지방선거 공약을 이행하라”며 ‘65살 정년연장 법제화’를 주장했다.

- 앞서 지난 7일 한국노총이 마크로밀엠브레인에 의뢰해 지난달 27~28일, 전국 만 20~69세 성인 1천명을 대상으로 조사한 ‘법정 정년 연장에 대한 대국민 의식조사’를 보면, 정년 연장에 대해 88.3%가 찬성한 것으로 나타났다.
- 현재 민주당 정년연장특별위원회는 2037년까지 단계적으로 정년을 65살까지 늘리는 방향을 추진하고 있다. 2029년 61살로 정년을 1살 올리고, 이후 2년마다 1년씩 단계적으로 상향해 2037년까지 65살을 달성하는 방안은 검토 중인 것으로 알려졌다. 노동계는 이 안에 대해 “시행시기가 지나치게 늦어 1967년생, 1968년생 등 정년 앞 세대의 소득공백 문제가 심각하게 남을 수밖에 없다”며 신속한 처리를 요구했다.
- 김동명 한국노총 위원장은 “검토나 여론 떠보기가 아닌 정부와 여당의 책임있는 결단이 필요하다”며 “최우선으로 정년연장 법안이 신속히 처리될 수 있도록 책임 있게 나서라”고 말했다. 양경수 민주노총 위원장도 “퇴직연령과 연금 수급의 불일치는 오래 전부터 사회문제였지만, 정부와 국회가 적극적으로 입법을 추진하지 않아 고령 노동자들의 생존권이 위기에 처해 있다”며 빠른 입법을 촉구했다.
- 양대노총은 기자회견문에서 이재명 대통령의 대선 공약, 그리고 지방선거 공약이었던 정년 연장을 빠르게 이행하라고 거듭 주장했다. 양대노총은 “현재 여당안대로라면 시행 시기가 지나치게 늦어져 1967~1968년생 등 정년을 앞둔 세대의 소득 공백 문제가 심각하게 남을 수밖에 없다”고 지적했다. 그러면서 경영계가 주장하는 ‘정년 후 재고용’ 방침에 대해서는 “정년 연장의 이름을 빌린 노동 조건 후퇴나 다름 없다. 노사가 대등하게 협의하는 방식으로 이뤄져야 한다”고 했다.
- 한편, 양대노총은 정부와 국회에 지속적으로 ‘지연 없는 정년 연장 입법’을 요구하며, 고용 안정과 노후 소득 보장을 위한 활동을 이어가겠다고 밝혔다.

▶ 경제·노동 단신

■ 노동계, 내년 최저임금 1만2천원 제시...“실질임금 하락” 16.3% 인상안

15일 광화문 세종문화회관 앞에서 기자회견

- 노동계가 내년도 최저임금 요구안을 올해보다 16.3%(1680원) 오른 시간당 1만2천원으로 확정·발표했다.
- 한국노총·민주노총과 참여연대 등 시민단체로 구성된 `모두를 위한 최저임금 운동본부'는 15일 서울 광화문 세종문화회관 앞에서 기자회견을 열고 이렇게 밝혔다.
- 노동계는 시급 1만2천원, 월 250만8천원(월 209시간 기준)을 최저임금 최소안으로 요구했다. 올해 최저임금 1만320원보다 1680원(16.3%) 많은 액수다. 이들은 지난 3년간(2023~2025년) 최저임금 평균 인상률이 2.37%로 같은 기간 평균 물가상승률(2.66%)보다 낮아 저임금 노동자의 실질임금이 하락했다고 주장했다.
- 노동계는 또 한국개발연구원(KDI)과 한국은행의 자료를 기준으로 2026~2027년 물가상승률 2년치를 반영해 내년도 적정 실태생계비를 계산해보니 287만1천원이라고 밝혔다. 양대노총은 현실적인 인상 폭을 고려해 적정 생계비의 87.4%에 해당하는 금액을 최저임금 요구안으로 확정했다고 설명했다.
- 류기섭 한국노총 사무총장은 “최저임금은 더 이상 일부 노동자만의 문제가 아닌 광범위한 민생 문제의 핵심”이라며 “주식과 자산 가격이 급등하고, 투자 수익에 관심이 쏠리는 상황에서 노동의 가치가 점점 평가절하되고 있다. 최저임금의 대폭 인상이 실질적인 양극화 완화 대책”이라고 주장했다.
- 이미선 민주노총 부위원장도 “직장인들은 일터에서 온종일 일해도 점심 한 끼 마음 편히 사 먹지 못하는 극심한 상실감을 겪고 있다”며 “최저임금 인상은 노동자만의 문제가 아니라 지역경제를 살리는 길”이라고 말했다.
- 최근 5년간 최저임금(시급 기준)과 전년 대비 인상률을 살펴보면 2022년 9160원(5.05%), 2023년 9620원(5.0%), 2024년 9860원(2.5%), 2025년 1만30원(1.7%), 2026년

1만320원(2.9%)이다.

- 최저임금위원회는 최저임금 수준을 의결해 이달 말까지 고용노동부 장관에게 제출해야 한다. 하지만 1988년 최저임금제 시행 이후 법정 시한에 맞춰 제출한 건 9차례에 불과하다. 최임위는 남은 행정절차 등을 고려해 7월 중순까지는 최저임금안을 노동부 장관에게 제출해야 한다. 이후 노동부 장관은 8월5일까지 최저임금을 확정해 고시해야 한다.
- 최임위는 오는 16일 제6차 전원회의를 진행할 예정이다.

■ ILO, 플랫폼노동 첫 국제협약 채택...노동계 “한국 정부 비준하라”

22일 전국공무원노동조합 공문

- 지난 12일(현지시간) 스위스 제네바에서 열린 제114차 국제노동기구(ILO) 총회에서 ‘플랫폼 경제에서 양질의 노동에 관한 협약’(193호 협약)이 채택된 가운데, 노동계가 한국 정부에 조속한 비준을 촉구하고 나섰다.
- 한국노총은 15일 환영 성명을 내고 “플랫폼 노동자를 위한 최초의 국제노동기준이 마련됐다는 점에서 노동 역사에 남을 위대한 진전”이라며 “정부가 이번 협약의 취지를 존중해 해당 협약을 조속히 비준하고 ‘일하는 사람 기본법’ 제정과 ‘노동자 추정제’ 도입 등 국내 법을 신속히 정비할 것을 촉구한다”고 밝혔다.
- 민주노총도 협약 채택 직후인 12일 “(이번 협약은) ‘계약 (형식)이 아니라 (노동의) 현실이 고용을 결정한다’는 원칙을 성문화하고 알고리즘이라는 불투명한 사용자를 책임의 영역으로 끌어냈다”며 “노동권 없는 디지털 경제에 맞선 역사적 진전”이라고 평가했다.
- 이번 협약은 찬성 406표, 반대 8표, 기권 36표로 높은 지지를 받아 채택됐다. 한국 정부와 노동계는 찬성표를, 사용자 대표로 참석한 한국경영자총협회는 반대표를 행사했다. 이번 총회에서 사용자 쪽이 반대표를 던진 나라는 한국과 모리셔스, 태국 뿐이다.

- 협약은 배달 라이더, 대리운전기사 등 플랫폼 노동자의 고용상 지위와 관계없이 노동 기본권을 보장하고, 인공지능과 알고리즘에 의한 노동 통제에 관해 노동자의 권리를 명문화한 것이 특징이다. 협약은 '디지털 플랫폼 노동자'를 '고용상 지위와 관계없이 디지털 플랫폼을 통해 보수나 대가를 받고 노무를 제공하는 사람'으로 정의했다.
- 지난해와 올해 아이엘오(ILO)의 '플랫폼 노동 협약을 위한 기준설정위원회'에 참석했던 윤애림 노동자권리연구소 소장은 "이번 협약을 한국 법제에 대입하면 근로기준법 등 노동관계법상 '노동자'로 인정되는 사람뿐만 아니라 노무제공자나 자영업자로 분류되는 플랫폼 노동자도 동등하게 권리를 보장받아야 한다"고 설명했다.
- 협약은 또 모든 플랫폼노동자에게 △결사의 자유와 단체교섭권 보장 △강제노동 및 아동노동 철폐 △고용·직업상 차별 철폐 △안전하고 건강한 노동환경에서 일할 권리 등을 보장하도록 회원국에 의무를 부여했다. 이와 함께 산업재해 예방조치, 작업중지권, 폭력·괴롭힘으로부터 보호, 최저보수 보장, 플랫폼 기업의 노무제공관계 일방적 종료 금지 등의 내용을 담았다.
- 특히 인공지능과 알고리즘에 기반해 자동화된 의사결정 시스템에 대한 노동자의 권리를 처음으로 국제협약 수준에서 규정했다. 협약에 따르면, 플랫폼 기업은 알고리즘이 노동조건과 일할 기회에 미치는 영향, 자동화된 평가·배차·보수 결정 방식 등에 관한 정보를 노동자에게 제공해야 한다. 또한 계정 정지나 보수 삭감 등 노동자에게 불리한 결정이 이뤄질 경우 그 사유를 설명하고 재검토 절차를 마련해야 한다. 아울러 플랫폼기업이 노동자 권리에 반해 개인정보를 수집·처리하지 못하도록 규제할 것을 회원국 의무로 규정했다.
- 노동계는 이번 플랫폼 노동 협약을 채택하는 과정에서 한국 정부가 소극적인 태도를 보였다고도 지적했다. 윤 소장은 "한국은 2024년 아이엘오(ILO) 사무국 설문조사에서 플랫폼 노동 국제 협약 제정에 반대 의견을 냈고, 지난해 플랫폼노동 협약·권고 초안에 관한 사무국 설문조사에도 답변하지 않았다"며 "플랫폼 노동자를 포함해 모든 일하는 사람을 보호하겠다는 이재명 정부의 공약을 고려하면 이같은 한국 정부의 태도는 납득하기 어렵다"고 말했다.

- 현장에 참석한 민주노총 관계자도 “표결 전 2주 동안 협약 문구를 축조심의하는 과정에서 아프리카, 중남미, 중국 등 다수 정부가 플랫폼 노동 보호 필요성을 적극 제기했지만 한국 정부는 아무런 의견도 표하지 않았다”고 전했다.
- 노동계는 이번 협약 채택을 계기로 한국 정부가 이를 비준하는 등 적극 나서야 한다고 주장했다. 오민규 노동문제연구소 해방 실장은 “이번 협약에는 이재명 정부가 추진하는 ‘일하는 사람 기본법’에 없는 알고리즘 투명성 관련 내용까지 포함돼 있다”며 “협약을 비준하면 국내법과 같은 효력이 발생하는 만큼 사실상 ‘일하는 사람 기본법’ 제정에 준하는 의미를 가진다”고 짚었다. 아울러 협약을 비준할 경우 최저임금법 개정, 산업안전보건법 적용 확대, 사회보험 불평등 해소 등을 위한 후속 입법도 필요하기 때문에, 플랫폼 노동자의 권리를 보다 폭넓게 보장할 수 있다고 봤다.

▶ 판례(법원) 및 판정례(노동위원회) 등

■ 대법원, 돌봄센터 교사의 ‘아동 성추행’ 지자체에 책임 물어

“민간위탁이라도 사업계획·예산·인력 통제했다면 지휘·감독 관계”

- 법원이 다함께돌봄센터 돌봄교사의 아동 성추행 사건과 관련해 위탁운영 기관뿐 아니라 센터 설치·운영 주체인 지방자치단체에도 손해배상 책임이 있다고 판단했다. 대법원은 경주시가 민간단체에 운영을 맡겼더라도 실질적인 지휘·감독 관계가 인정된다며 피해 아동과 가족들에게 배상할 책임이 있다고 판결했다.
- 8일 법조계에 따르면 대법원(주심 천대엽 대법관)은 피해 아동의 부모가 경주시를 상대로 제기한 손해배상 소송에서 이같이 판결했다. 경주시의 한 다함께돌봄센터에서 근무하던 돌봄교사 ㄱ씨는 2023년 10월부터 11월까지 수업시간과 놀이시간에 초등학생인 피해 아동의 신체를 반복적으로 만지는 등 23차례 강제추행했다. 해당 센터는 경주시가 설치하고 비영리민간단체가 위탁운영하던 시설이었다. 피해 아동과 부모는 돌봄교사의 범행으로 정신적 피해를 입었다며 운영단체와 경주시를 상대로 손해배상을 청구했다.

- 쟁점은 민간위탁 방식으로 운영되는 다함께돌봄센터에서 발생한 불법행위에 대해 지자체가 민법상 사용자 책임을 부담하는지였다. 원심은 돌봄센터 운영단체와 경주시의 사용자 책임을 모두 인정해 위자료 지급을 명령했고, 경주시는 직접 고용관계가 없고 실제로 돌봄교사를 지휘·감독하지 않았다는 취지로 상고했다.

민간위탁 시설도 지자체 사용자 책임 인정

- 대법원도 원심과 같은 판단을 유지했다. 대법원은 “민법상 사용관계는 반드시 고용관계에 한정되지 않는다”며 위임·도급·위탁 등 어떤 법률관계라도 실질적인 지휘·감독관계가 존재하면 사용자 책임이 성립할 수 있다는 기존 판례 법리를 재확인했다. 이어 “실제로 지휘·감독했는지가 아니라 객관적으로 지휘·감독해야 할 관계에 있었는지가 판단 기준”이라며 “위탁자가 수탁자와 그 피용자를 자신의 사무에 종사하게 하고 실질적으로 지휘·감독해야 할 관계에 있다면 위탁자와 수탁자 소속 피용자 사이에서도 민법상 사용관계가 인정될 수 있다”고 판시했다.

“지자체가 운영시간·인력·예산 권한 행사”

- 대법원이 주목한 것은 위탁계약 내용과 법령 체계였다. 아동복지법은 다함께돌봄센터의 설치·운영 주체를 시장·군수·구청장으로 정하면서 운영을 법인이나 단체에 위탁할 수 있도록 규정하고 있다. 경주시는 2020년 비영리민간단체와 위탁계약을 체결해 센터 운영을 맡겼다.
- 그런데 위탁계약에는 경주시가 사업계획과 운영실적을 보고받고, 사업 변경 승인을 행사하며, 관련 서류 제출을 요구하고, 현장 점검과 시정조치를 할 수 있는 권한이 폭넓게 규정돼 있었다. 성범죄 등 사회적 물의를 일으킬 경우 계약을 해지할 권한도 포함돼 있었다.
- 또 경주시 조례는 돌봄서비스 추진을 시장의 책무로 규정하고 있었고, 일부 돌봄센터는 시가 직접 운영하고 있었다. 경주시가 신규 위탁기관을 모집할 때도 운영시간, 인력, 예산 등을 사전에 정해 공고한 사실이 확인됐다.
- 대법원은 이를 근거로 “돌봄센터를 설치해 운영을 위탁한 경주시는 그와 같이 자신의 활동영역을 확장한 것에 상응하는 지휘·감독을 해야 하므로 객관적으로 운영단체

및 소속 돌봄교사의 사무집행을 실질적으로 지휘·감독해야 할 관계에 있다”고 판단했다. 대법원은 경주시가 돌봄교사 채용과정에서 범죄 경력 조회와 성범죄 예방교육 실시 등 감독의무를 다했다는 주장도 받아들이지 않았다. 재판부는 “경주시가 주장하는 사정만으로는 사무감독에 상당한 주의를 다했다고 인정하기 부족하다”고 밝혔다.

- 이번 판결은 아동 돌봄, 사회복지, 문화·체육시설 등 지방자치단체가 민간위탁 방식으로 운영하는 각종 공공서비스 영역에 영향을 미칠 것으로 보인다. 그동안 지자체는 운영 주체와 고용 주체가 다르다는 이유로 사용자 책임 범위를 제한하려는 주장을 해 왔다. 그러나 대법원은 형식적인 계약관계보다 실질적인 지휘·감독 구조를 기준으로 사용자 책임을 판단해야 한다는 점을 다시 확인했다.

< 끝 >