

2025 - 11

# 노동 리포트

## < 목 차 >

### I. 주요 노동뉴스

- (1) 여성 승진 0명... 법원 “노사 합의 기준 있어도 승진 차별”
- (2) 법원, 인간극장 연출한 프리랜서 PD ‘근로자성 인정’

### II. 이달의 주요 판례

- (1) 사직서 제출 후 부당해고 구제신청...대법 “구제 이익 없다”
- (2) 법원, 중노위 뒤집고 원청 ‘백화점·면세점’ 교섭 의무 인정

## I 주요 노동뉴스

### 1. 여성 승진 0명... 법원 “노사 합의 기준 있어도 승진 차별”

노사 합의에 따른 평가 기준으로 승진을 결정했다더라도 여성 근로자가 한 명도 관리직으로 승진하지 못했다면 승진 차별에 해당해 회사가 손해배상책임을 진다는 법원 판결이 나왔습니다. 다만, 법원은 고강도 업무 수행을 위해 남성 근로자를 채용한 것은 채용 차별이 아니라고 판단했습니다.

서울고등법원 제1-1민사부(재판장 이준영)는 반도체 부품회사 KEC 여성 근로자 A 씨 등 44명이 회사를 상대로 낸 손해 배상 청구 소송 항소심에서 원고 일부 승소 판결했습니다.

KEC는 경북 구미공장에서 반도체 부품을 제조하는 업체입니다. KEC에서 남성 생산직 근로자는 선발 후 대부분 J2등급을 부여받았지만, 여성 생산직 근로자는 그보다 한 단계 낮은 직급인 J1등급을 부여받았습니다.

승진에서도 성별 간 차이가 존재했습니다. 입사 시 J2등급으로 시작한 남성 근로자 21명 중 7명이 관리직이 될 수 있는 S등급으로 승진했지만, 여성 근로자 48명은 근속연수가 20년이 넘는 근로자들이 있었음에도 한 명도 S등급으로 승진하지 못했습니다.

승진 소요 연수에서도 성별 간 격차가 2배 가까이 났습니다. 남성 생산직 근로자의 경우 직급 한 단계 승진에 평균 4년이 걸렸지만, 여성 생산직 근로자는 7.12년이 소요됐습니다.

이에 고용노동부는 2017년 KEC를 여성 관리자 비율이 낮고 개선 노력이 현저히 부족한 적극적 고용 개선 조치 위반 사업장으로 공표했고, 국가인권위원회도 회사에 개선 조치를 권고했습니다.

그럼에도 개선 조치가 없자 전국금속노동조합(금속노조) KEC지회 조합원인 A 씨 등 여성 근로자들은 회사를 상대로 남성 생산직 근로자 임

금과의 차액과 정신적 위자료 지급을 청구하는 손해 배상 청구 소송을 제기했습니다.

법원은 회사의 채용과 승진 차별을 모두 인정했습니다. 1심은 회사가 성별을 이유로 승진에서 차별적 처우를 했다고 봤습니다. 1심은 “여성 생산직 근로자는 남성과 달리 S등급으로 단 한 명도 승진하지 못했고, 한 직급 승진을 위한 소요 연수에서도 큰 차이를 보였다” 며 “성별을 이유로 한 차별이 인정된다” 고 판단했습니다.

회사는 “관리직이 될 수 있는 S등급은 설비 부품을 운반해 정비할 수 있는 육체적·전문적 능력이 있어야 해 공고 출신 남성을 채용하고 승진 시킨 것” 이라며 “승진에 차이가 발생한 것에 합리적 이유가 있다” 고 주장했지만 인정되지 않았습니다.

1심은 “회사가 주장한 공고 출신 남성만 할 수 있는 업무인 ‘기능직’ 은 인사 규정상 존재하지 않는 직무” 라며 “남성 생산직 근로자들이 일부 설비 부품 정비·교체를 위한 업무를 했지만 이것이 특별히 고도의 육체적 능력을 요구하거나 노동 강도가 강했다고 볼 수 없다” 고 했습니다.

1심은 채용상의 차별도 인정했습니다. 1심은 “남녀 간 직무 구분도 명확하지 않고, 연속 생산공정에서 남녀가 구분 없이 일했다” 며 “B 씨 등 6명의 여성 생산직 근로자들이 공고를 졸업했음에도 남성과 달리 J 1등급으로 채용한 것은 성별에 따른 차별이며 이것에 합리적 이유도 존재하지 않는다” 고 판단했습니다.

1심은 회사가 성별을 이유로 한 차별 처우에 대해 손해배상책임이 있다고 봤습니다. 1심은 “근속기간이 짧은 근로자들을 제외하면 대부분의 여성 근로자들이 20년 이상 성실하게 근무해 왔음에도 회사가 S등급으로 승진할 기회조차 부여하지 않았다” 며 “이는 헌법, 근로기준법, 남녀고용평등법 위반으로 건전한 사회 통념에 비추어 도저히 용인될 수 없는 것으로 회사에 손해 배상 책임이 있다” 고 했습니다.

회사는 채용 시부터 10년이 지나 소멸시효가 지났다고 주장했지만 1심은 인정하지 않았습니다. 1심은 “성별에 따른 차별 처우는 변론 종결 시에도 계속적으로 일어나고 있는 것” 이라며 “차별 처우가 지속되고

있어 소멸시효가 지났다는 주장은 받아들일 수 없다” 고 판단했습니다.

그러나 2심은 채용 차별을 인정하지 않았습니다. 2심은 회사가 주장한 기능직 업무가 실존한다고 판단했습니다.

2심은 “공고 출신 남성 근로자들이 담당한 기능직 업무인 ‘키피’는 업무가 복잡하고 육체적으로 힘들어 공석이 생겨도 내부 근로자들이 지원하지 않던 직무” 라며 “지원자가 없어 회사는 기능직 업무를 담당할 근로자를 별도로 채용해야 했고, 공고 출신 남성 근로자들을 J2등급으로 채용해 해당 업무를 맡긴 것으로 채용 절차 자체가 달라 성별을 이유로 한 차별이라고 보기 어렵다” 고 했습니다.

승진 차별이 존재한다는 판단은 1심과 같았습니다. 2심은 “여성은 S 등급으로 한 명도 승진하지 못했고, 한 직급 승진도 소요 연수가 남성에 비해 2배가량 더 걸렸다” 며 “남성 근로자와 승진에 있어 현격한 차이를 보이고 차별에 합리적 사유도 없다” 고 했습니다.

2심은 승진 결정이 노사 합의에 따른 평가 기준을 토대로 이루어졌더라도 지속적으로 승진 차별이 발생한 경우 회사가 손해 배상 책임을 진다고 봤습니다.

2심은 “회사는 승진 결정이 노사 합의에 의한 인사 규정에 따른 것으로 문제가 없다고 주장하지만 규율성 등 평가자의 주관에 개입될 여지가 있는 항목이 있었고, 이것에 의해 결과가 달라졌다” 며 “회사가 성별에 따른 승진 차별이 지속적으로 발생하고 있음에도 조치를 취하지 않은 것은 과실에 해당해 손해 배상 책임을 부담한다” 고 판단했습니다.

## 2. 법원, 인간극장 연출한 프리랜서 PD ‘근로자성 인정’

KBS 시사·교양 프로그램인 ‘인간극장’ 을 제작해 왔던 외주업체 프리랜서 PD에게 퇴직금을 지급해야 한다는 법원 판결이 나왔습니다. 프리랜서가 아니라 근로기준법상 근로자에 해당한다는 이유에서입니다. PD였지만 업무상 자율성이 크지 않았다는 점이 법원 판단에 힘을 실었습니다.

서울남부지법 김동현 판사는 프리랜서 PD로 일했던 A씨가 외주업체 B사를 상대로 낸 임금 청구 소송에서 원고 승소 판결을 내렸습니다. A씨는 프리랜서가 아닌 B사의 근로자로 일했다면서 퇴직금 6000만원을 청구했는데, 법원은 이를 전액 지급해야 한다고 판단했습니다.

A씨는 B사에서 약 12년 9개월간 PD로 일했습니다. B사에서 제작하는 방송프로그램 촬영·편집 업무를 수행하는 계약직 연출 프로듀서로 일하는 내용의 위탁계약서를 작성한 뒤 2011년 3월부터 지난해 1월까지 근무했습니다.

A씨는 자신이 B사의 근로자로 일했다면서 퇴직금 6000만원을 지급해야 한다고 주장했습니다. 반면 B사는 “A씨는 도급계약을 체결한 프리랜서 PD 신분일 뿐 근로자성이 없어 퇴직금 청구권이 없다”고 맞섰습니다.

재판 과정에서 A씨가 근로기준법상 근로자에 해당하는지가 쟁점이 됐습니다. 근로자로 인정되어야만 퇴직금을 받을 수 있기 때문입니다.

A씨는 B사 팀장 PD에게 프로그램 편집물의 업무 진행 상황을 보고하고 지시를 받아 수정하는 업무를 수행했습니다. 업무상 상당한 지휘·감독을 받았다면 근로자로 인정될 가능성이 커집니다. A씨는 B사에서 근무하는 동안 줄곧 ‘인간극장’을 제작해 왔습니다.

B사는 팀장급 PD 1명, A씨를 포함한 연출 PD 4명, 작가 3명, 조연출 3명, 취재작가 3명 등 총 14명으로 여러 팀을 이뤄 ‘인간극장’ 제작진을 구성했습니다. 팀 구성은 팀장 PD의 권한이었고, A씨는 팀장 PD의 결정에 따라야 했습니다.

인간극장 제작 관련 회의도 팀장급 PD 주관 아래 B사 회의실에서 진행됐습니다. 외부 촬영 등의 특별한 사정이 없는 팀원은 모두 회의에 참석했습니다. 전체회의에서 팀별 진행 상황을 점검하고 작업 일정과 과제도 보고했습니다.

매년 개최했던 워크숍과 송년회에 의무적으로 참석해야 했던 점도 법원 판단을 뒷받침했습니다. B사는 팀워크를 고양한다는 이유로 워크숍·송년회를 매년 진행했습니다.

또한 A씨 업무에 필수적인 카메라, 영상 편집 프로그램(파이널 컷프로), 마이크, 현장용 노트북 등은 모두 B사가 제공했습니다.

A씨의 촬영·편집 일정 역시 B사의 업무상 필요에 따라 정해졌고, 임의로 바꿀 수 없었습니다. 영상물 가편집도 B사 내 편집실에서만 이뤄졌으며, A씨는 사실상 편집실에 상주하며 업무를 수행했습니다.

A씨와 B사는 별도로 계약기간을 정하지 않은 상태에서 약 12년 9개월 동안 위탁계약을 이어 왔습니다. A씨가 사업자등록을 하고 세금계산서를 발행했으며 사업소득세를 납부했다고 하더라도, 근로자성을 부정할 수 없다는 것이 법원 판단입니다.

김 판사는 “A씨의 청구는 이유가 있어 전부 인용한다” 면서 그의 근로자성을 인정하고, 이에 따라 B사는 A씨에게 퇴직금 6000만원을 지급해야 한다고 판시했습니다.

## II 이달의 주요 판례

### 1. 사직서 제출 후 부당해고 구제신청…대법 “구제 이익 없다”

기간제 근로자가 부당해고 구제신청을 하기 전 사직서를 제출했다면 구제 이익이 없다는 대법원 판결이 나왔습니다. 대법원은 구제 이익을 심리하지 않고 갱신기대권을 인정한 원심을 파기환송했습니다.

대법원 제2부(주심 신숙희 대법관)는 지난달 16일 세종시 생활폐기물 수집·운반업체 A사에서 기간제 근로자로 근무하던 B씨가 중앙노동위원회를 상대로 낸 부당해고 구제 재심판정 취소 소송 상고심에서 원고 승소 판결한 원심을 파기환송했습니다.

B씨는 2021년 5월 A사와 연말까지 기간제 근로계약을 체결한 뒤 다음 해까지 계약을 연장했습니다. 회사는 연장 계약 만료가 다가오자 B씨에게 2022년 12월 31일 자로 계약이 만료된다고 통보했습니다.

B씨는 2022년 1월 14일 회사에 사직서를 제출하고, 같은 달 19일 충남

지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 했습니다. B씨는 자신에게 기간제 계약 갱신기대권이 인정된다고 주장했습니다.

충남지노위는 B씨의 부당해고 구제신청을 기각했습니다. 충남지노위는 “B씨에게 기간제 계약 갱신기대권이 있음은 인정된다”면서도 “B씨가 업무 수행 중 차량사고를 내고 사고를 허위로 보고하는 등 비위행위를 해 회사에게 근로계약 갱신을 거부할 합리적 이유가 있어 부당해고에 해당하지 않는다”고 판단했습니다. B씨는 중앙노동위원회에 재심 신청을 했지만 중노위의 판단도 같았습니다.

그러나 법원 판단은 달랐습니다. 법원은 B씨에게 갱신기대권이 있다고 인정하고, 회사에 갱신을 거절한 합리적 이유가 없다고 판단했습니다. 1심은 “B씨는 수습기간 종료 후 회사와 정식 계약을 맺은 뒤 연장 계약도 체결했다”며 “회사와 세종시 간의 용역 계약 기간도 남아 있어 용역 계약기간과 회사와 B씨의 신뢰 관계를 고려하면 갱신기대권이 인정된다”고 판단했습니다.

그러면서 “회사가 주장하는 B씨의 비위행위는 현장 사정과 사고 당시의 상황을 고려하면 정도가 경미하다”며 “단순 주의·징계에 그칠 사유로 갱신을 거절하는 것은 위법하다”고 했습니다.

이어진 2심 판단도 같았습니다. 2심은 “기간제 근로계약 갱신기대권이 인정됨에도 합리적 이유 없이 계약 갱신을 거절하는 것은 위법하다”며 “회사의 계약 만료 통보는 부당해고다”라고 판시했습니다.

이어진 상고심에서는 새로운 쟁점이 떠올랐습니다. 중노위는 B씨가 부당해고 구제신청을 하기 전 이미 사직서를 제출해 구제 이익이 없다고 주장했습니다. 구제 이익은 소송 요건으로, 구제 이익이 없으면 법원은 본안을 판단하지 않습니다. 이 경우 법원은 갱신기대권을 판단하지 않고 소를 각하합니다.

대법원은 중노위의 주장을 받아들였습니다. 대법원은 “B씨가 유효한 사직서를 회사에 제출했다면 부당해고 구제신청 전에 퇴사한 것으로 구제 이익이 없고, 소의 이익도 없다”며 “원심이 이를 먼저 판단한 뒤 갱신기대권을 검토했어야 하지만 그렇지 않았다”고 지적했습니다.

그러면서 “원심이 B씨가 제출한 사직서의 작성·제출 경위에 따른 유효성을 판단하지 않았고, 구제 이익도 판단하지 않아 파기환송한다”며 “원심은 이 부분을 다시 심리해야 한다”고 했습니다.

## 2. 법원, 중노위 뒤집고 원청 ‘백화점·면세점’ 교섭 의무 인정

백화점·면세점이 입점업체 소속 판매·서비스직 직원들에 대한 단체 교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당한다는 법원 판결이 나왔습니다. 앞서 중노위는 백화점·면세점이 입점업체 직원들의 근로조건을 직접 지배·결정하지 않아 교섭 의무가 없다고 판단했지만, 법원은 이를 뒤집고 백화점·면세점의 교섭 의무를 인정했습니다.

서울행정법원 제14부(재판장 이상덕)는 백화점면세점판매서비스노동조합(백화점면세점노조)이 중앙노동위원회를 상대로 낸 부당노동행위 구제 재심판정 취소 소송에서 원고 일부 승소 판결했습니다.

백화점면세점노조는 백화점, 면세점, 복합쇼핑몰 등에 입점한 업체에서 일하는 판매·서비스직 직원들로 조직된 노조입니다. 이들은 백화점, 면세점에서 일하지만, 입점업체와 근로계약을 체결합니다.

노조는 백화점·면세점 12개사를 상대로 ▲ 백화점·면세점의 영업시간 변경에 따른 근무시간 및 휴일 결정 ▲ 감정노동자 보호를 위한 고객응대매뉴얼 작성 ▲ 휴게실, 화장실 등 점포 내 시설물 이용 보장 및 개선 등에 대한 교섭을 요구했습니다.

12개사는 호텔롯데, 롯데면세점제주, 부산롯데호텔, 신세계디에프, 신세계디에프글로벌, 호텔신라, 롯데쇼핑, 신세계, 신세계동대구복합환승센터, 광주신세계, 대전신세계, 현대백화점 등입니다.

노조는 “근로시간, 근로환경 등 조합원의 노동조건을 입점업체 사용자가 전적으로 결정할 수 없고, 백화점·면세점의 각종 지침을 따르고 이들의 관리·감독·평가를 받아야 하는 것이 현실”이라며 “결국 입점업체 사용자하고만 교섭해서는 조합원의 노동조건을 개선시킬 수 없어 반드시 백화점·면세점과 교섭해야 한다”고 주장했습니다.

그러나 백화점·면세점은 교섭 의무가 없다며 교섭을 거부했습니다. 노조는 교섭 거부가 부당노동행위에 해당한다며 구제신청을 했습니다. 서울지방노동위원회는 구제신청을 기각했고, 중앙노동위원회도 초심판정을 유지했습니다.

법원은 중노위 판단을 뒤집고 백화점·면세점이 노조와 교섭해야 한다고 판단했습니다. 입점업체 소속 판매·서비스직 직원들에 대한 백화점·면세점의 실질적 지배력을 인정한 것입니다.

법원은 “백화점·면세점이 교섭 의제와 연관된 노조 조합원들의 일부 근로조건에 관한 실질적 지배력을 직접 가지거나, 일부 근로조건에 관해서는 최소한 원사업주인 입점업체와 중첩적으로 가진다고 봄이 타당하다”며 “백화점·면세점은 교섭 의제에 관해 노동조합법상 사용자로서 단체교섭 의무를 부담한다”고 판단했습니다.

이번 사건에서 눈여겨 볼 점은 백화점·면세점과 입점업체가 체결한 계약이 ‘상품 매입거래계약’이라는 점입니다. 이 계약에 따라 백화점·면세점은 입점업체로부터 상품을 공급받고, 입점업체는 백화점·면세점 내 입점업체별 매장에서 상품을 판매했습니다. 상품을 판매하는 건 입점업체와 근로계약을 체결한 판매·서비스직 직원들의 몫이었습니다.

결국 이번 사건에선 단순 도급계약이 아닌 상품 매입거래계약을 체결하는 구조에서도 원청 사용자성을 인정할 수 있는지가 쟁점이 됐습니다.

백화점·면세점 역시 이 점을 지적하며 “입점업체와 체결한 상품 매입거래계약이 실질적으로는 임대차계약의 성격을 가진 일종의 혼합계약에 해당한다”며 “상품 매입거래계약의 특성상 판매사원들이 백화점·면세점의 업무상 지휘·명령을 받지 않고 단지 그들의 근무장소만 백화점·면세점일 뿐”이라고 주장했습니다. 백화점·면세점에게 판매·서비스직 직원들의 노무제공 자체가 이루어지지 않았다는 주장입니다.

그러나 법원은 “상품 매입거래계약에 임대차계약의 성격이 혼합돼 있음을 충분히 고려하더라도 백화점·면세점이 영위하는 사업은 기본적

으로 참가인 백화점·면세점 내에서의 ‘상품판매’에 해당함은 명백하고, 이는 판매사원들이 개별적인 상품판매 업무를 수행함으로써 이루어지는 것”이라며 “판매사원들이 상품판매 업무에 관해 제공하는 노무는 백화점·면세점의 사업 수행에 상시적·필수적인 것은 물론 구조적으로 백화점·면세점의 사업체계에 직접 편입돼 있다고 충분히 인정할 수 있다”고 반박했습니다.

이번 판결에서 법원은 노조가 요구한 세 가지 교섭 의제 전부를 인정했습니다. 세 가지 의제 모두에 대해 백화점·면세점이 교섭에 나서야 한다는 판단입니다.

법원은 첫 번째 의제인 ‘영업시간’에 대해서도 “백화점·면세점의 영업일, 영업시간 지정·변경이 판매사원들의 근무일과 근무시간에 일정한 영향을 미친다는 것 자체를 부인할 수 없다”며 “입점업체가 아니라 근로계약관계 외부에 있는 백화점·면세점이 전적으로 결정하고 있는 사항이므로, 결국 이 부분에 관해서는 입점업체가 아닌 백화점·면세점이 실질적 지배력을 행사한다고 볼 수밖에 없다”고 설명했습니다.

두 번째 ‘고객응대매뉴얼 작성’ 의제에 대해서도 “두 번째 의제는 상품판매 업무를 수행하는 판매사원들이 고객 응대 과정에서 겪을 수 있는 다양한 위협으로부터 판매사원들을 보호하기 위한 실질적인 방안을 마련해 달라는 것”이라며 “근무환경, 복지후생, 안전과 보건에 관한 사항으로서 근로자의 대우와 직접 관계된 것이고, 나아가 단체적 노사관계의 측면에서 백화점·면세점이 집단적으로 적용되는 매뉴얼을 마련해 이를 개선할 수 있으므로, 단체교섭사항에 해당한다”고 판단했습니다.

세 번째 의제는 화장실, 휴게실 등 백화점·면세점 내 시설을 이용할 수 있게 보장하고 개선해달라는 요구입니다. 법원은 “백화점·면세점 내의 시설 관리에 관한 사항은 입점업체가 아닌 백화점·면세점이 지배·결정하는 영역에 있음이 분명하다”며 “공항면세점의 경우 시설에 대한 관리권이 공항공사에 있다고 보이긴 하지만, 면세점 매장으로 활용하는 범위 내에서는 독립적인 휴게 공간 마련, 복지후생을 위한 기물 구비 및 품질 향상 등과 같이 시설 관리와 개선을 독자적으로 실행할 여지가 있다”고 했습니다. 끝.