

교육 담당 보험설계사의 근로자성 관련 최신 판례 검토

양승현 연구위원

요약

- 2025년 7월 3일 대법원에서 보험회사와 독립사업자 신분으로 신입 보험설계사에 대한 교육 업무를 담당하는 교육매니저 위촉계약을 체결한 보험설계사들의 근로자성을 인정한 판결이 선고됨
- 법원은 근로자성 여부를 개별 사건에서 구체적 사실관계에 따라 판단하는바 본건 대법원 판결은 법원의 근로자성 판단기준이 보험회사의 교육 담당 보험설계사에 대해 구체적으로 어떻게 적용되는지 확인하고 영향을 미친 주된 요소들을 판명한 점에서 의의가 있음
- 본건 대법원 판결 사안에서 피고 보험회사는 원고들에게 구체적이고 상세하게 업무 및 근태를 지시하고 인성, 소통, 회사 정책 참여 등 실적과 무관한 정성적 요소를 평가대상에 포함하는 등 위임계약 관계에서 필요하거나 본지에 반하지 않는 범위를 넘은 지휘·감독이 있었던 것으로 판단됨
- 아울러 각종 수수료 합산 금액이 월 300만 원 미만일 경우 차액을 지원하는 등 사실상 고정급을 지급하고 다른 보험회사를 위한 교육·강의에 피고 보험회사 승인을 요하는 등 자유로운 업무 수행을 통한 수익 증진이 어려웠던 점도 근로자성 인정 근거로 제시됨
- 본건 대법원 판결로 교육 담당 보험설계사들의 근로자성 관련 법적 불명확성이 어느 정도 완화될 것으로 보이는바 보험회사들은 이러한 업무위탁 관계를 형성함에 있어 본건 대법원 판결 및 기타 관련 판결 내용을 면밀히 검토하여 참고할 필요가 있을 것으로 사료됨

1. 서론

○ 2025년 7월 3일 대법원에서 보험회사 교육 담당 보험설계사¹⁾의 근로자성을 인정한 판결(이하 ‘본건 대법원 판결’)²⁾이 선고됨

- 원고들은 피고 보험회사와 독립사업자 신분으로 교육매니저 위촉계약을 체결하였는데 계약 형식과 달리 실제로는 피고 보험회사의 근로자였음을 주장하며 퇴직금을 청구한 사안임

- 본건 대법원 판결의 원심인 서울고등법원은 원고들을 피고 보험회사의 지휘·감독하에 종속적 관계에서 근로를 제공한 근로자로 볼 수 없다고 하였으나 대법원은 원고들이 임금을 목적으로 종속적 관계에서 피고에게 근로를 제공하였다고 보아 원심의 판결을 파기하고 재심리·판단을 위해 사건을 원심 법원으로 돌려보냄

○ 법원은 근로기준법상 부당해고나 퇴직금 지급 관련 규정의 적용 요건으로서 노무제공자가 근로기준법상 보호 대상인 근로자에 해당하는지 판단할 때 계약의 형식과 무관하게 실질에 있어 사용종속성이 존재하는지를 근거로 함

- 사용종속성의 존재는 개별 사건에서 구체적 사실관계에 따라 사용자의 상당한 지휘·감독 여부, 노무제공자의 독립적 사업 영위 가능성 등 여러 요소를 종합하여 판단하는바 계약서 형식 및 보험설계사가 위탁받아 수행하는 업무가 동일하더라도 개별·구체적 사안에서 근로자성 인정 여부는 달라질 수 있음³⁾

- 다만 대면 영업이나 통신판매, 보험설계사 모집·관리 또는 신입 보험설계사의 교육·육성 등 보험설계사가 위탁받아 수행하는 업무의 유형별로 근로자성 표지도 유사한바 보험설계사의 근로자성 판단에 관한 예측가능성을 높이기 위해서는 동일·유사한 유형별로 법원의 구체적 판단을 살펴볼 필요가 있음

○ 본건 대법원 판결은 보험설계사 지위에서 신입 보험설계사에 대한 교육 업무를 담당하는 이른바 교육매니저의 근로자성에 관해 대법원이 실질적 법적 판단을 통해 이를 긍정한 점에서 의의가 있음

- 이전까지 대법원에서 2022년 교육 담당 보험설계사의 근로자성을 부정한 바는 있으나 근로자성을 인정한 사례는 대개 하급심에서 종결되거나 대법원에 상고되더라도 심리불속행 기각⁴⁾ 등으로 종결됨

- 본고에서는 교육 담당 보험설계사의 근로자성 관련된 기존의 주요 판결과 본건 대법원 판결의 구체적 판단내용을 살펴보고 본건 대법원 판결이 향후 교육 담당 보험설계사의 근로자 지위 판단에 갖는 함의에 관해 살펴보기로 함

1) 신입 보험설계사 교육 및 기타 보험모집 업무 수행에 필요한 육성 등 업무를 보험회사로부터 위탁받아 수행하는 보험설계사를 말함

2) 대법원 2025. 7. 3. 선고 2023다219752 판결

3) 예컨대 2022년 4월 14일 대법원은 보험회사 위탁계약형 지점장의 근로자성이 다투어진 6건의 사건 중 2개 생명보험회사 관련 2건에서는 근로자성을 인정하였으나 또 다른 생명보험회사 및 손해보험회사 관련 4건에서는 근로자성을 부인한 바 있음; 대법원 공보연구관실 보도자료(2022. 5. 9.), “보험회사 위탁계약형 지점장의 근로자성 쟁점 사건 보도자료”

4) 상고 이유에 관한 주장이 법에서 규정한 특정한 사유를 포함하지 않아 대법원에서 심리 없이 상고를 기각하는 것을 말함

2. 교육 담당 보험설계사 근로자성 관련 법원의 판단

가. 관련 법리

○ 근로기준법은 근로자를 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람”(동법 제2호 제1항 제1호)이라고 널리 정의하는바 구체적 판단기준은 법원의 해석에 맡겨져 있음

- 대법원은 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식보다 그 실질에 비추어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하며, 종속적 관계가 있는지 여부는 아래 기재된 각 요소를 종합하여 판단함

법원의 사용종속성 판단 요소

- 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지
- 사용자가 근무시간과 근무 장소를 지정하고 근로제공자가 이에 구속을 받는지
- 근로제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지
- 근로 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 부담하는지
- 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지
- 기본급이나 고정급이 정하여졌고 근로소득세를 원천징수 하는지
- 근로제공관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도
- 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지
- 기타 경제적·사회적 제조건

자료: 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결; 대법원 2015. 7. 9. 선고 2012다20550 판결; 대법원 2019. 11. 18. 선고 2019두50168 판결

- 다만 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 큰 요소들에 대해서는 그러한 사정이 없다는 이유만으로 쉽게 근로자성을 부정해서는 안 된다고 하여 부차적 고려 요소로 봄⁵⁾

○ 이하에서 살펴볼 사안들은 모두 근로자성 판단기준에 관해 동일한 법리를 적용함

나. 본건 대법원 판결 이전 판결

1) 근로자성 인정 판결

5) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결; 대법원 2017. 1. 25. 선고 2015다59146 판결

○ 2020년 서울고등법원은 보험설계사로 활동 중 보험회사의 신입 보험설계사들을 교육·육성하는 업무를 추가로 위임받은 트레이너들에 대해, 2023년 서울중앙지방법원은 GA 소속 보험설계사들에 대한 보험계약 설계 지원 내지 보험상품 관련 교육 제공을 담당한 GA 트레이너/코치에 대해 각 근로자성을 인정함

- 근로자성 판단에 관한 기존의 법리를 그대로 인용하면서 사용종속성 판단 요소별로 아래 표와 같은 사실관계를 종합적으로 고려할 때 원고들이 임금을 목적으로 종속적 관계에서 근로를 제공한 근로자라고 판단함

〈표 1〉 근로자성 인정 근거

구분	내용
서울고등법원 2019나2028124	• (업무 지휘·감독) 교육활동이 없는 시간 중 교육·개발 활동 지시, 업무수행 태도 등 정성적 평가, 직무 범위에 팀장/센터장이 지시하는 업무 포함 • (근태관리) 강의 없는 시간 중 근무 현황 확인·점검 및 개인적 용무를 불허한 정황 • (기본급) 월 1개 과정 운영 및 강의 5회 이상 시 기본 수수료(300만 원) 지급 • (독립 사업 영위) 1년 8개월~8년 재직 중 보험계약 모집은 1인당 2~10건에 그침
서울중앙지방법원 2022나48112 ¹⁾	• (업무 지휘·감독) 회사 교육자료와 다른 내용으로 교육하는 경우 불이익 부여, 단체 대화방 등을 통해 수시 업무 지시, 본사 전산프로그램을 통한 교육 진행, 업무 지원, 회의 참석 등 관리·감독 • (근태관리) 교육 횟수·유효 방문 최저 한도에 못 미치는 경우 일체의 수수료를 지급하지 않는 방법으로 최소한의 근태관리 설정, 지점에 사무공간을 두고 지점장이 근무 일정을 관리·감독하는 등 사실상 주 5일, 오전 9시부터 오후 6시까지로 근무시간 설정 • (손익 위험부담) 자료 제공, 통신비, 교통비, 식대 등 실비 지급, 작업도구 및 비품 제공 및 본사 전산프로그램 접속 아이디 및 비밀번호 부여. 급여와 실비를 지급받았고 스스로 손익 위험을 안고 있다고 볼 수 없음 • (보수의 성격) 가장 비중이 큰 종합성과 수수료는 매출/조직의 성과를 기반으로 하지만 교육 횟수·유효 방문 수가 결격이 아닌 이상 최저 금액과 최고 금액 간 차이가 20만 원에 불과해 실질적으로 기본급 + 근로의 양과 질에 따른 성과급 개념으로 볼 수 있음. 개인별/월별 수수료 편차가 큰 일반 보험설계사와 상당한 차이가 있어 근로 자체의 대량적 성격으로 봄이 타당함 • (계속성·전속성) 겸업을 금지하는 규정은 없으나 재직 중 사실상 피고에 전속되어 근로를 제공했고, 근무시간을 고려할 때 보험모집 업무를 병행할 시간을 내기 어려웠을 것으로 보임

주: 대법원에 상고되었으나 해당 사건은 소액사건으로 근로자성 관련 부분은 소액사건심판법 제3조 각호에 정한 상고 사유에 해당되지 않아 심리되지 않은 것으로 보임(대법원 2024. 1. 11. 선고 2023다279983 판결)

○ 두 판결은 공통적으로 (i) 상위 영업조직의 장 등으로부터 업무 수행에 상당한 지휘·감독이 이루어졌고, (ii) 근태 관리가 이루어진 정황이 있으며, (iii) 최소한의 기준을 넘기면 상당한 급여를 보장하는 등 일반적인 보험설계사와 다른 보수 구조를 근로자성 인정 근거로 적시함

- 서울중앙지방법원은 특히 (iii)과 관련해, 수수료가 형식적으로는 교육 횟수가 아닌 교육 대상 보험설계사들의 성과를 기반으로 하지만 실질적으로 기본급의 성격이 있는 이상 어느 정도 편차는 보험설계사들에 대한 지원·교육이라는 근로의 양과 질을 평가한 성과급으로 이 또한 근로의 대가로 볼 수 있다고 함

○ 또한 두 사안에서 모두 원고들이 다른 업무를 겸직하는데 법적·계약적 제한은 없었고 보험설계사로 보험모집이 가능했으나 재직 기간에 비해 모집 비중이 현저히 적다거나, 실질적 근태관리가 이루어진 상황에서 다른 업무를 병행하기 어려웠을 것으로 보이는 점 등을 들어 이를 근로자성을 부정하는 근거로 볼 수 없다고 함

2) 근로자성 부정 판결

- 근로자성을 부정한 주요 판결로는 2015년 신규 보험설계사의 교육을 담당하는 육성팀장에 대해, 2021년에는 신입 보험설계사에게 보험 판매 기법 등을 전수하고 정착을 돕는 지원실장의 각 근로자성을 부정한 서울고등법원 판결과 2022년 보험회사 위임직 교육매니저를 근로자로 볼 수 없다고 한 대법원 판결을 들 수 있음
- 이 판결들 또한 근로자성 판단에 관한 기존의 법리를 그대로 인용하면서 사용종속성 판단 요소별로 아래 표의 사실관계를 종합적으로 고려할 때 원고들이 임금을 목적으로 종속적 관계에서 근로를 제공한 근로자라고 판단함

〈표 2〉 근로자성 부정 근거

구분	내용
서울고등법원 2015나7727 ¹⁾	• (계약 관계) 보험설계사 활동 중 이에 부수하여 별도 계약 없이 육성팀장 역할 수행 • (업무 지휘·감독) 업무매뉴얼이 있으나 준수 여부를 검사·감독하거나 매뉴얼과 다르다고 불이익을 준 바 없음 • (근태관리) 강의 일정에 따라 대체로 일정한 시간에 출퇴근하였으나 이는 자체적으로 정한 교육 일정에 기인한 것이고 보험회사가 징계, 수수료 산정 시 반영 등으로 이를 강제한 바 없음. 일정 사항을 보고하긴 하였으나 이는 수수료 산정 등을 위해 불가피했거나, 육성팀장의 업무 자체가 아니라 피교육 보험설계사들의 교육 참석 여부 등 사항에 한정되는 등 위임 관계에서 수임인이 부담하는 보고의무로 볼 수 있음 • (보수의 성격) 평가 대상이 근무태도와 같은 업무 수행 형태와 무관한 보험 실적 등 노무 제공의 결과 자체에 국한되는 것이라면 통상의 위임계약에서 활용 가능한 간접적 통제 수단에 불과함
서울고등법원 2021나2005285, 2021나2005292 ²⁾	• (계약 관계) 보험설계사 활동 중 이에 부수하여 별도 계약 없이 지원실장 역할 수행 • (업무 지휘·감독) 업무매뉴얼이 있었으나 이는 통일된 교육을 위해 지원실장들의 요청에 따라 마련된 것으로 실제 업무에 구속력을 갖지 않고 달리 보험회사가 그 준수를 검사·감독하거나 불이익을 준 사실이 없음. 평가 결과가 수수료 액수에 반영되었으나 평가대상이 근무태도와 같은 업무 수행 형태와 무관한 보험 실적 등 노무 제공의 결과 자체에 국한된 이상 통상의 위임계약에서 활용 가능한 간접적 통제수단에 불과함 • (근태관리) 대체로 일정한 시간에 출퇴근하였으나 이는 교육 일정에 기인한 것이고 지원실장의 근태를 이유로 불이익을 주거나 휴가에 관해 별도 승인 절차를 두었다는 증거가 없음 • (보수의 성격) 수수료가 강의 시간에 비례하는 것이 아니라 교육 대상자인 보험설계사들의 업무 성과에 기반한 것으로서 근로 자체의 대상으로서의 성격을 가진다고 볼 수 없음. 지원실장 간 및 지급 월별로 수수료 격차가 상당함(예: A는 140만 원~820만 원, B는 300만 원~840만 원 등) • (위험부담) 청약 철회, 품보 해지 등의 경우 지원실장 수수료 등을 환수하도록 정한 것은 사업 실패에 따른 위험부담을 지원실장 스스로 부담하고 있는 것으로 봄이 타당함
대법원 2020다287310/ 2021다218205 ³⁾	• (업무 지휘·감독) 보험회사가 연간 업무 계획을 통보하였으나 그 내용은 추상적·일반적인데 그침. 구체적 업무는 위임직 교육매니저들이 다양한 방식으로 수행하였고 스스로 작성한 교육자료를 전직 시 가져가기도 함 • (근태관리) 근태관리를 하였다는 증거가 없고 보험회사가 제공하는 교육 장소에서 교육을 실시한 것은 다수의 피교육생을 대상으로 하는 업무 특성상 불가피했음 • (보수의 성격) 원고가 지급 받은 월 수수료의 편차가 480만 원~550만 원으로 크지 않지만 그것만으로 고정급을 수령했다고 볼 수 없음. 이는 성과 수수료의 등급별 차이가 크지 않고, 원고에 대한 실적 평가 결과에 큰 차이가 없으며, 원고가 (다른 교육매니저와 달리) 보험모집 업무를 하지 않았기 때문으로 보임

주: 1) 대법원 2016. 3. 24. 선고 2015다74299 판결로 심리불속행 기각됨

2) 대법원 2022. 4. 28. 선고 2022다203361, 2022다203378 판결로 심리불속행 기각됨

3) 사건은 두 개이나 같은 손해보험회사 위임직 교육매니저에 대한 것으로 기본 사실이 동일한 것으로 보임. 대법원은 판결문에 구체적 판단 근거는 별도 실시하지 않고 근로자성을 부정한 원심의 판단에 법리 오해나 심리미진의 잘못이 없다고 판단한바, 표 내용은 각 원심 판결을 토대로 작성함

- 세 판결은 모두 (i) 업무매뉴얼이나 연간 업무 계획 등이 있더라도 준수 여부를 감사·감독하거나 미준수 시 불이익을 준 바 없어 업무 수행에 상당한 지휘·감독이 이루어졌다고 볼 수 없는 점 및 (ii) 회사나 상위 영업조직의 장이 출퇴근이나 휴가 관련해서 근태를 강제한 바가 없는 점을 근로자성을 부정하는 주된 근거로 제시함
 - (ii)의 근태와 관련해 서울고등법원의 2015년 및 2021년 판결은 회사 측의 평가 결과가 수수료에 반영되었으나 평가대상이 근무태도가 아닌 보험 실적 등 노무 제공 결과 자체에 근거한 것인 이상 근로자성의 징표가 아니라 위임계약에서도 활용 가능한 계약상대방에 대한 간접적 통제 수단에 불과하다고 적시함
 - 2022년 대법원 판결에서 위임직 교육매니저에 대해서는 그러한 언급이 없으나, 함께 다투어진 위임직 지점장의 근로자성과 관련하여 위와 유사하게 실적이 부진한 위임직 지점장 등을 전보·해촉하는 조치는 근태가 아닌 노무 제공 결과 자체만 염두에 둔 것으로 근로자성의 징표로 볼 수 없다는 취지로 설시함
 - 또한 (iii) 2021년 서울고등법원은 개인 간 및 지급 월별 편차가 큰 점을 근로자성 부인 근거로 들었지만 2022년 대법원은 월 수수료 편차가 크지 않은 것만으로 고정급을 수령했다고 볼 수는 없다고 하였으며, (iv) 2021년 서울고등법원은 계약이 해지·무효화되는 경우 수수료를 환수하는 것을 근로자성 부정의 징표로 봄
- 아울러 세 판결은 상위 영업조직의 장 내지 회사에 대한 보고나 보험설계사에 대한 평가 등 일부 관리·통제의 요소가 존재한다 하더라도 그 내용이 민법상 위임계약 관계에서도 필요하거나 위임의 본지에서 벗어난 것이 아니라면 근로자성 인정 근거로 보아서는 안 된다는 내용을 담고 있음
 - 이러한 내용은 위임직 지점장의 근로자성에 관한 2022년 대법원 판결의 원심⁶⁾을 통해 보다 상세히 살펴볼 수 있는바 수임인은 사무 처리에 관해 위임인의 지시에 따라야 하므로 회사의 영업 목표나 방침의 제시 자체가 위임계약의 본지에 벗어난 것은 아니라거나, 위임업무를 수행하는 이상 그 결과에 대해 의사 연락이 필요하므로 어느 정도의 보고나 의사 연락만으로 상당한 지휘·감독이 있었다고 평가할 수 없다는 등의 내용임

다. 본건 대법원 판결

1) 사건의 경과

- 원고들은 2012~2015년경 피고 보험회사와 소속 신입 보험설계사들의 교육 및 관리 업무를 담당하는 교육매니저 위촉계약을 각 체결하고 약 5~9년간 근무하던 중 해촉 통보를 받자 피고 보험회사를 위해 종속적 지위에서 근로를 제공하던 근로자였음을 주장하며 퇴직금 등을 청구함
- 1심 법원⁷⁾은 대법원의 사용종속성 판단기준을 관련 법리로 적시하며 피고 보험회사가 업무 내용을 지시하고 업무 수행 내용을 지휘·감독하였으며 출·퇴근, 휴가 등 근태를 관리하고 300만 원 가량의 고정급을 지급했다고 보아 원고들이 임금을 목적으로 종속적 지위에서 근로를 제공한 근로자에 해당한다고 판단함

6) 2022. 4. 14. 대법원에서 선고된 2020다254372 판결; 2020다287310 판결; 2021다246934 판결; 2021다218205판결의 각 원심을 말함

7) 서울남부지방법원 2022. 5. 12. 선고 2021가단219400 판결

- 반면 2심인 본건 대법원 판결의 원심 법원⁸⁾은 1심에서 근로자성 인정 근거로 제시된 사실 상당 부분이 위임계약에 따라 필요하거나 그 취지에 반하지 않는 것이라 실시하며 원고들이 제출한 증거만으로는 원고들이 피고의 지휘·감독하에 종속적으로 근로를 제공한 근로자라 보기 부족하다고 보았음

〈표 3〉 1심 및 원심의 판단

구분	1심의 근로자성 인정 근거	원심의 근로자성 부정 근거
업무지시/업무수행 지휘·감독	• 피고가 지정한 업무 내용(교육대상자/과목/강의 시간표 최종 확정, 교육과정/자료 제시) 수행 → 일부 재량 있으나 피고가 정한 내용을 벗어날 수 없음 • 매년 평가 실시 및 해촉/수수료 등급 결정에 반영 • 교육 결과 보고(일일/주간/월간), 교육 참석 확인을 위한 근태일보 작성 및 사진 전송 • 정기 감사 실시 및 업무 수행 평가 후 개선 요구	• 피고의 업무 수행 내용 지정은 위임업무 특성에 따른 것임(교육대상자 지정, 불완전판매 방지를 위한 교육자료 제공 등) • 평가 항목에 피고 재량 개입 여지가 적고 대상이 교육 부분에 국한 → 위임계약상 활용 가능한 간접적 통제 수단 • 출결 확인은 수수료 산정·지급을 위한 것, 미보고 시 불이익 없음, 위임 계약상 위임업무 보고의무 존재
근태	• 지정된 강의시간에 맞추어 업무 수행, 교육대상자 출근 등 보고 및 사진 전송 • 시간 외 퇴근 시 피고의 관리자에게 보고 • 휴가 사용 시 신청서 작성 내지 개별 보고	• 위임업무 특성상 교육 시간 고정 필요 • 출퇴근 시간 미준수 시 불이익 없음 • 휴가 신청/보고는 일정 고지 차원 → 위임 범위 내 필요 사항 지시
사업자성	• 집기·비품 지원, 법인카드 사용	• 위임계약상 업무 수행에 필요한 실비 제공 가능
보수의 성격	• 합계 수수료 300만 원 미만 시 차액 지원(기본 수수료/EM 코칭 활동 지원비 등) • 실지급 수수료 400만 원~500만 원으로 개인별/월별 편차 적음 • 모집 수수료 비중 미미	• 보험모집으로 고액 수수료 취득 가능 • 수수료는 실적에 근거, 300만 원 미만 시 차액 지원만으로 실적과 무관한 고정급을 지급한다고 보기 어려움 • 월별 수수료 편차 존재
전속성	• 회사 승인 없이 영리 목적 강의·교육 불가, 5~9년 근무 기간 중 실제 타 보험회사 근무 사실 없음 • 교차모집 가능하나 전혀 하지 않거나 건수 미미	• 타 보험회사 강의·교육 겸업은 위임의 취지에 반함

2) 대법원의 판단

○ 대법원은 원심과 달리 (i) 업무 내용 결정 및 업무 내용 수행에 있어 상당한 지휘·감독이 있었고, (ii) 근무시간 및 휴가 등에 관해 업무상 지시가 이루어졌으며, (iii) 원고들이 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위했다고 보기 어렵고, (iv) 원고들의 지급받은 수수료는 제공한 근로의 양과 질에 대한 대가로 볼 수 있으며 (v) 업무의 계속성 및 전속성도 인정된다고 판단함

- 피고 보험회사는 기본적 교육 내용을 정하는 외에도 원고들의 업무 내용을 구체적으로 지시했고, 원고들의 인성, 회사 정책 참여도, 성실성 등 주관적 항목을 평가한바 이는 위임사무 처리에 필요한 통상적 관리로 보기 어렵고, 원고들은 해촉 또는 수수료 차감의 불이익을 받지 않기 위해 업무상 지시에 따를 수밖에 없었던 것으로 보임

8) 서울남부지방법원 2023. 2. 10. 선고 2022나57884 판결

- 기본적 교육자료 제공 외에 카카오톡 등으로 교육에 반영할 내용을 알려주고 교육 내용을 확인할 수 있는 교안을 제출하도록 지시하였으며, 교육대상자가 없는 기간에도 대체 교육 계획 등을 준비하도록 지시함
- 보고는 일, 주, 월 단위로 교육 내용, 향후 계획, 출석 현황 등에 대해 이루어졌고, 업무 수행 내역을 평가해 해촉 및 수수료 등급을 결정함
- 원고들 위촉 무렵 피고 보험회사의 평가기준에는 ‘인성/소통’, ‘임의평가’, ‘전략평가(회사 정책 참여도 등)’과 같은 주관적 항목 비중이 상당했고 2017년 개정된 기준에도 ‘사업단장 평가(성실도, 협업, 참여도 등)’ 등 주관적 항목이 유지되었으며, 교안/월간자료 미제출을 해촉 내지 수수료 등급 강등 사유로 규정함
- 앞서 본 평가 기준의 내용에 비추어 원고들은 근무시간 및 휴가에 관한 업무상 지시에 따를 수밖에 없었을 것임
 - 지정된 장소에서 교육 업무를 수행하며 대체로 9시경 출근, 17시경 퇴근했으며 출퇴근 시각을 보고했으며, 교육대상자 상대로 판매실적을 독려하는 업무를 하라며 퇴근 시간을 지정하기도 함
 - 원고들의 휴가 횟수를 ‘피고의 사업단장이 인정한 경우 월 1회’로 정하고, 교육과정 진행 기간 중 애경사 외 휴가를 사용하지 않도록 지시함
- 업무 수행에 필요한 비품과 경비를 제공받고, 피고가 지정한 신입 보험설계사 대상으로 교육을 실시하며, 피고 승인 없이 영리 목적의 강의·교육을 할 수 없는 등 독립하여 자기 계산으로 사업을 영위했다고 볼 수 없음
 - 보험모집 건수는 대부분 1년에 10건 미만으로 수수료 액수 및 비중이 크지 않은바 위촉계약상 ‘분기당 신계약 1건 미만’이 해촉 사유인 점을 고려하면 보험모집 활동은 교육매니저 신분 유지를 위해 부수적으로 수행한 것으로 보임
- 수수료 중 비중이 가장 큰 기본 수수료는 평가 기준에 따른 등급 및 교육 인원 따라 지급되었고, 기본 수수료, 성과 수수료, 분기 보너스 합산 금액이 월 300만 원 미만이면 그 차액을 원고들에게 지급한바 원고들이 지급받은 수수료는 제공한 근로의 양과 질에 대한 대가로서 임금의 성격을 가지며 최소한의 고정급도 정해져 있었음
- 원고들은 약 5~9년 동안 피고의 교육매니저로 근무하였고 타 보험회사에서 교육 업무를 수행하지 않았으므로 업무의 계속성 및 전속성이 인정됨

3. 본건 대법원 판결의 의의 및 시사점

- 법원은 근로자성 여부를 개별 사건에서 구체적 사실관계 및 증명의 정도에 따라 판단하기 때문에 본건 대법원 판결의 결론이 교육 담당 보험설계사의 근로자성과 관련된 다른 사건에 직접 영향을 미치는 것은 아님
 - 대법원은 판단 대상이 동일 직종·지위에 있더라도 개별 사건에서 업무형태 등 구체적 사실관계는 각기 다르게 나타나므로 이처럼 드러난 사실관계를 기초로 근로자성 인정 여부를 판단해야 하며, 기계적으로 동일한 결론을 내려서는 안된다는 입장을 밝힌 바 있음⁹⁾

9) 2022년 보험회사 위탁계약형 지점장의 근로자성에 관한 최초 대법원 판결과 관련해 대법원 공보연구관실에서 밝힌 내용임; 대법원 공보연구관실 보도자료 (2022. 5. 9.), “보험회사 위탁계약형 지점장의 근로자성 쟁점 사건 보도자료”, p.5)

- 본건 대법원 판결은 근로자성 판단기준이 보험회사 교육 담당 보험설계사에 대해 구체적으로 어떻게 적용되는지 확인하고 근로자성 인정에 영향을 미치는 주된 요소들을 판명한 점에서 의의가 있음
 - 본건 대법원 판결의 원심 법원은 피고 보험회사 측의 업무 지시, 원고 측의 출결이나 출퇴근 보고, 평가 등이 기존의 근로자성 부정 사례와 같이 '위임계약 관계에서도 필요하거나 본지에 반하지 않는' 것으로 보았으나 대법원은 본건의 구체적 사실관계는 위임계약 관계로 설명될 수 있는 범위를 넘어섰다고 본 것으로 판단됨
 - 예컨대 2022년 대법원 판결에서 보험회사의 연간 업무 계획 통보 내용이 추상적·일반적인데 그쳤다면, 본건 피고 보험회사는 보다 구체적이고 상세한 업무 지시가 있었고 업무보고나 근태관리 또한 위임업무 수행에 필요한 범위를 넘어 자주, 상세했던 것으로 보임
 - 또한 2015년 및 2021년 서울고등법원 판결 사안에서는 평가대상이 근태와 무관한 보험 실적 등 노무 제공 결과 자체에 국한되었던 반면 본 건에서는 인성, 소통, 회사 정책 참여 등 실적과 무관한 정성적 항목들이 포함된 사실이 업무상 상당한 지휘·감독 및 보수의 임금적 성격 판단에 영향을 미침
 - 아울러 대법원은 원고들에게 보험모집 등 다른 활동이 가능했지만 다른 보험회사를 위한 교육·강의가 금지되고 실제 보험모집도 형식적이었던 점을 근거로 독립사업자성을 부정한바, 실질에 있어 교육 담당 보험설계사들이 자유로운 업무 수행을 통한 수익 증진 기회를 갖는지 여부를 중시한 것으로 보임
- 본건 대법원 판결로 교육 담당 보험설계사의 근로자성에 관한 법적 불명확성이 어느 정도 완화될 것으로 보이는바 보험회사는 이러한 업무위탁 관계를 형성함에 있어 본건 대법원 판결 및 기타 관련 판결 내용을 면밀히 검토하여 참고할 필요가 있을 것으로 사료됨