

## 부당인사발령구제재심판정취소

[서울행정법원 2006. 12. 5. 2006구합22576]



### 【전문】

#### 【원 고】

【피 고】 중앙노동위원회위원장

#### 【보조참가인】

【변론종결】 2006. 10. 31.

#### 【주문】

】

1. 중앙노동위원회가 2006. 5. 11. 원고와 피고보조참가인들 사이의 2005부해839호 부당인사발령구제 재심신청사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.

2. 소송비용 중 보조참가로 인한 부분은 피고보조참가인들이, 나머지는 피고가 각 부담한다.

【청구취지】 주문과 같다.

#### 【이유】

##### 】 1. 재심판정의 경위

다음 각 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나, 갑 제1 내지 3호증의 각 1, 2의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면 이를 인정할 수 있다.

가. 원고 은행은 상시근로자 2,700여명을 고용하여 은행법에 의한 은행업무 등을 영위하는 법인이고, 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다) 2는 1979. 11. 15., 참가인 3은 1980. 1. 26., 참가인 1은 1980. 10. 20. 원고 은행에 각 입사하여 참가인 2는 기업영업팀, 참가인 3은 여신지원팀, 참가인 1은 북삼지점에서 차장(4급)으로 근무하던 사람이다.

나. 원고 은행은 2005. 3. 29. 참가인들에게 근무성적불량 및 장기간 승진누락에 따른 승진가능성 희박 등의 사유가 있다는 이유로 참가인들을 여신지원팀 관리역으로 인사발령한 후, 같은 해 4. 1. 정기인사에서 참가인들을 다시 공공 PB추진팀 업무추진역으로 인사발령하여 참가인 2는 ○○지점, 참가인 3은 △△지점, 참가인 1은 □□지점에서 각 연체관리 업무 등을 담당하게 하였다(이하 '이 사건 각 인사발령'이라 한다).

다.

참가인들은 이 사건 각 인사발령에 불복하여 2005. 6. 23. 경북지방노동위원회에 2005부해168호로 구제신청을 하였고, 경북지방노동위원회는 같은 해 9. 1. 이 사건 각 인사발령을 부당인사발령으로 인정하여 이 사건 각 인사발령을 취소하고, 참가인들을 원직에 복직시키며, 이 사건 각 인사발령으로 인한 임금차액을 지급하라는 구제명령을 발령하였다.

이에 원고 은행은 2005. 10. 4. 중앙노동위원회에 2005부해839호로 재심신청을 하였고, 중앙노동위원회는 2006. 5. 11. 원고 은행의 재심신청을 기각하였다(이하 '이 사건 재심판정'이라 한다).

##### 2. 이 사건 재심판정의 적법 여부

#### 가. 원고 은행의 주장

원고 은행은 과도한 책임자급 직원의 존재로 매년 인건비 부담이 가중되는 상황에서 인력구조조정을 목표로 노동조합과 합의하에 최근의 근무성적, 장기간의 승급누락 여부, 상벌, 부양가족 등을 기준으로 명예퇴직 및 후선발령 대상자를 선정하기 위한 종합적인 근무평정을 실시하여 하위로 평가된 직원들을 대상으로 명예퇴직을 단행하였다. 그러나 참가인들은 자신들이 근무평정에서 최하위로 평가되었음에도 명예퇴직에 응하지 않았고, 이에 원고 은행은 불가피하게 '후선발령직원 인사관리지침'의 기준에 따라 참가인들을 업무추진역으로 보하는 이 사건 각 인사발령을 단행하였다.

따라서, 이 사건 각 인사발령은 업무상의 필요와 관련규정에 따라 이루어진 적법한 인사권의 행사라 할 것이므로, 이와 달리 판단한 이 사건 재심판정은 위법하다.

#### 나. 인정사실

앞서 든 각 증거와 갑 제4호증의 1, 2, 갑 제5 내지 19호증, 갑 제20호증의 1 내지 5, 갑 제21 내지 24호증, 갑 제25호증의 1, 2, 을 제1, 2호증, 을 제4호증의 1, 2, 3, 을 제5, 6, 7호증, 을 제15호증의 1, 2, 을 제17호증, 을 제19호증의 1, 2의 각 기재와 증인 이동준의 증언에 변론 전체의 취지를 종합하면 다음과 같은 사실을 인정할 수 있다.

(1) 이 사건 각 인사발령을 전후한 원고 은행의 경영상황

가) 금융감독원은 2004. 2. 16.부터 같은 해 3. 12.까지 원고 은행에 대한 종합검사를 실시한 후 같은 해 7. 27. 원고 은행에 '검사서'라는 제목하에 그 결과를 통지하면서, ① 경영관리의 적정성 부문은 사업부제 정착과 성과중심의 인력운용 및 후선업무집중제도 등에 대한 생산성 평가가 미흡하고, ② 내부통제 부문은 원고 은행이 내부통제체제를 적정하게 구축하고 행내 공모제를 통해 검사 전문인력을 신규 확충하는 등 검사역량을 강화하고 있으나, 부실채권에 대한 검사가 지연되고 예금편의취급 등 일부 업무에 상호견제기능이 미흡하며, ③ 자산건전성 부문은 큰 폭의 대손상각, 자산관리공사에 대한 채권매각 등에도 불구하고 손실위험도 가중여신비율 및 고정 이하 여신비율 등 자산건전성 계량지표가 악화추세로 반전되었고, 2003년 중 확대된 가계대출 및 신용카드채권의 부실 문제가 앞으로 지속될 가능성이 작지 않아 여신심사 및 사후관리업무의 강화 등 적절한 대처방안이 요청되며, ④ 유동성 부문은 2003년 말 현재 원화 및 외화유동성 비율이 금융감독원의 지도비율을 상회하고, 자금수급관리 및 유동성 위기에 대비한 비상조치계획도 적정하며, ⑤ 수익성 부문은 이자수익을 중심으로 한 영업수익의 증가에도 불구하고 신용카드 부문의 거액 대손상각 및 대손충당금 적립 부담으로 당기순이익이 전년대비 다소 감소하고, 경비지출도 증가추세로 수익성 증대에 제약요인이 되고 있으며, ⑥ 자본적정성 부문은 국제결제은행(BIS) 자기자본비율 등 자본적정성 관련지표가 양호하고, 위험 대비 자기자본도 적절한 상태이나, 위험가중자산증가율이 자본증가율을 계속 상회하고 있고, 보완자본(후순위채 인정분 감소 등) 등으로 인하여 내부유보금 확충이나 유상증자 등의 노력 없이는 자기자본비율의 하락이 우려되며, ⑦ 위험관리 부문은 2001. 1. 중장기 위험관리 추진계획을 수립하고, 단계적으로 종합리스크 관리체제를 구축하고 있으나, 보유여신 속성에 적합한 신용리스크관리시스템을 구축하지 못함으로써 시장위험 이외의 위험관리가 다소 형식적 수준에 그치고 있다고 평가하고, 그 중 내부경영의 합리화 부문에 대하여 책임자급 비중이 매년 상승(2001년 말 48.2%, 2002년 말 51.8%, 2003년 말 54.6%)하고 있어 인건비 비중이 가중되므로, 성과중심의 인력관리제도를 확립함과 아울러 중장기 인력구조조정방안을 마련할 필요가 있다고 지적하였다.

(나) 원고 은행이 2005. 3. 2. 작성한 '인력구조조정 검토보고서'에는 2002년 이후 최근 3년간 1회 29명의 명예퇴직을 실시하여 책임자급 비율이 타 시중은행의 53%, 지방은행의 55.6%보다 높은 59%를 유지함으로써 승진적체, 하부조직의 인력양성의 어려움, 비생산적 구조를 보이고 있고, 직원 1인당 생산성도 타 시중은행에 비하여 현저하게 낮으며, 직원 중 90%가 명예퇴직의 시행을 당연한 것으로 알고 있으므로, 총 인건비 기준으로 100명 내외(총 자산기준 200여명, 책임자급 비율 대비 100~190명 내외)를 목표로 명예퇴직을 실시한 후 일부 신규인력을 채용하여야 한다고 되어 있다.

(다) 원고 은행 근로자들로 조직된 전국금융산업노동조합 원고은행지부(이하 '노동조합'이라 한다)는 '은행경영 전반에 대한 직원의식조사 보고서'에서 명예퇴직의 실시와 관련하여 행원은 78.1%, 4급 책임자급은 73.5%, 3급 부지점장급은 58.9%가 명예퇴직이 필요하다고 답변하였고, 지역별로는 본점부서는 74.6%, 시내영업점은 72.4%, 시외영업점은 68.1%가 명예퇴직에 찬성한 것으로 되어 있다.

(라) 원고 은행의 2005년도 1/4분기 영업실적은 영업이익이 금 580억여원으로 전년 동기 금 380억여원에 비하여 증가하였고, 당기순이익도 금 279억여원으로 전년 동기 금 260억여원에 비하여 증가하였으며, 총 연체율도 1.54%로 전년 동기 2.32%에 비하여 감소하였고, 2004 사업연도 결산 결과 주주들에게 1주당 금 275원(2005 사업연도는 1주당 금 400원 배당)을 배당하였다(원고 은행의 2003 ~ 2005 사업연도에 걸친 손익계산서상의 지표는 다음 표와 같다).

사업연도영업이익 영업외수익 당기순이익 2003년 142,287,185,683원 48,822,445,989원 110,827,965,330원 2004년 164,315,864,902원 46,335,465,805원 123,522,412,426원 2005년 232,958,623,999원 69,651,761,830원 175,272,304,263원

## (2) 명예퇴직 실시 경위

(가) 원고 은행은 2005. 3.경 노동조합과 근무성적, 직급별 근속연수, 징계, 포상, 후선배치경력, 부양가족수 등을 기준으로 130여명의 명예퇴직 대상자를 선정하여 같은 달 31.자로 명예퇴직을 실시하기로 합의하였는데, 그 중 참가인들이 속한 총 730명의 4급 직원에 대하여는 그 중 30명을 명예퇴직 목표인원으로 설정하였다.

(나) 원고 은행은 위 합의에 따라 4급 직원 730명을 대상으로 근무평정을 실시하였는데, 참가인들에 대한 평정결과 및 순위는 아래 표와 같다(위 근무평정은 명예퇴직 뿐만 아니라 후선발령 대상자를 선정하기 위한 평정의 의미도 가지고 있었다, 이하 '이 사건 평정'이라 한다).

이름직위직급호봉승격일자직급연차선 정 기 준 3년 평균 근평점수(순위) 근속연수입행동기 대비 현 직급 누락문제직원 포상부양가족합계종합순위참가인1 차장4급 241993. 7. 19.1221.2077(361) - 9 - 1.5 - 4 1 1.5 9.2077704 참가인2 차장4급 261993. 1. 16.1322.1752(219) - 12 - 4.5 ? 1 1.5 8.1752710 참가인3 차장4급 251993. 1. 16.1322.7467(148) - 12 - 4.5 ? 1.5 1.5 9.2467703

한편, 원고 은행이 2005. 1. 참가인들을 포함한 4급 직원 중 3급 승급대상자를 대상으로 실시한 근무평정에서 참가인 1은 86위, 참가인 2는 93위, 참가인 3은 46위를 기록하였다(당시 4급 직원 중 21명이 3급으로 승급하였다).

(다) 그 후 원고 은행은 2005. 3. 21. 명예퇴직실시를 발표하면서, 이번 명예퇴직은 조직 경쟁력을 강화하고, 연공서열 중심의 고연령, 고비용 인력구조 개선과 조직의 신진대사촉진을 위하여 시행하는 것으로서, 명예퇴직 신청기간은 같은 달 25.부터 같은 달 28.까지이고, 명예퇴직자에 대하여는 직급별로 기준봉급에 일정율을 가산한 15개월에서 최대 28개월간의 급여를 특별퇴직금을 지급하겠다고 밝히면서, 명예퇴직 대상자들은 앞으로 성과중심의 인사관리, 후

선발령직원에 대한 인사관리강화 등이 시행되는 사정을 감안하여 심사숙고한 후 결정하라고 공지하였다.

- (라) 원고 은행은 2005. 3. 22. 참가인들을 포함한 명예퇴직 대상자로 선정된 사람들에 대하여 소속 부서장을 통하여 개별적으로 명예퇴직을 권유하면서, 명예퇴직 대상자들에 대하여는 자녀학자금, 전직지원 프로그램 등 다양한 지원이 주어질 것이고, 이번 기회가 진퇴를 결정할 수 있는 마지막 기회라는 점을 유념하여 용단을 내릴 것을 당부하면서 명예퇴직 권유사유는 '근무성적불량, 동기대비 현직급 및 상위직급 승격 장기누락(향후 승격가능성 희박)'이라고 밝혔다.
- (마) 원고 은행은 2005. 4. 23. 개최한 '신경영이념 선포 및 제2차 부점장 회의'에서 후선발령직원 운영방안을 개정함에 있어 평가결과 상위 20%의 역직자에 대하여는 성과보수 지급 혹은 발령등급 1단계 상향을 적용하되, 명예퇴직 불응자는 제외하기로 하였다(다만, 후선발령 인사관리지침이 실제 위와 같은 내용으로 개정되지는 않았다).
- (바) 원고 은행으로부터 명예퇴직을 권고받은 직원 중 참가인들을 제외한 나머지 모든 직원(총 131명이 명예퇴직을 신청하였고, 당초 명예퇴직 대상자로 분류되지 않은 직원도 일부 포함되어 있다)은 명예퇴직을 신청하였고, 그러자 원고 은행은 2005. 5. 23.부터 같은 달 28.까지 참가인들에게 명예퇴직을 재차 권유하였으나 참가인들이 이에 응하지 않았다.
- (3) 원고 은행은 위 명예퇴직 실시 이후 책임자급 임직원 중 상당수가 회사를 퇴직하게 되자 2005년에 총 58명을 3급으로, 총 84명을 4급으로 승급시켰다.
- (4) 원고 은행은 2005. 12. 노동조합과 임금협정을 체결하여 정규직원에 대하여 총 4%의 임금을 인상하고(비정규직 8%), 기준봉급의 250%를 특별 보로금으로 지급하며, 특별시간외 수당을 10시간으로 하기로 합의하였다(원고 은행의 정규직 직원을 기준으로 한 임금인상율은 2001년 5%, 2002년 7%, 2003년 5.9%, 2004년 4.75%이고, 원고 은행의 임금협정은 전국 은행 노동조합 연합체인 금융노동조합연맹이 제시한 대략적인 기준에 맞추어 사업장별로 체결된다).
- (5) 참가인들의 징계전력
- 참가인 1은 1994. 12. 26. 취득세 허위영수증 부당발급으로 대기발령을 받았고, 참가인 2는 1995. 10. 12. 은행신용카드 신규가입시 심사업무 부주의 및 2004. 5. 24. 여신부실검사로 인하여 각 주의촉구를 받았으며, 참가인 3은 1996. 6. 26. 여신취급 부주의 및 1997. 2. 1. 여신부실검사로 인하여 각 주의촉구를 받았다.
- (6) 참가인 1은 손해보험설계사, 종합재무설계사(Associate Financial Planner Korea), 손해보험대리점, 생명보험대리점, 제3보험대리점, 변액보험판매관리사, 참가인 2는 신용분석사, 대출심사역, 손해보험설계사, 손해보험대리점, 생명보험대리점, 제3보험대리점, 간접투자상품 판매자격자, 인터넷 정보검색사 2급, 종합재무설계사, 참가인 3은 손해보험대리점, 생명보험대리점, 제3보험대리점, 변액보험판매관리사, 간접투자상품 판매자격자, 종합재무설계사의 자격 및 면허를 보유하고 있다.
- 한편, 원고 은행에 근무하는 직원 중 인터넷 정보검색사 2급은 413명, 대출심사역은 247명, 신용분석사는 208명이 보유하고 있다.
- (7) 이 사건 각 인사발령과 관련된 원고 은행의 규정은 다음과 같다.

[직제규정]

제4조 (본부 및 부서의 편성)

② 사업본부와 지원본부에는 다음의 부서를 둔다.

2. 개인영업추진본부

나. 공공PB추진부

제5조 (영업점의 편성)

① 개인영업추진본부 소관의 영업점(이하 '개인영업점'이라 한다)으로 영업부·일반지점·PB센터·출장소를, 기업영업본부 소관의 영업점(이하 '기업영업점'이라 한다)으로 기업영업부·복합지점과 국외지점·사무소를 편성한다.

제9조 (부서)

⑥ 필요한 경우 부서에 역(役)을 둘 수 있으며, 역의 기본직무는 다음과 같다.

7. 업무추진역은 업적향상과 업무의 개발을 중점적으로 추진한다.

[후선발령직원 인사관리지침](2005. 3. 21. 개정되어 같은 달 25. 시행된 것)

제1장 총칙

2. 후선발령직원 분류

후선발령직원은 다음 각호와 같이 분류한다.

나. 역직 및 직무제한행원 대상자

(1) 문책성 역직 대상자

㉠ 업적부진 또는 직원 관리능력이 부족한 직원

㉡ 업무수행능력 부족, 사고의 우려, 근무태도가 불성실한 직원

(2) 징계성 역직 대상자

㉢ 위 (1)호의 대상자로 평가 결과 하위 20%에 해당하거나, 문책성 역직자로 1년경과 후에도 현업에 복귀하지 못하는 직원

3. 후선발령직원 선정절차

나. 역직, 직무제한행원 및 대기자는 인사 전결권자가 선정한다.

제2장 보수, 복지후생 및 휴가

1. 보수

나. 문제직원의 보수

(2) 일반직원 중 문제직원의 보수는 다음 각호와 같이 적용한다.

㉠ 문책성 역직자(후선배치 정년예정자 제외) : 직책수당 및 직무추진수당은 2/3씩 지급하고 제수당(시간외 수당 제외)은 지급하지 아니한다.

제3장 관리 및 평가

3. 평가결과 활용

나. 역직 및 직무제한행원

(1) 소속 부점장의 근무상황평가 결과 3분기 이상 업무 수행실적 평가결과가 목표를 100% 달성하고, 상위 20%에 해당할 경우에는 인센티브를 지급하거나 또는 발령등급을 1단계 상향하여 발령함을 원칙으로 한다.

다만, 전결권자가 인정하는 경우 또는 역직 및 직무제한행위 발령사유가 소멸된 직원은 현업으로 복귀 발령할 수 있다.

- (2) 역직 및 직무제한 행위 발령 후 3분기 이상 업무수행실적 평가결과가 하위 20%에 해당하는 직원은 발령등급을 1단계 하향하여 발령함을 원칙으로 한다.

다만, 1년이 지나도 현업에 복귀하지 못하는 직원과 업무수행실적이나 근무태도가 특히 불량한 직원에 대해서는 문책성 역직은 징계성 역직으로, 징계성 역직과 직무제한행위는 대기로 발령함을 원칙으로 한다.

#### 4. 승격제한

후선발령직원 해제일로부터 역직 및 직무제한행위는 6개월, 대기자는 1년, 재택근무자는 1년 6개월간 승격을 불허한다.

[인사지침]

#### 제4장 종합근무평정

##### 제1절 총칙

##### 1. 종합근무평정의 구성 및 평정점

가. 종합근무평정의 구성 및 직급별 평정점은 다음과 같이 정한다.

단, 2급과 3급의 경우 경과조치에 따라 순차적으로 반영한다.

직급별 \ 구성요소별 경력평정 근무성적평정 연수평정 1급 · 90점 10점 2급 30점 60점 10점 3급 30점 60점 10점 4급 30점 60점 10점 5급 이하 40점 50점 10점

다.

판단

- (1) 근로자에 대한 전보나 전직 등 인사발령은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 내에서 사용자는 상당한 재량을 가지며 그것이 근로기준법 등에 위반되거나 권리남용에 해당되는 등의 특별한 사정이 없는 한 무효라고 할 수 없고, 전보처분 등이 권리남용에 해당하는지의 여부는 전보처분 등의 업무상의 필요성과 전보 등에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 비교, 교량하고 근로자 측과의 협의 등 그 처분 등의 과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부를 종합적으로 고려하여 결정하여야 한다( 대법원 2000. 4. 11. 선고 99두2963 판결 참조).

- (2) 먼저 원고 은행이 이 사건 각 인사발령을 단행할 업무상의 필요가 있었는지 여부에 관하여 보건대, ① 원고 은행은 2003년 이래 명목상의 당기순이익 등 계량적 지표가 상승하는 추세에 있었던 것은 사실이나, 경영관리에 있어 성과중심의 인력운용이 미흡하고, 2003년 중 확대된 가계대출 및 신용카드채권의 부실문제가 해소되지 않았으며, 동종의 금융기관에 비하여 직원 1인당 생산성도 낮았고, 특히 직원배치의 구조 면에서 다른 금융기관들에 비하여 책임자급 비중이 높아 인건비 비중이 가중되고, 장기간의 승진누락에 따른 불만이 가중되는 등 내부의 구조적인 문제점을 안고 있었던 점, ② 이에 원고 은행은 노동조합과 합의하여 조직 경쟁력을 강화하고, 연공서열 중심의 고연령, 고비용 인력구조를 개선하기 위하여 직급별로 최근 3년간의 근무실적, 근속연수, 승급누락 등 종합적인 기준으로 이 사건 평정을 실시하여 명예퇴직 및 후선발령 대상자를 선발한 후 그들을 대상으로 명예퇴직을 실시한 점, ③ 그런데, 참가인들은 이 사건 평정에서 4급 직원 730명 중 703위 ~ 710위를 기록하여 하위 4%에 포함되는 것으로 평가되었고, 4급 승급 이후 12년 ~ 13년간 승급에서 누락되었으며, 원고 은행이 2005. 1. 실시한 승급심사에서도 3급 승급

기준과 상당한 격차로 탈락한 점, ④ 참가인들은 원고 은행에 근무하면서 1 ~ 2차례 징계나 주의처분을 받은 전력이 있는 점, ⑤ 원고 은행 후선발령직원 인사관리지침 제1장 2. 나. (1)에는 업적부진 또는 직원관리능력이 부족하거나, 업무수행능력부족, 사고의 우려, 근무태도가 불성실한 직원을 역직 대상자로 분류하고 있는 점 등 변론에 나타난 제반사정을 종합하면, 원고 은행은 이 사건 평정에서 사실상 최하위로 평가되고, 장기간에 걸쳐 승급에서 누락됨에 따른 인사불만과 장래불확실성 등으로 금융사고가 발생할 개연성이 높아진 참가인들에 대하여 위 후선발령직원 인사관리지침에 따라 이 사건 각 인사발령을 단행할 업무상의 필요가 있었다고 할 것이다.

이에 대하여 참가인들은, 원고 은행이 이 사건 각 인사발령 이후 상당수 직원을 3 ~ 4급으로 승급시키고, 2006년도 임금을 대폭 인상하는 등 이 사건 각 인사발령을 단행할 업무상의 필요가 없었고, 이 사건 평정은 원고 은행의 인사지침상의 평정기준과도 다르며, 참가인들은 각종 자격증을 보유하고 있는 등 근무성적이 우수한 직원들로 역직 대상자가 될 수 없다고 주장하므로 보건대, ① 원고 은행이 이 사건 각 인사발령 후 58명을 3급으로, 84명을 4급으로 승급시킨 것은 앞서 본 바와 같으나, 이는 명예퇴직으로 인하여 상당수 직원이 퇴직함에 따라 공석이 된 자리를 충원하기 위한 인사발령이었고, 명예퇴직의 취지 자체가 근무성적이 불량한 직원들을 퇴출시키고 근무성적이 우수한 하급직원을 승급시켜 조직의 경쟁력을 강화하기 위한 것이므로, 그러한 사실만으로 이 사건 각 인사발령의 필요성이 없었다고 단정할 수 없고, ② 원고 은행은 2005. 12. 노동조합과 2006년도 정규직 직원의 임금인상율을 4%로 합의 하기는 하였으나, 그 인상율은 오히려 2001년 ~ 2004년의 임금인상율보다 낮은 수치이고, 임금협정은 노동조합과 합의하여 체결되는 것이므로 단순히 인상율의 수치만을 기준으로 인력구조조정의 필요성이 없었다고 단정할 수 없으며, ③ 이 사건 평정에서 원고 은행 인사지침과 달리 근속연수, 승급누락, 부양가족 등이 평가기준의 하나로 작용한 것은 사실이나, 원고 은행 인사지침에 따른 근무평정은 평상시의 인사관리의 필요에 따라 정기적으로 실시하는 것인데 비하여, 이 사건 평정은 조직 내부의 인력구조상 문제점을 시정하기 위하여 일시적으로 시행된 것이고, 그 목표와 대상도 명예퇴직 및 후선발령 대상자를 선정하기 위한 것인 점, 원고 은행 후선발령직원 인사관리지침 소정의 후선발령 대상자의 경우 순수한 업무실적 뿐만 아니라 사고의 우려 등 다른 요건도 평가되어야 하므로 원고 은행이 근속연수, 승급누락 등을 이 사건 평정의 한 기준으로 삼은 것은 오히려 평정의 신뢰성과 객관성을 제고하는 요소인 점 등을 종합하면, 이 사건 평정이 인사지침상의 평정과 그 기준 및 대상이 다르다는 점만으로 위법한 평가였다고 단정할 수 없으며, ④ 참가인들이 5 ~ 9개 정도의 자격 및 면허를 보유하고 있기는 하지만, 참가인을 제외한 원고 은행의 상당수 직원도 각종 자격 및 면허를 보유하고 있는 것으로 보이고, 단순히 자격 및 면허의 개수가 곧바로 참가인들의 근무성과 연결되는 것도 아니어서, 그러한 사정만으로 이 사건 평정이 잘못된 것이라고 단정할 수 없다.

참가인들의 위 주장은 모두 받아들일 수 없다.

(3) 다음으로, 이 사건 각 인사발령이 참가인들에게 수인한도를 초과한 생활상의 불이익을 주는 것인지 여부에 관하여 보건대, ① 참가인들은 이 사건 각 인사발령으로 기존에 수행하던 업무와 다른 업무를 수행하게 되었지만, 그 근무장소가 모두 종전과 동일하게 원고 시내에 위치하고 있으므로 출·퇴근으로 인한 생활상의 불이익은 없다고 할 것이고, 단순히 담당하는 직무의 내용이 변경되었다는 사정만으로 수인한도를 초과한 불이익이 가해졌다고 단정할 수 없으며, ② 원고 은행 후선발령직원 인사관리지침 제2장 보수, 복지후생 및 휴가에 관한 규정에 의하면, 역직으로 후선발령되는 경우 직책에 따른 각종 수당이 지급되지 않는 등으로 총 급여상 23% 정도가 감액되는 것은 사실이나, 이는 위 후선발령직원 인사관리지침의 적용에 따른 당연한 결과이고, 후선발령 그 자체가 업무실적 부진, 사고의 우

려 등 문책의 성격을 가지는 것이므로, 그에 따른 경제적 제재는 어느 정도 불가피하다는 점 등을 고려하면, 위와 같은 정도의 경제적 불이익이 통상 감수하여야 할 정도를 현저하게 벗어나 참가인들에게 과도한 생활상의 불이익을 가하는 것이라고 보기 어렵다.

- (4) 끝으로, 원고 은행은 이 사건 평정에 따라 참가인들을 명예퇴직 및 후선발령 대상자로 선정한 후 이러한 사정을 여러 차례 참가인들에게 고지하였으므로 참가인들도 이 사건 각 인사발령을 사전에 예견하고 있었고, 원고 은행은 이 사건 각 인사발령에 앞서 통상의 퇴직에 비하여 좋은 조건으로 스스로 사직할 기회를 제공하였음에도 참가인들이 이를 거부하였다는 점 등을 고려하면, 원고 은행으로서는 이 사건 각 인사발령에 앞서 신의칙상 요구되는 가능한 절차를 거쳤다고 할 것이다.
- (5) 따라서, 이 사건 각 인사발령은 업무상의 필요와 관련규정에 따라 이루어진 적법한 인사권의 행사라고 할 것이므로, 이와 달리 판단한 이 사건 재심판정은 위법하다.

### 3. 결론

그렇다면, 원고의 이 사건 청구는 이유 있으므로, 이를 인용하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

판사 이태중(재판장) 김선희 오택환