

양승현 연구위원

### 요 약

- 지난 4월 14일 대법원은 보험회사 위탁계약형 지점장의 근로자성 인정 여부가 쟁점이 된 총 6건의 사안에 대해 판결을 선고하였는데, 이는 대법원이 해당 쟁점에 대해 판단한 최초 사례임
  - 보험회사의 위탁계약형 지점장은 독립사업자로서 보험회사와 계약을 체결하는데, 해촉 후 지점장이 계약형식과 달리 실제로는 보험회사의 근로자였다고 주장하는 경우 법원의 판단을 구하게 됨
  - 대법원은 2개 생보사와 관련된 2건의 판결에서는 각 근로자성을 인정하였고, 1개 생보사와 1개 손보사와 관련된 총 4건의 판결에서는 근로자성을 부정함
- 명칭이나 계약의 형식이 외형상 거의 동일함에도 근로자성 인정 여부에 관한 판단이 달라진 것은 개별 사건에서 각 회사별로 지점장의 업무형태 등 구체적 사실관계가 달랐기 때문임
  - 근로자성이 인정된 사안에서 법원은 (i) 지점장의 구체적 업무수행에 회사 측의 상당한 지휘·감독이 있었고, (ii) 근로자 신분의 지점장과 업무형태가 유사하며, (iii) 직간접적으로 근태관리가 이루어진 정황 등을 통해 실질적으로 임금을 목적으로 종속적 관계에서 근로를 제공한 것으로 판단함
  - 반면 근로자성이 부정된 사안에서는 (i) 회사 측에서 실적목표를 제시하고 독려한 바는 있으나 추상적·일반적인 내용에 그쳤고, (ii) 지점장에 대한 매뉴얼 제시나 교육은 규제산업 특성상 위탁업무 수행을 위해 필요할 수 있으며, (iii) 근태 역시 자유롭게 이루어지는 등의 사실관계가 부정의 근거로 제시됨
    - 그 과정에서 법원은 근로관계가 아닌 업무위탁관계에서도 필요하거나 그 본지에서 벗어난 것이 아니라면 관리·통제의 요소가 있다고 하더라도 반드시 근로자성이 인정되는 것은 아니라고 판단함
- 본건 대법원 판결은 계약의 형식보다 실질을 중시하는 근로자성 판단법리가 보험회사 위탁계약형 지점장에 관해 구체적으로 어떻게 적용되는지 확인하고 근로자성 징표를 명확히 한 데 의의가 있음
  - 업무위탁 관계에서도 계약목적 달성을 위해 계약상대방에 대한 관리·통제는 필요할 수 있음
    - 근로자성 인정을 위해서는 보험상품 모집 업무의 특성을 고려할 때 보험회사가 업무위탁관계에서 행사할 수 있는 관리·통제의 범위를 초과한 구체적 지휘·감독의 존재를 요한다 할 것임
- 이 판결을 통해 향후 보험회사와 위탁계약형 지점장이 업무위탁관계를 구체적으로 형성함에 있어 법적 불명확성이 완화될 것으로 보이며, 나아가 널리 보험설계사의 근로자성이 문제되는 사건에서 활용될 수 있을 것으로 기대됨



## 1. 서론

- 지난 4월 14일 대법원에서는 보험회사 위탁계약형 지점장<sup>1)</sup>의 근로자성이 다투어진 6건의 사건에 대한 판결(이하, '본건 대법원 판결')이 선고됨
  - 보험회사의 위탁계약형 지점장은 독립사업자로서 보험회사와 계약을 체결하는데, 계약형식과 달리 실제로는 보험회사의 근로자였는지 여부가 쟁점이 된 사건들임
    - 근로자였던 것으로 인정되면 위촉 중의 법률관계에 소급하여 근로기준법이 적용되므로 예컨대 회사가 정당한 사유 없이 해촉하였다면 부당해고로써 원직복직 내지 손해배상 사유가 되고, 퇴직금 지급의무도 발생할 수 있음
  - 대법원은 이 중 A생보사와 B생보사와 관련된 2건의 판결에서는 각 근로자성을 인정하였고, C생보사와 D손보사와 관련된 총 4건의 판결에서는 각 근로자성을 부정하여 사안별로 다른 결론을 내림
  
- 대법원은 보도자료를 통해 명칭이나 계약서의 형식이 외형상 동일함에도 근로자성 인정 여부에 관한 판단이 달라진 것은 개별 사건에서 각 회사별로 지점장의 업무형태 등 구체적 사실관계가 달랐기 때문이라 설명함<sup>2)</sup>
  - 판단대상이 모두 보험회사의 위탁계약형 지점장으로 같다고 하더라도 개별 사건에서 업무형태 등 구체적 사실관계는 각기 다르게 나타남
    - 이처럼 드러난 사실관계를 기초로 근로자성 인정 여부를 판단해야 하며, 직종이나 지위 등에 따라 기계적으로 동일한 결론을 내리는 것은 구체적 사실관계를 충분히 반영하지 못한다는 것임<sup>3)</sup>
  
- 본건 대법원 판결은 보험회사 위탁계약형 지점장의 근로자성에 대해서 대법원의 실체적 판단이 이루어진 최초의 사례라는 점에서 의의가 있음
  - 이전에도 종종 관련 분쟁이 법원에서 다투어진 사례가 있어왔으나 모두 하급심에서 종결되거나 대법원에 상고되더라도 심리불속행 기각<sup>4)</sup>으로 종결되었음
  
- 이에 본고에서는 법원의 근로자성 판단기준 및 본건 대법원 판결의 구체적 판단내용을 살펴보고, 보험회사 위탁계약형 지점장의 근로자 지위 판단이 갖는 의의에 대해 검토해보기로 함

1) 보험회사별로 위임직 지점장, 영업소장, 사업가형 지점장, BM(Branch Manager) 등으로 다양하게 불리며, 보험회사의 근로자가 아닌 보험설계사 신분으로 보험회사와 지점 운영에 관한 위탁계약을 체결하고 담당 지점의 운영·관리를 총괄하면서 보험설계사의 모집·교육 및 관리, 보험모집 지원 업무 등을 수행하는 자들을 말함

2) 대법원 공보연구관실 보도자료(2022. 5. 9), “보험회사 위탁계약형 지점장의 근로자성 쟁점 사건 보도자료”, p. 1 참조

3) 대법원 공보연구관실 보도자료(2022. 5. 9), “보험회사 위탁계약형 지점장의 근로자성 쟁점 사건 보도자료”, p. 5 참조

4) 상고 이유에 관한 주장이 법에서 규정한 특정한 사유를 포함하지 않아 심리를 하지 않고 상고를 기각하는 것을 말함



## 2. 법원의 근로자성 판단기준

- 근로기준법은 근로자를 ‘직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람’(동법 제2호 제1항 제1호)이라고 널리 정의함
  - 근로자성 여부가 다투어지는 경우 구체적 판단기준은 법원의 해석에 맡겨져 있음
- 대법원은 근로자 해당 여부를 계약의 형식과 상관없이 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부(사용종속성)에 따라 판단함
  - 사용종속성의 존재는 아래 표에 기재된 각 요소를 종합하여 판단하나 이 중 기본급·고정급 준부 등 및 사회보장제도 적용 여부 등 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 큰 지표는 부차적으로 고려함<sup>5)</sup>

〈표 1〉 법원의 사용종속성 판단 요소

대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결, 대법원 2019. 11. 18. 선고 2019두50168 판결 등
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지</li> <li>• 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로제공자가 이에 구속을 받는지</li> <li>• 근로제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지</li> <li>• 근로 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 부담하는지</li> <li>• 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지</li> <li>• 기본급이나 고정급이 정하여졌고 근로소득세를 원천징수 하는지</li> <li>• 근로제공관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도</li> <li>• 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지</li> <li>• 기타 경제적·사회적 제조건</li> </ul>

- 이처럼 근로자성 판단 표지가 존재하는지 여부를 근거로 개별 사건마다 구체적인 사실관계 및 증명의 정도 등에 따라 달리 판단<sup>6)</sup>하므로 보험설계사의 근로자성 인정 여부는 사안별로 다르게 판단됨
  - 대면영업 또는 통신판매인지, 직접 영업활동을 하는지 아니면 일선 보험설계사를 모집·관리하거나 교육·육성하는지 등 구체적 위탁업무의 유형에 따라서도 근로자성 표지에 차이가 나타날 수 있음
    - 나아가 동일한 유형에 속하는 보험설계사들의 그룹이라 하더라도 보험회사의 지휘·감독 정도 등 구체적 사실관계가 다른 경우 법원의 근로자성 판단은 달라질 수 있음

5) 대법원 2017. 1. 25. 선고 2015다59146 판결

6) 대법원 2015. 9. 10. 선고 2013다40612(본소), 2013다40629(반소) 판결



### 3. 본건 대법원 판결 분석

#### 가. 근로자성 인정 판결

○ 대법원은 (i) A생보사의 위탁계약형 지점장이 근로자였음을 주장하며 A생보사를 상대로 제기한 해고무효 확인소송<sup>7)</sup> 및 (ii) B생보사의 위탁계약형 지점장이 중앙노동위원회를 상대로 제기한 부당해고구제 재심판정 취소소송<sup>8)</sup>에서 각 지점장의 근로자성을 인정함

- 근로자성 판단기준에 대해서는 기존의 법리를 그대로 인용하면서 사용종속성 판단요소별로 아래 표와 같이 각 사안의 사실관계를 종합적으로 고려할 때 원고들이 임금을 목적으로 종속적 관계에서 근로를 제공한 근로자라고 판단함

〈표 2〉 근로자성 인정 근거

구분	내용
A 생보사 건	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 원고가 지점 운영에 관한 독립적 결정권·재량권을 갖고 독자적 방법으로 업무를 수행했다고 볼 수 없음: A생보사의 정규직 근로자인 지점장과 같이 '지점 운영 매뉴얼'을 준수하는 등 A생보사가 정한 업무를 수행함</li> <li>• 원고는 A생보사가 일반적으로 제·개정하는 규정·지침에 따른 의무를 부담하고 A생보사는 이를 통해 업무수행을 지휘·감독함</li> <li>• A생보사의 사업단장이 실적목표 지정, 추진일정 제시 등으로 지점을 관리하고 주간 업무보고, 일일 업무보고 등을 받음</li> <li>• 근로자인 지점장과 마찬가지로 A생보사가 정한 근무시간과 장소에 맞추어 업무를 수행함: A생보사 소속 직원이 출근보고를 받는 등 원고의 재량에 따라 근무시간과 장소를 정할 수 없었음</li> <li>• 원고가 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위하였다고 볼 수 없음: A생보사가 지점 운영에 필요한 사무실과 비품 일체를 제공하고 소속 직원을 배치하며 지점운영비 명목으로 법인카드를 제공함</li> <li>• 수수료 감소 외에는 특별한 위험 부담이 없어 지점 운영에 따른 손실의 위험을 스스로 부담한다고 보기도 어려움</li> <li>• 수수료는 지점의 운영 및 관리 등 원고가 제공한 근로의 양과 질에 대한 대가로서 성과급 형태의 임금임: '10년간 500만 원 수수료 보장' 등 고정급으로 볼 요소도 존재함</li> <li>• 근로 제공의 계속성과 전속성이 인정됨: 위탁계약상 독립적으로 자유롭게 다른 업무를 수행할 수 없었음</li> </ul>
B 생보사 건	<ul style="list-style-type: none"> <li>• B생보사의 지역단장이 정규직 지점장과 같은 방식으로 원고에게 시기별 실적목표 제시, 구체적 업무내용에 관한 일일보고, 현장활동보고 등을 지시하는 등 상당한 지휘·감독이 이루어짐</li> <li>• 정규직 지점장의 인사이동과 같이 B생보사의 필요에 따른 지점변경이 가능했음</li> <li>• 근무시간에 관한 규정은 없으나 근무시간과 근무장소에 구속받은 것으로 보임: 실제 업무시간이 정규직 지점장과 비슷하고 현장활동과 휴가일정이 지역단에 보고되며 B생보사 소속 직원에 의한 출근부 관리가 이루어진 것으로 볼 여지도 있음</li> <li>• 원고가 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위하였다고 볼 수 없고, 실적에 따른 수수료 증가·감소 외에는 지점 운영에 따른 이윤 창출과 손실 초래 등 위험을 스스로 안고 있다 보기 어려움: B생보사가 지점 운영에 필요한 사무실과 비품 일체를 제공하고 B생보사 소속 사무직원을 배치함</li> <li>• 수수료는 지점 운영이라는 근로의 대가로서 임금의 성격을 지님: 수수료 편차가 적지 않지만 성과급 형태의 보수는 업무 특성에 기인한 것으로 정규직 지점장도 보수의 편차가 있었고 상당한 액수의 최소 수수료도 보장함</li> <li>• 근로 제공의 계속성과 전속성이 인정됨</li> </ul>

7) 대법원 2022. 4. 14. 선고 2020다238691 판결

8) 대법원 2022. 4. 14. 선고 2021두33715 판결

- 두 판결 모두 근로자성 인정근거로 (i) 상위 영업조직의 장 등으로부터 지점장의 업무수행에 상당한 지휘·감독이 이루어졌고, (ii) 근로자 신분의 지점장과 업무수행 등 측면에서 유사성이 있으며, (iii) 근태관리가 이루어진 정황이 있으며, (iv) 독립적 사업 영위나 위험감수의 요소가 없다는 점을 공통적으로 지적함
  - 또한 (v) 지점의 보험 모집 및 유지 등 실적에 따른 성과급 형태로 보수를 받기는 하지만 이는 업무의 특성에 기인한 것일 뿐 본질적으로는 임금, 즉 지점장이 제공한 근로의 양과 질에 상응하는 대가라고 봄
    - 고정급으로 볼 여지가 있는 최저 수수료 보장에 대해서도 지적함
  
- 한편 A생보사 건의 원심인 부산고등법원은 A생보사가 자본금 5,739억 원 가량의 대형 보험회사로 원고에 비해 사회·경제적으로 우월한 지위에 있고, 원고와 계약관계를 형성함에 있어서 그 실질은 물론 형식적 부분까지 원하는 대로 결정할 수 있는 주도적 지위에 있었다고 전제하였으나<sup>9)</sup> 이 부분은 대법원 판결문에는 포함되지 않음
  - 보험회사들은 대개 개인인 위탁계약형 지점장이나 기타 보험설계사에 비해 금전적, 조직적 자원 측면에서 우위에 있을 것이지만 그러한 이유만으로 계약관계 형성에서의 우월적 지위나 주도적 지위를 단정할 수는 없다고 사료됨
    - 개인이 반드시 특정 보험회사와 위탁계약을 체결해야 하는 것은 아니며, 다른 보험회사와 다른 조건으로 위탁계약을 체결할 수 있는 가능성도 배제할 수 없음

## 나. 근로자성 부정 판결

- 대법원은 (i) C생보사의 위탁계약형 지점장이 근로자였음을 주장하며 C생보사를 상대로 제기한 퇴직금 등 청구소송<sup>10)</sup> 및 (ii) D손보사의 위탁계약형 지점장이 D손보사를 상대로 제기한 3건의 퇴직금 청구소송,<sup>11)</sup> 총 4건에서 각 지점장의 근로자성을 인정함
  - 근로자성 판단기준에 대해서는 근로자성 인정 판결과 동일한 법리를 그대로 인용하였으나 구체적 판단 근거는 판결문에 별도로 실시하지 않고 근로자성을 부정한 원심의 판단에 법리 오해나 심리미진의 잘못이 없다고 판단함
    - 각 원심 판결은 다음 표와 같은 사실관계를 종합적으로 고려할 때 원고들이 임금을 목적으로 종속적 관계에서 근로를 제공하였다고 보기는 어려우므로 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다고 판단함

9) 부산고등법원 2020. 5. 20. 선고 2018나59178 판결

10) 대법원 2022. 4. 14. 선고 2020다254372 판결

11) 대법원 2022. 4. 14. 선고 2020다287310 판결, 대법원 2022. 4. 14. 선고 2021다246934 판결, 대법원 2022. 4. 14. 선고 2021다218205 판결

〈표 3〉 근로자성 부정 근거

구분	내용
C 생보사 건	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C생보사는 실적목표를 제시하고 달성을 독려했으나 그 내용의 추상적·일반적 성격에 비추어 원고의 업무수행에 상당한 지휘·감독을 한 것으로 평가할 수 없음</li> <li>• C생보사는 지점장 대상으로 연 1회 영업전략회의, 연 2회 평가 및 전략회의를 개최하였으나 이는 지점 운영 관련 정보제공을 위한 것으로 관련 법령의 규제에 따라 교육을 실시할 필요도 있었으며 참석의 강제성도 엿보이지 않음</li> <li>• C생보사는 본부장을 통해 지점장에게 구체적 업무를 위임하거나 업무수행결과를 취합하였으나 이는 위임업무 수행을 위한 의사연락 필요성에 따른 것으로 이를 지점장에 대한 지휘·감독으로 평가하기 어려움</li> <li>• 실적이 부진한 지점장을 전보, 해촉 조치한 것은 당사자의 근태와 무관한 것으로 통상의 위임계약에서도 활용 가능한 간접적 통제수단에 불과함</li> <li>• 근로시간, 출퇴근 시간을 정하거나 관리하지 않았고 지점장의 휴가 사용 시에도 회사의 동의나 허가를 요하지 않았음</li> <li>• C생보사가 지원 스텝을 배치한 것은 위임 업무의 편의를 위한 것일 뿐임: 지점장은 오히려 자신의 계산으로 업무보조인력을 채용하거나 산하 보험설계사의 미환수수당 발생 시 일부 환수책임을 부담하는 등 사업자로서 비용 내지 책임을 부담함</li> <li>• 지점장의 수당은 모두 위임업무의 성과인 실적을 기준으로 산정되며 편차가 큼: 최소 수수료 금액의 지급이 보장되긴 하였으나, 이는 위탁계약상 의무이행에 대한 최소한의 대가로 볼 수 있음</li> <li>• C생보사가 일반적으로 'BM관리지침'을 정하였다 하더라도 이는 위탁계약에 기한 것이며, 산하 보험설계사의 관련 규정 위반행위에 대한 누적 페널티로서 지점장의 보험설계사에 대한 교육 및 관리 능력을 계량화해 향후 위임계약 해지 등 조치에 반영하기 위한 제도 역시 위탁계약의 본질에 반한다고 볼 수 없음</li> </ul>
D 손보사 건 <sup>12)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• D손보사는 실적목표를 제시하고 달성을 독려했으나 그 내용의 추상적·일반적 성격에 비추어 원고의 업무수행에 상당한 지휘·감독을 한 것으로 평가할 수 없음</li> <li>• D손보사는 지점장 대상으로 회의, 세미나 및 교육과정 등을 개최했으나 영업 노하우 전수나 불완전판매 방지를 위한 정보제공 차원이며 관련 법령의 규제에 따라 교육을 실시할 필요도 있었으며 참석의 강제성도 엿보이지 않음</li> <li>• D손보사는 본부장을 통해 지점장에게 구체적 업무를 위임하거나 업무수행결과를 취합하였으나 이는 위임업무 수행을 위한 의사연락 필요성에 따른 것으로 이를 지점장에 대한 지휘·감독으로 평가하기 어려움</li> <li>• 실적이 부진한 지점장을 전보, 해촉 조치한 것은 당사자의 근태와 무관한 것으로 통상의 위임계약에서도 활용 가능한 간접적 통제수단에 불과함</li> <li>• 지점장에게는 취업규칙이나 인사규정이 적용되지 않고 정규직 근로자와 달리 근로시간이나 출퇴근시간을 관리하지 않음</li> <li>• 지점장은 기본급이나 고정급 없이 실적에 따른 수수료를 지급받으며 그 편차가 큼: 근로자에서 위탁계약형 지점장으로 전환하면서 일정 기간 일정 수수료를 보장한 바 있지만 이를 근로 대가인 임금으로 볼 수는 없음</li> <li>• 과거 금융감독원이 대리점수수료 일부를 개인용으로 사용한 지점장에 대해 조치 요구 하였으나 근로자가 아닌 지점장에게는 징계권 행사가 불가하다는 법률자문 결과에 따라 징계조치를 하지 않는 등 근로자로 여기지 않았다고 볼 정황이 존재함</li> </ul>

- 각 원심은 공통적으로 (i) 회사의 실적목표 제시 및 달성 독려는 추상적·일반적인 내용에 그쳤고, (ii) 회사가 개최한 회의나 교육은 정보제공이나 관련 규제 교육을 위한 것이었으며, (iii) 상위 영업조직을 통한 의사연락도 위임업무 수행에 필요한 것이어서 이를 지점장에 대한 상당한 지휘·감독이 있었다는 근거로 볼 수는 없다고 함
- (iv) 근태관리가 없었던 점과 (v) 실적에 따른 수수료를 지급한 점도 근로자성 부정 근거로 들면서 일정한 경우 최소 수수료를 보장한 바가 있더라도 그것만으로 근로의 대가인 임금으로 볼 수 없다고 하였음
  - C생보사 건에서는 지점장이 자신의 계산으로 업무보조인력을 채용하거나 산하 보험설계사의 미환수수당 발생 시 일부 환수책임을 부담하는 등 사업자로서 비용 내지 책임을 부담한 점도 사업자성의 징표로 보았음

12) D손보사의 위탁계약형 지점장과 관련된 3건의 사안은 기본 사실관계와 판시내용이 거의 동일하므로 별도 구분 없이 함께 설명함

- 원심 판결들은 이처럼 지점장 측에서 근로자성 징표로 주장한 여러 사정을 부인하는 과정에서 아래와 같이 ‘민법상 위임계약 관계’에서 필요하거나 그 본지에 벗어난 것인지 여부를 고려하였음
  - 첫째, 일반적인 민법상의 위임계약에 있어서도 수임인은 사무처리에 관하여 위임인의 지시에 따라야 하므로, 회사의 영업목표나 방침의 제시 자체가 민법상 위임계약의 본지에서 벗어난 것은 아님
  - 둘째, 보험회사는 보험업 영위 과정에서 법령과 감독기관의 규제를 받는 기관으로 산하 보험설계사들을 관리·감독할 의무가 있는 지점장들에게 규제사항을 교육했다 하더라도 그러한 사정만으로 피고가 사용자의 지위에서 근로자들에 대한 교육을 실시한 것으로 보기는 어려움
  - 셋째, 지점장들이 위임받은 업무를 수행하는 이상 회사와 이들 사이에 구체적 위임업무와 업무수행결과에 관해 의사 연락을 담당하는 직원이 필요하다 할 것이고, 본부장들이 그 업무를 수행한 것만으로 피고가 원고들에 대해 상당한 지휘·감독을 한 것으로 평가할 수 없음
  - 넷째, 실적이 부진한 지점장을 전보·해촉하는 조치를 취하기는 했지만, 당사자들의 업무수행 형태(근태)와는 무관한 영업실적이라는 노무 제공의 결과 자체만을 염두에 둔 것으로, 이는 계약해지 등 통상의 위임계약에서도 활용 가능한 계약상대방에 대한 간접적 통제수단에 불과함



#### 4. 본건 대법원 판결의 의의

- 본건 대법원 판결은 근로자성을 판단할 때 계약의 형식보다 실질을 중시하는 기존의 법리가 보험회사 위탁계약형 지점장에 관해 구체적으로 어떻게 적용되는지 확인하고 근로자성 징표를 명확히 한 점에서 의의가 있음
  - 법원은 근로자성 징표로 주장된 사실관계가 근로관계가 아닌 업무위탁관계에서도 필요하거나 본지에서 벗어난 것이 아니라면 관리·통제의 요소가 있다는 점만으로 이를 쉽게 근로자성 인정근거로 삼아서는 안 된다는 점을 밝힘
    - 회사가 근로자에 대한 사용자 입장에서 ‘지휘·감독’을 하였는지, 아니면 업무위탁관계의 계약상대방 입장에서 필요한 ‘관리·통제’를 하였는지 여부를 판단할 때는 위탁 업무와 수행 방법상의 특성이 고려되어야만 함
  - 근로자성을 부정한 사안에서 법원은 회사 측의 행위는 업무위탁 목적 달성을 위해 필요한 목표 제시와 독려, 의사연락에 그쳤고, 위탁된 업무가 규제 대상인 보험상품 모집 관련인 만큼 매뉴얼의 제시나 교육이 필요했음을 인정함
    - 반면 근로자성이 인정된 사안에서는 회사 측의 목표 제시와 독려, 근태관리가 업무위탁관계에서 나타날 수 있는 일반적·추상적인 내용을 넘어 지점장의 구체적 업무수행 방법이나 과정에 대한 상당한 지휘·감독에 이르렀음을 알 수 있음
- 보험회사 위탁계약형 지점장의 근로자성 관련 논의는 독립사업자 신분으로 체결된 계약관계가 실질과 일치하는지 여부, 즉 지점장이 자유로운 업무수행을 통한 수익증진 기회를 갖는지 여부에 관한 것임
  - 근로자에 대한 지휘·감독과 표면적으로 유사한 면이 있더라도 그것만으로 그 실질을 근로관계라 단정할 수는 없으

며, 근로자성 인정에는 보험상품 모집 관련 업무의 특성을 고려할 때 보험회사가 업무를 위탁한 계약상대방에게 행사할 수 있는 관리·통제 범위를 초과한 지휘·감독의 존재를 요한다 할 것임

- 본건 대법원 판결로 향후 보험회사와 위탁계약형 지점장이 업무위탁관계를 구체적으로 형성함에 있어 법적 불명확성이 완화될 것으로 보이며, 나아가 널리 보험설계사의 근로자성이 문제되는 사건에서 활용될 수 있을 것으로 기대됨