

|                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <b>노무법인 더휴먼</b><br>The HUMAN Labor Corporation | (본사)서울시 강남구 테헤란로 147, 5층(역삼동, 성지하이츠2차)<br>T. 02-3471-3400 / F. 02-3471-5553<br>(충북지사)충북 청주시 상당구 복문로 2가 116-90, 2층 (영신빌딩)<br>T. 043-223-0323 / F. 043-224-0323<br>(영남지사)울산광역시 남구 대공원로241 코오롱파크폴리스상가 404호<br>T. 052-248-1582 / F. 052-244-1582 |
| <p style="text-align: center;"><b>노무법인 더휴먼 뉴스레터</b></p> <p style="text-align: center;">2026년 2월 두번째</p>                          |                                                                                                                                                                                                                                              |

## ▶ 인사노무 ONE-POINT Lesson

### ■ [인사노무 One-Point] 포괄임금제(고정OT) 적법 운영 방법

#### 1. 개요

- 포괄임금제(또는 고정OT제)는 연장·야간·휴일근로가 빈번한 경우 계산의 편의를 위해 매월 일정액의 수당을 기본급에 포함해 지급하는 방식입니다.
- 많은 사업장에서 이를 도입하면 추가 수당 지급 의무가 완전히 사라진다고 오해하여 이른바 '공짜 야근'의 원인으로 지적받고 있으며, 최근 노동행정 관청의 집중 점검 대상이 되고 있습니다.

#### 2. 법적 해석 (유효성 요건)

- 대법원은 포괄임금제의 유효성을 엄격하게 제한합니다. 원칙적으로 근로시간 산정이 어려운 예외적인 경우에 인정되며, 산정이 가능하더라도 근로자에게 불이익이 없고 명시적인 합의가 있어야 합니다.
- 법적 쟁점의 핵심은 '고정수당 초과분 지급 의무'입니다. 약정된 고정OT 시간을 초과하여 일한 실제 연장 근로시간이 있다면, 회사는 반드시 그 초과분에 대한 수당을 추가로 정산하여 지급해야만 법 위반을 면할 수 있습니다.

### 3. 사업장 운영방안

- 임금 체불 리스크를 방어하려면 근로계약서에 기본급과 고정OT 수당(시간 및 금액)을 명확히 구분하여 명시해야 합니다. 또한, 포괄임금제를 도입했더라도 직원의 실제 출퇴근(근로시간) 내역은 반드시 기록하고 관리해야 합니다.
- 불필요한 초과 수당 발생을 막으려면, 근로자가 임의로 남아 일하지 않도록 '연장근로 사전 승인제'를 철저히 운영하여 결재된 시간만 근로시간으로 인정하는 내부 통제 시스템을 갖추는 것이 필수적입니다.

## ▶ 고용노동부 동향

### ■ 노동부, 노란봉투법 현장 혼란 줄인다...단체교섭 판단지원 위원회 설치

#### 고용노동부 발표

- 고용노동부가 다음달 10일 노란봉투법(개정 노동조합 및 노동관계조정법 2.3조) 시행을 앞두고 원청의 사용자성 등을 판단하는 위원회를 별도로 만들기로 했다. 직접 근로계약을 맺지 않은 원청 사업주와 하청노조의 단체교섭 여부 등 행정해석을 빠르게 내려 현장 혼란을 줄이기 위해서다.
- 18일 노동부의 말을 종합하면, 최근 이런 내용이 담긴 단체교섭 판단지원 위원회 설치·운영 규정(행정규칙) 제정안이 행정예고됐다. 노동부는 "노조법 2.3조 개정에 따른 사용자 및 노동쟁의 범위가 확대됨에 따라 현장의 개별·구체적 사례에 대한 행정 해석을 지원하기 위해 자문기구를 설치·운영하고, 그에 필요한 사항을 규정하려는 것"이라고 제정 이유를 설명했다. 위원회는 노동부 본부에 설치되며 중노위 공익위원 중 10명 이내로 노동부 장관이 위촉한다.
- 위원회 산하에 '사용자 판단 전문위원회'와 '노동쟁의 판단 전문위원회'가 만들어질 예정이다. 노동부는 행정해석이 법적 구속력은 없지만, 위원회에서 내려진 해석이

‘지침 역할’을 할 수 있을 것으로 보고 있다. 특히 위원회가 중노위 공익위원들로 구성되는 탓에 현장에서 갖는 중요성은 적지 않을 것으로 보인다.

- 노동부는 지난해 12월 개정 노조법 해석지침을 통해 법 개정으로 확대된 사용자 정의와 노동쟁의 대상에 대한 행정 해석을 발표한 바 있다. 노동부가 설치하려는 위원회는 이런 지침을 개별 노사 관계에 적용해 사용자성이나 쟁의행위 대상 여부에 대한 노동부의 판단을 내놓게 된다. 노조법상 사용자 정의를 넓혀 하청 노조가 원청 사용자와 교섭할 길을 터주고, 원·하청 노조를 가리지 않고 합법적 쟁의에 나설 수 있는 이유를 넓힌 게 노란봉투법의 핵심이다.
- 노사 당사자가 노동부 위원회의 해석을 수용하기로 하면 노사자치 원칙에 따라 스스로 교섭 여부 등을 결정하면 된다. 다만, 어느 한쪽이 이에 동의하지 않을 경우, 노동위원회에서 사용자성에 대한 판단을 받으면 된다. 개정 노조법 시행령은 원청 사용자와 교섭하려는 하청 노조는 노동위를 통해 교섭 단위 분리를 신청하도록 했다. 노동위는 이런 신청이 접수되면 교섭 단위 분리 판단에 앞서 사용자성을 판단하게 된다. 노동위 판단은 법적 구속력을 갖기 때문에, 이에 불복할 경우 중앙노동위원회에 재심을 청구한 뒤 필요시 행정소송을 제기할 수 있다. 노동부는 오는 23일까지 위원회 제정안에 대한 의견 수렴을 거칠 예정이다.

## ■ 노동부-민주노총 노정협의체 발족...상시 소통 창구 생겼다

11일, 서울 중구 서울지방고용노동청

- 고용노동부와 민주노총 간 노정협의체가 11일 발족했다.
- 이날 노동부와 민주노총은 서울 중구 서울지방고용노동청에서 이양수 민주노총 부위원장과 권창준 노동부 차관 등이 참석한 가운데 민주노총-노동부 부대표급 운영협의체를 발족했다. 민주노총이 정부와 정기적으로 만나 특정 안전에 제한되지 않은 노동정책 전반을 논의하는 구조에 참여하는 건 지난 1999년 노사정위원회(현재 경제사회노동위원회)를 탈퇴한 이후 처음이다.

- 노동부-민주노총 노정협의체는 이 부위원장과 권 차관이 참석하는 운영협의체와 분과협의체, 노동부 노동정책실장과 민주노총 기획실장 등이 참석하는 실무협의체 등으로 구성된다. 운영협의체와 분과협의체는 분기별로, 실무협의체는 매월 회의를 갖는다.
- 그간 정부는 근로시간 단축, 퇴직연금 개편 등 구체적 정책 현안 중심으로 노사정 대화체를 꾸려 정책 관련 의견수렴을 진행해왔다. 노정협의체 출범은 개별 현안 중심의 태스크포스 차원에서 운영되던 소통 창구가 노동정책 전반을 논의할 상설 협의체로 확대·강화됐다는 데 의미가 있다. 노동계, 경영계와 각각 보다 긴밀한 협의도 가능해질 전망이다. 노동부는 지난 9일 한국노총과 부대표급 운영협의체를 발족했고, 한국경영자총연합회와는 오는 24일 운영협의체 발족을 앞두고 있다.
- 권 차관은 “민주노총과 정기적으로 만나 노동정책에 대해 논의하는 구조는 처음”이라며 “운영협의체를 통해 산업전환과 저출생·고령화 등 문제에 대해 노사 현장의 목소리를 들어 정책에 반영하고자 한다”고 말했다. 이 부위원장은 “한국 노동자들은 산업전환과 인공지능(AI) 등장으로 고용과 노동형태의 변화 등 새로운 도전에 직면하고 있다”며 “이런 과제 해결을 위해 원하청 교섭, 초기업 교섭을 통해 모든 노동자의 노동기본권과 노조할 권리가 보장돼야 하며, 개별 기업을 넘어 정부 차원의 제도적 역할과 책임이 전제돼야 한다”고 말했다.

## ▶ 노동계 동향

### ■ 양대노총 “AI 시대 고용위기 함께 해법 찾아가자”

#### 10일 양대노총 위원장 회동

- 양경수 민주노총 위원장과 김동명 한국노총 위원장이 만나 인공지능(AI) 시대의 고용 위기와 노동조건 악화에 함께 대응해나가자고 뜻을 모았다.
- 10일 양 위원장은 한국노총을 찾아 김 위원장과 신년 맞이 간담회를 가졌다. 이날

간담회는 최근 김 위원장의 3선을 축하하는 차원에서 양 위원장이 한국노총을 방문하는 형태로 이뤄졌다.

- 양대노총 위원장은 당면한 현안에 긴밀히 협력해나가자고 뜻을 모았다. 특히 최근 현대자동차 아틀라스의 미국 공장 투입을 둘러싼 논란을 계기로 인공지능발 고용위험에 대한 위기감이 높아진 가운데, 양대노총이 인공지능발 산업전환에 함께 대처해 나가자고 했다. 김 위원장은 “기후위기와 산업전환이 가속화되고, 인공지능 발전과 고용위기가 동시에 나타나면서 앞으로의 노동운동은 그전과는 전혀 다른 환경에 놓이게 될 것”이라며 “이를 극복하기 위해서는 모든 사회적 주체들이 협력해야 한다”고 했다. 이어 “양대노총이 정부와 각각 노정협의체를 시작하는 만큼, 인공지능 시대 노동부터 노조법 2·3조 개정안 시행까지 긴밀하게 공동의 대응책을 마련해야 할 것”이라고 말했다. 양 위원장도 “노동자 일자리를 위협하는 피지컬에이아이(AI)의 도입과 산업전환의 문제 등을 대상으로 한 우리의 노력이 굉장히 중요한 시점”이라며 “피지컬에이아이 시대라고 하는 새로운 도전 앞에 우리가 함께 지혜로운 해법을 찾아나가자”고 말했다.
- 노란봉투법(개정 노동조합 및 노동관계조정법) 시행을 한 달 앞두고 노란봉투법 시행 등에 대비해 협력 의지를 다지기도 했다. 양 위원장은 “올 한해 원청 교섭을 실질화시켜내고 또 산적인 노동 과제를 함께 해결해나가는 계기가 됐으면 좋겠다”고 했다. 김 위원장은 “정년연장, 공무원·교원 정치기본권 보장 등 국회에서 표류하고 있다”며 “노동 현장의 목소리가 정책 결정 과정에 제대로 반영될 수 있도록 힘을 모으자”고 했다.

## 경제·노동 단신

### ■ 저출생·고령화에 AI까지...10년 뒤 취업자 증가율 '0%' 전망

2030년부터 취업자 수 감소세로

- 저출산과 고령화 등 인구구조 변화와 인공지능(AI) 발전 등 기술 변화로 인해 2030년부터 취업자 수가 감소세로 전환할 것이라는 전망이 나왔다.

- 12일 한국고용정보원은 '2024~2034년 중장기 인력수급 전망'을 통해 2024년 2857만6천명이었던 취업자 수가 2030년 2894만2천명으로 정점을 찍은 뒤, 감소세로 돌아서 2034년에는 2863만9천명에 그칠 것으로 내다봤다. 10년 동안 취업자 수가 6만4천명 늘어나는 것으로, 이 기간 중 연평균 취업자 증가율은 0%로 전망됐다.
- 취업자 수(인력 수요)가 정체 국면에 접어드는 건 큰 틀에선 저출생·고령화로 인한 인구구조 변화의 영향이다. 고용정보원은 "저출생·고령화 영향으로 생산가능인구(15~64살)는 지속적으로 감소하는 반면, 65살 이상 고령층 비중은 2034년까지 31.7% 확대되면서 노동공급의 구조적 제약이 본격화될 전망"이라고 분석했다.
- 업종에 따른 인력 수요도 변화할 전망이다. 고령화·돌봄 수요 확대로 보건복지업(98.2만명) 취업자가 가장 크게 증가하고, 인공지능 등 기술 변화로 전문과학기술업(13.6만명), 정보통신업(19.3만명)에서도 증가할 것으로 전망됐다. 반면, 산업 전환에 따라 취업자 수가 줄어든 것으로 전망된 업종은 도소매업(43.1만명), 제조업(20.9만명)이었다.
- 고용정보원은 "인공지능 확산으로 전문가 등 고숙련·기술 기반 직종에서 인력 수요가 증가하고 판매직 등에서 감소할 것으로 보인다"며 "산업 전환 과정에서 인력 재배치와 직무 전환 수요가 확대될 것"이라고 진단했다.

## ■ 연간 3명 이상 산재 사망 기업에 '영업이익 5% 과징금'

산안법 개정안 국회 상임위 통과

- 산업재해로 연간 3명 이상 사망하는 경우 최대 영업이익의 5%까지 과징금을 부과할 수 있도록 하는 내용을 뼈대로 하는 산업안전보건법 개정안이 국회 상임위 문턱을 넘었다.
- 12일 국회 기후에너지환경노동위원회(기후노동위)는 법안심사소위와 전체회의를 연달아 열어 산재 다발 기업에 과징금을 부과할 수 있도록 하는 내용 등을 포함한 산안법 개정안 등을 여당인 더불어민주당 주도로 통과시켰다. 국민의힘 의원들은 표결

에 참여하지 않고 퇴장했다.

- 이날 기후노동위 전체회의를 통과한 개정 산안법은 산업안전보건법상 안전·보건 조치를 위반해 발생한 산재로 1년간 3명 이상이 사망할 경우 해당 기업에 영업이익의 5% 이내 과징금을 부과할 수 있게 하는 내용을 담고 있다. 영업적자를 내 영업이익 산정이 불가능하거나 그 밖의 이유로 산정이 곤란한 경우 30억원 이내에서 과징금을 부과할 수 있다.
- 중대재해가 반복되는 사업장에 대해 고용노동부 장관이 등록 말소를 요청할 수 있는 권한도 신설했다. 최근 3년간 영업정지 처분을 3차례 받게 되는 경우 말소 요청 대상이 된다. 현재 노동부 장관은 산안법에 따라 동시에 2명 이상이 사망하는 재해가 발생한 사업장에 대해 관계 행정기관의 장에게 해당 사업장에 대한 영업정지를 요청할 수 있다. 현행법상으로 등록 말소 요건에 해당하려면, 3년 연속 동시에 2명 이상이 사망하는 산재가 발생해야 해 이런 요건을 만족하는 경우는 없다시피 하다. 다만, 노동부가 영업정지 요청 요건(동시에 2명 이상 사망)을 완화하는 법 개정을 추진하고 있는 터라 등록 말소 문턱도 낮아질 가능성이 크다. 앞서 지난 5일 법안심사 소위에서도 김형동 국민의힘 의원은 이런 이유를 들어 등록 말소 요청권 신설에 강하게 반대한 바 있다.
- 노동자의 작업중지권 행사 요건을 완화하는 내용도 이번 산안법 개정안에 포함됐다. 기존에는 '급박한 위험이 있는 경우'에만 작업을 중지할 수 있었던 것을, 그러한 위험이 '우려되는 경우'로 넓혔다. 또, 노동자와 근로자대표, 명예산업안전감독관이 사업주에게 직접 작업중지와 대피를 요구할 수 있는 권한도 신설했다. 특히, 노동계에서 요구하던 하청노동자의 원청 사업주에 대한 작업중지 요구 권한이 포함됐다.
- 그 밖에도 그간 발주자에게만 부과되던 건설업 산업안전보건관리비 계상 의무를 원청으로 확대하고, 건설공사 공기 연장 사유에 폭염과 한파를 추가하는 내용 등도 담겼다. 산안법 위반을 신고한 사람에게 포상금을 지급할 수 있는 근거도 신설됐다. 노동부는 올해 111억4천억원의 예산을 포상금으로 배정한 상태다.
- 산재를 당한 재해자나 유가족이 근로복지공단에 산재 신청을 할 때 취약계층인 경우 무료 법률서비스를 지원받을 수 있는 내용의 산업재해보상보험법 개정안도 기후노동위 전체회의에서 의결됐다.

## ▶ 판례(법원) 및 판정례(노동위원회) 등

### ■ 대법 “SK하이닉스 경영성과급, 임금 아냐”

“경영 상황 따라 지급 여부 달라져 ... 계속 정기성 인정 안 돼”

- 대법원이 SK하이닉스 퇴직자들이 제기한 퇴직금 소송에서 경영성과급은 근로기준법상 평균임금에 해당하지 않는다고 판단했다.
- 대법원 1부(주심 마용주 대법관)는 12일 SK하이닉스 퇴직자 2명이 회사를 상대로 낸 퇴직금 청구 소송 상고심에서 원고 패소로 판결한 원심을 확정했다. 쟁점은 회사가 노사합의를 통해 지급해 온 성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하는지였다. 평균임금에 포함될 경우 퇴직금이 늘어난다.
- SK하이닉스 생산직·기술사무직 퇴직자인 ㄱ씨와 ㄴ씨는 반기별 생산량에 연동한 생산성격려금과 영업이익 등을 기준으로 산정한 이익분배금이 실질적으로 임금에 해당한다며, 이를 평균임금에 포함해 퇴직금을 다시 계산해야 한다고 주장했다. 반면 회사는 해당 성과급이 단체협약이나 취업규칙에 지급 의무로 명시돼 있지 않고, 매년 노사 협상을 통해 지급 여부와 기준이 달라졌다는 점을 들어 임금이 아니라고 맞섰다.
- 1심과 2심은 모두 회사의 주장을 받아들였다. 재판부는 단체협약과 취업규칙에 구체적 지급기준이나 의무가 규정돼 있지 않고, 지급 여부가 해마다 달라질 수 있었던 점을 근거로 들었다. 또 영업이익이나 생산량 등은 노동자의 근로 제공 외에도 시장 상황, 재무 상태, 경영 판단 등 다양한 요인의 영향을 받는다고 봤다.
- 대법원도 같은 판단을 내렸다. 재판부는 “SK하이닉스가 취업규칙과 단체협약, 노동관행 등에 의해 PI(생산 격려금)와 PS(초과이익 분배금)를 지급할 의무를 부담했다고 보기 어렵다”며 “연봉제 급여규칙에 연봉 외 급여 중 하나로서 ‘경영성과급’을 규정하나, 그 의미와 지급기준 등에 관해 구체적으로 정하지 않았다”고 밝혔다. 기업 내부 관행이 근로계약의 내용으로 인정되려면 사실상 제도로 확립돼 있어야 한다는 게 법원의 판단이다. 대법원은 “SK하이닉스의 연도별 노사합의는 해당 연도에 한정된 효력을 가질 뿐이고, 회사가 경영 여건에 따라 성과급 합의를 거절할 수 있었다고 보인다”고 설명했다.

- 특히 재판부는 영업이익을 기준으로 한 성과급은 자본 규모, 비용 관리, 시장 여건 등 근로자가 통제하기 어려운 요소에 크게 좌우된다고 판단했다. 실제 지급률도 연봉의 0%에서 50%까지 변동해 근로의 양이나 질에 직접 대응한다고 보기 어렵다고 봤다.

〈 끝 〉