



(본사)서울시 강남구 테헤란로 147, 5층(역삼동, 성지하이츠2차)
T. 02-3471-3400 / F. 02-3471-5553
(충북지사)충북 청주시 상당구 복문로 2가 116-90, 2층 (영신빌딩)
T. 043-223-0323 / F. 043-224-0323
(영남지사)울산광역시 남구 대공원로241 코오롱파크폴리스상가 404호
T. 052-248-1582 / F. 052-244-1582

노무법인 더휴먼 뉴스레터

2026년 5월 두번째

▶ 인사노무 ONE-POINT Lesson

■ [인사노무 One-Point] '프리랜서 계약'의 노무 리스크 및 운영방안

1. 개요

- 최근 인건비 부담을 줄이고 고용 유연성을 확보하고자 직원을 '프리랜서(3.3% 사업소득자)'로 계약하는 기업이 많습니다.
- 하지만 서류상 명칭이 프리랜서, 위촉직, 도급계약일지라도 실질적으로 회사에 종속되어 일했다면 노동법상 '근로자'로 인정됩니다. 이 경우 훗날 퇴직금과 미지급 연장근로수당이 문제가 될 수 있으며, 근로자성이 인정될 경우 근로기준법 위반 및 형사처벌까지 받을 수 있는 노무리스크가 발생할 수 있습니다

2. 법적 해석 (실질적 사용종속관계)

- 대법원은 근로자성을 판단할 때 계약서의 형식보다 '실질적인 사용종속관계'가 있었는지를 엄격하게 따집니다.
- 구체적으로 ① 회사가 업무 내용을 정하고 상당한 지휘·감독(업무 지시, 보고 강제)을 했는지 ② 출퇴근 시간과 장소를 지정하고 근태를 관리했는지 ③ 보수가 근로 자체의 대상적 성격(고정 기본급 등)을 갖는지 ④ 작업 도구를 회사가 제공했는지 등을 종합

적으로 심사하여 근로자 여부를 결정합니다.

3. 사업장 운영방안

- 진정한 프리랜서 계약으로 인정받으려면 기본적으로 '업무의 독립성'을 보장해야 합니다. 사내 메신저나 단독방에 초대해 구체적인 업무 지시를 내리거나, 정해진 시간에 출퇴근하도록 근태를 통제해서는 안 됩니다.
- 또한, 보수 지급 방식 역시 출근 일수나 시간에 비례한 고정급 형태를 피하고, '업무 완성도'나 '건수(성과)'에 따른 수수료 형태로 지급하도록 계약서를 정비하고 실제 운영 방식을 계약서와 일치시켜 운영하는 것이 노무리스크를 예방하는 전략입니다.

▶ 고용노동부 동향

■ 삼성전자 노사 오늘 협상 재개...성과급 문제 '점점 찾기' 총력

18일 중노위 사후조정 재개

- 삼성전자 노사가 18일 다시 대화에 나서면서 성과급 문제를 놓고 절충점을 찾을지, 파국으로 치달을지 갈림길에 놓였다. 노사가 '성과급 제도화'를 두고 여전히 의견 차가 커 합의까지 상당한 진통이 예상된다. 하지만 정부가 노조 파업에 대해 긴급조정을 검토하고 이재용 삼성전자 회장이 "최선을 다해보자"며 대국민 사과까지 한 터라, 노사 모두 접점을 찾기 위해 총력을 기울일 것으로 보인다.
- 중앙노동위원회는 18일 오전 10시부터 삼성전자 노사를 상대로 사후조정에 들어간다고 17일 밝혔다. 애초 참관을 하려던 박수근 중노위원장도 직접 조정위원으로 들어간다. 정부는 이번 조정이 삼성전자 사태를 해결할 수 있는 마지막 기회라고 보고 있다. 노조는 오는 21일부터 파업에 들어갈 예정이다.

- 사후조정을 하루 앞둔 이날 노사가 따로 만났지만 별다른 진전 없이 신경전이 계속됐다. 최승호 초기업노조 삼성전자지부 위원장은 기자들에게 보낸 메시지에서 “비공식적으로 (사쪽 교섭위원인) 여명구 피플팀장 요청으로 미팅을 했다. 사후 조정안보다 후퇴된 안을 납득할 수 있냐고 했다”며 “정부가 긴급조정을 언급하면서 회사의 태도도 변화한 것 같다”고 말했다. 최 위원장이 주장한 사쪽의 ‘후퇴된 안’은 영업이익의 10%를 성과급 재원(상한 유지)으로 하는 대신, 이 제도를 3년 지속한 이후 재논의하자는 것이다. ‘3년 지속’ 등 단기간이지만 제도화와 가까운 내용이 담겨 눈에 띈다.
- 삼성전자 회사 쪽은 막판 협상에 촉각을 곤두세우고 있다. 그룹 총수인 이재용 회장의 16일 대국민 사과에 이어 김민석 국무총리까지 “사후조정에서 노사가 반드시 성과를 내달라”고 17일 대국민 담화를 발표하면서, 사쪽 내부 긴장감도 높아지는 분위기다.
- 노사가 첨예하게 부딪치는 쟁점은 ‘성과급 제도화’다. 지난 11~13일 사흘에 걸쳐 28시간 동안 노사가 머리를 맞댔지만, 이 사안에 대해 서로 한치의 양보도 하지 못했다.
- 노조는 영업이익의 15%를 성과급 재원으로 하고, 연봉의 50%까지로 묶여 있는 상한도 폐지하라고 요구한다. 노조는 회사를 믿을 수 없다며 제도화가 필요하다는 입장이다. 경쟁 업체인 에스케이(SK)하이닉스 노사가 지난해 영업이익의 10%를 성과급으로 주는 방안에 합의한 것도 주요 근거로 대고 있다.
- 파운드리 등 비메모리 사업부의 성과급 지급에도 이견이 있다. 노조는 적자가 나는 비메모리 직원들도 액수가 상대적으로 적더라도 성과급을 줘야 한다는 생각이지만, 사쪽은 흑자 달성 때 연봉의 최대 75%를 지급하겠다고 주장한다.
- 삼성전자 안팎에선 사쪽이 기존 입장을 고수하기는 어려울 수 있다는 관측이 나온다. 사쪽이 협상 테이블에 앉는 교섭위원을 전날 교체한 것도 노조의 요구를 받아들인 결과다. 사쪽 교섭대표였던 김형로 삼성전자 반도체(DS) 부문 피플팀 소속 부사장은 로펌 변호사 출신이다. 이번에 새 교섭대표를 맡은 여명구 삼성전자 반도체 부문 피플팀장(인사팀장·부사장)은 반도체 사업부 출신으로 그동안 그룹 노무를 담당해 왔다.

- 사쪽이 끝까지 고심하는 대목은 '성과급 제도화'다. 삼성전자 쪽은 영업이익의 10% 이상을 활용해 성과급 액수는 업계 최고 수준을 맞춰줄 수 있지만 제도화엔 난색을 표하고 있다. 반도체 산업 특성상 투자와 비용 구조를 탄력적으로 운영해야 하는데, 영업이익의 일부를 고정해 성과급으로 배분하면 업황이 어려워졌을 때 대응이 어렵다는 판단에서다. 또 그룹 내 다른 계열사는 물론 산업계로 여파가 확산될 수 있다는 점을 부담스러워하고 있다.

▶ 노동계 동향

■ 돌봄 분야 노·정 협의체, 공식 논의 시작...“임금수준 현실화” 요구

11일 정부세종청사 보건복지부 대회의실 간담회

- 노동계와 정부가 돌봄노동자 처우 개선을 위한 첫 공식 협의에 나섰다. 돌봄노동자들은 최저임금의 130% 수준 기본급 보장과 차별 없는 수당 지급 등을 공동 요구안으로 제시했고 정부 쪽도 처우 개선 필요성에 공감했다.
- 돌봄 분야 노·정 협의체가 11일 정부세종청사 보건복지부 대회의실에서 관계부처 차관·국장급이 참여한 첫 간담회를 열고 돌봄노동자 처우 개선 방안을 논의했다. 간담회에는 민주노총, 공공운수사회서비스노조, 서비스연맹 전국돌봄서비스노조, 전국보건의료산업노조 등이 참석했다. 정부 쪽에선 보건복지부, 고용노동부, 교육부, 성평등가족부 관계자가 자리했다.
- 민주노총이 이날 정부에 전달한 공동 요구안은 △임금 수준 현실화 △차별 없는 수당 지급 △방문 돌봄노동자 교통비 지급 등이다. 노동계는 돌봄노동자의 숙련도를 반영할 수 있는 표준 임금 체계가 마련되기 전까지 기본급을 최저임금의 130% 수준으로 보장해야 한다고 요구했다. 민주노총은 “돌봄노동자의 월평균 임금은 120만~150만원 수준으로 오이시디(OECD) 최하위 수준”이라며 “월평균 120시간에 그치는 단시간 노동을 하고, 대부분 최저임금 수준을 받는다”고 밝혔다.

- 노동계는 급식비 월 16만원과 설·추석 명절상여금(기본급의 120%) 지급도 요구했다. 사회복지 공무원이나 공무원에는 관련 기준이 적용되지만 현장 돌봄노동자는 고용 형태와 지역에 따라 이보다 적은 수당을 받는 경우가 많기 때문이다. 재가 방문 돌봄노동자에 대한 월 15만원 교통비 지원도 요구안에 포함됐다. 이들은 업무 중 이용자 가정 간 이동이 필수적인 상황에서 유류비와 대중교통비를 직접 부담해왔다. 민주노총은 “‘공무원 여비 규정’의 관내 출장비 기준을 참고했다”며 “업무 수행을 위한 비용은 보전돼야 한다”고 밝혔다.
- 이스란 복지부 제1차관은 “인공지능(AI) 시대에도 돌봄은 사람이 제공할 수밖에 없는 영역”이라며 “양질의 돌봄이 보장되도록 노력하겠다”고 말했다. 복지부는 또 사회복지사법에 따른 인건비 법정 기준인 ‘사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인’ 준수율을 내년까지 100%로 높이겠다고 밝혔다.

▶ 경제·노동 단신

■ 노동부, 가족돌봄휴직·휴가 적용범위 확대 검토

국민 10명 중 7명 “혼인·혈연 아니어도 적용해야”

- 법률상 가족이 아닌 관계까지 가족돌봄지원제도 대상을 확대하는 방안을 고용노동부가 검토하기로 했다. 가족의 형태가 다양해지는 현실이 제도에 반영될지 주목된다.
- 10일 노동부는 최근 ‘가족돌봄 휴직·휴가 등 가족돌봄지원제도 개선방안’ 연구용역을 발주했다고 밝혔다. 노동부는 이번 연구용역을 통해 가족돌봄휴가·휴직을 사용할 수 있는 가족의 범위와 허용 사유를 확대할 필요성이 있는지 검토할 예정이다. 가족돌봄휴직 허용 예외 사유를 완화할 필요성과 국외의 돌봄 지원 제도 등도 함께 살펴본다.
- 현행 남녀고용평등법상 가족돌봄지원제도는 노동자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀를 질병·사고·노령 등의 사유로 돌봐야 할 때 사용할 수 있다.

법률혼에 따른 가족과 혈연 가족에게만 적용되는 것이다. 가족돌봄휴직은 연간 최대 90일, 가족돌봄휴가는 10일까지 가능하다.

- 이런 가운데 비혼 동거, 비혼 출산에 대한 사회적 수용도가 높아지고, 법적 가족이 아닌 타인과 함께 사는 비친족 가구도 늘면서 가족 관련 제도를 손봐야 한다는 요구는 꾸준히 제기돼왔다. 국가데이터처 인구총조사 결과를 보면, 법적 가족이 아닌 타인과 함께 사는 '비친족 5인 이하 가구'는 2024년 기준 58만413가구로, 2020년(42만3459가구)에 비해 37% 증가했다. 국가데이터처 2024년 출생통계에서 혼외 출생아 비중은 5.8%로 관련 통계 작성 이후 최고를 기록하고, 위탁가정보호아동은 같은 해 기준 9343명(7611가구)을 기록하기도 했다.
- 연구 기간은 올해 12월까지다. 노동부 관계자는 "연구용역 발주 초기 단계로, 가족 형태가 다양화한 현실을 반영해 제도 개선 필요성을 검토하는 차원"이라고 설명했다.

■ 몸집 불리는 퇴직연금, 커지는 개인 투자위험

사회공공연구원 "실적배당형 확대, 노후소득 불안정 키울 수 있어"

- 퇴직연금 규모가 빠르게 확대하고 있지만 안정적인 노후소득 보장 장치로 기능하기 보다는 투자위험을 개인에게 떠넘기는 구조로 바뀌고 있다는 비판이 제기됐다.
- 17일 사회공공연구원은 '퇴직연금 현황 분석과 구조적 문제점-퇴직연금은 어떻게 노동자의 노후소득을 보장할 수 있을까' 보고서에서 이같이 주장했다. 보고서에 따르면 퇴직연금 적립금은 2016년 147조원에서 2024년 431조7천억원으로 8년 만에 193.7% 증가했다. 이대로라면 2037년에는 1천조원을 넘어설 것으로 전망된다. 퇴직연금의 무게중심도 확정급여형(DB)에서 확정기여형(DC)과 개인형퇴직연금(IRP)으로 이동하고 있다. 적립금 기준 DB형 비중은 2014년 70.5%에서 2024년 49.7%로 낮아졌다. 반면 DC형은 26.8%, IRP는 23.1%를 각각 차지했다. 가입 노동자 기준으로 DC형은 2015년 40.0%에서 2024년 54.6%로 상승해 DB형을 넘어섰다.
- 연구진은 퇴직연금이 기존의 원리금보장형 중심의 운용구조에서 펀드와 상장지수펀드(ETF) 등 실적배당형으로 확대되면서 투자위험과 노후소득 불안정성이 더 커지고

있다고 지적했다. 2024년 말 퇴직연금의 실적배당형 상품 투자 금액은 75.2조원으로 전년 대비 53.3% 증가했다. 적립금 비중으로 보면, 2022년 11.3%에서 2024년 17.4%까지 상승했다. 연구진은 “실적배당형 상품 확대는 장기적으로 더 높은 수익률을 기대할 수 있지만, 동시에 금융시장 변동성과 손실 위험도 가입자 개인에게 귀속시킨다”며 “일시적으로 높은 수익률을 기록하더라도 수익률 편차가 크며 더 큰 장기적 투자위험을 동반한 결과로 이해해야 한다”고 설명했다.

- 수익률도 기대만큼 높지 않았다. 연구진은 국민연금의 10년 연평균 복리수익률이 7.93%인 반면 DC형은 3.28%에 그친다고 분석했다. 국민연금은 장기간 전문적 운용을 통해 위험을 분산하지만, 퇴직연금은 개인별 금융상품 선택에 의존하기 때문이다.
- 연구진은 “퇴직연금이 금융시장 자금 공급원이 아니라 노동자의 후불임금이자 노후 소득 재원이라는 원칙을 분명히 하는 것이 개혁의 출발점”이라며 “공적연금의 보장성을 중심에 두고, 퇴직연금에 대한 공적 규제를 강화하고 공공 옵션(국민연금공단의 퇴직연금 사업자 참여) 등 적극적인 대안이 필요하다”고 주장했다.

▶ 판례(법원) 및 판정례(노동위원회) 등

■ 대법원 “계약 끝난 뒤 복직명령 미이행 형사처벌 못해”

부당노동행위 맞는데 대법원까지 10년간 소송 중 계약 종료

- 노동조합에 가입했다는 이유로 자동차 판매 노동자들의 용역계약을 중도 해지한 행위가 부당노동행위라는 대법원 판단까지 확정됐지만, 정작 노동위원회의 원직복직 명령을 이행하지 않은 사용자는 형사처벌을 피하게 됐다. 행정소송과 상고로 시간을 끄는 사이 계약기간이 끝나면 구제명령의 강제력이 사라지는 구조를 대법원이 사실상 추진했다는 비판이 나온다.
- 13일 법조계에 따르면 대법원 3부(주심 이숙연 대법관)는 노동조합 및 노동관계조정법(노조법) 위반 혐의로 기소된 현대자동차 판매대리점 대표 A씨에게 벌금 1천만 원을 선고한 원심을 파기하고 사건을 전주지법으로 돌려보냈다.

소송 3년 끄는 사이 계약 종료

- A씨는 현대자동차 판매대리점을 운영하면서 카마스터 9명과 계약기간 2년의 자동차 판매 용역계약을 체결하고 반복적으로 갱신해 왔다. 카마스터들은 형식상 개인사업자 형태였지만 판매점의 지휘·감독 아래 차량 판매 업무를 수행했다.
- 문제는 노동조합 가입 이후 벌어졌다. A씨는 2016년 4월부터 11월 사이 카마스터들과의 용역계약을 전면 중도해지했다. 노동자들은 부당노동행위 구제신청을 했고 전북 지방노동위원회는 “용역계약 해지를 취소하고 원직에 복직시키라”는 구제명령을 내렸다. 사용자가 불복 절차를 거둬, 대법원이 부당노동행위를 인정하며 노동위원회 구제명령을 확정된 시점은 2019년 6월이었다. 그사이 노동자들의 계약기간은 모두 끝났다. 검찰은 확정된 노동위원회 구제명령을 이행하지 않았으며 노조법상 ‘구제명령 위반죄’로 기소했다.

대법 “복직의무 명확해야 형사처벌 가능”

노동위 구제 실효성 논란

- 1심은 계약기간 만료로 복직이 불가능하다며 무죄를 선고했지만, 2심은 반복 갱신된 계약인 점 등을 이유로 유죄를 인정, 벌금 1천만원을 선고했다. 하지만 대법원은 이를 다시 무죄 취지로 판단하고 사건을 돌려보냈다.
- 대법원은 “구제명령 위반죄는 구제명령 이행이 가능함을 전제로 성립한다”며 “구제명령은 형사처벌의 전제가 되는 만큼 상대방인 사용자가 인식할 수 있을 정도로 내용이 명확해야 한다”고 판시했다. 이어 “계약기간 중 해고나 노무제공계약 해지가 부당노동행위에 해당한다는 이유로 노동위원회가 원직복직 명령을 했더라도, 불복절차 진행 중 계약기간이 만료되면 계약관계는 종료되는 것이 원칙”이라며 “원직 복직 또는 구제명령 이행이 불가능하거나, 기간 만료 후에도 원직복직을 명하는 내용인지 명확하지 않다면 구제명령 위반죄는 성립하지 않는다”고 판시했다.
- 대법원은 다만 노동위원회가 계약갱신 기대권까지 판단해 기간 만료 뒤 복직의무를 명확히 인정한 경우에는 구제명령 위반죄가 성립할 수 있다고 덧붙였다. 그러나 이번

사건에서는 노동자들이 계약 만료 이후에도 노무제공계약관계가 계속돼야 한다는 취지의 주장을 하지 않았고, 노동위원회 판정 역시 계약관계 존속 여부를 판단한 내용이 없었기 때문에 구제명령 위반죄를 적용할 수 없다고 봤다. 대법원은 “구제명령 위반죄가 형사처벌 규정인 만큼 복직의무 범위가 명확해야 한다”며 “계약기간 종료 뒤에도 복직의무가 유지되는지 불분명하다”는 사용자쪽 주장을 받아들였다.

- 이번 판결은 노동위원회 초심·재심과 행정소송·상고를 거치는 오랜 절차 속에서 구제제도의 실효성이 약화되는 구조적 한계를 드러냈다는 지적이 나온다. 특히 카마스터·학습지교사·보험설계사·플랫폼 노동자처럼 반복갱신 계약 구조에 놓인 특수고용·위탁노동자들의 경우 이러한 문제는 더욱 심각하다. 계약해지가 노조활동 보복수단으로 활용되더라도, 장기 소송 중 계약기간이 끝나면 노동위 구제명령의 실효성이 크게 약화될 수 있다는 지적이 나온다.

< 끝 >