노무법인 더휴먼
The HUMAN Labor Corporation

(본사)서울시 강남구 테헤란로 147, 5층(역삼동, 성지하이츠2차)
T. 02-3471-3400 / F. 02-3471-5553
(충북지사)충북 청주시 상당구 북문로 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 7월 첫번째

인사노무 ONE-POINT Lesson

■ [인사노무 One-Point] 적법한 보상휴가제 운영 방법

1. 개요

○ 연장·야간·휴일근로 발생 시 가산수당을 금전으로 지급하는 대신 휴가로 쉴 수 있게 하는 '보상휴가제'를 운영하는 기업이 많습니다.

○ 인건비 예산을 절감하고 직원의 휴식권을 보장하는 유용한 제도이지만, 법이 정한 엄격한 요건을 갖추지 않고 실무 부서장 선에서 임의로(또는 구두 합의로) '대체 휴무'를 부여하여 노무리스크가 발생하는 경우가 있습니다.

2. 법적 해석 (서면합의과 50% 이상 가산 원칙)

○ 근로기준법 제57조에 따라 보상휴가제를 적법하게 운영하려면 반드시 '근로자대표와의 서면합의'가 있어야 합니다. 개별 근로자와 구두로 합의하거나 취업규칙에 간단히 적어두는 것만으로는 효력이 없습니다.

○ 또한, 가장 많이 실수하는 것이 '비율'입니다. 휴일에 8시간을 일했다면 1:1로 8시간의 휴가를 주는 것이 아니라, 연장·휴일근로 가산율(50% 이상)을 적용하여 적어도 12시간 이상의 보상휴가를 부여해야 합법입니다.

3. 사업장 운영방안

○ 적법한 제도를 구축하려면 먼저 근로자 과반수(또는 과반수 노조)를 대표하는 자를 선출하여, 휴가 부여 기준과 정산 기간 등이 명시된 '보상휴가제 서면합의서'를 정식으로 체결해야 합니다. 특히 주의할 점은, 근로자가 퇴사하거나 정산 기간 내에 보상휴가를 다 쓰지 못하고 남은 경우입니다.

○ 회사는 남은 휴가를 임의로 소멸시킬 수 없으며, 미사용 분에 대해서는 원래 지급했어야 할 금전(가산수당)으로 100% 환산하여 지급해야 임금체불 리스크를 벗어날 수 있습니다.

고용노동부 동향

■ 노란봉투법 100일 지났지만...원청 사업주-하청 노조 교섭 시작은 10곳뿐

원청 시간 끌기에 교섭창구 단일화 절차 복잡

○ 원청 사업주에게 하청 노조와의 단체교섭 의무를 부과한 '노란봉투법'(개정 노동조합 및 노동관계조정법)이 시행된 지 100일이 지났지만, 원-하청 교섭까지 성사된 사업장은 10곳에 그치는 것으로 나타났다. 공공부문을 포함해 상당수 원청 사용자가 여전히 교섭에 나서지 않고 있으며, 교섭창구 단일화 등 교섭 시작까지 절차가 복잡한 것도 원인으로 꼽힌다.

○ 고용노동부는 22일 노란봉투법이 시행된 지난 3월10일부터 이달 19일까지 100일여 동안 총 439개 원청 사업장을 상대로 1161개 하청노조(조합원 약 16만4천명)가 교섭을 요구했다고 밝혔다. 이 중 실제 교섭에 들어간 원청 사업장은 한동대, 인천의료원, 한국잡월드 등 모두 10곳(2.3%)뿐이다.

○ 노동위원회에 사용자성 판단을 신청한 원청은 141곳이고, 이 중 103곳(73%)이 인정을 받았다. 노동위의 판단을 거치지 않고 자율적으로 교섭 요구 사실을 공고한 원청도 42곳이다. 나머지 256곳의 원청은 하청노조가 교섭을 요구했으나 별도의 후속조

치를 하지 않고 있다.

○ 민주노총 관계자는 "노란봉투법이 시행됐지만 여전히 원청 사용자 쪽이 교섭에 응하지 않으려는 태도를 고수하고 있다"고 말했다.

○ 한화오션이 대표적이다. 경남지방노동위원회와 중앙노동위원회가 잇따라 한화오션이 조선소 하청업체와 구내식당 노동자의 사용자라고 판단했지만 교섭에 나서지 않고 있다. 금속노조 경남지부는 이날 기자회견을 열어 "한화오션이 사용자이자 교섭 책임이 있다는 국가기관의 판단이 내려졌지만 교섭에 응하지 않고 있다"고 반발했다.

○ 지방자치단체 등 공공부문도 교섭에 소극적이다. 경기도의 경우 '하청 노동자가 교섭을 요구하면 응하지 말고 노동부 판단지원위원회의 판단을 받아보겠다고 대답하라'는 매뉴얼을 만들어 논란이 됐다. 중앙정부는 '법률과 예산으로 정해진 근로조건은 교섭의 직접 대상이 아니다'라는 개정 노조법 해석지침에 따라 사용자성이 인정되지 않고 있다. 대신 노정협의체 형태로 논의가 시작됐다.

○ 복잡한 교섭 개시 절차도 문제로 지적된다. 민주노총 관계자는 "노동부 단체교섭 판단지원위원회나 노동위 절차를 밟는 과정에서 시간끌기가 심각하다"며 "교섭창구 단일화 절차도 복잡하다"고 말했다.

○ 중노위 재심 신청도 교섭을 지연시키고 있다. 지방노동위에서 사용자성이 인정된 원청 103곳 중 중노위 재심 절차를 진행하는 곳이 13곳이다. 1심 결정서가 도착하지 않은 사업장이 32곳이라 재심 신청이 더 늘어날 수 있다.

○ 정부는 조만간 교섭 사업장이 늘어날 것이라고 전망했다. 노동부 관계자는 "51곳의 사업장이 교섭창구 단일화 절차를 마친 뒤 교섭 의제와 일정 등을 조율하는 실무협의 단계"라며 "상당수가 교섭 착수를 앞둔 상태로 7~8월이 되면 교섭을 시작할 것"이라고 말했다. 대정부 교섭에 대해서도 "돌봄과 생활폐기물 분야 등 교섭 요구가 집중된 분야에서 '노정협의체'를 구성했다. 처우 개선 등에 대한 논의를 진행할 것"이라고 설명했다.

○ 정흥준 서울과학기술대 교수(경영학)는 "교섭 의제 대부분이 산업안전이나 열악한 하청의 복지 문제인 만큼, 원청 사업주가 교섭에 나서야 한다"며 "노정협의체도 단

노무법인 더휴먼
The HUMAN Labor Corporation

체교섭과 같은 이행 강제력이 있지 않아 노동계 불만이 있는데, 보완적인 장치를 고민해야 한다"고 제언했다.

■ 현대차 노사 중노위 조정 결렬, 임금·성과급 등 이견

25일 중앙노동위원회 발표

○ 중앙노동위원회(중노위)가 현대자동차 노사 임금협상과 관련해 조정이 성립되지 않았다고 25일 밝혔다. 노조는 오는 30일 중앙쟁의대책위원회를 열어 파업 여부 등을 논의할 예정이다.

○ 중노위는 이날 현대차 노조가 신청한 노동쟁의 조정 신청 사건에서 '조정 중지' 결정을 내렸다. 중노위는 "두 차례에 걸쳐 조정회의를 진행했으나 노사간 의견 차이가 커 조정안 제시가 어렵다고 판단했다"고 설명했다. 현대차 노사는 지난달 6일부터 11차례 단체교섭을 했으나, 이견을 좁히지 못했다.

○ 노조는 올해 기본급 14만9600원 인상, 지난해 순이익의 30% 성과급 지급, 상여금 750%에서 800% 인상, 정년 연장 등을 요구했다. 하지만 회사쪽은 지난해 실적과 올해 경영 환경, 미래를 위한 투자 등을 종합적으로 고려해야 한다며 맞섰다.

○ 노조는 오는 30일 중앙쟁의대책위원회 출범식을 예정하고 있다. 현대차 노조 관계자는 "파업 방향과 계획 등을 논의하는 자리가 될 것"이라고 말했다. 전날 이뤄진 노조의 쟁의행위 찬반투표는 재적인원 3만9668명 중 3만7348명이 참석해 92.03%의 압도적인 찬성률로 가결됐다.

○ 노조는 지난해 3차례 부분 파업을 벌인 끝에 교섭이 타결된 바 있다.

노무법인 더휴먼
The HUMAN Labor Corporation

노동계 동향

■ 정부, 민주노총 만나 "산단별 운영위에 노동자 참여 긍정 검토"

26일 오후 서울 중구 민주노총 교육장, 산업부와 현장 간담회

○ 민주노총과 산업통상부가 산업단지 노동환경 개선을 의제로 첫 노정 협의에 나섰다.

○ 민주노총은 26일 오후 서울 중구 민주노총 교육장에서 산업부와 현장 간담회를 열고 노동친화적 산업단지 조성을 위해 필요한 의제를 논의했다. 이번 간담회는 산업단지 관련 정책을 총괄하는 산업부와 민주노총이 '산업단지 노동환경'을 주제로 마련한 첫 공식 협의 자리다. 민주노총에선 금속노조·화섬식품노조를 포함해 지역본부 담당자 등이 참석했다.

○ 민주노총은 이 자리에서 산업단지별 환경 개선과 노동안전 강화 방안을 전달했다. 또 실효성 있는 논의를 위해 산업부, 고용노동부가 함께 참여하는 노정협의체 구성을 제안했다.

○ 민주노총은 이날 전국 1341곳에서 운영 중인 산업단지에 약 238만명(지난해 6월 기준)의 노동자가 종사하고 있음에도 불구하고, 관련 정책에서 노동자의 참여가 충분히 보장되지 않고 있다고 주장했다. 민주노총이 지난해 5~8월, 전국 14개 산업단지 노동자 1527명을 대상으로 실시한 설문조사 결과 '산업단지 관리 주체를 모른다', '산업단지 기본계획을 모른다'는 응답이 각각 79.5%, 89.7%로 나타나 정책접근성이 매우 낮은 것으로 확인됐다.

○ 또 10명 중 6명(59.3%)은 일자리 및 환경 전반에 만족하지 못하는 것으로 나타났다. 산업단지 환경 만족도 역시 4점 만점에 2.5점 미만으로 낮았다. 민주노총은 "현재 산업단지 정책에서 노동자가 소외돼 있다"며 "이를 개선하기 위해선 노동자의 참여권을 실질적으로 보장할 수 있는 정책이 뒤따라야 한다"고 밝혔다.

○ 이번 협의는 지난 16일 국회에서 열린 '지방선거 이후 노동존중·노동친화적 산업단지 전환을 위한 국회 토론회'의 후속 성격도 띤다. 토론회에서는 산업단지를 단순한 생산공간이 아니라 노동자의 생활공간으로 보고, 노동자가 정책 수립과 집행 과정에

참여할 수 있는 거버넌스를 구축해야 한다는 의견이 나왔다.

○ 남우근 한국비정규노동센터 소장은 "매년 2천억~5천억원 규모의 예산이 산업단지 지원에 투입되고 있는데도 이를 활용한 경험은 62.5% 수준에 그친다"라며 "다양한 이해당사자들이 기획과 집행 과정에 충분히 참여하지 못하고 공급자 중심으로 정책이 설계됐기 때문"이라고 지적했다.

○ 이창근 민주노동연구원 연구위원도 "쉴 권리, 건강권, 이동권 등도 산업단지의 공공의제로 다뤄야 한다"며 "노동존중 산업단지가 마련돼야 일자리의 질과 구직 의지가 높아지고 이는 지역경제 회복 및 지역소멸 대응으로까지 이어질 수 있다"고 짚었다.

○ 정부도 이 자리에서 대체로 공감하는 입장을 내놨다. 산업부는 "노동 분야를 고려하는 정책을 확대하고자 노력해왔다"며 "현장 체감 효과를 점검하겠다"고 밝혔다. 또 "개별 협의가 필요하다"면서도 "산업단지별 운영위원회에 노동자가 참여하는 문제를 긍정적으로 검토하겠다"고 밝혔다.

경제·노동 단신

■ 지난해 실업급여 계정 지급액 17조원 '역대 최대'

14일 고용노동부, '2025회계연도 고용보험기금 결산보고서'

○ 지난해 실업급여 계정 지급액이 사상 처음 17조원을 넘어섰다.

○ 14일 고용노동부의 '2025회계연도 고용보험기금 결산보고서'를 보면 지난해 고용보험 사업비 지출액은 20조9405억원이었다. 지난해에 비해 12.3%(2조2949억원) 늘어났다. 고용보험 사업비 지출이 20조원을 넘긴 것은 코로나19로 고용 위기가 극심했던 2021년(21조577억원) 이후 4년 만이다.

○ 사업비 지출 대부분은 실업급여가 차지했다. 지난해 실업급여 지급액은 17조4833억원으로 역대 최대치였다. 가장 비중이 높은 항목은 비자발적 실업 뒤 지급하는 구직

급여로 13조1532억원이 지급됐다. 제조·건설업 불황으로 일자리가 줄어들며 실업급여 지출은 4.3%(5729억원) 늘어났다. 증가 폭은 육아휴직·출산전후휴가 급여 등 모성보호 급여 지출이 컸다. 모성보호 급여는 67.4%(1조7354억원) 늘어 4조3092억원에 이르렀다.

○ 실업급여 등 사업비 지출이 늘어나면서 전체 고용보험기금은 적자를 보였다. 지난해 고용보험 기금 수입액은 20조3485억원이었는데, 수입보다 지출이 많아 재정 적자는 5920억원으로 집계됐다.

○ 향후 고용 상황을 고려하면, 고용보험의 재정 건전성 확보가 시급하다. 지난 5월 국가데이터처의 고용동향을 보면, 지난달 취업자 수는 1년 전 같은 달보다 4만명 줄어들었다. 월간 취업자 수가 감소세를 보인 것은 불법 계엄이 있었던 2024년 12월 이후 17개월 만이다.

■ '쉬었음' 2년 넘은 청년 10명 중 7명 계속 '쉼' 상태 머물렀다

25일 한국노동연구원의 '노동리뷰' 6월호

○ '쉬었음' 기간이 2년을 넘은 청년 10명 가운데 7명은 계속 '쉬었음' 상태에 머무르는 것으로 나타났다.

○ 25일 한국노동연구원의 '노동리뷰' 6월호에 실린 '쉬었음 청년들의 쉰 기간에 따른 이후 취업 이행 차이' 보고서를 보면, 쉬었음 기간이 6개월 미만인 경우 이후 취업한 비율이 56.2%였지만, 쉬었음 기간이 2년 이상인 경우 취업이행률은 26.8%에 그쳤다. 보고서는 2022년 기준 최종학교를 졸업한 뒤 '쉬었음' 상태에 있는 청년 1184명의 2022~2024년 3년간의 응답을 분석했다. 한국고용정보원이 2021년 기준 만 19~28살 청년집단 1만2천명을 매년 추적조사하는 '청년패널' 자료를 활용했다. '쉬었음'은 비경제활동인구 가운데 '지난 1주일간 특별한 활동 없이 쉬었다'고 응답한 경우다.

노무법인 더휴먼
The HUMAN Labor Corporation

○ 최종 학교를 졸업한 뒤 '쉬었음' 상태에 있는 청년의 평균연령은 25.8살이고 평균 '쉬었음' 기간은 9.4개월이었다. 전체 응답자의 73.9%는 쉰 기간이 1년 미만으로 나타났다. 다만 취업 경험이 없는 청년의 경우 평균 '쉬었음' 기간은 12.9개월로 더 길었다. 취업 경험이 없는 '쉬었음' 청년 가운데 59%는 학업 종료 뒤 바로 '쉬었음' 상태로 진입한 것으로 나타났다. 청년 상당수가 구직이나 취업준비 경험 없이 곧바로 취업도 구직도 하지 않은 것이다.

○ '쉬었음' 기간이 길어질수록 취업으로 이어지는 비율은 낮아졌다. 6개월 미만 쉰 청년은 다음 차수 조사에서 취업한 비율이 56.2%로 10명 중 5명 이상은 '쉬었음' 상태에서 벗어났다. 6~11개월 쉰 청년의 취업이행률은 42.4%, 1~2년 미만 쉰 청년의 취업이행률은 35.7%, 2년 이상 쉰 집단의 취업이행률은 26.8%로 점점 낮아졌다. 취업 경험이 없는 청년의 경우 취업이행률이 더 낮았다. 취업 무경험자의 경우 6개월 미만으로 짧게 쉬어도 취업을 한 비율이 44.7%로 절반에 미치지 못했다.

○ 자료를 분석한 지상훈 한국노동연구원 책임연구원은 "취업 경험이 없는 청년이 '쉬었음' 상태가 될 경우 더 오래 '쉬었음' 상태를 유지하는 고착화 비율도 높았다"며 "장기 '쉬었음' 상태로 굳어지기 전에 일경험 프로그램이나 직무 역량 강화 훈련 등을 통해 이들이 노동시장에 진입할 수 있도록 선제적 지원을 하는 것이 중요하다"고 말했다.

○ '쉬었음' 기간이 길어질수록 건강 상태도 나빠졌다. 2년 이상 쉰 청년은 6개월 미만 쉰 청년에 비해 신체 건강은 0.37점, 정신적 건강은 0.36점 낮았다. 이는 응답자들이 자신의 건강 상태를 5점 척도(건강이 아주 안 좋다~매우 건강하다)로 평가한 결과다. 지 연구원은 "2년 이상 장기 '쉬었음' 청년의 경우 정신건강을 포함한 전반적인 건강 상태가 상대적으로 취약하다"며 "이들의 자립과 일상 회복 및 일터 재진입을 돕기 위한 심리·정서 지원 프로그램도 필요하다"고 제언했다.

노무법인 더휴먼
The HUMAN Labor Corporation

판례(법원) 및 판정례(노동위원회) 등

■ 사업주와 혼인하면 고용보험 자격 상실?

처분 취소한 법원 "배우자라는 이유만으로 근로자성 부정 못 해"

○ 법원이 사업주와 혼인했다는 이유로 노동자의 고용보험 피보험자격을 없앤 근로복지공단 처분을 취소했다. 배우자라는 사정만으로 종속적 관계에서 임금을 받고 일한 사실을 부인할 수 없다는 판단이다.

○ 25일 법조계에 다르면 서울행정법원 행정2부(재판장 공현진 부장판사)는 ㄱ씨가 근로복지공단을 상대로 낸 고용보험 피보험자격상실처분취소 소송에서 원고 승소로 판결했다. ㄱ씨는 2017년 4월 ㄴ사에 입사해 일하다가 2019년 8월 퇴사했다. 이후 2020년 12월 다시 입사해 고용보험과 산재보험 피보험자격을 취득했다. ㄱ씨는 2023년 11월 ㄴ사 사업주 ㄷ씨와 혼인신고를 하고 같은 세대를 이뤘다. 그는 아이를 가지면서 육아휴직급여 관련한 문의를 공단에 했다.

○ 그런데 공단은 지난해 11월 ㄱ씨가 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다며 고용·산재보험 피보험자격 상실 처분을 했다. 공단은 ㄱ씨가 대표자와 같은 주소지에 사는 배우자로서 사업주와 생계와 이익을 같이 하고, 실질적으로 사업을 공동 운영한다고 봤다.

○ 고용노동부의 '동거친족 등 근로자성 판단 업무처리 지침'은 사업주의 배우자에 대해 원칙적으로 근로자성을 인정하지 않는다. 재판부는 "이 지침은 노동부 내부의 사무처리준칙에 불과하다"고 판시했다. 공단이 지침만을 기준으로 삼을 수 없다는 뜻이다. 법원은 ㄱ씨가 근로계약서를 작성했고, 근무장소와 근무시간, 업무내용 등 기본적인 근로조건이 정해져 있었다고 봤다. ㄱ씨는 대리 직급으로 구매, 거래처 관리, 인사, 회계 업무를 수행했다. 매월 고정 임금을 받았고 근로소득세도 원천징수됐다. 급여명세서와 급여 이체내역도 일치했다.

○ 근로자성을 부정한 공단은 혼인신고 뒤 ㄱ씨의 기본급이 275만원에서 2024년 1월 305만원, 같은해 2월부터 505만원으로 오른 점을 근거로 들었다. 그러나 법원은 "ㄷ씨와 생계를 같이한다는 사정만으로 원고가 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공했다는 사실을 부인할 수 없다"고 판단했다.

○ 재판부는 혼인신고 전후 ㄱ씨의 근무형태에 특별한 변동이 없고, 회사 발행주식 총수를 사업주인 ㄷ씨가 보유한 점도 근거로 삼았다. 법원은 이런 이유로 ㄱ씨가 ㄷ씨와 회사를 공동 경영해 근로자에 해당하지 않는다는 공단 주장을 인정하지 않았다. 이번 판결은 동거친족 여부가 아니라 실제 지휘·감독 아래 임금을 목적으로 일했는지가 판단 기준이라는 의미가 있다.

< 끝 >