



(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 7월 두번째

▶ 인사노무 ONE-POINT Lesson

■ [인사노무 One-Point] 휴게시간과 대기시간의 차이와 관리 방안

1. 개요

- 근로기준법상 회사는 8시간 근무 시 1시간 이상의 무급 휴게시간(점심시간 등)을 부여해야 합니다. 휴게시간은 임금 지급 의무가 없으므로 기업은 통상 이 시간을 근로시간에서 제외합니다.
- 하지만 실무에서는 근로자가 퇴사 후 "제대로 쉬지 못하고 대기했다"며 휴게시간에 대한 미지급 연장수당을 청구하여 노동청 조사를 받는 분쟁이 끊임없이 발생합니다.

2. 법적 해석 (자유로운 이용보장)

- 대법원은 이것이 무급 휴게시간인지, 유급 대기시간(근로시간)인지를 판단할 때 '사용자의 지휘·감독에서 완전히 벗어나 자유로운 이용이 보장되었는가'를 봅니다.
- 손님이 오면 즉각 응대해야 하는 매장 내 휴식, 점심시간 사무실 전화 당번, 단체 카톡방을 통한 간헐적 업무 지시 등은 명칭만 휴게시간일 뿐 법적으로는 임금을 줘야 하는 '대기시간'입니다.

3. 사업장 운영방안

- 진정한 휴게시간으로 인정받아 임금체불 리스크를 없애려면, 근로자가 쉴 때 업무와의 연결고리를 철저히 끊어주어야 합니다. 항시 사무실이나 현장을 지켜야 하는 업무 특성이 있다면, 전 직원이 동시에 쉬는 대신 '교대 휴게제도(조 편성)'를 도입하는 것이 좋습니다.
- 즉, 휴게시간의 정책의 핵심은 어떠한 호출도 받지 않고 온전히 쉴 수 있도록 진정한 자유로운 휴식을 보장하는 것이 핵심입니다.

▶ 고용노동부 동향

■ 홈플러스 파산 위기에 노동부 TF 가동...임금·퇴직금 체불 대응

고용노동부, 7일 대응방안 발표

- 홈플러스의 기업회생절차 폐지로 대규모 임금체불 우려가 커지자 고용노동부가 전담 태스크포스(TF)를 운영하며 대응에 나섰다. 노동부는 지난 3~5월 임금체불 전수조사를 통해 시정지시를 내렸으며, 파산 시 대규모 퇴직금 체불 가능성도 예의주시하고 있다.
- 노동부는 7일 "홈플러스 임금체불이 처음 발생한 지난해 12월 서울남부고용노동지청에 체불 전담 티에프를 꾸려 운영 중"이라고 밝혔다. 지난 3월부터는 월급 정기지급일인 매달 21일 직후 남부지청이 전수조사를 실시해 체불 규모를 확인하고, 시정지시를 내려 체불액을 청산하도록 했다. 다만 6월분 임금은 아직 지급되지 않아 전수조사 등 관련 절차가 진행 중이다.
- 노동부는 대규모 퇴직에 따른 퇴직금 체불 가능성도 우려하고 있다. 홈플러스는 퇴직급여제도를 운영 중이지만, 퇴직금 법정 최소 적립 비율(100%)에는 미치지 못하는 것으로 알려졌다. 지난 2일 홈플러스는 자금 부족으로 6월 중순 퇴직자의 퇴직급여

지금이 지연된다고 밝힌 바 있다.

- 노동부는 “퇴직자가 계속 늘면서 퇴직급여 체불도 추가로 발생할 가능성이 있다”며 “지속적으로 모니터링하는 중”이라고 밝혔다. 아울러 실업급여, 생계비 용자 등 홈플러스 노동자 권리구제와 관련해 본부 차원에서 부서별 대응 체계를 운영 중이다.
- 노동부 안팎에서는 홈플러스가 실제로 파산될 경우, ‘티메프(티몬·위메프) 대규모 미정산 사태’가 반복될 수 있다는 우려가 나온다. 당시 구영배 큐텐 대표 등은 계열사인 티몬·위메프 임직원의 임금 약 56억원과 퇴직금 약 207억원을 체불한 혐의로 기소됐다.
- 앞서 서울회생법원은 지난 3일 홈플러스 기업회생절차 폐지를 결정했다. 홈플러스가 14일 이내 즉시항고하지 않으면 사실상 파산 수순에 돌입한다. 마트산업노조 홈플러스지부 쪽은 “아직 항고 관련해서 회사로부터 어떠한 답변도 받지 못했다”고 밝혔다.

■ AI 시대 초과이윤 어떻게 나눌까...정부, 14일 토론회 연다

고용노동부, 8일 토론회 개최 발표

- 고용노동부가 오는 14일 삼성전자 노사의 성과급 갈등 과정에서 불거진 초과이윤 재분배와 원·하청 상생 방안 등을 논의하는 토론회를 연다.
- 노동부는 8일 “‘인공지능(AI) 기술혁신에 발맞춘 새로운 사회혁신의 길 토론회’를 14일 진행할 것”이라고 밝혔다. 토론회는 이날 오후 2시부터 4시까지 서울 용산 피스앤크에서 열린다.
- 이번 토론회는 강성진 한국경제학회장(고려대 경제학과 교수)이 좌장을 맡고 더불어민주당 인공지능(AI)강국위원회 간사인 차지호 의원과 정흥준 서울과학기술대 교수(경영학), 윤동열 건국대 교수(경영학)가 발제를 맡는다. 노동계와 경영계, 관련 전문가 6명이 토론에 참여한다.

- 이날 토론회에서는 최근 삼성전자와 에스케이(SK)하이닉스 사례처럼, 인공지능(AI) 산업전환 시기에 반도체 등 특정 업종에서 막대한 영업이익이 발생할 경우 이를 사회적으로 어떻게 배분할지를 포함해 기업의 혁신 투자, 청년 일자리, 사회안전망 확충 등을 논의할 예정이다.
- 앞서 김영훈 노동부 장관은 지난 5월 삼성전자 노사 교섭 타결 이후 대기업의 초과이윤 환원에 대한 사회적 논의가 필요하다는 입장을 밝힌 바 있다. 김 장관은 당시 “삼성전자의 성공은 노사의 헌신적인 노력에 국가와 지역사회의 지원이 더해진 결과”라며 “사회의 지원이 결합해 이뤄낸 성과라면, 재분배 역시 사회적으로 논의돼야 한다”며 ‘한국형 사회연대임금’을 모색하자고 제안했다.

▶ 노동계 동향

■ 금속노조 “노란봉투법 시행 4개월, 24개 원청 대기업 모두 교섭 거부”

‘교섭불응 원청기업 규탄’ 기자회견, 민주노총 15일 총파업 예정

- “현대차그룹의 하청업체 대표 다수는 그룹사 임원 출신입니다. 원청은 별도 노무팀을 통해 공정 투입 인원부터 임금체계, 성과급, 인사·근태까지 직접 결정합니다. (하청 노동자가) 화장실 칸막이나 분진을 막을 양압기 설치를 요청해도 하청 사장은 ‘원청에 요청해보겠다’고만 하고, 임금교섭에서도 ‘원청 결정이 없으면 아무 것도 할 수 없다’고 말합니다.”
- 최명식 금속노조 현대제철비정규직지회장은 8일 서울 종로구 세종문화회관 앞에서 열린 기자회견에서 이 같이 말하며 현대제철의 교섭 거부를 규탄했다. 2022년 중앙노동위원회, 2025년 행정법원이 각각 “하청 노동자에 대한 현대제철의 교섭거부는 부당노동행위”라며 현대제철이 ‘실질적 사용자’에 해당한다고 판단했지만, 회사는 ‘개정 노동조합 및 노동관계조정법’(노란봉투법) 취지에 따라 원·하청 교섭에 나서지 않는다는 것이다.

- 하청 노동자에 대한 차별적 대우는 여전히 만연하다. 최 지회장은 “2010년 이후 발생한 당진공장 사망자 35명 중 27명이 하청노동자”라며 “위험은 하청에 떠넘기고 권한은 원청이 독점하는 구조 속에서 (사고 관련) ‘소송 포기 각서’를 쓰지 않았다는 이유로 학자금, 의료비, 기숙사 이용 등에서 차별받고 있다”고 말했다. 고용노동부는 2021년과 올해 두 차례에 걸쳐 약 2천명을 직접 고용하라는 시정지시를 내렸지만, 현대제철은 120억원에 달하는 과태료를 미납한 채 버티고 있다.
- 원·하청 교섭을 촉진하기 위한 노란봉투법이 시행된 지 4개월이 지났지만, 상당수 원청 기업은 현대제철처럼 단체교섭에 응하지 않고 있다. 금속노조는 이날 기자회견에서 “원청 사용자의 실질적 지배를 받는 금속 노동자 2만1200명, 77개 지회·분회가 원청교섭을 요구했지만, 교섭요구를 받은 24개 원청 대기업은 모두 교섭을 거부하거나 지연하고 있다”고 밝혔다.
- 교섭 절차가 개시된 사업장에서조차 실제 협상은 진전되지 않고 있다. 황준규 현대중공업지부 수석부지부장은 “회사는 교섭 개시의 필수 요건도 아닌 ‘업체명’과 ‘조합원 수’ 제출을 요구하며 교섭을 지연했고, 자료를 공개한 뒤에도 교섭 의제를 축소하려 하는 등 소모적인 공방만 이어가고 있다”고 말했다. 그는 “과거 조선업계에서는 하청노조 조합원의 신원이 노출돼 탄압을 받은 사례가 있지만 원청교섭을 위해 자료 제출까지 감수한 것”이라며 “원청도 성실하게 교섭에 나서야 한다”고 덧붙였다.
- 한화오션도 노동위원회로부터 하청 노동자의 실질적 사용자가 맞다는 판결을 받고도 교섭에 응하지 않고 있다. 이에 한화오션 하청 노동자들은 지난 2일 지방노동위원회의 조정 중지 결정을 받아 원청 상대로 처음 파업할 수 있는 권리를 확보했다. 강인석 경남지부 거제통영고성조선하청지회장은 “원청은 교섭을 회피하거나 지연하고 노동자는 또다시 행정절차와 소송에 내몰린다”고 지적했다.
- 정부의 소극적인 대응도 도마에 올랐다. 원청의 교섭 거부를 적극 감독하고 교섭을 촉진해야 할 고용노동부가 사실상 손을 놓고 방조하고 있다는 비판이다. 금속노조는 “정부가 ‘노란봉투법’ 시행령과 해석지침 등을 개선해 원청교섭이 현장에서 작동하도록 해야 한다”고 촉구했다.
- 금속노조 등 민주노총은 오는 15일 총파업을 벌여 원청교섭 쟁취 투쟁에 나설 계획이다. 민주노총은 이날 총파업 선포 기자회견에서 “올해를 원청교섭 원년으로 삼아

‘진짜 사용자’인 원청을 교섭 자리로 끌어낼 것”이라고 밝혔다.

■ 삼성전자 노조 “조합원 84% ‘호남 반도체’ 반대...내년 교섭의제”

13일, 삼성그룹 초기업노동조합 삼성전자지부

- 삼성전자 최대 노동조합인 삼성그룹 초기업노동조합 삼성전자지부가 정부의 ‘호남 반도체 메가프로젝트’를 2027년도 교섭 의제로 다루겠다고 13일 밝혔다.
- 초기업노조 삼성전자지부(초기업노조)는 이날 ‘메가 프로젝트에 대해 정부에 다시 한번 요청드린다’는 입장문을 내고 “전환배치와 근로조건, 처우 등을 고려할 때 호남 반도체 프로젝트에 반대한다는 응답이 84%에 달했다”며 “수만 명의 근무지와 처우가 걸린 이번 프로젝트는 조합과의 대화 위에서 추진돼야 한다”고 밝혔다.
- 앞서 초기업노조는 정부가 호남 반도체 메가 프로젝트를 발표(6월29일)한 뒤인 지난 1일 정부와 회사, 노조가 한 자리에 모여 ‘노사정 협의’를 열자고 제안했으나 만남은 성사되지 않았다. 이후 지난 11일~12일 초기업노조가 조합원을 대상으로 호남 반도체 메가프로젝트에 대한 찬반 의견을 조사한 결과 ‘호남 반도체 프로젝트에 반대한다’는 응답이 84%였다고 밝혔다.
- 초기업노조는 노란봉투법(개정 노동조합 및 노동관계조정법)에 따라 정부 정책도 교섭 의제로 다룰 수 있다고 주장했다. 초기업노조는 성명서에서 “정부·여당이 입법한 개정 노동조합법에 따라 조합원 근로조건에 영향을 미치는 사업상 결정 또한 교섭의 대상이 되었다”며 “수만명의 근무지와 처우가 걸린 이번 프로젝트야말로 그 대표적인 경우”라고 밝혔다.
- 초기업노조는 삼성전자 회사 쪽도 호남 반도체 메가프로젝트에 대해 보완을 요청했다는 점도 정책 추진에 있어서 검토해야 할 요소로 꼽았다. 정부의 메가프로젝트 발표 다음날인 지난 30일 전영현 삼성전자 대표이사는 “원자력발전소(원전) 확대 및 전력구매계약을 적극 추진하고 열병합 발전도 추진될 수 있도록 부탁드립니다”고 언급한 바 있다.

- 초기업노조는 입장문에서 “대표이사가 공개적으로 보완을 요청해야 하는 계획이라면 아직 준비가 더 필요하다는 뜻”이라며 “일할 사람도, 투자할 회사도 확신하지 못하는 계획이라면 지금 필요한 것은 속도가 아니라 신뢰를 만드는 과정”이라고 주장했다. 초기업노조는 입장문에서 “조합이 제안한 노사정 협의의 장에 응답해주시고 건설적인 대화가 이루어지기를 바란다”고 덧붙였다.

▶ 경제·노동 단신

■ 내년도 최저임금 시간당 1만700원...올해보다 3.7% 올라 월급 환산하면 223만6300원

- 내년도 최저임금이 올해보다 3.7% 오른 시간당 1만700원으로 결정됐다.
- 최저임금위원회는 14일 정부세종청사에서 14차 전원회의를 열어 내년도 최저임금을 의결했다고 밝혔다. 노·사·공익위원이 합의에 이르지 못해 표결로 결정됐다.
- 최저임금은 올해 1만320원보다 380원 오른 액수로, 월급(주 40시간 근무 기준)으로 환산하면 223만6300원이다. 한국은행이 전망한 연간 소비자물가 상승률(2.7%)과 최근 3년 동안의 최저임금 인상률보다는 높은 수준이다. 최저임금은 2024년 9860원(2.5%), 2025년 1만30원(1.7%), 2026년 1만320원(2.9%)으로 1~2%대 인상률을 보였다.
- 올해 최저임금도 법정 심의 시한(6월29일)을 넘겼다. 최임위는 최저임금안을 고용노동부 장관에게 제출하고, 장관은 다음달 5일 최저임금을 확정해 고시해야 한다. 이번에 결정된 최저임금은 내년 1월1일부터 적용된다.
- 최임위 공익위원들은 이날 특수고용·플랫폼 노동자 등도 최저임금 제도가 적용될 수 있도록 정부가 제도개선 추진단을 만들어 검토할 것을 권고했다. 이들은 정부에 보내는 권고문에서 “올해 도급제 최저임금액 등을 논의했지만 합의에 이르지 못했다”

며 “고용노동부에 제도개선 추진단을 설치하고 최저임금 적용 대상, 결정 기준 등을 전반적으로 검토·연구한 뒤 종합적 개선 방안을 마련하라”고 요구했다.

■ 택배 노동자 산재, 5년 새 3배 늘었다..빠른 배송 경쟁 탓

김위상 국민의힘 의원, 근로복지공단 자료 확인

- ‘새벽배송’ ‘당일배송’ 등 빠른 배송이 확산하면서 택배 노동자들의 산업재해 승인 건수가 5년 사이 3배 가까이 늘어났다. 산업재해로 사망한 택배 노동자도 올해 5월까지 7명에 달했다. 전날 주문해서 다음날 새벽에 받는 새벽배송은 2015년 마켓컬리가 도입한 뒤 2020~2021년 코로나 팬데믹으로 쿠팡, 대한통운 등 대형 택배사들까지 당일배송·새벽배송 등을 도입하며 확산됐다. 빠른 배송이 본격화하며 시간에 쫓기는 택배 노동자들의 ‘위험한 노동’도 가속화했다.
- 12일 국회 기후에너지환경노동위원회 소속 김위상 국민의힘 의원이 근로복지공단에 서 받은 자료를 보면, 택배업 산재 승인은 2021년 561건에서 지난해 1516건으로 5년 동안 2.7배 늘어났다.
- 택배 노동자가 산재 승인을 받는 사유는 대부분 사고였다. 산재 승인 건수가 늘어나면서 사고 산재 승인 건수도 2021년 475건에서 2025년 1341건으로 2.8배 늘었다. 택배 노동자의 질병 승인 건수도 2021년 74건에서 2025년 103건으로 1.4배 증가했다. 질병 유형을 보면 근골격계 질환이 87건으로 가장 많았고, 뇌심혈관계 질환(13건)이 뒤를 이었다. 반복적으로 무거운 물건을 드는 업무는 근골격계 질환으로 이어지고, 심야 배송 등 과로는 뇌심혈관계 질환의 발병 요인이다.
- 사망 노동자도 늘어나는 추세다. 택배업 도중 사망한 노동자 수는 2021년 10명, 2022~2023년 11명, 2024년 9명으로 해마다 10명 안팎이던 것이 2025년에는 14명을 기록했다. 올해도 상반기를 다 포함하지 않은 5월까지 택배 노동자 7명이 일하다 사망한 것으로 인정됨에 따라 사망자 수가 더 늘어날 수 있을 것으로 보인다.
- 강민욱 서비스연맹 택배조노 부위원장(쿠팡본부장은) “새벽·야간배송은 물론 배송 완료 시간, 수행률 등을 강하게 제한하고 이를 지키지 못할 경우 담당 구역을 회수해

가는 쿠팡의 '클렌징 제도' 등은 육체적 부담은 물론 정신적 부담을 가중시킨다"며 "직업환경의학회 등에서도 택배 노동자들의 산재가 발생하는 시간이 야간에 집중돼 있다고 보고 있다고 설명했다.

- 한편 더불어민주당, 양대 노총 등이 참여한 '택배 사회적 대화 기구'는 택배사들의 사회보험료 부담, 야간 배송 시간 축소를 위한 협의 등을 주제로 논의하고 있으나 쟁점에 대해 입장을 좁히지 못하며 공전 중이다.

▶ 판례(법원) 및 판정례(노동위원회) 등

■ "배달 라이더는 근로기준법상 노동자"...법원 첫 판결 나왔다

지난 3일, 서울고법 민사38-1부

- 법의 사각지대에 있는 '노무제공자'(특수형태근로종사자)인 배달 라이더가 근로기준법(근기법)상 노동자에 해당한다는 법원의 첫 판결이 나왔다. 배달의민족·쿠팡이츠 등 플랫폼 기반 노동자에 대한 법적 보호 요구가 커질 것으로 보인다.
- 7일 법원과 노동계 말을 종합하면, 서울고법 민사38-1부는 지난 3일 배달 라이더 ㄱ씨가 2021년 계약해지를 통보한 모바일 배달 플랫폼 회사인 ㄴ사를 상대로 제기한 해고 무효 및 임금 청구 소송 항소심에서 원고 일부 승소 판결을 내렸다. 2024년 1심에선 ㄱ씨를 근기법상 노동자로 볼 수 없다고 판결했지만, 2심에서 이를 뒤집고 ㄱ씨의 손을 들어준 것이다.
- 재판부는 "ㄱ씨가 앱에 접속해 일하는 동안 회사의 지휘감독을 받아 종속적인 관계에서 노무를 제공한 이상 근기법상 노동자로 봐야 한다"고 밝혔다. 배달 라이더는 개인사업자 형태로 최저임금·휴가·퇴직금 등 법적 보호를 전혀 받지 못한다.
- 공공운수노조는 이날 성명을 내어 "플랫폼 회사는 이번 판결 취지에 맞게 플랫폼 노동자의 노동법상 권리 보장 방안을 내놓아야 한다"고 요구했다.

< 끝 >