

 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 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 8월 첫번째	

▶ 인사노무 ONE-POINT Lesson

■ [인사노무 One-Point] 육아휴직 복귀자 인사발령, '같은 자리'의 의미

1. 개요

- 남녀고용평등법은 육아휴직을 마친 근로자를 '휴직 전과 같은 업무' 또는 '같은 수준'의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키도록 강제하고 있습니다. 현실적으로 휴직 기간 동안 대체인력이 채용되거나 조직이 개편되어 기존 자리가 없어지는 경우가 많습니다.
- 이때 회사가 복귀자를 임의로 타 부서로 발령 내면 '불리한 처우'로 간주되어 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금이라는 형사처벌을 받을 수 있습니다.

2. 법적 해석 (같은 업무와 불리한 처우의 기준)

- 법원은 '같은 업무'인지 판단할 때 단순히 직함만 보는 것이 아니라, 직무의 성격, 권한, 책임, 임금 수준을 종합적으로 심사합니다.
- 기존과 완전히 생소한 직무(예: 영업팀장 → 지원팀원)로 발령을 내거나, 기본급은 같더라도 직책수당이 삭감되거나 성과급을 받을 기회가 원천 차단되는 보직으로 변경한다면 이는 명백한 법 위반입니다. 즉, 경제적·정신적 불이익이 조금이라도 발생해서는 안 됩니다.

3. 사업장 운영방안

- 조직 개편 등으로 인해 원직 복귀가 절대적으로 불가능하고 불가피하게 다른 업무를 부여해야 한다면, 복귀 전 당사자와의 사전 협의가 필수적입니다.
- 새로운 직무가 기존 직무와 비교해 직급, 임금, 승진 기회 등에서 결코 불리하지 않다는 점을 투명하게 설명해야 합니다. 이후 본인의 명시적인 동의를 구하고 '직무 변경 동의서(또는 합의서)'를 서면으로 남겨두어야만 훗날 발생할 수 있는 부당전직 및 불리한 처우 리스크를 방어할 수 있습니다.

▶ 고용노동부 동향

■ 노동부, 내년 최저임금 1만700원 고시..노동계·소상공인 이의 제기 수용 안 해

고용노동부, 5일 결정 고시

- 고용노동부가 5일 2027년도 적용 최저임금을 올해보다 380원(3.7%) 오른 시간당 1만700원으로 결정, 고시했다. 노동계와 소상공인연합회가 제기한 이의는 수용하지 않았다.
- 노동부가 이날 고시한 최저임금액을 월급(주 40시간 근무·월 209시간 기준)으로 환산하면 223만 6300원이다. 사업 종류에 구분없이 전 사업장에 동일하게 적용된다. 다만 도급제 노동자에게는 별도의 최저임금이 적용되지 않는다.
- 노동부는 지난달 16~27일 운영한 이의제기 기간 동안 민주노총과 소상공인연합회가 이의를 제기했지만 이를 수용하지 않았다고 밝혔다. 노동부는 “제기된 이의는 최저임금법의 규정 취지와 내용, 최저임금위원회의 심의와 의결과정 등을 종합적으로 고려해 수용하지 않았다”고 설명했다.

- 노동부는 “내년도 최저임금이 현장에서 준수되도록 홍보와 안내를 병행하고 사업장 지도·감독을 추진하겠다”고 덧붙였다.

■ 김영훈 노동부 장관, “주 52시간 예외 없어도 기업들 성과...메가특구법 합리적 대안 찾을 것”

4일 청와대, 이재명 대통령 주재 국무회의 발언

- 김영훈 고용노동부 장관이 주 52시간 예외적용 등 노동 규제 완화 조항이 포함된 메가특구특별법과 관련해 장시간 노동이 기업 경쟁력에 직결된다고 보기 어렵다는 입장을 밝혔다. 이미 반도체 연구개발 인력은 노동부 인가를 받아 주 최대 64시간까지 일할 수 있지만 실제 활용이 드문 만큼, 추가 규제 완화의 필요성을 실태에 근거해 따져봐야 한다는 취지다.
- 김 장관은 5일 기자간담회에서 “주 52시간 예외 적용 조항이 빠지면 (기업 경영이) 안되는 것처럼 (논의가) 과잉돼 건강한 토론이 어렵다”며 “실질에 기초해 현장이 어떻게 운영되는지 봐야 한다”고 말했다. 그는 이어 “(시행 중인) 특별연장근로제도가 연구개발 인력의 장시간 노동을 허용하는 ‘화이트칼라 이그젬션’ 제도와 마찬가지로 기업이 신청을 잘 하지 않는다. 에스케이(SK)하이닉스 (신청은) 아예 없다”며 “그런 제도를 이용하지 않는데도 엄청난 이익을 내고 있지 않나”라고 반문했다.
- 노동부는 2021년 근로기준법 시행규칙을 개정해 반도체 등 소재·부품·장비 산업 연구개발 직종에 대해서는 국가경쟁력 강화와 국민경제 발전을 위해 필요하다고 인정하는 경우 특별연장근로를 허용하고 있다. 지난해에는 반도체 연구개발 특별연장근로 인가기간을 1회 최대 3개월에서 6개월로 늘렸다. 첫 3개월은 주 최대 64시간, 이후 3개월은 최대 60시간까지 근무할 수 있다. 주 52시간 예외 조항을 별도로 도입하지 않더라도 연구개발 인력의 장시간 근무를 허용하는 제도가 이미 존재하는 것이다. 김 장관은 “(6개월로 인가기간이 연장된 뒤) 특별연장근로를 신청한 사례는 4건뿐”이라며 “반도체특별법 제정 때도 주 52시간 예외 조항이 빠지면 안 된다고 했지만 지금 기업들은 잘하고 있다”고 강조했다.
- 메가특구특별법에 포함된 기간제 사용기간 연장과 파견 허용 업종 확대에 대해서도

“기업의 오래된 요구로 입장 차이를 없앨 수는 없다”며 “사실관계에 기초해 합리적인 대안을 찾겠다”고 밝혔다. 김 장관은 양대 노총과 만나 메가특구특별법과 관련해 논의할 계획이다. 다만 구체적인 일정은 아직 정해지지 않았다. 그는 이 자리에서 “(정책의) 방향이 중요하다고 생각한다”며 “속력이 빠르다고 방향을 역주행하면 안 된다. 사회가 동반성장하기 위해서는 (속력과 방향의) 균형 감각이 대단히 중요하다”고도 덧붙였다.

- 김 장관은 아울러 이날 ‘노란봉투법’(개정 노동조합 및 노동관계조정법) 해석 지침도 이달 중 보완하겠다고 밝혔다. 기업 투자나 공장 증설 등 사업경영상의 결정 자체는 단체교섭 대상이 아니라는 기존 원칙을 유지하되, 대규모 정리해고나 구조조정처럼 노동 조건에 중대한 영향을 미치는 사안은 협의 대상이라는 점을 구체적인 사례를 더해 제시하겠다는 것이다.
- 영업이익의 일정 비율을 성과급으로 지급하라는 이른바 ‘엔(n)% 성과급’ 요구에 대해서도 “법인세 등을 내기 전에 성과급으로 나누면 주주 등 제 3자 권한을 침해할 수 있는 부분이 있어 검토 중”이라며 “관련 지침을 이달 중 발표하겠다”고 밝혔다.

노동계 동향

■ 양대노총 “노동개악 메가특구특별법 중단하라...건강권·고용안정 훼손”

민주노총 31일 성명발표

- 노동계가 기간제 노동자 사용기간을 4년까지 늘리고, 연구개발(R&D) 직군의 주 52시간 노동상한제 적용 제외 등의 내용이 담긴 정부 메가특구특별법 제정안에 대해 “첨단사업을 빌미로 노동권을 후퇴시키려는 시도”라고 강하게 반발했다.
- 민주노총은 31일 성명을 내어 “재계가 오랫동안 요구해 온 노동규제 완화 방안이 메가특구를 통해 한꺼번에 추진되는 데 대해 강한 우려를 표한다”고 밝혔다. 이어 “이명박·박근혜 정부에서 추진됐다가 노동계의 반발로 무산됐던 기간제 4년 연장과

같이 '사회적 심판'을 받은 정책이 특정 지역을 대상으로 다시 등장하고 있는 것"이라고 지적했다.

- 민주노총은 "전국적인 제도 개악에 대한 사회적 저항을 피하기 위해 특정 지역에서 먼저 시행한 뒤 이를 전국 확산의 발판으로 삼으려는 시도 아닌지 의심하지 않을 수 없다"며 "메가특구가 노동권 후퇴의 실험장이 되어서는 안된다"고 강조했다.
- 한국노총도 정부의 메가특구특별법 추진을 중단하라고 촉구했다. 한국노총은 이날 성명을 내어 "첨단산업 육성을 명분으로 노동자의 노동기본권과 건강권, 고용안정을 후퇴시키려는 시도를 강력히 규탄한다"며 "노동기준을 무너뜨리는 메가특구법 추진을 즉각 중단하라"고 요구했다.
- 한국노총은 "노동시간 규제와 기간제 사용 제한, 노동관계법상 최소한의 보호장치는 노동자의 건강권과 고용안정을 지키기 위한 사회적 안전장치"라며 "이를 메가특구라는 이유로 예외적으로 허용하기 시작한다면 그 예외는 곧 일반화될 수 밖에 없다"고 우려했다. 이어 "메가특구는 양질의 일자리와 지속가능한 산업생태계를 만드는 혁신특구가 돼야 한다"며 "산업 경쟁력은 불안정 노동이 아닌 안정적인 고용, 충분한 연구개발 투자, 숙련인력 양성, 노동자의 건강과 삶의 질이 보장되는 환경에서 나온다"고 지적했다.
- 정부가 추진하는 메가특구특별법 제정안에는 기간제 노동자 사용 기간을 현행 2년에서 4년까지 연장하고, 파견 가능 업종을 확대하는 내용이 들어갔다. 연구개발(R&D) 직군에 대한 주52시간 노동시간 상한을 없애고, 소득 상위 3%가 넘을 경우 초과근로수당을 지급하지 않는 방안 등도 포함됐다.

■ "박홍근, 첫 민주노총 방문...양경수 위원장 "사회안전망 예산 늘려야"

박홍근 장관, 28일 서울 중구 민주노총 방문

- 내년도 예산안 편성을 앞두고 박홍근 기획예산처 장관이 28일 민주노총을 찾아 양경수 민주노총 위원장을 면담했다. 예산 주무 부처 장관이 민주노총을 방문한 건 이번이 처음이다. 민주노총은 공공부문 비정규직 처우 개선과 사회보험 재정 확대 등

을 요구했다.

- 박 장관은 이날 서울 정동 민주노총 회의실에서 양 위원장을 만나 “노동존중의 가치가 이 정부에서 구현되길 바라는 마음으로 양대 노총 위원장을 뵙고 예산안 관련 말씀을 청하고자 왔다”고 말했다. 박 장관은 앞서 지난 20일 김동명 한국노총위원장 과도 면담한 바 있다.
- 민주노총은 이 자리에서 양극화·불평등 해소를 위해 공공부문 일자리의 질을 높이고 사회안전망에 대한 재정 투자를 확대해야 한다고 요구했다. 양 위원장은 “정부가 간접고용을 포함해 전체 고용의 20% 수준을 담당하는 만큼 정부의 고용정책은 민간의 나침반과 같은 역할을 한다”며 “공공부문 비정규직 노동자의 처우를 개선하고 부처마다 임금과 처우가 다른 공무직 노동자의 현실도 바뀌달라”고 말했다. 특히 각 부처와 노동자가 합의한 예산도 예산안 편성 과정에서 축소되는 일이 반복돼왔다면 노정 간 합의한 예산을 그대로 반영해달라고 요청했다.
- 민주노총은 또 건강보험, 국민연금, 상병수당 등 사회안전망에 대한 정부의 재정지출 확대도 촉구했다. 양 위원장은 “한국 정부의 복지지출은 오이시디 평균의 70%에도 미치지 못한다”며 “지역 의료 공백과 높은 노인 빈곤율, ‘쉬었음’ 청년 문제 등을 해결해 국민의 기본적인 삶을 보장할 수 있도록 정부가 역할을 해야 한다”고 말했다. 반도체 호황으로 재정 상황에 여력이 생긴 만큼, 이러한 성과가 특정 업종이나 기업에 쏠리지 않도록 사회보험 등 안전망 강화에 우선 투자해야 한다는 설명이다.
- 박 장관은 이에 “비정규직, 지역, 청년, 빈곤층 등에서 드러나는 양극화 심화 현상에 대해 정부가 걸맞은 대책을 수립하는 것이 책무”라며 “고용노동부·보건복지부 등과 협의해 (기존) 정부 예산안을 최대한 존중해 편성하고, 남은 예산 심의 과정에서 (요구사항을) 면밀히 살피겠다”고 답했다.

경제·노동 단신

■ '권고'에 그친 폭염 작업중지...온열질환 산재 4년 새 3.3배 늘어

지난해 온열질환 산재 77건, "작업중지권 실효성 확보 시급"

- 지난해 폭염으로 인한 온열질환 산업재해 승인 건수가 77건으로, 2022년(23건)과 견줘 3.3배 늘어난 것으로 나타났다. 지난 2022년부터 지난해까지 온열질환 산재로 숨진 이들은 20명에 달 폭염으로 인한 작업중지권이 현장에서 제대로 이행됐는지 살펴볼 수 있는 관리체계가 필요하다는 지적이 나온다.
- 4일 박해철 더불어민주당 의원실이 근로복지공단으로부터 제출받은 '온열질환(열사병·일사병) 연도별 승인 산재 현황'(2022~2026년 6월 말 기준) 자료를 보면, 2022년 23건이었던 온열질환 산재 승인 건수는 지난해 77건으로 3.3배 늘어났다. 연도별로 보면 2022년 23건에 이어 2023년 31건, 2024년 51건, 2025년 77건으로 해마다 늘어나는 추세였다. 올해 상반기에는 13건이 승인됐다.
- 산재 승인 세부 내역이 확인된 2025년~2026년 6월 자료를 보면, 이 기간 동안 온열질환으로 인한 산업재해가 인정된 노동자들은 대부분 작은 사업장에서 일하고 있었다. 이 기간 온열질환 산재 승인자 90명 가운데 절반이 넘는 47명은 30인 미만 사업장에서 일했다. 30인~50인 미만 사업장에서 일하는 노동자가 7명, 50인~100인 미만 사업장에서 일하는 노동자도 7명이었다. 100인 이상 사업장에서 일하는 노동자는 29명이었다.
- 작은 사업장일수록 폭염 시기 더 촘촘한 폭염 예방조치가 필요하지만 현재 노동자가 쉴 수 있는 휴게시설을 갖추지 않을 경우 과태료가 부과되는 법적 대상은 20인 이상 사업장, 건설업은 공사금액 20억원 이상 사업장이다. 강태선 서울사이버대 교수(안전관리학)는 "정부가 50인 미만 소규모 사업장에 우선적으로 이동식 에어컨 등을 지원하지만 모든 사업장에 다 지원이 되기는 어렵다"며 "5인 미만 건설 현장 등에서도 폭염 시 작업중지가 이뤄지고 온열질환 예방장비가 지급될 수 있도록 업종별로 촘촘한 대책이 설계돼야 한다"고 말했다.
- 고용노동부는 현재 '폭염 단계별 작업중지 조치사항'에 따라 체감온도에 따른 단계별 작업중지를 권고하고 있다. 폭염주의보(체감온도 33도 이상)에서는 작업시간을 조정하거나 옥외작업을 줄이고, 폭염경보(체감온도 35도 이상)일 때는 무더위 시간

대(14~17시) 옥외작업을 중지토록 한다. 폭염중대경보(체감온도 38도 이상)에서는 긴급조치가 필요한 작업을 제외한 모든 옥외작업 중지를 권고하고 있다.

- 이러한 조치가 현장에서 제대로 이행되는지 관리가 필요하다는 지적도 나온다. 박해철 의원은 “노동현장에서 해당 조치가 제대로 이행되고 있는지 확인할 수 있는 관리 체계가 미흡하다”고 짚었다. 실제로 유럽연합(EU) 국가들 중 이탈리아는 폭염 경보에 따라 한낮 시간대(정오~오후 4시) 건설·농업 등 야외노동을 전면 금지한다. 그리스 역시 40도가 넘으면 건설 노동자는 물론 택배 등 이동 노동자 등의 작업을 중단하며, 스페인 역시 특정 작업을 막거나 노동시간을 단축한다. 사용자가 이러한 의무를 어길 경우 최저 2천 유로(약 300만원)부터 사망자가 발생하는 경우에는 10만 유로(약 1억5천만원) 수준의 과태료를 내야 한다.
- 박 의원은 “권고에 그치는 폭염 대응을 넘어 이행 여부를 확인·점검할 수 있도록 지침과 절차를 구체화하는 등 노동자의 생명과 안전을 지킬 수 있는 실효성 있는 대책을 마련해야 한다”고 말했다.

■ 김영훈 노동장관 “청년 첫 경력, 국가가 책임지는 지원책 곧 발표”

4일 청와대 영빈관에서 열린 이재명 대통령 주재 부처 업무보고

- 김영훈 고용노동부 장관이 4일 “국가가 청년의 첫 경력을 책임질 수 있는 제도를 준비하고 있다”며 “‘첫 취업 도전’ 청년에 대한 지원책을 곧 발표하겠다”고 밝혔다. 노동부는 취업 경험을 요건으로 재취업을 지원해온 국민취업지원제도를 개편해 ‘취업 경험이 없는’ 청년도 이용할 수 있도록 한다. 35살 미만 청년에 한해서 자발적으로 이직할 경우에도 1회에 한해 구직급여를 지급하는 방안도 추진한다.
- 노동부는 이날 청와대 영빈관에서 열린 대통령 업무보고에서 이런 내용을 담은 하반기 주요 정책을 발표했다. 김 장관은 “정부가 제공하는 일 경험이나 교육 프로그램을 이수해도 취업으로 이어지지 않으면 희망고문이 된다는 우려가 있다”며 “국가가 청년의 첫 경력 (형성을) 책임지는 제도를 통해 청년의 어려움을 함께 나누겠다”고 말했다. 이런 발언은 업무보고 중 국민참여단으로 참여한 한 청년이 최근 취업 시장에서 ‘경력직 선호’ 현상이 두드러짐에 따라 청년 취업준비생이 국비지원을 통

해 새로운 교육을 받아도 취업이 어려운 현실을 이야기하며 '청년층의 첫 취업을 도와달라'는 질문에 답하는 과정에서 나왔다.

- 노동부는 처음 취업에 도전하는 청년을 위해 국민취업지원제도에 '케이(K) 유스캐런티' 특화 유형을 신설한다. 취업 경험이 없는 중위소득 120% 이하 청년(만 15~34살)에 대해 구직촉진수당을 지원하며 진로 탐색, 일 경험 등 맞춤형 서비스를 지원하는 제도다. 구직촉진수당도 현재 월 60만원에서 65만원으로 인상하는 방안을 추진한다.
- 정부가 운영해온 직업능력개발훈련을 수료한 뒤에도 취업하지 못한 청년을 위한 프로그램인 '플레이그라운드'(가칭)를 신설한다. 전문 상담과 또래 커뮤니티 활동 등을 통해 정부가 운영하는 프로그램을 수료한 뒤에 취업이 될 때까지 연결과 지원을 이어가는 프로그램이다. 또 35살 미만 청년이 자발적으로 이직한 경우에도 1회에 한해 구직급여를 지급한다. 다만, 급여 수준과 지급 기간은 비자발적 이직자와 차등 적용될 전망이다. 이를 위해 올해 하반기 고용보험법 개정을 추진한다. 이재명 대통령도 이날 청년 고용 확대를 주문했다. 이 대통령은 "청년이 원하는 좋은 일자리가 확대될 수 있도록 기존의 틀을 뛰어넘는 혁신적인 대책을 마련해주면 좋겠다"고 말했다.

▶ 판례(법원) 및 판정례(노동위원회) 등

■ 대법원 "노동자성 인정 PD, 정규직 임금체계 적용해야"

11년간 '무늬만 프리랜서' MBC PD ... 대법원, 체불임금 산정 관련 파기환송

- 근로기준법상 근로자로 인정된 프리랜서 방송사 PD에게 동종 업무를 하는 정규직과 같은 임금 기준을 적용해야 한다는 대법원 판결이 나왔다.
- 대법원 3부(주심 이숙연 대법관)는 김남현 춘천MBC PD가 회사를 상대로 낸 해고무효확인 소송 상고심에서 원심 중 원고 패소로 판결한 부분을 깨고 사건을 서울고등법원으로 돌려보냈다고 4일 밝혔다.

- 김 PD는 2011년부터 춘천MBC에서 프로그램 연출·조연출, 촬영, 편집 등 제작 업무를 하다가 2022년 1월 구두로 프리랜서 계약 종료를 통보받았다. 김 PD는 이미 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(기간제법)에 따라 무기계약직으로 간주됐는데도 서면 통지 없이 해고됐다고 소송을 제기했다.
- 1심은 김 PD가 2014년께부터는 무기계약직으로 전환됐다고 봤다. 이에 서면 통지 요건을 갖추지 않은 해고는 무효라고 판단했다.
- 그러나 지난해 2심인 서울고법은 근로자성과 해고 무효 판단은 유지했지만 체불임금 산정에 대해서는 김 PD의 손을 들어주지 않았다. 춘천MBC 인사규정상 정규직인 일반직이나 업무직에 해당하지 않는다는 이유로 이들이 적용받는 호봉제나 연봉제가 아닌 기존 프리랜서 계약을 기준으로 산정해야 한다고 봤다.
- 그러나 대법원은 체불임금 산정 부분에서 2심 판단을 배척했다. 단순히 인사규정상 분류만으로 정규직 수준의 노동조건을 적용받을 수 없다고 단정할 게 아니라 같은 사업장 내에 동종·유사 업무를 하는 일반직·업무직 노동자가 있는지부터 살펴봐야 한다는 것이다. 재판부는 “무기계약 전환 근로자에게는 동종·유사 업무를 하는 노동자에게 적용되는 취업규칙 등 노동조건을 동일하게 적용해야 한다”며 “김 PD 업무는 같은 부서의 일반직·업무직과 큰 차이가 없다”고 판단했다. 하급심의 해고 무효 판단은 그대로 유지했다.
- 김남현 PD는 이날 <매일노동뉴스>와의 통화에서 “계약서 형식보다 실제 어떤 일을 했는지가 노동자의 권리를 판단하는 기준이 돼야 한다는 점을 다시 확인한 의미 있는 판결”이라고 말했다.

< 끝 >