

HR 브리프 VOL.19 · 10월 첫 번째 호

차재원 노무사

<https://chanomusa.com/insights/hr-brief>

2026.10.01



인사노무 ONE-POINT Lesson

공휴일 근무, '휴일대체' 절차 준수하는 방법

1. 개요

업무 일정상 법정공휴일이나 주휴일에 직원을 출근시키고 다른 평일에 쉬게 하는 '휴일대체'를 활용하는 기업이 많습니다. 하지만 부서장이 단순히 "오늘 바쁘니 일하고 내일 쉬어라"라고 임의로 지시했다가는, 나중에 대체휴무를 온전히 부여했음에도 불구하고 휴일근로가산수당(1.5배) 미지급으로 노동청 진정을 당할 수 있습니다.

2. 법적 해석

근로기준법상 '관공서의 공휴일'을 다른 날로 대체하려면 반드시 '근로자대표와의 서면합의'가 선행되어야 합니다. 또한 대법원 판례에 따라, 휴일대체가 적법하게 성립(1:1 교환)하려면 최소 24시간 전에 '어떤 휴일을 언제로 바꿀지' 구체적으로 특정하여 근로자에게 사전 고지해야 합니다. 출근을 먼저 시킨 후 사후에 쉬게 하는 것은 휴일대체가 아닌 '휴일근로 후 보상휴가제'에 해당하여 1.5배의 시간으로 보상해야 하므로 주의해야 합니다.

3. 사업장 운영방안

휴일근로가 빈번한 사업장이라면 인사팀 주관으로 법정공휴일 대체에 관한 '근로자대표 서면합의서'를 확실히 구비해 두어야 합니다. 또한 현업 부서장들에게 '당일 근무 지시 및 사후 휴무 부여' 관행을 엄격히 금지시키고, 휴일 근무 발생 최소 1일 전까지 이메일이나 결재 시스템을 통해 "○월 ○일 공휴일 근무를 ○월 ○일 평일 휴무로 대체한다"는 사실을 근로자에게 명확히 통보하고 기록을 남기는 프로세스를 정착시키는 방향이 바람직합니다.

고용노동부 동향

노란봉투법 반년... '사용자성 인정' 원청 6곳, 교섭 불응에 입건



노란봉투법(개정 노동조합 및 노동관계조정법) 시행 이후 노동위원회에서 원청이 사용자성을 인정받고 교섭에 나서지 않아 부당노동행위로 고소당해 입건된 기업이 6곳으로 나타났다. 노동자들이 원청을 고소하는 데 이르기 전에 고용노동부가 적극적인 행정지도 등으로 교섭을 유도해야 한다는 지적이 나온다.

30일 이용우 더불어민주당 의원실이 노동부로부터 받은 '개정노조법에 따른 부당노동행위 수사 현황' 자료를 보면, 현재까지 노동부는 민간 6건, 공공 1건에 대해 총 7건의 고소 사건을 접수해 이중 6건(포스코, 에스오일, 고려아연, 씨제이대한통운, 국가철도공단, 선진)을 수사하고 있다. 지난 4일 기준 총 460곳의 하청 노조가 교섭을 요구했고, 150곳의 사업장이 이미 노동위원회로부터 사용자성이 인정됐다.

사용자가 특별한 이유 없이 단체교섭을 거부하면 노조법상 부당노동행위에 해당해 처벌 대상이 될 수 있다. 노동부의 원하청 상생 교섭절차 매뉴얼에는 원청이 노동위원회의 시정 명령을 받고도 이행하지 않으면 지방노동관서가 이행을 지도하고 사법조치할 수 있다고 명시돼 있다.

민주노총 플랜트건설노조는 지난 7월 발주사인 에스오일, 고려아연과 포스코를 부당노동행위로 고소했다. 상견례가 이뤄진 포스코에 대한 고소는 취하돼 곧 종결 처리될 예정이다.

민주노총 서비스연맹 택배노조도 씨제이대한통운을 부당노동행위로 고소했다. 노조는 상견례와 별도로 교섭을 지연시킨 행위는 처벌받아야 한다고 고소를 취하하지 않겠다고 밝혔다.

원·하청 사이 대화와 하청 노조의 교섭권을 보장하려면 노동부가 적극적으로 지도에 나서야 한다는 목소리가 나온다. 노동위원회 판단에도 이유 없이 교섭에 나서지 않을 경우 노동부가 적극적인 역할을 해야 한다는 지적이다.

[단독] 감독 기관인데...노동부 내 직장 괴롭힘 5년 간 71건



노동감독과 직장 내 괴롭힘 예방 정책을 총괄하는 고용노동부 내부에서도 최근 5년간 직장 내 괴롭힘 신고가 71건 발생한 것으로 집계됐다. 신고 증가에 맞춰 조직문화 개선과 피해자 보호, 정신질환 산재 인정 체계를 보완해야 한다는 지적이 나온다.

박지혜 더불어민주당 의원이 노동부에서 받은 자료에 따르면 2021년부터 2025년까지 노동부 본부와 지방관서에서 접수된 직장 내 괴롭힘 신고는 71건, 산하기관에서는 77건이었다. 부적절한 언행과 부당한 업무 지시 등이 주요 신고 내용이었다.

노동부 내부 71건 가운데 34건은 위반 없음으로 판단됐고 10건은 자체 종결됐다. 괴롭힘으로 인정된 27건 중 7건은 징계, 20건은 경고나 주의 처분이 내려졌다.

전국 직장 내 괴롭힘 신고는 2021년 7774건에서 2025년 1만6373건으로 늘었다. 특히 50인 미만 사업장 신고가 전체의 57%를 차지했다.

정신질환 산재 신청은 매년 600~800건 수준이지만 승인율은 2021년 70.5%에서 2025년 55.8%로 하락했다. 자살 사건의 산재 승인율도 같은 기간 낮아져 심사 실효성을 재점검해야 한다는 요구가 제기됐다.

노동계 동향

양대노총 택배노조 “수입 감소 없는 주5일제, 사회적 대화서 논의하자”



양대 노총 택배노조가 국회 사회적 대화에서 수입 감소 없는 주5일제와 택배 안전수수료 도입을 논의하자고 제안했다. 지난 4월 이후 중단됐던 사회적 대화는 30일 재개될 예정이다.

전국택배노조와 한국노총 택배산업본부는 국회 앞 기자회견에서 택배 노동자의 과로를 줄이기 위한 주5일제 도입이 필요하다고 밝혔다.

노조는 야간노동 개선에 이어 주5일제를 단계적으로 논의하되, 건당 수수료 구조와 물가·기름값 등을 고려해 수입 감소가 없어야 한다고 강조했다.

또 무게와 부피, 물가를 반영한 최저 보수 성격의 ‘택배 안전수수료’를 도입해야 한다고 주장했다.

대화 기구에는 국토교통부와 고용노동부, 양대 노총 택배노조, 주요 택배사가 참여한다. 사회보험료 지원과 주당 노동시간을 둘러싼 논의도 이어질 전망이다.

“노동권 후퇴 막을 것” 민주노총, 메가특구 사회적 대화 참여키로



민주노총이 메가특구 입법을 논의하는 원포인트 노사정 사회적 대화에 참여하기로 했다. 민주노총의 노사정 대화 참여는 2020년 이후 6년 만이지만 내부에서는 노동권 후퇴를 우려하는 목소리도 나온다.

민주노총은 중앙집행위원회에서 참여를 결정하고 노동 특례 확대와 노동권 후퇴를 막기 위해 논의에 들어가겠다고 밝혔다.

양경수 위원장은 화이트칼라 이그젬프션과 같은 노동시간 규제 완화에는 반대하고, 주4.5일제와 비정규직 사용 제한, 개발 이익 환원 방안을 제시하겠다고 말했다.

정부가 추진하는 특별법에는 기간제 사용기간 확대와 연구개발 업무의 주52시간제 예외 등이 거론된다.

일부 산별노조는 과거 사회적 대화 경험을 들어 참여에 반대하거나 신중한 입장을 보였다. 노동부는 본회의 전에 참여 주체들과 사전 협의를 진행할 계획이다.

경제·노동 단신

[단독] 높아진 '산재 승인' 문턱...불승인율 5년 새 9.2%→14.4%



산업재해 최초요양 신청의 불승인율이 최근 5년 연속 상승해 14.4%에 이른 것으로 나타났다. 산재 인정 기준과 심사 절차를 재점검해야 한다는 지적이 나온다.

김태선 더불어민주당 의원이 근로복지공단에서 받은 자료를 보면 주요 5개 업종의 평균 불승인율은 2021년 9.2%에서 2025년 14.4%로 높아졌다.

건설업 불승인율은 5.2%에서 16.1%로 크게 올랐고, 광업과 제조업에서도 높은 수준을 보였다.

운수업의 산재 신청은 2021년 1만1524건에서 2025년 2만660건으로 늘었다. 쿠팡 물류·배송 관련 법인의 신청 증가가 영향을 미친 것으로 분석됐다.

공단은 노무제공자 적용 확대와 질병 인과관계 판단의 어려움을 원인으로 들었다. 국회에서는 업종별 실태조사와 인정 기준·절차의 재점검을 요구했다.

기간제·단시간 노동자 186만여명 '역대 최대'...고령화 탓?



올해 300인 이상 기업의 기간제·단시간 노동자가 186만여명으로 역대 최대를 기록했다. 돌봄 수요와 정년 후 재고용 증가 등이 배경으로 꼽힌다.

3월 말 기준 공시 대상 기업 소속 노동자는 498만3천명이며, 기간제는 141만2천명으로 전년보다 6만7천명 늘었다. 단시간 노동자도 45만명으로 2만7천명 증가했다.

보건·복지 분야의 인력 증가와 고령 노동자의 정년 후 재고용이 기간제·단시간 노동자 증가에 영향을 준 것으로 분석된다.

하청 등 소속 외 노동자는 93만6천명으로 1만6천명 줄었고, 전체 공시 노동자에서 차지하는 비중도 15.8%로 낮아졌다.

제조업 소속 외 노동자는 늘었지만 건설업은 경기 부진의 영향으로 감소했다. 올해 고용형태 공시 대상 기업은 4250곳이며 공시율은 99.9%였다.

판례 및 판정례 등

[단독] “작업차 사서 도급팀 전환” 대법원 “근로기준법상 노동자”



사업주가 노동자에게 작업차량을 직접 구입해 ‘외주사업자’ 형태로 일하도록 했더라도 근로기준법상 근로자로 봐야 한다는 대법원 판결이 나왔다. 외관상 도급계약을 맺고 별도의 사업자등록까지 했지만 업무 수행의 독자성과 사업경영의 독립성이 없다면 묵시적 근로계약관계가 성립한다는 취지다.

차량 구입해 사업자등록 ‘무늬만 도급팀’

13일 <매일노동뉴스> 취재에 따르면 대법원 3부(주심 이흥구 대법관)는 통신설비 설치기사 ㄱ씨가 통신설비 설치업체 사업주 ㄴ씨를 상대로 낸 퇴직금 등 청구소송 상고심에서 최근 원심 중 원고 패소 부분을 깨고 사건을 부산지법으로 돌려보냈다.

ㄱ씨는 2003년 6월부터 2021년 7월까지 약 18년간 업체에서 통신설비 설치업무를 했다. 처음에는 업체 직영팀에서 일했다. 그런데 2009년 12월부터는 사업자등록을 한 팀장 ㄷ씨가 이끄는 ‘도급팀’ 소속으로 바뀌었다.

사업주의 ‘외주화’ 계획이 도급팀을 만들게 된 배경이 됐다. 원래 업체를 운영했던 ㄴ씨 아버지는 2007년께 케이블 설치작업에 필요한 작업차량 약 30대를 마련해야 했지만 한꺼번에 구입할 자금이 부족했다. 이에 노동자들에게 직접 작업차량을 구입해 사업자등록을 하고 외주사업자 형태로 일할 것을 권유했다.

사업자등록을 한 기존 노동자가 팀장이 된 부서는 ‘도급팀’ 또는 ‘외주팀’으로 불렸고, 사업주가 구입한 차량을 이용한 팀은 ‘직영팀’이 됐다. ㄱ씨가 속한 도급팀의 팀장 ㄷ씨도 애초 업체에서 일하던 노동자였다. 하지만 사업주 지시로 ㄷ씨는 작업차량을 구입하고 2008년 사업자등록을 했다.

직영팀에서 근무하던 ㄱ씨는 2009년 12월 ㄴ씨 팀으로 옮겼다. 그런데 사업주는 2012년께 도급팀 팀장과 팀원들을 자신의 업체 소속으로 고용한다는 내용의 근로계약을 작성했다. 또 취업규칙에는 “근로자가 1년 이상 근로하고 퇴직했을 때 근속연수 1년에 대해 평균임금 30일분의 퇴직금을 지급한다”는 내용이 담겼다.

1심 근로자성 인정→2심 독립 사업자

ㄱ씨는 퇴직한 뒤에도 퇴직금을 받지 못하자 전체 근무기간에 대한 퇴직금과 미지급 임금·미사용 연차휴가수당 등 1억636만원을 지급하라며 소송을 냈다. 반면 사업주측은 “ㄱ씨는 하도급업자들에 의해 고용된 사람”이라며 맞섰다.

1심은 ㄱ씨의 손을 들어줬다. 도급팀장들이 업체 지시에 따라 작업했고 독자적인 수주활동을 하지 않은 점 등을 근거로 들었다. 재판부는 “직영팀과 도급팀 모두 업체로부터 작업지시서와 자재·장비를 받아 일했고 작업 내용에도 차이가 없었다”고 설명했다. ㄱ씨는 4대 보험에도 가입돼 있었다. 업체가 2012년부터 2021년까지 ㄱ씨 임금에서 매달 25만원씩 퇴직금 명목으로 공제한 사실도 확인됐다.

하지만 2심 판단은 달랐다. ㄱ씨가 도급팀으로 옮긴 2009년 12월부터 2021년 7월까지 기간은 근로자성을 부정했다. ㄴ씨를 ‘독립적인 사업자’로 보면서 ㄱ씨는 ㄴ씨에게 직접고용된 노동자라는 판단에서다. 2심은 ㄴ씨가 사업자등록을 했고 다른 업체에서도 상당한 매출을 올린 점을 중요하게 판단했다. 2017년 하반기부터 2021년 상반기까지 다른 업체에서 발생한 매출은 3억8천만원에 달했다. ㄴ씨가 작업량에 따라 이윤과 손실을 부담했다는 점도 독립사업자라는 판단의 근거가 됐다.

대법원 “도급팀, 독립성 갖추지 못해” 파기환송

대법원은 다시 2심을 뒤집었다. 실제 업무수행 구조를 주목했다. 대법원은 “ㄴ씨나 원고가 수행하던 작업 내용과 방법이 ㄴ씨의 사업자등록이나 근로계약서 작성 전후로 달라졌다는 사정은 찾아볼 수 없다”고 판시했다. ㄴ씨가 별도의 인적 조직과 물적 설비를 갖추지 않았고 작업에 필요한 자재도 모두 업체에서 제공받은 점도 근거로 삼았다.

대법원은 또 ㄴ씨가 다른 업체의 작업을 한 부분에 관해 “이 사건 사업체에서 할 업무가 없을 때 사업주의 양해를 얻은 경우이거나 사업주 지시에 따라 사업주 자녀가 운영하는 회사의 작업을 한 경우밖에 없다”고 지적했다. 임금 결정권도 업체에 있다고 봤다. ㄱ씨는 2012년 이후 기본급은 업체에서 직접 지급받고 나머지는 ㄴ씨에게 받았다. 하지만 월급은 업체가 정한 일당에 근무현황표의 근무일수를 곱해 산정됐다.

대법원은 결국 도급팀의 독립성을 인정할 수 없다고 결론 냈다. 재판부는 “ㄴ씨는 형식적으로는 업체와 도급계약을 체결하고 자신의 사업을 수행한 것과 같은 외관을 갖췄다”며 “그러나 ㄴ씨는 업무수행의 독자성이나 사업경영의 독립성을 갖추지 못한 채 업체의 일개 사업부서로서 기능하거나 노무대행기관의 역할을 수행했을 뿐”이라고 판시했다. 그러면서 “ㄴ씨가 독립적인 사업자로서 원고를 고용했다고 본 원심 판단에는 근로관계의 성립에 관한 법리를 오해하는 등 판결에 영향을 미친 잘못이 있다”고 지적했다.