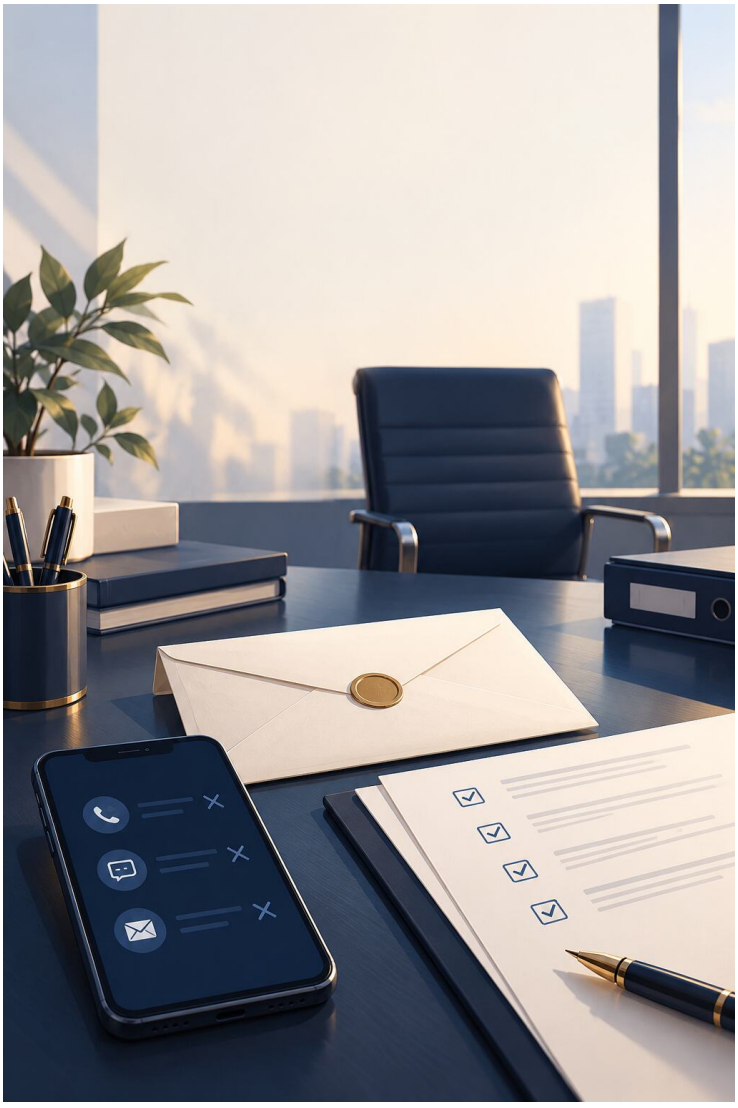
HR 브리프 · 11월 첫 번째 호

차재원 노무사

https://chanomusa.com/insights/hr-brief
VOL.21 · 2026.11.02



인사노무 ONE-POINT Lesson

사직서 없는 무단결근(잠적), '내용증명'을 활용해야 합니다

1. 개요

직원이 사직서도 내지 않고 갑자기 연락을 끊은 채 무단결근하는 이른바 '고스팅' 상황은 실무에서 빈번합니다. 회사가 곧바로 4대보험 상실신고와 퇴사 처리를 하면, 근로자가 사직 의사를 표시하지 않았다는 이유로 부당해고 구제신청을 제기할 위험이 있습니다. 무단결근 사실과 근로관계 종료의 법적 근거를 구분해 대응해야 합니다.

2. 법적 해석

명시적인 사직 의사 없이 사용자가 일방적으로 근로관계를 끝내면 실질에 따라 해고로 판단될 수 있습니다. 취업규칙에 무단결근을 당연퇴직 사유로 정했더라도 해당 규정의 적용이 사실상 사용자의 일방적 종료라면 정당한 이유와 서면통지 등 해고 요건을 함께 점검해야 합니다. 내용증명은 그 자체로 해고를 적법하게 만드는 수단이 아니라, 출근 독려·사직 의사 확인·규정상 후속조치를 객관적으로 입증하는 자료입니다.

3. 사업장 운영방안

직원이 잠적해도 즉시 상실신고부터 하지 말고 단계적으로 대응합니다. ① 문자·카카오톡·이메일·전화로 출근을 독려하고 사직 의사를 2~3회 확인하여 일시와 내용을 보존합니다. ② 연락이 계속 두절되면 등록된 주소로 복귀 또는 의사표시 기한, 무단결근 일자, 취업규칙상 근거, 미응답 시 예정된 절차를 적은 내용증명을 발송합니다. ③ 기한이 지나면 취업규칙과 징계절차를 확인하고, 해고에 해당할 가능성이 있으면 해고사유와 시기를 서면으로 통지한 뒤 4대보험 상실신고를 진행합니다.

01 · 고용노동부 동향

노동부, ‘동일노동 동일임금 조항’ 근로기준법에 신설한다

고용형태에 따른 임금격차를 줄이기 위한 법제화 검토가 본격화됩니다.



- 고용노동부가 고용형태나 성별과 무관하게 동일가치노동에 유사한 임금을 보장하는 원칙을 근로기준법에 명시하는 방안을 검토하고 있습니다.
- 정부는 전문가 및 노사 의견수렴을 거쳐 12월 중 관련 로드맵을 발표할 계획입니다.
- 검토안에는 기간제·파견·하청 등 고용형태를 차별금지 사유로 명확히 하고 동일 직무에 대한 임금 원칙을 신설하는 방안이 포함됩니다.
- 직무·직위·근속연수별 임금 데이터를 분석해 동일노동 판단의 객관적 기준을 마련하는 과제도 병행됩니다.
- 연공급 중심 임금체계와 직무급 전환, 임금삭감 우려, 초기업 교섭 활성화가 주요 쟁점으로 남아 있습니다.

HR POINT
기업은 정규직·기간제·파견·하청 간 직무가치와 보상기준을 비교할 수 있도록 직무기술서, 평가요소, 임금 산정근거를 정비해야 합니다. 법제화 전에 고용형태만으로 설명하기 어려운 임금격차를 점검하고 객관적 사유를 문서화하는 것이 필요합니다.

02 · 고용노동부 동향

화력발전소 폐쇄 지역에 '정의로운 전환 특구' 지정…고용·경쟁력 선제 지원

탄소중립 산업전환 지역의 실업 예방과 재취업 지원을 위한 특구 제도가 추진됩니다.



- 고용노동부는 석탄화력발전소 폐쇄 등으로 일자리 감소와 지역경제 침체가 예상되는 지역을 정의로운 전환 특별지구로 지정할 계획입니다.
- 산업전환 지역이면서 고용환경 변화, 기업경영 악화, 사회경제적 불평등 해소 필요성 중 하나 이상을 충족하면 신청 대상이 됩니다.
- 시·도지사는 시·군·구 단위로 노동부와 산업통상부에 신청하며 지정기간은 2년입니다.
- 신청 전 노사와 지역 주민의 의견을 수렴하고 산업·고용·경제 회복계획을 수립해야 합니다.
- 지정 이후에는 실업 예방, 재취업 촉진, 기업 경영안정과 지역산업 전환 지원대책이 마련됩니다.

HR POINT

산업전환 영향을 받는 사업장은 감원 이후 대응보다 직무전환·재배치·교육 수요를 미리 파악해야 합니다. 지방정부의 특구 계획과 연계해 고용유지 및 재취업 지원사업 활용 가능성을 검토하고 노사협의 기록을 남기는 것이 좋습니다.

03 · 노동계 동향

민주노총 위원장 선거 '4파전' 돌입...경사노위 복귀 여부 촉각

차기 지도부의 사회적 대화 참여 방향이 주요 선거 쟁점으로 부상했습니다.



- 민주노총 차기 지도부를 선출하는 직선제 선거에 네 후보조가 등록했습니다.
- 투표는 11월19일부터 25일까지 진행되며 과반 득표자가 없으면 12월에 결선투표가 열립니다.
- 후보별로 경제사회노동위원회 복귀를 즉시 추진할지, 산별 논의를 선행할지, 의제별 교섭으로 대체할지 입장이 갈립니다.
- 인공지능·기후·인구 변화에 대한 사회적 교섭과 조직 확대 전략도 함께 제시됐습니다.
- 선거 결과는 향후 정부·경영계와의 대화 방식과 주요 노동정책 의제의 교섭 구도에 영향을 줄 전망입니다.

HR POINT

기업은 선거 결과만 기다리기보다 산별·업종별 의제와 사업장 요구가 어떻게 연결되는지 모니터링해야 합니다. AI 도입, 산업전환, 정년·고용안정 등 예상 교섭의제를 선제적으로 정리하고 노사협의 채널을 점검할 필요가 있습니다.

04 · 경제·노동 단신

노동부, ‘과로사 은폐 의혹’ 쿠팡 불기소 의견 송치…“공소시효 지나”

대규모 감독 결과 산재보고·특수건강진단 등 안전보건 위반이 다수 적발됐습니다.



- 노동부는 쿠팡의 과로사 은폐 의혹 사건을 공소시효 만료를 이유로 불기소 의견으로 송치했습니다.
- 산재 조사 과정에서 관련 기록과 진술이 적절하지 않았던 정황을 확인했지만 형사책임을 묻기는 어렵다고 판단했습니다.
- 105개 사업장 감독에서는 산재 은폐 정황과 산업재해조사표 미제출, 야간노동 특수건강진단 미실시 등 205건의 위반이 적발됐습니다.
- 성과향상프로그램은 해고 사례가 확인되지 않아 해고제한 위반으로 보지 않았지만 취업규칙 미작성·미신고에 대해서는 시정과 과태료 조치가 예고됐습니다.
- 노동부는 산업재해조사표 작성 가이드라인과 산재보상 승인 사유 통보 제도도 마련할 계획입니다.

HR POINT

산재 발생 시 합의나 내부보고로 사건을 종결하지 말고 법정 보고기한과 조사표 작성 내용을 검증해야 합니다. PIP 등 인사제도는 대상·절차·교육내용을 취업규칙과 실제 운영에 일치시키고, 야간근로자 건강진단 누락 여부도 정기 점검해야 합니다.

05 · 경제·노동 단신

건설업·추락사 크게 줄어…올해 9월까지 산재 사망 첫 300명대

건설업과 추락사고는 줄었지만 제조업·화재폭발 위험은 지속되고 있습니다.



- 올해 1~9월 재해조사 대상 사고사망자는 366명으로 관련 통계 작성 이후 같은 기간 최저치를 기록했습니다.
- 건설업 사망자는 150명으로 전년보다 크게 줄었고 떨어짐 사고 사망자도 37.7% 감소했습니다.
- 반면 제조업 사망자는 대형 화재·폭발 사고의 영향으로 전년보다 증가했습니다.
- 정부는 현장 순찰과 지역 협업, 반복 사망사고 기업에 대한 감독이 감소세에 영향을 준 것으로 평가했습니다.

- 연말까지 고위험 사업장 감독과 화재·폭발 위험요인 집중점검을 이어가고 중소사업장 지원도 확대할 계획입니다.

HR POINT

감소 통계와 무관하게 사업장별 위험은 개별적으로 관리해야 합니다. 건설·고소작업은 추락방지 기본수칙을 상시 확인하고, 제조업은 공정별 화재·폭발 시나리오와 비상대피, 설비 점검, 협력업체 작업허가 절차를 재점검해야 합니다.

06 · 판례 및 판정례 등

‘10초’ 만에 끝난 아리셀 선고, 11년 깎인 형량 그대로

대법원이 중대재해처벌법상 경영책임자 판단과 위험성평가의 실질 기준을 처음 제시했습니다.



- 대법원은 아리셀 화재 참사 사건에서 대표이사 징역 4년 등 원심 형을 확정했습니다.
- 판결은 사업총괄책임자와 안전보건업무책임자가 각자의 최종 의사결정 영역에서 중첩적으로 책임질 수 있다는 기준을 제시했습니다.
- 안전보건관리책임자로 지정됐다는 사실만으로 곧바로 중대재해처벌법상 안전보건업무책임자가 되는 것은 아니라고 봤습니다.
- 위험성평가는 절차를 마련하는 데 그치지 않고 사업장 특성에 맞게 유해·위험요인을 확인하고 개선하도록 실질적으로 작동해야 한다고 판단했습니다.
- 양형부당은 일정 형량 미만 사건에서 상고 이유가 될 수 없어 원심의 형량은 그대로 유지됐습니다.

HR POINT

CEO와 CSO의 명칭보다 조직·예산·인력에 관한 실제 권한과 보고체계를 기준으로 책임영역을 명확히 해야 합니다. 위험성평가가 체크리스트 제출에 그치지 않도록 사업장 고유 위험, 개선기한, 담당자, 예산 집행과 경영진 확인까지 연결되는지 점검해야 합니다.