HR 브리프 · 11월 두 번째 호

차재원 노무사

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

VOL.22 · 2026.11.16



인사노무 ONE-POINT Lesson

출장 이동시간, '근로시간'인지 '휴식시간'인지?

1. 개요

지방이나 해외로 출장하는 직원의 왕복 이동시간과 숙소 체류시간을 근로시간으로 보아 연장·휴일근로수당을 지급해야 하는지 실무상 혼란이 잦습니다. 특히 퇴직 후 주말 이동시간 전부에 대한 수당을 청구하는 사례가 생길 수 있어, 회사는 출장 승인 단계부터 이동의 구속 정도와 업무지시 여부를 기록하고 명확한 기준을 마련해야 합니다.

2. 법적 해석

출장 이동시간은 일률적으로 근로시간 또는 휴식시간으로 정할 수 없으며, 사용자의 지휘·감독 아래 노동력을 처분한 시간인지 구체적으로 판단합니다. 이동 방법·시간이 지정되고 이동 중 업무지시를 수행해야 하거나 서류·귀중품 운반, 물품 감시 등으로 시간을 자유롭게 이용할 수 없다면 근로시간으로 인정될 가능성이 큽니다. 반대로 특별한 지시 없이 출장지로 단순 이동하면서 시간을 비교적 자유롭게 이용하는 경우에는 근로시간으로 보기 어렵다는 행정해석이 있습니다. 소정근로시간 안의 이동은 통상 근로시간으로 관리하고, 숙소 체류시간도 즉시 업무수행 의무나 실질적인 대기 구속이 없다면 원칙적으로 휴식시간으로 구분합니다.

3. 사업장 운영방안

출장 규정에 이동시간의 인정 기준, 휴일 이동 승인 절차, 이동 중 업무지시·자료운반 여부와 정액 출장비의 성격을 명확히 정합니다. 사업장 밖 간주근로시간제는 출장이라는 이유만으로 자동 적용되는 제도가 아니라 실제 근로시간 산정이 어려운 경우에 한해 적용됩니다. 통상 소정근로시간을 초과할 필요가 있으면 통상 필요한 시간을 보아야 하며, 근로자대표와 서면합의한 경우 그 시간을 기준으로 할 수 있습니다. 따라서 단순히 '출장은 8시간으로 본다'고 정하기보다 대상 업무와 산정 곤란 사유를 확인하고, 휴일 이동이 불가피하면 이동 중 업무지시를 최소화하며 승인·일정·실제 수행업무를 남기는 방식이 안전합니다.

01 · 고용노동부 동향

‘상습 임금체불’ 사업주 777명, 1년간 대출 제한받는다

상습 체불 사업주에 대한 신용제재가 처음 시행되며 금융·정책지원 제한이 현실화됩니다.



사진 출처: 한겨레

- 고용노동부가 상습 임금체불 사업주 777명을 신용제재 대상자로 확정했습니다.
- 이들은 1년 동안 신용관리 대상자로 등재돼 신규 대출과 정부 지원사업 이용에 제한을 받습니다.
- 이번 조치는 개정 근로기준법에 따라 도입된 상습 체불 제재가 처음 적용된 사례입니다.
- 정부는 대상자에게 3개월의 소명 기회를 부여했지만 요건을 해소하지 못한 사업주를 최종 확정했습니다.
- 임금체불 처벌 강화와 함께 다단계 하도급 구조의 임금 구분지급 제도도 다음 해 시행될 예정입니다.

HR POINT

임금 지급일과 자금계획을 별도로 관리하고, 일시적 자금난이 예상되면 체불 발생 전 금융·노사 협의를 진행해야 합니다. 체불 이력은 형사처벌뿐 아니라 신용·정책지원 제한으로 이어질 수 있으므로 임금대장, 지급 증빙, 미지급 사유와 개선 일정을 정기 점검해야 합니다.

02 · 고용노동부 동향

‘가족 회사’ 사장 친족도 직장 내 성희롱 하면 과태료

사업주 친족이 근무하는 가족회사에도 직장 내 성희롱 과태료 기준이 구체화됩니다.



사진 출처: 한겨레

- 정부가 사업주나 법인 대표자의 배우자와 4촌 이내 친족이 직장 내 성희롱을 한 경우 과태료를 부과하도록 시행령을 개정했습니다.
- 친족 가해자에게는 기본 200만원, 동일 피해자 또는 다수 피해자에 대한 반복행위에는 더 높은 과태료가 적용됩니다.
- 3년 안에 같은 위반을 반복하면 최대 1천만원까지 부과될 수 있습니다.
- 개정 규정은 11월27일부터 시행될 예정입니다.
- 육아기 근로시간 단축 신청에 대한 14일 이내 서면 통지와 재취업지원서비스 확대 규정도 함께 마련됐습니다.

HR POINT

가족경영 사업장도 친족을 예외로 두지 않는 성희롱 예방·신고·조사 절차를 적용해야 합니다. 신고 접수 시 가해자의 지위나 친족관계와 무관하게 분리조치, 독립적 조사, 피해자 불이익 금지를 실행하고 처리 과정을 문서화해야 합니다.

03 · 노동계 동향

민주노총 위원장 후보 첫 토론회…'사회적 대화' 복귀 격론

민주노총 차기 지도부 선거에서 경제사회노동위원회 복귀 여부가 핵심 쟁점으로 부상했습니다.



사진 출처: 한겨레

- 민주노총 차기 지도부 선거의 첫 후보 토론회에서 사회적 대화 참여 방식을 둘러싼 논쟁이 벌어졌습니다.
- 한 후보는 조합원과 대의원 절차를 거쳐 경제사회노동위원회 복귀를 추진하겠다고 밝혔습니다.
- 다른 후보들은 정부의 노동정책에 대한 불신, 산별 준비 부족, 기존 사회적 대화기구의 한계를 이유로 신중하거나 부정적인 입장을 보였습니다.
- 후보들은 인공지능과 산업전환, 정년·고용안정 같은 의제를 어떤 교섭 틀에서 다룰지도 서로 다른 해법을 제시했습니다.
- 투표는 11월19일부터 25일까지 진행되며 과반 득표자가 없으면 12월 결선투표가 실시됩니다.

HR POINT

노조 상급단체의 정책 변화가 사업장 교섭의제에 반영될 수 있으므로 AI 도입, 산업전환, 정년 연장과 고용안정 요구를 시나리오별로 준비해야 합니다. 노사협의회와 단체교섭 채널별 권한·자료·메시지를 미리 정리해 두는 것이 필요합니다.

04 · 노동계 동향

초광역특구법 노사정 대화 의제 확정…이르면 이달 중 노동 특례 논의

초광역특구의 근로시간·고용형태 특례를 다룰 노사정 협의 의제와 순서가 정해졌습니다.



사진 출처: 한겨레

- 노사정이 초광역권 특별법의 노동 특례를 논의할 원포인트 사회적 대화의 의제와 순서를 확정했습니다.
- 논의는 정주여건과 인재양성, 산업안전·근로시간·건강권, 고용형태와 노동자 보호, 노사관계 순으로 진행됩니다.
- 노동계는 규제 완화가 비용 절감 수단으로 활용돼 양질의 일자리를 만들지 못할 수 있다고 우려합니다.
- 경영계는 지역 성장과 기업 투자를 위해 법안 논의를 신속히 진행해야 한다는 입장입니다.
- 협의 시한은 정해지지 않았으며 실무 논의 결과가 향후 입법 내용에 영향을 줄 전망입니다.

HR POINT

법률이 확정되기 전에는 근로시간이나 고용형태 특례를 기존 제도처럼 전제해서는 안 됩니다. 특구 투자·채용계획은 현행법 준수안을 기본으로 두고, 노사정 합의와 입법 과정에 따라 대체 시나리오를 마련해야 합니다.

05 · 경제·노동 단신

김영훈 장관 "반도체·수출 온기, '청년 첫 일자리'까지 닿지 않아"

수출 회복에도 청년 고용 부진이 이어지면서 첫 일자리와 AI 훈련 지원이 확대됩니다.



사진 출처: 한겨레

- 고용노동부가 반도체와 수출 회복에도 청년층의 첫 일자리 상황은 여전히 어렵다고 진단했습니다.
- 정부는 다음 해 일자리 예산을 25조1484억원으로 확대할 계획입니다.
- 청년 16만명에게 상담, 일경험, 직업훈련을 연계하는 첫 일자리 지원사업에 3793억원이 편성됐습니다.
- K-디지털 트레이닝의 인공지능 관련 훈련 규모도 1만명에서 2만명으로 확대될 예정입니다.
- 고용부는 쉬었음 청년과 장기 미취업자를 조기에 발굴하고 부처별 청년정책을 통합 지원할 방침입니다.

HR POINT

청년 채용기업은 정부 지원금만 확인하기보다 일경험 이후 정규 채용 연결률과 직무교육 품질을 함께 관리해야 합니다. AI·디지털 직무의 채용기준, 교육과정, 멘토링, 전환평가 기준을 문서화하면 사업 활용도와 인력 유지율을 높일 수 있습니다.

06 · 경제·노동 단신

퇴직금 떼일 걱정 없도록...퇴직연금 대수술

퇴직연금 의무화와 연금수령 원칙 등 노후소득 보장 강화를 위한 제도 개편이 추진됩니다.



사진 출처: 한겨레

- 정부가 퇴직급여를 사업장 밖에 적립하는 퇴직연금 제도를 단계적으로 의무화하는 방안을 추진합니다.
- 법 개정 시 2028년 100명 이상 사업장을 시작으로 2030년에는 10명 미만 사업장까지 확대됩니다.
- 퇴직급여 수령은 연금을 기본으로 하되 근로자가 일시금을 선택할 수 있도록 설계될 예정입니다.
- 중소사업장에는 도입 지원과 수수료·이자 지원 방안이 검토됩니다.
- 기금형 퇴직연금 확대와 수탁자 책임 강화, 적립금 운용 안정성 확보도 주요 개편 과제입니다.

HR POINT

의무화 일정에 대비해 현재 퇴직금 제도의 적립 수준, 대상 인원, 예상 부담과 금융기관 선택 절차를 점검해야 합니다. 도입 시 근로자대표 의견수렴, 규약 작성, 교육, 자산 이전과 지급 절차를 일정표로 관리하는 것이 좋습니다.

07 · 판례 및 판정례 등

‘원인불명’ 공사장 추락사에, 법원 “업무상 재해”

목격자나 CCTV가 없어 원인을 특정하기 어려워도 업무상 위험의 현실화가 인정될 수 있다는 판결입니다.



사진 출처: 매일노동뉴스

- 서울행정법원은 고층 아파트 공사현장에서 홀로 작업하다 추락해 숨진 노동자의 사고를 업무상 재해로 판단했습니다.
- 현장에 CCTV가 없어 정확한 추락 원인은 밝혀지지 않았지만 타살이나 자해 정황은 확인되지 않았습니다.
- 법원은 고층 작업 중 이동하거나 자재를 취급하는 과정에 추락 위험이 내재돼 있다고 보았습니다.
- 순간적인 부주의나 작업자의 과실 가능성이 있더라도 업무와 사고 사이의 상당인과관계를 부정할 수 없다고 판단했습니다.
- 근로복지공단이 항소하지 않아 유족급여와 장의비 부지급처분을 취소한 1심 판결이 확정됐습니다.

HR POINT

사고 원인이 불명확하더라도 고소작업의 위험 자체가 업무상 재해 판단의 근거가 될 수 있습니다. CCTV·작업일지·위험성평가·보호구 지급·작업지시 기록을 갖추고, 난간·개구부·단독작업 통제 등 추락 예방조치를 작업 전 확인해야 합니다.