

# 포괄임금제 금지법, 왜 필요한가?

일시: 2024년 5월 23일(목) 오전 10시 장소: 국회의원회관 제6간담회의실

주최: 정의당 국회의원 양경규

사회: 정의당 국회의원 양경규

발제

김성호 (공인노무사, 노동인권실현을 위한 노무사모임 회장)

현장 사례

서승욱 (화섬식품노조 카카오지회장)

이승현 (건설노조 법규국장)

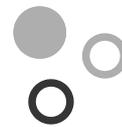
토론

고관홍 (공인노무사, 법무법인 여는)

유청희 (한국노동안전보건연구소 상임활동가)







# 포괄임금제 금지법 토론회

---

## ■ 토론회 개요

- 일시 : 2024년 5월 23일(목) 오전 10시
- 장소 : 국회의원회관 제6간담회의실
- 주최 : 정의당 국회의원 양경규

## ■ 프로그램

사회: 정의당 국회의원 양경규

### (1) 발제

- 김성호 (공인노무사, 노동인권실현을 위한 노무사모임 회장)

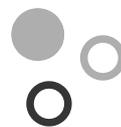
### (2) 현장 사례

- 서승욱 (화섬식품노조 카카오지회장)
- 이승현 (건설노조 법규국장)

### (3) 토론

- 고관홍 (공인노무사, 법무법인 여는)
- 유청희 (한국노동안전보건연구소 상임활동가)





# Contents

---

## ■ 인사말

양경규 국회의원 ..... 1

## ■ 발제

- 김성호 (공인노무사, 노동인권실현을 위한 노무사모임 회장) ..... 5

## ■ 현장 사례

- 서승욱 (화섬식품노조 카카오지회장) ..... 5  
- 이승현 (건설노조 법규국장) ..... 27

## ■ 토론문

- 고관홍 (공인노무사, 법무법인 여는) ..... 41  
- 유청희 (한국노동안전보건연구소 상임활동가) ..... 45



# 인사말



안녕하세요.

정의당 국회의원 양경규입니다.

‘포괄임금제 금지법’, 더 이상 미뤄서는 안 됩니다.

21대 국회가 이제 6일 남았습니다. 정의당은 반드시 처리해야 할 10대 법안 중 하나로 ‘포괄임금제 금지법’을 발표했습니다. 이미 사회적 논의는 무르익었습니다. 거대 양당은 민생 타령 그만하고 ‘포괄임금제 금지법’ 통과에 나서십시오.



윤석열 정부와 국민의힘은 무엇을 했습니까? 지난해 ‘포괄임금제 금지법’ 국회 통과가 필요하다는 사회적 여론이 들끓었을 때 국민의힘은 노동부 ‘근로시간 개편안 관련 국민 6천명 설문조사’ 결과를 보고 판단하자며 모든 논의를 미뤘습니다. 그런데 정작 지난해 11월 위 설문조사 발표가 됐지만 포괄임금제라는 말 자체가 사라졌습니다. ‘침대 축구’도 이런 ‘침대 축구’가 없습니다.

더불어민주당은 또 어떻습니까? 지난해 ‘포괄임금제 금지법’을 통과시키겠다는 분위기는 다 잡았지만 딱 거기까지였습니다. 더불어민주당의 ‘간 보기’, 언제까지 지켜봐야 합니까. 문재인 정부는 ‘100대 국정과제’에서 탈법적 임금제도인 포괄임금제를 폐지할 필요가 있다고 강조했습니다. 지난 2017년 10월 ‘포괄임금제 지도지침’ 초안까지 만들었지만, 실태조사를 포함한 최종안은 결국 임기가 끝날 때까지 발표하지 않습니다.

거대 양당 모두 노동자를 위한 ‘포괄임금제 금지법’을 내팽개쳤습니다. 그 결과는 무엇입니까? 장시간 노동, 노동자 건강권 침해, 임금체불 발생 아닙니까. 이제 오래된 과제인 ‘포

팔임금제 금지법'을 국회에서 통과시킬 때입니다.

오늘 국회 토론회를 통해 포괄임금제 문제점과 개선 방안, 21대 국회에서 발의된 '포괄임금제 금지법'을 비교·검토합니다. 현장 사례를 통해 '포괄임금제 금지법' 국회 통과 필요성을 논의하고자 합니다. 발제를 맡아주신 김성호 노동인권 실현을 위한 노무사모임 회장님, 현장 사례를 발표해 주신 서승욱 화섬식품노조 카카오지회장님, 이승현 건설노조 법규국장님, 토론자로 참여해 주신 고관홍 법무법인 여는 공인노무사님, 유청희 한국노동안전보건연구회 상임활동가님 감사합니다.

'포괄임금제 금지법'은 현재 국회 환경노동위원회 고용노동법안심사소위에 상정되어 있습니다. 국회가 장시간 노동을 막고 싶다면, 노동자 건강권을 지키고 싶다면, 중대범죄인 임금체불을 방지하고 싶다면, '포괄임금제 금지법' 통과로 응답해 주십시오. 21대 국회가 문 닫는 그날까지 최선을 다하겠습니다. 감사합니다.

2024년 5월 23일(목)  
정의당 국회의원 양경규

01

발 제





# 발 제

김성호 공인노무사, 노동인권실현을 위한 노무사모임 회장

## 포괄임금제의 주요 쟁점

### 1. 포괄임금제의 개념

- 포괄임금제란 노동자와 사용자가 임금 산정 방법을 정하면서 일정 항목의 임금을 따로 산정하지 않은 채 다른 항목의 급여에 포함시켜 일괄 지급하기로 하는 임금지급 방법을 말함.
- 포괄임금제는 법률적으로 정립된 개념이 아니라 기업 실무에서 사용되던 임금 지급 방식을 고용노동부, 법원 등에서 용인하며 개념화된 것임.
- 포괄역산임금제, 포괄산정임금제, 포괄임금계약, 포괄임금전정제 등으로도 불림.

### 2. 관련 법규정

- 근로기준법에서는 사용자는 근로계약을 체결할 때 기본임금을 정하고 이를 토대로 실근로시간에 따라 추가 임금을 지급하며, 이에 대한 구체적인 기준과 지급방법 등을 미리 서면으로 명시하는 것이 원칙임

- 근로기준법 제17조(근로조건 명시)

- ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.
  - 1. 임금
  - 2. 소정근로시간
  - 3. 제55조에 따른 휴일
  - 4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
  - 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건
- ② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

- 근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일근로)

- ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
  - 1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
  - 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100
- ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

**3. 포괄임금제의 유형**

- 1) 정액급 포괄임금계약 : 기본임금과 제 수당의 합산액을 급여 총액(‘월급이나 일당’)으로 지급하는 형태
- 2) 정액수당 포괄임금계약 : 기본임금과는 별도로 제 수당의 합산액만을 수당 총액(‘매월

일정액')으로 지급하는 형태

- ※ 정액급제가 유효한지에 대해 ①기본급과 제수당의 지급액을 구분할 수 없어 임금의 지급방법, 계산방법, 구성항목에 관해 사용자에게 명시 의무를 부여하고 있는 근로기준법 제17조 위반으로 무효라는 견해와 ②포괄임금제는 근로계약 또는 단체협약에 기인한 것이고, 해당 근로자에게 실질적으로 불이익이 발생하지 않는 이상 자유로운 계약 체결로 보아 근로기준법 위반으로 볼 수 없다는 견해가 있음
- ※ 법원은 정액급제도 유효하다는 입장
- ※ 일본은 시간외근로수당에 해당하는 부분이 명확히 구분되어 있는 것을 포괄임금제의 유효요건으로 하고 있으므로 정액급제는 허용되지 않음

#### 4. 문제점

##### 1) 상시적인 장시간 노동 초래

- 포괄임금제는 연장·야간·휴일근로를 항상 수반한다는 것을 전제로 하는 임금 지급 방식으로 상시적인 장시간 노동을 합법화

##### 2) 근로기준법의 노동시간·휴식 관리 이념 무력화

- 근로기준법의 임금은 소정근로시간에 대응하는 기본임금과 소정근로시간을 초과하는 노동에 대한 가산수당으로 구성되고, 근로계약 체결시 이를 서면으로 명시하게 되어 있음
- 포괄임금제는 소정근로시간과 초과근로시간을 별도로 산정하지 않는다는 것을 전제로 하는 임금 지급 방식으로 근로시간에 대한 규율을 무력화
- 연차휴가수당을 포함시키는 포괄임금제는 노동자의 휴식권을 침해하는 결과를 초래

##### 3) 노동시간 유연화 제도의 우회로

- 또한 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 특별연장근로 등 노동시간 유연화 제도 도입 시 까다로운 절차를 밟지 않고도 기대하는 목적을 달성할 수 있음.

## 5. 법원의 태도

### 1) 포괄임금제의 의의

- 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 시간외 근로 등에 대한 제 수당을 합한 금액을 월 급여액이나 일당 임금으로 정하거나 매월 일정액을 제 수당으로 지급하는 내용의 임금지급계약

### 2) 임금산정의 원칙과 예외적 인정

- 사용자는 근로계약을 체결함에 있어서 근로조건 명시 의무, 시간외·야간·휴일근로에 대한 가산임금 지급, 연차유급휴가 부여 등의 규정에 따라 노동자에 대하여 기본임금을 결정하고 이를 기초로 시간외, 휴일, 야간 근로수당 등 제 수당을 가산하여 이를 합산 지급함이 원칙이므로 포괄임금제는 임금 산정방법으로는 예외적인 제도임

### 3) 포괄임금제의 성립 여부

- 근로형태, 업무의 성격, 보수 규정 등을 종합적으로 고려하여 판단함

### 4) 포괄임금제의 유효성

#### 가) 포괄임금제의 유효 요건

- ① 근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 참작하여 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 취지일 것
- ② 노동자의 승낙 하에 포괄임금제 근로계약을 체결할 것
- ③ 단체협약이나 취업규칙에 비추어 근로자에게 불이익이 없고, 제반 사정에 비추어 정당하다고 인정될 것

#### 나) 판례의 흐름

- 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결 이전 : ③번 요건을 중심으로 판단하는 경향<sup>1)</sup>  
"근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 참작하여 계산의 편의와 직원의 근무의욕을

1) 대법원 1992. 2. 28. 선고 91다30828 판결, 1997. 4. 25. 선고 95다4056 판결, 2002. 6. 14. 선고 2002다16598 판결, 2005. 8. 19. 선고 2003다66523 판결 등

고취하는 뜻에서 근로자의 승낙 하에 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 시간외 근로 등에 대한 제 수당을 합한 금액을 월 급여액이나 일당 임금으로 정하거나 매월 일정액을 제 수당으로 지급하는 내용의 이른바 포괄임금제에 의한 임금지급계약을 체결하였다고 하더라도 단체협약이나 취업규칙에 비추어 근로자에게 불이익이 없고, 제반 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 그 계약은 유효하다"

- 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결 이후 : 포괄임금제는 근로시간 산정이 어려운 경우가 아니라면 원칙적으로 허용될 수 없음<sup>2)</sup>

"감시-단속적 근로 등과 같이 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 이러한 경우에도 근로시간 수에 상관 없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간의 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다"

- 또한 근로시간 산정이 어렵지 않음에도 포괄임금제 방식으로 약정한 경우 근로기준법에서 정한 법정수당보다 미달하면 그 부분에 한하여 무효(그 차액을 지급해야 함)<sup>3)</sup>

"근로시간의 산정이 어려운 등의 사정이 없음에도 포괄임금제 방식으로 약정된 경우 그 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 때에는 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의해 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다"

※ 일본은 포괄임금제의 유효요건으로 ① 기본급 중 시간외 근로수당에 해당하는 부분이 명확히 구분되고 그 성격이 연장근로수당이라는 점에 대한 합의가 존재하여야 하고, ② 일본 노동기준법이 정하는 계산방법에 따라 계산한 금액이 합의에 따른 금액

2) 대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결, 2014. 6. 26. 선고 2011도12114 판결, 2016. 9. 8. 선고 2014도 8873 판결 등

3) 대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결, 2014. 6. 26. 선고 2011도12114 판결, 2016. 9. 8. 선고 2014도 8873 판결

보다 고액인 경우에는 그 차액을 당해 임금 지급기에 지급한다는 점에 대한 합의가 존재해야 함

5) 포괄임금제의 효력

- 포괄임금에는 근로기준법상의 시간외근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 주휴수당, 연월차휴가수당 등을 포함시킬 수 있지만,
- 근로관계의 종료를 요건으로 하는 퇴직금은 포함시킬 수 없음

## 6. 2017. 10. 정부의 포괄임금제 사업장 지도지침(안)<sup>4)</sup>

- ① 포괄임금제는 근로시간 산정이 어려운 경우에 한하여 예외적으로 인정되고, 근로시간 산정이 어렵지 않으면 명시적 합의가 있어도 무효
  - 단순히 근로시간 관리가 곤란한 경우는 근로시간 산정이 어려운 경우에 해당하지 않으므로 계산상의 편의나 직원의 근무의욕 고취라는 목적으로 포괄임금제를 활용하는 것은 허용하지 않음
- ② 근로시간 산정이 어려운 예외적인 사유가 인정되는 경우에도 그에 더하여 반드시 포괄임금제에 대한 명시적 합의가 있어야 함.
  - 노동자가 아무런 이의 없이 급여를 수령하였다는 사실만으로 합의가 있었다고 인정하지 않음

## 7. 검토의견

1) 해석론 VS 입법론

- 해석론 : 포괄임금제는 법률적으로 정립된 개념이 아니라 기업 실무에서 사용되던 임금 지급 방식을 고용노동부, 법원 등에서 용인하며 개념화된 것이므로 구체적으로 법령화하는 것 보다 이를 엄격하게 해석하는 판례 정립이 필요

4) 임상민(2021), “포괄임금제의 성립 및 유효요건”, 인권과 정의.

- 입법론 : 폭넓게 포괄임금제를 인정해온 법원의 경향을 고려할 때 입법을 통해 포괄임금제 문제를 해결할 필요

## 2) 금지론 VS 제한론

- 금지론 : 포괄임금제는 근로기준법의 노동시간 관리 원칙과 노동자의 휴식권을 훼손하는 것으로 원칙적으로 금지해야 함
- 제한론 : 사업장 실무의 현실을 고려했을 때 실제 근로시간 산정이 어려운 경우 등 예외적인 경우에 포괄임금제를 제한적으로 허용해야 함
  - 기본임금을 확인할 수 없는 정액급제 금지(무효)
  - “노동시간 산정이 어려운 경우”를 한정적으로 해석(사실상 불가능 수준으로)
  - 취업규칙, 단체협약에 명시되어 있어야 함 (유연근로시간제와 균형)
  - 포괄임금제 도입시 본인의 명시적인 동의와 근로자대표 서면 합의로 보호 확보

## 3) 노동시간 기록·관리와 시간 주권

- 포괄임금제 금지도, 제한적 허용도 노동시간에 대한 통제 증가할 것
- 어떠한 견해도 근본적으로는 노동자의 시간 주권 확보가 근원적인 접근이 될 것임

## 포괄임금제의 입법안 검토

### □ 배경

- 포괄임금제에 대한 지속적인 문제 제기에 고용노동부는 전국의 10명 이상 사업체 2,522개를 대상으로 실태조사를 실시하였고, 이에 대한 결과를 2020년 10월 발표하였음
- 응답 사업체의 37.7%가 포괄임금제를 운영하고 있어 장시간 근로관행을 고착시키는 포괄임금제에 대한 규제를 마련하기 위해 입법안들이 마련되었음

### 〈발의안 별 제안 이유 및 주요 내용〉

	제안 이유	주요 내용
류호정 안 (2020.11.24. 발의)	<p>현행법은 근로자의 기본적 생활권을 보장하기 위하여 근로시간의 제한과 연장·야간·휴일근로에 대한 가산금 지급 등을 규정하고 있음.</p> <p>그런데 게임 등 소프트웨어 개발 업계 등에서 근로자에게 연장·고강도 근무를 요구하면서도 연장·야간·휴일근로 수당 등을 임금에 포함시켜 일괄 지급하는 포괄임금계약을 체결하여 실제 근로시간에 상응하는 정당한 임금조차 제공하지 않고 있어, 이에 대한 대책이 필요하다는 의견이 있음.</p> <p>이에 포괄임금계약을 금지하고, 근로자에게 임금 지급 시 임금명세서를 교부하는 등 사용자의 의무를 부과하여 근로자의 권리를 보호하려는 것임.</p>	<p>가. 포괄임금계약을 금지함(안 제19조의2 신설).</p> <p>나. 근로시간, 임금 등의 입증책임을 사용자가 부담하도록 함(안 제36조의2 신설).</p> <p>다. 사용증명서 교부 시 근로계약서, 임금명세서, 취업규칙 사본, 임금대장 등을 함께 교부하도록 사용자에게 의무를 부여함(안 제39조 후단 신설).</p> <p>라. 근로시간 측정·기록 및 보존 의무를 사용자에게 부여함(안 제42조 및 제50조제4항 신설).</p> <p>마. 사용자에게 임금명세표를 교부 의무를 부여함(안 제48조).</p>
우원식 안 (2022. 9. 28. 발의)	<p>고용노동부가 전국의 10인 이상 사업체 2522개를 대상으로 실시한 2020년 10월 ‘포괄임금제 실태조사’ 결과에 따르면 응답사업체의 37.7%는 법정수당을 실제 일한 시간으로 계산해 지급하지</p>	<p>가. 포괄임금계약을 제한 (제17조의2 신설)</p> <p>나. 사용자가 근로시간을 측정·기록하고 고용노동부장관에게 제</p>

	<p>않고 다른 방법으로 지급하여 이른바 포괄임금제가 상당히 광범위하게 운영되고 있음이 확인됨. 이러한 포괄임금제의 남용은 장시간근로 관행을 고착화시키고 과중한 노동으로 인하여 근로자의 건강을 악화시키며 일과 가정의 양립을 어렵게 하고 있어, 이를 개선하기 위한 제도적 뒷받침이 필요하는 지적이 많은 상황임.</p> <p>이에 장시간근로의 주요 원인으로 지적되고 있는 포괄임금계약을 제한하고, 사용자가 근로시간을 측정·기록하고 고용노동부장관에게 제출하도록 하며, 고용노동부장관은 사용자와 근로자간 근로시간 분쟁 등이 발생할 경우 근로시간을 인증하여 근로시간 분쟁을 최소화하고, 고용노동부장관이 사용자의 원활한 근로시간 기록 및 측정을 지원하게 함으로써 근로시간 관리의 실효성을 높이고 장시간 노동을 근절하려는 것임(안 제42조·제114조제1호 및 제17조의2, 제50조제4항·제5항, 제50조)</p>	<p>출 (제50조제4항·제5항 신설)</p> <p>다. 고용노동부장관은 사용자와 근로자간 근로시간 분쟁 등이 발생할 경우 근로시간을 인증하여 근로시간 분쟁을 최소화하고, 고용노동부장관이 사용자의 원활한 근로시간 기록 및 측정을 지원 (제50조의2 신설)</p>
<p>박주민 안 (2023. 4. 10. 발의)</p>	<p>현행법은 근로자의 기본적인 조건인 법정근로시간을 원칙으로 하고, 예외적으로 연장근로·야간근로·휴일근로(이하 “연장근로등”이라 한다)를 인정하되, 연장근로등에 대하여는 통상임금에 일정 비율을 가산하여 수당으로 지급하도록 규정하고 있음. 특히 연장근로등에 대한 가산수당의 지급은 가중된 근로에 대한 보상이 아니라 장시간근로를 방지하여 근로자를 보호하기 위하여 도입된 것임.</p> <p>그런데 현행법에는 규정되어 있지 않음에도 불구하고 2020년 고용노동부의 ‘포괄임금제 실태조사’에 따르면, 조사 대상 사업체의 37.7%가 법정수당을 실제 일한 시간으로 계산하지 않고 다른</p>	<p>가. 포괄임금계약의 금지를 명시적으로 규정 (제22조의2 신설).</p>

	<p>방법으로 지급한다고 하여 포괄임금제가 광범위하게 운영되고 있음을 알 수 있음.</p> <p>포괄임금제란 기본임금과 수당을 분리하지 않고 전체 합한 금액을 임금으로 지급하거나, 기본임금은 정해져 실제 근로시간에 관계없이 각종 수당 등을 사전에 일정액으로 하여 임금으로 지급하는 방식이므로 이를 인정할 경우 현행법의 법정근로시간 제한과 근로자를 보호하기 위한 현행법의 취지가 훼손될 수 있으므로 포괄임금제를 금지하기 위한 명시적 규정이 필요하다는 의견이 있음.</p> <p>이에 포괄임금계약의 금지를 명시적으로 규정하는 한편, 해당 규정의 실효성 확보를 위하여 포괄임금계약 금지 위반 시 과태료를 부과하도록 함으로써 근로자의 기본적 생활권을 보장하는 데 이바지하고자 함</p>	
<p>김영진 안 (2023. 4. 28. 발의)</p>	<p>현행법은 근로자의 기본적인 조건인 법정근로시간을 원칙으로 하고, 예외적으로 연장근로·야간근로·휴일근로(이하 “연장근로등”이라 한다)를 인정하되, 연장근로등에 대하여는 통상임금에 일정 비율을 가산하여 수당으로 지급하도록 규정하고 있음. 특히 연장근로등에 대한 가산수당의 지급은 가중된 근로에 대한 보상이 아니라 장시간근로를 방지하여 근로자를 보호하기 위하여 도입된 것임.</p> <p>그런데 현행법에는 규정되어 있지 않음에도 불구하고 2020년 고용노동부의 ‘포괄임금제 실태조사’에 따르면, 조사 대상 사업체의 37.7%가 법정수당을 실제 일한 시간으로 계산하지 않고 다른 방법으로 지급한다고 하여 포괄임금제가 광범위하게 운영되고 있음을 알 수 있음.</p>	<p>가. 근로시간을 산정할 수 없는 예외적인 경우를 제외하면 포괄임금계약을 체결할 수 없도록 하고자 함 (제56조제4항 신설)</p> <p>나. 사용자가 근로시간을 일·주·월 단위로 기록한 뒤 그 산정결과를 고용노동부장관에게 제출하도록 하여 위법한 포괄임금계약에 대한 근로감독의 자료로 활용하도록 함 (제50조제4항~제6항) 및 제56조 등).</p>

	<p>포괄임금제란 기본임금과 수당을 분리하지 않고 전체 합한 금액을 임금으로 지급하거나, 기본임금은 정하되 실제 근로시간에 관계없이 각종 수당 등을 사전에 일정액으로 하여 임금으로 지급하는 방식이므로 이를 인정할 경우 현행법의 법정근로시간 제한과 근로자를 보호하기 위한 현행법의 취지가 훼손될 수 있으므로 포괄임금제를 금지하기 위한 명시적 규정이 필요하다는 의견이 있음.</p> <p>이에 포괄임금계약의 금지를 명시적으로 규정하는 한편, 해당 규정의 실효성 확보를 위하여 포괄임금계약 금지 위반 시 과태료를 부과하도록 함으로써 근로자의 기본적 생활권을 보장하는 데 이바지하고자 함</p>	
--	--	--

## □ 주요 내용 검토 의견

### 1) 포괄임금제계약의 금지

- 류호정, 박주민 안은 ‘포괄임금계약 금지’ 조항을 신설, 우원식 안은 ‘포괄금지계약 제한’ 조항을 신설, 김영진 안은 연장·야간·휴일근로 가산수당을 규정한 제56조에 항을 신설
- 금지 또는 제한하는 포괄임금계약에 대해
  - 류호정 안은 포괄임금계약을 정액급제, 정액수당제, 연차휴가사전매수로 구분.
  - 우원식 안은 정액급제, 정액수당제로 구분
  - 박주민 안은 정액급제, 정액수당제로 구분하고, 정액급제에 연차휴가 사전매수를 포함
  - 김영진 안은 정액급제와 정액수당제를 구분하지 않고 포괄적으로 포괄임금계약을 규정
- 위반시 류호정 안과 우원식 안은 500만 원 이하의 벌금형, 박주민 안은 500만 원 이하의 과태료, 김영진 안은 제56조 위반으로 간주되어 3년 이하의 징역 또는 3천만 원

이하의 벌금형

(류호정 안은 위반 시 포괄임금계약을 무효화함)

- 포괄임금제를 정액급제형, 정액수당제형, 연차휴가 사전매수형 등으로 구분하여 금지하는 구조를 펴

포괄임금계약의 유형별 금지규정이 아닌 전면적 금지규정이므로 이를 구분하는 것보다 김영진 안처럼 통합하는 규정이 법문의 명확성을 도모할 수 있을 것으로 보임

연차휴가 사전매수는 연차휴가 규정(제60조)에서 다루는 것이 적합해 보임

박주민 안의 경우 연차휴가 사전매수를 정액급제의 유형으로 보았는데, 이는 정액수당제 형태로도 가능하므로 구분이 필요하다면 류호정 안과 같이 구성하는 것이 적합해 보임

- 위반 시 류호정 안은 계약 자체를 무효로 했는데, 근로기준법 제15조의 보충적 성격에 따라 의율해도 가능할 것임. 대법원도 같은 입장임

김영진 안의 경우 근로기준법에서 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금형은 금품청산(제36조), 임금 지급(제43조), 도급 사업에 대한 임금 지급(제44조), 건설업에서의 임금 지급 연대책임(제44조의2), 휴업수당(제46조), 근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 청산(제51조의3), 선택적 근로시간제에서의 초과근로수당(제52조제2항제2호), 연장·야간 및 휴일근로(제56조), 임산부, 연소근로자 사용금지(제65조), 여성, 연소근로자 갱내근로 금지(제72조), 직장 내 괴롭힘 신고를 이유로 한 불리한 처우(제76조의3제6항)인 점을 고려했을 때, 또 이미 법원에 의해 폭 넓게 인정되고 있다는 점에서 적절한 처벌 수위로 조정할 필요가 있는 것으로 보임

	류호정 안	우원식 안	박주민 안	김영진 안
조문	제19조의2	제17조의2	제22조의2	제56조제4항·제5항
의무사항	포괄임금계약 금지	포괄임금계약 제한	포괄임금계약 금지	포괄임금계약 금지
포괄임금 계약	1. 기본급(연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 가산되는 임금 등을 제외한 금액	1. 기본임금(연장·야간 및 휴일 근로 등에 대하여 가산되는 임금 등을 제외한 금액을	1. 기본임금(임금총액에서 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등의 사유로 가산하여	④ 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 가산되는 금액을 각 항목별로 구분하여

	<p>액을 말한다. 이하 같다)을 미리 산정하지 아니하고 제56조에 따라 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 가산되는 금액을 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약</p>	<p>말한다. 이하 이 조에서 같다)을 미리 산정하지 아니하고 제56조에 따라 연장·야간 및 휴일 근로에 대하여 가산되는 금액을 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약</p>	<p>지급하는 임금 등을 제외한 금액을 말한다. 이하 같다)을 미리 산정하지 아니하는 경우로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 계약                  가. 제56조에 따라 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 가산하여 지급하는 금액을 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약                  나. 제60조에 따른 연차 유급휴가를 사용하지 아니한 데 따른 보상금액을 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약</p>	<p>지급하도록 정하지 아니한 근로계약(이하 “포괄임금계약”이라 한다)을 체결하지 못한다.                  ⑤ 사용자는 근로자에게 제1항, 제2항 및 제3항에 따라 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 가산되는 금액을 제50조제4항에 따라 측정한 근로시간에 따라 각 항목별로 구분하여 지급하여야 한다.</p>
	<p>3. 제60조에 따른 연차 유급휴가를 사용하지 않는 데 대한 보상금이 포함된 금액을 임금으로 지급하는 내용의 계약</p>			
	<p>2. 기본급을 미리 산정하면서도 제56조에 따라 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 가산되는 금액을 구분하지 아니하고 일정액으로 하여 임금으로 지급하는 내용의 계약</p>	<p>2. 기본임금을 미리 산정하면서도 「근로기준법」 제56조에 따라 연장·야간 및 휴일근로에 대하여 가산되는 금액을 구분하지 아니하고 일정액으로 하여 임금으로 지급하는 내용의 계약</p>	<p>2. 기본임금을 미리 산정하면서도 제56조에 따라 가산하여 지급하는 금액을 실제 근로한 시간의 수에 관계없이 일정액으로 하여 임금으로 지급하는 내용의 계약</p>	
위반시	<p>포괄임금계약 무효 500만원 이하의 벌금</p>	<p>500만원 이하의 벌금</p>	<p>500만원 이하의 과태료</p>	<p>3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금</p>

- 개정안에 대한 관계기관의 의견은 박주민 안, 김영진 안 발의 시 제시되었는데 전면 금지안에 대해 고용노동부와 법무부는 신중한 검토를 요구했고, 중소벤처기업부는 중소기업 현장의 부담을 고려해야 한다고 밝혔음 (해당 발의안에 대한전문위원 검토보고)

고용노동부	포괄임금은 임금산정방식으로 근로시간·임금계산의 편의, 예측가능성 등을 이유로 노사가 계약 자유의 원칙에 따라 체결하는 것으로 근로시간 규제를 위반하지 않으면서 근로자에게 불이익하지 않은 계약까지 법으로 전면 금지하는 것은 사적자치원칙에 위반될 우려가 있음. 포괄임금 계약의 금지는 현장에 미치는 영향력, 산업현장에 충격이 크므로 신중한 필요가 있으며, 임금협상 과정에서 노사 갈등 등 사회적 비용을 초래할 수 있어 신중한 검토가 필요함.
법무부	포괄임금계약을 남용하는 것을 방지하고자 하는 입법취지에는 공감하나 근로시간 산정이 어렵거나 포괄임금제가 근로자에게 불리하지 않은 경우 포괄임금을 예외적으로 허용할 필요성 검토가 필요함. 또한 김영진의원안에서 규정한 경과조치는 새로 형성되는 근로관계 외에 과거에 체결된 단체협약·취업규칙·근로계약에 대해서도 그 내용을 변경하도록 요구하게 되는 바, 신뢰보호원칙에 위배될 소지가 없는지에 대한 신중한 검토가 필요함.
중소벤처기업부	포괄임금의 오남용을 방지하고 엄격하게 운영되어야 한다는 것에는 공감하나, 근무형태의 다양화로 근로시간 산정이 어려운 경우도 많아짐에 따라 포괄임금의 전면적 금지는 바람직하지 않음. 근로시간 기록관리를 통해 일한만큼 정당한 보상을 하는 것에 대해서는 공감하나, 중소기업 근무시간 기록관리 현황은 출입관리시스템(49.9%), 수기 또는 엑셀관리(28.1%), 별도 관리하지 않음(22.1%) 등으로 조사*되어 소규모 중소기업 현장에서의 제도 도입에 대한 부담이 발생할 수 있는 점을 고려할 필요가 있음. *중소기업중앙회 근로시간제도 개편에 대한 중소기업 의견조사('23.4)

2) 근로시간 측정·기록

- 근로시간에 대한 노사간 다툼이 많아 이에 대해 명확히 측정·기록하는 것이 필요하다는데 공감
- 류호정 안은 근로시간 측정·기록을, 우원식 안과 김영진 안은 근로시간 측정·기록과 고용노동부 장관에 측정기록 제출, 근로자의 열람·등사·제시 청구권을 기존의 제50조 근로시간 조항에 추가하였음

- 측정·기록할 내용은 공통적으로 업무개시·종료시간을 일·주·월 단위로 측정·기록해야 하며, 김영진 안은 일·주·월 단위 누적시간까지 기록하도록 하였음
- 위반시 류호정 안은 별도의 제재규정 없으며, 우원식 안은 고용노동부장관에 미제출 또는 거짓제출 시 500만원 이하의 과태료, 김영진 안은 근로시간을 측정·기록하지 않거나 거짓 측정·기록 시 500만 원 이하의 과태료
- 임금대장과 임금명세서 관련 규정(제48조)에 근로일수와 근로시간수, 연장·야간·휴일 근로 시간수를 적도록 하고 있어 별도의 조항이 필요한지, 제48조를 보완할지 검토 필요
- 근로시간 측정기록에 대한 노동자의 열람·등사·제시 청구권을 보장하기 위한 제재규정도 고려 필요

	류호정 안	우원식 안	김영진 안
조문	제50조 제4항	제50조 제4항~제6항	제50조 제4항~제6항
의무사항	근로시간 측정·기록	근로시간 측정·기록 고용노동부 장관에 제출 근로시간 측정기록 열람·등사 청구권	근로시간 측정·기록 고용노동부 장관에 제출 근로시간 측정기록 열람·등 사 청구권
근로시간 측정·기록 및 보존	사용자는 근로자의 업무개시·종료시간을 일·주·월 단위로 측정하여 기록하여야 한다.	④ 사용자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 근로자의 업무 개시·종료 시간을 일·주·월 단위로 측정하여 기록하여야 한다.	④ 사용자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 근로자의 업무 개시·종료 시간을 일 단위로 측정하여 기록하고 누적 근로시간을 일·주·월 단위로 기록하여야 한다.
		⑤ 사용자는 제4항에 따른 근로시간 측정기록을 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. ⑥ 근로자는 근로시간 내에는 언제든지 동조 제4항에 따라	⑤ 사용자는 제4항에 따른 근로시간 및 누적 근로시간 측정기록을 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. ⑥ 사용자는 근로자가 제4항에 따른 근로시간 및 누적 근

		작성된 근로시간 측정기록의 열람과 등사를 청구할 수 있다.	로시간 측정기록의 열람·제공을 요청할 경우 이를 제공하여야 한다.
위반시	-	근로시간 측정기록을 고용노동부장관에게 제출하지 않거나 거짓으로 작성제출시 500만원 이하의 과태료	근로시간을 측정·기록하지 않거나 거짓 측정·기록시 500만원 이하의 과태료

### 3) 근로시간 인증제도

- 인증의 사전적 의미는 “어떤 문서나 행위가 정당한 절차로 이루어졌다는 것을 공적 기관이 증명”하는 것임
- 해당 규정은 근로시간 관련 분쟁이 있거나 객관적인 입증이 필요한 경우 고용노동부장관이 이를 인증하도록 하는 제도인데, 사실상 노동청 신고사건과 유사할 것으로 보이며, 개념적으로 ‘인증’이라는 용어가 적합한지 검토 필요

	우원식 안
조문	제50조의2
의무사항	-
근로시간 인증제 운영	<p>① 사용자와 근로자 간에 근로시간 관련 분쟁이 있거나 그 밖에 근로시간에 대한 객관적인 입증이 필요한 경우 사용자 또는 근로자는 고용노동부장관에게 근로시간 인증을 신청할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 신청을 받은 고용노동부장관은 신청 내용을 확인하여 그 결과를 신청자에게 통지하여야 한다.</p> <p>③ 고용노동부장관은 근로시간과 관련한 사용자와 근로자의 분쟁을 예방하고 해결을 돕기 위하여 근로시간 인증제도를 공정하고 효율적으로 운영하여야 한다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 사용자의 원활한 근로시간 측정 및 기록을 지원하여야 한다.</p> <p>⑤ 그 밖에 근로시간 인증의 사유, 절차, 방법, 이의신청 및 처리와 근로시간 측정 및 기록의 지원 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
위반시	-

## □ 사건

- 포괄임금제를 입법적으로 규율하는 방법으로 현재까지 발의된 법률안은 포괄임금계약 금지규정을 신설하고 있음
- 포괄임금제는 근로기준법 제17조(근로조건외 명시)와 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 규정과 직접적인 관련이 있으며, 해당 조항 위반 소지가 있음. 또한 제48조(임금대장 및 임금명세서) 역시 포괄임금제 운영 시 그 의미가 상실되는 규정이라 할 수 있음
- 따라서 새롭게 규정을 신설하는 방법 외에도 포괄임금제를 현실적으로 운영하지 못하도록 기존의 범령을 강화하는 방안도 검토 필요

## 〈참고문헌〉

- 강성태(2009), 포괄임금제의 노동법적 검토, 노동법연구, (26): 245-277  
 김기선(2020), 포괄임금제와 근로시간의 기록·관리, 법과 정책연구, 20(1): 125-161.  
 김진석(2012), 연장·야간 및 휴일근로, 「근로기준법주해 III」(노동법실무연구회 편), 129-176.,  
 김홍석(2023), 포괄임금제에 관한 법적 성격과 쟁점, 법학연구, 34(2): 79-109.  
 김홍영(2011), 포괄임금제 법리의 새로운 검토, 성균관법학, 23(3): 845-864.  
 임상민(2021), 포괄임금제의 성립 및 유효요건, 인권과 정의, (502): 95-111.

- 근로기준법 일부개정발의안 (의안번호 5692), 류호정 의원 대표발의 (2020. 11. 24.)  
 근로기준법 일부개정발의안 (의안번호 17588), 우원식 의원 대표발의 (2022. 9. 28.)  
 근로기준법 일부개정발의안 (의안번호 21227), 박주민 의원 대표발의 (2023. 4. 10.)  
 근로기준법 일부개정발의안 (의안번호 21721), 김영진 의원 대표발의 (2022. 4. 28.)  
 위 발의안 별 환경노동위원회 전문위원 검토보고서

〈포괄임금제 관련 근로기준법 개정안 비교〉

	류호정 안 (2020.11.24. 발의)	우원식 안 (2022. 9. 28. 발의)	박주민 안 (2023. 4. 10. 발의)	김영진 안 (2023. 4. 28. 발의)
공동 발의 자	류호정, 양정숙, 장혜영, 강은미, 김홍걸, 조정훈, 이상현, 장경태, 이수진(비), 배진교, 이은주, 허종식, 심상정, 김주영 의원 (14인)	우원식, 강민정, 김교홍, 김윤덕, 김정호, 김주영, 민병덕, 박재호, 송옥주, 이동주, 이학영, 이해식, 조오섭, 허영 의원 (14인)	박주민, 김홍걸, 최혜영, 김남국, 이학영, 장경태, 권인숙, 김의겸, 이탄희, 용혜인, 김정호, 기동민 의원(12인)	김영진, 김윤덕, 김주영, 노용래, 이인영, 인재근, 정일영, 조응천, 진성준, 최종윤, 한병도 의원 (11인)
주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 포괄임금계약 금지 (제19조의2 신설) - 금지하는 포괄임금계약의 개념과 유형</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 포괄임금계약 제한 (제17조의2 신설) - 제한하는 포괄임금계약의 개념과 유형</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 포괄임금계약 금지 (제22조의2 신설) - 금지하는 포괄임금계약의 개념과 유형</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 포괄임금제 계약 금지 (제56조 ④~⑤ 신설) - 연장·야간·휴일근로 가산임금을 측정한 시기에 따라 구분하여 지급</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 근로시간 측정·기록 (제50조④ 신설)</li> <li>· 보존해야 할 계약서류에 근로시간 측정기록 포함 (제42조 개정)</li> <li>· 금품청산액의 산정에 대한 입증책임을 사용자에게 전환 (제36조의2 신설) - 사용자가 계약서류 보존의무 위반 또는 제출 거부시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 근로시간 측정·기록, 고용노동부장관에게 제출, 근로자의 열람·등사 청구권 (제50조 ④~⑥ 신설)</li> <li>· 보존해야 할 계약서류에 근로시간 측정기록 포함 (제42조 개정)</li> <li>· 근로시간 인증제도 : 고용노동부장관에게 근로시간 인증 신청, 원활한 근로시간 측정·기록 지원 (제50조의2 신설)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 근로시간 측정·기록, 고용노동부장관에게 제출, 근로자 요청 시 근로자에게 근로시간 기록 열람·제공 (제50조④~⑥ 신설)</li> <li>· 보존해야 할 계약서류에 근로시간 측정기록 포함 (제42조 개정)</li> </ul>	

류호정 안 (2020.11.24. 발의)	우원식 안 (2022. 9. 28. 발의)	박주민 안 (2023. 4. 10. 발의)	김영진 안 (2023. 4. 28. 발의)
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 임금명세서 작성·교부 의무 (제48조 개정)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>· 임금대장과 임금명세서에 근로시간 측정기록 포함 (제48조 개정)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 사용증명서 교부 시 근로계약서, 임금명세서, 취업규칙 사본, 임금대장 등을 함께 교부 (제39조① 후단 신설)</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 포괄임금계약 시 처벌</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 포괄임금계약 시 처벌</li> <li>· 근로시간측정기록 미제출 및 거짓 작성·제출 시 과태료 부과</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 포괄임금계약 시 과태료 부과</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 근로시간 측정·기록치 않거나 거짓 작성 시 과태료 부과</li> </ul>



02

## 현장 사례





## 현장 사례 1

서승욱 화섬식품노조 카카오지화장

### [포괄임금제와 고정OT]

#### 포괄임금제는 폐지했지만 고정OT는 시행중

포괄임금제는 국내 10인 이상 사업장의 절반 이상이 적용중이고, 사무직에게는 '흔한' 형태이기도 합니다. 최근 몇년간 사무직 노동조합의 확대와 노동시간 단축흐름에 따라 포괄임금제가 폐지되었다는 소식도 들렸지만 실제 포괄임금제는 폐지되었더라도 고정 OT제를 시행하고 있는 사업장이 있습니다. 그렇다면 고정OT제 시행은 장시간노동이라는 문제를 해결할 수 있을까요?

좁은 의미에서 '포괄임금제'는 기본임금없이 연장근로 등 법정수당을 포함해 월정액으로 임금을 정하고, 실제 근무시간과 관계없이 정액 임금만 지급한다고 보고 있습니다. 근로계약서에 "연장근로 수당 등 모든 법정수당이 포함되어 있다"고 표기하고 노동시간, 기준급여 등이 표기되어 있지 않은 형태를 의미한다고 해석합니다.

이에 대한 법적 판단은 비교적 명확합니다. 노동시간을 기준으로 고용계약을 하지 않은 경우에 원칙적으로 무효이지만 경비업, 수행기사와 같이 노동시간 기록과 산출이 어려운 경우 노동자의 동의에 따라 예외적으로 허용되고 있습니다. 어떻게보면 간주근로제에 가까운 해석이라고 볼 수 있습니다.

이에 비해 '고정OT제'는 기본임금이 정해져 있고, 통상임금에 따라 계산한 일정한

법정수당을 고정적으로 매월 급여에 포함해 지급합니다. 근로계약서에 기본임금이 명시되어 있고, 연장근로 등 고정OT시간과 수당이 표기되어 있는 방식입니다. 사실상 대부분 노동자들에게는 이런 방식으로 적용되어 있다고 보고 있습니다.

구분	포괄임금 계약	고정OT 계약
정의	각각 산정해야 할 복수의 임금 항목을 포괄해 일정액으로 지급하는 계약	기본임금 외 법정수당을 수당별 정액으로 지급하기로 하는 계약
형태 및 구분방법	(정액급) 기본임금과 수당이 구분 안 됨. 예) 임금 100만원(연장, 야간, 휴일 포함) (정액수당) 기본임금과 수당 총액은 구별되나 개별 수당 간 금액은 구분 안됨 예) 기본임금 70만원+법정수당 30만원(연장, 야간, 휴일 포함) = 100만원	기본임금과 각 개별수당이 구분됨. 예) 기본임금 70만원+연장 10만원+야간10만원+휴일10만원=100만원 예) 기본임금 90만원+연장10만원(고정OT)=100만원, 야간, 휴일은 근로시간 만큼 지급
추가지급의무	유효한 포괄임금 계약의 경우 추가 지급 의무 없음	약정된 연장근로시간을 초과할 경우 초과분 추가지급

자료 : 고용노동부

### 고정OT제는 장시간노동의 주원인

문제는 현장에서 사용자들은 고정OT제는 포괄임금제가 아니라고 말하고 있다는 것입니다. 고정OT에 포함되어 있는 시간을 축소하면서 포괄임금제를 폐지했다고 주장하기도 합니다. 하지만 고정OT제는 포괄임금제의 단점을 그대로 가지고 있고 오히려 문제를 드러나지 않게 하고 있습니다.

예를 들어, 근로계약서에 주단위 연장근로 12시간, 야간근로 6시간, 휴일근로 6시간을 포함한다고 표기되어 있다면 고정OT제에서도 사실상 노동시간이 주 최대 52시간이 된다고 하더라도 추가로 수당이 발생하지 않습니다. 야간, 휴일근로가 6시간이 초과되면 발생할 가능성은 있지만 애초에 이런 고정OT제에서는 노동시간을 기록하고 대응하지 않기 때문에 장시간노동, 과로노동을 발생시키는 주요 원인이 되고 있습니다.

또한 고정OT제는 통상임금을 낮추는 역할을 하고 있습니다. 통상임금이 낮아지면 법

정수당에 대한 부담도 줄어들기 때문에 사용자의 입장에서는 이익이 커지고, 노동자의 입장에서는 노동시간은 늘어나지만 임금은 그만큼 늘어나지 않는 불이익이 커집니다.

### 포괄임금제 폐지가 필요한 이유는 불공정계약이 아니라 장시간 노동

2020년 IT위원회 설문 결과에 따르면, 지난 6개월간 응답자 10명 중 3명꼴로 주52시간 초과 근무를 경험했으며, 초과 근무를 하고도 추가 보상을 받지 못한 경우도 10명 중 1.5명꼴로 나타났습니다. 규모별로는 5인~100인 미만 응답자 10명 중 4.8명은 주52시간 이상 초과 근무를 경험했다고 응답했고, 100인 미만 소속 응답자 10명 중 3명은 주52시간 초과 근무하고도 추가 보상을 지급받지 못했다고 응답했습니다.

2021년 성남시에서 발행한 ‘노동통계 및 노동 사각지대 실태조사’ 보고서에 따르면 성남지역 정보통신(IT) 분야 임금노동자의 10명 중 5명은 촉박한 마감 일정을 맞추기 위해 장기간 고강도 업무를 지속하는 ‘크런치모드’ 형태의 근로를 하는 것으로 조사되었습니다.

조사 결과 IT 임금노동자의 51%는 소프트웨어 개발 프로젝트가 시작되면 연평균 34일간 야근과 특근을 반복하는 크런치모드를 경험했고, 45.6%(월평균 5.3회)는 퇴근 후 혹은 휴일에 회사로부터 SNS로 업무지시를 받았고, 30.8%(월평균 2.9회)가 업무에 복귀한 경험이 있는 것으로 나타났습니다. 대상자들은 정책적으로 노동자 인권 보호와 휴식 보장시스템 마련을 원하고 있습니다.

IT업계는 고질적인 하청구조로 인한 저임금노동과 납기일을 맞추기 위해 야근을 밥먹듯이 하는 장시간 근로가 만연합니다. 사람이 버틸 수 없는 구조이기에 일부 대기업을 제외하면 평균 근속년수가 채 2년이 되지 않는 상황입니다. 또한 지속가능한 사회를 위해서라도 노동시간 단축에 대한 논의는 지속되어야 합니다. 산업재해와 노동자 건강과 삶의 질 등 노동시간 변화가 필요한 시점이고 탄소배출량 감소와 맞물린 정의로운 전환의 핵심 중 하나도 노동시간 단축이며 이를 위해서는 변형된 포괄임금제인 고정OT의 폐지가 필수입니다.

## 현장 사례 2

이승현 (건설노조 법규국장)

# 포괄임금계약 건설현장 주요 사례

민주노총 전국건설노동조합 법규국장 이승현

## 건설노동자의 성격

# 건설노동자 모두 일용직?

## 노동부도 구분

'순수 일용직 노동자'

VS

'형식은 일용직이나 실질은 계속  
적 근로제공이 예정되어 있는 노동  
자'를 구분 -> 형틀 목수, 철근본방 등

## 건설노동자의 대부분은 기능공

- 실제 근무형태가 일용직이 아닌 경우가 다수
- 일당 형태로 급여가 계산되나 매월 지급
- 자신이 맞은 직종(철근, 형틀목수 등)에 따라 현장 투입 시 일하는 기간이 정해짐

## 퇴직금

관대하게 판단

1. 현장 사정으로 2~3주 출근 못해도 인정  
-> 근로관계 단절로 안봄
2. 타 현장 출근 시 대체로 인정 (건 바이 건)  
-> 현장에 일이 없거나 근무일이 아닐 때  
출근은 인정

**01 도입배경**

▶ 달력의 "빨간날"인 관공서 공휴일은 보통 쉬는 날로 알려져 있고, 실제로 관공서와 많은 기업들에서 휴일로 운영하고 있습니다.

▶ 그러나 기존에는 관공서 외 개별 기업의 휴일 여부가 각기 달라, 모두 공평하게 휴식을 보장받아야 한다는 의견이 꾸준히 제기되어 왔습니다.

▶ 이에 근로자가 명절 연휴 등 공휴일에 차별없이 다같이 쉬 수 있도록 관공서 공휴일을 근로기준법상 유급휴일로 하였습니다.(’18.3.20, 근로기준법 개정)

**02 공휴일이 유급휴일 적용기준**

▶ 민간기업에서도 명절, 국경일 등 관공서의 공휴일과 대체공휴일을 유급휴일로 보장해야 합니다.

<b>공휴일</b>	▶ 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날 ▶ 1월 1일 ▶ 설·추석 연휴 3일 ▶ 부처님오신날 ▶ 기독교탄신일 ▶ 어산날 ▶ 현충일 ▶ 공직선거법 상 선거일 ▶ 기타 수시 지정(일시공휴일)
<b>대체공휴일</b>	▶ 설·추석 연휴 및 어산일이 일요일 또는 다른 공휴일과 겹치면 다음 비공휴일을 공휴일로 정함 (어산날은 토요일이 겹치는 경우도 포함)

\* 민간기업의 경우 근로기준법 제55조제1항에 따라 주 1회 이상의 유급 추후임을 부여하므로 관공서 공휴일 중 일요일은 민간기업에 적용되는 공휴일에서 제외

**03 시행시기** 휴일의 증가에 따른 기업의 어려움을 고려하여 규모에 따라 단계적으로 적용되도록 하였습니다.

▶ (2020.1.1.) 근로자 300인 이상의 사업 또는 사업장 및 국가·자주채·공공기관

▶ (2021.1.1.) 근로자 30~300인 미만의 사업 또는 사업장

▶ (2022.1.1.) 근로자 5~30인 미만의 사업 또는 사업장

## 건설노동자도 빨간날 유급

### 단체협약을 통해 한번 더 확인

제3조(유급휴일 임금지급)

유급휴일임금은 220,000원으로 한다.

기본일당	주휴수당	토일할증	합계	시급 18,228
81.01%	13.50%	5.49%	100.00%	
145,823	24,304	9,873	180,000	

기본일당	주휴수당	연장수당	토일할증	연차수당	유급휴일수당	합계
74.30%	12.38%		6.19%	2.85%	4.28%	100%
185,750	30,958		15,479	7,125	10,688	250,000

① "을"의 임금은 제1항에 따른 포괄일당에 출역공수를 곱하여 산정한다.  
 ② 연차수당(월 1일분) 및 유급휴일수당(월 1.5일분)은 계산편의를 위해 이...

포괄계약 : 기본급 25만원 중 4% 국공휴일수당  
 25만원 중 5% = 10,000원  
 한달 20공수 = 10,000원 X 20일 = 200,000원  
 유급수당 미지급 => 22만원 중 20만원은 포괄로 이미 지급, 2만원만 미지급

## 조합원이 이런데 비조합원은?

\*\*\*\*

## 노동부 부천시청, '부천 소사특별건축구역' 신축 공사 현장 11곳 근로감독 결과 발표

최두환 기자 | © 입력 2023.09.27 | 댓글 0



## 국공휴일 수당 비조합원 지급 되고 있음

중부지방고용노동청 부천시청은 지난 26일 '부천 소사특별건축구역' 신축 공사 현장 원·하청 업체 11곳의 수시 근로감독을 실시 중간결과를 발표했다.

근로감독 결과 총 70건의 노동관계법 위반사항을 적발했다. 더욱이 올 초 현장 타워크레인 붕괴사고 이후 3개 하청업체에서 근로자들에게 휴업수당(8천 570만 원)을 지급하지 않았다.

또한, 노사가 체결한 포괄임금약정을 이유로 휴일수당을 법에서 정한 기준보다 적게 지급(산정중)하는 등 및 **포괄임금 오·남용 사례가 확인됐다.**

이 밖에도 시간외수당 미지급, 연차유급휴가 미사용 수당 미지급, 노동조건 서면 미명시, 임금명세서 미교부, 정기 노사협의회 미 개최, 퇴직공제부금 미 납입과 기간제 근로자에 대해 근로조건 서면 명시 의무를 지키지 않는 등 법 위반사항이 확인됐다.

## 변한건 계약서 문구 뿐!!

- 국공휴일 유급보장 확대 시행 이후
- (변경 전) 월 20공수 (+국공휴일 2일)
- (변경 후) 월 20공수 (+국공휴일 2일)
- -> 급여 차이는 없고 변한건 계약서 문구
- -> 시급으로 계산하면 오히려 급여 감소

## 단체협약을 통한 연차보장

- 전국건설노동조합 7만명 조합원
- 단체협약을 통해 연차 보장

### 제6조 (연차휴가)

- ① 회사는 월 12일 출근하여 근무시 0.5일, 월 20일 출근하여 근무시 1일의 유급휴가를 부여한다.
- ② 적용은 직장 4대보험 가입자에 한해서 적용한다.
- ③ 연차수당 지급은 근로기준법에 따른다.

## 연차와 포괄임금

제3조(임금) ① "을"의 임금은 포괄일당 230,000 원으로 한다. 다만, 태업 시에는 태업물만큼 임금을 삭감한다.  
 ② "을"의 포괄일당은 주6일근무를 전제로, 다음과 같은 제 수당을 포함하며, "을"은 이러한 포괄액산임금 방식에 동의한다.  
 [동의자 성명: 김영수 (인)]

기본일당	주휴수당	연장수당	포일할증	연차수당	유급휴일수당	합계	시급
73.51%	12.25%	0.00%	6.13%	2.82%	5.29%	100%	21,135
169,083	28,180	0	14,090	6,486	12,161	230,000	

③ "을"의 임금은 제1항에 따른 포괄일당에 출역공수를 곱하여 산정한다.  
 ④ 연차수당(월 1일분) 및 유급휴일수당(가산포함) (월 1.9일분) 은 계산편의를 위해 일급으로 환산하여 총일당에 포함한다.  
 ⑤ "을"의 임금은 매(익)월 \_\_\_\_\_ 일에 지급하며, 임금 지급 시 근로소득세 및 4대보험료 등 재세공과금을 공제한 후 "을" 본인 명의의 금융계좌로 이체한다. [계좌: 하나은행 348-910352-74807]  
 ⑥ "을"이 결근, 지각, 조기퇴근, 외출 등으로 근무를 하지 않을 경우 해당분의 임금은 지급하지 아니한다.

- (계약서1) '휴일수당 비율 26%'
- (계약서2) '유급주휴 12%'. '공휴일 할증 3%'
- (계약서3) '공휴일 수당(3.7%)과 공휴일 할증(0.4%)'

## 단체협약와 포괄임금 충돌 -> 고용노동부 판단 추세

제6조 (연차휴가)

- ① 회사는 월 12일 출근하여 근무시 0.5일, 월 20일 출근하여 근무시 1일의 유급휴가를 부여한다.
- ② 적용은 직장 4대보험 가입자에 한해서 적용한다.
- ③ 연차수당 지급은 근로기준법에 따른다.

- 포괄계약 : 기본급 25만원 중 3% 연차수당
- 25만원 중 3% = 7,500원
- 한달 20공수 = 7,500원 X 20일 = 150,000원
- 연차휴가 미지급 => 25만원 중 15만원은 포괄로 이미 지급, 10만원만 미지급

## 포괄임금 인정vs불인정?

제6조 (연차휴가)

- ① 회사는 월 12일 출근하여 근무시 0.5일, 월 20일 출근하여 근무시 1일의 유급휴가를 부여한다.
- ② 적용은 직장 4대보험 가입자에 한해서 적용한다.
- ③ 연차수당 지급은 근로기준법에 따른다.

- 포괄계약 : 기본급 25만원 중 5% 연차수당
- 25만원 중 5% = 12,500원
- 한달 20공수 = 12,500원 X 20일 = 250,000원
- 연차휴가 미지급 => 25만원 중 25만원은 포괄로 이미 지급, 미지급 없음

감사합니다.

03

투 투





## 토론 1

### 고관홍 공인노무사, 법무법인 여는

#### 1. 현행 포괄임금제도의 개념, 문제점 및 판례 등 관련

- 발제자 의견에 동감
- 판례는 근로시간 산정이 '어려운' 경우를 포괄임금계약이 가능한 조건으로 제시하고 있는데 '불가능'이 아닌 '어렵다'라는 개념의 모호성으로 현장에서 여러 문제점이 발생한 것도 사실임

#### 2. 발의된 법안 관련

##### 가. 발의된 법안들

##### (1) 포괄임금계약의 법상 정의를 어떤 식으로 할 것인가?

- 포괄임금계약의 유형은 매우 다양할 수 있는바, 전면적인 포괄임금제의 금지를 목적으로 한다면 유형별 금지보다는 일반적/통합적 금지 규정을 두는 것이 적합할 것으로 보임

##### (2) 어느 조항에서 다룰 것인가?

- 각 법안별로 상이함  
제50조(근로시간) 및 제56조(연장야간 및 휴일근로) / 22조(강제저금의 금지)의2 / 17조(근로조건의 명시)의2 / 19조(근로조건의 위반)의2

- 포괄임금제는 근로시간과 밀접하게 연관되어 있으므로 사전으로는 제50조와 제56조에서 다루는 것이 자연스럽다고 생각함.

### (3) 연차휴가 사전매수 관련

- 최근 대법원(대법원 2023. 11. 30. 선고 2019다29778 판결)이 연차수당을 포함한 포괄임금계약의 유효성을 판단하면서 포괄임금제가 근로자의 연차휴가권을 박탈하는 것이라 할 수 없다고 판단하였는데 이는 포괄임금제 하에서 연차휴가를 제대로 사용할 수 없는 현실을 고려하면 매우 부적절하다고 생각함
- 이에 법개정 등을 통해 연차수당 또한 포괄임금제에 포함될 수 없음을 명확히 할 필요가 있음(근기법 제60조 개정 방식 등)

### (4) 기존 근로조건 저하 금지 관련

- 포괄임금제가 폐지될 경우 근로자는 기존의 가산수당들을 기본급화하기를 원할 것이고 사용자는 이에 반대하게 될 가능성이 클 것임. 이는 곧 포괄임금제 하에서보다 임금이 하락하는 경우가 생길 수도 있다는 것이어서 이에 대한 보완이 필요함.
- 김영진 의원안의 경우 부칙에서의 경과조치를 통해 사용자가 포괄임금계약 폐지에 따른 임금수준을 정할 경우 종전의 규정에 따른 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에서 정한 임금보다 낮은 수준으로 할 수 없다고 하고 있는데 적절하다고 판단됨.

## 나. 현행 근로기준법 상 근로시간 기재 조항(제48조 임금대장 및 임금명세서) 관련

- 현행 근로기준법 상 연장야간휴일근로가 발생할 경우 해당 시간을 임금대장에 기재하도록 되어 있음. 그렇다면 포괄임금제 하에서도 해당 연장야간휴일근로시간을 확인할 수 있고 정액수당제의 경우 유불리 여부를 확인할 수 있음.
- 일, 주, 월 단위로 출퇴근 시간을 기재해야 하는 의무 부과 관련 내용은 현행법에는 없으나 임금 지급 시마다 임금대장을 작성하도록 하고 있어 최소한 1 임금지급 기간 단위로

확인은 가능함

- 임금대장을 작성할 의무만 있고 이에 대한 근로자의 확인이나 열람 및 이의제기 등과 관련된 내용은 없음. 추후 근로시간 관련 분쟁이 발생할 때 근로자가 근로시간 관련 자료를 확보할 수 있는 근거가 필요함
- 현행 근기법 제48조에 근로시간에 대한 근로자의 확인, 열람 및 이의제기 등과 관련된 내용을 추가하고 해당 법 적용이 엄격하고 실질적으로 이루어질 수 있도록 하는 방안도 고려할 필요 또는 근로시간 관련 근기법 제50조에 관련 내용을 추가하는 방식도 고려

### 3. 고민되는 지점들

가. 별도 조항을 신설하는 방식이 아닌 기존 조항에 추가하는 방식으로 접근해야 할 것인지

- 포괄임금제는 판례 등의 법리에 의해 인정되거나 판단되어 온 제도인데, 이를 법률로써 별도 조항으로 명시하면서 금지하는 것이 과연 타당한 것인지에 대한 고민  
(오히려 포괄임금제를 법적으로 확인하는 모양이 되는 것 아닌지 또는 일정한 요건을 법에 명시하면서 악용할 여지를 만들어주는 셈이 되는 것은 아닌지)
- 위의 사정을 고려하면 별도 조항 신설 방식보다 기존 조항에 추가하는 방식을 통해 포괄임금제를 금지하는 것이 보다 효과적일 수도 있고 내용과 형식 상 김영진 의원 발의안이 이와 가장 가까운 방식임.

나. 추가로 고려해야 할 필요가 있다고 생각하는 문제들

(1) 유연근로시간제도 관련 : 탄력/선택적 근로시간제 및 근로시간 계산 특례(간주/재량근로)

- 법상 도입된 유연근로시간제를 고려하지 않은 판례 법리 발전으로 현장에서는 유연근로시간제도 활용보다 포괄임금제를 보다 선호하고 있는 실정  
(탄력/선택적근로시간제는 복잡한 절차 등을 요하기 때문에 유사한 효과를 거둘 수 있

어도 현장에서 도입되기 쉽지 않음

재량근로 대상업무의 경우 포괄임금 도입 절차가 쉬운데 굳이 절차를 밟아 도입할 필요를 못 느끼게 됨

감시단속적 업무의 경우도 고노부장관 승인없이 포괄임금 도입하면 될 것이어서 마찬가지임)

- 재량근로시간제도가 그나마 가장 포괄임금제와 유사한 것으로 보일 수 있음.
- 포괄임금제 폐지와 유연근무시간제도의 관계에 대한 고민이 필요하게 될 수도 있음

## (2) 스마트기기 등을 통해 일상적으로 벌어지는 업무시간 외의 근로

- 이는 ‘근로시간의 측정·기록’과도 관련된 지점임
- 포괄임금제 금지의 최우선 목적이 장시간 근로의 근절이라고 할 때, 단지 포괄임금제만 금지한다고 해서 장시간 근로가 사라질 것이라고 볼 수 없는 현실이 있음.
- 스마트기기의 광범위한 활용이 근로시간과 휴식의 경계를 모호하게 하고 있는 일반적인 현상에 대해서도 대응이 필요함.
- 휴일 및 업무시간외 근무실태조사 결과 스마트기기 등을 통해 주당 11시간이 넘는 휴일 및 업무시간외 근무를 하고 있는 것으로 나타남(이경희/김기선, 스마트기기 사용이 근로자의 일과 삶에 미치는 영향, 한국노동연구원, 2015, 16면)
- 이러한 업무는 주로 ‘직장 메일 연동을 통한 메일 수신 및 발신’, ‘직장업무 관련 파일 작성 및 편집’, ‘메신저, SNS를 통한 업무처리 및 지시’, ‘직장 사내 시스템 접근을 통한 업무처리 및 지시’, ‘인터넷 원격 접근을 통한 업무처리’, ‘스마트기기를 통한 현장 모니터링’ 등의 형태로 이루어짐
- 해외의 경우 호출대기, 대기근로 등에 대한 논의가 이전부터 있어 왔는데, 휴일 및 업무시간외 근무(스마트기기 등을 통한)에 대한 개념 정립 및 시간측정과 보상 등에 대한 논의 또한 동시에 필요할 것임

## 토론 2

유청희 한국노동안전보건연구소 상임활동가

### 노동시간 단축 무력화하는 포괄임금제

한국의 노동자들은 장시간 노동, 불규칙 노동, 여기 수반되는 야간 노동을 하며 건강을 손상당하며 일해왔다. 오랜 노동자 투쟁으로 점차 노동시간이 줄어들었지만, 여전히 노동시간 규제에는 이곳저곳에 구멍이 많은 것이 현실이다. 야간노동은 법 규제가 사실상 없어 밤에 일하던 노동자들이 물류센터에서 과로사하고, 특수고용노동자들은 노동시간 규제도 받지 않아 주 70시간 일하며 과로로 사망한 것이 불과 2~3년 전 일이다. 그런가 하면 게임업계에서는 ‘크런치 모드’ 기간동안 노동자들이 며칠간 퇴근도 하지 못한 채 사망한 일을 우리는 기억하고 있다. 장시간 노동, 야간노동, 불규칙 노동을 모두 포함하는 노동시간 제도 아닌 제도가 바로 포괄임금제다.

한국은 매년 OECD 노동시간 통계에서 장시간 노동으로 상위권을 달리고 있다. 2022년 한국 노동자들의 평균 노동시간은 1,904시간이었는데, OECD 평균인 1,874시간보다 155시간 더 일한 셈이다. OECD 국가 중 가장 적게 일한 독일 노동자들의 1,295시간보다 한 해 609시간 더 길게 일했다. 이렇게 길게 일하는 한국도 다행히 노동시간이 점차 줄어들고 있다. 2003년부터 주 40시간제가 시행되고 있고, 연장노동시간을 주12시간으로 제한하는 주 52시간 제한 역시 5인 이상 모든 사업장에 시행하는 등 분명 변화는 나타났다.

그런데 포괄임금제는 소정근로시간 이외의 연장, 야간, 휴일 노동 등 초과 노동을 전제로 하고 있기 때문에 장시간 노동의 길을 터놓는다는 문제를 내포하고 있다. 이런 제도가 유지된다면 노동시간 단축을 해놓고도 실상은 과거 장시간 노동 시기로 되돌리는 것이나 마찬가지 아닐까? 게다가 정확한 초과노동 수당을 계산하지 않고 약정한 금액을 지불함으로써 임금삭감 결과를 불러오기도 한다.

한편 작년 12월 대법원은 1주간의 연장근로가 12시간을 초과했는지를 판단할 때 하루 8시간 초과 여부는 고려하지 않고 1주간 노동시간이 주 40시간을 얼마나 넘겼는지를 기준으로 판단한다고 판결했다. 그러자 노동부도 이에 따라 기존의 행정해석을 즉각 바꿨다. 이때 하루 최대 21.5시간까지 일을 할 수 있다는 지적이 나오기도 했다. 이미 포괄임금제를 시행 중인 사업장에 이런 대법원 판결과 노동부 행정해석이 장시간 노동의 길을 더욱 터주는 것은 아닌지 우려된다. 결국 포괄임금제나 1일 초과노동시간처럼 법적 규제가 없으면 언제든 장시간, 불규칙 노동이 돌아올 수 있고, 노동자들에게 부담으로 돌아올 수 있다.

## 노동자 건강 손상, 그리고 과로사

이미 많은 연구를 통해 장시간 노동이 야기하는 수많은 건강 손상 문제가 알려졌다. 장시간 노동은 심장질환, 뇌혈관질환, 정신질환, 사고 가능성, 스트레스, 우울증, 자살 등에 영향을 끼치는 것으로 알려져 있다. 또한 자율신경계, 내분비계 교란을 일으키고 면역기능에도 영향을 끼친다. 생활 습관에도 영향을 끼쳐 문제음주, 수면장애, 식습관에 영향을 주며 금연을 어렵게 만들기까지 한다. 장시간 노동은 야간 노동을 수반하게 마련인데, 밤 늦게까지 하루, 이틀만 일하더라도 피로가 쌓여 오랫동안 업무에 집중하기 어려웠던 경험으로 우리 모두 과로의 위험을 알고 있다. 그래서 장시간 노동에 따른 뇌심혈관계질환에 대해 노동부 고시는 업무상 재해 인정 가능성을 판단하고 있다. 발병 전 12주간 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우에는 업무시간이 길어질수록 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가하고, 발병 전 12주간 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주간 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.

과로 때문에 노동자의 건강이 손상되고 사망에 이르렀을 때 가장 고통받는 것은 유가족이다. 2023년 한국노동안전보건연구소에서 <노동시간유연화 유가족, 전문가 기자간담회>를 개최했다. 과로로 사망한 물류센터 노동자, 전선업체 노동자 등의 유가족이 자리해 노동시간 유연화 의 위험을 지적하는 자리였다. 그 자리에 인터넷 강의업체 에스티유니타스에서 웹디자이너로 일하던 중 극심한 과로와 상사의 직장괴롭힘에 시달리다 2018년 1월 과로사살로 세상을 떠난 고 장민순 님의 언니인 장향미 님이 참여했다. 고 장민순 님은 IT 업계에서 포괄임금제로 근무하며 장시간 노동에서 벗어날 수 없었던 피해자다. 장향미 님은 추가 노동시간을 집계할 수 있는 직업군에서도 포괄임금제를 남용하고 있는 현실을 지적했다.

IT·게임업계에서 만연해 있었으나 노동자들의 과로사와 사회적 비판 속에 2018년 유명 IT 대기업들이 포괄임금제를 폐지한 것은 다행스러운 일이다. 이런 변화에는 노동조합의 역할이 컸다. 그런데 소규모 사업장이나 노동조합이 없는 사업장은 실태조차 파악하기 어렵다. 포괄임금제가 유효하려면 1) 근로자와 사용자 간에 포괄임금제의 합의가 존재하여야 하고, 2) 근로형태와 업무 및 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 경우여야 하며, 3) 근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정되는 경우여야 한다. 채용 이후에 포괄임금제가 있음을 알게 된 경우나 노동자가 동의하지 않은 채 적용되는 경우, 포괄임금제에 대해 회사에 문제제기 하기란 쉽지 않을 것이다. 문제제기가 어려운 상황이라면 노동자는 건강을 불모로 잡힌 채 초과노동 수당까지 제대로 지급받지 못할 수 있다.

ILO에서도 노동시간 관련해 지침을 제시하고 있다. 24시간 기간 중 8시간을 넘지 말 것, 연장 근무 피하기, 특정 위험이 있거나 신체적·정신적 긴장이 과도한 작업은 연장 근무 금지, 전일제 근무를 연달아 하지 말 것, 근무 사이에 최소 11시간의 휴식시간을 보장할 것 등이 그 내용이다. 한국의 노동 현장마다 차이는 있겠으나 이미 ‘좋은 노동시간’이 지켜지는 곳도 있고, 우리도 지향하는 바다. 하루 적당히 일하고 휴식해 회복해야 노동자들이 건강하게 삶과 노동을 유지할 수 있다. 하루 8시간, 주 40시간 노동하는 일, 더불어 하루, 전체 노동시간을 단축하는 것을 방향으로 삼아야 한다.

발제문에서 4개의 포괄임금제 폐지 법안을 검토한대로, 포괄임금제 금지 신설, 연차휴가 미사용 수당 포괄임금 금지, 실노동시간 기록 및 자료 보관 의무, 노동시간 및 임금 입증 책임 사용자에게 부과해 추가 노동 실시 여부를 뚜렷하게 명시해야 한다는 데 동의한다. 노동자가 동의할 때 연장 노동을 하고, 적정 시간 노동으로 건강을 지킬 수 있게 해야 한다. 또한 노동에 대한 보상이 이루어지게 하며, 노동자가 노동시간을 정확히 알 수 있도록 반드시 법 개정이 이루어지기를 바란다.