



# 포괄임금제 오남용에 대한 기획감독이 실시됩니다.

2026.03.03

## 1. 배경

고용노동부는 2026. 2. 26.부터 약 두 달간, 청년 다수 고용사업장 약 100개 사를 대상으로 ‘포괄임금 오남용 기획감독’을 실시한다고 밝혔습니다. 포괄임금제는 근로시간 산정이 곤란한 업무의 특성을 고려하여 판례상 제한적으로 허용되어 왔으나, 현장에서는 연장·야간·휴일 근로수당을 실제 근로시간과 무관하게 정액 처리하는 등의 방식으로 남용되는 경향이 있었습니다.

이로 인해 포괄임금제는 그 동안 이른바 '공짜 야근'의 구조적 원인으로 지목되어 왔는데, 이에 고용노동부는 포괄임금제를 명목으로 실근로시간을 기록관리하지 않거나 법정수당을 지급하지 않는 오남용 관행을 좌시하지 않겠다고, 강력한 행정 집행 의지를 표명하였습니다. 현행 제도 하에서 실근로시간 산정이 어렵고 근로자에게 불이익이 없는 등 유효성이 인정되는 포괄임금제라면 실근로시간 기록관리, 법정수당 미지급 문제가 발생하지 않겠으나, 정부가 법 개정이나 고용노동부 지침을 통해 포괄임금제의 적용 기준을 더욱 엄격히 좁힐 가능성이 높아 보이므로, 향후 규제 및 입법 동향을 지켜볼 필요가 있습니다.

2026년 상반기 포괄임금 오남용 기획감독의 주요 내용 및 시사점은 아래와 같습니다.

## 2. 주요 내용

### 1) 감독 대상 및 방식

- 서비스·IT·소프트웨어·영상·콘텐츠 등 청년 다수 고용사업장 약 100개 사를 대상으로 불시점검
- 포괄임금 오남용 익명신고센터를 지속 운영하고, 익명 신고로 접수된 오남용 의심 사업장을 별도 관리하여 사전조사 후 수시 감독 또는 하반기 기획감독 대상에 포함하는 등 사후 관리 강화

### 2) 감독 시 주요 점검사항

- **A. 포괄임금 약정의 유효성 요건 미충족** 종래 판례는 포괄임금 약정이 유효하려면 ① 근로시간 산정이 어려운 업종이거나 ② 근로자에게 불이익이 없고 제반 사정에 비추어 정당성이 인정되어야 한다는 기준 제시
- **B. 실제 근로시간 미기록·미관리** 임금대장(자체 급여시스템 등) 존재 여부와 대통령령에서 정한 필수 기재사항(근로시간 수, 연장·야간·휴일근로시간 수 등) 기재 여부 확인 → 근로계약서, 임금대장과 임금 명세서, 실제 지급된 임금과의 비교 등(근로기준법 제 48조)출퇴근 기록을 생략하거나, 형식적으로는 기록하되 실제 근로시간과 현저히 다르게 관리하는 경우 집중 점검 대상

- C. 법정수당 미지급 포괄임금제가 무효로 판단되는 경우, 포괄임금에 포함된 수당 금액이 근로기준법상 가산임금 기준에 미달한다면, 그 차액을 지급해야 함. 불이행 시 임금체불 처리

### 3. 중장기 입법 방향

- 정부는 단순한 감독 강화에 그치지 않고 법 개정 등을 통한 제도 개선을 병행 추진 중임.
- 2025. 12. 30. '실노동시간단축 로드맵 추진단'에서 노사정 공동선언 및 로드맵 추진과제를 발표하였고, 노사합의 사항을 반영한 근로기준법 개정안도 발의된 상태임(김주영 의원 대표발의, 2026. 2. 13. 의안번호: 16872). 해당 근로기준법 개정안이 입법될 경우 ① 사용자에게 근로시간 수(연장야간휴일근로시간 수 포함) 임금대장 기재 의무가 부과되고, ② 가산임금은 임금대장에 기재된 근로자의 연장근로 등 시간수에 따라 산정되어야 한다는 원칙을 규정하되, 당사자 간 합의에 의하여 연장근로등 시간수를 미리 정하고 그 시간수에 따른 가산임금을 정액으로 지급하기로 약정한 경우에는 예외를 인정하며, 만일 정액 지급하기로 약정한 금액이 실제 근로시간수에 따른 가산임금보다 적은 경우 사용자가 그 차액 추가 지급의무를 부담하게 됨.

### 4. 시사점

이번 기획감독은 IT·서비스업 중심이지만, 분기별 연속 감독이 예고됨에 따라 향후 제조업, 유통업, 금융업 등 전 업종으로 확대될 가능성이 있습니다. 현재 포괄임금 약정을 적용하고 있는 직군이 판례가 인정하는 '근로시간 산정 곤란' 요건을 실질적으로 충족하는지, 연장·야간·휴일근로를 포함한 실제 근로시간이 체계적으로 기록·보존되고 있는지, 포괄임금에 포함된 수당 총액이 실제 발생한 법정 가산임금 총액 이상인지, 근로계약서에 포괄임금의 구성 내역과 산정 기준이 구체적으로 명시되어 있는지 등을 점검하고, 미비점을 보완하여 법적 리스크를 최소화하여야 할 것입니다.

법무법인(유) 세종 노동그룹은 기업의 HR 컴플라이언스 긴급 점검, 노동관계법령 자문, 근로감독 대응 지원 등 관련 법률자문을 제공하고 있습니다. 문의사항이 있으시면 언제든지 연락 주시기 바랍니다.

### 관련구성원

#### 기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

#### 이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

#### 조찬영

변호사

02-316-4109

cyocho@shinkim.com

#### 박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

## 김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

## 송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

## 김민석

고문

02-316-2856

msukim@shinkim.com

## 윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

## 김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com