



# 고용노동부, ‘공짜노동 근절을 위한 포괄임금제 오남용 방지 지도 지침’ 발표

2026.04.16

근로기준법에 따르면 연장근로야간근로 또는 휴일근로(이하 ‘**시간외근로**’)에 대한 법정수당(이하 ‘**시간외근로수당**’)은 실제 시간외근로를 한 시간에 따라 지급되어야 하지만, 판례상 일정한 요건을 갖춘 경우 예외적으로 실제 시간외근로시간에 관계없이 매월 일정액을 시간외근로수당으로 지급하는 ‘포괄임금제 약정’도 유효한 것으로 인정되어 왔습니다. 그런데 이와 같은 포괄임금제 약정이 근로기준법에 따른 시간외근로수당의 지급을 회피하기 위한 편법으로 사용되고 있다는 비판과 함께 포괄임금제 약정을 폐지해야 한다는 여론이 거세지고 있습니다.

이에 따라 국회에서 포괄임금제의 폐지가 논의되고 있습니다. 더불어민주당 김주영 의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안(의안 번호 16872)은 ① 사용자로 하여금 시간외근로를 시킨 경우에는 근로일별 그 시간수를 임금대장에 기재하도록 하고, 근로자에게 임금대장, 임금명세서 및 증빙자료에 대한 열람사본 교부 또는 정정 요구권을 부여하는 한편, ② 가산임금은 임금대장에 기재된 근로자의 시간외근로의 시간 수에 따라 산정되어야 한다는 원칙을 규정하고 있습니다. 다만, ③ 당사자 간 합의에 의하여 시간외근로의 시간수를 미리 정하고 그 시간수에 따른 가산임금을 정액으로 지급하기로 약정한 경우에는 예외를 인정하고 있습니다. 고용노동부에 따르면 위 근로기준법 일부개정법률안은 정부가 꾸린 노사정전문가 협의체의 합의가 반영되어 발의된 것이라고 합니다.

한편 위와 같은 국회의 법 개정 논의와는 별개로 고용노동부는 2026. 4. 9. ‘공짜노동 근절을 위한 포괄임금 오남용 방지 지도 지침(이하 ‘**본건 지침**’)’을 발표하였습니다.

## 본건 지침은 아래와 같이 ‘**사용자가 지켜야 할 임금 산정지급 기본 원칙**’을 제시하였습니다.

- 임금 대장 및 임금명세서에 기본급과 각종 수당 등을 구분하여 기재하여야 함
- 기본급과 제 수당을 구분하지 않거나, 시간외근로수당을 구분하지 않고, 제 수당을 포괄하여 산정지급하여서는 안 됨
- 포괄임금 약정이 있더라도 실제 근로한 시간에 따라 산정된 시간외근로수당 등과 비교하여 약정한 금액이 이에 미달되는 경우 사용자는 반드시 차액을 지급하여야 함
- 포괄임금약정은 당사자 간 합의가 존재하고 근로기준법에 위배되지 않는 등 엄격한 요건을 충족해야 함

## 본건 지침은 아래와 같이 ‘**신고감독사건 처리 지침**’을 제시하였습니다.

- 포괄임금약정을 체결한 경우에도 ‘약정한 시간외근로수당’이 ‘실제 근로시간에 따른 시간외근로수당에 미달’할 경우 차액분을 지급하지 않으면 임금체불에 해당하므로 집무규정에 따라 엄중히 처리
- 포괄임금약정에 대해 당사자의사 등을 확인하여 소정근로시간 등을 특정하고, 기본급을 산정한 후 임금대장, 임금명세서에 따른 법정수당 등을 산정하도록 시정조치

## 본건 지침은 아래와 같이 ‘사용자 가이드’를 제시하였습니다.

- 근로시간 산정이 어려운 사유 등으로 포괄임금약정을 활용해 온 사업장은 “사업장 밖 간주근로시간 제도·재량근로시간 제도” 등 현행 근로시간 계산의 특례 제도를 활용하는 것이 바람직함
- 사용자는 근로시간 기록에서 제외되는 근로자 이외의 모든 개별 근로자의 시간외근로를 포함한 근로시간을 기록관리해야 함
- 사용자는 객관적으로 기록된 근로시간에 기초하여 근로자 개인별 시간외근로를 포함한 근로시간수가 기재된 임금대장을 작성하여야 함
- 사용자는 임금대장에 기록된 시간외근로 시간수 및 이에 따른 수당을 계산하여 임금명세서를 작성하고, 근로자에게 임금명세서를 교부하여야 함

이와 관련하여 김영훈 고용노동부 장관은 “포괄임금 약정을 체결했다는 이유만으로 일한 시간만큼 임금을 지급하지 않는 불공정한 관행이 현장에 여전히 남아 있어 시급한 개선이 필요하다”는 입장을 밝혔습니다. 본건 지침 발표 이후 포괄임금제에 대한 대대적인 관리감독이 진행될 것으로 예상되므로, 기업의 선제적인 대응이 필요해 보입니다.

특히, 본건 지침에 따라 “임금 대장 및 임금명세서에 기본급과 각종 수당 등을 구분하여 기재”하는 경우에는 ‘포괄임금 약정’ 자체가 부정될 가능성이 높아 보입니다. 개별 기업에서 운영하고 있는 포괄임금제가 사실상 폐지될 수 있는 것입니다.

이 같은 점을 고려하면 고용노동부는 본건 지침에 따른 근로감독을 통해 개별 기업들로 하여금 포괄임금제를 폐지하도록 유도할 것으로 예상됩니다. 따라서 포괄임금제를 채택하고 있는 기업들은 서둘러 포괄임금제를 대신할 임금제도의 개편 방안을 모색할 필요가 있을 것으로 보입니다.

법무법인(유) 세종 노동그룹은 포괄임금제를 비롯한 개별적 근로관계와 관련한 풍부한 자문 및 쟁송 경험을 바탕으로 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

### 윤혜영

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

**송우용**

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

**장재혁**

변호사

02-316-4031

jhchang@shinkim.com

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

**김종현**

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com