SEEKING FOR THE BEST

포괄임금제 운영방안

May 26. 2026

공인노무사 황 지 호
공인노무사 서 강 준

노동법률자문/인사노무컨설팅/경영지도

개요

근로기준법 제17조 (근로조건의 명시)

① 사용자는 **근로계약을 체결**할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 **명시**하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. **임금 (구성항목, 계산방법, 지급방법)**
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

근로기준법 제56조 (연장·야간 및 휴일근로)

① 사용자는 **연장근로**에 대하여는 **통상임금의 100분의 50 이상**을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 사용자는 **휴일근로**에 대하여는 다음 **각 호의 기준**에 따른 금액 이상을 **가산**하여 근로자에게 지급하여야 한다.
1. **8시간 이내**의 휴일근로 : **통상임금의 100분의 50**
2. **8시간**을 **초과**한 휴일근로 : **통상임금의 100분의 100**

③ 사용자는 **야간근로**(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 **통상임금의 100분의 50 이상**을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

개요

1. 근로기준법 제17조

임금의 **구성항목/계산방법/지급 방법**을 근로계약 체결 시 서면으로 명시할 것.

2. 근로기준법 제56조

연장 · 야간 · 휴일 근로에 대해서는 **정해진 배율 이상으로 법정수당**을 지급할 것.

소결

(근로자에게 불리하지 않는 한)

1. 실제 연장 · 야간 · 휴일 근로 시간과 **상관없이** 법정수당을 지급하면 안 된다거나,
2. 연장 · 야간 · 휴일 근로를 **미리 상정**하여, **법정수당을 포함하여 월 임금 총액**을 정하면 안 된다는 규정은 없음.

1. 포괄임금제의 개념

소결

(근로자에게 불리하지 않는 한)
1. 연장 · 야간 · 휴일 근로를 **미리 상정**하여, **법정수당을 포함하여 월 임금 총액**을 정하면 안 된다거나,
2. 실제 연장 · 야간 · 휴일 근로 시간과 **상관없이** 법정수당을 지급하면 안 된다는 규정은 없음.

포괄임금제

(근로계약, 취업규칙 등에서)
1. 연장 · 야간 · 휴일 근로를 **미리 상정**하여, **법정수당을 포함하여 월 임금 총액**을 결정.
2. 실제 연장 · 야간 · 휴일 근로 시간과 **상관없이** 법정수당을 지급.

2. 포괄임금제의 유형 1

구성항목	금 액	비 고
월 임금 총액	3,519,620	
기본급	2,380,330	통상임금
포괄연장근로수당	642,984	34.72 시간분 포괄임금
포괄휴일근로수당	296,306	16.00 시간분 포괄임금
비과세수당 (식대)	200,000	
비과세수당 (자가운전비)	0	
비과세수당 (연구수당)	0	
비과세수당 (보육수당)	0	

2. 포괄임금제의 유형 2

구성항목	금 액	비 고
월 임금 총액	3,519,620	
기본급	2,361,194	통상임금
포괄연장/휴일근로수당	958,426	52.14 시간분 포괄임금
비과세수당 (식대)	200,000	
비과세수당 (자가운전비)	0	
비과세수당 (연구수당)	0	
비과세수당 (보육수당)	0	

2. 포괄임금제의 유형 3

구성항목	금 액	비 고
월 임금 총액	3,519,620	

월 임금 총액에는
1. 209시간에 대한 임금
2. 월 52.14시간의 연장, 야간, 휴일근로에 대한 법정수당
이 포함되었음.

3. 포괄임금제 유효요건 (대법원 2008다6052)

1) 근로시간 산정이 어려운 경우일 것

원칙적인 임금지급방법은 근로시간 수의 산정을 전제로 한 것인데, 예외적으로 감시단속적 근로 등과 같이 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 것으로 인정되는 경우, 근로시간 수에 상관없이 일정액의 법정수당을 지급하는 포괄임금제가 허용될 수 있다.

따라서 **근로시간 산정이 어려운 경우가 아니**라면 특별한 사정이 없는 한 **근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용**되어야 하므로, 이러한 경우 포괄임금제는 그것이 근로기준법상 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다.

2) 근로자에게 불이익이 없을 것

포괄임금제는 단체협약이나 취업규칙에 비추어 **근로자에게 불이익이 없고**, **제반 사정에 비추어 정당**하다고 인정될 때 유효하다.

4. 포괄임금제 효과

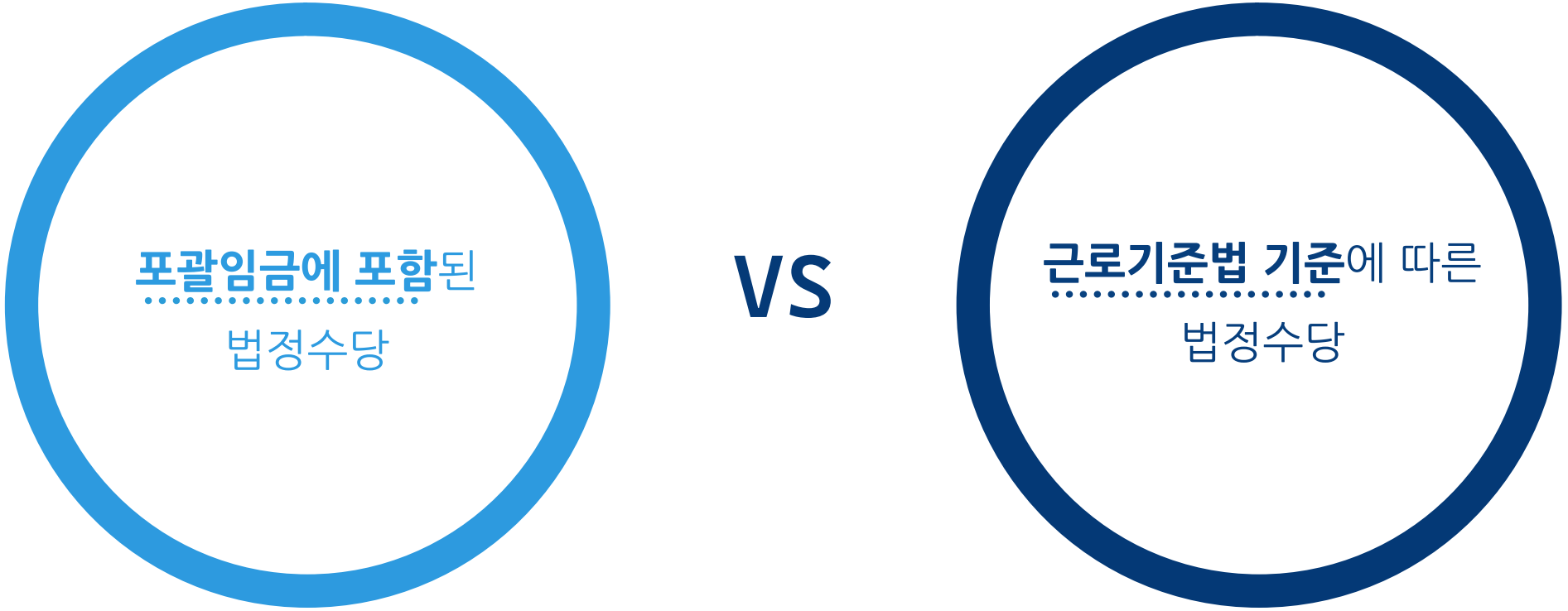
1) 유효인 경우 (대법원 95다4056)

포괄임금제가 유효하게 성립한 경우, 근로자가 지급받은 임금에는 **근로기준법의 규정에 의한 법정수당이 모두 포함**되어 있다고 볼 것이어서, 사용자는 **근로기준법의 규정에 의한 수당과의 차액을 지급할 의무가 없다.**

2) 무효인 경우 (대법원 2008다6052)

근로시간의 산정이 어려운 등의 사정이 없음에도 포괄임금제 약정을 체결한 경우 그 **포괄임금에 포함된 정액의 법정수당**이 **근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 때**에는 근로기준법 제15조에 따라 **그에 해당하는 포괄임금제 약정 부분**은 근로자에게 불이익하여 **무효**라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의해 근로자에게 **그 미달되는 법정수당을 지급할 의무**가 있다.

5. 사용자의 법정수당 지급의무



포괄임금에 포함된 법정수당 **<** **근로기준법 기준**에 따른 법정수당 **=** 지급의무 **"있음"**

포괄임금에 포함된 법정수당 **≥** **근로기준법 기준**에 따른 법정수당 **=** 지급의무 **"없음"**

(단, **반환의무**도 **없음**)

포괄임금 오남용 방지 지도 지침

1 **사용자는 임금대장 및 임금명세서에 기본급과 각종 수당 등을 구분하여 기재**

각 사업장 별로 **임금대장**을 작성하되, 개인별로 **근로일수, 근로시간 수, 기본급 · 수당 등을 작성.**
임금명세서에서도 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 **임금의 구성항목을 구분하여 기재.**

2 **기본급과 제수당 / 연장 · 야간 · 휴일근로수당을 구분하지 않고 제 수당을 포괄하여 산정 · 지급하면 안 됨.**

이러한 약정이 있더라도 **실제 근로한 시간에 따라 산정된 연장근로수당 · 야간근로수당 또는 휴일근로수당** 등과 비교하여 **약정한 금액이 이에 미달**되는 경우 사용자는 **차액을 지급**해야 함.

3 **연장 · 야간 · 휴일근로 수당을 항목별 정액으로 지급하는 경우 요건 충족해야 함.**

① **당사자간 합의**를 요하고, ② **근로기준법**에 **위배되지 않아야** 함. **포괄임금으로 약정한 금액**이 실제 근로시간에 따른 **법정수당**보다 **적을 때**는 **차액** 지급, **많더라도 약정금액을 지급**해야 함.

포괄임금 오남용 방지 지도 지침 - 금지되는 포괄임금 유형 1 (정액수당제)

구성항목	금 액	비 고
월 임금 총액	3,519,620	
기본급	2,361,194	통상임금
포괄연장/휴일근로수당	958,426	52.14 시간분 포괄임금
비과세수당 (식대)	200,000	
비과세수당 (자가운전비)	0	
비과세수당 (연구수당)	0	
비과세수당 (보육수당)	0	

포괄임금 오남용 방지 지도 지침 - 금지되는 포괄임금 유형 2 (정액급제)

구성항목	금 액	비 고
월 임금 총액	3,519,620	

월 임금 총액에는
1. 209시간에 대한 임금
2. 월 52.14시간의 연장, 야간, 휴일근로에 대한 법정수당
이 포함되었음.

포괄임금 오남용 방지 지도 지침 - 허용되는 포괄임금 유형

구성항목	금 액	비 고
월 임금 총액	3,519,620	
기본급	2,380,330	통상임금
포괄연장근로수당	642,984	34.72 시간분 포괄임금
포괄휴일근로수당	296,306	16.00 시간분 포괄임금
비과세수당 (식대)	200,000	
비과세수당 (자가운전비)	0	
비과세수당 (연구수당)	0	
비과세수당 (보육수당)	0	

신고·감독사건 처리 지침

1 "실근로시간에 따른 보상"이라는 임금계산 원칙에 따라 사건 처리

포괄임금 약정이 성립했더라도, **실제 연장·야간·휴일근로시간**에 따른 **법정수당**과 **포괄임금**에 따른 **법정수당**을 비교하여 **실제 법정 수당에 미달**하는 경우 **차액분을 지급**하도록 처리. 지급하지 않으면 **집무규정에 따름**.

2 정액급제 형태의 약정은 시정조치

① 당사자의 의사를 확인하여 **소정근로시간을 특정**하고, **기본급을 산정**

② **임금대장, 임금명세서**에 따라 **법정수당 등을 산정**하도록 시정조치

3 정액수당제 형태의 약정도 시정조치

연장·야간·휴일근로에 따른 **제 수당을 구분하지 않고 지급**할 경우, 연장·야간·휴일근로 시간에 따른 **법정 수당을 항목별로 구분·산정**하도록 지도

시사점

1. 근로시간 계산의 특례 활용

- **근로시간 산정이 어려운 사유**로 포괄임금 약정을 활용한 사업장은 **간주근로시간제, 재량근로시간제** 등 활용
- **외근** 시 **소정근로시간을 간주**한 것으로 처리하거나(근로기준법 제58조 제1항),
- **근로자대표와 서면 합의된 시간** 만큼 근로한 것으로 처리(근로기준법 제58조 제2항).

2. 임금에 연차 유급휴가미사용수당이나 퇴직금을 포함하여 지급하는 것은 부적절함.

- 연차 유급휴가를 선매수하여 **휴가 사용권을 제한**하는 문제가 있으며,
- **퇴직금** 지급으로서 **효력이 없음**(대법원 96다24699).

3. 근로시간 기록 · 관리

- 개별근로자의 **연장 · 야간 · 휴일근로를 포함한 근로시간**을 **기록 · 관리**.
- **연장근로 등이 필요**한 경우, **근로자의 신청을 받아 승인**하는 방식으로 처리(서류로 증빙).

4. 임금대장 및 명세서 작성, 명세서 교부

- 기록된 **근로시간**을 **임금대장 및 명세서에 작성**하고, 이를 토대로 **임금지급**.