

[CEO Report - 인사노무 칼럼]

편리함의 함정, '포괄임금제' 오남용 단속과 중소기업의 대응 전략

노무법인 로울 대표 공인노무사 **황지호**

경영자 여러분, 안녕하세요! 기업을 운영하시면서 월 급여에 법정제수당을 미리 포함해 지급하는 '포괄임금제'를 활용하시는 경우가 많으실 것입니다. 그러나 최근 고용노동부 장관은 '공짜노동 근절을 위한 포괄임금 오남용 방지 지도 지침'(고용노동부, 26. 4. 9.)을 마련하여 현장 감독을 대폭 강화하고 있습니다.

과거의 관행대로 포괄임금제를 운영할 경우 예기치 못한 법률 리스크에 직면할 수 있습니다. 포괄임금제를 운영하고 있는 사업장에서 반드시 점검하셔야 할 핵심 쟁점과 대응 방안을 정리해 드립니다.

1. 우리 회사의 포괄임금제, 과연 '유효'할까요?

대법원 판례(2009. 12. 10. 선고 2008다57852 판결)등에 따르면,

- 1) 포괄임금제는 원칙적으로 근로시간, 근로형태와 업무의 성질상 '근로시간 산정이 어려운 경우' 등에 한해 예외적으로 인정됩니다. 만약 근로시간 산정이 가능함에도 포괄임금 약정을 맺고 실제 근로시간에 따른 법정수당보다 적게 지급한다면 근로자에게 불이익하여 해당 약정은 무효가 됩니다. 따라서 생산직 등 근로시간 측정이 가능한 경우에는 포괄임금제의 효력이 부정될 위험이 매우 큼니다.
- 2) 법정제수당과 해당 근로시간이 정확히 명시되어야 합니다. 기본급과 수당을 뭉뚱그려 지급하는 '정액급제'는 시정 대상입니다. 위 고용노동부 지침에 따르면, 기본급과 제수당을 아예 구분하지 않는 '정액급제' 형태의 약정은 현행법 위반으로 즉각적인 시정조치 대상이 됩니다. 사용자는 근로기준법에 따라 임금대장 및 임금명세서에 기본급, 연장·야간·휴일근로수당 등을 명확히 구분하여 기재해야 합니다. 수당을 항목별로 구분하여 정액으로 지급하는 '정액수당제'라 하더라도 연장·휴일·야간근로 시간 수에 따른 수당을 항목별로 명확히 산정하고 구분해야 합니다.
- 3) 근로자에게 불이익하지 않아야 합니다. 따라서, 약정 시간을 초과한 '연장/휴일근로'는 무조건 차액을 지급해야 합니다. 포괄임금 약정이 성립했더라도 '실근로시간에 따른 보상'이라는 원칙이 우선합니다. 즉, 포괄임금에 포함된 수당보다 근로자가 '실제' 연장·야간·휴일 근로를 통해 받아야 할 법정제수당이 더 많다면, 사용자는 반드시 그 차액을 추가로 지급해야 합니다. 차액을 지급하지 않으면 임금체불로 처벌받을 수 있습니다.

2. 사업주를 위한 노무관리 가이드(실전 대응 솔루션)

- 근로시간의 기록 및 관리가 가능한 경우 개별 근로자의 연장, 야간, 휴일근로를 포함한 근로시간을 정확히 기록하십시오.
- 연장/휴일근로가 필요한 경우 근로자의 사전 신청을 받아 승인하는 절차를 마련하는 등의 서류 증빙 방식을 도입하는 것이 바람직합니다.
- 외근이나 출장 등으로 근로시간의 산정이 어렵다면 근로기준법상 '사업장 밖 간주근로시간제' 등 합법적인 근로시간 특례 제도 등을 활용하시기 바랍니다.
- 가장 중요한 것은 현재 포괄임금제가 유효한지 요건을 재점검하여 실 근로형태에 맞게 법정제수당과 해당 근로시간수 등을 근로계약서, 연봉계약서, 임금대장, 임금명세서에 정확히 명시 후 운영하시기 바랍니다.

