

## 포괄임금 오남용 신고 87개 사업장 즉시 감독 착수

- 이와 함께 6월까지 정보기술(IT)·제조 등 장시간근로 사업장 300개소 근로감독
- 위반 시 3개월 내 재점검, 감독 후 추가 신고 시 재감독 등 감독업무 혁신

고용노동부(장관 이정식)는 4월 6일(목) 두 달여간 온라인부조리신고 센터를 통해 익명 신고된 포괄임금·고정OT 오남용 의심 제기 사업장 87개소에 대해 즉시 감독에 착수한다고 밝혔다. 이와 함께 올해 계획된 장시간 근로 감독도 동시에 실행한다.

포괄임금·고정OT(이하 ‘포괄임금’)은 판례가 개별 사건에 대해 사후적으로 유효성을 인정하고 있는 임금지급상 관행으로서, 일각에서는 이를 오남용하여 ▲공짜 야근 ▲장시간근로 ▲근로시간 산정 회피 등의 지적이 제기되어 왔다.

정부는 포괄임금 오남용 문제는 공정과 법치라는 노동개혁의 중대 과제이자, 유연 근로시간 제도의 취지와 운영을 가로막는 관행화된 부작용으로 보고 있다. 이에 지난해 12월 포괄임금 오남용이 강하게 의심되는 16개 사업장을 선정하여 기획감독 I 을 진행하고 있으며, 지난 2월부터 고용노동부 홈페이지에 온라인 신고센터를 개설하여 포괄임금 오남용을 신고받고 있다.

고용노동부에 따르면 3월 31일 기준 총 138건의 익명 신고를 접수했다. 중복신고와 내용을 알 수 없는 신고 등을 정리하면 사업장 기준 87개소이다. 이름을 밝힌 신고의 경우는 통상의 신고사건에 따라 처리하고 있다.

주요 내용은 실근로시간에 따라 임금을 지급하지 않거나, 연장근로 한도를 위반한 경우이다.

\* 실제 신고 요지:

근로시간을 관리하지 않으면서 연장근로수당 미지급, 근로시간을 관리하나 약정을 초과한 연장근로수당 미지급, 출퇴근시간을 조작해 수당 미지급, 1주 12시간 연장근로를 초과하면서 수당도 미지급, 연차유급휴가 사용방해 등

### ① 포괄임금 오남용 기획감독Ⅱ: 익명 신고 87개 사업장(4.7~5월말)

위 익명 신고된 87개 사업장에 대해 4월 7일부터 5월말까지 집중적으로 기획감독을 실시한다. 신고내용을 바탕으로 공짜 야근, 장시간근로, 근로시간 조작 및 기록·관리 회피, 연차휴가 사용실태 등을 집중 점검한다. 사업주와 근로자를 대상으로 설문조사를 병행하여 현장 애로사항도 파악할 예정이다.

한편, 고용노동부는 진행중인 포괄임금 오남용이 의심되는 16개 사업장에 대한 기획감독 I 은 5월 중에 마무리할 계획이다.

### ② 포괄임금 오남용 기획감독Ⅲ: 정보기술(IT)·사무직 등 취약분야(하반기)

포괄임금 오남용이 많이 제기되는 정보기술(IT)·사무관리·금융·방송통신 직종을 대상으로 하반기에 추가로 기획감독을 실시한다. 고용노동부는 내년 부터는 실태를 조사해 취약 분야를 추가로 선정하여 감독할 계획이라고 밝혔다.

### ③ 장시간근로 감독 강화(6월까지 300개 사업장, 하반기 추가 500개 사업장)

고용노동부는 4월부터 6월까지 초과근로 비중이 높은 제조, 정보기술(IT)를 포함해 근로시간 특례에서 제외되었던 금융보험, 영화제작 등 21개 업종\* 등 장시간근로가 잦은 업종의 300개 사업장에 대해 근로감독을 실시한다고 밝혔다.

\* 보관·창고업, 금융보험업, 영화제작·홍행업, 통신업, 교육연구·조사업, 광고업, 접객업 등

장시간근로 감독에서는 포괄임금 오남용 소지, 근로시간 위반, 연차유급휴가 사용상 애로 등을 중점 점검한다.

이번 감독을 통해 위반 사항이 적발되면 근로자는 못 받았던 연장·야간·휴일 근로수당을 지급받을 수 있고, 연장근로 한도를 초과한 사업장은 근로시간을 개선하여야 한다.

한편 재발 방지를 위해 감독방식도 강화하였다. 근로시간과 휴가 관련 법 위반에 대해서는 3개월 후 위반 여부를 재점검하고, 감독 후 신고사건이 다시 접수될 경우 다음 해 장시간근로 감독대상에 포함하기로 하였다. 3년 내 같은 사항을 위반한 경우에는 즉시 사법처리를 할 계획이다. 불법·부당한 현장의 관행을 뿌리뽑기 위한 강력한 조치이다.

이정식 장관은 “경직적이고 획일적인 근로시간 제도에 대응하는 과정에서 포괄임금 약정이 널리 활용된 측면이 있다”면서도, “그러나 이를 오남용할 경우 공짜 야근, 장시간근로, 근로시간 산정 회피 등으로 이어지고, 이는 편법·불법·불신의 원인이 된다”고 말했다.

이 장관은 “포괄임금 오남용 악용 사례는 무관용 원칙으로 단호하게 대처하여 현장 우려를 없애겠다.”며, “이를 통해 자율·준법·신뢰의 기반을 마련해 나가겠다” 강조했다.

- ※ (참고1) 포괄임금·고정OT 개념  
(참고2) 세부 감독계획

|       |                    |     |     |                    |
|-------|--------------------|-----|-----|--------------------|
| 담당 부서 | 근로기준정책관<br>근로감독기획과 | 책임자 | 과 장 | 김초경 (044-202-7553) |
|       |                    | 담당자 | 사무관 | 최충운 (044-202-7528) |

## 참고 1

## 포괄임금 · 고정OT(Overtime) 개념

□ 사용자는 노동자가 실제 근로한 시간에 따라 시간외근로 등에 상응하는 법정수당을 산정·지급하여야 하나(근로기준법 제56조),

○ 법원은 예외적으로 근로시간·근로형태와 업무성질 등을 참작하여 법정수당의 포괄적 산정\*을 인정해옴

\* 기본임금을 미리 산정하지 않은 채 시간외근로 등에 대한 수당을 포함한 금액을 임금으로 정하거나 고정액(또는 임금의 일정 비율)을 제수당으로 지급하는 방식

○ 대법원 판례는 ‘근로시간 산정이 어려운 경우’ 등 일정한 요건\*하에 개별적·사후적으로 인정

\* ① 근로시간 산정이 어렵거나, 근로시간 산정이 어렵지 않다면 근로시간 규제를 위반하지 않을 것 ② 당사자 간 합의가 있을 것 ③ 근로자에게 불이익하지 않을 것 등 (대법원 2010.5.13. 2008다6052 등)

□ 한편, 현장에서는 ‘근로시간 산정이 가능’함에도 계산의 편의, 예측가능성 등을 이유로 이른바 고정OT(OverTime, 연장근로수당) 약정을 활용

### < 포괄임금 VS 고정OT 비교 >

| 구분         | 포괄임금                                                                                                                                                                     | 고정OT                                                                                                                   |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 정의         | 각각 산정해야 할 복수의 임금항목을 포괄하여 일정액으로 지급하는 계약                                                                                                                                   | 기본임금 외 법정수당 모두 일부를 수당별 정액으로 지급하기로 하는 계약                                                                                |
| 형태 및 구분 방법 | <p>▲(정액급) 기본임금과 수당이 구분 안됨<br/>* 예) 임금 100만원(연장, 야간, 휴일 포함)</p> <p>▲(정액수당) 기본임금과 수당 총액은 구분되나 개별 수당 간 금액은 구분 안됨<br/>* 예) 기본임금 70만원 + 법정수당 30만원 (연장, 야간, 휴일 포함) = 100만원</p> | <p>기본임금과 개별 수당이 구분됨<br/>예) 기본임금70+연장10+야간10+휴일10만원 = 100만원<br/>예) 기본임금90+연장10(고정 OT) = 100만원,<br/>야간,휴일은 근로시간만큼 지급</p> |
| 추가 지급 의무   | <p>▲유효한 포괄임금 계약의 경우 추가 지급 의무 없음</p> <p>▲유효하지 않은 포괄임금 계약의 경우 실근로시간에 따라 초과분 추가지급</p>                                                                                       | 약정된 연장근로시간을 초과할 경우 초과분 추가지급                                                                                            |

## 1. 포괄임금·고정 IT 오남용 기획감독 확대

### [1] 기획감독 I 기 실시중인 기획감독 신속엄정 처리

- 제보 등을 통해 제기된 의심사업장 16개소 기획감독 진행중('23년 1월~)
  - \* ▲공짜야근 ▲장시간 근로 ▲근로시간 조작 및 회피 ▲휴가사용 실태 등 집중 점검
- 종합적인 개선권고 사항을 포함한 최종 감독결과 발표 예정(5월~)

### [2] 기획감독 II 『포괄임금·고정IT 오남용신고센터』 신고 사업장 즉시 감독

- (대상) 총 138건(3.31기준) 중 중복 및 내용 불분명을 제외한 87개소

<지역별(지방청별) 감독 대상 (단위: 개소)>

| 구분   | 총계 | 서울청 | 충부청 | 부산청 | 대구청 | 광주청 | 대전청 |
|------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 사업장수 | 87 | 32  | 24  | 12  | 5   | 6   | 8   |

- (기간) '23.4.7 ~ 5월말까지(필요시 연장)
- (감독 내용) ①공짜 야근 ②장시간 근로 ③근로시간 조작 및 기록·관리 회피  
④연차휴가사용 실태 등
- (설문조사·면담) 사업주·근로자 대상 실태 파악
  - \* ▲(사업주) 근로시간 운영실태 및 법 위반의 구체적인 사유와 애로·건의 사항 등 파악
  - \* ▲(근로자) 근로시간, 휴가, 연장·야간·휴일근로수당 등 관련 애로 및 건의사항 파악

### [3] 기획감독Ⅲ IT·사무직 등 취약분야 지속 감독 추진 ('23년~'25년)

- ('23년 하반기) 포괄임금 오남용 문제제기가 잦은 IT·사무관리·금융·방송 통신을 대상으로 직종별 타깃 기획감독\* 실시
  - \* 언론보도 및 제보 등을 통해 하반기 기획감독 풀(POOL) 별도 관리
- ('24~'25년) 포괄임금 오남용 실태조사 결과 등 바탕으로 취약분야 선정

## 2. 장시간 근로 관련 타깃 감독 실시

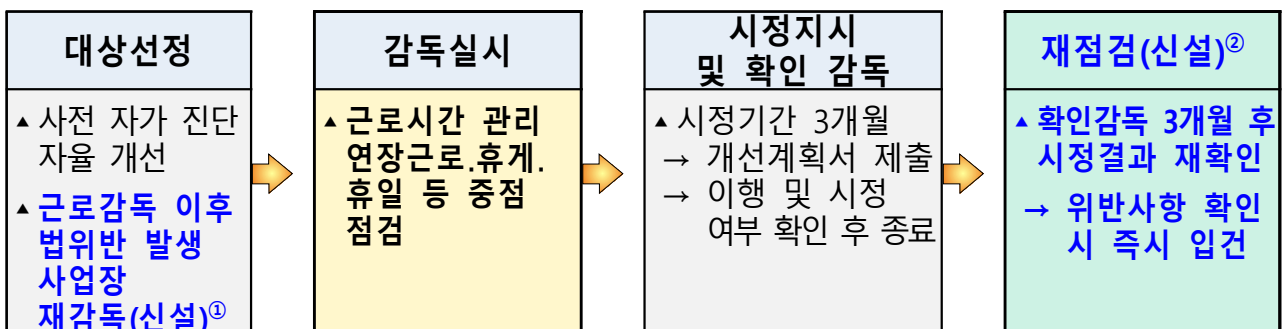
### (1) 실효성 높은 감독대상 선정

- 전 업종 중 장시간 초과근로 사업장 비중이 가장 높은 제조업 중심
    - \* ('21년 사업체 노동력조사) 월평균 52시간 초과 사업장 중 74%가 제조업(5,243개소)
  - 근로시간 특례 제외(21개 업종)\*, 장시간 근로에 취약한 IT 업종
    - \* 보관·창고업, 금융보험업, 영화제작·흥행업, 통신업, 교육연구조사업, 광고업,接客업 등
  - 청년·여성·비정규직 다수고용사업장 점검 시에도 근로시간·휴가 부분 중점 점검 병행
- ⇒ '23년 제조·근로시간 특례제외·IT업종 등 취약사업장 800개소 감독, 6월까지 300개소 우선실시

### (2) 근로시간 기록·관리, 연장근로, 휴가사용 등 중점 점검

- 근로시간 기록·관리, 연장근로, 휴가·휴게·휴일 등 위반사항 점검
- 기존 근로시간 위반 중심 확인(임금대장 등) → 근로시간 미관리·편법 운영 등 포괄임금 현황, 연차 사용 실태 조사 병행

### (3) 감독 프로세스 개선



- ① **(재감독)** 근로감독 이후에도 근로시간·휴가 관련 법 위반 사업장, 특히 포괄 임금 기획감독 결과 중점 점검사항 위반사업장은 차년도 장시간 감독(정기감독) 대상에 포함하여 재감독 ⇒ 3년간 동일 사항 위반 시 즉시 범죄인지
- ② **(재점검)** 근로기준법 제53조(연장근로 한도), 제60조(연차 유급휴가) 등 위반 사업장은 확인감독 3개월 후 시정결과 재확인 ⇒ 위반사항 확인 시 즉시 범죄인지