

2026 - 4

노동리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) 노동절 공휴일 지정에 따른 적용기준 및 휴일대체 제한 안내
- (2) “공짜노동 근절” 노동부, 포괄임금 오남용 방지 지침 발표
- (3) 조리사 독감 상태로 근무 후 사망, 법원 “과로 없어도 산재”

II. 이달의 주요 판례

- (1) 대법 “단시간 근로자라고 상여금 안 주면 차별”
- (2) 대법, 한수원 ‘기본성과급’ 통상임금 판단 일부 파기환송
- (3) 대법, 포스코 포장 업무 첫 ‘적법 도급’ 인정

I**주요 노동뉴스****1. 노동절 공휴일 지정에 따른 적용기준 및 휴일대체 제한 안내**

올해부터 5월 1일 노동절이 공휴일로 지정되었습니다. 이에 따라 종전에는 「근로기준법」 적용 근로자에게만 유급휴일로 보장되던 노동절이 공무원·교사 등까지 포함하여 전 국민이 함께 쉬는 공휴일로 확대되었습니다.

이와 관련하여 고용노동부는 최근 행정해석을 통해 노동절의 법적 성격을 명확히 하면서, 노동절은 휴일대체가 허용되지 않는다고 밝혔습니다. 고용노동부는 “노동절은 별도 법률인 「노동절 제정에 관한 법률」에서 특정한 날을 근로기준법에 따른 유급휴일로 정하고 있으므로 다른 날로 대체할 수 없다”고 설명하였습니다.

앞서 노동절이 공휴일로 지정되면서 일반 공휴일과 동일하게 「근로기준법」상 휴일대체가 가능한지 여부를 두고 실무상 혼란이 있었으나, 이번 행정해석을 통해 그 기준이 정리된 것입니다.

「근로기준법」 제55조 제2항은 사용자가 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하되, 근로자대표와 서면 합의가 있는 경우 특정 근로일로 대체할 수 있도록 규정하고 있습니다. 다만, 노동절의 경우 「노동절 제정에 관한 법률」에서 5월 1일을 특정하여 유급휴일로 정하고 있는 별도의 특별법에 해당하므로, 해당 규정에 따른 휴일대체 적용 대상이 아니라고 해석됩니다.

이에 따라 사용자는 노동절을 반드시 해당 일자에 유급으로 보장하여야 하며, 이를 다른 날로 대체하는 것은 허용되지 않습니다. 또한 해당 유급휴일은 사업장 규모와 관계없이 1인 이상 사업장에 모두 적용되며, 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에게도 동일하게 보장되어야 합니다.

아울러 노동절에 근로가 이루어질 경우 이는 휴일근로에 해당하므로, 「근로기준법」 제56조에 따라 통상임금의 50% 이상(8시간 초과분에 대해서는 100% 이상)을 가산하여 지급하여야 합니다.

2. “공짜노동 근절” 노동부, 포괄임금 오남용 방지 지침 발표

고용노동부는 9일부터 시행되는 공짜노동 근절을 위한 ‘포괄임금 오남용 방지 지도 지침’을 발표하였습니다.

이번 지침은 ‘실노동시간 단축 로드맵 추진단’ 합의에 따른 후속 조치로, 지난해 12월 추진단에 참여한 노사정이 ‘포괄임금 오남용 방지’를 주요 과제로 선정한 데 따른 것입니다. 이에 따라 고용노동부는 현행 법령과 판례를 반영하여 포괄임금 오남용을 방지하기 위한 구체적인 지도 기준을 마련하였습니다. 한편, 관련 노사 합의 사항을 반영한 「근로기준법」 개정안은 현재 국회에 계류 중입니다.

포괄임금제는 실제 근로시간과 관계없이 일정한 시간 외 근로수당을 포함하여 임금을 지급하거나, 기본급에 각종 수당을 포함하여 지급하는 방식입니다. 이는 근로시간 산정의 편의성과 인건비 예측 가능성을 높이기 위해 활용되어 왔으나, 장시간 노동 및 이른바 ‘공짜노동’의 원인으로 지적되어 왔습니다.

이번 지침에서는 사용자가 준수해야 할 기본 원칙을 명확히 제시하였습니다. 사용자는 임금대장 및 임금명세서에 기본급과 각종 수당을 명확히 구분하여 기재하여야 하며, 실제 근로시간에 상응하는 연장·야간·휴일근로수당을 정확히 산정하여 지급하여야 합니다.

특히, 기본급과 제수당을 구분하지 않는 정액급제 또는 연장·야간·휴일근로수당을 구분하지 않고 포괄하여 지급하는 정액수당제 방식은 원칙적으로 허용되지 않음을 분명히 하였습니다.

또한 ‘고정OT 약정’을 체결한 경우에도 실제 근로시간을 기준으로 산정한 법정수당보다 약정 금액이 적을 경우, 그 차액을 반드시 지급하여야 합니다. 이를 지급하지 않는 경우에는 임금체불로 판단하여 관련 집무규정에 따라 엄정하게 처리할 방침이라고 밝혔습니다.

아울러 정액급제 약정이 체결된 경우에는 당사자 의사를 확인하여 소정근로시간을 특정하고 이에 기초하여 기본급을 재산정한 후, 법정수당을 별도로 산정하도록 시정 조치할 예정이라고 밝혔습니다.

3. 조리사 독감 상태로 근무 후 사망, 법원 “과로 없어도 산재”

독감에 걸린 근로자가 근무 후 퇴근 뒤 사망한 경우에도 업무상 재해에 해당한다는 법원 판결이 나왔습니다. 법원은 망인이 기저질환을 가지고 있었고 과로에 이르지 않을 정도로 근무했더라도 심부전이 발생했다면 업무상 재해로 볼 수 있다고 판단했습니다.

서울행정법원 제13부(재판장 진현섭)는 최근 망인 A 씨의 유가족이 근로복지공단을 상대로 제기한 유족급여 및 장의비 부지급 처분 취소 소송에서 원고 승소 판결을 했습니다.

A 씨는 급식 조리사로 근무하던 중 감기 몸살 증세가 있었고, 병원 진료에서 A형 독감 진단과 5일 격리 권고를 받았습니다. 그러나 회사는 인력 부족을 이유로 A 씨에게 계속 출근을 요구했고, A 씨는 이틀간 출근한 뒤 퇴근 후 심부전으로 사망했습니다.

망인의 유가족은 공단에 유족급여와 장의비를 청구했으나, 공단은 A 씨의 사망 원인이 기저질환인 승모판 협착이라고 판단해 지급을 거부했습니다. 이에 유가족은 처분 취소 소송을 제기했습니다.

법원은 A 씨의 사망을 업무상 재해로 인정했습니다. 공단은 A 씨가 산재보험법 시행령상 심장 질환의 업무상 재해 인정 기준인 1주 평균 근로시간 60시간을 충족하지 못했다고 인과관계를 부정했으나, 법원은 이를 받아들이지 않았습니다. A 씨의 사망 전 1주 평균 근로시간은 25시간 43분이었습니다.

재판부는 “산재보험법 시행령의 업무상 재해 인정 기준은 예시적 규정에 불과하다”며 “해당 기준에 해당하지 않는다고 해서 인과관계가 없다고 단정할 수 없다”고 판단했습니다.

또한 법원은 A 씨의 기저질환이 사망의 주요 원인이라는 점은 인정하면서도, 건강이 악화된 상태에서 무리하게 근무한 이후 사망에 이르렀다면 업무상 재해로 인정된다고 봤습니다.

재판부는 “A 씨는 승모판 협착 증세가 있었으나 비교적 안정적으로 관리되고 있었고, 건강 상태가 악화된 상황에서 계속 근무한 것이 기저질환을 급격히 악화시켜 심부전을 유발했다”고 판단했습니다.

아울러 “근무시간이 사회 통념상 과로에 이를 정도일 필요는 없으며, 건강 상태가 악화된 상황에서 근무를 지속하여 기저질환이 악화된 경우에도 업무와의 인과관계는 인정될 수 있다” 고 판시했습니다.

해당 판결은 공단이 항소하지 않아 확정되었습니다.

II 이달의 주요 판례

1. 대법 “단시간 근로자라고 상여금 안 주면 차별”

단시간 근로자라는 이유로 상여금과 연말성과급, 명절상품권을 지급하지 않은 것은 ‘합리적 이유 없는 차별’이라는 대법원 판결이 나왔습니다.

대법원 제3부(주심 노경필 대법관)는 지난달 12일 단시간 근로자 A 씨 등 3명이 환자 이송 위탁업체 S 사를 상대로 낸 임금 소송 상고심에서 원고 일부 승소한 원심을 상고기각으로 확정했습니다.

A 씨 등은 환자 이송 업무를 위탁 수행하는 S사에서 단시간 근로자로 일했습니다. 이들은 주 3일 하루 8시간씩 환자 이송 업무를 수행했습니다.

회사는 같은 환자 이송 업무를 하는 통상근로자에게는 상여금, 연말성과급, 명절상품권을 지급했지만 단시간 근로자들에게는 지급하지 않았습니다. 이에 A 씨 등은 단시간 근로자라는 이유로 상여금, 연말성과급, 명절상품권을 지급하지 않은 것은 차별에 해당한다며 소송을 제기했습니다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제8조 제2항은 “사용자는 단시간 근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비해 차별적 처우를 해서는 안 된다”고 규정하고 있습니다.

쟁점은 ▲ A 씨 등이 통상근로자와 동종·유사 업무에 종사하는지 ▲ 상여금 등을 지급하지 않은 것에 합리적인 이유가 있는지 여부였습니다.

법원은 기간제법을 위반한 차별에 해당한다고 보아 근로자 측의 손을 들어주었습니다. 먼저 법원은 A 씨 등이 통상근로자와 동종·유사 업무에 종사한다고 판단했습니다.

회사는 업무를 배분할 때 단시간 근로자와 통상근로자를 구분하지 않았으며, 채용 시에도 통상근로자에게 별도의 학력이나 자격요건을 요구하지 않았습니다.

원심은 “단시간 근로자들이 수행한 업무가 통상근로자의 업무와 완전히 일치하지는 않더라도, 업무 범위나 책임 등에 일부 차이가 있는 것에 불과하고, 주된 업무 내용에는 본질적인 차이가 없다”고 판단했습니다.

또한 법원은 단시간 근로자와 통상근로자 간 차별에 합리적 이유도 없다고 보았습니다. 원심은 상여금에 대해 “별다른 지급조건 없이 기본급의 일정비율을 지급하도록 돼 있어 통상근로자와 단시간 근로자에 대해 차이를 뒀야 할 별다른 이유가 없다”고 지적했습니다.

연말성과급에 대해서도 “성과급은 당해 연도 업적과 성과에 대한 개인의 평가 결과에 따라 지급되는데, 지급 금액(30만 원)에 비춰 근로자별 업적과 성과에 있어서 유의미한 차이가 있었을 것으로 보이지 않는다”며 단시간 근로자에게만 연말성과급을 지급하지 않은 것에 합리적인 이유가 없다고 판단했습니다.

명절상품권 역시 “명절 상품권은 복리후생적인 목적에 따라 지급되는 것으로서 업무의 범위, 업무의 난이도, 업무량 등에 따라 차등해 지급될 성질의 것이 아니므로 명절상품권을 통상근로자와는 달리 지급하지 않은 것은 불리한 처우에 해당한다”고 판단했습니다.

결국 원심은 “단시간 근로자에 대해 합리적인 이유 없이 차별적 처우를 한 경우 위법행위로서 불법행위를 구성한다고 봄이 상당하다”며 회사의 손해배상책임을 인정했으며, 대법원은 이를 그대로 확정했습니다.

2. 대법, 한수원 '기본성과급' 통상임금 판단 일부 파기환송

한국수력원자력이 근로자들에게 지급한 기본성과급, 경영성과급, 장기근속격려금의 통상임금성을 부정한 대법원 판결이 나왔습니다.

대법원 제1부(주심 신숙희 대법관)는 지난 2일 한국수력원자력 퇴직자들 99명이 한국수력원자력을 상대로 낸 임금 청구 소송 상고심에서 원고 일부 승소한 원심을 일부 파기환송했습니다.

한국수력원자력 퇴직자들은 기본상여금, 경영성과급, 기본성과급, 장기근속격려금 등을 통상임금으로 인정해야 한다며 통상임금 소송을 제기했습니다.

한국수력원자력 기본상여금에는 지급일 당시 재직자에게만 지급한다는 재직자 조건이 부가돼 있었고, 경영성과급은 공공기관 경영평가 결과에 따라 결정됐습니다.

기본성과급은 기준임금의 200%를 연간지급률로 규정하고 있지만, 2012년에는 133~267%까지 차등 지급됐습니다. 장기근속격려금은 10년 이상 근속한 직원들에게 근속연수 5년마다 지급했지만, 5년을 채우기 전 퇴직하면 지급받지 못했습니다.

원심은 기본상여금, 기본성과급을 통상임금으로 인정했습니다. 원심은 “기본상여금은 연 300%의 지급률에 따라 정기적, 계속적으로 지급됐고, 소정근로를 제공하기만 하면 그 지급이 확정적인 것이라고 볼 수 있어 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 봄이 타당하다”고 판단했습니다.

기본성과급에 대해선 “차등 지급 결정이 있기 전까지의 근로제공에 대한 연간 기준임금의 200%에 해당하는 기본성과급은 모두 한국수력원자력 소속 근로자들에게 일률적, 정기적으로 지급됐거나 지급돼야 했던 것으로서 사전에 지급 여부와 지급액이 확정돼 있었으므로, 통상임금에 해당한다”고 판단했습니다.

반면 경영성과급과 장기근속격려금은 통상임금이 아니라고 판단했습니다. 원심은 “경영성과급은 공공기관 경영평가결과에 따라 결정돼 임금으로서의 고정성이 없으므로 통상임금에 포함되지 않는다”며 “장기근속격려금은 ‘근속연수 5년마다 입사일이 포함된 급여지급일’이 도래하기 전에 퇴직하면 전혀 지급받지 못해 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부가 불확실하다”며 통상임금성을 부정했습니다.

원심 판결 이후 대법원은 2024년 12월 전원합의체 판결을 통해 통상임금 판단기준을 새롭게 정립했습니다. 기존 고정성 법리를 폐기하고 ‘소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금’을 새로운 통상임금 판단기준으로 제시했습니다.

새 통상임금 법리를 적용한 대법원은 원심 판단 중 기본성과급에 대한 부분을 파기했습니다.

대법원은 “한국수력원자력은 기본성과급의 지급률을 원칙적으로 200%라고 정하면서도 이를 사업소 및 개인별로 차등 지급할 수 있다고 규정하고 있고, 실제로 2012년분 기본성과급을 133~267%로 차등 지급했다”며 “기본성과급의 최소지급분이 기준임금의 200% 전부라고 한 원심의 판단에는 근무실적과 무관하게 최소로 지급하기로 정한 부분에 관해 심리를 제대로 하지 않은 채 논리와 경험의 법칙을 위반해 자유심증주의의 한계를 벗어남으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다”며 기본성과급 판단 부분을 파기환송했습니다.

3. 대법, 포스코 포장 업무 첫 적법 도급 인정

포스코 포장 업무에서 적법도급을 인정한 첫 대법원 판결이 나왔습니다. 대법원은 포스코가 전산관리시스템(MES)을 통해 하청 근로자들에게 업무 지시를 했더라도 하청이 전문성·기술성을 가지고 있고 작업량과 속도를 조절할 수 있다면 불법파견이 아니라고 판단했습니다.

대법원 제1부(주심 신숙희 대법관)는 전날 포스코 하청 근로자 A 씨 등 8명이 포스코를 상대로 낸 근로자 지위 확인 소송 상고심에서 원심을 일부 파기하고 광주고등법원으로 환송했습니다. 포스코 하청 근로자들이 제기한 3차 소송의 상고심입니다.

같은 날 대법원은 또 다른 포스코 하청 근로자 B 씨 등 215명이 제기한 근로자 지위 확인 소송(4차 소송) 상고심에서 원고 승소 판결한 원심을 확정했습니다.

A 씨 등 하청 근로자들은 포스코 광양제철소에서 하청업체 소속으로 냉연 코일 포장과 압연 제품 생산 업무를 담당했습니다. B 씨 등 하청 근로자들은 포스코 포항제철소에서 원료 하역, 코일 연마, 롤 정비 등 업무를 수행했습니다.

하청 근로자들은 자신들이 하청업체가 아닌 포스코의 지휘·명령을 받으며 2년 이상 업무를 해 파견법에 따라 포스코가 직고용해야 한다고 주장하며 소송을 제기했습니다.

1심은 포장 업무를 제외한 나머지 업무에 대한 불법파견을 인정했습니다. 1심은 “하청 근로자들이 포스코가 제공한 작업 표준서와 기술기준을 토대로 원청의 구속력 있는 지시에 따라 작업을 수행했다”며 “작업 표준서가 업무 수행 자체에 관한 것이라면 원청의 상당한 지휘·명령이 인정된다”고 판단했습니다.

그러나 1심은 포장 업무의 불법파견은 부정했습니다. 1심은 “원청의 MES를 통한 정보 전달은 구속력 있는 업무 지시로 볼 수 없다”며 “원청의 지휘·명령이 인정되지 않는다”고 했습니다.

그러면서 “연속공정에 해당해 원하청의 업무가 서로 밀접한 연관이 있더라도 구분이 가능하다면 연속공정이라는 이유만으로 적법 도급이 불가능한 것은 아니다”고 판단했습니다.

그런데 2심에서 포장 업무에 대한 판단이 뒤집혔습니다. 2심은 포장 업무를 포함한 모든 업무의 불법파견을 인정했습니다. 2심은 1심과 달리 MES를 통한 지시가 상당한 지휘·명령이라고 봤습니다.

2심은 “원청이 MES를 통해 작업 내용, 대상, 순서를 구체적으로 지시했다”며 “하청이 일부 재량권을 가졌더라도 원청의 통제와 관리 범위를 벗어날 수 없었다”고 지적했습니다.

2심은 컨베이어 벨트에서 연속적으로 업무가 이루어지는 제철소의 특성상 하청이 독립적으로 할 수 있는 업무가 없다고 봤습니다.

2심은 “제철소 생산 공정이 컨베이어 벨트를 통해 연속적으로 이루어진다면 연속 공정의 특성상 하청의 업무가 완전히 독립적으로 이루어질 수 없는 구조”라며 “하청 근로자의 업무는 원청 근로자가 수행하는 업무와 밀접하게 연동될 수밖에 없어 적법한 도급일 수 없다”고 판단했습니다.

그러나 대법원은 포장 업무를 불법파견으로 볼 수 없다며 또 한번 판결을 뒤집었습니다. 포장 업무를 제외한 나머지 업무에 대해서는 불법파견을 인정했습니다.

대법원은 포장 업무에서 MES를 통한 정보 전달은 구속력 있는 지시가 아니라고 판단했습니다.

대법원은 “원청이 MES를 통해 포장 규격·사양 변경을 하청에 전달했지만 원청이 포장 업무를 독자적으로 수행한 적은 없다”며 “원청의 MES를 통한 정보 전달이 지휘·명령이라고 볼 수 없다”고 했습니다.

대법원은 하청이 독자적인 전문성을 가지고 있는 점에도 주목했습니다. 대법원은 “하청이 원청의 요청 사항에 대해 변경을 건의하기도 하는 등 독자적인 전문성을 가지고 있었고 포장 업무와 관련한 다수의 특허도 보유했다”며 “하청이 코스닥 상장사로 매출액이 1000억 원 이상을 기록한 것을 고려하면 독립적인 기업조직과 설비가 갖췄다고 볼 수 있다”고 했습니다.

하청이 포장 업무 수행에 일정 재량권을 가지고 있었던 것도 적법도급의 증거가 됐습니다. 대법원은 “하청이 원청에 구속되지 않고 작업량과 속도를 조절할 수 있는 재량권을 가지고 있었다”며 “원청에 실질적으로 편입됐다고 볼 수 없다”고 판단했습니다. 끝.