

2026 - 5

노동리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) 「근로기준법」 개정안 국회 본회의 통과 : 시간단위 연차휴가 도입 및 관련 제도 정비
- (2) 사내·공동근로복지기금법인 5,308개소 대상 목적 외 사용 여부 전수점검 실시

II. 이달의 주요 판례

- (1) 육아휴직 복직자에 대한 장기 프로젝트 배제 및 대기발령의 위법성 판결
- (2) 대법원, 통상임금 재산정 시 실제 시간 아닌 ‘보장시간’ 적용 판결

I**주요 노동뉴스****1. 「근로기준법」 개정안 국회 본회의 통과 : 시간단위 연차휴가 도입 및 관련 제도 정비**

오전·오후 반차 외에도 시간 단위로 유급휴가를 사용할 수 있는 법적 근거가 마련되었습니다. 국회 본회의를 통과한 개정안은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행될 예정입니다.

이번 개정은 그간 명확한 법적 근거가 없어 사업장별로 상이하게 운영되던 연차 분할 사용 기준을 정립하고, 육아·돌봄·자기계발 등 근로자의 다양한 생활 수요에 탄력적으로 대응하기 위해 추진되었습니다.

사용자는 근로자가 시간 단위로 휴가를 청구할 경우, 사용자는 이를 반드시 부여해야 하는 법적 의무를 지게 됩니다. 개정안에 따르면, 사용자가 이러한 연차휴가 분할 부여 의무를 위반했을 때는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다.

또한 연차휴가 청구 및 사용을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하는 것을 명시적으로 금지하였으며, 이를 위반하는 경우 500만 원 이하의 벌금이 부과되도록 처벌 규정을 명확히 하였습니다.

아울러 노동시간이 4시간인 경우 근로자가 휴게시간을 사용하지 않을 것을 명시적으로 요청하면 휴게시간을 부여하지 않을 수 있도록 하는 예외 조항도 이번 본회의를 함께 통과하였습니다.

이는 연차휴가 분할 사용 등으로 인해 1일 근로시간이 4시간인 경우, 현행법상 의무적으로 배치해야 했던 30분의 휴게시간으로 인해 퇴근 전 불필요하게 대기해야 했던 실무상 불편을 해소하기 위한 취지입니다. 해당 휴게시간 예외 규정은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행될 예정입니다.

2. 사내·공동근로복지기금법인 5,308개소 대상 목적 외 사용 여부 전수점검 실시

최근 공기업 자회사에서 사내근로복지기금을 사적으로 유용했다는 의혹이 불거지면서, 고용노동부는 기금 운영의 투명성을 제고하고 유사 사례의 재발을 방지하고자 4월부터 전국 5,308개소의 사내·공동근로복지기금법인을 대상으로 전수점검에 착수하였습니다.

이번 점검은 특정 기금법인이 고용노동부 장관의 인가 없이 정관을 변경하여 기금 수혜 대상에 대표이사를 포함시키고, 이를 전세보증금 대출 등 목적 외 용도로 활용한 정황이 적발됨에 따라 추진된 것입니다.

현행 「근로복지기본법」 제53조는 기금법인이 정관을 변경하려는 경우 반드시 고용노동부 장관의 인가를 받도록 규정하고 있음에도 불구하고, 이번 의혹 사례에서는 인가받지 않은 정관에 근거하여 기금이 집행된 것으로 확인되었습니다.

이에 노동부는 기금법인의 결산 서류와 정관을 대조하여 기금이 근로자의 생활안정 및 복지증진이라는 본래의 목적에 부합하게 사용되었는지를 집중적으로 조사할 계획이며, 정관 변경 절차의 적정성 또한 엄격히 검토할 방침입니다.

특히 이번 점검 과정에서 중대한 위법 사항이 확인될 경우에는 즉각적인 시정조치뿐만 아니라 형사처벌 및 사업장 전반에 대한 근로감독으로 확대하겠다는 강경한 입장을 보이고 있습니다. 이는 기금의 부적절한 사용이 복지 사업의 부실화를 초래하여 근로자의 실질적인 복지 혜택을 저해하는 중대한 사안이라는 판단에 따른 것입니다.

나아가 정부는 향후 기금 운영 관련 법정 제출 서류를 확대하고 점검 항목을 보완하는 등 제도적 장치도 강화할 예정인바, 각 사업장에서는 현재 운영 중인 기금법인의 집행 내역과 정관 내용이 법령 및 인가된 기준에 부합하는지 선제적으로 점검하고 관리할 필요가 있습니다.

II 이달의 주요 판례

1. 육아휴직 복직자, 장기 프로젝트 배치 및 대기발령에 대해 위법성 판결

최근 법원은 육아휴직을 마치고 복직한 노동자를 실질적인 업무에 복귀시키지 않은 채 장기간 프로젝트 대기 상태로 둔 것은 육아휴직 복직 의무를 다하지 않은 위법한 조치라고 판단했습니다.

이번 판결은 육아휴직 후 '형식적인 복직' 처리만으로는 충분하지 않으며, 휴직 전과 같은 수준의 임금을 지급하는 직무나 실질적인 업무 수행이 가능한 환경을 제공해야 한다는 점을 명확히 한 사례입니다.

사안의 핵심은 넥슨이 실시한 인사조치가 사용자의 정당한 배치 권한 행사인지, 아니면 「남녀고용평등법」 제19조가 금지하는 불리한 처우에 해당하는지 여부였습니다. 해당 노동자는 복직 후 약 1년 8개월 동안 구체적인 프로젝트 업무 없이 대기하거나 집중교육을 받는 조직에 머물렀으며, 이 과정에서 임금의 75%만 지급받는 등 실질적인 불이익을 겪었습니다. 이에 대해 법원은 다른 복직자들이 통상 3~6개월 내에 신규 팀에 배치된 것과 비교할 때, 1년 8개월이라는 기간은 이례적으로 장기간이며 이는 인사권의 범위를 벗어난 것이라고 보았습니다.

특히 재판부는 회사 내부 인사자료에 노동자의 육아휴직 이력이 반복적으로 기재된 점을 지적하며, 이러한 정보 공유가 프로젝트 배치 과정에서 부정적인 영향을 미칠 수 있음에도 회사가 이를 방치한 점을 문제 삼았습니다.

또한, 해당 노동자가 프로젝트 팀장 면접을 통과하여 업무 능력이 검증되었음에도 불구하고 실제 발령을 내지 않은 점 등을 근거로, 회사가 주장한 '업무 능력 저하에 따른 대기발령'의 정당성 역시 인정하지 않았습니다.

결론적으로 법원은 육아휴직 전과 같은 업무를 연속적으로 수행하는

데 필요한 별다른 조치를 하지 않은 채 장기간 업무에서 배제한 행위를 육아휴직 복직 의무 위반으로 보아 각 인사명령을 무효로 판단하고, 미지급 임금과 위자료 500만 원을 지급하라고 주문했습니다.

2. 대법원, 통상임금 재산정 시 실제 시간 아닌 ‘보장시간’ 적용 판결

상여금을 통상임금에 포함해 연장근로수당과 야간근로수당을 재산정할 경우, 실제 근로시간이 아니라 노사 간 합의로 정한 ‘보장시간’을 기준으로 삼아야 한다는 대법원 판단이 나왔습니다.

30일 대법원 제3부(주심 이숙연 대법관)는 버스 운전기사들이 회사를 상대로 제기한 임금 청구 소송 상고심(2025다219757)에서 원심을 일부 파기하고 사건을 돌려보냈습니다.

대법원은 특히 “연장근로 및 야간근로시간을 실제 근로시간과 관계없이 일정 시간으로 간주하기로 한 노사 합의가 있는 경우, 실제 근로시간이 그에 미달하더라도 합의된 보장시간을 기준으로 수당을 산정해야 한다”고 판시했습니다.

이번 사건은 서울 시내버스 운전기사들이 상여금을 통상임금에 포함해 다시 계산한 연장·야간근로수당과 기존 지급액의 차액을 청구하면서 시작되었습니다.

원고들은 근로자 또는 퇴직 근로자로, 상여금이 통상임금에 해당하는 만큼 이를 반영한 추가 수당을 지급해야 한다고 주장했습니다. 이에 대해 피고 회사는 일부 수당이 이미 გადა 지급됐다고 맞서 반소까지 제기하며 법적 다툼이 이어졌습니다.

사건의 핵심 쟁점은 정기상여금의 통상임금 해당 여부, 통상임금 증가에 따른 주휴수당 추가 청구 가능 여부, 그리고 수당 재산정 시 적용할 근로시간 기준 등 세 가지였습니다. 이 가운데 대법원이 가장 중요하게 판단한 부분은 세 번째 쟁점이었습니다.

사건의 배경이 된 단체협약을 보면, 운전기사들의 근무 형태는 전형적

인 ‘근로시간 간주제’ 구조였습니다. 주간근무일에는 기본 8시간 근로 외에 1시간 연장근로가 포함된 9시간 근무로 간주됐고, 격주로 진행되는 연장근무일에는 약 5시간의 연장근로가 예정되었습니다.

야간근로의 경우에도 오전 근무자는 2시간, 오후 근무자는 3시간을 각각 야간근로로 간주해 수당을 지급하도록 설계돼 있었습니다. 실제로 해당 시간만큼 근무했는지와 관계없이 일정 시간의 연장·야간근로가 발생한 것으로 보고 임금을 지급하는 방식이었습니다. 이 같은 구조는 대중교통과 같이 근무 형태가 일정하지 않고 탄력적으로 운영되는 업종에서 널리 활용되는 제도였습니다.

원심은 상여금이 통상임금에 해당한다는 점은 인정했습니다. 그러나 추가 수당을 산정할 때는 실제 근로시간을 기준으로 삼아 계산했습니다. 이에 따라 실제 근로시간이 보장시간보다 적은 경우에는 그만큼 수당 지급액도 줄어들게 되었습니다. 대법원은 이 같은 접근이 법리에 어긋난다고 판단했으며, 재판부는 “노사 간에 근로시간을 일정 시간으로 간주하기로 합의한 경우, 사용자는 실제 근로시간이 그보다 적다는 이유로 이를 다룰 수 없다”고 밝혔습니다.

이어 “통상임금을 기초로 연장근로수당과 야간근로수당을 재산정할 때에도 동일한 기준이 적용돼야 한다”고 판시했습니다. 통상임금이 증가하더라도 그 적용 방식은 기존 근로시간 간주 합의 구조를 그대로 유지해야 한다는 취지였습니다. 대법원은 특히 이러한 법리가 이미 기존 판례를 통해 확립돼 있다는 점도 강조했습니다.

2019년 선고된 판결에서도 연장근로와 휴일근로의 경우 실제 근로시간이 아닌 합의된 간주시간을 기준으로 삼아야 한다는 입장을 밝힌 바 있었습니다. 이번 판결은 그 법리를 야간근로와 통상임금 재산정 상황까지 확장해 재확인한 것으로 평가되었습니다.

대법원은 실제 근로시간을 기준으로 수당을 다시 계산한 원심 판결에 법리 오해가 있다고 보고, 미지급 연장근로수당 및 야간근로수당 청구 부분을 파기환송했습니다.

이번 판결의 의미는 단순히 버스업계에 국한되지 않았습니다. 근로시

간 간주제 또는 포괄임금제와 유사한 구조를 운영하는 다양한 산업에서 수당 산정 기준에 직접적인 영향을 미칠 수 있었기 때문입니다.

법조계에서는 이번 판결이 “통상임금과 근로시간 간주제의 결합 구조를 명확히 정리한 판례”라는 평가가 나왔습니다. 또 노사 간 합의된 근로조건의 구속력을 재확인하면서, 기업이 사후적으로 이를 축소해석하는 것을 막는 기준을 제시했다는 분석도 제기되었습니다.