

2026 - 6

노동리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) 대지급금 장기 미변제 사업주 2,057명 처음으로 신용제재 실시
- (2) 고용노동부 직장 내 괴롭힘 신고사건 처리지침 개정

II. 이달의 주요 판례

- (1) 장해급여 지급을 위한 평균임금 산정 기준일 관련 대법원 판결
- (2) 과도한 임금 삭감을 동반한 장기 대기발령의 부당성 인정

I**주요 노동뉴스****1. 대지급금 장기 미변제 사업주 2,057명 처음으로 신용제재 실시**

고용노동부와 근로복지공단은 2026년 5월 29일 자로 장기간 대지급금을 변제하지 않은 사업주 2,057명(미변제금 3,868억 원)에 대해 최초로 신용제재를 실시한다고 밝혔습니다.

대지급금이란 「임금채권보장법」에 따라 임금 체불로 생계가 어려워진 노동자에게 국가가 사업주를 대신하여 체불임금을 지급한 후, 추후 사업주에게 이를 청구하는 제도입니다.

이번 조치는 사업주의 책임 이행을 강화하기 위해 2024년 8월 7일 시행된 개정 「임금채권보장법」에 신용제재가 도입된 이후 적용되는 첫 사례입니다.

신용제재 대상은 대지급금 변제금을 1년 이상 미납하고 미회수액 합계가 2천만 원 이상인 사업주이며, 이들의 미회수 금액과 인적 사항 등이 종합신용정보집중기관(한국신용정보원)에 제공됩니다.

제재를 받는 사업주는 관련 규약에 따라 7년 동안 신용관리 대상으로 등재되며, 이에 따라 금융거래 및 대출 심사 등에서 실질적인 불이익을 받게 됩니다.

정부는 이번 조치를 통해 대지급금 변제금 회수를 강화하여 기금의 재정 건전성을 높이고, 체불임금에 대한 사업주의 책임 의식을 제고할 수 있을 것으로 기대하고 있습니다.

아울러 고용노동부는 임금체불을 심각한 범죄로 규정하고, 2026년 5월 12일부터 대지급금 변제금 회수에 '국세채납처분 절차'를 적용하는 등 체불 사업주에 대한 압박 수위를 한층 더 높여갈 방침입니다.

2. 고용노동부 직장 내 괴롭힘 신고사건 처리지침 개정

고용노동부가 직장 내 괴롭힘 사건 처리지침을 개정하여 근로감독관이 직접 조사해야 할 사건의 유형과 불복 신고 사건의 검토 기준을 구체화했습니다.

개정된 지침에 따르면 근로감독관이 직접 조사하는 사건은 사용자의 괴롭힘, 최근 3년 이내 조사 의무 위반 이력이 있는 사업장의 반복 위반, 중대한 피해 또는 사회적 물의, 조사 거부 또는 객관성이 결여된 조사, 관서장 등이 직접 조사가 필요하다고 판단한 사건 등 총 다섯 가지입니다.

또한, 신고자가 사업장의 자체 조사나 조치 결과에 불복하여 노동청에 신고한 경우 조사 과정의 절차 위반, 진술 기회 박탈, 괴롭힘 행위자의 개입 여부 등을 바탕으로 조사·조치 결과가 명백히 불합리한 지 여부에 대해 판단 기준을 제시했습니다. 이 기준에 따라 사용자가 명백히 불합리하게 조사를 진행한 것으로 확인되면 근로기준법에 따른 과태료를 엄격하게 부과할 방침입니다.

특히 사용자가 괴롭힘 행위자로 지목된 사건의 경우, 근로감독관이 선제적으로 조사를 실시한 후 이를 토대로 사용자가 조치 의무를 이행하도록 지도 및 확인하게 됩니다.

이번 개정으로 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 노동청의 직접적인 개입이 대폭 확대된 만큼 기업 자체의 정교하고 객관적인 처리 절차 마련이 매우 중요해졌으며, 조사를 외부 기관에 위탁하더라도 절차적 불합리가 없는지 기업이 직접 면밀하게 검토해야 합니다.

다만, 노동청의 개입 확대로 인한 사건 처리 지연 우려나 영세사업장의 현실적인 조사 비용 부담 문제, 그리고 최근 급증하는 허위신고에 대한 명확한 방지 대책이 포함되지 않은 점은 이번 지침 개정의 한계로 지적되고 있습니다.

II 이달의 주요 판례

1. 장해급여 지급을 위한 평균임금 산정 기준일을 지급결정일로 판결

최근 대법원은 장해급여 지급을 위한 평균임금 산정 기준일이 ‘장해 진단일’이 아닌 ‘지급 결정일’이라고 본 원심에 대하여, 소의 이익이 없다는 이유로 사건을 직권 각하했습니다.

사안의 근로자는 1998년 진폐장해 진단을 받고 장해급여를 신청하였으나, 근로복지공단은 그로부터 20년이 지난 2018년에 이르러서야 당시의 ‘장해 진단일’을 기준으로 평균임금을 산정하여 지급 결정을 내렸습니다.

이에 근로자의 유가족들은 공단의 귀책으로 지급이 지연된 만큼 화폐가치의 차이를 반영해 ‘지급 결정일’을 기준으로 장해급여 차액을 산정해야 한다며 공단을 상대로 소송을 제기했습니다.

1심과 2심 재판부는 미지급 장해급여 수급권이 유가족에게 상속된다고 인정하며, 진단일과 지급 결정일 사이에 20년이라는 시간적 간격이 발생한 책임을 물어 ‘지급 결정일’을 기준으로 평균임금을 재산정해야 한다고 일관되게 판단했습니다.

그러나 공단이 2심 패소 직후 스스로 차액 부지급 처분을 취소함에 따라, 대법원은 이미 처분이 소멸되어 다룰 실익이 없다고 보고 본안에 대한 추가 판단 없이 사건을 각하하며 마무리 되었습니다.

비록 대법원의 명시적인 확정판결은 무산되었으나, 하급심이 일관되게 유가족의 손을 들어주었고 공단 역시 처분을 직권 취소한 점을 고려할 때, 향후 실무에서는 공단 귀책으로 지급이 장기 지연된 경우 ‘지급 결정일’을 기준으로 장해급여액을 산정하는 방향으로 분쟁이 정리될 전망입니다.

다만, 요양 중인 근로자에게 장해급여를 지급할 때 중복 수령 방지를 위해 공제하는 ‘휴업급여 상당액’ 역시 지급 결정일을 기준으로 산정하여 공제해야 하는지에 대해서는 2심 법원이 구체적인 판단을 내리지 않았습니다.

관련 산재보험법에 명문 규정이 없는 만큼, 휴업급여 상당액의 공제 기준일과 관련된 법적 분쟁은 향후 대법원의 정면적인 쟁점 정리가 나오기 전까지 당분간 불확실성이 지속될 것으로 보입니다.

2. 과도한 임금 삭감을 동반한 장기 대기발령의 부당성 인정

내부 인사규정에 따른 정당한 인사 조치였더라도, 대기발령으로 인한 임금 삭감이 과도해 근로자의 생활상 불이익이 크다면 부당대기발령에 해당한다는 대법원 판결이 나왔습니다.

법원은 근로자가 대기발령기간에 산재 요양급여를 수급했다고 해서 생활상 불이익이 사라지는 것은 아니라는 판단도 같이 내렸습니다.

A 조합은 직원이 상품을 무단 반출해 횡령했다는 정황을 포착하고 직권정지와 자택 대기발령을 내렸습니다.

대기발령으로 B 씨의 월 급여는 약 690만 원에서 약 180만 원으로 70% 이상 삭감됐습니다.

1심은 “대기발령 필요성을 인정할 수 있으나, 그로 인한 B 씨의 생활상 불이익이 과중하고 그 과정에서 B 씨와 어떠한 협의 절차도 거치지 않아 정당한 인사권의 범위 내에 속한다고 할 수 없다”고 지적했습니다.

이어 단순히 권한을 배제하거나 전무 직위에서 배제할 필요성만으로 매월 70% 이상의 급여 삭감과 같은 불이익이 정당화될 수 있는 것은 아니라고 덧붙였습니다.

회사는 B 씨가 대기발령 이후 산재 요양급여를 수급했기 때문에 생활

상 불이익이 크지 않았다고 주장했습니다.

하지만 2심은 대기발령이 적응장애 등 산재 승인에 영향을 미친 점을 고려할 때, 요양 결정을 받았다는 이유로 불이익이 과중하지 않다고 평가하는 것은 산재보험법 목적에 비춰 허용될 수 없다고 판시했습니다.

이번 사건에서 회사는 '대기발령 시 기본급의 90%만 지급한다'는 인사 규정에 따라 임금을 삭감했습니다.

그러나 법원은 B 씨의 경우 기본급이 낮고 직책급이 높은 임금체계를 갖고 있어 임금 삭감 폭이 매우 컸음을 지적하며, “회사 규정에 급여 지급 기준이 마련돼 있었다는 것만으로 B 씨가 불이익을 감내해야 하는 것은 아니다”라고 판단했습니다.

이번 사건에서 법원은 B 씨가 대기발령 이후 7개월이 지나서야 징계해 직됐다는 점도 지적했습니다.

대기발령이 길어질수록 근로자의 불이익은 더욱 커질 수밖에 없기 때문입니다.

법원은 대기발령이 장기간 지속될 것이라고 예견 가능했다는 사정 또한 근로자의 생활상 불이익이 통상 감내해야 할 정도를 벗어났는지 여부를 판단할 때 고려돼야 한다고 했습니다.

이번 판결에 따르면 회사 내부 규정에 근거한 조치라 할지라도, 임금 삭감이 상식 밖으로 과도하거나 대기발령이 장기간 지속된다면 부당대기발령으로 판단될 수 있어 주의가 필요합니다.