
공짜노동 근절을 위한 포괄임금 오남용 방지 지도 지침

2026. 4.



고용노동부

【 목 차 】

I . 추진 배경	1
II . 사용자가 지켜야 할 기본 원칙	2
III . 신고·감독사건 처리 지침	4
붙임. 일한 만큼 정당한 보상을 위한 사용자 가이드	5
1. 현행 근로시간 계산의 특례 활용 등	5
2. 근로시간 기록·관리	6

I. 추진 배경

◇ 포괄임금* 오남용 방지 위한 제도 개선은 국민과의 약속(국정과제 95번**)

* 실제 근로시간과 무관하게 임금을 사전에 정하고, 기본급과 제 수당 또는 제 수당 각각을 구분하지 않고 포괄하여 지급하기로 하는 임금 산정 방법

** 국정과제 95번: (노동시간 단축) 포괄임금제 원칙적 금지

- 노·사·정 및 전문가들로 구성된 '실노동시간 단축 로드맵 추진단'은 포괄임금 오남용 방지 필요성에 공감대 형성 → 노사정 합의 정신에 기초하여 「공짜노동 근절을 위한 포괄임금 오남용 방지 지도 지침」 마련

- 사용자는 근로기준법(이하 '법')에 따라 근로자가 연장근로·야간근로 또는 휴일근로를 한 경우, 실제 근로한 시간에 상응하는 연장근로 수당·야간근로수당 또는 휴일근로수당을 산정·지급하여야 함
(법 제56조 등)

- 현장에서는 포괄임금 약정을 체결하였다는 이유로 일한 시간만큼 임금을 지급하지 않는 불공정한 관행이 있어 시급한 개선 필요

- 판례도 근로자에게 불리한 경우에는 무효이고, 약정한 임금이 법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 때에는 그 미달되는 법정수당을 지급해야 한다는 입장으로,

- 포괄임금 오남용을 허용하지 않음(대법원 2009. 12. 10. 선고 2008다57852 판결, 대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결 등)

II. 사용자가 지켜야 할 기본 원칙

- ① 사용자는 임금대장 및 임금명세서에 기본급과 각종 수당 등을 구분하여 기재하여야 함
 - 각 사업장별로 임금대장을 작성하고, 근로자 개인별로 근로일수, 근로시간수, 기본급·수당 등을 적어야 하고(법 제48조제1항, 영 제27조),
 - 임금명세서에도 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 임금의 구성항목별 금액을 구분하여 기재하여야 함(법 제48조제2항, 영 제27조의2)
- ② 기본급과 제 수당을 구분하지 않거나(정액급제), 연장근로수당·야간근로수당 또는 휴일근로수당을 구분하지 않고, 제 수당을 포괄(정액수당제)하여 산정·지급하여서는 아니됨
 - 이러한 약정이 있더라도 실제 근로한 시간에 따라 산정된 연장근로수당·야간근로수당 또는 휴일근로수당 등과 비교하여 약정한 금액이 이에 미달되는 경우 사용자는 반드시 차액을 지급하여야 함
- ③ 현장에서 활용되는 ‘연장근로수당·야간근로수당 또는 휴일근로수당을 항목별로 구분하여 수당별 정액으로 지급하기로 하는 약정’* 또한 당사자 간 합의가 존재하고 근로기준법에 위배되지 않는 등 엄격한 요건을 충족해야 함
 - 이 경우에도 사용자는 실제 근로한 시간과 비교하여 ①약정한 금액이 실제 근로시간에 따른 법정수당보다 적을 때는 차액을 지급하고, ②약정한 금액이 실제 근로시간에 따른 법정수당 보다 많을 때는 약정금액을 지급하여야 함

근로기준법 제48조(임금대장 및 임금명세서)

- ① 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.
- ② 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 한다.

근로기준법 시행령 제27조(임금대장의 기재사항)

- ① 사용자는 법 제48조제1항에 따른 임금대장에 다음 각 호의 사항을 근로자 개인별로 적어야 한다.

1. 성명
 2. 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
 3. 고용 연월일
 4. 종사하는 업무
 5. 임금 및 가족수당의 계산기초가 되는 사항
 6. 근로일수
 7. 근로시간수
 8. 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수
 9. **기본급, 수당**, 그 밖의 임금의 내역별 금액(통화 외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액)
 10. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 그 금액
- ② 사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대해서는 제1항제2호 및 제5호의 사항을 적지 않을 수 있다.
 - ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대해서는 제1항제7호 및 제8호의 사항을 적지 않을 수 있다.
 1. 법 제11조제2항에 따른 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 근로자
 2. 법 제63조 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자

근로기준법 시행령 제27조의2(임금명세서의 기재사항)

사용자는 법 제48조제2항에 따른 임금명세서에 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.

1. 근로자의 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
2. 임금지급일
3. 임금 총액
4. **기본급, 각종 수당**, 상여금, 성과금, 그 밖의 임금의 구성항목별 금액(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액을 말한다)
5. **임금의 구성항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라지는 경우에는 임금의 구성항목별 금액의 계산방법(연장근로, 야간근로 또는 휴일근로의 경우에는 그 시간 수를 포함한다)**
6. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 임금의 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역

Ⅲ. 신고·감독사건 처리 지침

- ① 임금 지급 시 실근로시간에 따른 보상이라는 임금계산 원칙에 따라 개별 사건을 처리
- 당사자 간 합의로 어떠한 형태의 포괄임금 약정을 체결한 경우에도,
 - 사용자는 '실제 연장근로시간·야간근로시간 또는 휴일근로시간에 따른 연장근로수당·야간근로수당 또는 휴일근로수당'이 '약정한 연장근로수당·야간근로수당 또는 휴일근로수당'보다 많을 경우 그 차액분을 지급하여야 함
 - 사건처리 시 '실제 연장근로시간·야간근로시간 또는 휴일근로시간에 따른 연장근로수당·야간근로수당 또는 휴일근로수당'과 '약정한 연장근로수당·야간근로수당 또는 휴일근로수당'을 비교하여 '실제 연장근로수당·야간근로수당 또는 휴일근로수당'이 많은 경우 그 차액분을 지급하지 않았으면 임금채불에 해당, 집무규정에 따라 처리
- ② 특히, 정액급제 형태의 약정은 현행법에 반하므로 당사자 의사 등을 확인하여 소정근로시간 등을 특정하고, 기본급을 산정한 후 임금대장, 임금명세서에 따른 법정수당 등을 산정하도록 시정조치
- 또한, 제 수당을 연장근로·야간근로·휴일근로수당 등으로 각각 구분하지 않는 정액수당제 형태의 약정도 실제 임금을 각각 구분하지 않고 지급하면 현행법에 반하므로, 연장·휴일·야간근로시간수에 따른 연장근로수당 등을 항목별로 구분·산정하도록 지도
 - 사건처리 시 사업주가 근로기준법에 따라 임금대장, 임금명세서를 제대로 작성했는지 반드시 확인하여 집무규정에 따라 조치

노동감독관은 사업장에서 투명한 근로시간 관리 등을 통해 근로자가 일한 만큼 정당한 보상을 받을 수 있도록 붙임 사항을 참고하여 **현장을 지도**해야 함

1 현행 근로시간 계산의 특례 활용 등

- 기존에 근로시간 산정이 어려운 사유 등으로 포괄임금 약정을 활용해 온 사업장은 사업장 밖 간주근로시간 제도·재량근로시간 제도 등 근로시간 계산의 특례 제도 활용하는 것이 바람직

♣ 근로시간 계산의 특례 제도

① 사업장 밖 간주근로시간 제도(법 제58조제1항, 제2항)

- 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우, ①소정근로시간 또는 ②소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우 업무 수행에 통상 필요한 시간, ③ 근로자대표와의 서면 합의로 정한 시간 등을 근로시간으로 인정하는 제도

② 재량근로시간 제도(법 제58조제3항)

- 업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무에 대해 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 제도

- ①임금에 연차유급휴가수당·연차유급휴가미사용수당을 포함하여 지급 시 근로자의 휴식권 제한 소지가 있고, ②퇴직금은 퇴직 후 생계보장이라는 제도 취지, 근로관계 종료를 요건으로 지급 사유가 발생하는 점 등을 고려,
- 임금에 연차유급휴가수당·연차유급휴가미사용수당 및 퇴직금을 포함하여 지급하지 않아야 함

【 대법원 1998.3.24. 선고 96다24699 판결 】

퇴직금이란 퇴직이라는 근로관계의 종료를 요건으로 하여 비로소 발생하는 것으로 근로계약이 존속하는 한 퇴직금 지급 의무는 발생할 여지가 없는 것이므로, 매일 지급받는 일당임금 속에 퇴직금이란 명목으로 일정한 금원을 지급하였다고 하여도 그것은 퇴직금 지급으로서의 효력은 없다.

2 근로시간 기록·관리

가 근로시간 기록·관리 필요성

- ☐ (임금 산정의 기초) 사용자는 근로자의 근로시간에 기초하여 임금을 지급해야 하고, 근로자가 연장·야간·휴일근로를 한 경우 그에 따른 법정수당을 지급해야 함
 - 사용자의 임금대장 작성 의무는 근로자의 근로시간을 정확하게 파악하여 궁극적으로 정확한 임금 산정을 위함임
- ☐ (근로시간 한도 준수) 사용자는 법정 근로시간을 준수하고 장시간 근로가 이루어지지 않도록 근로시간을 관리하여야 함

나 근로시간 기록·관리 방법

- ① (대상) ①법상 모든 사업 또는 사업장의 근로자가 대상이나, ②법 제63조의 근로시간 적용 제외 대상인 근로자*는 근로시간 기록·관리의 예외로 할 수 있음

* 농림·수산 사업 등 1차 산업종사자, 고용노동부장관의 승인을 받은 감시·단속적 근로자, 관리·감독업무 또는 기밀을 취급하는 업무에 종사하는 근로자

☒ 당부 사항

- 사용자는 법 제63조의 적용 근로자의 건강권을 보호하기 위해 충분한 휴게·휴식시간 부여 등 조치를 마련·시행할 필요

- ② (방법) 사용자는 근로시간 기록에서 제외되는 근로자 이외의 모든 개별 근로자의 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 포함한 근로시간을 기록·관리해야 함
 - 업무상 필요에 따라 연장근로 등이 필요한 경우, 사용자는 개별 근로자의 동의를 얻거나 근로자의 사전 신청을 승인하는 방식으로 연장근로 등이 이루어질 수 있도록 해야 함

- ③ **(임금대장 작성)** 사용자는 객관적으로 기록된 근로시간에 기초하여 근로자 개인별 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 포함한 근로시간수가 기재된 임금대장을 작성하여야 함(법 제48조, 영 제27조)
- ④ **(임금명세서 작성·교부)** 사용자는 임금대장에 기록된 연장·야간·휴일 근로시간수 및 이에 따른 수당을 계산하여 임금명세서를 작성하고, 근로자에게 임금명세서를 교부하여야 함(법 제48조, 영 제27조의2)