

더불어민주당 대한민국 대전환 제20대 대통령선거 선거대책위원회 정책본부

- 이재명의 ‘합시다. 소확행’ 공약 시리즈 73 -

“청년 공짜이용권? 일한만큼 보상하는 공정한 나라를 만들겠습니다”

‘포괄임금 제한’ 공약 발표

- 실노동시간 반영 안 되는 ‘포괄임금제’, 공짜 야근·과로 유발… 초과근무수당은 지급 안 해
- 포괄임금 약정 규제 지침 마련 및 근로감독 강화
- 실노동시간 산정 어려운 경우에만 허용, 노동자의 명시적 합의 또는 노사 간 단협으로 예외 최소화

더불어민주당

나를 위해, 이재명 **소확행 공약 73**

청년 ‘공짜이용권’ 포괄임금 제한



이재명 더불어민주당 대통령 후보는 18일 페이스북을 통해 73번째 소확행 공약으로 ‘포괄임금 제한’ 공약을 발표했다. 실노동시간을 근거로 한 임금 산정이 아닌 근로계약 체결 시 정해놓은 기준에 따라 임금을 지급함으로써 발생하는 실노동-임금 간 격차 해소와 청년 공짜 노동 문제 해결, 근로감독 강화 등이 주 내용이다.

포괄임금제도는 매월 일정액의 제수당을 기본임금에 포함해 지급하는 임금제도다. 실제 일한 시간과는 관계없이 계약으로 정한 ‘일정액’을 지급하다 보니, 연장 및 야간근로수당 등 초과근무수당이 제대로 지급되지 않는 사례가 발생하고 있다. 포괄임금제에 대해 대법원은 판례에서 업무 특

성상 근로시간 산정이 어려운 경우 등에 한해 일부 인정하고 있고, 노동자의 승낙을 전제로 한 근로계약서 명시 등의 필수 조건이 지켜져야 함에도 불구하고 현장에서는 제대로 지켜지지 않는 경우가 많다.

특히 사회초년생인 청년들의 경우 회사가 일방적으로 조건을 내걸었을 경우 불이익을 우려해 적극적으로 문제를 제기할 수 없다. 그렇다 보니 포괄임금제가 ‘청년 공짜노동’을 양산하는 것이 아니냐는 목소리도 나온다.

이 후보도 “실제 노동시간과 무관하게 임금을 정하는 포괄임금제는 청년 공짜이용권과 같다”고 문제를 지적한 뒤, “(청년들이) 어렵게 얻은 일자리라고 마음대로 부러서는 안 된다”고 강조했다. 이어 “공짜 야근, 과로 유발하는 포괄임금제를 반드시 개선하겠다”며 관련 제도 개선 의지를 드러냈다.

먼저, ‘포괄임금 약정 규제 지침’을 만들어 포괄임금 도입을 엄격하게 제한하고, 근로감독을 더욱 철저히 하겠다고 밝혔다. 예외는 실노동시간 산정이 어려운 극히 일부에만 두되, 이 역시 사업자가 개별 노동자에게 임금 성격에 대해 충분히 설명한 후 명시적 합의를 하거나 노사 간 단체협약을 통해서만 도입할 수 있도록 하는 방안도 함께 공약했다. 이 같은 조치로 노동자의 권리를 폭넓게 보호하겠다는 것이다.

이 후보는 “일한 만큼 정당하게 보상하는 공정한 나라를 반드시 만들겠다”고 강조했다.

민주당 선대위는 이같은 공약이 장시간 노동·공짜노동에 시달리고 있는 청년들의 노동 현실 문제 해결에 큰 도움이 될 수 있을 것이라고 전망했다. (끝)

※문의 : 정책본부 02-786-2741

참고자료

□ 포괄임금제 개선 추진 경과

- 2017년 6월 국정기획위원회, ‘포괄임금제 개선’ 공론화
- 2017년 10월 고용노동부, ‘포괄임금제 사업장 지도지침’ 초안 마련
- 2018년 6월 고용노동부, ‘포괄임금제 사업장 지도지침’ 발표 연기
- 2022년 1월 안경덕 고용노동부장관, ‘문재인 정부 임기 내 가능한 마무리 지어야’

□ 포괄임금제 적용기업 현황

○ 포괄임금제 도입 사업장 비중(%)

	전체	~29인	30~99인	100~299인	300인~
'16. 7월 (상시 5인 이상)	30.1	25.3	31.8	33.2	36.1
'20.10월 (상시 10인 이상)	29.7	29.8		30.3	21.6

* '16.7월, 근로시간 운용 실태조사(KLI, 연구용역), '20.10월, 포괄임금제 실태조사(고용부)

- 게임 제작업 종사자 1천 명 중 79.6%가 포괄임금제로 급여를 받는다고 응답, 2017년부터 펠어비스, 넥슨, 넷마블 등 포괄임금제 폐지(한국콘텐츠진흥원 ‘2021 게임산업 종사자 노동환경 실태조사’)

□ 대법원 판례(2010.5.13., 2008다6052)

- 감시·단속적 근로와 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금 지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다고 판단함

- ▲ ①근로시간 산정이 어렵고, ②포괄임금제에 대한 합의가 있을 것 ③근로자에게 불이익하지 않을 것
- ▲ 근로시간 산정이 어려운 경우가 아니라면 근로기준법상 근로시간에 관한 규제를 위반하지 않을 것 등

□ 고용노동부 입장

- 기업에서 포괄 임금 방식으로 임금 계약을 체결하였다고 하여, 무조건 연장근로 수당, 야간근로 수당 등을 지급하지 않아도 되는 것은 아님
- “포괄 임금”은 기업에서 활용하는 임금 계약 방식 중의 하나일 뿐이며, 근로기준법이 적용되는 사업장에서는 그러한 임금 계약 방식의 형태와는 관계없이 근로기준법을 위반할 수 없음
- 고용노동부는 대법원 판례 등을 인용하여 “사용자는 근로계약을 체결함에 있어서 기본임금을 결정하고, 이를 기초로 시간 외, 휴일, 야간근로 수당 등 제수당을 가산해 이를 합산·지급함이 원칙이며, 포괄임금제 방식의 임금 계약도 근로기준법을 위반할 수 없다.”는 취지의 행정해석(질의회신)을 지방노동관서에 제시한 바 있음(2014.2.26. 근로개선정책과-1182 등)