



발행인 성재민 원장직무대행

편집인 정동관

주 소 30147 세종특별자치시 시청대로 370

TEL 044-287-6083

발행일 2026년 5월 20일

W A G E
I N F O R M A T I O N

Brief

임금정보브리프

2026년 제1호(통권 제102호) No.3

포괄임금제의 오남용 방지를 위한 정책적 과제

문준혁 (성신여자대학교 법과대학 조교수)

1. 포괄임금제의 의의와 한계

기업의 채용공고에서 임금액을 “연봉 3,000만 원(포괄 임금)” 또는 “월급 250만 원 + 시간외수당 월 30만 원”과 같이 기재해 두는 경우가 종종 있다. 이는 연장·휴일·야간 근로와 같이 근로기준법에 따라 가산수당을 지급해야 하는 ‘시간외 근로’가 실제로 이루어졌는지와 무관하게 사전에 정해진 금액만을 지급하는 포괄임금제의 대표적인 사례이다. 보통 위의 첫 번째 사례를 법정 기준근로시간¹⁾의 범위 내에서 정한 ‘소정근로’에 대한 임금(이하 기본임금)을 따로 정하지 않고 법정 수당까지 포함하여 정한 금액을 지급하는 정액급제, 두 번째 사례를 기본임금을 미리 산정하면서도 법정 제 수당을 구분하지 아니한 채 일 정액을 법정 제 수당으로 정하여 이를 근로시간 수에 상

관없이 지급하기로 약정하는 정액수당제라고 부른다.

포괄임금제는 현장에서 상당히 오랫동안 활용되어 온 임금 정산 방식인데, 그렇다면 왜 이런 관행이 만들어진 걸까? 과거 대법원 판결 중에는 “근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 참작하여 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서” 포괄임금제가 활용된다는 취지로 언급한 것이 있다.²⁾ 이는 포괄임금제가 활용되는 이유를 사용자의 관점에서 파악한 것인데, 여기에서 ‘계산의 편의’란 연장근로가 자주 이루어지지만, 편차가 큰 사업장이나 교대제 근로 등 야간근로가 자주 이루어지는 사업장 등에서 시간외 근로를 굳이 따로 기록하거나 그에 대한 수당을 별도로 산정할 필요 없이 사전에 정해진 임금만을 지급하면 된다는 점을 의미한다. 그리고 포괄임금제가 어떻게 ‘직원의 근무의욕을 고취’하는 것인지는 선

1) 일반 근로자의 경우 1일 8시간, 주 40시간.

2) 대법원 1998. 3. 24. 선고 96다24699 판결.

뜻 이해가 가지는 않지만, 선택하자면 근로자가 맡은 바 업무를 굳이 야근까지 하면서 처리할 필요 없이 소정근로 시간 내에 빨리 마무리하도록 능력을 향상시키는 효과가 있을 수는 있겠다. 이 외에 채용공고에서 법정 제 수당을 포괄한 임금액을 기재하는 것은 근로자에게 지급되는 임금 총액이 많아 보이게 하는 부수적 효과도 있다.

물론 근로자의 입장에서도 포괄임금제는 연장근로가 없거나 적은 비수기에도 정해진 임금이 지급된다는 점에서 소득의 안정성을 보장하는 측면이 있다. 그러나 연장근로에 대한 근로자의 사전적·포괄적 동의를 폭넓게 인정하여 사용자가 사실상 일방적으로 연장근로를 지시할 수 있는 우리 노사관계의 현실에서 포괄임금제는 시간외근로에 대한 정당한 보상이 지급되지 못하는 ‘공짜노동’을 만들어내고 있을 뿐만 아니라, 시간외 근로에 대해 가산된 보상을 하도록 하여 이를 간접적으로 억제하고자 하는 근로기준법의 취지를 몰각시켜 장시간 근로를 유발하는 원인으로 지목되고 있다. 오죽하면 포괄임금제는 ‘인간 자유이용권’이라는 말까지 나왔겠는가.

2. 포괄임금제에 대한 법적 규율

포괄임금제의 역사가 긴 만큼 포괄임금제에 대한 문제 제기 또한 긴 역사가 있다. 포괄임금 방식으로 지급된 임금액에 대하여 시간외 근로에 대한 법정 가산수당을 추가로 지급하라는 취지의 소송도 1980년대부터 본격적으로 이루어져 왔다. 그럼에도 우리 근로기준법은 포괄임금제 임금 산정 방식이 허용되는 것인지 아니면 금지되는 것인지에 대해 명시적인 규정을 두지 않아 이에 대한 법적 규율은 판례법리의 영역으로 남겨져 있다.

초기의 대법원 판례는 포괄임금제 약정의 성립과 유효성 모두를 폭넓게 인정해 왔다.³⁾ 근로자들이 “소송을 제

기하기 전 또는 퇴직 시까지 아무런 이의제기 없이 임금을 받아 왔다.”라면 포괄임금제 약정이 성립하였다고 보거나, “근로자에게 불이익이 없고 제반 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때는 이를 무효라고 할 수는 없다.”라고 판단하였다. 그러나 이러한 판례법리에 대해서 노동계와 학계의 비판이 계속되었고, 결국 대법원은 2009년⁴⁾과 2010년⁵⁾의 판결을 통해 종전보다 포괄임금제 약정의 성립과 유효성 모두를 엄격하게 보는 판례법리를 제시하였다.

새로운 판례법리에 따르면, 먼저 포괄임금제에 관한 약정이 성립하였는지는 근로시간, 근로형태와 업무의 성질, 임금 산정의 단위, 단체협약과 취업규칙의 내용, 동종 사업장의 실태 등 여러 사정을 전체적·종합적으로 고려하여 구체적으로 판단하되, “단체협약 등에 일정 근로시간을 초과한 연장근로시간에 대한 합의가 있다거나 기본급에 수당을 포함한 금액을 기준으로 임금인상률을 정하였다는 사정 등을 들어 바로 위와 같은 포괄임금제에 관한 합의가 있다고 선불리 단정할 수는 없다.”라고 하여 그 성립 여지를 종전보다 축소하였다.⁶⁾

또한 포괄임금제 약정이 성립하였다고 하더라도, “감시 단속적 근로 등과 같이 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 것으로 인정되는 경우가 아니라면 근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다.”라고 하여 그 유효성의 인정 여지를 종전보다 축소하였다.⁷⁾ 한편 근로시간의 산정이 어려운 것으로 인정될 때도 근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때만 포괄임금제가 유효하다.

한편, 근로시간의 산정이 어려운 등의 사정이 없어 포

3) 대법원 1982. 3. 9. 선고 80다2384 판결; 대법원 1987. 8. 18. 선고 87다카474 판결 등.

4) 대법원 2009. 12. 10. 선고 2008다57852 판결.

5) 대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결.

6) 다만 이후의 대법원 판결 중에는 단체협약이나 취업규칙 및 근로계약서에 포괄임금이라는 취지를 명시하지 않았음에도 묵시적 합의에 의한 포괄임금약정이 성립할 수 있다는 취지의 판시도 있다(대법원 2016. 10. 13. 선고 2016도1060 판결). 다만 그 묵시적 성립은 ‘근로형태의 특수성으로 인하여 실제 근로시간을 정확하게 산정하는 것이 곤란하거나 일정한 연장·야간·휴일근로가 예상되는 경우 등 실질적인 필요성이 인정될 뿐 아니라, 근로시간, 정하여진 임금의 형태나 수준 등 제반 사정에 비추어 사용자와 근로자 사이에 그 정액의 월급액이나 일당임금 외에 추가로 어떠한 수당도 지급하지 않기로 하거나 특정한 수당을 지급하지 않기로 하는 합의가 있었다고 객관적으로 인정되는 경우’여야 인정된다.

7) 이때 ‘근로시간의 산정이 어려운 경우’를 ‘실근로시간의 산정이 불가능하거나 산정하는 것이 무의미한 경우’로 파악하는 견해로 김홍영(2012), 「포괄임금제 법리의 새로운 검토」, 『성균관법학』 제23권 제3호, 성균관대학교 법학연구소; 심재진(2017), 「포괄임금제의 쟁점과 전망」, 『노동법학』 제64호, 한국노동법학회; 임상민(2021), 「포괄임금제의 성립 및 유효요건」, 『인권과 정의』 통권 502호, 대한변호사협회 등.

괄임금제 약정이 무효가 되는 경우, 그 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 때에는 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙(근로기준법 제15조)에 의해 근로자에게 그 미달하는 법정수당을 지급할 의무가 있다.⁸⁾

이처럼 현재의 판례법리가 포괄임금제 약정의 성립과 유효성 모두를 엄격하게 판단하는 것은 법리적으로 타당하다. 먼저 판례에서도 밝히고 있듯, 근로기준법 제17조에 따르면 사용자는 근로계약을 체결할 때 임금의 구성항목·계산 방법·지급 방법과 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가가 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 이때 임금의 구성항목은 소정근로에 대한 임금(기본임금)과 그 외의 임금(각종 수당 등)이 구별된다는 것을 전제로 하고 있는 것이므로, 사용자는 근로계약을 체결하면서 기본임금을 결정하는 것이 원칙이다. 또한 사용자는 임금대장 및 임금명세서에 기본급과 각종 수당 등을 구분하여 기재하고, 근로일수와 근로시간 수도 기재하여야 한다(근로기준법 제48조 제1항 및 제2항). 따라서 이러한 원칙에서 벗어난 포괄임금제 약정의 성립을 쉽게 인정하기는 곤란하다.

또한 시간외 근로에 대한 법정수당의 경우에도 기본임금을 기초로 하여 근로자가 실제로 근무한 근로시간에 따라 산정하여 지급하는 것이 원칙이다. 그 지급의 근거가 되는 근로기준법 제56조의 문언에서 연장근로는 제53조 등에 따라 연장된 '시간'의 근로이고, 휴일근로와 야간

근로도 실제 근로한 시간을 기초로 지급하는 것으로 되어 있기 때문이다.⁹⁾ 따라서 이러한 원칙에서 벗어나 실제 근로시간의 산정이 어렵지 않을 때도 포괄임금제 약정의 유효성을 쉽게 인정하기는 곤란하다. 물론 사업장 밖에서의 근로, 업무 수행에 상당한 재량이 필요한 근로 등 실제 근로시간의 산정이 쉽지 않은 경우들이 있기는 하지만, 이에 대해서는 근로기준법에서 별도의 특례를 규정하고 있으므로(근로기준법 제58조)¹⁰⁾ 이에 따라 임금을 산정하여 지급하면 충분하다. 물론 감시단속적 근로와 같이 근로시간 산정이 어려워 근로기준법 제63조에 따라 근로시간 관련 법령이 적용되지 않는 예외적일 때에는 포괄임금제를 통한 임금 산정이 필요할 수도 있을 것이다.

3. 고용노동부의 포괄임금 오남용 방지 지도 지침 (2026. 4. 8.)

이처럼 법원은 2010년 이후로는 포괄임금제 약정의 성립과 유효성을 예외적으로만 인정하고 있으나, 그렇다고 해서 현장에 뿌리를 내린 포괄임금제 관행이 일거에 해소된 것은 아니다. 오히려 최근의 실태조사 결과에 따르면 실제 근로시간의 확인이 크게 어렵지 않은 사업에서도 포괄임금제가 오남용되는 것이 현실이다. 사무직 근로자를 대상으로 한 2016년의 실태조사¹¹⁾에서는 조사대상 기업 중 41.3%가 일반 사무직 근로자를 대상으로 포괄임금제를 실시하고 있으며, 소프트웨어(IT/게임) 산업에서는 포괄임금제를 활용하는 기업이 조사대상 기업 중 63.5%에 달한다는 실태조사도 있다.¹²⁾

8) 이 경우 사용자가 지급해야 하는 추가 금액의 계산 방법에 대해서는 김태욱(2026), 「포괄임금제와 관련된 실무상 쟁점들에 대한 검토」, 『노동법연구』 제60호, 서울대 노동법연구회, pp.209~245 참조.

9) 위 대법원 판결들에서는 언급되지는 않지만, 근로기준법은 도급제 근로자에게도 '근로시간에 따라' 일정액의 임금을 보장하도록 하고 있다(제47조).

10) 근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례) ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

1. 대상 업무
2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용
3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용

④ 제1항과 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

11) 정동관 외(2016), 『사무직 근로시간 실태와 포괄임금제 개선방안』, 한국노동연구원, p.50.

12) 지은희(2021), 「소프트웨어 산업 근로환경 개선방안 연구」, 소프트웨어정책연구소, pp.29~30.

이처럼 법원의 입장 변화가 현장에서 변화로 곧바로 이어지지 않은 것은 감독행정을 제대로 하지 않은 정부의 책임이 크다. 새 정부가 들어설 때마다 포괄임금제 오남용 방지를 약속했지만, 구체적인 지침이나 가이드라인은 발표되지 않았고, 포괄임금제 오남용에 대한 기획감독이 처음으로 이루어진 것도 2022년 12월이 되어서였기 때문이다.

지난 2026년 4월 8일, 고용노동부는 드디어 「공짜노동 근절을 위한 포괄임금 오남용 방지 지도 지침」을 발표하였다. 동 지침은 2025년 말 구성된 '실 노동시간 단축 로드맵 추진단'에 참여한 노사정 및 전문가들의 논의를 바탕으로 마련된 것인데, 그 추진 과제로는 포괄임금 오남용 방지(정액급제 개선 등), 투명한 노동시간 기록·관리 제도화를 추진하면서 이를 위한 포괄임금 개편 컨설팅 제공, 노동시간 관리 전산 시스템 구축 지원 등 정부 지원 병행·확대를 추진한다는 등의 내용이 담겨 있었다.

동 지침의 내용 중 포괄임금제 관련 내용을 소개하면, 먼저 “사건처리 시 ‘실제 지급되어야 할 법정수당’이 ‘약정한 수당’보다 많은 경우 그 차액분을 지급하지 않았으면 임금체불로 보고 집무규정에 따라 처리”하도록 한다. 또한 “정액급제 형태의 약정은 현행법에 반하므로 당사자 의사 등을 확인하여 소정근로시간 등을 특정하고, 기본급을 산정한 후 임금대장, 임금명세서에 따른 법정수당 등을 산정하도록 시정조치”하고, “정액수당제 형태의 약정도 실제 임금을 각각 구분하지 않고 지급하면 현행법에 반하므로, 연장·휴일·야간근로시간 수에 따른 연장근로수당 등을 항목별로 구분·산정하도록 지도”하도록 한다. 또한 동 지침은 “임금에 연차유급휴가 수당·연차유급휴가 미사용 수당 및 퇴직금을 포함하여 지급하지 않아야 함”도 명확히 하고 있다.

한편, 동 지침은 근로시간 기록·관리 및 연장근로의 방

식에 관한 내용도 담고 있는데, 먼저 사용자에게 근로기준법 제63조에 따라 근로시간 관련 법령 적용이 제외되는 근로자를 제외한 모든 사업 또는 사업장의 근로자를 대상으로 근로시간을 기록·관리하도록 하고, 나아가 “업무상 필요에 따라 연장근로 등이 필요한 경우, 사용자는 개별 근로자의 동의를 얻거나 근로자의 사전 신청을 승인하는 방식으로 연장근로 등이 이루어질 수 있도록 해야 함”을 권고하고 있다.

4. 관련 입법의 전망

한편, 노사정은 「실노동시간 단축 로드맵 추진 과제」로 포괄임금제 오남용 방지와 관련된 내용을 근로기준법에 담기 위해 2026년 상반기 중 법 개정을 추진하기로 하였다. 위 지침과 대동소이한 내용인지는 하지만 포괄임금제의 금지 또는 오남용 방지 및 근로시간 기록 관리와 관련된 여러 입법안이 22대 국회에 제출되어 있으므로,¹³⁾ 포괄임금제를 둘러싼 법적 논란은 향후 국회에서 논의를 거쳐 근로기준법이 개정되면서 일단락될 것으로 보인다.

다만 그중에서도 정액수당제의 제한적 허용 또는 금지 여부는 아직 노사정의 의견이 갈리고 있는 것으로 보인다. 고용노동부 지침에서는 정액수당제 형태의 포괄임금제도 현행법에 반하는 것으로 보아 원칙적으로 금지된다는 입장을 취하고 있는데, 한국경영자총협회에서는 실근로시간 단축 로드맵 추진단 논의 과정에서 정액급제는 개선하되 정액수당제는 차액 정산을 전제로 하되 금지하지는 않기로 노사정이 합의하였다고 하면서 반발하고 있기 때문이다. 이 점은 향후 입법 논의에서도 중요 쟁점으로 부상할 것으로 보이므로 귀추가 주목된다.¹⁴⁾

13) 제안 순서대로 정리하면(괄호 안은 의안번호), 박해철의원안(2200760), 박홍배의원안(2202812), 박주민의원안(2203885), 이용우의원안(2205236), 정혜경의원안(2205237), 천하람의원안(2211689), 전현희의원안(2215791), 김태선의원안(2216246)이 2026년 4월 말 현재 국회에 제출되어 있다. 큰 틀에 있어서는 차이가 없으므로 그 세부적 내용과 차이점은 소개하지 않기로 한다.

14) 한편, 정액급제와 정액수당제를 구별하여 규율하는 경우 이를 구별하는 기준도 쟁점이 될 수 있는데, 이와 관련하여 대법원은 근로계약서에 형식적으로 기본급이 정해져 있는 경우(월 1,260,270원)에도 기본급과 법정수당 산정의 기준이 된 시간급의 액수를 정하지 않았고, 근로계약서에 기재된 방식대로 산정한 월 급여액이 실제 월 급여액과 다르고, 임금대장에도 기본급과 법정수당을 구별하지 않은 정액의 월 급여액이 기재된 점을 종합하면 이는 정액수당제가 아니라 정액급제로 보아야 한다고 판단한 바 있다(대법원 2024. 12. 26. 선고 2020다300299 판결).