

2025년 4분기 주요 노무이슈 안내

2025년 4분기 주요 노무 관련 법령 및 행정해석 변동 사항을 정리하여 안내드립니다.

아래 내용을 업무에 참고하시어 인사·노무관리 운영에 차질이 없으시길 바랍니다.

※ 주요 이슈

1. 임신기 근로시간 단축기간 중 연차유급휴가 사용 관련 행정해석 변경
2. 상습 임금체불 근절법 시행(2025.10.23.)
3. 테마별 근로감독 실시(가짜 3.3계약 / 장기간·교대제 노동현장 개선)

□ 주요 이슈

1. 임신기 근로시간 단축기간 연차휴가 사용관련 행정해석 변경

- 변경사항

변경 전	변경 후
임신기 근로시간 단축 기간에 연차 유급휴가를 1일 단위로 부여한 경우 1일 6시간 사용으로 산정하며, 연차 유급휴가를 시간 단위로 부여한 경우에는 부여한 시간만 사용한 것으로 산정(단, 임금은 단축된 근로시간 이전의 근로시간에 해당하는 금액을 지급)	임신기 근로시간 단축 기간에 1일 단위의 연차 유급휴가를 부여한 경우 1일 즉 8시간(단축 전 근로시간)을 사용한 것으로 산정하고, 시간 단위로 연차 유급휴가를 부여한 경우에는 해당 휴가 사용 후 남은 휴가가 통상 근로자와 동일하도록 휴가를 사용한 것으로 산정하는 등 통상 근로자에 비해 불리하지 않게 산정(단, 임금은 단축 전 근로시간에 해당하는 금액을 지급)

- 예시 (8시간 근로자가 임신기 근로시간을 6시간으로 단축한 경우)

변경 전	변경 후
1일 휴가 : 6시간 사용 (2시간 잔여)	1일 휴가 : 8시간 사용

가. 기존에는 임신기 근로시간 단축기간 연차휴가 사용시 1일 6시간만 사용한 것으로 보아 2시간의 휴가가 남아있어 임신시 근로시간 단축 근로자가 이중으로 혜택을 보는 의견이 존재하였습니다. 이에, 고용노동부는 2025년 9월 30일 지침(여성고용정책과-003)을 통해 임신기 근로시간 단축자가 휴가사용시 8시간의 휴가를 사용한 것으로 변경하였습니다.

나. 한편, 시간단위로 휴가(반차 등)를 사용하는 경우 1일 8시간중 휴가를 사용한 시간만 차감하도록 하였습니다. (3시간 휴가사용시 5시간 잔여휴가, 4시간 휴가사용시 4시간 잔여 등)

[첨부1. 여성고용정책과-003(2025.9.30.)]

2. 상습 임금체불 근절법(근로기준법 제36조, 제43조의 3,4, 6내지8) 시행

- 주요내용

경제적 제재 근로기준법 제43조의 3 제43조의 4 제43조의 6	상습체불사업주 ¹⁾ 를 지정하며 아래와 같이 제재함 - 신용제재 (한국신용정보원에 제공) - 정부지원사업 참여제한 - 공공입찰 불이익
재직자 지연이자 부과 근로기준법 제37조	재직자 임금지급기일 넘기는 경우 연 20% 상한의 지연이자
형사처벌 강화 근로기준법 제109조제2항	명단공개 사업주 ²⁾ 가 해당기간 임금체불시 반의사불벌죄 적용X
출국금지 요청 근로기준법 제43조의 7	명단공개 사업주에 대하여 출국금지 요청
손해배상 청구 근로기준법 제43조의 8	- 명백한 고의로 체불한 경우 - 1년동안 3개월 이상 체불한 경우 - 체불액이 3개월 통상임금을 초과하는 경우 3배이내의 금액을 손해배상으로 청구

1) 1년간 3개월분 임금(퇴직금 제외) 이상 체불 또는 1년간 5회이상 체불하고 체불총액이 3천만원(퇴직금 포함) 이상

2) 3년 이내 2회 이상 유죄확정 + 1년내 체불총액이 3천만원 이상인 경우

가. 임금체불 발생시 사업주를 강하게 제재하는 법안이 2025년 10월 23일부터 시행됩니다.

나. 실무적³⁾으로 가장 주요한 내용은 재직자에게도 지연이자가 발생하는 점과 3개월 이상 체불시 최대 3배 이내 손해배상을 해야하는 점입니다.

다. 따라서, 근로계약서 및 취업규칙에서 정한 임금지급기일을 준수(특히, 임금지급기일이 휴일인 경우의 지급일 확인)하여야 하며, 임금계산 및 근거를 명확히하여 연장근로수당 등에서 임금체불이 발생하지 않도록 하여야 합니다.

[첨부2. 2025년 10월 23일 시행 근로기준법 신규대비표]

3. 테마별 근로감독 실시 (가짜 3.3% 계약, 장시간·교대제 노동현장 개선)

가. 고용노동부는 4분기에 2개 테마에 맞춰 근로감독을 기획하고 있습니다.

나. 먼저, 가짜 3.3계약 (실질은 근로자지만, 근로기준법 및 4대보험 가입 회피를 위해 사업소득세 공제하는 프리랜서 계약)에 대하여 국세청으로부터 과세 정보를 제공받아 가짜 3.3계약이 만연한 사업장을 대상으로 모니터링

3) 고의적인 체불은 없다고 전제

후 근로감독을 계획하고 있습니다.

다. 따라서, 3.3%계약이 많은 사업장(IT, 방송, 물류, 체육, 미용 등)은 운영실태에 대한 점검이 필요합니다. 특히, 일부 직무는 회사의사와 달리 계약자들이 3.3%계약을 원하는 경우가 있으나 이 경우에도 그 책임은 온전히 회사에 있으므로 근로자/프리랜서에 대한 운영방식을 점검할 필요가 있습니다.

라. 또한, 교대제 및 특별연장근로를 반복 활용하는 사업장 (제조업, 서비스업 등)을 대상으로 노동시간 위반 및 산업안전에 대한 기획감독을 예정하고 있으므로, 이에 대한 대비를 할 것으로 보여집니다. 끝.

[첨부3. 한겨레, 노동부, ‘가짜3.3계약’ 잡아낸다(2025.9.17.)]

[첨부4. 고용노동부, 장시간·교대제 노동 현장 개선을 위한 기획 감독 실시(2025.10.16.)]

주소 : 경기도 과천시 과천대로 7길 65, B동 907호(갈현동, 상상자이타워)

주차 : 해당 건물 B1 ~ B4층 주차장

대중교통 이용 시

지하철 4호선 인덕원역이나 정부과천청사역에서 버스(과천지식정보타운 정류소에서 도보 15분)를 이용하시기 바랍니다.

하나로컨설팅 노무법인의 뉴스 레터에 게재된 내용 또는 의견은 당 노무법인이나 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이 아니며, 일반적인 정보제공을 목적으로 작성되었음을 알려드립니다.

하나로컨설팅 노무법인 또는 소속 공인노무사의 공식적인 자문을 원하시는 경우에는 우측의 연락처로 문의주시기 바랍니다.

상담 관련하여 회원사가 아닌 경우 소정의 수수료가 발생될 수 있음을 알려드립니다.

상담 월 ~ 금 09:00 ~18:00

방문상담은 사전예약 필수

전화 : 02-6949-1227

팩스 : 02-6949-1678

양재모 대표 공인노무사

cpla21@hrhanalaw.com

김재언 공인노무사

cplaeony@hrhanalaw.com

황금별 공인노무사

gold@hrhanalaw.com

이정빈 공인노무사

cplabin@hrhanalaw.com

신형재 공인노무사

cplahj@hrhanalaw.com



고용노동부

고용노동부

수신 수신자 참조

(경유)

제목 임신기 근로시간 단축 기간 중 연차 유급휴가 사용 관련 행정해석 변경 시달

1. 「근로기준법」 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축 기간 중 연차 유급휴가 사용에 관한 행정해석을 다음과 같이 변경·시달합니다.

가. 변경 이유

- 임신기 근로시간 단축 기간에 1일의 연차 유급휴가를 부여한 경우 6시간을 사용한 것으로 산정(시간 단위로 부여한 경우에는 실제 사용한 시간으로 산정)하되 임금은 단축 전의 근로시간에 해당하는 금액을 지급해야 한다는 기존의 행정해석에 대해,
- 임신기 근로시간 단축 근로자가 연차 유급휴가를 사용하는 경우 통상 근로자보다 이종으로 혜택을 받게 되어 불합리하다는 민원 제기와 재검토 요구가 지속됨에 따라 해당 내용에 대해 검토한 결과에 따라 행정해석을 변경

나. 변경 근거

- 1) 임신기 근로시간 단축 근로자는 1일 2시간까지 근로시간이 면제되어 실근로시간이 단축되나, **소정근로시간이 변경된 것은 아님**(법적 성격은 통상 근로자에 해당함)
 - * 소정근로시간이 변경된 것이 아닌 것으로 보는 근거
 - 단축 후 근로조건(근로시간 포함)에 대한 근로계약서 등 서면 미작성
 - 단축 후 근로시간을 초과하여 근로하게 한 경우, 「근로기준법」 제74조제5항(임신 근로자 시간외근로 금지) 위반이 아니라, 같은 법 제74조제7항(임신기 근로시간 단축 허용) 위반으로 조치, 초과 근로에 대해 가산수당 미발생
 - 소정근로시간이 변경된 것으로 보는 경우 임금 삭감이 금지되므로 통상임금 인상 문제 발생
- 2) 법률에서는 임신기 근로시간 단축 근로자에 대해 1일의 근로시간이 6시간이 되도록 최대 2시간까지 근로시간을 단축하고 단축 전과 동일한 임금을 받을 수 있도록 규정하고 있을 뿐, **추가적인 혜택을 부여하도록 규정하고 있지는 않음**
- 3) 따라서, 임신기 근로시간 단축 근로자가 1일의 연차 유급휴가를 사용하는 경우, **통상 근로자**(1일 근로시간이 8시간인 근로자를 '통상 근로자'로 가정)가 **1일의 연차 유급휴가를 사용하는 경우와 동일하게 1일 즉 8시간을 사용한 것으로 보는 것이 타당하고**,
 - 시간 단위의 연차 유급휴가를 사용하는 경우나 연차 유급휴가 외의 휴가 사용, 결근, 조퇴, 지각 등의 경우에도 그 결과가 통상 근로자와 동일하도록 처리하는 등 통상 근로자에 비해 불리하지 않게 처리하는 것이 타당함

다. 변경 내용

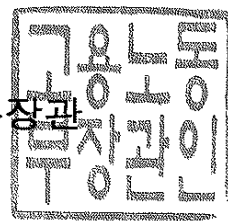
변경 전	변경 후
임신기 근로시간 단축 기간에 연차 유급 휴가를 1일 단위로 부여한 경우 1일 6시간 사용으로 산정하며, 연차 유급휴가를 시간 단위로 부여한 경우에는 부여한 시간만 사용한 것으로 산정(단, 임금은 단축된 근로시간 이전의 근로시간에 해당하는 금액을 지급)	<1일 근로시간이 8시간인 근로자를 '통상 근로자' 로 가정할 때> 임신기 근로시간 단축 기간에 1일 단위의 연차 유급휴가를 부여한 경우 1일 즉 8시간 (단축 전 근로시간)을 사용한 것으로 산정 하고, 시간 단위로 연차 유급휴가를 부여한 경우에는 해당 휴가 사용 후 남은 휴가가 통상 근로자와 동일하도록 휴가를 사용한 것으로 산정하는 등 통상 근로자에 비해 불리하지 않게 산정(단, 임금은 단축 전 근로시간에 해당하는 금액을 지급)

2. 이에 따라, 이 행정해석과 다른 취지의 종전 행정해석*은 모두 폐기하며,

* 여성고용정책과-5185(2018. 12. 12.), 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람(2025. 4.) 등

- 이 행정해석은 시달 이후 사용하는 연차 유급휴가부터 적용하오니, 업무 처리에 만전을 기하여 주시기 바랍니다. 끝.

고용노동부장관



수신자 본부 각 과, 지방관서(근로감독부서), 고객상담센터

주무관 이현정 행정사무관 오소연 여성고용정책과장 박미연 통합고용정책 전결 2025. 9. 30. 국장 권전호

협조자

시행 여성고용정책과-003 (2025. 9. 30.) 접수

우 30117 세종특별자치시 한누리대로 422, 11동 고용노동부 / www.moel.go.kr

전화번호 044-202-7547 팩스번호 044-202-8054 / chichj@korea.kr / 비공개(5)

상습 임금체불 근절법 신구대비표 (2025.10.23. 시행)

변경 전	변경 후
제37조(미지급 임금에 대한 지연이자) ① 사용자는 제36조에 따라 지급하여야 하는 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제5호에 따른 급여(일시금만 해당된다)의 전부 또는 일부를 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 「은행법」에 따른 은행이 적용하는 연체금리 등 경제 여건을 고려하여 대통령령으로 정하는 비율에 따른 지연이자를 지급하여야 한다. <신 설> <신 설> ② 제1항은 사용자가 천재·사변, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 따라 임금 지급을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 적용하지 아니한다. <신 설>	제37조(미지급 임금에 대한 지연이자) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금의 전부 또는 일부를 각 호에 따른 날까지 지급하지 아니한 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 「은행법」에 따른 은행이 적용하는 연체금리 등 경제 여건을 고려하여 대통령령으로 정하는 비율에 따른 지연이자를 지급하여야 한다. - 제36조에 따라 지급하여야 하는 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제5호에 따른 급여(일시금만 해당된다): 지급 사유가 발생한 날부터 14일이 되는 날 - 제43조에 따라 지급하여야 하는 임금: 제43조제2항에 따라 정하는 날 ② 사용자가 제1항제2호에 따른 임금을 지급하지 아니하여 지연이자를 지급할 의무가 발생한 이후 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우 해당 임금에 대한 지연이자는 제1항제2호에 따른 날을 기준으로 산정한다. ③ 제1항은 사용자가 천재·사변, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 따라 임금 지급을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 적용하지 아니한다.
제43조의2(체불사업주 명단 공개) ① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 그 밖의 모든 금품(이하 “임금등”이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 “체불사업주”라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단 공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. ② (생 략) ③ 제1항에 따른 체불사업주의 인적사항 등에 대한 공개 여부를 심의하기 위하여 고용노동부에 임금체불정보심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 둔다. 이 경우 위원회의 구성·운영 등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.	제43조의2(체불사업주 명단 공개) ① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제1항에 따른 퇴직급여등, 그 밖의 모든 금품(이하 “임금등”이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 “체불사업주”라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단 공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. ② (현행과 같음) ③ 제1항에 따른 체불사업주의 인적사항 등에 대한 공개 여부 및 제43조의4에 따른 상습체불사업주에 관한 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 임금체불정보심의위원회(이하 이 조 및 제43조의4에서 “위원회”라 한다)를 둔다. 이 경우 위원회의 구성·운영 등 필요

④ 제1항에 따른 명단 공개의 구체적인 내용, 기간 및 방법 등 명단 공개에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신 설>	한 사항은 고용노동부령으로 정한다. ④ 위원회 위원 중 공무원이 아닌 사람은 「형법」 제127조 및 제129조부터 제132조까지를 적용할 때에는 공무원으로 본다. ⑤ 제1항에 따른 명단 공개의 구체적인 내용, 기간 및 방법 등 명단 공개에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
제43조의3(임금등 체불자료의 제공) ① 고용노동부장관은 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제25조 제2항제1호에 따른 종합신용정보집중기관이 임금등 체불자료 제공일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 임금등 체불자료 제공일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 2천만원 이상인 체불사업주의 인적사항과 체불액 등에 관한 자료(이하 “임금등 체불자료”라 한다)를 요구할 때에는 임금등의 체불을 예방하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 그 자료를 제공할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 임금등 체불자료 제공의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. <신 설> <신 설> ②·③ (생략)	제43조의3(임금등 체불자료의 제공) ① 고용노동부장관은 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제25조 제2항제1호에 따른 종합신용정보집중기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 체불사업주의 인적사항과 체불액 등에 관한 자료(이하 “임금등 체불자료”라 한다)를 요구할 때에는 임금등의 체불을 예방하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 그 자료를 제공할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 임금등 체불자료 제공의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 임금등 체불자료 제공일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 임금등 체불자료 제공일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 2천만원 이상인 체불사업주 2. 제43조의4에 따른 상습체불사업주 ②·③ (현행과 같음)
<신 설>	제43조의4(상습체불사업주에 대한 보조·지원 제한 등) ① 고용노동부장관은 위원회의 심의를 거쳐 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다)를 상습체불사업주(이하 “상습체불사업주”라 한다)로 정할 수 있다. 1. 임금등 체불자료 제공일이 속하는 연도의 직전 연도 1년간 근로자에게 임금등(「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제1항에 따른 퇴직급여등은 제외한다)을 3개월분 임금 이상 체불한 사업주 2. 임금등 체불자료 제공일이 속하는 연도의 직전 연도 1년간 근로자에게 5회 이상 임금등을 체불하고, 체불총액이 3천만원 이상인 사업주 ② 고용노동부장관은 제1항에 따라 상습체불사업주로 정할 경우에 해당 사업주에게 3개월 이상의 기간을 정하여 소명 기회를 주어야 한다. ③ 고용노동부장관은 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장 또는 대통령령으로 정하는 공공기관의 장(이하 “중앙행정기관장등”이라 한다)에게 상습체불사업주에 대하여 다음 각 호의 조치를 하도록 요청하고 임금등 체불자료를 제공할 수 있으며, 중앙행정기관장등이 다음 각 호의 조치를 목적으로 상습체불사업주의

	임금등 체불자료를 요청하는 경우 해당 자료를 제공할 수 있다. 1. 「보조금 관리에 관한 법률」, 「지방자치단체 보조금 관리에 관한 법률」 또는 개별 법률에 따른 각종 보조·지원사업의 참여 배제나 수급 제한 2. 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 또는 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」에 따른 입찰참가자격 사전심사나 낙찰자 심사·결정 시 감점 등 불이익 조치 ④ 제3항에 따라 상습체불사업주의 임금등 체불자료를 제공받은 자는 제공받은 자료를 제3항 각 호에서 정한 목적 외의 목적으로 이용하거나 누설하여서는 아니 된다. ⑤ 제3항에 따른 임금등 체불자료의 제공 절차 및 방법은 제43조의3제1항 단서 및 같은 조 제3항을 준용한다. ⑥ 그 밖에 제1항제1호에 따른 3개월분 임금의 산정, 같은 항 제2호에 따른 임금등의 체불횟수 산정, 제2항에 따른 소명 기회 제공 및 제3항에 따라 제공되는 임금등 체불자료의 제공기간 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
<신 설>	제43조의5(업무위탁 등) ① 고용노동부장관은 제43조의2부터 제43조의4까지에 관한 업무를 효율적으로 하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 업무 중 일부를 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 “근로복지공단”이라 한다)이나 전문성을 갖춘 연구기관·법인·단체에 위탁할 수 있다. ② 제1항에 따라 위탁받은 기관의 임직원은 「형법」 제129조부터 제132조까지를 적용할 때에는 공무원으로 본다.
<신 설>	제43조의6(체불사업주 명단공개 등을 위한 자료제공 등의 요청) ① 고용노동부장관은 제43조의2에 따른 체불사업주 명단 공개, 제43조의3에 따른 임금등 체불자료의 제공, 제43조의4에 따른 상습체불사업주에 대한 중앙행정기관장등의 보조 및 지원 제한 등에 관한 업무를 수행하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자료의 제공 또는 관계 전산망의 이용(이하 “자료제공등”이라 한다)을 해당 각 호의 자에게 각각 요청할 수 있다. 1. 법원행정처장에게 체불사업주의 법인등기사항증명서 2. 국세청장에게 체불사업주의 「소득세법」 제4조제1항제1호에 따른 종합소득에 관한 자료, 「법인세법」 제4조제1항제1호에 따른 소득에 관한 자료, 「부가가치세법」 제8조, 「법인세법」 제111조 및 「소득세법」 제168조에 따른 사업자등록에 관한 자료 3. 국세청장에게 임금등이 체불된 근로자의 「소득세법」 제4조제1항제1호에 따른 종합소득에 관한 자

	료 4. 근로복지공단에 임금등이 체불된 근로자의 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제16조의3에 따른 월평균보수에 관한 자료, 「고용보험법」 제13조 및 제15조에 따른 피보험자격 취득에 관한 자료 및 체불사업주의 「임금채권보장법」 제7조, 제7조의2 및 제8조에 따른 대지급금에 관한 자료 ② 고용노동부장관은 제1항제4호에 따른 월평균보수 및 피보험자격 취득에 관한 자료를 제공받기 위하여 해당 근로자의 임금, 근로제공기간 등 대통령령으로 정하는 정보를 근로복지공단에 제공할 수 있다. ③ 제1항에 따라 자료제공등을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.
<신 설>	제43조의7(출국금지) ① 고용노동부장관은 제43조의2에 따라 명단이 공개된 체불사업주에 대하여 법무부장관에게 「출입국관리법」 제4조제3항에 따라 출국금지를 요청할 수 있다. ② 법무부장관은 제1항의 요청에 따라 출국금지를 한 경우 고용노동부장관에게 그 결과를 정보통신망 등을 통하여 통보하여야 한다. ③ 고용노동부장관은 체불임금의 지급 등으로 출국금지 사유가 없어진 경우 즉시 법무부장관에게 출국금지의 해제를 요청하여야 한다. ④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 출국금지 및 그 해제의 요청 등의 절차에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
<신 설>	제43조의8(체불 임금등에 대한 손해배상청구) ① 근로자는 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 법원에 사업주가 지급하여야 하는 임금등의 3배 이내의 금액을 지급할 것을 청구할 수 있다. 1. 명백한 고의로 임금등(「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제5호의 급여는 제외한다. 이하 이 조에서 같다)의 전부 또는 일부를 지급하지 아니한 경우 2. 1년 동안 임금등의 전부 또는 일부를 지급하지 아니한 개월 수가 총 3개월 이상인 경우 3. 지급하지 아니한 임금등의 총액이 3개월 이상의 통상임금에 해당하는 경우 ② 법원은 제1항에 따른 금액을 결정할 때에 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다. 1. 임금등의 체불 기간·경위·횟수 및 체불된 임금등의 규모 2. 사업주가 임금등을 지급하기 위하여 노력한 정도 3. 제37조에 따른 지연이자 지급액 4. 사업주의 재산상태
<신 설>	제102조의2(자료 제공의 요청) ① 고용노동부장관은 이 법에서 정하는 근로조건 보호를 위하여 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장 또는 근로복지공단 등 관

	런 기관·단체의 장에게 다음 각 호의 정보 또는 자료의 제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있다. 1. 「소득세법」 제4조제1항제1호에 따른 종합소득에 관한 자료 2. 「고용보험법」 제13조 및 제15조에 따른 피보험자격에 관한 신고자료 3. 그 밖에 근로자의 근로조건 보호를 위하여 필요한 정보 또는 자료로서 대통령령으로 정하는 정보 또는 자료 ② 제1항에 따라 자료의 제공을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다. ③ 제1항에 따라 제공되는 자료에 대하여는 수수료나 사용료 등을 면제한다.
제109조(벌칙) ① (생략) ② 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다. <단서 신설>	제109조(벌칙) ① (현행과 같음) ② 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다. 다만, 제43조의2에 따라 명단 공개된 체불사업주가 명단 공개 기간 중에 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조를 위반한 경우에는 그러하지 아니하다.

사회 노동

노동부, '가짜 3.3 계약' 잡아낸다

다음달부터 국세청 자료 받아 조사

남지현 기자

수정 2025-09-19 17:55

등록 2025-09-17 19:06



택배 물류센터에서 노동자들이 분류작업을 하고 있다. 연합뉴스

고용노동부가 다음달부터 '가짜 3.3 계약'이 집중된 사업장에 대한 집중 모니터링에 나선다.

17일 노동부의 말을 종합하면, 다음달부터 국세청으로부터 관련 과세 정보를 제공받아 '가짜 3.3 계약'이 집중된 사업장 등을 추려내기 위한 모니터링 작업에 착수한다. 올해 하반기 중에는 '가짜 3.3 계약'을 겨냥한 근로감독에도 나설 계획이다.

'가짜 3.3 계약'은 사업주가 근로기준법상 의무를 회피할 목적으로 노동자를 개인사업자로 둔갑시키는 '꼼수 계약'을 가리킨다. 근로계약 대신 업무위탁계약 등을 맺는 식이다. 사업주 입장에서는 4대 보

혐료나 퇴직급여 등 노동관계법과 사회보호법상 부담해야 하는 비용을 덜 수 있다. '가짜 3.3 계약'이라고 불리는 건 소득세법상 '인적용역'을 제공하고 수당 등을 받는 개인사업자가 원천징수 당하는 사업소득세가 3.3%(지방소득세 포함)여서다. 이렇게 개인사업자 자격으로 계약을 맺은 노동자들은 사업주의 지시 감독을 받아 정해진 장소와 시간에 일하는 등 실질적으로는 근로기준법상 근로자에 해당할 여지가 큰데도, 법적 권리나 보호를 누리지 못하게 된다. 실업급여나 요양급여, 주휴수당 등을 못받는 게 대표적이다.

개인사업자로 둔갑된 '3.3 노동자' 규모는 증가 추세다. 국세통계를 보면, 사업소득세 원천징수 대상자는 2019년 약 669만명에서 2023년 862만명으로 29% 늘었다. 이 가운데, 실제 3.3 노동자에 가장 가까울 걸로 추정되는 '기타 자영업'에 종사하는 원천징수 대상자는 같은 기간 315만명에서 485만명으로 54% 증가했다.

그동안은 3.3 노동자에 대한 정확한 실태 파악이 어려워 노동청에 관련 신고가 접수되면 건건이 조사하는 식의 대응이 전부였다. 노동부 차원에서는 산재·고용보험에 가입한 근로자 현황만 가능할 뿐, 미가입자에 대한 파악은 어려웠던 탓이다. 지난해 처음으로 국세청 협조를 얻어 쿠팡 물류 자회사 위탁 업체들에 대한 고용·산재보험 미가입 실태 전수조사가 이뤄졌을 뿐이다.

그러나 다음달부터 개정된 근로기준법이 시행되면서 선제적 감독이 가능해졌다. 개정 근로기준법에 따르면 근로감독관은 국세청을 상대로 사업소득 관련 과세 정보를 요청할 권한을 갖게 된다. 이를 사업장별 고용·산재보험 가입 내역과 비교해보면 잠재적 3.3 노동자들이 집중된 업종과 사업장을 추려낼 수 있게 되는 셈이다.

시민사회는 노동부가 가짜 3.3계약이 만연한 업종에 대해 전수조사에 나서야 한다고 주장한다. 정진우 권리찾기유니온 위원장은 "물류, 방송, 아이티(IT), 스포츠, 조선, 교육 등 7대 산업과 음식점 및 카페를 비롯한 13개 업종에 3.3 노동자가 특히 집중된 것으로 보인다"며 "이들 산업과 업종에 대한 노동부의 전면적인 근로감독이 필요하다"고 말했다.

남지현 기자 southjh@hani.co.kr

장시간 · 교대제 노동 현장 개선을 위한 기획 감독 실시

- 교대제 및 특별 연장근로 반복 사용 제조업체, 항공사 등 약 50개사 대상
- 「노동·산업 안전 합동 감독」으로 ‘노동시간 위반 근절’과 ‘재해예방’을 동시에
- 자체 개선 의지가 있는 사업장에는 컨설팅, 장려금 등 맞춤형 지원

고용노동부(장관 김영훈)는 10.16.부터 약 두 달간, 노동시간 위반과 산업 안전에 취약한 제조업체 등을 대상으로 노동·산업안전 합동 기획 감독을 실시한다고 밝혔다.

최근 일부 제조업체에서 주야간 맞교대에 따른 연속 심야 노동과 특별 연장근로 반복 활용으로 인한 장시간 노동이 지속되고, 산업재해 위험도 높아지는 등 열악한 노동환경에 대한 개선의 목소리가 높아지고 있다.

이에 따라 정부는 교대제 활용 및 특별 연장근로를 반복 활용하는 사업장 중 위법 가능성이 높은 곳을 선정하여 집중 감독에 나선다. 이번 감독에서는 ▲노동시간 위반, ▲연장·야간·휴일근로수당 미지급, ▲특별연장근로 인가 시간 미준수 및 건강 보호조치 불이행, ▲기계·기구, 설비 등 안전조치 이행 여부, ▲특수건강진단 여부, ▲휴게시설 설치 및 기준 준수 여부 등 노무관리와 안전보건 전반을 종합 점검할 계획이다.

아울러, ‘자유로운 연차 활성화’ 등을 위한 「익명제보센터」 운영(7.28.~8.31.) 결과, 대표적 교대제 근무 중인 항공 승무원들의 연차휴가·휴게 보장 등 위반 사례가 다수 접수된 점을 고려해, 주요 항공사 승무원의 근로조건에 대해서도 집중 점검을 병행한다.

점점 결과, 위법 사항이 확인되면 관련 규정에 따라 엄중히 조치하고, 개선이 필요한 사항에 대해서는 신속히 시정되도록 할 예정이다. 특히, 노동시간 위반 사업장은 ‘교대제 개편 컨설팅(노사발전재단 일터혁신컨설팅)’에 반드시 참여토록 하고, 관할 고용센터와 연계하여 ‘채용지원 서비스’를 지원함으로써 노사 여건에 맞는 다양한 장시간 노동 개선 선도 사례를 발굴·확산해 나갈 방침이다.

한편, 고용노동부는 이번 감독 사업장 외에도 소기업이나 생명·안전 업종, 맞교대 등 고착화된 장시간 노동을 자율적으로 개선하려는 사업장을 중심으로 컨설팅, 장려금, 세액공제 등 맞춤형 지원을 제공해 노동시간 격차 해소를 중점적으로 추진해 나갈 계획이다.

김영훈 고용노동부 장관은 “여전히 많은 사업장에서 교대제 노동자들이 장시간 노동과 열악한 노동환경에 노출되고 있는 것이 아픈 현실”이라며, “실노동시간 단축과 노동자의 건강·안전 보호를 위해서는 교대제 등 장시간 노동 관행이 고착된 사업장에서 장시간 노동을 개선하는 것부터 시작되어야 한다는 점에서, 이를 반드시 개선할 수 있도록 근로감독을 지속적으로 강화해 나가겠다.”라고 강조했다.

담당 부서	노동정책관 임금근로시간정책과	책임자	과 장	한진선 (044-202-7991)
		담당자	사무관 주무관	김영덕 (044-202-7616) 최주환 (044-202-7530)
	근로감독정책단 근로감독기획과	책임자	과 장	김태연 (044-202-7553)
		담당자	사무관 주무관	박종길 (044-202-7612) 오성곤 (044-202-7533)
	안전보건감독국 안전보건감독기획과	책임자	과 장	배영일 (044-202-8901)
		담당자	사무관	강승훈 (044-202-8914)