



하나로컨설팅노무법인 HR ANNUAL SUMMARY

2025. 12. 24

목차

2026년을 앞두고 노동관계 제도에도 적지 않은 변화가 예고되고 있습니다.

특히 2026. 3. 10. 시행되는 개정 노동조합법 (일명 '노란봉투법')은 기업의 노무관리 전반에 영향을 미칠 것으로 보여, 지금부터의 준비가 중요해지고 있습니다.

본 뉴스레터에서는 2025년 시행된 주요 노동관계 법령을 먼저 정리하고, 취업규칙에 반드시 반영해야 할 모성보호제도 개정 사항이 누락된 부분은 없는지 점검하며, 2025년 선고된 판례와 행정해석 가운데 기존 실무와 다른 사례를 중심으로 새롭게 고려해야 할 포인트를 정리했습니다.

아울러 2025년 고용노동부 근로감독 동향과 주요 위반 사례를 함께 살펴보고, 우리 회사의 현재 운영 방식과 비교·점검할 수 있도록 구성했습니다.

I. 2025년 시행 주요 노동관계법령

1. 모성보호관련 3법
2. 상습임금체불 근절법

III. 2025년 주요 판례 및 행정해석

1. 2025년 주요 판례
2. 2025년 주요 행정해석

II. 2026년 노동 관련 법·제도 주요 변경사항

1. 2026년 최저임금 및 인상된 4대보험료
2. 2026년 시행 법령 및 개정안
3. 2026년 고용노동부 업무추진방향

IV. 2025년도 근로감독 동향

1. 2025년 사업장 근로감독 개요
2. 2025년 근로감독 결과 요약
3. 2025년 근로감독 주요 위반 사례

2025년 시행 주요 노동관계법령

모성보호관련 3법

시행일: 2025. 02. 23

제도	관련 법령	주요 내용
출산전후휴가	근로기준법 제74조 제1항	■ 미숙아 출산 시 휴가 기간 연장(100일)
임신기근로시간 단축	근로기준법 제74조 제7항	■ 임신 12주 이내 또는 32주 이후로 확대 * 고위험 임신부(유산, 조산 위험)는 임신 전 기간 사용 가능
유산·사산휴가	근로기준법 시행령 제43조	■ 유산·사산 휴가 기간 확대 : 임신 15주 이내 유산·사산 시 기간 구분 없이 10일 부여
배우자출산휴가	남녀고용평등법 제18조의2	■ 배우자 출산휴가 기간 확대(20일, 유급) ■ 절차 : 출산 후 120일 이내 고지 ■ 분할 사용 : 3회 한정
난임치료휴가	남녀고용평등법 제18조의3	■ 난임치료휴가 확대(연간 6일, 유급 2일) ■ 비밀유지 의무 신설
육아휴직	남녀고용평등법 제19조	■ 육아휴직 기간 연장 요건 신설(6개월 연장 가능) - 같은 자녀를 대상으로 부모 모두 각각 3개월 이상 사용 - 한부모가정에 해당하는 부 또는 모 - 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모
육아기 근로시간 단축	남녀고용평등법 제19조의2	■ 육아기 근로시간 단축 대상 연령 확대(만 12세 또는 초6 이하) ■ 육아휴직 미사용 기간의 2배를 가산하여 사용 가능
육아휴직 및 육아기 근로시간 단축	남녀고용평등법 제19조의4	■ 육아휴직은 3회 분할 사용 가능 ■ 육아기 근로시간 단축 최소 사용단위를 축소(1개월 이상)

2025년 시행 주요 노동관계법령



2025년도 주요 행정해석 - 2025.2.23. 시행된 모성보호 제도 관련

육아기 근로시간 단축(법제처 25-0293, 2025.6.4.)

- (질의) 2025년 남녀고용평등법 개정에 따라 추가로 사용할 수 있는 육아휴직 기간(6개월)이 육아기 근로시간 단축 기간에 가산할 수 있는 기간에 포함되는지?
- (답변) **포함되지 않음**

육아기 근로시간 단축(법제처 25-0311, 2025.7.7.)

- (질의) 연령이 만8세 또는 초2학년을 초과한 자녀가 있는 근로자가 사용하지 않은 육아휴직 기간의 2배를 육아기 근로시간 단축 기간에 가산할 수 있는지?
- (답변) **가산할 수 있음**

배우자출산휴가(여성고용정책과-1234, 2025.4.10.)

- (질의) 배우자 출산 사실 고지 후, 휴가를 신청하지 않은 경우 휴가 부여 의무가 있는지?
- (답변) 배우자출산휴가는 배우자가 출산한 사실에 근거하여 20일의 유급휴가를 부여하는 제도, 따라서 **배우자 출산사실을 고지하였다면 반드시 '20일'의 휴가**를 부여하여야 함

유의사항!

“20일의 휴가 부여 의무”는 사업주에게 있는 것으로,
근로자가 20일보다 적은 일수를 신청 또는 희망한다고 하더라도,
반드시 20일의 휴가를 부여하여야 배우자출산휴가 부여 의무를 다한 것으로 봄

2025년 시행 주요 노동관계법령

상습임금체불근절법(근로기준법, 퇴직급여보장법)

시행일: 2025. 10. 23

적용대상	제도	관련법령	구체적 내용
전체 사업주	지연이자 확대	근로기준법 제37조	재직근로자에 대한 미지급임금에도 지연이자 20% 적용
고의 등으로 체불한 사업주	손해배상제도	근로기준법 제43조의8	법원에 손해배상청구 가능(사업주가 지급하여야 할 임금 등의 3배 이내)
상습체불 사업주	신용제재	근로기준법 제43조의3	금융기관에서 대출 신청 연장, 이자율 산정 등 금융거래 심사 시 활용
	정부지원 등 제한	근로기준법제43조의4	개별 법률이 지원하는 각종 보조·지원사업의 참여 배제나 수급 제한
	공공입찰 시 불이익	근로기준법 제43조의4	국가지방계약법상 입찰참가자격 사전심사나 낙찰자 심사결정 시 감점 등 불이익 조치
명단공개 사업주	형사처벌 강화	근로기준법 제109조제2항	명단 공개된 사업주가 명단 공개 기간 중 다시 '임금' 체불할 경우, 반의사불벌죄 적용배제
	형사처벌 강화	퇴직급여보장법 제44조	명단 공개된 사업주가 명단 공개 기간 중 '퇴직금' 체불한 경우, 반의사불벌죄 적용배제
	출국금지 요청	시행일: 2025. 11. 11. 근로기준법 제43조의7	출국금지 요청 가능(고용노동부장관 -> 법무부장관)

2026년 노동 관련 법·제도 변경 사항

2026년도 최저임금 : 10,320원

구분	2026년도
시급	▪ 10,320원 (작년 대비 2.9% 인상)
시급(주휴수당 포함)	▪ 12,384원
일급(8시간)	▪ 82,560원
월급(209시간)	▪ 2,156,880원
수습근로자 (3개월 이내)	▪ 9,288원 (월 : 1,941,192원)

*월 209시간 = (1주 40시간 + 주휴 8시간)*365일/7일/12월

*최저임금 적용을 받는 1년 이상의 기간을 정한 수습근로자의 경우
3개월 이내에서 최저임금의 90% 지급 가능(단, 단순노무자 제외)

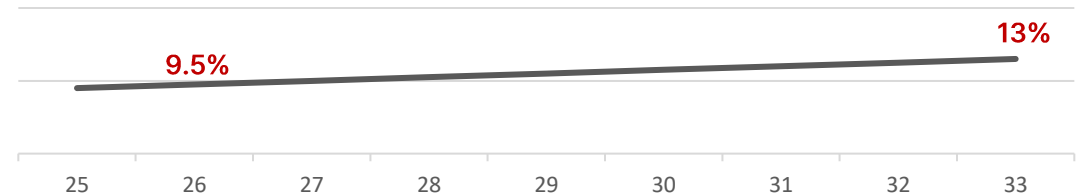
[Click시 최저임금 뉴스레터 다운](#)

2026년도 4대 보험료 인상(국민연금, 건강보험)

국민연금

9.5%(+0.5%p)

2026~2033년 단계적 인상 로드맵 (매년 0.5%p ↑) – 국민연금보험법(개정 2025.4.2, 시행 2026.1.1.)



건강보험

건강보험료율

7.19%(+0.1%p)

장기요양보험료율

0.9448%(+0.0266%p)

산재보험 - 임금채권부담금비율 포함

임금채권부담금비율

0.09%(+0.03%p)

2026년 노동 관련 법·제도 변경 사항

노동조합법 개정(노란봉투법)

시행일: 2026. 3. 10.

노란봉투법 개정 핵심 취지

다면적 노무관계가 확산되는 현실에도 불구하고, 형식적 계약 관계를 이유로 단체교섭 등 법적 책임 귀속에 공백이 발생한다는 문제의식이 제기되어 왔습니다.

개정 노동조합법은 **사용자 범위, 노동조합의 범위, 노동쟁의 대상의 범위**를 확대함으로써 노동조합법 규율 범위를 확장하려는 취지를 담고 있습니다.

개정 법령 주요 내용

사용자 개념 확대	▪ 근로계약의 당사자가 아니더라도 '근로조건을 실질적으로 지배 결정할 수 있는 지위에 있는 자'를 노동조합법상 사용자로 인정
노동조합 요건 완화	▪ '근로자가 아닌 자가 임을 허용할 경우 노동조합으로 보지 않는다'는 규정 삭제
노동쟁의 개념 확대	▪ 근로조건 결정 + 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정 및 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인한 분쟁 상태
손해배상 청구의 제한	▪ 손해배상 청구 제한 범위 확대 (단체교섭, 쟁의 행위 + 조합 활동 전반까지)
	▪ 손해배상액 감면 청구권 (노동조합은 법원에 손해배상 감면 청구 가능)
	▪ 손해배상 책임 면제 (사용자의 불법행위에 대한 대응 & 부득이하게 손해 발생한 경우)
	▪ 사용자의 권리 남용 금지 (노동조합의 활동을 방해할 목적 손해배상 청구 금지)
배상 책임의 면제	▪ 회사가 노조 활동으로 인한 손해배상 책임을 면제할 수 있는 근거 신설 (회사측의 형법상 배임죄 적용을 배제할 근거로 활용)

2026년 노동 관련 법·제도 변경 사항

교섭창구 단일화

- 2011.7.1. '복수노조 허용'됨에 따라 동일 사업장 내 복수 교섭으로 인한 비효율을 방지하기 위해 도입

의의

- 하나의 사업(장) 내에서 사용자와 단체교섭하기 위해 노동조합은 원칙적으로 교섭창구를 단일화하여 교섭대표노조를 정해야 함
- 교섭창구단일화 절차는 **하나의 교섭단위를 기준으로** 진행되며, **단일화절차에 참여하지 않은 노동조합은 단체교섭 요구할 수 없음**

교섭단위

- (원칙) 사업 또는 사업장 단위
- (예외) 현격한 근로조건 차이 등 사정이 있는 경우 → 노동위원회 결정으로 교섭단위 분리통합 가능(노동조합법 제29조의3)

노동조합법 29조의2(교섭창구 단일화 절차)

① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 **근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우** 노동조합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하여야 한다.

노동조합법 29조의3(교섭단위 결정)

② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 **사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우**에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.

문제점

- 원청의 실질적 지배력 인정 시 원하청 노조의 복수의 교섭요구가 병존하는 경우 1사1교섭 원칙을 정한 現노조법과 모순 되는 우려
- 노동위원회에서는 원하청 개별교섭을 인정 (2022.3.24 중앙2021부노268 판정)하며, 원하청 각각 교섭권을 인정
- 교섭체계 전반의 정합성 유지를 위한 제도적 보완 필요

2026년 노동 관련 법·제도 변경 사항

노동조합법 시행령 일부개정(안)

입법예고기간 : 2025.11.25. ~ 2026.1.5.

☰ 주요내용

✓ 교섭창구 단일화 운영방향 - 고용노동부의 행정 운영 기준

원청과 하청 노동조합 간 교섭은 **원청 사업장**을 기본으로 운영

원청과 하청 노조가 자율 교섭 및 공동교섭에 대해 합의할 경우 정부가 교섭 진행 지원

합의 불성립 시 1) **교섭창구 단일화 절차**, 2) **노동위원회 교섭단위 분리**를 통해 최대한 하청노조의 실질적 교섭권 보장

✓ 교섭단위 분리·통합 결정 기준 구체화 - 노동조합법 시행령 개정 사항

실제 노동위원회 교섭단위 분리·통합 판단 기준을 시행령에 명문화

기존: 추상적 기준(현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭관행) → 개정: **판단 기준 구체화**

✓ 노동위원회 절차 운영 보완 - 노동조합법 시행령 개정 사항

사용자성 판단 시정신청 사건 결정기간 연장 근거 마련

기존: 10일 → 개정: 1회 최대 10일 연장 가능

[교섭단위 분리 예시] - 고용노동부

개별 하청별 분리		유사하청별 분리		전체 하청노조로 분리	
원청노조	하청노조1	원청노조	하청노조1~3 (a직무)	원청노조	전체 하청노조
	하청노조2		하청노조4~6 (b직무)		
			하청노조7~9 (c직무)		

교섭단위 분리·통합 판단 기준

근로 조건	업무의 성질·내용, 임금체계·구성항목·지급방법, 근무시간, 휴일·휴가, 보수·복무규정 등
고용 형태	계약형태·방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 등
교섭 관행	노동조합 조직 범위, 노동조합의 가입 대상, 기존의 단체교섭 등 노사간 협의 여부 등
기타	근로자간 이해관계의 공통 또는 유사성, 통일적 근로조건 형성의 필요성, 당사자들의 의사 등

2026년 노동 관련 법·제도 변경 사항

2026년 고용노동부 업무추진 방향 - 3대 중점과제

[고용노동부 업무보고, 2025.12.11.](#)

Click시 고용노동부 홈페이지 이동



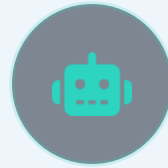
노동시장 격차 해소

청년세대 일할 기회 격차 해소

노동시간 격차 해소

산업현장 위험 격차 해소

임금 및 복지 격차 해소



노동 있는 산업 대전환

인구 구조 변화 속 노동시장 참여 확대

AI 확산에 따른 위기를 기회로 전환

새로운 산업재해 위험에 대응

모두에게 든든한 고용안전망



노동이 존중받는 일터

모든 일하는 사람의 노동기본권 보장

일한만큼 정당한 대우를 받는 공정일터

스스로 지키는 참여형 일터 안전

외국인노동자 포용적 노동시장 구축

2026년 노동 관련 법·제도 변경 사항

2026년 고용노동부 업무추진 방향

고용노동부 업무보고, 2025.12.11.

※ 2026년 고용노동부 업무추진방향 중 향후 기업 운영과 노무관리 실무에 영향을 미칠 수 있는 주요 이슈를 중심으로 정리하였습니다.

중점과제1 '노동시장 격차 해소'

교대제, 특별연장근로 반복 또는 포괄임금 오남용 사업장 대상
분기별 기획 감독

포괄임금제 금지 등 공짜노동 근절, 연결되지 않을 권리,
연차사용 불이익 처우 금지 등 **노동시간 단축 패키지 입법 추진**

중대재해 발생 시 압수수색, 구속 등 강제수사 적극활용
사망 사고 다수·반복된 기업에 대한 경제적 제재
(영업정지, 과징금) 강화

원·하청 대화 및 상생을 위한 개정 노동조합법 시행령 정비,
가이드라인 마련

동일가치노동 동일임금 법제화 + 임금정보 제공 강화
+ 초기업교섭 활성화

중점과제2 '노동있는 산업 대전환'

사회적 논의를 통한 **정년연장 추진 등 계속 일할 여건 마련**

육아기 10시 출근제, 단기 육아휴직 등 제도 도입 추진

감정노동자 등 정신건강장해 예방조치 강화 및
미이행 시 제재 도입 (과태료)

전국민 고용보험 실현을 위한 적용 개선
(근로시간 기준 -> 소득 기준)

중점과제3 '노동이 존중받는 일터'

가짜 3.3계약 주기적 감독(국세청 과세정보 활용)

일하는 사람 권리에 관한 기본법 제정 추진, **노동자 추정제도** 도입

사회적 대화를 통해 **5인 미만 사업장 근로기준법 단계적 적용 확대 추진**

임금체불 법정형 상향, 소규모 사업장 감독권한 지방위임법 제정 추진
근로감독 확대

퇴직연금 단계적 도입 의무화 추진 및 사업주 적립의무 이행 제고
1년 미만 근속 노동자 퇴직급여 등 보장방안 마련

재해조사보고서 공개 및 안전보건공시제 도입(500인 우선)
원·하청 공동 산업안전보건위원회 의무화 및 노동자 작업중지권 확대

2026년 노동 관련 법·제도 변경 사항

2026년 고용노동부 업무추진 방향 - 2026년 분기별 이행 계획

고용노동부 업무보고, 2025.12.11.

※ 2026년 고용노동부 중점 과제 이행 계획 중 주요 이슈를 중심으로 정리하였습니다.

Q1

1분기(1 ~ 3월)

가짜 3.3 기획 감독(계속 ~)

근로기준법 적용확대 방안 논의(1월 ~)

임금체불 법정형 상향 추진(1월 ~)

개정 노동조합법 가이드라인 마련(1월)
노동조합법 시행령 개정(2월)

육아기 10시 출근제, 단기 육아휴직 등 제도 도입 추진(3월)

Q2

2분기(4월 ~ 6월)

노동시간 단축 패키지 입법 지원(5월)

권리 밖 노동 보호 패키지 입법 지원(5월)
(기본법 + 노동자 추정제도)

산업안전 감독관 및 수사조직 확충(6월)

동일가치노동 동일임금 로드맵 마련(6월)

정년연장 안착 지원 방안 마련(6월)

퇴직연금 기능강화 방안 마련(6월)

Q3

3분기(7월 ~ 9월)

임금정보 실태조사 확대(7월 ~)

안전보건공시제 시행(8월)

중대재해 사업장에 대한 경제적 제재
(영업정지, 과징금 등) 도입(9월)

고령자 재취업지원 의무화(9월)

1년 미만 노동자 퇴직급여 확대 적용
실태조사(9월)

Q4

4분기(10월 ~ 12월)

장애인 의무 고용률 상향 집중홍보(10월~)

임금직업정보시스템을 통한 임금정보제공
(12월)

퇴직연금 적립의무 이행을 위한 홍보(12월)

공동 산업안전보건위원회, 작업중지권 확대
(12월)

2025년도 주요 판례 및 행정해석

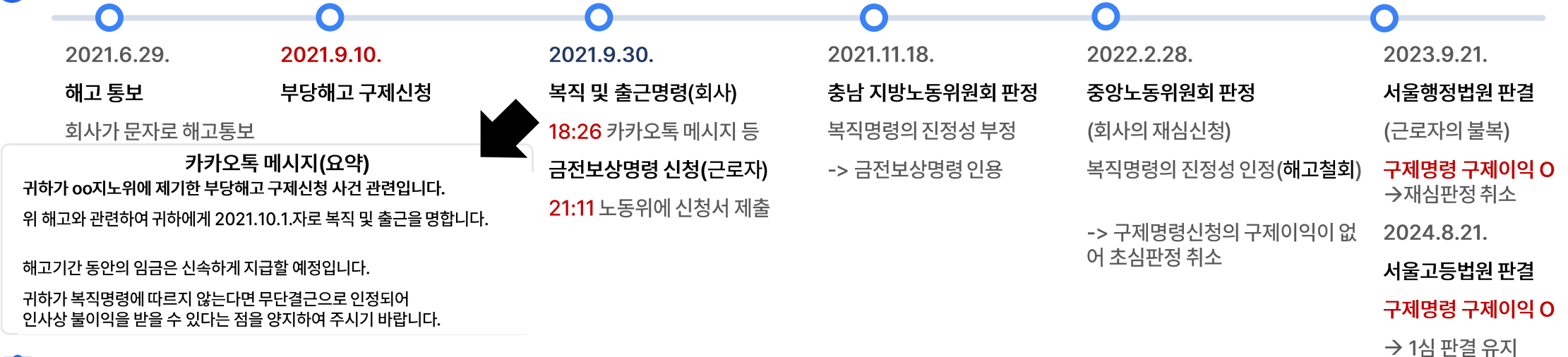


2025년도 주요 판례 해고철회 및 복직명령에 따른 금전보상명령의 구제이익 여부

- 노동위원회 판정 전 해고철회 및 복직명령이 있더라도 금전보상명령의 구제이익을 인정한 사례

대법원 2025.3.13 선고, 2024두54683 판결

사실관계(Timeline)



판결 요지

- (하급심) 근로자가 해고에 대해 구제명령을 신청한 이상 사용자의 복직명령이 있었다는 사정만으로 곧바로 구제이익이 소멸하였다고 볼 것은 아님
복직명령의 진정성을 인정하기 어렵고 임금상당액 지급하지 않았으므로, 금전보상명령 구제이익 인정
 - (대법원) 부당해고 구제신청 후 회사가 원직복직을 명하고 임금상당액을 지급하였더라도, 그러한 사정만으로 근로자가 금전보상명령을 받을 구제이익이 소멸하는 것은 아님
- 복직명령의 진정성
복직명령 이후 임금상당액 지급여부
복직명령과 금전보상명령 신청의 선후관계
- } 금전보상명령 구제이익에 영향 미치지 않음

2025년도 주요 판례 및 행정해석



2025년도 주요 판례

해고철회 및 복직명령에 따른 금전보상명령의 구제이익 여부

대법원 2025.3.13 선고, 2024두54683 판결

! 구제이익 :

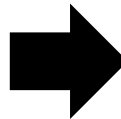
구제신청에 대한 **본안 판단을 할 필요**가 있는지 여부를 의미하는 절차적 요건

구제이익이 없다는 것은 회사가 이미 해고를 철회하여 **분쟁이 해소된 상태이므로, 더 이상 본안 판단을 할 실익이 없다는 것을 의미함**

! 종전 하급심 판례와 노동위원회 결정의 태도

근로자의 부당해고 구제신청에 대하여 해고를 철회하고 원직복직을 통보하는 경우

➢ **해고가 존재하지 않아 구제이익이 없다고 본 사례가 다수**



대상판결의 태도

근로자의 부당해고 구제신청에 대하여 해고를 철회하고 원직복직을 통보하는 경우

➢ 금전보상과 원직복직과 독자적 구제수단이므로 **금전보상신청에 따른 구제이익 존재**



시사점

- 부당해고 구제신청에 대한 구제이익(임금상당액 지급) 인정범위가 확대되고 있음

➢ (해고가 존재한다면, 원직복직 의사 없는 근로자도 금전보상 구제이익 인정)

- 해고에 대한 신중한 의사결정 및 퇴직절차를 통한 명확한 사직의사 수령 필요

! 퇴직절차 :

- 업무인수인계, 비품반납
- 퇴직사유, 향후 진로 파악 등을 통한 이직률 관리
- 보안서약 및 경업금지 약정 등 사내 보안 강화

위 내용에 대한 인사팀 차원 공식적인 절차 진행 필요

2025년도 주요 판례 및 행정해석



2025년도 주요 판례

기간제 근로계약과 시용계약의 판단기준

광주고등법원 2025.6.12 선고, 2024나23049 판결

🔄 사실관계

- 회사는 6개월 인턴 근무 후 상용직 전환 검토 조건을 포함한 '채용공고'를 게시하였고, 2021.7.5.부터 6개월 기간제 근로계약을 체결
- 원고를 포함한 인턴 직원 대상으로 2개월마다 근무실적 등을 평가함
- 인턴 8명 중 7명은 정규직으로 전환되었으나, 원고는 부적격 평가를 받았고, 계약을 1개월 연장한 후 기간만료 통보됨

⚖️ 판결 요지

- 근로계약 기간이 정해져 있더라도, 그것이 '시용계약인지, '기간제 근로계약'인지는 채용공고, 근로계약서, 채용관행, 근무내용 및 평가방식 등을 종합하여 당사자의 진정한 의사에 따라 해석해야 함
- 대상 판결은 본 사안의 근로계약을 시용계약으로 보았고 회사가 사내 게시판에 기간만료를 공지한 행위는 해고에 해당한다고 판시함
- 해고임에도 불구하고 서면 통지하지 않았으므로(근로기준법 제27조제1항 위반), 부당해고에 해당함

💡 시사점

기간제 계약에서 평가를 통해 정규직 전환한다는 문구는 '**시용계약 성격에 부합**하므로 시용계약에 대한 해고 정당성을 준수 해야함

❗ 시용계약의 해고정당성 : 객관적이고 합리적인 해고사유 + 서면통지 (해고사유와 시기를 구체적으로 기재)

채용공고 및 근로계약서

1. 채용공고 (고용형태)

기간의 정함이 있는 근로계약
(6개월, 계약기간 만료 후 상용직 전환 검토)

2. 근로계약서 (계약기간 및 신분전환)

2021.7.5. ~ 2022.1.4. (**6개월**)

계약기간동안의 업무수행 등에 대한 근무실적을 종합 평가하여 적격자에 대하여 정규직으로 신분 전환시킬 수 있다.

2025년도 주요 판례 및 행정해석



2025년도 주요 판례

노사협의회 정기회의 미개최

대법원 2025.5.1 선고, 2025도2059 판결

판결요지

- 정기회의는 안전 존재여부와 무관하게 3개월마다 의무적으로 개최해야 하며, 회사는 매 회의에서 경영계획, 생산계획, 인력계획 등을 성실히 보고하거나 설명해야 함
- 이 사건에서 노사협의회 의장인 피고인(대표)은 정기회의를 개최하지 않은 혐의로 기소되었고, 특히 피고인이 과거부터 정기회의를 지속적으로 개최 및 참여해온 점에 비추어 정기회의의 미개최에 대한 고의가 인정된다고 판단하여 벌금 50만원의 형이 선고·확정됨

관련 법령

근로자참여법 제12조(회의)

① 협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 한다.

제32조(벌칙)

사용자가 제12조제1항을 위반하여 협의회를 정기적으로 개최하지 아니하거나 제26조에 따른 고충처리위원을 두지 아니한 경우에는 200만원 이하의 벌금에 처한다.

시사점

안전이 없다고 정기회의를 생략하는 것은 근로자참여법 위반에 해당하므로, 정기회의는 반드시 개최하고 최소한의 보고라도 준비해야 함

노사협의회 보고·설명 사항 예시

경영계획 전반 및 실적에 관한 사항

- 단기 및 중장기 경영 계획, 경영실적과 전망 등

분기별 생산계획과 실적에 관한 사항

- 분기별 사업계획과 실적, 사업부서별 목표와 실적 등

인력계획에 관한 사항

- 인사방침, 증원 및 감원 등 인력수급계획

기업의경제적재정적상황

- 재무구조에 관한 현황, 자산현황, 부채현황 등

근로자참여법 제22조 제1항 및 시행규칙 제5조 각 호

2025년도 주요 판례 및 행정해석



2025년도 주요 판례

정년연장형 임금피크제의 유효성 판단

수원지방법원 성남지원 2025.7.15 선고, 2024가합204074 판결

🕒 사실관계

- 피고 회사의 정년은 만 58세였으며, 정년을 만60세로 규정한 고령자고용법 시행 직전인 2016.11.30. 임금피크제를 도입함
- 임금피크제는 직전 연도 임금을 기준으로 만 56세 75%, 이후 매년 10%p씩 감액하여 만60세에는 35%수준이 되도록 설계됨
- 임금피크제 적용시점부터 원고들은 민원처리부서로 전환 배치됨

임금피크제 도입 전후 해당기간 임금총액 비교

도입 전 (56세~58세) 도입 후 (56세~60세)
기본급의 300%수령 기본급의 275%수령

임금피크제로 임금총액이 감소됨

📖 관련 법령

고령자고용법제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지)

① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 사람을 차별하여서는 아니 된다.

5. 퇴직·해고

⚖️ 판결 요지

- 정년연장과 동시에 도입된 임금피크제가 정년 연장 전과 비교할 때, 과도한 임금삭감과 부족한 보완조치로 인해 근로자에게 실질적 이익을 주지 못한다면 임금피크제는 무효

💡 시사점

정년연장이 근로자에게 주는 큰 이익은 연장된 기간 동안의 경제적 이익이므로, 정년연장에도 불구하고 임금총액이 큰 폭으로 삭감된다면 정년연장은 이익으로 볼 수 없음
향후, 정년연장시 임금피크제를 도입하는 경우에도 임금 감액률은 **합리적 수준에서 이루어져야 하며, 임금피크제 도입 이후 해당기간 임금총액이 임금피크제 도입 이전 해당기간 임금총액보다 크게 설계가 되어야 할 것임**

2025년도 주요 판례 및 행정해석



2025년도 주요 판례

연차유급휴가 시기변경권 행사의 적법성 판단

대법원 2025.7.17 선고, 2021도11886 판결

🕒 사실관계

- 피고인은 시내버스 회사를 경영하는 사람으로, 회사는 1일 2교대(오전·오후)방식으로 운영됨
- 회사 단체협약에는 근로자는 휴가 신청을 3일 전에 서면으로 제출하여야 한다는 규정이 있음
- 그럼에도 근로자는 불가피한 사유에 대한 소명 없이, 2019.7.5. 오후에 2019.7.8. 연차휴가 사용의사를 전달함. 이에 회사는 휴가 사용 불가를 통보함
- 이후 근로자는 2019.7.8. 출근하지 않았고, 검사는 피고인이 근로자에게 연차유급휴가를 부여하지 않았다는 이유로 근로기준법 위반죄로 기소함

⚖️ 판결 요지

- 연차유급휴가 시기변경권 행사 가능 여부는 업무내용과 성격, 지정한 휴가 시기에 예상근무인원과 업무량, 근로자의 휴가청구시점, 대체근로자 확보의 필요성 및 그 확보에 필요한 시간 등 제반사정을 종합적으로 고려하여 판단해야 함
- 이 사건에서 대법원은 **사업의 특성 (정시성이 중요한 운송사업으로 대체인력 확보 필요성이 큼)**, 근로자가 지정한 휴가시기까지 대체근로자 확보 어려운 상황 등을 고려하여, 회사가 '적법하게 시기변경권을 행사'한 것이므로 근로기준법 제60조제5항 위반죄 성립하지 않는다고 판단함

💡 시사점

회사의 연차휴가 시기변경권을 인정한 사례이기는 하나, 일반화하기는 어려운 사례 (사업특성이 많이 고려된 판결)
다만, 시기변경권 행사 기준을 토대로 주요 사업별 핵심인력의 휴가를 제한하는데 참고할 수 있을 것임

2025년도 주요 판례 및 행정해석



2025년도 주요 판례

하청의 단체교섭 요구에 대한 원청의 사용자성 (노란봉투법 관련)

서울행정법원 2025.7.25 선고, 2023구합55658·56231 판결
서울행정법원 2025.7.25 선고, 2022구합69230 판결

판결요지 및 인정된 교섭의제

- 단체교섭 거부·해태 부당노동행위의 사용자의 범위

단체교섭거부·해태 부당노동행위의 사용자는 지배·개입 부당노동행위의 사용자와 마찬가지로 근로조건 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 포함

- 원청이 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에 해당하는지 여부

원청이 교섭 의제를 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는지, 하청 근로자의 노무가 원청 사업 수행에 필수적인지, 노동조건을 원청과 집단적으로 결정할 필요성 및 타당성이 있는지 등을 기준으로 판단하여야 함

교섭의제	교섭의무	판단 근거
성과급 지급	○	원청이 정한 성과급 총액 범위 내에서 각 하청업체별 배정된 금액을 교부하고, 하청업체는 소속 근로자들에게 성과급 지급
학자금 지급	○	하청업체는 원청으로부터 지급받은 학자금 총액(사내협력사 협의회가 학자금 수요를 취합)을 소속 근로자에게 지급
노조활동 보장	×	하청업체들은 원청과 임대차계약을 통해 공간을 확보하고 있어, 원청과 직접 단체교섭을 통해 결정할 사안이아님
노동 안전	○	원청의 안전보건관리규정은 그 적용범위에 사내 하청업체를 포함하고 있으며, 원청이 안전보건 관련 규정 및 절차 등을 실질적으로 지배함
취업방해 금지	×	근로기준법상 금지 사항이므로 단체교섭을 통해 금지의무를 부과할 필요 없음

2025년도 주요 판례 및 행정해석



2025년도 주요 판례

하청의 단체교섭 요구에 대한 원청의 사용자성 (노란봉투법 관련)

서울행정법원 2025.10.30 선고 2024구합72896 판결

판결 요지

노란봉투법 개정 이후 판결

- 참가인인 백화점 및 면세점이 이 사건 각 의제와 관련하여 원고 조합원인 입점 업체 소속 판매사원들의 일부 근로조건에 대하여 실질적 지배력을 직접 가지거나, 일부 근로조건에 관하여는 최소한 원사업주인 이 사건 입점 업체와 중첩적으로 가진다고 봄이 타당함
 - 이에 따라 참가인들은 이 사건 각 의제에 관하여 단체교섭의무를 부담하므로, 단체교섭 의무가 없다는 이유만을 들어 단체교섭 요구에 전혀 응하지 않은 것은 단체교섭 거부해태부당노동행위에 해당함
 - 대상판결은 반드시 거래상 우월적 지위가 존재하지 않더라도, 근로조건에 대하여 간접적인 영향력 행사된 경우에는 실질적 지배력이 인정될 수 있다고 판단함
- 이에 따라 경비, 청소 등 거의 대부분의 회사에서 도급하는 영역에서도 실질적 지배력이 광범위하게 인정될 가능성이 있음을 시사함

교섭의제	교섭의무	판단 근거
영업시간변경시 합의·정기휴점·휴무일지정	○	백화점 및 면세점의 영업일, 영업시간 지정·변경이 판매사원들의 근무일과 근무시간에 영향을 미침
고객응대 보호매뉴얼 마련	○	입점 업체의 매뉴얼만으로 보호가 충분하지 않고, 포괄적 대응을 위해 백화점 및 면세점 차원의 운영 필요
휴게시설 등 시설물 이용 보장 및 개선	○	시설관리는 백화점 및 면세점의 지배·결정하는 영역

2025년도 주요 판례 및 행정해석



2025년도 주요 판례

하청의 단체교섭 요구에 대한 원청의 사용자성 (노란봉투법 관련)

서울행정법원 2025.7.25 선고, 2023구합55658·56231 판결

서울행정법원 2025.7.25 선고, 2022구합69230 판결

서울행정법원 2025.10.30 선고 2024구합72896 판결



시사점

실질적 지배력 판단 핵심 요소	구체적 판단 요소	
	✓ 업무의 수행장소	각 요소별 실질적 지배력 판단
✓ 교섭요구 의제에 대한 영향력	✓ 업무의 상호연동성, 계속성 및 원청 사업 편입 정도	
✓ 원청사업 수행과의 관계	✓ 작업 배치, 일정 등에 대한 원청의 관리·지시 권한	
✓ 원청과의 단체교섭으로 근로조건을 집단적으로 결정할 필요성	✓ 근로조건 결정 주체	
	✓ 작업환경 및 방식의 결정권	
	✓ 자원·설비 등 소유관계	
	✓ 근태관리, 업무평가 여부	

노란봉투법 시행 전후로 나온 원청의 사용자성을 인정한 판결로, 노란봉투법 시행 시 참고할 수 있는 판결임

- 주로 **장소적 요인(사내 하도급)** 또는 **원청사업의 편입정도(원청사업의 핵심업무 수행 등)**가 원청의 사용자성을 인정하는 **주요 요인**으로 보임
- 또한, 계약형태 및 계약의 우위성과 관계없이 교섭의제에 관한 **‘실질적 지배력’**이 인정되는 경우 교섭의 상대방으로 인정될 수 있음

2025년도 주요 판례 및 행정해석



2025년도 주요 행정해석

임신기 근로시간 단축(여성고용정책과-003, 2025.9.30.)

▪ (변경 전)

임신기 근로시간 단축 중 연차휴가 사용 시 6시간에서 사용 시간 공제,
연차휴가 사용일의 유급시간은 1일 8시간으로 인정

▪ (변경 후)

임신기 근로시간 단축 중 연차휴가 사용 시 8시간에서 사용 시간 공제,
연차휴가 사용일의 유급시간은 1일 8시간으로 인정(변경 없음)

※ 행정해석 변경에 따라 임신기 근로시간 단축 근로자는 단시간 근로자에 해당하지
않으므로, 기간 중에 연차휴가는 통상 근로자 기준(1일 8시간)으로 계산해야 합니다

난임치료휴가(여성고용정책과-3138, 2025.8.29.)

▪ (변경 전)

인공수정 또는 체외수정 등 의학적 시술행위 당시를 위한 기간과 해당 시술 직후
안정기 및 휴식기가 포함

▪ (변경 후)

이에 더하여, 시술 전 필수준비단계로 병원방문을 위한 기간(난임 검사, 배란유도 등)도
난임휴가 청구사유로 포함

※ 행정해석 변경에 따라 난임 치료 시술 전 필수적 준비단계로 병원을 방문한 사실이
기재된 서류도 난임치료휴가의 증명서류로 인정되고, 해당 근로자에게 휴가를
부여하여야 합니다

2025년도 근로감독 동향

'가짜 3.3%' 위장 고용의심 사업장 대상 기획 감독

'가짜 3.3%' 위장 고용 의심 사업장 대상 '전국 단위 기획 감독' 착수

Click시 고용노동부 홈페이지 이동

◆ 감독 개요

- ✓ 기간: 2025.12.04 ~ **(현재 진행 중)**
- ✓ 대상: '가짜 3.3. 계약' 의심 사업장 약 100개소
- ✓ 대상 선정 기준:
 - 근로소득자 5명 미만, 사업소득자 다수
 - 음식, 숙박, 제조, 도·소매, 택배·물류 등 업종
 - 사업소득자 합상 30인 이상
 - ** 과거 체불 등 노동법 위반 이력, 노동시민단체 제보 및 청원 등 고려

◆ 가짜 3.3.계약이란?

- ✓ 근로기준법상 근로자임에도, 4대 보험 및 노동법 적용회피를 목적으로 근로소득세 대신 사업소득세(3.3%) 납부하도록 하는 등
형식상 프리랜서 계약을 체결하는 형태

◆ 감독 배경 및 이후 계획

- ✓ 2025.10.23. 개정 근로기준법 시행 후 국세청 소득세 신고자료 제공 가능해짐에 따라
범부처 협업을 통해 감독 대상 선정 용이해짐
- ✓ 지속적으로 '가짜 3.3 계약' 의심 사업장을 선별하여 감독해 나갈 예정

2025년도 근로감독 동향

2025년도 주요 근로감독 결과 요약

◆ 2025년 상반기 근로감독 결과 고용노동부 창원지청(2025.08.13)

[Click시 고용노동부 홈페이지 이동](#)

- 대상: 327개 사업장, 적발: 총 534건 법 위반
- 주요 위반 사항:
 - 임금, 퇴직금 등 체불 208건(145개사, 11억원)
 - 주 52시간 위반 33건, 근로시간 서면 미명시 95건
 - 직장 내 성희롱 예방교육 미실시 32건
 - 여성근로자 야간 근로 등 미동의 19건

◆ 부울경 제조업종 집중근로감독 부산고용노동청(2025.08.20)

[Click시 고용노동부 홈페이지 이동](#)

- 대상: 278개 사업장, 적발: 275개 사업장, 총 1,323건 법 위반
- 주요 위반 사항:
 - 임금 체불 약 16억원, 주 52시간 한도 초과 109개사
 - 기간제 근로자 차별적 규정 및 처우 16개사

◆ 외국인고용 취약사업장에 대한 집중근로감독 고용노동부(2025.11.19)

[Click시 고용노동부 홈페이지 이동](#)

- 대상: 196개 사업장, 적발: 192개소, 총 864건 법 위반
- 주요 위반 사항:
 - 외국인 근로자 폭행 및 차별적 처우 10개소
 - 임금 체불 17억원(123개소), 장시간 근로 65개소, 휴게, 휴일 미부여 22개소

2025년도 근로감독 동향

2025년도 근로감독 주요 위반 사례

2025.12.1. 2025년 상반기 사업장 근로감독 설명자료_고용노동부 천안지청
 2025.8.13. 2025년 상반기 사업장 근로감독_고용노동부 창원지청
 2025.3.12. 비정규직 차별 익명제보 사업장 대상 근로감독_고용노동부 등

구분	구체적 사례
근로조건 명시사항	- 업무시간, 휴게시간, 휴일 및 휴가 등을 누락 - 기간제 근로자 계약기간, 단시간 근로자 근로일·근로일별 근로시간 미기재
최저임금	최저임금을 안내하지 않음
통상임금	직책·연구수당 등 통상임금에 포함하지 않음
퇴직금	- 퇴직일 14일 내 미지급 - 수당, 상여금 등 미산입으로 퇴직금 과소 지급
연장·야간·휴일근로수당	- 휴일근로 시 고정일급(100%)을 지급 - 주40시간 이상만 연장수당 지급 (1일 8시간 초과 및 단시간 근로자 초과 근로 제외) - 조기 출근·업무종료 이후에 상시적으로 발생하는 연장근로에 대한수당 미지급
연차유급휴가	- 제품불량을 이유로 징계차원에서 연차 삭감 1년 미만 근로자에게 1개월 만근 시 연차 미부여 - 연차휴가 사용촉진기간 미준수 - 연차사용촉진 후 해당 일자에 실제 근로하였음에도 노무수령 거부 없이 수당 미지급 - 연차미사용수당 산정 시 전년도 통상임금으로 지급

구분	구체적 사례
보상휴가	- 근로자 대표와 합의 없이 임의적으로 부여 - 보상휴가를 부여하면서 연장근로 등의 1.5배가 아닌 1배 부여
포괄임금 및 고정OT계약	- 약정한 연장근로수당을 초과한 근로시간에 대해 수당 미지급 - 회사가 임의로 임금 중 일부를 초과근로수당(고정ot)로 정함
노사협의회	- 노사협의회 규정 제정 후 행정관청 미제출 - 고충처리위원 미선임 - 분기별로 정기회의 미개최
비정규직 차별적 처우	- 기간제 근로자에게 복지포인트, 창립기념일 수당 등 미지급 - 기간제 근로자에게 명절상여금 정규직보다 적게 지급 (정규직 150만원, 기간제 40~60만원) - 파견 근로자에게 성과금을 직접고용 근로자보다 적게 지급 (직접고용 근로자 150%, 파견근로자 11만원~88만원)



주소 : 경기도 과천시 과천대로 7길 65, B동 907호(갈현동, 상상자이타워)
 주차 : 해당건물 B1~B4층 주차장

대중교통 이용 시
 지하철 4호선 인덕원역이나 정부과천청사역에서 버스 (과천지식정보타운 정류소에서
 도보15분)를 이용하시기 바랍니다.

하나로컨설팅 노무법인의 뉴스레터에 게재된 내용 또는 의견은
 당 노무법인이나 소속 공인 노무사의 공식적인 검토의견이 아니며,
 일반적인 정보제공을 목적으로 작성되었음을 알려 드립니다.

하나로컨설팅 노무법인 또는 소속 공인노무사 의 공식적인 검토의견이나 자문을 원하시는
 경우에는 우측의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

상담 관련하여 회원사가 아닌 경우 소정의 수수료가 발생될 수 있음을 알려 드립니다.

상담 월~금 09:00~18:00 방문상담은 사전예약 필수

전화 02-6949-1227 팩스 02-6949-1678

양재모 대표공인노무사 cpla21@hrhanalaw.com

김재언 공인노무사 cplaeony@hrhanalaw.com

황금별 공인노무사 gold@hrhanalaw.com

이정빈 공인노무사 cplabin@hrhanalaw.com

신형재 공인노무사 cplahj@hrhanalaw.com