

KEF 한국경영자총협회

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter



문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 산업통상자원부, 「2023년 연간 수출입 동향」 발표 (1.1)
- ▶ 통계청, 「2023년 연간 소비자물가동향」 발표 (‘23.12.29)
- ▶ 산업통상자원부, 「2023년 외국인직접투자 동향」 발표 (1.4)
- ▶ 고용노동부, 「2023년 11월 사업체노동력조사 결과」 발표 (‘23.12.28)

◆ 산업통상자원부, 「2023년 연간 수출입 동향」 발표 (1.1)

- 2023년 수출은 6,326.9억달러(전년대비 7.4% 감소), 수입은 7,311.8억달러(전년대비 12.1% 감소)를 기록했고, 이에 따라 무역수지는 99.7억달러 적자를 기록.

※ 최근 5년(‘19~’23년) 수출입 증감률 추이 :

[수출] $\Delta 10.4\%$ (‘19) $\rightarrow \Delta 5.5\%$ (‘20) $\rightarrow 25.7\%$ (‘21) $\rightarrow 6.1\%$ (‘22) $\rightarrow \Delta 7.4\%$ (‘23)

[수입] $\Delta 6.0\%$ (‘19) $\rightarrow \Delta 7.1\%$ (‘20) $\rightarrow 31.5\%$ (‘21) $\rightarrow 18.9\%$ (‘22) $\rightarrow \Delta 12.1\%$ (‘23)

- **(품목별)** 15대 주력품목(전체수출의 약 75% 차지) 중 자동차, 선박, 일반기계를 제외한 12개 품목의 수출이 모두 감소

※ 2023년 품목별 수출증감률(%)

: (자동차) 31.1, (선박) 20.9, (일반기계) 4.6, (가전) $\Delta 1.0$, (차부품) $\Delta 1.5$, (이차전지) $\Delta 1.5$, (철강) $\Delta 8.4$, (무선통신) $\Delta 10.2$, (석유) $\Delta 11.2$, (디스플레이) $\Delta 12.1$, (석유화학) $\Delta 15.9$, (석유제품) $\Delta 17.0$, (바이오헬스) $\Delta 18.0$, (반도체) $\Delta 23.7$, (컴퓨터) $\Delta 53.3$

※ 최근 5년(‘19~’23년) 반도체 수출 증감률 추이(%, 전년대비)

: $\Delta 25.9\%$ (‘19) $\rightarrow 5.6\%$ (‘20) $\rightarrow 29.0\%$ (‘21) $\rightarrow 1.0\%$ (‘22) $\rightarrow \Delta 23.7\%$ (‘23)

- **(지역별)** 對CIS(13.2%), 對중동(7.3%), 對미국(5.4%), 對EU(0.3%) 등의 수출은 전년대비 증가했고, 對인도($\Delta 4.8\%$), 對일본($\Delta 5.1\%$), 對중남미($\Delta 7.4\%$), 對아세안($\Delta 12.5\%$), 對중국($\Delta 19.9\%$) 등의 수출은 전년대비 감소

※ 2023년 對중국 수출액은 1,248.4억 달러로 2022년(1,557.9억 달러)보다 줄어든 반면, 2023년 對미국 수출액은 1,157.2억 달러로 2022년(1,097.7억 달러)보다 늘어 대조를 보였다.

◆ 통계청, 「2023년 연간 소비자물가동향」 발표 ('23.12.29)

- 2023년 연간 소비자물가지수는 전년에 비해 3.6% 상승하여 2022년(5.1%) 대비 상승률이 둔화
 - ※ 최근 5년('19~'23년) 소비자물가 상승률 추이
: 0.4%('19)→ 0.5%('20)→ 2.5%('21)→ 5.1%('22)→ 3.6%('23)
 - ※ 소비자물가는 2023년 12월 전년동월대비 3.2% 상승하여 2023년 8월(3.4%) 이후 5개월 연속 3%대 상승률이 지속
- **(지출목적별)** 교통(△3.4%)을 제외하고 의류 및 신발(6.7%), 음식 및 숙박(6.0%), 기타 상품 및 서비스(5.8%) 등 11개 지출부문 모두 전년대비 상승
- **(품목성질별)** 상품은 전가·가스·수도(20.0%) 등이 올라 전년대비 4.0% 상승했고, 서비스는 개인서비스(4.8%)를 중심으로 전년대비 3.3% 상승
- 2023년 농산물과 석유류를 제외한 근원물가는 전년대비 4.0% 상승했으며, 소비자들의 구입 빈도와 지출 비중이 높은 생활물가는 전년대비 3.9% 상승

◆ 산업통상자원부, 「2023년 외국인직접투자 동향」 발표 (1.4)

- 2023년 외국인직접투자(FDI, 해외→국내)는 총 187.9억불(도착 기준)로 전년대비 3.4% 증가
 - ※ 2023년 외국인직접투자(187.9억불)는 통계가 집계되기 시작한 1962년 이후 최대치
- **(업종별)** 제조업은 전가·전자, 운송용기계 등의 증가 영향으로 55.8억달러(전년대비 10.2% 감소)를 기록했으며, 서비스업은 금융·보험, 연구개발·전문·과학기술 등의 증가 영향으로 124.9억달러(전년대비 7.7% 증가)를 기록
- **(국가별)** 중국 3.0억달러(전년대비 42.0% 증가), 미국 22.8억달러(△10.1%), 독일 2.4억달러(6.1%), 일본 9.5억달러(△16.6%) 등 기록

◆ 고용노동부, 「2023년 11월 사업체노동력조사 결과」 발표 ('23.12.28)

< 고용 부문('23.11월, 종사자 1인 이상 사업체 기준) >

- **(종사자 수)** 사업체 종사자는 1,997만 3천명으로 전년동월대비 28만 3천명(1.4%) 늘어나며 2021년 3월부터 33개월 연속 증가
- **(입·이직)** 입직자는 92만 7천명으로 전년동월대비 1만 3천명(1.4%) 증가했고, 이직자는 92만 3천명으로 전년동월대비 3만 9천명(4.4%) 증가

〈 근로실태 부문('23.10월, 상용근로자 1인 이상 사업체 기준) 〉

- **(명목 임금)** 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 379만 2천원으로 전년동월대비 16만 1천원(4.4%) 증가
- **(총 근로시간)** 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 146.9시간으로 전년동월대비 4.1시간 (Δ 2.7%) 감소
 - ※ '관공서 공휴일에 관한 규정'에 따른 월력상 근로일수는 전년과 동일(19일)하며, 대부분 산업에서 감소

[1~10월 누계 근로실태]

- **(명목 임금)** 1~10월 누계 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 394만 4천원으로 전년동기대비 10만 3천원(2.7%) 증가
 - ※ 사업장 규모별 명목 임금상승률(1~10월 누계, %) : [300인 미만] 2.3, [300인 이상] 2.7
- **(총 근로시간)** 1~10월 누계 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 155.6시간으로 전년동기대비 1.3시간(Δ 0.8%) 감소
 - ※ 1~10월 누계 근로시간 감소(1.3시간)는 동기간 월력상 근로일수가 전년동기대비 1일 증가했음에도, 건설업, 숙박 및 음식점업, 보건업 및 사회복지 서비스업 등에서 근로시간이 상대적으로 크게 감소한 영향

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 정부는 노동개혁 지속 추진 표명
- ▶ 정부가 사회적 대화를 통한 근로시간 제도 개편 추진을 밝힌 가운데 한국노총은 정부 주도의 사회적 대화에 반발
- ▶ 경제계는 50인 미만 사업장에 대한 중대재해처벌법 적용 유예 촉구
- ▶ 민주노총은 대정부 투쟁 강화와 총선 대응 본격화 시도
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 정부는 노동개혁 지속 추진 표명

- 대통령은 신년사에서 노사법치 확립 기반 하에 임금체계 개편 등 노동개혁을 추진하겠다고 발언
 - [노사법치 확립] ① 법을 지키는 노동운동 보장, ② 불법행위에 대해 노사불문 엄정 대응
 - [임금체계 및 근무형태 개편] ① 직무·성과 중심의 임금체계 개편, ② 노사합의를 통해 유연근무, 재택근무 등 다양한 근무형태 선택
- 또한 대통령은 1, 2 경제계 신년 인사회에서 노동시장 개혁으로 공정과 법치를 확립해 경제계에 활력을 불어넣겠다고 강조
- 이정식 고용부 장관은 신년사를 통해 노사법치 확립 등 주요 과제와 함께 사회적 대화 추진 방향 언급

- [노사법치 확립] : ① 사회초년생, 경력단절여성, 퇴직한 중장년 등 노동시장 약자 권리 보호, ② 상습 체불에 대한 근로감독 강화, ③ 직장내 괴롭힘, 채용강요 등 비리 근절
 - [사회적 대화 추진] : ① 근로시간·임금체계 등 논의, ② 상생형 임금체계 확산 등 ‘계속 고용을 위한 로드맵’ 마련, ③ 지역·업종·직종, 미조직 근로자 등으로 사회적 대화 층위 확대,
 - [중대재해 예방체계 안착] : ① 위험성 평가 현장지원 및 점검 강화, ② 50인 미만 사업장 안전보건체계 구축 지원
- 정부는 근로시간·임금체계 개편 등 제도 개선 입법이 여소야대 국회 상황으로 어려운 만큼 총선 이전까지 고용부 산하 「상생임금위원회」, 경사노위 산하 「노사관계 제도·관행 개선 자문단」 및 「노동시장 이중구조 개선 연구회」에서의 전문가 연구결과를 바탕으로 사회적 대화 추진에 주력할 것으로 예상

[참고] 노동개혁 추진 관련 회의체 주요 논의 내용

구분	주요 논의 내용
상생임금위원회 (2023. 2. 2 발족)	① 임금체계 개편 및 임금의 공정성 확보 ② 노동시장 이중구조 개선
노사관계 제도·관행 개선 자문단 (2023. 2. 8 발족)	① 노조의 민주적 운영(재정 투명성, 선거 공정성) 강화 ② 파업시 대체근로 및 직장점거 관련 제도 개선
노동시장 이중구조 개선 연구회 (2023. 2. 9 발족)	① 파견제도 선진화(파견 대상 및 기간) ② 5인 미만 근로기준법 확대 적용

◆ 정부가 사회적 대화를 통한 근로시간 제도 개편 추진을 밝힌 가운데 한국 노총은 정부 주도의 사회적 대화에 반발

- 고용부는 지난해 12. 29 30인 미만 사업장에 대한 주 52시간제 적용 계도기간을 2024년까지 1년 연장하기로 결정하고, 근로시간 개편 관련 사회적 대화 추진 시사
 - ※ 30인 미만 사업장 주 52시간제 계도기간 : 2024. 1. 1~2024. 12. 31
 - ※ 30인 미만 사업장은 계도기간 종료시까지 주 60시간(주 52시간 + 8시간 추가연장근로) 근로 가능

- 고용부는 계도기간 연장에 대해 상시적 인력난 등으로 어려움을 겪고 있는 소규모 사업장들의 의견을 반영한 한시적 조치라고 강조
 - 특히 고용부는 사회적대화를 통해 근로시간 제도 개편을 추진하고, 계도기간이 조기에 종료될 수 있도록 한다는 계획
- 이에 대해 한국노총은 1. 2 성명을 발표하고 30인 미만 사업장의 주 52시간제 적용 계도기간 연장 철회와 함께 정부 주도의 사회적 대화 추진 관련 입장 표명
- 한국노총은 고용부가 계도기간 동안 근로시간 유연화를 추진해 30인 미만 사업장에 대한 주 52시간제 적용을 하지 않을 것이라고 주장
 - 또한, 한국노총은 정부가 추진하는 정책에 들러리 서기 위해 사회적 대화에 복귀한 것이 아니며 노사 당사자 중심의 사회적 대화가 이루어져야 한다고 주장

◆ 경제계는 50인 미만 사업장에 대한 중대재해처벌법 적용 유예 촉구

- 경총 등 경제6단체는 1. 2 공동성명을 발표하고 50인 미만 사업장에 대한 중대재해처벌법 적용 유예기간의 2년 연장 촉구
- ※ 공동성명 참여 단체 : 경총, 대한상공회의소, 한국무역협회, 한국경제인협회, 중소기업중앙회, 한국중견기업연합회
 - ※ 중대재해처벌법은 2024. 1. 27부터 50인 미만 사업장에 확대 적용 예정
- 경제계는 50인 미만 사업장 중대재해처벌법 시행시 중소기업에 처벌이 집중돼 폐업과 근로자 실직 등 부작용이 우려됨을 강조하고, 중대재해처벌법 적용 유예기간 2년 연장시 추가 유예를 요구하지 않겠다는 입장 표명
- 여야는 12월 임시국회 본회의에 앞서 중대재해처벌법 개정안 등 주요 쟁점 법안 관련 논의를 이어오고 있으나, 여야 입장차가 지속되고 있어 본회의 상정 불투명
- ※ 12월 임시국회 본회의 일정 : 1. 9(예정)
- 야당은 중대재해처벌법 유예의 조건으로 ① 법률 확대 적용 준비 미흡에 대한 정부의 사과, ② 유예기간 동안 안전확보 계획 제시, ③ 2년 유예 이후 법률을 시행한다는 정부·경제단체 등의 약속을 제시하며 기존 입장 고수

◆ 민주노총은 대정부 투쟁 강화와 총선 대응 본격화 시도

- 민주노총 집행부 선거가 마무리된 가운데 양경수 민주노총 위원장은 1. 2 시무식에서 대정부 투쟁 강화 및 진보정치 단결 강조
 - ※ 양경수 민주노총 위원장 임기 : 2024. 1. 1 ~ 2026. 12. 31
 - 양경수 위원장은 2024년에도 정권 퇴진 투쟁을 이어나갈 것이며, 진보 진영의 단결을 통해 총선에서 승리해야 한다고 발언
- 특히 양경수 위원장이 금번 선거에서 민주노총 최대 정파 조직인 전국회의(NL계)의 전폭적 지원으로 재선에 성공했고, 상당수의 부위원장도 NL계 중심으로 구성됨에 따라 양경수 위원장의 주요 공약 추진 동력 강화 전망

[참고] 민주노총 양경수 위원장 주요 공약

- ① 진보세력 연대 강화를 통한 대정부 투쟁 강화
- ② 노동중심 진보연합정당 건설 등을 통한 정치세력화
- ③ 200만 조합원 조직화
- ④ '새로운 30년 위원회' 설치 등 민주노총 조직 혁신

- 한편, 진보정당들이 총선 대응방침에 대한 이견을 보이고 있는 가운데 민주노총 신임 집행부는 1. 3~5 진보정당들과의 간담회 개최
 - ※ 정의당은 진보정당들과의 선거연합 신당(진보정당 후보들이 기존 정당에서 탈당해 신당 합류, 총선 이후 소속 정당으로 복귀) 구성 추진 입장
 - ※ 진보당은 진보정당, 민주노총, 시민사회 주체의 진보연합 추진 입장
 - 민주노총은 진보정당들과의 간담회에서 총선 대응을 위해 진보정당들이 힘을 모아야 한다는 것에 공감하고 진보정치 단결을 위해 협조하겠다는 입장 표명

◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과

- ※ 협약임금 인상률*은 고용부가 100인 이상 사업체 10,232개를 대상으로 집계, 2023년도 1~11월 임금결정현황 제출 사업체는 5,487개(53.6%)
 - * 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률
- ※ 2023년 1~11월 누계 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)
 - (전체) 4.5%, 전년동기 5.0% 대비 0.5%p 하락
 - (규모별) 100~299인 4.7% (전년동기 5.1%), 300인 이상 4.5% (전년동기 4.9%)
 - * 1,000인 이상 4.4% (전년동기 4.9%)

< 개별기업 임금교섭 타결현황 >

(2023. 1. 3 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
7	BC카드	서비스	12.12	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 1.72% 인상(자동상승분 포함 시 약 3.7%) · 연봉 80% 수준의 특별 사기 진작금 및 임단협 조기타결 축하금 지급 등
6	CJ제일제당	제조	11.23	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 1년 차 신입사원 임금 7.1% 인상. 2년 차 이상 직원은 고과 등급별 임금 인상률 소폭 인상 등
5	포스코	제조	11.13	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 10만원 인상 · 주식 400만원 지급 · 일시금 250만원 지급 · 지역상품권 50만원 지급 · 격주 4일 근무제도 도입 등
4	고려아연	제조	11.2	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 11만 8,000원 인상(승급분 제외) · 타결 일시금 290만원 지급 등
3	한국타이어	제조	10.31	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 4.0% 인상(정기 호봉승급분 포함) · 안전생산 장려금 200만원 지급 · 복지카드 60만원 지급 등
2	기아	제조	10.23	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 11만 1,000원 인상(호봉승급분 포함) · 경영성과급 300%+800만원 지급 · 생산판매목표 달성 격려금 100% 지급 · 특별 격려금 250만원 지급 · 재래시장 상품권 25만원 지급 · 무분규 타결 무상주 34주 지급 등

1	KT	서비스	10.13	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 • 직원 1인당 평균 연 235만 5,000원 인상(기본급 154만원, 평균 3% 수준) • 격려금 500만원 지급 • 업무용 단말기 구입비 100만원 지급 • 총량자율근무제 기준 근로시간 단위를 '기존 주 40시간, 1주 단위 선택'에서 '월(4주) 160시간, 월 단위 선택'으로 변경 등
---	----	-----	-------	------	---

문의 : 노사관계법제팀(02-3270-7321), 의정협력팀(02-3270-7382)

< contents >

○ 법안동향

- ▶ 김영주 의원(민), ‘근로기준법’ 일부개정법률안 발의(12.28)
- ▶ 윤미향 의원(무), ‘근로기준법’ 일부개정법률안 등 4건 발의(12.29)

○ 국회동향

- ▶ 환노위 전체회의(12.28)

○ 판례동향

- ▶ 자동차렌트 회사 협력업체 소속 드라이버(기사)의 근로자성이 인정되는지 여부(긍정) ; 서울 고등법원 2023. 12. 21. 선고, 2022누56601 판결

○ 법안동향

◆ 김영주 의원(민), ‘근로기준법’ 일부개정법률안 발의(12.28)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제50조·제53조 등)은 1주간의 근로시간을 40시간, 1일의 근로시간을 8시간으로 제한하고, 사용자와 근로자 간 합의를 통해 1주 간 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있도록 규정하고 있음. 그런데 최근 대법원은 현행 ‘근로기준법’에 1일 연장근로 한도는 규정되어 있지 않으므로, 1주간의 연장근로시간을 ‘주 단위’로 계산하는 것이 맞다고 해석함. 이에 따라 1주간의 연장근로가 12시간을 초과했는지는 근로시간이 1일 8시간을 초과하였는지를 고려하지 않고 ‘1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간’을 기준으로 판단해야 한다고 판결함(대법원 2023.12.7. 선고 2020도15393 판결). 그러나 이와 같은 해석은 근로자의 건강권 침해를 방지하기 위한 현행 규정의 취지에 반하는 측면이 있으므로, 근로시간 연장 한도에 ‘1일별 한도’가 포함된다는 점을 명시할 필요성 제기

- (주요 내용) ① '1일 3시간'의 연장근로 한도를 규정
- ② 사용자가 근로자에게 '근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속 11시간 이상의 휴식 시간'을 주도록 의무 부여

◆ 윤미향 의원(무), '근로기준법' 일부개정법률안 등 4건 발의(12.29)

- ▶ '근로기준법', '기간제법', '최저임금법', '가사근로자법' 일부개정법률안 등 4건

- (발의 이유) 현행 '근로기준법' 등 근로관계법령은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업장을 적용대상으로 정하고 있으며, 가사사용인에 대해서는 적용을 배제하고 있음(근로기준법 제11조, 기간제법 제3조, 최저임금법 제3조). 이로 인해 가사사용인 등이 기본권을 보호받지 못하고 있다는 지적 제기

- (주요 내용) ① '근로기준법', '기간제법', '최저임금법'의 적용 대상을 전체 근로자로 확대
- ② '가사근로자법'에 따른 가사근로자가 행하는 가사서비스는 근로관계법령의 적용에서 제외되지 않음을 명시

○ 국회동향

◆ 환노위 전체회의(12.28)

- 환노위는 12.28 전체회의를 개최해 '화학물질등록평가법' 등 31개 법안에 대한 논의를 진행

[전체회의(12.28) 상정 주요 법안]

법안명	주요 내용	결과
화학물질등록평가법 일부개정법률안	· 신규화학물질 등록 기준을 기존 '연간 100kg 이상'에서 '연간 1t 이상'으로 완화	가결
화학물질관리법 일부개정법률안	· 유독물질을 유해성에 따라 구분하고, 유해화학물질의 정의에서 제한물질·금지물질·허가물질을 제외	

○ 판례동향

◆ 자동차렌트 회사 협력업체 소속 드라이버(기사)의 근로자성이 인정되는지 여부(긍정) ; 서울고등법원 2023. 12. 21. 선고, 2022누56601 판결

자동차렌트 회사 협력업체 소속 드라이버가 운행 시간과 배차 수락 여부 등을 결정할 수 있었으나 회사의 제재가 가능하여 최종적 결정 권한은 회사에 있었는데, 근로제공의 종속성과 전속성이 인정되므로 근로기준법상 근로자에 해당하고, 프리랜서 계약을 체결한 협력업체가 아닌 기사 알선을 포함한 차량 대여서비스를 제공한 회사가 실질적인 지휘·감독을 하였으므로 근로기준법상 사용자에게 해당한다.

<p>사실관계</p>	<p>○ A사는 자동차대여업 등을 영위하는 법인, B사는 소프트웨어 개발업 등을 영위하는 법인, C사는 인력공급업 등을 영위하는 법인이고, D는 C사와 '드라이버 프리랜서 계약'을 맺은 드라이버(기사)임.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD A["A (자동차 대여업)"] --- B["B (모바일 앱)"] A --- C["C (인력공급업)"] B --- User["이용자"] C --- D["D (프리랜서 기사)"] A --- C2["임차인알선 및 운전용역제공 계약"] A --- B2["예약중개계약 (100% 자회사)"] </pre> </div> <p>○ A사가 운영하는 E서비스는 B사가 개발한 E앱을 기반으로 가입한 이용자에게 A사 소유의 차를 대여하고 기사 알선까지 포함하여 차량을 대여하는 서비스임.</p> <p>○ 운전기사는 파견회사로부터 파견받은 운전기사인 파견 드라이버와 C사와 같은 협력업체와 드라이버 프리랜서 계약을 체결하고 운전 업무를 수행하는 프리랜서 드라이버로 나누어짐.</p> <p>○ C사는 소속 드라이버들(D 포함)에게 인원 감축 통보를 하였고, 2019. 7. 15. 통보에 따라 계약이 해지됨.</p> <p>- 이에 D는 2019. 10. 7. '이 사건 인원 감축 통보는 부당해고에 해당한다'라고 주장하며 B사를 상대로 부당해고 구제신청을 하였고, 2019. 12. 3. 당사자 변경 신청으로 A사와 C사를 피신청인으로 추가함.</p> <p>※ (중앙노동위원회) A사는 D를 실질적 지휘·감독하므로 D는 근로기준법상 근로자에 해당하나, <u>A사에 대하여는 인용</u>. (B사, C사는 기각)</p> <p>○ A사는 D가 근로기준법상 근로자가 아니라고 주장하며, 부당해고구제재심 판정 취소의 소를 제기하였음.</p>
-------------	---

	<p>○ (1심) 협력업체 소속 프리랜서 드라이버인 D는 C사와 프리랜서 계약을 체결하였을 뿐, A사와 직접적인 계약 관계가 없어 A사는 D의 사용자 지위에 있다고 보기 어렵고, 종속적인 관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공받았다고 보기도 어려우므로 D는 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다고 하며 부당해고가 아니라고 판시함.</p>
<p>판결요지</p>	<p>■ 관련 법리</p> <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0e0e0; padding: 5px; text-align: center;"> <p>대법원 2006. 12. 7. 선고, 2004다29736 판결 대법원 2020. 12. 24. 선고, 2018다298775-298782 판결 등 참조</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • 근로기준법상 근로자에 해당하는지는 계약의 형식보다 근로제공관계의 실질이 근로제공자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단해야 한다. 종속적인 관계인지는 ① 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서 사용자가 지휘·감독을 하는지, ② 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로제공자가 이에 구속을 받는지, ③ 근로제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, ④ 근로제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, ⑤ 보수의 성격이 근로 자체의 대가적 성격인지, ⑥ 기본급이나 고정급이 정하여졌고 근로소득세를 원천징수하였는지, 그리고 ⑦ 근로제공관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합해서 판단해야 한다. <hr/> <p>■ 판결 요지</p> <p>○ D가 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부 (적극)</p> <ul style="list-style-type: none"> - D가 업무 내용을 스스로 정하였는지 (소극) <ul style="list-style-type: none"> D는 E앱이 안내하는 장소에서 대기하다가 배차되면 목적지까지 운행하였고, 운행 시간 도중 E서비스 이용자 이외에 다른 승객을 유치하거나 E앱을 통해 배정된 이용자 외 다른 사람을 승차시킬 수 없었는바, D는 자신의 업무 내용을 스스로 정할 수 없었음. - D가 노무 제공 과정에서 상당한 지휘·감독을 받았는지 (적극) <ul style="list-style-type: none"> ① (B사의 직접적이고 구체적인 지침) B사는 협력업체들에 각종 교육 자료, 업무매뉴얼, 근무 규정을 배포하였는바, 이는 일종의 지침이 되어 운전 용역 제공 단계별로 해야 할 것과 하지 말아야 할 것을 직접적이고 구체적으로 지시함. ② (드라이브 레벨제에 따른 수수료 차등 지급) E앱을 통해 자동으로 기록된 프리랜서 드라이버의 운행 내역으로 드라이브 레벨제를 시행한 바, 평가받은 근무 실적에 따라 특별수수료를 차등적으로 지급받았음. ③ (복장 점검 실시) E앱에는 복장가이드가 등재되어 B사는 복장 점검을 실시하고 복장 가이드를 위반한 드라이버에 대해 알선을 거부하였음. - D가 스스로 근무시간과 근무장소를 정하였는지 (소극)

① **(B사의 배차표 배부)** B사는 매주 협력업체에 차고지별로 운행 시간과 운행조가 특정된 배차표를 배부하였고, D에게 원하지 않는 날에 근무 신청을 하지 않을 선택권은 있었지만, 차량이 배차되어야만 근무를 제공할 수 있다는 점에서 근무시간 및 장소를 지정하는 최종적인 권한은 D가 아닌 A사에 있었음.

② **(배차 스케줄 변경 시 제재 가능)** D는 사정에 따라 운행 요일을 변경하거나 배차 취소를 요청할 수는 있었으나, 스케줄 변경이 월 3~5회 이상일 경우 계약 해지 등의 제재를 할 수 있었음.

③ **(운행 시간의 설정)** D는 근무시작과 근무종료 시간을 선택하여 근무 신청을 할 수는 있었으나, 드라이버 프리랜서 계약서에는 일 5~10시간으로 운행 시간이 정해져 있었음.

④ **(휴게시간 사용 통제)** 90분 이전까지 유급 휴게시간을 부여하고 90분 초과분에 대해서는 무급으로 처리하였으며, 휴게시간을 일정 시간 이내로 사용해야 추가 수당을 받을 수 있도록 함으로써 휴게시간의 사용을 통제하였음.

⑤ **(배차 거부 시 조치 가능)** D는 운행 시간 도중 배차 수락 여부를 결정할 수 있었으나 미수락 4건 이상 발생 시 교육 예정이라고 알렸고, 경고, 교육, 계약 해지 등의 조치가 가능하였음.

- **근로제공의 계속성과 전속성이 있었는지 (적극)**

① **(계속적인 근로제공)** C사는 근태 및 근무 기간에 따라 배차의 우선순위를 정하였고, A사도 드라이버 레벨제에 출근 일수를 평가 요소로 추가하여, 프리랜서 드라이버가 사실상 계속적으로 근무를 수행하도록 유도하였고, 실제로 D는 근무 제공하기로 한 요일에 모두 차량을 운행하였음.

② **(겸업은 근로자성 부정할 사정이 아님)** D가 겸업하였던 사실은 있으나, 겸업이 가능하다는 점은 근로기준법상 단기간 근로자에게도 흔히 나타나는 특성이므로 D의 근로자성을 부정할 사정이 되지 못함.

- **D가 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위하였는지 (소극) 및 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격이었는지 (적극)**

① **(A사가 부대비용 일체 부담)** D가 운전용역을 제공하기 위해 사용하는 차량뿐만 아니라 차량 내부에 비치된 비품도 모두 A사의 소유이고, A사가 부대비용 일체도 부담함.

② **(대체 불가능성)** D는 제3자를 고용하여 배차받은 프리랜서 드라이버 운전용역을 대행하게 할 수 없었음.

③ **(근무시간에 비례한 대가 지급)** D는 운전용역의 수행 횟수와 무관하게 근무한 시간에 따라 대가를 지급받았음.

○ **A사가 D의 근로기준법상 사용자인지 여부 (적극)**

- A사는 E서비스 사업의 주체로서 그 사업운영에 필요한 D와 같은 프리

	<p>랜서 드라이버를 C사로부터 공급받은 후 B사를 통하여 D의 업무를 지휘·감독하고 근로조건을 정함으로써 D로부터 종속적인 관계에서 근로를 제공받았으므로, A사가 D의 실질적인 사용자로 보아야 함.</p> <p>- (C사를 D의 실질적 사용자로 볼 수 있는지) C사는 A사에 D를 소개하고 공급한 업체에 불과할 뿐, D가 수행한 운전 업무에 관하여 실질적인 사용자라고 볼 수 없음</p> <p>① (C사가 근로조건을 독자적으로 결정할 수 있었는지) C사는 D와 드라이버 프리랜서 계약을 체결한 당사자이기는 하나, 그 계약의 주요 내용은 C사가 A사와 체결한 운전용역계약에 따른 것이며, C사를 비롯한 협력업체는 사실상 프리랜서 드라이버의 근로조건을 독자적으로 결정할 수 있는 권한이 없었음.</p> <p>② (A사가 채용 과정에 관여하였는지) C사가 모집공고를 하여 프리랜서 드라이버를 채용하기는 하였으나, 채용회사의 상호가 별도로 기재되어 있지 않았고, C사의 드라이버 채용 과정에도 A사가 관여하였음.</p> <p>③ (C사가 별도의 자료를 가지고 있었는지) 프리랜서 드라이버에 관한 지휘·감독도 E앱을 통해 수집된 정보를 통해 이루어졌는바, C사를 비롯한 협력업체는 B사로부터 제공받은 정보 외에는 별도로 D의 근무 상황과 관련한 어떠한 자료도 가지고 있지 않았음.</p> <p>④ (C사의 독자적인 노무관리가 있었는지) C사는 B사로부터 제공받은 자료 등을 거의 그대로 사용하였고, C사와 같은 협력업체들은 B사로부터 근태관리를 지시받고 지시에 따른 수행 결과를 보고하기도 하는 등 A사가 운영하는 E서비스 사업에 필요한 운전 인력을 모집 및 공급하여 보수를 지급받아 전달하는 일이 주된 일이었는바, 독자적인 노무관리를 하지 않았음.</p>
<p>시사점</p>	<p>○ 1심은 A사의 근태 정보관리 등 사업 수행을 위해 필요한 관리를 플랫폼 특성 때문이라고 하면서 다양한 형태의 사적 계약 관계는 존중될 필요가 있다고 보아 프리랜서 드라이버의 근로기준법상 근로자성을 부정하였으나, 금번 판결은 복장가이드, 업무매뉴얼, 근태 관리 등이 A사의 구체적인 지휘·감독에 해당한다는 이유로 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판시하였음.</p> <p>○ 금번 판결은 C사와 D가 프리랜서 계약을 체결하고 C사가 해고 통보하였음에도 C사는 근로조건을 결정할 수 있는 독립적인 권한이 없었고, A사가 D의 업무를 지휘·감독하고, 근로조건을 정했으므로 A사를 D의 실질적인 사용자라고 판시함.</p> <p>○ 금번 판결은 프리랜서 드라이버가 운행 시간과 배차 수락 여부를 자유롭게 결정할 수 있었음에도 A사가 평가에 따른 수수료를 지급하거나 불이익을 주는 등의 제재를 할 수 있다는 점에 주목하여 근로기준법상 근로자성을 인정한바, 플랫폼 종사자가 근무시간·장소를 자유롭게 정할 수 있는지, 근무 내용의 구체적인 평가와 관리·감독을 통해 제재를 하고 있는지에 대한 면밀한 검토가 필요함.</p>