

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

< contents >

- ▶ 경총, 「한·일 임금현황 추이 국제비교와 시사점」 발표 (3.17)
- ▶ 경총, 「新고용취약계층 40대의 고용흐름과 시사점」 보고서 발표 (3.20)

◆ 경총, 「한·일 임금현황 추이 국제비교와 시사점」 발표 (3.17)

(임금·HR정책팀 02-3270-7395)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

○ 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 경총)가 3월 17일 발표한 「한·일 임금현황 추이 국제비교와 시사점」에 따르면, 2002년 일본의 절반에도 미치지 못했던 우리 임금수준이 2022년에는 일본을 넘어선 것으로 분석되었으며, 우리나라는 대기업의 누적된 높은 임금인상으로 인해 일본과 달리 대·중소기업 간 임금격차가 더욱 확대된 것으로 나타남.

① **(한·일 임금수준)** 2002년과 2022년 한국과 일본의 상용근로자 월 임금총액* 비교 결과, 우리나라는 2002년 179.8만원으로 2002년 일본[385.4만원(385.6천엔)]의 절반에도 미치지 못했으나, 2022년에는 399.8만원으로 일본[379.1만원(385.5천엔)]을 넘어섰음.

* 월 임금총액 기준 : 10인 이상 기업(사업체)에 종사하는 상용근로자의 정액급여와 특별급여(상여금 등) 합 (초과급여는 제외)

- 규모별로도 2002년 당시 한국의 대·중소기업 임금(大 228.4만원, 中小 160.8만원)은 일본 [大 483.6만원(483.8천엔) / 中小 310.6만원(310.7천엔)]보다 훨씬 낮았지만, 2022년에는 모두 일본보다 높아짐.

② **(한·일 규모별 임금인상률)** 2002~2022년 우리나라 대기업 임금인상률은 157.6% ('02년 228.4만원 → '22년 588.4만원)에 달했으나, 일본 대기업 임금은 오히려 6.8% 감소(483.8천엔 → 450.8천엔)

- 일본 중소기업 임금은 2002년 310.7천엔에서 2022년 332.5천엔으로 7.0% 인상되는데 그친 반면, 우리 중소기업 임금은 160.8만원에서 339.9만원으로 111.4%의 인상률을 보였음.

- ③ **(근로시간 변화를 고려한 한·일 임금인상)** 2002~2022년 간 양국 근로시간* 변화까지 고려하면, 우리나라와 일본의 임금인상률 차이는 더 크게 나타남.

* 소정 근로일에 시업시간과 종업시간 사이에 실제 근로한 시간(초과근로시간 제외)

- 우리 월 근로시간이 2002년부터 2022년까지 13.8% 감소(초과근로시간 제외)하는 동안, 월 임금총액(초과급여 제외)은 122.3% 늘어, 시간당 임금*은 2002년 9,954원에서 2022년 25,661원으로 157.8% 상승한 반면, 동기간 일본은 근로시간과 임금에 거의 변동이 없어, 2022년과 2002년의 시간당 임금도 비슷하였음.

* 근로자의 월 임금총액(초과급여 제외)을 월 실근로시간(초과근로시간 제외)으로 나눈 값

- 동 기간 우리나라 중소기업과 대기업의 시간당 임금 증가율은 각각 152.5%와 183.1%에 달했으나, 일본 중소기업은 8.9% 증가하는데 그쳤으며, 일본 대기업의 경우에는 오히려 감소(△9.7%)

- ④ **(근로시간 및 경제성장을 고려한 한·일 임금인상 비교)** 근로시간 외에 임금인상률에 큰 영향을 미치는 경제성장률*까지 함께 고려한 임금인상률도 대기업은 우리나라가 일본에 비해 월등히 높았던 것으로 분석

* 각 국가의 임금인상률에 영향을 미치는 주요 거시변수가 경제성장률임을 고려하여, 양국의 기업(사업체) 규모별 시간당 임금 인상률과 1인당 명목 GDP 증가율을 비교

- 2002~2022년 우리 대기업 시간당 임금 인상률(183.1%)은 1인당 명목 GDP 증가율(154.2%)보다 높게 나타난 반면, 일본은 1인당 명목 GDP가 조금이나마 증가(8.8%)했음에도 대기업 시간당 임금은 오히려 9.7% 하락
- 동 기간 우리나라 중소기업의 시간당 임금 인상률(152.5%)은 우리 1인당 명목 GDP 증가율(154.2%)과 비슷한 수준이었으며, 일본 중소기업의 시간당 임금도 우리와 유사한 양상을 보임.

- ⑤ **(한·일 규모별 임금격차 수준 및 변화)** 2022년 대기업 임금을 100으로 할 때 중소기업 임금수준은 우리나라가 57.7로, 일본(73.7)에 비해 낮아, 우리나라의 대·중소기업 간 임금격차가 일본보다 더 컸음.

- 2002년에는 일본(64.2)이 우리나라(70.4)보다 낮았지만, 이후 20년 동안 우리나라 대기업 임금이 급격히 인상됨에 따라 우리 임금격차가 일본보다 확대

- 우리는 일본과 달리 대기업의 누적된 높은 임금인상으로 초래된 임금격차와 이에 따른 이중구조 심화가 다양한 사회적 갈등을 초래하고 있는 만큼, 고임금 대기업일수록 임금인상을 최대한 자제하면서 청년 일자리 확대와 중소기업의 경영여건 개선에 노력할 필요

◆ 경총, 「新고용취약계층 40대의 고용흐름과 시사점」 보고서 발표 (3.20)

(고용정책팀 02-3270-7367)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회는 40대 인구의 고용 현황을 통계 분석한 「新고용취약계층 40대의 고용흐름과 시사점」 보고서를 3월 20일 발표함.
 - 경총은 보고서를 통해 최근 고용 회복 기조에도 불구하고 40대 취업자 수는 감소하고 있음을 파악
 - 지난해(2023년) 전체 취업자 수가 32만 7천명 증가했음에도 불구하고 40대 취업자는 5만 4천명 감소해 고용취약성이 드러남.
 - 경총은 40대 취업자 중 특히 남성·비임금제조업 부문에서 취업자 수 감소가 크게 나타났다고 분석
 - 40대 취업자 626만명 가운데 남성은 367.7만명(58.7%), 여성은 258.3만명(41.3%)을 차지(2023년). 꾸준히 감소하고 있는 남성과 달리 여성은 2022년부터 취업자 수가 증가세로 전환
 - 40대 취업자 중 임금근로자 비중은 지난 10년간 지속적으로 증가한 반면, 자영업자를 포함한 비임금근로자 비중은 꾸준히 하락
 - 2014년과 비교해 40대 제조업 취업자 수는 15.4만명 감소한 반면, 보건업 및 사회복지서비스업 취업자 수는 약 11.2만명 증가하는 등 산업구조 변화가 진행(2023년)
 - 경총은 ‘쉬었음’ 인구와 경력단절 여성 증가 등 40대 노동력 유희화 현상이 심화되고 있다고 분석
 - 40대 비경제활동인구 중 조사 대상 기간에 ‘쉬었다’고 답변한 인구 수는 26.5만명(2023년)으로 2014년과 비교하면 8.0만명 증가해 40대 유희노동력의 증가가 심화
 - 2023년 40대 경력단절 여성의 수는 59만명으로 관련 조사가 시작된 이후 처음으로 30대 경력단절 여성 수(54.4만명)를 넘어섬. 이는 과거보다 혼인 연령이 높아지고* 출산이 늦어짐에 따라 여성 경력단절 시기 역시 40대로 지연된 결과로 추정
- * 여성 평균 초혼연령(세, 통계청): 28.9(‘10) → 29.9(‘15) → 31.3(‘22)
- 경총은 40대 인구는 796만명(2023년)으로 2014년 대비 약 75.8만명(△8.7%) 감소했다고 분석
 - 40대 기혼자 수는 큰 폭으로(147.4만명↓, 기혼율 9.8%p ↓) 줄었고, 대졸자 비중은 18.6%p 증가하여 40대 인구의 비혼·고학력화 등 사회특성적 변화가 두드러짐.

- 경제의 허리층이자 신고용취약계층인 40대의 일자리 창출을 위해 노동시장 재진입을 용이하게 하는 법·제도 정비, 양질의 일자리 창출을 위한 여건 조성, 산업구조 전환을 반영한 직업훈련 강화 및 취업지원서비스 정비 등 다각적인 정책 추진 필요성 강조

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 기획재정부, 「2023년 연간 해외직접투자 동향」 발표 (3.15)
- ▶ 한국은행, 「2024년 2월 수출입물가지수(잠정)」 발표 (3.15)
- ▶ 한국은행, 「2023년 지식재산권 무역수지(잠정)」 발표 (3.20)

◆ 기획재정부, 「2023년 연간 해외직접투자 동향」 발표 (3.15)

- 2023년 해외직접투자액(국내→해외)은 633.8억달러로 전년(815.1억달러) 대비 22.2% 하락*
 - * '23년 해외직접투자의 감소 폭($\Delta 22.2\%$)은 '02년($\Delta 31.6\%$) 이후 21년 만에 최대 감소 폭
 - ※ 최근 5년('19~'23) 해외직접투자액 추이(억달러)
: 654.9('19)→ 581.8('20)→ 768.8('21)→ 815.1('22)→ 633.8('23)
 - (업종별) 금융·보험업(256.6억달러), 제조업(202.5억달러), 부동산업(42.4억달러), 광업(33.8억달러), 도·소매업(25.5억달러) 순
 - (국가별) 미국(277.2억달러), 케이만제도(61.7억달러), 룩셈부르크(49.5억달러), 캐나다(36.0억달러), 베트남(26.4억달러) 순
 - ※ '23년 對중국 해외직접투자는 18.7억달러로 중국이 상위 5개 투자대상국에서 제외된 것은 '92년 이후 최초
- 해외직접투자액에서 회수금액을 차감한 순투자액*은 2023년 514.3억달러로 전년(647.9억달러) 대비 20.6% 감소
 - * 순투자액 = 총투자액 - 투자회수액(지분 매각, 대부투자 회수, 청산)

◆ 한국은행, 「2024년 2월 수출입물가지수(잠정)」 발표 (3.15)

- 2024년 2월 수출물가는 원/달러 환율*이 상승한 가운데 석탄 및 석유제품, 컴퓨터·전자 및 광학기기 등이 오르며 전월대비 1.4% 상승(전년동월대비 4.2% 상승)
 - ※ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전월대비) : 0.6('23.10)→ $\Delta 3.5$ (11)→ $\Delta 1.0$ (12)→ 3.1('24.1)→ 1.4(2)
 - * 원/달러 평균환율(원) : 1,323.57('24.1월)→ 1,331.74('24.2월) [전월대비 0.6% 상승]
- (농림수산물) 전월대비 0.2% 하락(전년동월대비 4.7% 하락)

- **(공산품)** 석탄 및 석유제품, 컴퓨터·전자 및 광학기기 등이 오르며 전월대비 1.4% 상승
(전년동월대비 4.3% 상승)
- 2024년 2월 수입물가는 국제유가* 및 원달러 환율 상승의 영향으로 광산품, 화학제품 등이 오르며 전월대비 1.2% 상승(전년동월대비 0.2% 하락)
 - * 두바이유(월평균, 달러/bbl) : 78.85('24.1월)→ 80.88('24.2월) [전월대비 2.6% 상승]
 - ※ 최근 수입물가 상승률 추이(% , 전월대비) : 0.9('23.10)→ △4.4(11)→ △1.7(12)→ 2.5('24.1)→ 1.2(2)
- **(원재료)** 광산품을 중심으로 전월대비 2.4% 상승(전년동월대비 1.9% 하락)
- **(중간재)** 화학제품, 석탄 및 석유제품 등이 오르며 전월대비 0.8% 상승(전년동월대비 0.8% 하락)
- **(자본재 및 소비재)** 자본재는 전월대비 0.0% 상승했고, 소비재는 전월대비 0.5% 상승(자본재 전년동월대비 3.2% 상승, 소비재 3.8% 상승)

◆ 한국은행, 「2023년 지식재산권 무역수지(잠정)」 발표 (3.20)

- 2023년 지식재산권 수출은 263.2억달러, 수입은 261.4억달러를 기록하여 지식재산권 무역수지*는 1.8억달러 흑자를 기록
- * 지식재산권 무역수지는 우리나라의 지식재산권 국제거래 현황을 종합적·체계적으로 나타낸 통계로서 산업재산권, 저작권 등 모든 유형의 지식재산권 매매와 사용거래를 포괄

< 유형별 >

- 2023년 지식재산권 중 산업재산권은 18.6억달러 적자, 저작권은 22.1억달러 흑자를 기록
 - **(산업재산권)** 특허 및 실용신안권(△7.0억달러)과 상표 및 프랜차이즈권(△11.7억달러)을 중심으로 적자를 기록
 - **(저작권)** 문화예술저작권(11.0억달러)과 연구개발 및 SW 저작권(11.1억달러) 모두 흑자를 기록

< 기관형태별 >

- 2023년 지식재산권 무역수지는 대기업이 62.4억달러 흑자, 중소·중견기업은 61.1억달러 적자를 기록
 - **(대기업)** 국내 대기업(60.7억달러)을 중심으로 흑자를 기록
 - **(중소·중견기업)** 외국인투자 중소·중견기업(△57.7억달러)을 중심으로 적자를 기록

< 산업별 >

- 2023년 지식재산권 무역수지는 제조업이 27.7억달러 흑자, 서비스업은 27.1억달러 적자를 기록

- **(제조업)** 전기전자제품(21.1억달러), 자동차·트레일러(16.5억달러) 등을 중심으로 흑자를 기록
- **(서비스업)** 정보통신업(△14.5억달러), 도매 및 소매업(△8.1억달러), 사업시설 관리 및 자원업(△5.2억달러)을 중심으로 적자를 기록

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 경제계는 화물연대 집단운송거부 관련 ILO 권고안에 대한 공동성명 발표
- ▶ 한국노총은 「중앙정치위원회」를 개최하고 총선 방침 의결
- ▶ 민주노총은 진보정당 지지 등에 대한 내부 이견으로 올해 사업계획 확정 유보
- ▶ 정부는 건설현장의 불법행위 근절에 주력한다는 계획
- ▶ 서울교통공사는 근로시간면제 부정 사용자에 대해 파면·해임 등 중징계 처분
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 경제계는 화물연대 집단운송거부 관련 ILO 권고안에 대한 공동성명 발표

○ ILO는 3. 14 민주노총 공공운수노조 등이 지난 2022년 12월에 제기한 진정 사건과 관련해 ILO 결사의자유위원회(이하 '결사위')의 권고안을 채택하고 공개

※ 결사위 권고는 화물연대가 소속된 공공운수노조 등이 화물연대의 집단운송거부(2022. 11. 24~12. 9)로 인한 정부의 업무개시명령(2022. 11. 29, 12. 8) 등에 대해 결사의 자유 협약 위반에 해당한다고 제기했던 진정 사건에 관한 것임.

- 결사위는 ① 집단운송거부 참가자들에 대해 업무개시명령 불이행을 이유로 형사처벌 하지 말 것, ② 개별 조합원의 행동에 기인한 공공운수노조·화물연대에 대한 제재가 결사의 자유와 불합치하지 않도록 보장할 것 등을 권고
- 그러나, 금번 결사위 권고에는 우리나라의 결사의 자유 관련 ILO 협약 위반을 언급한 내용이 없으며, 권고의 법적 강제성도 없음.

○ 정부는 업무개시명령은 사회·경제적 피해를 최소화하기 위한 불가피한 조치였음을 강조하며 ILO 권고 관련 입장 표명

- 정부는 ① 현재까지 업무개시명령 불응만을 이유로 형사 제재가 이루어진 사례가 없으며, ② 개별 조합원에 대한 조치는 폭력·협박 등 법 위반 행위에 따른 것으로 화물연대 결사의 자유를 제한할 목적이 아니었다고 설명

○ 한편, 경총 등 경제6단체는 3. 21 화물연대 집단운송거부 관련 ILO 권고안 채택에 대한 공동성명 발표

- 경제6단체는 지난 2022년 화물연대의 집단운송거부로 인한 출하 차질 규모가 약 4.3조원으로 추산되는 등 막대한 손실이 초래되었고, 추가적 피해를 방지하기 위해 정부의 업무개시명령이 불가피했다고 강조

- 또한, 경제6단체는 향후 부당한 단체행동으로 인해 우리 경제가 위협받지 않도록 법과 원칙에 따른 정부의 적절한 조치가 최대한 존중받아야 한다고 강조

◆ 한국노총은 「중앙정치위원회」를 개최하고 총선 방침 의결

○ 한국노총은 3. 18 「중앙정치위원회」에서 ▲친(親)노동 후보 지원, ▲반(反)노동 정당 심판 등이 포함된 총선 방침 의결

※ 한국노총은 3. 26~27 「임시대의원대회(온라인)」를 개최하고 총선 방침을 최종 확정한다는 방침

- 한국노총은 특정 정당에 대한 지지 표명 없이 친(親)노동 후보를 지지하기로 했으며, 친(親)노동 후보 선정 및 지지 활동 관련 세부계획을 지도부에 위임하기로 결정
- 또한, 한국노총은 「임시대의원대회」 이후 총연맹 및 산하 각급 조직에 ‘총선 승리 실천단’을 구성하고 ▲친(親)노동 후보 지지 활동, ▲투표 독려 활동 등을 진행한다는 방침

[참고] 한국노총 22대 총선 방침

- 한국노총은 우리 사회의 당당한 주체로서, 노동정책의 후퇴를 저지하고 반노동정당을 심판하기 위한 전 조직적 실천과 투쟁을 전개한다.
- 한국노총은 친노동후보 다수 당선을 통해 노동중심성 회복과 정치적 영향력 강화의 교두보를 마련한다.
- 본 방침이 통과된 직후 전 조직적 실천과 투쟁을 위한 <4.10 총선 승리 실천단>을 구성·운영한다.

○ 한편, 한국노총 출신 인사들이 총선 출마를 모색하고 있는 가운데 주요 지역구 및 비례대표 공천 확정

- 국민의힘(지역구) : 김영주 의원(서울 영등포갑), 임이자 의원(경북 상주·문경), 김형동 의원(경북 안동·예천) 등

- 국민의미래(비례대표) : 김위상 現 한국노총 대구지역본부 의장(10번) 등
- 더불어민주당(지역구) : 한정애 의원(서울 강서병), 어기구 의원(충남 당진), 김주영 의원(경기 김포갑), 이수진 의원(경기 성남 중원), 박해철 前 공공노련 위원장(경기 안산병) 등
- 더불어민주당연합(비례대표) : 백승아 前 교사노조연맹 사무처장(3번), 박홍배 現 금융노조 위원장(8번) 등

◆ 민주노총은 진보정당 지지 등에 대한 내부 이견으로 올해 사업계획 확정 유보

○ 민주노총은 3. 18 「임시대의원대회」를 개최하고 올해 사업계획* 및 예산안 등을 의결한다는 방침이었으나, 일부 대의원들이 중도에 회의를 이탈해 정족수 미달**로 유회

* 민주노총 2024년 사업계획 주요 내용 : ① 정권 퇴진, ② 총선투쟁 및 노동자 정치세력화, ③ 모든 노동자의 노동권 보장 등

** 민주노총 「임시대의원대회」는 재적 대의원 1,794명 중 1,002명이 참석해 개회했으나, 진행 도 중 정족수(재적 대의원 과반 898명)에 미달

○ 특히, 회계 공시 참여와 관련해 민주노총 산하 주요 산별조직이 상반된 행보*를 보이고 있는 가운데 민주노총은 회계 공시 참여 방침을 유지하기로 결정

* 금속노조가 지난 2. 28 회계 공시 거부를 결정한 반면, 보건의료노조는 3. 16 회계 공시 참여

- 민주노총의 회계 공시 거부는 「임시대의원대회」 현장 안건으로 발의돼 재석 대의원과반수 반대(반대 51%, 찬성 49%)로 부결되었으나, 찬반 비율이 대등한 점 등을 고려했을시 내부 논란 지속 가능성 상존

○ 한편, 민주노총은 「임시대의원대회」에서 더불어민주당연합에 참여한 진보당 지지 철회 여부와 관련한 찬반 토론을 진행했으나, 대의원 정족수 미달로 결론 없이 종료

- 민주노총은 진보당 지지 관련 논의를 지속한다는 방침이나, 전종덕 민주노총 前 사무총장이 더불어민주당연합 비례대표 11번에 배치됐고, 총선이 얼마 남지 않은 상황을 감안했을 때 진보당 지지 철회는 어려울 것으로 전망

◆ 정부는 건설현장의 불법행위 근절에 주력한다는 계획

- 정부는 3. 20부터 고용부, 국토부, 경찰청 등 관계부처 합동으로 건설현장 불법행위 현장점검 실시

※ 건설현장 불법행위 현장점검 : 2024. 3. 20 ~ 4. 19

- 정부는 일부 건설현장에서 ▲노조원 채용 강요, ▲초과수당 과다 청구 방식의 월레비 강요 등의 불법행위를 확인함에 따라 현장점검 진행 결정

- 정부는 관계부처 합동 현장점검 결과를 바탕으로 4. 22부터 건설현장 불법행위에 대한 집중 단속을 진행한다는 계획

[참고] 관계부처별 건설현장 불법행위 대응 관련

관계부처	주요 내용
국토부	① 건설사 중심의 전수조사 실시(3. 14~3. 29) - 부당금품 강요 등에 대해 건설 관련 협회 회원사 전수조사 ② 지역실무협의체*를 통한 불법행위 점검(4. 22~5. 31) * 지방국토청, 해당지역 고용지청, 시도 경찰청으로 구성
고용부	■ 채용 강요 의심 사업장* 중심의 현장점검 및 단속(4. 22~5. 31) * ① 채용강요 등 법 위반으로 과태료, 시정명령, 개선 권고 등 처분받았던 사업장, ② 건설업체 민원 사업장, ③ 언론보도 등을 통해 파악된 채용 강요 사업장 등
경찰청	■ 건설현장 폭력행위 정보 수집 및 단속 강화체제 돌입(3. 14~) - 지도·점검 기간 중 사안별 단속을 진행하고, 관계부처 지도·점검 결과를 바탕으로 필요시 2차 특별단속 추진

◆ 서울교통공사는 근로시간면제 부정 사용자에게 파면·해임 등 중징계 처분

- 서울교통공사는 3. 18 근로시간면제 시간을 부정 사용한 노조 간부 34명에 대해 파면·해임 등 중징계 처분을 내리고, 징계 처분자에 대한 급여 환수를 진행하겠다고 발표

※ 고용부와 서울시 등에 따르면 서울교통공사 노동조합은 근로시간면제 사용 가능 인원이 최대 32명임에도 311명이 근로시간면제 시간을 사용한 것으로 나타남.

- 서울교통공사는 지난해 9월 서울시 감사위원회로부터 근로시간면제자의 정상적 근무 수행과 관련해 문제가 있음을 통보받고, 근로시간면제자 311명에 대한 전수조사 착수

- 서울교통공사는 근로시간면제자에 대한 전수조사를 통해 ▲무단결근, ▲근무지 무단 이탈 등 노조 간부 34명의 근무 태만 확인

○ 한편, 고용부가 올해 자동차, 조선, 철강 등 주요 업종과 1,000인 미만 사업장을 대상으로 근로시간면제 관련 근로감독을 확대할 예정인 가운데 노동계의 법 위반사항 시정거부로 인한 노사 갈등 우려

※ 고용부는 지난해 202개소를 대상으로 근로시간면제제도 운영 및 운영비원조 관련 근로감독 진행(근로감독 기간 : 2023. 9. 18~11. 30)

※ 고용부는 지난해 근로감독 결과 근로시간면제 관련 95건(근로시간면제 한도 초과 78건, 위반한 근로시간면제제도 등을 규정한 단체협약 17건)의 위반사항 적발

- 산업현장에서는 회사가 고용부의 시정 지시에 따라 근로시간면제 관련 위반사항의 개선을 시도했으나, 노동조합이 노사 합의를 내세우며 법 위반 사항의 유지를 주장하는 등 노사 갈등 사례 발생

◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과	
<p>※ 협약임금 인상률*은 고용부가 100인 이상 사업체 7,165개를 대상으로 집계, 2023년도 임금결정현황 제출 사업체는 6,869개(95.9%)</p> <p>* 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률</p> <p>※ 2023년 연간 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)</p> <p>- (전체) 4.2%, 전년 4.7% 대비 0.5%p 하락</p> <p>- (규모별) 100~299인 4.6% (전년 5.0%), 300인 이상 4.6% (전년 4.7%)</p> <p>* 1,000인 이상 4.1% (전년 4.4%)</p>	

< 개별기업 임금교섭 타결현황 >

(2024. 3. 20 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
11	KB손해보험	서비스	3.5	민주노총	<p>▶ ('23년) 임단협 타결</p> <ul style="list-style-type: none"> · 4급 이상 직원, 5·6급·직무급제 각각 기본급 5.0%, 6.0% 인상 · 성과급 월상여금의 450%(연봉의 18.5%) 지급 · 목표달성격려금 360만원(월상여금의 100%) 지급 · 복지포인트 180만 포인트(월상여금의 50%) 지급 등
10	하나은행	서비스	1.19	한국노총	<p>▶ ('23년) 임단협 타결</p> <ul style="list-style-type: none"> · 임금 2.0% 인상 · 이익연동 특별성과급(기본급의 280%) 지급 등

9	우리은행	서비스	1.10	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 사기진작 명목 일시금 200만원 지급 · 개인연금 지원 금액 상향 조정(10만원→20만원) · 본인 결혼 축하금 150만원 지급 등
8	KB국민은행	서비스	1.5	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 성과급 230% 지급 등
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 인상을 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) · 경영성과금 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 >

○ 국회동향

▶ 여·야, 제22대 국회의원선거 후보자 공천 완료

○ 판례동향

▶ 사용사업주의 파견근로자 직접고용 시 동종·유사 업무에 종사하는 근로자가 없는 경우 법원이 직권으로 파견근로자의 근로조건을 결정할 수 있는지 여부(긍정) ; 대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다222829, 2019다222836 판결

○ 국회동향

◆ 여·야, 제22대 국회의원선거 후보자 공천 완료

○ 여·야는 제22대 국회의원선거 후보자등록일(3.21 ~ 3.22)을 앞두고 지역구 및 비례대표 후보자 공천을 완료

- (지역구) 국민의힘은 254개(전체), 더불어민주당은 246개(일부 무공천) 지역구에 공천
- (비례대표) 국민의미래는 35인, 더불어민주당연합은 30인의 비례대표 후보자 공천

[제22대 국회의원선거 주요 일정]

일시	내용
3. 21 ~ 22	• 후보자등록 신청
3. 28	• 선거기간 개시
4. 5 ~ 6	• 사전투표
4. 10	• 투표 및 개표

○ 판례동향

- ◆ **사용사업주의 파견근로자 직접고용 시 동종·유사 업무에 종사하는 근로자가 없는 경우 법원이 직권으로 파견근로자의 근로조건을 결정할 수 있는지 여부(긍정) ; 대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다222829, 2019다222836 판결**

파견법에 따라 사용사업주의 파견근로자 직접고용 시 동종·유사 업무에 종사하는 근로자가 없는 경우 사용사업주와 파견근로자가 자치적으로 근로조건을 형성하는 것이 원칙이나, 자치적으로 근로조건을 형성하지 못한 경우에 법원은 개별적인 사안에서의 근로의 내용과 가치, 사용사업주의 근로조건 체계 등을 고려하여 사용사업주와 파견근로자가 합리적으로 정하였을 근로조건을 직권으로 결정할 수 있다.

사실관계

- A사는 한국도로공사법에 따라 고속국도 통행료수납업무를 수행하는 회사이고, 이 사건 근로자들은 개인사업자 등록을 하고 A사와 직접 용역계약을 체결하거나, 용역업체에 소속되어 A사의 **상황실 보조업무를 수행한 근로자들**임.
 - 상황실 보조업무는 상황실 근무자의 지시에 따라 교통사고, 교통 장애 등을 안전순찰원들에게 전달하는 업무이고, 경비업무는 시설물에 대한 순찰·점검 등을 하는 업무임.
- 이 사건 근로자들은 용역업체 소속이더라도 A사의 지휘·감독을 받으며 업무를 수행하였으므로 실질적인 사용자는 A사에 해당하는바, 직접고용을 요구하면서 고용될 경우 실무직직원관리예규(이하 ‘이 사건 예규’) 중 **조무원(경비원)의 임금 등에 관한 규정이 적용되어야 함**을 전제로 기준 임금, 복리후생비, 연장·야간·휴일근로수당 등을 지급하여야 한다고 주장함.
 - A사의 이 사건 예규에 의하면 인사 규정상 직군의 하나인 현장직에 포함되는 직종으로 조무원(경비원, 청소원, 식당조리원 등)이 있고, 조무원은 A사의 무기계약직 근로자들 중에서는 가장 낮은 수준의 임금을 받아옴.
- A사는 이 사건 근로자들이 소속된 용역업체와 근로계약 관계를 종료한 이후 현재 A사의 업무를 수행하고 있지 않으므로 근로자 지위에 있지 않고, 고용할 의무가 없다고 주장함.
- **(원심)** ① 이 사건 근로자들은 용역업체 소속이더라도 A사의 지휘·감독을 받으며 업무를 수행하였으므로 파견법에 따라 A사에게 직접고용할 의무가 발생하였는바, ② **이 사건 근로자들에게 A사의 이 사건 예규 중 조무원의 근로조건이 적용되어야 한다고 판단하여 이 사건 근로자들의 금전 청구를 일부 인용하였음.**

<p>판결요지</p>	<div data-bbox="405 253 574 286"> <p>■ 관련 법리</p> </div> <div data-bbox="405 302 1390 1666"> <p>○ 이 사건 근로자들에게 어떤 근로조건을 적용하여야 하는지</p> <ul style="list-style-type: none"> - (파견법의 규정) 파견법 제6조의2는 제1항에서 근로자파견사업의 허가를 받지 아니한 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받은 경우 등 일정한 경우에 사용사업주는 해당 파견근로자를 직접고용하여야 한다고 규정하면서, 직접고용하는 파견근로자의 근로조건에 관하여 제3항에서 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 동종 또는 유사 업무를 수행하는 근로자(이하 ‘동종·유사 업무 근로자’라고 한다)가 있는 경우에는 해당 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 따르고(제1호), 동종·유사 업무 근로자가 없는 경우에는 해당 파견근로자의 기존 근로조건 수준보다 저하되어서는 아니 된다고 규정하고 있음(제2호). - (동종·유사 업무 근로자가 없는 경우의 원칙) 파견법에 따라 사용사업주에게 직접고용의무가 발생하였는데 사용사업주의 근로자 중 동종·유사 업무 근로자가 없는 경우에는 기존 근로조건을 하회하지 않는 범위 내에서 사용사업주와 파견근로자가 자치적으로 근로조건을 형성하는 것이 원칙임. - (근로조건을 자치적으로 결정하지 못한 경우 법원이 근로조건 결정 가능) 그러나 사용사업주가 근로자파견관계를 부인하는 등으로 인하여 자치적으로 근로조건을 형성하지 못한 경우에는 법원은 개별적인 사안에서 근로의 내용과 가치, 사용사업주의 근로조건 체계(고용형태나 직군에 따른 임금체계 등), 파견법의 입법 목적, 공평의 관념, 사용사업주가 직접고용한 다른 파견근로자가 있다면 그 근로자에게 적용한 근로조건 내용 등을 종합하여 사용사업주와 파견근로자가 합리적으로 정하였을 근로조건을 적용할 수 있음. - (법원이 근로조건을 결정하는 경우에도 적절한 근로조건을 찾을 수 없는 경우 기존 근로조건을 적용) 이와 같이 파견근로자에게 적용될 근로조건을 정하는 것은 본래 사용사업주와 파견근로자가 자치적으로 형성했어야 하는 근로조건을 법원이 정하는 것이므로 한쪽 당사자가 의도하지 아니하는 근로조건을 불합리하게 강요하는 것이 되지 않도록 신중을 기할 필요가 있으나 다만, 이러한 요소들을 고려하더라도 파견근로자에게 적용할 적절한 근로조건을 찾을 수 없다면 파견법 제6조의2 제3항 제2호에 따라 기존 근로조건을 적용할 수밖에 없음. </div> <div data-bbox="405 1713 574 1747"> <p>■ 판결 요지</p> </div> <div data-bbox="405 1765 1390 1989"> <p>○ 직접고용의무가 발생한 A사가 용역업체 소속 근로자들에게 어떤 근로조건을 적용하여야 하는지</p> <ul style="list-style-type: none"> - (조무원과 동종·유사 업무를 수행하는 근로자가 있는지) 직접고용의무 규정에 따라 A사가 용역업체 소속 이 사건 근로자들을 직접고용하더라도 이 사건 예규 중 조무원의 근로조건을 적용하여야 한다고 보기 </div>
-------------	---

어렵고, 조무원은 A사의 현장직군의 하위 직종 중 하나로 조무원으로 근무하는 근로자 중에 이 사건 근로자들과 동종·유사 업무를 수행하는 근로자가 존재하지 않는 것으로 보임.

- **(이 사건 예규를 이유로 조무원의 기본급표를 상황실 보조원에도 적용할 수 있는지)** 이 사건 예규는 경비원을 조무원의 한 유형으로 분류하고, ‘경비원(당직보조자 포함)’이라는 문구를 사용하였으나 위와 같은 경비원이 실제 존재하였는지, 이들이 담당한 업무의 내용이 구체적으로 무엇이었는지를 기록상 알 수 없을 뿐만 아니라, 조무원을 포함한 현장직 직종별로 기본급의 액수를 정한 기본급표를 마련하면서, 경비원은 다른 조무원과 임금을 달리 정한다는 의미에서 ‘연구원, 경비원(당직보조자 포함)은 별도 운영’이라고 규정한 것이어서 이 사건 예규에 위와 같은 문구가 있다는 사정만으로 조무원의 기본급표가 이 사건 근로자들과 같은 상황실 보조원에게도 적용될 수 있다고 볼 수는 없음.
- **(상황실 보조원의 근무형태)** 상황실 보조원들은 그 수행 업무의 특성상 평일에는 18:00부터 다음 날 09:00까지, 휴일 및 휴무일에는 09:00부터 다음 날 09:00까지 격일로 근무하여 적지 않은 야간·연장·휴일근로를 하여야 하고, 임금에서 야간·연장·휴일근로가 차지하는 비중이 상당히 큰데, 이와 같은 형태로 근무하는 A사 조무원이 있는지는 기록상 확인할 수 없음.
- **(조무원과 상황실 보조원의 노동강도와 근로의 가치 차이)** 이 사건 예규상 조무원의 기본급표는 1일 기본 8시간을 근무하는 근로자를 기준으로 작성된 것으로 보이는데, 근무형태가 서로 상이한 조무원과 상황실 보조원의 노동강도가 동일하다고 인정하기 어렵고, 업무 내용의 차이까지 고려해 보면, 상황실 보조원의 근로의 가치가 A사의 조무원의 그것과 같거나 그보다 높다고 단정할 수 없음.
- **(사업주가 직접고용 시 조무원의 근로조건을 그대로 적용할 것으로 보이는지)** 이러한 업무 내용, 근로의 가치, 근무형태, 임금구조의 차이에 비추어 보면, 파견법의 입법 목적과 공평의 관념을 고려하더라도, 합리적인 사용자가 이 사건 근로자들을 직접고용하였다면 이 사건 근로자들에게 이 사건 예규 중 조무원의 근로조건을 그대로 적용하는 데 동의하였을 것으로 보이지는 않음.
- **(원심 판단의 잘못)** 원심으로서 이 사건 예규에 ‘경비원’이 기재된 경위, 상황실 보조원의 근무형태의 특수성, 상황실 보조원과 조무원의 노동강도의 차이 등을 구체적으로 심리하여 이 사건 예규 중 조무원의 근로조건을 이 사건 근로자들에게 적용할 수 있는지를 판단하였어야 하고, 만일 이 근로조건을 적용할 수 없다고 본다면 이 사건 근로자들의 기존 근로조건 수준보다 낮지 아니함을 전제로 A사가 상황실 보조원을 직접고용하면서 합의한 근로조건이나 그 밖에 다른 적합한 근로조건이 있는지, 그 근로조건을 이 사건 근로자들과 A사가 합

	<p>리적으로 정하였을 근로조건으로 볼 수 있는지 등을 심리·판단하였어야 하고, 그렇게 하여도 적용할 적절한 근로조건을 찾을 수 없다면 파견법 제6조의2 제3항 제2호에 따라 기존 근로조건을 적용할 수밖에 없음.</p>
<p>시사점</p>	<p>○ 원심은 금번과 유사한 사실관계를 바탕으로 한 대법원 판결(2017다272912 판결)을 이유로, 이 사건 근로자들(고속국도 상황실 보조업무)과 동종·유사 업무에 종사하는 근로자는 조무원에 해당한다고 보아 이 사건 근로자들에게 조무원의 근로조건을 적용함.</p> <div style="border: 1px solid black; background-color: #e6f2ff; padding: 5px; text-align: center;"> <p>대법원 2018. 2. 18. 선고 2017다272912 판결 참조</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • 이 사건 근로자들(고속국도 상황실 보조업무)은 현장직직원관리예규에서 정한 경비원과 동일 또는 동일한 가치의 근로를 제공하였다고 평가함. - 파견근로자들은 단독으로 경비원으로서의 본질적인 업무를 수행하면서 이와 별도로 상황실 보조업무까지 처리하였다고 보아야 함. - 실제 근무태도나 내용에 비추어 보면, 수행하였던 순찰·경비업무는 현장직직원관리예규에서 정한 경비원의 업무와 동일한 수준이었던 것으로 보임. <hr/> <p>○ 금번 판결은 원심과 달리 이 사건 근로자들과 조무원은 동종·유사 업무를 수행하는 근로자로 볼 수 없는바, 동종·유사 업무에 종사하는 근로자가 없는 경우 근로자들에게 적용되는 인사규정, 업무내용 및 근로의 가치, 근무 형태 등을 비교하여 법원이 파견근로자의 근로조건을 결정할 수 있음을 최초로 판시하였음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 조무원이 하위 직종 중 하나로 가장 낮은 수준의 임금을 받는 근로자라거나 직종과 관계없이 동일한 기본급표를 적용하였다는 사정 등만으로는 사업주가 이 사건 근로자들을 직접고용하였다면 조무원의 근로조건을 그대로 적용하는 데 동의하였을 것으로 보이지 않는다고 판단함. <p>○ 따라서, 파견근로자 직접고용의무 발생 시 동종·유사 근로자가 없어 자치적으로 근로조건을 결정하기 어려운 경우 사내 인사 규정에 파견근로자가 구체적으로 담당한 업무가 무엇인지 알 수 있게 되어 있는지, 실제 근무형태는 어떠한지, 비교대상 근로조건의 노동강도와 업무 내용에 차이가 있는지를 비교하여 파견근로자의 기존 근로조건을 적용하는 것보다 유리한지 여부를 면밀히 검토할 필요가 있음.</p>

초 / 청 / 합 / 니 / 다

시대의 변화를 이끄는 미래의 리더들을 위하여



장 윤 금

숙명경영전문대학원은 새로 백 년을 준비하는 자세로 숙명 노사정 고위지도자 과정을 제안합니다. 기업, 정부, 공공기관, 국회, 언론과 노동조합 등 미래의 노동 관련 분야에서 활약할 고위지도자 양성을 통해 다시 한번 시대 변화를 이끌어가겠습니다. 숙명을 사랑하는 여러분을 초대합니다.

◆ 숙명여자대학교 총장



권 순 원

숙명경영전문대학원은 최고의 교수진과 교과목으로 인사·노동 분야의 고위지도자를 육성하고자 합니다. 인사노동 정책과 경영의 최신트렌드를 공유하고 노동시장 변화 대응 전략을 만들어 가겠습니다.

◆ 경영전문대학원 원장

추 / 천 / 합 / 니 / 다



이 기 권

숙명경영전문대학원의 노사정 고위지도자 과정은 관련 분야의 지식과 실무 역량을 배양할 수 있는 최적의 프로그램으로 꼭 필요한 시점에 개설되었습니다. 공직 생활 내내 이러한 프로그램의 필요성을 절감해왔기에 만시지탄이 있습니다. 최고의 역량이 모여 최고의 전문가로 발전하는 장이 되기를 기원합니다.

◆ 고용노동부 전 장관



이 정 애

숙명경영전문대학원 졸업생으로서 새롭게 시작하는 숙명 노사정 고위지도자 과정에 기대가 큼니다. 우리 기업은 채용, 교육, 보상 및 노사관계 관리 등 다양한 문제에 대한 해결 능력을 필요로 합니다. 사회의 당면 과제들이 숙명 노사정 고위지도자 과정에서 연구·학습되기를 기대합니다.

◆ LG생활건강 CEO

숙명 노사정 고위지도자 과정

SALP SookMyung
Advanced Leadership Program

프로그램 안내

교육 기간	2024년 4월 - 2025년 2월 강의실 학습(연 10회) & 현장학습(해외 1회)
교육 시간	수요일 18:00 - 21:00 (자세한 일정은 홈페이지 참조)
교육 장소	숙명여대 디지털 휴머니티 센터
수강료	1인당 연 300만 원(해외 현장학습 비용 별도)
특전	숙명여대 총장 명의 수료증 부여, SBS 동문회 회원, 1+1 Rolling Back 프로그램, 각종 세미나, 정책포럼 참여
후원/파트너십	LG U+, 중앙노동위원회, 공인노무사회

모집 안내

모집 정원	30명 내외
지원 자격	기업 최고경영자 및 임원, 고위공무원, 판검사, 국회의원, 변호사, 공인노무사 등 전문직 종사자, 노조지도자 외 그외 위와 동등한 자격을 갖춘 인사
제출 서류	입학지원서 1부
전형 방법	서류전형
접수 기간	2024. 3. 1(금) - 3. 31(일)
접수 방법	이메일 제출 mba@sookmyung.ac.kr
문의처	서울시 용산구 청파로 47길 100 숙명여자대학교 백주년기념관 511호, 경영전문대학원 교학팀 (평일 9:00 - 17:30 / 점심시간 12:00 - 13:00 제외)

SBS | SOOKMYUNG
BUSINESS SCHOOL

TEL 02-2077-7400
02-710-9073
E-MAIL mba@sookmyung.ac.kr
WEBSITE mba.sookmyung.ac.kr

2024 숙명 노사정 고위지도자 과정

SALP 2024
SookMyung
Advanced Leadership
Program

SBS | SOOKMYUNG
BUSINESS SCHOOL

인사·노동의 미래 SALP에 있습니다!

SALP 특징 1

경영노동 현장과 미래전략의 최신 솔루션

- ◆ AI 디지털 혁신, 기후변화, 인구위기 등 미래 통찰력과 대응전략 탐색
- ◆ 데이터 기반 HR Analytics, 노동경영 관련 최신 동향 분석, 현장 중심 노동개혁과 실행 솔루션 제시

SALP 특징 2

품격과 전문성을 갖춘 최고지도자의 산실

- ◆ 국제정세, 한국정치, 경제경영, 인사노동 등 전략적 경영에 필요한 전문성과 문제해결 역량 학습
- ◆ 문화예술에 대한 이해, 갈등조정과 소통의 리더십을 갖춘 지도자 양성

SALP 특징 3

경제적 비용으로 최고의 교류협력관계 형성

- ◆ 노사정 등 다양한 분야의 지도자와 정보가 만나는 플랫폼
- ◆ 최고 수준의 프로그램을 가장 경제적인 비용 투자로 향유

차별화된 인사·노동 교육 프로그램을 바탕으로 노동시장 변화를 이끌어 갈 미래 인재를 모집합니다.
숙명 MBA SALP는 최신 정책과 사례 연구를 중심으로 디지털 사회에 특화된 커리큘럼을 제공합니다.

커리큘럼1

환경 변화와 경영의 에센스

AI와 노동의 미래
4차 산업혁명 시대의 인재경영

국제정세와 한국경제
산업전환과 구조조정

인구위기와 대응전략
해외의 노동경영 혁신 현장 학습

커리큘럼2

노동정책과 경영전략 핵심 이슈

고용노동정책 2024
노동개혁과 사회적 대화

노동위원회와 대안적 분쟁조정
노동관련 입법과 판례의 시사점

한국형 노동 4.0과 고용전략
데이터로 본 한국 경제와 정책과제

커리큘럼3

사람중심 리더십과 CEO의 품격

성공하는 CEO의 조건
한국 정치와 노동

중국한시기행
오페라의 세계
서양미술사 산책

숙명 MBA SALP 교수진은 각 분야 최고의 전문가로 구성되어 있습니다!

숙명 경영전문대학원 교수진

권 순 원	인사·조직	이 욱 래	노동법	정 동 일	데이터분석
유 규 창	인사·노사	강 인 수	국제경제학	권 영 옥	빅데이터
김 주 일	인사·노사	박 윤 수	노동경제학	박 종 성	회계학
권 혜 원	인사·노사	박 우 랍	응용경제학	오 명 전	회계학
이 철 수	노동법	설 원 식	경영전략		
임 무 송	노동법·노동정책	여 인 권	통계학		
박 지 순	노동법	오 중 산	데이터분석		

공공부문과 민간부문 최고지도자

강석훈	KDB산업은행 회장	양정무	한국종합예술학교 교수
강원택	서울대학교 정치학과 교수	이기권	전 고용노동부 장관(현 김앤장 고문)
김문수	경제사회노동위원회 위원장	이재갑	전 고용노동부 장관 (현 수원대학교 고용서비스대학원장)
김성곤	한국방송통신대 중어중문학과 교수	이정식	고용노동부 장관
김영미	저출산고령사회위원회 부위원장	이형일	통계청 청장
김지형	전 대법관(현 법무법인 지평 대표)	한예진	전 국립오페라단 예술감독 (현 더한아트엔터테인먼트 대표)
김태기	중앙노동위원회 위원장		