

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

< contents >

- ▶ 경총, 「주요 기업 AI 도입 실태 및 인식 조사」 결과 발표 (3.21)
- ▶ 경총, 「2024년 기업 임금정책과 생산성 제고를 위한 경영계 권고」 발표 (3.22)
- ▶ 경총, 「저출산 대응을 위한 경제단체 민관 협의체 출범식」 개최 (3.27)

◆ 경총, 「주요 기업 AI 도입 실태 및 인식 조사」 결과 발표 (3.21)

(경제분석팀 02-3270-7433)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 경총)가 「주요 기업 AI 도입 실태 및 인식 조사」를 실시한 결과, 응답 기업의 38.0%는 ChatGPT 같은 AI(생성형*, 이하 동일)를 회사 차원에서 사무직군에 이미 도입한 것으로 나타남. AI를 도입(예정 포함)한 기업의 85.7%는 AI 활용이 업무 소요시간을 줄인다고 답변, 기업 내 일자리에 미치는 영향에 대해서는 “큰 변화 없을 것”이란 응답이 75.0%로 가장 많았음.

* 생성형 AI : ChatGPT, Bard, Private(폐쇄형) AI 등을 통해 이용자(ex 사내 임직원, 소비자고객)의 질문 및 요청에 대해 새로운 정보나 맞춤형 콘텐츠를 생성해 제공하는 인공지능 서비스를 의미

※ 매출액 상위 100대 기업(공기업 제외, '22년 기준) 및 경총 주요 회원사 대상 설문 조사(응답 기업 50개사)

- ① **(AI 도입 현황)** ChatGPT 같은 AI를 회사 차원에서 사무직군에 도입했는지 여부에 대해, “회사 차원에서 도입했다”는 응답은 38.0%, “도입하지 않았다”는 응답은 62.0%로 집계. 응답별로는 ‘회사 차원의 도입은 없으나 직원들이 개별적으로 활용’ 응답(50.0%)이 가장 많았으며, ‘회사 차원에서 활용을 금지’했다는 응답도 12.0%로 나타남.
 - ② **(AI를 도입하지 않은 이유)** 현재 AI를 회사 차원에서 도입하지 않은 기업(응답기업의 62.0%)을 대상으로 그 이유를 설문한 결과, ‘정보 유출 우려’ 응답이 41.9%로 가장 많았음. 그 다음으로 ‘준비 기간 필요’ 29.0%, ‘업무 특성상 필요하지 않음’ 16.1% 順으로 나타남.
- **(향후 AI 도입 계획)** 현재 AI를 도입하지 않은 기업 중 29.0%는 “향후 AI를 도입할 예정”이라고 답했으나, 71.0%(전체 응답기업 중 44.0%)는 “향후에도 도입할 계획이 없다”고 답변.

③ **(업무 소요시간 단축 인식)** AI를 도입(예정 포함)한 기업의 85.7%는 “AI가 업무 소요시간을 줄였다(줄일 것이다)고 생각한다”고 답변. “AI가 업무 소요시간을 줄이지 않았다(않을 것이다)”는 응답은 14.3%.

④ **(AI가 기업 내 일자리에 미칠 영향)** AI를 도입(예정 포함)한 기업들은 주로 AI 도입확대로 인해 일자리 대체 효과가 발생하겠지만 업무영역 확대 등 신규 일자리가 늘면서 전체 일자리는 “큰 변화가 없을 것(75.0%)”으로 답변. AI 도입확대로 인한 일자리 대체 효과가 신규 일자리 창출보다 더 크게 나타나 “전체 일자리가 축소될 것”이란 응답은 17.9%. AI 도입확대로 인해 “전체 일자리가 확대될 것”이란 응답은 7.1%로 집계.

◆ **경총, 「2024년 기업 임금정책과 생산성 제고를 위한 경영계 권고」 발표 (3.22)**

(미래혁신팀 02-3270-7372)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

○ 경총은 「2024년 기업 임금정책과 생산성 제고를 위한 경영계 권고」를 3월 22일 회원사에 송부하였음.

< 주요 내용 >

- 첫째, 고임금 근로자 임금, 최소 수준 인상 및 과도한 성과급 자제 권고
 - 대기업·정규직 중심의 누적된 고율 임금인상에서 비롯된 임금격차가 일자리 미스매치를 유발하고 사회적 갈등을 심화시키는 원인이 되고 있다는 점을 지적
 - 특히, 좋지 않은 실적에도 노조가 높은 임금인상과 성과급을 요구할 경우 이에 응하지 않는 것이 적절하다고 밝힘.
- 둘째, 고임금 대기업은 임금안정을 기반으로 청년 고용 확대와 중소기업 협력사 경영여건 개선 위해 노력할 것을 권고
 - 대기업의 과도한 임금인상은 일자리 창출능력의 약화와 미스매치 악화로 이어져 국가 전체의 고용불안을 야기할 수 있다고 우려
- 셋째, 업무효율성 제고를 통해 근로시간은 줄이고 성과는 높여 생산성을 향상시킬 수 있는 인사관리를 강화하도록 기업들에 요청
 - 비효율적 업무 프로세스를 개선하고 업무시간 중 근로자의 사적 용무시간 최소화 필요
- 넷째, 일의 가치와 성과에 기반한 평가 및 임금체계를 시급히 구축하고, 저성과자 지원 및 관리를 강화해 줄 것을 요청

◆ 경총, 「저출산 대응을 위한 경제단체 민관 협의체 출범식」 개최 (3.27)

(고용정책팀 02-3270-7450)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회를 포함한 경제단체와 대통령 직속 저출산·고령사회위원회 및 관계부처는 저출산 대응을 위한 범국가적 협력 필요성이 지속 제기됨에 따라, ‘저출산 대응을 위한 경제단체 민관 협의체’를 구성·발족

* 구성: (공동단장) 저고위 상임위원, 경총 상근부회장
(정부) 고용부, 복지부, 여가부, 산업부, 중기부, 국토부 담당 실장
(경제단체) 대한상의, 한경협, 무역협회, 중기중앙회, 중견련 본부장

- 이번 협의체 출범은 저출산 대응을 위한 경제계와 정부의 협업체계 구축과 범국가적 역량 결집의 첫발을 내딛는 계기로 협의체는 이동근 경총 상근부회장과 최슬기 위원회 상임위원을 공동단장으로, 경제단체 본부장, 관계부처 실·국장이 참여하는 본협의체와 함께 실무협의체를 두고 운영될 예정

- 이동근 경총 부회장은 “우리 기업들은 저출산의 심각성을 인식하고, 일부 기업에서는 파격적인 출산지원금 지급이나 다자녀 직원 승진 우대 등 자발적 대응에 나서고 있다.”라고 말하며, “저출산 위기 극복을 위해 잘하고 있는 기업에는 실질적 인센티브를 더욱 강화해야 하고, 어려움을 겪는 중소기업에는 대체인력 확보나 유연근무제 도입 등 정책적 지원도 필요하다.”고 언급

- 주형환 부위원장은 “기업은 저출산으로 인한 생산가능인력 감소, 잠재성장률 감소 등의 영향을 받는 직접 당사자이자, 저출산 반전을 위한 핵심 주체이다. 경제단체가 알·가정 양립, 양육부담 완화에 관한 주요 파트너로서 고용부, 복지부, 여가부 등 관계부처와 협의체를 구성하여 상시적으로 소통하게 된 것은 매우 의미가 크다.”고 말하며, “육아휴직, 시차출퇴근근무시간선택제, 육아기 근로시간 단축 등 가족친화제도뿐만 아니라 좋은 청년일자리 창출 등 사회구조적 요인을 해소하는데 경제단체와 정부가 협의체를 통해 힘을 모으고 저출산 반전을 위한 시너지를 낼 수 있도록 적극적인 동참을 부탁한다.”고 언급

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 한국은행, 「금융안정 상황(2024년 3월)」 발표 (3.28)
- ▶ 고용노동부, 「2024년 2월 사업체노동력조사 결과」 발표 (3.28)
- ▶ 한국은행, 「2024년 2월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (3.22)
- ▶ 한국은행, 「2024년 3월 기업경기실사지수(BSI)」 발표 (3.27)
- ▶ 한국은행, 「2024년 3월 소비자동향조사 결과」 발표 (3.26)

◆ 한국은행, 「금융안정 상황(2024년 3월)」 발표 (3.28)

○ 2023년 4/4분기말 GDP 대비 민간신용* 비율은 224.9%(추정치)로 전분기(225.6%) 대비 소폭 낮아진 것으로 나타남.

* 자금순환통계상 가계(가계 및 비영리단체)와 기업(비금융법인)부문 부채(대출금, 정부융자, 채권) 잔액

- **(가계신용)** 가계신용은 2023년 4/4분기말 기준 100.6%로 전분기(101.5%) 대비 0.9%p 하락
- **(기업신용)** 기업신용은 2023년 4/4분기말 기준 124.3%로 전분기(124.1%) 대비 소폭 상승.

○ 한편, 2023년 3/4분기중 기업*의 주요 재무건전성을 나타내는 성장성, 수익성 및 이자지급능력** 등의 지표는 기업실적 부진***, 높은 이자비용 등의 영향으로 2022년말 대비 저하됨.

* 사업보고서를 공시한 상장 및 일부 비상장기업(금융보험업 제외)을 대상으로 분석. 2023년 3/4분기말 기준 2,383개 기업(대기업 1,231개, 중소기업 1,152개)을 대상으로 분석.

** '23.3분기말 기준 이자보상배율(영업이익/총이자비용)은 1.6배, 이자보상배율 1미만 기업 비중은 44.4%로 나타남.

*** 업종별 수익성(매출액영업이익률)을 보면, 전자·전자('22년 8.8%→'23년 3/4분기 △5.2%)가 영업적자로 전환되었으며, 석유화학(5.6%→3.6%), 건설(4.0%→2.3%) 등의 업종에서도 수익성이 저하.

◆ 고용노동부, 「2024년 2월 사업체노동력조사 결과」 발표 (3.28)

< 고용 부문('24.2월, 종사자 1인 이상 사업체 기준) >

- **(종사자 수)** 사업체 종사자는 1,983만 1천명으로 전년동월대비 23만 2천명(1.2%) 늘어나며 2021년 3월부터 36개월 연속 증가
- **(입·이직)** 입직자는 89만 7천명으로 전년동월대비 5만 4천명(△5.7%) 감소했고, 이직자는 88만 4천명으로 전년동월대비 3만 6천명(△3.9%) 감소

< 근로실태 부문('24.1월, 상용근로자 1인 이상 사업체 기준) >

- **(명목 임금)** 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 428만 9천원으로 전년동월대비 40만 5천원(△8.6%) 감소
 - ※ 임금총액 감소는 전년 1월이었던 설 명절이 금년에는 2월에 포함되어 설 상여금 등 특별급여가 감소한 영향
- **(총 근로시간)** 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 165.0시간으로 전년동월대비 11.2시간(7.3%) 증가
 - ※ '24년 1월 전체 근로자 1인당 월평균 근로시간 증가는 '관공서 공휴일에 관한 규정'에 따른 월력상 근로일수가 전년대비 2일 증가(20일→22일)한 영향

◆ 한국은행, 「2024년 2월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (3.22)

- 2024년 2월 생산자물가지수는 농림수산물(0.8%), 공산품(0.5%) 등이 올라 전월대비 0.3% 상승(전년동월대비 1.5% 상승)
 - ※ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전월비) : △0.1('23.10)→ △0.4(11)→ 0.1(12)→ 0.5('24.1)→ 0.3(2)
 - ※ 생산자물가지수는 전년동월대비 기준으로 '23년 8월(1.0%) 이후 7개월 연속 상승세 지속
 - ▶ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전년동월비) : 0.7('23.10)→ 0.6(11)→ 1.2(12)→ 1.3('24.1)→ 1.5(2)
- **(농림수산물)** 축산물(△2.4%)이 내렸으나 농산물(2.6%), 수산물(2.1%)이 올라 전월대비 0.8% 상승(전년동월대비 10.9% 상승)
- **(공산품)** 석탄 및 석유제품(3.3%), 화학제품(0.9%), 제1차 금속제품(0.6%) 등이 올라 전월대비 0.5% 상승(전년동월대비 0.3% 상승)
- **(전력, 가스, 수도 및 폐기물)** 산업용도시가스(△9.2%) 등이 내려 전월대비 0.9% 하락(전년동월대비 0.9% 상승)
- **(서비스)** 금융 및 보험서비스(0.6%), 부동산서비스(0.4%) 등이 올라 전월대비 0.2% 상승(전년동월대비 2.1% 상승)

- 2024년 2월 국내공급물가지수*는 전월대비 0.5% 상승(전년동월대비 1.2% 상승), 총산출물가지수**는 전월대비 0.5% 상승(전년동월대비 2.2% 상승)

* 국내에 공급(국내출하 및 수입)되는 상품 및 서비스의 가격변동을 측정한 지수

** 국내생산품의 전반적인 가격변동을 파악하기 위해 국내출하 외에 수출을 포함하는 총산출 기준으로 상품 및 서비스의 가격변동을 측정한 지수

◆ 한국은행, 「2024년 3월 기업경기실사지수(BSI)」 발표 (3.27)

- 2024년 3월 업황BSI는 69*로 전월대비 1p 상승하였으나, 2024년 4월 업황전망BSI는 71로 전월대비 1p 하락

* 업황BSI 추이 : 70('23.11)→ 70(12)→ 69('24.1)→ 68(2)→ 69(3)

- **(제조업)** 2024년 3월 업황BSI는 71*로 전월에 비해 1p 상승하였으나, 2024년 4월 업황전망BSI는 73으로 전월에 비해 2p 하락

* 제조업 업황BSI 추이 : 70('23.11)→ 70(12)→ 71('24.1)→ 70(2)→ 71(3)

- **(비제조업)** 2024년 3월 업황BSI는 68*로 전월에 비해 1p 상승하였으나, 2024년 4월 업황전망BSI는 69로 전월에 비해 1p 하락

* 비제조업 업황BSI 추이 : 69('23.11)→ 70(12)→ 67('24.1)→ 67(2)→ 68(3)

◆ 한국은행, 「2024년 3월 소비자동향조사 결과」 발표 (3.26)

- **(소비자심리지수)** 소비자들의 경제상황에 대한 심리를 종합적으로 나타내는 소비자심리지수(CCSI)*는 3월중 100.7로 전월(101.9)대비 1.2p 하락

* 소비자심리지수(CCSI) : 소비자동향지수(CSI) 중 6개 주요지수를 이용하여 산출한 심리지표로서 장기평균치(2003년 1월~2022년 12월)를 기준값 100으로 하여 100보다 크면 장기평균보다 낙관적임을, 100보다 작으면 비관적임을 의미

※ 소비자심리지수(CCSI) 추이 : 97.3('23.11)→ 99.7(12)→ 101.6('24.1)→ 101.9(2)→ 100.7(3)

- 가계의 경제상황에 대한 인식을 나타내는 현재경기판단CSI(68)는 전월대비 2p 하락, 향후경기전망CSI(80)는 전월과 동일
- 물가수준전망CSI(146)는 전월대비 2p 상승, 임금수준전망CSI(116)는 전월과 동일

- **(기대인플레이션)** 향후 1년간 소비자물가상승률 전망인 기대인플레이션율은 3월 3.2%로 전월대비 0.2%p 상승

※ 기대인플레이션율 추이(%) : 3.4('23.11)→ 3.2(12)→ 3.0('24.1)→ 3.0(2)→ 3.2(3)

- 향후 1년간 소비자물가 상승에 영향을 미칠 주요 품목의 응답 비중은 농축수산물(63.4%), 공공요금(54.2%), 석유류제품(27.0%) 등 順

- **(물가인식)** 지난 1년간 주관적으로 체감한 소비자물가상승률을 의미하는 '물가인식'은 3월 3.8%로 전월과 동일

※ 물가인식 추이(%) : 4.1('23.11)→ 3.9(12)→ 3.8('24.1)→ 3.8(2)→ 3.8(3)

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 한국노총은 총선 방침을 확정하고 지지 후보 명단 발표
- ▶ 민주노총은 총선 요구사항 이슈화 시도
- ▶ 정부는 원·하청 상생 협력에 주력
- ▶ 산업현장에서는 노조의 과도한 성과 보상 요구 등 지속
- ▶ 서울시 버스 노사는 2024년 임금교섭 타결
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 한국노총은 총선 방침을 확정하고 지지 후보 명단 발표

○ 한국노총은 3. 26~27 「임시대의원대회(온라인)」를 개최하고 ▲총선 방침 확정, ▲상임부위원장 선출 등 의결

※ 대의원 1,037명 중 856명이 투표 참여

※ 한국노총 총선 방침 : 대의원 87.85% 찬성 / 상임부위원장 선출(정연실 現 한국노총 여성청년본부 본부장) : 대의원 72.20% 찬성

- 한국노총은 ‘친(親)노동 후보 지지, 반(反)노동 정당 심판’ 등을 총선 방침으로 확정하고, 총연맹 및 산하 조직에 ‘총선 승리 실천단’을 구성해 총선 방침 이행 추진

[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.

○ 한국노총은 3. 27 22대 총선 지지 후보 명단을 발표하고, 지지 후보에 대한 지원 활동을 진행한다는 방침

※ 한국노총 22대 총선 지지 후보(총 47명) : 더불어민주당·더불어민주연합 41명, 국민의힘·국민의미래 4명, 녹색정의당 1명, 진보당 1명

- 한국노총은 ▲주4일제, 정년 65세 연장 등 주요 정책 요구사항에 대한 동의 여부, ▲과거 노동 활동 이력 등을 기준으로 지지 후보를 결정했다는 입장

○ 다만, 한국노총의 지지후보 명단이 특정 정당에 편중됨에 따라 총선 지지 후보 지원 여부를 둘러싼 내부 이견 발생 가능성 상존

- 한국노총은 지난 3. 18 「정치위원회」에서 친(親)노동 후보 선정을 지도부에 위임하기로 결정했으나, 한국노총 산하 일부 산별 조직 및 지역본부는 조직별 지지 후보 선언을 진행해 오는 등 독자적 행보 추진

◆ 민주노총은 총선 요구사항 이슈화 시도

○ 민주노총은 3. 28 ▲노조법 제2조·3조 개정, ▲초기업 교섭 제도화 등 총선 정책 요구안에 대한 정당별 답변 결과 발표

※ 민주노총은 지난 3. 6 국민의힘, 더불어민주당 등 총선 출마 9개 정당에 총선 정책 요구안 전달

※ 답변 정당(총 6개) : 더불어민주당, 녹색정의당, 새진보연합, 진보당, 노동당, 새로운미래

- 민주노총은 진보당, 녹색정의당 등 진보정당들이 민주노총의 총선 정책 요구안에 대한 수용 의사를 밝혔다고 설명하며 지지 입장 표명

○ 한편, 민주노총이 3. 21 「중앙집행위원회」에서도 진보당 지지 여부에 대한 결론을 내리지 못한 가운데 민주노총 전·현직 중앙집행위원들은 3. 22 진보당 지지 철회 촉구 공동성명을 발표하는 등 내부 갈등 지속

※ 민주노총은 지난 3. 18 「임시대의원대회」에서도 진보당 지지 철회 관련 찬반 토론을 진행했으나, 대의원 정족수 미달로 안건 미상정

- 특히 금속노조, 공공운수노조 등 민주노총 산하 PD계열의 산별조직 위원장들이 공동성명에 참여해 각 조직에서의 진보당 지지 철회를 추진하겠다는 입장 표명

◆ 정부는 원·하청 상생 협력에 주력

- 고용부는 3. 25 '조선업 상생협약 1주년 보고회'를 개최하고, 조선업 상생협약 체결 이후 성과 점검 및 향후 과제 발표
 - ※ 고용부는 지난 2022년 11월 조선 5사 원·하청 대표, 전문가, 관계부처(고용부·산업부·공정위) 등으로 구성된 「조선업 상생협의체」 발족
 - ※ HD현대중공업, 삼성중공업, 한화오션 등 조선 5개사 원·하청 대표와 전문가 등은 지난해 2. 27 조선업 상생협약 체결
- 고용부는 조선업 상생협약 체결 이후 지난 1년간 ① 협력사 근로자의 임금·복지 등 보상 수준 상승, ② 조선 5사와 협력업체 종사자 수 증가 등의 성과가 있었다고 강조
- 또한, 고용부는 「조선업 상생협의체」를 플랫폼으로 ① 원·하청간 보상 격차 축소, ② 재하도급 최소화 등에 주력하겠다고 발표

◆ 산업현장에서는 노조의 과도한 성과 보상 요구 등 지속

- 금속노조 산하 현대제철 4개 지회(인천, 포항, 순천, 당진)가 3. 25~27 2023년 임금교섭 합의안에 대한 조합원 찬반투표를 진행했으나, 당진지회는 부결
 - ※ 현대제철 노사는 ▲기본급 10만 4,000원 인상, ▲성과급 400%, ▲격려금 1,350만원 등에 합의
 - ※ 현대제철은 금속노조 산하 5개 지회(인천, 포항, 순천, 당진, 당진하이스코)와 지회별 교섭을 진행하고 있으며, 지난 3. 21 4개 지회와 2023년 임금교섭 합의안 도출
 - ※ 당진지회는 3. 27 임금교섭 합의안에 대한 찬반투표 결과 조합원 54.1% 반대로 부결
- 한편, 삼성전자 노사의 임단협 교섭 난항이 지속되고 있는 가운데 삼성전자 노조는 3. 18~4. 5 쟁의행위 찬반투표 진행
 - ※ 중앙노동위원회는 지난 3. 14 삼성전자 노사에 조정중지 결정
- 삼성전자는 지난 3. 18 교섭에서 노조에 ▲임금 5.1% 인상, ▲유급휴가 확대 등을 제시했으나, 노조가 성과급 제도 개편 등의 요구를 지속함에 따라 교섭 결렬

◆ 서울시 버스 노사는 2024년 임금교섭 타결

- 서울시 버스 노사는 3. 28 ▲기본급 4.48% 인상, ▲명절상여금 65만원이 포함된 2024년 임금협약에 합의
- 서울시 버스 노조는 3. 28 오전 4시부터 파업을 진행했으나, 임금교섭 타결에 따라 15시 20분 파업 철회
- ※ 서울시 버스 노조 파업에는 서울 시내버스의 97.6%(전체 7,382대 중 7,210대)가 참여
- 노조는 타 지역 버스에 비해 최근 임금 인상 수준이 낮다고 주장하며 임금 12.7% 인상을 요구해 왔으나, 서울시와 노동위원회 등의 중재로 교섭 타결

◆ 임금교섭 타결현황

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

< 개별기업 임금교섭 타결현황 >

(2024. 3. 27 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
11	KB손해보험	서비스	3.5	민주노총	▶ ('23년) 임단협 타결 • 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	▶ ('23년) 임단협 타결 • 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 : 근로기준정책팀(02-3270-7425)

◆ 재직자 한정 지급 조항이 있는 수당 등의 통상임금성 판단 : 대법원 2024. 1. 11. 선고 2021다253765 판결

이준희 (광운대 법학부 교수)

일선 노사관계 현장에서, 특히 사용자는 2013년 전원합의체 판결이 제시한 재직자 한정 지급 조항의 의미를 그 존재만으로도 임금성 또는 고정성을 탈락시킬 수 있는 수단으로 받아들였다. 그 결과 재직자 한정 지급 조항을 신설하기 위한 무리한 취업규칙 변경 시도가 이어졌고, 그 조항의 유효성을 부정하는 판결이 나올 때마다 희비가 극명하게 엇갈렸다. 그러나, 법원의 판결들을 살펴보면, 취업규칙이나 단체협약에 재직자 한정 지급 조항이 존재하는가 여부가 중요한 것이 아니라, 그 성립 과정이나 절차, 관행 등에 비추어 볼 때 재직자 한정 지급 조항이 유효성이 있는가 하는 점을 중요시한다는 것을 확인할 수 있다. 앞으로도 법원이 재직자 한정 지급 조항이 일반적으로 무효라고 선언하는 판결을 내릴 가능성은 거의 없다. 오히려 재직자 한정 지급 조항이 유효하기 위한 판단지표 내지 기준을 제시하고, 그 판단지표 내지 기준을 엄격하게 적용하여야 한다고 확인하는 판결이 늘어날 것이다. 대상 판결도 그러한 경향성을 보여주는 판결이라고 평가할 수 있다.

I. 사실관계

이 판결(또는 ‘대상 판결’)은 임금 및 각종 수당, 근로시간면제제도, 휴게시간 등과 관련하여 매우 중요한 쟁점을 다수 다루고 있는 판결이다. 여기에서는 기타의 내용을 생략하고 임금과 관련한 쟁점에 대해서만 선별적으로 검토하기로 한다.

1. 원고들의 주장

피고는 제철, 제강, 압연, 주조의 생산 및 판매사업, 철물 공사업 및 토건업 등을 목적으로 설립된 법인인 H사이며, 원고들은 피고 H사 소속으로 상근직 또는 교대직으로 근로하는 근로자들이다. 원고들은 H사를 상대로 2010. 4.부터 2013. 3.까지 적용된 급여규정에 의하여 지급된 각종 수당과 퇴직금에 대하여, (1) 짝수달과 설

및 추석에 지급되던 정기상여금, 보전수당1, 보전수당2, 하계건강지원비, 연봉제 근로자의 업적급 등을 통상임금에 포함하여 시간외 근로수당 및 휴일근로수당을 재산정하여 차액을 지급하고, (2) H사가 위와 같이 각종 수당을 통상임금에서 제외하고 연장근로수당 등을 산정하고, 단체 상해보험료, 하계건강지원비, 문화행사비(복지포인트, 체력단련비) 등을 평균임금에서 제외하여, 이를 기초로 퇴직금을 산정하였으므로, 잘못 계산된 퇴직금을 재산정하여 그 차액을 지급할 것을 청구하였다.

2. 정기상여금과 각 수당의 지급 방법

(1) H사가 원고들에게 지급하던 정기상여금은 매 짝수월 19일과 설 및 추석 5일 전 등 1년에 총 8회를 지급하되, 각 회에 지급되는 액수는 지급월의 전달과 전전달의 임금 총액을 합산한 금액의 1/2로 하였다. 근로자가 정기상여금 지급을 앞두고 퇴직하는 경우에는, ‘퇴직하는 해 1월 1일부터 퇴사일까지의 근무일수가 365일 중 차지하는 비율에 800%를 곱한 값’(상여금일할률)과 퇴직 전 최종 정기상여금 지급일까지 지급된 당해 연도 정기상여금의 지급률($100\% \times \text{상여금 지급횟수} / \text{상여금 지급률}$)을 비교하여, 전자가 후자를 초과한 경우에 한하여, 지급 전달과 전전달의 급여총액 합계의 1/2 상당액에 위 각 비율의 차이를 곱한 금액을 추가로 지급하였다. 정기상여금 지급시에는 지급 이전 2개월간의 근태를 적용하여 그 기간에 병가, 휴직, 결근이 발생하였을 경우 일할 감액하여 지급했다. (2) 보전수당1은 근로기준법 개정에 따라 월차유급휴가가 폐지되면서 감소한 급여를 보전해주기 위해 2004. 7. 1. 이전 입사자에게 지급되어왔으며, (3) 보전수당2는 노조전임자들에 대한 임금을 보전해 줄 목적으로 2012. 9월부터 노사합의에 기초하여 지급되어왔다.

그 밖에, 단체 상해보험 가입 및 보험료 지급, 하계건강지원비 지급 등은 H사와 노동조합 사이의 합의를 근거로, 문화행사비 지급은 노사협의회 합의를 근거로 지급하고 있다. (4) 단체 상해보험은 2005년 이후 매년 10월경 피보험자를 피고의 근로자들, 보험기간을 1년으로 정한 단체 상해보험에 가입하고 보험회사에 그 보험료를 납입해 왔다. 2009년 3/4분기 이후 해당 보험료는 18,000원이었다. (5) 하계건강지원비는 2003년 이후 생산직 근로자 등 고열작업을 수행하는 제강·주강업무 담당자들에게 매년 6, 7, 8월 1인당 월 7만 원을 지급했고, 이후 2010년부터는 제강업무 담당자들에게는 1인당 월 10만 원, 기타 근로자들에게는 1인당 월 8만 원을, 2012년부터는 제강업무 담당자들에게는 1인당 월 16만 원, 기타 근로자들에게는 기존과 동일하게 지급해오고 있다. (6) 문화행사비는 2010년 3/4분기 이후 매

년 근로자들에게 설과 추석에 각 16만 5,000원 상당, 문화행사비 10만 원 상당의 복지포인트 등 합계 43만 원 상당의 포인트를 지급했으며, 복지포인트 총지급 한도는 2012년에 설·추석 선물비 각 20만 원 상당, 문화행사비 10만 원 상당, 합계 50만 원 상당의 복지포인트를 지급하는 것으로 상향되었다.

II. 판결 주요 내용

1. 1심 인천지방법원 판결 주요 내용

원고들의 청구에 대하여 1심인 인천지방법원은¹⁾ (1) 정기상여금을 산정할 때 포함되는 수당 중 근태 상황에 따라 매월 지급액수가 변동되는 시간외 수당, 야간수당, 휴일수당 등의 변동수당으로 인해 발생하는 변동지급분을 통상임금에서 제외하고, (2) 휴일근로시간 중 1주간 40시간을 초과하는 근로시간에 대한 연장근로 중복가산청구는 인정하지 않았으나, 그 외의 대부분의 원고들의 주장을 인용하여 각종 수당 및 퇴직금을 재산정하여 그 차액을 H사가 원고들에게 지급해야 한다는 판결을 내렸다. 정기상여금과 관련하여, 정기상여금 지급 시점 이전 2개월간의 근태를 적용하여 그 기간에 병가, 휴직, 결근이 발생하였을 경우 일할 감액하여 지급한 사실은 인정했지만, 이것은 해당 근로자의 개인적인 특수성을 고려하여 지급여부에 차등을 둔 것에 불과하므로, 그러한 사정을 들어 정기상여금의 통상임금성을 부정할 수는 없다고 본 점은 주의를 요한다.

2. 2심 서울고등법원 판결 주요 내용

이에 원고들과 H사가 모두 항소했는데, 서울고등법원은²⁾ 원고들의 청구를 대부분 인용했으나, (1) 하계건강지원비에 대해서는 재직자 한정 지급 조항이 있다는 이유로 통상임금에서 제외되어야 한다고 보았고, (2) 보전수당²⁾은 근로자들의 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 임금에 해당한다고 보기 어려우므로 근로의 대가인 임금에 해당하지 않고 통상임금에도 해당하지 않는다고 판시했다. 또한 (3) 설·추석 선물비는 임직원 쇼핑몰 포인트나 복지카드 포인트 형태로 지급되었는데, 쇼핑몰 포인트의 경우에는 쇼핑몰의 물품으로 구매대상이 한정되고, 복지카드 포인트의 경우에는 5년이 지나면 소멸되며, 또한 위 각 포인트는 양도할 수 없다는 점 등을 이유로 평균임금에 해당하지 않는다고 보았다.

1) 인천지방법원 2018. 10. 25. 선고 2013가합10471 판결.

2) 서울고등법원 2021. 6. 11. 선고 2018나2072209 판결.

쇼핑몰 포인트의 경우, 연말에 남은 포인트를 돈으로 환산하여 급여통장으로 입금해 주거나 상품권으로 지급해 주기는 했지만, 그러한 점이 임금성을 인정할 수 있는 근거가 되지는 않는 것으로 보았다. (4) 원고들의 청구를 인용한 항목은 정기상여금, 보전수당¹, 단체 상해보험료, 문화행사비 등이며, 단체 상해보험료, 하계건강지원비, 퇴직금 중간정산자의 경우 이 사건 미반영 연차휴가수당 등은 H사와 노동조합 사이의 합의에도 불구하고 평균임금에 포함되어야 한다고 판단하였다.

3. 3심 대법원 판결 주요 내용

항소심 판결에 대하여 H사가 상고했는데, 대법원은 모든 쟁점에 대하여 항소심인 서울고등법원의 판결을 그대로 인용하여 상고를 기각했다.³⁾

III. 평석

1. 재직자 한정 지급 요건과 통상임금 해당성

(1) 재직자 한정 지급 합의의 효력에 관한 견해 대립

통상임금에 해당하는 각종 임금 항목에 대하여, 노동조합과 사용자가 소위 ‘재직자 한정 지급’ 합의를 한 경우, 그 효력의 유효성에 대해서는 긍정하는 견해와 부정하는 견해가 대립하고 있다.

먼저 긍정설은, 근로자와 사용자가 장차 지급할 금품에 대하여 재직자 한정 지급 조항을 덧붙이는 것은 특정 항목의 금품에 지급조건을 붙이는 것으로써 임금의 구성항목과 내용에 대한 합의이며, 사용자가 지급할 금품의 지급 요건이나 법적성질을 결정하는 합의는 그 효력이 인정되어야 한다는 것을 근거로 한다.⁴⁾ 긍정설은 당사자 사이 합의의 정당성을 기초로 재직자 한정 지급 조항의 유효성을 긍정하는 것으로, 근로조건을 당사자 사이의 합의를 통해 형성하도록 규정한 근로기준법 제4조의 원칙과 부합한다.

반면, 부정설은, 재직자 한정 지급 조항은 근로의 대가로서 마땅히 지급되어야 할

3) 대법원 2024.1.11. 선고 2021다253765 판결.

4) 방준식, ‘정기상여금의 지급일 재직조건에 관한 법적 고찰’, 『노동법포럼(제34호)』, 2021, 108쪽 이하; 유성재, ‘지급일 재직요건의 효력과 통상임금성’, 『노동법포럼(제27호)』, 2019, 123쪽 이하.

금품을 사전에 포기시키거나 일방적으로 미지급하겠다는 규정이므로 해당 규정의 적용이 예정된 근로자에 대해서는 효력이 없으며, 그 설정 의도가 근로기준법의 통상임금에 관한 강행규정의 적용을 회피하기 위한 것(탈법행위)으로 효력이 없다는 이유로 효력을 부정한다.⁵⁾ 부정설 중에는 재직자 한정 지급 조항은 근로기준법상 임금 전액지급 원칙과 강제근로 금지 원칙 등에 위배되어 효력이 없다는 점을 근거로 드는 견해⁶⁾도 있다. 재직자 한정 지급 조항의 효력을 부정하는 견해는 취업규칙 등의 재직자 한정 지급 조항을 형성하기 위한 합의 과정에서 노사간의 힘의 균형이 확보되어 있다고 보기 어렵다는 현실 인식과 임금의 정기지급 원칙, 강제근로 금지원칙 등 근로기준법상의 기본원칙을 종합적·체계적으로 고려할 때 대법원의 재직자 한정 지급 조항 법리가 근로기준법상의 기본원칙과 저촉될 수 있다는 점을 근거로 한다.

한편 “부지급 조건은 사회통념상의 상당성이 있는 경우여야 예외적으로 적법하고 유효해질 수 있다” 라고 보는 제한적 유효설이라고 칭할 수 있는 견해도 있다. 제한적 유효설은 일반적으로는 재직자 한정 지급 조항의 효력을 부정하지는 않지만, 구체적으로 재직자 한정 지급 조항이 적용되는 모습에 사회통념상 상당성이 없다면 해당 재직자 한정 지급 조항의 효력을 인정할 수 없다는 것이라고 이해할 수 있다.⁷⁾ 또한, 재직자 한정 지급 조항의 효력을 “일률적으로 위법 무효 또는 적법 유효하다고 볼 수는 없고 재직 조건을 두어야 할 ‘합리적인 필요성’ 과 그로 인하여 ‘근로자가 입게 되는 손실’ 의 정도를 비교형량 하여” 판단해야 한다고 보는 실질설이라고 평가할 수 있는 견해⁸⁾도 있다.

(2) 견해 대립에 대한 평가

위의 견해 대립 중 긍정설과 부정설은, 사용자가 지급하는 특정 상여금 또는 수당에 대하여 단체협약 또는 취업규칙에 재직자 지급 한정 조항이 부가되어 있는 경우에 해당 상여금 또는 수당의 고정성 또는 임금성이 일률적으로 배제될 수 있다는 것을 전제로 한다. 그리고, 그와 같은 고정성 또는 임금성 배제 효력이 있는 재직자 지급 한정 조항을 유효하다고 할 것인가 무효라고 할 것인가를 다룬다.

그러나 그와 같은 종래의 견해 대립의 전제는 재직자 한정 지급 조항에 관한 합

5) 김성진, ‘임금의 결정과 사적자치의 한계’, 「노동법포럼(제29호)」, 2020, 65쪽.

6) 권오성, “‘재직 조건’ 정기상여금의 통상임금성”, 「中央法學(제20집 제2호)」, 2018, 333쪽 이하.

7) 김홍영, ‘통상임금의 고정성 기준에 관한 재검토’, 「노동법학(제71호)」, 2019, 87쪽 이하.

8) 최파라, ‘재직조건 또는 일정근무일수 조건이 있는 상여금의 통상임금성’, 「법조(제64권 제7호)」, 2015, 177쪽.

리적인 인식이라고 볼 수 없다. 왜냐하면, 중요한 것은 재직자 한정 지급 조항이 존재하는지 여부가 아니라 재직자 한정 지급 조항이 유효한가 하는 점이기 때문이다. 단체협약 또는 취업규칙상에 재직자 한정 지급 조항이 존재하기만 하면 무조건 대상 금품의 고정성 또는 임금성이 탈락되는 것이 아니라, 그 재직자 한정 지급 조항이 유효해야 고정성 또는 임금성을 탈락시킬 수 있는 것이다. 따라서, 논쟁의 지점은 재직자 한정 지급 조항 그 자체를 인정할 것인가 말 것인가가 아니라, 어떠한 경우에 재직자 한정 지급 조항이 유효할 수 있는가, 또는 어떠한 경우에 재직자 한정 지급 조항의 효력을 부인할 수 있는가에 있다. 이와 같이 논쟁의 지점 또는 차원을 정확히 파악하지 않으면 재직자 한정 지급 조항과 관련한 여러 판례들을 체계적으로 인식할 수 없을 뿐 아니라, 향후 판결의 결과도 정확히 예측할 수 없다.

그러한 관점에서 제한적 유효설 또는 실질설의 인식이 더욱 정확하다고 판단할 수 있고, 그중에서도 실질설이 판례의 일반적인 경향 및 재직자 한정 지급 조항의 본질에 부합한다. 사업 또는 사업장별로 임금의 종류와 지급 방법, 구성항목 등이 무수하게 다양하다는 점을 고려하면 재직자 한정 지급 조항 법리는 개별 사건에서 개별적이고 구체적인 타당성을 확보하기 위해 유용한 도구일 수 있기 때문이다.

(3) 재직자 한정 지급 조항에 관한 법원 판결의 흐름

재직자 한정 지급 조항의 유효성과 관련한 2013년 전원합의체 판결⁹⁾은 “이 사건 설·추석 상여금에 대해서는 지급일에 재직 중일 것이 임금을 지급받을 수 있는 자격요건으로 부가되어 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 지급일에 재직하지 않는 사람에게는 지급하지 않는 반면, 지급일에 재직하는 사람에게는 기왕의 근로 제공 내용을 묻지 아니하고 이를 모두 지급하기로 하는 명시적 또는 묵시적 노사 합의가 이루어졌거나 그러한 관행이 확립된 것으로 볼 여지가 있다”라고 판시하고 있는데, 이를 자세히 살펴보면 그 내용이, 개별 사업장의 특별한 관행과 개별적 합의의 내용 및 정당성에 관한 판단을 전제로 재직자 한정 지급 조항의 유효성을 인정할 것인지 여부를 결정하고자 하는 것이라는 점을 확인할 수 있다. 다시 말하면, 2013년 전원합의체 판결은, 특정 사업장의 노사가 합의하여 재직자 한정 지급 조항을 설치한 경우에 그 재직자 한정 지급 조항이 과연 유효하게 또는 정당하게 성립되었다고 볼 수 있는지를 그 사업장에 존재하는 규정의 내용과 적용 형식, 관행 등을 종합적으로 검토하여 판단해야 한다는 취지일 뿐, 재직자

9) 대법원(전합) 2013. 12. 18. 선고 2012다94643, 2012다89399 판결.

한정 지급 조항이 존재하면 그 조항이 적용되는 수당 또는 상여금의 임금성 또는 고정성이 언제나 탈락된다는 것을 일반적으로 선언한 판결이 아니다.

이후의 하급심 법원 판결을 보면, 각급 법원들이 위와 같은 대법원 2013년 전원합의체 판결의 기본 취지에 대한 이해와 같은 관점을, 적어도 결론에 있어서는 큰 차이 없이 유지해 왔다. 그 중의 가장 이른 시기의 판례로 확인할 수 있는 것이 2014년 르노삼성자동차 사건이다.¹⁰⁾ 단체협약상 특정 상여금 조항에 지급일 당시 재직자에 한정하여 지급하도록 하는 조건이 부가되어 있어 지급일 이전에 퇴직한 근로자에게는 그 상여금을 전혀 지급하지 않았지만, 휴직자나 재직자에 대해서는 같은 상여금을 일할 계산하여 지급한 사건이다. 이 사건에서 법원은, 재직자 한정 지급 조항의 존재에도 불구하고 해당 상여금의 통상임금성을 긍정하였다. 이 판결은, 같은 상여금이 퇴직자에 대해서는 전혀 지급되지 않고 재직자나 휴직자에 대해서는 일할 계산하여 지급되도록 정하고 있는 재직자 한정 지급 조항의 유효성과 적용 결과를 인정한 다음, 그와 같은 내용의 재직자 한정 지급 조항은 대상 상여금의 고정성 또는 임금성을 탈락시키는 효력이 없다고 보았다. 비록, 지급일 이전 퇴직자에 대하여는 전혀 지급하지 않는 반면, 지급일 당시 재직자나 휴직자에 대해서는 근로를 제공하지 않은 일수에 따라 일할 계산하여 지급액을 감액하도록 하는 이중적인 내용을 규정한 특별한 재직자 한정 지급 조항과 관련된 것이기는 하지만, 해당 사업장의 특유한 상황과 노사 합의의 결과인 임금 규정의 내용 및 지급 관행 등을 종합적으로 고려·판단하여 그 사업장에서의 재직자 한정 지급 조항의 유효성을 판단했다는 점을 확인할 수 있다.

이후의 대법원 판결을 보아도 역시 대상 사업장에서 적용되는 재직자 한정 지급 조항의 유효성을 확인함에 있어서 해당 사업장의 “노사 간에 명시적·묵시적 관행이 성립하였는지” 여부를 판단하고 있다는 점이 확인된다.¹¹⁾ 하급심 법원 판결을 결론만 보면, 재직자 한정 지급 조항이 고정성 배제 요소로 인정될 수 없다는 결론을 내린 판결과¹²⁾ 고정성 배제 요소로 인정할 수 있다고 결론을 내린 판결이¹³⁾ 혼재되어 있다. 그러한 상황을 두고 각 법원의 판결이 서로 충돌하거나 모순

10) 부산지방법원 2014. 10. 10. 선고 2011가합27496 판결(르노삼성자동차 사건). 부산고등법원에 항소되었으나(2014나7544), 2015년 9월 2일 원고 측의 소 취하로 1심 판결이 확정되었다.

11) 대법원 2017. 9. 26. 선고 2017다232020 판결(티센크루프엘리베이터코리아 사건); 대법원 2017. 9. 26. 선고 2016다238120 판결(엠코테크놀로지코리아 판결); 대법원 2019. 5. 16. 선고 2016다212166, 2017다209037, 2017다209044 판결(강원랜드 사건) 등.

12) 서울고등법원 2018. 12. 18. 선고 2017나2025282 판결; 서울고등법원 2020. 12. 2. 선고 2016나2032917 판결 등.

13) 부산고등법원 2014. 1. 8. 선고 2012나7816 판결; 대구고등법원 2015. 4. 1. 선고 2014나21503 판결; 서울고등법원 2016. 4. 8. 선고 2015나2045114 판결; 서울중앙지방법원 2016. 6. 23. 선고 2012가합88902 판결; 서울남부지방법원 2016. 4. 21. 선고 2015나54153 판결; 서울남부지방법원 2016. 8. 25. 선고 2013가합12557 판결 등.

되는 상황이라고 보아서는 안 된다. 재직자 한정 지급 조항이 존재하면 무조건 임금성 또는 고정성이 탈락된다고 보지 않고 대상 사업장에서 시행된 재직자 한정 지급 조항의 구체적인 내용과 적용 형식, 관행 등을 종합적으로 검토하여 그 유효성에 관하여 판단한 결과 어떤 사안에서는 유효성을 인정할 수 있었지만, 다른 사안에서는 유효성이 부정되어 각각의 결론이 달라진 것으로 볼 수 있기 때문이다.

재직자 한정 지급 조항은 그 자체로서 언제나 유효하거나 언제나 무효하다고 판단할 수 있는 것이 아니라, 재직자 한정 지급 조항을 도입한 사업장의 개별적인 조항의 내용과 운용 실태, 사업장 관행을 검토하여 각 사업장별로 해당 조항의 유효성을 판단하는 방법론에 따라 판단해야 한다.

그러나 각 사업장 별로 매우 다양한 유형으로 존재하는 재직자 한정 지급 조항의 유효성을 어떠한 기준을 적용하여 판단할 수 있을지는 매우 어려운 문제이다. 그 간의 판결들을 검토해 보아도 이와 관련한 일률적 판단기준을 도출하기는 어렵다. 다만, (1) 재직자 한정 지급 조항에 관한 합의의 절차가 유효하고 해당 사업장에 관행으로 자리 잡았다고 볼 수 있을 정도로 이행되고 있었을 것, (2) 재직자 한정 지급 조항이 부가된 금품의 근로의 대가성이 비교적 약하여 임금성을 단적으로 인정하기 어려울 것 등의 공통점이 발견되고 있을 뿐이다.

이와 관련하여 가장 많은 관심의 대상이 되고 있는 소위 세아베스틸 사건은¹⁴⁾, 비록 대법원이 2020년 3월 9일에 전원합의기일 심리 지정이 된 이후 지금까지 장기간 숙고하고 있다. 하지만, 재직자 한정 지급 조항 그 자체의 효력을 일반적으로 부정하는 방향으로 결론이 내려지지는 않을 것이다. 재직자 한정 지급 조항이 유효하기 위한 판단지표 내지 기준을 명확히 제시하고, 그 판단지표 내지 기준을 엄격하게 적용하여야 한다고 확인하는 내용이 될 것으로 예상된다.

(4) 대상 판결의 태도에 대한 분석

대상 판결에서 대법원이 정당성을 인정한 원심인 서울고등법원 판결문을 보면, “이는 6~8월에 재직 중일 것을 하계건강지원비를 지급받을 자격요건으로 정하고 있는 것이고, 앞서 본 하계건강지원비의 성격상 이러한 자격요건을 지급조건으로 붙이는 것은 유효하다고 할 것이므로, 하계건강지원비는 소정근로에 대한 대가로 보기 어렵고, 고정성도 결여한 것으로서 통상임금에 해당하지 않는다” 라고 판시하고 있다. 이 문장도 잘 살펴보면, 대상 수당의 성격상 재직자 한정 지급 조항이

14) 서울고법 2018. 12. 18. 선고 2017나2025282 판결(대법원 2019다204876 전합 심리 중).

유효하게 부가될 수 있다고 선제적으로 판단한 이후, 그 조항이 유효하므로 대상 수당의 임금성과 고정성이 부정된다고 설명하고 있는 것을 확인할 수 있다. 기존의 대법원 및 하급심 법원 판결들과 궤를 같이한다. 이와 같은 재직자 한정 조항의 유효성 판단 법리는 향후 세아베스틸 사건에 관한 대법원 전원합의체 판결에서도 유지될 것으로 보는 것이 합리적이다.

깎수달 또는 홀수달에 정기적으로 지급되는 상여금에 대하여 재직자 한정 지급 조항이 부가되어 있는 경우도 원칙적으로는 달리 볼 것은 아니다. 다만, 깎수달 또는 홀수달에 정기적으로 지급되는 상여금은 하기휴가비, 설·추석 상여금, 선물비,¹⁵⁾ 하계건강지원비¹⁶⁾ 등과 같이 특정한 지급 목적이 있는 상여금이 아니라는 점에서 근로 대가성 인정 가능성이 상대적으로 높다는 점을 주의해야 한다. 결국 깎수달 또는 홀수달에 정기적으로 지급되는 상여금에 대하여 재직자 한정 지급 조항이 부가되어 있는 경우에는, 해당 재직자 한정 지급 조항이 합의된 배경과 절차, 운용 실태와 관행 등이 더욱 엄격하게 심사되고, 그 결과 재직자 한정 지급 조항의 유효성이 부정될 가능성이 매우 크다.

(5) 현장 노사 당사자의 인식 전환 필요성

재직자 한정 지급 조항의 유효성과 관련한 2013년 전원합의체 판결의 법리에 대해서는 초기부터 상당한 오해가 있었다. 일선 노사관계 현장에서, 특히 사용자는 2013년 전원합의체 판결이 제시한 재직자 한정 지급 조항의 의미를 임금성 판단 및 지급 의무에 관한 일반원칙으로 받아들였다. 그 결과 재직자 한정 지급 조항을 부가하면 특정 수당이나 상여금의 통상임금성을 탈락시킬 수 있다고 판단했다. 따라서 무리한 취업규칙 변경을 통해 재직자 한정 지급 조항을 신설하기 위한 시도가 이어졌고, 그 조항의 유효성을 부정하는 판결이 나올 때마다 노사간의 희비가 극명하게 엇갈렸다. 그러나, 이와 같은 인식이 타당하지 못함은 앞에서 설명한 바와 같다.

근로조건의 최저기준을 정하는 근로기준법에 반하지 않는 한 근로조건은 근로자와 사용자가 대등한 관계에서 자율적으로 합의하여 결정할 수 있다. 임금 및 구성항목도 마찬가지이다. 따라서 사용자가 근로자에게 지급하는 어떤 금품에 대하여 재직자 한정 지급 조항을 덧붙이는 것도 얼마든지 노사가 합의로 결정할 수 있는 사항이다. 다만, 재직자 한정 지급 조항에 따라서 사용자가 실제로 금품을 지급하

15) 이상 대법원(전합) 2013. 12. 18. 선고 2012다94643, 2012다89399 판결.

16) 대법원 2024. 1. 11. 선고 2021다253765 판결.

지 않은 결과에 대하여 근로기준법 위반인지 여부가 다투어질 경우에는, 해당 재직자 한정 지급 조항의 유효성을 사후적으로 판단하여 통제하는 것이 가능할 뿐이다. 이를 사전적·포괄적으로 금지하거나 판단할 수는 없다. 예를 들어 근로기준법상 근로의 대가로서 근로자에게 반드시 지급되어야 하는 임금의 지급을 재직자 한정 지급 조항을 이유로 배제하는 경우, 그 조항에 따른 지급배제가 근로자에 대한 부당한 차별에 해당하는 경우, 근로기준법에 명시된 취업규칙 변경 절차를 거치지 않고 사용자가 일방적으로 재직자 한정 지급 조항을 도입하여 적용하는 경우 등에는 그러한 재직자 한정 지급 조항의 효력은 부정되어야 하며, 이때에는 재직자 한정 지급 조항의 존재가 지급이 배제되는 금품의 근로대가성을 부정하는 근거가 될 수 없다. 반면, 재직자 한정 지급 조항의 내용과 운용 실태, 관행 등을 통해 볼 때 해당 조항의 유효성이 인정되고, 해당 규정의 적용 대상 금품의 근로대가성이 상대적으로 약하다면 해당 금품 지급의 고정성뿐만 아니라 소정근로의 대가성까지 부정할 수 있는 근거 중 일부가 될 수 있는 것이다.

2. 통상임금 해당성이 부정되는 수당을 포함하여 계산한 고정수당의 통상임금성

대상 판결에서 주목해야 할 또 다른 쟁점은, 정기상여금 고정지급분의 산정 기준에 보전수당², 하계건강지원비 등 통상임금 해당성이 부정되는 수당이 포함되어 있는 경우에도 해당 정기상여금 고정지급분 중 보전수당², 하계건강지원비 등에 상응하는 부분이 통상임금에서 제외되지 않는다고 판단한 점이다. 원심 판결문을 보면, “위 각 수당의 금액이 소정근로에 상응하는 상여금 규모를 산정하기 위한 요소로 쓰인 것” 일 뿐이라는 것을 근거로 제시한다. 이는 임금과 관련된 필연적인 해석의 결과라고 보기는 어렵다. 법원이 해당 사건에서의 구체적 타당성을 고려하고, 산정 근거인 수당과 그것을 반영하여 산정된 상여금의 법적 성격을 각각 별개로 인식한 결과가 반영된 것으로, 법원의 선택으로 이해할 수밖에 없을 것으로 보인다.

3. 평균임금 해당성

대상 판결은 보전수당¹, 단체 상해보험료, 하계건강지원비 등에 대하여 노사간의 배제 합의에도 불구하고 평균임금에 해당한다고 판시하였다. 평균임금에 해당하는 금품 중 고정성 요건을 추가로 충족하는 금품이 통상임금임을 고려하면, 통상임금에 해당하지 않지만 평균임금에는 해당하는 경우는 충분히 발생할 수 있으며, 대상 판결에서 하계건강지원비 등에 대하여 통상임금에 해당하지 않는다는 판단을 내린 재판부가 해당 상여금을 평균임금에는 포함된다고 판단하는 것은 얼마든지

가능하다. 반면, 임직원 쇼핑물 포인트나 복지카드 포인트 형태로 지급되었던 설·추석 선물비는 평균임금에 해당하지 않는다고 보았다. 선택적 복지의 한 가지로서 지급된 포인트에 대해서는 근로의 대가성이 부정되어 평균임금 해당성을 인정하지 않는 것이 법원의 일관된 판례이며¹⁷⁾, 대상 판결의 결론도 기존 판례와 일치한다고 볼 수 있다.

전체적으로 보아 대상 판결의 평균임금 해당성 판단은 근로의 대가성 판단에 관한 대법원의 기존 판례의 흐름에서 벗어나지 않고 있다. 향후 유사한 사건에서 동일한 판단이 반복될 것이라고 보아도 크게 무리는 없으리라 생각된다.

여기에서 정리해야 할 것은 퇴직금 산정 시 포함되는 금품으로서의 평균임금 해당성 판단이다. 퇴직금의 본래의 법적 성질을 근로의 대가로 볼 수 있을 것인지에 대한 판단은 매우 어렵다. 오히려 근로의 대가성을 부인하는 것이 논리적일 수도 있다. 퇴직금은 사회보장적인 성격과 공로보상적인 성격이 크기 때문이다. 그러나 대법원이 판결로 퇴직금을 근로의 대가로서의 임금이라고 간주하고 있다.¹⁸⁾ 퇴직금의 이와 같은 법적 성격은 퇴직금 산정 시 포함되는 평균임금의 범위를 엄격한 근로 대가성 판단에 얽매이지 않는 완화된 판단기준에 따라 넓게 인정하려는 경향으로 이어지고 있다고 보인다. 그러한 경향은 부서 또는 사업단위 경영성과급에 관한 최근의 하급심 법원의 혼란에서도 발견되고 있다.¹⁹⁾ 이는 평균임금의 개념이 근로기준법 제2조 제1항 제6호에 명시된 법정 개념이라는 점을 고려할 때 법리적, 해석론적으로 타당하다고 볼 수 없다. 다만, ‘근로의 대가’의 개념이 근로 제공과 대가적으로 건련된 금품뿐만 아니라, 특정한 종류와 품질의 노동력을 일정 기간 독점적으로 보유하고자 하는 목적으로 지급되는 금품까지도 포함하는 것으로 점차 확대되어 가는 최근의 추세를 고려하면, 대법원이 향후 부서 또는 사업단위 경영성과급의 평균임금성을 긍정할 가능성을 배제할 수는 없다.

17) 김희성 한광수, ‘복지포인트의 임금해당성’, 『노동법논총(제48집)』, 2020, 94쪽; 대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 판결; 대법원 2019. 9. 9. 선고 2017다230079 판결; 대법원 2019. 9. 10. 선고 2015다30886·30893 판결; 대법원 2019. 11. 28. 선고 2019다261084 판결; 대법원 2020. 4. 29. 선고 2017다247602 판결; 대법원 2021. 6. 3. 선고 2015두49481 판결; 대법원 2021. 8. 26. 선고 2017다269145 판결 등.

18) 대법원 1969. 12. 30. 선고 67다1579 판결 등.

19) 서울중앙지방법원 2021. 6. 17. 선고 2019가합542535 판결; 서울고등법원 2022. 1. 21. 선고 2021나2015527 판결; 서울고등법원 2021. 6. 3. 선고 2020나2012736 판결 등 참조.

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		