

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ IMF, 「2024년 4월 세계경제전망(WEO)」 발표 (4.16)
- ▶ 한국은행, 기준금리 동결 발표 (4.12)
- ▶ 한국은행, 「경제상황 평가(2024.4월)」 발표 (4.12)
- ▶ 통계청, 「2024년 3월 고용동향」 발표 (4.12)
- ▶ 한국은행, 「2024년 3월 수출입물가지수(잠정)」 발표 (4.16)

◆ IMF, 「2024년 4월 세계경제전망(WEO)」 발표 (4.16)

○ IMF는 2024년 세계경제성장률을 3.2%로 전망했으며, 2025년도 3.2%로 전망

※ '24년 경제성장률은 '24.1월 전망(3.1%)대비 0.1%p 상향 조정됐고, '25년 경제성장률은 '24.1월 전망(3.2%)과 동일

- IMF는 물가 하락 및 견조한 민간소비 등에 힘입어 세계경제가 양호한 회복세를 보일 것으로 전망. 다만, 지정학적 리스크와 고금리 등으로 과거 연평균 성장률(3.8%, '00~'19년)을 하회할 것으로 예상

- **(국가별)** 미국은 2023년에 기록했던 기대 이상의 성장세를 반영하여 지난 1월 전망치(2.1%)보다 0.6%p 높은 2.7%로 전망. 독일(0.2%), 프랑스(0.7%) 등 유럽 국가들의 성장률은 소비 심리 악화 등 영향으로 하향 조정*. 일본(0.9%)은 외국인 관광 급증 등 일시적 요인이 정상화됨에 따라 성장세가 2023년(1.9%) 대비 둔화될 것으로 전망**

* 독일은 '24.1월 전망치(0.5%) 대비 0.3%p 하향 조정. 프랑스는 '24.1월 전망치(1.0%) 대비 0.3%p 하향 조정

** 일본은 '24.1월 전망치(0.9%)와 동일

○ IMF는 한국 경제성장률을 2024년 2.3%*, 2025년도 2.3%로 전망

※ '24.1월 전망 대비 2024년(2.3%)과 2025년(2.3%) 모두 성장률 전망치가 동일

* IMF의 2024년 한국 경제성장률 전망치(2.3%)는 한국은행(2.1%) 등 주요 기관의 전망치를 상회.

▶ 주요 기관의 2024년 한국 경제성장률 전망치(%) :

[한은] 2.1 [정부] 2.2 [OECD] 2.2 [KDI] 2.2

- IMF는 전세계적으로 선거의 해를 맞아 각국의 재정부양 확대, 조기 금리 인하, AI 발전에 따른 생산성 향상, 성공적인 구조개혁 추진 등을 성장률의 상방 요인으로 제시. 반면, 지정학적 갈등 확산, 고금리下 높은 부채 수준, 중국의 경기둔화 등을 성장률의 하방 요인으로 제시.
- IMF는 조급한 통화정책 완화를 경계하며 국가별 물가 상황에 따라 적절한 시점에 통화정책을 완화할 필요가 있다고 조언. 또한, 미래 위험에 대비하기 위해 재정 여력을 확충하고, 공급 측면 개혁을 통한 중장기 생산성 향상과 녹색 전환을 통한 기후변화 대응력 제고를 권고함.

◆ 한국은행, 기준금리 동결 발표 (4.12)

- 한국은행 금융통화위원회는 다음 통화정책방향 결정시까지 한국은행 기준금리를 현 수준(3.50%)에서 유지하여 통화정책을 운용하기로 결정
 - ※ 한국은행은 2023년 1월(3.50%) 이후 2월, 4월, 5월, 7월, 8월, 10월, 11월에 이어 2024년 1, 2, 4월까지 10회 연속 동결 결정
- 금융통화위원회는 물가상승률이 둔화 추세를 이어갈 것으로 예상되지만 아직 높은 수준이고 주요국 통화정책과 환율 변동성, 지정학적 리스크의 전개양상 등과 관련한 불확실성도 여전히 큰 만큼 현재의 긴축 기조를 유지하고 대내외 정책여건을 점검해 나갈 필요가 있어 기준금리를 현 수준(3.50%)에서 유지하여 통화정책을 운용하기로 결정

◆ 한국은행, 「경제상황 평가(2024.4월)」 발표 (4.12)

- 국내경제는 높아진 금리와 생활물가 영향으로 소비 회복세가 완만한 가운데 반도체 경기 상승, 美경제 호조 등에 힘입어 수출을 중심으로 개선흐름을 이어갈 전망.
 - 2024년 GDP성장률은 '24.2월 전망(2.1%)에 대체로 부합하거나 상회할 가능성
 - **(민간소비)** 고물가·고금리 영향으로 재화소비를 중심으로 모멘텀이 약하나 향후 가계 소득여건이 나아지면서 완만하게 개선될 전망
 - **(건설투자)** 연초 일시 반등하였으나 향후 그간의 신규 수주 및 착공 위축 영향이 본격화됨에 따라 감소 흐름을 재개할 것으로 보임.
 - **(설비투자)** 1/4분기중 물류차질 영향 등으로 다소 주춤한 모습이나 앞으로는 IT경기 회복 등으로 개선세를 이어갈 것으로 예상
 - **(재화수출)** 반도체 등을 중심으로 빠르게 개선되고 있으며 향후에도 IT 부문을 중심으로 견조한 증가세를 지속할 것으로 예상
 - 향후 성장경로는 AI 확산 등 IT경기 개선 속도, 국내 부동산PF 구조조정 영향 등과 관련한 불확실성이 높은 상황임.

- 소비자물가 상승률은 근원물가를 중심으로 추세적으로 둔화될 것으로 예상되나 당분간 그 흐름은 매끄럽지 않을 가능성.
- **(물가 동향)** 최근 근원물가 상승률은 당초 예상대로 완만하게 둔화되고 있는 반면, 소비자물가 상승률은 유가·농산물가격 상승으로 둔화흐름이 주춤한 모습.
 - ※ 최근 소비자물가·근원물가 상승률 추이(% , 전년동월대비) :
 - [소비자물가] 3.3('23.11)→ 3.2(12)→ 2.8('24.1)→ 3.1(2)→ 3.1(3)
 - [근원물가] 3.2('23.11)→ 3.1(12)→ 2.6('24.1)→ 2.6(2)→ 2.4(3)
- **(연간 물가상승률 전망)** 연간 소비자물가 상승률은 '24.2월 전망치(2.6%)에 대체로 부합할 것으로 보이지만, 지정학적 리스크, 농산물가격 추이, 국내외 경기흐름 등과 관련한 불확실성이 큰 상황.
- 경상수지는 수출이 IT경기 회복, 미국의 높은 성장세 등에 힘입어 양호한 흐름을 보이는 데 반해 수입은 감소세를 지속함에 따라 당초 예상(520억달러)보다 흑자 폭이 커질 전망
- 고용은 취업자수가 양호한 증가세를 지속하고 있으나 향후에는 서비스 부문을 중심으로 완만하게 둔화될 것으로 예상.

◆ 통계청, 「2024년 3월 고용동향」 발표 (4.12)

- 2024년 3월 취업자는 2,839만 6천명으로 전년동월대비 17만 3천명(0.6%) 증가
 - ※ 취업자는 2021년 3월(31만 4천명) 이후 37개월 연속 증가
- **(산업별)** 전문과학 및 기술서비스업(9만 8천명), 정보통신업(6만 7천명), 운수 및 창고업(5만 8천명), 제조업(4만 9천명) 등 취업자는 증가했으나, 농림어업(△5만명), 사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업(△5만 1천명), 교육서비스업(△3만 3천명) 등 취업자는 감소
- **(연령별)** 60세 이상(23만 3천명), 30대(9만 1천명), 50대(5만 9천명) 취업자는 증가했으나, 40대(△7만 9천명), 20대(△9만 7천명) 취업자는 감소
- 고용률(15세 이상)은 62.4%로 전년동월대비 0.2%p 상승
 - ※ OECD 기준(15~64세) 고용률은 69.1%로 전년동월대비 0.4%p 상승
- 실업자는 89만 2천명으로 전년동월대비 5만 2천명(6.2%) 증가
 - 실업률은 3.0%로 전년동월대비 0.1%p 상승했고, 청년(15~29세) 실업률은 6.5%로 전년동월대비 0.6%p 하락
- 전체 체감실업률*은 9.1%로 전년동월대비 0.3%p 하락했고, 청년(15~29세) 체감실업률은 16.2%로 전년동월대비 1.6%p 하락

* 실업자에 시간 관련 추가 취업자와 잠재 경제활동인구까지 합한 개념

- 비경제활동인구는 1,624만 2천명으로 전년동월대비 6만 3천명($\Delta 0.4\%$) 감소했고, 이중 취업준비자는 65만 9천명으로 전년동월대비 9천명($\Delta 1.3\%$) 감소

※ 비경제활동인구 중 '쉬었음' 인구는 전년동월대비 3만명 증가한 244만 6천명을 기록했고, 구직단념자는 전년동월대비 5만 2천명 증가한 39만 1천명 기록

◆ 한국은행, 「2024년 3월 수출입물가지수(잠정)」 발표 (4.16)

- 2024년 3월 수출물가는 원/달러 환율*이 하락한 가운데 화학제품, 컴퓨터·전자 및 광학기기 등이 오르며 전월대비 0.4% 상승(전년동월대비 2.6% 상승)

※ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전월대비) : $\Delta 3.5(23.11) \rightarrow \Delta 1.0(12) \rightarrow 3.1(24.1) \rightarrow 1.6(2) \rightarrow 0.4(3)$

* 원/달러 평균환율(원) : 1,331.74(24.2월) \rightarrow 1,330.70(24.3월) [전월대비 0.1% 하락]

- **(농림수산물)** 전월대비 3.1% 하락(전년동월대비 5.9% 하락)
- **(공산품)** 화학제품, 컴퓨터·전자 및 광학기기가 오르며 전월대비 0.4% 상승(전년동월대비 2.7% 상승)

- 2024년 3월 수입물가는 원/달러 환율이 하락하였으나 국제유가* 상승의 영향으로 광산품, 석탄 및 석유제품, 제1차 금속제품 등이 오르며 전월대비 0.4% 상승(전년동월대비 0.7% 하락)

* 두바이유(월평균, 달러/bbl) : 80.88(24.2월) \rightarrow 84.18(24.3월) [전월대비 4.1% 상승]

※ 최근 수입물가 상승률 추이(% , 전월대비) : $\Delta 4.4(23.11) \rightarrow \Delta 1.7(12) \rightarrow 2.5(24.1) \rightarrow 1.0(2) \rightarrow 0.4(3)$

- **(원재료)** 광산품을 중심으로 전월대비 0.9% 상승(전년동월대비 0.8% 하락)
- **(중간재)** 석탄 및 석유제품, 제1차 금속제품 등이 오르며 전월대비 0.4% 상승(전년동월대비 1.9% 하락)
- **(자본재 및 소비재)** 자본재는 전월대비 0.1% 상승했고, 소비재는 전월대비 0.2% 하락(자본재 전년동월대비 1.1% 상승, 소비재 1.9% 상승)

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 민주노총은 2024년 사업계획 논의 예정
- ▶ 한국노총 산하 금융노조 및 금속노련은 차기 위원장 선거 예정
- ▶ 민주노총 산하 금속노조는 회계공시 등에 반대하며 대(對)정부 투쟁 조직화 주력
- ▶ 임단협을 둘러싼 전자·조선사 노사갈등 증가가 우려되는 가운데 외투기업 대상 투쟁으로 산업현장 혼란 가중
- ▶ 고용부는 임금체불 근절에 주력한다는 계획
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 민주노총은 2024년 사업계획 논의 예정

- 민주노총은 4. 22 「임시대의원대회」에서 사업계획 및 예산 승인 등을 진행할 예정
 - ※ 민주노총이 올해 사업계획 논의 등을 위해 진행한 「대의원대회(2. 5, 3. 18)」는 진보당에 대한 지지 철회, 노조 회계공시 참여 등을 둘러싼 갈등으로 두 차례 유회
 - 민주노총은 올해 주요 사업 기조를 ① 정권퇴진, ② 정치세력화, ③ 모든 노동자의 노동권 쟁취로 결정하고, 정권퇴진 투쟁과 함께 제도개정 투쟁을 강화한다는 방침
 - 민주노총은 5월부터 대정부 집회를 연이어 개최해 투쟁 분위기를 조성하고 하반기 대규모 대정부 투쟁을 추진한다는 계획
 - 노조법 제23조 개정, 산별교섭 법제화 등 요구사항 입법 이슈화 병행 예정

[참고] 민주노총 2024년 주요 투쟁 계획

요구사항 이슈화 투쟁	<ul style="list-style-type: none"> ■ 총선 요구안 입법사업 추진 ■ ‘정권퇴진’ 전국노동자대회(5. 1)
----------------	--

(5~8월)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 초기업교섭 촉구 결의대회(6. 1) ■ 최저임금 인상 전국노동자대회(6. 22) ■ 공공성강화 투쟁본부 구성 및 의제별 투쟁
↓	
입법투쟁 및 대정부 투쟁 (9~12월)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 거부권 법안 재입법 민중대회 추진 ■ 전국노동자대회(11. 9) ■ '정권퇴진' 민중행동 ■ 모든 노동자의 노동권 입법쟁취 투쟁

- 한편, 민주노총은 금번 「임시대의원대회」에서 총선대응, 총파업 추진 등을 둘러싼 내부 갈등이 재연될 것으로 전망
 - 민주노총 일부 산별조직들은 민주노총 집행부가 진보당 지지에 매몰돼 금번 총선에서 민주노총의 역할이 없었다고 주장
 - 또한, 금속노조, 공공운수노조 등은 민주노총 집행부가 올해 총파업이 아닌 집회 중심으로 투쟁 계획을 마련한 것에 반발하며 총파업 추진 요구

◆ 한국노총 산하 금융노조 및 금속노련은 차기 위원장 선거 예정

- 한국노총 산하 금융노조는 박홍배 前 위원장의 총선 출마를 위한 사퇴에 따라 4. 22~4. 24 임원 보궐선거 실시 예정
 - ※ 금융노조 선거는 위원장·수석부위원장·사무총장이 러닝메이트를 구성해 조합원 직선제 (약 9만여명)로 실시
 - ※ 금융노조 위원장 후보 : (기호 1번) 김형선 現 금융노조 수석부위원장·기업은행지부장, (기호 2번) 윤석구 現 KEB하나은행지부장
 - 위원장 후보들은 공통적으로 ① 주4.5일제, ② 정년연장·임금피크제 폐지, ③ 산업은행 등 금융기관 지방 이전 저지 등을 공약으로 제시
 - 주요 시중은행(KB국민, 우리, 신한) 지부와 6개의 지방은행(부산, 경남, 광주, 전북, 대구, 제주) 지부가 기호 1번 김형선 후보에 대한 지지를 선언한 가운데 기호 2번 윤석구 후보는 반(反)집행부 세력 결집에 주력
- 한편, 한국노총 산하 금속노련은 5. 22 「정기대의원대회」에서 차기 위원장 선거 실시 예정
 - ※ 금속노련 위원장 선거는 간선제(선거인 약 850명)로 실시

◆ 민주노총 산하 금속노조는 회계공시 등에 반대하며 대(對)정부 투쟁 조직화 시도

- 금속노조는 4. 15 현대자동차지부, 현대중공업지부와와의 간담회를 시작으로 대(對)정부 투쟁 조직화를 위한 현장순회 돌입
 - 금속노조는 정부가 노사법치 확립을 위해 추진 중인 ▲회계공시, ▲근로시간면제 관련 근로감독에 대해 노조 탄압이라고 주장하며 대(對)정부 투쟁 분위기 확산 추진
 - ※ 조합원 수 1,000인 이상 노조는 해당 노조와 그 상급단체 모두 결산결과를 공시할 경우에만 납부한 조합비의 15% 세액 공제
 - ※ 민주노총이 올해 회계공시 참여를 결정한 반면, 금속노조는 지난 2. 28 「정기대의원 대회」에서 회계공시 참여 거부 결정
- 한편, 금속노사(금속산업사용자협의회-금속노조)가 4. 16 산별교섭 상견례를 개최한 가운데 금속노조는 올해 고율의 임금인상 요구 방침
 - 금속노조는 집행부 1년차 성과확보와 회계공시 거부로 인한 조합원 조합비 세액 공제 미적용의 반대급부 보상 등으로 고율의 임금 인상 확보를 시도할 것으로 전망
 - ※ 금속노조는 산별교섭 요구안으로 2025년 금속산업 최저임금(11,080원) 및 기본급 159,800원 정액 인상 요구
 - 금속노조는 6월말 일괄 조정신청을 제기하고 7월 중순 산별 총파업을 추진할 계획

◆ 임단협을 둘러싼 전자·조선사 노사갈등 증가가 우려되는 가운데 외투기업 대상 투쟁으로 산업현장 혼란 가중

- 삼성전자 노사 임단협 난항이 계속되고 있는 가운데 삼성전자 노조는 4. 17 집회를 개최하고 임단협 요구사항 이슈화 시도
 - 노조는 ▲임금인상, ▲성과급 제도 개편, ▲유급휴가 신설 등 기존 입장을 고수하고 있어 임단협 관련 노사갈등 지속
 - 노조는 5. 24 2차 집회를 예고하는 등 요구사항 관철을 위한 압박투쟁을 이어간다는 계획
 - ※ 삼성전자 노조는 중노위 조정중지 결정(3. 14)과 쟁의행위 찬반투표(3. 18~4. 5)를 거쳐 쟁의권 확보

- HD현대 조선3사 노동조합(민주노총 금속노조 현대중공업지부, 민주노총 금속노조 광주전남 지부 현대삼호중공업지회, 현대미포조선노조)은 4. 17 기자회견을 개최하고 올해 임단협 요구안 발표
 - 노조는 올해 임단협 요구안으로 ▲기본급 159,800원 인상(호봉승급분 제외), ▲조선3사 공동교섭, ▲성과급 산출 기준 변경, ▲정년연장 및 임금피크제 폐기 등을 결정
 - ※ HD현대 조선 3사 노조는 각 회사별로 직원수와 매출 규모 등 경영상황이 다름에도 그룹 지주사인 HD현대에 공동교섭 요구
- 한국옵티칼하이테크*의 청산을 둘러싼 노사갈등이 지속되고 있는 가운데 민주노총 금속노조는 4. 17 결의대회**를 개최하고 한국옵티칼하이테크지회(이하 '노조') 조합원들의 고용승계 요구
 - * 한국옵티칼하이테크는 일본 닛토덴코 그룹의 자회사로 LCD 편광 필름 등을 생산했으며, 지난 2022년 공장 화재로 생산동 내부 및 설비가 전소됨에 따라 법인 청산 의결
 - ** 금속노조 일부 조합원들은 이 날 결의대회에서 닛토덴코 그룹 자회사인 한국니토옵티칼 평택공장 불법 진입을 시도해 경찰에 연행
 - 노조는 법원의 철거공사 방해금지 가처분 신청 인용(1. 12)에도 회사 관계사인 한국니토옵티칼로의 고용승계 등을 요구하며 철거공사 진행 방해
 - 특히, 조합원 2명은 지난 1. 8부터 공장 옥상에서 고공농성 지속
- 독일 말레그룹의 자회사인 말레베어공조*가 영업손실 누적 등으로 내년 9월 국내 공장폐쇄를 결정했으나, 민주노총 금속노조 말레베어공조분회(이하 '노조')는 공장 폐쇄 결정 철회 요구
 - * 말레베어공조는 자동차 콘덴서, 배기가스 순환장치 등을 제조하는 자동차 부품사
 - 노조가 소속된 민주노총 부산지역본부는 지난 총선에 앞서 말레베어공조 공장 폐쇄 결정 철회를 총선 요구안으로 발표하고, 공장 소재 지역 총선 출마자에게 관련 요구를 전달하는 등 정치권을 통한 이슈화 시도

◆ 고용부는 임금체불 근절에 주력한다는 계획

- 고용부는 4. 15 재직근로자의 임금체불 관련 익명 제보*를 토대로 실시한 근로감독** 결과 발표
 - * 고용부는 임금체불 신고가 어려운 재직근로자들을 대상으로 지난해 12. 11부터 12. 31까지 「온라인 익명제보센터」 운영

※ 근로감독 기간 및 대상 : 2024년 1월 ~ 3월, 제조업·병원 등 37개 사업장

- 고용부는 근로감독 결과 총 31개 사업장에서 근로자 1,845명에 대한 임금 및 각종 수당 미지급 등 총 101억원의 임금채불 적발

- 고용부는 고의상습 채불로 적발된 16개 사업장에 대해 근로기준법 위반으로 즉시 사법처리할 계획

○ 고용부는 임금채불 관련 「온라인 익명제보센터」를 4. 15부터 3주간 추가적으로 운영하고 재직 근로자의 제보 내용을 토대로 근로감독을 실시한다는 계획

◆ 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. 4. 17 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
16	삼성디스플레이	제조	4.16	-	▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과 인상률 2.1%)
15	LG디스플레이	제조	4.9	한국노총	▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 2.4% 인상(기본인상률 1.8%+고과별 평균 인상률 0.6%)
14	LG전자	제조	4.9	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 평균 5.2% 인상 · 직급별 초임 100만원 인상 · 난임치료 유급휴가 연장(3일→6일) · 임신기 근로시간 단축 적용기간 확대 등
13	우리카드	서비스	3.29	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 총액 2% 인상 · 특별보로금(성과급) 115% 지급 · 사기진작금 100만원 지급 · 본인 결혼 축의금 인상(100만→150만원) · 남성 직원 육아휴직 기간 연장(1년→2년) 등

12	홈플러스	서비스	3.28	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 선임~매니저 직급 임금 3.3% 인상 · 조리 근무자 저선량 폐CT 지원제도 도입 등
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	▶ ('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	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 성과급 230% 지급 등
7	BC카드	서비스	12.12	민주노총	▶ ('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	▶ ('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	▶ ('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	▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 11만 8,000원 인상(승급분 제외) · 타결 일시금 290만원 지급 등
3	한국타이어	제조	10.31	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 4.0% 인상(정기 호봉승급분 포함) · 안전생산 장려금 200만원 지급 · 복지카드 60만원 지급 등
2	기아	제조	10.23	민주노총	▶ ('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	▶ ('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)

○ 판례동향

◆ 부당전보 이후에 실시한 성과평가를 기초로 저성과자를 징계해고한 것이 정당한지 여부(긍정) ; 서울고등법원 2024. 3. 22. 선고 2023나 2024051 판결

전보가 부당하다는 판결만으로 당시 객관적으로 부여됐던 업무에 대한 평가가 부당하다고 볼 수 없고, 가장 기본적인 업무역량도 미비하여 근로자 스스로 설정한 목표에 대해서도 저조한 평가를 받았으며, 회사가 교육기회를 꾸준히 제공하고 해고를 회피하기 위한 노력을 기울였음에도 근무성적이나 능력이 개선될 여지가 없다고 보이는바, 저성과를 이유로 한 해고는 정당하다.

사실관계

- A사는 자동차 산업을 중심으로 컴퓨터 시스템 설계 및 자문업, 소프트웨어 자문, 개발 및 공급업 등을 영위하는 회사이고, B는 2001년 입사 후 E-biz 서비스팀 등에서 근무하였던 근로자임.
- B는 2012년 1월경 11개월간의 저성과자 프로그램 시행에도 불구하고 근무태도나 근무성적이 극히 불량하고 개선의 여지가 없다는 등의 사유로 징계해고 처분(이하 '종전 해고 처분')을 받았으나, 해고 처분이 무효임을 확인하는 판결이 선고되어 B는 A사의 정보지원사업부에 소속되어 C사의 그룹웨어 지원업무를 수행함.
- 그러나 이후에도 B는 C사 사업장 내에서 D사 직원과 말다툼하였고, 그로 인해 C사 측에서 A사에 B를 다른 직원으로 교체해달라고 요구하여 2014. 7. 17. 서산시에 있는 A사 정보지원사업부로 전보하였으나, 2016년 법원은 전보발령이 무효임을 확인하는 판결을 선고함.
- A사는 2019년 5월경 2016년부터 2018년까지의 누적 업무평가 결과 평균 C+미만자를 대상으로 저성과자 프로그램을 시행하기로 하였고, A사의 직원 1,895명 중 B를 포함한 29명이 대상자로 선정됨.
 - B는 개발 역량 및 성과 향상을 목표로 정한 저성과자 프로그램 목표합의서를 2차례 작성하였음.
 - A사는 1, 2차 저성과자 프로그램과 1차 대기발령이 종료되었음에도 저조한 평가를 받았음을 이유로 B에게 1개월간 대기발령 연장을 명하였음.

	<p>○ A사는 B가 오랜 시간 IT 시스템 운영·유지·보수 업무를 수행해 왔음에도 기본적인 역량을 전혀 갖추고 있지 못하였고, 1·2차 대기발령을 통해 1년이 넘는 동안 업무능력을 갖추 기회를 부여하였으나 역량 향상에 대한 의지가 전혀 없었음을 이유로 징계해고를 하였음.</p> <p>- B는 종전 해고 처분이 무효임을 확인하는 법원의 판결이 확정된 2014년경 이래로 B를 부당하게 서산으로 전보시키고 업무를 부여하지 않는 등으로 차별적으로 대우하며 최하위 평가를 받았는바, 정당한 이유가 없는 해고로써 해고는 무효라고 주장함.</p> <p>○ (1심) B에게 의도적으로 부적절한 평가 기준을 적용하였다거나 공정성을 의심할 만한 사정이 없고, B의 업무수행 및 업무역량 향상에 대한 의지가 부족하다고 보아 해고는 무효가 아니라고 판시함.</p>
<p>판결요지</p>	<p>■ 관련 법리</p> <div data-bbox="411 801 1391 855" style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; text-align: center;"> 대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결 참조 </div> <ul style="list-style-type: none"> • 근로기준법 제23조 제1항은 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고를 하지 못한다고 규정하여 해고를 제한하고 있다. 사용자가 취업규칙에서 정한 해고사유에 해당한다는 이유로 근로자를 해고할 때에도 정당한 이유가 있어야 한다. 일반적으로 사용자가 근무성적이나 근무능력이 불량하여 직무를 수행할 수 없는 경우에 해고할 수 있다고 정한 취업규칙 등에 따라 근로자를 해고한 경우, 사용자가 근로자의 근무성적이나 근무능력이 불량하다고 판단한 근거가 되는 평가가 공정하고 객관적인 기준에 따라 이루어진 것이어야 할 뿐 아니라, 근로자의 근무성적이나 근무능력이 다른 근로자에 비하여 상대적으로 낮은 정도를 넘어 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하고 향후에도 개선될 가능성을 인정하기 어렵다는 등 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인 경우에 한하여 해고의 정당성이 인정된다. • 이때 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지는 근로자의 지위와 담당 업무의 내용, 그에 따라 요구되는 성과나 전문성의 정도, 근로자의 근무성적이나 근무능력이 부진한 정도와 기간, 사용자가 교육과 전환배치 등 근무성적이나 근무능력 개선을 위한 기회를 부여하였는지 여부, 개선의 기회가 부여된 이후 근로자의 근무성적이나 근무능력의 개선 여부, 근로자의 태도, 사업장의 여건 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 합리적으로 판단하여야 한다. <p>■ 판결 요지</p> <p>○ 이 사건 해고 처분이 무효인지 (소극)</p> <p>- 이 사건 해고 처분에는 정당한 사유가 존재하여 무효가 아님.</p> <p>① (A사가 부당하게 업무를 부여하지 않았는지)</p> <p>B는 2010년경 복직한 이후부터 기존에 수행하던 업무에서 배제되어 '일반 행정업무 및 단발성 수리업무'만을 부여받았으나, 2016년경부터는 단순 장애접수 업무 외에도 종전과 마찬가지로 컴퓨터 시스템 관련 업무를 부여받았던 것으로 보이고, 또한 A사는 B에게 업무수행 능력 향상을 위하여 자격증 취득을 위한 준비를 하도록 지시하였고 관련 서적을 지급하는 등으로 B의 업무역량 강화를 지원하였음을 보면 A사가 부당하게 B에게 업무를 부여하지 않았거나 그로 인하여 B가 정상적인 업무능력을 유지하지 못하게 되었다고 보기는 어려움.</p>

② (근로자의 근무성적이나 근무능력이 어느 정도로 부진한지)

B는 다른 보고서를 표절하거나 짜깁기하는 등으로 부실한 업무수행, 근무시간 중 사적인 통화와 장기간 이석 행위 및 교육 및 근태 사항을 인사 관리자의 승인 없이 일방적으로 통지하고 이를 지적받았음에도 개선하지 않았고, 면담 시 불만을 표시하는 등 부적절한 근무태도를 보이기도 하였으며, A사가 B에게 과도한 양의 업무를 부여했다고 보이지는 않음에도 B는 A사가 부여한 대부분 업무를 사실상 방치하였고, A사 내부적으로 실시한 평가에서 좋지 못한 성적을 받는 등 A사가 요구한 업무 수행 능력을 갖추지도 못한 점 등을 더하여 보면 B가 별다른 업무성과를 달성하지 못한 것은 업무수행 및 업무역량 향상에 대한 의지가 부족하였기 때문으로 보임.

③ (개선의 기회가 부여된 이후 근로자의 근무성적이나 근무능력)

1, 2차 저성과자 프로그램에서 A사는 종전과 마찬가지로 B에게 시스템 개발 역량을 향상할 것을 요구하였고, A사가 운영하는 다수의 운영시스템 관련 개발·운영 능력의 배양 및 강화를 요구한 것이 부당하다고 보기 어려움에도 B는 형식적으로 교육과정을 수료하였을 뿐 평가에서 인터넷상에 공개된 소스를 복사하는 등의 부정행위를 저질렀으며 그렇지 않은 경우에는 몹시 저조한 성적을 받았으며, 1, 2차 대기발령 기간에도 1, 2차 저성과자 프로그램에서 요구한 것과 동일한 방식으로 평가가 이루어졌는데 B는 0점에 가까운 점수를 받았음.

④ (공정하고 객관적인 기준에 따라 평가되었는지)

업무 평가와 관련하여 A사는 B가 수행한 업무의 내용, 평가의 근거가 된 행위 등을 구체적으로 특정하여 평가서를 작성하였고 달리 A사가 B에게 불이익을 주기 위하여 의도적으로 부적절한 평가기준을 적용하였다고 볼만한 사정은 없고, 1, 2차 저성과자 프로그램과 1, 2차 대기발령 당시 시행된 코딩테스트의 경우도 A사가 임의적으로 그 성적을 조작할 수 있었다고 보이지는 않고, 달리 그 공정성을 의심할 만한 사정을 찾아볼 수 없음.

비록 A사가 과거 부당하게 B를 대상으로 해고나 전보발령 처분을 하였고 그에 대하여 무효임을 확인하는 판결이 선고되어 확정되었던 것은 사실이나 그러한 사정만으로 A사가 약 5년에 걸친 기간 동안 오로지 B를 해고할 목적에서 B의 업무성과나 업무역량을 부당하게 평가하였다고 단정할 수는 없고, 오히려 A사는 총 29명을 대상으로 1차 저성과자 프로그램을 시행하였는데 그중 대부분인 22명이 정상적으로 직무에 복귀하였고, B를 포함한 3명만이 2차 저성과자 프로그램의 대상자로 선정되었으며 2차 저성과자 프로그램이 종료된 이후에는 B를 제외한 나머지 2명도 정상적으로 직무에 복귀하였던바 A사의 저성과자 프로그램 등은 명시된 목적대로 저성과자의 역량을 향상시켜 직무에 적합한 인재로 육성하는데 적합하게 운영되어 온 것으로 보임.

○ 이 사건 저성과자 관리규정의 시행이 취업규칙 불이익 변경인지

	<ul style="list-style-type: none"> - 이 사건 저성과자 관리규정이 취업규칙에 해당한다고 볼 수 없고, 이 사건 해고는 취업규칙이 정한 '근무태도나 근무성적이 극히 불량하고 개선의 여지가 없다고 판단되는 자'를 근거로 이루어진 것이고, 이 사건 관리규정은 '취업규칙에 따라 해고할 수 있다'라고 정하고 있을 뿐 별도의 해고사유를 정한 것은 아니며, 이 사건 관리규정이 저성과자의 선정, 관리기간 설정, 교육, 평가 등에 관하여 규정하고 나아가 소정의 관리기간 요건을 충족하지 못하는 경우 취업규칙에 따라 해고할 수 있다고 규정하고 있다고 하더라도, 이는 사용자의 재량에 속하는 인사평가방식이나 인력운용방식을 정하는 것이라고 봄이 타당하고 이와 달리 근로자의 근로조건이나 처우를 불이익하게 변경하는 것이라고 볼 수 없음. <p>○ 이 사건 관리규정이 일정 비율의 인력 퇴출을 목적으로 하여 신의칙에 위배되는지</p> <ul style="list-style-type: none"> - 이 사건 관리규정에 따라 저성과자로 선정되는 인원은 전체 직원 중 약 1% 내외에 해당하는 소수이고, 이 사건 관리규정에 따른 저성과자 프로그램 대상이 된 직원의 상당수는 직무로 복귀하였는바, B가 주장하는 사정만으로는 이 사건 관리규정이 선량한 풍속 기타 사회질서에 반한다거나 신의칙에 위배되는 것이라고 보기 어려움. <p>○ 저성과자 프로그램 편입의 기반이 된 2016년도부터 2018년도까지 년에 대한 업무평가결과가 부당한지</p> <ul style="list-style-type: none"> - B는 2018년도 업무평가[MBO 평가 D등급, 역량평가 D등급]가 2018.4.경 뇌혈관중이 재발되어 치료를 받게 된 점, 2010년 이후 개발 업무에서 배제되었음에도 개발 업무를 강요하였던 점 등에서 부당하다고 주장하나, 치료에서 복귀한 이후 스스로 설정한 목표에서도 저조한 평가를 받은 점, 프로그래밍 언어 학습 및 개발역량 강화는 A사의 사업 내용과 B의 직책을 고려할 때 가장 기본적으로 요구되는 업무라고 보이는바, 자신은 프로그래밍 언어를 익히기 어려우므로 다른 업무를 부여해 달라는 B의 요청이 정당하다고 보기 어려운 점 등에 비추어 보면, 2018년도 업무평가가 부당하다고 보기 어려움. <p>○ A사가 B를 위법하게 차별적 처우를 하였는지</p> <ul style="list-style-type: none"> - 고객사 시스템의 경우 해당 고객사에서 업무 담당자에게만 접속 권한을 허용한 것으로 보이므로 A사가 B에게만 편파적으로 부당하게 컴퓨터 시스템 사용을 제한하였다고 볼 수 없고, A사 근무 장소에 설치된 내선전화를 협력업체 직원 및 A사 근로자들이 나누어 사용하는 과정에서 B와 다른 근로자가 내선번호를 공유하게 된 것으로 A사가 B를 차별하기 위해 독립된 내선번호를 부여하지 않은 것이라고 보이지는 않으므로 이러한 사정 등만으로 A사가 B를 차별적 처우를 하였다는 점을 인정하기에 부족함.
시사점	<p>○ 금번 판결은 저성과자 프로그램을 통해 저성과자로 선정되는 인원은 전체 인원 중 약 1% 내외로 소수이고, 대상 직원 상당수는 직무로 복귀</p>

하였으며, 저성과자 관리 규정이 신의칙에 반하거나 근로자를 퇴출시킬 목적으로 볼 수 없다고 보아 저성과자 프로그램이 적합하게 운영되었다고 판시하였음.

- 다만, 평가가 상대평가 방식으로 시행돼 평가대상자 중 일부는 무조건 최하위 등급을 받을 수밖에 없는 경우 저성과자 해고가 부당하다고 본 판례가 있는바, 저성과자 프로그램의 설계 시 다면평가와 같은 절대평가나 정량적 평가의 도입, 평가 결과에 대한 이의제기 절차, 개선 기회 부여 여부, 약 3년의 저성과 기간이 지속되었는지 등을 면밀히 검토해야 함.

서울행정법원 2023. 2. 10. 선고 2022구합51161 판결

- D의 평가등급은 평가대상자 중 5%가 상대평가로 인하여 언제나 받게 되는 것이어서, 위 평가등급을 받았다는 것만으로 곧바로 객관적으로 근무성적이나 근무능력이 불량한 것이라고 단정할 수 없고, 다른 근로자에 비하여 수행한 업무의 정도가 얼마나 낮은지를 알 수 있는 구체적인 자료는 제출하지 못한바, 부당해고에 해당함.

- 금번 판결은 부당전보 판결이 확정되었다는 이유만으로 당시 객관적으로 부여되었던 업무에 대한 평가가 부당하다고 볼 수 없고, 근로자는 스스로 설정한 목표에 대해서도 저조한 평가를 받았으며, 가장 기본적으로 요구되는 업무조차 수행하기 어려워하였는바, 징계해고는 정당하다고 판시함.