

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

◆ 한국산업인력공단, 「2024년 공정채용 컨설팅 사업」 안내

- 고용노동부와 한국산업인력공단은 기업의 맞춤형 인재 확보를 지원하고 민간에 공정채용 문화 확산을 도모하기 위해 중소기업 대상 맞춤형 채용지원 컨설팅 제공 사업 실시
 - (지원대상) 상시근로자수 1인 이상 기업
 - (주요 수행내용) 채용절차법 등 채용 관련 법률 자문 및 관련 사업에 대한 기본 상담
 - (운영기간) ~ 10. 31.(목), 09:00~18:00(평일, 공휴일 제외)
 - (참여방법) 카카오톡 채널 : '공정채용' 검색 후 채널 추가 ➡ 상담 신청
 - 유선전화 : 1800-9582
 - 이메일 : fairrecruitment@hrdkorea.or.kr 등 신청

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 경제협력개발기구(OECD), 「경제전망(Economic Outlook)」 발표 (5.2)
- ▶ 한국은행, 「2024년 3월 국제수지(잠정)」 발표 (5.9)
- ▶ KDB미래전략연구소, 「최근 전세계 산업정책의 특징」 발표 (5.7)

◆ 경제협력개발기구(OECD), 「경제전망(Economic Outlook)」 발표 (5.2)

- OECD는 우리나라의 경제가 일시적 소강국면(Soft patch)에서 벗어나 성장세가 강화될 것으로 보았으며, 2024년 2.6%, 2025년 2.2% 성장할 것으로 전망.
 - ※ '24.2월 OECD 전망치 대비 2024년 0.4%p, 2025년 0.1%p 상향 조정
- 우리나라의 소비자물가 상승률은 2024년 2.6%, 2025년 2.0%로 전망
 - ※ '24.2월 OECD 전망치 대비 2024년은 0.1%p 하향 조정, 2025년은 동일함.
- OECD는 우리나라의 빠른 고령화에 대응하기 위해 재정·노동·연금 등의 구조개혁을 권고하며, 구체적인 방안으로 재정준칙 도입, 외국인력 유입 확대, 청년고용 확대, 노후 보장과 지속가능성을 고려한 연금개혁 등을 제시함. 또한, 상품시장 규제 혁신, 중소기업 지원 간소화, 일-가정 양립을 위한 정책 추진과 기후대응 노력 강화도 권고.
- 한편, OECD는 세계 경제성장률을 2024년 3.1%, 2025년 3.2%로 전망
 - ※ '24.2월 OECD 전망치 대비 2024년 0.2%p, 2025년 0.2%p 상향 조정
- 성장경로 상 위험요인은 점차 완화되고 있으나 불확실성이 여전히 상당하며, 지정학적 리스크, 고물가·고금리 영향 장기화, 금리인하 지연 시 자산시장 위축 소지, 중국경제 회복 지연 가능성 등을 불안요인으로 지적.

◆ 한국은행, 「2024년 3월 국제수지(잠정)」 발표 (5.9)

- 2024년 3월 경상수지는 69.3억달러 흑자를 기록하여 전년동월(4.3억달러 적자) 대비 흑자로 전환
 - ※ 경상수지는 '23.5월(23.0억달러 흑자) 이후 11개월 연속 흑자를 기록
 - ▶ 경상수지 추이(억달러, 한국은행) : 38.9('23.11)→ 74.1(12)→ 30.5('24.1)→ 68.6(2)→ 69.3(3)
 - 상품수지는 80.9억달러 흑자를 기록하여 전년동월(11.8억달러 적자) 대비 흑자로 전환
 - ※ 상품수지는 2023년 4월(6.1억달러 흑자) 이후 12개월 연속 흑자 기록
 - ▶ 상품수지 추이(억달러, 한국은행) : 68.8('23.11)→ 80.4(12)→ 42.4('24.1)→ 66.1(2)→ 80.9(3)
 - 서비스수지는 24.3억달러 적자를 기록하여 전년동월(19.7억달러 적자) 대비 적자 규모가 확대
 - ※ 서비스수지는 2022년 5월(2.8억달러 적자) 이후 23개월 연속 적자 기록
 - ▶ 서비스수지 추이(억달러, 한국은행) : △22.1('23.11)→ △25.4(12)→ △26.6('24.1)→ △17.7(2)→ △24.3(3)
 - 본원소득수지는 배당소득을 중심으로 18.3억달러 흑자를 기록하여 전년동월(30.8억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 축소
 - 이전소득수지는 5.6억달러 적자를 기록하여 전년동월(3.6억달러 적자) 대비 적자 규모가 확대
- 2024년 1분기 기준 경상수지는 168.4억달러 흑자를 기록하여 전년동분기(59.6억달러 적자) 대비 흑자로 전환
- 2024년 3월 금융계정은 110.6억달러 순자산 증가 기록

◆ KDB미래전략연구소, 「최근 전세계 산업정책의 특징」 발표 (5.7)

- 5월 7일 KDB미래전략연구소는 IMF가 발표한 “The Return of Industrial Policy in Data” 보고서('24.1월) 내용을 정리한 「최근 전세계 산업정책의 특징」을 발표.

< 주요 내용 >

- IMF는 국가들의 산업정책*을 체계적으로 연구하기 위하여 '23.1월부터 전세계 산업정책 현황을 조사. 동 조사는 GDP의 94%를 차지하는 75개의 관할구역**을 대상으로 하며, 산업정책을 정책개입의 동기, 개입의 대상, 정책도구별로 구분.
 - * 국가적인 목표를 달성하기 위하여 특정한 국내의 기업, 산업 또는 경제활동을 개발하거나 지원하는 정부의 개입을 뜻하며, 신산업정책은 과거의 철강·자동차 부문의 경쟁력 강화라는 전통적인 목표에서 지원부문의 범위와 목표를 확장한 것이라고 정의함.
 - ** 미국, 한국 등 국가 단위가 기본이나, European Union, Gulf Cooperation Council 등 경제 공동체 포함.
- (동기) 국가 안보, 지정학적 고려, 공급망 복원, 전략산업 경쟁력 확보, 기후대응
- (대상) 저탄소기술, 이중용도(민간, 군사 모두에 사용될 수 있는 제품, 서비스 및 기술), 중요

광물, 첨단기술, 철강 및 알루미늄, 반도체, 의료, 기타(IT 또는 디지털서비스)

- **(정책도구)** 수출장벽(수출금지, 수출 라이선스, 관세 및 쿼터 등), 수입장벽(수입금지, 반덤핑, 상계관세 등), 국내 보조금(생산보조금, 가격안정화 조치, 대출보증 등), 수출 인센티브(수출 보조금, 무역금융 등), FDI(FDI 심사 및 진입·송유 요건 등) 등

○ 전세계 산업정책에서 선진국이 차지하는 비중은 70.9%이며, 특히 중국·EU·미국이 차지하는 비중은 전체의 47.7%를 차지(23년 기준). 정책도구 측면에서는 선진국 신흥시장·개발도상국 모두 국내 보조금을 가장 많이 사용하고 있으며, 그 다음으로 국가의 재정여력과 행정능력 등에 따라 상이*.

* 캐나다, 독일, 일본, 한국의 경우 수출 인센티브를 선호하고, 중국, 인도, 러시아의 경우 수출장벽 사용을 선호하고 있으며, 저소득 개발도상국은 수입장벽에 주로 의존

- **(정책 동기별)** 산업정책의 사용동기는 전략산업 경쟁력 확보가 가장 크지만, 그 외 기후 대응, 공급망 복원 등도 증가하는 상황.

※ 정책 동기별 비중 : 전략산업 경쟁력 확보(37.0%), 기후대응(28.1%), 공급망 복원(15.2%), 기타(국가 안보 및 지정학적 고려)(19.7%)

- **(대상별)** 지원 대상으로는 이중용도, 첨단기술·반도체·의료, 저탄소 기술이 과반수 이상을 차지하며, 전통적 산업정책의 대상이었던 철강 및 알루미늄도 여전히 높은 비중을 차지.

※ 대상별 비중 : 이중용도(25.7%), 첨단기술·반도체·의료(20.6%), 저탄소 기술(15.3%), 철강 및 알루미늄(10.1%), 중요 광물(3.0%), 기타(25.3%)

○ 분석 결과, 산업정책은 비교우위가 있는 부문을 지원하고 타국의 산업정책이 자국에 영향을 미칠 경우 맞대응 하는 정책*을 펼치는 경향이 있음. 또한, 정치적 요인, 구조적 요인(국가의 수출집중도 등) 및 순환적 거시경제 요인(실질실효환율 변동 등)이 산업정책의 사용 요인으로 작용.

* 실제 중국, EU, 미국의 경우 주요국으로부터 보조금 정책에 영향을 받을 경우 1년내에 똑같이 보조금 정책을 시행할 확률이 평균 73.8%였음.

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 정부는 노조 회계 투명성 제고, 임금 관련 근로감독 강화 등 노사법치주의 확립 정책 지속
- ▶ 경총은 「제22대 국회에 바라는 고용노동 입법 설문조사」 결과 발표(5. 8)
- ▶ 민주노총은 하청노조 공동투쟁 강화
- ▶ 금속·금융·보건 분야 산별교섭 본격화
- ▶ 산업현장에서는 고율의 임금인상, 근로시간면제 등을 둘러싼 임단협 난항 우려
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 정부는 노조 회계 투명성 제고, 임금 관련 근로감독 강화 등 노사법치주의 확립 정책 지속

○ 정부가 노조의 회계 투명성 확보를 추진 중인 가운데 고용부는 5. 8 조합원 1,000인 이상 노조를 대상으로 실시한 ‘2023년도 노조 회계 공시 결과’ 발표

※ 조합원 수 1,000인 이상 노조는 해당 노조와 그 상급단체 모두 결산결과를 공시할 경우에만 소속 조합원이 납부한 조합비의 15% 세액 공제

- 상반기 공시 대상 노조의 전체 공시율이 89.4%를 기록한 가운데 회계 공시에 참여한 노조의 2023년 연간 수입 총액은 6,408억원에 달하는 것으로 나타남.

※ 조합원 수 1,000인 이상 노조는 매년 4. 30까지 직전 연도 결산을 공시하는 것이 원칙이나, 회계 연도 종료일이 12. 31이 아닌 경우 등은 하반기 추가 기간(9. 30)까지 공시 가능

· 한국노총 산하 노조는 97.6%, 민주노총 산하 노조는 82.5%가 회계 공시
(한국노총 및 산하조직 총수입 : 약 2,513억, 민주노총 및 산하조직 총수입 : 약 3,400억)

· 민주노총 산하 최대조직인 금속노조는 회계공시 거부(2. 28 「대의원대회」 결정)

[참고] 조합원 수 1,000인 이상 노조·산하조직 회계공시 현황(상반기)

구분		전체	공시	공시율
합계		687	614	89.4%
총연맹별 구분	한국노총	249	243	97.6%
	민주노총	332	274	82.5%
	기타	106	97	91.5%

○ 한편, 고용부는 5. 8 음식점, 건설업체를 중심으로 고의·상습 임금체불 의심 사업장에 대한 특별근로감독 착수

- 고용부는 그 동안 언론보도 등 사회적 물의가 발생한 사업장에 대해 특별근로감독을 실시해 왔으나, 금번에는 임금체불 신고 사건 분석 결과를 바탕으로 고의·상습 체불 의심 사업장을 선별해 특별근로감독 실시

[참고] 고용부, 고의·상습 임금체불 사업장 특별근로감독 관련

구분	특별근로감독 선정 사유
음식점	■ 2023년 이후 현재까지 320여건(체불금액 약 15억)의 임금체불 사건 제기
건설업체	■ 2023년 이후 현재까지 145여건(체불금액 약 10억)의 임금체불 사건 제기
물류업체	■ 2023년 이후 현재까지 85여건(체불금액 약 1.1억)의 임금체불 사건 제기

◆ 정총은 「제22대 국회에 바라는 고용노동 입법 설문조사」 결과 발표(5. 8)

※ 설문조사 기간 및 대상 : 2024. 3. 26 ~ 4. 5, 200개 기업 임원

○ 조사 결과 응답기업의 88.1%가 미래세대 일자리 창출 등을 위해 ‘노동개혁이 필수’라고 답변했으며, 제22대 국회에서 노동개혁 입법을 추진해야 한다는 응답이 84.6%로 집계

- 응답 기업들은 노동시장 유연성 제고를 위한 우선 추진 입법과제로 ‘근로시간 운영의 유연성 확대’ 등을 꼽았으며, 노사관계 선진화를 위해 ‘쟁의행위시 대체근로 허용’, ‘사업장 점거 전면 금지’ 등이 필요하다고 답변

[참고] 「제22대 국회에 바라는 고용노동 입법 설문조사」 결과

노동시장 유연성 제고를 위한 우선 추진 입법 과제		노사관계 선진화를 위해 필요한 입법	
근로시간 운영의 유연성 확대	55.9%	쟁의행위시 대체근로 허용	31.1%
해고제도 개선 등 고용경직성 완화	29.9%	사업장 점거 전면 금지	24.5%
파견기간제 사용 관련 규제 완화	12.5%	쟁의행위 찬반투표 제도 개선	22.6%
※ 기타 1.7%		부당노동행위 형사처벌 제도 폐지	20.6%
		※ 기타 1.2%	

- 한편, 응답 기업들은 노동시장과 노동시장과 노사관계에 악영향을 줄 것으로 우려되는 입법으로 ① 주4일제 또는 주4.5일제(34.3%), ② 노조법 제2,3조 개정(20.4%) 등을 지적

◆ 민주노총은 하청노조 공동투쟁 강화

- 민주노총은 5. 8 기자회견에서 주요 산별조직의 하청 노조 공동투쟁 조직화에 나서겠다고 밝히고 현대차, 한화오션, 한국철도공사 등 40여개 기업에 하청노조 관련 교섭을 요구

※ 원청 대상 공동투쟁 참여 조직 : 금속노조, 공공운수노조, 보건의료노조, 서비스연맹 등

- 민주노총은 하청업체 근로자와의 근로계약 체결 당사자가 아닌 원청 기업을 대상으로 ▲임금 인상, ▲원청의 하청업체 근로자 직접 채용, ▲하청업체 근로자 처우 개선을 의제로 교섭을 요구

- 민주노총은 원청 상대 공동 투쟁을 노조법 제2·3조 개정 재추진의 동력으로 활용한다는 계획

- 민주노총은 제22대 국회 개원에 맞춰 국회 앞 집회를 개최하고 노조법 제2·3조 재개정 등 입법 요구안을 이슈화한다는 계획

- 한편, 민주노총 서비스연맹 산하 백화점면세점판매서비스노조가 백화점 면세점에 공동교섭을 요구하고 있는 가운데 중앙노동위원회는 5. 14 노조의 부당노동행위 구제신청 관련 재심 진행 예정

※ 서울지방노동위원회는 지난 1.22 백화점면세점판매서비스노조의 부당노동행위 구제신청 기각

◆ 금속·금융·보건 분야 산별교섭 본격화

- 금속산업사용자협의회와 금속노조간 산별교섭이 4차례 진행된 가운데 금속노사는 ▲금속산업 최저임금, ▲근로시간면제제도 관련 노사 공동 대정부 요구안 마련 등노조 요구안을 둘러싼 노사간 입장차 확인
- 금속노조는 노사 자율을 내세우며 사실상 근로시간면제제도 폐지 요구

[참고] 금속노조, 임단협 요구사항

구분	주요 내용
금속산업 최저임금	■ 금속산업 최저임금 11,080원
근로시간면제제도 관련	■ 정부에 노사자율 원칙에 입각한 근로시간면제제도 개선 관련 노사 공동 요구
일자리 창출	■ 산업전환으로 고용이 축소되는 부문의 근로자 보호 대책 마련

- 금속노조는 6월말 일괄 조정신청을 제기하고, 7월 10일을 전후해 산별 총파업을 추진한다는 계획
- ※ 금속노조 투쟁계획 : 중앙교섭 결렬(6. 18) → 일괄 조정신청(6. 28) → 쟁의행위 찬반투표(7. 1~4) → 산별 총파업(7. 10)
- 보건의료 노사는 5. 8 임단협 상견례 개최
- 민주노총 산하 보건의료노조는 올해 임단협에서 ▲임금 6.4% 인상, ▲보건의료산업 최저임금 12,760원, ▲직종별 적정인력 확보 등을 요구
- 보건의료노조는 8. 13 일괄 조정신청을 거쳐 8. 29 산별 총파업을 진행한다는 방침
- 한편, 한국노총 산하 금융노조는 위원장 선거 관련 논란이 계속되고 있는 가운데 금융산업사용자협의회와 5. 17 제2차 산별중앙교섭 진행 예정
- ※ 기호 2번 윤석구 후보가 지난 4. 22~24 위원장 보궐선거에서 당선되었으나, 기호 1번 김형선 후보 측은 윤석구 후보의 입사 이력 허위 기재를 주장하며 선거 결과 불복 입장 표명
- 금융노조는 올해 임단협에서 ▲임금 8.5% 인상, ▲주4.5일제 도입, ▲정년 65세 연장, 등을 요구

◆ 산업현장에서는 고율의 임금인상, 근로시간면제 등을 둘러싼 임단협 난항 우려

- HD현대중공업이 지난해 근로감독 결과에 따라 법정 한도 내 근로시간면제자 축소 등 시정 조치 이행을 추진 중에 있으나, 금속노조 산하 현대중공업지부는 이를 거부
- ※ 고용부는 지난해 '근로시간면제제도 관련 근로감독(2023. 9. 18~11. 30, 202개소 대상) 결과

109개 사업장에서 근로시간면제 한도(인원, 시간) 위반 등 위법사항 적발

- 현대중공업지부는 5. 8 시정 조치 이행을 회사의 일방적 조치라고 주장하며 노사 교섭을 통해 근로시간면제자 관련 논의를 진행해야 한다고 요구

- 현대중공업지부는 지난 4. 30 ▲월 기본급 159,800원 인상, ▲정년연장(국민연금 수급연령과 동일), ▲성과급 산출기준 변경 등이 포함된 임단협 요구안을 회사에 전달

○ 금속노조 산하 주요 완성차사 지부가 올해 임단협에서 고율의 임금인상 및 과도한 성과 보상을 요구함에 따라 임단협 난항 우려

- 현대자동차지부는 5. 8~9 「임시대의원대회」에서 ▲월 기본급 159,800원 인상, ▲성과급 (2023년도 순이익의 30%) 지급, ▲상여금 900%, ▲정년연장(국민연금 수급연령과 동일) 등 임단협 요구안 확정

※ 기아차지부는 6월 초 「대의원대회」를 개최해 임단협 요구안을 논의할 전망

- 한국GM지부는 지난 4. 25 ▲월 기본급 159,800원 인상, ▲당기순이익의 15% 성과급 지급, ▲신차 2개 차종의 국내 공장 생산 등이 포함된 임단협 요구안 발표

◆ 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. 5. 8 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
22	아시아나항공	서비스	5.8	민주노총	▶ ('23년) 임단협 타결 (조종사노조) · 기본급, 비행수당 각각 7.5% 인상 · 안전장려금(기본급의 100%) 지급 등

21	현대제철	제조	3.26 3.27 4.11 4.22	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임협 타결 · 기본급 10만 4,000원(호봉승급분 포함) 인상 · 성과급 400%+1,350만원(재래시장 상품권 200만원 포함) 지급 등 ※ 타결 일시는 3.26(광전지부), 3.27(인천지부, 포항지부), 4.11(충남지부 당진하이스코지회), 4.22(충남지부 현대제철지회) 順
20	삼성E&A	제조	4.23	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.0% 인상(공통인상률 3.0%+평균 성과인상률 2.0%) · 식대 인상(월 18만원→20만원) · 간부급 임금 구간(pay-zone) 조정 · 15년·25년 장기근속 직원 대상 휴가(각각 3일·7일)와 휴가비(각각 100만원·200만원) 혜택 복구 등
19	삼성바이오로직스	제조	4.18	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 평균 4.1% 인상(기본인상률 2.0%+성과인상률 2.1%) ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.3% 인상(기본인상률 3.2%+성과인상률 2.1%)
18	삼성SDI	제조	4.16	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 노사협의회 합의 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과인상률 2.1%) · 임직원 사기 진작 특별포인트 50만원 지급 등
17	삼성디스플레이	제조	4.16	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과인상률 2.1%)
16	LG디스플레이	제조	4.9	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 2.4% 인상(기본인상률 1.8%+고과별 평균인상률 0.6%)
15	LG전자	제조	4.9	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 평균 5.2% 인상 · 직급별 초임 100만원 인상 · 난임치료 유급휴가 연장(3일→6일) · 임신기 근로시간 단축 적용기간 확대 등
14	삼성전자	제조	3.29	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 노사협의회 합의 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3.0%+성과인상률 2.1%) · 배우자 출산휴가(15일) 분할 사용 횟수 확대(2회→3회) · 난임휴가 연장(5일→6일) · 임신기 근로시간 단축(1일 2시간) 기간 확대(12주 이내, 36주 이후→12주 이내, 32주 이후) · 장기근속 휴가 확대(10년 4일, 20·30년 각 8일→10년, 20년, 30년 모두 10일)
13	우리카드	서비스	3.29	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 선임~매니저 직급 임금 3.3% 인상 · 조리 근무자 저선량 폐CT 지원제도 도입 등

11	KB손해보험	서비스	3.5	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 4급 이상 직원과 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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) · 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 >

○ 국회동향

- ▶ 여·야 원내대표 선출
- ▶ 환노위 전체회의(5.7)

○ 판례동향

- ▶ 임금피크제 도입 시 업무량과 업무 강도의 경감 조치를 별도로 정하지 아니한 장년연장형 임금피크제가 유효한지 여부(긍정) ; 서울중앙지방법원 2024. 3. 26. 선고 2022가단5394284 판결

○ 국회동향

◆ 여·야 원내대표 선출

○ 더불어민주당은 박찬대의원(3)을 원내대표로 선출(5.3)

- 박찬대 신임 원내대표는 ① 22대 국회 개원 직후, 대통령 거부권이 행사된 법안의 재추진 ② 법사위·운영위 등 주요 상임위원장직 확보 입장 피력

○ 국민의힘은 추경호의원(3)을 원내대표로 선출(5.9)

- 추경호 신임 원내대표는 ① 건강한 당정관계를 구축하고 ② 민생현안 해결을 위해 주도적인 역할을 하겠다는 입장을 발표

◆ 환노위 전체회의(5.7)

○ 환노위는 전체회의를 개최해 고용노동법안 55건과 환경법안 38건을 각각 소위에 회부

- 여당 의원들이 불참한 가운데 야당 단독으로 회의 진행

○ 판례동향

◆ 임금피크제 도입 시 업무량과 업무 강도의 경감 조치를 별도로 정하지 아니한 정년연장형 임금피크제가 유효한지 여부(긍정) ; 서울중앙지방법원 2024. 3. 26. 선고 2022가단5394284 판결

정년연장형 임금피크제가 기존 정년보다 이른 시점에 적용되었더라도 정년이 연장되어 생애 총소득이 증가하였고, 임금피크제 도입 시 업무량이나 업무 강도를 감경한다는 내용이 없었더라도 정년 연장 자체가 소득을 얻을 수 있는 가장 중요한 대상 조치인바, 정년연장형 임금피크제는 유효하다.

<p>사실관계</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A사는 백화점 및 대형점, 슈퍼마켓업 사업, 홈쇼핑 사업 등을 목적으로 하는 회사이고, 이 사건 근로자들은 A사 소속 직원으로 정년 만료로 퇴직하였거나 재직 중인 근로자들임. ○ A사는 2013년 고령자고용법 개정에 따라 2014. 6. 30. B노조(과반수 노조 아님)와 2014년 정년 연장 및 임금피크제 도입을 합의하는 단체협약을 체결함. <ul style="list-style-type: none"> - A사는 B노조와 체결한 단체협약의 내용을 사규에 반영하여 2014. 7. 1. 정년을 만 57세에서 만 60세로 연장하고 임금피크제를 도입하는 취업규칙을 마련한 후 근로자 과반수의 동의를 얻음. <div data-bbox="411 1160 1382 1216" style="background-color: #d9e1f2; text-align: center; padding: 5px;"> 임금피크제 시행 관련 규정 </div> <ul style="list-style-type: none"> • 제31조(임금감액) 임금피크제 대상 직원의 임금은 피크임금을 기준으로 해당 연령이 되는 해의 1월 1일부터 각 지급월을 곱하여 지급하며, 임금 총액을 구성하는 개별 항목의 임금을 조정한다. <ol style="list-style-type: none"> 1. 만 56세, 57세: 100% 2. 만 58세: 75% 3. 만 59세: 65% 4. 만 60세: 60% <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ○ 이 사건 근로자들은 임금피크제가 도입되지 않았다면 고령자고용법의 개정에 따라 임금 삭감 없이 정년인 만 60세까지 근무할 수 있었으나, 임금피크제의 도입으로 임금이 감액되었고, 집단적 동의를 갖추지 못해 무효라고 주장함. <ul style="list-style-type: none"> - 이 사건 근로자들은 A사가 정년을 연장한 것은 고령자고용법의 개정 에 따른 당연한 의무 이행에 불과하고, A사는 임금피크제를 도입하면서 업무량이나 업무강도를 감경하는 대상조치를 시행하지 않아 오히려 업무량과 강도는 그대로 유지되었거나 더 증가하였는바, 임금피크제의 시행으로 확보한 재원을 직원의 신규 채용 등의 목적으로 사용하지 아니하여 무효라고도 주장함.
--------------------	---

판결요지

■ 관련 법리

대법원 1994. 10. 14. 선고 94다25322 판결
대법원 2022. 3. 11. 선고 2018다255488 판결 등 참조

- 근로기준법 제94조 제1항 단서는 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다고 규정하고 있다. 취업규칙의 불이익한 변경이란, 사용자가 취업규칙을 작성 또는 변경하여 근로자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하여 불이익한 근로조건을 부과하는 것을 말한다.
- 취업규칙의 변경이 근로자에게 불이익한지 여부를 판단할 때 근로조건을 결정짓는 여러 요소 중 한 요소가 불이익하게 변경되더라도 그와 대가관계나 연계성이 있는 다른 요소가 유리하게 변경되는 경우라면 그와 같은 사정을 종합적으로 고려하여야 하고, 그 종합 판단의 결과 일부 근로자에게는 유리하고 일부 근로자에게는 불리하여 근로자 상호간에 유·불리에 따른 이익이 충돌되는 경우에는 전체적으로 보아 근로자에게 불리한 것으로 취급하여 종전의 급여규정의 적용을 받고 있던 근로자들의 집단적 의사결정 방법에 의한 동의를 필요로 한다.

대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결 참조

- 연령을 이유로 한 차별을 금지하고 있는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 ‘고령자고용법’이라 한다) 제4조의4 제1항에서 말하는 ‘합리적인 이유가 없는’ 경우란 연령에 따라 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법 정도 등이 적정하지 아니한 경우를 말한다.
- 사업주가 근로자의 정년을 그대로 유지하면서 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 이른바 ‘임금피크제’를 시행하는 경우 연령을 이유로 한 차별에 합리적인 이유가 없어 그 조치가 무효인지는 임금피크제 도입 목적의 타당성, 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

■ 판결 요지

○ 이 사건 임금피크제가 취업규칙 불이익 변경의 절차적 요건을 충족하지 못하여 무효인지 여부 (소극)

- 임금피크제의 도입이 취업규칙의 불이익한 변경인지 여부 (적극)

임금피크제의 시행으로 인하여 만 57세였던 정년을 만 60세로 연장하면서 정함이 없던 연령 구간에 대하여 새로운 임금제도를 신설한 것으로 보더라도, 이 사건 임금피크제의 시행으로 인하여 기존 정년에 이르기 전의 나이인 만 56세, 기존 정년인 만 57세의 임금이 피크임금으로 동결되고, 임금피크제 대상자는 임금인상이 적용되지 아니하므로, 사실상 만 56세와 만 57세의 임금은 삭감되는 점, 총 임금지급률이 늘어난 측면은 있으나 근로자로서는 감액된 임금을 받으면서 근로를 제공할 의무가 생기는 점, 임금피크제 대상 근로자들의 업무량이나 업무 강도가 경감되는 조치는 없었던 점을 고려하면, 이 사건 임금피크제 도입은 취업규칙의 불이익한 변경이라고 봄이 타당함.

- 취업규칙 변경의 절차적 하자가 있었는지 (소극)

① A사는 이 사건 취업규칙 개정 전 2014. 3. 4.부터 2014. 3. 27. 까지 A사 본사, 본점, 부산 본점, 청량리점, 대구점에서 여러 차례에 걸쳐 이 사건 취업규칙의 개정 내용에 대하여 노동조합과 교섭을 진행하였고, 이후 노동조합과의 실무교섭을 통하여 양측의 제시안을 조정하였으며, 단체협약 문안을 수정하였던 점, ② A사는 2014. 7. 9. A사 사내 전산망에 이 사건 취업규칙(개정안)을 게시하였고, 위 게시 물에는 개정 전·후의 규정을 비교하는 내용이 포함되어 있으며, A사 근로자들이 동의 또는 비동의 의사표시를 하기 위해서는 위 개정안 및 개정 전·후 비교 내용을 확인하여야 했던 점, ③ 위 공지 이후 임금피크제 시행에 관한 동의서를 제출받은 결과 전체 직원 4,906명 중 3,857명이 이 사건 임금피크제의 도입에 동의하였던 점, ④ 이러한 동의 과정에서 A사가 부당한 개입이나 간섭을 하였다고 볼 만한 사정 이 없는 점을 종합하면, 이 사건 임금피크제 도입이 포함된 이 사건 취업규칙은 근로자들의 자유로운 의사에 따른 의견 집약과 취합 과정 을 거쳐 개정되었다고 볼 것이므로, 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 있었다고 봄이 상당함.

○ 이 사건 임금피크제가 합리적 이유 없는 차별로서 무효인지 (소극)

- 임금피크제 도입 목적의 타당성과 필요성이 인정되는지 (적극)

① (도입 목적이 타당한지) 이 사건 임금피크제는 기존의 정년 연령인 만 57세를 만 60세로 연장함과 아울러 만 56, 57세의 임금을 피크 임금의 100%로 동결하고, 정년이 연장된 기간 동안 근로자들의 급여 를 순차적으로 감액하는 것인바, 근로자가 일정 연령에 도달한 시점부 터 임금을 조정하는 대신 고용기간을 연장하여 근로자의 안정적인 정 년을 보장하는 것을 목적으로 도입된 것으로서 도입 목적의 타당성이 인정됨.

② (임금피크제로 인해 임금체계 개편이 예상되었는지) 고령자고용법 은 2013. 5. 22. 개정되면서 정년을 만 60세 이상으로 하도록 의무 화하는 한편(제19조), 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 (근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반 수를 대표하는 자를 말한다)으로 하여금 사업 또는 사업장의 여건에 따라 정년 연장에 따른 임금체계 개편 등 조치를 취하도록 하였고(제 19조의2), 정년 연장에 따라 사업주의 재정적 부담이 증가할 것은 당 연히 예상되는바, 기존 인력에 대한 구조조정·신규 채용의 감축 등 반 작용을 방지하기 위해서 임금체계 개편 등의 조치를 취할 수 있는 법 적 근거를 마련하고, 이를 사업주뿐 아니라 노동조합 또는 과반수 근 로자의 의무로도 규정한 것이므로 고령자고용법의 개정으로 정년이 만 60세로 연장되면서 이에 대응하여 일정 연령에 도달한 근로자들의 임 금을 삭감하는 임금피크제와 같은 임금체계 개편은 이미 예정된 것임.

- 연령을 이유로 한 차별 취급의 방법과 정도가 적정한지 (적극)

① (임금피크제로 인해 근로자들이 손해를 입었는지) 이 사건 임금피

	<p>크제는 정년을 만 57세에서 만 60세로 연장하면서 만 56, 57세의 임금을 피크임금의 100%, 만 58세의 임금을 피크임금의 75%, 만 59세의 임금을 피크임금의 65%, 만 60세의 임금을 피크임금의 60%로 감액하는 것으로서, 근로자들은 이 사건 임금피크제 시행에도 불구하고 임금 총액의 측면에서는 더 많은 액수를 지급받게 되었으므로, 근로자들이 이 사건 임금피크제로 인하여 손해를 입게 되었다고 단정하기는 어려움.</p> <p>② (임금 삭감률의 정도가 과도한지) 이 사건 근로자들은 A사가 임금 피크제 대상자와 비대상자를 차별하여 인사고과를 부여하여 실질적인 임금 감액 폭은 늘어났다고 주장하나, 각 증거만으로는 A사가 임금피크제 대상자를 차별하여 인사고과를 부여하였다고 인정하기에 부족하여 연 25%에서 40%의 삭감률이 과다하다고도 보이지 않음.</p> <p>③ (각종 복리후생 혜택이 주어졌는지) 임금피크제 대상 근로자들에 대한 상조회, 학자금, 의료비, 건강검진, 복지포인트 등 복지혜택은 그대로 유지되었고 임금피크제 대상 근로자들에게도 임금피크제 비대상 근로자들과 마찬가지로 성과에 따른 경영성과분배금과 특별격려금이 지급되었음.</p> <p>④ (퇴직금 손실 방지를 위한 조치를 하였는지) A사는 이 사건 임금 피크제를 도입하면서 임금피크제 직전 연봉을 기준으로 퇴직금 중간정산을 진행한 뒤 임금피크제 적용 시점부터 퇴직연금을 확정기여형(DC형) 퇴직연금으로 변경 가입할 수 있도록 하여 임금피크제 도입으로 인한 퇴직금 손실을 방지하기 위한 조치를 하였음.</p> <p>⑤ (임금피크제 시행 이후 업무량이나 업무 강도가 증가하였는지) 이 사건 취업규칙에는 임금피크제를 도입하면서 임금피크제 대상 근로자들의 업무량이나 업무 강도를 조정한다는 내용이 없기는 하나, 각 증거만으로는 이 사건 근로자 중 일부의 업무량이나 업무 강도가 이 사건 임금피크제 시행 이후 실제로 증가되었다고 단정하기 어려운 데다가 이 사건 임금피크제의 도입 배경이 된 정년 연장 자체가 근로자에게는 근로하면서 소득을 얻을 수 있는 추가적인 기회를 제공받는 가장 중요한 대상조치에 해당하는 점을 고려하면, 업무량이나 업무 강도 등에 관한 명시적인 저감조치가 없었다는 사정만으로 이 사건 임금피크제가 합리적인 이유 없는 연령차별에 해당한다고 할 수 없음.</p>
<p>시사점</p>	<p>○ 금번 판결은 임금피크제 신설로 임금이 삭감되는 반면 업무량이나 업무 강도가 경감되는 조치가 없던 점 등을 고려할 때 정년연장형 임금피크제는 취업규칙 불이익 변경에 해당하나, 과반수 노조가 없는 상황에서 취업규칙을 사내 게시하는 등 근로자의 자유로운 의사에 의한 집단적 동의 절차를 거쳤으므로 임금피크제 도입 절차에 문제가 없다고 판시하였음.</p> <p>○ 금번 판결은 기존 정년이었던 만 57세보다 이른 만 56세부터 임금피크제가 적용되었음에도 정년이 연장됨으로 인해 생애 총소득이 증가하였</p>

	<p>고, 임금피크제 적용 근로자에게도 각종 복지혜택과 성과급이 지급된 사정 등을 고려하여 정년연장형 임금피크제가 유효하다고 판단하였음.</p> <p>○ 또한, 회사가 임금피크제 시행 이후 업무량이나 업무 강도를 감경하겠다는 대상조치가 없더라도, 정년 연장 자체가 소득을 얻을 수 있는 가장 중요한 대상조치라고 판결한 점에 의의가 있음.</p>
--	--