

[www.kef.or.kr](http://www.kef.or.kr)

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation  
Weekly Newsletter

## &lt; contents &gt;

- ▶ 경총, 「2024년 제1차 ESG 경영위원회」 개최 (5.9)
- ▶ 노사발전재단, 「채취업지원서비스 기업컨설팅 사업」 안내

## ◆ 경총, 「2024년 제1차 ESG 경영위원회」 개최 (5.9)

(사회정책팀 02-3270-7309)

\* 보도자료는 경총플라자([www.kefplaza.com](http://www.kefplaza.com))에 게시

- 5.9(목) 서울 태평로 한국프레스센터에서 2024년 제1차 ESG 경영위원회를 개최
  - ESG 경영위원회는 손경식 경총 회장이 위원장을 맡고, 10대 그룹을 포함한 18개 주요 그룹 사장단급 대표가 위원으로 참여하는 경영계 최고의 ESG 협의체
- 이날 회의에는 김재훈 기획재정부 미래전략국장이 참석한 가운데 ‘글로벌 ESG 통상규제 대응’을 주제로 정부와 산업계가 협력 방안을 논의하는 자리로 마련
  - 우리나라와 FTA를 맺고 있는 EU와 미국 등을 중심으로 ESG 관련 무역장벽\*이 고도화되고 있는 상황
    - \* ① EU 탄소국경조정제도(CBAM) 철강 등 6개 역외생산 품목의 탄소 배출량에 관세 부과
    - ② EU 기업 지속가능성 보고지침(CSRD) ESG 관련 위험 및 기회 등 사업 영향 공시
    - ③ EU 기업 지속가능성 실사지침(CSDDD) 자사·공급망 인권·환경 위험 실사 및 결과 공개
    - ④ 美 SEC 기후공시규칙 기후위험·전환활동·거버넌스·Scope1·2 배출량·재무적 영향 등 공시
    - ⑤ 美 「청정경쟁법(안)」(CCA) 에너지집약 12개 역외생산 품목의 탄소 배출량에 관세 부과
- 손경식 경총 회장(위원장)은 개회사에서 “전 세계가 경제 블록화와 함께 ESG를 기반으로 한 무역장벽이 날로 높아지고 있다”며 국가 차원의 전략적 대응을 강조
  - 손 회장은 “ESG 통상규제는 곧바로 반도체, 자동차, 가전 등 우리 수출 주력업종과 연관 업계에 광범위한 영향을 미칠 것”이라며, “근본적인 해법은 우리 스스로 ESG 역량을 고도화하는 것이지만, 국가 간 경제·산업 구조와 법제 환경이 달라 기업 자체 노력만으로는 한계가 있는 만큼 민관이 긴밀히 협력해야 한다”고 주문

- 이날 참석한 경영위원들은 ESG 통상규제 관련 애로사항을 공유하면서 수출 경쟁력 제고를 위해 EU 각국과의 정부 간 협의 확대와 함께 실효성 있는 중소기업 지원 및 규제 개선 등을 요청
  - 특히 EU의 공급망 실사 및 보고의무 준수와 관련하여 ▲불명확한 공급망 범위, ▲ 고의·과실 없는 실사 불이행에 대한 면책기준 부재, ▲부당한 경영간섭을 금지하는 「공정거래법」, 「하도급법」 등 현행 국내법과의 충돌 문제 등 정부 차원에서 풀어야 할 선결과제들을 제시
  - 이외 ▲공신력을 갖춘 ‘중소기업 데이터 플랫폼’ 구축, ▲ESG 전문인력 채용 인센티브 제 도입, ▲국가전략기술 세액공제 일몰연장 ▲국내 현실을 고려한 ESG 공시기준 마련 등 현장 애로 개선을 위한 정책과제도 건의
- 한편, 최근 회계기준원이 발표한 ESG 공시기준 공개초안과 관련해 이동근 경총 상근부회장은 전 세계 GDP의 43%를 차지하는 미·중 양국이 Scope 3 배출량을 공시 요구사항에서 제외하거나 선택사항으로 규정한 것을 예로 들며, “제조업 비중이 높고 공급망 내 중소·영세 기업 역량이 크게 부족한 국내 현실을 감안해 실효성 있는 기준이 마련되어야 한다”고 평가
- 이에 김재훈 기획재정부 미래전략국장은 국내 주요기업의 ESG 통상규제 대비 상황을 점검하고 “국내 기업의 ESG 경쟁력 제고를 위한 범정부 지원을 관계부처와 함께 강구해 나가겠다”고 밝힘.

## ◆ 노사발전재단, 「재취업지원서비스 기업컨설팅 사업」 안내

- 노사발전재단은 300인 이상 사업장 대상으로 재취업지원서비스 무료(정부지원) 컨설팅 제공 사업 실시
  - (지원대상) 상시근로자수 300인 이상 기업
  - (지원내용) 컨설팅수행기관을 통해 사업장의 재취업지원서비스 제도 도입 및 설계, 운영 방식 및 성과관리체계 등 관련 컨설팅 제공
  - (신청기간) (3차) 5. 27.(월) ~ 6. 7.(금) / (4차) 6. 20.(목) ~ 7. 5.(금)
  - (신청방법) 노사발전재단 홈페이지 온라인 신청  
<https://www.nosa.or.kr/portal/nosa/majorBiz/reEmpymnSport/entrprsCnsl>

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

## < contents >

- ▶ 한국은행, 「2024년 4월 수출입물가지수」 발표 (5.14)
- ▶ 기획재정부, 「무디스, 한국 국가신용등급 ‘Aa2, 안정적’ 유지」 발표 (5.9)
- ▶ 국제금융센터, 「우리나라의 대중국 무역구조 변화 및 전망」 발표 (5.13)

### ◆ 한국은행, 「2024년 4월 수출입물가지수」 발표 (5.14)

- 2024년 4월 수출물가는 원/달러 환율\*이 상승한 가운데 컴퓨터·전자 및 광학기기, 화학제품 등이 오르며 전월대비 4.1% 상승(전년동월대비 6.2% 상승)
  - ※ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전월대비) :  $\Delta 1.0(^{\circ}23.12) \rightarrow 3.1(^{\circ}24.1) \rightarrow 1.6(2) \rightarrow 0.3(3) \rightarrow 4.1(4)$
  - \* 원/달러 평균환율(원) : 1,330.70(^{\circ}24.3월)  $\rightarrow$  1,367.83(^{\circ}24.4월) [전월대비 2.8% 상승]
  - **(농림수산물)** 전월대비 2.5% 하락(전년동월대비 6.8% 하락)
  - **(공산품)** 컴퓨터·전자 및 광학기기, 화학제품 등이 오르며 전월대비 4.1% 상승(전년동월 대비 6.3% 상승)
- 2024년 4월 수입물가는 원/달러 환율 및 국제유가\* 상승의 영향으로 광산품 등이 오르며 전월대비 3.9% 상승(전년동월대비 2.9% 상승)
  - \* 두바이유(월평균, 달러/bbl) : 84.18(^{\circ}24.3월)  $\rightarrow$  89.17(^{\circ}24.4월) [전월대비 5.9% 상승]
  - ※ 수입물가의 전월대비 상승 폭(3.9%)은 2023년 8월(4.1%) 이후 8개월만에 최대치.
    - ▶ 최근 수입물가 상승률 추이(% , 전월대비) :  $\Delta 1.6(^{\circ}23.12) \rightarrow 2.5(^{\circ}24.1) \rightarrow 1.0(2) \rightarrow 0.5(3) \rightarrow 3.9(4)$
  - **(원재료)** 광산품을 중심으로 전월대비 5.5% 상승(전년동월대비 3.6% 상승)
  - **(중간재)** 제1차 금속제품, 컴퓨터·전자 및 광학기기 등이 오르며 전월대비 3.7% 상승(전년동월 대비 2.9% 상승)



- **(자본재 및 소비재)** 자본재는 전월대비 1.9% 상승했고, 소비재도 전월대비 1.9% 상승(자본재 전년동월대비 1.4% 상승, 소비재 2.8% 상승)

## ◆ 기획재정부, 「무디스, 한국 국가신용등급 ‘Aa2, 안정적’ 유지」 발표 (5.9)

- 무디스는 올해 한국경제가 반도체 호조, 설비투자 회복 등을 바탕으로 실질 GDP 성장률이 2024년 2.5%로 개선될 것으로 전망. 다만, 앞으로 수년 동안은 생산성 둔화 등 영향으로 다른 선진국과 비슷한 수준인 2% 내외의 성장률에 머무를 것으로 예측.
- 또한 무디스는 반도체 산업을 중심으로 나타나는美中 무역갈등에도 불구하고 글로벌 공급망에서 한국의 지위는 크게 영향받지 않을 것으로 전망하면서, 이는 한국의 혁신 역량과 경쟁력이 뒷받침한 결과라고 평가.
- 고령화 등 인구구조 변화는 우리 잠재성장률 및 생산성을 저해하는 요인이며, 중소기업-대기업간, 제조업-서비스업간 생산성 격차, 노동시장 이중구조 개선 등을 위한 정부의 정책 노력이 중요할 것이라고 언급.

※ Moody's가 제시한 향후 신용등급 조정요인

(상향요인) 잠재성장 제고와 고령화 극복을 위한 경제구조개혁, 실질적·장기적인 지정학적 리스크의 완화

(하향요인) 군사적 충돌, 북한정권 붕괴 등 지정학적 리스크 고조, 잠재성장의 구조적 훼손 등에 따른 경제의 지속적 악화, 고령화 관련 지출압력을 적절히 완화하지 못한 경우의 재정 악화

## ◆ 국제금융센터, 「우리나라의 대중국 무역구조 변화 및 전망」 발표 (5.13)

- 국제금융센터는 5월 13일 「우리나라의 대중국 무역구조 변화 및 전망」 보고서를 발표

### < 보고서 주요 내용 >

- **(이슈)** '23년 우리나라의 대중 무역수지가 31년만에 적자(△181억달러)로 전환된 가운데 '24년에도 2월을 제외하고 모두 적자를 기록
- **(배경)** 중국의 경기가 둔화된 가운데 제3국 우회생산과 자국 내 자체조달도 늘어나면서 우리나라의 대중 수출이 감소한 반면 수입 의존도는 주요 원자재 및 IT 부품 등을 중심으로 상승
  - **(경기둔화)** 중국경제가 '16년 이후 중속성장 기조로 전환. 특히 '22년부터는 코로나 봉쇄정책과 부동산시장 침체 등으로 수요가 위축되면서 중국의 수입이 2년 연속 둔화('21년 22%→ '22년 1%→ '23년 △6%)
  - **(생산기지 이전)** 중국이 생산요소 가격 상승, 미국 규제회피 등을 위해 아세안 직접투자를 늘리는 등 해외생산을 확대하면서 중국 내 단순 입가공무역 비중이 급감('15년 27%→ '23년 15%)

- **(중국 자체조달 증가)** 중국의 기술력이 첨단분야를 중심으로 우리나라를 추월한 가운데 애국소비 열풍도 가세하면서 수입품의 자국산 대체 움직임이 활발
  - **(대중 수입의존도 확대)** 우리나라의 對중국의존도가 절반 이상인 수입품목이 30%에 달하는 가운데 최근 수산화리튬 등 친환경, 첨단소재 관련 수입도 급증하는 추세
- **(전망)** 우리나라의 대중 무역수지가 중국의 재고 축소와 제조업 회복 등으로 일시 개선되었으나 중장기적으로는 중국의 자체조달 증가 등 상기 요인에 더하여 미국의 대중국 견제도 가세하면서, 우리나라의 대중 무역수지가 과거 수준으로 회복되길 기대하기 어려움.
- **(재고 해소)** 중국의 경기회복 등으로 코로나19 기간 누적되었던 재고가 소모되고 금년 IT 제품 수요도 9% 증가하면서 우리나라의 대중 수출을 견인할 소지
  - **(미중 기술갈등)** 미국의 대중 반도체 견제가 확대되면서 우리나라의 대중국 수출 및 흑자가 크게 줄어들 우려(반도체는 우리나라 전체 수출의 약 30%, 무역흑자의 460%를 차지)
- **(시사점)** 한중 경쟁관계가 심화되고 있어 AI 반도체 등에서 기술 경쟁력을 유지하는 동시에 대중국 반도체 수출을 유지하기 위한 G2 사이 실익확보 전략이 요구. 다른 한편으로는 미국, 아세안 등으로 수출시장을 다변화할 필요

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

## < contents >

- ▶ 정부는 민생토론회를 통한 노동정책 방향 제시
- ▶ 최저임금위원회 위원 구성 마무리
- ▶ 한국노총 산별조직들은 조합 가입 범위를 둘러싼 갈등 고조
- ▶ 공공분야 노조는 현안 이슈화 시도
- ▶ 한국노총 산하 금속노련은 차기 위원장 선출 예정
- ▶ 항공분야 임단협 논의 양극화
- ▶ 임금교섭 타결현황

### ◆ 정부는 민생토론회를 통한 노동정책 방향 제시

○ 대통령은 5. 14 「국민과 함께하는 민생토론회」에서 임금체불 등 산업현장의 애로사항을 청취하고, 정부의 노동정책 방향 제시

※ 토론회 주요 참석자 : 대통령, 이정식 고용부 장관, 김문수 경사노위 위원장 및 근로감독관, 대리기사, 배달종사자 등 산업현장 종사자 70여명 참석

- 대통령은 ▲(가칭)노동약자 지원과 보호를 위한 법률 발의, ▲영세 협력사의 복지 증진을 위한 '상생연대 형성 지원 사업' 등 노동약자 보호와 관련해 제도적 기반을 마련하겠다고 밝힘.

· (가칭)노동약자 지원과 보호를 위한 법률 주요 내용 : ① 특수형태근로종사자·플랫폼종사자 등의 질병, 상해, 실업 시 경제적 보호를 위한 '공제회' 설치, ② 노동약자를 위한 '분쟁조정협의회' 설치

· 고용부는 6. 10 특수형태근로종사자·플랫폼종사자 등 노동약자 보호를 위한 '미조직 근로자 지원과'를 출범시킬 예정

- 또한, 대통령은 임기 내에 노동 관련 문제들을 종합적으로 다루는 ‘노동법원’ 설치에 관한 법안을 추진하겠다고 발언

## ◆ 최저임금위원회 위원 구성 마무리

- 정부는 최저임금위원회 위원 총 27명 중 5. 13로 임기가 만료되는 25명(사용자위원 9명, 근로자위원 8명, 공익위원 8명)과 보궐위원 1명(근로자위원 1명)을 신규 위촉

※ 최저임금위원회 신규 위촉 위원 임기(보궐위원 제외, 3년) : 2024. 5. 14 ~ 2027. 5. 13

※ 최저임금위원회 보궐위원 임기(1년) : 2024. 5. 14 ~ 2025. 6. 13

- 최저임금위원회는 지난해 김준영 한국노총 금속노련 사무처장이 공무집행방해 등의 혐의로 구속된 이후 근로자위원에서 해촉됨에 따라 잔여 임기에 대한 보궐위원 신규 위촉

### [ 참고 ] 최저임금위원회 구성 현황

| 구분          | 구성 현황   |
|-------------|---|
| 사용자위원(총 9명) | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 류기정(경총 전무), 이명로(중기중앙회 인력정책본부장), 이기재(소상공인연합회 부회장) 등</li> </ul>  |
| 근로자위원(총 9명) | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 류기섭(한국노총 사무총장), 이미선(민주노총 부위원장), 최영미(한국노총 전국연대노조 가사돌봄서비스부장, 보궐) 등</li> </ul>                              |
| 공익위원(총 9명)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 권순원(숙명여대 경영학부 교수), 김기선(충남대 법학전문대학원 교수), 성재민(한국노동연구원 부원장) 등</li> <li>※ 최저임금위원회 상임위원 1명 포함(당연직)</li> </ul> |

- 한편, 최저임금위원회가 5. 21 제1차 전원회의에서 위원장 선출 등 2025년 최저임금 논의를 개시할 예정인 가운데 노동계는 정부의 공익위원 위촉 결과에 반발

※ 최저임금위원회는 공익위원 중 1명을 위원장으로 선출(최저임금법 제15조 제2항)

- 노동계는 일부 공익위원이 정부가 노동개혁 추진 과정에서 구성한 ‘미래노동시장연구회’, ‘상생임금위원회’에 참여했던 이력 등을 놓고 반(反)노동 성향을 가졌다고 주장하며 공익위원 위촉 철회 요구

- 그러나, 정부는 최저임금위원회 공익위원 위촉에 대해 문제가 없다는 입장

- 이정식 고용부 장관은 5. 16 언론과의 인터뷰에서 “정부가 최저임금법에 따라 최저임금제도 관련 전문성 등을 기준으로 공익위원들을 위촉한 것이므로, 노동계의 문제 제기는 적절하지 않다”고 답변



## ◆ 한국노총 산별조직들은 조합 가입 범위를 둘러싼 갈등 고조

- 최근 한국노총 주요 산별조직간 조직 관할 관련 논란 지속되고 있는데 한국노총은 5. 13 「회원 조합 대표자회의」를 개최하고 ‘조직분쟁조정위원회’ 구성 결정
  - ※ 회의 참석자 : 한국노총 집행부 및 회원조합 대표자 30여명
  - ※ 한국노총은 회원조직간 조직관할 분쟁 등을 처리하기 위해 ‘조직분쟁조정위원회’를 설치·운영할 수 있음(조직운영 및 분쟁처리에 관한 규정 제4조).
- 한국노총 산하 연합노련, 의료노련 등은 ▲기존 산별조직 업종과 중복되는 타 연맹의 조합 가입 범위 확대, ▲소속 노조들의 상급단체 변경에 대해 한국노총 규약 및 합의 위반이라고 반발

### [ 참고 ] 한국노총 산하조직 갈등 관련 주요 내용

| 한국노총 산하조직       | 주요 내용   |
|-----------------|---|
| 연합노련 ↔ 섬유유통건설노련 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 섬유유통노련은 지난 3월 연맹 명칭을 ‘섬유유통 건설노련’으로 변경하고, 조합원 가입 대상을 건설 업종 근로자로 확대</li> <li>→ 연합노련 입장 : 한국노총 규약 및 회원조합 합의 위반</li> <li>※ 한국노총 규약 제6조 제2항 : 기존 회원조합과 업종이 중복되는 회원조합 가입신청은 허용하지 않는다.</li> <li>※ 한국노총 회원조합 합의(2022년) : 연합노련 이외 조직에서 건설업종 노조 가입 불허</li> </ul> |
| 의료노련 ↔ 대학노련     | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 의료노련 산하 4개 노조(세브란스병원, 건국대학교병원, 서울의료원, 전국의료서비스)는 올해 초 대학노련으로 상급단체 변경</li> <li>→ 의료노련 입장 : 한국노총 규약 제6조 제2항 위반</li> </ul>   |

- 한편, 한국노총은 차기 「중앙집행위원회」에서 ‘조직분쟁조정위원회’ 구성을 확정한다는 계획이나, 한국노총 산하 조직 갈등은 당분간 이어질 것으로 전망

## ◆ 공공분야 노조는 현안 이슈화 시도

- 양 노총 주요 공공부문 노조로 구성된 「양 노총 공공부문 대책위원회(이하 ‘공대위’)」는 5. 13 기자회견을 개최하고 노정교섭 실시 요구
  - ※ 공대위 참여 조직 : 금융노조, 공공노련, 공공연맹 (이상 한국노총), 공공운수노조, 보건의료노조 (이상 민주노총)

- 공대위는 이 날 기자회견에서 ▲공공부문 임금인상 및 총인건비제도 폐지, ▲직무성과급제 도입 반대, ▲공공부문 인력 충원 등 교섭의제 발표

○ 또한, 공대위는 22대 국회 개원 이후 요구사항 입법화를 시도할 것으로 전망

- 공대위는 지난 3. 7 국민의힘, 더불어민주당 등 주요 정당에 공공기관 운영에 관한 법률 개정, 공공서비스 민영화 금지 기본법 제정 등 입법 요구사항 전달

※ 공공기관의 운영에 관한 법률 개정안 주요 내용 : ① ‘공공기관 임금·근로조건 결정위원회’ 설치 및 근로자대표 참여 보장, ② 경영평가·보수지침 등 공공기관 운영 관련 심의·의결 기관인 ‘공공기관운영위원회’의 민간위원 추천권(現 11인 이내 기재부 장관이 추천) 일부를 총연합단체인 노동조합이 추천하도록 변경

※ 공공서비스 민영화 금지 기본법 제정안 주요 내용 : 교통·공항·에너지 등 공공서비스의 민영화를 원칙적으로 금지하고 예외적 사유에 한하여 국회의 의결을 거쳐 실시

○ 한편, 민주노총 산하 공공운수노조는 지난 5. 9 「단위사업장 대표자 회의」를 개최하고 공공부문 공동파업 등 대정부 투쟁계획 논의

- 공공운수노조는 ‘공동투쟁기획단’을 구성해 ▲화물운송 분야의 안전운임제 쟁취, ▲공공부문 고용 확대 등 영역별 업종별 공동요구안을 마련하고, 올해 하반기 공동파업을 추진한다는 방침

## ◆ 한국노총 산하 금속노련은 차기 위원장 선출 예정

○ 한국노총 산하 금속노련은 5. 22 「정기대의원대회」에서 차기 위원장 선출 예정

※ 금속노련은 위원장 단독 선거를 실시하고, 재적인원 과반수 이상의 투표와 투표인원 과반수 이상의 득표로 당선 확정(위원장 임기 : 3년)

- 금속노련 차기 위원장 선거에는 김준영 現 금속노련 사무차장이 단독 입후보

## ◆ 항공분야 임단협 논의 양극화

※ 대한항공, 아시아나항공은 노동위원회의 교섭단위 분리결정에 따라 일반 노동조합 및 조종사 노동조합과 각각 교섭 진행

○ 한국노총 항공노련 산하 대한항공 일반노조(객실 승무원, 정비사 등으로 구성)가 올해 임단협을 회사에 위임하기로 결정한 가운데 대한항공은 5. 13 ▲기본급 3.4% 인상, ▲아시아나항공과 기업 결합 성공시 축하금 지급 등 결정

- 대한항공 일반노조는 지난 5. 10 노사상생 협약식에서 아시아나항공과의 기업 결합에 힘을 실어주기 위해 올해 임단협을 회사에 위임하겠다고 발표
- 한편, 아시아나항공은 민주노총 공공운수노조 산하 아시아나항공 일반노조(객실 승무원, 정비사 등으로 구성)와 2023년 임단협 교섭 난항 지속
  - 아시아나항공 일반노조는 지난 4. 18 ▲기본급 7.5% 인상, ▲일사금(기본급의 100%) 지급 등 2023년 임단협 잠정합의안 관련 조합원 찬반투표를 진행했으나 조합원 60% 반대로 부결
    - 아시아나항공 일반노조 집행부가 임단협 잠정합의안 부결을 이유로 사퇴함에 따라 교섭 재개까지 시간이 걸릴 것으로 전망
  - 반면, 아시아나항공과 민주노총 공공운수노조 산하 아시아나항공 조종사 노조는 지난 5. 8 ▲기본급 및 비행수당 각각 7.5% 인상, ▲일사금(기본급의 100%) 지급 등에 합의

### ◆ 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%)<br>* 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률<br>※ 2023년 연간 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)<br>- (전체) 4.2%, 전년 4.7% 대비 0.5%p 하락<br>- (규모별) 100~299인 4.6% (전년 5.0%), 300인 이상 4.6% (전년 4.7%)<br>* 1,000인 이상 4.1% (전년 4.4%) |  |

### < 개별기업 임금교섭 타결현황 >

(2024. 5. 15 현재)

| 번호 | 업 체 명  | 업종  | 일시   | 상급단체 | 내 용  |
|----|--------|-----|------|------|--|
| 23 | 대한항공   | 서비스 | 5.14 | 한국노총 | ▶ ('24년) 임단협 타결 (일반노조)<br>· 기본급 3.4% 인상<br>· 임금피크제 앞둔 직원 대상 조기 전직 지원제도 운영<br>· 유연근무제 확대 시행<br>· 주택 구입 및 전세자금 지원 한도 상향(최대 6000만원→최대1억원) 등 |
| 22 | 아시아나항공 | 서비스 | 5.8  | 민주노총 | ▶ ('23년) 임단협 타결 (조종사노조)<br>· 기본급, 비행수당 각각 7.5% 인상<br>· 안전장려금(기본급의 100%) 지급 등   |

|    |          |     |                              |      |   |
|----|----------|-----|------------------------------|------|---|
| 21 | 현대제철     | 제조  | 3.26<br>3.27<br>4.11<br>4.22 | 민주노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임협 타결</li> <li>· 기본급 10만 4,000원(호봉승급분 포함) 인상</li> <li>· 성과급 400%+1,350만원(재래시장 상품권 200만원 포함) 지급 등</li> <li>※ 타결 일시는 3.26(광전지부), 3.27(인천지부, 포항지부), 4.11(충남지부 당진하이스코지회), 4.22(충남지부 현대제철지회) 順</li> </ul>  |
| 20 | 삼성E&A    | 제조  | 4.23                         | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 5.0% 인상(공통인상률 3.0%+평균 성과인상률 2.0%)</li> <li>· 식대 인상(월 18만원→20만원)</li> <li>· 간부급 임금 구간(pay-zone) 조정</li> <li>· 15년·25년 장기근속 직원 대상 휴가(각각 3일·7일)와 휴가비(각각 100만원·200만원) 혜택 복구 등</li> </ul>   |
| 19 | 삼성바이오로직스 | 제조  | 4.18                         | -    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 평균 4.1% 인상(기본인상률 2.0%+성과인상률 2.1%)</li> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 5.3% 인상(기본인상률 3.2%+성과인상률 2.1%)</li> </ul>   |
| 18 | 삼성SDI    | 제조  | 4.16                         | -    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 노사협의회 합의</li> <li>· 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과인상률 2.1%)</li> <li>· 임직원 사기 진작 특별포인트 50만원 지급 등</li> </ul>  |
| 17 | 삼성디스플레이  | 제조  | 4.16                         | -    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과인상률 2.1%)</li> </ul>  |
| 16 | LG디스플레이  | 제조  | 4.9                          | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 2.4% 인상(기본인상률 1.8%+고과별 평균인상률 0.6%)</li> </ul>  |
| 15 | LG전자     | 제조  | 4.9                          | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 평균 5.2% 인상</li> <li>· 직급별 초임 100만원 인상</li> <li>· 난임치료 유급휴가 연장(3일→6일)</li> <li>· 임신기 근로시간 단축 적용기간 확대 등</li> </ul>   |
| 14 | 삼성전자     | 제조  | 3.29                         | -    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 노사협의회 합의</li> <li>· 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3.0%+성과인상률 2.1%)</li> <li>· 배우자 출산휴가(15일) 분할 사용 횟수 확대(2회→3회)</li> <li>· 난임휴가 연장(5일→6일)</li> <li>· 임신기 근로시간 단축(1일 2시간) 기간 확대(12주 이내, 36주 이후→12주 이내, 32주 이후)</li> <li>· 장기근속 휴가 확대(10년 4일, 20·30년 각 8일→10년, 20년, 30년 모두 10일)</li> </ul> |
| 13 | 우리카드     | 서비스 | 3.29                         | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 총액 2% 인상</li> <li>· 특별보로금(성과급) 115% 지급</li> <li>· 사기진작금 100만원 지급</li> <li>· 본인 결혼 축의금 인상(100만→150만원)</li> <li>· 남성 직원 육아휴직 기간 연장(1년→2년) 등</li> </ul>   |
| 12 | 홈플러스     | 서비스 | 3.28                         | 민주노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 선임~매니저 직급 임금 3.3% 인상</li> <li>· 조리 근무자 저선량 폐CT 지원제도 도입 등</li> </ul>   |

|    |        |     |       |      |   |
|----|--------|-----|-------|------|---|
| 11 | KB손해보험 | 서비스 | 3.5   | 민주노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 4급 이상 직원과 5·6급·직무급제 각각 기본급 5.0%, 6.0% 인상</li> <li>· 성과급 월상여금의 450%(연봉의 18.5%) 지급</li> <li>· 목표달성격려금 360만원(월상여금의 100%) 지급</li> <li>· 복지포인트 180만 포인트(월상여금의 50%) 지급 등</li> </ul>                           |
| 10 | 하나은행   | 서비스 | 1.19  | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 2.0% 인상</li> <li>· 이익연동 특별성과급(기본급의 280%) 지급 등</li> </ul>   |
| 9  | 우리은행   | 서비스 | 1.10  | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 2.0% 인상</li> <li>· 사기진작 명목 일시금 200만원 지급</li> <li>· 개인연금 지원 금액 상향 조정(10만원→20만원)</li> <li>· 본인 결혼 축하금 150만원 지급 등</li> </ul>  |
| 8  | KB국민은행 | 서비스 | 1.5   | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 2.0% 인상</li> <li>· 성과급 230% 지급 등</li> </ul>  |
| 7  | BC카드   | 서비스 | 12.12 | 민주노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 1.72% 인상(자동상승분 포함 시 약 3.7%)</li> <li>· 연봉 80% 수준의 특별 사기 진작금 및 임단협 조기타결 축하금 지급 등</li> </ul>   |
| 6  | CJ제일제당 | 제조  | 11.23 | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 1년 차 신입사원 임금 7.1% 인상. 2년 차 이상 직원은 고과 등급별 임금 인상을 소폭 인상 등</li> </ul>  |
| 5  | 포스코    | 제조  | 11.13 | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 10만원 인상</li> <li>· 주식 400만원 지급</li> <li>· 일시금 250만원 지급</li> <li>· 지역상품권 50만원 지급</li> <li>· 격주 4일 근무제도 도입 등</li> </ul>   |
| 4  | 고려아연   | 제조  | 11.2  | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 11만 8,000원 인상(승급분 제외)</li> <li>· 타결 일시금 290만원 지급 등</li> </ul>   |
| 3  | 한국타이어  | 제조  | 10.31 | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 4.0% 인상(정기 호봉승급분 포함)</li> <li>· 안전생산 장려금 200만원 지급</li> <li>· 복지카드 60만원 지급 등</li> </ul>  |
| 2  | 기아     | 제조  | 10.23 | 민주노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 11만 1,000원 인상(호봉승급분 포함)</li> <li>· 경영성과급 300%+800만원 지급</li> <li>· 생산판매목표 달성 격려금 100% 지급</li> <li>· 특별 격려금 250만원 지급</li> <li>· 재래시장 상품권 25만원 지급</li> <li>· 무분규 타결 무상주 34주 지급 등</li> </ul>            |
| 1  | KT     | 서비스 | 10.13 | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 직원 1인당 평균 연 235만 5,000원 인상(기본급 154만원, 평균 3% 수준)</li> <li>· 격려금 500만원 지급</li> <li>· 업무용 단말기 구입비 100만원 지급</li> <li>· 총량자율근무제 기준 근로시간 단위를 '기존 주 40시간, 1주 단위 선택'에서 '월(4주) 160시간, 월 단위 선택'으로 변경 등</li> </ul> |



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

## < contents >

### ○ 국회동향

- ▶ 국민의힘 주요당직자 등 임명(5.16)
- ▶ 더불어민주당 국회의장단 후보 선출(5.16)

### ○ 판례동향

- ▶ 회사가 노사협의회 전사 근로자대표와 한 휴일대체 합의를 근로기준법상 근로자대표와 서면합의한 것으로 볼 수 있는지 여부(긍정) ; 서울고등법원 2024. 2. 2. 선고 2023나 2035761 판결

### ○ 국회동향

#### ◆ 국민의힘 주요당직자 등 임명(5.16)

##### ○ 국민의힘은 주요당직자 및 비상대책위원 임명을 완료

- (주요당직자) 성일종 사무총장, 정점식 정책위의장, 배준영 원내수석부대표
- (비상대책위원) 임태영의원, 유상범의원, 김용태 당선인, 전주혜의원

#### ◆ 더불어민주당 국회의장단 후보 선출(5.16)

##### ○ 민주당은 당선자총회를 개최해 제22대 국회 전반기 국회의장단 후보를 선출

- 우원식 의원이 의장 후보, 이학영 의원이 부의장 후보로 확정

## ○ 판례동향

- ◆ 회사가 노사협의회의 전사 근로자대표와 한 휴일대체 합의를 근로기준법상 근로자대표와 서면합의한 것으로 볼 수 있는지 여부(긍정) ; 서울고등법원 2024. 2. 2. 선고 2023나2035761 판결

회사가 노사협의회의 전사 근로자대표와 한 휴일대체 합의를 근로기준법상 근로자대표와 서면합의한 것으로 볼 수 있는지와 관련하여, 각 사업장의 근로자들이 직접·비밀·무기명 투표로 사업장 근로자위원을 선출하고, 이들 중 호선하여 사업장 근로자대표가 결정되며, 전사 근로자대표는 전국 사업장 근로자대표의 직접·비밀·무기명 투표에 따라 선출되는바, 민주적 정당성을 갖추었으므로 근로기준법상 근로자대표와 서면합의한 것으로 볼 수 있다.

|                    |  |
|--------------------|--|
| <p><b>사실관계</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ A사는 대형마트 경영 등을 목적으로 하는 회사이고, 이 사건 근로자들은 A사 재직 중이거나 퇴직한 근로자들임.</li> <li>○ A사는 노사협의회의 전사 근로자대표와 2012. 4.경부터 매년 근로기준법 제60조에 따른 연차유급휴가와 취업규칙에 의한 유급휴일을 점포별 의무휴업일로 대체하여 사용하기로 하는 내용의 합의(이하 '이 사건 합의')를 체결하였음. <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 사용자가 휴일을 특정한 근로일로 대체하기 위해서는 근로자대표와 서면합의를 해야 함(근로기준법 제55조 제2항 단서)</li> <li>- A사가 근로자참여법에 따라 설치한 노사협의회의 사업장 또는 조직단위별 근로자위원은 근로자들의 직접·비밀·무기명 투표를 통해 선출되고, 사업장 근로자대표는 사업장 근로자위원 중 호선하여 결정되며, 전사 근로자대표는 전국의 사업장 근로자대표들의 직접·비밀·무기명 투표를 통해 선출됨.</li> </ul> </li> <li>○ 이 사건 근로자들은 근로자참여법에 따른 노사협의회 제도는 근로기준법상 근로자대표 제도와 그 취지가 다르므로, 전사 근로자대표를 근로기준법상 근로자대표로 볼 수 없는바, 이 사건 합의는 무효라고 주장함. <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전사 근로자대표는 사업장 근로자대표가 투표하는 간선제로 선출되므로 전사 근로자대표가 전체 근로자 과반의 의사를 대표한다고 볼 수 없고, 노사협의회 근로자위원 결원 시 보궐선거를 하지 않고 근로자위원 간 호선으로 결정하고 있는바, 근로기준법상 근로자대표로 볼 수 없음.</li> </ul> </li> <li>○ (1심) 노사협의회의 근로자대표라고 하여 곧바로 근로기준법상 근로자대표로서의 권한을 가진다고 볼 수는 없으나, 전사 근로자대표가 근로기준법상 근로자의 과반수를 대표하는 자로 선출된 경우라면 근로기준법상 근로자대표의 권한을 갖는다고 보지 못할 바 없다고 판시함.</li> </ul> |
| <p><b>판결요지</b></p> | <p>■ 관련 법리</p>   |

**대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결**  
**대법원 2012. 5. 24. 선고 2010두15964 판결 등 참조**

- 근로기준법 제24조 제3항은 사용자가 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 사람(근로자대표)에 대하여 미리 통보하고 성실하게 협의하여야 한다고 정하였다. 근로기준법이 경영상 이유에 의한 해고의 절차적 요건을 규정한 것은 같은 조 제1, 2항이 규정하고 있는 실질적 요건의 충족을 담보함과 아울러 비록 불가피한 해고라 하더라도 협의과정을 통한 쌍방의 이해 속에서 실시되는 것이 바람직하다는 이유에서이다.
- 따라서 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에 협의의 상대방이 형식적으로는 근로자 과반수의 대표로서의 자격을 명확히 갖추지 못하였더라도 실질적으로 근로자의 의사를 반영할 수 있는 대표자라고 볼 수 있는 사정이 있다면 위 절차적 요건도 충족하였다고 보아야 한다.

■ **판결 요지**

○ **전사 근로자대표가 민주적 정당성이 있는지 (적극)**

- 이 사건 합의는 적법한 근로자대표와의 서면합의에 해당한다고 봄이 타당하고, 따라서 이 사건 합의에 따른 A사의 휴일대체는 적법·유효함.
- **(어떤 방식으로 전사 근로자대표가 선출되었는지)** 각 사업장 또는 조직단위별로 근로자들의 직접·비밀·무기명 투표를 통해 선출된 사업장 근로자위원들은 호선하여 사업장 근로자대표를 선출하고, 전국의 사업장 근로자대표들은 직접·비밀·무기명 투표를 통해 전사 근로자대표를 선출하는바, 이처럼 A사의 근로자들은 자주적으로 사업장 근로자위원을, 사업장 근로자위원은 사업장 근로자대표를, 사업장 근로자대표는 전사 근로자대표를 각각 선출하여 전사 근로자대표는 민주적 정당성을 갖춰 **전사 근로자대표의 민주적 정당성은 반드시 근로자들로부터 직접 선출되는 방식으로만 갖추어지는 것은 아님.**
- **(근로자들에게 근로자대표에 관한 정보가 제공되었는지)** 사업장 근로자대표는 일반 근로자와 사업장 근로자위원으로부터 전사 근로자대표를 선출할 권한을 위임받은 것으로 볼 수 있고, **전사 근로자대표의 선거권을 가지는 사업장 근로자위원들에게 전사 근로자대표 후보에 관한 정보가 제공되었다면, 전사 근로자대표의 민주적 정당성을 긍정할 수 있으며, 비록 일반 근로자들에게 '전사 근로자대표 선출 전'에 후보자와 공약이 알려지지 않았다고 하더라도 선거권을 가진 사업장 근로자대표들에게는 후보자와 공약이 미리 알려진 상태에서 선거가 진행되었고, 선거 이후 당선된 전사 근로자대표는 자신의 당선 사실과 공약을 일반 근로자들에게 널리 알렸는바, 전사 근로자대표의 민주적 정당성을 부정할 수 없음.**
- **(근로자위원 자격요건의 합리성이 인정되는지)** 전사 근로자대표는 전사원을 대표할 뿐만 아니라 근로기준법상 근로자대표로서 경영상 이유로 인한 해고, 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 연장 근로의

|  |  |
|--|--|
|  | <p>제한, 보상 휴가제, 근로시간 및 휴게시간의 특례, 야간근로와 휴일근로의 제한 등(근로기준법 제24조, 제51조, 제51조의2, 제52조, 제53조, 제57조, 제58조, 제59조, 제70조)에 관한 사항을 사용자와 협의하는 역할을 수행하는바, 사업장 근로자위원의 <b>피선거권에 나이(만 20세 이상), 경력(2년 이상 근무), 징계 내역(최근 2년간 견책 이상 징계를 받지 않았을 것)에 따른 제한을 둔 것은 근로자들로부터 신망을 얻어 노사협의회에서 근로자들의 이익을 충실히 대변할 수 있는 사람을 선출하기 위한 자격요건이므로 그 합리성이 인정되므로 노사협의회 근로자위원의 민주적 정당성에 영향을 미치지 않음.</b></p> <p>- (일부 근로자에게 선거권을 제한한 것을 이유로 근로자 과반수 요건을 충족하지 못하였다고 볼 수 있는지) A사의 노사협의회 근로자위원에 대해 사업장 근로자위원 선거에는 기간제 근로자인 스태프사원과 1년을 초과하여 휴직하고 있는 근로자에게 선거권을 제한하였다고 주장하나, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없어 '근로자의 과반수'를 대표하는 사람은 말 그대로 과반수를 대표하는 것이므로 그 과반수에 포함되지 않는 근로자에 대해서도 '근로자의 과반수를 대표하는 사람'이 근로자대표가 되는바, 이처럼 근로기준법은 반드시 전체 근로자에게 선거권이 있어 그 전체 근로자의 투표로 선출되어야만 근로자대표의 지위를 부여하는 것이 아니라, 과반수 근로자를 대표할 수 있는지를 기준으로 삼고 있으므로 위 제한의 성격·범위를 고려하면 그 제한에 따라 선거권을 부여받지 못한 근로자를 제외하더라도, 사업장 근로자위원에 대한 선거권을 갖는 근로자들은 전체 근로자의 과반수가 됨.</p> <p>○ 이 사건 합의 무렵 진행된 의견수렴 및 공지</p> <p>- A사의 전사 근로자대표는 2012년 무렵부터 계속하여 A사와 휴일대체 합의인 이 사건 합의를 하였고, 2020. 1. 1. 개정 근로기준법이 시행된 이후에도 마찬가지이고, 제11기 전사 근로자대표 W는 2021. 1. 29. 전체 사원의 근무 여건과 휴게 자율성을 보장하기 위하여 이 사건 합의를 체결한다는 취지를 근로자들에게 이메일로 송부하여 안내하였으며, 이처럼 A사의 근로자들은 전사 근로자대표가 근로기준법상 근로자대표의 지위에서 이 사건 합의를 체결한다는 사실을 알고 있었음.</p> <p>- A사는 2020. 6. 3. C지부에 전사 근로자대표가 근로기준법상 근로자대표의 지위를 가지며 매년 전사 근로자대표와 이 사건 합의를 체결하고 있다는 사실을 기재한 공문을 발송하였고, C지부는 2020. 12. 28. 및 2023. 12. 18. 전사 근로자대표의 이 사건 합의에 반대한다는 의견을 표명하였으며, C지부는 전사 근로자대표의 정기적인 이 사건 합의 체결 사실을 알면서, 그에 반대하는 의견을 제시하기도 하였음.</p> <p>○ 그 밖의 사정들</p> <p>- 근로기준법에서는 근로자 과반수를 대표하는 근로자대표의 선출 방법을 정하지 않고 있고 이에 관하여 확립된 법리도 없으며, 현재 A사</p> |
|--|--|

|     |   |
|-----|---|
|     | <p>내에서 '전사 근로자대표' 외에는 근로자 과반수를 대표할 기관이나 사람이 존재하지 않음.</p> <p>- 나아가 A사는 약 167개에 달하는 본사 및 점포를 두고 있고 A사의 각 점포는 전국 각지에 분산되어 있으므로 위 각 사항을 협의·합의할 안건마다 '근로기준법상 근로자대표'를 선출하는 것도 현실적인 어려움이 큼.</p>  |
| 시사점 | <p>○ 금번 판결은 ▲ 사업장 근로자위원의 피선거권에 제한이 있더라도 그 자격요건의 합리성이 인정되는 점, ▲ 2012년경부터 지속적으로 전사 근로자대표와 휴일대체 합의를 진행한 점, ▲ 노사협의회에서 선출한 전사 근로자대표의 민주적 정당성이 반드시 근로자들로부터 직접 선출되는 방식으로만 갖추어지는 것이 아니라는 점에 주목하여 노사협의회 전사 근로자대표를 근로기준법상 근로자대표로 볼 수 있다고 판시함.</p> <p>○ 금번 판결은 근로기준법에서 근로자 과반수를 대표하는 근로자대표의 선출 방법을 정하지 않고 있는 상황에서 근로기준법상 근로자대표가 갖추어야 하는 민주적 정당성의 의미 및 구체적인 판단 요소를 제시하였고, 노사협의회 전사 근로자대표가 근로기준법에서 정한 근로자대표의 권한을 행사할 수 있음을 인정하였다는 점에 의의가 있음.</p> |