

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

< contents >

- ▶ 경총, 「최근 과학기술인력의 고용 특성과 시사점」 보고서 발표 (5.28)
- ▶ 경총, 「기업 밸류업을 위한 세제 개선 방안 모색」 토론회 개최 (6.3) 안내

◆ 경총, 「최근 과학기술인력의 고용 특성과 시사점」 보고서 발표 (5.28)

(고용정책팀 02-3270-7367) * 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회는 「최근 과학기술인력의 고용 특성과 시사점」 보고서를 5월 28일 발표함.
- 경총은 보고서를 통해 ❶최근 국내 과학기술분야 일자리가 빠르게 늘고 있으나 이공계 고등교육 인력 배출 속도는 그에 미치지 못하고 있다고 분석했으며, 주요 과학기술인력인 ❷과학전문가, ❸정보통신전문가, ❹공학전문가 분야의 세부 고용 특성을 분석하여 제시했음.
 - * 통계청, 지역별고용조사 원자료 분석
- ❶ (과학기술인력) 국내 과학기술인력 규모는 약 196만명(2023년 4월 기준)으로 지난 4년간 (2020~2023) 연평균 5.3% 증가했으나, 이공계열 학사학위 이상 소지자는 566만명으로 지난 4년간 연평균 3.6% 증가에 그쳤음.
 - 최근 이공계 학사석사박사 학위 소지자의 연평균 증가율은 과학기술 인력 증가세에 비해 다소 낮게 나타나는데, 이는 과학기술 분야의 고등교육 인력양성이 일자리 창출 속도를 따라오지 못하고 있음을 시사
- ❷ (과학전문가) 국내 과학전문가(생명 및 자연과학 전문가, 시험원 등)는 10.3만명(2023년 4월 기준)으로 지난 4년간 연평균 7.4% 증가
 - 20~30대 인력이 69.2%로 정보통신전문가나 공학전문가보다 젊은 인력 비중이 상대적으로 높게 나타났음.
 - 석사박사 학위를 소지한 고학력자 비중이 56.2%(5.8만명)로 전체 노동시장은 물론 정보통신전문가, 공학전문가 인력에 비해 높았음.
 - 월 평균임금은 440만원이며, 남상·고학력(박사급) 인력 중심으로 임금수준이 높게 나타남.

③ (정보통신전문가) 국내 정보통신(ICT)전문가(컴퓨터 하드웨어, 소프트웨어 전문가 등)는 40.1만명(2023년 4월 기준)으로 지난 4년간 연평균 5.6% 증가

- 남성은 83.6%, 여성은 16.4%로 남성 인력이 월등히 많아, ICT 분야에 여성인력 진출이 활성화되지 못한 것으로 나타났다.
- ICT 직종 사업체의 인력 미충원율은 26.7%로 전 직종은 물론, 과학전문가나 공학전문가보다 높았으며, 구인배수는 0.24로 낮아 구인자(기업)에 유리한 상황. 구인배수가 낮음에도 인력 미충원율이 높은 것은 지원자가 많아도 기업이 원하는 인력이 부족해 채용이 수월하게 이루어지지 못하고 있음을 시사

④ (공학전문가) 국내 공학전문가(화학공학, 전자공학 기술자 등)는 73.6만명(2023년 4월 기준)으로 지난 4년간 연평균 6.2% 증가

- 남성은 87.6%, 여성은 12.4%로 남성 인력이 월등히 많았음. 이는 공학기술 분야에 여성인력 진출육성이 원활하지 못했음을 시사
- 50대 이상 인력 비중이 24.4%로 과학전문가나 정보통신전문가에 비해 고령 인력 비중이 높아 인력 고령화가 상당히 진행된 것으로 분석
- 월 평균임금은 507만원으로 他 과학기술 인력(정보통신전문가 505만원, 과학전문가 440만원)보다 상대적으로 높았음.

- 경총은 최근 과학기술인력의 고용 특성을 고려해 ▲아공계 분야 교육시스템의 혁신, ▲과학기술 분야 인력구성 다양화 지원, ▲아공계 분야 여성인재 육성 강화, ▲국가 과학기술인력풀 확대 등의 정책이 필요하다고 강조

◆ 경총, 「기업 밸류업을 위한 세제 개선 방안 모색」 토론회 개최 (6.3) 안내

(경제분석팀 02-3270-7421)

* 안내문은 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 경총)는 오는 6월 3일(월) 광화문 한국프레스센터에서 「기업 밸류업을 위한 세제 개선 방안 모색」 토론회를 개최할 예정
- 일시 : 2024. 6. 3(월) 14:30 ~ 16:30 (※ 참가자 등록은 14:10부터)
- 장소 : 한국프레스센터 18층 서울클럽(舊 외신기자클럽)
- 이날 토론회는 1부 발제*와 2부 토론순서로 진행되며, 우리 경제가 1~2%대의 저성장이 지속될 것이란 우려가 높은 상황에서 기업가치를 근본적으로 높이기 위한 세제 개선 방안에 대해 모색해 볼 예정

* 기업 밸류업을 위한 세제 개선방안(박성욱 경희대 회계·세무학과 교수)

[발제] 박성욱 교수(경희대 회계·세무학과)

[좌장] 이만우 명예교수(고려대 경영학과)

[토론] 송호경 대표이사(가비파트너스(주)), 오문성 교수(한양여대 세무회계과),
윤태화 교수(가천대 경영학부), 이동섭 수탁자책임실장(국민연금공단),
조만희 소득법인세정책관(기획재정부)

○ 토론회 참석희망자는 경총플라자 공지사항에 게시된 안내문을 확인하여 참가신청서 작성 후 송부

- 문의 : 경총 경제분석팀

Tel. 02-3270-7421 / Fax. 02-711-0667 / E-mail. sangjung@kef.or.kr

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 한국은행, 「경제전망(2024년 5월)」 발표 (5.23)
- ▶ 한국은행, 기준금리 동결 발표 (5.23)
- ▶ 통계청, 「2024년 1/4분기 가계동향조사 결과」 발표 (5.23)
- ▶ 고용노동부, 「2024년 4월 사업체노동력조사 결과」 발표 (5.30)

◆ 한국은행, 「경제전망(2024년 5월)」 발표 (5.23)

○ 한국은행은 우리 경제가 2024년 2.5%, 2025년 2.1% 성장할 것으로 전망

※ 지난 '24.2월 전망 대비 2024년 성장률 전망치는 0.4%p 상향 조정, 2025년 성장률 전망치는 0.2%p 하향 조정

※ 지출항목별 증감률 전망치(%)

[민간소비] 1.8(*23)→ 1.8(*24) [재화수출] 3.1(*23)→ 5.1(*24)

[건설투자] 1.3(*23)→ △2.0(*24) [설비투자] 0.5(*23)→ 3.5(*24)

– 2024년 2/4분기에 건설투자는 감소하고, 소비*는 둔화되는 한편 순수출** 기여도가 축소됨에 따라 조정되었다가 하반기에는 다시 회복세를 이어갈 전망.

* 소비는 2/4분기 조정을 거친 후 하반기중 물가 둔화, 기업수익 증가 등에 따른 가계 소득여건 개선에 힘입어 점차 회복세가 뚜렷해질 전망

** 2/4분기 순수출 기여도는 수입이 큰 폭 증가함에 따라 전분기에 비해 줄어든 것으로 보이나, 대외여건 개선에 따른 견조한 수출증가세가 여전히 경기개선을 주도할 것으로 예상

○ 소비자물가 상승률은 예상보다 양호한 성장세, 높아진 환율 수준 등으로 상방압력이 다소 커졌으나, 소비 회복세가 완만하고 정부대책이 물가압력을 완화할 것으로 예상됨에 따라 지난 2월 소비자물가 상승률 전망치(2.6%)에 비해 연간 상승률을 조정할 정도는 아닌 것으로 판단.

※ 향후 소비자물가 상승률은 당분간 2%대 후반 수준을 나타내다가 하반기중 2.5%를 밑돌 것으로 예상됨.

○ 2024년 경상수지는 2024년 2월 전망치(520억달러 흑자)를 상회하는 600억달러 흑자로 전망.

○ 2024년 취업자 수 증가 폭은 2024년 2월 전망치(25만명)에 대체로 부합하는 26만명으로 전망.

2024년 실업률은 2.9%로 전망.

- 한국은행은 향후 전망경로 상의 불확실성이 큰 점을 고려하여 지정학적 갈등 및 글로벌 통화정책 기조와 관련한 대안적 시나리오를 분석

< 시나리오 1 : 글로벌 지정학적 갈등 조기 진정(낙관) vs 심화(비관) >

- **(낙관)** 이스라엘-하마스간 종전 협상 타결, 러시아-우크라이나 갈등이 진정되어 부정적 공급충격 완화되면서 올해 성장률은 기본전망(2.5%) 대비 0.1%p 상승, 물가상승률은 0.1%p 하락
- **(비관)** 중동지역 분쟁이 상당히 악화, 라우 전쟁 규모 확대될 경우, 주요 원자재가격 상승 및 금융여건 악화로 올해 성장률은 기본전망 대비 0.2%p 하락, 물가상승률은 0.3%p 상승

< 시나리오 2 : 글로벌 긴축기조가 장기화 >

- 글로벌 교역 및 성장세는 둔화되고 우리 경제의 올해 성장률은 기본전망 대비 0.1%p 하락 예상. 물가상승률은 긴축기조 장기화에 따른 환율상승과 국내 경기둔화의 영향이 엇갈리게 작용하면서 대체로 기본전망(2.6%) 수준에 머무를 것으로 분석됨.

◆ 한국은행, 기준금리 동결 발표 (5.23)

- 한국은행 금융통화위원회는 다음 통화정책방향 결정시까지 한국은행 기준금리를 현 수준(3.50%)에서 유지하여 통화정책을 운용하기로 결정
- 금융통화위원회는 물가상승률이 둔화 흐름을 이어가고 있지만 성장세 개선, 환율의 변동성 확대 등으로 물가의 상방 리스크가 커진 데다 지정학적 리스크도 지속되고 있는 만큼 현재의 긴축 기조를 유지하면서 대내외 정책 여건을 점검해 나갈 필요가 있어 기준금리를 현 수준(3.50%)에서 유지하여 통화정책을 운용하기로 결정

◆ 통계청, 「2024년 1/4분기 가계동향조사 결과」 발표 (5.23)

- 2024년 1/4분기 가구*당 월평균 소득은 512만 2천원으로 전년동기대비 1.4%(실질 소득은 전년동기대비 1.6% 감소**) 증가
 - * 전국 1인 이상 일반가구(1인 가구 및 농림어가 포함)
 - ** 실질소득은 1분기 기준으로 2017년 1분기(Δ2.5%) 이후 7년 만에 최대 폭으로 감소.
 - ※ 가구당 월평균 소득은 2023년 3분기(3.4%)부터 3개 분기 연속 증가세 유지(전년동기대비 기준)
 - ▶ 가구당 월평균 소득 분기별 증감률 추이 : 4.7(23.1q)→ Δ0.8(2q)→ 3.4(3q)→ 3.9(4q)→ 1.4(24.1q)
- 소득항목별로 살펴보면, 경상소득이 근로소득이 감소(Δ1.1%)했으나, 사업소득(8.9%), 이전소득(5.8%)*이 증가. 비경상소득**은 28.2% 감소.

- * 공적이전소득(공적연금, 기초연금, 사회수혜금 등)은 전년동기대비 8.9% 증가, 사적이전소득(부양의무자, 친인척 등에게 받은 금액)은 전년동기대비 0.9% 감소
- ** 정기적이지 않고 우발적으로 발생한 소득(경조소득, 퇴직수당 등)

- 2024년 1/4분기 소득 분위별 가구당 월평균 소득은 1분위(하위 20%)가 115만 7천원으로 전년 동기대비 7.6% 증가했으며, 소득 5분위(상위 20%)는 1,125만 8천원으로 전년동기대비 2.0% 감소
 - **(1분위 소득)** 경상소득은 사업소득($\Delta 3.6\%$)이 감소했으나, 근로소득(6.6%), 이전소득(9.4%)*, 재산소득(11.2%)이 증가. 비경상소득(8.8%)은 증가
 - * 공적이전소득은 11.1% 증가, 사적이전소득은 5.5% 증가(전년동기대비 기준)
 - **(5분위 소득)** 경상소득은 근로소득($\Delta 4.0\%$)이 감소했으나, 재산소득(101.9%), 이전소득(19.9%)*, 사업소득(2.3%)은 증가. 비경상소득($\Delta 38.7\%$)은 감소
 - * 공적이전소득은 21.5% 증가, 사적이전소득은 16.0% 증가(전년동기대비 기준)

◆ 고용노동부, 「2024년 4월 사업체노동력조사 결과」 발표 (5.30)

< 고용 부문('24.4월, 종사자 1인 이상 사업체 기준) >

- **(종사자 수)** 사업체 종사자는 2,010만 6천명으로 전년동월대비 19만 8천명(1.0%) 늘어나며 2021년 3월부터 38개월 연속 증가
- **(입·이직)** 입직자는 95만 4천명으로 전년동월대비 1만 8천명($\Delta 1.9\%$) 감소했고, 이직자는 89만 8천명으로 전년동월대비 3만 3천명($\Delta 3.5\%$) 감소

< 근로실태 부문('24.3월, 상용근로자 1인 이상 사업체 기준) >

- **(명목 임금)** 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 401만원으로 전년동월대비 11만 3천원(2.9%) 증가
- **(총 근로시간)** 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 153.9시간으로 전년동월대비 12.2시간($\Delta 7.3\%$) 감소
 - ※ '24년 3월 전체근로자 1인당 월평균 근로시간 감소는 '관공서 공휴일에 관한 규정'에 따른 월력상 근로일수가 전년동월대비 2일 감소(22일→20일)한 영향

['24.1분기 근로실태]

- **(명목 임금)** 1분기 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 421만 6천원으로 전년동기대비 5만 3천원(1.3%) 증가
 - ※ 사업장 규모별 명목 임금상승률(1분기, %) : [300인 미만] 3.1, [300인 이상] $\Delta 3.3$

○ **(총 근로시간)** 1분기 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 154.8시간으로 전년동기대비 2.8시간(Δ 1.8%) 감소

※ '24년 1분기 전체근로자 1인당 월평균 근로시간 감소는 '관공서 공휴일에 관한 규정'에 따른 월력상 근로일수가 전년동기대비 1일 감소한 영향

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 주요 노동현안 등 논의를 위한 노사정 사회적 대화 재개
- ▶ 제22대 국회가 개원한 가운데 경총은 경영계 입법 건의 사항 전달 예정
- ▶ 금융·금속 분야 산별교섭 난항 전망
- ▶ 전자·조선 업종 노사관계 불안 증가 우려
- ▶ 정부는 노동약자 보호 등 노동정책 추진을 위한 현장 소통 강화
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 주요 노동현안 등 논의를 위한 노사정 사회적 대화 재개

- 경사노위는 노사정 합의(2. 6)에 따라 지난 4. 4 특별위원회 발족을 추진했으나, 공무원 근무시간면제심의위원회 구성 관련 노정간 입장 차이 등으로 지연
 - ※ 경사노위는 지난 2. 6 사회적 대화 논의 의제와 관련해 3개의 위원회(‘지속가능한 일자리와 미래세대를 위한 특별위원회’, ‘일·생활 균형위원회’, ‘인구구조 변화 대응 계속고용위원회’)를 구성·운영하기로 결정
 - 그 동안 정부와 한국노총은 공무원근무시간면제 심의위원회 공익위원 선정을 둘러싸고 갈등
- 한편, 정부와 한국노총이 5. 29 김문수 경사노위 위원장 주재 간담회에서 공무원근무시간면제 심의위원회 공익위원 선정에 대한 이견을 해소한 가운데 경사노위는 5. 30 「지속가능한 일자리와 미래세대를 위한 특별위원회」 발족 및 「제1차 전체회의」 개최 예정
 - 특별위원회는 발족일로부터 6개월간 운영될 예정이며 ▲산업전환, ▲노동시장 유연안정성 및 활력 제고 등을 논의할 계획
 - 또한, 경사노위는 조만간 나머지 2개의 의제별 위원회도 발족 예정

[참고] 경사노위 특별위원회 및 의제별위원회 관련

구분	위원회 구성 및 논의 의제
<특별위원회> 지속가능한 일자리와 미래세대를 위한 특별위원회 (총 16명)	<ul style="list-style-type: none"> ■ (위원장) 이원덕 前 한국노동연구원 원장 ■ (경영계) 이동근 경총 상근부회장 등 3명 ■ (노동계) 류기섭 한국노총 사무총장 등 3명 ■ (정부위원) 이성희 고용부 차관 등 3명 ■ (공익위원) 박지순 고려대 법학전문대학원 교수 등 6명
<의제별위원회> 일·생활 균형위원회 (총 13명)	<ul style="list-style-type: none"> ■ (위원장) 이인재 인천대학교 경제학과 교수 - (위원) 경영계 2명, 노동계 2명, 정부 3명, 공익 5명 ■ 장시간 근로 해소를 위한 근로시간 단축 및 유연성, 건강권 보호, 일하는 방식 개선, 일·육아 양립 지원방안
<의제별위원회> 인구구조 변화 대응 계속고용위원회 (총 12명)	<ul style="list-style-type: none"> ■ (위원장) 이영면 동국대학교 경영대학 교수 - (위원) 경영계 2명, 노동계 2명, 정부 2명, 공익 5명 ■ 정년연장 방안에 따른 임금체계 개편, 중고령층 노동시장 참여 확대방안, 청년·고령자 상생 고용방안, 중고령자 전직·재취업 지원 확충방안

◆ 제22대 국회가 개원한 가운데 경총은 경영계 입법 건의 사항 전달 예정

○ 제22대 국회가 5. 30 개원한 가운데 경총은 국회에 ‘노사관계 선진화’와 ‘경제활력 회복’을 위한 입법 건의 전달 예정

- 경총의 입법 건의에는 ① 미래세대를 위한 노동개혁(근로시간 운영의 유연성 확대, 파견·도급 규제 완화 등), ② 기업의 氣를 살리는 경제정책(상속세제 개선 입법, 기업인에 대한 지나친 형벌규정 개선 등) 등이 포함

※ 경총의 「22대 국회에 드리는 입법제안」의 세부 내용은 국회동향 참조

○ 한편, 노동계는 노조법 제2·3조 등 현안 입법 이슈화 시도

- 한국노총은 5. 28 ‘22대 총선 이후 노동조합의 과제’를 주제로 좌담회를 개최하고 총선 관련 한국노총 활동 평가 및 향후 국회 대응 방안 등을 논의

※ 주요 참석자 : 류기섭 한국노총 사무총장, 박홍배 더불어민주당 국회의원 당선인(비례), 정흥준 서울과학기술대학교 경영학과 교수 등

- 한국노총은 금번 총선에서 노동정책 관련 공약이 부각되지 않았다고 평가
- 한국노총은 제22대 국회 최우선 입법안으로 ▲노조법 제2·3조 개정 재추진, ▲주4일제, ▲정년연장 법제화 등을 선정하고, 연내 입법 관철에 집중한다는 방침

[참고] 한국노총 주요 정책 요구사항 입법 추진 계획

주요 내용
① 노조법 제2·3조 개정 재추진 → 민주당 및 주요 시민단체 등과 공동대응체계 구축
② 주4일제 도입 및 장시간 근로 철폐 → 국회내 ‘주4일제 입법 추진 기구’ 구성(시민단체 연대) → 1일 근로시간 상한 제한, 포괄임금 금지 등 입법 추진
③ 65세 정년연장 법제화 → ‘법정 정년연장 추진 의원단’ 조직
④ 사회연대입법(5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용, 동일노동 동일임금 법제화, 일하는 사람을 위한 권리보장법 제정) 법제화 → 5인 미만 사업장 근로기준법 전면적용 입법 우선 추진

- 민주노총은 5. 30 기자회견 및 결의대회를 개최하고 ▲노조법 제2·3조 개정 재추진, ▲5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용, ▲초기업 교섭 제도화 등 요구사항 입법 요구
- 민주노총은 금번 총선에서 원내 진입에 성공한 진보당과의 연대를 강화하고 입법 요구사항 관철 시도를 본격화할 것으로 전망
- ※ 진보당 윤종오 국회의원 당선인(울산 북구)은 5. 29 민주노총 금속노조와의 간담회에서 노조법 제2·3조 개정안을 1호 법안으로 발의하겠다고 발언

◆ 금융·금속 분야 산별교섭 난항 전망

- 금융산업사용자협의회와 금융노조가 6. 17 3차 산별교섭을 앞두고 있는 가운데 금융노조는 금융노조 위원장 선거 결과를 둘러싼 논란 지속
- ※ 금융노조 선거(4. 22~24)에는 김형선 후보(現 기업은행지부장, 前 금융노조 수석부위원장)와 윤석구 후보(現 하나은행지부장)가 출마해 윤석구 후보가 51.8% 득표로 당선
- ※ 금융노조 선거관리위원회는 5. 20 선거기간 중 금품 제공 등 비위사실을 확인했다고 밝히며 윤석구 위원장의 당선무효 결정
- 윤석구 위원장은 선관위의 당선무효 결정에 반발하며 5. 21 법원에 효력 정지 가처분을 신청한 반면, 금융노조는 6월 중순경 위원장 재선거를 실시한다는 방침

- 특히, 금융노조 규약 및 선거관리 규정상 윤석구 위원장과 김형선 후보의 위원장 선거 재출마가 제한되지 않아 금융노조는 재선거 이후에도 내부 갈등 지속 전망
 - 따라서 금융노조의 위원장 선거 관련 논란이 금융 산별교섭 장기화 등 교섭에 영향을 줄 것으로 전망
- 금속산업사용자협의회와 금속노조간 7차례 산별교섭이 진행된 가운데 금속산업 최저임금 등 노조 요구안을 둘러싼 노사간 입장차 지속
- ※ 금속 산별교섭에는 총 68개사 참여(5. 28, 7차교섭 진행)
- 특히, 금속노조는 사실상 근로시간면제제도의 폐지를 요구하고 있어 임단협 난항이 지속 될 것으로 우려

[참고] 금속노사 산별교섭 관련 주요 쟁점

구분	노조 요구안	협의회 입장
금속산업 최저임금	■ 금속산업 최저임금 11,080원	■ 추후 제시 → 2025년 적용 최저임금 논의 상황 고려 필요
근로시간면제제도	■ 정부에 노사자율 원칙에 입각한 근로시간면제제도 개선 관련 노사 공동 요구	-

- 한편, 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)

◆ 전자조선 업종 노사관계 불안 증가 우려

- 삼성전자 노조는 5. 29 기자회견에서 파업돌입을 선언하고 6. 7 조합원들의 집단 연차휴가 사용 등 단체행동에 나선다는 계획
- ※ 삼성전자 노조는 중노위 조정중지 결정(3. 14)과 쟁의행위 찬반투표(3. 18~4. 5)를 거쳐 쟁의권 확보
- 삼성전자 노사가 5. 28 교섭을 재개(8차 교섭)했지만, 노조는 ▲유급휴가 확대, ▲성과급 기준 변경 등 기존 입장을 고수하고 결렬 선언

- 한편, HD현대중공업이 지난해 근로감독 결과에 따라 법정 한도를 초과하는 근로시간면제자의 현장 복귀 등 시정 조치 이행을 추진 중에 있으나, 금속노조 현대중공업지부는 이에 불응한채 5. 28 임단협 상건례 개최 요구

※ 회사는 현대중공업지부의 5. 28 상건례 요구 미수용

- 회사는 과거 노사 교섭의 관행에 따라 교섭 개시 이전 교섭원칙에 대한 합의가 선행되어야 한다는 입장

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

◆ 정부는 노동약자 보호 등 노동정책 추진을 위한 현장 소통 강화

- 대통령이 지난 5. 14 민생토론회에서 노동약자 보호 강화 등 노동정책 추진방향*을 밝힌 가운데 고용부는 5. 29 「노동의 미래 포럼**」에서 노동 약자 보호 관련 현장 의견 수렴

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

** 고용부는 지난해 3월 21일 노동개혁 추진 관련 소통창구로 「노동의 미래 포럼」을 발족했으며 중소기업 노사협의회 근로자위원, 플랫폼기업 대표 등이 위원으로 참여

- 고용부는 포럼에서 논의된 ▲AI를 통한 대국민 노동법 상담서비스 제공, ▲소상공인 대상 노동법 교육 실시 등을 기반으로 노동 약자 보호를 위한 노사법치 확립에 주력한다는 계획

- 한편, 고용부 산하 노사발전재단은 5. 28 '지역순회 원탁회의*' 개최

* 지역순회 원탁회의는 참여자들의 공개토론 회의 방식으로 진행되며, 5. 28 서울을 시작으로 10월까지 7개 지역에서 개최 예정

- 이 날 회의에는 플랫폼 종사자, 소규모 사업장 근로자 등 100여명이 참여했으며 근로시간, 임금, 산업안전보건 등 주요 노동 현안과 관련한 토론 진행

◆ 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. 29 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
23	대한항공	서비스	5.14	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 (일반노조) · 기본급 3.4% 인상 · 임금피크제 앞둔 직원 대상 조기 전직 지원제도 운영 · 유연근무제 확대 시행 · 주택 구입 및 전세자금 지원 한도 상향(최대 6000만원→최대1억원) 등
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	▶ ('23년) 임협 타결 · 기본급 10만 4,000원(호봉승급분 포함) 인상 · 성과금 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	▶ ('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	-	▶ ('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%+성과 인상률 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%+성과 인상률 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 평균 인상률 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(기본 인상률 3.0%+성과 인상률 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 · 특별보조금(성과급) 115% 지급 · 사기진작금 100만원 지급 · 본인 결혼 축하금 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 인상률 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

- ▶ 본회의(5.28)
- ▶ 제22대 국회 개원(5.30)
- ▶ 경총, 「22대 국회에 드리는 입법 제안」 발표

○ 판례동향

- ▶ 원청이 직접생산 공정으로 전환하는 과정에서 근로자지위확인 소송의 소 취하서를 제출한 협력업체 근로자들만 정규직으로 발탁채용한 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부(부정)
; 서울행정법원 2024. 5. 2. 선고, 2023구합63925 판결

○ 국회동향

◆ 본회의(5.28)

- 제21대 국회 마지막 본회의는 ‘순직해병특검법’ 재의안(부결) 등을 처리
 - 본회의에 직부의원 ‘가맹사업법’* 등 일부 법안은 제21대 국회 임기종료와 함께 최종 폐기
 - * 가맹점사업자단체의 단체협상권을 도입

◆ 제22대 국회 개원(5.30)

- 제21대 국회 임기가 종료되고, 제22대 국회 임기가 5.30부터 시작
 - 제21대 국회 4년간 총 25,858건의 법률안이 발의되었으며, 이 중 9,087건(약 35%) 처리
 - ※ 환노위 소관 법률안은 총 2,174건 발의되었으며, 이 중 650건(약 30%) 처리

◆ 경총, 「22대 국회에 드리는 입법 제안」 발표

○ 경총은 제22대 국회 개원에 맞춰, 입법 건의 사항을 국회에 전달 예정

- 22대 국회가 노동개혁 추진 및 경제활력 회복을 전인하는 입법에 집중해주시기를 당부하며, 5대 분야* 입법 과제를 제시

['22대 국회에 드리는 입법 제안' 5대 분야 주요 내용]

- ① 미래세대를 위한 노동개혁
 - 근로시간 운영의 유연성 확대, 파견·도급 규제 완화 등
- ② 세대가 함께 할 수 있는 일자리고용정책
 - 법적 정년연장이 아닌 계속고용 기반 조성, 실업급여 제도 개선 등
- ③ 기업의 氣를 살리는 경제정책
 - 법인세제·상속세제 개선, 첨단산업의 성장을 가로막는 규제개선 등
- ④ 안전일터를 위한 예방중심 산업안전 시스템 구축
 - 중대재해처벌법의 합리적 개정, 산재예방지원을 위한 법률 제정 등
- ⑤ 지속가능성 확보를 위한 사회보험 개혁
 - 건강보험료율 인상 자제, 기업부담을 고려한 연금개혁 등

- 또한 ‘노조법 제2·3조 개정’ 논의에 대해서는, 우리 경제에 미치는 부정적 영향이 매우 큰 사안인 만큼 재고(再考)가 필요함을 강조

○ 판례동향

- ◆ 원청이 직접생산 공정으로 전환하는 과정에서 근로자지위확인 소송의 소 취하서를 제출한 협력업체 근로자들만 정규직으로 발탁채용한 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부(부정) ; 서울행정법원 2024. 5. 2. 선고, 2023구합 63925 판결

노동조합법 제81조 제1항 제1호(불이익취급)의 사용자에는 제4호(지배·개입)의 사용자와 마찬가지로 근로자의 근로조건 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 포함되나, 원청이 근로자지위확인 소송의 소 취하서를 제출한 협력업체 근로자들만 정규직으로 발탁채용한 행위는 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당하지 않는다.

사실관계	<ul style="list-style-type: none">○ A사는 상시근로자 약 12,500명을 사용하여 자동차 제조 및 판매업 등을 행하는 법인이고, 이 사건 근로자들은 A사의 사내 협력업체에 입사하여 조립, 포장, 품질관리 등 업무를 수행하던 근로자들임.○ B노조는 전국금속노조이고, 산하에 A사 정규직 근로자로 구성된 C지부와 사내 협력업체 소속 근로자로 구성된 D비정규직지회를 둠.○ A사는 2020년 불법파견 문제를 해결하기 위해 노조와의 교섭을 통해 별도 합의를 체결하였고, 이후 2022년 노조에 사내협력업체 소속 근로자들을 정규직으로 발탁 채용하는 계획을 추진하기로 했다고 하며 채용 제안서를 제시함.			
	<table><tr><th>채용제안서</th></tr><tr><td><ul style="list-style-type: none">• A사를 상대로 진행 중인 일체 소송에 대한 소취하서 및 부제소 확약서 작성• 사내 협력업체 근속기간 중 40~50%만 인정해 호봉 및 연차 유급휴가 산정• 파견근로자 보호 등에 관한 법률에 따른 고용 간주 및 고용의무 이행으로 받을 수 있던 미지급 소급 임금 차액 포기 등</td></tr></table>	채용제안서	<ul style="list-style-type: none">• A사를 상대로 진행 중인 일체 소송에 대한 소취하서 및 부제소 확약서 작성• 사내 협력업체 근속기간 중 40~50%만 인정해 호봉 및 연차 유급휴가 산정• 파견근로자 보호 등에 관한 법률에 따른 고용 간주 및 고용의무 이행으로 받을 수 있던 미지급 소급 임금 차액 포기 등	
	채용제안서			
	<ul style="list-style-type: none">• A사를 상대로 진행 중인 일체 소송에 대한 소취하서 및 부제소 확약서 작성• 사내 협력업체 근속기간 중 40~50%만 인정해 호봉 및 연차 유급휴가 산정• 파견근로자 보호 등에 관한 법률에 따른 고용 간주 및 고용의무 이행으로 받을 수 있던 미지급 소급 임금 차액 포기 등			
	<ul style="list-style-type: none">○ 이 사건 근로자들은 A사가 이 사건 근로자들과의 관계에서 기본적인 노동 조건 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있었는바, 부당노동행위의 주체인 사용자에게 해당한다고 주장함.○ 이 사건 근로자들은 A사가 사내 협력업체 소속 근로자들 중 A사에 대한 소 취하서 및 부제소 확약서를 제출한 자들만 발탁채용하여 A사의 작업 공정에 배치하고, 이 사건 근로자들을 정규 생산직으로 전환하지 않고 작업에서 배제(이 사건 행위)한 것은 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 주장함.- 또한, A사가 사내 협력업체들과의 계약종료를 통해 사내 협력업체들이 이 사건 근로자들과의 근로계약을 해지하도록 한바, 불이익 취급의 부당노동행위를 하였다고도 주장함.○ 이에 이 사건 근로자들은 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 제기함.			
<table><tr><th>인천지노위 - 기각</th><th>중앙노동위원회 - 기각</th></tr><tr><td><ul style="list-style-type: none">• A사는 불이익 취급 부당노동행위의 주체로서 사용자에게 해당하지 않고, 지배·개입 부당노동행위의 주체로서 사용자에는 해당함.• 다만, B노동조합에 대한 지배·개입 의사를 단정할 수 없어 이 사건 행위는 부당노동행위로 볼 수 없음.</td><td><ul style="list-style-type: none">• A사는 불이익 취급의 부당노동행위 및 지배·개입의 부당노동행위 주체로서 사용자에는 해당함.• 그러나 이 사건 근로자들에 대한 불이익 취급 및 지배·개입 의사가 있었다고 단정할 수 없으므로 이 사건 행위가 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 볼 수 없음.</td></tr></table>	인천지노위 - 기각	중앙노동위원회 - 기각	<ul style="list-style-type: none">• A사는 불이익 취급 부당노동행위의 주체로서 사용자에게 해당하지 않고, 지배·개입 부당노동행위의 주체로서 사용자에는 해당함.• 다만, B노동조합에 대한 지배·개입 의사를 단정할 수 없어 이 사건 행위는 부당노동행위로 볼 수 없음.	<ul style="list-style-type: none">• A사는 불이익 취급의 부당노동행위 및 지배·개입의 부당노동행위 주체로서 사용자에는 해당함.• 그러나 이 사건 근로자들에 대한 불이익 취급 및 지배·개입 의사가 있었다고 단정할 수 없으므로 이 사건 행위가 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 볼 수 없음.
인천지노위 - 기각	중앙노동위원회 - 기각			
<ul style="list-style-type: none">• A사는 불이익 취급 부당노동행위의 주체로서 사용자에게 해당하지 않고, 지배·개입 부당노동행위의 주체로서 사용자에는 해당함.• 다만, B노동조합에 대한 지배·개입 의사를 단정할 수 없어 이 사건 행위는 부당노동행위로 볼 수 없음.	<ul style="list-style-type: none">• A사는 불이익 취급의 부당노동행위 및 지배·개입의 부당노동행위 주체로서 사용자에는 해당함.• 그러나 이 사건 근로자들에 대한 불이익 취급 및 지배·개입 의사가 있었다고 단정할 수 없으므로 이 사건 행위가 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 볼 수 없음.			
■ 관련 법리				

판결요지	대법원 2010. 3. 25. 선고, 2007두8881 판결 참조
------	--------------------------------------

- 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제4호에서 정한 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다.

대법원 2013. 1. 10. 선고 2011도15497 판결 등 참조

- 해당 행위의 내용과 당시 상황, 시점, 장소, 방법 및 그것이 노동조합의 운영이나 활동에 미치거나 미칠 수 있는 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정된다면 같은 법조의 부당노동행위가 성립하고, 또 그 지배·개입으로서 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권 침해라는 결과 발생까지 요하는 것은 아니나, 그 행위에 지배·개입의 정황 등 노동조합의 자주성을 해칠 수 있는 요소가 연관되어 있지 않는 한, 사용자에게 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 있다고 가볍게 단정할 것은 아니다.

■ 판결 요지

○ A사가 부당노동행위의 주체인 사용자에게 해당하는지 (적극)

- 노동조합법 제81조 제1항 제1호의 사용자에게는 같은 항 제4호의 사용자와 마찬가지로 근로자를 고용한 사업주로서의 권한 및 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 근로조건 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 포함된다고 해석함이 상당함.
- 부당노동행위의 예방·제거는 노동위원회의 구제명령을 통해서 이루어지는 것이므로, 구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 한 그 한도 내에서는 부당노동행위의 주체로서 구제명령의 대상자인 사용자에게 해당한다고 볼 수 있을 것임.
- 노동조합법 제81조 제1항에서 규정하고 있는 부당노동행위제도의 취지는 헌법이 규정하는 노동3권을 구체적으로 확보하기 위한 것으로 지배·개입의 부당노동행위(제4호)뿐 아니라 불이익 취급의 부당노동행위(제1호)에도 마찬가지로 인정됨.
- 노동조합법상 사용자 여부 또한 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 침해할 수 있는 권한·지위에 있는지의 관점에서 파악하여야 한다고 봄이 자연스러움.
- (A사가 이 사건 근로자들의 근로조건을 정함에 있어 영향력을 행사하였는지) A사의 자동차생산 공정은 컨베이어벨트를 통한 연속공정으로 진행되고, A사는 사내 협력업체 소속 근로자들이 해야 할 작업내용 전반에 대해 직접 관리하고 사내 협력업체가 담당할 공정, 업무 내용, 작업수행 위치, 투입인력 등을 실질적으로 결정한 점, 사내 협력업체 소속 근로자들은 A사가 결정한 작업시간, 작업속도, 작업량 등에 따라 작업을 수행한 점, A사는 이 사건 근로자들을 비롯한 사내 협력업체 소속 근로자들의 인적사항을 인사관리 시스템인 신인사시스템에 등록하여 관리하였고, 이 사건

근로자들에 대한 근태관리를 한 것으로 보이는 점 등을 종합하면, A사는 이 사건 근로자들의 근로조건을 정함에 있어 직·간접적으로 지배력 내지 영향력을 행사하여 그 근로조건에 대해 실질적이면서 구체적으로 지배결정할 수 있는 지위에 있음.

○ A사의 불이익 취급 및 지배개입의 부당노동행위 인정 여부 (소극)

- 이 사건 근로자들이 제출한 증거만으로는 이 사건 행위가 불이익 취급 또는 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다거나 A사가 부당노동행위의 의사를 가지고 이 사건 행위를 하였다고 인정하기에 부족함.

① (발탁채용의 과정이 어떻게 이루어졌는지) A사는 사내 협력업체 소속 근로자들의 불법파견 문제를 해결하기로 노동조합들과 논의를 해 오던 끝에, 2022. 3. 24. 이루어진 특별교섭에서 선별된 직접공정에서 근무하는 사내 협력업체 근로자들을 정규 생산직으로 발탁채용한다는 내용의 이 사건 제시안을 제시하였고(당시 제안의 대상은 B노조의 조합원인지 여부와 상관없이 이 사건 선별 공정에서 근무하는 근로자 260명이었음), 2022. 3. 31. A사의 불법파견 여부가 특히 문제되고 있었던 이 사건 선별 공정에서 정규직으로 발탁채용을 하여 위 공정을 직접 운영하기로 결정하였음.

② (노조 활동을 이유로 한 발탁채용임을 증명할 자료가 있는지) 이에 따라 A사는 2022. 3. 31. 이 사건 선별 공정에서 근무하는 사내 협력업체 소속 근로자 260명에게 발탁채용을 제안하였으며, 2022. 4. 30. 사내 협력업체들과 도급계약을 해지한 후 2022. 5. 1. 소 취하서 및 부제소 확약서를 제출한 자들만 발탁채용하고 위 확약서를 제출하지 않은 자들은 정규 생산직으로 전환하지 않았는데, 위와 같은 일련의 행위가 이 사건 근로자들의 노동조합 활동을 이유로 하는 것이었음을 뒷받침할 만한 객관적인 자료는 없음.

③ (발탁채용된 근로자 중 조합원 비중이 어느 정도였는지) 이 사건 선별 공정에서 근무하고 있었던 사내 협력업체 소속 근로자 260명은 B노조의 조합원이 51명, 비조합원이 209명이었고, 최종 발탁채용된 260명(이 사건 근로자들을 제외하고 대체 인원으로 충원된 근로자들 포함) 중 A사의 조건에 응하여 발탁채용된 근로자 243명은 조합원 36명, 비조합원 207명이었던바, 조합원보다 비조합원이 훨씬 더 많았음. (A사의 조건에 응하지 않아 발탁채용에서 제외된 근로자 17명 중 조합원은 이 사건 근로자들 15명, 그리고 비조합원 2명이었음)

④ (A사의 직접공정 외 나머지 공정의 고용 승계 과정에 A사가 일부 개입하는 것이 가능한지) A사는 사내 협력업체들과의 도급계약을 해지함에 따라, 직접 운영으로 전환한 이 사건 선별 공정 이외의 나머지 공정을 별도로 수행할 필요성이 발생하게 되었고, 그에 따라 위 나머지 공정에 관하여 다른 협력업체인 J와 생산도급 계약을 체결하였으며, 그렇다면 설령 이 사건 근로자들 주장과 같이 위 나머지 공정에서 근무하던 사내 협력업체 소속 근로자들이 J로 고용 승계되는 과정에

	<p>A사가 일부 개입하였다고 가정하더라도 이는 앞서 본 일부 직접공정의 발탁채용을 통한 직접 운영과 일련의 과정으로 이루어진 A사의 합리적인 경영상 판단에 의한 것으로 충분히 수긍할 수 있음.</p> <p>⑤ (발탁채용의 조건이 모든 근로자들에게 일률적으로 적용되었는지) 이 사건 각 소송에 참여한 B노조 조합원 수는 1차 5명, 2차 82명, 3차 104명, 4차 14명 등 약 200여명 정도인 반면, 노동조합에 가입하지 않고 개별적으로 소송을 진행한 인원은 550여 명 정도로 추정되며, A사가 발탁채용의 조건으로 제시한 내용은 근로자들이 이 사건 각 소송에서 최종적으로 승소하였을 때와 비교하여 근로자들에게 상대적으로 불리한 것으로 보이는 하나, 이러한 조건에 응하지 않을 경우 발탁채용 대상에서 제외된다는 것은 B노조의 조합원인지 여부와 관계없이 이 사건 선별 공정에서 근무하는 사내 협력업체 근로자들 모두에게 일률적으로 적용되었으므로, 그러한 조건의 제시가 노동조합 활동을 이유로 한 것이었다고 보기는 어려움.</p> <p>⑥ (발탁채용의 행위가 노조활동과 관련된 것인지) A사가 이 사건 발탁채용을 하고 이 사건 근로자들을 직접생산 공정에서 배제하는 등의 이 사건 행위는 B노조의 활동과는 무관하게 사내 협력업체 문제를 해결하기 위한 일련의 과정으로 이해될 수 있고, 발탁채용 인원을 선정할 때에도 이 사건 선별 공정에서 근무하고 있었는지를 기준으로 정한 것일 뿐, B노조의 조합원인지 여부를 고려한 것이 아니며, 발탁채용의 조건 또한 다른 근로자들에게도 이 사건 근로자들과 동일하게 제시되었고, 실제로 조합원 중 상당수가 발탁채용되어 현재 A사에 근무하고 있으며 비조합원 중에도 발탁채용을 거부한 사람들이 있음.</p> <p>⑦ (발탁채용이 노조의 조합활동을 심각하게 위축시켰다고 볼 수 있는지) 한편 사내 협력업체 소속 조합원이 A사의 정규 생산직으로 발탁채용이 되었다고 하여도 B노조 조합원의 지위가 상실되는 것이 아니고 C지부 등에서 여전히 활동할 수 있으며, 이 사건 행위로 인하여 결과적으로 이 사건 근로자들이 실직하게 되었거나 D비정규직지회의 내부 갈등이 초래되었다고 하더라도 더 나아가 B노조나 D비정규직지회의 조직과 운영 및 조합 활동을 심각하게 위축시켰다고 볼 만한 객관적인 사정은 발견되지 않음.</p>
<p>시사점</p>	<p>○ 금번 판결은 불이익 취급의 부당노동행위 사용자는 지배·개입의 부당노동행위 사용자와 마찬가지로 근로자의 근로조건 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 포함된다고 판시하였는바, 원청이 협력업체 소속 근로자에 대한 부당노동행위 사용자라고 보았음.</p> <p>○ 금번 판결은 원청이 불법파견 문제를 해결하기 위해 생산의 일부 공정을 직접공정으로 전환하는 과정에서 근로자지위확인 소송 취하를 조건으로 협력업체 근로자를 정규직으로 발탁채용하는 행위는 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위로 볼 수 없다고 판단하였음.</p>

	<p>- ① 발탁채용 조건을 노조 조합원인지 여부와 관계없이 사내 협력업체 근로자들 모두에게 일률적으로 적용하였는바, 노조 활동을 이유로 채용의 조건을 제시한 것이 아니고, ② 발탁채용이 노조의 활동과 무관한 것이며, 발탁채용으로 노조의 활동이 위축된 결과가 없음을 이유로 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위라고 할 수 없다고 판단함.</p> <p>○ 따라서, 불법파견 리스크 해소를 위한 발탁채용 시 발탁채용을 진행하게 된 과정이 어떠한 것인지, 조합원 여부와 상관없이 발탁채용의 조건이 제시되었는지, 조건을 수용한 근로자 중 조합원의 비중이 어느정도인지 등을 면밀히 검토할 필요가 있음.</p>
--	---