

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

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation  
Weekly Newsletter

## < contents >

- ▶ 경총, 「기업 밸류업을 위한 세제 개선 방안 모색」 토론회 개최 (6.3)
- ▶ 경총, 「스타트업 규제 및 경영환경 실태조사」 결과 발표 (6.6)

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

(경제분석팀 02-3270-7421)

\* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 경총)는 6월 3일 「기업 밸류업을 위한 세제 개선 방안 모색」 토론회를 개최

**[발제]** 박성욱 경희대 회계·세무학과 교수  
**[좌장]** 이만우 고려대 경영학과 명예교수(前 한국회계학회 회장 / 前 한국세무학회 회장)  
**[토론]** 송호경 가비파트너스(주) 대표이사, 오문성 한양여대 세무회계과 교수,  
 윤태화 가천대 경영학부 교수, 이동섭 국민연금공단 수탁자책임실장,  
 조만희 기재부 소득법인세정책관 (가나다순)

- 손경식 경총 회장은 인사말을 통해 “최근 발표된 ‘기업 밸류업 지원방안’과 함께 정부가 계획하는 여러 세제 지원 방안\*들은 우리 주식시장의 활력을 증진하는데 도움이 될 것으로 기대한다”면서도, “그러나 저평가\*\*된 우리 기업의 가치를 제대로 평가받게 하고, 해외 투자자들의 국내 기업 투자를 유인하는 매력적인 환경을 만들기 위해서는 보다 적극적인 세제 개편이 필요하다”고 강조

\* △주주환원(배당·자사주 소각 등) 증가액의 일정 부분에 대한 법인세 세액공제, △배당소득세 분리과세, △상속세 최대주주 할증평가 폐지 등

\*\* 우리 주식시장에 상장된 기업(코스피, 코스닥 등 약 2,700개사)들의 전체 시가총액은 약 2,600조원으로, 전세계 시가총액 1위 기업인 마이크로소프트社(약 4,000조원)의 3분의 2 수준에 불과(24.4월말 기준)

- 「기업 밸류업을 위한 세제 개선방안」 발제를 맡은 박성욱 경희대 회계·세무학과 교수는 “저출산·고령화 등으로 성장이 둔화되고 있는 우리 경제가 한 단계 더 도약하기 위해서는, 기업가치를 정상화시켜 기업과 주주가 상생하고 발전할 수 있도록 ‘기업 밸류업(Value-up)’을 위한 세제 개선방안이 마련되어야 한다”고 주장.

- 첫 번째 방안으로 '상속세율 인하'를 제시. 박 교수는 “과도한 상속세 부담으로 기업인이 주가가 상승하는 것을 원치 않고, 기업의 성장과 홍보에도 노력하지 않아 주가가 저평가되는 경우도 발생한다”고 지적. 따라서 “상속세율 인하, 과세표준 확대를 통해 상속받은 기업인이 기업에 계속 투자하고 기업이 성장할 수 있도록 지원해야 한다”고 강조
- 박 교수는 이어 “기업들이 기업 성과를 주주들과 향유할 수 있도록 유인해야 한다”며, “이를 위해 법인세를 추가로 부담하게 하는 투자·상생협력 촉진세제\*는 폐지하고, 기업이 배당을 하는 경우 일정 비율로 법인세 혜택을 주는 것이 합리적이다”고 제언
  - \* 기업이 당기소득을 투자, 임금상승, 상생협력에 일정 기준에 미달하게 사용할 경우, 미달액에 대해 20% 세율을 적용해 추가 과세하는 제도
- 토론자들은 법인세 혜택을 통한 기업의 배당성향 제고, 상속세율 인하 및 과표구간 조정, 상속세를 유산취득세 방식으로 개편, 공익법인 출연 주식 등에 대한 상속증여세 완화 등 다양한 의견을 제시
- 경총은 토론회에서 제기된 의견들을 비롯해 다양한 개선과제들을 담은 세제개편 건의서를 가까운 시일 내에 정부에 제출할 계획

## ◆ 경총, 「스타트업 규제 및 경영환경 실태조사」 결과 발표 (6.6)

(규제개혁팀 02-3270-7458)

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

- 경총은 전국 스타트업\* 300개사(응답 기업 기준)를 대상으로 「스타트업 규제 및 경영환경 실태조사」를 실시한 결과, 응답 기업의 64.3%가 규제로 인한 애로를 경험한 적이 있다고 답변

\* 전문과학기술, 정보통신, 지식·기술 서비스업 등에 속한 창업 7년 미만 스타트업

- ① (규제로 인한 애로 경험) 응답 기업의 64.3%는 국내 기업 규제로 인해 ‘애로(사업활동 제약, 경영상 어려움 등)를 경험한 적이 있다’고 답했고, ‘애로를 경험한 적이 없다’는 응답은 35.7%로 집계
- ② (투자 및 경영상 애로) 응답 기업의 65.7%는 최근 1년내 벤처캐피탈(VC), 금융기관 등으로부터 ‘투자 받은 경험이 없다’고 답했고, ‘투자 받은 경험이 있다’는 응답은 34.3%로 나타남.
  - 최근 경영상 애로(복수응답)는 ‘투자 재원 축소, 자금 조달 및 관리의 어려움’ 응답이 71.3%로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘신기술 발전 속도를 따라가지 못하는 법률·제도’ 응답이 44.7%로 집계
- ③ (규제 샌드박스 제도 평가) 응답 기업의 54.7%는 신기술을 활용한 신제품·서비스가 출시될 때 일정 기간 규제를 면제·유예하는 규제 샌드박스 제도에 대해 ‘불만족한다’고 답변.

그 외 '모르겠다'는 응답은 25.6%, '만족한다'는 응답은 19.7%로 집계

- ④ **(개선이 시급한 규제)** 국내 스타트업 활성화를 위해 개선이 시급한 규제 분야(복수응답)는 '진입 규제(등록·허가, 기존 업역 체계의 기준요건 등)'(49.7%), '노동 규제(임금, 근로시간, 노사관계 등)'(49.0%)가 높게 나타남.
- ⑤ **(스타트업 경쟁력 제고를 위한 과제)** 응답 기업의 82.0%는 '성장 단계별 정부 지원금 및 융자 지원 확대를 지목(복수응답). 그 외 '혁신을 가로막는 규제의 과감한 폐자개선(53.3%), '해외 판로 개척·발굴 등 글로벌 시장 진출 지원'(41.3%) 순 집계



문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

## < contents >

- ▶ 산업통상자원부, 「2024년 5월 수출입 동향」 발표 (6.1)
- ▶ 한국은행, 「2024년 1/4분기 국민소득(잠정)」 발표 (6.5)
- ▶ 통계청, 「2024년 5월 소비자물가동향」 발표 (6.4)
- ▶ 통계청, 「2024년 5월 고용동향」 발표 (6.12)
- ▶ 한국은행, 「2023년 기업경영분석 결과(속보)」 발표 (6.12)
- ▶ 기획재정부, 「세계은행 6월 세계경제전망」 발표 (6.11)

### ◆ 산업통상자원부, 「2024년 5월 수출입 동향」 발표 (6.1)

- **(총괄)** 2024년 5월 수출은 581.5억달러로 전년동월대비 11.7% 증가했으며, 수입은 531.9억달러로 전년동월대비 2.0% 감소

※ 수출은 지난 2023년 10월(4.9%) 이후 8개월 연속 증가세 지속  
▶ 수출 증감률 추이(% , 전년동월비) : 18.2(24.1)→ 4.8(2)→ 3.1(3)→ 13.8(4)→ 11.7(5)

- 5월 무역수지는 49.6억달러 흑자를 기록(12개월 연속 흑자)

※ 무역수지 추이(억 달러) : 4.0(24.1)→ 43.2(2)→ 42.9(3)→ 15.3(4)→ 49.6(5)

- **(품목별)** 15대 주력품목(전체 수출의 약 75% 차지) 중 이차전지, 철강, 차부품, 일반기계를 제외하고 컴퓨터, 반도체 등 11개 품목이 증가

#### ※ 2024년 5월 품목별 수출증감률(%)

: (선박) 108.4, (반도체\*) 54.5, (컴퓨터) 48.4, (바이오헬스) 18.7, (디스플레이) 15.8, (무선통신) 9.4, (석유제품) 8.4, (석유화학) 7.4, (가전) 7.0, (자동차) 4.8, (섬유) 1.6, (일반기계) △1.5, (차부품) 5.3, (철강) △11.9, (이차전지) △19.3

\* 5월 반도체 수출은 113.8억달러를 기록했고, '23.11월(12.9%) 이후 7개월 연속 증가  
▶ 반도체 수출 증감률 추이(% , 전년동월대비) : 56.2(24.1)→ 66.7(2)→ 35.7(3)→ 56.1(4)→ 54.5(5)

- **(국가별)** 對EU(△2.2%), 對CIS(△28.3%) 등 수출은 감소했으나, 對중남미(25.5%), 對인도(24.8%), 對미국\*(15.6%), 對중국(7.6%), 對일본(2.4%), 對중동(2.2%) 등 수출은 증가

\* 對미국 수출은 '23.8월(2.4%) 이후 10개월 연속 증가

## ◆ 한국은행, 「2024년 1/4분기 국민소득(잠정)」 발표 (6.5)

○ 2024년 1/4분기 실질 국내총생산(GDP)은 전기대비 1.3% 증가\*(전년동기대비 3.3% 증가)

\* 지난 '24.4월에 발표된 속보치와 동일. 세부적으로는 민간소비( $\Delta 0.1\% p$ ), 설비투자( $\Delta 1.2\% p$ ) 등은 낮아진 반면, 건설투자( $+0.7\% p$ ), 수출( $+0.9\% p$ ) 등은 상향 수정. 다만, 국민계정 기준년 개편으로 과거 시계열이 모두 조정되었다는 점에 유의.

※ 분기별 성장률(% , 전기비) : 0.4('23.1q)→ 0.6('24.2q)→ 0.8(3q)→ 0.5(4q)→ 1.3('24.1q)

- **(지출항목별)** 설비투자( $\Delta 2.0\%$ )는 전기대비 감소했고, 건설투자(3.3%), 수출(1.8%), 정부 소비(0.8%), 민간소비(0.7%)는 전기대비 증가

- **(경제활동별)** 건설업(5.5%), 농림어업(1.8%), 제조업(0.9%), 서비스업(0.9%)이 모두 전기대비 증가

○ 2024년 1/4분기 실질 국민총소득(GNI)은 전기대비 2.4% 증가(전년동기대비 4.8% 증가)

## ◆ 통계청, 「2024년 5월 소비자물가동향」 발표 (6.4)

○ 2024년 5월 소비자물가는 전년동월대비 2.7% 상승

※ 소비자물가 상승률 추이(% , 전년동월비) : 2.8('24.1)→ 3.1(2)→ 3.1(3)→ 2.9(4)→ 2.7(5)

- **(지출목적별)** 12개 부문 가운데 식료품 및 비주류음료(5.1%), 기타 상품 및 서비스(4.2%) 등 12개 부문이 모두 전년동월대비 상승

- **(품목성질별)** 상품은 농축수산물(8.7%) 상승의 영향으로 전년동월대비 3.2% 상승했고, 서비스는 개인서비스(2.8%)를 중심으로 전년동월대비 2.3% 상승

○ 2024년 5월 농산물과 석유류를 제외한 근원물가는 전년동월대비 2.0% 상승했고, 소비자들의 구입 빈도와 지출 비중이 높은 생활물가는 전년동월대비 3.1% 상승

## ◆ 통계청, 「2024년 5월 고용동향」 발표 (6.12)

○ 2024년 5월 취업자는 2,891만 5천명으로 전년동월대비 8만명(0.3%) 증가

※ 취업자는 2021년 3월(31만 4천명) 이후 39개월 연속 증가

- **(산업별)** 제조업(3만 8천명), 보건업 및 사회복지서비스업(9만 4천명), 숙박 및 음식점업(8만명) 등 취업자는 증가했으나, 도매 및 소매업( $\Delta 7$ 만 3천명), 사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업( $\Delta 6$ 만 4천명), 건설업( $\Delta 4$ 만 7천명) 등 취업자는 감소

- **(연령별)** 60세 이상(26만 5천명), 30대(7만 4천명), 50대(2만 7천명) 취업자는 증가했으나, 40대( $\Delta 11$ 만 4천명), 20대( $\Delta 16$ 만 8천명) 취업자는 감소

○ 고용률(15세 이상)은 63.5%로 전년동월과 동일

※ OECD 기준(15~64세) 고용률은 70.0%로 전년동월대비 0.1%p 상승

○ 실업자는 88만 4천명으로 전년동월대비 9만 7천명(12.3%) 증가

- 실업률은 3.0%로 전년동월대비 0.3%p 상승했고, 청년(15~29세) 실업률은 6.7%로 전년동월대비 0.9%p 상승

○ 전체 체감실업률\*은 9.1%로 전년동월대비 0.3%p 상승했고, 청년(15~29세) 체감실업률은 16.5%로 전년동월과 동일

\* 실업자에 시간 관련 추가 취업자와 잠재 경제활동인구까지 합한 개념

○ 비경제활동인구는 1,574만 4천명으로 전년동월대비 1만 2천명(△0.1%) 감소했고, 이 중에서 취업준비자는 60만 3천명으로 전년동월대비 7만 6천명(△11.2%) 감소

※ 비경제활동인구 중 '쉬었음' 인구는 전년동월대비 8만 7천명 증가한 233만 4천명을 기록했고, 구직단념자는 전년동월대비 3만명 증가한 36만 4천명 기록

## ◆ 한국은행, 「2023년 기업경영분석 결과(속보)」 발표 (6.12)

○ 2023년 조사대상 기업(32,032개사\*)의 매출액증가율은 마이너스(-)를 기록, 매출액영업이익률은 하락했고, 부채비율도 하락한 것으로 나타남.

\* 2023년말 현재 외부감사대상 비금융 영리법인으로서 결산월이 12월인 법인

- **(성장성)** 2023년 조사대상 기업 매출액증가율은 2022년 증가에서 감소로 전환(16.9%→△2.0%)했고, 총자산증가율도 2022년보다 하락(7.8%→5.4%)한 것으로 나타남.

※ 매출액증가율 추이(전년대비, %) : 17.7(21)→16.9(22)→△2.0(23)

※ 2023년 제조업 매출액증가율은 △2.7%, 비제조업 매출액증가율은 △1.2%를 기록

- **(수익성)** 매출액영업이익률(5.3%→3.8%)과 매출액세전순이익률(5.1%→4.4%)은 모두 2022년에 비해 하락

- **(안정성)** 부채비율은 전년보다 하락(105.0%→102.6%)하였으며, 차입금의존도(28.8%)는 2022년 수준을 유지(28.8%→28.8%)

○ 2023년 조사대상 기업의 이자보상비율은 2022년 대비 하락했고, 이자보상비율 100% 미만과 0% 미만 기업 비중은 모두 상승

- 영업이익으로 이자비용을 부담할 수 있는 능력을 나타내는 이자보상비율(영업이익/이자비용)은 219.5%로 2022년(443.7%) 대비 224.2%p 하락

- 이자보상비용 100% 미만\* 기업 비중은 40.1%로 2022년(34.6%) 대비 5.5%p 상승했으며, 특히 0% 미만(영업적자) 기업이 27.8%로 나타나 2022년(25.0%) 대비 2.8%p 상승

\* 영업이익으로 이자비용도 감당하지 못하는 수준을 의미

## ◆ 기획재정부, 「세계은행 6월 세계경제전망」 발표 (6.11)

※ 세계은행은 매년 2회(1월, 6월) 세계경제전망을 발간하며 우리나라 전망치는 별도로 발표하지 않음.

- 세계은행은 2024년 세계 경제성장률을 2.6%로 전망(시장환율 기준), 지난 전망(2.4%, '24.1월) 대비 0.2%p 상향 조정.

※ 해외 주요기관 2024년 세계 경제성장률 전망 : IMF('24.4월) 3.2%, OECD('24.5월) 3.1%

▶ 세계은행은 세계경제 성장률 전망시 시장환율 기준을 활용한 자체분석기법을 통해 전망하여 전망치가 IMF, OECD와 상이함.

※ 세계은행은 2025년 세계 경제성장률을 2.7%로 전망하여 지난 '24.1월 전망치(2.7%)와 동일

- 세계은행은 미국의 견조한 성장세(2.5%)를 반영하여 올해 세계 경제성장률을 2.6%로 전망. 다만, '24~26년중 세계경제는 긴축 통화정책의 영향, 지정학적 긴장 등으로 인해 팬데믹 이전('10~19년)보다 0.5%p 낮은 성장세를 보일 것으로 예상.

- 세계은행은 2024년 성장률에 대해 이전보다 상·하방 요인이 보다 균형을 이루고 있지만 하방 요인이 우세하다고 평가하며, 무력 분쟁과 지정학적 리스크 확산, 무역 분절화 및 무역 정책의 불확실성, 고금리 지속, 중국 경기 둔화, 자연재해 등을 하방요인으로 제시.

- 정책 권고 사항으로는 가격 안정에 중점을 둔 통화정책과 투자의 필요성과 재정 지속 가능성간 균형을 맞춘 재정정책 추진을 권고함.



문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

## < contents >

- ▶ 경총은 ILO 총회에서 노동시장 유연화 등 노동개혁 필요성 강조
- ▶ 2025년 적용 최저임금 논의 난항 지속
- ▶ 노동계의 노동입법 이슈화 시도 본격화
- ▶ 금속노조와 보건의료노조는 노조법 개정 등 정치적 요구를 내세운 집회 개최
- ▶ 금융노조 위원장 보궐선거 결과를 둘러싼 논란 지속
- ▶ 완성차 및 철강업계 임단협 난항 우려
- ▶ 임금교섭 타결현황

### ◆ 경총은 ILO 총회에서 노동시장 유연화 등 노동개혁 필요성 강조

○ 손경식 경총 회장은 6. 10 제112차 국제노동기구(ILO) 총회에서 경영계 대표로 연설

※ 제112차 ILO 총회(6. 3~14, 스위스 제네바)에는 손경식 경총 회장, 이정식 고용노동부 장관, 김동명 한국노총 위원장이 한국 노사정 대표로 참석

- 손경식 회장은 기업경영 활력이 일자리 창출로 이어지는 선순환 구축을 위해 ① 유연한 근로시간 활용, ② 성과를 반영한 임금체계 구축, ③ 노사관계 균형 회복을 위한 사업장 점거 금지, 대체근로 하용 등 제도 개선 필요성 강조
- 또한, 손경식 회장은 사회적 대화를 통해 낡고 경직된 고용노동 법제가 합리적으로 개선되기를 기대한다는 입장 표명

○ 한편, 경총은 6. 9 「노동개혁 추진단(단장 : 이동근 경총 상근부회장)」을 발족하고 법제도 개선을 위한 다각적 활동을 진행한다는 계획

- 노동개혁 추진단은 정례회의를 통해 노동개혁 추진 상황을 점검하고 ▲사업장 점거 전면 금지, ▲해고제도 개선 등 고용경직성 완화, ▲노조 부당노동행위 규정 신설 등 제도 개선 관련 ‘노동정책이슈보고서’ 발간 예정

[ 참고 ] 경총 「노동개혁 추진단」 조직 및 주요 업무

조직	주요 업무
노동시장 개선팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 임금체계 및 최저임금 개편방안 수립</li> <li>■ 근로시간 유연성 확대</li> <li>■ 고용경직성 완화 관련 방안 수립</li> </ul>
노사관계개선팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 사업장 점거, 대체근로, 부당노동행위 등 제도 개선 수립</li> <li>■ 노사 불법·부당 관행 개선 방안 수립</li> </ul>
인력정책지원팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 고령인력 활용 활성화 방안 수립</li> <li>■ 저출산에 따른 인력 구조 변화 대응</li> <li>■ 산업전환기 맞춤형 직업능력개발 지원 방안 수립</li> </ul>
기획·운영팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 정례회의 운영</li> <li>■ 정책안 홍보·건의</li> </ul>

◆ 2025년 적용 최저임금 논의 난항 지속

- 2025년 최저임금 결정을 위한 심의가 시작된 가운데 지난 6. 11 최저임금위원회 제3차 전원회의에 서는 도급근로자에게 적용될 별도의 최저임금 관련 논의
- 경총은 최저임금법 제5조 제3항\*에 따라 도급근로자에게 적용할 별도의 최저임금과 관련한 결정 권한이 최저임금위원회가 아닌 정부에 있음을 강조
  - \* 최저임금법 제5조 제3항 : 임금이 통상적으로 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 경우로서 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금액을 따로 정할 수 있다.
- 반면, 노동계는 최저임금위원회에서 도급근로자에게 적용할 별도의 최저임금 관련 논의를 진행할 수 있다고 주장
- 최저임금위원회는 제4차 전원회의(6. 13)에서 추가적인 논의를 진행할 예정

## ◆ 노동계의 노동입법 이슈화 시도 본격화

○ 한국노총 김동명 위원장은 지난 6. 4 기자회견담화에 이어 6. 10 ILO 총회 연설에서 노조법 제2조·3조 개정 등을 언급하며 한국노총의 주요 정책요구 이슈화 시도

※ 한국노총 주요 정책요구 : ① 노조법 제2·3조 개정 재추진, ② 주4일제 도입 및 장시간 근로 철폐, ③ 정년 65세 법제화 등

- 한국노총은 주요 정책과제 입법을 위해 정치권과의 정책 연대를 강화하고, 「전국노동자대회」 등 입법 관철 투쟁을 병행하겠다는 방침

· 김동명 위원장은 지난 6. 4 기자회견담회에서 “지난 총선에서의 한국노총 지지후보들과 다각도로 연대를 모색할 것이며, 민주당과 「노동존중실천국회의원단」 구성을 위한 실무 협의 중에 있다”고 발언

○ 한편, 민주노총은 6. 10 더불어민주당 원내대표단과의 간담회를 개최하고 노동 현안 관련 입법 요구

※ 간담회 주요 참석자 : (민주당) 박찬대 원내대표, 김주영 의원, 박해철 의원 등  
(민주노총) 양경수 위원장, 이태환 수석부위원장, 고미경 사무총장 등

- 민주노총은 더불어민주당에 ▲노조법 제2·3조 개정, ▲5인 미만 사업장 근로기준법 적용, ▲초기 업 교섭 제도화 등 주요 정책 요구 전달

## ◆ 금속노조와 보건의료노조는 노조법 개정 등 정치적 요구를 내세운 집회 개최

○ 금속노조와 보건의료노조는 6. 12 각각 투쟁 결의대회를 개최하고 노조법 제2조·3조 개정, 의료 개혁 쟁취 등 정치적 요구 이슈화 시도

- 금속노조는 ▲노조법 제2조·3조 개정, ▲근로시간면제제도 폐지, ▲노조 회계공시 제도 중단 등을 요구

· 금속노조가 7월 중 총파업을 예고한 가운데 금속 산별교섭에서는 사실상 근로시간면제제도 폐지를 내용으로 하는 노사공동 대정부 요구안 마련 등을 둘러싼 노사 입장차 지속

- 보건의료노조는 ▲보건의료인력 확충, ▲공공의료 강화, ▲올바른 의료개혁 등을 요구하며 임단협 투쟁과 함께 의료개혁 투쟁도 진행한다는 방침

※ 보건의료노조는 8. 13 일괄 조정신청을 거쳐 8. 29 총파업 추진 계획

- 경총은 6. 12 금속노조 및 보건의료노조의 결의대회에 대해 법 개정 및 정부 정책 등 정치적 요구를 내세운 집회로, 노조법상\* 근로시간면제활동 범위를 벗어났을 뿐만 아니라 단체협약상 조합활동 시간을 활용한 편법적 집회라고 비판

\* 노조법 제24조 제2항 : 사용자로부터 급여를 지급받는 근로자(이하 “근로시간면제자”라 한다)는 (중략) 근로시간면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업 안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 간접한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.

- 경총은 노조법상 활동 목적을 벗어나는 시간에 대해 근로시간면제를 불승인하고, 이에 반해 임의로 사업장을 이탈할 경우 징계 등 책임을 물어야 하며, 단협상의 조합활동 시간을 활용한 편법적 집회에 대해서도 법과 원칙에 따라 엄정 대응해야 한다고 강조
- 또한, 경총은 근로시간면제제도가 법의 취지에 맞게 운영되고 근무시간 중 조합활동 시간 등이 편법적으로 활용되지 않도록 정부의 적극적인 감독 촉구

- 향후 금속노조 등은 22대 국회가 본격적으로 가동되는 것에 맞춰 현장 투쟁 등을 통해 노조법 제2조3조 개정, 근로시간면제제도 폐지 등을 지속적으로 주장할 것으로 전망

## ◆ 금융노조 위원장 보궐선거 결과를 둘러싼 논란 지속

- 금융노조는 선거관리위원회의 결정에 따라 6. 17~19 금융노조 위원장 보궐선거를 재실시하기로 결정

※ 지난 금융노조 위원장 선거(4. 22~24)에는 김형선 후보(現 기업은행지부장, 前 금융노조 수석 부위원장)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 위원장이 금융노조 선관위의 당선무효 결정에 반발해 법원에 효력 정지 가처분을 신청한 가운데 금융노조 위원장 재선거에는 김형선 후보가 단독 출마
  - 김형선 후보는 주요 시중은행 출신들과 러닝메이트(수석부위원장 후보 : 김진홍 現 신한은행 지부장, 사무총장 후보 : 최호걸 前 하나은행지부장)를 구성하고 주요 공약으로 ▲역대급 임금인상, ▲주4일제 등을 제시
  - 윤석구 위원장은 조합원의 선택을 뒤집은 재선거에 동참하지 않고 법원의 결정을 기다리겠다는 입장

- 금융노조의 위원장 선거 관련 논란이 지속됨에 따라 금융 산별교섭 장기화 등 교섭에 영향을 줄 것으로 전망

※ 금융산업사용자협의회와 금융노조는 6. 17 3차 교섭 진행 예정

- 금융노조는 올해 임단협에서 ▲임금 8.5% 인상, ▲주4.5일제 도입, ▲정년 65세 연장, 등을 요구

## ◆ 완성차 및 철강업계 임단협 난항 우려

- 완성차 업계는 고율의 임금인상, 정년연장 등 노조의 과도한 요구안을 둘러싼 노사 이견 지속

- 금속노조 현대차지부는 6. 13 8차교섭에서 회사의 제시안에 반발하며 교섭 결렬 선언

- 회사 제시안 : ① 기본급 101,000원 인상, ② 성과급 450%+14,500,000원+주식20주 지급

※ 현대차지부 주요 요구사항 : ▲월 기본급 159,800원 인상, ▲성과급(순이익의 30%) 지급, ▲상여금 인상(現 700%→900%) 뿐만 아니라 ▲정년연장(국민연금 수급연령과 동일), ▲주4.5일제 도입

- 금속노조 한국GM지부는 ▲월 기본급 159,800원 인상, ▲당기순이익의 15% 성과급 지급 등을 요구하고 있으며 6. 17 쟁의행위 찬반투표 진행 예정

※ 한국GM 노사는 6. 13까지 9차례 교섭 진행

- 한편, 포스코 노사가 2024년 임금교섭을 앞두고 있는 가운데 포스코 노동조합은 지난 6. 5 임금교섭 요구안을 회사에 전달

※ 포스코 노사는 6. 27 상견례 진행 예정

- 포스코 노동조합은 ▲기본급 8.3% 인상, ▲하계휴가 및 휴가비 신설(휴가 5일 및 휴가비 50만원), ▲복지포인트 인상 등을 요구



## ◆ 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. 6. 12 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"> <li>▶ ('24년) 노사협의회 합의</li> <li>· 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과 인상률 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%+성과 인상률 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 평균 인상률 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(기본 인상률 3.0%+성과 인상률 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>· 특별보조금(성과급) 115% 지급</li> <li>· 사기진작금 100만원 지급</li> <li>· 본인 결혼 축하금 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 인상률 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>· 경영성과금 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 >

### ○ 법안동향

#### ■ 최저임금 관련

- ▶ [2200070] ‘최저임금법’ 일부개정법률안(김주영 의원(민), 5.31)
- ▶ [2200077] ‘최저임금법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 6.3)

#### ■ 근로시간·임금 관련

- ▶ [2200073] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 6.3)
- ▶ [2200105] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 6.4)
- ▶ [2200205] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(임이자 의원(국), 6.7)

#### ■ 노동조합법 제2·3조 등 개정 관련

- ▶ [2200074] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 6.3)
- ▶ [2200244] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 6.10)

#### ■ 모성보호 관련(총 19건)

- ▶ [2200114] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(송언석 의원(국), 6.4) 등

#### ■ 산업재해 관련

- ▶ [2200199] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(임이자 의원(국), 6.7)
- ▶ [2200270] ‘중대재해처벌법’ 일부개정법률안(홍기원 의원(민), 6.10)
- ▶ [2200360] ‘산재보험법’ 일부개정법률안(김남희 의원(민), 6.12)

#### ■ 기타

- ▶ [2200069] ‘일하는 사람 기본법안’(김주영 의원(민), 5.31)
- ▶ [2200144] ‘상법’ 일부개정법률안(정준호 의원(민), 6.5)
- ▶ [2200198] ‘외국인고용법’ 일부개정법률안(임이자 의원(국), 6.7)
- ▶ [2200209] ‘장애인고용법’ 일부개정법률안(박정 의원(민), 6.7)

▶ [2200243] ‘가맹사업법’ 일부개정법률안(민형배 의원(민), 6.10)

▶ [2200309] ‘가맹사업법’ 일부개정법률안(한병도 의원(민), 6.11)

#### ○ 국회동향

▶ 국회의장 및 부의장 선출(6.5)

▶ 11개 상임위원회 위원장 선출(6.10)

#### ○ 판례동향

▶ 원청이 정부 정책에 따라 자회사를 설립하여 협력업체 소속 근로자들을 고용하는 경우 파견법상 직접고용의무가 면제되는지(부정) ; 인천지방법원 2024. 5. 2. 선고 2020가합56468 판결

### ○ 법안동향

#### ■ 최저임금 관련

◆ [2200070] ‘최저임금법’ 일부개정법률안(김주영 의원(민), 5.31)

○ (발의 이유) 현행법령(최저임금법 제5조·시행령 제3조)은 수습 기간(3개월 이내)의 근로자에게 최저임금액의 10%를 감액해 지급할 수 있음을 명시하고 있음. 그러나 편의점 아르바이트 등 최저시급을 지급하는 업무는 대부분 숙련 기간의 필요성이 크지 않아, 3개월 동안 최저임금을 감액 지급하는 것은 타당하지 않다는 지적 제기

○ (주요 내용) 수습 기간 최저임금 감액 조항(제5조 제2항) 삭제

◆ [2200077] ‘최저임금법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 6.3)

○ (발의 이유) 현행 ‘최저임금법’상 ① 최저임금의 업종별 구분 가능(제4조), ② 수습 근로자에 대해 최저임금액의 10%를 감액 지급(제5조), ③ 장애인에 대한 최저임금 적용을 제외(제7조) 하는 내용은 ‘차별 없는 적정임금 보장’이라는 ‘최저임금법’의 취지에 맞지 않다는 지적 제기



- (주요 내용) ① 사업 종류별 최저임금 구분 조항 삭제
- ② 수습 기간 최저임금 감액 조항 삭제
- ③ 장애 근로자 등에 대한 최저임금 적용 제외 조항 삭제 등

## ■ 근로시간·임금 관련

### ◆ [2200073] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 6.3)

- (발의 이유) 일부 사업장에서 최저임금 기준을 준수하면서도, 기본급의 비중을 낮추는 대신 ‘정기성·일률성·고정성’ 기준을 충족하지 않는 ‘상여금 및 복리후생비’의 비중을 높임으로써 통상임금을 낮추고 있음. 이에 따라 각종 수당이 과소 지급되는 경우가 있다는 지적 제기
- (주요 내용) ① ‘최저임금법’상 최저임금 범위에 산입되는 임금(최저임금법 제6조, 시행령 제2조)을 모두 통상임금에 포함
  - 연장·휴일근로에 대한 임금, 상여금, 식비, 숙박비, 교통비 등
- ② 통상임금이 최저임금보다 낮은 경우, 통상임금을 최저임금으로 간주

### ◆ [2200105] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 6.4)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제50조·제53조 등)은 1주간의 근로시간을 40시간, 1일의 근로시간을 8시간으로 제한하고, 1주 간 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있도록 규정하고 있음. 그런데 최근 대법원은 근로시간이 1일 8시간을 초과했는지를 고려하지 않고, 1주 간의 근로시간 중에서 40시간을 초과한 부분만 연장근로로 판단한 바 있음(대법원 2023.12.7. 선고 2020도15393 판결). 그러나 이와 같은 해석은 근로자의 건강권을 침해할 수 있다는 지적 제기
- (주요 내용) ① ‘1일 8시간을 초과한 근로시간의 합이 1주간 12시간을 초과할 수 없음’을 명시
- ② 사용자가 근로자에게 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속 11시간 이상의 휴식 시간을 주도록 의무 부여

◆ [2200205] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(임이자 의원(국), 6.7)

- (발의 이유) 현행 ‘근로기준법’은 임금체불이 발생하는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있으나(제109조) 실제로는 대부분 소액의 벌금형에 그치는 경우가 많으며, 사망·퇴직근로자에 대한 미지급 임금의 지연이자 지급 의무 부과(제37조)·체불사업주 명단 공개(제42조의2) 등의 제재 수단도 실효성이 떨어진다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 미지급 임금에 대한 지연이자 지급의 적용 범위를 ‘재직 중인 근로자’까지 확대  
② 상습체불사업주에 대한 정부 지원 제한, 공공입찰 시 불이익 부여를 위해 고용노동부장관이 국가·지자체 등에 체불 자료를 제공할 수 있도록 규정 등

■ 노동조합법 제2·3조 등 개정 관련

◆ [2200074] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 6.3)

- (발의 이유) ① 하청 등 간접고용 근로자의 근로3권 보장 필요  
② 불법쟁의행위 발생 시, 공동불법행위자 각각의 불법행위 책임범위 여부를 구체적으로 산정해야 한다는 지적 제기
- (주요 내용) ① ‘사용자’의 범위를 ‘근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 자’에 있는 자까지 확대  
② 노동쟁의의 대상을 현행 ‘근로조건에 관한 주장의 불일치’에서 ‘근로조건에 관한 주장의 불일치’로 확대  
③ 법원이 조합원 등의 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우, 그 손해에 대해 각 배상의 무자별로 각각의 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하도록 규정 등

◆ [2200244] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 6.10)

- (주요 내용) ① ‘근로자’의 범위를 ‘자신이 아닌 다른 사람의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 그 대가를 받아 생활하는 사람, 그 밖에 노무를 제공하는 사람으로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있다고 대통령령으로 정하는 사람’까지 확대  
② ‘사용자’의 범위를 ‘근로계약 체결 당사자 외에도 근로자의 근로조건, 노동조합 활동 또는 노사관계에 관하여 실질적이고 구체적인 지배력이나 영향력을 행사하는 자’까지 확대

- ③ 노동쟁의의 대상을 현행 ‘근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치’에서 ‘근로조건에 관한 주장의 불일치’로 확대
- ④ 폭력이나 손괴 행위 등을 동반한 경우를 제외하고, 단체교섭 또는 쟁의행위로 인한 손해에 대해 노동조합 또는 근로자에게 그 배상을 청구하는 것을 금지함. 다만, 폭력 또는 손괴 행위 등을 동반한 경우에도, 그 행위가 노동조합의 결의에 따른 경우에는 노동조합의 임원·조합원 및 그 밖의 근로자에 대해 손해배상을 청구하거나 그 재산을 압류·가압류하는 것을 금지
- ⑤ 노동조합의 불법행위에 대한 손해배상 책임이 노동조합의 존립과 활동에 과도한 부담이 되지 않도록 하면서, 손해배상액의 상한을 해당 노동조합의 규모와 재정 상태 등을 고려해 대통령령으로 정하도록 규정

## ■ 모성보호 관련

구분	내용	발의자 (의안번호)
배우자 출산휴가 (남녀고용평등법 제18조의2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>명칭을 ‘아이맞이 아빠휴가’로 변경</li> <li>기간을 현행 ‘10일(전일 유급)’ → ‘30일(전일 유급)’로 확대</li> <li>청구 기한을 현행 ‘출산일로부터 90일’ → ‘100일’로 확대</li> </ul>	송언석(00136)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>분할 사용 가능 횟수를 현행 ‘1회’에서 최대 ‘3회’로 확대</li> </ul>	임이자(00207) 박성훈(00246) 진성준(00259) 박해철(00346)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>‘고용보험법’상 급여 지급 기간을 현행 ‘5일’ → ‘10일’로 확대</li> </ul>	임이자(00153) 박해철(00349)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>우선지원 대상기업(고용보험법 제19조) 소속 근로자에 대한 ‘고용보험법’상 급여 지급 기간을 ‘10일’로 확대</li> </ul>	박성훈(00258)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>배우자가 한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우, 휴가 기간을 현행 ‘10일’ → ‘20일’을 부여하는 것으로 확대하고, 청구 기한도 현행 ‘90일’ → ‘120일’로 연장</li> </ul>	임이자(00207) 박성훈(00246)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로자가 원하는 시기에 사용하도록 규정</li> </ul>	조정훈(00210)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>기간을 현행 ‘유급 10일’ → ‘유급 20일(근로일 기준)’로 확대</li> </ul>	한정애(00315)

<b>난임치료휴가</b> <b>(남녀고용평등법 제18조의3)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업(고용보험법 제19조)인 경우, 난임치료휴가(남녀고용평등법 제18조의3) 기간 중 2일에 대해 급여를 지급</li> </ul>	임이자(00153)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>현행 '연간 3일(1일 유급)' → '연간 6일(2일 유급)'로 확대</li> </ul>	임이자(00207)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>현행 '연간 3일' → '연간 6일'로 확대</li> </ul>	조정훈(00210)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>현행 '연간 3일(1일 유급)' → '연간 6일(3일 유급)'로 확대</li> </ul>	박해철(00346)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>우선지원 대상기업(고용보험법 제19조)의 근로자가 난임치료휴가를 사용한 경우, 급여(연간 최초 3일)를 고용보험기금을 통해 지급</li> </ul>	박해철(00349)
<b>육아휴직</b> <b>(남녀고용평등법 제19조)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기간을 3년으로 연장</li> </ul>	송언석(00114)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>임신 중 육아휴직의 대상에 '임신 중인 배우자의 근로자'도 포함</li> </ul>	송언석(00136)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로자가 출산전후휴가 또는 배우자 출산휴가를 사용하는 경우 육아휴직도 신청한 것으로 의제하며, 휴가 종료일 다음 날 휴직을 개시 (다만, 근로자가 육아휴직을 신청하지 않는다는 의사를 사업주에게 서면으로 제출하는 경우는 육아휴직을 개시하지 않으며, 개시일을 변경한다는 의사를 제출하는 경우에는 변경 가능)</li> </ul>	남인순(00178)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>부모가 같은 자녀를 대상으로 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나 한부모 근로자인 경우, 육아휴직을 최대 6개월간 추가로 사용</li> </ul>	박성훈(00246)
<b>육아기 근로시간 단축</b> <b>(남녀고용평등법 제19조의2)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>연차 유급휴가 산정 시, 육아기 근로시간 단축을 사용한 기간을 출근한 것으로 간주 ※ 근로기준법 제60조 개정</li> </ul>	서범수(00123)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>신청 대상을 '자녀가 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하' → '12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하'인 경우로 확대</li> </ul>	임이자(00207) 박성훈(00246) 박해철(00346)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>육아휴직 기간 중 사용하지 않은 잔여기간의 두 배를 육아기 근로시간 단축 기간에 가산</li> </ul>	임이자(00207) 박성훈(00246) 박해철(00346)
<b>가족돌봄 휴직·휴가</b> <b>(남녀고용평등법 제22조의2)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>만 9세 이하 또는 초등학교 3학년 이하인 가족의 질병, 사고 또는 양육을 위해 가족돌봄휴가 기간을 '5일' 연장 가능</li> </ul>	송언석(00136)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>가족돌봄휴직 및 휴가 사용 요건에 '장애'를 추가</li> </ul>	한병도(00281)

임신 중 1일 2시간 근로시간 단축 (근기법 제74조)	• 사용 가능 기간을 현행 '임신 후 12주 이내 또는 36주 이후' → '임신 후 12주 이내 또는 32주 이후'로 확대	임이자(00175)
	• '임신 후 12주 이내 또는 30주 이후'로 확대	박해철(00303)
유산·사산휴가 (근로기준법 제74조)	• 우선지원 대상기업(고용보험법 제19조)이 아닌 기업에 대한 유산·사산휴가 기간에 대한 급여 지급 기간을 현행 '30일 한도(다태아는 45일)' → '60일(다태아 75일)'로 확대	한정애(00320)
출산전후휴가 (근로기준법 제74조)	• 명칭을 '아이맞이 엄마휴가'로 변경	송언석(00136)
	• 휴가 기간을 현행 '90일' → '120일'(다태아인 경우에는 현행 '120일'에서 '150일')로 확대	한정애(00313)

## ■ 산업재해 관련

### ◆ [2200199] '산업안전보건법' 일부개정법률안(임이자 의원(국), 6.7)

- (발의 이유) 현행법(산업안전보건법 제56조)은 중대재해가 발생한 경우 고용노동부장관이 원인 규명 및 산업재해 예방대책 수립을 위해 그 발생 원인을 조사하도록 규정하고 있음. 그러나 피의사실공표(사업주의 법 위반 여부 등)의 우려로 재해조사 결과가 공개되지 않고 있어, 조사 결과를 공개하는 근거를 마련할 필요성 제기
- (주요 내용) 고용노동부장관이 동종·유사 재해의 예방을 위해 조사한 중대재해의 '발생 원인 중 기술적 원인과 재발방지 대책' 등을 해당 사건에 대한 공소가 제기된 이후 공개할 수 있음을 명시함.  
다만, 성명·주민등록번호 개인정보, 법인·단체 또는 개인의 명칭 및 경영상·영업상 비밀에 관한 사항으로서 공개될 경우 법인 등의 정당한 이익을 현저히 해칠 우려가 있다고 인정되는 사항은 공개 대상에서 제외

### ◆ [2200270] '중대재해처벌법' 일부개정법률안(홍기원 의원(민), 6.10)

- (주요 내용) 법 제명을 '중대재해 예방법'으로 변경

### ◆ [2200360] '산재보험법' 일부개정법률안(김남희 의원(민), 6.12)

- (발의 이유) 현행법(산재보험법 제91조의15·16)은 '근로기준법'상 근로자 외에 '다른 사람의 사업



을 위해 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 노무제공자'를 법 적용대상에 포함시키고 있음. 그러나 통상 사인(私人)간 계약에 따라 의료기관에서 환자를 돌보는 간병인의 경우, 법 적용 대상에 포함되지 않아 재해에 대한 보상을 받지 못하고 있다는 문제 제기

- (주요 내용) 병원 간병인을 '산재보험법'의 적용을 받는 노무제공자로 보도록 명시

## ■ 기타

### ◆ [2200069] '일하는 사람 기본법안'(김주영 의원(민), 5.31)

- (발의 이유) 산업구조의 변화로 새로운 노무 제공 방식이 등장하면서, 기존 법 제도상 근로자로 인정받지 못해 소외되는 계층에 대한 보호 필요성 제기

- (주요 내용) ① '일하는 사람'과 '사업자'를 다음과 같이 정의

- 일하는 사람 : 고용상의 지위나 계약의 명칭형식에 관계 없이, 다른 사람의 사업을 위  
직접 노무를 제공하고 보수 등을 받는 사람
- 사업자 : 일하는 사람으로부터 노무를 제공받아 사업을 하는 자

- ② 사업자 준수 규정 마련

- '근로기준법' 상 휴무 또는 그에 준하는 휴무를 보장 노력
- 임신 중인 일하는 사람에게 '근로기준법' 및 '남녀고용평등법'상 휴가·휴직 보장 노력
- '산업안전보건법'에 준하는 산업재해 예방 조치 등

- ③ 일하는 사람의 결사의 자유 보장

- '일하는 사람'이 노무제공조건의 개선 등을 위해 단체 결성 또는 가입할 수 있음을 명시
- '일하는 사람'으로 구성된 단체가 사업자 또는 사업자단체에 노무제공조건 등에 관해 협의를 요청할 수 있음을 명시
- 협약이 결렬되거나 일방이 정당한 이유 없이 협약에 응하지 않을 경우, 상대방이 노동위원회에 조정을 신청할 수 있음을 명시 등

### ◆ [2200144] '상법' 일부개정법률안(정준호 의원(민), 6.5)

- (발의 이유) 현행법(상법 제382조의2)은 이사에게 법령과 정관의 규정에 따라 회사를 위해 그 직무를

충실히 수행하도록 하는 충실의무를 부여하고 있음. 그러나 물적 분할 등 자본거래 과정에서 이사의 행위가 '회사에는 영향이 없으나 특정 주주에게는 피해가 발생하는' 행위인 경우, 현행법상 임무해태는 아니지만 일반주주의 가치가 저하되는 문제가 발생할 수 있다는 지적 제기

- (주요 내용) 이사의 충실의무 대상에 '주주의 비례적 이익'을 추가

#### ◆ [2200198] '외국인고용법' 일부개정법률안(임이자 의원(국), 6.7)

- (발의 이유) 생산가능인구 감소 등 인구구조의 변화에 효과적으로 대응하고 산업현장의 원활한 외국인력 활용을 지원하기 위해, 외국인 고용허가제도 개선 필요성 제기
- (주요 내용) 동일한 사업 또는 사업장에서 고용노동부령으로 정하는 기간 이상 근무한 경우, 일정 기준 이상(고용노동부장관이 법무부장관과 협의)의 한국어 능력·사회통합 수준을 갖춘 경우 등에는 외국인 근로자의 취업활동 기간 연장하는 것을 허용

#### ◆ [2200209] '장애인고용법' 일부개정법률안(박정 의원(민), 6.7)

- (발의 이유) 현행법(장애인고용법 제32조의2)는 상시 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업주가 장애인 고용의무를 준수하지 않을 경우 부담금을 납부하도록 규정하고 있음. 그러나 부담금 산정을 위한 부담 기초액이 장애인 고용을 위한 금액보다 낮아, 기업이 장애인을 고용하는 대신 부담금 납부를 선택할 수 있다는 지적이 제기
- (주요 내용) 장애인 고용 부담금 기초액 산정 시, 현행 '최저임금액의 100분의 60 이상'에서 '100분의 80' 이상을 적용하도록 상향 등

#### ◆ [2200243] '가맹사업법' 일부개정법률안(민형배 의원(민), 6.10)

- (발의 이유) 현행 '가맹사업법'에는 가맹본부가 가맹점사업자단체의 협의 요청을 거부해도 제재할 수단이 없어, 사실상 가맹본부의 동의 없이 협회가 불가능하다는 지적 제기
- (주요 내용) 가맹본부가 가맹점사업자단체의 협의 요청에 대해 정당한 사유 없이 거부하거나 게을리하는 것을 금지하고, 위반 시 공정거래위원회의 시정조치(미이행 시 벌칙 부과) 및 과징금 부과 등

◆ [2200309] ‘가맹사업법’ 일부개정법률안(한병도 의원(민), 6.11)

○ (주요 내용) ① 가맹점사업자단체 등록제를 도입

② 가맹본부가 가맹점사업자단체의 구성·가입·활동 등을 이유로 사업자에게 불이익을 주는 행위를 하거나, 단체에 가입 또는 가입하지 않을 것을 조건으로 가맹계약을 체결하는 것을 금지

③ 가맹본부가 가맹점사업자단체의 협의 요청에 대해 대통령령으로 정하는 정당한 사유 없이 응하지 않는 경우, 시정조치·과징금 부과(민형배 의원안과 동일)

○ 국회동향

◆ 국회의장 및 부의장 선출(6.5)

○ 국회는 본회의를 개최해 우원식 의원(5)을 국회의장·이학영 의원(4)을 더불어민주당 몫 국회부의장으로 선출

◆ 11개 상임위원회 위원장 선출(6.10)

○ 본회의에서 법사위·환노위 등 11개 상임위원회의 위원장 선출

[제22대 국회 전반기 상임위원장 명단]

상임위	성명	상임위	성명
법사위	정청래 (4, 마포乙)	과방위	최민희 (2, 남양주甲)
운영위	박찬대 (3, 인천 연수甲)	행안위	신정훈 (3, 나주화순)
환노위	안호영 (3, 완주진안무주)	문체위	전재수 (3, 부산 북구甲)
복지위	박주민 (3, 은평甲)	농해수위	여기구 (3, 당진)
예결위	박 정 (3, 파주乙)	국토위	맹성규 (3, 인천 남동甲)
교육위	김영호 (3, 서대문乙)		

○ 판례동향

◆ 원청이 정부 정책에 따라 자회사를 설립하여 협력업체 소속 근로자들을 고용하는 경우 파견법상 직접고용의무가 면제되는지(부정) ; 인천지방법원 2024. 5. 2. 선고 2020가합56468 판결

원청이 협력업체 소속 근로자들에게 업무상 상당한 지휘·명령 등을 한 사정 등이 있는 경우 근로자 파견관계가 인정되는바, 원청이 정부 정책에 따라 자회사를 설립하여 협력업체 소속 근로자를 고용 하였어도 원청에게 협력업체 근로자들을 직접 고용할 의무가 발생한다.

<p><b>사실관계</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ A사는 공항의 관리, 운영 및 유지, 보수 등을 목적사업으로 하는 법인 이고, 이 사건 근로자들은 A사와 업무 용역계약을 체결한 협력업체들에 소속되어 보안검색 업무를 수행한 근로자들임.</li> <li>○ A사는 2017. 5.경부터 비정규직 근로자의 정규직 전환을 추진하였는데, 2017. 7.경 정부가 ‘공공부문 비정규직 근로자 전환 가이드라인’을 발표 함에 따라 노·사전문가협의회(이 사건 협의회)를 구성하여 정규직 전환 을 위한 방법과 시기, 근로조건 등에 관하여 논의하였음. <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 정부가 제시한 파견·용역의 정규직 전환 방식은 ▲직접고용 ▲자회사 ▲사 회적기업 등 제3섹터 방식이 있음.</li> </ul> </li> <li>- A사는 이 사건 협의회 합의사항에 따라 2020. 3.경 이 사건 자회 사를 설립하였고, 이 사건 근로자들과 이 사건 협력업체의 고용관계 는 이 사건 자회사로 모두 승계되어 정규직으로서 A사에서 보안검색 업무를 수행하였음.</li> <li>○ 이 사건 근로자들은 A사가 업무상 상당한 지휘·명령을 하는 등 근로자 파견관계가 성립하였으므로 A사에게 직접고용의무가 발생하였다고 주장 함. <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이에 대하여, A사는 보안검색감독은 경비업법, 항공보안법, 국가항공 보안계획 등 관련법령에 따라 보안검색요원인 이 사건 근로자들에 대 해 관리·감독권을 행사한 것이므로 근로자파견관계의 징표라고 보는 것은 부당하다고 주장함.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>판결요지</b></p>	<p>■ 관련 법리</p> <p style="text-align: center;"><b>대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등 참조</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법 률관계가 구 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개 정되기 전의 것, 이하 ‘구 파견법’이라고 한다)의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는 지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 그 근로자 에 대하여 직·간접적으로 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 그 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시 간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적 이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 그 근로자가 맡은 업무가 제 3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주 가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다.</li> </ul>

- 파견기간 제한을 위반한 사용사업주는 직접고용의무 규정에 의하여 파견근로자를 직접 고용할 의무가 있고, 파견근로자는 사용사업주가 직접고용의무를 이행하지 않는 경우 사용사업주를 상대로 고용의사표시를 갈음하는 판결을 구할 사법상 권리가 있으며, 그 판결이 확정되면 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계가 성립한다. 한편, 직접고용의무 규정의 내용은 파견사업주와 직접적인 관련이 없고, 그 적용 요건으로 파견기간 중 파견사업주의 동일성을 요구하고 있지도 않으므로, 사용사업주가 파견기간의 제한을 위반하여 해당 파견근로자로 하여금 대상 업무를 계속 수행하도록 한 경우에는 특별한 사정이 없는 한 그 파견기간 중 파견사업주가 변경되었다는 이유만으로 직접고용의무 규정의 적용을 배제할 수는 없다.

## ■ 판결 요지

### ○ A사와 이 사건 근로자들 사이에 근로자파견관계가 성립하였는지(적극)

- 이 사건 근로자들은 이 사건 협력업체에 고용된 후 이 사건 협력업체와 이 사건 용역계약을 체결한 A사가 운영하는 A사에 파견되어 사실상 A사로부터 지휘·명령을 받으며 A사를 위하여 근로를 제공하였다고 할 것이므로, 이 사건 협력업체 및 A사와 이 사건 근로자들 사이에 근로자파견관계가 성립하였다고 봄이 타당함.

① (A사의 상당한 지휘·명령이 있었는지) 이 사건 근로자들이 수행한 보안검색 업무는 A사가 이 사건 용역계약에 따른 과업의 개요, 과업 수행방법, 행정사항을 정한 과업내용서와 보안검색 업무의 구체적인 수행 절차와 방법을 정한 이 사건 절차서에 따라 이루어졌고, A사는 수시로 보안검색 업무에 관한 사항은 물론, 위 업무와 직접적인 관계가 없는 사항을 이 사건 협력업체 소속 팀장, 차장을 통하여 또는 직접 지시하는 방법으로 보안검색요원들을 상대로 지휘·명령을 하였음.

A사의 보안검색요원에 대한 지휘·명령이 관련법령상 이 사건 근로자들이 수행하는 보안검색 업무가 특수경비업무에 해당할 여지가 있음을 인정할 수는 있으나, 법령에 근거한 것이라 하더라도 A사가 이 사건 근로자들을 비롯한 보안검색요원들을 상대로 그 업무에 관하여 상당한 지휘·명령을 한 것은 부정할 수 없는 데다, 보안검색 업무와 직접적인 관계가 없는 사항에 대해서도 지시가 이루어진 점, 경비업법이 특수경비원에 대한 시설주의 감독권과 특수경비원의 시설주의 직무상 명령에 대한 복종의무를 규정한 취지는 공공의 안녕과 질서에 밀접하게 관련된 특수경비업의 특성과 업무 범위, 업무 수행 과정에서 발생할 수 있는 위험성 등을 고려하여 경비업무 수행과 직접 관련된 범위 내에서 시설주의 특별한 권한과 그에 대한 복종의무를 부여한 것일 뿐, 시설주에게 특수경비원 근로관계 전반에 대한 지휘 권한을 부여한 것이라고 볼 수는 없는 점을 고려하면, A사의 이 사건 근로자들에 대한 업무상 상당한 지휘·명령이 존재하였다고 봄이 타당함.



② (A사의 사업에 실질적으로 편입되었는지) A사의 보안검색 업무는 A사의 보안검색감독이 이 사건 과업지역에 배치되어 이 사건 근로자들을 비롯한 보안검색요원을 일상적으로 지휘·명령하면서 이 사건 근로자들과 상호 협력 하에 공항의 보안을 유지·확보하는 형태로 이루어졌고, 이러한 **보안검색 업무가 A사가 공항을 운영함에 있어 필수적이고 상시적인 업무**라는 점을 더하여 보면, A사의 보안검색감독이 직접적인 보안검색 업무를 수행하지는 않았고, 보안검색감독과 보안검색요원의 업무가 상호 대체될 수 없는 것이라고 하더라도, 이 사건 근로자들의 업무는 A사의 보안검색감독의 업무와 유기적으로 결합하여 A사의 사업에 편입되었다고 봄이 타당함.

③ (보안검색요원의 자격, 근무형태에 대한 A사의 관여 여부) A사는 국가항공보안계획에서 정한 수준에서 나아가, 보안검색 용역 업무를 과업지역 별로 ‘관리’, ‘행정’, ‘교대근무’, ‘특수일근’으로 구분하고, 다시 근무자의 등급과 근무형태를 나누어 계약인원, 근무인원, 교대휴무, 법정휴가를 고려하여 구체적인 투입인원과 자격요건을 사전에 명확하게 정하였고, 이 사건 **협력업체에 A사가 정한 보안검색요원의 자격요건의 기준이나 인력운영 계획을 변경할 만한 재량이 있었던 것으로 보이지는 않는바**, 이 사건 협력업체가 보안검색요원의 자격기준이나 일반적인 작업배치를 결정하였다고 보기 어려움.

④ (보안검색요원의 교육에 대한 A사의 관여 여부) 보안검색요원들은 A사의 항공보안교육원에서 A사가 제공한 교육내용에 따라 A사가 제공한 장비를 이용하여 교육을 받았고, 이 사건 **협력업체는 교육일정과 내용을 결정하거나 그에 관여하지 않았으며**, A사와 별도로 보안검색요원에 대한 교육프로그램을 제공한 사실이 없어 교육에 관한 비용 역시 A사가 이 사건 협력업체에 지급한용역비에 포함되어 있어 결과적으로 A사가 이를 부담한 것으로 보임.

⑤ (보안검색요원의 근태에 관한 A사의 관여 여부) 협력업체 소속 보안검색요원이 병원 진료를 사유로 조퇴를 희망하여 위 협력업체의 차장이 A사의 보안검색감독에게 보고하자, A사의 보안검색감독은 ‘자체적으로 조퇴 처리를 하라. 그렇지만 매번 조퇴로 보내줄 수는 없으니 자체적으로 방법을 강구하라’고 하였는바, **A사의 보안검색감독이 이 사건 근로자들의 근태에 관하여 상당한 정도로 관여한 것으로 보임.**

⑥ (이 사건 협력업체의 보안검색 업무를 위한 조직 또는 설비 구비 여부) 이 사건 보안검색 업무 수행에 필요한 장비들은 A사가 무상으로 제공하였고, 장비 사용에 관한 매뉴얼도 A사가 제공하였으며, 장비 사용 교육도 A사의 항공보안교육원이나 장비제작사를 통하여 이루어진 반면 이 사건 **협력업체는 보안검색 업무와 관련하여서는 전문적인 인적 조직이나 물적 설비를 갖추고 있지 않은 것으로 보임.**

○ A사에게 직접고용의무가 발생하였는지 (적극)

- ① 2년의 기간을 초과하여 계속적으로 파견근로자인 이 사건 근로자

	<p>들로 하여금 보안검색 업무를 계속 수행하도록 한 날 또는 ② 근로자 파견 대상 업무에 해당하지 않는 보안검색 업무에서 파견근로자인 이 사건 근로자들을 사용하고, 고용노동부장관의 허가를 받지 않은 이 사건 협력업체들로부터 근로자파견의 역무를 제공받은 날에 해당하는 각 해당 일에 이 사건 근로자들에 대한 직접고용의무가 발생하였는바, 그 후 파견사업주가 이 사건 협력업체에서 이 사건 자회사로 변경되었다고 A사에 대한 직접고용의무 규정의 적용을 배제할 수는 없다.</p> <p>- 따라서 각 해당 일에 이 사건 근로자들에 대한 직접고용의무가 발생하였으나, A사가 이를 이행하지 않고 있으므로, 이 사건 근로자들은 A사를 상대로 고용의 의사표시를 할 것을 구할 권리가 있음.</p>
<p><b>시사점</b></p>	<p>○ 금번 판결은 원청의 보안검색요원에 대한 지휘·명령이 관련법령에 의한 것이라고 볼 여지는 있으나, 보안검색 업무와 직접적인 관계가 없는 사항에 대해서도 지시가 이루어진 점에 주목하여 원청과 협력업체 근로자들 사이에 근로자파견관계가 성립한다고 보았음.</p> <p>○ 금번 판결은 원청이 노·사·전문가협의회를 구성하여 정규직 전환 방식과 시기에 관해 약 3년이라는 긴 시간 동안 충분한 논의를 거친 후 자회사를 설립하여 파견근로자를 고용하였음에도 별다른 이유를 제시하지 않은 채 파견법상 직접고용의무가 면제되지 않는다고 판단하였음.</p> <p>- 그러나, 기존 직원들과의 구직경로 형평성, 직원 간 인화, 장기간 소송으로 인한 비용 등의 사정을 고려하였을 때 자회사 고용 방식이 가장 합리적이면서도 노사 간에 합의한 방안임을 참작하여 원청의 직접고용의무가 면제되는지 여부를 판단하여야 함.</p> <p>○ 또한, 자회사를 통한 정규직 고용 방식이 노사 간 합의 및 근로자의 동의로 이루어졌다는 점에 주목하여 원청의 직접고용의무가 면제된다고 본 하급심 판결이 있는바, 향후 대법원 판결의 귀추가 주목됨.</p> <div data-bbox="411 1435 1377 1485" style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; text-align: center;"> <b>서울고등법원 2022. 9. 16. 선고 2021나2025265 판결</b> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 자회사를 통한 정규직 고용 방식은 '공공부문 비정규직의 정규직 전환'이 공론화된 상태에서 오랜 협의를 거쳐 이뤄진 결과임</li> <li>• 사용사업주 주도로 일방적으로 이뤄지는 용역업체들 사이의 고용 이전·승계와는 본질적으로 차이가 있음</li> <li>• 근로자 대표단을 포함한 노사합의 기구를 구성하고 노사협의 결과에 따라 자회사를 설립해 원청의 파견·용역 근로자들을 자회사 정규직으로 채용함</li> <li>• 근로자들이 이를 인지한 상태에서 자신의 선택에 따라 파견법상 고용 의무 이행에 갈음해 시행된 정규직 전환 절차로 자회사에 채용됐기 때문에 원청은 파견법상 사용사업주로서의 고용 의무를 이행했다고 봄이 타당함</li> </ul>