

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

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation  
Weekly Newsletter

## ◆ 경총, 「근로자 이직 트렌드 조사」 결과 발표 (6.19)

(고용정책팀 02-3270-7367)

\* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 경총)가 전국 20~40대 정규직 근로자 1,500명을 대상으로 「근로자 이직 트렌드 조사」를 실시한 결과, 현 직장에서 다른 직장으로 이직을 고려 중이라는 답변이 69.5%(이직계획자)로 집계됐고, 이직계획자의 61.5%는 금전 보상에 대한 불만족으로 이직을 고려하는 것으로 나타났다.

- ① **(이직 계획 여부)** 응답자의 69.5%가 ‘향후 직장 이직을 고려 중’이라는 답했고(이직계획자), ‘향후 직장 이직을 고려하지 않음’이라는 응답은 30.5%로 집계. 특히, 20대 응답자의 83.2%, 30대 응답자의 72.6%가 ‘직장 이직을 고려 중’이라고 답변해 연령대가 낮을수록 이직계획자 비중이 높은 것으로 나타났다.

※ 연령별 이직계획자 비중: [20대] 83.2% > [30대] 72.6% > [40대] 58.2%

- ② **(이직 고려 사유)** 이직계획자\*의 이직 고려 사유는 ‘금전 보상에 대한 불만족’이라는 응답이 61.5%로 가장 높았음. 그 외 응답은 ‘과도한 업무량’ 32.7%, ‘기대보다 낮은 평가’ 27.4%, ‘회사실적 부진 등 미래에 대한 불안’ 26.6%, ‘개인적 성장을 위해’ 25.7% 순으로 조사(복수응답)

\* ‘향후 직장 이직을 고려 중’이라고 응답한 근로자(응답자의 69.5%)

- ③ **(과거 이직 경험)** 응답자의 67.8%가 ‘이직 경험이 있다’고 답했고(이직 유경험자), ‘현재 직장이 첫 번째 직장’이라는 응답은 32.2%로 집계. 이직 유경험자의 이직 횟수는 평균 2.8회로 집계되었고, 이직 유경험자 중 ‘3회 이상’ 이직을 경험한 비중이 47.1%로 높았음. 이직 유경험자에게 과거 이직 성공 요인을 묻은 결과, ‘직무 관련 경력’이라는 응답이 56.3%로 가장 많았음.

※ 이직 유경험자의 이직 횟수 응답률(%) : [1회] 26.7 [2회] 26.2 [3회 이상] 47.1

- ④ **(이직에 대한 가치관)** 개인에게 있어 이직이 가지는 의미에 대해 묻은 결과, ‘연봉 인상 수단’이라는 응답이 49.5%로 가장 높았고, 다음으로 ‘개인적 성장 기회’라는 응답이 31.8%, ‘역량 검증 수단’이라는 응답이 12.3% 순으로 집계

- ⑤ **(이직 후 임금조정 현황)** 이직 유경험자\*의 68.5%가 현 직장으로 이직하기 직전 직장보다 높은 연봉으로 이직한 것으로 나타났다. 이직 전 직장 연봉과 비교해 ‘1~10% 상승’이라는 응답이 33.8%로 가장 많았고, ‘11~30% 상승’이라는 응답은 27.0%, ‘30% 초과 상승’이라는 응답은 7.7%로 집계. 반면, 이직 유경험자의 31.5%는 ‘이전 직장보다 연봉 차이가 없거나’, ‘오히려 낮아졌다’고 답변

\* ‘이직 경험이 있다’고 응답한 근로자(응답자의 67.8%)

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

## < contents >

- ▶ 한국은행, 「금융안정보고서(2024년 6월)」 발표 (6.26)
- ▶ 기획재정부, 「2024년 1분기 해외직접투자 동향」 발표 (6.21)
- ▶ 한국은행, 「2024년 5월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (6.21)
- ▶ 한국은행, 「2024년 6월 기업경기조사 결과」 발표 (6.27)
- ▶ 한국은행, 「2024년 6월 소비자동향조사 결과」 발표 (6.25)

### ◆ 한국은행, 「금융안정보고서(2024년 6월)」 발표 (6.26)

○ 2024년 1/4분기말 기업대출은 1,866.4조원으로 전년동기대비 5.2% 증가

※ 기업대출 증가율 추이(% , 전년동기대비)  
: 10.3('23.1q)→ 7.8(2q)→ 6.3(3q)→ 5.2(4q)→ 5.2('24.1q)

- **(기업규모별)** 대기업대출(289.8조원, 전년동기대비 11.9% 증가)은 은행의 대출영업 강화, 시설자금 수요 등으로 비교적 높은 증가세를 유지. 중소기업대출(1,571.0조원, 전년동기대비 3.8% 증가)은 높은 신용위험, 부동산경기 부진 등의 영향으로 중소기업과 개인사업자 모두 대출 증가세가 크게 둔화됨\*.

※ 대기업 대출 증가율 추이(% , 전년동기대비) : 16.7('23.1q)→ 16.5(2q)→ 14.5(3q)→ 11.3(4q)→ 11.9('24.1q)  
중소기업 대출 증가율 추이(% , 전년동기대비) : 9.3('23.1q)→ 6.2(2q)→ 4.8(3q)→ 4.1(4q)→ 3.8('24.1q)

\* 중소기업과 개인사업자의 대출 증가율 변화(전년동기대비) :  
[중소법인] '23.1분기 10.1%→ '24.1분기 4.2%, [개인사업자] '23.1분기 8.3%→ '24.1분기 3.4%

○ 2023년말 기준 전체 기업의 부채비율(부채/자기자본)은 84.6%로 2022년말(85.8%)대비 1.2%p 하락했고, 2023년 이자보상배율(영업이익/총이자비용)은 2.0배로 2022년(5.1배) 대비 하락

- **(기업규모별 부채비율)** 대기업('22년말 87.3%→'23년말 86.0%)과 중소기업('22년말 59.0%→'23년말 54.9%)의 부채비율이 모두 하락
- **(기업규모별 이자보상배율)** 대기업('22년 5.4배→'23년 2.1배)과 중소기업('22년 1.0배→'23년 0.1배)의 이자보상배율이 모두 하락



○ 영업이익으로 이자비용을 감당하지 못하는 수준을 의미하는 '이자보상배율 1미만' 기업 비중은 2022년말 37.5%에서 2023년말 41.4%로 상승

- **(기업규모별)** 기업규모별로 이자보상배율 1미만 기업 비중은 대기업('22년말 23.3%→ '23년말 29.2%)과 중소기업('22년말 49.8%→ '23년말 55.2%) 모두 상승

### ◆ 기획재정부, 「2024년 1분기 해외직접투자 동향」 발표 (6.21)

○ 2024년 1분기 해외직접투자액(국내→해외, 총투자액 기준)은 150.9억달러로 전년동기(176.8억달러) 대비 14.6% 하락

※ 분기별 해외직접투자액 추이(억달러) : 176.8('23.1q)→ 159.8(2q)→ 150.5(3q)→ 157.7(4q)→ 150.9('24.1q)

- **(업종별)** 광업(△46.4%), 제조업(△35.9%), 금융보험업(△17.8%) 등은 전년동기대비 감소한 반면 부동산업(177.3%), 전문과학기술업(156.9%) 등 주요 업종은 전년동기대비 증가
- **(지역별)** 아프리카(773.5%), 중동(616.9%), 대양주(353.0%), 유럽(58.2%) 등 지역은 해외직접투자가 전년동기대비 증가한 반면, 중남미(△39.6%), 북미(△31.0%), 아시아(△9.7%) 등 지역은 전년동기대비 감소
- **(국가별)** 저지\* (3,236.4%), 룩셈부르크(71.8%), 베트남(47.4%) 등 국가는 해외직접투자가 전년동기대비 증가한 반면, 케이맨제도(△16.2%), 미국(△29.8%) 등 국가는 전년동기대비 감소

\* 저지(Jersey) 섬 : 영국과 프랑스 사이의 영국해협에 위치한 영국령 조세회피처

### ◆ 한국은행, 「2024년 5월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (6.21)

○ 2024년 5월 생산자물가지수는 농림수산물(△4.0%)이 내렸으나 서비스(0.5%) 등이 올라 전월대비 0.1% 상승(전년동월대비 2.3% 상승)

※ 생산자물가지수는 전월대비 기준으로 '23년 12월(0.1%) 이후 6개월 연속 상승세 지속

▶ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전월비) : 0.5('24.1)→ 0.3(2)→ 0.2(3)→ 0.3(4)→ 0.1(5)

※ 생산자물가지수는 전년동월대비 기준으로 '23년 8월(0.9%) 이후 10개월 연속 상승세 지속

▶ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전년동월비) : 1.3('24.1)→ 1.4(2)→ 1.5(3)→ 1.9(4)→ 2.3(5)

- **(농림수산물)** 농산물(△7.5%), 축산물(△1.3%)이 내려 전월대비 4.0% 하락(전년동월대비 5.4% 상승)
- **(공산물)** 1차 금속제품(1.3%) 등이 올랐으나 석탄 및 석유제품(△3.5%) 등이 내려 전월대비 보합(전년동월대비 1.9% 상승)
- **(전력, 가스, 수도 및 폐기물)** 산업용도시가스(5.3%) 등이 올라 전월대비 0.5% 상승(전년동월대비 3.9% 상승)

- **(서비스)** 정보통신 및 방송서비스(2.4%), 음식점 및 숙박서비스(0.2%) 등이 올라 전월대비 0.5% 상승(전년동월대비 2.4% 상승)

○ 2024년 5월 국내공급물가지수\*는 전월대비 0.2% 상승(전년동월대비 2.2% 상승), 총산출물가지수\*\*는 전월대비 0.1% 하락(전년동월대비 3.3% 상승)

\* 국내에 공급(국내출하 및 수입)되는 상품 및 서비스의 가격변동을 측정한 지수

\*\* 국내생산품의 전반적인 가격변동을 파악하기 위해 국내출하 외에 수출을 포함하는 총산출 기준으로 상품 및 서비스의 가격변동을 측정한 지수

## ◆ 한국은행, 「2024년 6월 기업경기조사 결과」 발표 (6.27)

### < 기업심리지수(CBSI)\* >

\* 한국은행은 '24년 6월부터 기업들의 심리를 종합적으로 판단하기 위해 주요국 사례 및 한국은행의 소비자심리지수(CCSI) 등을 참고하여 기업심리지수(CBSI, Composite Business Sentiment Index)를 새로 편제. CBSI는 기업경기실사지수(BSI) 중 주요지수(제조업 5개, 비제조업 4개)를 이용하여 산출한 심리지표로서 장기평균치('03년 1월~'23년 12월)를 기준값 100으로 하여 100보다 크면 장기평균보다 낙관적임을, 100보다 작으면 비관적임을 의미.

▶ CBSI는 종합적인 기업 심리 판단 및 구성지수의 기여도에 따른 요인별 분석이 가능하며, 100을 중심으로 한 대칭성이 증대되어 기존 업황 BSI의 지속적인 하향 편이 문제가 완화.

○ 2024년 6월 전산업 기업심리지수(CBSI)는 95.7\*로 전월대비 2.8p 상승하였으며, 2024년 7월 전망 CBSI는 93.1로 전월대비 1.3p 상승

\* 전산업 CBSI 추이 : 87.8('24.2)→ 89.4(3)→ 91.3(4)→ 92.9(5)→ 95.7(6)

- **(제조업)** 2024년 6월 CBSI는 97.4\*로 전월에 비해 3.0p 상승하였으며, 2024년 7월 전망 CBSI는 95.1로 전월에 비해 1.4p 상승

\* 제조업 CBSI 추이 : 91.2('24.2)→ 91.1(3)→ 93.4(4)→ 94.4(5)→ 97.4(6)

- **(비제조업)** 2024년 6월 CBSI는 94.3\*으로 전월에 비해 2.5p 상승하였으며, 2024년 7월 CBSI는 91.7로 전월에 비해 1.3p 상승

\* 비제조업 CBSI 추이 : 85.0('24.2)→ 88.1(3)→ 89.8(4)→ 91.8(5)→ 94.3(6)

### < 기업경기실사지수(BSI) >

○ 2024년 6월 업황BSI는 74\*로 전월대비 1p 상승하였으며, 2024년 7월 업황전망BSI는 72로 전월대비 2p 상승

\* 업황BSI 추이 : 68('24.2)→ 69(3)→ 71(4)→ 73(5)→ 74(6)

- **(제조업)** 2024년 6월 업황BSI는 78\*로 전월에 비해 4p 상승하였으나, 2024년 7월 업황전망BSI는 75로 전월에 비해 1p 하락

\* 제조업 업황BSI 추이 : 70('24.2)→ 71(3)→ 73(4)→ 74(5)→ 78(6)

- **(비제조업)** 2024년 6월 업황BSI는 71\*로 전월에 비해 1p 하락하였으며, 2024년 7월 업황전망BSI는 70으로 전월에 비해 2p 하락

\* 비제조업 업황BSI 추이 : 67(\*24.2)→ 68(3)→ 69(4)→ 72(5)→ 71(6)

## ◆ 한국은행, 「2024년 6월 소비자동향조사 결과」 발표 (6.25)

- **(소비자심리지수)** 소비자들의 경제상황에 대한 심리를 종합적으로 나타내는 소비자심리지수(CCSI)\*는 6월중 100.9로 전월(98.4)대비 2.5p 상승

\* 소비자심리지수(CCSI) : 소비자동향지수(CSI) 중 6개 주요지수를 이용하여 산출한 심리지표로서 장기평균치(2003년 1월~2023년 12월)를 기준값 100으로 하여 100보다 크면 장기평균보다 낙관적임을, 100보다 작으면 비관적임을 의미

※ 소비자심리지수(CCSI) 추이 : 101.9(\*24.2)→ 100.7(3)→ 100.7(4)→ 98.4(5)→ 100.9(6)

- 가계의 경제상황에 대한 인식을 나타내는 현재경기판단CSI(71)는 전월대비 4p 상승하고 향후경기전망CSI(80)는 전월대비 1p 상승
- 물가수준전망CSI(146)는 전월대비 1p 하락, 임금수준전망CSI(116)는 전월과 동일

- **(기대인플레이션)** 향후 1년간 소비자물가상승률 전망인 기대인플레이션율은 6월 3.0%로 전월대비 0.2%p 하락

※ 기대인플레이션율 추이(%) : 3.0(\*24.2)→ 3.2(3)→ 3.1(4)→ 3.2(5)→ 3.0(6)

- 향후 1년간 소비자물가 상승에 영향을 미칠 주요 품목의 응답 비중은 농축수산물(57.8%), 공공요금(53.0%), 공업제품(24.8%) 등 順

- **(물가인식)** 지난 1년간 주관적으로 체감한 소비자물가상승률을 의미하는 ‘물가인식’은 6월 3.7%로 전월대비 0.1%p 하락

※ 물가인식 추이(%) : 3.8(\*24.2)→ 3.8(3)→ 3.8(4)→ 3.8(5)→ 3.7(6)

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

## < contents >

- ▶ 경총은 노조법 제2·3조 개정안의 입법 추진 중단 촉구
- ▶ 최저임금의 업종별 구분적용 등을 둘러싼 논의 난항 지속
- ▶ 근로시간, 계속고용 등 주요 노동 의제 관련 사회적 대화 본격화
- ▶ 금속, 보건분야 노사관계 불안 증가 우려
- ▶ 정부는 기간제·단시간·파견 근로자 차별 관련 근로감독 진행
- ▶ 임금교섭 타결현황

### ◆ 경총은 노조법 제2·3조 개정안의 입법 추진 중단 촉구

○ 경총은 ‘노조법 개정 반대 긴급 기자회견(6. 25)’과 국회 환경노동위원회 입법 공청회(6. 26)에서 반(反)시장·반(反)기업 법으로 우려되고 있는 노조법 제2·3조 개정안의 문제점 지적

※ 야당은 지난 6. 20 노조법 제2·3조 개정안 3건(① 박해철 의원안, ② 김태선 의원안, ③ 이 용우·신장식·윤종오 의원안)을 국회 환노위에 단독으로 상정

– 경총은 야당이 발의한 노조법 개정안에 대해 노조법상 근로자·사용자·노동쟁의 개념을 무분별하게 확대시켜 노조법을 형해화하고, 시장 질서를 교란시켜 국가경제까지 위태롭게 할 것이라는 우려 표명

※ 개정안 통과시 문제점 : ① 자영업자를 비롯한 모든 사람이 노조를 조직해 단체교섭 요구 및 쟁의행위 가능, ② 사내하청의 경우 원청사업주를 무조건 사용자로 규정해 민법상 계약의 실제 부정

– 또한, 경총은 노조법 개정안이 헌법상 쟁의행위에 대해 손해배상 청구를 제한하는 등 노조의 불법행위에 대한 기업의 손해배상 청구를 사실상 봉쇄해 기업의 재산권을 침해할 뿐만 아니라, 노조의 불법파업을 조장해 산업현장의 혼란을 초래할 것이라고 강조

- 한편, 이정식 고용부 장관은 6. 24 기자회견담회에서 노조법 제23조 개정안 재추진에 대한 반대 입장 표명
  - 이정식 장관은 노조법 개정안에 대해 ‘노조 불법행위에 면죄부를 주는 법’이라고 언급하며, 개정안 통과시 파업 만능주의에 따라 건전한 노사관계 확립과 법 집행이 어려워질 것이라고 강조
- 반면, 노동계가 노조법 제23조 개정안의 처리를 요구하고 있는 가운데 민주노총은 ▲대기업 하청업체 조직화, ▲완하청 노사관계 문제 이슈화 등 노조법 개정 추진 동력 확보를 시도하고 있어 노사관계 혼란 증가 우려

### ◆ 최저임금의 업종별 구분적용 등을 둘러싼 논의 난항 지속

- 경영계는 최저임금위원회 제5차 전원회의(6. 25)에서 최저임금의 수용성 제고를 위한 업종별 구분적용 필요성 강조
  - 경총은 최저임금의 누적된 고율 인상과 일률적 적용으로 최저임금의 시장 수용성이 현저히 저하되어 있으며, 특히 최저임금 미만율이 30%를 넘는 일부 업종과 소규모 사업장은 현(現)수준의 최저임금을 감당하기 힘든 상황이라고 언급
  - 이에 따라 경총은 올해 업종별 구분적용이 시행되어야 하며, 최저임금 수준도 안정시켜야 한다는 입장 피력
- 반면, 노동계가 ▲최저임금 인상, ▲업종별 구분적용 폐지 등을 요구하며 7. 4 공동 집회를 예고한 가운데 민주노총은 6. 26 서울지방고용노동청 불법 점거 농성 진행
  - ※ 민주노총 조합원 20여명은 서울지방고용노동청 1층 로비를 점거해 경찰은 퇴거불응 혐의로 조합원들을 현행범 체포
- 한편, 최저임금위원회 제6차 전원회의(6. 27)에서 업종별 구분적용 논의가 계속될 예정이며, 업종별 구분적용 여부가 결정될 경우 최저임금 수준 관련 노사 최초 제시안이 제출될 예정

### ◆ 근로시간, 계속고용 등 주요 노동 의제 관련 사회적 대화 본격화

- 경제사회노동위원회는(이하 ‘경사노위’)는 노사정 합의(2. 6)에 따라 1개의 특별위원회와 2개의 의제별 위원회 발족 완료
  - ※ 특별위원회 : 지속가능한 일자리와 미래세대를 위한 특별위원회(5. 30 발족),



※ 의제별위원회 : ① 일·생활 균형위원회(6. 21 발족), ② 인구구조 변화 대응 계속고용위원회(6. 27 발족)

- 특별위원회는 현재까지 3차례 전체회의를 통해 산업전환 관련 논의를 우선 진행하기로 결정
  - 경영계는 산업전환 의제에 대해 유연화된 근로관계 규율 등의 의견을 제시한 반면, 노동계는 고용안정과 전환배치 및 훈련지원 등에 대한 논의 요구
- 의제별 위원회는 7월부터 근로시간, 정년연장 방안에 따른 임금체계 개편 등 주요 노동 의제 관련 논의를 본격화할 것으로 전망
  - 일·생활 균형위원회 논의 의제 : ① 장시간 근로 해소를 위한 근로시간 단축 및 유연성, ② 건강권 보호, ③ 일하는 방식 개선 등
  - 인구구조 변화 대응 계속고용위원회 논의 의제 : ① 정년연장 방안에 따른 임금체계 개편, ② 중고령층 노동시장 참여 확대방안 등

#### ◆ 금속, 보건분야 노사관계 불안 증가 우려

○ 민주노총 산하 금속노조는 6. 24 「중앙위원회」를 개최해 7. 10 총파업 계획 확정

※ 금속노조는 금속산업사용자협의회와 지난 4. 16부터 10차례 임단협 교섭을 진행(총 68개사 참여)했으나, 6. 18 교섭 결렬 선언

※ 금속노조 임단협 요구안 주요 내용 : ▲금속산업 최저임금 11,080원, ▲정부에 노사자율 원칙에 입각한 근로시간면제제도 개선 관련 노사 공동 요구

- 금속노조는 주야 4시간 이상 1차 총파업(7. 10)을 진행하고, 7. 16 산별교섭 결렬시 2차 총파업(7. 18)을 강행하기로 결정

○ 한편, 주요 완성차사 지부의 참여 여부가 금속노조 총파업 규모의 변수가 될 것으로 예상되는 가운데 현대차지부는 6. 24 쟁의권 확보

※ 현대차지부는 6. 24 쟁의행위 찬반투표를 가결(조합원 43,160명 중 41,461명 참여, 투표 조합원의 93.6%인 38,829명 찬성)시키고, 중노위는 같은 날 조정중지 결정

※ 현대차지부는 6. 27 교섭을 재개했으나, 7. 6부터 특근 거부에 돌입한다는 계획

- 현대차지부는 회사가 ▲기본급 101,000원 인상, ▲성과급 450%+14,500,000원+주식20주 지급 등을 제시했으나, 수용 거부

- 현대차지부 요구안 : ① 월 기본급 159,800원 인상, ② 성과급(순이익의 30%) 지급, ③ 상여금 인상(現 700%→900%), ④ 정년연장(국민연금 수급연령과 동일), ⑤ 주4.5일제 도입 등

- 한국지엠지부는 지난 6. 17~18 쟁의행위 찬반투표 가결에 이어 중노위에 쟁의 조정을 신청하며 쟁의권 확보 절차 돌입

- 한국지엠지부 요구안 : ① 월 기본급 159,800원 인상, ② 당기순이익의 15% 성과급 지급

- 한편, 민주노총 산하 보건의료노조가 총파업을 예고한 가운데 보건의료 산별교섭은 노조의 과도한 요구에 따른 교섭 난항 지속

※ 보건의료노조 투쟁 계획 : 일괄 쟁의 조정 신청(8. 13) → 총파업(8. 29)

- 보건의료노조는 ▲임금 6.4% 인상, ▲보건의료산업 최저임금 12,760원, ▲직종별 적정인력 확보 등을 요구하고 있어 의료업계 혼란 가중 우려

## ◆ 정부는 기간제·단시간·파견 근로자 차별 관련 근로감독 진행

- 고용부는 6. 25 노동위원회의 차별 시정명령이 있는 사업장 등을 대상으로 진행한 기간제·파견·단시간 근로자 차별 근절 관련 기획 근로감독 결과 발표

※ 고용부는 지난 2월부터 6월까지 총 47개 사업장을 대상으로 차별시정 관련 근로감독 진행

- 고용부는 근로감독을 통해 기간제·파견·단시간 근로자에 대한 복지포인트 및 명절수당 등을 미지급한 17개 사업장 적발(642명에 대해 4억3천8백만원 상당의 금품 미지급)
- 또한, 고용부는 7월 한 달간 기간제·파견·단시간 근로자 차별 관련 익명 신고센터를 운영하는 등 불합리한 차별에 대한 집중 점검을 이어나간다는 계획

## ◆ 임금교섭 타결현황

### 고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과

- ※ 협약임금 인상률\*은 고용부가 100인 이상 사업체 7,165개를 대상으로 집계, 2023년도 임금결정현황 제출 사업체는 6,869개(95.9%)
- \* 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률
- ※ 2023년 연간 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)
- (전체) 4.2%, 전년 4.7% 대비 0.5%p 하락
  - (규모별) 100~299인 4.6% (전년 5.0%), 300인 이상 4.6% (전년 4.7%)
  - \* 1,000인 이상 4.1% (전년 4.4%)

### < 개별기업 임금교섭 타결현황 >

(2024. 6. 26 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
25	엔씨소프트	서비스	6.19	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 평균 연봉 350만원 인상(A등급 이상자는 연봉 최저 150만원 인상 보장)</li> <li>· 일시금 50만원 지급 등</li> </ul>
24	LG이노텍	제조	6.5	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 평균 임금인상률 미발표</li> <li>· 현장 직급 중 사원, 기사 초임급 인상(기본급 기준 사원 3,164만원, 기사 3,468만원)</li> <li>· 복지포인트 상향(연간 100만원→140만원) 등</li> </ul>
23	대한항공	서비스	5.14	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결 (일반노조)</li> <li>· 기본급 3.4% 인상</li> <li>· 임금피크제 앞둔 직원 대상 조기 전직 지원제도 운영</li> <li>· 유연근무제 확대 시행</li> <li>· 주택 구입 및 전세자금 지원 한도 상향(최대 6000만원→최대1억원) 등</li> </ul>
22	아시아나항공	서비스	5.8	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결 (조종사노조)</li> <li>· 기본급, 비행수당 각각 7.5% 인상</li> <li>· 안전장려금(기본급의 100%) 지급 등</li> </ul>
21	현대제철	제조	3.26 3.27 4.11 4.22	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임협 타결</li> <li>· 기본급 10만 4,000원(호봉승급분 포함) 인상</li> <li>· 성과금 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 성과 인상률 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%+성과 인상률 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%+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>· 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>· 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

#### ■ 노동조합법 제2·3조 등 개정 관련

- ▶ [2200978] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(김주영 의원(민), 6.26)

#### ■ 최저임금 관련

- ▶ [2200660] ‘최저임금법’ 일부개정법률안(김예지 의원(국), 6.19)

#### ■ 근로시간·임금 관련

- ▶ [2200671] ‘과로사 예방 및 근로시간 단축 지원에 관한 법률안’(박해철 의원(민), 6.19)
- ▶ [2200760] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 6.20)
- ▶ [2200827] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이학영 의원(민), 6.24)

#### ■ 세제 관련

- ▶ [2200688] ‘상속세 및 증여세법’ 일부개정법률안(엄태영 의원(국), 6.20)

#### ■ 산업안전 관련

- ▶ [2200805] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(강득구 의원(민), 6.21)

#### ■ 모성보호 관련

- ▶ [2200700] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김정재 의원(국), 6.20) 등 9건

#### ■ 기타

- ▶ [2200689] ‘가맹사업법’ 일부개정법률안(김한규 의원(민), 6.20)
- ▶ [2200789] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(윤호중 의원(민), 6.21)
- ▶ [2200899] ‘화물자동차법’ 일부개정법률안(이연희 의원(민), 6.25)

## ○ 국회동향

▶ 환노위 전체회의(6.26)

▶ 본회의(6.27)

## ○ 판례동향

▶ 연체대출채권 관리 및 회수 업무를 수행한 것이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유에 해당한다고 볼 수 있는지 여부(부정) ; 대구고등법원 2024. 3. 27. 선고 2023나13849 판결

## ○ 법안동향

### ■ 노동조합법 제2·3조 등 개정 관련

◆ [2200978] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(김주영 의원(민), 6.26)

○ (발의 이유) 하청 등 간접고용 근로자의 근로3권 보장 필요성 제기

○ (주요 내용)

[사용자·노동조합·노동쟁의 개념 확대]

- ① 사용자의 범위를 ‘근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적인 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자까지 확대
- ② 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 노동조합으로 보지 않는 현행 규정을 삭제
- ③ 노동쟁의의 대상을 ‘근로조건’에 관한 사항으로 확대

[손해배상 제한]

- ① ‘노동조합법’에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, ‘그 밖의 노동조합의 활동’으로 인해 손해를 입은 경우 노동조합 또는 근로자에 대해 손해배상 청구 금지
- ② 노동조합·근로자가 사용자의 불법행위로부터 자신의 이익을 방어하기 위해 손해를 가했을 경우, 사용자의 손해배상 청구 금지
- ③ 법원이 손해배상책임을 인정하는 경우 각 배상의무자별로 각각의 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하도록 규정

## ■ 최저임금 관련

### ◆ [2200660] '최저임금법' 일부개정법률안(김예지 의원(국), 6.19)

- (발의 이유) 현행법(최저임금법 제7조)은 근로능력이 현저히 낮은 장애인에게 최저임금의 적용을 제외하고 있으나, 이는 '임금의 최저수준을 보장해 생활 안정을 꾀한다'는 현행법의 목적에 배치된다는 지적 제기
- (주요 내용) 최저임금 적용 제외 대상에서 '정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람' 삭제

## ■ 근로시간·임금 관련

### ◆ [2200671] '과로사 예방 및 근로시간 단축 지원에 관한 법률안'(박해철 의원(민), 6.19)

- (발의 이유) 과로로 인한 사망 또는 질병 발생 등을 방지하기 위해, 국가 차원의 종합적이고 체계적인 대책 마련 필요성 제기
- (주요 내용) ① 과로사를 '업무상의 과중한 신체적·정신적 부담에 따라 발생한 과로성 질환의 발생이나 기존 질환의 악화, 또는 이에 따른 장애 발생으로 인한 사망·자살'로 정의  
② 사업주 등이 근로기준법상 법정 근로시간을 단축하는 경우, 국가와 지자체가 이에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원  
③ 고용노동부장관에게 과로사등에 관한 실태조사 실시·통계 작성 의무 등을 부여

### ◆ [2200760] '근로기준법' 일부개정법률안(박해철 의원(민), 6.20)

- (발의 이유) 장시간 근로의 주요 원인으로 지적되고 있는 포괄임금계약을 제한해야 한다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 사용자가 근로자의 연장·야간 및 휴일근로에 따른 임금을 근로계약에 미리 포함해 산정하는 것을 금지  
② 사용자가 근로자의 업무 시작·종료 시각, 휴게시간 등을 일·주·월 단위로 기록하고 그 산정결과를 고용노동부장관에 신고하도록 의무 부여

◆ [2200827] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이학영 의원(민), 6.24)

- (발의 이유) 한 차례 이상의 도급이 이루어지는 사업에서, 직상 수급인이 도급계약서 상의 지급일에 도급금액을 지불했음에도 하수급인이 근로자에게 지급해야 할 임금을 유용·체불하는 사례가 발생하고 있음. 이를 방지하기 위해 직상 수급인이 하수급인에게 ‘근로자에게 지급해야 하는 임금’을 다른 사업비와 구분해 지급하도록 하는 등의 조치가 필요하다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 국가, 자자체 또는 대통령령으로 정하는 사업을 도급하는 자는 ‘수급인이 근로자에게 지급해야 할 임금’에 해당하는 비용을 다른 사업비와 구분해 ‘매월’ 지급하도록 의무 부여  
 ② 도급인이 수급인에게 임금비용을 지급하는 경우, 수급인이 전월에 해당 근로자에게 지급한 임금의 내역을 확인하고, 확인 결과 수급인이 근로자에게 임금을 지급하지 않았을 경우 해당 사실을 고용노동부장관에게 통보하도록 의무 부여 등

■ 세제 관련

◆ [2200688] ‘상속세 및 증여세법’ 일부개정법률안(엄태영 의원(국), 6.20)

- (발의 이유) 현행법(상속세 및 증여세법 제26조)은 상속세에 대해 OECD 38개국 중 두 번째로 높은 수준의 세율\*을 적용하고 있음. 이는 상속세 납부 여력이 없는 최대주주가 기업승계를 포기하게 해 우리나라 기업의 안정적인 경영을 저해하고 있다는 지적 제기

\* 과세표준이 30억원을 초과하는 경우 초과금액에 대해 최대 50%의 세율을 적용

- (주요 내용) 상속세율을 최대 30% 수준으로 인하

과세표준	세 율	
	현행	개정안
1억원 이하	과세표준의 100분의 10	과세표준의 100분의 10(동일)
1억원 초과 5억원 이하	1천만원 + (1억원을 초과하는 금액의 100분의 20)	1천만원 + (1억원을 초과하는 금액의 100분의 20)
5억원 초과 10억원 이하	9천만원 + (5억원을 초과하는 금액의 100분의 30)	
10억원 초과 30억원 이하	2억 4천만원 + (10억원을 초과하는 금액의 100분의 40)	
30억원 초과	10억 4천만원 + (30억원을 초과하는 금액의 100분의 50)	5억 9천만원 + (30억원을 초과하는 금액의 100분의 30)

## ■ 산업안전 관련

### ◆ [2200805] '산업안전보건법' 일부개정법률안(강득구 의원(민), 6.21)

- (발의 이유) 현행법(산업안전보건법 제52조)은 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 근로자가 작업을 중지하고 대피할 수 있도록 규정하고 있으나, 요건이 '산업재해 발생'으로 한정되어 있어 근로자가 기상이변으로 인한 위험에 대처하기 어렵다는 지적 제기
- (주요 내용) '폭염·한파·태풍 등 기상'이 근로자의 안전과 생명에 위협이 되는 경우에도 근로자가 작업중지권을 행사할 수 있도록 규정

## ■ 모성보호 관련

구분	내용	발의자 (의안번호)
배우자 출산휴가 (남녀고용평등법 제18조의2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>배우자 출산휴가 기간을 현행 '10일(전일 유급)' → '20일(전일 유급)'로 확대</li> <li>휴가 청구 기한을 현행 '90일' → '120일'로 확대</li> <li>휴가 분할 사용 가능 횟수를 현행 '1회' → '3회'로 확대</li> <li>휴가 기간에 대한 '고용보험법'상 급여 지급 기간을 현행 '5일' → '전일(10일)'로 확대</li> </ul>	김정재(00700, 00691)  ※ 국민의힘 당론
	<ul style="list-style-type: none"> <li>배우자 출산휴가 기간을 현행 '10일(전일 유급)' → '30일(전일 유급)'로 확대</li> <li>근로자가 휴가를 사업주에게 '청구'하는 방식에서 '고지'하는 방식으로 변경</li> <li>'사용' 기한을 현행 '90일' → '100일'로 연장</li> <li>휴가 분할 사용 가능 횟수 제한(현행 1회)을 삭제</li> <li>휴가 기간에 대한 '고용보험법'상 급여 지급 기간을 현행 '5일' → '전일(10일)'로 확대</li> </ul>	김장겸(00837)



<b>난임치료휴가</b> <b>(남녀고용평등법</b> <b>제18조의3)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 난임치료휴가 기간을 현행 '연간 3일(1일 유급)' → '연간 10일(5일 유급)'로 확대</li> <li>• 고용보험기금을 통해 급여 지급</li> </ul>	한정애(00925)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현행 '연간 3일(1일 유급)' → '연간 36일(전일 유급)'로 확대</li> <li>• 사용자가 근로자의 난임치료휴가 사용을 이유로 해고·징계 등 불리한 처우를 하거나, 휴가 내용 등을 누설하는 경우 500만원 이하 과태료 부과</li> <li>• 고용보험기금을 통해 급여 지급</li> </ul>	김장겸(00837)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 난임치료휴가 기간을 현행 '연간 3일(1일 유급)' → '연간 6일(2일 유급)'로 확대</li> <li>• 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업(고용보험법 제19조)인 경우, 난임치료휴가(남녀고용평등법 제18조의3) 기간 중 2일에 대해 고용보험기금을 통해 난임치료휴가 급여를 지급</li> </ul>	김정재(00700, 00691)  ※ 국민의힘 당론
<b>육아휴직</b> <b>(남녀고용평등법</b> <b>제19조)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 육아휴직 사용 대상을 '자녀를 양육하는 경우'에서 '자녀 또는 손자녀를 양육하는 경우'로 확대</li> <li>• 육아휴직 분할 횟수(현행 2회) 제한을 삭제하되, 1회에 최소 30일 이상을 사용하도록 규정</li> </ul>	모경종(00707)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 육아휴직 기간을 현행 '1년' → '2년'으로 확대</li> <li>• 분할 사용 가능 횟수를 현행 '2회' → '3회'로 확대</li> </ul>	김선교(00755)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신청 대상을 '만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하의 자녀를 양육하는 경우' → '만 12세 이하 또는 초등 6학년 이하의 자녀를 양육하는 경우'로 확대</li> </ul>	김선교(00755) 김정재(00700, 국민의힘 당론)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신청 대상을 '만 12세 이하 또는 초등 6학년 이하의 자녀를 양육하는 경우'로 확대하고, 자녀가 장애나 질병이 있는 경우에는 '만 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하'까지 확대</li> <li>• 육아휴직 기간을 현행 '1년' → '자녀 1명당 1년 6개월' 이내로 확대</li> </ul>	한정애(00883)
	<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>	김정재(00700)  ※ 국민의힘 당론

<p><b>육아기 근로시간 단축 (남녀고용평등법 제19조의2)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신청 대상을 '만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하의 자녀를 양육하는 경우' → '만 12세 이하 또는 초등 6학년 이하의 자녀를 양육하는 경우'로 확대</li> <li>• 기간을 현행 '1년' → '2년'으로 확대</li> <li>• 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 경우, 1회당 최소 기간을 현행 '3개월' → '1개월'로 축소</li> </ul>	김선교(00755)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 잔여기간의 두 배를 육아기 근로시간 단축 기간에 가산</li> <li>• 연차 유급휴가 산정 시, 육아기 근로시간 단축 사용기간을 근로한 것으로 간주 ※ 근로기준법 제60조 개정</li> </ul>	김정재(00700, 00757) ※ 국민의힘 당론
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '손자녀'를 돌보는 경우에도 육아기 근로시간 단축 사용 가능</li> </ul>	백혜련(00683)
<p><b>가족돌봄 휴직·휴가 (남녀고용평등법 제22조의2)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '손자녀'를 돌보는 경우에도, 감염병 등 긴급한 사유 발생 시 가족돌봄휴가 연장 가능</li> </ul>	백혜련(00683)
<p><b>임신 중 1일 2시간 근로시간 단축 (근기법 제74조)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임신기 근로시간 단축 사용 가능 기간을 현행 '임신 후 12주 이내 또는 36주 이후' → '임신 후 12주 이내 또는 32주 이후'로 확대</li> <li>• 연차 유급휴가 산정 시, 임신기 근로시간 단축 제도를 사용해 단축된 기간을 근로한 것으로 간주 ※ 근로기준법 제60조 개정</li> </ul>	김정재(00757) ※ 국민의힘 당론

## ■ 기타

### ◆ [2200689] '가맹사업법' 일부개정법률안(김한규 의원(민), 6.20)

- (발의 이유) 현행 '가맹사업법'에는 가맹본부가 가맹점사업자단체의 협의 요청을 거부해도 제재할 수단이 없어, 사실상 가맹본부의 동의 없이 협약이 불가능하다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 가맹점사업자단체를 공정거래위원회 또는 소속 지방자치단체에 등록  
② 가맹점사업자단체의 거래조건 협의 요청 시 가맹본부가 정당한 사유 없이 협의를 거부하지 못하도록 하고, 위반 시 시정조치·과징금 부과

◆ [2200789] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(윤호중 의원(민), 6.21)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제76조의2 등)은 직장 내 괴롭힘 신고 근로자·피해 근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하는 것을 금지하고 있음. 그러나 피해 근로자를 위해 사실 증언을 하는 등 ‘조력하는 근로자’에 대한 불리한 처우는 금지되어 있지 않아, 이를 명시할 필요가 있다는 지적 제기
- (주요 내용) ① ‘불리한 처우’의 내용을 ‘파면·해고 등 불이익 조치, 징계·정직 등 부당한 인사조치’ 등으로 명확화  
② 사용자의 ‘불리한 처우’ 금지 대상에 피해근로자 등의 ‘조력자’ 포함

◆ [2200899] ‘화물자동차법’ 일부개정법률안(이연희 의원(민), 6.25)

- (발의 이유) ‘화물자동차 안전운임제’는 화물차주에게 적정수준의 임금을 보장함으로써 과로, 과적, 과속운전을 방지하려는 목적으로 2020년 ~ 2022년 사이 시행된 제도임. 안전운임 시행 이후 화물차주의 줄임운전·과속·과적 비율이 크게 감소하는 등 제도 도입의 효과가 유의미함에도 불구하고 일몰되었기에, 제도를 다시 시행할 필요가 있다는 지적 제기
- (주요 내용) 화물자동차 안전운임제도의 유효기간을 ‘2022년 말’로 규정한 부칙 삭제

○ 국회동향

◆ 환노위 전체회의(6.26)

- 환노위는 전체회의를 개최해 김형동 의원을 여당 간사로 선임하고, ‘노동조합법 개정안’에 대한 입법공청회를 진행
  - 황용연 경총 노동정책본부장이 공청회에 출석해 노동조합법 개정에 대한 반대 의견 진술
  - ※ (경영계 진술인) 황용연 경총 노동정책본부장, 김상민 법무법인 태평양 변호사
  - (노동계 진술인) 정기호 민주노총 법률완장, 김기우 한국노총 부분부장

## ◆ 본회의(6.27)

○ 국회는 본회의를 개최해 여당 몫 국회부의장·정무위 등 7개 상임위원회 위원장을 선출함으로써 원 구성을 완료

- (국회부의장) 주호영 의원
- (상임위원장) 윤한홍 정무위원장 / 송언석 기재위원장 / 이철규 산자위원장 / 성일종 국방위원장 / 김석기 외 통위원장 / 신성범 정보위원장 / 이인선 여가위원장

※ 국회는 7.5 개원식 개최 예정

## ○ 판례동향

### ◆ 연체대출채권 관리 및 회수 업무를 수행한 것이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유에 해당한다고 볼 수 있는지 여부(부정) ; 대구고등법원 2024. 3. 27. 선고 2023나13849 판결

기간제근로자를 연체대출채권 관리 및 회수 업무를 목적으로 채용하지 않았고, 갱신 거절 당시에도 종료되지 않은 업무임을 고려하면 사업의 완료 또는 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우라고 볼 수 없으며, 연체대출채권 관리 및 회수 업무는 한국표준직업분류 대분류 1(관리직)과 2(전문직)에도 해당하지 않는 업무인바, 기간제법 제4조 제1항의 단서 제1호와 제6호를 적용할 수 없다.

사실관계	<ul style="list-style-type: none"><li>○ A사는 협동조합 형태로 운영되는 비영리금융기관이고, B는 A사와 기간제 근로계약을 체결한 근로자임.</li><li>○ B는 2019. 8. 9.부터 2020. 8. 2.까지 월 급여 700만원의 근로계약을 체결하였고, 계약 만료 후 같은 조건으로 근로계약이 묵시적 갱신되었으며, 계약기간을 2021. 8. 9.부터 2022. 8. 8.까지 월 급여 7,314,144원으로 정하여 다시 근로계약을 체결함.<ul style="list-style-type: none"><li>- A사는 2022. 6. 16. B에게 근로계약이 2022. 8. 8. 기간 만료로 종료된다는 취지의 통지를 함.</li></ul></li><li>○ B는 근로계약을 체결한 후 A사에서 근무한 계속근로기간이 2년을 초과하므로 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 자에 해당하는데, A사의 갱신거절은 정당한 사유없이 해고한 것으로 무효라고 주장함.<ul style="list-style-type: none"><li>- 설령 기간제법 제4조 제1항 단서의 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 경우에 해당하더라도, A사가 근로계약을 반복하여 갱신함으로써 B에게 근로계약 갱신에 대한 정당한 기대권이 인정됨.</li></ul></li></ul>
------	--

	<p>○ A사는 2019년경부터 연체대출채권비율이 14%를 초과하는 경영상 문제를 개선하기 위해 B를 채용하였고, 2022. 8.경 연체대출채권비율이 3.73%로 대폭 개선되어 B를 채용한 목적이 달성되었는바, 기간제법 제4조 제1항 단서 제1호에 해당하여 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다고 주장함.</p> <p>※ (기간제법 제4조 제1항 단서 제1호) 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우</p> <p>- 또한, B는 채권관리자로서 한국표준직업분류 대분류 1의 '금융관리자'에 해당하고, 설령 그렇지 않더라도 대분류 2의 '그 외 금융 및 보험 관련 전문가'에 해당하는바, B의 근로소득이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당함.</p> <p>※ (기간제법 제4조 제1항 단서 제6호, 동법 시행령 제3조 제3항 제5호) 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25(2024년 기준 고시 금액 73,123,000원)에 해당하는 경우 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 경우의 하나로 정하고 있음.</p>
<p>판결요지</p>	<p>■ 관련 법리</p> <div data-bbox="413 1155 1374 1205" style="background-color: #d9e1f2; padding: 5px; text-align: center;"> <p>대법원 2017. 2. 3. 선고 2016다255910 판결</p> </div> <p>• 기간제법 제4조 제1항 단서 제1호에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 말한다.</p> <hr/> <p>■ 판결 요지</p> <p>○ 기간제법 제4조 제1항 단서 제1호에 해당하는지(소극)</p> <p>- A사가 제출한 증거들만으로는 이 사건 근로계약이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 업무에 관한 것이라거나, 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우라고 볼 수 없는바, A사는 기간제법 제4조 제1항 단서 제1호에 따라 2년을 초과하여 B를 기간제근로자로 사용할 수 없음.</p> <p>① (B가 수행한 업무가 상시 업무에 속하는지) B가 수행한 연체대출채권의 관리 및 회수 업무는 금융기관인 A사의 상시 업무에 속하고, 연체대출채권비율은 총대출채권에서 연체대출채권이 차지하는 비율을 의미하는데, 그 비율이 일정 수준으로 낮아진다고 하여 A사의 연체대출채권관리 및 회수 업무가 종료된다고 볼 수 없음.</p>



② (B가 담당하기로 한 업무가 무엇이었는지) B와 A사 사이에 작성된 각 근로계약서에서는 B의 담당업무를 '채권팀장' 또는 '채권관리'로 정하고 있을 뿐이고, '연체대출채권비율을 일정 수준으로 낮추는 것'을 B의 업무로 특정하였다고 볼 만한 자료는 없음..

③ (근로계약서에서 정한 계약해지 사유가 무엇인지) 이 사건 각 근로계약서에서는 계약기간을 각 1년으로 정하면서 '계약기간 중이라도 담당업무의 중단, 조합사무소 폐쇄 및 합병 등 기타 더 이상 고용을 계속할 수 없는 사정이 발생하는 경우 30일 전에 계약해지를 예고하여 중도해지 할 수 있다'고 정하고, 계약해지에 관하여 연체대출채권비율이 일정 수준으로 낮아지는 시점까지를 이 사건 근로계약의 계약기간으로 정하였다고 볼 만한 자료는 없음.

④ (B를 연체대출채권비율의 감소를 위한 목적으로 채용한 것인지) B 채용 당시 A사 이사회 의안을 보더라도 B 채용을 위한 제안이유에 A사의 연체대출채권비율의 감소 또는 이를 통한 재무상태 개선 권고 조치의 종료 등을 목표로 한다는 취지가 기재되어 있지 않고, A사의 연체대출채권비율이 B를 채용할 무렵에는 14.46%였다가, 이 사건 갹신거절 무렵에는 3.73%로 낮아진 사실은 인정되나, 이러한 사실만으로 B와 A사가 연체대출채권비율의 개선을 이 사건 근로계약의 목적으로 정하였다거나, 연체대출채권비율이 일정 수준으로 낮아지는 시점까지를 이 사건 근로계약의 계약기간으로 정하였다고 볼 수 없으며, 또한 증인 E의 진술에 의하더라도 B가 맡았던 부실채권 회수업무는 이 사건 갹신 거절 당시까지 마무리되지 않은 상태였던 것으로 보임.

⑤ (근로계약서에 기간제법 예외사유에 해당한다는 점을 명시하였는지) 증인 E의 진술에 의하면 A사는 B가 2년 이상 근무하여 기한의 정함이 없는 근로자로 전환되어야 하는 점을 인지한 상태에서 B의 정직원 채용 여부를 검토한 것으로 보이는데, 그럼에도 2021. 8. 9.자 근로계약서를 작성할 당시 B의 직종을 '전문계약직'으로 기재하였을 뿐, 이 사건 근로계약이 기간제법 제4조 제1항 단서 제1호 등의 예외사유에 해당하여 2년을 초과하여 B를 기간제근로자로 고용한다는 점 등을 명시하지 않았음.

⑥ (B가 의견서에 기간만으로 근무할 의사가 없다고 표명한 것을 갹신 거절에 대한 불복 의사가 없는 것으로 볼 수 있는지) B는 A사의 이사장 등을 업무상 배임 등 혐의로 경찰에 고발하였는데, 경찰이 이에 대해 불송치 결정을 하자 2022. 7. 28. 경찰에 의견서를 제출하면서 그 의견서에 '고발인은 2022. 8. 8.자로 계약기간 만료로 A사에서 그만두게 되며, 더 이상 A사에서 근무할 의사가 가지고 있지 않습니다...'라고 기재한 사실은 인정되나, 이는 B가 피고발인들에 대한 재조사를 촉구하면서 피고발인들과 비교해 자신이 객관적 지위에 있음을 강조하기 위해 사용한 표현으로 보일 뿐이고, 위와 같은 사실만으로 B가 이 사건 근로계약상 업무가 종료되었음을 인정하였다거나, 이 사건 갹신거절에 대해 불복할 의사가 없다는 의사표시를 하였다고 볼

수는 없음.

○ 기간제법 제4조 제1항 단서 제6호에 해당하는지(소극)

- 통계청이 2017. 7. 3. 제2017-191호로 고시한 '한국표준직업분류'에서는 대분류 1 직업으로 '금융 관리자'(분류코드 13202)를 정하면서 그 직업 예시로 '채권관리자'를 들고 있고, 대분류 2 직업으로 '그 외 금융 및 보험 관련 전문가'(분류코드 27299)를 정하고 있으나, A사가 제출한 증거들만으로는 B가 한국표준직업분류의 대분류 1 또는 대분류 2 직업에 종사하는 자에 해당한다고 인정하기에 부족한바, A사는 기간제법 제4조 제1항 단서 제6호에 따라 B를 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 없고, A사의 이 부분 주장은 B의 근로소득이 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는지에 관하여 더 나아가 살펴볼 필요 없이 이유 없음.

① **(관리자의 정의)** 한국표준직업분류의 '분류 항목명 및 내용 설명'에 따르면, 대분류 1 직업군으로 정하고 있는 '관리자'는 정부, 기업, 단체 또는 그 내부 부서의 정책과 활동을 기획, 지휘 및 조정하는 직무를 수행하는 직업으로, 현업을 겸할 경우에는 정책을 결정하고 관리, 지휘, 조정하는 데 직무시간의 80% 이상을 사용하는 경우에만 관리자 직군으로 분류되고, 또한 관리자는 상당한 하부조직을 가져야 하고, 이러한 하부조직원의 업무를 지휘 및 조정하는 것이 주 업무여야 하는데, 이는 직위나 직급에 의한 것이 아닌 개인이 수행하는 업무의 특성에 따라 분류되어야 함.

② **(B가 관리자에 해당하는지)** ㉠ B가 속한 채권관리팀 인원구성은 B를 포함하여 2020년 11월 기준 4명, 2022. 8. 기준 2명으로 상대적으로 그 규모가 작고, 하부조직 또한 없는 점, ㉡ B는 채권추심업무를 주로 담당하였고, 불건전대출금, 사고금 감축 계획 수립 등 기획 업무에는 관여하지 않은 것으로 보이는 점, ㉢ B는 A사 입사 당시부터 A사 금융 전산망에 접근할 수 있는 권한을 부여받지 못하였고, 채권관리팀의 업무수행에 대한 결재라인에 포함되지 않은 점(A사는 이러한 사정이 B가 책임 부담 없이 채권추심업무를 수행할 수 있도록 한 것으로서 일종의 특혜라고 주장하나, 그 자체로 B가 채권관리팀의 관리, 지휘 업무를 맡지 않았음은 분명함) 등에 비추어 보면, B가 채권관리팀에서 수행한 업무는 조직 활동을 기획, 지휘 및 조정하는 것이라고 보기 어렵고, 그러한 업무를 일부 수행하였다고 하더라도 B 직무 시간의 80% 이상을 사용하였다고 보기 어려움.

③ **(전문가 및 관련 종사자의 정의)** 대분류 2 직업군으로 정하고 있는 '전문가 및 관련 종사자'는 특정 분야의 전문지식과 경험을 바탕으로 개념과 이론을 이용하여 해당 분야에 대한 연구·개발, 자문, 지도(교수) 등 전문 서비스를 제공하는 자로서 주로 자료의 분석과 관련된 직종으로 그중에서도 소분류인 '금융 및 보험 전문가'는 투자 및 신용분

	<p>석, 자산 운용, 금융상품 개발, 증권 및 투자 중개, 손해사정 등 금융 전문지식을 활용하여 금융 서비스를 개발하거나 업무를 수행하며, 투자 자문을 제공하고 관리함.</p> <p>④ (B가 금융 및 보험 전문가에 해당하는지) 그런데 B는 A사 입사 전에 G대학교 법학과를 졸업하고 변호사사무실에서 총 약 12년간, H협동조합에서 약 4년간 근무하였을 뿐이어서 금융과 관련하여 높은 수준의 전문적 지식과 경험을 갖추었다고 보기 어렵고, A사는 B가 채권관리팀에서 다수의 소송을 주도적으로 수행하였고, 그 과정에서 직접 소장과 신청서 등을 작성하였다고 주장하나, B가 수행하였다는 사건 대부분은 변호사들이 소송대리를 맡은 사건으로 B의 주된 업무는 변호사의 업무를 보조하는 것에 머물렀을 것으로 보이고, B가 일부 법률문서를 작성하였다고 하더라도 A사에 채용되기 전 법률사무소에서 장기간 근무한 이력을 고려하면 법률 사무 보조원으로서 충분히 수행할 수 있는 정도의 업무로 보임.</p> <p>⑤ (B의 해당 직업군) B는 A사에서 연체대출채권의 조기 회수와 효율적 관리를 위한 제반 법적 절차를 수행하거나 채무자에게 연체금 납입을 독촉하는 것 등을 주된 업무로 하였는데, 이는 한국표준직업분류 대분류 3 직업군의 세분류 중 하나인 '신용 추심원'(분류코드 32052) 또는 '법무 사무원'(분류코드 33011)의 업무에 해당하는 것으로 보임.</p>
시사점	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 금번 판결은 연체대출채권 관리 및 회수 업무는 상시적인 업무이고, 기간제근로자를 채용한 목적이 연체대출채권비율 개선을 위함이 아니며, 근로계약서에 연체대출채권비율 개선을 계약 해지 사유로 명시하고 있지 않음에 주목하여 기간제법 제4조 제1항 단서 제1호에 해당하지 않는다고 판결하였음.</li> <li>○ 금번 판결은 근로자가 실제로 수행한 업무의 내용, 해당 근로자가 이전에 수행한 업무 경력 등을 고려하여 한국표준직업분류의 대분류 1(관리직)과 2(전문가)에 해당하는지 여부를 판단하였음.</li> <li>○ 따라서, 기간제법 예외 사유에 해당하여 2년 초과하여 사용할 수 있는지는 기간제근로자가 어떤 목적과 경위로 채용되었는지 및 담당할 업무를 이전에 미리 특정하였는지, 근로계약 기간 만료 시 담당할 업무가 종료된 것으로 볼 수 있는지, 근로자가 수행한 업무의 실질적인 내용이 어떠하였는지 등을 면밀하게 검토할 필요가 있음.</li> </ul>