

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

◆ 경총, 「한국 경제 레벨업을 위한 세제개선 건의서」 정부 제출 (6.30)

(경제분석팀 02-3270-7421)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 ‘경총’)는 「한국 경제 레벨업을 위한 세제개선 건의서」를 기획재정부에 제출함.

< 법인세제 개선 건의과제 주요내용 >

- ① **(법인세율 인하)** 우리 기업들이 경쟁국 기업보다 불리하지 않은 세제 환경에서 경쟁하며 기업 가치를 높여갈 수 있도록, 현행 법인세 최고세율(24%, 중앙정부 기준)을 OECD 평균 수준(22%)으로 인하하는 등 과표구간별로 법인세율 인하가 필요.
- ② **(투자·연구개발 세제 지원 확대 등)** 첨단산업의 기업가치 제고를 위한 투자가 지속될 수 있도록, 「국가전략기술 투자세액공제」를 연장하고, 지난해 한시적으로 도입했던 「임시투자세액공제」도 재도입할 필요가 있음. 이러한 공제·감면 제도의 실효성을 높일 수 있도록, 현 법인세 최저한세율(최고 17%)도 글로벌 최저한세율(15%) 수준으로 낮춰야 함.
- ③ **(기업의 주주 환원 및 사회공헌 노력 지원)** 배당 확대 기업에 대한 법인세 감면 신설, 국내 자회사의 배당금에 대한 모기업 익금불산입률 확대 등 인센티브가 필요. 출산 친화적인 환경 조성을 위해 기업의 출산·양육비용 지원에 대한 세액공제 신설 등 세제 혜택도 마련되어야 함.

< 상속세제 개선 건의과제 주요내용 >

- ① **(상속세율 인하 및 최대주주 할증 폐지)** 최고 50%에 이르는 현 상속세율을 OECD 평균 수준(25%)으로 과감하게 낮추고 가업상속공제도 더 확대해야 함. 주가 상승이 세부담을 가중시켜 경영 불안을 심화시키는 부작용이 줄어들 수 있도록, 지금의 일률적인 ‘최대주주 주식할증평가’ 역시 폐지해야 함.
- ② **(경제 규모를 반영한 과세표준 및 일괄공제 상향 조정)** 우리 상속세 과세표준과 일괄공제는 20여년 전 수준을 그대로 유지하고 있어 기업인뿐만 아니라 중산층도 높은 상속세를 부담해야 하는 상황이 발생. 우리 상속세가 경제 여건 변화를 반영해 합리적으로 부과될 수 있도록, 현 과세표준과 일괄공제 한도를 적정 수준으로 상향 조정해야 함.
- ③ **(과세방식을 ‘유산취득세’로 전환)** 현 ‘유산세 방식’의 상속세 과세방식 역시 글로벌 스탠다드인 ‘유산취득세’ 방식으로 전환, 우리 상속세가 개인이 실제로 상속받은 재산에 비례해 합리적으로 과세되도록 해야 함.

< 소득세제 개선 건의과제 주요내용 >

- ① **(금융투자소득세 유예 또는 폐지)** 내년 시행을 앞둔 금융투자소득세제는 투자자 이탈에 따른 증시 침체, 자본 유출 등 부작용이 우려되는 만큼, 자본시장 충격 방지와 코리아 디스카운트 해소를 위해 동 세제의 시행을 유예하거나 폐지하는 것이 바람직함.
- ② **(배당소득세 감면 및 주식 장기보유 인센티브 제공)** 국내 주식시장 활력 증진과 국민 재산 형성 지원을 위해, 배당소득에 대해 저율 분리과세하거나, 납세방식 선택권(배당소득세 또는 종합소득세 중 택일)을 부여할 필요가 있음. 기업 주식을 1년 이상 장기 보유한 소액주주가 받는 배당에 대해서는 세제 혜택을 더 높이는 방안도 검토할 필요.
- ③ **(출산 양육 세제 지원 확대)** 2009년 이후 현재까지 150만원으로 유지되고 있는 부양가족 기본공제 금액을 그간의 물가 및 경제여건 변화에 맞게 상향 조정하고, 근로자가 기업으로부터 받는 각종 복리후생적 지원에 대해 비과세 또는 분리과세 혜택을 적용받을 수 있도록 개선이 필요함.

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 통계청, 「2024년 5월 산업활동동향」 발표 (6.28)
- ▶ 산업통상자원부, 「2024년 상반기 및 6월 수출입 동향」 발표 (7.1)
- ▶ 통계청, 「2024년 6월 소비자물가동향」 발표 (7.2)
- ▶ 고용노동부, 「2024년 5월 사업체노동력조사 결과」 발표 (6.27)
- ▶ 정부, 「2024년 하반기 경제정책방향」 발표 (7.3)

◆ 통계청, 「2024년 5월 산업활동동향」 발표 (6.28)

- **(생산)** 2024년 5월 전산업생산은 광공업(△1.2%), 서비스업(△0.5%) 등에서 생산이 줄어 전월 대비 0.7% 감소(전년동월대비 2.2% 증가)
 - ※ 전산업생산 증감률 추이(% , 전월대비) : 0.3('24.1)→ 1.3(2)→ △2.3(3)→ 1.2(4)→ △0.7(5)
 - 광공업생산은 반도체(1.8%)에서 늘었으나, 기계장비(△4.4%), 자동차(△3.1%) 등에서 줄어 전월 대비 1.2% 감소(전년동월대비 3.5% 증가)
 - 서비스업생산은 도소매(1.9%) 등에서 늘었으나, 금융·보험(△2.5%), 정보통신(△1.6%) 등에서 줄어 전월 대비 0.5% 감소(전년동월대비 2.3% 증가)
- **(제조업 평균가동률)** 2024년 5월 제조업 평균가동률은 72.8%로 전월대비 0.7%p 하락(전년동월대비 0.4%p 하락)
 - ※ 제조업 평균가동률 추이(%) : 72.1('24.1)→ 74.6(2)→ 71.4(3)→ 73.5(4)→ 72.8(5)
- **(제조업 재고율*)** 2024년 5월 제조업 재고율은 110.9%로 전월대비 0.7%p 상승(전년동월 대비 7.2%p 하락)
 - * 제조업 재고율은 제조업 재고지수를 제조업 출하지수로 나눈 값으로, 출하된 물건보다 쌓인 물건이 더 많을 때 100%를 초과.
 - ※ 제조업 재고율 추이(%) : 111.7('24.1)→ 110.2(2)→ 111.3(3)→ 110.2(4)→ 110.9(5)

- **(소매판매)** 2024년 5월중 소매판매는 비내구재(0.7%), 내구재(0.1%)에서 판매가 늘었으나, 준내구재(△2.9%)에서 판매가 줄어 전월대비 0.2% 감소(전년동월대비 3.1% 감소)
- **(설비투자)** 2024년 5월중 설비투자는 가타운송장비 등 운송장비(△12.3%) 및 정밀기기 등 기계류(△1.0%)에서 투자가 모두 줄어 전월대비 4.1% 감소*(전년동월대비 5.1% 감소)
* 설비투자는 '24.3월(△6.2%) 이후 3개월 연속 감소세 지속(전월대비 기준)
- **(건설투자)** 2024년 5월중 건설투자는 건축(△5.7%) 및 토목(△1.1%)에서 공사 실적이 모두 줄어 전월대비 4.6% 감소(전년동월대비 3.8% 감소)
- **(경기지수)** 현재 경기상황을 보여주는 동행지수 순환변동치는 98.8(전월대비 0.6p 하락), 향후 경기국면을 예고하는 선행지수 순환변동치는 100.5(전월대비 0.1p 하락) 기록

◆ 산업통상자원부, 「2024년 상반기 및 6월 수출입 동향」 발표 (7.1)

- **(총괄)** 2024년 6월 수출은 570.7억달러로 전년동월대비 5.1% 증가했으며, 수입은 490.7억달러로 전년동월대비 7.5% 감소
※ 수출은 지난 2023년 10월(4.9%) 이후 9개월 연속 증가세 지속
▶ 수출 증감률 추이(% , 전년동월비) : 4.4(24.2)→ 3.1(3)→ 13.6(4)→ 11.5(5)→ 5.1(6)
- 6월 무역수지는 80.0억달러 흑자를 기록(13개월 연속 흑자)
※ 무역수지 추이(억 달러) : 41.1(24.2)→ 42.9(3)→ 14.5(4)→ 48.6(5)→ 80.0(6)
- **(품목별)** 15대 주력품목(전체 수출의 약 78% 차지) 중 선박, 철강, 이차전지 등 9개 품목은 감소한 반면, 컴퓨터, 반도체 등 6개 품목이 증가

※ 2024년 6월 품목별 수출증감률(%)

: (컴퓨터) 58.8, (반도체*) 50.9, (디스플레이) 26.1, (석유제품) 8.4, (석유화학) 4.8, (무선통신) 3.9, (가전) △0.3, (자동차) △0.4, (바이오헬스) △6.0, (일반기계) △8.1, (섬유) △10.8, (차부품) △11.6, (이차전지) △20.5, (철강) △24.3, (선박) △39.4

* 6월 반도체 수출은 134.2억달러를 기록했고, '23.11월(12.9%) 이후 8개월 연속 증가

▶ 반도체 수출 증감률 추이(% , 전년동월대비) : 66.7(24.2)→ 35.7(3)→ 56.1(4)→ 54.5(5)→ 50.9(6)

- **(국가별)** 對일본(△6.9%), 對중남미(△9.0%), 對EU(△18.2%), 對CIS(△33.0%) 등 수출은 감소했으나, 對중국(1.8%), 對중동(2.1%), 對인도(8.5%), 對아세안(11.8%), 對미국*(14.7%) 등 수출은 증가

* 對미국 수출은 '23.8월(2.4%) 이후 11개월 연속 증가

< 2024년 상반기 수출입 동향 >

- 2024년 상반기 수출은 3,348.1억달러로 전년동기대비 9.1% 증가했으며, 수입은 3,117.0억달러로 전년동기대비 6.5% 감소. 이에 따라 2024년 상반기 무역수지는 231.0억달러 흑자를 기록하여 지난해 상반기 262.9억달러 적자에서 흑자로 전환됨.

◆ 통계청, 「2024년 6월 소비자물가동향」 발표 (7.2)

- 2024년 6월 소비자물가는 전년동월대비 2.4% 상승*
 - * 6월 소비자물가 상승률(2.4%)은 2023년 7월(2.4%) 이후 11개월 만에 가장 낮은 상승률임.
 - ▶ 소비자물가 상승률 추이(% , 전년동월비) : 3.1(24.2)→ 3.1(3)→ 2.9(4)→ 2.7(5)→ 2.4(6)
- **(지출목적별)** 12개 부문 가운데 기타 상품 및 서비스(4.5%), 교통(3.9%), 식료품 및 비주류 음료(3.8%) 등 12개 부문이 모두 전년동월대비 상승
- **(품목성질별)** 상품은 농축수산물(6.5%) 상승의 영향으로 전년동월대비 2.7% 상승했고, 서비스는 개인서비스(2.7%)를 중심으로 전년동월대비 2.2% 상승
- 2024년 6월 농산물과 석유류를 제외한 근원물가는 전년동월대비 2.0% 상승했고, 소비자들의 구입 빈도와 지출 비중이 높은 생활물가는 전년동월대비 2.8% 상승

◆ 고용노동부, 「2024년 5월 사업체노동력조사 결과」 발표 (6.27)

< 고용 부문(24.5월, 종사자 1인 이상 사업체 기준) >

- **(종사자 수)** 사업체 종사자는 2,013만 2천명으로 전년동월대비 16만 2천명(0.8%) 늘어나며 2021년 3월부터 39개월 연속 증가
- **(입·이직)** 입직자는 91만 2천명으로 전년동월대비 2만 4천명(△2.5%) 감소했고, 이직자는 88만 2천명으로 전년동월대비 5천명(0.5%) 증가

< 근로실태 부문(24.4월, 상용근로자 1인 이상 사업체 기준) >

- **(명목 임금)** 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 386만 6천원으로 전년동월대비 16만원(4.3%) 증가
- **(총 근로시간)** 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 159.4시간으로 전년동월대비 4.8시간(3.1%) 증가

※ '24년 4월 전체근로자 1인당 월평균 근로시간 증가는 '관공서 공휴일에 관한 규정'에 따른 월력상 근로일수가 전년동월대비 1일 증가(20일→21일)한 영향

◆ 정부, 「2024년 하반기 경제정책방향」 발표 (7.3)

○ 정부는 ①소상공인·서민 지원, ②물가안정·생계비 경감, ③건설투자 등 내수보강, ④잠재리스크 관리 등 정책을 포함하는 「2024년 하반기 경제정책방향」을 발표

① (소상공인·서민 지원) 금융지원 3종 세트* 추진, 주요 비용(배달료·임대료·전기료 등) 부담 완화, 과감한 채무조정, 소상공인 스마트·디지털화 및 소기업으로의 도약 지원 등

* ①정책자금 분할상환 지원대상 확대, ②보증부 대출 만기연장, ③저금리 대환대출 지원대상 확대

② (물가안정·생계비 경감) 농수산물 할인지원·비축, 유통구조 개선, 에너지 바우처 등 하반기 물가 관리 및 생계비 부담 경감을 위해 약 5.6조원 지원, 원가 절감 등을 통해 공공요금 인상요인 최소화, 중소기업 근로자 소득 확충을 위한 소득세 감면 지원 강화 등

③ (내수보강) 공공투자·민자사업·정책금융 하반기 투·융자규모를 '24년 연초 계획 대비 15조원 확대하여 건설투자 등 활성화 뒷받침, 최근 공사비 인상으로 애로를 겪는 공공주택 사업장에 대해 주택도시보증기금 사업비 지원단가 현실화, 시설투자 자금지원(52조원) 중 27조원을 하반기에 공급, 하반기 무역금융 192조원 지원 등

④ (잠재리스크 관리) 94조원 규모 유동성 공급을 통해 PF 불안이 금융시장 전반으로 확산되지 않도록 하면서 PF 사업장별 사업성 평가에 기반한 맞춤형 관리·지원 강화, '24년 말 GDP 대비 가계부채 비율을 90%대 초반 수준으로 관리 추진 등

○ 한편, 정부는 우리나라의 경제성장률을 2024년 2.6%*로 전망

* 지난 2024년 1월 전망치(2.2%) 대비 0.4%p 상향 조정

※ 2025년 성장률은 2.2%로 전망

- (소비) 민간소비는 가계 이자 부담이 높은 수준이나, 하반기로 갈수록 물가 둔화, 기업실적 개선에 따른 가계 실질소득 증가 등이 소비 제약요인을 완화시켜 1.8% 성장 전망.

- (투자) 설비투자는 수출 증가에 따른 투자수요 확대로 2.0% 증가할 전망. 건설투자는 신규공사 위축, 부동산 PF 리스크 등으로 어려운 여건이 지속되어 1.2% 감소할 전망.

- (수출) 수출은 세계경제의 완만한 성장세, AI 수요 확대에 따른 반도체 경기 호전 등으로 하반기에도 개선 흐름을 지속하여 2024년 연간으로는 9.0% 증가할 전망

- (고용) 취업자수는 '22~'23년간 큰 폭 증가의 기저영향 등으로 작년(33만명)보다 둔화된 23만 명 증가 예상

- (물가) 둔화 흐름이 이어지며 소비자물가는 2.6% 상승할 전망

- (경상수지) 상품수지가 개선되면서 작년(355억달러 흑자)보다 큰 폭 증가한 630억달러 흑자를 전망

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 경영계는 노조법 제2·3조 개정안의 입법 추진 중단 촉구
- ▶ 최저임금위원회 민주노총 추천 근로자위원들은 물리력을 동원해 최저임금의 사업종류별 구분적용 표결 방해
- ▶ 금속노조는 정권 퇴진 등 정치적 요구를 내세우며 총파업(7. 10) 강행 예정
- ▶ 한국노총은 건설 분야 조직화를 둘러싼 산별조직간 갈등 지속
- ▶ 반도체 업계 노사관계 불안 우려
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 경영계는 노조법 제2·3조 개정안의 입법 추진 중단 촉구

○ 경총 등 경제6단체는 7. 2 노조법 개정 반대 공동성명 발표

※ 경제6단체 : 경총, 대한상공회의소, 한국무역협회, 한국경제인협회, 중소기업중앙회, 한국중견기업연합회

※ 노조법 제2·3조 개정안 4건(① 박해철 의원안, ② 김태선 의원안, ③ 이용우·신장식·윤종오 의원안, ④ 김주영 의원안)은 지난 6. 28 환노위 법안심사소위에 회부

- 경영계는 노조법 제2·3조 개정안의 문제점을 지적하고 개정안이 통과될 경우 노사관계 파탄을 넘어 국가 경제까지 위태로워질 수 있다고 강조

[참고] 노조법 제2조·3조 개정안 주요 내용 관련 예상 문제점

개정안 주요 내용	예상 문제점
① 노조법상 근로자 범위 확대 - 노조를 조직하거나 가입한 자는 근로자	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노조법상 근로자·사용자 개념의 '무분별한 확대' - 특수고용형태종사자, 사용종속관계가 없는 전문직

로자로 추정 - 근로자가 아닌 자의 노동조합 가입 허용 ② 노조법상 사용자 범위 확대 - 원사업주가 자신의 업무를 다른 사업주에게 맡기고, 자신의 사업장에서 이를 이행하도록 하는 경우 원사업주는 사용자	직, 자영업자와 같은 사업자도 노조를 조직해 단체교섭 요구 및 쟁의행위 가능 - 사내하청의 경우 원청사업주를 무조건 사용자로 규정하는 등 민법상 계약 실체 부정
③ 쟁의행위에 대한 기업의 손해배상 제한 - 헌법에 의한 쟁의행위에 대한 손해배상 청구 제한 - 노조 이외에 근로자 개인에게 손해배상 청구 불가 - 노조 존립이 불가능하게 되는 경우 손해배상 청구 불가	■ 불법 쟁의행위에 대한 기업의 손해배상 청구 원천 봉쇄 및 불법파업 조장 - 불법 쟁의행위 가담 조합원의 기업 손해 기여도에 대한 개별적 입증 불가능 - 강성노조의 불법행위가 빈번한 상황에서 불법행위에 대한 손해배상마저 제한한다면 산업현장은 무법천지가 될 것이 자명

○ 또한, 손경식 경총 회장은 7. 4 안호영 국회 환경노동위원회 위원장을 예방해 노조법 제2·3조 개정안 입법 추진 중단 등 주요 현안 관련 경영계 입장 전달

○ 한편, 정부도 노조법 개정 반대 입장을 지속적으로 표명해온 가운데 이정식 고용부 장관은 지난 6. 27 입법 청문회에서 노조법 개정 반대 입장을 재차 강조

- 이정식 장관은 “대부분의 노조가 대화와 타협을 통해 상생과 연대를 하고 있어 불법이나 손해 가압류가 생길 수가 없는 상황에서 노조법 개정으로 인해 혼란과 갈등이 초래되고, 궁극적으로 일자리에 엄청난 충격을 줄 것”이라고 지적

◆ **최저임금위원회 민주노총 추천 근로자위원들은 물리력을 동원해 최저임금의 사업종류별 구분적용 표결 방해**

○ 최저임금 사업종류별 구분적용에 대한 노사 이견이 계속됨에 따라 최저임금위원회 제7차 전원회의(7. 2)에서 최저임금 구분적용 여부해 표결을 진행한 결과 2025년 적용 최저임금은 모든 업종에 대해 동일한 금액을 적용하기로 의결

※ 최저임금의 사업종류별 구분적용 여부 투표 결과: 최저임금위원회 위원 총 27명 중 찬성 11명, 반대 15명, 무효 1명

- 사용자위원은 구분적용이 시급한 업종이 많이 있지만, 최저임금 수용성이 현저히 낮다고 밝힌 5개 업종(한식 음식점업, 외국식 음식점업, 기타 간이음식점업, 체인화 편의점, 택시 운송업)부터라도 최저임금 구분적용을 해야 한다고 호소

○ 한편, 민주노총 추천 근로자위원들은 ▲의사봉 탈취, ▲공익위원 및 사용자위원 협박, ▲투표 용지 탈취 등 물리적인 방법까지 동원해 투표 진행 방해

○ 사용자위원은 이러한 민주노총 추천 근로자위원들의 무리한 투표 방해 행위에 항의하는 차원에서 제8차 최저임금위원회 전원회의(7. 4)에 불참했으며, 노동계는 고율의 최저임금 인상을 요구하며 장외집회 개최

◆ 금속노조는 정권 퇴진 등 정치적 요구를 내세우며 총파업(7. 10) 강행 예정

○ 금속노조는 ▲정권 퇴진, ▲노조법 제2·3조 개정, ▲타임오프 폐지 등을 요구사항으로 내세우며 7. 10 총파업 강행 예정

※ 금속노조는 지난해에도 두 차례(5. 31, 7. 12)에 걸쳐 등 노동개혁 저지 등 정치적 요구를 슬로건으로 불법 정치파업 강행

○ 주요 완성차사가 임단협 교섭을 진행하고 있는 가운데 현대차지부는 7. 4 쟁의대책위원회 회의에서 7. 10, 7. 11 각 주야 4시간 파업 결의

※ 금속노조는 주야 4시간 이상 1차 총파업(7. 10)을 진행하고, 2차 총파업(7. 18) 예고

- 현대차지부는 7. 1 교섭에서 회사가 기존 제시안보다 상향된 ▲기본급 106,000원 인상, ▲성과급 450%+15,000,000원+주식 25주 지급 등을 제시했음에도 여전히 부족하다고 주장하며 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 7. 3 2시간 파업에 이어 7. 10 금속노조 파업 동참 예고

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

◆ 한국노총은 건설 분야 조직화를 둘러싼 산별조직간 갈등 지속

- 한국노총은 7. 4~5 「중앙위원회」에서 신규 조직인 한국건설산업노동조합연맹(이하 '건산노련')의 가입 관련 표결(모바일)을 진행할 예정이나, 한국노총 일부 산별조직들을 중심으로 반발 지속

※ 한국노총 중앙위원 : 총 213명

- 특히 한국노총 제조연대*는 지난 6. 24 규탄 성명을 발표하고, 건산노련의 신규 가입에 대해 ▲기존 산별조직 업종과 중복, ▲조합원 수 부실 검증 등의 문제가 있다고 지적

* 한국노총 제조연대 참여 산별 조직 : 금속노련, 화학노련, 식품산업노련, 섬유유통건설노련 등

- 최근까지 한국노총 내부에서는 건설 업종을 가입 단위로 하고 있는 산별조직인 섬유유통건설노련과 연합노련이 조직 확대를 놓고 갈등을 지속해 온 바 前 연합노련 위원장이 건산노련 위원장으로 선출된 것도 논란의 원인으로 작용

◆ 반도체 업계 노사관계 불안 우려

- 삼성전자 노사 임단협 난항이 계속되고 있는 가운데 삼성전자노조는 7. 8~10 총파업을 진행한다는 방침

- 삼성전자는 사후조정 기간에 ① 일화성 포인트(50만원) 지급, ② 2024년도 미사용휴가 보상일수 확대 등을 제시했으나 노조가 이를 거부

- 오히려 삼성전자노조는 ▲2024년도 기본 임금 인상률을 거부한 조합원 855명을 포함한 전 조합원에게 보다 높은 임금 인상률 적용, ▲파업으로 발생된 임금 손실 보상 등 무리한 요구사항을 추가하며 교섭 난항 초래

- 한편, SK하이닉스와 생산직 노조가 6. 27 임단협 상견례를 진행한 가운데 노조의 과도한 성과 보상 요구 등을 둘러싼 노사갈등 우려

※ SK하이닉스는 생산직 노조 및 기술사무직노조와 개별교섭 진행

- SK하이닉스 생산직 노조는 ▲임금 8%대 인상, ▲초과이익성과급(PS) 지급 상한 폐지, ▲임금피크제 폐지, ▲고정시간외근로수당 등의 통상임금 산입 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. 7. 3 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
26	삼성물산 건설부문	제조	7.3	-	▶ ('24년) 건설부문 임단협 타결 · 기본 인상분(Base-up) 평균 3.0% 등
25	엔씨소프트	서비스	6.19	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 연봉 350만원 인상(A등급 이상자는 연봉 최저 150만원 인상 보장) · 일시금 50만원 지급 등
24	LG이노텍	제조	6.5	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 임금인상률 미발표 · 현장 직급 중 사원, 기사 초임급 인상(기본급 기준 사원 3,164만원, 기사 3,468만원) · 복지포인트 상향(연간 100만원→140만원) 등
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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.0% 인상(공통인상률 3.0%+평균 성과 인상률 2.0%) · 식대 인상(월 18만원→20만원) · 간부급 임금 구간(pay-zone) 조정 · 15년·25년 장기근속 직원 대상 휴가(각각 3일·7일)와 휴가비(각각 100만원·200만원) 혜택 복구 등
19	삼성바이오로직스	제조	4.18	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 평균 4.1% 인상(기본인상률 2.0%+성과인상률 2.1%) ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.3% 인상(기본인상률 3.2%+성과 인상률 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 · 특별보로금(성과급) 115% 지급 · 사기진작금 100만원 지급 · 본인 결혼 축의금 인상(100만→150만원) · 남성 직원 육아휴직 기간 연장(1년→2년) 등
12	홈플러스	서비스	3.28	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 선임~매니저 직급 임금 3.3% 인상 · 조리 근무자 저선량 폐CT 지원제도 도입 등
11	KB손해보험	서비스	3.5	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 4급 이상 직원과 5·6급·직무급제 각각 기본급 5.0%, 6.0% 인상 · 성과급 월상여금의 450%(연봉의 18.5%) 지급 · 목표달성격려금 360만원(월상여금의 100%) 지급 · 복지포인트 180만 포인트(월상여금의 50%) 지급 등

10	하나은행	서비스	1.19	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 이익연동 특별성과급(기본급의 280%) 지급 등
9	우리은행	서비스	1.10	한국노총	▶ ('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	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 성과급 230% 지급 등
7	BC카드	서비스	12.12	민주노총	▶ ('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	▶ ('23년) 임단협 타결 · 1년 차 신입사원 임금 7.1% 인상. 2년 차 이상 직원은 고과 등급별 임금 인상을 소폭 인상 등
5	포스코	제조	11.13	한국노총	▶ ('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	▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 11만 8,000원 인상(승급분 제외) · 타결 일시금 290만원 지급 등
3	한국타이어	제조	10.31	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 4.0% 인상(정기 호봉승급분 포함) · 안전생산 장려금 200만원 지급 · 복지카드 60만원 지급 등
2	기아	제조	10.23	민주노총	▶ ('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	▶ ('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 >

○ 법안동향

- ▶ [2201106] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 6.28)
- ▶ [2201163] ‘사업이전에서의 근로자 보호 등에 관한 법률안’(송옥주 의원(민), 6.28)
- ▶ [2201166] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(김용민 의원(민), 6.28)
- ▶ [2201226] ‘일하는 사람의 보호 등에 관한 법률안’(장철민 의원(민), 7.1)
- ▶ [2201288] ‘최저임금법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 7.2)
- ▶ [2201300] ‘하도급법’ 일부개정법률안(이학영 의원(민), 7.2)
- ▶ [2201357] ‘화물자동차법’ 일부개정법률안(이연희 의원(민), 7.3)
- ▶ [2201065] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(서범수 의원(국), 6.27) 등 모성보호 관련 법안 11건

○ 국회동향

- ▶ 환노위 전체회의(6.28)
- ▶ 경총, ‘노동조합법 개정 반대 경제6단체 공동 기자회견’ 개최(7.2)

○ 판례동향

- ▶ 기간제(촉탁직) 근로자에 대한 갱신 거절이 부당해고에 해당하는지 여부(긍정) ; 서울행정법원 2024. 4. 25. 선고 2022구합66873 판결

○ 법안동향

◆ [2201106] '산업안전보건법' 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 6.28)

- (발의 이유) ① 현행법(산업안전보건법 제51조·52조)에 따른 사업주의 작업중지 의무·근로자의 작업 중지권 행사 요건은 '산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우'에 국한되어 있어, 업무상 '사고'가 아닌 '질병'에는 적용하기 어렵다는 지적 제기
- ② 현행법(산업안전보건법 제47조·125조·141조 등)은 작업환경측정 등에 근로자대표가 참여를 요구할 때에만 참석할 수 있도록 규정하고 있으나, 근로자의 안전과 건강을 위해 근로자대표의 참여를 의무화할 필요성 제기
- (주요 내용) ① 근로자가 유해인자(산업안전보건법 제104조)에 노출되어 생명과 안전에 위해 우려가 있는 경우 사업주가 즉시 작업을 중지시키도록 하고, 근로자는 작업을 중지하고 대피할 수 있음을 명시
- ② 안전보건진단·작업환경측정·역학조사 등을 실시할 때 근로자대표가 참석해야 함을 명시

◆ [2201163] '사업이전에서의 근로자 보호 등에 관한 법률안'(송옥주 의원(민), 6.28)

- (발의 이유) 현행 노동관계법률은 합병 등으로 인한 사업 또는 사업장 변경 시 근로관계의 승계에 관해 규정하고 있지 않아, 판례에 의존하고 있는 상황
- (주요 내용) ① '사업이전'을 '상법' 상의 합병·분할·분할합병 등으로 정의
- ② 사업이전 시, '사업승계인'이 '사업이전인'과 '승계대상근로자' 사이에 존재하는 근로관계를 포괄적으로 승계함을 명시
- ③ 사업이전을 하기 전 근로자대표 협의절차를 거치고, 진행 과정에서 승계대상인이 근로자에게 승계 사실을 통지하도록 사업주에게 의무를 부여
- ④ 근로자가 근로관계 승계에 대해 거부 의사를 표시할 수 있음을 명시
- ⑤ 사업이전 시, 사업승계인이 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경할 수 없음을 명시하고, 사업이전을 이유로 해고하는 것을 금지
- ⑥ 사업이전 시, 기존 회사와 노동조합 간에 체결된 단체협약이 승계되도록 규정

◆ [2201166] '노동조합법' 일부개정법률안(김용민 의원(민), 6.28)

- (발의 이유) 현행법(노동조합법 제37조)은 근로자의 쟁의행위가 법령·기타 사회질서에 위반되는 것을 제

한하고 있어, 헌법에서 규정한 근로자의 단결권 등이 보장되지 못한다는 지적 제기

- (주요 내용) ① 근로자의 쟁의행위가 '법령·가타 사회질서에 위반되는 것을 제한'하는 규정을 '법률을 위반하지 않는 한 최대한 보장되어야 한다'로 개정
- ② 노동조합이 쟁의행위 시 사용자의 점유를 배제해 조업을 방해하는 것을 허용

◆ [2201226] '일하는 사람의 보호 등에 관한 법률안'(장철민 의원(민), 7.1)

- (발의 이유) 4차 산업혁명으로 인해 '특수형태근로종사자'와 같은 새로운 노무제공 방식이 나타나고 있으나, 이들은 '근로기준법' 상 근로자에 해당하지 않아 관련 법률에 특례·준용 규정을 신설하는 방식으로 보호받고 있음. 이에 계약의 명칭이나 형식과 관계없이 '일하는 사람'에 대해 보편적으로 적용되는 기본법 제정 필요성 제기
- (주요 내용) ① 사업자가 일하는 사람의 성(性)·국적·신앙·혼인상 지위·사회적 신분·노무제공 형태 또는 계약 유형 등을 이유로, 일하는 사람에게 노무제공조건 등에 관해 차별적 처우를 하는 것을 금지
- ② 사업자는 일하는 사람과 노무공급계약을 서면으로 작성해 교부하고, 계약서에 명시되지 않은 계약조건을 주장하는 것을 금지
- ③ 사업자가 임신 중인 일하는 사람에게 90일의 출산전후휴가 부여 또는 이에 상응하는 조치를 취하도록 의무 부여
- ④ 사업자는 생후 3년 미만의 영유아를 가진 일하는 사람이 양육을 위해 휴직을 신청하는 경우, 대통령령으로 정하는 경우를 제외하고 허용하도록 의무 부여
- ⑤ '사업자, 사업자의 임원, 사업자가 사용하는 일하는 사람'이 다른 '일하는 사람'에게 직장 내 성희롱·직장 내 괴롭힘을 하는 것을 금지 등

◆ [2201288] '최저임금법' 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 7.2)

- (발의 이유) ① 현행 '최저임금법'은 '근로기준법'상 근로자의 임금에 한정해 적용되고 있어, 특수형태근로종사자 등의 경우 보수가 최저임금에 미치지 못해 생계유자가 어려운 경우가 있다는 지적 제기
- ② 업종별 구분적용 및 장애인에 대한 적용제외 조항 등을 폐지해야 한다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 최저임금법 적용 대상에 '산재보험법'상 '노무제공자' 포함
- ② 최저임금 결정기준 중 '근로자의 생계비'를 '가구 생계비'로 대체하고, 업종별 구분적용 폐지

③ 정신·신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람에 대한 최저임금 적용 제외 조항 삭제

◆ [2201300] ‘하도급법’ 일부개정법률안(이학영 의원(민), 7.2)

- (발의 이유) 현재 공공 건설공사 부문에는 ‘하도급대금지급 확인시스템 구축’·‘임금 구분 지급 제도(건설근로자법 제7조의3)’ 등이 도입되어 임금체불 문제를 개선하고 있으나, 아직 민간부문 하도급거래에는 도입되지 않고 있음. 임금 체불 문제 해결을 위해 일정 규모 이상의 모든 하도급거래에 관련 제도를 도입할 필요성 제기
- (주요 내용) 대통령령으로 정하는 규모 이상인 하도급거래의 경우, 1) 원사업자가 수급사업자에게 지급하는 하도급대금, 2) 수급사업자가 근로자 또는 자재 납품업자에게 지급하는 임금, 자재대금 등의 지급 여부 확인을 위해 발주자가 ‘대금지급 확인시스템’을 구축하고, 전용 계좌를 개설하도록 의무 부여

◆ [2201357] ‘화물자동차법’ 일부개정법률안(이연희 의원(민), 7.3)

- (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 알물되었기에, 제도를 다시 시행할 필요가 있다는 지적 제기
- (주요 내용) 화물자동차 안전운임제도의 유효기간을 ‘2022년 말’로 규정한 부칙 삭제

◆ [2201065] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(서범수 의원(국), 6.27) 등 모성보호 관련 법안 11건

구분	내용	발의자 (의안번호)
배우자 출산휴가 (남녀고용평등법 제18조의2)	<ul style="list-style-type: none"> • 배우자출산휴가 기간을 ‘10일’ → ‘30일’로 확대 • 청구기한을 ‘90일’ → ‘120일’로 확대 • 분할 사용 가능 횟수를 ‘1회’ → ‘3회’로 확대 • 고용보험법에 따른 배우자출산휴가 급여지급기간을 ‘5일’ → ‘全 기간’으로 확대 	서범수 (01072, 01073)
	<ul style="list-style-type: none"> • 배우자출산휴가 기간을 ‘10일’ → ‘30일’로 확대 • 고용보험법에 따른 급여지급기간을 ‘5일’ → ‘15일’로 확대 	송옥주 (01273,

		01275)
난임치료휴가 (남녀고용평등법 제18조의3)	<ul style="list-style-type: none"> • ‘난임휴직’ 도입(남녀고용평등법 제18조의4 신설) <ul style="list-style-type: none"> - 근로자가 난임치료를 위해 휴직을 신청하는 경우, 사업주가 허용하도록 규정 - 기간 : 3개월 이내(30일 유급) - 사업주가 근로자의 난임휴직 사용을 이유로 불리한 처우를 하는 것을 금지 • 난임휴직급여 신설(고용보험법 제70조의2 신설) <ul style="list-style-type: none"> - 난임휴직을 30일 이상 부여받은 피보험자 중, 휴직일 이전 피보험 단위기간이 합산 180일 이상인 경우 고용보험 기금을 통해 난임휴직급여 지급 - 신청 기한 : 휴직 시작일 3개월 이내 - 기간제·파견근로자의 계약 기간이 난임휴직 기간 중 끝나는 경우에도, 난임휴직 종료일까지의 급여 전부를 지급 	송옥주 (01210, 01211)
	<ul style="list-style-type: none"> • 난임치료휴가 기간을 기존 연간 ‘3일(1일 유급)’ → 연간 ‘60일(전일 유급)’로 확대하고, 의사 진단에 따라 추가 치료가 필요한 경우 30일 내 범위에서 연장 • 고용보험기금을 통한 급여지급 기간을 ‘45일’(우선지원 대상기업인 경우 ‘전 기간(60일)’으로 확대 • 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 한 경우 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금 부과 	홍기원 (01241)
육아휴직 (남녀고용평등법 제19조)	<ul style="list-style-type: none"> • 고용노동부장관이 육아휴직 허용에 따른 사업주 부담 비용에 대해 지원하도록 규정 <ul style="list-style-type: none"> - 육아휴직에 따른 대체인력을 사용하기 위해 소요되는 비용 - 휴직 근로자의 업무를 다른 근로자에게 대행하게 한 경우, 해당 근로자에 대한 보상에 소요되는 비용 	서범수 (01073)
	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주가 육아휴직을 마친 근로자를 휴직 전과 같거나 인접한 근무장소 등에 복귀시켜야 한다는 점을 명시하고, 위반 시 500만원 이하 벌금 부과 	윤호중 (01152)
	<ul style="list-style-type: none"> • 남성 근로자가 육아휴직 신청 시 3개월 이상 사용하게 하도록 사업주에게 의무를 부여하고, 위반 시 500만원 이하 벌금 부과 	송옥주 (01275)
출산전후휴가 및	<ul style="list-style-type: none"> • 출산전후휴가 및 유·사산휴가의 유급기간을 ‘60일(한 번 	서범수

유산·사산휴가 (근로기준법 제74조)	에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일' → '90일(한 번 에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)'로 연장	(01065, 01073)
	• '상생협력법'에 따른 대기업이 아닌 경우, 휴가 쉼 기간에 대해 고용보험기금을 통해 급여 지급	송옥주 (01273, 01275)
기타	<ul style="list-style-type: none"> 육아휴직을 마친 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2 학년 이하 자녀의 육아를 목적으로 퇴직한 후, 동일한 사업 또는 사업장에 취업을 희망하는 경우 <ul style="list-style-type: none"> - 사업주가 재고용하도록 노력하고, - 재고용하는 경우에는 퇴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준 의 임금을 지급하는 직무에 배치하도록 규정 	조정훈 (01120)

○ 국회동향

◆ 환노위 전체회의(6.28)

○ 환노위는 전체회의를 개최해 소위 구성을 완료하고, '노동조합법' 개정안 4건*을 소위 회부

* 박해철 의원안(6.3), 김태선 의원안(6.10), 이용우·산장식·윤종오 의원안(6.17), 김주영 의원안(6.26)

[참고] 소위원회 명단

소위	여당	야당
고용노동소위	김위상, 김형동, 우재준	김주영(소위원장), 김태선, 박홍배, 이용우
환경소위	김형동(소위원장), 김소희, 조지연	강득구, 김주영, 박정, 박해철, 이학영, 정혜경(진보)

◆ 경총, '노동조합법 개정 반대 경제6단체 공동 기자회견' 개최(7.2)

○ 경총 등 경제6단체와 이종욱 의원은 소통관에서 기자회견을 개최해, 환노위 전체회의(6.28)에서 소위 회부된
'노동조합법' 개정안에 대한 반대 입장을 표명

- 손경식 회장은 개정안이 “근로자·사용자·노동조합의 범위를 무분별하게 확대해 노사관계의 근간을 무너
뜨릴 뿐만 아니라, 불법쟁의행위에 대한 손해배상 청구를 원천 봉쇄해 불법파업을 조장하고 헌법상 재산권

을 침해한다”고 지적하며, 노조법 개정 추진 중단을 요청

- 이종욱 의원은 “노조법 개정안은 ‘노란봉투법’이 아닌 우리 기업에 대한 ‘옐로우카드’, 한국경제에 대한 ‘레드카드’법으로, 국회가 우리 경제의 희망의 불씨를 꺼버리는 것과 다름 없다”고 비판

◆ 손경식 경총 회장, 안호영 환노위원장 예방(7.4)

- 손경식 경총 회장은 안호영 신임 환노위원장을 예방해 ‘노동조합법’ 개정안 등 주요 현안에 대한 경영계 입장을 전달

○ 판례동향

◆ 기간제(촉탁직) 근로자에 대한 갱신 거절이 부당해고에 해당하는지 여부 (궁정) ; 서울행정법원 2024. 4. 25. 선고 2022구합66873 판결

회사 내부 규정에 재계약을 위한 평가 방법과 항목이 설정되어 있었고 실제로 평가가 시행된 바, 재계약을 위한 갱신기대권이 인정되며, 평가가 객관적으로 이루어졌다는 근거가 부족하고, 고령이라는 이유로 업무수행 능력이 저하하였음을 증명하지 못하였으므로 갱신거절에 합리적인 이유가 없어 부당해고에 해당한다.

사실관계

- A사는 초·중등 및 고등교육을 목적으로 설립되어 B대학교 등 사립학교를 설치·운영하는 법인이고, 이 사건 근로자들은 A사가 운영하는 B대학교에서 청소업무를 수행하던 근로자들임.
- A사는 2020년 1월경 이 사건 근로자들에게 촉탁직 근로계약기간 만료 또는 정년 도과를 이유로 근로계약이 종료된다는 통지(이하 ‘종전 갱신 거절’)를 함.
- 이 사건 근로자들은 종전 갱신 거절이 부당해고라고 주장하며 지방노동위원회에 구제를 신청하였고, 2020. 6. 24. 지방노동위원회에서 화해조항을 작성함에 따라 A사에 복직하였음.

화해조항

1. 이 사건 근로자들과 A사는 2020. 7. 1.부터 2021. 6. 30.까지 단기 근로계약을 체결한다.
2. 이 사건 근로자들이 소속된 노동조합과 A사는 촉탁직 관련 규정 제정을 위해 상호 협력하기로 한다.
3. 위 조건이 이행되면, 이 사건 당사자는 이 사건 근로계약 및 이 사건 근로관계의 종료와 관련하여 향후 일체의 민·형사 및 행정상 기타 어떠한 방법으로도 이의를 제기하지 아니한다.

	<p>○ A사는 2021. 5. 28. 이 사건 근로자들에게 2021. 6. 30. 촉탁직 근로계약이 만료됨(이하 ‘이 사건 갱신거절’)을 통지하였고, 이 사건 근로자들은 이 사건 갱신 거절이 부당해고라고 주장하며 지방노동위원회에 구제를 신청하였음.</p> <table><tr><th>충북지노위- 일부 인용</th><th>중앙노동위원회 - 기각</th></tr><tr><td><ul style="list-style-type: none">• 갱신기대권은 인정되나, A사의 일부 근로자들에 대한 갱신 거절에 합리적인 이유가 있어 일부 인용함.</td><td><ul style="list-style-type: none">• 갱신기대권은 인정되나, A사의 갱신거절에는 합리적인 이유가 있다고 보아 재심 신청을 기각함.</td></tr></table> <p>○ A사는 이 사건 소가 부제소합의에 반하여 부적법하다고 주장하나, 이 사건 근로자들은 정년 후 촉탁직 근로계약의 갱신기대권이 인정됨에도, 합리적인 이유 없이 갱신을 거절하였으므로 부당해고라고 주장함.</p>	충북지노위- 일부 인용	중앙노동위원회 - 기각	<ul style="list-style-type: none">• 갱신기대권은 인정되나, A사의 일부 근로자들에 대한 갱신 거절에 합리적인 이유가 있어 일부 인용함.	<ul style="list-style-type: none">• 갱신기대권은 인정되나, A사의 갱신거절에는 합리적인 이유가 있다고 보아 재심 신청을 기각함.
충북지노위- 일부 인용	중앙노동위원회 - 기각				
<ul style="list-style-type: none">• 갱신기대권은 인정되나, A사의 일부 근로자들에 대한 갱신 거절에 합리적인 이유가 있어 일부 인용함.	<ul style="list-style-type: none">• 갱신기대권은 인정되나, A사의 갱신거절에는 합리적인 이유가 있다고 보아 재심 신청을 기각함.				
판결요지	<p>■ 관련 법리</p> <table><tr><th>대법원 2023. 6. 29. 선고 2018두62492 판결 참조</th></tr></table> <ul style="list-style-type: none">• 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자의 경우, 기간이 만료됨으로써 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료되고 근로계약을 갱신하지 못하면 갱신거절의 의사표시가 없어도 근로자는 당연히 퇴직하는 것이 원칙이다. 그러나 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간이 만료되더라도 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 해당 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합해 볼 때 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있는 경우에는, 근로자에게 그에 따라 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정된다.• 다만 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’ 및 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’의 입법 취지와 사업장 내에서 정한 정년의 의미 및 정년 이후에 기간제 근로계약을 체결하는 근로계약 당사자의 일반적인 의사 등을 고려하면, 정년이 지난 상태에서 기간제 근로계약을 체결한 경우에는 위에서 본 여러 사정에 더하여 해당 직무에서의 연령에 따른 업무수행 능력 및 작업능률의 저하 정도와 위험성 증대 정도, 해당 사업장에서 정년이 지난 고령자가 근무하는 실태와 계약이 갱신된 사례 등의 사정까지 아울러 참작하여 근로계약 갱신에 관한 정당한 기대권이 인정되는지를 판단해야 한다. <p>■ 판결 요지</p> <p>○ 이 사건 소가 적법한지 여부 (적극)</p> <ul style="list-style-type: none">- 노동위원회에 대한 구제신청 절차에서 작성된 화해조서는 민사소송법에 따른 재판상 화해의 효력을 가지는바(노동위원회법 제16조의3 제5항), 이 사건 근로자들이 소속된 노동조합인 민주노총 전국대학노동조합 B대학교 지부와 A사가 2020. 7. 22.경부터 2020. 8. 11.경까지 6차례에 걸쳐 촉탁직 근로자의 정년에 관하여 협의를 하였으나, 정년 연령에 대한 합의가 이루어지지 않아 논의가 중단된 사실은 인정할 수 있음.	대법원 2023. 6. 29. 선고 2018두62492 판결 참조			
대법원 2023. 6. 29. 선고 2018두62492 판결 참조					

- 그러나 ① 관련사건 화해조항은 A사가 이 사건 근로자들에게 한 종전 갱신거절에 대한 부당해고 구제신청 과정에서 작성된 것이므로 위 화해조항 3항의 ‘이 사건 근로계약의 종료’는 종전 갱신거절 통지로 인한 근로계약의 종료를 의미한다고 해석함이 타당한 점, ② 이 사건 근로자들은 관련사건에서 이 사건 근로자들에게 갱신기대권이 있고 A사에게는 갱신거절의 합리적인 이유가 없음을 주장하다가 우선 A사와 사이에 1년의 단기 근로계약을 체결하고 이 사건 근로자들이 소속된 노동조합과 A사가 축탁직 근로자의 정년에 관한 협의를 진행하는 내용으로 화해하였던 점, ③ 위 화해에 의해 이 사건 근로계약을 체결하고 이 사건 근로자들이 복직한 이후 근로자 C의 참여하에 위 노동조합과 A사 간 축탁직 근로자의 정년에 대한 논의가 지속적으로 이루어졌던 점 등에 비추어 볼 때, 관련사건 화해조항 3항을 종전 갱신거절 뿐만 아니라 향후 A사의 근로계약 종료에 관한 모든 의사표시에 대해서까지 이 사건 근로자들의 재판청구권을 포기하는 의사라고 보기는 어려운바, 관련사건 화해조항으로써 이 사건 갱신거절에 관한 부제소 합의가 체결되었다고 볼 수는 없음.

○ 이 사건 근로자들에게 갱신기대권이 인정되는지 (적극)

- (재계약을 위한 근무성적 평가 방법 등의 기준이 설정되어 있었는지) B대학교 임시직원규정에 재계약 조항을 두고 있고, A사가 2016.경까지 사용하던 계약직(축탁직) 근로계약서는 재계약을 위한 평가방법 및 평가조건을 상세하게 정하고 있었으며, 이후 2019.경까지 사용된 근로계약서도 근로자에 대한 평가 등을 통해 재계약이 가능하다고 규정하고 있었는데, A사는 2011. 6.경부터 축탁직 근로자의 재계약과 관련한 근무성적 평가 항목, 평가 방법 등의 기준을 정해두고 있었음.
- (정년이 도래하더라도 재계약한 관행이 있었는지) 근로자 D는 2017. 2. 1. A사와 축탁직 근로계약을 체결한 뒤로 2회 근로계약을 갱신하였고, 다른 청소근로자인 E도 정년 후 6회에 걸쳐 축탁직 근로계약을 갱신하였는데, 이처럼 A사는 2020. 1~2월경 이 사건 근로자들에 대하여 종전 갱신 거절을 하기 전까지는 청소근로자의 정년이 도래하더라도 축탁직으로 재고용하거나 축탁직 근로계약을 갱신하여 오던 관행이 있었던 것으로 보임.
- (해당 업무의 업무량이 감소하였는지) 이 사건 근로자들이 수행하는 청소 업무는 A사에게 지속적으로 필요한 업무로 그 업무량이 감소하였다는 사정은 보이지 않음.
- (이 사건 근로계약서에 재계약과 관련된 문언이 삭제되었음을 이유로 갱신기대권을 부정할 수 있는지) A사는 이 사건 근로계약서에서는 종전 계약과 달리 재계약과 관련된 문언이 삭제되었음을 근거로 이 사건 근로자들의 갱신기대권은 더 이상 인정되지 않는다는 취지로 주장하나, ① 이 사건 근로계약은 관련사건 화해조항에 따라 이 사건 근로자들과 A사가 축탁직 근로자의 정년 등의 규정 마련에 관한 협의를

한다는 전제하에 체결된 것이고, 실제로 그에 관한 협의가 몇 차례 진행되기도 하였는바, 이는 오히려 이 사건 근로자들이 향후 계약갱신에 관한 정당한 기대권을 가진다고 볼 만한 사정인 점, ② A사가 들고 있는 대법원 2011. 4. 14. 선고 2009두3354 판결은 최종 근로계약서에 계약기간이 만료되면 당연퇴직하는 것으로 명시하면서 사용자가 근로자에게 최종 근로계약 당시 더 이상의 재계약이 불가능함을 분명히 한 사안인데, 이 사건의 경우 A사가 이 사건 근로계약 체결 당시 이 사건 근로자들에게 더 이상의 재계약이 불가능함을 분명히 하였다고 볼 만한 사정이 전혀 없어 그 사안을 달리하는 점, ③ A사 스스로도 위 재계약 문언을 삭제하였음에도 불구하고 이 사건 갱신거절을 위해 종전과 같은 항목과 방법으로 근무성적 평가를 시행한 점, ④ 다른 청소근로자 G의 경우 이 사건 근로자들과 동일하게 재계약 관련 문언을 근로계약서에서 삭제하였음에도 2021. 9. 1. 촉탁직 근로자로 재계약을 체결한 점 등에 비추어 보면, 위 문언이 삭제되었다는 사정만으로 이 사건 근로자들의 갱신기대권이 부정된다고 보기 어려움.

○ 갱신 거절에 합리적인 이유가 있는지 (소극)

- A사가 이 사건 근로계약의 갱신을 거절할 합리적 이유가 있다고 인정하기 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없음.

- (객관적인 근무 성적 평가가 이루어졌는지) A사의 근무성적 평가 항목은 그 평가 요소의 기준이 추상적이고 일반적, 포괄적인 개념으로 규정되어 있지만, 그 요소가 청소업무 수행능력을 평가하는 요소로 부적절하다거나 세부적인 지표가 없다고 보기는 어렵고, 근무평가는 일부 정성적 요소를 고려할 수밖에 없다는 A사의 주장은 일응 수긍이 가는 측면도 있어 위와 같은 ‘계약직원 근무성적 평가 세부계획’ 내용 자체가 불합리하다고 보기는 어려움.

그러나 이 사건 근로자들의 2·3차 평가자인 J는 “평가는 … 수시로 보고가 되며 해당 구역별로 상황을 수시로 파악한다.”라는 취지로 진술하면서도 “1년 치 평가는 하루를 정해서 한다.”는 증언에 미루어 볼 때 A사가 이 사건 근로자들의 근무성적을 평가함에 있어 구체적인 사실에 기반하여 각 평가 항목에 대한 객관적인 평가를 하였다고 보기 어려움.

- (평가의 근거를 제시하였는지) A사가 이 소송에서 이 사건 근로자들에 대한 평가요소의 근거자료로 제출한 것은 이 사건 근로자들의 근태내역 문서가 유일하고, A사는 이 사건 근로자 C에 대한 성실성 점수 부여의 근거를 설명하지 못하고 있으며, A사는 근무성적 1차 평가를 2021. 7. 21.에, 2차 평가는 그 전날인 2021. 7. 20.에 각 시행하였다고 기재해 두기도 하였는바, 이처럼 평가 서류가 부실하게 작성된 것 또한 이 사건 근로자들을 포함한 청소근로자들에 대한 평가가 적절하게 이루어진 것인지 의심케 하는 사정임.

- (경영상 어려움을 이유로 한 계약 갱신 거부가 합리적인지) 이 사건

	<p>갱신거절 이후인 2023. 4.을 기준으로, B대학교는 용역업체에 청소업무를 위탁함과 동시에 직고용을 하면서, 총 24명의 용역업체 청소근로자와 19명의 직고용 청소근로자가 B대학교의 청소업무를 수행하게 되었는데, B대학교는 2021년 1, 2분기에는 25명의 청소근로자를 고용하다가 이 사건 갱신거절 당시 8명을 해고하여 17명의 청소근로자들을 사용하게 되었는데, 2023년 기준 현재 직고용 청소근로자의 인원이 2021년 당시의 근로자 수보다 많다는 점에서 경영상 어려움 때문에 이 사건 근로자들과의 계약갱신을 거절하였다는 A사의 주장은 받아들이기 어려움.</p> <p>- (고령을 이유로 한 계약 갱신 거부가 합리적인지) 분리수거, 걸레질, 쓰레기통 비우기 등과 같은 청소업무는 A사의 주장과 같이 육체노동을 수반하는 것이기는 하나, 위와 같이 일상적이고 반복적으로 수행되는 청소 업무의 특성상 특정 연령에 이르렀다는 이유로 해당 근로자의 업무수행 능력이 저하되었다고 일률적으로 단정하기는 어렵고, 이미 계약갱신기대권이 발생한 근로자에 대한 근로관계의 종료를 위해서는 적어도 각 개별 근로자의 건강 상태로 인해 업무수행 능력이 저하되거나 어려움이 생겼다는 점이 객관적인 자료로 뒷받침되어야 할 것임.</p>
<p>시사점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 금번 판결은 회사 내부 규정 및 종전 근로계약서에 재계약과 관련된 근무성적 평가 항목 및 방법이 규정되어 있었고, 갱신하여 체결된 근로계약서에 이전과 달리 재계약과 관련된 문언이 삭제되었음에도 갱신 거절을 위한 평가를 시행하였는바, 갱신기대권이 인정된다고 판단하였음. ○ 금번 판결은 기간제 근로자에 대한 근무성적 평가의 근거를 제시하지 못하는 등 평가가 객관적으로 이루어졌다는 것을 증명하지 못하였고, 특정 연령에 도달하였다는 이유로 근로자의 업무수행 능력이 저하되었다고 단정할 수 없음을 이유로 갱신거절에 합리적인 이유가 없다고 판단하였음. ○ 따라서 회사 내부 규정에 기간제 근로자 갱신을 위한 요건이나 절차 등을 세분화해서 정해두는 경우 갱신기대권이 인정될 수 있는바, 회사 내부 규정이나 근로계약서에 갱신과 관련된 내용이 있는지 및 갱신을 위한 근무성적 평가 항목이나 방법 등이 구체적으로 정해져 있는지, 재계약 관행이 있는지 등을 면밀히 검토할 필요가 있음.