

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

◆ **최임위 사용자위원, 내년 최저임금 최초안 ‘동결’ 제시(7.9)**

(임금·HR정책팀 02-3270-7395)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

○ 경총을 비롯한 최임위 사용자위원, 법에 예시된 4가지 기준*과 기업 지불능력을 고려하여 내년 최저임금 최초안 ‘동결’ 제시**

* 법상 예시된 결정기준 : ▲유사근로자 임금, ▲노동생산성, ▲생계비, ▲소득분배

** 최초안 제시 후, 1차 수정안으로 올해보다 0.1% 인상된 9,870원을 제시하였으나, 이는 논의 진행을 위한 불가피한 대안

- ❶ 유사근로자 임금 : 우리 최저임금은 최저임금 적정수준의 상한선이라 할 수 있는 중위임금 대비 60%를 초과, 최고 수준의 선진국인 G7 국가 평균을 상회
- ❷ 노동생산성 : 최근 우리나라 노동생산성 증가율, 특히 최저임금 근로자 대다수가 종사하는 서비스업의 노동생산성 증가율은 최저임금 인상률에 현저히 미치지 못하는 수준
- ❸ 생계비 : 現 최저임금 수준은 이미 최저임금의 정책적 목표인 비혼 단신 저임금 근로자의 생계비를 상회
- ❹ 소득분배 : 최저임금을 기준으로 한 소득분배지표만이 목표에 도달하였을 뿐, 우리나라에서 최저임금 인상은 전반적인 소득분배 개선에는 뚜렷한 효과를 미치지 못한 것으로 추정
- ❺ 지불능력 : 중소기업과 소상공인의 지불능력은 한계 상황에 직면하여, 최저임금에 대한 시장의 수용성, 특히 일부 업종과 5인 미만 사업장의 수용성은 한계에 도달

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 한국은행, 기준금리 동결 발표 (7.11)
- ▶ 통계청, 「2024년 6월 고용동향」 발표 (7.10)
- ▶ 한국은행, 「2024년 5월 국제수지(잠정)」 발표 (7.5)
- ▶ 기획재정부, 「'23년 OECD 상품시장규제지수(PMR) 결과 발표」 보도 (7.10)

◆ 한국은행, 기준금리 동결 발표 (7.11)

- 한국은행 금융통화위원회는 다음 통화정책방향 결정시까지 한국은행 기준금리를 현 수준(3.50%)에서 유지하여 통화정책을 운용하기로 결정

※ 한국은행은 2023년 1월(3.50%) 이후 2024년 7월까지 19개월 연속 3.5% 유지

- 금융통화위원회는 물가상승률 둔화 추세*의 지속 여부를 좀 더 확인할 필요가 있고 외환 시장 변동성과 가계부채 증가세가 금융안정에 미치는 영향에도 유의할 필요가 있어 기준금리를 현 수준(3.50%)에서 유지하여 통화정책을 운용하기로 결정

* 최근 소비자 물가상승률 추이(% , 통계청) : 2.8(24.1)→ 3.1(2)→ 3.1(3)→ 2.9(4)→ 2.7(5)→ 2.4(6)

◆ 통계청, 「2024년 6월 고용동향」 발표 (7.10)

- 2024년 6월 취업자는 2,890만 7천명으로 전년동월대비 9만 6천명(0.3%) 증가

※ 취업자는 2021년 3월(31만 4천명) 이후 40개월 연속 증가

- **(산업별)** 보건업 및 사회복지서비스업(12만명), 정보통신업(7만 5천명), 제조업(9천명) 등 취업자는 증가했으나, 교육서비스업(△6만 3천명), 사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업(△6만 2천명), 건설업(△6만 6천명) 등 취업자는 감소
- **(연령별)** 60세 이상(25만 8천명), 30대(9만 1천명), 50대(2천명) 취업자는 증가했으나, 40대(△10만 6천명), 20대(△13만 5천명) 취업자는 감소

- 고용률(15세 이상)은 63.5%로 전년동월과 동일
 - ※ OECD 기준(15~64세) 고용률은 69.9%로 전년동월과 동일
- 실업자는 85만 7천명으로 전년동월대비 5만명(6.2%) 증가
 - 실업률은 2.9%로 전년동월대비 0.2%p 상승했고, 청년층(15~29세) 실업률은 6.2%로 전년동월대비 0.1%p 하락
- 전체 체감실업률*은 8.7%로 전년동월대비 0.2%p 하락했고, 청년층(15~29세) 체감실업률은 15.5%로 전년동월대비 1.5%p 하락
 - * 실업자에 시간 관련 추가 취업자와 잠재 경제활동인구까지 합한 개념
- 비경제활동인구는 1,578만 6천명으로 전년동월대비 2만 1천명(0.1%) 증가했고, 이중 취업 준비자는 61만 7천명으로 전년동월대비 5만 8천명(△8.6%) 감소
 - ※ 비경제활동인구 중 '쉬었음' 인구는 전년동월대비 12만 9천명 증가한 237만 4천명을 기록했고, 구직단념자는 전년동월대비 2만 9천명 증가한 37만 2천명 기록

◆ 한국은행, 「2024년 5월 국제수지(잠정)」 발표 (7.5)

- 2024년 5월 경상수지는 89.2억달러 흑자를 기록하여 전년동월(23.0억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 66.2억달러 증가
 - ※ '24년 5월 경상수지 흑자 규모는 '21년 9월(95.1억달러) 이후 2년 8개월 만에 최대치
 - ▶ 경상수지 추이(억달러) : 30.5('24.1)→ 68.6(2)→ 69.3(3)→ △2.9(4)→ 89.2(5)
 - 상품수지는 87.5억달러 흑자를 기록하여 전년동월(18.8억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 확대
 - ※ 상품수지는 2023년 4월(6.1억달러 흑자) 이후 14개월 연속 흑자 기록
 - ▶ 상품수지 추이(억달러) : 42.4('24.1)→ 66.1(2)→ 80.9(3)→ 51.1(4)→ 87.5(5)
 - 서비스수지는 12.9억달러 적자를 기록하여 전년동월(9.1억달러 적자) 대비 적자 규모가 확대
 - ※ 서비스수지는 2022년 5월(2.8억달러 적자) 이후 25개월 연속 적자 기록
 - ▶ 서비스수지 추이(억달러) : △26.6('24.1)→ △17.7(2)→ △24.3(3)→ △16.6(4)→ △12.9(5)
 - 본원소득수지는 배당소득을 중심으로 17.6억달러 흑자를 기록하여 전년동월(17.2억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 소폭 확대
 - 이전소득수지는 3.1억달러 적자를 기록하여 전년동월(3.9억달러 적자) 대비 적자 규모가 축소
 - 2024년 1~5월 누적 경상수지는 254.7억달러 흑자를 기록하여 2023년 1~5월(50.3억달러 적자) 대비 흑자로 전환
 - 2024년 5월 금융계정은 75.8억달러 순자산 증가 기록

◆ 기획재정부, 「'23년 OECD 상품시장규제지수(PMR) 결과 발표」 보도 (7.10)

○ 2023년 OECD 상품시장규제지수(PMR) 순위는 OECD 38개국 중 20위로 역대 최고 성적^{*}을 기록

※ 산출 방식 : 각 국가 공무원 대상 설문조사(924문항) 및 외부지표 3개(OECD 무역원활화 지수, OECD FDI 지수, UNCTAD 평균관세율)를 활용하여 산출하며 순위가 낮을수록 규제 강도가 높음.

* 역대 순위(순위/평가대상국) 추이 : 21/28('98)→ 22/30('03)→ 26/30('08)→ 31/34('13)→ 33/38('18)→ 20/38('23)

▶ 해당 통계는 매 5년 주기로 발표

- 부문별로 살펴보면 규제 영향 평가(3위), 행정·규제 부담(14위) 및 정부 소유에 의한 왜곡(15위) 부문에서 우수한 규제 환경으로 평가받았고, 서비스네트워크 분야 진입장벽(24위)은 OECD 중위 수준, 기업활동 개입(36위), 무역·투자 장벽(36위) 부문은 낮은 평가를 받은 것으로 나타남.

※ 상품시장규제지수는 2대 분야, 6개 부문, 15개 세부항목으로 구성

○ OECD 비회원국(중국, 브라질, 인도네시아 등) 포함 PMR 전체 통계로는 47개국 중 22위

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 노동계 불법파업에 따른 산업현장 혼란 증가
- ▶ 2025년 적용 최저임금 논의는 노동계 과도한 요구로 난항
- ▶ 금융·보건·공공 부문 노사관계 불안 우려
- ▶ 삼성전자 노조가 무기한 파업에 돌입한 가운데 산업현장에서는 임단협 관련 노사갈등 고조
- ▶ 법원은 금속노조 집단탈퇴 금지 규약에 대한 고용부 시정명령의 정당성 인정
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 노동계 불법파업에 따른 산업현장 혼란 증가

- 금속노조는 ▲정권퇴진, ▲노조법 제2·3조 개정, ▲타임오프 폐지 등 정치적 요구사항을 내세우며 7. 10 주야 4시간 불법 파업 강행
 - ※ 금속노조는 여의도 등 전국 11개 지역에서 파업 집회 개최
 - 금번 금속노조 총파업은 한국GM지부와 완성차 부품사 노조들을 중심으로 진행
- 한편, 주요 조선사 노조가 교섭 일정상 금번 파업에 참여치 않은 가운데 현대차노사가 7. 8 2024년 임금교섭에 합의함에 따라 현대차 노조는 7. 10로 예고한 파업계획 철회
 - 현대차 노사는 7. 8 ① 기본급 112,000원 인상, ② 성과급 500%+1,800만원+주식 25주 지급 등에 합의
 - ※ 현대차지부는 7. 12 합의안에 대한 찬반투표 진행 예정
- 경총은 경영계 입장(7. 9)을 통해 금속노조의 불법파업에 대한 우려 및 정부의 엄정 대응 촉구

- 경총은 금번 금속노조의 총파업에 대해 법 개정과 정권퇴진 등 정치적 요구를 목적으로 내세운 불법파업이며, 금속노조의 반복적인 불법파업으로 법치주의가 훼손되고 있다고 지적

※ 금속노조는 지난해에도 두 차례(5. 31, 7. 12)에 걸쳐 등 정권퇴진, 노동개혁 저지 등 정치적 요구를 내세우며 불법파업을 강행한 가운데 일부 지부는 노동위원회 조정, 파업 찬반투표도 거치지 않은 채 불법 정치파업 참여

○ 한편, 금속산업사용자협의회와 금속노조는 7. 16 산별교섭을 재개할 예정

- 금속노조는 산별교섭 결렬시 7. 18 2차 총파업을 전개한다는 계획

※ 금속노조는 산별교섭에서 ▲금속산업 최저임금 11,080원, ▲근로시간면제제도 관련 노사 공동대정부 요구안 마련 등 과도한 요구안 견지

◆ 2025년 적용 최저임금 논의는 노동계 과도한 요구로 난항

○ 최저임금위원회 사용자위원과 근로자위원은 최저임금 제9차 전원회의(7. 9)에서 2025년 적용 최저임금에 대한 최초 제시안 및 제1차 수정안 제시

[참고] 2025년 적용 최저임금 제시안(제9차 전원회의)

| 구분 | 근로자위원(안) | 사용자위원(안) |
|---------|--------------------------------|------------------------------|
| 최초제시안 | 12,600원 (2024년 대비 27.8% 인상) | 9,860원 (2024년 대비 0% 인상) |
| 제1차 수정안 | 11,200원 (2024년 대비 13.6% 인상) | 9,870원 (2024년 대비 0.1% 인상) |

- 사용자위원은 기업의 지불능력과 최저임금법에 예시된 네 가지 결정기준(유사근로자 임금, 노동생산성, 생계비, 소득분배) 등 지표들을 종합적으로 살펴본 결과, 내년 최저임금을 또다시 인상하기는 대단히 어려운 실정이라고 강조

※ 사용자위원은 최초안으로 최저임금 동결 제시 후 논의 진전을 위해 불가피하게 수정안 제출

[참고] 사용자위원 최저임금 제시안 관련

| 최저임금 결정기준 | 주요 내용 |
|-----------|--|
| ① 지불능력 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 중소·영세기업과 소상공인의 지불능력은 한계 상황에 직면하여, 최저임금에 대한 시장의 수용성, 특히 일부 업종과 5인 미만 사업장의 수용성은 한계에 도달 |

| 최저임금 결정기준 | 주요 내용 |
|--------------|---|
| ② 유사근로자 임금 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 우리 최저임금은 최저임금 적정수준의 상한선이라 할 수 있는 중위임금 대비 60%를 초과, 최고 수준의 선진국인 G7 국가 평균을 상회 |
| ③ 노동생산성 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 최근 우리나라 노동생산성 증가율, 특히 최저임금 근로자 대다수가 종사하는 서비스업의 노동생산성 증가율은 최저 임금 인상률에 현저히 미치지 못하는 수준 |
| ④ 생계비 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 現 최저임금 수준은 이미 최저임금의 정책적 목표인 비혼 단신 저임금 근로자의 생계비를 상회 |
| ⑤ 소득분배 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 최저임금을 기준으로 한 소득분배지표만이 목표에 도달하였을 뿐, 우리나라에서 최저임금 인상은 전반적인 소득분배 개선에는 뚜렷한 효과를 미치지 못한 것으로 추정 |

○ 한편, 2025년 적용 최저임금 수준 관련 논의는 현재 최저임금위원회 제10차 전원회의(7. 11)에서 진행 중인.

◆ 금융·보건의료 공공 부문 노사관계 불안 우려

○ 금융노사(금융사업사용자협의회, 한국노총 금융노조)가 7. 10 제3차 산별중앙교섭을 진행한 가운데 임금인상 등 주요 쟁점을 둘러싼 노사간 현격한 입장 차이 노정

※ 금융노사는 4. 17 산별교섭 개시 이후 월 1회 교섭을 진행하기로 합의했으나, 금융노조 위원장 보궐선거(4. 22~24, 6. 17~19)등으로 교섭 연기

※ 금융산별교섭에는 신한은행, 우리은행, KB 등 38개사 참여

- 금융노조는 올해 임금 및 단체교섭에서 ▲임금 8.5% 인상, ▲주4.5일제 도입, ▲정년 65세 연장, ▲임금피크제 폐지 등 요구

- 금융산업사용자협의회는 제3차 산별중앙교섭에서 임금 1.5% 인상 등 사측안 제시

- 한편, 금융노조 신임 집행부가 역대급의 임금 인상 확보를 선거 공약으로 내세웠던 만큼 고율의 임금인상 요구 입장을 지속할 것으로 전망

○ 보건의료노사는 5. 8 산별교섭 개시 이후 7. 3까지 5차례 교섭을 진행했으나 노사 입장차 지속

※ 산별교섭에는 공공병원 및 민간 중소병원 70여개가 참여하고 있으며, 사립대병원은 불참

- 보건의료노조는 ▲임금 6.4% 인상, ▲보건의료산업 최저임금 12,760원, ▲직종별 적정인력 확보 등을 요구

- 보건의료노조는 산별교섭 결렬시 8. 13 일괄 조정신청을 거쳐 8. 29 총파업을 실시한다는 계획
- 한편, 양 노총 공공부문 노동조합 공동대책위원회(이하 ‘양 노총 공대위’)는 7. 9 ‘노정교섭 쟁취 등을 위한 공공부문 노동조합 대표자대회’ 개최
 - ※ 양 노총 공대위 참여 노조 : 금융노조, 공공연맹, 공공노련(이상 한국노총), 공공운수노조, 보건의료노조(이상 민주노총)
- 양 노총 공대위는 ▲노정교섭 쟁취, ▲직무성과급제 도입 저지, ▲공공기관 민영화 및 구조조정 저지 등을 요구
- 또한, 양 노총 공대위는 7월 중 각 정당과의 간담회, 토론회 등을 진행하고 10월 에 공대위 참여 노조들간 공동집회 등을 추진하며 요구사항 이슈화에 나선다는 계획

◆ 삼성전자 노조가 무기한 파업에 돌입한 가운데 산업현장에서는 임단협 관련노사갈등 고조

- 삼성전자 노사간 교섭이 난항을 거듭하는 가운데 삼성전자 노조는 7. 8~10 총파업에 이어 7. 11부터 무기한 파업 돌입
 - 삼성전자 노조는 ▲평균 임금 인상률 5.6% 적용, ▲전 조합원 노조창립휴가 1일 보장을 요구할 뿐만 아니라 파업으로 인한 임금 손실 보상 등 무리한 요구 지속
 - 한편, 글로벌 반도체 시장의 경쟁이 치열한 상황에서 고액 연봉자로 평가되는 삼성전자 노조 조합원들의 파업에 대한 비판 여론 고조
- HD현대중공업 노사는 7. 10까지 13차 교섭을 진행했으나 노조의 과도한 요구를 둘러싼 교섭 난항 지속
 - 금속노조 현대중공업지부는 ▲기본급 159,800원 인상, ▲정년연장(국민연금 수급연령과 동일), ▲성과급 산출기준 변경 등을 요구
 - 특히, 현대중공업지부는 임단협 교섭이 진행중임에도 쟁의행위 찬반투표 일정(7. 22~24)을 확정하는 등 투쟁 수위를 높여간다는 방침

◆ 법원은 금속노조 집단탈퇴 금지 규약에 대한 고용부 시정명령의 정당성 인정

○ 서울행정법원은 7. 5 금속노조가 서울지방고용노동청을 상대로 제기한 노동조합 규약 시정명령 취소소송에 대해 원고 패소 판결

※ 고용부는 금속노조의 상급단체 집단탈퇴 금지 규약에 대해 노조법 제5조 제1항 및 동법 제16조 제1항 제8호*에 위반된다고 판단해 지난해 5월 규약 시정명령

* 노동조합법 제5조(노동조합의 조직·가입·활동) ① 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다.

* 노동조합법 제16조(총회의 의결사항) ① 다음 각호의 사항은 총회의 의결을 거쳐야 한다.

8. 조직형태의 변경에 관한 사항

[참고] 금속노조 시정명령 대상 규약

■ 전국금속노동조합 조합원 가입절차 전결규정

제4조(탈퇴 절차) 1. 해당 단위 총회를 통한 집단탈퇴는 불가하며, 조합원 탈퇴 절차는 지회장, 지부장, 위원장 결재를 거쳐 탈퇴 처리한다.

- 당초 금속노조는 고용부의 규약 시정명령에 대해 ILO 결사의자유 협약 등에 위배되는 것이라고 주장

○ 법원은 ▲고용부의 시정명령이 ILO 협약에 위배된다고 볼 수 없고, ▲지부 등이 해당 단위 총회를 통해 집단탈퇴를 일률적으로 금지하는 것에 대해 노조법 제5조 제1항 및 제16조 제1항 8호 위반이라고 판단

◆ 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. 10 현재)

| 번호 | 업 체 명 | 업종 | 일시 | 상급단체 | 내 용 |
|----|--------------|-----|------------------------------|-------------------------|--|
| 27 | 삼성증권 | 서비스 | 7.10 | 민주노총 (2개 노조 개별교섭) | ▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 4.9% 인상 등 |
| 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 임금인상을 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 | ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.0% 인상(공동인상률 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 | - | ▶ ('24년) 노사협의회 합의 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과인상률 2.1%) · 임직원 사기 진작 특별포인트 50만원 지급 등 |

| | | | | | |
|----|---------|-----|-------------|------|---|
| 17 | 삼성디스플레이 | 제조 | 4.16 | - | ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과 인상률 2.1%) |
| 16 | LG디스플레이 | 제조 | 4.9 | 한국노총 | ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 2.4% 인상(기본인상률 1.8%+고과별 평균 인상률 0.6%) |
| 15 | LG전자 | 제조 | 4.9 | 한국노총 | ▶ ('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 | - | ▶ ('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 | ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 총액 2% 인상 · 특별보로금(성과급) 115% 지급 · 사기진작금 100만원 지급 · 본인 결혼 축하금 인상(100만→150만원) · 남성 직원 육아휴직 기간 연장(1년→2년) 등 |
| 12 | 홈플러스 | 서비스 | 3.28 | 민주노총 | ▶ ('24년) 임단협 타결 · 선임~매니저 직급 임금 3.3% 인상 · 조리 근무자 저선량 폐CT 지원제도 도입 등 |
| 11 | KB손해보험 | 서비스 | 3.5 | 민주노총 | ▶ ('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 | ('24) 1.5 | 한국노총 | ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 성과급 230% 지급 등 |
| 7 | BC카드 | 서비스 | ('23) 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 인상률 소폭 인상 등 |

| | | | | | |
|---|-------|-----|-------|------|---|
| 5 | 포스코 | 제조 | 11.13 | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 10만원 인상 · 주식 400만원 지급 · 일시금 250만원 지급 · 지역상품권 50만원 지급 · 격주 4일 근무제도 도입 등 |
| 4 | 고려아연 | 제조 | 11.2 | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 11만 8,000원 인상(승급분 제외) · 타결 일시금 290만원 지급 등 |
| 3 | 한국타이어 | 제조 | 10.31 | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 4.0% 인상(정기 호봉승급분 포함) · 안전생산 장려금 200만원 지급 · 복지가드 60만원 지급 등 |
| 2 | 기아 | 제조 | 10.23 | 민주노총 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 11만 1,000원 인상(호봉승급분 포함) · 경영성과금 300%+800만원 지급 · 생산판매목표 달성 격려금 100% 지급 · 특별 격려금 250만원 지급 · 재래시장 상품권 25만원 지급 · 무분규 타결 무상주 34주 지급 등 |
| 1 | KT | 서비스 | 10.13 | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 직원 1인당 평균 연 235만 5,000원 인상(기본급 154만원, 평균 3% 수준) · 격려금 500만원 지급 · 업무용 단말기 구입비 100만원 지급 · 총량자율근무제 기준 근로시간 단위를 '기존 주 40시간, 1주 단위 선택'에서 '월(4주) 160시간, 월 단위 선택'으로 변경 등 |

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

< contents >

○ 법안동향

[고용보험법·파견법 등]

- ▶ [2201381] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(박정 의원(민), 7.4) 등 모성보호 관련 7건
- ▶ [2201429] ‘국민건강보험법’ 일부개정법률안(전종덕 의원(진), 7.5)
- ▶ [2201458] ‘파견법’ 일부개정법률안, [2201468] ‘기간제법’ 일부개정법률안
(이인영 의원(민), 7.8)
- ▶ [2201490] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(소병훈 의원(민), 7.8)
- ▶ [2201496] ‘산업전환고용안정법’ 일부개정법률안(이수진 의원(민), 7.8)
- ▶ [2201511] ‘상생협력법’ 일부개정법률안(이용선 의원(민), 7.9)

[산업안전 관련]

- ▶ [2201406] ‘산재보험법’ 일부개정법률안(윤건영 의원(민), 7.5)
- ▶ [2201529] ‘산재보험법’ 일부개정법률안(장철민 의원(민), 7.9)

[세제특례 관련]

- ▶ [2201361] ‘조세특례제한법’ 일부개정법률안(김태년 의원(민), 7.3) 등 5건

[반도체산업 지원 관련 제정안]

- ▶ [2201362] ‘반도체산업 생태계 강화 및 지원을 위한 특별조치법안’(김태년 의원(민), 7.3)
- ▶ [2201495] ‘국가반도체산업 경쟁력 강화 및 보호를 위한 특별법안’(박수영 의원(국), 7.8)

○ 국회동향

- ▶ 환노위 고용노동소위(7.9)
- ▶ 더불어민주당 정책의원총회(7.11)

○ 판례동향

- ▶ 경영성과급이 근로기준법상 평균임금에 해당하는지 여부(부정) ; 창원지방법원 2024. 6. 20. 선고 2021가합56421 판결

○ 법안동향

■ 고용보험법 · 파견법 등

◆ [2201381] ‘고용보험법 일부개정법률안(박정 의원(민), 7.4) 등 모성보호 관련 7건

| 구분 | 내용 | 발의자 (의안번호) |
|------------------------------|--|-----------------------------------|
| 배우자 출산휴가 (남녀고용평등법 제18조의2) | <ul style="list-style-type: none">배우자출산휴가 기간을 ‘10일’ → ‘15일’로 확대‘사실혼’ 관계인 경우에도 배우자 출산휴가 사용 가능근로자가 사용자에게 휴가 사용을 ‘청구’하던 방식에서 ‘고지’하는 방식으로 변경고용보험기금을 통한 급여 지급 기간을 ‘5일’ → ‘10일’로 확대연차유급휴가 산정 시, 배우자 출산휴가를 사용하여 단축된 근로시간’을 근로한 것으로 간주 | 박정 (01381, 01386, 01387) |
| | <ul style="list-style-type: none">(다태아 출산 시) 휴가 기간을 ‘10일’ → ‘25일’로 확대(다태아 출산 시) 휴가 청구기한을 ‘90일’ → ‘120일’로 확대 | 김위상 (01407) |
| 난임치료휴가 (남녀고용평등법 제18조의3) | <ul style="list-style-type: none">난임치료휴가 기간을 ‘3일(1일 유급)’ → ‘6일(全 기간 유급)’로 확대고용보험기금을 통해 급여 지급 | 박정 (01381, 01386) |
| 육아휴직 (남녀고용평등법 제19조) | <ul style="list-style-type: none">신청 대상을 ‘자녀가 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’ → ‘12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’인 경우로 확대휴직 기간을 ‘1년’ → ‘1년 6개월’로 확대‘우선지원 대상기업’ 근로자의 경우, 대통령령에 따라 육아 휴직 급여 이외 추가 지원 가능 | 박정 (01381, 01386) |

| | | |
|--|--|-------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> • 부모가 같은 자녀를 대상으로 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용한 경우 또는 한부모 근로자인 경우, 최대 6개월 추가 사용 가능 | 김위상 (01407) |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 신청 대상을 '만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하의 자녀를 양육하는 경우' → '만 12세 이하 또는 초등 6학년 이하의 자녀를 양육하는 경우'로 확대 • 휴직 기간을 '1년' → '2년' 이내로 확대 • 육아휴직을 최대 3회까지 나누어 사용 | 김미애 (01521) |
| 육아기 근로시간 단축 (남녀고용평등법 제19조의2) | <ul style="list-style-type: none"> • 신청 대상을 '만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하의 자녀를 양육하는 경우' → '만 12세 이하 또는 초등 6학년 이하의 자녀를 양육하는 경우'로 확대 • 연차유급휴가 산정 시, 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간을 근로한 것으로 간주 | 박정 (01386, 01387) |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 신청 대상을 '만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하의 자녀를 양육하는 경우' → '만 12세 이하 또는 초등 6학년 이하의 자녀를 양육하는 경우'로 확대 • 사용기간을 2년 이내로 연장 | 김미애 (01521) |
| 육아지원을 위한 그 밖의 조치 (남녀고용평등법 제19조의5) | <ul style="list-style-type: none"> • 신청 대상을 '만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하의 자녀를 양육하는 경우' → '만 12세 이하 또는 초등 6학년 이하의 자녀를 양육하는 경우'로 확대 | 박정 (01386) |
| 가족돌봄 휴직·휴가 (남녀고용평등법 제22조의2) | <ul style="list-style-type: none"> • 휴직 기간을 90일 → 180일로 확대 • '만 12세 이하의 자녀를 둔' 근로자가 사용한 가족돌봄휴가 또는 가족돌봄휴직 기간 중 연간 90일을 유급으로 규정하고, 해당 급여를 고용보험기금을 통해 '통상임금의 70% 수준'으로 지급 | 김미애 (01487) |
| 임신 중 1일 2시간 근로시간 단축 (근기법 제74조) | <ul style="list-style-type: none"> • 연차유급휴가 산정 시, 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간을 근로한 것으로 간주 • 임신기 근로시간 단축 사용 가능 기간을 현행 '임신 후 12주 이내 또는 36주 이후' → '임신 후 13주 이내 또는 28주 이후'로 확대 | 박정 (01387) |

◆ [2201429] ‘국민건강보험법’ 일부개정법률안(전종덕 의원(진), 7.5)

- (발의 이유) ‘노무제공자·예술인’이 고용보험에 가입할 수 있도록 규정한 현행 ‘고용산재보험료징수법’(제48조의2·제48조의3 등)과 같이, ‘국민건강보험법’에서도 노무제공자와 예술인을 직장가입자로 편입할 필요성 제기
- (주요 내용) ‘고용산재보험료징수법’ 적용 시, 고용보험에 가입한 예술인·노무제공자를 ‘근로자’로, 이들과 계약을 체결한 사업주는 ‘사용자’로 간주

◆ [2201458] ‘파견법’ 일부개정법률안, [2201468] ‘기간제법’ 일부개정법률안

(이인영 의원(민), 7.8)

- (발의 이유) 현행 ‘파견법’은 ‘건설공사현장에서 이루어지는 업무, 선원의 업무, 산업안전보건법에 따른 유해하거나 위험한 업무(산업안전보건법 제58조)’ 등에 대해서만 근로자파견을 제한하고 있으며(파견법 제5조), ‘기간제법’은 별도의 제한을 두지 않고 있음. 그러나 항공운수사업 등 공중의 생명·건강 등에 밀접한 관련된 업무에 대해서는 파견·기간제근로자를 사용하지 못하도록 규정해야 한다는 지적 제기

○ (주요 내용)

[파견법] ① ‘국민의 생명과 안전에 관련되거나 근로자의 보호 필요성이 있는 업무’에 대해 근로자파견사업을 금지

② ‘의료법’상 간호조무사, ‘여객자동차법’상 운전업무, ‘항공안전법’상 항공업무 등에 대해 근로자파견사업이 금지됨을 명시

[기간제법] ① 건설공사현장에서 이뤄지는 업무, 선원의 업무, ‘진폐예방법’상 분진작업, ‘항공안전법’상 항공업무 등에 대해 사용자가 기간제근로자를 사용하는 것을 금지

② 기간제근로자 사용이 금지된 업무에 기간제근로자를 사용하는 경우, 사용자에게 ‘2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금’을 부과하고, 해당 근로자를 ‘기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자’로 간주

◆ [2201490] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(소병훈 의원(민), 7.8)

- (발의 이유) 직장 내 성희롱 피해자를 조력하는 자에 대해서도 보호조치를 마련해야 한다는 지적 제기
- (주요 내용) ① ‘성희롱 피해자를 조력하는 자’에 대해서도 불리한 처우 금지
② 누구든지 피해근로자 등의 구제를 위해 ‘남녀고용평등법’ 또는 다른 법률에서 정한 신고, 조사·심문, 수사 및 소송 등의 절차에 참여해 진술·자료 제출 등의 조력을 할 수 있음을 명시

◆ [2201496] ‘산업전환고용안정법’ 일부개정법률안(이수진 의원(민), 7.8)

- (발의 이유) 현행법(산업전환고용안정법 제7조)은 고용노동부장관이 산업전환에 따른 고용안정 지원 기본계획을 ‘고용정책심의회’(고용정책 기본법 제10조)의 심의를 통해 수립하도록 규정하고 있음. 그러나 현행법의 기본원칙(산업전환고용안정법 제3조)에 고용안정지원이 ‘사회적 대화’에 기반해 추진되어야 한다고 명시된 만큼, 노사가 추천한 위원 등으로 구성된 ‘특별위원회’를 설치해 고용안정지원 기본계획을 논의할 필요가 있다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 산업전환에 따른 고용안정지원 기본계획의 효과적 심의를 위해, 고용정책심의회에 ‘특별위원회’를 설치
② 특별위원회는 근로자와 사업주를 대표하는 위원·정부를 대표하는 위원·공익을 대표하는 위원 등으로 구성하며, 사업주를 대표하는 위원은 전국적 규모의 사용자단체, 전국적 규모의 소상공인·자영업자단체의 추천을 받아 고용노동부장관이 위촉하도록 규정 등

◆ [2201511] ‘상생협력법’ 일부개정법률안(이용선 의원(민), 7.9)

- (발의 이유) 현행법(상생협력법 제17조)은 수탁기업이 위탁기업과 대등한 거래관계를 유지하고 공동기술개발 등을 촉진하기 위해 위탁기업별·지역별·업종별 ‘수탁기업협의회’를 구성할 수 있도록 규정하고 있음. 그러나 일부 위탁기업이 수탁기업협의회를 협의 대상으로 인정하지 않고 협의회에 참여한 수탁기업에 대해 계약갱신 거부 등 불이익을 주는 사례가 발생하고 있어, 수탁기업에 대한 보호장치 마련이 필요한 상황

- (주요 내용) ① 수탁기업협의회 구성 시 중소벤처기업부장관에게 신고하도록 규정
- ② 계속적 수탁·위탁거래 관계에 있는 수탁기업의 경우, 약정 기간 만료 전 180일부터 90일까지 사이에 약정의 갱신을 요구할 수 있도록 규정하고, 갱신 거절 사유를 ‘수탁기업이 약정서에 따른 의무를 지키지 않은 경우’ 등으로 명시
- ③ 수탁기업 또는 수탁기업협회가 해당 위탁기업에 대해 약정의 변경 등 거래조건에 대한 협의를 요청할 수 있도록 하고, 정당한 이유 없이 거부한 위탁기업에게 1천만원 이하의 과태료 부과

■ 산업안전 관련

◆ [2201406] ‘산재보험법’ 일부개정법률안(윤건영 의원(민), 7.5)

- (발의 이유) 근로자의 업무상 재해 인정 등을 위한 근로복지공단 조사의 장기화로 인해 근로자가 생계 유지에 어려움을 겪을 우려가 있는 경우, 보험급여 지급이 결정되기 전이라도 급여 일부를 선지급할 필요가 있다는 지적 제기
- (주요 내용) 보험급여의 지급이 결정되기 이전이라도 근로자가 업무상의 재해로 인해 가계소득이 급감해 국가가 정하는 최저 생계수준에 미달하게 되거나 생계 유지가 어려운 경우, 공단이 대통령령으로 정하는 기준에 따라 보험급여 일부를 선지급하도록 규정

◆ [2201529] ‘산재보험법’ 일부개정법률안(장철민 의원(민), 7.9)

- (발의 이유) 현행법(산재보험법 제91조의12)은 임신 중인 근로자가 업무수행 과정에서 유해인자를 취급하거나 노출되어, 출산한 자녀에게 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망한 경우 업무상 재해로 인정하고 있음. 그러나 ‘임신 중인 근로자’의 자녀에 대해서만 업무상 재해를 인정하고 있어, 남성 근로자와 태아의 질병 등이 관련성이 있는 경우에는 보험급여를 지급받지 못하고 있다는 지적 제기
- (주요 내용) 남성 근로자의 유해인자 취급·노출 등으로 인해 자녀에게 부상·질병 등이 발생한 경우에도 업무상 재해로 인정

■ 세제특례 관련

◆ [2201361] '조세특례제한법' 일부개정법률안(김태년 의원(민), 7.3) 등 5건

| 내용 | 발의자 (의안번호) |
|---|----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> 연구·인력개발 및 사업화시설 투자에 대한 세액공제 일몰기한을 '2024년 말' → '2034년 말'로 연장하고, '반도체 관련 기술' 연구·인력개발 및 사업화시설 투자에 대한 공제율을 '30%(중소기업 40%) → '40%(중소기업 50%)로 상향 [제10조] 반도체기술 연구개발 및 사업화를 위한 시설에 투자하는 경우, 투자한 금액의 '25%(중소기업 35%)에 대해 세액공제 [제24조] | 김태년 (01361) |
| <ul style="list-style-type: none"> 연구·인력개발 및 사업화시설 투자에 대한 세액공제 일몰기한을 '2024년 말' → '2027년 말'로 연장하고, 공제율 상향(중소기업은 20%p, 그 외 기업은 10%p) [제10조] | 황정아 (01450) |
| <ul style="list-style-type: none"> 국가전략기술사업화시설에 대한 세액공제 일몰 기한을 '2024년 말' → '2026년 말'로 연장 [제24조] 법인세 최저한세액 및 소득세 최저한세액에 미달해 공제받지 못하는 경우, 공제받지 못한 세액에 상당하는 금액의 전부 또는 일부를 직접 현금으로 환급받거나 제3자에게 양도할 수 있도록 규정 [제24조의2 신설] | 김상훈 (01457) |
| <ul style="list-style-type: none"> '국가전략기술 세액공제' 일몰 기한을 '2024년 말' → '2034년 말'로 연장하고, 연구개발 세액공제율을 '30%(중소기업 40%) → '40%(중소기업 50%)로 상향 [제10조] 국가전략기술 '연구개발 시설'도 '국가전략기술시설'로 간주하고, 국가전략기술 시설투자 세액공제율을 '15%(중소기업 25%) → '25%(중소기업 35%)로 상향 [제24조] 국가전략기술 세액공제 이월기간*을 '10년' → '20년'으로 확대 [제144조] * 해당 과세연도에 납부할 세액이 없는 경우 등에는, 다음 과세연도 등으로 이월해 공제 가능 | 박수영 (01484) |
| <ul style="list-style-type: none"> 연구·인력개발 및 사업화시설 투자에 대한 세액공제 일몰기한을 '2024년 말' → '2030년 말'로 연장하고, [제10조] 재생에너지 등 탄소중립산업을 국가전략기술에 포함 [제10조·제24조] | 김영진 (01526) |

■ 반도체산업 지원 관련 제정안

◆ [2201362] ‘반도체산업 생태계 강화 및 지원을 위한 특별조치법안’ (김태년 의원(민), 7.3)

- (발의 이유) 미국, 중국 등 주요국 간 반도체 기술 패권 경쟁이 심화되고 있어, 특별법 제정을 통해 국가 차원의 반도체산업 생태계 강화 및 지원이 필요한 상황
- (주요 내용) ① 정부가 5년마다 반도체산업 생태계 강화 및 지원에 관한 기본계획을 수립·시행하도록 규정
- ② 대통령 소속 ‘국가반도체위원회’ 설치
- ③ 정부가 반도체 관련 산업을 영위하는 중소기업 또는 중견기업에 ‘연구개발 및 기반시설 구축, 전문 인력 지원, 기술보호 등’과 관련된 사항을 지원할 수 있음을 규정
- ④ 국가 및 지자체가 반도체산업의 발전과 투자 촉진을 위해 기금을 조성할 수 있음을 명시

◆ [2201495] ‘국가반도체산업 경쟁력 강화 및 보호를 위한 특별법안’(박수영 의원(국), 7.8)

- (주요 내용) ① 정부가 5년 단위로 국가반도체산업 경쟁력 강화·보호 기본계획을 수립하도록 규정
- ② 산업통상자원부장관 소속 ‘국가반도체산업본부’ 설치
- ③ 국가 및 지자체가 국가반도체산업의 경쟁력 강화 및 보호를 위해 조세 감면, 예비타당성조사 면제 등 각종 특례를 제공할 수 있음을 명시
- ④ 국가반도체산업에 종사하는 자 中 ‘신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 종사하는 자’ 등의 근로 소득이 ‘상위 5%’에 해당하는 경우, ‘근로기준법’에 따른 근로시간, 휴게와 휴일, 연장·야간 및 휴일 근로에 관한 규정을 미적용 등

○ 국회동향

◆ 환노위 고용노동소위(7.9)

- 환노위는 고용노동소위를 개최해 ‘노동조합법’ 개정안 4건*을 심의한 후 산회

* 박해철, 김태선, 이용우, 김주영 의원안

◆ 더불어민주당 정책의원총회(7.11)

○ 더불어민주당은 의원총회를 개최해 ‘노동조합법 개정안(김주영 의원안) 등 8개 법안을 당론으로 채택

[참고] 더불어민주당 당론 채택 주요 법안(7.11)

| 법안명 | 주요 내용 |
|-------------------------|---|
| 노동조합법 개정안 (김주영 의원안) | <ul style="list-style-type: none"> • 사용자 · 노동조합 · 노동쟁의 개념 확대 • 노조활동으로 인한 손해에 대해 배상 청구 금지 등 |
| 가맹사업법 개정안 (민병덕 의원안) | <ul style="list-style-type: none"> • 가맹점사업자단체의 협의 요청 시 가맹본부가 응하도록 의무를 부여하고, 위반 시 시정조치 • 가맹점사업자단체 등록제 도입 • 가맹지역본부에 대한 가맹본부의 불공정행위 금지 등 권리 보호 강화 |
| 화물자동차법 개정안 (이연희 의원안) | <ul style="list-style-type: none"> • 화물자동차 안전운임제 재시행(한시조항 삭제) |

※ 이 외 감사원법, 전세사기지원법안 등

○ 판례동향

◆ 경영성과급이 근로기준법상 평균임금에 해당하는지 여부(부정) ; 창원지방법원 2024. 6. 20. 선고 2021가합56421 판결

경영성과급이 해마다 영업이익, 당기순이익 등 회사의 사정에 따라 지급시기와 지급률이 변동되었고, 성과에 따라 지급되지 않은 경우도 있었으며, 단체협약에도 별도의 경영성과급 지급 의무를 설정하고 있지 않았음을 고려할 때 경영성과급을 근로의 대가로 볼 수 없는바, 임금에 해당하지 않는다.

| | |
|------|--|
| 사실관계 | <ul style="list-style-type: none"> ○ A사는 선박의 건조, 개조, 수리, 해체 및 판매업 등을 목적으로 설립된 주식회사이고, 이 사건 근로자들은 A사에 재직 중이거나 퇴사한 근로자들임. ○ A사는 이 사건 근로자들에게 퇴직금을 지급하면서 경영성과급을 제외하고 계산한 평균임금을 기초로 산정한 퇴직금을 지급하였음. ○ A사는 2001년부터 매년 노조와의 교섭을 통해 경영성과급의 지급 여 |
|------|--|

| | |
|--------------------|---|
| | <p>부, 지급기준, 지급률 등을 정하여 근로자들에게 ‘성과배분 상여금’ 내지 ‘경영평가 연계 성과보상금’이라는 명칭으로 성과급을 지급해 왔음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 이 사건 경영성과급은 경상이익, 당기순이익, 영업이익 등에 따라 구간별로 지급률을 달리 정하여 오다가, 2018년부터 2020년까지는 영업이익에 경영평가 등급을 반영하여 지급률을 달리 정하였음. - 경영성과급의 실제 지급률은 매년 크게 변동되었고, 지급조건을 달성하지 못하는 경우에는 경영성과급이 지급되지 않았으며, 경영 상황이 좋지 않은 해에는 노동조합과의 단체교섭에서 경영성과급 지급에 관한 사항은 제외됨에 따라 A사는 경영성과급을 지급하지 않았음. <div style="background-color: #e6f2ff; text-align: center; padding: 2px;">2020년 단체협약</div> <p>[급여규정] 10. 성과배분상여금 등</p> <ul style="list-style-type: none"> - 회사는 그 판단에 따라서 경영성과와 연동하여 성과배분상여금을 지급할 수 있다. <hr/> <p>○ 이 사건 근로자들은 매년 노사 단체교섭에 따라 이 사건 경영성과급을 지급하였고, 이 사건 경영성과급은 A사 근로자들의 연간 임금총액 10~30% 정도의 큰 비중을 차지하고 있어 이 사건 경영성과급은 평균임금의 산정기초가 되는 임금에 해당한다고 주장함.</p> <p>○ A사는 이 사건 경영성과급은 기업의 경영성과의 분배일 뿐, 근로의 대가인 임금에 해당하지 않는다고 주장함.</p> |
| <p>판결요지</p> | <p>■ 관련 법리</p> <div style="background-color: #e6f2ff; text-align: center; padding: 2px;">대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결 참조</div> <ul style="list-style-type: none"> • 사용자가 근로자에게 지급하는 금품이 임금에 해당하려면 먼저 그 금품이 근로의 대상으로 지급되는 것이어야 하므로 비록 금품이 계속적·정기적으로 지급된 것이라 하더라도 그것이 근로의 대상으로 지급된 것으로 볼 수 없다면 임금에 해당한다고 할 수 없다. 여기서 어떤 금품이 근로의 대상으로 지급된 것이냐를 판단함에 있어서는 금품지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 한다. <hr/> <p>■ 판결 요지</p> <p>○ 경영성과급이 임금에 해당하는지 여부 (소극)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 이 사건 경영성과급은 영업이익이나 당기순이익 등을 재원으로 하여 그 발생 여부나 규모에 따라 근로자들에게 배분되는 것으로서 사업이익의 분배일 뿐 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 없으므로 평균임금 산정의 기초가 되는 임금으로 볼 수 없음. - (경영성과급이 근로제공과 직접적으로 또는 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있는지) 이 사건 경영성과급은 영업이익 또는 당기순이익, 경상 |

| | |
|--|---|
| | <p>이익의 발생여부나 규모와 연계되어 지급되는 것으로 사업의 이익 자체를 배분하는 성격을 가지는바, 영업이익이나 당기순이익, 경상이익의 발생 여부나 규모는 근로자들의 근로제공 외에 자기자본 내지 타인자본의 규모, 지출 비용의 규모, 시장 상황, 경영판단 등이 합쳐진 결과물이고, 당해 연도의 영업이익 내지 당기순이익, 경상이익의 발생 규모에 따라 지급여부나 지급률도 변동하며, 그 범위도 예측하기 어려움.</p> <p>근로자들이 제공하는 근로의 시간이나 내용, 질이 해마다 크게 차이가 난다고 볼 수 없음에도 발생하는 영업이익 등 규모에 따라 근로자들이 지급받는 금품의 액수에는 큰 차이가 발생하는 사정에 비추어 보면 이 사건 경영성과급은 근로자들의 근로제공과 직접적으로 또는 밀접하게 관련된 것으로 보기 어려움.</p> <ul style="list-style-type: none"> - (경영성과급이 사용자의 우연하고 특수한 사정에 의해 좌우되는지) 영업이익과 당기순이익, 경상이익은 산정 방식 등에 비추어 경영진의 경영전략과 판단, 동종 업계의 현황, 국내 · 외 경제 상황, 회사의 재정 상태, 원자재 가격, 세금 등 각종 비용, 매출 현황, 환율 변동 등 수많은 대내외적 요인들의 직접적 영향을 받고, 이 사건 경영성과급의 기초가 되는 영업이익과 당기순이익, 경상이익은 위와 같이 사용자의 우연하고 특수한 사정에 의하여 좌우되는 요소들을 그 내용으로 하고 있고, 근로제공의 양과 질에 비례하지 않는바, 결국 이 사건 경영성과급의 지급 여부가 근로의 제공과는 직접적인 관련이 없는 다른 불확정적인 조건에 의존한다고 볼 수 있어 근로의 대가라고 평가하기 어려움. - (영업의 손실이 근로자들의 임금청구권에 영향을 주는지) 사업의 수익은 사업주에게 돌아가는 몫이고, A사와 같이 주식회사의 영업으로 창출되는 이익은 원칙적으로 주주들에게 분배되어야 하는 몫이며, 근로자들은 근로제공의 대가로 약정된 급여를 지급받을 뿐 이익 분배를 청구할 권리를 가지지 않으며, 그 대신 경영실패로 인한 손실의 위험도 부담하지 않는바, 영업에서 손실이 발생하더라도 근로자들의 임금청구권에는 영향을 주지 않고 주주들이 그 손실을 부담함. - (경영성과급을 지급하는 이유가 무엇인지) 이처럼 손실의 위험을 부담하지 않는 근로자들에게 A사가 주주들의 이익을 일부 희생하여 경영성과급을 지급하는 이유는 근로제공이 결과적으로 이익의 창출에 기여하는 부분이 있으므로 근로자들에 대한 사기 진작, 유인 또는 근로복지의 차원에서 보상하고자 함에 있고, 그것이 근로의 대가로서 지급되어야 하는 몫이라서가 아닌바, A사와 노동조합도 이를 인식하여 A사의 경영상황이 좋지 않은 해에는 경영성과급 지급에 관한 합의를 하지 않은 것으로 보임. - (근로복지기본법상 경영성과급이 임금과 같은 근로조건에서 제외되는지) 근로복지기본법은 ‘기업근로복지’의 하나로 성과배분제도를 두어 |
|--|---|

| | |
|------------|--|
| | <p>제84조에서 “사업주는 해당 사업의 근로자와 협의하여 정한 해당 연도 이익 등 경영목표가 초과 달성된 경우 그 초과된 성과를 근로자에게 지급하거나 근로자의 복지증진을 위하여 사용하도록 노력하여야 한다.”라고 규정하고 있는데, 근로복지기본법 제1조는 “이 법은 근로복지정책의 수립 및 복지사업의 수행에 필요한 사항을 규정함으로써 근로자의 삶의 질을 향상시키고 국민경제의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 한다.”라고 규정하고, 특히 제3조 제1항은 “근로복지(임금·근로시간 등 기본적인 근로조건은 제외한다. 이하 같다)정책은 근로자의 경제·사회활동의 참여기회 확대…”라고 규정하여 근로복지의 개념에서 임금을 명시적으로 제외하고 있음.</p> <p>결국 근로복지기본법상 기업근로복지를 구성하는 성과배분제도에 기초한 이익배분 성격의 경영성과급은 임금과 같은 근로조건에서 제외된다고 보는 것이 타당한 규범해석임.</p> <ul style="list-style-type: none"> - (경영성과급이 평균임금에 해당한다고 볼 수 있는지) 근로의 대가인 임금채권은 우선변제권, 임금 전액지급 원칙 등 근로기준법이 정한 특별한 보호를 받고, 사용자에게는 금품 청산의무 등 엄격한 의무가 부과되고, 근로자들이 통상적으로 지급받는 임금을 보호하는 것에서 더 나아가 이익배분에 해당하는 경영성과급까지 근로의 대가로 보아 근로기준법이 정한 보호를 받도록 하는 것은* 주주 등 투자자들이 분배받는 이익에 대하여 특별한 보호를 하지 않는 것과 비교할 때 형평에 반하며, 근로기준법의 보호목적에도 부합하지 않는바, 특히 평균임금은 근로자의 통상의 생활임금을 사실대로 산정하는 것을 그 기본원리로 하는데(대법원 1999. 11. 12. 선고 98다49357 판결 등 참조), 평균임금 산정사유 발생일 직전의 경영성과라는 우연성으로 평균임금의 액수에 변동이 생기는 것은 근로자의 통상의 생활임금을 사실대로 산정하는 것으로 볼 수 없음. - (경영성과급이 당연히 지급될 것으로 예상할 수 있었는지) 2015년부터 2023년까지 경영성과급이 지급된 것은 3개년도에 불과하므로 근로자들로서는 경영성과급이 당연히 지급될 것으로 예상할 수 없고 지급여부나 지급액이 불확실한바, 따라서 이 사건 근로자들의 평균임금 산정사유 발생일 직전에 경영성과급이 지급되었다고 하더라도 그것을 평균임금의 기초로 삼는 것이 통상의 생활임금을 사실대로 반영하는 것이라고 보기 어려움. |
| <p>시사점</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ 금번 판결은 개별 근로자가 통제할 수 없는 요인인 회사의 영업이익 등에 따라 경영성과급의 지급이 결정되었는바, 경영성과급은 사업이익의 분배일 뿐이어서 근로의 대가라고 볼 수 없고, 영업의 손실이 발생하더라도 근로자는 이를 부담하지 않았으므로 임금에 해당하지 않는다고 판시하였음. ○ 금번 판결은 경영성과급이 당연히 지급될 것이라고 예상하기 어려웠고, 경영성과급까지 근로의 대가로 보아 근로기준법의 보호를 받도록 하는 것은 사용자가 부담하는 의무와 비교하였을 때 형평에 반하는바, 경영성 |

| | |
|--|--|
| | <p>과급이 평균임금에 포함된다고 볼 수 없다고 판단한 점에 의의가 있음.</p> <p>○ 따라서, 경영성과급의 지급 여부가 영업이익, 당기순이익 등 회사의 사정에 의해 변동되는지, 취업규칙·단체협약 규정 등에 경영성과급 지급 의무가 설정되어 있는지, 계속적·정기적으로 지급되어 지급을 예상할 수 있는지 등을 면밀히 검토할 필요가 있음.</p> |
|--|--|