

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

< contents >

- ▶ 경총, 「2024 국민연금 현안 대국민 인식조사」 결과 발표 (7.15)
- ▶ 경총, 「2024년 하계휴가 실태 및 경기 전망 조사」 결과 발표 (7.14)
- ▶ 경총, 「2025년 적용 최저임금 결정에 대한 경영계 입장」 발표 (7.12)

◆ 경총, 「2024 국민연금 현안 대국민 인식조사」 결과 발표 (7.15)

(사회정책팀 02-3270-7456) * 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

□ 전국 만 20세 이상 1,034명(응답자 기준)을 대상으로 조사를 실시한 결과, 응답자 10명 중 7명은 현재 소득 대비 연금보험료 부담이 크며, 지난 21대 국회가 논의한 ‘더 내고 더 받는’ 연금개혁안에 ‘부정적’인 것으로 조사됨.

- ① (연금보험료 부담) 현재 소득 대비 연금보험료 수준이 ‘부담된다’는 응답은 72.7%에 달함. ‘보통이다’는 22.0%, ‘부담되지 않는다’는 5.3%로 집계
- ② (보험료율 인상) 지난 21대 국회가 논의했던 보험료율 인상안(현행 9%→13%)에 대해 ‘부정적’이라는 응답은 73.0%, ‘긍정적’이라는 응답은 19.4%로 조사됨.
- ③ (소득대체율 인상) 연금개혁 논의의 최대 쟁점이었던 소득대체율 인상에는 응답자의 과반이 넘는 52.1%가 ‘부정적’이라고 답함. ‘긍정적’이라는 응답은 33.9%로 집계
 - 소득대체율과 관련해서는 21대 국회 때 공론화 결과와 달리 ‘노후소득 강화를 위해 올려야 한다’는 의견보다 ‘기금고갈 우려를 감안해 올려서는 안 된다’는 의견이 우세한 것으로 나타남.
- ④ (의무가입 상한연령 상향) 국민연금 의무가입 상한연령을 현행 59세에서 64세로 높이는 방안에 대해서는 ‘부정적’이라는 응답이 51.6%, ‘긍정적’이라는 응답이 40.1%로 집계
 - 연령대별로 보면, 60세 이상에서만 ‘긍정적’이라는 응답(58.0%)이 ‘부정적’이라는 응답(37.7%)보다 높은 것으로 나타남.

- ⑤ (연금수급 개시연령 상향) 연금수급 개시연령(65세)을 높이는 방안에 대해서는 '부정적'이라는 응답(61.5%)이 '긍정적'이라는 응답(29.6%)보다 월등히 많았으며, 이러한 경향은 모든 연령대에서 유사하게 나타남.

◆ 경총, 「2024년 하계휴가 실태 및 경기 전망 조사」 결과 발표 (7.14)

(경제분석팀 02-3270-7376)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 경총이 전국 5인 이상 563개사(응답기업 기준)를 대상으로 「2024년 하계휴가* 실태 및 경기 전망 조사」를 실시한 결과, 응답 기업의 92.0%가 '올해 하계휴가 실시'라고 답변하였으며, 나머지 8.0%는 '별도의 집중 기간 없이 연중 연차 사용'이라고 답변.

* 본 조사에서 하계휴가는 회사에서 일정 시기를 지정, 별도휴가 또는 연차휴가를 활용하는 모든 형태를 포함한 것임.

- ① (하계휴가 일수) 올해 하계휴가 실시기업의 휴가 일수는 평균 3.7일로 집계. 기업 규모별로 300인 이상은 '5일 이상'이 64.3%, 300인 미만은 '3일'이라는 응답이 44.7%로 가장 높게 조사
- ② (하계휴가 실시기간) 하계휴가 실시 기간을 조사한 결과, 업종별로 제조업은 '단기간(약 1주일) 집중적으로 휴가 실시'가 72.6%로 가장 높게 나타났고, 비제조업은 '상대적으로 넓은 기간(1~2개월) 동안 휴가 실시'가 70.6%로 가장 높게 집계
- ③ (하계휴가비 지급계획) 하계휴가 실시기업의 59.8%가 올해 하계휴가비를 지급할 계획이라고 응답해, 2023년(61.0%)에 비해 소폭($\Delta 1.2\text{p}$) 감소한 것으로 나타남.
- ④ (연차휴가 사용 촉진) 올해 연차휴가 사용촉진제도를 시행할 계획이라고 응답한 기업 비중은 64.0%로 전년(60.9%)대비 3.1%p 증가. 규모별로 300인 이상과 300인 미만 기업 모두 올해 연차휴가 사용촉진제도를 시행할 계획이라는 응답이 전년보다 증가*
- * 연차휴가 사용촉진제도를 시행할 계획이 있다고 응답한 기업 비중('23년 → '24년) :
[300인 이상 기업] 66.2% → 72.1%(+5.9%p) [300인 미만 기업] 60.1% → 62.9%(+2.8%p)
- ⑤ (하반기 경기 전망) 300인 이상 기업은 올해 하반기 경기가 '상반기와 비슷할 것'으로 예상한 응답이 52.2%로 가장 높았음. 반면, 300인 미만 기업은 하반기 경기가 '상반기보다 악화될 것'이라는 응답이 45.8%로 가장 높게 나타나 규모별로 차이를 보임.
- ⑥ (하반기 채용 계획) 하반기 채용 계획에 대한 설문에서 하반기 채용이 '상반기와 유사한 수준일 것'으로 예상한다는 응답이 65.1%로 가장 높았고, 그 다음으로 하반기 채용이 상반기보다 '축소'될 것으로 예상이 24.8%, '확대'는 10.1% 순으로 나타남.

◆ 경총, 「2025년 적용 최저임금 결정에 대한 경영계 입장」 발표 (7.12)

(임금·HR정책팀 02-3270-7454) * 상기 성명은 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 금일 최저임금위원회는 2025년 적용 최저임금을 올해 대비 1.7%(170원) 인상된 시급 10,030원으로 결정함.
 - 금번에 결정된 최저임금액 10,030원은 공익위원이 요구한 심의촉진구간(10,000원~10,290원)의 범위 내에서 사용자위원들이 제시한 최종안임.
- 한계상황에 직면한 우리 중소·영세기업과 소상공인들의 절박함을 고려하면 동결되어야 했으나, 사용자위원으로서 최선을 다하였지만 이를 반영하지 못한 것을 매우 아쉽게 생각함.
 - 다만 이번 결정은 우리 최저임금이 또다시 고율 인상될 경우 초래될 부작용을 어떻게든 최소화하고자 노력한 사용자위원들의 고심 끝 결과였음을 밝힘.
- 특히, 올해 심의에서 최저임금 수용성이 현저히 낮다고 밝혀진 일부 업종만이라도 구분적용하자는 사용자위원들의 호소에도 불구하고, 내년에도 단일 최저임금을 적용하기로 한 것에 대해서는 다시 한번 깊은 유감을 표명함.
- 이제 정부와 국회는 영세·중소기업과 소상공인을 위한 경영부담 완화 및 근로장려세제(EITC) 확대와 같은 취약계층을 위한 소득 지원 정책을 보다 더 적극적으로 시행해 나가야 할 것임.
 - 이와 더불어 최저임금의 수용성 제고를 위해 업종별 구분적용 시행을 위한 실질적 방안 마련을 정부에 촉구하는 바임

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 2025년 적용 최저임금 10,030원, 2024년 대비 170원(1.7%) 인상 (7.12)
- ▶ 기획재정부, 「국제통화기금(IMF) 7월 세계경제전망 발표」 보도 (7.16)
- ▶ 기획재정부, 「아시아개발은행(ADB), '24.7월 아시아경제전망(ADO) 발표」 보도 (7.17)
- ▶ 통계청, 「2024년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과」 발표 (7.16)
- ▶ 한국은행, 「2024년 6월 수출입물가지수」 발표 (7.16)

◆ 2025년 적용 최저임금 10,030원, 2024년 대비 170원(1.7%) 인상 (7.12)

○ 최저임금위원회는 제11차 전원회의(7.12)를 개최하여 2025년 적용 최저임금을 시급 10,030원(2024년 대비 1.7% 인상, 170원 인상)으로 결정

※ 월 환산액 2,096,270원 : 주 소정근로 40시간을 근무할 경우, 월 환산 기준 시간 수 209시간(주당 유급 주휴 8시간 포함) 기준

※ 최근 최저임금 인상률(%) : 1.5('21)→ 5.1('22)→ 5.0('23)→ 2.5('24)→ 1.7('25)

－ 2025년 적용 최저임금은 공익위원이 요구한 심의촉진구간(10,000원~10,290원) 내에서 노사가 제출한 최종안*을 표결에 부쳐, 사용자위원(안)으로 의결**

* 노사가 제출한 최종안 : 근로자위원(안) 시간급 10,120원('24년 대비 260원, 2.6% 인상)
사용자위원(안) 시간급 10,030원('24년 대비 170원, 1.7% 인상)

** 재적위원 27명 중 23명이 투표에 참여하여 사용자위원(안) 14표, 근로자위원(안) 9표를 받음(민주노동 총 추천 근로자위원 4명은 투표 불참).

< 2025년 적용 최저임금안 심의·의결 주요 경과 >

- 고용노동부 장관이 최저임금위원회에 최저임금 심의 요청(3.29)
- 제1차 전원회의(5.21)를 시작으로 최저임금 논의 시작
- 사업의 종류별 구분적용 여부에 대한 표결(제7차 전원회의, 7.2)→ 모든 업종에 동일한 금액 적용키

로 의결

※ 구분적용 찬성 11표, 반대 15표, 무효 1표로 구분적용 부결

※ 위원장의 표결 선포 후, 민주노총 추천 근로자위원이 물리적으로 의사진행을 방해하고 투표용지를 배부하는 과정에서 투표용지를 훼손하는 등 표결 지연된 바 있음.

- 노·사 최초제시안 제출(제9차 전원회의, 7.9)

※ [노] 12,600원('24년 대비 27.8% 인상), [사] 9,860원('24년 대비 동결)

- 노·사가 4차례에 걸쳐 수정안 제출(제9~11차 전원회의, 7.9~7.11)

< 2025년 적용 최저임금에 대한 노·사 최초 제시안 및 수정안 >

구분	사용자	근로자
최초 제시안	9,860원(동결)	12,600원(27.8%)
...
4차 수정안	9,940원(0.8%)	10,840원(9.9%)

- 이후에도 노사 수정안의 간극이 더 이상 좁혀지지 않자, 공익위원은 시간급 10,000원 ~ 10,290원의 심의촉진구간을 제시하고, 노사는 이 구간 내에서 최종안 제시(제11차 전원회의, 7.12)

- 노사 최종 제시안 표결 결과, 2025년 적용 최저임금은 사용자위원이 제시한 시급 10,030원('24년 대비 1.7% 인상)으로 의결(제11차 전원회의, 7.12)

※ (노사 최종안) (노) 10,120원 (사) 10,030원, (표결 결과) 사용자위원안 14표, 근로자위원안 9표

※ 다만 노사의 최종안 제출 이후 민주노총 추천 근로자위원 4명은 심의촉진구간에 불만을 제기하며 퇴장, 투표 불참

◆ 기획재정부, 「국제통화기금(IMF) 7월 세계경제전망 발표」 보도 (7.16)

- IMF는 세계 경제성장률을 2024년 3.2%, 2025년 3.3%로 전망*.

* 2024년 성장률은 '24.4월 전망치(3.2%)와 동일, 2025년 성장률은 '24.4월 전망치(3.2%) 대비 0.1%p 상향 조정

- IMF는 아시아 지역의 수출 증가 등 세계 무역 회복의 영향으로 세계 경제가 양호한 성장세를 보일 것으로 전망.

- 한편, IMF는 우리나라 경제성장률을 2024년 2.5%, 2025년 2.2%로 전망*.

* 2024년 성장률은 '24.4월 전망치(2.3%) 대비 0.2%p 상향 조정, 2025년 성장률은 '24.4월 전망치(2.3%) 대비 0.1%p 하향 조정

※ 주요국 2024년 성장률 전망(괄호 안은 기존 전망대비 증감) : [미국] 2.6%(△0.1%p) [영국] 0.7%(+0.2%p) [일본] 0.7%(△0.2%p) [이탈리아] 0.7%(0.0%p) [스페인] 2.4%(+0.5%p) [독일] 0.2%(0.0%p)

- IMF는 2024년 세계 성장률에 대해 상·하방 요인이 균형을 이루고 있는 것으로 평가.

- (상방 요인) 성공적인 구조 개혁을 통한 생산성 증가, 다자 간 협력 강화를 통한 무역 확대 등
 - (하방 요인) 지정학적 갈등에 따른 물가 상승 및 그에 따른 고금리 상황 지속, 선거 결과에 따른 정책 급변 및 재정적자·부채 확대 등
- IMF는 인플레이 리스크 상존시 금리 조기 인하를 자제하고 필요시 추가 인상 가능성도 고려해야 하며, 물가 안정에 대한 명확한 데이터가 뒷받침될 경우 점진적으로 금리를 인하할 것을 권고. 동시에 급격한 자본 변동성 대비를 위한 환율의 자유로운 조정 허용, 거시건전성 조치 적용 등을 제언함.

◆ 기획재정부, 「아시아개발은행(ADB), '24.7월 아시아경제전망(ADO) 발표」 보도 (7.17)

- 아시아개발은행(ADB)은 우리나라의 2024년 경제성장률을 2.5%, 2025년 경제성장률을 2.3%로 전망
- ADB는 반도체 등 수출 증가세의 영향을 반영하여 2024년 성장률을 지난 4월 전망치(2.2%) 대비 0.3%p 상향 조정했고, 2025년의 경우 기존 전망치(2.3%)를 유지
- 아시아개발은행(ADB)은 우리나라 물가상승률을 2024년 2.5%, 2025년 2.0%로 전망
- ※ 우리나라의 2024년, 2025년 물가상승률 전망치는 '24.4월 전망치와 모두 동일
- 한편, 아시아·태평양 지역 46개* 회원국의 경제성장률에 대해서는 아시아·태평양 지역의 견조한 내수, 전자제품 등 수출 호조로 2024년 5.0%, 2025년 4.9%로 전망
- * ADB의 경제전망은 49개 아시아 역내 국가 중 일본, 호주, 뉴질랜드를 제외
 - ※ '24.4월 전망('24년 4.9%, '25년 4.9%) 대비 '24년은 0.1%p 상향 조정, '25년은 동일

◆ 통계청, 「2024년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과」 발표 (7.16)

- 청년층(15~29세) 인구는 817만 3천명으로 15세이상 인구(4,554만 3천명)의 17.9%를 차지하였으며, 전년동월(841만 6천명)대비 24만 3천명(△2.9%) 감소
- 청년층 경제활동인구는 410만 7천명으로 전년동월대비 14만 5천명 감소하였고, 청년층 비경제활동인구는 406만 6천명으로 9만 8천명 감소
 - 청년층 취업자는 383만 2천명으로 전년동월대비 17만 3천명 감소하였고, 청년층 실업자는 27만 6천명으로 2만 8천명 증가
- 청년층 비경제활동인구(406만 6천명) 중 취업시험 준비자 비율은 13.9%로 전년동월

대비 1.3%p 하락하였고, 취업시험 준비 분야*는 일반 기업체(29.7%), 일반직 공무원(23.2%), 기능분야 자격증 및 기타(18.9%) 순으로 높았음.

* 취업시험 준비분야의 구성비는 지난 1주간 취업준비자 기준

- 기능분야 자격증 및 기타(2.7%p), 일반 기업체(2.4%p), 고시 및 전문직(1.5%p) 준비자의 비중은 전년동월대비 상승한 반면, 일반직 공무원(Δ 6.1%p), 교원임용(Δ 0.2%p), 언론사·공영기업체(Δ 0.2%p) 준비자 비중은 하락

○ 청년층 경제활동참가율은 50.3%로 전년동월대비 0.2%p 하락하였고, 청년층 고용률은 46.9%로 전년동월대비 0.7%p 하락

○ 첫 일자리에 취업할 당시 임금은 '200만원~300만원 미만'(35.2%), '150만원~200만원 미만'(33.1%), '100만원~150만원 미만'(13.0%) 순으로 나타남.

◆ 한국은행, 「2024년 6월 수출입물가지수」 발표 (7.16)

○ 2024년 6월 수출물가는 원/달러 환율*이 하락한 가운데 화학제품, 컴퓨터·전자 및 광학기기 등이 오르며 전월대비 0.9% 상승(전년동월대비 12.2% 상승)

※ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전월대비) : 1.6('24.2)→ 0.3(3)→ 4.4(4)→ Δ 0.6(5)→ 0.9(6)

※ 전년동월대비 기준으로 수출물가는 올해 1월(3.3%) 이후 6개월 연속 상승세 지속.

▶ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전년동월대비) : 4.1('24.2)→ 2.3(3)→ 6.5(4)→ 7.6(5)→ 12.2(6)

* 원/달러 평균환율(원) : 1,365.39('24.5월)→ 1,380.13('24.6월) [전월대비 1.1% 상승]

- **(농림수산물)** 전월대비 0.3% 상승(전년동월대비 3.8% 하락)

- **(공산품)** 화학제품, 컴퓨터·전자 및 광학기기 등이 오르며 전월대비 0.9% 상승(전년동월대비 12.3% 상승)

○ 2024년 6월 수입물가는 국제유가*가 하락하였으나 화학제품, 광산품 등이 오르며 전월대비 0.7% 상승(전년동월대비 9.7% 상승)

※ 최근 수입물가 상승률 추이(% , 전월대비) : 1.0('24.2)→ 0.5(3)→ 3.8(4)→ Δ 1.3(5)→ 0.7(6)

* 두바이유(월평균, 달러/bbl) : 84.04('24.5월)→ 82.56('24.6월) [전월대비 1.8% 하락]

- **(원재료)** 광산품을 중심으로 전월대비 0.6% 상승(전년동월대비 12.8% 상승)

- **(중간재)** 화학제품, 컴퓨터·전자 및 광학기기 등이 오르며 전월대비 0.8% 상승(전년동월대비 10.3% 상승)

- **(자본재 및 소비재)** 자본재는 전월대비 0.5% 상승했고, 소비재도 전월대비 0.7% 상승(자본재 전년동월대비 3.9% 상승, 소비재 4.4% 상승)

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 야당이 노조법 제2·3조 개정을 추진하는 가운데 경영계와 여당은 개정안의 입법 추진 중단 촉구
- ▶ 2025년 적용 최저임금이 결정된 가운데 정부는 최저임금 결정 구조 개편 예고
- ▶ 금속분야 산별교섭에서 합의안이 도출된 반면, 금융·보건 산별 교섭은 난항 지속
- ▶ 삼성전자 노조의 파업이 계속되고 있는 가운데 완성차업계 및 조선업계 등에서는 임단협 관련 노사갈등 지속
- ▶ 노동계가 외투기업 대상 투쟁을 이어가는 가운데 정치권의 개입을 추진하며 외투기업 노사관계 혼란 가중
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 야당이 노조법 제2·3조 개정을 추진하는 가운데 경영계와 여당은 개정안의 입법 추진 중단 촉구

○ 더불어민주당은 노조법 제2·3조 개정안을 당론으로 채택(7. 11 「의원총회」)하고 환노위 고용노동소위에서 노조법 제2·3조 개정안을 단독 통과시킴.

○ 경총 등 경제6단체*와 임이자 국민의힘 의원은 7. 18 공동성명을 통해 노조법 개정 개정안의 입법 추진 중단 촉구

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

- 경제6단체는 노조법 개정안에 대해 사용자 범위를 무분별하게 확대하고 있어 죄형법정주의 명확성 원칙에 위배되고, 법적 안정성을 침해한다고 지적

- 또한, 노조법 개정안이 불법쟁의행위에 대한 손해배상청구권을 제한해 불법파업을 조장하고 확산시켜 산업현장은 무법천지가 될 것이라고 우려

○ 추경호 국민의힘 원내대표는 7. 12 「원내대표회의」에서 노조법 제2·3조 개정안에 대해 ① 헌법상 재산권 침해, ② 불법파업에 대한 손해배상 청구 원천봉쇄 등을 지적하며 반대 입장 표명

- 또한, 추경호 원내대표는 더불어민주당에게 노조법 제2·3조 등 경제에 악영향을 줄 수 있는 당론 입법을 지양해야 한다고 발언

◆ 2025년 적용 최저임금이 결정된 가운데 정부는 최저임금 결정 구조 개편 예고

○ 최저임금위원회는 제11차 전원회의(7. 12)에서 2025년 적용 최저임금을 2024년(9,860원) 대비 1.7%(170원) 인상된 시급 10,030원으로 결정

※ 2025년 적용 최저임금액은 공익위원이 요구한 심의촉진구간(10,000원~10,290원)의 범위 내에서 사용자위원들이 제시한 최종안

- 사용자위원들은 경영계 입장(7. 12)을 통해 한계 상황에 직면한 중소·영세기업과 소상공인들의 절박함을 고려하면 최저임금이 동결되어야 했으나, 최저임금 고율 인상으로 초래될 부작용을 최소화하고자 노력했다고 강조

○ 한편, 고용부는 7. 15 「정례 브리핑」을 통해 최저임금 결정 구조 개편 필요성 제기

- 고용부는 최저임금 결정과정에서 소모적 갈등과 논쟁이 반복되고 있다고 지적하고 본격적인 제도 개선 논의를 시작할 시점이라는 입장 발표

- 고용부는 최저임금 최종 고시(8. 5) 이후 최저임금 결정구조 개편 등을 논의하기 위해 전문가가 참여하는 논의체 구성 계획

◆ 금속분야 산별교섭에서 합의안이 도출된 반면, 금융·보건 산별 교섭은 난항 지속

○ 금속산업사용자협의회와 금속노조는 7. 16 2024 산별교섭 합의

※ 금속산별교섭에는 한온시스템, 다스 등 68개사 참여

- 금속산별교섭 노시는 ▲금속산업 최저임금(통상시급 10,150원), ▲이주노동자 처우개선(이주노동자 근로계약 체결 등의 경우 자국어로 번역한 문서 제공 등) 등에 합의

※ 금속노조는 지부 교섭이 마무리되는 10월 경 합의안에 대한 조합원 찬반투표를 진행할 전망

- 금속노사가 산별교섭에 합의함에 따라 금속노조는 7. 18로 계획했던 2차 총파업 철회
 - ※ 금속노조는 지난 7. 10 1차 총파업(주야 4시간) 강행
- 한편, 금속노조는 향후 지부·지회 교섭 미타결 사업장에 대한 압박 투쟁 지원에 주력할 것으로 전망
- 금융산업사용자협의회와 금융노조는 7. 10 3차 교섭을 진행했으나, 임금 인상 등 주요 쟁점을 둘러싼 입장 차이 확인
 - ※ 금융 산별교섭에는 신한은행, 우리은행, KB국민은행 등 38개사 참여
 - ※ 금융노사는 7. 24 4차 교섭 진행 예정
- 금융노조는 임금 8.5% 인상을 요구하고 있는 반면, 금융산업사용자협의회는 임금 1.5% 인상 제시

[참고] 금융 산별교섭 관련 주요 쟁점

구분	금융노조	금융산업사용자협의회
임금 및 근로시간 등	■ 임금 8.5% 인상	■ 임금 1.5% 인상
	■ 주45일제 은행 영업시간 단축	■ 수용 불가

- 보건의료노사는 7. 17 제6차 산별교섭에서 주요 쟁점 관련 논의를 진행했으나, 이견을 좁히지 못하고 종료
 - ※ 산별교섭에는 공공병원 및 민간 중소병원 70여개가 참여
 - ※ 보건의료노사는 7. 31 제7차 교섭 진행 예정
- 보건의료노조는 ▲임금 6.4% 인상, ▲보건의료산업 최저임금 12,760원, ▲직종별 적정인력 확보 등을 요구하고 있으며 산별교섭 결렬 시 8. 29 총파업 돌입 예고

◆ 삼성전자 노조의 파업이 계속되고 있는 가운데 완성차업계 및 조선업계 등에서는 **임단협 관련 노사갈등 지속**

- 삼성전자 노조가 7. 11부터 2차 무기한 총파업에 돌입한 가운데 파업 장기화 우려
 - ※ 삼성전자 노조는 7. 8~10 1차 총파업 진행

- 삼성전자 노조는 ▲평균 임금 인상률 5.6% 적용, ▲전 조합원 노조창립휴가 1일 보장, ▲파업으로 인한 임금 손실 보상 등 무리한 요구를 지속하는 가운데 투쟁 동력 확보에 주력

※ 삼성전자인노조는 사업장 주요 거점에서 파업 참여 홍보활동 강화

- 한편, 완성차의 경우 현대차 노사가 2024 임금협약을 체결*했으나 한국GM, 기아차 노사 임단협 교섭은 노조의 과도한 요구로 난항 지속

- 금속노조 한국GM지부가 파업을 지속중인 가운데 한국GM 노사는 7. 18 교섭을 재개했으나 합의 없이 종료

※ 한국GM지부는 7. 10부터 전면파업과 일부 공정 대상 게릴라 파업 병행

※ 한국GM지부는 ▲기본급 159,800원 인상, ② 당기순이익의 15% 성과급 지급 등을 요구

- 금속노조는 기아차지부는 ▲기본급 159,800원 인상, ▲성과급(영업이익의 30%), ▲특별성과급(영업이익의 2.4%), ▲정년연장 등을 요구하고 있으며 현대차 교섭 합의사항 수준의 성과 확보를 시도할 것으로 전망

- 주요 조선사 노사의 2024 임단협도 노조의 과도한 요구 등으로 난항 지속

- HD현대중공업 노사가 7. 17까지 15차례 교섭을 진행했음에도 금속노조 현대중공업지부는 여전히 과도한 요구를 견지하고 있으며 7. 22~24 쟁의행위 찬반투표 진행 예정

· 금속노조 현대중공업지부는 ▲기본급 159,800원 인상, ▲정년연장(국민연금 수급연령과 동일), ▲성과급 산출기준 변경 등을 요구

- 금속노조 한화오션 노동조합은 고율의 임금인상 등을 요구하며 지난 7. 10 확대간부 파업에 이어 7. 15 7시간 파업 진행

◆ 노동계가 외투기업 대상 투쟁을 이어가는 가운데 정치권의 개입을 추진하며 외투기업 노사관계 혼란 가중

- 금속노조 산하 한국옵티칼하이테크지회(이하 '노조')가 그룹 관계사인 한국니토옵티칼로의 고용승계를 요구하고 있는 가운데 더불어민주당 등 야당 소속 국회의원 95명은 7. 15 고용승계 촉구 기자회견 개최

※ 한국옵티칼하이테크는 일본 닛토덴코 그룹의 자회사로 LCD 편광 필름 등을 생산했으며, 지난 2022년 공장 화재로 생산동 내부 및 설비가 전소됨에 따라 법인 청산 의결

※ 노조 조합원 일부는 한국니토옵티칼 평택공장 앞 농성 및 한국옵티칼하이테크 구미공장 옥상 고농성 등을 진행하며 고용승계 관철 시도

- 이 날 기자회견에 참석한 국회의원들은 한국옵티칼하이테크와 한국니토옵티칼이 사실상 같은 회사라고 주장하며 고용승계 문제 해결을 위해 이달 중 일본 니토덴코 그룹 본사방문을 추진 한다는 계획

○ 한편, 독일 말레그룹의 자회사인 말레베어공조가 한국공장 폐쇄를 예고함에 따라 금속노조 말레베어공조분회는 7. 16 기자회견을 개최하고 국회 차원의 대책 마련 요구

※ 말레베어공조는 자동차 콘덴서, 배기가스 순환장치 등을 제조하는 자동차 부품사로 영업손실 누적 등으로 인해 2025년 9월 국내 공장폐쇄 결정

- 노조는 국회에서 외투 기업들의 한국공장 철수를 제한하는 법안을 추진해야 한다고 주장하며 정치권 개입을 통한 사태 해결 시도

◆ 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. 17 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
23	아시아나항공	서비스	7.15	민주노총	▶ ('23년) 임단협 타결 (일반노조) · 기본급 7.5% 인상 · 안전장려금(기본급의 100%) 지급 등
22	현대자동차	제조	7.15	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 4.65% 인상(11만 2,000원 인상, 호봉승급분 포함) · 경영성과금(기본급의 400%+1,000만원) 지급 · 경영실적 달성 기념 격려금(100%+280만원) 지급 · 재래시장상품권 20만원 지급 · 주식 5주 지급 등

21	현대모비스	제조	7.12	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급분 포함) · 경영성과급 (400%+1,000만원) 지급 · 핵심 경영 목표 달성 격려금 (100%+주식 11주) 지급 · 글로벌 수주 확대 격려금 500만원+주식 20주 지급 등
27	삼성증권	서비스	7.10	민주노총 (2개 노조 개별교섭)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 4.9% 인상 등
26	삼성물산 건설부문	제조	7.3	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 건설부문 임단협 타결 · 기본 인상분(Base-up) 평균 3.0% 등
25	엔씨소프트	서비스	6.19	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 연봉 350만원 인상(A등급 이상자는 연봉 최저 150만원 인상 보장) · 일시금 50만원 지급 등
24	LG이노텍	제조	6.5	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 임금인상을 미발표 · 현장 직급 중 사원, 기사 초임급 인상(기본급 기준 사원 3,164만원, 기사 3,468만원) · 복지포인트 상황(연간 100만원→140만원) 등
23	대한항공	서비스	5.14	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임협 타결 · 기본급 10만 4,000원(호봉승급분 포함) 인상 · 성과급 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 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	-	<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%+성과인상률 2.1%)

18	삼성SDI	제조	4.16	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 노사협의회 합의 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과 인상률 2.1%) · 임직원 사기 진작 특별포인트 50만원 지급 등
17	삼성디스플레이	제조	4.16	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과 인상률 2.1%)
16	LG디스플레이	제조	4.9	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 2.4% 인상(기본인상률 1.8%+고과별 평균 인상률 0.6%)
15	LG전자	제조	4.9	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 평균 5.2% 인상 · 직급별 초임 100만원 인상 · 난임치료 유급휴가 연장(3일→6일) · 임신기 근로시간 단축 적용기간 확대 등
14	삼성전자	제조	3.29	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 노사협의회 합의 · 임금 평균 5.1% 인상(기본 인상률 3.0%+성과 인상률 2.1%) · 배우자 출산휴가(15일) 분할 사용 횟수 확대(2회→3회) · 난임휴가 연장(5일→6일) · 임신기 근로시간 단축(1일 2시간) 기간 확대(12주 이내, 36주 이후→12주 이내, 32주 이후) · 장기근속 휴가 확대(10년 4일, 20·30년 각 8일→10년, 20년, 30년 모두 10일)
13	우리카드	서비스	3.29	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 총액 2% 인상 · 특별보조금(성과급) 115% 지급 · 사기진작금 100만원 지급 · 본인 결혼 축하금 인상(100만→150만원) · 남성 직원 육아휴직 기간 연장(1년→2년) 등
12	홈플러스	서비스	3.28	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 선임~매니저 직급 임금 3.3% 인상 · 조리 근무자 저선량 폐CT 지원제도 도입 등
11	KB손해보험	서비스	3.5	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 4급 이상 직원과 5·6급·직무급제 각각 기본급 5.0%, 6.0% 인상 · 성과급 월상여금의 450%(연봉의 18.5%) 지급 · 목표달성격려금 360만원(월상여금의 100%) 지급 · 복지포인트 180만 포인트(월상여금의 50%) 지급 등
10	하나은행	서비스	1.19	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 이익연동 특별성과급(기본급의 280%) 지급 등
9	우리은행	서비스	1.10	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 사기진작 명목 일시금 200만원 지급 · 개인연금 지원 금액 상향 조정(10만원→20만원) · 본인 결혼 축하금 150만원 지급 등
8	KB국민은행	서비스	('24) 1.5	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 성과급 230% 지급 등

7	BC카드	서비스	('23) 12.12	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 1.72% 인상(자동상승분 포함 시 약 3.7%) · 연봉 80% 수준의 특별 사기 진작금 및 임단협 조기타결 축하금 지급 등
6	CJ제일제당	제조	11.23	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 1년 차 신입사원 임금 7.1% 인상. 2년 차 이상 직원은 고과 등급별 임금 인상률 소폭 인상 등
5	포스코	제조	11.13	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 10만원 인상 · 주식 400만원 지급 · 일시금 250만원 지급 · 지역상품권 50만원 지급 · 격주 4일 근무제도 도입 등
4	고려아연	제조	11.2	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 11만 8,000원 인상(승급분 제외) · 타결 일시금 290만원 지급 등
3	한국타이어	제조	10.31	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 4.0% 인상(정기 호봉승급분 포함) · 안전생산 장려금 200만원 지급 · 복지카드 60만원 지급 등
2	기아	제조	10.23	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 11만 1,000원 인상(호봉승급분 포함) · 경영성과금 300%+800만원 지급 · 생산판매목표 달성 격려금 100% 지급 · 특별 격려금 250만원 지급 · 재래시장 상품권 25만원 지급 · 무분규 타결 무상주 34주 지급 등
1	KT	서비스	10.13	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 직원 1인당 평균 연 235만 5,000원 인상(기본급 154만원, 평균 3% 수준) · 격려금 500만원 지급 · 업무용 단말기 구입비 100만원 지급 · 총량자율근무제 기준 근로시간 단위를 '기존 주 40시간, 1주 단위 선택'에서 '월(4주) 160시간, 월 단위 선택'으로 변경 등

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

< contents >

○ 법안동향

- ▶ [2201560] ‘가맹사업법’ 일부개정법률안(이강일 의원(민), 7.10)
- ▶ [2201589] ‘대리점법’ 일부개정법률안(이강일 의원(민), 7.10)
- ▶ [2201616] ‘과로사 예방 및 장시간 노동 방지를 위한 근로시간 단축 지원에 관한 법률안’(윤준병 의원(민), 7.11)
- ▶ [2201619] ‘국민연금법’ 일부개정법률안(전종덕 의원(진), 7.11)
- ▶ [2201636] ‘외국인고용법’ 일부개정법률안(이준석 의원(개), 7.11)
- ▶ [2201682] ‘산재보험법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 7.12)
- ▶ [2201756] ‘법인세법’ 일부개정법률안(이달희 의원(국), 7.15)
- ▶ [2201815] ‘화물자동차법’ 일부개정법률안(김정재 의원(국), 7.16)
- ▶ [2201818] ‘하도급법’ 일부개정법률안(채현일 의원(민), 7.17)

○ 국회동향

- ▶ 환노위 고용노동소위(7.16)
- ▶ 경총, ‘노동조합법 개정 반대 경제6단체 공동 기자회견’ 개최(7.18)
- ▶ 환노위 안전조정위원회(7.18)

○ 판례동향

- ▶ 소방업무를 수행한 협력업체 소속 근로자와 원청업체 사이에 근로자과건관계가 인정되는지 여부 (긍정) ; 대법원 2024. 6. 17. 선고 2021다242208 판결

○ 법안동향

◆ [2201560] ‘가맹사업법’ 일부개정법률안(이강일 의원(민), 7.10)

- (발의 이유) ① 현행 ‘가맹사업법’은 가맹본부의 불공정행위로부터의 보호 대상을 주로 가맹점 사업자로 규정하고 있어, 일정 지역 내에서 가맹본부의 업무를 대행하는 ‘가맹지역본부’에 대한 법적 보호는 미비하다는 지적 제기
 - ② 현행법(가맹사업법 제12조의6)은 가맹본부가 광고나 판촉행사를 실시하면서 가맹점사업자에게 그 비용을 부담시키는 경우, 일정 비율 이상의 가맹점사업자의 동의를 구하도록 규정하고 있음. 그러나 지급능력이 부족한 가맹점사업자의 경우, 광고·판촉행사의 시행으로 인해 경영상의 곤란을 겪을 수 있다는 지적 제기
 - ③ 현행법(가맹사업법 제13조)은 가맹점사업자의 계약갱신요구권을 10년에 한정해 보장하고 있으나, 가맹점사업자 보호를 위해 기한을 삭제할 필요성 제기
 - ④ 가맹점사업자단체의 구성권 및 가맹본부에 대한 거래조건 협의 요청권을 구체적으로 명시할 필요성 제기
-
- (주요 내용) ① 가맹지역본부에 대한 가맹본부의 불공정거래행위·보복조치 등을 금지하고, 가맹계약 갱신 요구권 등을 부여
 - ② 가맹본부가 광고나 판촉행사를 실시하려는 경우, 모든 가맹점사업자에게 사전동의를 받도록 제한
 - ③ 가맹점사업자의 계약갱신요구권 기한을 삭제
 - ④ 일정 기준을 갖춘 가맹점사업자단체가 공정거래위원회 또는 시·도지사에게 등록할 수 있도록 규정하고, 등록된 사업자단체가 협의를 요청할 경우 가맹본부가 성실하게 응하도록 규정하며, 위반 시 시정조치

◆ [2201589] ‘대리점법’ 일부개정법률안(이강일 의원(민), 7.10)

- (발의 이유) 공급업자와 대리점 간 거래에서의 동등한 지위 보장을 위해, 대리점사업자의 단체결성 및 교섭권 등을 보장해야 한다는 지적 제기
-
- (주요 내용) ① ‘대리점법’ 적용에서 제외되는 공급업자의 범위를 기존 ‘중소기업’에서 ‘연간매출액 2억원 이하의 범위의 중소기업’ 등으로 축소
 - ② 대리점이 ‘대리점단체’를 구성할 수 있도록 하고, 대리점단체가 공급업자에게 거래조건에 대한 협의를 요청하는 경우 공급업자가 성실하게 응하도록 의무 부여 등

◆ [2201616] ‘과로사 예방 및 장시간 노동 방지를 위한 근로시간 단축 지원에 관한 법률안’(윤준병 의원(민), 7.11)

- (발의 이유) 장시간 근로에 따른 사망 또는 질환 예방을 위해, 국가 차원의 체계적인 대책 마련 필요성 제기
- (주요 내용) ① ‘과로사’를 ‘업무상의 과중한 신체적·정신적 부담에 따라 발생한 과로성 질환의 발생이나 기존 질환의 악화, 또는 이에 따른 장애 발생으로 인해 사망·자살하는 것’으로 정의
② 사업주 등이 근로기준법상 법정 근로시간을 단축하는 경우, 국가와 지자체가 이에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원

◆ [2201619] ‘국민연금법’ 일부개정법률안(전종덕 의원(진), 7.11)

- (발의 이유) ‘노무제공자·예술인’이 고용보험에 가입할 수 있도록 규정한 현행 ‘고용보험법’(제77조의2·제77조의6 등)과 같이, ‘국민연금법’에서도 노무제공자와 예술인이 사업장가입자로 가입하도록 규정할 필요성 제기
- (주요 내용) 예술인과 노무제공자의 사업장가입자 당연 가입 근거를 마련

◆ [2201636] ‘외국인고용법’ 일부개정법률안(이준석 의원(개), 7.11)

- (발의 이유) 국내 생산인구 감소에 대응하기 위해, 숙련된 외국인 근로자의 취업활동 기간을 연장할 필요성 제기
- (주요 내용) ‘동일한 사업 또는 사업장에서 2년 이상 근무하면서, 향후 1년 이상 효력이 있는 근로계약을 체결’하는 등 일정 요건을 갖춘 외국인근로자에게 ‘3년 미만’의 취업기간 연장 허용

◆ [2201682] ‘산재보험법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 7.12)

- (발의 이유) ① 현행법(산재보험법 제40조)상 요양급여는 업무상 재해를 입은 근로자의 진단·치료·재활 등의 목적으로만 지급이 가능하지만, 업무상 재해의 ‘예방’을 위해서도 사용하도록 확장할 필요성 제기

② 현행법(산재보험법 제122조)상 해외파견자는 산재보험의 의무가입 대상이 아니므로, 가입을 하지 않은 파견자가 해외에서 재해를 당하더라도 보상을 받을 수 없다는 지적 제기

○ (주요 내용) ① 요양급여 범위에 ‘예방 및 재활치료’ 포함

② 해외파견자가 산재보험에 의무적으로 가입하도록 규정하되, ‘파견된 국가의 법령에 따라 보상을 받을 수 있는 경우’ 등에는 파견자가 ‘산재보험법’의 적용 제외를 신청할 수 있도록 규정

◆ [2201756] ‘법인세법’ 일부개정법률안(이달희 의원(국), 7.15)

○ (발의 이유) 국가 균형 발전과 수도권 과밀화 해소를 위해, 내국법인의 본사 소재지에 따라 법인세율을 차등적으로 적용할 필요성 제기

○ (주요 내용) 내국법인의 본점 또는 주사무소의 소재지가 수도권 밖의 지역에 위치한 경우, 다음의 과세표준에 따라 세율 부과

과세표준	세율
2억원 이하	과세표준의 100분의 7
2억원 초과 200억원 이하	1천400만원 + (2억원을 초과하는 금액의 100분의 12)
200억원 초과 3천억원 이하	23억9천만원 + (200억원을 초과하는 금액의 100분의 14)
3천억원 초과	415억9천만원 + (3천억원을 초과하는 금액의 100분의 17)

◆ [2201815] ‘화물자동차법’ 일부개정법률안(김정재 의원(국), 7.16)

○ (발의 이유) 화물차주에게 적정수준의 임금을 보장하기 위해 도입되었던 기존 ‘안전운임제’는 운송 서비스의 소비자인 화주에게 운임을 강제해 시장경제 원리에 맞지 않다는 지적이 있어, 이를 대체하기 위한 화물자동차 ‘표준운임제’를 도입할 필요성 제기

○ (주요 내용) 화주와 운수사업자 간 최저운임을 강제하지 않는 ‘화물자동차 표준운임제’를 도입

◆ [2201818] ‘하도급법’ 일부개정법률안(채현일 의원(민), 7.17)

- (발의 이유) 현행 ‘하도급법’은 시정조치 대상 회사가 분할 또는 합병한 경우 시정조치가 승계되도록 규정되어 있지 않아, 처분을 회피하는 것이 가능하다는 지적 제기
- (주요 내용) 위법 행위를 한 회사가 분할 또는 합병하는 경우에도 공정거래위원회가 시정조치를 명할 수 있도록 규정

○ 국회동향

◆ 환노위 고용노동소위(7.16)

- 환노위는 고용노동소위를 개최해 ‘노동조합법’ 제2·3조 개정안 4건을 대안으로 통과시킬 것을 의결했으나, 여당 요청에 따라 ‘안전조정위원회’(국회법 제57조의2)를 구성해 재논의하기로 결정
 - ※ 안전조정위원회 명단 : (민) 김주영, 이학영, 이용우 / (국) 김형동, 우재준 / (진) 정혜경
 - 안호영 환노위원장은 7.19까지 안전조정위원회 심사 결과를 보고할 것을 요청

◆ 경총, ‘노동조합법 개정 반대 경제6단체 공동 기자회견’ 개최(7.18)

- 경총 등 경제6단체와 임이자 의원은 국회에서 기자회견을 개최해, 환노위 고용노동소위(7.16)에서 통과된 ‘노동조합법’ 개정안에 대한 반대 입장을 표명
 - 이동근 경총 상근부회장은 “사용자 범위를 무분별하게 확대해 죄형법정주의 명확성 원칙에 위배될 뿐만 아니라, 불법쟁의행위에 대한 손해배상 청구를 원천 봉쇄해 불법파업을 조장한다”고 지적한 뒤, “이 나라의 기업과 경제가 무너지는 것을 막기 위해서는 노조법 개정 추진을 중단해야 한다”고 강력히 요청

◆ 환노위 안전조정위원회(7.18)

- 환노위는 안전조정위원회를 개최해 김주영 의원을 위원장으로 선출한 뒤, ‘노동조합법’ 개정안을 대안으로 통과시킬 것을 의결
 - ※ 안전조정위원회에서 의결된 안건은 소위원회의 심사를 거친 것으로 간주(국회법 제57조의2)

○ 판례동향

◆ 소방업무를 수행한 협력업체 소속 근로자와 원청업체 사이에 근로자파견관계가 인정되는지 여부 (긍정) ; 대법원 2024. 6. 17. 선고 2021다242208 판결

협력업체 소속 근로자들은 원청이 제시한 체크리스트, 유의사항, 소방안전교본 등에 따라 업무를 수행하였고, 퇴직금 및 각종 수당 등을 원청이 결정하였다고 보이므로 소방업무를 수행한 협력업체 소속 근로자와 원청 사이에 근로자파견관계가 인정된다.

<p>사실관계</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A사는 울산, 아산, 전주에 공장을 두고 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사이고, 이 사건 근로자들은 A사의 사내 협력업체에 입사하여 A사의 전주공장에서 소방 관련 업무를 담당한 근로자들임. ○ A사는 이 사건 협력업체와 소방 관련 업무를 포함하여 자산관리 업무에 관한 위탁계약을 체결하였음. ○ 이 사건 근로자들은 이 사건 협력업체에 고용된 후 A사로부터 직접 지휘·명령을 받으며 A사를 위한 근로를 제공하였으므로 근로자파견 관계에 있다고 주장함. ○ A사는 이 사건 협력업체 소장, 또는 소방대 조장을 통하여 업무 연락을 하였을 뿐 이 사건 근로자들에게 직접적인 업무지시를 하지 않았고, 이 사건 근로자들이 A사의 사업 부서로 편입되지 않았으며, 이 사건 근로자들이 수행하는 업무는 화재감시 모니터링, 소방차, 화재진압장비 점검, 공장 내 소방펌프·소화전 점검 등의 업무이므로 근로자파견관계로 볼 수 없다고 주장함. ○ (원심) 이 사건 근로자들이 A사 소속 정규직 근로자들과 전체적으로 하나의 작업집단으로서 A사의 필수적이고 상시적인 업무를 수행하였는바, A사의 사업에 실질적으로 편입되었다고 보는 것이 타당하므로 불법파견에 해당한다고 판단함. ○ (1심) 소방업무와 자동차 생산업무는 명확히 구별되고, 소방업무는 작업량·작업내용 면에서 A사의 주요 업무인 자동차 생산과 연동될 여지가 없으며, 대체 가능성 또한 전혀 없는바, 불법파견에 해당하지 않는다고 판시함.
<p>판결요지</p>	<p>■ 관련 법리</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등 참조</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 구 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2006. 12. 21. 법률 제8076

호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘구 파견법’이라고 한다)의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 그 근로자에 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·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 그 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다.

■ 판결 요지

○ A사가 이 사건 근로자들에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하였는지 (적극)

- 이 사건 근로자들은 A사 측에서 작성한 체크리스트, 소방설비별 유의사항에 따라 설비점검 업무를 수행하고, 소방안전교본에 따라 종합방재실 업무를 수행하였으며, A사가 지정한 코스, 장소에 따라 방화 및 순찰 업무를 하였음.
- 또한, A사가 마련한 시나리오에 따라 소방훈련을 실시하였고, 환경안전팀 정규직 근로자들에 의하여 평가와 실무교육을 받았으며, 이 사건 근로자들은 모든 업무에 대하여 업무일지, 점검일지를 상세히 작성한 다음 그에 대하여 매일 A사 환경안전팀 정규직 근로자의 결재를 받아야 했는바, 결재권자는 미진한 업무에 대하여 개별적으로 지시 사항을 내린 다음 그 이행 여부를 확인하였음.
- 이 사건 제쟁기간 동안 이 사건 근로자들을 지휘·감독하는 협력업체 소속 현장관리인은 존재하지 않았고, 이 사건 근로자들은 환경안전팀 정규직 근로자의 개별적인 업무지시에 따랐을 뿐이고, 이를 거절할 작업재량의 여지는 없었는바, 이와 같은 A사의 지시 정도를 도급인의 수급인에 대한 지시권의 범위 내라고 볼 수는 없어 이는 사용자의 근로자에 대한 상당한 지휘·명령에 해당함.

○ 이 사건 근로자들이 A사 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동작업을 하는 등 A사의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지 (적극)

- A사는 소방관련업무 자체를 환경안전팀 소관으로 분류해왔고, 업무표준상으로 환경안전팀 정규직 근로자 업무로 되어 있는 시설관리사항 중 상당부분을 이 사건 근로자들 단독 또는 정규직 근로자와 함께 수행하도록 하였음.
- A사는 이 사건 근로자들이 수행하고 있는 소화기·소화전 점검업

	<p>무와 관련하여 환경안전팀 명의로 전체 생산부서에 공문을 하달하기도 하였으며, 이 사건 근로자들 중 일부를 정규직 근로자로 구성된 자위소방대에 편입시키기도 하였는바, 결국 이 사건 근로자들은 A사의 환경안전팀 소속 정규직 근로자들과 전체적으로 하나의 작업집단으로서 A사의 필수적이고 상시적인 업무를 수행하였고, 그 과정에서 A사의 사업에 실질적으로 편입되었다고 봄이 타당함.</p> <p>○ 협력업체가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업, 휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지 (소극)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 이 사건 근로자들이 소속되어 있는 협력업체에서 작업배치권, 근무관리 등에 관한 결정 권한을 행사하였다고 볼 만한 자료는 찾아볼 수 없음. - 반면, A사는 소방 관련 업무 인원이 부족하자 같은 전주 공장 내에서 경비업무에 종사하던 이 사건 근로자 B로 하여금 소방 관련 업무를 담당하도록 하였음. - A사는 작업일보를 통하여 이 사건 근로자들의 월 근무시간, 연장근로, 휴무 등을 관리하고, 이 사건 근로자들 근로조건 of 가장 중요한 부분, 즉 적용시급, 작업시간, 퇴직금, 상여금 등 일체를 단독으로 결정하였음. - 이에 따르면, 이 사건 협력업체가 그 소속인 이 사건 근로자들에 대하여 근로조건 등에 관한 사항을 독자적으로 결정하였다고 볼 수 없음. <p>○ 이 사건 위탁계약의 목적 또는 대상이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 A사 소속 정규직 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성, 기술성이 있었는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 (소극)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 이 사건 근로자 A, 이 사건 근로자 C는 1996. 8. 12.부터, 이 사건 근로자 B는 2001. 1. 1.부터 현재에 이르기까지 A사 전주공장에서 동일한 업무에 종사해 오는 동안 십여 차례에 걸쳐 그 소속 협력업체가 변경되었고, 계속 고용승계 되어왔음. - 이 사건 협력업체는 경비업체 또는 환경미화업체로서, 소방 관련 업무에 대하여 아무런 전문성, 기술성이 없고, 이 사건 근로자들 역시 이 사건 계쟁기간 동안 소방 관련 자격증을 취득한 바 없다가, 근로경력이 쌓인 후 자격증을 취득하기도 하였음. - A사는 이 사건 협력업체로부터 노무를 공급받은 다음 이들을 자체 교육시키고, A사 환경안전팀 정규직 근로자들의 지시·감독하에 그 소관 업무 중 일부를 수행하도록 하였을 뿐임.
--	---

	<p>– 결국 이 사건 위탁계약의 목적 또는 대상이 특정 업무로 한정되었다거나 위탁계약에 기한 업무 내용이 A사 소속 정규직 근로자의 업무와 구별된다고 보기는 어려움.</p>
시사점	<p>○ 금번 판결은 원청의 체크리스트, 소방안전교본 등이 구체적인 업무·지시에 해당하고, 작업일보를 작성하여 원청의 결재를 받았다는 점에 주목하여 원청과 협력업체 근로자들 사이에 근로자파견관계가 성립한다고 보았음.</p> <p>○ 금번 판결은 소방업무를 수행하는 협력업체 소속 근로자가 자동차 생산업무를 수행하는 정규직의 업무를 대신하기 어렵고, 원청의 지시가 도급의 업무를 효율적으로 수행하기 위한 것임을 고려하지 않은 채 근로자파견관계가 인정된다고 판단하였음.</p> <p>○ 금번 판결은 최근 비생산 공정인 탁송업무를 적법 도급이라고 판결*한 것과 달리 소방업무가 원청의 주요 업무인 자동차 생산업무와 관련이 낮은 비생산 공정임에도 불법파견이라고 판단하였는바, 법원의 일관되지 않은 판단은 현장에 혼란을 초래할 수 있음.</p> <div style="background-color: #d9e1f2; padding: 5px; text-align: center;"> <p>* 대법원 2024. 4. 4. 선고 2020다299306 판결</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • 원청이 수출물류통합관리시스템을 이용하여 치장이 완료된 차량의 위치 및 업무를 수행한 근로자를 확인하기도 하였으나, 이는 도급인으로서 작업의 진행상황을 점검하고 이행 여부를 확인하기 위해 행사할 수 있는 권한임. • 협력업체 근로자들이 치장업무 외에 수행한 업무가 있더라도 일회적·예외적인 것으로 본질적으로 치장업무와 구별되는 것으로 볼 수 없음.