

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

◆ 관계부처·경제단체 합동, 「2024 대한민국 일·생활 균형 우수기업 모집」 안내

- 관계부처·경제단체 합동으로 근로자의 일·생활 균형을 적극 지원하는 우수기업을 선정, 혜택을 제공하는 「2024 대한민국 일·생활 균형 우수기업」 모집 공고
 - (신청대상) 사업 개시일로부터 2년이 경과하고, 결격사유에 해당되지 않는 일·생활 균형이 우수한 사업장
 - (신청기간) 7. 17.(수) ~ 8. 30.(금)
 - (신청방법) 노사발전재단 홈페이지(www.nosa.or.kr) 신청
 - (신청절차) (1차 심사 발표) 9. 25, (현장실사) 10. 1~25, (최종 선정 발표) 11. 13

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 한국은행, 「2024년 2/4분기 실질 국내총생산(속보)」 발표 (7.25)
- ▶ 한국은행, 「2024년 6월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (7.23)
- ▶ 한국은행, 「2024년 7월 기업경기조사 결과」 발표 (7.25)
- ▶ 한국은행, 「2024년 7월 소비자동향조사 결과」 발표 (7.24)

◆ 한국은행, 「2024년 2/4분기 실질 국내총생산(속보)」 발표 (7.25)

○ 2024년 2분기중 실질 국내총생산(GDP)은 전기대비 0.2% 감소*(전년동기대비 2.3% 성장)

* 전기대비 성장률 0.2% 감소는 2022년 4분기($\Delta 0.5\%$) 이후 최저치

※ 실질 GDP 전기대비 성장률 추이(%) : 0.6('23.2q)→ 0.8(3q)→ 0.5(4q)→ 1.3('24.1q)→ $\Delta 0.2(2q)$

- **(소비)** 민간소비는 서비스 소비가 소폭 증가하였으나 재화소비 부진으로 전기대비 0.2% 감소, 정부소비는 물건비를 중심으로 전기대비 0.7% 증가
- **(투자)** 건설투자는 건물건설과 토목건설이 모두 줄어 1.1% 감소, 설비투자는 운송장비가 늘었으나 기계류가 줄어 2.1% 감소
- **(수출·수입)** 수출은 자동차, 화학제품 등을 중심으로 0.9% 증가하고, 수입은 원유, 석유제품 등을 중심으로 1.2% 증가

[참고] 2024년 1분기·2024년 2분기 지출항목별 성장률(전기대비)

구분	2024년 1분기	2024년 2분기
민간소비	0.7%	$\Delta 0.2\%$
정부소비	0.8%	0.7%
건설투자	3.3%	$\Delta 1.1\%$
설비투자	$\Delta 2.0\%$	$\Delta 2.1\%$
수출	1.8%	0.9%
수입	$\Delta 0.4\%$	1.2%

- 경제활동별로 제조업은 전기대비 0.7% 증가했고, 서비스업은 전분기 수준을 유지

※ 2024년 1분기와 2024년 2분기 경제활동별 성장률(전기대비, %)

[제조업] 0.9(24.1q)→ 0.7(24.2q) [서비스업] 0.9(24.1q)→ 0.0(24.2q)

◆ 한국은행, 「2024년 6월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (7.23)

- 2024년 6월 생산자물가지수는 서비스(0.1%)가 올랐으나 농림수산물(△2.8%) 등이 내려 전월대비 0.1% 하락(전년동월대비 2.5% 상승)

※ 생산자물가지수는 전월대비 기준으로 '23년 12월(0.1%) 이후 6개월 연속 상승했으나, '24년 7월에 하락 전환

▶ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전월비) : 0.3(24.2)→ 0.2(3)→ 0.3(4)→ 0.1(5)→ △0.1(6)

※ 생산자물가지수는 전년동월대비 기준으로 '23년 8월(0.9%) 이후 11개월 연속 상승세 지속

▶ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전년동월비) : 1.4(24.2)→ 1.5(3)→ 1.9(4)→ 2.3(5)→ 2.5(6)

- **(농림수산물)** 농산물(△6.6%), 수산물(△0.8%)이 내려 전월대비 2.8% 하락(전년동월대비 3.9% 상승)
- **(공산품)** 음식료품(0.2%) 등이 올랐으나 석탄 및 석유제품(△0.1%) 등이 내려 전월대비 보합(전년동월대비 2.6% 상승)
- **(전력, 가스, 수도 및 폐기물)** 산업용도시가스(△2.9%) 등이 내려 전월대비 0.1% 하락(전년동월대비 1.9% 상승)
- **(서비스)** 음식점 및 숙박서비스(0.3%), 부동산서비스(0.1%) 등이 올라 전월대비 0.1% 상승(전년동월대비 2.4% 상승)

- 2024년 6월 국내공급물가지수*는 전월대비 보합(전년동월대비 3.7% 상승), 총산출물가지수**는 전월대비 0.2% 상승(전년동월대비 4.4% 상승)

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

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

◆ 한국은행, 「2024년 7월 기업경기조사 결과」 발표 (7.25)

< 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 7월 전산업 기업심리지수(CBSI)는 95.1*로 전월대비 0.6p 하락하였으며, 2024년 8월 전망 CBSI는 93.4로 전월대비 0.3p 상승

* 전산업 CBSI 추이 : 89.4('24.3)→ 91.3(4)→ 92.9(5)→ 95.7(6)→ 95.1(7)

- **(제조업)** 2024년 7월 CBSI는 95.7*로 전월에 비해 1.7p 하락하였으며, 2024년 8월 전망 CBSI는 94.2로 전월에 비해 0.9p 하락

* 제조업 CBSI 추이 : 91.1('24.3)→ 93.4(4)→ 94.4(5)→ 97.4(6)→ 95.7(7)

- **(비제조업)** 2024년 7월 CBSI는 94.6*으로 전월에 비해 0.3p 상승하였으며, 2024년 8월 CBSI는 92.8로 전월에 비해 1.1p 상승

* 비제조업 CBSI 추이 : 88.1('24.3)→ 89.8(4)→ 91.8(5)→ 94.3(6)→ 94.6(7)

< 기업경기실사지수(BSI) >

○ 2024년 7월 업황BSI는 72*로 전월대비 2p 하락하였으며, 2024년 8월 업황전망BSI는 72로 전월과 동일

* 업황BSI 추이 : 69('24.3)→ 71(4)→ 73(5)→ 74(6)→ 72(7)

- **(제조업)** 2024년 7월 업황BSI는 73*으로 전월에 비해 5p 하락하였으며, 2024년 8월 업황전망BSI는 72로 전월에 비해 3p 하락

* 제조업 업황BSI 추이 : 71('24.3)→ 73(4)→ 74(5)→ 78(6)→ 73(7)

- **(비제조업)** 2024년 7월 업황BSI는 71*로 전월과 동일하였으나, 2024년 8월 업황전망BSI는 72로 전월에 비해 2p 상승

* 비제조업 업황BSI 추이 : 68('24.3)→ 69(4)→ 72(5)→ 71(6)→ 71(7)

◆ 한국은행, 「2024년 7월 소비자동향조사 결과」 발표 (7.24)

○ **(소비자심리지수)** 소비자들의 경제상황에 대한 심리를 종합적으로 나타내는 소비자심리지수(CCSI)*는 7월중 103.6으로 전월(100.9)대비 2.7p 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 : 100.7('24.3)→ 100.7(4)→ 98.4(5)→ 100.9(6)→ 103.6(7)

- 가계의 경제상황에 대한 인식을 나타내는 현재경기판단CSI(77)는 전월대비 6p 상승하고 향후경기전망CSI(84)는 전월대비 4p 상승

- 물가수준전망CSI(144)는 전월대비 2p 하락, 임금수준전망CSI(118)는 전월대비 2p 상승

○ **(기대인플레이션)** 향후 1년간 소비자물가상승률 전망인 기대인플레이션율은 7월 2.9%로 전월대비 0.1%p 하락

※ 기대인플레이션율이 2%대를 기록한 것은 2022년 3월(2.9%) 이후 2년 4개월 만에 처음.

▶ 기대인플레이션율 추이(%) : 3.2('24.3)→ 3.1(4)→ 3.2(5)→ 3.0(6)→ 2.9(7)

- 향후 1년간 소비자물가 상승에 영향을 미칠 주요 품목의 응답 비중은 공공요금(54.3%), 농축수산물(49.9%), 석유류제품(35.0%) 등 順

○ **(물가인식)** 지난 1년간 주관적으로 체감한 소비자물가상승률을 의미하는 '물가인식'은 7월 3.6%로 전월대비 0.1%p 하락

※ 물가인식 추이(%) : 3.8('24.3)→ 3.8(4)→ 3.8(5)→ 3.7(6)→ 3.6(7)

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 야당은 노조법 제2·3조 개정을 강행하고 있는 가운데 경영계는 입법 중단 촉구
- ▶ 금융노조가 산별교섭 결렬을 선언한 가운데 금속노조는 교섭 미타결 사업장 대상 집중투쟁 예고
- ▶ 완성차업계 분규 사업장들이 임단협 합의점을 찾은 반면, 삼성전자 노조는 파업 지속
- ▶ [안내] 노동위원회 홈페이지를 통한 자료제출 및 전자송달 시스템
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 야당은 노조법 제2·3조 개정을 강행하고 있는 가운데 경영계는 입법 중단 촉구

- 야당은 7. 22 국회 환경노동위원회 「전체회의」에서 노조법 제2·3조 개정안(김주영 의원안)을 단독으로 처리하고 법제사법위원회에 회부
 - 노조법 제2·3조 개정안은 7. 24 법제사법위원회에 상정되었으나 의결되지 않음.

[참고] 현행법과 노조법 제2·3조 개정안 비교

구분	현행법	22대 개정안 (김주영 의원안)
사용자 범위 확대 (제2조 제2호)	‘사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자로 정의 (후단 신설)’	‘근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 <u>근로조건</u> 에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 자까지 확대
노동조합 범위 확대 (제2조 제4호)	<u>근로자가 아닌 자의 노조 가입 금지</u>	<u>노조 가입자 제한요건 삭제</u> (근로자가 아닌 자의 노조 가입 금지 삭제)
노동쟁의 개념 확대	... … ‘ <u>근로조건</u> 의 결정에 관한 주장의	... … ‘ <u>근로조건</u> 에 관한 주장의 불일치

(제2조 제5호)	<u>불일치</u> 로 인하여 발생한 분쟁상태로 정의	로 인하여 발생한 분쟁상태로 확대
손해배상 청구 제한 (제3조 제1항)	이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인한 손해의 경우 배상청구 금지	이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, <u>그 밖의 노동조합의 활동</u> 으로 인한 손해의 경우 배상청구 금지
사용자의 불법행위에 대한 정당방위 (제3조 제2항)	<u>신설</u>	<u>사용자의 불법행위에 대해 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위해 부득이 손해를 기한 경우 배상책임 면제</u>
배상의무자별 손해배상책임 제한 (제3조 제2항·제3항)	<u>신설</u>	법원이 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동 등으로 인한 손해배상 책임을 인정하는 경우, 각 손해의 <u>배상 의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를</u> 정하도록 명시
신원보증인 배상책임 면제 (제3조 제3항·제4항)	<u>신설</u>	<u>신원보증인은</u> 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인해 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임 없음을 명시

○ 경총은 국회의장과의 간담회(7. 25), 국회의원 전원에게 회장 명의 서한 전달(7. 23~24) 등 노조법 개정 중단 활동에 주력

- 손경식 경총 회장은 우원식 국회의장과의 간담회에서 노조법 개정안이 국회를 통과할 경우 기업 뿐만 아니라 전체 근로자와 국민 모두에게 큰 피해를 줄 것이라는 우려를 표명하며 노조법의 국회 입법 중단 촉구

- 한편, 손경식 경총 회장은 국회의원 전원에게 전달한 서한을 통해 노조법 제2·3조 개정안은
① 원청기업을 하청기업 노사관계 당사자로 끌어들이어 원·하청간 산업 생태계를 붕괴시키고,
② 사업장 점거와 같은 경우 사용자의 손해배상청구를 사실상 봉쇄시켜 산업현장은 무법천지가 될 것이라고 지적

※ 고용노동부의 실태조사(2022. 10)에 따르면 노동조합 및 조합원을 상대로 한 손해배상소송에서 법원이 손해배상청구를 인용한 전체 금액의 98.6%가 위력으로 사업장을 점거하여 손해를 발생시킨 것임.

○ 한편, 정부여당도 노조법 제2·3조 개정에 대한 반대 입장 지속 표명

- 이정식 고용부 장관은 7. 22 입장문을 통해 노조법 제2·3조 개정안이 시행된다면 무분별한 단체교섭과 쟁의행위로 인해 산업현장은 극심한 갈등과 혼란에 직면하게 될 것이라고 강조

- 추경호 국민의힘 원내대표는 7. 23 「원내대책회의」에서 노조법 제2·3조 개정안에 대해 ① 노조의 불법 쟁의행위에 대한 면죄부 부여, ② 헌법상 재산권 침해, ③ 헌법상 과잉금지원칙 및 죄형법정주의 위배 등의 문제가 있는 ‘위헌적 법안’이라고 지적

◆ 금융노조가 산별교섭 결렬을 선언한 가운데 금속노조는 교섭 미타결 사업장 대상 집중투쟁 예고

- 금융산업사용자협의회와 금융노조는 4차 교섭(7. 24)에서 이견을 좁히지 못했고, 금융노조는 교섭 결렬을 선언

※ 금융 산별교섭에는 신한은행, 우리은행, KB국민은행 등 38개사 참여

- 금융노조는 고율의 임금인상 뿐만 아니라 ▲주4.5일제 도입, ▲지점 영업점포 이전 또는 폐쇄시 노조와 합의 등 과도한 요구 지속

· 금융노조는 7. 25 노동쟁의 조정 신청

[참고] 최근 3년간 금융 노사 임금 타결 현황

구분	노조 요구안	사측 제시안	최종 타결
2021년	4.3%	0.4%	2.4%
2022년	6.1%	0.9%	3%
2023년	3.5%	1.3%	2%
2024년	(최초) 8.5%	(최초) 1.5%	-
	(수정 제시) 5.1%	(수정 제시) 1.9%	

- 한편, 금속노조는 임단협 미타결 사업장 대상 집중투쟁을 예고한 가운데 8~9월 금속노조의 투쟁은 조선업종 노조와 외투기업 노조가 주요 투쟁 동력이 될 전망

- 현대중공업지부 등 금속노조 산하 조선업종 조직들은 ▲기본급 159,800원 인상, ▲임금피크제 폐기 및 정년연장 등을 공통적으로 요구하고 있으며 8. 28 조선업종 파업 계획

- 한편, 민주노총은 7. 24 결의대회를 개최하고, 한국옵티칼하이테크지회 조합원들을 그룹 관계사인 한국니토옵티칼로 고용승계 해줄 것을 요구

※ 한국옵티칼하이테크는 일본 니토덴코 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 고공농성 등을 진행하며 고용승계 관철 시도

- 또한, 더불어민주당 등 야당 국회의원들은 7. 26 일본 니토덴코 그룹 본사를 방문해 고용승계 문제 해결을 위한 대화를 촉구한다는 계획

◆ 완성차업계 분규 사업장들이 임단협 합의점을 찾은 반면, 삼성전자 노조는 파업 지속

○ 한국GM 노사가 7. 22 2024년 임단협에 합의

- 한국GM 노사는 ① 임금 101,000원 인상, ② 일시/성과급 1,500만원 지급, ③ 부평·창원공장에서 생산 중인 기존 차종의 제품 업그레이드를 통한 물량 확보 등에 합의

- 금속노조 한국GM지부는 7. 25~26 잠정합의안에 대한 조합원 찬반 투표 진행 예정

※ 한국GM지부는 7. 10부터 전면파업과 일부 공정 대상 게릴라 파업을 병행해 왔으나 찬반투표 결과 발표시까지 파업을 중단하기로 결정

○ 현대글로비스 협력업체(자동차 부품 운반, 배열) 조합원들로 구성된 금속노조 울산지역본부 현대글로비스울산지회는 7. 24 조합원 70.8%의 찬성으로 임단협 합의안 가결

※ 현대글로비스울산지회는 7. 17~19 파업을 진행했으나, 임단협 합의로 파업 철회

- 현대글로비스 협력업체 노사는 ① 기본급 9,860원 인상, ② 일시 타결금 700만원 지급, ③ 상여금 인상(600% → 700%) 지급 등에 합의

○ 한편, 삼성전자노조가 7. 11부터 2차 파업을 이어오고 있는 가운데 삼성전자 노사는 7. 23 교섭을 진행했으나 합의사항 없이 종료

※ 삼성전자노조는 7. 8~10 1차 총파업 진행

- 삼성전자노조가 회사에 7. 29~31 교섭을 제안했으나, 무노동 무임금 원칙을 위배한 임금 손실 보상 등 무리한 요구를 고수하고 있어 교섭 난항

· 삼성전자노조는 ▲평균 임금 인상률 5.6% 적용, ▲전 조합원 노조창립휴가 1일 보장, ▲파업으로 인한 임금 손실 보상 등을 요구

[안내] 노동위원회 홈페이지를 통한 자료제출 및 전자송달 시스템

○ 노동위원회는 사건처리 과정에서의 신속성과 편리성을 제고하기 위해 전자송달 시스템 도입

- 노동위원회 사건 당사자들은 전자송달 시스템을 통해 ① 사건 진행상황 확인, ② 이유서 및 답변서 등 우편 발송 없이 제출 및 송달, ③ 송달 SMS 알림서비스 이용, ④ 당사자와 대리인 모두 사건현황 및 서류제출 목록 확인이 가능

- 노동위원회 홈페이지를 통한 자료제출 및 전자송달 시스템은 중앙노동위원회 및 각 지방노동위원회 홈페이지 상 “사건조회 / 전자송달”을 클릭하면 간편인증 로그인 후 활용 가능



온라인사건신청/조회

온라인사건신청신청 사건조회/전자송달

회의일정 각종서식

온라인사건신청방법 >>

•홈페이지에서 [사건조회/전자송달] 클릭

◆ 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. 24 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 상향(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%+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

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

▶ [2201904] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(박지혜 의원(민), 7.18) 등 모성보호 관련 법안

7건

- ▶ [2201910] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(강훈식 의원(민), 7.18)
- ▶ [2201913] ‘고령자고용법’ 일부개정법률안(강훈식 의원(민), 7.18)
- ▶ [2201959] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(권영세 의원(국), 7.18)
- ▶ [2201988] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(정부, 7.19)
- ▶ [2202024] ‘최저임금법’ 일부개정법률안(송언석 의원(국), 7.19)

○ 국회동향

- ▶ 환노위 전체회의(7.22)
- ▶ 경총, ‘노조법 개정안’ 관련 손경식 회장 서한 국회 전달(7.23)
- ▶ 국민의힘 전당대회(7.23)
- ▶ 경총, ‘사회적 대화를 위한 우원식 국회의장·경총 간담회’ 개최(7.25)

○ 판례동향

- ▶ 영업사원의 근무 태만을 이유로 징계해고한 것이 정당한지 여부(긍정) ; 서울고등법원 2024. 4. 25. 선고 2023누36635 판결

○ 법안동향

- ◆ [2201904] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(박지혜 의원(민), 7.18) 등 모성보호 관련 법안 7건

구분	내용	발의자 (의안번호)
----	----	---------------

배우자 출산휴가 (남녀고용평등법 제18조의2)	<ul style="list-style-type: none"> • 배우자출산휴가 기간을 現 '10일' → '30일'로 확대 • 분할 사용 가능 횟수를 現 '1회' → '3회'로 확대 	박지혜 (01904)
	<ul style="list-style-type: none"> • 배우자출산휴가 기간을 現 '10일' → '15일'로 확대 • 분할 사용 가능 횟수를 現 '1회' → '3회'로 확대 	한민수 (01939)
	<ul style="list-style-type: none"> • 배우자출산휴가 기간 10일이 '근로일' 기준임을 명시 	박용갑 (02103)
난임치료휴가 (남녀고용평등법 제18조의3)	<ul style="list-style-type: none"> • 난임치료휴가의 기간을 現 연간 '3일 이내(1일 유급)' → '10일 이내(초기간 유급)'로 확대 • 최대 3회 분할 사용 	박지혜 (01904)
	<ul style="list-style-type: none"> • 난임치료휴가 사용 대상을 기존 '근로자 본인' → '배우자 (사실혼 포함)'까지 확대 	박용갑 (02103)
육아휴직 (남녀고용평등법 제19조)	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직의 제한 사유를 기존 '대통령령으로 정하는 경우' → '육아휴직 개시 예정일 전날까지의 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우'로 축소 • 육아휴직 신청을 받은 사업주가 육아휴직을 허용한다는 사실을 근로자에게 통지하도록 의무를 부여하고, 통지하지 않은 경우 사업주에게 300만원 이하 과태료를 부과하며, 근로자의 휴직이 자동으로 개시되도록 규정 	최기상 (01927)
	<ul style="list-style-type: none"> • 신청 대상을 '자녀가 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하' → '12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하'인 경우로 확대 • 휴직 기간을 기존 '1년' → '500일(한부모근로자는 1천일)'로 확대 • 분할 사용 가능 횟수를 기존 '2회' → 한부모 근로자의 경우 '3회'로 확대 	강훈식 (01936)
육아기 근로시간 단축 (남녀고용평등법 제19조의2)	<ul style="list-style-type: none"> • 신청 대상을 '자녀가 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하' → '12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하'인 경우로 확대 • 근로시간 단축 기간을 기존 '1년' → '500일(한부모근로자는 1천일)'로 확대 	강훈식 (01936)
육아지원을 위한 그 밖의 조치 (남녀고용평등법 제19조의5)	<ul style="list-style-type: none"> • 신청 대상을 '자녀가 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하' → '12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하'인 경우로 확대 	강훈식 (01936)
가족돌봄 휴직·휴가 (남녀고용평등법 제22조의2)	<ul style="list-style-type: none"> • 가족돌봄휴직 기간을 기존 '연간 90일' → 한부모근로자의 경우 '120일'로 확대 	강훈식 (01936)

출산전후휴가 (근로기준법 제74조)	<ul style="list-style-type: none"> 여성 근로자가 미숙아를 출산한 경우, 현행 출산전후휴가 '90일'에 '30일' 가산 부여 	박정 (02059)
기타	<ul style="list-style-type: none"> '육아휴가' 신설 <ul style="list-style-type: none"> - 대상 : 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀를 양육하는 근로자 - 기간 : 500일(한부모 근로자의 경우 1천일 / 쏘기간 유급) 이내로, 일 단위 사용 가능 ※ 육아휴가 사용기간은 육아휴직 기간에 포함 	강훈식 (01936)
	<ul style="list-style-type: none"> 기업이 소속 근로자에 대해 출산장려금을 지급하는 경우, 50% 세액공제 	윤준병 (02065)

◆ [2201910] '근로기준법' 일부개정법률안(강훈식 의원(민), 7.18)

- (발의 이유) 근로자의 삶의 질 개선 및 고용기회 확대를 위해, 법정근로시간 단축 필요성 제기
- (주요 내용) ① 1주간 최대 근로시간(근로기준법 제50조)을 기존 '40시간'에서 '36시간'으로 단축
- ② '3개월 이내 탄력적 근로시간제(제51조)'에서 규정하는 특정한 주의 최대 근로시간 단축
 - (취업규칙에 따르는 탄력적 근로) 기존 '48시간'에서 '44시간'으로 단축
 - (근로자대표와의 서면합의에 따르는 탄력적 근로) 기존 '52시간'에서 '48시간'으로 단축
- ③ '3개월 초과 탄력적 근로시간제(제51조의2)'에서 규정하는 특정한 주의 최대 근로시간을 기존 '52시간'에서 '48시간'으로 단축 등

◆ [2201913] '고령자고용법' 일부개정법률안(강훈식 의원(민), 7.18)

- (발의 이유) 저출산·고령화 문제 해소를 위해 다자녀 근로자의 정년을 연장할 필요성 제기
- (주요 내용) 2명 이상의 자녀를 둔 근로자의 정년을 기존 '60세'에서 '65세'로 연장

◆ [2201959] '노동조합법' 일부개정법률안(권영세 의원(국), 7.18)

- (발의 이유) 현행 '노동조합법'에는 하나의 사업 또는 사업장에서 기존 노동조합이 다른 조합의 설립을 방해하는 경우 등에 대한 제재 규정이 없어, 개선이 필요하다는 지적 제기

- (주요 내용) ‘노동조합의 방해행위’를 다음과 같이 규정하고, 위반 시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 부과
 - ① 다른 노동조합의 설립을 방해하는 행위
 - ② 근로자가 가입한 특정 노동조합을 탈퇴할 것을 강요하는 행위

◆ [2201988] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(정부, 7.19)

- (발의 이유) 구직급여 수급자격자가 급여를 반복해서 수급하는 문제 등, 현행 제도의 미비점을 개선해야 한다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 근로자, 예술인 또는 노무제공자인 구직급여 수급자격자가 이직일 이전 5년 동안 2회 이상 구직급여를 지급받은 후 다시 구직급여를 지급받는 경우, 대통령령에 따라 구직급여일액을 감액
 ② 구직급여 반복 수급자의 구직급여 ‘대기기간’(고용보험법 제49조)을 기존 ‘실업신고일로부터 7일’에서 ‘최대 4주로 연장 등

◆ [2202024] ‘최저임금법’ 일부개정법률안(송언석 의원(국), 7.19)

- (발의 이유) 최저임금의 급격한 상승으로 자영업자들의 경영상황· 최저임금 적용 근로자들의 고용상황이 악화된 것을 고려해 업종별 특성 등을 고려한 최저임금 결정이 필요하다는 지적 제기
- (주요 내용) 최저임금의 ‘업종별·규모별·지역별·연령별’ 구분 적용을 의무화하되, 구분된 최저임금 간 격차가 대통령령으로 정하는 비율을 넘지 않도록 제한

○ 국회동향

◆ 환노위 전체회의(7.22)

- 환노위는 전체회의를 개최해, 야당 단독으로 ‘노동조합법’ 개정안(대안)을 처리(가결)

※ 이후 법사위 전체회의(7.24)에 상정되었으나, 처리하지 않고 계류

◆ 경총, ‘노조법 개정안’ 관련 손경식 회장 서한 국회 전달(7.23)

- 경총은 ‘노동조합법 개정안’에 대한 경영계의 우려를 담은 손경식 회장의 서한을 국회의원 300명 전원에게 전달

- 손경식 회장은 “개정안이 통과되면 원청 기업들을 상대로 재의행위가 상시적으로 발생해 원·하청 간 산업생태계가 붕괴될 것이며, 불법재의행위의 피해자인 사용자의 손해배상 청구마저 봉쇄해 산업현장이 무법천지가 될 것”이라고 지적한 뒤, “우리 기업들이 정상적으로 사업을 영위할 수 있도록, 법안이 가져올 산업현장의 혼란과 갈등에 대해 다시 한번 숙고해 줄 것”을 요청

◆ 국민의힘 전당대회(7.23)

○ 국민의힘은 전당대회를 개최해 새로운 당 지도부를 선출

- (당 대표) 한동훈 前 비상대책위원장
- (최고위원) 장동혁·인요한·김민전 의원, 김재원 前 의원
- (청년 최고위원) 진중오 의원

※ 당 대표와 최고위원의 임기는 2년(당헌 제28조)

◆ 경총, ‘사회적 대화를 위한 우원식 국회의장·경총 간담회’ 개최(7.25)

○ 경총은 간담회에 참석한 우원식 국회의장에게 「22대 국회에 드리는 입법 제안」을 전달

※ (국회 참석자) 우원식 국회의장, 이학영 국회부의장, 안호영 환경노동위원장 등
(경총 참석자) 손경식 회장 등 회장단 13명

- 손경식 회장은 인사말을 통해 “우리 노사관계가 매우 대립적인 상황에서 노조법 개정안이 국회를 통과할 경우 전체 근로자와 국민 모두에게 큰 피해를 줄 것이므로, 입법 중단이 필요하다”고 지적한 뒤, “우리 기업의 과감한 투자에 걸림돌이 되고 있는 경직된 노동시장에 활력을 불어넣어야 한다”고 강조
- 우원식 국회의장은 “국회가 새로운 사회적 대화 모델을 마련해 나가는 데 있어서 경총과 머리를 맞대고 함께 연구했으면 좋겠다”고 제안하고, “기업의 성장 동력을 확보함과 동시에 노동자의 권리가 존중받는 사회 혁신·경제 발전에 경총과 힘을 모으고 싶다”는 입장을 피력

○ 판례동향

- ◆ 영업사원의 근무 태만을 이유로 징계해고한 것이 정당한지 여부(긍정) ; 서울고등법원 2024. 4. 25. 선고 2023누36635 판결

영업직 근로자가 근무시간 중 대학교에서 장시간(1일 평균 5시간 44분) 체류하였고, 포럼과 토론회에 참석하였다고 하더라도 업무와의 관련성을 증명할 수 없으므로 징계사유가 인정되는 바, 해고는 정당하다.

사실관계

- A사는 자동차 제조 및 판매업 등을 영위하는 회사이고, B는 A사의 자동차 판매사원(직위: 영업대리)이고, C노조 산하 D지부 E지회(이 사건 노조) 소속 조합원이며, 2020년부터 A사의 노사 각 7명으로 구성된 F 위원회에서 현장위원으로 활동한 근로자임.
- A사는 2021. 7. 12. B에 대하여 '직무 외 행위, 근무태만, 직무유기'를 징계사유로 하여 '권고사직(2021. 7. 15. 16:00까지 사직원 제출)'을 통보하였고, 위 기일까지 B가 사직원을 제출하지 아니하자 2021. 7. 16. B를 해고하였음.
 - A사는 B가 ① 총 25일의 조사대상 일수 중 19일에 걸쳐 H대학교 경영대학동에서 1일 평균 5시간 44분을 체류하였고, ② 총 18회에 걸쳐 근무시간 중 포럼과 토론회 등에 참석하였음을 징계사유로 하여 해고하였음.
- B는 이 사건 해고가 부당하다며 노동위원회에 구제신청을 하였음.

부산지방노동위원회- 기각	중앙노동위원회 - 기각
<ul style="list-style-type: none"> • 징계 사유가 인정되고, 양정이 적정하며, 절차가 적법함. 	<ul style="list-style-type: none"> • 초심과 같은 취지로 기각함.

- B는 H대학교 내 체류나 토론회 등 참석은 영업망 구축, 인적 네트워크 형성의 기초 활동으로서 전체적으로 A사 소속 판매사원의 영업활동에 해당하거나 이 사건 현장위원으로서의 역할을 수행한 것이므로, 징계사유로 인정될 수 없다고 주장함.

판결요지

■ 관련 법리

대법원 2010. 10. 28. 선고 2008다6755 판결,
대법원 2021. 3. 25. 선고 2020다281367 판결 등 참조

- 민사소송이나 행정소송에서 사실의 증명은 추호의 의혹도 없어야 한다는 자연과학적 증명이 아니고, 특별한 사정이 없는 한 경험칙에 비추어 모든 증거를 종합적으로 검토하여 볼 때 어떤 사실이 있었다는 점을 시인할 수 있는 고도의 개연성을 증명하는 것이면 충분하다.

대법원 2013. 10. 31. 선고 2013두13198 판결 등 참조

- 피징계자에게 징계사유가 있어서 징계처분을 하는 경우, 어떠한 처분을 할 것인가하는 것은 징계권자의 재량에 맡겨진 것이고, 다만 징계권자가 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분을 위법하다고 할 수 있고, 그 징계처분

이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권의 범위를 벗어난 위법한 처분이라고 할 수 있으려면 구체적인 사례에 따라 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 목적, 징계양정의 기준 등 여러 요소를 종합하여 판단할 때에 그 징계 내용이 객관적으로 명백히 부당하다고 인정할 수 있는 경우라야 한다.

- 한편 해고처분은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 그 정당성이 인정되는 것이고, 사회통념상 근로자와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지 여부는 사용자의 사업 목적과 성격, 사업장의 여건, 근로자의 지위 및 담당 직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다. 또한, 근로자에게 여러 가지 징계혐의사실이 있는 경우 이에 대한 징계해고처분이 적정한지 여부는 그 사유 하나씩 또는 그 중 일부의 사유만 가지고 판단할 것이 아니고 전체의 사유에 비추어 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있는지 여부에 의하여야 한다.

■ 판결 요지

○ 징계사유가 인정되는지 여부

- B는 근무시간 중에 이 사건 지점의 조회와 석회시간에 참여한 것 외에는 대체로 영업활동의 수행은 상당히 어렵고 B의 개인적인 연구 등이 용이한 이 사건 대학건물에 계속 머물렀는데, 이는 B가 근무시간 중 영업활동 외의 행위를 하였음을 추단케 함.
- (B의 업무 특성 및 A사의 근태관리 등이 어떠하였는지) A사의 자동차 판매사원들은 주로 외부인과 접촉하여 구매를 권유하거나 판촉하는 등의 업무 특성상 그 근무시간 대부분을 A사의 사무실이 아닌 외부에서 보내게 되므로, 근로자의 근태에 대한 사용자의 관리·감독이 쉽지 아니함에 따라 A사는 주기적으로 근무기강 확립 지침 공문 및 징계처분 등 유사사례를 전 지점에 공지하여 그 소속 자동차 판매사원들에게 근무시간 중 사적 활동 금지, 근태 관리 철저 등을 지속적으로 강조해왔음.
- (H대학교 내 체류를 B의 영업활동과 관련되었다고 볼 수 있는지)① B는 2021. 1. 25.부터 2021. 3. 22.까지 당직 근무나 공휴일 등을 제외한 총 25일 중 19일간 부산 J에 있는 H대학교 K캠퍼스 경영대학동(이하 '이 사건 대학건물'이라 한다)에서 1일 평균 5시간 44분을 머물렀음.
② B는 위 기간 대체로 부산 강서구 L에 있는 A사의 'M지점'(이하 '이 사건 지점'이라 한다)에 출근하여 08:30경 조회에 참석한 뒤 차량을 이용해 약 40분의 거리에 있는 H대학교에 도착하여 정기등록 차량으로 주차하였고 오전 경 학교출입증을 이용해 이 사건 대학건물에 들어간 뒤 오후 경 위 건물에서 나와 차로 이동하여 17:30경 위 지점의 석회에 참석하였음.

③ 이 사건 대학건물은 교수, 학생 등이 이용하는 공간으로서 강의실, 연구실, 행정실, 부대시설 등으로 구성되어 있으므로, B에 의한 차량 판매 내지 판촉활동 등 영업활동이 쉽게 이루어지기 어려운 장소이고, 특히 위 기간 중 겨울방학에는 학생, 교수, 외부인 등이 이 사건 대학 건물을 이용하는 빈도가 현저히 줄었으며, 개학 기간에는 당시 코로나 19 바이러스로 인해 다수의 수업이 온라인 강의로 전환되고 H대학교 내 건물들에 대한 외부인의 출입이 제한되어 영업활동에 상당한 장애가 있었음.

④ (i) B는 위 기간 영업활동 등 A사의 업무를 수행하였다거나 점심 시간과 같은 특정 시간대에 이 사건 현장위원으로서 자료수집 등의 행위를 하였음을 인정할 만한 자료를 제출하지 못하고 있는 점, (ii) B의 차량 판매실적은 전국 평균 내지 이 사건 지점 기준으로 모두 평균 이하의 실적이었는데, B는 오랜 기간 H대학교에서의 학업 내지 연구위원 활동 등으로 H대학교 임직원들과 이미 영업활동을 위한 네트워크를 충분히 쌓았을 것으로 보이는바, 그럼에도 H대학교 외에 적합한 영업장소를 탐색함 없이 근무시간 중 많은 시간을 이 사건 대학건물 내에 계속 머물렀다는 것은 영업활동을 위한 행위로 보기는 어려운 점 등에 비추어 보면, B의 주장은 수긍할 수 없음.

⑤ 이러한 사정들을 종합하면, B가 위 조사 기간 동안 근무태만 등의 비위행위를 저질렀음을 인정할 수 있고, 설령 일부 영업활동 내지 이 사건 현장위원으로서의 활동을 하였다 하더라도, 이를 제외한 나머지 근무시간에 위와 같은 비위행위를 저지른 사실을 인정하는 데 방해되지 아니함.

- (포럼과 토론회 등 참석이 B의 영업활동과 관계된 것으로 볼 수 있는지) B는 2011. 12. 8.부터 2020. 12. 23.까지 총 18회에 걸쳐 근무시간 중 포럼과 토론회 등에 참석하였는데, 위와 같은 B의 참석행위는 토론회 등의 내용, 주제, 개최일시, 행사 내 B의 지위와 역할, B의 기존 연구·학문활동의 내용 및 행사와의 관련성 등에 비추어 볼 때, A사의 영업활동에 관계된다거나 이 사건 노조의 조합원으로서의 활동에 해당한다고 보기 어려움.

○ 징계 양정이 적정하였다고 볼 수 있는지

- 이 사건 해고가 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 볼 수 없으므로, 그 징계양정은 정당함.

① B가 저지른 비위행위가 장기간 동안 이루어졌으며, 근로관계에서 근로자의 기본적인 의무는 근로제공임에도 그 의무를 지속적으로 현저히 위반하였음.

② A사는 자동차 판매사원들에 대한 철저한 근태 관리를 강조해왔고 B도 그러한 사정을 잘 알고 있었음에도 B는 A사에 의한 관리·감독이

	<p>용이하지 않음을 이용하여 이 사건 비위행위를 저질렀고, 근로자가 근무시간 중에 성실히 업무를 수행하리라는 사용자의 신뢰를 저버렸는바, 이에 대한 B의 책임이 무거움.</p> <p>③ B의 비위행위로 인하여 A사 내 다른 직원들의 사기를 저해하였고 A사의 기업 질서를 크게 훼손하였음.</p> <p>④ (i) B의 비위행위는 그 위반의 내용, 기간, 고의의 내용, B의 책임 등에 비추어 볼 때, 단순히 태만이나 착각 등으로 업무를 불성실하게 수행한 것이 아니라 직장의 무단이탈 내지 직무의 의식적 포기에 해당하므로, 징계위원회규정이 정하고 있는 '직무유기(당해 직무를 수행하여야 할 의무가 있는 자가 정당한 사유 없이 그 직무를 유기한 경우)'로서 비위의 정도가 무거운 경우(1회: 출근정지 이상, 2회: 해고)에 해당하는바, 이 사건 비위행위에 대한 B의 고의성이 현저하거나 적어도 중대한 과실이 인정되므로 징계위원회규정 제23조 제1항에 따라 가중할 수 있어 이 사건과 같은 권고사직의 징계가 가능한 점, (ii) '무단배회 및 태만'의 경우 비위의 정도가 무거울 때는 감급 '이상'의 징계가 가능하고 여기에 위와 같은 가중 규정을 함께 고려하여 보면, 위 무단배회 및 태만의 징계요소로도 권고사직의 조치가 불가능한 것은 아닌 점, (iii) 징계위원회규정에 따른 징계양정 기준은 단일한 행위에 의한 징계사유를 전제로 하나 B의 비위행위는 장기간 여러 번에 걸쳐 반복적으로 행해졌으므로 위 징계양정기준은 이를 감안하여 적용할 필요가 있는 점 등에 비추어 볼 때, 이 사건 해고에 관한 징계양정이 징계위원회규정을 위반하였다고는 볼 수 없음.</p>
<p>시사점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 금번 판결은 대학교에 체류하여 인적 네트워크를 쌓았다고 하더라도 실질적인 영업활동이 힘든 장소적 특성을 고려하면, 포괄적인 영업활동에 해당할 수 없고, 노조활동을 위한 자료수집을 증명할만한 자료도 없으므로 근무태만 및 직무 유기 등에 해당하는바, 징계사유가 인정된다고 판시하였음. ○ 금번 판결은 근로자의 판매실적이 평균 이하이고, 근로자의 비위행위는 단순한 직무 태만이 아니라 직무의 의식적 포기○ 영업직 근로자의 장시간 사적 활동과 관련된 분쟁이 증가하고 있는바, 외근·영업직의 경우 근태관리가 어려운 특성을 악용할 가능성이 있으므로 체계적인 업무관리 시스템 및 조직문화 교육이 필요함. - 본 사례의 경우 A사가 주기적으로 근무기강 확립 지침 공문 및 징계 처분 등 유사사례를 전 지점에 공지하여 근무시간 중 사적 활동 금지, 근태 관리 철저 등을 지속적으로 강조해 온 것이 해고의 정당성 판단의 논거로 인용됨.

	<ul style="list-style-type: none"> • 영업직 근로자가 약 3개월간 매일 1일 평균 2시간 40분씩 자택에 체류하며 사적 용무를 봄. • 회사가 제출한 증거가 불법인지 문제되었으나, 근로자가 근무시간 중 영업활동을 하지 않고 자택에 체류하는지 여부는 사용자의 정당한 관심사이고, 근무시간 중 어디서 무슨 활동을 하는지가 사생활 영역에 속한다고 단정하기도 어렵다고 판단하였음. • 근로자가 업무와 무관한 사적 활동을 한 기간과 빈도를 고려하였을 때 근태 불량 의 정도가 매우 중하며, 직장 질서가 문란하게 된 점을 고려하여 해고가 정당하다고 판시함.
--	--