

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

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation  
Weekly Newsletter

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

## < contents >

- ▶ 통계청, 「2024년 6월 산업활동동향」 발표 (7.31)
- ▶ 산업통상자원부, 「2024년 7월 수출입 동향」 발표 (8.1)
- ▶ 고용노동부, 「2024년 6월 사업체노동력조사 결과」 발표 (7.30)
- ▶ 정부, 「2024년 세법개정안」 발표 (7.25)

### ◆ 통계청, 「2024년 6월 산업활동동향」 발표 (7.31)

- **(생산)** 2024년 6월 전산업생산은 광공업(0.5%) 등에서 늘었으나, 공공행정(△5.1%), 건설업(△0.3%)에서 생산이 줄어 전월대비 0.1% 감소(전년동월대비 0.5% 증가)
  - ※ 전산업생산 증감률 추이(% , 전월대비) : 0.3('24.1)→ 1.3(2)→ △2.3(3)→ 1.4(4)→ △0.8(5)→ △0.1(6)
- 광공업생산은 의약품(△11.7%) 등에서 생산이 줄었으나, 반도체(8.1%), 화학제품(1.2%) 등에서 생산이 늘어 전월대비 0.5% 증가(전년동월대비 3.8% 증가)
- 서비스업생산은 예술·스포츠·여가(△5.0%) 등에서 생산이 줄었으나, 금융·보험(1.8%), 부동산(2.4%) 등에서 생산이 늘어 전월대비 0.2% 증가(전년동월대비 0.5% 증가)
- **(제조업 평균가동률)** 2024년 6월 제조업 평균가동률은 73.9%로 전월대비 0.9%p 상승
  - ※ 제조업 평균가동률 추이(%) : 72.1('24.1)→ 74.6(2)→ 71.4(3)→ 73.8(4)→ 73.0(5)→ 73.9(6)
- **(제조업 재고율\*)** 2024년 6월 제조업 재고율은 104.7% 전월대비 5.8%p 하락(전년동월대비 4.1%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)→ 109.8(4)→ 110.5(5)→ 104.7(6)

- **(소매판매)** 2024년 6월 소매판매는 음식료품 등 비내구재( $\Delta 0.9\%$ )에서 판매가 줄었으나, 승용차 등 내구재( $5.2\%$ ), 신발·가방 등 준내구재에서 판매가 늘어 전월대비  $1.0\%$  증가(전년동월대비  $3.6\%$  감소)
- **(설비투자)** 2024년 6월 설비투자는 자동차 등 운송장비( $\Delta 2.8\%$ )에서 투자가 줄었으나, 특수산업용기계 등 기계류( $6.5\%$ )에서 투자가 늘어 전월대비  $4.3\%$  증가(전년동월대비  $2.7\%$  감소)
- **(건설투자)** 2024년 6월 건설투자는 토목( $6.1\%$ )에서 공사 실적이 늘었으나, 건축( $\Delta 2.3\%$ )에서 줄어 전월대비  $0.3\%$  감소(전년동월대비  $4.6\%$  감소)
- **(경기지수)** 현재 경기상황을 보여주는 동행지수 순환변동치는  $98.7$ (전월대비  $0.1p$  하락), 향후 경기국면을 예고하는 선행지수 순환변동치는  $100.8$ (전월대비  $0.2p$  상승) 기록

## ◆ 산업통상자원부, 「2024년 7월 수출입 동향」 발표 (8.1)

- **(총괄)** 2024년 7월 수출은  $574.9$ 억 달러로 전년동월대비  $13.9\%$  증가했으며, 수입은  $538.8$ 억 달러로 전년동월대비  $10.5\%$  증가

※ 수출은 지난 2023년 10월( $4.9\%$ ) 이후 10개월 연속 증가세 지속

▶ 수출 증감률 추이( $\%$ , 전년동월비) :  $4.4(24.2) \rightarrow 3.1(3) \rightarrow 13.6(4) \rightarrow 11.5(5) \rightarrow 5.1(6) \rightarrow 13.9(7)$

– 7월 무역수지는  $36.2$ 억 달러 흑자를 기록(14개월 연속 흑자)

※ 무역수지 추이(억 달러) :  $41.1(24.2) \rightarrow 42.9(3) \rightarrow 14.5(4) \rightarrow 48.6(5) \rightarrow 80.0(6) \rightarrow 36.2(7)$

- **(품목별)** 15대 주력 품목 중 IT 전 품목, 일반기계·차부품, 석유제품·석유화학, 바이오, 가전, 섬유 등 11개 품목 수출이 증가

※ 2024년 7월 품목별 수출증감률( $\%$ )

: (컴퓨터)  $61.6$ , (반도체\*)  $50.4$ , (디스플레이)  $2.4$ , (석유제품)  $16.7$ , (석유화학)  $18.5$ , (무선통신)  $53.6$ , (가전)  $9.4$ , (자동차)  $\Delta 9.1$ , (바이오헬스)  $29.0$ , (일반기계)  $12.5$ , (섬유)  $1.6$ , (차부품)  $9.5$ , (이차전지)  $\Delta 0.3$ , (철강)  $\Delta 5.4$ , (선박)  $\Delta 36.2$

\* 7월 반도체 수출은  $112$ 억 달러를 기록하여, '23.11월( $12.9\%$ ) 이후 9개월 연속 증가

▶ 반도체 수출 증감률 추이( $\%$ , 전년동월대비) :  $35.7(24.3) \rightarrow 56.1(4) \rightarrow 54.5(5) \rightarrow 50.9(6) \rightarrow 50.4(7)$

- **(국가별)** 對일본( $10.1\%$ ), 중국( $14.9\%$ ), 對미국\* ( $9.3\%$ ), 對중남미( $31.3\%$ ), 對 CIS( $4.0\%$ ), 對對중동( $50.6\%$ ), 對인도( $13.4\%$ ), 對아세안( $12.1\%$ ) 등 9대 주요 수출 시장 중 8개 지역에서 증가했고, 對EU( $\Delta 1.4\%$ ) 수출은 감소

\* 對미국 수출은 '23.8월( $2.4\%$ ) 이후 12개월 연속 증가

## ◆ 고용노동부, 2024년 6월 사업체노동력조사 결과 발표 (7.30)

〈 고용 부문('24.6월, 종사자 1인 이상 사업체 기준) 〉

- **(종사자 수)** 사업체 종사자는 2,012만 2천명으로 전년동월대비 12만 8천명(0.6%) 늘어나며 2021년 3월부터 40개월 연속 증가
- **(입·이직)** 입직자는 90만 6천명으로 전년동월대비 5만 4천명(△5.6%) 감소했고, 이직자는 92만 3천명으로 전년동월대비 1만 5천명(△1.6%) 감소

〈 근로실태 부문('24.5월, 상용근로자 1인 이상 사업체 기준) 〉

- **(명목 임금)** 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 382만 3천원으로 전년동월대비 11만 9천원(3.2%) 증가
  - **(총 근로시간)** 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 153.3시간으로 전년동월대비 1.4시간(△0.9%) 감소
- ※ '24년 5월 '관공서 공휴일에 관한 규정'에 따른 월력상 근로일수는 전년동월과 동일(20일)

## ◆ 정부, 「2024년 세법개정안」 발표 (7.25)

- 정부는 역동적 성장과 민생 안정 지원을 목표로 ①경제의 역동성 확보, ②민생 안정, ③합리적인 조세체계 구축, ④납세자 친화적 환경 구축 등을 기본 방향으로 한 2024년 세법개정안 발표

### ① 경제의 역동성 지원

- **(투자·고용·지역발전 촉진)** 국가전략기술 등 R&D·통합투자세액공제 적용기한 연장, 중소기업 유예기간 확대 및 R&D·통합투자세액공제 점감구조 도입, 통합고용세액공제 개편
- **(기업경쟁력 제고)** 최대주주등 보유주식 할증평가 폐지, 가업상속·승계제도 개선, 해운기업 법인세 과세표준 특례 적용기한 연장 및 재설계
- **(자본시장 활성화)** 주주환원 촉진세제 신설(법인세 세액공제, 배당소득 분리과세), 금융투자소득세 폐지, ISA 세제지원 확대

## ② 민생경제 회복

- **(결혼·출산·양육 지원)** 결혼세액공제 신설, 기업의 출산지원금 비과세, 자녀세액공제 금액 확대
- **(서민·중산층 부담 경감)** 수영장·체력단련장 시설 이용료 신용카드 소득공제 적용 확대, 근로장려금 맞벌이가구의 소득상한금액 인상
- **(소상공인·중소기업 지원)** 노란우산공제 세제지원 강화, 상가임대료 인하 임대사업자에 대한 세액공제 적용기한 연장

## ③ 조세체계 합리화

- **(세부담 적정화 및 조세제도 효율화)** 상속·증여세 부담 적정화, 가상자산 과세 유예, 성실신고확인대상 소규모 법인에 대한 과표구간·세율 조정
- **(비과세·감면 정비)** 신용카드등 사용에 따른 부가가치세 세액공제 공제율 조정, 전자신고세액공제 축소
- **(세원투명성 제고)** 면세점 송객용역에 대한 부가가치세 매입자 납부특례 도입, 관세 성실신고확인 및 월별 확정납세신고제도 신설, OECD 암호화자산 다자간 정보교환체계 이행근거 마련

## ④ 납세자 친화적 환경 구축

- **(납세자 편의 제고)** 전자기부금영수증 발급 활성화, 해외직구 통관제도 개선
- **(납세자 권익 보호)** 해외금융계좌 신고의무제도 합리화, 세액공제금액에 대한 경정청구 허용



문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

## < contents >

- ▶ 경제계는 노조법 제2·3조 개정안 입법 추진 중단 촉구에 주력
- ▶ 신임 고용노동부 장관에 김문수 경사노위 위원장 내정
- ▶ 정부는 건설현장 근로감독 등 노사법치 확립에 주력
- ▶ 경사노위에서 사회적 대화가 진행 중인 가운데 야당은 국회 중심의 사회적 대화 추진 모색
- ▶ 삼성전자 노조(전국삼성전자노조, 제4노조)가 파업을 지속 중인 가운데 조선업계의 임단협 교섭 난항
- ▶ 임금교섭 타결현황

### ◆ 경제계는 노조법 제2·3조 개정안 입법 추진 중단 촉구에 주력

○ 노조법 제2·3조 개정안이 본회의(8. 1) 안건으로 상정된 가운데 경총 등 경제6단체\*는 추경호 국민의힘 원내대표와의 긴급 간담회(7. 29)에서 노조법 개정의 문제점을 지적하고 개정 중단을 촉구

\* 경제6단체 : 한국경영자총협회, 대한상공회의소, 한국경제인협회, 한국무역협회, 중소기업중앙회, 한국중견기업연합회

- 경제6단체는 노조법 개정안은 ▲완·하청간 산업 생태계 붕괴, ▲협력업체 근로자 일자리 상실 우려, ▲불법파업에 대한 손해배상의 사실상 봉쇄로 극단적 불법 파업 조장\* 등의 문제점 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 발생 시킨 것임.

- 추경호 국민의힘 원내대표는 노조법 제2·3조 개정안에 대해 ▲헌법상 기본권 침해, ▲노조법, 민법 등 법률 간의 상충 등의 문제가 있음을 지적하며 노조법 개정을 저지하겠다고 강조
- 또한, 경제6단체, 주요 업종별 협회, 지방경총 등 경제계는 김형동 국민의힘 환노위 간사와 함께 8. 1 국회 본관 앞 계단에서 노조법 개정 반대 경제계 결의대회를 개최
- 경제계는 산업현장의 현실을 도외시하고, 국가 경제를 위태롭게 하는 노조법 개정 추진을 규탄하며 입법 중단 촉구
- 한편, 야당이 국회 본회의에서 노조법 제2·3조 개정안을 통과시키겠다는 입장인 가운데 여당은 필리버스터(무제한 토론)로 대응한다는 계획

### ◆ **신임 고용노동부 장관에 김문수 경사노위 위원장 내정**

- 대통령은 7. 31 김문수 경사노위 위원장을 고용노동부 장관으로 지명
  - 대통령실은 김문수 고용노동부 장관 후보자를 ‘노동현장과 입법부, 행정부를 두루 경험해 왔고, 대화와 타협을 바탕으로 노동개혁 과제를 완수할 수 있는 책임자’라고 설명
  - ※ 김문수 고용노동부 장관 후보자 주요 약력
    - : ① 국회의원(3선, 1996~2006), ② 경기도 도지사(2선, 2006~2014), ③ 경제사회노동위원회 위원장(2022~)
  - 김문수 고용노동부 장관 내정자는 ① 경총을 비롯해 노동계, 학계 등의 의견을 경청하고 ② 법치주의 확립, ③ 노동약자 보호 등 정부가 추진 중인 노동개혁의 성공을 위해 최선을 다하겠다고 발언
- 경영계는 김문수 내정자가 최근까지 경사노위 위원장으로서 노사정 대화를 이끌어 온 만큼 합리적 노사관계 구축에 기여할 것이라는 기대와 함께 ① 노사관계 선진화, ② 산업현장 법질서 확립 등 정부가 추진 중인 노동개혁의 성공을 위해 최선을 다해 줄 것을 당부

### ◆ **정부는 건설현장 근로감독 등 노사법치 확립에 주력**

- 고용부는 7. 31 11,964개 사업장을 대상으로 실시한 올해 상반기 근로감독 결과 발표
  - 근로감독 결과, 36,363건의 노동관계법 위반 사항을 적발해 시정 조치
  - 이 가운데 근로계약서 미작성 등 근로조건 미명시(10,974건)가 가장 많이 적발됐고, 임금채불\*(7,039건), 임금명세서 미작성(6,313건) 순으로 적발
  - \* 건설현장, 카페·음식점 등의 사업장에서 390여억원의 체불임금 적발

- 고용부는 하반기에도 건설현장의 임금체불 단속과 함께 ① 외국인 다수 고용 사업장, ② 고의·상습법 위반 사업장에 대한 근로감독을 강화한다는 계획

○ 한편, 고용부는 7. 31부터 산업현장의 노사법치 확산을 위해 ‘국민 체감 노사법치 캠페인’ 진행

- 고용부는 ① ‘노동법 위반사례 오픈 채팅방’ 운영, ② 전국 67개 산업단지 사업주인사담당자 대상 노동법 교육 실시 등을 통해 노동법 준수 관행과 문화를 만들어간다는 계획

## ◆ 경사노위에서 사회적 대화가 진행 중인 가운데 야당은 국회 중심의 사회적 대화 추진 모색

○ 우원식 국회의장, 안호영 국회 환노위 위원장 등은 7. 29 한국노총을 방문해 국회 차원의 사회적 대화에 대한 의견 수렴

### ※ 주요 참석자

(더불어민주당) 우원식 국회의장, 안호영 환노위 위원장, 김주영 환노위 간사 등

(한국노총) 김동명 위원장, 류기섭 사무총장, 상임부위원장(5명) 및 산별연맹 대표자(금융노조, 금속노련 등 11개 산별연맹)

- 우원식 의장은 정부 중심이 아닌 사회적 대화 기구가 필요하며 국회 상임위원회에서 경제·복지 등 다양한 주제와 관련한 사회적 대화를 진행해야 한다는 입장 표명
- 이에 대해 김동명 한국노총 위원장은 경사노위에서의 사회적 대화에 성실히 참여하되, 다양한 대화 틀을 만들 것이라고 답변

## ◆ 삼성전자 노조(전국삼성전자노조, 제4노조)가 파업을 지속 중인 가운데 조선업계의 임단협 교섭 난항

○ 삼성전자노조(전국삼성전자노조, 제4노조)가 7. 8부터 파업을 지속중인 가운데 삼성전자는 7. 29~31 교섭을 진행하였으나 합의 사항 없이 종료

- 삼성전자노조(전국삼성전자노조, 제4노조)는 ▲파업기간 동안 무노동 무임금 원칙을 위배한 임금 손실 보상, ▲평균 임금 인상률 5.6% 적용 등을 과도한 요구 지속
- 삼성전자노조(전국삼성전자노조, 제4노조)는 향후 정치권, 시민단체 등을 활용한 사회 쟁점화를 시도한다는 계획



○ 한편, 일부 완성차 및 조선사 등의 2024년 임단협 난항

- 금속노조 한국GM지부는 7. 25~26 임단협 합의안에 대한 찬반투표를 진행했으나, 투표 참여 조합원 52% 반대로 부결
  - ※ 한국GM 노사는 지난 7. 22 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
- 기아차 노사는 7. 2 상견례를 시작해 교섭을 진행 중인 가운데 교섭은 하계 휴가를 넘겨 지속될 예정
  - 금속노조 기아차지부 주요 요구사항 : ▲기본급 159,800원 인상, ▲성과금(영업이익의 30%), ▲특별성과금(영업이익의 2.4%), ▲정년연장
- 금속노조 현대중공업지부가 7. 29 중앙노동위원회 조정중지 결정을 거쳐 쟁의권을 확보\*한 가운데 HD현대중공업 노사는 8. 13부터 주 3회 교섭(기존 주 2회 교섭)을 진행한다는 계획
  - \* 현대중공업지부는 7. 22~24 쟁의행위 찬반투표를 진행해 조합원(총 조합원 7,560명 중 5,195명 투표 참여) 65% 찬성으로 가결
  - 금속노조 현대중공업지부 주요 요구사항 : ▲기본급 159,800원 인상, ▲정년연장(국민연금 수급연령과 동일), ▲성과급 산출기준 변경
- 한편, 포스코의 2024년 임단협이 6. 27부터 진행중인 가운데 노조의 무리한 요구로 교섭 난항 우려
  - \* 포스코 노조 주요 요구사항 : 기본급 8.3% 인상, 격려금 300%, 자사주 10주

◆ 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. 31 현재)

| 번호 | 업 체 명        | 업종  | 일시                           | 상급단체                    | 내 용  |
|----|--------------|-----|------------------------------|-------------------------|--|
| 23 | 아시아나항공       | 서비스 | 7.15                         | 민주노총                    | ▶ ('23년) 임단협 타결 (일반노조)<br>· 기본급 7.5% 인상<br>· 안전장려금(기본급의 100%) 지급 등   |
| 22 | 현대자동차        | 제조  | 7.15                         | 민주노총                    | ▶ ('24년) 임단협 타결<br>· 기본급 4.65% 인상(11만 2,000원 인상, 호봉승급분 포함)<br>· 경영성과금(기본급의 400%+1,000만원) 지급<br>· 경영실적 달성 기념 격려금(100%+280만원) 지급<br>· 재래시장상품권 20만원 지급<br>· 주식 5주 지급 등                  |
| 21 | 현대모비스        | 제조  | 7.12                         | 민주노총                    | ▶ ('24년) 임단협 타결<br>· 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급분 포함)<br>· 경영성과금 (400%+1,000만원) 지급<br>· 핵심 경영 목표 달성 격려금 (100%+주식 11주) 지급<br>· 글로벌 수주 확대 격려금 500만원+주식 20주 지급 등                             |
| 27 | 삼성증권         | 서비스 | 7.10                         | 민주노총<br>(2개 노조<br>개별교섭) | ▶ ('24년) 임단협 타결<br>· 임금 4.9% 인상 등  |
| 26 | 삼성물산<br>건설부문 | 제조  | 7.3                          | -                       | ▶ ('24년) 건설부문 임단협 타결<br>· 기본 인상분(Base-up) 평균 3.0% 등  |
| 25 | 엔씨소프트        | 서비스 | 6.19                         | 민주노총                    | ▶ ('24년) 임단협 타결<br>· 평균 연봉 350만원 인상(A등급 이상자는 연봉 최저 150만원 인상 보장)<br>· 일시금 50만원 지급 등   |
| 24 | LG이노텍        | 제조  | 6.5                          | 한국노총                    | ▶ ('24년) 임단협 타결<br>· 평균 임금인상을 미발표<br>· 현장 직급 중 사원, 기사 초임급 인상(기본급 기준 사원 3,164만원, 기사 3,468만원)<br>· 복지포인트 상향(연간 100만원→140만원) 등  |
| 23 | 대한항공         | 서비스 | 5.14                         | 한국노총                    | ▶ ('24년) 임단협 타결 (일반노조)<br>· 기본급 3.4% 인상<br>· 임금피크제 앞둔 직원 대상 조기 전직 지원제도 운영<br>· 유연근무제 확대 시행<br>· 주택 구입 및 전세자금 지원 한도 상향(최대 6000만원→최대1억원) 등   |
| 22 | 아시아나항공       | 서비스 | 5.8                          | 민주노총                    | ▶ ('23년) 임단협 타결 (조종사노조)<br>· 기본급, 비행수당 각각 7.5% 인상<br>· 안전장려금(기본급의 100%) 지급 등   |
| 21 | 현대제철         | 제조  | 3.26<br>3.27<br>4.11<br>4.22 | 민주노총                    | ▶ ('23년) 임협 타결<br>· 기본급 10만 4,000원(호봉승급분 포함) 인상<br>· 성과금 400%+1,350만원(재래시장 상품권 200만원 포함) 지급 등<br><br>※ 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"> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 5.0% 인상(공통인상률 3.0%+평균 성과 인상률 2.0%)</li> <li>· 식대 인상(월 18만원→20만원)</li> <li>· 간부급 임금 구간(pay-zone) 조정</li> <li>· 15년·25년 장기근속 직원 대상 휴가(각각 3일·7일)와 휴가비(각각 100만원·200만원) 혜택 복구 등</li> </ul>  |
| 19 | 삼성바이오로직스 | 제조  | 4.18 | -    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 평균 4.1% 인상(기본인상률 2.0%+성과인상률 2.1%)</li> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 5.3% 인상(기본인상률 3.2%+성과 인상률 2.1%)</li> </ul>  |
| 18 | 삼성SDI    | 제조  | 4.16 | -    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 노사협의회 합의</li> <li>· 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과 인상률 2.1%)</li> <li>· 임직원 사기 진작 특별포인트 50만원 지급 등</li> </ul>   |
| 17 | 삼성디스플레이  | 제조  | 4.16 | -    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과 인상률 2.1%)</li> </ul>   |
| 16 | LG디스플레이  | 제조  | 4.9  | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 2.4% 인상(기본인상률 1.8%+고과별 평균 인상률 0.6%)</li> </ul>   |
| 15 | LG전자     | 제조  | 4.9  | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 평균 5.2% 인상</li> <li>· 직급별 초임 100만원 인상</li> <li>· 난임치료 유급휴가 연장(3일→6일)</li> <li>· 임신기 근로시간 단축 적용기간 확대 등</li> </ul>   |
| 14 | 삼성전자     | 제조  | 3.29 | -    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 노사협의회 합의</li> <li>· 임금 평균 5.1% 인상(기본 인상률 3.0%+성과 인상률 2.1%)</li> <li>· 배우자 출산휴가(15일) 분할 사용 횟수 확대(2회→3회)</li> <li>· 난임휴가 연장(5일→6일)</li> <li>· 임신기 근로시간 단축(1일 2시간) 기간 확대(12주 이내, 36주 이후→12주 이내, 32주 이후)</li> <li>· 장기근속 휴가 확대(10년 4일, 20·30년 각 8일→10년, 20년, 30년 모두 10일)</li> </ul> |
| 13 | 우리카드     | 서비스 | 3.29 | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 총액 2% 인상</li> <li>· 특별보로금(성과급) 115% 지급</li> <li>· 사기진작금 100만원 지급</li> <li>· 본인 결혼 축의금 인상(100만→150만원)</li> <li>· 남성 직원 육아휴직 기간 연장(1년→2년) 등</li> </ul>   |
| 12 | 홈플러스     | 서비스 | 3.28 | 민주노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 선임~매니저 직급 임금 3.3% 인상</li> <li>· 조리 근무자 저선량 폐CT 지원제도 도입 등</li> </ul>   |
| 11 | KB손해보험   | 서비스 | 3.5  | 민주노총 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 4급 이상 직원과 5·6급·직무급제 각각 기본급 5.0%, 6.0% 인상</li> <li>· 성과급 월상여금의 450%(연봉의 18.5%) 지급</li> <li>· 목표달성격려금 360만원(월상여금의 100%) 지급</li> <li>· 복지포인트 180만 포인트(월상여금의 50%) 지급 등</li> </ul>   |

|    |        |     |                |      |   |
|----|--------|-----|----------------|------|---|
| 10 | 하나은행   | 서비스 | 1.19           | 한국노총 | ▶ ('23년) 임단협 타결<br>· 임금 2.0% 인상<br>· 이익연동 특별성과급(기본급의 280%) 지급 등   |
| 9  | 우리은행   | 서비스 | 1.10           | 한국노총 | ▶ ('23년) 임단협 타결<br>· 임금 2.0% 인상<br>· 사기진작 명목 일시금 200만원 지급<br>· 개인연금 지원 금액 상향 조정(10만원→20만원)<br>· 본인 결혼 축하금 150만원 지급 등  |
| 8  | KB국민은행 | 서비스 | ('24)<br>1.5   | 한국노총 | ▶ ('23년) 임단협 타결<br>· 임금 2.0% 인상<br>· 성과급 230% 지급 등  |
| 7  | BC카드   | 서비스 | ('23)<br>12.12 | 민주노총 | ▶ ('23년) 임단협 타결<br>· 임금 1.72% 인상(자동상승분 포함 시 약 3.7%)<br>· 연봉 80% 수준의 특별 사기 진작금 및 임단협 조기타결 축하금 지급 등   |
| 6  | CJ제일제당 | 제조  | 11.23          | 한국노총 | ▶ ('23년) 임단협 타결<br>· 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<br>· 기본급 10만원 인상<br>· 주식 400만원 지급<br>· 일시금 250만원 지급<br>· 지역상품권 50만원 지급<br>· 격주 4일 근무제도 도입 등   |
| 4  | 고려아연   | 제조  | 11.2           | 한국노총 | ▶ ('23년) 임단협 타결<br>· 기본급 11만 8,000원 인상(승급분 제외)<br>· 타결 일시금 290만원 지급 등   |
| 3  | 한국타이어  | 제조  | 10.31          | 한국노총 | ▶ ('23년) 임단협 타결<br>· 기본급 4.0% 인상(정기 호봉승급분 포함)<br>· 안전생산 장려금 200만원 지급<br>· 복지카드 60만원 지급 등  |
| 2  | 기아     | 제조  | 10.23          | 민주노총 | ▶ ('23년) 임단협 타결<br>· 기본급 11만 1,000원 인상(호봉승급분 포함)<br>· 경영성과금 300%+800만원 지급<br>· 생산판매목표 달성 격려금 100% 지급<br>· 특별 격려금 250만원 지급<br>· 재래시장 상품권 25만원 지급<br>· 무분규 타결 무상주 34주 지급 등                        |
| 1  | KT     | 서비스 | 10.13          | 한국노총 | ▶ ('23년) 임단협 타결<br>· 직원 1인당 평균 연 235만 5,000원 인상(기본급 154만원, 평균 3% 수준)<br>· 격려금 500만원 지급<br>· 업무용 단말기 구입비 100만원 지급<br>· 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

- ▶ [2202259] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(이수진 의원(민), 7.25)
- ▶ [2202335] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 7.29)

### ○ 국회동향

- ▶ 손경식 경총회장 등 경제6단체, 추경호 국민의힘 원내대표 예방(7.29)
- ▶ 경총, 「노동조합법 개정 반대」 경제계 결의대회 개최(8.1)
- ▶ 본회의(8.1)

### ○ 판례동향

- ▶ 자동차렌트 회사 협력업체 소속 드라이버(기사)의 근로기준법상 근로자성이 인정되는지 여부(공정) ; 대법원 2024. 7. 25. 선고 2024두32973 판결

### ○ 법안동향

#### ◆ [2202259] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(이수진 의원(민), 7.25)

- (발의 이유) 현행 ‘노동조합법’은 부당노동행위의 입증책임에 관해 별도의 규정을 두지 않고 있어, 입증책임을 근로자 또는 노동조합이 부담하고 있는 상황
- (주요 내용) 부당노동행위와 관련한 분쟁이 발생한 경우, 사용자가 입증책임을 부담하도록 명시



### ◆ [2202335] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 7.29)

- (발의 이유) 정보통신기기의 보급·SNS의 확산으로 인해 일과 여가의 경계가 사라지고, 근무시간 외의 업무연락이 빈번해지면서 근로자가 온전한 휴식을 취하기 어려워지고 있다는 지적 제기
- (주요 내용) 사용자가 근로자에게 근로시간이 아닌 시간에 전화, 전자문서, SNS 등 통신수단 등을 이용해 업무에 관한 지시하는 것을 금지하며, 근로시간 외 업무지시로 인해 근무장소 외에서 행한 근로 또한 ‘근로기준법’에 따른 근로로 간주

### ○ 국회동향

### ◆ 손경식 경총회장 등 경제6단체, 추경호 국민의힘 원내대표 예방(7.29)

- 경제6단체는 추경호 원내대표를 예방해, ‘노동조합법 개정안’ 본회의 통과 저지를 요청
  - 손경식 경총회장은 노조법 개정안의 문제점을 지적하고, “야당이 일방적으로 개정안을 통과시킬 경우, 여당이 대통령에게 거부권 행사를 건의해줄 것”을 요청
  - 추경호 원내대표는 “노조법 개정안이 절대 현장에서 시행되지 않도록, 여당의 책무를 다하겠다”는 입장을 피력

### ◆ 경총, 「노동조합법 개정 반대」 경제계 결의대회 개최(8.1)

- 경총 등 경제6단체를 비롯한 경제계 대표 2백여명은 김형동 의원과 국회 본청 앞 계단에서 「노동조합법 개정 반대」 경제계 결의대회를 개최해, 노조법 통과를 일방적으로 강행하는 야당을 규탄하고 개정 중단을 촉구
  - 이동근 경총 상근부회장은 경제계 공동성명을 통해 “개정안은 우리 노사관계를 파탄내고, 산업생태계를 뿌리째 흔들어 미래세대의 일자리카지 위협하는 악법”이라고 지적하고, “개정 추진을 중단해야 이 나라의 기업과 경제가 무너지는 것을 막을 수 있다”고 국회에 강력히 요청

### ◆ 본회의(8.1)

- 국회는 ‘노조법 제23조 개정안’, ‘민생복지원금법’ 등의 처리를 위한 본회의 개최

- 여당이 두 법안 모두에 대해 무제한토론 진행을 예고함에 따라, 가장 마지막 안건인 '노조법 개정안'은 8.3 이후 통과될 것으로 전망

## ○ 판례동향

### ◆ 자동차렌트 회사 협력업체 소속 드라이버(기사)의 근로기준법상 근로자성이 인정되는지 여부(긍정) ; 대법원 2024. 7. 25. 선고 2024두32973 판결

프리랜서 드라이버의 임금·업무내용을 A사가 결정하였고, 자회사가 협력업체 관리와 드라이버의 지휘·감독 업무를 수행한 것은 A사를 위한 업무 대행으로 보이며, 운행 내역을 기초로 제재조치나 수수료가 지급되었다는 등의 사정을 고려하면 프리랜서 드라이버는 근로기준법상 근로자에 해당하고 A사는 사용자에 해당한다.

|                    |   |
|--------------------|---|
| <p><b>사실관계</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ A사는 자동차대여업 등을 영위하는 법인, B사는 소프트웨어 개발업 등을 영위하는 법인, C사는 인력공급업 등을 영위하는 법인이고, D는 C사와 '드라이버 프리랜서 계약'을 맺은 드라이버(기사)임.</li> </ul> <div data-bbox="497 1070 1305 1406" data-label="Diagram"> <pre> graph TD     A["A<br/>(자동차대여업)"] --- 예약중개계약 (100% 자회사)  B["B<br/>(모바일 앱)"]     A --- 임차인알선 및 운전용역제공 계약  C["C<br/>(인력공급업)"]     B --- 이용자["이용자"]     C --- 드라이버 프리랜서 계약  D["D<br/>(프리랜서 기사)"] </pre> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ A사가 운영하는 E서비스는 B사가 개발한 E앱을 기반으로 가입한 이용자에게 A사 소유의 차를 대여하고 기사 알선까지 포함하여 차량을 대여하는 서비스임.</li> <li>○ 운전기사는 파견회사로부터 파견받은 운전기사인 파견 드라이버와 C사와 같은 협력업체와 드라이버 프리랜서 계약을 체결하고 운전 업무를 수행하는 프리랜서 드라이버로 나누어짐.</li> <li>○ C사가 소속 드라이버들(D 포함)에게 인원 감축 통보를 함에 따라, 2019. 7. 15. 계약이 해지되었고, 이에 D는 2019. 10. 7. B사를 상대로 부당해고 구제신청을 하였으며, 2019. 12. 3. 당사자 변경 신청으로 A사와 C사를 피신청인으로 추가함.</li> <li>○ A사는 D가 근로기준법상 근로자가 아니라고 주장하며, 부당해고구제재심판정 취소의 소를 제기하였음.</li> </ul> |
|--------------------|---|

|      |   |         |                                     |
|------|---|---------|-------------------------------------|
|      |   | 근로자성 판단 | 근거                                  |
|      | 중앙노동위원회   | 인정      | A사의 실질적인 지휘·감독을 받음                  |
|      | 1심  | 불인정     | 용역 제공 대리운전 계약을 체결한 것일 뿐임            |
|      | 2심  | 인정      | A사가 만든 틀 안에서 업무 대부분의 구체적인 지휘·감독을 받음 |
| 판결요지 | <b>■ 관련 법리</b>  |         |                                     |
|      | <b>금번 판결에서 새로 제시된 관련 법리</b>   |         |                                     |
|      | <ul style="list-style-type: none"> <li>부당하고 등 구제절차에서 최초 구제신청의 대상이 된 불이익처분을 다투는 범위에서 피신청인의 추가변경이 허용되고, 이때 근로기준법 제28조 제2항의 제척기간 준수 여부는 최초 구제신청이 이루어진 시점을 기준으로 판단하여야 한다. <ul style="list-style-type: none"> <li>부당하고 등의 불이익처분에 대한 노동위원회의 행정적 구제절차는 민사소송을 통한 통상적인 권리구제방법에 따른 소송절차의 번잡성, 절차의 지연, 과도한 비용 부담 등의 피해를 지양하고 신속간이하며 경제적이고 탄력적인 권리구제를 도모하기 위한 것이다(대법원 1996. 8. 23. 선고 95누11238 판결 등 참조). 이를 위해 노동위원회의 직권 사실조사와 관계당사자 및 증인에 대한 심문(근로기준법 제29조, 노동위원회법 제23조, 노동위원회규칙 제43조, 제46조 등), 사업주 표시를 포함하여 구제신청서 기재 사항의 일부 누락이나 불명확한 내용에 대한 보정 요구(노동위원회규칙 제41조), 동일 절차 내에서의 신청취지 추가변경 승인(노동위원회규칙 제42조) 등의 여러 제도를 두고 있다.</li> <li>현대의 고용형태는 점차 다변화되고 있다. 근로자로서는 자신의 사용자가 누구인지를 처음부터 정확하게 특정하기 어려운 경우가 많고 그러한 경우일수록 경제적으로 열악한 지위에 놓여 있을 가능성이 크므로 노동위원회의 구제절차를 이용할 필요성이 더욱 크다.</li> <li>근로자의 구제신청 이후 노동위원회의 직권조사나 심문과정 등에서 실질적인 사용자가 밝혀진 경우 등과 같이 피신청인을 추가하거나 변경할 사정이 발생하였는데도 제척기간이 이미 도과하였다는 이유로 구제를 거부한다면 노동위원회 구제절차를 둔 취지와 목적을 달성하지 못하게 된다.</li> <li>다만, 피신청인의 추가변경은 최초 구제신청의 대상이 된 불이익처분을 다투는 범위로 한정되어야 하고, 노동위원회는 새로운 피신청인에게 주장의 기회를 충분히 부여하여야 한다.</li> </ul> </li> <li>온라인 E(노무제공과 관련하여 둘 이상의 이용자 간 상호작용을 위한 전자적 정보처리시스템을 말한다)를 매개로 근로를 제공하는 E 종사자가 근로자인지를 판단하는 경우에는 노무제공자와 노무이용자 등이 온라인 E를 통해 연결됨에 따라 직접적으로 개별적인 근로계약을 맺을 필요성이 적은 사업구조, 일의 배분과 수행 방식 결정에 온라인 E의 알고리즘이나 복수의 사업참여자가 관여하는 노무관리의 특성을 고려하여 위 요소들을 적정하게 적용하여야 한다.</li> </ul> |         |                                     |
|      | <b>대법원 2006. 12. 7. 선고, 2004다29736 판결</b>   |         |                                     |
|      | <ul style="list-style-type: none"> <li>근로기준법상 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 고용계약, 도급계약 또는 위임계약인지보다 근로제공 관계의 실질이 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 것인지 여부에 따라 판단하여야 한다. 여기에서 종속적인 관계인지는, 업무내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무제공을 통한 이윤 창출과 손실 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소</li> </ul>   |         |                                     |

특세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.

## ■ 판결 요지

### ○ 제척기간을 도과하였는지 (소극)

- D가 이 사건 인원 감축 통보에 따른 인원 감축 시행일인 2019. 7. 15.부터 3개월 내인 2019. 10. 7.에 앱 운영자인 B사를 상대로 부당해고 구제신청을 한 이상, A사를 피신청인으로 추가하는 당사자변경 신청이 인원 감축 시행일로부터 3개월이 지난 후에 이루어졌더라도 피신청인 변경이 허용되고, 이때 제척기간 준수 여부는 최초 구제신청이 있었던 때를 기준으로 판단하여야 한다고 보아, 원심은 피신청인 추가 및 구제신청의 제척기간에 관한 법리를 오해하는 등의 잘못이 없음.

### ○ D가 A사의 근로자인지 여부 (적극)

- C사가 운전기사로 공급한 D가 A사가 운영하는 E서비스를 위해 그 지휘·명령을 받아 A사의 차량 운전 업무를 수행하였으므로, D는 종속적인 관계에서 A사에게 근로를 제공하였다고 볼 수 있는바, D는 근로기준법상 근로자에 해당하고 그 사용자는 A사임.

#### - E서비스의 사업 구조와 A사, B사, C사의 역할

① 프리랜서 드라이버의 임금, 업무 내용은 A사가 결정하였으며, A사는 E서비스 이용금액 중 10%의 수수료를 B사에게, 시간 단위로 정한 운전용역대금을 협력업체에 각 지급하고 남은 수입을 보유하여 이윤을 창출하였는바, 차량을 소유하고 필요한 부대비용 일체를 부담하였음.

② 한편, B사는 A사와 체결한 예약중개계약에 따라 E앱 개발·운영, 이용자 모집 등의 업무를 수행한 것 외에도 협력업체에 ‘드라이버 교육 가이드’ 등을 제작하여 배포하는 등 협력업체 관리와 드라이버의 지휘·감독 업무를 수행하였는바, B사는 E서비스의 일부 업무를 독립하여 수행하였다기보다 E서비스 운영자인 A사를 위해 업무를 대행하였다고 평가할 수 있음.

③ C사는 A사와 체결한 운전용역 제공 계약에 따라 차량을 운전할 프리랜서 드라이버를 모집하여 A사에게 공급하고, B사로부터 운전용역대금을 지급받아 프리랜서 드라이버에게 보수를 전달한 후 그 차액을 수수료로 받았으며, 프리랜서 드라이버를 교육하고 별도의 근무규정을 마련하여 제재하였으나 B사로부터 제공받은 교육자료 등을 거의 그대로 사용하였고, 그 외에는 프리랜서 드라이버의 구체적인 업무내

용을 별도로 결정하거나 프리랜서 드라이버의 업무 수행을 독자적으로 관리·감독할 자료나 수단을 보유하지 않았음.

- 업무 내용의 결정, 상당한 지휘·감독

① 드라이버에 대한 교육과 제재가 A사가 아닌 협력업체를 통해 이루어진 것은 운전업무의 성격상 구체적인 노무 제공 방법을 사전에 결정할 수 있고 E업을 통하여 운행내역을 확보할 수 있어 협력업체로 하여금 미리 정해진 내용에 따른 교육과 제재를 수행하게 하는 것만으로도 충분히 표준화된 E서비스를 유지·운영할 수 있으며, 다수 협력업체로부터 드라이버를 공급받는 A사로서는 이러한 방법이 더 효율적이라고 판단하였기 때문으로 보임.

② D에게 적용될 별도의 취업규칙이나 복무규정은 없었으나 B사가 협력업체에 배포한 교육자료 등과 E업을 통하여 운전업무 수행의 절차와 방법, 위반에 따른 제재가 안내되었고, B사가 제작한 교육자료 등에는 운행 전 차량 상태 확인, 주유 등 차량 관리에 관한 내용이 포함되었으며, 운전업무 수행의 각 단계에서 이행할 사항과 금지된 사항이 구체적으로 기재되어 있는바, 사실상 D가 운전업무를 수행할 때 준수하여야 하는 복무규정으로 기능하였음.

③ D는 A사, B사가 사전에 결정하고 협력업체를 통해 안내된 운전업무 제공 방법에 따라 업무를 수행하였고, 이용자의 정보를 제한적으로 제공받은 채 호출 수락 여부를 결정했으며, 운전업무 수행 방법이나 합당한 보수를 따로 결정할 수 없었으며, 요금 징수, 업무평가 등은 모두 A사나 B사가 수행하였음.

④ D 등 드라이버의 출근, 호출 수락 여부 등의 운행 내역은 E업을 통하여 자동으로 기록·관리되었고, B사는 위 운행 내역을 기초로 매달 근무관리 리포트를 작성하여 협력업체에 전달하고, 또한 B사는 차고지를 직접 방문하여 드라이버 보수 교육을 실시하고, 2019. 7월경 전체 드라이버를 대상으로 성인지 교육을 하였는바, B사는 A사를 대신하여 드라이버의 근무를 관리·감독하였음.

- 근무시간·장소의 지정 및 구속 여부

① B사는 차고지와 운행시간 등이 기재된 배차표를 매주 협력업체에 배부하였고, 협력업체는 드라이버로부터 배차 희망을 신청받아 B사에 전달함에 따라 D는 원하지 않는 날에 배차신청을 하지 않고 운행을 희망하는 요일, 시간대, 차고지 등을 선택하여 배차를 신청할 선택권이 있었으나(따라서 D는 주중에는 다른 직업에 종사하고 토요일, 일요일에만 드라이버로 근무할 수 있었음), B사가 배차신청을 수락하여 차량을 배차해야만 운전업무를 수행할 수 있는 점을 고려하면 운전업무를 수행할 근무시간, 근무장소(차고지)는 A사를 대행한 B사가 최종적으로 결정하였다고 봄이 타당함.

② D는 일단 배차가 완료되면 정해진 근무일과 출근시간에 차고지에



|     |   |
|-----|---|
|     | <p>도착하고 배차받은 차량에 탑승하여 ‘출근하기’ 버튼을 누른 후 운전업무를 수행하여야 할 뿐, 임의의 시간과 장소에서 근무할 수 없었음.</p> <p>③ D는 호출 수락 여부와 휴식을 선택할 수 있었고, 원하는 시간에 업무를 종료할 수 있었으나, C사는 배차 미수락에 따른 교육 제재를 고지하였고, 드라이버 업무매뉴얼 등 교육자료에는 ‘배차 미수락건은 월별 총 미수락건에 반영되어 인사상 불이익이 발생할 수 있다’는 내용이 기재되었고, 초기 E앱 화면에서 ‘배차(호출) 미수락은 인사평가에 불리하게 적용된다’는 내용이 고지되기도 하였음.</p> <p>또한, B사는 2019. 2.경부터 드라이버 레벨제를 시행하여 레벨에 따른 특별수수료를 차등적으로 지급하였는데, 그 평가항목에는 운행건수, 운행거리, 출근일수, 배차(호출) 미수락 및 취소건수 등이 포함되는 등 이를 토대로 위와 같은 제재조치나 특별수수료 지급 기회 상실이 예정되었던 이상 D가 호출 수락 여부, 휴식, 업무 종료를 자유롭게 선택할 수 있었다고 보기 어려움.</p> <p>- 사업자적 징표의 존부</p> <p>D는 제3자로 하여금 운전업무를 대신 수행하게 할 수 없었고, E앱에 따른 업무를 수행하면서 동시에 다른 업무를 수행하거나 E앱이 지정한 이용자 외에 다른 승객을 승차시킬 수 없는 등 추가적인 이윤 창출을 할 수 없었으며, D가 운전업무에 사용한 차량과 비품은 모두 A사의 소유였고, 부대비용 일체를 A사가 부담한 반면, D는 손실을 초래할 위험을 부담하지 않았음.</p> <p>- C사의 독립성, 독자성 여부</p> <p>C사는 독자적인 J조직과 설비를 갖추고 있었으나 E서비스 운전업무에 관하여는 독자적인 장비나 물적 시설을 갖추지 못하였고, C사가 D에게 임금을 대신 지급해 주고 출근과 복장 등을 감독한 것은 E서비스 운영에 필요한 운전기사를 공급하는 업무를 수행하기 위한 조치에 불과하고, 드라이버의 운전업무에 관한 독립적인 결정 권한을 가졌다고 볼 수 없음.</p> <p>- 보수의 근로대상성 등</p> <p>D가 기본급이나 고정급을 지급받지 않았고, 근로소득세를 원천징수당하지 않았다는 사정은 온라인 E를 매개로 한 노무제공의 특성 때문이므로 이에 큰 의미를 두기 어려운 데다가, D는 업무 수행의 질과 관계없이 근무시간에 비례한 보수를 지급받았으므로 D의 보수는 근로 자체의 대가라고 볼 수 있으며, D는 운행시간 외에서 겸업이 가능하였을 뿐, 배차받은 운행시간 내에서는 E서비스의 운전업무만 수행할 수 있었는바, D는 근로시간이 짧았을 뿐이지, A사에 대한 전속성이 낮았다고 보기는 어려움.</p> |
| 시사점 | <p>○ 금번 판결은 노동위원회 구제신청 절차의 피신청인 변경의 적법 여부와 그 판단 기준에 관하여 최초로 판시하였음.</p>  |

- 피신청인을 잘못 지정한 경우 추가나 변경 및 기산점과 관련된 규정이 없어 입법적 공백이 발생하는바, 최초 구제신청의 불이익처분을 다투는 범위 내에서 피신청인 변경이 허용된다고 판단하였음.

○ 금번 판결은 기존 대법원 판례법리의 근로자성 판단 징표뿐만 아니라 플랫폼 사업의 특성을 고려하여 근로기준법상 근로자성을 판단함.

- (i) 노무제공자와 노무이용자 등이 온라인 플랫폼을 통해 연결됨에 따라 **직접적으로 개별적인 근로계약을 맺을 필요성이 적은 사업구조**, (ii) **일의 배분과 수행 방식 결정에 온라인 플랫폼의 알고리즘이나 복수의 사업참여자가 관여하는 노무관리의 특성을** 추가적인 고려 요소로 제시함.

○ 금번 판결은 프리랜서 드라이버가 운행 시간과 배차 수락 여부를 자유롭게 결정할 수 있었음에도 근로기준법상 근로자로 인정하였고, A사와 프리랜서 드라이버가 직접 계약을 하지 않았음에도 A사를 사용자로 본바, 근로자와 사용자의 인정 범위를 과도하게 확대한 것으로 보임.

○ 그러나, 플랫폼 종사자가 점점 증가\* 하고 있음에 따라, 근로기준법상 근로자에 해당하는 경우 발생할 수 있는 노무 리스크에 미리 대비하기 위해 플랫폼 종사자와 플랫폼 참여 사업자 중 누가 업무 수행 여부 및 방법 등을 주도적으로 선택할 수 있는지 여부를 면밀히 검토할 필요가 있음.

※ 2022년 기준, 국내 플랫폼 종사자는 약 80만 명으로 2021년 대비 20%가량 증가 (고용노동부, 「2022년 플랫폼종사자 규모와 근무실태」)

#### 대법원 2024두32973 판결 관련 보도자료

• 대법원은, 온라인 플랫폼을 매개로 한 노무제공관계에도 근로기준법상 근로자성, 사용자성 판단에 관한 기존 판단 법리를 적용하면서도 **사업구조, 온라인 플랫폼의 알고리즘이나 복수의 사업참여자가 관여하는 노무관리의 특성을 고려**하여야 한다고 판시함.

- A사는 D와 직접적인 근로계약 관계를 체결하지 않았고, 사용자의 권한을 행사하는 자가 여럿이며, 외형적으로는 A사에게 운전업무 수행의 선택권이 부여된 것처럼 보이나, 대법원은 근로제공관계의 실질에 따라 판단하여 D의 사용자 지위를 인정함.