KEF 한국경영자총협회

www.kef.or.kr

2024
e경제 · 경영정책
리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

KEF
KOREA
ENTERPRISES
FEDERATION

KEF KOREA ENTERPRISES FEDERATION

경제브리핑

한국경영자총협회
www.kef.or.kr

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

〈 contents 〉

▶ 정부, 「설 민생안정대책」 발표 (1.16)
▶ 한국은행, 「경제상황 평가(2024.1월)」 발표 (1.11)
▶ 한국은행, 「2023년 12월 수출입물가지수(잠정)」 발표 (1.16)
▶ 현대경제연구원, 「2024년 7대 국내 트렌드」 발표 (1.12)

◆ 정부, 「설 민생안정대책」 발표 (1.16)

○ 정부는 1월 16일 비상경제장관회의 겸 물가관계장관회의를 주재하여 「설 민생안정대책」을 발표

○ 「설 민생안정대책」은 ❶성수품 물가안정, ❷민생지원 및 격차해소, ❸명절 연휴 대책, ❹국내 관광 활성화를 주요 방향으로 추진될 예정

※ 세부 내용은 기획재정부 발표 「2024년 설 민생안정대책」('24.1.16) 참고

❶ **(성수품 물가안정)** 설 역대 최대 규모(25.7만톤) 성수품 공급, 설 역대 최대규모(840억원) 농축수산물 할인지원, 사과·배 계약재배 물량·농협물량 공급 및 민간 산지출하 독려 등

❷ **(민생지원 및 격차해소)** 소상공인·자영업자 제2금융권 이자부담 완화 3월말 시행, 설 명절자금 역대 최대 수준(약 39조원)으로 공급, 온누리상품권 月 개인 구매한도 50만원 상시 상향, 소상공인 대상 저리 대환대출(금리 7% 이상→4.5%, 5천억원) 2월 개시 등

❸ **(명절 연휴 대책)** 중소기업·영세사업자 대상 부가세 납부기한 2개월 직권연장 및 부가세 환급금 1주일 이상 조기지급, 하도급 대금 조기 지급 및 체불 융자금리 인하 등 임금 체불 예방 노력 등

❹ **(국내 관광 활성화)** 비수도권 대상으로 숙박쿠폰 20만장 순차 배포 및 교통 할인 등 제공(2월 '여행가는 달' 시행), 5개국 방한관광객 대상 모바일페이 이용시 할인 제공 등 방한관광객 적극 유치 등

□ **정부는 설 명절을 맞이하여 「2024년 설 민생안정대책」(1.16)을 통해 다양한 할인 혜택과 판매처 등 관련 정보들을 제공하고 있습니다. 설 선물 증정 계획이 있으시거나 농축수산물 구매에 관심이 있으신 회원기업에서는 기획재정부 「2024년 설 민생안정대책」 보도자료에서 제공하는 정보를 활용하셔서 다양한 혜택을 받으시길 바랍니다.**

○ **< 설 맞이 농축수산물 할인지원 행사 추진계획 >**

1. **(행사기간)** '24.1.18~2.8(온·오프라인)
2. **(할인율 및 한도)** 할인율 30%, 마트당 1인당 할인한도 2~3만원
3. **(할인품목)** 농축수산물 16개 성수품 + 가격에 따라 탄력적 운영
4. **(할인방법)** 오프라인 결제 시 자동할인, 온라인 쿠폰 발급, 전통시장 상품권 선할인 구입·환급, 신용카드 자동할인 등 통해 할인 적용

※ 기획재정부 「2024년 설 민생안정대책」 보도자료(링크)

◆ 한국은행, 「경제상황 평가(2024.1월)」 발표 (1.11)

○ 국내경제는 소비회복세가 약화되었으나 수출이 양호한 증가세를 지속하면서 완만한 개선 흐름을 이어가고 있으며, 향후에도 수출을 중심으로 개선 흐름을 지속할 것으로 전망

○ 한국은행은 경제상황 평가('24.1월)를 통해 2024년 GDP성장률이 지난 2023년 11월 전망(2.1%)에 대체로 부합할 것으로 보인다고 밝힘.

- **(민간소비)** 민간소비는 지난 4/4분기중 회복 모멘텀이 약화되었으나 양호한 고용사정과 가계 실질소득 개선에 힘입어 나아질 전망.
- **(건설투자)** 그간 신규착공이 축소된 영향으로 4/4분기중 건물건설을 중심으로 둔화되었으며 앞으로도 부진 흐름이 이어질 것으로 예상
- **(설비투자)** 반도체·항공부문의 투자 확대에 힘입어 개선되었으며 IT경기 회복과 신성장 분야 투자 증가에 힘입어 회복세를 보일 전망
- **(재화수출)** 반도체, 자동차 등을 중심으로 빠르게 개선되고 있으며 향후에도 IT부문을 중심으로 회복세를 이어갈 전망

○ 향후 성장경로는 국내외 통화긴축 기조 지속의 파급영향, IT경기 개선 정도 등에 영향을 받을 것으로 예상

○ **(소비자물가)** 물가상승률은 국제유가 하락과 낮은 수요압력의 영향으로 기조적인 둔화 흐름을 지속. 향후 물가상승률은 둔화 추세를 이어가겠으나 누적된 비용압력의 파급영향 등으로 둔화속도는 완만할 전망.

※ 2024년 물가상승률은 2023년 11월 전망(2.6%)에 부합할 것으로 전망됨. 다만 물가 전망경로 상에는 국제유가 및 농산물가격 추이, 누적된 비용압력의 영향, 국내외 경기 흐름 등과 관련한 불확실성이 큰 상황임.

○ **(경상수지)** 경상수지는 2023년 4/4분기중 수출 개선세가 지속되는 가운데 수입은 당초 예상을 하회하면서 흑자 폭이 확대됨. 2024년에도 경상수지는 반도체 경기 회복세 지속, 글로벌 교역화복 등에 힘입어 흑자기조를 지속할 전망.

○ **(고용)** 취업자 수 증가세가 서비스업을 중심으로 완만하게 둔화될 것으로 예상

※ 2024년 취업자수 증가규모는 2023년 11월 전망(24만명)에 부합할 것으로 전망됨.

◆ 한국은행, 「2023년 12월 수출입물가지수(잠정)」 발표 (1.16)

○ 2023년 12월 수출물가는 원/달러 환율*이 하락한 가운데 석탄 및 석유제품, 화학제품 등이 내리며 전월대비 0.9% 하락(전년동월대비 2.3% 하락)

* 원/달러 평균환율(원) : 1,310.39('23.11월)→ 1,303.98('23.12월) [전월대비 0.5% 하락]

- **(농림수산품)** 전월대비 1.7% 상승(전년동월대비 8.8% 하락)
- **(공산품)** 컴퓨터·전자 및 광학기기가 올랐으나 석탄 및 석유제품, 화학제품 등이 내려 전월대비 0.9% 하락(전년동월대비 2.3% 하락)

○ **(2023년 연간)** 2023년 수출물가는 전년대비 7.9% 하락

※ 2023년 수출물가의 하락 폭(△7.9%)은 2006년(△8.2%) 이후 최대 하락 폭임.
▸최근 수출물가 상승률 추이(%, 전년대비) : △3.4('19)→ △5.2('20)→ 14.3('21)→ 16.6('22)→ △7.9('23)

○ 2023년 12월 수입물가는 국제유가* 하락의 영향으로 광산품, 화학제품 등이 내리며 전월대비 1.7% 하락(전년동월대비 4.1% 하락)

* 두바이유가(월평균, 달러/bbl) : 83.55('23.11월)→ 77.33('23.12월) [전월대비 7.4% 하락]

- **(원재료)** 광산품을 중심으로 전월대비 4.6% 하락(전년동월대비 7.7% 하락)
- **(중간재)** 화학제품, 석탄 및 석유제품 등이 내리며 전월대비 0.4% 하락(전년동월대비 7.2% 하락)
- **(자본재 및 소비재)** 자본재는 전월대비 0.3% 상승했고, 소비재는 전월대비 0.1% 하락(자본재 전년동월대비 1.8% 상승, 소비재 1.6% 하락)

○ **(2023년 연간)** 2023년 수입물가는 전년대비 8.2% 하락

※ 2023년 수입물가의 하락 폭(△8.2%)은 2020년(△8.7%) 이후 최대 하락 폭임.
▸최근 수입물가 상승률 추이(%, 전년대비) : 0.8('19)→ △8.7('20)→ 17.6('21)→ 25.9('22)→ △8.2('23)

◆ 현대경제연구원, 「2024년 7대 국내 트렌드」 발표 (1.12)

○ 현대경제연구원은 2024년 7대 국내 트렌드의 키워드로 'NEW PATH to Prosperity'를 제시

< 2024년 7대 국내 경제 트렌드 'NEW PATH to Prosperity'>

분야	트렌드	
성장	Nose Down on Growth	중장기 저성장 국면의 시작
경기	End of the COVID-19 Business Cycle	코로나 팬데믹 발 경기 사이클의 종결
정부정책	Woes of the BOK	한국은행의 고민
시장	Productivity as Key to Boosting Growth Potential	성장잠재력 핵심 요인으로서의 생산성
산업	Asymmetric Investment Scale	대내외 투자의 불균형
사회	Ten Million Elderly Population	노령인구 1,000만명 시대
남북경협	Heightened Tension, Yet the Possibility of a Turnaround	긴장 고조 속 관계 전환 가능성

① (성장) Nose Down on Growth – 중장기 저성장 국면의 시작

- (의미) 코로나 팬데믹 이후 한국 경제는 잠재성장률이 크게 하락하는 국면에 진입할 것으로 예상되며, 여기에서 Nose Down(항공기가 정상 비행 중 기수가 내려가는 현상)은 성장률 수준이 낮아지기 시작하는 국면으로 한국 경제가 진입 시작했다는 뜻

② (경기) End of the COVID-19 Business Cycle – 코로나 팬데믹 發 경기 사이클의 종결

- (의미) 한국 경제는 2023년 말 또는 2024년 초 코로나 팬데믹이 유발한 제12 경기 순환기*가 끝날 것으로 보이며, 2024년은 제13 순환기의 경기 확장 국면에 위치하면서 상저하고의 경기 추세를 보일 것으로 전망

  * 경기순환주기는 저점에서 다음번 저점까지를 의미하며, 저점에서 정점까지의 구간을 확장 국면, 정점에서 저점까지의 구간을 수축 국면으로 정의함.

③ (정책) Woes of the BOK – 한국은행의 고민

- (의미) 한국은행은 미 연준의 피봇(통화정책 전환), 실물경기의 불확실성, 금융시장의 불안정성 등의 요인으로 기준금리 인하에 나설 수밖에 없는 가운데, 인플레이션에 대한 여전한 우려, 높은 부채 수준에 대한 경계, 한미 금리 격차의 정상 수준 확보 등의 동결 필요성으로 금리 인하 시작 시기와 속도를 결정하기가 쉽지 않을 것으로 판단

④ (시장) Productivity as Key to Boosting Growth Potential – 성장잠재력 핵심 요인으로서의 생산성

- (의미) 생산가능인구 축소에 따른 노동 공급 감소, 디지털 전환에 따른 노동 수요 둔화 등으로 유발되는 저성장 장기화 우려에 대응하기 위해 생산성 증대가 시급한 상황이며, 제조업과 서비스업의 높은 생산성 격차를 줄여야 하는 당면 과제에 직면하고 있음

⑤ (산업) Asymmetric Investment Scale – **대내외 투자의 불균형**

- **(의미)** 최근 미·중 경제블록화, GVC(Global Value Chain)의 DVC(Domestic Value Chain)로의 전환 등 글로벌 투자 트렌드의 영향으로, 한국 경제의 자본투자 유출입 격차가 급증하는 불균형 문제가 성장잠재력을 약화시킬 우려가 존재

⑥ (사회) Ten Million Elderly Population – **노령인구 1,000만명 시대**

- **(의미)** 한국사회가 2024년 사상 최초로 노령인구 1,000만명 시대로 진입하면서 전체 인구의 약 20%에 달하는 노령인구에 대한 안전망 구축과 노동력 활용방안에 대한 사회적 논의가 확산될 것으로 전망

⑦ **(남북경협) 긴장 고조 속 관계 전환 가능성** – Heightened Tension, Yet the Possibility of a Turnaround

- **(의미)** 북한의 강대강 및 정면대결 기조 유지로 과시성 국지적 도발 가능성이 높아졌으나, 각종 정치 이벤트를 계기로 관계 전환 모멘텀이 마련될 가능성도 남아있어 지속적인 모니터링이 필요

KEF
KOREA ENTERPRISES FEDERATION

노사정동향

한국경영자총협회
www.kef.or.kr

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

〈 contents 〉

▶ 사회적 대화 의제 선정을 위한 노사정 논의가 지속되고 있는 가운데 정부는 2월 중 경사노위 본위원회 개최 추진
▶ 고용부는 근로시간면제 및 운영비 지원 관련 근로감독 결과 발표
▶ 정부는 50인 미만 사업장 중대재해처벌법 적용 유예 필요성 강조
▶ 민주노총 금속노조 산하 한국옵티칼하이테크 노동조합은 고용승계를 요구하며 고공농성 지속
▶ 민주노총 공공연대노조 산하 도로교통안전관리 노동조합은 모회사에 임금 문제 해결 등을 요구하며 무기한 파업 돌입
▶ 임금교섭 타결현황

◆ 사회적 대화 의제 선정을 위한 노사정 논의가 지속되고 있는 가운데 정부는 2월 중 경사노위 본위원회 개최 추진

○ 이성희 고용부 차관은 1. 15 출입 기자 간담회에서 사회적 대화 진행 상황 및 향후 추진 계획 설명

- 이성희 차관은 지난해 11월부터 진행된 노사정 부대표자 회의에서 저출산, 산업전환, 근로시간 등 사회적 대화 의제 관련 논의를 이어오고 있으며 2월 중 경사노위 본위원회 회의 개최를 검토 중이라고 발언

- 또한, 근로시간 개편 관련 사회적 대화를 추진하되 일·가정 양립이라는 큰 틀에 포함해 논의하는 방안도 고려하고 있다고 언급

○ 한편, 사회적 대화 논의 의제로 ▲일·가정 양립, ▲저출산·고령화, ▲노동시장 이중구조 개선 등이 언급되고 있으나 노동시장 이중구조 개선을 위한 추진 방안 등에 있어서는 정부와 한국노총간 이견이 있는 상황

- 한국노총은 ▲5인 미만 사업장 근로기준법 적용, ▲동일노동 동일임금 법제화 등 이 필요하다는 입장

○ 한편, 경사노위는 1. 18 노사정 부대표자 회의를 거쳐 1. 19 의제개발·조정위원회를 개최한다는 계획

※ 의제개발·조정위원회는 노사정 실무자가 참여하는 회의체로 운영위원회에 상정할 쟁점 의제 조정

◆ 고용부는 근로시간면제 및 운영비 지원 관련 근로감독 결과 발표

○ 고용부는 1. 18 근로시간면제제도 운영 및 운영비원조 기획 근로감독 결과 발표

※ 근로감독 기간 : 2023. 9. 18~11. 30(근로감독 대상 : 202개소)

- 고용부는 근로감독 결과 109개 사업장(공공 48개, 민간 61개)에서 근로시간면제 한도 위반 등 위법사항을 적발했으며, 109개 사업장 중 94개 사업장(86.2%)이 시정 완료

[참고] 고용부 근로시간면제제도 등 기획 근로감독 결과

구분 (법 위반 적발)	주요 내용
부당노동행위 (99건)	① 근로시간면제 한도(시간, 인원) 초과 : 78건 – 면제시간 미차감, 독립성이 없는 사업장 단위로 면제시간 부여 ② 노조 자주성을 침해하는 운영비 원조 : 21건 – 노조사무실 직원 급여 지급, 노조 차량 및 유지비 지원 등
위법한 단체협약 및 단체협약 미신고 (47건)	① 위법한 근로시간면제 내용 등 규정 : 17건 – 비(非)면제자의 고정적·주기적 유급 조합활동 인정 등 ② 단체협약 미신고 : 30건
비(非)면제업무 유급처리 (9건)	▪ 근로시간면제 대상 업무가 아님에도 유급처리 – 유급처리 : 사업주 대상 소송 참여 시간 등

○ 고용부는 향후 규모와 업종을 고려해 상시 점검·감독 체계를 구축하는 등 근로시간면제 관련 불법행위에 엄정하게 대응한다는 계획

- 특히, 고용부는 올해 자동차, 조선, 철강 등 주요 업종과 1,000인 미만 사업장을 대상으로 근로감독을 지속 확대할 것이라고 발표

◆ 정부는 50인 미만 사업장 중대재해처벌법 적용 유예 필요성 강조

○ 대통령은 1. 16 국무회의에서 국회 통과가 필요한 민생 법안으로 50인 미만 사업장의 중대재해처벌법 적용 유예 연장 필요성 주장

※ 중대재해처벌법은 1. 27부터 50인 미만 사업장에 확대 적용 예정

※ 1월 임시국회 본회의 일정 : 1. 25(예정), 2. 1(예정)

- 대통령은 정부의 취약 분야 지원대책 마련과 경제단체의 마지막 유예 요청 약속에도 국회 논의가 진행되지 않는 상황을 지적하는 한편, 중소기업의 현실적 여건을 감안해 중대재해처벌법 적용 유예 연장이 필요하다고 강조

  · 정부는 지난해 12. 27 발표한 「중대재해 취약분야 기업 지원대책」에 따라 올해부터 2025년까지 1조 5천억원을 투입해 50인 미만 사업장의 안전보건관리체계 구축을 지원한다는 계획

○ 또한, 고용부와 중소벤처기업부는 1. 15 50인 미만 사업장과의 간담회를 개최하고 중대재해처벌법 적용 관련 현장의견 수렴

- 이정식 고용부 장관은 이 날 간담회에서 50인 미만 사업장의 중대재해처벌법 적용을 위한 현장의 준비와 대응이 충분하지 못한 상황이므로, 적용 유예 연장을 위한 국회에서의 적극적 논의가 필요하다고 강조

○ 한편, 50인 미만 사업장의 중대재해처벌법 적용 유예 연장을 둘러싼 여야 이견이 지속되고 있는 가운데 더불어민주당은 중대재해처벌법 적용 유예를 위한 추가 전제 조건 요구

※ 더불어민주당은 중대재해처벌법 적용 유예의 전제로 ① 법률 확대 적용 준비 미흡에 대한 정부의 사과, ② 유예기간 동안 안전확보 계획 제시, ③ 2년 유예 이후 법률을 시행한다는 정부·경제단체 등의 약속을 제시해왔음.

- 더불어민주당은 1. 16 중대재해처벌법 적용 유예 연장을 위한 기존 조건에 더해 ① 산업안전보건청 설립, ② 산재예방 사업 예산 증액(1조 2천억원 → 2조원)을 추가적으로 요구

- 여당은 더불어민주당의 추가 요구 조건에 대해 영세 사업장과 근로자 모두를 위태롭게 하는 무리한 요구라는 입장을 표명해 중대재해처벌법 적용 유예 연장 논의 난항 우려

◆ 민주노총 금속노조 산하 한국옵티칼하이테크 노동조합은 고용승계 를 요구하며 고공농성 지속

○ 한국옵티칼하이테크가 청산을 진행중인 가운데 민주노총 금속노조 산하 한국옵티칼하이테크 지회는 회사 관계사로의 고용승계를 요구하며 1. 8부터 고공농성 지속

※ 한국옵티칼하이테크는 일본 닛토덴코 그룹의 자회사로 LCD 편광 필름 등을 생산해 옴.

※ 한국옵티칼하이테크는 지난 2022년 공장 화재로 생산동 내부 및 설비가 전소됨에 따라 법인 청산 의결

- 노조는 지난해부터 공장 철거 반대와 고용승계를 요구하며 공장에서 천막 농성 진행

○ 공장 철거를 둘러싼 노사 갈등이 이어져온 가운데 법원은 지난 1. 12 한국옵티칼하이테크 청산인이 신청한 노조의 철거공사 방해금지 가처분 신청 인용

- 재판부는 노조의 토지 점거로 인해 원상회복 절차가 지연되는 등 청산 업무 수행에 지장을 받고 있으므로, 조합원들의 행위는 적법한 노조 활동으로 보기 어렵다고 판단

○ 한편, 금속노조가 1. 16 기자회견을 통해 한국옵티칼하이테크 공장 철거 저지 등 연대 투쟁계획을 밝힘에 따라 노사 갈등이 고조될 것으로 우려

◆ 민주노총 공공연대노조 산하 도로교통안전관리 노동조합은 모회사에 임금 문제 해결 등을 요구하며 무기한 파업 돌입

○ 민주노총 공공연대노조 산하 도로교통안전관리 노조는 ▲대표이사 퇴진, ▲식대 인상, ▲복리후생비 신설 등을 요구하며 1. 10부터 무기한 파업 돌입

※ 도로교통안전관리는 도로교통공단의 자회사로 운전면허 관련 고객센터 및 시험장 안전관리 업무 등 수행

※ 도로교통안전관리 노조는 지난해 12, 26부터 전면파업 돌입

○ 도로교통안전관리 노조는 사태 해결을 위해 모회사인 도로교통공단의 개입이 필요하다고 주장하는 등 교섭 난항 지속

○ 또한, 도로교통안전관리 노조는 지난 1. 12 진보당, 기본소득당과 국회 기자회견을 개최하고 모회사인 도로교통공단에 현안 해결을 촉구하는 등 정치권을 활용한 파업 이슈화 시도.

◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과

※ 협약임금 인상률*은 고용부가 100인 이상 사업체 10,232개를 대상으로 집계, 2023년도 1~11월 임금결정현황 제출 사업체는 5,487개(53.6%)
* 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률

※ **2023년 1~11월 누계 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)**
- (전체) 4.5%, 전년동기 5.0% 대비 0.5%p 하락
- (규모별) 100~299인 4.7% (전년동기 5.1%), 300인 이상 4.5% (전년동기 4.9%)
  * 1,000인 이상 4.4% (전년동기 4.9%)

〈 개별기업 임금교섭 타결현황 〉

(2023. 1. 17 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
9	우리은행	서비스	1.10	한국노총	▸ **('23년)** 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 사기진작 명목 일시금 200만원 지급 · 개인연금 지원 금액 상향 조정(10만원→20만원) · 본인 결혼 축하금 150만원 지급 등
8	KB국민은행	서비스	1.5	한국노총	▸ **('23년)** 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 성과급 230% 지급 등
7	BC카드	서비스	12.12	민주노총	▸ **('23년)** 임단협 타결 · 임금 1.72% 인상(자동상승분 포함 시 약 3.7%) · 연봉 80% 수준의 특별 사기 진작금 및 임단협 조기타결 축하금 지급 등
6	CJ제일제당	제조	11.23	한국노총	▸ **('23년)** 임단협 타결 · 1년 차 신입사원 임금 7.1% 인상. 2년 차 이상 직원은 고과 등급별 임금 인상률 소폭 인상 등
5	포스코	제조	11.13	한국노총	▸ **('23년)** 임단협 타결 · 기본급 10만원 인상 · 주식 400만원 지급 · 일시금 250만원 지급 · 지역상품권 50만원 지급 · 격주 4일 근무제도 도입 등
4	고려아연	제조	11.2	한국노총	▸ **('23년)** 임단협 타결 · 기본급 11만 8,000원 인상(승급분 제외) · 타결 일시금 290만원 지급 등
3	한국타이어	제조	10.31	한국노총	▸ **('23년)** 임단협 타결 · 기본급 4.0% 인상(정기 호봉승급분 포함) · 안전생산 장려금 200만원 지급 · 복지카드 60만원 지급 등

2	기아	제조	10.23	민주노총	▸ **('23년)** 임단협 타결 · 기본급 11만 1,000원 인상(호봉승급분 포함) · 경영성과금 300%+800만원 지급 · 생산판매목표 달성 격려금 100% 지급 · 특별 격려금 250만원 지급 · 재래시장 상품권 25만원 지급 · 무분규 타결 무상주 34주 지급 등
1	KT	서비스	10.13	한국노총	▸ **('23년)** 임단협 타결 · 직원 1인당 평균 연 235만 5,000원 인상(기본급 154만원, 평균 3% 수준) · 격려금 500만원 지급 · 업무용 단말기 구입비 100만원 지급 · 총량자율근무제 기준 근로시간 단위를 '기존 주 40시간, 1주 단위 선택'에서 '월(4주) 160시간, 월 단위 선택'으로 변경 등

KEF KOREA ENTERPRISES FEDERATION

법제동향

한국경영자총협회
www.kef.or.kr

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

〈 contents 〉

○ 법안동향

▶ 김희곤 의원(국), '공정거래법' 일부개정법률안 2건 발의(1.11, 1.12)
▶ 김성원 의원(국), '건설산업기본법' 일부개정법률안 발의(1.12)
▶ 엄태영 의원(국), '근로기준법' 일부개정법률안 발의(1.17)

○ 국회동향

▶ 대통령, '중대재해처벌법' 적용 유예 관련 입장 발표(1.16)

○ 판례동향

▶ 근무성적이나 근무능력이 불량한 저성과자를 통상해고한 것이 정당한지 여부(긍정) ; 대법원 2023. 12. 28. 선고 2021두33470 판결

○ 법안동향

◆ 김희곤 의원(국), '독점규제 및 공정거래에 관한 법률' 일부개정법률안 2건 발의(1.11, 1.12)

○ (**발의 이유**) ① 현행법(공정거래법 제40조·제43조)은 '부당한 공동행위'(사업자가 다른 사업자와 공동으로 부당하게 경쟁을 제한하는 행위에 관해 합의하는 것)를 금지하면서, 위반 시 공정거래위원회가 과징금을 부과하도록 규정하고 있음. 한편, 해당 공동행위가 '입찰담합 및 이와 유사한 행위'인 경우에는 계약금액을 매출액으로 보아 과징금을 부과하도록 시행령에 규정하고 있으나(공정거래법 시행령 제50조), 해당 내용을 시행령이 아닌 법률에 상향규정할 필요가 있다는 지적 제기

② 현행법(공정거래법 제40조)은 '부당한 공동행위의 심사기준'을 공정거래위원회가 고시하도록 위임

하고 있음. 그러나 이에 따른 '공동행위 심사기준'에서는 '부당한 공동행위의 수'에 관한 판단 기준을 추상적이고 포괄적으로 제시하고 있어, 이를 법률에 명확하게 상향규정할 필요성 제기

○ (**주요 내용**) ① 입찰 또는 경매에 고의로 탈락하였거나 응찰하지 않은 경우 과징금을 부과하도록 규정하고, '해당 입찰 등의 내용, 규모, 관련 시장의 특성에 비추어 통상 지급될 것으로 예상되는 금액'에 100분의 20을 곱한 금액 등을 과징금 상한으로 규정

② 부당한 공동행위와 관련해 사업자 간 합의가 일정기간 수차례 있었을 경우, '그 개별적인 합의들이 사실상 동일한 목적을 위해 단절 없이 계속 실행되어 왔는지' 등을 고려해 '부당한 공동행위의 수'를 판단하도록 규정

◆ 김성원 의원(국), '건설산업기본법' 일부개정법률안 발의(1.12)

○ (**발의 이유**) 현행법(건설산업기본법 제35조)상 관급공사에서는 수급인이 하수급인에게 하도급대금을 지급하지 못하거나 대금 지급을 1회 이상 지체한 경우, 지자체·공공기관 등의 발주자가 하수급인에게 하도급대금을 직접 지급할 수 있도록 규정하고 있음. 하도급업체의 피해를 줄이기 위해서는 해당 내용을 의무화할 필요가 있다는 지적 제기

○ (**주요 내용**) ① 관급공사에서 수급인이 하수급인에게 하도급대금을 지급하지 못하거나 대금 지급을 1회 이상 지체한 경우, 지자체·공공기관 등의 발주자가 하수급인에게 하도급대금을 직접 지급하도록 의무 부여

② '상습체불건설사업자 명단 공표' 대상을 선정하기 위한 '하도급대금 지급 위반 산정 기간'을 기존 '과거 3년'에서 '과거 10년'으로 연장

③ 사업자가 공사대금의 지급 등을 위반한 경우 부과하는 과태료의 상한을 기존 '500만원'에서 '2천만원'으로 상향

◆ 엄태영 의원(국), '근로기준법' 일부개정법률안 발의(1.17)

○ (**발의 이유**) 현행 '근로기준법'은 근로 제공 장소에 대해 별도로 정의하지 않고 있지만, 통념상 근로자는 사업장에서 근로해야 하는 것으로 해석되고 있음. 그러나 최근 전염병의 확산으로 인해 원격근로제 등이 시행된 바 있어, 이에 대응해 법 제도를 정비할 필요성 제기

○ (**주요 내용**) 취업규칙의 내용에 '자택 등 근무장소 외의 장소에서의 근로에 관한 사항'을 명시하도록 규정

○ 국회동향

◆ 대통령, '중대재해처벌법' 적용 유예 관련 입장 발표(1.16)

○ 대통령은 국무회의(1.16)에서 국회가 '중대재해처벌법' 개정안(50인 미만 사업장에 대한 적용 유예 기간 연장)을 조속히 처리해줄 것을 촉구

- 대통령은 '법 시행(1.27)을 앞둔 상황에서 정부가 지원대책을 마련하고 경제단체도 마지막 유예 요청임을 약속했지만, 여전히 국회에서는 중처법 유예를 논의하고 있지 않다'며 개정안 처리의 시급성을 강조

○ 한편 민주당은 ① 50인 미만 사업장 중대재해를 집중 관리하는 '산업안전보건청'의 설립, ② 50인 미만 사업장 산재 예방 직접 예산을 기존 1.2조원에서 2조원 이상으로 확대 등의 전제조건이 충족될 경우 법안에 대한 논의를 시작할 수 있다는 입장을 발표

○ 판례동향

◆ 근무성적이나 근무능력이 불량한 저성과자를 통상해고한 것이 정당한지 여부(긍정) ; 대법원 2023. 12. 28. 선고 2021두33470 판결

근로자는 간부사원인 관리직임에 따라 성과와 전문성이 요구됨에도 상당 기간 근무성적이나 근무능력이 불량하였고, 회사가 개선의 기회를 충분히 부여하였음에도 근무성적이나 근무능력이 개선될 여지가 보이지 않아 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없다고 보는 것이 타당하므로 통상해고는 정당하다.

사실관계	○ A사는 자동차 제조 및 판매업 등을 영위하는 회사이고, B는 A사의 생산개발본부에서 과장으로 근무하던 근로자임. ○ B는 간부사원인 과장으로 승진한 2007년부터 2017년까지 시행된 인사평가에서 지속적으로 5단계 등급(S,A,B,C,D) 중 C등급 또는 D등급을 받음. - A사는 2009년부터 간부사원 전체 중 직전 3개년도 누적 인사평가결과가 하위 약 1~2% 미만에 해당하는 간부사원을 대상으로 근무태도 향상, 역량 및 성과 개선을 위한 프로그램인 PIP(Performance Improvement Program)를 도입함. - B는 약 8년간 7회에 걸쳐 PIP 대상자로 선정되었고, 선정될 당시 3년간의 인사평가결과는 최하위였음.

	- B는 총 3회에 걸쳐 근무성적 및 근무태도 불량을 이유로 정직의 징계처분을 받았고, PIP 대상자로 선정되어 교육평가를 받은 결과 PIP 대상자 44명 중 41위를 기록함. ○ A사의 간부사원 취업규칙은 '사회통념상 근로를 계속할 수 없다고 판단되는 자'를 통상해고 사유로 정하고 있고, 이와 별도로 '근무태도나 근무성적이 불량하고 개선의 여지가 없다고 판단되는 자'를 징계해고 사유로 정하고 있음. ○ A사는 B가 최하위 인사평가를 장기간 받았고 개선의 여지가 보이지 않는다는 이유로 통상해고 한바, 이에 B는 A사가 업무 저성과를 개선할 실질적인 노력을 하지 아니하였다고 주장하며 노동위원회에 부당해고 구제신청 함. ○ **(원심)** 통상해고 사유인 '사회통념상 근로를 계속할 수 없다고 판단되는 자'는 근로계약상의 근로제공의무를 이행하는 것이 객관적으로 불가능 내지 현저히 곤란하거나 근로제공의 의사가 없음을 명백히 알 수 있다고 판단될 정도의 일신상의 사유가 명확히 드러나는 경우라고 하며 해고는 부당하다고 판시함.
판결요지	**■ 관련 법리** **대법원 1994. 10. 25. 선고 94다25889 판결 참조** • 특정 사유가 취업규칙 등에서 징계해고사유와 통상해고사유의 양쪽에 모두 해당하는 경우뿐 아니라 징계해고사유에는 해당하나 통상해고사유에는 해당하지 않는 경우에도, 그 사유를 이유로 징계해고처분의 규정상 근거나 형식을 취하지 아니하고 근로자에게 보다 유리한 통상해고처분을 택하는 것은, 근로기준법 제23조 제1항에 반하지 않는 범위 내에서 사용자의 재량에 속하는 적법한 것이다. 다만, 근로자에게 변명의 기회가 부여되지 않더라도 해고가 당연시될 정도라는 등의 특별한 사유가 없는 한, 징계해고사유가 통상해고사유에도 해당하여 통상해고의 방법을 취하더라도 징계해고에 따른 소정의 절차는 부가적으로 요구된다 **대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결 참조** • 근로기준법 제23조 제1항은 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고를 하지 못한다고 규정하여 해고를 제한하고 있다. 사용자가 취업규칙에서 정한 해고사유에 해당한다는 이유로 근로자를 해고할 때에도 정당한 이유가 있어야 한다. 일반적으로 사용자가 근무성적이나 근무능력이 불량하여 직무를 수행할 수 없는 경우에 해고할 수 있다고 정한 취업규칙 등에 따라 근로자를 해고한 경우, 사용자가 근로자의 근무성적이나 근무능력이 불량하다고 판단한 근거가 되는 평가가 공정하고 객관적인 기준에 따라 이루어진 것이어야 할 뿐 아니라, 근로자의 근무성적이나 근무능력이 다른 근로자에 비하여 상대적으로 낮은 정도를 넘어 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하고 향후에도 개선될 가능성을 인정하기 어렵다는 등 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인 경우에 한하여 해고의 정당성이 인정된다. • 이때 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지는 근로자의 지위와 담당 업무의 내용, 그에 따라 요구되는 성과나 전문성의 정도, 근로자의 근무성적이나 근무능력이 부진한 정도와 기간, 사용자가 교육과 전환배치 등 근무성적이나 근무능력 개선을 위한 기회를 부여하였는지 여부, 개선의 기회가 부여된 이후 근로자의 근무성적이나 근무능력의 개선 여부, 근로자의 태도, 사업장의 여건 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 합리적으로 판단하여야 한다

■ **판결 요지**

○ **취업규칙의 통상해고 사유를 어떻게 해석하여야 하는지**

① A사의 간부사원 취업규칙 제32조는 **통상해고의 사유**로서 '정신 또는 신체의 장애, 허약, 노쇠, 질병에 의하여 업무를 수행할 수 없다고 판단되는 자'(제1호), '무단결근을 계속하여 7일 이상 한 자'(제2호), '형사소송의 1심에서 실형을 선고받고 복역으로 계속 근로가 불가한 자'(제3호), '본 규칙 제42조(징계해고)에 의해 징계해고가 결정된 자'(제4호), '**사회통념상 근로를 계속할 수 없다고 판단되는 자'(제5호)**를 규정하고 있음.

② 간부사원 취업규칙 제42조 제1호 내지 제18호는 **징계해고**의 사유를 열거하고 있는데, **'근무태도나 근무성적이 불량하고 개선의 여지가 없다고 판단되는 자'(제14호)**도 포함되어 있음.

③ A사는 B에 대한 **징계해고의 절차를 거친 후** 'B가 근무태도나 근무성적이 불량하고 개선의 여지가 없어 사회통념상 더 이상 고용관계를 계속할 수 없다고 판단된다'라는 사유로 간부사원 취업규칙 **제32조 제5호의 규정을 들어 B를 통상해고** 하였음.

- 간부사원 취업규칙 제32조는 징계해고의 사유에 해당하는 경우를 배제하는 취지가 아니라 **징계해고의 사유가 있는 경우에도 사회통념상 근로를 계속할 수 없다고 판단되면 근로자에게 더 유리한 통상해고를 할 수 있다는 의미로 해석함이 타당함.**

- 원심과 같이 제32조 제1호 내지 제3호에 준하는 사유로서 적어도 근무태도나 근무성적이 불량하고 개선의 여지가 없다고 판단되는 경우를 넘어서 그러한 사정으로 말미암아 근로자가 근로계약상의 **근로제공 의무를 이행하는 것이 객관적으로 불가능 내지 현저히 곤란하거나 참가인에게 근로제공의 의사가 없음을 명백히 알 수 있다고 판단될 정도로 일신상의 사유가 현저히 드러나는 경우에 한정하여 해고할 수 있다는 의미로 해석하기 어려우며, A사가 징계해고 사유의 증명책임을 회피하기 위하여 통상해고를 한 것이라고 보기도 어려움.**

○ **해고 사유가 정당한지 여부**

- B는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인 경우에 해당하여 이 사건 **해고의 정당성이 인정된다고 판단**할 여지가 있음.

① **(근로자의 지위와 담당 업무의 내용 및 성과와 전문성의 요구 정도)** B는 이 사건 해고 당시 입사 25년차이자 이 사건 부서에서 '원가절감 업무'를 담당하는 12년차 과장이었고, 팀 내 각 라인 담당자의 의견을 받거나 현장을 직접 방문하여 현장관리자, 작업자 등으로부터 의견을 듣고 개선 항목을 찾아, 재료 변경·재료 단일화 등을 통한 저가 사양 적용, 에너지 절감 등을 통해 재료비·노무비·경비·투자비 등을 절감하는 업무를 담당하고 있던 **과장급 간부사원으로서 관리직에 해당**

	하고, 그 직책과 경력에 따른 성과와 전문성이 요구됨. ② **(근무성적이 부진한 기간 및 정도)** B는 간부사원인 과장으로 승진한 2007년부터 2017년까지 시행된 인사평가에서 지속적으로 5단계 등급(S, A, B, C, D) 중 C등급 또는 D등급을 받는 등 해당 **근무성적이나 근무능력이 부진한 기간이 11년으로 상당히 장기간**이고, 특히 이 사건 해고 전 약 3년간의 인사평가결과는 11,229명 중 11,222위로 **최하위 그룹에 속하며**, 원가절감실적을 참작하더라도 B의 실적은 원가절감 업무를 주된 업무로 하지 않는 다른 근로자들에 비하여 현저히 낮은 편이었으며, 나아가 B는 근무태도 및 근무성적 불량을 사유로 위 기간 동안 **3차례나 정직의 징계**를 받기도 하였음. ③ **(개선 여지 및 평가 결과)** B는 2017년 인사평가(성과평가)에서 약간의 개선이 있기는 하였으나, **여전히 업무능력이 미흡하고 성과가 부족하며 관련부서 및 팀원 간의 소통이 원활하지 못하다는 평가(D등급)**를 받았고, **스스로 본인평가에서 D등급을 부여**하기도 하였으며, 2017년도 **PIP 대상자 평가에서조차 저조한 결과**(40.516점/100점 만점)를 받아 대상자 44명 중 41위를 기록하였음. ④ **(업무처리 정도 등 근로자의 태도)** B는 팀장으로부터 '실행계획 구체화 및 절감결과 가속화' 및 '7월 업무 수행 실적 및 8월 업무 계획 보고'를 지시받았으나 단순히 목표만 세워놓고 이를 시행하려는 계획조차 수립하지 않는 등 2017년 PIP 현업수행 기간 중에도 자신에게 부여된 업무를 **매우 미흡하게 처리**하였고, **다른 팀원들과 협업을 하거나 조직에 융화되는 모습을 전혀 보이지 못한다는 평가**를 받았음. ⑤ **(재교육 등 성과 개선의 기회 부여)** A사는 **B에게 PIP 교육을 7회나 실시하는 등으로 개선의 기회를 충분히 부여**하였고, 비록 공식적으로 제안을 한 것은 아니지만 2012년 PIP 대상자로 선정된 당시 전환배치 대상자로 면담을 한 사실이 있는데 B가 기존 부서에서 계속 근무하겠다는 의사를 밝힘에 따라 그 의사를 존중하여 **직무재교육 기회를 7회**나 제공하였음에도 업무능력이나 업무성과가 개선되지 않자 이 사건 해고에 이른 것으로 보이며, **A사가 B에게 배치전환을 공식적으로 제안하거나 전보발령을 단행하지 않았다는 사정만으로 개선의 기회를 부여하지 않았다고 볼 수 없음.**
시사점	○ 금번 판결은 회사가 징계해고가 아닌 통상해고한 것이 해고사유에 관한 증명책임을 회피한 것이라고 보기 어렵고, 통상해고 사유는 징계해고의 취지를 배제하는 것이 아니므로 징계해고보다 근로자에게 더 유리한 통상해고를 할 수 있다고 하였음. ○ 하급심은 근무성적이나 근무능력 불량을 이유로 통상해고 한다면 근로자를 압박하는 수단으로 활용될 수 있어 근로자의 지위를 불안정하게 할 수 있고, 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없는 경우란 근로제공 의무 이행이 객관적으로 불가능 내지는 현저히 곤란할 정도 또는 근로제공할 의사가 없음이 명백할 정도라고 하며 저성과가 통상해고 사유에 해당하

	는지 여부를 엄격하게 보았음. - 반면 금번 판결은 근로자가 약 11년이라는 장기간 저성과자였고, 회사가 재교육이나 전환배치 권유 등으로 성과 개선의 기회를 충분히 부여하는 등의 배려의무를 다했음에도 근무성적이나 근무능력이 개선될 여지가 보이지 않는다는 점에 주목하여 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없다고 보아 저성과를 이유로 한 통상해고는 정당하다고 판시하였음. ○ 따라서, 저성과자 관리 시 근로자가 수행한 업무 및 지위, 근무 능력이 상대적으로 낮은 정도가 아닌 일반적으로 기대되는 최소한도에도 미치지 못하는지, 개선 가능성이 있는지, 성과 개선에 대한 기회를 부여하였는지에 대한 면밀한 검토가 필요함.