

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ KDI, 「2024년 경제전망 수정('24.8월)」 발표 (8.8)
- ▶ 통계청, 「2024년 7월 소비자물가동향」 발표 (8.2)
- ▶ 한국은행, 「2024년 6월 국제수지(잠정)」 발표 (8.7)
- ▶ 세계은행(WB), 「2024 세계개발보고서」 발표 (8.1)

◆ KDI, 「2024년 경제전망 수정('24.8월)」 발표 (8.8)

○ KDI는 우리나라 경제성장률을 2024년 2.5%, 2025년 2.1%로 전망*

* 지난 '24.5월 성장률 전망치 대비 2024년은 0.1%p 하향 조정, 2025년은 동일함.

- **(소비)** 2024년 민간소비는 고금리 기조 장기화를 반영하여 기존 전망(1.8%)보다 낮은 1.5% 증가할 것으로 전망
- **(투자)** 2024년 설비투자는 반도체경기 호조세가 투자로 이어지지 못함에 따라 기존 전망(2.2%)보다 크게 낮은 0.4% 증가할 것으로 예상되나, 건설투자는 부동산PF 부실의 파급이 제한적인 수준에 그치며 기존 전망(△1.4%)에 비해 감소폭(△0.4%)이 축소될 것으로 전망.
- **(수출)** 2024년 총수출은 반도체경기가 기존 예상을 크게 상회하는 호조세를 보임에 따라 기존 전망(5.6%)보다 높은 7.0% 증가할 것으로 전망

○ 2024년 소비자물가 상승률은 내수 부진과 국제유가 하향 조정을 반영하여 올해 5월 전망치(2.6%)보다 낮은 2.4%로 전망

○ 2024년 경상수지는 수출 전망치가 상향 조정된 반면, 내수는 하향 조정되면서 기존 전망(703억달러)보다 흑자 폭이 확대된 770억달러를 기록할 전망.

○ 2024년 취업자 수 증가폭은 내수 부진을 반영하여 기존 전망치인 24만명에서 20만명으로 하향 조정됨.

< 전망의 위험요인 >

- **(대외적)** 중동 지역의 지정학적 위험이 확대되거나 중국이나 미국의 경기가 급락하는 경우 우리 경제의 회복세가 더욱 지연될 가능성
 - 중동 지역의 지정학적 긴장이 확대되면서 국제유가가 급등하는 경우, 물가 상방압력 및 경기 하방압력으로 작용할 가능성
 - 중국과 미국의 경기가 점진적으로 조정될 가능성이 높으나, 경기침체의 가능성도 배제하기는 어려움.
 - 2024년 말 미국 대선 이후 보호무역주의가 강화될 경우, 우리 수출에 부정적 영향을 미칠 수 있음.
- **(대내적)** 물가상승세 둔화에도 불구하고 고금리 기조가 장기화되는 경우 내수 회복이 지체될 가능성
 - 민간부채가 대규모로 누적된 상황에서 고금리 기조가 장기화될 경우 가계 소비여력과 기업 투자여력이 제약되면서 내수 하방압력으로 작용할 수 있음.

◆ 통계청, 「2024년 7월 소비자물가동향」 발표 (8.2)

- 2024년 7월 소비자물가는 전년동월대비 2.6% 상승
 - ※ 소비자물가는 2024년 4월(2.9%) 이후 4개월 연속 2%대 상승률 지속
 - ▶ 소비자물가 상승률 추이(% , 전년동월비) : 3.1('24.3)→ 2.9(4)→ 2.7(5)→ 2.4(6)→ 2.6(7)
 - **(지출목적별)** 12개 부문 가운데 교통(5.2%), 기타 상품 및 서비스(4.4%), 식료품 및 비주류음료(3.6%) 등 12개 부문이 모두 전년동월대비 상승
 - **(품목성질별)** 상품은 농축수산물(5.5%) 상승의 영향으로 전년동월대비 2.9% 상승*했고, 서비스는 개인서비스(2.9%)를 중심으로 전년동월대비 2.3% 상승
 - * 상품 중 석유류는 전년동월대비 8.4% 상승하여 2022년 10월(10.3%) 이후 21개월만에 최고치 기록
- 2024년 7월 농산물과 석유류를 제외한 근원물가는 전년동월대비 2.1% 상승했고, 소비자들의 구입 빈도와 지출 비중이 높은 생활물가는 전년동월대비 3.0% 상승

◆ 한국은행, 「2024년 6월 국제수지(잠정)」 발표 (8.7)

- 2024년 6월 경상수지는 122.6억달러 흑자를 기록하여 전년동월(61.8억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 60.8억달러 증가
 - ※ '24년 6월 경상수지 흑자 규모는 '17년 9월(123.4억달러) 이후 6년 9개월 만에 최대치

- ▶ 경상수지 추이(억달러) : 68.6('24.2)→ 69.3(3)→ △2.9(4)→ 89.2(5)→ 122.6(6)
- 상품수지는 114.7억달러 흑자를 기록하여 전년동월(39.1억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 증가
 - ※ 상품수지는 '23년 4월(6.1억달러 흑자) 이후 15개월 연속 흑자를 기록했으며, 6월 상품수지의 흑자 규모(114.7억달러 흑자)는 '20년 9월(120.2억달러 흑자) 이후 최대치
 - ▶ 상품수지 추이(억달러) : 66.1('24.2)→ 80.9(3)→ 51.1(4)→ 87.5(5)→ 114.7(6)
- 서비스수지는 16.2억달러 적자를 기록하여 전년동월(26.4억달러 적자) 대비 적자 규모가 축소
 - ※ 서비스수지는 2022년 5월(2.8억달러 적자) 이후 26개월 연속 적자 기록
 - ▶ 서비스수지 추이(억달러) : △17.7('24.2)→ △24.3(3)→ △16.6(4)→ △12.9(5)→ △16.2(6)
- 본원소득수지는 배당소득을 중심으로 26.9억달러 흑자를 기록하여 전년동월(52.6억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 축소
- 이전소득수지는 2.8억달러 적자를 기록하여 전년동월(3.6억달러 적자) 대비 적자 규모가 축소
- 2024년 상반기(1~6월 누적) 경상수지는 377.3억달러 흑자를 기록하여 2023년 상반기(11.5억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 365.8억달러 증가
- 2024년 6월 금융계정은 122.4억달러 순자산 증가 기록

◆ 세계은행(WB), 「2024 세계개발보고서」 발표 (8.1)

- 세계은행(World Bank)은 8월 1일 '2024년 세계개발보고서 : 중진국 함정(World Development Report : middle-income trap)'을 발표
- 세계은행은 많은 개발도상국이 중진국*에 진입한 후 고소득국으로 도약하지 못하고 성장이 정체되는 '중진국 함정'에 빠지고 있다고 분석하고, 한국을 중진국 함정 극복의 대표 사례로 제시
 - * 세계은행은 '22년 1인당 GNI 기준 하위 중소득국(\$1,136~\$4,465)과 상위 중소득국(\$4,466~\$13,845)을 중진국으로, 그 이상을 고소득국으로 정의
- 중진국 함정 극복을 위해 세계은행은 투자(Investment), 기술 도입(Infusion), 혁신(Innovation) 3가지가 모두 필요하다는 '3i 전략'을 제시함.
 - 저소득국 단계에서는 투자 촉진을 통해 성장을 시작하지만, 중진국 단계 이후에는 투자 확대만을 통한 성장은 한계에 부딪히며, 해외 기술 도입 등을 통한 생산성 제고가 필요함을 언급.
 - 경제성장을 이끄는 것은 결국 기업가의 열망과 리더십이 만들어 내는 변화라는 슘페터의 창조적 파괴 이론을 언급하며, 지속적인 생산성 제고와 경제성장을 위해서는 낡은 제도와 관습의 '창조적 파괴'를 통한 혁신이 필요하다고 분석.

< 한국 사례 : 위기를 기회로 활용 >

- 세계은행은 한국이 3i 전략을 효과적으로 활용하여 1인당 GNI가 1960년 \$1,200 이하에서 '23년 약 \$33,000 수준으로 급격하게 성장한 '성장 슈퍼스타'이며, 한국 경제 발전사는 개도국 정책 입안자의 '필독서'라고 소개함.
- 한국은 금융시장 개방 및 외국 자본 유치 등을 통해 인프라 투자를 확대(1i), 해외 기술의 도입 및 R&D, 교육 등에 대한 적극적 투자를 통해 효과적으로 생산성을 제고하였고(2i), 외환위기 등 계기로 금융, 재벌 등 개혁 통해 시장 담합과 지배력 집중을 완화하는 등 경쟁 시장 조성, 국내 벤처 기업 육성 등 위기를 기회로 전환(3i)하였다고 언급함.

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 야당이 노조법 제2·3조 개정안을 강행 처리한 가운데 경제계와 정부, 여당은 거부권 행사 필요성 강조
- ▶ 신임 경제사회노동위원회 위원장 취임
- ▶ 보건, 금융 분야 산별교섭 난항 지속
- ▶ 주요 완성차사 및 조선사의 임단협을 둘러싼 노사갈등 증가가 우려되는 가운데 전국삼성전자노조는 업무 복귀
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 야당이 노조법 제2·3조 개정안을 강행 처리한 가운데 경제계와 정부, 여당은 거부권 행사 필요성 강조

○ 야당은 경제계와 정부·여당의 반대에도 불구하고 8. 5 「본회의」에서 노조법 제2·3조 개정안을 단독으로 처리

※ 여당은 표결에 불참한 가운데 재석의원 179명 중 찬성 177표, 반대 2표로 노조법 제2·3조 개정안 본회의 통과

[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 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배결정할 수 있는 자까지 확대’

노동조합 범위 확대 (제2조 제4호)	근로자가 아닌 자의 노조 가입 금지	노조 가입자 제한요건 삭제 (근로자가 아닌 자의 노조 가입 금지 삭제)
노동쟁의 개념 확대 (제2조 제5호)	... … <u>‘근로조건’의 결정에 관한 주장의 불일치</u> 로 인하여 발생한 분쟁상태로 정의	... … <u>‘근로조건’에 관한 주장의 불일치</u> 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)	신설	<u>사용자의 불법행위에 대해 노동조합 또는 근로자의 이익을 방어하기 위해 부득이 손해를 가한 경우 배상책임 면제</u>
배상의무자별 손해배상책임 제한 (제3조 제2항 제3항)	신설	법원이 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동 등으로 인한 손해배상 책임을 인정하는 경우, 각 손해의 <u>배상 의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하도록 명시</u>
신원보증인 배상책임 면제 (제3조 제3항 제4항)	신설	<u>신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인해 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임 없음</u> 을 명시

- 경총은 노조법 제2·3조 개정이 초래할 산업현장의 혼란과 경제적 파국을 막고, 기업들이 정상적으로 사업을 영위할 수 있도록 대통령의 거부권 행사를 건의(8. 5, 경영계 입장)
 - ※ 대통령은 국회에서 의결되어 정부에 이송된 법률안에 대해 15일 이내에 재의를 요구(거부권)할 수 있음(헌법 제53조 제1항, 2항).
 - ※ 지난 제21대 국회에서 통과('23. 11. 9)된 노조법 제2·3조 개정안에 대해 대통령은 '23. 12. 1 거부권을 행사한 바 있음.
- 한편, 정부와 여당도 노조법 제2·3조 개정안의 문제점과 야당의 일방처리를 지적하면서 대통령의 거부권 행사 건의를 시사
 - 이정식 고용부 장관은 8. 5 「장관 브리핑」에서 노조법 제2·3조 개정안에 대해 ① 죄형법정주의 위배, ② 노조 불법행위에 대한 부당한 특권 부여, ③ 산업현장의 갈등과 불법 파업 조장 등의 문제점을 지적하고 거부권 행사 건의를 시사

- 추경호 국민의힘 원내대표도 8. 5 당 「최고위원회」에서 노조법 제2·3조 개정안에 대한 야당의 일방적 처리를 비판하며 대통령 거부권 행사 건의를 예고

◆ 신임 경제사회노동위원회 위원장 취임

- 신임 경제사회노동위원회 위원장으로 권기섭 前 고용부 차관 취임(8. 6)

※ 약력 : ▲서울대 경제학과 졸업, ▲제36회 행정고시 합격 ▲고용부 노동정책실장, 산업안전보건본부장, 차관

- 대통령실은 경제사회노동위원회 위원장 인선 배경으로 ‘고용·노동분야의 풍부한 정책경험을 바탕으로 지속가능한 경제사회를 위한 정책적 대안을 모색할 것을 기대한다’고 설명
- 권기섭 위원장은 취임사를 통해 ▲신규 위원회에서의 산업전환, 근로시간개편 등 주요 의제에 대한 속도감 있는 대안 제시 주력, ▲사회적 대화 참여 주체 다양화 방안 강구, ▲사회적 대화 의제 다양화 등을 주요 사업목표로 제시

◆ 보건, 금융 분야 산별교섭 난항 지속

- 보건의료 노사의 2024년 임단협 교섭이 난항 중인 가운데 보건의료노조는 8. 5 「중앙집행위원회」를 개최해 향후 투쟁계획 수립

※ 보건의료 노사는 7. 31 제7차 교섭을 진행했지만 이견을 좁히지 못하고 종료

- 보건의료노조는 ▲8. 13 일괄 노동쟁의 조정신청 제기, ▲8. 14 「결의대회」 개최, ▲8. 29 총파업 추진 예정
- 한편, 보건의료노조는 올해 임단협에서 ▲총액 대비 임금 6.4% 인상, ▲주4일제 도입, ▲의료인력 확충, ▲비정규직 처우 개선 등을 요구

- 한편, 금융 노사의 2024년 임단협은 임금인상, 근로시간 단축 등을 둘러싼 노사간 입장 차이가 커 난항을 지속할 것으로 전망

- 금융노사는 8. 1 중앙노동위원회의 제1차 조정회의에서 임금인상 등에 대한 논의를 진행했지만 합의 도출에 실패

[참고] 금융 산별교섭 관련 주요 쟁점

구분	금융노조	금융산업사용자협의회
임금	■ 임금 5.1% 인상	■ 임금 1.9% 인상
근로시간	■ 주 4.5일제, 은행 영업시간 단축	■ 수용 불가
정년	■ 정년 65세로 연장	■ 수용 불가

- 한편, 금융 노사의 임단협 관련 중앙노동위원회 제2차 조정회의가 8. 13 개최될 예정인 가운데 금융노조는 8. 14 「지부대표자회의」를 개최해 투쟁계획을 논의할 방침

◆ 주요 완성차사 및 조선사의 임단협을 둘러싼 노사갈등 증가가 우려되는 가운데 전국삼성전자노조는 업무 복귀

- 한국GM 2024년 임단협 합의안(7. 22)이 조합원 찬반투표에서 부결(7. 26)된 가운데 금속노조 한국GM지부는 회사의 추가 제시안을 요구하며 8. 5부터 부분파업 강행

※ 한국GM 2024년 임단협 합의안(7. 22) : ① 기본급 101,000원 인상, ② 성과금 1,500만원 지급, ③ 부평·창원공장에서 생산 중인 기존 차종의 제품 업그레이드를 통한 물량 확보 등

- 기아차 노사는 8. 8 교섭을 진행했으나 이견을 좁히지 못한 가운데 금속노조 기아차지부는 교섭결렬을 선언하고 노동위원회에 쟁의행위 조정신청 제기

※ 금속노조 기아차지부는 8. 16 쟁의행위 찬반투표 진행 예정

- 금속노조 기아차지부는 ▲기본급 159,800원 인상, ▲성과금(영업이익의 30%), ▲특별성과금(영업이익의 2.4%), ▲정년연장, ▲주4.5일제 도입 등 과도한 요구 지속 견지

- 현대중공업 노사간 7. 26 임단협 교섭이 합의 없이 종료된 가운데 금속노조 현대중공업지부는 조만간 쟁대위에서 투쟁 방향을 결정할 전망

※ 금속노조 현대중공업지부 주요 요구사항 : ▲기본급 159,800원 인상, ▲정년연장, ▲성과급 산출기준 변경

※ 현대중공업 지부는 7. 22~24 쟁의행위 찬반투표(총 조합원 7,560명 중 5,195명 투표 참여)를 가결(전체 조합원수 대비 68% 찬성) 시킨 가운데 7. 29 중앙노동위원회 조정 중지 결정으로 쟁의권 확보

- 한편, 7. 8부터 파업을 이어오던 전국삼성전자노조(제4노조)는 8. 1 조합원들에게 업무복귀 지침을 시달

- 삼성전자노조(제4노조)는 ▲파업기간 동안 무노동 무임금 원칙을 위배한 임금 손실 보상, ▲평균 임금 인상률 5.6% 적용, ▲전 조합원 노조창립휴가 1일 보장 등 과도한 요구를 지속해옴.
- 한편, 전국삼성전자노조(제4노조)는 당분간 집회 등 대외투쟁보다는 내부 조직 정비에 주력할 것으로 전망

◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과	
<p>※ 협약임금 인상률*은 고용부가 100인 이상 사업체 7,165개를 대상으로 집계, 2023년도 임금결정현황 제출 사업체는 6,869개(95.9%)</p> <p>* 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률</p> <p>※ 2023년 연간 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)</p> <ul style="list-style-type: none"> - (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. 8. 7 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
24	고려아연	제조	7.30	한국노총	▶ ('24년) 임협 타결 · 기본급 평균 13만 9,000원 인상(승급분 포함) · 노사화합 격려금 190만원 지급 · 원가절감 향상 격려금 100만원 지급 등
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
20	삼성증권	서비스	7.10	민주노총 (2개 노조 개별교섭)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 4.9% 인상 등
19	삼성물산 건설부문	제조	7.3	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 건설부문 임단협 타결 · 기본 인상분(Base-up) 평균 3.0% 등
18	엔씨소프트	서비스	6.19	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 연봉 350만원 인상(A등급 이상자는 연봉 최 저 150만원 인상 보장) · 일시금 50만원 지급 등
17	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 사 원 3,164만원, 기사 3,468만원) · 복지포인트 상향(연간 100만원→140만원) 등
16	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
15	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
14	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, 포항지 부), 4.11(충남지부 당진하이스코지회), 4.22(충남지 부 현대제철지회) 順
13	삼성E&A	제조	4.23	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.0% 인상(공통인상률 3.0%+평균 성과 인상률 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
12	삼성바이오로직스	제조	4.18	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 평균 4.1% 인상(기본인상률 2.0%+성과인 상률 2.1%) ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.3% 인상(기본인상률 3.2%+성과 인상률 2.1%)
11	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

10	삼성디스플레이	제조	4.16	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과 인상률 2.1%)
9	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%)
8	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
7	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)
6	우리카드	서비스	3.29	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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
5	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
4	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
3	하나은행	서비스	1.19	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 이익연동 특별성과급(기본급의 280%) 지급 등
2	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
1	KB국민은행	서비스	1.5	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 성과급 230% 지급 등

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

< contents >

○ 법안동향

- ▶ [2201904] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 8.2) 등
모성보호 관련 법안 6건
- ▶ [2202536] ‘국민건강보험법’,
[2202537] ‘국민연금법’ 일부개정법률안(전종덕 의원(진), 8.2)
- ▶ [2202568] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 8.5)
- ▶ [2202571] ‘상법’ 일부개정법률안(김현정 의원(민), 8.5)

○ 국회동향

- ▶ 본회의(8.5)

○ 판례동향

- ▶ 배달 업무를 수행한 위탁 라이더의 근로기준법상 근로자성이 인정되는지 여부(부정) ; 서울
중앙지법 2024. 7. 12. 선고 2022가합534381 판결

○ 법안동향

◆ [2201904] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 8.2) 등 모성보호 관련 법안 6건

구분	내용	발의자 (의안번호)
배우자 출산휴가 (남녀고용평등법 제18조의2)	<ul style="list-style-type: none"> 배우자출산휴가 기간을 現 ‘10일(쉴기간 유급)’ → ‘20일(쉴기간 유급, 다태아는 25일)’로 확대 청구기한을 現 ‘90일’ → ‘120일’로 연장 분할 가능 횟수를 現 ‘1회’ → ‘3회’로 확대 사용 대상에 ‘사실혼 관계에 있는 사람’ 포함 근로자가 배우자 출산휴가를 청구한 경우, 사업주가 명시적인 허용의 의사표시를 하지 않으면 청구 다음 날 자동 개시 	박홍배 (02530)
	<ul style="list-style-type: none"> 배우자출산휴가 기간을 現 ‘10일(쉴기간 유급)’ → ‘30일(유급 15일)’로 확대 고용보험기금을 통한 급여 지급 기간을 ‘5일’ → ‘15일’로 확대 분할 사용 가능 횟수를 現 ‘1회’ → ‘3회’로 확대 근로자가 휴가 사용을 ‘청구’ 하던 방식 → 사용 사실을 ‘고지’하는 방식으로 변경 	황정아 (02575, 02576)
난임치료휴가 (남녀고용평등법 제18조의3)	<ul style="list-style-type: none"> 난임치료휴가의 일수를 現 ‘연간 3일(1일 유급) 이내’ → ‘6일(2일 유급)’ 이내로 확대 난임치료휴가를 이유로 한 해고나 그밖의 불리한 처우 금지 	박홍배 (02530)
	<ul style="list-style-type: none"> 난임치료휴가의 기간을 現 ‘연간 3일 이내(1일 유급)’ → ‘7일 이내(3일 유급)’로 확대 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우, 유급기간 3일의 급여를 고용보험기금을 통하여 지급 	황정아 (02575, 02576)

<p>육아휴직 (남녀고용평등법 제19조)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직 신청 대상을 '자녀가 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하' → '12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하'인 경우로 확대 • 육아휴직 기간을 現 '1년 이내' → '2년 이내'로 확대하고, 다태아·미숙아 등 출산 시에는 휴직 추가 부여 • 근로자가 육아휴직을 신청한 경우, 사업주가 명시적인 허용의 의사표시를 하지 않으면 신청일 10일 후에 자동 개시 	<p>박홍배 (02530)</p>
<p>육아기 근로시간 단축 (남녀고용평등법 제19조의2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 육아기 근로시간 단축 신청 대상을 '자녀가 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하' → '12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하'인 경우로 확대 • 근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청한 경우, 사업주가 명시적인 허용의 의사표시를 하지 않으면 신청일 10일 후에 자동 개시 	<p>박홍배 (02530)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • 육아기 근로시간 단축 신청 대상을 '자녀가 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하' → '12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하'인 경우로 확대 • 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간이 있는 경우, 그 기간의 두 배를 육아기 근로시간 단축 기간에 가산 	<p>황정아 (02576)</p>
<p>육아지원을 위한 그 밖의 조치 (남녀고용평등법 제19조의5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 신청 대상을 '자녀가 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하' → '12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하'인 경우로 확대 	<p>박홍배 (02530)</p>
<p>가족돌봄 휴직·휴가 (남녀고용평등법 제22조의2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 가족돌봄휴직 기간을 現 '연간 90일 이내' → '180일 이내'로 확대 • 가족돌봄휴가 기간을 現 '연간 10일 이내' → '30일 이내'로 확대 • 가족돌봄휴직 및 휴가 기간의 급여를 고용보험기금을 통해 지원 	<p>정춘생 (02626, 02629)</p>
<p>임신 중 1일 2시간 근로시간 단축 (근기법 제74조)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 단축 기간을 現행 '임신 후 12주 이내 또는 36주 이후' → '임신 후 14주 이내 또는 32주 이후'로 확대 	<p>황정아 (02572)</p>

◆ [2202536] '국민건강보험법',

[2202537] '국민연금법' 일부개정법률안(전종덕 의원(진), 8.2)

- (발의 이유) 현행법령은 고용 기간이 1개월 미만인 일용근로자 등을 건강보험 직장가입자에서 제외하고(국민건강보험법 제6조·시행령 제9조) '국민연금법'상 '근로자' 범위에서도 제외하고 있어(국민연금법 제3조·시행령 제2조), 지역가입자로서 높은 보험료를 부담하고 있는 상황임. 이들의 보험료 부담 완화를 위해 건강보험 직장가입자 및 국민연금 사업장 당연가입 대상으로 편입할 필요성 제기
- (주요 내용) ① 고용 기간이 1개월 미만인 일용근로자·비상근 근로자 또는 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자 등을 건강보험 직장가입자에서 제외하던 조항 삭제
② 일용근로자·고용기간이 1개월 미만인 근로자 또는 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자 등을 '국민연금법'상 '근로자'에서 제외하던 조항 삭제

◆ [2202568] '근로기준법' 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 8.5)

- (발의 이유) 현행법은 임금채불 방지를 위해 3년 이하 징역·3천만원 이하 벌금을 부과하는 벌칙(근로기준법 109조)과 함께 채불사업주 명단 공개(근로기준법 제43조의2) 등의 제재수단을 규정하고 있음. 그러나 근로자의 안정적인 생활 유지를 위해서는 고의·반복적으로 임금을 채불하는 경우에 대한 제재조치 등을 더욱 강화할 필요성 제기
- (주요 내용) ① 미지급 임금에 대한 지연이자 지급의 적용범위를 재직 중인 근로자까지 확대
② 사업주가 상습적으로 임금 등을 채불한 경우, 근로자가 법원에 '사업주가 지급해야 하는 금액의 최대 3배 지급을 청구할 수 있도록 규정
③ 임금 채권의 시효를 현 '3년' → '5년'으로 연장
④ 상습채불사업주에 대해 임금채불에 대한 반의사불벌죄 적용을 제외

◆ [2202571] '상법' 일부개정법률안(김현정 의원(민), 8.5)

- (발의 이유) 현행법(상법 제382조의2)은 이사에게 법령과 정관의 규정에 따라 회사를 위해 그 직무를 충실하게 수행하도록 하는 충실의무를 부여하고 있음. 그러나 이사의 행위가 '회사에는 영향이 없으나, 주주 간 부(富)의 이전이 발생함으로써 특정 주주에게는 피해가 발생하는' 행위인 경우, 피해 주주의 손해회복을 위한 구제수단이 없다는 지적 제기
- (주요 내용) 이사에게 '주주를 공정하게 대할 의무' 부여

○ 국회동향

◆ 본회의(8.5)

○ 국회는 8월 임시국회 첫날 본회의를 개최해 ‘노조법 제2·3조 개정안’ 등을 처리

- 8.3에 7월 임시국회 회기가 종료됨에 따라, 8.2부터 진행되었던 노조법 개정안에 대한 무제한토론도 8.3 자정에 자동 종료된 바 있음. 이에 따라 8월 임시국회 첫 본회의(8.5)에서 표결 진행(국회법 제106조의2 제8항)

○ 판례동향

◆ 배달 업무를 수행한 위탁 라이더의 근로기준법상 근로자성이 인정되는지 여부(부정) ; 서울중앙지법 2024. 7. 12. 선고 2022가합534381 판결

근로시간·장소 및 배달 요청의 최종 수락 여부를 배달 기사가 자율적으로 결정할 수 있었고, 가이드 규정의 강제성이 없었는바, 회사에 대한 전속성이 있다고 보기 어려우며, 플랫폼종사자에 대한 보호를 근로기준법의 적용 범위를 무리하게 넓히는 방법으로 해결하기는 어려우므로 배달플랫폼을 이용하여 배달 업무를 수행한 기사는 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다.

사실관계	<ul style="list-style-type: none"> ○ A사는 배달플랫폼 서비스를 운영하는 회사이고, B는 A사의 지점에 소속되어 A사 스마트폰 어플리케이션을 이용하여 배달업무를 수행한 사람이며, C노조는 배달업종에 종사하는 근로자를 대상으로 하는 전국단위 산업별 노조임. ○ B는 2021년경 A사와 ‘배송 대행 업무위탁 계약’이라는 표제의 계약을 체결하였고, A사로부터 배달 업무에 사용할 오토바이를 임차하여 배달 업무를 수행하였음. ○ A사가 B에게 이 사건 업무위탁 계약의 해지를 통보함에 따라, B는 이 사건 업무위탁 계약의 명칭은 근로계약이 아니나 그 실질은 A사와의 종속적인 관계에서 근로를 제공하였으므로 근로기준법상 근로자에 해당하여 부당해고라고 주장함. ○ B와 C노조는 각각 노조법상의 근로자와 노조에 해당하는데, A사는 B의 C노조 가입 및 활동을 문제 삼아 B를 부당하게 해고한바, 불이익취급의 부당노동행위에 해당한다고 주장하며 위자료를 청구하였음.
판결요지	<p>■ 관련 법리</p> <p style="text-align: center;">대법원 1996. 4. 26. 선고 95다20348 판결 등 참조</p>

- 근로기준법 제2조제1항은 제1호에서 “근로자란 직업의 종류에 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.”라고 규정하고, 제5호에서 “임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.”라고 규정하고 있다.
- 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부는 계약 형식보다 실질적으로 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다. 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속되는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다.

■ 판결 요지

○ B의 근로기준법상 근로자 지위 인정 여부 (소극)

- B를 비롯한 위탁 라이더가 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 A사에 근로를 제공한 것이라고 볼 수 없고, 달리 이를 인정할 증거가 없으므로 B가 근로기준법상의 근로자에 해당한다고 볼 수 없음.

- A사가 업무 내용을 정하였는지

① 위탁 라이더는 이 사건 프로그램을 이용하여 가맹점이 요청한 배달 주문을 확인하고 가맹점과 자신의 위치, 배달경로 등을 고려하여 **어떠한 배달 요청을 수행할 것인지를 자율적으로 결정하였**으며, A사가 기본 배달료와 할증 배달료의 산정 방식을 결정하고, 레벨업 제도, 페널티 제도 등을 통해 위탁 라이더가 특정 배달 주문을 수락하도록 유도하기는 하였으나 **최종적인 수락 여부를 위탁 라이더가 결정하였**던 이상 위탁 라이더가 어떠한 배달 요청을 수행할 것인지를 자율적으로 결정하지 못했다고 볼 수는 없음.

② 특정 배달 주문의 배차가 이루어지지 않는 등의 상황이 발생하였다고 하더라도, A사는 위탁 라이더들이 선호하지 않는 이른바 상단 쿨(시간 순서상 상대적으로 먼저 이루어져 화면의 상단에 위치하는 배달 주문건을 의미하는데, 계속하여 상단 쿨 상태로 남아있다는 것은 라이더들이 배차를 선택하지 않고 기피하고 있다는 것을 의미), 뚝콜을 처리하기 위하여, 상단 쿨 내지 뚝콜을 처리하는 라이더에게 레벨업에 필요한 점수를 부여하거나 현금 인센티브를 지급하는 제도를 운용하였는바, 이러한 제도는 강제 배차의 부작용을 감안하여 **강제 배차가 불가피한 상황을 만들지 않기 위해 시행된 것으로 보임**을 고려하면, A사가 위탁 라이더의 의사에 반하여 특정 주문 건을 일방적으로 배차(이하 ‘강제 배차’라고 한다)하였을 것이라고 보기는 어려움.

③ 위탁 라이더는 이 사건 프로그램을 통하여 가맹점과 고객의 위치를 확인할 수 있었지만, 이 사건 프로그램이 위탁 라이더에게 어떠한 경로로 배달할 것인지를 구체적으로 지시하지는 않았는바, 배달 과정에서 어떠한 경로를 이용할 것인지는 위탁 라이더의 재량에 속하였음.

④ A사가 제작한 라이더 교육자료에 일반적인 픽업의 경우, 픽업을 늦게 하게 되었을 경우, 상품을 늦게 전달할 경우 등의 대응 요령·주의사항·모범멘트(이하 ‘상황별 대응요령 등’)가 기재되어 있기는 하나 아래의 사정을 고려하면, A사가 위탁 라이더에게 구체적인 업무수행 방법을 지시하였다고 보기 어려움.

(i) A사의 블로그 캡처에는 A사가 라이더를 대상으로 서비스안전교육을 진행하였다는 내용이 기재되어 있으나, 그것만으로는 해당 교육의 구체적인 내용과 실시 대상을 알기 어렵고, ‘위탁 라이더들에게 안전교육 등을 진행하였을 뿐 상황별 대응요령 등은 교육하지 않았다는 증언 내용을 함께 고려하면, 상황별 대응요령 등이 위탁 라이더에게 일반적으로 교육되는 내용이었다고 단정할 수 없음.

(ii) A사가 전체 대화방 등을 통하여 위탁 라이더에게 상황별 대응요령 등을 따를 것을 요구하였다고 보이지 않고, 그 이행 여부를 확인·평가하였다고 볼 만한 자료도 없으며, 앞서 본 A사의 레벨업, 상여금, 페널티 제도는 위탁 라이더가 수행한 배차 건수나 출근일수 등 노무의 양적인 측면과 연동된 것이었고, 고객의 만족도나 고객항의의 유무 등 노무의 질적인 측면과 연동된 것이 아니었음.

(iii) 상황별 대응요령 등의 내용을 보면, 해당 내용은 구체적인 업무방법을 지시한다기보다 위탁 라이더가 배달업무를 수행하는 과정에서 가맹점이나 고객과 불필요한 분쟁이 발생하는 것을 방지하고 효율적인 업무 수행을 돕기 위한 것이라고 볼 여지도 큼.

- 위탁 라이더가 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받았는지

① A사에는 별도의 취업규칙 내지 복무(인사)규정이 존재하지 않았고, 이 사건 업무위탁 계약에서 위탁 라이더에게 부과하는 의무의 내용은 법령의 준수 의무를 확인하는 것에 불과하거나, 근로관계가 아니라 도급 내지 위임관계를 전제로 하더라도 어색하지 않은 내용임.

② A사가 전체 대화방을 통하여 위탁 라이더에게 아래와 같은 복장규정을 안내하고 규정 위반 시 불이익이 있을 수 있음을 공지하기는 하였으나 아래의 사정을 고려하면, A사가 위탁 라이더에 대하여 공정한 위와 같은 복장 규정에 강제력이 있었거나 그 내용이 사용종속관계를 인정할 만한 것이라고 보기 어려움.

(i) 위탁 라이더가 특수형태근로종사자에 해당하는 이상 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다고 하더라도 A사는 위탁 라이더에 대하여 보호의무 내지 업무상 재해 방지의무를 부담하는바, A사가 위탁 라이더에게 슬리퍼의 착용을 금지하는 복장 규정을 안내한 것은 위

와 같은 보호의무 이행의 일환으로 볼 수 있음.

(ii) A사는, 가맹점이나 고객에게 불쾌감을 줄 수 있는 문제 때문에 위탁 라이더에게 문신이 노출되는 복장의 착용을 금지하는 복장 규정을 안내하였던 것으로 보이는데, 이러한 복장 규정은 사회통념상 위임 내지 도급관계에 있는 사람에게도 요청할 수 있는 내용이라고 보이고, 사용종속관계에 있는 근로자에게만 적용할 수 있는 내용이라고 보기 어려움.

(iii) A사가 위탁 라이더에게 A사 조끼를 제공하고 이를 착용할 것을 권고하였다고 보이는 것은, 위탁 라이더들의 진술서들을 보더라도 단순히 A사가 복장 통제를 하였다고 기재되어 있을 뿐 그에 관한 불이익을 부과하였거나 위탁 라이더들이 실질적으로 조끼 착용 규정을 준수하였다는 내용은 기재되어 있지 않은바, A사의 조끼 착용 권고에는 강제성이 거의 없었다고 보임.

- A사가 상당한 지휘·감독을 하였는지

① A사 관리직이 전체 대화방에 남긴 메시지 중 일부 내용들은 A사가 위탁 라이더의 업무수행에 관여하거나 그에 관한 요청을 하는 것이라고 볼 수 있기는 하나, 위탁 라이더가 메시지에 따른 요청 사항을 준수하지 않더라도 그에 따른 특별한 제재가 이루어졌다고 보이지 않고, 임의로 배차를 취소하는 위탁 라이더에게 페널티가 부과되기는 하였으나, 이는 이 사건 서비스에서 정하여진 규칙에 따른 것이지 위와 같은 지시를 위반하였기 때문에 부과되는 것이라고 보기 어려운 사정 등을 고려하면, A사가 위탁 라이더에 대하여 상당한 지휘·감독을 하였다고 볼 수 없음.

② A사 관리직은 관제 기능을 통하여 위탁 라이더의 접속 상태와 실시간 위치를 확인할 수 있었으나, 사고 발생 시 위치를 파악하여 보험 회사에 사고처리를 요청하는 점, 묶음 배달을 제한하는 것은 위탁 라이더를 보호하기 위한 조치인 점, 지속적이고 밀접한 확인이 이루어졌다고 보기는 어려운 점 등을 고려하면, A사가 위탁 라이더에 대하여 상당한 지휘·감독을 하였다고 볼 수 없음.

③ A사는 위탁 라이더와 ‘업무위탁 계약’을 체결하기에 앞서 신규에게는 2시간, 6개월 이상 경력자에게는 1시간의 산업안전교육을 실시하였는데, 위 교육이 산업재해 방지 등을 위한 ‘안전교육’의 범주를 넘어 실질적으로 위탁 라이더에게 업무수행방법 등을 지시하는 것에 해당한다고 보기 어려움.

- A사가 근무시간과 근무장소를 지정하고 위탁 라이더가 이에 구속되는지

① 이 사건 업무위탁 계약은 ‘위탁 라이더는 위탁 라이더가 정한 업무장소, 시간 등 위탁 라이더가 지정한 내용에 따라 배송대행서비스를 수행한다’고 규정하고 있는데, 즉, 이 사건 업무위탁계약은 원칙적으로 근무시간과 장소의 결정권한을 위탁 라이더에게 부여하고 있음.

	<p>② 위탁 라이더는 출근을 위해 어떠한 특정한 장소에 위치하여야 하는 것이 아니었고, 위탁 라이더는 배달업무 수행 도중 이 사건 프로그램의 상태를 ‘휴식’으로 변경하거나 배차를 받지 않는 방법으로 자유롭게 휴식을 취할 수 있었으며, 휴식을 취하는 시점과 기간에 대하여 특별한 제한이 있었다고 보이지 않음.</p> <p>③ 위탁 라이더가 업무를 개시할 당시, 전업으로 근무할지 또는 파트타임으로 근무할지 등을 A사와 협의하였던 것으로 보이는 하나 위와 같은 내용을 계약서에 기재하거나 이를 문서화했다고 보이지 않으며, 협의된 근무시간을 A사가 일방적으로 변경하는 경우가 있었다고 보이지도 않음.</p> <p>④ A사는 위탁 라이더의 출근을 독려하기 위하여 레벨업 제도를 운영한 점 등을 고려하면, 위탁 라이더들의 협의된 근무시간이 명확히 준수되었던 것으로 보기 어렵고, 레벨업 제도에서 점수가 감점되는 것은 교통사고가 발생하는 경우와 3개월 동안 운행이 없는 경우에 한정되는바 위탁 라이더가 협의된 근무시간을 준수하지 않았다고 하더라도 3개월 동안 운행을 하지 않는 것이 아니라면 점수가 감점되지 않는 점 등을 고려하면, 위와 같은 내용만으로는 위탁 라이더가 협의된 근무시간에 구속되었다고 보기 어려움.</p> <p>⑤ 이 사건 위탁계약은 ‘위탁 라이더가 A사에 사전 통보 없이 마지막 배달업무 수행일로부터 3일 동안 배달업무를 하지 않는 경우, A사가 계약을 해지할 수 있다’고 정하고 있으나 위 규정이 실제로 적용되어 계약이 해지된 사례가 있었다고 볼 만한 자료가 제출되지 않았으며, A사는 2021년경 코로나19로 인하여 배달 수요가 증가하고 배달플랫폼 사이의 경쟁은 심화되는 상황에서 충분한 라이더의 숫자를 확보할 필요성이 있었으므로 계약 해지와 같은 극단적인 조치를 취하기 어려웠을 것으로 보이는 점을 고려하면, 위와 같은 계약 내용이 A사에서 실효적으로 작용하였다고 보기 어려움.</p> <p>- 위탁 라이더가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지</p> <p>① A사는 오토바이를 소유하지 않은 위탁 라이더에게 오토바이를 리스해주었으나, 오토바이를 소유한 위탁 라이더가 이를 사용하여 배달업무를 수행하는 것을 금지하지 않았는바, 자기 소유 오토바이가 있는 위탁 라이더는 리스비용을 절감하여 그만큼 실질적인 수익을 늘릴 수 있었음.</p> <p>② 위탁 라이더가 제3자를 고용하여 배달업무를 대행할 수는 없었으나 이는 제3자가 오토바이를 운행할 경우 위탁 라이더와 A사가 가입한 보험이 적용되지 않기 때문이라고 볼 여지가 크고, 이 사건 위탁계약이 ‘위탁업무’의 수행이 아니라 ‘계약 당사자의 노무’의 제공을 목적으로 하고 있기 때문이라고 단정할 수 없음.</p>
--	--

- 위탁 라이더가 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지

위탁 라이더는 어떠한 배달 주문을 수행할 것인지를 자율적으로 결정하였고, 효율적으로 묶음 배달을 구성하는 등의 방법으로 수익을 높일 여지도 있었고, 위탁 라이더는 오토바이 수리비, 교통법규 위반 과태료 등을 직접 부담하였으므로 업무 수행 방식 등에 따라 손실이 발생할 가능성도 있었는데, 실제로 위탁 라이더마다, 동일한 위탁 라이더의 경우이더라도 업무 수행 시점마다 수익에 상당한 편차가 있었던 것으로 보임.

- 보수에 관한 사항

① 위탁 라이더에게는 별도의 기본급이 정해져 있지 않았고, A사는 위탁 라이더에게 배달료 정산금을 지급하면서 근로소득세를 원천징수하지 않았으며, 고용보험 등 사회보장제도를 적용할 때 위탁라이더를 근로기준법상의 근로자가 아닌 특수형태근로종사자로 취급하였음.

② 위탁 라이더에게 지급되는 배달료의 산정은 A사가 지정한 변수와 알고리즘에 따라 이루어지기는 하였으나 위탁 라이더들은 모두 동일한 변수와 알고리즘을 적용받았고(레벨에 따라 수수료 할인율이 다르게 적용되었지만, 레벨 제도 자체는 위탁 라이더들 모두에게 동일하게 적용), 이 사건 프로그램에 배달 주문이 표시되는 경우 가장 빠르게 주문을 수락한 위탁 라이더가 이를 수행하고 그에 따른 배달요금을 취득할 수 있었음을 고려하면, 위탁 라이더들은 이 사건 서비스를 함께 이용하면서 상호 경쟁하여 수익을 창출하였다고 보아야지, A사에 의해서만 결정되는 임금을 지급받았다고 보기 어려움.

- A사에 대한 전속성의 유무와 그 정도

위탁 라이더 중 파트타임 라이더는 그 성질상 A사에 대한 전속성이 있다고 보기 어렵고, 전속 라이더의 경우에도 계속적인 근무가 사실상 강제되었다고 보기 어려운 점, 전속 라이더이더라도 다른 직업을 겸업하는 것이 불가능했다고 보이지 않는 점 등을 고려하면, A사에 대한 전속성이 높은 수준이었다고 보기 어려움.

- 플랫폼 노동 종사자의 보호

① 플랫폼 노동 종사자를 근로기준법상의 근로자로 포섭하여 보호할 필요성이 큰 것은 사실이나, 근로기준법상의 사용종속관계가 인정되지 않음에도 불구하고 플랫폼 노동 종사자에 대한 보호 필요성이 있다는 이유만으로 근로기준법상 근로자 지위를 인정하는 것은, 종속적 근로자를 보호하기 위한 근로기준법의 입법취지에 부합한다고 보기 어려우며, A사는 위탁 드라이버가 특수형태근로종사자에 해당함을 전제로 고용보험료 및 산업재해보상보험료를 납부하고 있는바, 위탁 드라이버는 그에 따른 법률상의 보호를 받을 수 있기도 함.

② 한편 공유경제질서의 출현에 따라 나타난 다양한 형태의 사적 계

	<p>약관계를 존중할 필요성도 있고, 현행법상으로 플랫폼 노동 종사자에 대한 법률적 보호가 충분하지 않다고 볼 여지가 적지 않으나 이는 새로운 법률을 제정하거나 근로기준법을 개정하는 등 입법적으로 해결할 문제이지, 근로기준법의 적용범위를 무리하게 넓히는 방법으로 해결하는 것은 타당하다고 보기 어려운바, 플랫폼 노동자의 보호 필요성을 들어 근로기준법의 적용범위를 무리하게 확장하였을 때 플랫폼 산업이 위축되고, 이는 결과적으로 당초에 보호하려고 하였던 노동자의 일자리를 없애는 결과가 될 수 있다는 점도 고려될 필요가 있음.</p>
시사점	<ul style="list-style-type: none"> ○ 금번 판결은 라이더가 어떤 배달 주문을 수행할지, 어떤 경로를 이용할지 등을 자율적으로 결정하였으므로 라이더의 업무 내용에 대해 회사의 구체적인 지휘·감독이 있다고 볼 수 없고, 복장 규정이 강제력이 없었고, 복장 규정을 라이더를 보호하기 위한 의무 이행의 일환으로 보아 회사 복무규정의 적용을 받지 않았다고 판시하였음. ○ 금번 판결은 라이더가 업무 도중 자유롭게 휴식할 수 있었고, 근무시간·장소의 결정권한이 라이더에게 있었으며, 교통법규 위반 과태료 등을 직접 부담하였는바, 회사와의 전속성이 부정되어 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다고 판단하였음. ○ 다만, 프리랜서 드라이버에 대한 복장가이드, 업무매뉴얼 등이 회사의 구체적인 지휘·감독에 해당하고, 업무 내용을 회사가 결정했다고 보아 프리랜서 드라이버의 근로기준법상 근로자성을 긍정한 판결(대법원 2024. 7. 25. 선고 2024두32973 판결)이 있는바, 향후 상급심 법원 판단의 귀추가 주목됨. <p>- 따라서, 플랫폼종사자에게 적용되는 가이드 규정이 법률상 의무 등을 준수하기 위한 최소한의 정도로 근로를 강제할 여지가 없었는지, 플랫폼종사자가 자율적으로 업무수행 결정권을 행사할 수 있는지 등을 면밀히 검토할 필요가 있음.</p>