

KEF 한국경영자총협회

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter



< contents >

- ▶ 경총, 「이사 충실의무 확대 관련 상법 개정에 관한 연구」 용역 결과 발표 (8.15)
- ▶ 고용노동부-한국산업인력공단, 「2024년 공정채용 우수기업 어워즈」 안내

◆ 경총, 「이사 충실의무 확대 관련 상법 개정에 관한 연구」 용역 결과 발표 (8.15)

(경제분석팀 02-3270-7376)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 경총은 「이사 충실의무 확대 관련 상법 개정에 관한 연구」 용역(최준선 성균관대 법학전문대학원 명예교수 수행) 결과를 8월 15일 발표함.
- 연구 결과, 최준선 교수는 이사 충실의무 대상 확대 주장은 ①충실의무의 법적 개념에 대한 오해에서 비롯된 것으로, 이는 ②글로벌 스탠다드에도 위배되며, ③주주평등 원칙 훼손, ④소송증가 및 주주간 갈등 증폭 같은 문제를 초래할 우려가 있다고 밝힘.

< 주요 내용 >

- [이사 충실의무 개념에 대한 오해] 이사의 충실의무란 이사가 회사에 충성할 의무가 있다는 의미가 아니라 ‘이사와 회사 간의 이해가 충돌할 때’ 회사의 이익을 우선시해야 하는 법적 의무를 뜻하는 것임.
 - 즉 이사의 충실의무 대상을 회사에서 주주까지 확대하게 되면, 이는 ‘이사와 주주 간의 이해가 충돌할 때’ 주주의 이익을 우선해야 한다는 의미가 되는데, 이사는 주주 전체의 총익인 주주총회의 결의를 집행하는 사람이기 때문에 이사와 주주의 이해가 충돌한다는 전제 자체가 구조적으로 성립하지 않는다고 볼 수 있음.
- [‘반비례적 이익’ 추구로 주주평등원칙 훼손] 주주의 ‘비례적 이익’이 회사법의 기본 이념인 ‘주주평등원칙’에 의해 이미 보호되고 있는 상황에서, ‘주주의 비례적 이익을 위한 충실의무를 명시적으로 추가하자’는 주장은 오히려 소액주주에 대한 ‘반비례적 이익’을

보장하려는 시도가 되어 주주평등원칙을 훼손하는 결과를 초래할 수 있다고 밝힘.

- 반비례적 이익의 보장은 자본주의의 기본 원리와 충돌하며, 다수결 원칙을 무시하고 소수의 이익을 우선시하게 되어 주식회사의 경영에 불필요한 복잡성을 더할 위험이 있음.
- [소송 증가 및 법체계 혼란 우려] 이사 충실의무 대상을 주주까지 확대하면, 이를 오해한 주주들에 의해 이사의 충실의무 위반을 이유로 손해배상 소송이 증가할 우려가 크며, 지배주주와 소수주주 간 갈등 증폭 등 경영상 혼란이 커질 우려가 큼.
- 무엇보다 회사와 위임계약을 맺고 이사에 임명된 자가 주주에 대해 직접 충실의무를 부담하면 이사회 독립성과 우리 상법 및 민법 체계를 혼란시킬 수 있다고 지적함.
- [해외 유사 입법례 없음] 영국, 일본, 프랑스, 독일, 중국과 같은 해외 주요국 법률에서 이사의 충실의무 대상에 '주주'를 포함하는 규정은 찾아볼 수 없었음.
- 미국 전체 50개 주(州) 중 48개 주의 회사법에는 이사의 충실의무 대상에 주주를 포함하는 규정이 없음.

◆ 고용노동부-한국산업인력공단, 「2024년 공정채용 우수기업 어워즈」 안내

- 고용노동부와 한국산업인력공단에서는 공정채용을 실천하고 있는 민간기업과 공공기관의 우수사례를 발굴하여 공정한 채용문화 확산을 위해, 아래와 같이 「2024년 공정채용 우수기업 어워즈」를 개최
- (지원대상) 민간기업, 공공기관·지방공기업·기타 공직유관단체 등 '24년까지 채용을 시행하고 공정채용을 위해 노력한 모든 기업·기관
- (접수기간) '24. 8. 12(월) ~ 9. 20(금) 18:00
 - ※ 선정기업에 대해서는 고용노동부장관상, 한국경총 회장상 등 포상 예정
- (접수방법) 전자결재시스템 또는 E-mail 중 택일하여 한국산업인력공단 국가직무능력표준원으로 접수
 - ① (전자결재시스템 수신처) 한국산업인력공단 국가직무능력표준원
 - ② (E-mail) younga@hrdkorea.or.kr
 - ※ (제출파일명) 기업명·기관명_공정채용 어워즈(응모부문)
 - : ○○기업_공정채용 어워즈(민간), □□공사_공정채용 어워즈(공공)
- (문의) 한국산업인력공단 국가직무능력표준원 공정채용지원부(052-714-8775)

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 한국은행, 「경제전망(2024년 8월)」 발표 (8.22)
- ▶ 한국은행, 기준금리 동결 발표 (8.20)
- ▶ 한국은행, 「2024년 2/4분기중 가계신용(잠정)」 발표 (8.20)
- ▶ 통계청, 「2024년 7월 고용동향」 발표 (8.14)
- ▶ 한국은행, 「2024년 7월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (8.21)
- ▶ 한국은행, 「2024년 8월 기업경기조사 결과」 발표 (8.21)
- ▶ 한국은행, 「2024년 8월 소비자동향조사 결과」 발표 (8.20)

◆ 한국은행, 「경제전망(2024년 8월)」 발표 (8.22)

○ 한국은행은 우리 경제가 2024년 2.4%, 2025년 2.1% 성장할 것으로 전망

※ 지난 '24.5월 전망 대비 2024년 성장률 전망치는 0.1%p 하향 조정, 2025년 성장률 전망치는 동일하게 유지

※ 지출항목별 증감률 전망치(%)

[민간소비] 1.8('23)→ 1.4('24)→ 2.2('25) [재화수출] 2.9('23)→ 6.9('24)→ 2.9('25)

[건설투자] 1.5('23)→ △0.8('24)→ △0.7('25) [설비투자] 1.1('23)→ 0.2('24)→ 4.3('25)

- 2024년 3/4분기 이후 국내경제는 수출 증가세가 이어지는 가운데 내수도 나아짐에 따라 전체적으로 양호한 성장세를 이어갈 전망
- 부문별로 보면 수출은 IT경기 호조, 방한 관광객 증대 등에 힘입어 지난 전망보다 높은 증가세를 나타낼 것으로 예상. 상반기중 크게 오르내린 내수는 기업 투자여력 증대, 디스인플레이션 진전 등에 힘입어 개선 흐름을 재개하겠지만, 개선 상승 폭은 당초 예상에 못 미칠 전망.

○ 2024년 소비자물가 상승률은 근원물가가 2%대 초반에서 안정된 가운데 농산물가격 상승률도 상당폭 둔화되면서 5월 전망치(2.6%)를 소폭 하회하는 2.5%로 예상. 2025년 소비자물가 상승률은 지난 5월 전망치와 동일한 2.1%로 전망.

- 2024년 경상수지는 2024년 2월 전망치(600억달러 흑자)를 상회하는 730억달러 흑자로 전망. 2025년 경상수지는 2024년 2월 전망치(610억달러 흑자)를 소폭 상회하는 620억달러 흑자로 전망.
- 2024년 취업자 수 증가 폭은 2024년 5월 전망치(26만명)를 소폭 하회하는 20만명으로 전망. 2024년 실업률은 2.9%로 전망(2024년 5월 전망치와 동일).
- 한국은행은 향후 전망경로 상의 불확실성이 큰 점을 고려하여 미국경제 성장세, 반도체 경기와 관련한 대안적 시나리오를 분석

< 시나리오 1 : 미국 성장세 둔화 폭 확대 >

- 미국 성장세 둔화 폭이 확대되는 상황에서 우리경제는 대외수요 감소뿐 아니라 외환·금융 경로를 통해서도 부정적 충격에 노출되어 2024년 성장률은 $\Delta 0.1\%p$, 2025년 성장률은 $\Delta 0.3\%p$ 하락할 것으로 추정. 물가는 파급시차 등 고려할 때 올해에는 영향이 제한적($\Delta 0.0\%p$)이며 내년중에 $\Delta 0.2\%p$ 하락하는 것으로 나타남.

< 시나리오 2 : 반도체 경기 개선 폭 확대 >

- 반도체 경기 개선 폭이 확대되는 경우 소비 및 설비투자에 상방 요인으로 작용할 것. 이 경우 성장률은 2024년 $+0.1\%p$, 2025년 $+0.2\%p$ 상승하고 물가상승률은 2024년에 큰 변화 없이($+0.0\%p$) 2025년 $+0.1\%p$ 상승할 것으로 예상.

◆ 한국은행, 기준금리 동결 발표 (8.20)

- 한국은행 금융통화위원회는 다음 통화정책방향 결정시까지 한국은행 기준금리를 현 수준(3.50%)에서 유지하여 통화정책을 운용하기로 결정

※ 한국은행은 2023년 1월(3.50%) 이후 2024년 8월까지 20개월 연속 3.5% 유지

- 금융통화위원회는 물가상승률 둔화 추세*가 이어지고 내수 회복세가 더디지만, 정부의 부동산 대책 및 글로벌 위험회피심리 변화가 수도권 주택가격 및 가계부채, 외환시장 상황 등 금융안정에 미치는 영향을 좀 더 점검해 볼 필요가 있어 기준금리를 현 수준(3.50%)에서 유지하여 통화정책을 운용하기로 결정

* 최근 소비자 물가상승률 추이(% , 통계청) : 3.1(*24.2)→ 3.1(3)→ 2.9(4)→ 2.7(5)→ 2.4(6)→ 2.6(7)

◆ 한국은행, 「2024년 2/4분기중 가계신용(잠정)」 발표 (8.20)

- 2024년 2/4분기 말 가계신용은 1,896.2조원으로 전분기말 대비 13.8조원 증가(전년동기대비 34.9조원 증가)

- ※ '24년 2/4분기말 가계신용 잔액 1,896.2조원은 관련 통계가 집계되기 시작한 2002년 4분기 이래 최대치
 - ▶ 분기별 가계신용 추이(조원) : 1,861.3('23.2q)→1,878.4(3q)→1,885.5(4q)→1,882.4('24.1q)→1,896.2(2q)
- 부문별로는, 2024년 2/4분기 말 가계대출은 1,780.0조원으로 전분기말 대비 13.5조원 증가(전년동기대비 32.6조원 증가), 판매신용은 116.2조원으로 전분기말 대비 0.3조원 증가(전년동기대비 2.3조원 증가)
 - ※ '24년 2/4분기말 가계대출 잔액 1,780.0조원은 관련 통계가 집계되기 시작한 2002년 4분기 이래 최대치
 - ▶ 분기별 가계대출 추이(조원) : 1,747.4('23.2q)→1,761.7(3q)→1,767.3(4q)→1,766.4('24.1q)→1,780.0(2q)
 - ※ 분기별 판매신용 추이(조원) : 113.9('23.2q)→116.7(3q)→118.2(4q)→115.9('24.1q)→116.2(2q)

◆ 통계청, 「2024년 7월 고용동향」 발표 (8.14)

- 2024년 7월 취업자는 2,885만 7천명으로 전년동월대비 17만 2천명(0.6%) 증가
 - ※ 취업자는 2021년 3월(31만 4천명) 이후 41개월 연속 증가
 - **(산업별)** 보건업 및 사회복지서비스업(11만 7천명), 정보통신업(8만 2천명), 운수 및 창고업(6만 5천명)등 취업자는 증가했으나, 건설업(△8만 1천명), 제조업(△1만 1천명), 사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업(△3만 7천명), 도매 및 소매업(△6만 4천명) 등 취업자는 감소
 - **(연령별)** 60세 이상(27만 8천명), 30대(11만명), 50대(2만 3천명) 취업자는 증가했으나, 40대(△9만 1천명), 20대(△12만 7천명) 취업자는 감소
- 고용률(15세 이상)은 63.3%로 전년동월대비 0.1%p 상승
 - ※ OECD 기준(15~64세) 고용률은 69.8%로 전년동월대비 0.2%p 상승
- 실업자는 73만 7천명으로 전년동월대비 7만명(△8.7%) 감소
 - 실업률은 2.5%로 전년동월대비 0.2%p 하락했고, 청년(15~29세) 실업률은 5.5%로 전년동월대비 0.5%p 하락
- 전체 체감실업률*은 8.6%로 전년동월대비 0.7%p 하락했고, 청년(15~29세) 체감실업률은 15.4%로 전년동월대비 1.4%p 하락
 - * 실업자에 시간 관련 추가 취업자와 잠재 경제활동인구까지 합한 개념
- 비경제활동인구는 1,599만 6천명으로 전년동월대비 8만 9천명(0.6%) 증가했고, 이 중 취업준비자는 64만 5천명으로 전년동월대비 4만 6천명(△6.6%) 감소
 - ※ 비경제활동인구 중 '쉬었음' 인구는 전년동월대비 24만 3천명 증가한 251만 1천명을 기록했고, 구직단념자는 전년동월대비 8천명 감소한 38만 1천명 기록

◆ 한국은행, 「2024년 7월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (8.21)

- 2024년 7월 생산자물가지수는 전력·가스·수도 및 폐기물($\Delta 0.4\%$)은 내렸으나 공산품(0.3%) 등이 올라 전월대비 0.3% 상승(전년동월대비 2.6% 상승)
 - ※ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전월비) : $0.2(^{24.3}) \rightarrow 0.3(4) \rightarrow 0.1(5) \rightarrow 0.0(6) \rightarrow 0.3(7)$
 - ※ 생산자물가지수는 전년동월대비 기준으로 '23년 8월(0.9%) 이후 12개월 연속 상승세 지속
 - ▶ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전년동월비) : $1.5(^{24.3}) \rightarrow 1.9(4) \rightarrow 2.3(5) \rightarrow 2.5(6) \rightarrow 2.6(7)$
 - **(농림수산물)** 농산물(1.5%), 수산물(2.2%) 등이 올라 전월대비 1.6% 상승(전년동월대비 0.7% 상승)
 - **(공산품)** 화학제품($\Delta 0.1\%$) 등이 내렸으나 석탄 및 석유제품(2.8%) 등이 올라 전월대비 0.3% 상승(전년동월대비 3.0% 상승)
 - **(전력, 가스, 수도 및 폐기물)** 주택용전력($\Delta 12.2\%$) 등이 내려 전월대비 0.4% 하락(전년동월대비 2.0% 상승)
 - **(서비스)** 음식점 및 숙박서비스(0.4%), 금융 및 보험서비스(0.4%) 등이 올라 전월대비 0.2% 상승(전년동월대비 2.4% 상승)
- 2024년 7월 국내공급물가지수*는 전월대비 0.2% 상승(전년동월대비 4.3% 상승), 총산출물가지수**는 전월대비 0.4% 상승(전년동월대비 4.8% 상승)
 - * 국내에 공급(국내출하 및 수입)되는 상품 및 서비스의 가격변동을 측정하는 지수
 - ** 국내 생산품의 전반적인 가격변동을 파악하기 위해 국내출하 외에 수출을 포함하는 총산출 기준으로 상품 및 서비스의 가격변동을 측정하는 지수

◆ 한국은행, 「2024년 8월 기업경기조사 결과」 발표 (8.21)

< 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 8월 전산업 기업심리지수(CBSI)는 92.5^* 로 전월대비 $2.6p$ 하락하였으며, 2024년 9월 전망 CBSI는 92.7 로 전월대비 $0.7p$ 하락
 - * 전산업 CBSI 추이 : $91.3(^{24.4}) \rightarrow 92.9(5) \rightarrow 95.7(6) \rightarrow 95.1(7) \rightarrow 92.5(8)$

- **(제조업)** 2024년 8월 CBSI는 92.8*로 전월에 비해 2.9p 하락하였으며, 2024년 9월 전망 CBSI는 93.7로 전월에 비해 0.5p 하락
 - * 제조업 CBSI 추이 : 93.4(*24.4)→ 94.4(5)→ 97.4(6)→ 95.7(7)→ 92.8(8)
- **(비제조업)** 2024년 8월 CBSI는 92.2*로 전월에 비해 2.4p 하락하였으며, 2024년 9월 전망 CBSI는 92.0으로 전월에 비해 0.8p 하락
 - * 비제조업 CBSI 추이 : 89.8(*24.4)→ 91.8(5)→ 94.3(6)→ 94.6(7)→ 92.2(8)

< 기업경기실사지수(BSI) >

- 2024년 8월 업황BSI는 70*으로 전월대비 2p 하락하였으며, 2024년 9월 업황전망BSI는 72로 전월과 동일
 - * 업황BSI 추이 : 71(*24.4)→ 73(5)→ 74(6)→ 72(7)→ 70(8)
- **(제조업)** 2024년 8월 업황BSI는 71*로 전월에 비해 2p 하락하였으며, 2024년 9월 업황 전망BSI는 73으로 전월에 비해 1p 상승
 - * 제조업 업황BSI 추이 : 73(*24.4)→ 74(5)→ 78(6)→ 73(7)→ 71(8)
- **(비제조업)** 2024년 8월 업황BSI는 70*으로 전월에 비해 1p 하락하였으며, 2024년 9월 업황 전망BSI는 71로 전월에 비해 1p 하락
 - * 비제조업 업황BSI 추이 : 69(*24.4)→ 72(5)→ 71(6)→ 71(7)→ 70(8)

◆ 한국은행, 「2024년 8월 소비자동향조사 결과」 발표 (8.20)

- **(소비자심리지수)** 소비자들의 경제상황에 대한 심리를 종합적으로 나타내는 소비자심리지수(CCSI)*는 8월중 100.8로 전월(103.6)대비 2.8p 하락
 - * 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(*24.4)→ 98.4(5)→ 100.9(6)→ 103.6(7)→ 100.8(8)
- 가계의 경제상황에 대한 인식을 나타내는 현재경기판단CSI(73)는 전월대비 4p 하락하고 향후경기전망CSI(81)는 전월대비 3p 하락
- 물가수준전망CSI(145)는 전월대비 1p 상승, 임금수준전망CSI(120)는 전월대비 2p 상승
- **(기대인플레이션)** 향후 1년간 소비자물가상승률 전망인 기대인플레이션율은 8월 2.9%로 전월과 동일
 - ※ 기대인플레이션율 추이(%) : 3.1(*24.4)→ 3.2(5)→ 3.0(6)→ 2.9(7)→ 2.9(8)
- 향후 1년간 소비자물가 상승에 영향을 미칠 주요 품목의 응답 비중은 공공요금(53.6%), 농축수산물(49.8%), 석유류제품(35.3%) 등 順

○ **(물가인식)** 지난 1년간 주관적으로 체감한 소비자물가상승률을 의미하는 ‘물가인식’은 8월 3.5%로 전월대비 0.1%p 하락

※ 물가인식 추이(%) : 3.8(24.4)→ 3.8(5)→ 3.7(6)→ 3.6(7)→ 3.5(8)

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 대통령이 노조법 제2·3조 개정안에 대한 거부권을 행사한 가운데 경제계는 노조법 개정안의 폐기 촉구
- ▶ ‘국회 내 사회적 대화’ 채널 개설 추진
- ▶ 금융·보건 분야 노사관계 불안 우려
- ▶ 완성차, 조선, 철강 등 주요 업계 임단협을 둘러싼 노사갈등 증가 우려
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 대통령이 노조법 제2·3조 개정안에 대한 거부권을 행사한 가운데 경제계는 노조법 개정안 폐기 촉구

○ 대통령은 8. 16 노조법 제2·3조 개정안을 국회로 돌려보내고 재의 요구

※ 대통령이 거부권을 행사한 노조법 제2·3조 개정안은 국회 본회의에서 재적의원 과반수 이상 출석 및 출석의원 3분의 2 이상 찬성을 얻지 못할 경우 폐기

- 대통령실은 노조법 제2·3조 개정안에 대해 지난 21대 국회에서 이미 폐기된 법안에 독소조항을 추가하고, 여야 및 노사 당사자간 협의 없이 일방적으로 법안을 통과시켰다고 비판
- 또한, 대통령실은 노조법 제2·3조 개정안이 교섭 상대방과 파업 대상을 무리하게 확대하고, 불법 파업에 따른 손해까지 사실상 면제하는 ‘불법파업 조장법’이라고 강조

○ 경제계는 노조법 제2·3조 개정안의 폐기 촉구

- 경총은 대통령의 거부권 행사에 대해 국민경제와 미래세대를 위한 결단이며, 국회가 노조법 개정안을 반드시 폐기해 경제활력 제고에 힘을 모아야 한다고 강조

○ 그러나 더불어민주당이 노조법 개정안에 대한 대통령 거부권 행사시 즉각 재발의 절차에 돌입하겠다는 입장을 표명(8. 12, 더불어민주당 수석대변인 기자 질의응답)

- 차기 국회 본회의는 8. 28 개최될 예정

○ 한편, 고용부는 8. 19 보도설명자료를 통해 노조법 제2·3조 개정안에 대한 대통령 거부권 행사의 당위성을 설명하고, 향후 (가칭)‘노동약자 지원과 보호를 위한 법률’ 제정 등 노동법 사각지대 해소에 주력하겠다는 입장 표명

◆ ‘국회 내 사회적 대화’ 채널 개설 추진

○ 우원식 국회의장, 안호영 국회 환경노동위원회 위원장 등은 한국노총(7. 29)에 이어 8. 21 민주노총을 방문해 ‘국회 내 사회적 대화’ 참여 제안

※ 주요 참석자

(더불어민주당) 우원식 국회의장, 안호영 환노위 위원장, 박주민 보건복지위 위원장 등
(민주노총) 양경수 위원장, 이태환 수석부위원장, 고미경 사무총장 등

- 우원식 의장은 ① 현재 경사노위에서의 사회적 대화가 한계에 부딪혔고, ② 국회가 사회적 대화의 새로운 플랫폼 역할을 할 것이며, ③ 민주노총이 대화 파트너로 참여하기를 기대한다고 발언

○ 한편, 민주노총은 ‘국회 내 사회적 대화’ 참여 여부에 대한 내부 논의를 진행할 예정인 가운데 계파간 갈등 예상

◆ 금융·보건 분야 노사관계 불안 우려

○ 금융·산별교섭이 결렬된 가운데 한국노총 산하 금융노조는 9. 25 파업 예고

※ 금융노사(금융산업사용자협의회, 금융노조)는 지난 4. 17부터 산별교섭을 진행했으나, 금융노조는 7. 24 교섭 결렬 선언

※ 중앙노동위원회는 8. 13 조정중지 결정, 금융노조는 8. 28 쟁의행위 찬반투표 실시 예정

- 금융노조는 ▲임금 5.1% 인상, ▲주4.5일제 실시, ▲은행 영업점 근로시간 단축 등 과도한 요구를 견지하고 있는 반면, 금융산업사용자협의회는 임금 1.9% 인상을 제시

○ 한편, 민주노총 산하 보건의료노조는 동시 쟁의조정 신청(8. 13) 및 쟁의행위 찬반투표(8. 19~23)를 거쳐 8. 29 총파업을 추진한다는 방침

- 보건의료노조는 ▲임금 6.4% 인상, ▲보건의료산업 최저임금 12,760원, ▲직종별 적정인력 확보 등을 요구
- 특히, 의사 집단행동 장기화로 일부 병원들의 경영난이 심화되고 있는 가운데 보건의료노조는 구조조정, 무급휴직 등을 예고한 병원들을 중심으로 투쟁 조직화를 시도할 것으로 전망

◆ 완성차, 조선, 철강 등 주요 업계 임단협을 둘러싼 노사갈등 증가 우려

○ 기아차, 한국GM 등 일부 완성차사는 노조의 과도한 요구로 인한 임단협 난항 지속

- 금속노조 기아차지부는 중노위 조정중지 결정(8. 19)에 이어 8. 21 쟁의행위 찬반투표 가결(전체 조합원 84.7% 찬성)로 쟁의권 확보
 - 금속노조 기아차지부 주요 요구사항 : ▲기본급 159,800원 인상, ▲성과급(영업이익의 30%), ▲특별성과급(영업이익의 2.4%), ▲정년연장
- 금속노조 한국GM 노사는 임단협 합의안* 부결(7. 26) 이후 8. 16 임단협 교섭을 재개했으나 합의사항 없이 종료
 - * 한국GM 노사는 지난 7. 23 ① 임금 101,000원 인상, ② 일시·성과급 1,500만원 지급, ③ 부평·창원공장에서 생산 중인 기존 차종의 제품 업그레이드를 통한 물량 확보 등에 합의했으나, 투표 참여 조합원 52% 반대로 부결
- 한국GM노조는 기존 합의안보다 상향된 임금 및 성과급 뿐만 아니라 복리후생 원상회복 등을 요구하며 게릴라 파업을 이어나간다는 방침

○ 한편, HD현대중공업 노사의 임단협 교섭 난항이 지속되고 있는 가운데 금속노조 현대중공업지부는 8. 28 오후 3시간 부분파업을 전개한다는 방침

- 금속노조 현대중공업지부 주요 요구사항 : ▲기본급 159,800원 인상, ▲정년연장(국민연금 수급연령과 동일), ▲성과급 산출기준 변경

○ 포스코 노사는 6. 27부터 올해 임금교섭을 진행하고 있으나, 노조가 과도한 요구를 견지함에 따라 교섭 난항 지속

- 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. 8. 21 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
25	삼성전기	제조	8.12	-	▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 임금 5.1% 인상(기본인상률 3.0%+성과 인상률 2.1%) 등
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) · 경영성과급(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	▶ ('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)	▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 4.9% 인상 등
19	삼성물산 건설부문	제조	7.3	-	▶ ('24년) 건설부문 임단협 타결 · 기본 인상분(Base-up) 평균 3.0% 등
18	엔씨소프트	서비스	6.19	민주노총	▶ ('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 사원 3,164만원, 기사 3,468만원) · 복지포인트 상황(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 · 성과금 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
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 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
12	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%)
11	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
10	삼성디스플레이	제조	4.16	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과인상률 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 평균인상률 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 인상을 3.0%+성과 인상을 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 축의금 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(주호영 의원(국), 8.12) 등 모성보호 관련 법안 5건
- ▶ [2202639] ‘법인세법’ 일부개정법률안(김미애 의원(국), 8.8)
- ▶ [2202682] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(김선교 의원(국), 8.9)
- ▶ [2202859] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 8.14)
- ▶ [2202689] ‘최저임금법’ 일부개정법률안(김정호 의원(민), 8.9)
- ▶ [2202717] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(권영세 의원(국), 8.12)
- ▶ [2202780] ‘고령자고용법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 8.13)
- ▶ [2202791] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 8.13)
- ▶ [2202812] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 8.13)
- ▶ [2202823] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 8.14)
- ▶ [2202824] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(윤건영 의원(민), 8.14)
- ▶ [2202847] ‘상법’ 일부개정법률안(박상혁 의원(민), 8.14)
- ▶ [2202869] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 8.16)
- ▶ [2202875] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(최은석 의원(국), 8.16)
- ▶ [2202927] ‘상생협력법’ 일부개정법률안(송재봉 의원(민), 8.19)
- ▶ [2202981] ‘고령자고용법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 8.20)
- ▶ [2202991] ‘상장회사의 지배구조에 관한 법률안(김남근 의원(민) 등, 8.20)
- ▶ [2203039] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이재명 의원(민), 8.21)

○ 국회동향

- ▶ 더불어민주당 전당대회(8.18)
- ▶ 환노위 전체회의(8.19)
- ▶ 손경식 경총 회장, ‘국회노동포럼’ 출범식 참석(8.20)

○ 판례동향

- ▶ 고정시간외수당(고정OT)이 통상임금에 해당하는지 여부(긍정) ; 수원지법 2024. 7. 24. 선고 2021가합17689 판결

○ 법안동향

◆ [2201904] '남녀고용평등법' 일부개정법률안(주호영 의원(국), 8.12) 등 모성보호 관련 법안 5건

구분	내용	발의자 (의안번호)
배우자 출산휴가 (남녀고용평등법 제18조의2)	<ul style="list-style-type: none"> 배우자출산휴가 기간을 現 '10일(쉴기간 유급)' → '20일(쉴기간 유급)'로 확대 	이종배 (02888)
육아휴직 (남녀고용평등법 제19조)	<ul style="list-style-type: none"> 고용보험법에 따라 고용노동부장관이 지급하는 육아휴직 급여액을 다음과 같이 산정 <ul style="list-style-type: none"> 1) 최초 6개월 : 月 통상임금의 80% 2) 나머지 기간 : '국민기초생활보장법'에 따른 1인 가구 중위소득 이상 	한정애 (02820)
	<ul style="list-style-type: none"> 육아휴직 기간을 現 '1년 이내' → '3년 이내'로 연장 	이종배 (02888)
	<ul style="list-style-type: none"> 육아휴직 기간을 現 '1년 이내' → '자녀 1명에 대해 3년 이내'로 연장 	조인철 (02982)
근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원 (남녀고용평등법 제22조의2)	<ul style="list-style-type: none"> 가족돌봄휴가를 사용하는 경우, 자녀 1명당 '2일' 유급 	이종배 (02888)
육아기 근로시간 단축 (남녀고용평등법 제19조의2)	<ul style="list-style-type: none"> 육아기 근로시간 단축 기간을 現 '1년 이내' → '3년 이내'로 연장 	조인철 (02982)

<p>임신 중 1일 2시간 근로시간 단축 (근기법 제74조)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 임신기 근로시간 단축 기간을 현행 '임신 후 12주 이내 또는 36주 이후' → '임신 후 12주 이내 또는 32주 이후'로 확대 • 유산·조산 등 위험이 있는 근로자의 경우, 임신 초 기간에 대해 근로시간 단축 	<p>김주영 (02965)</p>
<p>기타 (제19조의7, 육아기 원격근무 신설)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자가 '만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀'를 양육하기 위해 '2년 이내'의 '육아기 원격근무'를 신청하는 경우, 사용자가 허용하도록 규정 	<p>주호영 (02742)</p>

◆ [2202639] '법인세법' 일부개정법률안(김미애 의원(국), 8.8)

- (발의 이유) 우리나라의 법인세 최고세율은 OECD 회원국 평균 법인세 최고세율인 21.5%보다 높은 수준으로, 하향 조정할 필요성 제기
- (주요 내용) 과세표준 구간을 현행 4단계에서 3단계로 줄이고, 법인세 최고세율을 24%→ 22%로 하향 조정

◆ [2202682] '산업안전보건법' 일부개정법률안(김선교 의원(국), 8.9)

- (발의 이유) 최근 폭염이 지속되는 등, 급격한 기후변화로 인한 이상기후로부터 근로자를 보호할 필요성 제기
- (주요 내용) 사업주가 '폭염·폭우·폭설·태풍·한파 등 기상 여건으로 인한 건강장애를 예방하기 위한 보건조치를 하도록 의무 부여

▶ 유사 취지 법안 : [2202859] '산업안전보건법' 일부개정법률안(박해철 의원(민), 8.14)

◆ [2202689] '최저임금법' 일부개정법률안(김정호 의원(민), 8.9)

- (발의 이유) 최저임금의 차등적용을 둘러싼 혼란과 갈등 해결 필요
- (주요 내용) 고용노동부장관이 최저임금 결정기준에 노동생산성·소득분배율 등 업종의 차이를 반영할 필요가 있다고 인정하는 경우, '최저임금 이상'의 범위에서 업종별 최저임금을 정하도록 규정

◆ [2202717] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(권영세 의원(국), 8.12)

- (발의 이유) 현행법(노동조합법 제29조의4)은 교섭대표노동조합과 사용자에게 ‘공정대표의무’*를 부여하고 있으며, 위반 시 노동위원회가 시정·구제명령을 할 수 있도록 규정하고 있음. 그러나 시정·구제명령을 위반할 경우 벌칙을 부과하고 있을 뿐, ‘시정명령 이행상황 제출’ 등 이행 여부에 대한 별도의 관리는 이루어지지 않고 있다는 지적 제기

* 교섭대표노동조합과 사용자가 ‘단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별하는 것을 금지(노동조합법 제29조의4)

- (주요 내용) 고용노동부장관이 ‘공정대표의무’ 위반에 대한 시정·구제명령에 대해 교섭대표노동조합 또는 사용자에게 이행상황 제출을 요구할 수 있도록 규정

◆ [2202780] ‘고령자고용법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 8.13)

- (발의 이유) 현행법(고령자고용법 제19조)은 근로자의 정년을 ‘60세 이상’으로 정하도록 규정하고 있으나, 늦어지는 출산 연령·인구 고령화 등을 고려해 다자녀 근로자에 대해 정년 이후 재고용을 촉진할 필요성 제기

- (주요 내용) ① 정년퇴직자의 자녀가 2명인 경우에는 1년, 3명 이상인 경우에는 2년 이상 재고용하도록 사업주가 ‘노력’해야 함을 명시
② 정부·공공기관 등의 경우, ①에 따른 재고용 의무화

◆ [2202791] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 8.13)

- (발의 이유) 임금체불의 방지를 위해, 제재 강화 필요성 제기

- (주요 내용) ① ‘재직근로자도 임금체불 발생 시 지연이자를 지급받도록 규정
② 임금채권 소멸시효를 현 ‘3년’ → ‘5년’으로 연장
③ 고의 또는 상습적으로 임금을 체불하는 사업주에 대해, 체불임금액의 3배 이내에서 징벌적 금액을 지급할 것을 근로자가 법원에 청구할 수 있도록 규정
④ 사용자가 체불임금의 전액을 변제 또는 공탁한 경우에만 임금체불을 반의사불벌죄로 처리하도록 규정

◆ [2202812] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 8.13)

- (발의 이유) 근로일수 및 근로시간 수에 대한 정확한 기록·관리와, 정확한 임금산정이 이루어지도록 규정할 필요성 제기
- (주요 내용) ① 다음과 같은 ‘포괄임금계약을 금지’
 - 1) 기본급을 미리 산정하지 않고, ‘연장·야간 및 휴일근로에 따라 지급되는 금액을 포함한 임금’을 지급하는 내용의 계약
 - 2) 기본급을 미리 산정하면서도, 연장·야간 및 휴일근로에 따라 가산되는 금액을 각 항목별로 구분하지 않고 일정액의 임금을 지급하는 내용의 계약
- ② 사용자가 임금대장에 ‘실제 근로일수와 근로시간 수(연장·야간 또는 휴일근로 포함)’를 임금 지급시에 적도록 의무 부여

◆ [2202823] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 8.14)

- (발의 이유) 실근로시간 단축을 위해, 연차유급휴가 취득 요건을 완화하고 휴가 사용을 보장할 필요성 제기
- (주요 내용) ① 연차유급휴가 취득 요건을 현 ‘1년간 80% 이상 출근’ → ‘6개월간 80% 이상 출근’으로 완화하고, 휴가 일수도 현 ‘15일’ → ‘20일’로 확대
- ② 사용자가 근로자의 연차휴가 청구·사용을 이유로 불리한 처우를 하는 것을 금지

◆ [2202824] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(윤건영 의원(민), 8.14)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제76조의2)은 ‘직장 내 괴롭힘’을 금지하면서, 사용자가 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 그 사실을 인지한 경우 ‘객관적인’ 조사를 실시하도록 의무를 부여하고 있음. 그러나 조사의 절차·방법 등을 규정하지 않고 사용자의 재량으로 두고 있어, ‘객관성’에 대한 기준이 불명확하다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 직장 내 괴롭힘 조사 시, 피해근로자등이 추천하는 사람을 포함해 ‘3명 이상’이 조사에 참여하도록 규정
- ② 참고인 조사를 하는 경우, 신고 근로자 또는 피해근로자 / 피신고인이 각각 지정한 사람이 포함되도록 규정

◆ [2202847] '상법' 일부개정법률안(박상혁 의원(민), 8.14)

- (발의 이유) 현행법(상법 제382조의3)은 회사의 이사에게 직무수행과 관련하여 충실의무를 부여하고 있으나, 충실 대상을 '회사'에 국한하고 있어 '전체 주주'의 이익을 보호할 요인이 부족하다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 이사가 '직무를 수행하는 과정에서 전체 주주의 이익을 공평하게 보호'하도록 의무 부여
② 이사가 법령 또는 정관에 위반하거나 현저하게 불공정한 방법으로 합병을 추진해 주주가 불이익을 받을 염려가 있는 경우, 발행주식의 총수의 1% 이상에 해당하는 주식을 가진 주주가 이사에 대하여 그 합병의 유지(留止)를 청구할 수 있도록 규정(합병유지청구권 신설)
③ 합병으로 인해 소멸하는 회사의 이사는 합병비용을 결정할 때 주주가 손해를 입지 않도록 주의를 기울이도록 하며, 고의 또는 과실로 그 임무를 게을리한 때에는 그 이사는 주주에 대하여 연대하여 손해를 배상할 책임이 있음을 명시

◆ [2202869] '근로기준법' 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 8.16)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제11조)은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에만 적용되고, 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에는 '일부 규정'을 적용할 수 있도록 예외를 두고 있음. 그러나, 평등의 원칙에 부합하기 위해서는 '모든 사업장에 법을 적용'하되, 영세사업장의 여건을 고려해 '일부 규정을 적용하지 않을 수 있도록' 예외를 둘 필요가 있다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 상시 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 '근로기준법'을 적용하도록 규정
② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 규정을 '적용하지 않을 수 있도록' 규정
③ 국가가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 '근로기준법' 적용에 따르는 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있도록 근거 마련

◆ [2202875] '산업안전보건법' 일부개정법률안(최은석 의원(국), 8.16)

- (발의 이유) 현행법(산업안전보건법 제52조)은 산업현장에서 재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우, 근로자가 작업을 중지하고 대피할 수 있도록 '작업중지권'을 부여하고 있으나, 특수형태근로종사자 등에는 부여되어 있지 않아 불합리하다는 지적 제기

○ (주요 내용) 특수형태근로종사자와 배달종사자에게도 작업증지권을 부여

◆ [2202927] '상생협력법' 일부개정법률안(송재봉 의원(민), 8.19)

○ (발의 이유) '납품대금연동제'(상생협력법 제21조 등)는 수탁기업이 위탁기업에 납품하는 물품 등의 주요 원재료가격이 일정 수준 이상 변동하는 경우, 그 변동분에 연동해 납품대금을 조정함으로써 수탁기업의 경영부담을 완화하기 위해 도입됨. 그러나 납품대금연동제의 대상은 '납품대금의 10% 이상을 차지하는 원재료'에 한정되어 있어, 최근 급격히 인상된 전기료 등은 연동 대상에서 제외되고 있다는 지적 제기

○ (주요 내용) '납품대금의 10% 이상을 차지하는 에너지 및 운송 요금'을 납품대금연동 대상에 포함

◆ [2202981] '고령자고용법' 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 8.20)

○ (발의 이유) 고령화로 인한 노동력 부족·노인 빈곤을 방지하기 위해, 법정 정년을 연장할 필요성 제기

○ (주요 내용) 법정 정년을 現 '60세' → '65세'로 연장

◆ [2202991] '상장회사의 지배구조에 관한 법률안'(김남근 의원(민) 등, 8.20)

○ (발의 이유) 우리 기업의 이사, 이사회, 주주총회 등의 지배구조가 주주 전체의 공평한 이익을 고려하지 않고 운영되고 있어, 기업가치가 저평가되고 있다는 지적 제기

○ (주요 내용) ① 상장회사가 자기주식을 취득하려는 경우, 소각과 주식보상을 위한 경우에 한정해 취득을 허용하고, 특정 목적으로 자기주식을 취득한 경우에는 차기 총회에서 소각

② 상장회사의 경우 의결권 없는 종류주식은 이익배당, 잔여재산분배 등에 한해서만 발행을 허용하고, 의결권이 제한되는 주식과 회사가 전환권을 행사할 수 있는 전환종류주식의 발행은 불허

③ 이사의 보수와 관련해, 회사의 보수정책 및 각 이사에게 지급한 보수보고서를 주주총회에서 심의하도록 하는 '세이온페이' 제도를 도입

④ 이사의 충실의무 대상에 '전체 주주의 공평한 이익 보호'를 포함

⑤ 이사회 총원의 상한을 두지 못하게 하고, 이사 총수의 3분의 1 이상을 독립이사(사외이사)로 구성하도록 규정

- ⑥ 감사 또는 감사위원회위원의 선·해임 시 '3% 초과 주식 보유 주주'의 의결권을 '3% 이내'로 제한
- ⑦ 계열사 간의 합병·분할 등의 경우, 주주총회의 승인을 받도록 하고, 총회 결의 시 최대주주 및 그의 특수관계인 등의 의결권 행사를 3% 이내로 제한 등

◆ [2203039] '근로기준법' 일부개정법률안(이재명 의원(민), 8.21)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제101조)은 근로조건을 확보하기 위해 고용노동부와 그 소속 기관에 '근로감독관'을 두도록 규정하고 있음. 그러나 최근 기업과 일자리의 증가에 따라 업무량이 계속 늘어나고 있어, 서비스의 양과 질이 저하되고 있다는 지적이 제기되고 있음. 또한, 지방분권 시대에 맞게 지방정부가 근로감독의 업무를 일부 이양받을 필요성도 제기
- (주요 내용) 고용노동부와 그 소속기관에 두는 근로감독관을 '중앙근로감독관'으로 명칭을 변경하고, 지자체에는 '지방근로감독관'을 두도록 규정

○ 국회 동향

◆ 더불어민주당 전당대회(8.18)

- 더불어민주당은 전당대회를 개최해 신임 지도부를 선출
 - (당 대표) 이재명 의원 / (최고위원) 김민석, 전현희, 한준호, 김병주, 이연주 의원

◆ 환노위 전체회의(8.19)

- 환노위는 전체회의를 개최해 김문수 고용노동부장관 후보자 인사청문회(8.26 예정) 실사계획서를 채택

◆ 손경식 경총 회장, '국회노동포럼' 출범식 참석(8.20)

- 손경식 회장은 축사를 통해 "국회노동포럼이 근로자 보호 뿐만이 아니라, 경직된 노동시장과 대립적 노사관계로 인한 기업들의 애로사항도 함께 고민하고 해결방안을 모색해주시기 바란다"고 요청

○ 판례동향

◆ 고정시간외수당(고정OT)이 통상임금에 해당하는지 여부(긍정) ; 수원지법 2024. 7. 24. 선고 2021가합17689 판결

고정OT의 산정 방식이 연장근로의 수행 여부와 관계없이 기준급의 20%로 정해져 있으므로 고정OT의 성격을 연장근로의 대가로 볼 수 없는바, 고정OT는 소정근로의 대가로서 정기성, 고정성, 일률성이 인정되어 통상임금에 해당한다.

<p>사실관계</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A사는 전자, 전기, 기계 및 관련 기기와 그 부품 및 소재의 제작, 판매 등을 영위하는 회사이고, 이 사건 근로자들은 A사와 근로계약을 체결한 뒤 A사에 재직 중이거나 재직하였다가 퇴직한 근로자임. ○ A사는 2018.5월경부터 2021.11월경까지 이 사건 근로자들 중 ① 월급제 근로자들의 경우 통상임금에서 고정시간외수당 및 개인연금 회사지원분을, ② 시급제 근로자들의 경우 통상임금에서 개인연금 회사지원분을 제외하여 각 이를 기초로 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 등을 지급하였음. ○ 이 사건 근로자들은 고정시간외수당, 개인연금 회사지원분을 매월 정기적, 일률적, 고정적으로 지급하였으므로, 고정시간외수당과 개인연금 회사지원분은 통상임금에 해당한다고 주장함. ○ A사는 ① 고정시간외수당은 소정근로시간 외에 월 20시간에 상응하는 연장근로의 대가에 해당하므로, 통상임금에 포함되지 않고, ② 개인연금 회사지원분은 그 지급 조건이 소정근로의 가치평가와 무관하여 일률성이 없고, 매월 10일에 재직하는 자에게만 지급되어 고정성이 없으므로 통상임금에 해당하지 않는다고 주장함.
<p>판결요지</p>	<p>■ 관련 법리</p> <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0e0e0; padding: 5px; text-align: center; margin: 5px 0;"> <p>대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아니다. 여기서 소정근로의 대가라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품을 말한다. 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 아니한다. • 위와 같이 소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 하고, 그 금품이 소정근로시간에 근무한 직후나 그로부터 가까운 시일 내에 지급되지 아니하였다고 하여 그러한 사정만으로 소정근로의 대가가 아니라고 할 수는 없다.

대법원 2014.2.13. 선고 2012다29281 판결,
대법원 2014.4.10. 선고 2012다29274 판결 등 참조

- 어떠한 임금이 통상임금으로서의 성격을 가지고 있는지는 그 근로계약이나 단체협약 또는 취업규칙등에서 정한 내용에 따라 판단하여야 하고, 근로계약 등에 명시적인 규정이 없거나 그 내용이 불분명한 경우에는 그 임금의 성격이나 지급 실태, 관행 등 객관적 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

■ 판결 요지

○ 고정시간외수당이 통상임금에 해당하는지 여부 (적극)

- 소정근로에 대한 대가인지 여부 (적극)

① A사는 2014.4.경부터 기준급(시급제의 경우 공통급과 능력급의 합계액)의 20%에 해당하는 수당을 월급제 및 시급제·연봉제를 불문하고 근로자들에게 일괄적으로 지급하여 왔는데, 2019.4.15.자로 개정된 인사규정에 따르면 월급제 근로자들에게 종전에 지급되어 오던 고정시간외수당 항목의 구체적 내용이 '기준급의 20% 상당액'에서 '평일 연장근로의 20시간분'으로 변경되기는 하였으나, 이를 산정하는 방식은 여전히 '기준급의 20%'이고, 나아가 고정시간외수당의 성격이 연장근로에 대한 대가로 변경되었다는 사정을 찾아볼 수 없음.

이로써 A사는 월급제 근로자들에게도 고정시간외수당을 월급제 근로자들이 연장근로를 실제로 하였는지, 얼마나 하였는지 여부와 무관하게 '기준급의 20%'에 해당하는 금액으로 매월 정기적으로 지급하여 온 것으로 볼 수 있고, 이는 위 고정시간외수당이 소정근로에 대하여 지급되어 온 임금이라는 점을 뒷받침함.

② 월급제 근로자들은 고정시간외수당을, 시급제 근로자들은 자기계발비를 지급받아왔는데, 위 고정시간외수당과 자기계발비는 모두 산정방식이 '기준급의 20%' 상당액으로서 동일함에도 불구하고 A사는 월급제 근로자들이 지급받는 고정시간외수당은 통상임금에 포함시키지 않으면서 시급제 근로자들이 지급받는 자기계발비는 통상임금에 포함하였는 바, 위와 같이 그 산정방식이 동일함에도 자기계발비와는 달리 고정시간외수당을 통상임금에 포함하지 않는 합리적인 이유를 찾아볼 수 없음.

A사로서는 근로자들보다 우월적 지위에 있으면서 인사규정과 근로계약서를 A사에 유리하게 제·개정할 수 있으므로, 단지 A사가 고정시간외수당의 성격을 '평일 연장근로의 20시간분'으로 명시하였다고 하여 그에 따라 소정근로에 대한 대가성이 위 고정시간외수당 해당 금액이 소정근로에 대한 대가로부터 제외되는 것으로서 곧바로 규정되는 것은 아님.

③ A사는 월급제·비연봉제 근로자에 대하여 항목을 구분하지 않고 '고정시간외수당/자기계발비' 명목으로 단일한 수당을 지급해오다가 2019.4.15.에 이르러서야 위 수당의 항목을 구분하기 시작한 반면, A사는 시급제·연봉제 근로자에 대하여는 2021.3.1.부터 자기계발비를 지급하기 시작하였는데, 이는 종전에 해당 근로자들에게 지급하여 오던 고정

시간외수당과 동일한 금액으로서, 단지 그 명칭만이 변경된 것이었음.

또한 A사는 취업규칙 및 인사규정에 수습사원, 휴직자, 병결자, 퇴직자의 급여계산에 대하여 '자기계발비 또는 고정시간외수당'을 기준으로 계산한다고 하여, 고정시간외수당과 자기계발비를 구별하지 않고 병기하여 사용하였고, 나아가 A사는 위 취업규칙과 인사규정에서 고정시간외수당이 기재된 모든 항목에서 "고정시간외수당 또는 자기계발비" 내지 "고정시간외수당/자기계발비"를 항상 병기하여 사용하고 있는 점들을 고려할 때, 고정시간외수당과 자기계발비는 그 지급방식, 임금관리상 체계, 용례 등이 모두 동일하므로 A사로서도 사실상 이를 구분할 필요가 없었던 것으로 볼 여지가 충분함.

④ A사는 취업규칙에서 기준급, 제수당 등과 구분하여 고정시간외수당 또는 자기계발비가 급여에 해당함을 규정하였던 반면, 시간외수당은 이와 별도로 규정함으로써 고정시간외수당과 시간외수당의 개념을 명확히 구분하고 있고, 또한 A사의 취업규칙 및 인사규정에 따르면, 신규/경력 입사자·복직자·퇴직자·휴직자 등에 대하여는 고정시간외수당을 일할계산하여 지급한다고 규정하고 있는데, 이는 월 급여를 일할하여 지급할 사유가 생긴 경우 실제 근로자가 연장근로를 실시하였는지 여부와는 무관하게 고정시간외수당을 일할하여 지급하겠다는 의미로 해석됨.

⑤ 2014.7.1.자 인사규정이 적용되던 시점부터 2019.4.15.자로 인사규정이 개정되기 전까지 월급제 근로자들에게 지급된 고정시간외수당은 기준급의 20%였으므로, 고정시간외수당을 소정근로시간 월 240시간의 20%에 해당하는 월 32시간의 추가 근로에 대한 대가, 즉 초과근로의 대가라고 볼 수 있다고 하더라도, A사가 위와 같이 기준급의 금액이 아니라 소정근로시간의 시간 단위로 일방적으로 바꾸어 산정하게 된 근거를 구체적으로 뒷받침한다고 볼 수 있는 사정을 찾기 어려움.

게다가 2019.4.15.자로 개정된 인사규정은 고정시간외수당을 평일 연장근로 20시간분을 기준으로 산정하도록 규정하고 있는데, 위 일자로부터 월급제 근로자들에 대하여 월 연장근로시간을 32시간에서 20시간으로 감하여 산정할 만한 특별한 사정 변화가 있었다고 보기도 어려움.

- 정기성, 일률성, 고정성을 갖추었는지 여부 (적극)

통상임금의 기능 및 본질에 따라 월급제 근로자가 소정의 근로를 정기적·계속적으로 제공하는 한 고정시간외수당은 해당 근로자에게 정기적으로 지급되고, 그 지급 여부나 지급액 역시 사전에 확정되어 있다고 할 수 있으므로, 정기성과 고정성을 갖추었고, '일률성'이란 일률적으로 지급되는 성질의 것으로서 일률적으로 지급되는 것에는 모든 근로자에게 지급되는 것뿐만 아니라 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 지급되는 것도 포함되므로, 고정시간외수당은 연봉제, 비연봉제를 불문하고 매월 정기적으로 급여 지급일인 21일에 이 사건 근로자들 중 월급제 근로자에게 일괄적으로 지급되었다는 점에서 일률성도 갖추었음.

<p>시사 점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 금번 판결은 고정OT가 실제 연장근로 실시 여부와 무관하게 지급되었고, 고정OT의 산정방식이 시급제 근로자에게 지급된 자기계발비와 동일함에도 시급제 근로자에게는 자기계발비를 포함하여 통상임금을 산정한 것과는 달리, 월급제 근로자에게 고정OT를 제외하고 통상임금을 산정한 것은 부당하다고 보아, 고정OT는 소정근로의 대가로써 통상임금에 해당한다고 판시함. ○ 다만, 고정OT가 지급되어 온 연혁과 배경을 살펴, 고정OT가 소정근로에 대한 대가가 아니라 연장근로의 대가에 해당하므로 통상임금에 해당하지 않는다고 한 판결이 있는바, 향후 판결의 귀추가 주목됨. <div style="text-align: center; border: 1px solid black; background-color: #e0e0e0; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>대법원 2021. 11. 11. 선고 2020다224739 판결</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • 회사가 실제 평일 연장·야간근로의 시간에 따라 산정한 법정수당을 지급한 시급제 근로자와 달리 월급제 근로자에게는 실제 평일 연장·야간근로시간을 별도로 산정하지 않은 채 기본급의 일정 비율 상당액을 ‘시간외수당’으로 지급하였음. • 조기출퇴근제를 시행하면서 ‘시간외수당’ 명칭을 ‘자기계발비’로 변경하면서 시급제 근로자에게도 기본급의 일정 비율 상당액을 별도로 지급하되 연장·야간근로에 대한 법정수당도 계속 지급한 반면 월급제 근로자에 대해서는 연장·야간근로에 대한 산정 없이 여전히 ‘자기계발비’ 명칭의 수당만 지급하였음. • 회사의 급여기준에서 월급제 근로자들에게 실제 평일 연장·야간근로시간과 관계없이 월 일정 시간을 평일 연장·야간근로시간으로 간주하고 그에 대한 대가로 고정OT를 지급한 것으로 볼 여지가 있음. <hr style="border: 0.5px solid black; margin: 10px 0;"/> <ul style="list-style-type: none"> ○ 따라서, 근로자에게 지급된 고정OT의 성격·연혁·용례 및 배경, 고정OT 외에 추가 법정 수당을 지급하였는지 등 지급 실태, 연장근로 수행 여부와 무관하게 또는 실제 연장근로시간과 관계없이 수당을 계산하고 산정하였는지, 근로자가 수행한 업무의 특성이 어떠하였는지 등을 면밀히 검토할 필요가 있음.
------------------------	---