

**KEF** 한국경영자총협회

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

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation  
Weekly Newsletter



## < contents >

- ▶ 경제6단체, 「저출생 극복 추진본부 출범식」 개최 (8.23)
- ▶ 경총, 「지속가능성 공시기준 공개초안에 대한 경영계 의견」 제출 (8.28)

### ◆ 경제6단체, 「저출생 극복 추진본부 출범식」 개최 (8.23)

(고용정책팀 02-3270-7450)

\* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회 등 경제6단체(이하 경제계)는 8월 23일 서울 코엑스에서 금융계, 학계, 방송계, 종교계와 공동으로 민간 주도 ‘저출생 극복 추진본부’ 출범식을 개최
  - 이날 출범한 ‘저출생 극복 추진본부’는 경제계·금융계·학계·방송계·종교계가 대한민국의 미래를 위협하는 저출생 위기 극복을 위해 자발적으로 구성한 협력체제로 ‘저출생’ 문제와 관련해 민간 분야에서 이처럼 큰 조직이 만들어지는 것은 이번이 처음이며, 각계의 대표적 인사들이 공동대표를 맡음.
    - \* 공동대표: (경제계) 손 경 식 한국경영자총협회 회장  
(금융계) 조 용 병 은행연합회 회장  
(학 계) 이 광 형 KAIST 총장  
(방송계) 박 민 KBS 사장  
(종교계) 진우스님 한국종교지도자협의회 공동대표의장
- 각계 주요 인사 100여 명이 참석한 가운데 열린 이날 출범식에서 공동대표들은 ‘우리 아이 우리미래’라는 표어(캐치프레이즈) 아래 저출생 문제 관련 부문별 활동계획을 발표하고, 실천과 협력 의지를 담은 「저출생 극복 추진본부 공동선언문」을 채택
  - 손경식 경총 회장은 경제계를 대표해 “저출생 위기 극복을 위해서는 정부와 민간의 협력은 물론 국민적 관심까지 범국가적 차원에서 지혜를 모아야 한다”며, “아이를 낳고 기르는데 부담을 줄이는 근로환경을 만드는데 경제계가 총력을 다할 것”이라고 강조했으며, 이를 위해 “직장에서 출산휴가나 육아휴직을 충분히 사용할 수 있는 문화를 만들어 나가겠다”고 밝힘.

## ◆ 경총, 「지속가능성 공시기준 공개초안에 대한 경영계 의견」 제출 (8.28)

(사회정책팀 02-3270-7309)

\* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(이하 '경총')는 「국내 지속가능성 공시기준 공개초안」에 대한 경영계 의견을 8.27(화) 한국회계기준원에 제출
  - 한국회계기준원 지속가능성기준위원회(KSSB)가 「국내 지속가능성 공시기준 공개초안」에 대한 이해관계자 의견조회를 8월 말에 종료하기로 한 데에 따른 것
- 경총은 파리협정 이후 국제적 공감대가 보편적으로 형성된 기후 분야부터 지속가능성 공시를 추진하되, 기후 분야 외 지속가능성 관련 정보는 기업이 주제별로 선택하여 공시하는 것이 바람직하다고 평가
  - 일반 재무제표 정보와 달리 지속가능성 관련 정보는 데이터를 획득·관리하는 데 사회적으로 많은 비용과 노력이 요구되는 만큼, 우선순위를 고려해 기후 분야 공시부터 순차적으로 진행하는 것이 타당
- 특히 주요 쟁점사항 중 하나인 공급망 내 온실가스 배출량, 즉 Scope 3 공시에 대해 '반대' 입장을 분명히 함.
  - 데이터를 신뢰할 수 없는 기술적 한계가 분명히 존재하는 상황에서 산업계 전체가 과도한 비용 부담과 그린워싱 리스크에 무방비로 노출된다고 진단
- 기업들은 통일된 Scope 3 배출량 산정기준이 확립되어 있지 않아 물리적 공시 부담을 기늬하기 어렵다고 호소
  - 국제적으로 널리 활용되는 'GHG 프로토콜'의 경우도 개별 기업의 해석에 따라 적용하는 산정 범위가 다르고, 동일한 산정 범위 내에서도 산정 방법(예. 연료기반, 거리기반, 지출기반)에 따라 배출량 값 상이
- Scope 3 배출량 데이터가 대부분 추정치라는 점도 정보의 유용성을 저해
  - 공급망 내 중견·중소기업은 배출량을 일일이 측정하기 어렵고, 설령 측정했다고 하더라도 그 값을 그대로 신뢰하기 어려운 한계를 노정해 대다수 기업은 정부가 제시한 배출계수를 이용해 추정치를 공시하고 있으나, 추정치에 기반한 정보는 그 자체로서 '정확한 투자정보 제공'에 역행
- 과도한 비용 부담도 문제로 경총은 재계순위 20~30대 그룹 회사에서 Scope 3 배출량 공시를 위한 내부 준비(전문컨설팅, IT시스템 개발·구축 및 유지, 담당자 인건비, 교육·훈련비 등)에만 연간 최소 30억원이 소요될 것으로 전망

- 검·인증 비용과 원재료별 전과정 평가(LCA) 데이터 수집 비용이 제외된 것으로, A식품 회사의 경우 대상 원재료 품목 수에 따라 80~600억원의 LCA 비용 별도 소요
- 기준서 제101호(정책 목적 달성을 위한 추가 공시사항)에 대해서는 ‘지속가능성’ 개념을 과도하게 확장하고, 내용상 국제적 정합성도 떨어지며, 부처별로 기업 정보공개 제도가 이미 있는 상황에서 중복공시 부담만을 확대한다는 이유로 철회 요구
- 공시 의무화 일정과 관련해서는 올해 말 공시기준이 확정되더라도 기업 현장의 안정적 공시 시스템 구현과 정부 차원의 제도 정비 및 기반 조성까지 갈 길이 먼 만큼, 2028 회계연도부터 ‘거래소 공시’를 적용(2029년 공시)하는 방안을 제안
  - 우선 회계기준원의 공시기준이 구체적이지 않은 만큼, ‘세부기준’과 객관적 공시 방법론을 담은 ‘공시기준 활용 가이드’가 제시될 필요
  - 기업 공급망 관리의 허들로 작용하는 「하도급법상 요구가 금지되는 경영상 정보의 종류 고시」, 「대리점거래에서 금지되는 불공정거래 행위 유형 및 기준 지정고시」 등 경영간섭 금지 규정도 정비될 필요
  - 실질 지배력이 미치지 않는 종속회사나 외국 기업의 귀책으로 발생하는 공시 공백에 대해서는 보고기업 책임을 면제하는 등 폭넓은 보호장치(Safe Harbor) 마련 필요
  - 산업부가 민관합동으로 추진하고 있는 ‘산업 공급망 탄소 데이터 플랫폼’ 구축이 2026~2027년에 완료되는 점도 감안

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

## < contents >

- ▶ 고용노동부, 「2024년 7월 사업체노동력조사 결과」 발표 (8.29)
- ▶ 통계청, 「2024년 2/4분기 가계동향조사 결과」 발표 (8.29)
- ▶ 정부, 「2025년 예산안」 발표 (8.27)

### ◆ 고용노동부, 「2024년 7월 사업체노동력조사 결과」 발표 (8.29)

#### < 고용 부문('24.7월, 종사자 1인 이상 사업체 기준) >

- **(종사자 수)** 사업체 종사자는 2,013만 1천명으로 전년동월대비 13만 4천명(0.7%) 늘어나며 2021년 3월부터 41개월 연속 증가
- **(입·이직)** 입직자는 101만명으로 전년동월대비 6천명(△0.6%) 감소했고, 이직자는 100만 6천명으로 전년동월과 유사한 수준

#### < 근로실태 부문('24.6월, 상용근로자 1인 이상 사업체 기준) >

- **(명목 임금)** 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 386만 1천원으로 전년동월대비 12만 4천원(3.3%) 증가
  - **(총 근로시간)** 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 147.5시간으로 전년동월대비 11.8시간(△7.4%) 감소
- ※ '24년 6월 '관공서 공휴일에 관한 규정'에 따른 월력상 근로일수는 전년동월대비 2일 감소(21일→19일)

#### [ '24.상반기 근로실태 ]

- **(명목 임금)** 상반기 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 403만 2천원으로 전년동기

대비 9만 4천원(2.4%) 증가

※ 사업장 규모별 명목 임금상승률(상반기, %) : [300인 미만] 3.2, [300인 이상] 0.3

- **(총 근로시간)** 상반기 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 154.1시간으로 전년동기대비 2.8시간(△1.8%) 감소

※ '24년 상반기 '관공서 공휴일에 관한 규정'에 따른 월력상 근로일수는 전년동기대비 2일 감소

## ◆ 통계청, 「2024년 2/4분기 가계동향조사 결과」 발표 (8.29)

- 2024년 2/4분기 가구\*당 월평균 소득은 496만 1천원으로 전년동기대비 3.5% 증가 (실질소득은 전년동기대비 0.8% 증가)

\* 전국 1인 이상 일반가구(1인 가구 및 농림어가 포함)

※ 가구당 월평균 소득은 2023년 3분기(3.4%)부터 4개 분기 연속 증가세 유지(전년동기대비 기준)

▶ 가구당 월평균 소득 분기별 증가율 추이 : △0.8('23.2q)→ 3.4(3q)→ 3.9(4q)→ 1.4('24.1q)→ 3.5(2q)

- 경상소득은 487만 3천원으로 전년동기대비 3.4% 증가

- 소득항목별로 살펴보면, 근로소득은 314만 6천원(3.9%), 사업소득은 94만원(1.4%), 이전소득\*은 73만 5천원(2.4%)으로 증가

\* 공적이전소득(공적연금, 기초연금, 사회수혜금 등)은 전년동기대비 7.2% 증가, 사적이전소득(부양의무자, 친인척 등에게 받은 금액)은 전년동기대비 8.5% 감소

- 비경상소득\*은 8만 8천원으로 전년동기대비 9.7% 증가

\* 정기적이지 않고 우발적으로 발생한 소득(경조소득, 퇴직수당 등)

- 2024년 2/4분기 소득 분위별 가구당 월평균 소득은 1분위(하위 20%)가 115만 9천원으로 전년동기대비 3.7% 증가했으며, 소득 5분위(상위 20%)는 1,065만 2천원으로 전년동기대비 5.1% 증가

- **(1분위 소득)** 경상소득은 사업소득(△12.6%)과 근로소득(△7.5%)이 감소했으나, 재산소득(3.7%), 이전소득(10.5%)\*이 증가. 비경상소득(45.5%)도 증가.

\* 공적이전소득은 12.8% 증가, 사적이전소득은 4.9% 증가(전년동기대비 기준)

- **(5분위 소득)** 경상소득은 사업소득(△5.9%)이 감소했으나, 재산소득(35.5%), 근로소득(8.3%), 이전소득(2.5%)\*은 증가. 비경상소득(11.1%)도 증가.

\* 공적이전소득은 0.8% 증가, 사적이전소득은 6.7% 증가(전년동기대비 기준)

## ◆ 정부, 「2025년 예산안」 발표 (8.27)

- 정부는 8월 27일 “민생안정·역동경제로 서민·중산층 중심 시대 구현”을 목표로 국민이

원하는 민생과제에 집중 투자, 우리 경제의 경쟁력 제고와 사회구조 개혁, 재정운용혁신을 통해 재정의 지속가능성 확보를 기본 방향으로 한 「2025년 예산안」을 발표

○ 2025년 예산안에 따르면, 정부는 다음과 같은 분야에 대한 투자를 위해 예산을 편성.

※ 「2025년 예산안」의 세부 내용은 기획재정부 보도자료 참고

**< 2025년 예산안 주요 내용 >**

구분	주요 내용
더 나은 내일을 위한 약자복지	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 더 두텁고 더 넓은 기초생활보장</li> <li>• 노인·장애인·취약아동 맞춤형 보호</li> <li>• 일자리를 통한 취약계층 도약 지원</li> <li>• 교육·주거 사다리 구축과 문화격차 해소</li> </ul>
경제활력 확산	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 소상공인 전주기 맞춤형 지원</li> <li>• 농어민 소득 확충 및 농수산물 물가 안정</li> <li>• 선도형 R&amp;D 개혁과 첨단산업 육성</li> <li>• 수출모멘텀 확산과 중소·벤처기업 스케일업</li> </ul>
미래를 준비하는 체질개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일가정양립·돌봄·주거지원으로 저출생 대응</li> <li>• 필수의료 확충 지역의료 복원</li> <li>• 청년의 힘찬 미래도약 지원</li> <li>• 인재·산업·교통 혁신으로 지방시대 뒷받침</li> </ul>
안전한 사회, 글로벌 중추 외교	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신유형·고강도 재해에 대한 체계적 예방과 대응</li> <li>• 첨단·과학수사와 국민 권리구체 강화</li> <li>• 군 자긍심 고취와 강한 구대 육성</li> <li>• 전략적 외교·ODA로 국익 창출</li> </ul>

자료 : 기획재정부 “민생활력, 미래도약” 2025년 예산안(24.8.27)

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

## < contents >

- ▶ 대통령이 노동개혁 완수를 표명한 가운데 정치권은 고용부 장관 임명을 둘러싸고 갈등
- ▶ 고용부는 임금체불 예방과 노동약자 보호에 주력
- ▶ 보건의료노조 관련 병원들의 임단협은 대부분 타결됐으나, 금융노조는 9. 25 총파업을 예고
- ▶ 더불어민주당은 「노동존중실천 국회의원단」 발족 예정
- ▶ 주요 완성차 및 조선사 노사관계 불안 증가
- ▶ 대법원은 소속 조합원 채용을 강요하며 공사를 방해한 민주노총 건설노조 간부들에 대한 유죄 확정
- ▶ 임금교섭 타결현황

### ◆ 대통령이 노동개혁 완수를 표명한 가운데 정치권은 고용부 장관 임명을 둘러싸고 갈등

- 대통령은 8. 29 「국정 브리핑」에서 노사법치주의의 성과를 강조하고, 지속적인 노동개혁 추진 입장을 표명
  - 대통령은 노사법치 확립으로 대규모 불법파업이 사라졌고, 노조 회계 투명성 제고, 노조 간부 자녀 우선 채용과 같은 불공정한 관행도 개선되었다고 설명
  - 또한, 대통령은 ① 유연근무 등 근로자의 근로시간 선택권 확대, ② 경직된 임금체계 개선, ③ 노동약자 보호 등 노동개혁을 추진하고, 입법을 구체화해 나가겠다고 발표
- 국회 환경노동위원회는 8. 26 김문수 고용부 장관 후보자에 대한 인사청문회를 개최했으나, 야당 의원들의 퇴장으로 파행

- 야당은 김문수 후보자의 과거 발언을 지적하며 사퇴를 요구한 반면, 여당은 후보자가 풍부한 경험을 바탕으로 노동개혁을 이끌 적임자라고 강조

※ 환노위 야당 의원들은 8. 27 국회 기자회견을 개최하고 김문수 고용부 장관 후보자에 대한 지명 철회를 요구하는 등 고용부 장관 임명을 둘러싼 여야 갈등이 계속될 전망

- 한편, 김문수 후보자는 동 청문회에서 노조법 제23조 개정안에 대해 반대 입장을 표명하고 5인 미만 사업장 근로기준법 적용에 대해서는 긍정적 입장 표명

### ◆ 고용부는 임금체불 예방과 노동약자 보호에 주력

○ 고용부는 8. 26부터 9. 13까지 3주간 5천개 사업장에 대한 근로감독을 실시함과 동시에 각 지방관서별로 「체불청산기동반\*」을 운영한다는 계획

\* 고용부는 임금체불로 집단 노사갈등이나, 건설현장 농성 등이 발생하는 경우 기관장이 기동반과 함께 즉시 현장에 출장하여 임금체불 청산 지도

- 고용부의 사업장 근로감독은 최근 임금체불이 많이 증가할 것으로 우려되는 건설, 음식숙박, 정보통신업(IT 포함) 등 취약 업종을 중심으로 실시될 예정

- 또한, 고용부는 고액(1억원) 및 집단체불(피해 근로자 30인 이상)이 발생할 경우 기관장이 직접 현장을 방문해 노사 관련자 면담, 관계기관 협조 등을 통한 지도에 나선다는 방침

○ 대규모 판매대금 미정산 사태의 여파로 큐텐 그룹 일부 계열사에서 다수의 이직자가 발생한 가운데 고용부는 8. 28 큐텐 계열사 임금체불 대응체계 가동 발표

- 큐텐 계열사 관할 지방고용노동지청(서울강남지청, 서울남부지청)은 8. 19부터 대응반을 운영하고 있으며, ▲임금체불 발생 계열사 대표 면담, ▲이직자 재취업 설명회(8. 29) 등을 진행

- 고용노동부는 ① 피해근로자 대지급금 지급, ② 체불근로자 생계비 용자 등 임금체불 해소와 피해근로자 생계안정 지원에 집중한다는 방침

○ 한편, 정부는 8. 27 「국무회의」에서 2025년도 고용부 예산안 의결

- 2025년 고용부 예산안의 총 지출 규모는 35조 3,661억원으로 ① 노동약자 보호, ② 일·가정 양립(저출생) 분야 등에 대한 지원이 강화되며 올해 대비 1조 6,836억원 증가

[ 참고 ] 고용부, 2025년도 예산안 관련

구분	주요 내용
① 노동약자 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 노동약자 지원 예산 160억 신설</li> <li>- 근로자이음센터 확충*(現 6개 → 10개), 법률상담 등 프로그램 제공</li> <li>* 고용부는 4. 29부터 미조직 근로자 권익보호를 위해 근로자이음센터를 개설하고 노동법 상담, 고용노동서비스 등 제공</li> </ul>
② 일·가정 양립 (저출생)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 모성보호 지원 예산 : 4조 225억 배정 (올해 대비 1조 5,256억 증가)</li> <li>- 육아휴직급여 상한 인상(現 150만원 → 최대 250만원), 배우자출산휴가급여 확대(現 5일 → 20일) 등</li> </ul>

◆ 보건의료노조 관련 병원들의 임단협은 대부분 타결됐으나, 금융노조는 9. 25 총파업을 예고

○ 민주노총 산하 보건의료노조 산하 62개 지부가 8. 29 총파업을 예고했으나, 주요 사립대병원, 중앙·지방의료원 등 59개 지부가 임단협 타결

- 보건의료노조 산하 주요 사립대 병원지부들은 임금인상에 합의했고, 나머지 지부들도 ▲임금인상, ▲인력확충 등에 합의

- 다만, 조선대병원은 임금인상의 적용 시점을 두고 노사가 이견을 좁히지 못해 파업에 돌입했고, 호남재활권역병원과 노원을지대병원은 파업에 돌입하지 않고 교섭을 이어나가기로 결정

- 한편, 여아가 총파업 전날 합의한 간호법 제정안\*이 보건의료노조의 총파업 철회에 영향을 미친 것으로 분석

\* 간호법 제정안 주요 내용 : ① PA(진료지원)간호사 업무 범위· 자격요건 등 제도화, ② 간호사 1인당 환자수 감소를 위한 정책 수립 지원 등

○ 한편, 한국노총 산하 금융노조는 8. 28 재적 조합원 66.7% 찬성으로 쟁의행위 찬반투표를 가결시키며 쟁의권 확보

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

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

※ 중앙노동위원회는 8. 13 조정중지 결정

- 금융노조는 8. 29 기자간담회에서 9. 25 총파업 예고한 가운데 두 차례 결의대회(9. 4, 9. 11)를 개최해 투쟁 분위기를 조성한다는 계획

### ◆ 더불어민주당은 「노동존중실천 국회의원단」 발족 예정

- 더불어민주당은 9. 2 「노동존중실천 국회의원단(이하 ‘실천단)」을 발족시킬 예정
  - ※ 실천단은 한국노총과 더불어민주당이 2020년 21대 총선 당시 맺은 정책연대의 일환으로 구성
- 실천단은 50여명 안팎의 국회의원으로 구성될 것으로 보이며 총선공약 이행 로드맵 마련 등 한국노총과의 정책 연대를 본격화할 것으로 전망

### ◆ 주요 완성차 및 조선사 노사관계 불안 증가

- 한국GM 노조가 게릴라 파업을 지속하고 있는 가운데 노조의 과도한 요구로 인한 임단협 난항 지속
  - ※ 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
  - 한국GM 노사는 8. 27 임단협 교섭을 진행했으나, 한국GM노조가 여전히 기존 합의안보다 상향된 임금 및 성과급, 복리후생 원상회복 등을 요구함에 따라 합의사항 없이 종료
- 한편, 금속노조 현대중공업지부는 임단협 교섭 난항 등을 이유로 8. 28 오후 3시간 부분파업 진행
  - 금속노조 현대중공업지부 주요 요구사항 : ▲기본급 159,800원 인상, ▲정년연장(국민연금 수급연령과 동일), ▲성과급 산출기준 변경
  - 현대중공업지부는 과도한 임금인상 요구안을 견지하면서 추가 파업(9. 4, 9. 9)을 예고하고 있어 임단협을 둘러싼 노사갈등 증가 우려

### ◆ 대법원은 소속 조합원 채용을 강요하며 공사를 방해한 민주노총 건설노조 간부들에 대한 유죄 확정

- 대법원은 8. 23 민주노총 건설노조 간부 4명에 대해 공동강요, 공동퇴거불응, 업무방해 등의 혐의를 인정하 원심 확정
  - ※ 건설노조 간부들은 지난 2022년 10월 건설사 대표에게 건설노조 조합원 30여명의 채용을 강요하고, 건설사 대표가 이를 거부하자 현장 타워크레인 점거

- 대법원은 노조 간부들이 공사현장과 타워크레인을 점거한 것은 정당한 쟁의행위가 아니며, 건설사 대표의 퇴거 요구에 불응한 것도 정당한 조합활동에 해당하지 않는다고 판단

\* 법원은 노조 간부 2명에게 징역 1년 6개월, 나머지 간부 2명에게 징역 1년 6개월에 집행유예 3년 선고

## ◆ 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. 28 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) · 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	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급분 포함) · 경영성과금 (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	▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 임금인상률 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	▶ ('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	▶ ('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	▶ ('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, 포항지 부), 4.11(충남지부 당진하이스코지회), 4.22(충남지 부 현대제철지회) 순
13	삼성E&A	제조	4.23	한국노총	▶ ('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	-	▶ ('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	-	▶ ('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	-	▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과 인상률 2.1%)
9	LG디스플레이	제조	4.9	한국노총	▶ ('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"> <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>
7	삼성전자	제조	3.29	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 노사협의회 합의</li> <li>· 임금 평균 5.1% 인상(기본 인상을 3.0%+성과 인상을 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>
6	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>
5	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>
4	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>
3	하나은행	서비스	1.19	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 2.0% 인상</li> <li>· 이익연동 특별성과급(기본급의 280%) 지급 등</li> </ul>
2	우리은행	서비스	1.10	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 2.0% 인상</li> <li>· 사기진작 명목 일시금 200만원 지급</li> <li>· 개인연금 지원 금액 상향 조정(10만원→20만원)</li> <li>· 본인 결혼 축하금 150만원 지급 등</li> </ul>
1	KB국민은행	서비스	1.5	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 2.0% 인상</li> <li>· 성과급 230% 지급 등</li> </ul>

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

< contents >

○ 법안동향

- ▶ [2203062] ‘상속세 및 증여세법’ 일부개정법률안(차규근(조) · 김영환 의원(민), 8.22)
- ▶ [2203082] ‘공정거래법’ 일부개정법률안(정연욱 의원(국), 8.22)
- ▶ [2203116] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(문진석 의원(민), 8.23)
- ▶ [2203127] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김원이 의원(민), 8.23)
- ▶ [2203168] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(이수진 의원(민), 8.23)
- ▶ [2203246] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이수진 의원(민), 8.27)

○ 국회동향

- ▶ 환노위, 고용노동부장관 후보자 인사청문회 개최(8.26)
- ▶ 본회의(8.28)

○ 판례동향

- ▶ 포괄임금제에서의 시간외근로에 대한 미지급 수당 청구가 가능한지 여부(긍정) ; 부산고등법원 2024. 6. 13. 선고 2023다56333 판결

○ 법안동향

◆ [2203062] ‘상속세 및 증여세법’ 일부개정법률안(차규근(조) · 김영환 의원(민), 8.22)

- (발의 이유) 현행법(상속세 및 증여세법 제63조)은 유가증권을 평가할 때 대기업 최대주주 등의 경우에는 그 가액의 20%를 일괄 가산해 평가하도록 규정하고 있음. 그러나 이러한 일률적인 과세가 실질과세 원칙에 위배된다는 지적 제기

- (주요 내용) ① 국세청장이 최대주주 등에 대한 할증평가비율 20%가 실질과세 원칙에 반한다고 판단하는 경우, 국세심사위원회의 심의를 거쳐 0% ~ 40%의 범위 내에서 재산정하도록 규정
- ② 최대주주 등이 할증평가비율이 과다하다고 판단하는 경우, 국세청장에게 할증평가비율 재산정을 요청할 수 있도록 규정

◆ [2203082] ‘공정거래법’ 일부개정법률안(정연욱 의원(국), 8.22)

- (발의 이유) 현행법(공정거래법 제26조·제31조)은 자산총액이 5조원 이상인 기업집단을 공시대상기업집단으로 지정하고, 기업집단 현황·대규모내부거래의 주요 내용 등을 공시하도록 규제하고 있음. 그러나 현행 공시대상기업집단 지정기준은 2009년에 도입되어 현재의 경제 규모를 제대로 반영하지 못하고 있으며, 중견기업이 대기업 진입을 미루는 요인이 되고 있다는 지적 제기
- (주요 내용) 공시대상기업집단 지정기준을 ‘자산총액이 국내총생산액의 0.3% 이상인 기업집단’으로 규정

◆ [2203116] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(문진석 의원(민), 8.23)

- (발의 이유) 남성 근로자의 육아 참여 보장 필요
- (주요 내용) ① 배우자출산휴가 기간을 現 ‘10일’ → ‘20일’로 확대하고, 청구 기한도 現 ‘90일’ → ‘180일’로 확대하며, 횟수에 상관 없이 분할 사용 가능하도록 개정
- ② 현행 배우자출산휴가에 추가하여(별개로), 자녀가 출생하면 ‘출생일로부터 3일간’ 유급휴가를 근로자 청구 시 부여하는 ‘자녀출산휴가’ 신설

◆ [2203127] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김원이 의원(민), 8.23)

- (발의 이유) 현행법(남녀고용평등법 제22조의2)상 가족돌봄휴직·휴가의 사용 요건에 ‘가족의 장애가 포함’되어 있지 않아, 질병·사고·노령 등 다른 요건에 비추어 형평성에 어긋나는 측면이 있다는 지적 제기
- (주요 내용) 가족돌봄휴직·휴가 사용 요건에 가족의 장애를 추가

◆ [2203168] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(이수진 의원(민), 8.23)

- (발의 이유) 현행법(산업안전보건법 제52조)은 산업재해가 발생할 ‘급박한 위협’이 있는 경우 근로자가 스

스로 작업을 중지하고 대피할 수 있도록 규정하고 있음. 그러나 '급박한 위험'에 대한 명확한 정의가 없으며, 근로자의 작업 중지에 대한 면책 규정이 없어 관리를 행사하기 어렵다는 지적 제기

- (주요 내용) ① 근로자가 산업재해가 발생할 '위험'을 인지한 경우 작업 중지·대피하도록 하고, '위험'의 기준을 사업주와 근로자가 협의하도록 규정
- ② 근로자가 산업재해 발생 위험을 인지한 경우, 노동조합 또는 명예산업안전감독관이 근로자가 작업중지·대피하도록 조치할 수 있음을 명시
- ③ '근로자가 폭염·한파·홍수 등에 노출된 장소에서 작업해 건강장해나 사고가 발생할 가능성이 있는 경우', 사업주가 작업중지 조치를 하도록 의무 부여

#### ◆ [2203246] '근로기준법' 일부개정법률안(이수진 의원(민), 8.27)

- (발의 이유) 임금체불로부터 근로자의 임금 수급권 보호 필요성 제기
- (주요 내용) ① 재직근로자에 대한 미지급 임금에 대해 연 20% 이내의 지연이자 부과
- ② 사업주가 상습적으로 임금등을 체불한 경우, 근로자가 체불액의 '2배' 이내의 금액 지급을 청구할 수 있도록 규정
- ③ 임금채권의 소멸시효를 3년에서 5년으로 연장
- ④ 임금체불에 대한 반의사불벌죄 조항의 면책범위를 '체불임금 합계가 평균임금의 20% 미만이고, 변제 완료한 경우'로 축소

#### ○ 국회 동향

#### ◆ 환노위, 고용노동부장관 후보자 인사청문회 개최(8.26)

#### ◆ 본회의(8.28)

- 국회는 본회의를 개최해 '간호법인' 등 여·야 합의 법안 28건을 처리

※ 노조법 개정안 등 대통령이 재의요구한 법안은 9.26 본회의에서 처리 예정

○ 판례동향

◆ 포괄임금제에서의 시간외근로에 대한 미지급 수당 청구가 가능한지 여부(긍정) ; 부산고등법원 2024. 6. 13. 선고 2023다56333 판결

근로자들이 관리·감독 업무 종사자나 감시·단속 근로자에 해당하지 않고, 근로시간 산정이 어려운 경우가 아니므로 포괄임금 약정이 성립하였다고 볼 수 없는바, 업무일지 및 지문인식시스템에 따라 근로자들이 연장·야간·휴일근로를 하였음이 인정되므로 시간외근로에 대한 미지급 수당 청구는 가능하다.

사실관계

- A사는 골프클럽이고, 이 사건 근로자들은 2011. 4.경부터 현재까지 A사와 근로계약을 체결하고 이 사건 골프연습장에서 근무하고 있는 근로자들임.
  - 근로자 B는 이 사건 골프연습장의 운영팀장으로서 시설관리를 주된 업무로 하였고, 근로자 C는 회계팀장으로서 회계(경리)를 주된 업무로 하였음.
- A사는 2011. 4.부터 이 사건 근로자들이 수기로 업무일지를 작성하는 방법으로 이 사건 근로자들의 출퇴근 기타 업무를 관리해 오다가, 전문경영인 J가 본부장(관리소장)으로 취임하면서 2011. 9.부터는 지문인식시스템을 도입하여 이 사건 근로자들의 출퇴근 기타 업무를 관리해 왔음.
- 이 사건 근로자들은 2011. 4.부터 2020. 6까지 업무일지, 지문인식시스템에 연동된 근태현황표에 확인되는 바와 같이 A사의 지휘·감독에 따라 시간외근로(연장·야간·휴일근로)를 하였음에도 일부 시간외근로수당을 지급받았을 뿐이므로, A사는 이 사건 근로자들에게 미지급 시간외근로수당을 지급하여야 한다고 주장함.
  - 이 사건 근로자들은 관리·감독 업무 종사자나 감시·단속적 근로자가 아니고, 이 사건 근로계약을 들어 유효한 포괄임금약정이라고 할 수도 없다고 주장함.
- A사는 이 사건 근로자들이 시간외근로를 하지 않았고, 설령 시간외근로를 하였더라도 사용자와의 합의 또는 A사의 지휘·감독 없이 임의적·자발적으로 하였다고 주장함.
  - A사는 B가 시설관리팀장으로서 시설관리팀 소속 근로자들을 관리·감독 하면서 결재권을 행사하였고, C는 회계(경리)팀장으로서 자유로이 출퇴근을 하면서 소속 근로자들을 관리·감독하였는바, 관리·감독 업무 종사자이므로 근로기준법상 근로시간의 적용이 배제된다고 주장함.
- (1심) 업무일지 및 지문인식시스템의 출입기록만으로는 이 사건 근로자들이 A사에게 연장·야간·휴일근로를 실제로 제공하였다는 사실을 인정하기에 부족하고, 단순히 이 사건 골프연습장에 체류한 것을 넘어서서 실제로 사용자의 지휘·감독 하에 근로를 제공한 사실을 증명하여야 하는바, 포괄임금 약정이 유효하게 성립함.

<p>판결요지</p>	<p><b>■ 관련 법리</b></p> <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0e0e0; padding: 5px; text-align: center;"> <p>대법원 2005. 8. 19. 선고 2003다66523 판결          대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결 등 참조</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 것으로 인정되는 경우에는 사용자와 근로자 사이에 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 법정수당까지 포함된 금액을 월 급여나 일당 임금으로 정하여 이를 근로시간 수에 상관없이 지급하기로 약정하는 내용의 이른바 포괄임금제에 의한 임금 지급계약을 체결하더라도 그것이 달리 근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 유효하다.</li> <li>• 그러나 위와 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상 수당 산정의 원칙이 적용되어야 하므로, 포괄임금에 포함된 금액의 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달한다면 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금 지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의하여 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다.</li> </ul>
	<p><b>■ 판결 요지</b></p> <p>○ 이 사건 근로자들이 A사의 지휘·감독에 따라 시간외근로를 하였는지 여부 (적극)</p> <p>- 이 사건 근로자들의 업무량 자체가 시간외근로를 할 수밖에 없는 수준이었던 점, 현장소장의 지휘·감독이 있었던 점을 고려하면, 이 사건 근로자들이 A사와의 합의 없이 임의적·자발적으로 시간외근로를 하였다고 볼 수 없음.</p> <p>① 증인 F는, 이 사건 골프연습장이 그 규모에 비하여 근로자 수가 적었을 뿐만 아니라, 영업시간인 오전 6시부터 오후 11시까지 시설관리 직원 1명이 상시 근무할 수밖에 없었고, 총무팀이 따로 없어 회계(경리)팀장인 근로자 C가 A사의 일반 업무를 추가로 수행하는 등으로, 이 사건 근로자들이 F의 지휘·감독에 따라 계약에서 정한 업무와 그 외 업무를 함께 수행하면서, 이 사건 근로계약에서 정한 근로시간을 초과하여 과중하게 시간외근로를 하였다는 취지로 증언하였음.</p> <p>② A사의 종전 회장 K는 2015. 7. 2. 이 사건 근로자들에게 시간외근로수당을 미지급하고 있음을 인정하면서 향후 지급할 것을 약정하였는데, 이 또한 이 사건 근로자들이 이 사건 근로계약에서 정한 근로시간을 초과하여 시간외근로를 하였음을 뒷받침함.</p> <p>③ A사 관리소장 F 등 결재선에 있는 관리감독자들이 매월 지문인식시스템을 통하여 이 사건 근로자들을 비롯한 직원들의 근태현황을 확인한 후 근태현황표에 서명 또는 날인한 사실이 인정되는 한편 비록 이 사건 근로자들이 제출한 근태현황표는 엑셀파일 형태로 되어 있는 것으로 위 지문인식시스템의 프로그램에서 출력한 원본파일 자체가 아닌 것은 맞지만, 위 지문인식시스템의 프로그램상 정보가 엑셀파일의 형태</p>

로 저장되므로, 위와 같이 저장된 엑셀파일 형태로 출력하는 것은 자연스러운 것임.

④ 증인 F는 위 지문인식시스템에서 출력한 근태현황표가 조작될 수 없는 것이라고 증언하고 있고 그 진술을 신빙할 수 있는 점, A사 또한 지문인식시스템에서 출력한 2020. 9. 이후의 엑셀파일 자료를 이 사건 근로자들의 근로시간을 다투는 증거로 제출하고 있는데, A사가 이러한 자료를 제출한다는 것은 이 사건 근로자들로부터 지문인식시스템에서 출력한 엑셀자료를 받아 결재해 왔고, 2020. 8. 이전의 자료들도 확보하고 있을 가능성이 높음을 뒷받침하는 한편, 위 자료들과 이 사건 근로자들이 제출한 자료를 비교해 보더라도, 이 사건 근로자들이 출퇴근 시각을 지문인식시스템에 입력한 부분에 대하여는 대부분 상호 일치하고 있음.

○ 이 사건 근로자들이 관리·감독 종사자에 해당하는지 여부 (소극)

- A사의 취업규칙 및 이 사건 근로자들과 A사가 합의하여 작성한 근로계약서에는 이 사건 근로자들의 근로일, 근로시간, 휴게시간을 구체적으로 정하고 있고, 이 사건 근로자들은 업무일지 또는 지문인식시스템으로 출퇴근 기타 업무내용을 본부장, 관리소장으로부터 확인받았으므로, 이 사건 근로자들이 근무시간에 대한 자유재량권을 가지고 있다고 볼 수 없음.
- 이 사건 근로자들이 회사를 감독 또는 관리하는 지위에 있는 자로서 기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있었다고 볼 만한 아무런 자료가 없음.
- 오히려 이 사건 근로자들은 이 사건 골프연습장에서 관리소장의 지휘·감독을 받아 근무하였을 뿐이고, 증인 F는, 이 사건 골프연습장 시설물에 수리가 필요한 경우 근로자 B가 매번 결재권자인 자신에게 보고를 하여 A사의 상무이사 및 회장으로 부터 최종결재를 받았고, 근로자 C가 이 사건 골프연습장에 필요한 비품구입을 할 때마다 A사의 결재를 받아 비품구입비를 집행하였을 뿐 임의로 필요한 비품을 구입할 권한이 없었으며, 이 사건 근로자들은 A사의 관리·감독 업무를 수행한 근로자가 아니라고 증언하였음.

○ 이 사건 근로자들이 감시·단속적 근로자에 해당하는지 여부 (소극)

- A사가 제출한 증거들만으로 이 사건 근로자들이 감시적 또는 단속적으로 근로에 종사하는 사람에 해당한다고 보기에 부족하고 달리 이를 인정할 증거가 없음.
- ① 사용자인 A사가 이 사건 근로자들에 대하여 감시적 또는 단속적으로 근로에 종사하는 사람으로 신청하여 승인을 받았다고 볼 만한 아무런 자료가 없음.
- ② 이 사건 근로자들은 팀장이라는 명칭에도 불구하고 실질적으로는 다른 팀원 한두 명과 함께 현장 업무를 직접 수행하였으므로 이 사건

근로자들의 주 업무가 감시업무라고 볼 수 없고, A사의 인건비 절감을 목적으로 이 사건 근로자들이 과중한 업무를 수행하였으므로, 이 사건 근로자들이 **상태(常態)적으로 정신적·육체적 피로가 적은 업무에 종사하였다고 볼 수도 없음.**

③ 이 사건 근로자들의 업무가 간헐적·단속적으로 이루어져 휴게시간이나 대기시간이 많다고 볼 만한 자료가 없고, 오히려 **시설관리나 회계(경리)업무의 성격상 그 업무의 수행이 간헐적·단속적으로 이루어질 수 없고, 이 사건 근로자들이 약정 외의 업무까지 상당 정도 수행한 점**까지 고려하면, 이 사건 근로자들이 지속적·계속적으로 업무를 수행하였다고 봄이 타당함.

○ 포괄임금약정이 성립하였는지 여부 (소극)

- A사의 취업규칙 제70조(임금체계 및 구성)는 포괄역산제로 임금을 지급하도록 정하고 있고, 이 사건 근로계약서 역시 기본급 외 고정 연장근로수당과 인정OT수당이 포함된 포괄임금을 명시하고 있어, 이 사건 근로자들과 A사가 명시적으로 포괄임금약정을 체결한 것으로 보이는 측면이 있기는 함.
- 그러나 A사의 취업규칙 제38조 내지 제40조는 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대하여 별도의 규정을 두고 있는 한편, 제70조는 기본급과 법정 제수당으로 구분하여 임금을 지급하고, 그 구체적인 내역은 근로계약서, 임금산정 내역서에 의하도록 정하고 있음.
- 한편 이 사건 근로자들과 A사가 합의하여 작성한 근로계약서에는 임금의 구체적 내역으로, 기본급과는 별도로 연장수당, OT수당, 직책/직무수당액을 특정하고 있고, 또한 A사의 취업규칙에서 포괄역산제라는 용어를 사용한 것은, 기본급과 각종 수당을 구분하여 지급하되 지급방법으로 연봉제를 취함에 따라 역산·포괄한다는 것일 뿐, 각 임금항목이 형식에 불과하다고 볼 근거가 될 수 없는 사정들을 두루 고려하면, 이 사건 근로계약으로 포괄임금약정이 성립하였다고 단정할 수 없음.
- 설령 포괄임금약정으로 성립하였다고 하더라도, 이 사건 근로자들이 감시·단속적 근로자가 아님은 앞서 본 바와 같고, 이 사건 근로자들의 근로시간을 산정하기가 불가능하다고 볼 만한 자료가 없음.
- 오히려 이 사건 근로자들이 수기로 작성한 업무일지나 A사의 지문인식시스템에 따른 근태현황표는 이 사건 근로자들의 출퇴근 등에 따른 근로시간을 특정하고 있으며, 이 사건 근로계약 역시 이 사건 근로자들의 근로시간을 명시하고 있으며, 이 사건 근로자들의 근로시간에 휴게시간의 성격이 혼재하고 있다고 볼 만한 자료도 없으므로, 이 사건 근로자들의 근로시간 산정이 어렵다고 볼 수 없음.
- 따라서 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당 즉 시간외근로수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 시간외근로수당에 미달하는 때에는, 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금지급계약 부분은 근로자에

	<p>게 불이익하여 무효라 할 것이므로, 이 사건 근로자들은 A사에게 근로 기준법에 미달되는 시간외근로수당을 청구할 수 있음.</p>
<p>시사점</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 1심은 업무일지나 지문인식시스템의 출퇴근 기록만으로 연장·야간·휴일 근로가 있었다고 볼 수 없고, 사업장에서의 체류를 넘어 회사의 지휘·감독을 받았음을 구체적으로 증명하여야 한다고 하였으나, 금번 판결은 근로자들이 수행한 업무적 특성 및 관련 증언을 충분히 신뢰할 수 있음을 고려하여, 연장·야간·휴일 근로가 있었음을 인정하였음.</li> <li>○ 금번 판결은 ‘포괄’이라는 용어가 취업규칙이나 근로계약에 사용되었으나, 개별 임금 항목이 형식에 불과한 것이 아니어서 포괄임금 약정이 성립하지 않았고, 설령 포괄임금 약정이 성립하였다고 하더라도, 감시·단속적 근로자가 아닌바, 근로시간 산정이 어려운 경우가 아닌 이상 근로기준법이 정한 시간 외 근로 수당과의 차액 지급을 청구할 수 있다고 판시함.</li> <li>○ 따라서, 시간외근로 수행 여부와 관련하여, 근로자가 실제로 수행한 업무의 내용, 해당 업무의 양 및 정도, 출퇴근 기록이 형식적으로 이루어져 사업장에서 근로하지 않고 체류만 하였다고 볼 만한 사정이 있는지 등을 면밀하게 검토할 필요가 있음.</li> </ul>