

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

< contents >

- ▶ 경총, 「임금·HR연구 2024년 하반기호」 발간 (9.2)
- ▶ 경총, 「합리적 지속가능성 공시를 위한 경제계 공동 세미나」 개최 (9.4)

◆ 경총, 「임금·HR연구 2024년 하반기호」 발간 (9.2)

(임금·HR정책팀 02-3270-7455)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 ‘경총’)는 9월 2일 “기업 생산성 제고를 위한 인적자원 관리 전략”을 주제로 정기간행물 「임금·HR연구」 2024년 하반기호를 발간
- 경총은 저성장, 저출생·고령화, 디지털 전환 등 대변혁의 시대에 대응하기 위해 금번 「임금·HR연구」 하반기호 특집주제를 “기업 생산성 제고를 위한 인적자원관리 전략”으로 선정
 - 주제발표를 맡은 한보연 EY컨설팅 파트너는 “저성장, 글로벌 경쟁 심화, 초불확실성이라는 시대적 배경 속에서 생산성 향상은 기업이 안정적이고 지속가능한 성장을 이루기 위한 핵심 전략이자 필수 요소”라고 강조
 - 연구논단에는 기업 생산성 제고를 위한 세부적인 인사관리 대응전략을 모색하기 위해 윤정구 이화여대 경영학과 교수 등 여섯 필진의 글을 수록
 - ※ 연구논단 주제와 집필진
 - 전통적인 생산성 지표를 넘은 새로운 성과관리로의 전환 : 김성진 딜로이트컨설팅 파트너
 - 조직 생산성과 성과를 높이기 위한 우수인재 활용법 : 이피어나 핀터레스트 피플 데이터 사이언티스트
 - MZ세대 물입을 위한 일터의 설계와 새로운 리더십 : 윤정구 이화여대 경영학과 교수
 - 생성형 AI의 활용이 기업생산성에 미치는 영향 : 박은연 실리콘밸리 HR 포럼 회장
 - 생산성을 높이는 근무환경 구축 방안 : 윤명훈 원티드랩 Chief of Staff
 - 최근 판례를 통해 본 저성과자 인사관리 제도 구축 방안 : 김동욱 법무법인 세종 변호사
 - 사례연구에는 상사와 부하의 정기적 ‘원온원’을 활용해 생산성을 높인 SK하이닉스의 사례와 직원 의견조사 ‘마이보이스(My Voice)’를 통해 직원 몰입도 및 조직문화를 제고하고 있는 SC제일은행의 사례 소개

◆ 경총, 「합리적 지속가능성 공시를 위한 경제계 공동 세미나」 개최 (9.4)

(사회정책팀 02-3270-7309)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회, 대한상공회의소, 한국경제인협회, 한국상장회사협의회는 9월 4일 한국프레스센터 19층 기자회견장에서 “합리적 지속가능성 공시를 위한 경제계 공동 세미나”를 열고, 공개초안의 대폭적인 손질과 정부의 신중한 제도 추진을 촉구
 - 지금의 공개초안 수준으로는 공시의 생명이라 할 수 있는 정확성, 완전성, 투명성, 일관성, 유용성 등 기본적 공시원칙을 담보할 수 없다고 성토
- 이동근 경총 상근부회장은 개회사를 통해 “우리나라는 온실가스 배출이 상대적으로 많은 제조업 중심의 산업구조이고, 다양한 규모의 기업들이 복잡한 B2B 생태계를 형성하고 있어 공급망 전체의 일사불란한 정보공시 대응에 한계가 크다”며, “제도화 단계에서는 가급적 모든 상장회사에 적용할 수 있는 기준으로 많은 상장회사가 동참할 수 있는 시점을 택해 공시 로드맵을 확정해야 한다”고 강조
- 발제를 맡은 문철우 성균관대 경영대학 교수는 상장회사 및 배출량 검증 전문가의 의견조사 결과를 공개하면서 “공시기준 내용이 구체적이지 않고 객관적 방법론도 제시하지 못해 기업들은 자체 활용보다 외부 컨설팅에 의존할 수밖에 없다”고 지적
 - 이대로 공시 의무화가 추진되면 기업은 준비 과정에서의 불확실성과 과도한 비용, 공시 이후 무분별한 소송과 업무 비효율 등 악순환에 지속적으로 노출된다는 것
 - 특히 “공급망의 온실가스 배출량을 일컫는 Scope 3 데이터에 대해서는 검증 전문가들조차 신뢰하기 힘들다는 의견이 많았다”면서, “불투명하게 생성된 정보를 투자자나 이해관계자들은 유용하다고 말하는 코미디같은 일이 벌어지고 있다”고 비판
- 패널토론에서는 정부와 관계기관이 보다 긴 호흡으로 지속가능성 공시 관련 제도의 정비와 기반 조성에 나서야 한다는 지적이 잇따랐으며, 각국마다 정치·경제, 법제도가 상이한 상황에서 섣부른 제도 도입보다 국익 보호 관점의 신중한 접근을 주문
 - 정도진 중앙대 경영학부 교수는 “기업들은 국내 지속가능성 공시기준을 마련하는 과정에서 글로벌 정합성을 추종하며 국내 기업 현실을 무시하는 접근방식에 동의할 수 없다는 메시지를 계속해서 보내고 있다”면서, “완성도가 떨어지고 산업계가 부담이 크다고 하는 기준에 정합하자는 것은 어불성설”이라고 비판
 - 곽관훈 선문대 법·경찰학과 교수는 “법률을 통해 모든 기업에 일률적 기준을 적용하면 변화하는 지속가능경영 속성상 개별 기업 특성과 상황에 맞는 공시가 제대로 이루어지기 어렵다”며, “지속가능성 공시가 본래적 기능을 하려면 기업의 선택권이 보장되어야 하고, 기업 선택에 대한 규제당국과 시장의 존중이 전제되어야 한다”고 강조

- **곽은정** **킨슈머워치 사무총장**은 “지속가능성 공시를 법적 의무로 강제할 경우 기업들은 그 기준에 맞춰야 해 자칫 질 좋은 제품, 경제적인 서비스를 바라는 소비자의 후생이 저하될 수도 있다”며, “우선은 자율공시를 하고, 의무공시는 유럽과 미국의 시행착오를 검토한 후 도입해도 늦지 않다”고 밝힘.
 - **정우용** **한국상장회사협의회 정책부회장**은 “기업공시제도란 투자 판단에 중대한 영향을 미칠 수 있는 중요 정보를 공시함으로써 투자자를 보호하고 투자 결정을 지원하는 제도”라며, “공개초안은 오히려 투자자의 비교가능성과 활용성을 떨어뜨리고, 기업규제 수단으로 작용될 소지가 크다”고 우려
 - **손석호** **한국경영자총협회 사회정책팀장**은 “EU가 지속가능성 공시를 서두르는 것은 단순한 투자정보 제공 차원을 넘어 역내 이익보호 관점에서 접근하고 있다는 점도 간과해서는 안 된다”며, “국내 공시기준을 마련할 때는 국제 동향을 다양하게 참고하되, 유연성을 발휘할 수 있는 부분에 대해서는 국내 기업 현실을 충분히 반영해야 한다”고 주장
- 한편 **경총**, **대한상의**, **한경협**은 지속가능성 공시기준 공개초안에 대한 의견을 각각 회계기준원에 제출하여 Scope 3 배출량을 공시항목에서 제외하고, 공시 의무화 일정의 경우 민관이 충분한 제도적 준비를 거쳐 2028 회계연도 이후 거래소 공시부터 적용(2029년 공시)할 것을 제안

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 한국은행, 「2024년 2/4분기 국민소득(잠정)」 발표 (9.5)
- ▶ 통계청, 「2024년 7월 산업활동동향」 발표 (8.30)
- ▶ 산업통상자원부, 「2024년 8월 수출입동향」 발표 (9.1)
- ▶ 통계청, 「2024년 8월 소비자물가동향」 발표 (9.3)

◆ 한국은행, 「2024년 2/4분기 국민소득(잠정)」 발표 (9.5)

○ 2024년 2/4분기 실질 국내총생산(GDP)은 전기대비 0.2% 감소*(전년동기대비 2.3% 증가)

* 지난 '24.7월에 발표된 속보치와 동일. 다만 속보치 추계시 이용하지 못했던 분기 최종월의 일부 실적치 자료를 반영한 결과 설비투자(+0.9%p), 수출(+0.3%p), 수입(+0.4%p) 등이 상향 수정되고 건설투자(△0.7%p), 정부소비(△0.1%p) 등이 하향 수정

※ 분기별 성장률(% , 전기비) : 0.6('23.2q)→ 0.8(3q)→ 0.5(4q)→ 1.3('24.1q)→ △0.2(2q)

- **(지출항목별)** 수입(1.6%), 수출(1.2%), 정부소비(0.6%)은 전기대비 증가한 반면, 건설투자(△1.7%), 설비투자(△1.2%), 민간소비(△0.2%)는 전기대비 감소
- **(경제활동별)** 건설업(△6.0%)은 전기대비 크게 감소했고, 제조업(0.8%), 농림어업(4.4%)은 전기대비 증가. 서비스업은 전분기 수준을 유지

○ 2024년 2/4분기 실질 국민총소득(GNI)은 전기대비 1.4% 감소(전년동기대비 3.4% 증가)

◆ 통계청, 「2024년 7월 산업활동동향」 발표 (8.30)

○ **(생산)** 2024년 7월 전산업생산은 서비스업(0.7%) 등에서 늘었으나, 광공업(△3.6%) 등에서 생산이 줄어 전월대비 0.4% 감소(전년동월대비 2.7% 증가)

※ 전산업생산은 '24.5월(△0.8%)부터 3개월 연속 감소(전월대비 기준)

▶ 전산업생산 증감률 추이(% , 전월대비) : △2.3('24.3)→ 1.4(4)→ △0.8(5)→ △0.1(6)→ △0.4(7)

- 광공업생산은 통신·방송장비(48.8%) 등에서 생산이 늘었으나, 반도체(△8.0%), 자동차

(△14.4%) 등에서 생산이 줄어 전월대비 3.6% 감소*(전년동월대비 5.5% 증가)

* 광공업 생산은 지난 '22.12월(△3.7%) 이후 19개월 만에 최대 폭으로 감소(전월대비 기준)

- 서비스업생산은 금융·보험(△1.3%) 등에서 생산이 줄었으나, 정보통신(4.5%), 운수·창고(3.1%) 등에서 생산이 늘어 전월대비 0.7% 증가(전년동월대비 2.2% 증가)

○ **(제조업 평균가동률)** 2024년 7월 제조업 평균가동률은 71.4%로 전월대비 2.4%p 하락

※ 제조업 평균가동률 추이(%) : 71.4('24.3)→ 73.8(4)→ 72.9(5)→ 73.8(6)→ 71.4(7)

○ **(제조업 재고율*)** 2024년 7월 제조업 재고율은 114.6%로 전월대비 9.7%p 상승(전년동월대비 4.8%p 하락)

* 제조업 재고율은 제조업 재고지수를 제조업 출하지수로 나눈 값으로, 출하된 물건보다 쌓인 물건이 더 많을 때 100%를 초과.

※ 제조업 재고율 추이(%) : 111.3('24.3)→ 109.8(4)→ 110.6(5)→ 104.9(6)→ 114.6(7)

○ **(소매판매)** 2024년 7월 소매판매는 차량연료 등 비내구재(△1.6%), 승용차 등 내구재(△2.3%), 오락·취미·경기용품 등 준내구재(△2.1%)에서 판매가 모두 줄어 전월대비 1.9% 감소(전년동월대비 2.1% 감소)

○ **(설비투자)** 2024년 7월 설비투자는 컴퓨터사무용기계 등 기계류(△1.6%)에서 투자가 줄었으나, 기타운송장비 등 운송장비(50.5%)에서 투자가 늘어 전월대비 10.1% 증가(전년동월대비 18.5% 증가)

○ **(건설투자)** 2024년 7월 건설투자는 건축(0.9%)에서 공사실적이 늘었으나, 토목(△8.9%)에서 줄어 전월대비 1.7% 감소(전년동월대비 5.3% 감소)

○ **(경기지수)** 현재 경기상황을 보여주는 동행지수 순환변동치는 98.4(전월대비 0.6p 하락), 향후 경기국면을 예고하는 선행지수 순환변동치는 100.6(전월과 동일) 기록

◆ 산업통상자원부, 「2024년 8월 수출입동향」 발표 (9.1)

○ **(총괄)** 2024년 8월 수출은 579.0억 달러로 전년동월대비 11.4% 증가했으며, 수입은 540.7억 달러로 전년동월대비 6.0% 증가

※ 수출은 지난 2023년 10월(4.9%) 이후 11개월 연속 증가세 지속

▶ 수출 증감률 추이(%, 전년동월비) : 13.6('24.4)→ 11.5(5)→ 5.6(6)→ 13.9(7)→ 11.4(8)

- 8월 무역수지는 38.3억 달러 흑자를 기록(15개월 연속 흑자)

※ 무역수지 추이(억 달러) : 14.2('24.4)→ 48.7(5)→ 82.8(6)→ 36.0(7)→ 38.3(8)

- **(품목별)** 15대 주력 품목 중 컴퓨터, 선박, 무선통신, 바이오헬스, 반도체 등 7개 품목의 수출이 증가

※ 2024년 8월 품목별 수출증감률(%)

: (컴퓨터) 183.2, (선박) 80.0, (무선통신) 50.4, (바이오헬스) 39.0, (반도체*) 38.8, (석유화학) 6.9, (석유제품) 1.4, (철강) △1.7, (자동차부품) △3.5, (자동차) △4.3, (이차전지) △4.5, (섬유) △4.8, (가전) △4.9, (디스플레이) △4.9, (일반기계) △5.9

* 8월 반도체 수출은 119억 달러를 기록하여, '23.11월(12.9%) 이후 10개월 연속 증가
▶반도체 수출 증가율 추이(% , 전년동월대비) : 56.1('24.4)→ 54.4(5)→ 50.9(6)→ 50.2(7)→ 38.8(8)

- **(국가별)** 9대 주요 수출 시장 중 對중동(△2.6%)을 제외하고 對중남미(29.4%), 對EU(16.1%), 對CIS(11.2%), 對미국(11.1%)*, 對중국(7.9%), 對일본(6.8%), 對인도(2.3%), 對아세안(1.7%) 수출은 증가

* 對미국 수출은 '23.8월(2.4%) 이후 13개월 연속 증가

◆ 통계청, 「2024년 8월 소비자물가동향」 발표 (9.3)

- 2024년 8월 소비자물가는 전년동월대비 2.0% 상승*

* 8월 소비자물가 상승률(2.0%)은 2021년 3월(1.9%) 이후 3년 5개월 만에 최저치

※ 소비자물가는 2024년 4월(2.9%) 이후 5개월 연속 2%대 상승률 지속

▶ 소비자물가 상승률 추이(% , 전년동월비) : 2.9('24.4)→ 2.7(5)→ 2.4(6)→ 2.6(7)→ 2.0(8)

- **(지출목적별)** 12개 부문 가운데 기타 상품 및 서비스(3.5%), 음식 및 숙박(2.7%), 의류 및 신발(2.5%) 등 12개 부문이 모두 전년동월대비 상승
- **(품목성질별)** 상품은 전가·가스·수도(3.3%) 상승의 영향으로 전년동월대비 1.7% 상승했고, 서비스는 개인서비스(3.0%)를 중심으로 전년동월대비 2.3% 상승

- 2024년 8월 농산물과 석유류를 제외한 근원물가는 전년동월대비 1.9% 상승했고, 소비자들의 구입 빈도와 지출 비중이 높은 생활물가는 전년동월대비 2.1% 상승

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 김문수 신임 고용부 장관이 취임한 가운데 정부와 여당은 노동개혁의 지속 추진 의지 표명
- ▶ 제22대 국회가 개원한 가운데 노동계는 정치권과 연대한 요구사항의 입법 이슈화에 주력
- ▶ 한국노총 산하 금융노조는 9. 25 산별파업을 예고한 반면, 보건분야 집단교섭은 합의안 도출
- ▶ 주요 완성차사 임단협이 마무리되고 있는 반면, 조선업계는 노사관계 불안 지속
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 김문수 신임 고용부 장관이 취임한 가운데 정부와 여당은 노동개혁의 지속 추진 의지 표명

- 김문수 고용부 장관은 8. 30 취임식에서 주요 고용노동정책으로 ‘노동개혁 완수’, ‘노동약자 보호’를 추진하겠다는 입장 표명
 - 김문수 장관은 ① 노동개혁과 함께 규제 완화와 투자여건 개선을 통한 좋은 일자리 창출, ② ‘노동약자보호법안’ 마련 및 임금채불 근절 등 약자 보호, ③ 중대재해 예방을 위한 위험요인 발굴 및 예방체계 확립에 주력하겠다고 강조
 - 한편, 김문수 장관이 첫 업무지시로 ‘임금채불 총력대응’을 지시한 가운데 고용부는 악의작상습채불에 대한 구속수사 원칙 등 임금채불에 대한 감독을 강화할 계획
- ※ 고용부는「임금채불 집중청산 운영계획」을 수립하고 건설, 음식·숙박, 정보통신업(IT 포함) 등 취약 업종을 중심으로 8. 26부터 9. 13까지 5천개 사업장에 대한 근로감독 진행

○ 여당도 '노동개혁 완수'를 주요 정책과제로 설정하고, 속도감 있는 노동개혁을 위해 주력하겠다는 입장 피력

- 추경호 여당 원내대표는 9. 5 국회 「교섭단체 대표연설」에서 노동시장의 유연성(① 근로시간 및 근로형태의 유연한 선택, ② 경직된 임금체계 개선) 확보와 이중구조 해결(미조직 근로자 보호를 위한 노동약자 보호법 제정)을 중점적으로 추진하겠다고 발언

- 또한, 추경호 원내대표는 9. 3 언론과의 인터뷰에서 노동개혁 추진과 관련해 「(가칭)노동대전환 특별위원회(이하 '노동대전환 특위)」를 구성하겠다고 발표

· 여당은 '노동대전환 특위'를 통해 노동약자 지원을 위한 법 제정을 최우선 과제로 추진하고, 인구기후 위기, 산업 구조 변화 등을 고려한 노동 정책을 마련하겠다는 방침

◆ 제22대 국회가 개원한 가운데 노동계는 정차권과 연대한 요구사항의 입법 이슈화에 주력

○ 제22대 정기 국회는 9. 2 개회식을 시작으로 일정 개시

※ 국회 주요 일정 : 본회의(9. 26), 국정감사(10. 7 ~ 10. 25)

○ 한국노총은 더불어민주당과 9. 2 「노동존중실천 국회의원단(이하 '실천단)」을 발족

※ 실천단은 한국노총과 더불어민주당이 2020년 21대 총선 당시 맺은 정책연대의 일환으로 시작

※ 실천단은 전현희 의원을 단장으로 더불어민주당 국회의원 53명으로 구성

- 실천단은 주요 정책 추진과제로 ▲원청 사용자의 책임 강화, ▲공무원교원의 노동3권 보장, ▲근로시간 단축 등을 제시

- 한편, 실천단에 제22대 총선 과정에서 한국노총이 지지 입장을 표명한 의원들이 다수 포함되어있는 만큼 한국노총은 실천단을 통한 입법 요구 및 현안 해결에 주력할 전망

○ 원내 제3당인 조국혁신당이 9. 4 양 노총을 각각 방문한 가운데 양 노총은 주요 입법 요구사항 등 전달

- 양 노총은 ▲노조법 제23조 개정 재추진, ▲정년연장, ▲근로시간 단축 등 입법 요구사항을 전달했고, 조국혁신당은 양 노총에 정책 연대 강화 등을 제안

◆ 한국노총 산하 금융노조는 9. 25 산별파업을 예고한 반면, 보건분야 집단교섭은 합의안 도출

○ 금융노사(금융산업사용자협의회-금융노조)는 4. 17부터 4차례 교섭을 했으나 노조는 7. 25 교섭결렬을 선언하고 지부대표자회의(8. 14)에서 산별파업 결정

○ 금융노조는 투쟁 결의대회(9. 4, 9. 11)를 연이어 개최하는 등 투쟁 분위기 조성에 주력

※ 금융노조의 9. 4 결의대회에는 조합원 150여명이 참여(경찰 추산)

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

※ 금융노조는 8. 28 재적 조합원 66.7% 찬성으로 쟁의행위 찬반투표를 가결시키며 쟁의권 확보

- 금융노조는 결의대회 등을 통해 주요 요구사항인 주4.5일제 및 은행 영업시간 단축의 이슈화 시도

○ 반면, 보건의료 분야 노사는 9. 4 집단교섭에 합의안 도출

※ 보건의료노사는 5. 8부터 산별교섭을 진행했으며, 76개 의료기관 노사가 참여

- 주요 합의 내용은 ▲보건의료인력 1인이 담당하는 환자 수 기준 마련, ▲주4일제 시범 사업 추진을 위한 사업장별 협의, ▲직종별 업무 범위 명확화 등임.

◆ 주요 완성차사 임단협이 마무리되고 있는 반면, 조선업계는 노사관계 불안 지속

○ 주요 완성차사의 2024년 임단협은 현대차를 시작으로 한국GM, KG모빌리티 등이 노사합의하면서 마무리 국면

- 한국GM 노사는 9. 4 임단협 합의안에 대한 조합원 찬반투표를 진행하고 조합원 60% 찬성으로 가결시킴.

· 한국GM 노사 임단협 주요 내용 : ① 기본급 101,000원 인상, ② 일시/성과급 1,550만원 지급

- KG모빌리티 노사는 8. 30 ① 기본급 72,000원 인상, ② PI(생산 장려금) 250만 원 및 PS(이익 분배금) 100만원 지급 등에 합의

- 르노자동차 노사는 9. 3 ▲기본급 73,000원 인상, ▲성과급 300만원 지급 등에 합의했고 르노자동차 노조는 9. 6 합의안에 대한 조합원 투표 진행 예정

- 반면, 기아차 노사는 교섭을 진행하고 있으나, 노조의 과도한 요구로 인해 임단협 교섭 난항 지속

· 금속노조 기아차지부 주요 요구사항 : ▲기본급 159,800원 인상, ▲성과금(영업이익의 30%), ▲특별성과금(영업이익의 2.4%), ▲정년연장

○ 한편, HD현대중공업 노사의 임단협 교섭이 난항을 겪고 있는 가운데 현대중공업지부는 지난 8. 28 파업(3시간)에 이어 9. 4 파업(4시간) 강행

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

- 현대중공업지부는 과도한 임금인상 요구안을 견지하면서 9. 9 추가 파업까지 예고하고 있어 임단협을 둘러싼 노사갈등 증가 우려

◆ 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. 9. 4 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
27	한국GM	제조	9.4	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 10만 1,000원 인상 · 일시금 및 성과급 총 1,550만원 지급 · 설·추석 귀성 특별교통비 100만원 지급 등
26	KG모빌리티	제조	9.3	-	▶ ('24년) 임협 타결 · 기본급 7만 2,000원 인상 · 생산 장려금(PI) 250만원 및 이익 분배금(PS) 100만원 지급 등
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 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	▶ ('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) 順
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	-	<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(기본인상률 3.0%+성과인상률 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	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 성과급 230% 지급 등
---	--------	-----	-----	------	--

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

< contents >

○ 법안동향

- ▶ [2203342] ‘고령자고용법’ 일부개정법률안(박정 의원(민), 8.29)
- ▶ [2203462] ‘고령자고용법’ 일부개정법률안(서영교 의원(민), 8.30)
- ▶ [2203352] ‘고용정책기본법’ 일부개정법률안(이수진 의원(민), 8.29)
- ▶ [2203357] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(이수진 의원(민), 8.29)
- ▶ [2203365] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(최기상 의원(민), 8.29)
- ▶ [2203647] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 9.4)
- ▶ [2203633] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 9.4)
- ▶ [2203382] ‘기업규제완화법’ 일부개정법률안(이수진 의원(민), 8.29)
- ▶ [2203433] ‘화물자동차법’ 일부개정법률안(윤종오 의원(진), 8.30)
- ▶ [2203438] ‘과로사 및 장시간 노동 방지를 위한 특별조치법안’(이수진 의원(민), 8.30)
- ▶ [2203444] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김주영 의원(민), 8.30)
- ▶ [2203649] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 9.4)
- ▶ [2203552] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 9.3)
- ▶ [2203572] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 9.3)
- ▶ [2203573] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 9.3)
- ▶ [2203603] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(강득구 의원(민), 9.3)
- ▶ [2203625] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(강대식 의원(국), 9.4)

○ 국회동향

- ▶ 제22대 국회 개원식(9.2)
- ▶ 교섭단체 대표연설(9.4, 9.5)

○ 판례동향

- ▶ 방산업체에서 퇴사 후 방산업체와 도급계약을 체결한 협력업체에 입사해 동일한 업무를 수행한 근로자가 방산업체와 묵시적 근로계약관계가 있는지 여부 (긍정) ; 대법원 2024. 7. 11. 선고 2021다251295 판결

○ 법안동향

◆ [2203342] ‘고령자고용법’ 일부개정법률안(박정 의원(민), 8.29)

- (발의 이유) 현행법(고령자고용법 제19조)은 근로자의 장년을 ‘60세 이상’으로 정하도록 규정하고 있으나, 우리나라의 고령화 추세를 고려해 장년을 연장할 필요성 제기
- (주요 내용) 사업주가 근로자의 장년을 65세 이상으로 정하도록 규정

▶ 유사 취지 법안 : [2203462] ‘고령자고용법’ 일부개정법률안(서영교 의원(민), 8.30)

◆ [2203352] ‘고용정책기본법’ 일부개정법률안(이수진 의원(민), 8.29)

- (발의 이유) 근로자의 고용안정 및 고용평등 제고 필요성 제기
- (주요 내용) ① 국가가 고용정책을 수립·시행하는 경우, ‘상시적·지속적인 업무 및 국민의 생명·안전과 직접 관련되는 업무’와 관련해 기간의 정함이 없는 근로자의 직접 고용을 촉진할 것을 명시
② 상시 300명 이상 근로자를 사용하는 사업주의 경우, 매년 ‘고용형태별·성별 고용현황, 통상임금, 근로시간, 업무내용’ 등을 공시하도록 의무 부여

◆ [2203357] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(이수진 의원(민), 8.29)

- (발의 이유) 현행법(산업안전보건법 제23조)은 고용노동부장관이 산업재해 예방을 위해 근로자·근로자단체·사업주단체 등에 소속된 사람 중 ‘명예산업안전감독관’을 위촉할 수 있도록 규정하고 있음. 제도의 활성화를 위해, ‘명예산업안전감독관’의 위촉을 의무화할 필요성 제기

- (주요 내용) ① 고용노동부장관의 명예산업안전감독관 위촉을 의무화되되, 대통령령으로 정하는 불가피한 사유가 있는 경우에는 예외 허용
- ② 사용자가 명예산업안전감독관을 두는 경우, 근로시간면제 또는 수당 지급을 통해 그 활동을 보장하도록 의무 부여

◆ [2203365] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(최기상 의원(민), 8.29)

- (발의 이유) 폭염과 한파 등으로부터 근로자의 생명과 건강을 보호할 필요성 제기
- (주요 내용) 시·도지사등이 관할 지역 내 폭염·한파에 직접 노출되는 근로자에게 산업재해가 발생할 우려가 크다고 판단하는 경우, 사업장에 작업중지 등 필요한 조치를 권고할 수 있도록 규정
- ▶ 유사 취지 법안(기상 관련) : [2203647] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 9.4),
[2203633] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 9.4)

◆ [2203382] ‘기업규제완화법’ 일부개정법률안(이수진 의원(민), 8.29)

- (발의 이유) 현행법(기업규제완화법 제29조)은 사업주가 ‘물환경보전법’상 환경기술인·‘대기환경보전법’상 환경기술인·‘산업안전보건법’상 보건관리자 중 2명 이상을 채용해야 하는 경우, 1명만 채용해도 되도록 의무를 완화하고 있음. 그러나 기업 내 보건관리를 위해 원 규정(산업안전보건법 제18조)대로 보건관리자 채용을 의무화할 필요성 제기
- (주요 내용) 사업주가 환경기술인·보건관리자 등을 중복 채용해야 하는 경우, 1명만 채용해도 되도록 의무를 완화하는 기존 규정 삭제

◆ [2203433] ‘화물자동차법’ 일부개정법률안(윤종오 의원(진), 8.30)

- (발의 이유) ‘화물자동차 안전운임제’는 화물차주에게 적정한 운임을 보장해 과로, 과속, 과적 운행을 방지하기 위해 도입되었으나, 지난 22년 말 일몰됨. 안전운임제 시행 당시 과속·과적 운행이 감소하는 등 효과가 있었던 점을 고려해, 제도를 재도입할 필요성 제기
- (주요 내용) 화물자동차 안전운임제를 일몰기한 없이 재도입하고, 적용 품목 확대

◆ [2203438] ‘과로사 및 장시간 노동 방지를 위한 특별조치법안(이수진 의원(민), 8.30)

- (발의 이유) 장시간 근로로 인한 과로사 등의 발생을 방지하기 위해, 적극적인 대책 마련 필요성 제기
- (주요 내용) ① 국가·지자체가 과로사 등의 방지를 위해 근로시간 단축 지원 등의 대책을 추진하도록 하고, 사업주 등이 이에 적극적으로 협력하도록 규정
- ② 고용노동부장관이 3년마다 과로사 등 방지 기본계획을 수립·시행하도록 규정
- ③ 고용노동부장관이 과로사 등에 관한 실태조사를 실시해 통계를 작성하고, 과로사 등의 인과관계에 관한 조사·연구를 실시하도록 규정
- ④ 과로성 질환자나 그 가족, 유족 등이 피해자단체를 구성해 고용노동부장관에게 신고할 수 있도록 규정

◆ [2203444] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김주영 의원(민), 8.30)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제43조의2 등)은 이미 체불사업주의 명단 공개, 체불자료 제공 등의 규정을 통해 체불사업주를 제재하고 있으나, 근로자 보호를 위해 제재를 강화해야 한다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 퇴직·사망 근로자 등에 적용하던 ‘미지급 임금에 대한 지연이자 지급’의 적용범위를 재직 중인 근로자까지 확대
- ② 임금채권의 소멸시효를 現 ‘3년’ → ‘5년’으로 연장
- ③ ‘2년 동안 총 3개월 이상 임금을 지급하지 않은 경우’ 등 상습 체불 발생 시, 근로자가 사업주에게 체불 액의 최대 ‘3배’ 이내 배상을 지급청구할 수 있도록 규정
- ④ 사용자가 근로자의 업무개시·종료시간을 일·주·월 단위로 측정해 기록하며, 5년간 보존하도록 의무 부여
- ⑤ 명단이 공개된 체불사업주에 대해서는 반의사불벌죄 적용을 제외

▶ 유사 취지 법안 : [2203649] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 9.4)

◆ [2203552] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 9.3)

- (발의 이유) 유산·조산 위험으로부터 모성 보호 필요
- (주요 내용) ① 연차 유급휴가 산정 시 ‘근로자가 임신기 근로시간 단축을 사용한 시간·태아검진 시간·수유 시간·배우자 출산휴가 사용 기간·육아기 근로시간 단축을 사용한 기간’을 출근한 것으로 간주

- ② 근로자가 미숙아·선천성아강아를 출산한 경우, 기존 출산전후휴가 기간 '90일'에 '30일'을 추가 부여
- ③ 임신기 근로시간 단축을 사용할 수 있는 시기를 現 '임신 후 12주 이내, 36주 이후' → '14주 이내, 28주 이후'로 확대

◆ [2203572] '남녀고용평등법' 일부개정법률안(이용우 의원(민), 9.3)

- (주요 내용) ① 배우자 출산휴가·육아휴직 등을 사용한 근로자에 대해 금지되는 불이익조치에 '감봉, 전근, 직무마부여, 직무재배치' 등을 추가
- ② 난임치료휴가를 사용한 근로자에 대해 출산전후휴가급여 지급
- ③ 배우자 출산휴가 기간을 現 '10일' → '근로일 기준 20일'로 확대하고, 사업주의 명시적 허용이 없어도 휴가 청구 다음 날 자동으로 휴가가 개시
- ④ 배우자 출산휴가의 신청 기한을 現 '출산 후 90일 이내' → '출산 후 120일 이내'로 확대하고, 3회 이내 분할 사용 허용
- ⑤ 난임치료휴가를 現 '연간 3일' → '10일'로 확대하고, 이를 근속기간에 포함
- ⑥ 육아휴직을 現 '1년' → '2년'으로 확대하고, 사업주가 30일 이내 명시적 허용을 하지 않으면 휴직이 허용된 것으로 간주
- ⑦ 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나, 한부모 근로자인 경우에는 육아휴직을 6개월 이내의 범위에서 추가 사용
- ⑧ 육아기 근로시간 단축 신청 기준을 現 '자녀가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하' → '만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하'인 경우로 확대
- ⑨ 육아기 근로시간 단축 기간을 現 '1년' → '2년'으로 확대하며, 육아휴직을 사용하지 않은 기간의 두 배를 육아기 근로시간 단축 기간에 가산
- ⑩ 가족돌봄휴직의 사용 가능 사유에 '자녀의 양육을 추가하고, 감염병 감염 및 보육·교육기관의 휴업 등으로 인한 가족돌봄휴직 사용 시 '최초 30일' 유급

◆ [2203573] '고용보험법' 일부개정법률안(이용우 의원(민), 9.3)

- (주요 내용) ① 육아휴직 급여액을 現 '월 통상임금의 80%' → '100%'로 상향하고, 대통령령으로 정하는 기간이 지나면 다시 '80%'로 하향하도록 규정
- ② 근로자가 '우선지원 대상기업'에 속한 경우, 난임치료휴가 사용기간에 대해 고용보험기금을 통해 출산전후휴가 급여 지급
- ③ 근로자가 '우선지원 대상기업'에 속한 경우, 고용보험기금을 통한 배우자 출산휴가 급여 지급일수를 現 '5일' → '췌 기간'으로 확대

◆ [2203603] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(강득구 의원(민), 9.3)

- (발의 이유) 현행 시행규칙(안전보건규칙 제32조)은 사업주가 유해·위험한 작업을 하는 근로자에게 안전모, 안전화 등 보호구를 지급하도록 규정하고 있으나, 법률이 아닌 시행규칙에 명시되어 있어 규범력이 약하다는 지적 제기
- (주요 내용) 사업주의 보호구 지급 의무를 법률에 규정하고, 사업주가 근로자의 성별·신체적 조건 등을 고려해 적합한 보호구를 지급하도록 규정

◆ [2203625] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(강대식 의원(국), 9.4)

- (주요 내용) ① 육아휴직 기간을 現 ‘1년’ → ‘18개월’로 확대하고, 3회 이내 분할 사용 허용
② 육아기 근로시간 단축 기간을 現 ‘1년’ → ‘2년’ 이내로 확대

○ 국회동향

◆ 제22대 국회 개원식(9.2)

- 우원식 국회의장은 개원사를 통해 민생 현안의 해결 필요성과, 연금개혁 등 미해결 과제의 해결 필요성 등을 강조

◆ 교섭단체 대표연설(9.4, 9.5)

- 박찬대 더불어민주당 원내대표는 연설을 통해 다음과 같은 입장 피력
 - ① 주 4일제 도입을 추진하되, 주 5일제 하에서라도 주 36시간 근로 등 근로시간 단축 필요
 - ② 초부자 감세는 자양하고, 서민 지원 위한 민생조세 정책 필요
 - ③ 국민이 납득 가능한 방향의 연금개혁 추진 필요
 - ④ 여당의 ‘50인 미만 사업장에 대한 중대재해처벌법 유예 요구’는 철회 필요
- 추경호 국민의힘 원내대표는 연설을 통해 다음과 같은 입장 피력
 - ① 세계 최고 수준의 상속세제 개편 필요
 - ② 저출생 대응을 위해 9월 본회의에서 인구전략기획부 신설·모성보호 법안 등 처리 필요
 - ③ 연금개혁을 위해 국회 연금개혁특위 구성·논의 시작 필요

④ 노동개혁을 위해 노동시장의 유연성 확보·이중구조 해결을 중점 추진해야 하며, 미조직 근로자를 보호하기 위한 ‘노동자보호법’ 제정 필요

○ 판례동향

◆ 방산업체에서 퇴사 후 방산업체와 도급계약을 체결한 협력업체에 입사해 동일한 업무를 수행한 근로자가 방산업체와 묵시적 근로계약관계가 있는지 여부 (긍정) ; 대법원 2024. 7. 11. 선고 2021다251295 판결

협력업체 근로자가 원청의 지휘·감독에 따라 업무를 수행하였고, 원청이 협력업체의 존폐를 결정할 수 있었으므로 협력업체 근로자와 원청 사이 묵시적 근로계약관계가 인정되고, 협력업체 근로자의 승격이 인정되는지 여부는 근속기간에 따를 것이 아니라 경력 외 다른 평가요소까지 고려하여 판단하여야 한다.

사실관계	<ul style="list-style-type: none"> ○ A사는 항공기 부품, 엔진 등의 제작업 등을 영위하는 회사이고, B는 A사에 고용되어 1990. 8. 1. 정규직으로 근무하면서 운전 업무를 수행하다가 퇴사한 후, A사로부터 A사의 업무용 차량의 운행 및 유지·관리업무를 도급받은 C사와 근로계약을 체결하고 운전 업무에 종사한 근로자임. ○ C사는 2016. 7. 1. 폐업하였고, B는 2016. 7. 1. A사에 촉탁직으로 재입사한 후 2018. 7. 1. 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되어 현재까지 근무하고 있음. ○ B는 1998. 11.부터 2016. 6.경까지 형식적으로 C사와 고용계약을 체결하고 근무하였으나, C사가 사업주로서 독립성이 없어 A사의 노무대행 기관과 동일시 할 수 있는바, A사와 B 사이에 ‘묵시적 근로관계’가 성립하였다고 주장하며 근무기간을 포함하여 호봉을 정정해 달라고 소를 제기함. <ul style="list-style-type: none"> - 묵시적 근로계약관계가 인정되는 경우, B는 2019. 3. 1. 기준 적어도 A사의 두 가지 집단적 근로조건(공통직, 현장직) 중 공통직 직급 G급 3년차가 되어야 하므로 호봉을 정정하여야 한다고 주장함. ○ A사는 A사와 B 사이 묵시적 근로계약관계가 존재하지 않고, B와 같은 운전직 직원들은 공통직이 아닌 촉탁직 직원으로서 개별 근로계약에서 정한 근로조건의 적용을 받으므로 공통직 임금체계가 적용된다고 볼 수 없다고 주장함. <ul style="list-style-type: none"> - 설령, B에게 공통직 임금체계가 적용된다고 가정하더라도, B에게는 호봉제가 아닌 연봉제가 적용되고, 한편 A사는 승격 심사에 필요한 어학 자격이나 충분한 고과점수가 없기 때문에 승격할 가능성이 전혀 없으므로 A사의 공통직 직급 중 가장 낮은 직급인 사원에게 적용되는 연봉을 받는다고 보아야 한다고 주장함.
------	--

	<ul style="list-style-type: none"> ○ (원심) A사가 B로부터 종속적인 관계에서 근로를 제공받고 임금을 포함한 제반 근로조건을 정하였다고 보아 A사와 B 사이 묵시적인 근로계약 관계가 성립하여 호봉 정정 청구를 인용함. ○ (1심) C사가 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을 상실하였다고 볼 수 있을 정도로 존재가 형식적·명목적인 것으로 볼 수 없다고 하여 묵시적 근로계약 관계가 성립하지 않는다고 판시함.
판결요지	<div data-bbox="411 533 576 566">■ 관련 법리</div> <div data-bbox="614 607 1190 640" style="border: 1px solid black; padding: 2px; text-align: center;">대법원 2008. 7. 10. 선고 2005다75088 판결 등 참조</div> <ul style="list-style-type: none"> • 원고용주에게 고용되어 제3자의 사업장에서 제3자의 업무에 종사하는 자를 제3자의 근로자라고 할 수 있으려면, 원고용주는 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을 결하여 제3자의 노무대행기관과 동일시 할 수 있는 등 그 존재가 형식적, 명목적인 것에 지나지 아니하고, 사실상 당해 피고용인은 제3자와 종속적인 관계에 있으며, 실질적으로 임금을 지급하는 자도 제3자이고, 또 근로제공의 상대방도 제3자이어서 당해 피고용인과 제3자 간에 묵시적 근로계약관계가 성립되어 있다고 평가될 수 있어야 한다. <hr/> <div data-bbox="411 958 576 992">■ 판결 요지</div> <ul style="list-style-type: none"> ○ 묵시적 근로계약관계가 성립하였는지 여부 (적극) - 원심 인용 <ul style="list-style-type: none"> - C사는 비록 형식적으로는 A사와 이 사건 도급계약을 체결하고 B를 비롯한 소속 근로자들로부터 노무를 제공받아 자신의 사업을 수행한 것과 같은 외관을 갖추었다고 하더라도, 실질적으로는 업무수행의 독자성이나 사업경영의 독립성을 갖추지 못한 채 A사의 일개 사업부서로서 기능하거나 노무대행기관의 역할을 수행하였을 뿐이고, 오히려 A사가 B를 포함한 C사 소속 근로자들로부터 종속적인 관계에서 근로를 제공받고 임금을 포함한 제반 근로조건을 정하였다고 봄이 타당하므로, B와 A사 사이에는 B가 C사에서 근무한 기간 동안에도 직접 A사가 B를 채용한 것과 같은 묵시적인 근로계약관계가 성립되어 있었다고 보아야 함. - 따라서 B가 A사에 최초 입사한 1990. 8. 1.부터 현재까지 B의 계속 근로가 인정되어야 함. - (A사와 C사의 관계) <ul style="list-style-type: none"> ① A사는 항공기 부품, 엔진 등 주요방산물자를 생산하는 법인인데, 1998년 외환위기로 인하여 경영상 어려움을 맞게 되자, A사의 총무팀 소속으로 운전업무를 담당하던 G으로 하여금 C사라는 상호로 개인사업자 등록을 하게 한 후 C사에 A사의 업무용 차량의 운행 및 유지관리업무 등 일체를 도급하였고, G와 B를 포함한 A사의 운전직 근로자 7명은 1998. 9. 30.경 A사 회사에서 퇴사한 후 그 무렵부터 C사 소속으로 A사의 업무용 차량에 관한 운전 업무에만 종사하였으며, 그 외에 다른 회사의 차량을 운전하는 등의 업무는 하지 않았음.

② B를 비롯한 C사 소속 근로자들은 A사에 재직할 당시 A사 공장 내 ‘차량지원- 8실’ 사무실을 사용하였는데, C사로 소속을 변경한 후에도 A사 소유인 위 사무실을 그대로 사용하였고, 또한 1998년경부터 상당 기간은 C사가 A사에게 사무실 임대료를 지급하지 않았으며, 일정 시점 이후에는 A사로부터 위 사무실을 ‘임차’하는 방식으로 사용 형태를 변경하였는데, 당시 A사가 C사에 대한 도급비를 산정하면서 ‘사무실임대료’를 포함하여 도급비를 산정했던 것으로 보임.

③ 이 사건 도급계약의 본질적 업무에 필요한 핵심 자산이라 할 수 있는 ‘차량’ 일체는 A사의 소유였고, C사 스스로 소유한 차량은 없었던 것으로 보일 뿐만 아니라 C사는 컴퓨터, 복사기 등 기존 A사 차량지원실에 있던 비품 일체를 그대로 사용하였고, 고장이 난 컴퓨터를 한 차례 새로 구입하는 외에는 1998년경 C사 설립 이후 2016년경 해산하기까지 특별히 C사가 소유하였다고 볼 만한 부동산이나 동산이 없었던 것으로 보이지도 않음.

④ 또한, 당시 비정규직의 정규직화를 기조로 하던 M그룹의 정책에 따라 도급계약을 통한 사업 운영을 최소화하기로 하면서, 이 사건 도급업무 역시 A사가 직접 수행하기로 결정하였다.’는 취지로 C사 소속 근로자들이 C사를 폐업하고 A사에 입사한 경위를 설명하였는바, 위와 같은 A사의 설명에 의하더라도 A사가 C사 근로자들을 ‘비정규직’의 일종으로 인식하고 있었고, C사의 존폐를 A사가 사실상 결정할 수 있는 관계에 있었던 것으로 볼 수 있음.

- (B 등 C사 근로자들의 근로제공방식)

① B 등 C사 근로자들의 운전 업무는 A사의 자재관리과 또는 총무과 담당자가 배차계획표를 작성하여 C사 대표에게 전달하면, C사 대표가 이를 C사 근로자들에게 공지하는 방식으로 업무 지시가 이루어졌고, 구체적으로는 방산물자에 관한 차량 배치 및 방산물자 수송의 경우 A사의 자재관리파트장이 ‘어느 운전자가, 어느 차량으로, 언제, A사 직원 누구와 동승하여, 무엇을, 어디로 운송하는지’를 알 수 있는 내용들을 기재한 배차계획표를 작성하면 C사 대표는 이를 각 운전자들에게 그대로 전달하였고, C사 대표가 위와 같은 배차 내지 방산물자의 수송에 관하여 B를 비롯한 각 운전자들에게 별도의 지시를 하지는 않았으며, 결국 방산물자에 관한 차량 배치 및 방산물자 수송에 관한 업무 지시는 전적으로 A사가 하였다고 볼 수 있음.

② B는 C사 소속이면서도 A사의 각 현장부서로부터 수시로 지게차상·하차작업에 관한 요구를 받고 그 작업을 하였음.

③ A사는 방산물자를 수송하면서 방위산업보안업무훈령(국방부 훈령 제2132호) 제129조 제1항 단서8)에 따라 A사 직원이 B의 차량에 매번 동승하였고, B가 A사의 직원임을 증명하는 ‘종사원 확인증’을 교부하였음.

- (도급대금 등 임금 지급)

① A사는 C사에 대한 도급대금을 정하면서 그 대부분을 C사 근로자들의 인건비 항목으로 구성하였고, 특히 근로자 7명의 임금 총액만으로 도급비를 산정한 것이 아니라 상여, 수당, 연차수당, 4대보험료 등을 모두 별도로 산정한 후 이를 합한 금액에 사무실임대료를 포함한 총액을 도급비로 산정하였음.

② C사는 1998. 10.경 설립되었는데도 최초의 도급계약서는 1998. 3. 1.자로 작성이 되었는데, 이는 당시 A사의 1998. 3. 1.자 임금·단체협약에 맞춰 작성하였기 때문으로 보이는 점, A사 내부자료인 ‘C사 처우기준’에는 출장비에 관하여 ‘비고’란에 ‘월급직 사원기준 동일적용’이라는 문구가 기재되어 있는 점, A사의 내부 자료로 보이는 <‘12년 C사 계약갱신(案)>에는 ‘05년 계약시 부터는 당사 공통직사원 기준 임금인상률을 총액 BASE-UP 적용함’이라고 기재되어 있는 점 등에 비추어 보면, C사 근로자들의 임금을 바탕으로 한 도급비는 A사 근로자들의 임금인상률이나 임금 관련 제반 규정들을 기초로 하여 산정된 것으로 보이고, C사에는 따로 회계를 담당하는 직원이 없는 등 C사의 독자적인 임금체계에 의해 산정된 것으로는 보이지 않음.

③ 교통비, 출장비 등에 관하여 B가 교통비나 출장비 영수증에 자재관리파트장의 서명을 받은 뒤 이를 C사 대표 G 또는 L에게 교부하고, G 또는 L이 위와 같은 영수증을 모아 총무과에 제출하면, 총무과에서는 담당자 및 과장의 결재 후 B에게 직접 수당을 입금하는 방식으로 이를 지급하였음.

- (취업규칙, 채용 등) C사의 취업규칙은 제8조 제3항에서 ‘정년 후 급여는 별도 기준에 따라 임금피크제를 적용한다. 단, A사 기준에 따른다.’, 같은 조 제4항에서 ‘자녀 학자금지급의 정년은 A사 기준에 따른다.’, 제9조 제1항에서 ‘상기 외 기타 사항은 A사의 사규 및 노동부근로기준법을 원용한다.’라고 규정하여 여러 부분에서 A사의 취업규칙을 따르고 있음.

C사는 1998년 설립 이후 2016년 폐업할 때까지 사이에 I만을 채용하였는데, I는 당시 C사 대표가 아니라 A사의 담당자들이 주관하는 절차에 따라 채용되었고, A사의 담당자들이 I를 면접하는 과정에서 직접적인 연봉 협상이 이루어지기도 하였음.

○ B의 호봉이 G급 3년차에 해당하는지 여부 - 파기 환송

- B는 1990년경 A사에 최초 입사한 이래 1998년경 A사에서 퇴사할 때까지 운전 업무를 수행하였는데, B의 인사기록카드에는 위 기간에 대한 ‘직위/급호’란에 ‘운전’이라고 기재되어 있을 뿐, 공통직이라고 볼 만한 어떠한 기재도 없음.

공통직의 세부 직종은 G(경영지원), P(제조), M(영업/마케팅), E(기술), R(연구), D(디자인)로 구분되는데, 운전 업무는 그중 어느 하나에

	<p>속한다고 선뜻 보이지 않으며, 1995. 7. 1. 직제 변경에 따라 공통직의 직급이 J, A, S, M, G 단계로 분류되었는데도 이러한 직제 변경 또한 B의 인사기록카드에 반영되어 있지 않는 점에 비추어 보면, 제출된 증거만으로는 B가 1998년경 A사에서 퇴사할 당시 공통직 직군에 속하였다고 단정하기 어려움.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A사의 취업규칙은 원칙적으로 매년 실시되는 ‘정기승급’(제127조)과 소정기준에 달한 자 중 고시 또는 전형에 의하여 실시되는 ‘승격’(제23조)을 구분하고 있고, ‘정기승급’은 매년 호봉의 상승을 말하는 반면, ‘승격’은 직급의 상승을 말하는 것으로서, 양자는 그 내용과 요건이 다르고, 특히 승격에는 표준체류연한 외에도 다른 여러 평가요소가 참작되는 것으로 보임. <p>B가 C사에 입사하기 전 A사에 고용되어 있던 8년 동안 매년 정기승급을 하여 호봉이 상승하였으나, 같은 기간 동안 승격한 사실은 없는 것으로 보이므로 B가 위와 같이 매년 정기승급을 하였다는 사정만으로 당연히 B가 매번 승격하였을 것이라고 보기 어려움.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 따라서 원심으로서는 퇴사 당시 B가 공통직이었다는 전제에서 B의 직급과 호봉을 판단해서는 아니 되고, A사 소속 근로자 중 운전 업무를 수행한 다른 근로자가 있었는지를 살펴, 그러한 근로자가 있다면 그 근로자가 속한 직군·직종의 직급 및 임금체계를 B에게 적용하여야 하고, 만일 그러한 근로자가 없다면 B와 같은 운전직 근로자에 적용할 수 있는 적절한 다른 직군·직종의 직급 및 임금체계가 있는지 등을 심리·판단하여야 하고 그러한 직군·직종이 승격 제도를 두고 있다면, A사가 실시한 해당 직군·직종의 승격 심사의 내용과 승격 현황 등을 심리하여 B가 어느 직급까지 승격하였을 것인지를 합리적으로 인정하여야 함. - 그럼에도 원심은 위와 같은 사정을 심리하지 아니한 채 B가 1998년부터 공통직으로서 직급별 표준체류연한을 채울 때마다 승격하여 2019. 3. 1.에는 G급 3년차에 이르렀을 것이라고 판단하였으니, 원심의 판단에는 묵시적 근로계약관계 성립에 따른 취업규칙의 적용 등에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 아니함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있음.
<p>시사점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 금번 판결은 원청이 작성한 배차계획표에 따라 협력업체 근로자가 운전 업무를 수행하였고, 원청의 요청에 따라 도급 업무와 무관한 업무를 수행하였으며, 원청이 협력업체의 존폐를 사실상 결정할 수 있는 관계였다는 점에 주목하여 외주화되었던 기간에도 원청과 협력업체 근로자 사이 묵시적 근로계약관계가 성립한다고 판시하였음. ○ 금번 판결은 협력업체 근로자와 원청 사이 묵시적 근로계약관계가 인정되는 경우 호봉뿐만 아니라 심사가 필요한 승격까지 인정할 수 있는지와 관련하여, 매년 정기승급(호봉의 상승) 했다는 사정만으로 당연히 매번 승격(직급의 상승)했을 것이라고 보기 어려우므로 동종·유사 직종의 승격 심사

	<p>내용과 현황 등을 고려하여 승격 여부를 판단하여야 한다고 판시함.</p> <p>○ 따라서, 원청과 협력업체 근로자 사이 묵시적 근로계약관계가 성립하는지와 관련하여, 협력업체가 원청과의 계약조건을 교섭해 왔는지, 협력업체 별도의 취업규칙이나 채용 절차가 있는지, 업무에 필요한 자산이 협력업체에 속해 있는지 등을 면밀히 검토할 필요가 있음.</p>
--	--