

**KEF** 한국경영자총협회

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

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation  
Weekly Newsletter



## ◆ 경총, 「한·미·일 업종별 대표기업 경영실적 비교」 보고서 발표 (9.23)

(미래혁신팀 02-3270-7372)

\* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식)는 우리나라, 미국, 일본 3개국 대표기업(8개 업종)의 경영실적을 분석한 「한·미·일 업종별 대표기업 경영실적 비교」 보고서 발표
- 2024년 상반기 글로벌 대표기업 경영실적은 8개 업종 중 반도체 업종 매출 급성장, 철강 업종은 유일하게 매출 감소
  - **(매출액증가율)** 반도체 81.3%, 제약바이오 19.5%, 인터넷서비스 13.5%, 자동차 10.1%, 유통 7.5%, 정유 3.8%, 통신 1.6%, 철강 △6.9%
    - ※ 한국, 미국 반도체 업종 대표기업 모두 매출액 크게 증가
      - ▶ (한국) 삼성전자 18.0%, SK하이닉스 132.8% / (미국) 인텔 3.6%, 엔비디아 171.0%
- 국가별 대표기업들의 평균 매출액증가율은 우리나라가 가장 높고, 평균 영업이익률은 미국이 가장 높아
  - **(매출액증가율)** 한국 17.1%, 미국 14.6%, 일본 7.1%
  - **(영업이익률)** 미국 18.5%, 한국 9.5%, 일본 7.5%
- 국가별 매출액 증가 상위 2개 업종, 한국은 ‘반도체(75.4%), 제약바이오(38.1%)’, 미국은 ‘반도체(87.3%), 인터넷서비스(19.5%)’, 일본은 ‘자동차(16.7%), 제약바이오(14.6%)’
- 고금리·저성장 기조 장기화, 러우 전쟁·중동 정세로 인한 불안 등 글로벌 환경 변화 속에서 우리 기업들이 계속 성장하기 위해서는 경쟁국 수준의 세제 지원, 규제 완화 등으로 기업이 투자를 확대할 수 있는 환경을 조성할 필요

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

## < contents >

- ▶ 기획재정부, 「OECD, 9월 중간 경제전망」 발표 보도 (9.25)
- ▶ 기획재정부, 「ADB, '24.9월 아시아경제전망(ADO)」 발표 보도 (9.25)
- ▶ 기획재정부, 「2024년 2분기 해외직접투자 동향」 발표 (9.13)
- ▶ 한국은행, 「2024년 9월 소비자동향조사 결과」 발표 (9.25)
- ▶ 한국은행, 「2024년 8월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (9.24)
- ▶ 한국은행, 「2024년 8월 수출입물가지수(잠정)」 발표 (9.13)

### ◆ 기획재정부, 「OECD, 9월 중간 경제전망」 발표 보도 (9.25)

- OECD는 최근 세계경제가 회복력을 유지하고 있으며, 물가상승률은 지속적으로 완만해지고 있다고 평가.
- OECD는 세계경제 성장률을 2024년 3.2%, 2025년 3.2%로 전망. 세계경제(G20 기준)의 물가상승률은 2024년 5.4%, 2025년 3.3%로 전망
  - ※ (성장률) '24년은 지난 5월 전망치(3.1%) 대비 0.1%p 상향 조정, '25년은 동일하게 유지
  - (물가상승률) '24년은 지난 5월 전망치(5.9%) 대비 0.5%p 하향 조정, '25년은 0.3%p 하향 조정
- 우리나라 경제성장률은 2024년 2.5%, 2025년 2.2%로 전망했고, 소비자물가상승률은 2024년 2.4%, 2025년 2.0%로 전망.
  - ※ (성장률) '24년은 지난 5월 전망치(2.6%) 대비 0.1%p 하향 조정, '25년은 동일하게 유지
  - (물가상승률) '24년은 지난 5월 전망치(2.6%) 대비 0.2%p 하향 조정, '25년은 동일하게 유지
- OECD는 세계경제성장의 하방요인으로 ❶지정학적 갈등에 따른 투자 위축 및 수입가격 상승, ❷인플레이션 완화 과정 상 예상 밖의 과도한 금융시장 변동, ❸노동시장 냉각으로 인한 성장 저하 등을 언급. 실질소득 회복, 유가하락에 따른 물가 안정은 상방요인으로 지목.

- 정책권고 사항으로는 물가 완화, 노동시장 둔화 등을 고려한 금리 인하, 지속가능한 성장·장기 재정 압박 둔화 등을 위해 경쟁제한적 규제 철폐를 통한 시장 경쟁력 강화 추진 등을 언급.

### ◆ 기획재정부, 「ADB, '24.9월 아시아경제전망(ADO)」 발표 보도 (9.25)

- 아시아개발은행(ADB)은 우리나라의 2024년 경제성장률을 2.5%, 2025년 경제성장률을 2.3%로 전망
  - ADB는 우리나라의 2024년 성장률에 대해 반도체·자동차 중심의 수출 증가세에 따라 지난 7월 전망치인 2.5%를 유지
- 우리나라의 물가상승률은 2024년 2.5%, 2025년 2.0%로 전망하여 지난 7월 전망치를 유지
- 한편, 아시아 46개\* 개도국의 경제성장률을 2024년 5.0%, 2025년 4.9%로 전망
  - \* ADB의 경제전망은 49개 아시아 역내 국가 중 일본, 호주, 뉴질랜드를 제외
  - ※ '24년, '25년 성장률 모두 지난 7월 전망치를 유지
- ADB는 아시아-태평양 지역 물가상승률이 긴축통화 정책 영향 지속, 국제식료품 가격 하락 등의 영향으로 안정화될 것으로 예상하여 아시아 46개 개도국의 물가상승률을 지난 7월 전망치 대비 하향 조정한 2024년 2.8%, 2025년 2.9%로 전망
  - ※ '24년 물가상승률은 지난 7월 전망치(2.9%) 대비 0.1%p 하향 조정, '25년 물가상승률도 7월 전망치(3.0%) 대비 0.1%p 하향 조정.
- ADB는 미국 대선 결과에 따른 보호무역주의 증대 우려, 중동지역 지정학적 긴장 심화, 중국 부동산시장 침체, 기후조건 악화 등을 아시아-태평양 지역 성장의 주요 하방 리스크 요인으로 지목.

### ◆ 기획재정부, 「2024년 2분기 해외직접투자 동향」 발표 (9.13)

- 2024년 2분기 해외직접투자액(국내→해외, 총투자액 기준)은 156.6억달러로 전년동기(161.0억달러) 대비 2.7% 하락
  - ※ 분기별 해외직접투자액 추이(억달러) : 161.0('23.2q)→ 150.9(3q)→ 162.8(4q)→ 163.7('24.1q)→ 156.6(2q)
  - **(업종별)** 광업(42.9%), 정보통신업(41.9%) 등 업종은 전년동기대비 증가한 반면, 부동산업(△7.7%), 제조업(△10.5%), 금융·보험업(△17.4%) 등 업종은 전년동기대비 감소
  - **(국가별)** 미국(△7.2%), 룩셈부르크(△12.8%), 캐나다(△15.2%), 베트남(△16.2%), 케이만군도(△24.0%) 등 주요 국가에 대한 해외직접투자가 모두 감소
  - **(지역별)** 중동(181.7%), 대양주(153.4%), 아프리카(76.0%), 중남미(0.3%) 등 지역에

대한 해외직접투자가 전년동기대비 증가한 반면, 아시아( $\Delta 6.1\%$ ), 북미( $\Delta 8.5\%$ ), 유럽( $\Delta 11.5\%$ ) 등 지역에 대한 해외직접투자는 전년동기대비 감소

### ◆ 한국은행, 「2024년 9월 소비자동향조사 결과」 발표 (9.25)

○ **(소비자심리지수)** 소비자들의 경제상황에 대한 심리를 종합적으로 나타내는 소비자심리지수(CCSI)\*는 9월중 100.0으로 전월(100.8)대비 0.8p 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 : 98.4(24.5)→100.9(6)→103.6(7)→100.8(8)→100.0(9)

- 가계의 경제상황에 대한 인식을 나타내는 현재경기판단CSI(71)는 전월대비 2p 하락하고 향후경기전망CSI(79)는 전월대비 2p 하락

- 물가수준전망CSI(144)는 전월대비 1p 하락, 임금수준전망CSI(117)는 전월대비 3p 하락

○ **(기대인플레이션)** 향후 1년간 소비자물가상승률 전망인 기대인플레이션율은 9월 2.8%로 전월대비 0.1%p 하락

※ 기대인플레이션율 추이(%) : 3.2(24.5)→3.0(6)→2.9(7)→2.9(8)→2.8(9)

- 향후 1년간 소비자물가 상승에 영향을 미칠 주요 품목의 응답 비중은 공공요금(57.3%), 농축수산물(53.8%), 공업제품(22.9%) 등 順

○ **(물가인식)** 지난 1년간 주관적으로 체감한 소비자물가상승률을 의미하는 '물가인식'은 9월 3.4%로 전월대비 0.1%p 하락

※ 물가인식 추이(%) : 3.8(24.5)→3.7(6)→3.6(7)→3.5(8)→3.4(9)

### ◆ 한국은행, 「2024년 8월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (9.24)

○ 2024년 8월 생산자물가지수는 농림수산물(5.3%) 등은 올랐으나 공산품( $\Delta 0.8\%$ )이 내려 전월대비 0.1% 하락(전년동월대비 1.6% 상승)

※ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전월비) : 0.3(24.4)→0.1(5)→0.0(6)→0.3(7)→ $\Delta 0.1$ (8)

※ 생산자물가지수는 전년동월대비 기준으로 '23년 8월(0.9%) 이후 13개월 연속 상승세 지속

▶ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전년동월비) : 1.9(24.4)→2.3(5)→2.5(6)→2.6(7)→1.6(8)

- **(농림수산물)** 농산물(7.0%), 축산물(4.2%) 등이 올라 전월대비 5.3% 상승(전년동월대비 1.1% 하락)

- **(공산품)** 석탄 및 석유제품( $\Delta 4.0\%$ ) 및 1차 금속제품( $\Delta 1.5\%$ ) 등이 내려 전월대비 0.8% 하락(전년동월대비 1.2% 상승)

- **(전력, 가스, 수도 및 폐기물)** 주택용도시가스(7.3%) 등이 올라 전월대비 1.2% 상승(전년동월대비 3.7% 상승)
- **(서비스)** 금융 및 보험서비스(△1.3%)가 내렸으나 운송서비스(0.4%) 등이 올라 전월대비 포함(전년동월대비 2.1% 상승)
- 2024년 8월 국내공급물가지수\*는 전월대비 0.5% 하락(전년동월대비 2.4% 상승), 총산출물가지수\*\*는 전월대비 0.7% 하락(전년동월대비 2.6% 상승)
  - \* 국내에 공급(국내출하 및 수입)되는 상품 및 서비스의 가격변동을 측정한 지수
  - \*\* 국내 생산품의 전반적인 가격변동을 파악하기 위해 국내출하 외에 수출을 포함하는 총산출 기준으로 상품 및 서비스의 가격변동을 측정한 지수

### ◆ 한국은행, 「2024년 8월 수출입물가지수(잠정)」 발표 (9.13)

- 2024년 8월 수출물가는 원/달러 환율\*이 하락한 가운데 석탄 및 석유제품, 화학제품 등이 내리며 전월대비 2.6% 하락(전년동월대비 5.7% 상승)
  - ※ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전월대비) : 4.4('24.4)→ △0.6(5)→ 0.8(6)→ 0.8(7)→ △2.6(8)
  - ※ 전년동월대비 기준으로 수출물가는 올해 1월(3.3%) 이후 8개월 연속 상승세 지속.
    - ▶ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전년동월대비) : 6.5('24.4)→ 7.6(5)→ 12.1(6)→ 13.0(7)→ 5.7(8)
  - \* 원/달러 평균환율(원) : 1,383.38('24.7월)→ 1,354.15('24.8월) [전월대비 2.1% 하락]
- **(농림수산물)** 전월대비 0.8% 하락(전년동월대비 2.8% 하락)
- **(공산품)** 석탄 및 석유제품, 화학제품 등이 내리며 전월대비 2.6% 하락(전년동월대비 5.7% 상승)
- 2024년 8월 수입물가는 국제유가\* 및 원/달러 환율 하락의 영향으로 원유 등 광산품을 중심으로 전월대비 3.5% 하락(전년동월대비 1.8% 상승)
  - ※ 최근 수입물가 상승률 추이(% , 전월대비) : 3.8('24.4)→ △1.3(5)→ 0.6(6)→ 0.4(7)→ △3.5(8)
  - \* 두바이유(월평균, 달러/bbl) : 83.83('24.7월)→ 77.60('24.8월) [전월대비 7.4% 하락]
- **(원재료)** 광산품을 중심으로 전월대비 6.9% 하락(전년동월대비 3.5% 하락)
- **(중간재)** 석탄 및 석유제품, 1차 금속제품 등이 내리며 전월대비 2.3% 하락(전년동월대비 5.1% 상승)
- **(자본재 및 소비재)** 자본재는 전월대비 0.7% 하락했고, 소비재도 전월대비 0.9% 하락(자본재 전년동월대비 2.2% 상승, 소비재 4.1% 상승)

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

## < contents >

- ▶ 경총은 김문수 고용부 장관과 간담회에서 기업 경쟁력 제고를 위한 정책 추진 강조
- ▶ 노동계는 정기국회·국정감사를 활용한 노동입법 및 현안 이슈화 시도
- ▶ 금융노조가 파업을 철회한 반면, 일부 완성차사 및 조선사 노조는 파업 지속
- ▶ 하반기 공공분야 노사관계 불안 증가 우려
- ▶ 고용부는 중대재해 증가 업종에 대한 집중 점검 실시
- ▶ 임금교섭 타결현황

### ◆ 경총은 김문수 고용부 장관과 간담회에서 기업 경쟁력 제고를 위한 정책 추진 강조

- 손경식 경총 회장과 김문수 고용부 장관의 간담회가 9. 23 진행된 가운데 경총은 법치주의 확립과 기업 경쟁력 제고를 위한 제도 개선 요청
  - 손경식 회장은 노동개혁의 일환인 법치주의 성과를 긍정적으로 평가하고, 고용 유연성 제고, 노사간 힘의 균형 회복도 주요 추진 과제라고 강조
  - 또한, 손경식 회장은 기업 활동과 관련한 법제도적 규제로 일자리를 늘리는데 한계가 있다고 지적하고, 인력 수급, 고숙련 인력확보 등을 위한 규제 완화 요청
- 한편, 김문수 장관은 ‘청년 선호 일자리 창출’과 ‘기업의 가치와 중요성’에 대한 사회적 인식 확산을 위해 경영계의 역할 요청

## ◆ 노동계는 정기국회·국정감사를 활용한 노동입법 및 현안 이슈화 시도

- 국회 본회의(9. 26)에서 노조법 제2·3조 개정안에 대한 표결이 진행되고 있는 가운데 양 노총은 9. 25 ‘노조법 제2·3조 재의결 통과 촉구’ 공동 기자회견을 개최하는 등 노조법 개정 이슈화에 주력
  - ※ 대통령이 거부권을 행사한 노조법 제2·3조 개정안은 국회 본회의에서 재적의원 과반수 이상 출석 및 출석의원 3분의 2 이상 찬성을 얻지 못할 경우 폐기
  - 한국노총은 11. 9 「전국노동자대회(이하 ‘전노대)」를 개최하기로 결정한 가운데 노조법 개정과 함께 정년연장, 사회연대입법\*을 주장할 계획
    - \* 사회연대입법 : 5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용, 일하는 사람을 위한 기본법, 동일노동·동일 임금 법제화
  - 민주노총은 시민단체 등과 국회 앞 농성 등을 이어가고, 10월부터 산하 조직 릴레이 집회 계획
- 한편, 양 노총은 국정감사에서 노동 현안 이슈화 시도
  - ※ 환노위 국정감사 일정 : 고용부(10. 10), 경사노위 등(10. 15), 고용부 종합(10. 25)
  - 한국노총은 국정감사 의제로 ▲방산업체 쟁의행위 허용, ▲조합활동에 대한 공권력 과잉대응, ▲특고·플랫폼 종사자 등 노동법 사각지대 해소 방안 등을 추진할 것으로 예상
  - 민주노총은 지난 9. 13 환노위 야당 의원들을 대상으로 임금체불, 5인 미만 사업장 근로기준법 적용, 장기투쟁 사업장 현안문제 등 국정감사 의제 설명회 진행

## ◆ 금융노조가 파업을 철회한 반면, 일부 완성차사 및 조선사 노조는 파업 지속

- 금융산업사용자협의회와 한국노총 산하 금융노조는 9. 19 교섭에서 2024년 임단협에 의견 접근
  - 금융노사는 올해 임단협에서 ▲임금 총액 2.8% 인상, ▲초등학교 1~2학년 자녀가 있는 직원의 영업 개시시간 30분 단축(現 9시 → 9시 30분, 소정근로시간 유지) 시범 실시 등에 합의
  - 금번 합의로 금융노조는 당초 9. 25로 예고한 총파업 계획 철회(9. 23 지부대표자회의)
- 한편, 금속노조 기아차지부가 지난 9. 12 단체협약 합의안을 부결시킨 가운데 과도한 요구를 지속하고 있어 단협을 둘러싼 갈등 지속 우려

※ 기차 노조는 임금과 단체협약 합의안에 대해 별도로 조합원 찬반투표를 실시해 임금합의안에 대해 조합원 53.8% 찬성으로 가결시켰지만, 단체협약 합의안에 대해 51.7% 반대로 부결시킴.

※ 기차 노사 임금 관련 합의 내용 : ① 기본급 112,000원 인상, ② 성과급 500% + 1,780만원 지급, ③ 자사주 57주 지급 등에 합의

- 회사가 금번 임단협에서 높은 수준의 임금인상을 제시했음에도 ▲일반직으로의 성과연동제 확대 등 현대차와의 차별성 문제, ▲고령 조합원의 증가에 따른 자동차 평생 할인제 적용 문제 등이 단체협약 부결에 영향을 미쳤을 것으로 분석

○ 르노코리아노조가 2024년 임단협 합의안을 조합원 찬반투표에서 부결시킨 이후 9. 13부터 전면 파업에 돌입한 가운데 르노코리아는 9. 13부터 부분 직장폐쇄를 실시

- 르노코리아 노조위원장장은 회사의 추가 제시안, 직장폐쇄 철회 등을 요구하며 9. 23부터 무기한 단식 투쟁에 돌입하는 등 노사갈등 증가 우려

· 르노코리아 노조는 지난 9. 6 ▲기본급 73,000원 인상, ▲성과급 300만원 지급 등 임단협 합의안에 대한 조합원 찬반 투표를 진행했으나 부결시킴.

○ HD현대중공업은 9. 25 임단협 교섭에서 ① 기본급 122,500원 인상, ② 격려금 400만원, 상품권 30만원 등이 포함된 2차 제시안을 전달했으나, 노조는 교섭 중단을 선언하고 파업\*을 지속한다는 방침

\* 현대중공업지부는 8. 28부터 파상파업 반복 중

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

## ◆ 하반기 공공분야 노사관계 불안 증가 우려

○ 민주노총 산하 공공운수노조는 국립대병원, 지하철 등을 중심으로 하반기 시기 집중투쟁을 전개한다는 방침

※ 공공운수노조는 10. 8 「중앙집행위원회」에서 하반기 시기 집중 투쟁을 확정한다는 방침

- 서울대병원 등 주요 국립대병원 지부가 소속된 공공운수노조 의료연대본부는 ▲임금 인상, ▲인력충원, ▲공공의사 양성 및 지역 의사제 도입 등을 요구하며 9. 27 「쟁의조정 돌입 및 대정부 요구 기자회견」 개최 예정

- 서울교통공사 노조 간부들이 근로시간면제를 악용해 상습 무단결근 등을 일삼아 해임 등(파면 20명, 해임 14명)의 징계를 받는데 이어 임단협 교섭 난항이 지속되는 등 서울교통공사 노사관계 불안 고조

- \* 공공운수노조 산하 서울교통공사 노조는 회사의 인력감축 추진 반대 등을 내세우며 9. 11 「투쟁 결의대회」 개최
- 한편, 양 노총 공공부문 노동조합대책위원회(이하 ‘양 노총 공대위’)는 10. 26 「양 노총 공공노동자 총력투쟁 결의대회」 개최를 앞두고 정치권과의 연대 강화에 주력
  - ※ 양 노총 공대위 참여 조직 : 금융노조, 공공노련, 공공연맹 (이상 한국노총), 공공운수노조, 보건의료노조 (이상 민주노총)
  - 양 노총 공대위는 ▲노정교섭 성사, ▲공공기관 운영법\* 등 현안입법 쟁취를 요구하며 9. 30 더불어민주당 정책조정회의에 참석해 현안 입법 내용을 설명한다는 계획
  - \* 공공기관의 운영에 관한 법률 개정안 : 공공기관의 기능조정 · 경영평가 · 보수지침 등을 심의하는 공공기관운영위원회의 민간위원 추천권(現 11인 이내 기재부 장관이 추천)의 일부를 총연합단체인 노동조합이 추천하도록 변경

### ◆ 고용부는 중대재해 증가 업종에 대한 집중 점검 실시

- 고용부는 9. 25 중대재해 증가 업종을 대상으로 재해 예방을 위한 집중 점검 실시
  - 고용부는 전년 대비 중대재해가 증가한 ▲선박 건조 및 수리업(조선업), ▲위생 및 유사서비스업(폐기물 처리업) 등의 사고 유형을 분석하고 유사 재해 예방을 위한 점검 실시
    - 주요 업종별 사고 유형 : ① (조선업) 블록 운반 작업 중 블록에 깔림, 선박에서 떨어짐, ▲배관 용접작업 중 화재 등, ② (시멘트업) 콘크리트 벽돌 기계에 끼임 등, ③ (폐기물 처리업) ▲탱크 세척 작업 중 폭발, ▲폐기물 파쇄기 내부에 청소 중 끼임 등

### ◆ 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) <ul style="list-style-type: none"> <li>- (전체) 4.2%, 전년 4.7% 대비 0.5%p 하락</li> <li>- (규모별) 100~299인 4.6% (전년 5.0%), 300인 이상 4.6% (전년 4.7%)</li> <li>* 1,000인 이상 4.1% (전년 4.4%)</li> </ul>

### 〈 개별기업 임금교섭 타결현황 〉

(2024. 9. 25 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
31	삼성중공업	제조	9.12	-	▶ ('24년) 노사협의체 합의 · 기본급 12만 1,526원 인상(정기승급분 포함) · 격려금 300만원 지급 등
30	HD현대건설기계	제조	9.12	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 10만원 인상(호봉승급분 3만 5,000원 포함) · 성과급[영업이익 1%당 85% x 전년대비 매출 증감율(10%한도)] 지급 등
29	SK하이닉스	제조	9.11	민주노총	▶ ('24년) 임협 타결 (기술사무직 노조) · 임금 5.7% 인상 등
28	금호타이어	제조	9.10	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 3% 인상 · 격려금 500만원 지급 등
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) · 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 평균 연봉 350만원 인상(A등급 이상자는 연봉 최저 150만원 인상 보장)</li> <li>· 일시금 50만원 지급 등</li> </ul>
17	LG이노텍	제조	6.5	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 평균 임금인상률 미발표</li> <li>· 현장 직급 중 사원, 기사 초임급 인상(기본급 기준 사원 3,164만원, 기사 3,468만원)</li> <li>· 복지포인트 상향(연간 100만원→140만원) 등</li> </ul>
16	대한항공	서비스	5.14	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결 (일반노조)</li> <li>· 기본급 3.4% 인상</li> <li>· 임금피크제 앞둔 직원 대상 조기 전직 지원제도 운영</li> <li>· 유연근무제 확대 시행</li> <li>· 주택 구입 및 전세자금 지원 한도 상향(최대 6000만원→최대1억원) 등</li> </ul>
15	아시아나항공	서비스	5.8	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결 (조종사노조)</li> <li>· 기본급, 비행수당 각각 7.5% 인상</li> <li>· 안전장려금(기본급의 100%) 지급 등</li> </ul>
14	현대제철	제조	3.26 3.27 4.11 4.22	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임협 타결</li> <li>· 기본급 10만 4,000원(호봉승급분 포함) 인상</li> <li>· 성과금 400%+1,350만원(재래시장 상품권 200만원 포함) 지급 등</li> <li>※ 타결 일시는 3.26(광전지부), 3.27(인천지부, 포함지부), 4.11(충남지부 당진하이스코지회), 4.22(충남지부 현대제철지회) 順</li> </ul>
13	삼성E&A	제조	4.23	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 5.0% 인상(공통인상률 3.0%+평균 성과인상률 2.0%)</li> <li>· 식대 인상(월 18만원→20만원)</li> <li>· 간부급 임금 구간(pay-zone) 조정</li> <li>· 15년·25년 장기근속 직원 대상 휴가(각각 3일·7일)와 휴가비(각각 100만원·200만원) 혜택 복구 등</li> </ul>
12	삼성바이오로직스	제조	4.18	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 평균 4.1% 인상(기본인상률 2.0%+성과인상률 2.1%)</li> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 5.3% 인상(기본인상률 3.2%+성과인상률 2.1%)</li> </ul>
11	삼성SDI	제조	4.16	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 노사협의회 합의</li> <li>· 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과인상률 2.1%)</li> <li>· 임직원 사기 진작 특별포인트 50만원 지급 등</li> </ul>
10	삼성디스플레이	제조	4.16	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과인상률 2.1%)</li> </ul>
9	LG디스플레이	제조	4.9	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 2.4% 인상(기본인상률 1.8%+고과별 평균인상률 0.6%)</li> </ul>
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

- ▶ [2203922] ‘공정거래법’ 일부개정법률안(김상훈 의원(국), 9.11)
- ▶ [2203951] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(용혜인 의원(기), 9.12)
- ▶ [2204004] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 9.13)
- ▶ [2203962] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김형동 의원(국), 9.12)
- ▶ [2203988] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 9.12)
- ▶ [2203990] ‘사업이전 등에 있어 근로자 보호 등에 관한 법률안(김태선 의원(민), 9.12)
- ▶ [2204024] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김태년 의원(민), 9.13)
- ▶ [2204044] ‘파견법’ 일부개정법률안(송옥주 의원(민), 9.13)
- ▶ [2204045] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(송옥주 의원(민), 9.13)
- ▶ [2204055] ‘조세특례제한법’ 일부개정법률안(인요한 의원(국), 9.19)
- ▶ [2204059] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(윤건영 의원(민), 9.19)
- ▶ [2204060] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(인요한 의원(국), 9.19)
- ▶ [2204061] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(인요한 의원(국), 9.19)
- ▶ [2204073] ‘퇴직급여법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 9.19)
- ▶ [2204076] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이강일 의원(민), 9.19)
- ▶ [2204122] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김도읍 의원(국), 9.20)
- ▶ [2204126] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(김도읍 의원(국), 9.20)
- ▶ [2204125] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 9.20)
- ▶ [2204176] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(김형동 의원(국), 9.23)
- ▶ [2204177] ‘상속세 및 증여세법’ 일부개정법률안(권성동 의원(국), 9.23)
- ▶ [2204210] ‘상속세 및 증여세법’ 일부개정법률안(송언석 의원(국), 9.24)

○ 국회동향

▶ 본회의(9.26)

○ 판례동향

▶ 회사가 지배적 노조와 유니온 스톱을 체결한 것이 소수노조에 대한 지배·개입의 부당노동행위에 해당하는지 여부(부정) ; 서울행정법원 2024. 6. 27. 선고, 2023구합67989 판결

○ 법안동향

◆ [2203922] ‘공정거래법’ 일부개정법률안(김상훈 의원(국), 9.11)

○ (발의 이유) 현행법(공정거래법 제31조)은 자산총액이 5조원 이상인 기업집단을 공시대상기업집단으로 지정해 기업집단 현황, 대규모내부거래의 주요 내용 등을 공시하도록 의무를 부과하고 있음. 그런데 공시대상기업집단의 지정기준을 일정액으로 삼다 보니, 경제 규모의 성장에 따라 공시대상기업집단의 수도 계속해 증가하고 있다는 지적 제기

○ (주요 내용) 공시대상기업집단 지정기준을 ‘자산총액이 국내총생산액의 0.25% 이상인 기업집단’으로 변경

◆ [2203951] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(용혜인 의원(기), 9.12)

○ (발의 이유) 임신 근로자 또는 자녀를 양육하는 근로자에 대한 두터운 보호 필요

○ (주요 내용) 근로자의 연차유급휴가 산정 시, 다음의 시간을 출근한 것으로 간주

- ① 임신한 근로자가 근로시간 단축을 사용해 단축된 근로시간
- ② 임신한 근로자가 사용한 태아검진 시간
- ③ 여성 근로자가 사용한 수유 시간
- ④ 육아기 근로시간 단축(남녀고용평등법 제19조)을 사용해 단축된 근로시간

▶ 유사척지 법안 : [2204004] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 9.13)

○ (주요 내용) 연차유급휴가 산정 시, 가족돌봄휴가로 휴업한 기간을 출근한 것으로 간주

◆ [2203962] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김형동 의원(국), 9.12)

- (발의 이유) 일·가정 양립이 우수한 기업을 선정해 지원할 수 있도록 법적 근거를 마련할 필요성 제기
- (주요 내용) 고용노동부장관에게 일·가정 양립 우수기업의 선정 및 행정적·재정적 지원 정책을 수립·시행할 의무 부여

◆ [2203988] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 9.12)

- (발의 이유) 직장 내 괴롭힘 근절을 통해 근로자의 인권을 보호하고 조화로운 직장문화를 조성할 필요성 제기
- (주요 내용) ① 5년마다 직장 내 괴롭힘 실태조사를 실시하고, 그 결과를 공표하도록 고용노동부장관에게 의무 부여  
② 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 교육을 실시하고, 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하도록 사업주에게 의무 부여

◆ [2203990] ‘사업이전 등에 있어 근로자 보호 등에 관한 법률안(김태선 의원(민), 9.12)

- (발의 이유) 현재 사업이전 등 기업변동에 따른 근로자의 고용 승계 여부나 노동조합의 지위 문제 등에 관해 규율하는 법이 없어, 제정이 필요한 상황
- (주요 내용) ① ‘사업이전 등을 ‘상법상 합병, 분할, 분할합병, ‘용역업체 변경 등으로 정의  
② 사업주가 사업이전 등을 하려는 경우 관련 내용을 근로자대표에게 2개월 전까지 통지하고, 사업이전 등에 관한 사항을 협의하도록 노력할 것을 규정  
③ 승계대상근로자의 승계거부권 등을 신설  
④ 이전사업주가 작성한 취업규칙에 따른 권리와 의무에 대해, 승계근로자의 과반수를 조합원으로 하는 노동조합의 동의 없이 승계사업주가 불리하게 변경할 수 없음을 명시  
⑤ 사업이전 등의 경우, 기존 회사와 노동조합 간에 체결된 단체협약이 승계됨을 명시

◆ [2204024] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김태년 의원(민), 9.13)

- (발의 이유) 근로자의 건강 보호를 위해 유급 질병휴가 사용을 법률로 보장할 필요성 제기

- (주요 내용) ① 근로자가 질병 또는 부상(업무상 질병 또는 부상 제외)의 치료·요양을 목적으로 휴가를 청구하는 경우, 연간 30일 이내의 유급휴가를 주도록 사업주에게 의무 부여
- ② 사업주가 근로자의 질병휴가 사용을 이유로 불리한 처우를 하는 것을 금지
- ③ 국가가 질병휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게, 질병휴가 기간의 통상임금의 50%를 지급할 수 있음을 명시

◆ [2204044] ‘파견법’ 일부개정법률안(송옥주 의원(민), 9.13)

- (발의 이유) 현행법(파견법 제5조)은 대통령령으로 정하는 32개 업종에 대해서만 파견근로자 사용을 상시 허용하고, 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우나 일시적·간헐적으로 인력을 확보해야 할 필요가 있는 경우에는 타 업종에도 파견근로자 사용을 허용하는 예외 규정을 두고 있음. 그러나 제조업 등에서 야한 예외 규정을 통해 파견근로자에게 위험 업무를 맡기는 경우가 발생하고 있다는 지적 제기
- (주요 내용) 사업주가 일시적·간헐적으로 인력을 확보해야 할 필요가 있는 경우, 고용노동부장관의 승인을 얻도록 규정하며, 같은 사유로 파견근로자를 사용한 지 6개월이 지나지 않는 경우는 허용 금지

◆ [2204045] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(송옥주 의원(민), 9.13)

- (발의 이유) 현행법(산업안전보건법 제36조)은 사업주가 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기를 평가하고, 평가의 결과에 따라 필요한 조치를 하도록 의무를 부여하고 있으나, 위험성평가의 실효성 제고가 필요하다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 사업주가 실시한 위험성평가의 결과와 조치사항을 관할 지방고용노동청장에게 제출하도록 의무 부여
- ② 관할 지방고용노동청장에게 사업주가 제출한 위험성평가 결과 및 조치사항의 적절성을 검토하기 위한 점검을 매년 1회 정기적으로 실시하고, 개선이 필요한 경우 보완에 필요한 조치를 명하도록 의무 부여 등

◆ [2204055] ‘조세특례제한법’ 일부개정법률안(인요한 의원(국), 9.19)

- (발의 이유) 기업의 자발적인 기업가치 제고를 위해 배당금 증가 기업에 대한 세제 특례 부여 필요
- (주요 내용) 직전 사업연도보다 배당금액이 증가한 기업에 대해, 배당금액 증가분의 10%에 상당하는 금액을 해당 사업연도의 법인세에서 공제

◆ [2204059] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(윤건영 의원(민), 9.19)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제27조)은 사용자가 근로자를 해고하려는 경우 서면으로 해고사유 등을 통지하도록 의무를 부여하고 있으나, 구체적인 사항은 규정되어 있지 않다는 지적 제기
- (주요 내용) 사용자가 근로자를 해고하려는 경우, ‘통상해고·장래해고·경영상 해고 등을 해고사유로 명시하고 ‘근로자의 업무실적·업무수행능력·행태·경영상황 등 구체적인 사실관계를 서면으로 통지하도록 규정

◆ [2204060] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안,  
[2204061] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(인요한 의원(국), 9.19)

- (발의 이유) 현행법(남녀고용평등법 제8조의3)은 근로자가 청구하는 경우 연간 3일 이내의 난임치료휴가를 부여하도록 규정하고 있으나, 배란유도·체질개선 등의 사전준비 기간을 고려하면 휴가기간이 짧다는 지적 제기
- (주요 내용) 난임치료휴가 기간을 현 ‘3일(유급 1일)’ → ‘30일(유급 10일)’로 확대하고, 정부가 급여를 지급하도록 규정

◆ [2204073] ‘퇴직급여법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 9.19)

- (발의 이유) 현행법(퇴직급여법 제16조·제48조)은 확정급여형퇴직연금제도를 설정한 사용자가 급여 지급능력을 확보하기 위해 대통령령으로 정하는 ‘최소적립금 이상을 적립하도록 의무를 부여하고 있으며, 적립금의 부족을 해소하지 않는 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정하고 있음. 최소적립금 부족을 해소하지 않는 경우, 기업 부도 시 근로자의 퇴직금 지급에 문제가 발생할 수 있으므로 제재를 강화해야 한다는 지적 제기
- (주요 내용) 사용자가 최소적립금 부족을 해소하지 않는 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 부과

◆ [2204076] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이강일 의원(민), 9.19)

- (발의 이유) 가족이 사망할 경우 근로자에게 상조 휴가를 부여함으로써 충분한 애도기간을 가질 수 있도록 보장할 필요성 제기
- (주요 내용) ‘상조휴가 신설(순 기간 유급)  
① 본인이나 배우자의 부모 또는 배우자의 사망 : 5일 이상

- ② 자녀 또는 그 자녀의 배우자의 사망 : 3일 이상
- ③ 본인이나 배우자의 조부모 또는 외조부모의 사망 : 3일 이상
- ④ 본인이나 배우자의 형제 또는 자매의 사망 : 3일 이상

◆ [2204122] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안,  
[2204126] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(김도읍 의원(국), 9.20)

- (발의 이유) 현행법(남녀고용평등법 제19조 등)은 압양한 자녀를 둔 부모에게도 육아휴직 등을 사용할 수 있도록 규정하고 있음. 그러나 아동을 압양하기 위해 가정법원에 압양하기를 청구하고 6개월 간 임시양육허가를 받은 예비양부모의 경우, 가정법원의 인양심판 후 압양 신고를 원료할 때까지 육아휴직 등을 사용할 수 없는 실정임. 입양가정의 복지를 증진하기 위해서는 예비양부모에게도 육아휴직 등을 허용해야 한다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 임시양육결정을 받은 예비양부모에게도 육아휴직 허용  
② 근로자가 아동 압양에 따른 예비부모 교육 등을 목적으로 휴가를 산양하는 경우, 사업주가 10일 이내(순 기간 유급)의 ‘예비양부모 양자 압양 휴가’를 부여하도록 규정하고, 그중 5일에 대한 급여는 정부가 지급하도록 규정

◆ [2204125] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(정해경 의원(진), 9.20)

- (발의 이유) 현행 ‘근로기준법’은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업장을 적용대상으로 정하고 있으며(제13조), 초단시간 근로자\*들은 유급휴일과 연차 유급휴가의 적용에서 배제되고 있음(제18조). 이들에 대해 근로기준법을 전면 적용하되, 전면 적용 시 어려움이 예상되는 소상공인에 대한 지원이 함께 필요하다는 지적 제기

\* 4주 동안 평균한 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자

- (주요 내용) ① 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업장을 법 적용대상으로 정하는 조항 삭제  
② 초단시간 근로자를 유급휴일과 연차 유급휴가 적용 대상에서 제외하는 조항 삭제  
③ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장이 근로기준법에 따른 근로기준을 준수할 수 있도록, 고용노동부장관의 지원 근거 마련

◆ [2204176] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(김형동 의원(국), 9.23)

- (발의 이유) 현행법(산업안전보건법 제117조)은 근로자에게 중대한 건강장해를 일으킬 우려가 있는 물질을 ‘제조등금지물질’로 지정하고, 예외적으로 시험·연구 등의 목적으로 고용노동부장관의 승인을 받은

경우에만 제조·수입·양도·제공 또는 사용할 수 있도록 허용하고 있음. 그런데 ‘제조등금지물질’에는 ‘화학물질관리법’에 따른 ‘금지물질’도 포함되어 있어, 이 경우 환경부장관의 허가(화학물질관리법 제 18조·제19조)까지 받아야 해 규제가 중첩된다는 지적 제기

- (주요 내용) ‘화학물질관리법’에 따라 환경부장관의 수입 허가를 받은 ‘제조등금지물질’의 경우, 수입 시 고용노동부장관의 승인 절차 면제

### ◆ [2204177] ‘상속세 및 증여세법’ 일부개정법률안(권성동 의원(국), 9.23)

- (발의 이유) 기업승계가 원활하게 이루어질 수 있는 제도적 기반 마련 필요성 제기
- (주요 내용) ① 기업상속공제의 요건 중 ‘파상속인 경영기간’을 現 ‘10년 이상’ → ‘5년 이상’으로 단축  
② 배우자 상속공제 최저한도액을 現 ‘5억원’ → ‘12억원’으로 상향  
③ 상속세 일괄공제금액을 現 ‘5억원’ → ‘10억원’으로 상향  
④ 상속세 과세표준의 구간별 세율 인하  
⑤ 최대주주 또는 최대출자자 등의 주식등에 대한 할증평가 제도를 폐지

### ▶ 유사취지 법안 : [2204210] ‘상속세 및 증여세법’ 일부개정법률안(송언석 의원(국), 9.24)

- (주요 내용) ① 배우자 상속공제 최저한도액을 現 ‘5억원’ → ‘10억원’으로 상향  
② 상속세 일괄공제금액을 現 ‘5억원’ → ‘10억원’으로 상향

## ○ 국회동향

### ◆ 본회의(9.26)

- ‘노동조합법 등 대통령이 재의요구권을 행사한 법안 6건에 대한 재표결 결과 최종 부결 등

## ○ 판례동향

- ◆ 회사가 지배적 노조와 유니온 슝을 체결한 것이 소수노조에 대한 지배·개입의 부당노동행위에 해당하는지 여부(부정) ; 서울행정법원 2024. 6. 27. 선고, 2023구합67989 판결

회사가 지배적 노조와 유니온 슝을 체결하였다고 하더라도, 소수노조보다 지배적노조에 가입할 가능성이 높다는 사정만으로는 소수노조의 평등권을 침해하였다고 볼 수 없고, 실제로 소수노조 및 노조 미가입자의 근로자 비율은 높아졌는바, 노동조합법 제81조 제1항 제2호의 지배개입의 부당노동행위에 해당하지 않는다.

<p><b>사실관계</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ A사는 철도운송, 철도차량 정비 및 철도장비 제작 판매등을 경영하는 공공기관 운영에 관한 법률상 공공기관으로 국토교통부 산하의 공기업이고, B노조(조합원 수 약 2,300명)는 A사에 소속된 근로자를 조직 대상으로 하여 설립된 노조로, 상급단체는 한국노총임.</li> <li>○ B노조는 2022. 12. 16. A사에 소속된 근로자의 2/3 이상(전체 소속 근로자의 약 87%)를 대표하는 노동조합인 C노조와 2022년도 단체협약을 체결하면서 유니온슝 조항을 포함한 것이 B노조에 대한 지배·개입의 부당노동행위라고 주장하며, 부당노동행위 구제신청을 제기함.</li> <li>○ 서울지방노동위원회와 중앙노동위원회는 이 사건 단체협약 체결 행위는 노조법 제81조 제1항 제2호에서 금지하는 지배·개입의 부당노동행위라고 볼 수 없다고 하여 신청을 기각하였음.</li> <li>○ B노조는 유니온 슝 협정으로 인해 지배적 노조는 갈수록 거대해지고 소수 노조는 상대적으로 조직 확대가 어려운 실정인바, 복수노조 체제에서 위 조항은 근로자의 노동조합 선택권이나 소수 노조의 단결권을 제한할 뿐 아니라, 소수 노조를 합리적인 이유 없이 차별하는 것으로 위헌이며, 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 주장함.</li> </ul>
<p><b>판결요지</b></p>	<p><b>■ 관련 법리</b></p> <p style="text-align: center;"><b>헌법재판소 1999. 11. 25. 선고 95헌마154 결정 취지 참조</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 헌법 제33조 제1항은 근로조건의 향상을 위한 것으로, 근로자 개인의 단결권만이 아니라 근로자의 단결권에 의해 조직된 단결체 자체의 존립과 활동에 대한 권리까지 보장하는 이중적 기본권이라 할 수 있다.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>헌법재판소 1998. 2. 27. 선고 94헌바13등 결정, 헌법재판소 2018. 8. 30. 선고 2015헌가38 결정 등 참조</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 헌법 제33조가 보장하는 근로3권은 사회권적 성격을 띤 자유권으로, 이러한 근로3권의 성격은 국가가 단지 근로자의 단결권을 존중하고 부당한 침해를 하지 아니함으로써 보장되는 자유권적 측면인 국가로부터의 자유뿐이 아니라, 근로자의 권리행사의 실질적 조건을 형성하고 유지해야 할 국가의 적극적인 활동을 필요로 한다.</li> <li>• 근로3권의 사회권적 성격으로 말미암아 국가는 노사 간의 세력균형이 이루어지고 근로3권이 실질적으로 기능할 수 있도록 필요한 입법적·행정적 조치를 취할 의무가 있다.</li> </ul> <p><b>■ 판결 요지</b></p>

대법원 2019. 11. 28. 선고 2019두47377 판결

- 유니온 슝 협정은 근로자의 노동조합 선택의 자유 및 지배적 노동조합이 아닌 노동조합의 단결권이 침해되는 경우에까지 그 효력을 그대로 인정할 수는 없고, 유니온 슝 협정의 효력은 근로자의 노동조합 선택의 자유 및 지배적 노동조합이 아닌 노동조합의 단결권이 영향을 받지 아니하는 근로자, 즉 어느 노동조합에도 가입하지 아니한 근로자에게만 미친다고 보아야 한다. 따라서 신규로 입사한 근로자가 노동조합 선택의 자유를 행사하여 지배적 노동조합이 아닌 노동조합에 이미 가입한 경우에는 유니온 슝 협정의 효력이 해당 근로자에게까지 미친다고 볼 수 없고, 비록 지배적 노동조합에 한 가입 및 탈퇴 절차를 별도로 경유하지 아니하였다고 하더라도 사용자가 유니온 슝 협정을 들어 신규 입사 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 없는 해고로서 무효로 보아야 한다.

- 노동조합법 제81조 제1항 제2호 단서 조항이 B노조의 단결권, 평등권 등을 침해하여 위헌이라고 볼 수 없으므로, 위 조항이 위헌임을 전제로 한 B노조의 주장은 이유 없음.

○ 노동조합법 제81조 제1항 제2호의 체계

- 노동조합법 제81조 제1항 제2호는 개별근로자의 단결권을 보호하는 것을 원칙으로 하되, 근로자 전체의 근로조건 향상과 밀접한 노동조합의 교섭능력을 증진할 목적에서 당해 사업장 전체 근로자의 2/3 이상을 대표하는 특정 노동조합에 의한 제한적 조직강제는 예외적으로 허용함으로써 개별근로자의 단결선택권과 소극적 단결권을 일정 정도 제한하는 한편, 제한적 조직강제의 예외적 허용에 관한 한계 또한 명시적으로 규정하여 개별근로자의 단결권과 노동조합의 적극적 단결권(조직강제권)이 조화를 이루도록 규정하고 있음.

○ 구 노동조합법 제81조 제2호 단서에 대한 헌법재판소의 판단과 현행 노동조합법 제81조 제1항 2호 단서 조항의 연혁

- 구 노동조합법(2006. 12. 30. 법률 제8158호로 개정되기 전의 것) 제81조 제2호 단서는 ‘노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다’고 규정하고 있었는데, 이에 관하여 헌법재판소는 다음과 같은 이유로 헌법에 위반되지 않는다고 판단하였음

헌법재판소 2005. 11. 24. 선고 2002헌바95,96,2003헌바9(병합) 결정 참조

- 구 노동조합법 제81조 제2호 단서에 의하면 근로자의 소극적 단결권(단결하지 아니할 자유)과 노동조합의 적극적 단결권(조직강제권)이 충돌하는 측면이 있으나, 근로자에게 보장되는 적극적 단결권이 단결하지 아니할 자유보다 특별한 의미를 갖고 있고, 노동조합의 조직강제권도 이른바 자유권을 수정하는 의미의 생존권(사회권)적 성격을 함께 가지는 만큼 근로자 개인의 자유권보다 특별한 가치로 보장되는 점 등을 고려하면, 노동조합의 적극적 단결권은 근로자 개인의 단결하지 않을 자유보다 중시될 수 있다. 또한, 노동조합에 위와 같은 조직강제권을 부여한다

고 하여 이를 근로자의 단결하지 아니할 자유의 본질적인 내용을 침해하는 것으로 단정할 수는 없다.

- 구 노동조합법 제81조 제2호 단서가 단체협약을 매개로 하여 특정 노동조합에의 가입을 강제함으로써 근로자의 단결선택권과 노동조합의 집단적 단결권(조직강제권)이 충돌하는 측면이 있으나, 이러한 조직강제를 적법·유효하게 할 수 있는 노동조합의 범위를 엄격하게 제한하고 지배적 노동조합의 권한남용으로부터 개별근로자를 보호하기 위한 규정을 두고 있는 등 전체적으로 상충되는 두 기본권 사이에 합리적인 조화를 이루고 있고 그 제한에 있어서도 적절한 비례관계를 유지하고 있으며, 또 근로자의 단결선택권의 본질적인 내용을 침해하는 것으로도 볼 수 없으므로, 근로자의 단결권을 보장한 헌법 제33조 제1항에 위반되지 않는다.
- 한편 노동조합의 조직강제는 조직의 유지·강화를 통하여 단일하고 결집된 교섭능력을 증진시킴으로써 궁극적으로는 근로자 전체의 지위향상에 기여하고, 특히 구 노동조합법 제81조 제2호 단서는 일정한 지배적 노동조합에게만 단체협약을 매개로 한 조직강제를 제한적으로 허용하고 있는데다가 소수노조에게까지 이를 허용할 경우 자칫 반조합의사를 가진 사용자에 의하여 다수 근로자의 단결권을 탄압하는 도구로 악용될 우려가 있는 점 등을 고려할 때, 구 노동조합법 제81조 제2호 단서가 지배적 노동조합 및 그 조합원에 비하여 소수노조 및 그에 가입하였거나 가입하려고 하는 근로자에 대하여 한 차별적 취급은 합리적인 이유가 있으므로 평등권을 침해하지 않는다.

- 노동조합법이 2006. 12. 30. 법률 제8158호로 개정되면서 구 노동조합법 제81조 제2호 단서 후단이 '이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다'는 것으로 개정되었고, 그 내용이 현재까지 유지되고 있음.

○ **헌법 제33조 제1항이 보장하는 단결권의 성격과 내용, 노동조합법 제81조 제1항 제2호 단서 조항의 취지 등**

- 근로3권의 다층적·복합적 기본권으로서의 성격, 헌법 제33조 제1항의 지위와 헌법 체계, 다른 기본권과의 관계, 노동조합의 적극적 단결권을 보장하여야 할 규범적·현실적 필요성 등을 고려할 때, 복수노조가 전면적으로 허용되는 현행 노동조합법 하에서도 헌법 제33조 제1항 및 노동조합법 제81조 제1항 제2호 단서 조항에 대해 노동조합의 적극적 단결권을 강조하는 해석이 여전히 타당함.

① 헌법 제33조 제1항은 근로조건의 향상을 위한 것으로, 근로자 개인의 단결권만이 아니라 근로자의 단결권에 의해 조직된 단결체 자체의 존립과 활동에 대한 권리까지 보장하는 이중적 기본권이라 할 수 있고(헌법재판소 1999. 11. 25. 선고 95헌마154 결정 취지 참조), **헌법 제33조 제1항의 단결권은 그 체계상 헌법 제21조 제1항이 보장하는 결사의 자유에 대한 특수한 기본권으로, 근로조건의 향상이라는 특별히 보호되는 영역에서 행사되는 한 강화된 보장 정도를 가짐.**

② 국가의 기본권 보장 의무 중 헌법 제33조 제1항에 따라 노동조합의 적극적 단결권을 입법으로 실질화·구체화한 것이 노동조합법 제81조 제1항 제2호 단서 조항임.

③ 경제적·사회적 약자인 개별근로자는 근로조건 개선에 있어서 단체결성을 통한 근로자 이익의 주장과 관철에 의존하고 있으므로, 노동조합과 같은 근로자단체 결성을 통하여 집단으로 사용자에게 대항함으로써 비로소 사용자와 대등한 세력을 이루어 근로조건 형성에 영향을 미칠 수 있는바, 이와 같이 근로3권은 헌법이 추구하는 실질적 평등과 사회적 정의가 노사관계에서 실현될 수 있도록 뒷받침하고, 궁극적으로 '일할 환경에 관한 권리' 등 근로조건 향상을 보장해 주는 수단으로서 인간다운 생활을 할 수 있는 제도적 장치로서의 기능도 함께 가짐.

④ 유니온 슝 협정을 허용하는 노동조합법 제81조 제1항 제2호 단서 조항은 근로조건 획득을 주된 목적으로 하는 노동조합의 조직강제의 일환으로서 조직 유지와 강화를 통한 교섭력 증대와 아무런 희생과 비용을 부담하지 않고 노동조합이 획득한 향상된 근로조건에 비조합원이 무임승차하는 것을 방지하기 위한 것인데, 2022년 기준 우리나라의 노동조합 가입률이 불과 13.1%로 높지 않다는 점에 비추어 보면, 노동조합법 제81조 제1항 제2호 단서 조항을 통한 노동조합의 조직강제의 필요성은 여전히 인정된다고 할 수 있음.

○ 노동조합법 제81조 제1항 제2호 단서 조항이 과잉금지원칙에 위배되어 소수 노동조합의 평등권을 침해하는지

- 노동조합법 제81조 제1항 제2호 단서 조항은 복수노조 체제 하에서도 노동조합에 적극적으로 가입할 의사가 없는 근로자로 하여금 당해 사업장에 종사하는 근로자의 2/3 이상을 대표하는 지배적 노동조합에 일단 가입하도록 함으로써 노동조합의 조직을 확대하고 단결력과 단체교섭력을 강화하여 더 대등한 노사자치 질서를 형성하려는 것으로서 목적의 정당성을 인정할 수 있고, 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약 체결을 허용하는 것은 그 목적을 달성하기 위한 적절한 수단으로 볼 수 있음.

- 한편 이러한 단체협약을 적법·유효하게 체결할 수 있는 노동조합을 앞서 본 것처럼 지배적 노동조합으로 한정하면서, 2010. 10. 1. 개정을 통해 지배적 노동조합에서 제명된 경우뿐만 아니라 탈퇴하여 새로운 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입하는 경우에도 그 근로자에 대하여 해고 등 신분상 불이익을 줄 수 없도록 함으로써 복수노조 체제에서의 근로자의 노동조합 선택의 자유 및 소수 노동조합의 단결권 제한을 최소화하여, 위와 같이 제한되는 기본권과 단결권 강화라는 노동조합의 현실적 필요성 사이에 균형을 도모하고 있음.

- 나아가 복수노조 체제 하에서 소수 노동조합에까지 조직강제를 허용할 경우 자칫 반조합의사를 가진 사용자가 다수 근로자의 단결권을 제약하는 도구로 악용할 우려도 있는 점 등을 고려할 때, 지배적 노동조합 및 그 조합원에 비하여 소수 노동조합에 대한 차등적 취급은 합리적인 이유가 있으며, 더욱이 아래에서 보는 대법원의 해석에 의하여 지배적 노동조합뿐만 아니라 소수 노동조합에 가입한 근로자에 대하여도 유니

온 쉘 협정의 효력이 미치지 않게 되었으므로 지배적 노동조합과 소수 노동조합이 가지는 각 적극적 단결권은 규범적으로는 실질적인 차이가 없다고 할 수 있음.

- 대법원은, 유니온 쉘 협정이 체결되었다고 하더라도 지배적 노동조합이 가진 단결권과 마찬가지로 소수 노동조합의 단결권도 동등하게 존중되어야 함을 이유로, 유니온 쉘 협정은 기존 근로자들은 물론 신규 입사한 근로자도 어느 노동조합에라도 가입하였다면 유니온 쉘 협정의 효력이 미치지 않는다고 보아 근로자의 노동조합 선택의 자유가 제한되는 정도를 제한 해석하여 복수노조 체계 하에서 소수 노동조합의 단결권 보장을 도모하고, 지배적 노동조합과의 관계에서도 실질적으로 평등원칙과 형평에 부합하도록 헌법합치적으로 해석하고 있음.
- 이러한 해석에 의하면, 노동조합법 제81조 제1항 제2호 단서 조항에 의해 허용되는 유니온 쉘 협정은 지배적 노동조합에의 가입강제라는 제한적 조직강제에 그치는 것이 아니라 소수 노동조합에게도 효력이 미치는 일반적 조직강제로서 실질적으로 기능함.
- 이 점에서 보더라도 노동조합법 제81조 제1항 제2호 단서 조항에 근거한 유니온 쉘 협정에 의하여 어떠한 노동조합에도 가입하지 않은 개별근로자의 소극적 단결권이 제한될 수 있음은 별론으로 하되(다만 앞서 본 헌법 제33조 제1항 및 노동조합법 제81조 제1항 제2호 단서 조항의 의미 및 노동조합을 통한 근로자의 협상력 강화라는 취지와 기능에 비추어 볼 때, 적극적 단결권 보장을 위하여 일정한 조직강제로 인한 소극적 단결권에 대한 제한은 용인될 수 있는 것으로 헌법에 위반되지 않는다고 할 것임), 소수 노동조합인 B노조의 단결권이 침해된다는 주장은 받아들이기 어려움.
- 2018.부터 2022.까지 A사 전체 근로자 중 C노조의 조합원이 차지하는 비율은 89.16%에서 86.90%로 감소한 데 비하여, B노조를 포함한 소수 노동조합 및 노동조합 미가입자가 차지하는 비율은 10.84%에서 13.03%로 증가하였던 점 등에 비추어 보더라도, B노조 주장처럼 노동조합법 제81조 제1항 제2호 단서 조항이 단수노조 시대의 산물로서 이로 인하여 현실적으로 소수 노동조합의 단결권을 침해하는 결과를 초래하였다고 단정하기도 어려움.
- 유니온 쉘 협정으로 인해 근로자가 신분상 불이익을 당하지 않으려면 어느 노동조합이든 가입하여야 하고, 그러한 경우 현실적으로 소수 노동조합보다는 지배적 노동조합에 가입할 가능성이 클 것이라는 점을 감안하더라도, 앞서 본 유니온 쉘 협정의 취지 및 그에 의한 단일하고 결집된 교섭력을 통한 노사관계의 안정화 기능, 각 노동조합의 교섭력의 차이, 근로3권의 사회권적 성격 및 노사관계의 현실을 고려한 입법자의 형성의 자유 정도 등까지 고려하면, 단지 근로자들이 소수 노동조합보다 지배적 노동조합에 가입할 가능성이 높다는 사정만으로 노동조합법 제81조 제1항 제2호 단서 조항이 B노조의 평등권을 합리적

	<b>이유 없이 침해하고 있다고 볼 수도 없음.</b>					
<b>시사점</b>	<p>○ 금번 판결은 노사관계 안정화, 노조의 교섭력 차이, 노사관계의 현실 등을 고려하였을 때 단지 근로자들이 소수 노조보다 지배적 노조에 가입할 가능성이 높다는 사정만으로 유니온 슝 조항이 소수 노조의 평등권을 침해한다고 볼 수 없어 소수노조 차별이 아니라고 하였는바, 유니온 슝이 위헌이 아니라고 본 기존 헌법재판소 결정과 같이 판단하였음.</p> <p>- 또한, 회사의 전체 근로자 중 지배적 노조의 비율은 감소한 반면, 소수 노조 및 노조 미가입자의 비율은 증가하였는바, 유니온 슝 조항이 소수 노조의 단결권을 침해하는 결과를 초래했다고 하기 어려운 점을 고려한 것으로 보임.</p> <p>○ 해당 사안의 B노조는 금번 판결 선고 이후 유니온 슝을 인정하고 있는 노조법 제81조 제1항 제2호에 대해 헌법소원을 제기하였으나, 구 노조법 제81조 제2호를 대상으로 위헌이 아니라고 본 헌법재판소의 결정을 고려하였을 때, 향후 판단의 귀추가 주목됨.</p> <table border="1" data-bbox="443 898 1388 1391" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th data-bbox="443 898 917 943" style="text-align: center;">구 노조법 제81조 제2호</th> <th data-bbox="917 898 1388 943" style="text-align: center;">현행 노조법 제81조 제1항 제2호</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="443 943 917 1391"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.</li> </ul> </td> <td data-bbox="917 943 1388 1391"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자가...이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>		구 노조법 제81조 제2호	현행 노조법 제81조 제1항 제2호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자가...이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.</li> </ul>
구 노조법 제81조 제2호	현행 노조법 제81조 제1항 제2호					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자가...이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.</li> </ul>					