

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

< contents >

- ▶ 경총, 「2024년 상반기 규모 및 업종별 임금인상 현황 분석」 발표 (10.13)
- ▶ 경총, 「기업 경쟁력 향상을 위한 현장 밀착형 규제개혁 과제」 건의 (10.15)
- ▶ 경제8단체, 「이사의 충실의무 확대 논란과 주주이익 보호」 공동세미나 개최 (10.15)

◆ 경총, 「2024년 상반기 규모 및 업종별 임금인상 현황 분석」 발표 (10.13)

(임금·HR정책팀 02-3270-7395)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

○ 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 경총)가 발표한 「2024년 상반기 규모 및 업종별 임금인상 현황 분석」 보고서에 따르면, 월평균 임금총액의 전년동기대비 인상률은 2.2%로, 작년 상반기 인상률(2.9%)보다 낮았으며, 이러한 임금 인상률 둔화는 대기업의 성과급 등 특별급여 감소가 주원인으로 분석됨.

❶ **(전체 월평균 임금총액 및 인상률)** 2024년 상반기 월평균 임금총액(초과급여 제외)은 404.6만원으로, 작년 상반기(1~6월 누계) 대비 2.2% 인상. 이는 작년 같은 기간 인상률(23.上 2.9%↑)과 비교해 0.7%p 낮은 수준으로, 국내외 경기둔화와 기업의 수익성 악화에 따른 특별급여 감소에 주로 기인

- **(임금 구성항목별)** 기본급 등 정액급여는 월평균 353.7만원으로 지난해 상반기 대비 3.5% 인상된 데 반해, 성과급 등 특별급여는 월평균 50.9만원으로 동 기간 5.7% 감소

❷ **(규모별 임금 인상률)** 2024년 상반기 300인 미만 사업체의 월평균 임금총액이 작년 상반기 대비 3.1% 인상된 반면, 300인 이상 사업체 월평균 임금총액은 0.2% 감소

- 이로 인해, 300인 이상 규모 사업체 대비 300인 미만 사업체 임금수준은 2023년 상반기 60.1%에서 2024년 상반기 62.1%로 증가하며, 사업체 규모 간 임금 격차가 다소 축소되는 양상을 보임.

❸ **(업종별 임금수준)** 조사대상 17개 업종 중 올 상반기 월평균 임금총액이 가장 높은 업종은 금융·보험업(751.1만원)

- 이에 반해 숙박·음식점업은 금융·보험업 임금총액의 34.0% 수준인 255.7만원으로 월평균 임금총액이 가장 낮았음.

- ④ **(업종별 임금 인상률)** 업종별로는 제조업이 조사대상 17개 업종 중 유일하게 월평균 임금총액이 감소(작년 상반기 대비 -0.2%)*하였으며, 광업 부문의 인상률이 6.2%로 가장 높았음.

* 이는 올 상반기 제조업의 정액급여가 전년 동기 대비 3.7%로 업종 평균 수준의 인상률을 보인데 반해, 특별 급여는 동 기간 -17.2%로 전 업종 중 가장 크게 감소한 데 기인

- **(업종별·임금 구성항목별)** 작년 상반기 대비 정액급여 인상률은 업종별로 최소 1.9%(수도·하수·폐기업) ~ 최대 5.0%(광업), 특별급여 인상률은 최소 -17.2%(제조업) ~ 최대 16.9%(광업)로 조사됨.

◆ 경총, 「기업 경쟁력 향상을 위한 현장 밀착형 규제개혁 과제」 건의 (10.15)

(규제개혁팀 02-3270-7458) * 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 경총은 작지만 해당 기업에는 절벽으로 다가오는 현장 밀착형 규제를 개선해 민간의 규제개혁 체감도를 높이기 위해 현장에서 발굴한 규제개혁 과제 186건을 10월 15일 정부에 건의함.

- 현장애로, 안전, 기업경영, 세제, 노동, 환경 등 6대 분야 총 186건의 규제개혁 과제 제시

[분야별 규제개혁 과제 개요]

분 야	건 수	주요 과제
현장 애로	66건	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 비대면 택배 수령을 위한 택배 표준약관 개정 ▶ 기업 활동을 위한 사도 개설 범위 확대 ▶ 지구단위계획구역 내 전기차충전소 설치 허용
안전	35건	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 중대재해 예방을 위한 CCTV 설치의무 제도화 ▶ 수소제조설비 설치실 재료 기준 개선 ▶ 국산차와 수입차의 이원화된 검사 인력 기준 합리화
기업 경영	17건	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 자료 제출 등 공정거래법 위반 시 과도한 형사처벌 개선 ▶ 사외이사 지배회사의 계열편입 요건 합리화 ▶ 주주총회 서면통지 의무 전자문서화 전환 허용
세제	24건	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 국가전략기술 투자세액공제 등 지원 확대 ▶ 바이오·헬스 분야 신성장·원천기술 범위 확대 ▶ 관세 보정신청 및 수정신고 후 세액 납부기한 합리화
노동	23건	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 무분별한 집회·시위 관행 개선 ▶ 연구개발·전문직·고소득자 이그젬션 제도 도입 ▶ 육상화물운송업 운전자 인력 부족 해소를 위한 제도 개선
환경	21건	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 전기차 충전 인프라 확대를 위한 계약전력 산정기준 개선 ▶ 배출가스 및 에너지소비효율 측정 관련 중복 점검 절차 개선 ▶ 해상풍력 특별법 제정 및 연계거리 산정기준 등 개선

◆ 경제8단체, 「이사의 충실의무 확대 논란과 주주이익 보호」 공동세미나 개최 (10.15)

(미래혁신팀 02-3270-7372)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 경총 등 8개 경제단체*와 한국기업법학회가 공동으로 「이사의 충실의무 확대 논란과 주주이익 보호」 세미나를 10월 15일 개최함.

* 경총, 한국경제인협회, 대한상공회의소, 한국무역협회, 중소기업중앙회, 한국중견기업연합회, 한국상장회사협의회, 코스닥협회

< 주요 발표 내용 >

- [토리야마 쿄이치 와세다대 로스쿨 교수] 일본의 경우 회사법상 주식회사의 이사는 회사와 위임계약의 법률관계를 맺음으로써 회사에 대한 선관의무와 충실의무를 지는 것이며, 이사가 주주에 대해 별도의 의무를 부담하는 것은 아니라고 설명함.
- [정준혁 서울대 법학전문대학원 교수] 국회에 계류된 상법 개정안들이 주주 보호 효과를 기대하기 어렵고 회사법 위임 체계에도 맞지 않음을 지적하면서, ‘이사 충실의무 확대’ 대신 ‘정당한 주주이익 보호노력’ 등 다른 대안을 제안
- [박준선 제주대 법학전문대학원 교수] 우리 법체계와 완전히 다른 영미법계의 법리를 우리 회사법에 그대로 적용하는 것은 무리가 있다고 밝히며, 미국 판례에서 인정하는 신인 의무의 법리를 우리 상법에 추상적 문구로 그대로 이식할 경우, 향후 법원 판결에 미칠 영향을 고려할 때 우려스러운 점이 많다고 지적함.
- [강영기 고려대 금융법센터 교수] 소수주주 보호의 필요성은 충분히 있지만, 이를 위해 상법에 “주주의 비례적 이익 보호” 문구를 추가하거나 “이사가 회사 외에 주주에 대해서도 충실의무를 인정”하는 것은 바람직한 해결방안이 되기 어렵다고 밝힘.

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 한국은행, 기준금리 인하 발표 (10.11)
- ▶ 한국은행, 「경제상황 평가(2024.10월)」 발표 (10.11)
- ▶ 한국은행, 「2024년 9월 수출입물가지수」 발표 (10.15)
- ▶ 통계청, 「2024년 9월 고용동향」 발표 (10.16)

◆ 한국은행, 기준금리 인하 발표 (10.11)

- 한국은행 금융통화위원회는 다음 통화정책방향 결정시까지 한국은행 기준금리를 기존 3.50%에서 3.25%로 0.25%p 하향 조정하여 통화정책을 운용하기로 결정

※ 한국은행은 2023년 1월(3.50%) 이후 2024년 8월까지 20개월 연속 3.50% 유지했으나, 2024년 10월 기준금리를 0.25%p 인하

- 금융통화위원회는 물가상승률이 뚜렷한 안정세*를 보이고 있는 가운데 정부의 거시건전성정책 강화로 가계부채 증가세가 둔화되기 시작하였으며 외환시장 리스크도 다소 완화된 만큼 통화정책의 긴축 정도를 소폭 축소하고 그 영향을 점검해 나가는 것이 적절하다고 판단하여 기준금리를 3.50%에서 3.25%로 인하하기로 결정

* 최근 소비자 물가상승률 추이(% , 통계청) : 2.9(24.4)→ 2.7(5)→ 2.4(6)→ 2.6(7)→ 2.0(8)→ 1.6(9)

◆ 한국은행, 「경제상황 평가(2024.10월)」 발표 (10.11)

- 최근 국내경제는 수출이 증가세를 이어가는 가운데 소비를 중심으로 내수도 개선됨에 따라 수출-내수 격차가 줄어들고 체감경기도 점차 나아질 전망. 다만, 대외 리스크 증대 등으로 성장경로의 불확실성은 당초 예상보다 높아진 상황.

- 2024년 하반기중 국내경제는 수출이 증가세를 지속하는 가운데 민간소비와 설비투자도 회복흐름을 나타내겠으나, 건설투자는 신규착공 부진 지속, SOC 집행 축소 등으로 하방리스크가 다소 커진 것으로 판단됨.

- 2025년에는 물가안정과 대내외 통화긴축 완화 등 소비 중심으로 완만한 성장세를 이어갈 전망. 이에 따라 내수-수출 간 격차가 점차 축소되고 체감경기도 나아질 것으로 예상.
 - 향후 전망경로 상에는 중국 등 주요국 성장세, 글로벌 IT 경기 향방, 중동갈등 전개 양상 등과 관련한 불확실성이 높은 상황.
- 올해 소비자물가 상승률은 유가 등 공급측 하방압력*의 영향으로 지난 전망(24.8월 2.5%)을 소폭 하회하겠으며, 근원물가는 당초 예상(2.2%)대로 2% 근방에서 안정된 흐름을 이어갈 전망.
- * 정부는 금년 4/4분기중 전기요금을 잠정 동결하기로 결정(9.23)
- ** 소비자물가 상승률 추이(% , 전년동월비) : 2.7(24.5)→ 2.4(6)→ 2.6(7)→ 2.0(8)→ 1.6(9)
 근원물가 상승률 추이(% , 전년동월비) : 2.0(24.5)→ 2.0(6)→ 2.1(7)→ 1.9(8)→ 1.8(9)
- 올해 경상수지는 건조한 수출 흐름, 국제유가 하락 등으로 큰 폭의 흑자 기조를 지속하며 당초 전망을 상회할 것으로 예상됨.
- 올해 취업자 수 증가 규모는 서비스업 부문의 증가세에도 불구하고 건설업 부문의 부진 등으로 당초 예상에 소폭 못 미칠 전망.

◆ 한국은행, 「2024년 9월 수출입물가지수」 발표 (10.15)

- 2024년 9월 수출물가는 원/달러 환율*이 하락한 가운데 석탄 및 석유제품 등이 내리며 전월대비 2.3% 하락(전년동월대비 1.2% 상승)
- ※ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전월대비) : $\Delta 0.6(24.5) \rightarrow 0.8(6) \rightarrow 0.8(7) \rightarrow \Delta 2.8(8) \rightarrow \Delta 2.3(9)$
- ※ 전년동월대비 기준으로 수출물가는 올해 1월(3.3%) 이후 9개월 연속 상승세 지속.
- ▶ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전년동월대비) : 7.6(24.5)→ 12.1(6)→ 13.0(7)→ 5.5(8)→ 1.2(9)
- * 원/달러 평균환율(원) : 1,354.15(24.8월)→ 1,334.82(24.9월) [전월대비 1.4% 하락]
- **(농림수산물)** 전월대비 0.2% 상승(전년동월대비 0.7% 하락)
 - **(공산품)** 석탄 및 석유제품, 화학제품, 컴퓨터·전자 및 광학기기 등이 내리며 전월대비 2.3% 하락(전년동월대비 1.2% 상승)
- 2024년 9월 수입물가는 국제유가* 및 원/달러 환율 하락의 영향으로 원유 등 광산품을 중심으로 전월대비 2.2% 하락(전년동월대비 3.3% 하락)
- ※ 최근 수입물가 상승률 추이(% , 전월대비) : $\Delta 1.3(24.5) \rightarrow 0.6(6) \rightarrow 0.4(7) \rightarrow \Delta 3.5(8) \rightarrow \Delta 2.2(9)$
- * 두바이유(월평균, 달러/bbl) : 77.60(24.8월)→ 73.52(24.9월) [전월대비 5.3% 하락]
- **(원재료)** 광산품을 중심으로 전월대비 3.4% 하락(전년동월대비 12.0% 하락)
 - **(중간재)** 컴퓨터·전자 및 광학기기, 석탄 및 석유제품 등이 내리며 전월대비 2.1% 하락(전년동월대비 0.8% 상승)

- **(자본재 및 소비재)** 자본재는 전월대비 0.8% 하락했고, 소비재도 전월대비 0.7% 하락(자본재 전년동월대비 0.9% 상승, 소비재 2.9% 상승)

◆ 통계청, 「2024년 9월 고용동향」 발표 (10.16)

- 2024년 9월 취업자는 2,884만 2천명으로 전년동월대비 14만 4천명(0.5%) 증가
 - ※ 취업자는 2021년 3월(31만 4천명) 이후 43개월 연속 증가
- **(산업별)** 정보통신업(10만 5천명), 운수 및 창고업(7만 9천명), 전문과학 및 기술서비스업(8만 3천명) 등 취업자는 증가했으나, 건설업(△10만명), 제조업(△4만 9천명), 도매 및 소매업(△10만 4천명) 등 취업자는 감소
- **(연령별)** 60세 이상(27만 2천명), 30대(7만 7천명), 50대(2만 5천명) 취업자는 증가했으나, 40대(△6만 2천명), 20대(△15만명) 취업자는 감소
- 고용률(15세 이상)은 63.3%로 전년동월대비 0.1%p 상승
 - ※ OECD 기준(15~64세) 고용률은 69.9%로 전년동월대비 0.3%p 상승
- 실업자는 62만 2천명으로 전년동월대비 3만 9천명(△5.9%) 감소
 - 실업률은 2.1%로 전년동월대비 0.2%p 하락했고, 청년(15~29세) 실업률은 5.1%로 전년동월대비 0.1%p 하락
- 전체 체감실업률*은 7.9%로 전년동월대비 0.6%p 하락했고, 청년(15~29세) 체감실업률은 14.7%로 전년동월대비 1.6%p 하락
 - * 실업자에 시간 관련 추가 취업자와 잠재 경제활동인구까지 합한 개념
- 비경제활동인구는 1,612만 5천명으로 전년동월대비 5만 4천명(0.3%) 증가했고, 이 중 취업준비자는 61만 7천명으로 전년동월대비 6만 3천명(△9.2%) 감소
 - ※ 비경제활동인구 중 '쉬었음' 인구는 전년동월대비 23만 1천명 증가한 247만 9천명을 기록했고, 구직단념자는 전년동월대비 2만명 감소한 36만 1천명 기록

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 환노위 국정감사에서 산업재해 이슈가 집중된 가운데 사회적 대화, 최저임금 등 노동 현안 관련 질의답변 진행
- ▶ 경총은 산업현장 법치주의 확립을 위한 토론회 개최(10. 16)
- ▶ 민주노총은 국회 내 사회적 대화 참여 여부를 둘러싼 갈등 지속
- ▶ 민주노총 금속노조는 전략조직화 사업 강화 계획
- ▶ 주요 조선사 임단협이 마무리되고 있음에도 HD현대중공업 노조는 과도한 요구를 지속하며 파상 파업 전개
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 환노위 국정감사에서 산업재해 이슈가 집중된 가운데 사회적 대화, 최저임금 등 노동 현안 관련 질의답변 진행

- 국회 환경노동위원회(이하 ‘환노위’)는 고용노동부(10. 10), 경사노위 및 고용노동부 소속기관(10. 15) 국정감사 진행
 - 환노위 의원들은 고용노동부 국정감사(10. 10)에서 산업재해가 반복 발생되고 있는 사업장들에 대해 중대재해 대책 마련을 집중적으로 요구
 - 환노위 의원들은 일부 사업장에서 중대재해로 하청 근로자 포함 근로자들의 사망사고가 발생했으며, 원청의 협력업체 위험성 평가결과 검토도, 안전보건 정보 제공도 미흡했다고 지적하며 근본적인 대책 마련 요구
 - 또한, 경사노위 및 고용노동부 소속기관(10. 15) 국정감사에서는 일부 야당 의원들을 중심으로 경사노위 무용론 및 특수고용 및 플랫폼 종사자의 최저임금 적용 주장

- 일부 야당 의원들은 현 정부 출범 이후 경사노위에서의 사회적 합의가 2건에 불과하다고 지적하고, 고용노동부 관료 출신의 경사노위 위원장이 사회적 대화와 타협을 만들어낼 수 있을지에 대한 의문 제기
- 또한, 일부 야당 의원들은 배달기사 등 특수고용-플랫폼 종사자들의 최저임금 적용이 필요하다고 주장

○ 한편, 노동계는 국정감사 종료를 앞두고 노동현안 이슈화 시도 지속

※ 환노위 국정감사 일정 : 고용노동부 산하 공공기관 국정감사(10. 22), 고용노동부 및 경사노위 종합 국정감사(10. 25)

- 민주노총 산하 택배노조는 쿠팡에 대한 장시간 근로 및 근로자 사망의 규명을 주장하며 「국토위 및 환노위 합동 청문회」 개최를 요구 중인 가운데 10. 16부터 국회 앞 노숙 농성, 청문회 개최 국민청원 조직화 시도
- 민주노총 금속노조 산하 현대제철비정규직지회는 10. 16 국회 기자회견에서 사내하청 근로자들의 현대제철 자회사 고용 방식에 반발하며 현대제철 대표이사의 국정감사 증인 채택 요구
 - 현대제철은 지난 2021년 고용부의 불법파견 시정지시 및 법원 판결에 따라 사내하청 근로자들을 자회사 직원으로 직접 고용

◆ 경총은 산업현장 법치주의 확립을 위한 토론회 개최(10. 16)

○ 경총은 금번 토론회에서 산업현장의 법치주의를 확립하기 위해 일회성·행정적 조치가 아닌 적극적이고 지속적인 정책적·제도적 대응이 중요하다고 강조

※ [발제] 이정 한국외대 법학전문대학원 명예교수, 김희성 강원대 법학전문대학원 교수

[좌장] 이원덕 노사공포럼 상임대표

[토론] 류준열 서울시립대 교수, 김상민 법무법인 태평양 변호사, 양성필 삼성글로벌리서치 상근고문, 양현수 고용노동부 노동정책총괄과장

- 이동근 경총 상근부회장은 정부의 노력으로 불합리한 관행 개선 등 법치주의 토대가 만들어지고 있지만, 산업현장에서는 강성 노조의 불법투쟁 등이 근절되지 못하고 있고 특히, 노동조합의 강요와 비협조로 타임오프 등 법·제도를 준수하려는 기업들의 어려움이 있다고 지적
- 이에 산업현장의 법치주의 확립을 위해 적극적이고 지속적인 정책적·제도적 대응이 중요하고, 노동법 제도로도 글로벌 스탠다드에 맞게 개선해야 한다고 강조

○ 한편, 금번 토론회에서는 ‘일본의 노사 불법행위에 대한 제재와 시사점’과 ‘현행 근로시간면제제도 쟁점 및 개선 방안’ 관련 발제 및 토론 진행

- 이정 한국외대 법학전문대학원 명예교수는 일본의 안정적 노사관계는 법치주의가 뒷받침되었기에 가능했다고 밝히고, 우리나라도 법치주의 확립에 대한 적극적이고 일관된 대응이 중요하다고 강조
- 김희성 강원대 법학전문대학원 교수는 근로시간면제제도를 둘러싼 노사간 분란을 줄이기 위해 근로시간면제의 사용방법 및 절차를 명확히 하고, 근로시간면제 대상 업무를 명확히해야 한다고 강조

◆ 민주노총은 국회 내 사회적 대화 참여 여부를 둘러싼 갈등 지속

- 우원식 국회의장은 8. 21 민주노총을 방문해 국회 내 사회적 대화 참여를 요청
- 민주노총은 국회의장실과 논의 의제, 시기 등에 대한 실무적 협의를 타진 중인 가운데 10. 17 「중앙집행위원회」에서 국회내 사회적 대화 참여 여부에 대해 찬반 세력 간 갈등
 - 공공운수노조, 금속노조 등 국회 내 사회적 대화 참여에 반대하는 세력들은 민주노총 집행부가 조직적 결의 없이 실무협의 등을 진행했다고 비판
 - 민주노총 집행부는 실무협의 등을 통해 국회내 사회적 대화 윤곽을 구성해 조직적 결의 절차를 거칠 예정이었다고 주장
 - 한편, 국회입법조사처 등이 주최하는 국회 내 사회적 대화 관련 세미나가 10. 30 개최될 예정인 가운데 동 세미나의 민주노총 참여 여부는 내부 갈등으로 난향을 겪을 것으로 전망

◆ 민주노총 금속노조는 전략조직화 사업 강화 계획

- 금속노조는 10. 15 「중앙집행위원회」를 개최해 전략조직화사업 방향 논의
 - 금속노조는 3대 전략조직사업 대상으로 ① 산업단지 및 외국인근로자, ② 전기·전자 사업장, ③ 조선산업으로 설정
 - 금속노조는 전략조직사업 지원을 위해 현행 조직담당자에 추가로 10여명의 조직전담활동가를 배치할 예정

- 또한, 금속노조는 「미조직활동가대회」(11. 21), 「외국인근로자 조직화를 위한 1박2일 캠페인」(11월초)를 개최하고, 조선소 및 하청업체 조직화 확산을 위한 활동가 교육 및 역량을 강화할 계획

◆ 주요 조선사 임단협이 마무리되고 있음에도 HD현대중공업 노조는 과도한 요구를 지속하며 파상 파업 전개

- 삼성중공업이 지난 9. 12 기본급 121,526원 인상 등에 합의한데 이어 한화오션 노조(대우조선해양지회)는 10. 11 조합원 찬반투표에서 조합원 64% 찬성으로 2024년 임단협 합의안을 가결 시킴.

- 한화오션 노사는 ① 기본급 117,404원 인상, ② 일사급 370만원, ③ 성과급 지급 기준 등 제도개선 노사TF 운영 등에 합의

- 반면, HD현대중공업이 9. 25 교섭에서 주요 조선사의 임금 인상 수준을 상회하는 사측안을 제시했음에도 현대중공업지부는 과도한 요구를 고수하며 파상 파업 지속

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

* 현대중공업 임단협 제사안 주요 내용

- 회사는 9. 25 교섭에서 ① 기본급 122,500원 인상, ② 격려금 430만원 지급 등 제시
- 현대중공업지부는 요구안 관철을 주장하며 파상 파업을 지속하는 가운데 회사 생산부 등의 점거를 시도하는 과정에서 이를 저지하기 위한 직원들과 물리적 충돌

◆ 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. 10. 16 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
34	한화오션	제조	10.13	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 7,404원 인상 · 타결 일시금 및 상생격려금 370만원 지급 등
33	르노코리아	제조	10.11	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 8만원 인상 · 신차 출시 격려금 300만원 지급 · 변동 PI 최대 100%(약 200만원) 지급 · 스페셜 인센티브 250만원 지급 등
32	기아	제조	10.10	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급 포함) · 경영성과금(기본급의 300%+1,000만원) 지급 · 창립 80주년 기념 격려금(기본급의 100%+280만원) 지급 · 특별성과격려금(기본급의 100%+500만원) 지급 · 재래시장 상품권 20만원 지급 등
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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 4.65% 인상(11만 2,000원 인상, 호봉승급분 포함) · 경영성과금(기본급의 400%+1,000만원) 지급 · 경영실적 달성 기념 격려금(100%+280만원) 지급 · 재래시장상품권 20만원 지급 · 주식 5주 지급 등
21	현대모비스	제조	7.12	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급분 포함) · 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)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 4.9% 인상 등
19	삼성물산 건설부문	제조	7.3	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 건설부문 임단협 타결 · 기본 인상분(Base-up) 평균 3.0% 등
18	엔씨소프트	서비스	6.19	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 연봉 350만원 인상(A등급 이상자는 연봉 최 저 150만원 인상 보장) · 일시금 50만원 지급 등
17	LG이노텍	제조	6.5	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 임금인상을 미발표 · 현장 직급 중 사원, 기사 초임급 인상(기본급 기준 사 원 3,164만원, 기사 3,468만원) · 복지포인트 상향(연간 100만원→140만원) 등
16	대한항공	서비스	5.14	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 (일반노조) · 기본급 3.4% 인상 · 임금피크제 앞둔 직원 대상 조기 전직 지원제도 운영 · 유연근무제 확대 시행 · 주택 구입 및 전세자금 지원 한도 상향(최대 6000만원 →최대1억원) 등
15	아시아나항공	서비스	5.8	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 (조종사노조) · 기본급, 비행수당 각각 7.5% 인상 · 안전장려금(기본급의 100%) 지급 등
14	현대제철	제조	3.26 3.27 4.11 4.22	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임협 타결 · 기본급 10만 4,000원(호봉승급분 포함) 인상 · 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.0% 인상(공통인상을 3.0%+평균 성과 인상률 2.0%) · 식대 인상(월 18만원→20만원) · 간부급 임금 구간(pay-zone) 조정 · 15년·25년 장기근속 직원 대상 휴가(각각 3일·7일)와 휴가비(각각 100만원·200만원) 혜택 복구 등
12	삼성바이오로직스	제조	4.18	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 평균 4.1% 인상(기본인상률 2.0%+성과인 상률 2.1%) ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.3% 인상(기본인상률 3.2%+성과 인상률 2.1%)

11	삼성SDI	제조	4.16	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 노사협의회 합의 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상을 3%+성과 인상을 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(기본인상을 3%+성과 인상을 2.1%)
9	LG디스플레이	제조	4.9	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 2.4% 인상(기본인상을 1.8%+고과별 평균 인상을 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 축하금 인상(100만→150만원) · 남성 직원 육아휴직 기간 연장(1년→2년) 등
5	홈플러스	서비스	3.28	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 선임~매니저 직급 임금 3.3% 인상 · 조리 근무자 저선량 폐CT 지원제도 도입 등
4	KB손해보험	서비스	3.5	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 4급 이상 직원과 5·6급·직무급제 각각 기본급 5.0%, 6.0% 인상 · 성과급 월상여금의 450%(연봉의 18.5%) 지급 · 목표달성격려금 360만원(월상여금의 100%) 지급 · 복지포인트 180만 포인트(월상여금의 50%) 지급 등
3	하나은행	서비스	1.19	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 이익연동 특별성과급(기본급의 280%) 지급 등
2	우리은행	서비스	1.10	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 사기진작 명목 일시금 200만원 지급 · 개인연금 지원 금액 상향 조정(10만원→20만원) · 본인 결혼 축하금 150만원 지급 등
1	KB국민은행	서비스	1.5	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 성과급 230% 지급 등

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

< contents >

○ 법안동향

- ▶ [2204628] ‘하도급법’ 일부개정법률안(민병덕 의원(민), 10.10)
- ▶ [2204668] ‘퇴직급여법’ 일부개정법률안(박정 의원(민), 10.11)
- ▶ [2204678] ‘고용산재보험료징수법’ 일부개정법률안(조지연 의원(국), 10.14)
- ▶ [2204699] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 10.15)
- ▶ [2204700] ‘상법’ 일부개정법률안(박균택 의원(민), 10.15)

○ 국회동향

- ▶ 환노위, 고용노동부 국정감사(10.10)
- ▶ 환노위, 경사노위 및 고용노동부 소속기관 국정감사(10.15)

○ 판례동향

- ▶ 비전업 시간강사의 강의 시간뿐만 아니라 강의에 수반되는 업무를 수행하는 데 소요되는 시간도 포함하여 초단시간근로자해당 여부를 판단하여야 하는지(공정) ; 대법원 2024. 7. 11. 선고 2023다217312 판결

○ 법안동향

◆ [2204628] ‘하도급법’ 일부개정법률안(민병덕 의원(민), 10.10)

- (발의 이유) 현행법(하도급법 제3조의4)은 원사업자가 수급사업자의 이익을 부당하게 침해하거나 제한하는 계약조건인 ‘부당한 특약’을 설정하지 못하도록 금지하고 있으나, 부당한 특약의 내용이 ‘무효’임은 명시하고 있

지 않음. 이로 인해 부당한 특약의 민사상 효력은 유지되어, 수급사업자의 권리 보호에 취약한 측면이 있다는 지적 제기

- (주요 내용) 부당한 특약의 내용이 무효임을 명시

◆ [2204668] ‘퇴직급여법’ 일부개정법률안(박정 의원(민), 10.11)

- (발의 이유) ① 중소기업 근로자의 퇴직연금 가입률을 높일 필요성 제기
② 1년 미만 단기 계약 근로자에 대해서도 퇴직금제도를 적용해 보호할 필요성 제기
- (주요 내용) ① ‘중소기업퇴직연금기금제도’ 가입 대상 기업을 현 ‘상시 30명 이하 사업장’ → ‘100명 미만 사업장’으로 확대
② 근로자의 계속 근로기간이 1년 미만인 경우, 근로일수에 비례해 퇴직금을 지급

◆ [2204678] ‘고용산재보험료징수법’ 일부개정법률안(조지연 의원(국), 10.14)

- (발의 이유) 현행법(고용산재보험료징수법 제15조)은 사업주가 산재예방활동을 실시하고 고용노동부장관의 인정을 받으면 산재보험요율을 감면하고, ‘거짓·부정한 방법으로 인정을 받은 경우’에는 감면된 보험료를 환수하도록 규정하고 있음. 그러나 표면상 거짓·부정한 방법이 아니더라도, 형식적인 재해예방 활동으로 중대재해가 발생한 사업장에 대해서도 보험료 감면을 취소해야 한다는 지적 제기
- (주요 내용) 재해예방활동의 인정기간 중 중대재해가 발생한 경우, 산재예방요율 감면을 취소하고 다시 보험료를 산정해 부과하도록 규정

◆ [2204699] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 10.15)

- (발의 이유) 모든 사업장에 대한 ‘근로기준법’ 적용을 단계적으로 확대하되, 이를 준수할 여력이 되지 않는 영세 자영업자 등을 위한 정책적 지원도 함께 고려할 필요성 제기
- (주요 내용) ① ‘5인 미만 사업장’과 ‘동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장, 가사 사용인’에 대해서도 근로기준법을 적용
② 5인 미만 사업 또는 사업장에 대해서는 일부 규정을 단계적으로 적용하는 것을 허용
③ 고용노동부장관이 5인 미만 사업 또는 사업장의 법 규정 준수를 위해 필요한 비용을 지원할 수 있음을 명시

◆ [2204700] '상법' 일부개정법률안(박근혜 의원(민), 10.15)

- (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 지적이 있음. 이에 주주의 권익보호 방안을 마련한 필요성 제기
- (주요 내용) ① '이사의 충실의무'를 '이사의 주의의무와 충실의무'로 확대
 - 회사의 수임인으로서 선량한 관리자의 주의로 직무를 수행할 것
 - 법령과 정관에 따라 회사를 위해 직무를 충실하게 수행할 것
 - 총주주의 이익을 보호하기 위해 노력하고, 특정 주주의 이익이나 권리를 부당하게 침해하지 않을 것 등
- ② 대규모상장회사의 경우 이사 선임과정에서 집중투표(상법 제382조의2) 의무화
- ③ 분리선출되는 '감사위원인 이사'의 수를 現 '1명' → '2명'으로 확대
- ④ 상장회사의 주주총회에 전자주주총회 방식을 도입
- ⑤ '사외이사'의 명칭을 '독립이사'로 변경

○ 국회동향

◆ 환노위, 고용노동부 국정감사(10.10)

- 고용노동부 국정감사에서는 주로 다음의 사항에 대한 감사·질의를 진행
- ① 택배기사 과로사 문제 해결 필요성
- ② 직장 내 괴롭힘 금지법 수정·보완 필요성
- ③ 고령자 계속고용 방안 마련 필요성
- ④ 저출생문제를 극복하기 위한 출산 지원 정책 마련 필요성

◆ 환노위, 경사노위 및 고용노동부 소속기관 국정감사(10.15)

- 경사노위 및 고용노동부 소속기관 국정감사에서는 주로 다음의 사항에 대한 감사·질의를 진행

- ① 한화오션 산업재해 발생 관련, 고용부의 작업중지 명령 해제에 대한 재검토 필요성
- ② 노사의 의견을 중립적으로 반영한 경사노위 사회적 대화의 필요성
- ③ 산업전환에 대응한 일자리 지원 필요성
- ④ 플랫폼노동자에 대한 최저임금 적용 필요성
- ⑤ 아티스트에 대한 직장 내 괴롭힘 문제 해결 필요성

○ 판례동향

- ◆ 비전업 시간강사의 강의 시간뿐만 아니라 강의에 수반되는 업무를 수행하는 데 소요되는 시간도 포함하여 초단시간근로자해당 여부를 판단하여야 하는지 (긍정) ; 대법원 2024. 7. 11. 선고 2023다217312 판결

비전업 강사의 주당 강의시수를 소정근로시간이라고 볼 수 없는바, 주당 강의시수뿐만 아니라 강의에 수반되는 업무를 수행하는 데 소요되는 시간까지 합하여 초단시간근로자 해당 여부를 판단하여야 한다.

사실관계	<ul style="list-style-type: none"> ○ A법인은 국립대학교이고, 이 사건 근로자들은 대학에서 시간강사로 재직 중이거나 재직하였던 근로자들임. ○ 이 사건 근로자들은 A법인의 비전업 시간강사로 근무하였고, A법인은 시간강사에 대한 강의를 전업과 비전업으로 구분하여 차등 지급하였음. ○ 이 사건 근로자들은 A법인이 시간강사를 전업과 비전업으로 구분하여 시간당 강의를 차등 지급하여 온 것은 부당한 차별적 대우로서 근로기준법 제6조에 위배되고, 미사용한 연차휴가에 대한 연차휴가수당, 주휴수당, 근로자의 날에 대한 유급휴일수당을 전부 또는 일부 미지급하였으므로 이를 지급하여야 한다고 주장함. ○ A법인은 전업 시간강사와 비전업 시간강사 사이에 강사료를 차등 지급한 것이 부당하지 않다고 주장함. <ul style="list-style-type: none"> - 전업과 비전업 시간강사를 구분하여 강사료에 차등을 둔 것은 ① 별도의 직업이 있어서 강의준비 등에 할애할 수 있는 시간이 제한된 비전업 시간강사에 비하여 전업 시간강사가 강의 준비 등에 더 많은 시간과 노력을 투입하게 되고, ② 별도의 직업이 있는 비전업 시간강사와 달리 강사료 이외에 별다른 수입이 없는 전업 시간강사의 기본적인 생활을 보장하기 위한 측면에서 혜택을 부여하기 위한 것이며, ③ 이 사건 근로자들 역시 전업 시간강사와 비전업 시간강사 사이에 강사료 차이가 있다는 점을 알고 이를 전제로 A법인과 근로계약을 체결한 점 등
-------------	---

	<p>을 근거로 함.</p> <p>○ (원심) 이 사건 근로자들과 대학이 체결한 시간강사 위촉계약에서 정한 주당 강의시수가 이 사건 근로자들의 소정근로시간이라고 판단하여 주당 강의시수가 모두 12시간 이하인 이 사건 근로자들이 초단시간근로자에 해당한다고 보아 이 사건 근로자들에게 연차휴가와 주휴가 부여되지 않는다고 판단하였음.</p> <p>- 또한 설령 시간강사 위촉계약에서 약정한 주당 강의시수뿐만 아니라 강의준비 등에 필요한 시간까지도 포함하여 소정근로시간을 평가하더라도, 이 사건 근로자들의 1주 평균 소정근로시간이 15시간 미만이라고 보아야 하기 때문에 이 사건 근로자들은 여전히 초단시간근로자에 해당하여 연차휴가 및 주휴가 인정되지 않는다고 판단하였음.</p>
<p>판결요지</p>	<p>■ 관련 법리</p> <hr/> <p>대법원 2013. 3. 14. 선고 2010다101011 판결 등 참조</p> <ul style="list-style-type: none"> • 사용자는 근로자에 대하여 성별·국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다(근로기준법 제6조). 여기에서 ‘차별적 처우’란 사용자가 근로자를 임금 및 그 밖의 근로조건 등에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 의미하고, ‘합리적인 이유가 없는 경우’라 함은 당해 근로자가 제공하는 근로의 내용을 종합적으로 고려하여 달리 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 말한다. • 또한 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다[‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’(이하 ‘남녀고용평등법’이라고 한다) 제8조 제1항]. 여기에서 ‘동일 가치의 노동’이라 함은 당해 사업장 내의 서로 비교되는 노동이 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동에 해당하는 것을 말하고, 동일 가치의 노동인지 여부는 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건을 비롯하여 근로자의 학력·경력·근속연수 등의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. <hr/> <p>금번 판결에서 새롭게 제시된 법리</p> <ul style="list-style-type: none"> • 근로기준법 제18조는 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자, 즉 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다고 정하면서(제1항), 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자(이하 ‘초단시간근로자’라 한다)에 대하여는 주휴와 연차휴가에 관한 근로기준법 규정을 적용하지 아니한다고 규정하고 있다(제3항). • 대학의 시간강사는 학교가 개설한 교과목의 강의를 담당하면서 그에 수반되는 학사관리업무 등을 수행하고, 그와 같은 업무수행의 대가로 통상 시간당 일정액에 강의시간수를 곱한 강사료를 보수로 지급받는다. 대학의 시간강사가 초단시간근로자에 해당하는지 여부는 특별한 사정이 없는 한 강의시간 수가 아니라 강의와 그에 수반되는 업무, 그 밖에 임용계약 등에서 정한 업무를 수행하는 데 통상적으로 필요한 근로시간수를 기준으로 판단하여야 한다. 대학 강의의 특성상 강의 외 업무에 상당한 시간이 필요하기 때문에 강의시간의 정함이 곧 소정근로시간을 정한 것이라고 볼 수 없다. 만약 시간강사가 대학에 근로를 제공할 의무를 부담하는 전체 시간이 강의시간을 초과하

는 것이 분명한데도 강의시간만을 기준으로 초단시간근로자 여부를 판단하게 되면, 근로자에게 주휴와 연차휴가를 보장하되 '근로시간이 매우 짧아 사업장에 대한 전속성이 나 기여도가 낮고 임시적이고 일시적인 근로를 제공하는 일부 근로자'에 대해서만 예외적으로 주휴와 연차휴가에 관한 규정의 적용을 배제하려는 근로기준법의 취지가 몰각되기 때문이다.

■ 판결 요지

○ 이 사건 근로자들이 초단시간근로자에 해당하는지 여부 (소극)

- 이 사건 근로자들의 시간강사 위촉계약에서 정한 주당 강의시수가 이 사건 근로자들의 소정근로시간이라고 보기 어렵고, 원심이 설시한 사정만으로는 이 사건 근로자들이 초단시간근로자에 해당한다고 단정하기 어려움.

① 이 사건 근로자들의 시간강사 위촉계약서에 주당 강의시수가 기재되어 있기는 하나, 이러한 기재만으로는 주당 강의시수를 소정근로시간으로 정한 것이라고 볼 수 없고, 그 밖에 이 사건 근로자들과 대학이 강의시수 또는 다른 어떤 시간을 소정근로시간으로 정하였다고 볼 만한 사정이 없음.

② 시간강사 위촉계약에 따라 이 사건 근로자들이 수행하여야 할 업무는 수업시간 중에 이루어지는 강의에 국한되지 않았고, 강의를 하기 위해서는 강의계획서를 작성하고 강의 내용과 강의 교재를 마련하는 등의 준비가 요구되었으며, 이 사건 근로자들은 학생 상담 및 지도 등의 학생관리 업무와 시험 출제, 채점 및 성적 입력 등의 평가업무, 그 밖에 강의와 관련된 학사행정업무(이하 '강의 수반 업무'라 한다)도 수행하여야 했는바, 이러한 강의준비, 학생관리, 평가 등의 업무는 시간강사가 강의를 할 때 필연적으로 수반되는 업무로서 이 사건 근로자들이 A법인에 근로제공 의무를 부담하는 업무임.

③ 강의 수반 업무의 성격과 내용 등에 비추어 이 사건 근로자들이 이를 수행하는 데 상당한 시간이 필요할 것으로 보이고, 교수 등 전임 교원의 경우 구 고등교육법 시행령(2024. 2. 20. 대통령령 제34227호로 개정되기 전의 것) 제6조 제1항에서 교수시간을 주 9시간을 원칙으로 정하였는데, 이는 강의 수반 업무를 수행하는 데 일반적으로 상당한 추가 시간이 필요함을 고려한 것이며, 교육부는 2019년부터 2022년까지 대학 시간강사들의 퇴직금을 국고에서 지원한 바 있는데, 강의시간의 3배에 해당하는 시간을 소정근로시간으로 보는 전제에서 1주 강의시간이 5시간 이상인 시간강사를 그 지원 대상자로 삼았음을 비추어 보면, 특별한 사정이 없는 한 강의시간의 3배에 해당하는 시간이 대학의 시간강사가 강의와 그 수반 업무를 수행하는 데 통상적으로

	<p>소요되는 시간을 판단하는 일응의 기준이 될 수 있으나 다만, 이를 절대적 기준으로 볼 것은 아니고, 법원은 여러 사정을 아울러 참작하여야 함.</p> <p>④ 원심은 강의 수반 업무까지 고려하더라도 이 사건 근로자들의 1주 평균 소정근로시간이 15시간에 이르지 않는다고 판단하였는데 일부 이 사건 근로자들이 주휴수당과 연차수당을 청구하는 기간 중에는 1주 강의시수가 8시간, 9시간, 12시간인 학기들도 다수 포함되어 있음에도 원심이 위와 같은 이 사건 근로자들까지도 일률적으로 초단시간근로자로 본 것은 강의 수반 업무에 필요한 시간을 거의 인정하지 않은 것과 마찬가지로여서 앞서 본 법리에 실질적으로 반함.</p> <p>- 따라서 원심으로서는 이 사건 근로자들의 시간강사 위촉계약의 내용, 이 사건 근로자들이 수행해야 하는 강의 수반 업무의 구체적인 내용과 그에 소요되는 시간 등을 심리한 다음, 이 사건 근로자들의 강의시간과 강의 수반 업무 시간을 합한 시간이 1주 15시간 이상인지를 살펴서 이 사건 근로자들이 초단시간근로자에 해당하는지 여부를 판단하여야 함.</p>
시사점	<p>○ 금번 판결은 시간강사의 실제 강의 시간뿐만 아니라 강의 준비, 학생관리 평가 등 강의 수반 업무에 소요되는 시간도 합산하여 초단시간근로자에 해당하는지 여부를 판단하여야 한다고 하였음.</p> <p>- 소정근로시간은 계약에서 정한 근로시간만이 해당되고, 강의 준비시간이나 행정 업무시간이 통상적으로 필요했다면 당사자 간 합의로 별도 근로시간을 추가했어야 한다고 본 원심과 다르게 판단함.</p> <p>○ 그러나, 강사들이 실제로 강의 수반 업무에 소요한 시간을 정확히 측정하기 어려운 문제가 발생할 수 있는 점과 근로기준법상 초단시간근로자 판단 기준은 실근무시간보다는 당사자 간 합의로 정한 근로시간이 소정근로시간이라는 점을 간과한 채 판단한 문제가 있음.</p> <p>○ 또한, 1주 15시간 이상 근무한 근로자인 경우 주휴 및 연차휴가수당 등을 지급해야 하는바, 출퇴근 업무시간 관리 등 정확한 근무시간 측정 및 업무에 소요되는 시간 등을 명확히 규정하였는지를 면밀히 검토할 필요가 있음.</p> <p>※ 근로기준법 제18조 - 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만의 초단시간근로자에게는 주휴 및 연차휴가에 관한 규정이 적용되지 않음.</p>