

**KEF** 한국경영자총협회

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

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation  
Weekly Newsletter



문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

## < contents >

- ▶ 통계청, 「2024년 9월 산업활동동향」 발표 (10.31)
- ▶ 고용노동부, 「2024년 9월 사업체노동력조사 결과」 발표 (10.31)
- ▶ 산업연구원, 「트럼프 재선 시 통상정책 변화와 우리의 대응방안」 발표 (10.24)

### ◆ 통계청, 「2024년 9월 산업활동동향」 발표 (10.31)

- **(생산)** 2024년 9월 전산업생산은 서비스업( $\Delta 0.7\%$ ), 광공업( $\Delta 0.2\%$ ) 등에서 줄어 전월 대비 0.3% 감소(전년동월대비 1.1% 감소)
  - ※ 전산업생산지수 증감률 추이(% , 전월대비) :  $\Delta 0.8(24.5) \rightarrow \Delta 0.1(6) \rightarrow \Delta 0.6(7) \rightarrow 1.3(8) \rightarrow \Delta 0.3(9)$
  - 광공업생산은 기계장비(6.4%) 등에서 생산이 늘었으나, 반도체( $\Delta 2.6\%$ ), 비금속광물( $\Delta 9.6\%$ ) 등에서 생산이 줄어 전월대비 0.2% 감소(전년동월대비 1.3% 감소)
  - 서비스업생산은 도소매(0.9%) 등에서 생산이 늘었으나, 보건·사회복지( $\Delta 1.9\%$ ), 전문·과학기술( $\Delta 1.8\%$ ) 등에서 생산이 줄어 전월대비 0.7% 감소(전년동월대비 0.2% 감소)
- **(제조업 평균가동률)** 2024년 9월 제조업 평균가동률은 73.5%로 전월대비 0.8%p 하락
  - ※ 제조업 평균가동률 추이(%) :  $72.9(24.5) \rightarrow 73.8(6) \rightarrow 71.1(7) \rightarrow 74.3(8) \rightarrow 73.5(9)$
- **(제조업 재고율\*)** 2024년 9월 제조업 재고율은 106.8%로 전월대비 3.5%p 하락(전년동월대비 4.7%p 하락)
  - \* 제조업 재고율은 제조업 재고지수를 제조업 출하지수로 나눈 값으로, 출하된 물건보다 쌓인 물건이 더 많을 때 100%를 초과.
  - ※ 제조업 재고율 추이(%) :  $110.6(24.5) \rightarrow 104.7(6) \rightarrow 115.0(7) \rightarrow 110.3(8) \rightarrow 106.8(9)$
- **(소매판매)** 2024년 9월 소매판매는 승용차 등 내구재(6.3%)에서 판매가 늘었으나, 식료품 등 비내구재( $\Delta 2.5\%$ ), 의복 등 준내구재( $\Delta 3.2\%$ )에서 판매가 줄어 전월대비 0.4% 감소(전년동월대비 2.2% 감소\*)

\* 소매판매액지수는 전년동월대비 기준으로 '24년 3월(△3.4%) 이후 7개월 연속 감소.

▶소매판매액지수 증가율 추이(% , 전년동월대비) : △2.8('24.5)→ △3.6(6)→ △2.2(7)→ △1.3(8)→ △2.2(9)

○ **(설비투자)** 2024년 9월 설비투자는 기타운송장비 등 운송장비(△15.1%)에서 줄었으나, 반도체제조용기계 등 기계류(17.0%)에서 투자가 늘어 전월대비 8.4% 증가(전년동월대비 6.1% 증가)

○ **(건설투자)** 2024년 9월 건설투자는 토목(9.9%)에서 공사 실적이 늘었으나, 건축(△3.7%)에서 줄어 전월대비 0.1% 감소(전년동월대비 12.1% 감소\*)

\* 건설투자는 전년동월대비 기준으로 2024년 5월(△3.2%) 이후 5개월 연속 감소.

▶건설투자 증가율 추이(% , 전년동월대비) : △3.2('24.5)→ △6.0(6)→ △4.9(7)→ △9.2(8)→ △12.1(9)

○ **(경기지수)** 현재 경기상황을 보여주는 동행지수 순환변동치는 98.2(전월대비 0.1p 하락), 향후 경기국면을 예고하는 선행지수 순환변동치는 100.6(전월대비 포함) 기록

## ◆ 고용노동부, 「2024년 9월 사업체노동력조사 결과」 발표 (10.31)

< 고용 부문('24.9월, 종사자 1인 이상 사업체 기준) >

○ **(종사자 수)** 사업체 종사자는 2,013만 5천명으로 전년동월대비 11만 2천명(0.6%) 늘어나며 2021년 3월부터 43개월 연속 증가

○ **(입·이직)** 입직자는 91만 1천명으로 전년동월대비 8만 4천명(△8.5%) 감소했고, 이직자는 88만 8천명으로 전년동월대비 7만 8천명(△8.1%) 감소

< 근로실태 부문('24.8월, 상용근로자 1인 이상 사업체 기준) >

○ **(명목 임금)** 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 387만원으로 전년동월대비 12만 8천원(3.4%) 증가

○ **(총 근로시간)** 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 155.7시간으로 전년동월대비 5.4시간(△3.4%) 감소

※ '24년 8월 '관공서 공휴일에 관한 규정'에 따른 월력상 근로일수는 전년동월대비 1일 감소(22일→21일)

## ◆ 산업연구원, 「트럼프 재선 시 통상정책 변화와 우리의 대응방안」 발표 (10.24)

○ 산업연구원은 10월 24일 「트럼프 재선 시 통상정책 변화와 우리의 대응방안」 보고서를 발표.

### < 보고서 내용 요약 >

- 민주당 후보로 해리스가 결정된 후 美 대선은 박빙 상황으로 전개될 전망이며, 한국은 산업 및 통상환경 변화의 영향이 보다 클 것으로 예상되는 트럼프 재선에 대한 대응방안에 집중할 필요
  - 무엇보다 트럼프의 보편적 기본관세와 상호무역법이 우리 산업과 미국시장 공략에 미칠 영향을 예의주시할 필요
- **(트럼프 2기 시 통상정책 방향)** 트럼프 재집권 시 현재의 비상호적인 무역구조로 발생한 미국의 무역수지 적자 문제 우선 대응 전망
  - 미국 보수 정가는 WTO의 최혜국대우(MFN) 조치로 인해 광범위한 상품에 대해 낮은 수준으로 부과하는 비대칭적인 수입 관세율을 무역수지 적자의 주요 원인으로 지목
  - 무역수지 적자 해소를 위한 방안으로 미국 상호무역법(USRTA)을 도입해 무역 상대국에 상응하는 수준의 수입 관세 부과 가능
- **(우리의 대응방안)** 트럼프 2기 등장 시 1기에 비해 더 많은 국가를 대상으로 공세적인 통상정책이 예상되며, 주요 신흥국들이 그 대상이 될 것으로 예상.
  - 한국에 대해서는 증가하고 있는 미국의 對한국 무역수지 적자 축소를 위해 다양한 통상 압박을 가해올 수 있음.
  - 2019년 한미 FTA 개정을 전후해 미국의 對한국 무역수지 적자 폭이 증가한 품목을 중심으로 FTA 재협상 요구 및 관련한 통상 압력에 대비할 필요
  - 승용차, 컴퓨터 부분품 및 저장매체, 냉장고 등의 제품에서 對한국 무역수지 적자가 큰 폭으로 증가, 동 품목들에 대한 미국 측의 무역수지 개선 압력이 증가할 전망.
  - 그 밖에 對한국 무역수지 적자 규모가 상대적으로 작더라도, 미국이 통상 압력을 행사할 때 우리 경제에 큰 영향을 미칠 수 있는 품목에 대해서도 검토 필요

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

## < contents >

- ▶ 정부는 노동개혁 추진에 주력
- ▶ 경사노위와 국회는 사회적 대화 추진에 주력
- ▶ 국정감사에서는 산업재해와 임금체불 이슈가 부각
- ▶ 양 노총은 「전국노동자대회」 개최를 예고한 가운데 조직화에 주력
- ▶ 민주노총은 2025년 6월 총파업 추진 등 사업계획 논의
- ▶ 주요 완성차 부품사 및 조선사는 임단협을 둘러싼 노사관계 불안 지속
- ▶ 임금교섭 타결현황

### ◆ 정부는 노동개혁 추진에 주력

- 대통령은 10. 29 「국무회의」에서 미래세대 일자리 창출을 위한 노동개혁 필요성 강조
  - 대통령은 ① 노동법 제도의 유연화, ② 근로시간 선택권 확대를 강조한 가운데 사회적 대화를 통한 노동개혁의 국민적 공감대 형성 당부
- 한편, 고용부는 노사법치주의 확립을 강조하고 있는 가운데 11월부터 근로시간면제 위반 등 부당노동행위 관련 기획감독 예고
  - ※ 고용부는 지난해 공공부문·대기업 근로감독 결과 109개 사업장(공공 48개, 민간 61개)에서 근로시간면제 한도 위반 등 위법사항을 적발했으며, 109개 사업장 중 107개 사업장이 시정 완료
  - 금번 기획감독은 노사부조리 신고센터 신고 접수 사업장, 부당노동행위 의심 사업장 등 200여곳을 대상으로 실시할 예정
  - 금번 근로시간면제위반과 관련해 추후 고용부 시정조치에 대한 노동계의 비협조와 반발이 재연될 것으로 우려

## ◆ 경사노위와 국회는 사회적 대화에 주력

- 경사노위는 ‘지속가능한 일자리와 미래세대를 위한 특별위원회’ 산하에 전문위원회를 출범(10. 16)시키고 노동개혁과 관련한 논의 속도를 높여간다는 계획
  - 전문위원회는 ▲불공정 격차해소, ▲노동시장 유연안정성 및 활력 제고, ▲대화와 타협의 노사관계 등을 논의 할 예정
  
- 국회의장은 ‘국회 내 사회적 대화’ 개설 모색
  - 국회의장실은 10. 29 국회 내 사회적 대화 관련 노사5단체 오찬 간담회에서 국회 내 사회적 대화 관련 실무협의체 구성 제안
    - ※ 주요 참석인 : 우원식 국회의장, 손경식 경총회장, 박일준 대한상의 상근부회장, 배조웅 중기중앙회 수석부회장, 김동명 한국노총 위원장, 양경수 민주노총 위원장(총 6인)
  - 한편, 동 오찬 간담회에 앞서 진행된 국회 내 사회적 대화 관련 세미나에서 경영계와 노동계는 각각 입장 표명
    - 경총은 노사 당사자가 의견을 제시하고 논의에 참여할 수 있다는 점에 대해서는 긍정적인 입장이나, 노사간 의견 조율 실패, 정치권의 선명성 경쟁 등으로 노사갈등이 심화될 것을 우려
    - 한국노총은 ① 노사정 실무협의회 구성, ② (가칭)사회적대화법 등 추진 근거가 선행되어야하며, 경사노위와 국회 내 사회적 대화의 역할을 구분해야한다는 입장
    - 민주노총은 사회적 대화 참여 여부에 대한 조직 내 갈등을 우려해 국회 내 사회적 대화 참여에 대한 명확한 입장을 밝히지 않고 경사노위 중심의 노사정 대화 비판

## ◆ 국정감사에서는 산업재해와 임금체불 이슈가 부각

- 국회 환노위는 고용노동부 산하기관(10. 22), 고용노동부 및 경사노위 종합(10. 25) 국정감사 실시
  - 환노위 위원들은 ① 산재보험의 선(先)보장 후(後)판정, ② 산재사건 역학조사 기간 법정화, ③ 산재보험 부정 수급 단속 강화 등 요구
  - 또한, 환노위 위원들은 임금체불과 관련해 ① 원하청 사업장의 경우 에스프로 시스템\* 도입, ② 임금체불 예방책 마련을 위한 국회 내 특위 구성, ③ 임금체불 사업장에 대한 청문회 개최 등 제안

\* 에스크로 시스템 : 거래 당사자 간의 신뢰를 보장하기 위해 제3자가 거래금을 일시적으로 보관하는 중개 시스템

○ 한편, 국정감사 종료 후 정기국회에서는 노동약자지원법, 근로시간 단축과 관련한 근로기준법 등이 주요 쟁점 법안으로 논의될 것으로 전망

※ 향후 국회 일정 : 환노위 전체회의(11. 12, 20, 28), 고용노동부 소관 예결소위(11. 14), 고용노동법안소위(11. 27)

### ◆ 양 노총은 「전국노동자대회」 조직화에 주력

○ 한국노총은 ▲반(反)노동 정책 심판, ▲정년연장 등을 요구하며 11. 9 여의대로에서 5만명 결집을 목표로 「전국노동자대회」 개최 예정

○ 민주노총은 ▲정권 퇴진, ▲노조법 제2·3조 개정 등을 요구하며 11. 9 세종대로에서 10만명 결집을 목표로 「전국노동자대회」 개최 예정

○ 양 노총 집행부는 현장 순회 진행 등을 통해 투쟁세력 조직화 및 「전국노동자대회」 참여 독려

- 한국노총 집행부는 10. 1부터 산하 조직 현장 순회를 하며 세 결집에 주력한 가운데 민주노총 집행부도 10. 8부터 정권퇴진 투표 등을 진행하며 투쟁 분위기 조성 시도

### ◆ 민주노총은 2025년 주요 사업계획 논의

○ 민주노총은 10. 30 「중앙위원회」를 개최한 가운데 ‘정권퇴진 정치총파업’ 추진 등 2025년 주요 사업목표 및 투쟁일정 논의

※ 민주노총 2025년 사업계획은 내년 초 「정기대의원대회」에서 확정 예정

- 민주노총은 2025년 주요 사업기조를 ‘정권퇴진’으로 설정한 가운데 주요 사업목표로 ▲노조법 제2·3조 개정, ▲초기업교섭 제도화, ▲특수형태근로종사자 및 플랫폼종사자 근로자성 인정, ▲최저임금 대폭 인상 등으로 선정

- 한편, 민주노총은 2025년 초 정권퇴진 총궐기 등을 통해 투쟁 분위기를 조성하고 6월 정치총파업을 추진한다는 계획

◆ 주요 완성차 부품사 및 조선사는 임단협을 둘러싼 노사관계 불안 지속

- 현대트랜시스(변속기, 시트 제조)노조는 과도한 성과급 등을 요구하며 10. 11부터 파업 지속
  - 현대트랜시스 노조는 올해 임단협에서 ▲기본급 159,800원 인상, ▲전년도 매출액의 2% 성과급 지급을 요구하고 있으며, 특히 성과급 요구는 총액이 약 2400억원으로 지난해 회사 영업이익(1170억원)의 2배 수준
- 금속노조 현대중공업지부는 과도한 요구를 고수하며 10. 22부터 부분파업 지속
  - 금속노조 현대중공업지부는 ▲기본급 159,800원 인상, ▲정년연장, ▲성과급 산출기준 변경 등을 요구
    - ※ 삼성중공업은 9. 12 기본급 121,526원 인상 등에 합의했고, 한화오션은 10. 11 기본급 117,404원 인상 등에 합의

◆ 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. 30 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
35	SK하이닉스	제조	10.29	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 [전임직(생산직) 노조] · 임금 5.7% 인상 · 격려금 450만원 지급 · 배우자 출산휴가 자녀 수와 관계없이 25일(3회 분할) 지원 · 장기 근속 휴가 확대(7일→10일) 등
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 8만원 인상</li> <li>· 신차 출시 격려금 300만원 지급</li> <li>· 변동 PI 최대 100%(약 200만원) 지급</li> <li>· 스페셜 인센티브 250만원 지급 등</li> </ul>
32	기아	제조	10.10	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급 포함)</li> <li>· 경영성과금(기본급의 300%+1,000만원) 지급</li> <li>· 창립 80주년 기념 격려금(기본급의 100%+280만원) 지급</li> <li>· 특별성과격려금(기본급의 100%+500만원) 지급</li> <li>· 재래시장 상품권 20만원 지급 등</li> </ul>
31	삼성중공업	제조	9.12	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 노사협의체 합의</li> <li>· 기본급 12만 1,526원 인상(정기승급분 포함)</li> <li>· 격려금 300만원 지급 등</li> </ul>
30	HD현대건설기계	제조	9.12	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 10만원 인상(호봉승급분 3만 5,000원 포함)</li> <li>· 성과급[영업이익 1%당 85% x 전년대비 매출 증감율(10%한도)] 지급 등</li> </ul>
29	SK하이닉스	제조	9.11	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결 (기술사무직 노조)</li> <li>· 임금 5.7% 인상 등</li> </ul>
28	금호타이어	제조	9.10	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 3% 인상</li> <li>· 격려금 500만원 지급 등</li> </ul>
27	한국GM	제조	9.4	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 10만 1,000원 인상</li> <li>· 일시금 및 성과급 총 1,550만원 지급</li> <li>· 설·추석 귀성 특별교통비 100만원 지급 등</li> </ul>
26	KG모빌리티	제조	9.3	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 기본급 7만 2,000원 인상</li> <li>· 생산 장려금(PI) 250만원 및 이익 분배금(PS) 100만원 지급 등</li> </ul>
25	삼성전기	제조	8.12	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 평균 임금 5.1% 인상(기본인상률 3.0%+성과 인상률 2.1%) 등</li> </ul>
24	고려아연	제조	7.30	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 기본급 평균 13만 9,000원 인상(승급분 포함)</li> <li>· 노사화합 격려금 190만원 지급</li> <li>· 원가절감 향상 격려금 100만원 지급 등</li> </ul>
23	아시아나항공	서비스	7.15	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결 (일반노조)</li> <li>· 기본급 7.5% 인상</li> <li>· 안전장려금(기본급의 100%) 지급 등</li> </ul>
22	현대자동차	제조	7.15	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 4.65% 인상(11만 2,000원 인상, 호봉승급분 포함)</li> <li>· 경영성과금(기본급의 400%+1,000만원) 지급</li> <li>· 경영실적 달성 기념 격려금(100%+280만원) 지급</li> <li>· 재래시장상품권 20만원 지급</li> <li>· 주식 5주 지급 등</li> </ul>
21	현대모비스	제조	7.12	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급분 포함)</li> <li>· 경영성과금 (400%+1,000만원) 지급</li> <li>· 핵심 경영 목표 달성 격려금 (100%+주식 11주) 지급</li> <li>· 글로벌 수주 확대 격려금 500만원+주식 20주 지급 등</li> </ul>

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>· 특별보조금(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

- ▶ [2204830] ‘국민연금법’ 일부개정법률안(김선민 의원(조), 10.22)
- ▶ [2204910] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(김소희 의원(국), 10.25)
- ▶ [2204958] ‘퇴직급여법’ 일부개정법률안(김주영 의원(민), 10.28)
- ▶ [2204972] ‘상속세 및 증여세법’ 일부개정법률안(최기상 의원(민), 10.28)

### ○ 국회동향

- ▶ 환노위, 고용노동부·경사노위 종합감사(10.25)

### ○ 판례동향

- ▶ 대기발령이 실효된 경우 근로자에게 실효된 대기발령에 대한 구제를 신청할 이익이 있는지 여부(공정) ; 대법원 2024. 9. 13. 선고 2024두40493 판결

### ○ 법안동향

#### ◆ [2204830] ‘국민연금법’ 일부개정법률안(김선민 의원(조), 10.22)

- (발의 이유) 21대 국회 연금특위 공론화위원회 시민대표단이 마련한 국민연금 모수개혁안을 반영해, 보험료율과 소득대체율을 매년 0.5%씩 인상할 필요성 제기

- (주요 내용) ① 지역가입자, 임의가입자 및 임의계속가입자의 보험료율을 現 ‘기준소득월액의 9%’ → ‘13%’로 2033년까지 단계적 상향
- ② 사업장가입자의 보험료율을 現 ‘기준소득월액의 4.5%’ → ‘6.5%’로 2033년까지 단계적 상향
- ③ 국민연금의 소득대체율을 現 ‘20%’ → ‘50%’로 2041년까지 단계적 상향

◆ [2204910] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(김소희 의원(국), 10.25)

- (발의 이유) 현행법(고용보험법 제50조 별표 1)은 구직급여의 피보험기간과 이직 시 연령에 따라 소정급여일수를 달리 규정하면서, 최장 270일까지 구직급여를 지급하도록 규정하고 있음.\* 조기퇴직한 중장년 근로자의 보호를 위해, 피보험기간이 ‘15년 이상인 경우’에 대해 소정급여일수를 확대할 필요성 제기

\* 피보험기간이 10년 이상이면서 이직일 기준 50세 미만인 경우 : 240일  
 피보험기간이 10년 이상이면서 이직일 기준 50세 이상인 경우 : 270일

- (주요 내용) ① 피보험기간 15년 이상, 이직일 기준 50세 미만 : 現 ‘240일’ → ‘270일’로 확대
- ② 피보험기간 15년 이상, 이직일 기준 50세 이상 : 現 ‘270일’ → ‘300일’로 확대

◆ [2204958] ‘퇴직급여법’ 일부개정법률안(김주영 의원(민), 10.28)

- (발의 이유) 중소기업 근로자의 안정적인 노후소득 보장을 위해, 중소기업퇴직연금기금제도 가입 대상 기업을 확대할 필요성 제기

- (주요 내용) 중소기업퇴직연금기금제도 가입 대상 기업을 現 ‘상시 30명 이하 사업장’ → ‘50명 이하 사업장’으로 확대

◆ [2204972] ‘상속세 및 증여세법’ 일부개정법률안(최기상 의원(민), 10.28)

- (발의 이유) 기업의 원활한 승계를 지원하는 ‘기업상속공제’ 제도가 과세 형평성에 어긋나므로, 기업상속공제 요건을 강화해야 한다는 비판 제기

- (주요 내용) 기업의 자산 중 비사업용 재산가액이 50%가 넘는 기업은 기업상속공제 대상에서 제외 등

## ○ 국회동향

### ◆ 환노위, 고용노동부·경사노위 종합감사(10.25)

○ 이날 종합감사에서는 주로 다음의 사항에 대한 감사·질의를 진행

- ① 5인 미만 사업장에 대한 단계적인 근로기준법 적용 확대 필요성
- ② 노동 약자에 대한 실효적 보호 대책 마련 필요성
- ③ 과로사 사건에 대한 근로감독 체계 개선 필요성
- ④ 사회적 논의를 토대로 한 계속 고용 제도화 필요성
- ⑤ 실업급여 부정수급 예방을 위한 제도 개선 필요성
- ⑥ 플랫폼 노동자 근로 환경에 대한 사회적 대화 필요성
- ⑦ IT업계의 포괄임금제 개선 필요성

## ○ 판례동향

### ◆ 대기발령이 실효된 경우 근로자에게 실효된 대기발령에 대한 구제를 신청할 이익이 있는지 여부(긍정) ; 대법원 2024. 9. 13. 선고 2024두 40493 판결

근로자가 대기발령에 대한 구제신청을 할 당시 근로자 지위를 유지하고 있었고, 대기발령으로 인해 승진에 제한을 받고 보수가 감액되는 등의 불이익을 입은 것으로 보이는데, 육아휴직으로 대기발령이 실효되었다고 하더라도 근로자에게 대기발령에 대한 구제를 신청할 이익이 인정된다.

#### 사실관계

- A사는 서울특별시 내 택시운송사업의 건전한 발전과 서울특별시 택시운송사업면허를 보유한 조합원의 친목 도모 등을 목적으로 설립된 법인이고, B는 2014. 12. 15. A사에 입사하여 근무하던 자임.
- A사의 총무부장으로 근무하던 B는 2021. 3. 8. 총무부 민원지도팀장으로 보직이 변경되었고(이하 '이 사건 인사발령'), B는 2021. 3. 12. 육아휴직을 신청하면서 휴직 신청 기간을 2021. 4. 15.~ 2022. 4. 14.로 하였는데, 2021. 3. 31. A사로부터 2021. 4. 1.자 대기발령(이하 '이 사건 대기발령')을 받았음.
- B는 2021. 5. 27. 서울지방법노동위원회에 이 사건 인사발령과 이 사건 대기발령에 대한 구제신청을 하였음.



- 서울지방법노동위원회는 이 사건 인사발령 및 대기발령이 업무상 필요성이 인정되지 않아 부당하다는 이유로 구제신청을 인용하였고 중앙노동위원회도 같은 취지로 A사의 재심신청을 기각하였음.
- A사는 B가 총무부장으로서 필요한 법률지식, 회계능력 등이 부족하여 총무부장 업무를 수행하기에 부적절하였고, 전임 이사장인 C의 이익을 위해 A사의 이익에 반하여 업무를 처리하였는바, 보직에서 해임할 필요가 있었으므로 이 사건 인사발령에는 업무상 필요성이 인정된다고 주장함.
- 또한, A사는 B가 이 사건 인사발령이 있는 지 불과 4일 만에 육아휴직을 신청하여 B에 대한 개선 기회의 부여가 의미 없어졌고, A사의 조직용화를 위해서도 B를 대기발령 할 필요가 있었으므로 이 사건 대기발령에도 업무상 필요성이 인정된다고 주장함.
- **(원심)** ① 이 사건 대기발령은 B의 육아휴직 기간 개시로 실효되었으므로 B에게 이 사건 대기발령에 대한 구제명령을 받을 이익이 존재하지 않고, ② 이 사건 인사발령은 A사의 인사권 범위 내에서 행사되어 정당하다고 보았음.

**판결요지**

■ **관련 법리**

대법원 2011. 10. 13. 선고 2009다86246 판결,  
대법원 2010. 7. 29. 선고 2007두18406 판결 등 참조

- 대기발령은 근로자가 현재의 직위 또는 직무를 장래에 계속 담당하게 되면 업무상 장애 등이 예상되는 경우에 이를 예방하기 위하여 일시적으로 해당 근로자에게 직위를 부여하지 않음으로써 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적인 조치를 의미한다.
- 대기발령이 장래를 향하여 실효되더라도 대기발령에 기하여 발생한 효과는 특별한 사정이 없는 한 소급하여 소멸하지 않으므로, 취업규칙 등에서 대기발령에 따른 효과로 승진·승급에 제한을 가하는 등의 법률상 불이익을 규정하고 있는 경우 대기발령을 받은 근로자는 이러한 법률상 불이익을 제거하기 위하여 그 실효된 대기발령에 대한 구제를 신청할 이익이 있다.

대법원 2009. 4. 23. 선고 2007두20157 판결,  
대법원 2018. 10. 25. 선고 2016두44162 판결,  
대법원 2023. 7. 13. 선고 2020다253744 판결 등 참조

- 근로자에 대한 전직이나 전보처분은 근로자가 제공하여야 할 근로의 종류·내용·장소 등에 변경을 가져온다는 점에서 근로자에게 불이익한 처분이 될 수 있으나 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 내에서는 상당한 재량이 인정된다. 다만 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 전직 등을 할 수 없는데(근로기준법

제23조 제1항), 전직처분 등이 정당한 이유가 있는지는 해당 전직처분 등의 업무상의 필요성과 전직처분 등에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 비교·교량하고, 근로자 측과의 협의 등 그 전직처분 등의 과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부를 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

- 이때 업무상 필요란 인원 배치를 변경할 필요성이 있고 그 변경에 어떠한 근로자를 포함시키는 것이 적절할 것인가 하는 인원선택의 합리성을 의미하는데, 여기에는 업무능률의 증진, 직장질서의 유지나 회복, 근로자 간의 인화 등의 사정도 포함된다. 업무상 필요에 의한 전직처분 등에 따른 생활상의 불이익이 근로자가 통상 감수하여야 할 정도를 현저하게 벗어나지 않으면 전직처분 등의 정당한 이유가 인정되고, 근로자 측과 성실한 협의절차를 거쳤는지는 정당한 이유의 유무를 판단하는 하나의 요소라고 할 수 있으나, 그러한 절차를 거치지 아니하였다는 사정만으로 전직처분 등이 무효가 된다고 볼 수 없다.

## ■ 판결 요지

### ○ 이 사건 대기발령의 구제이익이 있는지 (적극) - 파기환송

- B는 이 사건 대기발령으로 인하여 승진에 제한받고 보수가 감액되는 등의 불이익을 입게 된 것으로 보이고, 그렇다면 B가 이 사건 대기발령에 대한 구제신청을 하기 전인 2021. 4. 15.부터 육아휴직 기간이 개시되면서 이 사건 대기발령이 실효되었다고 가정하더라도, B가 구제신청 당시 A사의 근로자 지위를 유지한 채 위와 같은 불이익에서 회복되지 못한 상태에 있었다면 B로서는 이 사건 대기발령에 대한 구제를 신청할 이익이 있었다고 봄이 타당함.
- 그런데도 원심은 B의 구제신청 당시 이 사건 대기발령이 실효되었다는 이유만을 들어 이 사건 대기발령에 관해 B가 구제명령을 받을 이익이 존재하지 않는다고 판단하였는바, 이러한 원심의 판단에는 구제이익에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있음.(원심이 원용한 대법원 2022. 7. 14. 선고 2020두54852 \* 판결은 구제신청 당시 이미 근로자 지위를 상실한 사안에 관한 것으로서, 이 사건에서 원용하기에 적절하지 않음)

#### \* 대법원 2022. 7. 14. 선고 2020두54852 판결

- 근로기준법 제28조 이하에서 정하고 있는 구제명령제도는 사용자가 근로자에게 제재로서 가하는 불이익한 처분에 대하여 민사소송을 통한 통상적인 권리 구제 방법보다 좀 더 신속·간이하며 경제적이고 탄력적인 권리구제수단을 마련하는 데에 그 제도적 취지가 있다. 따라서 대기발령에 관한 구제신청을 할 당시에 이미 대기발령이 해소된 경우까지 과거 대기발령으로 인한 손해를 보상받을 목적으로 행정적 구제절차의 이용을 허용하는 것은, 사용자가 근로자에게 제재로서 가하는 불이익한 처분에 대한 구제라는 구제명령 제도의 본래의 보호범위에 포함되지 않는다고 보아야 한다.

### ○ 이 사건 인사발령이 정당한지 (적극) - 원심 인용

- 이 사건 인사발령은 A사의 업무상 필요성에 의한 것이고 그에 따라 B

가 겪게 되는 생활상 불이익은 근로자가 통상 감수하여야 하는 정도의 범위 내에 있다 할 것이어서, A사가 B와 적절한 사전협의 절차를 거치지 않은 점을 고려하더라도 이 사건 인사발령은 정당한 인사권의 범위 내에서 행사된 것으로 적법하다고 판단됨.

- A사의 업무상 필요성이 있는지 (적극)

① B는 C가 A사의 제17대 이사장으로 재직하던 2014년 곧바로 총무부장의 직책으로 채용되었다가 이후 제18대 이사장 선거에서 D가 당선된 후 총무부장에서 물러났고, C가 제18대 이사장 보궐선거에서 당선된 후 다시 총무부장에 보임되었으며, E가 제19대 이사장 선거에서 당선된 직후 다시 총무부장에서 물러났음

즉 B가 총무부장으로 채용된 2014년 이래 A사의 총무부장은 이사장의 변동이 있을 때마다 함께 변동되어 온바, 총무부장의 자리는 과거로부터 이사장 변동과 함께 책임자가 교체된 중요 보직으로 인식됐던 것으로 보임.

그렇다면 이 사건 인사발령도 그와 같은 인식에 기초한 것으로 볼 수 있어 이 사건 인사발령이 이사장 변동에 따른 조직 개편의 필요성을 고려한 것이라는 A사의 주장을 납득하지 못할 바는 아니며, 나아가 앞서 본 총무부장 교체의 경향성을 고려하면 이 사건 인사발령이 A사에 대하여만 이례적인 전보명령이라고 보기도 어려움.

② 제19대 이사장 선거가 실시될 당시 Q 등이 C의 이사장 임기가 2019. 12. 31.자로 종료된다고 주장하며 두 차례에 걸쳐 대의원들에게 임시대의원회 소집을 통보하자, B는 그때마다 대의원들의 휴대전화로 각 임시대의원회 소집 통보는 무효라는 메시지를 보내는 등 제18대 이사장 임기 종료시점과 관련된 분쟁 과정에서 C의 이익을 위하여 적극적으로 행동하였다 B가 C의 임기 종료 여부와 관하여 제19대 이사장 E측과 상당한 불화·대립이 있었음을 알 수 있음.

③ 임원인 이사장, 부이사장, 전무이사를 제외하면, 총무부장은 A사의 인사, 회의, 노무관리, 감사에 관한 사항 등의 중요 사항을 총괄하는 직책으로 6명의 본부장(총괄본부장, 기획본부장, 방송통신본부장, 문화체육본부장, 상조회본부장, 복지회본부장)과 1급 직급 중에 임명되는 기획실장 다음 서열의 부장 직책임.

또한 총무부에 속하는 직원들의 수는 2021. 3. 5. 기준 19명으로, 다른 부서인 기획실(12명), 방송통신부(2명), 문화체육부(1명), 경리부(6명), 보상운영부(12명), 복지부(5명)와 비교하더라도 가장 많고, 위와 같이 A사의 조직 내에서 총무부장 직책이 가지는 중요성을 고려할 때, C의 임기와 관련하여 오랜 기간 19대 이사장인 E 측과 대립하여 온 B가 계속하여 총무부장에 유임되는 것은 직장 내 질서유지를 위하여 적절하지 않다고 볼 수 있어 이 사건 인사발령은 새로운 이사장으로 E가 부임함에 따른 직장 내 질서회복을 위한 A사의 정당한 인사권의 행사로 이해될 수 있음.

	<p>- B의 생활상 불이익이 존재하는지 여부 (소극)</p> <p>① 이 사건 인사발령 이후에도 B의 직급은 기존과 동일하게 '부장'으로 유지되었고 급여 역시 과거와 동일하게 지급되었으며, 근무장소 역시 동일한바, 따라서 이 사건 인사발령으로 인한 직급, 급여, 근무장소의 불이익은 존재하지 않음.</p> <p>② 이 사건 인사발령으로 인하여 B는 2급 직급에서 임명되는 총무부장에서 2급을 또는 3급 중에서 임명되는 총무부 소속 민원지도팀장으로 직위가 변경되었으나 2급 내에서 갑과 을을 나누는 직급체계는 A사의 직제규정에만 규정되어 있을 뿐, A사의 급여규정, 인사 및 복무 규정 등에서는 2급 내에서 갑과 을을 나누고 있지 않음.</p> <p>직제규정상 갑과 을을 나누는 기준도 명확하지 않고, 여건에 따라 2급으로 하여금 3급의 업무도 수행할 수 있도록 규정하고 있는 점을 고려하면, 2급 내에서 갑과 을의 구분이 중요한 의미를 가진다고 보기는 어렵고, 이로 인하여 B가 현저한 불이익을 입었다고 평가할 수도 없음.</p> <p>- 신의칙상 요구되는 협의절차를 거쳤는지 여부 (소극)</p> <p>A사가 B와 별다른 협의 없이 이 사건 인사명령을 단행한 것으로 보이는 하나, 앞서 본 총무부장직의 중요성과 과거로부터 총무부장이 이사장과 함께 변동되어 온 경향성 등에 비추어 보면, 제19대 이사장으로 E가 당선될 경우 B가 총무부장에서 다른 보직으로 이동할 수 있다는 점은 충분히 예상가능한 범위 내에 있다 할 수 있음.</p> <p>또한 사용자가 전보발령 등을 함에 있어서 근로자 본인과 성실한 협의 절차를 거쳤는지 여부는 정당한 인사권의 행사인지 여부를 판단하는 하나의 요소에 불과한 것으로, 앞서 본 바와 같이 이 사건 인사발령이 업무상 필요성에 따른 것이고 그에 비하여 B가 겪게 되는 불이익이 크지 않은 점을 고려하면 신의칙상 요구되는 협의 절차를 거치지 아니하였다는 사정만으로 이 사건 인사발령이 위법하다고 볼 수는 없음.</p>
<p><b>시사점</b></p>	<p>○ 금번 판결은 근로자의 육아휴직으로 대기발령이 실효되었음에도 취업규칙에서 대기발령의 효과로 승진에 제한을 두거나 임금에 차등을 두는 등으로 구제신청 당시 근로자의 불이익이 회복되지 않았다면 그 대기발령의 취소를 구할 이익이 있다고 판시하였음.</p> <p>※ 다만, 구제신청 당시 이미 근로관계가 종료된 경우라면 승진에 대한 불이익을 다룰 필요는 없을 것임.(대법원 2022. 7. 14. 선고 2020두54852 판결)</p> <p>○ 원심은 금번 판결과 달리 대기발령이 근로자가 육아휴직에 들어간 때부터 실효되었다고 보아야 하는바, 대기발령에 대한 구제이익이 존재하지 않는다고 판단하였음.</p>

	이 사건 대기발령	이 사건 인사발령
지노위 / 중노위	부당	부당
1심	부당	부당
2심	구제이익 없음	정당
3심	파기환송	원심 인용

○ 금번 판결은 근로자와 협의절차를 거치지 않은 채 근로자를 총무부장에서 총무부 민원지도팀장으로 인사발령했음에도 회사의 인사재량권을 인정하여 인사발령이 정당하다고 판시하였는바, 해당 직책의 중요성, 이전 인사발령의 관행, 직장질서 유지의 필요성 등을 고려하여 업무상 필요성을 판단한 것으로 보임.