

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 산업통상자원부, 「2024년 10월 수출입 동향」 발표 (11.1)
- ▶ 통계청, 「2024년 10월 소비자물가동향」 발표 (11.5)
- ▶ 한국은행, 「2024년 9월 국제수지(잠정)」 발표 (11.7)
- ▶ 통계청, 「2024년 8월 경제활동인구조사 비임금근로 및 비경제활동인구 부가조사 결과」 발표 (11.6)

◆ 산업통상자원부, 「2024년 10월 수출입 동향」 발표 (11.1)

- **(총괄)** 2024년 10월 수출은 575.2억 달러로 전년동월대비 4.6% 증가했으며, 수입은 543.5억 달러로 전년동월대비 1.7% 증가

※ 수출은 지난 2023년 10월(4.9%) 이후 13개월 연속 증가세 지속
▶ 수출 증감률 추이(% , 전년동월비) : 5.6(24.6)→ 13.5(7)→ 11.0(8)→ 7.5(9)→ 4.6(10)

- 10월 무역수지는 31.7억 달러 흑자를 기록(17개월 연속 흑자)

※ 무역수지 추이(억 달러) : 82.9(24.6)→ 34.1(7)→ 36.6(8)→ 66.6(9)→ 31.7(10)

- **(품목별)** 15대 주력 품목 중 컴퓨터, 선박, 반도체 등 6개 품목의 수출이 증가

※ 2024년 10월 품목별 수출증감률(%)

: (컴퓨터) 54.1, (반도체*) 40.3, (무선통신기기) 19.7, (바이오헬스) 18.5, (석유화학) 10.2, (철강) 8.8, (자동차부품) 5.9, (자동차) 5.5, (가전) 5.0, (섬유) 2.5, (일반기계) △8.1, (이차전지) △9.0, (디스플레이) △22.7, (선박) △28.5, (석유제품) △34.9

* 10월 반도체 수출은 125.4억달러를 기록하여, '23.11월(12.9%) 이후 12개월 연속 증가
▶ 반도체 수출 증감률 추이(% , 전년동월대비) : 50.9(24.6)→ 50.2(7)→ 38.8(8)→ 37.1(9)→ 40.3(10)

- **(국가별)** 9대 주요 수출 시장 중 對중동(△0.6%), 對인도(△1.3%), 對일본(△2.8%), 對아세안(△4.5%) 수출은 감소한 반면, 對중남미(21.6%), 對중국(10.9%)*, 對EU(5.7%), 對CIS(5.0%), 對미국(3.4%)* 수출은 증가

* 對중국 수출은 '24.3월(0.4%) 이후 8개월 연속 증가

** 對미국 수출은 '23.8월(2.4%) 이후 15개월 연속 증가

◆ 통계청, 「2024년 10월 소비자물가동향」 발표 (11.5)

○ 2024년 10월 소비자물가는 전년동월대비 1.3% 상승*

* 10월 소비자물가 상승률 1.3%는 '21년 1월(0.9%) 이후 3년 9개월만에 최저치

※ 소비자물가 상승률 추이(% , 전년동월비) : 2.4('24.6)→ 2.6(7)→ 2.0(8)→ 1.6(9)→ 1.3(10)

- **(지출목적별)** 12개 부문 가운데 교통(Δ 4.0%)을 제외하고 기타 상품 및 서비스(4.2%), 음식 및 숙박(2.9%), 의류 및 신발(2.2%) 등 11개 부문이 모두 전년동월대비 상승
- **(품목성질별)** 상품은 농축수산물(1.2%) 상승의 영향으로 전년동월대비 0.3% 상승했고, 서비스는 개인서비스(2.9%)를 중심으로 전년동월대비 2.1% 상승

○ 2024년 10월 농산물과 석유류를 제외한 근원물가는 전년동월대비 1.7% 상승했고, 소비자들의 구입 빈도와 지출 비중이 높은 생활물가는 전년동월대비 1.2% 상승

◆ 한국은행, 「2024년 9월 국제수지(잠정)」 발표 (11.7)

○ 2024년 9월 경상수지는 111.2억달러 흑자를 기록하여 전년동월(60.7억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 50.5억달러 확대

※ 경상수지 추이(억달러) : 89.2('24.5)→ 125.6(6)→ 89.7(7)→ 65.2(8)→ 111.2(9)

- 상품수지는 106.7억달러 흑자를 기록하여 전년동월(74.9억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 확대

※ 상품수지는 '23년 4월(6.1억달러 흑자) 이후 18개월 연속 흑자를 기록

▶ 상품수지 추이(억달러) : 87.5('24.5)→ 117.4(6)→ 83.3(7)→ 65.2(8)→ 106.7(9)

- 서비스수지는 22.4억달러 적자를 기록하여 전년동월(32.1억달러 적자) 대비 적자 규모가 축소

※ 서비스수지는 2022년 5월(2.8억달러 적자) 이후 29개월 연속 적자 기록

▶ 서비스수지 추이(억달러) : Δ 12.9('24.5)→ Δ 16.0(6)→ Δ 23.8(7)→ Δ 12.3(8)→ Δ 22.4(9)

- 본원소득수지는 배당소득을 중심으로 30.9억달러 흑자를 기록하여 전년동월(21.8억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 확대

- 이전소득수지는 3.9억달러 적자를 기록하여 전년동월(3.8억달러 적자) 대비 적자 규모가 확대

○ 2024년 1~9월 누적 경상수지는 646.4억달러 흑자를 기록하여 2023년 1~9월 누적(167.5억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 478.9억달러 확대

○ 2024년 9월 금융계정은 126.8억달러 순자산 증가 기록

◆ 통계청, 「2024년 8월 경제활동인구조사 비임금근로 및 비경제활동인구 부가조사 결과」 발표 (11.6)

- 비임금근로자는 665만 7천명으로 전년동월대비 6만 7천명 감소, 취업자 중 비임금근로자 비중은 23.1%로 0.3%p 하락
 - **(고용원 유무)** 고용원이 있는 자영업자는 143만 9천명으로 전년동월대비 2만 6천명 증가했고, 고용원이 없는 자영업자는 430만 6천명으로 전년동월대비 6만 4천명 감소, 무급가족종사자는 91만 2천명으로 전년동월대비 2만 8천명 감소
 - **(산업별)** 전문·과학·기술(1만 4천명), 예술·스포츠(1만 1천명) 등에서 증가, 도·소매업(△5만 4천명), 농림어업(△4만 3천명), 숙박·음식업(△2만 2천명) 등에서 감소
- 비임금근로자의 사업(일자리) 평균 운영(소속)기간은 15년 4개월로 전년동월대비 4개월 증가
 - 고용원이 있는 자영업자는 11개월, 고용원이 없는 자영업자는 2개월, 무급가족종사자는 10개월 증가
- 비임금근로자의 평소 주당 평균 취업시간은 44.3시간으로 전년동월대비 0.6시간 감소함.
- 비임금근로자 중 ‘현재 사업체를 계속 유지할 계획’이라고 응답한 비중은 86.6%로 전년동월대비 0.2%p 하락함. ‘현재 일을 그만 둘 계획’이라고 응답한 비중은 5.8%로 전년동월대비 0.5%p 상승

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 정부는 노사법치 확립, 노동약자 보호 중심의 정책 추진
- ▶ 여당은 주요 노동법·제도 개정 논의에 주력
- ▶ 양 노총은 각각 「전국노동자대회(11. 9)」 개최 예정
- ▶ 완성차 부품사, 철강업계 노사불안 증가 우려
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 정부는 노사법치 확립, 노동약자 보호 중심의 정책 추진

- 대통령은 11. 4 시정연설문을 통해 근로손실일수 감소 등 노사법치 확립의 정책 성과를 강조하고, 노동약자 보호를 위한 정책 추진 입장 표명
 - 정부는 출범 이후 근로손실일수가 역대 정부의 1/3 수준으로 감소했고, 노조 회계 투명성을 제고했다고 강조
 - ※ 정부 출범 이후 '22.5.10.~'23.12월 동안 근로손실일수는 584,853일로 역대 정부 같은 기간 평균 1,567,381일의 37.3% 수준
 - ※ 2024년 조합원 수 1천명 이상 노조·산하조직 90.9%가 회계공시 참여(한국노총 소속 노조 공시율 : 98.2%, 민주노총 소속 노조 공시율 : 83.9%)
 - 또한, 지난해 15세~64세 평균 고용률은 69.2%로 역대 최고를 기록했고, 실업률은 2.7%로 역대 최저 달성 성과 강조
- 국회에서 고용부의 2025년 예산안 확정을 위한 논의가 진행 중인 가운데 정부와 여당은 ‘노동약자보호법’ 제정을 추진
 - 정부는 지난 8월말 국무회의에서 2024년 예산안을 의결한 가운데 고용부는 노동약자보호, 일·가정양립 분야에 대한 지원 강화

※ 고용부 2025년 예산은 35조 3,661억원으로 올해 대비 1조 6,836억 증가

- 한편, 정부·여당이 추진하고 있는 노동약자보호법안에 특수형태근로종사자, 프리랜서 등을 위한 ▲표준계약서 마련, ▲계약분쟁 조정을 위한 노동위원회 내 ‘분쟁조정위원회’ 설치 등이 포함
- 다만, ① 표준계약서가 당사자간 공정한 계약 체결을 위한 권고적 성격을 넘어 법적 의무와 규제화되거나, ② 분쟁조정위원회가 특수형태근로종사자 또는 프리랜서의 근로자성 판단과 유사한 성격을 가질 경우에는 혼란이 커질 우려 상존

◆ 여당은 주요 노동법·제도 개정 논의에 주력

○ 여당은 정년연장, 근로시간 개편 등 주요 노동현안에 대한 의제를 선정하고 입법 논의 추진

- 여당은 11. 5 당내 ‘격차해소특별위원회*’ 회의 결과를 발표하며 내년 초 정년의단계적 연장을 위한 고령자고용법 개정안 발의 추진 예고

* 여당은 9. 2 ‘격차해소특별위원회’를 발족하고 ① 임금 격차 해소, ② 노동시장 유연성·이동성 제고, ③ 노동 약자 보호 등 세가지 분야를 중심으로 정책 과제 발굴 추진

· 여당은 국민연금 수령시기가 65세로 늦춰지는 2033년에 맞춰 정년을 단계적으로 연장시키겠다는 입장

· 여당은 정년연장 입법을 추진하면서 임금체계 개편, 고용 유연성 담보, 청년 일자리 감소 방지 방안 등도 함께 논의할 방침

· 한편, 경사노위는 정년연장 또는 계속고용과 관련해 내년 1분기 합의도출을 시도한다는 계획이어서 정년연장 논의가 국회와 경사노위 투트랙으로 진행될 가능성 상존

- 또한, 고동진 국민의힘 의원은 11. 4 첨단산업 연구개발 업무 종사자에 대해 주 52시간을 초과해 근로할 수 있도록 하는 근로기준법 개정안 발의

※ 개정안의 주요 내용은 반도체, 이차전지, 디스플레이, 바이오 등의 국가첨단전략산업의 업종 중 연구개발 등 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자의 근로시간은 제50조와 제53조에도 불구하고 대통령령으로 정하는 절차와 기준에 따라 별도로 정할 수 있도록 함(근로기준법 제59조의 2 신설).

○ 노동계는 정치권과의 연대를 통한 주요 노동현안 입법 이슈화 시도

- 양 노총은 11. 7 야당 의원들과 함께 ‘2024년 정기국회 핵심입법과제 발표 기자회견’을 개최하고 공동 요구사항의 연내 입법 관철 요구

※ 양 노총 핵심입법과제 : ① 노조법 제2·3조 개정, ② 5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용, ③ 특수형태근로종사자, 플랫폼종사자 등 사회보험 전면 적용 등

- 이 가운데 5인 미만 사업장 근로기준법 적용은 여야가 찬성 입장을 보이고 있어 금번 정기국회에서 법안 처리 가능성이 전망되나, 정부가 전면 적용이 아닌 단계적 적용을 주장하고 있는 만큼 이를 둘러싼 논란 증가 예상

○ 한편, 경총은 지난 10. 21 한동훈 국민의힘 대표와의 간담회에 이어 11. 11 이재명 더불어민주당 대표와의 간담회에서도 주요 노동현안에 대한 경영계 입장 전달 예정

- 경총은 한동훈 대표와의 간담회에서 법정 정년을 일률적으로 연장할 경우 청년층 일자리 축소 및 노동시장 이중구조가 심화될 수 있다는 우려를 전달했고, 노동시장 유연성 제고를 위해 직무·성과중심 임금체계 도입 등이 필요하다고 강조

◆ 양 노총은 각각 「전국노동자대회(11. 9)」 개최 예정

○ 한국노총은 11. 9(土) 14:00, 여의대로에서 「전국노동자대회(이하 ‘전노대’)」 개최 예정(예상 참여 인원 : 1만5천여명)

- 한국노총은 전노대에서 ① 반(反)노동 정책 심판, ② 노조법 제2·3조 개정, ③ 사회연대입법(5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용, 일하는 사람을 위한 기본법) 관철을 주장할 계획
- 한편, 금번 한국노총 내 일부 산별조직은 금번 전노대의 슬로건으로 민주노총과 같이 ‘정권 퇴진’을 추가해야 한다는 의견이 있었으나, 내부 이견으로 ‘반노동 정책 심판’으로 정리된 것으로 전언

○ 민주노총은 11. 9(土) 16:00 송레문 인근에서 전노대 개최 예정(예상 참여 인원 : 3만여명)

※ 민주노총 산하 연맹들은 전노대에 앞서 사전집회(금속노조·공공운수노조·화성식품노조 : 서대문역 교차로, 서비스연맹 : 서울고용노동청 앞) 이후 본대회에 합류 계획

- 민주노총은 금번 전노대에서 ① 정권 퇴진, ② 노조법 제2·3조 개정, ③ 모든 근로자에 대한 근로기준법 적용 등을 주장할 계획

◆ 완성차 부품사, 철강업계 노사불안 증가 우려

○ 금속노조 현대트랜시스(변속기, 시트 제조) 서산지회가 과도한 요구를 견지하며 파업을 지속하는 가운데 파업 장기화에 따른 완성차 생산차질 및 협력업체 피해 확산 우려

※ 금속노조 충남지부 현대트랜시스서산지회는 10. 11부터 전면파업

※ 현대트랜시스서산지회 주요 요구사항 : ▲성과급(연간 매출액의 2%), ▲주택 구입 지원 자금 1억원 대출

- 현대자동차 울산1공장은 현대트랜시스서산지회의 장기파업 여파로 11. 5부터 휴업

- 또한, 현대트랜시스 800여개 협력업체들은 11. 6 기자회견을 개최해 금번 파업으로 심각한 경영 위기에 처했다고 호소하며 파업 중단 요청

※ 현대트랜시스 협력업체들은 현대트랜시스서산지회의 파업으로 인해 완성차 14만대 분량에 대한 부품 납품 차질이 발생했다고 주장

○ 철강업계는 올해 임단협 교섭을 둘러싼 갈등 증가

- 포스코 노사는 지난 6. 27부터 10차례 임금 교섭을 진행했으나, 포스코노조는 11. 6 교섭 결렬 선언

· 포스코노조 주요 요구사항 : ▲기본급 8.3% 인상, ▲격려금 300%+주식 25주

- 금속노조 충남지부 현대제철지회는 지난달 교섭 결렬 선언 이후 쟁의권을 했고, 11. 5에 총파업 출정식을 개최하며 회사 압박

· 현대제철지회 주요 요구사항 : ▲기본급 159,800원 인상, ▲차량지원금 할인 개선

○ 한편, HD현대중공업 노사가 11. 6 2024 임단협에 합의한 가운데 금속노조 현대중공업지부는 11. 8 합의안에 대한 조합원 찬반투표 진행 예정

- 임단협 합의안 : ① 기본급 129,000원 인상, ② 격려금 450만원 지급, ③ 명절귀향비 20만원 인상(설·추석 : 각 50만원 → 각 70만원)

◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과

- ▶ 협약임금 인상률*은 고용부가 100인 이상 사업체 10,587개를 대상으로 집계, 2024년도 1~9월 임금결정현황 제출 사업체는 3,892개(36.8%)
 - * 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률
 - ▶ 2024년 1~9월 누계 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)
 - (전체) 4.1%, 전년동기 4.7% 대비 0.6%p 하락
 - (규모별) 100~299인 3.8% (전년동기 4.8%), 300인 이상 4.2% (전년동기 4.6%)
 - * 1,000인 이상 4.4% (전년동기 4.5%)
- ※ 고용노동부는 '24년 9월 임금결정현황조사 결과(잠정치)를 11.1(금) 공표

< 개별기업 임금교섭 타결현황 >

(2024. 11. 6 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	▶ ('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) · 경영성과급(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	▶ ('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	▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임협 타결 · 기본급 10만 4,000원(호봉승급분 포함) 인상 · 성과급 400%+1,350만원(재래시장 상품권 200만원 포함) 지급 등 ※ 타결 일시는 3.26(광전지부), 3.27(인천지부, 포항지부), 4.11(충남지부 당진하이스코지회), 4.22(충남지부 현대제철지회) 順
13	삼성E&A	제조	4.23	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.0% 인상(공통인상률 3.0%+평균 성과인상률 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 축의금 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	▶ ('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	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 이익연동 특별성과급(기본급의 280%) 지급 등
2	우리은행	서비스	1.10	한국노총	▶ ('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

- ▶ [2205001] ‘조세특례제한법’ 일부개정법률안 등 2건(이연희 의원(민), 10.29)
- ▶ [2205029] ‘하도급법’ 일부개정법률안(이인영 의원(민), 10.30)
- ▶ [2205035] ‘최저임금법’ 일부개정법률안(이인영 의원(민), 10.30)
- ▶ [2205070] ‘고용산재보험료징수법’ 일부개정법률안 등 2건(우재준 의원(국), 10.30)
- ▶ [2205082] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이학영 의원(민), 10.30)
- ▶ [2205083] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이학영 의원(민), 10.31)
- ▶ [2205084] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(이학영 의원(민), 10.31)
- ▶ [2205086] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 10.31) 등 4건
- ▶ [2205087] ‘산재보험법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 10.31)
- ▶ [2205100] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 10.31) 등 2건
- ▶ [2205101] ‘일하는 사람 기본법안’(이용우 의원(민), 10.31)
- ▶ [2205118] ‘산재보험법’ 일부개정법률안(김태년 의원(민), 10.31)
- ▶ [2205159] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 11.1)
- ▶ [2205194] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 11.4)
- ▶ [2205205] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(문진석 의원(민), 11.4)
- ▶ [2205205] ‘산재보험법’ 일부개정법률안 등 3건(정혜경 의원(진), 11.4)
- ▶ [2205229] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(고동진 의원(국), 11.4)
- ▶ [2205236] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 11.5) 등 2건
- ▶ [2205246] ‘상속세 및 증여세법’ 일부개정법률안(박성준 의원(민), 11.5)
- ▶ [2205264] ‘조세특례제한법’ 일부개정법률안(전재수 의원(민), 11.5)

○ 국회동향

▶ 대통령 예산안 시정연설(11.4)

○ 판례동향

▶ 대기발령이 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 유지한 경우 대기발령 전체를 무효라고 보아야 하는지 여부 (부정) ; 대법원 2024. 9. 12. 선고 2024다250873 판결

○ 법안동향

◆ [2205001] ‘조세특례제한법’ 일부개정법률안,
[2205015] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(이연희 의원(민), 10.29)

○ (발의 이유) 현행법(조세특례제한법 제29조의3)은 ‘경력단절 여성’^{*}을 고용한 기업에 대해 세액공제 특례 등을 규정하고 있음. ‘경력단절’이라는 표현을 ‘경력보유’로 변경하고, ‘경력보유여성’으로 인정받을 수 있는 퇴직 사유를 확대할 필요가 있다는 지적 제기

^{*} 1년 이상 기업에 근무한 여성이 결혼, 임신, 출산, 육아 및 자녀교육의 사유로 퇴직한 후, 2년 이상 15년 미만의 기간이 지난 경우

○ (주요 내용) ① ‘경력단절 여성’을 ‘경력보유여성’으로 용어 변경
② ‘경력보유여성’으로 인정받을 수 있는 퇴직사유에 ‘가족돌봄’ 등을 추가
③ ‘경력보유여성’ 고용에 대한 세액공제 특례 일몰기한을 現 ‘2025년 말’ → ‘2030년 말’로 연장

◆ [2205029] ‘하도급법’ 일부개정법률안(이인영 의원(민), 10.30)

○ (발의 이유) ‘하도급대금 연동제’(하도급법 제3조 등)는 수급사업자가 원사업자에게 납품하는 물품 등의 주요 원재료가격이 일정 수준 이상 변동하는 경우, 그 변동분에 연동해 하도급대금을 조정함으로써 수급사업자의 경영부담을 완화하기 위해 도입됨. 그러나 하도급대금 연동제의 대상은 ‘납품대금의 10% 이상을 차지하는 원재료’에 한정되어 있어, ‘노무비’의 변동은 반영하지 못하고 있다는 지적 제기

- (주요 내용) 하도급대금 연동 대상에 '노무비' 포함

◆ [2205035] '최저임금법' 일부개정법률안(이인영 의원(민), 10.30)

- (발의 이유) 현행법(최저임금법 제7조)은 도급 사업에서 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우, 도급인이 해당 수급인과 연대해 책임을 지도록 의무를 부여하고 있음. 그러나 도급계약 체결 후 다음 해의 최저임금액이 상승하는 경우에는, 계약 시의 인건비가 다음 해의 최저임금에 미치지 못하더라도 도급인의 연대책임 사유에는 포함되지 않는 상황

- (주요 내용) 도급인의 연대책임 범위를 '도급계약 기간 중 최저임금액에 미치지 못하게 된 인건비 단가'까지 확대

◆ [2205070] '고용산재보험료징수법' 일부개정법률안,
[2205077] '고용보험법' 일부개정법률안(우재준 의원(국), 10.30)

- (발의 이유) 구직급여 반복 수급 개선 필요성 제기

- (주요 내용) ① 매년 6월 30일 기준, 최근 3년간의 비율*이 모두 대통령령으로 정하는 기준을 넘는 사업에 대해 실업급여 보험료를 최대 40% 추가 부과할 수 있도록 규정(고용산재보험료징수법 제13조의2 신설)

* 1) 해당 사업의 이직자 중 대통령령으로 정하는 기간 미만으로 근로하거나 노무를 제공한 비율

2) 해당 사업에 부과된 보험료 대비, 해당 사업의 수급자격자에게 지급된 구직급여액 비율

- ② 위의 비율 산정 시, 일용근로자·'고용보험법'상 예술인·노무제공자 등은 제외(고용산재보험료징수법 제13조의2 신설)

- ③ 최근 5년간 3회 이상 구직급여를 지급받은 수급자에 대해, 구직급여액액을 최대 60% 감액하고 대기기간을 최대 4주 범위 내에서 연장(고용보험법 제46조의2)

- ④ 피보험 단위기간 중 90일 이상을 '일용근로자·단기예술인·단기노무제공자' 등으로 근로하거나, 중증 장애인, 한부모근로자가 구직급여를 수급한 경우에는 지급 횟수에 미포함(고용보험법 제46조의2)

◆ [2205082] '근로기준법' 일부개정법률안(이학영 의원(민), 10.30)

- (발의 이유) ① 현행법(근로기준법 제76조의2)은 직장 내 괴롭힘을 금지하면서, 사용자가 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 그 사실을 인정한 경우 자제없이 '객관적인' 조사를 실시하도록 규정하고 있음. 그러나 객관

적인 조사에 대한 기준이 불명확하다는 지적 제기

② 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자·피해 근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못하도록 제재를 강화할 필요성 제기

○ (주요 내용) ① 사용자가 직장내 괴롭힘 사실 확인을 위해 조사를 실시하는 경우, 피해근로자 등이 추천하는 사람을 포함해 3명 이상이 조사에 참여하도록 규정

② 사용자가 직장 내 괴롭힘 신고 근로자·피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해 유죄 판결이 확정된 경우, 사업 또는 사업장의 명칭 및 소재지 등을 공개

◆ [2205083] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이학영 의원(민), 10.31)

○ (발의 이유) 현행법(근로기준법 제2조)은 평균임금을 ‘산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액’으로 정의하고 있음. 그런데 해당 법문의 내용으로 인해, ‘근로자에게 지급되어야 하지만 미지급된 임금’이 평균임금의 산정에 포함되는 것인지 불명확하다는 지적 제기

○ (주요 내용) 평균임금의 산정기준이 되는 임금의 범위에 ‘지급되어야 하는 임금’이 포함됨을 명시

◆ [2205084] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(이학영 의원(민), 10.31)

○ (발의 이유) 현행법(산업안전보건법 제56조)은 고용노동부장관이 중대재해의 발생 원인을 조사할 수 있도록 규정하고 있으며, 중대재해 발생 현장을 훼손하거나 발생 원인조사를 방해하는 것을 금지하고 있음. 그러나 발생 현장 훼손·원인조사 방해 행위 등에 대한 벌칙의 수위가 낮아, 실효성이 떨어진다는 지적 제기

○ (주요 내용) 중대재해 발생 현장 훼손·고용노동부장관의 원인조사를 방해한 자에 대한 처벌을 현 ‘1년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금’ → ‘3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금’으로 상향

◆ [2205086] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 10.31)

○ (발의 이유) ‘동일가치노동 동일임금 원칙’ 도입 필요성 제기

○ (주요 내용) ① 사용자가 근로자의 ‘성별·연령·신체조건’을 이유로 차별적 대우를 하지 못하도록 하고, ‘고용형태 등 사회적 신분’을 이유로 근로조건에 대해 차별적 처우를 하지 못하도록 명시

- ② ‘동일 가치 노동’의 기준을 ‘직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등’으로 명시하고, 사용자가 해당 기준을 정할 때 근로자대표의 의견을 듣도록 규정
- ③ 사용자가 동일한 사업 또는 사업장 내의 동일 가치 노동에 대해 동일한 임금을 지급하도록 규정(파견근로자 포함)
- ④ 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업 또는 사업장은 동일한 사업 또는 사업장으로 간주

▶ 유사취지 법안 : [2205120] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김태년 의원(민, 10.31))

[2205125] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김태년 의원(민, 10.31))

[2205199] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진, 11.4)

◆ [2205087] ‘산재보험법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 10.31)

- (발의 이유) 현행법(산재보험법 제91조의2)은 임신 중인 근로자가 업무수행 과정에서 유해인자의 취급이나 노출로 인해 출산한 자녀(건강손상자녀)에게 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 사망한 경우 업무상의 재해로 인정하고 있음. 그러나 대상 근로자를 ‘임신 중인 근로자’로 한정하고 있어, 부계 요인에 의한 자녀의 건강손상에 대해서는 보험급여를 인정받지 못하고 있다는 지적 제기
- (주요 내용) ① ‘건강손상자녀’ 인정기준을 ‘임신 중인 근로자가 출산한 자녀’ → ‘근로자의 자녀’로 개정함으로써, 부계 요인에 의한 건강손상에 대해서도 보험급여 인정
② 해당 법안 시행일 전에 보험급여 청구를 했으나 지급 거부처분이 있었던 경우 등에 대해서도 청구권 부여

◆ [2205100] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 10.31)

- (발의 이유) 간접고용 근로자를 임금체불로부터 보호할 법적 근거 마련 필요성 제기
- (주요 내용) ① 국가·자자체·공공기관·대통령령으로 정하는 사업자 등이 발주하는 사업을 도급하는 경우, 수급인이 근로자에게 지급해야 할 ‘인건비용’을 다른 사업비와 구분해 ‘월 1회’ 지급하도록 명시
- ② 도급인이 수급인에게 인건비용을 지급하는 경우, 수급인이 전월(前月)에 근로자에게 지급한 임금의 내역을 확인하도록 하고, 임금을 지급하지 않은 경우 고용노동부장관에게 통보하도록 규정 등

▶ 유사추진 법안 : [2205214] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 11.4)

◆ [2205101] ‘알하는 사람 기본법안’(이용우 의원(민), 10.31)

- (발의 이유) 고용상의 지위나 계약의 형식과 관계없이, 모든 알하는 사람의 권리를 보장하고 증진할 필요성 제기
- (주요 내용) ① ‘알하는 사람’을 ‘고용상의 지위나 계약의 형식에 관계 없이 알타에서 다른 사람을 위해 자신이 직접 알하고 이를 통해 보수를 받는 사람’으로 정의
- ② ‘알하는 사람’이 산재보험·고용보험 등 사회보험에 가입할 권리가 있음을 명시하고, 사업자가 해당 사회보험에 드는 비용을 부담하도록 의무 부여
- ③ ‘알하는 사람’의 ‘성·국적·신상·계약 유형 등으로 차별받지 않을 권리’ 등을 규정
- ④ 사업자가 ‘알하는 사람’의 보수를 통화로 전액지급하도록 규정하고, 보수의 청구시효를 5년으로 명시
- ⑤ 사업자가 ‘알하는 사람’에게 매년 15일 이상의 휴식일을 보장하도록 의무 부여 등

◆ [2205118] ‘산재보험법’ 일부개정법률안(김태년 의원(민), 10.31)

- (발의 이유) ① 현행법(산재보험법 제38조)은 근로자가 질병을 얻은 경우, 해당 질병이 업무와 관련된 질병인지 여부를 판단하기 위해 ‘업무상질병판정위원회’의 심의를 받도록 하고 있음. 그러나 업무와 질병 간 상당인과관계를 확인하는 데 핵심적인 역할을 하는 ‘역학조사’ 실시에 관한 내용은 시행규칙(산업안전보건법 시행규칙 제222조)에만 명시되어 있어, 역학조사의 절차적 투명성과 정당성이 충분히 확보되지 못하고 있다는 지적 제기
 - ② 업무상 질병에 대한 보험급여 지급 결정 과정에서 상당한 시간이 소요되는 경우가 많아, 재해근로자와 그 가족이 생계에 어려움을 겪는 경우가 많다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 한국산업안전보건공단이 고용노동부장관에게 근로자의 질병과 유해·위험요인 사이의 인과관계 판단을 위해 ‘역학조사를 요청할 수 있도록 규정
 - ② 근로자의 보험급여 신청 후 30일이 지날 때까지 공단이 지급여부를 결정하지 않은 경우, 요양이나 생계보전 등 신속한 보상의 필요성이 있는 근로자가 보험급여의 일부 선지급을 신청할 수 있도록 규정하고, 공단은 신청일로부터 30일 이내에 지급결정을 하도록 규정

◆ [2205159] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 11.1)

- (발의 이유) 5인 미만 사업장과 가사사용인에 대해서도 근로기준법을 적용할 필요성 제기
- (주요 내용) ① 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 ‘근로기준법’ 적용

- ② 가사사용인에 대해 ‘근로기준법’ 적용을 제외하는 내용 삭제
- ③ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장이 근로기준법을 준수할 수 있도록 국가가 필요한 지원을 할 수 있음을 명시

◆ [2205194] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 11.4)

- (발의 이유) 현행법(노동조합법 제24조)은 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우, 근로자가 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로를 제공하지 않고 노동조합 업무에 종사(근로시간 면제)할 수 있도록 규정하되, 사업 또는 사업장별로 ‘근로시간 면제 한도’를 두고 있음. 이러한 ‘근로시간 면제’에 ‘상한’이 아닌 ‘하한’을 두어야 한다는 지적 제기
- (주요 내용) ‘근로시간 면제 한도(상한)’를 ‘근로시간 면제 기준(하한)’으로 개정하고, ‘근로시간 면제 한도를 초과하는 단체협약 또는 사용자의 동의를 무효로 하는 기존의 내용을 삭제

◆ [2205205] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(문진석 의원(민), 11.4)

- (발의 이유) 현행 ‘산업안전보건법’은 물류센터에 냉난방시설 등의 설치의무를 부여하고 있지 않아, 폭염·혹한으로 인한 산업재해 발생의 원인이 되고 있다는 지적 제기
- (주요 내용) 사업주가 폭염·혹한 등 기상여건 변화에 따른 산업재해 예방을 위해 ‘물류창고 등 대통령령으로 정하는 장소’에 환기·냉방·난방장치를 설치·운영하도록 의무 부여

◆ [2205205] ‘산재보험법’ 일부개정법률안,
[2205224] ‘고용산재보험료징수법’ 일부개정법률안,
[2205227] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 11.4)

- (발의 이유) 고용보험·산업재해보상보험의 적용대상을 확대할 필요성 제기
- (주요 내용) ① 가구 내 고용, 농림어업 중 개인이 운영하는 5인 미만 사업장 등에 대해서도 ‘산재보험법’ 적용(산재보험법 제6조)
② ‘예술인’ 등을 ‘산재보험법’상 근로자 범주에 포함(산재보험법 제91조의24 등 신설)
③ ‘자원봉사활동기본법’상 ‘자원봉사단체’를 ‘산재보험법’상 사업주로, ‘자원봉사자’를 ‘근로자’로 간주(산재보험법 제123조의3 등 신설)

④ ‘무급가족종사자’를 ‘사업주와 배우자·4촌 이내의 친족 관계에 있는 자 중 급여를 받지 않고 해당 사업에 종사하는 자’로 정의하고, ‘고용산재보험료징수법’상 자영업자로 간주해 고용보험 가입을 허용(고용산재보험료징수법 제2조·제49조의7)

⑤ 실업급여 적용제외 연령을 현 ‘65세 → ‘70세(농림어업인은 75세)로 상향(고용보험법 제10조) 등

◆ [2205229] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(고동진 의원(국), 11.4)

- (발의 이유) 글로벌 경쟁에서 국가첨단전략산업의 경쟁력을 제고하기 위해, 현행 획일화된 근로시간제도의 유연화가 시급하다는 지적 제기
- (주요 내용) ‘국가첨단전략산업법’에 따른 국가첨단전략산업 업종 중 연구개발 등 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자의 근로시간은 기존 근로시간 한도(근로기준법 제50조, 제53조)에도 불구하고, ‘대통령령으로 정하는 절차와 기준’에 따라 별도로 정할 수 있음을 명시

◆ [2205236] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 11.5)

- (발의 이유) 장시간 노동, 과로사 등의 방지를 위해 포괄임금제 금지 필요성 제기
- (주요 내용) ① 사용자가 다음과 같은 형태의 ‘포괄임금계약’을 체결하는 것을 금지
 - 기본임금(임금총액에서 연장·야간 및 휴일근로 등에 대해 가산되는 임금 등을 제외한 금액)을 미리 산정하지 않고, 가산되는 임금을 포함해 지급하는 내용의 계약
 - 기본임금을 미리 산정하면서도, 연장·야간 및 휴일근로에 대해 가산되는 임금을 실제 근로시간에 관계 없이 일정액으로 지급하는 내용의 계약
 - 연차 유급휴가를 사용하지 않는 데 따른 보상금액을 미리 포함해 임금으로 지급하는 내용의 계약② 사용자에게 근로자의 업무 개시·종료시각을 일·주·월 단위로 측정하고 기록하도록 의무 부여 등

▶ 유사취지 법안 : [2205237] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 11.5)

◆ [2205246] ‘상속세 및 증여세법’ 일부개정법률안(박성준 의원(민), 11.5)

- (발의 이유) 현행법(상속세 및 증여세법 제21조)에 따른 상속세의 일괄공제 기준인 5억원은 지난 25년간 바뀐 적이 없어, 그동안의 경제성장과 국민소득 증가 규모를 반영하지 못하고 있다는 지적 제기

○ (주요 내용) 상속세 일괄공제 기준을 現 '5억원' → '9억원'으로 상향

◆ [2205264] '조세특례제한법' 일부개정법률안(전재수 의원(민), 11.5)

○ (발의 이유) 출산 및 보육에 기여한 기업에 대해 세액공제 혜택을 부여할 필요성 제기

○ (주요 내용) 출산장려금을 지급한 기업에 대해, 해당 장려금의 50% 내의 범위에서 대통령령으로 정하는 금액을 해당 과세연도의 소득세 또는 법인세에서 공제

○ 국회동향

◆ 대통령 예산안 시정연설(11.4)

○ 윤석열 대통령은 시정연설문을 통해 노동개혁 등 4대 개혁 완수 의지를 피력

※ 한덕수 국무총리 대독

① (연금개혁) 지난 9월 제시한 정부안을 기준으로 논의해, 빠른 시일 내 사회적 합의와 법제화 필요

② (노동개혁) 노동제도 유연화, 직무와 성과 중심의 임금체계 개편, '노동약자보호법' 제정 등 추진 필요

○ 판례동향

◆ 대기발령이 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 유지한 경우 대기발령 전체를 무효라고 보아야 하는지 여부 (부정) ; 대법원 2024. 9. 12. 선고 2024다250873 판결

대기발령이 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 유지한 경우 대기발령의 필요성이 없어진 시점을 기준으로 하여 대기발령의 필요성이 있을 수 있는 부분에 관하여는 사유를 별도로 따져 보아야 하는바, 대기발령 처분 전부를 무효라고 볼 것이 아니라 대기발령이 언제부터 무효인지에 관하여 판단하여야 한다.

사실관계

○ A법인은 사립학교법에 따라 설립된 학교법인이자 수익사업으로 B병원을

	<p>설립·운영하고 있으며, C는 2015. 9. 1. B병원에 입사하여 2017. 3. 17. 부터 행정사무국장으로 근무했던 자임.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ D는 A법인의 이사장이고, E, F와 형제지간인데, A법인은 2021. 2. 22. B병원의 병원장이었던 F를 직위해제하고(C는 F의 아들임), B병원에 대한 감사를 실시하기로 의결하면서 2021. 3. 9. E를 B병원의 병원장 직무대행으로 선임하였음. ○ A법인은 2021. 3. 15. B병원에게 감사를 실시한다는 내용(감사 기간 : 2021. 3. 15. ~ 2021. 4. 16.)을 통지하였음. ○ E는 2021. 5. 24. C에게 자택 대기하라는 내용의 인사발령(이하 ‘이 사건 대기발령’)을 통지하였고, 직무대행 지시사항 불이행으로 인한 업무방해, 결재 시 전결 사항 불이행, 병원 대표 직인의 무단 임의 사용 등이 대기발령의 사유로 기재되어 있었음. ○ A법인은 2021. 7.경 이 사건 감사에 착수하여 이 사건 소송 중이던 2023. 7.경 감사를 종료하였음. <div data-bbox="475 929 1380 1153"> <p>The diagram illustrates the timeline of the case. It starts with 'B병원장 F (C의 父) 직위해제' on 2021. 2. 22., followed by 'B병원 감사 통지 받음' on 2021. 3. 15., and '이 사건 대기발령' on 2021. 5. 24. A bracket labeled '감사 기간' (Inspection Period) spans from 2021. 7. to 2023. 7., with a blue arrow labeled '장기간 유지' (Long-term maintenance) pointing from the standby order to the end of the inspection period.</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ○ C는 이 사건 대기발령의 사유가 부존재하고, 직무대행자의 권한 범위를 벗어난 인사이동이며, 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 유지되고 있으므로 무효라고 주장함. ○ (노동위원회 판단) 부산지방법노동위원회는 이 사건 대기발령에 절차적 위법이 없고, 업무상 필요성이 인정되는 반면, 생활상 불이익이 사실상 없다는 이유로 구제신청을 기각하였고 중앙노동위원회도 같은 취지로 C의 재심신청을 기각하였음. ○ (원심) 이 사건 대기발령은 C를 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 두는 것이어서 부당하다고 판시하였음. ○ (1심) 이 사건 감사는 2023. 7월경 종료되었으므로 이 사건 대기발령을 유지할 필요성이 있다고 할 수 없고, C는 기존 임금의 30%를 삭감하여 지급받고 있었으며, 장기간 감사를 진행할 필요성이 있었던 것으로 보기 힘들므로 이 사건 대기발령은 무효임.
<p>판결요지</p>	<p>■ 관련 법리</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>대법원 2007. 2. 23. 선고 2005다3991 판결 대법원 2011. 10. 13. 선고 2009다86246 판결</p> </div>

대법원 2013. 5. 9. 선고 2012다64833 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.
- 이러한 대기발령을 포함한 인사명령은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 고유권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 안에서 사용자에게 상당한 재량을 인정하여야 한다. 그러나 대기발령과 같은 잠정적인 인사명령이 명령 당시에는 정당한 경우라고 하더라도, 대기발령의 목적과 실제 기능, 유지의 합리성 여부 및 그로 인하여 근로자가 받게 될 신분상·경제상의 불이익 등 구체적인 사정을 모두 참작하여 그 기간은 합리적인 범위 내에서 이루어져야 한다. 따라서 대기발령을 받은 근로자가 상당한 기간에 걸쳐 근로의 제공을 할 수 없거나 근로제공을 함이 매우 부적당한 경우가 아닌데도 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 유지하는 것은, 특별한 사정이 없는 한 정당한 이유가 있다고 보기 어려우므로 합리성이 없을 정도로 부당하다고 볼 만한 시점 이후부터의 대기발령은 무효라고 보아야 한다.

■ 판결 요지

○ 이 사건 대기발령이 적법한지 - 파기환송

- (원심의 판단) 원심은 다음과 같은 이유로 이 사건 대기발령 처분이 무효라고 판단한 제1심판결을 그대로 유지하였음.

C의 감사 방해를 저지하기 위한 데 주된 목적이 있는 이 사건 대기발령은 A법인의 감사가 종료됨으로써 그 필요성이 없어졌음에도 그대로 유지되고 있어 C를 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 두는 것이 되어 부당하다는 것임.

더 나아가 그 판시와 같은 사정을 들어 C 등에 대한 법인자금 횡령 혐의 수사가 진행 중이므로 대기발령을 계속 유지할 필요성이 있다는 A법인의 주장도 받아들이지 아니하였음.

- 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 이 사건 대기발령의 필요성이 없어진 시점부터는 대기발령이 부당하게 장기간 유지되는 것이어서 무효로 보아야 한다는 원심의 판단 부분은 정당하고, A법인의 상고이유 주장과 같은 징계와 인사명령의 성격에 관한 법리 등을 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없음.
- 그런데 원심의 판단은 A법인이 잠정적인 인사명령인 이 사건 대기발령을 부당하게 장기간 유지하는 조치가 무효라는 것이므로 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 대기발령의 필요성이 있을 수 있는 A법인의 감사 종료 이전 부분에 관하여는 그 무효 사유를 별도로 따져 봐야 하고, 감사 종료 이후의 부당한 대기발령 유지 조치가 무효라는 이유만으로 그 이전 부분까지 당연히 무효가 된다고 볼 수 없음.
- 그럼에도 원심이 이와 다른 전제에서 이 사건 대기발령이 전부 무효라고 판단한 것은 대기발령 등의 인사명령에 관한 법리 등을 오해하고 필요한 심리를 다하지 아니하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있고 위 대기발령이 언제부터 무효인지 여부에 관한 추가 심리·판단이 필요하다고

	<p>보는 이상 원심판결 전체를 파기할 수밖에 없음.</p> <table><tr><th colspan="2">원심 판결 내용</th></tr><tr><td colspan="2"><ul style="list-style-type: none">• ‘감사 방해’를 저지하기 위한 데 주된 목적이 있는 이 사건 대기발령 처분은 감사가 종료됨으로써 그 필요성이 없어졌음에도 그대로 유지되고 있어 C를 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 두는 것이 되어 부당하다’는 이유로 C의 이 사건 대기발령 처분 무효 확인 청구를 받아들인 제1심의 사실인정과 판단은 모두 정당함.• 한편 A법인은 C와 C의 아버지이자 B병원의 병원장이었던 F가 제3의 업체와 배임적 컨설팅계약을 체결하여 A법인으로 하여금 거액의 채무를 부담하게 하고 그러한 계약을 통하여 A법인의 법인자금을 횡령한 혐의 등으로 수사가 진행 중이므로, 이 사건 대기발령 처분을 계속 유지할 필요성이 있다고 주장하나, 위와 같은 사유는 감사 방해’를 저지하기 위한 데 주된 목적이 있는 이 사건 대기발령 처분의 사유와는 무관하므로, 이를 별도의 대기발령이나 징계처분의 사유로 삼을 수 있는지 여부는 별론으로 하고, 그러한 사유만으로 이 사건 대기발령 처분을 계속 유지할 필요성이 있다고 볼 수 없으므로, A법인의 위 주장은 받아들일 수 없음.</td></tr></table>	원심 판결 내용		<ul style="list-style-type: none">• ‘감사 방해’를 저지하기 위한 데 주된 목적이 있는 이 사건 대기발령 처분은 감사가 종료됨으로써 그 필요성이 없어졌음에도 그대로 유지되고 있어 C를 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 두는 것이 되어 부당하다’는 이유로 C의 이 사건 대기발령 처분 무효 확인 청구를 받아들인 제1심의 사실인정과 판단은 모두 정당함.• 한편 A법인은 C와 C의 아버지이자 B병원의 병원장이었던 F가 제3의 업체와 배임적 컨설팅계약을 체결하여 A법인으로 하여금 거액의 채무를 부담하게 하고 그러한 계약을 통하여 A법인의 법인자금을 횡령한 혐의 등으로 수사가 진행 중이므로, 이 사건 대기발령 처분을 계속 유지할 필요성이 있다고 주장하나, 위와 같은 사유는 감사 방해’를 저지하기 위한 데 주된 목적이 있는 이 사건 대기발령 처분의 사유와는 무관하므로, 이를 별도의 대기발령이나 징계처분의 사유로 삼을 수 있는지 여부는 별론으로 하고, 그러한 사유만으로 이 사건 대기발령 처분을 계속 유지할 필요성이 있다고 볼 수 없으므로, A법인의 위 주장은 받아들일 수 없음.					
원심 판결 내용									
<ul style="list-style-type: none">• ‘감사 방해’를 저지하기 위한 데 주된 목적이 있는 이 사건 대기발령 처분은 감사가 종료됨으로써 그 필요성이 없어졌음에도 그대로 유지되고 있어 C를 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 두는 것이 되어 부당하다’는 이유로 C의 이 사건 대기발령 처분 무효 확인 청구를 받아들인 제1심의 사실인정과 판단은 모두 정당함.• 한편 A법인은 C와 C의 아버지이자 B병원의 병원장이었던 F가 제3의 업체와 배임적 컨설팅계약을 체결하여 A법인으로 하여금 거액의 채무를 부담하게 하고 그러한 계약을 통하여 A법인의 법인자금을 횡령한 혐의 등으로 수사가 진행 중이므로, 이 사건 대기발령 처분을 계속 유지할 필요성이 있다고 주장하나, 위와 같은 사유는 감사 방해’를 저지하기 위한 데 주된 목적이 있는 이 사건 대기발령 처분의 사유와는 무관하므로, 이를 별도의 대기발령이나 징계처분의 사유로 삼을 수 있는지 여부는 별론으로 하고, 그러한 사유만으로 이 사건 대기발령 처분을 계속 유지할 필요성이 있다고 볼 수 없으므로, A법인의 위 주장은 받아들일 수 없음.									
시사점	<p>○ 금번 판결은 이 사건 대기발령의 필요성이 없어진 시점부터는 대기발령이 장기간 유지되는 것이어서 무효로 보아야 한다는 원심의 판단 부분은 정당하나, 이 사건 대기발령의 필요성이 있을 수 있는 부분에 관하여는 그 무효 사유를 별도로 판단하여야 한다고 판시하였음.</p> <table><tr><th></th><th>이 사건 대기발령</th></tr><tr><td>지노위 / 중노위</td><td>정당</td></tr><tr><td>1심 / 2심</td><td>부당 ※ 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 둠</td></tr><tr><td>3심</td><td>파기환송</td></tr></table> <p>- 부당한 대기발령 유지 조치가 무효라는 이유만으로 대기발령 개시까지 당연히 무효가 된다고 볼 수 없으므로 이 사건 대기발령이 언제부터 무효인지를 따져 보아야 한다고 하며 원심판결을 파기환송 하였음.</p> <p>○ 금번 대법원 판결에서 특정 시점을 기준으로 대기발령의 유·무효를 구분하여 판단하도록 하고 있는바, 이에 대기발령이 유효하다고 판단되는 기간에 따라 승진 소요기간이나 급여에서의 차이가 있을 수 있으므로 대기발령의 사유를 사내 규정 등에 명확히 규정하고, 대기명령이 필요한 기간과 시점 등을 면밀히 검토할 필요가 있음.</p>		이 사건 대기발령	지노위 / 중노위	정당	1심 / 2심	부당 ※ 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 둠	3심	파기환송
	이 사건 대기발령								
지노위 / 중노위	정당								
1심 / 2심	부당 ※ 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 잠정적 지위의 상태로 둠								
3심	파기환송								