KEF 한국경영자총협회

www.kef.or.kr

2024
e경제 · 경영정책
리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

KEF
KOREA
ENTERPRISES
FEDERATION

◆ 경총, 「미취업 청년의 취업준비 실태조사」 결과 발표 (11. 27)

(청년ESG팀 02-3270-7366) * 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

○ 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 경총)가 미취업 청년* 1,000명(응답자 기준)을 대상으로 「미취업 청년의 취업준비 실태조사」를 실시한 결과, 응답자의 43.1%가 올해 하반기 취업환경이 상반기보다 '악화'되었다고 느꼈으며, 취업준비 과정에서 가장 큰 애로사항으로는 '직무 관련 경험 및 경력개발 기회 부족'을 꼽은 것으로 나타남.

* 정규직(신입) 근로 경험이 없으며, 현재 구직활동 중인 20~34세 청년

❶ **(2024년 하반기 취업환경)** 상반기보다 '악화'되었다는 응답이 43.1%로 가장 높았고, '비슷함'이라는 응답은 38.6%, '잘 모르겠다'는 응답은 11.6%, '개선'되었다는 응답은 6.7%로 조사되었음. 올 하반기 취업환경이 '악화'되었다고 응답한 이유로는 '경기 침체 지속'이라는 응답이 74.7%, '청년 실업 심화로 인한 일자리 경쟁 격화'라는 응답이 71.0%로 높게 집계됨(복수응답).

❷ **(취업준비 애로사항)** 취업을 준비하는 과정에서 느끼는 가장 큰 애로사항으로는 '직무 관련 업무 경험 및 경력개발 기회 부족'이라는 응답이 69.0%로 가장 높았음(복수응답).

※ 그 외 응답은 '취업하고자 하는 일자리 정보 획득 어려움' 52.3%, '직무 관련 자격증 취득 어려움' 34.5%, '학점, 외국어 점수 취득 어려움' 20.2% 순

❸ **(일경험 희망 직무 분야)** 응답자의 전공에 따라 희망하는 일경험 직무 분야에 다소 차이가 있는 것으로 조사됨. 인문계열 전공자는 ①'재무·회계'(22.8%), ②'마케팅·광고'(20.0%), ③'인사관리·노무'(15.9%) 분야가, 이공계열 전공자는 ①'IT·SW'(23.6%), ②'생산관리'(19.5%), ③'연구·R&D'(17.8%) 분야가 상위 3개 일경험 희망 직무 분야로 조사됨.

❹ **(괜찮은 일자리 판단 기준)** '워라밸(Work-Life Balance) 가능성이 큰 일자리'라는 응답이 59.2%, '직원 복리후생·복지제도가 잘 갖춰진 일자리'라는 응답이 54.2%, '공정한 보상이 이뤄지는 일자리'라는 응답이 50.1%로 높게 나타났다(복수응답).

※ 그 외 응답은 '정년보장 등 고용 안정성이 높은 일자리' 38.4%, '기업·본인의 성장 가능성이 큰 일자리' 36.2%, '회사 규모 및 인지도가 높은 일자리' 29.7%, '사회적 가치 실현이 가능한 일자리' 15.7% 순

❺ **(괜찮은 일자리 연봉수준과 지역)** 미취업 청년이 생각하는 괜찮은 일자리 연봉수준(신입사원)

으로는 '3천만원 이상~4천만원 미만'이라는 응답이 50.5%로 가장 높게 나타났고, 소재 지역은 '수도권'이라는 응답이 61.2%로 가장 높았고, 그 외 응답은 '지역 무관' 19.9%, '지방' 18.9%로 집계됨.

❻ **(취업 준비 시 생성형 AI 기술 활용 경험)** 응답자의 42.6%가 취업을 준비하는 과정에서 챗GPT 등 생성형 인공지능(AI) 기술을 활용한 경험이 '있다'고 답했으며, 생성형 AI 기술의 주된 활용 이유를 조사한 결과, '자기소개서 작성 지원'이라는 답변이 60.1%로 가장 높게 나타남(복수응답).

※ 그 외 응답은 '자기소개서 외 포트폴리오 등 취업 부속 서류(자료) 작성 지원' 42.7%, '면접 준비 지원' 35.9%, '기업 관련 취업 정보 검색 및 분석' 25.1% 순

○ 경총은 "기업의 채용 트렌드가 수시·경력직 중심 채용으로 바뀌면서 노동시장에 처음 진입하는 청년들에게는 일경험을 쌓을 수 있는 기회가 매우 중요해졌다"며, "청년들이 일경험의 중요성을 체감하고 있지만, 취업을 준비하면서 직무를 경험하거나 경력개발을 할 수 있는 기회나 정보가 부족한 상황"이라고 밝힘. 이어 "최근에는 기업이 직접 현장의 실제적인 업무 경험이나 훈련 프로그램을 청년들에게 제공하는 사례*가 증가하고 있다"며, "이러한 기업 주도 훈련 프로그램과 고용서비스와의 연계를 강화해 나가는 한편, 우리 노동시장 규제를 정비하여 기업들이 청년 채용을 확대해 나갈 수 있는 환경이 조성돼야 한다"고 강조함.

* 삼성전자「SSAFY」, LG AI연구원「LG Aimers」, 포스코인재창조원「포유드림」 등

KEF KOREA ENTERPRISES FEDERATION

경제브리핑

한국경영자총협회
www.kef.or.kr

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

〈 contents 〉

▶ 한국은행, 「경제전망(2024년 11월)」 발표 (11.28)
▶ 고용노동부, 「2024년 10월 사업체노동력조사 결과」 발표 (11.28)
▶ 한국은행, 기준금리 인하 발표 (11.28)
▶ 한국은행, 「2024년 11월 기업경기조사 결과」 발표 (11.27)
▶ 한국은행, 「2024년 11월 소비자동향조사 결과」 발표 (11.26)

◆ 한국은행, 「경제전망(2024년 11월)」 발표 (11.28)

○ 한국은행은 우리나라 경제성장률을 2024년 2.2%, 2025년 1.9%, 2026년 1.8%로 전망

※ 지난 '24.8월 전망 대비 2024년, 2025년 성장률 전망치 모두 0.2%p 하향 조정

※ 지출항목별 증감률 전망치(%)
[민간소비] 1.8('23)→ 1.2('24)→ 2.0('25) [재화수출] 2.9('23)→ 6.3('24)→ 1.5('25)
[건설투자] 1.5('23)→ △1.3('24)→ △1.3('25) [설비투자] 1.1('23)→ 1.5('24)→ 3.0('25)

- 올해는 내수 회복세가 완만한 가운데 수출 증가세가 둔화되면서 성장흐름이 약화됨에 따라 지난 8월 전망(2.4%)보다 낮은 2.2% 성장할 전망.

- 2025년의 경우 소비를 중심으로 완만한 성장세를 이어가겠으나 주력업종에서 주요국과의 경쟁 심화, 보호무역 기조 강화 등으로 수출 증가세가 예상보다 낮아짐에 따라 연간 성장률이 당초 예상(2.1%)보다 낮은 1.9%를 나타낼 것으로 예상.

- 2026년에는 글로벌 성장세 둔화, 미국의 관세 인상 영향 본격화 등으로 수출을 중심으로 성장세가 다소 낮아짐에 따라 1.8% 성장할 전망.

○ 2024년 소비자물가 상승률은 원/달러환율 상승에도 유가 하락, 낮은 수요압력 등의 영향으로 8월 전망경로(2024년 2.5%, 2025년 2.1%)를 하회하는 2024년 2.3%, 2025년 1.9%로 전망.

○ 2024년 경상수지는 2024년 8월 전망치(730억달러 흑자)를 상회하는 900억달러 흑자, 2025년 경상수지는 2024년 8월 전망치(620억달러 흑자)를 상회하는 800억 달러 흑자를 기록할 전망.

○ 2024년 취업자 수 증가 폭은 2024년 8월 전망치(20만명)를 소폭 하회하는 17만명으로 전망. 2024년 실업률은 2.8%로 전망(2024년 8월 전망치 대비 0.1%p 하향 조정).

○ 한국은행은 향후 전망경로상에 반도체 경기, 글로벌 지정학 및 통상환경 등과 관련한 불확실성이 높으며, 물가의 경우 기업의 비용압력 확대 등도 리스크 요인으로 잠재해 있음을 밝힘. 이러한 전망경로 상의 불확실성이 큰 점을 고려하여 지정학적 갈등(시나리오 1), 글로벌 무역갈등(시나리오 2)과 관련한 대안적 시나리오를 분석.

< 시나리오 1 : 지정학적 갈등 조기 완화(낙관) vs 심화(비관) >

- **(낙관 시나리오)** 트럼프 행정부의 외교적 노력으로 러시아·우크라이나 전쟁, 중동지역 분쟁 등 주요 지정학적 리스크가 예상보다 빠르게 완화될 경우, 국제유가의 하향 안정 등 대외여건 개선으로 우리경제의 2025년 성장률은 기본전망 대비 0.2%p 상승, 물가상승률은 0.3%p 하락할 것으로 분석.
- **(비관 시나리오)** 미국의 우크라이나 지원 축소로 러·우 전쟁이 장기화되고 對이란 강경책에 대한 반발로 중동 갈등이 심화될 경우, 국제유가 및 해상운임 급등과 글로벌 위험회피 성향 강화로 우리 경제의 2025년 성장률은 0.1%p 하락하고 물가상승률은 0.2%p 상승할 것으로 추정.

< 시나리오 2 : 글로벌 무역갈등 >

- 미국의 보호무역 기조 강화와 이에 대한 중국 등 주요국의 대응으로 글로벌 무역갈등이 격화될 경우, 글로벌 교역이 급격히 위축되고 무역정책 불확실성이 증대될 것으로 예상됨. 아울러 리스크 프리미엄 확대 등으로 금융 시장 불안이 가중될 가능성도 있음. 이에 따라 우리 경제의 2025년 성장률 및 물가상승률은 각각 0.2%p, 0.1%p씩 하락할 것으로 분석.

◆ 고용노동부, 「2024년 10월 사업체노동력조사 결과」 발표 (11.28)

〈 고용 부문('24.10월, 종사자 1인 이상 사업체 기준) 〉

○ **(종사자 수)** 사업체 종사자는 2,017만 3천명으로 전년동월대비 9만 2천명(0.5%) 늘어나며 2021년 3월부터 44개월 연속 증가

○ **(입·이직)** 입직자는 89만 4천명으로 전년동월대비 2만 2천명(△2.4%) 감소했고, 이직자는 85만 6천명으로 전년동월대비 9천명(△1.1%) 감소

〈 근로실태 부문('24.9월, 상용근로자 1인 이상 사업체 기준) 〉

○ **(명목 임금)** 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 430만 1천원으로 전년동월대비 1만 5천원(△0.3%) 감소

※ '24년 9월 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액 감소는 2023년에는 대부분 9월에 지급된 명절상여금이 금년에는 8, 9월에 분산 지급된 것과 자동차 관련 산업에서 임단협 타결금 지급 시기 변경 등으로 특별급여가 줄어든 것에 기인

○ **(총 근로시간)** 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 139.5시간으로 전년동월대비 8.5시간(△5.7%) 감소

※ '24년 9월 '관공서 공휴일에 관한 규정'에 따른 월력상 근로일수는 전년동월대비 1일 감소(19일→18일)

['24.3분기 근로실태]

○ **(명목 임금)** 3분기 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 414만 3천원으로 전년동기대비 13만 6천원(3.4%) 증가

○ **(총 근로시간)** 3분기 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 154.8시간으로 전년동기대비 1.2시간(△0.8%) 감소

◆ 한국은행, 기준금리 인하 발표 (11.28)

○ 한국은행 금융통화위원회는 다음 통화정책방향 결정시까지 한국은행 기준금리를 기존 3.25%에서 3.00%로 0.25%p 하향 조정하여 통화정책을 운용하기로 결정

※ 한국은행은 2023년 1월(3.50%) 이후 2024년 8월까지 20개월 연속 기준금리를 3.50%로 유지했으나, 2024년 10월 기준금리를 0.25%p 인하한 이후 11월에도 0.25%p 인하를 결정.

- 금융통화위원회는 환율 변동성이 확대되었지만, 물가상승률의 안정세*와 가계부채의 둔화 흐름이 이어지는 가운데 성장의 하방압력이 증대됨에 따라 기준금리를 추가 인하하여 경기의 하방리스크를 완화하는 것이 적절하다고 판단하여 기준금리를 3.25%에서 3.00%로 인하하기로 결정

* 최근 소비자 물가상승률 추이(%, 통계청) : 2.7('24.5)→ 2.4(6)→ 2.6(7)→ 2.0(8)→ 1.6(9)→ 1.3(10)

◆ 한국은행, 「2024년 11월 기업경기조사 결과」 발표 (11.27)

○ **(기업심리지수)** 2024년 11월 전산업 기업심리지수(CBSI)는 91.5*로 전월대비 0.6p 하락하였으며, 2024년 12월 전망 CBSI는 89.7로 전월대비 0.1p 하락

* 전산업 CBSI 추이 : 95.1('24.7)→ 92.5(8)→ 91.2(9)→ 92.1(10)→ 91.5(11)

- **(제조업)** 2024년 11월 CBSI는 90.6*으로 전월에 비해 2.0p 하락하였으며, 2024년 12월 전망 CBSI는 88.9로 전월에 비해 1.6p 하락

  * 제조업 CBSI 추이 : 95.7('24.7)→ 92.8(8)→ 90.9(9)→ 92.6(10)→ 90.6(11)

- **(비제조업)** 2024년 11월 CBSI는 92.1*로 전월에 비해 0.4p 상승하였으며, 2024년 12월 전망 CBSI는 90.3으로 전월에 비해 1.1p 상승

  * 비제조업 CBSI 추이 : 94.6('24.7)→ 92.2(8)→ 91.4(9)→ 91.7(10)→ 92.1(11)

○ **(기업경기실사지수)** 2024년 11월 업황BSI는 69*로 전월과 동일하였으며, 2024년 12월 업황전망BSI는 68로 전월대비 2p 하락

* 업황BSI 추이 : 72('24.7)→ 70(8)→ 70(9)→ 69(10)→ 69(11)

- **(제조업)** 2024년 11월 업황BSI는 68*로 전월에 비해 1p 하락하였으며, 2024년 12월 업황전망BSI는 66으로 전월에 비해 5p 하락

  * 제조업 업황BSI 추이 : 73('24.7)→ 71(8)→ 69(9)→ 69(10)→ 68(11)

- **(비제조업)** 2024년 11월 업황BSI는 69*로 전월에 비해 1p 하락하였으나, 2024년 12월 업황전망BSI는 70으로 전월에 비해 1p 상승

  * 비제조업 업황BSI 추이 : 71('24.7)→ 70(8)→ 70(9)→ 70(10)→ 69(11)

◆ 한국은행, 「2024년 11월 소비자동향조사 결과」 발표 (11.26)

○ **(소비자심리지수)** 소비자들의 경제상황에 대한 심리를 종합적으로 나타내는 소비자심리지수(CCSI)*는 11월중 100.7로 전월(101.7)대비 1.0p 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 : 103.6('24.7)→ 100.8(8)→ 100.0(9)→ 101.7(10)→ 100.7(11)

- 가계의 경제상황에 대한 인식을 나타내는 현재경기판단CSI(70)는 전월대비 3p 하락하고 향후경기전망CSI(74)는 전월대비 7p 하락

- 물가수준전망CSI(147)는 전월과 동일, 임금수준전망CSI(118)는 전월대비 1p 하락

○ **(기대인플레이션)** 향후 1년간 소비자물가상승률 전망인 기대인플레이션율은 11월 2.8%로 전월과 동일

※ 기대인플레이션율 추이(%) : 2.9('24.7)→ 2.9(8)→ 2.8(9)→ 2.8(10)→ 2.8(11)

※ 3년후 기대인플레이션율은 2.6%로 전월대비 0.1%p 하락, 5년후 기대인플레이션율은 2.6%로 전월과 동일

- 향후 1년간 소비자물가 상승에 영향을 미칠 주요 품목의 응답 비중은 농축수산물(53.5%), 공공요금(50.9%), 석유류제품(32.3%) 등 順

○ **(물가인식)** 지난 1년간 주관적으로 체감한 소비자물가상승률을 의미하는 '물가인식'은 11월 3.3%로 전월과 동일

※ 물가인식 추이(%) : 3.6('24.7)→ 3.5(8)→ 3.4(9)→ 3.3(10)→ 3.3(11)

KEF
KOREA ENTERPRISES FEDERATION
노사정동향
한국경영자총협회
www.kef.or.kr

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

〈 contents 〉

▶ 여야는 노동약자 보호, 계속고용 등 노동의제를 둘러싼 경쟁 본격화
▶ 민주노총은 정책대회를 개최한 가운데 민주노총 집행부는 국회 내 사회적 대화 참여를 추진할 것으로 전망
▶ 공공부문 노조 공동파업 추진에 따른 여객·물류 분야 부담 가중 및 학교현장 혼란 증가 우려
▶ 주요 철강·전자사 임금교섭 난항 지속
▶ 임금교섭 타결현황

◆ 여야는 노동약자 보호, 계속고용 등 노동의제를 둘러싼 경쟁 본격화

○ 정부·여당이 노동약자 보호 입법을 추진하는 가운데 여당은 11. 26 당내 「노동전환 특별위원회」에서 '노동약자보호법' 제정을 당론으로 발의하겠다는 입장 표명

– 정부·여당이 추진하고 있는 노동약자보호법안은 특수형태근로종사자, 프리랜서 등을 노동약자로 규정하고 이들을 위해 ▲표준계약서 마련, ▲계약분쟁 조정을 위한 노동위원회 내 '분쟁조정위원회' 설치 등의 내용이 포함

· ① 표준계약서가 당사자간 공정한 계약 체결을 위한 권고적 성격을 넘어 법적 의무와 규제화되거나, ② 분쟁조정위원회가 특수형태근로종사자 또는 프리랜서의 근로자성 판단과 유사한 성격을 가질 경우에는 산업현장에 혼란을 가중 시킬 것이라는 우려 상존

○ 한편, 야당은 노동약자 보호에 대해 ① 5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용과 ② 근로기준법상 근로자성 확대를 중심으로 입법을 추진한다는 계획

- 야당 노동존중실천단은 11. 27 한국노총과 공동주최한 「프리랜서·플랫폼종사자 권리보호를 위한 토론회」에서 근로기준법 확대 적용과 근로자성 확대를 주장

○ 한편, 여당은 11. 27 「격차해소특별위원회」에서 정년연장 관련 논의를 진행한 가운데 한동훈 대표는 기업 규모별 단계적 정년연장 논의 제안

- 한동훈 대표는 대기업 · 공공기업 등은 정년연장 논의를 후순위로 미루고 중소기업 등에 대한 논의를 우선하는 등의 방안을 검토할 수 있다고 발언

※ 국민의힘 「격차해소특별위원회」는 12. 3 정년과 관련해 노사 단체가 참여하는 정책 간담회 개최 예정

○ 한편, 박홍배, 박정 의원 등 환노위 민주당 의원들은 잇따라 법정 정년을 65세로 연장하는 법안 발의

◆ 민주노총은 정책대회를 개최한 가운데 민주노총 집행부는 국회 내 사회적 대화 참여를 추진할 것으로 전망

○ 민주노총은 11. 27~29 ▲정치세력화, ▲산별노조 강화, ▲조직운영 혁신 등을 주제로 정책대회를 개최하고, 동 주제와 관련한 조합원 설문조사 결과를 발표

- 민주노총이 조합원을 대상으로 실시한 설문조사에 따르면 ① 사회적 대화와 관련한 설문에 '사회적 대화를 모색할 수 있다'(85.6%)는 응답이 높게 나타났고, ② 정치세력화와 관련한 설문에 '범 노동계 연합정당 창당 등이 필요하다'는 응답(46.8%)이 높게 나타남.

○ 양경수 집행부는 추후 설문조사 결과를 바탕으로 민주노총의 국회 내 사회적 대화 참여, 민주노총이 주도하는 연합정당 창당 등을 추진한다는 계획

- 민주노총은 11. 21 「중앙집행위원회」에서 국회내 사회적 대화 참여 여부를 둘러싸고 내부 갈등 노정

· 금속, 공공 등 조직은 투쟁을 통한 요구사항 관철 및 사회적 대화 무용론을 주장하며 민주노총의 국회 내 사회적 대화 참여 반대 입장

· 반면, 민주노총 집행부는 대화 참여를 위한 조직적 결정을 전제로 국회 내 사회적 대화에 참여해야 한다는 입장

- 또한, 민주노총은 제22대 총선에서 뚜렷한 정치방침을 결정하지 못한 가운데 민주노총 집행부는 2026년 지방선거를 대비해 정당 창당 등 정치활동을 강화할 것으로 예상

◆ 공공부문 노조 공동파업 추진에 따른 여객·물류 분야 부담 가중 및 학교현장 혼란 증가 우려

○ 민주노총 산하 공공운수노조는 ① 공공기관 혁신 저지, ② 공공기관 민영화 반대, ③ 직무성과급제 폐지 등을 주장하며 12. 5~6 산하 조직 공동파업 등 대정부 투쟁 추진

※ 공공운수노조 공동투쟁 계획 : (11. 23) 공공운수노조 공동투쟁 결의대회(국회), (11. 26) 공동파업·투쟁 돌입 기자회견(용산), (12. 5~6) 공공운수노조 공동파업

○ 금번 공공운수노조의 공동파업에는 철도노조, 지하철노조, 화물연대가 참여를 계획해 여객·물류의 어려움이 증가할 것으로 예상되며 교육공무직본부의 파업으로 학교현장의 혼란도 증가할 것으로 우려

- 철도노조는 11. 18~22 태업을 진행했고, 12. 5부터 무기한 총파업 예고

- 서울교통공사노조는 11. 20 태업에 돌입한 가운데 12. 6 총파업 예고

  · 한편, 서울교통공사와 개별교섭을 진행 중인 2노조(한국노총 산하)는 쟁의권 확보 절차에 착수했고, 3노조(상급단체 미가입)는 쟁의행위 찬반투표 가결 등 쟁의권 확보

  · 다만, 서울교통공사에 있는 각 노조는 지난해 파업에서 겪은 갈등관계가 지속되고 있는 만큼 1노조의 파업에 2노조와 3노조가 적극적으로 동조할 가능성은 낮은 것으로 판단

  ※ 지난해 1노조가 주도한 파업에 2노조는 소극적으로 참여하고, 3노조는 파업 비판 성명 발표

- 화물연대본부는 안전운임제 재도입을 주장하며 12. 2~3 지역별 간부 중심으로 집단운송거부에 돌입한다는 계획

- 교육공무직본부는 기본급 인상 등을 주장하며 12. 5 파업을 예고한 가운데 지역별 천막농성 등으로 투쟁분위기 확산 시도

◆ 주요 철강 · 전자사 임금교섭 난항 지속

○ 포스코 노사 간 임금교섭이 노조의 과도한 요구로 난항을 겪고 있는 가운데 포스코노조는 쟁의권을 확보하고 다음달 초 파업출정식을 개최한다는 계획

※ 포스코 노조의 쟁의행위 찬반투표는 재적조합원 72.25%로 가결된데 이어, 중노위는 노동쟁의 조정신청에 대해 11. 21 조정중지 결정

- 포스코노조는 ① 기본급 8.3% 인상, ② 격려금 300%+주식 25주 등 과도한 요구 지속

- 한편, 포스코 협력업체들은 포스코노조의 파업 추진에 대해 직원 고용 불안과 지역 경제 악화를 우려하며 파업 자제를 호소

○ 삼성전자 노사는 11. 14 임금교섭에 합의* 했으나, 11. 21 노조 조합원 찬반투표는 투표 조합원 58.6%의 반대로 합의안 부결

* 주요 합의안에는 ① 임금 5.1% 인상, ② 복지포인트 200만원 지급, ③ 조합원 활동시간 보장 등이 포함

- 삼성전자노조 내부에서 합의안 부결에 대한 집행부 책임론이 제기됨에 따라 노조는 집행부 불신임 투표(11. 29 ~ 12. 6) 진행 예정

- 투표 결과 현 집행부가 사퇴할 경우 ① 비대위를 통한 차기 집행부 구성, ② 노조의 지난 합의안을 상회하는 수준의 과도한 요구 제기로 교섭 장기화 우려

※ 현 집행부는 불신임 투표에서 재적 과반수 참석, 참석인원 50% 이상이 찬성할 경우 사임한다는 방침

◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과

▸ 협약임금 인상률*은 고용부가 100인 이상 사업체 10,587개를 대상으로 집계, 2024년도 1~10월 임금결정현황 제출 사업체는 4,139개(39.1%)
* 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률

▸ **2024년 1~10월 누계 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)**
- (전체) 4.1%, 전년동기 4.6% 대비 0.5%p 하락
- (규모별) 100~299인 3.8% (전년동기 4.8%), 300인 이상 4.2% (전년동기 4.6%)
  * 1,000인 이상 4.3% (전년동기 4.6%)

〈 개별기업 임금교섭 타결현황 〉

(2024. 11. 27 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
36	HD현대중공업	제조	11.27	민주노총	▸ **('24년)** 임단협 타결 · 기본급 13만원 인상(호봉승급분 포함) · 격려금 470만원(상품권 50만원 포함) 지급 · 설·추석 귀향비 인상(각 50만원→70만원) 등
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) · 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	민주노총	▸ **('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) · 경영성과금(기본급의 400%+1,000만원) 지급 · 경영실적 달성 기념 격려금(100%+280만원) 지급 · 재래시장상품권 20만원 지급 · 주식 5주 지급 등
21	현대모비스	제조	7.12	민주노총	▸ **('24년)** 임단협 타결 · 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급분 포함) · 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 최저 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 사원 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, 포항지부), 4.11(충남지부 당진하이스코지회), 4.22(충남지부 현대제철지회) 順

13	삼성E&A	제조	4.23	한국노총	▸ **('24년)** 임협 타결 · 임금 평균 5.0% 인상(공통인상률 3.0%+평균 성과 인상률 2.0%) · 식대 인상(월 18만원→20만원) · 간부급 임금 구간(pay-zone) 조정 · 15년·25년 장기근속 직원 대상 휴가(각각 3일·7일)와 휴가비(각각 100만원·200만원) 혜택 복구 등
12	삼성바이오로직스	제조	4.18	-	▸ **('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%+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	▸ **('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	-	▸ **('24년)** 노사협의회 합의 · 임금 평균 5.1% 인상(기본 인상률 3.0%+성과 인상률 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	▸ **('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	▸ **('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

KEF KOREA ENTERPRISES FEDERATION

법제동향

한국경영자총협회
www.kef.or.kr

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

〈 contents 〉

○ 법안동향

▶ [2205761] ‘고용보험법’ 일부개정법률안,
[2205765] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(권영진 의원(국), 11.21)

▶ [2205763] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(조배숙 의원(국), 11.21)

▶ [2205764] ‘고령자고용법’ 일부개정법률안,
[2205766] ‘노동위원회법’ 일부개정법률안(김소희 의원(국), 11.21)

▶ [2205770] ‘파견법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 11.21)

▶ [2205797] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(임이자 의원(국), 11.22)

▶ [2205803] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(백승아 의원(민), 11.22)

▶ [2205824] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 11.22)

▶ [2205878] ‘고용보험법’ 일부개정법률안,
[2205879] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안,
[2205880] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박성준 의원(민), 11.26)

○ 국회동향

▶ 국민의힘, 「노동약자지원법 입법발의 국민 보고회」 개최(11.26)

○ 판례동향

▶ 당직 또는 콜대기시간이 근로기준법상 근로시간에 해당하는지 여부를 판단하는 기준 ; 대법원 2024. 11. 14. 선고 2021다220062, 2021다220079(병합), 2021다220086(병합), 2021다220093(병합) 판결

○ 법안동향

◆ [2205761] ‘고용보험법’ 일부개정법률안,
[2205765] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(권영진 의원(국), 11.21)

○ (**발의 이유**) 2025년 2월 시행 예정인 ‘남녀고용평등법’과 ‘고용보험법’은 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등의 사유로 난임치료휴가를 청구하는 경우, 사업주가 연간 6일 이내(2일 유급, 고용보험에서 지급)의 휴가를 주도록 규정하고 있음. 그러나 시술 전 사전준비 단계 등이 필요한 점을 고려해, 난임치료휴가 기간을 확대할 필요가 있다는 지적 제기

○ (**주요 내용**) ① 난임치료휴가 기간을 現 ‘6일(2일 유급)’ → ‘30일(15일 유급)’로 확대
② 사업주가 근로자의 난임치료휴가 사용을 이유로 불리한 처우를 하는 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 부과

◆ [2205763] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(조배숙 의원(국), 11.21)

○ (**발의 이유**) 현행법(고용보험법 제2조, 고용산재보험료징수법 제49조의2 등)은 자영업자도 근로복지공단의 승인을 얻어 고용보험에 가입하고, 실업급여를 지급받을 수 있도록 규정하고 있음. 그러나 자영업자에 대해 육아휴직 급여 및 출산전후휴가 급여는 지급하지 않고 있는 상황

○ (**주요 내용**) 자영업자에 대한 육아기간 급여·출산전후급여 특례 신설
① 자영업자인 피보험자(또는 피보험자였던 사람)가 모성보호·만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀에 대한 양육을 이유로 자영업을 할 수 없는 경우, 고용노동부장관이 해당 기간에 대한 급여를 지급
② 자영업자인 피보험자(또는 피보험자였던 사람)가 출산 또는 유산·사산을 이유로 자영업을 할 수 없는 경우, 고용노동부장관이 출산전후급여 등을 지급

◆ [2205764] ‘고령자고용법’ 일부개정법률안,
[2205766] ‘노동위원회법’ 일부개정법률안(김소희 의원(국), 11.21)

○ (**발의 이유**) 현행법(고령자고용법 제4조의6 등)은 모집 및 채용 등에 있어 연령차별을 당한 피해자가 국가인권위원회에 진정할 수 있도록 하고, 국가인권위원회는 연령차별이 있다고 판단하는 경우 구제조치 등을 권고하며, 사업주가 권고를 이행하지 않는 경우 고용노동부장관이 시정명령을

하도록 규정하고 있음. 이와 같은 구제절차의 이원화로 인해 구제의 신속성 및 실효성에 한계가 있다는 지적 제기

○ (**주요 내용**) ① 연령차별의 피해자가 차별을 받은 날로부터 6개월 내에 노동위원회에 시정신청할 수 있도록 규정

② 연령차별행위를 한 사업주가 고용노동부장관의 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 않은 경우, 5천만원 이하의 과태료 부과

▶ **유사취지 법안 : [2205807] '고령자고용법' 일부개정법률안,**
[2205808] '노동위원회법' 일부개정법률안(이상 조경태 의원(국), 11.22)
[2205852] '노동위원회법' 일부개정법률안,
[2205853] '고령자고용법' 일부개정법률안*(이상 이수진 의원(민), 11.25)

* '고령자고용법'(이수진의원안)의 경우, 법정 정년을 現 '60세' → '65세'로 연장하는 내용 포함

◆ [2205770] '파견법' 일부개정법률안(박해철 의원(민), 11.21)

○ (**발의 이유**) 현행법(파견법 제21조)은 파견사업주와 사용사업주가 파견근로자에 대해 차별적 처우를 하는 것을 금지하고 있으나, 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업장에는 적용하지 않고 있음. 영세사업장에 근로하는 파견근로자에 대한 차별을 방지하기 위해, 해당 규정을 삭제할 필요성 제기

○ (**주요 내용**) 파견사업주와 사용사업주의 차별적 처우 금지 대상에서 '상시 4명 이하 사업장 근로자'를 제외하는 규정 삭제

◆ [2205797] '산업안전보건법' 일부개정법률안(임이자 의원(국), 11.22)

○ (**발의 이유**) 연구·개발을 목적으로 소량만 사용하는 물질안전보건자료대상물질의 경우, 시장에 출시되기보다는 특정 장소에서 전문가에 의해 일회성 실험 후 폐기되어 근로자에게 위험을 미칠 가능성이 낮음에도, 제조·수입 전에 고용노동부장관에게 사전 승인*을 받아야 해 산업계의 연구개발을 지연시키고 연구역량을 저하시키는 원인으로 작용하고 있다는 지적 제기

* '물질안전보건자료대상물질'을 제조·수입하는 자는 해당 화학물질의 취급 및 저장법, 유해성·위험성, 사고 시 대처 방법 등의 사항이 기재된 '물질안전보건자료'를 작성해 고용노동부장관에게 제출(산업안전보건법 제110조)

** '물질안전보건자료대상물질'에 함유된 구성성분의 명칭 또는 함유량을 영업비밀로 하려는 경우, 고용노동부장관에게 비공개 심사를 신청하고 승인을 받아 대체명칭 또는 대체함유량을 기재(산업안전보건법 제112조)

○ (**주요 내용**) 연구·개발을 목적으로 화학물질 또는 혼합물을 소량으로 제조·수입하려는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우, 고용노동부장관의 승인을 받지 않고 해당 화학물질의 명칭 및 함유량을 대체자료로 적어 제출할 수 있도록 예외 규정 신설

◆ [2205803] '남녀고용평등법' 일부개정법률안(백승아 의원(민), 11.22)

○ (**발의 이유**) 장애 자녀를 둔 근로자가 다양한 돌봄 필요 상황에 유연하게 대응할 수 있도록 육아휴직·육아기 근로시간 단축 사용이 가능한 자녀 연령 등을 확대할 필요성 제기

○ (**주요 내용**) ① 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용 요건에 '장애를 가진 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 필요한 경우'를 추가
② 가족돌봄휴가 기간을 現 '연간 10일 이내' → '장애 자녀를 돌보기 위한 부모의 경우 20일 이내(한부모근로자의 경우 25일)'로 확대(全 기간 유급)

◆ [2205824] '근로기준법' 일부개정법률안(박해철 의원(민), 11.22)

○ (**발의 이유**) '근로기준법'의 적용을 모든 사업장에 대해 확대 적용하면서도, 법에서 요구하는 모든 사항을 준수할만한 여건과 능력을 갖추지 못한 영세사업장의 현실도 함께 고려할 필요성 제기

○ (**주요 내용**) ① 모든 사업장에 '근로기준법' 적용
② 고용노동부장관이 법 시행 전까지 '5인 미만 사업장 등에 대해 적용이 가능하도록 노력할 것'을 명시

◆ [2205878] '고용보험법' 일부개정법률안,
[2205879] '남녀고용평등법' 일부개정법률안,
[2205880] '근로기준법' 일부개정법률안(박성준 의원(민), 11.26)

○ (**발의 이유**) 유산·사산을 겪은 근로자의 회복 지원을 위해 관련 제도 확대 필요성 제기

○ (**주요 내용**) ① '배우자 유산·사산휴가' 신설(7일 이내, 유급)
② 임신기간에 따라 유산·사산휴가 부여(15주 이내 10일, 16주 ~ 21주 이내 30일 등)

○ 국회동향

◆ 국민의힘, 「노동약자지원법 입법발의 국민 보고회」 개최(11.26)

○ 국민의힘은 보고회에서 '노동약자지원법'의 주요 내용을 공개하고, 향후 당론으로 채택해 발의하겠다는 계획을 발표

[법안 주요 내용]

- '노동약자' 정의
  1) 다른 사람의 사업에 대해 직접 노무를 제공하고 보수를 지급받는 자 (노동법이 적용되지 않는 특고·플랫폼종사자, 프리랜서 등)
  2) 사업장 특성·여건 등으로 근로조건의 개선 등을 도모하기 어려운 자 (노동법상 근로자이지만, 사업장 규모·여건 등으로 보호 필요)
  3) 그 외 고용노동부장관이 정한 자
- 고용노동부장관이 노동약자지원위원회 설치
- 국가가 휴게시설, 쉼터 설치, 상병수당 등 지원
- 국가가 법률상담, 교육, 컨설팅, 노사협의회 활성화 지원
- 표준계약서 제정, 보급
- 노무제공 분쟁 해결을 위해 노동위원회에 분쟁조정위원회 설치
- 노동약자 지원을 위한 공제회 설립 근거 마련

○ 판례동향

◆ 당직 또는 콜대기시간이 근로기준법상 근로시간에 해당하는지 여부를 판단하는 기준 ; 대법원 2024. 11. 14. 선고 2021다220062, 2021다220079(병합), 2021다220086(병합), 2021다220093(병합) 판결

당직 또는 콜대기 근무를 수행한 근로자의 콜 건수만으로는 수행한 업무의 내용 및 통상 근무시간과 비교했을 때 근무밀도 차이가 어느정도 인지 등을 알 수 없는바, 당직 또는 콜대기시간 '전부'가 사용자의 지휘·감독 아래 놓여있는 근로시간에 해당한다고 볼 수 없으므로 당직 또는 콜대기 근무가 내용과 질에 있어서 그 근무시간의 전부 또는 일부를 근로시간으로 볼 수 있는지를 판단하여야 한다.

사실관계	○ A법인은 산업재해근로자의 보건향상과 근로자의 복지증진에 기여함을 목적으로 하여 설립된 공법인이자 사용자이고, 이 사건 근로자들은 A법인 산하 병원(이하 '이 사건 각 병원')에 소속된 호봉제 또는 연봉제 근로자이거나 이 사건 각 병원에서 퇴직한 근로자임. ○ A법인은 2013. 3.부터 2016. 12.까지(이하 '이 사건 청구기간') 이 사건 근로자들에게 보수규정에 따라 '**기본급(호봉급 또는 연봉급), 특수지 근무수당, 특수업무수당(감사수당, 출납수당), 기술자격수당'을 합산하여 통상임금을 산정한 다음 이를 기초로 시간 외·야간·휴일·연차수당과 퇴직금을 산정·지급**하였음. ○ 이 사건 근로자들은 이 사건 각 수당(상여금, 급식보조비, 임금 소급 인상분 등)이 통상임금에 해당함에도 A법인은 이 사건 청구기간 동안 통상임금에 이 사건 각 수당을 제외한 채 이를 기초로 산정한 시간 외 수당 등 및 퇴직금을 이 사건 근로자들에게 지급하였으므로, **시간 외 수당 등 및 퇴직금의 차액을 지급할 의무가 있다고 주장함.** ○ A법인은 이 사건 각 수당이 통상임금에 해당한다고 하더라도, **당직수당 및 콜대기 수당은 법정수당에 해당하지 않는다고 주장**함. - ① 임상병리사, 방사선기사, 운전기사, 기계·전기기사의 직무를 수행하는 이 사건 근로자들이 A법인의 복무규정 등에 근거하여 수행한 **당직근무는 그 업무강도가 통상적인 근무와 달리 현저히 경미하고, 관행적으로 정상적인 업무로 취급되지도 아니하므로** 이들에게 지급된 **당직수당은 근로기준법상 법정수당에 해당하지 아니하고,** ② 수술실 간호사의 직무를 수행하는 이 사건 근로자들이 지급받은 **콜대기수당 역시 실제 근로시간의 고려 없이 노사간 합의에 따라 지급된 약정수당으로서 그 업무 강도가 통상적인 근무시와 달리 현저히 경미하므로 근로기준법이 정하고 있는 법정수당이 아님.** ○ A법인은 특히 수술실 간호사들과 방사선기사 및 임상병리사들은 **콜대기수당 또는 당직수당이 지급되는 대부분의 시간 동안 근무장소가 아닌 자택 등에서 사용자의 지휘·감독으로부터 해방되어 자유로이 휴식**을 취하였으므로, **콜대기시간 또는 당직시간 전부가 근로시간에 포함되어서는 아니 된다고 주장함.** ○ **(원심) 당직 및 콜대기근무는 숙·일직 업무가 아닌 통상적인 근로로 보아야 하는바, 당직 및 콜대기시간 '전부'를 근로기준법상의 근로시간에 해당**한다고 판시하였음.

판결요지

■ **관련 법리**

대법원 2021. 8. 19. 선고 2017다56226 판결 참조

- 근로기준법이 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금 등의 산정 기준으로 규정하고 있는 통상임금은 근로자가 소정근로시간에 통상 제공하는 근로인 소정근로의 대가로 지급하기로 약정한 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금을 말한다.

대법원 2017. 12. 5. 선고 2014다74254 판결,
대법원 2018. 7. 12. 선고 2013다60807 판결 참조

- 근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간을 말하고, 휴게시간이란 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말한다. 따라서 근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않은 휴식시간이나 대기시간이라 하더라도 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받고 있는 시간이라면 근로시간에 포함된다고 보아야 한다. 근로계약에서 정한 휴식시간이나 대기시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 근로계약의 내용이나 해당 사업장에 적용되는 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 해당 사업장에서의 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘?감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다.

대법원 1995. 1. 20. 선고 93다46254 판결,
대법원 1996. 6. 28. 선고 94다14742 판결 등 참조

- 그리고 일반적인 일·숙직 근무가 주로 감시, 경비, 긴급보고의 수수 등의 업무를 그 내용으로 하고 있는 것과는 달리 당직근무를 하는 도중에 수행하는 업무의 내용이 본래의 업무가 연장된 경우는 물론이고 그 내용과 질이 통상근무의 태양과 마찬가지라고 인정될 때에는 당직근무시간이 근로시간에 포함된다고 보아야 한다. 이와 달리 당직근무가 전체적으로 보아 근무의 밀도가 낮은 대기성의 단속적 업무에 해당하는 경우에는 본래의 업무에 실제로 종사한 시간만을 근로시간으로 보아야 한다. 당직근무를 하는 도중에 수행하는 업무의 내용과 질이 본래의 업무가 연장된 경우에 해당하거나 통상근무의 태양과 마찬가지인지 여부는, 당직근무가 통상의 근무시간의 구속으로부터 완전히 벗어났는지 또는 통상근무의 태양이 그대로 계속되는지 여부, 당직근무를 하는 도중에 본래의 업무에 종사하게 되는 빈도 내지 시간의 장단, 당직근무를 하면서 충분한 수면시간이 보장되는지 여부 등을 충분히 심리하여 정해야 한다.

■ **판결 요지**

○ **임금 소급 인상분의 통상임금 여부 - 적극**

- A법인이 A법인의 노동조합과 매년 12월경 정기적으로 임금협상을 진행하여 1년 단위로 임금 인상률을 합의한 다음 직원들에게 일정한 날부터 인상된 임금을 소급 지급한 사실을 알 수 있음(이렇게 소급 지급된 임금을 '이 사건 임금 소급 인상분'이라 함).

- 이 사건 임금 소급 인상분은 근로기준법 시행령 제6조에서 정한 통상임금에 해당한다고 보아야 함에도 임금 소급 인상분이 통상임금에 해

	당하지 않는다고 본 원심의 판단은 통상임금에 관한 법리 등을 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있음. ① 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 것 이상의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 소정근로와는 관계없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없지만, **근로자와 사용자가 소정근로의 가치를 평가하여 그에 대한 대가로 정한 이상 그것이 단체협상의 지연이라는 우연한 사정으로 소급 적용되었다 하여 통상임금이 아니라고 할 수는 없으며, 이 사건 임금 소급 인상분은 소정근로시간을 초과한 근로 또는 통상 근로 이상의 근로에 대하여 지급되거나 소정근로와 무관하게 지급된 것이 아니라 소정근로의 가치를 평가하여 그 대가로 지급된 것으로 보임.** ② 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, **임금 소급 인상분이라고 하더라도 단체협약 등에서 이를 기본급, 정기상여금과 같이 법정 통상임금에 해당하는 임금으로 정하였다면 그 성질은 원래의 임금과 동일함.** ③ **소급기준일 이후 임금인상 합의 전까지 근로자들이 소정근로를 제공할 당시에는 임금의 인상 여부나 폭이 구체적으로 정해지지 않았더라도, 근로자들은 매년 반복된 합의에 따라 임금이 인상되면 임금 소급 인상분을 지급받으리라고 기대**할 수 있었고, **노사 간 소급 적용 합의의 효력에 의해 소정근로에 대한 대가가 인상된 기본급을 기준으로 확정**되었다고 볼 수 있는바, 즉 위와 같은 **노사합의로 소정근로에 대한 추가적인 가치 평가 시점만을 부득이 근로의 제공 이후로 미룬 것에 불과**함. ○ **당직 및 콜대기 시간의 근로시간 여부 - 파기환송** - 원심은, **이 사건 근로자들의 당직 및 콜대기 근무는 병원이라는 근무지의 특성상 환자들의 생명 및 건강유지를 위하여 요구되는 것**이고 특히 이 사건 근로자들 중 임상병리사, 방사선기사, 수술실 간호사들이 **당직 및 콜대기 근무 중에 수행하는 업무의 내용과 태양이 평일 주간에 행하는 통상근무와 다르다고 할 수 없는 점, 이 사건 근로자들이 제공하였던 노동의 밀도가 평일 주간근무에 미치지 아니하였더라도 초과 근로에 관한 근로기준법의 임금 가산규정의 적용을 쉽게 배제할 수는 없는 점, 언제 발생할지 모르는 호출에 대비하여 자택 등에서 대기한 시간 역시 실질적으로 사용자인 A법인의 지휘·감독 아래에 놓여있는 시간이라고 봄이 상당한 점** 등을 고려하면, 이 사건 근로자들의 당직 및 콜대기 근무시간 전부가 근로기준법상의 근로시간에 해당한다고 판단하였음. - 그러나 원심의 판단은 다음과 같은 이유에서 그대로 수긍하기 어려움. ① 이 사건 근로자들 중 운전기사와 기계·전기기사의 경우 **당직근무 중 수행한 업무의 내용이 무엇인지, 통상근무의 태양과는 차이가 있는지, 당직근무 중 자유롭게 이용할 수 시간이 어느 정도 있었는지 등을**

	알 수 있는 아무런 증거가 없고, 이 사건 근로자들 중 정선병원 외 다른 병원에서 근무한 방사선기사와 임상병리사의 경우도 마찬가지임. ② A법인 소속 일부 병원의 다른 방사선기사들이 이 사건 청구기간 중 일부 기간(2013년 3월부터 2014년 12월까지)에 평일 야간 및 휴일 근무를 한 것이 근로기준법상 근로시간에 해당한다고 인정된 판결이 선고되어 확정된 사실은 있으나, **이 사건 근로자들 중 해당 시기에 해당 병원에 근무하였던 방사선기사의 근무 내용 및 태양 등도 이들과 동일하였는지, 2015년 1월 이후 근무 내용 및 태양에 변화가 없었는지 등을 알 수 있는 자료가 없음.** ③ 이 사건 근로자들 중 수술실 간호사, 정선병원의 방사선기사와 임상병리사의 경우 수술실, 영상의학실, 진단검사의학실의 콜 건수 등에 관한 자료가 제출되었으나, 이것만으로는 해당 **이 사건 근로자들이 통상근무 시간에 수행한 업무의 내용이 무엇이었는지, 통상근무와 당직 또는 콜대기 근무 사이의 근무 밀도 차이가 어느 정도였는지, 자택에서 당직 또는 콜대기 중 콜을 받으면 몇 분 안에 출근해야 하는지 등을 알 수 없어, 위 이 사건 근로자들의 자택에서의 당직 또는 콜대기 근무시간 전부가 실질적으로 사용자인 A법인의 지휘·감독 아래에 놓여 있는 근로시간에 해당하는지, 그중 어느 범위까지 근로시간으로 보아야 하는지를 판단하기 어려움.** ④ 원심으로서는 위와 같은 사항들을 심리하여, **이 사건 근로자들의 당직 또는 콜대기 근무가 내용과 질에 있어서 그 근무시간의 전부 또는 일부를 근로시간으로 볼 수 있는지를 판단**하였어야 함에도 불구하고 이 사건 근로자들의 당직 또는 콜대기 근무시간 전부를 근로시간으로 인정한 원심의 판단에는 근로시간에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있음.
시사점	○ 원심은 병원 업무 특성상 당직 또는 콜대기 근무가 요구되고, 당직 또는 콜대기 근무가 통상 근무 시 수행하는 업무의 내용과 질이 다르다고 할 수 없으며, 호출이 언제 발생할지 예측할 수 없다는 점을 이유로 당직 또는 콜대기시간 전부가 근로시간에 해당한다고 판단하였음. ○ 그러나, 금번 판결은 당직 근무 중 수행한 업무의 내용 및 태양이 통상근무와 다른지, 근무 밀도 차이 및 콜 호출 후 병원으로 복귀해야 하는 시간이 어느 정도인지 판단하지 않은 채 당직 또는 콜대기시간 전부를 근로시간으로 볼 수 없다고 판시하였음. ○ 따라서, 당직 근무 중 수행하는 업무의 내용과 질, 업무의 밀도, 자유시간 보장 여부 등을 기준으로 근로시간에 해당하는지 여부를 판단하여야 하는바, 당직 또는 콜대기시간의 장소를 지정하지 않아 근로자가 시간을 자유로이 이용할 수 있는지, 소정근로시간보다 콜 횟수가 현저히 적은지, 콜을 받지 않더라도 별도의 제재가 있는지 등을 면밀히 검토할 필요가 있음. ※ 또한, 금번 판결은 단체협상 지연에 따른 임금소급 인상분의 고정성이 부정되어

	통상임금에 해당되지 않는다고 판단한 원심과 달리, 임금소급 인상분이 소정근로의 가치를 평가한 대가로 지급된 것으로 보이고, 단체협약에서 통상임금에 해당한다고 정하기로 한 이상 통상임금에 해당한다고도 판단하였음.