

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

< contents >

- ▶ 경총, 최고경영자(CEO) 및 임원 대상 「2025년 기업 경영전망 조사」 결과 발표 (12.1)
- ▶ 경총, 「외국인 근로자 활용현황 및 정책 인식조사」 결과 발표 (12.3)

◆ 경총, 최고경영자(CEO) 및 임원 대상 「2025년 기업 경영전망 조사」 결과 발표 (12.1)

(경제분석팀 02-3270-7421)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 경총)가 30인 이상 기업 239개사(응답 기업 기준) 최고 경영자(CEO) 및 임원을 대상으로 「2025년 기업 경영전망 조사*」를 실시한 결과, 2025년 경영 계획을 수립한 기업 중 49.7%는 내년 경영계획 기초를 ‘긴축경영’으로 계획하는 것으로 나타남.

* 경총과 ㈜글로벌리서치가 공동으로 조사 진행(조사 기간 : '24.11.7.~11.20.)

- ① **(2025년 경영계획 방향)** 2025년 경영계획 수립기업의 기초는 ‘긴축경영’이라는 응답이 49.7%로 2019년 조사(50.3%) 이후 가장 높은 수준을 기록. ‘현상 유지’는 28.0%, ‘확대경영’은 22.3%로 집계
 - **(규모별)** ‘긴축경영’ 응답은 300인 이상 규모 기업(61.0%)이 300인 미만 규모 기업(45.7%)보다 15.3%p 높았음. 300인 이상 기업의 ‘긴축경영’ 응답(61.0%)은 2016년 조사(66.7%) 이후 9년 만에 가장 높게 나타남.
- ② **(2025년 투자 및 채용계획)** 경영계획을 수립한 기업 대상으로 내년 투자 및 채용계획을 설문한 결과, 투자계획은 ‘금년(2024년)보다 축소’(39.5%)가, 채용계획은 ‘금년(2024년)수준’(44.6%)이라는 응답이 가장 많았음.
- ③ **(2025년 경영상 주된 애로요인)** 내년 기업 경영상 주된 애로요인으로는 ‘내수 부진’(66.9%)과 ‘인건비 부담 가중’(64.0%) 응답이 상대적으로 높았음. 그 다음으로는 ‘美, 中 등 주요국 성장세 둔화’(19.7%), ‘글로벌 보호무역주의 확산’(16.3%) 順으로 나타남(복수응답).
- ④ **(美 트럼프 정부 정책 방향이 우리 경제에 미치는 영향)** 내년 1월 출범할 美 트럼프 정부의 정책이 우리 경제에 어떠한 영향을 미칠 것인지 묻는 설문에서는, 응답기업의 82.0%가 ‘보호

무역주의 강화 등으로 수출의존도가 높은 우리 경제에 전반적으로 부정적 영향이 더 클 것'이라고 답변. '對中 견제에 따른 반사이익, 한·미 협력 강화 등으로 우리 경제에 전반적으로 긍정적 영향이 더 클 것'이란 응답은 7.5%에 그침.

- ⑤ **(경기 회복 시점 및 성장을 전망)** 국내 경기 회복세가 본격화되는 시점에 대해서는 '2026년 이후' 응답이 59.8%로 가장 많았고, 그 다음으로 '2025년 하반기'가 28.0%로 나타남. 기업들이 전망한 내년 우리나라 경제성장률은 평균 1.9%로 집계

※ 국내외 주요기관 2025년 우리나라 경제성장률 전망(괄호는 전망시점)
: [韓銀] 1.9%(11.28), [KDI] 2.0%(11.12), [IMF] 2.0%(11.20)

- ⑥ **(주력사업 및 대체사업)** 現 주력사업이 향후 주요 수익원으로 가능한 기간에 대해서는 '5년 미만' 응답이 52.7%, '5년 이상' 응답이 47.3%로 나타남. '5년 미만'이라고 응답한 기업을 대상으로 '現 주력사업을 대체할 사업의 진행 여부'를 설문한 결과, '대체사업이 결정되지 않았거나, 검토하지 않았다'는 응답(58.8%)이 가장 많았음. '대체사업이 결정되어 현재 사업을 진행중'이라는 응답은 19.8%에 그침.

◆ 경총, 「외국인 근로자 활용현황 및 정책 인식조사」 결과 발표 (12.3)

(고용정책팀 02-3270-7367)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 경총)가 300인 미만 주요 업종별* 기업 600개사(응답기업 기준)를 대상으로 「외국인 근로자 활용현황 및 정책 인식조사」를 실시한 결과, 외국인 근로자를 고용하는 이유에 대해 '상대적으로 낮은 인건비'라는 응답이 48.2%로 가장 높게 집계

* 제조업, 건설업, 서비스업

- ① **(외국인 근로자 고용 이유)** '상대적으로 낮은 인건비'라는 응답이 48.2%로 가장 많았고 '내국인 구인 어려움'이라는 응답도 34.5%로 높게 집계되었다. 그 외에 '2년 초과 고용 가능' 6.8%, '낮은 이직률' 6.5%, '낮은 노사분규 가능성' 4.0% 등의 순으로 집계. 지난해 같은 조사*에서 외국인 근로자 고용 이유에 대해 응답 기업의 90% 이상이 '내국인 구인난'을 답한 것과 달리 올해는 '상대적으로 낮은 인건비'라는 응답이 더 높게 나타나 큰 차이를 드러냈음.

* 외국인 근로자를 고용하는 이유(경총, 2023): [내국인 구인 어려움] 92.7%, [상대적으로 낮은 인건비] 2.9%

- ② **(외국인 근로자 고용 시 애로사항)** 외국인 근로자 활용 시 실무적 애로사항에 대해 설문한 결과 '직접인건비'라는 응답이 64.3%로 가장 높았고, '간접인건비'라는 응답도 28.0%로 두 번째로 높았음(복수응답). 실무적 애로사항에 대해 지난해 조사에서는 '의사소통 어려움 (53.5%)'을 가장 높게 지정한 것과 달리 올해에는 임금, 숙식비 지원 등 인건비 부담에 대한 애로가 가장 높게 나타나며 차이를 보였음. 제도적 애로사항에 대해서는 응답 기업의 54.5%가 '사업장별 고용허용 인원 제한'이라고 답변했고, '짧은 체류 허용기간'이라는 응답도 41.3%로 높았음(복수응답).

- ③ **(2025년 외국인 근로자 도입 규모)** 2025년 외국인 근로자(E-9) 도입 규모에 대한 의견을

물은 결과, 응답 기업의 89.3%는 ‘올해 수준(16만 5천명)을 유지’해야 한다고 답했고 8.3%는 ‘도입규모 상한(쿼터제) 자체를 폐지’해야 한다고 답변. 한편 응답 기업의 27.8%는 현재 외국인 근로자를 충분히 고용하지 못하고 있다고 답변했고 그 주된 사유로는 ‘사업장별 고용허용 인원 제한’이 40.1%로 가장 높은 비중을 차지

※ 연도별 외국인 근로자(E-9) 도입 규모(만명, 고용부): 5.6(‘20)→ 5.2(‘21)→ 6.9(‘22)→ 12.0(‘23)→ 16.5(‘24)

- ④ **(외국인 가사근로자 도입에 대한 인식)** 정부가 외국인 가사근로자를 도입하여 각 가정에 알선하는 방안에 대한 인식을 조사한 결과, 응답 기업의 53.2%는 해당 제도가 ‘저출생 대응이나 일·가정 양립에 도움이 안 될 것’으로 예상한다고 답변. 그 외 ‘잘 모르겠다’는 응답이 41.8%로 많았으며, ‘도움 될 것이다’라는 응답은 5.0%에 그쳤음.

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 산업통상자원부, 「2024년 11월 수출입 동향」 발표 (12.1)
- ▶ 통계청, 「2024년 10월 산업활동동향」 발표 (11.29)
- ▶ 통계청, 「2024년 11월 소비자물가동향」 발표 (12.3)
- ▶ 기획재정부, 「OECD 12월 경제전망 발표」 보도 (12.4)
- ▶ 한국은행, 「2024년 3/4분기 국민소득(잠정)」 발표 (12.5)

◆ 산업통상자원부, 「2024년 11월 수출입 동향」 발표 (12.1)

- **(총괄)** 2024년 11월 수출은 563.5억 달러로 전년동월대비 1.4% 증가했으며, 수입은 507.4억 달러로 전년동월대비 2.4% 감소

※ 수출은 지난 2023년 10월(4.9%) 이후 14개월 연속 증가세 지속

▶ 수출 증감률 추이(% , 전년동월비) : 13.5(24.7)→ 10.9(8)→ 7.1(9)→ 4.6(10)→ 1.4(11)

- 11월 무역수지는 56.1억 달러 흑자를 기록(18개월 연속 흑자)

※ 무역수지 추이(억 달러) : 34.1(24.7)→ 35.8(8)→ 64.7(9)→ 31.5(10)→ 56.1(11)

- **(품목별)** 15대 주력 품목 중 컴퓨터, 선박, 반도체 등 5개 품목의 수출이 증가, 10개 품목의 수출은 감소

※ 2024년 11월 15개 품목별 수출증감률(% , 전년동월대비)

: (컴퓨터) 122.3, (선박) 70.8, (반도체) 30.8, (바이오헬스) 19.6, (철강) 1.3, (무선통신기기) △3.3, (섬유) △3.8, (석유화학) △5.6, (자동차부품) △8.0, (자동차) △13.6, (가전) △13.9, (석유제품) △18.7, (일반기계) △18.9, (디스플레이) △22.0, (이차전지) △26.3

* 11월 반도체 수출은 124.5억달러를 기록하여, '23.11월(12.9%) 이후 13개월 연속 증가

▶ 반도체 수출 증감률 추이(% , 전년동월대비) : 50.2(24.7)→ 38.8(8)→ 37.1(9)→ 40.3(10)→ 30.8(11)

- **(국가별)** 9대 주요 수출 시장 중 對중국(△0.6%)*, 對일본(△1.9%), 對인도(△4.1%), 對미국** (△5.1%) 수출은 감소한 반면, 對아세안(0.4%), 對EU(0.9%), 對CIS(9.6%), 對중동(17.4%),

對중남미(20.3%)* 수출은 증가

* 對중국 수출은 '24.3월(0.4%)부터 8개월 연속 증가세가 이어졌으나, '24.11월에는 감소($\Delta 0.6\%$)로 전환

** 對미국 수출은 '23.8월(2.4%) 이후 15개월 연속 증가세가 이어졌으나, '24.11월에는 감소($\Delta 5.1\%$)로 전환

◆ 통계청, 「2024년 10월 산업활동동향」 발표 (11.29)

- **(생산)** 2024년 10월 전산업생산은 서비스업(0.3%)에서 생산이 늘었으나, 공공행정($\Delta 3.8\%$), 건설업($\Delta 4.0\%$) 등에서 줄어 전월대비 0.3% 감소(전년동월대비 2.3% 증가)

※ 전산업생산지수 증감률 추이(% , 전월대비) : $\Delta 0.1$ ('24.6)→ $\Delta 0.6$ (7)→ 1.1(8)→ $\Delta 0.3$ (9)→ $\Delta 0.3$ (10)

- 광공업생산은 자동차($\Delta 6.3\%$) 등에서 생산이 줄었으나, 반도체(8.4%), 의료정밀광학(4.0%) 등에서 생산이 늘어 전월대비 보합(전년동월대비 6.3% 증가)
- 서비스업생산은 도소매($\Delta 1.4\%$) 등에서 생산이 줄었으나, 금융·보험(3.1%), 보건·사회복지(1.8%) 등에서 생산이 늘어 전월대비 0.3% 증가(전년동월대비 1.9% 증가)

- **(제조업 평균가동률)** 2024년 10월 제조업 평균가동률은 72.5%로 전월대비 0.9%p 하락

※ 제조업 평균가동률 추이(%) : 73.8('24.6)→ 71.1('24.7)→ 74.2(8)→ 73.4(9)→ 72.5(10)

- **(제조업 재고율)*** 2024년 10월 제조업 재고율은 112.7%로 전월대비 5.9%p 상승(전년동월대비 2.3%p 하락)

* 제조업 재고율은 제조업 재고지수를 제조업 출하지수로 나눈 값으로, 출하된 물건보다 쌓인 물건이 더 많을 때 100%를 초과.

※ 제조업 재고율 추이(%) : 104.7('24.6)→ 115.0(7)→ 110.4(8)→ 106.8(9)→ 112.7(10)

- **(소매판매)** 2024년 10월 소매판매는 의복 등 준내구재(4.1%), 음식료품 등 비내구재(0.6%)에서 판매가 늘었으나, 가전제품 등 내구재($\Delta 5.8\%$)에서 판매가 줄어 전월대비 0.4% 감소(전년동월대비 2.2% 감소*)

* 소매판매액지수는 전년동월대비 기준으로 '24년 3월($\Delta 3.4\%$) 이후 8개월 연속 감소.

▶소매판매액지수 증가율 추이(% , 전년동월대비) : $\Delta 3.6$ ('24.6)→ $\Delta 2.2$ (7)→ $\Delta 1.5$ (8)→ $\Delta 2.4$ (9)→ $\Delta 0.8$ (10)

- **(설비투자)** 2024년 10월 설비투자는 반도체제조용기계 등 기계류($\Delta 5.4\%$) 및 자동차 등 운송장비($\Delta 7.2\%$)에서 투자가 모두 줄어 전월대비 5.8% 감소(전년동월대비 5.8% 증가)

- **(건설투자)** 2024년 10월 건설투자는 토목($\Delta 9.5\%$) 및 건축($\Delta 1.9\%$)에서 줄어 전월대비 4.0% 감소(전년동월대비 9.7% 감소*)

* 건설투자는 전년동월대비 기준으로 2024년 5월($\Delta 3.2\%$) 이후 6개월 연속 감소.

▶건설투자 증가율 추이(% , 전년동월대비) : $\Delta 6.0$ ('24.6)→ $\Delta 4.9$ (7)→ $\Delta 9.6$ (8)→ $\Delta 12.9$ (9)→ $\Delta 9.7$ (10)

- **(경기지수)** 현재 경기상황을 보여주는 동행지수 순환변동치는 98.1(전월대비 보합), 향후 경기국면을 예고하는 선행지수 순환변동치는 100.6(전월대비 0.1p 하락) 기록

◆ 통계청, 「2024년 11월 소비자물가동향」 발표 (12.3)

- 2024년 11월 소비자물가는 전년동월대비 1.5% 상승
 - ※ 소비자물가 상승률 추이(% , 전년동월비) : 2.6('24.7)→ 2.0(8)→ 1.6(9)→ 1.3(10)→ 1.5(11)
 - **(지출목적별)** 12개 부문 가운데 교통(△1.1%)을 제외하고 기타 상품 및 서비스(4.3%), 음식 및 숙박(2.9%), 교육(2.1%) 등 11개 부문이 모두 전년동월대비 상승
 - **(품목성질별)** 상품은 전가·가스·수도(3.0%) 등 상승의 영향으로 전년동월대비 0.9% 상승했고, 서비스는 개인서비스(2.9%)를 중심으로 전년동월대비 2.1% 상승
- 2024년 11월 농산물과 석유류를 제외한 근원물가는 전년동월대비 1.8% 상승했고, 소비자들의 구입 빈도와 지출 비중이 높은 생활물가는 전년동월대비 1.6% 상승

◆ 기획재정부, 「OECD 12월 경제전망 발표」 보도 (12.4)

- OECD는 최근 세계경제가 회복력을 유지하고 있으며, 2023년 약세를 보였던 세계 무역은 상승하고 있다고 평가. 물가는 서비스업 물가 상승이 지속되고 있지만, 전반적 물가 상승세는 안정되고 있고, 많은 국가에서 가계소득 증가율보다 음식, 에너지 가격 상승률이 높아졌다고 분석.
- OECD는 세계경제 성장률을 2024년 3.2%, 2025년 3.3%, 2026년 3.3%로 전망. 세계 경제(G20 기준)의 물가상승률은 2024년 5.4%, 2025년 3.5%, 2026년 2.9%로 전망
 - ※ (성장률) '24년은 지난 9월 전망치(3.2%)와 동일, '25년은 지난 9월 전망치(3.2%) 대비 0.1%p 상향 조정
(물가상승률) '24년은 지난 9월 전망치(5.4%)와 동일, '25년은 지난 9월 전망치(3.3%) 대비 0.2%p 상향 조정
- 우리나라 경제성장률은 2024년 2.3%, 2025년 2.1%, 2026년 2.1%로 전망했고, 소비자 물가상승률은 2024년 2.3%, 2025년 1.8%, 2026년 2.0%로 전망.
 - ※ (성장률) '24년은 지난 9월 전망치(2.5%) 대비 0.2%p 하향 조정, '25년은 지난 9월 전망치(2.2%) 대비 0.1%p 하향 조정
(물가상승률) '24년은 지난 9월 전망치(2.4%) 대비 0.1%p 하향 조정, '25년은 지난 9월 전망치(2.0%) 대비 0.2%p 하향 조정
- OECD는 세계경제성장의 하방요인으로 ❶중동, 라우 전쟁 등 지정학적 위험과 주요국 간 확대된 보호무역주의로 인한 무역정책의 불확실성, ❷물가상승률 완화가 예상보다 지연될 경우 금리인하 제약 우려, ❸높은 수준의 자산가격으로 인한 금융시장의 급격한

가격조정 우려, ④규제 수준이 낮은 비은행 금융기관의 자산 확대에 의한 금융시장 취약성 증대, ⑤부동산 가격의 급격한 하락 가능성 등을 지적

- 정책권고 사항으로 ①향후 통화정책을 지속 완화하되, 데이터에 기반하여 신중한 결정, ②공공재정의 지속가능성을 확보하기 위한 재정 건전화 노력, ③미래 성장잠재력을 발휘하기 위해 노동력 부족 문제를 해결할 것을 제시함.

◆ 한국은행, 「2024년 3/4분기 국민소득(잠정)」 발표 (12.5)

- 2024년 3/4분기 실질 국내총생산(GDP)은 전기대비 0.1% 증가*(전년동기대비 1.5% 증가)

* 지난 '24.10월에 발표된 속보치와 동일. 세부적으로는 건설투자($\Delta 0.8\%p$), 설비투자($\Delta 0.4\%p$) 등은 하향 수정된 반면, 수출($+0.2\%p$), 수입($+0.1\%p$), 지식재산생산물투자($+0.1\%p$) 등은 상향 수정.

※ 분기별 성장률(% , 전기비) : 0.8('24.3q)→ 0.5(4q)→ 1.3('24.1q)→ $\Delta 0.2$ ('24.2q)→ 0.1('24.3q)

- **(지출항목별)** 건설투자($\Delta 3.6\%$)는 전기대비 감소했고, 민간소비(0.5%), 정부소비(0.6%), 설비투자(6.5%), 수출(1.6%)는 전기대비 증가
- **(경제활동별)** 건설업($\Delta 1.4\%$)은 전기대비 감소했으나, 농림어업(2.4%), 제조업(0.2%), 서비스업(0.2%)이 모두 전기대비 증가

- 2024년 3/4분기 실질 국민총소득(GNI)은 전기대비 1.4% 증가(전년동기대비 2.7% 증가)

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 노동계의 대정부 투쟁으로 산업현장 혼란이 증가될 것으로 우려되는 가운데 사회적 대화 및 주요 노동 관련 논의는 사실상 중단
- ▶ 정치권의 개별기업 노사관계 개입 증가
- ▶ 산업현장에서는 노동조합이 ‘노동조합 및 조합원의 자유로운 가입, 탈퇴, 활동’을 방해하는 불합리한 행태 지속
- ▶ 공공운수노조 공동파업에 따른 공공부문 노사갈등 및 혼란 증가
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 노동계의 대정부 투쟁으로 산업현장 혼란이 증가될 것으로 우려되는 가운데 사회적 대화 및 주요 노동 관련 논의는 사실상 중단

- 양 노총은 대통령의 계엄 선포·해제 이후 각각 「중앙집행위원회」 등을 개최해 대정부 투쟁 계획 논의
- 한국노총은 그동안 유지해온 ‘반(反) 노동정책 심판’ 투쟁 기조를 ‘정권퇴진’으로 변경하고, 사회적 대화 불참 입장 결정
- 한국노총은 총파업보다는 집회 중심으로 투쟁을 전개한다는 계획이며, 12. 4 산하 조직에 투쟁지침 시달

[참고] 한국노총 투쟁 지침 주요 내용

- 한국노총은 ‘정권퇴진 투쟁’에 즉각 돌입
- 한국노총 산하 조직은 비상 투쟁체계로 전환, 시국선언 등을 결의하고 정권퇴진 집회에 적극 참여
- 수도권 조합원은 대통령 탄핵소추안 가결시까지 국회 앞 촛불집회 참여
- 12. 7 광화문에서 개최 예정인 정권퇴진 집회에 적극 참여

- 한편, 한국노총이 사회적 대화 불참을 결정한 만큼 경사노위에서 진행 중이던 계속고용, 근로시간 제도 개선 등 노동현안 논의는 당분간 중단될 전망

※ 경사노위는 12. 4 입장문을 통해 고령자 계속고용 등 현안 해결을 위한 지속적인 노사정 대화를 촉구했으나, 대화 정상화 가능성은 당분간 희박

- 민주노총은 12. 4 「중앙집행위원회」를 개최해 대통령 퇴진을 목적으로 하는 정치총파업을 결정한 가운데 주요 산별조직들도 투쟁계획 수립

- 민주노총의 총파업 지침에 따라 12. 4 산업현장에서는 지역본부 및 산별노조 간부 중심의 집회 중심으로 투쟁이 전개됐으며, 향후 투쟁분위기가 확산될 것으로 우려

※ 최근 20년간(2004~2023) 평균 근로손실일수는 720천일이나, 박근혜 전(前) 대통령 탄핵 정국 시기인 2016년에는 2,035천일로 가장 높은 수치 기록

[참고] 민주노총 주요 투쟁 방향

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 민주노총은 12월 첫째주 주말까지 파업대오를 유지 ■ 국회의 대통령 탄핵소추안 논의가 예상되는 12. 6~7 국회 앞 집결 및 집회 ■ 민주노총은 12. 7(토) 진보시민단체와 결합한 결의대회 개최 <p>※ 국회에서 대통령 탄핵소추안이 부결될 경우 「중앙집행위원회」를 개최해 투쟁 방향 재논의</p> |
|---|

- 금속노조는 ① 12. 5, 12. 6 각각 주야 2시간 이상 파업에 돌입 및 지역별 집회 참여, ② 12. 7(토) 지부(지회) 간부 특근거부 및 결의대회(서울) 참여, ③ 대통령이 퇴진하지 않을 경우 12. 11부터 무기한 전면파업 방침

- 공공운수노조는 12.5~6 공공부문 공동투쟁(철도, 지하철, 교육공무직본부) 지원을 강화하고, 12. 7 이후 쟁의 가능 사업장(가스안전공사노조, 자치단체공무직본부, 울산대병원 지회 등)의 투쟁 결합을 모색한다는 계획

- 서비스연맹은 12. 6 학교비정규직노조 파업을 중심으로 정권퇴진 투쟁을 전개한다는 계획

◆ 정치권의 개별기업 노사관계 개입 증가

- 금속노조 거제통영고성조선하청지회가 2022년 대우조선해양 불법점거 사태로 발생한 손해배상소송 및 형사소송 취하 등을 주장하며 농성을 진행 중인 가운데 더불어민주당 노동존중실천단 등은 11. 27 농성현장 방문
 - 더불어민주당 의원 등은 불법점거 사태로 발생한 손해배상 논의를 위한 회사의 사회적 대화 기구 참여를 주장
- 민주당, 진보당 일부 의원들은 12. 3 사업장 청산을 둘러싼 혼란을 겪고 있는 한국옵티칼하이테크의 노조 조합원들과 면담을 개최하고 국회 차원의 문제 해결 입장 표명
 - ※ 한국옵티칼하이테크는 일본 닛토덴코 그룹의 자회사로 LCD 편광 필름 등을 생산했으며, 지난 2022년 공장 화재로 생산동 내부 및 설비가 전소됨에 따라 법인 청산 의결
- 한편, 더불어민주당 을지로위원회는 지난 10월 민주노총을 방문해 장기투쟁 사업장 문제 해결 등에 대한 협조를 약속한 만큼 정치권의 개별기업 노사관계 개입 증가 우려

◆ 산업현장에서는 노동조합이 ‘노동조합 및 조합원의 자유로운 가입, 탈퇴, 활동’을 방해하는 불합리한 행태 지속

- 고용부는 그동안 노동조합의 상급단체 집단탈퇴를 방해하는 금속노조, 공무원노조, 사무금융노조 등 산별노조 규약에 대해 시정명령을 내림.
 - ※ 노조법 제21조제1항에 따라 행정관청은 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있음.
- 법원도 산별노조의 산하 지부·지회 탈퇴를 제한하는 규약은 조합원의 헌법상 권리 박탈이라고 판단하며, 전국공무원노조가 고용부를 상대로 제기한 노동조합규약시정명령 취소소송에서 기각 판결(10. 22, 서울행정법원)
 - ※ 민주노총 산하 전국공무원노조는 2021년 8월 원주시청 공무원노조의 탈퇴 이후 노조 상벌규정 규약을 개정해 위원장 직권으로 ‘조합 탈퇴를 선동하거나 주도한 자’의 권한을 정지할 수 있도록 했고, 고용부는 해당 조합의 시정을 명령
- 한편, 산업현장에서는 쟁의행의 기간 중 노조의 파업지침을 위반해 근로를 제공했다는 이유로 조합에서 제명하는 등 조합원 개인의 자유의사에 따라 일할 수 있는 권리를 제한하는 행태 만연

- 금속노조 현대트랜시스지회는 과도한 성과급을 요구하며 지난 10. 11~11. 8 약 한달 간 전면파업을 진행한 가운데 지회는 11. 21 총회를 개최해 파업 불참자 51명을 제명하기로 결정했고, 파업 철회 이후에도 잔업·특근 거부 불참자 5명을 추가 제명

◆ 공공운수노조 공동파업에 따른 공공부문 노사갈등 및 혼란 증가

- 민주노총 산하 공공운수노조가 정권퇴진, 공공기관 민영화 반대 등을 주장하며 12. 5~6 공동파업을 추진하는 가운데 철도노조는 12. 5부터 파업 돌입

※ 공공운수노조 공동투쟁 계획 : (12. 5~6) 공공운수노조 공동파업, (12. 7) 공공운수노조 결의대회(광화문 인근)

- 철도공사 노사는 12. 4 교섭을 실시했으나, 노조는 최종 결렬 선언
- 국토부는 철도노조 파업에 대응해 비상수송계획을 실시 중이며, 이에 따라 광역전철 운행률은 평시대비 76% 수준, KTX 운행률은 평시대비 67%(SRT 포함 75%) 수준으로 운영

- 한편, 서울교통공사노조(1노조)가 12. 6 파업을 예고한 가운데 서울교통공사 노사는 12. 5 교섭 진행

※ 서울교통공사에는 총 3개 노조가 있으며, 각각 개별교섭 진행(1노조 민주노총, 2노조 한국노총, 3노조 상급단체 미가입)

- 1노조는 12. 2부터 천막농성, 11. 20부터 태업 등 투쟁 진행
- 2노조는 12. 2~4 진행한 쟁의행위 찬반투표 결과 재적조합원 48.1% 찬성으로 부결
- 3노조는 12. 6 파업을 예고한 가운데 파업을 앞두고 최종 협의를 진행하고 있어 타결 가능성도 있는 것으로 전언

- 서울시, 인천시, 경기도 및 서울교통공사는 12. 5 합동비상수송대책 점검

※ 서울교통공사 필수유지업무율 : 1~4호선(평일 65.7%, 주말 50%), 5~8호선(평일 79.8%, 주말 50%)

※ 경총은 12. 3 '철도·지하철노조 파업 예고에 대한 경영계 입장'을 통해 국가경제에

어려움을 가중시키고 국민생활에 큰 불편을 초래할 수 있는 철도·지하철노조 파업의
철회를 촉구

- 한편, 공공운수노조 교육공무직본부가 12. 6 파업을 예고한 가운데 서비스연맹 학교비정
규직노조도 같은날 파업을 강행한다는 계획이어서 교육현장 혼란 증가 우려

◆ 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. 12. 4 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
37	HD현대미포	제조	12.2	-	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 13만원 인상(호봉승급분 포함) · 격려금 470만원 지급 등
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	-	▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 노사협의체 합의 · 기본급 12만 1,526원 인상(정기승급분 포함) · 격려금 300만원 지급 등
30	HD현대건설기계	제조	9.12	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 (기술사무직 노조) · 임금 5.7% 인상 등
28	금호타이어	제조	9.10	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 3% 인상 · 격려금 500만원 지급 등
27	한국GM	제조	9.4	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 기본급 7만 2,000원 인상 · 생산 장려금(PI) 250만원 및 이익 분배금(PS) 100만원 지급 등
25	삼성전기	제조	8.12	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 임금 5.1% 인상(기본인상률 3.0%+성과 인상률 2.1%) 등
24	고려아연	제조	7.30	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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) · 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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 임금인상을 미발표 · 현장 직급 중 사원, 기사 초임급 인상(기본급 기준 사 원 3,164만원, 기사 3,468만원) · 복지포인트 상황(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 운 영 · 유연근무제 확대 시행 · 주택 구입 및 전세자금 지원 한도 상향(최대 6000 만원→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) 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 인 상률 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"> ▶ ('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

- ▶ [2205936] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안,
[2205937] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(김형동 의원(국), 11.27)
- ▶ [2205938] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김주영 의원(민), 11.27)
- ▶ [2206130] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(백승아 의원(민), 12.2)
- ▶ [2206147] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 12.3)
- ▶ [2206153] ‘반도체산업 경쟁력 강화 및 혁신성장을 위한 특별법안’
(구자근 의원(국), 12.3)
- ▶ [2206181] ‘근로기준법’ 일부개정법률안,
[2206196] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김재섭 의원(국), 12.3)
- ▶ [2206198] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김형동 의원(국), 12.4)

○ 국회동향

- ▶ 환노위 고용노동소위(12.3)

○ 판례동향

- ▶ 근로자파견관계가 인정되는 근로자가 장기간 권리(=직접고용간주 효과 발생에 따른 근로자 지위확인 청구권)를 행사하지 아니하여 권리가 실효되었는지 여부(긍정) ; 대법원 2024. 11. 20. 선고 2024다269143 판결

○ 법안동향

◆ [2205936] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안,

[2205937] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(김형동 의원(국), 11.27)

- (발의 이유) 근로자 개인의 여건에 맞게 육아휴직을 유연하게 사용할 수 있도록 개선할 필요성 제기
- (주요 내용) ① 근로자가 만 8세 이하 또는 초교 2학년 이하 자녀의 휴원·휴교, 방학, 질병으로 인해 육아휴직의 단기(연 1회, 1주 단위, 최대 2주) 사용을 신청하는 경우, 사업주가 허용하도록 규정
② 육아휴직 급여 지급을 위한 최소 휴직 기간을 現 ‘30일’ → ‘7일’로 축소

◆ [2205938] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김주영 의원(민), 11.27)

- (발의 이유) 현행법(남녀고용평등법 제19조)은 육아휴직 사용 대상에 ‘배우자가 임신 중인 남성 근로자’를 포함하고 있지 않아, 임신부인 배우자가 유산, 조산 등의 위험이 있는 경우 육아휴직을 통한 돌봄이 필요하다는 지적 제기
- (주요 내용) 유산, 조산 등의 위험이 있어 임신 중인 배우자 돌봄이 필요한 남성의 경우에도 육아휴직을 허용

◆ [2206130] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(백승아 의원(민), 12.2)

- (발의 이유) 현행법(남녀고용평등법 제7조)은 사업주가 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 못하도록 규정하고 있으나, 이를 구체화할 필요가 있다는 지적 제기
- (주요 내용) 사업주가 모집·채용 과정에서 요구하지 말아야 하는 사항을 다음과 같이 명시
 - ① 용모·키·체중 등의 신체적 조건
 - ② 혼인여부, 임신, 출산 등에 관한 조건
 - ③ 출신지역·재산 등에 관한 조건
 - ④ 직계존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산 등에 관한 조건
 - ⑤ 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건

◆ [2206147] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 12.3)

- (발의 이유) ‘근로기준법’을 모든 사업장에 확대 적용하되, 국가가 필요한 비용을 지원하도록 규정할 필요성 제기
- (주요 내용) ① 5인 미만 사업 또는 사업장과 가사사용인에게도 법 적용
② 5인 미만 사업 또는 사업장이 ‘근로기준법’에 따른 근로조건을 준수할 수 있도록, 국가가 필요한 지원을 할 수 있음을 명시

◆ [2206153] ‘반도체산업 경쟁력 강화 및 혁신성장을 위한 특별법안’(구자근 의원(국), 12.3)

- (발의 이유) 주요 경쟁국은 자국 반도체에 대한 강력한 지원정책을 마련하고 있는 반면, 국내 정책은 세액공제 등으로 한정되어 있어 향후 국내 반도체산업의 위축이 우려되는 상황
- (주요 내용) ① 반도체산업의 경쟁력 강화와 관련된 정부 주요 정책 및 계획에 관한 사항들을 심의·의결하기 위해 대통령 소속 ‘반도체산업경쟁력강화위원회’를 설치
② 반도체산업의 경쟁력 강화와 혁신성장, 공급망 안정화를 위한 특별화제 설치·운용 근거 마련
③ 정부가 반도체산업의 경쟁력 강화와 혁신성장을 위해 반도체 위탁생산 산업발전 등 공급망 안정화 정책을 수립·시행하며 필요한 보조금 등 재정 지원을 할 수 있도록 규정
④ ‘반도체산업 종사자로서 신상품 또는 신기술의 연구개발 등의 업무에 종사하는 자’ 중 근로소득 수준, 업무 수행방법 등을 고려해 필요하다고 인정하는 경우, ‘근로기준법’ 등의 법령에도 불구하고 당사자 간 서면합의로 ‘근로시간, 휴게와 휴일, 연장·야간 및 휴일 근로에 관해 별도의 기준을 적용’할 수 있음을 명시

◆ [2206181] ‘근로기준법’ 일부개정법률안,

[2206196] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김재섭 의원(국), 12.3)

- (발의 이유) 육아활동에 대한 이미지 개선을 위해 용어 변경 필요
- (주요 내용) ① ‘출산휴가’ → ‘필수육아’로 개정
② ‘출산전후휴가’ → ‘필수전후육아’로 개정
③ ‘육아휴직’ → ‘집중육아’로 개정

◆ [2206198] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김형동 의원(국), 12.4)

- (발의 이유) 현행법(남녀고용평등법 제18조의2)은 근로자가 배우자의 출산을 이유로 ‘배우자 출산휴가’를 청구할 수 있도록 규정하고 있으나, 출산 전 사용에 대해서는 규정하고 있지 않음. 그러나 배우자의 출산이 임박한 경우 병원진료 동행, 출산준비 등을 위해 휴가 사용이 필요하다는 지적 제기
- (주요 내용) 배우자 출산휴가를 ‘배우자 출산예정일 30일 전부터 사용할 수 있도록 개정

○ 국회동향

◆ 환노위 고용노동소위(12.3)

- 환노위는 고용노동소위를 열어 29개 법률안을 심사했으나, 추후 재논의하기로 결정하고 의결 없이 산회

[고용노동소위(12.3) 상정 주요 법안 내용]

법안	주요 내용
근로기준법 개정안	<ul style="list-style-type: none">• 도급계약에서의 임금체불 방지를 위해, 국가, 지자체 또는 대통령령으로 정하는 사업을 도급하는 자가 ‘수급인이 근로자에게 지급해야 할 임금’에 해당하는 비용을 다른 사업비와 구분해 ‘매월’ 지급하도록 의무 부여 등 (이학영의원안 등)
고용보험법 개정안	<ul style="list-style-type: none">• 구직급여 반복수급 개선을 위해, 반복수급자에 대한 구직급여일액 감액 및 대기기간 연장 등 (정부안 등)

○ 판례동향

- ◆ 근로자파견관계가 인정되는 근로자가 장기간 권리(=직접고용간주 효과 발생에 따른 근로자지위확인 청구권)를 행사하지 아니하여 권리가 실효되었는지 여부(긍정) ; 대법원 2024. 11. 20. 선고 2024다269143 판결

근로자는 직접고용이 간주된 해로부터 약 18년, 파견근로관계가 종료된 지 약 11년 4개월 뒤에 소를 제기하였고, 그 사이 근로자가 다른 협력업체를 통해 파견근로를 유지하였다거나, 원청을 상대로 직접고용이행을 요구하는 등의 권리를 행사하였다고 볼만한 사정이 없으며 오히려 기존에 수행한 업무와 무관한 직종에서 근무하였고, 다른 협력업체 직원들에 대한 근로자파견관계를 인정한 판결이 선고된 날로부터도 약 10년이 경과하였는바, 실효의 원칙을 부정할 수 없다.

사실관계

- A사는 울산, 아산, 전주에 공장을 둔 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사이고, B는 2000. 4. 22. A사와 직접 도급계약을 체결한 사내협력업체인 C사에 입사하여 A사 아산공장 내부에서 엔진 제작공정의 업무를 담당한 근로자였음.
- B는 C사에 입사한 이후 소속 협력업체가 변동되었고, 2009. 9. 26.경 F사에서 해고되었음.

입사/변동일	소속 협력업체
2000. 4. 22.	C
2002. 5. 1.	D
2005. 1. 1.	E
2008. 6. 1.	F

- C사에 소속되어 엔진 제작 등 업무를 담당한 근로자들 중 일부가 A사를 상대로 근로자지위확인 소(이하 '선행소송')를 제기하였음.
 - 사내협력업체 생산직 근로자들의 근로관계의 실질은 사내협력업체에 고용된 후 A사의 아산공장에 파견되어 A사로부터 직접 지휘·명령을 받으면서 피고를 위한 자동차 생산 업무에 종사하는 근로자파견에 해당한다고 하며, 근로자지위확인 청구를 인용하였고, 2022. 10. 27. 판결이 확정됨.
 - ※ 2007. 7. 1. 이후 파견법 위반에 따른 효과가 직접고용간주에서 직접고용의 무로 변경되어, 직접고용간주의 경우 파견법 위반이 인정되면 근로자가 원청에 대해 별도의 의사표시를 하지 않더라도 직접고용한 것으로 간주되나, 직접고용의무의 경우 원청이 직접고용의무를 이행하지 않는 경우 근로자가 직접고용 이행을 구할 권리가 있음.
- B는 선행소송 판결을 통해 C사와 A사가 체결한 도급 계약의 실질이 근로자파견계약에 해당한다는 점이 확인되었으므로 구 파견법에 따른 직접고용간주 효과가 발생하였는바, ① B가 A사의 근로자 지위에 있다는 확인을 구하고, ② 2018. 2. 1. ~ 2021. 12. 31.까지 A사 소속 근로자로서 지급받을

	<p>수 있었던 임금과 협력업체로부터 지급받은 임금 등의 차액을 받아야 한다고 주장함.</p> <p>○ A사는 B가 권리를 행사할 수 있었음에도 불구하고 장시간 아무런 권리를 행사하지 않음으로써, A사는 B가 더 이상 권리를 행사하지 않을 것이라는 정당한 기대를 갖게 되었으므로 실효의 원칙에 따라 B의 권리행사는 허용해서는 아니된다고 주장함.</p> <p>- 이 사건 계쟁기간으로부터 약 20년이 경과하였고, A사의 사내협력업체와의 고용관계가 종료된 2009. 9. 26.경으로부터도 10년 이상이 경과한 2021. 1. 24.에야 비로소 이 사건 소를 제기 하였음.</p> <p>○ (원심) 근로자들이 비용, 시간이 소요될 수 있는 법적 권리의 행사를 상당 기간 하지 않았다고 해서 신의성실의 원칙이나 실효의 원칙을 선불리 적용하는 것을 자제해야 한다고 하며, B의 권리가 실효되지 않았다고 판단하였음.</p>
<p>판결요지</p>	<p>■ 관련 법리</p> <div style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; text-align: center;"> <p>대법원 1988. 4. 27. 선고 87누915 판결, 대법원 2021. 12. 30. 선고 2018다241458 판결 등 참조</p> </div> <p>• 실권 또는 실효의 법리는 신의성실의 원칙에서 파생한 법원칙으로서, 본래 권리행사의 기회가 있는데도 불구하고 권리자가 장기간에 걸쳐 권리를 행사하지 않았기 때문에 의무자인 상대방이 이미 그의 권리를 행사하지 않을 것으로 믿을 만한 정당한 사유가 있게 됨으로써 새삼스럽게 권리를 행사하는 것이 신의성실의 원칙에 위반되는 결과가 될 때 권리행사를 허용하지 않는 것이다.</p> <div style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; text-align: center;"> <p>대법원 1992. 1. 21. 선고 91다30118 판결, 대법원 2023. 4. 13. 선고 2021다310484 판결 등 참조</p> </div> <p>• 실효의 원칙이 적용되기 위하여 필요한 요건으로서의 실효기간(권리를 행사하지 아니한 기간)의 길이와 의무자인 상대방이 권리가 행사되지 아니하리라고 신뢰할 만한 정당한 사유가 있었는지의 여부는 일률적으로 판단할 수 있는 것이 아니라, 구체적인 경우마다 권리를 행사하지 아니한 기간의 장단과 함께 권리자 측과 상대방 측 쌍방의 사정 및 객관적으로 존재하는 사정 등을 모두 고려하여 사회통념에 따라 합리적으로 판단하여야 한다</p> <p>■ 판결 요지</p> <p>○ 실효의 원칙이 적용되는지 - 파기환송</p> <p>- 원심은 A사가 들고 있는 사정들과 제출한 증거들만으로는 B가 A사에게 더이상 권리행사를 하지 않을 것이라고 신뢰할 만한 정당한 기대를 가지게 함으로 인해 B의 권리행사가 신의칙에 반한다거나, B가 장기간 권리를 행사하지 않아 권리가 실효되었다고 인정하기에 부족하다고 판단하였음.</p> <p>- 그러나 원심의 판단은 다음과 같은 이유로 수긍하기 어려움.</p> <p>① B는 직접고용이 간주된 2002. 4. 22.로부터는 약 18년, 파견근로</p>

	<p>관계가 종료된 2009. 9. 26.부터는 약 11년 4개월 뒤인 2021. 1. 24.에 이르러서야 이 사건 소를 제기하였고, 그 사이에 B가 A사의 다른 협력업체를 통하여 파견근로관계를 유지하였다거나 이 사건 소제기 이전에 A사를 상대로 직접고용이행을 요구하는 등의 권리를 행사하였다고 볼만한 다른 사정도 존재하지 않으며, 오히려 B는 파견근로를 종료한 2009. 9. 26. 이후부터 A사의 자동차 제조와는 전혀 관련이 없는 직종에서 근무하였을 뿐임.</p> <p>② A사의 울산공장 내 협력업체 직원들에 대한 근로자파견관계를 인정하는 대법원판결(2008두4367)이 2010. 7. 22. 최초로 선고되었고, A사의 아산공장 소속 노동조합에서는 위와 같은 대법원판결을 대대적으로 홍보하면서 “마침내 불법파견 정규직화의 길이 열렸습니다.”라는 내용의 글을 게시하면서 노동조합 집단 가입을 독려하기도 하였으며, 실제로 위 대법원판결 이후 A사의 협력업체 소속 직원 수천 명이 2010년부터 2013년경 사이에 A사를 상대로 대규모 소송을 제기하였고, 이러한 내용이 언론을 통하여 보도되기까지 하였음.</p> <p>③ 위 2010년부터 2013년경 사이에 제기된 대규모 소송에 관하여 근로자파견관계를 인정한 제1심판결이 2014. 9. 18. 선고되었고, 이에 대한 항소심판결이 2017. 2. 10. 이루어졌으며, 또한 B가 소속되었던 A사의 아산공장 사내협력업체 근로자들에 대하여 근로자파견관계를 인정한 대법원판결(2010다106436)이 2015. 2. 26. 선고되기도 하였음에도 B는 그로부터 약 6년이 지나서야 이 사건 소를 제기하였음.</p> <p>④ 파견법상 직접고용의무 규정은 사용사업주가 파견법을 위반하여 파견근로자를 사용하는 행위에 대하여 근로자파견의 상용화·장기화를 방지하고 파견근로자의 고용안정을 도모할 목적에서 행정적 감독이나 처벌과는 별도로 사용사업주와 파견근로자 사이의 사법관계에서도 사용사업주에게 직접고용의무라는 법정책임을 부과한 것이므로 직접고용의무 규정에 따른 고용 의사표시 청구권에는 10년의 민사시효가 적용됨(대법원 2024. 7. 25. 선고 2024다211908, 211915, 211922 판결 참조).</p> <p>B는 위와 같이 A사와의 근로관계가 완전히 단절된 이후부터는 약 11년 4개월, A사의 울산공장 내 협력업체 직원들에 대한 근로자파견관계를 인정한 대법원판결이 선고된 날부터도 약 10년 6개월이 경과한 상태에서 이 사건 소를 제기하였는데, 이러한 경우에까지 실효의 원칙을 부정한다면, 10년의 소멸시효기간이 적용되는 직접고용 의사표시 청구권과의 형평에도 어긋남.</p>
시사점	<p>○ 원심은 파견법이 파견근로자를 보호하고자 하는 취지이고, 근로자가 권리를 행사하는 데 있어 드는 비용과 시간을 고려하면 법적 권리행사를 장기간 하지 않았다고 하여 실효의 원칙을 선불리 적용할 수 없다고 하며, 실</p>

	<p>효의 원칙이 적용되지 않는다고 판단하였음.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 반면, 금번 판결은 원청과 사내 협력업체 근로자 사이 파견관계가 인정되더라도 근로자가 장기간 권리를 행사하지 아니하는 경우 근로자가 소송을 제기하지 않은 약 11년 4개월간 기존에 수행한 업무와 관련 없는 직종에 종사하였고, 불법파견 관련 대규모 소송에서 불법파견을 인정하는 판결이 나왔음에도 6년이 경과된 시점에서 소송을 제기한 점에 주목하여 실효의 원칙이 적용된다고 판단하였음. ○ 금번 판결은 근로자가 직접고용간주가 적용되는 시기에 발생한 권리를 장기간 행사하지 않았음에도 실효의 원칙을 적용하지 않는 것은 10년의 소멸시효기간이 적용되는 직접고용 의사표시 청구권과의 형평에도 어긋난다고 하며 법적 안정성을 담보하였는바, 근로자파견관계에 있어 실효의 원칙을 최초로 인정한 것으로, 합리적이고 타당한 판결이라고 보임. ○ 금번 판결에 따라 파견근로관계가 단절되고 상당 기간이 지난 뒤 원청을 상대로 근로자지위확인의 소를 제기하는 유사 분쟁에 있어 실효의 원칙이 더 넓게 적용될 수 있을 것으로 기대됨.
--	---