

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 한국은행, 「2024년 3/4분기 기업경영분석」 발표 (12.17)
- ▶ 기획재정부, 「2024년 3분기 해외직접투자 동향」 발표 (12.13)
- ▶ 통계청, 「2023년 기업활동조사 결과(잠정)」 발표 (12.18)
- ▶ 통계청, 「2023년 광업·제조업조사 결과(잠정)」 발표 (12.16)
- ▶ 한국은행, 「2024년 11월 수출입물가지수」 발표 (12.13)

◆ 한국은행, 「2024년 3/4분기 기업경영분석」 발표 (12.17)

○ 2024년 3분기 외감기업*의 성장성이 둔화되었으나, 수익성은 개선

* 23,137개(제조업 11,651개 + 비제조업 11,486개) 외부감사대상 법인기업

- **(성장성)** 2024년 3분기 매출액증가율은 4.3%(전년동기대비 기준)로 2023년 3분기(△5.2%) 대비 상승 전환했고, 2024년 3분기 총자산증가율은 0.4%(전기말대비 기준)로 2023년 3분기(2.1%)보다 증가 폭이 1.7%p 축소
- **(수익성)** 2024년 3분기 매출액영업이익률은 5.8%로 2023년 3분기(4.0%)보다 1.8%p 확대되었고, 2024년 3분기 매출액세전순이익률은 5.6%로 2023년 3분기(5.1%)보다 0.5%p 확대
- **(안정성)** 2024년 3분기말 부채비율*은 87.8%로 2024년 2분기말(88.9%)에 비해 1.1%p 하락했고, 2024년 3분기 차입금의존도**는 25.4%로 2024년 2분기(25.2%)에 비해 0.2%p 하락

* 부채비율 = (부채/자기자본)×100

** 차입금의존도 = [(차입금+회사채)/총자산]×100

○ 올해 2분기와 3분기의 매출액증가율(전년동기대비)을 기업규모별로 살펴보면, 대기업은 증가 폭이 축소되었고('24.2분기 5.4%→ '24.3분기 4.7%), 중소기업도 증가 폭이 축소됨('24.2분기 4.6%→ '24.3분기 2.4%).

◆ 기획재정부, 「2024년 3분기 해외직접투자 동향」 발표 (12.13)

- 2024년 3분기 해외직접투자액(국내→해외, 총투자액 기준)은 141.9억달러로 전년동기(151.0억달러) 대비 6.0% 하락

※ 분기별 해외직접투자액 추이(억달러) : 150.9(23.3q)→ 162.8(4q)→ 163.7(24.1q)→ 159.3(2q)→ 141.9(3q)

- **(업종별)** 정보통신업(314.6%), 광업(161.8%) 등 업종은 전년동기대비 증가한 반면, 금융·보험업(△13.7%), 제조업(△20.7%), 부동산업(△30.5%) 등 업종은 전년동기대비 감소
- **(국가별)** 룩셈부르크(9.7%), 케이만군도(17.3%), 캐나다(38.7%), 폴란드(1,965.3%) 등 주요 국가에 대한 해외직접투자가 모두 증가한 반면, 미국(△44.6%)에 대한 해외직접투자는 감소
- **(지역별)** 아시아(31.8%), 중동(28.7%), 유럽(25.5%), 중남미(11.1%) 등 지역에 대한 해외직접투자가 전년동기대비 증가한 반면, 북미(△34.4%), 아프리카(△53.7%) 등 지역에 대한 해외직접투자는 전년동기대비 감소

◆ 통계청, 「2023년 기업활동조사 결과(잠정)」 발표 (12.18)

- 기업활동조사 대상 국내 기업수는 14,550개로 전년(13,824개) 대비 5.3% 증가했고, 기업의 종사자수는 5,163천명으로 전년(4,980천명) 대비 3.7% 증가

- 조사대상 기업의 총매출액은 3,203.5조원으로 전년(3,238.2조원) 대비 1.1% 감소

- 법인세 차감전 순이익은 150.7조원으로 전년(197.3조원) 대비 46.6조원 감소

- 조사대상 기업 중 자회사 보유기업은 6,117개로 전년(6,163개) 대비 0.7% 감소

- 국내 자회사 보유기업은 4,730개로 전년(4,748개) 대비 0.4% 감소

- 국외 자회사 보유기업은 3,410개로 전년(3,396개) 대비 0.4% 증가

- 조사대상 기업의 연구개발비(금융보험업 제외)는 80.0조원으로 전년(73.5조원) 대비 8.8% 증가

- 4차 산업혁명 관련 기술을 개발 또는 활용 중인 기업은 2,665개로 전년(1,961개) 대비 35.9% 증가

- 기업들이 주로 개발·활용하는 4차 산업혁명 관련 기술은 클라우드(24.8%), 빅데이터(18.0%), 인공지능(16.5%), 사물인터넷(12.7%) 등

◆ 통계청, 「2023년 광업·제조업조사 결과(잠정)」 발표 (12.16)

- 2023년 광업·제조업(10인 이상) 사업체 수는 7만 3,384개로 전년대비 208개 감소했고, 종사자 수는 298만 2천명으로 전년대비 1만명 감소
 - **(업종별 사업체 수)** 식료품 213개, 금속가공 58개 등에서 증가했고, 섬유제품 141개, 전자·통신 109개 등은 감소
 - **(업종별 종사자 수)** 기타운송장비 9.5천명, 식료품 5.4천명 등은 증가했으며, 전기장비 9.3천명, 전자·통신 7.2천명 등에서는 감소
- 전체 출하액은 1,992.1조원으로 전년에 비해 51.8조원 감소, 부가가치는 671.2조원으로 전년대비 53.5조원 감소
 - **(업종별 출하액)** 자동차 40.6조원, 기타운송장비 13.6조원 등에서는 증가했고, 전자·통신 51.0조원, 화학제품 26.1조원 등은 감소
 - **(업종별 부가가치)** 자동차 11.5조원, 기타운송장비 4.7조원 등에서는 증가했고, 전자·통신 61.1조원, 석유정제 14.8조원 등은 감소
- 사업체당 출하액은 271억원으로 전년대비 7억원 감소했고, 사업체당 부가가치도 91억원으로 전년대비 7억원 감소

◆ 한국은행, 「2024년 11월 수출입물가지수」 발표 (12.13)

- 2024년 11월 수출물가는 원/달러 환율*이 상승한 가운데 석탄 및 석유제품 등이 오르며 전월 대비 1.6% 상승(전년동월대비 7.0% 상승)
 - * 원/달러 평균환율(원) : 1,361.00('24.10월)→ 1,393.38('24.10월) [전월대비 2.4% 상승]
 - ※ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전월대비) : 0.8('24.7)→ △2.8(8)→ △2.5(9)→ 1.4(10)→ 1.6(11)
 - ※ 전년동월대비 기준으로 수출물가는 올해 1월(3.3%) 이후 11개월 연속 상승세 지속.
 - ▶ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전년동월대비) : 13.0('24.7)→ 5.5(8)→ 1.0(9)→ 1.7(10)→ 7.0(11)
- **(농림수산물)** 전월대비 1.5% 상승(전년동월대비 3.8% 상승)
- **(공산품)** 석탄 및 석유제품, 화학제품 등을 중심으로 전월대비 1.6% 상승(전년동월대비 7.0% 상승)

- 2024년 11월 수입물가는 국제유가*가 하락하였으나 원/달러 환율 상승의 영향으로 1차 금속제품 등을 중심으로 전월대비 1.1% 상승(전년동월대비 3.0% 상승)

* 두바이유(월평균, 달러/bbl) : 74.94('24.10월)→ 72.61('24.11월) [전월대비 3.1% 하락]

※ 최근 수입물가 상승률 추이(% , 전월대비) : 0.4('24.7)→ △3.5(8)→ △2.6(9)→ 2.1(10)→ 1.1(11)

- **(원재료)** 농림수산품을 중심으로 전월대비 0.2% 상승(전년동월대비 1.6% 하락)
- **(중간재)** 1차 금속제품, 석탄 및 석유제품 등이 오르며 전월대비 1.5% 상승(전년동월대비 5.4% 상승)
- **(자본재 및 소비재)** 자본재는 전월대비 1.2% 상승했고, 소비재도 전월대비 1.5% 상승(자본재 전년동월대비 4.1% 상승, 소비재 5.1% 상승)

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 고용부는 2023년 전국 노동조합 조직현황 발표
- ▶ 노동계는 대통령 탄핵심판과 관련한 대(對)여당 · 헌법재판소 압박 투쟁에 주력 계획
- ▶ 국회 내 사회적 대화를 위한 실무협의를 진행 중인 가운데 노동계는 노동현안 관철을 위한 의제 설정에 주력할 전망
- ▶ 법원이 기업 부담적 판결을 지속하는 가운데 노사관계의 사법화로 인한 현장 혼란 증가 우려
- ▶ 포스코 노사는 임금교섭에 합의한 가운데 일부 금융업계는 임단협 관련 노사갈등 증가
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 고용부는 2023년 전국 노동조합 조직현황 발표

- 고용부는 12. 18 「2023년 전국 노동조합 조직현황」을 발표한 가운데 2023년 노조 조직률은 13.0%로 전년대비 0.1%p 하락했고, 전체 조합원수는 273.7만명으로 전년 272.2만명에서 1.5만명 증가
 - 조합원수가 전년에 비해 1.5만명 증가했으나, 전체 조직대상 근로자수가 32만명 증가함에 따라 노동조합 조직률이 감소
 - ※ (노조 조직률) 전체 조합원수(273.7만명) / 조직대상 근로자수(2,103.1만명) X 100
 - 2004년 이후 10% 수준을 유지하던 노동조합 조직률은 2017년부터 증가세를 보였으나, 2022년부터는 하락

<노조 조직률 및 조합원 수 추이>



- 상급단체 별로는 2022년과 비교해 한국노총 조합원 수는 증가한 반면, 민주노총과 상급단체 미가입 노조의 조합원 수는 감소

[참고] 양 노총 및 상급단체 미가입 노조 소속 조합원수

구 분	'22년	'23년
한국노총	112.1만명	116만명(3.9만명↑)
민주노총	109.9만명	108.3만명(1.6만명↓)
상급단체 미가입	48.2만명	47.9만명(0.3만명↓)

- 민간·공공부문 별로는 민간부문 조직률이 9.8%를 기록해 10% 이하로 하락한 가운데 공공부문 조직률은 71.6%로 최근 5년간 가장 높은 수치 기록

[참고] 최근 5년간 민간·공공부문 노조조직률 현황

구 분	'19년	'20년	'21년	'22년	'23년
민간(%)	10.1	11.3	11.2	10.1	9.8
공공(%)	70.5	69.3	70.0	70.0	71.6

- 노동조합 조직형태별로는 기업별노조에 소속된 조합원 수 비중이 증가(39.7%→40.6%)한 반면, 초기기업노조에 소속된 조합원 수 비중은 감소(60.3%→59.4%)

◆ 노동계는 대통령 탄핵심판과 관련한 대(對)여당·헌법재판소 압박 투쟁에 주력 계획

- 한국노총은 대정부 투쟁기조를 '반노동 정책 심판'에서 '정권퇴진'으로 변경한 가운데 국회의 탄핵소추안 가결 이후에는 국민의힘 및 헌법재판소 압박 투쟁에 집중

- 권성동 국민의힘 원내대표가 12. 17 대통령 권한대행의 헌법재판관 임명에 문제를 제기한 가운데 한국노총은 기자회견, 성명 등을 통해 ‘국민의힘 해체’ 등을 주장하며 대여(對與) 투쟁 수위를 제고
- 한편, 헌법재판소의 대통령 탄핵심판 절차가 본격화된 가운데 한국노총은 탄핵 인용을 주장하며 12. 16부터 경북공역 인근 집회 지속
- 민주노총은 12. 19 「중앙집행위원회」를 개최해 향후 투쟁계획을 논의한 가운데 헌법재판소 압박을 위한 집회 및 윤석열 정부 고용·노동정책 무효화 사업을 추진한다는 계획
- 민주노총은 헌법재판소의 탄핵 인용을 주장하며 12. 21(토) 서울 도심 집회 및 행진을 개최하고, 탄핵심판 종료시까지 전국동시다발 주말 집회를 이어간다는 계획
- 또한, 민주노총은 국회 토론회 등을 통해 정부가 거부권을 행사한 노조법 제2·3조 재발의 추진, 노조회계공시 폐기, 화물연대·건설노조 탄압 중단 등을 주장하며 야당과 연대한 국회 토론회 등을 추진할 계획

[참고] 민주노총 주요 투쟁 계획

구 분	주요 내용
헌법재판소 압박투쟁	· 12. 21 대통령 즉각 퇴진 및 구속 주장 결의대회(헌법재판소 인근) · 탄핵심판 종료시까지 전국동시다발 주말 집회 지속
윤석열 정부 정책 무효화 투쟁	· 시민사회단체와 연대한 노조법, 방송법 개정안 등 사회 쟁점화 · 노조법 재추진을 위한 야5당 공동주최 국회 토론회 추진(1월 중순)

◆ 국회 내 사회적 대화를 위한 실무협의를 진행 중인 가운데 노동계는 노동현안 관철을 위한 의제 설정에 주력할 전망

- 국회 내 사회적 대화는 11. 22 제1차 실무협의를 진행했고, 12. 27 제2차 회의에서는 각 단체별 사회적 대화의 방향 및 의제 설정 등의 입장을 수렴할 예정
- 이에 대해 ① 한국노총은 ▲일하는 사람의 기본권리 보장, ▲기후위기 및 탄소 중립에 따른 산업 전환과 고용안정 방안 등을 의제로, ② 민주노총은 ▲원하청 공동교섭 활성화 방안, ▲비정규직 고용안정 및 5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용, ▲특수형태근로종사자 등에 대한 사회보험 전면 적용 등을 의제로 검토 중인 것으로 전언

○ 한편, 민주노총은 12. 19 「중앙집행위원회」를 개최해 국회 내 사회적 대화 참여 여부를 논의하는 가운데 이를 둘러싼 내부 갈등 지속

- 양경수 집행부는 ① 조직 결정을 전제로 하는 사회적 대화기구 참가, ② 산별조직의 직접 참가를 통한 의제 설정 모색, ③ 노동시장 유연화 논의 불가 방침 등을 전제로 국회 내 사회적 대화에 참여해야 한다는 입장

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

◆ 법원이 기업 부담적 판결을 지속하는 가운데 노사관계의 사법화로 인한 현장 혼란 증가 우려

○ 대법원은 12. 19 전원합의체 판결을 통해 통상임금의 고정성 요건을 제외

※ 대법원은 2013년 전원합의체 판결(2012다89399)에서 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기성, 일률성, 고정성을 모두 갖추고 있어야 한다는 판단 기준을 제시

- 대법원은 고정성 개념을 폐기하고 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다고 판단

- 금번 대법원 판결은 2013년 전원합의체에서 재직자, 최소근무일수 조건이 있으면 정기상여금도 통상임금에 해당하지 않는다는 판결을 전면적으로 뒤집은 것으로서 통상임금 범위를 대폭 확대시키고, 노사합의를 무효로 만들어 향후 소송 제기 등 현장 혼란을 야기할 것으로 우려

○ 한편, 현재 대법원에 원청의 단체교섭 사용자성, 경영성과금의 평균임금성 등 노사관계에 큰 영향을 미칠 수 있는 다수의 판결이 계류 중인 가운데 노동계는 향후에도 노사관계와 관련해 적극적인 소송에 나선다는 계획

◆ 포스코 노사는 임금교섭에 합의한 가운데 일부 금융업계는 임단협 관련 노사갈 등 증가

○ 포스코 노사는 12. 17 2024년 임금교섭 합의

- 합의안에는 ① 기본급 10만원 인상, ② 일시금 600만원 지급, ③ 노사상생기금 80억원 출연 등을 포함

※ 포스코노조는 12. 24 합의안에 대한 찬반투표 진행 예정

※ 포스코노조는 12. 19 상경투쟁(12. 19 서울 포스코센터 앞)을 예고했으나 임금교섭 합의로 철회

- 기업은행 노사간 교섭이 난항을 겪고 있는 가운데 금융노조 기업은행지부는 12. 27 총파업 예고

※ 금융산업사용자협의회와 한국노총 산하 금융노조는 9. 19 2024년 임단협에 합의한 가운데 금융노조 산하 지부들은 개별교섭을 추가로 진행

· 금융노사는 올해 임단협에서 ▲임금 총액 2.8%인상, ▲초등학교 1~2학년 자녀가 있는 직원의 영업 개시시간 30분 단축(現 9시 → 9시 30분) 시범 실시 등에 합의

※ 기업은행지부는 12. 12 쟁의행위 찬반투표를 진행해 재적 조합원 83% 찬성으로 가결

- 기업은행지부는 ▲이익배분제 도입을 통한 특별성과급 지급, ▲보상휴가 100% 현금 지급 등 요구

- 한편, 기업은행지부는 총파업 예고를 통한 회사 압박과 함께 정치권을 활용한 문제 해결 모색

※ 기업은행 지부는 12. 17 개최한 총파업 결의대회에 박홍배 의원, 신장식 의원 등 참여

◆ 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. 18 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 재녀 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	▶ ('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	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) · 경영성과금 (400%+1,000만원) 지급 · 핵심 경영 목표 달성 격려금 (100%+주식 11주) 지급 · 글로벌 수주 확대 격려금 500만원+주식 20주 지급 등
20	삼성증권	서비스	7.10	민주노총 (2개 노조 개별교섭)	▶ ('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 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	-	<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%+성과 인상률 2.1%)
11	삼성SDI	제조	4.16	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과 인상률 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 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 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	<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	<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

- ▶ [2206493] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(최보운(국) · 서미화 의원(민), 12.16)
- ▶ [2206541] ‘공정거래법’ 일부개정법률안(한창민 의원(사), 12.16)
- ▶ [2206587] ‘자본시장법’ 일부개정법률안(박상혁 의원(민), 12.17)

○ 국회동향

- ▶ 손경식 경총 회장, ‘국회의장-경제단체장 간담회’ 참석(12.10)

○ 판례동향

- ▶ 업무에 필수적이고 본질적인 생산라인을 중단하는 비위 행위로 징계 처분한 것이 적정한지 여부 (긍정) ; 서울고등법원 2024. 10. 10. 선고 2023누62023 판결

○ 법안동향

◆ [2206493] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(최보운(국) · 서미화 의원(민), 12.16)

- (발의 이유) 현행법(노동조합법 제9조)은 노동조합의 조합원이 어떠한 경우에도 ‘인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건’ 등에 의하여 차별대우를 받지 않도록 규정하고 있으나, ‘장애로 인한 차별에 대해서는 명시되어 있지 않음. 장애인근로자의 단결권 보장을 위해 이를 명시할 필요성 제기
- (주요 내용) 노동조합의 조합원에 대해 ‘장애로 인한 차별대우 금지

◆ [2206541] ‘공정거래법’ 일부개정법률안(한창민 의원(사), 12.16)

- (발의 이유) 현행법(공정거래법 제2조)은 ‘사업자’를 ‘제조업, 서비스업 또는 그 밖의 사업을 하는 자’로 정의하고 있어, 사업자의 형태를 갖추고 있으나 실질은 근로자에 해당하는 ‘특수형태근로종사자’ 등도 사업자로서 규제를 받고 있는 상황
- (주요 내용) ‘공정거래법’상 ‘사업자’의 정의에서 ‘노동조합법’상 근로자 제외

◆ [2206587] ‘자본시장법’ 일부개정법률안(박상혁 의원(민), 12.17)

- (발의 이유) 현행법(자본시장법 제165조의4)은 주권상장법인이 합병을 하는 경우 외부의 전문평가기관으로부터 합병의 가액 등에 관한 평가를 받도록 규정하고 있음. 그러나 외부평가기관에 대한 행위 규율이 미비하고, 주권상장법인이 계열사와 합병하는 경우에는 공정성을 담보하기 어렵다는 지적이 제기
- (주요 내용) 주권상장법인이 계열회사의 관계에 있는 법인과 합병하는 경우, ‘주권상장법인 발행주식총수의 1% 이상을 가진 주주가 합병 비율의 산정방법 및 적정성을 조사하기 위해 법원에 ‘감사인’의 선임을 청구할 수 있도록 규정

○ 국회동향

◆ 손경식 경총 회장, ‘국회의장-경제단체장 간담회’ 참석(12.10)

- 손경식 회장은 우원식 국회의장에게 “반도체 등 국가전략산업이 글로벌 경쟁력을 갖출 수 있도록 보조금 지원·근로 시간 규제 완화 입법을 추진하고, 반면 기업에 부담이 되는 상법 개정·법정 정년 연장과 같은 사안들은 좀 더 신중한 검토를 해주기 바란다”고 당부

※ (참석 단체장) 손경식 경총 회장, 최태원 대한상의 회장, 윤진식 무역협회 회장, 김기문 중기중앙회 회장

○ 판례동향

◆ 업무에 필수적이고 본질적인 생산라인을 중단하는 비위 행위로 징계처분한 것이
정당한지 여부 (긍정) ; 서울고등법원 2024. 10. 10. 선고 2023누62023 판결

회사의 차량생산대수(JPH) 상향조치에 항의하며 근로자들이 생산라인 중단 및 기물파손행위를 한 사안에 대해, 회사가 JPH상향을 일방적으로 강행했다고 평가하기 어려운 상황에서 업무방해와 폭력행위를 통한 문제 해결 시도는 정당화될 수 없으며, 특히 생산라인 중단 행위는 회사의 본질적 업무를 방해하는 중대한 비위행위로, 재발 방지를 위해 엄중한 징계가 필요한바, 근로자들에게 내려진 해고 및 징계 처분이 징계재량권의 한계를 현저히 일탈한 것으로 보이지 않는다.

<p>사실관계</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A사는 2002. 8. 7. 설립된 자동차 제조업체로 인천에 본사를 두고 부평, 창원, 보령 등 3개 사업장을 둔 법인이고, B, C, D, E, F(이 사건 근로자들)는 J노동조합 산하의 K지부(이 사건 노조) 소속 조합원이며, 모두 15년 이상 A사에 근속한 근로자임. ○ A사는 2020. 8. 26.에 발생한 ‘생산라인 중단 및 재물손괴 등’을 징계 사유로 하여 B를 징계해고 하였고, C, D, E, F는 정직 2개월의 징계를 하였음. ○ A사는 K지부에 32JPH 증산을 요구했으나 수차례 부서협의 끝에 합의가 이루어지지 않자, A사는 K지부에 2020. 8. 26.부로 JPH를 30으로 변경하겠다고 통보하였음. <ul style="list-style-type: none"> - 이에 JPH증산 저지를 위해 K지부의 대의원 및 집행부 간부들은 연좌농성을 하였고, 총괄 임원 회의실 문, 책상, 별채, 임원 집기를 파손하고, 생산라인을 중단시켜 회사에 손실을 초래하였음. - 이 사건 행위와 관련하여 범죄사실이 인정되어 인천지방법원은 이 사건 근로자들을 포함한 14명에게 벌금형의 약식명령을 내렸으며, A사는 생산라인 정지행위, CCR 강제개방 가담, L담당 사무실 항의방문 가담을 이유로 B를 징계해고하고 C, D, E, F는 정직 2개월의 처분을 내림. ○ 이 사건 근로자들은 재물손괴, 폭언, 협박이 증명되지 않았고, 징계의 수위가 과중하므로 이 사건 해고 및 징계가 부당하다며 노동위원회에 구제신청을 하였음. <table border="1" data-bbox="411 1724 1393 1977"> <thead> <tr> <th data-bbox="411 1724 901 1758">인천지방법노동위원회</th><th data-bbox="901 1724 1393 1758">중앙노동위원회</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="411 1758 901 1977"> <ul style="list-style-type: none"> • B, C, D, E, F의 징계 사유가 인정되고, 징계 절차에 하자 없음. • B의 양정은 적정하여 부당해고 구제신청 기각하였으나, • C, D, E, F의 양정은 과다하여 부당징계로 인용함. </td><td data-bbox="901 1758 1393 1977"> <ul style="list-style-type: none"> • B, C의 징계 사유 중 일부가 정당하지 않아 인정하지 않았으며, 징계 절차에는 하자가 없으나 양정이 과다하고 판단하여, • B는 부당해고로 인정하였고, C, D, E, F의 정직에 대한 회사의 재심신청은 기각함. </td></tr> </tbody> </table>	인천지방법노동위원회	중앙노동위원회	<ul style="list-style-type: none"> • B, C, D, E, F의 징계 사유가 인정되고, 징계 절차에 하자 없음. • B의 양정은 적정하여 부당해고 구제신청 기각하였으나, • C, D, E, F의 양정은 과다하여 부당징계로 인용함. 	<ul style="list-style-type: none"> • B, C의 징계 사유 중 일부가 정당하지 않아 인정하지 않았으며, 징계 절차에는 하자가 없으나 양정이 과다하고 판단하여, • B는 부당해고로 인정하였고, C, D, E, F의 정직에 대한 회사의 재심신청은 기각함.
인천지방법노동위원회	중앙노동위원회				
<ul style="list-style-type: none"> • B, C, D, E, F의 징계 사유가 인정되고, 징계 절차에 하자 없음. • B의 양정은 적정하여 부당해고 구제신청 기각하였으나, • C, D, E, F의 양정은 과다하여 부당징계로 인용함. 	<ul style="list-style-type: none"> • B, C의 징계 사유 중 일부가 정당하지 않아 인정하지 않았으며, 징계 절차에는 하자가 없으나 양정이 과다하고 판단하여, • B는 부당해고로 인정하였고, C, D, E, F의 정직에 대한 회사의 재심신청은 기각함. 				

	<ul style="list-style-type: none"> ○ A사는 ①B, C, D의 생산라인 정지행위와 D, E, F의 재물손괴 행위는 단체협약 내 규정된 징계 사유에 해당하며, ②회사에 손해를 가할 목적으로 범법행위를 저지른 점, ③회사의 손실이 큰 점, ④지부의 폭력행위가 반복되는 등 사업장 규율 질서 및 조직문화가 훼손된 점, ⑤B는 유사한 비위행위로 정직 2개월을 받은 전력을 고려하면, 징계의 양정은 적정하다고 주장함. ○ (1심) 회사가 주장한 징계 사유 중 일부는 인정하면서도, 해고 및 정직 2개월의 징계양정이 지나치게 과도하다고 판단하였음.
판결요지	<p>■ 관련 법리</p> <div style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; text-align: center;"> 대법원 2012. 9. 27. 선고 2010다99279 판결, 대법원 2015. 11. 26. 선고 2015두46550 판결 등 참조 </div> <ul style="list-style-type: none"> • 징계처분을 하는 경우에 어떠한 처분을 할 것인지는 원칙적으로 징계권자의 재량에 맡겨져 있으므로, 그 징계처분이 위법하다고 하기 위하여서는 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한한다. 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃은 처분이라고 하려면, 구체적인 사례에 따라 직무의 특성, 징계사유가 된 비위사실의 내용과 성질 및 징계에 의하여 달성하려는 목적과 그에 수반되는 제반 사정을 참작하여 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되는 경우라야 한다. <div style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; text-align: center;"> 대법원 2002. 9. 24. 선고 2002두6620 판결, 대법원 1998. 5. 22. 선고 98다2365 판결 등 참조 </div> <ul style="list-style-type: none"> • 여러 개의 징계사유 중 일부가 인정되지 않더라도 인정되는 다른 일부 징계사유만으로도 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한 경우에는 그 징계처분을 유지하여도 위법하지 않고, 징계양정에 있어서는 피징계자의 평소의 소행, 근무성적, 징계처분 전력 등은 물론 해당 징계 처분사유 전후에 저지른 징계사유로 되지 아니한 비위사실도 그 참작자료가 될 수 있다. <p>■ 판결 요지</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 징계사유가 인정되는지 여부 <ul style="list-style-type: none"> - 여러 개의 징계 사유 중 일부는 인정되지 않았으며, 일부의 징계 사유만이 인정되었음. - (‘L 담당 사무실 항의방문 가담’ 징계 사유 존부) 각 징계 사유에서 개별적으로 특정된 B, C, D, E, F의 행위 외에 이들이 다른 조합원의 비위행위에 어떻게 가담하였는지는 불분명함. - 특히 B, C는 손괴가 발생한 시점에 생산라인에서 관리자들과 대치 중이었으며 손괴 현장에 없었다는 점에서, 이들이 다른 조합원들의 비위행위를 인식하거나 공모했다고 보기 어렵다고 판단하여 징계 사유는 인정되지 않음. - (고의나 중대한 과실로 회사에 막대한 재산상의 손해를 끼쳤는지 여부) B, C의 안돈줄을 당겨 생산라인을 정지시킨 행위는 단체협약 제53조 제2

	<p>호에서 규정한 “고의 또는 중대한 과실로 회사에 막대한 재산상의 손해를 끼친 경우”에 해당하나, 그 외 D, E, F의 행위는 징계 사유에 해당하지 않는다고 판단하였음.</p> <p>① B는 L공장 메인 생산라인(샤시6직장)의 안돈줄을 당기거나 절단하여 약 85분간 생산공정을 중단시켰음. 이로 인해 자동차 약 40대분의 생산손실이 발생하였고, 약 350여 명의 근로자가 작업을 수행하지 못했음. 이는 A사의 핵심 업무에 직접적인 영향을 미쳐 막대한 재산상의 손해가 발생하였다고 볼 수 있음.</p> <p>② C는 여러 차례 도어생산 라인의 안돈줄을 잡아당겨 B의 업무방해 행위에 가담하였으므로 A사가 막대한 재산상 손해를 입은 데 책임이 있음.</p> <p>③ D는 샤시2직장에서 안돈줄을 당겨 생산라인을 정지시켰으나, 생산손실은 발생하지 않았음. 또한, 이후 L담당 사무실로 이동하였을 뿐, B, C 등과 공모한 사실은 인정되지 않으므로 그로 인한 손해가 막대하다고 막연히 추정하기 어렵다고 판단하였음.</p> <p>- (사내에서 폭행으로 규율을 문란케 하였는지 여부) i) B, C, D의 안돈줄을 당기거나 절단하여 생산라인을 정지시킨 사실, ii) D의 L담당 사무실 내 총괄임원회의실 문을 발로 걷어차 파손한 사실, iii) E의 V 상무 사무실 집기를 파손한 사실, iv) F의 CCR 강제개방 행위로 철문을 찌그러뜨리는 등의 행위를 한 사실 등은 모두 B, C, D, E, F의 확정된 약식명령에서 인정되었고, v) B가 F의 CCR 강제개방에 가담한 사실은 A사 내 위계질서 및 평온을 해치거나 업무에 방해하는 유형력의 행사로서 회사 내 규율을 문란케 하는 행위에 해당하여 단체협약 제53조 제9호의 징계 사유에 해당함.</p> <p>○ 징계 양정이 적정하였다고 볼 수 있는지</p> <p>- 징계의 사유 중 ‘L 담당 사무실 항의방문 가담’은 인정될 수 없다는 점과 근로자들이 15년 이상 A사 직원으로 근무한 점 등을 고려하더라도, 이 사건 근로자들에 대한 각 징계의 타당성은 인정된다고 판단하였음.</p> <p>① B는 생산 라인의 가동을 정지시킬 권한이 없음에도 불구하고 i) 약 86분간 회사의 필수적이고 본질적인 업무인 자동차 생산공정을 중단시켰음. 이로 인해 약 40대분의 생산손실 및 350여명의 근로자가 근로를 제공하지 못하는 상황이 초래되어 회사의 경제적 손실에 대한 책임이 크고, 비위의 정도가 상당히 중한 점, ii) 해당 행위는 회사의 업무를 방해한 것으로, 재발 방지를 위해 엄중히 취급할 필요성이 있는 점, iii) 업무방해 행위로 인해 400만 원의 벌금형이 확정된 점, iv) B는 관리자들과 대치하며 언성을 높였고 이로 인해 다수의 근로자들이 혼란에 빠지는 등 직장 내의 질서를 심히 문란하게 하였던 점, v) 적법한 절차를 통해 문제를 해결해야 함에도, 업무 방해 및 폭력 행위로 문제 해결에 나선 것은 정당화할 수 없는 점, vi) B에게 개전의 정이 없다고 판단되는 점, vii) 과거에도 생산라인 정지행위를 저질러 정직 2개월의</p>
--	--

	<p>처분을 받은 전력이 있음에도, 같은 행위를 반복하여 기업질서에 막대한 지장을 초래하고 회사와의 신뢰관계를 심각하게 훼손한 점, viii) A사는 수차례 부서협의회 및 간담회 등을 개최하여 JPH 상향조치를 일방적으로 강행했다고 보기도 어려운 상황임.</p> <p>② C, D, E, F에 대해서는 i) 회사와 이견이 있는 경우 적법한 절차를 통해 문제를 해결해야 함에도, 생산라인 정지라는 업무방해 행위로 문제해결을 시도한 것은 쉽게 정당화할 수 없는 점, ii) 생산 라인 가동을 중단시키는 행위가 네 차례나 반복된 점에서 우발적이라고 보기 어려운 점, iii) 회사 사내 질서에 미치는 영향과 자동차 생산설비의 관리·운영·정지의 중요성까지 고려하여야 하는 점, iv) 업무방해 행위로 벌금형이 확정된 점, v) 이전 비위행위로 인해 징계처분을 받은 전력이 있는 점 등을 종합적으로 고려함.</p>
<p>시사점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 금번 판결은 징계 사유의 일부가 인정되지 않더라도, 징계 양정(해고 및 정직 2개월)의 타당성을 판단할 때, 회사 설비 시설의 중요성 및 회사가 입은 손해의 크기, 비위행위의 반복성, 징계처분의 전력 등을 종합적으로 판단해야 한다는 점을 명확히 하였음. ○ 특히, 회사의 필수적이고 본질적인 업무인 생산공정을 중단시키는 행위는 노동조합 활동의 일환으로도 정당화될 수 없음을 재확인하였으며, 이러한 중대한 비위행위는 재발 방지를 위해 엄중히 징계해야 한다는 원칙을 강조하고 회사에 실질적 손해를 끼치는 행위는 엄격히 판단해야 한다는 기준을 제시하였음. <ul style="list-style-type: none"> - 1심은 징계 사유의 구체성과 증거 부족, 노동조합 활동의 맥락 등을 고려했을 때, 근로자들에게 인정된 징계 사유에 비해 처분의 정도가 현저히 무거워 징계 양정이 적정하지 않다고 판단하였으나, 2심에서는 일부 징계 사유가 인정되지 않더라도 근로자들의 비위행위에 비추어 볼 때 징계 양정이 사회통념상 징계재량권의 한계를 현저히 일탈한 것으로 보이지 않는다고 보아 1심 판결을 취소하였음. ○ 또한, 회사의 지속적인 협의 노력에도 불구하고 노동조합이 회사에 끼친 손해가 크다는 점에 주목하여 산업현장 법치주의 확립 차원에서 법을 위반한 행위를 엄중하게 판단한 점에서 의의가 있음.