

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

< contents >

- ▶ 경총, 「지난 10년간 시간제근로자의 변화와 시사점」 보고서 발표 (12.24)
- ▶ 경총, 「최근 폐업사업자 특징과 시사점」 보고서 발표 (12.26)

◆ 경총, 「지난 10년간 시간제근로자의 변화와 시사점」 보고서 발표 (12.24)

(고용정책팀 02-3270-7367) * 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회는 시간제근로자 현황을 통계 분석한 「지난 10년간 시간제근로자의 변화와 시사점」 보고서를 12월 24일 발표함.
- 경총은 보고서를 통해 지난 10년간 시간제근로자는 모든 고용형태 중 가장 빠르게 증가하였다고 분석
 - 작년(2023년) 시간제근로자 규모는 387.3만명이며, 지난 10년간 183.8만명(90.3%) 증가. 같은 기간 정규직 근로자가 96.3만명(7.5%) 늘어난 것과 비교하면 시간제근로자 증가 폭은 매우 큼.
- 경총은 시간제근로자 중 특히 여성·고졸이하·중소규모 사업체·서비스산업 부문에서 취업자 수 증가가 크게 나타났다고 분석. 특히 자발적 사유로 시간제근로를 선택한 근로자 비중도 상승해 시간제 일자리에 대한 인식이 개선되었음.
 - 지난 10년간 시간제근로자 증가분의 69.6%가 여성, 65.0%가 고졸 이하, 98.5%가 300인 이하 사업체에서 이루어졌음.
 - 산업별로도 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’과 ‘숙박 및 음식점업’ 등 서비스산업에서 높은 증가세를 보였음.
 - 작년 시간제근로자 중 자발적 사유로 시간제근로를 선택한 근로자 비중은 59.8%로 10년 전 (2014년)보다 12.1%p 상승
- 경총은 지난해 우리나라의 ‘양질의 시간제 일자리’는 54.5만개로 지난 10년간 (2014~2023) 3.2배 가량 증가했다고 분석

- 다만 전체 시간제일자리 중 양질의 시간제 일자리가 차지하는 비중은 14.1%로 2014년 (8.4%)과 비교해 증가하긴 했으나, 여전히 높지 않은 수준
- 부문별로 양질의 시간제 일자리는 여성·고학력·중장년·유(有)배우자를 중심으로 증가했음.
- 최근 급증한 시간제 일자리 대부분이 저부가가치 산업·중소규모 사업장에 집중돼 있어, 시간제 일자리 중 근로조건이 상대적으로 양호한 양질의 시간제 일자리가 원활히 창출되기 어려운 여건임. 따라서 양질의 시간제 일자리 활성화를 위해 노동시장의 이중구조를 개선하는 한편, 근로자 생산성 향상 등 고부가가치 산업의 시간제 일자리 창출 유인을 확대하는 다각적 조치 필요

◆ **경총, 「최근 폐업사업자 특징과 시사점」 보고서 발표 (12.26)**

(경제분석팀 02-3270-7421)

* 보도자료는 [경총플라자\(www.kefplaza.com\)](http://www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 ‘경총’)가 발표한 「최근 폐업사업자 특징과 시사점」 보고서에 따르면, 지난해(2023년) 폐업한 사업자는 비교 가능한 통계가 집계된 2006년 이후 가장 많은 98만 6천명으로 나타남. 특히, 폐업사업자 중 ‘사업 부진’을 이유로 폐업한 사업자 비중이 절반(48.9%)에 달해, 2010년(50.2%) 이후 가장 높은 것으로 분석

※ 동 보고서는 국세청 국세통계연보의 ‘사업자 현황’ 통계를 활용해 분석. 국세청은 각 연도말 기준 국세청에 등록된 사업자 유형별(법인사업자, 개인사업자<일반+간이+면세>) 가동사업자 수, 연도 중 신규사업자 및 폐업사업자 수를 집계하고 있음.

- ① **(2023년 폐업사업자 2006년 이후 최대)** 2023년 폐업한 사업자는 98만 6천명으로, 비교 가능한 통계가 집계된 2006년 이후 가장 많았음. 다만, 경제성장 등으로 사업자가 꾸준히 늘어나면서 지난해 총 사업자 수도 1천만명에 이른 것으로 나타났으며, 폐업자 수 증가는 어려운 사업환경에 더해 이러한 사업자 수 증가에도 영향을 받은 것으로 추정됨.

- ② **(소상공인이 많은 업종 폐업률 높아)** 업종별로는, 소매업(27만 7천명), 기타 서비스업* (21만 8천명), 음식업(15만 8천명)의 폐업자 수가 많았음. 특히, 음식업(16.2%), 소매업(15.9%) 같이 소상공인이 많은 업종의 폐업률이 가장 높게 나타남.

* 기타서비스업 : 금융·보험, 보건·의료, 방송·영상, SW개발, 광고대행, 전문직(변호사, 회계사 등), 프리랜서 등

- ③ **(영세사업자 폐업률 높아)** 매출 규모가 상대적으로 영세한 개인사업자인 ‘간이사업자’의 폐업률(13.0%)이 일반사업자(8.7%)나 법인사업자(5.5%)보다 크게 높은 것으로 나타남. 특히, 전년과 비교해 간이사업자 폐업률이 다른 사업자보다 상대적으로 크게 증가한 것으로 나타나, 영세 소상공인들의 경영 여건이 더 어려워진 것으로 추정됨.

- **(2020년 이후 폐업한 간이사업자 수 급증)** 2020년과 비교해 2023년 폐업한 간이사업자 수는 36.4% 늘어, 일반사업자(1.9%)나 법인사업자(12.0%)보다 큰 폭으로 증가. 사업자 유형별로 최근 3년 연속 폐업자 수가 증가한 유형은 간이사업자가 유일.

- ④ **(폐업 이유, 사업 부진이 가장 높아)** 지난해 폐업한 사업자(98만 6천명) 중 ‘사업 부진’을 이유로 폐업한 사업자의 비중이 48.9%(48만 2천명)로 가장 높았으며, 이는 2010년(50.2%) 이후 가장 높은 수치인 것으로 분석됨.
- ⑤ **(30대 이하 사업자 폐업률 높아)** 조사 연령별로는, 30세 미만(19.8%), 30대(13.6%) 사업자의 지난해 폐업률이 다른 연령층보다 높았음. 2022년에 비해서도 30세 미만과 30대 폐업률이 다른 연령층보다 상대적으로 크게 상승한 것으로 나타남.

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 한국은행, 「금융안정보고서(2024년 12월)」 발표 (12.24)
- ▶ 한국은행, 「2024년 12월 소비자동향조사 결과」 발표 (12.24)
- ▶ 한국은행, 「2024년 11월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (12.20)
- ▶ 통계청, 「2023년 생애단계별 행정통계 결과」 발표 (12.23)

◆ 한국은행, 「금융안정보고서(2024년 12월)」 발표 (12.24)

○ 2024년 3/4분기말 기업대출은 1,905.8조원으로 전년동기대비 4.0% 증가

※ 기업대출 증가율 추이(% , 전년동기대비)

: 6.3('23.3q)→ 5.2(4q)→ 5.2('24.1q)→ 4.8(2q)→ 4.0(3q)

- **(기업규모별)** 대기업대출(305.2조원, 전년동기대비 10.6% 증가)은 은행권을 중심으로 비교적 높은 증가세를 유지. 중소기업대출(1,596.8조원, 전년동기대비 2.9% 증가)은 업황부진 및 이자지급능력 저하, 비은행권 대출태도 강화 등의 영향으로 중소기업과 개인사업자 모두 대출 증가세 둔화 기조가 지속됨*.

※ 대기업 대출 증가율 추이(% , 전년동기대비) : 14.5('23.3q)→ 11.4(4q)→ 12.0('24.1q)→ 12.2(2q)→ 10.6(3q)

중소기업 대출 증가율 추이(% , 전년동기대비) : 4.8('23.3q)→ 4.1(4q)→ 3.8('24.1q)→ 3.5(2q)→ 2.9(3q)

* 중소기업과 개인사업자의 대출 증가율 변화(전년동기대비) :

[중소법인] '23.3분기 5.5%→ '24.3분기 3.4%, [개인사업자] '23.3분기 3.9%→ '24.3분기 2.4%

○ 2024년 2/4분기말 기준 전체 기업의 부채비율(부채/자기자본)은 86.2%로 2023년말(84.6%) 대비 1.6%p 상승했고, 2024년 상반기 이자보상배율(영업이익/총이자비용)은 3.9배로 2023년(2.0배) 대비 상승

- **(기업규모별 부채비율)** 대기업('23년말 86.0%→'24년 2/4분기말 87.9%)의 부채비율은 상승한 반면, 중소기업('23년말 54.9%→'24년 2/4분기말 51.1%)의 부채비율은 하락
- **(기업규모별 이자보상배율)** 대기업('23년 2.1배→'24년 상반기 4.1배)의 이자보상배율은 상승한 반면, 중소기업('23년 0.1배→'24년 상반기 △0.2배)의 이자보상배율은 하락

○ 영업이익으로 이자비용을 감당하지 못하는 수준을 의미하는 '이자보상배율 1미만' 기업 비중은 2023년말 41.4%에서 2024년 2/4분기말 44.8%로 상승

- (기업규모별) 기업규모별로 이자보상배율 1미만 기업 비중은 대기업('23년말 29.2%→ '24년 2/4분기말 30.8%)과 중소기업('23년말 55.2%→ '24년 2/4분기말 59.8%) 모두 상승

◆ 한국은행, 「2024년 12월 소비자동향조사 결과」 발표 (12.24)

○ (소비자심리지수) 소비자들의 경제상황에 대한 심리를 종합적으로 나타내는 소비자심리지수(CCSI)*는 12월중 88.4로 전월(100.7)대비 12.3p 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

** 12월 소비자심리지수의 하락 폭(△12.3p)은 2020년 3월(△18.3p) 이후 4년 9개월 만에 최대 하락 폭

▶ 소비자심리지수(CCSI) 추이 : 100.8('24.8)→ 100.0(9)→ 101.7(10)→ 100.7(11)→ 88.4(12)

- 가계의 경제상황에 대한 인식을 나타내는 현재경기판단CSI(52)는 전월대비 18p 하락*하고 향후경기전망CSI(56)도 전월대비 18p 하락**

* 12월 현재경기판단CSI의 하락 폭(△18p)은 2020년 3월(△28p) 이후 4년 9개월 만에 최대 하락 폭

** 12월 향후경기전망CSI의 하락 폭(△18p)은 2022년 7월(△19p) 이후 2년 5개월 만에 최대 하락 폭

- 물가수준전망CSI(150)는 전월대비 3p 상승, 임금수준전망CSI(115)는 전월대비 3p 하락

○ (기대인플레이션) 향후 1년간 소비자물가상승률 전망인 기대인플레이션율은 12월 2.9%로 전월대비 0.1%p 상승

※ 기대인플레이션율 추이(%) : 2.9('24.8)→ 2.8(9)→ 2.8(10)→ 2.8(11)→ 2.9(12)

- 향후 1년간 소비자물가 상승에 영향을 미칠 주요 품목의 응답 비중은 공공요금(49.7%), 농축수산물(45.3%), 석유류제품(38.1%) 등 順

○ (물가인식) 지난 1년간 주관적으로 체감한 소비자물가상승률을 의미하는 '물가인식'은 12월 3.3%로 전월과 동일

※ 물가인식 추이(%) : 3.5('24.8)→ 3.4(9)→ 3.3(10)→ 3.3(11)→ 3.3(12)

◆ 한국은행, 「2024년 11월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (12.20)

○ 2024년 11월 생산자물가지수는 농림수산물(△3.6%) 등이 내렸으나 전력·가스·수도 및 폐기물(2.3%) 등은 올라 전월대비 0.1% 상승(전년동월대비 1.4% 상승)

※ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전월비) : 0.3('24.7)→ △0.2(8)→ △0.2(9)→ △0.1(10)→ 0.1(11)

※ 생산자물가지수는 전년동월대비 기준으로 '23년 8월(0.9%) 이후 16개월 연속 상승세 지속

▶ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전년동월비) : 2.6('24.7)→ 1.6(8)→ 1.0(9)→ 1.0(10)→ 1.4(11)

- **(농림수산물)** 농산물(Δ 5.1%) 및 축산물(Δ 2.8%)이 내려 전월대비 3.6% 하락(전년동월대비 0.5% 하락)
 - **(공산품)** 석탄 및 석유제품(1.6%) 및 음식료품(0.3%) 등이 올라 전월대비 0.1% 상승(전년동월대비 0.5% 상승)
 - **(전력, 가스, 수도 및 폐기물)** 산업용전력(7.5%) 및 증기(0.1%) 등이 올라 전월대비 2.3% 상승(전년동월대비 5.8% 상승)
 - **(서비스)** 금융 및 보험서비스(Δ 1.0%) 및 운송서비스(Δ 0.1%) 등이 내려 전월대비 0.1% 하락(전년동월대비 2.1% 상승)
- 2024년 11월 국내공급물가지수*는 전월대비 0.6% 상승(전년동월대비 1.8% 상승), 총산출물가지수**는 전월대비 0.6% 상승(전년동월대비 2.8% 상승)
- * 국내에 공급(국내출하 및 수입)되는 상품 및 서비스의 가격변동을 측정한 지수
- ** 국내 생산품의 전반적인 가격변동을 파악하기 위해 국내출하 외에 수출을 포함하는 총산출 기준으로 상품 및 서비스의 가격변동을 측정한 지수

◆ 통계청, 「2023년 생애단계별 행정통계 결과」 발표 (12.23)

- 2023년 청년층(15~39세) 인구는 총 인구의 29.4%, 중장년층(40~64세)은 40.5%, 노년층(65세 이상)은 19.1%를 차지함.
- **(2022년과 비교)** 2022년에 비해 청년층 인구는 2.0% 감소, 중장년층 인구는 0.1% 감소한 반면, 노년층 인구는 5.0% 증가
- **(취업자)** 2023년 등록취업자*는 청년층 829만 3천명, 중장년층 1,364만 9천명, 노년층 312만 2천명임. 반면, 임금근로자의 산업별 신규 취업자** 비중은, 청년층이 숙박·음식점업(18.5%), 중장년층은 건설업(16.6%), 노년층은 보건·사회복지업(30.0%) 비중이 가장 높음.
- * 4대 사회보험 등 일자리 행정자료로 파악된 임금 및 비임금근로자
- ** 전년('22년 10월)에 미취업자에서 금년('23년 10월)에 등록취업자로 변동된 자
- **(소득)** 2023년 소득(근로 및 사업소득)이 있는 생애단계별 인구의 연간 평균소득은 중장년층(4,259만원)이 청년층(2,950만원)의 1.4배, 노년층(1,846만원)의 2.3배
- **(대출)** 생애단계별 인구의 대출잔액 중앙값은 중장년층(6,034만원)이 청년층(3,712만원)의 1.6배, 노년층(3,314만원)의 1.8배임.

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

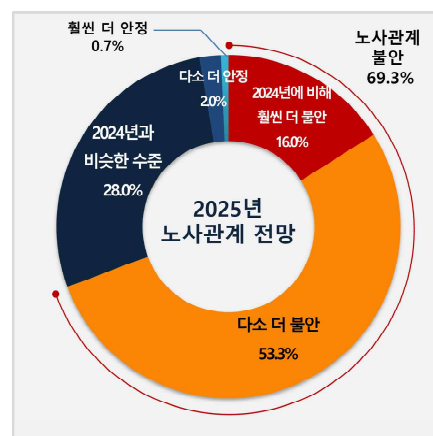
< contents >

- ▶ 2025년 노사관계 불안 증가 우려(경총, 2025년 노사관계 전망조사)
- ▶ 노동계의 대통령 퇴진 투쟁이 지속되는 가운데 경영계는 경제위기 극복을 위한 정부 및 국회의 협조 요청
- ▶ 민주노총 금속노조는 전략조직화 사업 강화 계획
- ▶ 주요 자동차사, 금융공기업, 조선업 하청사 노사관계 불안 증가
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 2025년 노사관계 불안 증가 우려(경총, 2025년 노사관계 전망조사)

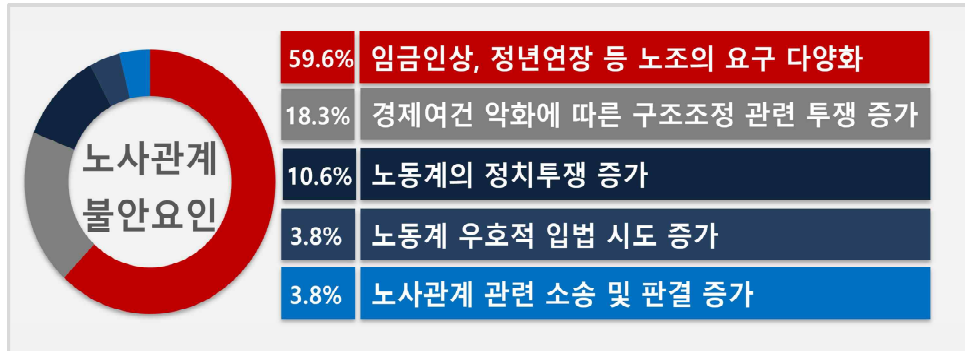
- 경총의 2025년도 노사관계 전망 설문조사에 따르면, 응답기업(150개사)중 69.3%는 2025년 노사관계가 2024년에 비해 더 불안할 것으로 전망했고, 더 안정될 것이라는 응답은 2.7%에 그침
- 경총이 조사한 최근 5년간 노사관계 전망조사에 따르면 전년에 비해 노사관계가 더 불안해질 것이라는 응답이 가장 높았던 해는 2023년(70.4%)이었으며, 2025년 전망 조사가 두 번째로 높은 응답을 기록

[참고] 2025년 노사관계 전망



- 2025년 노사관계를 불안하다고 전망한 주요 이유로는 ‘임금인상, 정년연장 등 노조의 요구 다양화’(59.6%)와 ‘경제여건 악화에 따른 구조조정 및 노동계의 관련 투쟁 증가’(18.3%) 등으로 조사

[참고] 2025년 노사관계 불안요인



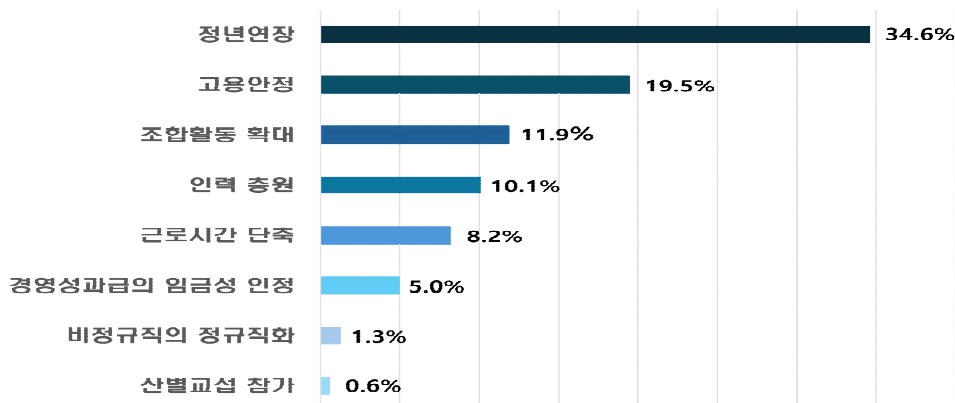
※ ‘노동조합 조직 확대’ 1.0%, 기타 2.9%

- 또한, 2025년 임단협 주요 쟁점으로 ‘정년연장’(34.6%), ‘고용안정’(19.5%)이 될 것이라는 응답이 높게 나타남.

※ 임금 또는 복리후생은 임단협에서 반복적으로 논의되는 사안으로 설문에서 제외함.

- 그 밖에 ‘조합활동 확대’ 11.9%, ‘인력 충원’ 10.1%, ‘근로시간 단축’ 8.2%, ‘경영성과급의 임금성 인정’ 5.0%, ‘비정규직의 정규직화’ 1.3%, ‘산별교섭 참가’ 0.6% 순으로 집계됨.

[참고] 2025년 임단협 쟁점사항 전망



※ 기타 8.8%

◆ 노동계의 대통령 퇴진 투쟁이 지속되는 가운데 경영계는 경제위기 극복을 위한 정부 및 국회의 협조 요청

○ 양 노총은 대통령 탄핵소추안의 국회 가결 이후 장외집회를 중심으로 투쟁 지속

- 한국노총은 ‘대통령 탄핵심판 인용’, ‘국민의힘 해체’ 등을 주장하며 경복궁역 인근에서 주말 집회 개최
- 민주노총은 12. 21 ‘대통령 퇴진 및 구속’을 주장하며 헌법재판소 인근에서 결의대회를 개최했고, 탄핵심판 종료시까지 지역지부 및 시민사회단체와 연대해 전국동시다발 주말 집회를 지속한다는 계획

○ 한편, 정치환경의 불안 속에서 집회 및 시위 과정에서 불법행위 증가 우려

- 민주노총은 12. 12 ‘대통령 퇴진’ 등을 주장하는 집회를 서울 남영역 인근으로 신고했으나, 집회 도중 기습적으로 집회 신고장소를 벗어나 대통령 관저 방향으로 행진 시도

※ 서울용산경찰서는 집회 및 시위에 관한 법률 위반 혐의로 양경수 민주노총 위원장 소환 통보

- 또한, 전국농민회총연맹은 경찰의 제한통고에도 불구하고 12. 22 대통령 퇴진을 주장하며 트랙터를 동원한 시위를 진행했고, 집회 과정에서 경찰을 상대로 물리력을 행사하는 등 불법행위 발생

○ 경영계는 경제위기 극복을 위한 정부·국회의 역할 당부

- 한덕수 대통령 권한대행과 경제6단체간 간담회(12. 23)에서 손경식 경총 회장은 저성장 극복을 위한 노력을 강조하고 ① 국가전략산업 분야에 대한 보조금 지급, ② 국가전략기술 외 다른 기술에 대한 임시투자세액공제 연장, ③ 근로시간 규제완화에 대한 적극적 검토 요청

※ 주요 참석자 : 한덕수 대통령 권한대행 (경영계) 손경식 경총 회장, 최태원 대한상의 회장, 류진 한경협 회장, 윤진식 무역협회 회장, 김기문 중기중앙회 회장 등

- 또한, 손경식 회장은 12. 17 국회의장과의 간담회에서 기업의 경쟁력 확보를 위한 입법 추진을 요청하고, 경영 활동을 위축시킬 수 있는 상법 개정, 법정 정년 연장 등에 대해서는 신중한 검토 요청

- 한편, 경총은 12. 20 '내수활성화를 위한 경영계 권고'를 통해 ① 연차휴가를 활용한 휴무와 이를 통한 소비 촉진, 국내 관광 활성화 지원, ② 연말·연초 계획하고 있는 송년회, 신년회 등 기업 행사의 차질 없는 추진, ③ 우리 농수산물 구매를 통한 국내 소비 촉진 및 소상공인 지원 협조 당부

◆ 민주노총 금속노조는 전략조직화 사업 강화 계획

○ 금속노조는 「중앙위원회」(12. 18)를 개최해 전략조직화 사업 방향 논의

- 금속노조는 3대 전략조직사업 대상을 ① 산업단지 및 외국인근로자, ② 전기·전자 사업장, ③ 조선산업으로 설정
 - 산업단지 및 외국인근로자 조직화를 위해 ▲금속노조 산하 산업단지조직화 TF 구성, ▲초기 업교섭 참여 압박 투쟁, ▲이주근로자 대상 교육 사업 추진 계획
 - 전기·전자 사업장 조직화를 위해 ▲조직화 핵심 사업장 노조간부 양성과정 진행, ▲금속노조 내 전기·전자업종 조직화 지원체계 마련, ▲조직화 대상 사업장을 거점으로 지역 조직화 확산 모색
 - 조선산업 조직화를 위해 ▲원하청 공동교섭·공동투쟁, ▲조선하청 조직화 매뉴얼 제작·보급, ▲외국인근로자 조직사업 토론회 개최 예정

◆ 주요 자동차사, 금융공기업, 조선업 하청사 노사관계 불안 증가

- GGM(광주글로벌모터스)노사 임단협이 난항을 겪고 있는 가운데 금속노조는 쟁의권 확보 절차 착수
 - 노조는 ① 기본급 159,800원 인상, ② 정기상여금 300% 지급, ③ 직능급제 폐지 및 호봉제 실시를 요구한 가운데 전남지방노동위원회는 12. 23노동쟁의 조정신청에 대해 조정중지 결정
- 기업은행 노사간 교섭이 난항을 겪고 있는 가운데 금융노조 기업은행지부는 12. 27 총파업 예고
 - ※ 기업은행지부의 쟁의행위 찬반투표는 찬행해 조합원 83% 찬성으로 가결(12. 12)

- 기업은행지부는 ▲이익배분제 도입을 통한 특별성과급 지급, ▲보상휴가 100% 현금 지급 등 요구
- 한편, 기업은행지부는 금융공공기관노조 연대투쟁 및 정치권을 회사 압박에 나설 것으로 전망
- 한화오션 협력업체 10개사와 금속노조 거제통영고성하청지회와의 집단교섭이 진행 중인 가운데 하청지회는 부분파업 및 단식농성 지속
- 거제통영고성하청지회는 ▲1일 기본급 24,000원 인상, ▲상여금 300% 지급 등 요구
- 한편, 거제통영고성하청지회는 기자회견 등을 통해 2022년 대우조선해양 불법점거 사태로 발생한 손해배상소송 및 형사소송 취하 요구

◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과	
▶	협약임금 인상률*은 고용부가 100인 이상 사업체 10,587개를 대상으로 집계, 2024년도 1~11월 임금결정현황 제출 사업체는 4,592개(43.4%)
	* 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률
▶	2024년 1~11월 누계 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)
-	(전체) 4.1%, 전년동기 4.5% 대비 0.4%p 하락
-	(규모별) 100~299인 3.8% (전년동기 4.7%), 300인 이상 4.1% (전년동기 4.5%)
	* 1,000인 이상 4.2% (전년동기 4.4%)

< 개별기업 임금교섭 타결현황 >

(2024. 12. 26 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 귀항비 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	▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 4.9% 인상 등
19	삼성물산 건설부문	제조	7.3	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 건설부문 임단협 타결 · 기본 인상분(Base-up) 평균 3.0% 등
18	엔씨소프트	서비스	6.19	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 연봉 350만원 인상(A등급 이상자는 연봉 최저 150만원 인상 보장) · 일시금 50만원 지급 등
17	LG이노텍	제조	6.5	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 임금인상을 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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 · 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	<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	-	▶ ('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 축하금 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

문의 : 근로기준정책팀(02-3270-7425), 의정협력팀(02-3270-7382)

< contents >

○ 법안동향

- ▶ [2206642] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 12.18)
- ▶ [2206653] ‘상법’ 일부개정법률안(박상혁 의원(민), 12.18)
- ▶ [2206656] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 12.18)
- ▶ [2206658] ‘비정규직 근로자 지원 활성화에 관한 법률안’(박홍배 의원(민), 12.18)
- ▶ [2206660] ‘근로자의날법’ 전부개정법률안(박홍배 의원(민), 12.18)
- ▶ [2206804] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 12.20)
- ▶ [2206812] ‘산재보험법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 12.20)
- ▶ [2206820] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 12.23)
- ▶ [2206838] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 12.23)
- ▶ [2206855] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(우재준 의원(국), 12.23)

○ 국회동향

- ▶ 대통령 권한대행, 6개 법률안에 대해 재의요구권 행사(12.19)
- ▶ 국민의힘 비상대책위원장 지명(12.24)

○ 판례동향

- ▶ 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 유지할 것인지 여부(소극) 및 통상임금의 개념과 판단 기준 ; 대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결, 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결

○ 법안동향

◆ [2206642] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 12.18)

- (발의 이유) 현재 우리나라 공공기관은 공공기관 경영정보공개시스템(ALIO)을 통해 기관별, 성별에 따른 육아휴직 사용자 수를 공시하고 있음. 육아휴직 장려를 위해, 육아휴직 관련 공시제도를 민간으로 확대할 필요성 제기

※ 최근 저출산고령사회위원회는 상장기업에게 내년부터 직원의 육아휴직 사용률을 의무적으로 공개하도록 하는 ‘기업별 육아휴직 사용률 공시 제도’ 시행을 발표(10.30)

- (주요 내용) 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업주에게 매년 근로자의 육아휴직 현황을 공시하도록 의무를 부여하고, 위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과

◆ [2206653] ‘상법’ 일부개정법률안(박상혁 의원(민), 12.18)

- (발의 이유) 이사의 충실의무를 실질적으로 강화할 필요성 제기

- (주요 내용) 이사 등*이 자기 또는 제3자의 이익을 위해 회사의 사업기회를 이용하려는 경우, 미리 이사회에 해당 거래에 관한 중요 사실을 밝히고 승인받도록 의무 부여(상법 제397조의2 개정)

* ① 이사 및 주요주주(발행주식총수의 10% 이상을 소유하거나, 상장회사의 주요 경영사항에 대해 사실상의 영향력을 행사하는 주주)
② 이사 및 주요주주의 배우자 및 직계존비속, 배우자의 직계존비속 등

◆ [2206656] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 12.18)

- (발의 이유) 연장·야간·휴일근로에 대한 가산 수당, 휴업수당, 연차유급휴가수당 등 각종 수당의 산출 기초가 되는 ‘통상임금’의 정의를 ‘근로기준법’에 명시할 필요성 제기

- (주요 내용) ① ‘통상임금’을 ‘근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액으로 정의
② 통상임금이 최저임금액보다 적은 경우, 최저임금액을 통상임금으로 간주

◆ [2206658] ‘비정규직 근로자 지원 활성화에 관한 법률안’(박홍배 의원(민), 12.18)

- (발의 이유) 비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지와 관련해, 중앙 정부의 재정적 지원이나 계획에 대한 법률상 근거가 없는 상황
- (주요 내용) ① 국가와 자자체가 지원 사업 등을 통해 비정규직 근로자의 권익과 복지를 증진할 수 있도록 노력할 것을 명시
② 고용노동부장관이 5년마다 비정규직 근로자 지원에 관한 기본계획을 수립하도록 의무 부여

◆ [2206660] ‘근로자의 날법’ 전부개정법률안(박홍배 의원(민), 12.18)

- (발의 이유) ‘근로’라는 용어 대신 주체적인 의미를 담은 ‘노동’으로 변경할 필요성 제기
- (주요 내용) ‘근로자의 날’ 명칭을 ‘노동절’로 변경하고, 법제명도 ‘노동절 제정에 관한 법률’로 변경

◆ [2206804] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 12.20)

- (발의 이유) 현행법(산업안전보건법 제56조)은 중대재해가 발생한 경우 고용노동부장관이 발생 원인을 조사하도록 하고, 조사 내용을 근거로 중대재해가 발생한 사업장의 사업주에게 안전보건개선계획의 수립·시행 등을 명할 수 있도록 규정하고 있음. 중대재해 원인조사는 동종·유사 사업과 사업장의 중대재해 예방을 위해 중요한 자료이지만, 피의사실공표* 우려로 결과가 공개되지 않고 있는 상황
* 한국산업안전보건공단은 원인조사 결과를 바탕으로 ‘재해원인조사 의견서’를 작성하며, 고용노동부는 해당 보고서를 참고해 ‘수사결과보고서’를 작성하고 검찰에 제출
- (주요 내용) 고용노동부장관이 동종·유사 재해의 예방을 위해 중대재해 원인조사 결과와 재발 방지 대책 등을 사건 발생일 3개월 내에 공개하도록 의무 부여

◆ [2206812] ‘산재보험법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 12.20)

- (발의 이유) 첨단산업의 발전과 함께 다양한 직업성 질병들이 새롭게 발생하면서, 재해조사나 역학조사의 장기화로 인한 산재판정 지연에 따라 신속한 재해보상이 어려워지고 있다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 근로자의 산재보험급여 신청 후 일정한 시일*이 경과할 때까지 급여 지급 여부가 결

정되지 않은 경우, 고용노동부장관이 급여 신청자의 청구에 따라 보험급여를 ‘우선 지급’하도록 명시
(* 업무상 질병 : 90일 / 역학조사 등 전문적 조사가 필요한 경우 : 180일)

② 보험급여를 우선 지급받은 자가 업무상 재해를 인정받지 못하는 경우, 근로복지공단이 지급금을 환
수할 수 있도록 근거 마련

◆ [2206820] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 12.23)

- (발의 이유) 현행법(산업안전보건법 제56조)은 중대재해가 발생한 경우 고용노동부장관이 발생 원인을 조사하도록 하고 있으나, 한국산업안전보건공단의 재해조사 참여에 관한 법적 근거가 부재해 신속한 재
해 원인 규명에 제약을 받고 있다는 지적 제기
- (주요 내용) 중대재해 원인조사 시, 고용노동부장관이 한국산업안전보건공단 및 관계전문가의 참여를 요
청할 수 있음을 명시

◆ [2206838] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 12.23)

- (발의 이유) 최근 대법원 전원합의체는 ‘고정성을 통상임금의 판단 징표에서 제외하고, 근로자가 소정근로를
온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적·일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 조건의 존부나 성취 가능
성 여부와 관계없이 통상임금에 해당한다고 판시했음(대법원 2024. 12. 19 선고 2020다247190 전원합
의체 판결 등). 이에 따라 통상임금의 정의를 ‘근로기준법’에 명확히 규정할 필요성 제기
- (주요 내용) ‘통상임금’을 ‘근로자에게 지급 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 정기적·일률적으로
소정 근로 또는 총 근로에 대해 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는
도급 금액으로 정의

◆ [2206855] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(우재준 의원(국), 12.23)

- (발의 이유) 원격근무를 통해 원활한 일과 가정의 양립을 도모할 필요성 제기
- (주요 내용) 근로자가 자신이나 가족의 질병, 사고 등의 사유로 주거지 등에서 원격근무를 것을 신청하
는 경우, 사업주가 이를 허용하도록 규정

○ 국회동향

◆ 대통령 권한대행, 6개 법률안에 대해 재의요구권 행사(12.19)

- 한덕수 대통령 권한대행은 임시국무회의를 개최해 ‘국회중언감정법’(국회 소환에 따른 기업인 출석 및 영업비밀 등 자료 제출 의무화) 등 6개 법률안에 대해 국회의 재의를 요구

※ 경총 등 경제6단체는 공동성명을 통해 정부와 국회의 신중한 검토를 요청(12.17)

◆ 국민의힘 비상대책위원장 지명(12.24)

- 권성동 국민의힘 원내대표는 권영세 의원(5선, 용산구)을 비상대책위원장으로 지명

※ 비상대책위원회 존속 기간은 최대 12개월(기본 6개월이며, 6개월 연장 가능)

※ 향후 전국위원회(12.30) 의결을 거쳐 최종 임명될 예정

○ 판례동향

◆ 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 유지할 것인지 여부(소극) 및 통상임금의 개념과 판단 기준 ; 대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결, 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결

근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적·일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당하는바, ‘어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건(재직조건)’ 및 ‘소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건’이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않는다.

사실관계	<ul style="list-style-type: none">○ 조건부 정기상여금의 통상임금 여부에 대해 전원합의체에 회부된 사건은 총 2건으로, 각 사건의 당사자들은 아래와 같음.<ul style="list-style-type: none">- (A사) A사는 보험업을 영위하는 회사이고, 사건 근로자들은 A사 소속 연봉제 근로자로서 퇴직하였거나 재직 중인 자임.- (B사) B사는 차량 및 부품의 제조·판매업 등을 영위하는 회사이고, 사건 근로자들은 B사에 재직중인 근로자로서 C노동조합 E지부 조합원임.○ A사는 재직조건부 정기상여금 등이 통상임금에 해당하는지 여부가, B사
------	---

는 근무일수 조건부 정기상여금이 통상임금에 해당하는지 여부가 문제되었으며, 각 회사의 상여금 지급 조건은 아래와 같음.

- **(A사)** A사의 급여규정 및 보수협약 등에서는 지급일 현재 재직 중인 자에 한하여 상여금을 지급하도록 정하고 있음.
- **(B사)** B사의 단체협약 및 취업규칙 등에서는 기준기간 내 입사하여 15일 미만 근무한 자 및 개인별 실근무일수가 파업, 휴업, 정직 등으로 15일 미만인 자에게 상여금을 지급하지 않도록 정하고 있음.

A사	B사
<ul style="list-style-type: none"> • 지급일 현재 재직 중인 자에 한하여 아래와 같이 지급 - 정기상여금 : 짝수월 각 5일, 기준급여의 각 100% - 설·추석상여금 : 명절 각 5일 전, 기준급여의 각 100% - 하계상여금 : 매년 7월 5일, 기준급여의 50% 	<ul style="list-style-type: none"> • 기준기간* 내 입사하여 15일 이상 근무한 자에 한하여 아래와 같이 지급 - 정기상여금 : 짝수월, 기준급여의 100% - 설·추석상여금 : 기준급여의 50% - 하계상여금 : 기준급여의 50% <p>*기준기간 : 상여금 지급의 대상이 되는 일수</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 격월 정기상여금 : 지급 전월 1일~지급일 말일(2개월) ② 설 상여금 : 추석 당일~설날 전일 ③ 추석 상여금 : 설날 당일~추석 전일 ④ 하계상여금 : 전년도 하기휴가 시작일~당해년도 하기휴가 시작 전일

○ 각 사건 근로자들의 주장은 아래와 같음.

- **(A사)** 재직자 조건은 무효이며, 재직자 조건부 정기상여금 등도 통상임금에 해당함.
- **(B사)** 이 사건 지급제외자 조건은 무효이며, 지급제외자 조건부 정기상여금도 통상임금에 포함되어야 함.

○ 이에 대한 각 회사의 주장은 아래와 같음.

- **(A사)** 이 사건 상여금은 지급일 당시의 재직자에게만 지급한다는 조건이 부가되어 고정성이 없으므로 통상임금에 해당하지 않음.
- **(B사)** 이 사건 상여금은 기준기간 내 15일 미만 근무한 자에게는 지급하지 않는다는 조건이 부가되어 고정성이 없으므로 통상임금에 해당하지 않음.

○ 원심은 **A사의 재직자 조건을 무효로 판단하여 통상임금에 포함시켰고, B사의 근무일수 조건은 유효하다고 보아 통상임금에 해당하지 않는다고** 판시함.

- **(A사)** 이 사건 상여금은 사실상 ‘고정급화 된 임금’으로서 통상 매월 지급되는 기준급여와 성격상 달리 볼 이유가 없으며, 고정성이 인정되므로 통상임금에 해당함.
- **(B사)** 상여금 지급연혁 및 지급관행 등에 비추어 볼 때 지급제외자 규정

	<p>이 무효라고 보기 어려우며, 고정성을 갖추지 못하여 통상임금에 해당하지 않음.</p>
<p>판결요지</p>	<div data-bbox="411 376 576 414"> <p>■ 관련 법리</p> </div> <div data-bbox="411 434 1391 486"> <p>대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아니다. 여기서 소정근로의 대가라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품을 말한다. 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 아니한다. 위와 같이 소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 하고, 그 금품이 소정근로시간에 근무한 직후나 그로부터 가까운 시일 내에 지급되지 아니하였다고 하여 그러한 사정만으로 소정근로의 대가가 아니라고 할 수는 없다. ① 어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서 정기성을 갖추어야 한다는 것은 임금이 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함을 의미한다. 통상임금에 속하기 위한 성질을 갖춘 임금이 1개월을 넘는 기간마다 정기적으로 지급되는 경우, 이는 노사 간의 합의 등에 따라 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 대가가 1개월을 넘는 기간마다 분할지급되고 있는 것일 뿐, 그러한 사정 때문에 갑자기 그 임금이 소정근로의 대가로서 성질을 상실하거나 정기성을 상실하게 되는 것이 아님은 분명하다. 따라서 정기상여금과 같이 일정한 주기로 지급되는 임금의 경우 단지 그 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수는 없다. ② 어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 일률적으로 지급되는 성질을 갖추어야 한다. ‘일률적’으로 지급되는 것에는 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함된다. 여기서 ‘일정한 조건’이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 고정적인 조건이어야 한다. 일정 범위의 모든 근로자에게 지급된 임금이 일률성을 갖추고 있는지 판단하는 잣대인 ‘일정한 조건 또는 기준’은 통상임금이 소정근로의 가치를 평가한 개념이라는 점을 고려할 때, 작업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건이어야 한다. ③ 어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 고정적으로 지급되어야 한다. ‘고정성’이라 함은 ‘근로자가 제공한 근로에 대하여 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계 없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질’을 말하고, ‘고정적인 임금’은 ‘임금의 명칭 여부를 불문하고 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연히하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금’이라고 정의할 수 있다. 고정성을 갖춘 임금은 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정된 임금으로, 지급 여부나 지급액이 사전에 확정된 것이라 할 수 있다. 이와 달리 근로자가 소정근로를 제공하더라도 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금 부분은 고정성을 갖춘 것이라고 할 수 없다.

■ 판결 요지

○ 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 유지할 것인지 여부 (소극)

- 통상임금의 개념은 아래와 같이 기준임금으로서 요청되는 통상임금의 본질과 기능에 부합하는 방향으로 새롭게 정립되어야 하며, **종전 판례가 제시한 고정성 개념은 통상임금의 개념적 징표에서 제외하여야 함.**
- **(법령 부합성)** 통상임금은 법적 개념이므로 원칙적으로 법령상 정의에 충실하게 해석하여야 하며, 법령상 근거 없이 고정성이라는 징표를 더하는 것은 통상임금의 범위를 축소시키게 되어 부당함.
- **(강행성)** 통상임금은 강행적 개념이므로 당사자가 그 의미나 범위를 임의로 변경할 수 없음. 별도의 무효 사유가 없는 한 임금지급에 관한 조건은 유효하나, 조건의 효력 여부와 통상임금 여부는 별개로 판단하여야 함.
- **(소정근로 가치 반영성)** 통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로, 실근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하는 것이어야 함.
- **(사전적 산정 가능성)** 통상임금은 연장근로 등을 제공하기 전에 산정될 수 있어야 하며, 통상임금의 사전적 산정 가능성은 실근로가 아니라 미리 정해진 소정근로와 연계될 때 제대로 확보될 수 있음.
- **(정책부합성)** 통상임금 개념은 연장근로 등의 억제라는 근로기준법의 정책 목표에 부합하여야 하는데, 고정성 개념은 통상임금의 범위를 법령상 근거 없이 축소시켜 통상임금이 소정근로의 가치를 합당하게 평가한 단위 임금 기능을 수행하지 못하게 함.

○ 통상임금의 개념과 판단 기준 (①소정근로 대가성, ②정기성, ③일률성)

- 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계 없이 통상임금에 해당함.
- **(재직조건부 임금)** 근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이므로, 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않음.
- **(근무일수 조건부 임금)** 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 '소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건'의 경우, 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않음. 반면, 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금은 소정근로를 넘는 추가 근로의 대가이므로 통상임금에 해당하지 않음.
 - ※ '실근무일수 조건부 임금'의 경우에도 휴가의 발생이나 실제 사용 여부를 고려하지 않고 조건으로 부여된 근무일수가 소정근로일수를 초과하는지 여부에 따라 통상임금성을 판단하여야 함.

- (성과급) 근무실적에 따라 지급되는 성과급은 일정한 업무성과를 달성하거나 평가결과를 충족해야만 지급되므로 일반적으로 소정근로 대가성을 갖추었다고 보기 어려워 통상임금에 해당하지 않음. 다만, 근무실적과 무관하게 지급되는 최소지급분은 소정근로의 대가에 해당함.

○ 새로운 법리의 효력 범위 (소급효 제한)

- (변경되는 판례) ‘고정성’을 통상임금의 개념적 징표로 삼아 재직조건 및 근무일수 조건부 임금 등의 통상임금성을 부정한 종전 판례를 변경함.
- (소급효 제한 필요성) 다만 새로운 법리를 전면적으로 소급 적용하면 종전 판례를 신뢰하여 형성된 수많은 법률관계에 바로 영향을 미침으로써 법적 안정성을 해치고 신뢰보호에 반하게 되므로, 새로운 법리는 이 판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터 적용됨.
- (소급효 제한 범위) 따라서 ① 이 판결 선고일인 2024. 12. 19. 이후 제공한 연장근로 등에 대한 법정수당은 새로운 법리에 따른 통상임금의 범위를 기초로 그 지급액을 산정하여야 하고, ② 2024. 12. 18.까지 제공한 연장근로 등에 대한 법정수당은 이 사건 및 병행사건을 제외하고는 종래 법리에 따른 통상임금을 기초로 산정하여야 함.

[참고] 사건의 결과

구분		판단 내용	판단결과
A사	정기상여금 (재직조건부)	(통상임금 인정) 기준급여의 850%에 해당하는 일정한 금액을 일정한 주기로 분할하여 지급하는 이 사건 상여금은 재직조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당함.	상고기각
	기관장 성과급	(통상임금 인정) 일정한 업무성과를 달성하거나 평가결과에 따라 지급하는 성과급은 통상임금에 해당한다고 볼 수 없지만, 월 하한 20만원은 특정시점 전에 퇴직하더라도 지급되는 월 최소보장액으로 통상임금에 해당함.	
B사	정기상여금 (근무일수 조건부)	(통상임금 인정) 이 사건 상여금은 통상임금의 750%를 일정한 금액을 일정한 주기로 분할하여 지급하는 임금이며, 이 사건 상여금이 요구하는 근무일수 15일은 각 기준기간(최소 2개월~1년)에 해당하는 소정근로일수에 미치지 않으므로 소정근로를 온전하게 충족하는 근로자라면 충족할 근무일수이므로 통상임금에 해당함.	파기환송

<p style="text-align: center;">시사점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2013년 대법원 전원합의체는 재직자 조건 없는 정기상여금은 통상임금에 해당하나, 재직자 조건이 있는 명절상여금, 하기휴가비는 고정성이 없어 통상임금에 해당하지 않는다고 판단한 바 있음. - 이에 다수의 기업들은 기존 대법원의 판단을 신뢰하여 각종 수당의 통상임금 포함 여부를 고려하여 임금체계를 운영해왔음. ○ 금번 판결은 11년 전 판단을 전면적으로 뒤집고 기존 통상임금의 정의에서 고정성 요건을 제외하여, 정기상여금 등에 재직조건이나 근무일수 조건이 붙어있다고 하더라도 통상임금성이 인정된다고 판시하였음. ○ 통상임금의 판단기준이 변경되었기 때문에 임금체계 전반에 대한 재검토가 필요하며, 소정근로 대가성·정기성·일률성을 기준으로 각 임금 항목이 통상임금에 해당되는지를 점검한 후 그에 따라 각종 수당을 새롭게 계산하여야 함. - 새로운 법리에 따라 통상임금의 산입범위가 확대되었으므로, 임금협상을 진행 중이거나 예정중인 사업장의 경우 임금항목의 해석 및 통상임금 반영 여부를 고려하여 협상에 임할 필요가 있음. - 통상임금은 연장·야간·휴일근로수당, 연차휴가 미사용 수당 등의 산정기준이 되므로, 연장·야간·휴일근로시간에 대한 효율적 관리, 연차휴가의 사용 촉진 등을 통해 재정 부담을 완화하는 노력이 필요할 것으로 사료됨. ○ 금번 판결로 인해 기업들이 직면하게 될 경영 여건의 악화는 단기적인 비용 증가에 그치지 않고 기업 전반에 걸친 구조적 변화와 재조정이 불가피한 상황을 초래할 것으로 사료되는 바, 향후 진행될 임금 관련 소송에서 법원의 일관되지 않은 판단으로 산업현장에 더 이상의 갈등과 혼란을 유발시켜서는 안 될 것임.
---	---