

[www.kef.or.kr](http://www.kef.or.kr)

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation  
Weekly Newsletter

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

## < contents >

- ▶ 통계청, 「2023년 12월 및 연간 산업활동동향」 발표 (1.31)
- ▶ 산업통상자원부, 「2024년 1월 수출입 동향」 발표 (2.1)
- ▶ 국제통화기금(IMF), 「2024년 1월 세계경제전망」 발표 (1.30)
- ▶ 고용노동부, 「2023년 12월 사업체노동력조사 결과」 발표 (1.30)

### ◆ 통계청, 「2023년 12월 및 연간 산업활동동향」 발표 (1.31)

#### < 2023년 12월 산업활동동향 >

- 2023년 12월중 전산업 생산은 서비스업(0.3%), 광공업(0.6%) 등에서 생산이 늘어 전월에 비해 0.3% 증가
  - 광공업 생산은 전월에 비해 0.6% 증가했고, 서비스업 생산은 0.3% 증가
    - ※ 12월 제조업평균가동률은 전월에 비해 1.3%p 하락한 70.8%
- 2023년 12월중 소매판매는 전월에 비해 0.8% 감소했으며, 설비투자는 전월에 비해 5.5% 증가. 건설기성은 전월에 비해 2.7% 감소.
- 현재 경기상황을 보여주는 동행지수 순환변동치는 98.6(전월대비 0.3p 감소), 향후 경기국면을 예고하는 선행지수 순환변동치는 100.0(전월대비 0.1p 상승) 기록

#### < 2023년 연간 산업활동동향 >

- 2023년 전산업 생산은 서비스업, 건설업 등에서 생산이 늘어 전년대비 0.7% 증가
  - ※ 전산업 생산 증가율 추이(% , 전년대비)  
: 1.0(\*19)→ △1.1(\*20)→ 5.3(\*21)→ 4.6(\*22)→ 0.7(\*23)

- 광공업 생산은 자동차, 의약품 등에서 늘었으나, 전자부품, 반도체\* 등에서 줄어 전년 대비 3.8% 감소\*\*
  - \* 반도체 생산은 2023년 5.3% 감소하여 2001년(△15.3%) 이후 처음으로 마이너스 전환
  - \*\* 광공업 생산은 1998년(△6.4%) 이후 25년만에 최대 폭으로 감소
    - ※ 2023년 제조업평균가동률은 전년에 비해 3.5%p 상승한 71.3%
- 서비스업 생산은 도소매 등에서 줄었으나, 금융·보험, 운수·창고 등에서 늘어 전년 대비 2.9% 증가
- 2023년 소매판매는 내구재 판매가 늘었으나, 준내구재 및 비내구재 판매가 줄어 전년 대비 1.4% 감소\*
  - \* 2023년 소매판매는 2003년(△3.2%) 이후 20년만에 최대 폭으로 감소
  - ※ 소매판매액 증감률 추이(% , 전년 대비)
    - : 2.4('19)→ △0.1('20)→ 5.8('21)→ △0.3('22)→ △1.4('23)
- 2023년 설비투자는 기계류 및 자동차 등 운송장비에서 투자가 모두 줄어 전년 대비 5.5% 감소\*
  - \* 설비투자는 2019년(△5.6%) 이후 4년만에 최대 폭으로 감소
- 2023년 건설기성은 건축(9.8%) 및 토목(1.3%)에서 공사 실적이 모두 늘어 전년 대비 7.7% 증가

## ◆ 산업통상자원부, 「2024년 1월 수출입 동향」 발표 (2.1)

- **(총괄)** 2024년 1월 수출은 546.9억달러로 전년동월대비 18.0% 증가했으며, 수입은 543.9억달러로 전년동월대비 7.8% 감소
  - ※ 수출은 지난 2023년 10월(5.1%) 이후 4개월 연속 증가세가 지속되고 있으며, 지난 2022년 5월(21.4%) 이후 20개월 만에 두 자릿수 증가율을 기록
    - ▶ 최근 수출 증감률 추이(% , 전년동월비) : △4.4('23.9)→ 4.9(10)→ 7.4(11)→ 5.0(12)→ 18.0('24.1)
  - 1월 무역수지는 3.0억달러 흑자를 기록(8개월 연속 흑자)
    - ※ 무역수지 추이(억 달러) : 36.7('23.9)→ 15.6(10)→ 36.2(11)→ 44.6(12)→ 3.0('24.1)
- **(품목별)** 15대 주력품목(전체수출의 약 75% 차지) 중 이차전지와 무선통신은 감소, 선박, 반도체 등 13개 품목 수출은 증가

### ※ 2024년 1월 품목별 수출증감률(%)

: (선박) 76.0, (반도체\*) 56.2, (컴퓨터) 37.2, (자동차) 24.8, (일반기계) 14.5, (가전) 14.2, (석유제품) 11.8, (차부품) 10.8, (섬유) 8.5, (석유화학) 4.0, (바이오헬스) 3.6, (디스플레이) 2.1, (철강) 2.0, (무선통신) △14.2, (이차전지) △26.2

\* 1월 반도체 수출 증가 폭(56.2%)은 '17.12월(64.9%) 이후 73개월 만에 최대치

- **(국가별)** 對CIS(△5.2%)를 제외하고 對중남미(28.2%), 對미국(26.9%), 對중국\* (16.1%), 對중동(13.9%), 對일본(10.6%), 對아세안(5.8%), 對인도(5.6%), 對EU(5.2%) 등 8개 시장으로의 수출이 모두 증가

\* 對중국 수출은 '22년 5월(1.3%) 이후 20개월 만에 증가세로 전환

## ◆ 국제통화기금(IMF), 「2024년 1월 세계경제전망」 발표 (1.30)

- IMF는 2024년 세계경제성장률을 3.1%로 전망했으며, 2025년은 3.2%로 전망

※ '24년 경제성장률은 '23.10월 전망(2.9%)대비 0.2%p 상향 조정됐고, '25년 경제성장률은 '23.10월 전망(3.2%)과 동일

- 국가별로 보면 미국, 중국은 2023년 양호한 성장세를 바탕으로 2024년에도 지난 전망치보다 높은 성장률을 보일 것으로 예상. 반면, 프랑스, 독일 등 유럽 국가들은 작년의 침체에서 소폭 회복하는 데 그칠 것으로 평가했고, 일본은 작년 성장세를 이끌었던 엔화약세, 보복 소비가 정상화되며 성장세가 둔화될 것으로 전망.

※ 주요국 2024년 경제성장률 전망(% , '23.10월 전망 대비) : [미국] 2.1(+0.6%p), [중국] 4.6(+0.4%p), [독일] 0.5(△0.4%p), [프랑스] 1.0(△0.3%p), [영국] 0.6(-), [일본] 0.9(△0.1%p) 등

- IMF는 한국 경제성장률을 2024년 2.3%로 전망

※ '23.10월 IMF 전망치(2.2%) 대비 0.1%p 상향 조정

- IMF는 조급한 통화정책 완화와 지나친 긴축기조 유지 모두를 경계하며 적절한 시점에 통화정책을 완화할 필요가 있다고 조언. 미래 충격에 대응하기 위한 재정여력 확충, 구조개혁을 통한 중장기 생산성 향상, 기후변화 대응 등을 강조.

## ◆ 고용노동부, 「2023년 12월 사업체노동력조사 결과」 발표 (1.30)

〈 고용 부문('23.12월, 종사자 1인 이상 사업체 기준) 〉

- **(종사자 수)** 사업체 종사자는 1,982만 3천명으로 전년동월대비 26만 1천명(1.3%) 늘어나며 2021년 3월부터 34개월 연속 증가
- **(임·이직)** 입직자는 85만 2천명으로 전년동월대비 1만 1천명(1.3%) 증가했고, 이직자는 99만 3천명으로 전년동월대비 3만명(3.1%) 증가

〈 근로실태 부문('23.11월, 상용근로자 1인 이상 사업체 기준) 〉

- **(명목 임금)** 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 371만 4천원으로 전년동월대비 13만원(3.6%) 증가

- **(총 근로시간)** 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 165.6시간으로 전년동월대비 2.3시간 (△1.4%) 감소

※ '관공서 공휴일에 관한 규정'에 따른 월력상 근로일수(22일)는 전년과 동일

#### [ 1~11월 누계 근로실태 ]

- **(명목 임금)** 1~11월 누계 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 392만 3천원으로 전년동기대비 10만 5천원(2.8%) 증가

※ 사업장 규모별 명목 임금상승률(1~11월 누계, %) : [300인 미만] 2.3, [300인 이상] 2.9

- **(총 근로시간)** 1~11월 누계 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 156.5시간으로 전년동기대비 1.5시간(△0.9%) 감소

※ 1~11월 누계 근로시간 감소(△1.5시간)는 동기간 월력상 근로일수가 전년동기대비 1일 증가했음에도, 건설업, 숙박 및 음식점업, 보건업 및 사회복지 서비스업 등에서 근로시간이 상대적으로 크게 감소한 영향



문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

## < contents >

- ▶ 정부는 50인 미만 사업장 중대재해처벌법 적용 관련 대책 마련에 주력
- ▶ 한국노총은 총선방침 결정을 둘러싼 내부 이견 표출
- ▶ 양 노총 금융분야 산별노조는 2024년 주요 사업계획 확정
- ▶ 공공부문에서는 자회사 노조의 모회사를 상대로 한 처우개선 요구 등 갈등 지속
- ▶ 임금교섭 타결현황

### ◆ 정부는 50인 미만 사업장 중대재해처벌법 적용 관련 대책 마련에 주력

- 대통령은 1. 26 50인 미만 사업장 중대재해처벌법 적용 유예 연장 무산에 대해 유감을 표명하고, 각 부처에 중대재해처벌법 적용에 따른 부작용 최소화 및 영세 기업 지원 조치 마련 지시

※ 중대재해처벌법은 1. 27부터 50인 미만 사업장에 적용

- 고용부는 1. 29 「중대재해 취약분야 지원 추진단」 회의를 개최하고 산업안전 진단 등 지난해 12. 27 발표한 중대재해 취약분야 기업 지원대책의 세부 추진 내용 확정

※ 산업안전 진단 항목(총 10개) : ① 안전보건 관련 인력·예산, ② 위험성평가 등

- 특히, 고용부는 1. 29부터 4월말까지 50인 미만 기업에 대한 산업안전 진단을 실시하고, 전국 30개 권역에 산업안전 진단 상담 지원센터를 설치해 교육·컨설팅 등 사업장 맞춤형 지원을 진행한다는 계획

[참고] 당정, 「중대재해 취약분야 기업 지원대책」 주요 내용

추진 분야	세부 과제
산업안전 진단 및 종합지원체계구축	① 민관합동 「중대재해 대책 추진단」 구성 ② 진단 실시 및 사업장별 맞춤형 지원 연계 - 50인 미만 사업장(83.7만개) 대상 자체진단 실시 - 중대재해 위험도 등에 따라 중점관리·일반사업장 선정 - 중점관리 사업장(8만개 + α)에 대한 컨설팅·인력·장비 중점 지원
안전보건관리역량 확충 지원	③ 안전보건관리체계 구축 컨설팅·기술지도 지원 ④ 안전보건 전문인력 양성 등 지원 ⑤ 안전교육 강화 및 안전문화 확산
작업환경 안전 개선 지원	⑥ 안전장비·설비 등 지원 확대 ⑦ R&D 지원 강화
민간주도 산업안전 생태계 조성	⑧ 협·단체 및 산업단지 중심 지원 확대 ⑨ 원·하청 산업안전 상생협력 및 건설분야 하도급 안전관리 강화 ⑩ 안전보건산업 육성

○ 고용부는 50인 미만 사업장에 대한 중대재해처벌법 적용으로 중소·영세사업장폐업 등 부작용 뿐만 아니라 고용부 행정 역량의 수사 편중에 따른 중대재해 예방·감독 기능의 약화 우려

- 고용부는 50인 미만 사업장 중대재해처벌법 적용으로 수사 대상이 약 2.4배 증가하고, 건설업의 경우 사실상 모든 현장에 중대재해처벌법이 적용될 것으로 예상

◆ 한국노총은 총선방침 결정을 둘러싼 내부 이견 표출

○ 한국노총은 1. 26 정치자문위원회 1차 회의를 개최하고 총선방침 수립 관련 논의 진행

※ 한국노총 정치자문위원회는 외부 전문가 5명(위원장 : 박상훈 국회미래연구원 초빙연구위원)으로 구성된 자문기구로 ▲정당평가, ▲노동의제 등 한국노총의 총선방침 수립을 위한 참고자료 작성

- 한국노총 정치자문위원회 위원장은 이 날 회의에서 조직 내 단합과 협력의 기반을 크게 훼손시키지 않는 범위 내에서 총선방침을 고민해야 한다고 발언
- 김동명 한국노총 위원장은 총선방침과 관련해 내부 이견이 있으나, 총선방침 결정 과정에서 현장이 분열되지 않는 방안을 모색하겠다고 강조

- 한국노총은 대정부 투쟁과 사회적 대화를 병행함에 따라 총선방침 결정을 둘러싼 내부 이견이 이어질 것으로 전망

※ 한국노총은 2. 28 「정기대의원대회」에서 총선방침을 결정할 것으로 예상

- 한국노총 일각에서는 사회적 대화 진행 등 노정관계를 감안해 중도적 입장을 유지하거나, 산별·연맹과 지역본부에 후보자 지지 결정을 위임해야 한다는 입장
- 반면, 친(親)노동계 공약 강화와 총선을 통한 정권 심판을 위해 야당에 대한 총연맹 차원의 지지 결정이 필요하다는 입장도 상존

### ◆ 양 노총 금융분야 산별노조는 2024년 주요 사업계획 확정

- 한국노총 산하 금융노조는 1. 30 「정기대의원대회」를 개최하고 2024년 주요 사업계획 확정
  - 금융노조는 올해 중점 추진과제로 ▲실질임금 인상, ▲주 4.5일제 도입, ▲정년 연장 및 임금피크제 폐지, ▲노동자 정치세력화 추진 등을 결정
- 한편, 민주노총 산하 사무금융노조는 1. 30 「정기대의원대회」에서 올해 주요 사업목표로 ▲총선을 통한 정치세력화, ▲금융노조와의 연대 강화 등을 결정
  - 사무금융노조는 총선실천단을 구성해 민주노총 및 진보정당 후보를 지원하고, 거점별 선거운동을 진행한다는 방침
  - 또한, 임금피크제 폐지, 주 4일제 도입 등을 위해 한국노총 산하 금융노조와의 공동 사업을 강화한다는 방침

### ◆ 공공부문에서는 자회사 노조의 모회사를 상대로 한 처우개선 요구 등 갈등 지속

- 민주노총 공공연대노조 산하 도로교통안전관리 노조는 1. 10부터 무기한 파업을 지속하고 있으며, 모회사인 도로교통공단의 개입 요구
  - ※ 도로교통안전관리는 도로교통공단의 자회사로 운전면허 관련 고객센터 및 시험장 안전관리 업무 등 수행
  - 도로교통안전관리 노조는 ▲대표이사 퇴진, ▲식대 인상, ▲복리후생비 신설 등을 요구



- 노조는 모회사인 도로교통공단이 해결 방안을 제시할때까지 파업을 지속하겠다는 입장으로, 지난 1. 25 도로교통공단 이사장실 점거 농성을 시도하는 등 갈등 지속

○ 또한, 민주노총 공공운수노조 산하 인천메트로서비스 노조는 1. 30 파업 돌입 기자회견을 개최하고 2. 5~7 1차 파업을 진행한다는 방침

※ 인천메트로서비스는 인천교통공사의 자회사로 인천지하철 일부 역사 운영 및 시설관리 업무 등 수행

- 인천메트로서비스 노조는 ▲임금 인상, ▲식대 및 명절상여금 인상 등을 요구하고 있으며, 모회사인 인천교통공사가 자회사 설립 당시 자회사 근로자의 처우 개선을 약속했다고 주장

## ◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과	
<p>※ 협약임금 인상률*은 고용부가 100인 이상 사업체 10,232개를 대상으로 집계, 2023년도 1~11월 임금결정현황 제출 사업체는 5,487개(53.6%)</p> <p>* 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률</p> <p>※ 2023년 1~11월 누계 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)</p> <p>- (전체) 4.5%, 전년동기 5.0% 대비 0.5%p 하락</p> <p>- (규모별) 100~299인 4.7% (전년동기 5.1%), 300인 이상 4.5% (전년동기 4.9%)</p> <p>* 1,000인 이상 4.4% (전년동기 4.9%)</p>	

## < 개별기업 임금교섭 타결현황 >

(2023. 1. 31 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
10	하나은행	서비스	1.19	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 이익연동 특별성과급(기본급의 280%) 지급 등
9	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
8	KB국민은행	서비스	1.5	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 성과급 230% 지급 등

7	BC카드	서비스	12.12	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 1.72% 인상(자동상승분 포함 시 약 3.7%)</li> <li>· 연봉 80% 수준의 특별 사기 진작금 및 임단협 조기타결 축하금 지급 등</li> </ul>
6	CJ제일제당	제조	11.23	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 1년 차 신입사원 임금 7.1% 인상. 2년 차 이상 직원은 고과 등급별 임금 인상률 소폭 인상 등</li> </ul>
5	포스코	제조	11.13	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 10만원 인상</li> <li>· 주식 400만원 지급</li> <li>· 일시금 250만원 지급</li> <li>· 지역상품권 50만원 지급</li> <li>· 격주 4일 근무제도 도입 등</li> </ul>
4	고려아연	제조	11.2	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 11만 8,000원 인상(승급분 제외)</li> <li>· 타결 일시금 290만원 지급 등</li> </ul>
3	한국타이어	제조	10.31	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 4.0% 인상(정기 호봉승급분 포함)</li> <li>· 안전생산 장려금 200만원 지급</li> <li>· 복지카드 60만원 지급 등</li> </ul>
2	기아	제조	10.23	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 11만 1,000원 인상(호봉승급분 포함)</li> <li>· 경영성과금 300%+800만원 지급</li> <li>· 생산판매목표 달성 격려금 100% 지급</li> <li>· 특별 격려금 250만원 지급</li> <li>· 재래시장 상품권 25만원 지급</li> <li>· 무분규 타결 무상주 34주 지급 등</li> </ul>
1	KT	서비스	10.13	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 직원 1인당 평균 연 235만 5,000원 인상(기본급 154만원, 평균 3% 수준)</li> <li>· 격려금 500만원 지급</li> <li>· 업무용 단말기 구입비 100만원 지급</li> <li>· 총량자율근무제 기준 근로시간 단위를 '기존 주 40시간, 1주 단위 선택'에서 '월(4주) 160시간, 월 단위 선택'으로 변경 등</li> </ul>

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

## < contents >

### ○ 국회동향

▶ 50인 미만 중대재해처벌법 유예 불발 규탄대회(1.31)

▶ 본회의(2.1)

### ○ 판례동향

▶ 정기상여금의 고정지급분이 통상임금에 해당하는지 여부(긍정) ; 대법원 2024. 1. 11. 선고 2021다 253765 판결

### ○ 국회동향

#### ◆ 50인 미만 중대재해처벌법 유예 불발 규탄대회(1.31)

○ 중소기업계는 국회 본관 앞 계단에서 ‘50인 미만 사업장에 대한 유예 연장 법안’ 처리가 불발된 것을 규탄하고 본회의(2.1)에서 통과시킬 것을 촉구

- 손경식 경총 회장은 마무리 발언을 통해 ‘중소기업에게 충분한 유예기간을 부여해 사업장 스스로 개선 방안을 찾도록 도와주는 것이 재해 예방에 가장 효과적인 수단’이라고 강조했으며, ‘여·야가 협력해 중처법 유예 연장 법안을 처리할 것을 요청

#### ◆ 본회의(2.1)

○ 국회는 21 본회의에서 ‘하도급법(원사업자가 기술유통 시 손해배상액 상향) 등 47개 법률안을 처리

## ○ 판례동향

### ◆ 정기상여금의 고정지급분이 통상임금에 해당하는지 여부(긍정) ; 대법원 2024. 1. 11. 선고 2021다253765 판결

정기상여금의 변동지급분은 근로자의 근태 상황에 따라 변동되므로 통상임금에 해당하지 않으나, 고정지급분은 추가적인 조건의 충족 여부와는 무관하게 일정한 금액으로 지급되고, 일할게 산한 금액만큼 퇴사하는 근로자들에게도 확정적으로 지급하는 등 정기성·일률성·고정성을 갖추었는바, 통상임금에 해당한다.

<p><b>사실관계</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ A사는 철물 공사업 및 토건업 등을 영위하는 회사이고, 이 사건 근로자들은 A사 소속이거나 퇴사한 근로자들임.</li> <li>○ A사의 급여 규정과 단체협약의 통상임금은 ‘기본급, 직급수당, 직책수당, 근속수당, 자격수당, 가족수당, 교대수당, 직무수당을 합산하여 산정한다’라고 규정되어 있음. <ul style="list-style-type: none"> <li>- A사는 정기상여금을 매 짝수월과 명절 등 1년에 총 8회를 지급하되, 각 회에 지급되는 액수는 지급월 전달과 전전달의 임금 총액을 합산한 금액의 1/2로 하였음.</li> <li>- A사는 이 사건 근로자들에게 근무 현황에 따라 매월 시간외 근로수당, 야근수당, 휴일수당(이 사건 각 수당)을 지급해 왔고, 각 수당의 기초가 되는 통상임금을 산정함에 있어 정기상여금을 제외하였음.</li> <li>- 퇴직한 근로자들에게 이 사건 각 수당을 기초로 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금을 산정하였고, 문화행사비, 단체상해보험료, 하계건강지원비는 평균임금 산정에서 제외하였음.</li> </ul> </li> <li>○ 이 사건 근로자들은 ① 정기상여금 중 지급 전달 및 전전달의 기본급과 지급액에 변동이 없는 수당에 상응하는 금액(이하 ‘고정지급분’)은 통상임금에 포함하여야 하고, ② 고정지급분을 통상임금에 포함하여 재산정한 이 사건 각 수당과 단체 상해보험료, 하계건강지원비를 모두 포함하여 평균임금을 재산정하여야 한다고 주장함. <ul style="list-style-type: none"> <li>- A사는 ① 정기상여금은 급여 규정과 단체협약에 따르면 통상임금에 해당하지 않고, ② 단체상해보험료, 하계건강지원비는 근로의 대가가 아니므로 평균임금 산정에서 제외되어야 하며, ③ 이 사건 근로자들의 청구가 A사에게 미치는 경영상의 어려움 등을 고려하면 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다고 주장함.</li> </ul> </li> <li>○ 하급심은 정기상여금의 고정지급분은 통상임금에 해당하고 문화행사비, 단체 상해보험료, 하계건강지원비는 평균임금에 포함된다고 판시함.</li> </ul>
<p><b>판결요지</b></p>	<p>■ 관련 법리</p> <p style="text-align: center;">대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조</p>

- 근로자가 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 그 특정 시점에 재직 중일 것이 임금을 지급받을 수 있는 자격요건이 된다. 그러한 임금은 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 특정 시점에 재직하지 않는 사람에게는 지급하지 아니하는 반면, 그 특정 시점에 재직하는 사람에게는 기왕의 근로 제공 내용을 묻지 아니하고 모두 이를 지급하는 것이 일반적이다.
- 그와 같은 조건으로 지급되는 임금이라면, 그 임금은 이른바 '소정근로'에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려울 뿐 아니라 근로자가 임의의 날에 근로를 제공하더라도 그 특정 시점이 도래하기 전에 퇴직하면 당해 임금을 전혀 지급받지 못하여 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부는 불확실하므로, 고정성도 결여한 것으로 보아야 한다.

#### 대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결 참조

- 사용자가 근로자에게 지급하는 금품이 임금에 해당하려면 먼저 그 금품이 근로의 대상으로 지급되는 것이어야 하므로 비록 금품이 계속적·정기적으로 지급된 것이라 하더라도 그것이 근로의 대상으로 지급된 것으로 볼 수 없다면 임금에 해당한다고 할 수 없다. 여기서 어떤 금품이 근로의 대상으로 지급된 것이냐를 판단함에 있어서는 금품지급 의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 한다.

#### ■ 판결 요지

##### ○ 정기상여금 고정지급분이 통상임금에 해당하는지 여부 (적극)

- 정기상여금 고정지급분은 정기성·일률성·고정성을 갖춘 통상임금에 해당함.

① (정기성 및 일률성) 단체협약 및 급여규정 등에 따르면 정기상여금은 3개월 이상 근무한 근로자에 대하여 매 짝수 월과 설 및 추석에 각 100%씩 지급되고, 정기상여금은 실제 근무일에 비례하여 지급되고, 지급일 이전에 결근·휴직·퇴직한 근로자에 대해서는 근무일만큼 일할 계산하여 지급되며, 정기상여금은 지급월의 전달과 전전달의 급여총액을 합산한 금액의 1/2에 상당하는 금액이 지급되는데, 그 중 고정지급분은 기본급과 지급액에 변동이 없는 수당에 상응하는 금액임.

② (고정성) 단체협약, 급여규정 등에 의하면, A사의 근로자가 소정근로를 제공하기만 하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 일정액의 정기상여금 고정지급분이 지급되는 것이 미리 확정되어 있고(즉, 고정지급분은 소정근로시간을 초과하는 근로를 제공하는지 여부에 따라 지급 여부나 액수가 달라지는 것이 아님), 실제로 A사는 소정근로를 제공한 근로자에 대해서는 고정지급분을 전액 지급하였음.

③ (정기상여금의 고정지급분과 변동지급분의 구별이 가능한지) A사는 정기상여금의 통상임금성을 고정지급분과 변동지급분으로 나누어 판단할 수 없고 일체로 통상임금성이 부정되어야 한다고 주장하나, 앞서 보았듯이 고정지급분은 근로자들이 소정근로를 제공하면 고정적, 일률적으로 사전에 확정된 금액을 지급받는 것인데 반하여, 변동지급분은

	<p>근로자들이 소정근로 외에 추가로 제공한 시간외 근로 및 휴일근로 등의 시간에 비례하여 지급되는 수당에 상응하여 변동되는 금액으로서 통상임금 산정에 관하여 구별할 수 있음.</p> <p>○ 문화행사비, 단체 상해보험료, 하계건강지원비가 평균임금에 포함되어야 하는지 여부 (적극)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (문화행사비) 복지포인트로 지급된 문화행사비는 근로의 대가로서 계속적·정기적으로 지급되는 금품이자 단체협약에 의하여 A사에게 지급의무가 지워져 있으므로 통화의 형태로 지급되지 않는다거나 사용범위가 제한된다고 하여 임금성을 부정할 수 없고, 그 용도에 제한이 있기는 하나, 적어도 사용 범위 내에서는 자유롭게 사용할 수 있고 A사는 사용에 대해 간섭하거나 정산을 거절할 수 없으므로 임금에 해당함.</li> <li>- (단체 상해보험료) 근로자들에게 현실적으로 지급되거나 그 지급의 효과가 즉시 발생하는 것은 아니라고 할지라도, A사 소속의 모든 근로자들에게 계속적·정기적으로 지급되어 왔고, 노조와의 단체협약에 의하여 A사에게 지급의무가 지워져 있으며, A사에게 근로를 제공하는지 여부에 따라 보장 여부가 결정되는 점에 비추어 근로의 대가로서 임금에 해당함.</li> <li>- (하계건강지원비) 노사합의에 따라 매년 6,7,8월에 지급되기는 하였으나, 이는 여름에 건강관리 비용이 집중적으로 지출될 것을 고려하여 A사와 노조가 1년간 지급될 건강지원비 지급 시점을 6,7,8월로 지정했기 때문으로 보이고, 노사 합의에 따라 A사의 모든 근로자에게 지급된 것으로서 소정근로의 대가로 임금에 해당함.</li> </ul> <p>○ 풀타임근로시간면제자가 재산정된 통상임금에 따라 이 사건 미지급 수당을 청구할 수 있는지 여부 (적극)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A사가 근로시간면제자들과 동종·유사업무에 종사하는 근로자에 대하여 이 사건 정기상여금 고정지급분을 통상임금에 포함하여 야간근로수당을 재정산하여 지급할 의무를 부담하는 이상, 단체협약의 불이익처우금지규정에 따라 근로시간면제자인 노조 전임자에게도 같은 기준으로 야간 근로수당을 재정산하여 미지급금을 지급해야 한다고 봄이 타당함.</li> </ul> <p>① 단체협약은 노조 전임자의 전임기간을 근무한 것으로 인정하며, 일체의 불이익처우를 하지 아니한다고 규정하였고, 근로시간을 면제받은 근로자들 중 교대직 근무자들은 이 사건 각 수당 중 야간근로수당만을 지급받은 것으로 보이는데, 교대직 근무자들과 비슷한 수준의 야간근로수당을 지급받은 것으로 보임.</p> <p>② 근로시간면제자 중 상주근무자들은 상주근무자들에게 지급되는 기본연장근로수당을 지급받지 않은 사정에 비추어 보면, 근로시간면제자들이 지급받은 임금은, 동종·유사 업무에 종사하는 동일·유사 직급의 일반 근로자의 통상 근로시간과 근로조건 등을 기준으로 받을 수 있는</p>
--	---



	<p>급여 수준이나 지급 기준과 비교하여 <b>사회통념상 수급할 만한 합리적인 범위를 초과할 정도로 과다한 것으로 보이지 않고</b>, 근로시간면제자들에게 재산정된 통상시급을 기준으로 이 사건 각 수당의 차액을 지급한다고 하여도 마찬가지일 것으로 보임.</p> <p>○ 이 사건 근로자들의 청구가 신의칙 위반인지 (소극)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이 사건 근로자들이 노사가 합의한 임금수준을 훨씬 초과하는 예상외의 이익을 추구하고, 사용자에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 한다고 보기 어려우므로 A사의 신의칙 항변은 받아들일 수 없음.</li> </ul>						
시사점	<p>○ 금번 판결은 정기상여금 지급 시 지급 이전 2개월간의 근태를 적용하여 그 기간에 병가, 휴직, 결근이 발생하면 일할 감액하여 지급하기로 하였으나, 이는 해당 근로자의 개인적인 특수성을 고려하여 지급 여부에 차등을 둔 것에 불과하므로 이러한 사정으로 정기상여금의 통상임금성을 부정할 수 없다고 판시함.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 금번 판결은 노조법이 인정하는 근로시간면제자의 야간수당 청구를 인정하였는바, 단체협약의 불이익처우 금지 규정에 따라 근로시간면제자에게도 다른 근로자와 같은 기준으로 야간근로수당을 재산정해야 한다고 판시함.</li> </ul> <table border="1"> <tr> <td>통상임금으로 인정된 수당</td><td>가족수당, 고정연장수당, 교대수당, 자격수당, 조정수당, 직급수당, 직무수당, 특별호봉수당 등</td></tr> <tr> <td>통상임금으로 인정되지 않은 수당</td><td>시간 외 근로수당, 야간수당, 휴일수당 보전수당2(노조전임자 임금을 보전해 줄 목적의 수당), 하계건강지원비</td></tr> <tr> <td>평균임금으로 인정된 수당</td><td>문화행사비, 단체 상해보험료, 하계건강지원비 체력단련비, 보전수당1(월차휴가가 폐지되면서 감소한 급여를 보전하기 위해 지급된 수당)</td></tr> </table> <p>○ 금번 판결로 회사가 근로자들에게 약 700억원대의 금액을 지급해야함 (이자 포함)에도 근로자들의 임금 청구가 기업의 존립을 위태롭게 한다고 보기 어렵고 신의칙의 적용은 엄격하여야 한다고 하며 노사 합의로 정기상여금을 통상임금 범위에서 제외하기로 하였음에도 법원은 회사의 신의칙 항변을 배척하였음.</p> <p>○ 2013년 정기상여금의 고정지급분을 통상임금으로 인정한 전원합의체 판결 이후, 정기상여금을 통상임금으로 인정하는 판례가 잇달아 나오는데, 급여를 구성한 수당 등이 소정근로의 대가로서 일정한 간격을 두고 지속적으로 지급되는지, 일정한 조건 또는 기준에 달한 근로자에게 일률적으로 지급되는지, 업적 등의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는지 등을 면밀히 검토할 필요가 있음.</p>	통상임금으로 인정된 수당	가족수당, 고정연장수당, 교대수당, 자격수당, 조정수당, 직급수당, 직무수당, 특별호봉수당 등	통상임금으로 인정되지 않은 수당	시간 외 근로수당, 야간수당, 휴일수당 보전수당2(노조전임자 임금을 보전해 줄 목적의 수당), 하계건강지원비	평균임금으로 인정된 수당	문화행사비, 단체 상해보험료, 하계건강지원비 체력단련비, 보전수당1(월차휴가가 폐지되면서 감소한 급여를 보전하기 위해 지급된 수당)
통상임금으로 인정된 수당	가족수당, 고정연장수당, 교대수당, 자격수당, 조정수당, 직급수당, 직무수당, 특별호봉수당 등						
통상임금으로 인정되지 않은 수당	시간 외 근로수당, 야간수당, 휴일수당 보전수당2(노조전임자 임금을 보전해 줄 목적의 수당), 하계건강지원비						
평균임금으로 인정된 수당	문화행사비, 단체 상해보험료, 하계건강지원비 체력단련비, 보전수당1(월차휴가가 폐지되면서 감소한 급여를 보전하기 위해 지급된 수당)						