

www.kef.or.kr

2025 e경제 · 경영정책 리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter



< contents >

- ▶ 경총, 「한·일·EU 기업 규모별 임금수준 국제 비교」 발표 (2.16)
- ▶ ‘트럼프 2기 미국 사업 진출 및 기업용 비자 전략 세미나’ 안내
- ▶ 서울특별시, 「2025년 서울우먼업 인턴십 참여기업 모집」 안내

◆ 경총, 「한·일·EU 기업 규모별 임금수준 국제 비교」 발표 (2.16)

(임금·HR정책팀 02-3270-7395)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 ‘경총’)가 2월 16일 발표한 「한·일·EU 기업규모별 임금 수준 국제비교」에 따르면, 전체 분석대상 22개국(한국, 일본, EU 20개국) 중 대기업은 우리 임금수준이 5위(구매력평가환율 기준), 중소기업은 10위권에 위치(2022년 기준)
- ❶ **(한·일·EU 대기업 임금수준)** 우리 대기업 연 임금총액 87,130달러, EU 평균(80,536달러)보다 8.2%, 일본(56,987달러)보다 52.9% 높았으며, 분석대상 22개국 중 5위(구매력평가환율 기준, 2022년, 이하 동일).
 - **(경제수준 대비 대기업 임금)** 1인당 GDP 대비 대기업 임금수준은 우리나라가 156.9%로 EU 평균(134.7%)과 일본(120.8%)에 비해 각각 22.2%p, 36.1%p로 높았으며, 분석대상 22개국 중에서는 3위로 구매력평가환율 기준보다 순위가 더욱 높았음.
- ❷ **(한·일·EU 중소기업 임금수준)** 우리 중소기업 연 임금총액 50,317달러, 일본(42,022달러)보다 19.7% 높았고, EU 평균(52,398달러)보다는 4.0% 낮았으며, 분석대상 22개국 중에서는 10위
 - **(경제수준 대비 중소기업 임금)** 1인당 GDP 대비 중소기업 임금수준은 우리나라가 90.6%로, 일본(89.1%)과 EU 평균(87.6%)과 비슷했지만, 구매력평가환율 비교 시 중위권이었던 우리 중소기업 임금수준은 1인당 GDP 대비로는 22개국 중 5위에 해당
- ❸ **(한·일·EU 규모별 임금 인상률)** 지난 20년(’02~’22년) 간 우리 대기업 임금 인상률은 157.6%로 EU 대기업 평균(84.7%)과 일본 대기업(-6.8%)보다 월등히 높았으며, 동 기간 중소기업 인상률 역시 우리나라가 111.4%로 EU 평균(56.8%), 일본(7.0%)에 비해 높았음(환율 무관).

- ④ **(한일-EU 규모 간 임금 격차)** 2002년 대중소기업 임금의 상대적 수준(대기업 대비 중소기업 임금은 한국 70.4%, 일본 64.2%, EU 평균 76.6%였으나, 2022년 한국 57.7%, 일본 73.7%, EU 평균 65.1%로 우리나라의 규모 간 임금격차가 일본EU보다 커짐(환율 무관).

◆ **‘트럼프 2기 미국 사업 진출 및 기업용 비자 전략 세미나’ 안내**



- 매일경제는 트럼프 2기 시대 우리 기업의 미국 시장 진출을 위해 필요한 핵심 정보를 제공하는 세미나를 개최(3. 13)
 - **주요 내용** : 미국 진출 및 정착 지원·투자 환경 분석, 미국 진출시 부동산 전략, 트럼프 2기 정책과 한국기업의 영향, 미국 내 법인 설립과 운영 노하우, 트럼프 2.0 시대 비자 트렌드, 해외이주 및 투자 관련 외환업무 절차 등
 - **일시·장소** : 2025. 3. 13(목) 오후 2시, 매일경제신문사 미디어센터 12층 대강당
- ※ 회원사분들의 많은 관심바랍니다(참가신청 <http://www.e-min.co.kr/reser-mk.asp>).
- ※ [첨부] 트럼프 2기 미국 사업 진출 및 기업용 비자 전략 세미나 개요 1부

◆ **서울특별시, 「2025년 서울우먼업 인턴십 참여기업 모집」 안내**

- 서울특별시에서 역량있는 경력단절 여성들의 경제활동 참여 촉진 및 일경험 기회를 제공하기 위해 「2025년 서울우먼업 인턴십 참여기업」 모집 공고
 - (신청대상) 서울 소재이며 상시근로자 수 5인 이상인 「중소기업기본법」 상 중소기업
 - (신청기간) 2. 11.(화) ~ 2. 25.(화)
 - (신청방법) 서울우먼업 홈페이지(swup.seoulwomanup.or.kr) 신청
 - (추진과정) 기업모집 - 심사 및 선발 - 매칭 - 면접 - 매칭 확정 - 인턴십 시작

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 통계청, 「2025년 1월 고용동향」 발표 (2.14)
- ▶ 한국은행, 「2025년 1월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (2.20)
- ▶ 한국은행, 「2025년 1월 수출입물가지수(잠정)」 발표 (2.14)
- ▶ 한국은행, 「2025년 2월 소비자동향조사 결과」 발표 (2.20)
- ▶ 한국은행, 「2024년 4/4분기중 가계신용(잠정)」 발표 (2.18)

◆ 통계청, 「2025년 1월 고용동향」 발표 (2.14)

- 2025년 1월 취업자는 2,787만 8천명으로 전년동월대비 13만 5천명(0.5%) 증가
 - **(산업별)** 보건업및사회복지서비스업(11만 9천명), 전문,과학및기술서비스업(9만 8천명), 정보통신업(8만 1천명) 등 취업자는 증가했으나, 건설업(△16만 9천명), 도매및소매업(△9만 1천명), 제조업(△5만 6천명) 등 취업자는 감소
 - **(연령별)** 60세 이상(34만명), 30대(9만 8천명) 취업자는 증가했으나, 20대(△20만 5천명), 40대(△7만 1천명), 50대(△1만 4천명) 취업자는 감소
- 고용률(15세 이상)은 61.0%로 전년동월과 동일
 - ※ OECD 기준(15~64세) 고용률은 68.8%로 전년동월대비 0.1%p 상승
- 실업자는 108만 3천명으로 전년동월대비 1만 1천명(1.0%) 증가
 - 실업률은 3.7%로 전년동월과 동일했고, 청년(15~29세) 실업률은 6.0%로 전년동월과 동일
- 전체 체감실업률*은 9.9%로 전년동월대비 0.1%p 하락했고, 청년(15~29세) 체감실업률은 16.4%로 전년동월대비 0.8%p 상승
 - * 실업자에 시간 관련 추가 취업자와 잠재 경제활동인구까지 합한 개념

- 비경제활동인구는 1,671만 3천명으로 전년동월대비 1만 5천명(0.1%) 증가했고, 이 중 취업 준비자는 62만 8천명으로 전년동월대비 7천명(△1.2%) 감소

※ 비경제활동인구 중 '쉬었음' 인구는 전년동월대비 12만 8천명 증가한 267만 3천명을 기록했고, 구직단념자는 전년동월대비 6천명 증가한 40만 4천명 기록

◆ 한국은행, 「2025년 1월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (2.20)

- 2025년 1월 생산자물가지수는 공산품(0.6%) 및 서비스(0.4%) 등이 올라 전월대비 0.6% 상승(전년동월대비 1.7% 상승)

※ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전월비) : △0.2('24.9)→ △0.1(10)→ 0.1(11)→ 0.1(12)→ 0.6('25.1)

※ 생산자물가지수는 전년동월대비 기준으로 '23년 8월(0.9%) 이후 18개월 연속 상승세 지속

▶ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전년동월비) : 1.0('24.9)→ 1.0(10)→ 1.4(11)→ 1.7(12)→ 1.7('25.1)

- **(농림수산물)** 농산물(7.9%) 및 수산물(1.4%)이 올라 전월대비 4.0% 상승(전년동월대비 2.3% 하락)
- **(공산품)** 석탄 및 석유제품(4.0%), 1차 금속제품(1.2%) 등이 올라 전월대비 0.6% 상승(전년동월대비 1.6% 상승)
- **(전력, 가스, 수도 및 폐기물)** 하수처리(2.8%) 등이 상승하였으나 산업용도시가스(△2.5%) 등은 하락하여 전월대비 보합(전년동월대비 4.2% 상승)
- **(서비스)** 정보통신 및 방송서비스(0.7%) 및 사업지원서비스(1.1%) 등이 올라 전월대비 0.4% 상승(전년동월대비 1.7% 상승)

- 2025년 1월 국내공급물가지수*는 전월대비 0.6% 상승(전년동월대비 2.6% 상승**), 총산출물가지수***는 전월대비 0.7% 상승(전년동월대비 3.4% 상승)

* 국내에 공급(국내출하 및 수입)되는 상품 및 서비스의 가격변동을 측정하는 지수

** 국내공급물가지수는 전년동기대비 기준으로 '24년 1월(1.4%) 이후 13개월 연속 상승세 지속

▶ 국내공급물가지수 상승률 추이(% , 전년동월비) : 0.7('24.9)→ 0.1(10)→ 1.8(11)→ 2.6(12)→ 2.6('25.1)

*** 국내 생산품의 전반적인 가격변동을 파악하기 위해 국내출하 외에 수출을 포함하는 총산출 기준으로 상품 및 서비스의 가격변동을 측정하는 지수

◆ 한국은행, 「2025년 1월 수출입물가지수(잠정)」 발표 (2.14)

- 2025년 1월 수출물가는 원/달러 환율*이 상승한 가운데 석탄 및 석유제품 등이 오르며 전월대비 1.2% 상승(전년동월대비 8.5% 상승*)

* 원/달러 평균환율(원) : 1,434.42('24.12월)→ 1,455.79('25.1월) [전월대비 1.5% 상승]

※ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전월대비) : △2.5('24.9)→ 1.4(10)→ 1.6(11)→ 2.3(12)→ 1.2('25.1)

** 수출물가는 전년동월대비 기준으로 '24년 1월(3.3%) 이후 13개월 연속 상승세 지속

▶ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전년동월대비) : 1.0('24.9)→ 1.7(10)→ 7.0(11)→ 10.5(12)→ 8.5('25.1)

- **(농림수산물)** 전월대비 0.8% 하락(전년동월대비 2.8% 상승)
- **(공산품)** 석탄 및 석유제품, 화학제품 등을 중심으로 전월대비 1.2% 상승(전년동월대비 8.5% 상승)
- 2025년 1월 수입물가는 국제유가* 및 원/달러 환율 상승의 영향으로 원유 등 광산품을 중심으로 전월대비 2.3% 상승*(전년동월대비 6.6% 상승**)
- * 두바이유(월평균, 달러/bbl) : 73.23('24.12월)→ 80.41('25.1월) [전월대비 9.8% 상승]
- ** 수입물가는 전월대비 기준으로 '24년 10월(2.1%) 이후 4개월 연속 상승세 지속
 - ▶최근 수입물가 상승률 추이(% , 전월대비) : △2.6('24.9)→ 2.1(10)→ 0.9(11)→ 2.3(12)→ 2.3('25.1)
- *** 수입물가는 전년동월대비 기준으로 '24년 11월(2.8%) 이후 3개월 연속 상승세 지속
 - ▶최근 수입물가 상승률 추이(% , 전월대비) : △3.7('24.9)→ △2.5(10)→ 2.8(11)→ 6.8(12)→ 6.6('25.1)
- **(원재료)** 광산품을 중심으로 전월대비 4.4% 상승(전년동월대비 6.5% 상승)
- **(중간재)** 석탄 및 석유제품, 화학제품 등이 오르며 전월대비 1.6% 상승(전년동월대비 7.2% 상승)
- **(자본재 및 소비재)** 자본재는 전월대비 0.8% 상승했고, 소비재도 전월대비 1.0% 상승(자본재 전년동월대비 5.3% 상승, 소비재 5.8% 상승)

◆ 한국은행, 「2025년 2월 소비자동향조사 결과」 발표 (2.20)

- **(소비자심리지수)** 소비자들의 경제상황에 대한 심리를 종합적으로 나타내는 소비자심리지수(CCSI)*는 2월중 95.2로 전월(91.2)대비 4.0p 상승
 - * 소비자심리지수(CCSI) : 소비자동향지수(CSI) 중 6개 주요지수를 이용하여 산출한 심리지표로서 장기평균치(2003년 1월~2024년 12월)를 기준값 100으로 하여 100보다 크면 장기평균보다 낙관적임을, 100보다 작으면 비관적임을 의미
 - ※ 소비자심리지수(CCSI) 추이 : 101.8('24.10)→ 100.7(11)→ 88.2(12)→ 91.2('25.1)→ 95.2(2)
- 가계의 경제상황에 대한 인식을 나타내는 현재경기판단CSI(55)는 전월대비 4p 상승하고 향후경기전망CSI(73)는 전월대비 8p 상승
- 물가수준전망CSI(149)는 전월대비 2p 하락, 임금수준전망CSI(118)는 전월과 동일
- **(기대인플레이션)** 향후 1년간 소비자물가상승률 전망인 기대인플레이션율은 2월 2.7%로 전월대비 0.1%p 하락
 - ※ 기대인플레이션율 추이(%) : 2.8('24.10)→ 2.8(11)→ 2.9(12)→ 2.8('25.1)→ 2.7(2)
- 향후 1년간 소비자물가 상승에 영향을 미칠 주요 품목의 응답 비중은 석유류제품(47.4%), 농축수산물(46.7%), 공공요금(46.3%) 등 順
- **(물가인식)** 지난 1년간 주관적으로 체감한 소비자물가상승률을 의미하는 '물가인식'은 2월 3.2%로 전월대비 0.1%p 하락
 - ※ 물가인식 추이(%) : 3.3('24.10)→ 3.3(11)→ 3.3(12)→ 3.3('25.1)→ 3.2(2)

◆ 한국은행, 「2024년 4/4분기중 가계신용(잠정)」 발표 (2.18)

○ 2024년 4/4분기말 가계신용은 1,927.3조원으로 전분기말 대비 13.0조원 증가(전년동기 대비 41.8조원 증가)

※ 분기별 가계신용 추이(조원) : 1,885.5(23.4q)→ 1,882.4(24.1q)→ 1,895.8(2q)→ 1,914.3(3q)→ 1,927.3(4q)

– 부문별로는, 2024년 4/4분기말 가계대출은 1,807.0조원으로 전분기말 대비 10.6조원 증가(전년동기대비 39.7조원 증가), 판매신용은 120.3조원으로 전분기말 대비 2.4조원 증가(전년동기대비 2.1조원 증가)

※ 분기별 가계대출 추이(조원) : 1,767.3(23.4q)→ 1,766.4(24.1q)→ 1,779.8(2q)→ 1,796.4(3q)→ 1,807.0(4q)

※ 분기별 판매신용 추이(조원) : 118.2(23.4q)→ 115.9(24.1q)→ 116.0(2q)→ 117.8(3q)→ 120.3(4q)

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 정부와 정치권은 주요 노동법제도 개편 이슈화에 주력
- ▶ 개별 기업 노사관계의 정치쟁점화 우려
- ▶ 노동계 정치투쟁에 따른 산업현장 혼란 증가 우려
- ▶ 최저임금제도 개편 논의 개시
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 정부와 정치권은 주요 노동법제도 개편 이슈화에 주력

- 국회의 교섭단체 대표연설과 반도체특별법 처리를 위한 여야 논의 과정에서 정년연장(계속 고용), 근로시간제 개편 등의 현안이 이슈로 부각
- 정부와 여당은 국회 대정부 질의, 사업장 현장 방문, 토론회 등을 통해 ① 법정 정년연장 반대, ② 연구개발직에 대한 근로시간제 적용예외를 포함한 반도체특별법 도입 등의 입장을 강조
 - 김문수 고용부 장관은 2. 14 국회 대정부 질의에서 ① 청년 고용에 악영향을 미치는 법정 정년연장에 반대하고, ② 일자리 감소를 초래할 수 있는 근로시간단축에도 반대 입장을 표명
 - 한편, 김문수 고용부 장관은 ‘연구개발직의 근로시간제 적용예외’가 포함된 반도체특별법의 처리를 강조
 - 권성동 국민의힘 원내대표는 2. 19 반도체 기업(텔레칩스)과의 간담회에서 반도체 산업 경쟁력 제고를 위한 반도체특별법 입법 필요성 강조

- 한편, 나경원 국민의힘 의원은 2. 19 ‘노동개혁 대토론회’를 개최하고 기초연설을 통해 임금체계 개편이 전제되는 정년연장(계속고용) 논의 강조
 - ※ 김문수 고용부 장관도 금번 토론회에 참여해 일률적 정년연장에 대해 반대 입장을 밝히고 직무·성과 중심의 임금체계 개편 강조
- 야당은 ① 정년연장, ② 주4일제 또는 주4.5일제 도입 등에 대한 국회 중심의 논의를 제안한 가운데 노동계와의 간담회 등을 통한 이슈화에 주력
 - 이재명 더불어민주당 대표는 2. 10 교섭단체 대표연설을 통해 정년연장과 주4일제 또는 주4.5일제 논의를 제안했고, 2. 21 양 노총 집행부를 방문해 노동현안에 대한 의견 청취 예정
 - 한편, 더불어민주당은 2. 17 노조법 제2·3조 개정안을 다시 발의하는 등 노동분야 법 개정을 적극적으로 추진
- 한편, 여·야·정은 2. 20 「여야정협의체」를 개최해 추경예산 편성, 반도체특별법 처리 여부 등을 논의한다는 방침이나, 연구개발직에 대한 근로시간제 적용 예외를 둘러싼 이견이 첨예한 만큼 논의 난항 우려
 - ※ 여야정협의체는 최상목 대통령 권한대행, 우원식 국회의장, 권영세 국민의힘 비상대책위원장, 이재명 더불어민주당 대표가 참여할 예정
 - 국회 산자위 소위는 2. 17 반도체특별법 등을 논의했으나 연구개발직에 대한 근로시간제 적용 예외를 둘러싼 여야간 이견으로 처리 무산

◆ 개별 기업 노사관계의 정치쟁점화 우려

- 지난 2022년 대우조선해양 불법점거 사태에 대한 형사재판 1심 판결이 선고되고, 민사재판이 진행 중인 가운데 노동계는 손해배상소송 철회 등을 주장하며 정치권과 연대 강화 모색
 - 법원은 2. 19 대우조선해양 불법점거를 주도한 금속노조 조선하청지회 조합원들(28명)에 대해 6개월~3년의 징역형 집행유예 및 벌금형 선고
 - ※ 지회는 '22. 6. 2부터 51일간 ▲임금 30% 인상, ▲상여금 300% 지급, ▲근로시간면제시간 5,000시간 부여 등을 요구하며 조선소 도크 불법점거
 - 한편, 언론에 따르면 이재명 더불어민주당 대표는 2. 19 한화오션 대표에 소송취하 등 손해배상 소송 해법 모색 제안

- 더불어민주당 을지로위원회 오펜테크하이테크 고용승계 TF는 2. 20 기자회견을 개최해 일본 모기업과 정부 차원의 문제해결 주장
 - ※ 한국오펜테크하이테크는 일본 닛토덴코 그룹의 자회사로 LCD 편광 필름 등을 생산했으며, 지난 2022년 공장 화재로 생산동 내부 및 설비가 전소됨에 따라 법인 청산 의결
- 민주노총 서비스연맹 관광레저산업노조 세종호텔지부장은 해고자 복직 등을 요구하며 2. 13부터 고공농성 강행
 - ※ 세종호텔은 2021년 8월 ‘긴박한 경영상 이유’로 인한 경영상 해고(12명)를 실시했고, 노조는 노동위원회 및 법원에 부당해고 구제신청과 행정소송을 제기했지만, 법원에서 최종 패소
- 민병덕 더불어민주당 을지로위원회 위원장은 2. 17 고공농성 현장에서 세종호텔지부와 면담을 진행했고, 세종호텔지부는 ‘경영상 해고 금지 입법’ 주장
- 한편, 국회 내 사회적 대화가 추진 중인 가운데 노동계는 장기투쟁 사업장 문제해결 등을 국회 내 사회적 대화의 의제로 설정하는데 주력할 것으로 보여 개별기업 노사관계의 정치쟁점화 심화 우려

◆ 노동계 정치투쟁에 따른 산업현장 혼란 증가 우려

- 금속노조는 2. 20 「정기대의원대회」를 개최해 2025년 사업목표 및 주요 투쟁일정 논의
 - 금속노조는 2025년 주요 사업목표로 ① 정권퇴진, ② 노조법 제2·3조 개정 등 노동법 전면개정, ③ 조직확대 등을 설정
 - 특히, 금속노조는 노동법 전면개정을 요구하며 7월 총파업을 추진할 계획이며 5월 확대 간부 상경투쟁, 6월 최저임금 인상투쟁 등을 통해 투쟁분위기를 확산시킨다는 계획

[참고] 금속노조 2025년 주요 투쟁계획

구분	주요 내용
1월~3월	<ul style="list-style-type: none"> ■ 정권퇴진 투쟁 집중 ■ 정기대의원대회(2. 20) 총파업 등 투쟁 결의
4월~6월	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임시대의원대회를 통한 대선투쟁 준비(4월) ■ 전국노동자대회(5. 1) ■ 노조법 개정 확대간부 상경투쟁(5말6초) ■ 최저임금 인상 투쟁(6월)
7월~12월	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노동법 개정 정치총파업(7월) ■ 노동법 개정 정기국회 대응 투쟁(9월) ■ 전국노동자대회(11. 15)

- 그러나, 금속노조 대의원대회는 기존 투쟁 일정에 추가해 '3월 14일 총파업' 추진 안건이 발의되어 논의 도중 정족수 미달로 산회하고 대의원대회는 3. 4 속개 예정
- 한편, 민주노총은 노동기본권 쟁취를 내세우며 7월 중순 전국단위 총파업을 추진한다는 방침이며, 투쟁분위기 확산을 위해 3월 '정권퇴진 전국노동자대회', 5월 '노동기본권 쟁취 전국노동자대회', 6월 '최저임금인상 투쟁' 등 전개 예정

◆ 최저임금제도 개편 논의 개시

- 고용부는 2. 17 최저임금 개편 논의를 위한 「최저임금 제도개선 연구회」를 개최
 - ※ 연구회는 최저임금 제도 개편방안 마련을 위해 '24. 11. 8 발족했으며, 전·현직 공익위원 9명으로 구성
 - 「최저임금 제도개선 연구회」는 주요 논의 과제로 ① 위원회 규모 조정, ② 소모적 논쟁 방지를 위한 전문위원회 기능 및 역할 강화, ③ 최저임금 결정 기준 개선으로 설정
- 연구회는 노사단체 의견을 청취해 개선방향을 마련한다는 방침이나, 노동계 반발이 크고, 위원회 규모 조정과 같은 사항은 법 개정이 필요한 만큼 제도 개선 논의 난항 전망

◆ 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 >

(2025. 2. 19 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
11	KB국민은행	서비스	1.20	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 2.8% 인상 · 성과급 250%(월 기준임금 기준)+200만원 지급 등

10	HD현대오일뱅크	제조	1.15	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 3.6% 인상 · 위기 극복 격려금 350만원 지급 · 임단협 타결 격려금 기본급의 100% 지급 등
9	하나은행	서비스	1.13	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 2.8% 인상(일반직 기준) · 특별성과급 기본급의 280% 지급 · 특별격려금 200만원 지급 등
8	포스코	제조	12.27	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급(Base-up) 10만원 인상 · 경영목표 달성 동참 격려금 300만원(전통시장 상품권 50만원 포함) 지급 · 노사화합 격려금 300만원 지급 등
7	신한은행	서비스	12.27	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 2.8%~3.5%* 인상 * 직군별 임금인상률로 일반직 2.8%, RS직 3.0%, 사무직군 3.5% · 경영성과급 기본급의 280%(현금 230%+주식 50%) 지급 등
6	HD현대미포	제조	12.2	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 13만원 인상(호봉승급분 포함) · 격려금 470만원 지급 등
5	HD현대중공업	제조	11.27	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 13만원 인상(호봉승급분 포함) · 격려금 470만원(상품권 50만원 포함) 지급 · 설·추석 귀향비 인상(각 50만원→70만원) 등
4	SK하이닉스	제조	10.29	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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
3	한화오션	제조	10.13	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 7,404원 인상 · 타결 일시금 및 상생격려금 370만원 지급 등
2	르노코리아	제조	10.11	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 8만원 인상 · 신차 출시 격려금 300만원 지급 · 변동 PI 최대 100%(약 200만원) 지급 · 스페셜 인센티브 250만원 지급 등
1	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

문의 : 근로기준정책팀(02-3270-7390), 의정협력팀(02-3270-7382)

< contents >

○ 법안동향

- ▶ [2208104] ‘자본시장법’ 일부개정법률안(이정문 의원(민), 2.12)
- ▶ [2208154] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이주영 의원(개), 2.14)
- ▶ [2208155] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안,
[2208156] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(권영진 의원(국), 2.14)
- ▶ [2208195] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 2.17)
- ▶ [2208236] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김장겸 의원(국), 2.18)

○ 국회동향

- ▶ 교육·사회·문화 분야 대정부질문(2.14)
- ▶ 기재위 전체회의(2.18)
- ▶ 산자위 전체회의(2.19)
- ▶ 환노위 고용노동소위(2.19)

○ 판례동향

- ▶ 수급인 소속 근로자가 도급인의 사업장에서 한 조합활동이 도급인의 노무지휘권·시설관리권 등과 충돌할 경우, 사용자인 수급인에 대한 관계에서 조합활동의 정당성을 갖추었다는 사정만으로 사용자가 아닌 도급인에 대한 관계에서까지 정당성을 가진다고 볼 수 있는지 여부 ; 대법원 2024. 12. 24 선고 2024마6760

○ 법안동향

◆ [2208104] ‘자본시장법’ 일부개정법률안(이정문 의원(민), 2.12)

- (발의 이유) 현행 ‘자본시장법’은 대주주 및 특별관계인의 ‘일정 지분 이상 취득에 따른 공개매수’를 강제하지 않고 있어, 소액주주들의 이익이 충분히 보호되지 않을 수 있다는 지적 제기

- (주요 내용) ① 특정 주주가 주식 총수의 25% 이상을 보유하게 되는 경우 해당 회사의 잔여 주식 전부에 대해 공개매수 의무를 부과하고, 공개매수 가격은 선행매수 가격을 고려하여 대통령령이 정하는 가격 이상으로 설정
- ② 합병 등의 가액 산정 시 투자자의 이익을 해치지 않는 ‘공정한 가치 평가 의무’를 부과하고, 합병 가액이 불공정하게 결정된 경우 기업 및 경영진의 연대 배상 책임을 명시하며, 계열회사 간 합병 시 주주가 법원에 감사인 선임을 청구할 수 있는 권한 부여
- ③ 물적분할로 신설된 법인이 증권시장에 상장하는 경우 기존 주권상장법인의 주주에게 모집 주식 총수의 35% 이상을 우선 배정하도록 의무화

◆ [2208154] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이주영 의원(개), 214)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제76조의2)은 사용자 또는 근로자가 ‘직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위’를 이용해 다른 근로자를 괴롭히는 것을 금지하고 있으나, 지위뿐만이 아닌 ‘수적 측면·영향력’ 등을 통해서도 괴롭힘이 발생할 수 있다는 지적 제기
- (주요 내용) ‘직장 내 괴롭힘’ 발생과 관련해 ‘관계 등의 우위’ 판단 시, ‘수적 측면, 인적 속성, 직장 내 영향력’ 등을 고려해 종합적으로 판단하도록 규정

◆ [2208155] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안,

[2208156] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(권영진 의원(국), 214)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제74조)은 유산·사산한 여성 근로자 당사자에 대해서만 임신기간에 따라 차등적인 휴가를 사용할 수 있도록 규정하고 있으나, 산모의 회복을 돕기 위해 배우자인 남성 근로자에게도 휴가를 부여할 필요가 있다는 지적 제기
- (주요 내용) 근로자가 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 휴가를 청구하는 경우, 3일의 유급 휴가 부여(청구 기한 : 유산·사산일로부터 20일 이내)

◆ [2208195] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 2.17)

○ (주요 내용)

구분	주요 내용
사용자 범위 확대	<ul style="list-style-type: none"> 직접 계약관계 당사자가 아니더라도, ‘근로자의 근로조건에 대해 실질적으로 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자’ 포함
노동조합 범위 확대	<ul style="list-style-type: none"> ‘근로자가 아닌 자의 가입’ 금지 요건 삭제
노동쟁의 개념 확대	<ul style="list-style-type: none"> ‘근로조건의 결정’에 관한 주장의 불일치로 인한 분쟁상태 → ‘근로조건’에 관한 주장의 불일치로 인한 분쟁상태로 변경
손해배상 관련	<ul style="list-style-type: none"> 이 법에 의한 단체교섭·쟁의행위·‘그 밖의 노동조합 활동’으로 사용자가 손해를 입은 경우, 배상 청구 금지 노동조합 또는 근로자가 ‘사용자의 불법행위를 방위하기 위해’ 부득이 사용자에게 손해를 가한 경우, 손해배상 책임 면제 노동조합 또는 근로자의 ‘노무 제공 거부’로 인해 발생한 피해에 대해서는 배상청구 불가 법원이 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우, 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하도록 규정 배상의무자가 법원에 배상액 감면을 청구할 수 있도록 규정

◆ [2208236] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김장겸 의원(국), 2.18)

○ (발의 이유) 현행 ‘직장 내 괴롭힘 금지’ 규정(근로기준법 제76조의2)은 다양한 근로제공 형태를 포섭할 수 없고, 단순 갈등과 괴롭힘을 구별하기 모호하다는 지적 제기

- (주요 내용) ① 근로자성에 관계 없이 직장 내 괴롭힘 행위자·피해자가 될 수 있도록 대상 확대
 ② 직장 내 괴롭힘 요건에 ‘지속성·반복성’ 추가
 ③ 직장 내 괴롭힘 신고 관련, 신고자가 해당 내용이 명백히 허위임을 알고 악의적으로 신고했음이 입증된 경우에는 ‘직장 내 괴롭힘 조사위원회’가 신고자의 징계를 의결할 수 있도록 규정

○ 국회동향

◆ 교육·사회·문화 분야 대정부질문(2.14)

[김문수 고용노동부장관 주요 발언]

- (양극화) '5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 적용' 논의를 시작해야 함. '노동약자지원법'이 통과된다면 프리랜서 등도 보호할 수 있음.
- (노조법) 야당에서 발의했던 노조법 제2·3조 개정안은 우리 헌법과 민법의 근본을 위반함. 독소 조항을 빼고 신중하게 검토해야 함.
- (주 4일제) 주 4일제를 급하게 시행하면 폐업·실직을 유발할 것임.
- (근로시간 유연화) 반도체 연구개발 부문·고소득 근로자에 대해 건강권을 보호하는 범위 내에서 근로시간을 유연화할 필요가 있음.
- (정년 연장) 법적 정년 연장 시 신규 채용이 줄어들 우려가 있음. 경제적 약자인 청년들을 우선적으로 보호해야 함.

◆ 기재위 전체회의(2.18)

○ 기재위는 전체회의를 개최해 조세특례제한법 등 법안 111건을 통과 처리

[조세특례제한법 주요 내용]

- 반도체 업종에 대해 세액 공제율 5% 상향(K-칩스법)
 - ① 대기업·중견기업 : 現 15% → 20%
 - ② 중소기업 : 現 25% → 30%
- 국가전략기술 분야 추가
 - 세액공제율이 상향 적용되는 '국가전략기술'에 AI 및 미래형 운송수단 추가
- 임시투자세액공제 적용기한 연장
 - 중견·중소기업 임시투자세액공제 적용기한을 2년 연장

◆ 산자위 전체회의(2.19)

○ 산자위는 전체회의를 개최해 '에너지 3법'* 등을 통과 처리

* (전력망확충법) 전력망 사업 인허가 절차 개선 등

(해상풍력특별법) 풍력 사업 인허가 절차 개선 등
(고준위방폐장법) 사용후핵연료의 영구 처분 시설 마련

※ 앞서 산업특허소위(2.17)에 ‘반도체특별법’이 함께 상정되었으나, ‘주 52시간제 예외 규정’에 대한 여야
이견으로 인해 결론을 내지 못하고 산회

◆ 환노위 고용노동소위(2.19)

○ 환노위는 고용노동소위를 개최해 근로기준법*, 고용보험법** 등 40개 법안을 논의했으며, 추후 계속 심사
하기로 결정

* 노무제공자에 대한 ‘근로자 추정 원칙’ 도입

** 구직급여 반복 수급자에 대한 구직급여일액 감액 등

○ 판례동향

◆ 수급인 소속 근로자가 도급인의 사업장에서 한 조합활동이 도급인의 노무지휘권·
시설관리권 등과 충돌할 경우, 사용자인 수급인에 대한 관계에서 조합활동의 정
당성을 갖추었다는 사정만으로 사용자가 아닌 도급인에 대한 관계에서까지 정당
성을 가진다고 볼 수 있는지 여부 ; 대법원 2024. 12. 24 선고 2024마6760

도급인의 사업장에서 수급인 소속 근로자들의 조합활동이 도급인의 노무지휘권·시설관리권 등과 충돌할 경
우, 도급인의 시설관리권 등과 수급인 소속 근로자들의 조합활동이 조화를 이루는 범위에서 노동조합 활동
의 정당성과 보전의 필요성 등을 판단해야 하며, 그 필요성이 인정되면 사용자가 아닌 도급인에 대한 관계
에서도 수급인 소속 근로자들의 조합 활동의 정당성이 인정될 수 있다.

사실관계	<p>○ A사는 택배 배송 및 분류 사업을 운영하는 법인으로, 직접 택배기사와 계약하는 것이 아니라 영업점을 통해 배송업무를 위탁하는 방식으로 사업을 운영하고, B와 C는 A사의 소속이 아닌 A사와 계약을 맺은 영업점 소속으로 배송업무를 하는 수급인 소속 근로자임.</p> <p>○ B와 C는 전국택배노동조합 D지역지회를 조직하여 2023. 6. 8. 내지 같은 해 7. 11. 사이에 조합원 모집을 위한 홍보 활동을 진행하였으며, 이를 위해 지정된 배송 구역을 벗어나 다른 택배기사들에게 명함이나 전단지·유인물을 배포하고, 노동조합 가입을 독려하는 홍보 활동(이하 ‘이 사건 활동’)을 진행함.</p> <p>- A사는 2023. 6. 15. 영업점에 공문을 발송하여, B와 C의 활동이 계속될 경우 출입 제한 및 업무용 애플리케이션(Flex Delivery App) 접근 제</p>
------	--

	<p>한 등의 조치를 취할 수 있음을 경고하였으나, 이후에도 조합 활동이 계속되자 2023. 7. 13.자로 실제 출입금지 및 앱 접근 제한 조치(이하 ‘이 사건 조치’)를 실행함.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ B와 C는 A사를 상대로 이러한 조치가 노동조합 활동에 대한 단결권을 침해한다는 등의 이유로 출입방해금지 가처분 신청을 하며, A사와 직접적 계약관계가 없더라도 A사는 배송센터 내에서의 조합 활동을 수인할 의무가 있다고 주장함. ○ 원심은 A사가 B, C의 직접적 사용자 지위에 있지 않으므로, A사가 노동조합 활동을 수인할 법적 의무가 없고, A사의 조치가 원활한 작업 수행과 안전사고 방지를 위한 합리적인 조치로서 B, C의 단결권을 침해한다고 보기 어렵다고 판단하여 가처분 신청을 기각함.
<p>판결요지</p>	<p>■ 관련 법리</p> <p>대법원 2020. 7. 29. 선고 2017도2478 판결 등 참조</p> <ul style="list-style-type: none"> • 노동조합의 조합활동은 근로자가 가지는 결사의 자유 또는 노동권에 바탕을 둔 것으로서 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’이라고 한다) 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여는 민·형사상 면책이 된다(노동조합법 제3조, 제4조). 노동조합의 활동이 정당하다고 하려면, 첫째 주체의 측면에서 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나 노동조합의 목시적인 수권 혹은 승인을 받았다고 볼 수 있는 것이어야 하고, 둘째 목적의 측면에서 근로조건의 유사개선과 근로자의 경제적 지위의 향상을 도모하기 위하여 필요하고 근로자들의 단결 강화에 도움이 되는 행위이어야 하며, 셋째 시기의 측면에서 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 관행이나 사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 원칙적으로 근무시간 외에 행하여져야 하고, 넷째 수단방법의 측면에서 사업장 내 조합활동에서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하며 폭력과 파괴행위 등의 방법에 의하지 않는 것이어야 한다. • 한편 i) 도급인은 원칙적으로 수급인 소속 근로자의 사용자가 아니므로, 수급인 소속 근로자가 도급인의 사업장에서 한 조합활동이 도급인의 노무지휘권·시설관리권 등과 충돌할 경우에는 사용자인 수급인에 대한 관계에서 조합활동의 정당성을 갖추었다는 사정만으로 사용자가 아닌 도급인에 대한 관계에서까지 정당성을 가진다고 볼 수는 없다. • ii) 그러나 도급인이 자신의 사업장을 수급인 소속 근로자들에게 근로의 장소로 제공하여 그곳에서 수급인 소속 근로자들이 작업을 하는 경우, 도급인의 사업장은 수급인 소속 근로자들에게 근로 제공의 현장이자 삶의 터전이 되는 곳으로서 조합활동의 기본적인 공간이 될 수밖에 없다. 또한 도급인은 비록 수급인 소속 근로자와 직접적인 근로계약 관계를 맺고 있지는 않지만, 수급인 소속 근로자가 제공하는 근로에 의하여 일정한 이익을 누리고, 그러한 이익을 향수하기 위하여 수급인 소속 근로자에게 사업장을 근로의 장소로 제공하였으므로 그 사업장에서 발생하는 수급인 소속 근로자의 조합활동으로 인하여 일정 부분 법익이 침해되더라도 사회통념상 이를 용인하여야 하는 경우가 있을 수 있고, 그러한 범위 내에서는 조합활동이 도급인에 대해서도 정당하다고 보아야 한다. 이러한 경우에 해당하는지 여부는 헌법이 보장하는 기본권인 노동3권의 구체적 실현이라는 측면에서 해당 조합활동이 가지는 의미와 필요성, 조합활동의 경위와 구체적 태양, 해당 사업장에서 수행되는 업무의 성격과 사업장의 규모, 조합활동에 참여하는 근로자의 수와 이들이 조합활동을 위해 사용한 장소 또는 시설의 범위특성과 종래 이용관계, 조합활동으로 인해 도급인의 시설관리나 업무수행이 제한되는 정도, 도급인 사업장 내에서 이루어져 온 노동조합 활동 관행 등 여러

사정을 종합하고 충돌되는 가치를 객관적으로 비교·형량하여 실질적인 관점에서 판단하여야 한다.

■ 판결 요지

○ 수급인 소속 근로자가 도급인의 사업장에서 한 조합활동이 도급인의 시설관리권 등과 충돌할 경우, 수급인에 대한 관계에서 조합 활동의 정당성을 갖추었다는 사정만으로 사용자가 아닌 도급인에 대한 관계에서까지 정당성을 가지는지 여부

- 원래 B, C에게 출입이 허용되었던 배송센터 내에서 A사의 시설관리권 등과 조화를 이루는 범위에서 노동조합 홍보활동을 할 권리가 있다고 볼 여지가 크고, 해당 배송센터의 출입과 업무용 어플리케이션의 사용에 관해 보전의 필요성을 인정할 여지가 크다고 판단하였으며, 그 구체적인 근거로는 아래와 같음.

① A사는 B, C와 직접적인 계약관계에 있지는 않으나 수급인 회사와 택배영업점 계약을 체결하여 화물배송업무를 위탁한 도급인의 지위에 있고, B, C는 그 영업점을 통하여 배송업무를 수행하였으며, A사는 B, C와 같은 영업점 소속 택배기사들에게 지역별 배송센터를 근로의 장소로 제공한 점,

② B, C가 조직한 노동조합 지회의 조합원을 모집하는 홍보 활동은 지회의 단결권의 유지·강화라는 정당한 목적 달성을 위한 것인 점,

③ 지역별 배송센터는 택배기사들이 일상적 근로를 제공하는 삶의 터전이자 유일한 집단적 근로제공 장소로서 노동조합 활동의 공간이 될 수 있는 점,

④ B, C의 배송센터 출입은 평소 업무수행을 위해 A사로부터 허락받은 범위 내에 있었다고 보이는 점,

⑤ B, C가 이 사건 활동 시 물리력을 사용하지 않았고, 일정 공간을 배타적으로 점거하거나 소음을 발생하지도 않았으며, 평소의 업무수행과 마찬가지로 도보로 이동하면서 상·하차 업무를 수행하는 다른 택배기사를 찾아가 인사를 나누고 유인물을 배포하는 정도에 그친 점,

⑥ B, C는 평소 출입을 허락받은 배송센터 외에 다른 지역별 배송센터에 출입하지 않았고, 출입이 허락된 배송센터에서도 약 두 달 사이 5회 정도 이 사건 활동을 했을 뿐인 점 등에 비추어 이 사건 활동이 A사의 원활한 작업수행과 안전사고 방지에 실질적 지장을 초래하는 수준에 이르렀다고 평가하기 어려운 점,

⑦ 당시 노동조합 지회가 설립된지 얼마 되지 않아 조합원 모집이 절실한 상황이었고, 이 사건 조치로 인하여 B, C는 지역별 배송센터 출입과 업무용 어플리케이션 사용이 금지되면서 지역별 배송센터 내 조합원 모집활동을 할 수 없게 되었을 뿐 아니라 주된 수입원인 화물 배송업무를 수행할 수 없게 되어 생계유지에도 어려움이 발생하였으므로, 이 사건 조치의 배제를 구하

	<p>는 이 사건 가처분 신청이 만족적 가처분이라는 이유만으로 보전의 필요성에 관한 충분한 소명이 없다고 쉽게 단정하여서는 안되는 점.</p>
시사점	<ul style="list-style-type: none"> ○ 도급인은 수급인과 별개의 법인으로, 수급인 소속 근로자와 직접적인 근로계약 관계가 없는 제3자임에도 불구하고, 최근 판례는 도급인이 수급인 소속 근로자의 노동조합 활동을 폭넓게 수인해야 한다는 방향으로 해석하는 경향을 보이고 있음. - 그러나 기업시설의 사용은 도급인의 허가에 따라 예외적으로 인정될 수 있는 사항이며, 노동조합 활동이 업무와 무관한 경우 그 사용을 엄격히 제한할 필요가 있음에도 불구하고, 최근 판례는 이에 대한 고려 없이 이를 확대해석하는 측면이 있어 신중한 접근이 필요함. ○ 근로자의 단결권과 단체행동권은 단체교섭을 위해 보장되는 권리로, 근로조건을 결정할 수 있는 사용자를 상대로 행사되는 것이 원칙임. - 다만, 최근 법원의 판단 경향은 노조의 권리를 우선적으로 보호하는 반면, 사용자의 재산권과 경영권은 상대적으로 제한적으로 해석하는 경향이 있어 노사 간 불균형을 초래할 수 있다는 점에서 주의가 필요함. ○ 사용자는 기업 운영 및 유지 관리를 위해 기업질서를 정립할 권한이 있으며, 노조 활동 역시 사용자의 합리적인 지침을 준수하는 범위 내에서 이루어져야 함. - 그러나 최근 판례에서는 기업시설 이용이 근로계약의 부수적 권리로 넓게 해석되는 경향이 있어, 이로 인해 사용자의 노무지휘권과 시설관리권이 충분히 고려되지 못하는 상황이 발생하는 것으로 보임. - 사용자의 경영권과 재산권은 헌법상 보장된 권리로서, 노동조합 활동과 충돌할 경우 기업 운영의 안정성과 경쟁력 확보를 위해 조화로운 해석이 필요하나, 최근 법원의 판단이 사용자의 권리를 후순위로 보는 방향으로 이어질 가능성이 있어 이에 대한 주의가 필요함.

< 첨부 1>



트럼프 2기 시대가 시작되면서 미국 시장 진출에 관심을 가진 기업들이 많아지고 있습니다. 이에 따라 매일경제에서는 미국 법인 설립운영, 사업 기반 비자, 미국 16개 주 정부의 투자 환경과 미국 내 투자 지원 프로그램, 세무금융 솔루션, 입지 전략 등 미국 사업 진출에 필요한 핵심 정보를 종합적으로 제공하는 세미나를 통해 사업전략을 짜는 기업들에게 도움을 제공하려고 합니다. 참석을 원하시는 분들은 아래 링크를 통해 바로 신청하실 수 있습니다. 많은 관심과 참여 부탁드립니다.

- ☐ 행사명 : 트럼프 2기 미국 사업 진출 및 기업용 비자 전략 세미나
- ☐ 일 시 : 3. 13(목) 오후 2시
- ☐ 장 소 : 매일경제신문사 미디어센터 12층 대강당
- ☐ 주 최 : 주한미국주정부대표부협회, 삼일PwC, 빌드블록, 국민은행, 국민이주
- ☐ 후 원 : 매일경제
- ☐ 참가대상 : 대기업 임직원, 중견·중소기업 임직원, 미국 진출 예정(관심) 기업인 등 200여 명

< 세미나 주요 내용 >

- ✓ 한국 기업의 미국 진출 및 정착 지원·투자 환경 분석
- ✓ 한국 기업 미국 진출 시 부동산 전략
- ✓ 트럼프 2기 정책과 한국 기업의 영향
- ✓ 미국 내 법인 설립과 운영 노하우
- ✓ 트럼프 2.0 시대 비자 트렌드
- ✓ 해외이주 및 투자 관련 외환업무 절차

< 참가 신청 > <http://www.e-min.co.kr/reser-mk.asp>