

www.kef.or.kr

2025 e경제 · 경영정책 리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter



< contents >

- ▶ 경총, 「2024년 사업체 임금인상 특징 분석」 보고서 발표 (3.16)
- ▶ 「착한 선구매·선결제 캠페인」 동참 안내

◆ 경총, 「2024년 사업체 임금인상 특징 분석」 발표 (3.16)

(임금·HR정책팀 02-3270-7395)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 '경총')가 3월 16일 발표한 「2024년 사업체 임금인상 특징 분석」에 따르면, 2024년 상용근로자 연 임금총액 인상률은 지난해(2.8%)보다 소폭 상승한 2.9%였으며, 시간당 임금 인상률은 이보다 높은 3.5%로 분석
- ① **(연 임금총액)** 2024년 상용근로자 연 임금총액(초과급여 제외) 4,917만원, 전년 대비 136만원 (2.9%) 인상, 2020년 이후 최근 4년 간 695만원(16.5%) 인상
 - 특별급여가 반등('23년 -2.9% → '24년 0.4%)하면서 2024년 연 임금총액 증가율은 전년 대비 소폭 상승('23년 2.8% → '24년 2.9%)
- ② **(사업체 규모)** 300인 이상 사업체 상용근로자 연 임금총액, 처음으로 초과급여를 제외하고도 7천만원 넘어
 - 2024년 300인 이상 연 임금총액 7,121만원(전년 대비 2.2%↑), 300인 미만 연 임금총액 4,427만원(3.0%↑)
 - 2023~24년 300인 미만 임금 인상률은 300인 이상보다 높았으며, 이로 인해 300인 이상 대비 300인 미만 사업체 임금수준은 2년 연속 소폭 상승 [('22)61.5% → ('23)61.7% → ('24)62.2%]
- ③ **(업종)** 2024년 전가·가스·증기업 연 임금총액 8,870만원으로 가장 높아, 5년 만에 금융·보험업 (8,860만원) 앞질러
- ④ **(시간당 임금)** 근로시간을 반영한 2024년 상용근로자 시간당 임금은 26,505원으로 2023년 25,604원 대비 3.5% 인상
 - 2011년 이후 누적 시간당 임금 인상률은 71.1%로 연 임금총액 인상률 54.4%보다 높고, 물가 상승률(27.1%)의 2.6배에 달해

- 임금총액 인상률은 우리 실근로시간의 급격한 감소를 반영하지 않아 임금 인상률 과소계상, 2011년 이후 시간당 임금 인상률이 물가상승률보다 낮았던 적 없어

◆ 「착한 선구매·선결제 캠페인」 동참 안내

- 한국경영자총협회를 포함한 5개 단체*와 정부는 지난 3월 13일 민·관 합동으로 소상공인과 자영업자 지원을 위한 「착한 선구매·선결제 캠페인」 협약을 체결

* 한국경영자총협회, 중소기업중앙회, 소상공인연합회, 전국상인연합회, 한국외식업중앙회

- 동 캠페인은 다음달 12일까지 진행될 예정으로, 민·관이 함께 외식 활성화를 위한 캠페인이 적극 확산되도록 노력하고, 민간 협·단체는 소상공인 점포들이 국민들에게 우수한 품질의 제품·서비스를 제공하고, 경쟁력을 향상시키도록 노력한다는 내용 포함.

- 이에 우리 협회는 「착한 선구매·선결제 캠페인」에 회원사의 많은 관심과 참여를 부탁. 또한, 소상공인과 자영업자의 어려움 해소를 위해 기업 여건에 맞는 임직원 연차휴가 사용 촉진, 우리 농축수산물 구매 등 여러 방안을 통해 적극 동참해 주길 요청

※ 내수 활성화 및 소상공인 지원 방안 예시

- ▶ **(선구매·선결제)** 생산활동 등 경영에 필요한 물품을 선구매하거나, 인근 식당 등에 선결제를 통해 매출 감소로 어려움을 겪고 있는 협력업체와 영세·소상공인을 지원
- ▶ **(연차휴가 적극 활용 권장)** 근로자가 연차휴가를 보다 적극적으로 사용할 수 있는 조직 문화 조성 노력, 지역 축제·이벤트를 사내에 적극 홍보해 근로자들의 연차휴가 활용이 국내 여행 활성화와 지역 소비 확대에 이어질 수 있도록 지원
- ▶ **(우리 농축수산물 구매, 상품권 지급 등 노력)** 협력기업이나 사내 직원들에게 선물 제공 시 우리 농축수산물, 온누리상품권, 지역특산물 등을 우선 고려
- ▶ **(기타)** 이외에도 개별기업이 자율적으로 다양한 방안을 통해 내수 부진으로 어려움을 겪고 있는 영세·소상공인을 지원하도록 노력

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 기획재정부, 「OECD 3월 중간 경제전망 발표」 보도 (3.17)
- ▶ 기획재정부, 「2024년 연간 해외직접투자 동향」 발표 (3.14)
- ▶ 한국은행, 「2025년 2월 수출입물가지수(잠정)」 발표 (3.14)
- ▶ 한국고용정보원, 「중장기 인력수급 전망」 발표 (3.17)

◆ 기획재정부, 「OECD 3월 중간 경제전망 발표」 보도 (3.17)

- OECD가 3월 17일 발표한 「중간 경제전망」 보고서에 따르면, 최근 경제활동 지표들은 글로벌 성장 전망이 완만해질 것을 나타내기 시작했으며, 무역 정책에 중대한 변화가 발생하여 지속될 경우 글로벌 경제 성장에 영향을 주고 인플레이션을 상승시킬 수 있다고 평가.
- OECD는 세계경제 성장률을 지난 2024년 3.2%에서 2025년 3.1%, 2026년 3.0%로 점점 완만해질 것으로 전망. 세계경제(G20 기준)의 물가상승률은 2025년 3.8%, 2026년 3.2%로 전망
 - ※ (성장률) '25년은 지난 12월 전망치(3.3%) 대비 0.2%p 하향 조정, '26년은 12월 전망치(3.3%) 대비 0.3%p 하향 조정
 - (물가상승률) '25년은 지난 12월 전망치(3.5%) 대비 0.3%p 상향 조정, '26년은 12월 전망치(2.9%) 대비 0.3%p 상향 조정
- 우리나라 경제성장률은 2025년 1.5%, 2026년 2.2%로 전망했고, 소비자물가상승률은 2025년 1.9%, 2026년 2.1%로 전망.
 - ※ (성장률) '25년은 지난 12월 전망치(2.1%) 대비 0.6%p 하향 조정, '26년은 0.1%p 상향 조정
 - (물가상승률) '25년은 지난 12월 전망치(1.8%) 대비 0.1%p 상향 조정, '26년은 0.1%p 상향 조정
- 최근 무역장벽 확대 및 지정학·정책적 불확실성 증가 등으로 주요국의 2025년 성장률 전망치가 2024년 12월 전망치에 비해 전반적으로 하락함에 따라 한국의 2025년 성장률 전망치도 2024년 12월 전망치에 비해 낮아짐.

- OECD는 세계경제 성장의 하방요인으로 글로벌 경제의 분절화 심화, 예상보다 높은 인플레이션 등을 지적했으며, 상방요인으로 관세 장벽 인하를 위한 합의 등을 제시
- 정책권고 사항으로 통화정책 측면에서는 중앙은행이 높은 불확실성과 무역비용 상승 가능성에 대응해야 한다고 조언했으며, 재정정책 측면에서는 부채의 지속 가능성을 보장하고 정부가 미래의 충격에 대응할 수 있는 능력을 유지하기 위한 재정 규율의 필요성을 강조. 또한, 글로벌 무역 체계 내에서 우려 사항을 함께 해결하기 위한 각국의 노력, 경쟁 촉진을 위한 구조 개혁, 인공지능 기술 확산 지원을 통한 생산성 향상 등도 권고.

◆ 기획재정부, 「2024년 연간 해외직접투자 동향」 발표 (3.14)

- 2024년 해외직접투자액(국내→해외)은 639.5억달러(총투자액 기준)로 전년(651.5억달러) 대비 1.8% 감소
 - ※ 최근 5년('20~'24) 해외직접투자액 추이(억달러)
: 582.1('20)→ 769.2('21)→ 817.0('22)→ 651.5('23)→ 639.5('24)
 - **(업종별)** 금융·보험업(273.9억달러), 제조업(161.7억달러), 부동산업(56.0억달러), 광업(39.0억달러), 정보통신업(30.6억달러) 순
 - **(국가별)** 미국(220.8억달러), 케이만제도(66.3억달러), 룩셈부르크(59.9억달러), 캐나다(37.9억달러), 싱가포르(26.9억달러) 순
 - ※ '24년 對중국 투자(18.1억달러)는 중국 경기둔화의 영향으로 전년대비 4.0% 감소하여 '23년(△78.1%)에 이어 감소세 지속. 중국은 '23년에 이어 '24년에도 우리나라의 상위 5개 투자대상국에서 제외됨.
- 해외직접투자액에서 회수금액을 차감한 순투자액*은 2024년 466.1억달러로 전년(519.8억달러) 대비 10.4% 감소
 - * 순투자액 = 총투자액 - 투자회수액(지분 매각, 대부투자 회수, 청산)

◆ 한국은행, 「2025년 2월 수출입물가지수(잠정)」 발표 (3.14)

- 2025년 2월 수출물가는 원/달러 환율*이 하락한 가운데 석탄 및 석유제품 등이 내리며 전월대비 0.6% 하락(전년동월대비 6.3% 상승**)
- * 원/달러 평균환율(원) : 1,455.79('25.1월)→ 1,445.56('25.2월) [전월대비 0.7% 하락]
- ※ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전월대비) : 1.4('24.10)→ 1.6(11)→ 2.3(12)→ 1.3('25.1)→ △0.6(2)
- ** 수출물가는 전년동월대비 기준으로 '24년 1월(3.3%) 이후 14개월 연속 상승세 지속
 - ▶ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전년동월대비) : 1.7('24.10)→ 7.0(11)→ 10.5(12)→ 8.6('25.1)→ 6.3(2)
- **(농림수산물)** 전월대비 0.4% 하락(전년동월대비 2.6% 상승)
- **(공산품)** 석탄 및 석유제품, 컴퓨터·전자 및 광학기기 등을 중심으로 전월대비 0.5% 하락(전년동월대비 6.4% 상승)

- 2025년 2월 수입물가는 국제유가* 및 원/달러 환율 하락의 영향으로 원유 등 광산품을 중심으로 전월대비 0.8% 하락(전년동월대비 4.6% 상승**)

* 두바이유(월평균, 달러/bbl) : 80.41('25.1월)→ 77.92('25.2월) [전월대비 3.1% 하락]

※ 최근 수입물가 상승률 추이(% , 전월대비) : 2.1('24.10)→ 0.9(11)→ 2.3(12)→ 2.2('25.1)→ △0.8(2)

** 수입물가는 전년동월대비 기준으로 '24년 11월(2.8%) 이후 4개월 연속 상승세 지속

▶ 최근 수입물가 상승률 추이(% , 전년동월대비) : △2.5('24.10)→ 2.8(11)→ 6.8(12)→ 6.5('25.1)→ 4.6(2)

- **(원재료)** 광산품을 중심으로 전월대비 2.3% 하락(전년동월대비 1.8% 상승)
- **(중간재)** 컴퓨터·전자 및 광학기기 등이 내리며 전월대비 0.2% 하락(전년동월대비 6.5% 상승)
- **(자본재 및 소비재)** 자본재는 전월대비 0.3% 상승했고, 소비재는 전월대비 0.2% 하락(자본재 전년동월대비 5.3% 상승, 소비재 4.5% 상승)

◆ 한국고용정보원, 「중장기 인력수급 전망」 발표 (3.17)

1. 중장기 인력수급 전망(2023~2033)

- **(경제활동인구)** 경제활동인구는 2023년부터 2033년까지 24.8만명 증가하나 과거 10년간 증가 폭의 1/10 이하 수준으로 축소될 것으로 전망.

- 경제활동인구는 전망 전기('23~'28년)에는 증가하나 후기('28~'33년)부터 감소가 예상되고, 고령층 비중 확대 등 구성효과로 인해 노동공급 제약은 더욱 심화될 전망.

※ 경제활동인구 증감 전망(만명) : ('03~'13) 306.5 ('13~'23) 309.5 ('23~'33) 24.8

- **(취업자 수)** 취업자 수는 2023년부터 2033년까지 31.2만명 증가하고, 노동공급 제약의 영향을 받아 전망 후기('28~'33년)에는 8.5만명 감소할 것으로 예상.

※ 취업자 증감 전망(만명) : ('03~'13) 304.9 ('13~'23) 311.6 ('23~'33) 31.2

- **(산업별)** 고령화·돌봄 수요 확대 등으로 사회복지(76.0만명)에서 가장 많이 증가하고, 그 다음으로는 보건업(22.2만명), 공공행정(8.9만명), 출판업(6.9만명) 등 순. 온라인화·플랫폼화 등 산업구조 전환의 영향으로 소매업(△26.4만명), 음식·주점업(△10.5만명), 도매 및 상품중개업(△10.3만명) 등은 감소할 전망

- **(직업별)** 고령화 영향으로 돌봄, 보건 및 개인서비스직(42.1만명), 보건·사회복지직(28.3만명)에서 큰 폭으로 증가하고, 디지털 전환 등 기술혁신의 영향으로 공학전문가(12.8만명), 정보통신전문가(12.3만명)에서 증가할 전망. 온라인화로 매장판매직(△23.9만명)의 큰 폭 감소가 예상되며, 자동화로 장치·기계조작직(△4.9만명)이 감소하고, 학령 인구 감소로 교육전문가(△7.4만명) 등도 감소할 전망.

2. 추가 필요인력 전망

- 장기 경제성장 전망치(1.9%)를 달성하기 위해 2033년까지 추가로 필요한 인력* 규모는 82.1만명으로 전망

* (추가 필요 인력) 노동수요 기반 필요 인력 전망결과(2,954.9만명) - 노동력 공급 제약 고려한 전망결과(2,872.8만명)

3. 시사점

- 2023년 15세이상 인구 중 65세이상 고령인구 비중이 30%를 넘어서게 되고, 노동공급 제약이 심화되며 2029년부터 취업자가 감소할 전망. 전망 후기('28~'33년)에는 추가 필요인력이 급증하고 산업전환과 노동시장의 중대한 구조적 전환기에 직면한 만큼 체계적 대응이 필요.
- 향후 노동력 감소에 대응하여 청년, 여성, 고령자 등 잠재 인력의 노동시장 진입 촉진을 강화하고, 인력수요 변화가 분야별로 상이한 양상으로 전개될 것으로 예상되어 업종·직종별 변화에 대응하는 맞춤형 정책이 필요

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 노동계 정치투쟁 강화에 따른 현장혼란 증가 우려
- ▶ 올해 임단협은 통상임금 확대 및 노동계의 고율의 임금인상 요구로 난항 전망
- ▶ 성과급을 둘러싼 현장 노사관계 혼란 증가
- ▶ 산업현장에서는 노동계의 고용보장 투쟁 증가
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 노동계 정치투쟁 강화에 따른 현장혼란 증가 우려

- 한국노총은 김동명 위원장 단식농성(3. 8부터)과 도심집회(매일)를 지속하고 있고, 탄핵 심판 선고일에 맞춰 집회 예고
- 민주노총은 3. 20 「중앙집행위원회」에서 헌법재판소의 탄핵심판 선고일 지정 및 파면 결정을 압박하기 위한 3. 27 총파업·총력투쟁 결정
 - 민주노총은 3. 27 현재 파업이 진행중인 노조(지회) 중심의 투쟁과 농민단체 등 시민단체의 연대집회 예정
 - ※ 파업 집회는 3. 27 전국 동시다발로 진행 예정(수도권은 서울집중)
 - 다만, 주요 대기업 노조가 쟁의권이 없고 지난 정기대의원대회 당시 3월 파업 추진 안건이 부결된 점에 비추어 금번 총파업·총력투쟁은 현안사업장 노조와 집행 간부가 참여하는 집회 중심으로 진행될 전망

◆ 올해 임단협은 통상임금 확대 및 노동계의 고율의 임금인상 요구로 난항 전망

- '24. 12. 19 통상임금 관련 대법원 판결로 기업들의 부담이 커진 가운데 노동계는 올해 고율의 임금인상을 요구할 것으로 보여 임금을 둘러싼 임단협 난항 우려
 - ※ 협약임금인상률 추이 : 3.0%(2020년), 3.6%(2021년), 4.7%(2022년), 4.2%(2023년), 3.6%(2024년)
- 한국노총은 2. 12 「중앙집행위원회」를 개최한 가운데 2025년 임금인상 요구안으로 7.3% 인상(월 고정임금 314,919원 인상)을 확정
 - ※ 한국노총 2025년 임금인상 요구안 산출방식 : 경제성장률 전망치(2.0%) + 소비자물가 상승률 전망치(1.8%) + 실질임금 보전분(2.0%) + 연대임금 조성분(1.5%)
 - 한국노총 산하 금융노조는 3. 19 금융산업사용자협의회에 '2025년 산별중앙교섭 요구안'을 전달하고 임금 요구안으로 총액 기준 7.1% 인상 제시
- 민주노총도 2025년 임금인상 요구안으로 6.2% 인상(정액 256,000원 인상)제시
 - ※ 민주노총 2025년 임금인상 요구안 산출방식 : 경제성장률 전망치 1.8% + 물가상승률 전망치 1.8% + 소득분배 개선분 1.6% + 물가상승률 전망치와 생활물가지수 격차 보전 1.0%
 - 민주노총 산하 금속노조는 3. 4 「정기대의원대회」에서 금속산업 최저임금으로 월 11,210원(2025년 적용 금속산업 최저임금은 10,150원)으로 인상, 지부교섭 임금인상 요구안으로 기본급 141,300원 정액 인상 확정

◆ 성과급을 둘러싼 현장 노사관계 혼란 증가

- 철강, 조선 업종에서는 노조의 과도한 성과급 지급 요구 등으로 임단협이 장기화되고 노사갈등 증가
- 현대제철 임단협 교섭 난항이 지속되는 가운데 금속노조 현대제철지회는 3. 13부터 부분파업 재개
 - ※ 금속노조 당진 하이스코지회는 2. 1부터 파업을 지속했고, 이에 회사는 당진제철소 냉연공장의 일부라인에 대해 2. 24~3. 13 부분적 직장폐쇄 실시
 - ※ 현대제철 노사는 3. 13 교섭을 재개했으나 이견을 좁히지 못하고 결렬

- 금속노조 현대제철지회는 ▲기본급 15만 9,800원 인상, ▲현대자동차 수준의 성과급 지급(기본급의 500%+1,800만원 지급)을 요구
- 금속노조 거제통영고성하청지회는 성과급 지급 등을 요구하며 지회장이 3. 14부터 장교동 한화 본사 앞에서 고공농성에 돌입하는 등 노사갈등 증가
- 금속노조 거제통영고성하청지회는 ▲상여금 300% 지급, ▲원청(한화오션)과의 교섭 등 요구
- 한편, 민주노총은 원청과 직접교섭을 주장하는 등 금속노조 거제통영고성하청지회의 투쟁을 노조법 제2·3조 개정의 동력으로 활용할 것으로 전망

◆ 산업현장에서는 노동계의 고용보장 투쟁 증가

- 금속노조 한국옵티칼하이테크지회는 회사 관계사로의 재고용, 민주노총 서비스연맹 관광레저산업노조 세종호텔지부는 해고자 복직 등을 주장하며 고공농성 지속
- 카카오는 3. 13 기업(다음) 분사결정을 발표한 가운데 민주노총 화섬식품노조 카카오지회는 분사 및 매각 반대 투쟁 진행
- 회사는 분사결정이 신속한 의사결정, 독립성 확보 등으로 서비스 경쟁력 강화를 위한 조치라는 입장
- 하지만 지회는 카카오의 분사결정을 사실상 구조조정이라고 주장하며 3. 19 기자회견과 집회를 개최했고, 지회장은 3. 19부터 단식농성 돌입
- 한편, 국내외 주요기관이 경제성장률을 1%대로 전망하는 등 경기침체 우려가 지속되는 가운데 철강, 화학업계를 중심으로 희망퇴직이 진행되고 있어 향후 고용안정 관련 노동계 투쟁이 증가할 것으로 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. 3. 19 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
14	LG전자	제조	3.12	한국노총	▶ ('25년) 임단협 타결 · 임금 평균 4.3% 인상 · 직급별 초임 100만원 인상 · 사무직 고정OT(초과근무) 축소(24시간→20시간)* 등 * 줄어든 고정OT수당은 기본급에 산입
13	삼성전자	제조	3.5	한국노총	▶ ('25년) 임단협 타결 · 임금 5.1% 인상(Base-up 3.0%, 평균 성과인상률 2.1%) · 자사주 30주 지급 · 패밀리넷몰 200만 포인트 지급 · 고정시간외수당 축소(16.5시간→14시간) 등
12	SK이노베이션	제조	2.24	한국노총	▶ ('25년) 임협 타결 · 임금 2.3% 인상 등
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	▶ ('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	▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 2.8% 인상(일반직 기준) · 특별성과급 기본급의 280% 지급 · 특별격려금 200만원 지급 등
8	포스코	제조	12.27	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급(Base-up) 10만원 인상 · 경영목표 달성 동창 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(02-3270-7425), 의정협력팀(02-3270-7382)

< contents >

○ 법안동향

- ▶ [2208965] ‘공정거래법’ 일부개정법률안(김남근 의원(민), 3.14)
- ▶ [2209015] ‘상속세 및 증여세법’ 일부개정법률안(권영세 의원(국), 3.17)
- ▶ [2209016] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(윤종오 의원(진), 3.17)
- ▶ [2209031] ‘중대재해처벌법’ 일부개정법률안(구자근 의원(국), 3.18)
- ▶ [2209040] ‘근로자퇴직급여 보장법’ 일부개정법률안(김주영 의원(민), 3.18)
- ▶ [2209064] ‘채용절차법’ 전부개정법률안(임이자 의원(국), 3.18)

○ 국회동향

- ▶ 경제8단체, 대통령 권한대행 상법 개정안 재의요구권 행사 촉구 기자회견(3.19)

○ 판례동향

- ▶ 시용 근로자에게 본채용 거부 사유가 구체적이고 명확하게 통지되지 않은 경우, 본채용 거부의 정당성이 인정되는지 여부 (소극) ; 서울행정법원 2024. 12. 13. 선고 2023구합77993 판결

○ 전환기 노동시장과 노사관계 해법, 그리고 사회적 대화 대토론회 안내

- ▶ 전환기 노동시장과 노사관계 해법 및 사회적 대화 관련 대토론회 개최

○ 법안동향

◆ [2208965] ‘공정거래법’ 일부개정법률안(김남근 의원(민), 3.14)

- (발의 이유) 현행법(공정거래법 제22조)에서는 ‘국내 계열회사’에 한해 순환출자를 금지하고 있으나, 국외 계열회사를 이용한 순환출자 형성에 대해서는 금지하지 않고 있는 상황
- (주요 내용) 국외 계열회사를 이용한 순환출자 금지

◆ [2209015] ‘상속세 및 증여세법’ 일부개정법률안(권영세 의원(국), 3.17)

- (발의 이유) 현행법(상속세 및 증여세법 제19조)은 배우자의 상속 시 5억원까지만 전액 공제하고 있으나, 배우자의 재산 형성 기여를 충실히 반영하기 위해서는 다른 OECD 국가들과 마찬가지로 한도 없이 전액 공제하는 것이 바람직하다는 지적 제기
- (주요 내용) 배우자 상속세에 대해 전액 공제

◆ [2209016] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(윤종오 의원(진), 3.17)

- (발의 이유) 단체교섭 관련 절차 등 규정 정비 필요
- (주요 내용) ① 노동조합 대표자의 교섭 및 체결 권한 대상을 다음의 사항으로 구체화
 - 1) 근로조건의 유지·개선
 - 2) 조합활동, 단체협약 이행, 노동3권 보장 등 집단적 노사관계
 - 3) 그 밖에 근로자의 경제적·사회적 지위 향상
- ② 교섭창구 단일화 절차 및 교섭단위 결정·공정대표의무 조항 등 삭제
- ③ 산업별·지역별·업종별로 구성된 초기업단위노동조합이 사용자에게 단체교섭을 요구할 수 있도록 하고, 이를 요구받은 사용자가 사용자단체를 구성하거나 연합해 교섭에 성실히 응하도록 규정하며, 정당한 사유 없이 거부하는 것을 금지
- ④ 단체협약의 유효기한 상한을 現 ‘3년’ → ‘2년’으로 단축
- ⑤ 단체협약의 지역적 구속력을 확대해, 산업·지역·업종 단위에서 체결된 단체협약이 해당 산업·지역·업종의 근로자와 사용자에게 대해서도 적용될 수 있도록 규정

◆ [2209031] ‘중대재해처벌법’ 일부개정법률안(구자근 의원(국), 3.18)

- (발의 이유) 현행 ‘중대재해처벌법’은 경영책임자의 개념과 책임범위 등이 불명확해 현장의 혼란을 초래하고 있으며, 처벌 수준이 과도하다는 지적 제기
- (주요 내용) ① ‘경영책임자 등’을 ‘사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람’ 또는 ‘해당 사업의 안전보건에 관한 조직, 인력, 예산을 총괄해 관리하도록 권한과 책임을 위임받은 사람’으로 명확화
- ② 사업주·경영책임자 등의 안전 및 보건 확보의무에 관한 법령의 범위를 시행령에서 정하도록 규정
- ③ 도급, 용역, 위탁 등에서의 안전 및 보건확보 의무 규정 삭제
- ④ 중대산업재해 사업주에 대한 처벌 수준 조정

구분	현행	개정안
사망자 1명 이상 발생	1년 이상 징역 또는 10억원 이하 벌금	7년 이하 징역 또는 1억원 이하 벌금
그 외 중대산업재해	7년 이하 징역 또는 1억원 이하 벌금	5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금

◆ [2209040] ‘근로자퇴직급여 보장법’ 일부개정법률안(김주영 의원(민), 3.18)

- (발의 이유) 체불사업주의 임금체불에 대해 반의사불벌죄 적용을 제외하는 ‘근로기준법’ 제109조(25. 10. 23. 시행예정)와 같이, ‘근로자퇴직급여 보장법’에서도 체불사업주의 퇴직급여 체불에 대해 반의사불벌죄 적용을 제외할 필요성 제기
- (주요 내용) ‘근로기준법’ 제43조의2에 따라 명단 공개 기간 중에 있는 사업주의 경우, 퇴직급여 체불에 대해 반의사불벌죄 적용 제외

◆ [2209064] ‘채용절차법’ 전부개정법률안(임이자 의원(국), 3.18)

- (발의 이유) 공정한 채용절차가 확립될 수 있도록, 각종 부정채용 행위에 대한 제재 강화 및 신설 필요
- (주요 내용) ① 법제명을 ‘공정채용에 관한 법률’로 변경
- ② 부정한 청탁 또는 알선을 통해 특정인 등을 채용하도록 하는 행위 등을 금지

- ③ 평가 기준·결과 등을 조작하여 특정인 등을 채용하는 행위를 금지
- ④ 부정채용 등으로 채용된 자의 채용을 취소할 수 있는 근거 마련

○ 국회동향

◆ 경제8단체, 대통령 권한대행 상법 개정안 재의요구권 행사 촉구 기자회견(3.19)

- 경총 등 경제8단체와 유상범 의원은 국회에서 기자회견을 개최해, 상법 개정안이 국회를 통과한 것에 대해 깊은 우려를 표하며 대통령 권한대행의 재의요구권 행사를 촉구
 - 경제계는 개정안의 내용 중 ‘이사 충실의무 확대’에 대해 “글로벌 스탠다드에 부합하지 않고, 투자자와의 분쟁과 소송을 유발해 기업 현장의 혼란을 초래할 우려가 크다”고 지적
 - ‘전자주주총회 의무화’에 대해서는 “시스템 오류·보안 문제 등이 발생할 우려가 있으며, 해외 주요국에서도 입법례가 없는 만큼 신중을 기할 필요가 있다”는 입장 피력

○ 판례동향

◆ 시용 근로자에게 본채용 거부 사유가 구체적이고 명확하게 통지되지 않은 경우, 본채용 거부의 정당성이 인정되는지 여부 (소극) ; 서울행정법원 2024. 12. 13. 선고 2023구합77993 판결

시용 근로관계에서 사용자가 본채용을 거부하는 것은 일반적인 해고보다 넓게 인정될 수 있으나, 그 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당성이 있어야 하며, 근로자가 거부 사유를 파악하여 대처할 수 있도록 구체적·실질적인 거부 사유를 서면으로 통지하여야 한다.

사실관계	<ul style="list-style-type: none"> ○ A사는 토공사업 등을 경영하는 법인이고, B는 2022. 11.경 A사에 안전관리자로 입사한 근로자임. - A사와 B는 작성일자를 2022. 11. 16.으로 하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 작성하였으며, 해당 근로계약서 제3조 제2항은 “최초 입사일로부터 3개월은 수습기간으로 하며, 수습기간 만료 시 업무능력 등을 평가하여 본채용을 거부할 수 있다.”라고 규정하고 있음. ○ A사 취업규칙 제11조 제1항은 “신규로 채용된 사원에 대하여는 3개월 이내의 수습 및 시용 기간을 두고 업무수습을 하게 한다.”라고 규정하고, 제12조 제2항 제2호는 “수습 및 시용 기간 중 업무에 부적합하거나 근무성적이 불량한 경우에
------	---

	<p>는 채용될 수 없다.”라고 규정하고 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2023. 1. 16. A사는 B에게 “귀하의 수습기간 중 업무능력·태도·기타 실적 등을 고려할 때, 본채용에 불합격(최소)되었음을 통보드리오니 양해 부탁드립니다. 기존의 업무 등은 2023. 2. 15.까지 마무리해 주실 것을 부탁드립니다.”라는 내용의 본채용 거부 통보서를 송부함. ○ 이후 B는 부당해고 구제신청을 제기하였으나, 서울지방법노동위원회는 2023. 4. 17. 이 사건 본채용 거부가 정당하다고 판단하며 B의 구제신청을 기각함. - 중앙노동위원회 또한 2023. 7. 24. 초심 판정과 동일한 이유로 이 사건 본채용 거부가 정당하다고 판단하여 B의 재심 신청을 기각함. ○ 이에 B는 ① 이 사건 근로계약은 그 체결 경위를 고려할 때 ‘사용 근로계약’에 해당하지 않으며, ② 이 사건 본채용 거부는 그 사유를 구체적으로 밝히지 않은 ‘절차적 하자’가 있고, ③ A사는 객관적이고 공정한 평가 없이 이 사건 본채용 거부를 하였으므로 그 ‘사유’도 존재하지 않는바, 이 사건 재심판정은 위법하다며 이 사건 소를 제기하였음.
판결요지	<p>■ 관련 법리</p> <div style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; text-align: center;">대법원 2015. 11. 27. 선고 2015두48136 판결 등 참조</div> <ul style="list-style-type: none"> • 근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 효력이 있다고 규정하고 있는데, 이는 해고사유 등의 서면통지를 통하여 사용자에게 근로자를 해고하는 데 신중을 기하게 함과 아울러, 해고의 존부 및 시기와 사유를 명확하게 하여 사후에 이를 둘러싼 분쟁이 적정하고 용이하게 해결될 수 있도록 하고, 근로자에게도 해고에 적절히 대응할 수 있게 하기 위한 취지이므로, 사용자가 해고사유 등을 서면으로 통지할 때에는 근로자의 처지에서 해고사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있어야 한다. • 근로자의 직업적 능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무적격성을 관찰·판단하고 평가하려는 사용제도의 취지·목적에 비추어 볼 때, 사용자가 사용기간 만료 시 본 근로계약 체결을 거부하는 것은 일반적인 해고보다 넓게 인정될 수 있으나, 그 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당성이 있어야 한다. • 위와 같은 근로기준법 규정의 내용과 취지, 사용기간 만료 시 본 근로계약 체결 거부의 정당성 요건 등을 종합하면, 사용근로관계에서 사용자가 본 근로계약 체결을 거부하는 경우에는 근로자에게 거부사유를 파악하여 대처할 수 있도록 구체적·실질적인 거부사유를 서면으로 통지하여야 한다 <p>■ 판결 요지</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 이 사건 근로계약이 사용 근로계약에 해당하는지 여부 (긍정) <ul style="list-style-type: none"> - A사 취업규칙 제11조 제1항은 “신규로 채용된 사원에 대하여는 3개월 이내의

	<p>수습 및 시용 기간을 두고 업무수습을 하게 한다.”라고 규정하고 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 또한 이 사건 근로계약서 제3조 제2항은 “최초 입사일로부터 3개월은 수습기간으로 하며, 수습기간 만료 시 업무능력 등을 평가하여 본채용을 거부할 수 있다.”라고 정하고 있음 - 위와 같은 사정을 고려하면, 이 사건 근로계약은 근로자의 직업적성과 업무능력, 자질, 인품, 성실성 등을 판단하려는 목적으로 체결된 근로계약인 ‘시용 근로계약’으로 봄이 타당함. <p>○ 이 사건 본채용 거부가 정당한지 여부 (부정)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 이 사건 본채용 거부는 ▲ A사가 B에게 구체적·실질적인 본채용 거부 사유를 서면으로 통지하였다고 인정하기 어려울 뿐만 아니라, ▲ 본채용 거부에 객관적으로 합리적인 이유가 존재한다고 보기 어려우므로, 이 사건 본채용 거부가 정당하다고 한 이 사건 재심판정은 위법함. <ol style="list-style-type: none"> ① A사가 B에게 보낸 이 사건 본채용 거부 통보서는 “B의 수습기간 중 업무능력·태도·기타 실적 등을 고려하여 본채용을 거부한다.”라고 기재되어 있을 뿐, 구체적으로 B의 업무능력, 태도, 실적 중 어떠한 사유로 본채용을 거부하는지 기재되어 있지 않음. ② 또한 A사는 위 통보서를 B에게 송부하는 이외에 B에 대한 수습사원 총괄평가서 등 평가 결과도 통보하지 아니하였음. ③ 이 사건 본채용 거부 통보서상 채용거절 사유인 ‘업무능력·태도·기타 실적 등을 고려하여 본채용을 거부한다’라는 기재는 그 내용이 막연하고 모호하여 구체적으로 B의 어떤 업무능력이나 태도가 부족한지에 대하여 전혀 알 수 없음. ④ B에 대한 평가표를 작성한 현장소장 C는 B와 함께 근무한 기간이 단 이틀에 불과하며, 현장소장 D 역시 함께 근무한 기간이 약 한 달도 되지 않은 상태에서 평가가 이루어짐. ⑤ 이 사건 근로계약서는 “수습기간 만료 시 업무능력 등을 평가하여 본채용을 거부할 수 있다.”라고 규정하고 있는데도, B에 대한 평가는 근로 개시일부터 2개월만에 이루어진바, 위와 같은 사정들을 종합하면 B의 능력이나 태도에 대한 공정하고 객관적인 평가가 이루어졌다고 보기 부족함.
시사점	<p>○ 금번 판결은 시용 근로계약 성립 여부 및 본채용 거부의 정당성 판단 기준을 명확히함으로써, 향후 유사 분쟁을 방지하기 위한 기준을 제시한 것에 의의가 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 금번 판결은 취업규칙 및 근로계약서에서 시용기간의 설정 근거가 명확히 규정

	<p>된 경우, 해당 근로계약은 시용 근로계약으로 인정될 수 있다는 점을 명확히 하였음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 특히 ▲ 시용기간 중 평가 시기가 규정보다 너무 이른 경우 평가의 공정성과 객관성이 인정되지 않을 수 있는 점, ▲ 평가자가 근로자의 업무수행 능력 및 근무태도를 충분히 평가할 수 있는 근무 기간을 확보하지 못한 상태에서 평가가 이루어진 경우 본채용 거부의 정당성이 부정될 수 있는 점을 명시적으로 판시하고, ▲ 본채용 거부 사유가 구체적이고 명확하게 통지되지 않은 경우, 본채용 거부의 정당성이 인정되지 않을 수 있는 점을 재확인하였다는 점에 의의가 있음. <p>○ 기업이 향후 신규 채용 근로자에 대한 시용기간 부여, 시용 기간 중인 근로자에 대한 본채용 거부를 고려함에 있어 불필요한 분쟁을 예방하기 위해서는 아래와 같은 사항을 검토할 필요가 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - (시용 계약의 효력) ▲ 취업규칙에서 시용기간의 설정 근거를 명확히 규정해야 하며, ▲ 만약 취업규칙상 시용기간 적용을 선택사항으로 규정하고 있는 경우라면 해당 근로자에 대한 시용기간의 적용 여부를 근로계약에 구체적으로 명시할 필요가 있음. - (적절한 평가 시기) 시용기간 만료일에 비하여 평가가 너무 이르게, 단 1회 이루어졌다면 본 사안과 같이 그 정당성이 부정될 수 있음. 이에 근로자의 업무능력 등을 충분히 관찰·평가할 수 있도록 ▲ 주기를 정하여 여러 번 평가하거나, ▲ 시용기간 만료 시점에 본채용 여부에 대한 최종 평가가 이루어지도록 하는 등 평가의 공정성과 객관성을 강화할 필요가 있음. - (평가자 구성) ▲ 평가자는 시용 근로자의 업무능력 및 근무태도를 충분히 관찰·평가할 수 있는 사람으로 구성하고, ▲ 시용 근로자와의 근무 기간이 충분히 확보된 상태에서 평가가 이루어지도록 하여 평가의 공정성과 신뢰성을 확보할 필요가 있음. - (평가 항목) ▲ 평가항목에 업무능력, 근무태도, 실적 등 판례에서 고려하는 요소를 균형 있게 반영하고, ▲ 사전에 구체적인 평가기준과 방법을 확립하여, ▲ 평가자가 시용 근로자의 어떤 능력이 어떻게 부족한지, 또 그로 인해 업무수행에 어떤 차질이 발생했는지 기록할 수 있도록 할 필요가 있음. - (본채용 거부 통지) ▲ 서면 통지 시 평가표를 첨부하는 등 근로자가 구체적이고 실질적인 본채용 거부 사유를 파악할 수 있도록 하여야 함. ▲ 이때, 계속 근로기간이 3개월 이상인 근로자에 대해 본채용을 거절하는 경우에는 해고예고수당 지급 의무가 발생할 수 있다는 점을 유의해야 할 것임.
--	---

○ 전환기 노동시장과 노사관계 해법, 그리고 사회적 대화 대토론회 안내

○ 다음과 같이 「전환기 노동시장과 노사관계 해법, 그리고 사회적 대화」 대토론회를 개최하오니, 회원
사분들의 많은 관심 부탁드립니다.

- 주제 : 전환기 노동시장과 노사관계 해법 및 사회적 대화
- 일시 : 2025. 3. 26. (수) 14:00~18:00
- 장소 : 중소기업중앙회 KBIZ홀(B1) (서울 영등포구 은행로 30)
- 주최 : 고용노동부 경제사회노동위원회 한국노동연구원 한국경영자총협회 한국노동조합총연맹

※ 첨부 : 전환기 노동시장과 노사관계 해법, 그리고 사회적 대화 대토론회 개요, 1부

전환기 노동시장과 노사관계 해법, 그리고 사회적 대화

대토론회

2025. 3. 26.(수) 14:00~18:00

중소기업중앙회 KBIZ홀(B1)



한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

고용노동부

KLI 한국노동연구원

KEF 한국경영자총협회
KOREA CONFERENCE FEDERATION

경제사회노동위원회
Economic, Social & Labor Council

[개회식]

14:00~14:25

• 개회사

김동명 한국노동조합총연맹 위원장
손경식 한국경영자총협회 회 장
김문수 고용노동부 장 관
권기섭 경제사회노동위원회 위원장
허재준 한국노동연구원 원 장

• 축 사

안호영 국회 환경노동위원회 위원장
김형동 국민의힘 국회의원
김주영 더불어민주당 국회의원

개회사 및 축사

14:25~14:30

기념촬영 및 정리

[세션 1]

복합위기 진단 및 대응

<좌장 : 박지순 고려대학교 법학전문대학원 교수>

14:30~15:35

• 저성장, 인구감소, 기후위기, 산업전환 등 복합위기 대응 전략

• 발 제

성재민 한국노동연구원 부원장

• 토 론

박윤수 숙명여자대학교 경제학과 교수
오상일 한국은행 고용연구팀장
전병유 한신대학교 사회혁신경영대학원 교수
권오성 연세대학교 법학전문대학원 교수

15:40~16:45

• 노동시장 이중구조 해소를 위한 창의적 해법

• 발 제

박철성 한양대학교 경제금융학부 교수

• 토 론

김민섭 한국개발연구원 부연구위원
임상민 경희대학교 경제학과 교수
정세은 충남대학교 경제학과 교수
권 혁 고려대학교 노동대학원 교수

16:45~17:00

1세션 정리 및 휴식

[세션 2]

전환기 사회적 대화의 혁신과 미래

<좌장 : 최영기 전 한국노동연구원 원장>

17:00~18:00

• 전환기 사회적 대화의 역할과 과제

• 발 제

최영기 전 한국노동연구원 원장

• 토 론

정문주 한국노동조합총연맹 중앙연구원 원장
황용연 한국경영자총협회 노동정책본부장
양현수 고용노동부 노동개혁총괄과 과장
문유진 복지국가청년네트워크 대표
차남수 소상공인연합회 정책홍보본부장
김성호 한국비정규노동센터 부소장

문의 02-721-7148, 7145