

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

# 2025 e경제 · 경영정책 리포트

Korea Enterprises Federation  
Weekly Newsletter





## < contents >

- ▶ 경총, 「2025 신규채용 실태조사」 결과 발표 (3.20)
- ▶ 「착한 선구매·선결제 캠페인」 동참 안내

### ◆ 경총, 「2025년 신규채용 실태조사」 결과 발표 (3. 20)

(청년ESG팀 02-3270-7366)

\* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 경총)가 100인 이상 기업 500개사(응답 기업 기준)를 대상으로 「2025년 신규채용 실태조사」를 실시한 결과, 응답 기업의 60.8%가 ‘신규채용 계획이 있다’고 답했음.(이하 신규채용 실시 예정 기업) 이는 코로나19 여파로 신규채용 계획이 적었던 2021년(40.3%) 이후로 가장 낮은 수준임. 신규채용 실시 예정 기업 중 50.7%는 올해 채용 규모가 ‘작년과 유사’한 것으로 나타남.

❶ **(2025년 신규채용 계획 및 채용규모)** 신규채용 실시 여부에 대해서는 ‘계획 있음’이라는 응답이 60.8%로 가장 높았음(신규채용 실시 예정 기업). 신규채용 실시 예정 기업들의 올해 채용 규모는 ‘작년과 유사’하다는 응답이 50.7%로 가장 높았고, ‘작년보다 확대’는 13.8%, ‘작년보다 축소’는 9.2%, ‘신규채용 계획은 있지만 규모 미확정’이라는 응답도 26.3%로 집계됨. 신규채용 (계획)규모가 ‘작년과 유사’하거나 ‘축소될 것’이라고 응답한 기업들에게 그 이유를 묻은 결과, ‘경쟁환경 변화 대응을 위한 보수적 인력 운영 계획’이라는 응답이 59.8%로 가장 높았음(복수응답).

❷ **(신규채용 방식)** 신규채용 방식은 응답 기업의 70.8%가 ‘수시채용만 실시한다’고 답했고, ‘정기공채와 수시채용을 병행한다’는 응답은 22.6%, ‘정기공채만 실시한다’는 응답은 6.6%로 집계되었음. 신규채용 집중 시기\*에 대해서는 ‘특정 시기 없이 인력 수요 발생 시’라는 응답이 85.8%로 가장 높았음.

\* 그 외 응답은 ‘매년 상반기(1~6월)’ 7.6%, ‘매년 하반기(7~12월)’ 5.2% 순

❸ **(채용 시 평가 요소)** 신규채용에서 가장 중요한 평가 요소에 대해 조사한 결과, 응답 기업의 81.6%가 ‘직무 관련 업무 경험’이라고 답했음. 특히, ‘직무 관련 업무경험’이라는 응답률은 최근 3년간 꾸준히 증가한 것으로 조사됨.

※ ‘직무 관련 업무 경험’ 응답률 추이(%): 58.4(‘23)→ 74.6(‘24)→ 81.6(‘25)

④ (신규채용이 시급한 직무) '제조·기술·기능\*'이라는 응답이 26.0%, '생산관리'라는 응답이 25.8%로 높았음(복수응답).

\* 제조·생산, 정비, 물류, 기사(技士) 등 생산·작업 현장에서 업무 수행이 필요한 직무

※ 그 외 응답은 'ICT 및 R&D' 22.2%, '기획·마케팅' 17.0%, '인사·재무' 12.2%, '시설관리·돌봄 등 서비스' 10.8% 순

⑤ (올해 채용시장 트렌드) 올해 채용시장의 가장 큰 변화 전망에 대해 묻은 결과, '직무중심(실무형 인재) 채용 강화'라는 응답이 53.0%, '수시채용 증가'라는 응답이 44.2%로 높았음(복수응답).

※ 그 외 응답은 '대·중소기업 채용시장 양극화' 19.6%, '인공지능(AI) 활용 증가' 14.2%, '다이렉트 소싱(Direct Sourcing) 증가' 9.0% 순

- 경총은 “최근 내수부진 심화, 미국발 관세전쟁 우려 등으로 기업들이 채용에 보수적으로 대응하면서 올해 채용시장은 작년보다 더 얼어붙을 것으로 전망된다”며, “기업들도 미취업 청년들에게 일경험이나 직무훈련 기회를 제공하는 방안을 ESG 경영 차원에서 적극 검토해볼 필요가 있다”고 강조함. 이어 “정부도 채용시장에 한파가 더 확산되지 않도록 추경 등을 통해 미취업 청년들에게 일경험을 제공하는 프로그램에 재정지원을 보다 더 확충할 필요가 있다”고 강조함.

◆ 「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 4월 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 >

- ▶ 고용노동부, 「2025년 2월 사업체노동력조사 결과」 발표 (3.27)
- ▶ 한국은행, 「2025년 2월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (3.21)
- ▶ 한국은행, 「2025년 3월 기업경기조사 결과」 발표 (3.26)
- ▶ 한국은행, 「2025년 3월 소비자동향조사 결과」 발표 (3.25)
- ▶ 기획재정부, 「AMRO, 2024년 한국 연례협약보고서 발표」 보도 (3.21)

### ◆ 고용노동부, 「2025년 2월 사업체노동력조사 결과」 발표 (3.27)

#### < 고용 부문(25.2월, 종사자 1인 이상 사업체 기준) >

- **(종사자 수)** 사업체 종사자는 1,995만 7천명으로 전년동월대비 2만 2천명(0.1%) 늘어나며 지속 증가하고 있음.
- **(입·이직)** 입직자는 87만 6천명으로 전년동월대비 1만 5천명(△1.7%) 감소했고, 이직자는 81만 9천명으로 전년동월대비 6만 3천명(△7.1%) 감소

#### < 근로실태 부문(25.1월, 상용근로자 1인 이상 사업체 기준) >

- **(명목 임금)** 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 496만 7천원으로 전년동월대비 67만 8천원(15.8%) 증가
  - ※ '25년 1월 임금총액 증가는 전년에 2월이었던 설 명절이 금년에는 1월에 포함되어 설 상여금 등 특별급여가 증가한 영향
- **(총 근로시간)** 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 140.6시간으로 전년동월대비 24.4시간 (△14.8%) 감소

※ '25년 1월 근로시간 감소는 '관공서 공휴일에 관한 규정'에 따른 월력상 근로일수가 전년동월대비 4일 감소(22일→18일)한 영향

## ◆ 한국은행, 「2025년 2월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (3.21)

○ 2025년 2월 생산자물가지수는 전월대비 포함(전년동월대비 1.5% 상승)

※ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전월비) :  $\Delta 0.1(^{\circ}24.10) \rightarrow 0.1(11) \rightarrow 0.4(12) \rightarrow 0.6(^{\circ}25.1) \rightarrow 0.0(2)$

※ 생산자물가지수는 전년동월대비 기준으로 '23년 8월(0.9%) 이후 19개월 연속 상승세 지속

▶ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전년동월비) :  $1.0(^{\circ}24.10) \rightarrow 1.4(11) \rightarrow 1.7(12) \rightarrow 1.8(^{\circ}25.1) \rightarrow 1.5(2)$

- **(농림수산물)** 농산물(3.6%) 및 수산물(1.0%)이 올라 전월대비 0.4% 상승(전년동월대비 2.1% 하락)
- **(공산품)** 컴퓨터·전자 및 광학기기( $\Delta 0.7\%$ ) 등이 내렸으나, 화학제품(0.3%) 등은 올라 전월대비 포함(전년동월대비 1.3% 상승)
- **(전력, 가스, 수도 및 폐기물)** 하수처리(0.5%) 등이 올랐으나, 산업용도시가스( $\Delta 1.4\%$ ) 등은 내려 전월대비 포함(전년동월대비 5.1% 상승)
- **(서비스)** 운송서비스( $\Delta 0.1\%$ ) 등이 내렸으나, 부동산서비스(0.2%) 등은 올라 전월대비 포함(전년동월대비 1.6% 상승)

○ 2025년 2월 국내공급물가지수\*는 전월대비 0.2% 상승(전년동월대비 2.4% 상승\*\*), 총산출물가지수\*\*\*는 전월대비 0.2% 하락(전년동월대비 2.7% 상승)

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

\*\* 국내공급물가지수는 전년동기대비 기준으로 '24년 1월(1.4%) 이후 14개월 연속 상승세 지속

▶ 국내공급물가지수 상승률 추이(% , 전년동월비) :  $0.1(^{\circ}24.10) \rightarrow 1.8(11) \rightarrow 2.6(12) \rightarrow 2.7(^{\circ}25.1) \rightarrow 2.4(2)$

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

## ◆ 한국은행, 「2025년 3월 기업경기조사 결과」 발표 (3.26)

○ **(기업심리지수)** 2025년 3월 전산업 기업심리지수(CBSI)는 86.7\*로 전월대비 1.4p 상승하였으나, 2025년 4월 전망 CBSI는 85.6으로 전월대비 2.4p 하락

\* 전산업 CBSI 추이 :  $91.8(^{\circ}24.11) \rightarrow 87.3(12) \rightarrow 85.9(^{\circ}25.1) \rightarrow 85.3(2) \rightarrow 86.7(3)$

- **(제조업)** 2025년 3월 제조업 CBSI는 91.9\*로 전월에 비해 1.8p 상승하였으나, 2025년 4월 제조업의 전망 CBSI는 89.9로 전월에 비해 1.2p 하락

\* 제조업 CBSI 추이 :  $90.9(^{\circ}24.11) \rightarrow 87.1(12) \rightarrow 89.0(^{\circ}25.1) \rightarrow 90.1(2) \rightarrow 91.9(3)$

- **(비제조업)** 2025년 3월 비제조업 CBSI는 82.9\*로 전월에 비해 1.2p 상승하였으나, 2025년 4월 전망 CBSI는 82.4로 전월에 비해 3.4p 하락

\* 비제조업 CBSI 추이 :  $92.5(^{\circ}24.11) \rightarrow 87.5(12) \rightarrow 83.6(^{\circ}25.1) \rightarrow 81.7(2) \rightarrow 82.9(3)$

- **(기업경기실사지수)** 2025년 3월 업황BSI는 65\*로 전월에 비해 2p 상승하였으나, 2025년 4월 업황전망BSI는 65로 전월에 비해 1p 하락

\* 업황BSI 추이 : 69('24.11)→ 64(12)→ 64('25.1)→ 63(2)→ 65(3)

- **(제조업)** 2025년 3월 업황BSI는 68\*로 전월에 비해 3p 상승하였으나, 2025년 4월 업황전망BSI는 67로 전월에 비해 2p 하락

\* 제조업 업황BSI 추이 : 68('24.11)→ 62(12)→ 63('25.1)→ 65(2)→ 68(3)

- **(비제조업)** 2025년 3월 업황BSI는 63\*으로 전월에 비해 2p 상승하였으나, 2025년 4월 업황전망BSI는 64로 전월에 비해 1p 하락

\* 비제조업 업황BSI 추이 : 69('24.11)→ 65(12)→ 64('25.1)→ 61(2)→ 63(3)

### ◆ 한국은행, 「2025년 3월 소비자동향조사 결과」 발표 (3.25)

- **(소비자심리지수)** 소비자들의 경제상황에 대한 심리를 종합적으로 나타내는 소비자심리지수(CCSI)\*는 3월중 93.4로 전월(95.2)대비 1.8p 하락

\* 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 : 100.7('24.11)→ 88.2(12)→ 91.2('25.1)→ 95.2(2)→ 93.4(3)

- 가계의 경제상황에 대한 인식을 나타내는 현재경기판단CSI(55)는 전월과 동일하고 향후경기전망CSI(70)는 전월대비 3p 하락

- 물가수준전망CSI(149)는 전월과 동일, 임금수준전망CSI(117)는 전월대비 1p 하락

- **(기대인플레이션)** 향후 1년간 소비자물가상승률 전망인 기대인플레이션율은 3월 2.7%로 전월과 동일

※ 기대인플레이션율 추이(%) : 2.8('24.11)→ 2.9(12)→ 2.8('25.1)→ 2.7(2)→ 2.7(3)

- 향후 1년간 소비자물가 상승에 영향을 미칠 주요 품목의 응답 비중은 농축수산물(50.5%), 공공요금(48.8%), 공업제품(31.2%) 등 順

- **(물가인식)** 지난 1년간 주관적으로 체감한 소비자물가상승률을 의미하는 '물가인식'은 3월 3.3%로 전월대비 0.1%p 상승

※ 물가인식 추이(%) : 3.3('24.11)→ 3.3(12)→ 3.3('25.1)→ 3.2(2)→ 3.3(3)

### ◆ 기획재정부, 「AMRO, 2024년 한국 연례협의보고서 발표」 보도 (3.21)

- 아세안+3 거시경제조사기구(AMRO\*)는 3월 21일 '2024년 한국 연례협의 보고서'를 발표



\* ASEAN+3 Macroeconomic Research Office : 아세안+3 경제동향을 분석·점검하고, 회원국 경제·금융안정을 지원하는 국제기구로, 2011년 싱가포르에 설립

### < 2024년 한국 연례협의 보고서 주요 내용 >

- **(경제성장률)** AMRO는 2025년 우리 경제의 내수가 회복될 것으로 예상되나, 미국 정부의 관세 부과 등의 영향으로 2024년(2.0%)보다 0.4%p 하락한 1.6% 성장할 것으로 전망.
- **(물가상승률)** 2025년 우리나라의 물가상승률은 국내 식료품 가격 안정화 및 글로벌 에너지 가격 둔화 등에 따라 2024(2.3%) 대비 0.4%p 하락한 1.9%로 전망
  - **(상방 리스크)** AMRO는 중동·우크라이나 등 지정학적 갈등 심화, 이상기후 등에 따른 에너지·식량 가격 상승 등을 인플레이션 상방리스크로 언급
  - **(하방 리스크)** 미국·유럽·중국 등 주요국 성장세의 갑작스러운 둔화, 미국의 급격한 관세 인상, 국내 정치적 불확실성으로 인한 기업·소비자 심리 약화 등을 지적. 또한, 코로나19 영향이 아직 남아있는 중소기업, 소상공인·자영업자, 저소득 가구의 부채 상환능력과 비은행금융기관이 보유한 부동산 PF 등도 리스크 요인으로 언급.
- AMRO는 불확실한 경제상황에서 대응력을 높이기 위해 재정의 지속가능성 확보가 중요하다고 강조. 특히, 재정준칙 법제화 등 재정규율 강화, 세입 확충 및 지출효율화 노력을 지속할 것을 언급. 또한, 제조업 부문의 회복력 및 역동성 강화, 출산을 제고, 연금·건강보험 개혁 등 구조적 문제 대응의 중요성도 강조

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

## < contents >

- ▶ 민주노총 3. 27 정치총파업·총력투쟁 진행
- ▶ 고령자 계속고용을 둘러싼 노사정 논의 난항
- ▶ 국회 내 사회적 대화·경사노위 토론회 등 진행
- ▶ 산업현장에서는 성과급을 둘러싼 노사갈등 지속
- ▶ 산업현장에서는 주주총회를 활용한 노동계 투쟁 증가
- ▶ 임금교섭 타결현황

### ◆ 민주노총 3. 27 정치총파업·총력투쟁 진행

- 민주노총은 헌법재판소의 탄핵심판 선고일 지정 및 파면 결정을 압박하기 위해 3. 27 총파업·총력투쟁 진행했으나, 일부 사업장을 제외하고는 대부분 노조 간부 중심으로 집회 참여
  - ※ 경총은 3. 25 민주노총의 파업은 정치적 요구를 내세운 불법 정치파업임을 지적하고, 정부는 불법파업에 대해 법과 원칙에 따라 엄정하게 대응하고, 기업들도 민·형사상 책임, 사규에 따른 징계책임을 물어 산업현장에 불법이 반복·확산되지 않도록 해야 한다고 밝힘.
- 민주노총의 금번 총파업·총력투쟁 주요 참여 동력은 현재 파업이 진행중인 노조(지회)인 것으로 파악
  - ※ 파업 집회는 3. 27 전국 동시다발로 진행(수도권은 서울집중)
- 금속노조는 3. 25 「중앙집행위원회」에서 ① 금속노조 전체 조합원 주·야 각 2시간 이상 파업, ② 수도권 지부 조합원은 민주노총 3. 27 총파업·총력투쟁 참여 의결



- 금번 총파업에는 주요 완성차사를 제외하고 주요 조선사 지부·지회는 참여하지 않는 등 파업 동력이 크지 않음.
- ※ 주요 완성차 지부도 한국GM지부(7,000여명)를 제외하고는 노조 간부 중심으로 참여하는 등 파업 참여 인원은 많지 않음.
- ※ 이외에도 현대제철 당진공장 협력사노조, GGM노조 등 참여
- 공공운수노조는 지난 3. 19 「임시대의원대회」를 개최해 2025년 주요 사업 기조를 ‘노동권 확보’로 설정하고 ▲공공기관 총인건비제 폐지 ▲최저임금 대폭 인상 등을 내세운 9월 총파업 방침을 결정한 가운데 3. 27 간부 중심으로 민주노총 총파업·총력투쟁 참여
- 한편, 고용부는 3. 26 입장문을 통해 근로조건과 관계없는 정치파업은 노조법상 보호받을 수 없는 불법행위로 법과 원칙에 따라 조치할 것이며, 엄중한 경제상황을 고려해 파업 자제 촉구

## ◆ 고령자 계속고용 관련 논의 난항

- 정치권에서는 계속고용 방식을 두고 여야 간 입장 차 지속
- 여당은 일률적인 정년연장에 반대하며 경사노위에서 계속고용에 대한 노사합의를 우선적으로 도출해야한다는 입장
  - 김상훈 국민의힘 정책위의장은 3. 25 「원내대책회의」에서 단계적 정년연장과 퇴직 후 재고용 논의가 경사노위에서 먼저 이루어져야 한다는 입장 표명
- 반면, 야당은 ‘국회 중심의 논의’ 기조 하에 연내에 법정 정년연장 입법을 추진한다는 계획
  - 더불어민주당은 ‘정년연장TF’(위원장:소병훈 의원)를 구성해 논의 예정인 가운데 민생연석회의에서도 법정 정년연장 의제를 포함한 20대 민생의제 발표(3. 12)
- 한편, 민주노총은 3. 21 「중앙집행위원회」에서 국민연금 수급개시연령에 맞춘 법정 정년연장을 2025년 주요 요구로 내세울 것을 의결

## ◆ 국회 내 사회적 대화·경사노위 토론회 등 진행

- 국회 내 사회적 대화는 의제 조율을 진행중이나, 아직까지는 이견이 계속되는 상황
  - 국회의장실은 국회 내 사회적 대화 추진을 위한 실무협의(3. 21)에서 경영계, 노동계 의제를 각각 3가지로 압축·조율할 것을 제안
  - 국회의장실은 경영계 논의 의제로 ▲지역 및 첨단·신산업 분야 미래인재 양성, ▲산업전환 대응 직업훈련 체계 구축, ▲중소기업 청년 근로자 유입 및 장기 재직 유도를 제안
  - 또한, 노동계 논의 의제로는 ▲플랫폼·특수형태근로종사자 등의 사회보험 및 사회안전망, ▲다양한 사각지대 노동자 보호와 제도적 지원, ▲돌봄종사자 보호와 노동환경 및 처우개선을 제안
- 경사노위는 3. 26 「전환기 노동시장과 노사관계 해법, 그리고 사회적 대화」 대토론회 개최
  - ※ 한국노총은 지난해 비상계엄(12. 3) 이후 경사노위 산하 위원회에는 참여하지 않고 있으나, ‘인구구조 변화 대응 계속고용 방안 마련을 위한 토론회’(1. 23)에 이어 두 번째로 토론회 참여
  - 금번 토론회에서는 고용부, 경총, 한국노총 등이 참여한 가운데 ① 저성장, 인구감소, 산업전환 등 복합위기 대응 전략, ② 노동시장 이중구조 해소, ③ 사회적 대화 역할 등 논의
  - 한편, 한국노총은 금번 토론회 참석이 노사정 사회적 대화 복귀를 의미하는 것은 아니라는 입장 표명

## ◆ 산업현장에서는 성과급을 둘러싼 노사갈등 지속

- 현대제철 임단협 교섭이 난항을 거듭하고 있는 가운데 금속노조 현대제철지회는 과도한 성과급 지급을 요구하며 1일 파업(3. 26) 돌입
  - ※ 현대제철은 지난해 9. 12부터 교섭을 진행하고 있으나, 성과급 지급 규모를 두고 노사 간 이견으로 합의에 이르지 못함.

- 금속노조 현대제철지회는 ▲기본급 15만 9,800원 인상, ▲현대자동차 수준의 성과급 지급(기본급의 500%+1,800만원 지급)을 요구
- 금속노조 현대제철지회는 4. 8 교섭에서도 합의가 이루어지지 않을 경우에는 추가 총파업 돌입 예고

### ◆ 산업현장에서는 주주총회를 활용한 노동계 투쟁 증가

- 금속노조 포스코지회, 포스코사내하청지회는 포스코홀딩스 주주총회 개최(3. 20) 전 회사 앞에서 정규직 전환 근로자에 대한 차별철폐 등을 요구하며 집회 개최
- 또한, 금속노조 현대중공업지부 등 HD현대중공업 그룹 계열사 소속 9개노조도 주주총회에 맞춰 3. 27 성남시 HD현대중공업 본사 앞에서 신규채용 등을 요구하며 집회 개최
- 한편, 민주노총 화섬식품노조 카카오지회는 카카오의 분사 중단을 요구하며 3. 26 주주총회가 열리는 카카오 본사 앞에서 임단협 결렬 선언
  - ※ 카카오는 3. 13 기업(다음) 분사결정을 발표한 가운데 지회는 카카오 분사 및 매각 반대를 주장하며 3. 19 기자회견, 집회를 개최했고, 지회장은 3. 19부터 단식농성 돌입
- 민주노총 화섬식품노조 카카오지회는 카카오의 분사결정이 사실상 구조조정이라고 주장하며 4월 총파업 예고

### ◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과	
<p>▶ 협약임금 인상률*은 고용부가 100인 이상 사업체 6,782개를 대상으로 집계, 2024년도 임금결정현황 제출 사업체는 6,672개(98.4%)</p> <p>* 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률</p> <p>▶ 2024년 연간 협약임금 인상률 (임금총액 기준)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (전체) 3.6%, 전년동기 4.2% 대비 0.6%p 하락</li> <li>- (규모별) 100~299인 3.8% (전년 4.6%), 300인 이상 3.6% (전년 4.1%)</li> <li>* 1,000인 이상 3.6% (전년 4.1%)</li> </ul>	

## 〈 개별기업 임금교섭 타결현황 〉

(2025. 3. 26 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	▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 2.8%~3.5%* 인상 * 직군별 임금인상률로 일반직 2.8%, PS직 3.0%, 사무직군 3.5% · 경영성과급 기본급의 280%(현금 230%+주식 50%) 지급 등
6	HD현대미포	제조	12.2	-	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 13만원 인상(호봉승급분 포함) · 격려금 470만원 지급 등
5	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
4	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
3	한화오션	제조	10.13	민주노총	▶ ('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"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 8만원 인상</li> <li>· 신차 출시 격려금 300만원 지급</li> <li>· 변동 PI 최대 100%(약 200만원) 지급</li> <li>· 스페셜 인센티브 250만원 지급 등</li> </ul>
1	기아	제조	10.10	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급 포함)</li> <li>· 경영성과금(기본급의 300%+1,000만원) 지급</li> <li>· 창립 80주년 기념 격려금(기본급의 100%+280만원) 지급</li> <li>· 특별성과격려금(기본급의 100%+500만원) 지급</li> <li>· 재래시장 상품권 20만원 지급 등</li> </ul>



문의 : 의정협력팀(02-3270-7382)

## < contents >

### ○ 법안동향

- ▶ [2209225] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(박정 의원(민), 3.21)
- ▶ [2209260] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 3.21)
- ▶ [2209270] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안,  
[2209271] ‘고용정책 기본법’ 일부개정법률안,  
[2209272] ‘자본시장법’ 일부개정법률안(신장식 의원(조), 3.21)
- ▶ [2209305] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(권향엽 의원(민), 3.24)

### ○ 국회동향

- ▶ 본회의(3.20)

### ○ 법안동향

#### ◆ [2209225] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(박정 의원(민), 3.21)

- (발의 이유) 기업 경영진이 노사상생을 위해 노동조합과 근로자에 대한 손해배상청구소송을 취하할 경우, 배임 문제 등이 발생할 수 있다는 우려 제기
- (주요 내용) 경영상 상당하고 합리적인 이유가 있을 때, 사용자가 ‘노동조합법을 위반한 쟁의행위’에 대한 손해배상청구소송을 취하할 수 있음을 명시

#### ◆ [2209260] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 3.21)

- (발의 이유) ① 중대재해 예방을 위해 ‘재해 원인과 재발방지 대책’ 등을 외부에 공개할 필요성 제기



② 현재 한국산업안전보건공단은 중대재해 발생 시 고용노동부의 근로감독관과 함께 중대재해 원인조사에 참여하고 있으나, 법적 근거가 명확하지 않아 조사 과정에서 역할과 권한이 제한된다는 지적 제기

- (주요 내용) ① 고용노동부장관이 동종·유사 재해의 예방을 위해 발생 원인과 재발방지 대책 등이 포함된 ‘재해조사의견서’를 작성해 해당 사건에 대한 공소 제기 이후 공개하도록 규정
- ② 고용노동부장관이 중대재해 원인조사에 한국산업안전보건공단을 참여시키도록 하고, 필요시 관계전문가의 참여도 요청할 수 있음을 명시

◆ [2209270] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안,  
[2209271] ‘고용정책 기본법’ 일부개정법률안,  
[2209272] ‘자본시장법’ 일부개정법률안(산장식 의원(조), 3.21)

- (발의 이유) 성별임금격차 해소 필요

- (주요 내용) ① 고용노동부장관이 매년 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별로 성별임금격차의 실태를 조사·분석, 그에 따른 개선 계획을 수립하여 매년 국회 소관 상임위원회에 보고하고 해당 사항을 공표하도록 의무 부여(남녀고용평등법 제17조의10 신설)
- ② 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업주에게 매년 근로자(단시간·기간제·파견근로자 포함)의 고용형태별·성별 고용현황을 공시하도록 의무를 부여하고, 위반 시 300만원 이하의 과태료 부과(고용정책 기본법 제15조의6 및 제42조 개정)
- ③ 주권상장법인 등 사업보고서 제출대상법인의 경우, 사업보고서에 다음의 사항을 포함하도록 의무 부여(자본시장법 제159조 개정)
  - 1) 임원 및 직원의 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 / 성별 고용인원
  - 2) 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 / 성별 임금 현황

◆ [2209305] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(권향엽 의원(민), 3.24)

- (발의 이유) 업무 외의 사유로 발생한 부상·질병에 따른 ‘질병휴가’의 법적 근거 마련 필요성 제기
- (주요 내용) 근로자가 부상 또는 질병으로 휴가 신청 시 사용자가 연간 ‘60일 이내(유급 3일)’의 ‘질병휴가’를 부여하도록 하고, 연간 7일 이상 질병휴가를 사용하는 근로자는 의사의 진단서 등을 사용자에게 제출하도록 규정

## ○ 국회동향

### ◆ 본회의(3.20)

○ 국회는 본회의를 개최해 ‘국민연금법’ 개정안\*, ‘연금개혁특위 구성의 건’ 등을 처리

\* 보험료율을 9% → ‘13%’, 소득대체율을 40% → ‘43%’로 확대



문의 : 근로기준정책팀(02-3270-7390)

◆ **도급인의 사업장에서 이루어진 수급인 소속 근로자의 조합활동의 정당성 : 대법원 2024. 12. 24. 선고 2024마6760 결정**

이옥래 변호사(법무법인 태평양)

채무자 택배업체 C사는 영업점과 계약을 체결해 배송 업무를 수행하는데 채권자 A, B는 영업점 D, E와 위수탁계약을 체결한 자로서 채무자 배송센터 내에서 조합원 모집 활동을 하였다. 이에 C사는 이를 제한하는 공문을 발송한 후에도 활동이 계속되자 캠프 출입 금지 및 업무용 애플리케이션 접근 차단 조치를 취하였다.

1심과 원심은 피보전권리가 인정되지 않는다는 이유로 가처분 신청을 기각하였고, C사의 시설관리권 행사도 정당하다고 보았다. 반면, 대법원은 C사의 배송센터 내에서 C사의 시설관리권 등과 조화를 이루는 범위에서 노동조합 홍보활동을 할 권리가 있다고 볼 여지가 크고, 원래 A 등에게 허용되었던 배송센터의 출입과 업무용 애플리케이션의 사용에 관해서는 보전의 필요성을 인정할 여지가 큰데도, 이와 달리 본 원심판단에 법리오해 등의 잘못이 있다고 판단하며 원심을 일부 파기·환송하였다. 특히 도급인이 사업장을 근로 장소로 제공한 경우, 노동조합 활동을 수용할 필요가 있다고 보았으며, 해당 조치가 노동조합 활동을 부당하게 제한한 것일 수 있다고 판단하였다.

한편, 대상 판결은 수급인에 대한 정당성을 갖춘 정의행위가 도급인의 사업장에서 이루어져 도급인의 법익을 침해한 경우 사안에 따라 위법성이 조각될 수 있다는 취지의 2015도1927 판결에 기반을 두고 있다. 그러나 이는 양 사안은 구체적인 사실관계도 다르고 민형사사건에서는 입증의 정도나 형사책임의 엄격성 등 기본법리에 큰 차이 있다는 점을 간과하였다고 볼 여지가 있다.

나아가 대법원은 조합활동의 정당성 판단 기준으로 다양한 고려 요소들을 제시하고 있지만, 결국에는 여러 사정을 종합하여 실질적인 관점에서 판단한다는 점에서 실무에서의 혼선은 계속될 것으로 보인다. 위임직의 근로기준법상 근로자성이나 노동조합법상 근로자성에 대한 논의가 정립되지 않은 채 선불리 근로 3권을 확장하려는 대상 결정의 시도는 혼란을 부채질할 가능성이 크다.

## I. 사실관계

택배 배송 및 분류 사업을 운영하는 채무자 C사는 전국 각지의 택배 영업점과 계약을 체결하고, 이들 영업점을 통해 배송 업무를 수행해 왔다. C사는 택배 영업점 D사, E사와 택배 영업점 계약을 맺었으며, 채권자 A는 D사와, 채권자 B는 E사와 각 운송위수탁계약을 체결하여 채무자 C사의 일산 F캠프를 오가며 킥플렉서<sup>1)</sup>로서 택배 배송 업무를 수행하였다.

채권자 A, B는 전국택배노동조합 H지회의 지회장과 부지회장으로, 2023년 6월부터 7월까지 자신들의 명함과 노동조합 전단지를 배포하며 조합원 확대를 위한 활동을 지속했다.

이에 대해 C사는 2023. 6. 15. D사 및 E사에 공문을 보내 업무수행과 무관한 목적으로 채무자 캠프를 출입하는 행위의 재발 방지를 요청하였다. 이후에도 유사한 활동이 계속되자 추가 공문을 보내며, 향후 동일한 행위가 반복될 경우 캠프 출입 제한 조치를 취할 것이라고 경고하였다. 그러나 채권자 A, B는 이러한 조치에도 불구하고 킥플렉서들을 상대로 위 활동을 지속했다. 이에 C사는 2023. 7. 13.자로 채권자들이 일하는 캠프 출입을 금지하고, 업무 수행을 위한 전용 애플리케이션에 대한 접근을 차단하는 조치(이하 ‘이 사건 조치’)를 실시하였다.

이에 채권자들은 이 사건 조치가 불법행위에 해당하고, 채권자들의 단결권을 침해한다는 등의 이유로 채무자를 상대로 이 사건 조치의 배제를 구하는 가처분(이하 ‘이 사건 가처분’)을 신청하였다.

## II. 판결의 주요 내용

1심은, 임시의 지위를 정하는 가처분은 계속하는 권리관계에 끼칠 현저한 손해를 피하거나 급박한 위험을 막기 위하여 또는 그 밖의 필요한 이유가 있을 경우에 허용되는데, 이 사건 가처분 신청은 피보전권리 또는 긴급한 필요성이 인정되지 않는다는 이유로, 채권자들의 신청을 배척하였다.

우선, 1심은 불법행위에 대한 금지청구권 및 불법행위에 기한 손해배상청구권은 당해 사건에서 피보전권리가 될 수 없다고 설시하였다. 더 나아가, 이 사건 조치는 사용자의 적법한 시설관리권 행사 범위 내에 있으므로 운송위수탁계약에 따른 업무수행권 또는 계약상 지위 역시 이 사건 가처분의 피보전권리가 될 수 없다고 보았다. 마지막으로, 단결권을 피보전권리로 한 가처분 신청 주장에 대하여, G노동조합 활동이 택배 영업점 또는 채무자 중 어느 사용자를 대상으로 한 것인지 불분명하고 특정되지 않은 이상, 채권자들이 채무자를 상대로 단결권을 주장할 수

---

1) 일종의 택배기사이지만 상대방과 근로관계에 있지 않아 비교적인 독자적인 노무를 제공하고 있다.

있다고 단정할 수 없다고 판단하였다.

원심은 채권자들의 간접강제 신청을 각하하였으며, 간접강제를 제외한 나머지 부분에 관하여는 채권자들의 신청을 배척한 제1심결정을 그대로 유지하였다. 판단의 논거로, 이 사건 조치에 대하여 사전적·예방적 구제수단으로 침해행위의 금지를 구할 필요성이 소명되지 않은 점, 만족적 가처분을 발령함에 있어서는 통상적 보전처분의 경우보다 높은 정도의 피보전권리 소명이 요구된다는 점, 채무자가 채권자들에 대하여 노동조합법상 사용자 지위에 있다고 볼 수 없으며 이 사건 조치는 채무자의 원활한 작업 수행과 안전사고 방지를 위한 합리적인 조치로서 채권자들의 단결권을 침해하였다고 평가할 수 없는 점 등을 제시하였다.

이와 달리 대법원은 이 사건 가처분의 피보전권리 및 보전의 필요성이 인정될 가능성을 높게 평가하여, 채권자들이 재항고이유서도 제출하지 않은 간접강제 신청 부분을 제외한 원심결정의 나머지 부분을 파기, 환송하였다.

대법원은 우선 “노동조합의 조합활동은 근로자가 가지는 결사의 자유 또는 노동3권에 바탕을 둔 것으로서, 노동조합 및 노동관계조정법 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여는 민·형사상 면책이 된다(노동조합법 제3조, 제4조).” 고 판시하였다. 뒤이어 법원은 노동조합 활동의 정당성을 판단함에 있어 다음과 같은 기준을 제시하였다. “첫째 주체의 측면에서 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나 노동조합의 묵시적인 수권 혹은 승인을 받았다고 볼 수 있는 것이어야 하고, 둘째 목적의 측면에서 근로조건의 유지·개선과 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 수단·방법의 측면에서 사업장 내 조합활동에서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하며 폭력과 파괴행위 등의 방법에 의하지 않는 것이어야 한다.”

본 사건은 이와 같은 일반론에서 더 나아가 도급인의 사업장에서 이루어진 누구를 사용자로 하는지도 불분명한 노동조합 활동이 도급인에 대하여 정당성을 가질 수 있는지 여부가 주된 쟁점이 되었다. 법원은 “도급인이 사업장을 근로의 장소로 제공하여 수급인 소속 근로자가 그곳에서 작업하는 경우, 해당 사업장은 조합활동의 공간이 될 수 있으며, 도급인도 이에 따른 일정한 법익 침해를 사회통념상 용인해야 할 때가 있다.” 라고 판시하였다. 다만, 노동조합 활동이 도급인에 대하여도 정당하다고 인정되기 위해서는 노동3권 실현의 필요성과 방식, 사업장의 성격,

기존 관행, 도급인의 업무수행 제한 정도 등을 종합적으로 고려해야 한다고 하였다.

법원은, 위 법리에 비추어보아 채권자들은 적어도 채무자가 업무수행을 위하여 출입을 허용하였던 배송센터 내에서는 채무자의 시설관리권 등과 조화를 이루는 범위에서 노동조합 홍보활동을 할 권리가 있다고 볼 여지가 크고, 해당 배송센터의 출입과 업무용 애플리케이션의 사용에 관해서는 보전의 필요성을 인정할 여지가 크다고 판단하였다. 이와 같은 판단에 이르기까지, 대법원은 채무자인 도급인이 채권자들과 같은 영업점 소속 택배기사들에게 채무자의 지역별 배송센터를 근로의 장소로 제공하였다는 점, 조합원을 모집하는 홍보활동은 단결권의 유지·강화라는 정당한 목적을 달성하기 위한 것이라는 점, 채무자의 지역별 배송센터는 이 사건 영업점 소속 택배기사들이 일상적 근로를 제공하는 삶의 터전의 일부이자 유일한 집단적 근로 제공 장소라는 점 등을 고려하였다.

나아가, 조합활동이 도급인의 정상적인 업무수행에 실질적인 지장을 초래하지 않는 범위 내에서 이루어졌다는 점도 강조하였다. “채권자들의 △△ 6배송센터 출입은 업무 수행을 위하여 채무자가 허락한 것이고 △△2, 8배송센터로 이동한 것 역시 채권자들의 평소 업무수행을 위해 채무자로부터 허락받은 범위 내에 있었다고 보인다. 이와 달리 채권자들이 무단으로 △△ 2, 6, 8배송센터에 출입한 것으로 볼 사정이 없다” 던가, 채권자들은 이 사건 활동을 하며 어떠한 물리력도 사용하지 않았고, 일정 공간을 배타적으로 점거하거나 소음을 발생하지도 않았으며 평소 채무자로부터 출입을 허락받은 △△ 2, 6, 8배송센터 외에 다른 지역별 배송센터에 출입한 사실이 없다는 점 등을 열거하며 채권자들의 이 사건 행동이 정당한 노동조합 활동에 해당한다고 평가하였다.

결론적으로 대법원은 채권자들이 수행한 노동조합 활동이 근로3권의 실현이라는 측면에서 정당성이 인정될 여지가 크며, 채무자가 채권자들의 출입을 금지하고 업무용 애플리케이션 사용을 제한한 조치는 노동조합 활동을 부당하게 제한하는 것으로 볼 수 있다고 판단하였다. 이 사건 조치로 인하여 채권자들은 지역별 배송센터 내 조합원 모집 활동을 할 수 없게 되었을 뿐 아니라 주된 수입원인 배송업무를 수행할 수 없게 되어 생계유지에도 어려움이 발생하였다고 밝히며, 이러한 사정을 고려하면 이 사건 조치의 배제를 구하는 이 사건 가처분 신청은 보전의 필요성이 인정될 수 있음을 강조하였다.

### III. 평석

#### 1. 판결의 의의



대상 결정은 도급인에 대한 관계에서 수급인 소속 근로자의 노동조합 활동이 어떤 경우 정당성을 인정받을 수 있는지 그 기준을 제시한 판례이다. 그동안 위임직 업무제공자의 근로3권 보장 문제, 특히 도급인 사업장에서 이루어지는 조합활동이 어디까지 보호받을 수 있는지에 대한 법적 판단 기준이 명확하지 않았다. 이번 대법원 결정은 이에 대한 일정한 기준을 정립했다는 점에서는 일부 의의를 찾을 수 있다. 대법원은 도급인이 수급인과 위수탁계약을 맺은 업무제공자들의 직접적인 사용자가 아니라는 이유만으로 노동조합 활동을 차단할 수 없다고 보면서도, 도급인의 시설관리권과 사업 운영권 역시 보호될 필요가 있음을 인정하였다.

이번 판결은 도급인이 직접적인 사용자가 아니더라도, 수급인 소속 위임직 노무제공자들이 실질적으로 업무를 수행하는 사업장 내에서 근로기본권을 행사할 수 있는 여지를 매우 넓게 인정하였다. 이로써 도급인과 수급인 간의 책임 관계가 보다 복잡해질 가능성이 높아졌다. 기존에는 수급인과 근로계약을 체결한 근로자들이 업무를 수행하는 도급인의 사업장에서 어려운 과정을 거쳐 쟁의행위를 돌입한 경우 이를 어느 정도 수인해야 한다는 사회상규에 기초한 법리가 있었다고 한다면 이번 판결로써 수급인과 근로계약을 체결하지도 않는 위임직 노무제공자들이 상시적으로 거의 무제한으로 조합활동을 할 수 있게 되고 도급인 사업장은 소속 근로자들의 조합활동보다 훨씬 광범위한 위임직 노무제공자들의 조합활동으로 인하여 사업장 내 질서유지가 극히 곤란해졌고 그 만큼 산업안전사고의 위험도 큰 폭으로 증가했다고 할 것이다. 대법원이 그 가운데서도 근로 3권 보호와 기업의 재산권에 근거한 시설관리권 사이에서 균형을 찾으려고 시도한 점을 높이 평가할 수 있으나 대상판결도 명시했듯이 일반 근로자들은 근로시간 중에는 조합활동을 할 수 없고 다른 근로자들의 근로제공을 방해하는 내용의 조합활동을 할 수 없지만 본건에서 문제된 위임직 근로자들은 특정한 근로시간이 없다는 점에서 상시적인 조합활동이 이루어지게 됐고 그 결과 안전사고의 발생 위험은 어느 때보다 높아졌다는 점에서 매우 우려되는 상황이 되어 버린 것도 사실이다.

## 2. 대상 결정의 문제점

### (1) 민형사 지도이념의 차이를 간과한 판단

대상 결정은 ‘관련 법리’ 부분에서 사업장에서 발생하는 수급인 소속 근로자의 조합활동으로 인하여 일정 부분 법익이 침해되더라도 사회통념상 이를 용인하여야 하는 경우가 있을 수 있다고 설시하며 그 판단 기준을 열거하고 있는데, 이는 대법원 2020. 9. 3. 선고 2015도1927 판결(이하 ‘비교 판결’)에 기반을 두고

있는 것으로 보인다. 그러나 대상 결정은 비교 판결과 동일선상에 놓기에 부적절 한바, 우선 비교 판결의 요지를 소개한다.

비교 판결에서는 수급인 소속 직원이 수급인과의 단체교섭이 교착상태에 따지자 교섭안을 관철하기 위해 실제 일터인 도급인 사업장 내 본관 건물 등을 점거하고 농성을 벌인 것이 도급인에 대한 업무방해 및 퇴거불응죄에 해당하는지 문제되었다. 이에 대법원은, 도급인은 수급인 소속 근로자가 제공하는 근로에 의하여 일정한 이익을 누리고, 그러한 이익을 향수하기 위하여 수급인 소속 근로자에게 사업장을 근로의 장소로 제공하였으므로 그 사업장에서 발생하는 쟁의행위로 인하여 일정 부분 법익이 침해되더라도 사회통념상 이를 용인하여야 하는 경우가 있을 수 있다고 보았다. 이에 사용자인 수급인과 관계에서 절차적으로 적법하고 목적도 정당한 쟁의행위가 부득이 도급인의 사업장에서 이루어져 형법상 보호되는 도급인의 법익을 침해한 경우, 사안에 따라서는 형법 제20조의 ‘사회상규에 위배되지 아니하는 행위’로서 위법성이 조각될 수 있다고 판시하였다.

나아가 이러한 위법성 조각 사유에 해당하는지 여부는 쟁의행위의 목적과 경위, 쟁의행위의 방식·기간과 행위 태양, 해당 사업장에서 수행되는 업무의 성격과 사업장의 규모, 쟁의행위에 참여하는 근로자의 수와 이들이 쟁의행위를 행한 장소 또는 시설의 규모·특성과 종래 이용관계, 쟁의행위로 인해 도급인의 시설관리나 업무수행이 제한되는 정도, 도급인 사업장 내에서의 노동조합 활동 관행 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다고 실시하여, 하도급 근로자에게 도급인의 사업장에서 쟁의행위를 할 직접적인 권리는 없으나 제한적 조건 아래 이를 수인하여야 한다고 하면서 그 일응의 기준을 열거하였다. 여기서 도급인의 근로자들로 조직된 노동조합에게 허용되는 쟁의행위의 범위보다는 수급인의 근로자들로 조직된 노동조합에게 허용되는 쟁의행위의 범위가 더 제한적이고 좁은 것이라는 것을 잘 알 수 있다. 그리고 조합활동 역시 마찬가지로 파악될 수 있을 것이다.

대상 결정은 수급인의 근로자들로 조직된 노동조합이 아니라 수급인과 업무위수탁 계약을 체결한 위임직 노무제공자들로 구성된 노동조합에게도 도급인 사업장 내에서 무제한적인 홍보 및 조합원 모집과 같은 누구를 사용자로 하는 지도 불분명한 노동조합 활동을 할 수 있도록 그 범위를 대폭 확대하였다.

우선, 본건 사안에서는 이와 달리 사용자가 전혀 특정되지 않았고 원심은 “채무자가 채권자들의 사용자임을 전제로 하고 있지 아니하고, 이 사건 기록을 살펴보

아도 채무자가 채권자들의 사용자임이 소명되었다고 보이지 않는다”고 판단하였다. 심지어는 채권자들은 스스로도 근로자가 단결권을 행사하는 데 상대방으로서 사용자 특징이 반드시 전제되어야 하는 것은 아니라고 주장하고 있을 정도다. 그러나 단결권을 비롯한 근로 3권은 사용자를 전제하고 있는 기본권이고, 누구를 상대로 근로3권을 주장하는지는 핵심적인 부분이라 할 것이므로, 대법원이 이를 간과한 것은 향후 많은 문제를 야기할 수 있을 것이다. 따라서 향후 노동조합이 소속 조합원이 상당 시간 업무를 제공하는 고객사에 가서 조합활동을 하고 쟁의행위를 벌이는 사안이 문제될 경우에는 좀더 정치한 접근을 할 것으로 기대한다.

나아가, 사용자성 문제를 차치하고 보더라도 대상 결정에서 대법원은 도급인의 수인의무 인정 필요성의 맥락을 제거한 채 선부르게 확장 적용하였다는 점에서 문제가 있다. 비교 판결은 사용자인 수급인에 대한 정당성을 갖춘 쟁의행위가 형법상 보호되는 도급인의 법익을 침해하였더라도 형법 제20조의 사회상규에 반하지 않는 정당행위로서 위법성이 조각되는 경우에 해당하는지 판단하는 기준을 제시한 것이다. 그런데 형법상의 위법성 조각사유 해당 여부와 민사소송에서의 가처분 인용 가부는 그 판단의 엄격성의 정도에 차이가 있을 수밖에 없다.

다시 말해, 조합활동의 정당성을 형사사건에서의 위법성 조각 사유라는 측면에서 평가하는 경우에는 형벌의 보충성 원칙에 따라 상대적으로 정당성을 넓게 인정함이 타당할 수도 있다. 그러나 민사사건, 그 중에서도 가처분채무자에 대하여 적극적으로 의무를 부담시키고 가처분결정만으로도 미리 민사소송에서 구하는 목적을 달성하는 만족적 가처분 신청 사안의 경우 보전의 필요성 유무 판단에 있어 엄격해야 한다. 가처분 사건에서 조합활동의 정당성을 넓게 인정하여 노동조합의 가처분을 넓게 인용할수록, 사용자는 본안 판단시까지 시설관리권의 침해를 감수해야 하기 때문이다. 이는 모든 상황이 종료된 후 형사처벌의 필요성만 남은 형사사건과는 분명히 국면이 완전히 다르다. 소극적인 차원에서 형사처벌의 범위를 엄격하게 제한하기 위한 판례법리가 적극적인 차원에서 노동조합의 권리를 확대하는 근거로 차용되는 것은 노동조합법 등 관계 법령의 취지와 노사현장의 상황을 고려할 때 많은 아쉬움이 있는 부분이다.

## (2) 도급인 사업장에서 이루어지는 조합활동의 정당성 판단 기준의 모호성

대법원은 조합활동의 정당성 판단 기준으로 다양한 고려 요소들을 제시하고 있지만, 결국에는 ‘여러 사정을 종합하여 실질적인 관점에서 판단’ 한다는 점에서 수범자의 예측가능성을 획기적으로 높여주었다거나 법원의 입장이 깔끔하게 정리

되었다고 보기는 어렵다.

대상 결정에서 법원은 구체적 사실관계에 비추어 보아 채무자의 지역별 배송센터는 이 사건 영업점 소속 택배기사들이 일상적 근로를 제공하는 집단적 근로 제공 장소로서 노동조합 활동의 공간이 될 수 있다고 보았다. 그러나 이는 하도급 구조의 특수성을 간과한 것으로 실제 적용 과정에서 많은 문제를 야기할 수 있다.

채권자들은 채무자가 아닌 제3의 수급인으로부터 업무를 수탁받고 있는 자들로서 도급인의 사업장에서 업무를 제공할 뿐이다. 따라서 채무자들이 배송센터를 이용할 수 있는 것은 업무 수행의 목적에서 극히 제한적으로만 가능하다고 보아야 할 것이다. 채권자들을 포함한 이 사건 영업점 소속 택배기사들이 도급인 사업장을 사용하는 것은 1일 약 2회 정해진 시간에 1시간 30분 정도 상하차 업무를 수행할 때뿐이다. 채무자로서는 해당 업무 수행 시간이 아님에도 업무수행과 무관한 배송센터 출입까지 허용한 것이 아님은 매우 명확하다. 따라서 수급인과 위수탁계약을 체결한 위임직 노무제공자들이 도급인 사업장에서 할 수 있는 노동조합활동은 오히려 비종사근로자들의 노동조합활동에 준하는 정도로 허용하는 것이 바람직하다.

특정 장소에서 업무를 수행한다는 사실만으로 곧바로 해당 장소에서의 노동조합 활동이 정당하다는 결론이 도출될 수는 없다. 수급인의 근로자나 노무제공자가 사업장 내 출입에 관한 권한을 가지고 있다고 해도 이는 매우 제한적인 것으로 노동조합 활동 역시 사업장 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 매우 제한적으로 인정되어야 할 것이다.

#### IV. 결론

대상 결정은 향후 다양한 형태로 벌어지는 도급인 사업장 내 쟁의행위, 노동조합 활동의 정당성을 평가하는 중요한 선례로 기능할 가능성이 높다. 그러나 대상 결정은 형사판결과 민사판결 간 지도이념의 차이를 간과하였다는 점에서 비판의 여지가 있다. 또한 법적 보호 수준이나 계약관계 등을 고려할 때 적법성의 범위를 넓은 순서에서 좁은 순서를 나열하자면 ① 직접 근로관계에 있는 근로자들로 조직된 노동조합의 쟁의행위 > ② 직접 근로관계에 있는 근로자들로 조직된 노동조합의 조합활동 > ③ 수급인과 직접 근로관계에 있는 근로자들로 조직된 노동조합의 쟁의행위 > ④ 수급인과 직접 근로관계에 있는 근로자들로 조직된 노동조합의 조합활동 > ⑤ 수급인과 위수탁계약을 맺은 노무제공자들로 조직된 노동조합의 쟁의행위 > ⑥ 수급인과 위수탁계약을 맺은 노무제공자들로 조직된 노동조합의 조합활동의 순이 될 것인데, 이번 결정으로 ⑥이 가장 폭넓게 허용되는 것은 아닌지 의문이 든다.

향후 유사한 문제가 다루어질 경우에는 이와 같은 문제의 양태를 직시하고 좀더 정치하게 그 범위를 따지고 각 행위유형에 대한 정당성의 기준이 명확하게 정립 되길 기대해 본다.