

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

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation  
Weekly Newsletter

## ◆ 경총, 「우리나라 법인세 부담 현황과 시사점」 보고서 발표 (2.15)

(경제분석팀 02-3270-7421)

\* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 '경총')가 발표한 「우리나라 법인세 부담 현황과 시사점」 보고서에 따르면, 2022년 우리나라 GDP 대비 법인세 부담 비중\*(이하 '법인세 부담률')은 5.4%로 OECD가 우리나라 통계를 제공하기 시작한 1972년 이후 가장 높은 수준을 기록. 또한, OECD 36개국 중 노르웨이(18.8%), 칠레(5.7%)에 이어 3번째\*\*로 높게 나타남.

\* 일반적으로 '조세부담률'은 국내총생산(GDP) 대비 조세수입의 비중을 의미. 동 보고서는 조세수입 구성항목 가운데 법인세수의 GDP 대비 비중을 '법인세 부담률'로 분석

\*\* 대부분 국가의 2022년 수치가 최근까지 OECD Stat에 업데이트 되었으나, 호주, 그리스는 아직 2022년 수치가 제공되지 않아('24.2.6. 기준), 이를 제외한 36개국 분석

- ① **(법인세 부담 현황)** 2022년 우리 법인세 부담률(GDP 대비 법인세수 비중)은 5.4%로 처음 5%대를 돌파하면서, OECD가 우리나라 통계를 제공하기 시작한 1972년 이래 가장 높은 수준을 기록한 것으로 나타남.
- ② **(법인세 부담률 국제비교)** 2022년 우리 법인세 부담률은 국제적으로도 매우 높은 수준으로 나타남. OECD 평균(3.8%)의 1.4배, G7 평균(3.1%)의 1.8배에 달하는 것으로 분석.
- ③ **(총 조세수입 대비 법인세 부담)** 2022년 총 조세수입(국세 및 지방세, 사회보장부담금) 대비 법인세 부담 비중은 16.8%로, 역시 1972년 이후 가장 높았음(OECD 35개국 중 6위).
  - 2022년 우리나라 총 조세수입 대비 법인세 부담 16.8%는 OECD 평균(11.7%)보다 높고, G7 평균(7.9%)보다는 2배 이상 높음.
- ④ **(높은 법인세 부담 비중의 원인)** 2022년의 높은 법인세 부담 비중은 우리나라의 높은 법인세 명목 최고세율과 실질 부담 수준, 그리고 2022년에 법인세 신고기업 수가 증가하면서 세원이 확대된 데 기인하는 것으로 추정.
  - ④① **(높은 법인세율과 실질 부담)** 높은 법인세 부담률의 가장 큰 요인은 27.5%(지방세 포함)에 달하는 우리 법인세 명목 최고세율과 높은 실질 부담수준에 기인한 것으로 추정.
  - ④② **(신고법인 수 증가에 따른 세원 확대)** 2022년 법인세 신고법인은 98만여 개로, 2018년 74만 개에서 32.7% 증가했고, 과세표준은 35.7% 늘었음. 이처럼 법인 수 증가로 세원이 확대되면서 2022년 법인세 부담률이 역대 최고로 높게 나타난 것으로 추정.

- ④③ (낮은 소득세수와 부가가치세수) 우리나라 법인세 부담은 OECD 최상위권인 데 반해, 소득세와 부가가치세 부담은 평균보다 낮았음. 이는 우리 소득세의 높은 면세자 비중, 낮은 부가가치세율 등에 기인. 이로 인해 총 조세수입 대비 법인세수의 비중이 더 높게 나타나는 것으로 추정.

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

## < contents >

- ▶ 한국은행, 「경제전망(2024.2월)」 발표 (2.22)
- ▶ 한국은행, 기준금리 동결 발표 (2.22)
- ▶ 통계청, 「2024년 1월 고용동향」 발표 (2.16)
- ▶ 한국은행, 「2024년 1월 수출입물가지수(잠정)」 발표 (2.16)
- ▶ 한국은행, 「2024년 1월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (2.21)
- ▶ 한국은행, 「2024년 2월 기업경기실사지수(BSI)」 발표 (2.21)
- ▶ 한국은행, 「2024년 2월 소비자동향조사 결과」 발표 (2.20)

### ◆ 한국은행, 「경제전망(2024.2월)」 발표 (2.22)

○ 한국은행은 우리 경제가 2024년 2.1%, 2025년 2.3% 성장할 것으로 전망

※ '23.11월 전망 대비 2024, 2025년 성장을 전망치 모두 동일

※ 지출항목별 증감률 전망치(%)

[민간소비] 1.8(\*23)→ 1.6(\*24) [재화수출] 2.9(\*23)→ 4.5(\*24)

[건설투자] 1.4(\*23)→ △2.6(\*24) [설비투자] 0.5(\*23)→ 4.2(\*24)

- '23.4/4분기중 내수는 성장기여도가 마이너스인 반면 수출은 예상을 상회함에 따라 전체적으로 당초 전망경로에 부합하는 성장세를 보임. 향후 내수는 회복이 더디겠으나 수출 설비투자가 양호한 증가세를 이어가는 데 힘입어 전반적인 경기는 완만한 개선흐름을 지속할 것으로 예상.
- 다만 향후 성장경로 상에는 주요국 성장 및 물가흐름, 통화긴축 완화 시기, 국내 부동산 PF 구조조정 파급영향 등과 관련한 불확실성이 높은 상황임.

○ 소비자물가 상승률은 유가 불확실성 증대, 환율상승 등으로 2023년 11월 전망 수준에 부합하는 2.6%를 나타낼 전망.



- 2024년 경상수지는 2023년 11월 전망치(490억달러)를 소폭 상회하는 520억달러로 전망.
- 2024년 취업자 수 증가 폭은 2023년 11월 전망치(24만명)에 대체로 부합하는 25만명으로 전망. 2024년 실업률은 2.9%로 전망.
- 한국은행은 향후 전망경로 상의 불확실성이 큰 점을 고려하여 지정학적 갈등 및 글로벌 IT 경기와 관련한 2가지 대안적 시나리오를 분석
  - **(시나리오 1)** 「중동지역 등 글로벌 지정학적 갈등이 확대」되는 경우, 공급망 교란 및 원자재가격 상승에 따라 2024년 성장률이 2.0%로 낮아지는 반면, 물가상승률은 기본전망(2.6%)을 상회(2.8%)할 것으로 예상.
  - **(시나리오 2)** 「AI 투자 확대 등 글로벌 IT 경기가 빠르게 반등」하는 경우 수출과 투자 회복 흐름이 강화되면서 2024년 성장률은 2%대 초중반(2.3%)으로, 물가상승률은 2%대 중후반(2.7%)으로 소폭 높아지는 것으로 분석.

## ◆ 한국은행, 기준금리 동결 발표 (2.22)

- 한국은행 금융통화위원회는 다음 통화정책방향 결정시까지 한국은행 기준금리를 현 수준(3.50%)에서 유지하여 통화정책을 운용하기로 결정
  - ※ 한국은행은 2023년 1월(3.50%) 이후 2월, 4월, 5월, 7월, 8월, 10월, 11월에 이어 2024년 1, 2월까지 9개월 연속 동결 결정
- 금융통화위원회는 물가상승률이 둔화 추세를 이어가고 있지만 전망의 불확실성이 큰 상황인 데다 주요국 통화정책과 환율 변동성, 지정학적 리스크 등 대내외 정책 여건의 변화도 점검해 볼 필요가 있어 기준금리를 현 수준(3.50%)에서 유지하여 통화정책을 운용하기로 결정

## ◆ 통계청, 「2024년 1월 고용동향」 발표 (2.16)

- 2024년 1월 취업자는 2,774만 3천명으로 전년동월대비 38만명(1.4%) 증가
  - ※ 취업자는 2021년 3월(31만 4천명) 이후 35개월 연속 증가
- **(산업별)** 보건업 및 사회복지서비스업(10만 4천명), 전문과학 및 기술서비스업(7만 3천명), 건설업(7만 3천명), 제조업(2만명) 등 취업자는 증가했으나, 사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업(△4만 5천명), 부동산업(△2만 8천명), 교육서비스업(△1만 3천명) 등 취업자는 감소
- **(연령별)** 60세 이상(35만명), 30대(8만 5천명), 50대(7만 1천명) 취업자는 증가했으나, 40대(△4만 2천명), 20대(△4만 7천명) 취업자는 감소

- 고용률(15세 이상)은 61.0%로 전년동월대비 0.7%p 상승
  - ※ OECD 기준(15~64세) 고용률은 68.7%로 전년동월대비 0.9%p 상승
- 실업자는 107만 2천명으로 전년동월대비 4만 8천명(4.7%) 증가
  - 실업률은 3.7%로 전년동월대비 0.1%p 상승했고, 청년(15~29세) 실업률은 6.0%로 전년동월대비 0.1%p 상승
- 전체 체감실업률\*은 10.0%로 전년동월대비 0.5%p 하락했고, 청년(15~29세) 체감실업률은 15.6%로 전년동월대비 1.3%p 하락
  - \* 실업자에 시간 관련 추가 취업자와 잠재 경제활동인구까지 합한 개념
- 비경제활동인구는 1,669만 9천명으로 전년동월대비 26만 7천명(△1.6%) 감소했고, 이중 취업준비자는 63만 6천명으로 전년동월대비 5만 6천명(△8.1%) 감소
  - ※ 비경제활동인구 중 '쉬었음' 인구는 전년동월대비 10만 8천명 감소한 254만 6천명을 기록했고, 구직단념자는 전년동월대비 1만 1천명 증가한 39만 8천명 기록

## ◆ 한국은행, 「2024년 1월 수출입물가지수(잠정)」 발표 (2.16)

- 2024년 1월 수출물가는 원/달러 환율\*이 상승한 가운데 컴퓨터·전자 및 광학기기, 석탄 및 석유제품 등이 오르며 전월대비 3.2% 상승(전년동월대비 3.7% 상승)
  - ※ 수출물가는 '23년 11월 하락 전환하여 12월까지 하락세를 지속했으나, '24년 1월에 상승 전환
    - ▶ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전월대비) : 1.8('23.9)→ 0.6(10)→ △3.5(11)→ △1.0(12)→ 3.2('24.1)
  - \* 원/달러 평균환율(원) : 1,303.98('23.12월)→ 1,323.57('24.1월) [전월대비 1.5% 상승]
- **(농림수산물)** 전월대비 0.4% 상승(전년동월대비 6.4% 하락)
- **(공산품)** 컴퓨터·전자 및 광학기기, 석탄 및 석유제품, 화학제품 등을 중심으로 전월대비 3.2% 상승(전년동월대비 3.8% 상승)
- 2024년 1월 수입물가는 국제유가\* 및 원달러 환율 상승의 영향으로 광산품, 컴퓨터·전자 및 광학기기 등이 오르며 전월대비 2.2% 상승(전년동월대비 0.2% 상승)
  - \* 두바이유(월평균, 달러/bbl) : 77.33('23.12월)→ 78.85('24.1월) [전월대비 2.0% 상승]
  - ※ 수입물가는 '23년 11월 하락 전환하여 12월까지 하락세를 지속했으나, '24년 1월 3개월 만에 상승 전환
    - ▶ 수입물가 상승률 추이(% , 전월대비) : 3.0('23.9)→ 0.9(10)→ △4.4(11)→ △1.7(12)→ 2.2('24.1)
- **(원재료)** 광산품을 중심으로 전월대비 3.5% 상승(전년동월대비 2.8% 하락)
- **(중간재)** 컴퓨터·전자 및 광학기기와 석탄 및 석유제품 등이 오르며 전월대비 1.6% 상승(전년동월대비 0.4% 상승)

- **(자본재 및 소비재)** 자본재는 전월대비 1.2% 상승했고, 소비재는 전월대비 1.8% 상승  
(자본재 전년동월대비 4.6% 상승, 소비재 4.2% 상승)

## ◆ 한국은행, 「2024년 1월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (2.21)

- 2024년 1월 생산자물가지수는 농림수산물(3.8%), 서비스(0.6%) 등이 올라 전월대비 0.5% 상승(전년동월대비 1.3% 상승)
  - ※ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전월비) : 0.5('23.9)→ △0.1(10)→ △0.4(11)→ 0.1(12)→ 0.5('24.1)
  - ※ 생산자물가지수는 전년동월대비 기준으로 '23년 8월(1.0%) 이후 6개월 연속 상승세 지속
    - ▶ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전년동월비) : 1.4('23.9)→ 0.7(10)→ 0.6(11)→ 1.2(12)→ 1.3('24.1)
- **(농림수산물)** 축산물(△1.3%)이 내렸으나 농산물(8.3%), 수산물(0.2%)이 올라 전월대비 3.8% 상승(전년동월대비 9.8% 상승)
- **(공산품)** 제1차 금속제품(△1.0%) 등이 내렸으나 컴퓨터·전자 및 광학기기(0.9%), 화학제품(0.4%) 등이 올라 전월대비 0.1% 상승(전년동월대비 보합)
- **(전력, 가스, 수도 및 폐기물)** 산업용도시가스(10.0%) 등이 올라 전월대비 1.0% 상승(전년동월대비 1.5% 상승)
- **(서비스)** 정보통신 및 방송서비스(1.6%), 사업지원서비스(1.1%), 부동산서비스(0.2%) 등이 올라 전월대비 0.6% 상승(전년동월대비 2.2% 상승)

- 2024년 1월 국내공급물가지수\*는 전월대비 0.5% 상승(전년동월대비 1.4% 상승), 총산출물가지수\*\*는 전월대비 1.0% 상승(전년동월대비 2.1% 상승)

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

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

## ◆ 한국은행, 「2024년 2월 기업경기실사지수(BSI)」 발표 (2.21)

- 2024년 2월 업황BSI는 68\*로 전월대비 1p 하락하였으나, 2024년 3월 업황전망BSI는 72로 전월대비 3p 상승
  - \* 업황BSI 추이 : 70('23.10)→ 70(11)→ 70(12)→ 69('24.1)→ 68(2)
- **(제조업)** 2024년 2월 업황BSI는 70\*으로 전월에 비해 1p 하락하였으나, 2024년 3월 업황전망BSI는 75로 전월에 비해 4p 상승
  - \* 제조업 업황BSI 추이 : 69('23.10)→ 70(11)→ 70(12)→ 71('24.1)→ 70(2)
- **(비제조업)** 2024년 2월 업황BSI는 67\*로 전월과 동일하였으나, 2024년 3월 업황전망BSI는 70으로 전월에 비해 2p 상승
  - \* 비제조업 업황BSI 추이 : 71('23.10)→ 69(11)→ 70(12)→ 67('24.1)→ 67(2)

◆ 한국은행, 「2024년 2월 소비자동향조사 결과」 발표 (2.20)

○ **(소비자심리지수)** 소비자들의 경제상황에 대한 심리를 종합적으로 나타내는 소비자심리지수(CCSI)\*는 2월중 101.9로 전월(101.6)대비 0.3p 상승

\* 소비자심리지수(CCSI) : 소비자동향지수(CSI) 중 6개 주요지수를 이용하여 산출한 심리지표로서 장기평균치(2003년 1월~2022년 12월)를 기준값 100으로 하여 100보다 크면 장기평균보다 낙관적임을, 100보다 작으면 비관적임을 의미

※ 소비자심리지수(CCSI) 추이 : 98.2('23.10)→ 97.3(11)→ 99.7(12)→ 101.6('24.1)→ 101.9(2)

- 가계의 경제상황에 대한 인식을 나타내는 현재경기판단CSI(70)는 전월대비 1p 상승, 향후경기전망CSI(80)는 전월대비 1p 하락
- 물가수준전망CSI(144)는 전월대비 1p 상승, 임금수준전망CSI(116)는 전월대비 1p 하락

○ **(기대인플레이션)** 향후 1년간 소비자물가상승률 전망인 기대인플레이션율은 2월 3.0%로 전월과 동일

※ 기대인플레이션율 추이(%) : 3.4('23.10)→ 3.4(11)→ 3.2(12)→ 3.0('24.1)→ 3.0(2)

- 향후 1년간 소비자물가 상승에 영향을 미칠 주요 품목의 응답 비중은 공공요금(59.3%), 농축수산물(51.5%), 석유류제품(29.0%) 등 順

○ **(물가인식)** 지난 1년간 주관적으로 체감한 소비자물가상승률을 의미하는 '물가인식'은 2월 3.8%로 전월과 동일

※ 물가인식 추이(%) : 4.1('23.10)→ 4.1(11)→ 3.9(12)→ 3.8('24.1)→ 3.8(2)



문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

## < contents >

- ▶ 경총은 2024년 주요 사업계획으로 노동개혁과 중대재해 예방을 제시
- ▶ 한국노총은 2024년 임금인상 요구(안) 등 확정
- ▶ 민주노총 산하 금속노조는 대(對)정부 투쟁을 강화한다는 방침
- ▶ 정부와 경영계는 50인 미만 사업장의 중대재해 예방에 주력
- ▶ 산업현장에서는 민주노총 산하 조직들의 불법행위 지속
- ▶ 임금교섭 타결현황

### ◆ 경총은 2024년 주요 사업계획으로 노동개혁과 중대재해 예방을 제시

- 경총은 2. 21 정기총회에서 ① 노동개혁을 위한 환경 조성 and 노사관계 안정화, ② 산업현장 중심의 중대재해 예방활동 강화, ③ 글로벌 스탠다드에 부합하는 기업규제 개선 등을 주요 내용으로 하는 사업계획 확정
  - 경총은 올해 노동시장 선진화에 정책적 역량을 집중하고, 「노동개혁 추진단」을 구성해 불합리한 노동관행 개선 및 노사간 힘의 균형 회복을 위한 정책 추진에 나선다는 계획
  - 또한, 경총 내 「중대재해 지원센터」를 설치해 소규모 사업장의 산재 예방을 지원할 예정
- 한편, 경총 회원사들은 금번 정기총회에서 손경식 회장을 만장일치로 재선임

### ◆ 한국노총은 2024년 임금인상 요구(안) 등 확정

- 한국노총은 2. 20 「중앙집행위원회」에서 2024년 임금인상 요구율을 8.3%로 확정

- 한국노총은 2024년 임금인상요구율에 대해 ① 올해 경제성장률 및 소비자물가 상승률 전망치, ② 실질임금 미반영분, ③ 연대임금 조성분 등을 합한 수치라고 주장
- 또한, 한국노총은 2. 28 「정기대의원대회」에서 2024년 사업계획 및 예산, 상임부위원장 인준 등을 진행할 예정
- 한국노총은 올해 사업 기조를 ‘투쟁과 협상 병행’으로 결정하고, 노동 현안 관련 사회적 대화와 함께 정부의 노동개혁 추진 등에 대해 대(對)정부 투쟁을 이어간다는 방침
- 한편, 한국노총의 주요 정책 과제로는 ▲주 4일제 도입, ▲65세 이상 정년연장, ▲노조법 제2조3조 개정 추진 등이 결정될 것으로 전망
- 한국노총 상임부위원장은 규약상 5명까지 둘 수 있으나, 이충재 前 부위원장이 총선 출마를 이유로 사퇴함에 따라 현재 상임부위원장은 4명임.

#### ◆ 민주노총 산하 금속노조는 대(對)정부 투쟁을 강화한다는 방침

- 금속노조는 2. 21 「중앙위원회」에서 2024년 주요 사업계획으로 ① 정권퇴진 투쟁 강화, ② 노조할 권리 쟁취, ③ 조직화 사업 강화 등을 설정
- ※ 금속노조는 2. 28 「정기대의원대회」에서 사업계획 및 예산 확정 예정
- 금속노조는 사업계획 추진과 관련해 ▲노동개혁 저지 투쟁 연중 전개, ▲노조법 제2조3조 개정 재추진, ▲산별교섭 제도화, ▲타임오프 폐지 등을 진행한다는 방침
- 한편, 금속노조는 정부의 노동개혁 저지와 주요 입법 요구사항 관철을 위한 대(對)정부·국회 투쟁 계획 수립
- 금속노조는 노조법 제2·3조 개정 이슈화 투쟁(3~4월), 정권퇴진 노동절 대회 및 최저임금 인상 전국 노동자대회(5~6월), 임단투 및 대정부 투쟁(7~8월), 노동법제도 개정 정기국회 대응 투쟁(9~12월) 등을 전개한다는 계획
- 또한, 금속노조는 하청노조 조직화 및 연대투쟁을 통해 ‘원청의 사용자성 확대’를 이슈화할 것으로 전망

#### ◆ 정부와 경영계는 50인 미만 사업장의 중대재해 예방에 주력

- 중대재해처벌법이 1. 27부터 50인 미만 사업장에 적용되고 있는 가운데 고용부는 2. 19부터 50인 미만 사업장의 안전관리체계 구축을 위해 「공동안전관리자 지원사업」 운영을 위한 참여사업주단체\* 모집

\* 사업주단체 : 지역·업종별 협동조합, 산업단지 관리공단 등

- 해당 사업은 지역·업종별 사업주단체가 공동안전관리자를 채용하고, 사업주단체 소속 회원사들에 안전관리 체계 구축 컨설팅 등을 지원하는 방식으로 진행
  - 고용부는 사업주단체의 공동안전관리자의 인건비(월 250만원 한도, 최대 8개월)를 지원하고, 소규모 사업장 및 고위험 업종 등이 회원사로 다수 포함된 지역·업종별 사업주단체를 우선적으로 선정한다는 계획
- 한편, 경총은 2. 22 업종별 주요 기업 17개사의 안전담당 임원들과 함께 「중대재해 예방 정책 간담회」 진행
- 경총은 50인 미만 사업장의 중대재해처벌법 전면 적용에 따른 부작용을 해소하기 위해 정부의 지원 확대 뿐만 아니라, 법 개정을 통한 중대재해처벌법의 적용 유예 추진이 필요하다고 강조
  - 또한, 경총은 간담회에 참석한 기업들에게 중대재해 예방을 위한 협력사와의 상생협력 관계 구축과 안전취약 계층에 대한 지원방안 모색 등을 당부

#### ◆ 산업현장에서는 민주노총 산하 조직들의 불법행위 지속

- 한국옵티칼하이테크(경북 구미 소재)는 법인 청산\*을 진행하고 있으나, 노조(민주노총 금속노조 한국옵티칼하이테크 지회)는 관계사 재고용을 요구하며 불법 공장점거 및 고공농성 지속
- ※ 한국옵티칼하이테크는 지난 2022년 공장 화재로 생산동 내부 및 설비가 전소됨에 따라 법인 청산 의결
- 법원은 지난 1. 12 한국옵티칼하이테크 청산인이 제기한 노조의 철거공사 방해금지 가처분 신청을 인용(철거공사 방해시 1회당 이행강제금 950만원 부과)했으며, 2. 16 공장 철거를 진행할 예정이었으나 민주노총의 불법 집회 등으로 무산
- 민주노총은 2. 23 한국옵티칼하이테크 공장 앞에서 2024년 투쟁 선포대회 개최를 예고하는 등 정당한 공권력 행사에 대한 불법행위 지속
- 또한, 화물연대 울주지부 간부2인은 운송기사 폭행 등을 이유로 자발적으로 계약 해지한 조합원의 계약 복원 등을 요구하며 2. 17부터 한국알콜산업 울산공장 연소탑에서 불법 고공농성 지속

## ◆ 임금교섭 타결현황

### 고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과

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

### < 개별기업 임금교섭 타결현황 >

(2024. 2. 21 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	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 1.72% 인상(자동상승분 포함 시 약 3.7%) · 연봉 80% 수준의 특별 사기 진작금 및 임단협 조기타결 축하금 지급 등
6	CJ제일제당	제조	11.23	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 1년 차 신입사원 임금 7.1% 인상. 2년 차 이상 직원은 고과 등급별 임금 인상률 소폭 인상 등
5	포스코	제조	11.13	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 10만원 인상 · 주식 400만원 지급 · 일시금 250만원 지급 · 지역상품권 50만원 지급 · 격주 4일 근무제도 도입 등
4	고려아연	제조	11.2	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 11만 8,000원 인상(승급분 제외) · 타결 일시금 290만원 지급 등
3	한국타이어	제조	10.31	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 4.0% 인상(정기 호봉승급분 포함) · 안전생산 장려금 200만원 지급 · 복지카드 60만원 지급 등

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

#### ▶ 교섭단체 대표연설(2.20, 2.21)

### ○ 판례동향

#### ▶ 두 직군이 한 부서에서 유기적으로 연계된 것을 이유로 파견법상 동종·유사 업무를 하는 근로자로 볼 수 있는지 여부(부정) ; 수원고등법원 2024. 1. 24. 선고 2022나24489판결

### ○ 국회동향

#### ◆ 교섭단체 대표연설(2.20, 2.21)

##### ○ 여·야 원내대표는 본회의에서 교섭단체 대표연설을 진행

- 홍익표 더불어민주당 원내대표는 ① 공정 경제 ② 혁신 경제 ③ 기후위기 대응 ④ 저출생 대책 등 네 가지 과제에 대한 여·야 협치가 시급함을 강조했으며, 특히 육아휴직 자동개시·자녀돌봄휴가 신설 등 여·야가 공통적으로 제안하고 있는 저출생 정책부터 신속히 추진할 것을 제안(2.20)
- 한편 윤재옥 국민의힘 원내대표는 현 정부하에서 노사 법치주의에 현격한 진전이 있었다고 평가한 뒤, 향후 ① 노동개혁 ② 저출생 대책 ③ 규제개혁 ④ 국토개혁 ⑤ 금융개혁의 ‘5대 민생개혁’을 추진하겠다고 발표함. 특히 노동개혁과 관련해 직무·성과 중심의 임금 체계 전환을 통한 노동생산성 제고, 산업별·기업별 특성에 따른 근무 시간 및 근무유형 유연화 등이 필요함을 강조함. 또한 50인 미만 사업장에 대한 중대재해처벌법 시행 유예 재협상을 민주당에 촉구(2.21)

○ 판례동향

◆ 두 직군이 한 부서에서 유기적으로 연계된 것을 이유로 파견법상 동종·유사 업무를 하는 근로자로 볼 수 있는지 여부(부정) ; 수원고등법원 2024. 1. 24. 선고 2022나24489판결

파견근로자가 수행한 업무와 비교대상 근로자가 수행한 업무가 동종·유사한 업무인지 여부는 두 직군인 행정원과 사무보조직이 한 부서에서 유기적으로 연계되어 있더라도 채용 절차 및 요구되는 자격 조건이 다르고, 주로 수행한 업무의 내용과 난이도에서도 차이를 보이는바, 두 직군을 동종·유사 업무라고 볼 수 없으므로 행정원이 아닌 사무보조직을 기준으로 파견근로자의 근로조건을 적용하여야 한다.

<p><b>사실관계</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ A사는 철도, 대중교통, 물류 등 공공교통 분야의 연구개발을 하는 공공기관이고, 이 사건 근로자들은 A사와 근로자파견계약을 체결한 각 파견업체에 소속되어 있다가 A사에 파견되어 A사가 운영하는 연구원 내 각 부서에서 행정적 업무를 수행하였던 파견근로자들임.</li> <li>- A사 행정직 직종의 직급은 수석행정원-책임행정원-선임행정원-주임행정원-행정원 순임.</li> <li>- 이 사건 근로자들은 2년의 파견 기간 초과 후 A사와 기간제 근로계약을 체결함.</li> <li>- A사는 기간제 근로계약 만료일 무렵 이 사건 근로자들에게 각 근로계약이 종료된다는 취지의 통지를 하였음.</li> <li>○ 이 사건 근로자들은 2년을 초과하여 파견 근무하였는바, 이는 불법파견으로 A사에게 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결할 의무가 발생하고, 실제 수행한 업무 및 A사의 인사 규정 등에 비추어 볼 때 이 사건 근로자들과 동종·유사 업무를 수행하는 근로자는 ‘행정원’이므로 이에 따른 근로조건을 적용하여 A사가 직접고용의무를 이행하여야 한다고 주장함.</li> <li>- A사는 이 사건 근로자들과 동종·유사 업무를 수행하는 근로자는 기간의 정함이 없는 근로자인 ‘사무보조직’이라고 주장함.</li> <li>○ <b>(1심)</b> 1심은 사무보조원이 아닌 A사의 행정원이 이 사건 근로자들과 동종·유사 업무를 수행하는 근로자에 해당한다고 판시함.</li> <li>- 행정원들은 이 사건 근로자들이 기안한 문서와 유사한 제목의 문서를 상당수 생성하기도 하고, 강연, 워크숍, 회의 등 연구직들의 연구 활동을 보조하는 업무에 관한 행정문서들을 생성하고 있었던 것으로 보이는바, 이 사건 근로자들과 A사의 행정원들이 수행하는 업무의 가치나 난이도가 다르다고 단정하기 어려움.</li> </ul>
--------------------	---

판결요지	<p>■ 관련 법리</p>
	<div data-bbox="414 309 1390 356" data-label="Section-Header"> <p>대법원 2016. 12. 1. 선고 2014두43288 판결 참조</p> </div> <div data-bbox="414 371 1390 873" data-label="List-Group"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 파견법 제6조의2 제3항에 의하면, 사용사업주가 파견근로자를 직접고용 하는 경우 그 근로조건은 “사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 있는 경우 해당 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 따를 것”이라고 규정하고 있다.</li> <li>• 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘기간제법’이라 한다) 제8조 제1항은 기간제근로자에 대한 차별적 처우가 있었는지를 판단하기 위한 비교대상 근로자를, ‘해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자’로 규정하고 있다.</li> <li>• 이때 비교대상 근로자로 선정된 근로자의 업무가 기간제근로자의 업무와 동종 또는 유사한 업무에 해당하는지 여부는 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 아니하고 업무의 범위나 책임·권한 등에서 다소 차이가 있다고 하더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 한 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 한다.</li> </ul> </div> <div data-bbox="414 902 574 940" data-label="Section-Header"> <p>■ 판결 요지</p> </div> <div data-bbox="414 958 1011 996" data-label="Section-Header"> <p>○ A사의 직접고용의무 발생 및 그 이행 여부</p> </div> <div data-bbox="453 1014 1390 1402" data-label="List-Group"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (파견법에 따라 A사에게 직접고용의무가 발생하였는지) 이 사건 근로자들은 A사에 파견되어 근무한 이후 모두 2년을 초과하여 근무하였으므로 A사에 대하여 직접고용의무의 이행을 청구할 수 있는 사법상의 청구권이 발생한바, A사는 직접고용의무 규정에 따라 이 사건 근로자들을 직접 고용할 의무가 있음.</li> <li>- (이 사건 기간제 근로계약을 체결한 것이 파견법상 직접고용의무를 이행한 것인지 여부) 특별한 사정이 없음에도 근로자와 기간제 근로계약을 체결하는 경우 이는 무효이므로 A사가 파견법상 직접고용의무를 완전하게 이행한 것이라고 보기 어려움.</li> </ul> </div> <div data-bbox="414 1422 995 1460" data-label="Section-Header"> <p>○ A사가 부담하는 직접고용의무의 근로조건</p> </div> <div data-bbox="453 1478 1390 1993" data-label="List-Group"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이 사건 근로자들의 업무는 그 주된 내용이 A사 근로자 중 사무보조직의 업무와 본질적으로 동일하므로 이 사건 근로자들의 비교대상 근로자를 A사의 행정원이 아닌 사무보조직으로 봄이 타당함.</li> <li>① (채용 절차의 차이) A사의 행정직 채용 절차에 지원하기 위해서는 학사 이상의 학위와 공인어학성적을 갖춰야 하고, 지원자들은 서류심사, 인/적성검사 및 논술, 면접 등의 공개채용 절차를 거쳐야 하는 반면, A사는 파견근로자들에게 특별한 지원 자격을 요구하였던 것으로 보이지 않고, 파견업체로부터 추천을 받아 약식 면접을 거친 뒤 이 사건 근로자들을 포함한 파견근로자들을 채용하였을 뿐인바, A사의 행정원은 이 사건 근로자들보다 상대적으로 엄격한 절차를 거쳐 채용되었고, 이는 행정원이 수행하는 업무가 그 내용과 난이도에 비추어 더 높은 업무 수행 능력을 요구하였기 때문으로 보임.</li> </ul> </div>

	<p>② <b>(수행한 업무의 내용과 난이도의 차이)</b> 실제로 행정원은 기획, 평가, 문제분석 및 해결 등 창의성이나 의사결정이 요구되는 핵심 업무를 주로 수행한 반면, 이 사건 근로자들은 업무 지시 및 구축된 업무 매뉴얼에 따른 행정업무 보조, 자료 취합 등의 단순·반복적인 업무를 주로 수행하여 수행업무의 내용과 난이도에 차이가 있었고, 이 사건 근로자들이 작성한 문서는 제한적인 경우에만 경영진의 결재를 받는 등 작성한 문서의 최종 결재권자에 있어서도 차이를 보임.</p> <p>③ <b>(업무의 유기적인 연계가 동종·유사 업무를 수행한 것으로 볼 수 있는지)</b> 이 사건 근로자들과 A사의 행정원이 한 부서 내에서 업무를 수행하여 그 업무가 유기적으로 연계되어 있었다고 하더라도 그것이 곧 A사의 행정원이 이 사건 근로자들과 동종·유사 업무를 수행하였다는 것을 의미하는 것은 아님.</p> <p>④ <b>(업무의 상호대체가 가능한지)</b> A사의 행정원이 수행한 핵심 업무는 관련 법·제도, 사업 현황, 가용 자원 등에 관한 전반적인 이해를 요구하는 반면, 이 사건 근로자들이 수행한 업무는 일용직 또는 실습생들이 대체할 수 있는 수준의 업무로서 특별한 지식이나 능력을 요구하지 않아 상호 대체가능성이 있는 업무라고 단정하기도 어려움.</p> <p>⑤ <b>(이 사건 근로자들이 부서의 핵심 업무를 수행하였는지)</b> 이 사건 근로자들이 사무보조 업무 외에도 소속 부서의 핵심 업무를 수행하였다고 주장하는 업무는 실질적으로 행정직 직원들의 구체적인 지시 내지 지휘를 받아 수행한 것이거나, 행정직 직원들이 작성한 내용을 공문 등을 통하여 그대로 전달하는 등 단순 업무에 해당하는 것들로 보일 뿐이어서 이 사건 근로자들이 구체적인 의사결정 등을 요하는 부서의 핵심 업무를 수행하였다고 보기 어려움.</p> <p>⑥ <b>(A사의 사무보조직을 이 사건 근로자들의 비교대상 근로자로 보는 것이 타당한지)</b> A사의 사무보조직은 ‘일반직이 수행하는 직무를 상시·지속적으로 보조하는 직무에 종사하는 직종’이고, 이는 이 사건 근로자들의 고용을 염두에 두고 신설된 것으로 보이며 이 사건 근로자들의 업무 내용 및 범위 등을 보태어 보면 A사의 사무보조직을 이 사건 근로자들의 비교대상 근로자로 봄이 타당함.</p>
<p><b>시사점</b></p>	<p>○ 금번 판결은 회사가 파견근로자에 대한 직접고용의무를 이행하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결해야 한다는 대법원 판결(2022. 1. 27. 선고 2018다207847 판결)에 따라 A사가 이 사건 근로자들과 기간제 근로계약을 체결한 것은 직접고용의무를 이행한 것으로 보기 어렵다고 판단함.</p> <p>○ 금번 판결은 두 직군의 업무가 유사하다고 본 1심과 달리 두 직군에게 요구되는 채용 절차 및 자격 수준의 차이, 업무의 내용·난이도의 차이, 업무의 상호대체 불가능성에 주목하여 두 직군이 한 부서에서 유기적으로 연계된 일을 했더라도 파견법상 동종·유사 업무를 수행하는 근로자로 볼 수 없다고 판시함.</p>

	<p>○ 유사근로자가 없다는 이유로 정규직 근로자와 같은 근로조건을 적용받지 못한 판례(부산고법 2020나13611)를 고려하면, 파견근로자 직접고용 시 동종·유사 근로자를 누구로 볼 것인지에 따라 파견근로자에게 적용되는 근로조건이 달라지는바, 동종·유사 근로자인지 판단하는 경우 근로자가 수행한 업무의 내용과 난이도의 차이가 있는지, 서로의 업무를 대체할 수 있는지, 핵심 업무를 수행하였는지 여부 등 업무의 권한과 책임의 차이를 면밀히 검토할 필요가 있음.</p>
--	---



## 초 / 청 / 합 / 니 / 다

### 시대의 변화를 이끄는 미래의 리더들을 위하여



장 윤 금

숙명경영전문대학원은 새로 백 년을 준비하는 자세로 숙명 노사정 고위지도자 과정을 제안합니다. 기업, 정부, 공공기관, 국회, 언론과 노동조합 등 미래의 노동 관련 분야에서 활약할 고위지도자 양성을 통해 다시 한번 시대 변화를 이끌어가겠습니다. 숙명을 사랑하는 여러분을 초대합니다.

◆ 숙명여자대학교 총장



권 순 원

숙명경영전문대학원은 최고의 교수진과 교과목으로 인사·노동 분야의 고위지도자를 육성하고자 합니다. 인사노동 정책과 경영의 최신트렌드를 공유하고 노동시장 변화 대응 전략을 만들어 가겠습니다.

◆ 경영전문대학원 원장

## 추 / 천 / 합 / 니 / 다



이 기 권

숙명경영전문대학원의 노사정 고위지도자 과정은 관련 분야의 지식과 실무 역량을 배양할 수 있는 최적의 프로그램으로 꼭 필요한 시점에 개설되었습니다. 공직 생활 내내 이러한 프로그램의 필요성을 절감해왔기에 만시지탄이 있습니다. 최고의 역량이 모여 최고의 전문가로 발전하는 장이 되기를 기원합니다.

◆ 고용노동부 전 장관



이 정 애

숙명경영전문대학원 졸업생으로서 새롭게 시작하는 숙명 노사정 고위지도자 과정에 기대가 큼니다. 우리 기업은 채용, 교육, 보상 및 노사관계 관리 등 다양한 문제에 대한 해결 능력을 필요로 합니다. 사회의 당면 과제들이 숙명 노사정 고위지도자 과정에서 연구·학습되기를 기대합니다.

◆ LG생활건강 CEO

## 숙명 노사정 고위지도자 과정

SALP SookMyung  
Advanced Leadership Program

### 프로그램 안내

교육 기간	2024년 4월 - 2025년 2월 강의실 학습(연 10회) & 현장학습(해외 1회)
교육 시간	수요일 18:00 - 21:00 (자세한 일정은 홈페이지 참조)
교육 장소	숙명여대 디지털 휴머니티 센터
수강료	1인당 연 300만 원(해외 현장학습 비용 별도)
특전	숙명여대 총장 명의 수료증 부여, SBS 동문회 회원, 1+1 Rolling Back 프로그램, 각종 세미나, 정책포럼 참여
후원/파트너십	LG U+, 중앙노동위원회, 공인노무사회

### 모집 안내

모집 정원	30명 내외
지원 자격	기업 최고경영자 및 임원, 고위공무원, 판검사, 국회의원, 변호사, 공인노무사 등 전문직 종사자, 노조지도자 외 그외 위와 동등한 자격을 갖춘 인사
제출 서류	입학지원서 1부
전형 방법	서류전형
접수 기간	2024. 3. 1(금) - 3. 31(일)
접수 방법	이메일 제출 mba@sookmyung.ac.kr
문의처	서울시 용산구 청파로 47길 100 숙명여자대학교 백주년기념관 511호, 경영전문대학원 교학팀 (평일 9:00 - 17:30 / 점심시간 12:00 - 13:00 제외)

SBS | SOOKMYUNG  
BUSINESS SCHOOL

TEL 02-2077-7400  
02-710-9073  
E-MAIL mba@sookmyung.ac.kr  
WEBSITE mba.sookmyung.ac.kr

## 2024 숙명 노사정 고위지도자 과정

SALP 2024  
SookMyung  
Advanced Leadership  
Program

SBS | SOOKMYUNG  
BUSINESS SCHOOL

# 인사·노동의 미래 SALP에 있습니다!

## SALP 특징 1

### 경영노동 현장과 미래전략의 최신 솔루션

- ◆ AI 디지털 혁신, 기후변화, 인구위기 등 미래 통찰력과 대응전략 탐색
- ◆ 데이터 기반 HR Analytics, 노동경영 관련 최신 동향 분석, 현장 중심 노동개혁과 실행 솔루션 제시

## SALP 특징 2

### 품격과 전문성을 갖춘 최고지도자의 산실

- ◆ 국제정세, 한국정치, 경제경영, 인사노동 등 전략적 경영에 필요한 전문성과 문제해결 역량 학습
- ◆ 문화예술에 대한 이해, 갈등조정과 소통의 리더십을 갖춘 지도자 양성

## SALP 특징 3

### 경제적 비용으로 최고의 교류협력관계 형성

- ◆ 노사정 등 다양한 분야의 지도자와 정보가 만나는 플랫폼
- ◆ 최고 수준의 프로그램을 가장 경제적인 비용 투자로 향유

차별화된 인사·노동 교육 프로그램을 바탕으로 노동시장 변화를 이끌어 갈 미래 인재를 모집합니다.  
숙명 MBA SALP는 최신 정책과 사례 연구를 중심으로 디지털 사회에 특화된 커리큘럼을 제공합니다.

## 커리큘럼1

### 환경 변화와 경영의 에센스

AI와 노동의 미래  
4차 산업혁명 시대의 인재경영

국제정세와 한국경제  
산업전환과 구조조정

인구위기와 대응전략  
해외의 노동경영 혁신 현장 학습

## 커리큘럼2

### 노동정책과 경영전략 핵심 이슈

고용노동정책 2024  
노동개혁과 사회적 대화

노동위원회와 대안적 분쟁조정  
노동관련 입법과 판례의 시사점

한국형 노동 4.0과 고용전략  
데이터로 본 한국 경제와 정책과제

## 커리큘럼3

### 사람중심 리더십과 CEO의 품격

성공하는 CEO의 조건  
한국 정치와 노동

중국한시기행  
오페라의 세계  
서양미술사 산책

## 숙명 MBA SALP 교수진은 각 분야 최고의 전문가로 구성되어 있습니다!

### 숙명 경영전문대학원 교수진

권 순 원	인사·조직	이 욱 래	노동법	정 동 일	데이터분석
유 규 창	인사·노사	강 인 수	국제경제학	권 영 옥	빅데이터
김 주 일	인사·노사	박 윤 수	노동경제학	박 종 성	회계학
권 혜 원	인사·노사	박 우 랍	응용경제학	오 명 전	회계학
이 철 수	노동법	설 원 식	경영전략		
임 무 송	노동법·노동정책	여 인 권	통계학		
박 지 순	노동법	오 중 산	데이터분석		

### 공공부문과 민간부문 최고지도자

강석훈	KDB산업은행 회장	양정무	한국종합예술학교 교수
강원택	서울대학교 정치학과 교수	이기권	전 고용노동부 장관(현 김앤장 고문)
김문수	경제사회노동위원회 위원장	이재갑	전 고용노동부 장관 (현 수원대학교 고용서비스대학원장)
김성곤	한국방송통신대 중어중문학과 교수	이정식	고용노동부 장관
김영미	저출산고령사회위원회 부위원장	이형일	통계청 청장
김지형	전 대법관(현 법무법인 지평 대표)	한예진	전 국립오페라단 예술감독 (현 더한아트엔터테인먼트 대표)
김태기	중앙노동위원회 위원장		