

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

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation  
Weekly Newsletter

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

## < contents >

- ▶ 한국은행, 「2024년 2월 국제수지(잠정)」 발표 (4.5)
- ▶ 기획재정부, 「아시아개발은행(ADB) 2024년 아시아 경제전망」 발표 (4.11)
- ▶ 기획재정부, 「AMRO 2024년 지역경제전망」 발표 (4.8)
- ▶ 국제금융센터, 「중동 사태 및 국제유가 동향」 발표 (4.11)

### ◆ 한국은행, 「2024년 2월 국제수지(잠정)」 발표 (4.5)

- 2024년 2월 경상수지는 68.6억달러 흑자를 기록하여 전년동월(13.3억달러 적자) 대비 흑자로 전환
  - ※ 경상수지는 2023년 5월(23.0억달러 흑자) 이후 10개월 연속 흑자를 기록
    - ▶ 경상수지 추이(억달러, 한국은행) : 74.4(‘23.10)→ 38.9(11)→ 74.1(12)→ 30.5(‘24.1)→ 68.6(2)
- 상품수지는 66.1억달러 흑자를 기록하여 전년동월(12.5억달러 적자) 대비 흑자로 전환
  - ※ 상품수지는 2023년 4월(6.1억달러 흑자) 이후 11개월 연속 흑자 기록
    - ▶ 상품수지 추이(억달러, 한국은행) : 54.3(‘23.10)→ 68.8(11)→ 80.4(12)→ 42.4(‘24.1)→ 66.1(2)
- 서비스수지는 17.7억달러 적자를 기록하여 전년동월(22.6억달러 적자) 대비 적자 규모가 축소
  - ※ 서비스수지는 2022년 5월(2.8억달러 적자) 이후 22개월 연속 적자 기록
    - ▶ 서비스수지 추이(억달러, 한국은행) : △12.8(‘23.10)→ △22.1(11)→ △25.4(12)→ △26.6(‘24.1)→ △17.7(2)
- 본원소득수지는 배당소득을 중심으로 24.4억달러 흑자를 기록하여 전년동월(25.0억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 축소
- 이전소득수지는 4.2억달러 적자를 기록하여 전년동월(3.2억달러 적자) 대비 적자 규모가 확대
- 2024년 2월 금융계정은 68.5억달러 순자산 증가 기록

## ◆ 기획재정부, 「아시아개발은행(ADB) 2024년 아시아 경제전망」 발표 (4.11)

- 아시아개발은행(ADB)은 아시아 46개국\* 경제의 2024년 성장률을 4.9%\*\* , 2025년 4.9%로 전망

\* ADB의 '24년 경제전망은 49개 아시아·태평양 지역 회원국 중 일본, 호주, 뉴질랜드 제외

\*\* '23.12월 발표한 경제성장률 전망치(4.8%) 대비 0.1%p 상향 조정

- 다만, ADB는 중동 등 지정학적 분쟁 악화, 미국 통화정책 불확실성, 중국 부동산시장 위축, 기후 이상현상 발생 가능성 등 외부 불확실성을 하방 리스크 요인으로 지적

- 아시아 지역 물가상승률은 에너지가격 안정, 통화긴축 지속 등 요인으로 인해 2024년 3.2%, 2025년 3.0%로 전망

- 우리나라 경제성장률에 대해서는 2024년 2.2%\*, 2025년 2.3%로 전망했고, 물가상승률은 2024년 2.5%\*\* , 2025년 2.0%로 전망

\* 우리나라의 2024년 경제성장률은 지난 전망치('23.12월, 2.2%)와 동일

\*\* 우리나라의 2024년 물가상승률은 지난 전망치('23.12월, 2.5%)와 동일

- **(경제성장률)** ADB는 우리나라의 AI 서비스 및 클라우드서버 산업 확대에 따른 글로벌 반도체 수요 지속, 하반기 소비회복 등 영향으로 2024년 2.2%의 성장률을 전망했으며, 2025년에는 수출증가세에 힘입어 2.3%로 상승 폭이 확대될 것으로 전망.

- **(물가상승률)** 긴축적 통화정책 유지, 일부 과일 관세 면제·인하 등 정부의 물가안정 노력 등에 따라 우리나라의 물가상승률을 2024년 2.5%, 2025년 2.0%로 전망

- ADB는 인공지능(AI) 열풍이 아시아지역의 반도체산업 반등을 주도하고 있으며 그 영향은 국가별 특화분야에 따라 차별화된다고 강조. 특히, 우리나라는 2023년 전체 반도체 수출의 약 50%를 차지하는 메모리칩 선도 공급자로서 AI 연관 메모리칩 수요 급증의 수혜를 보고 있다고 평가.

※ 대만·중국 등 다른 주요 반도체 강국의 경우 반도체수출 중 메모리칩 비중이 상대적으로 낮아 AI 주도 수요 확대 영향을 아직까진 덜 받고 있다고 진단.

## ◆ 기획재정부, 「AMRO 2024년 지역경제전망」 발표 (4.8)

- 아시아+3 거시경제조사기구(AMRO)\*는 4월 8일 「2024년 지역경제전망」 보고서를 발표.

\* ASEAN+3 Macroeconomic Research Office : 아세안+3(한국, 일본, 중국) 경제동향을 분석·점검하고, 회원국 경제·금융안정을 지원하는 국제기구(2011년 싱가포르에 설립)

- **(경제성장률)** 동 보고서에 따르면, 2024년 아세안+3 지역은 견조한 내수, 투자수출 및 관광 산업 회복으로 4.5% 성장할 것으로 전망됨. 한국은 반도체 경기 회복에 따른 수출 증가로 2024년 2.3% 성장할 것으로 전망
- **(물가상승률)** 한편, 국제 원자재 가격 안정화 등으로 대부분의 아세안+3 국가들에서 물가상승 세는 둔화될 것으로 예상하며 2024년 물가상승률은 4.3%로 전망. 한국의 2024년 물가상승률은 2.5%로 전망
- **(하방 리스크)** AMRO는 지역경제의 불확실성이 크다는 점을 언급하며, 단기적으로 지정학적 위험 및 기후 변화에 따른 원자재 가격 상승, 중국 경기 회복 지연 등을 경기 하방 요인으로 제시. 장기적으로는 지정학적 긴장 지속, 인구 고령화, 기후변화 등을 지역경제의 위험 요인으로 지목.
- AMRO는 근원 인플레이션이 여전히 높은 수준으로 현재의 긴축적 통화정책을 유지하면서 향후 물가 수준에 따라 국가별로 유연하게 대응할 것을 권고. 한편, 코로나 기간의 완화된 신용 공급을 축소하고 있으나, 중소기업 등 취약 부문에 대한 선별적인 지원은 필요하다고 지적.

## ◆ 국제금융센터, 「중동 사태 및 국제유가 동향」 발표 (4.11)

### < 주요국 동향 >

- **(이스라엘-하마스 휴전 협상 지속)** 가자지구 전쟁 휴전을 위한 협상이 지속되는 가운데 이스라엘은 미국이 제안한 협상안 중 15만명의 팔레스타인인을 가자지구 북부로 복귀시킨다는 내용에 합의. 그러나 하마스는 아직 협상에 부정적.
- **(이란의 공격 임박 보도)** 블룸버그는 익명의 미국 및 이스라엘 소스를 인용해 이란 또는 친 이란 무장세력의 이스라엘 공격이 수일 내 임박한 것으로 보인다고 보도
- **(하마스 최고지도자 가족 사망)** 하마스는 4월 10일 이스라엘의 공습으로 하니예 최고지도자 아들 3명과 손자 4명이 사망했다고 발표. 이스라엘군은 이번 공습 대상이 모두 하마스 전투원이었다고 반박.
- **(유엔 레바논 국경 긴장 고조 평가)** 라자로 유엔 레바논 평화유지단 단장은 4월 10일 레바논-이스라엘 국경 지역에 긴장고조의 위험이 실제로 존재한다고 발언.

### < 국제유가 >

- **(동향)** WTI 선물가격은 4월 10일 \$86.21로 전 거래일 대비 1.1% 상승. 이란의 이스라엘에

대한 공격 임박 가능성이 제기되는 등 중동 위기가 고조되는데 따른 영향으로 추정.

※ 4월 10일 브렌트유의 가격은 배럴당 90.63달러로 전 거래일 대비 1.4% 상승

○ **(해외시각)** 이란의 대응 방식, OPEC+ 조치 여부 등이 국제유가 향방을 좌우 등

- 최근 국제유가는 이스라엘-하마스 분쟁 관련 소식에 매우 민감하게 반응해 왔으며 앞으로도 뉴스 헤드라인에 따라 변동성이 확대될 전망(Again Capital)
- 시장은 이스라엘-이란 상황을 예의주시하고 있으며, 국제유가 향방은 이란이 어떤 방식으로 이스라엘에 대응할 것인지가 좌우(UBS Group AG)
- 중동 불안이 고조되는 상황에서 OPEC+가 아무런 조치를 취하지 않을 경우 공급 부족이 심화되어 유가가 추가 상승할 수 있으며, 반면에 감산 완화 시기 또는 규모를 잘못 판단할 경우 유가가 큰 폭으로 하락할 가능성



문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

## < contents >

- ▶ 제22대 국회에서 노동계 우호적 입법 추진 우려
- ▶ 정부의 근로시간면제제도 관련 근로감독에 대한 노동계 반발 증가
- ▶ 노동계의 고율의 임금인상 요구로 인한 올해 임단협 난항 우려
- ▶ 한국노총 산하 금융노조는 임원 보궐선거 실시 예정
- ▶ 임금교섭 타결현황

### ◆ 제22대 국회에서 노동계 우호적 입법 추진 우려

#### ○ 제22대 총선 결과 노동계 출신 후보 다수 당선

- 여당(국민의힘·국민의미래)에서는 3명, 야당(더불어민주당·더불어민주연합/진보당)에서는 13명의 노동계 출신 인사 당선

#### ○ 향후 노동계는 제22대 국회에 진입한 인사들과 연대해 ▲정년 65세 연장, ▲노조법 제2조·3조 재입법 등에 주력할 것으로 전망

- 한국노총은 22대 국회 구성 이후 「노동존중실천 국회의원단」 구성을 추진하고, 당선된 지지후보들에게 총선 공약 이행을 요구할 것으로 예상

※ 한국노총은 총선 정책 요구로 ▲65세 이상 정년연장, ▲주4일제 도입, ▲노조법 제2조·3조 개정을 제시했고, 다수의 지지후보들은 이를 공약화

[ 참고 ] 한국노총 주요 정책 요구사항 및 추진계획

정책 요구사항	추진계획
주4일제 도입	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 22대 국회 우선 처리법안 추진 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주요 정당 정책위와 법률안 마련 논의</li> <li>- 시민사회단체와 '주4일제 네트워크' 구성·운영 및 공동 정책연구 실시</li> </ul> </li> </ul>
정년 65세 연장	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 22대 국회 상반기 내 법안 발의 추진 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부의 고령자 계속고용제도 시행 저지 및 사회적 대화 대응</li> </ul> </li> </ul>
노동권 사각지대 해소 및 노동기본권 보장	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 22대 국회 우선 처리법안으로 노조법 제2조·3조 개정 재추진</li> <li>■ 사회연대입법* 제정을 위한 대정부·국회 압박 투쟁 <ul style="list-style-type: none"> <li>* 사회연대입법 : ① 5인미만 사업장 근로기준법 전면 적용, ② 동일노동-동일임금 법제화, ③ 일하는 사람을 위한 권리보장법</li> </ul> </li> </ul>

- 민주노총은 원내에 진입한 진보당 등과 연대해 노조법 제2조·3조 재입법, 초기업 교섭 제도화를 이슈화하고 대통령 거부권 규탄 활동을 병행할 전망

[ 참고 ] 민주노총 주요 정책 요구사항

구분	요구사항
모든 노동자의 노동권 보장	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 노조법 2·3조 개정</li> <li>■ 초기업 교섭 제도화</li> </ul>
노동시장 불평등 해소	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용</li> </ul>
삶의 질 향상	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 주4일제 도입, 노동시간 상한제 도입</li> </ul>

- 한편, 민주노총은 4. 22 사업계획 논의를 위한 「임시대의원대회」 개최를 앞두고 있는 가운데 금번 총선 대응을 둘러싼 내부 갈등 재연 전망

- 민주노총이 올해 초 진행한 대의원대회(2. 5, 3. 18)는 진보당 지지철회를 둘러싼 갈등으로 두 차례 파행됐으며, 일부 산별조직들은 민주노총 집행부의 총선 대응 역할 부재와 이에 따른 진보정치 전제 위축을 주장하며 집행부 책임론을 거론할 것으로 전망

※ 정의당은 제22대 총선에서 원내 진입 실패(제21대 국회 6석)

◆ 정부의 근로시간면제제도 관련 근로감독에 대한 노동계 반발 증가

- 고용부는 「근로감독 종합계획(2. 5)」을 통해 올해 근로감독의 목표를 '노사법치 확립'으로 결정

- 특히, 고용부는 올해 자동차, 조선, 철강 업종 및 근로자 1,000인 미만 사업장을 대상으로 근로시간면제제도 관련 근로감독을 확대한다는 계획

※ 고용부는 지난해 ‘근로시간면제제도 관련 근로감독(2023. 9. 18~11. 30, 202개소 대상) 결과 109개 사업장에서 근로시간면제 한도(인원, 시간) 위반 등 위법사항 적발

- 한편, 양 노총은 정부의 근로시간면제제도 근로감독 등 법치주의 확립 정책에 반발하는 등 노정(勞政)갈등 지속

- 한국노총은 4. 8 ‘현 정부의 노동정책 및 경기상황 악화에 따른 노사관계 변화’ 관련 실태조사 결과를 발표하고, 노사관계 악화의 원인을 근로시간면제 실태조사 및 시정지시 등 정부의 노사법치 확립 추진이라고 주장

※ 한국노총 실태조사 기간 및 대상 : 2024. 3. 25~4. 3(한국노총 산하 326개 노조 참여)

※ 실태조사 결과 참여 노조의 42.3%가 정부 노동정책으로 인한 노사관계 악화 답변

- 민주노총은 금속노조를 중심으로 결의대회(4. 4) 등을 개최해 근로시간면제제도의 폐기를 주장하고, 고용부의 근로감독에 따른 시정지시 이행을 지속 거부

## ◆ 노동계의 고율의 임금인상 요구로 인한 올해 임단협 난항 우려

- 양 노총과 산하 주요 산별노조(한국노총 금융노조, 민주노총 금속노조)가 임금인상 요구안을 확정된 가운데 노동계의 고율의 임금인상 요구로 인한 임단협 난항 전망

※ 금속노사(금속산업사용자협의회-금속노조)는 4. 16 임단협 상견례를 진행할 예정이고, 금융노사(금융산업사용자협의회-금융노조)는 4. 17 임단협 상견례 진행 예정

- 한국노총 금융노조는 올해 교섭에서 최근 3년간 실질임금이 저하됐다고 주장하며 지난해 임금인상 요구율(3.5%) 대비 2배 이상인 8.5% 인상 요구

- 민주노총 금속노조는 금속산업 2025년 최저임금(2024년 9,970원 → 11,080원), 및 지부별 임금인상 요구안(기본급 159,800원, 호봉승급분 제외) 확정

※ 금속노조는 7월 임단협 관련 산별파업을 추진한다는 계획



[ 참고 ] 최근 양 노총 임금인상 요구안 및 협약임금 인상률

구분	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
한국 노총	7.9%	7.6%	9.2%	7.5%	7.9%	6.8%	8.5%	9.1%	8.3%
민주 노총	7.4%	7.4%	7.1%	6.0%	-	7.8%	7.5%	10.5%	6.6%
협약임금 인상률	3.3%	3.6%	4.2%	3.9%	3.0%	3.6%	4.7%	4.2%	-

- 경총은 「2024년 기업 임금정책과 생산성 제고를 위한 경영계 권고(3. 22)」를 통해 고임금 근로자의 임금 최소 수준 인상 및 과도한 성과급 자제 필요성 강조
  - 경총은 대기업·정규직 중심의 누적된 고임금 임금인상에서 비롯된 임금 격차가 일자리 미스매치와 사회적 갈등을 심화시키는 원인이 되고 있다는 점을 지적
- 한편 산업현장에서는 임금인상과 함께 성과급 관련 노사갈등이 증가할 것으로 우려
  - 삼성전자 노사는 ▲임금인상, ▲성과급 제도 개편 등에 대한 이견으로 임단협이 결렬되었고, 노조는 4. 8 쟁의권 확보를 발표한데 이어 4. 17 집회를 예고하는 등 임단협 관련 갈등 증가 우려
  - ※ 삼성전자 노조는 3. 18~4. 5 쟁의행위 찬반투표를 진행했고, 조합원 74% 찬성(조합원 27,458명 중 20,330명 찬성)으로 가결

◆ 한국노총 산하 금융노조는 임원 보궐선거 실시 예정

- 한국노총 산하 금융노조는 박홍배 前 위원장의 총선 출마를 위한 사퇴에 따라 4. 22~4. 24 임원 보궐선거 실시 예정
  - 금번 금융노조 보궐선거는 ▲김형선 現 기업은행노조 위원장, ▲윤석구 現 KEB하나은행노조 위원장이 위원장 후보로 출마해 2파전으로 진행될 예정
- 금융노조 임원 보궐선거 출마자들은 ▲주4.5일제 도입, ▲관치금융 철폐, ▲국책은행의 지방 이전 저지 등을 주요 공약으로 내세우며 지지 확보 시도

## ◆ 임금교섭 타결현황

### 고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과

- ※ 협약임금 인상률\*은 고용부가 100인 이상 사업체 7,165개를 대상으로 집계, 2023년도 임금결정현황 제출 사업체는 6,869개(95.9%)
- \* 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률
- ※ 2023년 연간 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)
- (전체) 4.2%, 전년 4.7% 대비 0.5%p 하락
  - (규모별) 100~299인 4.6% (전년 5.0%), 300인 이상 4.6% (전년 4.7%)
    - \* 1,000인 이상 4.1% (전년 4.4%)

### < 개별기업 임금교섭 타결현황 >

(2024. 4. 10 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
15	LG디스플레이	제조	4.9	한국노총	▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 2.4% 인상(기본인상률 1.8%+고과별 평균 인상률 0.6%)
14	LG전자	제조	4.9	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 평균 5.2% 인상 · 직급별 초임 100만원 인상 · 난임치료 유급휴가 연장(3일→6일) · 임신기 근로시간 단축 적용기간 확대 등
13	우리카드	서비스	3.29	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 총액 2% 인상 · 특별보로금(성과급) 115% 지급 · 사기진작금 100만원 지급 · 본인 결혼 축의금 인상(100만→150만원) · 남성 직원 육아휴직 기간 연장(1년→2년) 등
12	홈플러스	서비스	3.28	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 선임~매니저 직급 임금 3.3% 인상 · 조리 근무자 저선량 폐CT 지원제도 도입 등
11	KB손해보험	서비스	3.5	민주노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 4급 이상 직원, 5·6급·직무급제 각각 기본급 5.0%, 6.0% 인상 · 성과급 월상여금의 450%(연봉의 18.5%) 지급 · 목표달성격려금 360만원(월상여금의 100%) 지급 · 복지포인트 180만 포인트(월상여금의 50%) 지급 등
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 2.0% 인상</li> <li>· 사기진작 명목 일시금 200만원 지급</li> <li>· 개인연금 지원 금액 상향 조정(10만원→20만원)</li> <li>· 본인 결혼 축하금 150만원 지급 등</li> </ul>
8	KB국민은행	서비스	1.5	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 2.0% 인상</li> <li>· 성과급 230% 지급 등</li> </ul>
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 인상을 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

#### ▶ 제22대 국회의원선거(4.10) 결과

### ○ 판례동향

#### ▶ 근로자가 수행한 업무의 기간별업종별 특성을 고려한 불법파견 여부 판단 ; 대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다28966, 2019다28973(병합), 2019다28980(병합), 2019다28997(병합), 2019다29006(병합) 판결

### ○ 국회동향

#### ◆ 제22대 국회의원선거(4.10) 결과

○ 제22대 국회의원선거(4.10)에서 더불어민주당이 더불어민주당연합과 합쳐 175석을 확보하며 원내 제1당 지위를 유지

※ 제22대 국회 임기는 5.30 시작

[제22대 국회의원선거 결과]

민주당	민주연합	국민의힘	국민의미래	조국혁신당	개혁신당	새로운미래	진보당	계
161석 (53.7%)	14석 (4.7%)	90석 (30.0%)	18석 (6.0%)	12석 (4.0%)	3석 (1.0%)	1석 (0.3%)	1석 (0.3%)	300석 (100%)

- 한편, 한동훈 국민의힘 비상대책위원장은 총선 결과에 대한 책임을 지고 사퇴했으며, 한덕수 국무총리·대통령실 비서실장 등도 국정 쇄신을 위해 사의를 표명(4.11)

## ○ 판례동향

- ◆ 근로자가 수행한 업무의 기간별·업종별 특성을 고려한 불법파견 여부 판단 ; 대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다28966, 2019다28973(병합), 2019다28980(병합), 2019다28997(병합), 2019다29006(병합) 판결

원청과 도급계약을 체결한 사내협력업체 소속 근로자들이 원청과 근로자파견관계에 있었다고 볼 수 있는지 여부는 근로자가 어떤 업무를 수행하였는지, 해당 기간에 근로자들이 구체적으로 어떤 방식으로 작업을 하였는지, 원청에 의해 작업 내용이 사실상 결정되거나 통제되었는지, 원청이 근로자에게 업무상 지시를 하거나 일반적 업무배치권을 행사하였는지 등을 고려하여 판단하여야 한다.

<p><b>사실관계</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ A사는 순천, 당진, 울산에 공장을 두고 냉연강판, 강관, 철강재, 자동차 부속품 등의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사이고, 이 사건 근로자들은 A사와 도급계약을 체결한 사내협력업체들에 소속된 근로자임.</li> <li>○ A사의 순천공장은 냉연강판 및 자동차용 강판 등을 생산하는데, 냉연강판 생산공정은 5가지 주요 공정과 지원 업무·공정으로 구분할 수 있음.</li> <li>○ 이 사건 근로자들은 A사가 근로자들이 수행한 업무를 중앙통제실에서 원격으로 통제하고, 사내협력업체는 고유한 기술이나 자본이 없이 모집한 인력만을 A사의 생산조직에 투입하는 역할에 그쳤으며, 이윤 창출 및 상실 위험도 부담하지 않았는바, A사가 작업 내용을 결정·지시하고 노무관리를 하므로 위 도급계약은 근로자파견이라고 주장함. <ul style="list-style-type: none"> <li>- A사는 MES(Manufacturing Execution System)는 사내협력사업체들에 작업을 발주하고 작업결과를 확인하는 데 그치고, 이 사건 근로자들을 직접적·구체적으로 지휘·감독하지 않았으며, A사의 직원들과 이 사건 근로자들이 혼재하여 근무하고 있지 않았는바, 인사관리에 관하여 사내협력업체들이 독자적으로 권한을 행사하였으므로 근로자파견에 해당하지 않는다고 주장함.</li> </ul> </li> <li>○ (원심) 이 사건 근로자들에 대해 A사가 구체적인 작업표준 등을 작성하여 작업수행 자체에 관한 지시를 받았고 사내협력업체 근로자들에게 페널티를 주는 방식으로 실질적인 지휘·명령권을 행사하였는바, 이 사건 근로자들과 A사는 근로자파견관계에 있었다고 봄이 타당함.</li> </ul>
<p><b>판결요지</b></p>	<p>■ 관련 법리</p> <p>대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등 참조</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 구 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘구 파견법’이라고 한다)의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 그 근로자에 대</li> </ul>

하여 직·간접적으로 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 그 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 그 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다.

## ■ 판결 요지

### ○ 기계정비, 전기정비 중 레벨 0, 유틸리티 업무 외의 업무를 수행한 이 사건 근로자들에 대한 판단

- 원심은 A사의 사내협력업체에 고용되어 해당 이 사건 근로자들이 주장하는 고용의무 발생의 요건이 되는 기간 또는 시점(이하 '대상 근무기간'이라고 한다) 동안 A사의 순천공장에서 냉연강판 등의 생산에 필요한 지원공정 업무나 차량경량화 제품 생산공정 업무를 수행한 것이 A사로부터 지휘·명령을 받는 근로자파견관계에 해당한다고 판단하였음.

① (A사의 상당한 지휘·명령이 있었는지) 이 사건 근로자들을 포함하여 사내협력업체의 근로자들은 A사 순천공장의 냉연강판 등 생산과정의 일부라 볼 수 있는 공정에서 비교적 단순하고 반복적인 작업을 수행하면서 A사로부터 작업수행에 관한 지시나 감독을 받은 것으로 보이고, A사는 상세한 내용의 작업표준 등을 작성하여 사내협력업체에 교부하였으며 사내협력업체 근로자들은 A사가 정해주는 작업방법, 작업순서, 작업내용, 작업속도, 작업장소를 위반하거나 임의로 변경하여 업무를 수행할 수 없었음.

② (A사의 사업에 실질적으로 편입되었는지) 사내협력업체 근로자들이 수행한 업무는 순천공장의 냉연강판 등 생산과정의 흐름과 연동되어 함께 작업이 진행되어야 할 필요가 있고, 사내협력업체 근로자들의 업무시간과 휴게시간이 A사의 근로자들과 동일하게 정해지는 등 각 공정별로 A사의 근로자들과 사내협력업체 근로자들은 사실상 하나의 작업집단을 이루었다고 평가할 수 있음.

③ (사내협력업체가 인사 및 근태상황에 대한 결정권한을 독자적으로 행사하였는지) A사는 사내협력업체 근로자들의 인사, 근태상황에 상당한 영향력을 행사한 것으로 보이고, 사내협력업체가 폐업하고 새로운 사내협력업체가 도급계약을 체결하여 업무를 하는 경우에도 실질적인 작업 내용의 변경 없이 기존 근로자를 승계하여 기존 업무를 그대로 수행하는 등 사내협력업체가 소속 근로자들에게 업무배치권을 실질적으로 행사하였다고 보기 어려움.

④ (사내협력업체가 업무에 전문성·기술성이 있는지 및 독립적 기업조



	<p>직이나 설비를 갖추고 있는지) 사내협력업체들은 해당 도급업무에 관한 전문성과 기술력이나 업무수행에 필요한 물적 시설과 고정자산을 갖추지 않은 채, A사 순천공장에서만 사업을 영위하였고, 그 대부분은 A사와의 용역도급계약을 위하여 설립되었다가 그 계약이 해지된 후에는 곧바로 폐업하였음.</p> <p>○ 기계정비 업무를 수행한 이 사건 근로자들에 대한 판단</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 원심이 실시한 이유만으로 기계정비 업무를 수행한 이 사건 근로자들이 대상 근무기간 동안 A사로부터 지휘·명령을 받는 근로자파견관계에 있었다고 단정하기 어려움.</li> <li>- (기계정비 업무가 A사의 생산공정에 밀접하게 연동되는 업무인지) 기계정비 업무는 A사의 생산공정에 밀접하게 연동되는 업무가 아니고, A사는 정비계획을 수립하고 정비 작업은 사내협력업체가 담당하였기 때문에 A사의 근로자와 사내협력업체 근로자가 수행한 업무는 어느 정도 구분되어 있었던 것으로 보임.</li> <li>- (A사가 작업표준서의 내용을 결정·통제하였는지) 원심은 기계정비에 관한 작업표준서를 사내협력업체 근로자가 직접 작성하였다고 인정하였으나 그 내용을 A사가 사실상 결정하거나 통제하였는지는 기록상 분명하지 아니함.</li> <li>- (A사가 대상 근무기간에 작업수행에 관한 지시를 계속 행사하였는지) 순천공장 설립 후 상당한 기간 동안 A사는 사내협력업체 근로자에게 작업수행에 관한 지시를 하고, 사내협력업체로 하여금 A사가 허가한 근로자 수만큼만 라인에 배치할 수 있게 하였던 것으로 보이나, 제출된 증거만으로는 A사가 이 사건 근로자들의 대상 근무기간에도 이러한 권한을 계속 행사하였는지는 알기 어려움.</li> <li>- (파견 관계의 판단 요소) 원심으로서 기계정비에 관한 업무를 수행하는 A사의 설비관리팀 관리직 또는 현장기술직 근로자들과 이 사건 근로자들이 구체적으로 어떤 방식으로 작업을 하였는지, 사내협력업체가 작성한 작업표준서의 내용이 A사에 의해 사실상 결정되거나 통제되었는지, 이 사건 근로자들의 대상 근무기간에도 A사가 사내협력업체 근로자에 대하여 업무상 지시를 하거나 일반적 업무배치권을 행사하였는지 등을 구체적으로 심리하여 이 사건 근로자들이 A사와 근로자파견관계에 있는지를 판단하여야 함.</li> </ul> <p>○ 전기정비의 레벨 0 업무를 수행한 이 사건 근로자들에 대한 판단</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (실제로 수행한 업무의 내용) A사의 순천공장의 전기정비 업무는 레벨 1과 레벨 0으로 구분되는데, 레벨 0은 생산과 무관한 시설과 설비에 대한 전기 점검 및 유지·보수 업무로 대상 근무기간 동안 레벨 0 업무는 사내협력업체인 Q가 담당하였는데, 이 사건 근로자들은 Q에 고용되어 레벨 0 업무를 수행하였음.</li> <li>- (레벨 0 업무가 A사의 업무와 구체적으로 어떻게 연관되었는지) 소프</li> </ul>
--	--

	<p>트웨어를 담당하는 A사의 근로자와 하드웨어를 담당하는 사내협력업체 근로자가 빈번히 함께 작업을 하는 레벨 1 업무와 달리, 레벨 0 업무는 사내협력업체 근로자가 단독으로 수행하였던 것으로 보이는데, 이 사건 근로자들이 제출한 전기정비 업무에 관한 증거들은 대부분 레벨 1에 관한 것이어서 대상 근무기간 동안 전기정비에 관한 업무를 담당하는 A사의 설비관리팀 관리직 또는 현장기술직 근로자가 레벨 0 업무를 수행하는 사내협력업체 근로자에게 어떻게 지휘·명령을 하였고, A사의 근로자가 수행하는 업무와 사내협력업체 근로자가 수행하는 업무가 구체적으로 어떻게 연관되었는지를 기록상 알기 어려움.</p> <p>- <b>(A사가 대상 근무기간에 작업수행에 관한 지시를 하였거나 인사·근태 등에 관여하였는지)</b> 순천공장 설립 후 상당한 기간 동안 A사는 사내협력업체 근로자에게 작업수행에 관한 지시를 하고, 사내협력업체들의 인사나 근태관리 등에도 관여하였던 것으로 보이나, A사가 대상 근무기간에도 이러한 권한을 계속 행사하였는지는 분명하지 않음.</p> <p>○ <b>유틸리티 업무를 수행한 이 사건 근로자들에 대한 판단</b></p> <p>- <b>(실제로 수행한 업무 내용)</b> 대상 근무기간 동안 수행한 유틸리티 업무는 A사의 생산설비들과 떨어진 곳에 위치한 유틸리티 시설들을 유지·관리하는 업무로, A사는 그중 정수처리시설, 폐수처리시설, 냉난방설비, 건조기의 유지·관리 업무를 사내협력업체에 위탁하였고, 보일러 등 일부 시설을 직접 운영하였음.</p> <p>- <b>(업무수행 방법 구분 및 업무 장소가 분리되었는지)</b> 이 사건 근로자들이 근무할 당시에는 시설별로 1명(3교대 근무를 하므로 총 3명)의 사내협력업체 근로자가 해당 시설 내에 근무하거나 순회하는 등으로 그 시설의 업무를 전담하였는데, 이들의 업무수행 장소는 유틸리티 업무를 수행하는 A사의 근로자들과 공간적으로 분리되어 있었고, 업무도 구분되어 있었음.</p> <p>- <b>(A사의 상당한 지휘·명령이 있었는지)</b> 시설별 작업 내용을 기재한 작업표준서가 사내협력업체 명의로 작성된 것으로 보이는데, 그 내용을 A사가 사실상 결정하거나 통제하였는지는 기록상 분명하지 않고, 일부 장치를 작동할 때 A사의 근로자의 요청이 있거나 허락을 받는 경우가 있는 것으로 보이기는 하나, A사의 근로자와 사내협력업체 근로자가 어떤 관계에서 업무를 수행하였는지를 구체적으로 알 수 있는 증거가 부족하여, 그러한 요청이나 허락이 원청의 지휘·명령에 해당한다고 단정하기 어려움.</p> <p>- <b>(대상 근무기간 동안 A사가 인사·근태관리에 관여하였는지)</b> 순천공장 설립 후 상당한 기간 동안 A사는 사내협력업체들의 인사나 근태관리 등에 관여하였던 것으로 보이나, A사가 대상 근무기간에도 이러한 권한을 계속 행사하였는지는 분명하지 않음.</p>
시사점	<p>○ 금번 판결은 원청이 상세한 작업표준을 작성해 사내협력업체에 교부하였는바, 사내협력업체 근로자들은 원청이 정해진 작업 방법 등을 임의로</p>

	<p>변경하여 업무를 수행할 수 없어 근로자들이 실제로 수행한 업무가 원청의 생산공정 흐름과 연동되어 업무시간과 휴게시간이 동일했다는 점에 주목하여 원청과 사내협력업체 근로자 사이의 파견관계가 성립한다고 판시하였음.</p> <p>○ 다만, 금번 판결은 공정별 특성과 근무기간을 구분하지 않고 불법파견 여부를 판단한 원심과 달리 각 공정별 특성과 업무 내용을 고려하여 일부 공정에 대해서 원청이 상당한 지휘·명령을 하였음을 증명할 자료가 부족하므로 원심이 다시 판단해야 한다고 판시함.</p> <p>○ 따라서 향후 분쟁 발생 시 해당 공정·기간별로 어떤 방식으로 작업을 하였는지 및 사내협력업체가 작성한 작업표준서의 내용이 원청에 의해 결정되거나 통제되지 않았다는 점, 일부 근무기간 동안 원청이 사내협력업체 근로자에 대하여 구체적인 업무상 지시를 하거나 일반적 업무배치권을 행사하지 않았다는 점 등을 설명할 수 있도록 입증자료를 철저히 준비해 두어야 할 필요가 있음.</p>
--	---