

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

< contents >

- ▶ 경총, 「2023년 사업체 임금인상 특징 분석」 보고서 발표 (4.21)
- ▶ 경총, 「최근 고용 흐름의 3가지 특징과 시사점」 보고서 발표 (4.23)
- ▶ 경총, 「최근 서비스업 설비투자의 특징과 시사점」 보고서 발표 (4.25)
- ▶ 중기부, 「5월 동행축제」 행사 개최 안내

◆ 경총, 「2023년 사업체 임금인상 특징 분석」 보고서 발표 (4.21)

(임금·HR정책팀 02-3270-7395)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 ‘경총’)가 4월 21일 고용노동부의 사업체노동력조사 원 자료를 분석하여 발표한 「2023년 사업체 임금인상 특징 분석」에 따르면, 2023년 상용근로자 연임금총액 인상률은 특별급여 감소로 2022년보다 낮아진 것으로 나타났으며, 지속된 실근로시간 감소로 2011년 이후 2023년까지 시간당 임금 인상률이 연임금총액 인상률보다 월등히 높았음.
- ① **(연임금총액)** 상용근로자 2023년 연임금총액(정액급여+특별급여, 초과급여 제외)은 4,781만 원으로 전년(4,650만원) 대비 131만원(2.8%), 2020년(4,222만원) 대비 559만원(13.2%) 인상되었으며, 초과급여를 포함한 연임금총액은 사상 처음 5천만원을 넘어섬(5,053만원).
- ② **(사업체 규모별)** 2023년 300인 미만 사업체의 연임금총액은 4,296만원(전년대비 2.6%↑), 300인 이상은 6,968만원(전년대비 2.4%↑)으로, 300인 이상 사업체의 임금을 ‘100’으로 볼 때 300인 미만 사업체는 ‘61.7’로 나타남.
 - 300인 이상 사업체 대비 300인 미만 사업체 임금수준은 2020년 64.2에서 2023년 61.7로 하락했는데, 이는 2021~2023년 300인 이상 사업체 특별급여 인상률(29.0%)이 300인 미만(13.6%)에 비해 두 배 이상 높았던 것이 주요 원인인 것으로 분석
- ③ **(업종별 임금 수준)** 2023년 업종별 연임금총액은 금융·보험업이 8,722만원으로 가장 높았으며, 숙박·음식점업은 3,029만원으로 가장 낮아, 두 업종 간 격차는 5,693만원에 달했음. 반면, 전년대비 인상률은 숙박·음식점업이 6.9%로 가장 높았고, 금융·보험업은 0.1%로 가장 낮았음.

④ **(시간당 임금 인상률)** 우리 실근로시간이 급격하게 감소하면서, 시간당 임금*은 연임금총액보다 훨씬 높게 인상된 것으로 분석

* 상용근로자 연임금총액(초과급여 제외)을 연간 소정실근로시간(초과근로시간 제외)으로 나눈 값

- **(2011~2023년)** 상용근로자 시간당 임금은 2011년 15,488원에서 2023년 25,604원으로 65.3% 올라, 동 기간 연임금총액(50.1%↑, '11년 3,186만원 → '23년 4,781만원)보다 월등히 높은(15.2%p) 누적 인상률을 보였음.

○ 2023년은 글로벌 경기 둔화로 인한 기업 실적 악화로 임금 인상세가 다소 둔화되었지만, 최근 3년을 살펴보면 대기업의 높은 성과급 등 특별급여 인상이 임금 상승을 견인해 온 것으로 나타났음.

- 우리 노동시장의 이중구조 심화가 다양한 사회적 갈등을 초래하고 있는 만큼, 연공형 임금 체계와 대기업 중심 노동운동으로 인해 지나치게 높아진 대기업의 임금을 안정시키고, 고임금 근로자에 대한 과도한 성과급 지급은 자제해야 할 것임.

◆ **경총, 「최근 고용 흐름의 3가지 특징과 시사점」 보고서 발표 (4.23)**

(고용정책팀 02-3270-7367) * 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

○ 한국경영자총협회는 「최근 고용 흐름의 3가지 특징과 시사점」 보고서를 4월 23일 발표함.

○ 경총은 보고서를 통해 최근 고용시장의 주요 특징을 ①여성 취업자 증가, ②단시간 근로자 증가, ③청년고용 부진으로 분석함.

* 통계청, 경제활동인구조사 원자료 분석

① **(여성 취업자 증가)** 작년(2023년) 늘어난 취업자 32만7천명 중 여성이 30만 3천명으로 92.7%를 차지. 최근 3년간 늘어난 취업자의 성별 비중도 여성이 과반수를 차지하며 남성을 압도

- 부문별로는 30대 여성, 고학력 여성, 기혼 여성이 취업자 증가를 주도
- 한편, 여성의 경제활동 참가가 확대되면서 가정에서 육아나 가사에 전념하는 소위 '남성 전업주부'가 증가해, 지난해 처음으로 20만명을 넘어섬.

② **(단시간 근로자 증가)** 주52시간제 시행, 근로형태 다양화, 맞벌이 여성 증가 등으로 임금근로자 중 근로시간이 주 36시간 미만인 단시간 근로자가 크게 늘고 있음. 특히 근로시간이 주 15시간 미만인 초단시간 근로자는 지난해 126만3천명으로 관련 조사가 시작된 이래 최대치를 기록

- 부문별로는 여성, 고령자와 청년, 10인 미만 사업장이 단시간 근로자 증가세를 견인한 것으로 분석

❸ (청년고용 부진) 청년 취업자는 2022년 11월부터 2024년 3월까지 17개월 연속 감소하며 최근 10년간 최장기간 감소를 기록

- 작년 청년 취업자 감소(-9.8만명)의 주된 원인은 청년 인구감소(-17.7만명)로, 취업자 감소분 중 인구효과가 대부분(-8.3만명, 84.8%)을 차지
- 한편 최근 감소세를 보였던 청년 '쉬었음' 인구가 지난해 1만1천명 증가로 전환되면서 노동력 유희화 현상의 심화가 우려

○ 경총은 최근 고용시장 특징을 고려해 ▲여성 경제활동 참여 확대와 출산을 반등을 위한 알가정 양립 지원 강화, ▲양질의 시간제 일자리 창출확산 여건 조성, ▲비취업 청년에 대한 직업훈련 및 고용지원서비스 강화 등이 필요하다고 강조

◆ 경총, 「최근 서비스업 설비투자의 특징과 시사점」 보고서 발표 (4.25)

(경제분석팀 02-3270-7376)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

○ 4월 25일 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 '경총')가 발표한 「최근 서비스업 설비투자의 특징과 시사점」 보고서에 따르면, 지난 10년간('13~'22년) 우리 서비스업 설비투자는 전체 설비투자의 39.4%로, 제조업 설비투자 비중(53.6%)보다 훨씬 낮은 것으로 분석. 이는 G7 국가 모두가 제조업보다 서비스업 투자 비중이 월등히 높은 것과는 대비되는 결과.

❶ (우리 서비스업 설비투자 현황) 지난 10년간('13~'22년) 우리나라 서비스업 설비투자는 총 639.1조원 규모로, 동기간 우리나라 전체 설비투자(총 1,621.7조원)의 39.4%를 차지. 우리나라 전체 설비투자의 절반 이상(53.6%)은 제조업(총 869.8조원)에서 이뤄진 것으로 집계

❷ (전체 설비투자 대비 서비스업 설비투자 비중 국제비교) 지난 10년간 전체 설비투자 대비 서비스업 설비투자 비중은 우리(39.4%)가 영국(75.0%), 미국(70.2%), 독일(63.3%) 등 모든 G7 국가보다 월등히 낮았음.

❸ (제조업 대비 서비스업 설비투자 비율 국제비교) 특히 G7 국가들은 모두 제조업보다 서비스업 설비투자가 월등히 높게 나타난 반면, 우리나라는 제조업에서 설비투자가 더 많이 이뤄진 것으로 분석. 이에 따라 제조업 설비투자 대비 서비스업 설비투자 비율 역시 우리(73.5%)가 모든 G7 국가보다 낮게 나타남.

❹ (세부 서비스 업종별 설비투자 현황 및 국제비교) 우리 서비스업 설비투자는 운수업(전체 설비투자 대비 10.3%)에서 가장 많았고, 그 다음으로 공공행정·국방·사회보장(이하 '공공행정')(9.5%), 정보통신업(5.8%), 도소매·숙박음식업(3.3%), 사업서비스업(3.1%) 順

- (세부 서비스 업종별 설비투자 비중 국제비교) 우리나라에서 설비투자가 많이 이뤄진 상위 6개 서비스 업종 중 도소매·숙박음식업(3.3%), 법무·회계·과학기술 같은 사업서비스업(3.1%), 의료보건 및 사회복지서비스업(2.7%)은 모든 G7 국가보다 비중이 낮았음.

◆ 중기부, 「5월 동행축제」 행사 개최 안내

- 중소벤처기업부는 소비촉진과 경제활력 제고를 위해 대형 유통업체부터 중소기업, 소상공인, 정부·지자체가 모두 참여하는 전국적 소비촉진 행사인 「5월 동행축제」 개최
 - (행사기간) 2024. 5. 1.(수) ~ 5. 28.(화) <28일간>
 - (참고사항) 동행축제 기간의 다양한 상품할인과 행사에 관련된 내용은 ‘동행축제.org’ 또는 ‘k-shoppingfesta.org’에서 확인

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 한국은행, 「2024년 1/4분기 실질 국내총생산(속보)」 발표 (4.25)
- ▶ 한국은행, 「2024년 3월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (4.23)
- ▶ 한국은행, 「2024년 4월 기업경기실사지수(BSI)」 발표 (4.25)
- ▶ 한국은행, 「2024년 4월 소비자동향조사 결과」 발표 (4.24)

◆ 한국은행, 「2024년 1/4분기 실질 국내총생산(속보)」 발표 (4.25)

○ 2024년 1분기중 실질 국내총생산(GDP)은 전기대비 1.3%* 성장(전년동기대비 3.4% 성장)

* 2021년 4분기(1.4%) 이후 2년 3개월 만에 최대치

※ 실질 GDP 전기대비 성장률 추이(%) : 0.3('23.1q)→ 0.6(2q)→ 0.6(3q)→ 0.6(4q)→ 1.3('24.1q)

- **(소비)** 민간소비는 재화 및 서비스가 모두 늘어 전기대비 0.8% 증가. 정부소비는 물건비 지출 등이 늘어 전기대비 0.7% 증가
- **(투자)** 건설투자는 건물건설과 토목건설이 모두 늘어 2.7% 증가, 설비투자는 운송장비가 줄어 0.8% 감소
- **(수출·수입)** 수출은 IT 품목(이동전화기 등)을 중심으로 0.9% 증가하였으며, 수입은 전기장비 등을 중심으로 0.7% 감소

[참고] 2023년 4분기·2024년 1분기 지출항목별 성장률(전기대비)

구분	2023년 4분기	2024년 1분기
민간소비	0.2%	0.8%
정부소비	0.5%	0.7%
건설투자	△4.5%	2.7%
설비투자	3.3%	△0.8%
수출	3.5%	0.9%
수입	1.4%	△0.7%

- 경제활동별로 제조업(전기대비 1.2%)은 증가했고, 서비스업(전기대비 0.7%)도 증가

※ 2023년 4분기와 2024년 1분기 경제활동별 성장률(전기대비, %)

[제조업] 1.2('23.4q)→ 1.2('24.1q) [서비스업] 0.8('23.4q)→ 0.7('24.1q)

◆ 한국은행, 「2024년 3월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (4.23)

- 2024년 3월 생산자물가지수는 농림수산물(1.3%), 공산품(0.3%) 등이 올라 전월대비 0.2% 상승(전년동월대비 1.6% 상승)

※ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전월비) : $\Delta 0.4('23.11) \rightarrow 0.1(12) \rightarrow 0.5('24.1) \rightarrow 0.3(2) \rightarrow 0.2(3)$

※ 생산자물가지수는 전년동월대비 기준으로 '23년 8월(1.0%) 이후 8개월 연속 상승세 지속

▶ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전년동월비) : $0.6('23.11) \rightarrow 1.2(12) \rightarrow 1.3('24.1) \rightarrow 1.5(2) \rightarrow 1.6(3)$

- **(농림수산물)** 농산물(0.4%), 축산물(2.0%), 수산물(1.6%)이 올라 전월대비 1.3% 상승(전년동월대비 13.1% 상승)
- **(공산품)** 석탄 및 석유제품(0.5%), 화학제품(0.6%), 제1차 금속제품(0.7%) 등이 올라 전월대비 0.3% 상승(전년동월대비 0.4% 상승)
- **(전력, 가스, 수도 및 폐기물)** 산업용도시가스(2.6%) 등이 올라 전월대비 0.3% 상승(전년동월대비 1.6% 상승)
- **(서비스)** 운송서비스($\Delta 0.5\%$) 등이 내렸으나 음식점 및 숙박서비스(0.3%) 등이 올라 전월대비 보합(전년동월대비 2.1% 상승)

- 2024년 3월 국내공급물가지수*는 전월대비 0.2% 상승(전년동월대비 0.6% 상승), 총산출물가지수**는 전월대비 0.3% 상승(전년동월대비 1.9% 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 4월 기업경기실사지수(BSI)」 발표 (4.25)

- 2024년 4월 업황BSI는 71*로 전월대비 2p 상승하였으며, 2024년 5월 업황전망BSI는 73으로 전월대비 2p 상승

* 업황BSI 추이 : $70('23.12) \rightarrow 69('24.1) \rightarrow 68(2) \rightarrow 69(3) \rightarrow 71(4)$

- **(제조업)** 2024년 4월 업황BSI는 73*으로 전월에 비해 2p 상승하였으며, 2024년 5월 업황전망BSI는 74로 전월에 비해 1p 상승

* 제조업 업황BSI 추이 : $70('23.12) \rightarrow 71('24.1) \rightarrow 70(2) \rightarrow 71(3) \rightarrow 73(4)$

- **(비제조업)** 2024년 4월 업황BSI는 69*로 전월에 비해 1p 상승하였으며, 2024년 5월 업황

전망BSI는 71로 전월에 비해 2p 상승

* 비제조업 업황BSI 추이 : 70('23.12)→ 67('24.1)→ 67(2)→ 68(3)→ 69(4)

◆ 한국은행, 「2024년 4월 소비자동향조사 결과」 발표 (4.24)

○ **(소비자심리지수)** 소비자들의 경제상황에 대한 심리를 종합적으로 나타내는 소비자심리지수(CCSI)*는 4월중 100.7로 전월(100.7)과 동일

* 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 : 99.7('23.12)→ 101.6('24.1)→ 101.9(2)→ 100.7(3)→ 100.7(4)

- 가계의 경제상황에 대한 인식을 나타내는 현재경기판단CSI(68)는 전월과 동일하고
향후경기전망CSI(81)는 전월대비 1p 상승

- 물가수준전망CSI(145)는 전월대비 1p 하락, 임금수준전망CSI(117)는 전월대비 1p 상승

○ **(기대인플레이션)** 향후 1년간 소비자물가상승률 전망인 기대인플레이션율은 4월 3.1%로 전월대비 0.1%p 하락

※ 기대인플레이션율 추이(%) : 3.2('23.12)→ 3.0('24.1)→ 3.0(2)→ 3.2(3)→ 3.1(4)

- 향후 1년간 소비자물가 상승에 영향을 미칠 주요 품목의 응답 비중은 농축수산물(64.1%), 공공요금(47.3%), 석유류제품(35.8%) 등 順

○ **(물가인식)** 지난 1년간 주관적으로 체감한 소비자물가상승률을 의미하는 '물가인식'은 4월 3.8%로 전월과 동일

※ 물가인식 추이(%) : 3.9('23.12)→ 3.8('24.1)→ 3.8(2)→ 3.8(3)→ 3.8(4)

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 양 노총은 정치권과의 연대를 통한 노동계 우호적 입법 추진 시도
- ▶ 민주노총은 2024년 사업계획 확정
- ▶ 민주노총 산하 주요 산별 조직의 고율의 임금인상 요구 등으로 올해 산별교섭 난항 우려
- ▶ 한국노총 산하 금융노조는 차기 위원장 선출
- ▶ 고용부는 조선업 안전문화 확산에 주력
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 양 노총은 정치권과의 연대를 통한 노동계 우호적 입법 추진 시도

- 한국노총은 4. 19 더불어민주당·더불어민주연합 소속 22대 총선 당선자들과 간담회를 개최하고 주요 요구사항의 입법 추진 등을 요구
 - ※ 주요 참석자: (한국노총) 김동명 위원장, 류기섭 사무총장, 서종수 상임부위원장 등 (당선자) 이학영(군포), 이수진(성남 중원), 박홍배(비례), 백승아(비례) 등
- 김동명 위원장은 당선자들에게 노동현안에 대한 지원을 당부하고, 특히 최저임금 심의를 앞둔 상황에서 업종별 구분적용 반대에 대한 협조를 요청
- 한편, 한국노총은 22대 국회 개원 이후 「노동존중실천 국회의원단」 구성을 추진하고, 당선된 지지후보들에게 총선 공약 이행 요구를 본격화할 것으로 전망

[참고] 한국노총 주요 정책 요구사항 및 추진계획

정책 요구사항	추진계획
주4일제 도입	■ 22대 국회 우선 처리법안 추진

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

○ 한편, 민주노총은 4. 23 진보당 소속 22대 총선 당선자들과의 간담회에서 노조법 제2·3조 재입법 등 정책 요구사항 전달

※ 주요 참석자 : (민주노총) 양경수 위원장, 고미경 사무총장, 홍지욱 부위원장 등
(당선자) 윤종오(울산 북구), 전종덕(비례), 정혜경(비례)

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

[참고] 민주노총 주요 정책 요구사항

구분	요구사항
모든 노동자의 노동권 보장	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노조법 제2·3조 재입법 ■ 초기업 교섭 제도화
노동시장 불평등 해소	■ 5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용
삶의 질 향상	■ 주4일제 도입, 노동시간 상한제 도입

◆ 민주노총은 2024년 사업계획 확정

○ 민주노총은 4. 22 「임시대의원대회」를 개최하고 2024년 사업계획 및 예산 확정

※ 재적 대의원 1,831명 중 983명 참석

※ 민주노총 2024년 예산 : 207억 5천만원(전년 대비 약 3억원 증액)

- 민주노총은 올해 주요 사업으로 ① 대정부 연중 투쟁 조직화, ② 조직화 사업 강화 등을 추진할 계획

- 특히, 민주노총은 올해 총파업이 아닌 집회 중심의 투쟁을 연중 상시화하고, 대기업·공공기관 협력업체 및 특수형태종사자 조직화 등을 추진하기로 결정

[참고] 민주노총 2024년 주요 사업 계획

구분	주요 내용
정권퇴진 체제전환	<ul style="list-style-type: none"> ■ 정권퇴진운동본부 조직 ■ 대통령 거부권 규탄 투쟁 ■ 정권퇴진 심판 민중대회 조직 ■ 전쟁위기 · 한미일 군사동맹 반대
모든 노동자의 노동권 보장	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노조법 제2조·3조 개정 요구 투쟁 ■ 초기업 교섭 제도화 <ul style="list-style-type: none"> - 초기업 교섭 촉구 결의대회(6. 1) ■ 최저임금 대폭 인상, 쟁점화 사업 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 최저임금 인상 전국노동자대회(6. 22) ■ 5인 미만 사업장 근로기준법 전면적용, 플랫폼종사자 등 노동권 보장 투쟁
일자리 국가책임	<ul style="list-style-type: none"> ■ 경제위기, 구조조정 금지, 고용유지 및 안정 ■ 공공부문 민영화 및 구조조정 중단 ■ 의료 · 돌봄 국가책임, 공공부문 일자리 확대
조직화 사업 강화	<ul style="list-style-type: none"> ■ 특수형태종사자·플랫폼종사자 등 조직화 ■ ‘조직가 학교 운영’ 등 조직화 관련 교육 사업 강화

- 한편, 민주노총은 「임시대의원대회」에서도 총선 대응 및 진보당 지지 철회 등을 둘러싼 내부 갈등 재연
 - 반(反)집행부 세력이 총선 대응과 관련해 집행부의 책임론을 제기한 가운데 일부 대의원은 양경수 위원장의 사퇴를 촉구하며 갈등 고조
 - 민주노총은 ‘지지 진보정당’에서 진보당을 제외할지 여부에 대한 표결을 진행했으나, 재석 대의원 20.5%(재석 대의원 923명 중 189명)의 찬성으로 부결

◆ 민주노총 산하 주요 산별 조직의 고율의 임금인상 요구 등으로 올해 산별 교섭 난항 우려

- 금속산업사용자협의회와 금속노조가 4. 23 2차 산별교섭을 진행한 가운데 금속노조는 고율의 임금 인상 등이 포함된 임단협 요구안 설명
 - ※ 금속노사는 4. 30 3차 산별교섭 진행 예정

- 금속노조는 올해 산별중앙교섭에서 ▲2025년 금속산업 최저임금 11,080원, ▲근로시간면제제도 개선 노사 공동 대정부 요구 등을 결정
- 특히, 금속노조는 정부가 노사법치 확립을 위해 추진 중인 근로시간면제 관련 근로감독에 대해 강하게 반발하고 있는 만큼 노사 공동 대정부 요구안을 둘러싼 임단협 교섭 난항 우려
 - ※ 고용부는 지난해 ‘근로시간면제제도 관련 근로감독(2023. 9. 18~11. 30, 202개소 대상) 결과 109개 사업장에서 근로시간면제 한도(인원, 시간) 위반 등 위법사항 적발
 - ※ 고용부는 올해 자동차, 조선, 철강 업종 및 근로자 1,000인 미만 사업장을 대상으로 근로시간 면제 근로감독을 확대 실시한다는 계획
- 한편, 민주노총 산하 보건의료노조는 4. 17 「임시대의원대회」에서 임금인상 등 올해 임단협 요구안을 확정하고, 5. 8 산별교섭 상견례를 개최한다는 계획
 - 보건의료노조는 올해 임단협 요구안으로 ▲임금 6.4% 인상, ▲주4일제, ▲인력 확충 등을 결정
 - 보건의료노조는 올해 임단협 투쟁과 관련해 8. 13 일괄 조정 신청, 8월 말 산별파업 추진 방침

◆ 한국노총 산하 금융노조는 차기 위원장 선출

- 한국노총 산하 금융노조 위원장 보궐선거가 2파전으로 진행된 가운데 기호 2번 윤석구 후보(現 하나은행지부장)가 32,245표 득표, 51.88% 지지로 당선
 - ※ 한국노총 산하 금융노조는 박홍배 前 위원장의 총선 출마를 위한 사퇴에 따라 4. 22~4. 24 임원 보궐선거 실시(재적 조합원 90,519명 중 74%인 67,007명이 참여)
 - 윤석구 후보 당선에는 반(反)집행부 세력 결집이 주요했던 것으로 파악
 - 윤석구 후보는 선거 과정에서 박홍배 前 위원장의 임기 내 총선 출마에 대해 문제제기
- 한편, 금융노조 신임 집행부는 금번 선거에서 근소한 차이로 당선된 만큼 금융노사 산별교섭에서 고율의 임금인상 등 성과 확보에 주력할 것으로 전망
 - ※ 금융노사 산별교섭 일정 : 2차 교섭(5. 17), 3차 교섭(6. 17)
 - 금융노조는 올해 임단협에서 ① 임금 8.5% 인상, ② 주4.5일제, ③ 정년 65세 연장 및 임금피크제 폐지 등을 요구

◆ 고용부는 조선업 안전문화 확산에 주력

○ 고용부는 4. 22 주요 조선사, 안전보건공단과 함께 ‘조선업 안전문화 확산 협약’ 체결

※ 참여 조선사 : HD현대중공업, 삼성중공업, 한화오션 등 8개사

- 협약 주요 내용으로는 ① 조선업 안전문화 확산 협의체 구성·운영, ② 안전보건교육 인프라 공유 확대, ③ 협력업체 안전관리 지원 등이 포함

[참고] 조선업 안전문화 확산 협약 관련

구분	주요 내용
조선업 안전문화 확산 협의체 구성·운영	■ 고용부, 안전공단, 주요 조선사들로 구성된 ‘조선업 안전문화 확산 협의체’ 운영 - 컨설팅 등 조선사간 합동 지도·점검 실시(매월) - 사고사례 및 안전관리 노하우 공유(분기별)
안전보건 교육	■ 안전보건교육 인프라 공유 및 지원 강화 - 조선사간 안전보건 교육과정과 콘텐츠 공유 - 안전보건교육 강사 양성 및 자격 취득 지원 ■ 원하청 합동 안전보건 교육 실시
협력업체 안전관리 지원	■ 협력업체 합동 위험성평가 실시 ■ 협력업체 대상 안전진단 컨설팅 등 상시화

◆ 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. 24 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
20	삼성E&A	제조	4.23	한국노총	▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.0% 인상(공통인상률 3.0%+평균 성과 인상률 2.0%) · 식대 인상(월 18만원→20만원) · 간부급 임금 구간(pay-zone) 조정 · 15년·25년 장기근속 직원 대상 휴가(각각 3일·7일)와 휴가비(각각 100만원·200만원) 혜택 복구 등
19	삼성바이오로직스	제조	4.18	-	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 평균 4.1% 인상(기본인상률 2.0%+성과인상률 2.1%) ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.3% 인상(기본인상률 3.2%+성과인상률 2.1%)
18	삼성SDI	제조	4.16	-	▶ ('24년) 노사협의회 합의 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과인상률 2.1%) · 임직원 사기 진작 특별포인트 50만원 지급 등
17	삼성디스플레이	제조	4.16	-	▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과인상률 2.1%)
16	LG디스플레이	제조	4.9	한국노총	▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 2.4% 인상(기본인상률 1.8%+고과별 평균 인상률 0.6%)
15	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

14	삼성전자	제조	3.29	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 노사협의회 합의 · 임금 평균 5.1% 인상(기본 인상률 3.0%+성과 인상률 2.1%) · 배우자 출산휴가(15일) 분할 사용 횟수 확대(2회→3회) · 난임휴가 연장(5일→6일) · 임신기 근로시간 단축(1일 2시간) 기간 확대(12주 이내, 36주 이후→12주 이내, 32주 이후) · 장기근속 휴가 확대(10년 4일, 20·30년 각 8일→10년, 20년, 30년 모두 10일)
13	우리카드	서비스	3.29	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 선임~매니저 직급 임금 3.3% 인상 · 조리 근무자 저선량 폐CT 지원제도 도입 등
11	KB손해보험	서비스	3.5	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 4급 이상 직원과 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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"> ▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 성과급 230% 지급 등
7	BC카드	서비스	12.12	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	▶ ('23년) 임단협 타결 • 기본급 11만 1,000원 인상(호봉승급분 포함) • 경영성과금 300%+800만원 지급 • 생산판매목표 달성 격려금 100% 지급 • 특별 격려금 250만원 지급 • 재래시장 상품권 25만원 지급 • 무분규 타결 무상주 34주 지급 등
1	KT	서비스	10.13	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 • 직원 1인당 평균 연 235만 5,000원 인상(기본급 154만원, 평균 3% 수준) • 격려금 500만원 지급 • 업무용 단말기 구입비 100만원 지급 • 총량자율근무제 기준 근로시간 단위를 '기존 주 40시간, 1주 단위 선택'에서 '월(4주) 160시간, 월 단위 선택'으로 변경 등

문의 : 노사관계법제팀(02-3270-7321), 의정협력팀(02-3270-7382)

< contents >

○ 국회동향

- ▶ 더불어민주당 당직 개편(4.21)
- ▶ 대통령실 인선(4.22)
- ▶ 여·야, 비례정당 합당 의결(4.22)
- ▶ 정무위 전체회의(4.23)
- ▶ 여·야 원내대표 선출 일정

○ 판례동향

- ▶ 회사의 보수규정이 책임자수당을 받는 근로자에게 시간외 근무수당을 지급하지 않는다고 규정하더라도 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’에 해당하지 않는다면 시간외 근무수당을 지급하여야 하는지 여부(긍정) ; 대법원 2024. 4. 12. 선고 2019다223389 판결

○ 국회동향

◆ 더불어민주당 당직 개편(4.21)

- 이재명 더불어민주당 대표는 신임 사무총장·정책위의장 임명 등 주요 당직 개편 실시(4.21)
 - 김윤덕 사무총장(3), 진성준 정책위의장(3), 이한주 민주연구원장 등

◆ 대통령실 인선(4.22)

- 윤석열 대통령은 신임 대통령 비서실장에 정진석 의원·정무수석에 홍철호 전 의원을 임명
 - 정진석 비서실장은 국회의원직 사퇴(4.23)

◆ 여·야, 비례정당 합당 의결(4.22)

- 여·야는 각각 최고위원회의(4.22)에서 비례정당인 국민의미래·더불어민주연합과의 합당 의결
 - 더불어민주당 14명 중 진보(2)·기본소득(1)·사회민주(1) 출신 4명은 원 소속 정당으로 복귀 예정

◆ 정무위 전체회의(4.23)

- 여당 의원들이 전원 불참한 가운데, 더불어민주당 등 야당은 정무위 전체회의(4.23)에서 ‘가맹사업법 개정안’* 본회의 부의 요구의 건 등을 단독으로 의결

* 가맹점사업자단체 등록제를 도입하고, 등록된 가맹점사업자단체가 협의를 요청할 경우 가맹본부가 이에 응하도록 규정

- 국회의장과 여·야 원내대표는 ‘본회의 부의 요구의 건’이 의결된 4.23로부터 30일 이내에 개정안의 본회의 부의 여부를 협의해야 함. 이 기간 내에 합의가 이루어지지 않을 경우, 이후 처음으로 열리는 본회의에서 국회법 제86조 제4항에 따라 ‘부의 여부’를 표결

◆ 여·야 원내대표 선출 일정

- 여·야는 모두 5.3에 당선자총회를 열어 신임 원내대표를 선출할 예정

○ 판례동향

- ◆ 회사의 보수규정이 책임자수당을 받는 근로자에게 시간외 근무수당을 지급하지 않는다고 규정하더라도 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’에 해당하지 않는다면 시간외 근무수당을 지급하여야 하는지 여부(긍정) ; 대법원 2024. 4. 12. 선고 2019다223389 판결

근로기준법상 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’란 근무시간에 대한 자유재량권을 가지고 있는 자로서 회사의 보수규정이 책임자수당을 받는 근로자들에 대해 시간외 근무수당을 지급하지 않는다고 규정하고 있더라도 관리·감독 업무에 종사하는 근로자에 해당하지 않는다면 회사의 보수규정에도 불구하고 시간외 근무수당을 지급하여야 한다.

<p>사실관계</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A사는 비영리법인인 은행이고, 이 사건 근로자들은 A사의 근로자들(상무, 부장, 과장)로서 B노조의 조합원임. ○ 이 사건 근로자들은 2008년에 체결한 임금협약에 따라 호봉급, 직무수당, 시간외 근무수당 등을 지급해야 한다고 주장함. ○ A사는 임금협약에 따라 수당이 지급되기 위해서는 이사회 의결을 통한 보수 규정의 변경이 필요함에도 이사회 의결을 거치지 않았으므로 임금협약은 무효라고 주장함. - 또한, A사는 보수규정에 책임자수당을 받는 근로자에게는 시간외 근무수당을 지급하지 않는다고 규정되어 있어 지급 의무가 없다고 주장함. <div style="text-align: center; background-color: #e0e0f0; padding: 5px; margin: 10px 0;"> A사 보수규정 </div> <ul style="list-style-type: none"> • 제23조(정의) 책임자수당이라 함은 직무의 곤란성과 책임의 정도에 따라 직제규정에 의하여 책임자로 임무를 부여받고 그 직무를 담당하는 직원에게 지급되는 수당을 말한다. • 제38조(지급대상) <ul style="list-style-type: none"> ① 다음 각호의 ... 지급대상으로 한다. 다만, 책임자수당을 받는 직원에 대하여는 시간외 근무수당을 따로 지급하지 아니한다. ③ 시간외 근무를 하고자 하는 자는 업무종료 전 시간외 근무 명령부를 작성한 후 전 결권자의 결재를 득한 후 시행하여야 한다. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ○ (1심) 단체협약으로 각종 수당 등이 정해졌더라도 이사회 의결을 얻지 못한 임금협약 중 보수 부분의 효력을 인정하면 A사가 상당한 규모의 채무를 부담하게 되어 임금협약은 효력이 없고, 이 사건 근로자들이 제출한 증거만으로는 시간외 근무를 하였음을 인정하기 부족하여 시간외 근무수당은 지급하지 않아도 된다고 판시하였음. ○ (2심) 2008년 임금협약의 수락 여부를 결정할 때 A사가 이사회를 통해
--------------------	--

	<p>아무런 의사결정을 하지 않았으므로 임금협약은 유효하다고 하였으나, 해당 보수규정은 근로기준법에 위반된다고 볼 수 없어 시간외 근무수당은 지급하지 않아도 된다고 판시하였음.</p>
판결요지	<div> <div> <div>■ 관련 법리</div> <div> <div>대법원 1989.2.28. 선고 88다카2974판결 참조</div> <ul style="list-style-type: none"> 관리·감독 업무에 종사하는 근로자란 회사를 감독 또는 관리하는 지위에 있는 자로서 기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있고 자기의 근무시간에 대한 자유재량권을 가지고 있는 자를 말한다. </div> </div> <div> <div>대법원 2016. 1. 14. 선고 2012다96885 판결</div> <ul style="list-style-type: none"> 교육원의 설립 목적과 운영자금의 조달 및 집행 과정, 국가의 관리·감독 및 이사회의 구성과 이사회 의결에 관한 여러 규정 등을 종합적으로 고려하면, 교육원이 이사회 의결을 거치지 않고 기존 인사규정과 저촉되는 내용의 임금피크제를 시행하는 이 사건 협약을 체결하였다고 하더라도 그러한 단체협약의 내용은 교육원이나 교육원 직원에게는 효력을 미치지 않는다고 할 것이다. </div> </div> <div> <div>■ 판결 요지</div> <div> <div>○ 2008년 임금협약이 이사회 의결이 없어 무효인지 (소극)</div> <div> <p>- A사는 2008년 임금협약이 이사회 의결이 없어 효력이 없다고 주장하나, 무효라고 볼 수 없음.</p> <p>① (이사회 의결사항의 취지 및 효력요건) 예산의 결정은 총회의 의결 사항일 뿐 주무부장관의 인가 등이 효력요건이 아닌 점(정관의 변경에 대하여만 인가를 받아야 효력이 있다고 규정함), 사업계획과 예산변경도 이사회 의결만으로 가능하고 달리 주무부장관의 승인을 요하지 아니하므로, A사는 준정부기관 등 국가예산의 통제를 받은 기관과는 달리 보아야 하는 점, A사 이사회의 구성 및 의결에 관하여 조합법 등에 별다른 규정이 없어 관련 법령의 취지가 이사회 의결 절차를 통하여 제반규정을 변경하려는 단체협약의 체결을 제한하려는 것으로 보이지도 않는 점 등에 비추어 볼 때, 이 사건에 있어서 대법원 판시(대법원 2016. 1. 14. 선고 2012다96885 판결)가 그대로 적용되기는 어렵다고 판단됨.</p> <p>② (이사회 결의가 없었다고 볼 수 있는지) 설령, A사의 이사회 의결이 있어야 2008년 임금협약의 효력이 발생한다고 하더라도, 이 사건 기록 및 사정과 A사가 B노조와 단체협약을 체결한 과정, 경위 등에 비추어 볼 때, 2008년 임금협약에 관하여 이사회 결의가 없었다고 단정하기는 어렵다고 판단됨.</p> <p>③ (단체협약의 효력이 문제 된 적이 있었는지) A사와 B노조 사이에는 계속적으로 단체교섭 및 단체협약이 체결되어 왔는데, A사가 이 사건 분쟁 이전에 단체협약의 효력 자체를 문제삼은 적은 없었던 것으로 보이고, 오히려 A사의 2008. 6.경 및 8.경 개최된 각 이사회</p> </div> </div> </div>

회의록에 의하면, 당시 이사장은 2008년 임금협약이 성립되면 A사에 게도 효력이 있음을 당연한 전제로 하여 직원들로부터 2006년 단체협약을 적용하는 내용으로 최대한 양보를 얻어내었다는 취지로 언급하였음.

④ (임금협약의 체결 과정) 2008년 임금협약은 노동쟁의조정신청에 따라 조정위원회에서 작성한 조정안에 대하여 A사와 이 사건 노조가 수락하여 성립된 것인데, 이러한 조정안에의 수락 여부를 결정함에 있어서 A사가 이사회를 통하여 아무런 의사결정을 하지 않았다는 것은 이해할 수 없음.

○ 책임자수당을 지급 받는 근로자들에게 시간외 근무수당을 지급하지 아니하여도 되는지 (소극)

- A사의 보수규정이 책임자수당을 지급 받는 근로자들에 대하여 시간외 근무수당을 지급하지 아니한다고 규정하고 있더라도 이러한 근로자들 중 근로기준법령에서 말하는 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’에 해당하지 않는 근로자가 포함되어 있다면, A사는 그 근로자에게 위 보수규정에도 불구하고 시간외 근무수당을 지급하여야 함.

- (원심의 판단) 원심은 ‘책임자수당을 지급 받는 근로자들에 대하여 시간외 근무수당을 지급하지 아니한다’라고 규정하고 있는 A사의 보수규정 제38조제1항 단서가 무효가 아니라고 판단하여, 책임자수당을 지급 받았다는 이유로 청구를 받아들이지 않았음.

- (관리·감독 업무에 종사하는 근로자의 정의) 사용자는 연장근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 하나(근로기준법 제56조제1항), 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무에 종사하는 근로자에 대하여는 위 규정이 적용되지 아니하는데(근로기준법 제63조, 근로기준법 시행령 제34조), 여기서 관리·감독 업무에 종사하는 근로자란 회사를 감독 또는 관리하는 지위에 있는 자로서 기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있고 자기의 근무시간에 대한 자유재량권을 가지고 있는 자를 말함.

- (실질적으로 관리·감독 업무에 종사하였는지) 직제규정에서는 직원을 ‘책임자’와 ‘팀원’으로 구분하고 있는데, A사의 본점 또는 분점에서 상무, 부장, 과장으로 근무하였던 이 사건 근로자 등은 위 구분에 따르면 ‘책임자’에 해당하기는 하나, 이 사건 근로자 등이 수행한 업무 중에는 여신, 출납 등 각종 실무적인 업무도 포함되어 있었을 뿐 아니라, A사는 본점과 분점을 합하여 직원이 12명에 불과한데 그중 8명이나 관리·감독 업무에 종사하였다고 보이지 아니함.

- (실제로 시간외 근무가 이루어졌는지) 게다가 A사의 보수규정 제38조제3항은 시간외 근무를 할 때에는 업무종료 전에 시간외 근무명령부를 작성한 후 전결권자의 결재를 얻어야 한다고 정하고 있고, A사의 시간외근무 명령부에는 일부 이 사건 근로자들의 시간외 근무에 대하여 일자 및 시간, 목적, 근무자가 구체적으로 기재되고 결재권자의 도

	<p>장이 날인되어 있음.</p> <p>- (책임자에 해당한다면 관리·감독 업무에 종사하는 자로 볼 수 있는지) 그렇다면 이 사건 근로자별로 담당 업무의 내용과 성격, 상급자로부터 받는 감독의 정도 등을 고려하지 아니한 채 이 사건 근로자 등이 직제규정에 따른 책임자로서 책임자수당의 지급 대상자라는 점만으로는 이 사건 근로자 등 전부가 기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있고 자기의 근무시간에 대한 자유재량권을 가지는 지위에 있다고 단정하기 어려움.</p>												
시사점	<p>○ 금번 판결은 1심과 달리 임금협약은 노사가 계속해서 체결해 온 단체협약으로 회사가 협약의 효력을 문제 삼은 적이 없었고, 해당 협약은 조정을 거쳐 노사가 수락해 성립되었는바, 수락 여부 결정 시 회사가 이사회를 통해 아무런 의사결정을 하지 않았다는 것을 납득하기 어렵다는 이유로 임금협약이 유효하다고 판단하였음.</p> <p>○ 금번 판결은 근로자가 사내 직제규정상 시간외 근무수당을 지급하지 않는 책임자라 하더라도 실질적인 업무를 수행하고, 시간외 근무 시 결재권자의 결재를 받아왔다면 자기의 근무시간에 대한 자유재량권을 가지는 지위에 있다고 볼 수 없다고 판단하였음.</p> <table><tr><th></th><th>1심</th><th>2심</th><th>대법원</th></tr><tr><td>2008년 임금협약의 유효성</td><td>무효 (이사회 의결을 얻지 못한 임금협약 중 보수 부분의 효력을 인정하면 A사가 상당한 규모의 채무를 부담함)</td><td colspan="2">유효</td></tr><tr><td>책임자수당을 받는 근로자에게 시간외 수당을 지급하여야 하는지</td><td colspan="2">소극 (보수규정이 근로기준법에 위배된 것으로 보기 어렵고, 시간외 근로를 하였음이 명백하지 않음)</td><td>적극</td></tr></table> <p>○ 따라서, 회사 내 규정에 따라 시간외 수당을 받지 않는 책임자에 해당하더라도 근로자가 실제로 실무를 포함한 업무를 수행하였는지, 시간외 근무 시 상급 관리자로부터 결재를 받았는지, 실제로 업무의 감독을 받았는지 등을 고려하여 실질적으로 근로자가 근로시간에 대한 재량권이 있는지 면밀히 검토할 필요가 있음.</p>		1심	2심	대법원	2008년 임금협약의 유효성	무효 (이사회 의결을 얻지 못한 임금협약 중 보수 부분의 효력을 인정하면 A사가 상당한 규모의 채무를 부담함)	유효		책임자수당을 받는 근로자에게 시간외 수당을 지급하여야 하는지	소극 (보수규정이 근로기준법에 위배된 것으로 보기 어렵고, 시간외 근로를 하였음이 명백하지 않음)		적극
	1심	2심	대법원										
2008년 임금협약의 유효성	무효 (이사회 의결을 얻지 못한 임금협약 중 보수 부분의 효력을 인정하면 A사가 상당한 규모의 채무를 부담함)	유효											
책임자수당을 받는 근로자에게 시간외 수당을 지급하여야 하는지	소극 (보수규정이 근로기준법에 위배된 것으로 보기 어렵고, 시간외 근로를 하였음이 명백하지 않음)		적극										