

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

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation  
Weekly Newsletter

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

## < contents >

- ▶ 통계청, 「2024년 3월 산업활동동향」 발표 (4.30)
- ▶ 산업통상자원부, 「2024년 4월 수출입 동향」 발표 (5.1)
- ▶ 통계청, 「2024년 4월 소비자물가동향」 발표 (5.2)
- ▶ 기획재정부, 「S&P, 한국 국가신용등급 ‘AA, 안정적’으로 유지」 발표 (4.30)
- ▶ 고용노동부, 「2024년 3월 사업체노동력조사 결과」 발표 (4.30)
- ▶ 고용노동부, 「2023년 6월 기준 고용형태별근로실태조사 결과」 발표 (4.30)

### ◆ 통계청, 「2024년 3월 산업활동동향」 발표 (4.30)

- **(생산)** 2024년 3월 전산업생산은 광공업( $\Delta 3.2\%$ ), 서비스업( $\Delta 0.8\%$ ) 등에서 생산이 줄어 전월 대비 2.1% 감소\*(전년동월대비 0.2% 증가)
  - \* 전산업생산은 '20.2월( $\Delta 3.2\%$ ) 이후 4년 1개월 만에 최대 감소 폭 기록
  - ▶ 전산업생산 증감률 추이(% , 전월대비) : 0.3('23.11)→ 0.4(12)→ 0.3('24.1)→ 1.1(2)→  $\Delta 2.1$ (3)
  - 광공업생산은 음료(1.4%)에서 늘었으나, 금속가공( $\Delta 10.6\%$ ), 전자부품( $\Delta 7.8\%$ ) 등에서 줄어 전월 대비 3.2% 감소(전년동월대비 0.7% 증가)
  - 서비스업생산은 운수창고(1.4%) 등에서 늘었으나, 도소매( $\Delta 3.5\%$ ), 숙박·음식점( $\Delta 4.4\%$ ) 등에서 줄어 전월대비 0.8% 감소(전년동월대비 1.0% 증가)
- **(제조업평균가동률)** 2024년 3월 제조업평균가동률은 71.3%로 전월대비 3.2%p 하락(전년 동월대비 0.5%p 하락)
  - ※ 제조업평균가동률 추이(%) : 73.0('23.11)→ 72.0(12)→ 72.1(24.'1)→ 74.5(2)→ 71.3(3)
- **(제조업 재고율\*)** 2024년 3월 제조업 재고율은 111.6%로 전월대비 1.4%p 상승(전년동월 대비 1.3%p 하락)

\* 제조업 재고율은 제조업 재고지수를 제조업 출하지수로 나눈 값으로, 출하된 물건보다 쌓인 물건이 더 많을 때 100%를 초과.

※ 제조업 재고율 추이(%) : 112.5('23.11)→ 104.1(12)→ 111.7('24.1)→ 110.2(2)→ 111.6(3)

- **(소매판매)** 2024년 3월중 소매판매는 준내구재(△2.7%)에서 판매가 줄었으나, 비내구재(2.4%), 내구재(3.0%)에서 판매가 늘어 전월대비 1.6% 증가(전년동월대비 2.7% 감소)

- **(설비투자)** 2024년 3월중 설비투자는 특수산업용기계 등 기계류(△7.8%) 및 자동차 등 운송장비(△2.9%)에서 투자가 모두 줄어 전월대비 6.6% 감소\*(전년동월대비 4.8% 감소)

\* 설비투자는 '23.7월(△8.6%) 이후 8개월만에 최대 감소 폭 기록

- **(건설투자)** 2024년 3월중 건설투자는 건축(△9.5%) 및 토목(△6.0%)에서 공사 실적이 모두 줄어 전월대비 8.7% 감소(전년동월대비 2.1% 감소)

- **(경기지수)** 현재 경기상황을 보여주는 동행지수 순환변동치는 99.6(전월대비 0.3p 하락), 향후 경기국면을 예고하는 선행지수 순환변동치는 100.3(전월대비 0.2p 하락) 기록

## ◆ 산업통상자원부, 「2024년 4월 수출입 동향」 발표 (5.1)

- **(총괄)** 2024년 4월 수출은 562.6억달러로 전년동월대비 13.8% 증가했으며, 수입은 547.3억달러로 전년동월대비 5.4% 증가

※ 수출은 지난 2023년 10월(4.9%) 이후 7개월 연속 증가세 지속

▶ 수출 증감률 추이(%, 전년동월비) : 4.9('23.10)→ 7.3(11)→ 5.0(12)→ 18.2('24.1)→ 4.9(2)→ 3.1(3)→ 13.8(4)

- 4월 무역수지는 15.3억달러 흑자를 기록(11개월 연속 흑자)

※ 무역수지 추이(억 달러) : 44.5('23.12)→ 4.1('24.1)→ 43.4(2)→ 42.9(3)→ 15.3(4)

- **(품목별)** 15대 주력품목(전체 수출의 약 75% 차지) 중 철강, 이차전지를 제외하고 컴퓨터, 반도체 등 13개 품목이 증가

※ 2024년 4월 품목별 수출증감률(%)

: (컴퓨터) 76.2, (반도체\*) 56.1, (바이오헬스) 21.3, (석유제품) 19.0, (디스플레이) 16.3, (석유화학) 12.3, (무선통신) 11.4, (자동차) 10.3, (가전) 9.4, (선박) 5.6, (차부품) 2.9, (섬유) 1.7, (일반기계) 1.5, (철강) △5.7, (이차전지) △20.1

\* 4월 반도체 수출은 99.6억달러를 기록했고, '23.11월(12.9%) 이후 6개월 연속 증가

▶ 반도체 수출 증감률 추이(%, 전년동월대비)

: 12.9('23.11)→ 21.7(12)→ 56.2('24.1)→ 66.7(2)→ 35.7(3)→ 56.1(4)

- **(국가별)** 對EU(△7.1%), 對US(△34.9%) 등 수출은 감소했으나, 對중남미(38.2%), 對미국\*(24.3%), 對일본(18.4%), 對인도(18.0%), 對아세안(10.5%), 對중국(9.9%), 對중동(1.0%) 등 수출은 증가

\* 對미국 수출은 '23.8월(2.4%) 이후 9개월 연속 증가

## ◆ 통계청, 「2024년 4월 소비자물가동향」 발표 (5.2)

### ○ 2024년 4월 소비자물가는 전년동월대비 2.9% 상승

※ 2023년 8월(3.4%)부터 12월(3.2%)까지 3%대 상승률을 보인 소비자물가는 2024년 1월(2.8%) 2%대로 하락 후 2월(3.1%)에 다시 3%대로 재진입하여 3월(3.1%)까지 3%대를 지속했으나, 4월에 다시 2%대로 하락  
▶ 소비자물가 상승률 추이(% , 전년동월비) : 3.2(23.12)→ 2.8(24.1)→ 3.1(2)→ 3.1(3)→ 2.9(4)

- **(지출목적별)** 12개 부문 가운데 식료품 및 비주류음료(5.9%), 의류 및 신발(5.3%) 등 12개 부문이 모두 전년동월대비 상승
- **(품목성질별)** 상품은 농축수산물(10.6%) 상승의 영향으로 전년동월대비 3.8% 상승했고, 서비스는 개인서비스(2.8%)를 중심으로 전년동월대비 2.2% 상승

### ○ 2024년 4월 농산물과 석유류를 제외한 근원물가는 전년동월대비 2.2% 상승했고, 소비자들의 구입 빈도와 지출 비중이 높은 생활물가는 전년동월대비 3.5% 상승

## ◆ 기획재정부, 「S&P, 한국 국가신용등급 ‘AA, 안정적’으로 유지」 발표 (4.30)

### ○ 4월 30일 S&P는 우리나라의 국가신용등급 및 전망을 ‘AA, 안정적’으로 유지한다고 발표하면서, 향후 3~5년 동안 한국 경제가 대부분의 고소득 국가들보다 높은 평균 성장률을 유지할 것이라고 언급.

### ○ S&P는 한국의 견조한 수출 경쟁력과 내수 성장을 바탕으로 한국 성장률이 2023년 1.4%에서 2024 2.2%로 크게 개선될 것으로 전망하면서, 2027년까지 한국의 1인당 GDP가 43,000 달러를 넘어설 것으로 예상.

### ○ 또한, 한국의 연간 가계부채 증가율이 지난 2018~2021년 동안 평균 6%를 상회했던 것에 비해 2022~2023년 동안 1% 수준 이하로 하락했다고 언급하면서, 이러한 추세가 지속된다면 고금리 장기화에 따른 민간소비 위축 우려도 완화될 수 있다고 평가.

### ○ 이와 더불어 한국의 민주적인 정치제도는 지속가능하고 균형잡힌 성장의 기반이라고 평가하는 가운데, 이번 4월 총선 결과가 한국의 주요 경제정책 및 재정정책에 미치는 영향은 크지 않을 것이라고 언급.

### ○ S&P는 한국의 견조한 순대외자산과 경상수지 흑자 등 강력한 대외건전성이 견고한 신용등급의 기반이라고 언급하며 경상수지 흑자는 향후 3~4년 동안 GDP의 2% 내외를 유지할 것으로 전망.



## ◆ 통계청, 「2024년 3월 사업체노동력조사 결과」 발표 (4.30)

### < 고용 부문(24.3월, 종사자 1인 이상 사업체 기준) >

- **(종사자 수)** 사업체 종사자는 1,993만 4천명으로 전년동월대비 20만 7천명(1.0%) 늘어나며 2021년 3월부터 37개월 연속 증가
- **(입·이직)** 입직자는 118만 6천명으로 전년동월대비 8만 6천명(△6.8%) 감소했고, 이직자는 109만 4천명으로 전년동월대비 6만 5천명(△5.6%) 감소

### < 근로실태 부문(24.2월, 상용근로자 1인 이상 사업체 기준) >

- **(명목 임금)** 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 435만 1천원으로 전년동월대비 45만원(11.5%) 증가  
※ 임금총액 증가는 전년에 1월이었던 설 명절이 금년에는 2월에 포함되어 설 상여금 등 특별급여가 증가한 영향
- **(총 근로시간)** 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 145.6시간으로 전년동월대비 7.3시간(△4.8%) 감소  
※ '24년 2월 전체근로자 1인당 월평균 근로시간 감소는 '관공서 공휴일에 관한 규정'에 따른 월력상 근로일수가 전년대비 1일 감소(20일→19일)한 영향

## ◆ 고용노동부, 「2023년 6월 기준 고용형태별근로실태조사 결과」 발표 (4.30)

- **(시간당 임금총액)** 2023년 6월 기준 전체근로자의 시간당 임금총액은 22,878원으로 전년동월(22,651원)대비 1.0% 증가  
※ 전체근로자의 월임금총액은 2022년 6월 기준 352.6만원에서 2023년 6월 기준 364.0만원으로 3.2% 인상
- 정규직 근로자의 시간당 임금총액은 24,799원으로 전년동월(24,409원) 대비 1.6% 증가, 비정규직 근로자는 17,586원으로 전년동월(17,233원) 대비 2.0% 증가

#### (참고) 정규직·비정규직 격차

- ▶ 정규직 근로자의 시간당 임금총액을 100으로 봤을 때 비정규직 근로자의 임금수준은 70.9%로 전년동월(70.6%) 대비 0.3%p 상승  
※ 정규직 근로자 대비 비정규직 근로자 시간당 임금 수준 추이(%)  
: 69.7('19)→ 72.4('20)→ 72.9('21)→ 70.6('22)→ 70.9('23)

- **(월평균 근로시간)** 2023년 6월 기준 전체근로자의 월평균 근로시간은 157.6시간으로 전년동월(154.9시간) 대비 2.7시간 증가

※ 6월 월력상 근로일수가 전년대비 1일 증가함(20일→21일)에 따라 근로시간이 소폭 증가

- 정규직 근로자의 월평균 근로시간은 174.5시간으로 전년동월(169.0시간) 대비 5.5시간 증가, 비정규직 근로자는 111.0시간으로 전년동월(111.7시간) 대비 0.7시간 감소

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

## < contents >

- ▶ 정부와 여당은 노사법치 기반의 노동정책 추진 의지 피력
- ▶ 양 노총은 「전국노동자대회」를 통한 노동현안 이슈화 시도
- ▶ 경총은 「제36회 한국노사협력대상 시상식」 개최
- ▶ 임단협을 둘러싼 자동차·조선업 노사관계 불안 증가 우려
- ▶ 한국노총 산하 금융노조 위원장 보궐선거 관련 논란이 계속되고 있는 가운데 한국노총 금속노련은 차기 위원장 선거 개시
- ▶ 고용부는 채용절차법 위반 관련 집중 점검을 진행한다는 계획
- ▶ 임금교섭 타결현황

### ◆ 정부와 여당은 노사법치 기반의 노동정책 추진 의지 피력

- 정부와 여당은 5. 1 근로자의 날을 맞아 노동권 보호와 함께 노사법치 중심의 정책 추진 강조
  - 대통령은 5. 1 SNS 메시지를 통해 노동권 보호 및 안전하고 공정한 일터 조성을 위해 노력하겠다는 입장 발표
  - 또한, 여당은 노조 회계공시 도입 등 법치주의 확립 성과를 설명하고, 향후에도 국민들이 체감 가능한 고용노동정책 마련에 주력하겠다는 입장 발표
- 한편, 올해 노조 회계 공시 기간이 4. 30로 마감된 가운데 양 노총을 포함한 641개 노조가 회계 공시에 참여
  - ※ 조합원 수 1,000인 이상 노조는 해당 노조와 그 상급단체 모두 결산결과를 공시할 경우에만 납부한 조합비의 15% 세액 공제

- 그러나, 민주노총 산하 금속노조는 노조 회계 공시제도를 노조 탄압이라고 주장하며 불참

## ◆ 양 노총은 「전국노동자대회」를 통한 노동현안 이슈화 시도

○ 양 노총은 5. 1 「전국노동자대회」를 개최한 가운데 ▲노조법 제2조·3조 개정, ▲최저임금 업종별 구분 적용 시도 중단 등을 주장

※ 한국노총 「전국노동자대회」: 5. 1 14:00, 국회 앞, 약 6천여명

※ 민주노총 「전국노동자대회」: 5. 1 14:00, 전국동시다발(수도권은 세종대로), 약 1만1천여명

- 한국노총은 근로시간 유연화, 임금체계 개편 등 정부의 노동개혁 정책을 비판

· 특히 한국노총은 ▲제21대 국회내 최저임금법상 업종별 구분적용 조항 폐지, ▲하반기 정년연장 쟁취, 사회연대 입법 관철을 위한 투쟁 예고

- 민주노총은 ▲대(對)정부 투쟁 강화, ▲노조법 제2조·3조 개정 재추진, ▲초기업 교섭 제도화 등을 관철하겠다고 주장

※ 민주노총 2024년 주요 투쟁계획: ① 노동기본권 보장 촉구 결의대회(5. 30), ② 초기업교섭 촉구 결의대회(6. 1), ③ 최저임금 인상 전국노동자대회(6. 22), ④ 전국노동자대회(11. 9)

### [ 참고 ] 양 노총 위원장, 「전국노동자대회」 주요 발언

구분	주요 발언
한국노총 김동명 위원장	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 한국노총은 지난 총선에서 반(反)노동 정당 심판을 기조로 총선투쟁에 임했고, 국민들은 정권심판이라는 결단을 보여줌.</li> <li>■ 최저임금 업종별 구분 적용 시도 저지 투쟁을 진행할 것임.</li> <li>■ 올해 하반기를 목표로 ① 노조법 제2·3조 재개정, ② 정년연장, ③ 5인미만 사업장 근로기준법 적용 등을 쟁취할 것임.</li> </ul>
민주노총 양경수 위원장	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 민주노총은 윤석열 정권을 두고볼 수 없으며, 민주노총의 힘으로 정권을 반드시 몰아낼 것임.</li> <li>■ 노동자의 삶을 바꾸기 위해 노조법 제2·3조 개정, 초기업교섭 보장 등을 쟁취해야함.</li> </ul>

- 양 노총이 모두 법 개정을 강하게 주장하고 있어 22대 국회에서는 노동 관련 법안 개정 시도가 크게 증가할 것으로 우려



## ◆ 경총은 「제36회 한국노사협력대상 시상식」 개최

○ 「한국노사협력대상」이 1989년 제정된 이후 올해로 36회를 맞이한 가운데 경총은 4. 30 시상식 개최

※ 주요 참석자 : 손경식 경총 회장, 이정식 고용부 장관, 김동명 한국노총 위원장, 김문수 경제사회노동위원회 위원장

- 올해 한국노사협력대상 대기업 부문 대상은 'SK텔레콤', '금호석유화학' 2개사가 공동 수상했으며, 중견·중소기업 부문 대상은 '현대중공업터보기계'가 수상

○ 손경식 경총 회장은 급격한 디지털화와 인구 고령화 등 산업구조 변화 과정에서 노사협력의 중요성이 더욱 커지고 있음을 언급하며, 노사협력 우수 사례 발굴 및 홍보를 통한 노사협력 문화 확산에 주력하겠다고 강조

## ◆ 임단협을 둘러싼 자동차·조선업 노사관계 불안 증가 우려

○ 금속노조 산하 한국GM지부와 현대중공업지부는 올해 임단협 요구안 확정

- 한국GM지부는 4. 25 ▲기본급 159,800원 인상, ▲당기순이익의 15% 성과급 지급, ▲신차 2개 차종의 국내 공장 생산 등이 포함된 임단협 요구안 발표

- 현대중공업지부는 4. 30 ▲월 기본급 159,800원 인상, ▲정년연장(국민연금 수급연령과 동일), ▲성과급 산출기준 변경 등이 포함된 임단협 요구안을 회사에 전달

※ 금속노조 산하 현대차지부는 5월 초, 기아차지부는 6월 중 각각 「대의원대회」를 개최해 임단협 요구안을 논의할 전망

○ 금속분야는 완성차지부, 조선사지부를 중심으로 강성 집행부 체제로 전환된 가운데 고율의 임금인상, 정년연장과 함께 집행부 1년차 성과 확보와 맞물려 노사관계 불안 증가 우려

○ 한편, 금속노조 집행부는 지난 4. 15부터 산하 조직 현장 순화를 진행하며 산별 총파업 조직화를 위한 투쟁 분위기 확산 시도

- 금속노조는 6월 중순 중앙교섭 결렬을 선언하고, 쟁의권 확보 절차에 착수해 7. 10 산별 총파업을 추진한다는 계획

[ 참고 ] 금속노조 7월 산별 총파업 관련 추진 계획

일시	주요 내용
6. 18	■ 중앙교섭 결렬
6. 28	■ 일괄 조정신청
7. 1~4	■ 쟁의행위 찬반투표
7. 8	■ 쟁의권 확보
7. 10	■ 산별총파업

◆ 한국노총 산하 금융노조 위원장 보궐선거 관련 논란이 계속되고 있는 가운데 한국노총 금속노련은 차기 위원장 선거 개시

- 한국노총 산하 금융노조 위원장 보궐선거에서 기호 2번 윤석구 후보(現 하나은행지부장)가 당선되었으나, 윤석구 후보의 입사 이력을 둘러싼 문제 제기
  - ※ 윤석구 후보는 4. 22~4. 24 위원장 보궐선거에서 조합원 51.88% 지지로 당선
  - 금번 금융노조 위원장 보궐선거에 출마한 기호 1번 김형선 후보 측은 윤석구 후보가 입사 이력을 허위로 기재했다고 주장하며 선거 결과를 인정할 수 없다는 입장 표명
- 한편, 한국노총 산하 금속노련 차기 위원장 선거가 5. 22로 예정된 가운데 차기 위원장 선거에는 김준영 現 금속노련 사무차장이 단독 입후보

◆ 고용부는 채용절차법 위반 관련 집중 점검을 진행한다는 계획

- 고용부는 4. 29 거짓채용 광고, 직무와 무관한 구직자 개인정보 수집 등 채용절차법 위반 관련 점검을 실시한다는 계획
  - ※ 고용부 채용절차법 위반 관련 점검 기간 : 2024. 5. 1 ~ 6. 28
  - 고용부는 ▲채용광고와 다른 근로계약으로 익명신고 접수된 사업장, ▲취업포털 구인광고 모니터링 결과 법 위반 의심 사업장 등 400개소를 대상으로 점검 진행 예정

[ 참고 ] 채용절차법 주요 내용

구분	주요 내용
거짓 채용광고 금지	■ 채용을 가장한 아이디어 수집이나 사업장 홍보 목적 등 거짓 채용광고 금지(채용절차법 제4조 제1항)
	→ 위반시 5년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

채용광고 내용·근로조건 변경 금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 정당한 사유 없이 채용광고 내용 불리 변경 금지 (채용절차법 제4조 제2항)</li> <li>■ 채용 후 정당한 사유 없이 채용광고 시의 근로조건 불리 변경 금지(채용절차법 제4조 제3항) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주요 위반사례 : 정규직으로 채용광고 후 계약직 근로계약 체결</li> </ul> </li> </ul>
	→ 위반시 5백만원 이하 과태료
출신지역 등 개인정보 요구 금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 직무와 무관한 개인정보*의 기재 요구 및 수집 금지(채용절차법 제4조의3)</li> </ul> <p>*개인정보 : ① 키·체중 등 신체 조건, ② 출신지역·혼인 여부·재산 ③ 직계존비속/형제자매 학력·직업 등</p>
	→ 위반시 5백만원 이하 과태료

### ◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과	
<p>※ 협약임금 인상률*은 고용부가 100인 이상 사업체 7,165개를 대상으로 집계, 2023년도 임금결정현황 제출 사업체는 6,869개(95.9%)</p> <p>* 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률</p> <p>※ 2023년 연간 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (전체) 4.2%, 전년 4.7% 대비 0.5%p 하락</li> <li>- (규모별) 100~299인 4.6% (전년 5.0%), 300인 이상 4.6% (전년 4.7%)</li> <li>* 1,000인 이상 4.1% (전년 4.4%)</li> </ul>	

### < 개별기업 임금교섭 타결현황 >

(2024. 5. 1 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
21	현대제철	제조	3.26 3.27 4.11 4.22	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임협 타결</li> <li>· 기본급 10만 4,000원(호봉승급분 포함) 인상</li> <li>· 성과금 400%+1,350만원(재래시장 상품권 200만원 포함) 지급 등</li> <li>※ 타결 일시는 3.26(광전지부), 3.27(인천지부, 포항지부), 4.11(충남지부 당진하이스코지회), 4.22(충남지부 현대제철지회) 順</li> </ul>

20	삼성E&A	제조	4.23	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 5.0% 인상(공통인상률 3.0%+평균 성과 인상률 2.0%)</li> <li>· 식대 인상(월 18만원→20만원)</li> <li>· 간부급 임금 구간(pay-zone) 조정</li> <li>· 15년·25년 장기근속 직원 대상 휴가(각각 3일·7일)와 휴가비(각각 100만원·200만원) 혜택 복구 등</li> </ul>
19	삼성바이오로직스	제조	4.18	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 평균 4.1% 인상(기본인상률 2.0%+성과인상률 2.1%)</li> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 5.3% 인상(기본인상률 3.2%+성과 인상률 2.1%)</li> </ul>
18	삼성SDI	제조	4.16	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 노사협의회 합의</li> <li>· 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과 인상률 2.1%)</li> <li>· 임직원 사기 진작 특별포인트 50만원 지급 등</li> </ul>
17	삼성디스플레이	제조	4.16	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과 인상률 2.1%)</li> </ul>
16	LG디스플레이	제조	4.9	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 2.4% 인상(기본인상률 1.8%+고과별 평균 인상률 0.6%)</li> </ul>
15	LG전자	제조	4.9	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 평균 5.2% 인상</li> <li>· 직급별 초임 100만원 인상</li> <li>· 난임치료 유급휴가 연장(3일→6일)</li> <li>· 임신기 근로시간 단축 적용기간 확대 등</li> </ul>
14	삼성전자	제조	3.29	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 노사협의회 합의</li> <li>· 임금 평균 5.1% 인상(기본 인상률 3.0%+성과 인상률 2.1%)</li> <li>· 배우자 출산휴가(15일) 분할 사용 횟수 확대(2회→3회)</li> <li>· 난임휴가 연장(5일→6일)</li> <li>· 임신기 근로시간 단축(1일 2시간) 기간 확대(12주 이내, 36주 이후→12주 이내, 32주 이후)</li> <li>· 장기근속 휴가 확대(10년 4일, 20·30년 각 8일→10년, 20년, 30년 모두 10일)</li> </ul>
13	우리카드	서비스	3.29	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 총액 2% 인상</li> <li>· 특별보로금(성과급) 115% 지급</li> <li>· 사기진작금 100만원 지급</li> <li>· 본인 결혼 축의금 인상(100만→150만원)</li> <li>· 남성 직원 육아휴직 기간 연장(1년→2년) 등</li> </ul>
12	홈플러스	서비스	3.28	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 선임~매니저 직급 임금 3.3% 인상</li> <li>· 조리 근무자 저선량 폐CT 지원제도 도입 등</li> </ul>
11	KB손해보험	서비스	3.5	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 4급 이상 직원과 5·6급·직무급제 각각 기본급 5.0%, 6.0% 인상</li> <li>· 성과급 월상여금의 450%(연봉의 18.5%) 지급</li> <li>· 목표달성격려금 360만원(월상여금의 100%) 지급</li> <li>· 복지포인트 180만 포인트(월상여금의 50%) 지급 등</li> </ul>

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 인상을 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	▶ ('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

- ▶ 임시회 집회(4.30)
- ▶ 제22대 야당 국회의원 당선인 공동기자회견(4.30)
- ▶ 국민의힘 비상대책위원장 임명(5.2)

### ○ 판례동향

- ▶ 정기상여금 지급 시 근무일수 조건을 추가로 신설한 것이 취업규칙 불이익변경에 해당하는지(긍정) ; 서울고등법원 2024. 1. 12. 선고 2022나2038619 판결

### ○ 국회동향

#### ◆ 임시회 집회(4.30)

- 국회는 더불어민주당의 집회 요구에 따라 임시회 시작(4.30)

#### ◆ 제22대 야당 국회의원 당선인 공동기자회견(4.30)

- 더불어민주당 등 야당 소속 22대 국회의원 당선인들은 기자회견을 개최해, 정부의 노동정책 기조 전환을 촉구하고 향후 추진할 노동의제를 제시
  - 당선인들은 다음의 사항과 관련된 입법 추진을 예고
    - ① 장시간 노동체제의 극복

- ② 직장 내 괴롭힘·성희롱, 공짜 노동, 눈치 야근 없는 행복한 직장 만들기
- ③ 헌법상 노동기본권의 실질적 보장(노란봉투법 재추진 등)
- ④ 사내하청 비정규직 플랫폼 5인 미만 사업장 노동자 등 노동 약자에 대한 권리 보장
- ⑤ 산업구조 전환 시 ‘정의로운 전환’
- ⑥ 일하면서 차별받지 않고 병들거나 죽지 않는 일터 조성
- ⑦ 일·가정 양립을 위한 법 제도 개선

## ◆ 국민의힘 비상대책위원장 임명(5.2)

- 국민의힘은 전국위원회를 개최해 황우여 前 의원을 신임 비상대책위원장으로 임명
  - 황우여 비대위원장은 6~7월 중 개최되는 전당대회 준비 작업을 수행할 예정

## ○ 판례동향

### ◆ 정기상여금 지급 시 근무일수 조건을 추가로 신설한 것이 취업규칙 불이익변경에 해당하는지(긍정) ; 서울고등법원 2024. 1. 12. 선고 2022나2038619 판결

개정 급여규정에 ‘상여 기간 내 15일 미만 근무한 자’를 정기상여금 지급 대상에서 제외하는 조건을 추가로 신설한 것은 회사가 노조와 단체교섭 관련 별도 합의를 작성하였더라도 위 조항 신설에 대해 동의하였다고 볼 수 없어 위 조항은 취업규칙 불이익 변경에 해당하고 근로기준법 위반으로 무효인바, 정기상여금은 통상임금에 해당한다.

<b>사실관계</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ A사는 자동차 부속품을 제조·판매하는 회사이고, 이 사건 근로자들은 A사 소속 근로자들임.</li> <li>○ 이 사건 근로자들은 정기상여금이 통상임금에 해당함에도 2015년 개정 급여규정은 ‘상여 기간 내 15일 미만 근무한 자’를 정기상여금의 지급대상에서 제외하는 내용의 조항을 신설하였는바, 이는 취업규칙 불이익 변경으로 무효이므로 정기상여금을 통상임금에 포함하여야 한다고 주장함.</li> <li>○ A사는 2015. 12. 31. 당시 과반수 근로자가 속해 있는 전국금속노조 B지부 C노조와 단체교섭 관련 별도 합의를 체결하여 이 사건 근무 일수 조항에 대한 동의를 받았는바, 동의는 유효하므로 정기상여금은 지급요건이 존재하여 고정적으로 지급되는 임금이라고 볼 수 없어 통상임금이 아니라고 주장함.</li> <li>- A사는 A사와 C노조가 체결한 단체교섭 관련 별도 합의서에서 A사와 유사한 임금체계를 가진 D사의 임금체계를 이 사건 근로자들에게도 그</li> </ul>
-------------	--

	<p>대로 적용하기로 합의하였고, D사의 취업규칙에는 상여기간 중 15일 미만 근무한 자에 대해 정기상여금을 지급하지 않는다는 지급제외 규정이 있다고 주장함.</p> <div data-bbox="411 376 1382 421" style="background-color: #e6f2ff; text-align: center; padding: 2px;">2015년 단체교섭 관련 별도 합의서</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>당사의 통상임금 범위와 직군별 임금체계 및 근무형태가 D사와 유사하게 운영되고 있는 점을 감안하여, D사 대표소송 결과에 따른 합의내용을 동일하게 적용기로 한 단체교섭 합의결과(2012년, 2014년)를 기반으로 2016년 D사 임금체계 및 통상임금 관련 직군별 적용방안을 동일하게 적용한다.</li> </ul> <p>○ <b>(1심) 재직자 조건을 추가함에 따라 정기상여금을 미지급한 것은 근로 제공의 대가로 당연히 지급받아야 할 임금을 사전에 포기하게 하는 것으로 근로기준법 제43조에 반하여 무효인바, 정기상여금은 통상임금에 해당한다고 판시하였음.</b></p>
<b>판결요지</b>	<div data-bbox="411 835 574 869" style="background-color: #e6f2ff; padding: 2px;">■ 관련 법리</div> <div data-bbox="411 884 1382 929" style="background-color: #e6f2ff; text-align: center; padding: 2px;">대법원 1993. 8. 24. 선고 93다17898 판결 등 참조</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>근로기준법 제94조제1항은 “사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.”라고 정하고 있다. 취업규칙의 불이익한 변경이란 사용자가 종전 취업규칙 규정을 개정하거나 새로운 규정을 신설하여 근로조건이나 복무규율에 관한 근로자의 권리나 이익을 박탈하고 근로자에게 저하된 근로조건이나 강화된 복무규율을 일방적으로 부과하는 것을 말한다.</li> </ul> <div data-bbox="411 1238 1382 1283" style="background-color: #e6f2ff; text-align: center; padding: 2px;">대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>근로자가 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 그 특정 시점에 재직 중인 것이 임금을 지급받을 수 있는 자격요건이 된다. 그러한 임금은 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 특정 시점에 재직하지 않는 사람에게는 지급하지 아니하는 반면, 그 특정 시점에 재직하는 사람에게는 기왕의 근로 제공 내용을 묻지 아니하고 모두 이를 지급하는 것이 일반적이다. 그와 같은 조건으로 지급되는 임금이라면, 그 임금은 이른바 '소정근로'에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려울 뿐 아니라 근로자가 임의의 날에 근로를 제공하더라도 그 특정 시점이 도래하기 전에 퇴직하면 당해 임금을 전혀 지급받지 못하여 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부는 불확실하므로, 고정성도 결여한 것으로 보아야 한다</li> </ul> <div data-bbox="411 1727 574 1760" style="background-color: #e6f2ff; padding: 2px;">■ 판결 요지</div> <p>○ <b>2015. 12. 31. 이후 정기상여금이 통상임금에 해당하는지 여부 (적극)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>C노조가 단체교섭 관련 별도 합의서를 작성한 사실만으로는 이 사건 근무일수 조항 신설에 대하여 동의하였다고 볼 수는 없음.</li> </ul> <p style="padding-left: 20px;">① <b>(합의서에 정기상여금 지급대상 제외 조건이 있는지) 단체협약 별</b></p>

	<p>도 합의서의 주된 내용은 D사를 상대로 제기된 통상임금 소송 결과를 A사 소속 근로자들에게도 그대로 적용한다는 종전 노사합의를 그대로 유지한다는 것이고, 위 각 별도합의서에 추가된 “D사 직군별 임금체계 및 지급기준(임금, 성과/일시금, 상여금 등)을 동일 적용한다”는 문언 자체를 살펴보더라도 ‘상여기간 내 15일 미만 근무한 자를 정기상여금의 지급대상에서 제외한다’라는 내용을 찾을 수 없음.</p> <p>② <b>(정기상여금 배제로 인한 중대성)</b> 만일 C노조가 2015.12.31. 급여규정 개정 당시 이 사건 근무일수 조항 신설에 동의하였다면, 2015.12.31. 급여규정 개정 이전에 통상임금에 해당되는 이 사건 정기상여금이 통상임금의 범주에서 벗어날 가능성이 높아지게 되고, 이 경우 통상임금을 기초로 산정되는 법정수당이 감액됨은 물론 위 법정수당 등을 기초로 산정되는 퇴직금까지 감액되는 중대한 결과가 초래됨.</p> <p>③ <b>(D사의 소송 결과를 A사에 적용하는 것이 경험칙에 반하는지)</b> 실제로 상여기간 중 15일 미만 근무자에 대하여 정기상여금을 지급하지 않는다는 지급제외 규정을 두고 있는 D사의 경우 정기상여금이 고정성을 갖춘 통상임금에 해당하는지 여부에 관하여 소송이 계속 중인 상태였고, 2015.12.31. 당시 D사의 정기상여금이 통상임금에 해당되지 아니한다는 고등법원 판결이 선고된 상태였는바, 이러한 상황에서 C노조가 D사 통상임금 소송 결과를 A사 소속 근로자들에게도 그대로 적용하기로 별도 합의를 하면서, 통상임금 해당 여부의 판단에 핵심적인 징표가 될 수 있는 이 사건 근무일수 조항 신설에 동의하였다는 것은 경험칙에 반함.</p> <p>④ <b>(단체협약에 정기상여금 지급 제한 조건이 있었는지)</b> A사와 C노조는 2015.12.31. 및 2018.1.24. 단체협약을 각 체결하였는데, 위 각 단체협약에는 이 사건 정기상여금에 관하여 통상임금의 750%를 격월 각 100%, 설날, 추석 및 하기휴가 각 50%로 나누어 지급한다고 정하고 있을 뿐이고, 이 사건 근무일수 조항과 같은 내용은 찾을 수 없고, 만일 C노조가 2015년 단체교섭 관련 별도 합의서와 2017년 단체교섭 관련 별도 합의서를 통하여 이 사건 근무일수 조항 신설에 동의하였다면, 그러한 내용이 2015.12.31.자 단체협약 및 2018.1.24.자 단체협약에 반영되지 않을 아무런 합리적인 이유가 없음.</p> <p>⑤ <b>(정기상여금이 통상임금에 해당하는지)</b> 2015.12.31. 개정 급여규정 중 이 사건 근무일수 조항은 근로기준법 제94조 제1항에 의하여 무효인바, A사가 2015.12.31. 이후에도 상여금을 정기적으로 분할 지급해 온 사실은 당사자 사이에 다툼이 없으므로, 2015.12.31. 이후의 이 사건 정기상여금 역시 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 통상임금에 해당함.</p>
시사점	<p>○ 금번 판결은 정기상여금 지급에 근무일수 조건을 추가하는 급여규정의 변경은 취업규칙 불이익 변경에 해당하고, 회사가 노조와 단체협약 관련 별도 합의서를 작성하였더라도 합의서에 구체적인 근무일수 조건을 추가</p>

	<p>한다는 내용이 없는바, 노조가 근무일수 조항 신설에 동의하였다고 보기 어렵다고 판시하였음.</p> <p>○ 금번 판결은 A사 노사가 D사의 대표소송 결과를 기다릴 수밖에 없는 상황에서 단체협약에는 통상임금 지급 시기에 대한 내용을 정하고 지급 조건은 단체교섭 관련 별도 합의서를 통해 D사의 지급 조건과 동일하게 적용하도록 하였음에도, 이러한 노사 당사자의 의사를 고려하지 않고 형식 논리에 입각하여 해석한 것으로 보임.</p> <p>- A사 노사가 D사의 임금체계를 반영하기로 한 단체협약 체결 당시 상황, 단체협약에 이르게 된 경위 및 사정, 당사자의 진정한 의사 등을 고려하지 않은 채 판단한 것으로 보임.</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>A사와 C노조의 단체교섭 체결 경위</b></p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2015년 단체교섭 관련 별도 합의서</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 회사와 노조가 2012, 2014년에도 D사의 대표소송 결과에 따른 합의 내용을 동일하게 적용하기로 한 단체교섭 합의결과를 기반으로 2016년 D사 직군별 임금체계 및 지급기준을 동일 적용함.</li> </ul> </li> <li>• <b>2017년 단체교섭 관련 별도 합의서</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2012년, 2014년, 2015년의 단체교섭 내용을 재확인하고 임금지급 기준과 관련하여 D사 직군별 임금체계 및 지급기준을 동일 적용함.</li> </ul> </li> </ul>
--	--