

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

< contents >

- ▶ 경총, 「2023년 최저임금 미만을 분석」 발표 (5.16)
- ▶ 여성가족부, 「2024년 가족친화인증 참여기업 모집」 안내
- ▶ 행정안전부, 「지역-기업 상생 프로젝트 설명회」 개최

◆ 경총, 「2023년 최저임금 미만을 분석」 발표 (5.16)

(임금·HR정책팀 02-3270-7395)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 경총)가 통계청 원자료를 분석하여 5월 16일 발표한 「2023년 최저임금 미만을 분석」 보고서에 따르면, 2023년 우리 노동시장에서 법정 최저 임금액인 시급 9,620원을 받지 못하는 근로자 수는 301.1만명으로 전년보다 25만명 이상 늘었으며, 최저임금 미만을 또한 13.7%로 1.0%p 높아진 것으로 나타남.
- ① **(최저임금 미만 근로자 수와 미만을)** 최저임금액 미만 근로자 수는 2023년 301.1만명으로 2022년 275.6만명 대비 25.5만명 증가했으며, 최저임금 미만율은 2022년 12.7%에서 2023년 13.7%로 1.0%p 높아짐.
- ② **(높은 미만의 주요 원인)** 2001년 4.3%에 불과했던 최저임금 미만율이 2023년 13.7%로 높아진 것은 그간 우리 최저임금이 높은 수준의 인상률을 누적해 오며 따라 노동시장의 최저임금 수용성이 저하되었기 때문
 - 2001년 대비 2023년 소비자물가지수와 명목임금이 각각 69.8%, 159.2% 인상되는 동안 우리 최저임금은 415.8%나 인상되며 물가의 6.0배로, 명목임금의 2.6배로 올랐음.
- ③ **(업종별 미만을)** 지불능력 차이를 간과한 최저임금의 일률적 인상으로 농림어업(43.1%)과 숙박·음식점업(37.3%) 등 일부 업종의 최저임금 미만율이 매우 높게 나타남.
 - 이로 인해 주요 업종 간 최저임금 미만을 격차는 최대 41.2%p(농림어업 43.1% vs. 수·도·하수·폐기업 1.9%)에 달했음.
- ④ **(규모별 미만을)** 5인 미만 사업장 근로자의 32.7%가 최저임금액 미만 근로자로 나타난 반면, 300인 이상 사업장 근로자의 최저임금 미만율은 2.2%에 불과

- ⑥ **(법정 유급주휴시간을 반영한 2023년 최저임금 미만율)** 現 최저임금 미만율 산출 방식(최저임금위원회 공인 방식)의 문제점*을 보완해 법정 유급주휴시간을 반영하여 분석하면, 2023년 최저임금액인 시급 9,620원을 받지 못하는 근로자 수는 533.6만명, 미만율은 24.3%에 달했음.

* 현행 최저임금 미만율 산출 방식은 법정 유급주휴시간을 반영하고 있지 않아, 실제 우리 노동시장의 최저임금 미만 근로자 수와 미만율을 크게 과소 추계하는 요인으로 작용

- 법정 유급주휴시간 반영 전후 숙박·음식점업 미만율은 37.3%에서 55.0%로 17.7%p 늘었으며, 5인 미만 사업체는 32.7%에서 49.4%로 16.7%p 증가
- 2023년 우리 최저임금 미만율은 13.7%로 그 자체로도 매우 높은 수준이지만, 법정 유급주휴시간까지 고려하면 24.3%까지 상승할 수 있는 것으로 추정되며, 특히 일부 업종과 규모의 사업체에서는 심각하게 높은 것으로 나타남.
- 최저임금 수용성 제고를 위해서는 향후 상당기간 최저임금이 안정될 필요가 있으며, 업종에 따른 경영환경 차이 등을 감안해 최저임금을 구분적용하는 것 또한 그 어느 때보다 중요한 시점임

◆ 여성가족부, 「2024년 가족친화인증 참여기업 모집」 안내

- 여성가족부는 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업 등을 대상으로 2024년 가족친화인증 참여 신청 공고
- (인증신청 자격 및 대상) 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업, 공공기관 등
- (신청기간) (신규인증) 4. 18.(목) ~ 6. 28.(금) / (재인증) 4. 18.(목) ~ 6. 25.(화)
- (결과발표) 2024. 12.(예정)
- (신청방법) 가족친화지원사업 홈페이지(www.ffsb.kr) 신청

◆ 행정안전부, 「지역-기업 상생 프로젝트 설명회」 개최

- 행정안전부는 인구감소와 지역소멸을 극복하기 위해 기업지원체계 등 설명회를 개최할 계획
- (일시) 2024년 6월 4일(화) 14:00 ~ 15:30
- (장소) 서울창업허브 공덕(서울 마포구 백범로31길 21) 10층 대강당
- (내용) 비수도권 원스톱 기업지원, 인구감소지역 위케이션 활성화 방안 및 사례 등
- (신청방법) 전화(044-205-3430) 또는 아래 링크 내 QR코드로 접속하여 사전 신청
<https://www.kefplaza.com/web/pages/gc25357b.do?mnulId=gc25357b&bbsId=0025&nttId=18377&bbsFlag=View&pageIndex=1&searchCnd=0&searchWrd>

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 통계청, 「2024년 4월 고용동향」 발표 (5.17)
- ▶ 한국은행, 「2024년 1/4분기 가계신용(잠정)」 발표 (5.21)
- ▶ 한국은행, 「2024년 4월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (5.22)
- ▶ 한국은행, 「2024년 5월 기업경기실사지수(BSI)」 발표 (5.22)
- ▶ 한국은행, 「2024년 5월 소비자동향조사 결과」 발표 (5.21)

◆ 통계청, 「2024년 4월 고용동향」 발표 (5.17)

- 2024년 4월 취업자는 2,869만 3천명으로 전년동월대비 26만 1천명(0.9%) 증가
 - ※ 취업자는 2021년 3월(31만 4천명) 이후 38개월 연속 증가
 - **(산업별)** 제조업(10만명), 보건업 및 사회복지서비스업(9만 3천명), 정보통신업(6만 8천명) 등 취업자는 증가했으나, 교육서비스업(△4만 9천명), 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업(△6만 6천명), 도매 및 소매업(△3만 9천명) 등 취업자는 감소
 - **(연령별)** 60세 이상(29만 2천명), 30대(13만 2천명), 50대(1만 6천명) 취업자는 증가했으나, 40대(△9만명), 20대(△7만 7천명) 취업자는 감소
- 고용률(15세 이상)은 63.0%로 전년동월대비 0.3%p 상승
 - ※ OECD 기준(15~64세) 고용률은 69.6%로 전년동월대비 0.6%p 상승
- 실업자는 88만 5천명으로 전년동월대비 8만 1천명(10.0%) 증가
 - 실업률은 3.0%로 전년동월대비 0.2%p 상승했고, 청년(15~29세) 실업률은 6.8%로 전년동월대비 0.4%p 상승
- 전체 체감실업률*은 8.8%로 전년동월대비 0.3%p 하락했고, 청년(15~29세) 체감실업률은 16.1%로 전년동월대비 1.4%p 하락

* 실업자에 시간 관련 추가 취업자와 잠재 경제활동인구까지 합한 개념

- 비경제활동인구는 1,596만 1천명으로 전년동월대비 17만 4천명($\Delta 1.1\%$) 감소했고, 이 중 취업준비자는 63만 9천명으로 전년동월대비 3만 2천명($\Delta 4.8\%$) 감소

※ 비경제활동인구 중 '쉬었음' 인구는 전년동월대비 3만 8천명 증가한 238만 9천명을 기록했고, 구직단념자는 전년동월대비 4만 5천명 증가한 36만 9천명 기록

◆ 한국은행, 「2024년 1/4분기 가계신용(잠정)」 발표 (5.21)

- 2024년 1/4분기 말 가계신용은 1,882.8조원으로 전분기말 대비 2.5조원 감소(전년동기대비 29.7조원 증가)

※ 가계신용이 전분기말 대비 감소한 것은 '23년 1분기말($\Delta 14.4$ 조원) 이후 4개 분기만에 처음.

▶ 분기별 가계신용 추이(조원) : 1,853.1('23.1q) → 1,861.3(2q) → 1,878.3(3q) → 1,885.4(4q) → 1,882.8('24.1q)

- 2024년 1/4분기 말 가계대출은 1,767.0조원으로 전분기말 대비 0.2조원 감소(전년동기대비 28.4조원 증가), 판매신용은 115.8조원으로 전분기말 대비 2.3조원 감소(전년동기대비 1.3조원 증가)

※ 분기별 가계대출 추이(조원) : 1,738.7('23.1q) → 1,747.4(2q) → 1,761.7(3q) → 1,767.3(4q) → 1,767.0('24.1q)

※ 분기별 판매신용 추이(조원) : 114.5('23.1q) → 113.9(2q) → 116.6(3q) → 118.1(4q) → 115.8('24.1q)

◆ 한국은행, 「2024년 4월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (5.22)

- 2024년 4월 생산자물가지수는 공산품(0.7%), 서비스(0.2%) 등이 올라 전월대비 0.3% 상승(전년동월대비 1.8% 상승)

※ 생산자물가지수는 전월대비 기준으로 '23년 12월(0.1%) 이후 5개월 연속 상승세 지속

▶ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전월비) : 0.1('23.12) → 0.5('24.1) → 0.3(2) → 0.2(3) → 0.3(4)

※ 생산자물가지수는 전년동월대비 기준으로 '23년 8월(1.0%) 이후 9개월 연속 상승세 지속

▶ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전년동월비) : 1.1('23.12) → 1.3('24.1) → 1.4(2) → 1.5(3) → 1.8(4)

- **(농림수산물)** 농산물($\Delta 4.9\%$), 수산물($\Delta 4.2\%$)이 내려 전월대비 3.0% 하락(전년동월대비 11.6% 상승)
- **(공산품)** 컴퓨터, 전자 및 광학기기(1.8%), 1차 금속제품(1.5%), 석탄 및 석유제품(1.7%) 등이 올라 전월대비 0.7% 상승(전년동월대비 0.9% 상승)
- **(전력, 가스, 수도 및 폐기물)** 산업용도시가스($\Delta 7.3\%$) 등이 내려 전월대비 0.6% 하락(전년동월대비 3.9% 상승)
- **(서비스)** 음식점 및 숙박서비스(0.3%), 운송서비스(0.2%) 등이 올라 전월대비 0.2% 상승(전년동월대비 1.9% 상승)

- 2024년 4월 국내공급물가지수*는 전월대비 1.0% 상승(전년동월대비 1.8% 상승), 총산출물가지수**는 전월대비 1.2% 상승(전년동월대비 2.9% 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 5월 기업경기실사지수(BSI)」 발표 (5.22)

- 2024년 5월 업황BSI는 73*으로 전월대비 2p 상승하였으며, 2024년 6월 업황전망BSI는 74로 전월대비 1p 상승
 - * 업황BSI 추이 : 69(*24.1)→ 68(2)→ 69(3)→ 71(4)→ 73(5)
- **(제조업)** 2024년 5월 업황BSI는 74*로 전월에 비해 1p 상승하였으며, 2024년 6월 업황전망BSI는 76으로 전월에 비해 2p 상승
 - * 제조업 업황BSI 추이 : 71(*24.1)→ 70(2)→ 71(3)→ 73(4)→ 74(5)
- **(비제조업)** 2024년 5월 업황BSI는 72*로 전월에 비해 3p 상승하였으며, 2024년 6월 업황전망BSI는 72로 전월에 비해 1p 상승
 - * 비제조업 업황BSI 추이 : 67(*24.1)→ 67(2)→ 68(3)→ 69(4)→ 72(5)

◆ 한국은행, 「2024년 5월 소비자동향조사 결과」 발표 (5.21)

- **(소비자심리지수)** 소비자들의 경제상황에 대한 심리를 종합적으로 나타내는 소비자심리지수(CCSI)*는 5월중 98.4로 전월(100.7)대비 2.3p 하락
 - * 소비자심리지수(CCSI) : 소비자동향지수(CSI) 중 6개 주요지수를 이용하여 산출한 심리지표로서 장기평균치(2003년 1월~2023년 12월)를 기준값 100으로 하여 100보다 크면 장기평균보다 낙관적임을, 100보다 작으면 비관적임을 의미
 - ※ 소비자심리지수(CCSI) 추이 : 101.6(*24.1)→ 101.9(2)→ 100.7(3)→ 100.7(4)→ 98.4(5)
- 가계의 경제상황에 대한 인식을 나타내는 현재경기판단CSI(67)는 전월대비 1p 하락하고 향후경기전망CSI(79)는 전월대비 2p 하락
- 물가수준전망CSI(147)는 전월대비 2p 상승, 임금수준전망CSI(116)는 전월대비 1p 하락
- **(기대인플레이션)** 향후 1년간 소비자물가상승률 전망인 기대인플레이션율은 5월 3.2%로 전월대비 0.1%p 상승
 - ※ 기대인플레이션율 추이(%) : 3.0(*24.1)→ 3.0(2)→ 3.2(3)→ 3.1(4)→ 3.2(5)
- 향후 1년간 소비자물가 상승에 영향을 미칠 주요 품목의 응답 비중은 농축수산물(62.0%), 공공요금(48.2%), 석유류제품(36.3%) 등 順
- **(물가인식)** 지난 1년간 주관적으로 체감한 소비자물가상승률을 의미하는 ‘물가인식’은 5월 3.8%로 전월과 동일
 - ※ 물가인식 추이(%) : 3.8(*24.1)→ 3.8(2)→ 3.8(3)→ 3.8(4)→ 3.8(5)

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 여당은 노사법치주의에 기반한 노동개혁을 강조하는 가운데 야당은 노조법 제 2·3조 재개정 추진 예고
- ▶ 2025년 적용 최저임금 심의 개시
- ▶ 민주노총은 하반기 투쟁계획 수립(5. 21)
- ▶ 금융노조 위원장 선거 결과 관련 논란 지속, 금속노련은 차기 위원장 선출 마무리
- ▶ 임단협을 둘러싼 전자·완성차사 노사갈등 증가 우려
- ▶ 산업현장에서는 노동계의 고용보장 투쟁에 따른 혼란 증가
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 여당은 노사법치주의에 기반한 노동개혁을 강조하는 가운데 야당은 노조법 제2·3조 재개정 추진 예고

- 여당은 5. 21 「원내대책회의」에서 노조 회계공시, 건설현장의 불법행위 근절 등 정부가 추진해 오고 있는 노사법치 기반의 노동개혁 성과 언급
- 여당은 노사법치 확립으로 근로손실일수 및 노사분규 평균 지속일수가 전(前) 정부 대비 감소했다고 강조하며 노사법치에 기반한 노동개혁 지속 추진 입장 표명

[참고] 근로손실일수 및 노사분규 평균 지속일수 비교

구분	문재인 정부	윤석열 정부
정부 초기 2년간 근로손실일수	■ 143만 3,984일	■ 61만 6,622일
노사분규 평균 지속일수	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2017년 : 28.6일 ■ 2018년 : 21.5일 ■ 2019년 : 21.1일 ■ 2020년 : 19.9일 ■ 2021년 : 22.6일 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2022년 : 14.9일 ■ 2023년 : 9일

- 또한, 여당은 노동계에 경사노위에서 노동유연성 등 진정성 있는 논의를 촉구

○ 한편, 더불어민주당은 5. 22~23 제22대 국회의원 당선인 워크숍을 개최하고 노조법 제2·3조 개정 재추진 등 제22대 국회 중점 추진 법안* 발표

* 중점 추진 법안 총 56개 중 노동관련 법안으로 노조법 제2·3조 개정 재추진안이 포함

- 한편, 양 노총은 지난 총선에서 노동계 출신 후보들이 다수 당선됨에 따라 노조법 제2·3조 개정, 근로시간 단축 등 현안 입법 추진에 주력할 것으로 전망

※ 한국노총 주요 정책 요구사항 : ▲65세 정년연장, ▲주4일제 도입, ▲노조법 제2·3조 개정

※ 민주노총 주요 정책 요구사항 : ▲노조법 제2·3조 개정, ▲주4일제 도입, ▲초·중·고교 교섭 제도화

◆ 2025년 적용 최저임금 심의 개시

○ 최저임금위원회는 5. 21 「제1차 전원회의」에서 위원장 등을 선출하고 2025년 적용 최저임금 심의를 개시

※ 최저임금위원회는 공익위원 중 1명을 위원장으로 선출(최저임금법 제15조 제2항)

※ 최저임금 심의 시한은 고용부장관의 최저임금 심의요청을 받은 날(3. 29)로부터 90일 후인 6월 27일까지임(최저임금법 제8조 제2항).

- 최저임금위원회 위원장으로 이인재 위원(現 인천대학교 경제학과 교수)이 선출

○ 경총은 동 회의에서 그 동안 최저임금의 고율 인상 누적과 일률적 적용으로 경제적 어려움이 가중되어 왔다고 언급하고, 최저임금 수준의 안정 및 업종·지역 등 다양한 기준에 따른 구분적용 필요성 강조

- 우리나라 최저임금이 급등한 2018년 이후 지난해까지 우리나라 물가상승률은 14.3%로 G7 평균(18.8%)에 비해 낮았으나, 최저임금 인상률은 48.7%로 G7 평균(24.8%)을 크게 상회

○ 한편, 노동계는 최저임금법에 규정된 최저임금 구분적용에 반대하고, 플랫폼 종사자 및 프리랜서 등에 대한 최저임금 적용 확대 요구

※ 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다(최저임금법 제4조 제1항).

◆ 민주노총은 하반기 투쟁계획 수립(5. 21)

- 민주노총은 5. 21 「중앙위원회」에서 사업 목표로 ① 최저임금 인상, ② 노동기본권 보장 (노조법 제2·3조 개정, 5인 미만 사업장 근로기준법 적용, 초기업 교섭 제도화), ③ 정권퇴진 등을 설정
- 한편, 민주노총은 지난해와 달리 총파업이 아닌 집회 중심의 투쟁에 집중할 계획
 - 민주노총은 6월 최저임금 이슈화를 위한 도심 집회를 시작으로 하반기 노동입법 쟁취 투쟁 및 정권퇴진 투쟁을 추진할 계획

※ 민주노총 집행부는 5. 20부터 산하 조직 및 주요 투쟁 사업장 현장 순회 진행

[참고] 민주노총 하반기 주요 투쟁 일정

일자	내용	비고
6. 22(토)	‘모든 노동자의 노동권 쟁취’ 「전국노동자대회」(서울도심)	■ 노동기본권 쟁취 ■ 최저임금 인상
9. 28(토)	‘정권퇴진’ 「민중대회」 (전국동시다발)	■ 첫 정기국회 노동의제 쟁점화 ■ 정권퇴진 여론 확산 시도
11. 9(토)	‘정권퇴진’ 「전국노동자대회」 (서울도심)	■ 노동기본권 입법 쟁취 ■ 민주노총 집행부 국회 농성(11.1~)

◆ 금융노조 위원장 선거 결과 관련 논란 지속, 금속노련은 차기 위원장 선출 마무리

- 한국노총 산하 금융노조 선거관리위원회는 5. 20 선거기간 중 금품 제공 등 비위사실을 확인했다고 밝히며 윤석구 위원장의 당선무효 결정
 - ※ 금융노조 선거(4. 22~24)에는 김형선 후보(現 기업은행지부장, 前 금융노조 수석부위원장)와 윤석구 후보(現 하나은행지부장)가 출마해 윤석구 후보가 51.8% 득표로 당선되었으나, 김형선 후보 측은 윤석구 위원장의 입사 이력 허위 기재, 선거기간 중 금품 제공 등을 주장해 왔음.
- 윤석구 위원장은 금융노조 선관위의 당선무효 결정에 반발하며 5. 21 법원에 효력 정지 가처분을 신청함에 따라 금융노조 위원장 선거 관련 논란 지속 전망
 - 김형선 후보 측은 선관위의 당선무효 결정에 따라 전임 위원장 직무대행이었던 김형선 수석부위원장 체제로 전환해야 한다고 주장
 - 반면, 윤석구 위원장 측은 법원의 가처분 결정 이전까지 現 집행부 체제가 유지되는 것이라고 반박

- 한편, 5. 22 한국노총 산하 금속노련 위원장 선거가 진행된 가운데 김준영 現 금속노련 사무처장은 투표자 대비 97.3%(재적 선거인 883명 중 743명 투표, 723명 찬성) 득표율로 당선
 - ※ 금번 금속노련 위원장 선거에는 김준영 現 금속노련 사무처장이 단독 입후보
 - ※ 금속노련은 위원장 단독 선거를 실시하고, 재적인원 과반수 이상의 투표와 투표 인원 과반수 이상의 득표로 당선 확정
- 김준영 금속노련 위원장은 ▲기업변동시 근로관계 승계 법안 등 주요 입법과제 관철, ▲ 금속노련 조직화 사업 강화 등을 공약

◆ 임단협을 둘러싼 전자완성차사 노사갈등 증가 우려

- 삼성전자 노사는 5. 21 임단협 교섭을 재개했으나 ▲유급휴가 신설, ▲성과급 제도 개편 등 주요 쟁점과 관련한 노사 입장차 지속
 - ※ 삼성전자 노조는 지난 3. 18 교섭결렬 선언
- 삼성전자 노조는 요구사항 이슈화를 위해 지난 4. 17에 이어 5. 24 2차 집회를 개최할 예정
 - 삼성전자 노조는 중노위 조정중지 결정(3. 14)과 쟁의행위 찬반투표(3. 18~4. 5)를 거쳐 쟁의권 확보
- 한편, 현대자동차, 한국GM 등 주요 완성차사 노사는 2024년 임단협 교섭 개시
 - ※ 한국GM : 노사 상견례(5. 22), 현대자동차 : 노사 상견례(5. 23)
- 금속노조 현대자동차지부는 ▲월 기본급 159,800원 인상, ▲성과급(순이익의 30%) 지급, ▲상여금 인상(現 700%→900%) 뿐만 아니라 ▲정년연장(국민연금 수급연령과 동일), ▲주4.5일제 도입 등을 요구
- 한국GM지부는 월 기본급 159,800원 인상, ▲당기순이익의 15% 성과급 지급, ▲신차 2개 차종의 국내 공장 생산 등을 요구

◆ 산업현장에서는 노동계의 고용보장 투쟁에 따른 혼란 증가

- 금속노조 산하 한국옵티칼하이테크지회(이하 ‘노조’)는 5. 19 회사 관계사인 한국니토옵티칼로의 고용승계를 요구하며 한국니토옵티칼 평택공장 앞 무기한 농성 돌입
 - ※ 한국옵티칼하이테크는 일본 닛토덴코 그룹의 자회사로 LCD 편광 필름 등을 생산했으며, 지난 2022년 공장 화재로 생산동 내부 및 설비가 전소됨에 따라 법인 청산 의결
- 노조 조합원 2명이 지난 1. 8부터 한국옵티칼하이테크 공장 옥상에서 고공농성을 지속하고 있는 가운데 노조는 정치권을 통한 이슈화 시도 병행

· 더불어민주당 을지로위원회는 5. 20 고공농성 현장을 방문해 노조와 간담회 진행

○ 한편, 금속노조는 5. 21 기자회견을 개최하고 HD현대삼호중공업에 6월 폐업을 예고한 사내 하청업체 2개 사업장의 조합원 고용승계 요구

- 금속노조는 산하 조직인 사내 하청업체 조합원의 고용승계 요구를 수용하지 않을 경우 금속노조에 대한 탄압이라고 주장하며 HD현대삼호중공업을 상대로 투쟁을 진행한다는 방침

◆ 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. 5. 22 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
23	대한항공	서비스	5.14	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 (일반노조) · 기본급 3.4% 인상 · 임금피크제 앞둔 직원 대상 조기 전직 지원제도 운영 · 유연근무제 확대 시행 · 주택 구입 및 전세자금 지원 한도 상향(최대 6000만원→최대1억원) 등
22	아시아나항공	서비스	5.8	민주노총	▶ ('23년) 임단협 타결 (조종사노조) · 기본급, 비행수당 각각 7.5% 인상 · 안전장려금(기본급의 100%) 지급 등
21	현대제철	제조	3.26 3.27 4.11 4.22	민주노총	▶ ('23년) 임협 타결 · 기본급 10만 4,000원(호봉승급분 포함) 인상 · 성과금 400%+1,350만원(재래시장 상품권 200만원 포함) 지급 등 ※ 타결 일시는 3.26(광전지부), 3.27(인천지부, 포항지부), 4.11(충남지부 당진하이스코지회), 4.22(충남지부 현대제철지회) 順

20	삼성E&A	제조	4.23	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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%+성과 인상률 2.1%)
18	삼성SDI	제조	4.16	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 노사협의회 합의 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과 인상률 2.1%) · 임직원 사기 진작 특별포인트 50만원 지급 등
17	삼성디스플레이	제조	4.16	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과 인상률 2.1%)
16	LG디스플레이	제조	4.9	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 2.4% 인상(기본인상률 1.8%+고과별 평균 인상률 0.6%)
15	LG전자	제조	4.9	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	▶ ('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

▶ 더불어민주당 당선인 워크숍 개최(5.22)

○ 판례동향

▶ 수출용 차량을 야적장으로 운송하는 치장업무를 수행한 협력업체 소속 근로자와 원청 업체 사이에 근로자파견관계가 인정되는지 여부 (부정) ; 대법원 2024. 4. 4. 선고 2020다299306, 2020다299313, 2020다299351, 2020다299320, 2020다299337, 2020다299344 판결

○ 국회동향

◆ 더불어민주당 당선인 워크숍 개최(5.22)

○ 더불어민주당 소속 제22대 국회 당선인들은 워크숍을 개최해 입법 과제와 원내 전략을 논의했으며, 개원 후 신속하게 추진할 민생·개혁 입법 과제를 선정

- 민생회복을 위한 법안에 ① 노조활동에 대한 손해배상 청구·가압류를 제한하는 ‘노조법’ 개정 ② 화물자동차 안전운임제를 상시 도입하는 ‘화물자동차법’ 개정 ③ 중소기업협동조합에 단체협상권을 부여하는 ‘중소기업협동조합법’ 개정 등이 포함

○ 판례동향

- ◆ 수출용 차량을 야적장으로 운송하는 치장업무를 수행한 협력업체 소속 근로자와 원청업체 사이에 근로자파견관계가 인정되는지 여부 (부정) ; 대법원 2024. 4. 4. 선고 2020다299306, 2020다299313, 2020다299351, 2020다299320, 2020다299337, 2020다299344 판결

수출용 차량을 야적장으로 운송하는 업무를 담당한 협력업체 소속 근로자들이 사용하는 개인용 단말기(PDA)와 수출통합관리시스템을 통해 원청이 개별적인 업무지시를 하였다고 볼 수 없는바, 불법파견의 징표에 해당하지 않으므로 치장업무를 수행한 협력업체 소속 근로자와 원청업체 사이에 근로자파견관계가 인정되지 않는다.

<p>사실관계</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A사는 울산, 아산, 전주에 공장을 두고 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사이고, 이 사건 근로자들은 A사의 사내협력업체에 입사하여 A사의 울산공장에서 수출용 차량에 대한 치장업무(수출용 차량을 야적장으로 옮겨 주차하는 업무)를 수행한 근로자들임. ○ A사는 이 사건 협력업체와 지속적으로 도급 형식의 계약을 체결하고, 수출용 차량에 대한 치장업무를 담당하도록 하였음. ○ 이 사건 근로자들은 원청의 지휘·명령에 따라 업무가 이루어졌고, 출고공정은 생산공정의 일부로 원청의 컨베이어벨트 작업에 연동되어 이루어졌으며, 원청이 개인용 단말기(PDA)를 통해 작업에 필요한 정보를 지시했으므로 불법파견이라고 주장함. <ul style="list-style-type: none"> - A사는 이 사건 협력업체에 도급한 업무는 자동차 직접생산공정과 구분되는 별개의 업무이고, A사 소속 근로자들이 수행한 업무와도 구별되므로 근로자파견관계에 해당하지 않는다고 주장함. ○ (원심) 치장업무는 직접생산공정과 명확히 구분되는 업무로 하청업체 근로자들이 원청으로부터 상당한 지휘·명령을 받았다고 볼 수 없어 불법파견에 해당하지 않는다고 판단함. <ul style="list-style-type: none"> - (1심) 이 사건 근로자들의 업무는 실제 계약이행에서 근로조건의 설정·관리 방식이 컨베이어를 이용한 직접생산공정과 크게 다르지 않을 뿐만 아니라, 사내협력업체가 소속 근로자들에 대해 독자적인 지휘·명령을 하였다는 정황을 찾아보기 어려운바, 근로자파견에 해당한다고 판시함.
<p>판결요지</p>	<p>■ 관련 법리</p> <p style="text-align: center;">대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등 참조</p> <ul style="list-style-type: none"> • 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법

를관계가 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 대하여 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

○ A사가 이 사건 근로자들에게 상당한 지휘·명령을 하였는지 (소극)

- 이 사건 근로자들과 A사 사이의 근로관계에서는 지휘·명령 관계의 징표들을 발견하기 어렵고, 직접생산공정의 경우와 같이 자동화된 시스템으로 지휘명령을 대체하였다고 볼 만한 사정도 찾을 수 없음.

① (A사가 이 사건 근로자들에게 개별적인 업무지시를 하였는지) 이 사건 치장업무는 수출선적장 밖 주차장에 있는 차량을 야적장으로 운송하여 국가별·차종별로 구분하여 주차하는 정형화된 업무로서 구체적인 작업방법을 정한 작업표준서 등도 존재하지 않았고, 이 사건 근로자들이 업무수행 과정에서 이용한 PDA와 수출물류통합관리시스템에는 A사가 이 사건 근로자들의 업무수행 과정에서 개별적인 지시를 할 수 있는 기능이 없었음.

② (쉬핑 마크를 업무지시라고 볼 수 있는지) 이 사건 근로자들은 쉬핑 마크(송장)에 기재된 국가별로 구분하여 야적장 내 주차구획에 차량을 주차시켰으나, 이는 이 사건 도급계약에 따라 이 사건 협력업체가 부담하는 주된 의무의 내용이고, 쉬핑 마크를 A사가 사용사업주로서 이 사건 협력업체 소속 근로자들에 대하여 하는 업무지시라고 보기는 어려움.

③ (치장업무 외 업무를 수행한 것을 도급계약의 일부로 볼 수 있는지) 이 사건 근로자들은 이러한 통상적인 치장업무 외에도 하자가 발견된 차량, 주행 시험대기차량, 특장차량, 기자 시승차량을 특정 장소로 운송하는 업무도 수행하였으나, 이 사건 도급계약에서도 ‘기타 주차수송 등을 위해 필요한 부수적인 작업 일체’를 도급업무로 정하고 있는 점, 그 수행 방법이 통상적인 치장업무와 다소 차이가 있을 뿐 본질적으로 구별되는 업무라고 보이지는 않는 점, A사가 이 사건 근로자들의 업무 수행 자체에 관한 개별적인 지시를 통해 위 차량들에 대한 운송업무를 하달한 것은 아닌 점 등을 고려하면 위와 같은 업무도 이 사건 협력업체가 이 사건 도급계약에 따라 부담한 의무의 일부라고 봄이 타당함.

	<p>④ (치장업무 외의 일로 도급계약이 파견계약으로 전환된다고 볼 수 있는지) 치장이 완료된 차량 중에서 해당 차량을 ‘수배’하거나 해외 공관에 들어갈 차량에 한국어 설명서를 투입하는 등의 업무는 이 사건 근로자들이 수행한 일상적인 업무였다고 보기 어렵고, 이러한 업무가 이 사건 근로자들의 업무에서 차지하는 비중은 극히 낮았으며, 수년 전에 A사가 이 사건 협력업체 대표에게 요청하여 이 사건 협력업체 근로자들 중 일부가 생산 공장에서 수출선적장 입구 주차장까지 차량을 탁송하는 일을 수행한 일이 있었던 것으로 보이나, 이는 일회적으로 발생한 일이고 A사의 요청에 구속력이 있다고 보기도 어려운바, 이처럼 예외적·일회적인 업무로 인하여 이 사건 도급계약의 성격이 파견계약으로 전환된다고는 볼 수 없음.</p> <p>○ 이 사건 근로자들이 A사의 사업에 편입되었는지 (소극)</p> <p>① (A사가 치장업무의 작업을 통제할 수 있었는지) 이 사건 치장업무에는 동시에 여러 명의 근로자들이 투입될 수 있었고, 그들이 수행한 업무는 무차별적이며, 이 사건 치장업무를 수행하는 개별 근로자가 작업을 중단하였다고 하여 전체 출고업무에 영향을 미칠 수는 없다고 봄이 타당한바, 이는 컨베이어벨트를 중심으로 이루어지는 직접생산공정 중 특정 공정을 개별 근로자가 담당한 것과는 구별되고, 직접생산공정의 경우 A사가 컨베이어벨트의 작동속도를 조절함으로써 작업속도를 통제하거나 구체적인 작업지시를 대체할 수 있었던 반면, 이 사건 치장업무에 대해서는 A사가 이러한 수단을 갖고 있지 않았음.</p> <p>② (직접생산공정과 치장업무가 밀접하게 연동되어 있는지) 직접생산공정을 통해 생산된 차량 중 일부만이 수출용 차량으로 분류되어 이 사건 치장업무에 이르게 되고, 이 사건 치장업무에 이르기까지는 여러 단계의 출고과정을 거치므로 직접생산공정과 이 사건 치장업무 사이에는 시간적, 공간적 간격이 발생한 사정을 고려하면 직접생산공정과 이 사건 치장업무가 밀접하게 연동되어 이루어졌다고 보이지는 않음.</p> <p>③ (A사 소속 직원들의 업무와 구별되었는지) 이 사건 근로자들은 A사 소속 직원들과 혼재되어 근무하지 않았고 상호 간에 혹은 일방적으로라도 업무를 대체하여 수행하지 않았으며, 이들이 긴밀하게 협업을 하였다고 볼 만한 사정도 없는바, 이 사건 근로자들이 수행한 업무는 A사 소속 근로자들의 업무와는 분명하게 구별되었음.</p> <p>④ (A사가 도급인으로서 수출물류통합관리시스템을 이용하여 업무 진행 상황을 점검·확인할 수 있는지) A사는 수출물류통합관리시스템을 통하여 치장이 완료된 차량의 위치나 해당 차량에 대한 치장업무를 수행한 근로자를 확인할 수 있었고, 야적장별로 차량이 치장된 현황을 파악할 수 있었으며, A사의 수출선적팀은 이 사건 협력업체 대표로부터 소속 근로자들의 파업 참가 인원 및 가동인원 현황, 대체인원 투입 여부에 관한 상황 등을 보고받기도 했던 것으로 보이나, A사는 이 사건 치장업무의 진행 상황을 점검하고 이행 여부를 확인할 필요가 있</p>
--	---

	<p>었고, 이러한 권한은 도급인으로서도 행사할 수 있는 것임.</p> <p>○ 작업배치권 및 인사권 등의 행사 주체가 누구인지</p> <p>- 이 사건 협력업체는 소속 근로자들에 대하여 독자적으로 인사권과 근태관리권을 행사하였고, 이에 A사가 개입하지 않았음.</p> <p>① (협력업체가 독자적인 작업배치권을 행사하였는지) 이 사건 협력업체는 이 사건 근로자들을 포함한 소속 근로자들에 대한 작업배치권을 독자적으로 행사하였고, 자체적으로 근로자들을 선발하였으며 필요한 경우에는 일용직 근로자를 고용하여 이 사건 치장업무에 투입하기도 하였는데, A사가 개입한 바가 없고, A사가 이 사건 협력업체와 도급계약을 체결하면서 도급업무세부명단에 ‘표준 T/O’를 표시하기도 하였으나, 이는 A사가 계약단가를 책정하기 위하여 임의로 정한 숫자에 불과하고 이 사건 협력업체는 여기에 아무런 구속을 받지 않았음.</p> <p>② (A사가 이 사건 근로자들에게 인사권을 행사하였는지) A사가 이 사건 근로자들 개개인의 업무 수행을 감시·감독하거나 평가한 바도 없고, A사가 수출물류통합관리시스템으로 이 사건 치장업무가 완료된 차량의 위치와 이를 수행한 근로자를 확인할 수 있었으나, 위 시스템은 A사가 전체적인 출고업무의 진행 현황을 파악하기 위하여 운영하였던 것으로 보이고, A사가 이 사건 치장업무를 하는 개별 근로자들의 업무 태도나 실적, 근무현황 등을 파악할 별다른 동기나 유인은 없었음.</p>
<p>시사점</p>	<p>○ 금번 판결은 협력업체 소속 근로자들이 수행한 치장업무는 차량을 야적장으로 운송해 주차하는 정형화된 업무로 구체적인 작업방법을 정한 작업표준서가 존재하지 않아 원청의 개별적인 업무지시가 있었다고 볼 수 없고, 개별적인 업무지시를 할 수 있는 기능이 없는 개인용 단말기(PDA)와 수출물류통합관리시스템은 불법파견의 징표가 될 수 없다고 판단하였음.</p> <p>- 특히, 원청이 수출물류통합관리시스템을 이용하여 치장이 완료된 차량의 위치 및 업무를 수행한 근로자를 확인하기도 하였으나, 이는 도급인으로서 작업의 진행상황을 점검하고 이행 여부를 확인하기 위해 행사할 수 있는 권한이라고 판단한 점에 의의가 있음.</p> <p>○ 금번 판결은 협력업체 근로자들이 치장업무 외에 수행한 업무가 있더라도 일회적·예외적인 것으로 본질적으로 치장업무와 구별되는 것으로 볼 수 없는바, 이는 도급계약의 일부이므로 불법파견에 해당하지 않는다고 판단하였음.</p> <p>○ 최근 근로자지위확인소송을 살펴볼 때 생산공정과 관련성이 낮거나(탁송 업무, 정비, 시설관리 업무 등), 원청과의 관계가 먼 경우(2차 협력업체, 협력업체만으로 이루어진 공장 운영) 적법 도급이라고 판단한 점을 주목할 만함.</p> <p>- 따라서 향후 분쟁 발생 시 협력업체 근로자가 수행한 업무가 원청 근</p>

	<p>로자가 수행한 업무와 분명하게 구별되는지, 해당 업무가 직접생산공정과 밀접하게 연관되어 있는지, 업무관리시스템을 이용한 것이 도급 업무의 원활한 이행을 확인하기 위한 수단인지 등을 면밀히 검토할 필요가 있음.</p>
--	---