

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

◆ 경총, 국민의힘 조정훈 의원실 등과 공동으로 「국민이 수용할 수 있는 최저임금은?» 국회 토론회 개최 (6.17)

(임금·HR정책팀 02-3270-7395)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 경총)는 6월 17일 국민의힘 조정훈 의원실, 중소기업중앙회, 소상공인연합회와 공동으로 「국민이 수용할 수 있는 최저임금은?»이라는 제목으로 ‘최저임금의 수용성 제고 방안’에 대한 토론회 개최

① (개회사)

- **(이동근 경총 상근부회장)** “우리 최저임금이 지난 10년 동안 물가상승률의 4배 정도 높게 인상된 점과 시장에서 수용되기 어려운 최저임금은 결국 일자리 감소 같은 부작용을 초래할 수 밖에 없는 점을 고려할 때, 내년도 최저임금은 동결과 같은 안정적인 수준에서 결정되어야 하고, 업종별 구분적용도 반드시 시행되어야 한다”
- **(조정훈 국민의힘 의원)** “단일 최저임금제가 오히려 고용 불안정과 산업 간 격차를 심화시키는 결과를 초래한 만큼, 향후 업종별 최저임금 시행 의무화를 위한 ‘최저임금법 개정안’ 발의도 진행할 것”

② (발제: 김강식 한국항공대 경영학부 명예교수) “최저임금 수용성 제고를 위해서는 숙박·음식점업, 농림어업 등 최저임금 미만율이 현저히 높은 업종의 구분적용이 필요하며, 이에 더해 5인 미만 영세사업체를 대상으로 하는 규모별 구분적용, 고령인력과 청소년을 대상으로 하는 연령별 구분적용을 위한 제도개선도 검토해야 할 것”

③ (지정 토론)

- **(이지만 연세대 경영학과 교수)** “최저임금 구분적용 시행에 앞서 최저임금 미만율이 높은 업종에 속하는 개별 사업장의 지불능력과 최저임금 근로자의 생계비 충당능력에 대한 구체적인 실태조사가 필요하며, 이와 더불어 최저임금을 둘러싸고 사용자의 지불능력과 근로자 생계비 간 딜레마가 존재하기 때문에 최저임금제도로 ‘해결할 수 있는 영역’과 ‘해결할 수 없는 영역’을 명확히 구별할 필요”
- **(박성복 파이터치연구원 연구실장)** “임금지불능력을 고려하지 않은 최저임금 인상은 고용원이 있는 자영업자를 1인 자영업자로 전락시키는 부작용을 유발하는 바, 이런 부작용을 최소화하기 위해 편의점, 숙박·음식점업 등 영세 자영업자의 최저임금을 타 업종과 차등해 적용해야”

- **(송유경 한국수퍼마켓협동조합연합회 회장)** “고물가, 고금리에 근근이 버티던 소기업, 소상공인이 내수부진과 매출감소로 비용 인상에 대한 부담이 어느 때보다 큰 상황이며, 과거에는 최저임금이 상대적으로 낮아 업종별 구분 적용의 필요성이 크지 않았지만 지금은 수준도 높고 업종별 노동생산성의 차이도 크기 때문에 구분 적용이 필요”
- **(김기홍 한국인터넷PC카페협동조합 이사장)** “소비심리 위축, 인건비 증가, 원자재비 증가 등으로 소상공인들이 힘든 시기를 보내고 있는 데다 팬데믹 때 큰 폭으로 증가한 대출을 감당하지 못해 폐업률이 급증한 상태인 바, 소상공인의 지불능력을 고려한 최저임금 결정이 이뤄져야 하며 취약업종부터라도 최저임금을 차등해 적용해야”

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ IMD, 「2024년 IMD 국가경쟁력 평가 결과」 발표 (6.18)
- ▶ 한국은행, 「2024년 1/4분기 기업경영분석 결과」 발표 (6.20)
- ▶ 통계청 「2023년 하반기 지역별고용조사 맞벌이 가구 및 1인 가구 취업 현황」 발표 (6.18)
- ▶ 한국은행, 「2024년 5월 수출입물가지수」 발표 (6.14)

◆ IMD, 「2024년 IMD 국가경쟁력 평가 결과」 발표 (6.18)

- 2024년 IMD 국가경쟁력 평가 결과, 우리나라의 종합순위는 평가대상 64개국 중 20위로 전년(28위)대비 8계단 상승

※ IMD 국가경쟁력 한국 순위 추이 : 23위('20)→ 23위('21)→ 27위('22)→ 28위('23)→ 20위('24)

<2024년 주요국 국가경쟁력 순위>

구분	싱가폴	스위스	홍콩	미국	독일	영국	중국	한국	프랑스	일본
2024	1위	2위	5위	12위	24위	28위	14위	20위	31위	38위
2023	4위	3위	7위	9위	22위	29위	21위	28위	33위	35위

- 4대 평가분야 순위를 전년과 비교해보면, 우리나라는 기업효율성, 인프라 순위가 대폭 상승했고, 경제성과, 정부효율성 순위가 소폭 하락
 - 경제성과(14위→16위) 분야는 국내경제에서 순위가 상승했으나, 국제무역, 국제투자, 물가에서 순위가 하락하여 전년보다 2계단 하락
 - 인프라(16위→11위) 분야는 보건환경에서 순위가 하락했으나, 기본인프라, 기술인프라, 과학인프라, 교육에서 순위가 상승하여 전년보다 5계단 상승
 - 정부효율성(38위→39위) 분야는 재정, 제도여건, 기업여건, 사회여건에서 순위가 상승했으나, 조세정책에서 순위가 크게 하락(8계단 하락)하여 전년보다 1계단 하락

- 기업효율성(33위→23위) 분야는 생산성·효율성, 노동시장, 금융, 경영관행, 태도·가치관에서 순위가 상승하여 전년보다 10계단 상승

○ 특히, 기업효율성 분야 중 노동시장 부문은 31위를 기록하여 전년(39위)에 비해 8계단 상승.

- 숙련노동(Skilled labor, 41위→44위), 여성 노동력(Female labor force, 43위→46위) 등은 순위가 하락한 반면, 근로의욕(Worker motivation, 58위→49위), 인재 유치(Attracting and retaining talents, 14위→6위) 등은 상승

◆ 한국은행, 「2024년 1/4분기 기업경영분석 결과」 발표 (6.20)

○ 2024년 1분기 외감기업*의 성장성 및 수익성이 개선되었으나 안정성은 다소 악화

* 22,962개(제조업 11,604개 + 비제조업 11,358개) 외부감사대상 법인기업

- **(성장성)** 2024년 1분기 매출액증가율은 1.2%(전년동기대비 기준)로 2023년 4분기(△1.3%) 대비 증가(+)로 전환되었고, 2024년 1분기 총자산증가율은 2.8%(전기말대비 기준)로 2023년 1분기(1.9%)보다 증가 폭이 0.9%p 확대
- **(수익성)** 2024년 1분기 매출액영업이익률은 5.4%로 2023년 1분기(2.8%)보다 2.6%p 확대되었고, 2024년 1분기 매출액세전순이익률은 7.4%로 2023년 1분기(5.0%)보다 2.4%p 확대
- **(안정성)** 2024년 1분기말 부채비율*은 92.1%로 2023년 4분기말(89.2%)에 비해 2.9%p 상승했고, 2024년 1분기 차입금의존도**는 25.7%로 2023년 4분기(25.4%)에 비해 0.3%p 상승.

* 부채비율 = (부채/자기자본)×100

** 차입금의존도 = [(차입금+회사채)/총자산]×100

○ 2024년 1분기 매출액증가율을 기업규모별로 살펴보면, 대기업은 전분기 마이너스에서 플러스로 전환되었고, 중소기업은 하락 폭이 확대. 업종별로는 제조업의 증가 폭이 확대됐고, 비제조업은 감소 폭이 축소됨.

- 2024년 1분기 대기업 매출액증가율은 3.0%(전년동기대비 기준)로 2023년 4분기(△1.3%) 마이너스에서 플러스로 전환. 중소기업 매출액증가율은 하락 폭이 확대('23년 4분기 △1.5%→'24년 1분기 △6.9%)
- 2024년 1분기 제조업 매출액증가율은 3.3%로 2023년 4분기(0.9%)보다 증가 폭이 확대되었고, 비제조업 매출액증가율은 △1.6%로 2023년 4분기(△4.0%)보다 하락 폭이 축소

◆ 통계청 「2023년 하반기 지역별고용조사 맞벌이 가구 및 1인 가구 취업 현황」 발표 (6.18)

< 2023년 맞벌이 가구 취업 현황 >

- 유배우 가구*(1,268만 7천 가구) 중 맞벌이 가구**는 611만 5천 가구(전체 유배우가 가구 대비 48.2%)로 전년대비 26만 8천 가구 증가
 - * 가구주의 혼인상태가 「배우자 있음」인 가구
 - ** 유배우 가구 중 가구주와 배우자가 모두 취업자인 가구
- **(연령별)** 맞벌이 가구는 50~59세 191만 9천 가구, 40~49세 162만 9천 가구, 60세 이상 158만 7천 가구 등 순으로 많았음.
- **(산업별)** 맞벌이 가구는 제조업 106만 5천 가구, 도매 및 소매업 72만 6천 가구, 농업·임업·어업 54만 7천 가구, 건설업 53만 1천 가구 등 순으로 많았음.
- 맞벌이 가구(611만 5천 가구) 중 동거 맞벌이 가구*는 530만 2천 가구로 전년대비 17만 8천 가구 증가
 - * 맞벌이 가구 중 가구주와 배우자가 같이 살고 있는 가구
 - ※ 동거 맞벌이 가구의 주당 평균 취업시간은 39.2시간으로 전년대비 1.6시간 증가
- **(산업별)** 동거 맞벌이 가구는 제조업 96만 6천 가구, 도매 및 소매업 63만 5천 가구, 농업·임업·어업 51만 7천 가구 등 순으로 많았음.
- 18세 미만 자녀가 있는 유배우 가구(409만 5천 가구) 중 맞벌이 가구는 232만 6천 가구로 전년대비 12만 9천 가구 증가.

< 2023년 1인 가구 취업 현황 >

- 1인 가구는 738만 8천 가구로 전년대비 16만 4천 가구 증가
- 1인 취업 가구는 467만 5천 가구로 전년대비 12만 가구 증가
 - ※ 1인 취업 가구의 주당 평균 취업시간은 38.5시간으로 전년대비 1.5시간 증가
- **(성별)** 1인 취업 가구는 남자가 261만 가구, 여자가 206만 5천 가구로 나타남.
- **(연령별)** 1인 취업 가구는 30~39세 109만 가구, 60세 이상 106만 6천 가구, 15~29세 90만 7천 가구 등 순으로 많았음.
- **(산업별)** 1인 취업 가구는 제조업 67만 9천 가구, 보건업 및 사회복지서비스업 50만 4천 가구, 도매 및 소매업 47만 가구 등 순으로 많았음.

◆ 한국은행, 「2024년 5월 수출입물가지수」 발표 (6.14)

○ 2024년 5월 수출물가는 원/달러 환율*이 하락한 가운데 석탄 및 석유제품, 화학제품 등이 내리며 전월대비 0.6% 하락(전년동월대비 7.5% 상승)

※ 수출물가는 '24년 1월(3.1%)부터 4월(4.4%)까지 4개월 연속 전월대비 상승했으나, 5월(Δ 0.6%)에는 하락 전환.

▶ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전월대비) : 3.1('24.1)→ 1.6(2)→ 0.3(3)→ 4.4(4)→ Δ 0.6(5)

※ 전년동월대비 기준으로 수출물가는 올해 1월(3.3%) 이후 5개월 연속 상승세 지속.

▶ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전년동월대비) : 3.3('24.1)→ 4.1(2)→ 2.3(3)→ 6.5(4)→ 7.5(5)

* 원/달러 평균환율(원) : 1,367.83('24.4월)→ 1,365.39('24.5월) [전월대비 0.2% 하락]

- **(농림수산물)** 전월대비 1.9% 상승(전년동월대비 5.9% 하락)

- **(공산품)** 석탄 및 석유제품, 화학제품 등이 내리며 전월대비 0.6% 하락(전년동월대비 7.6% 상승)

○ 2024년 5월 수입물가는 원/달러 환율 및 국제유가* 하락의 영향으로 광산품 등이 내리며 전월대비 1.4% 하락(전년동월대비 4.6% 상승)

* 두바이유(월평균, 달러/bbl) : 89.17('24.4월)→ 84.04('24.5월) [전월대비 5.8% 하락]

※ 수입물가는 '24년 1월(3.1%)부터 4월(4.4%)까지 4개월 연속 전월대비 상승했으나, 5월(Δ 0.6%)에는 하락 전환.

▶ 최근 수입물가 상승률 추이(% , 전월대비) : 3.1('24.1)→ 1.6(2)→ 0.3(3)→ 4.4(4)→ Δ 0.6(5)

- **(원재료)** 광산품을 중심으로 전월대비 3.7% 하락(전년동월대비 7.1% 상승)

- **(중간재)** 석탄 및 석유제품, 화학제품 등이 내리며 전월대비 0.3% 하락(전년동월대비 4.4% 상승)

- **(자본재 및 소비재)** 자본재는 전월대비 0.2% 상승했고, 소비재도 전월대비 0.3% 상승(자본재 전년동월대비 1.1% 상승, 소비재 1.9% 상승)

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 신임 고용노동부 차관 내정
- ▶ 노동계는 노조법 제2·3조 입법 이슈화에 주력
- ▶ 금속노조는 7월 총파업 예고
- ▶ 금융노조는 신임 집행부를 구성했으나, 선거 결과 관련 논란은 계속될 전망
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 신임 고용노동부 차관 내정

○ 대통령은 6. 20 고용노동부 차관에 김민석 現 대통령실 고용노동비서관을 내정

- 대통령실은 김민석 신임 고용노동부 차관을 고용노동 정책 전반에 대한 전문성과 현장경험을 바탕으로 고용노동 분야 국정과제를 속도감 있게 완수해 나갈 책임자라고 밝힘.

[참고] 김민석 신임 고용노동부 차관 약력

- 고려대 사회학과 졸업
- 2017~2020년 고용노동부 노사협력정책관
- 2021년 중앙노동위원회 상임위원
- 2021년~2022년 고용노동부 노동정책실장
- 2022년~2024년 6월 대통령비서실 사회수석실 고용노동비서관

◆ 노동계는 노조법 제2·3조 입법 이슈화에 주력

- 야당이 6. 17 반(反)시장·반(反)기업 법으로 우려되고 있는 노조법 제2·3조 개정안을 공동 발의 (더불어민주당 이용우 의원 등 대표 발의)한 가운데 양 노총은 6. 18 기자회견에 참석해 법안 지지와 함께 입법 관철을 위한 공조 입장 표명
 - 양 노총이 하반기 주요 사업계획에 노조법 제2·3조 개정 재추진을 포함시킨 가운데 한국노총은 노동계 우호적 의원들과의 연대를 강화하고, 민주노총은 다수의 도심 집회 등을 통한 이슈화에 주력한다는 계획
- 경총은 6. 18 야당이 발의한 노조법 제2·3조 개정안에 대해 근로자·사용자·노동쟁의 개념의 무분별한 확대로 노사관계의 근간을 무너뜨리고, 시장 질서를 교란시켜 기업경쟁력과 국가경쟁력에 커다란 악영향을 초래할 것이라는 우려 표명

[참고] 노조법 제2·3조 개정안 주요 내용 관련 경총 입장

개정안 주요 내용	경총 입장
① 노조법상 근로자 범위 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 노조를 조직하거나 가입한 자는 근로자로 추정 - 근로자가 아닌 자의 노동조합 가입 허용 	■ 노조법상 근로자·사용자 개념의 '무분별한 확대' <ul style="list-style-type: none"> - 특수고용형태종사자, 사용종속관계가 없는 전문직, 자영업자와 같은 사업자도 노조를 조직해 단체교섭 요구 및 쟁의행위 가능 - 사내하청의 경우 원청사업주를 무조건 사용자로 규정하는 등 민법상 계약의 실체를 부정하고, 우리나라 법체계 형해화
② 노조법상 사용자 범위 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 원사업주가 자신의 업무를 다른 사업주에게 맡기고, 자신의 사업장에서 이를 이행하도록 하는 경우 원사업주는 사용자 	
③ 쟁의행위에 대한 기업의 손해배상 제한 <ul style="list-style-type: none"> - 헌법에 의한 쟁의행위에 대한 손해배상 청구 제한 - 노조 이외에 근로자 개인에게 손해배상 청구 불가 - 노조 존립이 불가능하게 되는 경우 손해배상 청구 불가 	■ 불법 쟁의행위에 대한 기업의 손해배상 청구 원천 봉쇄 및 불법파업 조장

- 한편, 야당이 6. 20 환노위 전체회의에서 노조법 제2·3조 개정안을 단독으로 상정함에 따라 노동계의 법안 통과 요구가 본격화될 것으로 전망

◆ 금속노조는 7월 총파업 예고

- 금속산업 최저임금 인상 등 금속노조의 과도한 요구를 둘러싼 산별교섭 난항이 계속되고 있는 가운데 금속노조는 6. 18 교섭 결렬을 선언하고 총파업(7. 10) 예고
 - ※ 금속산별교섭은 지난 4. 16부터 10차례 진행(총 68개사 참여)
 - ※ 금속노조 임단협 요구안 주요 내용 : ▲금속산업 최저임금 11,080원, ▲정부에 노사자율 원칙에 입각한 근로시간면제제도 개선 관련 노사 공동 요구
- 금속노조는 과도한 금속산업 최저임금 인상 뿐만 아니라 사실상 근로시간면제제도 폐지를 내용으로 하는 노사공동 요구안 마련 등 기존 입장을 고수하며 교섭 난항 초래
- 금속노조 7. 10 총파업의 규모는 주요 완성차사 지부의 참여 여부가 변수가 될 전망
 - 현대차지부는 지난 6. 13 교섭 결렬을 선언했으며, 한국지엠지부는 6. 17~18 쟁의행위 찬반투표 가결(조합원 7,136명 중 6,466명 참여, 투표 조합원의 96.2%인 6,226명 찬성)
 - ※ 금속노조는 7. 10 총파업에 이어 9월 2차 총파업을 추진하겠다고 발표

◆ 금융노조는 신임 집행부를 구성했으나, 선거 결과 관련 논란은 계속될 전망

- 금융노조는 선거관리위원회의 결정에 따라 6. 17~19 금융노조 위원장 보궐선거(재선거) 진행
 - 김형선 후보(現 기업은행지부장)가 단독 입후보했고, 투표 조합원 83.6%의 찬성으로 당선(조합원 87,305명 중 48,556명이 투표 참여, 40,624명 찬성)
 - ※ 지난 금융노조 위원장 보궐선거(4. 22~24, 김형선, 윤석구 출마)에서 윤석구 후보(現 하나은행지부장)가 당선됐으나, 선관위는 선거기간 중 금품 제공 등을 이유로 당선무효및 선거 재 실시 결정
 - ※ 김형선 후보는 주요 시중은행 출신들과 러닝메이트(수석부위원장 후보 : 김진홍 現 신한은행지부장, 사무총장 후보 : 최호걸 前 하나은행지부장) 구성
- 다만, 윤석구 前 금융노조 위원장이 선거 관련 법적 대응을 예고하고 있어 선거 결과를 둘러싼 논란이 계속될 것으로 전망
 - ※ 법원은 지난 6. 14 윤석구 前 위원장이 제기한 금융노조 선관위의 당선무효 결정 효력 정지 가처분 신청 기각
 - 윤석구 前 위원장 측은 금번 재선거에 김형선 후보 측의 선거관리규정 위반(사전선거운동) 등을 주장하며 문제 제기 지속

- 금융노조의 위원장 선거 관련 논란과 함께 금융노조 신임 집행부는 ‘역대급 임금 인상’ 등을 주요 공약으로 제시한 만큼 금융 산별교섭 난항 전망

※ 금융산업사용자협의회와 금융노조는 6. 17 진행 예정이었던 3차 교섭 연기

◆ 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. 6. 19 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
24	LG이노텍	제조	6.5	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 임금인상률 미발표 · 현장 직급 중 사원, 기사 초임급 인상(기본급 기준 사원 3,164만원, 기사 3,468만원) · 복지포인트 상향(연간 100만원→140만원) 등
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 · 성과급 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 >

○ 법안동향

■ 노동조합법 제2·3조 등 개정 관련

▶ [2200562] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민) 등, 6.17)

■ 최저임금 관련

▶ [2200570] ‘최저임금법’ 일부개정법률안(조정훈 의원(국), 6.18)

■ 모성보호 관련

▶ [2200375] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 6.12) 등 15건

■ 산업안전 관련

▶ [2200427] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(김정호 의원(민), 6.13)

▶ [2200544] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(박정 의원(민), 6.17)

▶ [2200549] ‘중대재해처벌법’ 일부개정법률안(임이자 의원(국), 6.17)

▶ [2200550] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(임이자 의원(국), 6.17)

■ 세제 특례 관련

▶ [2200578] ‘조세특례제한법’ 일부개정법률안(김성원 의원(국), 6.18)

▶ [2200634] ‘반도체산업 경쟁력 강화 특별법안’(고동진 의원(국), 6.19)

■ 기타

▶ [2200370] ‘채용절차법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 6.12)

○ 국회동향

▶ 경총, 「국민이 수용할 수 있는 최저임금은?」 토론회 개최(6.17)

▶ 환노위 전체회의(6.20)

○ 판례동향

- ▶ 정규직 근로자가 전문계약직 근로자의 비교대상 근로자에 해당하는지(부정) 및 비교대상 근로자에 해당한다면 차별적 처우에 합리적 이유가 있는지 (긍정) ; 서울중앙지방법원 2024. 5. 21. 선고 2023가단5179055판결

■ 노동조합법 제2·3조 등 개정 관련

◆ [2200562] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민) 등, 6.17)

○ (발의 이유) 하청 등 간접고용 근로자의 근로3권 보장 필요성 제기

※ 민주당·조국혁신당·진보당 등 野 6당 87명 공동 발의

○ (주요 내용)

[근로자·사용자·노동조합·노동쟁의 개념 확대]

- ① 노동조합을 조직하거나 가입한 자는 근로자로 추정
- ② 사용자의 범위를 ‘근로자의 노동조건 등에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하거나 보유하고 있는 자’, ‘자신의 업무를 다른 사업주에게 맡기고 자신의 사업장에서 이행하도록 하는 원사업주(상위 원사업주 포함)’까지 확대
- ③ 근로자가 아닌 자가 가입할 경우, 노동조합으로 보지 않는 현행 규정 삭제
- ④ 노동쟁의의 개념을 ‘임금·근로시간·복지·해고 등 노동조건과 근로자의 지위, 노동관계 당사자 사이의 관계에 관한 사항, 그 밖에 근로자의 경제적·사회적 지위 향상에 관한 주장의 불일치로 발생한 분쟁상태’로 확대

[불법행위로 인한 손해배상 제한]

- ① ‘헌법에 의한’ 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖에 노조법 제1조의 목적을 달성하기 위한 노동조합 또는 근로자의 행위로 인한 손해에 대해 배상 청구 금지
- ② 노동조합의 쟁의행위 등이 ‘사용자의 부당노동행위 등 불법행위’로 인해 발생한 경우, 손해배상 청구 금지
- ③ 노동조합의 의사결정으로 발생한 손해에 대해서는 근로자 개인에게 배상 청구 금지
- ④ 손해배상으로 인해 노동조합의 존립이 불가능하게 되는 경우, 손해배상청구 금지 등

■ 최저임금 관련

◆ [2200570] ‘최저임금법’ 일부개정법률안(조정훈 의원(국), 6.18)

- (발의 이유) 최근 최저임금 인상률의 급격한 상승으로 고용환경이 악화되는 상황에서, 업종 등 다양한 변수를 고려해 최저임금을 정할 필요가 있다는 지적 제기
- (주요 내용) 업종별 최저임금 구분 적용 조항을 현행 ‘임의’규정에서 ‘의무’규정으로 변경

■ 모성보호 관련

구분	내용	발의자 (의안번호)
배우자 출산휴가 (남녀고용평등법 제18조의2)	<ul style="list-style-type: none"> 명칭을 ‘아이맞이 아빠휴가’로 변경 기간을 현행 ‘10일(전일 유급)’ → ‘20일(전일 유급)’로 확대 분할 사용 가능 횟수를 현행 ‘1회’에서 최대 ‘3회’로 확대 	김희정(00584)
	<ul style="list-style-type: none"> 횟수와 상관없이 나누어 사용하도록 확대 근로자가 최소 ‘7일’ 이상을 사용하도록 유도 	이수진(00386)
	<ul style="list-style-type: none"> 배우자 출산휴가 기간을 현행 ‘10일(전일 유급)’ → ‘30일(전일 유급)’로 확대 	이수진(00386) 한병도(00567)
	<ul style="list-style-type: none"> 배우자출산휴가 기간에 대한 ‘고용보험법’상 급여 지급 기간을 현행 ‘5일’ → ‘30일’로 확대 	이수진(00376)
	<ul style="list-style-type: none"> ‘고용보험법’상 급여 지급 기간을 ‘15일’로 확대 	한병도(00565)
	<ul style="list-style-type: none"> ‘고용보험법’상 급여 지급 기간을 ‘10일’로 확대 	김희정(00583)
	<ul style="list-style-type: none"> 다태아 출생 시 휴가 기간을 현행 ‘10일’ → ‘15일’로 확대하고, 청구 기한도 현행 ‘90일’ → ‘120일’로 연장 	김위상(00375)
	<ul style="list-style-type: none"> 기간을 현행 ‘유급 10일’ → ‘유급 20일’로 확대 사용 대상을 ‘근로자와 사실혼 관계에 있는 사람’까지 확대 사업주의 허용 의무를 명확히 하기 위해, 근로자가 ‘청구’하는 것이 아닌 ‘사용’하는 것으로 변경하고, ‘배우자가 출산했음에도 휴가를 주지 않은 경우’ 사업주에게 500만원 이하의 과태료 부과 분할 사용 가능 횟수를 현행 ‘1회’에서 최대 ‘3회’로 확대 	조지연(00387)
난임치료휴가	<ul style="list-style-type: none"> 난임치료휴가 기간을 현행 ‘연간 3일(1일 유급)’ → ‘연간 	김희정(00583,

(남녀고용평등법 제18조의3)	6일(2일 유급)로 확대 • 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업(고용보험법 제19조)인 경우, 난임치료휴가(남녀고용평등법 제18조의3) 기간 중 2일에 대해 고용보험법에 따라 급여를 지급	00584)
	• 현행 '연간 3일' → '연간 10일'로 확대 • 우선지원 대상기업(고용보험법 제19조) 근로자의 경우, 급여지급 기간을 현행 '1일' → '전일(10일)'로 확대	이수진(00376, 00386)
육아휴직 (남녀고용평등법 제19조)	• 육아휴직 기간을 2년으로 확대	이수진(00386)
	• 기간을 1년 6개월로 확대	조지연(00387)
	• 사용 대상을 '만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하의 자녀를 양육하는 경우' → '만 12세 이하 또는 초등 6학년 이하의 자녀를 양육하는 경우'로 확대	이수진(00386) 한병도(00567)
	• 부모가 같은 자녀를 대상으로 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나 한부모 근로자인 경우, 육아휴직을 최대 6개월간 추가로 사용	김위상(00375)
육아기 근로시간 단축 (남녀고용평등법 제19조의2)	• 연차 유급휴가 산정 시, 육아기 근로시간 단축 사용기간을 근로한 것으로 간주 ※ 근로기준법 제60조 개정 • 기간을 2년으로 확대	이수진(00378, 00386)
	• 기간을 1년 6개월로 확대	조지연(00387)
	• 신청 대상을 '자녀가 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하' → '12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하'인 경우로 확대	이수진(00386) 한병도(00567) 김희정(00584)
	• 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 잔여기간의 두 배를 육아기 근로시간 단축 기간에 가산	김희정(00584)
가족돌봄 휴직·휴가 (남녀고용평등법 제22조의2)	• 가족돌봄휴직 및 휴가 사용 요건에 '양육'을 추가 • 휴직기간 90일 중 '30일' 유급(신설)	이수진(00386)
임신 중 1일 2시간 근로시간 단축 (근기법 제74조)	• 임신기 근로시간 단축 사용 가능 기간을 현행 '임신 후 12주 이내 또는 36주 이후' → '임신 후 14주 이내 또는 28주 이후'로 확대 • 연차 유급휴가 산정 시, 임신기 근로시간 단축 제도를 사용해 단축된 기간을 근로한 것으로 간주	이수진(00378)

	※ 근로기준법 제60조 개정	
	• ‘임신 후 12주 이내 또는 32주 이후’로 확대	김희정(00588)
출산전후휴가 (근로기준법 제74조)	• 명칭을 ‘아이맞이 엄마휴가’로 변경	김희정(00588)
	• 출산전후휴가 기간을 현행 ‘90일(다태아인 경우 120일)’ → ‘120일(다태아인 경우 180일)’로 확대 • 유급 기간을 현행 ‘60일(다태아는 75일)’ → ‘90일(다태아는 120일)’로 확대	한병도(00564)
입양휴가 (근로기준법 신설)	• ‘입양특례법’에 따른 입양 시, 120일(유급 60일)의 휴가 부여 (출산전후휴가급여와 중복되지 않음) • 청구기한은 입양일로부터 6개월	한정애(00421, 00422, 00423)
기업 출산장려금 세제 혜택 부여 (조세특례제한법)	• 기업이 소속 근로자에게 지급하는 출산장려금의 100분의 40에 상당하는 금액을 해당 기업의 소득세 또는 법인세에서 공제	정일영(00363)

■ 산업재해 관련

◆ [2200427] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(김정호 의원(민), 6.13)

- (발의 이유) 현행법(산업안전보건법 제41조)은 고객의 폭언 등에 따른 고객응대근로자의 건강장해를 예방하기 위한 조치 의무를 사업주에게 부여하고 있으나, 세부 조치 사항이 구체적으로 명시되지 않아 실효성이 떨어진다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 고객응대근로자의 건강장해를 예방하기 위한 사업주의 조치를 ‘고객응대근로자의 신체적·정신적 건강 상태 조사’ 등으로 구체화
② 대통령령으로 정하는 사업 또는 사업장에 ‘고객응대근로자를 위한 상시적 고충처리기구’ 설치 의무를 부여 등

◆ [2200544] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(박정 의원(민), 6.17)

- (발의 이유) ① 현행법(산업안전보건법 제38·39조)은 사업주가 준수해야 할 안전·보건조치 사항에 ‘폭염·한파로 인한 온열·한랭질환’ 등을 포함하지 않고, 시행규칙(안전보건규칙 제562·563조 등)에서만 규정하고 있음. 이에 작업현장에서 온열·한랭질환을 예방하기 위한 조치가 적절히 이루어지지 않고 있다는 지적 제기

② 일부 작업장에서 위급한 상황 발생 시, 보고 절차 등으로 인해 응급구조 신고가 지연되는 경우가 발생하고 있음. 이에 신속한 신고가 가능하도록 관련 설비 등을 마련할 필요성 제기

○ (주요 내용) ① 사업주에게 ‘폭염 및 한파 등으로 인한 건강장해 예방조치’ 의무 부여

- 근로자에게 건강장해가 발생하거나, 발생할 현저한 우려가 있는 경우 업무를 일시 중단하거나 휴게시간을 확대 부여
- 근로자가 해당 조치를 요구했다는 이유로 사업주가 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 할 경우, 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금 부과

② 산업재해를 입은 근로자가 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우, 목격 근로자가 관리감독자가 아닌 소방관서에 먼저 신고할 수 있도록 규정

③ 작업장에 휴대전화 반입 또는 사용을 금지한 사업장의 경우, 사업주에게 신속한 신고를 위한 비상벨 설치 의무를 부과하고, 위반 시 3천만원 이하의 과태료 부과

◆ [2200549] ‘중대재해처벌법’ 일부개정법률안(임이자 의원(국), 6.17)

○ (발의 이유) '24년 1월 27일부터 개인사업주 또는 상시 근로자가 5명 이상 50명 미만인 사업 또는 사업장에도 ‘중대재해처벌법’이 적용됨. 이에 법 시행 준비 여력이 부족한 소규모 사업장의 사업주 등이 형사처벌의 대상이 될 수 있어, 이들에 대한 법 적용을 일정기간 유예할 필요성 제기

○ (주요 내용) 법 적용 예외 대상을 확대(공포일로부터 2년간)

- ① 상시 근로자가 5명 미만 사업 또는 사업장(건설업의 경우, 공사금액 5억원 미만)
- ② 개인사업주 또는 상시 근로자 5명 이상 50명 미만 사업 또는 사업장(건설업의 경우, 공사금액 5억원 이상 50억원 미만)

◆ [2200550] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(임이자 의원(국), 6.17)

○ (발의 이유) 최근 폭염으로 인한 온열질환으로 다수의 재해가 발생하고 있어, 이상기후로부터 근로자를 보호할 의무를 사업주에게 부과할 필요성 제기

○ (주요 내용) 사업주에게 ‘폭염·한파에 장시간 노출되어 작업함에 따라 발생하는 근로자의 건강장해에 대한 예방 조치 의무를 부여

■ 세제 특례 관련

◆ [2200578] ‘조세특례제한법’ 일부개정법률안(김성원 의원(국), 6.18)

- (발의 이유) 현행법(조세특례제한법 제24조)은 반도체, 이차전지 등 국가전략기술에 대한 연구개발·시설투자의 경우 투자금액의 일부분을 소득세 또는 법인세에서 공제하도록 규정하고 있으나, 올해 말 일몰을 앞두고 있음. 기업들이 차질 없이 국가전략기술 산업에 안정적으로 투자할 수 있도록, 해당 특례의 일몰기한을 연장할 필요성 제기
- (주요 내용) 국가전략기술 관련 세액공제 특례의 일몰기한을 현행 2024년 12월 31일에서 2034년 12월 31일까지 10년간 연장

◆ [2200634] ‘반도체산업 경쟁력 강화 특별법안’(고동진 의원(국), 6.19)

- (발의 이유) 대한민국의 반도체산업이 경쟁국가에 뒤처지지 않도록, 국가 차원의 경쟁력 강화 전략 수립과 시행이 시급한 상황
- (주요 내용) ① 반도체산업의 경쟁력 강화와 관련된 주요 정책 및 계획 등을 심의·의결하기 위해, 대통령 소속 ‘반도체산업경쟁력강화특별위원회’를 설치
② 반도체산업의 연구개발 및 인력개발을 위한 비용, 사업화 및 연구개발을 위한 시설·장비(중고품 포함)에 투자하는 경우 그 투자금액을 사업소득세 또는 법인세에서 일몰 기간 없이 공제

■ 기타

◆ [2200370] ‘채용절차법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 6.12)

- (발의 이유) 최근 공공기관·대기업 등에서 채용 과정에 인공지능 기술을 활용하는 사례가 증가하는 추세임. 공정한 채용을 위해, 해당 인공지능 기술에 편향성이 없는지 검증할 필요가 있다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 구인자가 인공지능 관련 기술을 활용하여 채용하려는 경우, 구직자에게 채용일정 시작 전 해당 사실을 고지하도록 의무를 부여하고, 위반 시 300만원 이하 과태료 부과
② 해당 인공지능 기술이 인종·성별·연령 등에 대해 편향되지 않도록, 구인자가 전문기관에 주기적으로 점검받을 의무 부여 등

○ 국회동향

◆ 경총, 「국민이 수용할 수 있는 최저임금은?」 토론회 개최(6.17)

○ 경총과 조정한 의원은 공동으로 토론회를 개최해, 최저임금의 수용성 제고를 위한 방안을 모색

※ (발제) 김강식 한국항공대 경영학부 명예교수

(좌장) 김희성 강원대 법전원 교수

(토론) 이지만 연세대 경영학과 교수 등

- 이동근 경총 상근부회장은 “우리나라 최저임금은 지난 10년 동안 물가상승률보다 약 4배 높게 인상되었고, 일자리 감소와 같은 부작용을 초래하고 있다”고 지적했으며, “내년도 최저임금은 동결 수준으로 결정되어야 하고, 업종별 구분 적용도 반드시 시행되어야 한다”고 강조
- 조정한 의원은 “단일한 최저임금제도가 오히려 고용 불안정과 산업 간 격차를 심화시킬 수 있다”고 지적한 뒤, “업종별 최저임금 시행 의무화를 위한 최저임금법 개정을 추진하겠다”는 입장 발표

※ 법안동향 中 ‘최저임금법 개정안(조정한 의원안, 6.18)’ 참고

◆ 환노위 전체회의(6.20)

○ 환노위는 야당 단독으로 전체회의를 개최해 ‘노동조합법 제2·3조 개정안 3건 등을 상정하고, 개정안에 대한 ‘입법청문회’ 실시계획서를 채택

- ‘법안 숙려기간 15일(국회법 제59조)을 생략하기로 의결하고 법안을 상정
- ‘노동조합법’ 개정 관련 입법청문회는 6.27 오후 2시 개최 예정

○ 판례동향

- ◆ 정규직 근로자가 전문계약직 근로자의 비교대상 근로자에 해당하는지 (부정) 및 비교대상 근로자에 해당한다면 차별적 처우에 합리적 이유가 있는지 (긍정) ; 서울중앙지방법원 2024. 5. 21. 선고 2023가단 5179055판결

전문계약직인 근로자와 정규직 근로자들 사이에는 채용형태 및 절차, 업무내용 및 범위, 권한과 책임 등에서 차이가 있어 정규직 근로자들이 비교대상 근로자에 해당한다고 보기 어렵고, 전문계약직 근로자가 정규직 근로자에게 지급된 각종 수당을 받지 못하였더라도 직책에 상응하는 연봉을 받아왔으므로 차별적 처우에 합리적인 이유가 있다.

<p>사실관계</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A사는 금융서비스업을 수행하는 법인이고, B는 기간제법 제4조 제1항 제5호의 기간제근로자 2년 초과 사용 금지규정의 예외에 해당하는 소정의 전문계약직 근로자임. ○ A사는 신용카드 등 카드업을 담당하는 'C카드분사'를 사내기업(CIC, Company in Company) 형태로 운영하고 있음. <ul style="list-style-type: none"> - B는 2011. 2. 21. C카드분사의 카드마케팅부 산하 카드가맹점마케팅팀 팀장으로 입사하였고, 그 후 B의 직책명이 팀장에서 부사무소장으로 변경되기도 하였으나, B는 출근 입사 당시와 같은 부서에 근무하면서 가맹점과 제휴하여 포인트 적립, 할인 제공 등 판촉 업무를 내용으로 하는 가맹점마케팅업무를 총괄하였음. ○ B는 입사 이래 A사와 사이에 해마다 1년간의 근로계약을 새로 체결하는 방법으로 2023. 2. 20.까지 근무해 왔고, 매년 연봉계약에 따라 급여가 새로 책정되었음. <ul style="list-style-type: none"> - B를 제외한 C카드분사 소속 국장들은 모두 호봉제 급여를 적용받는 정규직으로 비정기적으로 근무 부서 이동 발령을 받았으나 그들 중 B가 근무한 기간 가맹점마케팅 총괄 업무를 담당한 사람은 없었음. ○ A사는 특별성과급, 농촌사랑상품권, 창립기념일 기념품, 농산물 소비촉진 지원금 지급에 있어 B와 같은 전문직에게는 정규직보다 적은 금액을 지급하였고, 정규직에게 제공하는 자녀 학자금, 휴대폰 지원비용, 복지연금 가입 혜택, 직책수당, 자기계발비 등을 제공하지 않았음. ○ 22년 기준 위 처우를 포함한 연간 급여 총액을 비교할 때 B는 A사의 정규직 국장 중 최고 급여를 지급받은 사람(30년 이상 근속자임)과 비슷한 급여를 받았고 대부분 국장은 B보다 적은 급여를 받았음. ○ B는 A사가 B와 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 근로자로 A사의 정규직 근로자들인 국장들과 차별적 처우를 하였다고 주장하나, A사는 A사의 정규직 근로자인 국장들은 B와 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 근로자가 아니어서 기간제법 소정의 비교대상 근로자가 아니고, 설령 그들이 비교대상 근로자라 하더라도 차별적 처우에 합리적 이유가 있다고 주장함.
<p>판결요지</p>	<p>■ 관련 법리</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>대법원 2012. 10. 25. 선고 2011두7045 판결</p> </div>

- 기간제법 제8조 제1항은 "사용자는 기간제 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다."고 정하여, 기간제 근로자에 대하여 차별적 처우가 있었는지를 판단하기 위한 비교대상 근로자로 '당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자'를 들고 있다. 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.
- 기간제법 제2조 제3호는 차별적 처우를 "임금 그 밖의 근로조건 등에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것"으로 정의하고 있다. 여기서 불리한 처우라 함은 사용자가 임금 그 밖의 근로조건 등에서 기간제 근로자와 비교 대상 근로자를 다르게 처우함으로써 기간제 근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미하고, 합리적인 이유가 없는 경우라 함은 기간제 근로자를 달리 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나, 달리 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 의미한다고 할 것이다. 그리고 합리적인 이유가 있는지 여부는 개별 사안에서 문제가 된 불리한 처우의 내용 및 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위·권한·책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

■ 판결 요지

○ A사의 정규직 국장들이 비교대상 근로자에 해당한다고 볼 수 있는지(소극)

- (채용과정, 업무 내용 및 급여 지급 방법의 차이가 있는지) A사의 직원 채용에 있어, 전문직에 대하여는 채용 당시 특정한 자격과 전문성을 요구하고, 담당 직종과 업무, 근무 장소 등이 구체적으로 특정되며, 승진제도가 없고, 급여 체계도 연봉제로 재계약 시 급여 인상이 보장되지 않는 반면, 정규직의 경우 채용에 있어서 특별한 자격이나 전문성을 요구하지 않고, 담당 직종이나 업무도 특정되지 않으며, 인사고과 기준으로 실시하는 승진제도가 적용되고, 호봉제 급여 체계로 근무연수에 따라 급여가 자동으로 인상됨.
- (정규직 국장들과의 급여 수준에 차이가 있는지) A사의 정규직 국장들은 각 입사 및 승진 시기에 따라 호봉 등에 따른 급여 수준에 차이가 있고 연간 급여 총액을 기준으로 다수의 국장은 B보다 급여 수준이 낮으며, 각 국장들의 업무 내용도 서로 달라 어떤 부 어떤 국의 국장이 B의 비교대상 근로자인지 특정하지 않은 채 막연히 정규직 국장 일반을 비교대상 근로자라고 단정할 수는 없음.
- (업무 수행 방법에 차이가 있는지) A사 소속 카드가맹점사업국과 동급의 A사 조직으로 카드디지털사업국, 카드 고객행복센터, 카드채권관리국, 카드소비자보호국이 있는 바, 그 중 카드디지털사업국은 비대면 발

	<p>급 프로세스 등 비대면 수요를 충족시키기 위한 디지털 중심채널사업 을, 카드고객행복센터는 카드 관련 고객 상담 업무를, 카드채권관리국 은 연체 채권 및 리스크 관리 업무를, 카드소비자보호국은 회원정보 보호 및 관리 업무를 각각 고유의 담당 업무로 하고 있어 B가 소속된 카드가맹점사업국의 업무와는 그 영역과 내용이 다르고, 정규직 국장 중 B와 같이 가맹점마케팅 업무를 수행한 사람은 아무도 없음.</p> <p>- (정규직 국장들과 같이 경영관리위원회 위원직을 담당하였음을 이유로 비교대상 근로자로 볼 수 있는지) B가 A사 정규직 직원인 국장들과 같이 카드가맹점마케팅 팀장 등의 자격으로 C카드분사 의사결정기구인 경영관리위원회에 위원으로 참여한 사실은 인정되나, 해당 업무의 내 용은 비정기적으로 개최되는 회의에 참석하여 의결권을 행사하는 것으 로 본연의 업무인 카드가맹점마케팅 총괄업무에 비해 그 비중이 미미 한 점에서 B가 다른 정규직 국장들과 같이 경영관리위원회 위원직을 담당하였다는 사정만으로 정규직국장들을 B의 비교대상 근로자라고 보 기는 어려움.</p> <p>○ 비교대상 근로자에 해당한다면 차별에 합리적 이유가 있는지(적극)</p> <p>- A사의 정규직 국장들은 평사원으로 입사하여 근무하다가 국장으로 발 령받은 다음 그 직책을 수행하는 기간 비로소 그 직책에 따른 보수와 수당을 지급받는데 반하여, B는 처음부터 팀장 또는 부사무장 직책으 로 근로계약을 체결하면서 그 직책에 상응한 연봉을 급여로 책정받아 왔으므로, 다른 정규직 국장들에게 직책에 상응하여 지급되는 보수나 각종 수당을 B에게 별도로 지급하지 않았다 하더라도 이를 합리적 이 유 없는 차별이라 볼 수는 없음.</p>
<p>시사점</p>	<p>○ 금번 판결은 직원 채용에 있어 전문계약직과 정규직은 채용 당시 요구되 는 자격, 승진제도 및 호봉제 급여의 체계 적용 여부, 담당 업무의 영역 과 내용 등이 달라 전문계약직이 정규직 국장들과 동종·유사 업무를 수 행한 근로자로 볼 수 없다고 판단하였음.</p> <p>○ 다만, 전문계약직 근로자가 정규직 국장들과 같이 경영관리위원회 위원 장직을 수행한 사실은 인정되나, 본연의 업무에 비해 비중이 미미하여 비교대상 근로자로 보기는 어렵다고 하였고, 설령 비교대상 근로자에 해 당한다고 하더라도 직책에 상응한 연봉을 급여로 받아 왔는바, 합리적 이유 없는 차별이라고 볼 수 없다고 판시함.</p> <p>○ 따라서, 전문계약직 등의 비정규직 근로자를 고용하는 경우 차별 리스크 방지를 위해 채용 절차, 업무의 권한 및 책임의 범위, 각 근로자에게 적 용되는 급여 체계를 합리적 기준에 따라 달리 적용할 필요가 있음.</p>