

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

◆ 경총, 「2024년 추석 휴무 실태조사」 결과 발표 (9.5)

(경제분석팀 02-3270-7376)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 경총이 전국 5인 이상 654개사(응답 기업 기준)를 대상으로 「2024년 추석 휴무 실태조사」를 실시한 결과, 추석 휴무 실시 기업의 74.6%가 ‘5일’간 휴무를 실시하는 것으로 나타남.

※ 응답 기업의 95.9%가 올해 추석 연휴에 휴무를 실시한다고 답변(추석 휴무 실시 기업)

- ① **(추석 휴무일수)** 올해 추석 연휴 기간은 토요일(9.14), 일요일(9.15)과 추석 공휴일 3일(9.16~18)까지 이어져 총 5일인 바, 이에 따라 기업들도 휴무일수가 ‘5일’이라는 응답이 74.6%로 가장 높았으며, ‘4일’ 9.3%, ‘3일 이하’ 7.3% 등으로 조사.

- ② **(추석상여금 지급여부)** 올해 추석상여금을 지급할 계획이라고 응답한 기업의 비중은 64.7%로 지난해(66.1%)보다 소폭 감소. 규모별로는, 올해 추석상여금을 지급할 계획이라고 응답한 비중은 300인 이상 기업(75.4%)이 300인 미만 기업(63.4%)보다 높았음.

- 올해 추석상여금 지급 계획이 있는 300인 이상 기업(75.4%)은 지난해(73.9%)보다 늘어난 반면, 300인 미만 기업(63.4%)은 지난해(65.2%)보다 줄었음.

- ③ **(추석상여금 지급방식)** ‘정기상여금으로만 지급’(65.9%)하는 경우가 가장 많았고, ‘별도상여금*만 지급’(29.4%), ‘정기상여금 및 별도상여금 동시 지급’(4.7%) 순으로 조사됨.

* 별도상여금 : 단체협약취업규칙에 명시되어 정기적으로 지급되는 상여금이 아닌 사업주 재량에 따라 별도로 지급되는 상여금

- **(별도 추석상여금 지급 수준)** 별도 추석상여금 ‘지급 수준’을 묻는 설문에서는 ‘작년과 비슷한 수준’이라는 응답이 90.6%로 가장 높았고, ‘작년보다 많이 지급’은 7.2%, ‘작년보다 적게 지급’ 2.2% 순으로 나타남.

- ④ **(추석 경기상황)** 올해 추석 경기는 “작년보다 악화되었다”는 응답이 49.1%, “작년과 비슷한 수준”이라는 응답은 44.6%로 두 응답 간 큰 차이가 없었음. “작년보다 개선되었다”는 응답은 6.3%로 나타남.

- ⑤ **(추석 연휴 계획)** 조사 참여 기업 응답자들을 대상으로 추석 연휴에 주로 어떤 일정을 계획하고 있는지에 대해 설문한 결과, ‘친인척 방문’(72.5%)이 가장 많았음. 그 다음으로 ‘별다른 계획 없음’(27.5%), ‘국내여행’(10.1%), ‘해외여행’(7.2%) 등 순으로 나타남.

※ 동 설문은 응답자 개인의 일정에 대한 설문이며, 최대 2개 복수응답으로 진행. 이로 인해 항목 비중의 합이 100%를 초과

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 한국은행, 「2024년 2/4분기 기업경영분석」 발표 (9.11)
- ▶ 한국은행, 「2024년 7월 국제수지(잠정)」 발표 (9.6)
- ▶ 통계청, 「2024년 8월 고용동향」 발표 (9.11)

◆ 한국은행, 「2024년 2/4분기 기업경영분석」 발표 (9.11)

○ 2024년 2분기 외감기업*의 성장성, 수익성, 안정성이 모두 개선

* 23,137개(제조업 11,651개 + 비제조업 11,486개) 외부감사대상 법인기업

- **(성장성)** 2024년 2분기 매출액증가율은 5.3%(전년동기대비 기준)로 2023년 2분기(△4.3%) 대비 9.6%p 상승했고, 2024년 2분기 총자산증가율은 1.4%(전기말대비 기준)로 2023년 2분기(1.1%)보다 증가 폭이 0.3%p 확대
- **(수익성)** 2024년 2분기 매출액영업이익률은 6.2%로 2023년 2분기(3.6%)보다 2.6%p 확대되었고, 2024년 2분기 매출액세전순이익률은 6.7%로 2023년 2분기(6.0%)보다 0.7%p 확대
- **(안정성)** 2024년 2분기말 부채비율*은 88.9%로 2024년 1분기말(92.1%)에 비해 3.2%p 하락했고, 2024년 2분기 차입금의존도**는 25.2%로 2024년 1분기(25.7%)에 비해 0.5%p 하락

* 부채비율 = (부채/자기자본)×100

** 차입금의존도 = [(차입금+회사채)/총자산]×100

○ 올해 1분기와 2분기의 매출액증가율(전년동기대비)을 기업규모별로 살펴보면, 대기업은 증가 폭이 확대되었고('24.1분기 3.0%→ '24.2분기 5.4%), 중소기업은 하락에서 증가로 전환됨('24.1분기 △6.9%→ '24.2분기 4.6%).

◆ 한국은행, 「2024년 7월 국제수지(잠정)」 발표 (9.6)

- 2024년 7월 경상수지는 91.3억달러 흑자를 기록하여 전년동월(41.1억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 50.2억달러 확대
 - ※ 7월 기준으로 '24년 7월 경상수지의 흑자 규모(91.3억달러)는 '15년 7월(93.7억달러) 이후 최대치
 - ▶ 경상수지 추이(억달러) : 69.3('24.3)→ △2.9(4)→ 89.2(5)→ 125.6(6)→ 91.3(7)
- 상품수지는 84.9억달러 흑자를 기록하여 전년동월(44.3억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 확대
 - ※ 상품수지는 '23년 4월(6.1억달러 흑자) 이후 16개월 연속 흑자를 기록
 - ▶ 상품수지 추이(억달러) : 80.9('24.3)→ 51.1(4)→ 87.5(5)→ 117.4(6)→ 84.9(7)
- 서비스수지는 23.8억달러 적자를 기록하여 전년동월(25.7억달러 적자) 대비 적자 규모가 축소
 - ※ 서비스수지는 2022년 5월(2.8억달러 적자) 이후 27개월 연속 적자 기록
 - ▶ 서비스수지 추이(억달러) : △24.3('24.3)→ △16.6(4)→ △12.9(5)→ △16.0(6)→ △23.8(7)
- 본원소득수지는 배당소득을 중심으로 31.5억달러 흑자를 기록하여 전년동월(33.6억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 축소
- 이전소득수지는 1.3억달러 적자를 기록하여 전년동월(11.0억달러 적자) 대비 적자 규모가 축소
- 2024년 1~7월 누적 경상수지는 471.7억달러 흑자를 기록하여 2023년 1~7월 누적(52.6억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 419.1억달러 확대
- 2024년 7월 금융계정은 110.3억달러 순자산 증가 기록

◆ 통계청, 「2024년 8월 고용동향」 발표 (9.11)

- 2024년 8월 취업자는 2,880만 1천명으로 전년동월대비 12만 3천명(0.4%) 증가
 - ※ 취업자는 2021년 3월(31만 4천명) 이후 42개월 연속 증가
- **(산업별)** 정보통신업(10만 1천명), 운수 및 창고업(9만 4천명), 전문과학 및 기술서비스업(9만 4천명) 등 취업자는 증가했으나, 건설업(△8만 4천명), 제조업(△3만 5천명), 농림어업(△4만명), 도매 및 소매업(△5만 5천명) 등 취업자는 감소
- **(연령별)** 60세 이상(23만 1천명), 30대(9만 9천명), 50대(3천명) 취업자는 증가했으나, 40대(△6만 8천명), 20대(△12만 4천명) 취업자는 감소
- 고용률(15세 이상)은 63.2%로 전년동월대비 0.1%p 상승
 - ※ OECD 기준(15~64세) 고용률은 69.8%로 전년동월대비 0.2%p 상승
- 실업자는 56만 4천명으로 전년동월대비 9천명(△1.6%) 감소
 - 실업률은 1.9%로 전년동월대비 0.1%p 하락했고, 청년(15~29세) 실업률은 4.1%로 전년동월대비 0.4%p 하락

- 전체 체감실업률*은 8.3%로 전년동월대비 0.2%p 하락했고, 청년(15~29세) 체감실업률은 14.7%로 전년동월대비 1.0%p 하락

* 실업자에 시간 관련 추가 취업자와 잠재 경제활동인구까지 합한 개념

- 비경제활동인구는 1,621만 1천명으로 전년동월대비 4만 8천명(0.3%) 증가했고, 이 중 취업 준비자는 62만 4천명으로 전년동월대비 5만 2천명(△7.7%) 감소

※ 비경제활동인구 중 '쉬었음' 인구는 전년동월대비 24만 5천명 증가한 256만 7천명을 기록했고, 구직단념자는 전년동월대비 4만명 감소한 36만 6천명 기록

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 정부와 국회는 임금채불 단속 강화에 집중
- ▶ 노동계는 노조법 제2·3조에 이어 근로시간 단축 등 입법 이슈화 시도
- ▶ 산업현장 노사갈등은 제조업 분야에서 비제조업 분야로 넘어가고 있는 양상
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 정부와 국회는 임금채불 단속 강화에 집중

- 김문수 고용부 장관이 임금채불 총력 대응을 지시한 가운데 고용부는 9. 12 채불청산 집중지도 기간(8. 26 ~ 9. 10)동안의 성과 발표
 - 고용부는 지방고용노동청(지청)장의 채불 사업장 방문 등을 통해 채불임금을 청산했으며, 건설업정 보통산업 등 취약 업종의 2,091개 사업장에 대한 특별근로감독 실시
 - 고용부는 특별근로감독 결과 연장근로수당 미지급 등 전형적인 임금채불 뿐만 아니라, 임금 지급이 가능함에도 근로자의 임금채불 진정 사건 제기시에만 임금을 지급하는 악의적 채불 사례도 적발
- 한편, 여야는 9. 12 환경노동위원회 「고용노동소위원회」에서 상습임금채불 방지법 입법 추진에 합의
 - ※ 상습임금채불 방지법 주요 내용 : ① 미지급 임금에 대한 지연이자 적용 범위 확대(現 퇴직·사망근로자 → 재직근로자), ② 고용부장관이 상습채불사업주에 대한 출국 금지 요청 가능

◆ 노동계는 노조법 제2·3조에 이어 근로시간 단축 등 입법 이슈화 시도

- 양 노총이 주요 입법 과제로 추진해왔던 노조법 제2·3조 개정안은 9. 26 국회 「본회의」에서 노조법 제2·3조 개정안에 대한 표결 진행 예정

※ 대통령이 거부권을 행사한 노조법 제2·3조 개정안은 국회 본회의에서 재적의원 과반수 이상 출석 및 출석의원 3분의 2 이상 찬성을 얻지 못할 경우 폐기

- 현재 국회 의석수를 감안했을 때 노조법 제2·3조 개정안의 부결이 유력시되고 있으나, 야당이 노조법 개정안을 당론으로 정하고 있는만큼 재발의 가능성도 상존

○ 한편, 노동계는 주4일제 도입, 정년연장 등 노동계 우호적 입법 요구사항을 전면에 내세우며 정치권과의 연대 본격화

- 한국노총은 ‘정년연장 입법 방안 모색 토론회(9. 4)’에 이어 ‘주4일제 관련 토론회(9. 9)’를 민주노총과 공동으로 개최하는 등 입법 요구사항의 이슈화 시도

- 야당이 지난 총선 당시 노동계의 요구사항 입법화를 공약화한만큼 하반기 노동계 우호적 입법 추진을 둘러싼 혼란 고조 우려

◆ 산업현장 노사갈등은 제조업 분야에서 비제조업 분야로 넘어가고 있는 양상

○ 주요 완성차사의 2024년 임단협은 현대차, 한국GM에 이어 기아차 노사가 9. 9 임단협에 합의하면서 마무리 국면

※ 금속노조 기아자동차지부는 9. 12 임단협 합의안에 대한 조합원 찬반투표 진행 예정

- 기아차 노사는 ① 기본급 112,000원 인상, ② 성과급 500% + 1,780만원 지급, ③ 자사주 57주 지급 등에 합의

- 반면, 르노코리아 노조는 9. 6 ▲기본급 73,000원 인상, ▲성과급 300만원 지급 등 임단협 합의안에 대한 조합원 찬반 투표를 진행했으나 부결

○ 한편, 노동계의 투쟁은 금융·IT 등 비제조업 부문에서 두드러지고 있는 양상

- 금융노조는 9. 25 산별파업에 앞서 9. 11 국회 앞에서 투쟁 결의대회 개최

※ 금융노사(금융산업사용자협의회-금융노조)는 4. 17부터 4차례 교섭을 했으나 노조는 7. 25 교섭결렬을 선언하고 지부대표자회의(8. 14)에서 산별파업 결정

※ 금융노조의 9. 11 결의대회에는 국책은행 지부(기업은행, 산업은행 등)를 중심으로 조합원 5천여명이 참여(경찰 추산)했으며, 주요 시중은행의 참여는 저조했음.

- 금융노사는 9. 12 대대표교섭(금융산업사용자협의회 회장-금융노조 위원장)등 소통을 이어

가고 있으나, 금융노조의 주요 요구사항과 관련해 주무 부처인 기재부의 입장이 금융노조 총파업 추진 여부의 관건이 될 것으로 전망

- 금융노조는 올해 임단협에서 ▲임금 5.1% 인상, ▲주4.5일제 실시, ▲은행 영업점 근로시간 단축 등 과도한 요구를 견지하고 있는 반면, 금융산업사용자협의회는 임금 1.9% 인상 제시

- IT부문에서는 경영 실적 부진으로 인한 고용 조정 등을 둘러싼 노사갈등 지속

- 민주노총 화섬식품노조 산하 카카오지회는 지난 9. 3 경기지방노동위원회에 조정을 신청한데 이어 9. 9 일부 카카오 계열사(카카오VX 등)의 매각 반대 피켓 시위 진행

※ 카카오 노사는 지난해 10월부터 임단협 교섭을 진행해 왔으나, 카카오지회는 지난 8. 29 교섭 결렬 선언

※ 카카오지회는 임단협 교섭에서 회사가 지회 요구사항인 경영쇄신 방안 등에 대해 논의하지 않고 교섭을 지연시켰다고 주장

- 넷마블엔투(넷마블 계열사) 노사는 임단협 교섭 방식을 둘러싼 노사 갈등 끝에 9. 11 노동위원회 조정에 합의했으나, 고용안정방안 마련 등을 둘러싼 임단협 난항 우려

※ 지난 5. 7 설립된 민주노총 화섬식품노조 넷마블지회는 자회사 폐업과 권고사직 등의 방식으로 구조조정이 진행되고 있다고 주장

※ 넷마블엔투 노사는 지노위에서 ① 교섭주기(2주 1회 이상), ② 교섭장소(상견례와 조인식은 넷마블 사옥, 이외의 교섭 장소는 본사 사옥 이외의 공간), ③ 교섭위원 3명까지 공가 및 유급처리에 합의

◆ 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. 9. 11 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
29	SK하이닉스	제조	9.11	민주노총	▶ ('24년) 임협 타결 (기술사무직 노조) · 임금 5.7% 인상 등
28	금호타이어	제조	9.10	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 3% 인상 · 격려금 500만원 지급 등
27	한국GM	제조	9.4	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 10만 1,000원 인상 · 일시금 및 성과급 총 1,550만원 지급 · 설·추석 귀성 특별교통비 100만원 지급 등
26	KG모빌리티	제조	9.3	-	▶ ('24년) 임협 타결 · 기본급 7만 2,000원 인상 · 생산 장려금(PI) 250만원 및 이익 분배금(PS) 100만원 지급 등
25	삼성전기	제조	8.12	-	▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 임금 5.1% 인상(기본인상률 3.0%+성과 인상률 2.1%) 등
24	고려아연	제조	7.30	한국노총	▶ ('24년) 임협 타결 · 기본급 평균 13만 9,000원 인상(승급분 포함) · 노사화합 격려금 190만원 지급 · 원가절감 향상 격려금 100만원 지급 등
23	아시아나항공	서비스	7.15	민주노총	▶ ('23년) 임단협 타결 (일반노조) · 기본급 7.5% 인상 · 안전장려금(기본급의 100%) 지급 등
22	현대자동차	제조	7.15	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 4.65% 인상(11만 2,000원 인상, 호봉승급분 포함) · 경영성과급(기본급의 400%+1,000만원) 지급 · 경영실적 달성 기념 격려금(100%+280만원) 지급 · 재래시장상품권 20만원 지급 · 주식 5주 지급 등
21	현대모비스	제조	7.12	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급분 포함) · 경영성과급 (400%+1,000만원) 지급 · 핵심 경영 목표 달성 격려금 (100%+주식 11주) 지급 · 글로벌 수주 확대 격려금 500만원+주식 20주 지급 등
20	삼성증권	서비스	7.10	민주노총 (2개 노조 개별교섭)	▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 4.9% 인상 등
19	삼성물산 건설부문	제조	7.3	-	▶ ('24년) 건설부문 임단협 타결 · 기본 인상분(Base-up) 평균 3.0% 등
18	엔씨소프트	서비스	6.19	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 연봉 350만원 인상(A등급 이상자는 연봉 최 저 150만원 인상 보장) · 일시금 50만원 지급 등
17	LG이노텍	제조	6.5	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 임금인상률 미발표 · 현장 직급 중 사원, 기사 초임급 인상(기본급 기준 사 원 3,164만원, 기사 3,468만원) · 복지포인트 상향(연간 100만원→140만원) 등

16	대한항공	서비스	5.14	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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
15	아시아나항공	서비스	5.8	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 (조종사노조) · 기본급, 비행수당 각각 7.5% 인상 · 안전장려금(기본급의 100%) 지급 등
14	현대제철	제조	3.26 3.27 4.11 4.22	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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
13	삼성E&A	제조	4.23	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.0% 인상(공동인상률 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
12	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%+성과인상률 2.1%)
11	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
10	삼성디스플레이	제조	4.16	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과 인상률 2.1%)
9	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%)
8	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
7	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)

6	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 축하금 인상(100만→150만원) · 남성 직원 육아휴직 기간 연장(1년→2년) 등
5	홈플러스	서비스	3.28	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 선임~매니저 직급 임금 3.3% 인상 · 조리 근무자 자선량 폐CT 지원제도 도입 등
4	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
3	하나은행	서비스	1.19	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 이익연동 특별성과급(기본급의 280%) 지급 등
2	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
1	KB국민은행	서비스	1.5	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 성과급 230% 지급 등

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

< contents >

○ 법안동향

- ▶ [2203666] ‘조세특례제한법’ 일부개정법률안(김정호 의원(민), 9.5)
- ▶ [2203679] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(이학영 의원(민), 9.5)
- ▶ [2203704] ‘중대재해처벌법’ 일부개정법률안(이학영 의원(민), 9.5)
- ▶ [2203718] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(서영석 의원(민), 9.5)
- ▶ [2203719] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(서영석 의원(민), 9.5)
- ▶ [2203798] ‘하도급법’ 일부개정법률안(이강일 의원(민), 9.9)
- ▶ [2203801] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(이수진 의원(민), 9.9)
- ▶ [2203839] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(정춘생 의원(조), 9.10)
- ▶ [2203840] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(정춘생 의원(조), 9.10)
- ▶ [2203845] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(용혜인 의원(기), 9.10)
- ▶ [2203846] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(용혜인 의원(기), 9.10)
- ▶ [2203847] ‘퇴직급여법’ 일부개정법률안(용혜인 의원(기), 9.10)
- ▶ [2203859] ‘탄소세법안’(용혜인 의원(기), 9.10)
- ▶ [2203863] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 9.10)
- ▶ [2203878] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진) 등, 9.10)
- ▶ [2203885] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박주민 의원(민), 9.10)
- ▶ [2203894] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(용혜인 의원(기), 9.11)
- ▶ [2203895] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(용혜인 의원(기), 9.11)

○ 국회동향

- ▶ 환노위 전체회의(9.9)
- ▶ 환노위 전체회의(9.12)

○ 판례동향

- ▶ 정년보장형 임금피크제가 유효한지 여부(긍정) ; 인천지방법원 2024. 8. 29. 선고 2022가합60393 판결

○ 법안동향

◆ [2203666] ‘조세특례제한법’ 일부개정법률안(김정호 의원(민), 9.5)

- (발의 이유) 아동복지시설에서 퇴소한 ‘자립준비청년’이 사회 구성원으로 건강히 정착할 수 있도록, 기업의 자립준비청년 고용을 지원할 필요성 제기
- (주요 내용) ① 통합고용세액공제(조세특례제한법 제29조의8) 특례 적용 대상에 ‘자립준비청년’ 포함
② 통합고용세액공제 일몰기한을 現 ‘2025년 말’ → ‘2028년 말’로 연장

◆ [2203679] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(이학영 의원(민), 9.5)

- (발의 이유) 현행법(산업안전보건법 제159조)은 사업주가 안전·보건조치 의무 등을 위반해 ‘동시에 2명 이상의 근로자가 사망하는’ 산업재해를 발생시킨 경우, 고용노동부장관이 관계 행정기관장에게 해당 사업의 영업정지 또는 입찰참가자격 제한을 요청할 수 있도록 규정하고 있음. 그러나 ‘2명 이상 사망’인 경우에 한 정해 제재하는 것은 범위가 협소하다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 사업주가 ‘산업안전보건법’ 및 법에 따른 명령이나 처분을 위반해 산업재해를 발생시킨 경우, 고용노동부장관이 벌점 부과
② 사업주에게 부과된 벌점이 대통령령으로 정하는 기준을 초과하는 경우, 고용노동부장관이 관계기관장에게 사업주의 입찰참가자격 제한을 요청할 수 있도록 규정

◆ [2203704] ‘중대재해처벌법’ 일부개정법률안(이학영 의원(민), 9.5)

- (발의 이유) 현행법(중대재해처벌법 제13조)은 사업주와 경영책임자 등이 안전 및 보건 확보의무를 위반해 중대산업재해가 발생한 경우, 고용노동부장관이 사업장의 명칭, 재해의 내용 및 원인 등 발생사실을 ‘공표할

수 있다고 규정하고 있음. 중대산업재해에 대한 경각심 제고를 위해, 발생사실 공표를 의무화할 필요성 제기

- (주요 내용) 고용노동부장관이 중대산업재해 발생사실을 의무적으로 공표하도록 개정

◆ [2203718] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안,
[2203719] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(서영석 의원(민), 9.5)

- (발의 이유) 저출생 현상 개선 필요

- (주요 내용) ① 배우자출산휴가 기간을 현 ‘10일’ → ‘30일(한 번에 둘 이상 출산 시 40일)’로 확대
② 고용보험기금을 통한 배우자출산휴가 급여 지급 기간을 현 ‘5일’ → ‘15일(한 번에 둘 이상 출산 시 20일)’로 확대
③ ‘난임치료휴직’을 신설하고, 기간은 ‘1년 이내로 하며, 2회 나눠 사용하는 것을 허용
④ 고용보험기금을 통해 난임치료휴가·난임치료휴직 급여 지급

◆ [2203798] ‘하도급법’ 일부개정법률안(이강일 의원(민), 9.9)

- (발의 이유) ① 현행법(하도급법 제2조·3조 등)상 하도급대금연동제의 대상은 ‘하도급대금의 10% 이상을 차지하는 원재료’에 한정되어 있어, 최근 급격히 인상된 전기료 등은 연동 대상에서 제외되고 있다는 지적 제기
② 현행법(하도급법 제3조의4)은 원사업자가 수급사업자의 이익을 부당하게 침해하거나 제한하는 계약조건인 ‘부당한 특약’을 설정하지 못하도록 금지하고 있음. 그러나 부당한 특약이 존재하는 경우에도, 수급사업자는 별도의 민사소송을 제기해 무효를 확인받기까지 계약에 따른 책임을 부담해야 하므로 실질적인 권리 보호에 어려움이 있다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 하도급대금의 조정 대상에 대금의 10% 이상을 차지하는 에너지·운송 비용 포함
② 부당한 특약이 무효임을 명시

◆ [2203801] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(이수진 의원(민), 9.9)

- (발의 이유) 현행법(노동조합법 제35조·36조)은 일정한 요건을 갖추는 경우, 단체협약의 당사자가 아닌 사람에 대해서도 단체협약의 효력을 확장해 적용할 수 있도록 규정하고 있음(일반적·지역적 구속력). 최근 특수형태근로종사자·플랫폼 종사자들이 빠르게 증가하는 추세를 고려해, 단체협약의 구속력을 산업·업종에 대해서도 확장할 필요성 제기

- (주요 내용) '단체협약의 구속력'의 유형을 '지역'에서 '산업·지역·업종'으로 확대
 - '동종 근로자의 근로조건에 미치는 영향' 등의 공익성이 인정되는 경우,
 - 노동위원회가 단체협약의 확대 적용 결정 가능

◆ [2203839] '남녀고용평등법' 일부개정법률안,

[2203840] '고용보험법' 일부개정법률안(정춘생 의원(조), 9.10)

- (주요 내용) 난임치료휴가 기간을 現 '3일' → '60일'로 확대하고, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에는 휴가 기간 중 '30일'에 대한 급여를 고용보험기금을 통해 지급

◆ [2203845] '근로기준법' 일부개정법률안,

[2203846] '고용보험법' 일부개정법률안,

[2203847] '퇴직급여법' 일부개정법률안(용혜인 의원(기), 9.10)

- (발의 이유) 현행 '근로기준법'은 4주 동안을 평균한 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 근로자에 대해 유급휴일과 연차유급휴가의 적용을 배제하고 있으며(제18조), '고용보험법'에서는 1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자를 법 적용 대상에서 제외하고 있음(제10조).

'퇴직급여법'에서는 4주간을 평균한 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해 사용자가 퇴직급여제도를 설정하지 않아도 되도록 예외를 두고 있음.

그러나 초단시간 근로자가 매년 증가하는 추세를 고려해, 이들의 휴식권·사회보장보험에 대한 권리 등을 보장할 필요성 제기

- (주요 내용) ① 초단시간 근로자에 대한 유급휴일·연차유급휴가 적용 배제 조항을 삭제
 ② 초단시간 근로자에 대한 '고용보험법' 적용 제외 조항을 삭제
 ③ 초단시간 근로자에 대한 퇴직급여제도 설정 예외 규정 삭제

◆ [2203859] '탄소세법안'(용혜인 의원(기), 9.10)

- (발의 이유) 세계적으로 탄소 배출에 대한 무역장벽 체계가 들어서는 상황에서, 우리나라 수출 산업의 경쟁력 유지를 위해 탄소세 도입 필요성 제기

- (주요 내용) ① 휘발유, 석유가스, 석탄과 같이 온실가스를 배출하는 화석연료 등을 에너지 자원, 제조업 원재료, 운송수단 연료 등에 사용하는 경우 탄소세 부과

② 과세물품을 제조하는 자에게 신고의무를 부과하되, 둘 이상의 사업장이 있는 사업자는 사업자단위로 신고하도록 규정 등

◆ [2203863] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 9.10)

- (발의 이유) 근로자들이 근로시간 이후에도 전화, 문자, SNS 등 통신수단을 통해 업무지시를 받아 업무 스트레스가 가중되고 있다는 지적 제기
- (주요 내용) 50인 이상 근로자를 사용하는 사업장의 경우, 노사 간 합의를 통해 근로자가 근로시간 이후에 통신수단을 통한 업무지시에 따르지 않을 수 있도록 하고, 사용자가 이를 이유로 불리한 처우를 하는 것을 금지

◆ [2203878] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(정해경 의원(진) 등, 9.10)

- (발의 이유) 현행법(노동조합법 제41조)은 ‘방위사업법’에 의해 지정된 주요방위산업체의 근로자 중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자의 쟁의행위를 금지하고 있으나, 단체행동권을 원천적으로 제한하는 것에는 문제가 있다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 주요방산근로자의 쟁의행위를 금지하는 조항과, 위반 시 처벌 조항 삭제
② 주요방위산업체에 대한 노동위원회의 조정기간을 ‘신청일로부터 15일로 정하고, 당사자 간 합의 시 15일 이내에서 연장할 수 있도록 규정
③ 주요방위산업체에 관한 쟁의행위가 방산물자의 조달을 위태롭게 해 국가안보에 위해를 초래할 위험이 현존할 경우, 고용노동부장관이 간접조정을 결정할 수 있음을 명시

◆ [2203885] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박주민 의원(민), 9.10)

- (발의 이유) 기본임금과 수당을 분리하지 않고 합한 금액을 임금으로 지급하거나, 실제 근로시간에 관계없이 각종 수당 등을 사전에 일정액으로 정해 임금을 지급하는 ‘포괄임금제’는 근로기준법의 취지인 ‘근로자 보호’에 어긋난다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 기본임금을 미리 산정하지 않고, 연장·야간·휴일근로에 따른 임금 및 연차 유급휴가 미사용에 따른 보상금액 등을 포함해 지급하는 형태의 계약 금지
② 기본임금을 미리 산정하면서도, 연장·야간·휴일근로에 따른 임금을 실제 근로시간에 관계없이 일정액

으로 지급하는 형태의 계약 금지

③ 사용자가 근로자의 업무 개시·종료시간을 일·주·월 단위로 측정해 기록하고, 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 제출하도록 의무 부여 등

◆ [2203894] ‘근로기준법’ 일부개정법률안

[2203895] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(용혜인 의원(기), 9.11)

○ (발의 이유) 육아휴직 등 근로자의 육아·돌봄지원제도 사용 보장 필요

○ (주요 내용) ① ‘불리한 처우’를 ‘파면, 해임, 해고 및 그 밖에 신분 상실에 해당하는 불이익 조치 등 구체적으로 명시(근로기준법 제2조, 남녀고용평등법 제2조)

② 사업주가 근로자의 출산전후휴가, 유·사산 휴가 및 임신기 근로시간 단축 사용에 대해 불리한 처우를 하는 것을 금지(근로기준법 제74조)

③ 노동위원회가 ‘근로자의 출산전후휴가·배우자 출산휴가·육아휴직 사용에 따른 부당해고’에 대한 구제신청을 다른 부당해고 사건보다 우선해 처리하도록 규정(근로기준법 제29조)

④ 사업주가 근로자의 배우자 출산휴가·육아휴직 청구에 대해 명시적인 허용의 의사표시를 하지 않은 경우, 허용한 것으로 의제(남녀고용평등법 제18조의2·제19조)

⑤ 근로자의 노동위원회에 대한 시정신청 대상에 ‘배우자 출산휴가, 난임치료휴가, 육아휴직 등의 제도에 따른 불이익 처우’를 포함(남녀고용평등법 제26조)

⑥ 고용노동부장관의 시정명령을 이행하지 않은 사업주에게 2천만원 이하의 이행강제금 부과(남녀고용평등법 제29조의6 신설) 등

○ 국회동향

◆ 환노위 전체회의(9.9)

○ 환노위는 전체회의를 개최해 환경법안 55건과 고용노동법안 149건을 각각 소위원회로 회부

◆ 환노위 전체회의(9.12)

○ 환노위는 전체회의를 개최해 환경법안 15건과 고용노동법안 79건을 의결하고 법사위로 회부

[전체회의(9.12) 처리 고용노동법안 주요 내용]

법안	주요 내용
남녀고용평등법 등 (모성보호 관련)	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직 : 現 '1년' → 최대 '1년 6개월' ※ 부모 모두 동일 자녀를 대상으로 3개월 이상 사용한 경우 / 한부모근로자 / 장애아 부모 근로자인 경우로 한정 • 배우자출산휴가 : 現 '10일' → '20일' • 육아기 근로시간 단축 가능 대상 자녀 연령을 現 '8세' → '12세'로 확대 • 육아휴직 미사용기간의 두배를 육아기 근로시간 단축 기간에 가산 • 난임치료휴가 기간을 現 '3일(1일 유급)' → '6일(2일 유급)'으로 확대 등
근로기준법 (임금체불 관련)	<ul style="list-style-type: none"> • '미지급임금에 대한 지연이자 지급' 적용범위를 現 '퇴직·사망근로자' → '재직근로자'까지 확대 • 고용노동부장관이 상습체불명단공개사업주에 대해 출국금지 요청 가능 • 징벌적 손해배상제도 도입(최대 3배 이내) • 명단공개사업주가 공개기간 동안 다시 임금체불을 하는 경우, 반의사불벌죄 적용 제한 • 상습체불사업주에 대한 신용제재 근거 마련 등
산업안전보건법 (폭염·한파 관련)	<ul style="list-style-type: none"> • 제39조(보건조치) 대상에 '폭염·한파로 인한 건강장해' 포함 (25년 6월 시행)

○ 판례동향

◆ 정년보장형 임금피크제가 유효한지 여부(긍정) ; 인천지방법원 2024. 8. 29. 선고 2022가합60393 판결

정부의 권고에 따라 임금피크제를 도입하였고, 도입과정에서 절차적 위법이 없었으며, 매년 기본급 상승이 이루어진 것과 공로연수제도가 시행되었음을 고려하면 근로자가 입는 불이익이 과다하다고 보이지 않는바, 정년보장형 임금피크제는 유효하다.

사실관계	○ A사는 주민의 보건 향상에 기여하고 지역의료 발전을 도모함을 목적으로
------	--

로 설립된 의료법인이고, 이 사건 근로자들은 A사에 소속되어 근무하다가 퇴직한 근로자들임.

- A사는 B광역시장의 ‘지방출자·출연기관 임금피크제 도입 권고안’에 따라 2015. 12. 29. 이 사건 노동조합과 임금피크제 도입에 관한 잠정 합의를 하였고, 이 사건 노동조합은 2015. 12. 31. 전 조합원 간담회 개최를 공고한 후, 간담회를 개최하였으며, 조합원 342명 중 257명이 투표에 참여하고 200명이 찬성하였음.
- 이에 따라 A사는 2016. 1. 26. 이 사건 노동조합과 임금피크제 도입에 관한 노사합의서를 작성하여 단체협약을 체결하였고, A사는 취업규칙을 개정하여 2016. 1. 1.부터 단체협약의 합의 내용에 따른 임금피크제를 시행하기로 하는 임금피크제 관련 조항을 신설하고 임금피크제 운영지침을 제정하였음.

취업규칙

• 제29조[임금피크제]

- ① 임금피크제는 2016년 1월 1일부터 시행한다.
- ② 임금피크제는 의사직, 최저임금 150% 미만자를 제외한 근로자를 대상으로 시행한다.
- ③ 임금피크제 대상자의 임금인상은 매년 임금 협약에 따르며 호봉인상을 인정한다.
- ④ 임금피크제 대상자의 임금은 1차년도(58세)에는 95%, 2차년도(59세)에는 90%, 3차년도(정년 60세)에는 85%를 지급한다.
- ⑤ 임금피크제 시행으로 절감되는 재원은 신규채용 직원으로 활용한다.

- A사는 2018. 1. 12. 이 사건 노동조합과 단체협약을 체결하면서 공로 연수제도를 도입하였고, 2018. 4. 30. 내지 2018. 5. 3. 사이 이 사건 근로자들과 근로계약을 작성하였음.

근로계약서

• 제8조[임금]

- ② 기본급은 보수규정 제5조(초임호봉 확정)에 의해 산정하여 지급한다.
- ③ 보수는 인사발령일을 기준으로 일할 계산하며, 보수규정 제14조(산정기준)에 따른다.

- 제11조[기타] 동 계약에 정함이 없는 사항은 취업규칙에 따르며(근로자는 사업장 내에 비치·게시된 취업규칙 참조), 취업규칙에도 없는 사항은 근로기준법 등 노동관계법령에 따른다.

- 이 사건 근로자들은 각 근로계약서에 보수규정에 따라 임금을 지급하도록 하고 있고, 이는 취업규칙에서 정한 이 사건 임금피크제보다 유리한 근로조건을 정한 개별 근로계약이므로 A사가 취업규칙에서 정한 이 사건 임금피크제보다 우선하는 보수규정에 따라 임금과 퇴직금을 지급하여야 한다고 주장함.
- 또한, 이 사건 임금피크제는 정년보장형 임금피크제로서, 그 도입 목적이 분명하지 않고, 임금 삭감조치에 대한 대상조치가 이루어지지 않았으며,

	<p>신규채용은 거의 이루어지지 않아 사실상 임금만 삭감하는 것이어서, 합리적 이유 없이 연령을 이유로 원고들을 차별한 것이므로 그 효력이 없다고 주장함.</p>
판결요지	<div> <div> <div>■ 관련 법리</div> <div> <div>대법원 2019.11.14. 선고 2018다200709 판결 등 참조</div> <ul style="list-style-type: none"> • 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없다. 이 경우에도 근로계약의 내용은 유효하게 존속하고, 변경된 취업규칙의 기준에 의하여 유리한 근로계약의 내용을 변경할 수 없으며, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다. </div> </div> <div> <div>대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결 참조</div> <ul style="list-style-type: none"> • 연령을 이유로 한 차별을 금지하고 있는 고령자고용법 제4조의4제1항에서 말하는 ‘합리적인 이유가 없는’ 경우란 연령에 따라 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 말한다. 사업주가 근로자의 정년을 그대로 유지하면서 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 이른바 ‘임금피크제’를 시행하는 경우 연령을 이유로 한 차별에 합리적인 이유가 없어 그 조치가 무효인지는 임금피크제 도입 목적의 타당성, 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. </div> </div> <div> <div>■ 판결 요지</div> <div>○ 개별 근로계약이 우선 적용되는지 여부 (소극)</div> <div> <p>① 이 사건 각 근로계약서 제2조에 따르면, 이 사건 근로자들은 A사와 이미 근로계약을 체결하고 A사 소속 근로자로 근무하고 있음을 전제로 하여 이미 존재하는 근로계약을 그대로 인정하며 그 내용을 이 사건 각 근로계약서로 서면화한 것으로 보이고, 이와 달리 새로운 내용을 정하고자 이 사건 각 근로계약서를 작성한 것으로 보이지 않음.</p> <p>② 이 사건 각 근로계약서 제8조에 따르면 이 사건 근로자들의 임금은 보수규정에 따르도록 정하였으나, 제11조에서 이 사건 각 근로계약서에서 정하지 않은 사항은 취업규칙에 따르도록 정하고 있는데, 취업규칙에는 이 사건 임금피크제에 관한 내용이 규정되어 있음.</p> <p>③ 이 사건 근로자들은 A사와 이 사건 각 근로계약서를 작성하기 이전의 근로계약 관계에서도 이 사건 임금피크제가 규정된 취업규칙을 적용받아 왔는데, 이 사건 각 근로계약서를 작성하면서 별도로 이 사건 임금피크제나 그에 관한 취업규칙의 적용을 배제한다고 정하지 않았음.</p> <p>④ 이 사건 노동조합이 4차례의 조합원 간담회와 조합원 상당수가 참여한 찬반투표를 통해 A사와 이 사건 임금피크제를 도입하기로 합의하는 등 이 사건 임금피크제가 도입된 경위를 고려할 때, 이 사건 근로자들은 A사와 이 사건 임금피크제에 동의한 것으로 보임.</p> </div> </div>

로자들은 근로조건 중 임금에 대한 부분이 이 사건 임금피크제 규정에 연동되어 있음을 충분히 알고 있는 상태에서 이 사건 각 근로계약을 작성하였다고 보이며, 이 사건 각 근로계약을 체결하는 과정에서 이 사건 근로자들이 이 사건 임금피크제 적용에 대하여 별다른 이의를 제기하였다고 볼 만한 사정도 존재하지 않음.

○ 이 사건 임금피크제의 효력 유무 (적극)

- 이 사건 임금피크제의 성격과 도입 목적의 타당성

① 임금피크제의 유형에는, 근로자의 정년을 연장하는 것을 전제로 하는 ‘정년연장형’이나 근로자의 정년퇴직 이후 계약직 등의 형식으로 고용하는 대신 임금을 조정하는 ‘고용연장형’뿐만 아니라, 사업주가 근로자에게 정년을 보장하는 것을 내용으로 하는 ‘정년보장형’도 포함되어 있는데, 이 사건 임금피크제는 정년을 유지하면서 보장하는 내용의 ‘정년보장형’ 임금피크제에 해당함.

② 행정자치부는 2015.9.경 ‘지방출자출연기관 임금피크제 도입 권고안’을 통해 모든 지방 출자·출연기관은 전 직원을 대상으로 임금피크제를 도입하고, 현 정년이 60세 이상인 기관도 임금피크제를 도입하도록 권고하였으며, 그 도입 대상기관에는 A사도 포함되어 있었음.

③ A사는 2015.12.29. 이 사건 노동조합과 임금피크제 도입에 관한 잠정합의를 하였고, 이 사건 노동조합은 위 잠정합의안에 대한 조합원의 찬반투표를 실시하여 조합원 342명 중 257명이 참여하고 200명이 찬성하였으며, 이에 따라 A사와 이 사건 노동조합은 2016.1.26. 이 사건 임금피크제 도입에 관한 단체협약을 체결한 과정에서 A사는 취업규칙을 개정하고 임금피크제 운영지침을 신설하였는데, 이 사건 임금피크제 도입에 어떠한 절차적 위법이 있었다고 보이지 않음.

- 적용 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도

① A사는 이 사건 임금피크제를 시행하면서 이 사건 근로자들을 포함한 임금피크제 대상 근로자들에게 상여금, 명절휴가비, 각종 보조비의 지급뿐 아니라 복리후생제도를 다른 근로자와 차이가 없이 적용해 온 것으로 보이는 점, ② 일반적으로 ‘임금피크제’의 유형 중 ‘정년보장형 임금피크제’의 경우, 다른 유형들에 비해 임금의 감축 등 근로조건의 불이익의 정도가 큰 것은 사실인데, A사는 소속 근로자들과 사이에 2010년 단체협약을 통하여 정년을 57세에서 60세로 연장하면서 임금을 동결하기로 정하였으나, 이 사건 임금피크제 도입으로 취업규칙을 개정하면서 임금피크제 대상 근로자들의 임금감액률을 1차년도 5%, 2차년도 10%, 3차년도 15%로 정하면서도 종전과 달리 매년 임금협약에 따른 임금인상과 호봉상승에 따른 임금인상을 인정하기로 정한 점, ③ 실제 임금피크제가 적용된 기간에 이 사건 근로자들은 호봉상승이 있어 왔고, 이 사건 근로자들은 모두 임금이 동결되지 않고 적어도 기본급의 상승이 이루어져 왔는데, 이러한 호봉과 기본급 상승에 따른 임금 증가분을 고려하면 이 사건 임금피크제의 임금감액률에 따

	<p>른 불이익은 실제 그 감액률보다 불이익의 정도가 더 적다고 보이는 점을 종합하여 보면, 이 사건 임금피크제 도입에 따른 불이익이 과다하다고 보기는 어려움.</p> <p>- 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성</p> <p>① A사는 2010년 단체협약으로 근로자의 정년을 2015년부터 60세로 연장하고 57세 이후는 임금을 동결하기로 하였던 내용과 달리, 이 사건 임금피크제 도입으로 취업규칙을 개정하고 임금피크제 시행지침을 신설하면서 임금을 동결하지 않고 매년 임금협약에 따른 임금인상과 호봉상승에 따른 임금인상이 이루어지도록 하였는바, 이는 이 사건 근로자들이 이 사건 임금피크제로 입게 된 임금 감액의 불이익을 완화하는 대상조치라고 할 수 있음.</p> <p>② 퇴직급여법 제8조는 원칙적으로 퇴직금 중간정산을 금지하면서 제2항으로 일정한 사유가 있는 경우 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다고 규정하고, 위 법 시행령 제3조제6호는 사용자가 기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정 나이, 근속 시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우를 퇴직금 중간정산의 사유로 정하고 있는데, A사는 이 사건 임금피크제를 도입하면서 임금피크제 대상 근로자가 최종 퇴직 시 임금피크제로 감액된 임금을 기초로 퇴직금을 산정할 경우 발생하는 불이익을 완화하기 위하여 취업규칙으로 임금피크제 대상자의 퇴직금 중간정산을 시행하고자 명시적으로 제도화한 것으로 보임.</p> <p>③ A사는 2017년 단체협약을 통하여 공로연수제도를 도입하면서 정년퇴직 예정자를 대상으로 퇴직 이후의 재취업 활동이나 노후설계 등을 위하여 최장 6개월 기간 동안 출·퇴근 및 근로제공의 의무를 면제하여 주는 일종의 공로휴가 방식의 특별휴가를 제공하였고, 실제 이 사건 근로자들은 공로연수제도를 통하여 6개월의 특별 휴가를 사용하였는바, 이는 실질적으로 이 사건 임금피크제로 발생하는 불이익을 완화하는 대상조치로서 도입된 것으로 보임.</p> <p>- 임금피크제로 감액된 재원의 사용처</p> <p>A사는 이 사건 임금피크제를 시행하며 절감한 재원으로 임금피크제 시행에 따른 별도 정원 인력 채용 계획을 토대로 2016년부터 2020년까지 12명의 신규직원을 채용하였는바, 이 사건 임금피크제로 감액된 재원은 ‘근로자의 고용안정과 청년일자리 창출’이라는 이 사건 임금피크제 도입의 본래 목적 달성에 사용되었다고 볼 수 있음.</p>
시사점	<p>○ 금번 판결은 정년보장형 임금피크제 도입의 경우에도 도입 목적의 타당성, 적용 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, 임금 삭감에 대한 대상 조치와 임금피크제로 감액된 재원의 사용처 등을 고려하여 도입이 타당</p>

	<p>한 때에는 유효하다고 판시함.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 금번 판결은 임금피크제 시행 후 임금피크제가 명시되어 있지 않은 근로계약을 작성하였더라도, 근로계약서에 임금피크제나 취업규칙의 적용을 명시적으로 배제하는 문구가 없었고, 근로자들이 임금피크제 규정에 연동되어 있음을 충분히 인지한 상태에서 근로계약을 작성하였다는 점에 주목하여, 임금피크제보다 유리한 별개의 근로조건을 정한 개별 근로계약이라고 볼 수 없다고 판시하였음. ○ 금번 판결은 정부의 권고에 따라 임금피크제를 도입하였고, 근로자의 불이익을 최소화하기 위해 매년 호봉상승에 따른 임금인상이 이루어졌고, 공로연수제도 등을 이용해 충분한 대상조치를 취하였다고 보아 임금피크제가 유효하다고 판단하였음. ○ 따라서, 근로계약을 작성하게 된 경위, 근로계약서에 임금피크제를 배제한다는 문구가 명시적으로 기재되었는지, 임금피크제 도입으로 근로자가 입는 불이익을 최소화하기 위한 대상조치가 충분히 마련되었는지 등을 면밀히 검토할 필요가 있음.
--	---