

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 한국은행, 「2024년 3/4분기 실질 국내총생산(속보)」 발표 (10.24)
- ▶ 기획재정부, 「IMF 10월 세계경제전망 발표」 보도 (10.22)
- ▶ 한국은행, 「2023년 연간 기업경영분석 결과」 발표 (10.23)
- ▶ 통계청, 「2024년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과」 발표 (10.22)
- ▶ 한국은행, 「2024년 10월 기업경기실사지수(BSI)」 발표 (10.24)
- ▶ 한국은행, 「2024년 10월 소비자동향조사 결과」 발표 (10.23)
- ▶ 한국은행, 「2024년 9월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (10.22)

◆ 한국은행, 「2024년 3/4분기 실질 국내총생산(속보)」 발표 (10.24)

○ 2024년 3분기중 실질 국내총생산(GDP)은 전기대비 0.1% 증가*(전년동기대비 1.5% 성장)

* 지난 8월 전망치(24.3분기 전기대비 0.5% 증가) 대비 0.4%p 낮은 수준

※ 실질 GDP 전기대비 성장률 추이(%) : 0.8(23.3q)→ 0.5(4q)→ 1.3(24.1q)→ △0.2(2q)→ 0.1(3q)

- **(소비)** 민간소비는 재화 및 서비스 소비가 늘어 전기대비 0.5% 증가. 정부소비는 사회 보장현물수혜(건강보험급여비)를 중심으로 전기대비 0.6% 증가
- **(투자)** 건설투자는 건물건설과 토목건설이 모두 줄어 2.8% 감소, 설비투자는 기계류와 운송장비가 모두 늘어 전기대비 6.9% 증가
- **(수출·수입)** 수출은 자동차, 화학제품 등을 중심으로 0.4% 감소하였으나, 수입은 기계 및 장비 등이 늘어 전기대비 1.5% 증가

[참고] 2024년 2분기·2024년 3분기 지출항목별 성장률(전기대비)

구분	2024년 2분기	2024년 3분기
민간소비	△0.2%	0.5%
정부소비	0.6%	0.6%
건설투자	△1.7%	△2.8%
설비투자	△1.2%	6.9%
수출	1.2%	△0.4%
수입	1.6%	1.5%

– 경제활동별로 제조업은 전기대비 0.2% 증가했고, 서비스업은 전기대비 0.2% 증가

※ 2024년 2분기와 2024년 3분기 경제활동별 성장률(전기대비, %)

[제조업] 0.8(‘24.2q)→ 0.2(‘24.3q) [서비스업] 0.0(‘24.2q)→ 0.2(‘24.3q)

◆ 기획재정부, 「IMF 10월 세계경제전망 발표」 보도 (10.22)

○ IMF는 2024년 세계 경제성장률을 지난 전망(‘24.7월)과 동일한 3.2%로 전망했으며, 2025년은 지난 전망치(3.3%) 대비 0.1%p 하향 조정된 3.2%로 전망

○ IMF는 세계경제의 상방조정 가능요인으로 주요 선진국의 투자 회복과 구조개혁 전환국면 확산에 의한 잠재성장률 제고 등을 제시. 하방조정 위험요인으로서는 중국 부동산 부문 위축 지속, 전 세계적인 보호무역주의 강화, 지정학적 위기에 따른 원자재 가격 상승 등을 제시.

○ IMF는 통화정책 전환으로 인한 자본이동의 변동성 확대에 대비하여 제한적인 외화시장 개입과 함께 급격한 위기 발생시 자본흐름제한조치 활용을 제안. 이 외 중장기 생산성 제고를 위한 구조개혁 및 기후변화 대응 노력, 자유로운 무역 복원을 위한 다자간 협력 강화 필요성을 언급함.

○ 한편, IMF는 우리나라 경제성장률을 2024년 2.5%, 2025년 2.2%로 전망*

* 지난 '24.7월 전망치 대비 2024년, 2025년 모두 동일

◆ 한국은행, 「2023년 연간 기업경영분석 결과」 발표 (10.23)

○ 2023년 조사대상 기업(935,597개사*)의 매출액 증가율이 마이너스(-)로 전환되었으며, 매출액영업이익률은 하락했고, 부채비율도 하락한 것으로 나타남.

* 국세청 법인세 신고기업 중 결산월 1~5월 업체, 비영리법인, 연구개발업, 보건·사회복지서비스업, 협회·단체, 등 제외업종 영위업체, 비사업자주회사, 매출액 또는 자산이 (-)인 업체들은 제외

– (성장성) 2023년 비금융 영리법인기업의 매출액 증가율은 2022년 증가에서 감소로 전환

(15.1%→△1.5%)했고, 총자산증가율도 2022년보다 하락(9.7%→6.3%)한 것으로 나타남.

※ 매출액 증가율 추이(전년대비, %) : 17.0('21)→ 15.1('22)→ △1.5('23)

※ 2023년 제조업 매출액 증가율은 △2.3%, 비제조업 매출액 증가율은 △0.9%를 기록

- **(수익성)** 매출액영업이익률(4.5%→3.5%)과 매출액세전순이익률(4.6%→3.8%)은 모두 2022년에 비해 하락
- **(안정성)** 부채비율은 2022년보다 하락(122.3%→120.8%)하였으며, 차입금의존도는 2022년에 비해 소폭 상승(31.3%→31.4%)

○ 2023년 조사대상 기업의 이자보상비율은 2022년 대비 하락했고, 이자보상비율 100% 미만과 0% 미만 기업 비중은 모두 상승

- 영업이익으로 이자비용을 부담할 수 있는 능력을 나타내는 이자보상비율(영업이익/이자비용)은 191.1%로 2022년(348.6%) 대비 157.5%p 하락
- 이자보상비율 100% 미만* 기업 비중은 42.3%로 2022년(42.3%) 수준을 유지하였으며, 0% 미만(영업적자) 기업은 33.7%로 나타나 2022년(34.7%) 대비 1.0%p 하락

* 영업이익으로 이자비용도 감당하지 못하는 수준을 의미

◆ 통계청, 「2024년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과」 발표 (10.22)

○ 2024년 8월 임금근로자는 2,214만 3천명으로 전년동월대비 18만 9천명 증가(0.9%)

- 정규직 근로자는 1,368만 5천명으로 전년동월대비 14만 7천명 감소*했고, 비정규직 근로자는 845만 9천명으로 전년동월대비 33만 7천명 증가

* 정규직 근로자가 줄어든 것은 '21년 8월(△9만 4천명) 이후 4년만에 처음.

○ 2024년 8월 한시적 근로자는 562만 8천명으로 전년동월대비 36만 9천명 증가.

- 기간제 근로자는 499만 9천명으로 19만명 증가하였으며, 비정규직 근로자 중 기간제 근로자 비중은 59.1%로 0.1%p 하락
- 비기간제 근로자는 62만 9천명으로 17만 9천명 증가하였으며, 비정규직 근로자 중 비기간제 근로자 비중은 7.4%로 1.9%p 상승하였음.

○ 비정규직 근로자의 연령계층별 구성비는 60세 이상(33.2%), 50대(19.6%), 20대(17.3%), 40대(15.5%), 30대(12.7%) 순으로 나타남.

- 60세 이상은 전년동월대비 19만 3천명, 50대는 3만 4천명 증가했고, 40대는 전년동월 수준을 유지, 30대는 8만 4천명, 20대는 3만 8천명 증가.

- 산업별 비정규직 규모는 보건업 및 사회복지서비스업 154만 6천명, 숙박음식업 87만 1천명, 사업시설지원업 86만 4천명 순으로 나타남.
- 숙박음식업 8만 2천명, 보건사회복지업 5만 4천명, 제조업 4만명, 전문과학기술업 4만명, 도소매업 3만 9천명, 운수창고업 3만 9천명 등에서 비정규직 근로자가 증가한 반면, 부동산업은 2만 1천명, 사업시설지원업은 6천명 감소.

◆ 한국은행, 「2024년 10월 기업경기실사지수(BSI)」 발표 (10.24)

- 2024년 10월 전산업 기업심리지수(CBSI)는 92.1*로 전월대비 0.9p 상승하였으나, 2024년 11월 전망 CBSI는 89.8로 전월대비 2.8p 하락
 - * 전산업 CBSI 추이 : 95.7(*24.6)→ 95.1(7)→ 92.5(8)→ 91.2(9)→ 92.1(10)
- **(제조업)** 2024년 10월 CBSI는 92.6*으로 전월에 비해 1.7p 상승하였으나, 2024년 11월 전망 CBSI는 90.5로 전월에 비해 3.5p 하락
 - * 제조업 CBSI 추이 : 97.4(*24.6)→ 95.7(7)→ 92.8(8)→ 90.9(9)→ 92.6(10)
- **(비제조업)** 2024년 10월 CBSI는 91.7*로 전월에 비해 0.3p 상승하였으나, 2024년 11월 전망 CBSI는 89.2로 전월에 비해 2.3p 하락
 - * 비제조업 CBSI 추이 : 94.3(*24.6)→ 94.6(7)→ 92.2(8)→ 91.4(9)→ 91.7(10)

< 기업경기실사지수(BSI) >

- 2024년 10월 업황BSI는 69*로 전월대비 1p 하락하였으며, 2024년 11월 업황전망BSI는 70으로 전월대비 2p 하락
 - * 업황BSI 추이 : 74(*24.6)→ 72(7)→ 70(8)→ 70(9)→ 69(10)
- **(제조업)** 2024년 10월 업황BSI는 69*로 전월과 동일하였으나, 2024년 11월 업황전망BSI는 71로 전월에 비해 2p 하락
 - * 제조업 업황BSI 추이 : 78(*24.6)→ 73(*24.7)→ 71(8)→ 69(9)→ 69(10)
- **(비제조업)** 2024년 10월 업황BSI는 70*으로 전월과 동일하였으나, 2024년 11월 업황전망BSI는 69로 전월에 비해 2p 하락
 - * 비제조업 업황BSI 추이 : 71(*24.6)→ 71(7)→ 70(8)→ 70(9)→ 70(10)

◆ 한국은행, 「2024년 10월 소비자동향조사 결과」 발표 (10.23)

- **(소비자심리지수)** 소비자들의 경제상황에 대한 심리를 종합적으로 나타내는 소비자심

리지수(CCSI)*는 10월중 101.7로 전월(100.0)대비 1.7p 상승

* 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 : 100.9(24.6)→ 103.6(7)→ 100.8(8)→ 100.0(9)→ 101.7(10)

- 가계의 경제상황에 대한 인식을 나타내는 현재경기판단CSI(73)는 전월대비 2p 상승하고 향후경기전망CSI(81)는 전월대비 2p 상승
- 물가수준전망CSI(147)는 전월대비 3p 상승, 임금수준전망CSI(119)는 전월대비 2p 상승

○ **(기대인플레이션)** 향후 1년간 소비자물가상승률 전망인 기대인플레이션율은 10월 2.8%로 전월과 동일

※ 기대인플레이션율 추이(%) : 3.0(24.6)→ 2.9(7)→ 2.9(8)→ 2.8(9)→ 2.8(10)

※ 3년후 기대인플레이션율은 2.7%로 전월과 동일, 5년후 기대인플레이션율은 2.6%로 전월대비 0.1%p 하락

- 향후 1년간 소비자물가 상승에 영향을 미칠 주요 품목의 응답 비중은 농축수산물(61.2%), 공공요금(50.5%), 석유류제품(28.3%) 등 順

○ **(물가인식)** 지난 1년간 주관적으로 체감한 소비자물가상승률을 의미하는 '물가인식'은 10월 3.3%로 전월대비 0.1%p 하락

※ 물가인식 추이(%) : 3.7(24.6)→ 3.6(7)→ 3.5(8)→ 3.4(9)→ 3.3(10)

◆ 한국은행, 「2024년 9월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (10.22)

○ 2024년 9월 생산자물가지수는 농림수산물(5.3%) 등이 올랐으나 공산품(△0.7%) 등이 내려 전월대비 0.2% 하락(전년동월대비 1.0% 상승)

※ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전월비) : 0.1(24.5)→ 0.0(6)→ 0.3(7)→ △0.2(8)→ △0.2(9)

※ 생산자물가지수는 전년동월대비 기준으로 '23년 8월(0.9%) 이후 14개월 연속 상승세 지속

▶ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전년동월비) : 2.3(24.5)→ 2.5(6)→ 2.6(7)→ 1.6(8)→ 1.0(9)

- **(농림수산물)** 농산물(5.7%), 축산물(8.2%)이 올라 전월대비 5.3% 상승(전년동월대비 3.8% 상승)
- **(공산품)** 석탄 및 석유제품(△6.3%) 및 화학제품(△1.2%) 등이 내려 전월대비 0.7% 하락(전년동월대비 0.4% 하락)
- **(전력, 가스, 수도 및 폐기물)** 주택용전력(13.9%) 및 산업용도시가스(0.8%) 등이 올라 전월대비 0.9% 상승(전년동월대비 3.8% 상승)
- **(서비스)** 음식점 및 숙박서비스(△0.4%) 및 운송서비스(△0.5%) 등이 내려 전월대비 0.2% 하락(전년동월대비 2.1% 상승)

○ 2024년 9월 국내공급물가지수*는 전월대비 0.8% 하락(전년동월대비 0.8% 상승), 총산출물가지수**는 전월대비 0.7% 하락(전년동월대비 1.1% 상승)

* 국내에 공급(국내출하 및 수입)되는 상품 및 서비스의 가격변동을 측정한 지수

** 국내 생산품의 전반적인 가격변동을 파악하기 위해 국내출하 외에 수출을 포함하는 총산출 기준으로 상품 및 서비스의 가격변동을 측정한 지수

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 양 노총은 전국노동자대회(11. 9)를 앞두고 투쟁 분위기 조성에 주력
- ▶ 공무원 근무시간 면제 한도가 의결된 가운데 양 노총은 정년연장 등 주요 입법 요구사항 이슈화에 주력
- ▶ 민주노총은 2025년 주요 사업계획 논의
- ▶ 하반기 공공부문 노사관계 불안 우려
- ▶ 조선사 및 완성차 부품사의 임단협을 둘러싼 갈등 증가 우려
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 양 노총은 전국노동자대회(11. 9)를 앞두고 투쟁 분위기 조성에 주력

- 한국노총은 10. 23 「회원조합 대표자회의」에서 「전국노동자대회(이하 ‘전노대’)」 개최 장소 및 참여 목표 인원(여의도, 5만명)과 주요 요구사항 확정
 - 한국노총은 ▲반(反)노동 정책 심판, ▲정년연장, ▲5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용 등을 전노대에서 주장한다는 계획
 - 한편, 일부 산별조직들은 ‘반노동정책 심판’에 더해 ‘정권퇴진’을 주요 요구로 추가해야 한다고 주장했으나, 논의 끝에 김동명 위원장에게 위임하기로 결론
 - 한국노총 집행부는 10. 1부터 지역본부 및 회원조합 현장 순회를 진행하며 전노대 조직화 시도에 주력
- 민주노총은 11. 9 「전노대 및 정권 퇴진 총궐기(11. 9, 세종대로)」 개최에 앞서 조합원들을 대상으로 정권퇴진 투표 등을 진행하며 투쟁 분위기 고조 시도

- 민주노총은 전노대에서 ▲정권 퇴진, ▲노조법 제2·3조 개정, ▲모든 근로자에 대한 근로기준법 전면 적용 등을 주장할 계획
- 한편, 민주노총은 전노대 이후 11. 27~29 예정인 ‘정책대회’ 조직화에 주력할 계획
 - 민주노총은 동 정책대회에서 ▲정치세력화, ▲산별노조 및 산별교섭 강화, ▲재정 안정 등 조직운영 혁신, ▲사회변화에 따른 노동운동 대응 등의 주제를 논의할 계획

◆ 공무원 근무시간 면제 한도가 의결된 가운데 양 노총은 정년연장 등 주요 입법 요구 사항 이슈화에 주력

○ 경사노위 산하 공무원 근무시간면제심의위원회(이하 ‘공무원 근무위’)는 10. 22 제11차 전원회의에서 공무원 근무시간 면제 한도 의결

※ 공무원 근무위는 지난 6. 12 발족해 6. 26부터 4개월여간 심의 진행

- 공무원 근무시간 면제 한도는 공무원 노동조합 설립 최소 단위* 조합원 규모에 따라 총 8개 구간으로 구분해 연간 면제 시간 한도 부여

* 공무원노조법 제5조 : ① 공무원이 노동조합을 설립하려는 경우에는 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회·행정부·특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도·시·군·구(자치구를 말한다) 및 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도의 교육청을 최소 단위로 한다.

[참고] 공무원 근무시간 면제 한도

조합원 규모*	연간 시간 한도	연간 사용가능인원
299명 이하	최대 1,000시간 이내	<ul style="list-style-type: none"> • 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 2배를 초과할 수 없다. • 다만, 299명 이하의 사용가능인원은 ‘최대 2명’으로 정한다.
300명 ~ 699명	최대 2,000시간 이내	
700명 ~ 1,299명	최대 4,000시간 이내	
1,300명 ~ 1,999명	최대 6,000시간 이내	
2,000명 ~ 3,999명	최대 8,000시간 이내	
4,000명 ~ 4,999명	최대 10,000시간 이내	
5,000명 ~ 14,999명	최대 12,000시간 이내	
15,000명 이상	최대 28,000시간 이내	
* ‘조합원 규모’는 공무원노동조합 설립 최소단위의 재직 중인 조합원 수를 의미함.		

- 공무원 근무시간 면제 한도는 민간 근로시간 면제 한도보다 낮은 수준에서 결정

※ (민간) 조합원 200~299명 : 최대 4,000시간 이내, 조합원 15,000명 이상 : 최대 36,000시간 이내
(공무원) 조합원 299명 이하 : 최대 1,000시간 이내, 조합원 15,000명 이상 : 최대 28,000시간 이내

- 금번 의결로 일부 공무원 노조들은 조합활동을 위축시킬 수 있다고 반발하고 있는 반면, 국민 세금으로 공무원 근무시간 면제자에게 급여를 지급하는 것에 대한 비판 여론도 증가
- 한편, 행정안전부가 지난 10. 20 소속 공무원의 정년 65세 연장을 발표한 가운데 노동계는 정년 연장 이슈화에 주력할 것으로 전망
 - 한국노총은 국민연금 수급 연령 65세 상향에 따른 소득 공백 등을 주장하며 하반기 주요 입법과제로 정년 65세 연장 요구
 - ※ 한국노총은 지난해 9월 21대 국회에 정년 65세 연장과 관련한 국민 청원 진행
- 반면, 경영계는 우리나라의 높은 연공성 임금체계 등을 감안하면 법정 정년을 일률적으로 연장해서는 안된다는 입장 피력
 - 손경식 경총 회장은 10. 21 「한동훈 국민의힘 대표 초청 간담회」에서 법정 정년을 일률적으로 연장하는 것은 청년 일자리 축소와 노동시장 이중구조를 심화시킬 수 있다고 밝히고, 법정 정년 연장 보다는 새로운 계약을 통한 재고용 방식이 바람직하다고 강조

◆ 민주노총은 2025년 주요 사업계획 논의

- 민주노총은 10. 17 「중앙집행위원회」를 개최한 가운데 ‘정권퇴진 정치총파업’ 추진 등 2025년 주요 사업목표 및 투쟁일정 논의
 - ※ 민주노총 2025년 사업계획은 10. 30 「중앙위원회」 논의 후 내년 초 「정기대의원대회」에서 확정될 예정
- 민주노총은 2025년 주요 사업기조를 올해와 같이 ‘정권퇴진’으로 설정한 가운데 주요 노동의 제로 ▲노조법 제2·3조 개정, ▲초기업교섭 제도화, ▲특수형태근로종사자 및 플랫폼종사자 노동자성 인정, ▲최저임금 대폭 인상 등으로 선정
- 한편, 민주노총은 2025년 초 정권퇴진 총궐기 등을 통해 투쟁 분위기를 조성하고 6월 정치총파업을 추진한다는 계획

구분	내용
2025. 1~3월	· 산하조직 대의원대회를 통한 투쟁 결의(1~2월) · 1차 정권퇴진 총궐기 투쟁(3월 초)
2025. 3~7월	· 전(全) 사업장 확대간부 파업 추진(3~4월) · 전국노동자대회(5월) 및 2차 정권퇴진 총궐기 · 정권퇴진 정치총파업(6월)

◆ 하반기 공공부문 노사관계 불안 우려

- 민주노총 공공운수노조는 국립대병원노조, 철도노조, 지하철노조 등을 중심으로 하반기 파업 예고
 - 서울대병원 노조 집행부가 10. 31부터 무기한 파업을 결정한 가운데 서울대병원 노조는 10. 25~29 쟁의행위 찬반 투표 진행 계획
 - 서울대병원 노조 2024년 임단협 주요 요구사항 : ▲임금 4.7% 인상, ▲인력 충원
 - 철도노조는 10. 18 재적 조합원 65% 찬성으로 쟁의권을 확보한데 이어 10. 23 「임금교섭 투쟁 결의대회」를 개최하고 11월 총파업 돌입 예고
 - 철도노조 2024년 임금교섭 주요 요구사항 : ▲기본급 2.5% 인상, ▲성과급(기본급의 100%)
 - 서울교통공사가 근로시간면제자의 무단결근 등 근로시간면제제도 위반을 둘러싼 노사 갈등을 겪은 가운데 2024년 임단협도 난항 지속
 - 서울교통공사노조 2024년 임단협 주요 요구사항 : ▲기본급 6.6% 인상, ▲업무 외주화 철회

◆ 조선사 및 완성차 부품사의 임단협을 둘러싼 갈등 증가 우려

- 금속노조 현대중공업지부가 과도한 요구를 고수하며 파상 파업을 지속하고 있는 가운데 HD현대중공업 노사는 10. 21 임단협 교섭 재개
 - ※ 금속노조 현대중공업지부 2024년 임단협 주요 요구사항 : ▲기본급 159,800원 인상, ▲정년연장(국민연금 수급연령과 동일), ▲성과급 산출기준 변경
 - 회사가 이미 동종 업계의 임단협 합의안을 상회하는 임금 인상 수준*을 제시했음에도 금속노조 현대중공업지부는 추가적 보상을 요구해 교섭 난항 지속
 - * 현대중공업 2024년 임단협 제시안 주요 내용 : ① 기본급 122,500원 인상, ② 격려금 430만원 지급 등
- 현대자동차 부품 계열사인 현대트랜시스(변속기, 시트 제조)는 노조의 파업이 장기화됨에 따라 완성차 생산 차질 우려
 - ※ 금속노조 충남지부 현대트랜시스서산지회(이하 '현대트랜시스 노조')는 10. 11부터 전면파업
 - 현대트랜시스 노조는 올해 임단협에서 ▲성과급(연간 매출액의 2%), ▲주택 구입 지원 자금 1억원 대출 등 과도한 요구 지속

◆ 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. 10. 23 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
34	한화오션	제조	10.13	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 7,404원 인상 · 타결 일시금 및 상생격려금 370만원 지급 등
33	르노코리아	제조	10.11	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 8만원 인상 · 신차 출시 격려금 300만원 지급 · 변동 PI 최대 100%(약 200만원) 지급 · 스페셜 인센티브 250만원 지급 등
32	기아	제조	10.10	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급 포함) · 경영성과급(기본급의 300%+1,000만원) 지급 · 창립 80주년 기념 격려금(기본급의 100%+280만원) 지급 · 특별성과격려금(기본급의 100%+500만원) 지급 · 재래시장 상품권 20만원 지급 등
31	삼성중공업	제조	9.12	-	▶ ('24년) 노사협의체 합의 · 기본급 12만 1,526원 인상(정기승급분 포함) · 격려금 300만원 지급 등
30	HD현대건설기계	제조	9.12	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 10만원 인상(호봉승급분 3만 5,000원 포함) · 성과급[영업이익 1%당 85% x 전년대비 매출 증감율(10%한도)] 지급 등
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	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 기본급 7만 2,000원 인상 · 생산 장려금(PI) 250만원 및 이익 분배금(PS) 100만원 지급 등
25	삼성전기	제조	8.12	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 임금 5.1% 인상(기본인상률 3.0%+성과 인상률 2.1%) 등
24	고려아연	제조	7.30	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 (일반노조) · 기본급 7.5% 인상 · 안전장려금(기본급의 100%) 지급 등
22	현대자동차	제조	7.15	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 4.65% 인상(11만 2,000원 인상, 호봉승급분 포함) · 경영성과금(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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급분 포함) · 경영성과금 (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)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 4.9% 인상 등
19	삼성물산 건설부문	제조	7.3	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 건설부문 임단협 타결 · 기본 인상분(Base-up) 평균 3.0% 등
18	엔씨소프트	서비스	6.19	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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 · 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
13	삼성E&A	제조	4.23	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.0% 인상(공통인상률 3.0%+평균 성과인상률 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%+성과인상률 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%+성과인상률 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 평균인상률 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(기본인상률 3.0%+성과인상률 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 축의금 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 저선량 폐CT 지원제도 도입 등

4	KB손해보험	서비스	3.5	민주노총	▶ ('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	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 이익연동 특별성과급(기본급의 280%) 지급 등
2	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
1	KB국민은행	서비스	1.5	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 성과급 230% 지급 등

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

< contents >

○ 법안동향

- ▶ [2204703] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 10.16)
- ▶ [2204732] ‘상법’ 일부개정법률안(이강일 의원(민), 10.16)
- ▶ [2204733] ‘채용절차법’ 일부개정법률안(이재정 의원(민), 10.16)
- ▶ [2204741] ‘상속세 및 증여세법’ 일부개정법률안(박성훈 의원(국), 10.17)
- ▶ [2204753] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 10.17)
- ▶ [2204765] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 10.17)
- ▶ [2204809] ‘임금채권보장법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 10.21)
- ▶ [2204816] ‘산재보험법’ 일부개정법률안(김주영 의원(민), 10.22)

○ 국회동향

- ▶ 경총, 「한동훈 국민의힘 대표 초청 간담회」 개최(10.22)
- ▶ 환노위, 고용노동부 산하 공공기관 국정감사(10.22)

○ 판례동향

- ▶ 사용자와 교섭대표노조가 노조 회의 참석일을 출근일로 인정하는 단체협약 조항에 관하여 횟수, 인원을 제한하는 등 그 기준을 구체화하는 부속합의서를 체결한 것이 공정대표의무 위반 및 부당노동행위에 해당하는지 여부(부정) ; 서울행정법원 2024. 8. 29. 선고, 2023구합63406 판결

○ 법안동향

◆ [2204703] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 10.16)

- (발의 이유) 고용형태 등을 이유로 이루어지는 차별적 처우를 방지하기 위해, ‘근로기준법’에 동일가치노동 동일임금 원칙을 명시할 필요성 제기
- (주요 내용) ① 사용자가 근로자의 ‘성(性)·연령·신체조건·안종’을 이유로 차별적 대우를 하지 못하도록 하고, ‘고용형태·국적·신앙 또는 사회적 신분’을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못하도록 명시
- ② ‘동일가치노동’을 ‘기술·노력·책임·작업조건·대체가능성을 기준으로 고려했을 때, 서로 비교되는 근로자의 노동이 동일하거나 유사한 성질인 노동, 또는 두 업무가 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동’ 등으로 정의
- ③ 사용자가 ‘동일한 사업 내 동일가치노동’에 대해 동일한 임금을 지급하도록 의무 부여

◆ [2204732] ‘상법’ 일부개정법률안(이강일 의원(민), 10.16)

- (발의 이유) 전체 주주의 이익을 공평하게 보호하고, 장기적으로 상장회사의 투명성과 신뢰성을 강화할 필요성 제기
- (주요 내용) ① ‘이사의 충실의무’를 ‘충실의무 및 공정의무’로 확대하고, 이사가 직무 수행 시 전체 주주의 이익을 공평하게 보호하도록 의무 부여
- ② 대주주(발행주식총수의 20% 초과 보유)가 횡령·배임 범죄로 기소된 경우, 발행주식총수의 3%에 대해서만 의결권을 행사할 수 있도록 제한
- ③ 대주주나 이사 등이 횡령·배임으로 기소되거나 외부 감사에서 의견 거절을 받은 경우, 해당 상장회사가 법원에 ‘주주총회 검사인’과 ‘의장’의 선임을 청구하도록 의무 부여
- ④ 합병, 주식교환, 분할 등 주요 경영 행위를 할 때, 최대주주의 의결권을 ‘발행주식총수의 3%’로 제한
- ⑤ 상장회사에 전자주주총회 제도를 도입하도록 하고, 정당한 사유 없이 도입하지 않을 경우 1천만원 이하 과태료 부과

◆ [2204733] ‘채용절차법’ 일부개정법률안(이재정 의원(민), 10.16)

- (발의 이유) 현행 ‘채용절차법’은 구인자가 구직자에게 임금, 근로시간 등 근로조건을 고지하도록 의무를 부여하고 있지 않아, 채용과정에서 구직자가 객관적인 판단을 하기 어렵다는 지적 제기

- (주요 내용) 채용서류 접수 후, 구인자가 구직자에게 ‘채용 시 임금수준, 소정 근로시간, 복리후생 등 대통령령으로 정하는 사항을 알리도록 의무 부여

◆ [2204741] ‘상속세 및 증여세법’ 일부개정법률안(박성훈 의원(국), 10.17)

- (발의 이유) ① 현행법(상속세 및 증여세법 제63조)은 유가증권 등의 평가 시, 최대주주 등이 보유한 주식에 대해서는 시세 가액에 20%를 가산하도록 규정하고 있음. 이에 따라 기업승계 과정에서 과도한 상속세 부담으로 기업인들의 경영의지가 위축되고, 투자 및 고용이 저해되며 기업승계를 포기할 우려가 있다는 지적이 제기
- ② 현행법(동법 제18조의2)은 기업상속공제의 대상을 ‘대통령령으로 정하는 중소·중견기업’으로 한정하는 ‘포지티브 방식’의 규정을 하고 있으나, 기업승계 활성화를 위해 적용 대상을 확대할 필요성 제기
- (주요 내용) ① 최대주주 등의 주식에 대한 할증평가 제도 폐지
- ② 기업상속공제 적용 대상을 ‘모든 중소·중견기업’으로 확대하되, 대통령령으로 정하는 중소·중견기업은 제외함으로써 現 ‘포지티브 방식’에서 ‘네거티브 방식’으로 전환

◆ [2204753] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 10.17)

- (발의 이유) 간접고용 근로자를 임금체불로부터 보호할 법적 근거 마련 필요성 제기
- (주요 내용) ① 도급계약 금액 등이 대통령령으로 정하는 규모 이상인 사업의 경우, 수급인이 근로자에게 지급해야 할 ‘임금비용’을 다른 비용과 구분해 매일 지급하도록 도급인에게 의무를 부여하고, 임금비용을 대통령령으로 정하는 제3자에게 예치할 수 있음을 명시
- ② 수급인에게 ‘임금전용계좌’를 개설하고, 도급인으로부터 임금비용을 지급받은 후 2일 이내에 근로자에게 임금을 이체하도록 의무 부여 등

◆ [2204765] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 10.17)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제76조의3)은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자나 피해근로자 등에게 사용자가 불리한 처우를 하는 것을 금지하고 있음. 그러나 불리한 처우가 발생한 경우, 근로자가 권리구제를 받을 수 있는 수단은 마련되어 있지 않다는 지적 제기

○ (주요 내용) 다음의 경우 근로자가 노동위원회에 시정신청을 할 수 있도록 규정하고, 사용자가 확정된 시정명령(남녀고용평등법 제29조의3)을 따르지 않을 경우 1억원 이하의 과태료 부과

- ① 사용자가 직장 내 괴롭힘 피해근로자의 요청에도 근무장소 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우
- ② 사용자가 직장 내 괴롭힘 신고 근로자·피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

◆ [2204809] ‘임금채권보장법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 10.21)

○ (발의 이유) 현행 ‘근로기준법’은 도급 사업에서 하수급인이 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우, 직상수급인이 하수급인과 연대해 임금을 지급할 책임이 있음을 규정하고 있으며(근로기준법 제44조 등), ‘임금채권보장법’은 고용노동부장관이 근로자에게 사업주를 대신해 미지급 임금 등을 지급할 수 있도록 규정하고 있음(임금채권보장법 제7조 등). 그러나 고용노동부가 사업주를 대신해 대지급금을 지급한 경우, 체불사업주의 직상수급인에 대해서도 미지급 임금 등을 청구할 수 있는 법적 근거는 명시되지 않아 변제금을 회수하는 데 어려움이 있다는 지적 제기

- (주요 내용) ① 고용노동부장관이 근로자에게 대지급금을 지급한 경우, 체불사업주의 직상수급인에게도 변제금을 청구할 수 있도록 하고, 변제금의 회수는 국세채납처분 절차에 따라 이루어지도록 규정
- ② 법인의 재산으로 법인이 납부해야 할 변제금, 연체금, 채납처분비를 충당해도 부족한 경우, 법인의 출자자가 제2차 납부의무를 지도록 규정

◆ [2204816] ‘산재보험법’ 일부개정법률안(김주영 의원(민), 10.22)

○ (발의 이유) 현행법(산재보험법 제91조의12)은 임신 중인 근로자가 업무수행 과정에서 유해인자의 취급이나 노출로 인해 출산한 자녀(건강손상자녀)에게 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 사망한 경우 업무상의 재해로 인정하고 있음. 그러나 대상 근로자를 ‘임신 중인 근로자’로 한정하고 있어, 부계 요인에 의한 자녀의 건강손상에 대해서는 보험급여를 인정받지 못하고 있다는 지적 제기

○ (주요 내용) ① ‘건강손상자녀’ 인정 기준을 ‘임신 중인 근로자가 출산한 자녀’ → ‘근로자의 출생 자녀’로 개정함으로써, 부계 요인에 의한 건강손상에 대해서도 보험급여 인정

② ‘부모돌봄 휴업급여’ 신설

- 근로자가 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 건강손상자녀를 간병하기 위해 휴직·퇴직한 경우 2년간 지급
- 근로자가 건강손상자녀의 간병 또는 돌봄 등을 위해 휴직·휴가 등을 사용한 경우, 사업주가 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없도록 규정 등

○ 국회동향

◆ 경총, 「한동훈 국민의힘 대표 초청 간담회」 개최(10.22)

- 경총은 간담회에서 ‘미래세대를 위한 노동개혁과 과감한 규제개선’의 필요성을 강조하고, 한동훈 대표에게 「22대 국회 주요 현안에 대한 경영계 건의사항」을 전달

※ (경총 참석자) 경총 손경식 회장 등 회장단 17명

(국민의힘 참석자) 한동훈 대표, 김상훈 정책위의장, 당 환노위원 6명

- 손경식 회장은 인사말을 통해 “① 글로벌스탠다드에 맞는 노사관계 선진화, ② 경직된 노동시장의 활력 제고, ③ 우리 산업의 인력수급을 위한 적극적인 정책지원, ④ 투자 활성화와 경영안정성 제고를 위한 기업지원 방안을 마련해 줄 것”을 요청
- 한동훈 대표는 인사말을 통해 “국민의힘은 기업의 발전과 혁신을 희망 놓지 않는 정치, 기업의 발전을 파격적으로 응원하는 정치를 할 것”이라고 강조

◆ 환노위, 고용노동부 산하 공공기관 국정감사(10.22)

- 이날 국정감사에서는 주로 다음의 사항에 대한 감사·질의를 진행

- ① 업무상 질병 판정 관련 패소 건수 증가에 대응한 산재 판정 기준 개선 필요성
- ② 폭넓은 산재 보상을 위한 ‘산재 보상 제도개선 TF’의 운영 필요성
- ③ 삼성전자 가흥사업장에서 발생한 산재에 대한 근로복지공단의 재해 유형 판정 과정 문제
- ④ ‘추정의 원칙’ 대상 확대 등을 통한 산재 처리 기간 단축 필요성
- ⑤ 산업안전보건법상 위험성 평가 제도의 실효성 제고를 위한 대책 마련 필요성
- ⑥ 장애인 의무고용률 제고 필요성

○ 판례동향

- ◆ 사용자와 교섭대표노조가 노조 회의 참석일을 출근일로 인정하는 단체협약 조항에 관하여 횡수, 인원을 제한하는 등 그 기준을 구체화하는 부속합의서를 체결한 것이 공정대표의무 위반 및 부당노동행위에 해당하는지 여부(부정) ; 서울행정법원 2024. 8. 29. 선고, 2023구합63406 판결

사용자와 교대노조가 노조 회의 참석일을 출근일로 인정하는 단체협약 조항에 관하여 횡수, 인원을 제한하는 등의 부속합의서는 노조의 원활한 활동과 존속을 보장하기 위한 취지이고, 부속합의서와 무관하게 노조활동이 가능한바, 공정대표의무 위반 및 불이익 취급 및 지배개입의 부당노동행위에 해당하지 않는다.

<p>사실관계</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A사는 버스 여객자동차운송사업 등을 영위하는 회사이고, B노조는 전국 공공부문 정규직 및 비정규직 근로자를 조직대상으로 하는 전국단위 산업별 노동조합임. ○ B노조 산하 C버스본부 서울지역지부 내에 설치된 B노조 지회에는 A사 소속 근로자 약 48명이 가입하여 활동하고 있고 D는 B노조 지회의 대표자인 지회장임. ○ 이 사건 교섭대표노조는 서울특별시 버스운송사업 등에 종사하는 근로자를 대상으로 조직된 지역단위 노동조합이고, 그 산하에 있는 E지부에는 A사 소속 근로자 약 460명이 가입하여 활동하고 있음. ○ E지부와 A사는 2022. 6. 22. 노조 간부 회의 참석으로 인한 휴무를 출근일로 인정하는 단체협약 제46조의 내용을 구체화하는 ‘단체협약 제46조의 부속합의서’(이하 ‘이 사건 부속합의서’)를 체결하였음. <div data-bbox="454 1048 1390 1086" style="background-color: #d9e1f2; text-align: center; border: 1px solid black; margin: 10px 0;"> <p>이 사건 부속합의서</p> </div> <p>가. 단체협약 제46조 적용하는 회의는 분기당 1회로 한정하며, 출근일로 간주되는 인원은 조합원 20명당 1명으로 한다(소수점 버림).</p> <p>나. 단체협약 제46조는 지부, 지회, 분회 등 A사 사업장 내부의 사항을 대상으로 하는 회의에만 적용하며, 상급단체의 회의에는 적용하지 않는다.</p> <p>다. 회사는 사전에 협의하여 노조가 매년 말일까지 명단으로 제출된 인원내 한하여 위 가항을 적용하되, 연간 1회에 한하여 명단을 변경할 수 있고, 타임오프 적용 인원은 단체협약 제46조 적용받지 아니한다.</p> <p>라. 노동조합은 회의 개최 14일 전까지 회의 일시와 목적 등에 관한 사항을 회사에 제출하여 사전에 협의하여야 한다.</p> <p>마. 회사는 위 가항의 회의에 참석하지만 출근일로 간주받지 못하는 노조 간부에 대하여는 배차조정, 연차휴가 허용 등으로 회의에 참석할 수 있는 권한을 최대한 보장하여야 한다.</p> <hr/> <p>- 이 사건 부속합의서에 따라 이 사건 단체협약 제46조를 적용받는 인원수가 B노조 지회의 경우 분기당 2명, E지부의 경우 분기당 23명으로 제한됨.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ B노조는 단체협약 제46조가 유급으로 보장하는 회의는 노조 자체의 존속·유지를 위한 필수적인 조합활동이므로 조합원 수에 따라 보장의 정도가 달라질 수 없는바, 이 사건 부속합의서 체결이 형식적으로는 A사 내 모든 노조에 동일하게 적용되는 것처럼 보이나 실질적으로는 소수 노조인 B노조 지회를 합리적인 사유 없이 차별하는 것으로 공정대표의무위반에 해당한다며 공정대표의무 위반 시정신청을 하였음.
--------------------	--

	<p>○ B노조 및 D는 단체협약 제46조를 조합원 수에 따라 차등 적용하는 방법으로 이 사건 교대노조를 우대하고 B노조 지회의 조직력 약화를 도모하였는바, 이는 사용자가 주도적으로 공정대표의무에 반하여 합리적 이유 없는 차별의 기준을 마련한 것으로서 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다며 구제신청을 하였음.</p> <p>○ 서울지방노동위와 중앙노동위원회는 B노조와 D의 각 신청을 기각하는 판정을 하였음.</p>
<p>판결요지</p>	<p>■ 관련 법리</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;">대법원 2018. 8. 30. 선고 2017다218642 판결 등 참조</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> 교섭창구 단일화 제도하에서 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합은 독자적으로 단체교섭권을 행사할 수 없으므로, 노동조합법은 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합을 보호하기 위해 사용자와 교섭대표노동조합에게 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원을 합리적 이유 없이 차별하지 못하도록 공정대표의무를 부과하고 있다(제29조의4 제1항). 공정대표의무는 헌법이 보장하는 단체교섭권의 본질적 내용이 침해되지 않도록 하기 위한 제도적 장치로 기능하고, 교섭대표노동조합과 사용자가 체결한 단체협약의 효력이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게도 미치는 것을 정당화하는 근거가 된다. 이러한 공정대표의무의 취지와 기능 등에 비추어 보면, 공정대표의무는 단체교섭의 과정이나 그 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 단체협약의 이행과정에서도 준수되어야 한다고 봄이 타당하다. 또한 교섭대표노동조합이나 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합 또는 그 조합원을 차별한 것으로 인정되는 경우, 그와 같은 차별에 합리적인 이유가 있다는 점은 교섭대표노동조합이나 사용자에게 그 주장·증명 책임이 있다. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;">대법원 2007. 11. 15. 선고 2005두4120 판결, 대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598, 12604 판결 등 참조</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> 노동조합법 제81조 제1호는 근로자의 노동조합 가입, 조직 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 이유로 한 불이익취급행위를, 같은 조 제4호는 노동조합에 대한 지배, 개입행위를 사용자의 부당노동행위로 규정하고 있다. 사용자의 행위가 노동조합법에서 정한 부당노동행위에 해당하는지는 사용자의 부당노동행위 의사의 존재 여부를 추정할 수 있는 모든 사정을 전체적으로 심리 검토하여 종합적으로 판단하여야 하고, 부당노동행위에 대한 증명책임은 이를 주장하는 근로자 또는 노동조합에 있다. 그러므로 필요한 심리를 다하였어도 사용자에게 부당노동행위 의사가 존재하였는지 여부가 분명하지 아니하여 그 존재 여부를 확정할 수 없는 경우에는 그로 인한 위험이나 불이익은 그것을 주장한 근로자 또는 노동조합이 부담할 수밖에 없다. 이와 관련하여 사용자가 근로자에게 징계나 해고 등 기타 불이익한 처분을 하였지만 그에 관하여 심리한 결과 그 처분을 할 만한 정당한 사유가 있는 것으로 밝혀졌다면, 사용자의 그와 같은 불이익한 처분이 부당노동행위 의사에 기인하여 이루어진 것이라고 선불리 단정할 수 없다. <p>■ 판결 요지</p> <p>○ A사와 E지부가 이 사건 부속합의서를 체결한 것이 공정대표의무를 위반한 행위라고 볼 수 있는지 여부 (소극)</p>

- 이 사건 부속합의서의 체결로 인해 B노조 지회가 이 사건 단체협약 제 46조를 적용받을 수 있는 인원수가 분기당 2명으로 한정되었다는 사실만을 들어 이 사건 부속합의서의 체결이 B노조에 대한 차별행위에 해당한다고 인정하기는 어렵고, 설령 이와 달리 차별행위 자체에는 해당한다고 가정하더라도 그에 대한 합리적인 이유가 있다고 봄이 타당하므로 A사와 E지부가 이 사건 부속합의서를 체결한 것이 공정대표의무를 위반한 행위라고 할 수 없음.

- 이 사건 단체협약 제46조 제1항은 노동조합 간부가 회의에 참석하는 날을 출근일로 인정한다는 취지로 규정하고 있을 뿐, 해당일의 급여 인정 여부 및 해당 조항을 적용받는 인원수나 인정 횟수 등을 구체적으로 정하고 있지 않음.

① (조항의 적용 기준을 마련할 필요성이 있었는지) 위 조항이 간부들의 노동조합 회의 참석을 지원함으로써 노동조합의 원활한 존속과 활동을 보장하고자 하는 취지임은 분명하지만, A사가 그동안 위 조항이 적용되는 경우 해당일을 유급 근무일로 처리하여 왔음을 고려하면, 해당 조항의 적용 횟수가 제한 없이 확대되는 것을 방지하고 버스 운행 업무에 종사할 인원의 수를 예측 가능한 범위 내에서 안정적으로 유지하기 위해 구체적인 적용 기준을 마련할 필요성 자체는 충분히 존재하였다고 보임.

② (조항의 실제 적용 실태가 어떠하였는지) 실제로 앞서 살펴본 이 사건 단체협약 제46조의 적용 현황에 의하면, E지부의 경우 2019년부터 2021년까지 매년 4회씩 대략 70명 언저리의 간부들이 해당 조항의 적용을 받는 등 비교적 일정한 추세를 보인 반면, B노조 지회의 경우 2019년부터 2021년까지는 적용 횟수가 연 2회 내지 6회에 그치고 적용 인원수도 연간 총 40명 이내에서 유지되었으나 2022년에는 상반기에만 벌써 6회에 걸쳐 35명의 간부가 해당 조항의 적용을 받아 확연한 증가 추세를 보이는 등 그 적용 범위가 지나치게 확대될 우려가 있었음을 확인할 수 있음.

특히 B노조 지회 간부들은 2022년경부터 B노조 지회의 자체 상무집행회의가 아닌 상급단체 회의에 참석하는 경우에도 이 사건 단체협약 제46조를 여러 차례 활용하여 온 것으로 보임.

- (이 사건 부속합의서의 성격이 어떠한지) 이 사건 부속합의서는 위와 같이 별다른 적용 기준이 없는 이 사건 단체협약 제46조의 적용 횟수를 분기당 1회, 인원수를 조합원 20명당 1명으로 제한하고, 대상이 되는 노동조합 회의 역시 A사 사업장 내부의 사항을 대상으로 하는 회의에 한정하고 상급단체 회의를 배제하는 내용으로서, 그 자체가 이 사건 단체협약 제46조를 구체화하고 보충하는 성격을 가지고 있음이 분명함.

나아가 이 사건 부속합의서 제2의 마항은 노동조합 회의에 참석하지만 출근일로 간주받지 못하는 노동조합 간부에 대하여는 배차조정, 연차 휴가 허용 등으로 회의에 참석할 수 있는 권한을 최대한 보장하도록 노력하여야 한다고 규정함으로써, 종전과 달리 이 사건 단체협약 제46조의 적용 한도가 설정됨에 따라 발생할 수 있는 노동조합 활동의 위축을 방지하기 위한 규정까지 마련하고 있음.

- (이 사건 부속합의서가 모든 노조에게 동일하게 적용되었는지) 이 사건 부속합의서는 대상이 되는 노동조합을 따로 정하지 않아 B노조 지회 및 E지부에 모두 동일하게 적용되고, 그 내용 자체만으로는 특정 노동조합에 유리하거나 불리한 내용을 담고 있지 않으며, 물론 앞서 본 바와 같이 결과적으로 이 사건 부속합의서로 인해 이 사건 단체협약 제46조의 적용 가능 인원수가 B노조 지회의 경우 분기당 2명, E지부의 경우 분기당 23명으로 크게 차이나는 결과가 초래되기는 함.

그러나 이 사건 단체협약 제46조는 노동조합 간부들의 회의 참석일을 유급으로 처리하여 노동조합의 원활한 존속 및 활동을 보장하려는 데 그 취지가 있고, 이와 비슷하게 근로시간 면제자로 하여금 근로제공의 무가 있는 근로시간을 면제받아 경제적인 손실 없이 노동조합 활동을 할 수 있게 하려는 데 본연의 취지가 있는 근로시간 면제 제도에 따른 면제 시간 배분 역시 기본적으로는 노동조합 인원수에 어느 정도 비례하여 이루어진다는 것을 고려하면, 이 사건 단체협약 제46조를 노동조합 인원수에 따라 차등 적용하는 것 자체가 B노조에 대한 불리한 차별이라고 단정하기 어려움.

- (이 사건 부속합의서의 취지가 무엇인지) 무엇보다 이 사건 부속합의서는 단지 노동조합 회의 참석을 유급 출근으로 처리하는 한도를 설정하는 내용에 해당할 뿐이지, 노동조합의 존속·유지를 위한 조합활동 자체에 직접적인 제한을 가하는 취지가 아님.

① B노조 지회 간부들은 이 사건 부속합의서의 존재와 무관하게 노동조합의 기본적인 활동을 위한 회의를 개최하거나 이에 참석할 수 있고, 다만 이 사건 부속합의서에 따른 한도를 초과하는 경우에 한하여만 원칙으로 돌아가 유급 처리의 예외적인 혜택을 받지 못하게 되는 것에 불과함.

② B노조 및 D는 소수 노동조합에 기본적인 조합활동을 수행할 수 있는 사무실을 제공하지 않거나 노동조합 교육시간을 단 10분만 부여한 경우와 같이 공정대표의무 위반으로 인정된 사례들을 근거로 이 사건 부속합의서도 공정대표의무 위반에 해당한다고 주장하나, 위 사례들은 조합활동 자체를 위한 물리적 시간, 장소를 제한하는 경우로서 조합활동 자체에는 아무런 영향이 없고 단지 유급 처리 여부만이 달라지는 이 사건의 경우와 전혀 성격을 달리함.

- (단체협약 조항이 근로시간면제 한도를 초과하여 제한 없이 적용될 수

있는 조항인지) B노조 및 D로서는 경제적 손실 없이 노동조합 활동을 하기 위하여 이미 기존부터 마련되어 있던 근로시간 면제 제도를 활용할 수 있는데 B노조 지회의 경우 그동안 대표자인 D가 해당 면제 시간을 사실상 전부 사용하여 왔고, 다른 간부들은 이 사건 단체협약 제 46조를 활용하여 임금의 손실 없이 노동조합 회의에 참석하였음.

① 노동조합법 제24조 제2항은 근로시간 면제자가 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서만 임금의 손실 없이 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다고 규정하고 있고, 제24조 제4항은 이를 위반하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 등은 그 부분에 한하여 무효로 한다고도 규정하고 있는데, 이 사건 부속합의서가 공정대표의무 위반에 해당한다는 B노조와 D의 주장은 사실상 이미 배분된 근로시간 면제 한도를 초과하면서까지 이 사건 단체협약 제46조가 제한 없이 적용되어야 한다는 취지로서, 이는 위와 같은 근로시간 면제 제도의 내용에 비추어 그대로 받아들이기 어려움.

② B노조 및 D는 매월 최소 6명 이상의 간부들이 출석하여 상무집행회의를 개최하는 데에만 최소 연 576시간의 근로시간 면제 시간이 필요하다면서 이 사건 교섭대표노동조합이 이에 현저히 미치지 못하는 450시간만을 B노조 지회에 배분한 것 자체가 불공평하다는 취지로도 주장하나, 위와 같은 산정부터가 매월 상무집행회의에만 하루 8시간이 온전히 소요된다는 것으로서 그대로 납득하기 어려울 뿐만 아니라, 교섭대표노동조합으로서의 지위에 따라 요구되는 기본적인 조합활동에 차이가 있고 조합원 수에 비례하여 노동조합 활동에 필요한 인원수도 늘어난다는 점을 고려할 때, 이 사건 교섭대표노동조합이 전체 근로시간 면제 한도 중 일부를 이 사건 교섭대표노동조합에 먼저 할당하고 남은 시간을 조합원 수에 비례하여 배분한 것이 그 자체로 불공평하다고 보기도 어려움.

- (유사 업체에서의 조항 적용 실태가 어떠한지) 실제로 A사와 같은 사용자단체를 구성하고 있는 다른 시내버스업체들 상당수는 노동조합 회의에 참석하는 경우 아예 무급 처리를 하거나 이 사건 단체협약 제46조를 근로시간 면제 한도 내에서만 적용하여 온 것으로 보이는바, 위와 같은 이 사건 단체협약 제46조의 해석 및 다른 사용자들의 운영 형태에 비추어 보더라도 이 사건 부속합의서가 원고들에게 불리한 차별에 해당한다고 보이지는 않음.

○ A사의 불이익 취급 및 지배개입의 부당노동행위 인정 여부 (소극)

- 이 사건 부속합의서 자체가 무효라고 보기는 어렵고, A사가 이 사건 부속합의서를 체결한 것은 이 사건 단체협약 제46조의 적용 기준을 구체화할 필요성이 있었기 때문이며, 그 행위가 원고들에 대한 부당한 차별행위로서 공정대표의무 위반에 해당한다고 보기도 어려움.
- 달리 A사에게 B노조 지회의 조직력을 약화시킬 목적이 있었다거나,

	<p>원고들에 대한 불이익취급 및 노동조합에 대한 지배, 개입을 하고자 하는 부당노동행위 의사가 있었음을 추단하여 볼 만한 별다른 증거가 없는바, 따라서 A사가 이 사건 부속합의서를 적용하여 원고 B를 비롯한 B노조 지회 간부들의 2022. 7. 1. 자 회의 참석을 무단결근으로 처리한 것이 부당노동행위에 해당한다고 볼 수 없음.</p>
시사점	<p>○ 금번 판결은 노사 간 작성한 부속합의서에 조합원에 비례하여 노조 회의 참석일의 횟수, 인원을 제한하는 규정이 있더라도 이는 소수노조의 적용 실태를 고려하였을 때 적용 범위의 지나친 확대를 제한할 필요성이 있었다고 보았음.</p> <p>- 또한, 근로시간면제제도 또한 기본적으로 노조 인원수에 비례하여 운영되는바, 조합원에 비례하여 출근 간주일을 제한한 것은 소수 노조에 대한 불리한 차별이 아니라고 보아 공정대표의무를 위반하지 않았다고 판시함.</p> <p>○ 금번 판결은 단체협약의 적용 기준을 구체화할 필요에 따라 부속합의서가 작성되었고, 회사가 노조의 조직력을 약화시킬 목적이나 의사가 없었다는 점에 주목하여 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판단하였음.</p> <p>○ 최근 사용자의 공정대표의무는 소극적 의무에 불과하여 노조 간 시간 배분에 대해 사용자가 적극 관여할 의무가 없다는 판결(대법원 2024. 5. 7. 선고 2024두32447 판결)이 선고되었음을 고려하면, 근로시간면제한도 부여가 사용자의 의무가 아닌 것과 같이 단체협약의 원활한 적용을 위한 부속합의서 체결이 공정대표의무 위반과 부당노동행위에 해당하지 않는다고 본 것은 타당함.</p>