

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

< contents >

- ▶ 경총 ESG 경영위원회-한국회계기준원, 「국내 지속가능성 공시기준 제정 전망과 향후 과제」 논의 (11.13)
- ▶ 경제6단체, 「저출생 극복 추진본부 공동대표단 회의」 개최 (11.14)

◆ 경총 ESG 경영위원회-한국회계기준원, 「국내 지속가능성 공시기준 제정 전망과 향후 과제」 논의 (11.13)

(사회정책팀 02-3270-7309)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국회계기준원 산하 한국지속가능성기준위원회(KSSB)가 올해 4월 발표한 국내 지속가능성 공시기준 공개초안에 대한 의견수렴을 마치고 최종 기준 확정을 앞두고 있음. 산업계 우려가 여전한 가운데 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 ‘경총’)는 11월 13일 이한상 한국회계기준원장을 초빙, “국내 지속가능성 공시기준 제정 전망과 향후 과제”를 주제로 2024년 제2차 ESG 경영위원회를 개최
- 손경식 경총 회장은 개회사에서 최근 기후 관련 글로벌 규제의 시행 초기 변동성을 언급하며 속도 조절을 비롯한 ‘국익 관점’의 신중한 규제 도입을 촉구
 - 특히 에너지 문제와 관련해 손 회장은 “공급망을 둘러싼 각국의 첨예한 이해관계에 지정학적 안보 리스크까지 중첩되면서 새롭고 복잡한 양상을 낳고 있다”며, “높은 에너지 전환 비용과 공급 불확실성은 단순히 탄소누출(Carbon Leakage)*의 문제를 넘어 한 나라의 산업 공동화를 야기할 수 있다”고 지적
 - * 탄소다배출 제조업체가 배출량 규제가 강한 국가에서 약한 국가로 이동하는 현상
 - 또 손 회장은 “EU 전역의 ‘지속가능성 보고지침(CSRD)*’ 적용도 차질을 빚고 있다”고 설명. 당초 예정대로라면 지난 7월 6일까지 모든 EU 회원국이 지침을 법제화해야 했지만, 현재 자국 내 법제화를 완료한 회원국은 13개국으로 절반이 채 안 되는 상황. 지난 10월 1일 EU 집행위에서 법제화가 미진한 회원국에 공식 경고서한을 발송했지만, 독일을 비롯한 스페인, 폴란드, 체코와 같이 첨단기술과 제조업 비중이 높은 회원국은 지침을 법제화하는 데 상당한 지체가 예상

* **Corporate Sustainability Reporting Directive** : 비즈니스 과정에 내재된 지속가능성 관련 기회 및 위험, 거버넌스, 전략, 목표 및 지표 등 표준화된 정보 공개를 요구('23.1월 확정)

- EU가 독자적으로 추진하는 탄소국경조정제도(CBAM)*에 대해서도 손 회장은 “러시아, 중국, 인도 등 주요 교역국이 크게 반발하고, 미국도 신중한 입장을 보인 바이든 행정부에 이어 트럼프 행정부의 대응방식이 강화될 경우 다자주의 무역 흐름의 변화가 발생할 수 있다”며, “긴 호흡으로 상황을 예의주시할 필요가 있다”고 강조

* **Carbon Border Adjustment Mechanism** : '23.10월부터 6개 수입품목(철강·시멘트·알루미늄·비료·수소·전력)에 대해 온실가스 배출량 보고를 의무화하고, '26.1월부터는 역내 수입업자에게 인증서 구매를 강제하는 방식으로 탄소국경세 부과 예정

- 이어진 정책 대화에서 위원들은 공급망 내 온실가스 배출량(Scope 3) 공시와 기준서 제101호(정책 목적 달성을 위한 추가 공시사항) 채택에 큰 우려를 표함. 美 증권거래위원회(SEC)의 ‘기후공시규칙’ 시행이 소송으로 잠정 보류된 상태에서 선제적 공시기준 확정을 우려
 - 위원들은 우리나라의 경우 제조업 비중이 높아 복잡한 B2B 공급망을 형성할 수밖에 없고, 대·중소기업 간 역량의 차이가 뚜렷한 구조적 특징을 갖고 있어 공급망 전체의 일사불란한 대응이 요구되는 Scope 3 공시에 한계가 크다는 입장
 - 또한 부처별 기업 관련 정보공개 사항을 모두 담은 기준서 제101호(정책 목적을 고려한 추가 공시사항)까지 채택할 경우 기업의 선택 공시 여부와 관계 없이 ‘지속가능성’ 개념을 과도하게 확장함으로써 국내 상장 부담을 가중시키고 밸류업에도 역효과를 낼 수 있다며 재검토를 요청
- 이동근 경총 상근부회장은 공시 의무화 시기와 관련해 “구체적 ‘세부기준’과 객관적 공시방법을 담은 ‘활용가이드’가 제시되어 충분한 현장 검증을 거치는 게 우선”이라고 밝힘.
- 이한상 한국회계기준원장은 “국내 기업의 공시 이행력 제고를 위한 지원책을 강구하겠다”면서, “지속가능성 공시 도입에 관한 정책적 불확실성이 장기화될수록 기업들의 부담과 피로도 가중될 수 있다”고 우려를 표함. 기업 부담을 완화하는 조치를 동반한 명확한 지속가능성 공시 로드맵이 조속히 제시되어야 함을 강조.

◆ 경제6단체, 「저출생 극복 추진본부 공동대표단 회의」 개최 (11.14)

(고용정책팀 02-3270-7450)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회 등 경제6단체(이하 경제계)는 11월 14일 금융계, 학계, 방송계, 종교계와 공동으로 민간 주도 ‘저출생 극복 추진본부 공동대표단 회의’를 개최
 - 지난 8월 23일 출범한 민간 주도 ‘저출생 극복 추진본부’는 경제계·금융계·학계·방송계·종교계가 대한민국의 미래를 위협하는 저출생 위기 극복을 위해 자발적으로 구성된 중앙 차원의 협력체제로, 추진본부 공동대표단은 ①경총, ②은행연합회, ③KAIST, ④KBS, ⑤한국종교지도자협의회 대표 5인으로 구성

- 이날 공동대표단 회의에서는 추진본부 출범 이후 각 부문이 자율적으로 진행한 사업내역과 성과를 공유하고 앞으로 추진할 사업계획을 논의했으며, 경제계는 우리 사회의 역동성과 지속가능성을 저해하는 저출생 문제 해결을 위해 가족친화적 기업문화 정착과 사회적 인식 개선 등 다양한 활동을 추진·계획 중
 - 저출생 극복 추진본부는 향후 부문별 캠페인 진행시 단일의 메시지가 전파될 수 있도록 ‘공동로고 및 이미지’를 제작해 활용할 계획이며, 생명·가족·공동체의 소중함을 널리 알리는 다양한 활동을 통해 저출생 문제 해결을 위한 민간 부문의 구심점 역할을 할 수 있도록 우리 사회 모든 주체의 연대와 협력을 강조해 나갈 예정

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ KDI, 「경제전망(2024.하반기)」 발표 (11.12)
- ▶ 통계청, 「2024년 10월 고용동향」 발표 (11.13)
- ▶ 한국은행, 「2024년 10월 수출입물가지수」 발표 (11.13)

◆ KDI, 「경제전망(2024.하반기)」 발표 (11.12)

- KDI에 따르면, 2025년 우리 경제는 내수 부진이 점차 완화되겠으나, 수출 증가세가 둔화되면서 2024년(2.2%)보다 낮은 2.0% 성장할 전망*

* 2024년 8월 성장률 전망치 대비 2024년은 0.3%p 하향 조정, 2025년은 0.1%p 하향 조정

- **(민간소비)** 2025년 민간소비는 금리인하와 수출 개선에 따라 2024년(1.3%)보다 높은 1.8% 증가할 전망
- **(투자)** 2025년 설비투자는 금리인하와 반도체경기 호조세로 2024년(1.6%)보다 높은 2.1%의 증가율을 기록할 전망. 2025년 건설투자는 누적된 건설수주 감소로 2024년(△1.8%)에 이어 0.7% 감소할 전망.
- **(수출)** 2025년 수출은 통상 여건 관련 불확실성의 확대로 글로벌투자가 부진해짐에 따라 2024년의 높은 증가세(7.0%)가 조정되어 2.1% 증가할 전망.
- **(물가)** 2025년 소비자물가는 수요 압력이 낮은 가운데, 국제유가도 하락하며 2024년(2.3%)보다 낮은 1.6% 상승하면서 물가안정목표를 하회할 전망
 - ※ 근원물가(식료품 및 에너지 제외)도 2024년(2.1%)보다 낮은 1.5% 상승할 전망
- **(경상수지)** 2025년 경상수지는 수출 증가세 둔화와 내수 회복에도 불구하고 교역조건(수입 가격 대비 수출가격) 개선에 주로 기인하여 흑자 폭이 2024년 875억달러에서 930억달러로 확대될 전망

- **(고용)** 2025년 취업자 수는 2024년(18만명)보다 축소된 14만명 증가하고, 실업률은 2024년 2.7%에서 2025년 2.8%로 소폭 상승할 전망

< 전망의 위험요인 >

- 국제 통상 여건이 급격히 악화될 가능성이 높아진바, 우리 경제에 상당한 수준의 하방 위험이 존재
 - 미국 통상정책의 급격한 전환으로 세계교역이 위축되는 경우, 우리 수출에도 작지 않은 부정적 요인으로 작용
 - 이와 함께 부동산경기 침체와 미국과의 갈등 격화로 중국경기가 급락하는 경우에도 우리 수출 증가세가 둔화될 가능성
- 대내적으로는 건설업체 재무건전성 악화의 영향이 실물경제로 파급되는 경우, 건설투자의 부진이 더욱 장기화될 가능성

◆ 통계청, 「2024년 10월 고용동향」 발표 (11.13)

- 2024년 10월 취업자는 2,884만 7천명으로 전년동월대비 8만 3천명(0.3%) 증가
 - **(산업별)** 보건업및사회복지서비스업(9만 7천명), 교육서비스업(8만 4천명), 전문과학및기술서비스업(7만 7천명) 등 취업자는 증가했으나, 도매및소매업(△14만 8천명), 건설업(△9만 3천명), 농림어업(△6만 7천명), 제조업(△3만 3천명) 등 취업자는 감소
 - **(연령별)** 60세 이상(25만 7천명), 30대(6만 7천명), 50대(1만 2천명) 취업자는 증가했으나, 20대(△17만 5천명), 40대(△7만 2천명) 취업자는 감소
- 고용률(15세 이상)은 63.3%로 전년대비 동일
 - ※ OECD 기준(15~64세) 고용률은 69.8%로 전년대비 0.1%p 상승
- 실업자는 67만 8천명으로 전년대비 5만 1천명(8.2%) 증가
 - 실업률은 2.3%로 전년대비 0.2%p 상승했고, 청년(15~29세) 실업률은 5.5%로 전년대비 0.4%p 상승
- 전체 체감실업률*은 8.0%로 전년대비 0.1%p 하락했고, 청년(15~29세) 체감실업률은 15.2%로 전년대비 동일
 - * 실업자에 시간 관련 추가 취업자와 잠재 경제활동인구까지 합한 개념
- 비경제활동인구는 1,608만 2천명으로 전년대비 2만 1천명(0.1%) 증가했고, 이중 취업 준비자는 63만 6천명으로 전년대비 2만 4천명(△3.6%) 감소

※ 비경제활동인구 중 '쉬었음' 인구는 전년동월대비 20만 7천명 증가한 244만 5천명을 기록했고, 구직단
념자는 전년동월대비 9천명 감소한 34만 6천명 기록

◆ 한국은행, 「2024년 10월 수출입물가지수」 발표 (11.13)

○ 2024년 10월 수출물가는 원/달러 환율*이 상승한 가운데 석탄 및 석유제품, 화학제품 등이
오르며 전월대비 1.7% 상승**(전년동월대비 2.0% 상승)

* 원/달러 평균환율(원) : 1,334.82('24.9월)→ 1,361.00('24.10월) [전월대비 2.0% 상승]

** '24년 10월 수출물가의 전월대비 상승 폭(1.7%)은 '24년 4월(4.4%) 이후 6개월 만에 최대치.

▶ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전월대비) : 0.8('24.6)→ 0.8(7)→ △2.8(8)→ △2.5(9)→ 1.7(10)

※ 전년동월대비 기준으로 수출물가는 올해 1월(3.3%) 이후 10개월 연속 상승세 지속.

▶ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전년동월대비) : 12.1('24.6)→ 13.0(7)→ 5.5(8)→ 1.0(9)→ 2.0(10)

- **(농림수산물)** 전월대비 1.2% 상승(전년동월대비 1.0% 상승)

- **(공산품)** 석탄 및 석유제품, 화학제품, 1차 금속제품 등을 중심으로 전월대비 1.7% 상승
(전년동월대비 2.0% 상승)

○ 2024년 10월 수입물가는 국제유가* 및 원/달러 환율 상승의 영향으로 원유 등 광산품을
중심으로 전월대비 2.2% 상승**(전년동월대비 2.5% 하락)

* 두바이유(월평균, 달러/bbl) : 73.52('24.9월)→ 74.94('24.10월) [전월대비 1.9% 상승]

** '24년 10월 수입물가의 전월대비 상승 폭(2.2%)은 '24년 4월(3.8%) 이후 6개월 만에 최대치.

▶ 최근 수입물가 상승률 추이(% , 전월대비) : 0.6('24.6)→ 0.4(7)→ △3.5(8)→ △2.6(9)→ 2.2(10)

- **(원재료)** 광산품을 중심으로 전월대비 4.1% 상승(전년동월대비 9.1% 하락)

- **(중간재)** 석탄 및 석유제품, 화학제품, 1차 금속제품 등이 오르며 전월대비 1.6% 상승(전년
동월대비 0.8% 상승)

- **(자본재 및 소비재)** 자본재는 전월대비 0.5% 상승했고, 소비재도 전월대비 1.1% 상승(자본재
전년동월대비 0.7% 상승, 소비재 1.6% 상승)

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

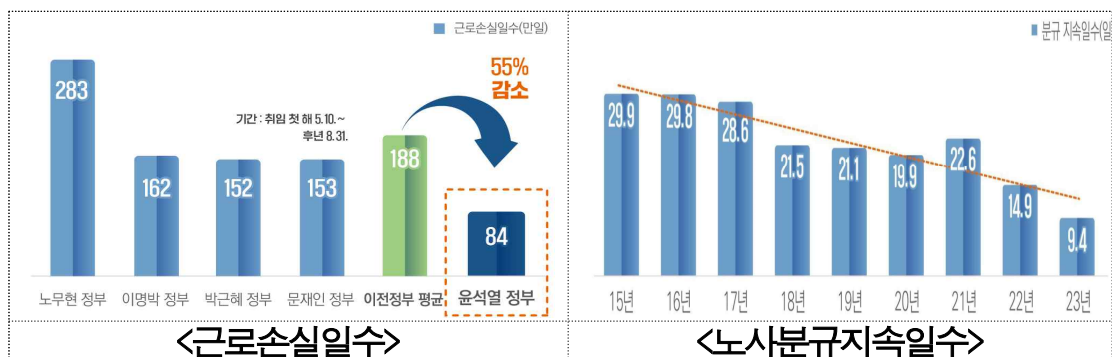
< contents >

- ▶ 정부는 법치주의 확립, 노동약자 보호 중심의 정책 추진에 주력
- ▶ 정년연장이 이슈로 부각되는 가운데 노동계는 정년 후 축적직으로의 노조 가입 범위 확대 추진
- ▶ 양 노총이 「전국노동자대회(11. 9)」를 개최한 가운데 노동계 불법행위 지속
- ▶ 철강, 조선업계 및 공공부문 노사관계 불안 증가 우려
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 정부는 법치주의 확립, 노동약자 보호 중심의 정책 추진에 주력

- 고용부는 11. 12 고용노동 분야 핵심 성과 및 향후 추진 계획을 발표하며 노동개혁 완수 의지 표명
- 고용부는 정부 출범 이후 2년 6개월간 노사법치 확립을 기반으로 ① 근로손실일수 감소 등 현장 노사관계 안정, ② 사회적 대화 정상화, ③ 체불임금 대응 강화 등의 성과를 거두었다고 발표

[참고] 근로손실일수 및 노사분규지속일수



- 정부는 향후 ① 근로시간면제 근로감독 등 노사법치주의 확립, ② 노동약자보호법 제정 추진 등 노동약자 보호, ③ 근로시간 선택권 보장 등 근로시간제 개선에 주력한다는 계획
 - * 노동약자 지원과 보호를 위한 법률 주요 내용 : 특수형태근로종사자, 프리랜서 등을 위한 ① 표준계약서 마련, ② 계약분쟁 조정을 위한 노동위원회 내 '분쟁조정위원회' 설치 등
- 또한, 계속고용과 관련해서는 사회적 대화를 통한 대안 마련에 주력할 계획

◆ 정년연장이 이슈로 부각되는 가운데 노동계는 정년 후 축적직으로의 노조 가입 범위 확대 추진

- 정부는 경제사회노동위원회(이하 '경사노위')에서의 사회적 대화*를 통해 정년연장에 대한 사회적 합의를 이끌어 내겠다는 계획
 - * 경사노위는 인구구조 변화 대응 계속고용위원회('24. 6. 27 발족) 운영
- 경사노위 위원장은 최근 언론과의 인터뷰에서 정년연장 등 계속고용 이슈와 관련해 내년 1분기 사회적 합의 도출을 목표로 논의를 진행하겠다고 발언
- 민주노총 금속노조 현대차지부는 11. 14 「임시대의원대회」에서 정년 이후 재고용된 축적직의 노조 가입 추진 논의
 - ※ 현대자동차는 정년퇴직자 중 희망자를 선별해 최대 2년까지 시니어 축적직으로 재고용
- 금속노조 현대차지부가 규약 변경으로 축적직의 노조 가입을 확정할시 향후 임단협에서 시니어 축적직 조합원들에 대한 단협 적용을 둘러싼 교섭 난항 우려

◆ 양 노총이 「전국노동자대회(11. 9)」를 개최한 가운데 노동계 불법행위 지속

- 한국노총은 11. 9(土) 14:00 여의대로에서 「전국노동자대회(이하 '전노대)」를 개최(경찰 추산 : 1만7천여명 참석)
 - 한국노총은 전노대에서 ① 반(反)노동 정책 심판, ② 노조법 제2·3조 개정, ③ 사회연대입법(5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용, 일하는 사람을 위한 기본법) 관철 요구
- 민주노총은 11. 9(土) 16:00 송례문 인근에서 「전노대 및 1차 정권퇴진 총궐기」 개최(경찰 추산 : 2만5천여명 참석)

- 민주노총은 ① 정권 퇴진, ② 노조법 제2·3조 개정, ③ 모든 근로자에 대한 근로기준법 적용 등을 주장
- 그러나, 민주노총 일부 산별조직 조합원들은 경찰에서 허가한 집회 공간이 아닌 도로 점거, 경찰관 폭행, 해산명령 불응 등 불법행위 자행
 - ※ 경찰은 민주노총과의 충돌로 경찰관 105명이 부상을 입었다고 주장하고 있으며, 민주노총 조합원 10명을 공무집행 방해 및 집회 및 시위에 관한 법률 위반 등의 혐의로 체포
- 민주노총은 앞으로도 정권퇴진을 내세운 대정부 집회를 잇따라 개최한다는 계획인 만큼 시민 교통의 어려움 가중과 불법행위 재연을 막기 위한 정부의 엄정한 법 집행이 긴요
 - ※ 민주노총 하반기 주요 투쟁 계획 : 2차 정권퇴진 총궐기(11. 20), 3차 정권퇴진 총궐기(12. 7)

◆ 철강, 조선업계 및 공공부문 노사관계 불안 증가 우려

- 포스코노조는 지난 11. 6 교섭 결렬을 선언한데 이어 11. 11 중노위에 조정을 신청하며 쟁의권 확보 절차 돌입
 - ※ 포스코 노사는 6. 27부터 10차례 임금 교섭 진행
- 포스코의 올해 상반기 경영실적이 전년 동기 대비 35% 이상 급감한 상황인 가운데 포스코노조는 2024 임금교섭에서 ▲기본급 8.3% 인상, ▲격려금 300%+주식 25주 등을 요구
- 현대제철지회 등 민주노총 금속노조 내 철강 사업장 노조로 구성된 철강분과위원회는 현대차 그룹 본사 앞에서 11. 12 투쟁선포 기자회견 개최
 - 현대제철지회는 2024 임단협에서 ▲기본급 159,800원 인상, ▲차량지원금 할인 개선 등을 요구
- 한편, HD현대중공업 노사가 11. 6 2024 임단협에 합의했으나, 금속노조 현대중공업지부는 11. 8 조합원 찬반투표에서 투표 조합원 59.6%의 반대로 합의안이 부결됨.
 - ※ 임단협 합의안 : ① 기본급 129,000원 인상, ② 격려금 450만원 지급, ③ 명절규향비 20만원 인상 (설·추석 : 각 50만원 → 각 70만원)
- 민주노총 산하 공공운수노조는 ▲총인건비제 폐지, ▲직무성과급제 폐지 등을 요구하며 12. 5 공동파업 추진

- 공공운수노조의 공동파업은 철도노조, 지하철(서울교통공사, 서울메트로9호선 등), 교육공무직이 주요 투쟁 동력이 될 것으로 전망
 - 철도노조는 ▲기본급 2.5% 인상, ▲인력충원 등을 요구
 - 서울교통공사노조는 ▲임금 6.6% 인상, ▲업무 외주화 철회 및 인력 충원 등을 요구하고 있으며, 11. 15~18 쟁의행위 찬반 투표를 거쳐 쟁의권 확보 절차에 돌입한다는 계획
- 공공운수노조는 정기국회 기간 중 집회, 선전전, 기자회견 등 다양한 투쟁을 전개할 것으로 전망

◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과

- ▶ 협약임금 인상률*은 고용부가 100인 이상 사업체 10,587개를 대상으로 집계, 2024년도 1~9월 임금결정현황 제출 사업체는 3,892개(36.8%)
 - * 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률
 - ▶ 2024년 1~9월 누계 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)
 - (전체) 4.1%, 전년동기 4.7% 대비 0.6%p 하락
 - (규모별) 100~299인 3.8% (전년동기 4.8%), 300인 이상 4.2% (전년동기 4.6%)
 - * 1,000인 이상 4.4% (전년동기 4.5%)
- ※ 고용노동부는 '24년 9월 임금결정현황조사 결과(잠정치)를 11.1(금) 공표

< 개별기업 임금교섭 타결현황 >

(2024. 11. 13 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
35	SK하이닉스	제조	10.29	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 [전임직(생산직) 노조] · 임금 5.7% 인상 · 격려금 450만원 지급 · 배우자 출산휴가 자녀 수와 관계없이 25일(3회 분할) 지원 · 장기 근속 휴가 확대(7일→10일) 등
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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 노사협의체 합의 · 기본급 12만 1,526원 인상(정기승급분 포함) · 격려금 300만원 지급 등
30	HD현대건설기계	제조	9.12	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 (기술사무직 노조) · 임금 5.7% 인상 등
28	금호타이어	제조	9.10	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 3% 인상 · 격려금 500만원 지급 등
27	한국GM	제조	9.4	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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) · 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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)	<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 최저 150만원 인상 보장) · 일시금 50만원 지급 등
17	LG이노텍	제조	6.5	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 임금인상을 미발표 · 현장 직급 중 사원, 기사 초임급 인상(기본급 기준 사원 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, 포함지부), 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(기본 인상을 3.0%+성과 인상을 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 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

- ▶ [2205283] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 11.6)
- ▶ [2205325] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(김기현 의원(국), 11.6)
- ▶ [2205326] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김기현 의원(국), 11.6)
- ▶ [2205338] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 11.7)
- ▶ [2205368] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(임이자 의원(민), 11.7)
- ▶ [2205387] ‘상법’ 일부개정법률안(이언주 의원(민), 11.8)
- ▶ [2205408] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(임이자 의원(국), 11.11)
- ▶ [2205437] ‘국민연금법’ 일부개정법률안(박수영 의원(국), 11.11)
- ▶ [2205445] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(강득구 의원(민), 11.11)
- ▶ [2205453] ‘반도체산업 경쟁력 강화 및 혁신성장을 위한 특별법안’
(이철규 의원(국), 11.11)

○ 국회동향

- ▶ 경총, 「이재명 더불어민주당 대표 초청 간담회」 개최(11.13)

○ 판례동향

- ▶ 근로자들이 근로계약에 기초하여 지급받은 급여가 단체협약에서 정한 기준에 반하여 초과 지급받은 것인 경우, 근로자들에게 그 초과 부분에 관한 부당이득반환의무가 있는지 여부 (부정) ; 서울중앙지방법원 2024. 7. 2. 선고 2023가단5243536 판결

○ 법안동향

◆ [2205283] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 11.6)

- (발의 이유) 노동위원회, 법원 등에서 근로자성 판단이 일관되지 못하고, 판단에 장기간이 소요되어 권리구제의 실효성이 저하되고 있다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 타인에게 노무를 제공하는 사람은 모두 근로자로 추정
② 사용자가 다음의 사항을 모두 증명한 경우에는 근로자가 아닌 것으로 규정
 - 노무제공자가 업무수행에 관해 사용자의 지휘·감독을 받지 않는 경우
 - 노무제공이 사용자의 통상적인 사업 범위 밖에서 이루어진 경우
 - 노무제공자가 사용자가 영위하는 사업과 동종 분야에서 본인의 이름과 계산으로 독립해 사업을 영위하는 경우

◆ [2205325] ‘고용보험법’ 일부개정법률안,

[2205326] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김기현 의원(국), 11.6)

- (발의 이유) 모성보호 지원 강화 및 저출산 문제 필요
- (주요 내용) ① 배우자 출산휴가 기간 확대(現 ‘20일’ → ‘30일’)
② 배우자 출산휴가 청구기한 확대(現 ‘120일’ → ‘9개월’)
③ 배우자 출산휴가 분할 가능 횟수 확대(現 ‘3회’ → ‘5회(사업주와 근로자 합의 시 6회 이상)’)
④ 난임치료휴가 기간 확대(現 ‘연간 6일 이내(2일 유급)’ → ‘60일 이내(全 기간 유급)’)
⑤ 배우자 유산·사산휴가 산설(기간 5일(유급), 청구기한 3개월) 등

◆ [2205338] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 11.7)

- (발의 이유) 현행 ‘기간제법’ 제4조는 근로자를 2년 넘게 사용하는 경우 무기계약 근로자로 고용하도록 규정하고 있으나, 이를 피하기 위해 2년 이내에 계약을 해지하거나 쪼개기 계약을 하는 경우가 발생할 우려가 있음. 이에 기간제·단시간근로자를 사용할 수 있는 사유를 제한하고, 고용형태 등으로 인한 근로조건 차별을 금지해야 한다는 지적 제기
- (주요 내용) ① ‘기간제근로자’를 ‘기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자’로 정의

- ② ‘차별적 처우’를 ‘임금, 정기적 지급 상여금, 경영성과상여금, 그 밖의 근로조건 및 복리후생 등에 대해 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것’으로 정의
- ③ 사용자가 근로자의 고용형태를 이유로 근로조건에 대해 차별적 처우를 하지 못하도록 규정
- ④ 차별적 처우를 받은 근로자 또는 근로자가 소속된 노동조합이 노동위원회에 6개월 내에 시정 신청할 수 있도록 규정
- ⑤ 사용자가 상시적 업무수행을 위한 근로자를 사용하는 경우, ‘직업안정법’ 및 ‘파견법’에서 정하는 경우 외에는 ‘기간의 정함이 없는 근로자’를 직접 고용하도록 의무 부여
- ⑥ 사용자가 상시적 업무수행을 위해 도급·위탁·용역·파견 등 제3자를 매개로 근로자를 사용한 경우, 기간의 정함 없이 다음의 근로조건으로 직접 고용한 것으로 간주
 - 해당 사업 또는 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 ‘동종 또는 유사 업무에 현재 종사하거나 과거에 종사했던 근로자’가
 - 1) 있는 경우 : 근속연수에 비례, 그 근로자에게 적용되는 근로조건
 - 2) 없는 경우 : 근속연수에 비례, 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 최저수준 이상
- ⑦ 사용자가 기간제 근로계약을 체결할 수 있는 경우를 ‘근로자의 출산·육아, 휴직 또는 질병·부상 등으로 인한 결원, ‘일정한 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우’ 등으로 한정

◆ [2205368] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(임이자 의원(민), 11.7)

- (발의 이유) 現 ‘고용보험법’은 근로자의 소정 근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 경우 법 적용 대상에서 제외하고 있음(제10조). 그러나 독일, 영국 등 OECD 국가는 근로시간이 아닌 ‘소득’을 기준으로 법 적용 대상을 정하면서, ‘국세소득정보’를 활용해 가입 누락 문제 등 고용보험 사각지대를 해소하고 있는 상황
- (주요 내용) ‘고용보험법’ 적용 제외기준을 대통령령으로 정하는 ‘소정 근로시간 미만’ → ‘소득 기준 미만’으로 변경

◆ [2205387] ‘상법’ 일부개정법률안(이언주 의원(민), 11.8)

- (발의 이유) 주주 평등원칙을 위해 이사 충실의무 대상을 확대할 필요성 제기
- (주요 내용) 이사에게 ‘주주와 회사’를 위해 직무를 충실하게 수행하도록 의무 부여

◆ [2205408] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(임아자 의원(국), 11.11)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제54조)은 근로자의 근로시간이 4시간인 경우 30분 이상의 휴게시간을 근로시간 ‘도중에’ 부여하도록 규정하고 있어, 근로자가 4시간 근무 후 휴게시간 없이 퇴근하기를 희망해도 30분을 더 머물러야 하는 불편을 초래한다는 지적 제기
- (주요 내용) 근로시간이 4시간인 근로일의 경우, 근로자가 사용자에게 휴게시간을 이용하지 않을 것을 청구하면 사용자는 휴게시간을 부여하지 않을 수 있음을 명시

◆ [2205437] ‘국민연금법’ 일부개정법률안(박수영 의원(국), 11.11)

- (발의 이유) 국민연금 재정의 지속가능성을 확보하기 위해 국민연금 보험료율을 단계적으로 인상할 필요성 제기
- (주요 내용) ① 사업장가입자의 보험료율을 현 ‘기준소득월액의 4.5%’ → ‘6.5%’로 연령대에 따라 각각 단계적 상향
② 지역가입자, 임의가입자 및 임의계속가입자의 보험료율을 현 ‘기준소득월액의 9%’ → ‘13%’로 연령대에 따라 각각 단계적 상향

◆ [2205445] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(강득구 의원(민), 11.11)

- (발의 이유) 현행법(고용보험법 제6조)은 실업급여 보험료를 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 등 모성보호를 위한 비용에 충당할 수 있도록 규정하고 있음. 그러나 고용보험기금의 건전성이 악화될 경우 실업급여제도의 본래 목적이 부실해질 수 있으므로, 국가가 모성보호제도에 따르는 비용의 일부를 부담하도록 명시할 필요성 제기
- (주요 내용) 국가가 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여, 출산전후휴가 급여 등의 30% 이상을 일반회계에서 부담하도록 의무 부여

◆ [2205453] ‘반도체산업 경쟁력 강화 및 혁신성장을 위한 특별법안’(이철규 의원(국), 11.11)

- (발의 이유) 글로벌 반도체 패권경쟁, 우리나라 반도체산업의 역할과 비중 등을 고려해 국가적 차원의 실효적인 지원대책 마련이 시급한 상황

○ (주요 내용) ① 대통령 소속의 '반도체산업경쟁력강화위원회' 설치

② 반도체산업의 경쟁력 강화와 혁신성장, 공급망 안정화를 위한 특별회계를 설치·운영할 수 있는 근거 마련

③ '신상품 또는 신기술의 연구개발 등의 업무에 종사하는 자' 중 근로소득 수준, 업무 수행방법 등을 고려해 필요하다고 인정하는 경우, '근로기준법' 등의 법령에도 불구하고 당사자 간 서면합의로 '근로시간, 휴게와 휴일, 연장·야간 및 휴일 근로에 관해 별도의 기준을 적용'할 수 있음을 명시

○ 국회동향

◆ 경총, 「이재명 더불어민주당 대표 초청 간담회」 개최(11.13)

○ 경총은 간담회에서 미래세대를 위해 낡은 법제도의 개선 필요성을 강조하고, 이재명 대표에게 현재 국회에서 논의 중인 현안에 대한 「경영계 건의사항」을 전달

※ (경총 참석자) 경총 손경식 회장 등 회장단 14명

(민주당 참석자) 이재명 대표, 진성준 정책위의장, 안호영 환노위원장 등 총 8명

- 경총은 ① 경직된 노동시장의 활력 제고, ② 글로벌스탠다드에 맞는 노사관계 선진화, ③ 투자 활성화와 경영안정성 제고를 위한 기업지원 방안 마련 등을 건의

○ 판례동향

◆ 근로자들이 근로계약에 기초하여 지급받은 급여가 단체협약에서 정한 기준에 반하여 초과 지급받은 것인 경우, 근로자들에게 그 초과 부분에 관한 부당이득반환의무가 있는지 여부 (부정) ; 서울중앙지방법원 2024. 7. 2. 선고 2023가단5243536 판결

사용자가 근로자들에게 단체협약에서 정한 기준에 반해 초과급여를 지급하였고, 근로자들에게 그 반환을 청구한 경우 근로자들이 지급받은 금액이 부당이득에는 해당하나, 사용자가 채무 없음을 알고 한 비채변제에 해당하거나 도의관념에 적합한 비채변제에 해당하므로 근로자들은 부당이득을 반환할 의무가 없다.

사실관계

- A시는 시립과학관의 운영주체로서 시립과학관에서 근무하는 공무원들의 사용자이고, 이 사건 근로자들은 2017. 4. 1. 채용된 A시의 공무원으로 각 시립과학관에서 기계 직군의 시설정비원, 전기 직군의 시설정비원, 시설경비원으로 근무한 자들임.
- 이 사건 근로자들이 2017. 4. 1. 체결한 근로계약(이하 ‘이 사건 근로계약’)에 따라 계산한 이 사건 근로자들의 소정근로시간은 월 195시간임.

이 사건 근로계약
4. 소정근로시간 : 교대제 근무 - 근무형태 : 6명(6교대) -주주주-야-비비(야간 1명) - 근무조 : 주간(09:00~18:00), 야간(18:00~익일09:00), 비번(24시간 휴무) - 휴게시간 : 주간(12:00~13:00), 야간(02:00~06:00)
6. 임금 - 월 급여 : 공무원 단체협약 봉급표 지급기준으로 한다

- A시와 노조는 공무원 단체협약(이하 ‘이 사건 단체협약’)을 체결하였음.

2016년 단체협약	2018, 2020, 2022년 단체협약
② 소정근로시간은 일 8시간, 주 40시간으로 하며 월 통상임금산정기준시간은 209시간으로 한다. (2016년 1월부터 적용) 1. 교대제 근로는 4조 3교대 소정근로시간 1일 8시간, 1주 40시간, 월 통상임금산정기준은 209시간을 원칙으로 하되 인력부족으로 4조 3교대 시행이 어려운 경우 한시적으로 사업소 사정에 따라 상기 소정근로시간 및 통상임금산정기준 근로시간 내에서 달리 정할 수 있다. 2. 소정 근로시간이 1일 8시간, 1주 40시간 월 통상임금산정기준시간이 209시간에 미달하는 경우 임금협약서 상의 봉급표의 월급여액 및 명절휴가비를 월 통상임금산정기준시간에 비례하여 지급한다.	② 소정근로시간은 일 8시간, 주 40시간으로 하며 월 통상임금산정기준시간은 209시간으로 한다. (2016년 1월부터 적용) 1. 교대제 근로의 경우, 소정근로시간 1일 8시간, 1주 40시간, 월 통상임금산정기준시간은 209시간을 원칙으로 하되, 사업소 사정에 따라 상기 소정근로시간 및 통상임금산정기준근로시간 내에서 달리 정할 수 있다. 2. 소정근로시간이 1일 8시간, 1주 40시간 월 통상임금산정기준시간이 209시간에 미달하는 경우 임금협약서 상의 봉급표의 월급여액 및 명절휴가비를 월 통상임금산정기준시간에 비례하여 지급한다.

- A시는 이 사건 근로자들이 입사한 이래 2023. 2. 28.까지 이 사건 근로자들에게 이 사건 근로계약서에 정해진 대로 공무원 단체협약 봉급표의 지급기준에 따라 급여를 지급해 왔음.
- A시는 이 사건 근로자들이 계약 변경 요구에 불응하자 2023. 3. 1.부터는 봉급표에 정해진 임금에서 이 사건 단체협약에 정해진 통상임금산정기준시간(월 209시간)에 이 사건 근로자들의 소정근로시간(월 195시간)이 14시간 미달한다는 이유로 그에 비례한 급여(봉급표에 정해진 급여의 14/209)를 삭감한 급여만을 지급하였음.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 또한, A시는 2023. 6. 28.경 이 사건 근로자들에게 A시가 2018. 3.부터 2023. 2.까지 지급한 급여에 대해서도 그 중 14/209에 상당하는 급여의 반환을 요구하였음. ○ 이 사건 근로자들은 ① 이 사건 근로계약에서 정한 바에 따른 소정근로시간을 근로한 대가로 약정에 따라 봉급표에 정해진 급여를 지급받았을 뿐이고, ② 근로계약에서 정한 근로조건 중 단체협약에서 정한 근로조건보다 근로자에 유리한 부분은 단체협약에 우선하여 적용된다고 주장함. ○ 이 사건 근로자들은 설령 단체협약이 적용되어 A시에게 근로시간에 비례하여 차감한 급여 상당액에 대한 지급의무가 없다고 하더라도, 이미 이 사건 근로자들에게 지급한 급여는 채무 없음을 알고 한 비채변제 내지 도의관념에 적합한 비채변제에 해당하므로 이 사건 근로자들을 상대로 그 반환을 구할 수 없다고 주장함. ○ A시는 이 사건 근로계약 중 급여 부분의 내용이 이 사건 단체협약 해당 부분 내용과 달리 이 사건 근로자들에게 유리한 것이라고 하더라도 단체협약에서 정한 급여지급조건이 근로계약에 우선하여 적용되어야 하므로 A시의 급여 삭감 및 환수 조치는 정당하다고 주장함.
판결요지	<p>■ 판결 요지</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 급여지급기준 및 A시의 급여지급의무 범위에 대한 판단 <ul style="list-style-type: none"> - (이 사건 근로계약의 내용) <p>이 사건 근로계약은 이 사건 근로자들이 계약에서 정한 소정근로시간을 근무하면 봉급표 지급기준에 따라 급여를 지급하는 것으로 정하고 있을 뿐이고, 봉급표에는 단순히 직종과 호봉에 따른 급여 액수만이 기재되어 있으며, 이 사건 근로계약서에는 이 사건 근로자들의 소정근로시간이 이 사건 단체협약에서 정한 통상임금산정기준시간에 미달할 경우 그에 비례하여 차감한 급여를 지급한다는 내용이 없을 뿐 아니라, 2022년 근로계약서에 기재된 것과 같이 구체적인 지급기준은 단체협약이나 임금협약에 따른다는 규정도 없음.</p> <p>그렇다면, 이 사건 근로계약 중 급여에 관한 부분은 이 사건 단체협약의 해당 부분과 별개의 것으로 보아야 하고, 이는 소정근로시간이 통상임금산정기준시간에 미달하는 경우 미달하는 시간에 비례하여 급여를 삭감하도록 한 이 사건 단체협약 내용에 비하여 이 사건 근로자들에게 유리한 것임이 명백함.</p> - (취업규칙의 적용) <p>근로기준법 제15조와 97조가 ‘근로기준법이나 취업규칙에서 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효로 한다’라고 규정함으로써 반대 해석상 근로기준법과 취업규칙보다 근로자에게 유리한 근로조건을 정한 근로계약 부분은 유효한 것으로 보는 이른바 ‘유리 원칙’ 도출의 근거가 되는 반면, 노동조합 및 노동관</p>

	<p>계조정법 제33조는 ‘1. 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다. 2. 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다’고 규정함으로써 단체협약의 기준은 최저기준이 아니라 정형적·표준적 기준임을 선언한바, 이와 같은 명문의 규정에 반하여 단체협약에 대해서도 유리 원칙을 인정하여 개별 교섭을 허용하면 노동조합의 단체교섭권이 침해될 위험이 있고 부당노동행위로 연결될 가능성도 있으므로 단체협약에 대하여는 유리 원칙의 적용이 배제된다고 해석함이 타당함.</p> <p>- (A시의 급여지급의무의 범위) A시로서는 이 사건 단체협약에서 정한 급여지급기준에 따라 봉급표에서 이 사건 근로자들의 근무시간 중 통상임금산정기준시간에 미달하는 근로시간에 상당한 급여를 차감한 급여만을 지급할 의무가 있음.</p> <p>○ 초과지급급여 반환의무부존재확인청구에 대한 판단</p> <p>- (이 사건 근로자들의 법률상 원인 없는 이득)</p> <p>A시가 2018. 3.부터 2023. 2.까지 단체협약에서 정한 기준에 반하여 이 사건 근로자들에게 급여를 초과 지급한 사실은 앞서 본 바와 같고, A시는 이로써 초과지급급여 상당의 손해를 입었고, 이 사건 근로자들은 법률상 원인 없이 동액 상당의 이익을 얻었다 할 것이므로 다른 사정이 없다면 이 사건 근로자들은 이를 A시에게 반환하여야 함.</p> <p>- (악의의 비채변제 주장에 대한 판단)</p> <p>채무 없음을 알고 이를 변제한 때에는 그 반환을 청구하지 못하는바(민법 제742조), 앞서 본 바와 같이 이 사건 단체협약이 이 사건 근로계약 체결 전에 체결되어 있었고 그 중 급여지급기준 부분의 내용이 명확한 점, 이 사건 근로계약에서 정한 소정근로시간 역시 계약서에 기재된 근무 형태와 시간에 기초한 간단한 계산이나 출결 관리를 통해 측정하는 방법으로 쉽게 알 수 있었을 것으로 보이는 점 등을 감안하여 보면, A시는 위 기간 이 사건 근로자들에게 급여를 지급함에 있어 급여액이 이 사건 단체협약에서 정한 기준에 따른 것보다 많다는 사실을 알고 있었거나 알지 못한 데에 중대한 과실이 있었다고 보아야 하므로, 위 지급은 채무 없음을 알고 한 비채변제에 해당함(적어도 A시가 이 사건 근로자들에게 근로계약서의 변경을 요구한 2022. 7. 이후에는 이를 명확히 알았다고 보아야 함).</p> <p>- (도의관념에 적합한 비채변제 주장에 대한 판단)</p> <p>설령 A시가 채무 없음을 모른 채 착오로 이 사건 근로자들에게 급여를 초과 지급하였다 하더라도 그 지급이 도의관념에 적합한 때에는 그 반환을 청구하지 못하는바(민법 제744조), 앞서 본 사실과 증거에 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음 사정, ① 이 사건 근로자들이 이 사건 근로계약의 내용을 신뢰하여 A시에 입사한 점, ② A시가</p>
--	--

	<p>장기간 이 사건 근로자들에게 이 사건 근로계약에 따라 급여를 지급하여 왔으므로, 이 사건 근로자들로서는 적어도 이미 지급받은 급여의 반환을 요구받지는 않으리라는 신뢰를 형성하였을 것으로 보이는 점, ③ 이 사건 근로자들이 지급받은 급여 수준이 동종 업무에 종사하는 다른 근로자들에 비해 과다하다고 볼 자료가 없는 점, ④ 임금채권의 소멸시효가 3년에 불과하므로 잘못 지급된 임금에 대한 반환청구권도 그에 상응하여 제한하는 것이 마땅한 점 등을 종합하면, A시가 이 사건 근로자들에게 초과 지급한 급여는 이 사건 근로자들에게 그대로 보유케 하는 것이 일반인의 법 감정에 부합한다 할 것이므로 A시의 지급은 도의관념에 적합한 비채변제에 해당함.</p>
<p>시사점</p>	<p>○ 금번 판결은 개별 근로계약이 단체협약 내용에 비해 근로자에게 유리한 경우 단체협약은 취업규칙과 달리 최저기준이 아니고, 단체협약에 대해서도 유리성 원칙을 인정하게 되면 단체교섭권이 침해될 위험과 부당노동행위의 우려가 있으므로 단체협약에 대해서는 유리성 원칙의 적용이 배제된다고 판시하였음.</p> <p>※ 유리성 원칙 - 하위의 법원(法源)이 상위의 법원보다 근로자들에게 유리한 내용을 규정하고 있을 때 하위의 법원이 그대로 효력을 발생하고 상위의 법원은 적용되지 않음.</p> <p>○ 그러나, 금번 판결과 달리 단체협약과 근로계약 관계에서도 유리성 원칙이 적용된다고 해석한 판결을 고려할 필요가 있음.</p> <div data-bbox="443 1115 1377 1160" style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; text-align: center;"> <p>대구지방법원 2021. 5. 27. 선고 2020가단120698 판결</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • 단체협약이 최고기준을 정한 것이어서 그보다 유리한 내용의 상여금 지급을 허용하지 않겠다는 취지의 내용이라고 하더라도, 그보다 유리한 근로계약의 내용이 법률상 무효라고 해석하기는 어렵다. • 사적자치가 최우선으로 고려되어야 하고 근로관계에서 사용자보다 열세한 지위에 놓인 근로자들의 권익을 보호하여야 한다는 여러 헌법적 가치들에 비추어 볼 때, 노동조합 및 노동관계조정법 제33조 제1항은 단체협약보다 불리한 내용의 근로계약에 한하여 이를 무효로 하겠다는 취지일 뿐(이른바 유리조건 우선 원칙)이라고 해석되어야 한다. <p>○ 사적자치를 최우선으로 하여 상위에 있는 법원인 단체협약의 근로조건보다 유리한 내용으로 하는 사용자와 근로자 사이의 근로계약 체결의 자유를 제한할 수는 없는바, 하위규범에 대한 상위규범의 편면적 강행성을 인정하여 단체협약과 근로계약 관계에서도 유리성 원칙이 적용된다고 보는 것이 타당할 것임.</p>