

[www.kef.or.kr](http://www.kef.or.kr)

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation  
Weekly Newsletter

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

## < contents >

- ▶ 한국은행, 「2024년 3/4분기중 가계신용(잠정)」 발표 (11.19)
- ▶ 통계청, 「2024년 2/4분기(5월 기준) 임금근로 일자리동향」 발표 (11.20)
- ▶ 한국은행, 「2024년 10월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (11.20)
- ▶ 기획재정부, 「미국 재무부, 환율보고서 발표」 보도 (11.15)

### ◆ 한국은행, 「2024년 3/4분기중 가계신용(잠정)」 발표 (11.19)

- 2024년 3/4분기 말 가계신용은 1,913.8조원\*으로 전분기말 대비 18.0조원 증가\*(전년동기 대비 35.4조원 증가)

\* 관련 통계가 집계되기 시작한 '02년 4분기 이후 역대 최대 규모

▶ 분기별 가계신용 추이(조원) : 1,878.4('23.3q)→1,885.5(4q)→1,882.4('24.1q)→1,895.8(2q)→1,913.8(3q)

\*\* '24년 3분기 가계신용의 전분기말 대비 증가 폭(18.0조원)은 '21년 3분기(35.0조원) 이후 최대치

- 부문별로는, 2024년 3/4분기말 가계대출은 1,795.8조원\*으로 전분기말 대비 16.0조원 증가\*\* (전년동기대비 34.1조원 증가), 판매신용은 118.0조원으로 전분기말 대비 2.0조원 증가(전년 동기대비 1.3조원 증가)

※ 분기별 가계대출 추이(조원) : 1,761.7('23.3q)→1,767.3(4q)→1,766.4('24.1q)→1,779.8(2q)→1,795.8(3q)

※ 분기별 판매신용 추이(조원) : 116.7('23.3q)→118.2(4q)→115.9('24.1q)→116.0(2q)→118.0(3q)

### ◆ 통계청, 「2024년 2/4분기(5월 기준) 임금근로 일자리동향」 발표 (11.20)

- 2024년 2/4분기 전체 임금근로 일자리는 2,083.9만개로 전년동기대비 25.4만개 증가
- 전년동기와 동일한 근로자가 점유한 지속 일자리는 1,494.1만개(71.7%), 퇴직·이직으로 근로자가 대체된 일자리는 344.4만개(16.5%)

- 기업체 생성 또는 사업 확장으로 생긴 신규 일자리는 245.4만개(11.8%), 기업체 소멸 또는 사업 축소로 사라진 소멸 일자리는 219.9만개
- **(산업대분류별)** 보건·사회복지(13.0만개), 사업·임대(3.2만개), 협화·수리·개인(3.0만개) 등에서 전년동기대비 증가
- **(제조업 소분류별)** 일자리 비중이 가장 큰 제조업의 소분류별로는 선박 및 보트 건조업(1.0만개), 자동차 신품 부품(0.5만개), 통신·방송장비(0.4만개) 등에서 증가. 반도체(△0.2만개), 전자 부품(△0.3만개), 자동차용 엔진 및 자동차(△0.1만개) 등에서는 감소, 석유 정제품(0.0만개), 1차 철강(0.0만개) 등은 변동이 없었던 것으로 나타남.
- **(연령대별)** 20대 이하(△13.4만개)와 40대(△5.6만개)는 감소하였고, 60대 이상(26.1만개), 50대(12.4만개), 30대(5.9만개)에서는 증가

#### ◆ 한국은행, 「2024년 10월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (11.20)

- 2024년 10월 생산자물가지수는 공산품(0.2%) 등이 올랐으나 농림수산물(△8.7%) 등은 내려 전월대비 0.1% 하락(전년동월대비 1.0% 상승)
  - ※ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전월비) : 0.0('24.6)→ 0.3('24.7)→ △0.2(8)→ △0.2(9)→ △0.1(10)
  - ※ 생산자물가지수는 전년동월대비 기준으로 '23년 8월(0.9%) 이후 15개월 연속 상승세 지속
    - ▶ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전년동월비) : 2.5('24.6)→ 2.6(7)→ 1.6(8)→ 1.0(9)→ 1.0(10)
- **(농림수산물)** 농산물(△10.5%) 및 축산물(△9.1%)이 내려 전월대비 8.7% 하락(전년동월대비 0.5% 상승)
- **(공산품)** 석탄 및 석유제품(2.0%) 및 음식료품(0.4%) 등이 올라 전월대비 0.2% 상승(전년동월대비 0.3% 하락)
- **(전력, 가스, 수도 및 폐기물)** 산업용전력(2.7%) 및 증기(2.3%) 등이 올라 전월대비 0.8% 상승(전년동월대비 4.2% 상승)
- **(서비스)** 음식점 및 숙박서비스(0.5%) 및 부동산서비스(0.2%) 등이 올라 전월대비 0.2% 상승(전년동월대비 2.2% 상승)
- 2024년 10월 국내공급물가지수\*는 전월대비 0.1% 상승(전년동월대비 0.2% 상승), 총산출물가지수\*\*는 전월대비 0.2% 상승(전년동월대비 1.0% 상승)

- \* 국내에 공급(국내출하 및 수입)되는 상품 및 서비스의 가격변동을 측정하는 지수
- \*\* 국내 생산품의 전반적인 가격변동을 파악하기 위해 국내출하 외에 수출을 포함하는 총산출 기준으로 상품 및 서비스의 가격변동을 측정하는 지수

## ◆ 기획재정부, 「미국 재무부, 환율보고서 발표」 보도 (11.15)

- 미국 재무부는 11월 14일 「주요 교역상대국의 거시경제·환율정책 보고서」(이하 ‘환율보고서’)를 발표하고, 미국과 교역(상품 및 서비스) 규모가 큰 상위 20개국의 '23.7월~'24.6월간의 거시 정책 및 환율정책을 평가.
- 미국 재무부는 평가결과 교역촉진법상 3개 요건\*을 모두 충족하여 심층분석이 필요한 국가는 없으며, 우리나라와 일본, 중국, 독일을 포함한 7개국을 관찰대상국으로 분류하였다고 발표.
  - \* ① 무역흑자 : 대미(對美) 상품 및 서비스 무역흑자 150억달러 이상
  - ② 경상흑자 : 국내총생산(GDP)의 3% 이상
  - ③ 외환시장 개입 : 국내총생산(GDP)의 2% 이상 및 8개월 이상 미(美)달러 순매수
- ※ 미국은 2015년 제정된 무역 촉진법에 따라 자국과의 교역 규모가 큰 상위 20개국의 거시정책 및 환율정책을 평가하고 일정 기준에 해당할 경우 심층분석국(환율조작국) 내지 관찰대상국으로 지정. 관찰대상국은 별다른 제재가 없으나, 심층 분석국으로 지정되면 미국 조달 시장 접근이 제한되고, 미국 기업으로부터 투자를 받기 어려워짐.
- 우리나라는 3개 요건 중 「대미 무역흑자」 및 「경상흑자」 2개에 해당하여 관찰대상국으로 분류됨. 미국 재무부는 평가기간 중 한국의 경상흑자가 상당 수준 증가하였으며, 이는 기술 관련 상품에 대한 견조한 대외 수요에 따른 상품수지 증가에 기인한다고 분석.
- 미국 재무부는 한국이 선진국 수준으로 기업 지배구조를 개선하고 해외 투자자의 국내 자본·외환시장 참여를 촉진하는 개혁이 경제적 기회 확대 및 생산성 증가에 도움이 될 것으로 평가. 아울러, 노동시장 참여 제고, 사회안전망 강화, 연금개혁 등 다른 부문에서의 구조개혁 성과도 내수진작을 통해 구조적 불균형 해소에 기여할 수 있을 것이라고 언급.



문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

## < contents >

- ▶ 정부는 공공기관을 통한 노동개혁 선도 모색
- ▶ 양 노총은 정치권 및 장외투쟁을 활용한 현안 입법 이슈화에 주력
- ▶ 민주노총은 2025년 상반기 주요 투쟁일정을 논의한 가운데 국회내 사회적 대화 참여를 둘러싼 내부 갈등 심화
- ▶ 공공부문 노사관계 불안 증가
- ▶ 조선사 임단협이 마무리되고 있는 가운데 전자, 철강업종은 임단협 난항
- ▶ 임금교섭 타결현황

### ◆ 정부는 공공기관을 통한 노동개혁 선도 모색

- 김문수 고용부 장관은 11. 18 「산하 공공기관장 회의」를 개최해 공공기관의 노동개혁 선도를 당부

※ 고용부 산하 공공기관 : 근로복지공단, 한국산업안전보건공단, 한국산업인력공단, 한국장애인고용공단, 한국고용정보원, 한국폴리텍대학, 한국기술교육대학교, 노사발전재단

- 특히, 대통령이 10. 29 「국무회의」에서 ‘사회적 대화를 통한 노동개혁’의 국민적 공감대 형성을 당부하고, 경사노위 계속고용위원회에서 임금체계 개편 논의가 진행 중인 가운데 김문수 장관은 고용부 산하 공공기관 중 직무급 도입의 필요성 강조

· 정부가 2022년 8월 이후부터 공공기관 직무급 도입을 추진하고 있는 가운데 정부 산하 공공기관의 직무급 도입률이 63.7%인데 반해 고용부 산하기관의 도입률은 33.3%(12개 중 4개 기관)에 그침.

- 한편, 정부가 노동약자 보호를 노동개혁의 일환으로 추진하고 있는 가운데 김문수 장관은 임

금체불의 대자금 지급·회수 역할 제고(근로복지공단), 근로자 이음센터\* 운영 내실화(노사발전 재단), 산업재해 자기규율 예방체계 확산(산업안전보건공단) 등 강조

\* 법률상담, 고용서비스 제공 등을 위해 전국 6개 곳에 설치

- 한편, 정부는 공공기관의 직무급 도입 등 노동개혁의 내용을 민간으로 확산을 추진한다는 계획

### ◆ 양 노총은 정치권 및 장외투쟁을 활용한 현안 입법 이슈화에 주력

- 한국노총은 11. 19 국민의힘 집행부와 간담회를 개최해 5인 미만 사업장 근로기준법 적용 등 정기국회에서의 현안 입법 처리 촉구

- 한국노총은 정기국회 주요 현안 입법으로 ① 5인 미만 사업장 근로기준법 적용, ② 법정 정년연장, ③ 일하는 사람 기본법 제정 등을 제시

- 한편, 한국노총은 국민의힘과의 노동현안 실무협의, 더불어민주당 노동존중실천국회의원단 등을 통해 정부의 고용노동정책에 대한 영향력 확대를 모색

- 한국노총은 금번 국민의힘 집행부와의 간담회에서 노동현안 논의를 위한 실무협의 구성을 제안

- 민주노총은 기자회견, 한국노총과의 사안별 공조, 장외투쟁을 통한 현안 입법 이슈화에 주력한다는 계획

- 양경수 민주노총 위원장은 11. 19 기자간담회를 개최해 ① 노조법 제2·3조 개정, ② 5인 미만 사업장 근로기준법 적용의 정기국회 내 통과 촉구

- 민주노총은 12월 중 노조법 제2·3조 개정, 근로기준법 확대 적용 등을 주장하며 한국노총과 함께 야당 대표 및 한노위 위원장·간사·정책위위원장 등 간담회를 추진한다는 계획

- 민주노총은 정권퇴진 및 노조할 권리 보장 등을 주장하며 2차례 대정부 집회(11. 9, 11. 20)를 개최했고, 12. 7 3차 집회에 이어 12월 중 현안 입법 처리를 촉구하며 국회 앞 산별조직 릴레이 농성에 돌입한다는 계획

- 한편, 민주노총의 11월 대정부 집회 과정에서 폴리스 라인 침범, 신고 범위를 벗어난 집

회에 경찰의 3차례 해산명령 불응, 경찰과의 물리적 충돌로 경찰관 105명 부상 등 불법 행위가 발생하고, 시민 교통 어려움이 증가하고 있는 만큼 향후 예정된 집회에 정부의 지속적이고 원칙적인 대응 긴급요

◆ 민주노총은 2025년 상반기 주요 투쟁일정을 논의한 가운데 국회내 사회적 대화 참여를 둘러싼 내부 갈등 심화

- 민주노총은 11. 21 「중앙집행위원회」에서 ① 2025년 상반기 주요 대정부 투쟁일정, ② 2025년 사업계획 논의를 위한 대의원대회 개최 일정, ③ 국회내 사회적 대화 참여 여부를 논의
- 민주노총은 2025년도에도 주요 사업기조를 ‘정권퇴진’으로 설정한 가운데 내년 초부터 확대간부 파업 등으로 투쟁 분위기를 높이고 6월 ‘정권퇴진 총파업’을 추진한다는 계획

[ 참고 ] 민주노총 2025년 상반기 주요 투쟁 계획

구분	내용
3~4월	·전(全) 사업장 총회 개최 투쟁 결의 ·확대간부 파업(정권퇴진 총궐기 결함)
4~5월	·노동기본권 쟁취, 임금인상 투쟁
5월	·전국노동자대회
6월	·정권퇴진, 노동기본권 입법쟁취 총파업

※ 민주노총 2025년 주요 사업계획 및 투쟁일정은 2025. 2. 11 「정기대의원대회」에서 확정될 예정

- 한편, 민주노총은 동 「중앙집행위원회」에서 국회내 사회적 대화 참여 여부를 둘러싸고 내부 갈등 노정
- 금속, 공공 등 조직은 투쟁을 통한 요구사항 관철 및 사회적 대화 무용론을 주장하며 민주노총의 국회 내 사회적 대화 참여 반대 입장
- 반면, 민주노총 집행부는 산업전환에 따른 고용보장 등 산별조직 현안의 의제 설정, 대화 참여를 위한 조직적 결정을 전제로 국회 내 사회적 대화에 참여해야 한다는 입장

## ◆ 공공부문 노사관계 불안 증가

- 민주노총 산하 공공운수노조는 ① 공공기관 혁신 저지, ② 공공기관 민영화 반대, ③ 직무 성과급제 폐지 등을 주장하며 12. 5 산하 조직 공동파업 등 대정부 투쟁 추진
  - ※ 공공운수노조 공동투쟁 계획 : (11. 23) 공공운수노조 공동투쟁 결의대회(국회), (11. 26) 공동파업 · 투쟁 돌입 기자회견(용산), (12. 5) 공공운수노조 공동파업
- 공공운수노조는 공동파업의 주요 동력으로 철도, 지하철, 교육공무직 조직을 활용할 것으로 전망
  - 철도노조는 12. 5 총파업을 예고한 가운데 11. 18부터 태업에 돌입해 수도권 광역 전철 및 철도 일부 지연
    - 철도노조 2024년 임금교섭 주요 요구사항 : 기본급 6.6% 인상, 성과급 기본급의 100% 지급 등
    - ※ 철도노조는 10. 18 재적조합원 65.1% 찬성으로 쟁의행위 찬반투표 가결
  - 서울교통공사노조는 11. 20 기자회견을 개최해 12. 6 총파업 예고
    - 서울교통공사노조 2024년 임단협 주요 요구사항 : 기본급 6.6% 인상, 정비업무 등의 민간위탁 계획 철회
    - ※ 서울교통공사에는 3개 노조가 있고 개별교섭을 진행 중이며, 금번 총파업을 예고한 노조는 공공운수노조 산하 조직임.
    - ※ 서울교통공사노조는 11. 18 재적조합원 58.7% 찬성으로 쟁의행위 찬반투표 가결
  - 교육공무직본부는 12. 5 공동파업에 앞서 지역별 천막농성을 진행하는 등 투쟁 동력 확보 모색
    - 교육공무직노조 2024년 임금교섭 주요 요구사항 : 기본급 11만원 인상, 직무보조비 월 15만원 지급 등
- 다만, 철도노조, 서울교통공사노조의 파업 동력은 크지 않을 것으로 전망되는 가운데 회사들은 파업 전 타결을 시도할 것으로 예상



## ◆ 조선사 임단협이 마무리되고 있는 가운데 전자, 철강업종은 임단협 난항

○ HD현대중공업 노사는 11. 19 2024년 임단협 합의

※ HD현대중공업노조는 11. 21까지 합의안에 대한 조합원 찬반투표 진행 중

- 주요 합의 내용은 ① 기본급 130,000원 인상, ② 격려금 470만원 지급 등으로 지난 조합원 찬반투표 부결 전 합의 내용에서 기본급 1,000원, 격려금 20만원 추가 인상

※ HD현대중공업 노사는 지난 11. 6 임단협에 합의했으나, 노조는 11. 8 조합원 찬반투표를 진행해 투표 조합원 59.6%의 반대로 합의안을 부결시킨 바 있음.

○ 삼성전자 노사는 11. 14 임금교섭에 합의\* 했으나, 노조는 11. 21 조합원 찬반투표를 진행해 투표 조합원 58.6%의 반대로 합의안 부결

\* 주요 합의안에는 ① 임금 5.1% 인상, ② 복지포인트 200만원 지급, ③ 조합원 활동시간 보장 등이 포함

○ 포스코 노사 간 교섭이 난항을 거듭한 가운데 포스코노조는 11. 11 중노위에 노동쟁의 조정신청, 11. 25 쟁의행위 찬반투표 진행 예정

- 포스코노조는 철강업계의 경영어려움이 증가하는 상황에서도 ① 기본급 8.3% 인상, ② 격려금 300%+주식 25주 등 과도한 요구 지속

※ 철강업계는 글로벌 경기 불황, 중국의 저가 제품 공세, 미국 대선 이후 관세 증가 우려, 전기료 인상 등으로 경영어려움 증가(포스코의 3분기 철강 부문 영업이익은 전년 동기 대비 39.8% 감소)

## ◆ 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. 20 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
35	SK하이닉스	제조	10.29	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결 [전임직(생산직) 노조]</li> <li>· 임금 5.7% 인상</li> <li>· 격려금 450만원 지급</li> <li>· 배우자 출산휴가 자녀 수와 관계없이 25일(3회 분할) 지원</li> <li>· 장기 근속 휴가 확대(7일→10일) 등</li> </ul>
34	한화오션	제조	10.13	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 11만 7,404원 인상</li> <li>· 타결 일시금 및 상생격려금 370만원 지급 등</li> </ul>
33	르노코리아	제조	10.11	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 8만원 인상</li> <li>· 신차 출시 격려금 300만원 지급</li> <li>· 변동 PI 최대 100%(약 200만원) 지급</li> <li>· 스페셜 인센티브 250만원 지급 등</li> </ul>
32	기아	제조	10.10	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급 포함)</li> <li>· 경영성과금(기본급의 300%+1,000만원) 지급</li> <li>· 창립 80주년 기념 격려금(기본급의 100%+280만원) 지급</li> <li>· 특별성과격려금(기본급의 100%+500만원) 지급</li> <li>· 재래시장 상품권 20만원 지급 등</li> </ul>
31	삼성중공업	제조	9.12	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 노사협의체 합의</li> <li>· 기본급 12만 1,526원 인상(정기승급분 포함)</li> <li>· 격려금 300만원 지급 등</li> </ul>
30	HD현대건설기계	제조	9.12	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 10만원 인상(호봉승급분 3만 5,000원 포함)</li> <li>· 성과급[영업이익 1%당 85% x 전년대비 매출 증감율(10%한도)] 지급 등</li> </ul>
29	SK하이닉스	제조	9.11	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결 (기술사무직 노조)</li> <li>· 임금 5.7% 인상 등</li> </ul>
28	금호타이어	제조	9.10	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 3% 인상</li> <li>· 격려금 500만원 지급 등</li> </ul>
27	한국GM	제조	9.4	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 10만 1,000원 인상</li> <li>· 일시금 및 성과급 총 1,550만원 지급</li> <li>· 설·추석 귀성 특별교통비 100만원 지급 등</li> </ul>
26	KG모빌리티	제조	9.3	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 기본급 7만 2,000원 인상</li> <li>· 생산 장려금(PI) 250만원 및 이익 분배금(PS) 100만원 지급 등</li> </ul>
25	삼성전기	제조	8.12	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 평균 임금 5.1% 인상(기본인상률 3.0%+성과 인상률 2.1%) 등</li> </ul>
24	고려아연	제조	7.30	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 기본급 평균 13만 9,000원 인상(승급분 포함)</li> <li>· 노사화합 격려금 190만원 지급</li> <li>· 원가절감 향상 격려금 100만원 지급 등</li> </ul>
23	아시아나항공	서비스	7.15	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결 (일반노조)</li> <li>· 기본급 7.5% 인상</li> <li>· 안전장려금(기본급의 100%) 지급 등</li> </ul>

22	현대자동차	제조	7.15	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 4.65% 인상(11만 2,000원 인상, 호봉승급분 포함)</li> <li>· 경영성과금(기본급의 400%+1,000만원) 지급</li> <li>· 경영실적 달성 기념 격려금(100%+280만원) 지급</li> <li>· 재래시장상품권 20만원 지급</li> <li>· 주식 5주 지급 등</li> </ul>
21	현대모비스	제조	7.12	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급분 포함)</li> <li>· 경영성과금 (400%+1,000만원) 지급</li> <li>· 핵심 경영 목표 달성 격려금 (100%+주식 11주) 지급</li> <li>· 글로벌 수주 확대 격려금 500만원+주식 20주 지급 등</li> </ul>
20	삼성증권	서비스	7.10	민주노총 (2개 노조 개별교섭)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 4.9% 인상 등</li> </ul>
19	삼성물산 건설부문	제조	7.3	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 건설부문 임단협 타결</li> <li>· 기본 인상분(Base-up) 평균 3.0% 등</li> </ul>
18	엔씨소프트	서비스	6.19	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 평균 연봉 350만원 인상(A등급 이상자는 연봉 최 저 150만원 인상 보장)</li> <li>· 일시금 50만원 지급 등</li> </ul>
17	LG이노텍	제조	6.5	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 평균 임금인상을 미발표</li> <li>· 현장 직급 중 사원, 기사 초임급 인상(기본급 기준 사 원 3,164만원, 기사 3,468만원)</li> <li>· 복지포인트 상향(연간 100만원→140만원) 등</li> </ul>
16	대한항공	서비스	5.14	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결 (일반노조)</li> <li>· 기본급 3.4% 인상</li> <li>· 임금피크제 앞둔 직원 대상 조기 전직 지원제도 운영</li> <li>· 유연근무제 확대 시행</li> <li>· 주택 구입 및 전세자금 지원 한도 상향(최대 6000만원 →최대1억원) 등</li> </ul>
15	아시아나항공	서비스	5.8	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결 (조종사노조)</li> <li>· 기본급, 비행수당 각각 7.5% 인상</li> <li>· 안전장려금(기본급의 100%) 지급 등</li> </ul>
14	현대제철	제조	3.26 3.27 4.11 4.22	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임협 타결</li> <li>· 기본급 10만 4,000원(호봉승급분 포함) 인상</li> <li>· 성과금 400%+1,350만원(재래시장 상품권 200만원 포함) 지급 등</li> <li>※ 타결 일시는 3.26(광전지부), 3.27(인천지부, 포항지 부), 4.11(충남지부 당진하이스코지회), 4.22(충남지 부 현대제철지회) 順</li> </ul>
13	삼성E&A	제조	4.23	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 5.0% 인상(공통인상을 3.0%+평균 성과 인상률 2.0%)</li> <li>· 식대 인상(월 18만원→20만원)</li> <li>· 간부급 임금 구간(pay-zone) 조정</li> <li>· 15년·25년 장기근속 직원 대상 휴가(각각 3일·7일)와 휴가비(각각 100만원·200만원) 혜택 복구 등</li> </ul>
12	삼성바이오로직스	제조	4.18	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 평균 4.1% 인상(기본인상률 2.0%+성과인 상률 2.1%)</li> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 5.3% 인상(기본인상률 3.2%+성과 인상률 2.1%)</li> </ul>

11	삼성SDI	제조	4.16	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 노사협의회 합의</li> <li>· 임금 평균 5.1% 인상(기본인상을 3%+성과 인상을 2.1%)</li> <li>· 임직원 사기 진작 특별포인트 50만원 지급 등</li> </ul>
10	삼성디스플레이	제조	4.16	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 5.1% 인상(기본인상을 3%+성과 인상을 2.1%)</li> </ul>
9	LG디스플레이	제조	4.9	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임협 타결</li> <li>· 임금 평균 2.4% 인상(기본인상을 1.8%+고과별 평균 인상을 0.6%)</li> </ul>
8	LG전자	제조	4.9	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 평균 5.2% 인상</li> <li>· 직급별 초임 100만원 인상</li> <li>· 난임치료 유급휴가 연장(3일→6일)</li> <li>· 임신기 근로시간 단축 적용기간 확대 등</li> </ul>
7	삼성전자	제조	3.29	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 노사협의회 합의</li> <li>· 임금 평균 5.1% 인상(기본 인상을 3.0%+성과 인상을 2.1%)</li> <li>· 배우자 출산휴가(15일) 분할 사용 횟수 확대(2회→3회)</li> <li>· 난임휴가 연장(5일→6일)</li> <li>· 임신기 근로시간 단축(1일 2시간) 기간 확대(12주 이내, 36주 이후→12주 이내, 32주 이후)</li> <li>· 장기근속 휴가 확대(10년 4일, 20·30년 각 8일→10년, 20년, 30년 모두 10일)</li> </ul>
6	우리카드	서비스	3.29	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 총액 2% 인상</li> <li>· 특별보로금(성과급) 115% 지급</li> <li>· 사기진작금 100만원 지급</li> <li>· 본인 결혼 축하금 인상(100만→150만원)</li> <li>· 남성 직원 육아휴직 기간 연장(1년→2년) 등</li> </ul>
5	홈플러스	서비스	3.28	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 선임~매니저 직급 임금 3.3% 인상</li> <li>· 조리 근무자 저선량 폐CT 지원제도 도입 등</li> </ul>
4	KB손해보험	서비스	3.5	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 4급 이상 직원과 5·6급·직무급제 각각 기본급 5.0%, 6.0% 인상</li> <li>· 성과급 월상여금의 450%(연봉의 18.5%) 지급</li> <li>· 목표달성격려금 360만원(월상여금의 100%) 지급</li> <li>· 복지포인트 180만 포인트(월상여금의 50%) 지급 등</li> </ul>
3	하나은행	서비스	1.19	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 2.0% 인상</li> <li>· 이익연동 특별성과급(기본급의 280%) 지급 등</li> </ul>
2	우리은행	서비스	1.10	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 2.0% 인상</li> <li>· 사기진작 명목 일시금 200만원 지급</li> <li>· 개인연금 지원 금액 상향 조정(10만원→20만원)</li> <li>· 본인 결혼 축하금 150만원 지급 등</li> </ul>
1	KB국민은행	서비스	1.5	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('23년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 2.0% 인상</li> <li>· 성과급 230% 지급 등</li> </ul>

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

## < contents >

### ○ 법안동향

- ▶ [2205538] ‘공정거래법’ 일부개정법률안(이연주 의원(민), 11.13)
- ▶ [2205555] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(민홍철 의원(민), 11.14)
- ▶ [2205560] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(민홍철 의원(민), 11.14)
- ▶ [2205630] ‘상법’ 일부개정법률안(김성원 의원(국), 11.15)
- ▶ [2205704] ‘상법’ 일부개정법률안(이정문 의원(민), 11.19)
- ▶ [2205705] ‘고령자고용법’ 일부개정법률안(한정애 의원(민), 11.19)
- ▶ [2205707] ‘파견법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 11.19)
- ▶ [2205708] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 11.19)
- ▶ [2205727] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(안호영 의원(민), 11.20)

### ○ 국회동향

- ▶ 환노위 전체회의(11.21)

### ○ 판례동향

- ▶ 공무원 근로자가 근로의무가 부과된 야간시간에 근로시간면제를 받고 노조 업무를 한 경우에 야간근로수당을 지급하여야 하는지 여부 (긍정) ; 서울중앙지방법원 2024. 8. 20 선고 2024나15888 판결



## ○ 법안동향

### ◆ [2205538] ‘공정거래법’ 일부개정법률안(이언주 의원(민), 11.13)

- (발의 이유) ① ‘공정거래법’상 공시대상기업집단(공정거래법 제31조)은 기업집단의 일반현황, 순환출자현황 등에 대해서는 공시할 의무가 있으나(공정거래법 제28조), 해외계열사 지분에 대한 공시 의무는 규정되어 있지 않아, 이를 의무화할 필요성 제기
- ② 공시대상기업집단의 지배구조 개선을 위해 사전적·내부적 통제 필요성 제기
- (주요 내용) ① 공시대상기업집단에 속하는 국내 회사 중 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 회사의 경우, ‘동일인이 직접 또는 특수관계인을 통해 소유하고 있는 외국법인의 주식보유 현황’ 및 ‘과도한 경제력 집중을 방지하고 기업집단의 투명성을 제고하기 위해 대통령령으로 정하는 사항’을 공시하도록 의무 부여
- ② 공시대상기업집단에 속하는 회사 중 자산총액 등이 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 회사의 경우, 주주 등의 이익을 보호하기 위해 그 회사의 이사회 구성과 운영·임원의 전문성 요건 등에 대한 구체적인 원칙과 절차를 담은 ‘지배구조 내부규범’을 마련하도록 규정

### ◆ [2205555] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(민홍철 의원(민), 11.14)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제17조)은 사용자가 근로계약을 체결할 때 근로자의 임금, 소정근로시간 등을 명시하도록 규정하고 있으나, 육아휴직·배우자 출산휴가 등의 사항에 대한 명시는 규정하고 있지 않음. 모성보호 및 일·가정 양립을 위한 근로자의 휴가·휴직 권리를 강하게 보호하기 위해, 해당 내용을 근로계약에 명시하도록 규정할 필요성 제기
- (주요 내용) 사용자가 근로계약 체결 시 명시해야 할 사항에 ‘출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항’을 추가

### ◆ [2205560] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(민홍철 의원(민), 11.14)

- (발의 이유) ① 현행법(남녀고용평등법 제18조의2·제19조)에 따른 배우자 출산휴가·육아휴직 등의 사용 요건을 더 명확히 규정할 필요성 제기
- ② 배우자 출산휴가 사용 대상에 ‘사실혼 관계인 배우자가 포함되는지 불명확하다는 지적 제기
- ③ 현행법(남녀고용평등법 제19조 등)은 육아휴직 등의 사용을 이유로 근로자에게 불리한 처우를 하는 것을 금지하고 있으나, ‘불리한 처우’의 개념이 모호하다는 지적 제기

- (주요 내용) ① 근로자가 원하는 때에 배우자 출산휴가를 부여하도록 하고, 사용자가 근로자의 육아휴직 신청에 대해 명시적인 허용의 의사표시를 하지 않은 경우에는 신청일로부터 30일 경과 시 육아휴직이 개시된 것으로 간주
- ② 배우자 출산휴가 사용 대상에 '사실혼 관계에 있는 배우자'가 포함됨을 명시
- ③ '불리한 차우'의 내용을 '파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치' 등 구체적으로 명시

◆ [2205630] '상법' 일부개정법률안(김성원 의원(국), 11.15)

- (발의 이유) 경영진의 자유로운 의사결정 환경 보장을 위한 제도개선 필요성 제기
- (주요 내용) ① 복수의결권제 도입
- ② 이사회 결의로 회사가 주주에게 '주주가 가진 주식의 행사금액으로 일정한 기간 내 회사에 대해 신주발행을 청구할 수 있는 권리(신주인수선택권)를 부여할 수 있도록 규정
- ③ 회사가 법령 또는 정관에 위반하거나 현저하게 불공정한 방법으로 신주인수선택권 부여 등을 하려는 경우, 불이익을 받을 염려가 있는 주주가 회사에 대해 해당 행위의 유지(留止) 등을 청구할 수 있도록 규정
- ④ 보통결의 및 특별결의 시, '발행주식 총수의 일정비율 이상' 찬성을 요구하는 내용 삭제
- ⑤ 이사의 경영의사결정이 법령 또는 정관에 위반된 것이 아닌 한, 선관주의의무를 다한 것으로 추정
- ⑥ 감사 및 감사위원 선임, 집중투표 도입 또는 배제에 관한 정관 변경 시 의결권 제한 폐지
- ⑦ 회사의 발기인, 이사, 기타 임원 등에 대한 '특별배임죄' 폐지

◆ [2205704] '상법' 일부개정법률안(이정문 의원(민), 11.19)

- (발의 이유) 소액 다수 주주의 이익을 보호해 외국자본의 국내 주식시장 유입과 주식시장 활성화 도모
- (주요 내용) ① 이사의 직무 수행 시 '총주주의 이익을 보호하고, 전체 주주의 이익을 공평하게 대우'하도록 충실의무 확대
- ② '사와이사' 명칭을 '독립이사'로 변경하고, 사내이사·집행 임원·업무집행지시자로부터 독립적 기능을 수행해야 함을 명시하며, 이사 총수의 1/3 이상이 되도록 비율 상향
- ③ 자산총액 2조원 이상의 상장회사의 경우, 정관으로 집중투표를 배제하는 것을 금지
- ④ 상장회사의 감사위원이 되는 이사 중 2명 이상을 다른 이사들과 분리해 선임하도록 규정
- ⑤ 상장회사에 병행형 전자주주총회 도입

◆ [2205705] ‘고령자고용법’ 일부개정법률안(한정애 의원(민), 11.19)

- (발의 이유) 고령 근로자의 저소득 해결 필요
- (주요 내용) 법정 정년을 현 ‘60세’ → ‘65세’로 연장

◆ [2205707] ‘파견법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 11.19)

- (발의 이유) 현행 ‘파견법’에 따르면 파견사업주는 파견근로자가 먼저 요청하지 않는 경우 파견 대가의 내역을 알릴 의무가 없어, 인건비가 부당하게 책정될 수 있다는 지적 제기
- (주요 내용) 파견사업주와 사용사업주가 파견근로계약을 체결할 때 파견근로자의 인건비 산정기준 및 파견 대가의 세부내역을 명시해 계약을 체결하도록 하고, 파견 시 근로자에게 해당 내용을 서면으로 알려주도록 규정

◆ [2205708] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(박해철 의원(민), 11.19)

- (발의 이유) 현행법(산업안전보건법 제36조·제49조)은 위험성평가 시 사업주가 해당 작업장의 근로자를 참여시키도록 하고, 안전보건개선계획의 수립·시행 시 사업장 내 산업안전보건위원회의 심의 또는 근로자대표의 의견을 듣도록 규정하고 있으나, 일부 사업장에서 근로자대표 등의 참여가 미진하다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 위험성평가 참여대상을 현 ‘해당 작업장의 근로자’ → ‘근로자대표’로 변경  
② 사업주가 안전보건개선계획 수립 시 산업안전보건위원회 심의 또는 근로자대표의 의견을 반영하지 않는 경우, 과태료를 현 ‘500만원 이하’ → ‘1,500만원 이하’로 상향해 부과

◆ [2205727] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(안호영 의원(민), 11.20)

- (발의 이유) 육아기 근로시간 단축 제도 활성화 필요
- (주요 내용) 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있는 예외 사유 중 ‘대체인력 채용이 불가능한 경우’를 삭제

## ○ 국회동향

### ◆ 환노위 전체회의(11.21)

- 환노위는 전체회의를 개최해 2025년도 환경부·고용노동부 예산안을 의결하고, 상정된 법안 166건 중 91건은 고용노동소위 / 75건은 환경소위에 화부

#### [전체회의(11.21) 상정 주요 법안 내용]

법안	주요 내용
고령자고용법 개정안	<ul style="list-style-type: none"><li>• 법정 정년을 現 '60세' → '65세'로 연장 (박홍배의원안 등)</li><li>• 정년퇴직자의 자녀가 2명인 경우에는 1년, 3명 이상인 경우 2년 이상 재고용하도록 사업주가 '노력'해야 함을 명시하고, 정부·공공기관 등의 경우에는 재고용 의무화 (김위상의원안)</li></ul>
근로기준법 개정안	<ul style="list-style-type: none"><li>• 포괄임금계약 금지 (박홍배의원안 등)</li><li>• 5인 미만 사업장에 대해 근로기준법 확대 적용 (박홍배의원안 등)</li></ul>
노동조합법 개정안	<ul style="list-style-type: none"><li>• 공정대표의무 위반으로 교섭대표노조 또는 사용자에게 시정명령이 내려진 경우, 고용노동부장관이 시정명령 대상자에게 이행상황 제출을 요구할 수 있도록 규정 (권영세의원안)</li><li>• '단체협약의 구속력'의 유형을 '산업·업종'까지 확대 (이수진의원안)</li><li>• 주요방산노동자의 쟁의행위를 원천적으로 금지하고 있는 조항과 위반 시의 처벌 조항을 삭제 (정혜경의원안)</li></ul>

## ○ 판례동향

### ◆ 공무원 근로자가 근로의무가 부과된 야간시간에 근로시간면제를 받고 노조 업무를 한 경우에 야간근로수당을 지급하여야 하는지 여부 (긍정) ; 서울중앙지방법원 2024. 8. 20 선고 2024나15888 판결

근로시간면제에 따라 노조 업무를 하는 경우 사용자에게 대한 관계에서 근로를 제공한 것으로 간주되는 점, 노조업무 종사에 대하여 야간근로수당을 지급하지 아니하는 경우 근로시간면제로 노조업무 종사함에 있어 임금 손실을 없게 하려는 노동조합법 제24조의 취지에 반하는 점 등을 고려하면, 공무원 근로자가 근로의무가 부과된 야간시간에 근로시간면제를 받고 노조 업무를 한 경우 야간근로수당을 지급하여야 한다.

사실관계	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ A기관은 국토교통부 소속의 각 지방국토관리청이고, 이 사건 근로자들은 국가공무원법상의 공무원이 아닌 사람들로써, A기관과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고, 해당 국토관리사무소에서 과적 차량 단속 등 운행제한단속원으로 근무한 공무직 근로자들임.</li> <li>○ 이 사건 근로자들은 B노조의 임원으로 선출되어 각 위원장, 수석부위원장, 부위원장으로 재직하고 있음.</li> <li>○ B노조와 A기관은 탄력적근로시간제를 실시하기로 합의하여 근로형태는 주간-야간-비번의 교대근무로 정하고, 이 사건 근로자들은 야간에 근무한 경우 근로기준법에 따라 야간근로수당을 지급받았음.</li> <li>○ B노조와 A기관은 2022년경 단체협약을 체결하였고, 이 사건 근로자들은 근무시간에 조합활동을 하게 되는 경우 이 사건 단체협약에 의하여 사용자에게 근로시간면제의 사전 승인을 받아 공가로 처리하였음.</li> </ul>
	<div style="text-align: center; background-color: #d9e1f2; border: 1px solid black; padding: 2px;"><b>이 사건 단체협약</b></div> <p><b>제10조(근무시간 중의 조합 활동)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 조합활동은 노조전임자를 제외하고 근무시간 외에 행하여야 하며, 근무시간 중 조합활동을 하려면 사용자의 사전승인을 받아야 한다. 단, 근로시간 면제한도는 1년에 4,500시간 이내로 한다.</li> <li>② 1항에도 불구하고 근로시간면제자를 제외한 조합원은 다음 각호에 해당하는 경우 사용자에게 문자로 통보하면 승인을 받은 것으로 본다. <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 단체교섭, 노사합의로 개최되는 각종 회의에 참석하는 경우</li> <li>2. 조합의 규약에서 정하는 조합의 총회(연 1회 1일), 대의원대회(연 3회 3일), 중앙운영위원회(연 4회 4일), 중앙집행위원회(연 3회 3일), 조합 회계감사(연 2회, 2일), 위원장 선거에 출마한 후보에 대하여 선거일 익일까지 7일 이내</li> </ul> </li> <li>③ 사용자는 제1항 및 제2항의 조합활동에 대하여는 근무한 것으로 간주한다. 이 경우 노동조합은 업무공백 최소화를 위한 대체근무자 편성에 최대한 협조하여야 한다.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 이 사건 근로자들은 근로시간면제자로서 근로시간 면제 한도 내에서 이 사건 단체협약에 따라 A기관의 사전 승인을 받고 B노조의 유지, 관리 업무를 한 시간은 임금 산정에 있어 근로를 제공한 것과 동일하게 보아야 하므로 이 사건 근로자들이 근로의무를 부담하는 야간에 이 사건 노조 유지, 관리 업무를 수행한 데 대하여 야간근로수당을 지급받아야 한다고 주장함.</li> <li>○ A기관은 야간근로수당이 현장에서 실제로 작업에 종사한 자에게 지급되는 수당으로 B노조 활동으로 근로시간 면제를 받은 이 사건 근로자들을 ‘실제로 작업에 종사한 자’로 볼 수 없다고 주장함.</li> <li>○ A기관은 야간에 조합업무를 수행한 근로시간면제자들에게 야간근로수당을 지급할지에 대해 B노조와 별도의 합의가 없으므로 야간근로수당을 지급할 의무가 없다고 주장함.</li> <li>○ <b>(1심)</b> 근로시간면제한도 내에서 단체협약에 따라 사용자의 사전 승인을 받고 노조의 유지·관리 업무를 하였다면 그 업무 시간은 임금 산정에 있</li> </ul>



	<p>어서 근로계약 소정의 근로를 제공한 것과 동일하게 보아야 하는바, 야간 근로수당을 지급하여야 한다고 판시하였음.</p>
판결요지	<p>■ 관련 법리</p> <div style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; text-align: center;">대법원 2018. 4. 26. 선고 2012다8239 판결 참조</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>근로시간 면제 제도의 규정 내용, 취지, 관련 규정 등을 고려하면, 근로시간 면제 대상으로 지정된 근로자(이하 '근로시간 면제자'라고 한다)에 대한 급여는 <b>근로시간 면제자로 지정되지 아니하고 일반 근로자로 근로하였다면 해당 사업장에서 동종 혹은 유사 업무에 종사하는 동일 또는 유사 직급·호봉의 일반 근로자의 통상 근로시간과 근로조건 등을 기준으로 받을 수 있는 급여 수준이나 지급 기준과 비교하여 사회통념상 수급할 만한 합리적인 범위를 초과할 정도로 과다하지 않은 한 근로시간 면제에 따라 사용자에게 대한 관계에서 제공한 것으로 간주되는 근로의 대가로서, 그 성질상 임금에 해당하는 것으로 봄이 타당하다.</b></li> <li>따라서 근로시간 면제자의 퇴직금과 관련한 평균임금을 산정할 때에는 특별한 사정이 없는 한 근로시간 면제자가 단체협약 등에 따라 지급받는 급여를 기준으로 하되, 다만 과다하게 책정되어 임금으로서 성격을 가지고 있지 않은 초과 급여 부분은 제외하여야 한다.</li> </ul> <p>■ 판결 요지</p> <p>○ 야간 노조 업무 수행시간에 대하여 야간근로수당 지급의무가 있는지 (적극)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A기관은 야간에 근로의무를 부담하는 이 사건 근로자들이 근로시간 면제를 받아 노조 업무에 종사한 경우 이에 대하여 <b>야간근로수당을 지급하여야 한다고 봄이 타당함.</b></li> </ul> <p>① (관계 법령의 해석) 근로시간 면제에 따라 노조 업무를 하는 경우 이는 사용자에게 대한 관계에서 근로를 제공한 것으로 간주되고(대법원 2018. 4. 26. 선고 2012다8239 판결 참조, 이 사건 단체협약 제10조 제3항), 근로기준법 제56조 제3항을 비롯하여 관계 법령은 근로시간 면제를 받아 노조 업무를 한 시간을 야간근로수당 지급대상에서 제외하고 있지 않으므로, A기관은 이에 관하여 실제 작업에 종사한 사람과 동일하게 야간근로수당을 지급할 의무가 있다고 보아야 함.</p> <p>② (근로시간 면제제도를 규정한 노조법의 취지가 어떠한지) A기관이 이 사건 근로자들의 노조 업무 수행시간에 대하여 야간근로수당을 지급하지 않는다면, 이 사건 근로자들은 이 사건 노조 활동을 하지 않는 동일·유사 직급의 일반 근로자들과 비교할 때 야간근로수당 뿐만 아니라 퇴직금, 국민연금 등에서도 손실을 입게 되는데, 이는 근로시간 면제에 따라 노동조합의 유지, 관리업무에 종사함에 있어 임금의 손실이 없도록 규정하고 있는 노동조합법 제24조 제1항, 제2항의 취지에 반하며, '사용자는 조합과 조합원의 자유로운 조합활동 및 홍보활동을 보장하며, 정당한 조합활동을 이유로 어떠한 불이익 처우를 하여서는 안 된다'고 정한 이 사건 단체협약 제9조에도 반함.</p> <p>③ (현장에 실제로 작업에 종사한 자에게만 야간근로수당을 지급하여야</p>

	<p>하는지) A기관은 A기관 산하 국토교통부가 정한 「도로관리 경상적 사업비 예산 집행지침」에 의하면 ‘근무명령에 따라 규정된 시간 외에 현장에서 실제로 작업에 종사한 시간에 대하여 예산범위 안에서 근로기준법령에 의거 통상임금 기준으로 연장근로, 야간근무, 휴일근무 수당이 지급’ 되므로, ‘현장에서 실제로 작업에 종사한 자’에 해당하지 않는 이 사건 근로자들에게 야간근로수당을 지급할 법적 근거가 없다고 주장하나, 위 지침이 구속력 있는 법규명령에 해당한다고 보기는 어려울 뿐만 아니라 앞서 본 법령의 취지에 비추어 볼 때, A기관의 이 부분 주장은 이 사건 근로자들의 주장을 배척할 만한 근거로 충분치 않음.</p> <p>④ (야간수당 지급을 위해 노시간 별도의 합의가 필요한지) A기관은 B노조와 A기관 사이에 야간에 이루어지는 조합 활동에 대해 야간근로수당을 지급하기로 하는 아무런 합의가 없어 이 사건 근로자들에게 야간근로수당을 지급할 의무가 없다고 주장하나, 앞서 본 사정들에 의하면, 야간에 이루어지는 조합 활동에 대한 야간근로수당을 지급받기 위해 A기관과 별도의 합의가 필요하다고 보기 어려움.</p>
<p>시사점</p>	<p>○ 금번 판결은 야간근로수당이 실제로 현장에서 작업에 종사한 자에게 지급하는 금원임에도 관계 법령에서 근로시간 면제를 받아 노조 업무를 한 시간을 야간근로수당 지급 대상에서 제외하고 있지 않고, 야간근로수당 지급을 위해 노사 간 별도의 합의가 필요하다고 보기는 어렵다고 하면서 근로시간면제자에게도 야간근로수당을 지급해야 한다고 판시하였음.</p> <p>- 다만, 금번 사안의 경우 근로시간면제자의 기존 근로형태가 교대근무(주간-야간-비번)이고, 실제로 야간에 노조업무를 수행하였음을 고려하여 야간근로수당 지급 의무를 인정한 것으로 보이는바, 야간조임에도 실제로 주간 업무를 수행하는 경우에는 동일하게 적용된다고 보기 힘들 것으로 판단됨.</p> <p>○ 지난 1월, 단체협약의 불이익처우 금지 규정에 따라 통상임금 재산정과 관련하여, 근로시간면제자에게도 다른 근로자와 같은 기준으로 야간근로수당을 재산정해야 한다고 판시한 대법원판결을 고려할 필요가 있음.</p> <div data-bbox="424 1536 1374 1581" style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; text-align: center;"> <p><b>대법원 2024. 1. 11. 선고 2021다253765 판결</b></p> </div> <p>• 회사가 근로시간면제자들과 동종·유사 업무에 종사하는 근로자에 대하여 이 사건 정가상여금 고정지급분을 통상임금에 포함하여 야간근로수당을 재정산하여 지급할 의무를 부담하는 이상, <b>단체협약의 불이익처우 금지규정에 따라 근로시간면제자인 노조 전임자에게도 같은 기준으로 야간 근로수당을 재정산하여 미지급금을 지급해야 한다고 봄이 타당함.</b></p> <p>- 단체협약은 노조 전임자의 전임기간을 근무한 것으로 인정하며, 일체의 불이익처우를 하지 아니한다고 규정하였고, 근로시간을 면제받은 근로자들 중 교대직 근무자들은 이 사건 각 수당 중 야간근로수당만을 지급받은 것으로 보이는데, 교대직 근무자들과 비슷한 수준의 야간근로수당을 지급받은 것으로 보임.</p> <p>○ 회사가 근로시간면제자에게 지급한 각종 수당과 관련하여, 그간 급여를 과</p>

다하게 지급한 경우 부당노동행위에 해당할 수 있어 주로 문제 되었으나, 금번 사안과 같이 수당을 미지급한 경우에도 분쟁이 발생할 수 있으므로 일반 근로자의 급여, 실제 근로시간, 근로조건 및 그에 따라 근로시간면제자에게 지급한 금원의 근거 자료 등을 면밀히 검토할 필요가 있음.

**대법원 2016. 4. 28. 선고 2014두11137 판결**

- 근로시간 면제자에게 지급하는 급여는 근로제공의무가 면제되는 근로시간에 상응하는 것이어야 한다. 그러므로 단체협약 등 노사 간 합의에 의한 경우라도 타당한 근거 없이 과다하게 책정된 급여를 근로시간 면제자에게 지급하는 사용자의 행위는 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제4호 단서에서 허용하는 범위를 벗어나는 것으로서 노조전임자 급여 지원 행위나 노동조합 운영비 원조 행위에 해당하는 부당노동행위가 될 수 있다.
- 노동조합의 업무에만 종사하는 근로자(이하 ‘노조전임자’라 한다) 급여 지원 행위 또는 노동조합 운영비 원조 행위에서 부당노동행위 의사는 노동조합법 제81조 제4호 단서에 따라 예외적으로 허용되는 경우가 아님을 인식하면서도 급여 지원 행위 혹은 운영비 원조행위를 하는 것 자체로 인정할 수 있고, 지배·개입의 적극적·구체적인 의도나 동기까지 필요한 것은 아니다. 이는 근로시간 면제 대상으로 지정된 근로자에게 과다한 급여를 지급한 것이 노조전임자 급여 지원 행위나 노동조합 운영비 원조 행위로 평가되는 경우에도 마찬가지이다.

※ 고용노동부 행정해석 - 연장 및 야간근로수당은 일반 근로자로서 정상적으로 근무하였다면 받을 수 있는 범위 내에서 지급하는 것은 가능하다고 할 것이나 다만, 과도하게 지급하는 것은 정해진 근로시간면제 한도를 초과하는 결과를 초래하여 부당노동행위에 해당할 소지가 있음.