

www.kef.or.kr

2025 e경제 · 경영정책 리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter



< contents >

- ▶ 경총, 「최근 경제 상황과 주요 현안 조사」 결과 발표 (2.2)
- ▶ 경총, 「저출생 위기 극복 산업계 릴레이 챌린지」 기업 참여 현황 발표 (1.24)
- ▶ 중기부, 환율 상승에 따른 납품대금 연동제 참여 안내

◆ 경총, 「최근 경제 상황과 주요 현안 조사」 결과 발표 (2.2)

(경제분석팀 02-3270-7433)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 경총)가 2월 2일 발표한 「최근 경제 상황과 주요 현안 조사」* 결과에 따르면, 경제학자들은 올해 경제성장률 전망치를 평균 1.6%로 보고 있으며, 향후 우리 경제에 대해 응답자의 64%가 “상당 기간 경제 성장이 정체될 것”으로 전망. 또한 앞으로의 우리 산업경쟁력에 대해 “비관적”(56%)이 “낙관적”(9%)에 비해 크게 높게 나타남.

* 한국경영자총협회가 글로벌리서치에 의뢰하여 경제전문가(경제학과 교수 100명, 응답자 기준)를 대상으로 시행(조사기간 : '25.1.6~'25.1.17)

- ① **(2025년 경제성장률 전망)** 경제학자 100명의 올해 우리 경제성장률 전망치는 평균 1.6%로, 정부 전망치(2025.1)보다 낮게 나타남. 올해 우리 경제성장률이 정부가 전망한 1.8%보다 낮을 것이라는 응답이 58%로 가장 많았고, 1.8%보다는 높을 것이라는 응답은 26%에 그침.
- ② **(우리 경제 성장 전망)** 향후 우리 경제 상황에 대해서는 우리 경제가 “상당 기간 동안 성장이 정체”될 것이라는 응답이 64%로 가장 많았음. 그다음으로 “일정 기간 하락 후 완만한 속도로 회복세가 지속”될 것이라는 응답이 35%, “일정 기간 하락 후 반등해 가파른 성장이 지속”될 것으로 응답한 경제학자는 없었음.
- ③ **(산업경쟁력 전망)** 업종별 차이를 감안하더라도 향후 우리나라의 전반적인 산업경쟁력에 대한 전망에서는, “비관적”이라는 응답이 56%로 가장 많았음. “중립적”이라는 응답은 34%, “낙관적” 응답은 9%에 불과
- ④ **(美 트럼프 정부 정책이 우리 경제에 미치는 영향)** 응답자의 83%가 “美 보호무역 강화 등으로 수출의존도가 높은 우리 경제에 전반적으로 부정적 영향이 더 클 것”으로 답변. “미-중 갈등에 따른 반사이익, 한-미 협력 강화 등 우리 경제에 전반적으로 긍정적 영향이 더 클 것”이라는 응답은 8%에 그침.

- ⑤ **(글로벌 경쟁력 제고 및 저성장 극복 방안)** 글로벌 경쟁력 제고와 저성장 극복을 위한 정책 필요성과 시급성을 평가(10점 척도)*한 결과, “산업 구조개혁 촉진”, “노동시장 선진화”, “기업 규제 개선”은 필요하다는 응답이 90%를 넘었으며, 시급성이 높다는 응답도 모두 70%** 이상을 기록

* 각 정책별로 필요성과 시급성을 측정하기 위해 10점 척도(0점: 필요하지 않음, 5점: 필요하나 시급성 보통, 10점: 필요하며 매우 시급)로 설문을 실시함.

** 시급성 높음 + 시급성 매우 높음: “산업 구조개혁 촉진” 89%, “노동시장 선진화” 73%, “기업 규제 개선” 73%

- ⑥ **(법인세제)** 글로벌 경쟁력을 위해 법인세 現 최고세율(24%, 중앙정부 기준)은 더 낮춰야 한다는 응답이 65%로 나타남. 다만, 응답자 중 34%는 “중장기적으로는 더 인하하되, 당분간은 현행 수준에서 유지해야 한다”고 답했으며, 법인세 최고세율을 현행 유지해야 한다는 응답은 27%, 지금보다 인상해야 한다는 응답은 8%로 나타남.

- **(상속세제)** 기업 영속성 확보를 위해 상속세 現 최고세율(60%, 최대주주 주식 할증 포함)을 낮추거나 폐지하고 자본이득세로 전환해야 한다는 응답이 76%로 나타남. 상속세 최고세율을 “현행 유지”해야 한다는 응답은 17%, “인상” 응답은 7%로 각각 집계.

- ⑦ **(최근 정치 불안이 경제에 미치는 영향)** 최근 정치 혼란이 우리 경제에 미치는 영향에 대해서는, “단기간 동안 부정적 영향을 줄 것이나, 중장기적으로는 큰 영향을 미치지 않을 것”이라는 응답이 57%로 가장 높았음. “단기는 물론, 중장기적으로도 부정적 영향을 미칠 것”이라는 응답도 40%, “거의 영향을 미치지 않을 것” 응답은 없었음(0%).

- ⑧ **(재정 운용 기조)** “확대가 필요하지만, 최소한으로 해야 한다”는 응답이 40%로 가장 많았음. “재정을 대폭 확대하는 적극적 재정 정책이 필요하다”는 응답은 21%로 “긴축재정이 필요하다”는 응답(7%)보다는 높았음.

- ⑨ **(환율 전망)** 환율(원/달러)은 올해 연간 최저 1,364원, 최고 1,512원 범위 내에서 변동할 것으로 전망.

- **(기준금리 전망)** 올해 연말 기준 韓銀 기준금리(現 3.00%)는 현행보다는 하향 조정될 것(76%)이라는 응답이 많았으나, “2.5% 이상 3.0% 미만 전망”이 65%로 인하 폭은 크지 않을 것으로 전망한 경제학자가 많았음. “2.5% 미만 전망” 응답은 11%였으며, “3.0% 이상”으로 전망한다는 응답은 24%로 나타남.

◆ 경총, 「저출생 위기 극복 산업계 릴레이 챌린지」 기업 참여 현황 발표 (1.24)

(고용정책팀 02-3270-7450)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회 등 경제6단체가 가족친화 기업문화를 확산하고 출산·육아에 대한 긍정적인 사회 분위기를 만들기 위해 시작한 ‘저출생 위기 극복 산업계 릴레이 챌린지’에 25개 기업*이 참여

* 챌린지 참여 기업 : 건우솔루션, 남경엔지니어링, 레드브릭스, 롯데멤버스, 롯데백화

점, 롯데웰푸드, 모션, 슈프리마, 스칼라웍스, 신세계푸드, 에어퍼스트, 예지솔루션, 이스트소프트, 콘티넨탈 오토모티브 코리아, 테크빌교육, 티에스엔랩, 퍼포먼스바이 TBWA, 푸드엔, 푸본현대생명, 풍림무약, 플래티넘브릿지, 한국리서치, 한미글로벌, GS리테일, SK티엔에스(이상 25개사, 가나다順)

- 이번 캠페인은 저출생 위기 극복을 위한 산업계 의지를 다지고, 우수사례를 공유·확산하기 위해 경제단체와 기업의 주요 인사들이 챌린지 표어를 들고 촬영한 인증 사진과 메시지를 개별기업 홈페이지나 SNS 채널에 자유롭게 게시하는 형식으로 진행

◆ 중기부, 환율 상승에 따른 납품대금 연동제 참여 안내

- 중소벤처기업부는 중소기업이 환율 급증으로 인한 어려움을 극복하고 물품을 안정적으로 공급할 수 있도록 납품대금 연동제 참여를 안내
 - (환율연동방법) 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」 및 중기부 지침에 따라 수입 원자재를 사용하는 납품기업(수탁기업)과 위탁기업은 원재료 가격 기준지표 설정을 통해 환율을 반영한 연동약정 체결 가능
 - ※ PPT 참조(<https://mss.go.kr/site/daejeon/ex/bbs/View.do?dbldx=248&bcdx=1055961>)
 - (중소기업지원) 중소기업인 경우, 납품대금 연동약정 체결과 관련하여 컨설팅 등 지원 가능
 - ※ 납품대금 연동제 누리집 참조(<https://www.smes.go.kr/pis/join/concept.do>)

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 통계청, 「2024년 12월 및 연간 산업활동동향」 발표 (2.3)
- ▶ 산업통상자원부, 「2025년 1월 수출입 동향」 발표 (2.1)
- ▶ 통계청, 「2025년 1월 소비자물가동향」 발표 (2.5)
- ▶ 고용노동부, 「2024년 12월 사업체노동력조사 결과」 발표 (1.23)

◆ 통계청, 「2024년 12월 및 연간 산업활동동향」 발표 (2.3)

< 2024년 12월 산업활동동향 >

- 2024년 12월중 전산업 생산은 광공업(4.6%), 서비스업(1.7%) 등에서 생산이 늘어 전월에 비해 2.3% 증가
 - 광공업 생산은 전월에 비해 4.6% 증가했고, 서비스업 생산은 1.7% 증가
 - ※ 12월 제조업평균가동률은 전월에 비해 1.9%p 상승한 73.5%
- 2024년 12월중 소매판매는 전월에 비해 0.6% 감소했으며, 설비투자는 전월에 비해 9.9% 증가. 건설기성은 전월에 비해 1.3% 증가.
- 현재 경기상황을 보여주는 동행지수 순환변동치는 97.6(전월대비 보합), 향후 경기국면을 예고하는 선행지수 순환변동치는 100.6(전월대비 0.2p 하락) 기록

< 2024년 연간 산업활동동향 >

- 2024년 전산업 생산은 광공업, 서비스업에서 생산이 늘어 전년대비 1.7% 증가
 - ※ 전산업 생산 증가율 추이(% , 전년대비)
: $\Delta 1.1(^{20}) \rightarrow 5.5(^{21}) \rightarrow 4.8(^{22}) \rightarrow 1.0(^{23}) \rightarrow 1.7(^{24})$
 - 광공업 생산은 전기장비, 1차금속 등에서 줄었으나, 반도체, 의약품 등에서 늘어 전년대비 4.1% 증가
 - ※ 2024년 제조업평균가동률은 전년에 비해 1.0%p 상승한 72.9%

- 서비스업 생산은 도소매 등에서 줄었으나, 운수·창고, 금융·보험 등에서 늘어 전년대비 1.4% 증가*

* 서비스업 생산의 증가 폭(1.4%)은 코로나19가 있었던 2020년(△2.0%) 이후 4년 만에 최저치

- 2024년 소매판매는 준내구재(△3.7%), 내구재(△3.1%), 비내구재(△1.4%) 판매가 모두 줄어 전년대비 2.2% 감소*

* 소매판매는 2022년(△0.3%) 이후 3년 연속 감소하고 있으며, 감소 폭은 최근 3년(2022~2024년) 중 가장 큰 것으로 나타남.

▶ 소매판매액 증가율 추이(% , 전년대비) : △0.1('20)→ 5.8('21)→ △0.3('22)→ △1.5('23)→ △2.2('24)

- 2024년 설비투자는 기계류 및 운송장비에서 투자가 모두 늘어 전년대비 4.1% 증가

- 2024년 건설기성은 토목(1.8%)에서 늘었으나, 건축(△6.9%)에서 공사실적이 줄어 전년대비 4.9% 감소

◆ 산업통상자원부, 「2025년 1월 수출입 동향」 발표 (2.1)

- **(총괄)** 2025년 1월 수출은 491.2억 달러로 전년동월대비 10.3% 감소*했으며, 수입은 510.0억 달러로 전년동월대비 6.4% 감소

* 수출은 지난 '23년 10월(4.9%)부터 '24년 12월(6.6%)까지 15개월 연속 증가했으나, '25년 1월 감소 전환

▶ 수출 증감률 추이(% , 전년동월비) : 7.1('24.9)→ 4.6(10)→ 1.3(11)→ 6.6(12)→ △10.3('25.1)

- 2025년 1월 무역수지는 18.9억 달러 적자*를 기록

* 무역수지는 '23년 6월(12.4억달러 흑자)부터 '24년 12월(64.9억달러 흑자)까지 19개월 연속 매월 흑자를 기록했으나, '25년 1월 적자로 전환

▶ 무역수지 추이(억 달러) : 64.3('24.9)→ 31.7(10)→ 55.8(11)→ 64.9(12)→ △18.9('25.1)

- **(품목별)** 15대 주력 품목(전체 수출의 약 78%를 차지) 중 컴퓨터(14.8%), 반도체(8.1%)를 제외한 13개 품목의 수출이 모두 감소

※ 2025년 1월 15개 품목별 수출증감률(% , 전년동월대비)

: (컴퓨터) 14.8, (반도체) 8.1, (바이오헬스) △0.4, (선박) △2.1, (철강) △4.9, (무선통신기기) △9.4, (이차전지) △11.6, (석유화학) △12.8, (섬유) △15.5, (디스플레이) △16.0, (자동차부품) △17.2, (가전) △17.2, (자동차) △19.6, (일반기계) △21.7, (석유제품) △29.8

* 1월 반도체 수출은 101.3억달러를 기록하여, '23.11월(12.9%) 이후 15개월 연속 증가

▶ 반도체 수출 증가율 추이(% , 전년동월대비) : 37.1('24.9)→ 40.3(10)→ 30.8(11)→ 31.5(12)→ 8.1('25.1)

- **(국가별)** 9대 주요 수출 시장인 對아세안(△2.1%), 對인도(△4.3%), 對중남미(△6.3%), 對일본(△7.8%), 對미국(△9.4%), 對EU(△11.7%), 對CIS(△12.5%), 對중국(△14.1%), 對중동(△19.9%) 수출이 모두 감소

◆ 통계청, 「2025년 1월 소비자물가동향」 발표 (2.5)

○ 2025년 1월 소비자물가는 전년동월대비 2.2% 상승*

* 소비자물가 상승률은 2024년 7월(2.6%) 이후 7개월 만에 최대치 기록. 소비자물가 상승률은 '24년 9월 (1.6%)부터 12월(1.9%)까지 4개월 연속 1%대를 지속하다가 '25년 1월에는 2%대(2.2%)에 진입

▶ 소비자물가 상승률 추이(% , 전년동월비) : 1.6('24.9)→ 1.3(10)→ 1.5(11)→ 1.9(12)→ 2.2('25.1)

- **(지출목적별)** 기타 상품 및 서비스(3.9%), 교통(3.3%), 음식 및 숙박(3.0%), 식료품 및 비주류음료(2.4%) 등 12개 부문이 모두 전년동월대비 상승

- **(품목성질별)** 상품은 전가·가스·수도(3.1%) 등 상승의 영향으로 전년동월대비 2.2% 상승했고, 서비스는 개인서비스(3.2%)를 중심으로 전년동월대비 2.3% 상승

○ 2025년 1월 농산물과 석유류를 제외한 근원물가는 전년동월대비 2.0% 상승했고, 소비자들의 구입 빈도와 지출 비중이 높은 생활물가는 전년동월대비 2.5% 상승

◆ 고용노동부, 「2024년 12월 사업체노동력조사 결과」 발표 (1.23)

< 근로실태 부문('24.11월, 상용근로자 1인 이상 사업체 기준) >

○ **(명목 임금)** 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 380만원으로 전년동월대비 8만 5천원(2.3%) 증가

○ **(총 근로시간)** 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 159.3시간으로 전년동월대비 6.3시간 (△3.8%) 감소

※ '24년 11월 '관공서 공휴일에 관한 규정'에 따른 월력상 근로일수는 전년동월대비 1일 감소(22일→21일)

< 고용 부문('24.12월, 종사자 1인 이상 사업체 기준) >

○ **(종사자 수)** 사업체 종사자는 2,001만 7천명으로 전년동월대비 8만 4천명(0.4%) 늘어나며 지속 증가하고 있음.

○ **(입·이직)** 입직자는 83만 4천명으로 전년동월대비 1만 2천명(△1.4%) 감소했고, 이직자는 97만 4천명으로 전년동월대비 1만 3천명(△1.3%) 감소

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 반도체특별법 입법 논의 난항 전망
- ▶ 통상임금을 둘러싼 산업현장 혼란 증가 우려
- ▶ 국회 내 사회적 대화는 의제 선정을 둘러싼 논의 난항 전망
- ▶ 민주노총은 현(現)정부 고용노동정책 무효화 투쟁에 주력할 전망
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 반도체특별법 입법 논의 난항 전망

- 반도체산업 강화를 위한 반도체특별법 입법 논의가 진행 중인 가운데 더불어민주당은 2. 3 「정책토론회」를 개최해 당론 결정을 위한 의견 수렴
 - ※ 반도체특별법 주요 내용 : ① 반도체산업에 대한 보조금 지원, ② 반도체산업을 위한 특별회계 설치, ③ 연구개발 직군에 대한 주 52시간제 예외 적용 등
 - ※ 금번 토론회에는 이재명 더불어민주당 대표 및 정책위 의원, 반도체 관련 사업장 노사 등이 참여
- 특히, 반도체특별법상 연구개발직에 대한 근로시간제 예외 적용이 쟁점으로 부각된 가운데 이재명 대표는 ▲총근로시간이 확대되지 않는 전제로 ▲고소득 연구자들을 대상으로 ▲본인 동의 하에 ▲한시적 근로시간제 적용 예외를 인정하는 것이 합리적이라는 취지로 발언
- 한편, 여야정은 2. 10 「국정협의회」를 개최해 추경예산 편성, 반도체특별법 관련 논의를 진행할 예정이나, 반도체특별법은 연구개발직의 근로시간제 예외 적용을 둘러싼 이견으로 논의 난항 우려

※ 국정협의회에는 최상목 권한대행, 우원식 국회의장, 권영세 국민의힘 비상대책위원장, 이재명 더불어민주당 대표가 참석할 예정

- 정부·여당은 근로시간제 예외 적용을 포함한 반도체특별법의 2월 임시국회 내 처리를 주장하고 있는 반면, 야당은 근로시간제 예외 적용의 별도 논의 입장

· 정부·여당은 2. 4 「당정협의회」에서 주요 경쟁국과 같은 반도체 산업의 환경 조성을 강조하며 근로시간제 예외 적용을 포함한 반도체특별법의 2월 임시국회 내 처리 촉구

· 진성준 더불어민주당 정책위의장은 2. 6 「정책현안 간담회」에서 반도체특별법 상 쟁점사항인 근로시간제 예외 적용은 별도로 논의하고 입법을 추진해야 한다는 입장 표명

- 한편, 경영계는 국가경쟁력 강화 등을 위한 근로시간 유연성 확대 및 직무·성과 중심의 임금체계 개선 강조

- 손경식 경총 회장은 2. 6 「제3회 한국최고경영자포럼」 개최사를 통해 근로시간제도의 유연성 확대와 임금체계 개편이 시급한 과제라고 지적하고, 특히, 연구개발직과 고소득 전문직 등은 근로자 동의 하에 근로시간에 구애 받지 않고 일할 수 있는 환경 조성이 필요하다고 강조

◆ 통상임금을 둘러싼 산업현장 혼란 증가 우려

- 대법원은 '24. 12. 19 전원합의체에서 통상임금의 고정성 요건을 제외한 판결을 내린 가운데 고용부는 2. 6 「전국기관장회의」에서 '통상임금 노사지도 지침' 발표

- '통상임금 노사지도 지침'은 통상임금의 판단 기준 등 대법원 전원합의체 판결 요지를 설명하고 산업현장에서 문의가 많은 사례를 중심으로 질의응답 형식을 정리

※ 고용부 '통상임금 노사지도 지침'의 자세한 내용은 법제동향 참고

- 고용부는 동 지침을 바탕으로 사업장의 통상임금 컨설팅 지원, 취업규칙 변경시 절차준수를 지도할 계획

- 한편, 통상임금과 관련한 대법원 전원합의체 판결 이후 산업현장에서는 노동계의 통상임금 재산정 요구 및 소송 등으로 혼란 가중
 - 현대차 노사는 대법원의 판례 변경 이후 상여금의 일부를 통상임금으로 포함하는데 합의*한 가운데 현대차노조는 명절귀향비 및 휴가비 등도 통상임금이라고 주장하며 올해 임단협에서 통상임금 확대를 주장할 전망
 - * 기본급 750%의 상여금 중 기존 600%가 통상임금에 포함되어 있었으나 나머지 150%도 추가로 포함
 - 기아차노조는 2월 말 통상임금 재산정을 통한 연차수당 등의 소급분 청구 소송을 제기할 전망

◆ 국회 내 사회적 대화는 의제 선정을 둘러싼 논의 난항 전망

- 국회 내 사회적 대화를 위한 실무협약이 진행중인 가운데 2. 7 제5차 실무협약에서 노사 5단체 논의의제 및 운영방향 발표 마무리 예정
 - ※ 노사 5단체 : (경영계)경총, 중기중앙회, 대한상의, (노동계)한국노총, 민주노총
 - ※ 국회 내 사회적 대화를 위한 실무협약에서는 지난해 11. 22부터 각 단체별 논의 의제 및 운영방향 발표를 진행 중
- 국회의장실은 2. 21 국회 내 사회적 대화 운영방향을 제시한다는 계획이나, 논의 의제를 둘러싼 노사간 입장 차이가 큰 만큼 이견 조율이 쉽지 않을 전망
 - 노동계는 특수형태근로종사자 노동권 보장 및 초기업교섭 활성화 등 노동권 강화를 중심으로 의제 제시
 - 경총은 4차산업 혁명, 인구구조 변화 대응 관련한 인재양성 및 인적기반 구축을 의제로 제시했고, 향후 국회 내 사회적 대화가 공식화될 수 있는 만큼 고용경직성 완화, 파견 및 하도급 활성화를 위한 제도개선, 사업장 점거 금지 등 노사관계 선진화를 위한 노동법제도 개선 등을 의제로 추가 제시할 예정

◆ 민주노총은 현(現)정부 고용노동정책 무효화 투쟁에 주력할 전망

- 민주노총은 2. 11 「정기대의원대회」에서 2025년 사업계획을 논의할 예정인 가운데 대통령 퇴진 투쟁 및 현 정부 고용노동정책 무효화 투쟁에 주력할 것으로 전망

- 민주노총은 주요 사업 목표로 ① 정권퇴진, ② 노동기본권 쟁취 등으로 설정하고 조기 대선을 전제로 하는 2025년 투쟁일정 논의 예정
 - 민주노총은 (1~3월)대통령 퇴진 투쟁 집중, (3~5월)조기 대선 대응 정치활동, (5~8월) 새정부 출범 노정교섭 성사 추진, (9~12월)정기국회 입법투쟁을 전개한다는 계획
- 민주노총은 2. 11 「정기대의원대회」에서 ‘노조 회계공시 거부’를 의결한다는 계획이며, 향후 민주노총은 건설현장 특례비 요구, 화물자동차 표준운임제 복구 등 현 정부가 추진했던 정책에 반발하는 투쟁을 강화할 것으로 예상
- 한편, 금번 민주노총 「정기대의원대회」에서는 국회 내 사회적 대화 참여 여부를 둘러싼 갈등이 증가할 것으로 전망
 - 양경수 집행부는 국회 내 사회적 대화 참여를 대의원대회를 통해 결정한다는 방침이나, 금속, 공공 등 사회적 대화 반대 조직은 강한 반대 입장 표명 전망
- 금속노조는 2. 10 「중앙위원회」를 개최하고 사업계획 및 투쟁일정, 2025년 임금인상요구안 등 논의 예정
 - 금속노조는 ‘정권 퇴진’을 2025년 사업목표로 설정하고 주요 사업으로 ① 노동법 전면 개정, ② 산별교섭 강화 등을 설정하고, 7월 정치 총파업을 추진한다는 계획
 - 금속노조는 올해 지부 임금인상요구안으로 기본급 141,300원 정액 인상을 제시할 계획

◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과

- ▶ 협약임금 인상률*은 고용부가 100인 이상 사업체 10,587개를 대상으로 집계, 2024년도 1~11월 임금결정현황 제출 사업체는 4,592개(43.4%)
 - * 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률
- ▶ 2024년 1~11월 누계 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)
 - (전체) 4.1%, 전년동기 4.5% 대비 0.4%p 하락
 - (규모별) 100~299인 3.8% (전년동기 4.7%), 300인 이상 4.1% (전년동기 4.5%)
 - * 1,000인 이상 4.2% (전년동기 4.4%)

〈 개별기업 임금교섭 타결현황 〉

(2025. 2. 5 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
11	KB국민은행	서비스	1.20	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 2.8% 인상 · 성과급 250%(월 기준임금 기준)+200만원 지급 등
10	HD현대오일뱅크	제조	1.15	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 3.6% 인상 · 위기 극복 격려금 350만원 지급 · 임단협 타결 격려금 기본급의 100% 지급 등
9	하나은행	서비스	1.13	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 2.8% 인상(일반직 기준) · 특별성과급 기본급의 280% 지급 · 특별격려금 200만원 지급 등
8	포스코	제조	12.27	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급(Base-up) 10만원 인상 · 경영목표 달성 동참 격려금 300만원(전통시장 상품권 50만원 포함) 지급 · 노사화합 격려금 300만원 지급 등
7	신한은행	서비스	12.27	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 2.8%~3.5%* 인상 * 직군별 임금인상률로 일반직 2.8%, RS직 3.0%, 사무직군 3.5% · 경영성과급 기본급의 280%(현금 230%+주식 50%) 지급 등
6	HD현대미포	제조	12.2	-	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 13만원 인상(호봉승급분 포함) · 격려금 470만원 지급 등
5	HD현대중공업	제조	11.27	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 13만원 인상(호봉승급분 포함) · 격려금 470만원(상품권 50만원 포함) 지급 · 설·추석 귀향비 인상(각 50만원→70만원) 등
4	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
3	한화오션	제조	10.13	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 7,404원 인상 · 타결 일시금 및 상생격려금 370만원 지급 등
2	르노코리아	제조	10.11	-	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 8만원 인상 · 신차 출시 격려금 300만원 지급 · 변동 PI 최대 100%(약 200만원) 지급 · 스페셜 인센티브 250만원 지급 등
1	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

문의 : 근로기준정책팀(02-3270-7390), 의정협력팀(02-3270-7382)

< contents >

○ 법안동향

- ▶ [2207769] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김주영 의원(민), 1.23)
- ▶ [2207783] ‘채용절차법’ 일부개정법률안(김도읍 의원(국), 1.23)
- ▶ [2207795] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 1.23)
- ▶ [2207826] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 1.24)
- ▶ [2207835] ‘자본시장법’ 일부개정법률안(이연주 의원(민), 1.24)
- ▶ [2207859] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 1.31)
- ▶ [2207876] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 2.3)

○ 국회동향

- ▶ 민주당 정책디베이트 : ‘반도체특별법, 노동시간 적용제외 어떻게?’ 개최(2.3)

○ 판례동향

- ▶ 정기상여금에 부가된 재직조건의 효력 여부(유효) 및 근로자가 통상임금 범위에 관하여 유리한 것을 택하여 법정수당을 산정하는 것이 허용되는지 여부(소극) ; 대법원 2025. 01. 23. 선고 2019다204876

○ 고용노동부 「통상임금 노사지도 지침」 발표

- ▶ 2024년 대법원 전원합의체 판결 요지
- ▶ 노사지도 지침의 주요 내용
- ▶ 주요 Q&A

○ 통상임금 전원합의체 판결 관련 특별학술대회 안내

- ▶ 2024년 통상임금 대법원 전원합의체 판결의 함의와 입법정책적 과제 관련 특별학술대회

○ 법안동향

◆ [2207769] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김주영 의원(민), 1.23)

- (발의 이유) 한 차례 이상의 도급이 이루어지는 사업에서, 하수급인에 고용된 근로자들을 임금채불로부터 보호할 방안 마련 필요
- (주요 내용) ① 국가·자자체·공공기관·대통령령으로 정하는 사업자 등이 발주하는 사업을 도급하는 경우, 수급인이 근로자에게 지급해야 할 ‘인건비용’을 다른 사업비와 구분해 ‘매월’ 지급하도록 명시
② 도급인이 수급인의 임금 지급내역을 확인한 결과 근로자에게 임금이 지급되지 않은 경우, 해당 사실을 고용노동부장관에게 통보하도록 의무 부여
③ 고용노동부장관이 인건비용의 구분지급, 임금의 지급내역 등을 체계적으로 관리하고 도급인·수급인·근로자에게 정보를 원활하게 제공하기 위한 정보시스템을 구축·운영하도록 규정

◆ [2207783] ‘채용절차법’ 일부개정법률안(김도읍 의원(국), 1.23)

- (발의 이유) 거짓 채용광고에 대한 처벌 강화 필요성 제기
- (주요 내용) 거짓 채용광고 시 벌금을 現 ‘2천만원 이하’ → ‘5천만원 이하’로 상향

◆ [2207795] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 1.23)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제76조의3)은 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자가 사실 확인을 위한 조사를 실시하도록 의무를 부여하고 있으나, 사용자 본인이 가해자인 경우 객관성이 담보되기 어렵다는 지적 제기
- (주요 내용) 직장 내 괴롭힘 가해자가 사용자인 경우(사용자의 친족인 근로자 포함), 고용노동부장관이 사실 확인을 위한 조사를 실시하도록 규정

◆ [2207826] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 1.24)

- (발의 이유) 근로자의 건강권 보호 필요
- (주요 내용) ① 1일 연장 근로 한도를 ‘4시간’으로 규정

- ② 사용자가 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 ‘연속 11시간 이상’ 휴식 시간을 부여하도록 규정
- ③ 사용자가 근로자에게 1주에 1회 이상 ‘연속 24시간 이상’ 휴식 시간을 부여하도록 규정

◆ [2207835] ‘자본시장법’ 일부개정법률안(이언주 의원(민), 1.24)

- (발의 이유) 지배주주와 일반주주 사이의 이해 상충 문제 해소 필요
- (주요 내용) ① 주권상장법인의 이사가 법령과 정관의 규정에 따라 주주를 위해 직무를 충실하게 수행하도록 의무 부여
- ② 이사가 고의 또는 과실로 법령 또는 정관에 위반한 행위를 하거나 주주에 대한 임무를 게을리한 경우, 주주에 대해 연대해 손해를 배상할 책임이 있음을 명시
- ③ 주주에 대한 손해배상책임을 보장하기 위해, 이사가 보험 또는 공제에 가입하도록 규정

◆ [2207859] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 1.31)

- (발의 이유) 최근 대법원 전원합의체는 ‘고정성’을 통상임금의 판단 징표에서 제외하고, 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적·일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 조건의 존부나 성취 가능성 여부와 관계없이 통상임금에 해당한다고 판시했음(대법원 2024. 12. 19 선고 2020다247190 전원합의체 판결 등). 이에 따라 변경된 법리를 ‘근로기준법’에 반영할 필요성 제기
- (주요 내용) ‘통상임금’을 ‘재직, 근로기간, 성과, 그 밖에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계 없이 소정(所定)근로 또는 총 근로의 대가로 근로자에게 정기적이고 일률적으로 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액’으로 정의

◆ [2207876] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 2.3)

- (발의 이유) 사용자가 근로자에게 임금 지급 시 통상임금에 포함되지 않는 상여금 등의 비중을 높일 경우, 통상임금이 최저임금에 하회할 수 있다는 지적 제기
- (주요 내용) 근로자의 통상임금이 최저임금액보다 적은 경우, 최저임금액을 통상임금으로 간주

○ 국회동향

◆ 민주당 정책디베이트 : ‘반도체특별법, 노동시간 적용제외 어떻게?’ 개최(2.3)

○ 더불어민주당은 정책디베이트를 개최해, 현재 산자위에서 논의 중인 ‘반도체특별법안’의 ‘주 52시간 특례 도입’에 대한 찬반 의견을 수렴

- 찬성 측은 “현재의 경직적인 근로시간제도 하에서는 반도체 산업의 경쟁력을 확보하기 어렵다”는 입장 피력
- 반대 측은 “이미 다양한 유연근로제가 현행법에 규정되어 있어 특별법이 필요하지 않고, 장시간 노동이 혁신을 가져오지 않는다”고 주장

※ (좌장) 이재명 대표

(찬성) 삼성전자로봇사업부, SK하이닉스, 반도체산업협회, 권석준 성균관대 교수

(반대) 삼성전자노조, SK하이닉스노조, 화성노조, SK하이닉스기술사무작가회, 권오성 연세대 교수

○ 판례동향

◆ 정기상여금에 부가된 재직조건의 효력 여부(유효) 및 근로자가 통상임금 범위에 관하여 유리한 것을 택하여 법정수당을 산정하는 것이 허용되는지 여부(소극) ; 대법원 2025. 01. 23. 선고 2019다204876

1. 정기상여금에 부과된 재직조건은 특별한 사정이 없는 한 유효하다. (다만, 이 사건 정기상여금은 통상임금에는 해당함)
2. 장애인수당은 소정근로의 대가로 볼 수 없으므로 통상임금에 해당하지 않는다.
3. 단체협약이나 취업규칙에서 정한 통상임금이 근로기준법상 통상임금보다 적을 경우, 그 부족한 범위 내에서 무효이며 근로자가 자신에게 유리한 것만을 취사선택하여 법정수당을 산정하는 것은 허용되지 않는다.

사실관계	<ul style="list-style-type: none"> ○ A사는 철강 및 특수강 등의 주물제조 및 판매업 등을 목적으로 하는 회사이고, B와 C는 일급제 근로자로서 A사에 근무하는 근로자들이거나 퇴직자들이며, B는 장애인수당을 받은 자들이며, C는 나머지 약정 통상임금을 적용받는 자들임. ○ A사는 단체협약 및 급여규정을 통해 통상임금(단체협약 및 급여규정에서 정한 통상임금을 말함)과 시간외수당 25시간분(이하 ‘약정 통상임금 등’)의 800%에 해당하는 상여금을 연간 6회(짝수월) 내지 7회(짝수월 및
------	---

	<p>7월)로 나누어 지급일 현재 재직 중인 자에 한하여 지급한다고 정하였고 그 전에 퇴직한 근로자에게는 지급하지 않음. (이하 위 단체협약, 급여규정에 따라 지급된 정기상여금을 ‘이 사건 정기상여금’이라 함)</p> <p>- A사의 급여규정에서는 정기상여금을 통상임금에서 제외하여 산정하도록 규정하고 있으며, 통상임금으로 정한 각종 약정 수당들(직급수당, 근속수당, 복지수당, 4조3교대 수당, 장애인수당 등)의 전부나 반액에 근무일수 조건이 부가되어 있음.</p> <p>○ B와 C는 ‘재직조건부 정기상여금’이 통상임금에 해당한다고 주장하며, 이를 기초로 재산정한 각종 법정수당 및 퇴직금과 실제 지급된 금액 간 차액을 지급할 것을 청구함.</p> <p>○ A사는 ①재직조건은 유효하므로 재직조건이 부과된 정기상여금은 고정성이 결여되어 통상임금에 해당하지 않고, ②만약 재직조건부 정기상여금이 통상임금에 포함된다면 취업규칙에 통상임금으로 정한 ‘근무일수 조건부 각종 수당’은 법정 통상임금이 아니므로 이를 통상임금에서 제외하여야 한다고 주장함.</p> <p>○ 원심은 i)이 사건 정기상여금의 재직조건은 이미 제공한 근로에 대한 임금의 사전 포기에 해당하여 무효이며 재직조건이 무효인 이상 정기상여금은 고정적인 임금이므로 통상임금에 해당한다고 보았고, ii)A사가 제외해야 한다고 주장하는 수당들을 취업규칙에서 통상임금에 포함시키도록 정하였고 이러한 취업규칙을 무효로 볼 수 없다고 보아, A사의 통상임금 제외 주장을 받아들일 수 없다고 판단하였음.</p>
<p>판결요지</p>	<p>■ 관련 법리</p> <div style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; margin: 10px 0;">대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결 참조</div> <ul style="list-style-type: none"> 근로기준법 시행령 제6조 제1항은 통상임금을 “근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정 근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액”이라고 규정한다. 법령의 정의와 취지에 충실하게 통상임금 개념을 해석하면, 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다. 임금에 부가된 조건은 해당 임금의 객관적 성질을 실질적으로 판단하는 과정에서 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려될 수는 있지만, 단지 조건의 성취 여부가 불확실하다는 사정만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다. 통상임금은 실근로와 구별되는 소정근로의 가치를 반영하는 도구개념이므로, 계속적인 소정근로의 제공이 전제된 근로관계를 기초로 산정하여야 한다. 근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이다. ‘퇴직’은 정년의 도래, 사망, 해고 등과 함께 근로관계를 종료시켜 실근로의 제공을 방해하는 장애 사유일 뿐, 근로자와 사용자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가와는 개념상 아무런 관련이 없다. 따라서 어떠한 임금을 지급 받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다. 사용자와 근로자는 임금 구조와 체계, 개별 임금 항목의 유형과 내용, 임금 총액 등을

자유롭게 정할 수 있고, 임금에 관한 조건도 자유롭게 부가할 수 있다. 그 조건은 강행 규정에 위반되거나 탈법행위에 해당하는 등 별도의 무효 사유가 존재하지 않는 한 효력을 가진다.

대법원 2019. 11. 28. 선고 2019다261084 판결 등 참조

- 근로기준법에서 정한 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사간의 합의는 그 전부가 무효가 되는 것이 아니라, 근로기준법에서 정한 기준과 전체적으로 비교하여 그에 미치지 못하는 근로조건이 포함된 부분에 한하여 무효로 된다.
- 다만 연장·야간·휴일근로에 대한 법정수당 산정기준이 되는 통상임금의 범위를 정한 단체협약이나 취업규칙 등이 근로자에게 불리한 면과 유리한 면이 있는 경우에는 근로기준법상 통상임금과 단체협약이나 취업규칙 등에 따른 통상임금을 비교하여 후자가 전자에 미달하면 그 미달하는 범위 내에서 근로기준법에 위반되어 무효라고 보아야 하고, 근로자가 자신에게 유리한 것만을 개별적으로 취사선택하여 법정수당을 산정하는 것은 허용되지 않는다.

대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결 등 참조

- 어떤 임금에 일정 근무일수를 충족하여야만 지급한다는 조건이 부가되어 있더라도, 그와 같은 조건이 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 조건, 즉 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건인 경우에는 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않는다. 반면 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금은 소정근로를 제공하였다고 하여 지급되는 것이 아니고 소정근로를 넘는 추가 근로의 대가이므로 통상임금이 아니다.

대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다74144 판결 등 참조
대법원 2018. 12. 27. 선고 2016다204271 판결 등 참조

- 구 근로기준법 제55조는 “사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다”라고 규정하고 있는바, 이에 따른 주휴수당 역시 근로기준법상의 수당으로서 근로자가 주휴일에 실제로 근무를 하지 않더라도 근무를 한 것으로 간주하여 지급되는 임금이므로, 그 성질상 통상임금을 기초로 하여 산정할 수당으로 봄이 타당하다.
- 시급제 또는 일급제 근로자가 기본 시급 또는 기본 일급 외에 매월 지급받는 고정수당 중에는 근로계약·단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 구 근로기준법 제55조에 따른 법정수당인 주휴수당이 포함되어 있지 않다. 따라서 시급제 또는 일급제 근로자로서는 근로기준법상 통상임금에 속하는 매월 지급받는 고정수당을 포함하여 새로이 산정한 시간급 통상임금을 기준으로 계산한 주휴수당액과 이미 지급받은 주휴수당액의 차액을 청구할 수 있고, 이를 주휴수당의 중복 청구라고 할 수 없다. 이는 1개월을 초과하는 일정기간마다 지급되는 정기상여금을 통상임금에 포함하여 시간급 통상임금을 새로 산정하는 경우에도 마찬가지이다.

■ 판결 요지

○ 재직조건이 부가된 정기상여금의 통상임금 해당 여부 (긍정)

- 이 사건 정기상여금에 부가된 재직조건이 무효라고 보기 어려우며 그 이유는 다음과 같다.

	<p>① 노사가 어떤 임금에 대해 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건을 부가하는 것은 그 임금 지급 기준이나 지급대상의 설정일 뿐, 이미 지급하기로 확정된 임금을 특정 시점에 재직하지 않는다는 이유로 포기하거나 박탈하는 것으로 보기 어려워 특별한 사정이 없는 한 무효로 볼 수 없음.</p> <p>② 근로자가 본인에게 유리한 퇴직 시점을 선택해 정기상여금을 지급받을 가능성을 고려할 때, 재직조건이 현저히 합리성을 결하였다고 볼 수 없으며, 2010년경부터 이 사건 정기상여금에 재직조건이 부가되어 있었으므로 재직조건을 부가할 경영상 필요성이 없었다고 단정하기도 어려움.</p> <p>- 약정 통상임금 등의 800%를 일정한 주기로 분할하여 정기적으로 지급하는 이 사건 정기상여금은 재직조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당함.</p> <p>○ 근로기준법이 정한 기준에 미달하는 법정수당의 산정방법과 근무일수 조 건부 임금의 통상임금 해당 여부</p> <p>- (장애인수당의 통상임금성 부정) 장애인수당은 소정근로의 가치 평가와 무관하게 장애인수첩 소지자에 한하여 지급되는 임금으로서 소정근로의 대가로 볼 수 없으므로 통상임금에 해당하지 않으므로 원심은 B에게 지급된 장애인수당을 통상임금에서 제외한 후 근로기준법상 통상임금을 기초로 계산한 법정수당과 기지급된 법정수당의 차액에 대한 지급을 명하였어야 함.</p> <p>- (소정근무일수 조건부 임금의 통상임금성 긍정) ‘월 15일 이상 근무 조건’은 주 5일제 근무를 실시하는 A사에서 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 조건에 해당하므로, 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 통상임금성이 부정되지 않음.</p> <p>○ 일급제 근로자의 주휴수당 차액 청구 가부 (긍정)</p> <p>- A사의 단체협약이나 취업규칙에는 이 사건 정기상여금에 주휴수당이 포함되어 지급된다고 볼 만한 내용이 없으므로 일급제 근로자인 B와 C에게 지급되는 이 사건 정기상여금에 주휴수당이 포함되어 있다고 볼 수 없음.</p> <p>○ 신의성실의 원칙 위반 여부 (부정)</p> <p>- 이 사건 정기상여금을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사합의가 있었다고 볼 수 없다는 등의 이유로 A사의 신의칙 항변을 받아들이지 않은 원심판단에 잘못 없음.</p>
시사점	<p>○ 금번 판결은 2024. 12. 19. 전원합의체 판결의 후속판결로서, 정기상여금에 부가된 재직조건의 효력에 대해 명시적인 판단을 내렸다는 점에서 중요한 의미를 가짐.</p> <p>- 정기상여금에 부가된 재직조건이 원칙적으로 유효하며, 특별한 사정이 없는 한</p>

	<p>이를 임금의 사전 포기나 박탈로 보아 무효로 판단할 수 없음을 명확히 하였음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 이에 따라 정기상여금이 재직 중인 근로자에게만 지급된다는 조건이 유효하므로 퇴직자는 퇴직 시점에 미지급된 정기상여금을 청구할 수 없음을 확인하였음. ○ 아울러 금번 판결은 근로자가 법정 통상임금에 포함된다고 주장하면서 통상임금의 증액을 요구하는 경우에 대한 법적 판단도 제시하였음. - 법정 통상임금이 아니라 하더라도 단체협약이나 취업규칙 등을 통해 ‘약정 통상임금’으로 정한 임금을 통상임금에 포함시켜 달라고 주장하면서, 근로자가 자신에게 유리한 것만을 선택적으로 적용하는 것은 허용될 수 없음을 분명히 하였음. - 이는 통상임금 산정 과정에서 근로자의 일방적인 선택을 제한하고, 객관적이고 일관된 원칙을 유지하려는 점에서 의미를 가짐.
--	---

○ 고용노동부 「통상임금 노사지도 지침」 발표

① 2024년 대법원 전원합의체 판결 요지

- (법리변경) ‘13년 대법원 판결 上 통상임금의 ’고정성‘개념 제외 → ’재직·근무일수 조건 부과‘ 정기상여금 등이 소정근로의 대가성이 인정되고 정기성, 일률성을 갖춘 경우 통상임금 인정
- (효력범위) 통상임금 개념 재정립(판례 변경)에 따른 파급효과, 법적 안정성과 신뢰 보호를 위해 동 판결(‘24.12.19.)이후 통상임금 산정부터 적용(장래효)

② 노사지도 지침의 주요 내용

□ 사업장 동향 점검 및 노사협의 지원

- (현장 이해 제고) 지방관서는 노사 간담회, 설명회 등을 통해 현장에서 대법원 판결과 변경지침 내용을 정확히 알 수 있도록 적극 지원
- (노사 협의 지도) 대법원 판결 및 변경지침에 따라 통상임금 범위 등 노사가 원만히 협의할 수 있도록 현장 지도에 만전

- 사업장별 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등으로 조건 등을 부가하여 통상임금에서 제외하고 있는 경우 노사 협의를 통해 동 판결 취지에 부합하게 변경할 수 있도록 적극 지도
 - 노사가 약정 통상임금을 정한 경우 법정 통상임금과 비교하여 미달되지 않도록 지도
 - 사용자가 단지 통상임금을 줄이기 위해 노사협의 및 법적 절차를 준수하지 않고, 일방적으로 지급조건만 바꾸는 등의 행위를 하지 않도록 엄정하게 지도
 - 노조 등 근로자도 소모적인 갈등과 소송보다는 대화와 타협을 통해 노사 모두 상생할 수 있는 방안 마련에 적극 나설 수 있도록 지도
- (임금체계 개편 지원) 이번 판결을 계기로 노사가 복잡한 임금구조 단순화, 미래지향적 임금체계 개편에 적극 나설 수 있도록 지원

3 주요 Q&A

□ 새로 입사하여 정기상여금을 아직 한번도 지급받지 못했으나, 해당 정기상여금이 통상임금에 포함되는지?

- 이번 대법원 전합 판결은 어떤 임금이 지급 시점에 근무를 하지 않아 해당 임금이 지급되지 않은 경우에도 해당 임금이 소정근로의 대가, 정기성, 일률성을 갖춘 경우라면 통상임금에 해당한다고 보았음. 따라서 정기상여금이 통상임금에 해당할 경우, 실제 지급시기에 따라 정기상여금을 받지 못한 경우에도 이를 포함하여 통상임금을 산정해야 함.

□ 회계연도 기준으로 연차휴가제도를 운영할 경우, 연차유급휴가미사용수당 산정방법은? (예 : '24년도 연차유급휴가 15일 중 10일 미사용한 경우)

- 연차유급휴가미사용수당청구권은 연차유급휴가청구권이 소멸하면 발생하므로, 회계연도 기준으로 연차휴가제도를 운영할 경우 매년 초일에 연차유급휴가미사용수당청구권이 발생할 것임. 따라서 연차유급휴가미사용수당은 새로운 법리를 적용한 '24.12월의 통상임금으로 산정하여 지급하면 될 것임.

□ 고정시간외수당을 지급해 온 경우, 12.19. 이후 어떻게 계산해야 하는지?

- 12.19. 이후에는 새로운 법리가 적용되므로 고정시간외근로(25시간)에 관계없이 실제 연장근로 발생일을 확인하여 산정해야 함.

□ 재직 또는 근무일수 조건이 있는 임금에 대해 앞으로 근무한 기간에 비례하여 지급해야 하는지?

- 이번 대법원 전원합의체 판결 및 후속 대법원 판결(2019다204876)에서 노사는 임금에 대한 조건을 자유롭게 부가할 수 있으며, 그 조건이 강행규정에 위반되거나 탈법행위에 해당하는 등 별도의 무효 사유가 존재하지 않는 한 유효하다고 판시함.
- 고정성 요건 제외로 재직 또는 근무일수 등 조건부 정기상여금 등이 통상임금의 범위에 포함되는 것과는 별개로 정기상여금 등에 부가된 ‘지급’조건은 특별한 사정이 없는 한 유효하므로 퇴직 등으로 ‘지급조건’을 성취하지 못한 경우 해당 정기상여금 등에 대한 사용자의 임금 지급 의무는 발생하지 않는다고 볼 것임.

○ 통상임금 전원합의체 판결 관련 특별학술대회 안내

○ 다음과 같이 2024. 12. 19. 통상임금 대법원 전원합의체 판결과 관련하여 특별학술대회를 개최하오니, 회원사분들의 많은 관심 부탁드립니다.

- 주제 : 2024년 통상임금 대법원 전원합의체 판결의 함의와 입법정책적 과제
- 일시 : 2025. 2. 13. (목) 오후 14:30~17:00
- 장소 : 한국프레스센터 20층 프레스클럽(서울 중구 세종대로 124)
- 주최 : 한국사회법학회·미래노동법혁신연구회·미래고용노동연구회

※ 첨부 : 통상임금 관련 특별학술대회 개요 1부

< 첨부 1 >

2024년 통상임금 대법원 전원합의체 판결의 함의와 입법정책적 과제

- 한국사회법학회·미래노동법혁신연구회·미래고용노동연구회 공동
주최 특별학술대회 -

- ☐ (일시) '25. 2. 13.(목) 14:30~17:00 (150')
- ☐ (장소) 한국프레스센터 프레스클럽(20층)
- ☐ (공동주최) 한국사회법학회·미래노동법혁신연구회·미래고용노동연구회
- ☐ 진행일정

진행사회: 박수경(한국사회법학회 총무이사)

시간	내 용		비 고
14:30 ~ 14:40	접수		
14:40 ~ 14:45	개회사		김희성 (한국사회법학회 회장)
14:45 ~ 14:50	축사		금재호 (미래고용노동연구회 회장)
14:50 ~ 15:50 [발 표]	1주제	2024년 대법원 통상임금 판결의 함의와 임금개념의 재편 필요성 ■ 통상임금 판결 변화의 함의와 임금개념 재편의 필요성: 이준희 (광운대 법학부 교수) ■ 2024년 통상임금 전원합의체 판결의 주요 내용과 문제점: 김종현 (법무법인 세종 변호사)	좌장: 김희성 (한국사회법학회 회장)
	2주제	통상임금의 개념적 모호성과 그 해소를 위한 입법정책적 과제 ■ 권 혁 (부산대 법학전문대학원 교수)	
15:50 ~ 16:50 [종합토론]	■ 조준모 (성균관대 경제학과 교수) ■ 이상희 (한국공학대 지식융합학부 교수) ■ 김상민 (법무법인 태평양 변호사) ■ 최진수 (법무법인 율촌 변호사)		
16:50 ~ 17:00	마무리 및 폐회		