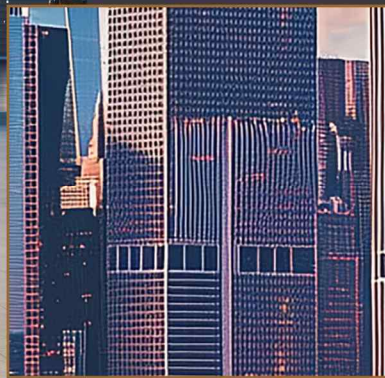


www.kef.or.kr

2025 e경제 · 경영정책 리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter





< contents >

- ▶ 경총, 「최근 청년 고용시장의 3가지 특징과 시사점」 발표 (4.8)
- ▶ 경총, 「착한 선구매·선결제 캠페인」 동참 안내

◆ 경총, 「최근 청년 고용시장의 3가지 특징과 시사점」 보고서 발표 (4.8)

(청년ESG팀 02-3270-7371) * 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

○ 한국경영자총협회는 「최근 청년 고용시장의 3가지 특징과 시사점」 보고서를 4월 8일 발표

○ 경총은 보고서를 통해 최근 청년 고용시장의 주요 특징을 ❶ 쉬었음 인구 증가, ❷ 단시간 근로자 증가, ❸ 장기실업자 증가로 분석.

※ 통계청, 경제활동인구조사 원자료 분석

❶ (쉬었음 인구 증가) 최근 청년 ‘쉬었음’ 인구가 2년 연속 늘면서 노동력 유향화 현상 심화됨. 특히 올해 2월 관련 조사가 시작된 이래 처음으로 50만명을 넘어섬.

- 부문별로는 20대 후반, 전문대졸 이상, 남성이 쉬었음 증가를 주도
- 최근 청년들은 원하는 일자리에 취업하지 못한 경우 하향 취업 대신 구직연장 또는 쉬었음을 선택하는 경향

❷ (단시간 근로자 증가) 최근 3년간 청년층 임금근로자가 감소하는 가운데 근로시간이 주36시간 미만인 단시간 근로자는 오히려 증가. 특히 근로시간이 주15시간 미만인 청년층 초단시간 근로자는 지난해 34.4만명으로 관련 조사가 시작된 이래 최대치를 기록

- 업종별로는 대면서비스업(44.9%), 사업장 규모별로는 10인 미만 사업장(54.8%)에서 주로 근무
- 2023년 이후 청년층의 자발적 시간제 근로 선택 비중은 타 연령대에 비해 가장 높게 나타남.

㉓ **(장기실업자 증가)** 최근 4년 연속 감소하던 청년층 장기실업자가 작년 0.2만명 증가로 전환됨. 작년 전체 장기실업자 중 '30대 이하'가 52.5%로 절반 이상 차지.

- 취업확률이 낮고 구직단념확률이 높은 장기실업자의 증가는 고용회복에 걸림돌로 작용할 수 있음.

○ 경총은 최근 청년 고용시장 특징을 고려해 ▲노동시장 재진입을 위한 고용지원서비스 강화, ▲양질의 시간제 일자리 창출·확산 여건 조성, ▲고용지원서비스 및 직업훈련체계 정비 등이 필요하다고 강조

◆ 「착한 선구매·선결제 캠페인」 동참 안내

○ 한국경영자총협회를 포함한 5개 단체*와 정부는 지난 3월 13일 민·관 합동으로 소상공인과 자영업자 지원을 위한 「착한 선구매·선결제 캠페인」 협약을 체결

* 한국경영자총협회, 중소기업중앙회, 소상공인연합회, 전국상인연합회, 한국외식업중앙회

- 동 캠페인은 4월 12일까지 진행될 예정으로, 민·관이 함께 외식 활성화를 위한 캠페인이 적극 확산되도록 노력하고, 민간 협·단체는 소상공인 점포들이 국민들에게 우수한 품질의 제품·서비스를 제공하고, 경쟁력을 향상시키도록 노력한다는 내용 포함.

○ 이에 우리 협회는 「착한 선구매·선결제 캠페인」에 회원사의 많은 관심과 참여를 부탁. 또한, 소상공인과 자영업자의 어려움 해소를 위해 기업 여건에 맞는 임직원 연차휴가 사용 촉진, 우리 농축수산물 구매 등 여러 방안을 통해 적극 동참해 주길 요청

※ 내수 활성화 및 소상공인 지원 방안 예시

- ▶ **(선구매·선결제)** 생산활동 등 경영에 필요한 물품을 선구매하거나, 인근 식당 등에 선결제를 통해 매출 감소로 어려움을 겪고 있는 협력업체와 영세·소상공인을 지원
- ▶ **(연차휴가 적극 활용 권장)** 근로자가 연차휴가를 보다 적극적으로 사용할 수 있는 조직 문화 조성 노력, 지역 축제·이벤트를 사내에 적극 홍보해 근로자들의 연차휴가 활용이 국내 여행 활성화와 지역 소비 확대에 이어질 수 있도록 지원
- ▶ **(우리 농축수산물 구매, 상품권 지급 등 노력)** 협력기업이나 사내 직원들에게 선물 제공 시 우리 농축수산물, 온누리상품권, 지역특산품 등을 우선 고려
- ▶ **(기타)** 이외에도 개별기업이 자율적으로 다양한 방안을 통해 내수 부진으로 어려움을 겪고 있는 영세·소상공인을 지원하도록 노력

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 통계청, 「2025년 3월 고용동향」 발표 (4.9)
- ▶ 산업통상자원부, 「2025년 1분기 외국인직접투자」 발표 (4.3)
- ▶ 한국은행, 「2025년 2월 국제수지(잠정)」 발표 (4.8)
- ▶ 기획재정부, 「아시아개발은행(ADB), 2025년 아시아경제전망 발표」 보도 (4.9)

◆ 통계청, 「2025년 3월 고용동향」 발표 (4.9)

- 2025년 3월 취업자는 2,858만 9천명으로 전년동월대비 19만 3천명(0.7%) 증가
 - **(산업별)** 보건업및사회복지서비스업(21만 2천명), 공공행정·국방및사회보장행정(8만 7천명), 금융및보험업(6만 5천명) 등 취업자는 증가했으나, 건설업(△18만 5천명), 제조업(△11만 2천명), 농림어업(△7만 9천명) 등 취업자는 감소
 - **(연령별)** 60세 이상(36만 5천명), 30대(10만 9천명) 취업자는 증가했으나, 20대(△20만 2천명), 40대(△4만 9천명), 50대(△2만 6천명) 취업자는 감소
- 고용률(15세 이상)은 62.5%로 전년동월대비 0.1%p 상승
 - ※ OECD 기준(15~64세) 고용률은 69.3%로 전년동월대비 0.2%p 상승
- 실업자는 91만 8천명으로 전년동월대비 2만 6천명(3.0%) 증가
 - 실업률은 3.1%로 전년동월대비 0.1%p 상승했고, 청년(15~29세) 실업률은 7.5%로 1.0%p 상승
- 전체 체감실업률*은 9.0%로 전년동월대비 0.1%p 하락했고, 청년(15~29세) 체감실업률은 17.3%로 1.1%p 상승

* 실업자에 시간 관련 추가 취업자와 잠재 경제활동인구까지 합한 개념

- 비경제활동인구는 1,620만 1천명으로 전년동월대비 4만명($\Delta 0.2\%$) 감소했고, 이중 취업준비자는 68만 6천명으로 2만 7천명(4.1%) 증가

※ 비경제활동인구 중 '쉬었음' 인구는 전년동월대비 7만 1천명 증가한 251만 7천명을 기록했고, 구직단념자는 3만 6천명 감소한 35만 4천명 기록

◆ 산업통상자원부, 「2025년 1분기 외국인직접투자」 발표 (4.3)

- 2025년 1분기 외국인직접투자(FDI)는 35.1억달러로 전년동기(27.8억달러)대비 26.4% 증가(도착 기준)

※ 최근 5년('21~'25)간 1분기 FDI 실적 추이(억달러, 도착 기준)
: 33.5('21.1q)→ 48.7('22.1q)→ 38.5('23.1q)→ 27.8('24.1q)→ 35.1('25.1q)

- 2025년 1분기 기준 제조업 FDI 규모는 5.7억 달러로 전년동기대비 43.2% 감소했고, 서비스업은 27.8억 달러로 전년동기대비 68.7% 증가

- 국가별로는 홍콩($\Delta 87.7\%$), 일본($\Delta 73.6\%$), 미국($\Delta 25.3\%$), 중국($\Delta 24.9\%$) 등에서 전년동기 대비 FDI가 감소, EU*(123.5%) 등에서는 FDI가 전년동기대비 증가(도착 기준)

* EU는 영국을 제외한 27개국

- 2025년 1분기 FDI는 중국에서 0.5억달러(전년동기대비 $\Delta 24.9\%$), 홍콩에서 0.6억달러($\Delta 87.7\%$), 일본에서 1.1억달러($\Delta 73.6\%$), 미국에서 2.2억달러($\Delta 25.3\%$)가 유입된 것으로 집계. 반면, EU에서 유입된 FDI는 11.4억달러를 기록하여 전년동기대비 123.5% 증가.

- 유형별로는 그린필드형 FDI가 16.1억달러로 전년동기대비 20.4% 증가했고, M&A형 FDI는 19.1억 달러로 전년동기대비 31.9% 증가(도착 기준)

※ 최근 5년('21~'25)간 1분기 그린필드형 FDI 실적 추이(억달러, 도착 기준)
: 11.7('21.1q)→ 29.8('22.1q)→ 22.3('23.1q)→ 13.3('24.1q)→ 16.1('25.1q)
최근 5년('21~'25)간 1분기 M&A형 FDI 실적 추이(억달러, 도착 기준)
: 21.9('21.1q)→ 18.9('22.1q)→ 16.2('23.1q)→ 14.5('24.1q)→ 19.1('25.1q)

◆ 한국은행, 「2025년 2월 국제수지(잠정)」 발표 (4.8)

- 2025년 2월 경상수지는 71.8억달러 흑자를 기록하여 전년동월(64.4억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 7.4억달러 확대

※ 경상수지는 '23년 5월(20.9억달러 흑자) 이후 22개월 연속 흑자를 기록
▶ 경상수지 추이(억달러) : 94.0('24.10)→ 100.5(11)→ 123.7(12)→ 29.4('25.1)→ 71.8(2)

- 상품수지는 81.8억달러 흑자를 기록하여 전년동월(69.2억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 확대

※ 상품수지는 '23년 4월(6.6억달러 흑자) 이후 23개월 연속 흑자를 기록
▶ 상품수지 추이(억달러) : 80.7('24.10)→ 98.8(11)→ 104.3(12)→ 25.0('25.1)→ 81.8(2)

- 서비스수지는 32.1억달러 적자를 기록하여 전년동월(18.7억달러 적자) 대비 적자 규모가 확대
 - ※ 서비스수지는 2022년 5월(2.8억달러 적자) 이후 34개월 연속 적자 기록
 - ▶ 서비스수지 추이(억달러) : △19.3('24.10)→ △19.5(11)→ △21.1(12)→ △20.6('25.1)→ △32.1(2)
- 본원소득수지는 배당소득을 중심으로 26.2억달러 흑자를 기록하여 전년동월(18.0억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 확대
- 이전소득수지는 4.1억달러 적자를 기록하여 전년동월(4.1억달러 적자)과 동일

◆ 기획재정부, 「아시아개발은행(ADB), 2025년 아시아경제전망 발표」 보도 (4.9)

- 아시아개발은행(ADB)은 우리나라의 2025년 경제성장률을 1.5%, 2026년 경제성장률을 1.9%로 전망
 - ADB는 우리나라의 2025년 경제성장률에 대해 대내적으로 고금리, 가계부채, 정치적 불확실성 등에 기인한 민간소비 약화 및 건설업 부진, 대외적으로는 미국·중국과의 수출 경쟁심화, 무역 불확실성 등 하방 요인으로 인해 지난 12월 전망치('25년 2.0%) 대비 0.5%p 하향 조정
 - 다만, 인공지능(AI) 관련 반도체 수출 호조, 정부지출 증가, 정치 안정, 확장적 통화정책 등의 효과에 힘입어 2025년 하반기에는 성장세가 회복될 것으로 예상했으며, 2026년 성장률은 1.9%로 전망
- 물가상승률의 경우 국제유가 하락, 식료품·에너지가격 안정세 등에 기반하여 2025년에는 지난 2024년 12월 전망치(2.0%) 대비 0.1%p 낮은 1.9%로 전망, 2026년 물가상승률도 1.9%로 전망
- 한편, 아시아 46개* 개도국의 경제성장률은 2025년 4.9%, 2026년 4.7%로 전망.
 - * ADB의 경제전망은 49개 아시아 역내 국가 중 일본, 호주, 뉴질랜드를 제외
 - ※ '25년 성장률은 지난 12월 전망치('25년 4.8%) 대비 0.1%p 상향 조정
 - 미국의 관세조치 및 무역 불확실성 확대, 중국의 부동산 부진 등으로 인해 2026년 성장세(4.7%)가 2025년(4.9%) 대비 둔화될 것으로 예측. 다만, 반도체에 대한 수요가 수출을 견인하고 물가 안정과 관광 회복이 수요 확대에 기여할 것으로 예상.
- ADB는 아시아·태평양 지역 물가상승률은 2025년 2.3%*, 2026년 2.2%로 전망. 국제유가 및 원자재 가격 하락, 중국의 저물가 기조 등이 물가 안정에 기여할 것으로 예측
 - * '25년 아시아·태평양 지역 물가상승률은 지난 12월 전망치('25년 2.6%) 대비 0.3%p 하향 조정

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 금융·금속·보건분야 산별교섭 난항 우려
- ▶ 법원의 노사관계 관련 판결에 대한 우려 여론 증가
- ▶ 계속고용(정년연장)을 둘러싼 논의 난항 전망
- ▶ 산업현장에서는 노동계의 고용보장 투쟁 및 원청 대상 투쟁 증가
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 금융·금속·보건분야 산별교섭 난항 우려

- 주요 산별노조가 올해 임단협 요구안을 확정하고 상견례를 개최했으나, 노조의 고용의 임금인상 요구 등으로 산별교섭 난항 전망
- 금융산업사용자협의회와 금융노조는 4. 8 산별교섭 상견례 개최했고, 금융노조는 ▲임금 7.1% 인상, ▲통상임금 범위 확대, ▲근로시간 단축 등 요구

※ 금융노사는 5. 22 제2차 산별교섭 진행 예정

- 금속산업사용자협의회와 금속노조는 4. 15 산별교섭 상견례를 개최할 예정인 가운데 금속노조는 ▲2026년 금속산업 최저임금으로 시급 11,210원(2025년 10,150원 대비 1,060원 인상) 요구, ▲노조의 확대간부 교육시간 유급보장(2박3일) 등 요구 예정

※ 금속노조는 지부별 임금인상 요구안으로 기본급 141,300원 인상 요구 예정

- 한편, 금속노조는 6월 하순 일괄 쟁의조정 신청을 거쳐 7월 중순 ‘노동법 전면개정’을 내세운 정치 총파업을 추진 계획

※ 금속노조 ‘노동법 전면개정’ 요구안 : ① 노조법 2·3조 개정, ② 산별교섭 제도화, ③ 타임오프 폐지, ④ 노조 회계공시제도 폐지 등

○ 민주노총 산하 보건의료노조는 4. 9 「정기대의원대회」에서 2025년 산별 요구안 확정

- 보건의료노조는 올해 교섭에서 ▲기본급 6.9% 인상, ▲근로시간 단축 등 요구 예정

※ 보건의료노조는 7. 8 일괄 쟁의조정 신청, 7. 24 총파업 추진 계획

◆ 법원의 노사관계 관련 판결에 대한 우려 여론 증가

○ 경총은 4. 9 「불법쟁의행위 손해배상 판결의 문제점」 토론회에서 현대자동차 비정규직지회의 불법 공장 점거로 인한 생산차질이 발생한 사건들(2010년~2012년)과 관련해 최근 사법부가 내린 판결의 문제점 논의

※ [발제] 성대규 강원대 법학전문대학원 교수, [좌장] 김영문 전북대 법학전문대학원 명예교수,
[토론] 이준희 광운대 법학부 교수, 김봉수 대구가톨릭대 법학과 교수, 이광선 법무법인 율촌 변호사

※ 법원은 지난 2. 13 현대차 손해배상청구 관련 소송에서 '위법한 쟁의행위 종료 후 상당한 기간 안에 생산량이 만회되었다면 고정비용 상당 손해의 발생을 인정하기 어렵다'고 판단

○ 이동근 경총 상근부회장은 개회사를 통해 사법부가 불법쟁의행위에 대해 다른 불법행위와 차이를 두지 말고 법과 원칙에 따라 엄정하게 책임을 물어야 한다고 강조

- 이동근 경총 상근부회장은 최근 수출 부진과 소비침체 등으로 경제위기가 우려되는 상황에서 사법부의 노사관계 관련 판결이 기업 부담을 가중시키고 있다고 지적

- 특히, 현대차 비정규직지회의 불법 공장 점거로 수백 대의 자동차 생산차질이 발생하고 조합원들이 형사재판에서 유죄판결까지 받았음에도 회사의 손해가 없다는 판결은 당사자인 회사와 대다수 국민들이 납득할 수 있을지 의문이라고 지적

- 또한, 최근 정치권에서 노조법 제2·3조(노란봉투법) 개정 논의가 재연되고 있다고 밝히고, 불법행위에 면죄부를 주기보다 그 주요 원인인 사업장 점거와 같은 극단적인 불법행위 관행부터 개선돼야 한다고 강조

○ 토론회 발제를 맡은 성대규 강원대 법학전문대학원 교수는 정당한 쟁의행위에 따른 발생한 손해를 대한 책임을 사용자에게 귀속시킨다는 점과 균형을 이루기 위해서는 위법한 쟁의행위로 인해 지출된 고정비용에 대해서는 근로자에게 귀속시키는 것이 손해배상제도의 목적에 부합한다고 강조

- 성대규 교수는 불법쟁의행위로 인해 이미 지출된 고정비용은 이미 확정된 손해로 추가생산 등을 통해 회복되기 어렵다고 지적

- 또한, 위법한 쟁의행위로 인한 손해배상책임을 개별화시키는 것은 각 개별 조합원의 과실비율에 따른 증명책임을 피해자인 사용자에게 전가시키는 것이라고 비판

◆ 계속고용(정년연장)을 둘러싼 논의 난항 전망

- 경사노위가 5월말 까지 정치일정과 무관하게 계속고용 관련 공익위원 검토의견을 제시한다는 계획이나 ① 대통령 파면 결정에 따른 대선정국 본격화, ② 한국노총의 경사노위 복귀 등으로 변수가 산적한 상황

※ 계속고용위원회는 6. 26까지 운영될 예정인 가운데 지난해 6월부터 10차례 회의 토론회 등 진행

- 한국노총은 4. 10 「상임집행위원회」에서 ① 경사노위 회의체 복귀, ② 새정부 출범까지 새로운 논의 진행 불가 방침을 세운 가운데 고령자 계속고용방식에 대해서는 법정 정년연장을 주장
- 한편, 더불어민주당은 「회복과 성장을 위한 정년연장 TF」를 발족(4. 2)한 가운데 정년연장TF는 ① 4~7월 정년연장 쟁점 정리 및 조정, ② 7월~8월 정년연장 입법방안 마련, ③ 9월~11월 정년연장 입법안 발표 및 입법 추진 계획
- 한편, 한국은행은 4. 8 ‘정년연장’보다는 ‘퇴직 후 재고용’ 방식이 고령자 계속 고용 방식으로 바람직하다는 내용의 보고서 발표
- 한국은행은 임금체계 개편이 전제되지 않은 정년연장은 청년 고용 위축, 노동시장 이중구조 심화 등의 부작용을 심화시킬 것이라고 밝히고, 퇴직후 재고용 방식이 바람직한 계속고용 방식이라고 지적

※ 한국은행은 퇴직 후 재고용으로 65세까지 계속근로할 경우 향후 10년간 경제성장률 0.9~1.4%p 증가 전망

◆ 산업현장에서는 노동계의 고용보장 투쟁 및 원청 대상 투쟁 증가

- 장기투쟁사업장 노조의 고공농성 등 극단적 투쟁이 지속되는 가운데 노동계는 정치권을 활용한 문제해결 모색

※ 민주노총 서비스연맹 관광레저산업노조 세종호텔지부장(2. 13부터), 금속노조 한국옵티칼 하이테크지회(‘24. 1. 8부터), 금속노조 거제통영고성하청지회(3. 14부터)는 고공농성 강행중

- 노동계는 4. 9 국회 앞 기자회견을 개최해 ▲세종호텔의 해고자 복직, ▲한국유타칼하이테크지회 조합원의 관계사 고용승계, ▲한화오션 협력사노조와 원청 간 교섭 등을 주장하며 문제해결 촉구

※ 이용우 더불어민주당 의원, 정혜경 진보당 의원 등 참여

- 한편, 대선정국을 활용한 노동계의 현안 해결 및 개별기업 노사관계의 정치쟁점화 시도가 증가할 것으로 우려

◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과	
▶	협약임금 인상률*은 고용부가 100인 이상 사업체 6,782개를 대상으로 집계, 2024년도 임금결정현황 제출 사업체는 6,672개(98.4%)
	* 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률
▶	2024년 연간 협약임금 인상률 (임금총액 기준)
-	(전체) 3.6%, 전년동기 4.2% 대비 0.6%p 하락
-	(규모별) 100~299인 3.8% (전년 4.6%), 300인 이상 3.6% (전년 4.1%)
	* 1,000인 이상 3.6% (전년 4.1%)

< 개별기업 임금교섭 타결현황 >

(2025. 4. 9 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
16	삼성바이오로직스	제조	4.7	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('25년) 임단협 타결 · 임금 평균 5.6% 인상(기본 인상률 3.5%, 성과 인상률 2.1%) 등
15	삼성전기	제조	4.1	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('25년) 임단협 타결 · 임금 평균 5.0% 인상(기본 인상률 3.0%, 성과 인상률 2.0%) · 특별 조직활성화비 30만원 지급 등
14	LG전자	제조	3.12	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('25년) 임단협 타결 · 임금 평균 4.3% 인상 · 직급별 초임 100만원 인상 · 사무직 고정AT(초과근무) 축소(24시간→20시간)* 등 * 줄어든 고정AT수당은 기본급에 산입

13	삼성전자	제조	3.5	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('25년) 임단협 타결 · 임금 5.1% 인상(Base-up 3.0% 평균 성과인상률 2.1%) · 자사주 30주 지급 · 패밀리넷몰 200만 포인트 지급 · 고정시간외수당 축소(16.5시간→14시간) 등
12	SK이노베이션	제조	2.24	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('25년) 임협 타결 · 임금 2.3% 인상 등
11	KB국민은행	서비스	1.20	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 2.8% 인상 · 성과급 250%(월 기준임금 기준)+200만원 지급 등
10	HD현대오일뱅크	제조	1.15	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 2.8% 인상(일반직 기준) · 특별성과급 기본급의 280% 지급 · 특별격려금 200만원 지급 등
8	포스코	제조	12.27	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급(Base-up) 10만원 인상 · 경영목표 달성 동창 격려금 300만원(전통시장 상품권 50만원 포함) 지급 · 노사화합 격려금 300만원 지급 등
7	신한은행	서비스	12.27	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 13만원 인상(호봉승급분 포함) · 격려금 470만원 지급 등
5	HD현대중공업	제조	11.27	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 7,404원 인상 · 타결 일시금 및 상생격려금 370만원 지급 등
2	르노코리아	제조	10.11	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급 포함) · 경영성과금(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

- ▶ [2209593] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(김주영 의원(민), 4.4)
- ▶ [2209596] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(임호선 의원(민), 4.4)
- ▶ [2209598] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(백혜련 의원(민), 4.4)
- ▶ [2209601] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(백혜련 의원(민), 4.7)
- ▶ [2209607] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 4.7)
- ▶ [2209608] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 4.7)
- ▶ [2209621] ‘임금채권보장법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 4.7)

○ 국회동향

- ▶ 4월 임시국회 일정 합의(4.9)

○ 판례동향

- ▶ ‘영업이익 목표가 달성’되는 경우 지급하도록 규정된 성과급에 대하여, 영업손실이 발생한 경우에도 이를 지급할 의무가 있는지 여부(부정) ; 부산고등법원(창원) 2025. 1. 23. 선고 2023나13469 판결

○ 법안동향

◆ [2209593] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(김주영 의원(민), 4.4)

- (발의 이유) 현행 ‘산업안전보건법’에는 특수형태근로종사자에 대한 건강진단 실시 근거 등이 마련되어 있지 않아, 이들에 대한 건강관리가 충분히 이루어지지 못하고 있다는 지적 제기

- (주요 내용) ① 사업주가 특수건강진단(산업안전보건법 제130조)이 필요한 업무에 종사하는 특수형태근로종사자에 대해 건강진단을 실시하도록 의무 부여
- ② 사업주가 야간작업 등을 하는 특수형태근로종사자에 대해 건강진단 또는 업무전건강진단을 실시하도록 하고, 그 결과에 따라 야간업무 제한 등의 조치를 하도록 의무 부여

◆ [2209596] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(임호선 의원(민), 4.4)

- (발의 이유) 저출생 문제 해소에 기여하기 위해 현행 제도의 실질적 보장 필요성 제기
- (주요 내용) 근로자의 난임치료휴가·육아휴직·육아기 근로시간 단축 사용 신청을 받은 사업주가 30일 이내에 명시적인 하용의 의사표시를 하도록 의무를 부여하고, 기간 내 통하지 않을 경우 휴가·휴직이 개시 되는 것으로 간주

◆ [2209598] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(백혜련 의원(민), 4.4)

- (발의 이유) 출산율 제고를 위해 일·가정 양립 지원을 더욱 강화할 필요성 제기
- (주요 내용) ① ‘가족돌봄휴가’ 기간을 現 ‘10일’ → ‘30일’로 확대
- ② ‘가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축’ 사유에 ‘근로자 및 근로자의 배우자의 임신’ 포함

◆ [2209601] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(백혜련 의원(민), 4.7)

- (주요 내용) 상시 100명 이상의 근로자를 사용하는 사업주에게 ‘남녀고용평등법’상 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도의 직종별·직급별·성별 사용 비율, 성별 육아휴직 사용 근로자의 5년 이상 근속 비율을 공시하도록 의무를 부여하고, 위반 시 300만원 이하의 과태료 부과

◆ [2209607] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 4.7)

- (발의 이유) 지난 2023년 7월 ‘산재보험법’상 ‘전속성 요건’이 폐지되면서, 여러 업체에서 일하는 특수형태근로종사자도 산재보험의 적용을 받을 수 있게 되었음. 그러나, ‘산업안전보건법’은 여전히 전속성 기준을 유지하고 있어, 전속성이 없는 특수형태근로종사자를 보호 범위에서 제외하고 있다는 지적 제기
- (주요 내용) ‘특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치(산업안전보건법 제77조) 적용 시 전속성 요건 폐지

◆ [2209608] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 4.7)

- (발의 이유) 현행법(남녀고용평등법 제22조의2)는 근로자가 가족을 돌보기 위해 연간 10일의 범위 내에서 ‘일 단위로 ‘가족돌봄휴가’를 사용할 수 있도록 규정하고 있으나, 근로자 및 가족의 다양한 사정에 대응하기 위해서는 휴가를 ‘시간 단위로도 사용할 필요성 제기
- (주요 내용) 가족돌봄휴가를 ‘일 또는 시간 단위로 사용할 수 있도록 규정

◆ [2209621] ‘임금채권보장법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 4.7)

- (발의 이유) 현행법(임금채권보장법 제7조의2 등)은 고용노동부장관이 사업주를 대신해 근로자의 체불임금을 지급하는 ‘대지급금’의 범위를 ‘3개월 동안의 미지급 임금’ 등으로 제한하고 있음. 그러나 근로자의 생활 안정 보장을 위해서는 대지급금 지급 범위를 확대해야 한다는 지적 제기
- (주요 내용) 퇴직근로자에 대한 대지급금 지급 범위에 ‘근로기준법상 임금채권(시효 3년)’을 포함

○ 국회동향

◆ 4월 임시국회 일정 합의(4.9)

- 여·야는 대정부질문(4.14 ~ 16) 및 본회의(4.17) 등 4월 임시국회 세부일정에 합의
 - 더불어민주당은 4.17 본회의에서 ‘상법 개정안(이사 충실의무 확대) 등 재의요구권이 행사된 8개 법안 재표결 추진 계획

○ 판례동향

- ◆ ‘영업이익 목표가 달성’되는 경우 지급하도록 규정된 성과급에 대하여, 영업손실이 발생한 경우에도 이를 지급할 의무가 있는지 여부(부정) ; 부산고등법원 (창원) 2025. 1. 23. 선고 2023나13469 판결

영업이익 목표달성률에 따라 성과급을 차등 지급하도록 한 이 사건 임금협약의 규정은, 기업 경영성과에 따른 흑자인 경우를 전제로 한 ‘이익배분적’ 성격의 규정이고, 최소 지급분에 대한 보장 내용이 명시되어 있지 않은 점, 과거 손실 발생 시 성과급이 지급되지 않았던 점, 그리고 ‘영업이익 목표달성’이라는 문언 그 자체의 의미에 따라 해석되어야 한다는 점 등에 비추어, 영업손실이 발생한 경우에는 성과급 지급의무가 없다.

<p>사실관계</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A사는 중기, 건설기계 등의 제조 및 판매업을 영위하는 법인이고, B 등은 A사 소속 근로자이거나 퇴사자 또는 이들의 상속인이며, C 노동조합은 A사의 노동조합임. ○ A사와 C 노동조합은 2020년도(2020. 2. 1. ~ 2021. 2. 20.)에 적용되는 임금협약을 체결(이하 ‘2020년 임금협약서’)하였고, 이 협약에는 ‘영업이익 목표달성 성과급’(이하 ‘이 사건 성과급’)에 관한 규정이 포함되어 있음. <ul style="list-style-type: none"> - 해당 성과급 규정은 영업이익 목표달성률에 따라 차등 지급되며, 목표달성률 50% 미만인 경우 기준임금의 100%를 지급하도록 명시되어 있었음. - A사의 2020년도 회계연도 개별재무제표상 약 4,730억 원의 영업손실이 발생하였고, 이에 따라 A사는 이 사건 성과급을 지급하지 않았음. ○ 이에 대해, B 등은 성과급의 최저 지급구간 조건이 “목표달성률 50% 미만”으로 규정하고 하한을 설정하지 않은 이상, 영업손실이 발생하더라도 A사가 성과급의 최소분을 지급하여야 한다고 주장하면서, 특히 ▲ 개별재무제표가 아닌 연결재무제표에 따르면 영업이익이 흑자라는 점, ▲ 과거 지급되던 임금·단체협약 타결금을 폐지하고 이를 성과급에 포함시킨 점 등을 근거로 성과급 미지급은 신의성실의 원칙에 반한다고 주장함. <ul style="list-style-type: none"> - A사는 해당 성과급 규정은 영업이익이 흑자인 경우에만 지급되는 이익배분적 성격의 성과급으로 해석되어야 하며, 적자인 상황에서는 지급의무가 없다고 주장함. ○ 1심은 해당 성과급 규정이 영업이익이 흑자인 경우를 전제로 한 ▲ 이익배분적 성격의 규정으로 해석됨을 바탕으로, ▲ 과거 손실 발생 시에도 성과급이 지급되지 않았던 점, ▲ 2009년 임금협상 경위 및 규정 문언의 의미 등을 종합해 A사에 성과급 지급의무가 없다고 보아 B 등의 청구를 모두 기각하였고, 2심도 이를 그대로 인용하였음.
<p>판결요지</p>	<p>■ 관련 법리</p>

대법원 2017. 3. 22. 선고 2016다26532 판결

- 법률행위에 따라 작성된 처분문서에 담긴 문언의 객관적인 의미가 명확하다면, 특별한 사정이 없는 한 그 문언대로 의사표시의 존재 및 내용을 인정하여야 하고, 한편 단체협약은 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 위하여 노동조합과 사용자가 단체교섭을 거쳐 체결하는 것이므로, 그 명문 규정을 근로자에게 불리하게 변형 해석할 수는 없다. 그러나 단체협약 문언의 객관적인 의미가 명확하게 드러나지 않고 문언 해석을 둘러싼 이견이 있는 경우에는, 해당 문언 내용, 단체협약이 체결된 동기 및 경위, 노동조합과 사용자가 단체협약에 의하여 달성하려는 목적과 그 진정한 의사 등을 종합적으로 고려하여, 논리와 경험의 법칙에 따라 합리적으로 해석하여야 한다.

대법원 1989. 5. 9. 선고 87다카2407 판결,
대법원 1991. 12. 10. 선고 91다3802 판결 등 참조

- 민법상의 신의성실의 원칙은 법률관계의 당사자는 상대방의 이익을 배려하여 형평에 어긋나거나 신뢰를 저버리는 내용 또는 방법으로 권리를 행사하거나 의무를 이행하여서는 안 된다는 추상적 규범을 말하는 것으로서,
- 신의성실의 원칙에 위배된다는 이유로 그 권리행사를 부정하기 위하여는 상대방에게 신의를 공여하였다거나, 객관적으로 보아 상대방이 신의를 가짐이 정당한 상태에 이르러야 하고 이와 같은 상대방의 신의에 반하여 권리를 행사하는 것이 정의관념에 비추어 용인될 수 없는 정도의 상태에 이르러야 한다.

■ 판결 요지

○ 성과급 지급의무가 있는지 여부 (부정)

- 다음과 같은 사실 및 사정을 종합하면 이 사건 성과급 규정은 영업이익이 흑자인 경우를 전제로 한 규정이라고 판단되므로, 2020년도에 영업손실이 발생하였으므로 A사는 근로자들에게 이 사건 성과급 규정에 따른 이 사건 성과급을 지급할 의무가 없음.

① 2020년 임금협약서 제2조 나항은 ‘개별 영업이익 공시 실적’을 기준으로 하도록 정하고 있으므로, ▲ ‘영업이익’ 판단 시 연결재무제표상의 영업이익은 기준이 될 수 없으며, B 등은 퇴직급여, 대손상각비, 손실보상충당금 등 1회성 비용을 제외하면 손실 규모가 과도하지 않다고 주장하나, ▲ 이를 영업이익에서 공제할 근거가 없고, 해당 비용을 제외하더라도 A사는 여전히 영업손실 상태였으므로 B 등의 주장은 이유 없음.

② 이 사건 성과급 규정은 근로자의 개별적인 성과가 아니라 ▲ A사 전체 영업이익 목표달성률에 따른 차등 지급 규정을 두고 있으며, 2020년 임금협약서에서 ‘매출 성장 성과급’을 별도로 규정하고 있다는 점에서 기업의 이익을 배분하는 ‘이익배분적’ 성격을 갖는 규정이라고 보이며, ▲ 과거 손실이 발생한 2000년에도 성과급이 아닌 ‘새출발 격려

	<p>금' 명목으로 일시금이 지급되었으며, 경상이익이 발생하지 않은 1999년에도 성과급을 지급하지 않은 사례가 있으므로 A사는 손실이 발생한 경우 성과급을 지급하지 않아 온 것이 인정됨.</p> <p>③ 이 사건 성과급 규정은 지급률이 최대 530%까지 상승*할 수 있으나, 영업손실이 발생하는 경우에도 이를 적용하도록 예정된 것으로 보기 어렵고, 영업손실이 난 경우에도 적용해야 한다는 원고 측 주장대로라면, 손실이 발생했더라도 최대 530%의 성과급이 지급**되어야 하는데, 영업이익을 흑자로 예상하고 목표에 도달하지 못한 경우에는 이보다 더 적은 지급률을 적용하여야 하는바, 영업이익이 흑자인 경우보다 영업손실이 발생하는 경우 더 많은 성과급을 지급해야 하는 모순이 발생할 수 있음.</p> <p>* 임금협약서에 따르면 목표달성률 115% 이상시 530% 지급</p> <p>** 해당연도 영업손실이 예상되고, 그 예상 영업손실을 115% 이상 줄이는 경우를 목표달성이라고 본다면 530%를 지급해야 한다는 것으로 해석</p> <p>④ 2009년 임금협상 당시 일시금(타결금)을 폐지하고 성과급 지급률을 상향하는 논의는 영업이익이 흑자일 것으로 예상된 상황에서 이루어진 것으로 영업이익 목표달성 성과급의 최소 지급분이 보장된다는 내용은 없었으며, 타결금은 매년 지급 여부가 달랐던 고정적이지 않은 급여임을 고려하면 영업손실이 발생한 경우에도 타결금 수준의 성과급을 보장하기 위하여 성과급의 하한을 정한 것이라고 단정하기 어려움.</p> <p>⑤ '영업이익 목표달성'이라는 문언이 영업이익이 흑자인 경우만을 전제로 한다는 해석은 문언을 변형하지 않고 있는 그대로 합리적으로 해석한 것이고, 이는 규정 취지 등을 고려할 때 근로자에게 불리하게 변형하여 해석하는 것이라고 할 수 없음.</p> <p>- 이상의 사정에 비추어 항소심은, B 등이 영업 손실이 발생한 경우에도 성과급을 지급받을 것이라는 정당한 신뢰를 가졌다고 보기 어렵고, A사가 영업 손실로 인해 성과급 지급의무가 없다고 주장한 것이 정의관념에 비추어 용인될 수 없는 정도의 상태에 이르렀다거나, 신의성실의 원칙에 반한다고 인정할 만한 증거가 없다고 판단하였음.</p>
<p>시사점</p>	<p>○ 금번 판결은 성과급 지급 여부에 있어, 성과급의 기본성격, 문언 해석, 과거 지급 관행 등을 종합하여 사용자가 지급의무를 부담하지 않을 수 있다는 판단을 인정한 사례로서, 유사한 분쟁 예방을 위한 실무적 기준을 제시하였다는 점에서 의의가 있음.</p> <p>- 이 사건 성과급 규정은 기업의 경영성과에 따라 지급 여부가 달라지는 '이익배분형' 제도로 해석되었으며, 법원은 최소 지급분 보장 내용이 명시되어 있지 않은 점, 과거 손실 발생 시 성과급이 지급되지 않았던</p>

	<p>사례 등을 종합하여 영업손실 발생 시 지급의무가 없다고 판단함.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 또한, 성과급 산정 기준은 ‘개별 영업이익 공시 실적’을 기준으로 한다는 협약 문언에 따라 연결재무제표 기준 및 1회성 비용 공제 주장을 배척하였고, ‘영업이익 목표달성’이라는 표현 역시 추가적 해석 없이 문언 자체에 따라 판단하였는바, 이는 객관적 의미가 명확한 경우 그 자체에 따라 해석되어야 한다는 대법원 판례의 원칙에 따른 것으로, 향후 협약 문안은 해석상 이견이 없도록 명확히 구성할 필요가 있음. - 타결금 또는 일시금 등 과거 지급 사례가 성과급 하한 보장으로 오인되지 않도록, 지급 취지 및 회계 처리 방식, 지급 근거 등에 대한 내부 기록 정비가 필요함. <p>○ 이번 판결은 성과급 관련 규정 및 실제 운용의 일치 여부가 쟁점이 될 수 있는 사례로, 향후 임금협약 또는 성과급 제도 설계 시 ▲ 문언 명확화, ▲과거 관행 관리, ▲ 재무기준 정비 등 종합적인 리스크 점검이 필요할 것을 시사함.</p>
--	--