2025년 한국노총
공동임단투지침교육

기간 : 2025. 3. 10 – 3. 11
장소 : 한국노총 중앙교육원

1. 2025년 노동정세와 한국노총 운동방향 ····· 2
2. 임금인상요구안 해설 & 임금정책방향 ····· 15
3. 공동임단투지침 ····· 36
3. 국민연금 활용과 제도개선, 조합원의 노후준비 ····· 54
4. 통상임금의 의해 ····· 85
5. 2025년 개정노조법 ····· 108

한국노동조합총연맹

경제 현황 및 노동정세

세계 경제 전망

Table 1. Overview of the *World Economic Outlook* Projections

(Percent change, unless noted otherwise)

Year over Ye

	Estimate		Projections	
	2023	2024	2025	2026
World Output	**3.3**	**3.2**	**3.3**	**3.3**
Advanced Economies	**1.7**	**1.7**	**1.9**	**1.8**
United States	2.9	2.8	2.7	2.1
Euro Area	0.4	0.8	1.0	1.4
Germany	–0.3	–0.2	0.3	1.1
France	1.1	1.1	0.8	1.1
Italy	0.7	0.6	0.7	0.9
Spain	2.7	3.1	2.3	1.8
Japan	1.5	–0.2	1.1	0.8
United Kingdom	0.3	0.9	1.6	1.5
Canada	1.5	1.3	2.0	2.0
Other Advanced Economies 3/	1.9	2.0	2.1	2.3
Emerging Market and Developing Economies	**4.4**	**4.2**	**4.2**	**4.3**
Emerging and Developing Asia	5.7	5.2	5.1	5.1
China	5.2	4.8	4.6	4.5
India 4/	8.2	6.5	6.5	6.5

* 자료 : 국제통화기금(IMF), 「2025년도 세계성장률 전망치 보고서」, 2025.01.18.

* 자료 : 현대경제연구원

➢ IMF, 올해 세계경제성장률 3.3% 전망, 코로나 펜데믹 이전 10년간 3.5%대 성장률 유지, 이후 둔화세 지속

➢ 트럼프노믹스 2.0 : 미국 우선주의에 중국과의 무역 갈등 심화, 전 세계 각국의 대미 교역정책 대응 사활

국내 경제 전망

❖한국은행 올해 경제성장률 전망 1.5%로 조정 (2025.2.25)

- 비상계엄이후 정치적 불확실성 지속, 추가 경정예산 조기 집행 무산.
- 소비·건설투자 등 내수 회복 지연, 취약부문 중심 고용 애로 지속.
- 미국의 통상정책 관련 수출 타격 우려로 하방 위험 확대, 내수와 수출 모두 낮은 증가세.

* 자료 : 국제금융센터, 캐피털 이코노믹스(CE)

노동 정세(실질임금 하락세 지속)

* 자료 : 한계레, 「GDP 늘어도 실질임금 1.6% 줄어... '낙수효과' 없는 성장」, 20240904

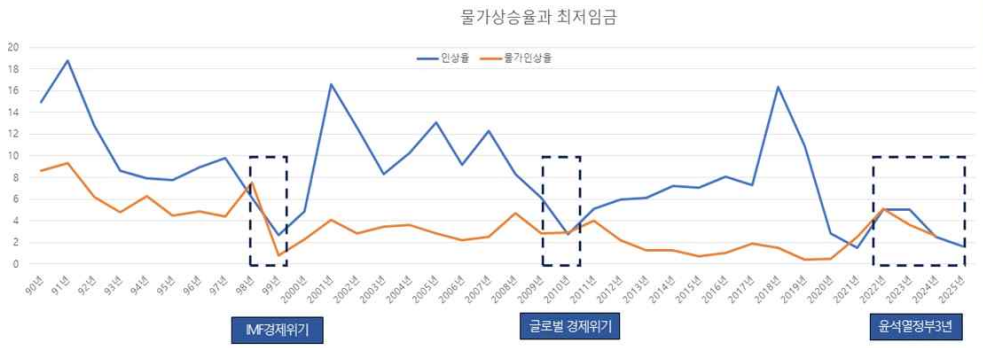
▣ 2022년부터 실질임금 상승률이 하락세로 전환

▣ 2022년부터 2년 6개월간 누적 실질임금상승률은-1.7%에 달해

▣ 계엄정국에 따른 정치적불확실성, 미 관세 부담 등 역대 최저 수준의 성장률이 예상되는 2025년에는 실질임금 하락세가 더욱 커질 전망.

◈ 임금인상(명목임금 상승률)이 물가수준(물가상승률)을 따라잡지 못해 실질임금은 감소하는 현상 지속.

노동 정세(최저임금)



➢ 윤석열 정부 이전 최저임금 인상률은 물가상승률 보다 높은 수준.

● 1990년 이후 평균 물가상승률은 3.45% 인데 비해 최저임금 인상률은 8.22%로 두배 이상

➢ 윤석열 정부 3년동안 평균 최저임금 인상률 3.1%(2022년 5%, 2023년 2.5%, 2024년 1.7%), 평균 물가상승률 3.7%(2022년 5.1%, 2023년 3.6%, 2024년 2.3%) 로 최저임금조차 실질임금(구매력) 하락 현상 지속

노동 정세(노동시장 이중구조 심화)

[비정규직 확대/고착화, 임금격차 및 성별 격차 확대, 고용의 질 저하]

- ◈ 고령화, 산업구조 영향등으로 비정규직 비중 40%에 육박
- ◈ 2022년 비정규직에서 정규직 이동 12% (2002~2006년 45%)
  → 사실상 끊어진 노동사다리 (노동신분제 사회 도래)
- ◈ 정규직과 비정규직 임금격차 1,748,000원 (역대 최대)
- ◈ 남녀 임금격차비율 31.2% (OECD 34개국 중 최하위 유지)
- ◈ 비정규직 중 시간제 근로자 사상 처음으로 50% 넘겨 (50.3%)

* 자료 : 통계청, 아시아투데이, 뉴시스, 20241022

노동 정세(임금체불액)

❖2024년도 임금체불액 2조 448억원 (사상 최대)

- 2023년에 비해 2,603억원(14.6%) 증가
- 임금체불 근로자 수 283,212명으로 코로나 이후 최대 (전년대비 2.8% 증가)
- 미청산 체불액 3,751억원에 달해 (건설업을 중심으로 한 경기위축과 대유위니아(1,197억원), 큐텐(320억원) 등 대규모 집단 체불 발생)
- 건설업4,780억원 (전년대비 9.6% 증가) 으로 전체 체불액에서 가장 많은 23.4% 차지, 도소매·음식·숙박업 2,647억원 (16.7% 증가), 운수·창고·통신업 2,478억원(57.0% 증가)에서도 높은 증가율 나타내

임금체불액 추이

* 자료 : 고용노동부

[30인 미만 소규모사업장에 집중된 임금체불-전체 283,212명 중 228,010명으로 80.51% 차지]

- ◈ 5인 미만 사업장 → 130,500명(6,659억원) 5인 ~29인 이하 → 97,510명(7,932억원)
- ◈ 당국의 지속적인 관리 감독 강화 입장에도 불구 임금체불은 사각지대인 소규모 사업장에 집중

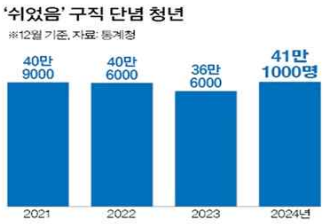
노동 정세(노동법 사각지대)

[노동법 사각지대 방치 노동자 1,810만명 육박]

* 자료 : 김종진, 「불안정 노동의 확산, 프리랜서 권리보호 정책방향 모색」, 2023.11.20

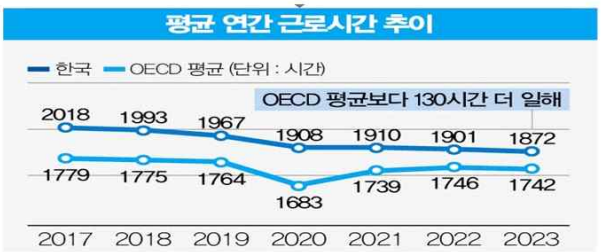
* 자료 : 조선일보, 2025.02.17

963만명 사각지대 노동		847만명 제도밖 노동	
파견·용역 간접고용	80만명	특수고용	165만명
일용직	125만명	플랫폼노동	292만명
1주 15시간 미만 초단시간	185만명	프리랜서	400만명
5인 미만 사업장	380만명		
고령 노동자	176만명		
청소년 노동자	17만명		
보호받지 못하는 노동자 총 1,810만명			



* 2022년도 통계청 경제활동인구 원자료 분석을 통해 프리랜서 규모 추정, 프리랜서/특고/플랫폼 노동자의 경우 일부 중복이 있을 수 있음.

노동 정세(장시간 노동)



* 자료 : OECD, 참고 38개 회원국, 더스쿠프, 2025.03.03

◆ **2023년 기준 우리나라 연간 노동시간 1,872시간 (OECD 6번째 장시간 노동국가)**

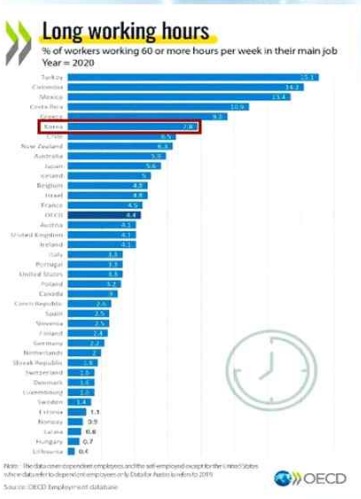
→ OECD 평균 1,752시간 대비 130시간 많음.

→ 노동시간 감소추세, 2020년 이후 정체, 계도기간 및 특별연장근로 인가제도 남용

◆ **1주 60시간 이상 장시간 노동자 비율 7.8% (OECD 6번째 과도)**

→ 국회예산처, 연간 노동시간 OECD 수준 단축 위해서 1주 평균 3.8시간 감축 필요

→ 고용노동부 공식 통계, 최근 5년간 뇌심혈관 질환 사망자(과로사) 2,418명



노동 정세(장시간 노동)

[후퇴되는 노동시간 유연화 정책과 파상공세]

◈ 2018년 1주 52시간 상한 근기법 개정 이후 정부와 국회의 후속조치

→ 탄력적 근로시간제 단위기간 6개월 확대 (2021.04.06)

→ 선택적 근로시간제 정산기간 3개월 확대 (신상품 또는 신기술의 연구개발 업무, 2021.04.06)

→ 재량 근로시간제 대상업무범위 확대 (신상품, 정보처리시스템, 취재, 디자인, 방송, 상담 등, 2019.07.01)

→ 특별연장근로 인가제도 인가사유/기간 등 확대 (주 52시간 상한 예외 인정, 2020.01.31)

→ '포괄임금약정 금지' (지침 또는 가이드라인 발표) 약속 미이행

◈ 노동시간 유연화 공세

→ 윤석열 대통령 후보 시절 120시간 노동 필요 발언 (24시간X5일=120시간)

→ 주69시간제 도입 시도 지속(윤석열 취임 이후 지속적인 시도 → 주12시간 연장근로 한도를 월, 분기, 반기, 연 단위로)

→ 반도체특별법으로 특정 산업에 대한 주52시간 예외 시도, 타 산업으로의 확대 움직임

→ 화이트 이그젬션 검토 논란 등

◈ 제도 활용 먼저, 이대로라면 근기법상 노동시간 규율법제 형해화

→ 근기법상 유연근무제를 사실상 모두 확대함. 노동시간 단축에 충분히 대응 가능 판단

노동 정세(세계 노동권 지수)

▣ 국제노총(ITUC)이 발표한 '2024년도 글로벌 노동권 지수' 보고서에서는 대한민국을 **"정부가 노조활동을 범죄화하고 검찰권을 남용해 노조를 표적수사 하는 나라"**로 평가

※ 글로벌 노동권 지수란? : 163개국 331개 노총 대상 설문조사 후 148개국 답변 분석, 여기에 국제노동기준과 관련 97개 지표를 기준으로 각 국의 노동권 수준을 등급화. (설문 결과에 대해 사실을 검증하고 법률연구원들이 위반상황에 대해 분석)

< 국제노총의 글로벌 권리 지수는 모두 6개 등급으로 분류됨. >

- 1등급 : 노동권 침해가 간헐적으로(sporadic) 일어나는 나라
- 2등급 : 노동권 침해가 반복적으로(repeated) 일어나는 나라
- 3등급 : 노동권 침해가 정기적으로(regular) 일어나는 나라
- 4등급 : 노동권 침해가 체계적으로(systematic) 일어나는 나라
- 5등급 : 노동권이 전혀 보장되지 않는 나라
- 5등급+ : 법치가 완전히 붕괴된 나라에 적용

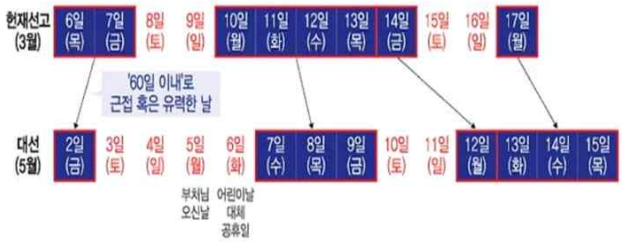
☞ 우리나라는 최하위 수준인 5등급 → 노동권이 전혀 보장되지 않는 나라로 평가

정치 정세(탄핵 정국과 조기 대선)

❖12.3 내란 사태와 탄핵, 조기대선과 정권교체로 이어지는 격변기

- 세계경제 및 국내경기 위축에 더불어 더욱 악화되는 노동정세와 극단적으로 후퇴하고 있는 상대적 취약 노동자(중소기업, 비정규직, 여성, 특수고용, 플랫폼·프리랜서 노동자 등)들을 보호하기 위한 사회대개혁을 견인해 가야 할 시대적 소명.
- 노동존중 개혁과제의 법·제도적 관철을 위해 어느때보다 한국노총을 중심으로 한 조합원의 단결과 참여가 필요.

헌법재판소 탄핵 인용시 대선 일정 시나리오



*헌법에 따라 헌재 선고일로부터 '60일 이내'에 대선을 치러야 함

조기 대선 일정

D-60	3월	10일	탄핵 인용, 예비 후보자 등록신청 시작
D-50		20일	선거일 공고
D-40		30일	국외 부재자 신고 및 재외 선거인 등록신청 마감
D-30	4월	9일	입후보 공무원 등 시작
D-28		11~16일	선거인 명부 작성
D-24		15~16일	후보자 등록 신청
D-14		25~30일	재외투표소 투표
D-12		27일	선거인 명부 확정
D-8	5월	1~4일	선상투표
D-5		4~5일	사전투표소 투표
D-day		9일	선거일(오전 6시~ 오후 8시)

자료: 중앙선거관리위원회

한국노총 방향&대응

한국노총 대응 방향(활동기조 및 운동방향)

슬로건 개혁을 주도하라! 노동의 희망을 열자!!

[활동 기조] 개혁의 구심, 참여와 연대의 확장!

→ (내란사태와 탄핵, 조기 대선 및 정권교체 국면에서) 민주주의 회복과 사회개혁 과제 실현의 구심으로써 한국노총 위상 확립

→ (조직적 결의를 통한) 참여와 (노동시민사회 및 비정규직, 특고, 플랫폼 등 미조직 노동까지) 연대의 확장

→ 사회개혁의 동력인 (개혁과제 실천 및 노동의제의 제도적 관철을 위한) 조직적 역량 강화

[운동방향] 사회개혁을 견인하는 조직노동의 역할 강화

→ 불평등, 양극화 해소를 위한 현장 임단투와 연대 교섭 실천 (노동시간 단축과 일자리 나누기, 연대교섭, 비정규직 정규직화, 정년연장)

→ 노동과 시민 사회 연대를 통한 '반노동-노동개악 청산', '최저임금 인상-차별 적용 철폐', '노조법 제2, 3조 개정 관철'

→ 다층적 사회적 대화, 새 정부와의 정책적 제휴 통한 노동존중 개혁과제 관철 (경제민주화, 복지사회, 노동기본권 보장, 노동헌법 개정)

한국노총 대응 방향(2025년도 사업계획)

주요 정책 및 제도 개선 과제

1. 노동권 사각지대 해소를 위한 사회연대입법 관철
2. 반노동정책 폐지 및 국제수준의 보편적 노동기본권 확보
3. 주4일제 도입 및 장시간 노동 근절
4. 보편적이고 일률적인 65세 정년연장 법제화
5. 최저임금 인상 투쟁
6. 통상임금 고정성 폐기 대법원 판결에 따른 임금체계 개편
7. 임금체계 개악 저지 및 동일노동-동일임금 확보
8. 고용안전망 강화 활동
9. 연금 개악 저지와 의료·돌봄 체계 확대를 통한 사회공공성 강화
10. 기후 위기 대응 및 정의로운 전환 대책 활동
11. 공무원·교원의 노동·정치기본권 확립
12. 성별격차 해소를 통한 성평등 노동환경 구축
13. 산재예방 및 보상 활동 강화

주요 조직적 과제

1. 제21대 대선 승리 투쟁사업
2. 조직강화 사업(민주적 운영, 회원조합 및 지역본부 지원, 현장의견 반영)
3. 투쟁력 제고와 일상적 투쟁현장 지원
4. 조직확대 사업(비정규·비정형 노동자 조직확대사업 추진)
5. 공무원·교원 30만 조직화
6. 지역조직 활성화 지원
7. 지역 사회적 대화 지원
8. 지역단위 기후위기 대응, 정의로운 전환 지원 활동

한국노총 대응 방향(활동기조 및 주요활동)

시기 및 성격	대선 전		새 정부 출범 후 (6월~)
	탄핵정국(2월~3월)	조기대선(4월~6월)	
활동기조	- 내란세력 퇴진 및 사회개혁 활동	- 조직적 참여와 결의 - 핵심 노동정책 의제화	- 전략적 개입과 대선 핵심 노동정책 의제 관철
주요활동	▸대통령 탄핵, 반민주 내란세력 단죄 퇴진 투쟁 ▸대선 기획단 운영 및 대선 노동정책 의제 수립 ▸대선 노동정책요구 발표 ▸사회개혁 위한 노동시민사회 개혁과제 수립	▸대선 노동정책 의제화 및 주요정당 정책공약화 ▸대선후보 노동정책 수용도 평가 ▸각 정당 대선후보 정책간담회 ▸대선 정치방침 수립 ▸친노동 · 민주개혁후보 정책연대 및 지지 ▸전국단위노조대표자대회, 5월 전국노동자대회 및 임시대의원대회 개최	▸한국노총의 핵심 노동정책 요구 국정과제 반영 ▸대선 정책공약 관철을 위한 정책협약 이행점검 TF 운영 ▸한국노총-여당-정부 정책협의회 구성 운영 ▸노동중심의 사회적 대화 의제수립 및 관철

◈ 대선 대응 방향 : 정책 요구 발표 → 각 정당 정책 공약화 → 정책간담회 및 정책연대 → 핵심국정과제 반영 → 정책협의회 구성

한국노총 대응 방향(주요 정책 및 제도개선 과제)

1. 노동권 사각지대 해소를 위한 '사회 연대 입법' 관철

→ 5인미만 근로기준법 전면적용

→ 모든 일하는 사람의 노동권 보장을 위한 '일하는 사람을 위한 기본법' 제정

→ 동일노동 동일임금 법제화 및 간접고용 중간 착취 근절, 고용안정 보장

2. 반 노동정책 폐지 및 국제수준의 보편적 노동기본권 확대

→ 노조법 제2조 · 제3조 개정 재추진

→ 정부의 시행령 및 시행규칙 개정 등을 통한 노조운영 통제 · 개입 원천 차단

→ ILO 비준협약 이행 및 노사 자율교섭 확대 : 근로시간 면제 제도 전면 개편, 초기업별 단체교섭 촉진 및 단체협약 효력적용 확장 등

한국노총 대응 방향 (주요 정책 및 제도개선 과제)

3. 주4일제 도입 및 장시간 노동 근절

→ 주4일제 도입 · 실행방안 마련

→ 반도체산업 등 업종별 노동시간 적용제외 및 연장노동시간 관리방식 변경 시도 저지

→ 1일 최장 노동시간 제한 및 최소 11시간 연속휴식제 전면 도입

→ 포괄임금약정 금지

→ 야간노동 제한 및 노동시간 사각지대 해소를 통한 보편적 휴식 · 휴게 보장

◈ **2024년, 우리나라에서 주5일제 시행된지 20년째** → 당시 극렬한 반대와 우려 불구, 주5일제는 현재 우리 사회 성공적 정착, 노동시간 패러다임의 변화를 넘어 사회문화, 일상생활 전반의 일대 혁신 이끌어냄.

◈ **대기업 뿐만 아니라 중소기업, 사무직 뿐 아니라 제조/서비스까지 주4일제 도입 실험 활발, 긍정적 효과 입증**
→ 전통 제조기업, 포스코, 현대자동차 주4일제 도입 및 임단협 쟁점

◈ **최근 심각한 기후위기, 저출산 등 대응 주4일제 등을 통한 획기적인노동시간 체제 전환 필요**

한국노총 대응 방향 (주요 정책 및 제도개선 과제)

4. 보편적이고 일률적인 65세 정년 연장 법제화

→ 국민연금 수급개시 연령과 연계한 65세 이상 정년연장 법제화를 위한 입법 활동

→ 중고령자 노동조건 개선 및 차별금지 강화 활동

<정년과 국민연금개시연령 간 격차>

해당년도	2013-2017	2018-2022	2023-2027	2028-2032	2033~
출생년도	1953~1956	1957~1960	1961~1964	1965~1968	1969년생
노령연금 개시연령(A)	61세	62세	63세	64세	65세
정년연령 하한 (국민연금가입상한(B))	60세	60세	60세	60세	60세
소득 크레바스(A-B)	1년	2년	3년	4년	5년

〈국가별 법정 정년과 노령연금 수급개시 연령 현황〉

국가별	한국	일본	미국	덴마크	영국	독일	프랑스
법정 정년	60세	65세	없음	67세 (2030년까지 단계적 68세)	없음	65세 (2029년까지 단계적 67세)	62세
연금수급 개시연령	65세(2033)	65세 (기초+후생)	67세	68세(2030)	67세	67세(2031)	62세

◈ **정년연령과 연금수급연령 불일치 ⇒ 노후빈곤 (노인빈곤율/자살율 OECD 회원국중 1위)**
※ 국민연금 수급개시연령과 법정정년 불일치, 우리나라가 유일

◈ **직장생활 연장 ⇒ 노후준비/설계 필요**

◈ **해외 주요국 고령화 대응 ⇒ 정년연장 강제 (연금수급=정년 제도화), 조기퇴직금지법 제정**

한국노총 대응 방향 (주요 정책 및 제도개선 과제)

4. 보편적이고 일률적인 65세 정년 연장 법제화 (계속)

[법정 정년연장 관련 한국노총 정책방향]

→ 고령자고용법 개정, 정년 65세 연장 (연금수급연령 연계 단계적 연장)

→ 강제적인 임금체계조정 반대 (동일노동 동일임금 원칙 적용)

→ 노동시간과 임금이 비례한 '노동시간피크제' 또는 '노동시간단축청구권 도입' (노동시간 단축→청년노동자와 일자리 나눔)

구분	한국노총	사용자단체 (정년보고서, '23.9)	정부
고용방식	국민연금 수급개시연령과 연계한 단계적 정년연장	재고용 중심의 계속고용정책	노사자율로 선택 (정년연장, 정년폐지, 재고용)
임금조정	'나이' 를 이유로 임금삭감 반대 임금피크제 폐지	임금체계 개편	직무/성과중심의 임금체계 개편 연계
기타	55세 이상 고령자에 대한 연령차별 금지(기간제법, 파견법 개정)	취업규칙 변경절차 완화, 고령자파견허용 확대 등	-

한국노총 대응 방향 (주요 정책 및 제도개선 과제)

5. 최저임금 인상 투쟁

→ 최저임금 인상 및 개악 저지를 위한 상시 협의체(최저임금 운동본부 등) 가동 및 참여

→ 최저임금위원회 집중 교섭, 최저임금 개악 시도 적극 대응

6. 통상임금 고정성 폐기 대법원 판결에 따른 임금체계 개편

→ 근로기준법상 통상임금 개념 재 정립

→ 기본급 중심의 임금체계 설계 단순화 개편 및 지원

현행 「근로기준법」은 '통상임금' 에 대한 정의 규정을 두지 않고 하위 법령에 정의에 대한 위임을 하지도 않고 있으나, 시행령 제6조에 의거하여 연장, 야간, 휴일 근로 등에 따른 가산수당 및 연차유급휴가 미사용 수당 등 법정수당 계산의 기초로 사용

통상임금 범위 확대에 따른 임금 변화

※주휴일이 하루인 월급제 노동자 가정 (단위: 원)

임금 항목	변경 전	변경 후
기본급	2,500,000	2,500,000
상여금(지급일 재직 때 지급)	500,000	500,000
식대(15일 이상 근무 때 지급)	200,000	200,000
성과수당(목표 달성 때 지급)	200,000	200,000
연장근로수당(30시간 치)	538,278	688,995
합계	3,938,278	4,088,995
통상임금	2,500,000	3,200,000

※ 시간당 연장근로수당 = (월 통상임금 / 209시간 X 1.5배(연차수당은 1.0배)

한국노총 대응 방향 (주요 정책 및 제도개선 과제)

6. 통상임금 고정성 폐기 대법원 판결에 따른 임금체계 개편 (계속)

구분	기존 판례(대법원 2012다89399)		새로운 판례(대법원2020다247190판결등)
통상임금 판단지표	소정근로의 대가+정기성·일률성·고정성 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단	⇨	소정근로의 대가+정기성·일률성 통상임금의 개념적 징표에서 '고정성'을 제외하고, 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 '정기적', '일률적'으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취가능성과 관계없이 통상임금에 해당
고정성 판단	특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 '소정근로'에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려우며 지급조건이 성취될지 여부가 불확실하므로 고정성도 결여		고정성 개념이 제외되어 '재직조건부 상여금', '근무일수 조건부 상여금' 등 통상임금 인정 가능
적용범위	모든 사건에 동일 적용		선고일 이후 사건부터 적용 (진행 중인 사건에는 소급 적용)

◆ 근로계약서, 취업규칙 등 임금체계·구성 관련 사내규정 확인 및 통상임금 범위 확대에 따른 임금항목을 분석할 것
◆ 월 통상임금 산정기준시간수 확인 및 관련 조항을 정비하고 통상임금 재산정·지급을 요구할 것
◆ 통상임금 관련 한국노총 법률자문·소송지원을 적극 활용할 것

한국노총 대응 방향 (주요 정책 및 제도개선 과제)

7. 임금체계 개악 저지 및 동일노동-동일임금 확보

→ 정부의 일방 임금체계 개악 추진 상시 모니터링 및 대응

→ 노동자 중심의 대안 임금체계 마련을 위한 연구 및 자문활동

8. 고용안전망 강화 활동

→ 일방적 구조조정 대응 (총고용 보장 투쟁, 경영상 이유에 의한 해고 남용 금지)

→ 전 국민 고용보험 완성 (고용보험 체계를 '노동시간'(월60시간)에서 '소득기반'으로 전환)

→ 고용보험 보장성 강화 및 개악 저지 (모성보호사업비, 예술인 및 노무제공자 확대, 반복수급 제한 등 저지)

→ 고용안정 관련 법 제정 및 제도 개선 (기업 변동 및 사업이전 시 보호, 이주노동자 및 공무직 처우 개선 등)

한국노총 대응 방향 (주요 정책 및 제도개선 과제)

9. 연금개악 저지와 의료 · 돌봄 체계 확대를 통한 사회공공성 강화

→ 시민공론화 결과를 존중하는 공적연금 입법 (보험료율 13%-단계적, 소득대체율 50%)

→ 퇴직연금의 실질적 노후소득보장기능 강화

→ 전 국민 의료와 돌봄의 사회화, 공공 건강돌봄체계 강화 (돌봄기본법 제정 등)

10. 기후위기 대응 및 정의로운 전환 대책 활동

→ 노조재생에너지 확대를 위한 법 제정

→ 석탄화력 정의로운 전환 특별법 제정 대응 활동

→ 산업 전환을 위한 사회적 대화 활동

한국노총 대응 방향 (주요 정책 및 제도개선 과제)

11. 공무원 · 교원의 노동 정치기본권 확립

12. 성별격차 해소를 통한 성평등 노동환경 구축

→ 성별 임금격차 해소를 위한 성별임금공시제도 도입

→ 여성 집중 산업인 돌봄노동 분야의 저임금, 열악한 노동조건 개선을 위한 입법 추진

→ 상대적으로 돌봄의 부담을 더 많이 지는 여성의 노동시장 차별을 해소하기 위한 대응책 마련

13. 산재예방 및 보상활동 강화

→ 중대재해처벌법 및 현장정착 지원 강화,

→ 산재보험 관련 법 제도 개선, 산재보험 선 보장 제도 도입 활동 등

2025년 한국노총 임금인상요구안 해설
&
임금정책 방향

강사: 한국노총 정책1본부 유동희 부장

한국노총

1. 기본 정세

2. 2025년 한국노총 임금인상요구율

3. 임금인상 주요 근거 (표준생계비, 임단투지침 설문 결과)

4. 연대임금 전략

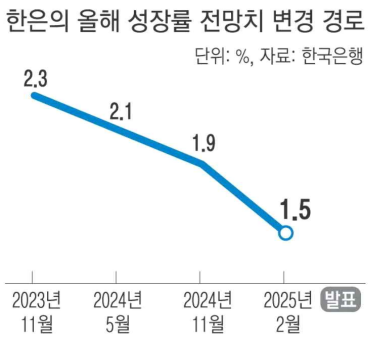
5. 최저임금 정책

1/43

1. 기본정세

2/43

1. 기본 정세



- 비상계엄 사태에 따른 **정치 불확실성 확대**, **기상여건 악화 등**으로 **소비가 부진한 가운데 수출 증가세가 약화**
- 국내경제는 **경제심리 위축**, **미국의 관세정책 등** 영향으로 내수 회복세와 수출 증가세가 예상보다 낮을 것
- 2025년 경제성장률은 지난 11월 전망치(1.9%)를 큰 폭 하회하는 **1.5%로 전망**
- 성장경로에는 **주요국 통상정책**과 **미 연준의 통화정책 방향**, **국내 정치 상황 변화** 및 **정부의 경기부양책** 등 불확실성이 높은 상황

3/43

1. 기본 정세

- 2024년 4분기 및 연간 국민소득(잠정) 통계에 따르면 **지난해 1인당 국민총소득(GNI)**는 3만6,624달러로 2023년(3만6,194달러)보다 **1.2% 증가**
- 3만 달러에 진입한 2014년 이래로는 **11년째 3만 달러대를 벗어나지 못하고 있음**

4/43

1. 기본 정세

지난 2월 소비자심리지수는 **95.2로 전월대비 4%p 상승**

*CCSI(Composite Consumer Sentiment Index)
- 소비자심리지수 **100보다 크면 낙관적, 적으면 비관적**

5/43

1. 기본 정세

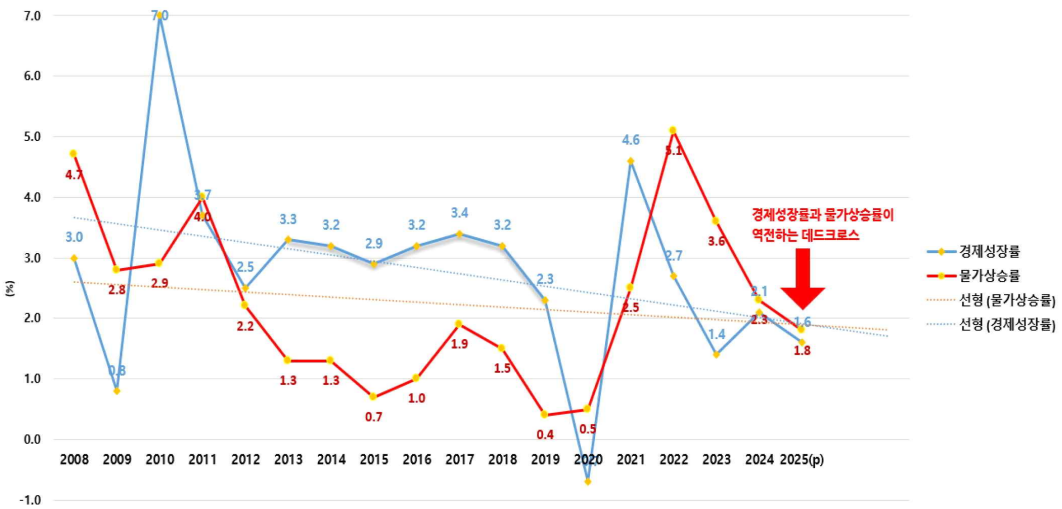
- 현재 우리나라는 소비 정체뿐 아니라 각종 산업의 정부 '시장 정책 실패'가 미칠 하방 위험 영향도 존재하여 당분간 경기침체 현상이 지속할 가능성이 매우큼
- 승용차 등 내구재(-3.1%), 음식료품 등 비내구재(-1.4%), 의복 등 준내구재(-3.7%)에서 판매 감소
- 업태별로는 전문소매점(-3.4%), 승용차 및 연료소매점(-4.1%), 슈퍼마켓 및 잡화점(-5.9%), 백화점(-3.3%), 대형마트(-2.3%)에서 판매가 감소

소비 감소 현상은 전반적으로

쓸 돈이 없거나, 돈을 아끼는 상황으로 경기 침체를 단적으로 보여주는 예

6/43

1. 기본 정세



7/43

1. 기본 정세

▣ 위기로 치닫는 대한민국 경제, 위협받는 노동자가구 생계

- 우리나라 경제는 코로나바이러스 사태 이후 **글로벌 경기 둔화, 주요국 간 통상 무역 마찰, 반도체 산업의 불확실성 증폭 등**으로 과거보다 경제 성장 경로가 매우 불확실한 모습을 나타냄
- 주요 기관에서 전망한 지난해 말과 올해 초까지의 거시경제 지표만 보더라도 본격적인 **저성장 국면**으로 접어들며, **경기 침체를 넘어선 경제 위기의 암울한 그림자가 드리우는 상황**
- 특히, 과거와 최근 우리나라의 경제성장률과 물가상승률의 변화 추이는 지난해와 올해를 기점으로 경제성장률과 물가상승률이 역전되는 **데드크로스(dead cross)** 상황이 나타나고 있음

8/43

1. 기본 정세

세계경제

<2025년 세계 경제성장률 전망> (단위: %)

기관별	세계은행(WB)	OECD	IMF	UN
경제성장률(%)	2.7%	3.3%	3.3%	2.8%

발표 시점: 세계은행 25.1.16/ OECD 24.12.4 / IMF 25.1.17 / UN 25.1.9

국내경제

<2025년 경제성장률 및 소비자물가상승률 전망> (단위: %)

	정부	한국은행	KDI	국회예산정책처	IMF	OECD	UN
경제성장률	1.8	1.9	2.0	2.2	2.0	2.1	2.2
물가상승률	1.8	1.9	1.6	2.1	2.0	1.8	1.6
전망시점	25.1.2	24.11.28	24.11.12	24.10.11	25.1.17	24.12.4	25.1.9

출처: 각 기관

노동자에겐 최근 세계 경제 침체 및 국내 정치 불안정성 증폭으로

소득 양극화, 임금 불평등 심화로 인한 피해가 우려됨.

9/43

1. 기본 정세

<2023년 국세수입 재추계 결과> (단위 : 조원, %)

구 분	'22년 실적(A)	'23년 예산(B)	'23년 전망(C)	전년대비 (C-A)	전년대비 비율	예산대비 (C-B)	예산대비 비율
ㅇ 총 국 세	395.9	400.5	341.4	△54.5	△13.8	△59.1	△14.8
- 일반회계	385.2	390.3	331.1	△54.0	△14.0	△59.1	△15.2
(소득세)	128.7	131.9	114.2	△14.5	△11.3	△17.7	△13.4
(법인세)	103.6	105.0	79.6	△24.0	△23.1	△25.4	△24.2
(부가세)	81.6	83.2	73.9	△7.7	△9.5	△9.3	△11.2
- 특별회계	10.8	10.2	10.3	△0.5	△4.6	0.1	0.7

출처: 세수 재추계 결과 및 재정 대응방향 보도자료(23.9.18, 기획재정부)

<2024년 국세수입 재추계 결과> (단위 : 조원, %)

구 분	'23년 실적(A)	'24년 예산(B)	'24년 전망(C)	전년대비 (C-A)	전년대비 비율	예산대비 (C-B)	예산대비 비율
ㅇ 총 국 세	344.1	367.3	337.7	△6.4	△1.9	△29.6	△8.1
- 일반회계	333.9	356.1	327.2	△6.7	2.0	△28.9	△8.1
(소득세)	115.8	125.8	117.4	1.6	1.4	△8.4	△6.6
(법인세)	80.4	77.7	63.2	△17.2	△21.4	△14.5	△18.6
(부가세)	73.8	81.4	83.7	9.9	13.4	2.3	2.8
- 특별회계	10.1	11.2	10.5	0.3	3.4	△0.7	△6.5

출처: 세수 재추계 결과 및 재정 대응방향 보도자료(24.9.25, 기획재정부)

10/43

1. 기본 정세

- 세수 결손은 세금이 적게 걷혔다는 것이 아니라, 원래 걷어야 할 세금이 덜 걷힌 것
- 특히, **가장 큰 세수 감소를 유발한 것은 법인세**임. 법인세 감소의 주요인은 각종 세액공제 혜택등으로 법인이 정상적으로 납부해야 할 세금을 내지 않았기 때문
- 세수결손 사태로 국세의 일부를 재정이 어려운 지방자치단체에 나눠주는 보통교부세와 지방교육 재정교부금을 삭감하며 일반 국민들의 생활에도 그 여파가 이어짐

  * 재정자립도가 낮은 지자체 예산 삭감(경상북도 3,497억 원, 전라남도 2,738억 원, 경상남도, 2,427억원, 강원도 2,286억 원, 전라 북도 2,047억 원 등), 공공자금 관리기금, 주택도시기금, 국유재산관리기금, 외국환평형기금(외평기금, 환율 방어용), 국가의 비상시 써야 할 국가 기금까지 손대는 상황임.

11/43

1. 기본 정세

<종사상지위별 근로자 1인당 월평균 내역별 임금> (단위: 천원, %)

	'23.11월	'24.8월	9월	10월	11월
상용근로자	3,930 (3.8)	4,111 (3.6)	4,592 (0.0)	4,168 (3.7)	4,027 (2.5)
정액급여	3,432 (3.5)	3,534 (3.2)	3,539 (3.1)	3,539 (3.0)	3,535 (3.0)
초과급여	232 (4.4)	237 (3.8)	238 (5.1)	265 (5.3)	239 (3.4)
특별급여	267 (7.8)	340 (6.9)	814 (−12.4)	364 (9.9)	252 (−5.5)
임시일용근로자	1,860 (5.4)	1,782 (1.2)	1,749 (−7.4)	1,816 (−2.3)	1,807 (−2.9)

출처 : 사업체노동력조사 결과, (고용노동부, 25.1.23)

- 정부가 발표한 지난해(2024년) 노동자 임금 현황 발표 자료에 따르면 임시일용노동자는 1,807천 원으로 2.9%(-53천 원) 감소
- 비정규직 규모와 임금은 2024년 8월 기준 923만 명(임금노동자의 41.7%)인데, 감소하던 비정규직 규모는 코로나 위기 이후 2022년(900만 명)과 2023년(906만 명)보다 약 17만 명 증가
- 비정규직 월 평균 임금의 경우, 2022년 191만 원에서 9만 원(4.6%) 인상된 200만 원으로 나타났으며, 정규직 대비비정규직 임금 불평등 비율은 53.7%에서 53.9%로 전년보다 0.2%p 축소

12/43

1. 기본 정세

<노동자 1인당 누계 월평균 실질임금> (단위: 천원, %)

	23.11월	24.7월	24.8월	24.9월	24.10월	**24.11월**
명 목 임 금	3,714 (3.6)	4,257 (7.4)	3,870 (3.4)	4,301 (−0.3)	3,922 (3.4)	3,800 (2.3)
소비자 물가지수	112.68 (3.3)	114.13 (2.6)	114.54 (2.0)	114.65 (1.6)	114.69 (1.3)	114.40 (1.5)
실 질 임 금	3,296 (0.3)	3,730 (4.8)	3,379 (1.4)	3,751 (−1.9)	3,420 (2.1)	3,322 (0.8)

출처 : 사업체노동력조사 결과, (고용노동부, 25.1.23)

- 또한, 24.11월 물가수준을 반영한 근로자 1인당 실질임금은 3,322천 원으로 전년동월(3,296천 원)대비 0.8%(+25천 원) 증가하였지만, 여전히 상용직의 상여금, 성과급 등의 반사 효과로 하락세를 막은 것에 불과함.

13/43

1. 기본 정세

▣ 2025년 한국노총 임금인상요구안 핵심 목표

- 사용자단체를 중심으로 최근 거시경제 지표 악화로 인한 경기침체 상황을 의식해 앞으로도 '노동자 임금인상 자제'를 내세울 것으로 예상되지만, 임금 노동자 임금이 정체되거나 삭감된다면 성장률을 그나마 지탱하고 있는 내수 역시 더욱 부정적 경로로 진입을 가속화 할 것.
- 노동자 임금인상을 통한 소비가 기반이 된 내수 활성화정책으로 경제성장 동력을 확보
- 각종 외국자본과 대외 경제의 불확실성에 따른 우리나라 경제 성장률이 잠식됨을 방지하기 위해

▲노동자 임금 인상을 통한 내수 활성화와 국내 생산 제품을 우선 소비 촉진

▲중소기업 경쟁력 강화를 위한 자금 지원 및 기술 개발 지원

▲국내 생산 활성화

▲기업의 실생활 물가의 고공행진을 억제하기 위한 가격 안정화 정책을 적극 모색

따라서, 2025년 한국노총 임금인상 요구안은 노동자 임금인상을 통한 **노동자가구 구매력 향상을 추구하고 이를 통한 민생 경제 및 내수경제 활성화가 기반이 된 경제성장을 핵심 목표**

14/43

2. 2025년 한국노총 임금인상요구율

15/43

2. 2025년 한국노총 임금인상요구율

〈2025년 한국노총 임금인상요구율 및 산출근거〉

2025년 한국노총 임금인상요구율 7.3%

정액급여 314,919원 인상 요구

최소 임금인상분 (3.8%)

국내외 주요 기관* 25년 경제성장률 전망치(2.0%) + 소비자물가상승률 전망치(1.8%)

*정부, 한국은행, KDI, 국회예산정책처, IMF, OECD, UN (7개 기관 전망치 평균)

+

실질임금 보전분 (2.0%)

최근 2개년 실질임금 감소율*

*노동부 사업체노동력조사결과

+

연대임금 조성분 (1.5%)

▣ 비정규직 임금인상요구율

‣ 2025년 **월 총액임금 인상 요구액 314,919원 (요구율 X)**

‣ 비정규직 임금 209만 원(현재 정규직 대비 54.0%수준, 임금인상 금액 확보시 57.9%로 격차 축소)

16/43

2. 2025년 한국노총 임금인상요구율

2025년 한국노총 임금인상 산출		내 용(원 , %)
(1) 노동자 가구원 수 3.01인 생계비[1]		6,058,711
(2) 근로소득이 충족해야 할 생계비(83%)[2]		5,028,730
(3) 2025년 소비자 물가상승률(1.8%) 반영 생계비[3]		5,119,247
(4) 2024년 월평균임금[4] (2024년 1월 ~ 11월 평균)	월 고정임금 (정액임금+상여금 월할액)	4,323,119
	정액임금	3,729,160
(5) 생계비와 실질임금과의 차액 (18.4% 부족)	목표 생계비(3)- 월 고정임금	796,128
(6) 2025년 한국노총 임금인상요구율(생계비충족률 90.6%)		7.3%
(7) 월임금 획득 목표(7.3%)	월 고정임금 기준	4,638,038
	월 정액임금 기준	4,000,812
(8) 임금요구 금액 (7.3%)	월 고정임금 기준	314,919
	월 정액임금 기준	271,652

17/43

2. 2025년 한국노총 임금인상요구율

<생계비 충족률에 따른 임금인상액 및 인상률>

생계비 충족률 (%)	월 고정임금			월 정액임금		
	목표액 (원)	차액 (원)	인상률 (%)	목표액 (원)	차액 (원)	인상률 (%)
100%	5,119,247	796,128	18.4	4,415,907	686,747	18.4
99%	5,068,055	744,936	17.2	4,371,748	642,588	17.2
98%	5,016,862	693,743	16.0	4,327,589	598,429	16.0
97%	4,965,670	642,551	14.9	4,283,430	554,270	14.9
96%	4,914,477	591,358	13.7	4,239,271	510,111	13.7
95%	4,863,285	540,166	12.5	4,195,112	465,952	12.5
94%	4,812,092	488,973	11.3	4,150,953	421,793	11.3
93%	4,760,900	437,781	10.1	4,106,794	377,634	10.1
92%	4,709,707	386,588	8.9	4,062,634	333,474	8.9
90.6%	**4,638,038**	**314,919**	**7.3**	**4,000,812**	**271,652**	**7.3**
90%	4,607,322	284,203	6.6	3,974,316	245,156	6.6
89%	4,556,130	233,011	5.4	3,930,157	200,997	5.4
88%	4,504,937	181,818	4.2	3,885,998	156,838	4.2
87%	4,453,745	130,626	3.0	3,841,839	112,679	3.0
86%	4,402,552	79,433	1.8	3,797,680	68,520	1.8
85%	4,351,360	28,241	0.7	3,753,521	24,361	0.7

- 2025년 임금인상요구율인 7.3%를 생계비 충족 금액으로 환산시 월 고정임금 총액 314,919원이며,
- 이를 충족할시 산출 생계비 금액의 약 90.6% 수준임.

18/43

3. 임금인상 주요근거

19/43

3. 임금인상 주요근거(표준생계비)

◎ 한국노총 표준생계비 (이론 + 실태 생계비의 결합 방식)

◎ 「2024년 한국노총 표준생계비」 변화된 경제·사회 현상 반영을 위한 모형 개정

첫째, 표준생계비 가구 유형 중 하나인 4인가구(Ⅲ) 생계비 모형에서 제거

- 4인가구(Ⅲ)은 2006년 모형에서 처음 추가, 이 가구의 주요 속성 중 하나는 고등학령기 자녀로 인한 교육비 부담 등 가계지출이 많이 발생하는 요인을 드러내는 데 있었음. 2024년 모형은 이 속성을 4인가구(Ⅰ)과(Ⅱ)에 반영

둘째, 기존 12개 비목에 '음식 및 숙박비' 추가, 총 13개 비목으로 구성

- 가계동향조사의 12개 비목과 '비소비지출'을 합한 13개 비목과 일 치

셋째, 표준생계비 산출의 객관성, 신뢰성을 제고 위해 13개 비목의 하위 품목 폐지 및 재조정

20/43

3. 임금인상 주요근거(표준생계비)

비목	품목			비고
	중분류	개정 전(2018년 모형)	개정 후(2024년 모형)	
식료품 및 비주류 음료비	-	소고기-한우 불고기	소고기-안심	- 규격 및 명칭 변경
		닭고기-도계	닭고기-육계	
		딸기	딸기(설향)	
		포도(캠벨얼리)	포도(샤인머스캣)	
		커피(병커피)	커피(믹스커피)	
의류 및 신발비	의류 및 신발비	▪ 성인 남성 품목 27개 ▪ 성인 여성 품목 30개 ▪ 자녀(남자 아동 청소년) 품목 20개 ▪ 자녀(여자 아동 청소년) 품목 21개	▪ 성인 의류비 9개 ▪ 청소년 의류비 9개 ▪ 유아동 의류비 9개	- 9개 의복 품목 통일 - 세부 품목은 본문 '의료 및 신발비' 참조
	세탁 및 수선비	▪ 세탁비 - 신사복 정장 - 남녀코트	▪ 세탁 및 의복수선비 - 성인과 청소년 겨울외투, 겨울상하의, 춘추복상하의, 여름상하의 - 의복 수선료	-의복수선료 추가
주택·수도·전기·가스 및 기타연료비	연료수도비	-	▪ 생활폐기물요금 추가	종량제봉투, 음식물봉투, 특수규격 봉투
가정용품 및 가사서비스	가정용기기	커피포트	무선포트, 1.5L(규격추가)	이 비목의 전체 품목수는 102개로 기존 유지
		전기다리미	유선다리미(핸디형제외)(규격추가)	

21/43

3. 임금인상 주요근거(표준생계비)

비목	품목			비고
	중분류	개정 전(2018년 모형)	개정 후(2024년 모형)	
교통비	버스비	▪ 자녀 버스비	▪ 자녀 버스비를 청소년, 어린이, 대학생으로 세분	규격 변화
오락 및 문화비		영화관람	▪ 영화·공연·스포츠 직접 관람 ▪ 영화·공연·스포츠 온라인매체 통한 관람	성인/아동 구분
		공연관람		
		스포츠관람		
		신문구독	폐지	
		–	▪ 온라인게임	추가
		–	▪ 교양, 오락기기 수리 비용	추가
		커피전문점/카페/다방	'음식 및 숙박비'로 이동	
교육비	공교육비	초중고 급식비	폐지	의무교육
		고등학교 공교육비 (입학금, 육성회비)	폐지	고등학교 의무교육
		대학교 공교육비	대학교 공교육비 내 입학금 폐지	입학금 폐지 제도화
		교과서비	폐지	의무교육
음식숙박비	–	–	▪ 커피전문점 이용 ▪ 가족단위 외식비 ▪ 가구주 외식 ▪ 대학생자녀 외식 ▪ 숙박	비목 신설
조세공과금	기타공과금	쓰레기봉투값	폐지	생활폐기물요금으로 흡수

22/43

3. 임금인상 주요근거(표준생계비)

〈한국노총 표준생계비 가구별 구성원 정보〉

	단신 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구(I)	4인 가구(II)
2024년 표준생계비 가구유형	25-29세 여성/남성 1인 평균	33세 남성 31세 여성	39세 가구주 (남성) 37세 배우자 (여성) 6세 자녀	46세 가구주 (남성) 44세 배우자 (여성) 14세 자녀 11세 자녀	51세 가구주 (남성) 49세 배우자 (여성) 21세 자녀 18세 자녀

표준생계비 가구 구성 유형은 노총의 자의적인 가구구성이 아닌
국가 공식 통계조사(가계동향조사, 인구총조사, 인구동향조사 등)의
가구주 연령과 유사한 분포도를 최대한 준용하여 객관성 및 신뢰성 확보!

23/43

3. 임금인상 주요근거(표준생계비)

<2025년 가구별 표준생계비> (단위 : 원)

	단신 남성	단신 여성	단신 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구 (Ⅰ)	4인 가구 (Ⅱ)
식료품 및 비주류음료비	395,814	319,696	357,755	777,399	1,013,999	1,253,478	1,466,326
주류 및 담배비	115,310	115,310	115,310	203,620	203,620	203,620	203,620
의류 및 신발비	71,930	71,930	71,930	144,331	259,147	346,908	273,286
주택·수도·전기·가스, 기타연료비	961,427	961,427	961,427	969,743	1,407,373	1,553,484	1,553,484
가정용품 및 가사서비스비	101,039	104,500	102,770	162,629	207,825	252,374	254,203
보건비	95,011	101,411	98,211	191,150	286,161	382,301	382,301
교통비	96,912	96,912	96,912	486,418	497,836	600,998	659,848

24/43

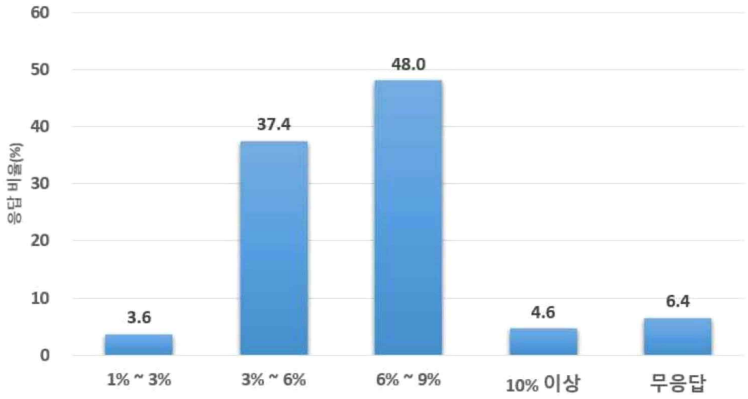
3. 임금인상 주요근거(표준생계비)

	단신 남성	단신 여성	단신 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구 (Ⅰ)	4인 가구 (Ⅱ)
통신비	124,327	124,327	124,327	184,928	184,928	239,859	300,459
오락 및 문화비	172,036	172,036	172,036	223,798	231,087	268,990	255,608
교육비	79,061	79,061	79,061	118,591	283,762	1,182,781	1,374,018
음식숙박비	285,995	285,995	285,995	385,829	369,399	371,512	513,425
기타 상품 및 서비스비	69,909	91,182	80,546	184,955	212,263	233,710	224,481
12개 비목 합계	2,568,771	2,523,787	2,546,279	4,033,391	5,157,400	6,890,015	7,461,059
조세공과금	306,549	300,364	303,457	634,561	876,987	1,198,170	1,384,380
총계	2,875,320	2,824,151	2,849,736	4,667,952	6,034,387	8,088,185	8,845,439

25/43

3. 임금인상 주요근거(임단투지침 설문조사)

<단위 사업장 선호 한국노총 임금인상요구율> (단위 : %)



- 조사 기간 : 2024.12.18 ― 2025.1.17

- 응답 단위노조 수 : 329개

26/43

3. 임금인상 주요근거(임단투지침 설문조사)

<2025년 단위노조 중점 활동 사안> (단위: 개, 아래 괄호 %)

문 항	응답 빈도 (개, %)
① 총고용 유지 및 일방적 구조조정 저지	63 (19.4%)
② 노동시간 축소	10 (3.1%)
③ 정년연장 대응	38 (11.7%)
④ 임금체계(직무성과급 도입 등) 변경 저지	9 (2.8%)
⑤ 비정규직 고용개선 및 처우개선	3 (0.9%)
⑥ 노동자 건강권 및 산업안전보건	7 (2.2%)
⑦ 복수노조 관련 교섭권 확보	4 (1.2%)
⑧ 임금인상 및 복리후생 증진	187

27/43

4. 연대임금전략

28/43

4. 연대임금전략

▣ 임금 불평등 완화를 위한 연대임금전략

- 대·중소기업(협력사), 정규직-비정규직간 임금 불평등 해소를 위한 다양한 접근 방법 시도

- 노동운동의 역량·역할 강화를 위해 **노동조합이 소속조합원의 이해대변을 넘어 사회운동을 정체성으로 확립하는 것이 요구**됨.

- 우리사회 격차(사회 양극화, 소득 및 임금 불평등) 심화는 사회통합, 노조의 단결권 행사에도 악영향을 미치고 있으므로 **노동조합에서 선도적인 이중적 노동시장 극복, 격차 해소를 위한 실행 전략 마련** 필요

29/43

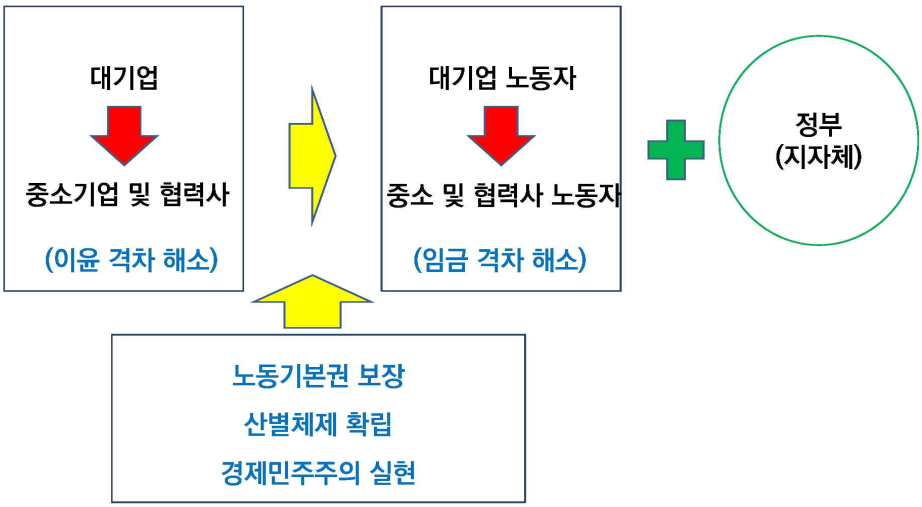
4. 연대임금전략

▣ 연대임금제도 실행 방안

- 가장 유효한 전략은 연대임금 실현을 위한 노동계급 내 **공동의 이해를 증진하는 활동 전개**
- 사업장단위의 노동조합이 임금교섭 과정에서 **그 대상을 '내 사업장'에 한정하지 않는 것이 우선**
- 한국노총은 연대임금 인상 요구 방안의 첫 단계로서 **'사내(공동)근로복지기금' 설치 제안**
- '사내근로복지기금'이란 사업주로 하여금 **사업이익의 일부를 재원으로 기금을 설치하여 노동자 생활안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 하는 제도**임.

30/43

4. 연대임금전략



31/43

4. 연대임금전략

(참고) SK 이노베이션 사내공동근로복지기금 사례

- SK이노베이션은 사내공동근로복지기금 형태로 '행복나눔 기금'을 운용하여 지역 경제 활성화와 지역 사회의 복지 향상, 지역 주민들의 복지와 지역 경제 발전을 위한 프로젝트에 사용하고 있음.
- 행복나눔 기금을 통해 지역사회 소상공인 지원, 교육 및 직업 훈련, 환경 보호 활동, 문화예술 지원 등을 위한 사업에 활용하며, 지역 주민들의 경제적 자립을 돕고, 지역의 지속 가능한 발전을 지원하는 프로그램을 운영
- 지역 중소기업과 협력해 지속 가능한 발전을 위한 기술 지원과 사업화를 돕고 있으며, 비정규직 근로자와 정규직 근로자 간 격차를 줄이기위한 노사 협력을 통해 비정규직 근로자들의 근로조건을 향상시키는 데 활용
- 노동자 복리후생으로는 비정규직 근로자들에게도 복지 혜택, 교육 기회, 연수 기회 등을 제공

5. 최저임금 정책

5. 최저임금 정책

2025년 최저임금 시간급

10,030원

2025.1.1.~2025.12.31. 적용

최저임금은
근로자에 대하여 임금의 **최저수준을 보장**하여 **근로자의 생활안정**과 **노동력의 질적 향상**을 꾀함으로써 **국민경제의 건전한 발전에 이바지**하는 것을 목적으로 하는 제도입니다.

34/43

5. 최저임금 정책

Q1. 노동계 인상 요구 근거?

Q2. 업종별(지역별, 연령별) 차등적용 필요?

Q3. 결정체계 개편?

35/43

5. 최저임금 정책

□ **제4조(최저임금의 결정기준과 구분)** ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.

② 제1항에 따른 사업의 종류별 구분은 제12조에 따른 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2008. 3. 21.]

□ **제13조(위원회의 기능)** 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 최저임금에 관한 심의 및 재심의
2. 최저임금 적용 사업의 종류별 구분에 관한 심의
3. 최저임금제도의 발전을 위한 연구 및 건의
4. 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항으로서 고용노동부장관이 회의에 부치는 사항의 심의

[전문개정 2008. 3. 21.]

36/43

5. 최저임금 정책

<최저임금위원회 제공 가구원 수별 생계비>

	전체평균	비혼 단신	1인가구	2인가구	3인가구	4인가구	5인이상가구
2023	3,749,067 (4.9%)	2,459,469 (2.0%)	2,534,325 (2.5%)	3,841,407 (6.7%)	4,894,059 (2.3%)	6,883,679 (15.5%)	7,467,057 (5.1%)
2022	3,589,824 (6.3%)	2,411,320 (9.3%)	2,471,672 (10.4%)	3,601,254 (8.4%)	4,783,881 (5.9%)	5,961,900 (1.9%)	7,106,109 (12,3%)
2021	3,375,530 (2.4%)	2,205,431 (5.8%)	2,238,472 (5.9%)	3,322,420 (7.0%)	4,516,289 (2.4%)	5,851,159 (7.7%)	6,326,150 (9.4%)
2020	3,296,003 (-3.2%)	2,084,332 (-4.6%)	2,112,978 (-5.9%)	3,104,536 (-4.1%)	4,410,844 (7%)	5,749,279 (-1.8%)	5,780,182 (13%)
2019	3,403,977 (+4.6%)	2,184,538 (+8.4%)	2,246,523 (+8.0%)	3,236,740 (-2.8%)	4,120,582 (-7.1%)	5,855,677 (+9.6%)	5,115,054 (+5.6%)

출처 : 비혼 단신근로자 실태생계비 분석 보고서(각 년도, 최저임금위원회)

37/43

5. 최저임금 정책

▪ 업종별 구분 적용 : 다수의견과 소수의견 제시

- (다수의견) 현 시점에서 업종별 구분적용은 바람직하지 않음

- (소수의견) 이미 법률에 근거규정이 있고 업종별 격차가 확대되는 상황에서 구분적용을 시행할 필요

▪ **지역별 구분적용은 불필요**

▪ **연령별 구분적용은 불필요** : 청년 및 고령자에 대한 감액적용은 불필요

-2017년 최저임금위원회 제도개선TF 결과-

38/43

5. 최저임금 정책

- **업종별 차등적용?**

  1988년, 저임그룹(식료품, 섬유, 신발 등 12개 업종)과 고임그룹(석유, 화학, 철강, 기계 등 16개 업종)을 구분하여 결정, 하지만, **객관적 업종 기준을 정하기 어렵고, 업종별 노사간 이해가 충돌한다**는 이유로 **1989년부터 단일 최저임금 적용!**

- **지역별 차등적용 시행?**

  우리나라 국토면적은 사실상 '1일 생활권'

  최저임금이 높은 지역으로 **노동력 이동 및 집중하는 결과 초래,지역간 균형발전 저해** 우려

- **연령별 차등적용 시행?**

  특정연령(만18세, 60세 이상) 최저임금 일정액 감액적용은 특별한 이유없는 **'연령상차별'**

  '청년과 고령자'를 '저임금계층' 낙인 찍기 우려

39/43

5. 최저임금 정책

- **결정체계 개편?**

- **매년 최저임금 결정당시 극심한 갈등을 이유로 정부 일방의 결정체계 개편 추진**
- **결정체계 개편의 핵심은 ▲전문가 위주의 최저임금 심의 및 결정 ▲위원수 축소 및 노동계 추천권 배제 ▲정부 주도의 최저임금 결정 등**

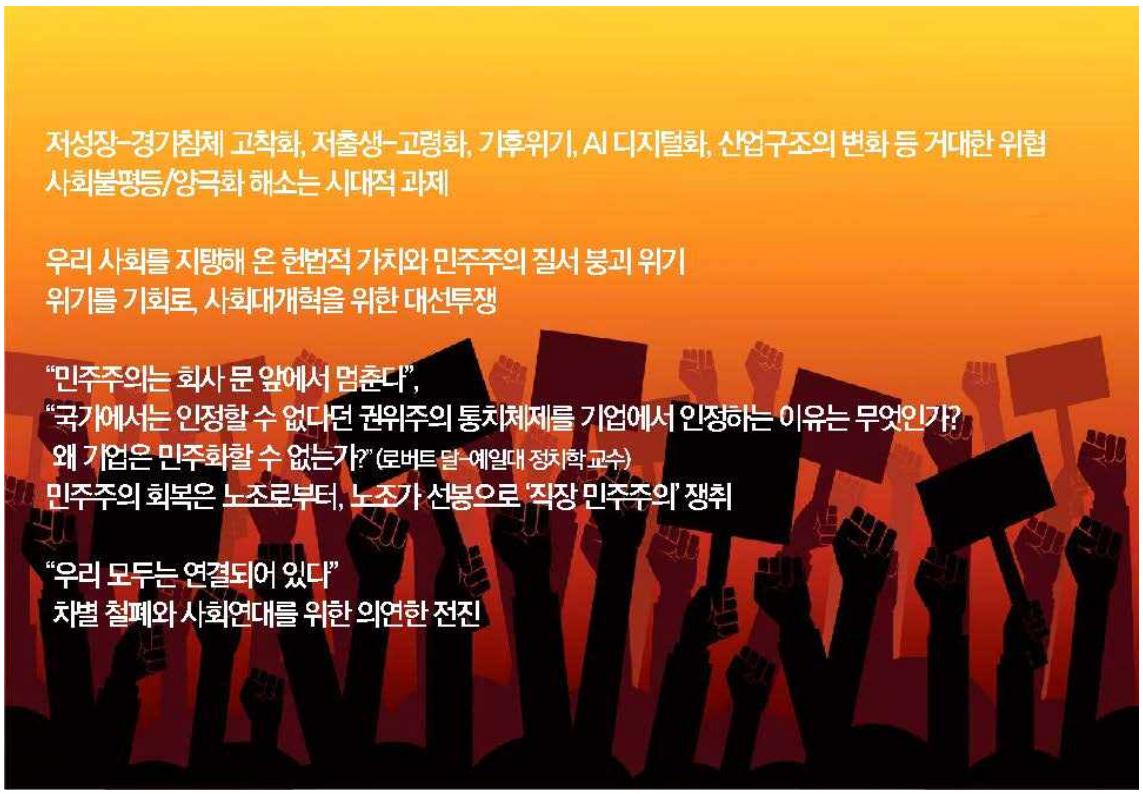
- 2월 17일(월) 최저임금 제도개편을 위한 최저임금제도개선연구회 간담회 개최
- 최저임금위원회의 공식 결의 또는 노사단체의 동의 및 이해를 구하지 않고, 지난해 11월 8일 고용노동부가 일방적으로 발족
- 사회적 합의를 전제로 운영되어야 할 최저임금제도의 근본 취지를 훼손하는 것
- ILO 제131호 '최저임금 결정협약'에 따르면 공익위원을 임명하는 경우 노동자단체 및 사용자단체와 충분히 협의하여 임명한 자를 위원회에 참여시키도록 규정.

40/43

Q & A

41/43

LABOUR
2025년 한국노총
임단투지침 쟁점 및 해설


저성장-경기침체 고착화, 저출생-고령화, 기후위기, AI 디지털화, 산업구조의 변화 등 거대한 위협
사회불평등/양극화 해소는 시대적 과제
우리 사회를 지탱해 온 헌법적 가치와 민주주의 질서 붕괴 위기
위기를 기회로, 사회대개혁을 위한 대선투쟁
"민주주의는 회사 문 앞에서 멈춘다",
"국가에서는 인정할 수 없다던 권위주의 통치체제를 기업에서 인정하는 이유는 무엇인가?
왜 기업은 민주화할 수 없는가?" (로버트 달-예일대 정치학 교수)
민주주의 회복은 노조로부터, 노조가 선봉으로 '직장 민주주의' 쟁취
"우리 모두는 연결되어 있다"
차별 철폐와 사회연대를 위한 의연한 전진

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제

2025년 한국노총 공동임단투지침 10대 쟁점 및 과제

- 통상임금 산정기준 관련 대법원 전원합의체 판결에 따른 대응
- 노동시간 유연화 공세 저지와 시간주권 확보
- 불평등/양극화 해소를 위한 사회적 연대교섭 실현
- 고령자 차별금지 및 정년연장 대응
- 노동조합 개입을 통한 노후준비 및 은퇴소득 강화
- 성평등 노동환경 구축 및 일생활 균형 실현
- 노동조합의 안전보건 활동을 통한 노동자 생명/안전 확보
- 경제 불확실성에 따른 일방적 구조조정 대응
- 기후위기에 따른 노동중심의 산업전환 대응
- ESG 경영 및 공급망 실시 대응

불평등/양극화 해소를 위한 사회연대적 교섭체계 구축/실현

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (통상임금 판례변경)

통상임금 개념 재정립 대법원 전원합의체 판결

⇒ 통상임금 개념적 징표중 '고정성' 제외

구분	기존 판례(대법원 2012다89399)	새로운 판례(대법원2020다247190판결등)
통상임금 판단지표	소정근로의 대가+ 정기성·일률성·고정성 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적일률적고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단	소정근로의 대가+ 정기성·일률성 통상임금의 개념적 징표에서 '고정성'을 제외하고, 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 '정기적', '일률적'으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취가능성과 관계없이 통상임금에 해당
고정성 판단	특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 '소정근로'에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려우며 지급조건이 성취될지 여부가 불확실하므로 고정성도 결여	고정성 개념이 제외되어 '재직조건부 상여금', '근무일수 조건부 상여금' 등 통상임금 인정 가능
적용범위	모든 사건에 동일 적용	선고일 이후 사건부터 적용 (진행 중인 사건에는 소급 적용)

한국노동조합총연맹

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (통상임금 판례변경)

통상임금 개념 재정립 대법원 전원합의체 판결

⇒ 재직조건부 임금

노동자가 재직하는 것은 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이므로, 재직조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않음.

⇒ 근무일수 조건부 임금

소정근로를 온전하게 제공하는 노동자라면 충족할 소정근로일수 이내의 근무일수 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않음. 반면 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금은 소정근로를 넘는 추가 노동의 대가이므로 통상임금이 아님.

⇒ 성과급

노동자의 근무실적에 따라 지급되는 성과급은 일정한 업무성과나 평가결과를 충족하여야만 지급되므로 고정성을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하더라도 일반적으로 '소정근로 대가성'을 갖추었다고 보기 어려워 통상임금에 해당하지 않음. 다만 근무실적에 무관하게 지급되는 최소 지급분은 소정근로의 대가에 해당함.

한국노동조합총연맹

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (통상임금 판례변경)

〈 임금유형별 통상임금 여부 〉

임금명목	임금의 특징	통상임금 해당 여부	
		2013년	2024년판결이후
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당 (자격수당, 면허수당 등)	통상임금 ○	통상임금 ○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금 ○	통상임금 ○
가족수당	부양가족수에 따라 달라지는 가족수당	통상임금 × (근무와 무관한 조건)	통상임금 × (근무와 무관한 조건)
	부양가족수와 관계없이 모든 노동자에게 지급되는 가족수당 분	통상임금 ○ (명목만가족수당, 일률성 인정)	통상임금 ○ (명목만가족수당, 일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	통상임금 × (조건에좌우됨, 고정성인정×)	통상임금 × (소정근로대가성을갖추었다고보기어려움)
	최소한도가 보장되는 성과급	그최소한도만큼만 통상임금 ○ (그만큼만일률적, 고정적지급)	최소한도일정액은 통상임금 ○ (근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한경우 그금액은 소정근로의 대가에 해당)
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금 (정기상여금)	통상임금 ○	통상임금 ○
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금 (경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	통상임금 × (사전미확정, 고정성인정×)	통상임금 × (소정근로대가성을갖추었다고보기어려움)
특정시점 재직시에만 지급되는 금품	특정시점에 재직중인 노동자만 지급받는 금품 (명절귀향비나 휴가비의 경우 그러한 경우가 많음)	통상임금 × (근로의대가×, 고정성×)	통상임금 ○ (명절귀향비, 휴가비도소정근로의대가성이인정되고정기성, 일률성을갖춘경우통상임금 ○)
	특정시점이 되기 전 퇴직 시에는 근무일수에 비례하여 지급되는 금품	통상임금 ○ (근무일수비례하여지급되는 한도에서는고정성○)	통상임금 ○

※ 출처 : 고용노동부 「(개정) 통상임금 노사지도 지침」, 2025.2.6.

한국노동조합총연맹 FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (통상임금 판례변경)

통상임금 판례변경에 따른 현장 대응지침

⇒ 근로계약서, 취업규칙 등 임금체계/구성 관련 사내규정을 확인할 것

⇒ 사측의 일방적인 취업규칙 불이익 변경 시도를 감시/저지할 것

⇒ 통상임금 범위 확대에 따른 임금항목을 분석할 것

- 임금유형별 통상임금 포함 여부 확인 / 임금 구성항목과 통상임금(범위) 변화 확인

통상임금 범위 확대에 따른 임금 변화 (주휴일이 하루인 월급제 노동자 기준, 단위: 원)

임금항목	변경 전	변경 후
기본급	2,500,000	2,500,000
상여금 (지급일 재직자 지급)	500,000	500,000
식대 (15일 이상 근무때 지급)	200,000	200,000
성과수당 (목표달성때 지급)	200,000	200,000
연장노동수당 (30시간치)	538,278	688,995
합계	3,938,278	4,088,995
통상임금	2,500,000	3,200,000

※ 시간당 연장노동수당=월 통상임금/209시간×1.5배(연차수당은 1.0배)

한국노동조합총연맹 FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (통상임금 판례변경)

통상임금 판례변경에 따른 현장 대응지침

⇒ (월급제의 경우) 월 통상임금 산정기준시간수를 확인후 관련조항을 정비할 것

⇒ 재직근무일수 기준 지급 임금항목에 대한 통상임금 재산정/지급을 요구할 것

⇒ 기본급 확대 및 임금구성항목을 단순화할 것

⇒ 단체협약상 임금구성항목을 최대한 명확히 열거할 것

⇒ 사측의 직무/성과급 등 변동급 도입에 단호하게 대응할 것

⇒ 사측의 일방적 근무조건 변경에 적극 대응할 것 (유연근무제 악용, 인력감축 및 외주화 등)

⇒ 통상임금 관련 한국노총 '중앙법률원' 법률자문/소송지원을 적극 활용할 것

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (통상임금 판례변경)

통상임금 판례변경에 따른 현장 주의사항!!!

※ 통상임금의 범위를 별도로 정한 단체협약이나 취업규칙 등(약정 통상임금)이 노동자에게 불리한 면과 유리한 면이 있는 경우, 법정 통상임금과 약정 통상임금을 비교하여 미달하는 범위 내에서 무효

⇒ 사측과 단협으로 정한 약정 통상임금이 근기법 등 법정 통상임금보다 상회하는 경우에는 대법원 판결에 따라 당연히 통상임금이 높아지는 것이 아님. 법정 통상임금에 미달하는 범위 내에서만 무효

※ 통상임금에 해당하는 임금항목이나 금원을 단체협약 등 노사합의로 통상임금 산정에서 배제하였더라도 무효이고, 통상임금에 포함시켜 산정해야 함.

⇒ 임금항목별로 법정 통상임금과 약정 통상임금의 유리한 부분만을 취사선택하여 법정수당을 산정하는 것은 허용되지 않음 (예를 들어, 법정 통상임금은 아니지만 약정 통상임금으로 정한 수당의 경우, 이 수당을 제외한 후 법정수당을 계산하여 그 차액 여부에 따라 법 위반 및 무효 여부 판단).

※ 대법원 전원합의체 판결과 관계없이 각종 급여항목을 통상임금에 포함시킨다는 기존의 노사합의는 모두 유효하므로 기존의 유리한 합의는 그대로 유지

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (구조조정 대응)

주요 임단협 현황

⇒ 삼성전자, 임단협 타결 평균 5.1% 인상
⇒ KB 국민은행, 평균 2.8% 인상
※ 협력업체 직원 상생방안 마련 : 안전/시설/미화 등 협력업체 구체적 지원방안 마련
⇒ SK 이노베이션 : 2.3%
※ 2017년이후, 전년도 소비자물가지수 연동 임금인상률 결정 합의
⇒ 경총 등 사용자단체 : 노사관계 2024년에 비해 불안 전망, 주요쟁점 '정년연장', '고용안정'

실적이 좋아도 해고, 선제적 구조조정의 일상화

⇒ 종신고용 관행 일본, 실적향상에 대기업 희망퇴직 등 조기퇴직 실시
⇒ 차량용 반도체 제조사 리네사스 일렉트로닉스 : 직원중 5% 1천명 미만 감원계획
⇒ 코리카미놀타 : 2,400명 감원 추진
⇒ 제일생명 : 1,000명 희망퇴직 모집
※ 실적 악화 전 구조조정 단행 경향 강화 (조기/희망퇴직 인원 3년만 1만명 초과)

한국노동조합총연맹 FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (구조조정 대응)

경기침체에 따른 구조조정 칼바람 가시화

⇒ 카드사 20년차 이상 직원 희망퇴직 시행
(단순 비용절감 차원 아닌 카드산업 성장동력 저하 이유)

⇒ 기업회생절차 돌입 홈플러스, 유통 구조조정 신호탄

최근 유통기업 행보

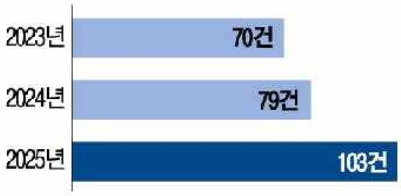
사업 정리 또는 매각 추진	희망퇴직 실시
· 롯데그룹, 롯데렌탈 매각·롯데헬스케어 법인 청산 · CJ제일제당, 바이오 사업부문 매각 추진 · 신세계L&B, 오비맥주에 제주소주 매각 · 홈플러스, 홈플러스 익스프레스' 매각 추진 · SK스퀘어, 11번가 매각 추진	· 신세계그룹 이마트, SSG닷컴, G마켓, 신세계디에프 · 롯데그룹 롯데온, 세븐일레븐, 롯데면세점, 롯데호텔앤리조트

8개 카드사 희망퇴직 현황 (단위:명, 자료: 각사)

회사	시행여부	대상 인원수	직전 희망퇴직 시기
우리	O	두자릿수	2022년말
현대	O	두자릿수	2022년말
KB국민	O	두자릿수	2021년 12월
신한	O	62(추정)	2023년 1월
하나	O	두자릿수	2022년말
BC	X	-	2016년
삼성	X	-	2012년말
롯데	X	-	2012년말

그래픽 오성수 아시아경제

국내 종합건설업체 폐업 신고 현황



*1~2월 기준, 2월은 27일까지, 전문건설업체 제외.
자료=건설산업지식정보시스템

⇒ 2025.2.까지 폐업신고 종합건설업체 총 102개소
(하루 1.8개꼴 종합건설사 폐업, 전문건설업체까지 포함시
총 606개소 폐업신고)
⇒ 건설업 종사자수 2013년 이후 처음 10만명 이상 감소 (11만 4,000명)

한국노동조합총연맹 FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (구조조정 대응)

기업파산 사상최대 경신

⇒ 2024.11. 법원 접수 기업(법인) 파산 신청건수 1,745건으로 통계집계이래 역대 최고치 경신

→ 고금리/고물가/고환율 원인, 하루 5개소 줄파산

→ 기업 '회생'이 아닌 사업포기 '파산' 결정 증가

⇒ 기업대출 연체율 0.52%, 2019년 이후 5년만 최대치 기록

→ 2024년 1분기 기준, 중소기업 부채비율 114.3% 6년만 최고치 기록

한국노동조합총연맹

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (구조조정 대응)

고용유지/안정 방안 마련

총고용 유지보장 원칙, 고용안정협약, 고용안정위원회 설치

⇒ 고용위기 시 노사 상생협력을 통한 총고용보장

⇒ 고용위기 극복의 경험, 유대감 강화와 협력의 시너지 효과

⇒ 해고회피 노력 구체화 : 노동시간 단축, 자산매각, 순환휴직, 교육훈련제도 활용 등

⇒ 고용안정협약에 의한 고용승계 보장

⇒ 노동조건 저하 최소화 (불가피한 경우 임금삭감보다 임금반납)

⇒ 복수노조 시 연대 필요성

고용위기 극복을 위한 고용유지 전략

⇒ 직업훈련, 직업능력개발 등 다양한 정부지원제도 활용

⇒ 고용유지 지원제도의 활용방안

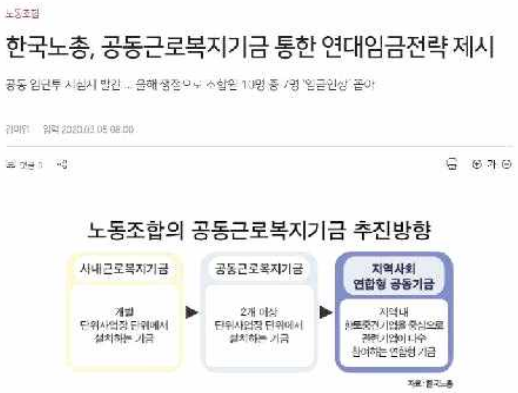
※ 평소 노조가 경영참가 등의 방법으로 회사의 경영정보를 입수하고 경영상황을 수시로 파악/판단하는 등 사전대비가 중요

⇒ 한국노총 '구조조정대응팀' 구성/운영 예정, 실태/현장조사 실시 및 정리해고 요건 강화 등 법제도 개선투쟁

한국노동조합총연맹

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (사회연대적 교섭체계)

한국노총 사회연대전략 및 연대임금전략



한국노동조합총연맹

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (사회연대적 교섭체계)

사회연대적 교섭

⇒ 불평등/양극화 해소를 위해 소속 조합원의 이해대변을 넘어 비정규직 차별 해소, 사회취약계층 보호 등 사회연대를 실천하기 위한 교섭

⇒ 한국노총 연대임금정책 : 임금인상요구율 제시분에서 일정비율 연대임금인상분 제시
→ 임단협시 연대임금 인상요구 방안으로써 '공동근로복지기금' 설치/운영

모범사례 : SK 하이닉스(이천) 노조

⇒ 행복나눔기금 조성 : 구성원들이 모금한 '행복나눔기금 23억 가량을 사회복지공동모금회 전달.

※ 임직원이 모금한만큼 회사가 같은 금액을 기부하는 '매칭 그랜트' 방식으로 기금 조성

한국노동조합총연맹

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (사회연대적 교섭체계)

모범사례 : SK 하이닉스(이천) 노조

⇒ '노사불이' 활동 : 노사가 함께 사회 취약계층에 대한 공헌활동 전개

⇒ SK 하이닉스 단지내 노동조합 연대(단노연) 조직 출범 : 불합리 근무환경 여건 개선 등 이중구조 개선 목적
사업장내 자사구성원과 자회사/협력사/도급사 등 이해관계자와 월1회 주기적 모임, 활동진행

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (통상임금 판례변경)

통상임금 개념 재정립 대법원 전원합의체 판결

⇒ 통상임금 개념적 징표중 '고정성' 제외

구분	기존 판례(대법원 2012다89399)		새로운 판례(대법원2020다247190판결등)
통상임금 판단지표	소정근로의 대가+ 정기성·일률성·고정성 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적일률적고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단	⇨	소정근로의 대가+ 정기성·일률성 통상임금의 개념적 징표에서 '고정성'을 제외하고, 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 '정기적', '일률적'으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취가능성과 관계없이 통상임금에 해당
고정성 판단	특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 '소정근로'에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려우며 지급조건이 성취될지 여부가 불확실하므로 고정성도 결여		고정성 개념이 제외되어 '재직조건부 상여금', '근무일수 조건부 상여금' 등 통상임금 인정 가능
적용범위	모든 사건에 동일 적용		선고일 이후 사건부터 적용 (진행 중인 사건에는 소급 적용)

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (통상임금 판례변경)

통상임금 개념 재정립 대법원 전원합의체 판결

⇒ 재직조건부 임금

노동자가 재직하는 것은 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이므로, 재직조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않음.

⇒ 근무일수 조건부 임금

소정근로를 온전하게 제공하는 노동자라면 충족할 소정근로일수 이내의 근무일수 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않음. 반면 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금은 소정근로를 넘는 추가 노동의 대가이므로 통상임금이 아님.

⇒ 성과급

노동자의 근무실적에 따라 지급되는 성과급은 일정한 업무성과나 평가결과를 충족하여야만 지급되므로 고정성을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하더라도 일반적으로 '소정근로 대가성'을 갖추었다고 보기 어려워 통상임금에 해당하지 않음. 다만 근무실적에 무관하게 지급되는 최소 지급분은 소정근로의 대가에 해당함.

한국노동조합총연맹

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (통상임금 판례변경)

〈 임금유형별 통상임금 여부 〉

임금명목	임금의 특징	통상임금 해당 여부	
		2013년	2024년판결이후
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당 (자격수당, 면허수당 등)	통상임금 ○	통상임금 ○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금 ○	통상임금 ○
가족수당	부양가족수에 따라 달라지는 가족수당	통상임금 × (근무와 무관한 조건)	통상임금 × (근무와 무관한 조건)
	부양가족수와 관계없이 모든 노동자에게 지급되는 가족수당 분	통상임금 ○ (명목만가족수당, 일률성 인정)	통상임금 ○ (명목만가족수당, 일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	통상임금 × (조건에좌우됨, 고정성인정×)	통상임금 × (소정근로대가성을갖추었다고보기어려움)
	최소한도가 보장되는 성과급	그최소한도만큼만 통상임금 ○ (그만큼만일률적, 고정적지급)	최소한도일정액은 통상임금 ○ (근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한경우 그금액은 소정근로의 대가에 해당)
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금 (정기상여금)	통상임금 ○	통상임금 ○
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금 (경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	통상임금 × (사전미확정, 고정성인정×)	통상임금 × (소정근로대가성을갖추었다고보기어려움)
특정시점 재직시에만 지급되는 금품	특정시점에 재직중인 노동자만 지급받는 금품 (명절귀향비나 휴가비의 경우 그러한 경우가 많음)	통상임금 × (근로의대가×, 고정성×)	통상임금 ○ (명절귀향비, 휴가비도소정근로의대가성이인정되고정기성, 일률성을갖춘경우통상임금 ○)
	특정시점이 되기 전 퇴직 시에는 근무일수에 비례하여 지급되는 금품	통상임금 ○ (근무일수비례하여지급되는 한도에서는고정성○)	통상임금 ○

※ 출처 : 고용노동부 「(개정) 통상임금 노사지도 지침」, 2025.2.6.

한국노동조합총연맹

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (통상임금 판례변경)

통상임금 판례변경에 따른 현장 대응지침

⇒ 근로계약서, 취업규칙 등 임금체계/구성 관련 사내규정을 확인할 것

⇒ 사측의 일방적인 취업규칙 불이익 변경 시도를 감시/저지할 것

⇒ 통상임금 범위 확대에 따른 임금항목을 분석할 것

- 임금유형별 통상임금 포함 여부 확인 / 임금 구성항목과 통상임금(범위) 변화 확인

통상임금 범위 확대에 따른 임금 변화 (주휴일이 하루인 월급제 노동자 기준, 단위: 원)

임금항목	변경 전	변경 후
기본급	2,500,000	2,500,000
상여금 (지급일 재직때 지급)	500,000	500,000
식대 (15일 이상 근무때 지급)	200,000	200,000
성과수당 (목표달성때 지급)	200,000	200,000
연장노동수당 (30시간치)	538,278	688,995
합계	3,938,278	4,088,995
통상임금	2,500,000	3,200,000

※ 시간당 연장노동수당=월 통상임금/209시간×1.5배(연차수당은 1.0배)

한국노동조합총연맹 FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (통상임금 판례변경)

통상임금 판례변경에 따른 현장 대응지침

⇒ (월급제의 경우) 월 통상임금 산정기준시간수를 확인후 관련조항을 정비할 것

⇒ 재직근무일수 기준 지급 임금항목에 대한 통상임금 재산정/지급을 요구할 것

⇒ 기본급 확대 및 임금구성항목을 단순화할 것

⇒ 단체협약상 임금구성항목을 최대한 명확히 열거할 것

⇒ 사측의 직무/성과급 등 변동급 도입에 단호하게 대응할 것

⇒ 사측의 일방적 근무조건 변경에 적극 대응할 것 (유연근무제 악용, 인력감축 및 외주화 등)

⇒ 통상임금 관련 한국노총 '중앙법률원' 법률자문/소송지원을 적극 활용할 것

한국노동조합총연맹 FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (통상임금 판례변경)

통상임금 판례변경에 따른 현장 주의사항!!!

※ 통상임금의 범위를 별도로 정한 단체협약이나 취업규칙 등(약정 통상임금)이 노동자에게 불리한 면과 유리한 면이 있는 경우, 법정 통상임금과 약정 통상임금을 비교하여 미달하는 범위 내에서 무효

⇒ 사측과 단협으로 정한 약정 통상임금이 근기법 등 법정 통상임금보다 상회하는 경우에는 대법원 판결에 따라 당연히 통상임금이 높아지는 것이 아님. 법정 통상임금에 미달하는 범위 내에서만 무효

※ 통상임금에 해당하는 임금항목이나 금원을 단체협약 등 노사합의로 통상임금 산정에서 배제하였더라도 무효이고, 통상임금에 포함시켜 산정해야 함.

⇒ 임금항목별로 법정 통상임금과 약정 통상임금의 유리한 부분만을 취사선택하여 법정수당을 산정하는 것은 허용되지 않음 (예를 들어, 법정 통상임금은 아니지만 약정 통상임금으로 정한 수당의 경우, 이 수당을 제외한 후 법정수당을 계산하여 그 차액 여부에 따라 법 위반 및 무효 여부 판단).

※ 대법원 전원합의체 판결과 관계없이 각종 급여항목을 통상임금에 포함시킨다는 기존의 노사합의는 모두 유효하므로 기존의 유리한 합의는 그대로 유지

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (시간주권 확보)

시간주권 : 노동시간에 대한 노동자의 자기결정권

⇒ 노동시간 길이 및 배치, 강도나 방식 등을 노동자가 결정 → 삶의 시간을 노동자 스스로 결정

⇒ 일생을 관통하는 시간 사용의 주체성/자율성 확보 → 시간빈곤 구조 타파

시간주권 확보 및 장시간노동 근절 2025년 한국노총 대응방침

⇒ 주4일제 도입 등 노동시간 제도의 획기적인 패러다임 전환

⇒ 업종별/직종별 노동시간 적용제외 등 노동시간 유연화 시도 총력 저지

⇒ 특별연장근로 인가제도 정상화

⇒ 노동시간 사각지대 해소 등 한국노총 핵심정책과제의 대선공약 및 국정과제 관철활동 전개

※ 1일 최장 노동시간 제한, 11시간 최소연속휴식시간제(연속휴식권) 전면적 보장, 노동시간 적용제외/예외 및 특례존치업종 폐지, 야간노동 규제 및 야간노동자 보호, 포괄임금약정 금지, 근무시간외 연결차단권 도입, 노동시간 기록/관리 의무화. 대통령 직속 '노동시간단축위원회' 구성/운영 → 국가차원 실노동시간 단축 로드맵 관리

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (시간주권 확보)

[주의] '노동시간에 대한 노사 자율적 선택권 존중'이라는 감언이설에 현혹되지 말자!

⇒ 사업장 여건, 경기/경영상황에 따라 노동시간 운영은 사실상 사업주의 일방적 결정이 현실
→ 법적 규제가 완화되는 순간, 사업주의 우월적 지위를 악용한 제도 오/남용 등 편법 만연
→ 노동시간은 돈으로 환산할 수 없는 생명/안전, 건강과 직결된 문제
→ '노사 선택권 존중', '노동시간 유연화를 통한 일생활균형' 이라는 감언이설에 현혹되지 말아야 하는 이유

※ [참고] 헌법재판소, 1주 52시간 상한제 합헌 결정 (2019헌마500)

⇒ 연장노동 상한을 법으로 정하고 일률적으로 강제한 것은 우리나라 현실을 고려할 때 사용자와 노동자의 자율적 합의에만 맡겨두어서는 장시간 노동의 문제가 쉽게 해결될 수 없다고 보았기 때문

⇒ 당사자간 합의방식을 구체화한다고 해서 노동자에게 사용자와 대응한 협상력을 보장할 수 있는지도 의문임. 노동자로서는 채용여부나 고용안정성을 고려할 때 연장노동에 관한 자신의 의사나 요구사항을 사용자에 관철하기가 쉽지 않을 것.

노동시간에 대해 노사의 선택권/자율을 존중한다는 윤석열 정부 정책방향 잘못
→ 노사 자율에 맡겨야 할 것은 오히려 노사자치, 협약자치에 입각한 노사자율교섭 (노조법 기본 운영원리)

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (시간주권 확보)

유연근로시간제 도입 현장 대응원칙

유연근무제 도입 필요성에 대한 사전 검증과 노동자 보호조치 사전 합의
근무형태 및 근무시간 변경에 대한 '노사 서면합의' 원칙 확립
'기존 임금수준 저하 방지' 및 '건강권 보호조치 -1일·주 최대 노동시간 상한 정하기, 예) 1일 10시간, 1주 60시간 등
단위기간내 사전 합의된 근무일별, 주별 노동시간의 변경시 노사합의 절차 준수
유연근무제 시행을 연중 1회로 한정하거나 연속적 시행 차단할 것
신규채용의 저해요인이 되지 않도록 노동시간단축 및 충원 계획에 대한 노사합의 동시 추진

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (시간주권 확보)

유연근로시간제 도입 현장 대응원칙 [중요]

유연근무제 시행 노동조합의 '이의제기권' 및 '일방해지권' 명시

⇒ "본 합의에 대한 이의가 있을 경우, 이의제기가 있는 날로부터 최대 4주간을 정하여 노사간 협의를 진행하며, 해당 기간중 합의에 이르지 못하는 경우 이의를 제기한 날이 포함된 연도 종료일로부터 1개월 후에 본 합의서는 효력을 상실한다" 조항 마련

→ 유연근로시간제 시행상 문제점 발견, 사측 제도악용 등 노조의 이의신청에 따른 협의후 해당 합의효력 상실 규정

특별연장근로 인가신청시 '개별 노동자 동의' 아닌 '노조 동의' 단협 명시

⇒ 현행 근기법상 특별연장근로 인가 실시요건 : 고용노동부장관 인가 + '개별 노동자 동의'

→ 사측이 노동시간 제도운용상 노조와의 교섭/협상을 우회/회피 가능, 노조세력 약화 및 노조활동 위축 등 초래 우려

⇒ 인가기간 및 대상 노동자수 등 주요사항에 대하여 사전 노동조합의 동의 필수 명시

한국노동조합총연맹

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (시간주권 확보)

[참고] '노사협의회'와 '노동조합'

⇒ 노사협의회를 노조에 대항하는 방패막이로 활용하면서, 중요 노동조건은 노사협의회에서 결정하고 노조의 단체교섭 요구에는 불성실하게 임하는 방식으로 노조의 단체교섭권을 무력화시킴.

한국노동조합총연맹

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (시간주권 확보)

[참고] '근로자대표제도' 현장대응방안

1. 근로자대표 선출절차 등 규정 마련

2. 근참법상 '노사협의회 근로자위원'은 근로자대표가 아님을 명확시 숙지하고 대응

3. '부분 근로자대표' 도입 및 실시에 적극 반대, '예외' 인정 거부

1) 사용자의 직종별-부분별 노동조건 불이익변경과 이를 통한 전체 사업장의 노동조건 개악확산 문제를 야기할 수 있음.

2) 2020.10.16. 경사노위 사회적 합의에 명백히 위반한 내용으로서, 사측이 직종별-부분별 노동조건 불이익변경을 통해서 전체 사업장에 노동조건 불이익변경 문제를 초래할 수 있는 심각한 사안이므로 적극 반대해야 함.

4. 노조의 세력약화, 노조활동 위축 목적의 근로자대표제도 악용 저지

1) 최근 다양한 특성의 기업들이 가변적인 시장상황에 기민하게 대응하기 위한 목적으로 근로자대표가 사용자와의 교섭을 통해 임금체계를 비롯한 집단적 노동조건을 결정할 수 있도록 근로자대표 관련 법제도를 개악하려는 움직임이 감지되고 있음.

2) 결국 노동조합과의 단체교섭을 통해 노동조건을 결정하는 '협약자치의 원칙'을 무너뜨림으로써, 노조의 세력약화를 획책하려는 시도로서 절대 용납되어서는 안됨.

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (시간주권 확보)

[참고] '근로자대표제도' 현장대응방안

5. 단체협약상 '노사공동결정기구' 도입에 대해 명시

6. 단체협약상 '노사협의회 운영/의결 등 관련 규정 전체'를 규정

1) 기존 노사협의회 운영규정 전문(全文)을 단체협약 내에 규정하고, 특히, 노사협의회 의결의 사법적 효력에 관한 근거규정을 마련함. 예를 들어 "노사협의회 의결사항은 단체협약 기준을 저해하거나, 단체협약이 정한 내용과 상충하지 않는 한 단체협약과 동일한 효력을 갖는다"는 취지의 근거조항을 단체협약에 마련

7. 노동조합 주도, 노사협의회 구성/운영 및 근로자대표 권한 수행

1) 과반수노조가 아닌 노조가 아니라 하더라도 근참법상 노사협의회 구성 및 근로자대표로서의 구성에 있어서 주도적 역할을 수행해야 할 것임.

2) 근참법 제6조에 따라 노사협의회 구성에 노조가 추천하는 간부가 사업장내 전체 노동자의 과반수 찬성을 통해서 노동자위원으로 선출되도록 하고, 노동조합의 대표자가 전체 노동자의 과반수 동의로 근로자대표로서 권한을 부여받도록 해야 할 것임.

3) 노사협의회로 진입한 노조(과반수 노조 포함)는 근참법상 의결사항, 보고사항, 협의사항을 가급적 모두 의결사항으로 전환하여 공동결정할 수 있도록 노사협의회 운영규정을 개정하여, 비록 단체협약의 효력이 미치지는 못하더라도 근참법에 의한 이행력을 담보받아야 함.

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (정년연장)

초고령사회 진입 : 65세 이상 노인 20% 이상

⇒ 65세 이상 인구 1,024명 초과
(UN : 65세 이상 인구비율 7% 이상 고령화사회, 14% 이상 고령 사회)

⇒ 고령화 속도 세계최고 수준 : 초고령사회 7년만 진입

⇒ 베이비붐 세대(1964~1974년생) 65세 이상 2049년
→ 우리나라 노인인구 2,000만명 육박

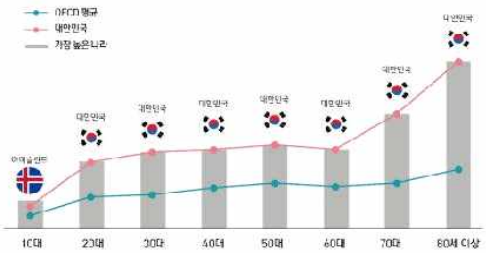
⇒ 생산가능인구 2023 3,657만명 → 2044년 2,717만명 1,000만명 감소

노인빈곤율/자살률 심각

⇒ 2023년 기준, 65세 이상 노인 10명중 4명 빈곤층 38.2%
→ OECD 회원국 평균 14.2% 대비 3배 (40.4%)

⇒ 2021년 기준 노인자살율 42.2명 OECD 대비 2배 이상

20대~80세 이상 자살률 OECD 회원국 중 한국이 가장 높음



[출처 : WHO © 2024 Mortality database를 활용하여 한국 성별 준용하여 재편해서 산출]

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (정년연장)

<정년과 국민연금개시연령 간 격차>

해당년도	2013-2017	2018-2022	2023-2027	2028-2032	2033~
출생년도	1953~1956	1957~1960	1961~1964	1965~1968	1969년생
노령연금 개시연령(A)	61세	62세	63세	64세	65세
정년연령 하한 (국민연금가입상한(B))	60세	60세	60세	60세	60세
소득 크레바스(A-B)	1년	2년	3년	4년	5년

정년연령과 연금수급연령 불일치

⇒ 국민연금 수급개시연령과 법정정년 불일치, 우리나라가 유일

⇒ 직장생활 연장, 노후준비/설계 필요

⇒ 해외 주요국 고령화 대응, 정년연장 강제(연금수급=정년 제도화), 조기퇴직금지법 제정 등

〈 국가별 법정 정년과 노령연금 수급개시 연령 현황 〉

국가별	한국	일본	미국	덴마크	영국	독일	프랑스
법정 정년	60세	65세	없음	67세 (2030년까지 단계적 68세)	없음	65세 (2029년까지 단계적 67세)	62세
연금수급 개시연령	65세(2033)	65세 (기초+후생)	67세	68세(2030)	67세	67세(2031)	62세

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (정년연장)

법정 정년연장 관련 한국노총 정책방향

⇒ 고령자고용법 개정, 정년 65세 연장 (연금수급연령 연계 단계적 연장)
⇒ 임금피크제 폐지
⇒ 노동조건 후퇴없는 재고용 보장 (동일노동 동일임금 원칙 적용)
⇒ 노동시간과 임금이 비례한 '노동시간피크제' 또는 '노동시간단축청구권 도입'
※ 임금피크제 연차별 임금감액률에 따라 노동시간 단축 → 단축된 노동시간 적치 및 사용

구분	한국노총	사용자단체 (정년보고서, '23.9)	정부
고용방식	국민연금 수급개시연령과 연계 한 단계적 정년연장	재고용 중심의 계속고용정책	노사자율로 선택 (정년연장, 정년폐지, 재고용)
임금조정	'나이'를 이유로 임금삭감 반대 임금피크제 폐지	임금체계 개편	직무/성과중심의 임금체계 개편 연계
기타	55세 이상 고령자에 대한 연령차별 금지(기간제법, 파견법 개정)	취업규칙 변경절차 완화, 고령자 파견허용 확대 등	-

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (정년연장)

법정 정년연장 관련 현장대응방안

⇒ 임금 조정 없는 60세 정년 확보 : 사업장 내 임금피크제 도입 반대 및 조정 / 노동시간과 임금이 비례 '노동시간 피크제' 나 '노동시간단축청구권 도입'을 통한 정년연장
※ 임금피크제 연차별 임금감액률에 따라 노동시간 단축 → 단축된 노동시간 적치 사용 방법

⇒ 단체협약으로 국민연금수급연령 시기와 연동한 단계적 정년 연장 추진 : 고령자 생계 불안/노후 빈곤 방지 목적, 현재 정년 연령을 연금지급 개시연령과 연동시켜 교섭 진행

⇒ 고령자 경력개발과 교육. 훈련 프로그램 내실화 : 고령화의 진전 및 자동화. 디지털화에 따른 고령자의 경력 개발과 교육. 훈련 강화

⇒ 고령자의 건강관리 지원 강화 : 정년 이후 고려, 체력관리/의료지원을 통한 건강유지 지원 , 작업장 근무환경 개선

⇒ 비자발적 퇴직예정자에 대한 재취업지원서비스 강화 : 재취업지원서비스 제공 대상과 내용, 방법 등 노조와 협의를 통해 구체적인 이행계획 수립 및 실행 요구

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (노조감시 대응)

노동감시와 개인정보 유출

- CCTV 무단설치를 통한 근태관리 등 노조활동 감시
- 성희롱예방 등 온라인 교육시 끼워팔기식 개인정보 동의를 통한 개인정보 수집
  → 민감정보 수집, 가족과 친족 등의 세대 구성에 관한 사항, 개인별 인터넷 접속 기록, 사내 CCTV에 촬영된 영상정보, 스마트폰 등 정보처리기기, 정보저장매체 및 개인 이메일 계정 등을 통해 임직원이 생성/발신/수신/접근/저장한 파일/문서/이메일, 본인 또는 타인에 의하여 이루어진 내부고발에 관한 정보
  → 수집한 정보 계열사 전체 제공
- 내부 기업정보 유출 조사 목적, 직원 대상 디지털자료 획득/분석 동의서 작성 및 휴대전화 제출 요구
- 직원PC에 인터넷활동 추적 프로그램 설치

쿠팡 '블랙리스트' 작성/관리
→ 노조법, 근기법, 개인정보보호법 위반 소지

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 임단협 주요쟁점 및 과제 (노조감시 대응)

CCTV 등 디지털 전자장비 도입 관련 노동조합의 대응방안

- 모든 감시설비는 노동자의 기본권을 침해하는 것, 감시설비의 도입은 원칙적으로 금지
  → 노동자의 인격권, 개인정보자기결정권, 사생활의 권리 등 기본권은 사업장내, 근무시간내 침해될 수 없음.
- 감시설비는 설치목적이 정당하고, 노동자의 기본권 제한을 최소화할 수 있는 한도에서 예외적으로 도입
- 감시설비 설치목적, 감시설비를 통해 수집되는 개인정보의 처리 목적 등을 구체적으로 정함.
- 노동자 개인정보 처리방침에 대한 근거 규정을 단협상 명문화함.
- 노동자의 권리를 심대하게 침해할 우려가 있거나 그 영향력을 판단하기 힘든, 인공지능과 같은 새로운 기술의 경우, 개인정보 영향평가를 수행할 것을 요구함.
- 상시 근무공간에 CCTV 등 디지털 장치를 도입하려는 경우 사전에 노동조합의 '동의'를 얻도록 함.

※ 노동자 위치정보 수집 및 추적, 업무용 앱 설치에 대한 대응방안

- 업무수행을 위해 위치정보를 수집할 수 밖에 없는 경우, 해당 업무 목적외 수집된 개인위치정보 활용 허용 불가
- 모바일 기기에 의한 감시는 개인 프라이버시를 침해할 가능성이 높음.
  → 업무용 앱을 설치할 모바일 기기의 회사 제공 요구, 개인폰 설치시 접근권한 제한 등

※ 소셜미디어 정보 수집에 대한 대응방안

- 노동자의 소셜미디어 내용이 징계에 대한 근거로 사용 금지
- 사용자의 소셜미디어 계정정보 요구 허용 불가/거부

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

2025년 한국노총 공동임단투 교육

국민연금 활용과 제도개선, 그리고 노후준비 대응지침

2025.03.10-11. 한국노총 중앙교육원

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

안은미 국장(정책2본부)
전화번호 I 02.6277.0066
이메일 I how2999@fktu.or.kr

1

www.inochong.org

국민연금과 노후준비지원

CONTENTS

01 국민연금 제도 이해와 활용
- 숨어있는 가입기간 찾아 수급액 늘리기
- 내 가족 먼저 가입시키기

02 국민연금 제도개선 과제
- 한국노총 정책과제를 중심으로

03 한국노총 노후준비 대응지침
- 노후준비지원사업과 현장 제안과 단협지침

2024년 기준, 65세 인구는 전체 인구의 20%
대한민국은 '초고령사회' 진입

? 노후가 시작되는 시점은 언제라고 생각하십니까?

3

2024년 기준, 65세 인구는 전체 인구의 20%
대한민국은 '초고령사회' 진입

? 노후가 시작되는 시점은 언제라고 생각하십니까?

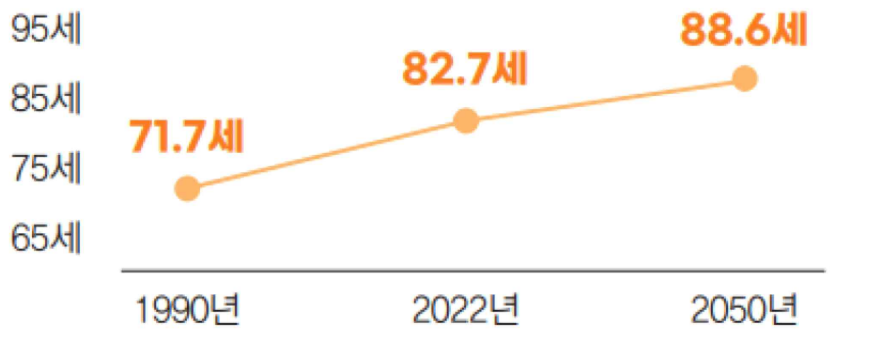
기력이 떨어지는 시기 56.4%

근로활동을 중단하는 시기 23.8%

69세

4

평균수명 증가 (기대수명)



※ 출처 : 통계청, 2022년 생명표, 장래인구추계(2022~2072)

5

노후에 필요한 생활비는 얼마? (개인단위, 주관적 기준)

최소 노후생활비 136.1 만원

적정 노후생활비 192.1만원

* 최소생활비는 최저 생활 유지에 필요한 비용, 적정생활비는 표준적인 생활을 하는데 흡족한 비용을 의미

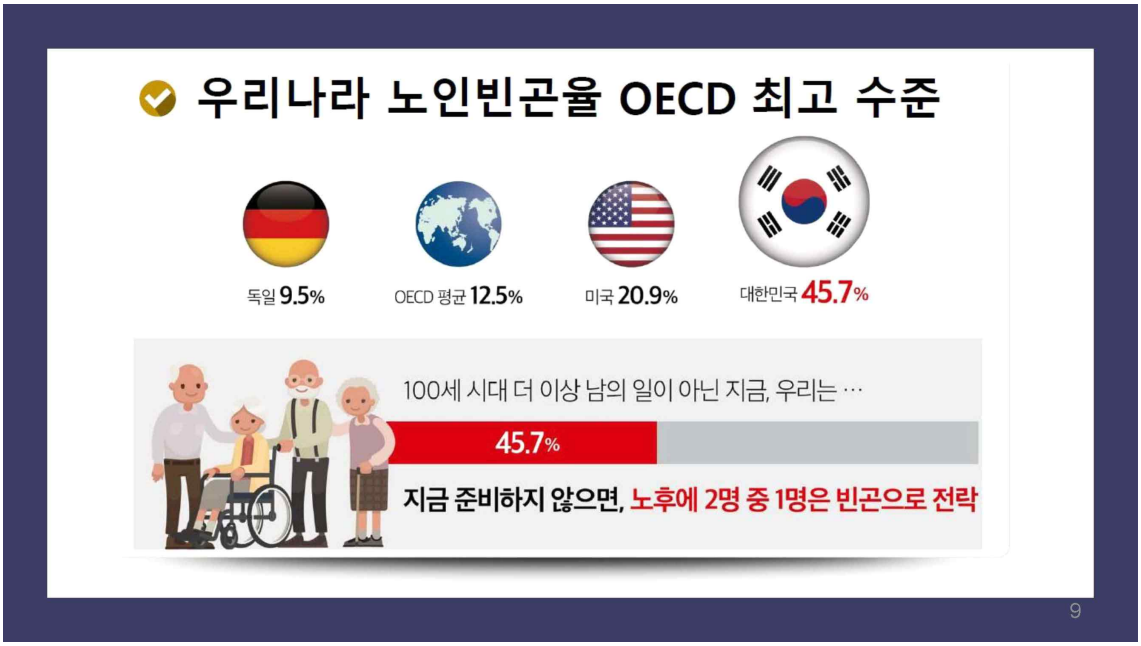
6

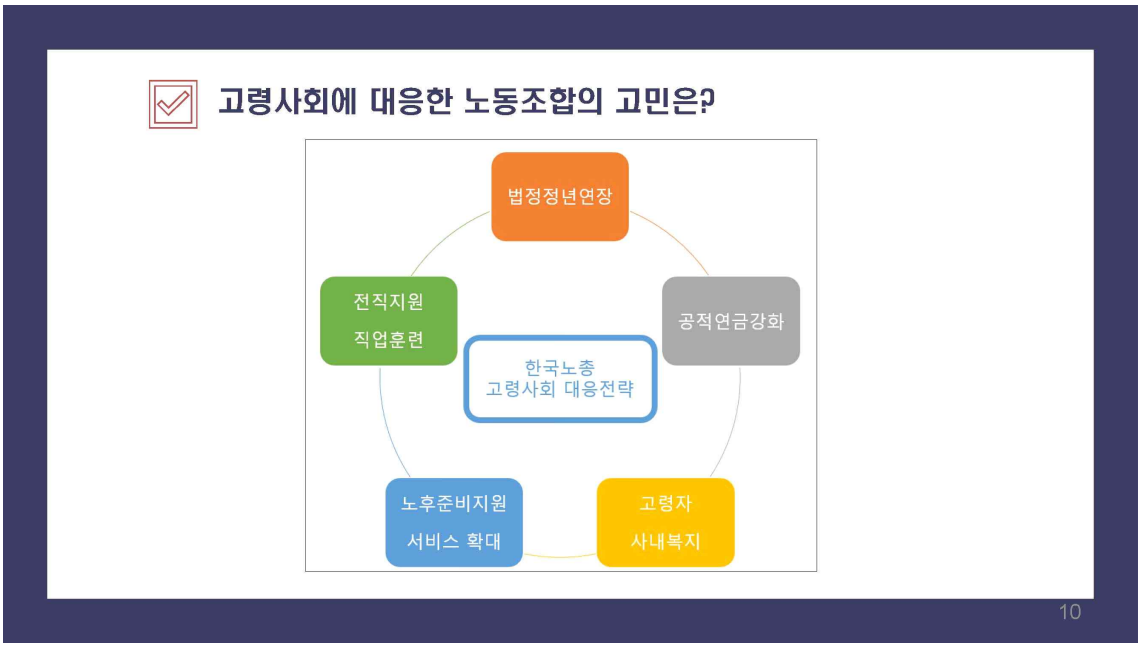
노인소득비중(개인기준) (단위:%)

7

부모부양 책임에 대한 인식의 변화

8


우리나라 노인빈곤율 OECD 최고 수준
독일 9.5%
OECD 평균 12.5%
미국 20.9%
대한민국 45.7%
100세 시대 더 이상 남의 일이 아닌 지금, 우리는 …
45.7%
지금 준비하지 않으면, 노후에 2명 중 1명은 빈곤으로 전락
9


고령사회에 대응한 노동조합의 고민은?
법정정년연장
공적연금강화
고령자 사내복지
노후준비지원 서비스 확대
전직지원 직업훈련
한국노총 고령사회 대응전략
10

한국노총 현장 정책위원 토론 결과

Q. 고령사회에 대한 우리의 생각과 노동조합의 대응 방안은?

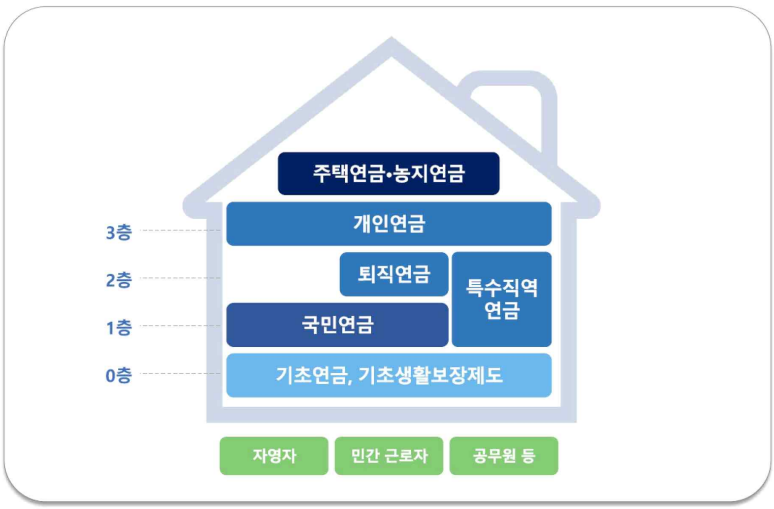
- ‘국민기본소득’ 같은 소득보장 정책 필요
- 고령자의 건강문제 해결방안 : 단체협약으로 의료비 지원, 건강검진 강화, 65세 이상 근무강도 조정 제도화
- 퇴직예정자 교육 : 정년 전 의무교육 or 단체협약 퇴직교육 제도화
- 국민연금 수급시기와 정년의 일치
- 퇴직연금 국가 운용
- 고령화로 인한 세대 간 갈등을 해소하기 위한 캠페인
- 재직자 훈련을 뛰어넘는 이/전직 훈련 필요
- 정년이후의 퇴직자들을 대상으로 한 조직, 커뮤니티 필요
- 돌봄의 국가 책임 및 공공성 강화

11

국민연금제도에 대해 이해하기

12

다층 노후소득 구조



13

연금제도 운영의 형태

공적연금(public)	민간연금(private)
국가가 법에 근간하여 설치	**법을 통한 간접적 규제 아래 설치**
정부 직접 혹은 간접 운영	민간금융기관에서 운영
공법상 권리	민법상 권리
강제가입, 보험료 명시	**자율가입, 보험료 선택**
정액형, 소득비례형 모두 가능	정액형, 소득비례형 모두 가능
실질가치 보존 기능 o	**실질가치 보존 기능 x(혹은 △)**

14

실질가치 보전이란?

소득재평가

연금액 산정 시 과거소득을 연금 수령시기의 가치로 재평가하여 연금의 실질가치를 보장

물가변동률 반영

연금을 받기 시작한 이후에도 매년 1월 전국 소비자물가 변동률을 반영하여 연금의 실질가치를 보장

공적연금을 강화해야 합니다!

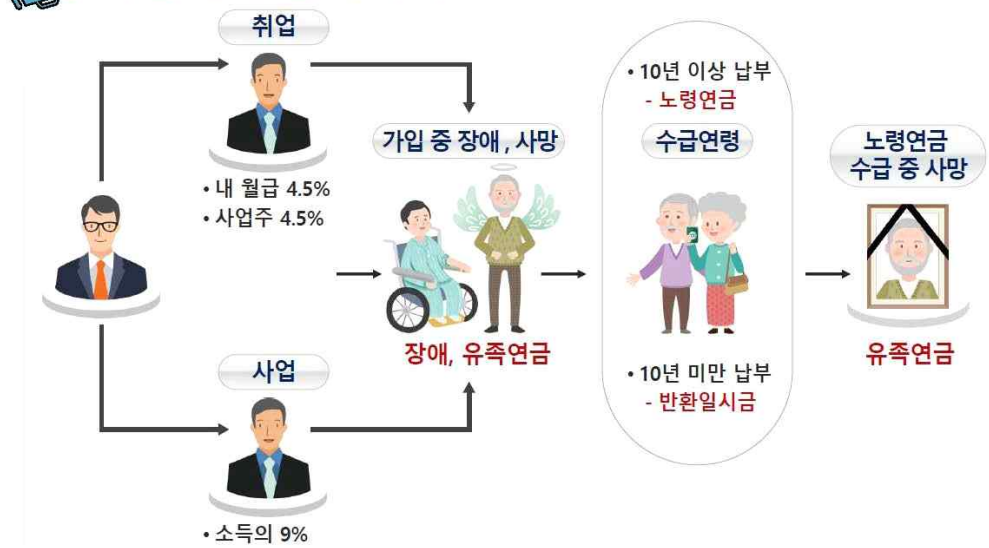
<국민연금법> 1988년 시행

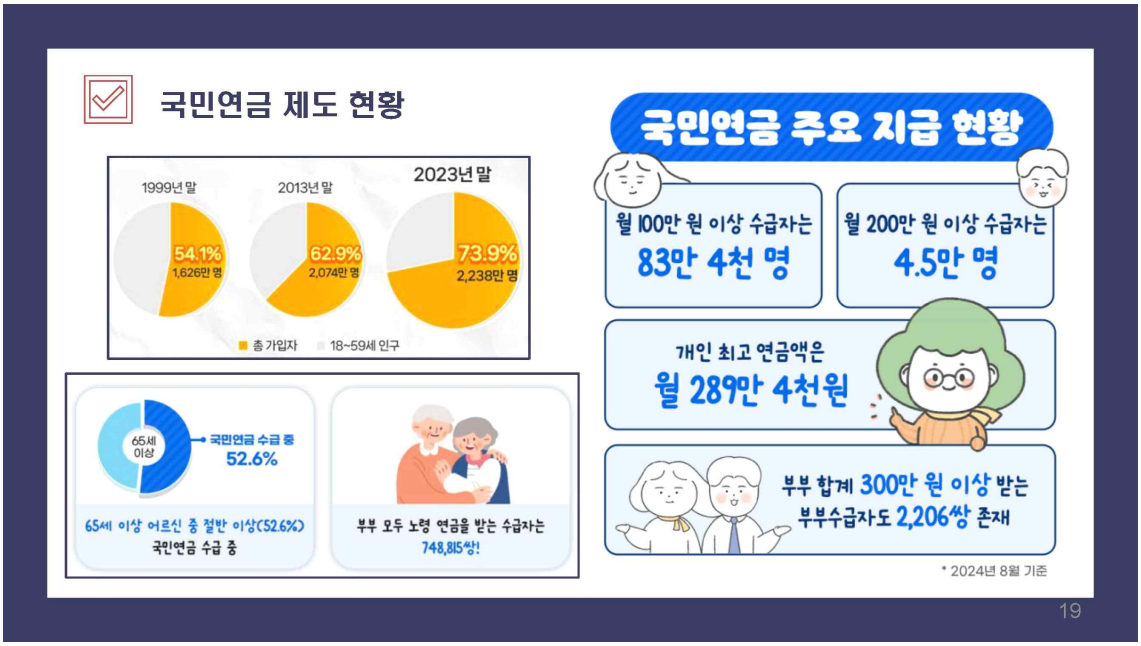
제1조(목적) 이 법은 국민의 노령, 장애 또는 사망에 대하여 연금급여를 실시함으로써 국민의 생활 안정과 복지 증진에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

16

국민연금 가입자의 종류와 현황

가입에서 받기까지





국민연금 수익비?

납부액	수령액
90,000원 x 120개월	201,950원 x 120개월
= 10,800,000원	= 24,234,000원

국민연금 수령액

국민연금 예상연금월액

※ 2024년 1월 최초가입 기준

월보험료	10년 납입시	20년 납입시	30년 납입시
10만원	20만	41만	61만
20만원	26만	52만	78만
30만원	31만	63만	94만
40만원	37만	74만	111만

국민연금 예상연금월액

※ 2024년 1월 최초가입 기준

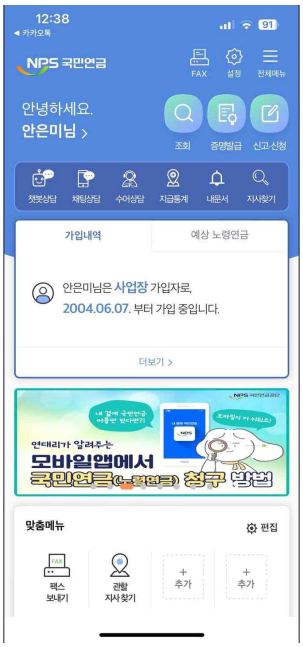
월보험료	10년 납입시	20년 납입시	30년 납입시
10만원	20만	41만	61만
20만원	26만	52만	78만
30만원	31만	63만	94만
40만원	37만	74만	111만

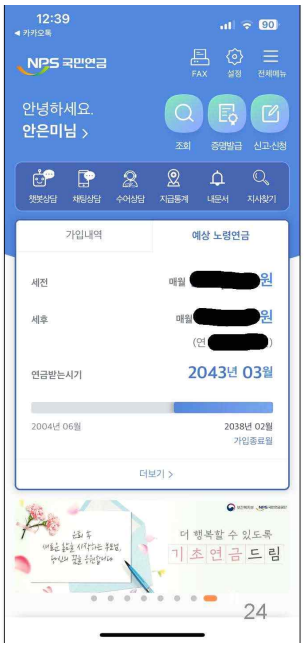
저소득자에게 유리 _ 소득재분배 효과

월 납입금 보다 납입기간이 유리

국민연금제도 활용하기

23





24

25

길게 낼수록 유리

	납입기간	예상연금액(평생수령)
90,000원 (납입보험료)	20년	401,410원(현재가치)
180,000원 (납입보험료)	10년	252,580원(현재가치)

- ☑ 납입 보험료 총액 동일 : 21,600,000원
- ☑ 연금 월액차이 : 148,830원

26

국민연금 가입기간 늘 리 기

반 납

일시금으로 받아 간 돈에 이자 가산
납부 시 가입기간 복원

추 납

납부 예외기간의 금액을 목돈으로 납부
가입기간 늘리기

임의가입

본인이 원할 경우 가입하여 납부
최소 월 90,000원

임의계속가입

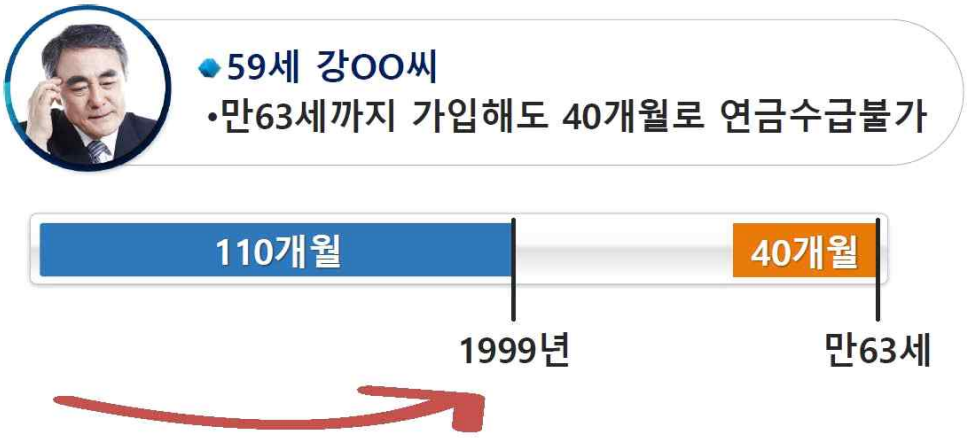
본인이 원할 경우 만 60세 이후에도
납부 (65세까지 가입가능)

27

반납하기

- 원칙적으로 만60세 전에 찾아갈 수 없음
- 예외적인 사유
  - 2000.12.31 이전에 일시금으로 받은 경우,
    (이후에는 국적상실, 국외이주를 사유로)
- 일시금+ 이자= 반납금

28



추납하기

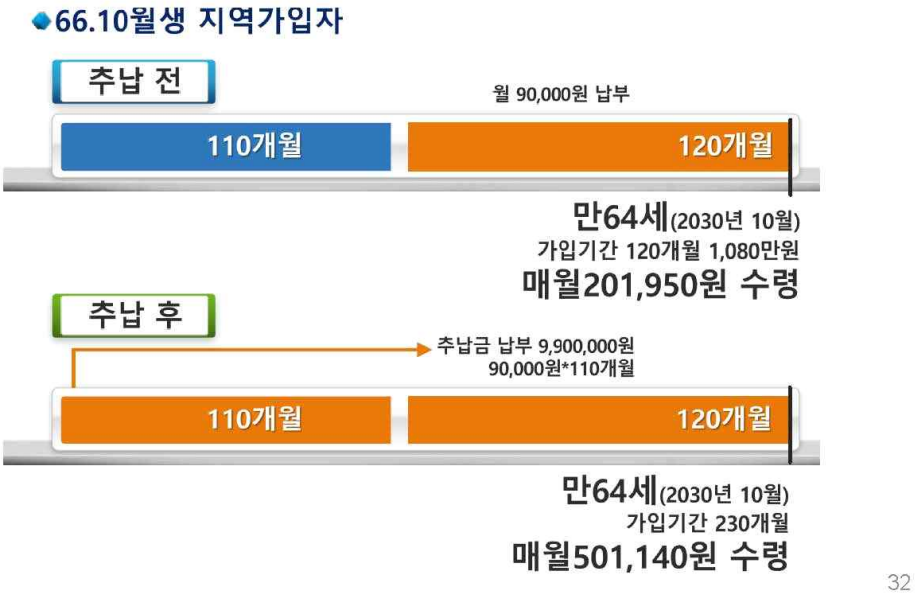
- 한달이라도 가입이력이 있어야 신청가능
- 국민연금 가입 중 일때 신청가능

  (납부예외X, 임의가입O)
- 추납 대상기간 최대 10년 미만 한도

납부예외 제도는 가입자가 사업 중단, 실직 등으로 연금보험료를 납부할 수 없는 경우, 자격은 유지하되 해당 기간 보험료 납부를 일시적으로 유예

30

2005.12.
~2005.12
2009.07.
~2009.12
2010.03.
~2010.12
2011.08.~현재
1개월
납부예외
6개월
10개월
46개월
월소득
31만원
월소득
67만원
월소득
75만원
월소득
191만원
42개월
2개월
7개월
2024.06.현재
월소득 200만원 X 9% = 180,000원
납부예외 개월 수 51개월 중 납부할 개월 수
180,000 X 10개월 = 1,800,000원
10개월
추가
31


66.10월생 지역가입자
추납 전
월 90,000원 납부
110개월
120개월
만64세(2030년 10월)
가입기간 120개월 1,080만원
매월201,950원 수령
추납 후
추납금 납부 9,900,000원
90,000원*110개월
110개월
120개월
만64세(2030년 10월)
가입기간 230개월
매월501,140원 수령
32

소득이 없더라도 가입하기

- 임의가입
- 소득활동 하지 않는 사람이 신청하여 가입

- 최저보험료 90,000원

*10년 납부 시 평생 월20만원 정도 받을 수 있음

33

보험료 지원

- **두루누리 연금보험료 지원**
  - 10인 미만인 사업장 & 기준소득 월액이 270만원 미만인 노동자
  - 노사 보험료의 각 80%지원(월 최대194,320원, 36개월까지)

- **실업 크레딧**
  - 국민연금 가입자 또는 가입자였던 자로 구직급여 수급자
  - 본인연금보험료의 75% 지원(월 최대47,250원, 12개월까지)

- **군복무 크레딧 / 출산 크레딧**
  - 2008년 1월 1일 입대 이후, 6개월 이상 병역에 복무한 자에게 6개월 가입기간을 줌
  - 2008년 1월 1일 이후, 둘째 자녀 이상을 얻은 경우 12~50개월 가입기간 인정

34

I 군복무크레딧	II 군복무 추납
6개월 이상의 병역의무를 이행한 사람에게 보험료를 납부하지 않아도 6개월의 국민연금 가입기간을 인정해주는 제도 ※2008년 1월 1일 이후 입대자	국민연금 보험료를 내지 못했던 군복무기간에 대해 향후 본인이 원할 때 보험료를 납부하고 가입기간을 늘리는 제도 ※1988년 1월 1일 이후 군복무기간이 있는 자

35

알아두어야 해요

- **조기노령연금**

10년 이상 가입자, 소득이 없는 경우, 지급 개시 도달일로부터 5년 이내에 청구
년 6% (월 0.5%) 감액->5년 일찍 받으면 원래 지급액 보다 30% 감액으로 평생

- **재직자연금**

연금 수급자가 일정 소득 이상을 벌면 연금액 감액(2024년 폐지)
월2,989,237원(사업.필요경비제외), 년48,021,941원(근로.공제전)

- **분할연금**

혼인기간 5년 이상, 전 배우자와 2/1 씩
이혼 후 3년 이내 청구 가능, 5년 경과 수급권 소멸

- **연기연금**

10년이상 가입자, 연금수령 연령에 도달. 연기 1년당 7.2% 추가 지급

36

국민연금 제도개선 과제와 한국노총의 대응

37

소득대체율 이해하기

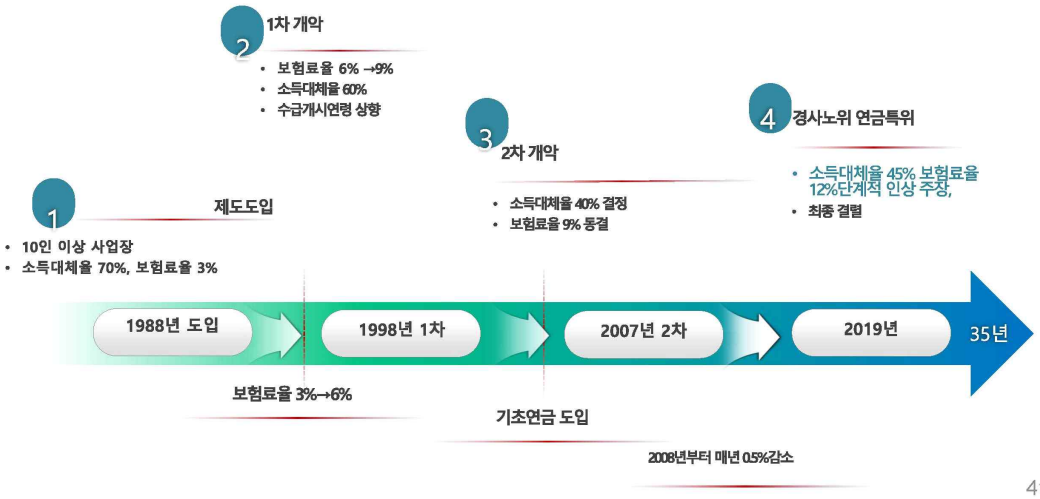
※ 예시: A=200만원, B= 각 100, 200, 400만원, 40년 가입 기준

본인소득	연금액 산정식	월 연금액	소득대체율
100만원	연금액 = 1.2(200만원+100만원) ×(1+0.05X240/12) = 720만원	60만원	60%
200만원	연금액 = 1.2(200만원+200만원)×(1+0.05X240/12) = 960만원	80만원	40%
400만원	연금액 = 1.2(200만원+400만원)×(1+0.05X240/12) = 1,440만원	120만원	30%

38

A값 : 수급직전 전체 국민연금 가입자의 3년 평균 소득액, **2024년A값2,989,237원**
B값 : 가입자 본인의 국민연금 가입기간 중 평균 소득액
n : 20년 초과 가입 개월 수

국민연금 도입부터 제도개악 과정



41

연금개혁에 관한 두 가지 시각

우리에게 닥친 미래는...
저출산 고령사회 심화
인구구조 및 기술 변화로 미래사회는 급변, 총체적인 대비가 필요

42

한국노총의 주장 – 2025년 소득대체율 50% 즉각 인상

기초연금	국민연금 50%	합계	1인가구 최소 노후생활비
30만원	66→ 95만원	92.5→ 125만원	124.3만원 (78.6%→ 100.8%)

- 소득대체율 50%는 평균적인 국민이 성실하게 보험료를 납부하면
- 공적연금으로 1인가구 최소 노후생활비 정도의 연금을 보장받는다는 의미를 갖고 있음.
- 한국노총 내부 설문조사에서 적어도 200만원이 필요하다는 응답이 다수

30년간 연금보험료를 성실히 납부한 노동자가 은퇴 후 빈곤하지 않을 권리 국가 보장!
노동에 대한 사회적 공로를 인정!

43

국민연금 소득대체율 인상. 지속가능성이 없다?

- 사회 전반의 지속가능성 접근이 근본적 재정방안이다

- 국민연금 재정 전망은 보험료 인상이 아니라,미래세대의 재정부담 능력을 뒷받침하는 (출산률, 고용률, 분배율, 성장률)에 달린 문제임.
- 특히, 고용률, 분배율, 성장률 등 제고는 연금보험료 인상만큼 재정개선 효과를 가짐.
- 즉, 지속가능성 기반을 확충하지 않는 한, 보험료율 인상만으로 제도의 지속성을 확보하는 것은 불가능

연기금으로 보육시설, 공공병원, 공공재활시설 등 공공사회서비스 인프라에 투자!!

44

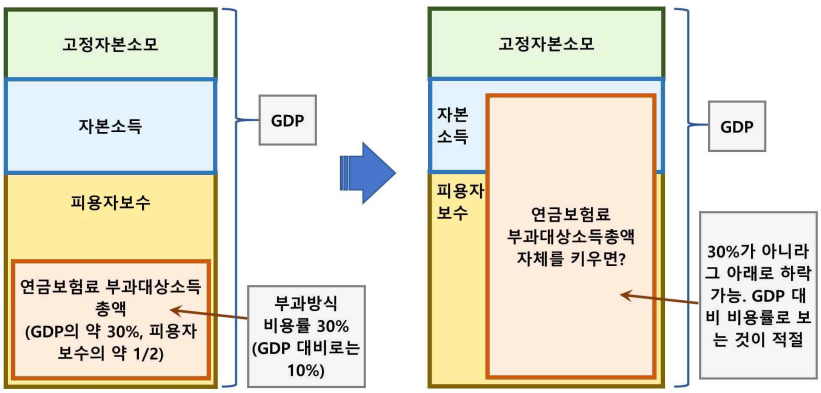
‘기금’이 없으면 연금은 못받나?

- 공적연금은 사회보험 제도로서 세대간 집합적 부양제도
  → 젊을 때 낸 보험료에 이자를 더해서 받는 개인계좌 또는 민간보험 개념(X)
  현재의 청장년세대가 매달 내는 보험료에서 직접 받는 것(O) = **부과방식**

- 국민연금기금은 완충을 위한 수단일뿐, 기금소진=연금미수령 주장은 틀림
  → 대부분의 나라는 기금이 거의 없거나 있어도 소규모임.
  ✓ 국민연금기금은 절대금액 기준으로 세계 3위, GDP 대비 비중 기준으로 세계 1위 규모

- 미래세대는 35%의 보험료를 내야하고 나중에 연금은 못받는다?
  → 기금규모와 보험료율은 필연적인 관계는 아님.
  ✓ 기금에 국고를 투입하는 방법(조세)
  ✓ 피용자보수 외 자본소득에 보험료를 부과한다면.(주식시장, 부동산 관련 세금)

45



☞ 정부는 아무런 기여를 하지 않고 있음.
건강보험은 매해 10조 가량의 국고지원이 이루어지고 있는데, 국민연금은 가입자의 보험료로 조성된 기금에 전적으로 의존하고 있음.

46

미래세대에 부담주는 현세대?

● 2080년의 부과방식비용률이 4차 재정계산 29.5%에서 5차 재정계산 34.9%로 증가했지만 GDP 대비 비용률은 9.4%로 동일하다는 사실에도 주목할 필요가 있음.

<부과방식비용률, GDP 대비 부과대상소득총액 비율, GDP 대비 비용률 추이>

		2023	2030	2040	2050	2060	2070	2080	2088	2093
부과방식비용률(%)	5차	6.0	9.2	15.1	22.7	29.8	33.4	34.9	31.7	29.7
	4차	7.1	9.0	14.9	20.8	26.8	29.7	29.5	28.8	-
GDP 대비 비용률(GDP, %)	5차	1.7	2.7	4.4	6.3	7.7	8.8	9.4	9.2	8.8
	4차	1.7	2.5	4.1	5.8	7.5	8.9	9.4	9.4	-

우리나라 경상의료비 GDP 대비 9.9%, 민영보험료 GDP 대비 11.8%

출산율 제고, 노동인구 확대(정년연장, 여성노동 확대), 소득개선 등 사회개혁 노력

47

국회 연금개혁특별위원회 공론화위원회

< 공론화 전체 과정 >

단 계	내 용	과 제
준비단계	공론화 위원회 구성 (1.31)	공론화 과정 관리 및 지원
1단계: 의제숙의단 워크숍	의제숙의단 워크숍 의제 구체화 (3.8, 9, 10)	의제별로 시민대표단의 숙의/토의할 수 있는 대안 도출
2단계 : 시민대표단 토의 및 결과도출	시민대표단(500명) 사전 숙의	시민대표단 숙의토론회에 앞서 자료집, e-러닝을 통한 사전 숙의
	시민대표단 숙의토론회 (4.13,14/20,21)	교육/토의/질의 응답 등을 통해 연금개혁 의제 집중 숙의
	시민대표단 대상 결과 도출	숙의 끝에 내린 시민대표단의 최종 의견 도출
	최종 결과 보고	연금특위에 최종 결과 보고

49

공론화위원회 핵심의제 :

소득대체율 및 보험료율 조정

1안: 보장성 강화론

국민연금의 노후보장기능 강화와 지속가능성을 위해 소득대체율을 현행 40%에서 50%로 인상하고, 국민연금 보험료율을 현행 9%에서 13%로 점진적으로 인상한다.

2안: 재정안정화론

국민연금기금의 재정 안정과 미래세대의 부담을 고려하여 국민연금 보험료율을 10년 이내에 현행 9%에서 12%로 점진적으로 인상하고, 소득대체율을 현행 40%로 유지한다.

50

2024.04.22. 국회 연금개혁특위 공론화위원회 결과 발표

연금개혁에 대한 시민들의 선택은 더 내고 더 받고!

문 1. 선생님은 국민연금의 보험료율과 소득대체율을 다음 중 어떤 방식으로 조정하는 것이 바람직하다고 생각하십니까?

구분	[1]보험료율 13%·소득대체율 50%	[2]보험료율 12%·소득대체율 40%	잘 모르겠다	계
1차 설문조사	36.9%	44.8%	18.3%	100%
2차 설문조사	50.8% (1차 설문조사 대비 +13.9%p)	38.8% (1차 설문조사 대비 △6.0%p)	10.3% (1차 설문조사 대비 △8.0%p)	100%
3차 설문조사	56.0% (1차 설문조사 대비 +19.1%p) (2차 설문조사 대비 +5.2%p)	42.6% (1차 설문조사 대비 △2.2%p) (2차 설문조사 대비 +3.8%p)	1.3% (1차 설문조사 대비 △17.0%p) (2차 설문조사 대비 △9.0%p)	100%

[1] 국민연금의 노후보장기능 강화와 지속가능성을 위해 소득대체율을 현행 40%에서 50%로 인상하고, 국민연금 보험료율을 현행 9%에서 13%로 점진적으로 인상한다

[2] 국민연금기금의 재정 안정과 미래세대의 부담을 고려하여 국민연금 보험료율을 10년 이내에 현행 9%에서 12%로 점진적으로 인상하고, 소득대체율을 현행 40%로 유지한다

51

2024년 8월 29일 국정브리핑, 국민연금 개혁안 발표

- 지속 가능을 위한 **자동안정장치**
- 청년세대 수긍 가능한

  세대별 보험료 인상 차등화

52

정부의 연금개악, 부모자식 노후 파탄된다!

자동안정화장치?

평균기대여명이 늘어나거나 가입자 수가 감소하는 경우 '수급연령'을 자동으로 조정하거나, 물가나 임금 상승을 그대로 급여액에 반영하지 않는 대신 감소율을 적용하여 자동적으로 급여를 삭감하는 제도.

자동삭감장치!

이 방식을 적용하면 92년생 기준
생애총연금액의 약 20%나 삭감!
청년의 국민연금을 푼돈연금으로?!

세대별 보험료 차등인상?

능력에 따른 부담원칙 파괴!
중장년에 대한 부당한 고용패널티 발생!
국민연금 사각지대 심화!

53

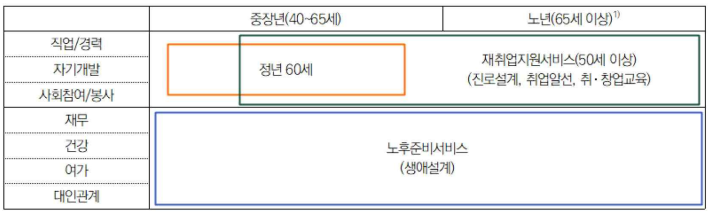
노동시민사회진영의 목소리, 국민연금 중심의 공적연금 강화!

54

노동자 노후준비지원을 위한 한국노총 대응지침

55

<고령화 대응 법제도 적용 연령>

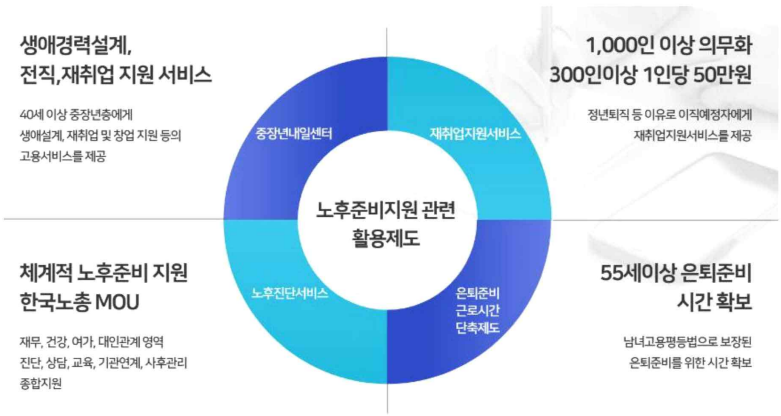


56

◆ 노후준비지원사업, 재취업지원사업, 노인일자리지원사업 등 고령자를 대상으로 한 지원정책들이 더 활성화될 전망임.

◆ 한국노총은 고령 노동자의 연령대별 여건에 따른 보호 및 지원정책에 적극 개입할 준비를 하면서 대표성과 교섭력을 확보해야 함.

57



58

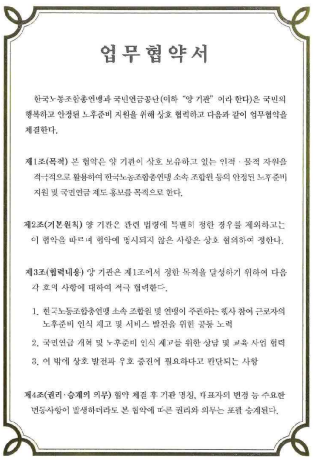
한국노총 국민연금공단 MOU체결

노후준비 관련
각종 교육과 진단서비스
조직 단위로 무료 제공

「노후준비 지원법」 (2015.12.23. 시행)

국민의 행복한 노후생활을 지원하고 고령화에 따른 사회적 비용을 절감하기 위해 마련된 제도적 장치

59



업무협약서

한국노동조합총연맹과 국민연금공단(이하 "양 기관" 이라 한다)은 국민의 행복하고 안정된 노후준비 지원을 위해 상호 협력하고 다음과 같이 업무협약을 체결한다.

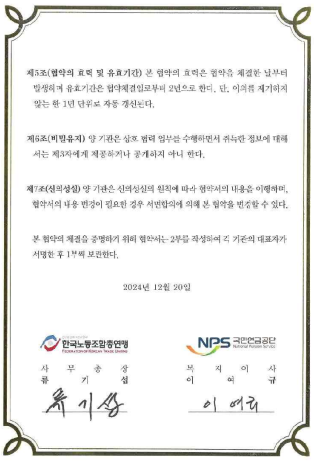
제1조(목적) 본 협약은 양 기관이 상호 보유하고 있는 인적 · 물적 자원을 적극적으로 활용하여 한국노총조합총연맹 소속 조합원 등의 안정된 노후준비 지원 및 국민연금 제도 홍보를 목적으로 한다.

제2조(기본원칙) 양 기관은 관련 법령에 특별히 정한 경우를 제외하고는 이 협약을 따르며 협약에 명시되지 않은 사항은 상호 협의하여 정한다.

제3조(협력내용) 양 기관은 제1조에서 정한 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항에 대하여 적극 협력한다.

1. 한국노동조합총연맹 소속 조합원 및 연맹이 주관하는 행사 참여 근로자의 노후준비 인식 제고 및 서비스 발전을 위한 공동 노력
2. 국민연금 가입 및 노후준비 인식 제고를 위한 상담 및 교육 사업 협력
3. 이 밖에 상호 발전과 우호 증진에 필요하다고 판단되는 사항

제4조(권리·승계의 의무) 협약 체결 후 기관 명칭, 대표자의 변경 등 주요한 변동사항이 발생하더라도 본 협약에 따른 권리와 의무는 포괄 승계된다.



제5조(협약의 효력 및 유효기간) 본 협약의 효력은 협약을 체결한 날부터 발생하며 유효기간은 협약체결일로부터 2년으로 한다. 단, 이의를 제기하지 않는 한 1년 단위로 자동 갱신된다.

제6조(비밀유지) 양 기관은 상호 업무 업무를 수행하면서 취득한 정보에 대해서는 제3자에게 제공하거나 공개하지 아니 한다.

제7조(성의성실) 양 기관은 신의성실의 원칙에 따라 협약서의 내용을 이행하며, 협약서의 내용 변경이 필요한 경우 서면합의에 의해 본 협약을 변경할 수 있다.

본 협약의 체결을 증명하기 위해 협약서는 2부를 작성하여 각 기관의 대표자가 서명한 후 1부씩 보관한다.

2024년 12월 20일

한국노동조합총연맹 사무총장 류기섭

NPS 국민연금공단 복지이사 이예규

60

노후준비 휴가	① 회사는 노동자의 안정된 노후생활을 위하여 「노후준비지원법」, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에서 제공하는 상담 및 프로그램에 참여하기 위해 휴가를 신청하면 이를 부여하여야 한다. ② 1항에 의한 휴가를 유급으로 지급하며, 심층상담 및 장기적인 교육의 참여시 필요한 사항을 노사간 협의하여 연장한다.
은퇴준비 노동시간 단축	① 회사는 노동자가 은퇴준비를 이유로 노동시간의 단축을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. ② 1항에 의한 단축기간은 최대 2년까지 사용할 수 있으며 이 기간 동안 주당 15시간 이상~30시간으로 정할 수 있다.
재취업지원서비스 지원	①회사는 「고령자고용법」 제21조의3에 따라 정년퇴직 등의 사유로 이직예정인 노동자에게 재취업지원서비스를 제공하여야 한다. 1. 경력.적성 등의 진단 및 향후 진로설계 2. 취업알선 3. 재취업 또는 창업에 관한 교육

62

2025년 공동임단투 지침

통상임금의 이해

통상임금에 대한 전원합의체 판결을 중심으로

한국노총 중앙법률원 공인노무사 지 성 근

목차

01. 통상임금의 개념 및 기능

02. 2013년 전원합의체 판결

03. 2024년 전원합의체 판결

04. 임금협약 KEY-POINT

05. 주요 Q&A

01. 통상임금의 개념 및 기능

1) 통상임금의 개념

2) 통상임금의 기능

01. 통상임금의 개념 및 기능

1) 통상임금의 개념

※ 근로기준법 시행령

제6조(통상임금) 제1항 법과 이 영에서 "통상임금"이란 근로자에게 **정기적**이고 **일률적**으로 **소정(所定)근로** 또는 총 근로에 대하여 **지급하기로 정한** 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

2) 통상임금의 기능

연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당(근기법 제56조),
주휴수당(근기법 제55조 제1항),
연차휴가수당(근기법 제60조 제5항) 등 금액 산정시 **'기준이 되는 임금'**이 통상임금
→사전적, 도구적 개념

02. 2013년 전원합의체 판결

1) 통상임금 판단기준

2) 임금유형별 판단

02. 2013년 전원합의체 판결

1) 통상임금 판단기준

통상임금의 의미

"임금 중에서 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 가치를 평가한 것으로서 사전에 미리 확정할 수 있는 것이라면 그 명칭과 관계없이 모두 통상임금에 해당하는 것으로 보아야 한다."

판단기준

"어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 **소정근로의 대가**로 근로자에게 지급되는 금품으로서 **정기적·일률적·고정적**으로 지급되는 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아니다."

02. 2013년 전원합의체 판결

'**소정근로의 대가**'라 함은 **근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품**을 말한다. ①근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 ②소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 아니한다.

위와 같이 소정근로의 대가가 무엇인지는 **근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가**하고 **그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단**하여야 하고, 그 금품이 소정근로시간에 근무한 직후나 그로부터 가까운 시일 내에 지급되지 아니하였다고 하여 그러한 사정만으로 소정근로의 대가가 아니라고 할 수는 없다.

02. 2013년 전원합의체 판결

1) 통상임금 판단기준 : 소정근로의 대가

판단기준	주요 내용
정기성	일정한 간격을 두고 **계속**적으로 지급
일률성	**모든** 근로자나 **일정한 조건 또는 기준에 달한** 모든 근로자에게 일률적으로 지급
고정성	**임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정**되어 임금의 지급 여부나 지급액이 **사전에 확정**되어 있어야 함

02. 2013년 전원합의체 판결

정기성

'**정기성**'이란 임금이 **일정한 간격**을 두고 **계속적**으로 지급되어야 함을 의미한다. 통상임금에 속하기 위한 성질을 갖춘 임금이 1개월을 넘는 기간마다 정기적으로 지급되는 경우, 이는 노사 간의 합의 등에 따라 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 대가가 1개월을 넘는 기간마다 분할지급되고 있는 것일 뿐, 그러한 사정 때문에 갑자기 그 임금이 소정근로의 대가로서 성질을 상실하거나 정기성을 상실하게 되는 것이 아님은 분명하다. 따라서 정기상여금과 같이 일정한 주기로 지급되는 임금의 경우 단지 그 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수는 없다.

02. 2013년 전원합의체 판결

일률성

'**일률성**'이란 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함된다. 여기서 '**일정한 조건**'이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 고정적인 조건이어야 한다. 일정 범위의 모든 근로자에게 지급된 임금이 일률성을 갖추고 있는지 판단하는 잣대인 '일정한 조건 또는 기준'은 통상임금이 소정근로의 가치를 평가한 개념이라는 점을 고려할 때, 작업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건이라야 한다.

02. 2013년 전원합의체 판결

고정성

'**고정성**'이란 '근로자가 제공한 근로에 대하여 업적, 성과 기타의 **추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정**되어 있는 성질'을 말한다. 이는 통상임금을 다른 일반적인 임금이나 평균임금과 확연히 구분 짓는 요소로서 앞서 본 바와 같이 통상임금이 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금을 산정하는 기준임금으로 기능하기 위하여서는 그것이 **미리 확정**되어 있어야 한다는 요청에서 도출되는 본질적인 성질이다.

'고정적인 임금'은 임금의 **명칭 여하를 불문하고 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금**이므로 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정된 임금이므로, 지급 여부나 지급액이 사전에 확정된 것이라 할 수 있다. 이와 달리 근로자가 소정근로를 제공하더라도 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금 부분은 고정성을 갖춘 것이라고 할 수 없다.

02. 2013년 전원합의체 판결

2) 임금유형별 판단

근속기간에 연동하는 임금 : 통상임금 인정

- 일정한 근속기간 이상을 재직한 모든 근로자에게 지급되는 경우 일률성 인정
- 근로제공 시 확정되어 있는 기왕의 사실이기에 고정성 인정

근무일수에 연동하는 임금 : 통상임금 부정

- 소정근로 제공 외에 '일정 근무일수 충족 ' 이라는 추가 조건 성취 필요하다면 고정성 결여
- 단, 근무일수에 따라 일할계산하여 임금이 지급된다면 고정성 인정
- 소정근로 제공 시 지급되는 최소한의 확정 액수에는 고정성 인정, 통상임금 인정

02. 2013년 전원합의체 판결

특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금 : 통상임금 부정

- '특정 시점에 재직 중일 것'이라는 추가적인 조건이 성취되어야 지급되므로 고정성 결여
- 단, 근로자가 특정 시점 전에 퇴직할 때 그 근무일수에 비례하여 임금이 지급되는 경우에는 고정성 인정

특수한 기술, 경력 등을 조건으로 하는 임금 : 통상임금 인정

- 기술, 경력은 소정근로의 가치평가와 관련된 조건이므로 일률성 인정
- 근로 제공 시점에 기술 및 경력의 구비 여부는 성취여부가 기왕에 확정된 사실이므로 고정성 인정

근무실적에 연동하는 임금 : 통상임금 부정

- '근무실적'이라는 추가적인 조건 성취에 따라 지급여부 및 지급액이 결정되므로 고정성 결여
- 단, 근무실적 최하등급을 받더라도 최소한도 지급되는 일정액은 고정성 인정, 통상임금 인정

02. 2013년 전원합의체 판결

3) 통상임금에 관한 노사합의의 효력

- 근로기준법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로(근로기준법 제3조), 그 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 되며, 이에 따라 무효로 된 부분은 근로기준법에서 정한 기준에 따른다(근로기준법 제15조). **통상임금은 위 근로조건의 기준을 마련하기 위하여 법이 정한 도구개념이므로, 사용자와 근로자가 통상임금의 의미나 범위 등에 관하여 단체협약 등에 의해 따로 합의할 수 있는 성질의 것이 아니다.**
- 따라서 앞에서 밝힌 기준에 따라 성질상 근로기준법상의 **통상임금에 속하는 임금을 통상임금에서 제외하기로 노사 간에 합의하였다 하더라도 그 합의는 효력이 없다.** 연장·야간·휴일 근로에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 한 근로기준법의 규정은 각 해당 근로에 대한 임금산정의 최저기준을 정한 것이므로, 통상임금의 성질을 가지는 임금을 일부 제외한 채 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금을 산정하도록 노사 간에 합의한 경우 그 노사합의에 따라 계산한 금액이 근로기준법에서 정한 위 기준에 미달할 때에는 그 미달하는 범위 내에서 노사합의는 무효라 할 것이고(대법원 1993. 5. 11. 선고 93다4816 판결, 대법원 2009. 12. 10. 선고 2008다45101 판결 등 참조), 그 무효로 된 부분은 근로기준법이 정하는 기준에 따라야 할 것이다.

02. 2013년 전원합의체 판결

4) 2013년 전원합의체 판결 이후 통상임금 판결 경향

2013년 전원합의체 판결 이후, 다수의 하급심 및 대법원 판결은 정기상여금 등에 재직조건부, 근무일수 조건이 부가된 경우 '고정성 결여'를 이유로 '통상임금에 해당하지 않는다'고 판단

세아베스틸 사건(서울고등법원 2018. 12. 18. 선고 2017나2025282 판결)

- 상여금은 연간 800%를 지급하되 짝수월 25일에 각 100%씩, 4월 200%, 7월 100%를 지급(그 지급 대상을 지급기준일 당시 재직 중인 직원에 한정).
- "**정기상여금에 부가된 재직자조건은 무효**이고, 재직자조건이 무효인 이상 피고의 정기상여금은 소정근로를 제공하기만 하면 그 지급이 확정된 것으로서 **정기적 · 일률적으로 지급되는 고정적인 임금이 되어 통상임금에 해당**한다."

2013년 전원합의체 판결에 따르지 않는 하급심 판례

정기상여금에 부가된 재직자 조건에도 불구하고 통상임금으로 인정

02. 2013년 전원합의체 판결

세아베스틸 사건 판결 경과

근로자들이 **"재직조건이 붙은 정기상여금도 통상임금에 포함되어야 한다."**라고 주장하며 각종 법정수당과 퇴직금 차액 지급을 청구한 사안

1심 원고 패	• 정기상여금은 재직조건이 있어 고정성이 결여된 것이므로 통상임금이 아님
2심 원고 일부 승	• 재직자 조건이 무효이므로 정기상여금은 통상임금에 포함됨
3심 원고 일부 승	**2024. 12. 19. 전원합의체 판결 이후 후속 판결** • 특별한 사정이 없는 한 재직조건은 유효 • 정기상여금은 재직조건에도 불구하고 소정근로의 대가성을 갖춘 통상임금에 해당함

03. 2024년 전원합의체 판결

1) 사건 개요 및 소송 경과

2) 판결 내용

3) 판결의 효력 범위

03. 2024년 전원합의체 판결

1) 사건 개요 및 소송 경과

한화생명보험 주식회사 사건(재직자 조건 정기상여금)
대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결

- 재직조건부 정기상여금(격월주기 지급 정기상여금, 명절상여금, 하계상여금),
- 기관장 성과급(월 하한 20만원)

→ 위 각 수당들을 포함한 통상임금을 기초로 재산정한 법정수당 차액청구

1심	• **재직조건부 정기상여금**의 통상임금성 **부정**(고정성 결여) • **기관장 성과급 최소지급분**의 통상임금성 **긍정**
2심	• **재직조건부 정기상여금**의 통상임금성 **긍정** • **기관장 성과급 최소지급분** 통상임금성 **긍정**

03. 2024년 전원합의체 판결

1) 사건 개요 및 소송 경과

3심 전원합의체 판결	• **재직조건부 정기상여금**의 통상임금성 **긍정** • **기관장 성과급 최소지급분** 통상임금성 **긍정**

재직조건부 정기상여금

기준급여의 850%에 해당하는 일정한 금액을 일정한 주기로 분할하여 지급하는 이 사건 상여금은 **재직조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다.** 원심이 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 보아 이를 전제로 판단한 부분은 잘못이나, 이 사건 상여금을 통상임금으로 인정한 원심의 결론은 정당하다.

기관장 성과급

기관장 **성과급 중 월 하한** 20만 원은 특정 시점 전에 퇴직하더라도 지급되는 월 최소 보장액으로 근무일수에 비례한 만큼의 임금이 지급되기 때문에 **통상임금에 해당한다**고 판단한 원심은 정당하다.

03. 2024년 전원합의체 판결

1) 사건 개요 및 소송 경과

현대자동차 주식회사 사건(근무일수 조건 정기상여금)
대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결

• 상여금 세칙상 기준기간 내 15일 이상 근무한 자에게만 지급하는 상여금

→ 위 상여금을 포함한 통상임금을 기초로 재산정한 법정수당 차액청구

원심 (1심 및 2심)	• 근무일수 조건부 정기상여금의 통상임금성 **부정** 기준기간 중 15일 이상 근무하여야 한다는 근무일수 조건이 부가되어 그 조건의 성취 여부가 불확실하므로 **고정성 없음**

03. 2024년 전원합의체 판결

1) 사건 개요 및 소송 경과

3심 전원합의체 판결	• 근무일수 조건부 정기상여금의 통상임금성 **긍정**

근무일수 조건부 정기상여금

근무일수 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 이 사건 상여금의 통상임금성이 부정된다고 볼 수 없다. 이 사건 상여금은 통상임금의 750%에 해당하는 일정한 금액을 일정한 주기로 분할하여 지급하는 임금이므로, **근무일수 조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 통상임금에 해당한다.**

03. 2024년 전원합의체 판결

2) 판결 내용 – 통상임금 개념의 재정립 방향(고정성 폐기)

03. 2024년 전원합의체 판결

2) 판결 내용 – 통상임금 개념의 재정립 방향(고정성 폐기)

법령 부합성

고정성 개념은 통상임금에 관한 정의규정인 근로기준법 시행령 제6조 제1항을 비롯한 근로관계 법령 어디에도 근거가 없고, 통상임금의 범위를 법령상 근거 없이 축소시킨다.

강행성

고정성을 통상임금의 개념적 징표로 삼으면 근로관계 당사자가 어떤 임금에 근무일수 조건과 같은 지급조건을 부가하여 쉽게 그 임금을 통상임금에서 제외할 수 있도록 허용함으로써 통상임금의 강행성을 잠탈할 위험도 초래된다.

소정근로 가치 반영

통상임금의 본질은 근로자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 가치를 평가한 기준임금인 것에 있으므로, 실근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하여야 한다.

03. 2024년 전원합의체 판결

2) 판결 내용 – 통상임금 개념의 재정립 방향(고정성 폐기)

사전적 산정 가능성

통상임금이 연장근로수당과 같은 법정수당 산정을 위한 도구개념인 점을 고려하면 '사전적 산정 가능성'이 확보되어야 한다는 요청도 중요하게 고려하여야 한다. 즉, 통상임금 판단 기준은 명확하고 예측가능성이 있는 것이어야 한다. 통상임금의 사전적 산정 가능성은 사전에 확정될 수 없는 장래의 요소를 배제하고 '소정근로의 온전한 제공'이라는 전제적 개념에 충실함으로써 달성될 수 있다.

정책 부합성

고정성 개념은 통상임금의 범위를 법령상 근거 없이 축소시킨다. 이로써 연장근로 등에 대한 정당한 보상이 이루어지지 못하게 되어 연장근로 등을 억제하려는 근로기준법의 취지에 부합하지 않게 된다.

03. 2024년 전원합의체 판결

2) 판결 내용 – 임금 유형별 판단기준(재직 조건부 임금, 성과급, 근무일수 조건부 임금)

재직 조건부 임금

근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이고 근로자와 사용자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가와는 개념상 아무런 관련이 없다. 따라서 **어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다.**

성과급

근로자의 근무실적에 따라 지급되는 성과급은 단순히 소정근로를 제공하였다고 지급되는 것이 아니라 일정한 업무성과를 달성하거나 그에 대한 평가결과가 어떠한 기준에 이르러야 지급되므로, 일반적으로 '소정근로 대가성'을 갖추었다고 보기 어렵다. 따라서 **고정성을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하더라도** 위와 같은 순수한 의미의 성과급은 여전히 **통상임금에 해당한다고 볼 수 없다.** 다만 **근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한 경우 그 금액은 소정근로에 대한 대가에 해당한다.**

03. 2024년 전원합의체 판결

2) 판결 내용 – 임금 유형별 판단기준(재직 조건부 임금, 성과급, 근무일수 조건부 임금)

근무일수 조건부 임금

어떤 임금에 일정 근무일수를 충족하여야만 지급한다는 조건(이하 '근무일수 조건'이라 한다)이 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**. 설령 근로자의 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하여 근로자가 근무일수 조건부 임금을 지급받지 못하더라도, (중략) 통상임금은 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 관계없이 소정근로의 가치를 반영하여 정한 기준임금이기 때문이다. **반면 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금은 소정근로를 제공하였다고 하여 지급되는 것이 아니고 소정근로를 넘는 추가 근로의 대가이므로 통상임금이 아니다**. (중략) 한편 소정근로일수는 근로기준법이 정한 범위 내에서 기본적으로 근로관계 당사자가 자유롭게 정할 수 있는 것이지만, 오로지 어떤 근무일수 조건부 임금을 통상임금에서 제외할 의도로 근무실태와 동떨어진 소정근로일수를 정하는 경우와 같이 통상임금의 강행성을 잠탈하고자 하는 경우에는 그러한 합의의 효력이 부정될 수 있다.

03. 2024년 전원합의체 판결

2) 판결 내용 – 변경하여야 할 판결

- 2013년 전원합의체 판결 중 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 삼은 부분
- 재직조건부 임금, 근무일수 조건부 임금, 성과급의 통상임금성을 고정성 인정 여부를 기준으로 판단한 부분
- 재직조건부 임금이 조건의 부가로 인하여 소정근로 대가성을 갖추지 못하였다고 판단한 부분과 그와 같은 취지의 종전 판결들

◈ **2024년 전원합의체 판결 이후 새롭게 통상임금이 될 수 있는 임금 예시**

- 1개월 내 **15일 이상** 근무해야 지급하는 식대, 교통비
- **재직 중**인 임직원을 대상으로 지급하는 명절 상여금
- 매월 **일정일 이상** 근무해야 지급하는 근속수당
- **만근**한 근로자만을 대상으로 지급하는 상여금

03. 2024년 전원합의체 판결

3) 판결의 효력 범위

새로운 법리는 법적 안정성과 신뢰보호를 고려하여 **이 판결 선고일(2024. 12. 19.) 이후**의 통상임금 산정부터 적용하되, 다만 이 사건 및 이 판결 선고 시점에 이 판결이 변경하는 법리가 재판의 전제가 되어 통상임금 해당 여부가 다투어져 **법원에 계속 중인 병행사건**에는 구체적 사건의 권리구제를 목적으로 하는 사법의 본질상 새로운 법리를 **소급 적용**하여야 한다.

04. 임금협약 KEY-POINT

04. 임금협약 KEY-POINT

2024년 전원합의체 판결에 따른 통상임금 재산정 예시

월 임금내역		통상임금 산정	
		기존	**변경**
1. 기본급	300만 원	300만 원	**300만 원**
2. 근속수당	10만 원	10만 원	**10만 원**
3. 정기상여금 (재직자 조건)	연 1,200만 원	-	**100만 원 (1,200만 원/12개월)**
4. 식대 (근무일수 20일 이상)	20만원	-	**20만 원**
5. 교통비 (근무일수 20일 이상)	20만원	-	**20만 원**
시간당 통상임금 계산		310만 원/209시간	450만 원/209시간

월 연장근로수당 (30시간 가정)	**67만원 (310만 원/209시간 * 30시간 * 1.5)**	**97만원 (450만 원/209시간 * 30시간 * 1.5)**

04. 임금협약 KEY-POINT

2024년 전원합의체 판결 이후에도 통상임금이 아닌 수당

1	근무실적에 따른 성과급(최소한도 일정액 제외)
2	소정근로 제공과 무관한 일시적·변동적 금품
3	주휴수당과 같은 법정수당
4	복지포인트
5	고정연장근로수당

04. 임금협약 KEY-POINT

2024년 전원합의체 판결과 무관하게 원래부터 통상임금에 해당하는 수당

1	1일 정액을 지급하는 교통비, 식대
2	특수한 기술이나 경력 등을 조건으로 하는 자격수당
3	근속수당, 근속포상금
4	전년도 근무실적에 따라 당해연도의 지급여부 및 지급액이 결정되는 수당
5	가족이 없는 근로자에게도 지급하는 가족수당분
6	임금인상 소급분

05. 주요 Q&A

05. 주요 Q&A

Q1 **지급일 당시 재직 중인자에게만 지급 되는 월 20만원 식대비는 통상임금인가요?**

A1 월 정액으로 지급되는 식비, 중식보조비, 식대보조비 등은 실비변상조로 지급된 것이라고 보기 어렵습니다. **식비의 지급 기준 및 지급 여부가 사용자의 임의에 달려 있지 않고 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등을 통해 지급의무가 지워져 있다면, 소정근로의 대가로서 정기적·일률적으로 지급되는 통상임금에 해당**합니다. 지급일 당시 재직자에게만 지급하는지 여부(고정성 표지)는 더 이상 통상임금 해당 여부를 판단함에 있어 고려되지 않습니다.

05. 주요 Q&A

Q2 **월 15일 이상 근무자에게만 지급되는 교통비 월 20만원은 통상임금인가요?**

A2 개별 노동자의 출퇴근 방법이나 거리, 소요시간 등에 따라 그 금액에 차등을 두지 않고 월 정액으로 전원에게 지급되는 교통비, 유류비, 교통보조금은 실비변상조로 지급된 것이라 볼 수 없습니다.

따라서 소정근로의 대가이며, 정기적, 일률적으로 지급되어 온 통상임금에 해당합니다. 최소 근무일수 조건이 부가되어 있다는 사정(고정성 표지)은 더 이상 통상임금 해당 여부를 판단함에 있어 고려되지 않습니다.

05. 주요 Q&A

Q 3-1 **지급일에 재직 중인 자에게만 지급되는 명절 상여금은 통상임금인가요?**

A 3-1 '상여금'이라는 명칭에도 불구하고 **소정근로의 대가로 정기적, 일률적으로 지급**되는 '명절상여금', '설·추석상여금'은 지급일 재직자에게만 지급하는지 여부와 무관하게 (고정성 표지 제외) 통상임금에 해당됩니다.

다만, 과거 일부 판결들에서 지급일에 재직 중인 자에 한하여 지급되는 명절휴가비에 대하여 "특정 시점(명절)에 재직 중일 것이 임금을 지급받을 수 있는 자격요건이 되는 것이므로, 이는 소정근로에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어렵다."고 설시, 고정성 이외에 소정근로의 대가성도 결여된 것처럼 볼 여지가 있어 주의가 요구됩니다.

05. 주요 Q&A

Q 3-2 **명절상여금이 통상임금에 해당한다면 어떻게 산입해서 계산하여야 하나요?**

A 3-2 통상임금은 시급으로 환산하는데, 명절상여금의 경우 지급된 해당 월에 한정하여 계산하는 것이 아니라, **연간을 기준으로 산정**합니다. 따라서 **명절상여금 전체 금액을 12개월로 나눈 뒤 월 소정근로시간(주40시간 근무하는 경우 209시간)으로 나눈 만큼 통상시급에 포함**됩니다.

기존	변경
설날, 추석에 재직 중인 근로자에게 지급하는 명절상여금 (예 : 추석 100만원, 설날 100만원)	
통상임금 아님	**통상임금에 산입** 200만원/12개월/209시간

05. 주요 Q&A

Q4 **고정 OT는 통상임금인가요?**

A4 고정 OT는 그 본질이 소정근로가 아닌 초과근로에 대한 대가여서 **통상임금에 해당하지 않는다**는 것이 판례와 학계의 중론입니다.

다만, **연장 근로 여부와 무관하게** 지급되고(즉, 실제 연장근로를 하는 경우 고정OT와 별도로 실연장근로시간에 상응하는 연장근로수당 지급 등), 산정근거와 지급방식이 불명확한 고정 OT라면 소정근로의 대가로서 통상임금에 해당할 여지가 있습니다.

05. 주요 Q&A

Q5 **전반기 은행지점 KPI 등급에 따라 기본급의 80%에서 120%까지 1년에 두 차례 지급되는 성과급은 통상임금에 해당하나요?**

A5 성과급은 일정한 업무성과를 달성하거나 평가결과가 일정 기준에 이르러야 지급되는 등 소정근로 제공만으로 지급되지 않아 **통상임금에 해당하지 않습니다.**

다만 **근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급**하기로 정한 경우 해당 금액은 통상임금에 해당합니다.

성과급 지급액이 KPI 등급에 따라 달라지지만 **적어도 기본급의 80%은 근무실적과 무관하게 소정근로의 제공만으로 지급된다면**, 기본급의 80%에 해당하는 성과급은 통상임금으로 인정됩니다.

05. 주요 Q&A

Q6 **주재원 수당(해외 근무수당)은 통상임금인가요?**

A6 해외 주재로 인하여 받는 수당 중 **주택 임차료 등 실비 상당의 급여는 통상임금에 해당하지 아니하나**, 그 이외 부분은 통상임금에 해당합니다.

예를 들어, **해외주재원 처우규정에 따라 주재원에게 정해진 해외 근무수당을 매월 지급**하여 온 사실이 인정된다면, 해외 근무수당은 1개월의 일정한 간격으로 계속적으로 지급되었다는 점에서 정기성을 갖추었으며, 근로 자체가 해외라는 특수한 지역에서 행하여진다는 기준에 따라 지급되기에 일률성이 있어 **통상임금에 해당합니다**.

05. 주요 Q&A

Q7 **연·월차수당의 축소에 대한 보상으로 지급된 연차조정수당, 취업규칙 등의 개정에 따라 소멸된 유급휴일에 대한 보상으로 지급되는 유급조정 수당은 통상임금인가요?**

A7 통상임금에 해당하지 않는 연·월차수당의 축소에 대한 보상(연차조정수당)이나 소멸된 유급휴일에 대한 보상으로 휴일수당의 성격을 가진 수당(유급조정수당)은 소정근로의 대가성이 인정되지 않아 통상임금에 해당하지 않습니다.

Q8 **미사용 연차에 대한 수당을 계산할 때, 기존에는 통상임금에서 제외되었던 상여금을 포함시켜 산정해야 하나요?**

A8 미사용 연차를 수당으로 지급하는 경우, 그 수당은 연장근로수당 등과 달리 최종 연차휴가청구권이 있는 달의 임금을 기준으로 산정・지급해야 합니다(1990.03.19., 근기 01254-3999). 또한 2024년 전원합의체 판결의 새로운 법리는 2024. 12. 19. 이후의 통상임금 산정부터 적용되므로 2024. 12. 20.부터는 미사용 연차에 대한 수당을 계산할 때 상여금을 포함시켜 산정하여야 합니다.

05. 주요 Q&A

Q9 **새로운 법리에 따라 재직자 조건, 최소근무일수 조건이 부가된 수당에 대한 통상임금 소송을 제기하려고 합니다. 과거 몇 년 치를 받을 수 있나요?**

A9 **소를 제기한 날로부터 역산하여 3년치를 받을 수 있는 것이 원칙**입니다(근로기준법 제49조). 그런데 **2024년 전원합의체 판결에서 제시한 통상임금성에 관한 새로운 법리는 해당 판결이 선고된 "2024. 12. 19.부터 '제공'한 연장근로 등의 수당"에 적용**됩니다.

예를 들어, 2024. 12. 30. 소장을 접수한다면 2024. 12. 19.부터 2024. 12. 30.까지 12일간의 연장, 야간, 휴일근로 등 시간외근로수당을 계산할 때는 새로운 법리에 따라 지급일 재직, 최소근무일수 등 조건이 부가된 수당을 통상임금 범위에 산입합니다.

하지만 2021. 12. 31.부터 2024. 12. 18.까지 약 2년 11개월 가량 제공한 연장, 야간, 휴일근로 등 시간외근로수당에 대해서는 2013년 전원합의체 판결에서 제시한 종전 법리에 따라 지급일 재직, 최소근무일수 등 조건이 부가된 수당을 통상임금 범위에 산입할지 여부를 판단하여야 합니다.

05. 주요 Q&A

Q 10

2022년 12월에 지급일 당시 재직조건, 최소근무일수 조건이 부가되어 있는 수당들의 통상임금성을 다투며 소를 제기하여 현재 계속 중입니다. 소제기 당시 청구기간은 2019년 12월부터 2022년 12월까지였습니다. 청구취지 및 원인을 변경하여 2023년 1월부터 2024년 12월분까지 청구할 때, 확장하여 청구한 기간에 대해서도 2024년 전원합의체 판결 의 법리가 적용될까요?

A 10

대법원이 새로운 법리를 선언하는 것은 당해사건의 규범으로 삼기 위함이므로 기본적으로 당해사건에는 새로운 법리가 소급하여 적용됩니다. 그리고 2024년 전원합의체 판결 선고 당시 동일한 쟁점을 두고 대법원 및 하급심 법원에 계속 중인 병행사건에도 소급효가 미치는바, 대법원은 병행사건 당사자들의 보호가치는 당해사건 당사자들과 '동등' 하다고 보았습니다.

여기에 판례변경으로 인한 새로운 법리의 소급 효를 제한하는 것 자체가 예외적이라는 점을 더하여 보면, 2024년 전원 합의체 판결 선고 당시(2024. 12. 19.) 대법원 및 각급 법원에 계속 중인 사건인 한, 확장한 청구기간에 대하여도 새로운 법리가 적용됩니다.

05. 주요 Q&A

Q 11

통상임금이 증가하면 주휴주당도 증액되나요?

A 11

• 월급제, 연봉제의 경우

근로자에 대한 임금을 월급으로 지급할 경우 월 통상임금에는 근로기준법 제55조 제1항의 유급휴일에 대한 임금도 포함됩니다(대법원 1990. 12. 26. 선고 90다카12493 판결). 따라서 월급제 근로자는 근로계약, 단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 통상임금이 증액됨을 들어 주휴수당의 차액을 청구할 수 없습니다(대법원 2024. 2. 8. 선고 2018다206899, 2018다206905(병합), 2018다206912(병합) 판결).

• 시급제, 일급제의 경우

시급제나 일급제의 경우에는 특별히 주휴수당을 분리하여 명시하지 않는 한 시급・일급 금액에 주휴수당이 포함되어 있다고 볼 수 없으므로, 별도의 주휴수당을 산정하여 지급하여야 합니다. 따라서 통상임금이 증액되면 주휴수당도 증액됩니다.

05. 주요 Q&A

Q 12

정기상여금이 통상임금에 해당한다면,
통상임금을 기준으로 지급하는 정기상여금도 증액되나요?

A 12

서울고등법원은 "정기상여금 산정의 기초가 되는 이 사건 기준임금은 비록 그 명칭이 ' 통상임금 ' 이지만 이는 노사간의 합의에 의한 약정 통상임금으로서 근로기준법상 통상임금과는 명백히 구별되는 개념이므로, 정기상여금을 근로기준법상 통상임금의 범위에 포함시킨다고 하더라도 그 액수가 무한대로 증가되는 순환 오류의 문제는 발생하지 않는다."라고 판시한 바 있습니다(서울고등법원 2012. 11. 23. 선고 2012나23773 판결).

따라서 취업규칙 및 단체협약에서 상여금의 지급 기준이 되는 임금을 어떻게 규정하고 산정하여 왔는지에 따라 개별적인 판단이 필요하며, 상여금을 근로기준법상 통상임금과 별개의 개념에 기반하여 산정하였다면 전원합의체 판결 이후 통상임금 증액이 곧바로 정기상여금 증액으로 이어지지 않을 것으로 판단됩니다.

05. 주요 Q&A

Q 13

회사와 통상임금에 대한 부제소합의서를 작성했다면 2024. 12. 19. 전원합의체 판결 이후에도 소 제기를 할 수 없나요?

A 13

2024. 12. 19. 대법원 전원합의체 판결에서 재직자 조건이 부가된 정기상여금은 통상임금에 해당한다는 판시가 있었습니다. 그렇다고 해서 노동조합이 회사와 작성한 통상임금 부제소합의 내용이 곧바로 무효가 되는 것은 아닙니다.

하지만 장래 발생할 임금채권의 사전포기는 근로기준법 제43조(임금전액불지급원칙) 위반하여 무효입니다. 대법원 또한 "근로자가 사전에 자신의 임금청구권을 포기하는 것은 허용될 수 없는 것임이 근로기준법의 정신에 부합한다."라고 판시하였고(대법원 1976. 9. 28. 선고 75다801 판결, 대법원 2002. 12. 10. 선고 2000다25910 판결 등), 근로자와 사용자 사이에서 장래에 발생할 연장근로수당 등 법정 수당청구권을 포기하기로 하는 합의는 강행법규인 근로기준법을 위반하여 무효로 보았습니다(대법원 2016. 8. 24. 선고 2014다5098, 2014다5104 판결).

따라서 노사간 임금청구권을 포기한다는 합의서를 작성하였더라도 임금채권 중 소급분에 대한 포기는 유효할 것이나, 미래발생분에 대한 사전포기는 무효로 보아야 할 것입니다.

2025년 공동임단투 지침

2025년 개정 노동법 및 2024년 주요 판결

한국노총 중앙법률원 공인노무사 지 성 근

목차

1. 2024년 개정 노동관계 법령

2. 2025년 주요 판결

2025년 개정 노동관계 법령 주요 내용 요약

■ 주요 내용

관련법령	주요내용
최저임금법	• 최저임금 시간급 10,030원 • 1주 40시간 기준 2,096,270원 • 사업의 종류별 구분 없이 전 사업장에 동일 적용
근로기준법	• 미지급 임금에 대한 지연 이자 범위 확대 • 체불사업자 제재 확대 • 임산부 보호 확대 • 육아기 근로시간 단축 불이익 발생 보완
남녀고용평등법	• 배우자 출산휴가 확대, 사용방식 변경 • 난임휴가 연장 및 지원 확대 • 육아휴직 조건부 연장 • 육아기 근로시간 단축 확대

1. 2025년 최저임금

시행: 2025. 1. 1.

주요내용

✓ 최저임금 역사상 첫 10,000원 초과

구분	2024년	2025년
시급	• 9,860원	• 10,030원(▲170원)
일급	• 78,880원	• 80,240원(▲1,360원)
월급(209시간)	• 2,060,740원	• 2,096,270원(▲35,530원) • 주 40시간, 유급주휴 8시간 포함
한계	• 물가상승률을 반영하지 못한 소폭인상	

2. 미지급 임금에 대한 지연이자

시행: 2025. 10. 23.

주요내용

✓ 근로자 재직 중 미지급된 임금에도 지연이자(연 100분의 20) 청구 가능
✓ 미지급 임금의 지연이자 산정 시점 : 매월 급여 지급일

구분	개정 전	개정 후
미지급 임금 지연이자 (근로기준법 37조)	• 근로자가 사망 또는 퇴직 시 미지급된 임금 • 퇴직금(일시금)	• 근로자가 사망 또는 퇴직 시 미지급된 임금 • 퇴직금(일시금)
	<신설>	• 근로자 재직 중 미지급된 임금
지연이자 발생일	• 사망, 퇴직 후 14일이 되는 날	• 사망, 퇴직 후 14일이 되는 날
	<신설>	• 급여일
한계	• 기존 근로기준법 지연이자 조항의 사문화(사실상 실효성이 있을지 의문) • 민사소송 외에 청구할 방안이 없음 • 처벌규정 전무	

3. 체불사업주 명단 공개

시행: 2025. 10. 23.

주요내용

✓ 임금 등 체불 자료 기준 상세히 구분
✓ '상습체불사업주'라는 기준 수립

구분	개정 전	개정 후
체불 대상 (근로기준법 43조의2)	• 임금, 보상금, 수당, 그 밖의 금품	• 임금, 보상금, 수당, 퇴직급여, 그 밖의 금품
	• 고용노동부 임금체불 정보심의위원회에서 체불사업주의 인적사항 공개 여부를 심의	• 고용노동부 임금체불 정보심의위원회에서 체불사업주의 인적사항 공개 여부 및 상습체불사업주에 관한 사항을 심의
상습체불사업주 (근로기준법 43조의4)	<신설>	1. 직전 연도 1년간 근로자에게 임금 등을 3개월분 임금 이상 체불한 사업주 2. 직전 연도 1년간 근로자에게 5회 이상 임금 등을 체불하고, 체불총액이 3천만원 이상인 사업주
위원회위원 관련조항	<신설>	임금체불 정보심의위원회 위원 중, 공무원이 아닌 사람도 공무상 비밀의 누설, 수뢰, 뇌물 수령에 대해서는 공무원과 동일하게 취급

4. 상습체불사업주 제재조치-1

시행: 2025. 10. 23.

주요내용

✓ 종합신용정보집중기관이 요구 시 체불사업주와 상습체불사업주의 정보 제공가능
✓ 상습체불사업주의 각종 지자체 보조금, 입찰 제한

구분	개정 전	개정 후
임금체불 자료 제공(근로기준법43조의3)	• 종합신용정보집중기관이 임금 체불 자료 제공일 이전 3년 이내 임금 체불로 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 1년 이내 임금 체불액이 2천만원 이상인 체불 사업주 인적사항과 체불액 자료를 요청할 때 고용노동부가 제공 가능	• 종합신용정보집중기관이 임금 체불 자료 제공일 이전 3년 이내 임금 체불로 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 1년 이내 임금 체불액이 2천만원 이상인 체불 사업주 뿐 아니라 상습체불사업주의 인적사항과 체불액 자료를 요청할 때 고용노동부가 제공가능
상습체불사업주 지원 제한(근로기준법 43조의4)	<신설>	• 고용노동부장관이 중앙행정기관장등에 상습체불사업주 지원 제한 요청 가능(각종 보조・지원사업 참여 배제나 수급 제한, 국가나 지자체 입찰 참가 시 감점 등)
체불사업주명단 공개등을위한자료제공요청	<신설>	• 고용노동부장관은 위 업무를 수행하기 위해서 법원등기, 국세청장, 근로복지공단 등에 자료 요구 가능

5. 상습체불사업주 제재조치-2

시행: 2025. 10. 23.

주요내용

✓ 명단이 공개된 체불사업주 출국금지 요청 가능
✓ 체불임금 등에 대한 손해배상 청구가능

구분	개정 전	개정 후
출국금지(근로기준법43조의7)	<신설>	• 고용노동부장관은 명단이 공개된 체불사업주에 대해 법무부장관에 출국금지 요청 가능
체불임금 손해배상청구(근로기준법 43조의8)	<신설>	• 명백한 고의로 임금등(퇴직급여 제외) 체불 • 1년 간 임금체불 개월 수가 3개월 이상 • 체불임금액이 3개월 이상의 통상임금 • 사업주가 지급하여야 하는 금액의 3배 이내의 금액 지급 청구 가능
벌칙(근로기준법109조)	• 임금체불은 피해자의 의사에 반해서 처벌할 수 없음	• 명단이 공개된 체불사업주가 명단 공개 기간 중 재차 체불하는 경우 근로자의 의사와 관계없이 처벌
한계및의의	• 출국금지 요청이 항상 가능한 것은 아님 • 손해배상 청구가 가능하더라도 법원을 통한 해결이 필수적	

6. 임신/육아기 근로시간 단축 출근 간주

시행: 2025. 2. 23.

주요내용

✓ 임신, 육아기 근로시간 단축으로 발생하는 연차 불이익 해소

구분	개정 전	개정 후
연차휴가(근로기준법60조)	<신설>	• 육아기 근로시간 단축기간 및 임신기 근로시간 단축기간 출근으로 간주
설명	• 단시간근로자의 근로조건은 근로기준법 제18조에 따라 '통상 근로자의 근로시간을 기준으로 비례 산정하므로, 기존에는 임신기, 육아기에 근로시간을 단축하면(일 8시간→6시간) 단축한 시간(2시간)의 비율만큼 다음 해 사용할 수 있는 연차가 감소/연차미사용 수당 감소 $\left(\text{단시간근로자의 연차휴가일수}\right) = \left(\text{통상근로자의 연차휴가일수}\right) * \left(\frac{\text{단시간근로자의 근로시간}}{\text{통상근로자의 근로시간}}\right) * 8\text{시간}$ • 법 개정으로 임신기와 육아기에 단축한 근로시간도 '출근'으로 보아 전년도에 근로시간을 단축하였더라도 다음 해 연차 개수에 불이익이 발생	
한계	• 시행일인 2024. 10. 22. 이후 육아기 근로시간 단축 또는 임신기 근로시간 단축을 시작하는 경우부터 적용(중도 적용 불가)	

7. 임산부 보호

시행: 2025. 2 23.

주요내용

✓ 미숙아 출산 전후 휴가 일수 증가
✓ 임신기 근로시간 단축 기간 연장

구분	개정 전	개정 후
임산부의 보호(근로기준법74조①)	• 출산전후휴가 • 원칙 : 90일 • 미숙아 : 신설 • 다태아 : 120일	• 출산전후휴가 • 원칙 : 90일 • 미숙아 : 100일 • 다태아 : 120일 (시행일 이후 출산하는 근로자부터 적용)
임산부의 보호(근로기준법74조⑦)	• 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후 • 유산, 조산 등 위험이 있어도 동일 적용 1-12주이내 | 12주-36주 | 36주이후 단축근로 | 정상근로 | 단축근로	• 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후 • 유산, 조산 등 위험이 있는 경우 임신 **전체** 기간 1-12주이내 | 12주-32주 | 32주이후 단축근로 | 정상근로 | 단축근로 1-12주이내 | 12주-32주 | 32주이후 유산, 조산 위험이 있다면 전 기간 단축근로
한계	• 임신 초반(약 12주)까지는 단축근로 사용의 현실적 어려움	

8. 난임치료 휴가 확대

시행: 2024. 10. 22. / 2025. 2. 23.

주요내용

- ✓ 난임치료휴가 일수 연장(2025. 2. 23. 시행)
- ✓ 정부지원을 통한 유급처리 일수 증가(2025. 2. 23. 시행)
- ✓ 비밀유지의무 신설(2024. 10. 22. 시행)

구분	개정 전	개정 후
난임치료휴가 (남녀고용평등법18조의3)	• 연간 3일 중 최초 1일 유급처리	• 연간 6일 중 최초 2일 유급처리 • 비밀유지의무 신설(24. 10. 22. 시행) • 종전에 난임치료휴가를 사용하였거나 사용 중인 사람에게도 적용 • 유급 규정 : 이 법 시행 전에 종전의 규정에 따른 난임치료휴가를 2일 이상 사용한 경우 미적용
배우자출산휴가 급여 등(고용보험법 제75조, 76조)	• 배우자 출산휴가 10일 중 최초 5일 고용보험 급여 지원(우선지원대상기업) • 난임치료휴가 고용보험 급여 지원 無	• 배우자 출산휴가 20일 전체 고용보험 급여 지원(우선지원대상기업) • 난임치료 휴가 6일 중 최초 2일 고용보험 급여 지원(우선지원대상기업)
한계	• 난임치료를 위한 시술은 월 3-5번의 내원 필요, 이에 미치지 못함 • 실제 난임치료 휴가 사용률 21.3% 불과	

9. 배우자 출산휴가

시행: 2025. 2. 23.

주요내용

- ✓ 배우자 출산 휴가 기간 연장
- ✓ 사용 방식이 변경(청구→고지)

구분	개정 전	개정 후
배우자출산휴가 (남녀고용평등법18조의2)	• 10일의 휴가 • 휴가를 청구하는 경우에 지급 • 분할 횟수 : 1회 • 출산 후 90일까지 신청가능	• 20일의 휴가 • 휴가를 고지하는 경우에 지급 • 분할 횟수 : 3회 • 출산 후 120일까지 신청 가능 • 출산 후 90일 이내에 2025. 2. 23.이 도래하는 경우 기존 개정법에 따른 10일 추가 청구 가능(2024. 11. 25. 이후 출생)
과태료 (남녀고용평등법39조③ 3호)	• 배우자의 출산 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우 • 과태료 500만	• 배우자 출산 휴가를 고지하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우 • 과태료 500만

10. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축

시행: 2025. 2. 23.

주요내용

- ✓ 육아휴직 조건부 연장 (최장 1년 6개월)
- ✓ 육아기 근로시간 단축 기간 연장

구분	개정 전	개정 후
육아휴직(남녀고용평등법19조)	• 자녀연령 만8세(초등2) 일 경우 육아휴직 기간 1년 • 분할 사용 횟수 : 2회	• 자녀연령 만8세(초등2)일 경우 육아휴직 기간 1년 • 한 자녀에 대해 부모 각각 3月이상 사용 or 한부모가족 or 장애아동의 부모인 경우 6개월 연장 → 최대 1년 6개월 • 종전 규정에 따라 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용 • 분할 사용 횟수 : 3회
육아기 근로시간 단축 및 근로조건(남녀고용평등법19조의2, 19조의4)	• 사용 기간 : 1년 이내 • 자녀 연령 : 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 • 1회 최소 사용가능 기간 : 3개월 • 미사용 육아휴직 기간만큼 가산 가능	• 사용 기간 : 1년 이내 • 자녀 연령 : 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 • 1회 최소 사용가능 기간 : 1개월 • 미사용 육아휴직 기간(최대 1년)의 두배(x2) 가산 • 미사용 육아휴직 기간을 가산하는 경우에는 법 시행 후 남아있는 육아휴직 기간만 적용가능
한계	• 육아휴직 기간 연장에 대한 논의(2년 내지는 3년)가 많았음에도 종전 유지 • 법령 촉진 대상이 사용자가 아닌 근로자로 실효성 의문	

목차

1. 2024년 개정 노동관계 법령

2. 2025년 주요 판결

2024년 주요 판결 - ①

쟁점

통상임금 요건 중 고정성 폐기 (대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결)

사실 관계

- **통상임금** : 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액(근로기준법 시행령 제6조 제1항)
- 역할 : 연장•야간 • 휴일근로수당, 연차미사용수당, 휴업수당, 출산휴가수당, 해고예고수당의 기준

- 계산 방식

기본급	일할계산하는 정기상여금		
	최저임금이 보장되는 성과급		
	명절상여	정액유류비	
기술수당	정액식대	기타수당	
고정성이 부과되었던 수당			

÷소정근로시간 = 통상시급

- 역할

통상시급
- x 1.5 = 연장수당
- x 잔여일수 = 연차미사용수당
- x 휴업일수 = 휴업수당
- x 90일 = 출산휴가수당
- x 30일 = 해고예고수당

2024년 주요 판결 - ①

쟁점

통상임금 요건 중 고정성 폐기 (대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결)

사실 관계

- 피고는 보험업을 영위하는 회사이고, 원고(선정당사자) 및 선정자들(이하 원고와 선정자들을 통틀어 표기할 때는 '원고들'이라 한다)은 피고 소속 연봉제 근로자로서 퇴직하였거나 재직 중인 자임.
- 원고들이 피고로부터 지급받은 각 수당 중 ① 설·추석상여금, ② 연금지원수당, ③ 자가운전보조금(교통보조비 포함), ④ 근무환경개선보조비, ⑤ 중식보조비, ⑥ 능력급, ⑦ 근속급, ⑧ 점포근무수당, ⑨ 기관장성과급(하한 20만 원), ⑩ 직무수당(이하 '이 사건 각 수당'이라 한다)은 모두 정기적·일률적·고정적으로 지급된 임금으로서 성질상 통상임금에 해당한다고 주장함.
- 또한 시간급 통상임금을 산정하기 위한 월 소정근로시간은 피고가 연봉제규정에 따라 시간외근무수당을 지급할 때 산정한 183시간임.
- 따라서 피고는 원고들에게 이 사건 각 수당까지 모두 통상임금으로 포함하여 월 소정근로시간을 183시간으로 산정한 통상임금을 기초로 다시 계산한 시간외근무수당을 지급하여야 하므로 위와 같이 다시 계산된 시간외근무수당에서 기지급한 금액을 뺀 시간외수당 차액분을 청구함.
- 피고는 설, 추석상여금, 연금지원수당, 자가운전보조금, 근무환경개선보조비는 소정근로의 대가로 볼 수 없거나 일률성, 고정성이 없어 통상임금이 아니라고 주장함.

2024년 주요 판결 - ①

쟁점

통상임금 요건 중 고정성 폐기 (대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결)

판결 요지

- 통상임금은 법령상 정의에 충실하게 해석되어야 하고(법령 부합성), 강행적 개념으로 임의로 범위를 변경할 수 없어야 하며(강행성), 소정근로의 가치를 담아내야하면서(소정근로 가치 반영성) 명확히 산정될 수 있어야 한다(사전적 산정 가능성). 또한 연장근로 등의 억제라는 근로기준법의 정책 목표에 부합하여야 한다(정책 부합성).
- (법령부합성) 고정성 요건은 법률적 근거가 없다.
- (강행성) 고정성 요건은 당사자가 강행적 성격을 가지는 통상임금의 범위를 쉽게 좌우할 수 있게 허용하는 결과가 발생하였다. 사용자가 우월적 지위에서 통상임금의 범위를 부당하게 축소할 위험도 초래하였다.
- (소정근로 가치 반영성) 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로, 실근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하는 것이라야 한다.
- (사전적 산정 가능성) 통상임금은 연장근로 등을 제공하기 전에 산정될 수 있어야 하는데 사후적 변동가능성이 있는 '실근로'를 '통상임금'과 연계하게 되면 통상임금의 사전적 산정 가능성이 약화된다.
- (정책부합성) 고정성 개념은 통상임금의 범위를 법령상 근거 없이 축소시켜 연장근로 등을 억제하고 그에 상응하는 보상을 하고자 하는 근로기준법의 정책 목표에 부합하지 않는 결과가 발생한다.
- 임금에 부가된 조건은 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려될 수는 있지만, 단지 **조건의 성취 여부가 불확실하다는 사정(고정성)만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다.**

2024년 주요 판결 - ②

쟁점

사용자의 피해자 의견청취의무의 이행요건(대법원 2024. 11. 14. 선고 2023다276823 판결)

사실 관계

- 피고는 항공운송사업을 영위하는 회사이고, 소외 C는 1988. 7. 1. 피고회사에 종합직 사원으로 입사하여 2016. 10.부터 2018. 12. 7.까지 출입국팀의 팀장으로 근무한 사람이며, 원고는 2000. 6. 1. 피고회사에 서비스 사무직원으로 입사하여 2016. 10. 1. C가 팀장으로 있는 지점 출입국팀으로 배치되어 2018. 2. 11까지 근무해 온 여성 직원임.
- 원고가 근무하고 C가 휴가 중인 기간 안전사고가 발생함.
- C(가해자)는 주말에 원고를 안전사고에 대해 논의하자며 자신의 집으로 불러 강간미수의 불법행위를 저지름
- 원고는 피고(회사)에게 위 사건 등에 관하여 조사와 징계를 요청하는 내용의 진정서를 제출하였는데, 피고(회사)는 원고 및 C에 대한 면담과 조사를 진행하면서 C로부터 사직서를 제출받은 뒤 C를 징계절차에 회부하지 않고 사직 처리함.
- 원고는 **피고(회사)를 상대로 C의 강간미수 불법행위가 피고의 사무집행과 관련하여 이루어진 것임을 이유로 사용자책임에 따른 손해배상**과, C를 **징계절차에 회부하지 않고 사직 처리하는 과정에서 절차를 담당한 피고 직원들의 위법을 이유로 사용자책임에 따른 손해배상을 청구**함.

2024년 주요 판결 - ②

쟁점

사용자의 피해자 의견청취의무의 이행요건(대법원 2024. 11. 14. 선고 2023다276823 판결)

판결 요지

- 피고의 직원들이 직장 내 성폭력의 피해 근로자인 원고를 보호하고 가해자인 C에 대해 필요한 조치를 취할 의무가 있음에도 그 의무를 위반함으로써 원고에 대해 불법행위를 하였다고 보아 피고에게 이에 대한 사용자 책임이 있다고 판결한 원심의 판단은 타당함.
- 피용자가 고의에 기하여 다른 사람에게 가해행위를 한 경우 그 행위가 피용자의 사무집행 그 자체는 아니라 하더라도 (중략)**외형적, 객관적으로 사용자의 사무집행행위와 관련된 것이라고 보아 사용자책임이 성립한다고 할 것이고, 이 경우 사용자가 위험발생 및 방지조치를 결여하였는지 여부도 손해의 공평한 부담을 위하여 부가적으로 고려**할 수 있다.
- 구 남녀고용평등법 제14조 제5항은 "필요한 조치"로 반드시 징계절차만을 강제하는 것은 아니고, 피고로서는 직장 내 성희롱 사건 해결을 위해 마련된 **다양한 법제도 및 직장 내 제도와 절차에 대한 객관적인 정보와 선택지를 제공하여 신고인 스스로 선택할 수 있도록 도와야** 한다.
- 피고는 객관적으로 설명하거나 비밀보장을 위한 방안을 강구하려는 최소한의 노력조차 없이 (중략)무징계 사직을 받아들일 것을 사실상 강권하였고, 원고가 충분히 검토하고 선택할 수 있는 권리를 침해하였다
- 피고의 취업규칙과 성희롱 지침 등에 따르더라도 C로부터 사직서를 제출받아 임의사직으로 처리한 것은 피고가 구 **남녀고용평등법 제14조 제5항의 "필요한 조치"를 다하였다고 평가할 수 없어** 원고에게 법적인 의무를 다하지 못함으로써 정신적 피해를 준 데 대한 사용자책임을 부담한다.

2024년 주요 판결 - ③

쟁점

근로기준법 적용단위 및 외국계 기업의 상시근로자 수(대법원 2024. 10. 25. 선고 2023두57876)

사실 관계

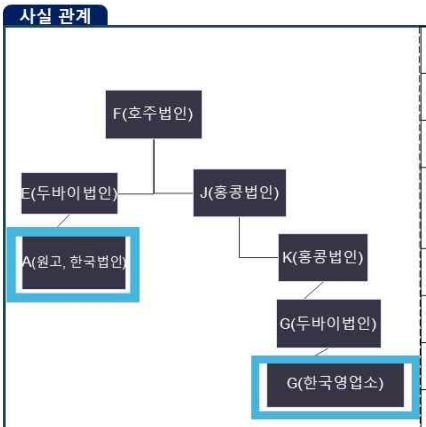
- 원고는 2006. 5. 10. 설립되어 국내외 여행업 등을 영위하는 법인으로, 2016. 6. 10.경부터 서울 서대문구 D건물 6층에 본점(이하 '원고 사무실'이라 한다)을 두고 있음. 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)은 2016. 10. 17. 원고에 입사하여 재경팀 소속으로 회계업무를 담당하였음.
- 아랍에미리트 두바이에 본사를 둔 외국법인인 E가 2015. 11.경 원고의 지분 100%를 인수하였고, 이후 호주에 본사를 둔 디지털 관광 비즈니스 외국법인 F가 2018. 11.경 E의 지분 100%를 취득하였음. 이로써 다국적 기업으로 다수의 종속기업 내지 관계기업을 보유하고 있는 F가 원고의 최상위 지배기업이 되었음.
- F의 종속기업 중 아랍에미리트 두바이에 본사를 두고 호텔예약사업 등을 하는 G는 2017. 2. 1. 서울 종로구 H건물 17층에 한국영업소를 설치하였고 G 한국영업소는 F가 원고의 최상위 지배기업이 된 이후인 2019. 3.경부터 2020. 12.경까지 원고 사무실을 원고와 함께 사용하였음.
- **원고의 상시근로자 수에는 G 법인 전체의 근로자 수가 포함되어야** 하므로 근로기준법 제23조 제1항 등이 적용되고, 이 사건 해고는 정당한 이유가 없어 부당하다"고 주장하며 구제신청을 함.

2024년 주요 판결 - ③

쟁점

근로기준법 적용단위 및 외국계 기업의 상시근로자 수(대법원 2024. 10. 25. 선고 2023두57876)

사실 관계



구분	A(원고)	G한국영업소
사무실	동시 사용, 공간 공유	
비용	나누어 처리	
업무	호텔확보및 판매 (아시아)	호텔확보및 판매 (전세계)
인사	동일 처리(승진, 휴직)	
회계	동일 처리	
노조	설립은 되지 않음(전체 대상 모집)	
4대보험	원고소속 근로자 중 일부가 G소속으로 처리됨	

2024년 주요 판결 - ③

쟁점

근로기준법 적용단위 및 외국계 기업의 상시근로자 수(대법원 2024. 10. 25. 선고 2023두57876)

판결 요지

- 법인격의 분리 여부가 독립된 사업 또는 사업장에 해당하는지를 판단하는 우선적인 기준이 되므로 **법인격이 다른 기업조직은 특별한 사정이 없는 한 하나의 사업 또는 사업장을 구성할 수 없음이 원칙**이다.
- 다만 별개의 법인격을 가진 여러 개의 기업조직 사이에 단순한 기업간 협력관계나 계열회사, 모자회사 사이의 일반적인 지배종속관계를 넘어 **실질적으로 동일한 경제적, 사회적 활동단위로 볼 수 있을 정도의 경영상의 일체성과 유기적 관련성이 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에는 이들을 하나의 사업 또는 사업장이라고 볼 수 있다.**
- 이때 복수의 기업조직이 하나의 사업 또는 사업장에 해당하는 특별한 사정이 있는지 여부는 업무의 종류, 성질, 목적, 수행방식 및 장소가 동일한지, 업무지시와 근로자의 채용, 근로조건의 결정, 해고 등 인사 및 노무관리가 기업조직별로 구분되지 않고 동일한 사업주체 내지 경영진에 의하여 통일적으로 행사되는지, 각 단위별 사업활동의 내용이 하나의 사업목적을 위하여 결합되어 인적·물적 조직과 재무, 회계가 서로 밀접하게 관련되어 운영되는지 등과 같은 사정을 종합적으로 고려하여 신중하게 판단하여야 한다.

2024년 주요 판결 - ④

쟁점

파견법상 직접고용 의사표시 청구권의 소멸시효 기간(대법원 2024. 7. 11. 선고 2021다274069)

사실 관계

- 피고는 자동차 및 자동차부품 제조·판매 사업을 하는 L 주식회사(L)가 M 주식회사를 인수하여 2002. 8. 7. 신설한 법인으로, 자동차 관련 기계, 설비 및 그 부품의 설계, 제조, 조립, 정비, 판매와 금융, 보급 및 서비스 회사임.
- 피고 공장의 운영부서는 총 7개 부(차체부, 도장부, 조립부, 가공부, 품질관리부, 생산관리부, KD운영부), 21개 과, 117개 직으로 구성되었고, 총 6개의 피고 사내협력업체(O, P, Q, R, S, V)가 있었음.
- 피고는 2004년 초순경 W 주식회사('이 사건 협력업체')와 피고 업무도급계약을 체결하였고, 사내협력업체 S의 업무를 함께 담당하였음. 원고들은 2005년경 이 사건 협력업체에 입사하여 피고의 자동차 생산 과정 중 조립 공정에 필요한 부품이나 자재를 조달하여 지정된 위치에 운반하는 보급업무, 위 부품이나 자재를 사전에 지정된 순서에 따라 늘어놓는 서열업무에 종사하여 왔고 피고도 사실상 피고 및 이 사건 협력업체 소속 근로자들을 하나의 집단으로 관리.
- 2005년경 피고 및 피고의 사내협력업체들에 대하여 불법파견과 관련한 수사가 이루어졌고, 이후 당시 사내협력업체인 O, P, Q, R, S, V의 대표자들과 피고 대표이사 Y는 '2003. 12. 22.부터 2005. 1. 26.까지 파견근로자보호등에관한법률 위반죄로 기소되었고, 대법원은 2013. 2. 28. 항소심법원의 유죄판결을 확정하였음.
- 이에 원고들은 **2017. 5. 31. L 주식회사(이후 K로 사명 변경)에 직접고용의무 이행청구를 구하였으나, 피고는 직접고용의무 이행청구권에 5년의 소멸시효가 적용된다며 소멸시효 완성을 주장**함.

2024년 주요 판결 - ④

쟁점

파견법상 직접고용 의사표시 청구권의 소멸시효 기간(대법원 2024. 7. 11. 선고 2021다274069)

판결 요지

- 근로자파견에 해당하는지는 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 그 근로자에 대하여 상당한 지휘·명령을 하는지, 그 근로자가 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 그 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다.
- 병 등은 을 회사에 고용된 후 그때부터 2년을 초과하여 계속적으로 갑 회사의 공장에서 갑 회사의 지휘·명령에 따라 근로를 제공하는 근로자파견관계에 있었다고 본 원심판단이 정당하다.
- 직접고용의무 규정은 사용사업주가 파견법을 위반하여 파견근로자를 사용하는 행위에 대하여 근로자파견의 상용화·장기화를 방지하고 파견근로자의 고용안정을 도모할 목적에서 행정적 감독이나 처벌과는 별도로 사용사업주와 파견근로자 사이의 사법관계에서도 사용사업주에게 직접고용의무라는 법정책임을 부과한 것이므로 **직접고용의무 규정에 따른 고용 의사표시 청구권에는 10년의 민사시효가 적용됨이 타당하다**.

2024년 주요 판결 - ⑤

쟁점

상여금 지급 기준인 재직 중인 자에 휴직자 포함 여부(대법원 2024. 10. 3. 선고 2024다259443)

사실 관계

- 피고 사업장 단체협약 제27조(성과상여금)에는 '회사는 조합원에게 근무 실적과 성과에 따라 후생복지차원에서 연간 월 기본급의 600% 한도 내에서 6회로 성과상여금을 차등지급하고,
- 단체협약상 지급대상은 성과상여금 지급기준일 현재 재직하고 있는 자로서 3개월 이전에 입사하고 지급기준일 이전 2개월 중 근무 실적에 따라 차등지급하며, 지급기간 대상기간 중 중도퇴사자에게는 지급하지 않는 것으로 규정되어 있었음. 또한, '조합원이 업무상 재해로 휴업급여를 받는 경우 또는 제3자 재해로 보상금을 수급할 수 있는 경우에는 지급하지 않는다. 단, 회사는 휴업급여 또는 보상급여 성과상여금 지급액이 상당하지 않은 경우, 그 차액을 보전한다'고 규정되어 있었음.
- 원고는 6번째 성과상여금 지급대상 기간인 10. 11.부터 12. 10.까지 2개월 중 11. 10.부터 지급기준일인 12. 10.까지 질병휴직 하였음.
- 피고는 원고가 휴직자이고, 단체협약 체결 당시 노사간에 휴직자에 대한 성과상여급 미지급에 대해 의사합치가 있다며 성과상여금을 지급하지 않았음.

2024년 주요 판결 - ⑤

쟁점

상여금 지급 기준인 재직 중인 자에 휴직자 포함 여부(대법원 2024. 10. 3. 선고 2024다259443)

사실 관계

회사는 조합원에게 근무(승무)실적과 성과에 따라 후생복지 차원에서 연간 월 기본급의 600% 한도 내에서 6회로 다음 기준에 의해 성과상여금을 차등 지급한다.

1. 지급대상은 성과상여금 지급기준일 현재 재직하고 있는 자로서 3개월 이전에 입사하고 성과상여금 지급기준일 이전 2개월 중 근무(승무)실적에 따라 다음표에 의거 차등 지급하며, 지급대상기간 중 중도퇴사자에게는 지급하지 않는다.

근무(승무) 실적

- 0일 : 미지급, 3일 이하 : 90%, 5일 이하 95%, 5일 초과 : 100%

2. 제1호에도 불구하고 조합원이 업무상 재해로 휴업급여를 받는 경우 또는 제3자 재해로 보상금을 수급할 수 있는 경우에는 지급하지 않는다. 단 회사는 휴업급여 또는 보상금이 성과상여금 지급액에 상당하지 않은 경우 그 차액을 보전한다.

2024년 주요 판결 - ⑤

쟁점

상여금 지급 기준인 재직 중인 자에 휴직자 포함 여부(대법원 2024. 10. 3. 선고 2024다259443)

판결 요지

- 이 사건 조항은 중도퇴사자의 경우 상여금 지급대상에서 제외한다는 명시적 규정을 두고 있는 반면, **'병가휴직자'의 경우 제외한다는 명시적 규정을 두고 있지 않다. 그럼에도 '병가휴직자'를 제외하는 것은 명문 규정을 근로자에게 불리하게 해석하는 것으로 허용되지 않는다.**
- 이 사건 단체협약 제1조 제2항(노동조합의 가입범위), 제4조 제1항(노동조합활동의 보장) 등 여러 규정에서 '재직 중'이라는 용어가 규정되어 있는데, 이는 피고에 소속되어 근로관계를 유지하고 있는 자로 해석되고, '휴직자'라 하여 적용이 배제되는 것으로 보이지 않는다. 원고에 대한 재직증명서에도 병가휴직 기간을 포함하여 재직하는 것으로 기재되어 있다.
- 이에 반해 이 사건 단체협약 제36조(하계휴가비)는 '근무실적'이라 함은 실제 출근하여 근무(승무)한 날을 말한다.'라고 규정하여 별도의 근무실적이라는 용어를 사용하고 있다. 따라서 이 사건 조항에 대해서만 '재직'에 대해 '실제 승무(근로제공)'로 축소해석 하는 것은 타당하지 않다.
- 피고는 노사 간 이 사건 조항의 현재 재직하고 있는 자에서 휴직자를 제외하기로 하는 합의가 있었다고 주장하나 이러한 노사 간 합의가 있었다고 인정하기 부족하고 달리 증거가 없다.
- 만일 지급기준일 당일 승무(근로제공)한 자만을 의미한다면 지급기준일 당일 1일만 승무한 자와 상당 기간 성실하게 승무하고도 지급기준일 당일 전후로 휴직한 자 사이에 현저한 형평성의 문제가 발생하여 불합리하다.

2024년 주요 판결 - ⑥

쟁점

통상임금 차등 지급 관한 부당노동행위 인정(서울행정법원 2024. 10. 25. 선고 2022구합79404)

사실 관계

- 원고 조합의 조합원인 근로자들은 2004. 3.부터 2007. 2.까지의 미지급 통상임금의 지급을 구하는 소를 제기하였음. 한편 조합은 조합과 협력하고 있는 O을 통하여 소송을 제기할 것이기 때문에 조합원들만이 소송에 참여할 수 있다는 취지의 공지를 하였음. 이후 원고 조합의 조합원들은 청구기간을 달리하여 4건의 통상임금 청구 소송을 추가 제기하였음.
- 통상임금 소송은 일부는 통상임금에 포함된다고 보면서도 일부 수당은 통상임금에 포함되지 않는다는 대법원 판결로 확정되었고, 나머지 소송 역시 대법원 판결의 취지에 따라 화해권고결정으로 마무리 됨.
- 판결이 확정되자, 소송 미제기 근로자는 회사에 임금을 추가로 지급할 것인지 여부에 대하여 문의하였고, 회사는 근로자들에게 "2004. 3.부터 2014. 2.까지 단 한 번이라도 급여를 받은 근로자 중 소송 미제기자 등에게 2021. 12.말까지 임금을 지급할 예정이니 신청 및 동의서를 제출해 달라."하고 미지급 임금과 연 6%의 이자를 지급함.
- 원고 조합은 **회사가 소송 미제기자에 대해서는 전체 소송의 임금청구기간인 10년치 임금을 전부 지급하고, 소송 제기자에 대해서는 해당 소송에서 청구한 기간에 대해서만 임금을 지급하는 것은 원고 조합의 조합원에게 소송을 제기하였다는 이유로 불이익을 주는 것이어서 부당노동행위에 해당함을 주장**함. 조합은 소송을 제기한 조합원들에 대하여 임금 지급을 요청하는 취지의 공문을 보냄.
- 그러나 회사는 원고 조합의 요청을 수용하지 아니하였고, 소송 일부에만 참여한 근로자들은 소송에 참여하지 아니한 청구 기간에 대해서는 임금을 지급받지 못하게 되었음.

2024년 주요 판결 - ⑥

쟁점

통상임금 차등 지급 관한 부당노동행위 인정(서울행정법원 2024. 10. 25. 선고 2022구합79404)

사실 관계

구분	소송 제기일	원고(명)	소송 청구액	중도 취하자(명)
1차 소송	2007. 3. 26.	1,102	약 금127억 원	80
2차 소송	2010. 3. 4.	804	약 금178억 원	6
3차 소송	2013. 1. 24.	1,969	약 금215억 원	1
4차 소송	2014. 7. 25.	348	약 금73억 원	0
5차 소송	2016. 3. 22.	628	약 금19억 원	3

년 / 대상	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1차	2004. 3.~2007. 2. (36개월)										
2차				2007. 3.~2013. 2. (72개월)							
3차							2010. 1.~2014. 2. (50개월)				
4차								2011. 1.~2014. 2. (38개월)			
5차										2013. 3.~2014. 2. (12개월)	

2024년 주요 판결 - ⑥

쟁점

통상임금 차등 지급 관한 부당노동행위 인정(서울행정법원 2024. 10. 25. 선고 2022구합79404)

판결 요지

- 조합의 주도로 통상임금 문제가 제기되었고, 통상임금 산정에 관한 법률적 판단을 받기 위하여 소송을 추진하는 것은 노동조합의 정당한 활동에 해당한다.
- 원고들은 소송을 제기한 근로자들과 소송을 제기하지 아니한 근로자들을 '소 제기' 여부에 따라 임금을 차별적으로 지급하였고, 그에 따라 소송을 제기한 근로자들은 소송을 제기하지 아니한 근로자들과 비교하여 소송을 제기한 임금청구 기간 이외에는 임금을 지급받지 못하는 불이익을 입게 되었다. 따라서 이 사건 차별지급은 이 사건 소 제기 근로자들에 대한 차별이고, **불이익취급의 부당노동행위에 해당한다**.