

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

# 2025 e경제 · 경영정책 리포트

Korea Enterprises Federation  
Weekly Newsletter



문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

## < contents >

- ▶ 통계청, 「2024년 11월 산업활동동향」 발표 ('24.12.30)
- ▶ 산업통상자원부, 「2024년 연간 수출입 동향」 발표 (1.1)
- ▶ 통계청, 「2024년 연간 소비자물가동향」 발표 ('24.12.31)
- ▶ 고용노동부, 「2024년 11월 사업체노동력조사 결과」 발표 ('24.12.30)

### ◆ 통계청, 「2024년 11월 산업활동동향」 발표 ('24.12.30)

- **(생산)** 2024년 11월 전산업생산은 광공업( $\Delta 0.7\%$ ), 서비스업( $\Delta 0.2\%$ ) 등에서 생산이 모두 줄어 전월대비 0.4% 감소(전년동월대비 0.3% 감소)

※ 전산업생산지수 증감률 추이(% , 전월대비) :  $\Delta 0.6$ ('24.7)→ 1.1(8)→  $\Delta 0.4$ (9)→  $\Delta 0.2$ (10)→  $\Delta 0.4$ (11)

- 광공업생산은 반도체(3.9%) 등에서 생산이 늘었으나, 자동차( $\Delta 5.4\%$ ), 전자부품( $\Delta 4.7\%$ ) 등에서 생산이 줄어 전월대비 0.7% 감소(전년동월대비 0.1% 증가)
- 서비스업생산은 정보통신(3.2%) 등에서 생산이 늘었으나, 금융·보험( $\Delta 2.9\%$ ), 수도·하수·폐기물처리( $\Delta 5.7\%$ ) 등에서 생산이 줄어 전월대비 0.2% 감소(전년동월대비 1.0% 증가)

- **(제조업 평균가동률)** 2024년 11월 제조업 평균가동률은 71.8%로 전월대비 0.5%p 하락

※ 제조업 평균가동률 추이(%) : 71.1('24.7)→ 74.2(8)→ 73.4(9)→ 72.3(10)→ 71.8(11)

- **(제조업 재고율\*)** 2024년 11월 제조업 재고율은 111.8%로 전월대비 0.5%p 하락(전년동월대비 0.7%p 하락)

\* 제조업 재고율은 제조업 재고지수를 제조업 출하지수로 나눈 값으로, 출하된 물건보다 쌓인 물건이 더 많을 때 100%를 초과.

※ 제조업 재고율 추이(%) : 115.0('24.7)→ 110.4(8)→ 106.7(9)→ 112.3(10)→ 111.8(11)

- **(소매판매)** 2024년 11월 소매판매는 음식료품 등 비내구재( $\Delta 0.7\%$ ), 승용차 등 내구

재( $\Delta 0.1\%$ )에서 판매가 줄었으나, 의복 등 준내구재( $4.1\%$ )에서 판매가 늘어 전월대비  $0.4\%$  증가(전년동월대비  $1.9\%$  감소\*)

\* 소매판매액지수는 전년동월대비 기준으로 '24년 3월( $\Delta 3.4\%$ ) 이후 9개월 연속 감소.

▶ 소매판매액지수 증가율 추이(% , 전년동월대비) :  $\Delta 2.2(24.7) \rightarrow \Delta 1.5(8) \rightarrow \Delta 2.2(9) \rightarrow \Delta 0.9(10) \rightarrow \Delta 1.9(11)$

- **(설비투자)** 2024년 11월 설비투자는 기타운송장비 등 운송장비( $0.1\%$ )에서 투자가 늘었으나, 특수산업용기계 등 기계류( $\Delta 2.0\%$ )에서 투자가 줄어 전월대비  $1.6\%$  감소(전년동월대비  $2.6\%$  증가)

- **(건설투자)** 2024년 11월 건설투자는 토목( $7.7\%$ )에서 늘었으나, 건축( $\Delta 2.9\%$ )에서 줄어 전월대비  $0.2\%$  감소(전년동월대비  $12.9\%$  감소\*)

\* 건설투자는 전년동월대비 기준으로 2024년 5월( $\Delta 3.2\%$ ) 이후 7개월 연속 감소.

▶ 건설투자 증가율 추이(% , 전년동월대비) :  $\Delta 4.9(24.7) \rightarrow \Delta 9.6(8) \rightarrow \Delta 14.0(9) \rightarrow \Delta 10.8(10) \rightarrow \Delta 12.9(11)$

- **(경기지수)** 현재 경기상황을 보여주는 동행지수 순환변동치는  $97.6$ (전월대비  $0.5p$  하락), 향후 경기국면을 예고하는 선행지수 순환변동치는  $100.8$ (전월대비  $0.1p$  상승) 기록

## ◆ 산업통상자원부, 「2024년 연간 수출입 동향」 발표 (1.1)

- 2024년 수출은  $6,837.6$ 억달러(전년대비  $8.2\%$  증가)\*, 수입은  $6,319.9$ 억달러(전년대비  $1.6\%$  감소)를 기록했고, 이에 따라 무역수지는  $517.7$ 억달러 흑자\*\*를 기록

\* 2024년 연간 수출액( $6,837.6$ 억달러) 규모는 관련 통계가 집계되기 시작한 1956년 이래 역대 최대치

\*\* 2024년 무역수지의 흑자 규모는 2018년( $696.6$ 억달러 흑자) 이후 최대치

※ 최근 5년('20~'24년) 수출입 증감률 추이 :

[수출]  $\Delta 5.5\%(20) \rightarrow 25.7\%(21) \rightarrow 6.1\%(22) \rightarrow \Delta 7.5\%(23) \rightarrow 8.2\%(24)$

[수입]  $\Delta 7.1\%(20) \rightarrow 31.5\%(21) \rightarrow 18.9\%(22) \rightarrow \Delta 12.1\%(23) \rightarrow \Delta 1.6\%(24)$

- **(품목별)** 15대 주력 품목(전체수출의 약  $78\%$  차지) 중 이차전지, 철강, 일반기계 등 7개 품목은 수출이 감소한 반면, 컴퓨터, 반도체, 선박 등 8개 품목은 수출이 증가

※ 2024년 15대 주력 품목 수출증감률(%)

: (컴퓨터)  $76.7$ , (반도체)  $43.9$ , (선박)  $17.6$ , (바이오헬스)  $13.1$ , (무선통신기기)  $11.2$ , (석유화학)  $5.0$ , (디스플레이)  $0.9$ , (가전)  $0.4$ , (자동차)  $\Delta 0.1$ , (자동차부품)  $\Delta 1.8$ , (석유제품)  $\Delta 3.3$ , (섬유)  $\Delta 4.0$ , (일반기계)  $\Delta 4.1$ , (철강)  $\Delta 5.4$ , (이차전지)  $\Delta 16.5$

- **(지역별)** 對CIS( $\Delta 8.9\%$ ), 對EU( $\Delta 0.2\%$ ) 등의 수출은 전년대비 감소했고, 對중남미( $17.8\%$ ), 對미국( $10.5\%$ ), 對중국( $6.6\%$ ), 對중동( $4.8\%$ ), 對아세안( $4.5\%$ ), 對인도( $4.2\%$ ), 對일본( $2.0\%$ ) 등의 수출은 전년대비 증가

※ 2024년 對중국 수출액은 1,330.3억 달러로 전년대비 6.6% 증가하여 2023년 감소(△19.9%)에서 증가로 전환. 2024년 對미국 수출액은 1,277.9억 달러로 전년대비 10.5% 증가하여 2023년(5.4%)에 이어 증가세 유지

## ◆ 통계청, 「2024년 연간 소비자물가동향」 발표 (‘24.12.31)

- 2024년 연간 소비자물가지수는 전년에 비해 2.3% 상승하여 2023년(3.6%) 대비 상승률이 둔화

※ 최근 5년(‘20~’24년) 소비자물가 상승률 추이  
: 0.5%(‘20)→ 2.5%(‘21)→ 5.1%(‘22)→ 3.6%(‘23)→ 2.3%(‘24)

- **(지출목적별)** 기타 상품 및 서비스(4.1%), 식료품 및 비주류음료(3.9%), 의류 및 신발(3.3%) 등 12개 지출부문 모두 전년대비 상승
- **(품목성질별)** 상품은 농축수산물(5.9%) 등이 올라 전년대비 2.4% 상승했고, 서비스는 개인서비스(3.0%)를 중심으로 전년대비 2.2% 상승

- 2024년 농산물과 석유류를 제외한 근원물가는 전년대비 2.1% 상승했으며, 소비자들의 구입 빈도와 지출 비중이 높은 생활물가는 전년대비 2.7% 상승

## ◆ 고용노동부, 「2024년 11월 사업체노동력조사 결과」 발표 (‘24.12.30)

### < 고용 부문(‘24.11월, 종사자 1인 이상 사업체 기준) >

- **(종사자 수)** 사업체 종사자는 2,016만 4천명으로 전년동월대비 8만 1천명(0.4%) 늘어나며 지속 증가하고 있음.
- **(입·이직)** 입직자는 88만 3천명으로 전년동월대비 3만 4천명(△3.7%) 감소했고, 이직자는 88만 4천명으로 전년동월대비 3만 1천명(△3.4%) 감소

### < 근로실태 부문(‘24.10월, 상용근로자 1인 이상 사업체 기준) >

- **(명목 임금)** 전체근로자 1인당 월평균 명목 임금총액은 392만 2천원으로 전년동월대비 13만원(3.4%) 증가
- **(총 근로시간)** 전체근로자 1인당 월평균 근로시간은 152.3시간으로 전년동월대비 5.4시간(3.7%) 증가

※ ’24년 10월 ‘관공서 공휴일에 관한 규정’에 따른 월력상 근로일수는 전년동월대비 1일 증가(19일→20일)

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

## < contents >

- ▶ 정부는 ‘노동약자 보호’ 중심으로 2025년 고용노동정책 추진 예고
- ▶ 양 노총은 위원장 신년사를 통해 2025년 사업방향 제시
- ▶ 통상임금을 둘러싼 산업현장 혼란 가중 우려
- ▶ 일부 자동차사 및 금융사 노사관계 불안 증가
- ▶ 임금교섭 타결현황

### ◆ 정부는 ‘노동약자 보호’ 중심으로 2025년 고용노동정책 추진 예고

○ 정부는 1. 2 「확대경제관계장관회의」에서 ‘2025년 경제정책방향’을 발표

- 정부는 2025년 4대 정책 분야로 ① 민생경제 회복, ② 대외신인도 관리, ③ 통상환경 불확실성 대응, ④ 산업경쟁력 강화를 설정
- 특히, 정부는 고용노동정책과 관련해 ① 청년 일자리 지원 강화(취업 지원 프로그램 확대), ② 임금체제 개편과 연계한 계속 고용 로드맵 마련, ③ 노동약자 지원법 제정추진, ④ 체불임금 청산 지원을 추진할 예정

○ 한편, 김문수 고용부 장관도 신년사를 통해 취약계층 고용안정성 강화 및 노동약자 보호 중심의 2025년 고용노동정책 방향 제시

- 고용부는 취약계층 고용안정성 강화를 위해 ① 지자체와 협력을 통한 청년·중장년 취업 훈련 및 채용서비스 확대, ② 육아휴직급여인상 등을 통한 일·가정 양립 문화 확산 계획
- 또한, 고용부는 노동약자보호를 위해 ① 임금체불 근절 정책\* 강화, ② 5인 미만 사업장 근로기준법 단계적 적용, ③ 노동약자지원법 제정추진 계획

- \* 고용부는 12. 30 상습체불 사업주 명단 공개(94명) 및 신용제재(141명)를 단행해 근기법에 따른 인적사항 공개 및 대출, 신용카드 사용제재(7년)등 불이익 조치

### ◆ 양 노총은 위원장 신년사를 통해 2025년 사업방향 제시

- 김동명 한국노총 위원장은 신년사에서 정부가 추진해온 고용노동정책과 대통령의 비상계엄을 비판하며 헌법재판소의 신속한 탄핵 인용을 주장
  - 특히, 김동명 위원장은 비상계엄과 관련한 정부 인사에 대한 수사를 촉구하고, 한국노총은 장외집회를 통해 대통령 퇴진 투쟁에 주력하겠다는 입장 표명
- 양경수 민주노총 위원장은 정권퇴진 투쟁과 함께 정부의 고용노동정책 무효화 투쟁에 주력할 계획
  - 특히, 민주노총은 ‘대통령 체포’를 주장하고 있는 가운데 1. 3부터 한남동 대통령 관저 앞 결의대회를 연이어 개최하고 이른바 ‘민주노총 직접 체포 투쟁’ 예고
  - 민주노총은 지난해 집회 신고 범위 이탈('24. 12. 12, 12. 22), 경찰과의 물리적 충돌 등 불법행위를 지속하는 상황에서 대통령 직접 체포를 예고한 만큼 법치 훼손 증가 우려
- 한편, 손경식 경총 회장은 신년사를 통해 경제위기 극복을 위한 사회통합을 강조하고 기업환경 개선을 강조하고 이를 위해 ① 근로시간 노사 선택권 확대, ② 직무·성과 중심의 임금체계 개편, ③ 대체 근로 허용, 사업장점거 금지와 같은 노동 관련 법·제도 개선 등 강조

### ◆ 통상임금을 둘러싼 산업현장 혼란 가중 우려

- 대법원은 12. 19 전원합의체 판결을 통해 통상임금의 고정성 요건을 제외
  - 대법원은 고정성 개념을 폐기하고 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다고 판단
  - ※ 금번 대법원 판결은 2013년 전원합의체에서 재직자, 최소근무일수 조건이 있으면 정기상여금도 통상임금에 해당하지 않는다는 판결을 전면적으로 뒤집은 것임



- 금속노조 등은 12. 26 ‘통상임금 관련 대응 지침’을 산하조직에 시달하고 적극적인 대응 주문
- 금속노조는 동 지침을 통해 통상임금과 관련해 ① 사업장 통상임금 점검, ② 통상임금 재산정 요구 공문 발송, ③ 사용자의 임금체계 개편 요구에 대한 대응 등을 주문
- 한편, 공공운수노조는 기재부 예산 편성 지침이 대법원의 통상임금 판결 취지를 무력화한다고 주장하며 예산 편성 지침의 변경과 노정(勞政)교섭 주장

## ◆ 일부 자동차사 및 금융사 노사관계 불안 증가

- GGM(광주글로벌모터스)노사 임단협이 난항을 겪고 있는 가운데 노조는 12. 31 쟁의행위 찬반투표 가결(재적 조합원 88.9% 찬성)
  - 노조는 ① 기본급 159,800원 인상, ② 정기상여금 300% 지급, ③ 직능급제 폐지 및 호봉제 실시 등 과도한 요구를 지속
  - GGM노조의 집단행동과 관련해 GGM 설립당시 체결한 ‘노사상생발전협정서’해석을 둘러싼 논란 지속 전망
    - ※ ‘노사상생발전협정서’는 누적 생산량 35만대까지 노사상생을 이어간다는 내용을 포함하고 있고, 회사는 이에 따라 상생협의회를 통해 임금과 근로시간을 정해야 한다고 주장하는 반면, 노동계는 동 협정서가 법적 구속력이 없다고 주장
- 금융노조 기업은행지부는 12. 27 총파업을 진행한 가운데 이후 2차 총파업 예고
  - ※ 기업은행지부의 ’24. 12. 27 파업에는 전체 직원 13,599명 중 3,200여명 파업 참여 추정
  - 기업은행지부는 ▲특별성과급(기본급의 250%) 지급, ▲보상휴가 100% 현금 지급 등 요구
- KB국민은행 노사 2024년 임단협이 난항 지속
  - ※ KB국민은행 노사는 11. 20부터 10차례 교섭을 진행했으나 입장차를 좁히지 못함.
  - 노조는 ① 특별보로금(통상임금 300%) 지급, ② 특별격려금 1,000만원 지급 등 요구
    - ※ 보로금 : 노고에 대해 보상하는 금전
  - 금융노조 KB국민은행지부는 ’24. 12. 26부터 천막농성 진행

## ◆ 임금교섭 타결현황

### 고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과

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

### < 개별기업 임금교섭 타결현황 >

(2025. 1. 2 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
8	포스코	제조	12.27	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급(Base-up) 10만원 인상 · 경영목표 달성 동참 격려금 300만원(전통시장 상품권 50만원 포함) 지급 · 노사화합 격려금 300만원 지급 등
7	신한은행	서비스	12.27	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 2.8%~3.5%* 인상 * 직군별 임금인상률로 일반직 2.8%, RS직 3.0%, 사무직군 3.5% · 경영성과급 기본급의 280%(현금 230%+주식 50%) 지급 등
6	HD현대미포	제조	12.2	-	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 13만원 인상(호봉승급분 포함) · 격려금 470만원 지급 등
5	HD현대중공업	제조	11.27	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 13만원 인상(호봉승급분 포함) · 격려금 470만원(상품권 50만원 포함) 지급 · 설·추석 귀향비 인상(각 50만원→70만원) 등
4	SK하이닉스	제조	10.29	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 [전임직(생산직) 노조] · 임금 5.7% 인상 · 격려금 450만원 지급 · 배우자 출산휴가 자녀 수와 관계없이 25일(3회 분할) 지원 · 장기 근속 휴가 확대(7일→10일) 등
3	한화오션	제조	10.13	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 7,404원 인상 · 타결 일시금 및 상생격려금 370만원 지급 등
2	르노코리아	제조	10.11	-	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 8만원 인상 · 신차 출시 격려금 300만원 지급 · 변동 PI 최대 100%(약 200만원) 지급 · 스페셜 인센티브 250만원 지급 등



1	기아	제조	10.10	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급 포함) · 경영성과금(기본급의 300%+1,000만원) 지급 · 창립 80주년 기념 격려금(기본급의 100%+280만원) 지급 · 특별성과격려금(기본급의 100%+500만원) 지급 · 재래시장 상품권 20만원 지급 등
---	----	----	-------	------	---

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

## < contents >

### ○ 법안동향

- ▶ [2207154] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박충권 의원(국), 12.31)
- ▶ [2206871] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(최수진 의원(국), 12.24)
- ▶ [2206875] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(김소희 의원(국), 12.24)
- ▶ [2206908] ‘자본시장법’ 일부개정법률안(김남근 의원(민) 등, 12.24)
- ▶ [2206985] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 12.26)
- ▶ [2206998] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 12.27)
- ▶ [2207166] ‘노동약자 지원과 보호를 위한 법률안’,  
[2207165] ‘노동위원회법’ 일부개정법률안(임이자 의원(국), 12.31)
- ▶ [2207178] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 12.31)
- ▶ [2207181] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(강명구 의원(국), 12.31)

### ○ 국회동향

- ▶ 국민의힘 지도부 인선(12.30, 12.31)

### ○ 판례동향

- ▶ 직장 내 성희롱 피해근로자의 요청대로 추가적인 유급휴가를 부여하지 않은 사정만으로 피해근로자 보호조치를 적절하게 이행하지 않았다고 볼 수 있는지 여부 (부정) ; 서울행정법원 2024. 10. 11. 선고 2023구합85741 판결

## ○ 법안동향

### ◆ [2207154] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박충권 의원(국), 12.31)

- (발의 이유) 현행 ‘근로기준법’이 주52시간제 등 근로시간 규정을 획일적으로 적용하다 보니 연구개발 직무와 전문직의 경우 자율적이고 연속적인 근로를 할 수가 없고, 일정 수준 이상의 고소득자도 근로시간과 성과 간 관련이 적다는 지적 제기
- (주요 내용) ‘신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 종사하는 자’와 ‘통계법’에 따라 고시한 ‘한국표준 직업분류’상 ‘관리자·전문가 및 관련 종사자·사무종사자’가 ‘소득세법’에 따른 근로소득이 상위 5%에 해당하는 경우, ‘근로시간, 휴게와 휴일, 연장·야간 및 휴일 근로에 관한 규정’ 적용 제외(제63조의2 신설)

### ▶ 유사취지 법안 : [2206871] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(최수진 의원(국), 12.24)

### ◆ [2206875] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(김소희 의원(국), 12.24)

- (발의 이유) 오·폐수처리장을 비롯한 밀폐시설 근로자들이 황화수소 등의 물질에 의해 중독되어 질식사하는 일이 발생하고 있어, 조치가 필요한 상황
- (주요 내용) 사업주의 안전조치(제38조) 대상에 ‘산소결핍으로 인한 질식의 위험이 있거나 유해가스로 인한 중독 또는 화재·폭발 등의 위험이 있는 밀폐된 장소에서의 작업’을 추가

### ◆ [2206908] ‘자본시장법’ 일부개정법률안(김남근 의원(민) 등, 12.24)

- (발의 이유) 이사, 이사회 등 기업의 지배구조가 주주 전체의 공평한 이익보다는 지배주주나 기업집단의 이익에 충실하게 운영되면서, 자본시장이 장기간 침체되고 있다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 기업인수 시 지배주주 소유의 지분보다 일반주주의 주식을 낮은 가격에 인수해 일반주주의 피해가 발생하는 것을 방지하기 위해, ‘발행주식총수의 25% 이상을 매수해 보유하는 새로운 지배주주’는 잔여주식 전부에 대해 최근 1년 내 거래 최고가격으로 공개매수하도록 의무 부여  
② 주식상장법인이 상대적으로 규모가 작은 계열사와 합병하는 경우 일반주주가 피해를 입는 것을 방지하기 위해, 주식상장법인의 합병비용은 ‘특정 지배주주에게 유리한 특정 시점의 시가’가 아니라 ‘주식

가격, 자산가치, 수익가치 등을 종합적으로 고려해 산정된 공정한 금액으로 정하도록 규정

③ 자회사 상장에 따른 모회사 일반주주의 피해를 방지하기 위해, 주권상장법인의 자회사를 별도 상장하는 경우 상장 주식총수의 30% 이상을 모회사의 주주에게 우선 배정하도록 규정

④ 주식상장법인의 자본거래 등에서 일반주주의 피해가 발생하지 않도록, '이사가 주주에 충실하도록' 의무 부여 등

#### ◆ [2206985] '산업안전보건법' 일부개정법률안(김위상 의원(국), 12.26)

○ (발의 이유) 국가공무원은 '국가공무원 복무규정'에 따라 위험 직무 수행과 관련한 심리상담, 진료 및 휴식을 위해 4일 이내의 '심리안정휴가'를 부여받을 수 있으나, 일반 근로자들에게는 관련 제도가 미비한 상황

○ (주요 내용) 사업주가 '중대재해를 경험했거나 목격한 근로자'에게 심리상담, 진료 및 휴식을 위한 휴가를 부여할 수 있도록 하고, 근로자의 휴가 사용을 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 하는 것을 금지

#### ◆ [2206998] '노동조합법' 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 12.27)

○ (발의 이유) 노동시장 이중구조 문제 해결 필요

○ (주요 내용) ① '사용자단체'의 정의를 '노동관계에 관해 해당 단체의 정관과 관계 없이 그 구성원인 사용자들의 의사를 대표하거나 조정하는 단체로 변경하고, '일정한 산업, 업종 또는 지역을 단위로 하여 사용자들의 공동의 이익증진을 목적으로 설립된 단체로서 대외적인 대표성이 인정되는 단체와 '산업단지 관리기관인 입주기업협의회'를 포함

② 복수노조의 교섭창구 단일화 폐지

③ '초기업단위(산업별·지역별·업종별) 노동조합'이 장소 및 시간을 특정해 단체교섭을 요구하는 경우, 사용자 또는 사용자단체가 이에 성실히 응하도록 하고, 사용자단체에 가입되지 않은 사용자는 사용자단체를 구성하거나 연합하도록 규정

④ '공공기관 등의 단체교섭 및 단체협약 체결' 및 '노동교섭' 관련 조항 신설

⑤ 노동관계 당사자가 복수의 단체협약을 체결하는 경우, 초기업수준 단체협약의 기준보다 근로자에게 불리한 내용을 포함하는 단체협약을 체결하는 것을 금지

◆ [2207166] ‘노동약자 지원과 보호를 위한 법률안’,  
[2207165] ‘노동위원회법’ 일부개정법률안(임아자 의원(국), 12.31)

- (발의 이유) 일하는 방식이 다원화되면서 특수고용직, 플랫폼 종사자 등 기존 ‘근로자’나 ‘사용자’ 개념으로 정의하기 어려운 경우가 증가하고 있어, 현행 노동관계법만으로 충분히 보호받기 어려운 상황
- (주요 내용) ① ‘노동약자’를 ‘다른 사람의 사업에 대해 직접 노무를 제공하고 보수를 지급받는 자, ‘사업장 특성·여건 등으로 근로조건의 개선 등을 도모하기 어려운 자’ 등으로 정의  
② 노동약자가 대등한 입장에서 계약을 공정하게 체결할 수 있도록 표준계약서 마련  
③ 노동위원회에 ‘분쟁조정위원회’를 설치해, 노동약자의 계약 관련 분쟁 해결 지원  
④ 노동약자가 질병, 상해, 실업 등 위기 상황에서 경제적 지원을 받을 수 있도록 공제회 설립 근거 마련

◆ [2207178] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 12.31)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제60조)은 사용자가 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주도록 하고 있으나, 사업장의 여건 등에 따라 유급휴가를 연내에 모두 소진하지 못하는 근로자가 많은 상황
- (주요 내용) 사용자가 근로자대표와의 서면 합의에 따라, 연차 유급휴가일 중 미사용 기간을 다음 연도로 저축·이월해 근로자가 청구하는 시기에 사용할 수 있도록 하는 ‘연차휴가 저축제도’를 실시할 수 있도록 규정

◆ [2207181] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(강명구 의원(국), 12.31)

- (발의 이유) 2025.2.23.부터 시행될 ‘근로기준법’은 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 사용자가 이를 허용하도록 규정하고 있으나(제74조), 조산의 위험으로부터 임신부와 태아를 보호하기에는 기간이 제한적이라는 지적 제기
- (주요 내용) ① 임신기 근로시간 단축 청구 기간을 現 ‘임신 후 12주 이내 또는 32주 이후’ → ‘임신 후 12주 이내 또는 28주 이후’로 확대  
② 취업규칙의 내용에 임신기 근로시간 단축에 관한 사항을 명시하도록 규정

## ○ 국회동향

### ◆ 국민의힘 지도부 인선(12.30, 12.31)

- 권성동 국민의힘 원내대표는 12.30 전국위원회 의결을 거쳐 권영세 의원(5, 용산구)을 비상대책위원장으로 임명
- 권영세 비상대책위원장은 12.31 상임전국위원회 의결을 거쳐 임아자(3)·최형두(2)·최보윤(1)·김용태(1) 의원을 비상대책위원으로, 이양수 의원(3)을 사무총장으로 임명

## ○ 판례동향

### ◆ 직장 내 성희롱 피해근로자의 요청대로 추가적인 유급휴가를 부여하지 않은 사정만으로 피해근로자 보호조치를 적절하게 이행하지 않았다고 볼 수 있는지 여부 (부정) ; 서울행정법원 2024. 10. 11. 선고 2023구합85741 판결

회사가 남녀고용평등법 제14조 제4항에 따른 피해근로자 보호조치를 충실히 이행하였고, 단지 피해근로자의 요청대로 유급휴가를 부여하지 않았다는 사정만으로는 피해근로자 보호조치를 적절하게 이행하지 않았다고 볼 수 없다.

사실관계	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 피해근로자 B는 A사에 2019. 7. 1. 입사하여 사무기술직으로 근무하는 근로자임.</li><li>○ 피해근로자 B는 2022. 12. 6. A사 임직원 5명에 의해 지속·반복적인 직장 내 성희롱 피해를 받고 있다고 신고하였음.<ul style="list-style-type: none"><li>- 이에 A사는 약 1달 반의 유급휴가를 부여하였고(이하 ‘1차 유급휴가’), 이후 직장 내 성희롱 조사 결과에 따라 가해자들에 대한 징계 및 피해근로자와의 분리 조치를 실시하였으나, 근로자 B는 A사의 조사 결과를 믿을 수 없다며 고용노동청에 직장 내 성희롱 조사와 관련한 진정을 제기함.</li><li>- 이를 이유로 추가적인 유급휴가(이하 ‘2차 유급휴가’) 부여를 요청하였으나, A사는 2차 유급휴가 부여는 어렵다는 입장을 밝혔고 B는 상병휴직을 신청하여 A사는 상병휴직을 승인하며 휴직기간 중 6개월 간 기본급의 50%를 지급함.</li><li>- 그런데 B는 ‘A사가 자신의 2차 유급휴가 신청을 승인하지 않은 것이 남녀고용평등법에 따른 피해자 보호조치를 적절하게 이행하지 않은 것’이라고 주장하며 노동위원회에 시정 신청함.</li></ul></li></ul>
------	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ B는 ①A사가 자체적으로 실시한 직장 내 성희롱 조사과정에서 자신의 주장 내용을 고의적으로 축소·누락하였고, ②남녀고용평등법에 따른 피해자 보호조치를 적절하게 이행하지 않았다고 주장함.</li> <li>○ 이에 A사는 근로자 B에게 약 1.5개월의 유급휴가(급여 전액 지급)와 6개월의 상병휴직(급여 반액 지급)을 부여하는 등 근로자를 보호하기 위한 적절한 조치를 취하였음에도 불구하고, B가 요청하는 유급휴가를 부여하지 않았다는 이유로 피해근로자 보호조치를 이행하지 않았다고 본 재심판정은 위법하다고 주장함. <ul style="list-style-type: none"> <li>- 구체적으로, i) A사가 직장 내 성희롱 조사를 실시하여 발생 사실을 확인한 후 B의 요청에 따라 1차 유급휴가를 부여한 점, ii) A사는 1차 유급휴가기간 동안 가해자들에 대한 징계를 마치고, B의 1차 유급휴가 종료 시점에 맞춰 가해자와의 분리조치를 실시한 점, iii) A사가 B의 상병휴직 신청을 승인하고 휴직 기간 중 6개월동안 기본급의 50%를 지급한 점 등에 비추어, 보호조치가 적절하게 이루어졌음을 강조함.</li> </ul> </li> <li>○ 울산지방법노동위원회는 피해근로자 B에 대한 보호조치가 적절하게 이행되었다고 보아 신청을 기각하였으나, 중앙노동위원회는 B의 정신과적 질환 등을 고려하여 보호조치를 적절하게 이행하지 아니한 것이라고 보아 구제신청을 인용하였음.</li> </ul>
<p><b>판결요지</b></p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>■ 관련 법률</b></p> <div style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; text-align: center;"> <b>남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’)</b> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 남녀고용평등법 제14조 제2항은 “사업주는 제1항에 따른 신고(직장 내 성희롱 신고)를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다”라고 사업주의 사실확인 조사의무에 대해 규정함.</li> <li>• 같은 법 제14조 제3항은 “사업주는 제2항에 따른 조사기간 동안 피해근로자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니된다”라고 조사기간 중의 피해자에 대한 임시적 보호조치에 대해 규정함.</li> <li>• 나아가 같은 법 제14조 제4항은 “사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.”라고 사업주의 조사 결과에 따른 피해근로자에 대한 조치의무에 대해 규정함.</li> </ul> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p><b>■ 판결 요지</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>피해근로자에 대한 추가적인 조치의무를 적절하게 이행하였는지 여부</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 남녀고용평등법 제14조 제4항이 문언상 ‘근무장소의 변경’, ‘유급휴가 명령’ 등을 ‘적절한 조치’의 예시로 두고 있는 점, 사용자의 보호의무는 근로자가 근로환경의 악화로 인하여 건강 등을 해하지 않도록 적절한</li> </ul> </li> </ul> </div>



	<p>작업환경을 제공한다는 근로계약상 부수의무에 해당하고, 그 부수의무의 이행에 있어서는 보호조치의 선택에 관하여 어느 정도 재량권을 가진다고 봄이 타당한 점 등을 고려하면, 피해근로자가 특정한 보호조치를 요청하더라도 사업주는 업무상 필요성과 피해근로자의 피해 내용, 건강 상태, 필요한 치료기간 등을 고려하여 그 보호조치의 내용이나 기간을 정할 수 있다고 봄이 타당함.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 나아가 유급휴가 명령은 가해자와 피해자가 밀접한 장소에서 근무하는 경우 피해근로자 보호를 위하여 근로자의 업무를 중단하면서도 급여를 지급하는 분리조치의 일환으로 인정되는 것이므로, 여타의 조치에 의하여도 피해근로자에 대한 보호가 달성될 수 있다면 사용자가 유급휴가를 선택하지 아니하였다고 하여 그와 같은 사용자의 조치가 부적절한 것이라고 단정하기 어려움.</li> <li>- A사는 피해근로자 B의 직장 내 성희롱 신고가 있자마자 재택근무를 허락하였고, 2022. 12. 15. 에 1.5개월의 유급휴가를 부여함. B의 복귀 시기에 맞춰 가해자와 근무장소를 분리하였고, B의 우울증이나 성희롱으로 인한 피해가 회복되지 않아 복귀하기 어렵다고 하자 A사는 월급의 50%를 지급하는 상병휴직 6개월과 무급상병휴직 3개월을 승인해 주었는데, 이와 같은 A사의 조치가 B의 보호를 위한 적절한 조치에 해당하지 않는다고 보기 어려움.</li> </ul>
<p><b>시사점</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 중앙노동위원회는 피해근로자 B의 정신과적 질환 등을 고려하여 남녀고용평등법에 따른 피해근로자에 대한 보호조치를 적절하게 이행하지 않았다고 판단하여 구제신청을 인용하였음.</li> <li>○ 그러나 금번 판결은 남녀고용평등법 제14조 제4항의 ‘적절한 보호조치’의 선택이 사용자의 재량권 범위에 포함되므로 충분히 존중되어야 하며, 해당 재량은 피해근로자의 요청, 업무상 필요성, 건강 상태 등을 종합적으로 고려하여 행사해야 함을 시사하고 있음.</li> <li>- 보호조치가 적절했는지 여부는 사건의 맥락, 피해자의 정신적·신체적 건강, 가해자와의 물리적·심리적 거리, 피해근로자의 요청과 의견, 사업장의 업무 상황과 필요성 등을 종합적으로 판단하여 결정해야 함.</li> <li>- 여타의 조치를 통해 보호 목적이 달성된다면, 유급휴가를 선택하지 않았더라도 보호의무를 충실히 이행했다고 볼 수 있으므로 A사의 1차 유급휴가, 가해자와의 분리, 상병휴직 등 다양한 보호조치를 제공한 점이 적절한 보호조치로 인정되었음.</li> <li>○ 따라서 남녀고용평등법 제14조 제4항의 ‘적절한 보호조치’는 반드시 피해근로자의 요청대로 유급휴가를 부여해야 한다거나, 피해근로자가 원하는 내용대로 조치해야 한다고 해석하기는 어려우며, 피해근로자 보호와 회사의 업무상 필요성 사이에서 균형을 유지할 수 있도록 다양한 조치를 유연하게 적용하는 것이 중요할 것으로 사료됨.</li> </ul>