

www.kef.or.kr

2025 e경제 · 경영정책 리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter





◆ 전국경제총회장협의회, 「경제 회복과 사회 통합을 위한 호소문」 발표 (2.6)

(경제분석팀 02-3270-7353, 지방·단체협력팀 02-3270-7452)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(이하 한국경총)와 15개 지방경총 회장으로 구성된 전국경제총회장협의회는 2월 6일(목) 간담회를 개최하고, 「경제 회복과 사회 통합을 위한 호소문」을 발표. 동 호소문을 통해 정치권과 정부, 노동계·시민사회 등 각계가 경제위기 극복과 민생 안정에 적극 동참해 줄 것을 촉구. 경제계 역시 어려운 경제, 정치 상황 속에서도 투자와 일자리 창출, 사회적 책임 준수를 위해 적극 노력하겠다고 밝힘.

< 「경제 회복과 사회 통합을 위한 호소문」 주요 내용 >

- ① **(정치권에 “기업활력 제고 및 민생 안정 입법 매진” 당부)** 글로벌 경쟁 심화, 보호무역 확산, 소비 부진, 정치 불안 등 많은 불확실성에 직면해 있는 우리 경제가 더 이상 활력을 잃지 않고 민생이 안정될 수 있도록, 정치권이 협치를 통해 기업 활력 제고와 민생 안정을 위한 입법에 매진해 달라고 당부.
 - 또한, 美 트럼프 정부 출범과 이에 따른 세계 경제 지형 변화는 우리에게 위기이자 기회로 다가올 것인 만큼, 기업들이 이 기회를 놓치지 않도록, 적어도 경쟁국에 비해 불리하지 않은 수준의 제도적 지원을 해 달라고 호소
 - 특히 글로벌 스탠다드보다 과중한 규제 입법을 재검토해 달라고 당부. 일부 기업이 잘못했다고 해서 모든 기업에 무차별적으로 적용되는 규제로 대응하는 것은 경제활력 저하를 초래할 수 있으므로, 창의와 혁신의 기업가정신을 제약하지 않도록 해 줄 것을 촉구.
- ② **(정부에 “경기 회복 및 내수 활성화 지원대책 마련” 촉구)** 글로벌 경쟁이 치열한 대기업과 폐업 위기에 직면한 소상공인 모두 안정적으로 투자와 경영활동을 지속할 수 있도록, 정부가 이들을 위한 보다 과감한 지원대책을 마련해 줄 것을 촉구. 재정 건전성을 과도하게 해치지 않는 범위 내에서 與野政이 협의하여 효율적인 추경예산 편성도 검토해 달라고 주문.
- ③ **(노동계·시민사회에 “사회 안정 동참 노력” 호소)** 우리 경제가 위기를 극복하고 기업이 일자리 창출에 적극 나서기 위해서는 노사관계를 비롯한 사회안정이 매우 중요하므로, 노동계·시민사회가 법과 원칙을 존중하는 성숙한 의식을 보여달라고 호소.
- ④ **(경제계, “투자과 일자리 창출, 사회적 책임 준수 노력” 다짐)** 경제계는 글로벌 기술경쟁 심화, 통상환경 변화, 정치불안 같은 대내외 악재 속에서도 과감한 투자와 일자리 창출을 통해

경기 회복과 민생 안정에 기여하겠다고 밝힘. 대·중소기업 상생을 위한 기업 생태계 구축, ESG 경영 같은 사회적 책임 준수를 위해서도 적극 노력하면서, 기업의 시대적 의무와 본분을 다할 것이라고 강조

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ KDI, 「2025년 경제전망(수정)」 발표 (2.11)
- ▶ 국제통화기금(IMF), 「2024년 한국 연례협의 보고서」 발표 (2.7)
- ▶ 기획재정부, 「피치(Fitch), 한국 국가신용등급 ‘AA-, 안정적’ 유지 보도」 발표 (2.6)
- ▶ 한국은행, 「2024년 12월 국제수지(잠정)」 발표 (2.6)

◆ KDI, 「2025년 경제전망(수정)」 발표 (2.11)

- **(경제전망)** KDI에 따르면, 2025년 우리 경제는 내수 부진이 완화되겠으나 수출 증가세가 둔화되면서 2024년(2.0%)보다 낮은 1.6%* 증가할 전망

* 2024년 11월 전망치(2.0%) 대비 0.4%p 하향 조정

- **(소비)** 2025년 민간소비는 금리인하의 영향이 반영되는 가운데 정국 불안의 영향도 점차 완화되면서 2024년(1.1%)보다 높은 1.6%의 증가율을 기록할 전망
- **(투자)** 2025년 설비투자는 금리인하와 반도체경기 호조세에도 불구하고 대외불확실성이 확대됨에 따라 2024년(1.8%)과 유사한 2.0%의 증가세를 보일 것으로 예상. 2025년 건설투자는 누적된 수주부진의 영향이 지속되며 2024년(△2.7%)에 이어 △1.2%의 역성장을 나타낼 전망
- **(수출)** 2025년 수출은 통상환경 악화로 2024년(6.9%)의 높은 증가세가 조정되면서 1.8%의 증가율에 그칠 것으로 전망(물량 기준)

※ 상품수지 내 수출 금액 기준으로 2025년 수출은 전년대비 0.5% 증가할 전망

- 소비자물가는 낮은 수요 압력이 지속되면서 2024년(2.3%)보다 낮은 1.6%의 상승률을 나타낼 전망

※ 근원물가(식료품 및 에너지 제외) 상승률도 2024년(2.2%)보다 낮은 1.5%로 예상

- 경상수지는 수출 증가세가 축소되겠으나 내수 회복도 제한적인 수준에 머물면서 전년(990억달러)에 이어 900억달러 내외의 대규모 흑자가 예상됨.

- 2025년 취업자 수는 생산가능인구가 감소하는 가운데 내수 회복도 완만한 수준에 그침에 따라 2024년(16만명)보다 낮은 10만명 내외의 증가에 그칠 것으로 예상

※ 2025년 실업률은 2024년(2.8%)보다 소폭 상승한 2.9%로 전망

- **(전망의 위험요인)** 국제 통상 여건에 대한 불확실성이 높게 유지되는 가운데 통상분쟁이 격화되는 경우 우리 경제에 상당한 하방 압력으로 작용할 가능성
 - 미국 통상정책 변화의 대상, 시기, 정도에 대한 불확실성이 장기화되는 경우, 대내외 투자 수요가 축소되고 우리 수출에도 하방 압력으로 작용
 - 대내적으로는 국내 정국 불안이 장기화되면서 경제심리 회복이 지연되는 경우, 내수 개선이 제한될 가능성

◆ 국제통화기금(IMF), 「2024년 한국 연례협의 보고서」 발표 (2.7)

- IMF가 2월 7일 발표한 「2024년 한국 연례협의 보고서*」에 따르면, 한국 경제가 2025년에는 건조한 수출과 민간소비, 투자의 완만한 회복에 따라 잠재성장률 수준인 2.0% 성장할 것으로 전망**

* 국제통화기금은 협정문(Article IV)에 따라 매년 회원국의 거시경제·재정·금융 등 경제상황 전반을 점검하고, 정책을 권고하는 보고서 발표. 금번 연례협의 보고서는 IMF 한국 미션단이 '24.11월 7~20일까지 기재부, 한은 등 주요 정부부처 및 관계기관과 실시한 연례 협의를 기반으로 작성

** '25.1월 발표한 IMF 전망치(2.0%)와 동일

- 2025년 한국의 소비자물가 상승률은 물가안정목표(2%)에 도달할 것으로 전망
- 경상수지 흑자 규모는 소비 회복에 따른 수입 증가 영향 등으로 2024년 4.2%(GDP 대비)에서 2025년 3.6%가 될 것으로 전망
- IMF에 따르면, 2025년 한국 경제는 불확실성이 높은 상황이며, 하방 리스크가 우세하다고 평가. 정치적 불확실성 지속, 미국 신정부 정책 변화, 반도체 수요 약세, 주요 무역 상대국 경기 부진, 지정학적 분쟁 심화 등을 하방 리스크 요인으로 언급. 특히, 정치적 불확실성 장기화는 투자·소비 심리에 악영향을 미치고 금융시장 변동성을 확대시킬 수 있다고 경고.
- 또한, IMF는 정책 대응 방향으로 점진적 통화정책 정상화, 건전재정 기조 지속과 함께 구조 개혁 필요성을 강조. 하방 리스크 현실화로 성장이 둔화되고 목표 수준 이하의 물가 하락 발생시, 보다 완화적인 통화정책과 취약계층에 대한 추가 재정 지원이 고려될 수 있다고 언급.

◆ 기획재정부, 「피치(Fitch), 한국 국가신용등급 'AA-, 안정적' 유지 보도」 발표 (2.6)

- 피치는 한국의 국가신용등급 및 전망을 'AA-, 안정적'으로 유지하기로 결정
 - 피치는 한국의 정치적 불확실성이 앞으로 수 개월간 지속될 수 있지만, 우리 경제와 국가

시스템에 실질적인 영향은 미치지 못할 것이라고 평가. 다만, 정치적 교착상태가 장기간 지속될 경우 정책 결정의 효율성, 경제 성과, 재정건전성 등이 악화될 수 있다고 언급

- 피치는 정치적 불확실성에 따른 심리 위축, 美 신정부 보편관세 부과에 따른 수출 둔화 우려 등으로 인해 2025년 한국 경제성장률은 1.7%를 기록할 것으로 전망(당초 2.0% 전망). 다만, 2026년부터는 소비 및 설비·건설투자의 개선에 힘입어 성장률이 2.1%로 회복될 전망
- 한국의 경상수지 흑자는 2025년에도 높은 수준(GDP 대비 4.5%)을 유지할 것으로 전망했으며, 지속적인 경상수지 흑자와 GDP 대비 23%에 달하는 순대외자산이 한국의 견고한 대외건전성을 뒷받침하고 있다고 평가

◆ 한국은행, 「2024년 12월 국제수지(잠정)」 발표 (2.6)

< 12월 국제수지 >

- 2024년 12월 경상수지는 123.7억달러 흑자를 기록하여 2023년 12월(89.3억 달러 흑자) 대비 흑자 규모가 34.4억 달러 확대
 - ※ 경상수지는 2023년 5월(20.9억달러 흑자) 이후 20개월 연속 흑자를 기록
 - ▶ 경상수지 추이(억달러, 한국은행) : 67.3(24.8)→ 112.9(9)→ 94.0(10)→ 100.5(11)→ 123.7(12)
 - 상품수지는 104.3억달러 흑자를 기록하여 전년동월(86.6억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 확대
 - ※ 상품수지는 2023년 4월(6.6억달러 흑자) 이후 21개월 연속 흑자 기록
 - 서비스수지는 21.1억달러 적자를 기록하여 전년동월(29.8억달러 적자) 대비 적자 규모가 축소
 - ※ 서비스수지는 2022년 5월(2.8억달러 적자) 이후 32개월 연속 적자 기록
 - 본원소득수지는 배당소득을 중심으로 47.6억달러 흑자를 기록하여 2023년 12월(38.2억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 확대
 - 이전소득수지는 7.1억달러 적자를 기록하여 2023년 12월(5.6억달러 적자) 대비 적자 규모가 확대
- 2024년 12월 금융계정은 93.8억달러 순자산 증가 기록

< 2024년 연간 국제수지 >

- 2024년 경상수지는 990.4억달러 흑자*를 기록하여 2023년(328.2억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 662.2억달러 확대

* 지난 2015년(1,051.2억달러 흑자) 이후 역대 두 번째로 높은 흑자를 기록했으며, 한국은행의 '24.11월 전망치(900억달러 흑자)를 상회

- 상품수지는 2024년 1,001.3억달러 흑자를 기록하여 2023년(376.6억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 624.7억달러 확대
- 서비스수지는 2024년 237.0억달러 적자를 기록하여 2023년(268.2억달러 적자) 대비 적자 규모가 31.2억달러 축소
- 본원소득수지는 2024년 266.2억달러 흑자를 기록하여 2023년(262.5억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 3.7억달러 확대
- 이전소득수지는 2024년 40.0억달러 적자를 기록하여 2023년(42.6억달러 적자) 대비 적자 규모가 축소

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 계속고용, 근로시간제 개편 등 주요 노동법제 개선을 둘러싼 여야정 이견 심화
- ▶ 노동계 정치투쟁에 따른 산업현장 혼란 증가 우려
- ▶ ‘국회 내 사회적 대화’ 의제 설정을 둘러싼 논의 난항 전망
- ▶ 사법부의 노동계 우호적 판결에 따른 경영부담 증가 우려
- ▶ 노동계의 과도한 임금인상 요구에 따른 산업현장 노사갈등 증가 우려
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 계속고용, 근로시간제 개편 등 주요 노동법제 개선을 둘러싼 여야정 이견 심화

- 정부는 2025년 주요 고용노동정책으로 ‘일자리 유지’ 및 ‘취약계층 보호’를 설정하고, 계속 고용 등 제도개선 사항은 사회적 대화에서 논의한다는 방침인 가운데 야당은 국회 중심의 제도개선 논의 추진
 - 이재명 더불어민주당 대표는 2. 10 교섭단체 대표연설을 통해 ① 정년연장에 대한 본격적인 논의를 제안하고, ② 근로시간제 개편에 대해서는 ‘주4.5일제를 거친 주4일제’를 방향으로 제시
 - 또한, 진성준 더불어민주당 정책위의장은 2. 13 「정책조정회의」에서 당 차원의 ‘정년연장 TF’를 구성하겠다고 밝히고, 국회 내에 ‘정년연장특별위원회’ 설치를 제안
- 그러나 정부·여당은 ‘노사정 사회적 대화를 통한 노동법제 개편 논의’ 기조를 갖고 있어 여야간 이견 대립 심화

- 정부·여당은 경사노위에서의 계속고용에 대한 노사합의가 우선해야 한다는 입장인 가운데 김문수 고용부 장관은 일률적인 법정 정년연장에 반대 입장 표명
 - 국민연금의 주무부처인 보건복지부 차관도 2. 11 고령자 계속고용에 대해 청년 고용을 저해하는 일률적 정년연장이 아닌 퇴직 후 재고용 방식이 바람직하다고 강조
- 한편, 여당은 주요국과 경쟁하기 위해서는 근로시간 유연화가 필요하다고 강조하며 연구개발직에 대한 근로시간 적용 제외를 포함한 반도체특별법 처리를 촉구(2. 11, 교섭단체 대표 연설)

◆ 노동계 정치투쟁에 따른 산업현장 혼란 증가 우려

- 민주노총은 2. 11 「정기대의원대회」를 개최해 2025년 사업계획 및 투쟁 일정을 논의한 가운데 7월 중순 총파업 예고
 - 민주노총은 올해 주요 사업계획으로 ① 정권퇴진, ② 노동기본권 쟁취, ③ 조기대선 대응 대선방침 수립 등으로 결정
 - 특히, 민주노총은 노동기본권 쟁취를 내세우며 7월 중순 전국단위 총파업을 추진한다는 방침으로 하반기 산업현장 노사관계 혼란 증가 우려
 - ※ 민주노총 노동기본권 주요 요구 : ① 노조법 2·3조 개정, ② 5인 미만 사업장 근로기준법 적용, ③ 초기업교섭 제도화, ④ 특고·플랫폼종사자 근로자성 인정 등
 - 민주노총은 3월 「정권퇴진 전국노동자대회」, 5월 「노동기본권 쟁취 전국노동자대회」, 6월 「최저임금인상 투쟁」 등을 통해 7월 총파업 투쟁 분위기를 확산시킨다는 계획

[참고] 민주노총 2025년 주요 투쟁 계획

구분	주요 내용
상반기	<ul style="list-style-type: none"> ■ 정권퇴진 전국노동자대회(3. 15, 土) ■ 노동기본권 쟁취 전국노동자대회(5. 1, 木) ■ 최저임금인상, 노동기본권 쟁취 결의대회(6. 28, 土)
하반기	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노동기본권 쟁취 민주노총 총파업(7월 중순) ■ 노동기본권 쟁취 전국노동자대회(11. 8, 土) ■ 노동기본권 쟁취, 공공성 강화 전국(12. 6, 土)

- 민주노총은 금번 대의원대회에서 ‘정부 회계공시 거부’ 안건을 의결시켜 대정부 투쟁 분위기를 높인다는 계획이었으나, 표결 결과 부결되어 민주노총은 앞으로도 정부 회계공시에 참여할 것으로 예상
- 한편, 민주노총 내 계파간 첨예하게 대립해오던 ‘국회 내 사회적 대화 참여’ 여부는 금번 정기대의원대회에서 논의되지 않음.
 - 민주노총은 향후 헌법재판소의 대통령 탄핵심판 이후 임시대의원대회 등을 통해 국회 내 사회적 대화 참여 여부를 논의할 것으로 예상

◆ ‘국회 내 사회적 대화’ 의제 설정을 둘러싼 논의 난항 전망

- 국회 내 사회적 대화 추진을 위한 실무협의체가 운영 중인 가운데 노사5단체는 2. 7 제5차 실무협의에서 논의 의제 및 운영 방향 발표 마무리
 - ※ 노사 5단체 : (경영계)경총, 중기중앙회, 대한상의, (노동계)한국노총, 민주노총
 - 경총은 4차산업 혁명, 인구구조 변화 대응 관련한 인재양성 및 인적기반 구축을 의제로 제시한데 이어 고용경직성 완화, 파견 및 하도급 활성화를 위한 제도개선, 사업장 점거 금지 등 노사관계 선진화를 위한 노동법제도 개선 등도 의제로 제시
 - 노동계는 특고·플랫폼종사자 노동권 보장, 5인 미만 사업장 근로기준법 적용, 초기 업교섭 활성화, 동일노동 동일임금 보장 등을 의제로 제시
- 한편, 국회의장실은 2. 21 실무협의에서 국회 내 사회적 대화 운영 방향을 발표하고 3월 내 의제 합의를 시도한다는 계획이나, 노사간 이견이 큰 만큼 의제 조율이 쉽지 않을 것으로 전망

◆ 사법부의 노동계 우호적 판결에 따른 경영부담 증가 우려

- 산업현장에서는 통상임금의 고정성 요건을 제외한 대법원 전원합의체 판결 이후 노동계의 통상임금 재산정 요구 및 소송 등으로 혼란이 가중
 - 주요 완성차사노조 및 금융사노조는 통상임금 재산정을 통한 소급분 청구 소송을 제기하고, 올해 임단협에서 통상임금 범위 확대 시도 예고

- 한편, 민주노총 금속노조는 2. 13 산하 조직에 ‘통상임금 기준 변화에 따른 단체교섭 대응지침’을 시달하는 등 금년도 임단협에서 통상임금 확대를 위한 적극적인 대응 주문

※ 금속노조 대응지침 주요 내용 : ① 단협의 통상임금 정의에 ‘고정성’ 문구 삭제, ② 회사가 임금 변동성을 확대하거나 고정성을 약화하는 임금체계 개편 요구는 거부, ③ 금속노조 지부 및 법률원은 통상임금과 관련한 교섭 적극 지원 등

- 또한, 법원은 2. 13 현대차 손해배상청구 관련 소송에서 ‘위법한 쟁의행위 종료 후 상당한 기간 안에 생산량이 만회되었다면 고정비용 상당 손해의 발생을 인정하기 어렵다’고 판단

※ 금속노조 및 소속 조합원 8인은 '12. 8. 20 비정규직 근로자의 정규직 전환을 이유로 위법한 쟁의행위를 진행해 회사에 고정비 손해를 끼쳤고, 회사는 손해배상 청구의 소 제기

- 판결에 따르면, 불법파업을 하더라도 생산량이 회복될 경우 손해배상책임을 묻기 어려워질 것이며, 생산량 만회를 위한 추가비용 등은 전부 피해자의 몫이 될 것으로 우려
- 한편, 공동불법행위의 경우 공동불법행위자들이 부담한 손해에 대해서는 책임비율을 개별적으로 평가하지 않는 것이 원칙이지만, 법원은 불법행위를 주도하지 않았다는 이유로 일부 조합원의 책임 경감
- 경총은 2. 13 성명을 통해 금번 판결에 대한 우려를 표명하고 법원에 공정한 법 해석과 적용 촉구
- 경총은 금번 판결에 대해 사실상 노조의 불법행위에 면죄부를 주는 것이라고 비판하고, 어려운 경제상황에서 기업들이 정상적으로 사업을 영위할 수 있도록 법과 원칙에 따른 공정한 판결 호소

◆ 노동계의 과도한 임금인상 요구에 따른 산업현장 노사갈등 증가 우려

- 국내외 주요 기관들이 올해 우리나라 경제성장률 전망치를 1%대로 예상하는 경기침체 우려가 지속되는 가운데 노동계는 올해 임단협에서 과도한 임금인상을 요구할 것으로 전망

- 한국노총은 2. 12 「중앙집행위원회」를 개최한 가운데 2025년 임금인상 요구안으로 7.3% 인상(정액 314,919원 인상)을 확정
 - ※ 한국노총 2025년 임금인상 요구안 산출방식 : 올해 경제성장률 전망치(2.0%) + 소비자물가상승률 전망치(1.8%) + 실질임금 보전분(2.0%) + 연대임금 조성분(1.5%)
- 민주노총도 조만간 2025년 임금인상 요구안을 마련할 예정인 가운데 고율의 임금인상 요구 전망
 - 민주노총 산하 금속노조는 올해 금속산업 최저임금으로 월 11,210원 인상, 지부교섭 임금인상 요구안으로 기본급 141,300원 정액 인상을 제시할 것으로 전언
- 한편, 주요 전자, 철강사에서는 노조의 과도한 임금인상 및 성과급 지급 요구로 노사관계 갈등 지속
 - 삼성전자 노사간 교섭이 난항을 거듭 중인 가운데 회사는 지난 2. 11 교섭에서 ▲임금 4.5% 인상, ▲복지포인트 200만원 지급 등을 제시했으나, 노조는 ▲임금 6.4% 인상, ▲성과급 지급기준 변경(EVA → 영업이익) 등을 요구하며 사측안 거부
 - 현대제철 노조는 ▲기본급 15만 9,800원 인상, ▲현대자동차 수준의 성과급 지급을 요구하는 가운데 2. 11 상경집회 개최

◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과

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

〈 개별기업 임금교섭 타결현황 〉

(2025. 2. 12 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
11	KB국민은행	서비스	1.20	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 2.8% 인상 · 성과급 250%(월 기준임금 기준)+200만원 지급 등
10	HD현대오일뱅크	제조	1.15	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 3.6% 인상 · 위기 극복 격려금 350만원 지급 · 임단협 타결 격려금 기본급의 100% 지급 등
9	하나은행	서비스	1.13	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 2.8% 인상(일반직 기준) · 특별성과급 기본급의 280% 지급 · 특별격려금 200만원 지급 등
8	포스코	제조	12.27	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급(Base-up) 10만원 인상 · 경영목표 달성 동참 격려금 300만원(전통시장 상품권 50만원 포함) 지급 · 노사화합 격려금 300만원 지급 등
7	신한은행	서비스	12.27	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 2.8%~3.5%* 인상 * 직군별 임금인상률로 일반직 2.8%, RS직 3.0%, 사무직군 3.5% · 경영성과급 기본급의 280%(현금 230%+주식 50%) 지급 등
6	HD현대미포	제조	12.2	-	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 13만원 인상(호봉승급분 포함) · 격려금 470만원 지급 등
5	HD현대중공업	제조	11.27	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 13만원 인상(호봉승급분 포함) · 격려금 470만원(상품권 50만원 포함) 지급 · 설·추석 귀향비 인상(각 50만원→70만원) 등
4	SK하이닉스	제조	10.29	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 [전임직(생산직) 노조] · 임금 5.7% 인상 · 격려금 450만원 지급 · 배우자 출산휴가 자녀 수와 관계없이 25일(3회 분할) 지원 · 장기 근속 휴가 확대(7일→10일) 등
3	한화오션	제조	10.13	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 7,404원 인상 · 타결 일시금 및 상생격려금 370만원 지급 등
2	르노코리아	제조	10.11	-	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 8만원 인상 · 신차 출시 격려금 300만원 지급 · 변동 PI 최대 100%(약 200만원) 지급 · 스페셜 인센티브 250만원 지급 등
1	기아	제조	10.10	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급 포함) · 경영성과급(기본급의 300%+1,000만원) 지급 · 창립 80주년 기념 격려금(기본급의 100%+280만원) 지급 · 특별성과격려금(기본급의 100%+500만원) 지급 · 재래시장 상품권 20만원 지급 등

문의 : 근로기준정책팀(02-3270-7425), 의정협력팀(02-3270-7382)

< contents >

○ 법안동향

- ▶ [2207993] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(최형두 의원(국), 2.7)
- ▶ [2207994] ‘국민연금법’ 일부개정법률안(강선우 의원(민), 2.7)
- ▶ [2208007] ‘자본시장법’ 일부개정법률안(천준호 의원(민), 2.7)
- ▶ [2208011] ‘상법’ 일부개정법률안(조지연 의원(국), 2.7)
- ▶ [2208013] ‘자본시장법’ 일부개정법률안(천준호 의원(민), 2.12)
- ▶ [2208021] ‘채용절차법’ 일부개정법률안(김영배 의원(민), 2.10)
- ▶ [2208051] ‘고령자고용법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 2.11)
- ▶ [2208053] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 2.11)
- ▶ [2208079] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 2.12)
- ▶ [2208054] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 2.11)
- ▶ [2208070] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 2.11)
- ▶ [2208074] ‘채용절차법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 2.11)

○ 국회동향

- ▶ 교섭단체대표연설(2.10 ~ 11)
- ▶ 기재위 조세소위(2.12)

○ 판례동향

- ▶ 적응장애로 인한 요양을 위해 휴업해야 할 필요가 없는 경우 근로기준법상 해고 제한이 적용되는지 여부 및 해고 회피 수단으로의 육아휴직 신청이 인정될 수 있는지 여부(부정) ; 서울서부지방법원 2025. 1. 9. 선고 2023가합35107 판결

○ 법안동향

◆ [2207993] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(최형두 의원(국), 2.7)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제76조의2 등)은 사용자 또는 근로자가 다른 근로자에게 직장 내 괴롭힘을 하지 못하도록 규정하고 있으나, ‘기상캐스터’ 등 프리랜서의 경우에는 근로자성 인정 여부가 명확하지 않아 직장 내 괴롭힘 규정 적용이 어려운 상황
- (주요 내용) ‘다른 사람의 사업을 위해 자신이 직접 근로를 제공하고, 사용자 또는 근로를 제공 받는 사람으로부터 그 대가를 지급받는 사람’의 경우, 직장 내 괴롭힘 규정을 적용할 때는 근로자로 인정

◆ [2207994] ‘국민연금법’ 일부개정법률안(강선우 의원(민), 2.7)

- (발의 이유) 국민연금의 재정적 지속 가능성 확보 필요
- (주요 내용) ① 국가의 국민연금급여 지급보장 책임 명문화
② 보험료율을 現 ‘9%’ → ‘13%’로 향후 8년간 0.5%씩 단계적 인상
③ 명목소득대체율을 現 ‘40%’ → ‘45%’로 인상

◆ [2208007] ‘자본시장법’ 일부개정법률안(천준호 의원(민), 2.7)

- (발의 이유) 상장회사의 인수·합병 과정에서 일반 소액주주의 권리를 보호하기 위해, 인수·합병 시 일정비율 이상의 주식을 의무적으로 공개 매수하도록 하는 ‘의무공개매수제도’를 도입할 필요성 제기
- (주요 내용) 의결권 있는 주식을 매수하거나 전환사채권 등의 권리 행사를 통해 해당 회사 발행 주식 총수의 25% 이상을 보유하게 되는 경우, ‘발행주식 총수에서 既보유 주식 등의 수를 공제한 잔여주식의 수’ 이상을 의무공개매수하도록 규정

◆ [2208011] ‘상법’ 일부개정법률안(조지연 의원(국), 2.7)

- (발의 이유) 기업이 임금채불을 해소할 수 있는 여력이 있음에도 불구하고 합병·주식 매각 등을 통해 회피하는 경우에 대해 제재 필요

- (주요 내용) 회사가 대통령령으로 정하는 기간·일정 금액 이상 임금을 체불한 경우, ① 합병을 제한하며, 이를 위반하고 합병한 합병회사에 대해서는 재직 또는 퇴직 근로자가 합병무효확인을 청구할 수 있도록 규정
- ② 신주발행 및 주식상장 금지
- ③ 이를 위반하고 합병·신주발행 또는 신규상장을 한 경우, '2년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금' 부과

◆ [2208013] '자본시장법' 일부개정법률안(천준호 의원(민), 2.12)

- (발의 이유) 주권상장법인의 물적 분할 시 주가 하락으로 인한 소액주주들의 피해 방지 필요
- (주요 내용) 물적분할에 의해 설립된 법인을 증권시장에 상장하려는 경우, 신설법인이 증권시장에 상장하기 위해 모집하는 주식 총수의 60% 이상을 소액주주들에게 배정하도록 의무 부여

◆ [2208021] '채용절차법' 일부개정법률안(김영배 의원(민), 2.10)

- (발의 이유) 현행법(채용절차법 제10조)은 구인자가 채용대상을 확정할 경우 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 알리도록 의무를 부과하고 있으나, 해당 의무 미이행에 대한 처벌규정을 두고 있지 않아 실효성이 떨어진다는 지적 제기
- (주요 내용) 구인자가 채용대상자를 확정하고도 구직자에게 채용 여부를 알리지 않은 경우, 100만원 이하의 과태료 부과

◆ [2208051] '고령자고용법' 일부개정법률안(이용우 의원(민), 2.11)

- (발의 이유) 현행법(고령자고용법 제19조)상 법정 정년이 60세인 반면 국민연금의 수급 개시 연령은 63세이므로, 소득 공백 해결 필요
- (주요 내용) ① 법정 정년을 現 '60세' → '65세'로 연장
- ② 정년을 연장한 사업주에 대한 장려금 지급 등 국가가 필요한 조치를 하도록 규정

◆ [2208053] '근로기준법' 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 2.11)

- (발의 이유) 다양한 고용형태의 변화를 반영해, 모든 일하는 사람을 위한 법적 보호장치 마련 필요

- (주요 내용) 타인에게 노무를 제공하는 사람은 근로자로 ‘추정’하되, 사용자가 다음의 사항을 모두 입증한 경우는 제외
 - ① 노무제공자가 업무수행에 관해 계약상으로는 실제로 사용자의 실질적 지휘·감독을 받지 않는 경우
 - ② 노무제공자가 사용자의 통상적인 사업 범위 외의 업무를 수행하는 경우
 - ③ 노무제공자가 사용자가 영위하는 사업과 동종 분야에서 본인의 이름과 계산으로 독립해 설립된 직종, 직업 또는 사업에 참여하거나 종사하는 경우

▶ 유사취지 법안 : [2208079] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 212)

- (주요 내용) ① 노무를 제공하는 사람에 대한 ‘근로자 추정 원칙’을 도입하고, 해당 노무제공자가 근로자가 아님을 입증하기 위한 책임을 사용자에게 부여
- ② 사용자의 정의에 ‘근로자의 업무수행, 근로조건 및 고용문제에 대해 실질적인 지배력과 영향력을 행사하는 사람’을 포함

◆ [2208054] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 211)

- (발의 이유) 현행법(남녀고용평등법 제19조)상 남성근로자는 자녀 출생 이후에만 육아휴직을 사용할 수 있으나, 배우자의 출산 이전에도 돌봄이 필요하다는 지적 제기
- (주요 내용) 임신한 배우자가 ‘고용노동부령으로 정하는 유산, 조산, 임신성 질환’ 등 건강상의 위험이 있는 경우, 남성 근로자의 육아휴직을 허용

◆ [2208070] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 211)

- (발의 이유) 현행 ‘근로기준법’에 통상임금에 관한 정의 규정이 미비한 상황
- (주요 내용) 통상임금을 ‘소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 사용자가 근로자에게 지급하기로 정한 일체의 금품’으로 정의

◆ [2208074] ‘채용절차법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 211)

- (발의 이유) 채용계약의 핵심내용인 근로조건을 채용공고에 명시하도록 의무화할 필요
- (주요 내용) 구인자가 채용광고 시 ‘업무의 내용, 임금, 근로시간 및 고용노동부령으로 정하는 근로조건’을 명시하도록 의무를 부여하고, 위반 시 500만원 이하의 과태료 부과

○ 국회동향

◆ 교섭단체대표연설(2.10 ~ 11)

○ 이재명 더불어민주당 대표는 연설을 통해 노동분야 등에 대해 다음과 같은 입장 피력(2.10)

- **(근로시간)** 특별한 필요 때문에 특정영역의 노동시간을 유연화하더라도, 총 노동시간 연장·노동대가 회피수단으로 이어지는 것은 반대
- **(노동유연성)** 기업 부담 증대, 사회안전망 확충, 노동유연성 확대 등을 통해 안정적 고용을 확대하는 사회적 대타협 필요
- **(정년연장)** 저출생·고령화, 생산가능인구 감소에 대비한 정년연장 논의 필요
- **(연금개혁)** 소득대체율에 대해 이견이 크지 않은 만큼, 모수개혁부터 추진 필요

○ 권성동 국민의힘 원내대표는 연설을 통해 노동분야 등에 대해 다음과 같은 입장 피력(2.11)

- **(노동개혁 결과)** 現 정부에서 근로손실일수는 크게 감소
- **(시장경제 보호)** 상속세와 법인세 감면은 세계적 추세이며, 노조법 제2·3조 개정안과 같은 반시장·반기업적 법안의 추진에 반대
- **(연금개혁)** 구조개혁과 모수개혁 병행 필요
- **(반도체특별법)** '주 52시간제 예외' 규정을 포함해서 통과 필요

◆ 기재위 조세소위(2.12)

○ 기재위는 조세소위를 개최해 조세특례제한법 91건 등을 처리

[조세특례제한법 주요 내용]

- **반도체 업종에 대해 세액 공제율 5% 상향(K-칩스법)**
 - ① 대기업·중견기업 : 現 15% → 20%
 - ② 중소기업 : 現 25% → 30%
- **국가전략기술 분야 추가**
 - 세액공제율이 상향 적용되는 '국가전략기술'에 AI 및 미래형 운송수단 추가
- **임시투자세액공제 적용기한 연장**
 - 중견·중소기업 임시투자세액공제 적용기한을 2년 연장

○ 판례동향

- ◆ **적응장애로 인한 요양을 위해 휴업해야 할 필요가 없는 경우 근로기준법상 해고 제한이 적용되는지 여부 및 해고 회피 수단으로의 육아휴직 신청이 인정될 수 있는지 여부(부정) ; 서울서부지방법원 2025. 1. 9. 선고 2023가합35107 판결**

해고 당시 요양을 위해 휴업해야 할 필요가 없었던 경우 근로기준법 제23조 제2항 위반이라고 볼 수 없으며, 남녀고용평등법 제19조 제3항의 입법 취지는 근로자에게 육아휴직을 명목으로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 회피할 기회를 부여하기 위한 것이 아니므로, 근로자가 해고를 회피하기 위해 육아휴직을 신청한 경우 해고가 남녀고용평등법 제19조 제3항 본문에 반하여 무효로 볼 수 없다.

<p>사실관계</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A사는 신발, 의류, 용품의 국내외 제조·수입 및 국내외 판매 등을 목적으로 설립된 주식회사이고, B는 2013. 12. 2. A사에 입사하여 2021. 11. 12. 해고된 근로자임. ○ B는 휴일인 2021. 7. 31. 교통사고를 당한 뒤, 업무 외 병가를 신청하였음. <ul style="list-style-type: none"> - A사 담당자는 취업규칙상 병가는 영업일 기준 14일까지 70% 유급으로 부여된다고 안내하며 진단서 제출을 요청하였고, 이후 B는 A사 담당자에게 진단서(2021. 8. 19.자)를 제출하였음. - 이에 A사 담당자는 2021. 8. 25. B에게 “앞서 안내한 내용 중 병가기간이 영업일로 계산된다는 내용은 잘못 안내되었으며, 병가기간은 역일(曆日)로 계산하여 3주(진단서상 기간)로 2021. 9. 8.까지이고, 14일을 제외한 나머지 일수는 무급휴가 처리됨”을 회신하였음. ○ 그러나 B는 병가기간이 종료된 이후에도 출근하지 않아, A사는 14일간 내용증명(3회)과 문자메시지(3건)를 통하여 출근을 독촉하였으나 B는 다른 회사에 몰래 취업하여 출근하는 중이었기에 무단결근은 계속되었음. <ul style="list-style-type: none"> - 이에 A사는 징계위원회를 개최하여 B에 대한 징계해고를 의결하고 2021. 10. 12. 이를 B에게 통지하였음. - 그런데 B는 해고통지 전날인 2021. 10. 11. 22:38경 1년간의 육아휴직을 신청하였고, 이에 대해 A사는 육아휴직 신청이 무단결근으로 인한 징계해고 의결 이후에 이루어졌기 때문에 이를 수용하기 어렵다고 회신하였음. ○ A사 취업규칙 및 인사규정 등은 ▲병가는 14일 이내로 하되 사전에 승낙을 얻도록 하고 있으며, ▲연간 10일 또는 계속하여 3일 이상 무단결근한 경우 해고할 수 있다고 정하면서, 무단결근 월 10일 이상의 경우 징계해고를 의결하도록 양정 기준을 정하고 있음. ○ 한편, B는 이 사건 해고 이후 ‘적응장애’가 업무상 질병으로 인정된다는 판정을 받은 뒤, 근로복지공단으로부터 재해발생일 2018. 2. 7., 요양기간 2019. 12.
--------------------	--

	<p>30.부터 2023. 8. 11.(통원 600일)까지로 한 보험급여를 지급받았고, 요양기간은 이후 세 차례에 걸쳐 2025. 1.까지(통원 1,122일)로 연장되었음.</p> <p>○ B는 ① 적응장애로 인해 산재 요양 기간 중에 있었으므로 이 사건 해고는 근로기준법 제23조 제2항에 위배되고, ② 남녀고용평등법 제19조 제3항은 육아휴직을 이유로 해고할 수 없다고 정하고 있으므로 이 사건 해고는 동조항에 위배되는 점, ③ A사가 병가 기준을 반복하였으므로 무단결근의 책임이 자신에게만 있는 것은 아닌 점 등을 고려하면 이 사건 해고는 무효라고 주장함.</p> <p>- 이에 A사는 ① 이 사건 해고 당시 B는 다른 회사에 취업하여 근무하고 있었으므로 요양을 위하여 휴업해야 할 필요성이 없었던 점, ② 남녀고용평등법 제19조 제3항은 근로자에게 육아휴직을 명목으로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 회피할 기회를 부여하기 위해 제정된 조항이 아닌 점, ③ B의 무단결근은 다른 회사에 취업하기 위한 것이었을 뿐 업무상 질병으로 인한 것이 아니었던 점 등을 들어 이 사건 해고가 유효하다고 주장함.</p> <p>○ B는 경기지방노동위원회에 구제신청을 제기하였으나 2022. 2. 28. 구제신청이 기각되었고, 이후 재심을 신청하였으나 중앙노동위원회에서도 2022. 5. 25. 재심 신청이 기각된바, 해고 무효 확인 소송을 제기하게 되었음.</p>
<p>판결요지</p>	<p>■ 관련 법리</p> <div style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; text-align: center;">대법원 2011. 11. 10. 선고 2009다63205 판결 등 참조</div> <ul style="list-style-type: none"> 근로기준법 제23조 제2항에 의하면 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간은 해고할 수 없는데, 이는 근로자가 업무상 재해로 인하여 노동력을 상실하고 있는 기간과 노동력을 회복하기에 상당한 그 후의 30일간은 근로자를 실직의 위협으로부터 절대적으로 보호하고자 함이다. 따라서 근로자가 업무상 부상 등을 입고 치료 중이라 하더라도 휴업하지 아니하고 정상적으로 출근하고 있는 경우 또는 업무상 부상 등으로 휴업하고 있는 경우라도 요양을 위하여 휴업할 필요가 있다고 인정되지 아니하는 경우에는 위 규정에서 정한 해고가 제한되는 휴업기간에 해당하지 아니한다. 여기서 ‘정상적으로 출근하고 있는 경우’란 단순히 출근하여 근무하고 있다는 것으로는 부족하고 정상적인 노동력으로 근로를 제공하는 경우를 말하는 것이므로, 객관적으로 요양을 위한 휴업이 필요함에도 사용자의 요구 등 다른 사정으로 출근하여 근무하고 있는 것과 같은 경우는 이에 해당하지 아니한다. 이때 요양을 위하여 휴업이 필요한지는 업무상 부상 등의 정도, 부상 등의 치료과정 및 치료방법, 업무의 내용과 강도, 근로자의 용태 등 객관적인 사정을 종합하여 판단하여야 한다. 따라서 해고를 전후하여 근로자에 대하여 산업재해보상보험법에 의한 요양승인이 내려지고 휴업급여가 지급된 사정은 해고가 구 근로기준법 제30조 제2항에서 정한 휴업기간 중의 해고에 해당하는지를 판단하는 데에 참작할 사유가 될 수는 있지만, 법원은 이에 기속됨이 없이 앞서 든 객관적 사정을 기초로 실질적으로 판단하여 해고 당시 요양을 위하여 휴업을 할 필요가 있는지를 결정하여야 한다.

대법원 2021. 4. 29. 선고 2018두43958 판결 등 참조

- 근로기준법 제23조 제2항은, 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다고 규정하여 해고를 제한하고 있다. 이는 근로자가 업무상의 재해로 인하여 노동력을 상실하고 있는 기간과 노동력을 회복하는 데 필요한 그 후의 30일간은 근로자를 실직의 위협으로부터 절대적으로 보호하기 위한 것이다.
- 이와 같은 규정의 내용과 입법 목적에 비추어 보면, 요양을 위하여 필요한 휴업에는 정상적인 노동력을 상실하여 출근을 전혀 할 수 없는 경우뿐만 아니라, 노동력을 일부 상실하여 정상적인 노동력으로 근로를 제공하기 곤란한 상태에서 치료 등 요양을 계속 하면서 부분적으로 근로를 제공하는 부분 휴업도 포함된다. 이 경우 요양을 위하여 휴업이 필요한지는 업무상 부상 등의 정도, 치료 과정 및 치료 방법, 업무의 내용과 강도, 근로자의 용태 등 객관적인 사정을 종합하여 판단하여야 한다.

■ 판결 요지

○ 근로기준법 제23조 제2항 위반 여부(소극)

- 이 사건 해고 당시 B에게 ‘적응장애로 인한 요양을 위해 휴업해야 할 필요’가 있었다고 보기 어려우므로, 이 사건 해고는 근로기준법 제23조 제2항에 위반되지 않음.

- ① B는 2018. 2. 7.부터 적응장애 관련 외래 통원진료를 받았을 뿐, 입원치료가 필요하다고거나 휴업이 필요할 정도로 노동력이 상실되었다는 사정은 확인되지 않음.
- ② 근로복지공단 자문의는 B의 적응장애와 관련하여 치료받으면서 근무가 가능한 상태라는 소견을 제시한바, 공단은 이에 기초하여 요양급여만을 지급하고 휴업급여는 지급하지 않았음.
- ③ B는 2020. 1. 21. 정직 40일 및 2020. 3. 9. E물류센터로의 전보 명령을 받은 뒤 각 처분에 관하여 구제신청 및 재심신청을 제기하였고, 이 과정에서 2018. 2. 7. 적응장애를 진단받아 치료 중에 있다는 취지의 진단서를 증거로 제출하였으나, 위 진단서상 근로 제공이 어렵다거나 휴업이 필요하다는 내용은 확인되지 않음(한편 위 부당정직 구제신청 및 재심신청은 모두 기각되었음).
- ④ 적응장애 치료를 위해 복용하는 약물 중 운전에 주의를 요하는 약물이 포함되어 있더라도, 처방을 변경하여 약물치료가 계속되었음을 고려할 때, 이로 인해 휴업이 필요한 상황이었다고 보기는 어려움.

○ 남녀고용평등법 제19조 제3항 위반 여부(소극)

- 남녀고용평등법 제19조 제3항 본문은 사업주가 육아휴직을 이유로 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하는 것을 방지하기 위해 제정된 조항이지, 근로자에게 육아휴직을 명목으로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 회피할 기회를

	<p>부여하기 위해 제정된 조항이 아닌바, 이 사건 해고가 남녀고용평등법 제19조 제3항 본문에 반하여 무효라고 볼 수 없음.</p> <p>① A사는 B의 육아휴직 신청이 있기 전인 2021. 10. 6. 이 사건 해고를 의결하였으므로, 이 사건 해고가 육아휴직을 이유로 한 해고라고 보기 어려움.</p> <p>② B는 이미 2021. 9. 9.부터의 결근으로 인하여 수차례 출근 독촉을 받은 뒤, 2021. 9. 30. 및 2021. 10. 5.에는 징계위원회가 개최됨을 통지받은 이후 육아휴직을 신청하였는바, 육아휴직 신청 당시 해고 등 징계가 있을 것임을 예상할 수 있는 상황이었음.</p> <p>③ 실제로 B는 2021. 10. 11. A사에 육아휴직을 신청한다는 취지로 보낸 이메일에서 '회사는 기회조차 주지 않고 무단결근이라고 주장하며 어떻게든 징계하여 해고하려고만 하고 있다'고 기재하였는바, 육아휴직 신청 당시 무단결근을 사유로 한 해고 등 징계를 예상한 것으로 보임.</p> <p>④ B는 병가기간 중인 2021. 8. 23.부터 다른 회사에 출근하여 근무하였던 점을 종합하여 보면, B는 만 8세 이하 자녀의 양육을 위해서라기 보다는 해고를 회피하기 위한 목적에서 육아휴직을 신청한 것으로 보임.</p> <p>○ 무단결근의 책임이 B에게만 있는 것은 아니라는 주장 등에 관한 판단(소극)</p> <p>- B가 2021. 9. 9.부터 출근하지 아니한 것은 무단결근에 해당하고, 이 사건 해고의 징계사유를 충분히 인정할 수 있음.</p> <p>① A사는 2021. 8. 25. 병가기간이 진단서 상 기재된 기간인 3주로써 2021. 9. 8.까지(위 진단서 발급일인 2021. 8. 19.부터 3주)라는 점을 명확히 안내하였으므로, B는 자신의 병가가 2021. 9. 8. 종료되고, 2021. 9. 9.부터는 다시 출근의무가 발생함을 인식하였을 것으로 보임.</p> <p>② A사 취업규칙은 '병가기간은 14일 이내로 한다'고 규정하고 있을 뿐, 어떠한 경우에도 근로자에게 '영업일 기준' 14일의 병가를 반드시 보장한다고 볼 수는 없고, B가 제출한 진단서상 기재된 가료기간(3주)은 사회통념상 질병의 치료를 위한 총기간, 즉 역일을 기준으로 한 기간이라고 봄이 상당하므로, A사가 B에게 위 진단서 상 기재된 가료기간인 2021. 9. 8.까지 병가를 부여한 것이 위법·부당하다고 볼 수 없음.</p> <p>③ 한편 A사의 병가 신청 및 부여 전례를 보더라도, A사가 반드시 영업일을 기준으로 하여 병가를 승인해왔다고 단정하기 어렵고, A사가 B와 다른 근로자를 부당하게 차별한 사정도 보이지 않음.</p> <p>④ B의 무단결근이 업무상 질병인 적응장애로 인한 것으로 보이지 않고, 오히려 근로복지공단 자문의 소견에 의하면 취업치료가 가능한 상태임이 인정됨.</p>
시사점	<p>○ 금번 판결은 근로기준법 제23조 제2항의 적용 기준 및 남녀고용평등법 제19조 제3항의 입법취지를 명확히 제시했다는 점에 의의가 있음.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - 금번 판결은 진단서 및 근로복지공단 자문의 소견서 등 객관적 자료를 바탕으로 ‘해고 당시’ 근로자가 ‘통원 치료’를 한 사실은 인정되더라도, 해당 상병의 요양을 위한 ‘휴업의 필요’까지는 없었다고 보아 근로기준법 제23조 제2항에 위배되지 않는다고 판단함. - 또한 회사가 육아휴직 신청 전 징계해고를 의결하였고, 근로자가 징계를 회피하기 위해 육아휴직을 신청한 경우라면, 해당 해고는 남녀고용평등법 제19조 제3항 위반이 아니라고 판단함. <p>○ 기업이 향후 유사한 사안을 처리할 때 법적 리스크를 줄이기 위해서는 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 근로기준법 제23조 제2항 위반 여부와 관련하여, 근로자에 대한 해고 등을 검토하기에 앞서 해당 근로자의 보험급여 지급 여부뿐만 아니라, 진단서 등 객관적 자료를 바탕으로 한 실제 치료상황, 향후 업무수행 가능성 등을 고려하여 휴업이 필요할 정도로 노동력이 상실됐는지를 중점으로 검토하는 것이 중요함. - 다만, 이 경우 객관적으로 요양을 위한 휴업이 필요함에도 사용자의 요구 등 다른 사정으로 출근하여 근무하고 있는 경우는 ‘정상적으로 출근하고 있는 경우’에 해당하지 않을 수 있다는 점을 주의하여야 함. - 육아휴직 신청이 징계·해고 회피 수단으로 사용될 가능성을 방지하기 위해서는 사전에 징계 절차를 투명하고 공정하게 운영하는 것이 중요하며, 유사 사안 발생 시 육아휴직 신청 시점과 징계 사유 발생 시점의 객관적인 인과관계를 명확히 정리하는 것이 필요함. - 또한 무단결근 관련 징계 시, 회사의 취업규칙·징계 규정을 명확히 적용하고, 근로자의 결근 사유 및 대응 과정(출근 독촉 여부 등)을 기록으로 남겨 향후 법적 분쟁에 대비하는 것이 바람직할 것임.
--	--