

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 정부, 「2024년 경제정책방향」 발표 (1.4)
- ▶ 통계청, 「2023년 연간 고용동향」 발표 (1.10)
- ▶ 한국은행, 기준금리 동결 발표 (1.11)
- ▶ 세계은행, 「세계경제전망(’24.1월)」 발표 (1.10)
- ▶ 한국은행, 「2023년 11월 국제수지(잠정)」 발표 (1.9)

◆ 정부, 「2024년 경제정책방향」 발표 (1.4)

- 정부는 ‘활력있는 민생경제’를 목표로 ‘민생경제 회복’, ‘잠재위험 관리’, ‘역동경제 구현’, ‘미래세대 동행’을 중점으로 한 「2024년 경제정책방향」을 발표

[참고] 2024 경제정책방향

목표 : 활력있는 민생경제	
민생경제 회복	잠재위험 관리
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 물가·서민생활 안정 ▪ 소상공인·취약계층 지원 ▪ 내수·수출 회복 가속화 ▪ 지역경제·건설투자 활성화 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 부동산 PF 연착륙 ▪ 가계부채 체계적 관리 ▪ 공급망 안정 확보 ▪ 금융 안정·건전성 제고
역동경제 구현	미래세대 동행
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 혁신 생태계 강화 ▪ 공정한 기회 보장 ▪ 사회 이동성 제고 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 재정 지속가능성 확보 ▪ 인구·기후 위기 대응 ▪ 미래세대 기회 확대

자료 : 기획재정부 「2024년 경제정책방향」(’24. 1. 4)

- (경제성장률 전망) 정부는 우리나라의 2024년 경제성장률을 2.2%*로 전망

* 지난 2023년 7월 전망치(2.4%) 대비 0.2%p 하향 조정

- **(소비)** 민간소비는 고물가고금리 부담 등으로 개선 제약이 예상되나 견조한 고용률, 점진적 물가 상승세 둔화, 코로나 이후 축적된 가계저축 등에 힘입어 1.8% 증가 전망.
- **(투자)** 설비투자는 IT업황 호전 본격화, 수출 회복 등으로 3.0% 증가 전망. 건설투자는 수주착공 감소, 고금리에 따른 건설사 자금조달 애로, 부동산 PF 리스크 등으로 1.2% 감소 전망.
- **(수출)** 수출은 글로벌 교역 확대, 반도체 업황 개선 등으로 2023년 $\Delta 7.4\%$ 에서 2024년 8.5%로 반등할 전망.
- **(고용)** 2024년 취업자수는 '22~'23년간 높은 증가세에 따른 기저영향 등으로 2023년(32만명)보다 증가 폭이 낮은 23만명 증가 전망
- **(물가)** 대내외 여건 개선 등으로 물가 상승세가 둔화되며 2024년 소비자물가 상승률은 '23년(3.6%)보다 낮은 2.6%로 전망
- **(경상수지)** 서비스수지 적자에도 불구하고, 수출 회복 등으로 상품수지 흑자폭이 큰 폭으로 확대되어 2024년 경상수지 흑자 규모는 2023년(310억달러)보다 큰 500억달러로 예상

◆ 통계청, 「2023년 연간 고용동향」 발표 (1.10)

- 2023년 취업자는 2,841만 6천명으로 전년대비 32만 7천명(1.2%) 증가
 - **(산업별)** 보건업 및 사회복지서비스업(14만 3천명), 숙박 및 음식점업(11만 4천명), 전문과학 및 기술서비스업(7만명) 등 취업자는 증가했으나, 제조업($\Delta 4$ 만 3천명), 도매 및 소매업($\Delta 3$ 만 7천명), 부동산업($\Delta 1$ 만 8천명) 등 취업자는 감소
 - **(연령별)** 60세 이상(36만 6천명), 50대(5만 9천명), 30대(5만 4천명) 취업자는 증가했으나, 20대($\Delta 8$ 만 2천명), 40대($\Delta 5$ 만 4천명) 취업자는 감소
- 고용률(15세 이상)은 62.6%로 전년대비 0.5%p 상승
 - ※ OECD 기준(15~64세) 고용률은 69.2%로 전년대비 0.7%p 상승
- 실업자는 78만 7천명으로 전년대비 4만 6천명($\Delta 5.5\%$) 감소
 - 실업률은 2.7%로 전년대비 0.2%p 하락했고, 청년(15~29세) 실업률은 5.9%로 전년대비 0.5%p 하락
- 전체 체감실업률*은 9.0%로 전년대비 1.6%p 하락했고, 청년(15~29세) 체감실업률은 16.6%로 전년대비 2.4%p 하락
 - * 실업자에 시간 관련 추가 취업자와 잠재 경제활동인구까지 합한 개념
- 비경제활동인구는 1,620만 4천명으로 전년대비 13만 4천명($\Delta 0.8\%$) 감소했고, 이중 취업준비자는 67만 6천명으로 전년대비 8만 8천명 감소

※ 비경제활동인구 중 '쉬었음' 인구는 전년대비 7만 4천명 증가한 235만 1천명을 기록했고, 구직단념자는 전년대비 8만 1천명 감소한 36만 2천명 기록

◆ 한국은행, 기준금리 동결 발표 (1.11)

○ 한국은행 금융통화위원회는 다음 통화정책방향 결정시까지 한국은행 기준금리를 현 수준(3.50%)에서 유지하여 통화정책을 운용하기로 결정

※ 한국은행은 2022년 1월(1.25%), 4월(1.50%), 5월(1.75%), 7월(2.25%), 8월(2.50%), 10월(3.00%), 11월(3.25%) 일곱 차례, 2023년 1월(3.50%) 한 차례 인상하였으나, 2월, 4월, 5월, 7월, 8월, 10월, 11월에 이어 2024년 1월까지 8개월 연속 동결 결정

- 금융통화위원회는 국내경제의 성장세가 개선 흐름을 이어가는 가운데 물가상승률이 여전히 높은 수준이고 전망의 불확실성도 큰 상황인 만큼 물가상승률이 목표수준으로 수렴할 것이라는 확신이 들 때까지 기준금리를 현 수준(3.50%)에서 유지하여 통화정책을 운용하기로 결정

◆ 세계은행, 「세계경제전망('24.1월)」 발표 (1.10)

※ 세계은행은 매년 2회(1월, 6월) 세계경제전망을 발간하며 우리나라 전망치는 별도로 발표하지 않음.

○ 세계은행은 2024년 세계 경제성장률을 지난 전망(2.4%, '23.6월)과 동일한 2.4%로 전망 (시장환율 기준)

※ 해외 주요기관 '24년 세계 경제성장률 전망(PPP 기준)
: [IMF] 2.9%('23.10월) [OECD] 2.7%('23.11월) [World Bank] 2.9%('24.1월)

- 세계경제 성장률은 전세계적인 긴축적 통화정책 등의 영향으로 '22~'24년간 3년 연속 둔화*, '25년에는 회복세 소폭 개선 전망

* 세계경제 성장률 추이(% , 시장환율 기준) : 6.2('21)→ 3.0('22)→ 2.6('23)→ 2.4('24)→ 2.7('25)

- 물가안정에 따른 통화정책 완화 가능성은 긍정적이나, 지정학적 긴장, 무역규제 강화, 중국 경기둔화 등 하방요인이 아직 지배적

○ 세계은행은 미국과 중국의 경기둔화에도 불구하고 개도국 대부분이 성장세를 유지할 것이라고 전망

- **(선진국)** 미국은 그간 소비에 따른 초과저축 축소, 높은 금리, 고용 둔화 등으로 소비 투자가 약화되며 2024년 1.6% 성장 전망. 유로존은 긴축적 통화정책이 지속되며 2024년 0.7% 성장 전망

- **(신흥·개도국)** 동아태 지역의 경우 중국 외 지역 성장률은 개선될 전망이나, 소비 감소, 자산

부문 취약성 지속 등으로 중국의 성장률이 하락함에 따라 2024년 4.5%의 성장률을 기록할 전망. 유럽 및 중앙아시아의 경우 라우 전쟁 영향으로 지역 전체 성장률은 '23년 2.7%에서 '24년 2.4%로 하락하고, 라우외 성장률은 '23년 2.7%에서 '24년 3.1%로 상승.

※ 선진국 및 신흥개도국 2024년 경제성장률 전망('23.6월 전망→ '24.1월 전망)
: [선진국] 1.2%→ 1.2%, [신흥개도국] 3.9%→ 3.9%

- 세계은행은 신흥개도국 중심으로 잠재성장률 하락 우려가 있으며 투자촉진, 생산성 향상 등을 위한 과감한 구조개혁 추진이 필요함을 강조.

◆ 한국은행, 「2023년 11월 국제수지(잠정)」 발표 (1.9)

- 2023년 11월 경상수지는 40.6억달러 흑자를 기록하여 2022년 11월 2.2억달러 적자에서 흑자로 전환
 - ※ 경상수지는 2023년 5월(19.3억달러 흑자) 이후 7개월 연속 흑자를 기록
 - ▶ 경상수지 추이(억달러, 한국은행) : 37.4('23.7)→ 49.8(8)→ 54.2(9)→ 68.0(10)→ 40.6(11)
 - ※ 2023년 1~11월 누적 경상수지는 274.3억 달러 흑자를 기록하여 2022년 1~11월 누적 경상수지(271.5억 달러 흑자) 대비 흑자 규모가 2.8억 달러 증가
 - 상품수지는 70.1억달러 흑자를 기록하여 2022년 11월 9.5억달러 적자에서 흑자로 전환
 - ※ 상품수지는 2023년 4월(5.8억달러 흑자) 이후 8개월 연속 흑자 기록
 - 서비스수지는 21.3억달러 적자를 기록하여 전년동월(7.4억달러 적자) 대비 적자 규모가 확대
 - ※ 서비스수지는 2022년 5월(1.5억달러 적자) 이후 19개월 연속 적자 기록
 - 본원소득수지는 배당수입이 줄어든 반면 분기 배당지급이 크게 늘면서 1.5억달러 적자를 기록하여 2022년 11월 16.6억달러 흑자에서 적자로 전환
 - 이전소득수지는 6.6억달러 적자를 기록하여 2022년 11월(1.5억달러 적자) 대비 적자 규모가 확대
- 2023년 11월 금융계정은 20.2억달러 순자산 증가 기록

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 노사정이 사회적 대화 의지를 표명한 가운데 의제 선정 논의는 지속될 것으로 전망
- ▶ 50인 미만 사업장 중대재해처벌법 적용 유예 법안은 12월 임시국회 통과 무산
- ▶ 양 노총은 노동현안 관련 공동투쟁 필요성 제기
- ▶ 양 노총은 총선을 통한 정치세력화 시도를 본격화할 것으로 전망
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 노사정이 사회적 대화 의지를 표명한 가운데 의제 선정 논의는 지속될 것으로 전망

- 고용부는 1. 5 「2024년 노사정 신년 인사회」를 개최하고 노사에 사회적 대화 적극 동참을 통한 현안 해결 당부
 - ※ 주요 참석자 : 손경식 경총 회장, 이정식 고용부 장관, 김동명 한국노총 위원장, 김문수 경사노위 위원장, 박정 국회 환경노동위원회 위원장 등
 - 이정식 고용부 장관은 올해를 저출산·고령화, 노동시장 이중구조 등 해결해야 할 변화와 도전과제가 상존하는 중요한 시기라 강조하고, 노사정이 함께 현안을 해결해야 한다고 발언
- 노사는 신년 인사회에서 노사정 대화와 협력을 통한 문제 해결을 공통적으로 언급했으나, 노사 현안에 대한 입장 차이 확인
 - 경총은 ① 직무가치·성과를 반영한 임금체계 개편, ② 근로시간의 유연한 운영 등 제도 개편을 통해 노동시장의 경쟁력을 확보해야 한다고 강조

- 반면, 한국노총은 저출산, 기후위기, 산업전환 등에 대해 노사정이 힘을 모아야 한다고 주장
- 한편, 노사정이 사회적 대화 의제 선정을 위한 부대표자 회의를 이어가고 있지만 의제 결정에는 논의가 더 필요할 것으로 전망
- 정부는 지난 1. 4 ‘2024년 경제정책방향’을 통해 임금체계·근로시간 개편 등에 대해 사회적 대화를 거쳐 제도 개편 방안을 마련하겠다고 발표

[참고] 정부, 2024년 경제정책방향(노동시장 선진화 관련)

구분	주요 내용
임금체계	<ul style="list-style-type: none"> ■ (2024년 상반기) 노동시장 이동성 강화, 직무중심 인사관리 도입, 임금격차 해소 등을 위한 「이중구조 개선대책」 마련 <ul style="list-style-type: none"> ※ 경사노위 내 사회적 대화 기구 구성·논의를 통해 개선방안 구체화 - 직무·성과 중심의 임금체계 개편 유도를 위해 재정 인센티브 신설 및 통합형 임금정보시스템 구축 추진 - 업종별 특성에 맞는 원·하청 상생모델 개발 및 확산
근로시간	<ul style="list-style-type: none"> ■ (2024년 상반기) 사회적 대화를 거쳐 「근로시간 제도개편 보완방안」 마련 - 주 52시간제 틀을 유지하되 우선적용 업종·직종, 연장근로 관리단위 및 상한 등에 대한 합리적 대안 마련

- 이에 대해 한국노총은 임금체계·근로시간에 대해 노사 자율의 영역이며, 정부의 사회적 대화 논의 의제 언급을 사회적 대화 원칙에 반하는 것이라고 주장

◆ 50인 미만 사업장 중대재해처벌법 적용 유예 법안은 12월 임시국회 통과 무산

- 50인 미만 사업장의 중대재해처벌법 적용 유예 관련 여야 이견이 지속되고 있는 가운데 중대재해처벌법 적용 유예 법안은 1. 9 국회 본회의에 미상정
- 정부는 1. 9 중대재해처벌법 적용 유예 법안 미상정과 관련해 국회에서 적극적 논의가 이루어지지 않고 있음을 지적하고, 중대재해처벌법 전면 시행 전까지 입법 처리 촉구
- ※ 야당은 중대재해처벌법 적용 유예의 조건으로 ① 법률 확대 적용 준비 미흡에 대한 정부

의 사과, ② 유예기간 동안 안전확보 계획 제시, ③ 2년 유예 이후 법률을 시행한다는 정부·경제단체 등의 약속 제시

※ 정부는 지난해 12. 27 발표한 「중대재해 취약분야 기업 지원대책」에 따라 올해부터 2025년까지 1조 5천억원을 투입해 50인 미만 사업장의 안전보건관리체계 구축을 지원한다는 계획

- 정부는 야당이 제시한 중대재해처벌법 유예 조건 충족을 위해 중대재해 취약 기업에 대한 지원대책 및 역량 강화 방안을 마련했음을 강조

○ 경제6단체는 1. 9 공동성명을 통해 50인 미만 사업장 중대재해처벌법 적용 유예 법안의 12월 임시국회 처리 무산에 대한 입장 표명

※ 공동성명 참여 단체 : 경총, 대한상공회의소, 한국무역협회, 한국경제인협회, 중소기업중앙회, 한국중견기업연합회

- 경제6단체는 국회가 중대재해처벌법 유예 관련 논의조차 하지 않은 것에 대해 민생을 외면한 처사이며, 더불어민주당의 전향적 입장 변화가 필요하다고 강조

◆ 양 노총은 노동현안 관련 공동투쟁 필요성 제기

○ 민주노총 신임 집행부는 1. 10 한국노총을 방문해 주요 노동 현안 관련 논의 진행

※ 주요 참석자 : (한국노총) 김동명 위원장, 류기섭 사무총장, 김현중 부위원장 등
(민주노총) 양경수 위원장, 이태환 수석부위원장, 한성규 부위원장 등

- 양 노총은 ▲노조법 제2조·3조 재추진, ▲중대재해처벌법 적용 유예 저지 등을 위한 투쟁 필요성에 대해 공감

○ 양 노총은 주요 노동 현안에 대한 공감대를 표명했으나 양 노총이 공동투쟁 등 적극적 연대에 나서기는 어려울 것으로 전망

- 한국노총은 사회적 대화 의제 논의, 총산·정치 방침 결정 등에 주력할 것으로 전망되며 민주노총은 진보정치 체제 통합 등 정치활동에 집중할 것으로 전망

◆ 양 노총은 총선을 통한 정치세력화 시도를 본격화할 것으로 전망

○ 한국노총은 1. 9 더불어민주당 「제2기 노동존중실천 국회의원단」 소속 국회의원 표창 수여식을 개최하는 등 연대 활동 진행

※ 한국노총은 지난 21대 총선 당시 더불어민주당과 공동선거대책기구를 구성하고, 「노동존중실천 국회의원단」 소속 국회의원 공식 지지 선언

※ 한국노총과 더불어민주당은 지난해 4. 20 「제2기 노동존중실천 국회의원단」(단장 : 서영교 의원, 총 42명)」 출범

- 김동명 한국노총 위원장은 이 날 표창 수여식에서 지난 총선에서의 양 조직간 합의를 언급하며 총선 승리로 사회적 퇴행을 막아내야한다고 발언

○ 한국노총은 주요 현안인 ▲5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용, ▲동일노동 동일임금 법제화 등 사회연대입법에 대한 각 정당의 입장 조사 등을 토대로 「대의원대회」에서 총선방침을 결정할 것으로 전망

○ 한편, 진보정당들이 각각의 총선방침에 대한 민주노총의 지지를 요구하고 있는 가운데 민주노총은 1. 5 정의당과의 간담회에서 총선방침 추진 관련 논의

※ 정의당은 진보정당들과의 선거연합 신당(진보정당 후보들이 기존 정당에서 탈당해 신당 합류, 총선 이후 소속 정당으로 복귀) 구성 추진 입장

※ 진보당은 진보정당, 민주노총, 시민사회 주체의 진보연합신당 추진 입장

○ 민주노총은 지난해 9월 「임시대의원대회」에서 총선방침을 결정했으나 ▲정책연대, ▲후보 단일화, ▲공동 선거운동 등 구체적 추진방안 미정

※ 민주노총 총선방침 : ① 민주노총이 지지하는 진보정당과 연합정당 건설에서부터 정책연대, 후보단일화, 공동 선거운동까지 모든 가능성을 열어두고 총선 공동 대응 추진, ② 진보정당과 총선공동대응기구 구성

- 민주노총 양경수 위원장이 주요 공약으로 ‘진보연합정당 건설’을 제시한 가운데 민주노총 내부에서는 총선방침 추진을 두고 계파간 갈등이 지속될 것으로 전망

◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과

- ※ 협약임금 인상률*은 고용부가 100인 이상 사업체 10,232개를 대상으로 집계, 2023년도 1~11월 임금결정현황 제출 사업체는 5,487개(53.6%)
- * 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률
- ※ 2023년 1~11월 누계 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)
- (전체) 4.5%, 전년동기 5.0% 대비 0.5%p 하락
 - (규모별) 100~299인 4.7% (전년동기 5.1%), 300인 이상 4.5% (전년동기 4.9%)
 - * 1,000인 이상 4.4% (전년동기 4.9%)

〈 개별기업 임금교섭 타결현황 〉

(2023. 1. 10 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
9	우리은행	서비스	1.10	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 사기진작 명목 일시금 200만원 지급 · 개인연금 지원 금액 상향 조정(10만원→20만원) · 본인 결혼 축하금 150만원 지급 등
8	KB국민은행	서비스	1.5	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 성과급 230% 지급 등
7	BC카드	서비스	12.12	민주노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 1.72% 인상(자동상승분 포함 시 약 3.7%) · 연봉 80% 수준의 특별 사기 진작금 및 임단협 조기타결 축하금 지급 등
6	CJ제일제당	제조	11.23	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 1년 차 신입사원 임금 7.1% 인상. 2년 차 이상 직원은 고과 등급별 임금 인상률 소폭 인상 등
5	포스코	제조	11.13	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 10만원 인상 · 주식 400만원 지급 · 일시금 250만원 지급 · 지역상품권 50만원 지급 · 격주 4일 근무제도 도입 등
4	고려아연	제조	11.2	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 11만 8,000원 인상(승급분 제외) · 타결 일시금 290만원 지급 등
3	한국타이어	제조	10.31	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 4.0% 인상(정기 호봉승급분 포함) · 안전생산 장려금 200만원 지급 · 복지카드 60만원 지급 등

2	기아	제조	10.23	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 • 기본급 11만 1,000원 인상(호봉승급분 포함) • 경영성과금 300%+800만원 지급 • 생산판매목표 달성 격려금 100% 지급 • 특별 격려금 250만원 지급 • 재래시장 상품권 25만원 지급 • 무분규 타결 무상주 34주 지급 등
1	KT	서비스	10.13	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 • 직원 1인당 평균 연 235만 5,000원 인상(기본급 154만원, 평균 3% 수준) • 격려금 500만원 지급 • 업무용 단말기 구입비 100만원 지급 • 총량자율근무제 기준 근로시간 단위를 '기존 주 40시간, 1주 단위 선택'에서 '월(4주) 160시간, 월 단위 선택'으로 변경 등

문의 : 노사관계법제팀(02-3270-7321), 의정협력팀(02-3270-7382)

< contents >

○ 법안동향

- ▶ 이주환 의원(국), ‘고용보험법’ 일부개정법률안 발의(1.8)
- ▶ 이주환 의원(국), ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안 발의(1.9)

○ 국회동향

- ▶ 1월 임시국회 일정 관련 합의(1.8)
- ▶ 본회의(1.9)

○ 판례동향

- ▶ 해고된 근로자를 원직 복직시키기 위해 일시적으로 대기발령한 것이 정당한지 여부(긍정) ; 대법원 2024. 1. 4. 선고, 2021다169 판결

○ 법안동향

◆ 이주환 의원(국), ‘고용보험법’ 일부개정법률안 발의(1.8)

- (발의 이유) 현행법(고용산재보험료징수법 제49조의2)상 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 자영업자의 경우 근로복지공단의 승인을 받아 고용보험에 가입할 수 있으며, 실업급여도 수급할 수 있음(고용보험법 제69조의2 등). 그러나 일반 근로자와 달리 육아휴직 급여·출산전후휴가 급여 등은 지급되지 않고 있어, 형평성에 어긋난다는 지적 제기
- (주요 내용) ① ‘자영업자인 고용보험 피보험자’ 또는 ‘피보험자였던 사람’이 자녀 양육을 이유로 자영업을 할 수 없는 경우, 대통령령으로 정하는 바에 따라 ‘육아기간 급여’ 지급

② ‘자영업자인 고용보험 피보험자’ 또는 ‘피보험자였던 사람’이 출산 또는 유산·사산을 이유로 자
영업을 할 수 없는 경우, 대통령령으로 정하는 바에 따라 출산전후급여 등을 지급

◆ 이주환 의원(국), ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안 발의(1.9)

- (발의 이유) 현행 ‘국가공무원 복무규정’에 따라 국가공무원은 직무 수행과정에서 인명피해가 있는
사건·사고를 경험해 심리적 안정과 정신적 회복이 필요한 경우, 4일 이내의 ‘심리안정휴가’를 부여
받을 수 있음. 일반 근로자의 경우에도, 중대재해와 관련한 심리안정휴가를 보장할 필요가 있다는
지적 제기
- (주요 내용) ① 중대재해를 경험하거나 목격한 근로자가 ‘심리안정휴가’ 사용을 요청하는 경우 사업주
가 이를 허용하도록 의무를 부여하고, 휴가의 인정 기준·부여 방법 등은 고용노동부령으로 정하도
록 위임
② 사업주가 근로자의 심리안정휴가 사용 요청을 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 하는 것을
금지하고, 위반 시 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 부과

○ 국회동향

◆ 1월 임시국회 일정 관련 합의(1.8)

- 여·야는 12월 임시국회가 1.9 종료됨에 따라, 1월 임시국회 회기(1.15 ~ 2.8)와 본회의 일정(1.25,
2.1)을 합의

◆ 본회의(1.9)

- 국회는 1.9 본회의에서 ‘화학물질등록평가법’ 등 102건의 법안을 처리

[본회의(1.9) 상정 주요 법안]

법안명	주요 내용	결과
화학물질등록평가법 일부개정법률안	· 신규화학물질 등록 기준을 기존 ‘연간 100kg 이상’ 에서 ‘연간 1t 이상’으로 완화	가결
화학물질관리법 일부개정법률안	· 유독물질을 유해성에 따라 구분하고, 유해화학물질 의 정의에서 제한물질·금지물질·허가물질을 제외	

- 경총 등 경제6단체는 공동성명을 통해 ‘화평법’·‘화관법’의 본회의 통과에 대한 환영의 입장을 밝혔으며, 하위법령 및 고시 개정 등의 조속한 후속조치를 요청
- 또한 경총 등 경제6단체는 12월 입사국회에서 ‘중대재해처벌법’ 개정안(50인 미만 사업장에 대한 적용 유예)을 처리하지 못한 것에 대해 우려를 표하며, 법 시행일(1.27) 전까지 법안을 처리해줄 것을 촉구

○ 판례동향

◆ 해고된 근로자를 원직 복직시키기 위해 일시적으로 대기발령한 것이 정당한지 여부(긍정) ; 대법원 2024. 1. 4. 선고, 2021다169 판결

해고된 근로자를 원직 복직시키기 전의 일시적인 대기발령은 고용간주된 근로자를 현실적으로 고용하는 절차를 진행하고 직무교육 등을 통해 사업장 질서에 맞게 받아들이며, 그 과정에서 합당한 보직을 부여하기 위한 임시적 조치로서 그 필요성과 상당성이 인정되는 반면, 근로자가 받게 되는 생활상 불이익이 있다거나 불이익이 크다고 볼 수 없고 회사가 성실한 협의절차도 거쳤으므로 정당성이 인정된다.

<p>사실관계</p>	<p>○ A사는 자동차 제조 및 판매업 등을 영위하는 법인이고, B는 A사의 사내 협력업체인 C사와 근로계약을 체결하고 A사에 파견되어 자동차조립업무에 종사한 근로자임.</p> <div data-bbox="427 1355 1348 1601"> <p style="text-align: center;">927일간 결근</p> <p>2005. 2. 2. 2010. 7. 22. 2012. 5. 2. 2013. 1. 9. 2014. 11. 25. 2016. 12. 20. 2020. 9. 23.</p> <p>1차 해고 고용간주 전제 대법원 판결 중노위 재심판정 (부당해고 확인 원직복직 명령) 대기발령 (정규취지 감축) 징계해고 (2차 해고) 임금 추가청구</p> </div> <p>○ C사는 B를 징계해고(1차)하였고 A사도 B의 A사 사업장 출입을 금지한 바, B는 A사를 상대로 노동위원회에 구제신청 하였음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노동위원회는 A사가 B의 사용자가 아니라는 이유로 각하 하였으나, 대법원은 A사는 B를 직접 고용한 것으로 간주되어 B의 노무수령을 거절한 것은 해고에 해당한다는 판결을 함. - 이에 중앙노동위원회는 부당해고 확인 및 원직복직과 해고일부터 복직일까지의 임금상당액을 지급하라는 재심판정을 함.
--------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> ○ A사는 B에게 배치대기의 인사발령을 하였으나 B는 이에 불응하여 출근하지 않았고, A사는 B가 대기발령 있는 후부터 총 927일간 무단결근을 지속하며 근로제공을 거부하였다는 사유로 해고(2차)함. ○ B는 2005. 2. 2.자 해고의 무효확인 및 해고일 이후의 임금과 단체협약의 부당징계에 관한 조항에 따른 가산금을 지급하여야 한다고 주장함. ○ (원심) 배치대기발령은 적법한 원직복직 의무의 이행에 해당한다고 보기 어렵고, B로서는 A사에 대한 근로제공을 거절할 정당한 사유가 있었다고 하였으며, 해고는 무효인바, 대기발령 이후의 임금 지급 의무를 인정함.
<p>판결요지</p>	<div> <div> <div>■ 관련 법리</div> <div> <div>대법원 1994. 7. 29. 94다4295 판결,</div> <div>대법원 2013. 2. 28. 선고 2010다52041 판결 참조</div> </div> <div> <ul style="list-style-type: none"> • 사용자가 부당해고된 근로자를 복직시키는 경우 원칙적으로 원직에 복귀시켜야 할 것이나, 해고 이후 복직 시까지 해고가 유효함을 전제로 이미 이루어진 인사질서, 사용주의 경영상의 필요, 작업환경의 변화 등을 고려하여 복직 근로자에게 그에 합당한 일을 시킨 경우, 그 일이 비록 종전의 일과 다소 다르더라도 정당하게 복직시킨 것으로 볼 수 있다. </div> </div> <hr/> <div> <div> <div>대법원 2023. 7. 13. 선고 2020다253744 판결 등 참조</div> <div> <ul style="list-style-type: none"> • 사용자가 부당해고한 근로자를 복직시키면서 일시적인 대기발령을 하는 경우 그 대기발령이 아무런 보직을 부여하지 않는 인사명령으로서 원직복직에 해당하지 않는다는 이유만으로 위법하다고 볼 것은 아니고, 그 대기발령이 앞서 본 바와 같이 이미 이루어진 인사질서, 사용주의 경영상 필요, 작업환경의 변화 등을 고려하여 근로자에게 원직복직에 해당하는 합당한 업무를 부여하기 위한 임시적인 조치로서 필요성과 상당성이 인정되는 경우에는 근로자의 생활상의 불이익과 비교·교량하고 근로자 측과의 협의 등 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 대기발령의 정당성을 인정할 수 있다. </div> </div> </div> <hr/> <div> <div>■ 판결 요지</div> <div> <ul style="list-style-type: none"> ○ 배치대기발령의 정당성 및 배치대기발령 이후 결근한 기간의 임금지급의 무가 있는지 여부 <ul style="list-style-type: none"> - 배치대기발령은 고용간주된 근로자인 B를 현실적으로 고용하는 절차를 진행하고 직무교육 등을 통해 A사의 사업장 질서에 맞게 받아들이며, 그 과정에서 B에게 합당한 보직을 부여하기 위한 임시적 조치로서 그 필요성과 상당성이 인정됨. - 이로 인하여 B가 받게 되는 생활상 불이익이 있다거나 그 불이익이 크다고 볼 수 없으며, B측과의 성실한 협의절차도 거쳤다고 인정되므로 배치대기발령의 정당성을 인정할 수 있고, B가 이에 불응하여 출근하지 않은 것에 정당한 사유가 있다고 보기 어려움. ① (A사의 업무상 필요성) B는 해고 시점부터 7년 이상 경과한 후 복직하는 것이었으므로, A사로서는 그 사이에 이루어진 작업방식의 변화, B의 업무수행능력, 각 공정의 배치수요를 살펴 B에게 합당한 보직을 부여할 필요가 있었음. </div> </div> </div>

	<p>② (B와의 협의 과정) B가 2013. 8. 26.부터 출근하겠다는 의사를 밝힘에 따라 A사는 3주간의 직무교육을 편성하여 준비하였으나 B는 위 일자에 출근하지 않고 면담을 요구하였고, A사는 B와 수차례 면담하면서 3~4주의 대기발령 기간동안 직무교육을 거쳐 구체적 업무에 배치할 것임을 밝혔음에도 B는 A사가 가산금 조항을 적용하지 않고 원직복직 시키지 않는다는 등의 이유로 출근을 거부하였음.</p> <p>③ (B와 A사 사이의 고용 절차의 필요성) B와 A사 사이에 현실적인 근로관계 형성을 위해서는 인사관리를 위한 서류를 제출하고 A사의 근로자들에게 실시되는 직무교육을 받는 등 현실적인 고용절차가 이루어질 필요가 있으며, A사가 B에게 요구한 서류는 가족관계증명서(가족수당 산정을 위함), 병적증명서, 졸업증명서 등 신입사원들로부터 제출받는 서류들로서 특별히 제출하기 곤란한 서류라고 볼 수 없음.</p> <p>④ (B의 생활상 불이익) A사는 대기발령기간에 대하여도 급여를 전부 지급하므로 B에게 경제적 불이익이 없고, 출퇴근에 불편함이 가중되는 출근 장소도 아님.</p> <p>⑤ (A사가 복직을 부당하게 지연시킬 의도가 있었는지) A사는 재심판정으로 원직복직 구제명령을 받은 후 8개월이 지난 2013. 1.경에야 이 사건 배치대기발령을 하였는데, 그 사이에 A사는 이 사건 노동조합과 B의 복직 문제를 포함하여 사내협력업체 근로자의 정규직 전환에 관한 특별협의를 13차례 진행한 바 있고, 2012. 12.경 그 특별협의를 노동조합 지회의 반대로 무산되자 배치대기발령을 하였는바, 이러한 경위에 비추어 A사가 재심판정을 받은 후에도 계속하여 B의 복직을 부당하게 지연시킬 의도를 가졌다고 보기 어렵고, B 측과 B의 복직에 관하여 충분한 의사를 교환하였다고 볼 수 있음.</p> <p>○ 가산금 조항의 적용 여부</p> <p>- A사가 사업장 출입을 금지함으로써 B를 해고한 행위가 징계권의 행사 또는 징벌적 조치로서 이루어졌다고 보기 어려우므로 B는 가산금 조항에 따른 가산금 청구를 할 수 없다고 봄이 타당함.</p> <p>- A사가 B에 대하여 사업장 출입을 금지한 것은 B가 A사의 근로자가 아닌 C사의 근로자임을 전제로 B가 C사에서 해고되었음을 이유로 한 조치이고, A사가 B를 자신의 근로자로 인식하여 징계권을 행사하거나 징벌적 조치를 취한 것으로 보이지 않음.</p>
<p>시사점</p>	<p>○ 금번 판결은 회사가 부당해고된 근로자를 복직시키는 경우 원직복귀가 원칙임을 명시하면서도 해고 이후 복직 시까지 해고가 유효함을 전제로 이미 이루어진 인사질서, 사용주의 경영상의 필요, 작업환경 변화 등에 주목하여 합당한 일을 시키더라도 정당한 복직으로 볼 수 있다고 판단함.</p> <p>○ 또한, 금번 판결은 해고된 근로자를 복직시키는 과정에서 일시적인 대기발령의 정당성 판단기준을 처음으로 제시하였는바, 대기발령은 근로자를</p>

	<p>현실적으로 고용하는 절차를 진행하고 직무교육 등으로 사업장 질서를 배우는 과정에서 합당한 보직을 부여하기 위한 임시적 조치라고 판시하였음.</p> <p>※ (대법원 보도자료 참고) 부당해고 된 근로자를 복직시키면서 대기발령 하는 것이 일반적으로 적법하다는 취지는 아님.</p> <p>- 따라서, 대기발령 시 해고 전 근로자들이 담당하던 업무의 소멸 여부나 변경의 정도, 해고 이후 경과한 기간, 업무 배치를 위한 협의가 있었는지 등의 사정을 면밀히 검토할 필요가 있음.</p>
--	---