

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 통계청, 「2024년 11월 고용동향」 발표 (12.11)
- ▶ 한국은행, 「2024년 10월 국제수지(잠정)」 발표 (12.6)
- ▶ 통계청, 「2023년 일자리행정통계 결과」 발표 (12.6)
- ▶ 기획재정부, 「아시아개발은행(ADB), '24.12월 아시아경제전망 발표」 보도 (12.11)

◆ 통계청, 「2024년 11월 고용동향」 발표 (12.11)

- 2024년 11월 취업자는 2,882만 1천명으로 전년동월대비 12만 3천명(0.4%) 증가
 - **(산업별)** 보건업및사회복지서비스업(11만 3천명), 교육서비스업(10만 6천명), 정보통신업(7만 1천명) 등 취업자는 증가했으나, 건설업(△9만 6천명), 제조업(△9만 5천명), 도매및소매업(△8만 9천명) 등 취업자는 감소
 - **(연령별)** 60세 이상(29만 8천명), 30대(8만 9천명), 50대(7천명) 취업자는 증가했으나, 20대(△17만명), 40대(△9만 1천명) 취업자는 감소
- 고용률(15세 이상)은 63.2%로 전년동월대비 0.1%p 상승
 - ※ OECD 기준(15~64세) 고용률은 69.9%로 전년동월대비 0.3%p 상승
- 실업자는 65만 6천명으로 전년동월대비 2만 1천명(△3.1%) 감소
 - 실업률은 2.2%로 전년동월대비 0.1%p 하락했고, 청년(15~29세) 실업률은 5.5%로 전년동월대비 0.2%p 상승
- 전체 체감실업률*은 7.9%로 전년동월대비 0.4%p 하락했고, 청년(15~29세) 체감실업률은 15.1%로 전년동월대비 0.4%p 하락
 - * 실업자에 시간 관련 추가 취업자와 잠재 경제활동인구까지 합한 개념
- 비경제활동인구는 1,615만 1천명으로 전년동월대비 5만명(0.3%) 증가했고, 이중 취업준

비자는 60만 8천명으로 전년동월대비 6만 2천명($\Delta 9.2\%$) 감소

※ 비경제활동인구 중 '쉬었음' 인구는 전년동월대비 17만 9천명 증가한 242만명을 기록했고, 구직단념자는 전년동월대비 2만 9천명 감소한 33만 5천명 기록

◆ 한국은행, 「2024년 10월 국제수지(잠정)」 발표 (12.6)

○ 2024년 10월 경상수지는 97.8억달러 흑자를 기록하여 전년동월(74.4억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 23.4억달러 확대

※ 경상수지 추이(억달러) : 125.6('24.6)→ 89.7(7)→ 65.2(8)→ 109.4(9)→ 97.8(10)

- 상품수지는 81.2억달러 흑자를 기록하여 전년동월(54.3억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 확대

※ 상품수지는 '23년 4월(6.1억달러 흑자) 이후 19개월 연속 흑자를 기록

▶ 상품수지 추이(억달러) : 117.4('24.6)→ 83.3(7)→ 65.2(8)→ 104.9(9)→ 81.2(10)

- 서비스수지는 17.3억달러 적자를 기록하여 전년동월(12.8억달러 적자) 대비 적자 규모가 확대

※ 서비스수지는 2022년 5월(2.8억달러 적자) 이후 30개월 연속 적자 기록

▶ 서비스수지 추이(억달러) : $\Delta 16.0$ ('24.6)→ $\Delta 23.8$ (7)→ $\Delta 12.3$ (8)→ $\Delta 22.4$ (9)→ $\Delta 17.3$ (10)

- 본원소득수지는 배당소득을 중심으로 34.5억달러 흑자를 기록하여 전년동월(33.6억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 확대

- 이전소득수지는 0.5억달러 적자를 기록하여 전년동월(0.7억달러 적자) 대비 적자 규모가 축소

◆ 통계청, 「2023년 일자리행정통계 결과」 발표 (12.6)

○ 2023년 일자리*는 2,666만개로 전년대비 20만개(0.8%) 증가

* '일자리'는 근로자가 점유한 고용위치로, '취업자'와는 다른 개념임. (예시) 주중에는 회사를 다니면서 주말에는 학원 강사를 한 경우 '취업자'는 한 명이나 일자리는 복수로 계산

- 전년과 동일한 근로자가 점유한 지속일자리는 2,064만개(77.4%)이고, 퇴직·이직 등으로 근로자가 대체된 일자리는 304만개(11.4%)

- 기업 생성, 사업 확장으로 생긴 신규일자리는 298만개(11.2%)이고, 기업 소멸, 사업 축소로 사라진 소멸일자리는 277만개

○ **(기업규모별)** 중소기업 1,654만개(62.1%), 비영리기업 570만개(21.4%), 대기업 441만개(16.5%) 순으로 많음.

- 중소기업 15만개, 비영리기업 9만개 증가, 대기업 4만개 감소(전년대비 기준)

○ **(산업별)** 제조업 513만개(19.2%), 도매 및 소매업 323만개(12.1%), 보건업 및 사회복지서비스업 264만개(9.9%) 등의 순으로 많음.

- 보건업 및 사회복지서비스업(10만개), 제조업(6만개), 숙박·음식(9만개), 전문·과학·기술(4만개) 등 일자리는 전년대비 증가했으나, 금융·보험(△6만개), 운수·창고(△5만개), 도소매(△4만개) 등 일자리는 전년대비 감소
- **(연령별)** 50대 637만개(23.9%), 40대 620만개(23.2%), 30대 529만개(19.8%), 60세 이상 524만개(19.7%) 등의 순으로 많음.
- 일자리 증감은 60세 이상이 전년대비 38만개 증가하여 가장 높았고, 그 뒤로는 50대(2만개), 30대(1만개) 순으로 나타났고, 40대(△11만개)와 20대(△8만개)는 감소함.

◆ 기획재정부, 「아시아개발은행(ADB), '24.12월 아시아경제전망 발표」 보도 (12.11)

- 아시아개발은행(ADB)은 우리나라의 2024년 경제성장률을 2.2%, 2025년 경제성장률을 2.0%로 전망
 - ADB는 우리나라의 2024·2025년 경제성장률에 대해 내수는 기준금리 인하, 정부정책 등으로 개선 예상되나, 인공지능(AI) 관련 반도체 수출 증가의 영향이 점차 둔화될 것으로 전망하여 9월 전망치('24년 2.5%, '25년 2.3%) 대비 각각 0.3%p 하향 조정
- 우리나라의 2024년 물가상승률은 국제유가 하락, 식료품가격 상승 둔화 등으로 9월 전망치(2.5%) 대비 0.2%p 하향 조정한 2.3%로 전망. 2025년 물가상승률은 9월 전망 수준(2.0%)을 유지.
- 한편, 아시아 46개* 개도국의 경제성장률을 2024년 4.9%, 2025년 4.8%로 전망
 - * ADB의 경제전망은 49개 아시아 역내 국가 중 일본, 호주, 뉴질랜드를 제외
 - ※ '24년, '25년 성장률은 지난 9월 전망치('24년 5.0%, '25년 4.9%) 대비 0.1%p 하향 조정
- ADB는 아시아·태평양 지역 물가상승률은 2024년 2.7%, 2025년 2.6%로 전망
 - ※ '24년 아시아태평양 지역 물가상승률은 지난 9월 전망치('24년 2.8%, '25년 2.9%) 대비 '24년은 0.1%p, '25년은 0.3%p 하향 조정
- ADB는 향후 미국 트럼프행정부 2기 출범에 따른 관세인상 등 정책변화 우려, 지정학적 긴장 심화, 중국 부동산시장 침체 등을 아시아·태평양지역 성장전망의 하방 위험요인으로 지적함

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 노동계 투쟁에 따른 산업현장 혼란 증가
- ▶ 지하철·철도 노사의 임단협 합의로 여객·물류 정상화
- ▶ 고용부 2025년 예산 확정
- ▶ 주요 철강·전자기업의 임금교섭을 둘러싼 노사갈등 증가 우려
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 노동계 투쟁에 따른 산업현장 혼란 증가

- 양 노총은 대통령의 계엄 선포·해제 이후 대통령 퇴진을 주장하며 파업 및 집회 투쟁 전개
- 한국노총은 투쟁기조를 ‘반(反) 노동정책 심판’에서 ‘정권퇴진’으로 변경한 가운데 야당 및 시민사회단체와 연대 강화 등 전개
 - 한국노총은 집행부가 12. 10 야당 의원들의 국회 내 단식 농성장을 지지 방문한데 이어, 대통령 탄핵소추안 표결이 예상되는 12. 14에는 시민사회단체와 함께 국회 앞 집회 참여 계획
 - 한국노총은 12. 7 입장문을 통해 한국노총 출신 여당 국회의원의 실명을 언급하며 대통령 탄핵에 동참해야 한다고 주장
 - 한편, 한국노총은 12. 14 국회에서의 대통령 탄핵 소추안 표결 이후 향후 투쟁계획을 마련한다는 계획인 가운데 집회중심의 투쟁 및 여당 규탄 기자회견을 이어갈 계획인 것으로 전망

○ 민주노총은 정권퇴진을 주장하며 도심집회를 지속중이며, 금속노조는 총파업 강행

- 민주노총은 12. 6 「정권퇴진 결의대회», 12. 7 「정권퇴진 행진」 등을 진행했고, 12. 12 국회 앞 집회에 이어, 12. 14부터는 매주 토요일 집회를 개최한다는 계획

- 민주노총 산하 금속노조는 12. 5, 12. 6 각각 주야 2시간 파업을 진행했고 12. 11 총파업, 12. 12 확대간부 파업 전개

· 당초, 금속노조는 무기한 총파업에 돌입할 예정이었으나, 12. 10 「중앙집행위원회」에서 무기한 파업 계획을 수정

· 금속노조는 대통령 퇴진까지 총파업 기조를 유지한다는 방침이나 산하지부·지회가 교섭이 마무리되는 등 총파업 동력 결집은 어려울 것으로 전망

※ 12. 5, 12. 6 파업 참여 주요 지부: 현대차지부, 가야지부, 한국지엠지부

- 한편, 경총은 입장문을 통해 ‘지금과 같은 위기 상황에서 사회 구성원 모두가 사회안정을 위한 힘을 모아야 한다’고 강조하고 위기극복을 위한 노동계의 파업 자체 촉구

◆ 고용부 2025년 예산 확정

○ 국회는 12. 10 「본회의」에서 고용부 예산안 확정

- 2025년 고용부 예산 총액은 35조 3,452억원으로 ① 노동약자 보호, ② 일·가정 양립(저출생) 분야 등에 대한 지원이 강화되며 올해 대비 1조 6,627억원 증가 (4,9%)

[참고] 고용부, 2025년도 예산안 관련

구분	주요 내용
① 노동약자 보호	■ 노동약자 지원 예산 160억 신설 <ul style="list-style-type: none"> - 근로자이음센터 확충*(現 6개 → 10개), 법률상담 등 프로그램 제공 * 고용부는 4. 29부터 미조직 근로자 권익보호를 위해 근로자이음센터를 개설하고 노동법 상담, 고용노동서비스 등 제공
② 일·가정 양립 (저출생)	■ 모성보호 지원 예산 : 4조 225억 배정 (올해 대비 1조 5,256억 증가) <ul style="list-style-type: none"> - 육아휴직급여 상한 인상(現 150만원 → 최대 250만원), 배우자출산휴가급여 확대(現 5일 → 20일) 등

○ 한편, 고용부는 임금체불에 대한 감독을 강화하고 있는 가운데 12. 2부터 2주간 상습 체불 사업장 4,000여개와 건설 현장 100여개를 대상으로 근로감독 실시

- 고용부는 악의·상습 체불 사업주에 대해서는 구속수사를 진행한다는 방침

※ 광주지방고용노동청 군산지청은 12. 5, 광주지방고용노동청은 12. 10 각각 체불 사업주 구속

◆ 지하철·철도 노사의 임단협 합의로 여객·물류 정상화

○ 서울교통공사 노사는 12. 6 임단협 합의

※ 서울교통공사에는 총 3개의 노조(1노조 민주노총, 2노조 한국노총, 3노조 상금단체 마가입)가 있으며, 각각 개별교섭을 진행해 타결

- 임단협 합의안에는 ① 기본급 2.5% 인상, ② 약 630명 신규채용, ③ 1인 승무 중단 등이 포함

- 민주노총 공공운수노조 산하 서울교통공사 노조(1노조)는 지난 12. 2 천막농성, 11. 20부터 태업을 진행한데 이어 12. 6 파업을 예고했으나, 임단협 교섭 합의로 파업 계획 철회

○ 민주노총 공공운수노조 산하 철도노조의 7일간의 파업(12. 5 ~ 12. 11)으로 물류 및 여객 분야 부담이 커진 가운데 12. 11 철도공사 노사 간 임금교섭 합의로 철도는 12. 12부터 정상 운행 시작

※ 철도공사노조는 12. 18~20 합의안에 대한 찬반투표 진행 예정

※ 파업의 영향으로 11. 3 기준 열차 운행률은 평시 대비 68.8%(수도권 전철 75.1%, KTX 66.7%, 여객열차 58.7%, 화물열차 21.3%)를 기록

- 임단협 합의안에는 ① 기본급 2.5% 인상, ② 정비업무 등의 민간위탁 인원 감축, ③ 4조 2교대 시행 등이 포함

◆ 주요 철강·전자기업의 임금교섭을 둘러싼 노사갈등 증가 우려

○ 포스코 노사 간 임금교섭이 노조의 과도한 요구로 난항을 겪고 있는 가운데 포스코노조는 12. 19 서울 포스코센터 앞 상경투쟁 예고

※ 포스코노조는 지난 11. 29 교섭 결렬 이후 12. 2 포항 포스코 본사, 12. 3 광양제철소 앞에서 각각 파업 출정식 개최한 가운데 파업 돌입 계획은 미정

- 포스코노조는 ① 기본급 8.3% 인상, ② 격려금 300%+주식 25주 등 과도한 요구 지속

○ 삼성전자노조는 지난 11. 21 합의안 부결에 대한 집행부 책임론이 제기됨에 따라 집행부 불신임 투표를 진행(11. 29 ~ 12. 6)했으나, 조합원 62%의 신임으로 현행 집행부는 유임

※ 주요 합의안에는 ① 임금 5.1% 인상, ② 복지포인트 200만원 지급, ③ 조합원 활동시간 보장 등을 포함

※ 합의안에 대한 조합원 찬반투표는 조합원 58.6%의 반대로 부결

- 노조의 현 집행부 체제가 유지됨에 삼성전자 노사는 내년부터 3개년('23~'25년) 임금협약을 대상으로 교섭을 진행할 것으로 예상되는 가운데 노조는 지난 잠정합의안 내용을 상회하는 추가 요구안을 제시할 것으로 우려

◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과	
▶	협약임금 인상률*은 고용부가 100인 이상 사업체 10,587개를 대상으로 집계, 2024년도 1~10월 임금결정현황 제출 사업체는 4,139개(39.1%)
	* 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률
▶	2024년 1~10월 누계 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)
-	(전체) 4.1%, 전년동기 4.6% 대비 0.5%p 하락
-	(규모별) 100~299인 3.8% (전년동기 4.8%), 300인 이상 4.2% (전년동기 4.6%)
	* 1,000인 이상 4.3% (전년동기 4.6%)

< 개별기업 임금교섭 타결현황 >

(2024. 12. 11 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
37	HD현대미포	제조	12.2	-	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 13만원 인상(호봉승급분 포함) · 격려금 470만원 지급 등
36	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
35	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

34	한화오션	제조	10.13	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 7,404원 인상 · 타결 일시금 및 상생격려금 370만원 지급 등
33	르노코리아	제조	10.11	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 8만원 인상 · 신차 출시 격려금 300만원 지급 · 변동 PI 최대 100%(약 200만원) 지급 · 스페셜 인센티브 250만원 지급 등
32	기아	제조	10.10	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급 포함) · 경영성과금(기본급의 300%+1,000만원) 지급 · 창립 80주년 기념 격려금(기본급의 100%+280만원) 지급 · 특별성과격려금(기본급의 100%+500만원) 지급 · 재래시장 상품권 20만원 지급 등
31	삼성중공업	제조	9.12	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 노사협의체 합의 · 기본급 12만 1,526원 인상(정기승급분 포함) · 격려금 300만원 지급 등
30	HD현대건설기계	제조	9.12	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 10만원 인상(호봉승급분 3만 5,000원 포함) · 성과급[영업이익 1%당 85% x 전년대비 매출 증감율(10%한도)] 지급 등
29	SK하이닉스	제조	9.11	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 (기술사무직 노조) · 임금 5.7% 인상 등
28	금호타이어	제조	9.10	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 3% 인상 · 격려금 500만원 지급 등
27	한국GM	제조	9.4	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 10만 1,000원 인상 · 일시금 및 성과급 총 1,550만원 지급 · 설·추석 귀성 특별교통비 100만원 지급 등
26	KG모빌리티	제조	9.3	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 기본급 7만 2,000원 인상 · 생산 장려금(PI) 250만원 및 이익 분배금(PS) 100만원 지급 등
25	삼성전기	제조	8.12	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 임금 5.1% 인상(기본인상률 3.0%+성과 인상률 2.1%) 등
24	고려아연	제조	7.30	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 기본급 평균 13만 9,000원 인상(승급분 포함) · 노사화합 격려금 190만원 지급 · 원가절감 향상 격려금 100만원 지급 등
23	아시아나항공	서비스	7.15	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 (일반노조) · 기본급 7.5% 인상 · 안전장려금(기본급의 100%) 지급 등
22	현대자동차	제조	7.15	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 4.65% 인상(11만 2,000원 인상, 호봉승급분 포함) · 경영성과금(기본급의 400%+1,000만원) 지급 · 경영실적 달성 기념 격려금(100%+280만원) 지급 · 재래시장상품권 20만원 지급 · 주식 5주 지급 등

21	현대모비스	제조	7.12	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급분 포함) · 경영성과급 (400%+1,000만원) 지급 · 핵심 경영 목표 달성 격려금 (100%+주식 11주) 지급 · 글로벌 수주 확대 격려금 500만원+주식 20주 지급 등
20	삼성증권	서비스	7.10	민주노총 (2개 노조 개별교섭)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 4.9% 인상 등
19	삼성물산 건설부문	제조	7.3	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 건설부문 임단협 타결 · 기본 인상분(Base-up) 평균 3.0% 등
18	엔씨소프트	서비스	6.19	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 연봉 350만원 인상(A등급 이상자는 연봉 최 저 150만원 인상 보장) · 일시금 50만원 지급 등
17	LG이노텍	제조	6.5	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 · 평균 임금인상을 미발표 · 현장 직급 중 사원, 기사 초임급 인상(기본급 기준 사 원 3,164만원, 기사 3,468만원) · 복지포인트 상향(연간 100만원→140만원) 등
16	대한항공	서비스	5.14	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임단협 타결 (일반노조) · 기본급 3.4% 인상 · 임금피크제 앞둔 직원 대상 조기 전직 지원제도 운 영 · 유연근무제 확대 시행 · 주택 구입 및 전세자금 지원 한도 상향(최대 6000 만원→최대1억원) 등
15	아시아나항공	서비스	5.8	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 (조종사노조) · 기본급, 비행수당 각각 7.5% 인상 · 안전장려금(기본급의 100%) 지급 등
14	현대제철	제조	3.26 3.27 4.11 4.22	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임협 타결 · 기본급 10만 4,000원(호봉승급분 포함) 인상 · 성과급 400%+1,350만원(재래시장 상품권 200만원 포함) 지급 등 ※ 타결 일시는 3.26(광전지부), 3.27(인천지부, 포항지 부), 4.11(충남지부 당진하이스코지회), 4.22(충남지 부 현대제철지회) 順
13	삼성E&A	제조	4.23	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.0% 인상(공통인상률 3.0%+평균 성과 인상률 2.0%) · 식대 인상(월 18만원→20만원) · 간부급 임금 구간(pay-zone) 조정 · 15년·25년 장기근속 직원 대상 휴가(각각 3일·7일)와 휴가비(각각 100만원·200만원) 혜택 복구 등
12	삼성바이오로직스	제조	4.18	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 평균 4.1% 인상(기본인상률 2.0%+성과인상률 2.1%) ▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.3% 인상(기본인상률 3.2%+성과 인 상률 2.1%)
11	삼성SDI	제조	4.16	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('24년) 노사협의회 합의 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과 인상률 2.1%) · 임직원 사기 진작 특별포인트 50만원 지급 등

10	삼성디스플레이	제조	4.16	-	▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 5.1% 인상(기본인상률 3%+성과 인상률 2.1%)
9	LG디스플레이	제조	4.9	한국노총	▶ ('24년) 임협 타결 · 임금 평균 2.4% 인상(기본인상률 1.8%+고과별 평균 인상률 0.6%)
8	LG전자	제조	4.9	한국노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 임금 평균 5.2% 인상 · 직급별 초임 100만원 인상 · 난임치료 유급휴가 연장(3일→6일) · 임신기 근로시간 단축 적용기간 확대 등
7	삼성전자	제조	3.29	-	▶ ('24년) 노사협의회 합의 · 임금 평균 5.1% 인상(기본 인상률 3.0%+성과 인상률 2.1%) · 배우자 출산휴가(15일) 분할 사용 횟수 확대(2회→3회) · 난임휴가 연장(5일→6일) · 임신기 근로시간 단축(1일 2시간) 기간 확대(12주 이내, 36주 이후→12주 이내, 32주 이후) · 장기근속 휴가 확대(10년 4일, 20·30년 각 8일→10년, 20년, 30년 모두 10일)
6	우리카드	서비스	3.29	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 총액 2% 인상 · 특별보로금(성과급) 115% 지급 · 사기진작금 100만원 지급 · 본인 결혼 축하금 인상(100만→150만원) · 남성 직원 육아휴직 기간 연장(1년→2년) 등
5	홈플러스	서비스	3.28	민주노총	▶ ('24년) 임단협 타결 · 선임~매니저 직급 임금 3.3% 인상 · 조리 근무자 저선량 폐CT 지원제도 도입 등
4	KB손해보험	서비스	3.5	민주노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 4급 이상 직원과 5·6급·직무급제 각각 기본급 5.0%, 6.0% 인상 · 성과급 월상여금의 450%(연봉의 18.5%) 지급 · 목표달성격려금 360만원(월상여금의 100%) 지급 · 복지포인트 180만 포인트(월상여금의 50%) 지급 등
3	하나은행	서비스	1.19	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 이익연동 특별성과급(기본급의 280%) 지급 등
2	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
1	KB국민은행	서비스	1.5	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 성과급 230% 지급 등

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

< contents >

○ 법안동향

- ▶ [2206255] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(서범수 의원(국), 12.5)
- ▶ [2206338] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 12.10)
- ▶ [2206351] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 12.10)
- ▶ [2206382] ‘자본시장법’ 일부개정법률안(민병덕 의원(민), 12.11)
- ▶ [2206392] ‘근로기준법’ 일부개정법률안 등 11건(박해철 의원(민), 12.11)

○ 국회동향

- ▶ 본회의(12.10)
- ▶ 국민의힘 원내대표 선출(12.12)

○ 판례동향

- ▶ 정년도달에 따라 근로관계가 당연종료 되었는지를 판단할 때 적용되는 정년 ; 대법원 2024. 11. 20. 선고 2024두41038 판결

○ 법안동향

◆ [2206255] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(서범수 의원(국), 12.5)

- (발의 이유) 현행 ‘노동조합법’은 ‘필수공익사업(제71조)* 중 ‘필수유지업무’(제42조의2)**의 정당한 유지·운영을 정지·폐지하거나 방해하는 형태로는 쟁의행위를 할 수 없도록 규정하고 있음. 한편 철도사업 중 ‘화물운송’ 등은 현재 공익사업의 범위에 포함되어 있지 않지만, 업무가 정지·폐지되거나 지연되는 경우 공공의 일상을 저해할 수 있다는 지적 제기

* 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 ‘공익사업’ 중, 업무의 정지·폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 업무의 대체가 용이하지 않은 사업(제71조)

** 필수공익사업의 업무 중 정지·폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무(제42조의2)

○ (주요 내용) ① 공익사업의 범위에 ‘철도운수사업’ 포함

② 필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한 범위를 ‘정당한 유지·운영을 지연·정지·폐지하거나, 그 파급효과가 현저해 국민경제를 저해하는 경우’로 확대

◆ [2206338] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 1210)

○ (발의 이유) 현행 ‘근로기준법’은 사용자가 아닌 고객, 도급인, 노무 제공자, 예술인 등 제3자에 의한 ‘직장 내 괴롭힘’ 등에 대해서는 규정하지 않고 있어, 제도의 보완이 필요하다는 지적 제기

○ (주요 내용) ① 직장과 이해관계가 있는 도급인, 고객 등이나 사업주의 4촌 이내의 친족이 법률상 또는 사실상의 지위를 이용해 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 ‘제3자에 의한 괴롭힘’으로 규정하고 금지

② 사용자가 ‘제3자에 의한 괴롭힘’에 대해서도 사실 확인을 위한 조사 등 다른 ‘직장 내 괴롭힘’에 대한 조치와 같은 조치를 하도록 규정

③ ‘산재보험법’ 상의 노무제공자 또는 ‘예술인 복지법’ 상의 예술인에게도 ‘직장 내 괴롭힘 금지’ 조항 적용

◆ [2206351] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(정혜경 의원(진), 1210)

○ (발의 이유) 현행법(남녀고용평등법 제13조)은 사업주에게 매년 성희롱 예방교육을 실시하도록 규정하고 있으나, 일용직 근로자를 채용하는 경우가 많은 건설업 사업장 등에는 예방교육을 받지 못하고 근로하는 경우가 많다는 지적 제기

○ (주요 내용) 건설업의 사업주가 건설 일용근로자를 채용할 때에는 그 근로자에 대해 성희롱 예방교육을 ‘매달’ 실시하도록 의무 부여

◆ [2206382] '자본시장법' 일부개정법률안(민병덕 의원(민), 1211)

- (발의 이유) 현행법(자본시장법 제165조의6)은 주권상장법인이 '신기술의 도입, 재무구조의 개선 등 회사의 경영상 목적을 달성하기 위해 필요한 경우' 등 제한된 경우에 한해 특정한 자에게 신주인수의 청약 기회를 부여하고 있음. 최근 주권상장법인이 물적 분할을 공시하는 경우 주가가 하락하여 소액주주들이 피해를 입는 경우가 발생하고 있으나, 현행 '자본시장법'은 물적 분할의 경우에는 주주에게 신주인수권을 부여하고 있지 않아 소액주주의 손실을 보전할 방법이 없다는 지적 제기
- (주요 내용) 분할로 설립되는 회사를 증권시장에 상장시키기 위해 신주를 모집하는 경우, 모집하는 신주의 50% 이상을 분할되는 회사의 소액주주들에게 우선 배정하도록 의무 부여

◆ [2206392] '근로기준법' 일부개정법률안 등 11건(박해철 의원(민), 1211)

- (발의 이유) 현행 '근로기준법' 등 노동관계 법령에서는 '근로'와 '노동'을 혼용하고 있으나, 보편적·가치중립적 용어인 '노동'으로 통일할 필요성 제기
- (주요 내용) '근로기준법' 등 노동관계 법령에서 '근로'라는 용어를 '노동'으로 변경하고, 법 제명도 '노동기준법' 등으로 변경

○ 국회동향

◆ 본회의(12.10)

- 국회는 2024년도 정기국회 마지막 날 본회의를 개최해, 내년도 예산안과 부수법률안 등을 처리
 - 기존 정부안에서 야당이 감액한 예산안이 그대로 통과되었으며, 부수법률안 중 상속세 최고세율을 인하(50% → 40%)하는 내용의 '상속세 및 증여세법'은 부결

◆ 국민의힘 원내대표 선출(12.12)

- 국민의힘은 권성동 의원(5선 강원 강릉시)을 신임 원내대표로 선출
 - ※ 추경호 前 원내대표는 12.7 사퇴

○ 판례동향

◆ 정년도달에 따라 근로관계가 당연종료 되었는지를 판단할 때 적용되는 정년 ; 대법원 2024. 11. 20. 선고 2024두41038 판결

정년도달에 따라 근로관계가 당연종료 되었는지 판단할 때 당연종료 여부가 다투어지는 시점에 유효한 정년을 기준으로 판단해야 하고 소급하여 적용되는 정년을 기준으로 판단할 수 없다.

<p>사실관계</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A법인은 장애인 등 사회적 약자의 자활을 지원하고 이들의 권익 보호와 복지 증진에 기여함을 목적으로 설립되어 사회복지사업을 영위하는 법인이고, B는 2017. 3. 7. A법인에 3개월간 장년 인턴으로 입사하였다가 2017. 6. 7. A법인과 근로계약을 체결하고 C센터 센터장으로 근무한 자임. ○ 2012. 11. 1. 제정된 A법인의 취업규칙은 55세가 되는 해의 마지막 날을 정년퇴직 연령으로 규정하였는데, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 ‘고령자고용법’) 제19조에 의하여 2017. 1. 1.부터 A법인의 정년은 60세가 되었고, B는 60세 정년에 도달한 후에도 계속 A법인에 근무하였음. ○ A법인은 B를 제외한 나머지 근로자들로부터 동의서를 받아, 2020. 9. 7. 정년을 64세에 도달한 날로 하고 그 시행일을 2020. 9. 8.로 하는 것으로 취업규칙을 개정하였고(이하 ‘개정 취업규칙’), A법인의 이사회는 개정 취업규칙의 시행일 이후인 2022. 3. 24. 이를 추인하는 심의·의결을 하였음. ※ A법인의 정관은 제·규정의 제정 및 개정에 관한 사항을 이사회의 심의·의결 사항으로 하고(제26조 제2호), 법인의 운영과 관계된 규정의 제·개정은 이사회의 의결을 거쳐야 한다고 정하고 있음(제41조 제1항). ○ A법인은 2021. 6. 14. B에게 정년인 64세가 되는 2021. 6. 25.자로 근로관계가 종료된다고 통보하였고, 2021. 6. 25. B를 정년퇴직 처리하였음. <div data-bbox="438 1523 1388 1668"> <p>2012. 11. 1. 2017. 1. 1. 2017. 6. 7. 2020. 9. 8. 2021. 6. 14. 2021. 6. 25. 2022. 3. 24.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; text-align: center;"> <div>개정 전 취업규칙 (정년 55세)</div> <div>고령자고용법 시행 (정년 60세)</div> <div>B와 근로계약 체결 (만 59세)</div> <div>개정 취업규칙 (정년 64세)</div> <div>B 근로관계 종료통보</div> <div>B 정년퇴직 처리</div> <div>개정 취업규칙 추인 이사회 의결</div> </div> </div> <ul style="list-style-type: none"> ○ B는 A법인과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결할 때 이미 59세였고, 당시 회사 정년은 55세로 정년이 지난 상태였으므로 정년의 제한을 받지 않는 근로자라고 주장하였음. ○ 또한, B는 개정 취업규칙이 불이익한 변경에 해당함에도 근로자들의 집단적 동의를 받지 않았고, A법인의 정관에서 정한 이사회 의결도 거치지 않았으므로 무효인바, 무효인 개정 취업규칙상 정년 조항에 근거한 이 사
-------------	--

	<p>건 정년퇴직 처리는 부당하다고 주장함.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 그러나, A법인은 개정 취업규칙이 적법한 절차를 거쳐 개정되었고, 이사회 의결 절차는 내부적인 절차에 불과하므로 이사회 의결을 거치지 않더라도 취업규칙의 효력에는 영향이 없으므로 개정 취업규칙에 따른 정년 조항은 B에게도 적용되는바, 정년의 도달로 근로관계가 종료되어 해고가 아니라고 주장함. ○ (노동위원회) 서울지방노동위원회는 B는 정년이 도래함에 따라 당연퇴직 되었으므로, 이 사건 정년퇴직 처리는 해고에 해당하지 않음을 이유로 구 제신청을 기각하였고 중앙노동위원회도 같은 취지로 B의 재심 신청을 기각하였음. ○ (1심) 정년을 64세로 변경한 개정 취업규칙은 B가 정년퇴직 처리된 날에는 아직 효력이 발생하지 않은 상태였으므로 개정 취업규칙이 적용되지 않는다고 보아 부당해고에 해당한다고 판단하였음. ○ (원심) 취업규칙을 개정해 64세로 연장한 것을 불이익한 변경이라고 볼 수 없고, 이사회가 개정 취업규칙을 소급해 시행하기로 심의·의결했으므로 개정 취업규칙은 유효하게 시행되었는바, 정년에 도달함으로써 근로관계가 당연종료 되었다고 판단하였음.
<p>판결요지</p>	<p>■ 관련 법리</p> <div style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>대법원 2004. 7. 22. 선고 2002다59702 판결, 대법원 2019. 11. 14. 선고 2018다200709 판결 등 참조</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • 취업규칙의 개정에 이사회 의결 등 사용자 내부의 절차가 필요한 경우에 반드시 이러한 사용자 내부의 절차를 거친 다음에야 근로기준법 제94조가 정하는 집단적 동의를 얻어야 하는 것이라고는 할 수 없고, 집단적 동의가 있는 후 이사회 의결이 있었다면 그 이사회 의결 당시부터 취업규칙이 적법하게 개정된 것이라고 보아야 한다. • 근로기준법 제94조가 정하는 집단적 동의는 취업규칙의 유효한 변경을 위한 요건에 불과하므로, 취업규칙이 집단적 동의를 받아 근로자에게 불리하게 변경된 경우에도 근로기준법 제4조가 정하는 근로조건 자유 결정의 원칙은 여전히 지켜져야 한다. 따라서 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없다. 이 경우에도 근로계약의 내용은 유효하게 존속하고, 변경된 취업규칙의 기준에 의하여 유리한 근로계약의 내용을 변경할 수 없으며, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다. <div style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>대법원 2003. 12. 12. 선고 2002두12809 판결</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • 근로자가 정년이 지난 후에도 사용자의 동의 아래 기간의 정함이 없이 사용자와의 근로관계를 계속 유지하여 왔다면, 사용자는 특별한 사정이 없는 한 단순히 당해 근로자가 정년이 지났거나 고령이라는 이유만으로 근로관계를 해지할 수는 없고, 당해 근로자를 해고하기 위해서는 근로기준법 제23조 제1항 소정의 정당한 이유가 있어야 한다. <p>■ 판결 요지</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 이미 기존 취업규칙상 정년이 지난 상태에서 기간의 정함이 없는 근로계

약을 체결하였으므로 정년의 제한을 받지 않는지 (소극) - 원심 인용

- 이 사건 2017. 6. 7.자 근로계약 체결 당시 A법인의 기존 취업규칙 제52조 제1항이 정년을 '55세가 되는 해의 마지막 날'로 정하고 있었던 사실, 근로계약에서 계약기간에 관하여 '기간의 정함 없음'으로 약정한 사실은 인정됨.
- 그러나 ① 고령자고용법 제19조에 의하면, 위 기존 취업규칙에도 불구하고 2017. 6. 7.경 A법인 소속 직원의 정년은 만 60세라 할 것인바, A법인에게 고령자고용법 제19조가 적용된 2017. 1. 1.(A법인은 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업장이므로, 부칙 제2호에 따라 2017. 1. 1.부터 제19조가 적용) 이후에는 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 취업규칙은 위 규정에 위반되는 범위에서 효력이 없다 할 것이므로, A법인의 기존 취업규칙상 정년 조항은 무효이고, A법인 소속 직원의 정년은 만 60세라고 보아야 함.

고령자고용법

제19조(정년)

- ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.
- ② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.

- ① 결국 위 당시 B는 아직 정년에 도달하지 않은 상태였던 점, ② 당시 A법인은 위와 같은 사정을 잘 알고 있었고, 오히려 이를 연장하고자 계획하였으며, 그 결과 2020. 9. 7. 취업규칙을 개정함으로써 '만 64세에 도달한 날'을 정년으로 정한 점, ③ A법인이 B의 장년 인턴기간 3개월이 종료되었음에도 2017. 6. 7. B와 다시 정규직 근로계약을 체결한 것은 고용노동부의 장년고용지원금 사업에 따른 것인 점, ④ 위 당시 A법인은 고용노동부의 시행지침에 첨부된 표준 근로계약서 서식을 그대로 사용하였고, 이에 계약기간이 위 서식상 부동문자 그대로 '기간의 정함 없음'으로 기재되었던 점, ⑤ 그런데 위 근로계약서상 '기간의 정함 없음'이라는 것은 기간제 근로계약이 아닌 정규직 근로계약이라는 것을 의미할 뿐, 이를 정년을 배제하는 의미라고 볼 수 없는 점, ⑥ 무엇보다도 '정년의 제한을 받지 않는다'는 것은 사실상 '종신계약'을 의미하게 되는바, 특단의 사정이 없는 한 위와 같은 종신 근로관계를 인정하기는 어려운 점, ⑦ 실제로 A법인은 위 근로계약 체결 당시 B의 정년이 조만간 도래한다는 사실을 미처 제대로 인식하지 못한 상태에서, 향후 개정될 정년이 도래하면 B 역시 당연히 퇴직하는 것으로 생각하였을 뿐, B와 종신계약을 체결한 의도는 전혀 아니었던 점 등에 비추어 보면, B가 주장하는 사정 및 제출한 증거들만으로는 B를 '정년의 제한을 받지 않는 근로자'라고 보기 어렵고, 달리 이를 인정할 근거가 없음.

- 개정 취업규칙이 유효하게 시행되어 정년도달에 따라 근로관계가 당연종료 되었는지 - 파기환송

	<ul style="list-style-type: none"> - (원심의 판단) 원심은 ① 개정 취업규칙은 B를 포함한 근로자들에게 불리하게 변경된 것이 아니어서 근로자들의 집단적 동의를 받을 필요가 없고, ② A법인의 이사회가 2022. 3. 24. 개정 취업규칙을 그 규정된 시행일(2020. 9. 8.)로 소급하여 시행하기로 심의·의결하였으므로 2020. 9. 8.부터 개정 취업규칙이 유효하게 시행되었으며, ③ 개정 취업규칙상의 정년 조항보다 B에게 유리한 개별 근로계약이 존재한다고 볼 수 없다고 보아, B가 2021. 6. 25. 개정 취업규칙에 따른 64세의 정년에 도달함으로써 근로관계가 당연종료 되었다고 판단하였음. - 원심이 개정 취업규칙은 근로자들에게 불리하게 변경된 것이 아니고, 이사회에서 추인한 시행일(2020. 9. 8.)부터 소급하여 시행되며, 개정 취업규칙상의 정년 조항보다 유리한 개별 근로계약이 존재한다고 볼 수 없다고 판단한 것은 수긍할 수 있음. - 그러나 개정 취업규칙이 2020. 9. 8.부터 소급하여 시행되었다는 이유로 이 사건 정년퇴직 처리를 해고라고 볼 수 없다고 판단한 것은 다음과 같은 이유에서 수긍하기 어려움. <ul style="list-style-type: none"> ① 정년 도달에 따라 근로관계가 당연종료 되었는지 여부는 당연종료 여부가 다투어지는 시점에 유효한 정년을 기준으로 판단해야 하고 소급하여 적용되는 정년을 기준으로 판단할 수 없음. ② B가 향후 연장될 정년을 적용하지 않기로 한 근로자가 아님은 앞서 본 바와 같으므로 A법인이 취업규칙 개정을 통해 정년을 연장한다면 이는 B에게도 적용될 수 있으나 이 사건 정년퇴직 처리 당시인 2021. 6. 25. 개정 취업규칙은 이사회 심의·의결을 얻지 못하여 효력이 없는 상태였기 때문에 그 시점을 기준으로 유효하지 않은 64세 정년을 근거로 B의 근로관계가 당연종료 되었다고 볼 수 없음 ※ 다만 이사회 심의·의결이 있는 2022. 3. 24.부터는 개정 취업규칙상 64세 정년이 B에게 적용될 수 있는데, 이때는 이미 B는 64세를 초과하였고 B가 64세 정년 초과 이후에 A법인의 동의하에 근로관계를 유지한 적이 없으므로 B의 근로관계는 2022. 3. 24. 자로 당연종료 되었다고 보아야 함. - 그럼에도 원심은 개정 취업규칙이 2020. 9. 8.부터 소급하여 시행되었고 B가 2021. 6. 25. 개정 취업규칙에 따라 64세 정년에 도달하였다는 이유만으로 B와 A법인의 근로관계가 2021. 6. 25. 당연종료 되었다고 판단하였으니, 이러한 원심의 판단에는 근로관계의 당연종료에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있음.
<p style="text-align: center;">시사점</p>	<p>○ 금번 판결은 정년을 연장하는 개정 취업규칙이 추인되었다고 하더라도 정년이 초과되었는지 여부를 다투는 시점을 기준으로 개정 취업규칙은 이사의 의결을 얻지 못하여 효력이 없는 상태였는바, 정년 도달로 근로관계가 당연종료 되었는지 여부는 당연종료 여부를 다투는 시점에 유효한 정년을 기준으로 판단해야 한다고 판시하였음.</p>

	<p>- 다만, 원심은 개정 취업규칙의 효력이 발생하지 않아 정년퇴직 처리를 부당해고라고 본 1심과 달리, 이사회에서 개정 취업규칙을 시행하기로 심의·의결하여 추진하였으므로 취업규칙은 유효한바, 개정 취업규칙에 따라 정년에 도달함으로써 근로관계가 당연종료 되어 부당해고가 아니라고 판단하였음.</p> <p>○ 따라서, ① 취업규칙 변경 시 이사회 의결이 필요한 경우에는 본 사례처럼 취업규칙 효력 발생과 관련된 문제가 발생하지 않도록 취업규칙 시행일에 맞추어 사전에 이사회를 개최해서 심의·의결해야 하고, ② 취업규칙과 근로계약 사이 유리성 원칙에 따라 취업규칙이 변경되었더라도 근로자에게 유리한 개별 근로계약이 있는 경우 취업규칙 변경의 실효성이 없을 수 있으므로 근로계약도 취업규칙의 내용을 반영해서 개정해야 할 것임.</p> <div style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; text-align: center;">대법원 2019. 11. 14. 선고 2018다200709 판결</div> <ul style="list-style-type: none"> • 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없다. 이 경우에도 근로계약의 내용은 유효하게 존속하고, 변경된 취업규칙의 기준에 의하여 유리한 근로계약의 내용을 변경할 수 없으며, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다. • 그러나 근로기준법 제4조, 제94조 및 제97조의 규정 내용과 입법 취지를 고려할 때, 위와 같은 법리는 근로자와 사용자가 취업규칙에서 정한 기준을 상회하는 근로조건을 개별 근로계약에서 따로 정한 경우에 한하여 적용될 수 있는 것이고, 개별 근로계약에서 근로조건에 관하여 구체적으로 정하지 않고 있는 경우에는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건이 근로자에게 적용된다고 보아야 한다.
--	--