

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

# 2025 e경제 · 경영정책 리포트

Korea Enterprises Federation  
Weekly Newsletter



문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

## < contents >

- ▶ 정부, 「2025년 경제정책방향」 발표 (1.2)
- ▶ 산업통상자원부, 「2024년 외국인직접투자 동향」 발표 (1.6)
- ▶ 한국은행, 「2024년 11월 국제수지(잠정)」 발표 (1.8)

### ◆ 정부, 「2025년 경제정책방향」 발표 (1.2)

- 정부는 대내외 불확실성 확대에 대응해 경제를 최대한 안정적으로 관리하겠다는 목표로 ‘민생경제 회복’, ‘대외신인도 관리’, ‘통상환경 불확실성 대응’, ‘산업경쟁력 강화’를 중점으로 한 「2025년 경제정책방향」을 발표

#### [참고] 2025년 경제정책방향

정책 목표 : 대내외 불확실성 확대에 대응해 경제를 최대한 안정적으로 관리	
민생경제 회복	대외신인도 관리
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 경기보강 강화+민생 신속지원</li> <li>▪ 소비·건설 등 부문별 활력 제고</li> <li>▪ 서민 생계비 부담 경감</li> <li>▪ 취약부문 맞춤형 지원 (청년·중고령층·소상공인·취약근로자)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 금융외환시장 안정적 관리와 국제사회 소통</li> <li>▪ 자본시장 선진화</li> <li>▪ 외국인 투자(FDI) 촉진</li> <li>▪ 잠재리스크 관리</li> </ul>
통상환경 불확실성 대응	산업경쟁력 강화
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 新대외경제전략 추진</li> <li>▪ 전략적 수출 지원</li> <li>▪ 공급망 안정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 주력산업 혁신</li> <li>▪ 유망 신산업·서비스업 경쟁력 제고</li> <li>▪ 핵심인프라 확충(전력·인재 등)</li> <li>▪ 투자환경 개선 및 중소·벤처 활성화</li> </ul>

자료 : 기획재정부 「2025년 경제정책방향」(25. 1. 2)

○ **(경제성장률 전망)** 정부는 우리나라의 경제성장률을 2024년 2.1%\*, 2025년 1.8%로 전망

\* 지난 2024년 7월 전망치(2.6%) 대비 0.5%p 하향 조정

- **(소비)** 민간소비는 고물가·고금리로 인한 실질소득 감소, 이자지출 증가 등 소비 제약요인이 완화되면서 2024년 1.2%에서 2025년 1.8%로 증가세가 확대될 전망
- **(투자)** 설비투자는 첨단업종 투자수요, 통화긴축 완화 등으로 2024년 1.3%에서 2025년 2.9%로 증가세가 확대될 전망. 건설투자는 아파트 입주물량 감소 등으로 2024년 △1.5%에서 2025년 △1.3%로 감소세가 지속될 전망
- **(수출)** 수출은 반도체 업사이클 조정, 美 정책전환 등으로 2024년 8.2%에서 2025년 1.5%로 증가세가 둔화될 전망
- **(고용)** 2025년 취업자수는 생산연령인구 감소폭 확대, 경기흐름 약화 등으로 2024년(17만명 증가 전망)보다 증가 폭이 낮은 12만명 증가 전망
- **(물가)** 국제유가 등 공급측 물가상승 압력이 크지 않은 가운데 경기적 요인에 따른 압력도 제한적일 것으로 예상되어 2025년 소비자물가는 2024년(2.3%)보다 낮은 1.8%로 전망
- **(경상수지)** 수출 증가세가 둔화되겠으나, 국제유가 하락이 수입 증가를 제약하며 경상수지는 2024년 900억달러 흑자에서 2025년 800억달러 흑자로 흑자가 지속될 전망

## ◆ 산업통상자원부, 「2024년 외국인직접투자 동향」 발표 (1.6)

- 2024년 외국인직접투자(FDI, 해외→국내)는 총 147.7억달러(도착 기준)로 전년대비 24.2% 감소
- **(업종별)** 제조업은 전자·전자, 운송용 기계 등의 감소 영향으로 47.2억달러(전년대비 17.2% 감소)를 기록했으며, 서비스업은 여가·스포츠·오락, 숙박·음식점업 등의 감소 영향으로 90.3억달러(전년대비 30.9% 감소)를 기록
- **(국가별)** 일본 17.9억달러(전년대비 107.8% 증가), 홍콩 7.1억달러(113.5%), 중국 5.1억달러(66.9%), 미국 17.3억달러(△27.9%), 독일 1.5억달러(△73.0%) 등 기록

## ◆ 한국은행, 「2024년 11월 국제수지(잠정)」 발표 (1.8)

- 2024년 11월 경상수지는 93.0억달러 흑자를 기록하여 전년동월(38.9억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 54.1억달러 확대
  - ※ 경상수지 추이(억달러) : 89.7('24.7)→ 65.2(8)→ 109.4(9)→ 97.8(10)→ 93.0(11)
- 상품수지는 97.5억달러 흑자를 기록하여 전년동월(68.8억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 확대
  - ※ 상품수지는 '23년 4월(6.1억달러 흑자) 이후 20개월 연속 흑자를 기록
    - ▶ 상품수지 추이(억달러) : 83.3('24.7)→ 65.2(8)→ 104.9(9)→ 81.2(10)→ 97.5(11)

- 서비스수지는 20.9억달러 적자를 기록하여 전년동월(22.1억달러 적자) 대비 적자 규모가 축소
  - ※ 서비스수지는 2022년 5월(2.8억달러 적자) 이후 31개월 연속 적자 기록
    - ▶ 서비스수지 추이(억달러) : △23.8(24.7)→ △12.3(8)→ △22.4(9)→ △17.3(10)→ △20.9(11)
- 본원소득수지는 이자소득을 중심으로 19.4억달러 흑자를 기록하여 지난해 11월 1.2억달러 적자에서 흑자로 전환
- 이전소득수지는 3.0억달러 적자를 기록하여 전년동월(6.6억달러 적자) 대비 적자 규모가 축소

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

## < contents >

- ▶ 국회 중심의 사회적 대화 관련 실무협약이 진행중인 가운데 경사노위는 연구회 발족
- ▶ 노동계 정치투쟁에 따른 산업현장 혼란 증가 우려
- ▶ 임금을 둘러싼 판결로 인한 산업현장 혼란 증가 우려
- ▶ 노동계는 개별기업 노사관계의 정치쟁점화에 주력
- ▶ 임금교섭 타결현황

### ◆ 국회 중심의 사회적 대화 관련 실무협약이 진행중인 가운데 경사노위는 연구회 발족

- 국회 내 사회적 대화가 추진 중인 가운데 1. 10 제3차 실무협약에서 논의 의제, 운영방향 등 논의 예정

※ 노사 5단체 : (경영계)경총, 중기중앙회, 대한상의, (노동계)한국노총, 민주노총

※ 국회 내 사회적 대화를 위한 실무협약은 지난해 두 차례 진행(11. 22, 12. 27)

- 국회의장실은 국회 내 사회적 대화 개선을 위해 ① 1~2월 노사단체의 요구의제 의견 수렴, ② 2월 말~3월 초 의제 합의 추진 계획

- 국회 내 사회적 대화는 의제 선정과 관련한 노사단체 간 이견이 큰 상황

- 한편, 한국노총은 '24. 12. 3 대통령 계엄 선포 이후 사회적 대화 참여 중단을 선언했지만, 1. 8 경사노위 「인공지능(AI)과 노동 연구회」 발족식 및 1차회의에는 참여

※ 연구회는 공동좌장 2명(장지연 한국노동연구원 선임연구위원, 김덕호 경사노위 상

임위원), 경영계 및 노동계 각각 2명, 정부 2명, 전문가 9명(총 17명)으로 구성되며 10개월('25. 1. 8 ~ '25. 11. 7)간 운영될 예정

※ 연구회는 ▲인공지능 기술도입과 고용에 미치는 영향, ▲인공지능 활용과 일하는 방식의 변화, ▲일자리 창출 및 근로자 보호를 위한 법제도 개선방안, ▲AI기술 교육 및 훈련 등 인재양성 방안 등을 논의할 예정

- 한국노총은 당분간 해당 연구회 외에 경사노위 회의체 불참을 이어간다는 방침이나, 연구회 참여를 계기로 상황 변화에 따라 경사노위 복귀 논의 가능성도 있을 것으로 전망

### ◆ 노동계 정치투쟁에 따른 산업현장 혼란 증가 우려

○ 금속노조는 1. 7 「중앙집행위원회」를 개최하고 2025년 주요 사업 목표 및 투쟁 계획 논의

- 금속노조는 '정권 퇴진'을 2025년 사업목표로 설정하고 주요 사업으로 ① 노동법 전면 개정, ② 조직 확대, ③ 산별교섭 강화 등을 추진한다는 계획
- 금속노조는 정치상황에 따라 투쟁의 강도를 높여간다는 계획으로 ① 1~3월 대통령 퇴진 투쟁, ② 4~6월 조기 대선을 겨냥한 대선투쟁, ③ 7~12월 노조법 개정 정치총파업 및 입법투쟁을 전개한다는 계획

[참고] 금속노조 2025년 주요 투쟁계획

구분	주요 내용
1월~3월	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 대통령 체포 상경투쟁(1. 3~4)</li> <li>■ 2025년 금속노조 투쟁 선포식(1. 22)</li> <li>■ 민주노총 확대간부 상경투쟁(3월)</li> </ul>
4월~6월	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 임시대의원대회를 통한 대선투쟁 준비(4월)</li> <li>■ 전국노동자대회(5. 1)</li> <li>■ 고령노동자 사회적 대책 요구 투쟁(6월)</li> <li>■ 최저임금 인상 저지 투쟁(6월)</li> <li>■ 일괄 조정신청(6~7월 중)</li> </ul>
7월~12월	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 노동법 개정 정치총파업(7월)</li> <li>■ 노동법 개정 정기국회 대응 투쟁(9월)</li> <li>■ 전국노동자대회(11. 15)</li> </ul>

○ 한편, 금속노조는 2025~2027년 전략조직화 대상으로 ① 산업단지 및 외국인근로자, ② 전기·전자 사업장, ③ 조선산업으로 설정

- 금속노조는 조직화 사업을 위해 조직활동가 충원, 완하청 공동 교섭 및 투쟁, 조직화 매뉴얼 마련 등을 추진할 계획

## ◆ 임금을 둘러싼 판결로 인한 산업현장 혼란 증가 우려

- 대법원은 '24. 12. 19 전원합의체 판결을 통해 통상임금의 고정성 요건을 제외
  - ※ 금번 대법원 판결은 2013년 전원합의체에서 재직자, 최소근무일수 조건이 있으면 정기상여금도 통상임금에 해당하지 않는다는 판결을 전면적으로 변경한 것임
- 금속노조는 '24. 12. 26 '통상임금 관련 대응 지침'을 산하조직에 시달해 ① 통상임금 재산정 요구, ② 회사의 임금체계 개선 요구 거부, ③ 임금자료 확보 등을 통한 소송 준비 등을 주문
  - 이에 따라 주요 지부들은 회사에 통상임금 재산정을 요구했고, 산업현장에서는 임금체계 개편과 관련한 노사갈등 증가, 임금 관련 소송 증가 우려
- 한편, 대법원은 1. 7 복지포인트는 직접적인 근로의 대가는 아니더라도 근로와 일정한 상관관계 또는 경제적 합리성에 기한 대가관계가 인정된다며 근로소득이라고 판단해 기업들의 조세 부담 증가
  - ※ 근로소득과 근기법상 임금은 동일한 개념이 아니며 2019년 전원합의체에서 복지포인트의 임금성을 부정
- 현재 대법원에 경영성과금의 평균임금성 등 노사관계에 큰 영향을 미칠 수 있는 다수의 판결이 계류 중인 가운데 향후 노동계는 적극적인 소송으로 대응에 나설 전망

## ◆ 노동계는 개별기업 노사관계의 정치쟁점화에 주력

- 금속노조 거제통영고성하청지회는 과도한 요구를 지속하며 한화오션 본사 앞에서 천막 농성에 돌입한 가운데 정치권과의 연대를 통한 문제해결 모색
  - ※ 한화오션 협력업체 10여개사와 금속노조 거제통영고성하청지회는 '24. 12. 23부터 집단교섭 진행
- 거제통영고성하청지회는 ▲2022년 대우조선해양 불법점거 사태로 발생한 손해배상

소송 및 형사소송 취하, ▲1일 기본급 24,000원 인상, ▲상여금 300% 지급 등 요구

- 거제통영고성하청지회는 교섭 당사자가 아닌 원청기업(한화오션)과의 교섭을 주장하고 있는 가운데 환노위 야당 위원들은 1. 7 기자회견을 통해 원청기업(한화오션)과 하청노조의 교섭을 촉구

○ 금속노조 한국옵티칼하이테크지회는 회사 관계사로의 고용승계를 요구하며 '24. 1. 8부터 1년여간 고공농성을 지속해온 가운데 시민사회단체 및 정치권과의 연대를 통한 문제 해결 시도

※ 한국옵티칼하이테크는 일본 닛토덴코 그룹의 자회사로 LCD 편광 필름 등을 생산해 옴.

※ 한국옵티칼하이테크는 지난 2022년 공장 화재로 생산동 내부 및 설비가 전소됨에 따라 법인 청산 의결

- 시민사회단체들은 1. 7 기자회견을 개최해 1. 10~11 한국옵티칼하이테크지회와 함께 연대 농성을 추진할 계획을 밝히며 쟁점화 시도

- 한편, 한국옵티칼하이테크지회는 '24. 12. 3 우원식 국회의장 및 야당 의원들과 간담회에서 국회 차원의 문제해결 요청

## ◆ 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. 8 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
8	포스코	제조	12.27	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급(Base-up) 10만원 인상</li> <li>· 경영목표 달성 동참 격려금 300만원(전통시장 상품권 50만원 포함) 지급</li> <li>· 노사화합 격려금 300만원 지급 등</li> </ul>
7	신한은행	서비스	12.27	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 임금 2.8%~3.5%* 인상</li> <li>· * 직군별 임금인상률로 일반직 2.8%, RS직 3.0%, 사무직군 3.5%</li> <li>· 경영성과급 기본급의 280%(현금 230%+주식 50%) 지급 등</li> </ul>
6	HD현대미포	제조	12.2	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 13만원 인상(호봉승급분 포함)</li> <li>· 격려금 470만원 지급 등</li> </ul>
5	HD현대중공업	제조	11.27	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 13만원 인상(호봉승급분 포함)</li> <li>· 격려금 470만원(상품권 50만원 포함) 지급</li> <li>· 설·추석 귀향비 인상(각 50만원→70만원) 등</li> </ul>
4	SK하이닉스	제조	10.29	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결 [전임직(생산직) 노조]</li> <li>· 임금 5.7% 인상</li> <li>· 격려금 450만원 지급</li> <li>· 배우자 출산휴가 자녀 수와 관계없이 25일(3회 분할) 지원</li> <li>· 장기 근속 휴가 확대(7일→10일) 등</li> </ul>
3	한화오션	제조	10.13	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 11만 7,404원 인상</li> <li>· 타결 일시금 및 상생격려금 370만원 지급 등</li> </ul>
2	르노코리아	제조	10.11	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 8만원 인상</li> <li>· 신차 출시 격려금 300만원 지급</li> <li>· 변동 PI 최대 100%(약 200만원) 지급</li> <li>· 스페셜 인센티브 250만원 지급 등</li> </ul>
1	기아	제조	10.10	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ('24년) 임단협 타결</li> <li>· 기본급 11만 2,000원 인상(호봉승급 포함)</li> <li>· 경영성과금(기본급의 300%+1,000만원) 지급</li> <li>· 창립 80주년 기념 격려금(기본급의 100%+280만원) 지급</li> <li>· 특별성과격려금(기본급의 100%+500만원) 지급</li> <li>· 재래시장 상품권 20만원 지급 등</li> </ul>

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

## < contents >

### ○ 법안동향

- ▶ [2207230] ‘국민연금법’ 일부개정법률안(김선민 의원(조), 1.3)
- ▶ [2207267] ‘고용산재보험료징수법’ 일부개정법률안(안호영 의원(민), 1.6)
- ▶ [2207289] ‘기간제법’ 일부개정법률안(김예지 의원(국), 1.7)

### ○ 국회동향

- ▶ 본회의(1.8)
- ▶ 환노위 전체회의(1.9)

### ○ 판례동향

- ▶ 근무시간 중 상습적으로 자택 채류 등 사적활동을 한 영업사원에 대하여 현장조사를 통해 증거를 확보하여 해고한 것이 정당한지 여부(긍정) ; 서울고등법원 2024. 11. 8. 선고 2023나 2010106 판결

### ○ 법안동향

#### ◆ [2207230] ‘국민연금법’ 일부개정법률안(김선민 의원(조), 1.3)

- (발의 이유) 현행 ‘국민연금법’상 보험설계사 등 특수형태근로종사자는 사업장가입자가 아닌 지역가입자로서 연금보험료 전액을 본인이 부담하는 상황
- (주요 내용) ‘산재보험법’상 노무제공자의 경우, ‘국민연금법’ 적용 시 근로자로 간주

◆ [2207267] ‘고용산재보험료징수법’ 일부개정법률안(안호영 의원(민), 1.6)

- (발의 이유) 현행법(고용산재보험료징수법 제15조 등)은 사업주가 해당 사업 근로자의 안전보건을 위해 재해예방활동 등을 실시하도록 하고, 이에 대해 고용노동부장관의 인정을 받은 경우 감면된 보험요율(산재예방요율)을 적용하고 있음. 그러나 재해예방활동 인정 기간 중 중대재해가 발생한 경우에도 감면된 보험요율을 적용하고 있어, 중대재해 발생 시 보험료를 다시 산정하도록 개정할 필요성 제기
- (주요 내용) 재해예방활동 인정기간 중 중대재해가 발생한 경우, 산재예방요율 적용을 취소하고 보험료를 다시 산정해 부과

◆ [2207289] ‘기간제법’ 일부개정법률안(김예지 의원(국), 1.7)

- (발의 이유) 현행법(기간제법 제4조 등)은 사용자가 2년 이내의 범위 내에서 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하고, ‘국민체육진흥법’에 따른 선수 등의 경우에는 2년을 초과해 사용할 수 있도록 예외를 두고 있음. 그러나 ‘장애인예술인’의 경우 예외 사유에 해당하지 않아, 지속적인 활동에 어려움을 겪고 있다는 지적 제기
- (주요 내용) 사용자가 ‘2년을 초과해 기간제근로자를 사용할 수 있는 사유’에 ‘장애인예술인과 근로계약을 체결하는 경우’를 포함

○ 국회동향

◆ 본회의(1.8)

- 국회는 본회의에서 ‘국회증언감정법’(국회 소환에 따른 기업인 출석 및 영업비밀 등 자료 제출 의무화) 등 재의요구권이 행사된 8개 법률안\*에 대한 재표결을 진행했으나, 전부 부결
- ※ 쌍특검법, 농업4법, 국회증언감정법, 국회법 개정안

◆ 환노위 전체회의(1.9)

- 환노위는 전체회의를 개최해 고용노동법안 69건·환경법안 51건을 각각 소위원회에 회부하고, 야당 단독으로 쿠광 및 대우위나아그룹에 대한 청문회(1.21) 실시계획\*을 채택

\* (쿠팡) 택배노동자 심야노동 등 근로조건 개선 관련 / (대우위니아그룹) 임금체불 관련

[환노위 전체회의(1.9) 상정 주요 법안 내용]

법안	주요 내용
근로기준법 개정안	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 동일가치노동에 대해 동일임금 적용 (박홍배의원안 등)</li> <li>• 5인 미만 사업장에 대해 근로기준법 확대 적용 (김태선의원안)</li> <li>• 국가첨단전략산업 업종 중 연구개발 등 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자의 근로시간은 '대통령령으로 정하는 절차와 기준'에 따라 별도로 정할 수 있음을 명시 (고동진의원안)</li> <li>• 포괄임금계약 체결 금지 (이용우의원안 등)</li> <li>• 타인에게 노무를 제공하는 사람은 모두 근로자로 추정 (이용우의원안)</li> <li>• 근로시간이 4시간인 근로일의 경우, 근로자가 사용자에게 휴게시간을 이용하지 않을 것을 청구하면 사용자는 휴게시간을 부여하지 않을 수 있음을 명시 (임이자의원안)</li> </ul>
고령자고용법 개정안	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 법정 정년을 現 '60세' → '65세'까지 단계적으로 연장 (박해철의원안)</li> <li>- 2027년까지 63세 / 2032년까지 64세 / 2033년부터 65세</li> </ul>
노동조합법 개정안	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '근로시간면제 한도(상한)'를 '근로시간면제 기준(하한)'으로 개정하고, '근로시간면제 한도를 초과하는 단체협약 또는 사용자의 동의'를 무효로 하는 기존의 내용을 삭제 (정혜경의원안)</li> </ul>
일하는 사람 기본법안	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '일하는 사람'을 '고용상의 지위나 계약의 형식에 관계 없이 일터에서 다른 사람을 위해 자신이 직접 일하고 이를 통해 보수를 받는 사람'으로 정의</li> <li>• '일하는 사람'이 산재보험·고용보험 등 사회보험에 가입할 권리가 있음을 명시하고, 사업자가 해당 사회보험에 드는 비용을 부담하도록 의무 부여</li> <li>• '일하는 사람'의 '성·국적·신앙·계약 유형 등으로 차별받지 않을 권리' 등을 규정</li> <li>• 사업자가 '일하는 사람'에게 매년 15일 이상의 휴식일을 보장하도록 의무 부여 등 (이상 이용우의원안)</li> </ul>

## ○ 판례동향

### ◆ 근무시간 중 상습적으로 자택 체류 등 사적활동을 한 영업사원에 대하여 현장조사를 통해 증거를 확보하여 해고한 것이 정당한지 여부(긍정) ; 서울고등법원 2024. 11. 8. 선고 2023나2010106 판결

회사의 채용행위는 영업직 근로자의 근태 확인 및 증거 확보 등을 위하여 필요하고 부득이한 것이었음을 인정할 수 있고, 목적의 정당성, 수단·방법의 보충성과 상당성 등을 고려할 때 근로자가 수인하여야 하는 범위 내에 속한다고 할 것이므로, 이러한 회사의 채용행위가 위법하다고 단정할 수 없으며 해고는 정당하다.

<p><b>사실관계</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ A사는 각종 차량의 제조·판매업 등을 목적으로 하는 회사이고, B는 2002년 말 A사에 입사하여 2003년부터 2020년경까지 차량 판매 영업사원으로 근무한 근로자임.</li> <li>○ 2020년 2월 말 A사의 본사 감사실로 B의 근무지 이탈 및 자택 체류 사실에 대한 익명 제보가 접수되었고, 곧이어 해당 내용은 A사의 판매조직에 관한 감사를 담당하는 C팀으로 전달되었음.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이후 C팀은 2020. 3. 9.부터 2020. 4. 17.까지 B의 ‘근무시간(평일 8:30부터 17:30까지) 중 상습적인 자택체류 등 비위행위’에 관한 현장조사를 실시하였고, 조사결과 B가 당직일을 제외한 영업일에 하루도 빠짐없이 평균 약 3시간 30분을 자택에 체류한 것을 확인하였음.</li> </ul> </li> <li>○ A사 취업규칙은 회사의 허가 없이 근무시간 중 회사 업무에 관련 없는 일을 하지 말 것, 소속장의 허가 없이 자기 근무지를 함부로 이탈하지 말 것 등을 복무규율로 정하면서, ‘근무태도나 근무성적이 극히 불량하고 개선의 여지가 없다고 판단되는 자’ 및 ‘취업규칙상 복무규율을 위반한 자로 그 정도가 중하다고 인정되는 자’를 징계하고 사유로 정하고 있음.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- A사 노사가 체결한 단체협약에는 ‘조합원에 대해 사찰하지 않으며, 업무감사 시 법적 허용 범위 내에서 수행한다’는 조합원 보호 조항이 있고, A사 국내영업본부와 A사 노동조합 판매위원회가 2014. 11. 28. 한 합의에는 ‘A사는 근태와 관련한 업무감사결과를 징계만을 목적으로 하지 않는다’는 내용이 있음.</li> <li>- 한편, A사는 2010년경부터 2020년경까지 여러 차례 각 지점에 자택체류 및 사적활동을 금지한다는 내용의 협조전을 보내는 등 근무기강 확립을 위한 지침을 공지한 바 있음.</li> </ul> </li> <li>○ A사는 ① 상습 근태불량 및 근무지 무단이탈, ② 근무시간 중 사적활동, ③ 기타 회사 지침 위반을 사유로 B를 징계 해고하였음. B는 이에 불복해 부당해고 구제신청을 제기하였으나 지방노동위원회 및 중앙노동위원회에서 모두 기각 판결을 받음.</li> <li>○ 이후 B는 A사가 자신을 몰래 감시해 증거를 수집한 것은 위법사찰이며, 위법하</li> </ul>
--------------------	--

	<p>게 채증한 증거는 비위행위를 증명할 증거로 삼을 수 없으므로 해고에 정당한 사유 없다고 주장하며 해고 무효 확인 소송을 제기함.</p> <p>○ A사는 B의 비위행위는 현장조사 절차의 위법 여부와 무관하게 객관적 자료 및 본인 진술에 의해 명확히 인정되는 점 및 현장조사 외에는 영업직 근로자들의 근무태도를 확인할 수 있는 방법이 없는 점 등을 들어 이 사건 해고가 정당하다고 주장함.</p> <p>○ 원심은 A사의 채증행위는 B의 근태확인 및 증거 확보 등을 위해 필요하고 부득이한 것이었으며, 설령 이로 인해 B의 초상권 등이 침해당하는 결과가 초래되었다고 하더라도 목적의 정당성, 수단·방법의 보충성과 상당성 등을 고려할 때 B가 수인해야 하는 범위 내에 속한다고 할 것이어서 위법하다고 단정할 수 없는 점 등을 이유로 이 사건 해고가 정당하다고 판단함.</p>
<p><b>판결요지</b></p>	<p>■ 관련 법리</p> <div data-bbox="411 840 1388 896" style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>대법원 2021. 4. 29. 선고 2020다227455 판결 등 참조</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 사람은 누구나 자신의 얼굴 그 밖에 사회통념상 특정인임을 식별할 수 있는 신체적 특징에 관해 함부로 촬영되거나 그림으로 묘사되지 않고 공표되지 않으며 영리적으로 이용되지 않을 권리를 갖는다. 이러한 초상권은 헌법 제10조 제1문에 따라 헌법적으로도 보장되고 있는 권리이다. 또한 헌법 제10조는 헌법 제17조와 함께 사생활의 비밀과 자유를 보장하는데, 개인은 사생활이 침해되거나 사생활이 함부로 공개되지 않을 소극적인 권리뿐만 아니라 고도로 정보화된 현대사회에서 자신에 대한 정보를 자율적으로 통제할 수 있는 적극적인 권리도 가진다. 그러므로 초상권, 사생활의 비밀과 자유에 대한 부당한 침해는 불법행위를 구성하고 위 침해는 그것이 공개된 장소에서 이루어졌다거나 민사소송의 증거를 수집할 목적으로 이루어졌다는 사유만으로는 정당화되지 않는다.</li> <li>• 개인의 사생활과 관련된 사항의 공개가 사생활의 비밀을 침해하는 것이더라도, 사생활과 관련된 사항이 공공의 이해와 관련되어 공중의 정당한 관심의 대상이 되는 사항에 해당하고, 공개가 공공의 이익을 위한 것이며, 표현내용·방법 등이 부당한 것이 아닌 경우에는 위법성이 조각될 수 있다. 초상권이나 사생활의 비밀과 자유를 침해하는 행위를 둘러싸고 서로 다른 두 방향의 이익이 충돌하는 경우에는 구체적 사안에서 여러 사정을 종합적으로 고려한 이익형량을 통하여 침해행위의 최종적인 위법성이 가려진다. 이러한 이익형량과정에서 첫째, 침해행위의 영역에 속하는 고려요소로는 침해행위로 달성하려는 이익의 내용과 중대성, 침해행위의 필요성과 효과성, 침해행위의 보충성과 긴급성, 침해방법의 상당성 등이 있고, 둘째, 피해이익의 영역에 속하는 고려요소로는 피해법익의 내용과 중대성, 침해행위로 피해자가 입는 피해의 정도, 피해이익의 보호가치 등이 있다. 그리고 일단 권리의 보호영역을 침범함으로써 불법행위를 구성한다고 평가된 행위가 위법하지 않다는 점은 이를 주장하는 사람이 증명하여야 한다.</li> </ul> <div data-bbox="411 1736 1388 1792" style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>대법원 2012. 9. 27. 선고 2010다99279 판결 등 참조</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자에게 징계사유가 있어 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가는 원칙적으로 징계권자의 재량에 맡겨져 있는 것이므로, 그 징계처분이 위법하다고 하기 위해서는 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하고, 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃은 처분이라고 하려면 구체적인 사례에 따라 직무의 특성, 징계의 사유가 된 비위사</li> </ul>

실의 내용과 성질 및 징계에 의하여 달성하려는 목적과 그에 수반되는 제반 사정을 참작하여 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되는 경우라야 한다.

#### 대법원 2014. 11. 27. 선고 2011다41420 판결 등 참조

- 근로자에 대한 해고는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 정당하다고 인정되고, 사회통념상 해당 근로자와 고용관계를 계속할 수 없을 정도에 이르렀는지 여부는 해당 사용자의 사업 목적과 성격, 사업장의 여건, 해당 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하되, 근로자에게 여러 가지 징계혐의 사실이 있는 경우에는 징계사유 하나씩 또는 그중 일부의 사유만을 가지고 판단할 것이 아니고 전체의 사유에 비추어 판단하여야 하며, 징계처분에서 징계사유로 삼지 아니한 비위행위라도 징계종류 선택의 자료로서 피징계자의 평소 소행과 근무성적, 해당 징계처분 사유 전후에 저지른 비위행위 사실 등은 징계양정을 하면서 참작자료로 삼을 수 있다.
- 그리고 여러 개의 징계사유 중 일부가 인정되지 않더라도 인정되는 다른 일부 징계사유만으로도 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한 경우에는 그 징계처분을 유지하여도 위법하지 아니하다.

#### ■ 판결 요지

##### ○ 징계 절차의 적법성 (적극)

- B 및 A사 노동조합 지회장은 단체협약에 따른 소명 및 변론의 기회를 충분히 보장받았다고 봄이 타당하며, 이 사건 해고에 징계위원회 개최 기한 또는 인사부서 통보 기한에 관한 단체협약 및 징계위원회 시행세칙의 규정을 위반한 절차상 하자는 없음.

##### ○ 징계 사유의 존재 (적극)

###### 가. 회사의 현장조사가 '불법채증'인지 여부

- A사의 현장조사는 B의 초상권 및 사생활의 비밀과 자유의 보호영역을 침범한 것이라고 평가할 여지가 있는바, 'B의 비위행위에 대한 제보가 있었는지 여부'는 A사의 현장조사가 정당한 업무감사에 해당하는지 아니면 위법한 조합원 사찰에 해당하는지를 판단하는 중요한 기준이 됨.
- 제보와 관련한 녹음파일, 보고문서 등이 존재하지 않아 익명제보의 존재에 관한 의문이 들기는 하나, 관련 직원들의 증언이 구체적인 점, B가 해고의 부당성을 본격적으로 주장하기 전부터도 C팀은 '본사 감사실로 들어온 익명 제보'를 감사의 단서로 일관성 있게 언급한 점, A사의 감사부서 업무가 비밀스럽게 진행되어 온 특성 및 C팀에 부여된 제보 관련 판단 재량 등을 종합하면 녹음파일, 보고문서 등이 없다는 이유만으로 제보가 없었다고 보기 어려움.

- 따라서 A사의 채증행위는 B의 근태확인 및 증거확보 등을 위해 필요하고 부득이한 것이었음이 인정되며, 설령 이로 인해 B의 초상권 등이 침해당하는 결과가 초래되었더라도 이는 그 목적의 정당성, 수단·방법의 보충성과 상당성 등을 고려할 때 B가 수인해야 하는 범위 내에 속한다고 할 것이어서, A사의 채증행위가 위법하다고 단정할 수 없음.

- ① A사와 영업직 직원들 간 근로관계는 주로 지점 밖에서 이루어지는 영업활동을 A사가 일일이 통제·감시하지 않더라도 성실하게 하리라는 고도의 신뢰에 기초함. 실제로 A사는 B에게 2017년부터 2019년까지 매년 8,000만 원 이상의 적지 않은 임금을 지급하였는바, 이는 성실한 영업활동을 당연한 전제로 하여 지급된 금액임.
- ② A사 노사 간 체결한 단체협약에 의하면 회사는 영업직 직원들의 판매 실적 부진을 이유로는 징계나 전보 등을 할 수 없고, 판매능력 향상을 위한 별도 교육도 실시할 수 없음. 만일 영업직 직원들이 이를 이용하여 영업활동을 태만히 한다면 회사는 막대한 손해를 볼 수밖에 없게 됨. 결국 영업직 직원들이 근무시간 중 자택에 체류하는 등의 방법으로 영업활동을 태만히 하였는지 여부에 관하여, 회사로서는 자택출입 등 모습을 직접 촬영하는 방법 외에는 객관적인 증거자료를 확보할 다른 현실적인 방법이 없음.
- ③ A사는 B가 근무시간 중 상습적으로 자택에 체류한다는 제보를 받아 현장조사를 통한 증거 수집에 나아간 것으로 보이는바, 달리 B를 몰아내려는 의도에서 표적 조사를 실시한 것이라고 의심할 만한 정황이 없음.
- ④ A사 취업규칙에 의하면 B는 근무시간 중 성실하게 영업활동을 할 의무가 있고 회사업무와 관련 없는 일을 해서는 안 됨. 따라서 B가 근무시간 중 영업활동을 하지 않고 자택에 체류하는지 여부는 사용자의 정당한 관심사에 속하고, ‘근무시간 중 어디에서 무슨 활동을 하는지’가 전적으로 사생활의 영역에 속한다고 단정하기도 어려움.
- ⑤ B의 아파트 주차장은 누구나 자유롭게 출입이 가능한 공개장소로, 회사는 B의 내밀한 생활관계까지 탐지하지 않고 B의 자택출입 사실을 증명하기 위해 공동현관과 B의 차량만을 촬영하였는바, 이와 같은 현장조사는 B의 비위행위에 대한 제보의 진위를 파악하기 위해 필요한 범위 내에서만 이루어졌다고 봄이 타당함.
- ⑥ 위와 같이 A사의 현장조사는 제보의 진위를 파악하기 위해 필요한 범위 내에서 상당한 정도의 방법을 이용하여 이루어진 것으로 보이는바, 이를 두고 단체협약에서 금지하는 근로자인 B에 대한 일상적인 감시, 즉 ‘사찰’이 행해진 것이라고 볼 수 없음.
- ⑦ B의 중대한 비위사실을 ‘지점장의 호출 및 면담’으로 적발하거나 예방할 수 있었다고 보기는 어려우며, 해당 방법으로는 B가 근무지 이탈 행위를 스스



로 인정하지 않는 이상 징계사유를 증명하기 어렵고, 다른 근로자에 대한 일반예방적 효과도 기대할 수 없음.

- ⑧ 디지털 장비 등을 이용하여 근무지 이탈 의혹이 있는 근로자의 위치를 추적하는 방식은 불법성이 짙은바, 증명책임이 있는 사용자가 근무지를 이탈하는 근로자에 대한 징계사유 존부를 판단·증명하기 위해 **현장조사보다 근로자에 대한 기본권 제한이 더 적은 방식의 대안을 생각하기 어려움.**
- ⑨ 따라서 사용자로서는 근로자의 근무지 이탈 비위 의혹이 사실인지 판단하기 위하여 근로자가 보고한 근무내역이 사실인지, 그 증빙이 꾸며낸 것이 아닌지를 다시 **현장조사 등의 방법으로 객관적으로 검증할 필요가** 있을 수 있음.
- ⑩ B는 A사의 채증행위가 형법상 건조물침입죄를 구성하고, 개인정보보호법 위반에도 해당한다고 주장하나, 앞서 본 사정에 비추어 볼 때 이를 **위법행위에 해당한다고 단정하기 어려우며**, D경찰서장은 B가 현장조사 직원을 경찰에 주거침입 및 개인정보보호법 위반 혐의로 고소한 건에 대하여 2024. 1. 31. **불송치(혐의없음) 결정**을 한 바 있음.

**나. A사의 현장조사 행위가 ‘2014. 11. 28.자 노사합의’ 위반인지 여부**

- A사가 B의 자택체류 사실을 현장에서 적발한 즉시 계도·경고 조치를 하지 않고, 장기간 현장조사를 진행한 후 해고를 한 것이 ‘2014. 11. 28.자 노사합의’에 반하여 무효라고 볼 수는 없음.
- ① 회사로서는 B에 대한 현장조사를 통하여 B의 비위행위가 어느 정도인지에 대한 확인을 마쳐야 비로소 그에 대한 조치의 수준을 결정할 수 있었을 것이므로, 회사가 B의 비위행위 중 일부분을 확인한 즉시 계도·경고 조치에 나아가지 않고 추가로 현장조사를 이어갔다는 사정만으로 이와 같은 현장조사가 ‘징계만을 목적으로’ 이루어진 것이라고 볼 수는 없음.
- ② B의 주장은 결국 ‘회사는 B의 비위행위가 계속해서 이어지더라도 비위행위의 정확한 태양에 대한 확인에 나아가서는 안 되고 먼저 계도·경고를 함으로써 시정의 기회를 주어야만 한다’는 것인바, 이는 오히려 **근로자의 비위행위에 대한 회사의 징계 재량을** 부당하게 제약하는 것임.
- ③ 그 밖에 회사가 B에 대한 징계만을 목적으로 B에 대한 표적 조사를 실시한 것이라고 의심할 만한 정황도 찾아볼 수 없음.

**다. ‘일 평균 3시간 46분’에 달하는 징계사유가 존재하는지 여부**

- A사가 제출한 동영상과 B가 진술한 내용 등을 종합적으로 고려하면 2020. 3. 9. 15:30경부터 2020. 4. 16. 16:45경까지 26일간 근무시간 중 일 평균 3시간 34분 정도를 자택에 체류하면서 자녀들의 식사준비 등 사적활동을 한 사실이 인정됨.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 따라서 이 사건 해고사유인 ① 상습 근태 불량 및 근무지 무단이탈, ② 근무시간 중 사적활동, ③ 기타 회사 지침 위반은 <b>모두 징계사유에 해당함.</b></li> </ul> <p>○ 징계재량권의 일탈·남용 여부 (소극)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ▲자택체류가 확인된 기간 및 빈도를 고려할 때 근태 불량의 정도가 중한 점, ▲근무기강 확립에 관하여 사전에 경고들이 이루어졌던 점, ▲B에게 자택체류를 해야만 할 불가피한 사정이 있었던 것으로 보이지 않는 점, ▲다른 영업직 근로자들의 근로의욕을 유지하기 위해서라도 이러한 근태 불량에 엄격하게 대처할 필요가 있는 점, ▲A사는 상당기간 근무지를 이탈한 근로자 10명 이상에 대하여 징계해고를 하였고 이는 노동위원회 및 법원에서 모두 정당한 것으로 판단된 점 등을 고려할 때 B에 대한 해고가 지나치게 가혹하여 재량권을 일탈·남용한 것이라고 보기 어려움.</li> </ul>
<p><b>시사점</b></p>	<p>○ 금번 판결은 영업직 근로자들의 근태 불량을 입증하기 위한 조사절차에 있어 <b>적법성을 인정할 수 있는 기준을 재확인함</b>으로써, 기업들이 현장조사를 진행할 때 참고할만한 법적 기준을 마련했다는 점에 의의가 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 영업직 근로자는 사무실 밖에서 업무를 수행하기 때문에 근태에 대한 회사의 직접적인 관리·감독이 어려운바, 이들의 근무 태만은 <b>주변 제보와 이를 바탕으로 한 조사를 통해서만 파악할 수 있다는 현실적 필요성</b>을 인정함.</li> <li>- <b>다만, 모든 방식의 현장조사가 적법한 것은 아니므로</b> ▲공개된 장소에서 ▲비위행위에 대한 제보의 진위를 파악하기 위해 ▲필요·최소한의 범위 내에서만 현장조사가 이루어져야 할 것임.</li> <li>- 유사 사안에 있어 조사의 적법성을 제고하기 위해서는 근무기강 확립을 위한 상시적인 지도·점검 노력, 비위 행위에 대한 일관성 있고 공정한 조치, 근태 관련 정책과 규정에 대한 면밀한 검토 및 체계적 적용 등이 뒷받침되어야 할 것으로 보임.</li> </ul> <p>○ 금번 판결이 사생활 침해 목적의 위법 사찰이 아니라고 판단함에 있어 <b>비위행위에 대한 제보가 있었는지 여부를 중요한 기준으로</b> 고려한 만큼, ▲유선 제보의 경우 녹취 파일, ▲인터넷/팩스/우편 제보 등의 경우 제보문서 및 내부 보고서 등을 통해 제보 사실과 조사 동기 등을 명확히 확인할 수 있도록 사전에 <b>제보 및 조사 프로세스를 점검</b>할 필요가 있음.</p>