

www.kef.or.kr

2025 e경제 · 경영정책 리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter





◆ 경총, 「우리나라 대졸 초임 분석 및 한일 대졸 초임 비교」 발표 (1.12)

(임금·HR 정책팀 02-3270-7395)

★ 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 ‘경총’)가 발표한 「우리나라 대졸 초임 분석 및 한일 대졸 초임 비교」에 따르면, 우리나라 300인 이상 사업체 정규직 대졸 초임은 평균 5,001만원(초과급여 제외 연 임금총액)인 것으로 나타났으며, 5인 미만 사업체 정규직 대졸 초임은 2,731만원으로 300인 이상 사업체의 54.6%에 불과해, 사업체 규모별로 임금 격차가 매우 큰 것으로 분석됨(2023년 기준).
- ① **(우리나라 대졸 초임 수준)** 우리나라 대졸 정규직 신입 근로자 초임은 평균 3,675만원으로 나타났으며, 사업체 규모별로는 300인 이상 사업체 정규직이 평균 5,001만원으로 가장 높았음(초과급여 제외 임금총액 기준).
- ② **(우리나라 대졸 초임 규모별 격차 비교)** 5인 미만 사업체 대졸 정규직 신입 근로자 초임은 300인 이상 사업체 대졸 정규직 신입 근로자 초임의 54.6% 수준(초과급여 제외 임금총액 기준)
- ③ **(한·일간 대졸 초임 금액 비교)** 대졸 초임 전체 평균(10인 이상)은 우리나라가 45,401달러, 일본이 34,794달러로 우리나라가 일본보다 30.5% 높았으며, 특히 대기업에서는 우리나라(500인 이상 사업체)가 57,568달러, 일본(1,000인 이상 기업체) 36,466달러로 우리나라가 일본보다 57.9% 높게 나타남(구매력평가 환율 기준).
- ④ **(한·일간 1인당 GDP 대비 대졸 초임 비교)** 양 국가의 1인당 GDP 대비 대졸 초임 수준(환율 무관)은, 전체 평균(10인 이상)은 우리나라가 일본보다 8.8%p 높았고, 특히 대기업에서는 우리나라(500인 이상 사업체)가 일본(1,000인 이상 기업체)보다 26.5%p 높았음.
- ⑤ **(한·일간 규모별 대졸 초임 격차 비교)** 한일간 규모별 대졸 초임 격차는 10~99인 상용직 대졸 초임을 100으로 볼 때, 일본 대기업(1,000인 이상 기업체)은 114.4에 불과한 반면, 우리나라 대기업(500인 이상 사업체)은 149.3에 달하는 것으로 분석됨.

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 한국은행, 기준금리 동결 발표 (1.16)
- ▶ 한국은행, 「경제상황 평가(2025.1월)」 발표 (1.16)
- ▶ 통계청, 「2024년 12월 및 연간 고용동향」 발표 (1.15)
- ▶ 한국은행, 「2024년 12월 수출입물가지수」 발표 (1.15)

◆ 한국은행, 기준금리 동결 발표 (1.16)

- 한국은행 금융통화위원회는 다음 통화정책방향 결정시까지 한국은행 기준금리를 현 수준(3.00%)에서 유지하여 통화정책을 운용하기로 결정

※ 한국은행은 2023년 1월(3.50%) 이후 2024년 8월까지 20개월 연속 기준금리를 3.50%로 유지했고, 2024년 10월, 11월 기준금리를 0.25%p씩 인하한 후 2025년 1월 현 수준인 3.00% 유지를 결정

- 금융통화위원회는 물가상승률의 안정세*와 가계부채 둔화 흐름이 이어지는 가운데, 예상치 못한 정치적 리스크 확대로 성장의 하방위험이 커지며 환율 변동성이 증대** 되었고, 향후 국내 정치 상황과 주요국 경제정책의 변화에 따라 경제전망 및 외환시장의 불확실성이 커진 만큼 현재의 기준금리 수준을 유지하면서 대내외 여건 변화를 좀더 점검하는 것이 적절하다고 판단하여 기준금리를 3.00%로 유지하기로 결정

* 최근 소비자 물가상승률 추이(% , 통계청) : 2.6(24.7)→ 2.0(8)→ 1.6(9)→ 1.3(10)→ 1.5(11)→ 1.9(12)

** 최근 원/달러 환율 추이(원, 매매기준율 말일 기준, 한국은행)

: 1,384.6(24.7)→ 1,335.3(8)→ 1,319.6(9)→ 1,383.3(10)→ 1,394.7(11)→ 1,470.0(12)

◆ 한국은행, 「경제상황 평가(2025.1월)」 발표 (1.16)

- 금년중 국내경제는 수출 증가세가 전년보다 크게 둔화되었으며 정치 불확실성 증대 등에 따른 심리 악화로 소비, 건설투자 등은 지난해 11월 전망에 못 미치는 성장 흐름을 나타낼 것으로 예상
- 지난해 4/4분기중 경제심리 악화 등으로 민간소비 회복세가 약화되고 건설투자 부진이 심화됨에 따라 성장세가 지난 전망을 상당폭 하회한 것으로 판단됨. 이에 따라 2024년 연간 성장률은 2024년 11월 전망치(2.2%) 수준을 하회한 것으로 추정

- 금년 상반기에는 정치 불확실성, 건설경기 위축 등으로 당초 예상보다 부진하였으며, 이후 금융여건 완화가 이어지는 가운데 국내정치 불확실성도 점차 해소됨에 따라 내수를 중심으로 개선될 것으로 예상
 - 향후 성장경로는 주요국 통상산업정책 및 주변국 대응, 국내정치 상황과 정부의 경기부양책 등과 관련한 불확실성이 높은 상황
- 올해 소비자물가 상승률은 고환율과 유가상승에 따른 상방요인과 낮은 수요압력, 정부의 물가 안정대책* 등에 따른 하방요인이 상쇄되면서 '24.11월 전망치(1.9%)에 대체로 부합할 전망
 - * 자동차 개소세 인하(상반기중), 농산물가격 안정대책(할인지원, 할당관세) 지속, 공공요금 인상요인 최소화 및 시기 분산이연 등
 - 향후 소비자물가 상승률은 연초에 2% 수준까지 높아졌다가 이후 소폭 낮아져 1%대 후반에서 등락하겠으며 하반기에는 목표수준 근방에서 움직일 것으로 예상. 근원물가도 연중 2%에 근접한 수준에서 안정된 흐름을 나타낼 전망.
 - ※ 최근 월별 소비자물가·근원물가 상승률 추이(% , 전년동월대비) :
 [소비자물가] 2.0('24.8)→ 1.6(9)→ 1.3(10)→ 1.5(11)→ 1.9(12)
 [근원물가] 1.9('24.8)→ 1.8(9)→ 1.7(10)→ 1.8(11)→ 1.8(12)
 - 물가 전망경로 상에서 환율·유가 움직임, 공공요금 인상 시기 및 폭, 내수 흐름 등과 관련한 불확실성이 커진 상황.
- 2024년 경상수지 흑자규모는 4/4분기중 통관수출이 고성능 반도체 중심으로 호조를 보이고 본원소득수지도 당초 예상보다 늘어나면서 2024년 11월 전망치(900억달러)를 상회할 전망. 올해 경상수지는 수출의 증가세가 둔화되는 가운데 수입이 완만하게 증가함에 따라 흑자규모가 2024년보다 줄어들 전망
- 올해 취업자수 증가 규모는 경기 둔화의 영향으로 2024년 11월 전망치('25년 13만명 증가)를 하회할 것으로 예상
 - 부문별로 서비스업은 정부 일자리 사업 확대, 보건·복지 및 정보통신의 추세적인 증가에 힘입어 늘어나겠으나, 제조업과 건설업은 업황부진에 따라 감소세 심화 예상.

◆ 통계청, 「2024년 12월 및 연간 고용동향」 발표 (1.15)

< 2024년 12월 고용동향 >

- 2024년 12월 취업자는 2,804만 1천명으로 전년동월대비 5만 2천명(△0.2%) 감소
 - **(산업별)** 전문·과학및기술서비스업(10만 7천명), 교육서비스업(6만 6천명), 정보통신업(5만 2천명) 등 취업자는 증가했으나, 건설업(△15만 7천명), 제조업(△9만 7천명), 도매및소매업(△9만 6천명) 등 취업자는 감소

- **(연령별)** 60세 이상(16만 2천명), 30대(9만 6천명), 50대(4천명) 취업자는 증가했으나, 20대(△19만 4천명), 40대(△9만 7천명) 취업자는 감소
- 고용률(15세 이상)은 61.4%로 전년동월대비 0.3%p 하락
 - ※ OECD 기준(15~64세) 고용률은 69.4%로 전년동월대비 0.2%p 상승
- 실업자는 111만 5천명으로 전년동월대비 17만 1천명(18.1%) 증가
 - 실업률은 3.8%로 전년동월대비 0.5%p 상승했고, 청년(15~29세) 실업률은 5.9%로 전년동월대비 0.4%p 상승
- 전체 체감실업률*은 9.7%로 전년동월대비 0.4%p 상승했고, 청년(15~29세) 체감실업률은 16.0%로 전년동월대비 0.5%p 상승
 - * 실업자에 시간 관련 추가 취업자와 잠재 경제활동인구까지 합한 개념
- 비경제활동인구는 1,649만 8천명으로 전년동월대비 2만 9천명(0.2%) 증가했고, 이중 취업준비자는 60만 8천명으로 전년동월대비 5만 5천명(△8.3%) 감소
 - ※ 비경제활동인구 중 '쉬었음' 인구는 전년동월대비 17만 9천명 증가한 252만 4천명을 기록했고, 구직단념자는 전년동월대비 1만명 감소한 35만 8천명 기록

< 2024년 연간 고용동향 >

- 2024년 취업자는 2,857만 6천명으로 전년대비 15만 9천명(0.6%) 증가
 - **(산업별)** 보건업및사회복지서비스업(8만 3천명), 정보통신업(7만 2천명), 전문과학및기술서비스업(6만 5천명) 등 취업자는 증가했으나, 제조업(△6천명), 도매및소매업(△6만 1천명), 사업시설관리·사업지원및임대서비스업(△5만 2천명), 건설업(△4만 9천명) 등 취업자는 감소
 - **(연령별)** 60세 이상(26만 6천명), 30대(9만명), 50대(2만 8천명) 취업자는 증가했으나, 20대(△12만 4천명), 40대(△8만 1천명) 취업자는 감소
- 고용률(15세 이상)은 62.7%로 전년대비 0.1%p 상승
 - ※ OECD 기준(15~64세) 고용률은 69.5%로 전년대비 0.3%p 상승
- 실업자는 82만 3천명으로 전년대비 3만 6천명(4.6%) 증가
 - 실업률은 2.8%로 전년대비 0.1%p 상승했고, 청년(15~29세) 실업률은 5.9%로 전년대비 동일
- 전체 체감실업률*은 8.8%로 전년대비 0.2%p 하락했고, 청년(15~29세) 체감실업률은 15.6%로 전년대비 1.0%p 하락
 - * 실업자에 시간 관련 추가 취업자와 잠재 경제활동인구까지 합한 개념
- 비경제활동인구는 1,617만 2천명으로 전년대비 3만 2천명(△0.2%) 감소했고, 이중 취업준비자는 62만 7천명으로 전년대비 4만 8천명(△7.2%) 감소

※ 비경제활동인구 중 '쉬었음' 인구는 전년대비 11만 7천명 증가한 246만 7천명을 기록했고, 구직단념자는 전년대비 9천명 증가한 37만 1천명 기록

◆ 한국은행, 「2024년 12월 수출입물가지수」 발표 (1.15)

- 2024년 12월 수출물가는 원/달러 환율*이 상승한 가운데 화학제품 등이 오르며 전월대비 2.4% 상승(전년동월대비 10.7% 상승)

* 원/달러 평균환율(원) : 1,393.38('24.11월)→ 1,434.42('24.12월) [전월대비 2.9% 상승]

※ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전월대비) : △2.8('24.8)→ △2.5(9)→ 1.4(10)→ 1.6(11)→ 2.4(12)

※ 전년동월대비 기준으로 수출물가는 올해 1월(3.3%) 이후 12개월 연속 상승세 지속.

▶ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전년동월대비) : 5.5('24.8)→ 1.0(9)→ 1.7(10)→ 7.0(11)→ 10.7(12)

- (농림수산물) 전월대비 2.7% 상승(전년동월대비 3.9% 상승)
- (공산품) 화학제품, 석탄 및 석유제품 등을 중심으로 전월대비 2.4% 상승(전년동월대비 10.7% 상승)

- (2024년 연간) 2024년 연간 수출물가는 전년대비 6.2% 상승

※ 최근 수출물가 상승률 추이(% , 전년대비) : △5.2('20)→ 14.3('21)→ 16.6('22)→ △8.2('23)→ 6.2('24)

- 2024년 12월 수입물가는 국제유가* 및 원/달러 환율 상승의 영향으로 원유 등 광산품을 중심으로 전월대비 2.4% 상승**(전년동월대비 7.0% 상승)

* 두바이유(월평균, 달러/bbl) : 72.61('24.11월)→ 73.23('24.12월) [전월대비 0.9% 상승]

** '24.12월 수입물가의 전월대비 상승 폭은 '24.4월(3.8%) 이후 8개월 만에 최대치

▶ 최근 수입물가 상승률 추이(% , 전월대비) : △3.5('24.8)→ △2.6(9)→ 2.1(10)→ 0.9(11)→ 2.4(12)

- (원재료) 광산품을 중심으로 전월대비 3.0% 상승(전년동월대비 6.4% 상승)
- (중간재) 화학제품, 1차 금속제품 등이 오르며 전월대비 2.2% 상승(전년동월대비 7.5% 상승)
- (자본재 및 소비재) 자본재는 전월대비 2.1% 상승했고, 소비재도 전월대비 2.1% 상승(자본재 전년동월대비 5.7% 상승, 소비재 7.4% 상승)

- (2024년 연간) 2024년 연간 수입물가는 전년대비 2.6% 상승

※ 최근 수입물가 상승률 추이(% , 전년대비) : △8.7('20)→ 17.6('21)→ 25.9('22)→ △8.1('23)→ 2.6('24)

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 고용부는 2025년 주요 업무계획 발표
- ▶ 고용부는 쿠팡 배송기사를 ‘근로기준법상 근로자’가 아니라고 판단
- ▶ 산업현장 임단협 교섭 장기화
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 고용부는 2025년 주요 업무계획 발표

- 고용부는 2025년 주요 업무과제로 ① 일자리 민생안정, ② 취약계층 고용안정성 강화, ③ 미래세대를 위한 노동개혁을 설정
 - [일자리 민생안정] ① 상반기 일자리 예산의 70% 집행으로 일자리 116만개 제공, ② 임금채불 근로감독 강화, ③ 석유화학 업종 협력업체에 대한 고용유지지원금 지원 등
 - ※ 고용부는 1분기 내 약 3.6조원의 예산을 집행해 10여개(복지부, 문체부, 산림청, 환경부, 여가부 등)부처 21개 사업에서 공공일자리 제공 계획
 - [취약계층 고용안정성 강화] ① ‘청년고용 올케어플랫폼’* 지원 대학 확대(8개→120개), ② 중장년 경력특성을 고려한 직업 훈련제공(3년간 15만명), ③ 육아휴직에 따른 대체인력 채용 중소기업과 근로자에 지원금 지급(최대 1,840만원 / 사업주 1,640만원, 근로자200만원)
 - * 청년고용 올케어플랫폼(고용노동부, 교육부)은 졸업 직후부터 일자리 매칭, 직업훈련 등을 지원하는 프로그램으로 '24. 8. 16부터 건국대, 성신여대 등 8개 대학에서 시행
 - [미래세대를 위한 노동개혁] 「노동약자지원법」 국회 논의 지원
 - ※ 계속고용, 근로시간제 개선, 5인 미만 사업장 근로기준법 적용 등 법제도 개선이 필요한 사항은 정부가 구체적인 정책방향을 제시하지 않고 사회적 대화를 통해 논의한다는 입장

◆ 고용부는 쿠팡 배송기사를 ‘근로기준법상 근로자’가 아니라고 판단

- 고용부는 1. 14 쿠팡로지스틱스서비스에 대한 근로감독 결과 발표
 - 금번 근로감독은 ① 산업안전법 준수 여부, ② 일용직근로자 대상 근로기준법 준수 여부, ③ 배송기사 불법파견 해당 여부를 중심으로 진행
 - 고용부는 휴게시설 설치·관리 기준 미준수 등 산업안전보건법령 위반사항과 일부 위탁업체의 근로조건 서면 명시 의무 위반, 근로계약 미체결 등 근로기준법 위반사항을 적발하고 시정지시
- 한편, 고용부는 쿠팡로지스틱스서비스 택배 영업점과 위·수탁 계약을 체결한 배송기사에 대해 근로기준법상 근로자로 인정하기 어렵고 따라서 근로자파견 관계도 성립하지 않는다고 판단
 - ※ 고용부는 ① 배송기사는 화물차량을 소유하고 차량유지비를 스스로 부담하여 자신의 책임으로 차량을 관리한 점, ② 제3자를 채용해 업무 수행이 가능한 점, ③ 본인의 재량으로 입차 시간 조정 등이 가능한 점, ④ 회사로부터 배송순서나 경로 등 별도의 지시를 받지 않고, 취업규칙의 적용도 받지 않는 점, ⑤ 기본급 없이 배송 건당 수수료를 지급 받는 점 등을 인정
- 한편, 야당은 금번 고용부 감독결과를 비판하고 재감독을 촉구
 - 국회 환노위 더불어민주당 의원들은 1. 14 성명을 통해 금번 근로감독에 대해 ① 배송기사들의 야간근로, ② 택배분류작업 실태조사가 부실했다고 지적하며 재감독을 촉구했고, 1. 21 국회 환노위 쿠팡 청문회에서 관련 문제를 제기한다는 계획

◆ 산업현장 임단협 교섭 장기화

- 산업현장에서는 노조의 과도한 임금인상과 성과급 지급 요구 등으로 일부 기업의 교섭이 장기화되는 양상
- 삼성전자의 교섭은 지난해 합의안에 대한 조합원 찬반투표 부결과 노조 집행부의 재선임 투표('24. 11. 29~'24. 12. 6) 이후 재개됐으나, 노조의 성과급 지급 기준 변경 요구 등으로 교섭 난항

※ 삼성전자 노사는 지난해 11. 21 ▲임금 5.1% 인상, ▲200만원 상당 복지포인트 지급에 합의했지만, 노조는 조합원 찬반투표에서 합의안을 부결시킴.

- 노조는 ① 임금 8.1% 인상, ② 성과급 지급기준 변경, ③ 유급휴가 일수 확대(3일→7일) 등 요구

○ 주요 금융사의 2024년 임금교섭은 성과급이 쟁점으로 부각되며 난항

- 금융노조 KB국민은행지부는 ① 특별보로금(통상임금 300%) 지급, ② 특별격려금 1,000만원 지급, ③ 중식대 통상임금 반영 등을 요구하며 교섭 결렬을 선언

※ 중노위는 1. 13 조정중지 결정

※ KB국민은행지부는 1. 14 쟁의행위 찬반투표를 진행해 재적 조합원 79.9% 찬성으로 가결

- 금융노조 기업은행지부는 ① 특별성과급(기본급의 250%) 지급, ② 보상휴가 100% 현금 지급 등을 요구하며 2차 총파업 추진 방침

※ 기업은행지부는 지난해 12. 27 총파업 진행

○ 현대제철도 임금 인상, 성과급 지급 등 노조의 무리한 요구로 교섭이 장기화되고 있으며, 금속노조 현대제철지회는 설날 전 현대차 그룹 앞 결의대회 진행 계획

※ 현대제철 노사는 지난해 9월부터 18차례 교섭을 진행했지만 합의에 이르지 못함.

- 현대제철지회는 ① 기본급 159,800원 인상, ② 영업이익의 25% 수준의 성과급 지급, ③ 현대자동차 수준의 차량할인 지원 등 요구

◆ 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. 15 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
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(02-3270-7390), 의정협력팀(02-3270-7382)

< contents >

○ 법안동향

- ▶ [2207345] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김동아 의원(민), 1.8)
- ▶ [2207360] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안,
[2207363] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(김동아 의원(민), 1.8)
- ▶ [2207438] ‘산재보험법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 1.10)

○ 국회동향

- ▶ 법사위, 상법 개정 관련 공청회 개최(1.15)

○ 판례동향

- ▶ 직장 내 괴롭힘으로 신고하고 형사 고소한 근로자에게 내려진 전보 조치가 적법한지 여부 (긍정) ; 서울고등법원 2024. 12. 5. 선고 2024누35394 판결

○ 법안동향

◆ [2207345] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(김동아 의원(민), 1.8)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제74조의2)은 임신한 근로자가 임신부 정기건강진단을 받기 위한 시간을 청구하는 경우 사용자가 임금 삭감 없이 허용해 주도록 규정하고 있으나, 남성 근로자는 이러한 ‘태아검진 시간 허용’ 대상에 포함되어 있지 않은 상황

- (주요 내용) 사용자가 ‘임신한 여성근로자의 배우자(사실혼 관계 포함)’에 대해서도 태아검진 시간을 허용하도록 규정

◆ [2207360] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안,
[2207363] ‘고용보험법’ 일부개정법률안(김동아 의원(민), 1.8)

- (발의 이유) 난임치료 휴가 사용률 및 실효성 제고 필요
- (주요 내용) ① 난임치료휴가 기간을 現 ‘연간 6일 이내(최초 2일 유급)’ → ‘연간 30일 이내(초기 유급)’으로 확대
② 난임치료휴가의 ‘반일 단위’ 사용을 허용

◆ [2207438] ‘산재보험법’ 일부개정법률안(박홍배 의원(민), 1.10)

- (발의 이유) 업무상 재해 신청자에 대한 신속한 치료와 보상 방안 마련 필요성 제기
- (주요 내용) ① ‘산재보험법’의 목적에 ‘충분하고 적절한 치료를 통한 재해근로자의 건강과 직무능력 회복’을 포함
② 근로복지공단의 업무상 재해 인정 여부 결정에 걸리는 기간이 90일을 초과한 경우, 청구된 급여를 우선 지급

○ 국회동향

◆ 법사위, 상법 개정 관련 공청회 개최(1.15)

- 법사위는 제1소위에서 공청회를 개최해, 상법 개정안(‘이사 충실 의무 확대 등 기업 지배구조 규제 관련’)에 대한 찬반 의견 수렴

- 개정 반대 측에서는 “이사 충실 의무 확대 시, 모든 이사들의 활동이 감시·제한되어 경영활동이 크게 위축되고, 우리 경제와 기업에 악영향을 미칠 것”이라고 지적

※ (반대) 최준선 성균관대 교수, 정우용 상장회사협의회 부회장
(찬성) 송옥렬 서울대 교수, 명한석 변호사

○ 판례동향

◆ 직장 내 괴롭힘으로 신고하고 형사 고소한 근로자에게 내려진 전보 조치가 적법한지 여부(긍정) ; 서울고등법원 2024. 12. 5. 선고 2024누35394 판결

회사가 직장 내 괴롭힘으로 신고하고 형사 고소한 근로자에게 전보 조치를 한 것은, 근로자 간 갈등으로 인한 업무 차질과 조직질서 회복을 위해 업무상 필요성이 있고, 그에 따라 근로자가 겪게 되는 생활상 불이익은 통상 감수하여야 하는 정도의 범위 내에 있으며, 신의칙상 요구되는 협의 절차가 충분하지 않더라도 근로자의 의사를 묻는 등 나름의 노력을 해온 것으로 정당한 인사권의 범위 내에서 행사하여 적법하다.

<p>사실관계</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A사는 2000. 3. 17. 설립되어 약 170명의 근로자를 사용해 대금결제처리기술, 소프트웨어 개발 등을 영위하는 법인이고, 근로자 B는 2020. 9. 17. A사의 IT 지원실 웹개발팀에 백엔드 개발자로 입사하였고, C는 해당 팀의 팀장임. ○ C는 2021. 9.경 인스타그램 계정에 공포심을 유발하는 게시물이 반복적으로 올라오자, 이를 같은 팀 소속 B의 소행으로 의심해 정보통신망법 위반 혐의로 경찰에 고소하였고, B는 2021. 10. 29. A사에 C로부터 직장 내 괴롭힘을 당했다고 신고하였으며, 이후 서울지방고용노동청(2021. 11. 29.)과 서울방배경찰서(2021. 12. 3.)에 각각 괴롭힘 진정서 및 강요, 모욕 등 혐의로 고소장을 제출하였음. - B와 C 간 지속적인 마찰로 업무 차질이 발생하는 상황이었는바, B의 직장 내 괴롭힘 고충 신고로 인해 A사는 2021. 11. 1. B에게 C와 분리 근무를 위해 재택근무를 지시하고, 고충 접수 건으로 인한 면담과 조사 과정에서 팀원 8명 중 2명이 B와 C의 분리 필요성을 명시적으로 언급하였음. ○ A사 노사협의회는 B의 고충 신고에 대해 직장 내 괴롭힘으로 보기 어렵다고 판단하고, 일부 팀원의 분리 필요 의견을 바탕으로 B의 부서 이동을 조치 방안으로 결정하여 2021. 11. 24. B를 웹개발팀에서 웹결제팀으로 전보시키는 조치(이 사건 조치)를 행하였고, 이에 대해 B는 2021. 12. 31. 이 사건 전보가 부당하다며 서울지방노동위원회에 구제신청을 하여 인용판정을 받았고, 이에 재심을 신청한 A사에 중앙노동위원회에서도 재심신청을 기각하는 판정을 하였음. - 서울지방고용노동청도 2022. 4. 19. B의 진정을 직장 내 괴롭힘이 아니며 불이익 조치도 없다고 판단하여 행정종결(법 위반 사항없음)하였음. ○ B는 C에 대한 직장 내 괴롭힘 신고와 C의 B에 대한 형사고소가 진행 중인 상황에서 자신에게만 불이익을 준 전보 조치는 부당하며, 백엔드 개발자로 경력을 쌓아왔는데 프론트엔드 위주의 팀으로 전보한 것은 이례적인 인사조치로, 경력 개발과 성과 기회 상실로 인한 경력 및 경제적 불이익이 현저하다고 주장함. ○ 이에 대해, A사는 ①B의 업무 변경이 본질적이거나 현저한 질적 차이를 초래하
--------------------	--

	<p>지 않은 점, ②C 보호와 직장 질서 유지를 위한 불가피한 조치였던 점, ③팀원과 노사협의회 의견을 충분히 반영한 점, ④B를 기존과 유사한 업무에 배치한 점, ⑤B의 경력과 성장 가능성도 고려한 점, ⑥성과평가에 따른 경제적 불이익은 단정할 수 없는 점 등을 근거로 인사권 남용으로 보기 어렵다고 주장함.</p> <p>○ 1심은 ①A사는 B가 성과를 낼 수 있는 업무를 주지 않은 채 방치했고, ②C와 여전히 근접 거리에서 업무를 해 업무상 필요성이 인정되지 않으며, ③업무를 새롭게 교육받아야 하고 그간 낮은 업무평가로 인해 사실상 감봉되는 상황이며, ④경력 단절도 초래되는 등 생활상 불이익이 크다고 보았으며, ⑤B가 거부한 전보를 노사협의회 의견만으로 강행한 점을 들어 충분한 절차를 거쳤다고 보기 어렵다고 하여 부당전보로 판단하였음.</p>
<p>판결요지</p>	<p>■ 관련 법리</p> <div data-bbox="411 891 1393 936" style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; text-align: center;"> 대법원 2023. 7. 13. 선고 2020다253744 판결 등 참조 </div> <ul style="list-style-type: none"> • 근로자에 대한 전직이나 전보처분은 근로자가 제공하여야 할 근로의 종류·내용·장소 등에 변경을 가져온다는 점에서 근로자에게 불이익한 처분이 될 수 있으나 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 내에서는 상당한 재량이 인정된다. 다만, 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 전직 등을 할 수 없는데(근로기준법 제23조 제1항), • 전직처분 등이 정당한 이유가 있는지는 해당 전직처분 등의 업무상의 필요성과 전직처분 등에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 비교·교량하고, 근로자 측과의 협의 등 그 전직처분 등의 과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부를 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 이때 업무상 필요한 인원 배치를 변경할 필요성이 있고 그 변경에 어떠한 근로자를 포함시키는 것이 적절할 것인가 하는 인원선택의 합리성을 의미하는데, 여기에는 업무능률의 증진, 직장질서의 유지나 회복, 근로자 간의 인화 등의 사정도 포함된다. 업무상 필요에 의한 전직처분 등에 따른 생활상 불이익이 통상 감수하여야 할 정도를 현저하게 벗어나지 않으면 전직처분 등의 정당한 이유가 인정되고, 근로자 측과 성실한 협의절차를 거쳤는지는 정당한 이유의 유무를 판단하는 하나의 요소라고 할 수 있으나, 그러한 절차를 거치지 아니하였다는 사정만으로 전직처분 등이 무효가 된다고 볼 수 없다. <p>■ 판결 요지</p> <p>○ 업무상 필요성 (긍정)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 이 사건 전보는 B와 C 간 갈등의 지속으로 인한 조직질서 회복의 필요성, 근로자 간 인화 등을 고려하여 이루어진 것으로 보이므로 A사가 주장하는 업무상 필요성을 인정할 수 있음. ① C가 B를 정보통신망법 위반으로 고소한 후 B는 C를 직장 내 괴롭힘으로 신고하였고, 팀원들은 B의 업무 능력과 태도에 문제를 제기하며 분리를 요청하였으며 두 사람의 불화와 갈등으로 인해 웹개발팀의 업무 분위기가 저해되고 정상적인 업무 수행이 어려워 팀원들이 불편을 겪고 있음을 호소하였음.

② A사는 C로부터 인스타그램 계정에 공포심을 유발하는 댓글 작성자가 같은 팀 동료일 가능성이 높다는 보고를 받고 **자체조사를 시도한 점**, B의 고충 신고에 대해서도 2021. 11. 3.부터 B, C와 팀원들을 면담하고 서면 진술서 등을 받으며 조사를 진행한 점 등을 종합하면, A사는 **전보 조치를 하면서 C에 대한 직장 내 괴롭힘 조사결과, C의 B에 대한 형사고소 경위, 기업 운영의 합리성과 효율성 등을 두루 고려하여 인사권 행사를 통해 직원들 사이의 화합을 도모할 필요성이 있었다고 볼 수 있음.**

③ 이 사건 전보 후에도 B와 C가 근접 거리에서 생활했으나, B는 C의 지시와 협업에서 벗어나게 되었으므로, 업무 효율성과 근무 분위기 회복을 위한 적합한 조치로 볼 수 있음.

○ 생활상 불이익 (부정)

- 이 사건 전보의 업무상 필요성에 비추어 볼 때 **근로자로서 수인해야 하는 범위를 현저하게 벗어난 것이라고 평가하기 어려움.**

① A사의 채용공고에 따르면 웹결제팀과 웹개발팀의 **지원자격이 동일하며**, B가 전보된 웹결제팀과 웹개발팀의 **요구 능력은 유사하다고 볼 수 있는바**, 전보로 인해 B가 새롭게 교육과 적응 노력이 필요하더라도, 전보는 A사의 인사권 범위에 속하며 **B의 관련 경험을 고려한 조치로** 이로 인한 생활상 불이익은 B가 통상 감수할 수 있는 수준으로 평가됨.

② **B의 이력서에 나타나는 경험, 경력 그리고 개발자로서의 능력 등을 고려하여** A사는 전보 대상팀을 선정하였고, B의 업무 능력이 전보되는 팀 업무의 주된 내용과 부적합하다고 보기 어려움.

③ A사에서 이와 **유사한 8건의 직무순환사례가 존재하므로** 이례적인 인사 조치라거나 인사권을 남용한 것으로 평가하기 어렵고, 이 사건 전보 이후 B는 종전보다 상대적으로 적은 업무를 수행하게 된 것으로 보이지만 B의 급여, 직위, 근무지, 기타 근로조건과 관련하여 B에게 생활상 불이익이 존재하지 않는바, 이러한 업무의 축소 등은 B가 통상 감수하여야 할 정도의 범위 내에 있음.

○ 신의칙상 요구되는 협의 절차 (소극)

신의칙상 요구되는 협의절차를 어느 정도 준수하였다고 보이고, 일부 준수하지 않았다고 하더라도 이 사건 전보를 무효로 만들 정도는 아님.

① A사는 B에게 재택근무를 지시한 후 부서 이동을 제안했으나 B가 거부하자 C와 교대 재택근무 방안을 제안하였으며, 이후 개발부서 내 소속팀을 변경한 전보 조치는 **B의 이전 거부 의사를 고려한 조치로 A사는 B의 의사를 타진하고 협의를 위한 노력을 기울인 것으로 평가됨.**

② **성실한 협의 절차를 거쳤는지는 정당한 인사권의 행사인지를 판단하는 하나의 요소에 불과하므로** 이 사건 전보는 업무상 필요성에 따른 것이고, 그에 비하면 B의 불이익이 크지 않을 것으로 보이는 점에 비추어 보면, 신의칙상 요구되는 협의 절차가 충분하지 않았다는 사정만으로 이 사건 전보를 위법하다고 볼 수는 없음.

<p style="text-align: center;">시사점</p>	<p>○ 금번 판결은 회사가 조직의 화합과 업무 효율성 회복을 위해 행사한 인사권이 합리적인 업무상 필요에 기반한 것임을 인정하였고, 특히, 업무 효율성 뿐만 아니라 근로자 사이의 인화까지도 업무상 필요성의 범주에 포함된다고 판단하며 인사권의 범위를 넓게 해석한 점에 의의가 있음.</p> <p>동일한 장소에서 협업하는 근로자들 사이의 갈등이나 분쟁에 대해 회사가 직접적인 해결 방법을 갖기 어려운 현실을 고려하였고, 이에 따라 법원은 근로자 간의 화합을 도모하기 위한 전보 조치도 정당한 업무상 필요에 해당한다고 보았음.</p> <p>특히, 인사권 행사의 정당성을 판단하면서 근로자의 근무태도, 능력, 동료의 평판, 전보 이전과 이후의 업무 차이, 경력 및 경제적 불이익 등을 모두 종합적으로 검토하여 회사의 인사권 행사가 합리적 재량권 내에 있었다고 인정한 것임.</p> <p>따라서 직원의 업무 내용 변경이나 팀 이동 등과 같은 인사 조치가 있었다고 하더라도 업무상 필요성과 비교·형량하여 생활상 불이익이 지나치지 않다면 합법적인 인사권 행사로 인정될 수 있음.</p> <p>○ 신의칙상 요구되는 협의 절차가 완벽히 이행되지 않았다고 하더라도, 업무상 필요성과 근로자의 생활상 불이익 정도를 종합적으로 고려하여 전보 조치의 정당성을 인정한 사례로, 회사의 인사권 행사에 있어 협의 절차 준수는 하나의 판단 요소에 불과하므로 업무 효율성 및 조직 화합을 충분히 고려해야 한다는 점에서 의의가 있음.</p>
---	--