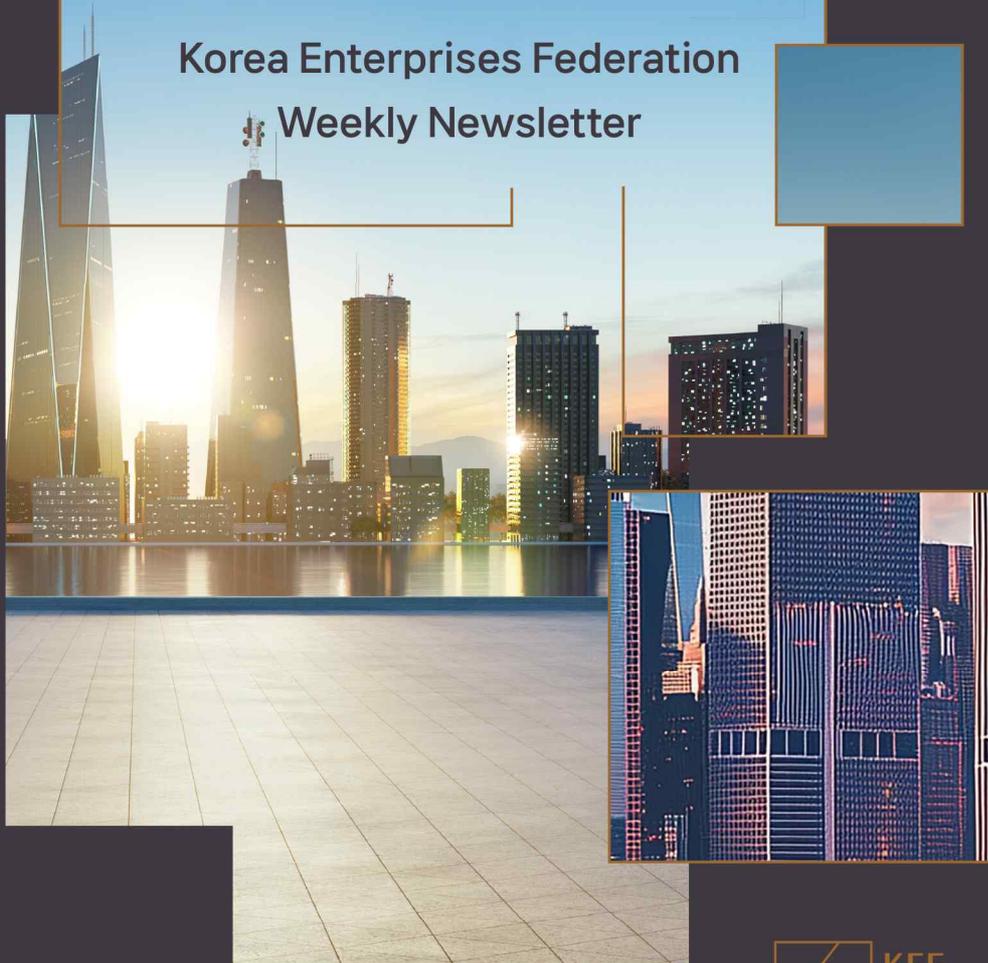


[www.kef.or.kr](http://www.kef.or.kr)

# 2025 e경제 · 경영정책 리포트

Korea Enterprises Federation  
Weekly Newsletter



## ◆ 경총, 「2025년 설 휴무 실태조사」 결과 발표 (1.19)

(경제분석팀 02-3270-7376)

\* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

○ 경총이 전국 5인 이상 602개사(응답기업 기준)를 대상으로 「2025년 설 휴무 실태조사」를 실시한 결과, 설 휴무 실시 기업 중 45.0%가 '6일'간 휴무하는 것으로 나타남.

① **(설 휴무 일수)** 올해 설 연휴는 토요일(1.25), 일요일(1.26), 임시공휴일(1.27)과 설 공휴일 3일(1.28~30)이 이어지면서, 설 휴무 실시 기업\* 중 45.0%가 '6일'간 휴무하는 것으로 나타남. 그 다음으로는 '5일 이하' 25.0%, '9일 이상' 22.1%\*\* 등 順으로 조사

\* 응답 기업의 97.5%가 올해 설 연휴에 휴무를 실시한다고 답변

\*\* '9일 휴무' 21.5% + '10일 이상 휴무' 0.7%

- **(기업 규모별)** 300인 이상 기업은 '7일 이상 휴무'라는 응답(42.2%)이 300인 미만 기업(28.5%)보다 높았음. '5일 이하 휴무'라는 응답은 300인 미만 기업(26.2%)이 300인 이상 기업(15.6%)보다 높게 나타남.

※ '9일 이상 휴무' 응답은 300인 이상 기업(31.3%)이 300인 미만 기업(21.0%)보다 높게 나타남.

② **(설 상여금 지급 여부)** 올해 설 상여금을 지급할 계획이라고 응답한 기업의 비중은 62.4%로 지난해(64.5%)에 비해 2.1%p 감소. 300인 미만 기업(60.3%)보다 300인 이상 기업(78.8%)에서 상여금을 지급하는 기업의 비중이 더 높게 나타남.

③ **(설 상여금 지급 방식)** 설 상여금 지급 방식은 '정기상여금으로만 지급'(65.7%)하는 경우가 가장 많았고, '별도상여금\*만 지급'(24.4%), '정기상여금 및 별도상여금 동시 지급'(9.8%) 순으로 조사.

\* 별도상여금 : 단체협약·취업규칙에 명시되어 정기적으로 지급되는 상여금이 아닌 사업주 재량에 따라 별도로 지급되는 상여금

- **(별도 설 상여금 지급수준)** 올해 별도 설 상여금은 '전년과 비슷한 수준으로 지급'이라는 응답이 81.7%로 높게 나타남. 그 외 '전년보다 많이 지급' 응답은 14.2%, '전년보다 적게 지급' 응답은 4.2%로 집계.

④ **(설 경기상황 평가)** 올해 설 경기상황(1월 기준)이 '전년보다 악화되었다'라고 응답한 기업 비중은 60.5%로, 이는 최근 5년(2021~2025년) 중 가장 높았음\*. 올해 설 경기가 '전년보다 개선되었다'는 응답은 4.4%로 최근 5년(2021~2025년) 중 가장 낮게 나타남\*. 올해 설 경기가 '전년과 비슷한 수준'이라는 응답은 35.2%로 나타남.

\* 올해 설 경기가 '전년보다 악화되었다'고 응답한 기업 비중 추이(%), 경총 조사

: 70.1('20)→ 53.9('21)→ 36.3('22)→ 53.8('23)→ 50.0('24)→ 60.5('25)

\*\* 올해 설 경기가 '전년보다 개선되었다'고 응답한 기업 비중 추이(% , 경총 조사)

: 3.0('20)→ 6.5('21)→ 9.8('22)→ 4.5('23)→ 5.8('24)→ 4.4('25)

⑤ **(실적 달성 부담 요인)** 올해 실적을 달성하는데 가장 부담이 될 것으로 예상되는 요인에 대해, '제품(서비스) 수요 부진'으로 응답한 기업이 61.9%로 가장 많았음. 그 다음은 '원자재 가격 상승'(53.2%), '누적된 인건비 상승'(44.6%), '높은 금리로 인한 금융비용 상승'(24.1%) 등 順

※ 복수응답으로 인해 각 항목 비중의 합이 100을 초과

- '제품(서비스) 수요 부진' 응답은 300인 미만 기업(62.5%)이 300인 이상 기업(56.9%)보다 5.6%p 높게 나타남. '원자재 가격 상승'과 '높은 금리로 인한 금융비용 상승' 응답 역시 300인 미만 기업이 300인 이상 기업보다 많았음. '누적된 인건비 상승' 응답은 300인 이상 기업(55.4%)이 300인 미만 기업(43.3%)보다 12.1%p 높게 나타나 규모별로 차이를 보임.

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

## < contents >

- ▶ 한국은행, 「2024년 4/4분기 및 연간 실질 국내총생산(속보)」 발표 (1.23)
- ▶ 기획재정부, 「국제통화기금(IMF) 1월 세계경제전망 발표」 보도 (1.17)
- ▶ 기획재정부, 「세계은행(WB) 1월 세계경제전망 발표」 보도 (1.17)
- ▶ 한국은행, 「2025년 1월 기업경기조사 결과」 발표 (1.23)
- ▶ 한국은행, 「2024년 12월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (1.21)

### ◆ 한국은행, 「2024년 4/4분기 및 연간 실질 국내총생산(속보)」 발표 (1.23)

○ 2024년 연간 실질 국내총생산(GDP)은 전년대비 2.0% 증가\*

\* 2024년 연간 경제성장률은 한국은행의 2024년 11월 전망치(2.2%) 대비 0.2%p 낮은 수준

※ 최근 5년('20~'24)간 연간 경제성장률 추이(% , '20~'22 확정치, '23 잠정치, '24 속보치)  
:  $\Delta 0.7\%$ ('20)  $\rightarrow 4.6\%$ ('21)  $\rightarrow 2.7\%$ ('22)  $\rightarrow 1.4\%$ ('23)  $\rightarrow 2.0\%$ ('24)

- 지출항목별로 민간소비 증가 폭이 축소되고 건설투자는 감소 전환하였으나, 정부소비, 설비투자, 수출은 증가 폭이 확대

※ 연간 지출항목별 성장률 추이('23 잠정치, '24 속보치)

[민간소비]	1.8%('23) $\rightarrow$ 1.1%('24)	[정부소비]	1.3%('23) $\rightarrow$ 1.7%('24)
[건설투자]	1.5%('23) $\rightarrow$ $\Delta 2.7\%$ ('24)	[설비투자]	1.1%('23) $\rightarrow$ 1.8%('24)
[수출]	3.6%('23) $\rightarrow$ 6.9%('24)	[수입]	3.5%('23) $\rightarrow$ 2.4%('24)

- 지출주체별 성장기여도는 민간 1.6%p, 정부 0.4%p로 나타남.

○ 2024년 4/4분기 실질 국내총생산(GDP)은 전기대비 0.1% 증가\*(전년동기대비 1.2% 증가)

\* 2024년 4/4분기 전기대비 경제성장률은 한국은행의 2024년 11월 전망치(0.5%) 대비 0.4%p 낮은 수준

※ 최근 분기별 경제성장률 추이(% , 전기대비, 한국은행)  
:  $0.5\%$ ('23.4q)  $\rightarrow 1.3\%$ ('24.1q)  $\rightarrow \Delta 0.2\%$ (2q)  $\rightarrow 0.1\%$ (3q)  $\rightarrow 0.1\%$ (4q)

- 지출항목별로 민간소비(0.2%), 정부소비(0.5%), 설비투자(1.6%)와 수출(0.3%)이 모두 전기 대비 증가했으나, 건설투자( $\Delta 3.2\%$ )는 전기대비 감소

## ◆ 기획재정부, 「국제통화기금(IMF) 1월 세계경제전망 발표」 보도 (1.17)

- IMF는 2025년 세계경제 성장률을 3.3%로 전망했으며, 2026년은 3.3%로 전망
  - ※ '25년 경제성장률은 '24.10월 전망(3.2%) 대비 0.1%p 상향 조정됐고, '26년 경제성장률은 '24.10월 전망(3.3%)과 동일
  - 국가별로 보면 미국(2.7%)은 자산 효과에 따른 소비 강세, 완화된 통화정책 및 안정적 금융 여건에 힘입어 성장률이 큰 폭으로 상향 조정됨. 반면, 지정학적 긴장 지속, 제조업 분야 약세 등으로 독일(0.3%), 프랑스(0.8%), 이탈리아(0.7%) 등 유로존에 대해서는 성장률 둔화를 전망
    - ※ 주요국 2025년 경제성장률 전망(% , '24.10월 전망 대비) : [미국] 2.7(+0.5%p), [중국] 4.6(+0.1%p), [독일] 0.3(△0.5%p), [프랑스] 0.8(△0.3%p), [영국] 1.6(+0.1%p), [일본] 1.1(-) 등
- IMF는 한국 경제성장률을 2025년 2.0%, 2026년 2.1%로 전망
  - ※ '24.10월 IMF 전망치(2.2%) 대비 2025년 성장률은 0.2%p 하향 조정, 2026년 성장률은 0.1%p 하향 조정
- IMF는 세계 경제 위험요인이 하방으로 기울어져 있다면서, 美 신정부의 보호무역주의 확대, 확장적 재정정책, 이민 정책 등을 위험요인으로 제시. 특히, 확장적 재정정책, 규제 완화 정책이 단기적으로 美 경제 성장에 긍정적 영향을 가져올 수 있지만, 중장기적으로 글로벌 채권금리 상승, 신흥국 자본 이탈을 초래하여 세계 경제에 위협으로 작용할 수 있다고 밝힘.
  - 또한, 미국 신정부의 보호무역주의 확대, 이민 제한 정책이 무역 갈등 심화, 노동력 공급 차질을 야기함으로써 미국과 세계경제 모두에 부정적 영향을 초래할 위험이 있다고 우려
- 세계 경제 상방요인으로는 무역협정 추가 체결 등 자유무역 기조 확대와 함께 노동력 확충, 경쟁촉진, 혁신 지원 등을 위한 구조개혁 추진을 제시
- IMF는 지속가능한 부채 관리를 위한 재정 건전화 노력과 함께 성장 친화적 재정 투자 및 취약계층 보호를 강조. 또한, 자본이동 변동성 확대에 대비하여 일시적인 외환시장 개입, 적절한 거시건전성 조치 도입과 급격한 위기 발생 시 자본흐름 제한 조치 활용 등을 제안

## ◆ 기획재정부, 「세계은행(WB) 1월 세계경제전망 발표」 보도 (1.17)

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

- 세계은행은 2025년 세계 경제성장률을 지난 전망(2.7%, '24.6월)과 동일한 2.7%로 전망 (시장환율 기준)
  - 세계경제 성장률은 물가상승률 하락, 통화정책 완화 등이 선진국과 신흥개도국 경제를 뒷받침하며 안정적 성장세를 유지할 것으로 전망. 다만, 지난 몇 년간 연속적인 외부 충격으로 인한 피해를 상쇄하기에는 불충분하여 상대적으로 낮은 수준의 성장세를 보일 것으로 예상.
    - \* 세계경제 성장률 추이(% , 시장환율 기준) : 3.2('22)→ 2.7('23)→ 2.7('24)→ 2.7('25)→ 2.7('26)

- 세계은행은 2025년 선진국과 신흥개도국 모두 성장세를 이어갈 것으로 전망
  - **(선진국)** 2025년 선진국의 성장률은 지난 2024년 6월 전망치(1.7%)와 동일한 1.7%로 전망. 미국은 고용시장과 소비 심리 둔화 조짐으로 성장 속도가 점차 완화되는 반면, 유로존은 투자와 무역 개선, 일본은 자본투자 및 소비자 지출 개선 등으로 성장 회복을 예상
  - **(신흥개도국)** 2025년 신흥개도국의 성장률은 지난 2024년 6월 전망치(4.0%) 대비 0.1%p 상승한 4.1%로 전망. 중국은 국내 수요 전반의 약세로 성장이 둔화되는 반면, 인도·남아시아 권은 높은 성장세를 유지할 전망. 동유럽과 중앙아시아 지역은 우크라이나 전쟁 등 지정학적 긴장이 중대한 리스크로 계속 작용할 것으로 예상
    - ※ 선진국 및 신흥개도국 2025년 경제성장률 전망('24.6월 전망→'25.1월 전망)  
: [선진국] 1.7%→ 1.7%, [신흥개도국] 4.0%→ 4.1%
- 세계은행은 정책 불확실성 확대, 무역정책의 부정적 변화, 지정학적 리스크 확산, 물가 상승, 주요국 경기 둔화, 기상 이변으로 인한 자연재해 등을 하방요인으로 제시

### ◆ 한국은행, 「2025년 1월 기업경기조사 결과」 발표 (1.23)

- **(기업심리지수)** 2025년 1월 전산업 기업심리지수(CBSI)는 85.9\*로 전월대비 1.4p 하락하였으며, 2025년 2월 전망 CBSI는 85.4로 전월대비 2.5p 상승
  - \* 전산업 CBSI 추이 : 91.6('24.9)→ 92.5(10)→ 91.8(11)→ 87.3(12)→ 85.9('25.1)
- **(제조업)** 2025년 1월 CBSI는 89.0\*으로 전월에 비해 1.9p 상승하였으며, 2025년 2월 전망 CBSI는 89.1로 전월에 비해 3.6p 상승
  - \* 제조업 CBSI 추이 : 91.2('24.9)→ 93.0(10)→ 90.9(11)→ 87.1(12)→ 89.0('25.1)
- **(비제조업)** 2025년 1월 CBSI는 83.6\*으로 전월에 비해 3.9p 하락하였으며, 2025년 2월 전망 CBSI는 82.6으로 전월에 비해 1.7p 상승
  - \* 비제조업 CBSI 추이 : 91.8('24.9)→ 92.1(10)→ 92.5(11)→ 87.5(12)→ 83.6('25.1)
- **(기업경기실사지수)** 2025년 1월 업황BSI는 64\*로 전월과 동일하였으며, 2025년 2월 업황전망 BSI는 64로 전월대비 2p 상승
  - \* 업황BSI 추이 : 70('24.9)→ 69(10)→ 69(11)→ 64(12)→ 64('25.1)
- **(제조업)** 2025년 1월 업황BSI는 63\*으로 전월에 비해 1p 상승하였으며, 2025년 2월 업황전망BSI는 65로 전월에 비해 4p 상승
  - \* 제조업 업황BSI 추이 : 69('24.9)→ 69(10)→ 68(11)→ 62(12)→ 63('25.1)
- **(비제조업)** 2025년 1월 업황BSI는 64\*로 전월에 비해 1p 하락하였으나, 2025년 2월 업황전망BSI는 63으로 전월에 비해 1p 상승
  - \* 비제조업 업황BSI 추이 : 70('24.9)→ 70(10)→ 69(11)→ 65(12)→ 64('25.1)

◆ 한국은행, 「2024년 12월 생산자물가지수(잠정)」 발표 (1.21)

- 2024년 12월 생산자물가지수는 공산품(0.3%) 및 농림수산물(2.8%) 등이 올라 전월대비 0.3% 상승(전년동월대비 1.7% 상승)
    - ※ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전월비) :  $\Delta 0.2(24.8) \rightarrow \Delta 0.2(9) \rightarrow \Delta 0.1(10) \rightarrow 0.1(11) \rightarrow 0.3(12)$
    - ※ 생산자물가지수 상승률 추이(% , 전년동월비) :  $1.6(24.8) \rightarrow 1.0(9) \rightarrow 1.0(10) \rightarrow 1.4(11) \rightarrow 1.7(12)$
  - **(농림수산물)** 농산물(3.4%) 및 축산물(3.7%)이 올라 전월대비 2.8% 상승(전년동월대비 2.0% 감소)
  - **(공산품)** 석탄 및 석유제품(2.2%) 및 화학제품(0.4%) 등이 올라 전월대비 0.3% 상승(전년동월대비 1.2% 상승)
  - **(전력, 가스, 수도 및 폐기물)** 산업용도시가스(4.9%) 등이 올라 전월대비 0.4% 상승(전년동월대비 5.3% 상승)
  - **(서비스)** 음식점 및 숙박서비스(0.3%), 운송서비스(0.3%) 등이 올라 전월대비 0.1% 상승(전년동월대비 2.0% 상승)
- 
- 2024년 연간 생산자물가지수는 농림수산물(4.5%), 전력·가스·수도 및 폐기물(3.2%), 서비스(2.2%), 공산품(0.9%)이 모두 올라 전년대비 1.7% 상승
- 
- 2024년 12월 국내공급물가지수\*는 전월대비 0.6% 상승(전년동월대비 2.6% 상승), 2024년 12월 총산출물가지수\*\*는 전월대비 0.8% 상승(전년동월대비 3.7% 상승)
    - \* 국내에 공급(국내출하 및 수입)되는 상품 및 서비스의 가격변동을 측정한 지수
    - \*\* 국내생산품의 전반적인 가격변동을 파악하기 위해 국내출하 외에 수출을 포함하는 총산출 기준으로 상품 및 서비스의 가격변동을 측정한 지수
- 
- 2024년 연간 국내공급물가지수는 전년대비 1.9% 상승, 2024년 총산출물가지수는 전년대비 2.7% 상승

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

## < contents >

- ▶ 고령자 계속고용을 둘러싼 노사정 논의 난항 전망
- ▶ 민주노총은 2025년 사업계획 및 투쟁일정 논의
- ▶ 노동계 정치투쟁 증가에 따른 현장 노사관계 불안 우려
- ▶ 성과급 지급 등을 둘러싼 현장 노사관계 불안 증가
- ▶ 임금교섭 타결현황

### ◆ 고령자 계속고용을 둘러싼 노사정 논의 난항 전망

- 정년연장(계속고용) 논의가 정부와 정치권에서 진행되고 있는 가운데 경사노위는 올해 1분기 내 계속고용과 관련한 노사합의 도출을 추진하겠다고 밝힘.
- 이에 경사노위는 1. 23 '인구구조 변화 대응 계속고용 방안 마련을 위한 토론회'를 개최해 전문가 및 노사입장을 청취했으나 노사간 현격한 입장차이 노정
  - 경영계는 ① 법적 정년연장은 일자리 감소와 이중구조를 심화시키고, ② 높은 임금연공성과 고용경직성을 감안하면 중소기업은 물론 대기업조차 비용을 감당하기 어렵다는 점을 지적
  - 또한, 경영계는 계속고용 논의 앞서 직무·성과중심의 임금체계 개편이 선행되어야 한다고 밝히고, 고령자 고용의 방식도 퇴직후 재고용 중심으로 고령자에게 일할 기회를 제공해야 한다는 입장 표명

- 반면, 노동계는 국민연금 수급개시연령과 맞춰 법정 정년을 일괄적으로 연장해야 한다고 주장하고, 정부가 정년연장에 따른 직무·성과 중심의 임금체계 개편을 주도해서는 안 된다는 입장 표명

※ 한국노총은 지난해 비상계엄 이후 경사노위 산하 위원회에는 참여하지 않고 있으나, 토론회에는 참여

- 김문수 고용부 장관은 1. 22 「제1차 청년고용촉진특별위원회 회의」에서 법정 정년연장에 반대 입장을 표명했으나, 정치권에서는 정년연장에 대해 ① 중소기업과 대기업의 단계적 적용, ② 일괄 법정 정년연장 등의 입장이 나타나고 있어 향후 정년연장을 둘러싼 갈등 증가 전망

### ◆ 민주노총은 2025년 사업계획 및 투쟁일정 논의

- 민주노총은 1. 16 「중앙집행위원회」에서 2025년 주요 사업계획 및 투쟁일정 논의

※ 민주노총은 2. 11 「정기대의원대회」에서 2025년 사업계획 확정 예정

- 민주노총은 2025년 주요 사업목표로 ① 정권 퇴진, ② 노동기본권 쟁취 등으로 결정
- 민주노총은 조기대선을 전제로 2025년 투쟁일정을 수립한 가운데 ① (1~3월)대통령 퇴진 투쟁 집중, ② (3~5월) 조기 대선 대응 정치활동, ③ (5~8월) 새정부 출범 노정교섭 성사 추진, ④ (9~12월) 정기국회 입법투쟁을 전개한다는 계획

#### [참고] 민주노총 2025년 주요 투쟁계획

구분	주요 내용
1월~3월	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 매주 토요일 대통령 퇴진 투쟁</li> <li>■ 대통령 탄핵 인용 촉구 결의대회(3. 15)</li> </ul>
3월~5월	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 전국노동자대회(5. 1)</li> <li>■ 조기 대선 대응 대선방침 수립, 대선요구안 마련</li> </ul>
5월~8월	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 새정부 출범 노정교섭 추진</li> <li>■ 노동기본권 투쟁(6월)</li> <li>■ 최저임금 인상 전국노동자대회(6. 28)</li> </ul>
9월~12월	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 노동기본권 입법 결의대회(9. 13)</li> <li>■ 전국노동자대회(11. 8)</li> </ul>

- 민주노총은 조기 대선을 전제로 사업계획을 마련한 만큼 2025년 전국단위 총파업 추진은 추후 결정 전망

- 민주노총은 정치상황 변화, 강성 세력의 총파업 압박 등으로 7월 총파업 추진 가능성 상존

※ 금속, 공공 등 조직은 지난해 민주노총 대의원대회에서 전국단위 총파업 추진을 강하게 주장

- 한편, 민주노총 사업계획 확정을 위한 「정기대의원대회」가 2. 11 예정된 가운데 금번 대의원대회에서는 국회 내 사회적 대화를 둘러싼 갈등 심화 전망
  - 양경수 집행부는 국회 내 사회적 대화 참여를 대의원대회를 통해 결정한다는 방침이나, 금속, 공공 등 사회적 대화 반대 조직은 강한 반대 입장 표명 전망

◆ 노동계 정치투쟁 증가에 따른 현장 노사관계 불안 우려

- 금속노조는 1. 22 ‘2025년 투쟁 선포식’을 개최한 가운데 노조법 제2·3조의 즉각 개정을 주장하는 등 노조법 개정 이슈화에 주력
  - 금속노조는 한화오션 협력업체지회, 한국옵티컬하이테크지회와 함께 공동투쟁을 조직하고 1. 18 ~ 1. 20 노조법 제2·3조 개정을 주장하며 한화오션 앞 집회, 서울도심 행진, 국회 앞 기자회견 진행
    - ※ 금속노조는 2월 산하 투쟁사업장지회 공동투쟁 진행 예정
- 한편, 금속노조는 7월 총파업을 추진할 계획인 가운데 5월 ‘노조법 개정’ 확대간부 상경투쟁, 6월 최저임금 인상투쟁 등을 통해 투쟁분위기를 높여간다는 계획

[참고] 금속노조 2025년 주요 투쟁계획

구분	주요 내용
1월~3월	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 노조법 개정 투쟁사업장 공동투쟁</li> <li>■ 2025년 금속노조 투쟁 선포식(1. 22)</li> <li>■ 정기대의원대회(2. 20) 투쟁 결의</li> </ul>
4월~6월	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 임시대의원대회를 통한 대선투쟁 준비(4월)</li> <li>■ 전국노동자대회(5. 1)</li> <li>■ 노조법 개정 확대간부 상경투쟁(5말6초)</li> <li>■ 최저임금 인상 투쟁(6월)</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>

◆ 성과급 지급 등을 둘러싼 현장 노사관계 불안 증가

- 금융노조 기업은행지부는 과도한 성과급 지급 등을 요구하며 2차 총파업을 추진할 예정인 가운데 정치권과의 연대를 통한 문제해결 모색
  - ※ 기업은행지부는 지난해 12. 27 총파업 진행

- 금융노조 기업은행지부는 ① 특별성과급(기본급의 250%) 지급, ② 보상휴가 100% 현금 지급 등을 요구
  - 한편, 김형선 금융노조 위원장과 류장희 기업은행지부장은 1. 21 이재명 더불어민주당 당 대표에 서한을 전달하고 공공기관의 총액인건비제 개선 촉구
- 현대제철 임단협은 노조의 과도한 성과급 지급 요구 등으로 난항이 지속되고 있는 가운데 현대제철지회는 1. 21부터 부분 파업 돌입
- 현대제철지회는 ① 기본급 159,800원 인상, ② 영업이익 25% 수준의 성과급 지급 등 요구
  - 한편, 현대제철지회는 2월 중 양재동 현대자동차 본사 앞 상경투쟁 예고

### ◆ 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. 22 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	<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>· 경영성과급(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

- ▶ [2207530] ‘산재보험법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 1.15)
- ▶ [2207612] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이수진 의원(민), 1.17)
- ▶ [2207653] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(신영대 의원(민), 1.20)
- ▶ [2207669] ‘채용절차법’ 일부개정법률안,  
[2207672] ‘고용정책 기본법’ 일부개정법률안,  
[2207674] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(박홍근 의원(민), 1.21)

### ○ 국회동향

- ▶ 더불어민주당 민생경제회복단, 민생입법과제 발표(1.20)
- ▶ 환노위, 청문회 2건 개최(1.21)
- ▶ 법사위 제1소위(1.22)

### ○ 판례동향

- ▶ 호봉 산정을 포함해 재입사 후 적용될 구체적인 근로조건에 대해 합의하고 이에 관하여 부제소 합의를 하였음에도 호봉정정 청구를 한 것이 부제소합의에 반하는지 여부(긍정) ; 서울고등법원 2024. 12. 4. 선고 2024나2024522 판결

### ○ 법안동향

#### ◆ [2207530] ‘산재보험법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 1.15)

- (발의 이유) 산업재해조사처리 지연을 방지하고, 업무상 재해 신청자에 대한 신속한 치료와 보상 방안을 마련할 필요성 제기

- (주요 내용) ① 업무상 재해 인정 여부 판단 시, 의학·자연과학적으로 명백히 증명되지 않더라도 법적·규범적 관점에서 상당인과관계가 있다면 증명된 것으로 간주
- ② 근로복지공단이 업무상 질병 인정 여부 판정을 위해 현장확인, 자료수집 등 ‘질병조사’를 할 수 있도록 규정
- ③ 질병조사에 ‘보험급여 신청자·사업주·근로자대표’ 등이 참석할 수 있음을 명시
- ④ 질병조사 기간을 ‘60일 이내(역학적·전문적 조사를 실시하는 경우 180일)’로 규정
- ⑤ 재해조사 기간을 초과하거나, 원인 불명의 희귀 질병인 경우 등에는 근로복지공단이 근로자에게 보험급여를 우선 지급

◆ [2207612] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(이수진 의원(민), 1.17)

- (발의 이유) 고용형태 등으로 인한 임금격차 문제를 해소할 필요성 제기
- (주요 내용) ① 사용자가 근로자의 연령·고용형태를 이유로 근로조건에 대해 차별적 처우를 하는 것을 금지
- ② 사용자가 동일한 사업 또는 사업장 내에 ‘업무가 동일하거나 유사한 경우’ 또는 ‘업무가 다소 다르더라도 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동(동일가치노동)’에 대해 동일한 임금을 지급하도록 의무 부여
- ③ 사용자가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업을 동일한 사업으로 간주
- ④ 파견근로자에게도 ‘동일가치노동에 대한 동일임금’ 보장

◆ [2207653] ‘근로기준법’ 일부개정법률안(신영대 의원(민), 1.20)

- (발의 이유) 경조사휴가의 최소기준을 마련할 필요성 제기
- (주요 내용) 다음의 기준에 따라 근로자에게 유급의 경조사휴가 부여
  - ① 본인 결혼 : 5일
  - ② 자녀 결혼 : 1일
  - ③ 입양 : 20일
  - ④ 배우자 / 본인 및 배우자의 부모 사망 : 5일
  - ⑤ 본인 및 배우자의 조부모·외조부모 사망 : 3일 등

- ◆ [2207669] ‘채용절차법’ 일부개정법률안,  
[2207672] ‘고용정책 기본법’ 일부개정법률안,  
[2207674] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(박홍근 의원(민), 1.21)

- (발의 이유) 현행법(채용절차법 제4조의3 등)은 사업주가 근로자를 모집·채용할 때 용모·출신 지역·혼인여부 등의 개인정보를 요구하지 못하도록 규정하고 있음. 이러한 개인정보의 범위를 확대해 채용의 공정성을 강화해야 한다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 채용과정에서 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하는 것이 금지되는 개인정보의 범위에 ‘구직자 본인의 임신여부, 종교, 병력, 출신학교’ 추가(채용절차법 제4조의3 개정)  
② 사업주가 근로자 모집·채용 시 제시하거나 요구하지 않아야 하는 정보의 범위에 ‘구직자 본인의 재산, 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산’ 등을 추가(고용정책 기본법 제7조 개정)  
③ 사업주가 근로자 모집·채용 시 제시하거나 요구하지 않아야 하는 정보의 범위에 ‘임신여부’ 추가(남녀고용평등법 제7조 개정)

## ○ 국회동향

### ◆ 더불어민주당 민생경제회복단, 민생입법과제 발표(1.20)

- 더불어민주당 민생경제회복단은 조속한 통과가 필요한 ‘민생입법과제’ 13개 법안을 발표했으며, 특히 아래 4개 법안은 ‘중간착취방지 4법’으로 규정
  - \* ① 근로기준법(국가·자자체 및 대통령령으로 정하는 사업 도급 시 인건비 구분지급 의무화),
  - ② 건설근로자법(임금비용의 구분지급 등을 체계적으로 관리하기 위한 임금정보시스템 구축),
  - ③ 파견법(파견계약 내용에 임금액 및 산정기준, 파견수수료 등 사항 포함),
  - ④ 사업이전에서의 근로자보호법(도급업체 변경 시 고용승계 의무화)

### ◆ 환노위, 청문회 2건 개최(1.21)

- 환노위는 쿠팡(심야배송 등 근로조건) 및 대우위나이그룹(임금체불)에 대한 청문회 개최

- 강한승 쿠팡 대표는 “삼야 노동 문제 해법을 찾기 위해 사회적대화에 참여하고, 대화 결과를 성실히 이행하겠다”는 입장 피력

◆ **법사위 제1소위(1.22)**

- 법사위 제1소위는 ‘이사충실의무 확대 등 기업자배구조를 규제하는 내용의 상법 개정안 16건을 상정해 논의했으나, 여당 의원들이 “기업의 경영상 부담이 가중될 수 있다”며 반대함에 따라 결론을 내지 못하고 산회

○ **판례동향**

- ◆ **호봉 산정을 포함해 재입사 후 적용될 구체적인 근로조건에 대해 합의하고 이에 관하여 부제소합의를 하였음에도 호봉정정 청구를 한 것이 부제소합의에 반하는지 여부(긍정) ; 서울고등법원 2024. 12. 4. 선고 2024나2024522 판결**

회사와 근로자들 사이에는 부제소합의가 존재하고, 그 부제소합의는 처분할 수 있는 특정된 법률관계에 관한 것으로서 그 합의 당시 각 당사자가 예상할 수 있는 상황에 관한 것이므로 유효하며, 공채 출신과 무기계약직 출신은 임용경로에 차이가 있어 본질적으로 동일한 비교집단에 속한다고 볼 수 없으므로 근로기준법 등이 금지하는 차별에 해당하지 않는다.

<b>사실관계</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>A사는 국가기간방송</b>으로서 방송법 제43조 제1항에 의해 설립된 법인임.</li> <li>- A사는 방송법 등에 의해 정해진 <b>정원 외 필요인력을 전문위원, 계약직 등 ‘별정직’으로 고용</b>해왔는데, 계약직 중 특정직무의 수행을 위해 사용하는 자를 <b>‘연봉직’</b>으로 분류한 뒤, 그중 계약기한이 정해지지 않은 자를 <b>‘무기직’</b>, 계약기한이 정해진 자를 <b>‘한시직’</b>으로 채용하였음.</li> <li>○ 이 사건 근로자들은 A사에 <b>‘계약직’</b>으로 입사하여 <b>‘무기직’</b>으로 계속 근무하다가, <b>정규직인 ‘일반직’</b>으로 전환되어 현재까지 근무 중인 근로자들임.</li> <li>- 정부가 공공부문 비정규직의 정규직 전환정책을 시행함에 따라, A사는 <b>2018. 8. 23. B노동조합과 합의</b>를 통하여 비일반직을 일반직으로 전환하되, 퇴직 후 재입사 방식을 취하고 대상자별 2018년 연봉총액에 상응하는 일반직 직급과 호봉을 부여하기로 하였음.</li> <li>- 이후 A사와 B노동조합은 <b>2018. 12. 31. 및 2019. 1. 25. 추가 합의</b>를 통해 일반직으로 전환되는 무기직의 직급은 7급, 초임호봉은 2018년 호봉에 1호봉을 올린 것으로 정함(이하 통합하여 <b>‘이 사건 노사합의’</b>라 함).</li> </ul>
-------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ A사는 2019. 1. 31.부터 2019. 2. 6.까지 재입사 희망 여부를 조사하면서 이 사건 노사합의의 내용을 안내하였고, 이후 A사는 재입사 희망자들에게 ‘재입사 동의서’를 전달하면서 이 사건 노사합의서를 첨부하였음. <ul style="list-style-type: none"> <li>- 동의서에는 이 사건 노사합의에 따라 정해진 직급과 호봉 및 연봉액 등이 각 근로자별로 구체적으로 기재되어 있었고, 향후 재입사와 관련하여 일체의 이의를 제기하지 아니할 것을 서약하는 내용의 ‘부제소합의’ 조항이 있었음(이하 ‘이 사건 부제소합의’라 함).</li> <li>- A사는 2019. 2. 11.부터 2019. 2. 12.까지 일반직 전환 희망자에 한하여 재입사 심사를 진행한 뒤, 일반직 전환 근로자들의 호봉을 산정할 때 종전 경력을 반영하지 않고 이 사건 노사합의에 따라 호봉을 부여함(이하 ‘이 사건 호봉 산정’이라 함).</li> </ul> </li> <li>○ 이 사건 근로자들은 이 사건 호봉산정은 종전 근무경력을 반영하지 않아 기존 일반직 근로자들과 비교하여 합리적 이유 없이 차별하는 것으로서 근로기준법 제6조 등에 위반되어 무효이고, 이 사건 부제소합의 또한 무효라고 주장하며, 호봉정정 청구 소송을 제기하였음.</li> <li>○ A사는 노동조합과 장기간 일반직 전환 방법 및 근로조건에 대해 합의한 결과를 근로자들에게 개별적으로 안내하였고, 이 사건 근로자들은 이를 확인하고 자발적으로 재입사 동의서를 작성하여 제출하였으며, 부제소합의의 대상인 직급 및 호봉의 결정은 이 사건 근로자들이 자유롭게 처분할 수 있는 특정한 법률관계에 해당하므로 이 사건 부제소합의는 유효하다고 주장하였음.</li> <li>○ 원심은 A사와 이 사건 근로자들 사이에는 부제소합의가 존재하고, 그 부제소합의는 처분할 수 있는 특정한 법률관계에 관한 것으로서 그 합의 당시 각 당사자가 예상할 수 있는 상황에 관한 것이므로 유효한바, 특별한 사정이 없는 한 이 사건 소는 부제소합의에 위배되므로 부적법하다고 하여 소를 각하하였음.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>판결요지</b></p>	<p>■ 관련 법리</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>대법원 1993. 5. 14. 선고 92다21760 판결 등 참조</b></p> <p>특정한 권리나 법률관계에 관하여 분쟁이 있어도 제소하지 아니하기로 합의한 경우 이에 위반하여 제기한 소는 권리보호의 이익이 없다.</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>대법원 2019. 8. 14. 선고 2017다217151 판결 등 참조</b></p> <p>부제소합의는 소송당사자에게 헌법상 보장된 재판청구권의 포기과 같은 중대한 소송법상의 효과를 발생시키는 것이므로, 권리의무의 주체인 당사자 간에서의 부제소합의라도 그 당사자가 처분할 수 있는 특정한 법률관계에 관한 것으로서 그 합의 당시 각 당사자가 예상할 수 있는 상황에 관한 것이어야 유효하다.</p>

**대법원 2023. 5. 18. 선고 2023다205173 판결 등 참조**

강행법규를 위반하여 계약을 체결하면서 이에 부수하여 부제소합의를 한 때와 같이, 부제소합의로 인해 그 계약이 강행법규에 반하여 무효임을 주장하지 못하게 됨으로써 강행법규의 입법 취지를 몰각하는 결과가 초래되는 경우 그 부제소합의는 특별한 사정이 없는 한 무효라고 봄이 타당하다.

**대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결 등 참조**

근로계약을 체결함에 있어서 사용자와 근로자는 법이 정하는 최저기준을 준수하는 한 원칙적으로 자유로운 의사에 따라 근로조건에 대하여 합의할 수 있다.

**대법원 2015. 10. 29. 선고 2013다1051 판결 등 참조**

- 근로기준법에서 말하는 차별적 처우란 본질적으로 같은 것을 다르게, 다른 것을 같게 취급하는 것을 말하며, 본질적으로 같지 않은 것을 다르게 취급하는 경우에는 차별 자체가 존재한다고 할 수 없다.
- 따라서 근로기준법에서 금지하는 차별적 처우에 해당하기 위해서는 우선 그 전제로서 차별을 받았다고 주장하는 사람과 그가 비교대상자로 지목하는 사람이 본질적으로 동일한 비교집단에 속해 있어야 한다.

■ **판결 요지**

○ **부제소합의의 존부 및 유효성 (적극)**

가. **부제소합의의 존부**

- A사는 이 사건 근로자들에게 직급과 호봉 등의 기준을 정한 이 사건 노사합의를 확인하게 한 다음, 그 내용에 동의하는 경우에만 일반적으로 전환해주었고, 이 사건 근로자들과 향후 재입사와 관련하여 어떠한 이의도 제기하지 않기로 합의하였음.
- 따라서 이 사건 근로자들과 A사 사이에는 이 사건 노사합의에서 정한 내용에 관하여 부제소합의가 존재한다고 봄이 타당함.

나. **부제소합의의 유효성**

- 이 사건 노사합의는 계약직인 무기직 근로자들 중 희망자만 정규직인 일반적으로 전환하는 내용인바, 이 사건 근로자들은 자신의 지위를 무기직으로 유지하는 방안과 일반직으로 전환하는 방안 중 하나를 선택할 수 있었음.
- 이 사건 노사합의는 직급 및 호봉 등에 관하여 구체적으로 정했는데, 이는 모두 근로계약 내지 단체협약을 통해 정할 수 있는 근로조건에 해당하는바, 이 사건 노사합의는 고용계약의 형태와 근로조건을 정하는 것으로서 이 사건 근로자들이 처분할 수 있는 법률관계에 해당하고, 그 법률관계도 특정되었음. 특히 이 사건 근로자들은 호봉산정을 다루고 있는데, 호봉에 대해서는 이 사건 노사합의에서 산정기준이 되는 연봉총액의 임금항목 등을 상세히 정하였으므로, 부제소합의의 대상이 됨이 명백함.

- 이 사건 노사합의는 약 5개월 동안 세 차례에 걸쳐 진행되면서 호봉산정 방식이 구체화되었을 뿐만 아니라, A사는 부제소합의에 앞서 설문조사를 통해 재입사 희망의사를 표시한 근로자들에게 개별적으로 재입사 시 적용될 직급과 호봉을 구체적으로 안내하였고, 이 사건 부제소합의가 포함된 재입사 동의서를 송부하면서 이 사건 노사합의서를 첨부하여 각 합의서에서 정한 재입사 조건에 동의하는 자만 일반직으로 전환될 것임을 알려주었음.
- 따라서 이 사건 근로자들은 자신들이 일반직으로 전환될 때 종전 경력 등을 반영하지 않은 호봉으로 산정될 것임을 예상할 수 있었다고 봄이 타당함.

○ 이 사건 호봉산정이 강행법규를 위반하여 무효인지 여부 (소극)

가. 기간제법 제8조 제1항 차별적처우 금지 규정 위반 여부

- 이 사건 근로자들은 일반직 전환 당시 기간제 근로자가 아니었을 뿐만 아니라, 이 사건 호봉산정 및 적용 당시에는 더이상 무기직 근로자도 아니었으므로, 이 사건 호봉산정이 기간제 내지 무기직 근로자임을 이유로 차별 대우를 하는 것이라고 볼 수 없음.

나. 근로기준법 제6조 균등처우원칙 규정 위반 여부

- 이 사건 근로자들과 비교 대상 근로자들은 본질적으로 동일한 비교집단에 속하지 않고, 계약직이라는 고용형태는 근로기준법 제6조의 '사회적 신분'에 해당하지 않으므로 이를 전제로 한 이 사건 근로자들의 주장은 더 나아가 살필 필요가 없음.

- ① 정부 정책에 따라 계약직에서 일반직으로 전환된 이 사건 근로자들과 공개경쟁시험을 통해 일반직으로 임용되거나 정규직 내의 직렬 통합에 따라 일반직으로 자동 전환된 직원들 사이에는 임용경로에 차이가 있음.
- ② A사는 이 사건 노사합의를 하면서 이 사건 근로자들을 포함한 무기직 직원들이 차별받지 않도록 여러 방안을 마련한바, A사가 비정규직 근로자를 차별할 의도로 형식적으로만 임용경로를 구분해 놓은 것이라고 보이지 않을 뿐 아니라, 대상자에 따라 일반직 임용경로가 다르게 적용된 것에는 합리적 이유가 있다고 인정됨.
- ③ 이와 같은 임용경로의 차이에서 호봉의 차이가 발생한 것이므로, 이 사건 근로자들과 공개경쟁시험을 통해 일반직으로 임용된 직원들 또는 정규직인 업무직에서 일반직으로 자동 전환된 직원들이 본질적으로 동일한 비교집단에 속한다고 볼 수 없다는 점에서, 임용경로의 차이는 본질적으로 동일한 비교집단에 속하는지 여부를 판단하는 하나의 요소가 됨.
- ④ 일반직 직원들은 원칙적으로 공개경쟁시험을 거쳐 채용되고, 약 1개월이 넘는 기간 동안 서류심사, 필기시험, 실기시험, 신체검사 절차를 거쳐 채용된 반면, 이 사건 근로자들을 비롯한 무기직 직원들은 재입사하는 과정에서 별도의 공

	<p><b>개경쟁시험을 거치지 않았음.</b></p> <p>⑤ 이 사건 근로자들 또한 위 절차를 통해 일반적으로 임용된다면 계약직으로 근무한 기간도 모두 경력으로 산입된 초임연봉등급을 받을 수 있었음에도, 이 사건 근로자들은 이를 선택하는 대신 노사합의에서 정해진 바에 따라 일반적으로 전환되는 데에 동의하였음.</p> <p>⑥ ‘사회적 신분’이란 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것을 의미하는바, 계약직 내지 비정규직 근로라는 고용형태 또는 이에 따른 채용경로는 변경할 수 없거나 계속적·고정적인 지위로 보기 어렵고, 일신전속적인 표지라고 할 수도 없음. 무기직 근로자가 공개경쟁시험을 거쳐 일반적으로 신규 채용될 수 있는 것을 보더라도 고용형태는 변경 가능하므로, 근로기준법 제6조에서 규정하는 ‘사회적 신분’에 포함된다고 보기 어려움.</p> <p><b>다. 남녀고용평등법 제8조 제1항 동일가치노동 동일임금원칙 및 헌법 제11조 제1항 평등원칙 위반 여부</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이 사건 근로자들과 비교 대상 근로자들은 본질적으로 동일한 비교집단에 속한다고 볼 수 없는바, 남녀고용평등법 제8조 제1항 동일가치노동 동일임금원칙 및 헌법 제11조 제1항 평등원칙 위반 여부를 더 나아가 살필 필요 없음.</li> </ul> <p><b>라. 근로기준법 제43조 위반 여부</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이 사건 근로자들은 자신의 선택에 따라 노사합의에 이르렀으며, 노사합의가 법률이 정한 근로기준에 미달하는 내용을 담고 있지도 않고, 노사합의에 따른 호봉산정도 적법함.</li> <li>- 이 사건 부제소합의는 이처럼 자유롭게 처분할 수 있는 근로조건인 호봉에 관하여 적법하게 이루어진 노사합의 및 호봉산정을 다투지 않는다는 것에 불과하고, 그 호봉에 기초하여 구체적으로 정해진 임금 지급 청구권을 사전에 포기하는 것은 아님.</li> </ul>
<p><b>시사점</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 금번 판결은 회사가 호봉 산정을 포함해 입사 시 적용받게 될 구체적인 근로조건에 대해 충분히 안내하고 근로자와 합의에 이르렀으며, 해당 근로조건에 대해 부제소합의를 하였다면, 그 합의가 무효임을 주장하는 것은 허용되지 않는다는 점을 재확인했다는 것에 의의가 있음.</li> <li>- 유사 사안에 있어 부제소합의의 적법성을 제고하기 위해서는, ▲사전에 입사 후 적용받게 될 구체적인 근로조건에 대해 충분히 설명하여, ▲근로자가 근로조건을 수락할지 여부를 선택할 수 있도록 하고, ▲근로조건 협의 및 합의 내용과 과정을 상세히 기록하여 추후 법적분쟁 발생 시 입증할 수 있는 근거를 남길 필요가 있음.</li> <li>○ 또한 금번 판결은 ‘정부 정책 및 노사 합의에 의해 정규직으로 전환된 자’와 ‘회사의 공개경쟁시험을 통해 정규직으로 임용된 자’는 임용경로에 차이가 있고 이</li> </ul>

차이에서 호봉 차이가 발생한 것이므로, 이들은 차별적 처우 판단의 전제가 되는 비교 대상 근로자에 해당하지 않는다고 판단하고, 계약직 근로자들은 공개경쟁시험을 거쳐 정규직으로 '임용'될 수 있음에도 정규직으로 '전환'되는 방법을 선택했으므로, 고용형태는 계속적·고정적 지위거나 일신전속적인 표지라고 할 수 없어 근로기준법 제6조에서 규정하는 '사회적 신분'에 포함되지 않는다는 점을 재확인 하였음.

- 근로기준법 등 노동관계법령은 근로조건의 최저기준을 정한 것으로, 기업은 법적 테두리 내에서 계약자유 원칙에 의거하여 근로자의 경력과 학력, 역량 등에 따라 자유롭게 근로조건을 제시할 수 있는 것인바, 기업이 설정한 임용경로의 차이가 합리적이라면 이를 근거로 한 근로조건의 차등 설정은 사용자의 경영상 판단으로서 존중되어야 하며, 근로조건에 있어 차이가 발생했다고 하여 차별이라고 단정해서는 안 될 것임.