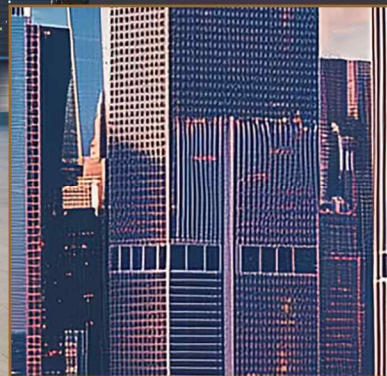


www.kef.or.kr

2025 e경제 · 경영정책 리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter



< contents >

- ▶ 경총, 「상법 개정안 국회 본회의 통과에 대한 경총 입장」 발표 (3.13)
- ▶ 경총, 「5대 사회보험 국민부담 현황과 정책 개선과제」 발표 (3.10)
- ▶ 경총, 「2025년 기업규제 전망조사」 결과 발표 (3.6)

◆ 경총, 「상법 개정안 국회 본회의 통과에 대한 경총 입장」 발표 (3.13)

(미래혁신팀 02-3270-7372)

* 입장문은 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 경총은 이사의 충실의무 확대를 내용으로 하는 상법 개정안이 국회 본회의를 통과한 것에 대해 깊은 유감을 표명하는 입장문을 발표함.

< 주요내용 >

- 경총은 국회 본회의에서 이사의 충실의무 대상을 주주로 확대하는 ‘상법 개정안’이 통과된 것에 대해 깊은 우려와 유감을 표명함.
- 동 개정안은 지배구조 개선, 소수주주 권익 보호를 명분으로 하고 있으나, 이는 상법 개정이 아닌 자본시장법을 통해 보다 합리적이고 실효적인 대안을 마련해야 함.
- 상법에서 포괄적인 규정으로 모든 기업을 규제하는 것은 글로벌 경쟁에서 고군분투하고 있는 대기업뿐 아니라, 소송 대응능력이 취약한 중소기업의 경영활동 전반에 혼란을 야기할 가능성이 높아 매우 우려스러움.
- 경총은 정부가 동 상법 개정안에 재의요구권을 행사해줄 것을 강력히 요청함.

◆ 경총, 「5대 사회보험 국민부담 현황과 정책 개선과제」 발표 (3.10)

(사회정책팀 02-3270-7309)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회는 지출효율화와 양입제출 원칙 확립 등 정책목표 개선이 필요하다는 내용의 「5대 사회보험 국민부담 현황과 정책 개선과제」를 3.10(월) 발표

- 사회보험료 부담이 과도하게 증가해 성장잠재력을 떨어뜨리는 요인이 되고 있으며, 인구절벽 앞 무분별한 보장성 확대보다는 지출효율화로 국민의 지불능력을 감안한 지속가능한 사회보험제도 확립이 시급하다고 분석
- 2023년 한해 우리 국민이 부담한 5대 사회보험료 규모는 총 177조 7,872억원에 달한 것으로 집계됐으며, 이는 전년 대비 7.1% 증가한 수치
 - 제도별로 건강보험이 82조 1,036억원으로 전체 사회보험료의 46.2%를 차지한 데 이어 국민연금 58조 3,698억원(32.8%), 고용보험 17조 8,157억원(10.0%), 장기요양보험 10조 3,927억원(5.9%), 산재보험 9조 1,054억원(5.1%) 순*
 - * <참고> 장기요양보험은 처음 10조원을 돌파했으며, 3년째 산재보험을 추월
 - ▶ 장기요양보험 : ('21)7조 8,886억원→('22)9조 2,975억원→('23)10조 3,927억원
 - ▶ 산재보험 : ('21)7조 5,644억원→('22)8조 2,963억원→('23)9조 1,054억원
- 노사가 부담한 사회보험료는 총 149조 8,974억원으로, 전체 국민부담의 84.3%를 차지했으며, 이 중 사용자는 81조 3,300억원을 부담해 노사부담의 54.2%, 전체 국민부담의 45.7%를 차지
- 연간 사회보험료 규모는 2013년 85조 8,840억원에서 2023년 177조 7,872억원으로 10년 만에 2.1배 증가
 - 5년 단위로 구분해 보면, 2013년 대비 2018년은 33조 8,474억원(39.4%), 2018년 대비 2023년은 58조 558억원(48.5%) 증가*
 - * <참고> ('18)7.5% → ('19)9.0% → ('20)7.8% → ('21)8.0% → ('22)9.2%
- 우리나라 사회보험료 증가는 매년 물가상승률과 GDP 성장률을 크게 상회하고 있어 국민경제 상황을 반영하고 있지 않은 것으로 분석
 - 최근 10년간 사회보험료 규모의 연평균 증가율은 7.5%로 동 기간 연평균 물가상승률(1.8%)의 4.2배, 명목 GDP 증가율(4.3%)의 1.8배이며, GDP 대비 사회보험료 비중도 2013년 5.5%에서 2023년 7.4%로 크게 증가
- 우리나라의 사회보험 부담 증가 속도가 매우 빠르다는 점은 사회보험료와 정부출연금(조세)의 합계액을 집계해 발표하는 OECD 최신 통계(2022년 기준)*를 통해서도 명확히 확인
 - * [국민이 부담한 사회보험료와 정부출연금(조세)의 합계액] ÷ 명목 GDP
우리나라의 경우 직역연금 포함 8대 사회보험료 및 정부출연금 합계액 반영
 - 2022년 우리나라 GDP 대비 사회보험 부담 비중은 8.2%로, OECD 평균(8.8%)에는 다소 미치지 못하나, OECD 가입 직후인 1997년 2.7%에서 2007년 4.9%, 2017년 6.5%, 2019년 7.3%, 2022년 8.2%로 꾸준히 증가
 - 우리나라 동 비중은 2012년 5.9%에서 2022년 8.2%로 증가한 것으로 OECD 회원국 중 가장 높은 증가율(39.5%)을 기록

- 이 같은 증가율은 세계 최고령 국가인 일본(14.8%)보다 2.7배 높고, 동 기간 OECD 평균이 감소($\Delta 0.9\%$)한 것과 크게 대비

- 사회보험에 대한 과도한 국민부담은 고용과 투자를 위축시켜 국민경제 성장을 저해하는 악순환을 가져올 수 있는 바, 인구구조 변화를 감안해 국민의 지불여력 내에서 사회보험이 유지될 수 있도록 강력한 지출효율화와 양입제출 원칙 확립 등 정책목표 개선 필요

◆ 경총, 「2025년 기업규제 전망조사」 결과 발표 (3.6)

(규제개혁팀 02-3270-7458) * 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 경총이 전국 50인 이상 508개사(응답기업 기준)를 대상으로 「2025년 기업규제 전망조사」를 실시한 결과, 응답 기업의 38.4%는 올해 가장 큰 부담을 느끼는 애로 및 규제로 ‘통상임금 범위 확대 등 임금 부담’을 지목

❶ (가장 큰 부담을 느끼는 애로 및 규제) 올해 기업이 가장 큰 부담을 느끼는 애로 및 규제(복수응답)는 ‘통상임금 범위 확대 등 임금 부담’(38.4%), ‘중대재해처벌법 등 안전 규제’(28.3%), ‘주52시간제 등 근로시간 규제’(22.8%) 순으로 집계

❷ (규제환경 전망) 응답 기업의 34.5%는 올해 기업 규제환경이 ‘전년보다 악화될 것’으로 전망함. 그 외 ‘전년과 유사할 것’이라는 응답은 57.4%, ‘개선될 것’이라는 응답은 8.1%로 나타남.

- 규제환경이 전년보다 악화될 것으로 전망한 기업들은 그 이유(복수응답)로 ‘美 트럼프 행정부의 글로벌 무역규제 강화’(45.7%), ‘국회의 기업 규제 입법 강화’(29.1%), ‘정부의 규제혁신 의지·동력 약화’(26.9%) 순으로 답변

❸ (정치 불안이 경제에 미치는 영향) 최근 정치 불안이 우리 경제에 미칠 수 있는 부정적 영향(복수응답)으로 ‘환율 변동성 확대에 따른 수출 경쟁력 약화’(47.2%)가 가장 응답률이 높았고, 그 외 ‘소비 심리 위축 및 내수 부진 심화’(37.8%), ‘불확실성 확대로 투자 심리 위축’(26.0%) 순으로 집계

❹ (경제위기 가능성) 올해 우리나라가 경제위기에 직면할 것이란 우려에 대해 응답 기업의 96.9%가 ‘올해 경제위기가 올 것*’으로 예상. 반면, ‘올해 경제위기 우려에 동의하지 않는다’는 응답은 3.1%에 불과한 것으로 분석

* ‘올해 경제위기가 1997년보다 심각’(22.8%)하거나 ‘1997년 IMF 위기 정도는 아니지만 올해 상당한 위기가 올 것’(74.1%)

❺ (정부에 바라는 규제혁신 정책) 응답 기업의 37.2%는 올해 정부에 가장 바라는 규제혁신 정책(복수응답)으로 ‘규제 총량 감축제 강화’를 선택. 그 외 응답은 ‘적극행정에 대한 공무원 면책제도 강화’(23.4%), ‘네거티브 규제 방식(원칙 허용, 예외 금지)으로의 전환’(22.4%) 순으로 집계

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 통계청, 「2025년 2월 고용동향」 발표 (3.12)
- ▶ 한국은행, 「2025년 1월 국제수지(잠정)」 발표 (3.7)
- ▶ 고용노동부, 「장기 ‘쉬었음’ 청년 실태조사 주요 결과(한국고용정보원)」 발표 (3.11)

◆ 통계청, 「2025년 2월 고용동향」 발표 (3.12)

- 2025년 2월 취업자는 2,817만 9천명으로 전년동월대비 13만 6천명(0.5%) 증가
 - **(산업별)** 보건업 및 사회복지서비스업(19만 2천명), 전문·과학 및 기술서비스업(8만명), 정보통신업(6만 5천명) 등 취업자는 증가했으나, 건설업(△16만 7천명), 사업시설관리·사업지원및임대서비스업(△7만 4천명), 제조업(△7만 4천명) 등 취업자는 감소
 - **(연령별)** 60세 이상(34만 2천명), 30대(11만 6천명) 취업자는 증가했으나, 20대(△22만 8천명), 40대(△7만 8천명), 50대(△8천명) 취업자는 감소
- 고용률(15세 이상)은 61.7%로 전년동월대비 0.1%p 상승
 - ※ OECD 기준(15~64세) 고용률은 68.9%로 전년동월대비 0.2%p 상승
- 실업자는 94만명으로 전년동월대비 2만 5천명(2.7%) 증가
 - 실업률은 3.2%로 전년동월과 동일하고, 청년(15~29세) 실업률은 7.0%로 전년동월대비 0.5%p 상승
- 전체 체감실업률*은 9.3%로 전년동월대비 0.5%p 하락했고, 청년(15~29세) 체감실업률은 17.1%로 전년동월대비 0.7%p 상승
 - * 실업자에 시간 관련 추가 취업자와 잠재 경제활동인구까지 합한 개념
- 비경제활동인구는 1,657만 5천명으로 전년동월대비 7천명(0.0%) 증가했고, 이중 취업준비자는 65만명으로 전년동월대비 1만 4천명(2.2%) 증가

※ 비경제활동인구 중 '쉬었음' 인구는 전년동월대비 12만 3천명 증가한 269만 7천명을 기록했고, 구직 단념자는 전년동월대비 2만 2천명 감소한 39만명 기록

◆ 한국은행, 「2025년 1월 국제수지(잠정)」 발표 (3.7)

- 2025년 1월 경상수지는 29.4억달러 흑자를 기록하여 전년동월(30.5억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 1.1억달러 축소
 - ※ 경상수지는 '23년 5월(20.9억달러 흑자) 이후 21개월 연속 흑자를 기록
 - ▶ 경상수지 추이(억달러) : 112.9('24.9)→ 94.0(10)→ 100.5(11)→ 123.7(12)→ 29.4('25.1)
- 상품수지는 25.0억달러 흑자를 기록하여 전년동월(43.6억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 축소
 - ※ 상품수지는 '23년 4월(6.6억달러 흑자) 이후 22개월 연속 흑자를 기록
 - ▶ 상품수지 추이(억달러) : 106.7('24.9)→ 80.7(10)→ 98.8(11)→ 104.3(12)→ 25.0('25.1)
- 서비스수지는 20.6억달러 적자를 기록하여 전년동월(28.6억달러 적자) 대비 적자 규모가 축소
 - ※ 서비스수지는 2022년 5월(2.8억달러 적자) 이후 33개월 연속 적자 기록
 - ▶ 서비스수지 추이(억달러) : △21.0('24.9)→ △19.3(10)→ △19.5(11)→ △21.1(12)→ △20.6('25.1)
- 본원소득수지는 배당소득을 중심으로 26.2억달러 흑자를 기록하여 전년동월(16.9억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 확대
- 이전소득수지는 1.2억달러 적자를 기록하여 전년동월(1.4억달러 적자) 대비 적자 규모가 축소

◆ 고용노동부, 「장기 '쉬었음' 청년 실태조사 주요 결과(한국고용정보원)」 발표 (3.11)

- 고용노동부는 3월 11일 2025년 청년고용 포럼 1차 회의에서 한국고용정보원이 실시한 「장기 '쉬었음' 청년 실태조사 주요 결과」*를 발표.
 - * (조사대상) 구직급여 수급(모수 약 1만명)·직업훈련(내일배움카드) 수료(모수 약 9만명) 후 1년 이상~3년 미만 미취업 청년(15~34세) 3,189명(한국고용정보원, '24.12~'25.1월)
 - ※ 실태조사 상세 내용은 고용노동부 보도자료('25.3.11) 참조

< 장기 '쉬었음' 청년 실태조사 주요 내용 >

- **(쉬는 기간 및 근로소득 경험)** 장기 '쉬었음' 청년의 쉬는 기간은 평균 22.7개월, 4년 이상 쉬는 청년도 약 11%. 근로소득 경험이 있는 청년은 87.7%
- **(마지막 일자리 및 근속기간)** 마지막 일자리는 제조업(14.0%)·숙박음식업(12.1%)의 소기업·소상공인(42.2%) 비중이 높고, 주로 수도권에 소재(53.3%). 근속기간은 '6개월 미만'이 29.5%로 가장 높으며, 평균 17.8개월로 나타남.
- **(쉬었음 택한 사유)** 적합한 일자리 부족(38.1%), 교육·자기계발(35.0%)이 가장 많으나, 번아웃(27.7%), 심리적·정신적 문제(25.0%)도 다수

- **(쉬는 기간 동안 주된 활동)** 교육·자기계발(55.5%)과 휴식·재충전(52.1%)이 가장 높게 나타났으나, 특별한 활동이 없었던 경우도 다수(20.3%)
- **(심리상태)** 절반 이상(58.2%)은 쉰 기간을 ‘경제적·심리적으로 힘든 시간’으로 평가
 - 쉬었음 상태가 불안하다는 답변은 77.2%에 달하며, 경제적 어려움(71.1%) 외에 자신감 하락(62.5%), 미래대비 미흡(53.9%)도 상당
- ‘쉬었음’ 청년의 68.4%는 향후 1년 내 취·창업을 희망하고 있으며, 향후 취업준비에 상당한 시간·노력을 투자할 계획(60.9%)
- **(취업에 필요한 도움)** 생활비 지원(50.6%)보다 직업훈련·교육(59.3%), 취업알선·정보제공(54.7%)을 높게 평가

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 정부는 반도체산업 경쟁력 강화를 위한 지원에 주력
- ▶ 국회 내 사회적 대화는 의제 선정을 둘러싼 논의 난항
- ▶ 계속고용, 근로시간 등 주요 노동법제 개편을 둘러싼 논의 난항 전망
- ▶ 노동계 정치투쟁에 따른 산업현장 혼란 증가
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 정부는 반도체산업 경쟁력 강화를 위한 지원에 주력

- 반도체특별법의 국회 통과가 어려움을 겪는 가운데 정부는 반도체산업 경쟁력 강화 방안의 일환으로 ‘반도체 연구개발 특별연장근로 인가제도 보완방안’ 발표(3. 12, 「경제관계장관회의」)
 - 고용부는 내부 지침을 변경해 반도체 연구개발을 위한 특별연장근로 인가의 경우① 1회당 인가기간을 6개월로 확대하는 특례를 신설하고 필요에 따라 현행제도(1회당 3개월) 또는 특례 중 택할 수 있도록 선택권 확대, ② 1회당 6개월 인가시 첫 3개월은 주당 최대 64시간, 추가 3개월은 주당 최대 60시간으로 차등화할 계획
 - 한편, 고용부는 1회당 6개월 특례 활용시 인가기간 중 건강검진 실시를 의무화하고, 제도의 오남용 방지를 위해 온라인 불법 신고센터를 운영할 계획
- ※ 경총은 3. 13 코멘트를 통해 정부가 반도체연구개발 분야에 특별연장근로 인가기간 확대 등의 조치를 취해 기업들에게 많은 도움이 될 것이라고 밝히고, 반도체특별법의 조속한 제정, 근로시간제도 유연화를 위한 근기법 개정의 필요성 강조

○ 한편, 반도체특별법은 연구개발직의 주52시간제 적용 예외를 둘러싼 여야 이견으로 처리 난항

- 여야정은 반도체특별법, 연금개혁 등 현안 논의를 위해 「국정협의회(2. 20, 3. 6, 3. 10)」를 진행했지만 반도체특별법에 대한 합의 도출 실패
- 여당은 ‘연구개발직에 대한 주52시간제 적용 예외’를 반도체특별법에 포함시켜야 한다는 입장인 반면, 야당은 주52시간제 적용 예외를 포함하지 않은 반도체특별법*을 패스트트랙으로 추진하겠다는 방침

* ① 반도체산업에 대한 보조금 지원, ② 반도체산업을 위한 특별회계 설치 등

◆ 국회 내 사회적 대화는 의제 선정을 둘러싼 논의 난항

○ 국회 내 사회적 대화 추진을 위한 실무협회가 진행중인 가운데 노사5단체는 논의의제 및 운영방향에 대한 발표를 마무리했고, 국회의장실은 운영구조 제안 및 논의 의제 합의 시도 계획

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

※ 국회 내 사회적 대화를 위한 실무협회는 '24. 11. 22부터 3. 7까지 총 7차례 진행

- 국회의장실은 운영구조와 관련해 2. 28 제6차 실무협에서 국회 내 사회적 대화의 전반적인 운영 및 의제 조율을 위한 ‘운영협의회’와 노·사·국회의장이 각각 제안한 의제 논의를 위한 ‘의제별협의체’ 운영을 제안

- 국회의장실은 제7차(3. 7) 실무협에서부터 국회 내 사회적 대화 논의 의제 합의를 시도하고 있지만, 논의 의제를 둘러싼 노사간 입장 차이가 커 이견 조율에 난항

※ 국회 내 사회적 대화 제7차 실무협회는 3. 7에 진행했으며, 제8차 실무협회는 3. 21 진행 예정

- 경총은 4차산업 혁명, 인구구조 변화 대응 관련한 인재양성 및 인적기반 구축을 의제로 제시한데 이어 고용경직성 완화, 파견 및 하도급 활성화를 위한 제도개선, 사업장 점거 금지 등 노사관계 선진화를 위한 노동법제도 개선 등도 의제로 제시
- 노동계는 특고·플랫폼종사자 노동권 보장, 5인 미만 사업장 근로기준법 적용, 초기업교섭 활성화, 동일노동 동일임금 보장 등을 의제로 제시

◆ 계속고용, 근로시간 등 주요 노동법제 개편을 둘러싼 논의 난항 전망

- 더불어민주당은 3. 12 「민생연석회의」를 개최하고 ‘20대 민생의제’ 및 ‘60개 정책과제’ 발표
 - ※ 더불어민주당 민생연석회의는 ① 중소기업인 자영업위원회, ② 노동사회위원회, ③ 금융·주거위원회로 구성되어 있고, 국회의원, 노동계, 학계 등이 참여
- 고용노동분야에서는 ① 주4일제 또는 주4.5일제 도입, ② 법정 정년연장, ③ 노조법 제2·3조 개정 등이 과제로 제시
 - ※ 3. 13 출범한 더불어민주당 「전국노동위원회」도 결의문을 통해서 정년연장, 주4일제 등을 제시한 바 있음.
- 반면, 정부·여당은 ‘노사정 사회적 대화를 통한 고용노동법제 개편 논의 선행’을 기조로 설정한 가운데 주요 사안별로 야당과의 입장 차이가 커 입법 논의 난항 전망
 - 김문수 고용부 장관은 국회 대정부 질의 등에서 일률적 법정 정년연장과 근로시간 단축에 대해 반대입장을 밝혔고, 여당은 노조법 제2·3조 개정안 철회 촉구
 - ※ 박홍배 더불어민주당 의원 2. 17 노조법 개정안을 발의했고, 야5당은노조법 제2·3조 개정안 추가 발의 예고(3. 6, 기자회견)
 - 한편, 김위상 국민의힘 환노위 위원은 계속고용과 관련해 사업주에게 정년을 연장하거나, 퇴직근로자를 재고용하는 등 계속고용의무를 부여하되, 정년을 연장하는 경우 임금체계 개편을 연계하는 내용의 법안 발의(3. 12)

◆ 노동계 정치투쟁에 따른 산업현장 혼란 증가

- 양 노총은 대통령 퇴진투쟁을 지속하는 가운데 법원의 대통령 구속 취소 결정(3. 7) 이후 지도부 단식농성 등 정치투쟁을 강화
- 한국노총은 긴급비상행동기간(3. 9 ~ 3. 15)을 설정한 가운데 대통령 파면을 주장하며 김동명 위원장 단식농성(3. 8부터), ‘파면촉구 집회’(매일), 3. 15 대규모 도심 집회 참여 계획
 - 야당은 김동명 위원장 단식농성장을 잇따라 방문하며 대통령 파면 투쟁 이슈화 시도

※ 박찬대 더불어민주당 대표, 김선민 조국혁신당 대표 권한대행, 김재연 진보당 대표, 용혜인 기본소득당 대표 등 참석

○ 민주노총은 3. 10 「중앙집행위원회」에서 ‘단위사업장 간부 농성투쟁 긴급소집’ 등을 내용으로 하는 투쟁방침 결정

– 양경수 민주노총 위원장도 3. 8부터 단식농성을 진행하고 있고, 민주노총은 3. 11 광화문 인근에서 ‘단위사업장 간부 결의대회’ 개최 후 1박2일(3. 11~12) 간부 상경투쟁 진행

○ 한편, 민주노총 및 주요 산하조직들은 올해 정치파업을 계획하고 있어 산업현장 혼란 증가 우려

– 민주노총은 7월 총파업 방침을 결정한 가운데 3. 15 정권퇴진을 주장하며 「전국노동자대회」 개최 예정

– 금속노조는 ① 헌법재판소의 탄핵기각 결정시 즉시 총파업 결의, ② 7월 노조법 전면개정을 내세운 정치파업을 추진하기로 결정

– 보건의료노조도 지난 2. 26~27 「정기대의원대회」에서 2025 주요 사업기조로 정권 퇴진을 설정하고 7월 총파업 추진 방침

◆ 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. 3. 12 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
14	LG전자	제조	3.12	한국노총	▶ ('25년) 임단협 타결 · 임금 평균 4.3% 인상 · 직급별 초임 100만원 인상 · 사무직 고정OT(초과근무) 축소(24시간→20시간)* 등 * 줄어든 고정OT수당은 기본급에 산입
13	삼성전자	제조	3.5	한국노총	▶ ('25년) 임단협 타결 · 임금 5.1% 인상(Base-up 3.0%, 평균 성과인상률 2.1%) · 자사주 30주 지급 · 패밀리넷몰 200만 포인트 지급 · 고정시간외수당 축소(16.5시간→14시간) 등
12	SK이노베이션	제조	2.24	한국노총	▶ ('25년) 임협 타결 · 임금 2.3% 인상 등
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	▶ ('24년) 임단협 타결 · 기본급(Base-up) 10만원 인상 · 경영목표 달성 동창 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%, PS직 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 재녀 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	-	<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
1	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



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

< contents >

○ 법안동향

- ▶ [2208701] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 3.6)
- ▶ [2208733] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(이광희 의원(민), 3.7)
- ▶ [2208779] ‘생명안전기본법안’ 일부개정법률안(박주민 의원(민) 등, 3.10)
- ▶ [2208800] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 3.11)
- ▶ [2208802] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 3.11)
- ▶ [2208860] ‘고령자고용법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 3.12)

○ 국회동향

- ▶ 더불어민주당, 20대 민생의제 발표(3.12)
- ▶ 본회의(3.13)

○ 판례동향

- ▶ 육아휴직으로 인해 실제 근무기간이 사이닝 보너스 약정상의 의무근무기간에 미달하는 경우 근로자에게 사이닝 보너스 반환 의무가 발생하는지 여부 (적극) ; 서울북부지방법원 2024. 12. 19. 선고 2024가소353155 판결

○ 법안동향

◆ [2208701] ‘산업안전보건법’ 일부개정법률안(이용우 의원(민), 3.6)

- (발의 이유) 현재 한국산업안전보건공단은 산업재해 발생 시 고용노동부훈령(행정규칙)인 ‘근로감독관 집무규정(산업안전보건)’ 및 한국산업안전보건공단 내규에 따라 ‘재해조사의견서’를 작성하고 있으나, 법령상 명시적인 작성 근거가 없는 상황

- (주요 내용) ① 고용노동부장관의 중대재해 원인조사 의무화
- ② 중대재해 발생 시 한국산업안전보건공단이 중대재해 원인조사에 참여하도록 하며, 공단이 장관에게 재해의 경위 및 내용 등을 포함한 ‘재해조사의견서’를 제출하도록 의무화
- ③ 고용노동부장관이 재해자 및 유가족 등의 알 권리와 동종·유사재해 방지를 위해 ‘재해조사의견서’ 및 ‘중대재해 수사결과보고서’를 공개할 수 있음을 명시

◆ [2208733] ‘남녀고용평등법’ 일부개정법률안(아광희 의원(민), 3.7)

- (발의 이유) 배우자 출산휴가와 육아휴직 사용권 보장 필요
- (주요 내용) ① 배우자 출산휴가 사용 대상에 ‘사실혼 관계에 있는 자’ 포함
- ② 육아휴직 신청을 받은 사업주가 고용노동부령으로 정하는 기한 내에 허용의 의사표시를 하지 않은 경우, 육아휴직을 허용한 것으로 간주

◆ [2208779] ‘생명안전기본법안’ 일부개정법률안(박주민 의원(민) 등, 3.10)

- (발의 이유) 생명안전정책의 종합적 추진 및 안전사고 예방·대응에 필요한 사항을 규정하는 기본법 제정 필요
- (주요 내용) ① 안전사고의 원인을 제공한 기업 및 단체 등이 안전사고를 예방·대비·대응·복구하는 과정에서 피해자의 권리를 보장하고 안전약자를 특별히 보호할 것을 명시
- ② 기업 및 단체 등이 안전사고 발생 및 수습현장을 훼손하거나 안전사고의 원인 및 대응의 적정성 등에 대한 조사를 방해하는 것을 금지
- ③ 안전사고의 피해자가 관련 기업·단체 등에 ‘안전사고원인·재발방지대책·피해지원과 회복에 관한 사항’ 등의 정보 제공을 요청할 수 있음을 명시

◆ [2208800] ‘노동조합법’ 일부개정법률안(김태선 의원(민), 3.11)

- (주요 내용)

구분	개정
근로자 범위 확대	<ul style="list-style-type: none"> • (정의) 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자

	<ul style="list-style-type: none"> • (근로자 추정 원칙 도입 및 사용자 입증책임 부과) 다른 사람의 사업을 위해 직접 노무를 제공하는 자는 근로자로 추정하되, 다음의 사항을 모두 입증한 경우 그러하지 않도록 규정 <ol style="list-style-type: none"> 1) 노무를 제공하는 자가 업무 수행에 있어 사용자의 지휘·감독을 받지 않는 경우 2) 노무를 제공하는 자의 업무가 사용자의 통상적인 사업 범위 밖에서 이루어진 경우 3) 노무를 제공하는 사람이 사용자가 영위하는 사업과 동종 분야에서 본인의 이름과 계산으로 독립적으로 형성된 거래, 일 또는 사업에 종사하는 경우
사용자 범위 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 근로계약 체결 당사자 여부에 관계 없이 다음의 경우 사용자로 간주 <ol style="list-style-type: none"> 1) 해당 근로자의 업무에 실질적인 지배력을 행사하거나, 2) 임금·복리후생·해고 등 근로조건 및 고용문제에 실질적 영향력을 가진 자
노동쟁의 개념 확대	<ul style="list-style-type: none"> • '근로조건의 결정'에 관한 주장의 불일치로 인한 분쟁상태 → '근로조건'에 관한 주장의 불일치로 인한 분쟁상태로 변경
손해배상 관련	<ul style="list-style-type: none"> • '헌법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동'으로 사용자가 손해를 입은 경우, 배상 청구 금지 • 사용자의 불법행위로부터 노동조합 또는 근로자의 권리를 보호하기 위해 부득이하게 발생한 손해에 대해서는 배상책임 면제 • 노동조합 또는 근로자의 노무 제공 거부로 발생한 손해는 배상청구 대상에서 제외 • 손해배상책임을 인정 시, 각 배상의무자의 귀책사유 및 기여도를 고려해 개별적으로 책임 범위를 산정 • 배상의무자는 법원에 감면을 청구할 수 있으며, 법원은 배상의무자의 재정 상황 및 지급 능력, 손해배상 청구액의 적정범위 등을 고려해 면제 또는 감경 여부 판단

◆ [2208802] '남녀고용평등법' 일부개정법률안(김태선 의원(민), 3.11)

○ (발의 이유) 난임치료가 아닌 '난임검사' 시에도 휴가 부여 필요

○ (주요 내용) 근로자가 난임검사를 위해 휴가를 청구하는 경우, 사용자가 '연간 1일'의 휴가 부여

◆ [2208860] ‘고령자고용법’ 일부개정법률안(김위상 의원(국), 3.12)

○ (발의 이유) 근로자의 정년(現 60세) 이후 소득 공백 문제 해결 필요

○ (주요 내용) ① 사업주가 고령자의 고용안정을 위해 다음 중 하나의 조치를 하도록 의무 부여

- 1) ‘국민연금법’상 노령연금 수급 개시 연령까지 정년 연장
- 2) 정년에 도달한 자가 재취업 희망 시, 직무수행 능력에 맞는 직종으로 재고용

② 정년을 연장하는 경우, 임금체계 개편 수반(고령자고용법 제19조의2 준용)

○ 국회동향

◆ 더불어민주당, 20대 민생의제 발표(3.12)

○ 더불어민주당은 민생연석회의에서 20개 핵심 민생의제와 60개 주요 정책과제를 발표

[20대 민생의제 주요 내용]

의제	정책과제
대·중소기업 격차 해소 및 乙 교섭력 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 협동조합 공동사업 활성화로 중소기업 경쟁력 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 중소기업협동조합에 협의 요청권 부여 • 납품대금연동제 현장 안착을 위한 연동 대상 확대 및 未연동 합의 강요 금지 <ul style="list-style-type: none"> - 쪼개기 계약, 미연동 합의 강요 등 탈법행위 유형화 - 수탁기업의 연동제 합의 요청에 대한 위탁기업의 보복조치 금지
평생 일자리, 튼튼한 안전망, 함께 누리는 성장	<ul style="list-style-type: none"> • 전국민 사회보장을 위한 소득기반 고용·산재보험 개편 <ul style="list-style-type: none"> - 특고·프리랜서 등 고용형태를 반영한 사회보험법 개정 - 모성보호급여 확대 및 우수 가족친화기업 지원 확대 • 주된 일자리에서 정년연장과 고령자 고용지원체계 정비 <ul style="list-style-type: none"> - 법정 정년 60세→65세 점진 연장 및 고령근로자 지속 고용추진
안전한 일터, '일과 삶'의 균형으로 건강한 삶	<ul style="list-style-type: none"> • 주4일제와 쉼 권리 보장으로 장시간 노동 해소 <ul style="list-style-type: none"> - 근로시간 1주 52시간 → 48시간 단축, 주4일제 법제화 - 포괄임금제 폐지 및 노동시간 관리감독 강화 - 퇴근 후 연락 차단권 법제화 / 심야 노동 수당 확대

	<ul style="list-style-type: none"> • 과로사 예방과 심야시간 노동환경 개선 <ul style="list-style-type: none"> - 최소 휴식시간(11시간) 보장 법제화 - 특수고용·플랫폼 근로자에 대해 산재보험 확대 적용 - 산업안전보건청 설립 • 아프면 쉴 권리, 상병수당 도입과 산재보험 개혁 <ul style="list-style-type: none"> - 상병수당 도입 - 산재보험급여 先보장제 시행 및 처리기간 단축(심사기간 100일 이내) - 플랫폼 등 비정형 노동자 보호 강화
노동법 사각지대 해소와 차별 없는 공정한 일터	<ul style="list-style-type: none"> • 노사자치 확대와 노동3권의 실질적 보장 <ul style="list-style-type: none"> - 모든 사업장에 근로자 이해대표 기관으로 '근로자총회' 신설 - 노동조합법 제2·3조 개정 - 노동조합법 제36조(지역적 구속력) 개정 - 산별단체협약 확장제도 도입 / 단체협약 효력확장제도 적용요건 완화 • 노무제공자 권리보장과 노동법 사각지대 해소 <ul style="list-style-type: none"> - 근로기준법 단계적 확대 적용 - 일하는 사람 기본법 제정 • 불안정 고용 해소와 비정규직 차별 개선 <ul style="list-style-type: none"> - 기간제법 및 파견법 개정(사용사유 제한 도입) 통한 기간제 규모 축소 - 생명안전기본법 제정 등을 통해 관련 업무 종사자는 정규직 직접 고용 원칙 명시
차별과 격차 없는 공정한 노동시장	<ul style="list-style-type: none"> • 임금격차 해소와 체불임금 근절 <ul style="list-style-type: none"> - 동일가치노동 동일임금 원칙 규범화 - 노무비 직접지급시스템 확립, 임금체불 사전 예방·사후관리 강화 - 임금체불 시 징벌적 손해배상 최대액 확대 • 노동시장 이중구조 해소와 단체협약 효력 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 노동조합법상 단체교섭창구단일화제도 등 산별교섭 저해요인 제거 - 초기업 단체교섭 제도화 및 공공부문 정책 선제적 시행
공공영역의 사회적 책임 강화와 사회적 대화 체계 개편	<ul style="list-style-type: none"> • 공정한 임금제도 구축과 국가임금위원회 설치 <ul style="list-style-type: none"> - 최저임금 외에 노동시장 임금구조 및 문제점 전반을 다루는 대통령 직속 상설 심의·의결기구 '국가임금위원회' 설치 • 사회적 대화 체계 개편을 통한 참여형 거버넌스 구축 <ul style="list-style-type: none"> - 중앙 사회적대화기구 이원화(입법-행정부) 위한 법 제·개정

◆ 본회의(3.13)

- 국회는 본회의에서 이사의 충실의무를 확대하는 '상법 개정안'과 하도급계약의 '부당한 특약을 무효로 하는' 하도급법 개정안 등 법안 42건을 처리

○ 판례동향

- ◆ 육아휴직으로 인해 실제 근무기간이 사이닝 보너스 약정상의 의무근무기간에 미달하는 경우 근로자에게 사이닝 보너스 반환 의무가 발생하는지 여부 (적극) ; 서울북부지방법원 2024. 12. 19. 선고 2024가소353155 판결

이 사건 사이닝 보너스 약정은 근로자가 회사에 실제로 근로를 제공하면서 근로자의 지식과 능력을 회사를 위하여 사용할 것을 전제로 체결된 것이므로 육아휴직 기간을 제외함이 타당하며, 근로자의 휴직 기간을 제외하고 실제로 근로를 제공한 기간이 약정 근무기간에 미달하는 경우 사이닝 보너스를 반환할 의무가 있다.

<p>사실관계</p>	<ul style="list-style-type: none">○ A사는 반도체 연구개발 등을 영위하는 법인이고, B는 해외 대학에서 공학박사학위를 취득하고 2020. 11. 1. A사의 별도 채용절차를 통해 입사한 근로자임.- A사와 B는 근로계약의 일부로 '기타 처우 사항'을 약정하면서, 그 중 하나로 사이닝 보너스(Signing Bonus)*에 관하여 아래와 같이 합의하였음. <p>* 사이닝 보너스(Signing Bonus)란 회사가 전문인력을 채용하기 위한 방법으로 근로계약을 체결하면서 일회성으로 지급하는 인센티브를 말함.</p> <div data-bbox="453 1323 1388 1827"><p>기타 처우 사항</p><p>1. 사이닝 보너스(Signing Bonus)</p><ul style="list-style-type: none">- 입사일로부터 4주 이내에 10,000,000원을 지급합니다.- 단, 귀하의 사정 또는 귀책사유로 입사일로부터 2년 내 근로관계 종료 시에는 전액 변제해야 합니다.<p>2. 정착지원</p><p>① 주거지원 : 입사 후 1년 이내 임차 시 거치 및 상환기간에 발생하는 이자 비용을 지원합니다. ... (중략) ...</p><ul style="list-style-type: none">- 휴직 시 휴직기간 동안에는 회사의 주택대부 이자지원이 중지되며 본인이 부담해야 합니다.- 퇴직 시에는 주택대부 이자지원이 중단되며 대출금 잔액을 일시 상환해야 합니다.</div> <ul style="list-style-type: none">○ 2020. 12. 11. A사는 B에게 사이닝 보너스를 지급하였는데, B는 입사일로부터만 2년이 경과되기 전인 2022. 2. 7. 육아휴직을 개시하여 육아휴직 중인 2023. 12. 31. 퇴사함.
-------------	--

	<p>- 이에 A사는 2024. 1. 3. B에게 ‘사이닝 보너스를 2024. 1. 12.까지 반환하라’는 내용의 이메일을 발송하였고, 이는 B에게 도달함.</p> <p>○ 이후 A사는 이 사건 사이닝보너스 약정은 공학박사 학위자인 B가 최소 2년동안 회사에 실제로 근무하면서 전문적 지식과 능력을 회사를 위해 사용할 것을 목적으로 체결된 것인데, B가 실제 근무한 기간은 1년가량에 불과하므로, 사이닝 보너스를 반환할 의무가 있다고 주장하며 이 사건 소를 제기함.</p> <p>- 이에 B는 ① 근로계약을 체결하고 근무를 시작함으로써 사이닝 보너스가 예정하는 대가적 관계에 있는 반대급부는 이행되었다고 보아야 하고, ② 만약 회사의 주장에 따르면이라도, 남녀고용평등법상 육아휴직 기간도 근무기간에 포함되므로 A사에서의 근무기간은 2년을 초과하였다고 주장함.</p>
판결요지	<p>■ 관련 법리</p> <div>대법원 2023. 6. 29. 선고 2023다221830 판결 등 참조</div> <ul style="list-style-type: none">• 법률행위의 해석은 당사자가 그 표시행위에 부여한 객관적인 의미를 명백하게 확정하는 것으로서, 당사자 사이에 법률행위의 해석을 둘러싸고 이견이 있어 당사자의 의사 해석이 문제 되는 경우에는 법률행위의 내용, 그러한 법률행위가 이루어진 동기와 경위, 법률행위에 의하여 달성하려는 목적, 당사자의 진정한 의사 등을 종합적으로 고찰하여 논리와 경험칙에 따라 합리적으로 해석하여야 한다. <div>대법원 2015. 6. 11. 선고 2012다55518 판결 참조</div> <ul style="list-style-type: none">• 기업이 경력 있는 전문 인력을 채용하기 위한 방법으로 근로계약 등을 체결하면서 일회성의 인센티브 명목으로 지급하는 이른바 사이닝보너스가 이직에 따른 보상이나 근로계약 등의 체결에 대한 대가로서의 성격만 가지는지, 더 나아가 의무근무기간 동안의 이직금지 내지 전속근무 약속에 대한 대가 및 임금 선급으로서의 성격도 함께 가지는지는 해당 계약이 체결된 동기 및 경위, 당사자가 계약에 의하여 달성하려고 하는 목적과 진정한 의사, 계약서에 특정 기간 동안의 전속근무를 조건으로 사이닝보너스를 지급한다거나 그 기간의 중간에 퇴직하거나 이직할 경우 이를 반환한다는 등의 문언이 기재되어 있는지 및 거래의 관행 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다. <p>■ 판결 요지</p> <p>○ 이 사건 사이닝 보너스가 ‘근로계약의 체결에 대한 대가’인지 여부 (부정)</p> <p>- 이 사건 사이닝 보너스는 ‘근로계약의 체결에 대한 대가’로서의 성격만을 가진다고 볼 수 없고, ‘의무근무기간 동안의 전속근무 약속에 대한 대가’로 봄이 상당함.</p> <p>① 이 사건 사이닝 보너스 약정은 A사와 근로관계를 형성한 모든 근로자와의 사</p>

	<p>이에 체결된 것이 아니라 특정 근로자와 개별적으로 체결되는 약정인바, 해당 약정의 의미를 해석함에 있어서는 그 약정을 체결한 당사자들이 의욕했던 목적과 진정한 의사를 고려하여야 함.</p> <p>② 사이닝 보너스에 관한 약정을 체결하면서 의무근무기간이나 그 반환에 대하여 특별한 규정을 두지 않은 경우에는 그 사이닝 보너스를 단지 근로계약의 체결에 대한 대가라고 해석할 수 있을 것이나, 이 사건 사이닝 보너스 약정은 의무근무기간과 사이닝 보너스의 반환에 관하여 명시적으로 합의하였으므로, 이를 단순히 근로계약 체결에 대한 대가라고 볼 수는 없음.</p> <p>○ 이 사건 사이닝 보너스 약정에서 정한 '2년의 근로기간'에 육아휴직 기간이 포함되는지 여부 (부정)</p> <p>- 이 사건 사이닝 보너스 약정은 B가 적어도 휴직기간 등을 제외한 2년의 기간 동안 A사에서 실제로 근로를 제공하면서 B의 지식과 능력을 A사를 위하여 사용할 것을 전제로, 다른 근로자와는 다르게 개별적으로 체결된 것이라고 봄이 타당함.</p> <p>① A사는 ▲ 주력 사업 중 하나인 반도체 제품의 공정 등에 관한 개발 업무를 담당하는 반도체연구소에 B를 채용하였고, ▲ 일반적인 공개채용 절차가 아니라, 별도의 홍보와 채용절차를 통하여 해외 대학에서 박사학위를 보유한 인재인 B와 개별적으로 근로계약을 체결한 것인바, 이 사건 사이닝 보너스 약정은 B의 전문적인 지식과 능력이 A사에서 실제로 사용될 것을 예정한 것이라고 봄이 상당함.</p> <p>② 사이닝 보너스와 함께 기타 처우 사항으로 약정한 '정착지원' 부분을 보면, ▲ 주거지원에 관한 이자 지원은 휴직기간 동안 중지되고, ▲ 퇴직 시에는 대출금 잔액을 일시 상환해야 한다고 약정하였는데, 이러한 사정을 고려하면 A사와 B 사이에 체결한 근로계약상 '기타 처우 사항'은 '실제 근로의 제공'을 전제로 한 것이라고 봄이 타당함.</p> <p>③ B가 제출한 '동종업계 타사의 사이닝 보너스에 관한 약정들'을 보더라도, 특정한 기간 중 실제로 고용을 유지하고 있어야 한다거나, 입사 후 일정기간 경과 전에 퇴사하는 경우에는 전액 반환되어야 한다고 정하고 있어 '거래의 관행'이 위와 같은 해석에 배치된다고 볼 수도 없음.</p> <p>④ 사이닝 보너스의 목적은 우수인재를 영입하여 그 사람이 다른 회사로 이직하지 않은 채 A사에 실질적으로 근무하게 하기 위한 것인데, 의무근무기간에 휴직기간을 산입하게 되면 그와 같은 목적을 달성하기 어려운 점 등을 종합하면, 이 사건 사이닝 보너스 약정에서 정한 '2년의 근로기간'에 휴직기간이 산입될 것을 그 계약 당사자가 의욕하였다고 보기 어려움.</p> <p>○ 이 사건 사이닝 보너스 약정에서 정한 '2년의 근로기간'에 육아휴직 기간을 제외하는 것이 남녀고용평등법 제19조에 위반되는지 여부 (부정)</p> <p>- 이 사건 사이닝 보너스 약정에서 정한 '2년의 근로기간'에 육아휴직 기간을 제</p>
--	---

	<p>외하는 것이 남녀고용평등법에 위반된다고 볼 수 없음.</p> <p>① 남녀고용평등법 제19조 제4항은 ‘육아휴직기간은 근속기간에 포함한다’고 규정하고 있으나, ▲ 개별적으로 체결된 사이닝 보너스 약정상의 의무근무기간이 모든 근로자들에게 적용되는 남녀고용평등법상 근속기간과 반드시 일치해야 하는 것은 아닌 점, ▲ 의무근무기간에 휴직기간을 산입하는 것은 그 계약의 목적을 달성할 수 없는 해석인 점을 고려하면, 이 사건 사이닝 보너스 약정을 위와 같이 해석하는 것이 남녀고용평등법에 위반된다고 볼 수 없음.</p> <p>② 남녀고용평등법 제19조 제3항은 ‘사업주는 근로자의 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 된다’고 규정하고 있으나, 이는 사업주가 임금이나 그 밖의 근로조건 등에서 육아휴직한 자와 육아휴직하지 아니한 자를 다르게 처우함으로써 육아휴직한 자에게 불이익을 주어서는 아니 된다는 것으로 해석함이 상당함.</p> <p>③ 이 사건 사이닝 보너스 약정에서 정한 의무근무기간에 육아휴직 기간이 포함되지 않는다고 보더라도, 육아휴직한 B를 육아휴직하지 않은 다른 근로자보다 임금이나 그 밖의 근로조건 등에 관하여 불리하게 대하는 것은 아니고, 퇴직금·연차일수 등의 산정 기준이 되는 ‘근속기간’에 위 육아휴직기간을 포함시키지 않는 것도 아니어서 남녀고용평등법 제19조에 위반되는 것이라고 보기 어려움.</p> <p>④ 따라서 B가 A사에서 실제로 근로를 제공한 기간이 2년 미만임은 명백하므로, B는 이 사건 사이닝 보너스 전액을 A사에 반환하여야 함.</p>
<p>시사점</p>	<p>○ 금번 판결은 사이닝 보너스 약정의 해석 및 ‘의무근무기간’의 성격에 대하여 명확히 판단함으로써, 향후 유사한 계약상 분쟁을 방지하기 위한 중요한 기준을 제시한 것에 의의가 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 금번 판결은 사이닝 보너스 지급과 관련한 의무근무기간과 반환요건에 관하여 ‘명시적인 합의’가 있었다면, 해당 약정이 단순한 근로계약 체결의 대가로 해석되지는 않는다는 점을 명확히 하였음. - 특히 ▲ 사이닝 보너스 약정에서 설정한 ‘의무근무기간’이 남녀고용평등법상 ‘근속기간’과 반드시 일치할 필요는 없는 점, ▲ 우수 인재 확보 및 유지를 목적으로 하는 사이닝 보너스 약정의 경우, 휴직기간이 근무기간으로 인정되면 계약의 목적 달성이 어려운 점, ▲ 이 경우 육아휴직 기간을 근무기간에서 제외하더라도 남녀고용평등법에서 금지하는 불리한 처우에 해당하지 않는 점을 명시적으로 판시하였다는 점에 의의가 있음. <p>○ 기업이 향후 사이닝 보너스 약정을 체결함에 있어 유사한 분쟁을 예방하기 위해서는 아래와 같은 사항을 검토할 필요가 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사이닝 보너스 약정 체결 시, ▲ 사이닝 보너스의 지급 목적 및 반환 조건을 사전에 근로자에게 충분히 설명하고, ▲ 의무근무기간은 ‘실제 근로를 제공한 기간’에 한정한다고 규정하거나, ▲ 육아휴직·질병휴직 등 각종 휴직기간의 근

	<p>무기간 제외 여부 등을 명시적으로 합의할 필요가 있음.</p> <p>- 다만, ▲ 의무근무기간이 과도하게 장기간이거나 ▲ 약정 위반 시 반환하여야 할 금액이 기지급한 금액을 초과하는 등 전직제한의 정도가 균형을 잃은 경우, 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약의 체결을 금지한 근로기준법 제20조에 위반되어 무효가 될 수 있다는 점을 유의하여야 할 것임.</p>
--	---