

〈제 534호〉

-주간- **광주 경영계**

광주은행

◆ 2019년 2분기 경영전략회의 개최



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 12일 오후 2시 본점 3층 대강당에서 송종욱 은행장과 임원, 부점장 등 200여명이 참석한 가운데 2019년 2분기 경영전략회의를 개최했다. 이번 경영전략회의는 2019년 1분기 경영실적을 보고하고, 우수한 실적을 거둔 지점의 우수사례 발표 시간을 갖고, 부서별 2분기 업무계획을 발표하며 새로운 각오를 다졌다. 2분기 중점 영업전략은 수익중심 내실경영 강화,

고객중심 점포전략 추진, 본부 조직 슬림화 및 영업력 강화 등에 집중하고, 주 영업지역인 광주·전남권 영업을 강화할 예정이다.

기아차 광주공장

◆ 장애인의 날 맞아 “장애인 삶의 질 향상에 이바지”



기아자동차 광주공장(공장장 박래석)은 지난 10일 장애인의 날을 앞두고 지역사회 장애인들과 소통하고 즐거운 추억을 쌓기 위해 KIA타이거즈 야구경기를 관람했다.

이번 문화행사는 평소 거동이 불편해 제대로 된 문화, 여가생활을 영위할 기회가 상대적으로 적었던 장애인들에게 야구경기 관람을 통해 즐거움을 선물하고, 지속적인 사회 공헌활동을

통해 지역사회의 장애인들에 대한 관심이 더욱 확산되기를 바라는 마음에서 마련됐다.

금호고속

◆ 신안 압태~서울, 압태~광주 신규노선 개통

금호고속(사장 이덕연)이 지난 11일부터 신안 압태~서울, 압태~광주 신규노선을 운행했다. 이번 신규노선은 압태면 지역 4개 섬(자은, 압태, 팔금, 안좌도) 주민과 인근 도서지역, 그리고 관광객들의 대중교통 접근성 강화 및 이용 편리성 기대에 따라 개통하게 됐다.

압태~서울 노선은 하루 2회 시외버스를 운행하며 총 소요시간은 4시간 40분이고, 광주에서 압태까지는 하루 7회 운행으로 1시간 40분이 소요된다.



보해양조

◆ 보해양조 젊은일새 취업특강 '성황'

보해양조(대표이사 임지선)는 지난 6일 조선대학교 입학홀에서 젊은일새 취업특강을 성황리에 마쳤다. 젊은일새 취업특강은 기업이 보여주고 싶은 정보를 일방적으로 전달하는 기존 취업특강과는 달리 대학생들이 취업을 준비하면서 가장 궁금해 하는 내용을 강연자와 청중이 대화를 통해 답을 찾아가는 형태로 진행돼 뜨거운 반응을 얻었다.

보해양조는 이번 젊은일새 취업특강을 계기로 광주·전남 취업준비생들뿐만 아니라 시도민들을 위한 다양한 프로그램을 만들어 선보일 예정이다.



〈1437회 금요조찬포럼 개최〉

광주경영자총협회는 4월12일 오전 7시 신양파크호텔에서 박수종 한국조지메이슨대 교수를 초청 <2019년 하반기 경제전망 및 대응>이란 주제로 제1437회 금요조찬포럼을 개최했다.

한국 경제 성장의 주요 변수는 원자재 가격 및 국제 금리를 포함한 환율의 변동성, 미국과 중국 등 주요 수출시장 경제상황의 안정성 등을 꼽을 수 있다. 결국 21세기 후기 산업사회에서 한국 경제가 새로운 돌파구를 찾아 지속 가능한 성장을 위해서는 국제 원자재 가격의 안정, 국제 금리와 환율시장의 안정, 미국과 중국 등 한국 수출시장 경제의 안정 등이 중요하다. 세계 경제는 30년을 큰 주기로 움직이기도 한다. 그 안의 작은 순환은 10년의 주기를 가진다. 새로운 10년을 맞아 소리 없이 벌어지는 글로벌 3대 전쟁, 즉 '화폐전쟁, 인터넷 4.0 전쟁, 의식과 가치 체계의 전쟁'에 각별히 주목해야 한다. 2019년 한국경제 성장률은 2.1~2.3%로 수준이 예상되어 저성장 고착화를 탈피하기 위한 방안이 필요하며 한국기업들이 처한 위기의 본질, 한국경제에 필요한 개혁을 구축하고 보호무역주의 추세에 적극 대응해야 한다.



1. 노사 동향

■ ILO 핵심협약 비준을 둘러싼 노사정 합의 난항

- 노사정은 4. 1부터 Vice급으로 4차례 집중적인 논의를 진행했으나 합의점 도출에 실패
- 경제계는 ILO 핵심협약 비준과 관련해 '1단계 공익위원 합의안'과 '2단계 경제계 요구안'을 패키지로 처리할 것을 주장하는 반면 노동계는 이에 반대하며 노사 간 이견 지속

[참고 1] 1단계 공익위원 합의안과 2단계 경제계 요구안

1단계 공익위원 합의안	2단계 경제계 요구안
① 해고자·실업자 노조 가입	① 대체근로 허용
② 노조전임자 급여지급 금지규정 삭제	② 사업장 내 쟁의행위 금지
③ 정부의 노조설립 심사권 축소	③ 부당노동행위제도 개선
④ 특수형태종사자 노동권 보장	④ 단체협약 유효기간 확대
⑤ 공무원·교원의 노조가입 확대	⑤ 쟁의행위 찬반투표절차 보완

- 경제사회노동위원회 노사관계 제도·관행 개선위원회는 4. 12 「전체회의」를 개최해 그간 ILO 핵심협약 논의를 마무리하고, 이후 경사노위는 운영위·본위원회를 거쳐 그간의 논의 경과를 국회에 제출할 것으로 전망

■ EU 집행위원회(이하 '집행위')는 정부에 ILO 핵심협약 비준을 촉구

- EU 집행위는 4. 9 「8차 무역위원회」 참석 전후 이재갑 고용부 장관과 김학용 국회 환노위 위원장을 만나 ILO 핵심협약 비준을 위한 준비 상황을 확인
- ※ 무역위원회 : 한·EU 자유무역협정(FTA) 이행 관련 문제에 대해 논의하는 회의
- EU 집행위는 정부 측에 조속한 ILO 핵심협약 비준을 촉구했고, 전문가패널 회부 여부에 대해서는 "시한을 정하지는 않았지만 한국이 조속한 행동을 취해야 하는 상황"이라고 언급

III. 노사 및 판례동향

※ 전문가패널 : FTA 위반여부를 판정하는 공식 절차로 한국 정부와 EU 어느 한쪽이 신청하면 2개월 내에 전문가패널을 구성해 3개월 안에 권고안을 제시

- 이재갑 장관은 “정부가 사회적 대화를 지원하는 등 협약 비준을 위해 최선을 다하고 있다”고 설명했으나, EU 집행위는 노동관련 의무인 핵심협약 비준이 지연되는 것에 우려 표명

- 한편, 김학용 위원장과 면담에서는 EU 집행위는 여름 이전 협약 비준 가능성에 대해 질문했으나 김학용 위원장은 “우리나라의 특수성과 협약 비준 전 국내법 개정 문제가 있어 확언할 수 없다”고 답변

○ 경총은 4. 9 코멘트를 통해 “협약 비준 여부는 노력 의무사항이며, EU 측의 통상압력이 아니라 우리나라의 노사관계의 특수성을 바탕으로 주권적으로 결정할 사안”이라는 입장 발표

- “ILO 핵심협약 비준에 관한 EU 측의 요구가 경영계 입장과 요구사항을 약화시키기 위한 노동계 전략으로 활용되어서는 안 되며 정부는 국가적 차원에서 노사간의 이슈를 균형적으로 풀어야 한다”는 입장 표시

■ 한국노총은 4. 11 「산별대표자회의」 및 기자회견을 개최해 4월 임시국회에 대한 한국노총 입장 발표

○ 한국노총은 근로기준법 개정안(탄력근로제 확대)이 경사노위 합의에 따라 국회가 조속히 입법을 진행할 것을 촉구

- 한국노총은 합의안대로 입법되지 않을 경우 사회적 대화를 중단하고, 대(對) 국회 투쟁을 진행한다는 방침

- 그 밖에 ▲최저임금 제도개악 중단 촉구 및 온전한 1만원 실현, ▲ILO 핵심협약 비준·노조법 개정 등을 요구

III. 노사 및 판례동향

[참고 2] 한국노총 발표 주요 내용

구분	주요 내용
4월 임시국회에 대한 한국노총 입장	· 탄력근로제 확대 관련 근로기준법 개정안이 사회적 합의대로 입법되지 않을 경우 사회적 대화 중단 및 대(對) 국회 투쟁 돌입
최저임금 제도개악 중단 촉구 및 온전한 1만원 실현	· 최저임금위원회 이원화 시도 중단 · 최저임금 산입임금의 통상임금화
ILO 핵심협약 비준·노조법 개정	· 타임오프 현실화, 노조 전임자 급여 노사자율 지급 등을 포함한 핵심협약 비준
산별조직 현안문제 해결을 위한 투쟁계획	· 우정사업본부 인력충원·수당(집배보로금 등) 지급 등 산별조직 현안 해결 요구 ※ 「전국노동자대회」(5월 중, 국회 앞), 국회 앞 1인 시위 등 검토

■ 민주노총은 ILO 핵심협약 비준, 노조법 제2조 개정을 통한 특수형태종사자 노동기본권 보장을 요구하는 대규모 결의대회 예고(4. 13)

○ 대리운전·택배기사·건설기계 등 특수형태종사자 약 1만명 이상이 결의대회에 참여할 것으로 예상되는 가운데, 민주노총은 결의대회 당일 청와대에 요구안 전달 예정

- 요구안에는 ILO 권고에 따라 고용관계가 존재하지 않는 자영업자·프리랜서에게도 결사의 자유를 보장해야 한다는 내용 포함

- 또한 한정에 의원이 2017. 2월 대표 발의한 노조법 2조 개정안 즉각 통과를 요구

※ 노조법 2조 개정안(의안번호 : 2005441) : '근로자'의 범위를 '계약형식과 관계없이 다른 자의 업무를 위해 노무를 제공하고, 대가를 받아 생활하는 자'로 개념을 넓힘.

○ 한편 경찰은 「전국노동자대회」(3. 27)를 진행하는 과정에서 차로를 점거하고 경찰을 폭행한 혐의로 김명한 민주노총 위원장 외 조합원 8명에게 4. 12까지 영등포경찰서에 출석할 것을 통보

■ 르노삼성자동차는 공장 가동 중단 조치 검토

- 르노삼성자동차 노사는 4. 9 임단협 협상을 재개했으나 노사 간 접점을 찾지 못한 채 종료
 - 노조는 작업 전환배치 시 노조의 합의권을 요구하며 회사가 지키지 못할 시 ▲해당 부서장 징계, ▲통상임금 500% 보상, ▲위로휴가 부여할 것을 요구
- ※ 노조 주요 요구 : ▲직원 전환배치 시 노조 '협의'를 '합의'사항으로 변경, ▲노동강도 완화(시간당 생산 대수 60대 → 55대), ▲직무 아웃소싱 시 노조 '협의'를 '합의' 사항으로 변경
 - 노조는 임단협이 무위로 돌아갈 경우 쟁의 절차에 돌입할 예정인 가운데 회사는 파업이 시작되면 집단연차 휴가를 쓰는 방식으로 공장 가동 중단 조치 검토
- 한편 이재갑 장관은 4. 11 르노삼성자동차 부산공장을 방문해 노사와 면담을 진행하고 조속한 임단협 타결을 당부

2. 판례 동향

사업장 통합으로 인해 A사업장의 '신(新)인사제도' 및 취업규칙을 적용받게 된 B사업장 근로자가 "휴직 중 승급 및 평가인상을 실시하지 않는다"는 조항에 따라 기본급 인상이 이뤄지지 않더라도 이를 취업규칙 불이익 변경으로 볼 수는 없음 (대법원 2018. 9. 28. 선고 2015다209699 판결).

1. 사실관계

- 이 사건 회사는 창원사업장, 사천사업장 등을 두고 있다가 2006년 창원사업장을 매각하면서 인적 조직을 사천사업장으로 통합함
- 이 사건 근로자는 창원사업장 소속으로 2000. 12. 1부터 현재까지 '공황장애'로 인한 산재 요양 중인 근로자로서, 2006년 창원사업장 매각과 함께 사천사업장으로 소속이 변경됨.
- 이 사건 회사는 사업장 통합 전 사천사업장에 2006. 1. 1. 아래와 같은 내용으로 '신(新)인사제도'를 마련하고 1. 10. 사천사업장 노동조합의 '동의'를 받았고 같은 해 6. 1. 노동조합의 '동의'를 받고 취업규칙을 변경함.

[참고] 신(新)인사제도 주요내용 및 취업규칙 개정 내용

[신(新)]인사제도 주요내용]

- ① 회사의 공통직 직급을 사원(S1), 과장(S2), 차장(S3), 부장(M) 4단계로 개편하여 기존 대리 직급을 과장 직급으로 변경한다.
- ② 급여체계를 사원급 이하는 호봉제, 과장급 이상은 누적제(기본급 누적식제)로 운영하되, 호봉제는 일정 기간의 근무기간에 따라 자동으로 승급되나, 누적제는 근무기간에 따라 자동승급이 되지 않고 전년도 근무평가 결과(성과 60%, 역량 40% 반영)에 따라 개별적으로 조정한다.

[취업규칙 제120조 제③항]

휴직 중에는 승급 및 평가인상을 실시하지 않는다.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 종래 창원사업장 취업규칙에는 휴직자의 자동 승급에 관한 명시적 규정이 없음에도 이 사건 근로자에 대해 휴직 기간 중인 2000년부터 사업장 통합 이전인 2005년까지 기본급에 대한 정기승급이 이뤄짐.
- 이후 이 사건 근로자는 사천사업장으로 소속이 바뀌면서 '신(新)인사제도'의 적용을 받아 당시 직급이 대리에서 과장으로 변경되었고, 취업규칙 제120조 제3항에 따라 휴직 상태임을 이유로 승급대상에서 제외됨.
 - 이에 이 사건 근로자는 '위 취업규칙은 기존 창원사업장 소속 근로자에게 불리하게 적용됨에도, 창원사업장 소속 근로자의 동의를 받지 않았으므로 무효'라고 주장하며 소송을 제기함.
- 1심(창원지법 진주지원)은 사업장 매각으로 인한 인적 통합이 근로관계의 포괄적 승계가 아니라는 취지로 "두 사업장 통합 과정에서 창원사업장 노조의 동의를 따로 받을 필요가 없다"며 사측 승소 판결을 내림.
 - 반면, 2심(부산고법)에서는 이 사건 회사의 인적 통합에 대해 근로관계의 포괄적 승계 법리를 바탕으로 "휴직 중 근로자를 평가대상에서 제외해 기본급 인상 가능성이 원천적으로 차단됐다"며 근로자측 승소 판결을 내림.
- ※ 근로관계가 포괄적으로 승계되는 경우 대상 근로자의 근로조건은 종전의 상태를 유지하고 이를 불이익하게 변경하는 경우에는 근로자들의 집단적 동의절차가 필요함(대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다32362 판결 등).

2. 판결요지

< 사천사업장의 '신(新)인사제도' 도입에 따른 취업규칙 개정을 창원사업장 소속 근로자에 대한 취업규칙 불이익 변경으로 볼 수 있는지 여부 : 소극 >

- 이 사건 취업규칙 조항은 신인사제도 시행에 따라 정기승급 및 평가인상과 관련하여 새로이 마련된 '확인' 규정에 불과함.
- 이 사건 회사는 2000년부터 2005년에 이르기까지 매년 창원사업장 소속인 이 사건 근로자에 대한 정기승급 인사를 하여 기본급을 인상하여 왔으나, 휴직 중이어서

III. 노사 및 판례동향

인사고과 결과가 없는 이 사건 근로자에 대하여 이루어진 정기승급은 창원사업장에서도 취업규칙상 근거 규정이 없었음.

- 즉, 정기승급이나 근무평가를 통한 기본급 인상에 관하여 이전부터 있었던 창원사업장 종전 취업규칙 규정을 변경하였다거나 이를 불이익하게 변경한 것이라고 볼 수 없음.
- 그런데도 원심은 창원사업장 종전 취업규칙의 불이익한 변경에 해당하는지 여부를 살펴지 않은 채 이 사건 조항 개정을 전후하여 이 사건 근로자가 입은 실제 불이익만을 단순 비교하여 이 사건 조항이 창원사업장 소속 휴직 중인 근로자에 대하여는 불리하게 변경된 것이라고 판단하였는 바, 이는 취업규칙의 불이익 변경에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않은 잘못이 있음.
- ※ 대법원에서 이 사건 회사의 인적통합과 관련한 '근로관계의 포괄적 승계 여부'는 쟁점이 되지 않았음.

3. 시사점

- 이번 사건의 주요쟁점은 취업규칙 불이익 변경 판단 시 비교할만한 기존의 규정이 있는지 여부임.
- 이에 대해 대법원은 사업장 통합 이전 창원사업장에는 휴직 중 자동승급에 대한 명시적인 근거규정이 없으므로, 사업장 통합에 따라 '신(新)인사제도' 및 사천사업장 취업규칙이 적용되더라도 이를 '종전 규정이 변경된 것'으로 볼 수 없다고 판단함.
- 즉, 근로기준법상 취업규칙 불이익 변경 판단 시 단순히 특정 시점 전후로 근로자의 처우가 불리한지 여부를 살펴보기에 앞서, 변경 전후로 비교 가능한 규정이 있는지부터 확정해야 한다고 본 것임. 끝.