

〈제 543호〉

-주간- **광주 경영계**

KEF 광주경영자총협회
GWANGJU ENTERPRISES FEDERATION

광주은행

◆ 자동차부품기업 특례보증 업무협약 체결



광주은행(은행장 송종욱) 지난 11일 광주시청에서 광주광역시 소재 자동차부품기업을 지원하는 금융지원 업무협약을 맺었다. 광주광역시 자동차부품기업 특례보증 업무협약은 광주광역시에서 출연한 출연금을 재원으로 광주 신용보증재단에서 보증하고, 광주은행 등 협약 체결은행에서 대출을 받을 수 있으며, 총 300억원의 특별보증을 지원한다.

이번 특별보증은 업체당 최대 3억원까지 지원되며, 대출기간은 최대 5년 이내이다. 또한 대출금액 1억원이하 고객에게는 100% 전액보증서를 발급해주며, 대출금리는 최저 3%로 저금리로 대출을 받을 수 있다.

보해양조

◆ 잎새주·복분자주 인도네시아 시장 진출



보해양조(대표이사 임지선)의 대표 제품인 잎새주와 복분자주가 지난 12일 인도네시아 시장에 첫 진출하게 됐다.

이날 잎새주 2만병과 복분자주 등 3만 달러 1차 물량이 출고 되었고, 다음달에는 2차 물량이 추가 수출돼 7월까지 10만달러 상당의 제품이 수출될 예정으로 동남아시아 지역에서 매출 확대가 기대된다. 이번에 수출된

제품들은 인도네시아 수도 자카르타의 한인 마트와 현지시장에서 판매할 예정이다.

II. 광주경충 소식

<중장년일자리희망센터 제4회 재도약 프로그램 운영>

본회(회장 최상준) 중장년일자리희망센터는 지난 11일부터 13일까지 총 3일간 광주고용복지플러스센터 8층 열림실에서 제4회 재도약 프로그램을 운영했다.

이날 프로그램은 중장년센터 구직등록자 및 신청자를 대상으로 구직자 재취업 구직기술 향상을 위한 집단상담교육을 20시간 진행하였으며, 참여한 구직자 22명 모두 프로그램을 수료했다.



사무국 일지 (6.10 ~ 6.14)

6.10 (월)	● 최저임금 공청회 참석	6.12 (수)	● 청년일정협드림 수행기관 워크샵 참석 ● 광주사랑상품권 운영위원회 참석
6.11 (화)	● 중장년센터 제4회 재도약 프로그램 운영	6.14 (금)	● 제1446회 금요조찬포럼

II. 광주경충 소식

<제1446회 금요조찬포럼 개최>

광주경영자총협회는 6월14일 오전 7시 신양파크호텔에서 김철우 바이오인프라생명과학 대표 이사를 초청 <암의 조기검진과 예방>이란 주제로 제1446회 금요조찬포럼을 개최했다.

오늘날 우리사회는 갈수록 고령화되면서 의학기술의 중심이 치료에서 예방으로 이동하고 있다. 우리나라 국민들이 평균수명 80세까지 생존할 경우 암에 걸릴 확률은 34%로 3명중 1명이 암에 걸리는 셈이다. 암의 대표적 특성은 단클론성, 이질성, 전이성으로 지금까지는 암의 핵심에 무지하였다. 선진국에 있어서도 암에 대한 경제적 손실은 엄청나지만 생활습관 병으로 올바른 식습관과 운동 등으로 우리가 충분히 노력할 자세가 되어 있다면 예방 할 수 있다고 생각하고 있다. 암은 초기에 증상이 잘 나타나지 않기 때문에 검진으로 조기발견만이 더 좋은 효과를 가져온다.

김대표가 개발한 '아이파인더'는 건강한 사람이나 약간 징후가 있는 사람이 암의 발병 여부를 확인하는데 활용되고 있으며 폐·간·위·대장·췌장·전립선·유방·난소암 등 8개 암이 대상이다. 간단한 체혈로 주변 마커를 활용하는 진단으로 정확도가 높아 종양 및 암을 조기에 발견하여 예방과 조기치료에 도움을 주고 있다.



1. 노사 동향

■ 고용노동부는 건설재해 예방을 위한 근로감독 강화

○ 고용노동부는 6. 24 ~ 7. 12 장마철 대비 전국 건설현장 700여 곳 불시 감독 실시

- 집중 호우로 인한 시설물 붕괴 등 위험과 폭염으로 인한 사고 예방 조치에 대해 중점실시 예정

* 특히 대형 건설현장에 대해 안전 관리가 취약한 중소규모 건설현장을 대상으로 안전 시설물 설치 등 직접적인 예방 조치를 했는지 집중 감독한다는 방침

○ 고용노동부는 본격적인 감독에 앞서 6. 10 ~ 21 '원·하청 합동 자체 점검 기간'으로 설정하고, 현장 책임자를 대상으로 주요 점검사항 등에 관한 교육을 실시할 계획

- 사업장별 자체 점검 결과를 통해 안전 관리가 불량한 건설현장을 대상으로 불시 감독실시 예정

■ 2020년 적용 최저임금 심의 본격 착수

○ 최저임금위원회는 서울(6. 5)을 시작으로 광주(6. 10), 대구(6. 14) 등 3개 권역에서 공청회 및 현장 방문 진행

※ 최저임금위원회는 위원장 선출(박준식 한림대 교수)등 위원회 구성 완료(5. 30 제2차 「전원회의」)

- 공청회에서는 지역 소상공인들을 중심으로 인건비 급상승으로 인한 폐업사례 증가, 고용 감소 등 문제점을 호소하는 목소리가 컸으며, 중소 제조업체에서는 업종별 또는 외국인에 대한 최저임금의 차등적용이 필요하다는 의견도 존재

○ 노사가 최초로 제시하는 최저임금 인상안 등 핵심 사항은 노사공 위원들의 의견 수렴을 거쳐 6월 말 논의 될 것으로 전망

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 최저임금위원회는 법정 기한(6. 27)에 임박해 집중적으로 심의 일정 배치
 - ※ 최저임금위원회 주요 일정 : 제3차 「전원회의」(6. 19), 제4 ~ 6차 「전원회의」(6. 25 ~ 27)
- 올해 최저임금위원회 구성과 심의 절차가 예년보다 지체돼 2020년 적용 최저임금결정은 7월 중 결정될 것으로 예상

■ 민주노총 집행부, 불법시위 혐의로 경찰조사 진행

- 김명환 민주노총 위원장은 6. 7 오전 10시 영등포 경찰서에 출석해 9시간 가량 조사를 받은 후 귀가
 - 경찰은 김명환 위원장이 3. 27과 4. 2 ~ 3 국회 앞에서 진행한 민주노총 집회에서 도로무단점거, 국회 무단진입, 경찰관 폭행 등 불법시위를 주도했다는 사유로 출석 요구
 - ※ 김명환 위원장은 4. 3 국회 무단 진입을 시도하는 과정에서 현행범으로 체포되었으나 조사 후 당일 석방
 - 김명환 위원장이 출석하기 전 이미 2차례 경찰 출석 요구가 있었으며, 5. 30 민주노총 간부 3명이 불법시위 혐의로 구속되어 있던 상황
- 민주노총은 김명환 위원장 경찰 출석에 앞서 영등포 경찰서 앞에서 기자회견을 개최해 정부에 대한 요구 사항 발표
 - 민주노총은 3, 4월 대국회 투쟁은 저임금과 장시간 노동으로부터 벗어나기 위한 불가피한 투쟁이었다고 주장하고, 정부에 구속된 노조 간부(3명)을 즉시 석방할 것을 요구
- 한편, 민주노총은 ▲비정규직 철폐, ▲ILO 핵심협약 선비준, ▲최저임금 1만원 쟁취 등을 요구하는 7월 총파업 조직화에 주력
 - 민주노총은 7월 중순 지역별 차별철폐 대행진 투쟁 주간을 설정하는 등 각종 장외 집회를 사전에 배치해 7월 총파업 동력확보에 주력한다는 방침

Ⅲ. 노사 및 판례동향

[참고] 민주노총 6~7월 주요 투쟁 일정

일자	주요내용
6.11	▲공공부문 20만 노동자 공동 쟁의조성신청 기자회견
6월말 ~7월초	▲최저임금 최종의결 시기 對재벌·경총 집회(경총 앞) ▲최저임금 인상 수도권·중부권 민주노총 결의대회
7.3	▲비정규직 철폐 전국노동자대회
7월 중순~	▲총파업 조직화를 위한 집행부 현장순회
7월 하순 (잠정)	▲노동개악 저지, 비정규직 철폐 민주노총 총파업

■ 르노삼성자동차 노사 잠정합의안 도출(6. 12)

○ 노조는 6. 12 전면파업을 철회하고, 회사와 2018년 임단협 2차 잠정합의안 마련

- 노사는 ▲기본급을 동결하고 1인당 기본급 유지 보상금 100만원 지급, ▲성과급 976만원에 생산성 격려금 50% 지급, ▲'노사상생 공동 선언문' 채택 등에 합의

※ 노사상생 공동 선언문은 협력적 노사문화 회복을 위해 노사가 평화 기간을 선포한다는 내용 포함

- 노조는 6. 14 조합원 찬반 투표를 실시할 예정

○ 노조는 6. 5부터 전면파업에 돌입했으며, 회사는 6. 12 부산공장 야간 생산가동을 중단하는 부분 직장폐쇄를 예고했으나 당일 고용부가 참여하는 노사 협의 과정에서 노조가 파업을 철회하며, 회사도 부분 직장폐쇄를 철회하기로 결정

- 금번 노조의 파업 철회는 대다수 조합원들 사이에서 파업 장기화에 따른 임금감소 부담 증가와 생산 물량 확보 차질에 대한 위기의식 등 파업에 부정적 여론 확산이 주요 하게 작용한 것으로 파악

2. 판례 동향

2개월의 기준기간 중 15일 이상 근무한 근로자에게만 지급한 정기상여금과 정일 현재 재직하고 있는 근로자에게만 지급한 특별상여금은 고정성이 결여되어 통상임금에 해당하지 않음(대법원 2019. 5. 16. 선고 2016다212166 판결).

1. 사실관계

- 이 사건 회사는 소속 직원들에게 단체협약 및 사규에 따라 정기상여금 및 특별상여금을 지급함.
 - ① 정기상여금은 연 600%를 격월(1월, 3월, 5월, 7월, 9월, 11월)에 지급하고,
 - ② 특별상여금은 설, 추석, 하계휴가 시 각각 [기본급 + 고객서비스 수당]의 100%를 지급함.
- 다만, 상여금 지급 지침, 연봉제 급여규정 시행세칙 등에는 상여금 계산기간 중 15일 미만 근무한 자는 지급제외자로 정하고, 특별상여금의 경우 명시적인 재직자 한정 조항은 없으나 10여년이 넘는 기간 동안 지급일 당시 재직 중인 직원에게만 지급해왔음
- 이 사건 근로자들은 위 규정과 관행에도 불구하고 정기상여금 및 특별 상여금이 통상임금에 해당한다고 주장하며 임금청구소송을 제기함.
 - ※ 1심(2013가합500 판결)에서는 정기상여금은 고정성을 인정해 통상임금으로 보고, 특별상여금은 고정성을 부정해 통상임금에서 제외함.
 - ※ 대법원은 2심(2015나392 판결) 내용을 그대로 인용

2. 판결요지

- 정기상여금은 최소근무일수 요건과 관련하여 다음과 같은 이유로 고정성이 없어 통상임금에 해당하지 않음.
 - 기준기간 15일 미만을 근무함에 그치는 등 생산기여도가 극히 낮은 경우 정기상여금

Ⅲ. 노사 및 판례동향

전액을 지급하지 않음으로 인해 최저임금에 미달한다는 예외적 사정이 없는 한 상여금 규정이 근로기준법 취지에 반한다고 보기도 어려움.

- 임금의 지급 여부나 액수 등을 사전에 확정할 수 없게 하는 사후적 근무 상황이나 성적은 일정한 근무일수의 충족과 같은 근무 현황도 포함하므로, 회사가 정기상여금 지급 제외 규정에 따라 소정 근로를 제공하는 외에 일정 근무일수(기준기간 중 15일 이상) 충족이라는 추가적이고 불확실한 조건을 성취한 자들에게만 지급한 이상 정기상여금의 고정성을 인정하기 어려움.
- 통상임금의 사전적·추상적 성격을 고려하면 실제 15일 미만을 근무할 가능성이 낮다 하더라도 그러한 사정만으로 고정성 판단을 달리할 수는 없음.

※ 1심은 2개월에 걸친 상여금 계산기간 중 15일 미만 근무라는 제외요건은 매우 예외적인 경우를 전제로 한다고 판단했으나, 2심 및 대법원은 매년 평균 약 18명(매 지급기일 기준 약 3명) 이 상여금을 받지 못한 점에서 실질적인 요건으로 작용한다고 판단

- 특별상여금은 다음과 같은 이유로 재직자 한정 지급 요건으로 인해 고정성이 없어 통상임금에 해당하지 않음.
- 근로자들 사기 진작 등을 목적으로 이사회 의결을 거쳐 매년 특별 상여금의 지급 여부, 지급률 등을 결정함.
- 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금은 소정근로시간과 무관하게 지급하는 것으로 '전체 근로의 대가'이지 '소정근로의 대가'는 아님.
- 이 사건 특별상여금은 명절, 휴가 등의 특정 시점에 특별한 자금 수요에 대응하여 지급하는 복리후생적 성격이 강한 금품임.

3. 시사점

- 최근 2013년 전원합의체 판결의 통상임금 고정성을 둘러싼 논란과 관련, 이번 판결로 대법원은 적어도 정기상여금의 '최소근무일수'요건에 대해서는 기존 대법원과 하급심의 주류적 경향과 동일한 결론(고정성 부정)을 내렸다고 볼 수 있음.