

〈제 549호〉

-주간- **광주 경영계**

KEF 광주경영자총협회
GWANGJU ENTERPRISES FEDERATION

광주은행

◆ 무안군 양파 1천만원 구매



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 24일 오전 10시 무안군청에서 '무안군 양파 사주기 운동' 행사에 동참해 총 1천만원의 양파를 구입했다.

이번 구입행사는 올해 무안지역에서 재배한 양파의 가격폭락으로 가중된 생산농가의 어려움을 덜어주고자 진행하게 되었으며, 송종욱 광주은행장과 김산 무안군수, 허정 전남사회복지공동모금회장 등이 참석한 가운데 지역민과의

상생발전에 대한 뜻을 모았다.

또한 구입한 양파는 전남사회복지공동모금회를 통해 무안 관내 불우시설에 전달하여 지역 소외 계층을 지원하기로 했다.

금호고속

◆ 하반기 전략경영워크숍 개최



금호고속(사장 이택연)은 지난 23일 전남 화순 금호리조트에서 임원과 팀장, 전국 권역장 등 40여 명의 임직원이 참석한 가운데 '2019년 하반기 전략경영 워크숍'을 개최했다.

이번 워크숍은 기업의 경영현안을 재점검하고, 영업력 강화 방안과 노경 상생문화 조성 및 창의적인 조직문화 강화 방안에 대해 자유롭게 의견을 나누고자 마련됐다.

이날 이택연 사장은 올해 상반기 대내·외 어려운 시장 환경 속에서도 회사의 경영목표 달성을 위해 최선을 다한 임직원들의 노고를 치하하고, 하반기에도 조직 내 구성원간의 소통을 통해 시너지를 높이고, 계획한 바를 차질 없이 달성할 수 있도록 최선을 다해 주길 바란다고 당부했다.

금호타이어

◆ 페타이어 이용 '놀이대회 굴링픽' 성료

금호타이어(대표이사 전대진)은 지난 22일 호남대학교 문화체육관에서 광산구청과 함께 '2019 놀이대회 굴링픽' 행사를 개최했다.

교육정책 '굴링' 브랜드화 사업의 일환으로 기획된 '굴링픽(굴링+올림픽)'은 페타이어로 제작된 굴링을 이용한 예술놀이 대회로 '놀아야 산다'는 슬로건을 가지고 올해 처음으로 개최됐다.

이날 행사에는 전대진 금호타이어 사장, 김삼호 광산구청장, 박상철 호남대학교 총장을 비롯해, 학교로 굴러간 굴링 9개교 학생, 학부모 및 대회 관계장 등 300여명이 함께 했다.



II. 광주경충 소식

〈중장년일자리희망센터 제14회 생애설계프로그램 운영〉



본회 중장년일자리희망센터는 지난 23일 광주 고용복지플러스센터 8층 열림실에서 제14회 생애설계프로그램을 운영했다.

이번 프로그램은 중장년센터 구직등록자를 대상으로 일 중심의 생애경력설계를 할 수 있도록 4가지 모듈을 활용한 집단상담 교육과 함께

만족도 조사를 진행하였으며, 참여한 구직자 21명 모두 프로그램을 수료했다.

〈지역·산업맞춤형사업 2차 운영위원회 개최〉



본회는 지난 24일 하남근로자종합복지관에서 운영현 상임부회장 등 운영위원 15명이 참석한 가운데 2차 운영위원회를 개최했다.

이날 개최된 운영위원회는 현재 1기 교육생 수료 및 2기 모집 관련 결과보고를 시작으로 지역·산업맞춤형 일자리창출 지원사업 사업방안 논의 및 간담회를 진행했다.

〈노사민정협의회 위원 전문성 강화교육 개최〉



본회 노사민정협의회 사무국은 지난 25일 노사민정협의회 위원 전문성 강화교육을 개최했다. 이번 교육과정은 지역의 고용노동현안에 대해 논의하고, 노사민정협의회 및 각 분과별 정책결정과 사업수행에 필요한 전문성 확보를 위해 진행됐다.

또한 2016년부터 시작한 노사갈등 중재 및 해결을 위한 전문가 과정도 함께 진행함으로써 전문성 강화교육을 통해 지역의 최대현안인 광주형 일자리가 성공적으로 추진 될 수 있도록 다양한 사업의제를 발굴하고, 노사민정협의회 활성화와 성과향상에 큰 도움을 줄 것으로 기대하고 하고 있다.

이번 교육과정은 4차례에 걸쳐 총25시간의 집체교육으로 진행되며, 노사민정협의회의 역할과 의제발굴 사례, 공론화개념과 현실적용 사례, 커뮤니케이션 스킬과 실습 등 다양한 내용으로 교육을 진행한다.

II. 광주경충 소식

〈중장년일자리희망센터 제6회 전직스쿨 프로그램 운영〉

본회 중장년일자리희망센터는 지난 26일 광주 고용복지플러스센터 9층 해남실에서 전직스쿨 프로그램을 운영했다.

전직스쿨 프로그램은 만 40세 이상 1년 이내 퇴직예정자, 1개월 이내 퇴직자에게 성공적인 전직 및 인생 설계를 할 수 있도록 교육의 기회를 제공하는 프로그램으로, 이번 교육은 그린장례

식장 1개월 이내 퇴직자 10명을 대상으로 인생 재설계 및 성공적인 전직을 할 수 있도록 기회를 제공해 참여자 모두 프로그램을 수료하는 성과를 거두었다.



사무국 일지(7. 22 ~ 7. 26)

7. 22 (월)	<ul style="list-style-type: none"> ● 지역노사민정협력활성화 지원사업 수행상황 점검 	7. 25 (목)	<ul style="list-style-type: none"> ● 노사민정협의회 위원 전문성 강화 교육 개최 ● 중장년센터 고용센터 사례관리 협의체 참석
7. 23 (화)	<ul style="list-style-type: none"> ● 중장년센터 제14회 생애경력설계 프로그램 운영 ● 광산구 노사민정협의회 토론회 참석 ● 중장년센터 고용센터 실무협의회 참석 		
7. 24 (수)	<ul style="list-style-type: none"> ● 지산맛 2차 운영위원회 개최 ● 전남지노위 심판회의 참석 	7. 26 (금)	<ul style="list-style-type: none"> ● 제1452회 금요조찬포럼 ● 중장년센터 제6회 전직스쿨프로그램 운영 ● 광주형 일자리 특별위원회 참석

〈제1452회 금요조찬포럼 개최〉

광주경영자총협회는 7월26일 오전 7시 신양파크호텔에서 이준기 연세대 정보대학원장을 초청 <인공지능 발전과 이슈>란 주제로 제1452회 금요조찬포럼을 개최했다.

모든 것이 데이터화되고 있는 추세이며 많은 기업들이 빅데이터를 이용해 새로운 분석을 내놓고 있다. 또 이를 바탕으로 선거운동하기, 주가예측하기, 판매전략 세우기 등이 가능하다. 인공지능이 기존의 전문가 시스템에서 데이터화 방식으로 바뀌면서 획기적으로 발전했으며 딥러닝의 시대가 도래했다. 많은 기업과 정부들이 빅데이터를 이용해 분석기술을 개발하고 있다.

빅데이터와 함께 인공지능도 주목을 받고 있다. 현재의 인공지능을 이해하기 위해서는 인공지능 기술의 변화과정을 이해할 필요가 있다. 인공지능으로 가장 어려운 분야는 사람의 말을 알아듣는 시스템을 만드는 것이다.

인공지능이 2000년대 들어 비인기분야가 됐는데 요즘 와서 붐이 일어나고 있다. 한국의 경우에는 알파고가 시발점이었다. 최근에는 챗봇이라고 해서 인공지능이 서비스데스크 역할을 한다. 또 사람들 사이에서는 인공지능 스피커가 인기 많다. 전문가 시스템이 실패했는데 어떻게 인공지능 붐이 일어날 수 있었을까. 모든 상황에 맞게 시나리오를 짜고, 모든 것을 데이터화했기 때문이다. 번역기를 사용해보면 놀랄 정도로 잘 돼 있다. 데이터가 점점 더 많아지면 인공지능이 점점 더 좋아질 것이다.

최근에는 인공신경망 방식을 사용한다. 과거 데이터와 현재의 데이터를 동시에 넣어서 우리가 원하는 결과를 나오게 하는 방식이다. 이제는 데이터만 잘 갖추면 인공지능을 트레이닝 시켜서 새로운 예측이 가능하도록 만들 수 있다.



1. 노사 동향

■ 고용부는 한시적 인가연장근로 추진 (7.22)

○ 이재갑 고용부장관은 7. 22 기자간담회에서 일본의 수출규제 조치에 대응하기 위한 지원 방안 발표

- 고용부는 일본의 수출규제 조치를 '사회 재난에 준하는 사고'에 해당하는 것으로 판단하고 1주 12시간을 초과하는 특별연장근로를 인가한다는 방침

· 고용부는 일본 수출 제한에 따른 피해는 직접적인 재해·재난은 아니나 '사회 재난에 준하는 사고'로서 국가 차원에서 대처가 필요한 재산상 피해라고 설명

· 특별연장근로는 근로기준법상 특별한 사정이 인정되는 경우, 고용부장관의 인가와 근로자의 동의를 통해 인정

※ 근로기준법 제53조 제4항에서 규정하고 있으며, 특별한 사정은 ①자연재해, ②재난관리기본법 상 자연·사회재난, ③이에 준하는 사고를 수습하기 위한 경우

· 한시적 인가연장근로 적용대상은 수출규제 품목 국산화를 위한 R&D, 제3국 대체 조달 관련 테스트 등 관련 연구 및 연구지원 필수인력이며, 최장 3개월 범위내에서 허용하고, 불가피한 경우 3개월 단위 내에서 재신청 가능

- 또한 연구 인력에 대해 재량근로제(근기법 제58조)를 적극 활용할 수 있도록 7월 중으로 '재량근로제 활용가이드'를 마련해 배포할 계획

○ 이재갑 장관은 일본 정부가 화이트리스트 국가에서 한국을 제외하면 적용대상 확대를 검토하겠다는 입장 표명

○ 한편, 노동계는 금번 고용부의 수출규제 대응방안에 대해 반발

- 한국노총은 언론을 통해 "일본의 무역보복에 대응하기 위한 진정성 있는 제안이 아니라 이번 기회에 주52시간제를 무력화하겠다는 것은 아닌지 의심된다"는 입장 표명

III. 노사 및 판례동향

- 민주노총은 7. 22 성명을 통해 “우리 산업 대일 의존도를 완화하고, 경쟁력을 높이는 방안은 노동자에게 희생을 강제하면서, 대재벌에 예비타당성조사 면제와 지원 예산과 세액공제를 퍼붓는다고 완성되는 것이 아니다”라는 입장 표명

■ 2020년 적용 최저임금안(8,590원) 고시 (7.19)

- 고용부는 7. 19 2020년 적용 최저임금안을 고시한 가운데 노사단체 대표자는 법률에 따라 7. 29까지 고용부장관에게 이의 제기 가능
 - 한국노총은 7. 24 고용부에 이의 제기서를 제출한 가운데, 금번 최저임금안은 절차상 위법하고, 최저임금 결정기준에 부합하지 않아 재심의가 필요하다고 주장
 - 한국노총은 금번 최저임금 심의에서 법률상 최저임금 결정기준이 아닌 ‘경제상황’, ‘소상공인의 지불능력’등이 반영됐다고 주장
- 최저임금제도가 시행된 1988년부터 총 24건의 이의 제기가 있었으나 단 한 번도 수용된 적이 없어, 최저임금 재심의 가능성은 매우 낮은 상황
 - 고용부가 이의 제기가 이유 없다고 판단하면, 최저임금을 확정해 8. 5 최종 고시하고 2020. 1. 1부터 효력 발생
- 한편, 김상조 청와대 정책실장은 7. 19 김주영 한국노총 위원장과 간담회를 진행하고, 최저임금과 관련해 “소득주도 성장 기조를 유지하되, 관련 보완대책 등은 고용부를 통해 마련해 나갈 것”이라는 입장 표시

■ 6월 국회, 탄력적 근로시간제 확대 법안 처리 무산

- 국회 환노위는 7. 18 고용노동소위를 열고 탄력적 근로시간제 확대 법안을 처리할 예정이었으나 여야가 본회의 일정 등을 놓고 대립하면서 논의 없이 회의 종료
- 고용노동소위에서는 유연근로제 관련해 정총, 한국노총 등 노사 단체 의견청취만 진행

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 정총은 탄력적 근로시간제는 노사정합의대로 입법돼야 함과 동시에 현장에서 요구가 많은 선택적 근로시간제 개선 등 유연근무제 전반에 대한 국회 논의가 필요하다고 주장
- 한국노총은 탄력적 근로시간제 이외에 경제사회노동위원회에서 합의되지 않은 유연근로제에 대해 국회에서 안건으로 논의하는 것은 부적절하다고 주장
- 6월 임시국회가 7. 19 종료된 가운데 국회 의사일정에 대해 여야간 합의가 이뤄지지 않고 있으며, 탄력적 근로시간제 개선 관련 법안에 대해서도 여야간 이견이 존재해 국회 논의에 난항이 지속될 것으로 전망
- 탄력적 근로시간제 개선과 관련해 더불어민주당은 경사노위 노사정 합의안 대로 입법이 되어야 한다는 입장이나, 자유한국당과 바른미래당은 탄력근로제 단위기간 확대(개정안 6개월→1년), 선택근로제 정산기간 확대 등이 추가로 필요하다는 입장

■ 주요 완성차사 단체교섭 난항

- 현대·기아차, 한국GM 노사는 2019년 단체교섭을 진행했으나, 임금 및 성과금을 포함한 주요 쟁점에 대해 이견을 좁히지 못한 채 노조는 교섭 결렬을 선언하고 쟁의권 확보 절차 진행
- 현대차지부(7. 19), 기아차지부(7. 23), 한국GM지부(7. 24) 단체교섭 결렬 선언

[참고] 주요 완성차사 노조 요구 및 일정

구분	노조 주요 요구	일정
현대차지부	▲기본급 123,526원(호봉승급분 제외) 인상 ▲성과급 전년도 순이익 30% 지급 ▲상여금 통상임금 적용	7. 22 조정신청 7. 29~30 쟁의행위 찬반투표
기아차지부	▲기본급 123,526원(호봉승급분 제외) 인상 ▲성과급 전년도 영업이익 30% 지급 ▲정년 65세 연장	7. 24 조정신청 7. 30 쟁의행위 찬반투표
한국GM지부	▲기본급 123,526원(호봉승급분 제외)인상 ▲통상임금 250% 성과급 지급 ▲사기진작 격려금 650만원	7. 25 조정신청

2. 판례 동향

근로자가 소송을 제기한 사유만으로 성과급을 감액 지급하고, 격려금을 지급하지 않도록 한 단체협약 규정은 무효임(대구지법 2019. 7. 10. 선고, 2018나319922 판결).

1. 사실관계

- 자동차용 여과지 제조 및 판매업을 하는 회사 소속 근로자 A씨 등 9명은 2013년 9월 및 10월 경 회사를 상대로 미지급 법정수당을 청구하는 소를 제기함.
- 한편, 회사는 단체협약을 근거로 A씨 등 9명에게 2013년도부터 2017년도까지 성과급의 90%를 감액 지급하고 격려금을 미지급함.
- A씨 등 9명은 위 단체협약 규정은 차별적 처우를 금지하는 근로법 제6조 위반이며, 헌법상 평등원칙에도 반하여 무효라고 주장하며 소를 제기함.

2. 판결요지

■ 각 합의서의 지급기준이 무효인지 : 적극

- 협약자치의 원칙상 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한 노사 간 합의가 무효라고 볼 수 없음.
 - 다만, 단체협약이 현저히 합리성을 결했는지 여부는 단체협약의 내용과 그 체결 경위, 당시 사용자측의 경영상태 등 여러 사정에 비추어 판단해야 함(대법원 2000. 9. 29. 선고, 99다67536 판결).
- 다음과 같은 사정을 종합했을 때, 각 지급기준은 헌법상 권리인 재판청구권(헌법 제27조 제1항)을 현저히 침해하는 내용이므로, 이는 민법 제103조의 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반하므로 무효임.

III. 노사 및 판례동향

- ① 성과급 등의 지급기준을 정함에 있어 회사에 상당한 재량이 인정되고 노사 간 합리적인 기준에 따라 성과급, 격려금을 차등 지급하는 내용의 합의는 유효함.
- ② 그러나 단체협약 규정 중 성과급 감액 지급 및 격려금 미지급 기준은 근로자에 경제적 불이익과 임금에서의 차별적 처우를 통해 재판청구권 등 기본권 행사를 제한하는 규정임.
- ③ 회사는 근로자들이 무분별한 금전요구를 함으로써 직장질서가 저해되는 것을 방지하기 위한 것이라고 주장하지만, 회사가 부당한 행위를 하여 근로자들이 정당한 권리 행사의 방법으로 소송 등을 제기한 경우에도 성과급을 감액 지급하고, 격려금을 지급하지 않는 것으로 해석될 뿐만 아니라 소송의 결과나 취하 등과 관계없이 격려금을 지급하지 않도록 하고 있어 이 같은 주장은 모순됨.
- ④ 근로자들의 전체 급여 중 성과급 및 격려금이 차지하는 비율이 낮다거나, A씨 등 9명이 제기한 소송이 모두 기각되고 고소·고발에 대해 모두 불기소처분이 내려졌다는 등의 사정만으로는 각 지급기준의 합리성이 인정된다고 볼 수 없음.
- 한편, 근로자들이 회사를 상대로 진정, 고소, 고발, 소송 등을 제기하는 것 자체가 사회에서 장기간 점하는 지위에 해당하는 것으로 볼 수 없으므로 이는 근로법 제6조의 사회적 신분에 해당한다고 볼 수 없음.
- 따라서 A씨 등 9명의 주장은 근로법 제6조 위반의 전제가 되지 않으므로 근로법 위반 여부에 대해 판단하지 않음.

■ 무효의 범위 : 소 제기 등을 사유로 한 성과급 및 격려금의 지급기준에 한정

- 각 지급기준은 헌법상 재판청구권을 침해하는 내용으로 민법 제103조 위반으로 무효임.
- 다만, 무효의 범위는 합의의 체결 경위, 노사 간 자율적 합의의 존중 필요성, 단체협약의 단체법적 성격, A씨 등 9명과 회사 외 나머지 근로자들 사이의 기존 법률관계의 보호 필요성 등에 비추어 보면 제1합의서 내용의 제5조 나항~마항, 제2합의서 내용의 제5조 나항에 한정됨.

3. 시사점

○ 판결에 의하면 소 제기 등의 사유로 성과급이나 격려금을 차등 지급하는 규정은 반사회질서행위로 무효에 해당하므로, 이와 관련한 단체협약의 개정이 필요함.

※ 다만, 법원은 고소·고발한 자의 지위는 근기법 제6조의 사회적 신분에 해당하지 않음을 명백히 하고 있어 이와 관련된 차별금지 문제는 발생하지 않음. 끝.