

〈제 524호〉

## -주간- 광주 경영계

## 광주은행

### ◆ 중서민 금융애로 해소 위한 ‘따뜻한 신용대출’ 출시



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 15일부터 ‘따뜻한 신용대출’ 상품을 판매 중이다.

‘따뜻한 신용대출’은 신용등급(CB) 4등급 이하인 중서민 고객들을 위한 대출 상품으로 급여소득자, 자영업자, 기타소득이 있는 대상자는 연소득 및 신용등급에 따라 최저 1백만원에서 최고 1억3천만원까지 대출이 가능하다.

또한 중·저신용 고객들의 금융비용 경감을 위하여 최대 10년 이내에서 분할상환기간 설정이 가능하며, 모바일 서류제출서비스를 통해 간편하게 서류를 제출할 수 있다.

특히 이 상품은 정부의 ‘가계부채 연착륙을 위한 서민금융 활성화 정책’에 선제적으로 대응하고, 중서민의 금융 부담을 덜어주기 위하여 광주은행이 자체적으로 개발한 상품으로 새희망홀씨대출, 사잇돌중금리대출 등 정부 정책의 서민금융상품과 함께 중서민 대상 금융지원 주력상품으로 판매될 예정이다.

## 기아차 광주공장

### ◆ 올해도 ‘쏘울 부스터’ 전량 생산 및 사전계약 돌입



기아차 광주공장(공장장 박래석)이 지난 17일 “쏘울은 중국 현지 물량 일부를 제외한 수출물량과 내수판매 물량 모두 광주공장에서 생산한다는 것이 공식 입장이다”라고 밝히며 3세대 ‘쏘울 부스터’의 전량 생산 계획을 확고히 했다. 또한, 기아차 광주공장

관계자는 미국 현지 생산 가능성은 고려하지 않고 연간 생산계획이 이미 완료된 상태이며 앞으로도 쏘울은 기아차 광주공장에서 생산될 것이라는 사실은 변함없다고 했다.

지난 16일 기아차는 3세대 ‘쏘울 부스터’의 주요 사항 및 가격대를 공개하고 전국 영업점을 통해 사전계약에 돌입한다고 밝혔다. 쏘울 부스터 가솔린모델 사전계약 고객에게 푸짐한 상품도 제공 될 예정이다.

### 금호고속

#### ◆ ‘남도한바퀴 겨울테마’ 인기



금호고속(사장 이덕연)이 지난 12일 전남도와 공동 운영하는 '남도 한바퀴' 겨울 테마 상품이 호응을 얻고 있다.

‘남도한바퀴’는 전남 관광지 순환 버스 프로그램으로 이번에 출시된 겨울 테마상품은 ‘남도한바퀴’를 사랑해주신 고객들을 위해 특별 출시되며 처음 운행되는 코스다.

프로그램은 다음달 23일까지 매주 토요일 4회씩, 총 24회를 운행할 예정이며 첫 운행된 지난 12일 전 코스가 매진됐으며 탑승인원도 178명으로, 회당 이용 인원은 44.5명에 달했다.

겨울 여행객을 주요 타겟층으로 삼은 '남도한바퀴'는 남도의 낙조와 야경을 테마로 현재까지 1월에 운행되는 12개 코스 예매율 99.4%, 2월의 경우 12개 코스에 대한 예매율이 85.4%를 기록하고 있다.

### 대우전자

#### ◆ 칠레 디지털 마케팅 강화



대우전자는 지난 17일 최근 칠레시장을 겨냥해 현지 소비자들을 대상으로 유튜브 홍보대사를 공개 선정했다.

유튜브와 소셜네트워크서비스(SNS)를 통해 고객과의 소통 채널을 넓히고 디지털 마케팅을 강화한다는 것이다.

처음으로 칠레 현지에서 진행된 약 한 달간의 홍보대사 2명 공개 모집은 3200명이 넘는 참가자가 몰리며 기대 이상 큰 관심을 받았다. 대우전자는 전체 선발 과정을 바이럴 영상으로 제작하여 SNS채널과 유튜브에 집중 노출시킴으로서 칠레법인 유튜브 조회수는 5배, 페이스북에

업로드 된 홍보 동영상 조회수도 약 9배 증가하며 전체 동영상 조회수는 70만건을 돌파하는 등 기대 이상의 바이럴 마케팅 성과를 냈다.

인터넷과 스마트폰 사용 비중이 큰 이 시대에 대우전자는 이번 칠레 법인의 디지털 마케팅이 성공적인 효과를 보았다고 판단하였고, 향후 중남미 시장을 중심으로 바이럴 영상 제작을 통한 디지털 마케팅을 확대해 나간다는 방침이다.

## II. 광주경충 소식

### 〈1426회 금요조찬포럼 개최〉



광주경영자총협회는 1월18일 오전 7시 신양파크호텔에서 이찬우 H.S 컨설팅 대표를 초청 <NLP성공학: 당신은 전성기 현재진행형이다>란 주제로 제1426회 금요조찬포럼을 개최했다.

"목표를 이루는 방법"은 여러가지가 있겠지만 차별화 전략이 있다. 차별화

전략의 한 예로서 박서진 트로트 가수의 사례를 들었다. 평범한 트로트 가수로서는 성공할 수 없다는 것을 느낀 그는 버드리폼바 공연을 따라다니며 장구의 신으로 변신하여 트로트계의 대세로 떠오르고 있고 2013년 싱글 음반 ‘꿈’으로 데뷔해 꾸준히 음반을 발표하며 활동을 이어가고 있다. 특히 장구를 치면서 노래하는 화려한 퍼포먼스와 유머러스한 무대 매너로 많은 사람들의 사랑을 받으며 차세대 트로트 황태자로 주목받고 있다. 고객을 감동시키면 고객은 반드시 지갑을 열게 된다. 그래서, 그는 전통시장에서 많은 돈을 벌고 있다고 한다. 또 하나의 차별화전략은 긍정과동관리를 잘해야 한다는 것이다. 만물은 에너지로 이루어져 있기 때문에 부정적인 파동을 가지면 안된다. 부정적인 파동은 부정적인 파동과 섞이게 된다.

그래서, 부정적인 생각은 성공을 가로막는 길이다. 생행습인운(生行習人運)을 소개한다. 생각이 바뀌면 행동이 바뀌고, 행동이 바뀌면 습관이 바뀌고, 습관이 바뀌면 인격이 바뀌고, 인격이 바뀌면 인생이 바뀐다.

### 사무국 일지(1.14 ~ 1.18)

1. 14 (월)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 동신대 링크사업단 운영위원회</li> <li>● 에너지밸리포럼(김종갑 한전사장)</li> </ul>	1. 17 (목)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 지산맞 회계 감사</li> <li>● 안전공단 서면 심사 및 사업심사(3일차)</li> </ul>
1. 15 (화)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 안전공단 사업심사(1일차)</li> <li>● 노사민정사업관련 시청 오찬</li> </ul>	1. 18 (금)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 제1426회 금요조찬포럼</li> <li>● 한국경충 이사회</li> </ul>
1. 16 (수)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 안전공단 사업심사(2일차)</li> </ul>		

## 1. 노사동향

### ■ 고용부는 손경식 경총 회장을 비롯한 주요 그룹 인사·노무 책임자(CHO)들과 간담회 개최

- 이재갑 장관은 투자 확대와 대·중소기업 상생협력을 통해 좋은 일자리가 많이 창출될 수 있도록 기업의 적극적 역할을 당부
- 주요 기업 인사·노무 책임자들은 최저임금 인상, 근로시간 단축 등 정부의 고용 노동정책에 대한 보완 건의
  - 손경식 회장은 급격한 최저임금 인상으로 인한 부작용을 지적하며 주 52시간 근로제 도입에 대한 보완 입법이 2월까지 마련돼야 한다는 입장 전달
- 이에 이재갑 고용부 장관은 “최저임금 결정 체계 개편, 탄력적 근로시간제 개선과 관련해 노사 이해관계자들과 충분한 의견 수렴을 거쳐 합리적인 방안을 마련 하겠다”고 답변

### ■ 홍남기 경제부총리 겸 기획재정부 장관은 문성현 경제사회노동위원회(이하 ‘경사노위’) 위원장, 주요 경제단체장들과 노동현안에 대해 논의

- 홍남기 부총리는 문성현 위원장과 1. 14 간담회를 개최해 탄력적 근로시간제, 최저임금 결정체계 개편 관련 논의 진행
- 홍남기 부총리는 탄력적 근로시간제 단위기간 확대에 대한 입법조치를 2월 중 완료 할 수 있도록 문성현 위원장에게 노동계 설득을 요청



### Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 또한 홍남기 부총리는 지난 1. 7 고용부가 발표한 ‘최저임금 결정구조 개편 초안’에 대해 사회적 공감대가 형성될 수 있도록 문성현 위원장의 협조를 요청

※ 최저임금위원회는 정부의 일방적 제도개편에 반발하는 근로자 위원들의 요청에 따라 최저임금제도 개편 논의를 최저임금위원회로 가져올지 여부를 다루는 「전원회의」를 1. 18 개최 예정

- 한편, 홍남기 부총리는 경총, 대한상의, 한국무역협회, 중소기업중앙회 회장과 1. 16 간담회를 개최해 경제단체장들의 의견 수렴

- 경제단체장들은 탄력적 근로제 단위기간 확대와 ILO 핵심협약 비준을 경사노위에서 패키지로 논의하는 것에 반대 입장을 전달

- 또한 경제단체장들은 최저임금의 업종별·지역별 차등 적용을 건의했지만 홍남기 부총리는 “현실적인 방안을 만들기 쉽지 않을 것”이라고 언급

#### ■ 문성현 경사노위 위원장은 1. 16 신년 기자간담회를 개최해 ‘2019년 사회적 대화 운영계획’ 발표

- 문성현 위원장은 “탄력적 근로시간제 개편, ILO 핵심협약 비준 관련 합의를 1월중 도출하기 위해 노력하겠다”고 발언

- 다만, 양 사안의 동시처리 여부에 대해서는 “개별적 사안인 만큼 예단하기 어렵다”는 입장 발표

- 문성현 위원장은 “민주노총이 사회적 대화에 참여한다면 의제별위원회 차원의 논의가 끝나더라도 본위원회·운영위원회를 통해 민주노총 의견을 최대한 보장 하겠다”고 언급

### Ⅲ. 노사 및 판례동향

〈참고〉 ‘2019년 사회적 대화 운영계획’ 주요 내용

구분	주요내용
노동존중 사회를 위한 핵심의제 확립	▲ 노동존중사회 기본계획 마련 - 노동기본권 확대, 보편적 사회보장 포함 ▲ 양극화 해소 위원회 설치(2월) - 기업 규모별 임금격차 완화, 업종별 불공정거래 검토
중층적 사회적 대화체계 활성화	▲ 버스운수산업 관련 회의체 구성 추진 ▲ 금융·해운산업위원회 운영, 보건·공공위원회 출범 추진
구체적 성과 도출	▲ ILO 핵심협약 비준, 탄력근로제 개편 합의(~1월) ▲ 산업안전 : 과로사방지법 제정 추진(1월말) ▲ 사회안전망 확충 : 건강보험 제도개선 방안 합의 추진(~4월), 지속가능한 사회보장시스템 마련 추진(~7월) ▲ 연금개혁 : 노후소득 보장 강화 및 지속가능방안 마련(~4월)

#### ■ 고용부는 도급인의 책임 확대 및 사업주의 의무 관련 규정이 다수 개정된 산업안전 보건법 전부개정법률을 1. 15 공포

○ 이번에 공포된 개정법률은 1년 뒤인 2020. 1. 16부터 시행되고, 안전보건 자료 관련 규정은 2021. 1. 16부터 시행

- 고용부는 노·사 이해관계자, 전문가의 의견을 들어 산업안전보건법의 하위 법령을 2019. 3월 중 입법예고 한다는 계획

### Ⅲ. 노사 및 판례동향

〈참고〉 최저임금 인상 및 근로시간 단축 보완조치

구분	주요내용	
도급금지	현행	도급, 중금속 및 허가대상물질 취급작업의 경우 고용부의 인가 필요
	개정	기존 도급 인가 대상작업의 경우 도급 자체를 금지
도급책임 확대	현행	도급 작업의 범위 : 기존 도급인 사업장 내 22개 산재 발생 위험장소
	개정	도급 작업의 범위 : 도급인 사업장의 모든 장소 및 도급인이 제공·지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소
처벌강화	현행	법인에 대한 벌금형 상한액 1억, 도급인이 안전·보건 조치 의무를 위반한 경우 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
	개정	법인에 대한 벌금형 상한액 10억, 사업주 안전·보건 조치 의무를 위반해 근로자가 사망하는 죄를 5년 내 두 번 이상 범하는 경우 그 형의 1/2까지 가중, 도급인이 안전·보건조치 의무를 위반한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금
물질안전 보건자료 제출·심사	현행	물질안전보건자료의 기재사항 중 화학물질의 명칭과 함유량에 대해 기업이 영업비밀 여부를 스스로 판단해 비공개 가능
	개정	화학물질 제조·수입자는 물질안전보건자료 및 유해·위험성 미분류 물질 정보를 고용부에 제출해야 하며, 명칭 및 함유량 정보를 대체 정보로 기재하려는 경우 사전심사 필요

#### ■ CJ대한통운 대리점연합회는 1. 14 서울지방고용노동청 앞에서 기자회견을 개최해 택배기사 5천여명의 서명이 담긴 성명서를 노동청에 전달

○ 성명서에는 택배연대노조의 파업과 배송방해로 물량감소 및 고객사 이탈이 발생해 수입이 감소했으며 이러한 문제는 고용부의 택배연대노조설립신고증 발급에 따라 촉발된 것이라고 주장

- 대리점연합회는 정부에 노조의 설립신고증 회수와 불법 단체행동에 대한 대책 마련을 요구

- 또한 CJ대한통운에는 노조의 불법 배송방해 행위에 대한 재발 방지책 마련과 고객사 이탈에 대한 대책 수립을 요청



## 2. 판례동향

무기계약 근로자라는 지위는 근로기준법 제6조에서 차별적 대우를 금지하는 사회적 신분에 해당하고, 이를 이유로 한 차별적 처우에는 합리적 이유가 없음 (서울 중앙지방법원 2018. 6. 14. 선고 2017가합507736 판결).

### 1. 사실관계

- 이 사건 근로자들은 1988년부터 2005년 사이에 경찰청 및 그 소속 기관 (이하 ‘경찰청’)에서 ‘고용직 공무원’으로 근무하다 퇴직한 후 일용직을 거쳐 ‘무기계약 근로자’로 근무해왔음.
  - 2003년경 직제 개편으로 ‘고용직 공무원’ 정원이 감축되자 정원 이상의 인원은 직권면직이 예정되었고, 경찰청은 이 사건 근로자들에 대해 자진 퇴직 및 일용직 근로계약 체결을 독려함.
  - 이 후 2006년경 공공부문 비정규직 종합대책에 따라 이 사건 근로자들을 포함한 일용직 근로자들은 2008년까지 그 지위가 ‘무기계약 근로자’로 순차 변경됨.
- 무기계약직 근로자들에게 적용되는 보수표준안에는 보수의 등급 산정기준에 일용직 근무 경력만 반영하고, 그 이전의 ‘고용직 공무원’의 근무경력은 반영되지 않음.
- 반면 경찰청에서 ‘고용직 공무원’으로 근무하던 인원 중 2003년 직제 개편 당시 퇴직하지 않고 계속 근무하다 ‘기능직 공무원’으로 특별채용 된 경우 「공무원보수규정」을 적용받는데 해당 규정에는 ‘고용직 공무원’의 근무경력의 80% ~100%가 호봉에 반영됨.

### Ⅲ. 노사 및 판례동향

#### 〈참고〉 비교대상자들의 고용형태 변경

대상 기간	1988년 ~ 2003년	2003년 ~ 2008년	2008년 이후
이 사건 근로자들	고용직 공무원	일용직 근로자	무기계약직 근로자
비교대상자		고용직 공무원	기능직 공무원

- 경찰청은 이 사건 근로자들과 같은 무기계약 근로자를 ‘주무관’ 으로, 기능직 공무원은 ‘행정관’ 으로 구분해 지칭했는데 이들은 혼재되어 근무하면서 실질적으로 동일·동종의 업무를 수행함(예 : 부속실 업무, 구내식당 및 매점관리 업무 등).
- 이 사건 근로자들은 ‘무기계약직 근로자’ 들이 ‘기능직 공무원’ 과 동일·동종의 업무를 수행함에도 보수 산정기준에 있어 ‘고용직 공무원’ 경력을 전혀 반영하지 않는 것은 근로 기준법 제6조에 반하여 무효라고 주장하며, 근무 경력이 반영된 임금을 재산정 해 차액을 지급하라는 소송을 제기함.

## 2. 판결요지

〈 ‘무기계약직’ 의 고용형태가 근로기준법 제6조의 사회적 신분에 해당하는지 여부 : 적극 〉

- 헌법 제11조의 취지를 고려하면, 근로기준법 제6조의 ‘사회적 신분’ 은 헌법 재판소의 정의와 동일하게 ‘사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가, 특히 열등하다는 평가를 수반하는 것’ 으로 보는 것이 타당함.
- 우리 사회에서 일정 직업을 갖게 되는 경우 일정 기간 이를 꾀점하는 경우가 대부분이고 단기간 내에 이를 변경하는 것이 드문 것과 마찬가지로, ‘무기계약직’ 이라는 지위는 직업 또는 근로와 결부되었다는 특수성으로 인하여 한번 취득하는 경우 사회에서 장기간 점하는 경우가 일반적임.

### Ⅲ. 노사 및 판례동향

○ 또한, ‘무기계약직’은 정규직 근로자에 비하여 더 낮은 대우나 보스를 받는 경우가 대부분이므로, ‘무기계약직’은 정규직 근로자에 비하여 자격이나 능력이 열등하다는 평가가 해당 직장 뿐 아니라 사회 저네적으로 존재한다고 볼 수 있음.

- 이 사건과 같이 ‘무기계약직 차별’에 해당함을 이유로 한 소송들이 계속하여 증가하고 있는 것도 이와 같은 사회적 평가에 대한 방증이라고 할 수 있음.

○ 따라서 원고들의 ‘무기계약 근로자’라는 지위는 근로기준법 제6조의 ‘사회적 신분’에 해당함.

〈 ‘고용직 공무원’ 기간의 경력 불인정이 근로기준법 제6조 위반인지 여부 : 적극 〉

#### (1) 비교집단 인정 여부

○ 원고들은 기능직 공무원들과 동일하게 과거 고용직 공무원으로 입사하였고 기능직 공무원이 될 수 있는 기회를 누릴 수 있었음에도, 경찰청의 직제 개편 및 퇴사권고에 순응함에 따라 기능직 공무원들과의 신분 및 급여지급에 있어 차이가 발생함.

○ 따라서 과거 원고들과 동일하게 고용직 공무원으로 입사하여 동일·동종의 업무를 담당하였고, 경찰청의 직제개편에도 불구하고 고용직 공무원의 지위를 유지하다가 기능직 공무원으로 특별채용 된 후 여전히 원고들과 동일·동종의 업무를 수행하고 있는 기능직 공무원들은 본질적으로 동인한 비교집단으로 인정 할 수 있음.

#### (2) 차별적 처우에 합리적 이유 인정 여부

### Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 원고들과 기능직 공무원들 사이의 차별적 처우는 원고들의 고용직 공무원 퇴직에서 비롯된 것임. 원고들은 비교집단처럼 향후 기능직 공무원으로 채용될 기회를 누릴 수 있었음에도 경찰청의 직제개편 및 퇴직 권고에 순응하였는데, 비교집단인 기능직 공무원들이 고용직 공무원직을 유지하여 기능직 공무원으로 특별 채용될 기회를 누릴 수 있게 된 것에 원고들의 자발적 퇴직이 기여한 부분이 있었음을 부정할 수 없음.
- 경찰청은 예산상의 제약을 차별적 처우의 이유로 들고 있으나, 원고들의 고용직 공무원 경력을 호봉 산정에 반영할 경우 경찰청의 예산에 중대한 영향을 미친다고 볼만한 자료를 찾기 어려움.
- 따라서 경찰청은 원고들과 기능직 공무원을 달리 처우할 필요성이 인정된다고 보기 어려우므로, 원고들에게 적용되는 규정 중 고용직 공무원의 근무경력 호봉산정에 반영하지 않는 부분은 강행규정인 근로기준법 제6조 균등처우 규정을 위반하여 무효임.

### 3. 시사점

- 근로기준법 제6조는 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분으로 이유로 한 근로조건의 차별적 처우를 금지하고 있음.
- 이 사건은 2016년 업무직(무기계약직)이라는 고용형태가 근로기준법 제6조의 ‘사회적 신분’에 해당한다고 본 하급심 판결(서울남부지법 2016. 6. 10. 선고 2014가합3505 판결)에 이어 다시 무기계약직을 ‘사회적 신분’으로 인정한 판결임.
- ‘사회적 신분’의 범위와 관련해 개인의 노력에 따라 변경될 수 있는 직업, 고용형태 등은 사회적 신분에 해당하지 않는다는 견해가 있는 반면, 이에 대한 대법원의 명확한 판결은 없는 상황임.

※ 해당 판결은 항소 없이 2018. 7. 4.자로 확정됨. 끝.