

〈제 553호〉

-주간- **광주 경영계**

KEF 광주경영자총협회
GWANGJU ENTERPRISES FEDERATION

광주신세계

◆ 개점 24주년 페스티벌



광주신세계(대표이사 최민도)는 개점 24주년을 맞아 지난 23일부터 29일까지 '개점 24주년 축하 페스티벌'을 진행했다.

이번 페스티벌은 고객 성원 감사 특가상품 기획 및 글로벌 브랜드와 협업을 통한 상품 기획, 밴드 신세계 와인 행사 등 다양한 행사로 구성됐으며, 최근 리모델링한 생활전문관 신규 오픈에 따라 브랜드별 사은행사 및 할인 행사도 마련됐다.

광주은행

◆ 2019년 하반기 신입행원 50여명 채용



광주은행(은행장 송종욱)은 오는 9월 2일 원서접수를 시작으로 하반기 정규직 신입행원 공채를 실시한다. 모집분야는 중견행원(4년제 대학 졸업자 및 2020년 2월 졸업예정자) 및 초급행원(고등학교 이상 졸업자 및 2020년 2월 졸업예정자)이며, 작년과 마찬가지로 인터넷 공채 방식으로 지원서를 접수한 후 서류전형과 필기시험(NCS, 상식), 면접 등의 절차를 거쳐 최종 합격자를

선발한다.

특히 중견행원은 지역인재, 디지털·ICT, 통계, 일반인재로 구분하여 모집하며, 이 중 지역인재 및 디지털·ICT 부문은 광주·전남 지역 출신(고등학교 또는 대학교)만 지원가능하다. 광주은행은 전체 채용인원의 80% 이상을 광주·전남 지역 출신으로 할당 선발해 지역의 취업난 해소에 기여하고, 고등학교 졸업(예정) 이상자를 대상으로 초급행원을 모집해 취업기회를 확대할 예정이다.

금호타이어

◆ 저소득층 여성 청소년 지원 '핑크박스' 참여

금호타이어(대표이사 전대진)는 지난 19일 부터 여성 청소년을 대상으로 일명 '소녀들의 소원상자'라 불리는 핑크박스 지원사업을 실시했다. 핑크박스는 지난 2016년 정서적 소외 문제를 경험한 적이 있는 여성 청소년들을 대상으로 건강권 보장 및 경제적 부담을 완화시켜 행복하고 건강한 지역사회 구성원으로 성장해 나갈 것을 기원하며 시작했다.

금호타이어가 참여하기 시작한 핑크박스 지원사업은 초록우산 어린이재단이 기획 및 후원 하며 저소득 여성 청소년을 대상으로 일반 물가에 비해 상대적으로 비싼 생리대, 속옷 등의 보건위생물품을 지원하는 캠페인으로 이번에 준비한 핑크박스는 서울 강서교육복지센터를 통해 도움이 필요한 청소년 약 90명에게 제공될 예정이다.



보해양조

◆ 보해-동행재활요양병원 업무협약

보해양조(대표이사 임지선)는 지난 21일 광주 북구 동행재활요양병원에서 직원들의 건강과 복리증진을 위해 업무협약을 체결했다.

이날 업무협약식에는 보해양조 황보옥 노조위원장, 박찬승 홍보팀장과 동행재활요양병원 류기준 대표원장 등 관계자들이 참석한 가운데 진행됐다. 보해양조와 동행재활요양병원은 앞으로 두 기관의 발전을 위해 상호 교류하면서 직원들의 건강증진을 목표로 협의해 나갈 계획이며, 긴밀한 협력체계를 구축해 지역기업들의 발전과 경제 활성화에도 기여해 나갈 것을 다짐했다.



II. 광주경충 소식

〈광주청년일경험드림사업-기업형 6기 참여기업 간담회 실시〉



본회(회장 최상준)는 지난 23일 광주청년 일경험드림(Dream)사업 6기 참여기업 간담회를 실시했다. 이날 행사는 75개사 78명의 참여기업 담당자를 대상으로 청년 일경험드림 사업 취지와 근로계약 체결 및 일경험드림 근무 시 빈번히 문제가 발생하는 근로시간 및 임금 등에 대한 중점적인 노무

교육을 진행했다.

또한 수행기관과 참여기업 간 업무 협약을 체결하고, 추후 일정 및 제출서식 안내와 함께 6기 일경험드림 종료 시까지 많은 협조 바란다고 당부했다.

사무국 일지(8. 12 ~ 8. 16)

8. 19 (월)	● 노사발전재단 광주형 일자리 인터뷰	8. 21 (수)	● 산학연 제200회 기념 강연 참석 ● 전남경충 창립10주년 기념식 참석
8. 20 (화)	● 광주 노사민정협의회 본회의 개최 ● 조선대 미래융합대학 운영위원회 참석	8. 23 (금)	● 제1456회 금요조찬포럼 ● 청년일경험드림 6기 기업간담회 개최 ● 광주형 일자리 특별위원회 참석

II. 광주경충 소식

〈제1456회 금요조찬포럼 개최〉

광주경영자총협회는 8월23일 오전 7시 신양파크호텔에서 김철홍 익산지방국토관리청장을 초청 <새롭게 태어나는 전라도 해안>이란 주제로 제1456회 금요조찬포럼을 개최했다.

KR 777(Korea Road 777)은 부산에서 서남해안을 따라 경기 파주를 잇는 국도 77호선과 부산에서 강원 고성까지 동해안을 연결하는 국도 7호선이 합쳐진 한반도 전체의 해안도로 개념이다. 그중 KR 777 전라는 전남 전북의 경관이 수려하면서 바다를 조망할 수 있는 1천228km의 해안도로로 국도 뿐만 아니라 지방도 및 시 군도를 포함하고 있다. 특히 호남지역에는 2,267개의 섬이 있어 해안선 길이만도 7,282Km나 된다. 해안선을 잇는 해안 교량은 37개중 28개교가 사용중이며 9개교가 건설 중에 있는데 해상교량에 동적인 경관조명을 연출하여 지자체와 함께 관광 인프라를 개선하고 콘텐츠를 발굴하여 지역과 함께 남도해안을 Sweet spot으로 개발하고 있다.

3면이 바다로 이뤄진 우리나라는 경관이 수려한 해안선을 갖고 있으면서도 해안도로 개념이 부족했다. 그래서 이번에 전남 전북 및 17개 기초단체 등과 협업을 통해 여수에서 군산까지 서남해안의 아름다운 바다와 함께 낭만적인 드라이브를 즐길 수 있는 서남해안 해안도로인 KR 777 전라를 선정하여 안내 지도를 제작 배포했다.

KR 777 전라는 향후 세계로 뻗어 나가는 해안도로의 시발점이 될 것이며 각 지자체와의 협업으로 지역발전에 도움이 될 수 있는 해안관광 도로를 만들 수 있도록 하겠다.



1. 노사 동향

■ 정부, 건설현장 산재사고 예방과 직장 내 괴롭힘 문제 해소에 주력

○ 정부는 8. 19 「건설현장 사고 예방을 위한 현장점검 시행 계획」 발표

- 8~10월까지 사망사고 발생빈도가 높은 대형건설사 시공현장 300여곳, 중소규모 건설 현장 2,200여곳에 대한 현장점검 실시 예정

[참고] 정부 대응계획 주요 내용

구분	주요 내용
공사금액 120억 이상 건설현장	<ul style="list-style-type: none"> ▲국토교통부 주관 불시·집중 점검 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 시공능력 상위 100위 업체 중 사고다발 건설사를 선정하고, 해당 건설사의 전체 현장(300여곳) 점검 실시 ▲8월부터 연말까지 불시·집중 점검 실시
공사금액 120억 미만 건설현장	<ul style="list-style-type: none"> ▲고용부 주관 수시점검을 실시하고 추락사고 위험이 높은 사업장 (2,200여곳)에 대해 집중 감독 실시 ▲현장안전교육 실시, 추락방지조치 미비 등 안전위험요인 즉시 시정지시 ▲시정지시를 미이행하거나 안전조치 불량 사업장에 대해 집중감독으로 전환
지자체 소관 건설현장	<ul style="list-style-type: none"> ▲지자체 소속 담당공무원이 현장 안전조치 점검 ▲별목, 환경미화 등의 사업장에 대해서도 보호구 착용확인 및 안전작업 교육 필수

○ 한편, 고용부는 8. 18 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행(7. 16)된 이후 1개월 동안 고용부에 접수된 진정사건 분석 결과 발표

- 직장 내 괴롭힘으로 접수된 진정은 총 379건(8. 16 기준)
 - 규모별로 50인 미만 사업장 근로자들로부터 접수된 진정이 159건(42.0%)으로 가장 많았으며, 300인 미만 사업장은 102건(26.9%)으로 집계
 - 유형별로는 폭언에 관한 진정이 152건(40.1%)으로 가장 많았으며, 부당업무지시 107건(28.2%), 헐뜯·따돌림 45건(11.9%) 순으로 집계

II. 광주경충 소식

- 향후 고용부는 직장 내 괴롭힘 판단사례, 시정조치 관련 내용을 소개하고 피해자 보호를 위한 전문상담 기능 확충과 '상호존중 직장문화 캠페인'추진 예정

■ 주요 산별교섭 잠정합의안 도출

- 금융산업 노사는 8. 19 임금 총액기준 2.0% 인상 등의 내용으로 2019년 산별교섭 잠정합의안 도출

- 금융노조는 「지부대표자회의」를 개최(8. 19)해 잠정합의안을 추인했으며, 9월로 예정됐던 총파업 등 투쟁일정은 철회

[참고] 금융노사 잠정합의안 주요 내용

- ▲임금 총액기준 2.0% 인상
- ▲정규직과 저임금직군 간 임금격차 축소를 위한 세부 방안 마련

※ 금융산업 노사는 금년에는 임금교섭만 진행

- 금속산업 노사는 8. 20 제14차 산별교섭에서 잠정합의안 도출

- 금속산업 노사는 ▲금속산업 최저임금 인상, ▲원·하청 불공정 거래 개선, ▲일터 괴롭힘 금지 등 합의

[참고] 금속산별 잠정합의안 주요 내용

- ▲2020년 적용 금속산업 최저임금
통상시급 8,680원과 월 통상임금 1,961,680원 중 높은 금액 적용
- ▲원·하청 불공정 거래 개선
하청·하도급 회사 결정시 해당 기업의 노동기본권 보장 및 차별금지 내용을 협력회사 선정기준으로 포함
- ▲일터 괴롭힘 금지
일터 괴롭힘 금지 대상 범위에 파견·용역·사내하청·특수형태종사자 포함
- ▲'중소·영세 자영업자 지원을 위한 노사공동 대정부 요구안'마련
사측이 초안을 작성하고 조인식때 합의 예정

- 금속산별교섭이 장점합의됨에 따라 금속노조는 8. 21 총파업을 현안사업장 및 주요 완성차사지부 중심으로 진행

■ 주요 완성차사 노사관계 동향

○ 한국GM 노사는 제8차 교섭(8. 13)을 진행

- 노조는 기본급 123,526원 정액 인상, 성과금 통상임금 250%(약 1,023만원), 격려금 650만원 등을 요구하는 입장 견지
- 차기 교섭은 미정이며, 노조는 8. 20(2시간) ~ 21(4시간) 부분파업 진행

○ 현대차 노사는 8. 21 ~ 27을 집중교섭 기간으로 설정

- 한편, 노조는 8. 21 금속노조 파업에 확대간부 중심으로 참여(2시간)했으며, 향후 투쟁 일정은 8. 27 「쟁의대책위원회」에서 결정할 예정

2. 판례 동향

지급일에 재직 중일 것을 요건으로 하는 명절상여금의 지급조건이 규범적 사실로서 명확히 승인되거나 전체 근로자들에 의해 당연한 것으로 받아들여져 사실상 제도로 확립되지 않았다면 명절상여금은 통상임금에 해당함(부산고등법원 2019. 7. 11. 선고, 2016나939 판결).

1. 사실관계

- 제강업 및 각종 강판의 생산·판매업을 영위하는 회사 소속 근로자 원고 등은 회사를 상대로 명절상여금·정기상여금 등을 포함해 재산정한 퇴직금과 기지급 퇴직금과의 차액 지급을 요구하는 소를 제기함.
- 한편, 회사는 명절상여금은 지급일 현재 재직 중인 근로자에게만 지급한다는 명시적·묵시적 합의가 이뤄졌거나 그러한 관행이 확립됐으므로 고정성이 없어 통상임금에 해당하지 않는다고 주장함.
- 1심은 ① 회사가 명절상여금 지급일 당시 재직 중인 근로자에 한해 명절상여금을 지급하는 내용의 품의서를 작성한 점, ② 중간퇴직자에게 재직일수에 비례해 지급한 사실이 없는 점, ③ 원고 등이 소 제기 이전까지 이의를 제기하지 않은 점을 이유로 '지급일 현재 재직 중일 것'이라는 조건이 명시적 또는 묵시적 합의가 이뤄졌다고 인정함.
- 그 밖에 1심은 사택수당과 정기상여금의 통상임금성을 인정한 반면, 보전1수당의 통상임금성은 인정하지 않음.

2. 판결요지

[명절상여금의 통상임금성 : 인정]

- 회사가 취업규칙·급여규정으로 명절상여금을 정기상여금과 마찬가지로 신규채용, 퇴직,

Ⅲ. 노사 및 판례동향

휴정직 직원에게 발령일을 기준으로 일할 계산해 지급하도록 규정한 이상 명절상여금은 통상임금에 해당함.

- 반면 회사는 명절상여금이 사실상 '재직자'에 한해 지급되어 온 관행이 확립되었다고 주장함.
- 그러나 다음과 같은 이유로 재직자 요건이 규범적 사실로서 명확히 승인되거나 전체 근로자들에 의해 당연한 것으로 받아들여져 사실상 제도로 확립됐다고 평가하기 어려움.
 - ① 명절상여금 지급을 위한 내부결재 과정에서 회사가 '지급일 현재 재직 중인 임직원'을 지급대상으로 품의서에 기재했더라도, 재직자 요건이 단체협약이나 급여규정 어디에도 재직조건이 명시돼 있지 않음.
 - ② 원고 등이 이의를 제기하지 않았어도 중간퇴직자에 대한 명절상여금 지급 여부를 다른 근로자가 알기 어려울 정도로 사례가 드물어 원고 등이 이의를 제기할 기회조차 없었음.
- 기업 내부에 존재하는 특정 관행이 근로계약의 내용을 이루고 있다고 하기 위해서는 그러한 관행이 기업 사회에서 일반적으로 근로관계를 규율하는 규범적인 사실로서 명확히 승인되거나 기업의 구성원에 의하여 일반적으로 아무도 이의를 제기하지 아니한 채 당연한 것으로 받아들여져서 기업 내에서 사실상의 제도로 확립되어 있다고 할 수 있을 정도의 규범의식에 의해 지지되고 있어야 함(대법원 2002.4.23. 선고, 2000다50701 판결 참조)

[사택수당의 통상임금성 : 배척]

- 임금이 일률성을 갖는지 판단하는 잣대인 '일정한 조건 또는 기준'은 작업내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치평가와 관련된 조건이어야 함.
- 회사가 복리후생 차원에서 제공하는 사택 입주 여부는 소정근로의 가치평가와 무관하므로 사택수당은 일률성을 인정할 수 없어 통상임금에 해당하지 않음.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

[정기상여금의 통상임금성 : 인정]

- 회사는 신규채용 직원·퇴직 직원, 휴·정직 직원에게 발령일을 기준으로 정기상여금을 일할 계산해 지급함.
- 정기상여금이 일정 지급주기에 따라 실제 근무일수에 비례해 확정적으로 지급된 이상, 정기상여금은 소정근로에 대한 대가로서 정기적·일률적·고정적으로 지급된 통상임금에 해당함.

[보전1수당의 통상임금성 : 배척]

- 유급휴가 감소분을 보전해 주기 위해 생긴 보전1수당은 '2005.6.30. 당시 재직 중일 것'과 '월중 결근이 없을 것'이 지급조건으로 부가됐는데, 해당 조건은 소정근로의 가치평가와 무관한 것이어서 수당지급이 일률적이라고 할 수 없음.
- 또한, 근로자가 임의의 날 연장근로 등을 제공하는 시점에 '월중 결근이 없을 것'이라는 조건의 성취 여부가 불확실하므로 수당 지급이 고정적이지 않음.

3. 시사점

- 동 판결은 기본적으로 대법원(全)이 통상임금 판단을 위해 제시한 기준(재직자 한정 조항 등)을 따르고는 있음.
- 회사가 재직자에게 지급하지 않아 온 확고한 관행을 주장하였으나, 이러한 관행의 존재에 대해서는 매우 엄격히 판단함. 끝.