〈제 554호〉

# -주간- 광주 경영계

KEF 광주경영자총협회
GWANGJU ENTERPRISES FEDERATION

## 광주신세계

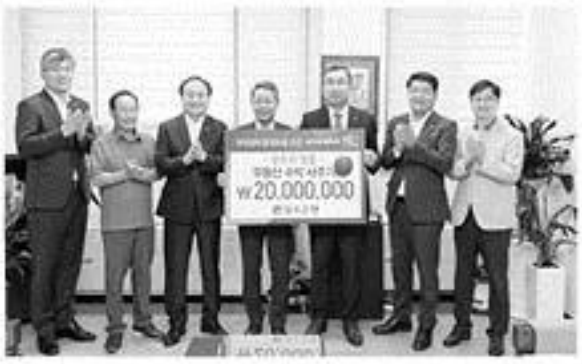
### ◈ 산지 직거래 판매 '호응'

광주신세계(대표이사 최민도)는 최근 지역 농산물 판로 확대를 위한 '상생 프로젝트'를 열고 장성군의 '자옥' 포도를 선보였다. 지난달 9일과 16일 덕우도 전복과 담양 유정란 판매에 이어 광주신세계는 장성에서 포도 농사를 짓고 있는 나우석 농부의 거봉 포도를 매입해 포도를 원가 그대로인 2kg/박스 1만 3,000원에 내놓아 소비자들에게 큰 호응을 얻었다. 특히 GAP(우수농산물인증제도)를 받은 거봉포도로 주·야간 큰 기온 차의 우수한 재배 조건에서 길러져 고당도에 씨가 없어 소비자들의 구매욕을 자극했다.

지역과의 상생을 목표로 진행된 이번 행사는 어려움을 겪고 있는 지역 농가의 소득 보장과 판로 확대를 위해 마련됐으며, 지역 농가와의 상생발전을 위해 앞으로도 호남물산전, 로컬 기프트 행사, 상생프로젝트 등을 꾸준히 진행할 계획이다.

## 광주은행

### ◈ 무등산 수박 2천만원 구매




광주은행(은행장 송종욱)은 29일 광주 북구청에서 '무등산 수박 살리기 운동' 행사에 동참해 무등산 수박 총 2천만원어치를 구입했다. 이 날 구입행사에는 이춘우 광주은행 부행장과 이달주 북구 부구청장을 비롯한 관계자들이 참석했으며, 무등산 수박 구입을 통해 지역경제 활성화를 위한 상생 발전의 뜻을 모았다.

생산인력 노령화 및 생산량 감소로 명맥이 끊길 위기에 처해 있는 무등산 수박은 매년 판매량이 줄고 있어 재배 농가들의 어려움이 더해지고 있다. 이에 광주은행은 2천만원 상당의 수박을 구입해 임직원들과 함께 무등산 수박 살리기의 의미를 되새겼다.

## 기아차 광주공장

### ◈ '美 IQS Plant Award' 도전 품질 결의대회

기아차 광주공장(공장장 박래석)은 지난 29일 기아차 광주공장 대강당에서 임직원이 함께 '2020 IQS Plant Award' 수상에 도전하기 위한 품질 결의대회를 실시했다. 이날 결의대회에는 박래석 기아차 광주공장장을 비롯해 300여명의 임직원이 함께 글로벌 최고 품질 확보를 통해 고객만족에 한걸음 더 다가갈 것을 다짐했다.

또한 기아차 광주공장은 2020 IQS Plant Award 수상 도전이라는 임직원이 함께 공감할 수 있는 목표를 구심점 삼아 품질을 향상시키고, 나아가 품질에 대한 고객들의 인식을 더욱 긍정적인 방향으로 바꿔 나가자는 공감대를 형성하는 시간을 가졌다.

## 보해양조

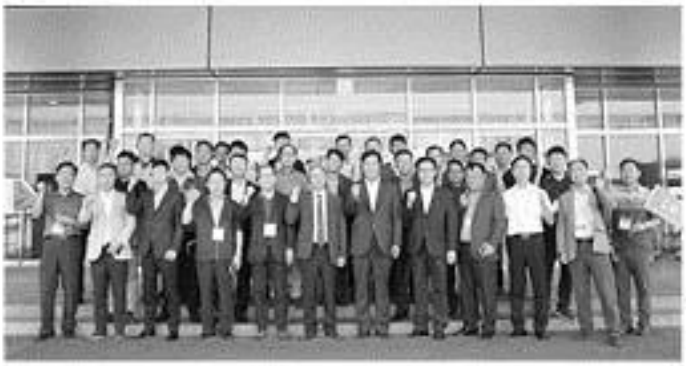
### ◈ 추석 명절 선물세트 선보여

보해양조(대표이사 임지선)는 다가오는 추석을 맞이해 국내 최고 숙성기간을 자랑하는 '15년 숙성 매취순' 선물세트를 준비했다.

과실주는 숙성 기간이 길어질수록 맛과 향이 깊어지지만 관리비용도 함께 증가해 주류회사들이 장기간 숙성을 선뜻 선택하지 못하고 있으나, 보해양조의 69년 기술력과 정신을 바탕으로 생산되는 '15년 숙성 매취순'은 국내 최장 숙성기간을 거쳐 진한 향과 부드러운 맛으로 최고의 과실주로 평가된다.

'15년 숙성 매취순' 선물세트는 375ml 3병과 전용 잔 2개를 포함해서 소비자가 2만 4,000원에 구매할 수 있다.

### 〈삼성전자 스마트팩토리 벤치마킹 참가〉



본회는 지난 8월 26일 삼성전자 광주사업장에서 진행된 삼성전자 스마트팩토리 벤치마킹에 참가했다. 이날 행사는 광주전남 소재 중소·중견기업 CEO 및 관련 담당자가 참석한 가운데 스마트팩토리 혁신을 위한 도전이라는 주제를 가지고 스마트팩토리 사업 소개 및 제조현장 투어를 진행했다.

이번 벤치마킹은 최근 제조 현장에서 경쟁력 제고를 위한 스마트팩토리 구축에 관심이 일고 있으나 지역기업이 스마트팩토리를 도입하는데 많은 어려움을 겪고 있어 이에 도움을 주고자 마련됐다.

### 〈중장년센터 제16회 생애경력설계 프로그램 운영〉

본회 중장년일자리희망센터는 지난 8월 27일부터 29일까지 3일간 광주고용복지플러스센터 8층 열림실에서 제16회 생애경력설계 프로그램을 운영했다.

이번 프로그램은 총 20시간에 걸쳐 중장년센터 구직등록자를 대상으로 일 중심의 생애경력설계를 할 수 있도록 4가지 모듈을 활용한 집단상담 교육과 함께 만족도 조사를 진행하였으며, 참여한 구직등록자 21명 모두 프로그램을 수료했다.

### 〈제4차 노사민정 실무협의회 개최〉

본회 노사민정협의회는 지난 8월 27일 광주경총 노사민정협의회 사무국 회의실에서 제4차 실무협의회를 개최했다.

이날 회의는 노사민정협의회 사무국장 등 관계자 8명이 참석한 가운데 협의회 홍보 추진사업 콘텐츠 제작 및 근로조건 실태조사 진행상황, 분과위원회 개편사항, 2020년 사업의제 발굴에 대한 의견을 공유했다.

### <제2차 인사노무관리자 협의회 개최>

본회는 지난 27일 하남근로자종합복지관에서 제2차 인사노무관리자 협의회를 개최했다.

이번 인사노무관리자 협의회는 2019년 주요 노동이슈와 함께 일본의 수출규제로 인해 기업의 경영부담이 우려됨에 따라 지역기업들의 정보교류 및 대응 방안을 공유하고, 정부의 근로기준법 및 산업안전보건법 개정과 관련하여 의견을 청취하는 시간을 가졌다.

### <중소기업 제조혁신 확산 3차 사업설명회 개최>

본회는 지난 8월 27일 하남근로자종합복지관에서 2019년 지역산업맞춤형일자리 사업 일환으로 중소기업 제조혁신을 위한 3차 사업설명회를 개최했다.

이날 사업설명회에는 중소기업 CEO 및 관련 담당자 11명이 참석한 가운데 스마트 팩토리 구축 사례 및 방안 공유와 질의응답의 시간을 가졌다.

### <전국경총 회장단 간담회 참석>

지난 8월 28일 서울 조선호텔에서 개최된 전국경총 회장단 간담회에 본회 윤영현 상임부회장이 참석했다.

손경식 한국경총 회장 등 전국경총 회장단 13명이 참석한 가운데 열린 이날 간담회에서는 한국경총의 최근 노사동향에 대한 보고에 이어 ILO협약, 최저임금, 근로시간 단축 등 노동현안 외에도 상속세법 개정 활동과 최근 한일 간의 수출규제에 따른 대응책을 논의하고 각종 경제현안에 대해 한국경총과 전국경총 간의 유기적인 협력을 다짐했다.

## II. 광주경총 소식

### <노동인권회관 건립 노사민정협의회 협약식 참석>

본회는 지난 8월 29일 시청 비즈니스룸에서 노동인권회관 건립추진을 위한 노사민정 공동협약식에 참석했다.

이날 협약식에는 지난 20일에 위촉된'제5기 광주광역시 노사민정협의회'위원 중에서 각 분야를 대표하는 이용섭 광주시장과 본회 윤영현 상임부회장, 윤종해 한국노총 광주지역본부 의장, 박재만 광주시민단체협의회 상임대표가 참석해 △노사상생도시 광주만들기 협력 △광주형 일자리사업 성공을 위한 각 분야의 적극 협력 △노동인권회관 건립 △노동인권활동의 공동추진 등 4가지 사항에 대한 협약을 체결했다.

이번에 건립을 추진하는 노동인권회관은 남구 도시첨단산업단지 내 공공청사부지에 지상4층, 지하1층 전체면적 6,876㎡ 규모로 지어질 계획이며 노동인권 역사 전시관 및 자료실, 교육공간, 광주형 일자리 아카데미, 노동자 복지·편익시설 등을 갖추게 된다.

### <중장년센터 제7회 전직스쿨 프로그램 운영>

본회 중장년일자리희망센터는 지난 8월 30일 광주고용복지플러스센터 8층 열림실에서 제7회 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 광주요양병원 1개월 이내 퇴직자 7명을 대상으로 인생 재설계 및 성공적인 전직을 할 수 있도록 기회를 제공해 참여자 모두 프로그램을 수료하는 성과를 거두었다.

## II. 광주경총 소식

### <지역산업맞춤형일자리사업 취업캠프 개최>

본회는 지난 8월 30,31일 이틀간 금호화순리조트에서 2019년 지역산업맞춤형일자리사업 일환으로 품질관리 및 설계를 활용한 스마트 팩토리 2기 취업캠프를 개최했다.

이날 취업캠프에 참여한 교육생 14명은 조별 팀빌딩 훈련을 통한 팀워크 교육과 취업역량 및 직업기초능력 강화를 위한 이미지메이킹, 입사지원서 작성요령, 면접전략 교육을 통해 소통능력 강화와 취업스킬을 향상시키는 시간을 가졌다.

### 사무국 일지(8. 26 ~ 8. 30)

| | | | |
|---|---|---|---|
| 8. 26 (월) | ● 삼성전자 스마트팩토리 벤치마킹 참가 | 8. 29 (목) | ● 노동인권회관 건립 노사민정 협약식 참석 |
| 8. 27 (화) | ● 중장년센터 제16회 생애경력설계 프로그램 운영(~29)<br>● 제4차 노시민정 실무협의회 개최<br>● 제2차 인사노무관리자 협의회 개최<br>● 중소기업 제조혁신 확산 3차 사업 설명회 | 8. 30 (금) | ● 제1457회 금요조찬포럼<br>● 지산맞 사업 취업캠프 개최(~31)<br>● 중장년센터 제7회 전직스쿨 운영<br>● 광주광역시 생활임금 회의 참석 |
| 8. 28 (수) | ● 북구 노사민정협의회 분과회의 참석<br>● 전국경총 회장단 간담회 참석<br>● 고용장려금 심사회의 참석 | | |

## <제1457회 금요조찬포럼 개최>

광주경영자총협회는 8월30일 오전 7시 신양파크호텔에서 최한선 전남도립대학교 교수를 초청 <호남(남도)문화의 속살>이란 주제로 제1457회 금요조찬포럼을 개최했다.

호남이란 말의 처음은 고려시대 담양 이씨 李晟의 <歸田詠>이란 시에 나오는 "雪盡湖南匹馬行(눈 그치면 호남 향해 말 타고 돌아가리)" 으로 보이며 남도는 금강 이남 지역을 두고 일컫는 행정적, 지리 역사적 명명임을 알 수 있다.

고려 건국과 국정 운영의 주역이었던 호남의 선비들은 후기에 중앙 정계에서 크게 두드러진 역할을 못하고 조선왕조의 개국이 명분 없음에 항거 杜門하거나 落南을 선택했는데 호남이 한양으로부터 지역적으로 원격한 위치에 있어 정쟁을 피할 수 있었고, 기후가 따뜻하고 물산이 풍부하며 인심이 넉넉하고 토착세력의 개방성과 포용성에 호남에 몸을 맡길 수 있었다. 이런 선비들의 대이동은 훗날 성종때 사림으로 성장하여 호남사림문화의 꽃을 피우는데 영향을 작용하여 융.복합문화를 만드는데 일조하였다.

남도를 말하려면 수려한 자연경관, 끌텅이 야무진 마한문화, 누정의 풍류와 시문학, 학문의 열정과 서원교육, 선비의 정신과 시조, 가사문학, 고인돌문화, 마한의 옹관고분, 비취의 원숙함과 상감청자, 개혁정신의 기수인 사찰, 문학, 사학, 철학, 실학의 거목들, 시서화 삼절의 예향, 민속놀이, 인심과 개미진 음식의 맛, 개혁과 지혜 등을 들 수 있다.

# 1. 노사 동향

## ■ 고용부는 임금체불 예방 및 근로자 생활안정 지원 추진

○ 고용부는 추석 명절을 앞두고 임금체불 예방·청산을 위한 집중 점검 실시

- 8. 26 ~ 9. 11 '임금체불 예방을 위한 집중 지도기간'으로 설정하고, 사회보험료 체납 등 임금체불 위험 사업장 2만9천여개를 선정해 임금체불 예방 지도 방침

· 전국 지방고용노동관서에 '체불청산 기동반'을 설치하고, 근로감독관 휴일·야간 비상근무를 통해 건설현장 등 집단체불 발생 시 신속한 대응 추진

- 8. 28부터 임금체불 관련 무료 법률구조사업 신청을 지방고용노동관서에서 접수(기존에는 대한법률구조공단 방문 필요)하고, 체불 사업주 융자제도 이자율 인하(1%p) 실시

**[ 참고 ] 임금체불 예방 및 근로자 생활안정 융자제도 주요 내용**

| 구분 | 주요 내용 |
|---|---|
| 체불 사업주 융자제도 | ▲ 일시적 경영난으로 불가피하게 체불이 발생했으나, 청산 의지가 있는 사업주<br>– 7천만원 한도<br>– 이자율 인하(8. 26 ~ 9. 11) : 신용·보증(3.7% → 2.7%) 담보제공(2.2% → 1.2%)<br>▲ 융자는 사업주가 신청하나 융자금은 근로자에게 직접 지급 |
| 임금체불 생계비 융자제도 | ▲ 융자 신청일 이전 1년 이내 1개월 이상 임금이 체불되고 연간소득액이 중위소득 이하(年 5,537만원)인 근로자<br>– 1천만원 한도<br>– 이자율 인하(8. 26 ~ 9. 11) : 연 2.5% → 1.5% |

## ■ 노동계는 정부·여당을 통한 노동현안 해결 추진

○ 한국노총은 8. 26 더불어민주당과 고위급 정책협의회를 개최해 한국노총-더불어 민주당 대선 정책협약 과제들에 대한 이행 점검 체계 구성에 합의

- 한국노총과 더불어민주당은 '노동존중 정책협약 이행 소위원회'(이하 '소위원회')를 구성해 ▲2017년 대선 정책협약에 포함된 과제들의 이행사항 점검 및 이행 로드맵 마련, ▲주요 정책의제 및 국정과제 점검 등 활동을 진행할 예정

- 한국노총은 11월 중순까지 소위원회에서 결과를 도출해 12월 고위정책협의회에 보고하고, 중장기 과제는 보완해 2020년 더불어민주당 총선 공약에 반영 추진

○ 민주노총은 8. 20 이인영 더불어민주당 원내대표와 간담회 진행

- 김명환 민주노총 위원장은 최근 더불어민주당 이원욱 원내수석부대표가 발의한 300인 미만 사업장의 주52시간 도입을 연기하는 내용의 근로기준법 개정안에 대해 유감을 표시하고 철회 요구

· 또한 공공부문 비정규직 정규직화 문제에 대한 조속한 해결 촉구

- 이인영 원내대표는 민주노총이 요구한 사안들에 대해 점검해 추후 의견을 전달할 것임을 표명

## ■ 노동계는 하반기 투쟁계획 수립

○ 한국노총은 8. 27 중앙집행위원회를 개최하고 ▲타임오프 현실화, ▲통상임금 범위 확대와 최저임금 위반 제재 강화, ▲연금개혁과 건강보험 보장성 강화 등을 하반기 핵심과제로 선정

- 한국노총은 ILO 핵심협약 비준 등 주요 노동정책이 후퇴하고 있다고 판단한 가운데, 9월 정기국회에서 탄력근로제 확대, 최저임금 결정체계 개편 등 노동관계법 개정 절차 진행 시 노사정 관계가 파국을 맞이할 것이라고 주장

- 당정 정책협의 및 경제사회노동위원회 등을 통한 사회적대화에 참여하며 협상과 투쟁을 병행하겠다는 방침

· 타임오프 현실화를 위해 사무국에 「근로시간면제 제도개선 추진단」을 구성하고 노정협의체 구성, 타임오프 매뉴얼 개선 등을 정부에 촉구할 계획

· 또한 노조할 권리 보장, 노동법 개악 저지를 요구하며 11. 16 조합원 3만여명이 참여하는 「전국노동자대회」를 국회 앞에서 개최하기로 결정

○ 민주노총은 하반기에 '노동개악 저지'등을 주장하며 '사회적 총파업'을 진행하는 등 對정부·국회 강경투쟁 예고

- 민주노총은 8. 23 중앙집행위원회에서 ▲ILO 핵심협약 비준, ▲노동개악 저지와 비정규직 철폐, ▲재벌개혁 등을 對 정부·국회 투쟁 의제로 선정

· 9월 「임시대의원대회」에서 '사회적 총파업'을 결의하고, 10월 중 총파업에 대한 조합원 총투표를 실시해 총파업 2회(10월 말 ~ 11월 초 / 11월 말 ~ 12월 초) 전개 방침

○ 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

**[ 참고 ] 하반기 민주노총 주요 투쟁일정**

| 구분 | 주요 내용 |
|---|---|
| 9월 | ▲9. 23 「임시대의원대회」에서 '사회적 총파업'결의 |
| 10월 | ▲10월 초 단위사업장 대표자-임원 총파업 결의대회<br>▲10. 14 ~ 24 총파업에 대한 조합원 총투표<br>▲10월 말 ~ 11월 초 노동개악 저지 총파업·총력투쟁 |
| 11월 | ▲11. 9 전국노동자대회<br>▲11월 민중대회(민중공동행동 주최) |
| 12월 | ▲11월 말 ~ 12월 초 사회적 총파업 |

## ■ 현대자동차 2019년 임단협 합의안 도출

○ 현대자동차 노사는 8. 27 제21차 단체교섭에서 8년만의 무분규 잠정합의 도출

## II. 광주경총 소식

- 합의안 주요 내용은 임금 40,000원 인상, 성과금 150%+320만원, 상여금 750% 중 600%를 통상임금에 산입, 상여금 지급주기 변경(격월 100% → 매월 50%) 등

※ 잠정합의안에 대한 조합원 찬반투표는 9. 2 실시 예정

**[ 참고 ] 잠정합의안 주요 내용**

| 구분 | 주요 내용 |
|---|---|
| 임금인상 | ▲40,000원(호봉승급분 포함) |
| 성과금 | ▲150% + 300만원 + 재래시장상품권 20만원 |
| 임금체계 개편 | ▲상여금 750% 중 600% 통상임금 산입<br>▲상여금 지급주기 변경(격월 100% → 매월 50%) |

○ 그러나 타 완성차사 노사관계의 불안은 지속

- 금속노조 한국지엠지부는 임금교섭 타결을 요구하며 8. 26부터 3일간 전간부파업(4시간)을 실시했으며, 9월 중순까지 투쟁국면 지속 방침(8. 28 중앙쟁의대책위원회)

※ 투쟁계획 : 8. 30 4시간 부분파업, 9. 9 ~ 10 전면파업, 9. 11 4시간 부분파업 등

- 르노삼성노조는 회사가 생산물량 감소를 이유로 추진하는 희망퇴직 순환휴직에 반대하며 투쟁 결정(8. 23 임시대의원대회)

- 한편 금속노조 기아차지부는 차기 집행부(임원선거 1차 투표 10월 중순)에 금년도 임금교섭 위임

# 2. 판례 동향

**복지포인트의 전제가 되는 선택적 복지제도의 근거법령, 연혁, 도입경위, 복지포인트의 특성, 근로관계 당사자의 인식 등에 비추어 복지포인트는 근로기준법에서 말하는 임금 및 통상임금에 해당하지 않음(대법원 2019. 8. 22. 선고, 2016다48785 전원합의체 판결).**

## 1. 사실관계

○ 회사는 2008년부터 시행한 선택적 복지제도 운영지침에 따라 소속 임직원에게 매년 일정한 복지포인트를 부여해 왔음.

- 회사는 재직자에 대해 전년도 말일을 기준으로 매년 1월 1일 공통포인트와 근속포인트를 배정하여 1월과 7월 균등 분할 지급함.

- 직원들은 전용 온라인 쇼핑사이트에서 물품 등을 구매하면서 배정받은 복지포인트를 바로 사용하거나, 또는 복지카드를 이용해 물품 등을 우선 구매한 후 복지포인트 상당액의 돈을 환급받고 있음.

- 복지포인트는 매년 12월 20일까지 사용하지 못한 경우 소멸하고 사용 항목이 제한되어 있으며 타인에게 양도할 수 없음.

○ 회사는 복지포인트가 통상임금에서 제외됨을 전제로 연장근로수당 등을 계산해 원고들에게 지급해 왔음.

○ 직원들은 복지포인트 등이 통상임금에 해당한다고 주장하며 회사를 상대로 복지포인트 등을 통상임금에 포함하여 다시 계산한 연장근로수당 등과 旣 지급 연장근로수당 등의 차액을 청구하는 이 사건 소를 제기함.

○ 1심과 2심은 복지포인트에 대해 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 소정 근로의 대가로서 통상임금에 해당한다고 판단했으며 신의칙도 부정함(1심 : 서울중앙지법 2016. 1. 14, 선고 2013가합79776 판결, 2심 : 서울고법 2016. 10. 12, 선고 2016나3364 판결).

## 2. 판결요지

<다수의견(8인)>

○ 아래와 같은 이유로 복지포인트는 근로기준법에서 말하는 임금에 해당하지 않고, 통상임금에도 해당하지 않음

① 선택적 복지제도의 근거법령인 '근로복지기본법'의 개념에 임금이 명시적으로 제외된 취지에 비추어보면 복지포인트를 임금으로 볼 수 없음.

② 선택적 복지제도는 근로자의 임금 상승이나 임금 보전을 위해 시작된 것이 아니고 기업 내 임금 아닌 복리후생제도와 관련해 근로자의 욕구를 반영한 새로운 기업복지 체계를 구축한 것인바, 선택적 복지제도의 연혁과 도입 경위에 비추어 임금이라고 할 수 없음.

③ 여행, 건강관리, 문화생활, 자기계발 등으로 사용 용도가 제한되는 점, 사용기한 도과 시 소멸되는 점, 양도가 불가능한 점, 근로 제공과 상관없이 연초에 일괄 배정되는 점, 복지포인트가 임금이 아님을 근로관계 당사자도 인식하고 있는 점 등을 고려할 때 복지포인트는 임금으로 볼 수 없음.

○ 한편, 복지포인트의 임금성을 긍정하고 복지포인트의 배정을 임금의 지급으로 보는 견해는 다음과 같은 문제가 있음.

① 사용자의 정산을 위한 지출 내지는 근로자의 경제적 이익의 취득이 이루어지지도 아니한 상태에서 단지 복지포인트가 배정되었다는 것만으로 임금의 지급이 이루어진 것으로 보는 것은 부당함.

② 복지포인트의 배정 자체를 금품의 지급으로 평가할 경우 배정이 이루어지기만 하면 임금채권에 대한 근로기준법의 적용이 배제되고, 그 이후에는 오로지 민사법에 의한 규율이 이루어지는 결과가 되어 부당함.

③ 복지포인트가 임금에 해당한다고 할 경우 근로자는 절차적으로 간이하고 사용 용도 제한이 없는 직접 통화로 지급 받는 것을 선호할 것이고, 사용자도 동일한 액수의 임금을 지급하기 위해서 굳이 복잡하고 번거로운 근로복지제도를 운영할 필요가 없게 되어 선택적 복지제도의 취지와 존재 의의를 부정하는 결과를 초래함.

<별개의견(1인), 반대의견(4인)>

○ 다음과 같은 이유로 복지포인트는 임금에 해당함.

| 구분 | 주요 내용 |
|---|---|
| 별개의견 | ▲사용자가 근로자에게 복지포인트를 배정하고 근로자가 이를 사용하는 일련의 과정을 임금 지급으로 평가 할 수 있음.<br>▲그러나 근로자별 복지포인트 미사용액에 대한 고려 없이 연 단위 복지포인트 배정액 전부가 통상임금에 해당한다고 본 원심판단에 법리적 오해가 있음. |
| 반대의견 | ▲계속적·정기적으로 배정되고 단체협약이나 취업규칙 등에 사용자의 배정의무가 지워져 있는 복지포인트는 근로의 대가로 지급되는 금품이라고 보아야 함.<br>▲복지포인트는 사용 용도에 다소 제한이 있지만 실질적으로 해당 금액이 통화로 지급되는 것과 다르지 않고 사용기한 도과 시 소멸되는 것은 근로자 자신의 처분권 행사의 결과임으로 복지 포인트의 배정은 금품 지급으로 평가할 수 있음.<br>▲근로복지기본법이 2010년 선택적 복지제도를 처음으로 규율하기 이전에 이미 각종 공공기관이나 사기업체에서 선택적 복지제도를 시행해 복지포인트를 지급하고 있었는 바. 근거 법령만을 들어 복지 포인트의 임금성을 부정할 수 없음(이 사건도 2008년부터 시행). |

## 3. 시사점

○ 금번 판결은 선택적 복지제도에 기초해 지급되는 복지포인트가 임금 및 통상임금에 해당하는지에 대한 하급심 판단이 엇갈리고 있는 상황에서 나온 최초의 대법원 판례로서 복지포인트의 임금성 자체를 부정한 점에 의미가 있음.

※ 복지포인트를 임금에 해당하지 않는 것으로 판단함에 따라 통상임금 여부 판단은 불필요

○ 이에 대법원에 계류 중인 다른 사건들도 임금성을 부정하는 방향으로 진행될 것으로 예상됨. 끝.