

〈제 555호〉

-주간- **광주 경영계**

**KEF** 광주경영자총협회  
GWANGJU ENTERPRISES FEDERATION

## 광주은행

### ◆ 지역경제 및 전통시장 활성화 적극 동참



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 10일 '광주상생카드 및 온누리상품권 사주기 운동'을 전개해 총 12억5천3백만원을 구매했다.

광주은행은 위축된 지역경제 및 전통시장 활성화를 위한 시책에 적극 동참하고, 지역 소상공인에 도움을 주고자 임직원들을 대상으로 '광주상생카드 및 온누리상품권 사주기 운동'을 자발적으로

펼쳐 광주상생카드 6억5백만원, 온누리상품권 6억4천8백만원을 구매했다.

## 금호타이어

### ◆ 이웃사랑 캠페인 실시



금호타이어(대표이사 전대진)는 지난 6일 광주·곡성·평택 공장 인근의 독거노인과 노인복지관에 제수용품과 식료품을 전달하는 '이웃사랑 캠페인'을 실시했다.

추석 명절을 맞아 금호타이어가 준비한 약 1천500만원 상당의 제수용품과 식료품은 광산구를 비롯한 5개 구와 광산구 어룡동 주민센터, 광산구 더불어락

노인복지관, 서구 노인종합복지관, 곡성군 입면사무소, 평택시 포승면사무소 등을 통해 300명의 이웃들에게 전달됐다.

금호타이어의 이웃사랑 캠페인은 주변의 어려운 이웃과 따뜻하고 즐거운 명절을 함께 나누자는 취지로 시작된 사회공헌활동으로, 지난 2002년부터 매년 설, 추석 명절 때마다 이웃들에게 제수용품과 함께 사랑과 희망을 전달하고 있다.

## 기아차 광주공장

## ◆ '더 뉴 봉고III' 출시

기아차 광주공장(공장장 박래석)은 안전성과 편의성을 높이고 강화된 유로 6기준을 만족한 '더 뉴 봉고III'를 출시했다. 기아차 더 뉴 봉고III는 ▲선행 차량 및 보행자와 충돌 위험이 감지될 경우 운전자에게 이를 경고하고 필요시 브레이크 작동을 보조하는 '전방 충돌방지 보조(FCA)' ▲전방 감지 카메라를 이용해 차로를 인식하고 방향 지시등 조작 없이 차로를 이탈하려 할 경우 운전자에게 위험을 경고하는 '차로 이탈 경고(LDW)' 등 안전사양을 '드라이브 와이즈' 옵션으로 선택할 수 있도록 했다.



'더 뉴 봉고III'의 판매가격은 ▲1톤 초장축 킹캡 모델 1,685만원 ~ 1,945만원 ▲1톤 초장축 킹캡 LPI 모델 1,529만원 ~ 1,662만원 ▲1.2톤 초장축 킹캡 모델 2,058만원 ~ 2,194만원 등 이다.

## 광주형 일자리 차질 없이 진행 되어야 한다

-법인설립 마무리 지역사회 힘 모아야-

지난 몇 년 동안 온갖 어려움과 우려 속에서도 지역 노사민정의 협력과 연대를 바탕으로 노사관계 변화와 일자리창출을 위한 광주형 일자리가 지난 1월 대통령님이 참석한 가운데 광주시와 현대차가 투자협약을 맺고 본격적으로 투자자모집 및 법인설립에 이어 올해 말 빛그린산단내 공장을 착공하고 2021년 하반기 양산을 목표로 추진되고 있다.

그러나 최근 법인설립을 위해 내부 투자자모집을 완료하고 광주글로벌 모터스로 사명을 확정 지었으나, 대표이사 등 임원선임과정에서 지역사회의 찬반여론과 함께 갈등을 빚고 있어 법인설립에 차질이 발생되지 않을까 우려되는 상황이다.

광주형 일자리는 최근 다른 지자체에서 추진하고 있는 단순한 기업투자형 일자리와는 근본적으로 다르다. 기업들이 해외투자를 확대하는 상황에서 광주형 일자리는 사회적 연대를 기반으로 국내로 투자를 돌리고 고용창출과 노사관계 개혁을 위한 그동안 우리나라에서 시도해보지 않은 새로운 길을 모색하는 것이다.

광주의 순유출 인구의 60%이상이 청년층일 만큼 광주에는 좋은 일자리가 없어 청년들이 일자리를 찾아 수도권 등 타지로 이동하고 있는 현실이다. 이런 상황에서 광주형 일자리의 성공은 지역민의 염원이 아닐 수 없다. 지금은 자동차로 시작하는 광주형 일자리가 좋은 성과를 보이면 다른 산업 분야로 확산되어 그야말로 기업하기 좋고 일하기 좋은 광주가 될 수 있을 것이다.

그런 의미에서 무엇보다 중요한 것은 지역의 단합된 힘이 필요하다. 수년 동안 지역사회가 공동체로 광주형 일자리가 차질을 빚어서는 안 될 것이다. 하루빨리 법인설립을 완료하고 공장 착공절차에 들어갈 수 있도록 지역사회가 모두 힘을 합쳐줄 것을 간곡히 호소한다.

2019. 9. 9

광주경영자총협회

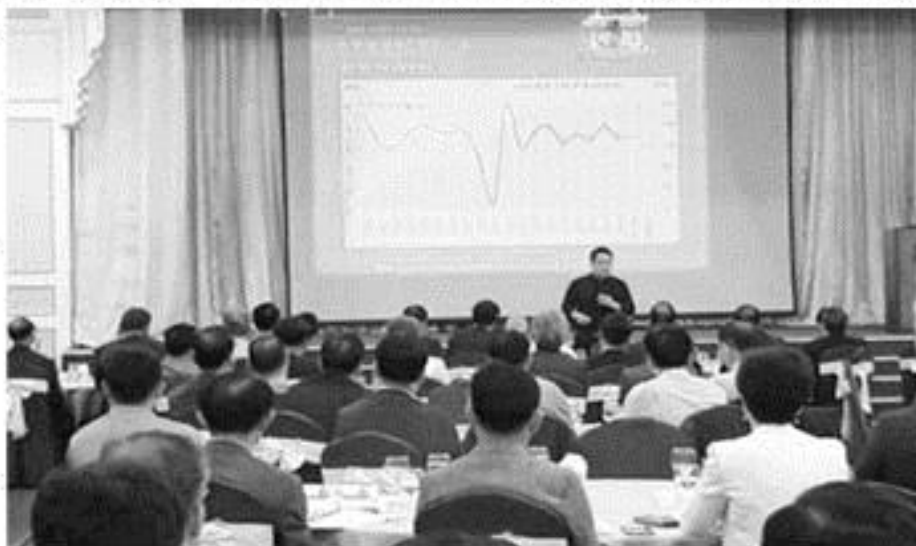
### 〈제1458회 금요조찬포럼 개최〉

광주경영자총협회는 9월6일(금) 오전7시에 광주신양파크호텔에서 김광석 한국경제산업연구원 경제연구실장을 초청하여 「경제전망, 리더가 알아야 할 2020 국내외 경제 트렌드」란 주제로 제1458회 금요조찬포럼을 개최했다.

대상은 다르지만 대답은 다르지 않다. “요즘 어떠세요?”라는 질문에 모두가 같은 대답은 “어렵습니다”이다. 그러면 “앞으로 경제는 어떨까요?”에는 “불확실해 보인다.”이다. 경제는 금리 즉 돈의 가치다. 그래서 금리를 알아야 한다.

2020년 세계경제는 대전환점으로 미국의 경기가 건조하게 회복되는 만큼 긴축의 시대에서 완화의 시대로 전환이 예상되지만 한국경제는 사상 유례없이 저성장 국면에서 헤어나지 못하고 있다. 특히 중국을 견제하기 위한 미·중 무역분쟁의 장기전은 우리에게도 많은 영향을 주고 있으며 중국내 투자 공장들이 신흥국으로 이동을 하고 있다. 일본이 무역보복을 강행할 경우 대일 수출이 줄고 세계수출 생산량에 제한이 걸려 생산규모가 줄어 기업들의 심리가 위축돼 결국 고용회복에 걸림돌로 작용할 가능성이 크다.

2020년 우리경제는 회복세에 접어들겠지만 미진하고 금리 완화시대로 접어들고 있으나 부동산시장은 다른 변수들의 작용으로 호락호락하지 않을 것이다. 특히 한국경제의 경기선행 지수도 안 좋아 구조적 장기 침체에 접어드는 것 아닌가란 말이 나오고 있다. 한국의 경제성장률은 2%대 달성이 힘들 것으로 보여 경제주체들은 내년 경제에 대비한 정책이 필요하다.



### 사무국 일지(9. 9 ~ 9. 11)

<p>9. 9 (월)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 전남지노위 심판회의 참석</li> <li>● 북구 생활임금위원회의 참석</li> </ul>	<p>9. 10 (화)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 지역산업맞춤형 일자리사업 간담회</li> </ul>
---------------------	---	----------------------	---

## 1. 노사 동향

### ■ 정부는 2020년 일자리사업 예산안 발표 (9.3)

○ 정부는 2020년 일자리사업 예산은 올해보다 21.3% 증액된 25조8천억원으로 편성

※ 정부는 9. 3 일자리사업 예산안을 포함한 전체 513조5천억원의 2020년 예산안을 국회에 제출

- 2020년 일자리사업 예산 중 '실업소득 유지·지원'사업을 10조4천억원으로 가장 크게 배정하는 등 정부는 내년에 고용안전망 확충과 취업취약계층 일자리 지원 확대에 집중한다는 방침

[ 참고 ] '20년 일자리사업 예산(안) 유형별 규모(억원)

구분	'19년	'20년안	비고
【일자리 사업】	212,374	257,697	4.5조원(21.3%) 증가
1. 고용서비스	9,867	12,133	▲ 국민취업지원제도 도입(0.3조원)
2. 직업훈련	19,610	22,917	▲ 평생내일배움카드 통합 개편(0.8→0.9조원)
3. 고용장려금	57,883	66,166	▲ 청년추가고용장려금(20→29만명)
4. 직접일자리	20,779	29,241	▲ 노인일자리 확대 61→74만명
5. 창업지원	25,097	23,631	▲ 지역주도형 청년일자리사업(2.4만명)
6. 실업소득 유지·지원	79,139	103,609	▲ 구직급여(7.2→9.5조)

### ■ 김상조 정책실장은 민주노총과 간담회 개최 (9.3)

○ 김상조 정책실장은 지난 6월 취임 이후 7. 19 한국노총을 방문한데 이어 이번에는 민주노총 첫 방문

○ 김명환 민주노총 위원장은 내년 최저임금은 사실상 삭감이라고 불만을 표시하는 한편, 공공부문 비정규직 문제 해결을 위한 노정협의를 구성 제안

### III. 노사 및 판례동향

※ 민주노총은 9. 3 서울행정법원에 2020년 적용 최저임금 고시 취소소송 제기

- 또한 불게이트·국립대병원 비정규직 직접고용, 전교조 법외노조 취소, 정책실장과 산별대표자간 정책간담회 개최 등 요구

- 정책의제와 관련해 ILO 핵심협약 즉시 비준 및 노동계약 중단, 재벌개혁, 국민 연금 등 사회안전망 강화 촉구

○ 김상조 정책실장은 사회적 대화의 중요성을 강조하고 현안 해결을 위해 노력하겠다는 취지로 답변

- 김상조 실장은 “정부의 기본 기조는 노사정 사회적 대화를 통해 노동현안과 노사 문제를 풀어가는 것”임을 강조

- 또한 공공부문 비정규직 문제에 대해 “사업장별·직무형태별 사정이 다르기 때문에 문제를 풀어나갈 수 있는 논의구조를 협의해 나갔으면 한다.”는 입장 표명

#### ■ 현대자동차 2019년 단체협약 조인식 개최 (9.3)

○ 현대자동차 노조는 9. 2 2019년 단체교섭 잠정합의안에 대한 조합원 찬반투표를 실시한 결과 56.4%로 가결

※ 투표 결과 : 전체 조합원 50,119명 중 43,873명이 투표, 찬성 24,743명(56.4%), 반대 19,053명(43.4%)

#### [ 참고 ] 노사 합의안 주요 내용

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



### Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 경총은 9. 3 현대자동차 노사의 무분규 합의 도출에 대해 “현대자동차뿐만 아니라 우리나라 자동차산업 전반과 국민경제에 긍정적인 의미를 주는 것으로 환영한다.”는 입장 표명

#### ■ 서울대병원은 파견·용역 근로자 직접고용에 합의 (9.3)

- 서울대병원과 공공운수노조 의료연대본부는 9. 3 파견·용역 근로자 614명을 정규직으로 전환하고 직접고용하기로 합의
  - 직접고용 대상은 환경미화, 소아급식, 경비, 운전 등에 종사하는 근로자이며 11. 1부터 정규직으로 전환
- 서울대병원의 금번 합의로 다른 국립대병원에서도 파견·용역 근로자들의 직접고용 요구가 커질 것으로 예상
- ※ 8. 21 유은혜 사회부총리 겸 교육부 장관(국립대병원 소관부처)은 국립대병원장들과의 간담회에서 “파견·용역 근로자들을 가급적 직접고용 방식을 검토해달라”고 당부



## 2. 판례 동향

협력업체 소속 근로자들이 예방보전·도장·물류업무를 수행하면서 협력업체 내부 행정 업무도 병행했다고 하더라도 근로자들에 대한 상당한 지휘·명령의 주체가 원청이라면 법률관계의 실질에 있어 근로자파견관계에 해당함(중앙지법 2019. 8. 22. 선고, 2016 가합535581 판결).

### 1. 사실관계

- 이 사건 원청은 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사로, 판매용이 아닌 각종 시험용 시제차를 제작함과 동시에 그 과정에서 새로이 고안·설계한 자동차의 품질 및 성능을 평가하기 위해 A연구소를 설립함.
- A연구소에서 일하는 이 사건 근로자들은 예방보전업무, 도장업무, 물류업무 등의 업무를 수행하는 협력업체의 근로자들임.
  - ※ 원청과 협력업체는 2014. 7. 1 도급계약을 체결함.
- 근로자들의 직급은 현장관리자(팀장급)로 협력업체 근로자들의 근태관리 등 행정적 업무도 수행함.
- 근로자들은 이 사건 계약은 실질에 있어 근로자파견계약에 해당한다고 주장하며 소를 제기한 반면 원청은 적법한 도급계약일 뿐이라고 주장함.

### 2. 판결요지

- 아래와 같은 이유로 이 사건 원청과 근로자들의 실질은 근로자파견관계에 해당함.

#### ① 원청이 협력업체 근로자에 대해 상당한 지휘·명령을 했는지 여부

##### ▲ 예방보전업무 관련

- 원청이 자체 전산체계(NEMS)를 통해 협력업체의 업무 대상 장비를 등록하도록 하고 예방점검 희망일을 통보함.

### Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 근로자들은 정해진 일자에 방문해 보전업무를 수행한 후 전산체계에 데이터를 입력하고 원청에 결재를 받음.
- 정기점검 외에도 미등록 신규장비의 점검, 원청 시험팀의 이상 감지 및 필요에 따른 긴급점검 등의 업무를 문자메시지를 통해 점검일정을 통보받음.
- 계약 외의 업무라는 이유로 업무지시를 거절하기는 현실적으로 어려웠음.
- ▲ 도장업무 관련
  - 원청은 월 내지 주 단위로 작성된 매일의 작업계획을 협력업체에 전달했고, 근로자들은 원청이 제작한 제작사양표 등이 정하는 바에 따라 작업을 수행함.
  - 원청은 수시로 작업방법을 변경하기도 하고, 원청 근로자들이 직접 이 사건 근로자들에게 긴급히 처리해야 할 작업내용을 통지하기도 하였음.
  - 도장업무의 수행 과정에서 협력업체 또는 이 사건 근로자들의 작업재량이 거의 없어 이를 거부하는 것이 사실상 허용되지 않음.
- ▲ 물류업무 관련
  - 원청이 제작계획표, 작업발주서 또는 작업요청서, 서열 리스트, 차체 이동 리스트 등의 작업사항을 작성하고 전산시스템을 통하여 협력업체에 이를 보내면, 근로자들이 그에 따라 구체적인 물류작업을 수행한다는 점에서 위와 같은 작업지시서 및 전산시스템의 이용은 실질적으로 원청의 지시수단으로서의 기능을 함.
  - 원청이 근로자들의 작업 수행내역을 구체적으로 점검한다는 점에서 근로자들이 원청의 지시사항에 실질적으로 구속되어 업무를 수행한 것으로 보임.

#### ② 원청의 사업에 실질적으로 편입되었는지 여부

- ▲ 예방보전업무 관련
  - 설비의 정상작동을 담보하는 필터·브러시 등 부품을 교체하거나 이상작동을 해결하기 위한 차원의 경정비 등 업무들은 원청 근로자들이 직접 수행하는 수리업무와 명확하게 구분되기 어려움.
  - 근로자들은 원청 근로자들의 시험 일정에 맞추어 그들과 같은 공간에서 혼재하여 그들의 협조하에 예방보전업무를 수행함.
- ▲ 도장업무 관련
  - 원청 근로자들은 자체적으로 수립한 일정에 부합하도록 매주 일자별로 완성하여야 하는 차량 및 완성단계를 지정하여 주었고, 연구·개발 등 업무상 필요에 의하여 협력업체 소속 근로자들에게 도장작업 투입 순서를 변경할 것을 지시하거나 개별 부품에 대한 도장작업을 지시하기도 함.

### Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 각 단계별 작업들이 신속하게 유기적으로 이루어지고, 후속 공정에서 발견된 도장 작업의 오류가 원청의 즉각적인 수정요청 및 협력업체 소속 근로자들의 수정작업을 통해 시정될 수 있어야 신차의 연구·개발이라는 원청의 목적 달성이 가능하게 된다는 점에서도 근로자들은 원청의 사업에 실질적으로 편입됨.

#### ▲ 물류업무 관련

- 근로자들의 물류업무가 지체되거나 이행되지 않을 경우 원청 근로자들의 작업도 지체되거나 진행되지 못한다는 점에서 물류업무는 원청 근로자들의 근무내용과 유기적으로 연관되어 있음.

#### ③ 협력업체가 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업 휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지 여부

- 업무에 투입될 근로자의 수, 일일 작업량, 작업시간, 작업방법, 작업순서, 작업내용, 작업속도, 작업장소 등은 원청이 정한 작업계획과 표준 T/O에 의하여 결정된 점으로 보아 협력업체가 독자적으로 행사할 수 있는 권한은 사실상 거의 없었음.

※ 계약의 도급금액은 계약단가에 표준 T/O를 곱하는 방식으로 산정되는데, 원청은 각 개별 단위작업에 소요되는 실작업시간을 확인하는 한편, 근로자들의 숙련도 상승 등 작업시간에 영향을 미치는 제반 요소를 고려하여 표준 T/O와 M/H(시간당 투입 인원) 등을 산출한 후 해당 협력업체와의 협의를 통해 해당 수치를 확정함.

- 협력업체는 팀장 등 현장관리자를 두어 소속 근로자들의 출퇴근 관리, 휴가사용 등 근태관리를 직접 행하였으나 현장관리자는 예방보전·도장·물류업무를 수행하는 근로자 중에서 비교적 근무경력이 오래된 근로자로 선정되었고, 현장관리자도 다른 근로자들과 함께 예방보전·도장·물류업무에 직접 참여하여 각 업무를 수행하면서 관리업무를 함께 수행하였으므로, 관리감독자로서의 역할 자체가 크지 않았음.

- 현장관리자인 근로자들의 직책에 따라 표준 T/O나 도급단가가 달리 정해지지 않음.

#### ④ 기타

- 협력업체는 원청 외부에 별도의 사업장이나 사무실조차 두고 있지 않고, 독립적인 기업조직이나 설비를 갖추지 않음.

### Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 협력업체는 원청으로부터 투입인원에 따라 산정된 대가를 수령할 뿐이어서 계약을 수행하는 과정에서 스스로의 노력과 판단으로 독자적인 이윤을 창출할 여지가 사실상 없음.

#### 3. 시사점

- 금번 판결은 원청이 협력업체 근로자에 대한 상당한 지휘·명령, 원청의 사업에 실질적인 편입 등을 고려해 불법파견 여부를 판단하는 기존 대법원(2010다 106436)의 법리를 재확인한 판결임.
- 다만 동 판결에 대해 '협력업체의 인사노무 등 행정업무를 담당하는 관리자나 팀장급 근로자까지도 파견근로자로 인정'한 최초의 판결이라는 평가도 있음.
- 하지만 이번 사건에서의 팀장급 현장관리자가 수행한 관리업무는 단순한 차원의 근태관리 정도에 불과하며, 이들 또한 예방보전·도장·물류업무를 수행했음. 따라서 '인사노무 등 행정업무를 담당하는 팀장급 관리자의 파견 인정'이라는 일부 평가는 과장된 측면이 있음.