

〈제 556호〉

-주간- **광주 경영계**

광주은행

◆ 태풍 피해농가 지원



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 17일 제13호 태풍 링링의 영향으로 피해를 본 농가의 피해복구 지원을 위해 나주 금천면 배 농가에서 일손돕기 봉사활동을 진행했다.

송종욱 은행장을 비롯한 임직원 50명은 피해 농가에서 낙과 줍기와 환경정화활동을 실시했으며, 일천만원 상당의 배를 구입하여 강인규 나주시장과

관계자 등이 참석한 가운데 나주시의 소외계층에 전달했다.

기아차 광주공장

◆ 여성힐링 문화교실 개최



기아차 광주공장(공장장 박래석)은 지난 18일 광주공장 인근 아파트 여성 주민들을 초청해 '여성힐링 문화교실'을 개최했다.

이번 '여성힐링 문화교실'은 북구 일곡동에 위치한 한세봉농업생태공원에서 광주여성센터 주관으로 실시된 힐링 공예체험 '나만의 원목 흑결이 만들기' 프로그램에 참여하고, 한세봉 숲길 힐링 산책 시간을

통해 맑은 가을 하늘과 함께 어우러진 아름다운 자연풍경을 보며 일상 생활속에서 쌓인 스트레스를 날려버리는 치유의 시간을 가졌다.

또한 한세봉농업생태공원에서의 일정을 마친 후에는 기아차 광주공장 홍보관에서 공장현황에 대한 소개를 듣고, 홍보영상을 시청한 후 쏘울 부스터와 쏘울 부스터EV, 셀토스를 생산하는 기아차 광주 1공장 라인 견학을 실시했다.

기아차 광주공장은 지난 8월부터 지역 주민 자녀를 대상으로 환경·에너지 캠프를 개최 하는 등 인근 주민들과 소통을 위한 다양한 활동을 진행하고 있다.

II. 광주경충 소식

〈노사민정협의회 3차 본회의 개최〉

본회 노사민정협의회 사무국은 지난 9월 19일 광주광역시청 3층 중회의실에서 2019년 3차 본회의를 개최했다.

이날 회의는 (주)광주글로벌모터스 사업추진 현황 설명과 향후 추진 계획 및 노사민정 공동 결의문을 채택했다. 특히 (주)광주글로벌모터스 운영의 근간이 지난 1월 31일 광주광역시와



현대자동차간 체결한 투자협약에 있음을 재확인하고, 앞으로 '투자자와의 약속'과 '지역경제 활성화와 일자리 창출'이라는 대의를 최우선 가치로 두고 지역사회와 적극 소통해 나갈 것을 약속했다.

사무국 일지(9. 16 ~ 9. 20)

9. 17 (화)	<ul style="list-style-type: none"> ● 노사문화 우수지역 벤치마킹 사전답사 ● 광주인자위 제4차 본회의 참석 	9. 19 (목)	<ul style="list-style-type: none"> ● 전국노사민정협의회 세미나 참석 ● 노사민정협의회 3차 본회의 개최
9. 18 (수)	<ul style="list-style-type: none"> ● 일자리네트워킹데이 박람회 참석 	9. 20 (금)	<ul style="list-style-type: none"> ● 제1459회 금요조찬포럼

〈제1459회 금요조찬포럼 개최〉

광주경영자총협회는 9월20일 오전 7시 신양파크호텔에서 탁현필 러닝네트웍스 대표이사를 초청 <성과 높은 리더 되기>란 주제로 제1459회 금요조찬포럼을 개최했다.

시대의 불확실한 환경 변화는 모든 조직들이 설정했던 10년 계획이라는 것이 없어지고 현재는 3년후의 비전을 설정하고 방향을 제시하게 되었다.

Leadership이란 “특정 상황에서 집단이나 조직이 실현시킬 비전을 설정하고 그 비전을 실현하도록 구성원들의 행동에 영향을 미쳐 구성원들이 기꺼이 스스로 실행하도록 개인과 조직을 변화시켜 가는 과정”이다. 즉 리더의 역할은 자발적으로 일을 할 수 있는 ‘부하육성’이다.

리더는 그룹의 구성원들이 다양성을 인식하고 구성원의 장·단점을 구분하여 많은 D.B를 가지고 있어야 한다. 조직원이 40세 이상이 되면 그 사람을 가르치려 하지 말고, 그 사람이 가지고 있는 장점을 살려줘야 한다. 사람은 절대 바뀌지 않는다. 그러나 성공하는 사람은 바뀐다. 문제란 바람직한 상태와 현상간의 차이(Gap)이며 해결을 요하는 사항이다.

성과경영은 목적경영이다. 일하는데 있어 성과를 내기 위해서는 우선 목표를 정하고 과제를 명확화 해야 한다.

미국의 Leadership 관련 전문기관 연구결과에 따르면 미국의 성공한 리더들이 말하는 자신의 능력개발에 미치는 중요한 사건들을 보면 - 자신이 맡은 업무과제 49%, 자신을 지도해준 사람 27%, 업무수행 중 처했던 역경 14%, 공식적 교육훈련 10%로 결국 90%가 업무수행과정에서 능력개발이 이루어진다고 한다. 리더는 자신에게 맡겨진 업무를 성공적으로 수행 할 수 있도록 구성원들이 매일 가져오는 다양한 정보와 교육에서 배운 지식을 업무에 적용하고 D.B화해 그것을 과제에 지속적으로 적용하고 개선하면서 성과를 높일 수 있도록 역할을 하는 것이다.



Ⅲ. 노사 및 판례동향

1. 노사 동향

■ 정부는 생산인구 감소, 고령화에 따른 대응방안 발표 (9.18)

- 정부는 인구구조 변화에 대응하기 위해 고령자 계속고용 및 재취업 활성화 등을 포함한 '생산연령인구 확충 정책과제' 발표(9. 18 경제활력대책회의)
 - 동 정책과제는 생산인구 감소와 고령화에 대비해 근로자들이 60세 이후에도 고용을 유지할 수 있는 여건 조성 방안과 외국인력의 효율적 활용을 위한 방안으로 구성
 - 금번 과제는 범부처 차원의 '인구정책 TF'('19. 4 구성) 논의 결과를 종합한 것으로, 향후 정부는 ▲절대인구 감소 충격 완화, ▲고령인구 증가 대응, ▲복지지출 증가 관리 등 방안을 마련해 발표할 예정

[참고] 정부의 생산연령인구 확충 방안 주요 내용

구분	주요 내용
고령자 계속고용 및 재취업 활성화	▲ 60세 이상 고령자고용지원금 상향 - 觔년 27만원 → 觔년 30만원 ▲ '계속고용제도' 도입(觔년) 검토 - 기업에 60세 정년 이후 일정 연령까지 고용연장 의무를 부과하되, 기업이 재고용, 정년연장, 정년폐지 등의 고용연장 방식을 선택할 수 있도록 하는 제도
외국인력 효율적 활용	▲ 국내 취업활동 후 재입국을 위해 필요한 제한 기간(헌행 3개월) 단축 ▲ 인력부족이 심각한 업종·직종을 중심으로 비전문인력의 장기체류 비자전환 규모 확대
외국인 정책 개편	▲ '우수인재 비자' 신설 및 혜택 부여 ▲ '통합적 이민관리법 체계' 구축 - 출입국관리법, 국적법, 재외동포법 등 외국인·동포관련 법률 전면재편 및 통합

■ 민주노총은 12월 初 총파업 예고

III. 노사 및 판례동향

○ 민주노총은 12월 初 '사회적 총파업'을 진행한다는 방침(9. 6 중앙집행위원회)

- 총파업의 핵심 요구는 ▲노동기본권 쟁취, ▲노동개악 저지, ▲비정규직 철폐, ▲재벌개혁 등이며 세부적인 계획은 9. 19 중앙집행위원회에서 재논의 방침

· 총파업 시기를 12월 初로 설정한 이유는 정기국회 종료 임박 전인 11월 末부터 노동 관련 법안처리가 집중될 것으로 예상됨에 따라 투쟁동력을 집중하기 위한 전략

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

○ 한편, 민주노총은 9. 10 기자회견을 통해 조합원 100만명 돌파 발표

- 민주노총 자체 집계 결과에 따르면 2019년 4월 기준 조합원 수는 1,014,845명이며 이는 2017년 1월에 비해 27.4%(217,971명) 증가한 수치

· 집계 결과 공공부문에서 조합원수 증가가 뚜렷이 드러났으며(82,564명), 이는 정부가 공공부문 비정규직의 정규직화 정책을 추진함에 따라 민주노총이 이들에 대한 조직화를 추진한 것이 성과를 보였던 것으로 판단

- 조합원수 증가에 따라 2019년 12월 발표 예정인 고용부 공식 통계(2018년 기준)에서 한국노총과 조합원 격차는 더욱 좁혀질 것으로 예상

■ 공공부문 정규직 전환 문제를 둘러싼 노사갈등 심화

○ '코레일관광개발'노조는 코레일에 직접고용, 처우개선 등을 요구하며 9. 11 ~ 16까지 파업 진행

- 노조는 9. 17부터 업무에 복귀했으나, 정부와 코레일이 노조 요구를 수용하지 않을 경우 10월 末 2차 파업에 나선다는 방침

III. 노사 및 판례동향

※ '코레일관광개발'은 코레일의 자회사로 KTX, SRT에 승무서비스 제공(승무원, 차량 정비 및 변전설비 등)

○ 고속도로 톨게이트 요금수납원 250여명은 9. 9부터 한국도로공사 본사를 점거하며 톨게이트 요금수납원 1,500여명 전원의 직접고용 요구

- 한국도로공사는 대법원 판결(8. 29)에 따라 근로지 지위를 확인을 받은 요금수납원들에 한해 직접고용 또는 자회사로 전환시킨다는 입장

· 직접고용된 인원은 고속도로변 환경미화 등 현장 조무업무를 부여할 예정이며, 요금수납 업무를 희망하는 자는 자회사로 전환시킨다는 방침

■ 주요 완성차사 단체교섭 난항

○ 한국GM 노사는 2019년 임금교섭을 진행했으나 기본급 인상 및 성과급 등 주요 쟁점에 대한 노사간 이견 지속

- 노조는 9. 9 ~ 11 전면파업을 진행한 가운데 ▲기본급 5.65%(123,526원) 인상, ▲통상임금 250% 성과급 지급, ▲사기진작 격려금 650만원 등 요구

○ 노조가 회사의 생산물량 감소를 이유로 추진하는 희망퇴직에 반대하는 투쟁을 결정 (8. 23 임시대의원대회)한 가운데 르노삼성 노사는 9. 2 임금교섭 상견례 개최

2. 판례 동향

사내협력업체에 고용되어 수출용 신차에 대한 치장업무를 담당한 근로자들이 원청의 지휘·명령을 받으면서 원청을 위한 업무에 종사했다면 근로관계의 실질에 있어서 파견법이 정한 근로자파견에 해당함(중앙지법 2019. 8. 22. 선고, 2016가합513611 판결).

1. 사실관계

- 원청은 공장을 두고 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사임.
- 사내협력업체 소속 근로자들은 완성된 수출용 차량을 선적 부두에 운송해서 나라별로 구역 구분을 해 주차해두는 치장 업무를 수행함.
 - 사내협력업체 조·반장을 통하여 원청 수출선적부의 별도 지시에 따른 업무지시, 이를테면 부두까지 탁송 완료된 수출 차량이 선적되지 못하는 상황이 발생하여 선적대기 중인 차량을 외곽으로 이송하라는 업무지시, 주행테스트를 마친 물량이 많아 탁송작업에 추가 인력이 필요할 때 내려오는 탁송 업무지시, 세차 업무지시에 따른 작업도 수행함.
 - ※ 원청과 별개로 취업규칙을 마련해 인사권과 징계권을 행사하고 임금 등을 지급하고 근로소득세 원천징수 및 납부, 연말정산 업무 등을 처리하고, 국민연금 등 4대 보험에 가입했으며, 사업자등록을 하고서 도급계약 수행에 따른 사업소득세를 납부하고, 소속근로자들이 제기한 부당해고 구제신청 등에서 사용자로 응소하기도 함.
- 원청은 약 10억 원의 예산을 투입해 출고업무의 전산화를 추진한 결과 스캐너와 GPS 수신기능을 도입함.
 - 각 차량의 일련번호가 내장된 TAG를 읽는 PDA기기를 사내협력업체 근로자들에게 지급하고 이를 이용해 업무를 수행토록 함으로써 치장업무의 진행상황을 파악하고 관리했음.
- 근로자들은 이 사건 계약은 실질에 있어 근로자파견계약에 해당한다고 주장하며 소를 제기한 반면 원청은 탁송·치장 업무는 생산공정에서 직접 생산업무에 종사하는 것이 아니라는 점 등을 근거로 적법한 도급계약이라고 주장함.

2. 판결요지

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

① 원청이 협력업체 근로자에 대해 상당한 지휘·명령을 했는지 여부

- 원청은 사내협력업체 소속 현장관리인 등을 통해 구체적인 작업지시를 하였고, 근로자들의 잘못된 업무수행이 발견되어 수정을 요하는 경우에도 동일한 방식으로 이루어짐.
- 원청이 사내협력업체들에 현장관리인 선임의무를 부과하고 그 역할을 미리 정해둔 점, 현장관리인은 주로 원청으로부터 받은 지시를 전달하는 역할을 수행한 점, 사내협력업체의 현장관리인도 여유인원으로서 생산 관련 업무를 수행한 점 등을 고려할 때 협력업체의 현장관리인이 소속 근로자들에게 구체적인 지휘·명령권을 행사했다고 하더라도, 이는 원청이 결정한 사항을 전달한 것에 불과함.
- 협력업체가 소속 근로자들을 독자적으로 채용한 후 조퇴, 휴가 등의 근태를 직접 관리하며 징계권을 행사하였고, 소속 근로자들에 대한 임금 지급과 근로소득세 및 고용보험 등의 납부 업무를 자체적으로 처리하여 왔으나, 근로자의 채용, 임금지급, 4대 보험료 납부 등은 해당 업체의 존재가 형식적·명목적이 아닌 한, 근로자파견 관계에 있는지 여부와는 무관하게 해당 업체가 해당근로자의 사용자로서 당연히 실시·부담하여야 할 사항이고, 소속 근로자들에 대한 사내협력업체의 위와 같은 근태관리 등은 오히려 원청의 구체적인 노무관리 등의 일부를 대신하여 행하는 측면이 커보임.

② 원청의 사업에 실질적으로 편입되었는지 여부

- 치장업무는 이 사건 협력업체만 수행하였다고 하더라도 같은 종류의 다른 구간 운전업무 중 일부를 원청의 정규직원이 하기도 했음. 또한 치장업무는 다른 공정과 직·간접적으로 연계되어 있는바, 이 사건 협력업체 소속 근로자들은 원청의 출고업무 담당 정규직원들과 하나의 작업집단을 이루었음.
- 원청은 직접 막대한 예산을 투입하여 다른 공정 및 치장업무 수행방식의 변화를 주도하였을 뿐만 아니라, 그에 따라 달라질 업무의 내용과 방식을 직접 사내협력업체 소속 근로자들에게 설명하고 업무수행과 관련한 애로사항을 청취하는 등 통상의 도급인으로서의 이례적인 방식으로 사내협력업체의 업무수행에 개입·관여했음.

III. 노사 및 판례동향

③ 협력업체 근로자들이 담당한 특정성·구별성, 전문성·기술성 부족

- 협력업체가 다른 업체로 변경되는 경우, 기존에 근무하던 근로자의 대부분이 신규 업체에 고용이 승계된 점을 고려할 때 협력업체가 전문적인 기술을 가지고 있다거나 고유하고 특화된 업무를 위탁받았다고 보기 어려움.
- 협력업체의 업무는 원청 소속 정규직 근로자들과 구별되는 전문적 기술이나 근로자의 숙련도가 특별히 요구되지 않는 반복적인 운전작업에 불과함.
- 이 사건 협력업체는 원청으로부터 수량에 따라 산정된 도급대금을 수령할 뿐, 계약을 이행하는 과정에서 스스로의 노력과 판단 여하에 따라 독자적인 이윤을 창출할 여지가 사실상 봉쇄되어 있었음. 이런 점에서 자신이 공급한 근로자의 수에 비례하여 이익을 취하는 통상의 근로자공급업체와 이 사건 사내협력업체를 달리 평가할 만한 근거를 찾기 어려움.

④ 사내협력업체의 독립적 기업조직, 설비 등 미비

- 이 사건 협력업체가 작업과정에 사용되는 소모품이나 사무실, 작업장 내 비품을 마련하거나 순환버스를 보유한 것으로 보이나, 소속 근로자들이 업무를 수행함에 있어 핵심적으로 필요한 생산 관련 시설·장비, 작업도구, 부품 등은 모두 원청의 소유임.

3. 시사점

- 금번 판결은 원청이 협력업체 근로자에 대한 상당한 지휘·명령, 원청의 사업에 실질적인 편입 등을 고려해 불법파견 여부를 판단하는 기존 대법원(2010다106436)의 법리를 재확인한 판결임.
- 다만 금번 판결은 자동차 생산조립공정(직접공정)이 아닌 탁송·치장 등 생산보조 업무를 수행하는 협력업체 근로자에 대해서도 불법파견으로 판단한 판결임.
- 생산보조업무에 해당하는 이 사건 '탁송·치장 업무' 또는 '포장·출고 업무'와 같은 간접 공정에서도 파견 근로로 인정(서울고법 2017. 2. 10, 선고, 2014나49625 판결) 하는 최근 판례 경향을 고려할 때, 사내협력 업체 운영에 더 각별한 주의가 필요할 것으로 판단됨. 끝.