

〈제 559호〉

-주간- **광주 경영계**

KEF 광주경영자총협회
GWANGJU ENTERPRISES FEDERATION

광주은행

◆ 전남테크노파크와 업무협약 체결



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 14일 전남테크노파크에서 송종욱 광주은행장과 유동국 전남테크노파크 원장을 비롯한 관계자 등이 참석한 가운데 목포 대양일반산업단지 입주기업에 대한 금융서비스 지원 업무협약을 체결했다.

이번 협약을 통해 전남테크노파크는 세라믹산업종합지원센터 운영 및 신재생에너지, 조선기자재 사업지원

기관으로서 목포 대양일반산업단지 입주기업의 신성장 동력사업 영위 기업의 발굴 및 기술지원 등에 협력할 예정이다.

또한 광주은행은 전남테크노파크와 긴밀한 협력을 통하여 목포 대양일반산업단지 입주기업의 신속한 금융지원과 현장방문 컨설팅 등을 시행할 계획이다.

기아차 광주공장

◆ 고객소통 강화



기아차 광주공장(공장장 박래식)은 지난 8일 광주공장에서 생산되는 소형 SUV '셀토스'의 흥행에 따라 고객이 보낸 준 사랑에 보답하고 소통하고자 '비트 라이브 위드 셀토스'를 개최했다.

지난 7월 출시된 셀토스는 3개월 만에 누적 계약 2만6,000대와 누적 판매 1만6,000대를 돌파하며 두 달 연속으로 '국내 소형 SUV 시장 베스트셀링

모델'에 꼽히는 등 꾸준한 판매를 이어가고 있으며, 셀토스를 선택하는 2030 여성 고객들이 크게 늘어나는 상황에서 동 연령대 여성들에게 큰 인기를 얻고 있는 싱어송라이터 윤판판과의 시너지를 바탕으로 문화 공연을 통해 고객들과 소통하고 젊고 활력 있는 브랜드 가치를 나누고자 이번 행사를 기획했다.

II. 광주경충 소식

<지역·산업맞춤형 일자리사업 고용간담회>



본회는 지난 10일 지역·산업맞춤형 일자리 사업 고용간담회를 개최했다.

이날 간담회는 광주제대군인지원센터 등 민간 취업지원 기관을 대상으로 지역·산업맞춤형 일자리사업에 대한 개요 및 현황을 보고하고, 2019년도 1, 2기 교육 수료생의 사후관리 일환으로 멘토링과 구인, 구직 정보교류를 요청했다.

<금요조찬포럼 참가자 심폐소생술 교육>



본회는 지난 11일 금요조찬포럼 종료 후 참가자를 대상으로 심폐소생술 교육을 실시했다.

이번 교육은 예기치 않은 심정지 위급 상황 발생 시 신속한 응급처치가 가능하도록 응급상황 대처요령에 관한 이론과 심폐소생술 실습으로 진행됐다.

사무국 일지(10. 7 ~ 10. 11)

| | | | |
|--------------|---|---------------|--------------------------------------|
| 10. 7 (화) | ● 노사정 만찬 간담회 | 10. 12 (금) | ● 제1462회 금요조찬포럼 ● 금요조찬포럼 심폐소생술 교육 |
| 10.10 (목) | ● 청년일경험드림 워크숍 현장 답사 ● 광산경제아카데미 참석 ● 중장년센터 사례관리회의 참석 ● 자산맞 고용간담회 개최 | | |

〈제1462회 금요조찬포럼〉

광주경영자총협회는 10월11일 오전 7시 신양파크호텔에서 기세규 성균관유도회 광주시본부교육원장을 초청 <올바르게 얻은 富의 당당함>이란 주제로 제1462회 금요조찬포럼을 개최했다.

대부분의 사람들은 살아가는데 있어서 삶의 지혜를 고전으로 얻을 수 있다는 것에 대해 별 이의가 없다. 이러한 관점에서 사업가들에게는 역사고전의 태두라 할 수 있는 사마천(司馬遷)의 사기열전(史記列傳) 특히 화식열전(貨殖列傳)은 필독서가 아닐까!

이천여년 전 사마천은 당시의 대세인 농업을 중요시 하는 흐름으로 인하여 상업에 대한 천시와 이에 따른 억상정책에 반대하고 자연의 법칙에 따라 '물 흐르는 듯' 자연스럽고 자발적인 상업 활동을 거론하면서 경제 및 상업이 나라의 통제 없이 자유스러워야 한다고 주장했다.

동서고금을 막론하고 정당하게 쌓은 부와 부의 나눔은 인간답게 살아갈 수 있는 세상을 이루는 근간인 것이며 이는 노블리스 오블리주라는 거창한 서양식 용어로 인구회자되고 있다.

조선후기 임상옥에 대한 역사적 자료는 다소 부족하지만 그가 상인으로 성공할 수 있었던 요인은 정직과 신의를 신조로 삼았기 때문이며 이런 점에서 상도덕을 바르게 제시한 상인의 귀감으로 존경받고 있다.

재물은 물의 흐름과 같으니 독점하면 망할 뿐이므로 정당한 노력의 대가에 따라 그 재물이 얻을 것이며 사람은 저울 같이 바르고 신의가 있으면 부를 이룰 것이다 라는 의미일 것이다.



1. 노사 동향

■ 고용부는 2019년 중점 추진과제 발표 (10.4)

- 고용부는 일자리 기회 확대와 질 향상, 고용안전망 강화 및 사회적 대화 활성화를 2019년 중점 추진과제로 추진(10. 4, 국회 환노위 업무보고)
 - 고용부는 일자리 기회 확대 방안으로 고용위기지역 지정기간 1년 연장과 청년·여성·고령자 맞춤형 일자리 정책추진
 - 또한 근로시간 단축의 현장안착 지원방안으로 7월부터 주52시간제가 시행된 300인 이상 특례제외 업종에 대한 계도기간 운영과 일본의 수출규제 관련 대응을 위한 특별연장근로 인가 등을 시행
 - 정부는 ILO핵심협약 비준과 관련해서 정부입법안(10. 4)과 비준동의안(10. 7)을 각각 국회에 제출

[참고] 2019년 고용부 중점 추진 과제

| 구 분 | 주요 내용 |
|--------------|---|
| 일자리 기회 확대 | ▲지역 중심의 일자리 정책추진 ▲고용위기지역 지정기간 1년 연장 ▲조선업·자동차부품업 등 구조조정 대응 ▲청년·여성·고령자 맞춤형 일자리 정책 추진 |
| 일자리 질 향상 | ▲근로시간 단축에 따른 현장안착 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 300인 이상 특례제외 업종 선별적 단기간 계도기간 부여 - 특별연장근로 인가 추진(일본 수출규제 대응 등) ▲일자리안정자금, 사회보험료 지원 등 영세사업주 부담완화 ▲최저임금 결정체계 및 결정기준 개편 추진 ▲근로감독 강화를 통한 근로조건 개선 ▲산안법 하위법령 개정 추진 및 건설업 산재예방에 집중 |

Ⅲ. 노사 및 판례동향

| 구분 | 주요 내용 |
|--------------|---|
| 고용안전망 강화 | <ul style="list-style-type: none"> ▲국민취업지원제도 도입 추진 ▲실업급여 지급기간 및 수준 확대 ▲특고·예슬인 고용보험 적용 확대 |
| 사회적대화 활성화 | <ul style="list-style-type: none"> ▲ILO핵심협약 비준 추진 및 법·제도 개선 ▲경사노위 정상화를 통한 사회적 대화 복원 |

■ 정부와 여당은 산재보험 적용대상 확대 추진 (10.7)

- 정부와 더불어민주당은 10. 7 당정협의를 개최하고 '특수형태근로종사자 및 중소기업 사업주 산재보험 적용 확대 방안' 발표
 - 특수형태근로종사자들의 산재보험 적용을 확대하기 위해 '21년까지 방문 서비스 종사자, 화물차주, 돌봄 서비스 종사자 및 정보통신(IT) 업종 자유계약자에 대해 산재보험 적용
 - 또한 중소기업 사업주에 대한 산재보험 가입요건 완화
 - 산재보험 가입이 가능한 사업주 범위를 현행 상시 근로자 50인 미만 사업주에서 300인 미만 사업주까지 확대
 - 1인 자영업자의 경우 산재보험 가입이 가능한 업종을 현행 12개 업종에서 전업종으로 확대
- 정부는 금번 방안이 시행되면 최대 27만4천명의 특수형태근로종사자가 산재보험에 당연 적용되고, 그간 가입이 제한되었던 중소기업 사업주(136만5천명)가 산재보험에 가입할 수 있다고 발표
- 금번 방안 시행을 위해 정부는 산업재해보상보험법 시행령 등 관련 법령에 대한 개정안을 10. 8 ~ 11. 17 입법예고할 방침

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 중소기업 사업주의 가입 요건 완화는 하위 법령 개정 즉시 시행하고 특수형태근로종사자의 적용 범위 확대는 , 7부터 단계적으로 시행 예정

■ 국회 환노위 국정감사 진행

- 국회 환노위는 10. 2 ~ 21 소관 부처 및 산하기관을 대상으로 국정감사 실시

[참고] 환노위 국정감사 주요 일정

| 일 정 | 주요 내용 | 장 소 |
|--------|------------------|-----|
| 10. 4 | 고용부 등 | 세종시 |
| 10. 8 | 경사노위, 중노위, 최임위 등 | 국 회 |
| 10. 11 | 지방고용노동청(7개) | 국 회 |
| 10. 15 | 근로복지공단, 산업인력공단 등 | 국 회 |
| 10. 21 | 고용부 종합국감 | 국 회 |

- 고용부 국감(10. 4)에서는 근로시간 단축 보완 입법, ILO핵심협약 비준 등 정책 사항과 산재, 채용 비리, 부당노동행위 등 기업 현안 등에 대한 질의를 중심으로 진행

- 특히, 자유한국당과 바른미래당은 근로시간 단축 보완입법 확대 필요성과 ILO 핵심협약 비준 관련 정부입법안의 노사 불균형성에 대한 문제점을 집중적으로 지적

[참고] 고용부 국정감사 주요 질의 내용

| 정 당 | 주요 내용 |
|--------|---|
| 더불어민주당 | <ul style="list-style-type: none"> ▲산재 예방을 위한 고용부의 철저한 관리 감독 필요 ▲배달업무 종사자 사망사고 증가 관련 대책 필요 ▲불법파견 사업장 노동위원회 결정 이행 촉구 |
| 자유한국당 | <ul style="list-style-type: none"> ▲탄력적·선택적 근로시간 등은 노사 자율을 확대할 필요 ▲ILO핵심협약 관련 정부입법안은 노사간 힘의 불균형 초래 ▲제철소 등 근로자 사망사고 발생 사업장의 특별근로감독 필요 |
| 바른미래당 | <ul style="list-style-type: none"> ▲외국인근로자 최저임금 감액 적용기간 확대 필요 |
| 정의당 | <ul style="list-style-type: none"> ▲부당노동행위 사업장에 대한 철저한 수사 필요 |

Ⅲ. 노사 및 판례동향

○ 노동 관련 법안 논의는 국감 및 상임위 예산안 심사 이후 본격화될 것으로 전망

[참고] 환노위 계류 주요 법안

| 법안명 | 주요 내용 |
|---------|---|
| 노조법 | ▲[민주당, 정의당]실업자·해고자 노조가입 허용, 노조 전임자 급여지급 금지 삭제 ▲[한국당]대체근로 전면 허용, 부당노동행위 형사처벌 금지, 사업장 점거 금지 및 단협 유효기간 연장 |
| 근로기준법 | ▲[한국당, 바른미래당]인가연장근로사유확대, 탄력·선택근로 단위·정산 기간 확대 ▲[민주당]근로시간 단축 시행시기 연장 |
| 최저임금법 | ▲[민주당, 한국당, 바른미래당]최저임금 결정구조 개편 ▲[한국당, 바른미래당]최저임금 구분적용 |
| 기간제·파견법 | ▲[민주당, 정의당]기간제·파견 사용사유 제한 ▲[한국당]파업 중 파견 허용 |

■ 민주노총 산하 공공부문 노조는 10월 강경투쟁 예고

○ 철도·지하철, 학교비정규직 등 민주노총 산하 공공부문 조합원들은 10월 집중투쟁 전개 방침

- 공공운수노조 산하 철도·지하철 4개 노조는 인력충원, 처우개선 등을 요구하며 파업을 진행한다는 방침

※ 투쟁일정 : 철도노조(10. 11~13), 서울교통공사노조(10. 16~18), 서울메트로9호선 지부(10. 7~8), 서해선지부(10. 15) 등

- 학교비정규직연대회의(이하 '학비연대')는 임금인상, 차별철폐 등을 요구하며 10. 17 2차 총파업 예고

※ '학비연대'는 전국학교비정규직노조(서비스연맹), 전국교육공무직본부(공공운수노조), 전국여성노조(미가입) 등 3개 노조로 구성되어 있으며 조합원들은 시도교육청 소속으로 대다수가 급식, 조리, 시설관리 등에 종사하는 무기계약직

※ '학비연대'는 7. 3~5 1차 총파업을 진행한 바 있음.

2. 판례 동향

근로자가 법정 근로시간인 주52시간을 초과하여 근무하였는지 여부는 노사가 합의한 근무시간이 아닌 실근로시간을 기준으로 판단하여야 한다(대법 2019. 7. 25. 선고, 2018도16228 판결).

1. 사실관계

- A씨는 이 사건 회사의 대표이사로 상시근로자 1,650명을 사용하여 운수업 등을 하는 사용자임.
- B씨는 광명역-사당역 구간 시내버스 운행 업무를 하는 이 사건 회사 소속 근로자임.
 - B씨는 2017. 1. 5 ~ 2017. 3. 31 격일제로 근무하며 첫차 출발시간 20분 전 광명차고지로 출근하여 1일 13~14회 정도 왕복 약40분이 소요되는 서늘버스를 운행했고, 막차가 광명차고지에 도착하고 20분 후 퇴근했음.
- 이 사건 회사는 운전근로자들과 임금지급의 기준이 되는 시간에 대해 합의하면서 격일단위로 평균 총 근무시간 19시간 중 휴게시간 2시간을 제외하고 대기시간을 포함한 17시간을 기준으로 시급 8,000원에 해당하는 임금을 산정해 지급해왔음.
- B씨는 무단결근으로 회사로부터 해고되자 2017. 5. 8 주52시간 초과 근로, 퇴직 후 임금 미지급, 휴게시간 미보장 등의 혐의로 A씨를 고소함.
- 1심은 “대기시간에 B씨가 실제 근무했는지, 휴게했는지를 살펴 실제 근로한 시간을 근로시간으로 인정해야 한다”며 증거부족으로 A씨에게 무죄를 선고함.
- 2심은 “휴게실 이동 시간, 주유와 세차 시간 등을 고려하면 대기시간을 휴게시간으로 충분히 활용하긴 어려운 상황”이라면서 대기시간을 포함한 근무시간을 실제 근로시간으로 인정해 A씨에게 벌금 50만원을 선고함.

2. 판결요지

- 아래와 같은 사실들을 고려할 때, 사용자가 근로자로 하여금 주당 52시간을 초과해 근로하게 함으로써 근로기준법을 위반했다고 보기 어려움.
- 근로감독관이 회사 현장을 방문해 근로현황을 조사하였는데, 휴게시간 미보장 혐의에 대해 평균 7시간 16분의 휴게시간이 부여되었음이 객관적으로 확인되고, 그 휴게시간에 근로자들이 A씨의 지휘·감독 아래 놓여 있었다는 정황이 확인되지 않아서 무혐의 의견으로 사건을 송치함.
- B씨의 광명역에서의 평균 휴식시간 합계는 7시간 16분이었고, 그 중 30분 초과 휴식시간은 평균 6시간 25분임.
- ※ 격일 근무하는 근로자의 주당 근로시간이 52시간을 초과하기 위해서는 격일 약 14시간 52분 이상을 실제로 근로해야 함.
- ※ B씨의 격일 총 근무시간은 평균 18시간 53분이므로, 약 평균 4시간 1분 이상의 휴게시간이 부여되었다면 주당 평균 근로시간은 52시간을 초과할 수 없음.
- B씨는 하루 약 12~13회 광명역에 도착하여 다음 버스운행을 위해 대기하였는데, 그 중 가장 적을 경우 4회, 많을 경우 11회는 대기시간이 30분을 초과하였고 1시간 넘게 대기 시간을 갖는 경우도 적지 않았음.
- 운전근로자들은 배차시간만 정확히 지킨다면 대기시간을 자유롭게 사용할 수 있었으므로 식사, 수면, 은행업무 등 각자 그 시간을 활용함.
- 근무시간 동안 주유, 세차, 청소 등을 한 것으로 보더라도, 이는 대부분 30분 초과 휴식시간에 포함되지 않는 첫차 운행 전과 막차 운행 후에 이루어졌고, 간혹 예외적으로 휴식시간에 이루어졌다고 하더라도 평균적으로 그리 많은 시간이 소요되었을 것으로는 보이지 않음.
- B씨가 버스를 주차하고 운전근로자 휴게실까지 이동하는 데에 걸리는 시간 등 실제 휴식시간으로 사용하지 못할 가능성이 있는 시간들을 모두 감안하더라도 B씨의 30분

Ⅲ. 노사 및 판례동향

초과 휴식시간인 6시간 25분 중 2시간 24분 이상이 근로시간에 포함되거나 휴게시간에서 제외되어 실제 휴게시간이 4시간 1분에 미달한다고 볼만한 별다른 정황을 찾을 수 없음.

- 원심은 회사와 운전근로자들이 격일 17시간을 근무시간으로 합의했다는 점을 근거로 B씨의 실제 근로시간이 1일 8.5시간, 주당 59.5시간이라고 판단했지만 위 17시간은 회사가 운전근로자들의 임금을 충분히 보장하고 구체적인 임금산정 과정에서의 편의를 위해 설정한 임금산정의 기준시간에 불과함.
- 따라서 회사가 격일 17시간을 기준으로 임금을 지급하여 왔다는 사정만을 근거로 다른 객관적인 자료나 신뢰할만한 유력한 정황 없이 B씨의 실제 근로시간이 주당 59.5시간이라고 단정할 수는 없음.

3. 시사점

- 금번 판결은 노사가 합의한 근무시간에 따라 임금을 지급했다고 할지라도 주52시간을 초과하여 근무했는지에 대해 판단할 때는 실근로시간을 기준으로 판단하고 있음.
- 주52시간제를 준수하고자 하는 사용자 입장에서는 근로자들이 '실근로시간'으로 인정하지 않고 있는 시간을 '실근로시간'으로 주장할 가능성이 있는 부분들에 대한 전반적인 검토가 필요할 것으로 보임.
- 아래와 같은 최근 대법원의 판단 기준 및 고려 요소를 토대로 검토가 필요할 것으로 보임.
 - ① 노사 간에 1일 실근로시간으로 정한 소정근로시간에 비추어 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간이 일부 포함된 것으로 볼 수 있는지,
 - ② 대기시간에 업무 지시를 하거나 보고를 요구하는 등 구체적인 지휘·감독이 있었는지,
 - ③ 노사합의로 대기시간을 휴게시간으로 정했는지,
 - ④ 대기시간 활용에 특별히 간섭·감독할 업무상 필요성이 있었는지,
 - ⑤ 휴게시간으로 활용하는 데 어려움이 있었는지,
 - ⑥ 휴식공간이 있었는지 등. 끝