

〈제 562호〉

-주간- **광주 경영계**

KEF 광주경영자총협회
GWANGJU ENTERPRISES FEDERATION

광주은행

◆ 백혈병·소아암 어린이 후원금 전달



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 30일 본점 16층에서 송종욱 광주은행장과 최영준 (사)한국백혈병소아암 협회 이사장이 참석한 가운데 백혈병·소아암 어린이를 위한 후원금을 전달했다.

이날 전달식은 오는 11월 12일 빛고을 시민문화관에서 개최되는 자선음악회를 통해 백혈병·소아암 환아와 가족을 후원하고자 마련됐다.

금호고속

◆ 한국서비스품질지수 15년 연속 1위



금호고속(사장 이덕연)은 지난 29일 서울 중구 롯데 호텔에서 열린 '2019 한국서비스품질지수 시상식'에서 지난 2005년부터 15년 연속 1위 수상의 영예를 안았다.

한국서비스품질지수는 한국표준협회(KSA)와 서울대학교 경영연구소가 국내 서비스 산업과 소비자 특성을 반영해 공동 개발한 서비스산업 품질 수준을 나타내는 대표적인 지수로, 국내기업 제품과 서비스를

이용한 고객들을 대상으로 서비스 품질에 대한 만족도 정도를 수집하고, 여기서 얻은 정보를 바탕으로 각 산업군 별 서비스 품질 수준을 평가하고 있다.

올해 창사 73주년을 맞은 금호고속은 경영철학인 '고객 행복경영' 실천을 위해 '더 편리하게, 더 안전하게, 더 친절하게'를 목표로 고객들에게 최고의 서비스를 제공하기 위해 최선을 다하고 있으며, 이를 위해 전 임직원이 매달 현장에 직접 나가서, '사고·고장·불만' 예방을 위한 '쓰리 제로(3-ZERO) 현장 캠페인'을 실시하고, 탑승 고객을 대상으로 정기적인 피드백을 받는 '아름다운 행복경영 모니터스'를 진행하고 있다.

금호타이어

◆ 노사 '2018년 단체교섭' 최종 서명

금호타이어(대표이사 전대진)는 지난 25일 광주공장
에서 노사 대표 및 단체교섭 교섭위원이 모인 가운데
조인식을 갖고 '2018년 단체교섭을 최종 마무리 했다.
이날 조인식은 전대진 금호타이어 사장과 김현석 금속
노조 광주전남지부, 황용필 금속노조 금호타이어
지회 대표지회장 등 노사 양측 교섭위원 16명이 참석한
가운데 단체교섭 약정서에 최종 서명하고 이를 교환
했다.



금호타이어 노사의 2018년 단체교섭 합의안의 주요 내용은 △고용보장 및 경영정상화를 위한
'노사공동 실천합의서' △ 단체협약 개정(우선채용 조항 삭제 등) △국내공장 설비투자 △성형수당
지급 △학자금 조정 등이다.

금호타이어 노사는 단체교섭과정에서 조합원 찬반투표 결과 두 차례 부결되는 어려움을 겪었지만
향후 경영정상화 달성과 영업 경쟁력 회복에 큰 힘이 될 것으로 기대하고 '노사공동 실천 합의서'
성실 이행을 통해 앞으로 사원들의 고용 보장과 미래 생존 경쟁력 확보 및 지속 성장 가능한 공장을
실현하기 위해 공동 노력기로 했다.

보해양조

◆ 보해 잎새주 가격 동결로 매출 상승

보해양조(대표이사 임지선)는 지난 5월 소주시장 75%를 점유하고 있는
주요 업체들이 소주값을 올린 이후에도 지난 2016년 8월부터 현재
까지 잎새주 출고가를 1016.9원으로 3년 넘게 그대로 유지하면서 매출이
상승했다.

보해가 소비자들과 자영업자들을 위해 잎새주 가격을 올리지 않는다는
사실이 조금씩 알려지면서 마트 등 가정용 판매가 전분기 대비 5%p의
매출이 증가한 결과로 나타났다.

지역민의 사랑으로 설립 70주년을 앞둔 보해는 앞으로도 지역 소비자와
자영업자들과 상생을 위해 잎새주 가격을 유지해 나갈 것이라고 말했다.



II. 광주경충 소식

〈중장년센터 제20회 생애경력 설계프로그램〉



본회 중장년일자리희망센터는 지난 29일부터 31일까지 3일간 광주고용복지플러스센터 8층 열림실에서 제20회 생애경력설계 프로그램을 운영했다.

이번 프로그램은 중장년센터 구직등록자를 대상으로 일 중심의 생애경력설계를 할 수 있도록 4가지 모듈을 활용한 집단상담 교육과 함께

만족도 조사를 진행하였으며, 참여한 구직자 20명 모두 프로그램을 수료했다.

〈청년일경험드림 드림청년 워크숍〉



본회 청년일경험드림 사업은 지난 1일 전남 순천 일원에서 기업형 드림청년 워크숍을 개최했다.

이날 행사는 청년일경험드림 사업에 참여중인 드림청년들의 다양한 직무 경험과 견학을 통해 전문을 넓히고, 공동체 의식 함양 및 참여청년들 간의 화합과 친목을 통한 인적 네트워크를 형성

하는 계기를 마련했다.

사무국 일지(10. 28 ~ 11. 1)

10. 28 (월)	<ul style="list-style-type: none"> ● 광주사회복지공동모금회 회의 참석 ● 광역·기초(서구) 노사민정협의회 공동사업 	10. 30 (수)	<ul style="list-style-type: none"> ● 중장년센터 실업급여관련 회의 참석
10. 29 (화)	<ul style="list-style-type: none"> ● 중장년센터 제20회 생애설계경력 프로그램 운영 ● 청년일경험드림 매니저 교육참석 	11. 1 (금)	<ul style="list-style-type: none"> ● 제1465회 금요조찬포럼 ● 청년일경험드림 드림청년 워크숍

〈제1465회 금요조찬포럼〉

광주경영자총협회는 11월1일 오전 7시 신양파크호텔에서 김성진 광주테크노파크 원장을 초청 <글로벌 메가트렌드와 광주의 미래산업 변화>란 주제로 제1465회 금요조찬포럼을 개최했다.

김원장은 강연에서 우리가 살고 있는 대한민국 경제현황을 성공한 과거, 정체된 현재, 불안한 미래로 표현했다.

미래예측은 매우 중요하며 국가, 기업, 개인의 운명을 좌우한다고 설명하고 한국의 미래는 대내적으로는 이념, 세대갈등, 주력산업의 고전, 고령화, 저출산, 대외적으로는 기후변화, 보호무역주의, 시장경제의 후퇴라고 설명했다.

기후변화의 핵심은 에너지인데, 에너지를 사용하는 방법을 바꿔야 한다. 석탄, 원자력은 사라지고 신재생 에너지로 진행하고 있지만 한계가 있다. 2030년 화석에너지 시장과 내연자동차시대는 끝난다. 수소경제가 미래에너지 대안으로 상용화시대가 열리게 될 것이다.

저출산 고령화는 대한민국의 존망을 결정한다. 저출산으로 인해 1인가구, 맞벌이, 육아휴직, 보육지원, 바이오헬스 산업이 빠른 속도로 성장하고 있다. 지금은 IT가 전부인 것처럼 보이지만, IT는 본질이 아니라 다른 산업의 성장을 돕는 수단이란 걸 깨닫게 될 것이다. 디지털 초연결사회는 공유경제의 확산, 센서 경제의 도래로 장기적 시각을 가지고 대응할 필요가 있다.

광주의 산업현황을 보면 광주는 가장 못살고 있는 도시 서열 15위, GRDP는 타도시의 80%수준이지만 희망이 있다. 노사가 하나되는 광주형일자리와 인공지능 대표도시로 많은 혁신과 실험을 하고 있다. 새로운 길을 가고 있는 광주가 성공할 수 있도록 여러분의 많은 협조를 부탁드립니다.



1. 노사 동향

■ 국회는 원내교섭단체 대표연설 진행 (10. 28~30)

- 이인영 더불어민주당 원내대표(10. 28), 나경원 자유한국당 원내대표(10. 29), 오신환 바른미래당 원내대표(10. 30)는 정기국회 원내교섭단체 대표연설을 통해 주요 현안에 대한 향후 계획 발표
- 3당 대표 모두 근로시간 단축 보완입법의 필요성에 대해 공감하고 있으나 탄력근로제 확대 수준, 유연근로제 개선 등에 대해 일부 이견 존재
- 바른미래당은 탄력근로제 확대 등과 더불어 '20. 1부터 적용되는 300인 미만 사업장에 대한 주52시간제 도입을 1년 유예할 것을 제안

[참고] 교섭단체 대표연설 주요 내용

구 분	주요 내용
더불어 민주당	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 탄력근로제 개선 입법 필요 ▲ ILO기본협약 비준, 모든 노동조합의 합법화 실현 ▲ 협력을 위한 노동계의 전향적 태도 필요
자유한국당	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 소득주도성장 폐기 ▲ 탄력근로, 선택적 근로 제도개선 입법 ▲ 기업 관련 세제개편, 기업경영활성화법 통과 필요
바른미래당	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 소득주도성장 폐기, 규제개혁 ▲ 노동시장개혁 추진(노동개혁 특위 설치 등) ▲ 탄력근로제 확대 등 유연근로제 개선을 위한 보완입법 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 50인 이상 ~ 300인 미만 사업장 주52시간제 도입 1년 유예

- 한편, 국회 환노위는 10. 29 전체회의를 열고 2020년도 고용부 및 환경부 예산안을 상정하고 본격적인 예산심사에 돌입
- 김학용 환노위 위원장은 10. 29 전체회의에서 주52시간제 시행의 보완을 위해 탄력근로제 단위기간 확대는 물론 선택근로 정산기간 확대, 특별연장근로 확대

Ⅲ. 노사 및 판례동향

등에 대한 여야의 진전된 안을 제시해 줄 것을 주문

■ 김상조 정책실장은 한국노총 집행부와 간담회 개최 (10. 28)

- 김상조 정책실장은 10. 28 김주영 위원장 등 한국노총 집행부와 산별대표자들을 청와대로 초청해 노동현안 논의

※ 김상조 정책실장은 7. 19 한국노총 방문

- 김주영 위원장은 “근로시간 단축, ILO 핵심협약 비준 등 정부 고용노동정책이 답보상태에 있어 무거운 마음으로 참석했다”며 한국노총의 ‘5대 핵심요구’ 등에 대한 수용 요구

※ ‘5대 핵심요구’ : ▲정책연대협약 이행, ▲주52시간제 현장 안착 및 사각지대 해소, ▲노조법 전면 개정 및 타임오프 현실화, ▲2020년 적용 최저임금 결정안 재심의와 제도 개선, ▲비정규직 감축 및 차별 철폐

- 탄력근로제 개선은 경사노위 합의안대로 이뤄져야 한다고 주장하고 정부의 제도기간 도입 등에 반대 입장을 표시했으며, ILO 핵심협약의 온전한 비준 촉구
- 또한 정부에 타임오프 현실화를 위해 「근로시간면제심의위원회」를 11월 중 개최 할 것을 요구
- 김상조 정책실장은 “한국노총의 협조로 사회적 대화가 이어질 수 있게 되어 감사하며, 2기 경사노위에도 적극적인 참여를 요청한다”고 언급
- 주52시간제에 대한 정부의 정책기조는 변함없다고 언급하며, 정책기조의 범위내에서 보완 대책을 세울 것임을 강조

■ 민주노총 對국회 투쟁 강화 예고 (10. 29)

- 민주노총은 10. 29 기자회견을 열고 탄력근로제 확대 등 노동 관련 법안의 국회 논의를

Ⅲ. 노사 및 판례동향

저지하기 위한 강경투쟁 계획 발표

- 민주노총은 국회에서 논의될 예정인 탄력근로제 확대 관련 법안뿐만 아니라 단협 유효기간 연장, 사업장내 생산시설 점거 행위 금지 등을 내용으로 하는 노조법 개정안에 대해 '노동개악'으로 규정하고 증점적으로 저지 투쟁에 나설 방침
- 민주노총은 조합원 10만명 규모의 「전국노동자대회」(11. 9)를 對국회 투쟁 강화의 일환으로 국회 앞에서 개최하기로 결정한 가운데 조합원, 시민들을 대상으로 ILO 핵심협약 즉각 비준을 촉구하는 서명운동을 전개할 방침

※ 주요 투쟁 일정 : ▲노동개악 저지 산별조직 릴레이 농성(10. 29 ~ 11. 7), ▲ILO 핵심협약 비준 촉구 서명운동(10. 30 ~ 12. 13), ▲'노동개악 저지 결의 대회'(10. 31), 전국노동자대회(11. 9)

■ 대우조선해양 노사가 2019년 임금교섭을 합의한 가운데, 현대중공업 임금교섭은 난항 지속

○ 대우조선해양 노사는 10. 29 ▲기본급 1.1% 인상, ▲정기승급 0.98% 인상, ▲격려금 280만원 등을 주요 내용으로 2019년 임금교섭 잠정합의

- 대우조선해양노조는 10. 31 잠정합의안에 대한 조합원 찬반투표 실시 예정

○ 현대중공업 노사는 지난 5월부터 임금교섭을 진행했으나 노사간 이견이 지속돼 노조는 부분파업 진행

※ 부분파업 일정 : 10. 23(4시간), 10. 24(4시간), 10. 25(7시간)

- 노조는 기본급 12만3,526원 인상, 성과급 250% 보장 등을 요구하고 있는 가운데 회사는 올해 실적 악화로 노조의 요구안을 수용하기 어렵다는 입장

2. 판례 동향

1. 기간제 근로계약 사이에 근로관계가 존재하지 않는 공백기간이 있는 경우 공백기간 전후의 근로관계가 단절 없이 계속되지 않았다면 연속 근로로 볼 수 없음.
2. 정규직 또는 무기계약직 전환을 예정한 규정이 존재하지 않고, 근로계약을 연장하지 않는 조건으로 일급을 올려주는 등의 사정이 존재하는 경우 기간제 근로자의 갱신 기대권은 인정되지 않음(대법원 2019. 10. 17. 선고, 2016두63705 판결).

1. 사실관계

- 회사는 A제철소에서 기계설비 도장업무를 수행하는 회사임.
- 이 사건 근로자는 회사와 근로계약을 체결하고 '11. 2. 14 ~ '11. 12. 31까지 도장공으로 근무했고, 이후 별도 계약체결 없이 '12. 1. 1 ~ '12. 2. 29까지 근무했음.
- 이 사건 근로자는 회사와 다시 근로계약을 체결하면서 '12. 3. 1 ~ '12. 12. 31까지 근무함.
 - 회사는 도급 불량 감소 등의 이유로 이 사건 근로자를 포함해 계약기간이 '12. 12. 31 만료되는 18명의 기간제 근로자들에게 '12. 12. 22 근로계약 종료를 통보함.
- 이 사건 근로자는 이후 약 3개월 가량 공백기간을 가진 뒤 회사와 새로운 근로계약을 체결해 '13. 4. 1 ~ '14. 3. 31까지 근무했고, 다시 근로계약을 체결해 '14. 4. 1 ~ '14. 12. 31까지 근무함.
 - 회사는 '14. 12. 31 근로계약기간이 만료되자 이 사건 근로자와 근로계약 갱신을 하지 않음.
- 이에 이 사건 근로자는 근로계약 종료가 부당해고에 해당한다고 주장하며 노동위원회에 구제신청을 함.
 - 지노위와 중노위에서는 근로자의 구제신청을 인용한 반면 1·2심에서는 회사가 승소함.

2. 판결요지

① 근로관계의 계속성 인정 여부

○ 다음과 같은 사정을 고려할 때, 공백기간('13. 1. 1 ~ '13. 3. 31) 전후의 근로기간을 합산해 기간제법 제4조의 계속근로한 총 기간을 산정할 수 없으며, 이 사건 근로자가 기간제법 제4조 제2항에 따라 무기계약근로자로 전환되었다고 볼 수 없음.

- '12년 4분기 정기 노사협의회에서 A제철소 '13년 도장예산이 30% 삭감될 예정이라는 이유로 회사에 인원합리화를 일임하기로 결정했고 '12. 12. 31 계약기간이 만료됨에 따라 회사는 이 사건 근로자를 포함한 기간제 근로자 18명에게 근로계약 종료를 통보함.

- '13. 2 당시 도장공을 추가로 채용할 경영상의 필요가 없었는데도 노사협의회 대표인 이 사건 근로자의 형의 부탁 때문에 '13. 4. 1 이 사건 근로자를 새로이 고용한 것으로 보임.

- 회사는 공백기간 동안 이 사건 근로자의 건강보험 직장가입자 자격을 유지하지 않음.

- 회사는 근로관계가 유지되고 있던 '12. 1. 26과 '14. 1. 3 이 사건 근로자를 포함한 현장근로자들에 대해 건강진단을 실시했으나, '13. 2. 8에는 현장 근로자 46명에 대한 건강진단을 실시하면서 이 사건 근로자에 대한 건강진단은 실시하지 않음.

※ '13. 3. 20 이 사건 근로자에 대해 별도로 '채용+배치전' 건강진단을 실시함.

- 회사는 '13. 4. 1 이 사건 근로자를 대상으로 8시간의 신규 채용자 안전보건 교육을 실시함.

- 이 사건 근로자는 '13. 1. 1 퇴직하면서 '11. 2. 14 ~ '12. 12. 31까지의 퇴직금을 받음.

- 이 사건 근로자는 근로계약 종료 당시 회사 측으로부터 “내년에 일이 많아지면 또 부르겠다”는 말을 들었다고 진술했는데 이는 근로계약이 완전히 종료됨을 전제로 경영사정이 나아지면 다시 고용하겠다는 의미일 뿐, 계속적인 고용관계를 전제로 한 것이라고는 볼 수 없음.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 이 사건 근로자가 '12. 12. 22 계약기간 종료를 통보받던 날 “하필 오늘 해고통보를 받는 날이 내 생일이다”라고 말한 점을 고려할 때 이 사건 근로자도 해고통보로 인식하고 있었던 것으로 보임.
- 회사는 '12. 12. 31 근로계약 기간이 만료된 기간제 근로자 중 이 사건 근로자와 부족한 믹싱공 충원을 위한 다른 기간제 근로자를 제외한 나머지 16명과는 다시 근로계약을 체결하지 않음.
- 따라서 회사가 기간제법 제4조 제2항의 적용을 회피하기 위해 이 사건 공백기간을 둔 것이라고 볼 수 없음.

② 근로계약의 갱신기대권 인정 여부

- 다음과 같은 이유로 근로계약의 갱신기대권은 형성되지 않았고, 회사와 이 사건 근로자의 근로관계는 '14. 12. 31 기간 만료로 종료되었음.
- 회사와 이 사건 근로자 사이에 체결되거나 적용되는 근로계약이나 취업규칙, 단체협약 등에 기간제 근로자에 대한 정규직 또는 무기계약직 근로자로의 전환을 예정한 절차나 요건에 관한 규정은 없음.
- 회사와 이 사건 근로자는 근로계약을 연장하지 않는 대신 일급을 13만원에서 14만원으로 인상하기로 합의했었음.
- 근로계약기간이 만료되는 직후인 1·2월은 다른 기간에 비해 회사의 도급 물량이 적은 기간으로 이 사건 근로자도 자신의 근로계약이 갱신될 것이라고 기대하기 어려웠음.
- 이 사건 근로자 이외에 기간제 근로자로서 근로계약의 갱신이 이루어지지 않은 사례가 다수 존재함.

3. 시사점

- 금번 판결은 반복 체결된 기간제 근로계약 사이에 공백이 있는 경우, 그 기간이 차지하는

Ⅲ. 노사 및 판례동향

비중, 발생경위, 공백기간에 대한 인식, 다른 기간제 근로자들에 대한 관행을 종합해서 공백기간 전후 기간을 합산할지 판단하는 기존 대법원(2017두 54975)의 법리를 재확인한 판결임.

- 동 판결은 회사와 이 사건 근로자 모두 '12. 12. 31 근로관계 계약 종료 당시 명확히 해고라고 인식하고 있던 것으로 판단함에 따라 '13. 4. 1 체결한 계약은 완전히 별개의 계약으로 인정함.
- 또한 동 판결은 반복적 근로계약 있었다고 할지라도 ① 근로계약 연장 관련 규정이 존재하지 않고, ② 계약을 연장하지 않는 대신 일급 인상에 대한 상호 합의가 있었던 점, ③ 근로계약의 갱신이 이루어지지 않은 다수 사례가 존재한 점을 들어 이 사건 근로자의 갱신기대권을 부정하고 있음.