

〈제 564호〉

-주간- **광주 경영계**

KEF 광주경영자총협회
GWANGJU ENTERPRISES FEDERATION

광주은행

◆ '오픈뱅킹' 서비스 실시



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 18일부터 인터넷 뱅킹 홈페이지와 스마트뱅킹 앱(APP)에서 오픈뱅킹 서비스를 시작했다. 오픈뱅킹은 하나의 앱(APP)으로 참여 은행의 계좌 조회, 결제, 송금 등의 금융 서비스가 이뤄지는 서비스로 지난 10월 30일 시범 운영을 시작했으며, 광주은행은 초기 개선사항을 반영하고, 고객 편의성을 고려하여 전격 개시했다.

광주은행 인터넷·스마트뱅킹을 통해 오픈뱅킹 서비스를 이용할 수 있으며, 본인명의 타은행 계좌를 등록한 후 잔액조회, 거래명세조회, 계좌이체, 자주쓰는 계좌등록, 이체결과조회 등 서비스를 편리하게 이용할 수 있다.

기아차 광주공장

◆ 재능나눔 행사



기아차 광주공장(공장장 박래석) 적십자 봉사회는 지난 11일 전남공업고등학교를 찾아 재능나눔 봉사 활동을 펼쳤다. 3시간 동안 진행된 이번 봉사활동에는 기아차 광주공장 적십자 봉사회 35명과 광주전남 적십자 관계자 5명이 함께해 전남공고 재학생 100명을 대상으로 '자동차 산업의 이해'를 주제로 자동차 산업 발전사와 생산 과정, 차량 관리 요령 등 자동차

산업 전반에 대한 강연을 1시간 동안 진행했다. 또한 심폐소생술과 응급처치 교육을 통해 학생들의 위기상황 대처능력도 키워줬다.

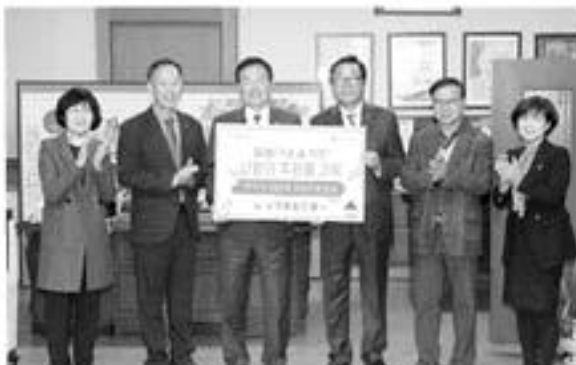
기아차 광주공장 적십자 봉사회는 앞으로도 더욱 활발한 사회공헌활동을 통해 기아차에 보내 준 지역민의 사랑에 보답해 나갈 계획이다.

남경종합건설

◆ 5년째 '사랑의 연탄' 기탁 화제

남경종합건설(회장 최영종)은 지난 14일 광주 사회 복지공동모금회에서 추진하는 '희망 2020 나눔 캠페인'에 동참하기 위해 사랑의 연탄 1만장(800만원 상당)을 북구청에 기탁했다.

이날 기탁식에는 문인 북구청장, 최영종 남경종합건설 회장 등 관계자들이 참석한 가운데 진행됐으며, 남경종합건설의 연탄 기증은 올해로 5년째를 맞아 화제가 됐다.



보해양조

◆ 보해 '꿀꺽주' 해외서도 인기

보해양조(대표이사 임지선)는 지난 9월 출시한 소주 '꿀꺽주'가 SNS에서 입소문을 타면서 국내를 넘어 해외시장까지 진출하게 됐다.

보해양조의 국내산 사양 벌꿀을 넣은 소주 꿀꺽주는 노란색 라벨에 '꿀 빨고 싶을 땐'이란 부제가 보여주듯이 소주의 쓴 맛을 줄이고 벌꿀의 달달한 맛을 느낄 수 있는 제품으로, 달달한 맛과 낮은 도수(9.2도) 덕분에 술을 마시고 싶지만 쓴맛을 싫어하는 여성들로부터 꾸준하게 사랑을 받고 있다.

이러한 관심 덕분에 출시된 지 100일도 되지 않아 호주와 홍콩, 대만, 마카오 등 아시아를 넘어 남아프리카 공화국, 아르헨티나 등 세계 각국에 약 5만병을 수출하게 됐다. 또한 영국 현지 업체와 수출물량과 일정을 논의하고 있어 조만간 유럽시장에도 꿀꺽주가 선보일 것으로 기대된다.



세방전지 광주공장

◆ 우산동에 초인등 나눔



세방전지 광주공장(본부장 김대웅)는 지난 12일 광산구 우산동 청각 장애인과 난청 어르신 가정 15세대에 250만원 상당의 초인등을 전달했다.

2014년부터 생활용품, 쌀, 도서 등을 전달하여 우산동과 나눔 인연을 이어오고 있는 세방전지 광주공장은 지난해에도 15세대에 초인등을 기부했다.

해양에너지

◆ 2019년 임단협 조인식 및 신노사문화 선언



해양에너지(사장 김형순)는 지난 11일 김형순 사장과 범진기 해양에너지 노동조합 위원장 등 노사대표가 모여 '19년 임금 및 단체협약 조인식을 체결하고 노사 화합을 선언했다.

이번 조인식은 상호 신뢰와 존중을 바탕으로 '노사 상생과 지속 가능한 경영의 실현'의 의미를 담아 노사 화합 선언문을 발표하며 결의를 다졌다.

노사화합 선언문에는 "신뢰와 존중을 바탕으로 한 상생과 협력의 신노사문화 정착", "급변하는 경영환경 속에서 지속적인 발전을 위한 회사 경쟁력 강화", "즐겁게 일하고 모두가 주인이 되는 기업문화 조성" 등을 통해 "기업의 사회적 가치 실현, 지역사회 발전에 적극 동참하는 신노사 문화를 만들자"는 의지를 담아 선언식을 가졌다.

〈중장년일자리센터 제21회 생애경력설계 프로그램〉

본회 중장년일자리희망센터는 지난 12일부터 14일까지 3일간 광주고용복지플러스센터 8층 열림실에서 제21회 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 17명 모두 프로그램을 수료했다.



〈제1차 노사민정 실무협의회 워크숍〉

본회 광주노사민정협의회는 지난 12일부터 13일까지 이틀에 걸쳐 제1차 노사민정 실무협의회 워크숍을 개최했다.

이날 워크숍은 노사민정협의회 사무국장 등 실무위원 7명이 참석한 가운데 지역현안에 대한 해결책을 모색하고 새로운 사업의제 발굴을 위해 노사민정활성화 우수지역으로 선정된 2곳을 방문하여 노사민정협의회 및 지역 특화사업 추진현황을 검토하는 시간을 가졌다.



〈청년일경험드림 경영/인사/회계/교육/사회과학 직무 워크숍〉

본회 청년일경험드림 사업은 지난 14일 광주·전남 일원에서 경영/인사/회계/교육/사회과학 직무에 참여중인 기업형 드림청년 워크숍을 개최했다.

이날 행사는 해당 직무분야 드림청년들의 지역 내 기관 및 기업 방문을 통해 다양한 직무 경험과 전문을 넓히고, 구직활동 등 취업에 도움을 주고자 마련됐다.



〈2019 노사현안 설명회〉



본회는 지난 15일 하남산업단지관리공단에서 2019년 노사현안 설명회를 개최했다. 이날 설명회는 최근 최저임금 계산상 소정근로시간 판단에 대한 쟁점사항과 50인 이상 300인 미만 사업장의 주 52시간제로의 근로시간 단축 문제, 직장 내 괴롭힘 금지와 저성과자 성과향상 촉진 조치와

구별사항, 통상임금(재직자 한정조항 문제) 등 개정된 노동관계법에 지역기업의 인사관리자의 효율적인 대응에 어려움이 예상돼 도움이 되고자 설명회를 준비했다.

주요 내용은 ▲직장 내 괴롭힘 금지 ▲개정 노동관계법 주요 이슈 ▲고용노동부 근로감독 프로세스와 쟁점사례 등 합리적인 인사노무관리가 될 수 있도록 개별사안에 대한 판례 및 실제 사례를 중심으로 설명했다.

〈지역맞춤형 일자리사업 4차 운영위원회〉



본회는 지난 15일 하남근로자종합복지관에서 운영현 상임부회장 등 운영위원 13명이 참석한 가운데 4차 운영위원회를 개최했다.

이날 개최된 운영위원회는 2019년 지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업 최종평가 보고를 시작으로 미취업자 취업 논의 및 구인 정보를 공유했다.

〈제3차 인사노무협의회〉



본회는 지난 15일 하남산업단지관리공단에서 제3차 인사노무협의회를 개최했다.

이번 인사노무협의회는 회원사 인사노무관리자 20명이 참석한 가운데 내년부터 주 52시간제로 변경되는 50인 이상 300인 미만 업체에 대한 근로시간 단축 대비 방안 및 개정노동관계법에 대한

대응방안을 모색하기 위해 개최됐으며, 협의회에 참여한 기업담당자들은 업종별 근로시간 단축 방안과 1년 이상의 탄력적 근무제 확대, 특별연장근로 인가 사유 확대 등 주요 현안을 정부에 건의해 줄 것을 요구했다.

〈제1467회 금요조찬포럼〉

광주경영자총협회는 11월15일 오전 7시 신양파크호텔에서 양항자 일본경제협력대책특별위원회 부위원장을 초청 <‘기술패권’시대, 광주의 미래를 말하다>란 주제로 제1467회 금요조찬포럼을 개최했다.

양항자부위원장은 4차 산업혁명 시대에는 정치권에도 기술인재가 필요하다고 강조하며 일본의 수출규제를 계기로 한국과 일본은 다시 반도체 전쟁을 시작, 기술패권을 두고 경쟁하게 됐다. 과거 식민지 역사를 보면 기술패권을 못 쥔 국가들이 식민지가 됐다고 설명하고 미래기술을 이끌어갈 기술인들이 정치훈련을 받고, 결국 기술을 잘 아는 사람이 정치를 해야 한다고 역설했다.

양부위원장은 일본 수출규제가 오히려 한국경제에 기회가 될 것이라며 일본의 수출규제는 한국의 반도체 패권이 커지는 것을 막기 위한 포석이다. 독자적인 기술력을 갖춰야 하는 상황에서 과학기술의 새 판을 팔 수 있게 됐다. 이에 정부는 시스템 반도체 비전 2030계획을 밝히고 133조원 투자를 약속했다고 설명했다.

광주가 4차 산업혁명에 대비하기 위해서는 산업부문을 개선해야 한다며 이를 뒷받침할 수 있는 산업 클러스터를 조성하고, 도시를 먹여 살릴 수 있는 기업을 키워야 하는데 그 방안으로 ‘반도체’를 꼽았다. 지역 대표산업인 자동차산업과의 연계를 통한 스마트자동차 전장산업 유치도 제안했는데 자동차는 첨단 미래산업의 집합체로 광주형일자리 첫 모델인 광주글로벌모터스가 들어설 빛그린 산단을 미래 자동차산단으로 육성해 광주를 미래 자동차의 핵심거지로 만들어야 한다고 강조했다.

인류는 역사상 가장 빠른 속도로 발전하는 시대에 살고 있다며, 변신과 통찰을 통해 4차 산업혁명 시대에 대비하여 기업하기 좋은 도시, 광주 만들기에 함께 하겠다고 밝혔다.



사무국 일지(11. 11 ~ 11. 15)

11. 11 (월)	<ul style="list-style-type: none"> ● 광주글로벌모터스 임직원 면담 ● 청년공제 운영기관 간담회 참석 	11. 14 (목)	<ul style="list-style-type: none"> ● 청년일경험드림 경영/인사/회계/교육/사회과학 직무 워크숍 개최
11. 12 (화)	<ul style="list-style-type: none"> ● 증장년센터 제21회 생애경력설계 프로그램 운영 ● 제1차 노사민정 실무협의회의 워크숍 개최 		
11. 13 (수)	<ul style="list-style-type: none"> ● 북구 여성인력개발센터 운영위원회 참석 ● 전남지노위 심판회의 참석 ● 노동청 노사상생과 간담 	11. 15 (금)	<ul style="list-style-type: none"> ● 제1467회 금요조찬포럼 ● 2019년 노사현안 설명회 개최 ● 지산맛 4차 운영위원회 개최 ● 제3차 인사노무협의회의 개최

1. 노사 동향

■ 경제사회노동위원회는 양극화 해소를 위한 사회적 대화 착수 (11. 11)

- 경제사회노동위원회(이하 '경사노위')는 11. 11 의제별 위원회인 '양극화 해소와 고용플러스 위원회' 발족
 - 새로 발족한 위원회에서는 노동시장 이중구조 문제, 원·하청 공정거래 등을 의제로 양극화 해소와 고용 창출 방안을 논의할 예정
 - 위원장에는 어수봉 한국기술교육대학교 교수가 위촉됐으며 위원장을 포함해 노사정 전문가 17명으로 구성(경영계 4명, 노동계 4명, 공익위원 5명, 정부 3명)
 - 회의 첫날에는 위원회 일정 및 운영방향에 대해 논의
- 발족식에는 손경식 경총회장, 김주영 한국노총 위원장, 이재갑 고용부 장관, 박영선 중소벤처기업부 장관, 김상조 청와대 정책실장, 문성현 경사노위 위원장 등 참석
 - 손경식 경총 회장은 "대내외 경제환경이 악화하면서 기업 경쟁력이 약화되는 가운데 과도한 최저임금 인상과 근로시간 단축이 오히려 격차를 늘리고 있다. 양극화의 해법은 기업 경쟁력을 높여 경제성장을 도모하는 차원으로 추진돼야 한다"고 강조

■ 노동계는 對국회 투쟁 강화

- 민주노총은 11. 9 '노동계약 분쇄', '노동기본권 쟁취', '비정규직 철폐'를 주제로 「전국노동자대회」 개최
 - ※ 일시 및 장소 : 11. 9(토) 15:00 ~ 18:20, 여의대로(마포대교 남단)
 - 김명환 민주노총 위원장은 대회사에서 ▲탄력근로제 확대 반대, ▲ILO 핵심협약 온전한 비준, ▲재벌개혁을 촉구

III. 노사 및 판례동향

[참고] 김명환 민주노총 위원장 주요 발언 내용

- ▲ 반환점을 돈 정부의 노동존중 사회는 노동개악 운을 띄우면서 국회는 더 많은 개악을 요구하는 노동절망 사회 모습임.
- ▲ 탄력근로제 확대, 노조법 개악이 국회에서 심의되면 즉각적이고 전면적인 총파업에 나설것임.
- ▲ 정부가 노동개악을 지속하면 내년 총선에서 파국을 피하지 못할 것임.

- 본대회 진행 후 마포대교 남단에서 여의도공원 양 방향으로 행진했으며 국회 정문 앞에서 마무리 집회를 갖고 해산
- 민주노총은 국회대로를 점거한 가운데 일부 집회 인원들이 국회 진입을 시도했으며 이 과정에서 경찰과 충돌 발생
- 언론에 따르면 경찰은 민주노총이 사전 신고와 달리 국회대로 전 차로를 점거해 일반교통방해죄, 집시법 위반 등 불법행위 여부를 확인하기 위한 내사에 착수한 것으로 보도

○ 한국노총은 11. 16 국회 앞에서 「전국노동자대회」 개최 예정

- 동 대회에서는 ▲ILO 핵심협약 비준, ▲타임오프 현실화, ▲비정규직 철폐 등을 요구할 계획

■ 한국노총은 차기 임원선거 일정 확정

○ 한국노총은 11. 11 「산별대표자회의」에서 차기 임원선거를 '20. 1. 21 실시하기로 결정

- 선거관리위원회는 12. 5 「산별대표자회의」 및 「중앙집행위원회」에서 구성할 방침

[참고] 한국노총 임원선거 주요 일정

시 기	구 분
12. 5	▲ 「산별대표자회의」 및 「중앙집행위원회」(선거관리위원회 구성)
12. 30	▲ 선거인대회 소집 공고

Ⅲ. 노사 및 판례동향

시 기	구 분
12. 30 ~ '20. 1. 3	▲ 입후보자 등록
'20. 1. 3	▲ 입후보자 공고
'20. 1. 6 ~ 17	▲ 입후보자 합동연설회
'20. 1. 21	▲ 선거인대회 개최(잠실 실내체육관)

■ 한국노총 산하 삼성전자노조 설립

○ 한국노총 산하 삼성전자노조는 11. 10 설립 총회를 개최하고 11. 11 경기고용노동지청에 노조설립신고서 제출

- 삼성전자노조는 지역 및 직군을 불문하고 삼성전자에 재직 중인 전체 근로자를 조직대상으로 하며 11. 16 출범 선언 기자회견을 갖고, 한국노총 「전국노동자대회」에 참여할 계획

2. 판례 동향

1. 교섭대표노동조합과 사용자가 단체협약이 아닌 다른 형식으로 근로조건을 결정할 수 있도록 포괄적으로 위임한 단체협약의 내용은 공정대표의무에 반함.
2. 교섭대표노동조합의 창립기념일만을 유급휴일로 지정한 단체협약 세부지침의 내용은 공정대표의무에 반함(대법원 2019. 10. 31. 선고, 2017두37772 판결).

1. 사실관계

- 이 사건 회사에는 교섭창구단일화 절차에 따라 선정된 교섭대표노조인 A노조(기업노조)와 소수노조인 B지회(금속노조 소속)가 존재함.
- 회사와 교섭대표노조인 A노조는 2014년 단체협약을 체결함.
 - 회사의 분할·합병·양도, 하도급 전환, 조합원 휴직, 산업안전 관련 사항의 결정 등 근로자의 신분과 관련된 내용은 노사협의나 심의·결정으로 정하도록 하며, 그 합의권자는 교섭대표노조로 제한함(단협 제103조).
 - 세부지침(제48조)에서는 교섭대표노조의 창립기념일만 유급휴일로 정함.
- 이에 소수노조인 B지회는 공정대표의무 위반을 주장하며 시정신청을 했고, 지노위와 증노위 모두 공정대표의무 위반 판정을 함.
 - 회사는 “공정대표의무는 소수노조에 대한 불합리한 차별을 방지하는 것이 목표이며, 소수노조의 주장은 교섭창구단일화 절차에도 불구하고 각각의 노동조합과 개별교섭을 해야만 공정대표의무 위반이 아니라는 주장과 동일하다”며 증노위를 상대로 소송을 제기함.
- 1·2심은 “단체협약 체결 후 추가 합의·협의나 근로조건 심의결정 등에까지 교섭대표노조의 대표권이 미치도록 규정한 단체협약은 교섭대표노조의 대표권 범위를 넘어서서 합리적 이유 없이 권한을 부여한 것으로 공정대표의무 위반에 해당한다”고 판시함.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 교섭대표노조의 창립기념일만을 유급휴일로 지정한 것도 공정대표의무 위반에 해당한다고판시함.

2. 판결요지

- 교섭창구 단일화 절차에서 교섭대표노조가 가지는 대표권은 단체교섭 및 단체협약 체결 (보충교섭이나 보충협약 체결을 포함)과 체결된 단체협약의 구체적인 이행 과정에만 미치는 것이고, 이와 무관하게 노사관계 전반에까지 당연히 미친다고 볼 수는 없음.
- 회사가 교섭대표노조와 체결한 단체협약에서 소수노조 소속 조합원들을 포함한 사업장 내 근로자의 근로조건에 대하여 단체협약 자체에서는 아무런 정함이 없이 추후 교섭대표노조와 회사가 합의·협의하거나 심의하여 결정하도록 장한 경우, 그 문언적 의미와 단체협약에 대한 법령 규정의 내용, 취지 등에 비추어 위 합의·협의 또는 심의결정이 단체협약의 구체적인 이행에 해당한다고 볼 수 없고 보충협약에 해당한다고 볼 수도 없는 때에는, 이는 단체협약 규정에 의하여 단체협약이 아닌 다른 형식으로 근로조건을 결정할 수 있도록 포괄적으로 위임된 것이라고 봄이 타당함.
- 위 합의·협의 또는 심의결정은 교섭대표노조의 대표권 범위에 속한다고 볼 수 없음.
- 그럼에도 불구하고 회사와 교섭대표노조가 단체협약 규정에 의하여, 교섭대표노조만이 회사와 소수노조 소속 조합원들의 근로조건과 관련이 있는 사항에 대하여 위와 같이 합의·협의 또는 심의결정할 수 있도록 규정하고, 소수노조를 위 합의·협의 또는 심의결정에서 배제하도록 하는 것은 소수노조나 그 조합원을 합리적 이유 없이 차별하는 것으로서 공정대표의무에 반함.
- 결론적으로 단체협약 체결 후의 추가 합의·협의나 근로조건의 심의결정 등에까지 교섭대표노조의 대표권이 미치도록 규정한 단체협약 제103조는 교섭창구단일화 절차에서 인정되는 교섭대표노조의 대표권 범위를 넘어서서 합리적인 이유 없이 교섭대표노조에게만 합의·협의 등의 권한을 부여함으로써 소수노조를 차별한 것이어서 공정대표의무 위반에 해당함.
- 또한 단체협약 세부지침 제48조가 교섭대표노조의 창립기념일만을 유급휴일로

지정한 것은 합리적인 이유 없이 다른 소수노조를 차별한 것이어서 공정대표의무 위반에 해당함.

3. 시사점

- 금번 판결은 교섭대표노조가 가지는 대표권은 단체교섭 및 단체협약 체결(보충교섭이나 보충협약 체결을 포함)과 체결된 단체협약의 구체적인 이행 과정에만 미치는 것이고, 단체협약 체결 후의 추가 합의·협이나 근로조건의 심의결정 등에는 교섭대표노조의 대표권이 미치지 않는다는 취지임.
- 동 사례처럼 단체협약이 아닌 다른 형식으로 근로조건을 결정할 수 있도록 포괄적으로 위임하고, 근로조건의 의사결정구조에서 소수노조의 참여를 원천적으로 배제한다는 단체협약 조항이 있는 경우 공정대표의무 위반에 해당할 소지가 있으므로, 각 사업장에서는 교섭대표노조와 교섭 시 이 부분에 대해 유의할 필요가 있음. 끝.