

〈제 565호〉

-주간- **광주 경영계**

광주은행

◆ 운영업점 한겨울쉼터 개방



광주은행(은행장 송종욱)은 올겨울 한파와 미세먼지에 대비해 지난 25일부터 내년 2월말까지 한겨울 쉼터를 운영한다.

작년에 이어 올해도 운영하는 광주은행 한겨울 쉼터는 한파 및 폭설에 따른 찬바람을 피할 수 있는 공간으로 광주·전남 지역만이 안전하고 건강한 겨울을 날 수 있도록 안식처 역할을 톡톡히 할 것으로 기대

된다. 한겨울쉼터는 영업점 운영시간 내에 누구나 이용가능하며, 겨울철 필수품인 휴대용 핫팩과 미세먼지를 걸러주는 마스크를 무료로 제공할 예정이다.

금호고속

◆ KT와 VR서비스 업무협약 체결



금호고속(사장 이덕연)은 지난 18일 서울시 종로구 광화문빌딩 East에서 KT와 '프리미엄 고속버스 VR 서비스 사업 추진을 위한 업무협약'을 체결했다.

이날 업무협약을 통해 양사는 금호고속 프리미엄 버스 내에서 각종 게임, 최신 영화, VR 영상 등의 다양한 엔터테인먼트 서비스를 즐길 수 있도록 KT Super VR을 이달 말부터 시범 운영하기로 합의했다.

'VR 서비스'는 서울-광주를 오가는 금호고속 프리미엄 고속버스 탑승 고객님을 대상으로 진행되며 차량별 10명의 고객에 한해 서비스를 무료로 이용할 수 있다. 해당 차량은 매일 2회 운행할 예정이며 시범 운영이 끝난 후에는 고객 선호도 조사 등을 통해 추후 유료 서비스를 검토할 방침이다.

금호타이어

◆ '국가품질경영대회' 2관왕 달성

금호타이어(대표이사 전대진)는 지난 13일 코엑스에서 열린 '제45회 국가품질경영대회'에서 국가품질경영대회 '대통령상', 전국품질분임조경진대회 '대통령금상'(상생협력부문)을 수상했다.

이날 개인상을 수상한 금호타이어 광주공장 공장 혁신파트 강두성 과장은, 현장 중심의 품질분임조 활동 운영 및 현장 개선활동 확산에 기여한 공로를

인정받아 '품질유공자 대통령상' 수상의 영예를 안게 됐다. 또한 단체상은 금호타이어 광주공장(15명)과 협력업체 세은(5명) 소속 직원들로 구성된 연합 분임조로, 올해 전국품질분임조경진대회에서 우수한 성적을 거두며 '대통령상 금상'(상생협력부문)을 수상했다.

국가품질경영대회는 품질경영활동에 앞장서 산업계의 품질제일주의 확립에 기여한 공로자와 우수업체를 발굴 포상함으로써, 산업현장의 사기를 진작시키고 품질경영 분위기를 확산시키기 위해 1975년부터 매년 실시하고 있다.



기아차 광주공장

◆ '6년 연속' 사회적 약자 보호·지원

기아차 광주공장(공장장 박래식)은 지난 19일 광주 지방경찰청 접견실에서 사회적 약자 보호·지원 사업에 쓰일 후원금 1,000만원 전달했다.

이날 행사에서 기아차 광주공장은 책임감을 갖고 범죄 없는 지역사회를 만들어 나가기 위해 지속적인 후원 활동을 펼쳐 나가겠다면서, 전달한 후원금은 범죄 피해자들의 피해 회복과 범죄 취약계층 지원을 위해 사용해달라고 했다.

기아차 광주공장은 지난 2014년부터 범죄 피해자들의 피해 회복과 사회적 약자에 대한 지원을 꾸준히 펼쳐오고 있으며, 올해까지 총 6,500만원의 후원금을 광주지방경찰청에 전달했다.



해양에너지

◆ 사회복지시설 8곳에 도시가스기기 지원

해양에너지(사장 김형순)는 지난 18일 사회공헌 활동의 일환으로 공급권역내 금호종합사회복지관 등 복지시설 8곳에 가스기기 및 도시가스배관 무상 설치를 지원했다.

이번 지원사업은 도시가스업체가 모금한 사회공헌 기금(100억원)을 활용, 지난 2015년부터 기업의 사회적 책임을 실천하고 지역 내 소외된 계층을 돕기 위해 마련됐다.

이날 해양에너지 및 한국도시가스협회 봉사자들은 8곳의 사회복지시설에 가스식기세척기, 가스밥솥, 가스건조기 등 다양한 가스기기를 무상지원하고, 이곳에서 생활하는 소외계층들이 안전하게 도시가스를 사용할 수 있도록 가스시설물에 대한 안전점검도 실시했다.



〈조인철 광주시 문화경제부시장 경충 사무국 예방〉

지난 19일 본회 사무국에 새로 취임한 조인철
광주시 문화경제부시장이 예방했다.

이날 문화경제부시장의 예방으로 마련된 상견례
자리는 본회 김봉길 차기회장과 윤영현 상임
부회장이 함께 했으며 본회 주요 사업현황과
지역경제 현안을 공유했다.



본회 임원진은 새로 취임한 조인철 문화경제부시장과 간담을 통해 광주 경제에 풍요로움
을 담아낼 '광주형 일자리'의 완성과 대한민국 인공지능 중심도시로의 도약을 위해 전력을
다해 줄 것과 중앙부처로부터 광주시가 쟁점사업 예산을 안정적으로 확보해 지역경제 발전을
가속화 시켜 나가기를 기대했다.

〈김상조 대통령비서실 정책실장 초청 경충 회장단 정책간담회〉

지난 20일 본회 최상준 회장을 비롯한 경충
회장단은 김상조 청와대 대통령비서실 정책실장을
초청하여 정책간담회를 개최했다.

이날 간담회에서 한국경충 손경식 회장은 김상조
정책실장에게 기업들이 체감할 수 있는 실효성
있는 정책을 적극 검토해 줄 것을 요청하고, 특히
주 52시간제 관련 선택적 근로시간제, 특별연장



근로 등 보완조치가 반드시 함께 이뤄져야하며 중소기업에는 법으로 시행 시기를 1년 이상
늦추는 입법 조치도 추진해달라고 요청했다.

본회 최상준 회장도 마찬가지로 근로시간 단축 시행의 1년 이상 유예와 탄력근로시간 단위
확대(6개월~1년) 요청과 더불어 12월 착공 예정인 '광주형 일자리' 광주글로벌모터스 공장에
대한 정부의 지속적인 관심 및 지원을 요청했다.

또한 미래 산업인 인공지능(AI)의 선도 역할을 할 수 있도록 정부의 뒷받침 요청과 기업 투자
환경조성을 위한 규제 개혁과 함께 친기업 분위기 조성 및 균형 잡힌 노동정책을 실현시켜 줄
것을 간곡히 요청했다.

II. 광주경충 소식

〈청년일경험드림 드림터 담당자 간담회〉



본회 청년일경험드림 사업은 지난 21일 6기 기업형 드림터 담당자를 대상으로 간담회를 개최했다.

이날 간담회는 현재 각 드림터에서 일경험에 참여중인 드림청년들이 첫 사회생활로 겪고 있는 어려움을 해소하고자 드림터 간 사례공유 시간을 마련해 의견을 나누는 시간을 가졌다.

또한 지난 7월부터 시행된 '직장 내 괴롭힘' 금지법 교육과 우수드림터 선정 등 사업 진행 관련 방향에 대해 안내했다.

사무국 일지(11. 18 ~ 11. 22)

11. 19 (화)	<ul style="list-style-type: none"> ● 지역 고용유관기관 간담회 참석 ● '19년 일자리우수기업 선정 심사 위원회의 참석 ● 전남지노위 심판위원 위촉식 참석 ● 광주시 문화경제부시장 사무국 예방 	11. 21 (목)	<ul style="list-style-type: none"> ● 지역맞춤형사업 하반기 지도점검 ● 청년일경험드림 드림터 담당자 간담회 ● 고용지원장려금 심사회의 참석
11. 20 (수)	<ul style="list-style-type: none"> ● 김상조 대통령비서실 정책실장 초청 경충 회장단 간담회 참석 ● 인자위 제5차 회의 참석 ● 전남지노위 심판회의 참석 ● 중장년센터 고용센터 실무협의회 참석 	11. 22 (금)	<ul style="list-style-type: none"> ● 제1468회 금요조찬포럼 ● 전남지노위 심판회의 참석 ● 인자위 고용포럼 참석

〈제1468회 금요조찬포럼〉

광주경영자총협회는 11월 22일(금) 오전7시에 광주신양파크호텔에서 조병선 중견기업연구원장을 초청하여「100년 기업을 꿈꾸는 중소·중견기업의 가업승계 성공전략」이란 주제로 제1468회 금요조찬포럼을 개최했다.

기업의 영속성을 위해선 유능한 후계자를 확보하는 게 가장 중요한데, 경영자를 키우는 일은 단순한 일이 아니다. 경영능력, 리더십, 공감능력, 스마트한 의사결정력, 관련 분야 전문성 등 다양한 역량을 배양해야 한다. 따라서 기업 차원의 체계적인 육성계획과 최고경영자의 적극적인 지원이 필요하다.

원활한 가업승계는 명문 장수기업으로 가는 관문이다. 경쟁 심화와 창업세대의 고령화, 승계과정에서의 위험 및 갈등해결 능력 부족 등이 큰 걸림돌이다. 이 문제를 해결하는 게 기업과 사회, 국가를 위해 무척 중요하며, 한국에도 장수기업이 많이 나올 수 있도록 체계적인 노력과 뒷받침이 필요하다. 승계는 세금만의 문제가 아니라, 후계자는 건전한 철학과 비전, 소명의식이 중요하다. 특히 사회와 가족, 임직원 고객 등에 대한 책임과 '청지기적 사명'을 가져야 한다. 가업을 가문의 유산이라고 생각해 잘 관리하고 더 좋은 기업을 만들어 다음 세대에 물려준다는 인식이 중요하다. 선진국 장수 가족기업의 대부분은 가문의 명예와 가족기업의 평판을 동일시하면서 지역사회 및 임직원과 함께 성장해 나가는 데 많은 노력을 기울이고 있다.

창업자와 후계자, 가족 구성원 모두가 '가업승계는 사랑과 인내로 빛나는 종합예술'이라는 마음가짐으로 서로 소통하면서 준비해 나가야 한다. '단순한 물질 재산으로서의 기업'이 아니라 '창업 이념과 가치, 청지기정신, 기업 소유자로서의 책임'을 계승해야 한다. 또한 다양한 위험과 갈등 요인을 관리하는 데도 세심한 주의를 기울여야 한다고 강조했다.



1. 노사 동향

■ 정부는 근로시간 단축 보완대책 추진방향 발표 (11. 18)

○ 정부는 11. 18 탄력근로제 개선 등 국회에서 근로시간 단축 보완입법이 마련되지 못할 경우를 대비한 '주52시간제 입법 관련 정부 보완대책 추진방향' 발표

- 보완대책 주요 내용은 ▲특별(인가)연장근로 확대, ▲중소기업에 근로시간 단축 제도기간 부여, ▲중소기업 구인난 해소 지원 등

[참고] 정부 주52시간제 입법 관련 보완대책 주요 내용

구분	후속대책
특별(인가) 연장근로 확대	<ul style="list-style-type: none"> ▲시행규칙 개정으로 가능한 범위 내에서 일시적 업무량 급증 등 경영상 사유에 대해서도 특별(인가)연장근로의 인가 사유 확대 ※ 구체적 확대 범위는 입법예고시 밝힐 예정
제도기간 부여 (50~299인 기업)	<ul style="list-style-type: none"> ▲'20. 1부터 주52시간제가 시행되는 중소기업에 충분한 제도기간 부여 ▲개선계획을 제출한 기업에 대해서는 제도기간 부여시 우대할 계획
중소기업 구인난 해소지원	<ul style="list-style-type: none"> ▲구인난이 심각한 중소기업에 대해 사업장별 외국인 고용허용한도 (E-9)를 한시적으로 상향 조정 ▲일부 서비스 업종에 대해서는 동포(H-2) 허용업종 확대 추진 계획

○ 정부의 보완대책에 대한 경총 및 노동계 반응 (11. 18)

- 경총은 특별(인가)연장근로 확대는 법적 안정성 유지 차원에서 법으로 제도화하는 것이 타당하며, 근로시간 단축에 대한 중소기업의 준비가 부족한 현실을 감안해 제도기간 보다는 법으로 시행시기를 1년 이상 유예하는 것이 필요하다고 주장
- 한국노총은 "정부는 노동시간 단축 정책 관련해 스스로 무능함을 인정했다"고 주장하며, 정부에 강력한 근로시간 단축 정책 추진을 요구

III. 노사 및 판례동향

- 민주노총은 “정부가 끝내 노동시간 단축 정책마저 포기했다”고 주장하며, “정부와 국회의 개악 시도에 맞서 모든 역량을 모아 총파업 투쟁을 준비하겠다”는 입장 표명

■ 국회는 근로시간 단축 보완입법과 관련해 여야간 이견 지속

- 환노위 여야 3당 간사는 탄력적 근로시간제 확대, 선택적 근로시간제 등 근로시간 보완입법에 대한 협상을 진행했으나 의견차이로 결렬(11. 14)
- 더불어민주당은 선택적 근로시간제와 특별(인가)연장근로의 동시 개선 요구는 수용하기 힘들고 ILO핵심협약 비준 관련 법안 등 환노위에 계류 중인 쟁점법안을 일괄해서 타결한다면 논의 가능하다는 ‘패키지 딜’ 제안
- 자유한국당, 바른미래당은 근로시간과 ILO핵심협약 등은 별개 문제이고, 선택적 근로시간제와 특별(인가)연장근로 확대 논의는 반드시 동시에 이뤄져야 한다는 입장
- 현재 환노위는 법안 심사 일정은 확정되지 않은 가운데 근로시간 단축 보완입법과 관련해 경사노위 합의를 반영한 탄력적 근로시간제 개선안(한정에 의원), 선택적 근로시간제와 특별(인가)연장근로 개선안(임이자 의원) 등이 계류 중

[참고] 국회 계류 중인 근로시간 관련 주요법안

발의의원	주요 내용
한정애 (민. '19. 3. 8)	<ul style="list-style-type: none"> ▲탄력적 근로시간제 단위기간 확대 : 3개월 → 6개월 ▲3개월 초과 단위기간의 탄력적 근로시간제 요건 신설 <ul style="list-style-type: none"> - 11시간 연속휴식시간제, 다만 서면합의로 예외 인정 - 불가피할 경우 근로자대표와 협의로 주(週)별 근로시간 변경
임이자 (한. '19. 3. 8)	<ul style="list-style-type: none"> ▲선택적 근로시간제 정산기간 확대 : 1개월 → 3개월 ▲특별(인가)연장근로 요건 강화 및 사유 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 근로자 동의 → 근로자대표 서면합의 - 사업 또는 사업장의 특성에 따른 사정

Ⅲ. 노사 및 판례동향

발의의원	주요 내용
김동철 (바. '19. 1. 21. '19. 8. 27)	<ul style="list-style-type: none"> ▲선택적 근로시간제 <ul style="list-style-type: none"> - 정산기간 확대 : 1개월 → 3개월(대통령령으로 업무한정) - 11시간 연속휴식 의무화(노사합의로 예외 인정) ※ 김동철 의원은 정산기간 확대(8주)와 특수건강검진 의무화를 내용으로 하는 법안을 추가 발의(10. 30) ▲재량 근로시간제 요건 완화 및 대상 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 근로자대표 서면합의 → 근로자 서면합의 - 사용자와 근로자가 합의로 대상업무 결정 ▲특별(인가)연장근로 사유 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 산업의 특성에 따른 경영상 필요
김병관 (민. '19. 10. 15)	<ul style="list-style-type: none"> ▲고소득 전문직 이그젼션 도입 : '근로소득 상위 3%' 근로시간 규정 적용제외
이원욱 (민. '19. 8. 9)	<ul style="list-style-type: none"> ▲300인 미만 사업장 적용 유예

■ 노동계는 현안 해결을 위한 장외투쟁 지속

○ 한국노총은 11. 16 '노조할 권리 쟁취', '노동법 개악 저지'를 주제로 「전국노동자대회」 개최

※ 일시 및 장소 : 11. 16(토) 13:00 ~ 14:55, 국회 앞(여의도)

- 김주영 위원장은 대회사에서 정부의 노동정책이 후퇴하고 있다고 비판하고, ▲ILO 핵심협약 비준, ▲주52시간제 현장안착, ▲비정규직 철폐 등을 촉구

[참고] 김주영 한국노총 위원장 주요 발언 내용

- ▲탄력근로제 등 근로시간 관련 입법은 정부 노동정책의 성패를 가르는 시금석이 될 것임.
- ▲집권여당과 보수야당이 노동자의 목소리를 외면한다면 내년 총선에서 강력한 심판에 나설 것임.
- ▲사업장 점거 금지, 단협 유효기간 연장 등 ILO 협약 관련 노조법 개정 시도는 즉각 중단되어야 함.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 한국노총은 투쟁결의문을 통해 '정부와 국회의 노동개약에 대한 투쟁'을 강조
 - 사용자단체가 '타임오프 현실화'를 가로막고 있다고 주장하며 사용자단체를 규탄하는 투쟁을 전개해 나갈 것을 결의
- 민주노총은 정기국회 법안처리가 집중되는 11월末 ~ 12월初 '사회적 총파업'을 추진하는 등 對정부·국회 강경투쟁 예고
 - 총파업에 앞서 對국회 총력투쟁(11월) → 「전국노동자대회」(11. 9) → 「전국민중대회」(11. 30)를 개최해 투쟁 분위기 조성
- ※ 김명환 민주노총 위원장은 「전국노동자대회」(11. 9)에서 “탄력근로제 확대, 노조법 개약이 국회에서 심의되면 즉각적인 총파업에 나설 것”이라고 발언

2. 판례 동향

근로계약서에 '계약을 갱신할 수 있다'고 하면서 그 절차나 요건을 구체적으로 정하고 있지 않다면 이 내용만으로 기간제 근로자에게 계약 갱신에 대한 신뢰가 형성됐다고 할 수 없음(수원고법 2019. 10. 24. 선고, 2019나12172 판결).

1. 사실관계

- 이 사건 회사는 테마파크 사업을 전담하기 위한 부서를 설치하고, 해당 업무를 담당할 전문인력을 위촉직으로 채용함.
- 근로자 A는 2016. 6. 1 담당 위촉직(계약직) 팀장으로 회사와 1차 근로계약을 체결함.
 - 계약기간 : 2016. 6. 1 ~ 2016. 11. 30
 - 회사가 필요하다고 인정할 때에는 근로자와 협의하여 계약 갱신 가능 (근로계약서 제7조)
- 이후 회사와 A는 계약기간을 연장하는 근로계약을 3번 더 체결함.
 - 제2차 근로계약 : 2016. 12. 1 ~ 2017. 11. 30
 - 제3차 근로계약 : 2017. 11. 30 ~ 2017. 12. 31
 - 제4차 근로계약 : 2018. 1. 1 ~ 2018. 2. 28
- 회사는 제4차 근로계약 종료 무렵인 2018. 2. 28 A에게 계약기간 만료로 인한 근로계약 종료를 통보함.
- 이에 A는 정당한 갱신기대권이 인정된다는 소송을 제기했고, 1심은 “근로계약서나 위촉직관리지침 등에 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정이 있다”며 A 승소 판결을 함.

2. 판결요지

1) 근로계약 갱신기대권 인정 여부

- 회사와 A의 신분관계는 제4차 근로계약의 기간이 만료됨으로써 당연히 종료되었고, 회사가 A에게 근로계약 갱신 거절의 의사를 통보했다고 하더라도 다음과 같은 이유로 부당해고라고 할 수 없음.

① 근로계약서에 계약의 갱신에 관하여 규정하고 있지만 구체적인 절차나 요건에 관해 전혀 정하고 있지 않음.

② 위촉직관리지침 역시 근로계약 갱신 기준에 관해 추상적이고 관념적인 기준을 제시하고 있을 뿐 갱신 여부를 판단할 수 있는 구체적인 기준이나 요건을 정하고 있지 않음.

※ 위촉직관리지침 제8조 : 위촉기간이 끝나는 위촉직에 대하여 인력의 계속운영 필요성, 대상자의 건강상태, 위촉기간 중의 업무실적에 대한 운영부서의 의견, 그 밖에 재취촉 심사에 필요한 사항을 심사하여 재위촉할 수 있음.

③ 근로계약서에 정기적으로 A의 근무실적을 평가하고 이를 재계약 심사 자료로 활용한다고 정하고 있지만 위촉직관리지침 등에 이러한 근무실적 평가에 관한 절차 및 규정을 두지 않고 있을 뿐만 아니라 구체적으로 재계약이 가능한 근무실적의 기준이 없음.

- 회사가 실제로 계속적 근로관계를 전제로 A의 근무실적을 평가했는지 평가했다면 그 평가 결과가 어떤지 등을 확인할 수 있는 아무런 자료가 없음.

④ 회사가 A에게 근로계약 갱신을 신뢰할 만한 언동을 했다고 인정할 만한 자료가 없음.

- 오히려 회사는 정부의 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인에 따라 2017. 11. 30 회사 소속 기간제 근로자들의 정규직 전환 여부를 결정하기 위해 외부위원이 포함된 심의위원회를 개최했고, 심의 결과 A가 담당하는 업무가 일시·간헐적 업무에 해당함을 이유로 정규직 전환 대상에서 제외하는 내용으로 의결함.

III. 노사 및 판례동향

※ A는 2017. 12. 7 이에 대해 이의를 신청했으나 2017. 12. 13 이의신청도 기각됨.

- ⑤ 제3차 근로계약은 A에 대한 정규직 전환 여부 심사 결과를 보기 위해 체결된 것이고, 제4차 근로계약은 A의 구직활동을 위한 말미를 부여하는 의미에서 체결된 것으로 각 계약기간이 1개월, 2개월에 불과함.

2) 근로계약 갱신 거절에 합리적 이유가 있는지 여부(예비적 판단)

○ 다음과 같은 사정을 고려할 때, 설령 A에게 근로계약 갱신에 대한 정당한 기대권이 있다고 하더라도 회사가 근로계약의 갱신을 거절한 데에는 합리적인 이유가 있음.

- ① 회사는 테마파크 사업의 축소·폐지 과정에서 해당 업무를 담당하던 A와의 계약갱신을 거절한 것으로 보이고, 이는 근로계약 갱신을 거부할 만한 정당한 사유에 해당함.

- 회사는 당초 추진하던 테마파크 신설 사업과 관련한 업무를 수행하기 위해 A를 고용했으나, 대규모 투자사업에 대해 점검을 통해 향후 관리계획을 수립하면서 테마파크 사업의 추진을 포기하기로 결정하고 현재까지도 사업이 추진되고 있지 않음.

- ② A가 B의 재개장을 위해 수행한 임시 운영이나 각종 행사는 모두 기존 시설을 활용해 일시적·간헐적으로 이루어진 것으로 보이고 이러한 업무가 A의 테마파크 사업 기획 관련 전문지식이나 경험이 반드시 필요하다고 보이지는 않음.

※ A는 B를 재개장하는 내용의 기본계획을 수립한 후 구체적인 운영방안을 내부적으로 검토하고, 재개장을 대비해 주말에 테마파크를 임시로 운영하기도 했으며 기존 시설을 활용해 각종 행사를 개최한 사실은 인정됨.

3. 시사점

○ 금번 판결은 근로계약서상에 '계약을 갱신할 수 있다'라는 문구가 있더라도 갱신에 관한 구체적인 절차나 요건이 없다면 갱신기대권을 인정할 수 없다고 판단하고 있음.

- 그 외 마지막 두 번의 근로계약이 1개월, 2개월의 단기에 불과한 점, 해당 업무가 대폭 축소된 점 등도 중요한 근거로 제시하고 있음. 끝.