

〈제 566호〉

-주간- 광주 경영계

삼각에프엠씨

◆ 본회 차기회장 김봉길 삼각에프엠씨 회장, '창업경영자대상' 수상

- (사)한국경영사학회 주최, 기업가 정신·경영성과 '호평'
- 45년간 '산업보국' 경영철학 앞세워 수출 등 선도적 역할
- "국내 식품기계산업 발전 위해 최선 다할 터"
- "아무리 힘들어도 포기안해...약자 배려·나눔실천 활발"



삼각에프엠씨 김봉길 회장은 지난 29일 성균관 대학교에서 (사)한국경영사학회(회장 박성수 광주 전남연구원 원장)가 주최한 추계학술대회에서 '창업경영자대상'을 수상했다.

이날 학술대회에서는 '글로벌 기업 장수 경영'이라는 주제로 기조강연과 5편의 연구논문에 대한 발표와 함께 진행된 제21회 창업경영자대상

시상식을 갖고 김봉길 회장에게 창업경영자대상을 수여했다.

김봉길 회장은 1975년 (유)삼각에프엠씨의 전신인 삼각기계제작소를 설립해 45년 동안 국내 기계산업 진흥에 매진해 오면서 부의 사회 환원에도 앞장선 공로를 인정받았다. 특히 산업을 일으켜 국가에 이바지 하는 '산업보국'의 경영철학을 바탕으로 임직원들과 함께 부단한 노력을 경주해 왔다.

그 결과 세계 10여국에 한국의 식품기계를 수출하는 등 한국 식품 기계산업 발전에 선도적인 역할을 하는 기업으로 성장했으며, 이러한 성과를 인정받아 대통령표창, 산업포장, 중소기업청 경영대상, 전남대학교 용봉경영자대상 등 다수의 상을 수상하기도 했다.

최근에는 현재 전국 유일의 소방관 자녀 장학회인 록수장학회 이사장과 광주경영자협회 부회장(차기회장)을 맡고 있으며, 초록우산 어린이재단과 지역사회 대학생에게 장학금을 지급하는 등 사회적 약자를 배려하고 나눔을 실천하고 있다.

김봉길 회장은 "스스로 유일한 자랑거리는 힘든 일이 닥칠 때 한 번도 포기하지 않았다는 것뿐"이라고 말하면서 "오직 기계산업발전에 매진해 왔는데 이렇게 큰 상을 받게 돼 영광이다"며 "앞으로도 기업의 사회적 책무 등을 통해 지역발전에도 매진하겠다"고 말했다.

한국경영사학회 박성수 회장은 "전세계적으로 장수기업에 대한 관심이 더욱 높아가고 있다. 이러한 시점에 한국경영사학회의 추계학술대회에서는 글로벌기업의 장수기업에 주목했다. 특별히, 이번 제21회 창업경영자대상은 삼각에프엠씨 김봉길 회장님께서 수상했는데, 우리 지역 기업 및 경영진에게 매우 반가운 소식이라고 생각한다"면서 김봉길 회장의 수상을 축하했다.

광주은행

◆ 연탄나눔 봉사활동 실시

광주은행(은행장 송종욱)은 지난 25일 광산구 소촌동에 위치한 조손가정에 따뜻한 온기를 나누는 연탄배달 봉사활동을 가졌다.

쌀쌀한 겨울 날씨 속에 송종욱 광주은행장을 비롯한 지역사랑봉사단과 신입직원 등 약 50여명은 사랑의 연탄 1,000장을 창고에 옮겨 쌓았으며, 이와 함께 추운 겨울을 따뜻하게 보낼 수 있는 겨울이불과 과일 등을 선물하고 격려의 시간을 가졌다.



금호고속

◆ 고속버스 4년 연속 소비자 평가 1위

금호고속(사장 이덕연)은 지난 25일 코엑스에서 열린 '2019년도 제24회 소비자의 날 시상식'에서 고속버스 부문 1위를 수상하며, 이 부문 4년 연속 1위를 기록했다.

대한소비자협의회가 주최하고 KCA 한국소비자 평가가 주관하는 이 시상식은 매년 '소비자의 날'을 기념해 산업별로 한 해 동안 소비자에게 가장 많은 사랑과 호평을 받은 기업을 선정한다.



해양에너지

◆ 사랑의 김장김치 나눔 행사

해양에너지(사장 김형순)는 지난 26일 임직원 30명이 참석한 가운데 남구청장, 광주사회복지공동모금회와 함께 광주광역시 남구에 있는 제석근로사업장에서 '사랑의 김장김치 나눔행사' 봉사활동을 펼쳤다.



II. 광주경충 소식

〈제7차 노사민정 실무협의회〉

- 협의회 기능강화 방안 연구용역 보고 -



광주노사민정협의회는 지난 25일 광주경충 노사민정협의회 사무국 회의실에서 제7차 실무 협의회를 개최했다.

이날 회의는 노사민정협의회 사무국장 등 관계자 12명이 참석한 가운데 노사민정협의회 기능강화 연구방안 및 최종결과를 보고하고

질의응답의 시간을 가졌다.

〈노사민정협의회 토론회〉

- 광주형 일자리를 통한 지역청년 취업활성화 방안 -



광주노사민정협의회는 지난 29일 김대중컨벤션 센터 2층 중회의실에서 ‘광주형 일자리를 통한 지역청년 취업활성화 방안’을 주제로 토론회를 개최했다.

이날 토론회는 본회 운영현 상임부회장을 비롯한 노사민정협의회 관계자 및 청년들이 참석한 가운데 현대자동차와 광주시 투자협작

법인인 ‘광주글로벌모터스’ 사무실 개소, 빛그린산단에 공장착공이 가시화되면서 청년들과 광주형 일자리를 연계할 수 있는 방안을 모색하기 위해 마련됐다.

광주시 임병두 사무관의 ‘광주형 일자리 현황 및 추진과제’ 등 전반적인 사업 현황 보고를 시작으로 백경호 전남대 경제학부 교수의 ‘광주형 일자리와 지역청년 취업연계방안’에 관한 주제발제 후 9명의 지정토론자가 토론을 진행했다.

II. 광주경충 소식

〈청년일경험드림 드림청년 직무역량강화 교육〉

본회 청년일경험드림 사업은 지난 29일 6기 기업형 드림청년을 대상으로 직무역량강화 교육을 실시했다.

이날 교육은 ‘계획된 우연 안에서 삶을 디자인 하기’란 주제를 통해 현재 드림청년들이 참여하고 있는 5개월의 일경험 시간이 단순한 인턴십이 아닌 구직활동의 마중물 역할과 인생의 터닝포인트가 될 수 있는 계기를 마련하는 시간을 가졌다.



사무국 일지(11. 25 ~ 11. 29)

11. 25 (월)	● 제7차 노사민정 실무협의회 개최	11. 28 (목)	<ul style="list-style-type: none"> ● 서구 노사민정협의회 분과회의 참석 ● 전남지노위 심판회의 참석 ● 고용센터 사례관리협의체 참석
11. 26 (화)	● 광주글로벌모터스 개소식 참석		
11. 27 (수)	<ul style="list-style-type: none"> ● 광주혁신추진위원회 시민토론회 참석 ● 산업안전공단 회의 참석 	11. 29 (금)	<ul style="list-style-type: none"> ● 제1469회 금요조찬포럼 ● 노사민정협의회 토론회 ● 청년일경험드림 직무역량강화 교육 ● 서구 일자리 기업 심사회의 참석

〈제1469회 금요조찬포럼〉

광주경영자총협회는 11월29일 오전 7시 신양파크호텔에서 강광민 문화콘텐츠연구원장을 초청 <비전을 가지고 행동하라>란 주제로 제1469회 금요조찬포럼을 개최했다.

무한경쟁시대에는 경영역량 강화와 리더십을 가져야 한다. 리더가 가는 길이 잘된 길은 박수를 쳐주고 잘못된 길을 갈 때는 올바른 길로 가도록 인도해야 한다.

시골병원들이나 법원 앞의 변호사 사무실 등이 운영 부실로 폐업을 하는 경우가 많다. 경영 능력이 부족해서다. 최근에는 법인을 만들어 능력있는 경영자가 의사나 변호사를 채용하여 운영하고 있다. 사업을 시작하면서 대부분이 먼저 희망 시나리오를 쓰고 시작하는데, 망하는 시나리오를 쓰기를 권해 본다. 잘하고 있는 것도 배워야 하겠지만 못된 점을 보고 대처능력을 길러야 성공할 수 있기 때문이다. 사업의 미래를 생각하지 않고 모든 일을 시작하면 실패할 수밖에 없다.

저는 가난한 어부의 아들로 태어나 어려운 가정환경에서 어린 시절을 보낸 흠수저의 한 사람이다. 그런 제가 말단 직원에서 사장의 자리까지 자수성가하여 기업가로 성장할 수 있었던 힘의 원천은 비전을 가지고 행동으로 옮기면서 가능했다. 그리고 늦은 나이에 불구하고 학업을 시작하면서 독서를 통해 경험담을 읽으면서 자신의 비전을 높일 수 있는 방법도 함께 찾을 수 있었다.

우리는 기회를 잡지 못하고 한탄하며 산다. 그러나 기회는 공평하게 주어져 있다. 항상 준비되어 있는 사람만이 그 기회를 잡을 수 있기 때문이다.



1. 노사 동향

■ 국회는 근로시간 단축 보완입법 관련 이견 지속

- 환노위 여야 3당 간사는 11. 26 탄력적 근로시간제 확대 등 근로시간 보완입법에 대한 논의를 진행했으나 주요 쟁점에 대한 이견을 좁히지 못한 상황
 - 환노위는 앞서 11. 14에도 여야 3당 간사가 근로시간 보완입법에 대한 협상을 진행했으나 결렬된 바 있음.
 - 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
- 국회 교섭단체 3당 원내대표는 비쟁점 법안처리를 위해 본회의 개최(11. 29)를 합의한 가운데, 환노위 법안심의는 근로시간 보완입법 등을 둘러싼 여야간 이견으로 난항이 지속될 것으로 예상

※ 2019년 정기국회 기간 : 9. 2 ~ 12. 10

■ 민주노총, 對정부·국회 투쟁 진행

- 민주노총은 11. 9 국회 앞에서 ▲탄력근로제 확대 반대, ▲ILO 핵심협약 비준, ▲재벌개혁을 요구하는 「전국노동자대회」를 개최한 데 이어, 11. 30에는 진보 시민·사회단체를 규합해 對정부·국회 투쟁을 진행할 예정
- 민주노총은 정기국회 법안처리가 집중되는 11월末 ~ 12월初 ‘사회적 총파업’을 추진한다는 방침인 가운데 김명환 위원장은 「전국노동자대회」(11. 9)에서 “탄력근로제 확대 등 노동법 개악이 국회에서 심의되면 즉각적인 총파업에 나설 것”이라고 발언

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 민주노총을 중심으로 이뤄진 ‘민중공동행동’은 11. 30 광화문에서 「전국민중대회」 개최 예정

· ‘민중공동행동’은 2만여명 결집을 목표로 하고 있으며 ▲문재인정권 규탄, ▲자유한국당 해체, ▲민중생존권 쟁취 등을 「전국민중대회」 주제로 선정

※ ‘민중공동행동’ : 민주노총, 노동전선, 전국농민회총연맹 등 52개 진보 시민·사회 단체가 참여해 2018. 5월 결성

■ 경제사회노동위원회는 공공기관위원회 출범 (11. 22)

○ 경제사회노동위원회(이하 ‘경사노위’) 산하 공공기관위원회는 공공기관의 운영방안과 지속가능한 임금체계를 중심으로 논의가 이뤄질 예정

- 위원회는 출범식 이후 첫 회의에서 주요 의제와 운영계획 등을 논의했으며, ▲노동이사제 추진, ▲임금체계 개편, ▲임금피크제 개선 등을 주요 안건으로 선정

- 위원장에는 이병훈 중앙대 교수가 위촉됐으며, 노동계와 정부 각3명, 공익위원 3명 등 총 10명으로 구성

[참고] 공공기관위원회 위원 명단

구분	성명	소속 및 직책
위원장	이병훈	중앙대 사회학과 교수
노동계 위원	한창규	한국노총 금융노조 부위원장
	조양석	한국노총 공공노련 정책실장
	정윤희	한국노총 공공연맹 정책실장
정부 위원	강승준	기획재정부 공공정책국장
	김장희	행정안전부 지역경제지원관
	이현수	고용노동부 공공노사정책관
공익 위원	이상민	한양대 경영대학 교수
	이원희	한경대 행정학과 교수
	이종선	고려대 노동문제연구소 부소장

Ⅲ. 노사 및 판례동향

■ 한국노총 산하 금융노조는 차기 임원선거 ‘후보자 등록’ 마감 (11. 20)

○ 차기 금융노조 위원장 선거에는 기호1번 유주선, 기호2번 박홍배 2개조 출마

※ 1차투표(조합원 직선제) : 12. 19

- 기호1번 유주선 후보는 주요공약으로 ▲금융기관 노동이사제 도입 의무화, ▲임금피크제 폐지 등을 제시했으며, 기호2번 박홍배 후보는 ▲직무성과급제 도입 저지, ▲남성 육아휴직 1년 의무화 등을 제시

[참고] 차기 금융노조 임원 선거 후보조

구분	기호 1번	기호 2번
위원장	유주선 現 금융노조 사무총장(신한은행)	박홍배 現 KB국민은행지부 위원장
수석부위원장	한창규 現 금융노조 부위원장(기술보증기금)	김동수 現 SC제일은행지부 위원장
사무총장	김연미 前 기업은행지부 부위원장	박한진 現 기업은행지부 부위원장

■ 철도 노사는 임금 등 현안사항에 대해 잠정합의 (11. 25)

○ 한국철도공사와 철도노조는 11. 23 ~ 25까지 집중교섭을 재개해 임금 등 현안에 대해 합의안 도출

- 철도노조가 파업(11. 20 ~ 25)을 철회함에 따라 열차운행은 11. 26부터 정상화

※ 주요 합의 내용 : ▲임금 1.8% 인상, ▲인력충원 문제는 철도 노사와 국토교통부가 협의, ▲고속철도 통합 운영방안에 대해 노사가 공동으로 정부에 건의 등

2. 판례 동향

근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없음(대법원 2019. 11. 14. 선고, 2018다200709 판결).

1. 사실관계

- 이 사건 회사는 2014. 3월경 근로자와 연봉계약을 체결함.
 - 근로자의 급수는 1급에 해당하며 기본 연봉을 7,000여만원으로 정했고, 월 기본급으로 환산하면 590여만원임.
- 회사는 2014. 6월 임금피크제를 도입하기로 결정하고 취업규칙인 ‘임금피크제 운용세칙’을 만들.
 - 정년이 2년 미만 남은 근로자에게는 기준연봉의 60%, 정년이 1년 미만 남은 근로자에게는 기준연봉의 40%를 지급하기로 함.
- 회사는 위와 같은 취업규칙 불이익 변경을 위해 소속 근로자 과반수로 조직된 노조의 동의를 받아 공고함.
- 회사는 2014. 9월 임금피크제를 적용한 임금 내역을 통지하자 근로자는 동의할수 없다는 의사를 표시함.
 - 그럼에도 회사는 근로자가 2014. 10. 1 ~ 2015. 6. 30까지는 정년이 2년 미만 남아 있다는 이유로 월급을 기본급의 60%인 354만원을 지급했고, 2015. 7. 1 ~ 2016. 6. 30까지는 정년이 1년 미만 남아 있다는 이유로 기본급의 40%인 236만원을 지급함.
- 이에 근로자는 기존 근로계약에 따라 임금 및 퇴직금을 지급하라고 청구함.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 1심과 2심은 취업규칙이 집단적 동의를 받아 유효하게 변경되었으므로 근로계약이 아니라 취업규칙이 적용된다고 판단하며 회사 승소 판결을 내림.
- 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

- 근로기준법 제97조는 근로계약에서 정한 근로조건이 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 경우 미달하는 부분을 무효로 하고, 취업규칙에서 정한 기준에 따르도록 함.
- 이는 개별적 노사 간의 합의라는 형식을 빌려 근로자로 하여금 취업규칙이 정한 기준에 미달하는 근로조건을 감수하도록 하는 것을 막아 종속적 지위에 있는 근로자를 보호하기 위한 규정임.
- 이러한 규정 내용과 입법취지를 고려해 근로기준법 제97조를 반대해석하면, 취업규칙에서 정한 기준보다 유리한 근로조건을 정한 개별 근로계약 부분은 유효하고 취업규칙에서 정한 기준에 우선하여 적용됨.
- 근로기준법 제94조는 취업규칙 불이익 변경을 할 경우 근로자를 보호하기 위하여 집단적 동의를 받을 것을 요건으로 정하고 있고 근로기준법 제4조는 근로조건이 근로관계 당사자 사이에서 자유로운 합의에 따라 정해져야 하는 사항임을 분명히 함으로써 근로자를 보호하고자 함.
- 위의 규정들의 내용과 입법취지를 고려하면 제94조가 정하는 집단적 동의는 취업규칙의 유효한 변경을 위한 요건에 불과하므로, 취업규칙이 집단적 동의를 받아 근로자에게 불리하게 변경된 경우에도 근로기준법 제4조가 정하는 근로조건 자유결정의 원칙은 여전히 지켜져야 함.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 따라서 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없음.
- 위와 같은 사실관계와 법리에 비추어 보면 이 사건 취업규칙은 임금피크제의 적용대상자가 된 근로자에 대해 근로계약에서 정한 연봉액을 60% 또는 40% 삭감하는 것을 내용으로 하고 있으므로, 연봉액에 관해 근로계약이 취업규칙보다 유리한 근로조건을 정하고 있음.
- 따라서 근로자가 취업규칙의 기준에 따라 근로계약을 변경하는 것에 대해 동의하지 않았으므로 연봉액에 관해 취업규칙보다 유리한 근로조건을 정한 근로계약이 우선하여 적용됨.
- 결국 취업규칙에 대해 과반수 노동조합의 동의를 받았다고 하더라도 근로계약은 유효하게 존속하고, 취업규칙에 의해 이 사건 근로계약에서 정한 연봉액을 삭감할 수 없음.

3. 시사점

- 금번 판결은 집단적 동의를 받아 취업규칙을 합법적으로 개정(불이익변경) 하였음에도, 근로자에게 유리한 내용의 근로계약서가 있다면 유리한 근로계약을 우선 적용할 수 있다는 ‘유리한 조건 우선의 원칙’이 적용된 사례임.
- 동 판결은 ‘약정 수당을 폐지하는 내용으로 변경된 취업규칙은 적법한 불이익변경 절차를 거쳤다고 해도, 이에 동의하지 않은 개별 근로자에게는 적용되지 않는다’는 대법원의 기존 법리(2017다261387)를 재확인함.
- 다만 본 판결은 취업규칙 변경에 대한 적법한 동의를 통해 임금피크제가 도입된 경우에 개별 근로자의 동의를 별도로 얻지 않은 관행과 저촉되고, 기존 고용부의 행정해석과도 배치되는 것임.
- 본 사건에 대한 1, 2심 판결의 취지 또한 이러한 입장으로 보임.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 고용부 행정해석에 의하면 취업규칙 변경 당시 재직 중인 개별 근로자의 반대가 있었더라도 변경이 적법·유효하게 이루어졌다면, 취업규칙 변경에 반대한 개별 근로자에게도 변경된 취업규칙이 적용됨(근기 68207-543, 2000. 2. 22).
- 또한 고용부「사례로 알아보는 임금피크제 매뉴얼」(2006)에는 임금피크제가 기존 근로조건에 비해 근로자에 불리한 경우에도 과반수 노조의 동의나 근로자 과반수의 동의를 얻었다면 임금피크제 도입이 가능하다고 나와 있음. 끝.