

〈제 567호〉

-주간- 광주 경영계

광주은행

◆ '소상공인과 함께하는 맞춤형 교육' 실시



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 4일 본점 8층에서 광주신용보증재단과 함께 지역 소상공인 50여명을 대상으로 소상공인 맞춤형 교육을 진행했다.

이날 소상공인 맞춤형 교육에서는 빠르게 변화하는 소비 트렌드를 이해하고 경쟁력 증대 방안을 알아보는 시간을 가졌으며, 정현실 노무사로부터

'소상공인 노무관리 기초' 강의와 임정욱 온라인 마케팅 전문 컨설턴트로부터 블로그·SNS 마케팅에 대한 교육 및 실습을 진행해 큰 호응을 얻었다.

기아차 광주공장

◆ 취약계층 연탄 3천 장 전달



기아차 광주공장(공장장 박래석)은 지난 30일 광주 서구 서창동을 찾아 지역사회 어려운 이웃들에게 추운 겨울을 따뜻하게 보내는데 도움을 주기 위한 '행복나눔 연탄봉사'를 실시했다.

기아차 광주공장 현장관리자 모임 '행복한 사람들'은 이날 연탄 3천 장과 30세대에 이불을 배달했으며, 이를 통해 지역사회 취약계층이

난방비 부담을 덜어내고 따뜻한 겨울을 보낼 수 있을 것으로 기대했다.

앞서 기아차 광주공장은 지난 21일 광주 아시아문화전당 앞 광장에서 열린 희망 2020 나눔 캠페인 성금전달식 및 사랑의 온도탑 제막식에 참석해 1억 8천만 원을 기부했다.

오택캐리어

◆ 사랑의 자장면 나눔행사

오택캐리어(대표이사 강성희)는 지난 29일 광주 서구 장애인복지관을 찾아 자장면 250인분을 무료로 제공하는 등 식사봉사 활동을 가졌다.

이날 오택캐리어 직원과 광주장애인총연합회 회원 20여명은 장애인들에게 특별식으로 자장면을 대접하고 식사 나눔 봉사를 펼쳤다.



윤영준 오택캐리어 전무는 “장애우 분들께서 따뜻한 식사 한끼를 드시고 건강도 잘 챙기시길 바라는 마음에서 광주장애인총연합회와 뜻을 모았다”며 “앞으로도 어려운 이웃을 위한 다양한 봉사활동을 펼치겠다”고 말했다.

오택캐리어는 냉·난방 공조기 전문회사로 광주지역 사회 소외계층을 위한 물품기부, 무료급식 봉사 등 다양한 사회공헌 활동을 매년 지속적으로 이어오고 있다.

호반건설

◆ ‘계림 1구역 도시환경정비’ 수주

호반건설(회장 김상열)은 지난 30일 광주 동구 ‘계림 1구역 도시환경정비사업’ 조합이 개최한 총회에서 최종 시공사로 선정됐다.

‘계림 1구역 도시환경정비사업’은 광주 동구 계림동 262-2번지 일대(연면적 21만



1천707m²)에 지하 3층~지상 33층, 9개동 규모의 아파트 1천110가구와 상업시설 등을 신축하게 된다. 공사금액은 약 2천664억 원이고, 오는 2022년 7월 착공을 목표로 한다.

사업지는 광주역을 비롯해 지하철 1호선 금남로 4,5가역이 가깝고, 제2순환도로, 호남고속도로 이용이 편리하다. 교육환경으로는 계림초, 중앙초, 광주고, 전남여고, 조선대 등이 인근에 위치해 있다. 또한, 롯데백화점, 홈플러스, 대인시장 등이 가깝고 법원, 동구청 등 생활 편의시설 이용이 편리하다.

II. 광주경충 소식

〈회원 CEO 간담회 개최〉

- 근로시간 단축 등 노동경제 현안 논의 -



본회는 지난 2일 (월) 오후 5시부터 광주 신양파크호텔에서 회원 CEO 30여명이 참석한 가운데 송년 간담회를 개최했다.

이날 간담회는 최근의 어려운 경제 환경 속에서 기업과 지역 발전을 위해 노력하는 CEO들의 노고를 위로하고 경영애로 의견수렴을 위해 마련됐다.

광주경충은 내년도 300인 이하 사업장의 근로시간 단축 시행에 따른 문제점을 포함해 상속세법 개정 등 다양한 정책건의 활동 등 2019년도 사업추진 상황에 대해 보고하고 의견을 나누었다.

최상준 회장은 “국가 경쟁력 강화와 경제 활력 제고를 위해 전국경충과 함께 주요 경제·노동 법안에 대한 경영계 건의를 국회에 제출했다”고 강조했다.

〈중장년일자리센터 제22회 생애경력설계 프로그램〉



본회 중장년일자리희망센터는 지난 2일부터 4일까지 3일간 광주고용복지플러스센터 8층 열림실에서 제22회 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.

II. 광주경충 소식

〈제1470회 금요조찬포럼〉

광주경영자총협회는 12월6일 오전 7시 신양파크호텔에서 박재윤 전 통상산업부 장관을 초청 <기로에 선 한국경제>란 주제로 제1470회 금요조찬포럼을 개최했다.

박재윤 전,장관은 “한국은 향후 5~10년내에 선진국권 진입과 중진국 함정 매몰의 기로에 봉착해 있다”고 전제한 뒤 최근의 지속적인 침체는 낙관을 불허한다며 지식사회에서의 선진화를 위한 새로운 성장동력이 필요하다고 역설했다.

또 “흔히 말하는 3,4차 산업혁명은 산업혁명이 아니고, 지식혁명이며, 지식사회에서는 지식력이 경쟁력의 차이를 만든다”고 강조하고 “지식력은 정보력, 창의력, 협력력으로 만들어지며 선진국 진입을 위해서는 기본적으로 지식력의 강화를 위한 지식사회시민운동이 전개되어야 한다”고 말했다.



사무국 일지(12. 2 ~ 12. 6)

12. 2 (월)	<ul style="list-style-type: none"> ● 회원 CEO 간담회 개최 ● 중장년센터 제22회 생애경력설계 프로그램 운영(~4) 	12. 5 (목)	<ul style="list-style-type: none"> ● 중장년센터 서비스 운영사례 공유회 참석 ● 광주 사회적경제지원센터 민관 거버넌스 연찬회 참석
12. 4 (수)	<ul style="list-style-type: none"> ● 노사민정 광역담당자 회의 참석 ● 서구청 생활임금 위원회 참석 	12. 6 (금)	<ul style="list-style-type: none"> ● 제1470회 금요조찬포럼

1. 노사 동향

■ 고용부는 하청 근로자 산재예방을 위한 근로감독 강화 예고

- 고용부는 12. 1 공공발주 건설현장과 민간부문 대형 사업장(상시근로자 100인 이상) 399개소(원청 기준)를 대상으로 실시한 근로감독 결과 발표

※ 원청 399개소, 사내 하청 376개소 점검 병행

- 금번 근로감독은 10. 21 ~ 11. 8까지 진행됐으며, 하청 근로자들에 대한 원청의 안전·보건 조치 의무 이행 여부를 중점적으로 파악
- 근로감독 결과 원청 주관의 안전보건협의체 미운영, 원·하청 합동 안전 점검 미실시, 추락 방지 조치 미실시 등 안전·보건 조치 의무를 이행하지 않은 사례 적발
- 고용부는 금번 근로감독 결과에 따른 위법사항 가운데 유해·위험요인을 자율적으로 개선토록 하고, 하청 근로자들의 안전을 위해 정기적인 지도·점검을 매년 추진한다는 방침

■ 김학용 환노위원장은 선택적 근로시간제 확대 방안 제안

- 김학용 환노위원장은 11. 27 SNS를 통해 정부·여당측에 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제 확대방안을 동시에 합의할 것을 제안
- 김학용 환노위원장 “정부와 여당이 두 가지 방안을 동시에 합의할 경우 위원장 직권으로 정기국회 내 관련 법안을 처리하겠다”는 입장표명
- 한국노총은 11. 28 김학용 환노위원장의 제안에 대해 비판하는 입장 발표
- 김학용 환노위원장에게 “사용자단체의 대변인 노릇 중단하라”고 요구하며 “사회적 합의사항이 국회에서 헌신짝처럼 취급된다면 더 이상 사회적 대화를 지속할 이유가 없다”라고 주장

Ⅲ. 노사 및 판례동향

※ 민주노총은 별도 입장 발표 없음.

○ 한편 환노위는 탄력적 근로시간제 확대 등 근로시간 보완입법에 대해 여야 이견이 지속돼 법안심사 일정도 합의되지 않은 상황

- 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

■ 민주노총은 對국회 투쟁 강화 지속

○ 민주노총은 올해 정기국회에서 탄력근로제 확대 등 노동 관련 법안에 대한 논의를 저지하기 위한 對국회 투쟁을 강화할 계획

※ 2019년 정기국회 기간 : 9. 2 ~ 12. 10

- 민주노총은 탄력근로제 확대 관련 법안이 국회에서 심의되면 즉각적인 총파업에 돌입한다는 방침이며, 故김용균 사망 1주기(12. 10)를 맞아 ‘위험의 외주화 금지’ 등에 대한 이슈화에도 주력

[참고] 민주노총, 11~12월 주요 투쟁 일정

일자	주요 내용
11. 18 ~ 12. 10	▲노동개악 분쇄, 탄력근로제 확대 저지, 국회 앞 릴레이 농성
11. 30	▲정권 규탄, 자유한국당 해체, 민중생존권 쟁취 촉구 민중대회
12. 7	▲故김용균 1주기 추모 비정규직 철폐, 죽음의 외주화 금지, 직접고용 쟁취 결의대회
12. 10	▲노동개악 분쇄, 탄력근로제 기간확대 저지, 정부 규탄 투쟁 결의대회

Ⅲ. 노사 및 판례동향

■ 금속노조 산하 주요 기업지부 임원선거 진행

○ 현대자동차 지부장 선거(12. 3)에서 이상수 후보조 당선

- 이상수 신임 현대자동차지부장은 ▲조합원 고용안정, ▲합리적 노동운동으로 조합원 실리확보, ▲조합원 차별철폐 등을 공약으로 제시

※ 투표 결과 : 전체 조합원 50,552명 중 43,755명 투표(86.6%), 이상수 후보조 21,838표(49.9%), 문용문 후보조 21,433표(49.0%) 득표

○ 한국GM 지부장 선거(12. 3)에서 김성갑 후보조 당선

- 김성갑 신임 한국GM지부장은 ▲한국 공장의 친환경차 생산기지화, ▲미래차 대책위원회 구성, ▲부평2공장·창원공장 발전방안 마련 등을 공약으로 제시

※ 투표 결과 : 전체 조합원 7,936명 중 7,219명 투표(91.0%), 김성갑 후보조 3,783표(52.4%), 안규백 후보조 3,349표(46.4%) 득표

○ 현대중공업 지부장 선거(11. 27)에서 조정근 후보조 당선

- 조정근 신임 현대중공업지부장은 ▲임금 및 복지 확대, ▲정년연장 제도적 준비, ▲통상임금 소송 승소를 위한 활동 강화 등을 공약으로 제시

※ 투표 결과 : 전체 조합원 10,276명 중 9,475명 투표(92.2%), 조정근 후보조 5,145표(54.3%), 유상구 후보조 3,901표(41.2%) 득표

2. 판례 동향

유니온 쉼 협정이 맺어진 사업장에서 새로 입사한 근로자가 유니온쉼을 체결한 지배적 노조에 가입하거나 탈퇴하는 절차 없이, 소수 노조에 가입했다는 이유로 해고한 것은 부당해고임(대법원 2019. 11. 28. 선고, 2019두47377 판결).

1. 사실관계

- 이 사건 회사는 2016. 3월경 사업장 내 유일한 노조인 A노조와 유니온 쉼 협정을 체결함.
 - 유니온 쉼 주요 내용 : 승무직 근로자는 채용과 동시에 자동으로 조합원이 되며, 회사는 조합원에 한해서 근무시키고, 회사는 노조에 가입하지 않은 근로자를 면직시킴.
- 2017. 12월 사업장에 B노조가 생김에 따라 복수 노조 사업장이 됨.
 - 하지만 기존 노조이던 A노조가 여전히 근로자 2/3이상 조합원이 가입한 지배적 노조였음.
- 2017년 입사한 근로자들은 지배적 노조인 A노조에 가입하거나 탈퇴하는 절차 없이 곧바로 소수노조인 B노조에 가입함.
 - 이에 회사는 유니온 쉼 협정에 따라 그해 12월 경 근로자들을 면직함.
- 이에 근로자들은 부당해고라고 주장하며 구제신청을 했고, 중노위가 이 사건 면직이 부당해고라고 판단함에 따라 회사는 소송을 제기함.
 - 1심과 2심 모두 이 사건 면직을 부당해고라고 판단함.

2. 판결요지

- 근로자에게는 단결권 행사를 위해 가입할 노조를 스스로 선택할 자유가 헌법상 기본권으로 보장됨.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 나아가 근로자가 지배적 노조에 가입하지 않거나 그 조합원 지위를 상실하는 경우 사용자로 하여금 그 근로자와의 근로관계를 종료시키도록 하는 내용의 유니온 쉘 협정이 체결되었다 하더라도 지배적 노조가 가진 단결권과 마찬가지로 다른 노조의 단결권도 동등하게 존중되어야 함.
- 유니온 쉘 협정이 가진 목적의 정당성을 인정한다고 하더라도, 지배적 노조가 체결한 유니온 쉘 협정은 사용자를 매개로 한 해고의 위협을 통해 지배적 노조에 가입하도록 강제한다는 점에서 그 허용 범위가 제한적일 수밖에 없음.
- 이러한 점들을 종합적으로 고려하면, 근로자의 노조 선택의 자유 및 지배적 노조 아닌 노조의 단결권이 침해되는 경우까지 지배적 노조가 사용자와 체결한 유니온 쉘 협정의 효력을 그대로 인정할 수는 없음.
- 유니온 쉘 협정의 효력은 근로자의 노조 선택의 자유 및 지배적 노조가 아닌 노조의 단결권이 영향을 받지 않는 근로자, 즉 어느 노조에도 가입하지 않은 근로자에게만 미침.
- 따라서 신규로 입사한 근로자가 노조 선택의 자유를 행사해 지배적 노조 아닌 노조에 이미 가입한 경우에는 유니온 쉘 협정의 효력이 해당 근로자에게까지 미친다고 볼 수 없음.
- 비록 지배적 노조에 대한 가입 및 탈퇴 절차를 별도로 경유하지 않았다고 하더라도 사용자가 유니온 쉘 협정을 들어 신규 입사 근로자를 해고하는 것은 부당해고로서 무효임.

3. 시사점

- 금번 판결은 유니온 쉘 협정의 효력이 근로자의 노조 선택의 자유 및 다른 노조의 단결권까지 침해하면서 인정될 수 없다고 밝히면서, 근로자의 단결 선택권을 우선시한 판결임.
- 다만 종래 고용부의 행정해석은 “유니온 쉘 협정이 체결된 사업장에 신규 입사한 근로자가 유니온 쉘 협정이 체결된 노조에 가입 없이 곧바로 소수노조에 가입하는 경우 사용자는 해고의무가 있다”고 판단한 바 있었음(노사관계법제과-1268).

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 노조법 제81조 2호 단서 후단에 따르면 고용부처럼 유니온 슝 협정을 체결한 지배적 노조와 소수노조가 복수노조로 존재하는 경우 신규 입사 근로자는 지배적 노조에 일단 가입해야 하는 것으로 해석할 수 있음.
- 하지만 이에 대해 일부 학계에서는 지배적 노조에 일단 가입한 후 탈퇴를 하고 나서 다시 소수노조에 가입하는 구조는 불합리하므로 소수노조에 바로 가입할 수 있도록 입법적인 보완이 필요하다는 주장들이 있었고 동 판결은 이런 학계의 의견을 반영한 것으로 보임. 끝.