

〈제 573호〉

-주간- **광주 경영계**

광주은행

◆ 설맞이 사랑나눔 행사



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 20일 설 명절을 맞이하여 지역 우수 중소기업 CEO 모임인 '광은리더스클럽(회장 김홍균)' 회원들의 이웃 사랑 뜻을 모아 나눔 행사를 펼쳤다.

이번 행사는 아동복지시설인 광산구 소재 '목련 지역아동센터'와 동구 소재 '디딤돌지역아동센터'에서 진행됐으며, 광주은행과 광은리더스클럽

회원들은 가전제품과 학용품 및 성금을 전달하며 복지시설 아동들을 격려했다.

금호타이어

◆ 설맞이 이웃사랑 나눔 행사



금호타이어(대표이사 전대진)는 지난 17일 설 명절을 맞아 광주·곡성·평택공장 인근의 독거 노인과 노인복지관에 제수용품과 식료품을 전달하는 '이웃사랑 캠페인'을 실시했다. 이날 행사는 지난 2002년부터 설과 추석 명절 때 어려운 이웃과 명절을 함께 나누자는 취지로 시작된 사회공헌활동으로, 금호타이어는 올해

설 명절에도 광주·곡성·평택공장 인근의 어려운 이웃들을 위해 1,200만원 상당의 제수용품과 식료품을 마련했다.

사랑의 물품은 광주 광산구 주민센터와 노인복지관을 비롯해 곡성군 입면사무소, 평택시 포승면사무소 등을 통해 230명의 이웃들에게 전달됐다.

기아차 광주공장

◆ 임직원 설맞이 판촉 행사 실시

기아차 광주공장(공장장 박래석)은 지난 23일 임직원들이 광주 시민을 대상으로 기아차를 알리기 위한 판촉 행사를 진행했다.

이날 판촉 행사는 광주광역시의 대표 시장인 양동 시장에서 기아차 홍보물과 핫팩, 시장바구니 등 판촉물을 전달하며 기아차를 알리기 위한 열띤 홍보활동을 펼쳤으며, 고객들과 새해 인사도 나누고 겨울철 차량 관리 방법을 비롯한 유용한 정보를 전하기도 했다.



해양에너지

◆ 설 명절 사랑나눔 실천

해양에너지(사장 김형순)는 지난 20일 사회복지공동모금회와 서구노인종합복지관을 방문해 민족 최대 명절인 설을 맞이해 이웃에 사랑을 전달했다.

이날 사랑의 전달은 복지관 어르신에게 설 명절을 훈훈하게 보내도록 선물을 전달하고, 해양에너지 임직원과 새해 인사를 나눴다.

또한 노인복지관 식당에서 삶의 선배이신 어르신에게 즐겁고 편한 마음으로 식사할 수 있도록 정성껏 점심 배식 봉사도 함께했다.



< 「2020년 지역기업 경영전망 조사」 결과 발표 >

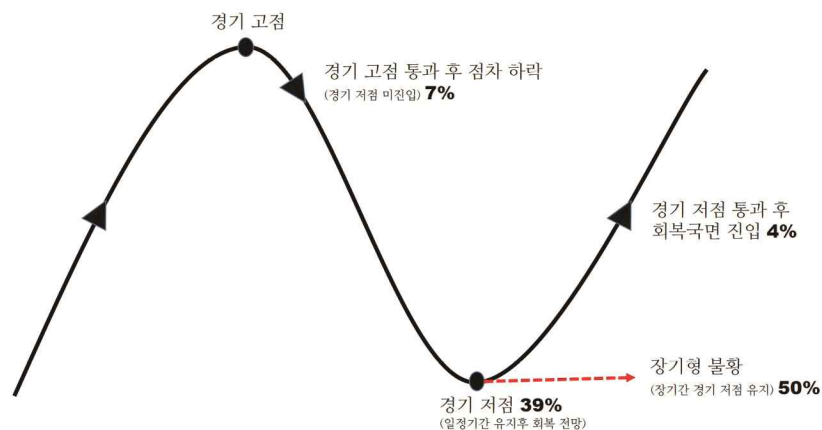
- 2020년 주된 경영계획 기조 '긴축경영' -

본회가 70개사를 대상으로 「2020년 기업 경영전망 조사」를 실시한 결과, 응답자의 39%가 2020년 주된 경영계획 기조로 '긴축경영'을 꼽은 것으로 나타났다. 2020년 주된 경영계획 기조를 묻는 설문에 '긴축경영'이라는 응답이 39%로 가장 높게 나타났으며, '현상유지'는 37%, '확대경영'은 24%로 집계되었다.

'긴축경영'이라고 응답한 기업들은 '신규투자 축소', '전사적 자원절감' 등 기업 활동 감축을 통한 경영정상화 방식을 우선적으로 고려하는 것으로 조사되었다.

본회는 "2020년 주된 경영계획 기조가 '긴축경영'으로 나타난 것은 응답자의 약 50%가 최근 경기 상황을 '장기형 불황'으로 평가하기 때문인 것으로 추정된다"고 밝혔다. 응답자의 50%가 現 경기 상황을 '장기형 불황'이라고 평가했으며, 응답자의 44%는 2020년 경제성장률을 '1.5%초과 ~ 2.0% 이하'로 전망했고 전체 평균은 2.0%로 나타났다.

< 現 경기 상황 평가 >



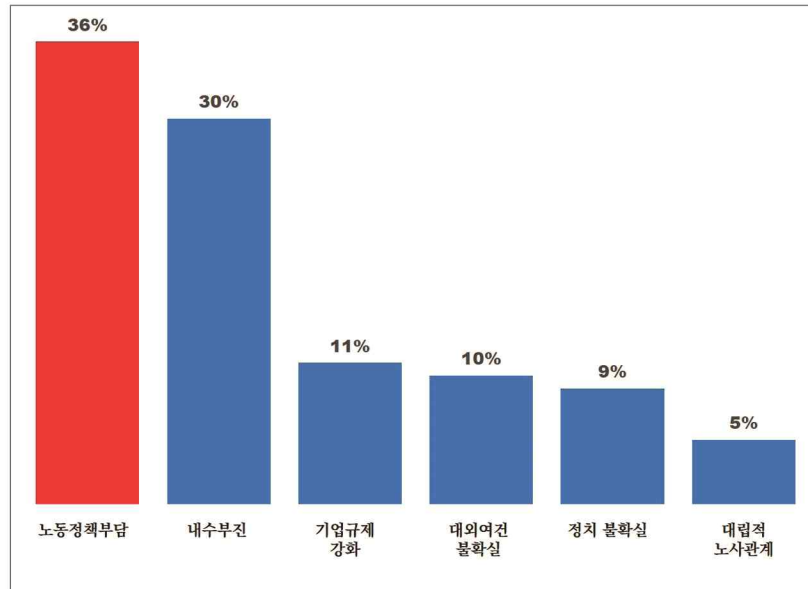
2020년 투자계획(2019년 대비)에 대해서는 '축소' 혹은 '작년(2019년)수준'이라는 응답이 높게 나타났다. 이에 대해 본회는 "응답 기업들은 내년 투자에 대해 소극적이고 보수적인 입장을 보이는 것으로 분석된다"고 밝혔다.

한편, 2020년 채용계획(2019년 대비)에 대해서는 '전년(2019년)수준'이라는 답변이 43%로 가장 높게 나타났다. 응답자들은 2020년 경영환경의 주된 애로요인으로 '노동정책 부담[최저

II. 광주경충 소식

임금 인상, 근로시간 단축’ (36%), ‘내수부진’ (30%), ‘기업규제 강화’ (11%) 등을 지적하였으며, 응답자의 44%는 2020년 영업이익이 ‘2019년과 유사할 것’ 이라고 전망했다.

〈 2020년 경영환경의 주된 애로요인 〉



회사의 現 주력사업이 향후 주요 수익원으로 얼마나 가능한지에 대해 설문한 결과, 응답자의 51%는 ‘5년 미만’, 응답자의 34%는 ‘10년 이상’ 이라고 답하였다.

※ 업종별로 비제조업에서는 ‘5년 미만’ 이라는 응답이 63%로 가장 높게 나타난 반면, 제조업에서는 ‘5년 이상’ 이라는 응답이 66%로 가장 높게 나타나 업종별로 차이를 보임.

사무국 일지(1. 20 ~ 1. 23)

1. 20 (월)	● 광주고용센터 실무협의회 참석	1. 23 (목)	<ul style="list-style-type: none"> ● 2019년 감사회 ● 광주고용센터 사례관리 협의체 회의 참석
1. 21 (화)	● 서구 일자리위원회의 참석		

〈제1476회 금요조찬포럼〉

광주경영자총협회는 1월17일 오전 광주과학기술진흥원 국제회의실에서 김남순 미래희망가정경제연구소 소장을 초청 <2020년 경제전망과 자산관리 전략>이란 주제로 제1476회 금요조찬포럼을 개최했다.

김소장은 부자들의 재산관리를 30년 이상 해 왔고, 매년 200회 이상 주로 돈에 대해서 강의를 한다. 고령화, 저출산, 저금리라는 상황에 우리는 한 번도 걸어보지 못한 길을 걷고 있다. 전 세계는 계속 저금리 정책을 유지하고 있으며, 가계부채는 1,500조까지 계속 늘어나고 있다. 금년과 내년에 세계 경제는 침체될 걸로 예측하고 있다.

한국의 금리는 중장기적으로 하락추세이며 경제성장률은 하락이 예상되어 우리 모두는 경제지표를 볼 때 "각자도생"할 수밖에 없다.

100세 시대 가정경제 전략으로 지출관리를 잘해야 한다. 신용카드, 할부, 대출은 월급보다 더 많은 돈을 쓰게 만드는 자본가들의 시스템이다. 무계획적 지출이 가정경제를 망들게 한다. 물건을 살때도 "필요"와 "욕구"를 구분해야 한다.

저축관리는 선 저축하고 후 지출로 소득의 30%(외별이), 50%(맞별이) 70%(미혼)는 반드시 저축을 해야 한다. 꿈 통장을 목표별로 만들어라.

절세관리로는 주택청약저축은 5만원 이하로, 연금보험은 연금펀드로 전환하라. 투자자산은 분산해야 한다. 주식과 달러는 상호보완재이다.

부동산 관리는 장기적 하락대비와 노후 수익원 마련을 위해 부동산 보유율을 20~30%로 낮추어라. 상속 증여는 10년 단위로 증여하고 미래가치가 높은 것 먼저 증여하라. 가정경제를 변화시키려면 다르게 생각하고 다르게 행동해야 한다.



1. 노사 동향

■ 고용부는 산업현장 재해 감소를 위한 활동 강화 예정

- 이재갑 고용부 장관은 1. 14 10대 건설사 최고경영자 및 건설협회와의 간담회를 개최하고 개정 산업안전보건법의 현장안착 당부
 - 특히 대기업이 개정 산업안전보건법 준수에 솔선수범을 보여야 한다고 주문
- 한편, 고용부는 2020년 건설업 사망사고 감축을 위해 근로감독을 강화한다는 방침으로 해당 업종의 산업안전에 대한 점검 필요
 - 고용부는 건설업 사망사고 감축을 위해 올해 1만~1.3만개 사업장에 대한 집중적인 감독을 실시한다는 방침으로 국토부 등 관계부처와 협업을 통해 지자체 발주공사, 공공기관 사업장에 대한 점검·관리를 강화하고, 시공순위 100대 건설업체에 대해서는 ‘사망사고 감축 목표관리제’를 추진한다는 계획

■ 고용부는 직무·능력 중심의 임금체계 확산 지원 방향 발표

- 임서정 고용부 차관은 1. 13 브리핑을 통해 우리나라의 과도한 연공성 임금체계 및 이에 따른 기업 채용 위축을 지적하고, ‘직무 중심 인사관리 따라잡기’ 매뉴얼 발간 등 직무·능력 중심의 임금체계 확산 지원 방향 발표
 - 매뉴얼에는 임금구성체계 합리화 방향 및 개선방안·사례, 임금체계 개편 원칙 및 절차, 유형별 임금체계 개편사례 등이 포함
 - 고용부는 ‘직무 중심 인사관리체계 도입 지원사업’도 진행한다는 계획으로 공공, 철강, 보건의료, 정보기술(IT) 등 8개 업종의 기업이 직무급 도입을 희망할 경우 전문 컨설팅을 지원한다는 계획
- 양 노총은 1. 13 성명을 통해 고용부의 직무·능력 중심의 임금체계 확산 지원 방향의 철회 및 재논의를 주장하며 반발

2. 판례 동향

기간제에서 무기계약으로 전환된 근로자에게 기존 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직 근로자들에게 적용되던 사용자의 취업규칙이 적용됨(대법 2019. 12. 24. 선고, 2015다254873 판결).

1. 사실관계

- 이 사건 근로자들은 회사에 기간제근로자로 입사해 근로하다가 2010. 3월 ~ 2011. 7월 사이에 기간제법 제4조 제2항에 따라 ‘기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주’(이하 ‘무기계약직’)됨.
- 회사는 기간제근로자들이 무기계약직으로 전환된 이후에도 기간제근로자 때와 동일한 형식의 고용계약서를 작성한 후 임금을 지급함.
 - ※ 이 사건 근로자들과 같은 무기계약직 근로자들의 근로조건을 따로 정하는 취업규칙은 존재하지 않음.
- 정규직 근로자와 비교해 기본급 및 상여금의 80% 수준을 지급함.
- 근속수당을 지급 받지 못했고, 자가운전보조금도 매달 10만원 정도 적게 지급 받음.
- 2012. 5월 이후 정기적인 호봉승급도 이루어지지 않음.
- 이에 근로자들은 회사가 정규직 취업규칙이 아닌 계약직 운영규정을 적용해 임금과 수당에서 차별하고 있다며 소송을 제기함.
 - 원심은 무기계약직에게는 기존 정규직 근로자들에게 적용되던 취업규칙이 적용되지 않고, 정규직 근로자에 미달하는 기본급 및 상여금을 지급한 것은 근로기준법 제6조 위반이 아니라고 판단함.

2. 판결요지

- 무기계약직의 근로조건에 대해서는 해당 사업 또는 사업장 내 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직 근로자가 있는 경우 달리 정함이 없는 한 그 근로자에게

Ⅲ. 노사 및 판례동향

적용되는 취업규칙 등이 동일하게 적용됨.

- 기간제법 제4조 제2항은 사용자가 기간 근로자를 2년을 초과해 사용한 경우의 효과에 대해 그 근로계약기간을 정한 것만이 무효로 된다고나, 또는 근로계약기간을 제외한 나머지 기존 근로조건은 여전히 유효하다는 식으로 규정하고 있지 않음.
- 기간제법은 기간제근로자에 대한 차별적 처우만을 금지하고 있지만 그 규정 취지와 공평의 관념 등을 함께 고려하면, 무기계약직의 근로조건은 다른 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사 업무에 종사하는 정규직 근로자에게 적용되는 근로조건보다 불리하여서는 아니된다고 해석됨.
- 따라서 회사의 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 고용계약 부분은 무효로 되고 그 부분은 취업규칙 등에서 정한 기준이 적용되므로 무기계약직에게도 회사의 취업규칙에서 정한 기준에 따라 기본급, 상여금, 근속수당, 자가운전보조금이 지급되어야 하고 정기적인 호봉승급도 이루어져야 함.

3. 시사점

- 금번 판결은 무기계약직 관리를 위한 별도 취업규칙이 없을 경우 정규직 근로자들의 취업규칙을 적용해야 한다고 판단하고 있으므로 무기계약전환자들에게 적용되는 별도 취업규칙이 존재하는 경우까지 일반화시키기는 어려움.
- 결국 기간제근로자들의 무기계약 전환에 있어서는 i) 종전 근로자들과 업무가 구별되는지 여부, ii) 무기계약전환자들에게 적용되는 별도의 급여규정, 인사규정 등이 마련되어 있는지 여부가 분쟁에서의 핵심 쟁점임.
- 본 사건에서 회사가 패소한 이유 또한 ‘기존 정규직들과의 동종유사 업무 수행’으로 볼 수 있음.
- 또한 정규직간(기존 정규직과 무기계약근로자)에 업무가 동일하지만 임금의 차이가 있다면, 헌법상 평등원칙의 취지에 따라 민법 제750조에 의한 손해배상문제가 발생할 여지도 있음(하급심 판결 : 2014가합1338). 끝.