

〈제 574호〉

# -주간- 광주 경영계

### 광주은행

#### ◆ 신종 코로나바이러스 예방운동 동참



광주은행(은행장 송중욱)은 신종 코로나 바이러스 감염증인 '우한 폐렴' 확산세에 신속하고, 적극적으로 대응하고자 모든 영업점에 고객제공용 마스크 3만개를 배포하고, 영업점 창구에 손세정제를 비치했다.

또한 흐르는 물에 30초 이상 손바닥과 손톱 밑 꼼꼼히 씻기, 외출 및 의료기관 방문 시 마스크

착용, 옷소매로 가리고 기침하기, 코 자주 세척하기, 해외여행력 의료진에게 알리기 등의 내용을 담은 신종 코로나바이러스 감염증 예방수칙 안내문을 전영업점에 게시했다.

### 금호타이어

#### ◆ 아우디 Q5에 타이어 공급



금호타이어(대표이사 전대진)는 지난 30일 독일 아우디의 베스트셀링 SUV모델인 '아우디 Q5'에 '크루젠 프리미엄(CRUGEN Premium KL33)'을 신차용 타이어로 공급하기로 했다. 아우디 Q5에 공급되는 크루젠 프리미엄(KL33)은 금호타이어의 SUV 전용 베스트셀러 제품으로 도심형 SUV의 등장에 발맞춰 개발한 브랜드다.

특히 고성능 SUV에 최적화된 스포츠 성능을 구현할 수 있도록 온로드에서의 핸들링, 제동력, 고속 주행 안정성 등과 같은 기능을 충실하게 갖추고 있어 국내뿐 아니라 해외에서도 SUV 전용 타이어로 각광받고 있다.

## 보해양조

### ◆ 독도라벨 복분자주 프랑스에 첫 수출

보해양조(대표이사 임지선)는 지난 30일 독도 라벨이 부착된 복분자주를 프랑스에 처음으로 수출했다. 이번에 수출한 제품은 컨테이너 1개 분량인 6천병으로 프랑스에 거주 중인 한인들은 물론 현지인들에게도 선보일 전망이다.

보해양조는 지난해 10월 한국 홍보 전문가인 성신여대 서경덕 교수와 함께 독도 캠페인을 시작하면서 유럽 등 24개국으로 수출되는 보해복분자주에 우리 땅 독도를 알리는 문구와 그래픽이 들어간 독도 라벨을 부착했다. 독도 라벨에는 '한국에서 가장 먼저 해가 뜨는 곳, 독도'〈Dokdo, the first place of sunrise in korea〉라는 글과 함께 독도를 상징하는 섬과 갈매기 그림이 포함됐다.



## II. 광주경충 소식

### <제1477회 금요조찬포럼>

광주경영자총협회는 1월31일 오전 광주과학기술진흥원에서 도지에 수진재역학연구원장을 초청 <생활역학과 풍수의 경영>이란 주제로 제1477회 금요조찬포럼을 개최했다.

자평명리학이란 끊임없이 변화하는 우주와 자연의 이치를 사람이 태어난 年月日時 네기둥 여덟 글자에 근거하여 음양오행의 배합을 응용해서 개인의 운명과 속성, 길흉화복을 예측하는 학문이다. 四柱八字는 아기가 어머니 뱃속에서 나와 땃줄을 자르고 첫 숨을 들이쉬는 순간 받아들인 天地의 기운에 의해 그 사람의 운명이 정해진다. 이 학문은 현재를 합리적으로 조화롭게 살아가기 위한 지혜를 얻는데 있다.

陰陽은 생명의 根源이며, 대자연속에 흐르는 氣運이며 自然의 질서에 順應 하는 것이다. 우리의 삶도 때와 시기를 잘 알면 成敗를 가늠할 수 있다.

五行이란 우주만물을 形成하는 元氣 곧, 木火土金水를 이르는 말이다.

木은: 春.生.仁(씨앗, 인간의 본질, 관계력)간담/ 火는: 夏.長.禮(上下를 구별)심장/ 土는: 四季.化.信(사이, 경제).비위/ 金은: 秋.收.義(분별력, 명분, 정리).폐,대장/ 水는: 冬.藏.智(지혜, 원초적 에너지).신장, 방광이다. 사주는 60甲子X12月X60日辰X12時間=518,400가지가 있다. 똑같은 사주를 타고난 사람은 평균 1만명쯤 되는데 幻魂動覺 이라는 외부적 요인에 의해 각자의 運命이 달라지게 된다.

幻은 한낱한시에 태어났더라도 사람이나 짐승이나에 따라 달라지며, 사주와 吉凶禍福은 사람에게만 적용된다. 魂은 조상(혈통,가문,배경)의 영향력에 관한 것이고 動은 태어난 시대 지리적환경(풍수적요인)이 크게 영향을 미친다. 覺은 그 사람의 깨달음으로 어떻게 처신 하느냐에 따라 그 운명은 달라질 수 있다. 幻魂動覺이

좋으면 사주가 부족하더라도 보완을 해줄 것이고, 幻魂動覺이 나쁘면 사주가 좋더라도 福을 받는 것은 줄어든다.

風水地理는 땅 밑에 흐르는 생기(精氣)를 찾는 것으로 인간의 母體와 동일시 한다. 山勢, 地勢, 水勢 등을 판단하여 인간이 살아가기에 좋은 최적의 환경과 터전을 찾는데 목적을 두고 있다. 전통적 풍수비법으로 먼저 지형적 요인을 살핀 후, 어느 한 부분의 넘침과 부족함을 인위적으로 보완해주는 방법이다.



### 사무국 일지(1. 28 ~ 1. 31)

1. 30 (목)	● 광주고용센터 사례관리 협약체 회의 참석	1. 31 (금)	● 제1477회 금요조찬포럼 ● 광주광역시 사회적경제 위원회 참석
--------------	----------------------------	--------------	-----------------------------------------

## 1. 노사 동향

### ■ 고용부는 특별(인가)연장근로 관련 개정 시행규칙 발표 예정 (1.31)

- 고용부는 근로기준법 시행규칙을 개정해 특별(인가)연장근로의 허용사유를 일부 경영상 사유로 확대하고, 특별연장근로시 건강보호조치 제도 도입 방침
  - 특별(인가)연장근로 허용사유는 ‘자연재해, 재난 기타 이에 준하는 사고’에 한정돼 왔으나 금번 개정으로 ‘업무량의 대폭 증가’, ‘연구개발’ 등으로 일부 확대
  - 다만, 특별(인가)연장근로를 신청할 경우에는 건강진단을 의무적으로 시행하고 근로일 간 11시간 연속휴식시간 부여 등 건강보호조치 추가

#### [ 참고 ] 특별(인가)연장근로 관련 개정 시행규칙 주요 내용

구분	종전	개정
허용사유	자연재해, 재난 기타 사고	① 재난 기타 사고 ② 인명 보호·안전확보 조치 ③ 시설·설비의 갑작스런 장애·고장 ④ 통상적이지 않은 업무량의 대폭적인 증가가 발생하고, 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장이나 손해가 초래되는 경우 ⑤ 소재·부품과 그 생산설비의 연구개발 등 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위하여 필요하다고 인정한 경우
건강보호	-	① 건강진단 ② 근로일 간 11시간 연속휴식시간 부여 ③ 특별연장근로시간 1주 8시간 제한 ④ 특별연장근로시간에 상당하는 연속 휴식시간 부여

※ 자료 : 법제처, 근로기준법 시행규칙 일부개정령안 입법예고, 2019. 12. 13



## 2. 판례 동향

기준근로시간을 초과하는 약정 근로시간에 대한 고정수당을 시간급 통상임금으로 환산하는 경우, 특별한 정함이 없는 한 근로시간에는 ‘가산율’을 반영할 것이 아니라 근로자가 실제로 근로를 제공하기로 약정한 ‘시간 수 자체’를 합산해야 함(대법원 2020. 1. 22. 선고, 2015다73067 판결).

### 1. 사실관계

- 이 사건 근로자들(7명)은 회사에 고용되어 버스 운전기사로 근무하다가 퇴직한 사람들임.
- 회사와 근로자들이 소속된 노동조합이 체결한 단체협약 및 임금협정의 근로시간과 임금에 관한 내용은 다음과 같음.
  - 임금 산출기준이 되는 1일 근로시간은 기본근로시간 8시간, 연장근로시간 5시간(그 중 30분은 야간 근로시간)임.
  - 임금협정의 일부인 ‘임금의 구조 및 산출기준’에서 주휴수당에 대해 다음과 같이 규정함.
    - 주휴수당 : 12시간분(8시간 + 4시간) 1주간,  
 $8시간 \times 150/100 = 12시간$
  - 회사는 임금협정에 따라 산정한 기본시급을 시간급 통상임금으로 보고, 기본시급을 기준으로 기본급, 연장근로수당, 야간근로수당 주휴수당이 포함된 ‘일당액’을 정한 다음, 근무일수에 일당액을 곱한 금액을 월 기본급으로 지급함.
  - 근로자들은 근무일마다 근로기준법이 정한 기준근로시간(8시간)을 초과해 약정한 근로시간 동안 근로했고(연장 5시간, 그중 야간 0.5시간 포함), 약정 근로시간에 대한 대가로 월 기본급 외에 각종 고정수당을 지급 받음.
- 근로자들은 회사가 통상임금에서 제외한 각종 고정수당(근속수당, 승무수당, 연초수당, 운전자 공제회비, 식대, 상여금)이 통상임금에 해당한다고 주장하면서, 이를

### Ⅲ. 노사 및 판례동향

기초로 재산정한 연장근로수당, 야간근로수당, 주휴수당, 만근수당, 유급휴일 수당 등을 청구함.

- 심리 결과 고정수당이 통상임금에 해당하는 것으로 밝혀진 상황에서 고정수당을 시간급으로 환산하기 위한 '총 근로시간 수'의 산정방법이 쟁점이 됨.
- 원심은 기존 대법원 판례에 따라 고정수당에 통상임금으로 볼 수 없는 연장, 야간근로에 대응하는 부분이 포함돼 있어 그 통상임금을 확정하기가 곤란한 경우로 보고, 총 근로시간 수에 가산율을 고려한 연장 및 야간근로시간을 포함함.
- 원심은 고정수당의 시간급 통상임금 산정을 위한 총 근로시간 수에 월평균 주휴근로의제시간은 임금협정에서 정한 가산율 150%를 고려하지 않고 1주 8시간만 반영함.

(월급으로 정한 고정수당의 경우)

고정수당

$$[1\text{주의 기본근로 } 40\text{시간} + \text{주휴근로의제 } 8\text{시간} + (\text{연장근로 } 22.5\text{시간} \times 150\%) + (\text{연장 및 야간근로 } 2.5\text{시간} \times 200\%)] \times 365\text{일} \div 12\text{월} \div 7\text{일}$$

## 2. 판결요지

< 다수 의견 >

- 아래와 같은 이유로 기준근로시간을 초과하는 약정 근로시간에 대한 임금으로서 월급 형태로 지급되는 고정수당을 시간급 통상임금으로 환산할 때, 특별한 정함이 없는 한 근로자가 실제로 근로를 제공하기로 약정한 시간 수 자체를 합산해야 하며, 가산율을 반영해서는 안됨.
- 당사자 사이에 다른 정함이 없는 한, 각각의 근로제공시간에 대한 급여는 같은 액수로 정해져 있다고 보는 것이 통상적인 임금 계산의 원리에 부합하고 가장 공평하며 합리적임.

### Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 그러므로 특정한 근로시간에 대한 대가로 지급된 고정수당의 시간급을 구하는 경우, 고정수당의 시간당 대가는 해당 고정수당액을 그 특정한 근로시간 수로 나누어 구하는 것이 원칙적으로 타당함.
- 월급 형태로 지급되는 고정수당의 시간급을 산정하기 위해 필요한 약정 근로시간 수를 확정할 때 가산수당 산정을 위한 가산율을 고려해야 할 법적인 근거는 존재하지 않고, 근로기준법은 연장·야간·휴일근로시간 수에 관한 가산율을 별도로 규정하고 있지 않음.
- 기존에 사용자가 통상임금에 포함시키지 않은 고정수당의 경우 그 고정수당의 시간급을 정할 이유가 없었던 점을 고려할 때, 당사자 사이에 고정수당의 시간급에 관한 의사가 형성되어 있다고 보기 어려움.
- 기존 판례에 따라 월의 약정 근로시간 수 산정 시 연장근로시간과 야간근로시간에 가산율을 반영하면 실제 근로하는 시간이 더 많기 때문에 계산상 시간급이 줄어드는 것을 넘어, 그 이상으로 시간급 통상임금이 적어지는 결과가 됨.
- 이는 연장 및 야간근로에 대해 가산임금을 지급하도록 함으로써 근로자를 보호하고자 하는 근로기준법의 취지에 어긋남.
- 따라서 고정수당을 시간급으로 환산할 때 총 근로시간 수에 포함되는 약정 근로시간 수 산정 시 가산율을 고려해야 한다는 취지로 판단한 대법원(2010다91046) 판결을 비롯한 그와 같은 취지의 판결들을 모두 변경함.
- 이러한 법리는 단체협약이나 취업규칙 등으로 주휴수당에 가산율을 정한 경우에도 동일하게 적용됨.

(월급으로 정한 고정수당의 경우)

고정수당

$(1\text{주의 기본근로 } 40\text{시간} + \text{주휴근로의제 } 8\text{시간} + \text{연장근로 } 22.5\text{시간} + \text{연장 및 야간근로 } 2.5\text{시간}) \times 365\text{일} \div 12\text{월} \div 7\text{일}$



### Ⅲ. 노사 및 판례동향

#### < 반대 의견 >

- 연장, 야간근로에 대해 1.5배의 대가를 지급하는 사용자의 의사는 고정수당에도 반영돼 있다고 해석하는 것이 타당하고 설령 당사자의 의사가 결여돼 있더라도 합리적인 추론을 통해 그 의사를 보충할 수 있음.
- 근로기준법 제56조는 연장, 야간근로 1시간의 가치는 기준근로시간 내의 주간근로 1.5시간 이상의 가치를 가진다고 선언한 것으로 이러한 가치평가는 고정수당의 시간급을 산정하는 과정에서도 고려해야 함.
- 주휴수당에 가산율을 정한 경우 주휴일에 '유급으로 처리되는 시간 수'가 가산율 만큼 늘어나는 것으로 결국 가산율이 고려된 주휴근로 의제시간 수가 시간급 통상임금 산정에도 반영돼야 함.
- 따라서 종래 대법원 판례는 유지돼야 함.

#### 3. 시사점

- 금번 판결은 통상임금에 관한 소송이 대부분 '통상임금에 해당하는지 여부'를 다투는 것과 달리 시간급 통상임금 산정을 위한 '총 근로시간 수의 산정방법'이 쟁점이었음.
- 금번 판결은 기존 대법원 판결이나 노사 관행에 따라 고정수당 등의 통상시급을 계산해 온 사업장에서 시간 당 통상임금이 기존 보다 증가함으로써 연장수당 등 법정수당이 증가하고 그 결과 퇴직금이 증가하는 결과를 초래할 수 있음.
- 다만, 동 판결은 일부 ① 기존 고정OT가 있고 ② 통상임금성 고정수당을 정액으로 주고 있으면서 ③ 통상시급 계산 시 가산율을 감안하여 계산해 온 사업장에만 영향을 줄 것으로 전망됨.
- 통상시급 계산시 분모(시간)를 [소정근로시간+유급주휴일]로 운영한 사업장은 동 판결의 영향은 없는 것으로 판단됨. 끝.