

〈제 577호〉

-주간- **광주 경영계**

광주은행

◆ ‘코로나19’ 피해 금융지원 위한 영업점 릴레이 방문



광주은행(은행장 송종욱)은 전 영업점에서 운영되고 있는 ‘코로나19’ 피해상담 전담창구의 운영과 대출 지원 상황을 살피기 위해 송종욱 은행장이 영업점 릴레이 방문을 실시했다.

3월 26일부터 이틀에 걸쳐 광주지역, 4월 2일 목포·영광지역, 3일 여수·순천지역 영업점을 잇달아 방문해 하루가 시급한 지역의 소상공인 및 기업에 적기의 금융

상담 및 지원이 이뤄질 수 있도록 최선을 다할 것을 직원들에게 당부하고, 영업점에 방문한 고객과의 대화를 통해 금융 애로사항 등 현장의 목소리를 청취했다.

오택캐리어

◆ 취약계층 및 자사 전문점 직원위해 마스크 9천장 긴급 지원



오택캐리어(회장 강성희)는 광주 장애인총연합회와 대구·경북지역의 캐리어에어컨 전문점에 마스크 9천장을 지원했다.

마스크 품귀 현상으로 전국적으로 마스크 구입이 어려운 실정에 오택캐리어는 이동이 자유롭지 못한 장애인과 직장인들을 위해 총 9천장의 마스크를 후원했다. 마스크는 캐리어 에어컨 공장이 위치한 광주의 광주장애인총연합회에 5천장, 대구·경북 지역의 캐리어에어컨 전문점에 4천장이 고르게 전달됐다.

II. 광주경충 소식

〈광주노사민정협의회 제1차 회의 개최〉



광주노사민정협의회는 지난 9일 빛그린산업단지 완성차공장 건설 현장사무실에서 제1차 회의를 개최했다.

이날 회의는 본회 운영현 상임부회장 등 관계자 17명이 참석한 가운데 광주글로벌모터스 완성차 공장 설립 및 광주형 일자리 공동복지 프로그램 추진사항, 노동계 협정서 파기 선언에 따른 후속

대책과 노사상생 모델 구축 및 운영을 위한 연구용역 추진에 대한 의견을 공유했다.

〈광역-기초 노사민정협의회 간담회 개최〉



광주노사민정협의회는 지난 10일 광주광역시청 4층 세미나실에서 지역 노사민정협력활성화 지원 사업의 일환으로 광역-기초 노사민정협의회 제1차 간담회를 개최했다.

이날 간담회는 노사민정협의회 사무국장 등 관계자 10명이 참석한 가운데 3개 기초자치구(북구, 서구,광산구) 노사민정협의회 공동 사업계획서 평가

및 광역-기초 사업계획 논의와 함께 예산배분 및 향후 사업추진 방안에 대한 의견을 공유했다.

사무국 일지(4. 6 ~ 4. 10)

4. 6 (월)	● 광주청년일경험드림-기업형 온라인 오리엔테이션	4. 10 (금)	● 광역-기초 노사민정협의회 제1차 간담회 개최
4. 9 (목)	● 광주노사민정협의회 제1차 회의 개최		

〈제1480회 금요조찬포럼〉

광주경영자총협회는 2월21일 오전 광주과학기술진흥원 12층에서 정목스님(서울 정각사 주지)을 초청 <자신에게 선을 베푸는 삶>이란 주제로 제1480회 금요조찬포럼을 개최했다.

인간은 돈이면 모든 것을 해결할 수 있다는 믿음으로 끊임없이 대립하고 투쟁해 왔다. 돈을 많이 벌면 벌수록 마음속에 허전함이 늘어나는 가운데 명상이라는 도구를 가지고 모두가 함께 잘 살아가는 방법을 찾아가고 있다. 그것이 바로 자신에게 선을 베푸는 삶을 눈뜨게 되었다. 나만 성공하면 된다는 그릇된 판단이 아니라 공생하는 삶을 살지 않으면 모두가 공멸한다는 생각을 하게 된 것이다.

1)계율청정: "계율청정 금구성언(戒律淸淨金口聖言)의 5계로 살아 있는 생명을 다치게 하지 않겠다. 주지 않는 남의 물건을 훔치지 않는다. 약속된 부부관계가 아닌 정당하지 못한 성관계를 갖지 않는다. 거짓말 하지 않는 삶을 사는 것. 정신을 혼미하게 하는 술과 마약을 하지 않는 것이다. 이것을 잘 할 수 있는 도구가 바로 명상이다.

2)3少(少慾, 少事, 少務) 소욕(少慾): 욕망으로 향하는 마음 약하게, 소무(少務): 과도하게 힘쓰지 않고 지혜롭게 일을 분배하기, 소사(少事): 몸이 견딜 수 없을 정도로 무리하지 말고 일 양을 알맞게 하는 것이다.

3)음식조절: 음식은 생명이다. 건강하고 성공적으로 삶을 살고 싶다면 식탐을 절제해야 한다.

4)고요함에 깃들기: 절제하고 시끄럽고 복잡하고 번잡한 곳을 떠나 숲(정원)속에 고요히 앉기(열흘에 한번씩)

5)호흡 챙기기: 하루에 8분 깊은 숨 호흡하기, 알아차리기, 외부세계는 통제할 수 없지만, 상황에 반응하는 방법은 내가 선택할 수 있다.

위의 5가지 계율을 지킴으로서 자신에게 최선, 최상의 선을 베푸는 삶을 만들 수 있어 최고의 인간을 만들 수 있다. 당신과 나는 서로의 스승입니다.



1. 노사 동향

■ 고용부는 코로나19 대응 「재택근무 가이드라인」 마련

○ 고용부는 4. 2 코로나19 여파로 재택근무 도입 및 운용 등에 대한 사회적 관심과 수요가 증가함에 따라 「재택근무 가이드라인」을 마련

- 가이드라인은 재택근무 실시 방법, 근로시간 산정, 복무관리, 기타 지원금 제도 등에 대한 내용을 설명

[참고] 고용부, 「재택근무 가이드라인」 주요 내용

구분	주요내용
재택근무 도입	<ul style="list-style-type: none"> ▲취업규칙, 근로계약서 등에 규정이 있는 경우 <ul style="list-style-type: none"> - 근로자 동의 불필요 ▲별도 규정이 없는 경우 <ul style="list-style-type: none"> - 원칙적으로 개별 근로자 동의 필요 <ul style="list-style-type: none"> ※ 코로나19 발생 등 감염병 확산방지를 위해 불가피하게 근무장소를 자택 등으로 변경할 필요가 있는 경우에는 근로자와 협의를 거쳐 시행 가능 ▲취업규칙 변경 필요성 여부 <ul style="list-style-type: none"> - 임금, 근로시간 등 다른 근로조건 변동이 없는 경우 취업규칙 불이익변경에 해당하지 않음.
근로시간 · 연장근로	<ul style="list-style-type: none"> ▲통상적인 근로시간제 적용 경우(정보통신기기를 통해 근로시간 관리가 가능한 경우) <ul style="list-style-type: none"> - 노사가 정한 일반적인 근로시간제 적용 ▲근로시간을 산정하기 어려운 경우 <ul style="list-style-type: none"> - 소정근로시간을 근무한 것으로 간주하거나 근로자대표와 서면합의로 정한 시간을 통상 필요한 시간으로 간주 가능 ▲근로자의 재량에 맡길 필요가 있는 업무(재량근로 대상업무) <ul style="list-style-type: none"> - 근로자대표와 서면 합의한 시간을 근로한 것으로 간주 가능 ▲실제 연장·야간근로를 수행한 경우, 가산수당을 추가로 지급
복무관리 · 재택근무 비용	<ul style="list-style-type: none"> ▲재택근무 근로자에 대해서도 복무규정 등은 그대로 적용 ▲위치정보를 수집하기 위해서는 근로자의 동의 필요 ▲소모성 비품 등에 대한 비용은 사용자 부담이 원칙

Ⅲ. 노사 및 판례동향

■ 금융 노사정은 ‘코로나19 극복을 위한 공동선언문’ 발표

- 금융산업사용자협의회, 금융노조, 금융당국(금융위원회, 금융감독원), 경제사회노동위원회는 4. 6 코로나19 위기극복을 위한 금융 노사정 공동선언에 합의
- 금융 노사는 코로나19 사태가 안정될 때까지 특별연장근로 허용과 유연근무제 도입, 근로자들에 대한 경영평가(KPI)의 한시적 유보 또는 완화 방안을 검토하기로 합의
- 또한 금융당국은 금융공공기관에 대한 경영평가를 한시적으로 유예하는 방안을 검토하기로 합의

[참고] 금융 노사정 공동선언문 주요 내용

구분	주요내용
중소기업 · 소상공인 지원	<ul style="list-style-type: none"> ▲금융노사는 신규 자금 공급 및 대출 만기 연장, 이자상환 유예조치가 시행될 수 있도록 적극 노력 ▲금융노조는 특별연장근로 예외 허용, 유연 근무제 도입 및 활용 등을 적극적으로 검토 ▲사용자는 한시적 경영평가(KPI)를 유보 또는 완화하는 방안을 적극 검토 ▲금융당국은 한시적으로 금융공공기관 경영실적평가의 완화와 금융회사 경영실태평가의 유예를 적극 검토
사회적 책임 실천	<ul style="list-style-type: none"> ▲사용자는 금융기관이 보유한 부동산의 임차인에 대해 한시적으로 임차료를 인하 ▲금융노사는 헌혈운동에 적극동참
감염방지 · 노동권 보호	<ul style="list-style-type: none"> ▲대규모 행사 및 집회 등 자제 ▲출퇴근시간 조정 및 재택근무 실시 ▲금융권 노동자 고용보장을 위해 노력

2. 판례 동향

학습지 교사 등은 사용자와 어느 정도 사용종속관계 아래에서 노무를 제공하면서 그 대가인 수수료를 주된 소득으로 생활하고, 사용자가 계약의 내용을 일방적으로 결정하며, 사용자와의 법률적 관계가 전속적·지속적이므로 노조법상의 근로자에 해당함(행정법원 2020.4.2. 선고, 2018구합83444 판결).

1. 사실관계

- 회사는 학습지 개발 및 교육 등의 사업을 영위하는 회사임.
 - 회사는 근로계약을 체결한 ‘일반 직원(직원교사, 사무직, 물류직)’과 위탁 사업자 계약을 체결한 ‘학습지 교사 등(학습지 교사, 팀장)’으로 구성됨.
- ‘학습지 교사 등’ 약 290명은 전국의 학습지 교사를 대상으로 조직된 전국단위 산업별 노조인 전국학습지산업노조 A지부에 가입 중임.
 - 회사에는 A지부 이외에도 ‘일반 직원’으로 구성된 B노조(106명), C노조(10명)가 있음.
- 전국학습지산업노조는 2018.7.13. 회사에게 학습지 교사들이 전국학습지산업노조에 가입한 사실을 통보하면서 2018년도 단체협약 체결을 위한 교섭을 요구함.
 - 회사는 학습지 교사는 노조법상 근로자가 아니라는 이유로 전국학습지산업노조의 교섭요구 사실을 공고하지 않음.
- 전국학습지산업노조는 지방노동위원회에 회사가 교섭요구 사실을 공고하지 않은 것에 대한 시정신청을 함.
 - 지방노동위원회는 학습지 교사를 노조법상 근로자로 봤고, 전국학습지산업노조 역시 적법한 노조로 판단해 회사가 노조의 주장을 받아들여 교섭요구 공고를 해야 한다는 취지의 판정을 내림.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 회사는 불복해 재심신청을 했지만 중앙노동위원회는 이를 기각함.

○ 이에 회사가 행정소송을 제기함.

2. 판결요지

○ 노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지 여부 ⇒ 인정

① 학습지 교사가 회사로부터 받은 돈은 생계유지에 필요한 금원 중 상당 부분을 차지하고 있음.

② 학습지 교사는 일반적으로 일주일 중 상당 시간을 업무에 사용하고 있음.

- 학습지 교사 중 약 86%는 일주일 중 4일 이상 회원을 방문하고 약 80%는 5일 이상 방문하며 방문하지 않는 시간에는 수업을 준비하거나 홍보 활동을 수행함.

③ 학습지 교사 중 약 19%가 겸업을 하고 있기는 하나 학습지 교사 대다수가 겸업을 하고 있다고 볼 만한 수치는 아님.

④ 학습지 교사는 위탁 사업자 계약에 따른 업무를 수행하면서 상당한 시간, 적어도 그 소득을 회사에 의존할 정도의 시간을 소요함.

- 회원관리시간 1주 평균 35.75시간 + 추가 시간(수업 간 이동시간, 교육 참석, 홍보활동, 수업 준비 등에 소요시간)

○ 노무를 제공 받는 특정 사업자가 보수를 비롯해 노무제공자와 체결하는 계약내용을 일방적으로 결정하는지 여부 ⇒ 인정

① 위탁 사업자 계약은 회사가 미리 마련한 계약서 양식에 학습지 교사 등이 서명 날인하는 방식으로 이루어짐.

② 회사는 다수의 사람들과 1년 단위로 갱신되는 위탁 사업자 계약을 체결하기

Ⅲ. 노사 및 판례동향

위해서는 표준화된 양식을 마련할 수밖에 없었다는 취지로 주장하나 이러한 사정이 이 부분 판단을 달리하게 하는 것은 아님.

○ 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지 여부 ⇒ 인정

① 학습지 교사 등은 1년 단위로 계약을 체결한 뒤 계약기간이 만료되면 계약을 갱신하고 있는데 학습지 교사의 평균 재직기간이 1.2년인바, 근로자성을 긍정할 정도의 지속성은 충족됨.

- 위탁사업자 계약을 중도 해지하는 경우가 많기는 하나 이러한 사정이 학습지 교사의 지속성·전속성을 부정하게 할 만한 사유는 되지 않음.

② 학습지 교사 중 19%가 겸업을 하고 있기는 하지만 학습지 교사가 겸업을 하는 것이 회사 내부에서 일반적으로 허용되고 있다고 보이지는 않음.

③ 학습지 교사 등이 행하는 업무는 회사가 사업을 수행함에 있어 필수적인 업무로 보임.

○ 어느 정도 지휘·감독관계가 존재 여부 ⇒ 인정

① 회사는 학습지 교사에게 회원 가입, 탈퇴 관련 할당량을 하달하고, 목표 달성 여부를 팀장 등을 통해 계속해 체크하면서 목표 달성을 독려함.

- 학습지 교사는 홍보활동에 참여했고 증거를 남기기위해 사진을 제출하기도 함.

② 회사는 학습지 교사를 상대로 주기적인 교육을 실시했고, 학습지 교사는 참석을 강제받기도 함.

- 교육 내용은 새 학습 제품, 교육방식 및 방법에 관한 것을 넘어 회원과 회원의 부모에게 말해야 할 구체적인 대사에 관한 것임.

③ 학습지 교사의 출석 여부는 출석부에 체크됐고, 팀장을 통한 출석 지시가 이뤄 지기도 했으며 지점 출석여부가 포상·인센티브 부여 조건이 되기도 함.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 학습지 교사가 지점에 출근해 조회 등에 참여했는지 여부는 위탁 사업자 계약을 재계약할 때 평가요소로 활용됨.

④ 학습지 교사가 회원을 방문해 수업을 진행할 때, 회사로부터 제공받은 교재를 활용하고, 관리자가 수업 진행을 참관하는 경우도 있으며 지도방식 변경 권유 등 개별 수업 진행에 관해서도 의견을 제시함.

⑤ 학습지 교사 중 일부가 보조교사를 활용하고 있기는 하지만 보조교사가 행하는 업무는 시험지 채점 업무 등 단순 보조 업무에 불과한 것으로 보이고 회사가 보조교사 활용을 독려하는 경우도 존재하는 것으로 보임.

○ 임·급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지 여부 ⇒ 인정

① 학습지 교사 등은 회사로부터 기본급을 지급받지 아니하고, 회원의 회비 중 일정 비율의 금액을 수수료 명목으로 지급받고 있을 뿐이지만 학습지 교사 등이 수행하는 업무는 회사의 사업 수행에 필수적인 것임.

- 계약의 형태만 다를 뿐 실질적으로는 회사를 위해 근로자로서 노무를 제공한 것과 별다른 차이가 없음.

□ 위와 같은 사정을 고려할 때 학습지교사는 회사의 사업에 필수적인 노무를 제공함으로써 이들과 경제적·조직적 종속관계를 이루고 있는 노조법상 근로자에 해당함.

3. 시사점

○ 금번 판결은 “소득이 특정 사업자에게 주로 의존하는지, 체결하는 계약 내용을 일방이 결정하는 지 등” 기준 대법원(2014두12598)이 제시한 노조법상 근로자 판단 기준에 따라 학습지 교사를 판단함.

- 특히 인적 종속성보다 넓은 개념인 경제적·조직적 종속성을 기준으로 판단해 학습지 교사가 노조법상 근로자에 해당한다고 봄.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

<기존 대법원이 제시한 노조법상 근로자 판단 기준>

- i. 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하는지 여부
- ii. 특정 사업자가 보수 등 계약 내용을 일방적으로 결정하는지 여부
- iii. 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지 여부
- iv. 특정 사업자와의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지 여부
- v. 어느 정도 사용자의 지휘·감독관계가 존재하는지 여부
- vi. 특정 사업자로부터 받는 수입이 노무 제공의 대가인지 여부

- 다만 동 판결은 학습지 교사 중 일부가 겸업하는 것에 대해 그 비율이 낮다는 이유로 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는 것으로 판단하고 있음.

※ 그러나 기존 대법원 판결은 업무 내용, 업무 준비 및 업무 수행에 필요한 시간 등에 비추어 볼 때 학습지 교사들의 겸업이 현실적으로 어렵다는 점을 감안하여 수수료가 학습지 교사들의 주된 소득원이라고 판단함.

- 학습지 교사의 보조교사 사용 역시 근로자성을 부정하는 징표로 볼 수도 있지만 동 판결에서는 단순 보조적 작업이며 회사에서 사용을 독려했다는 이유로 부정적 징표로 보지 않음.

○ 금번 판결과 같이 최근 판례들은 노조법상 근로자의 인정 범위를 확장해서 인정하는 경향을 보이고 있음. 끝.