

〈제 586호〉

-주간- **광주 경영계**

광주은행

◆ 쑤시엔위 중화인민공화국주광주총영사 초청 간담회 개최



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 16일 본점에서 쑤시엔위 중화인민공화국주광주총영사관 총영사를 초청해 간담회를 가졌다.

오랜 기간 교류를 이어온 광주은행과 중화인민공화국 주광주총영사관은 이번 간담회를 통해 ‘코로나19’ 여파로 인한 지역의 사회·경제적 위기상황에 따른 대처 방안과 포스트 코로나 시대를 대비하는 지역사회의

발전방향에 대해 논의했으며, 한·중의 경제·문화적 교류에 대한 심도 있는 의견을 나눴다.

송종욱 광주은행장은 “그동안 끈끈한 동맹관계로 지속적인 교류를 이어온 중화인민공화국주광주총영사관과 함께 ‘코로나19’ 위기 상황을 살피고, 포스트 코로나 시대에 우리 지역과 더 나아가 한국과 중국이 나아가야 할 방향에 대해 의견을 교환했다”고 말하고, “이번 간담회에서 다룬 다양한 의견을 토대로 지역경제가 활력을 되찾고, 더불어 양 기관·국가의 문화 및 경제 분야 등에서 활발한 교류를 이어갈 수 있도록 광주·전남대표은행으로서의 역할에 최선을 다하겠다”고 밝혔다.

세방전지 광주공장

◆ 광주시 광산구 행복드림복지관에 차량 기증



세방전지 광주공장(공장장 김대웅)은 지난 9일 광주시 광산구 행복드림종합사회복지관에 경차를 기부했다.

이번 차량 기부는 사회복지법인 ‘세방 이의순 재단’ 공모 선정에 따른 것으로, 세방 이의순 재단은 광주 지역 사회 소외계층과 어려운 이웃들을 위해 2012년

부터 나눔 활동을 이어오며 차량 지원사업은 지난해부터 시작됐다.

세방전지 김대웅 공장장은 "이번 차량 기부가 이동과 접근성이 취약한 복지 사각지대에 있는 우리 이웃들의 이동 편의 향상에 기여했으면 좋겠다"고 말했다.

II. 광주경충 소식

〈제1차 자문위원회〉

—자문위원장에 박성수 前 광주전남연구원장



광주경영자총협회(회장 김봉길)는 지난 15일 라마다 호텔에서 제1차 자문위원회 회의를 개최했다.

이날 자문위원 회의는 광주경충 현황에 대해 보고 받고 회원기업에 대한 서비스 확대 방안과 사업 활동에 관련한 다양한 의견을 나누었다.

자문위원은 각계 전문가로 구성되었으며, 자문 위원장에는 박성수 전 광주전남연구원장을 선임했다. 분야별로는 ▲인사·조직 (박성수 전, 광주전남연구원장) ▲노무 (오병교 공인노무사) ▲법률·법무 (최병근 변호사, 조희창 법무사) ▲세무·회계 (이명신 공인회계사) ▲금융·재무 (정성창 전남대 교수)를 위촉했다.

김봉길 회장은 “회원사의 경영어로 해결 지원차원에서 자문위원회를 운영하게 되었으며, 경충의 사업활동이 지역사회 발전에 기여 할 수 있는 다양한 의견을 수렴코자 한다”고 말했다.

〈광주노사민정협의회 제2차 회의〉



광주노사민정협의회는 지난 18일 빛그린산업단지 완성차공장 건설 현장사무실에서 제2차 회의를 개최했다.

이날 회의는 본회 윤영현 상임부회장 등 관계자 22명이 참석한 가운데 상생형 지역일자리 선정에 따른 후속 추진계획, 광주상생일자리재단 설립

추진상황, (주)광주글로벌모터스 공장설립 추진현황, 광주형일자리 공동복지프로그램 추진계획 등 노동관련 현안에 대한 논의가 진행됐다. 또 위원들은 광주형일자리 완성차공장 건설현장을 둘러 보며 의견을 교환했다.

사무국 일지(6. 15 ~ 6. 19)

6. 15 (월)	<ul style="list-style-type: none"> ● 제1차 자문위원회 개최 ● 전남지노위 조정회의 ● 광주청년일경험드림 매니저 회의 	6. 18 (목)	<ul style="list-style-type: none"> ● 광주지방고용노동청 최저임금 토론회 참석 ● 광주고용센터 취성패 운영위원회 참석 ● 제2차 노사민정협의회 본회의
6. 16 (화)	<ul style="list-style-type: none"> ● 전남지노위 심판회의 		
6. 17 (수)	<ul style="list-style-type: none"> ● 광주시 문화경제부시장 초청 오찬 간담회 참석 	6. 19 (금)	<ul style="list-style-type: none"> ● 제1489회 금요조찬포럼

II. 광주경충 소식

〈제1489회 금요조찬포럼〉

광주경영자총협회는 6월19일 광주과학기술진흥원에서 유원상 고려대 경영대학 교수를 초청 <좋은 마케팅, 나쁜 마케팅, 이상한 마케팅>이란 주제로 제1489회 금요조찬포럼을 개최했다.

모든 기업은 전략이라는 집을 짓기 위해서는 두 개의 튼튼한 기둥이 필요하다. 하나는 비용절감, 품질 관리, 생산성향상, 노무관리 등의 기업 운영의 효율성을 극대화 시켜주는 내적 지향활동이고, 다른 하나는 경쟁, 고객관리, 유통망관리, 공급망관리, 전략적 제휴 등 전략적 시장을 지향하는 외적지향 활동이다.

마케팅 활동의 궁극적 목표는 무엇일까? 일단 많이 파는 것과 시장을 지배하는 것은 다르다. 많은 파는 것은 목표가 아닌 결과로 봐야 한다. 즉 마케팅 목표를 시장을 지배하는 것으로 정하면 자연스럽게 판매도 증가한다고 볼 수 있다. 이와 반면 마케팅 자원을 많이 파는 것에 집중하게 되면 마케팅 자원과 역량이 많이 파는 것으로 이동되어 시장이 왜곡될 수 있다.

좋은 마케팅(Good Marketing)은 태도적 충성도를 기반으로 시장을 소유하는데 초점을 맞추어 장기적으로 지속가능한 수익을 창출할 수 있는 마케팅전략이다.

나쁜 마케팅(Bad Marketing)은 행동적 충성도를 기반으로 단기적인 판매를 증대시켜 매출점유율을 높이는 마케팅으로 경쟁에 취약하며 지속가능한 수익을 창출하는데 한계가 있다.

이상한 마케팅(Ugly Marketing)은 가격경쟁에 초점을 맞춰서 시장을 구매하는 마케팅으로 경쟁자를 자극하여 가격이라는 딜레마에 빠지는 경우다.

전략이라는 관점에서 고객에게 새로운 가치를 제공해 시장을 소유하는 데 초점을 맞추는 좋은 마케팅을 전개해야 하는 게 무엇보다 중요하다는 인식과 마케팅 전략을 실행하는 마케터는 고객과 시장의 변화를 분석하여 고객이 느낄 수 있는 핵심가치를 끊임없이 발굴하고 제시하는 역할을 수행해야 한다.



1. 노사 동향

■ 고용부는 하반기 핵심 추진과제 발표

○ 이재갑 고용부 장관은 국회에서 진행된 당정간담회에 참석해 하반기 고용노동분야 핵심 추진과제 발표(6. 17)

- 고용부는 하반기 핵심 추진과제로 ▲전국민 고용안전망 완성, ▲주52시간제 현장 안착, ▲공정하고 안전한 일터 조성, ▲일자리 반등 추진을 선정

[참고] 고용부 하반기 고용노동분야 핵심 추진과제 주요 내용

구 분	내 용
전국민 고용안전망 완성	▲고용보험 적용대상 단계적 확대 - 특고·플랫폼종사자, 프리랜서 등 미적용 대상 단계적 확대 - 올해 말까지 ‘고용보험 사각지대 해소 로드맵’ 마련 후, 사회적 대화를 거쳐 고용보험 적용대상 단계적 확대 ▲국민취업지원제도 도입·안착
주52시간제 현장 안착	▲21대 국회에서 탄력근로제 개선 관련 우선 입법 추진 ▲근로시간 단축 현장지원단 지속 운영
공정하고 안전한 일터 조성	▲비정규직에 대한 불합리한 차별 해소 ▲국내법·제도 개선을 통한 ILO 핵심협약 비준 지속 추진 ▲현장 중심 근로감독 강화
일자리 반등 추진	▲지역·산업 중심 고용회복 지원 - 코로나19 피해가 큰 업종 등에 집중 지원 - 상생형 지역일자리 선정 및 패키지 지원 ▲청년, 여성, 신중년 등 대상별 일자리 기회 확대

■ 최저임금위원회는 2021년 적용 최저임금 심의 개시

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 최저임금위원회는 6. 11 1차 「전원회의」를 개최하여 향후 심의 일정 확정
 - 회의에는 전체 위원 27명(노사공 각 9명) 중 민주노총 추천 근로자위원 4명 불참
 - 민주노총은 최저임금위원회 회의 일정이 근로자위원들과 조율 없이 결정됐다고 반발하며 불참
 - 회의에서 최저임금 인상과 관련해 근로자위원과 사용자위원은 상반된 입장을 밝혀 향후 최저임금 심의에 난항이 예상
 - 근로자위원은 취약계층 보호를 위해 최저임금 인상이 필요하다고 주장하는 반면, 사용자위원은 최근 코로나19 사태와 악화된 고용상황을 고려해 합리적인 수준에서 결정되어야 한다고 주장

[참고] 최저임금위원회 향후 심의 일정

구 분	진행 일정	내 용
6. 19 6. 19	생계비전문위원회	▲비혼단신근로자 실태생계비 분석 등 ▲노·사 제출 생계비 심사
	임금수준전문위원회	▲최저임금 적용 효과·임금실태 분석 결과 보고 ▲노동생산성·소득분배율 자료 보고
6. 25	2차 「전원회의」	▲전문위원회 심사사항 보고 ▲현장방문 결과 보고 ▲최저임금안 심의
6. 29	3차 「전원회의」	▲최저임금안 심의

- 한편, 양 노총 근로자위원은 6. 11 1차 「전원회의」 개최 전에 한국노총에서 비공개 간담회를 갖고 최저임금 관련 공동 대응 방안 논의
 - 양 노총 근로자위원은 최저임금 공동요구안을 만들어 대응하기로 결정

Ⅲ. 노사 및 판례동향

※ 최저임금위원회 근로자위원 9명(한국노총 추천 5명, 민주노총 추천 4명)

■ 한국노총은 ‘코로나19 위기극복을 위한 노사정 대표자회의’를 6월내 결론짓자는 입장

○ 한국노총은 6. 17 「산별대표자회의」를 개최하고 노사정 대표자회의 대응 방안 논의

- 금번 회의에서 한국노총 산별대표자들은 코로나19로 인해 관광·여행·항공서비스 등 위기업종 근로자와 특수형태종사자, 일용근로자 등 취약계층이 가장 큰 피해를 입었으며, 이를 극복하기 위해 노사정 대표자회의가 조속히 마무리되어야 한다는데 의견을 모음.

- 김동명 한국노총 위원장은 노사정 대표자회의를 6월내 결론지을 것이며 노사정 대표자 회의에서 사회적 합의시 후속작업은 경제사회노동위원회에서 주관해야 한다는 입장 표명

· 경제사회노동위원회에서 후속작업을 주관함으로써 공식적인 사회적대화기구의 역할과 책임을 강화시켜야 한다고 발언

○ 한편, 정세균 국무총리 주재로 6. 18 ‘코로나19 위기극복을 위한 제2차 노사정 대표자회의’가 진행

2. 판례 동향

내부평가급이 전년도에 대한 임금을 그 지급 시기만 당해 연도로 정한 것이어서 지급된 연도의 통상임금에는 해당한다고 볼 수 없음(대법원 2020.6.11. 선고, 2017다206670 판결).

1. 사실관계

- 이 사건 회사는 매년 전년도 경영실적에 대한 공공기관 경영평가를 받았고, 그 결과를 근거로 정부가 ‘공공기관 경영실적 평가결과 및 후속조치 통보’를 하면 이에 따른 ‘자체성과급 지급 계획안’을 만들어 7~8월에 소속 근로자들에게 경영평가성과급과 내부평가급을 지급함.
- 회사는 기본 계획(안)에 따라 내부성과급의 액수를 [전년도 기준월봉 × 개인별연봉 등급에 따른 지급률]로 정함.
※ 2012~2014년 : S등급 134%, 가등급 117%, 나등급 100%, 다등급 83%, 라등급 66%, 2015년 : S등급 150%, 가등급 110%, 나등급 100%, 다등급 90%, 라등급 50%
- 근로자들은 내부평가급도 정기성·일률성·고정성을 갖춘 통상임금이므로 이에 따라 연장근로 수당을 다시 계산해 부족분을 지급할 것을 주장함.
- 원심은 ‘내부평가급에 대해 1년을 지급주기로 하는 임금으로서 정기성이 인정되고, 모든 직원에게 지급되는 점에서 일률성도 인정되며, 전년도 근무실적에 따라 당해 연도에 그 지급 여부나 지급액을 정한다는 점에서 고정성도 인정되어 통상임금에 포함된다’고 판단함.

2. 판결요지

- 회사의 지급 계획(안)에 따르면 내부평가급은 근로자별로 지급대상 연도(내부평가급이 지급되는 해의 전년도를 의미)에 근무한 일수에 비례해 지급하도록 되어 있음.
 - 이에 따라 퇴사한 직원은 전년도 근무일수에 비례해 내부평가급을 지급 받지만, 당해연도에 입사한 근로자는 당해 연도에는 내부평가급을 지급 받지 못함.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 따라서 근로자들이 지급 받은 이 사건 내부평가급은 전년도에 대한 임금을 그 지급 시기만 당해 연도로 정한 것임으로 당해년도 통상임금에 해당하지 않음.

3. 시사점

- 금번 판결은 내부평가급 자체가 통상임금에 해당하는 지에 대해 직접적으로 판단하고 있지는 않음.
 - 금번 판결은 단순히 전년도 임금을 다음 해에 지급하는 것으로 보아 당해 연도의 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하고 있을 뿐임.
- 내부평가급이 통상임금에 해당하는지 여부에 대한 대법원의 입장은 불분명해 보이지만, 지급 대상이 되는 해(전년도)의 통상임금으로 청구하는 경우 통상임금에 해당한다고 판단할 가능성이 존재함.
 - 금번 판결은 ‘전년도에 대한 임금을 그 지급 시기만 당해 연도로 정한 경우에도 근무실적에 관해 최하 등급을 받더라도 일정액을 최소한도로 보장해 지급하기로 한 경우 그 부분에 한해 고정성을 인정한다’는 기존 대법원의 법리(2012다89399)를 따른다고 설시하고 있음.
 - 실제로 이 사건에서 최하 등급(라등급)을 받는 경우에도 내부평가급을 지급하고 있는 점을 고려할 때 지급 대상이 되는 해의 통상임금으로 판단될 가능성이 높아 보임. 끝.