

<제 587호>

-주간- 광주 경영계

광주은행

◆ 쉰시엔위 중화인민공화국주광주총영사에 감사패 전달

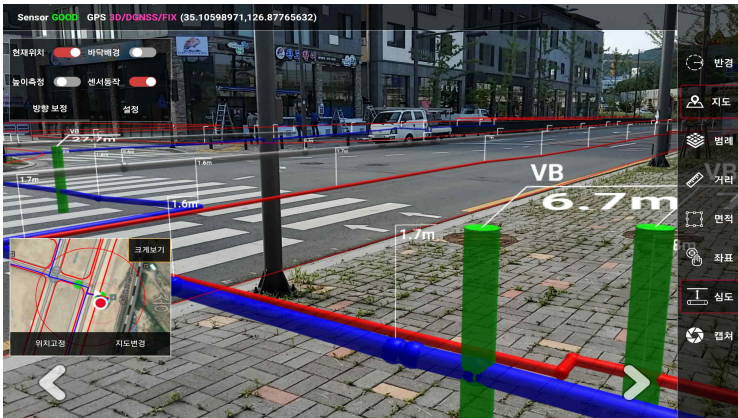


광주은행(은행장 송종욱)은 중화인민공화국 주광주총영사관에서 임기를 마치고 귀국을 앞둔 쉰시엔위 총영사에게 감사패를 전달했다. 쉰시엔위 총영사는 지난 2016년 5월부터 4년여간의 재임기간 동안 한·중 문화 및 경제 분야 교류 협력에 큰 기여를 하였으며, 양국의 전략적 협력 동반자 관계 형성을 구축하여 상생발전을 이끌었다.

이에 광주은행은 한·중간 우호 증진을 통해 지역사회 발전에 큰 힘을 보내준 쉰시엔위 총영사에게 감사패를 전하며 그동안의 노고에 감사의 뜻을 전했다.

해양에너지

◆ AR 기술 이용 SMART 안전관리 시연회 개최



해양에너지(사장 김형순)는 지난 26일 효천지구 AI정압기에서 해양에너지 임직원, 광주광역시 및 유관기관 관계자 등 30여명이 참석한 가운데 지하에 매설되어 있는 도시가스 배관에 AR(증강현실) 및 고정밀 GPS 기술을 적용하여 실제 데이터를 시연했다.

이날 시연회는 지난 3월 광주, 전남지역에 도시가스를 공급하고 있는 해양에너지와

증강현실(AR, Augmented Reality) 솔루션을 보유하고 있는 지오맥스소프트와 증강현실을 기반으로 도시가스 배관의 안전관리 솔루션 기술개발 검증을 위하여 체결한 업무협약의 결과로써, 위치기반 AR(증강현실) 기술을 도시가스 지하배관의 안전관리에 적용한 후, 도시가스 현장 안전관리자의 의견 및 테스트를 통해 개선 사항을 파악하여 솔루션 기능 고도화를 이루기 위해 추진하였으며, 이러한 AR 적용 안전관리 솔루션 기술개발 검증은 금년 11월까지 지속적으로 진행할 예정이다.

증강현실 기반 검증이 완료되어 도시가스 배관 등 지하에 매설되어 있는 시설물에 적용하게 되면, 현장에서 배관 정보를 신속하고 직관적으로 파악하고 위치를 정확히 표출할 수 있게 되어, 타 굴착공사 시 도시가스 배관의 파손사고를 사전에 예방 할 수 있게 된다.

II. 광주경총 소식

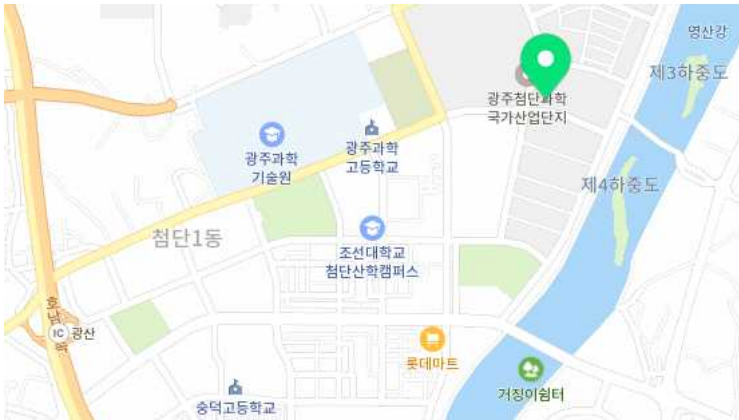
<광주경총 사무국 이전>

- 회원사 및 기업과의 접근성, 서비스 강화



광주경영자총협회(회장 김봉길)는 지난 30일 kbc광주방송 서동사옥에서 북구 첨단 한국산업단지공단 내 광주하이테크센터로 사무국을 이전했다.

광주경총 관계자는 “이번 사무국 이전은 산업단지 인근으로 광주경총 회원사와 일자리사업에 참여중인 기업들과의 접근성 및 서비스 강화를 위해 이전하게 되었으며, 업무는 7월 1일 정상 개시했다” 고 밝혔다.



※ 사무국 이전 주소 : 광주 북구 첨단과기로 313(대촌동) 광주하이테크센터 B동 203호

사무국 일지 (06.29 ~ 07.03)	
06.29(월) * 사회적경제지원센터 사회적경제 분과회의	07.01(수) * 전남지노위 화쟁회의
06.30(화) * 사무국 이전	

1. 노사 동향

■ 고용부는 긴급 고용안정지원금 신속 지급 대책 발표

- 이재갑 고용노동부 장관은 6. 29 ‘고용노동 위기대응TF 대책회의’에서 긴급 고용안정지원금 신속 지급 대책 발표
 - 이재갑 장관은 “코로나19로 인한 국민적 어려움을 해소하기 위해, 전 직원 집중 처리 기간을 운영한다”고 언급
 - 고용노동부는 6. 30부터 3주간 집중 처리기간을 운영하여 본부와 지방관서 직원이 모두 참여하여 긴급 고용안정지원금 심사 진행

■ ‘코로나19 위기극복을 위한 노사정 대표자 협약식’은 민주노총 불참으로 무산

- 민주노총은 ‘코로나19 위기극복을 위한 노사정 대표자회의’에서 도출한 노사정 잠정 합의안과 관련해 두 차례 중앙집행위원회」를 개최하였으나, 내부 반발로 합의도출에 실패해 7. 1 예정되어 있던 협약식에 불참
 - 민주노총은 노사정 합의안 추진 여부를 논의하기 위한「중앙집행위원회」를 6. 29과 7. 1 진행하였으나 일부 집행부 및 산별연맹(노조)에서 반대해 합의도출 실패
 - ※ 언론보도에 따르면 7. 1 민주노총 「중앙집행위원회」에 참석했던 일부 조합원들은 ‘해고 금지 조항 등이 삽입되지 않았음에도 불구하고 김명환 위원장이 합의를 하려고 한다’며, 김명환 위원장의 사퇴를 촉구
 - 민주노총은 7. 1 입장문을 통해 7. 2「중앙집행위원회」를 다시 개최할 예정이며, 노사정 잠정 합의안에 대한 동의 여부를 묻는「임시대의원대회」소집 등을 논의할 계획이라고 발표
 - 민주노총 최대 정파 조직인 ‘민주노동자전국회의’는 7. 2 “노사정 잠정합의안은 해고금지, 전국민고용보험제 도입, 상병수당 도입 등 핵심요구가 관철되지 않았으며, 또한 민주노총 집행부가 추진과정에서 조직 민주주의를 파괴했다”고 주장하며

노사정 잠정합의안 폐기 주장

○ 한편, 한국노총은 7. 1 ‘원포인트 사회적대화 무산에 대한 한국노총 논평’을 발표하고 정부와 민주노총에 대해 사회적 대화 무산에 책임이 있다는 입장 표명

- 한국노총은 6. 30「중앙집행위원회」를 개최하여 노사정 잠정 합의안을 수용하기로 결정
- 하지만, 한국노총은 7. 1 사회적 대화가 최종적으로 민주노총의 불참으로 무산됨에 따라 ‘이 대화를 처음 제기한 정부와 민주노총은 사회적대화가 소모의 시간으로 끝난 것에 대해 사과해야 한다’는 내용의 성명을 발표

■ 2021년 적용 최저임금인상(안)으로 경영계는 2.1% 삭감안, 노동계는 16.4% 인상안 제시

○ 최저임금위원회는 제4차 전원회의 개최(7. 1)

- 노동계는 올해 최저임금 대비 16.4% 인상한 시간당 10,000원, 경영계는 올해 최저임금 대비 2.1% 내린 시간당 8,410원을 각각 제시
 - ※ 민주노총은 6. 18 「중앙집행위원회」에서 2021년 적용 최저임금 심의 요구안으로 전년대비 25.4% 인상된 시급 1만770원을 결정
 - ※ 하지만, 한국노총이 6. 24 기자회견을 통해 민주노총이 사전 협의 없이 발표한 것에 반발하며 노동계 공동 요구안을 마련하겠다는 방침 발표
- 최저임금위원회는 7. 7 정부세종청사에서 제5차 전원회의 개최 예정이지만, 노·사 최초 제시안의 간극이 커 난항이 예상

2. 판례 동향

1. 정기적·계속적으로 지급되는 캐빈어학수당은 소정근로의 가치 평가 결과로서 통상임금에 해당함.
2. 노사간 정기상여금을 통상임금에서 제외하기로 합의하였다면 상여금의 통상임금 산입으로 인한 추가임금 청구는 회사에 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래할 수 있어 신의칙에 위배됨(대법원 2020.6.25. 선고, 2015다61415판결).

1. 사실관계

- 이 사건 회사(이하 ‘A사’)는 국내·외 항공운송업 등을 영위하는 회사이며, 회사의 단체협약, 급여규정, 취업규칙 및 임금협약에 따라 법정수당 등을 지급함.
 - 국제선 캐빈승무원들을 대상으로 공인어학자격시험 취득점수와 구술시험 합격 여부를 기준으로 어학 자격을 1급에서 5급까지 부여한 후 1급 소지자에게 30,000원, 2급 소지자에게 20,000원, 3급 소지자에게 10,000원을 캐빈어학수당 명목으로 매월 지급함.
- A사는 근로자를 휴일에 근로하도록 한 경우 해당 근로자로 하여금 통상의 근로일을 대체휴일로 사용하도록 하는 휴일대체제도를 시행함.
- A사와 노동조합은 정기상여금 지급제도 도입(1998년) 시부터 정기상여금이 통상임금에 해당하지 않는다고 인식하고 정기상여금을 통상임금의 범위에서 제외하기로 합의하였으며 이를 전제로 임금협상 등을 함.
- 원심은 △캐빈어학수당이 소정근로의 가치 평가와 무관하게 단지 동기부여 및 격려 차원에서 지급된 것이어서 통상임금에 해당하지 않고, △통상임금 산정 기준시간은 토요일 4시간의 유급휴일을 포함한 226시간으로 보는 것이 타당하며, △적법한 휴일대체가 인정되어 휴일근로수당 지급의무가 없으며, △상여금을 통상임금에 산입하여 추가임금을 청구한 것은 신의칙 위반이라고 판단함(서울고등 2015.6.26. 선고 2014나32153).

2. 판결요지

1. 캐빈어학수당의 통상임금 해당 여부

- 어학자격등급 유무 및 취득한 등급의 수준에 따라 소정근로의 질이나 내용이 달라질 수 있어 소정근로의 가치 평가와 무관하다고 볼 수 없는바 이 사건 캐빈 어학수당은 통상임금에 해당함.

2. 신의칙 위반 여부

- 노사가 정기상여금을 통상임금에서 제외하기로 합의하고 이를 전제로 임금협상이나 단체교섭을 한 사실이 인정되는 상황에서, 정기상여금을 통상임금에 가산하여 추가법정수당을 지급한다면 다음의 사정을 비추어 볼 때, A사에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움이 초래될 수 있음.
 - 2010년부터 채권자단과 자율협약을 맺고 채권자단에 의한 공동관리를 통한 구조조정 절차를 거쳤음에도 여전히 상당한 채무를 부담하고 있는 점
 - 부채비율은 600-700%(목표 400%)이고, 신규 항공기 도입 등에 이용하고 있는 운용리스로 인해 장차 부채 액수 및 부채비율은 더 늘어날 것으로 예상되는 점
 - A사 설립 이후 한 차례도 누적 당기순이익이 플러스인 적이 없었으며, 최근까지도 당기순손실의 규모가 당기순이익의 규모보다 큰 점
 - 저비용항공사와의 경쟁으로 수익성 개선이 단기간에 이루어지기 어려운 점
 - 2014년 12월 A사 경영상태를 고려하여 근로자 과반수의 동의를 얻어 상여금 지급을 축소하는 내용으로 취업규칙을 변경한 점 등
- 따라서 정기상여금 산입에 따른 추가수당 지급청구는 신의칙에 위배되어 허용될 수 없음.

3. 기타 이 사건 쟁점

(1) 통상임금 기준시간 적법성

- 단체협약 등을 통해 토요일 4시간을 유급휴일로 보아 통상임금 산정 기준시간을 226시간으로 정하였다고 봄이 타당함.

※ 주 40시간제 시행으로 A사와 노동조합이 근로시간 단축을 논의하면서 월 통상임금 산정 기준 시간을 226시간으로 합의하였고, 이후 개정된 단체협약('07.2.26)에서도 근로시간을 1일 8시간, 주 40시간으로 정하면서 월 통상임금 산정 기준시간을 226시간으로 명시함

(2) 휴일대체의 적법성

- 근로자들의 동의를 얻어 적법하게 휴일대체가 이루어진 이상 당초의 휴일근로가 통상근로 되었다는 점을 고려할 때 회사가 근로자들에게 휴일근로수당을 지급할 의무 없음.

3. 시사점

1. 자격수당의 통상임금성 관련

- 원심은 자격수당 등의 명목으로 지급되는 이 사건 캐빈어학수당의 지급 기준이 소정근로의 가치를 평가한 개념이 아니라고 보아 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였음.
- 그러나 금번 판결은 어학자격의 유무 또는 내용에 따라 국제선 승무원으로서 통상적으로 제공하는 외국인 고객 응대업무 등 소정근로의 질이나 내용이 달라질 수 있어 동 수당은 통상임금에 해당한다고 판단함.
- 즉, 일정한 자격을 가진 근로자에게 지급되는 자격수당의 일률성을 판단하는 경우, 자격의 유무 또는 내용이 소정근로의 질이나 내용에 영향을 미칠 수 있다면 특별한 사정이 없는 한 소정근로의 가치 평가와 관련한 일정한 조건에 따라 일률적으로 지급된다고 볼 수 있어 통상임금에 해당할 수 있음.

2. 통상임금과 신의칙 위반

- 과거 대법원 전원합의체(대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399)는 노사합의로 법률상 통상임금에 해당하는 정기상여금 등을 통상임금 산정에서 제외하기로 합의 하였더라도 이는 근로기준법에 위반되어 무효임을 명확히 하되, 정기상여금의

경우에는 그 합의의 무효를 주장하며 추가임금을 청구하는 것이 신의성실의 원칙상 허용되지 않을 수 있다는 점을 예외적으로 인정하였음.

- 금번 판결은 대법원 전원합의체를 통해 정기상여금은 원칙적으로 통상임금에 포함되나 추가 임금청구는 구체적인 사정에 따라 신의칙에 의해 제한될 수 있다는 내용의 법리를 재확인했다는 점에서 의의가 있음.
- 다만, 근로기준법이 강행규정인 점, 기업경영에 따른 실질적 위험부담 주체를 근로자에게 전가하는 결과가 초래될 수 있다는 점 등을 근거로 신의칙에 위반되는지는 신중하고 엄격히 판단할 것을 강조하며 신의칙 위반 법리 적용을 배제한 판결(대법원 2019.2.14. 선고 2015다217287)도 존재하는 등 개별 회사의 사정, 관할 법원 등에 따라 상이한 판결이 이어지고 있어 유의해야 할 것임. 끝.