

<제 588호>

-주간- 광주 경영계

광주은행

◆ ‘코로나19’ 긴급구호 성금 및 인재육성기금 2억원 추가 전달



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 8일 전남도청에서 김영록 전라남도지사와 송종욱 광주은행장, 박흥석 대한적십자사 광주전남지사 회장 등이 참석한 가운데 ‘코로나19’ 긴급 구호 성금 및 인재육성 장학기금을 위해 2억원 전달식을 가졌다.

최근 ‘코로나19’ 재확산에 따라 사회적 거리두기가 2단계로 격상한 가운데 전라남도에 닥친 어려움을 함께 극복하기 위해

지난 3월, 성금 1억원 전달에 이어 성금 2억원을 발빠르게 전달했다.

성금 중 1억원은 전남도청과 대한적십자사 광주전남지사를 통해 ‘코로나19’의 여파로 긴급 생계비 지원이 필요한 지역의 취약계층과 지역민의 건강보호에 힘쓰고 있는 의료진들, 긴급 돌봄지원이 필요한 지역 아동 등에 전달될 예정이고, 나머지 1억원은 전남도청과 (재)전남인재평생교육진흥원을 통해 ‘코로나19’ 재확산으로 학습 환경이 어려워진 학생들을 위해 사용될 계획이다.

해양에너지

◆ GIST 배움마당 사회공헌사업 협약



해양에너지(사장 김형순)는 지난 6일 GIST 행정동에서 GIST(총장 김기선)와 GIST배움마당 프로그램의 사회공헌사업을 공동으로 추진하는 업무협약을 체결하고 기부금 전달식을 가졌다.

이번 협약은 해양에너지가 GIST 배움마당에 2020년부터 5년간 1억원의 사회공헌기금을 지원하고, 해양에너지 사회공헌단이 GIST와 협력해 광주지역 소재의 지역아동센터

초등학생 저학년을 대상으로 ‘배움마당 리딩수업’을 지속적으로 진행하는 사회공헌사업 협약을 맺었다.

GIST 배움마당 프로그램은 GIST 학생들이 지역아동센터를 정기적으로 방문해 방과 후 학습지도 및 적성검사, 진로상담 등을 지원하는 사회공헌사업이며, 배움마당 리딩수업은 해양에너지 임직원이 월 1회 광주지역 아동센터를 찾아 과학도서 천천히 함께 읽기, 역할 나누어 읽기 등 한 권의 책을 읽고, 이야기를 나눔으로써 생각을 키우는 프로그램이다. 아울러, 어린이부터 가스 안전의식이 습관화되도록 가스안전교육도 시행하고 있다.

II. 광주경충 소식

사무국 일지 (07.06 ~ 07.10)	
07.06(월) * 노사민정 광역·기초 공동사업 릴레이 캠페인	07.10(금) * 중기청 여성기업 선정 심사 * 2020년 청년공제 운영기관 간담회
07.07(화) * 서구 노사민정 분과회의 * 산업안전공단 심사회	

1. 노사 동향

■ 정부는 ILO 핵심협약 비준 추진

- 정부는 ILO 핵심협약 비준을 위해「국무회의」를 개최해 6. 23에는 노조법 개정안, 공무원 노조법 개정안 등을, 7. 7에는 ILO 핵심협약 비준동의안을 의결
- 경총은 ‘정부가 ILO 협약 비준을 위해 추진 중인 해고자·실업자 등의 노조가입 허용, 전임자 급여지급 금지 및 처벌 규정 삭제를 주요 내용으로 하는 노조법 개정안은, 힘의 균형이 무너진 노사관계의 불균형을 더욱 심화시키는 것이므로 중단되어야 하며, 국회가 ILO 핵심협약 비준과 관련된 입법 과정에서 경영계의 의견을 충분히 반영해 줄 것을 요청’하는 입장 발표
 - 특히, ▲대체근로 허용, ▲부당노동행위 시 사용자 처벌규정 삭제, ▲노조 측 부당 노동행위 신설, ▲파업 시 사업장 점거 금지 등의 법 제도 개선 사항도 함께 입법되어야 한다고 강조

■ 코로나19 위기극복을 위한 사회적 대화 사실상 무산

- 노사정은 7. 1 코로나19 위기 극복을 위한 노사정 합의 협약식을 진행할 계획이었으나, 민주노총의 불참으로 불발
 - 김명환 민주노총 위원장은 노사정 잠정합의안 추인을 위해 4차례「중앙집행위원회」를 개최했지만, 반대파의 반발 등으로 추인 무산
- 김명환 위원장은「대의원대회」를 소집해 노사정 잠정합의안 추인을 시도한다는 계획
 - 김명환 위원장은 7. 2「중앙집행위원회」에서 반대파의 반대가 지속되자 ‘위원장 권한으로 소집할 수 있는「대의원대회」를 7. 20 추진하겠다’고 밝히고 회의 종료
 - 한편, 다수의「중앙집행위원회」위원들이 노사정 합의를 폐기해야 한다고 주장하며 조직적인 ‘대의원대회 소집 철회 및 부결운동’을 예정하고 있어「대의원대회」를

개최하더라도 추진 난항 예상

- 한편, 한국노총은 논평(7. 1) 및 기자회견(7. 3)을 통해 코로나19 위기 극복을 위한 노사정 대표자회의 무산을 선언하고, 정부 및 민주노총의 사과 촉구
 - 한국노총은 동 기자회견에서 경사노위를 통한 사회적 대화 지속을 강조
- 문재인 대통령은 7. 7 「국무회의」에서 민주노총의 불참으로 노사정 합의가 불발된 것에 대해 아쉬움을 나타내며, 잠정합의된 내용을 경사노위에서 이어받아 사회적 합의로 완성할 것을 당부

■ 금융, 금속분야 노사관계 불안 증가 우려

- 한국노총 산하 금융노조는 7. 5 금융산업사용자협의회와 제5차 교섭에서 결렬 선언
 - 올해 금융산업 산별교섭에서는 ▲임금인상, ▲정년연장, ▲근로시간 단축 등이 주요 쟁점으로 부각
 - 금융노조는 지부 대표자회의(7. 6)에서 향후 투쟁계획을 위원장에게 위임하기로 결정하는 한편, 같은 날 중앙노동위원회에 노동쟁의 조정을 신청
- 민주노총 산하 금속노조는 6. 23 금속산별교섭 결렬을 선언한 가운데, 7. 6~7. 8 쟁의행위 찬반투표를 진행하고 7월~8월 2차례의 지부별 파업 및 9월 공동 파업 추진
 - 현대차지부, 기아차지부의 교섭일정 상 금속노조의 9월 공동파업은 외국투자 완성차 및 완성차 부품사, 구조조정 등 이슈가 있는 현안 사업장 중심으로 진행될 전망

2. 판례 동향

격일제 사업장에서 비번일에 근로한 것은 휴일근로로 볼 수 없는바, 휴일근로수당을 지급할 의무가 없음(대법원 2020.6.25. 선고, 2016다3386).

1. 사실관계

- 이 사건 회사(이하 'A사')는 버스운송업을 영위하는 회사이며, A사는 운전기사로 근무하는 승무직 근로자들에 대하여 1일을 근무하고 다음 날 쉬는 격일제 근무를 시행하고 있음.
- A사는 이 사건 근로자들에게 취업규칙에 따라 격일제 근무 하에서 근무가 없는 날에 1일 2시간씩, 연 8시간 또는 10시간의 안전교육, 친절교육(이하 '이 사건 교육') 등을 실시하였음.
- 이 사건 근로자들에게 적용되는 A사의 단체협약에는 설날, 추석 등을 유급휴일로 정하고 있고, A사 취업규칙에는 "회사는 종업원에게 근로기준법에 따라 휴일을 준다."고 정하고 있음.
 - 한편, 임금협정은 월 소정근무일수(15일)를 초과하는 날의 근로에 대하여는 그 일수에 따라 시급 기준 50%를 가산하여 지급하도록 정하고 있음.
- A사는 교육시간에 통상임금액을 적용하여 수당을 지급하였으나, 이 사건 근로자들은 휴일근로 가산수당 지급을 청구함.
- 원심은 교육이 단체협약에서 정한 휴일에 이루어진 휴일근로라고 판단하고 A사의 휴일근로수당 지급 의무를 인정하였음(창원지방법원 합의부 2015. 12. 8. 선고 2014나1731).

2. 판결요지

- 이 사건 비번일은 근로제공 의무가 없는 날이지만 단체협약이나 취업규칙 등에서 휴일로 정한 바 없는 날이므로 비번일에 이루어진 이 사건 교육은 휴일근로에 해당하지 않음.
 - 격일제 근무에서 비번일은 특성상 근로시간의 배분이 이루어지지 않은 날에 불과함.

- A사 단체협약이나 취업규칙 등에서 이 사건 비번일을 휴일로 정한 바 없고, 이 사건 비번일의 근로에 대하여 가산수당을 지급한다는 명시적 규정도 없으며, 노동관행을 인정할 자료도 확인되지 않음.

○ 임금협정에서 만근 초과일의 근로에 대하여 휴일수당을 가산해서 지급하도록 정하고 있다고 하더라도, 만근 초과일과 이 사건 비번일은 개념이 다름.

○ 따라서 A사는 이 사건 교육에 대한 휴일근로수당을 지급할 의무가 없음.

3. 시사점

○ 금번 판결은 가산수당을 지급해야 하는 휴일의 개념과 가산수당을 지급할 필요가 없는 비번일의 개념을 명확히 구분한 판결이라는 점에서 의의가 있음.

- 다만, 임금 지급방식 등을 근거로 만근 초과근로일을 휴일근로라 판단한 사례(대법원 2019. 8. 14. 선고 2016다9704, 2016다9711 판결)도 있는바, 다른 구체적 사건에서 휴일 해당 여부를 판단할 때에는 △단체협약이나 취업규칙 등의 휴일 규정의 문언과 그러한 규정을 두게 된 경위, △해당 사업장과 동종 업계의 근로시간 관련 규율 체계와 관행, △근로제공이 이루어진 경우 실제로 지급된 임금의 명목과 지급금액, 지급액의 산정 방식 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 할 것임.

※ 위 판례(2016다9704, 2016다9711)에서는 월간 근무일수 15일을 초과하여 근무한 날에 대하여 급여명세서 “휴일”수당란에 가산금액을 기재하여 제공함.

○ 이것은 일요일을 휴일로 하는 일반적인 주5일제 사업장에서 토요일을 휴일·휴무일 등으로 명확히 규정하지 않은 경우, 토요일의 실질적인 법적 성격을 판단하는데 시사점을 제공함.

- 고용노동부는 토요일의 유·무급 처리 및 휴일·휴무일 여부에 대해 노사가 별도로 정하지 않았다면 토요일은 무급 휴무일에 해당한다는 입장이나, 하급심 판례는 휴일과 휴무일 구분을 인정(서울고등법원 2015. 4. 15. 선고 2014나2045223)하기도 하고 불인정(서울고등법원 2015. 6. 26. 선고 2014나46480)하기도 하는 등 상이한 판결을 했는데, 금번 판결은 향후 휴일과 휴무일의 개념을 구분하는 데 영향을 줄 것으로 사료됨. 끝.