

<제 589호>

-주간- 광주 경영계

광주은행

◆ 2020년 하반기 경영전략회의 개최



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 15일부터 20일까지 본점에서 2020년 하반기 경영전략회의를 개최했다.

‘코로나19’ 사회적 거리두기 2단계 유지에 따라 실내에서 50명 이상이 대면으로 모이는 집합·모임·행사가 금지됨에 따라 광주은행은 기존에 본점 대강당에서 임직원 200여명이 모여 대면회의를 진행했던 방식에서 벗어나 영업 본부별로 일정을 달리해 하반기 경영

전략회의를 개최했다.

첫째 날 15일에는 상반기에 우수한 실적을 거둔 직원에 대한 시상식을 진행하며 직원들의 사기를 높였고, 둘째 날인 16일부터 20일까지는 각 본부별 하반기 전략 및 업무계획을 발표하고, 구체적인 경영방침과 중점 추진전략을 공유하며 임직원들의 각오를 새롭게 다졌다.

해양에너지

◆ 2020년 채용연계형 인턴 인적성검사 시행



해양에너지(사장 김형순)는 지난 20일 김대중컨벤션센터 컨벤션홀에서 '2020년 영업/안전관리 분야 채용 연계형 인턴사원' 지원자 중, 서류 전형 합격자 134명을 대상으로 인적성검사를 시행했다.

이날 인적성검사는 당초에 해양에너지 본사에서 실시할 계획이었으나, 코로나19 감염병 예방 관련 사회적 거리두기 지침을 준수하기 위해, 거리두기 공간 확보가

가능한 김대중컨벤션센터 3개관을 대관하여 사전 방역, 발열검사 및 손 소독, 마스크 착용, 1인 1책상, 좌석간 2m 이상 거리 두기 등 고강도 사회적 거리두기 원칙을 적용하여 1차시 적성검사, 2차시 인성검사 순으로 진행됐다.

해양에너지는 인적성검사 선발인원을 대상으로 8월 중, 1차 면접, 건강검진, 최종 면접 등의 채용절차를 진행하여, 10명 내외의 지역 인재를 인턴사원으로 채용할 예정이다. 이런 과정을 통해 채용된 인원은 9월부터 4개월간 영업/안전관리 분야의 팀 별로 배치되어 직무교육과 현업 업무를 함께 수행하며 인턴사원으로 근무하게 된다.

<광주청년일경험드림 8기 비대면 ‘드림만남의 날’ 행사>



본회는 지난 13일부터 17일까지 5일간 광주광역시청 시민숲에서 개최된 8기 광주청년일경험드림 비대면 ‘드림만남의 날’ 행사에 참여해 기업형 참여자 온라인 화상면접을 진행했다.

이날 행사는 2,340여명의 광주 청년들이 온라인 화상면접으로 기업형을 비롯한 6개 유형의 참여기업 탐색 및 상담을 진행하였고, 그 중에서 638명이 기업형 온라인 화상면접에 참여했다. 또한 온라인 화상면접자 중 기업형을 1지망으로 신청한 인원은 224명, 2지망으로는 355명이 신청했다.

최종 선정된 참여청년 오는 8월 1일 공통교육을 시작으로 12월 31일 까지 5개월 동안 참여기업에서 일경험을 진행하게 된다.

사무국 일지 (07.13 ~ 07.17)

<p>07.13(월) * 광주청년일경험드림 8기 비대면 ‘드림만남의 날’ 행사(~17)</p>	<p>07.15(수) * 한국경충 창립50주년 기념식</p>
--	-----------------------------------

1. 노사 동향

■ 고용노동부는 ‘특별연장근로 활용 기간 한시적 조정’을 통한 근로시간 단축 보완 조치 추진

- 고용노동부는 7. 15 코로나19 사태로 인한 국가 위기상황에 신속히 대응하기 위해 특별 연장근로 활용 가능한 기간을 한시적으로 조정한다고 발표3
 - ※ 특별연장근로 인가제도는 특별한 사정이 있는 경우, 사용자가 근로자 동의와 고용노동부 장관의 인가를 받으면 일시적으로 주 52시간을 초과해 추가 연장근로를 할 수 있는 제도
 - 2019년까지 특별연장근로 활용요건의 ‘특별한 사정’을 ‘재해.재난 및 이에 준하는 사고수습을 위한 경우’로만 한정해 왔으나, 2020. 1. 31부터는 시행규칙을 개정해 ‘돌발상황(제3호)’과 ‘업무량 폭증(제4호)’의 경우에도 1년에 90일 한도(특별연장근로 활용가능 기간)로 활용 가능
 - 그러나 코로나19 사태가 지속 되면서 올해 상반기(1. 31~6. 30)를 특별연장근로 활용 가능 기간에서 일괄적으로 제외해, 기업이 올해 1. 31~6. 30 특별연장근로를 인가받아 사용했어도 사용한 날 수에 상관없이 하반기에 다시 90일까지 특별연장근로를 활용할 수 있도록 조치

■ 최저임금위원회는 2021년 적용 최저임금 의결

- 최저임금위원회는 7. 13~7. 14 제8차, 제9차 전원회의를 개최해 2021년 적용 최저 임금을 시급 8,720원으로 의결
 - ※ 최저임금위원회 공익위원들은 제9차 전원회의에서 시급 8,720원(안)을 제시했고, 근로자위원들은 이에 반발해 불참퇴장한 가운데 표결에 부쳐져 공익위원안 가결 (재적위원 27명중 16명이 출석해 찬성 9명, 반대 7명)
 - 2021년 적용 최저임금은 올해(시급 8,590원)보다 130원(1.5%) 인상된 수준으로 월 단위로 환산(주 40시간 기준 유급주휴 포함, 월 209시간)시 1,822,480원임.
- 경총은 금번 최저임금 결정에 대해 ‘코로나19에 따른 충격에도 불구하고 최소 동결을 이루지 못해 유감’이라는 입장을 밝히고, ‘노사갈등을 촉발하는 현재 결정체계를 공정성·객관성에 입각하여 합리적 수치를 정부와 공익위원이 책임지고 결정하는

방식으로 개편해야 한다'는 입장 발표

- 한편, 한국노총 추천 최저임금위원회 근로자위원 전원(5명)은 7. 14 근로자위원직 사퇴의사를 표명하며 반발

2. 판례 동향

이 사건 정기상여금을 통상임금에 포함하여 미지급 법정수당의 추가 지급을 구하는 것은 노사가 합의한 임금수준을 훨씬 초과하는 예상외의 이익을 추구하고 회사에 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 피고의 존립을 위태롭게 하게 될 수 있는 바, 그 청구는 신의칙에 위배되어 허용될 수 없음(대법원 2020.7.9. 선고, 2015다71917).

1. 사실관계

- 이 사건 회사(이하 'A사')는 자동차를 조립·생산하는 회사로 소속 생산직 근로자만 11,000여 명에 달하고, 생산직 근로자의 경우 연장·야간·휴일 근로 등 초과근로가 상시적으로 이루어짐.
- A사는 단체협약에서 정하는 바에 따라 근속기간이 1개월 이상인 생산직 근로자들에게 2월, 4월, 5월, 6월, 8월, 10월, 12월 말일에 노사합의로 약정한 기준 임금을 기초로 산정한 정기상여금을 지급함.
 - 근속기간이 1개월 이상 3개월 미만인 근로자에게는 지급액의 50%, 근속기간이 3개월 이상 6개월 미만인 근로자에게는 지급액의 70%, 근속기간이 6개월 이상인 근로자에게는 지급액의 100%를 각 지급함.
 - 본인의 귀책사유로 휴직 후 복직하는 근로자에게는 복직하는 날이 상여금 지급 15일 전인 경우에는 지급액의 100%, 15일 미만인 경우에는 일할계산하여 지급함.
- 환송판결(대법원 2014.5.29. 선고, 2012다116871)은 이 사건 정기상여금을 통상임금으로 인정하는 한편, 정기상여금을 통상임금에 산입하여 미지급 법정수당과 중간정산 퇴직금의 지급을 구하는 것이 신의칙에 위배되는지 심리·판단하지 않았다고 보아 원심법원에 파기 환송하였음.
 - ※ 위 판결(대법원 2014.5.29. 선고, 2012다116871)은 이외에도 지급일 전에 퇴직한 근로자에게는 지급하지 않은 개인연금보험료, 휴가비, 귀성여비, 선물비 등에 대해서는 통상임금에 해당한다는 원심의 판결에 위법이 있다고 판단함.
- 이후 원심은 이 사건 정기상여금을 통상임금에 포함하여 미지급 법정수당의 추가 지급을 구하는 것은 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다고 판단함(서울고등법원 2015. 10. 30. 선고 2014나28208 판결).

2. 판결요지

- 이 사건 정기상여금을 통상임금에 가산한 추가 법정수당 청구가 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다는 판단에 "원심의 신의칙 법리에 관한 오해가 없다"고 상고를 기각함. 원심의 판결 요지는 다음과 같음.
 - 정기상여금은 월 통상임금의 연 700%에 해당하고 생산직 근로자들에게 상시적으로 이루어지는 초과근로까지 감안한다면 A사가 추가로 부담하게 될 법정수당은 임금협상 당시 노사가 협상의 자료로 삼은 법정수당의 범위를 현저히 초과함.
 - A사의 당기순이익 누계액은 2008년부터 2010년까지가 -6,000여억원, 2008년부터 2014년까지가 -8,000여억원에 이름.
 - 2008년부터 2014년까지 A사의 부채비율은 동종업체에 비해 상당히 높고, 유동비율은 동종업체에 미치지 못하며, 차입금 규모도 2014년 연말 기준 2조원을 초과함.
 - 매년 지출하는 경상연구개발비가 평균 6,000여억원에 이르러 2014년 연말 기준 보유 현금을 이 사건 추가 법정수당 지급에 사용할 경우 부채변제나 연구개발이 중단되거나 심각한 유동성 위기를 겪을 가능성이 높음.
- 위와 같은 사정에서 정기상여금을 통상임금에 포함하여 미지급 법정수당의 추가 지급을 구하는 것은 노사가 합의한 임금수준을 훨씬 초과하는 예상외의 이익을 추구하고 A사에 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 A사의 존립을 위태롭게 할 수 있음.
- 따라서 추가 법정수당 청구는 신의칙에 위배되어 허용될 수 없음.

3. 시사점

- 금번 판결은 완성차업계에서 신의칙이 인정된 첫 대법원 판결이라는 점에서 의의가 있음.
- 대법원은 금번 판결과 비슷한 시기에 정기상여금을 통상임금에 포함하여 추가 임금을 청구할 경우 신의칙에 의해 제한될 수 있다는 판결(대법원 2020.6.25. 선고, 2015다61415, 대법원 2020.7.9. 선고, 2017다7170)을 연이어 내린 바 있음.

- 다만, 같은 시기에 내려진 다른 판결(대법원 2020.6.25. 심리불속행기각, 2020다223026)에서는 심각한 경영난에도 불구하고 예상부담금액(사회보험료 포함 350억원)이 연간매출액의 1%에도 미치지 못한다는 등의 이유로 신의칙 적용을 부정해 신의칙 적용에 대한 혼선은 여전할 것으로 보임.
- 이에 신의칙 법리가 대법원 입장에 따라 일률적으로 정리될 수 있도록 확고하고 안정적인 기준 마련이 필요함. 끝.