

〈제 592호〉

-주간- 광주 경영계



## 광주은행

### ◆ 지역인재 양성 위해 ‘희망이 꽃피는 꿈나무’ 4호 선정



광주은행(은행장 송종욱)은 본점에서 송종욱 광주은행장과 김은영 초록우산어린이재단 광주지역 본부장, 관계자 등이 참석한 가운데 ‘희망이 꽃피는 꿈나무’ 4호 선정식을 가졌다.

광주은행에서 지역인재 양성을 위해 시작한 사회 공헌 사업인 ‘희망이 꽃피는 꿈나무’는 어려운 가정환경 속에서도 꿈을 위해 정진하는 지역 내 중·고등학생을 대상으로 학업성적이 우수하고, 품행이

준수한 학생을 선발해 대학 진학까지 학습 지원금을 후원하는 프로그램이다.

지난해 3월, ‘희망이 꽃피는 꿈나무’ 1호 선정을 시작으로 이번에 4호로 선정된 청소년은 조손 가정의 어려운 가정형편에도 불구하고 우수한 학업성적을 유지하고 있는 지역의 미래 인재이다.

광주은행은 ‘희망이 꽃피는 꿈나무’ 4호로 선정된 청소년을 본점에 초청해 학습 지원금 전달과 함께 신발과 간식을 선물하며 격려의 시간을 가졌으며, 앞으로 대학교에 입학하는 내년까지 후원하기로 했다.

## 무진기연

### ◆ 증기발생기 노즐댐 국산화 성공



무진기연(대표이사 조성은)은 '증기발생기 노즐댐'을 세계에서 두 번째로 개발에 성공하는 쾌거를 거뒀다. 한수원과 상생을 통해 이뤄낸 성과물로 '증기발생기 노즐댐'은 가동 중인 원전을 유지보수할 때 증기발생기 노즐입구에 임시로 설치하는 설비로, 수조의 냉각수가 증기발생기 내로 유입을 차단시켜 증기발생기 내부 작업자의 안전을 도모하고 건전성을 확보하기 위한

장치다. 증기발생기 노즐댐은 프레임 구조체, Rubber 재질의 Diaphragm Seal 및 에어공급과 Leak 모니터링을 위한 Control System으로 구성되며 원자력발전소 한 호기 당 증기발생기는 2기가 설치된다. 증기발생기 1기당 30 노즐댐 2식과 42 노즐댐 1식으로 이뤄졌다.

40여 년간 전량 수입에 의존해 오던 원전의 증기발생기 노즐댐(Nozzle Dam)의 국산화에 무진기연이 성공함에 따라 앞으로 완성된 국산제품을 국내외 시장에 내놓을 수 있게 됐다.



〈제1491회 금요조찬포럼〉

광주경영자총협회는 8월7일(금) 광주과학기술진흥원 12층에서 안홍진 비즈닥터 대표를 초청하여 「4차 산업혁명 그리고 Post Corona」란 주제로 제1491회 금요조찬포럼을 개최했다.

산업혁명의 변화를 이론적으로 정리하면 1차 산업은 18세기 증기기관의 발명으로 기계가 노동력을 대체하면서 기계파괴운동이 있었고 2차 산업혁명은 19세기 전기 발명으로 대량생산체제가 구축되어 노동자계급의 참정권이 보장되었다. 제3차 산업혁명은 20세기 지식정보와 신재생에너지, 3D프린터의 등장으로 1인 창업시대가 열렸으며, 제4차 산업혁명은 21세기 융합과 DT인 AI, IoT, 빅데이터, 바이오, 나노가 등장하면서 산업측면의 변화가 있었다.

경영 중심축도 생산자 중심에서 소비자 중심으로 그리고 사회가치 중심으로 이동했다. 사례로 스타벅스는 지나친 매장 확대로 경쟁력이 저하되고 이미지가 하락되어 매출액 급감했는데 솔츠가 다시 경영을 맡으면서 데이터를 모으고 통계를 분석하여 사업에 적용하여 확장해 나간 내용을 들 수 있다. "성공한 비즈니스는 고객의 문제를 명확히 해결하는 것이다"

신규Biz는 과녁을 구체화하고 세분화하여야 한다. 그 솔루션으로 우리 회사가 잘 할 수 있는 것을 찾아 강점과 흥미를 적용시켜 시장성을 찾아야 한다.

DT시대 조직문화의 방향은 소통과 구성원의 행복이다. 근로자의 행복이 한단계 상승하면 생산성이 12% 올라가는 것으로 알려져 있다.

앞으로 밀레니얼 세대가 구성원의 중심이 되는데 이들은 자기중심적이고 위라벨을 중시한다. 이런 세대들을 이끌어 가기 위한 리더십의 기본책무는 "vision을 만드는 것이다" 리더 즉 다른 사람을 이끄는 사람은 숭고한 사명의식을 가져야 한다. 리더십의 차이가 성과의 차이를 가져오기 때문이다.

포스트 코로나시대 산업은 융합과 윤리의식이 강조되고 잠재적 강점과 역량을 발굴 강화하는 코칭이 필요하다. 그리고 초심을 가지고 Biz의 패러다임 혁신을 이루어야 한다.



사무국 일지(8. 3 ~ 8. 7)

8. 3 (월)	● 고용노동부 고용서비스중사 역량 강화교육(~04)	8. 7 (금)	● 제1491회 금요조찬포럼
8. 4 (화)	● 광주광역시 청년일경험드림사업 8기 개시 ● 산업안전공단 심사		



## 1. 노사 동향

### ■ 경제사회노동위원회(이하 '경사노위')는 '노사정 협약' 이행·점검을 위한 특별위원회 출범(8. 3)

- 특별위원회는 지난 3월 발표된 '코로나19 확산에 따른 위기 극복을 위한 노사정 선언' (3. 5)과 지난달 경사노위 본회의에서 의결한 '코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약' (7. 28)을 이행·점검하기 위해 구성
- 특별위원회는 2020. 8. 3~2021. 2. 2 동안 운영하되, 필요한 경우 3개월 내에서의 차례 연장하기로 합의
  - ※ 특별위원회 위원 구성 : (위원장) 안경덕 경사노위 상임위원, (정부) 우해영 기획재정부 경제구조개혁국장, 류경희 고용부 노사협력정책관, (경영계) 장정우 경총 노동정책본부장, 박재근 대한상의 산업조사본부장, (노동계) 정문주 한국노총 정책1본부장
- 한편, 노사정 협약 중 ▲전 국민 고용보험제 로드맵(사회안전망개선위원회), ▲근로복지기금을 활용해 협력업체를 지원(양극화 해소와 고용플러스 위원회) 등 구체화하지 않은 내용은 경사노위 내 의제별위원회, 업종별위원회에서 논의하기로 합의

### ■ 한국노총은 홍남기 경제부총리 겸 기획재정부 장관과 간담회(7. 29)를 개최해 현안 해결 요구

- 김동명 위원장은 코로나19 위기극복을 위해 고용안정 정책의 중요성과 정부의 속도감 있는 정책 추진을 강조하고, ▲고용유지지원금 및 구직급여 지급기간 연장, ▲공무직 차별 개선, ▲공공부문 임금체계 개편 등 요구사항을 전달
  - 또한, 유급휴업 기간과 상관없이 바로 무급휴직을 실시해도 고용유지지원금을 지원 받을 수 있도록 시행령을 개정해 줄 것을 요구
- 홍남기 부총리는 김동명 위원장의 제안에 '언제든지 대화할 수 있다'는 수준으로 답변하는 한편, 한국노총이 사회적 대화에 참여한 것에 감사를 표하고 노사정 협약 이행을 위해 노력해 줄 것을 당부



#### ■ 민주노총은 비상대책위원회 구성 및 하반기 투쟁 일정 수립

○ 민주노총은 7. 30「중앙집행위원회」를 개최해 비상대책위원회 구성 논의

- 김재하 부산지역본부장이 비상대책위원장으로 선출(7. 27)된 가운데 사무총장 역할의 집행위원장으로 양동규 부위원장이 선출
- 비상대책위원으로는 기존 정혜경, 엄미경, 봉혜영, 윤택근, 이상진 부위원장이 위촉됐고, 사회적 대화 과정에서 노사정 합의를 주장했던 유재길 부위원장은 사퇴
- 한편, 김명환 전(前)집행부의 실장들이 다수 보직 사임해 실장급 인사 실시(8. 3)
  - ※ 민주노총 사무국 실장급 인사현황 : 박석민 사무부총장, 김석 정책실장, 박효선 조직쟁의실장, 김성란 기획실장, 최정우 미조직전략조직실장, 최명선 노동안전보건실장 등

○ 민주노총은 동「중앙집행위원회」에서 하반기 투쟁계획 수립

- 비정규직 철폐 투쟁 문화제(8. 14), 전국노동자대회(8. 15), 정기국회 대비 하반기 투쟁선포 결의대회(9. 5) 추진



## 2. 판례 동향

의류제조업체와 상품판매위탁계약을 체결하고 판매업무를 담당하는 위탁판매원은 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로기준법상 근로자에 해당한다고 볼 수 없음 (대법원 2020.6.25. 선고, 2020다207864).

### 1. 사실관계

- 의류제조업 등을 영위하는 사용자인 회사(이하 'A사')는 당초 생산 의류제품 판매를 위해 백화점 운영회사들과 백화점 입점계약을 체결하고 A사의 정규직 직원들을 백화점 내 매장에 파견하여 상품을 판매하게 하였음.
  - 그러다가 1999년경 이후부터 이 사건 위탁판매원(이하 '원고')들과 같이 백화점 내 A사 매장에서 매장을 운영하며 A사의 상품을 판매할 사람들과 위탁판매계약을 체결하고 매장관리 및 상품판매 업무를 수행하게 했음.
  - 원고들은 자신들이 A사의 근로자에 해당한다고 주장하며 퇴직금 지급을 청구하였음.
- 위탁판매계약서에 명시된 내용에 따르면 다음과 같이 근로자성을 각각 강화·약화할 수 있는 지표가 혼재되어 있음.
  - 근로자성을 긍정하는 요소로는 △공급할 상품의 종류와 수량은 A사가 결정하고, △원고들은 A사로부터 공급받은 상품만을 계약된 장소에서 A사가 정한 금액으로 판매해야 하며, △A사의 기준에 따라 상품의 판매촉진을 위한 광고 등을 해야 하고, △원고들은 A사가 정하는 바에 따라 상품 재고내역을 상세히 기재·보관해야 하며, △A사는 재고 실사를 할 수 있다는 점 등임.
  - 반면에 근로자성을 부정하는 요소로는 원고들이 △판매실적의 일정비율을 위탁판매 수수료로 지급받고, △직접 하위 판매원을 고용하며 이에 수반되는 노동관계법령상 책임을 부담한다는 점 등임.
- 한편, 원고들의 근로제공 실질은 다음과 같음.



### III. 노사 및 판례동향

- 원고들은 A사 매장의 정규직 직원으로 근무하다가 일괄적으로 사직서를 제출하고 위탁판매계약을 체결하는 등의 방법으로 신분이 강제 전환된 경우가 아님.
  - A사는 원고들의 근태관리를 하지 않았으며 휴가를 통제하거나 징계권을 행사 하지도 않음.
  - A사는 개별 매장에서 원고들과만 위탁판매계약을 체결하였고, 그 매장의 하위 판매원 채용 등은 원고들이 직접 관리하였으며 A사는 관여한 바 없음.
  - 원고들은 하위 판매원으로 하여금 자신을 대체하여 근무하게 할 수 있었고, A사와 판매위탁계약을 체결하고 아울렛 매장을 운영한 사람이 동시에 A사 대리점을 운영하는 등 겸업을 하기도 함.
  - A사는 매출실적에 위탁판매계약에서 정한 수수료율을 적용하여 산정한 수수료만 지급하였는데, 수수료에 상한이나 하한이 존재하지 않아 원고들 사이의 수수료 액수 및 개별 원고의 월별 수수료 액수에 상당한 편차가 있음.
  - 원고들은 A사가 무상으로 제공한 비품 외에 매장 운영에 필요한 나머지 비품을 직접 구입하거나 비용을 부담함.
  - A사는 매장 내 상품의 진열방식을 구체적으로 지시하고 A사가 정한 가격에서 임의로 할인하여 판매하지 못하도록 하였으며, 특정 매장의 재고물품을 다른 매장으로 보내게 하는 등의 지시를 하였으나, 이러한 관리방식은 개인사업자인 대리점주에 대한 것과 유사함.
- 원심(서울고등법원 2019.12.20. 선고, 2018나2057880 판결)도 이하에서 살펴볼 판결요지와 같은 취지로 원고들의 근로자성을 부정함.

## 2. 판결요지

- 대법원은 사실관계들을 종합해 볼 때, 아래와 같은 점에서 원고들이 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 A사에게 근로를 제공한 근로기준법상의 근로자에 해당



### Ⅲ. 노사 및 판례동향

한다고 볼 수 없으며, 같은 취지의 원심 판단에 잘못이 없다며 상고를 기각함.

- 위탁판매계약서에 나타난 근로자성을 강화하는 요소들은 독립사업자인 A사 대리점주에게도 유사하게 시행되어 근로자성 판단의 중요한 사항이라 볼 수 없음.
  - A사가 원고들의 근태관리를 하지 않고, 원고들이 하위 판매원으로 하여금 일정 정도 자신을 대체하여 근무하게 할 수 있는 등 A사에 대한 종속성 및 전속성의 정도가 약함.
  - 원고들은 판매실적에 따른 상한 또는 하한 없는 수수료를 지급받아 하위 판매원의 급여 및 일부 매장 운영 비용을 지출하였는 바, 자신의 계산으로 사업을 영위했다고 보아야 하고, 수수료를 근로 자체의 대상적 성격으로 보기 어려움.
- 이에 따라, A사와 상품판매위탁계약을 체결하고 판매업무를 담당하는 백화점 위탁 판매원은 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로기준법상 근로자에 해당한다고 볼 수 없는바, 퇴직금 지급 의무가 없다고 판단함.

### 3. 시사점

- 금번 판결은 근로자성 판단기준에 대한 대법원의 판례(대법원 2006.12.7. 선고, 2004다29736, 대법원2012.1.12. 선고, 2010다50601 등 참고)를 재차 확인한 판결임.
- 대법원은 “계약의 형식보다 실질적으로 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 ‘종속적인 관계’에서 사용자에게 근로를 제공하였는지” 여부에 따라 근로자성을 판단할 것을 판시하면서 종속적인 관계를 판단하는 여러 가지 판단 지표를 제시하였음.
  - 금번 판결도 “근로자에 해당하는지 여부는 위탁판매계약서의 문구보다 근로제공의 실질에 따라야 한다”고 판시하며, 아래와 표와 같이 판단지표들을 구체적으로 살펴 종합적인 판단에 이룸.
- 백화점 매장 판매원의 근로자성이 문제 되는 소송이 다수 제기된 바 있으나, 실제



### III. 노사 및 판례동향

업무 형태가 어떠한지, 사용자의 실질적인 업무 지휘·감독이 있었는지 등의 판단 기준에 따라 근로자성 여부가 긍정(대법원 2017.1.25. 선고, 2015다59146 판결 참조) 되기도 하고, 부정(서울고등법원 2019.12.20. 선고, 2018나2054232 판결 참조) 되기도 하였음.

- 실제로 백화점 매장 판매원 외에도 보험설계사, 정수기 수리기사, 학원강사, 방과 후 교사 등 근로자성 쟁점을 문제로 하는 노동분쟁이 다수 발생하고 있는바, 대법원이 제시한 판단지표에 따라 실질적인 업무 형태에 대한 사전 진단 및 리스크 관리가 필요할 것으로 사료됨. 끝.