

〈제 593호〉

-주간- 광주 경영계

광주은행

◆ 지역향토부대 제31보병사단에 위문품 1천만원 전달



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 13일 지역 향토 부대인 제31향토보병사단을 방문해 집중호우 피해 복구에 총력을 기울이고 있는 군 장병들을 격려하고 1천만원에 상당하는 위문품을 전달했다.

제31향토보병사단은 광주·전남에 내린 기록적인 폭우로 발생한 피해를 복구하고자 병력과 중장비 등을 동원해 농가 주변 토사 및 부유물을 제거하고, 저수지 수로 정비 등 지역민을 돕기 위한 대민지원을

이어가고 있다.

송종욱 광주은행장은 “갑작스러운 집중호우로 피해를 입고 힘든 시기를 겪고있는 지역민들의 한숨을 덜어내고자 피해복구 현장에서 구슬땀을 흘리는 장병 여러분의 노고에 깊은 감사함을 느낀다”며 “광주·전남 대표은행으로서 지역과의 상생을 위한 사명감을 가지고 피해복구를 위한 봉사활동 및 특별금융지원 등을 실시하며 집중호우 피해 최소화에 전력을 다하겠다”고 말했다.

호반건설

◆ 수해복구 성금 2억원 기탁



호반건설(회장 김상열)은 지난 12일 집중호우로 피해를 입은 광주·전남지역의 복구와 주민들에 대한 지원을 위해 대한적십자사에 성금 2억 원을 기탁했다. 이번에 기탁한 성금은 집중호우 피해가 심각한 수해 광주·전남지역에 전달돼 침수주택과 시설복구, 이재민 생필품 보급, 임시 대피소 지원

등에 쓰일 예정이다.

호반건설 관계자는 “집중호우로 갑작스럽게 피해를 입은 광주·전남지역 이재민들에게 실질적인 도움이 됐으면 좋겠다”며 “이번 어려움을 함께 이겨내고 빨리 일상으로 돌아갈 수 있기를 진심으로 바란다”고 말했다.

한편, 호반건설 등 호반그룹은 코로나19 피해 극복을 위해 지난 3월 건설업계 최초로 협력사에 20억 원 규모의 긴급경영안정 지원금을 전달했고, 성금 3억 원 기탁, 대파농가돕기 캠페인, 협력사 임직원 건강검진 지원 등 다양한 지원과 활동을 전개해 오고 있다.

II. 광주경중 소식

〈제1492회 금요조찬포럼〉

광주경영자총협회는 8월14일 광주과학기술진흥원 연회장에서 이경상 카이스트교수를 초청 <코로나 19 이후 새로운 미래의 준비>란 주제로 제1492회 금요조찬포럼을 개최했다.

코로나 바이러스로 인한 향후 경제 위협이 가장 큰 지역은 아시아지역일 것이며 그중 중국은 글로벌 제조 허브로서 종말이 될 것이라고 예견하고 있다. 하지만, 중국으로 한정되어 있던 제조국이 이제 전세계적으로 퍼져나갈 좋은 전환점이기도 하다. '변화'에는 항상 얻는 것과 잃는 것이 동시다발적으로 이뤄진다.

세계에서 가장 부채비율이 높은 중국기업들이 먼저 도산할 것이고, 현재 1경에 달하는 부실대출을 안고 있는 금융기관은 위기로 연결될 가능성이 매우 높다.

우리나라 수출과 수입의 1위 국가인 중국의 리스크는 한국의 리스크로 연결된다. 향후 '코로나19'로 인해서 단기 위험에 빠질 수 있는 산업으로는 MICE, 항공, 관광, 호텔, 골목 상권, 석유산업, 자동차산업 등이 먼저 위험에 빠지지만, 장기적으로는 중국의 의존도가 높은 기업들과 부채비율이 높은 기업들에게 심각한 타격을 줄 것이다. 코로나 19로 인해 얻은 교훈으로는 일자리 상실의 충격이 시작되고, 2020 미래의 꿈이 사라지고 있으며, 새로운 소비자 욕구와 행동이 나타난다.

경제.경영 팬데믹이 온다. 그리고 디지털 변환이 가속화 된다. 경쟁구도가 근본부터 바뀌는 자동차 산업을 보면 전기자동차는 엔진과 연비, 정비업과 주유소가 사라진다. 또한 무인자동차의 등장으로 자동차보험도 사라진다. 재료도 철을 소재로 한 시대는 지나가고 탄소섬유를 활용한 세대로 바뀐다. 業에서 界"로 진화하고 생태계로 발전된다.

미래 쇼핑도 "오프+온+AI"의 새로운 커머스가 등장한다. 당신 매출의 30%는 온라인으로 이루어져야 한다. 원격에서 소통하는 프로세스를 정비해야 하고 제품의 데이터 해석 능력이 돈이다.

향후 10년 후,사라지거나 뒤쳐진 기업들은 디지털 핵심역량을 갖추는데 게을렀던 것을 후회할 것이다. 당신에게 남은 시간은? 5년. 궁즉변(窮卽變)태풍의 길목에서 기회를 잡는다! 전례없는 기회가 온다. 끊임없이 토론하고 현장에서 공부하라.

세계에서 가장 지혜롭고 국민 참여를 통해 코로나19 위기를 벗어난 대한민국은 다른 나라보다 1년 먼저 미래를 준비할 여유를 가지고 있다. 이 위기를 슬기롭게 넘으면 우리는 4차 산업혁명 시대의 선도국가로 도약하게 될 것이다.



사무국 일지(8. 10 ~ 8. 14)

8. 11 (화)	● 광주시 노사민정협의회 '19년 실적 인터뷰심사 관련 업무협의	8. 13 (목)	● 광주고용센터 취성패 운영위원회
8. 12 (수)	● 청년디지털일자리사업 관련 광주시 인공지능산업국장 업무협의 ● 광주시 상생일자리재단 설립 추진 위원회	8. 14 (금)	● 제1492회 금요조찬포럼 ● 에너지소통혁신위원회 원전 바로 알기 행사(~15)

1. 노사 동향

■ 고용부는 특별재난지역 사업장에 대한 특별지원 방안 발표

- 고용부는 장기간 집중호우로 인해 특별재난지역으로 선포된 지역 사업장에 대한 피해복구와 고용·생활안정을 위한 특별지원 실시 방침(8. 12)
- 고용부는 특별재난지역내 사업장에 대해 산재보험료, 장애인부담금 납부기한을 연장하고, 고용유지지원금 지급 요건 완화와 근로자 생활안정을 위한 융자지원 등 실시

[참고] 특별재난지역 사업장 피해복구 및 고용·생활안정 지원 주요내용

구분	지원 내용
산재보험 · 장애인부담금	▲산재보험료 및 장애인부담금 납부기한 연장 및 체납처분 유예
클린사업장 지원사업(우선지원)	▲특별재난지역내 피해 사업장이 유해·위험요인 개선자금 신청 시 최우선 선정(비용의 50~70%, 최대 3,000만원)
고용유지지원금 (요건 완화)	▲폭우피해로 조업 중단 등이 있는 사업장은 고용유지지원금 신청 시 매출액 감소 등 증빙 없이 ‘고용조정이 불가피한 사업장’으로 인정하여 지원
생활안정자금 융자 (우대 지원)	▲특별재난지역 소재 사업장 소속 근로자 대상 융자 금리 한시 인하 (연 1.5%→1.0%) ▲자녀학자금 및 임금체불생계비 융자 한도 인상

■ 주요 완성차사 2020년 임단협 본격 개시

- 민주노총 금속노조 산하 현대차지부, 기아차지부, 한국GM지부는 2020년 임단협 요구안을 확정된 가운데 8월 첫째 주까지 하계휴가를 마치고 2020년 임단협을 본격적으로 진행할 방침
- 현대차지부는 8. 13, 기아차지부는 8. 27 노사 상견례를 진행할 예정이며 올해 임단협은 예년보다 늦게 개시

III. 노사 및 판례동향

- 코로나19 여파로 노조에서 올해 임단협 요구안 확정을 위한 「대의원대회」 개최가 늦춰짐에 따라 노사 상견례 시기도 예년보다 늦게 진행

※ 한국GM지부(6. 18), 현대차지부(7. 22 ~ 23), 기아차지부(7. 24)는 「대의원대회」를 개최하고 2020년 임단협 요구안 확정

※ 2019년 노사 상견례 시기 : 현대차(5. 30), 기아차(6. 13), 한국GM(7. 9)

■ 포스코노조는 2020년 임금교섭을 사측에 위임

- 포스코 교섭대표노조인 한국노총 금속노련 산하 ‘포스코노동조합’은 8. 11 「대의원대회」를 개최하고 2020년 임금교섭을 사측에 위임하기로 결정
 - 노조는 코로나19로 인한 국내외 경제위기 상황을 감안해 회사의 경영위기 극복에 동참하는 취지에서 임금교섭 위임을 결정했다고 발표했으며, 사측의 임금결정안을 전달받으면 조합원 찬반투표를 진행할 계획
 - 한편, 한화솔루션 케미칼부문(6. 30), 쌍용양회(7. 8), 한국타이어(7. 23), 대한제당(8. 5) 등 주요기업 노사는 회사의 경영위기 극복에 동참하며 2020년 임금교섭을 사측에 위임

2. 판례 동향

1. 용역위탁계약을 체결하였더라도 위임업체의 지휘·감독 등을 받으며 안전순찰업무를 수행하였다면 근로자파견관계에 해당하며, 이에 따라 위임업체는 직접고용의무가 발생함.
2. 사용사업주는 일정한 요건을 갖춘 경우 임금 차별에 대한 손해배상 책임을 부담 하며 이러한 법리는 파견법을 위반한 파견근로관계에도 그대로 적용됨.
3. 사용사업주는 파견근로자가 파견사업주로부터 사직하는 등으로 근로제공을 중단 했다 하더라도 직접고용했다라면 지급하였을 임금상당액의 손해배상 책임을 부담하나, 사용사업주가 직접고용의무를 이행했다라도 파견근로자가 근로를 제공 하지 않았을 것으로 평가 할 수 있는 경우는 그러한 의무를 부담하지 않음(대법원 2020.5.14. 선고, 2016다239024 판결 등).

1. 사실관계

- 고속도로 공사, 운영유지관리·통행료징수 등을 사업으로 하는 회사(이하 ‘A사’)는 직접 처리해 오던 고속도로 순찰업무를 외주화하며 외주사업체(이하 ‘외주사업체’라고 하고, 외주사업체를 운영하는 사람을 ‘외주사업주’라고 함) 설립을 지원함.
 - A사는 소속 직원들의 외주사업체 설립 지원을 위한 교육실시, 취업규칙·근로계약서·근태 관련 서류 양식 제공 등을 통해 외주사업주들이 고용한 안전순찰원(이하 ‘원고’)들을 통일되고 획일적인 기준으로 관리함.
- A사와 원고, 외주사업주 사이의 근로관계 실질은 다음과 같음.
 - 외주사업주는 A사와의 용역계약을 통해 A사가 상당한 정도의 재량권과 업무 통제권을 행사할 수 있도록 정했으며, 이에 따라 원고들은 고속도로 유지·순찰 업무 외 비전형적인 업무를 수행하기도 함.
 - 원고들은 A사 소속 상황실 근무자와의 유기적인 보고 또는 협조체계를 유지하면서 안전순찰업무를 수행함.
 - A사는 수시·정기 교육, 각종 교육 자료 배포 등 원고들의 교육·훈련에 상당히

Ⅲ. 노사 및 판례동향

관여하였고, 이를 통해 원고들의 작업 방법을 구체적으로 보완함.

- 원고들은 A사 소속 근로자와 공동으로 교육을 이수하였으며, 대형사고 발생 등 필요한 경우에는 A사 소속 근로자와 함께 업무를 수행하였음.
- A사 소속 상황실 근무자는 원고들의 구체적인 작업장소와 작업내용 전달, 근무 장소 통제, 순찰 모니터링 및 상황별 업무 지시 등을 했고, 원고들은 A사가 제공한 양식에 따라 업무수행 결과를 보고함.
- 원고들은 A사 소속 근로자들과 같은 근무복을 착용하고 A사 로고 등이 기재된 명함을 사용했으며, A사 우수순찰원으로 선발되기도 했음.
- 외주사업주 대부분이 기존 A사 소속 직원이었고, A사와 용역계약 체결 당시 기업 조직이나 설비를 완전히 갖추지 못한 채 A사로부터 사무공간과 집기, 안전순찰차 등의 장비 공급받음.
- 원고들은 근로자파견사업 허가를 받지 않은 파견사업주(외주사업주)에게 고용된 후 용역계약에 따라 A사의 지휘·명령을 받아 A사를 위해 파견 근로를 제공했다고 주장하며 근로자지위확인 등을 청구함.
- 원심(서울고등법원 2016.6.24. 선고, 2014나2036786 판결 등)도 이하에서 살펴볼 판결 요지와 같은 취지로 원고들의 근로자파견관계를 인정하며 A사의 직접고용 의무를 확인했으며, 임금차별에 대한 손해배상책임, 직접고용의무 불이행에 대한 손해배상 책임이 있다고 판시하였음.

2. 판결요지

1. 근로자파견관계 및 직접고용의무 발생 여부

- 대법원은 사실관계들을 종합해 볼 때, 아래와 같은 점에서 원고들이 외주사업주에 고용된 후 그 고용관계를 유지하면서 A사의 지휘·명령에 따라 A사를 위한 근로에 종사하였으므로 원고들과 A사는 근로자파견관계에 있었다고 봄이 상당하다고 판단함.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- A사는 원고들의 작업량, 작업방법, 작업순서, 작업속도, 작업장소, 작업시간 등을 결정하거나 지시했다고 보는 것이 타당함.
- 원고들은 A사 소속 근로자들과 하나의 작업집단으로 A사의 필수·상시적인 업무를 수행하였을 뿐 아니라, 그 과정에서 A사의 사업에 실질적으로 편입되었다고 봄이 타당함.
- A사는 용역계약 이행에 투입될 근로자의 선발이나 근로조건 등의 결정에 상당한 영향력을 발휘할 수 있었고, 외주사업주를 통해 원고들의 근태상황을 파악한 것으로 보임.
- A사는 각종 지침을 통해 원고들의 업무를 특정하여 비전형적인 업무를 수행하기도 하였는바, 용역계약의 목적 또는 대상이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되었다고 보기 어려움.
- 외주사업체는 용역계약 체결 직전까지 A사 직원이었던 사람들에 의해 운영되고 용역계약의 이행에 필요한 기업조직이나 설비, 고유한 기술을 갖추거나 특별한 자본을 투입한 바는 없었던 것으로 보임.

2. 임금 차별에 대한 사용사업주의 손해배상 책임

- 대법원은 아래 이유에 따라 사용사업주가 파견근로자와 비교대상근로자가 동종·유사 업무를 수행하고 있음을 알았거나 합리적인 주의를 기울였으면 이를 알 수 있었는에도 파견근로자가 비교대상 근로자보다 합리적 이유 없이 적은 임금을 지급받도록 하는 등의 경우 파견근로자에게 그러한 차별이 없었더라면 받을 수 있었던 적정한 임금과 실제 지급받은 임금의 차액에 상당하는 손해를 배상할 책임이 있다고 판시함.
- 파견법 제21조제1항은 사용사업주와 파견사업주가 차별금지의무를 부담하는 것으로 규정하며, 차별이 존재하는 영역별로 사용사업주와 파견사업주의 차별금지의무를 구분하여 정하지 않음.
- 파견법 제34조제1항은 임금지급과 관련하여는 파견사업주를 사용자로 본다고 규정

하고 있으나, 이는 근로자파견을 둘러싼 법률관계에서 파견근로자에 대하여 근로기준법상 사용자 책임을 부담하는 자를 분명히 하기 위한 특례 규정인바, 차별금지 및 시정제도와는 입법 취지가 상이함.

- 한편, 대법원은 이러한 법리가 파견법을 위반한 파견근로관계에도 그대로 적용된다고 판시함.

3. 직접고용의무 불이행에 따른 손해배상 책임의 범위

- 대법원은 사용사업주에게 직접고용의무가 발생한 후 파견근로자가 파견사업주에 대한 관계에서 사직하는 등으로 근로관계를 종료하였다고 하더라도, 이러한 사정은 원칙적으로 사용사업주와 파견근로자 사이의 직접고용의무와 관련된 법률관계에 영향을 미치지 않는다고 판단함.
- 그러나, 사용사업주가 직접고용의무를 이행했더라도 파견근로자가 근로를 제공하지 않았을 것이라고 평가할 수 있는 예외적인 경우에는 사용사업주의 채무불이행으로 인하여 파견근로자에게 손해가 발생했다고 볼 수 없는바, 이 경우에는 파견근로자가 손해배상을 청구할 수 없다고 판시함.

3. 시사점

1. 근로자파견관계 및 직접고용의무 발생 여부 관련

- 금번 판결은 근로자파견관계에 해당하는지 여부는 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다는 대법원의 법리(대법원 2015.2.26. 선고, 2010다106436 판결 등)를 재확인한 판결임.
- 대법원은 근로자파견에 해당하는지 판단하는 여러 가지 판단지표를 제시하였는데, 금번 판결도 아래 표와 같이 각 판단지표들을 구체적으로 살펴 종합적인 판단에 이른 것으로 사료됨.

2. 임금 차별에 대한 사용사업주의 손해배상 책임 관련

- 금번 판결은 사용사업주가 파견근로자에 대한 차별적 처우를 하여 민법 제750조의 불법행위를 구성하는 경우 파견근로자에 대한 손해를 배상할 책임이 있고, 이는 위법한 근로자파견관계에도 동일하게 적용된다는 점을 명확히 함.

3. 직접고용의무 불이행에 따른 손해배상 책임의 범위 관련

- 금번 판결은 사용사업주에게 직접고용의무가 발생한 후 파견근로자가 파견사업주에 대한 관계에서 사직하는 등으로 근로관계를 종료했다고 하더라도, 이러한 사정은 원칙적으로 사용사업주와 파견근로자 사이의 직접고용의무와 관련된 법률관계에 영향을 미치지 않는다는 대법원의 입장(대법원 2019.8.29. 선고, 2017다219072 등 판결 참조)을 재확인하면서 아래 예외적인 경우를 설시함.
 - 대법원은 금번 판결을 통해 사용사업주가 직접고용의무를 이행했더라도 파견근로자가 근로를 제공하지 않았을 것이라고 평가할 수 있는 예외적인 경우에는 파견근로자가 손해배상을 청구할 수 없다고 밝힘. 끝.