

<제 594호>

-주간- 광주 경영계



광주경영자총협회

GWANGJU
ENTERPRISES
FEDERATION

광주은행

◆ 광주시청에 수해복구 긴급지원 위한 ‘사랑꾸러미’ 구호박스 500개 전달



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 18일 광주광역시청에서 이용섭 광주광역시장과 송종욱 광주은행장 등이 참석한 가운데 집중호우 피해복구 지원을 위한 긴급구호박스 ‘사랑꾸러미’ 500개를 전달했다. 광주·전남에 기록적인 폭우로 곳곳에서 침수피해와 하천 범람 등이 일어남으로써 인명과 재산피해가 속출하는 등 역대급 수해가 발생한 가운데 송종욱 은행장과 임직원 40여명은 지역 수재민들의 어려움을 함께 극복해 나가자는 마음을 담아 즉석식품과 생수, 위생용품 등 18종으로 구성된 긴급구호박스 ‘사랑꾸러미’ 1,000상자를 직접 제작하는 봉사활동을 자체적으로 진행했다. 1,000개의 긴급구호박스 중 500개는 광주광역시를 통해 광주지역 수재민들에게 전달됐고, 나머지 500개는 19일 전라남도를 통해 전남지역 수재민들에게 전달됐다.

금호고속

◆ ‘덕분에 챌린지’ 캠페인 동참



금호고속(대표이사 이덕연)은 지난 23일 코로나19 극복을 위해 헌신을 다하는 의료진과 관계 종사자에게 감사와 존경의 마음을 전하는 ‘덕분에 챌린지’에 동참했다.

‘덕분에 챌린지’는 코로나19 극복을 위해 헌신하는 의료진을 격려하는 취지로 중앙재난안전대책본부에서 시작한 국민 참여형 캠페인으로, 금호고속은 금호리조트의 지목을 받아 참여하게 됐다. 금호고속은 이날 이덕연 대표이사를 비롯해 국내 및 해외 임직원들이 고마움과 존경의 마음을 담은 수어 동작을 취한 사진을 응원 메시지와 함께 공식 인스타그램에 공개했다.

<중장년센터 제1회 재도약프로그램 운영>



본회 중장년일자리희망센터는 지난 18일부터 20일까지 20시간에 걸쳐 광주고용복지플러스센터 9층 특강실에서 제1회 재도약프로그램을 운영했다.

이번 프로그램은 중장년센터 생애경력설계프로그램 수료자 및 일반구직자를 대상으로 구직자 재취업 구직기술향상을 위한 집단상담교육을 진행하였으며, 참여한 인원 23명 모두 프로그램을 수료했다.

<광주청년일경험드림-기업형 8기 드림터 간담회 실시>



본회는 지난 19일부터 23일까지 3일간 광주청년일경험드림 8기 드림터 간담회를 실시했다. 이날 행사는 69개사 75명의 드림터 담당자를 대상으로 청년일경험드림 사업 취지와 근로계약 체결 및 일경험드림 근무 시 빈번히 문제가 발생하는 근로시간 및 임금 등에 대한 중점적인 노무교육을 진행했다.

또한 수행기관과 드림터 간 업무 협약을 체결하고, 추후 일정 및 제출서식 안내와 함께 8기 일경험드림 종료 시까지 많은 협조 바란다고 당부했다.

<제5차 노사민정 운영협의회 개최>



본회 노사민정협의회는 지난 20일 광주하이테크센터 중회의실에서 지역 노사민정협의회 위원 17명이 참석한 가운데 제5차 노사민정 운영협의회를 개최했다.

이날 협의회는 2020년 지역 노사민정협협력활성화 지원사업의 일환으로, 협의회 홍보 및 우수사례 발굴 추진현황과 하반기 지역 노사민정협협력활성화 사업 추진실적에 대해 논의했다.

<중장년센터 제1회 전직스쿨 프로그램 운영>



본회 중장년일자리희망센터는 지난 21일 광주고용복지플러스센터 9층 특강실에서 제1회 전직스쿨 프로그램을 운영했다.

이번 프로그램은 만 40세 이상 1년 이내 퇴직예정자와 1개월 이내 퇴직자에게 성공적인 전직 및 인생 설계를 할 수 있도록 교육 제공과 함께 만족도 조사를 진행하였으며, 참여한 인원 31명 모두 프로그램을 수료했다.

사무국 일지 (08.17 ~ 08.21)	
08.18(화) * 중장년센터 제1회 제도약프로그램 운영(~20)	08.20(목) * 제5차 노사민정 운영협의회 * 중장년센터 업무협약(한국씨엔티)
08.19(수) * 광주청년일경험드림 8기 드림터 간담회(~21) * 중장년센터 업무협약(서산 삼각에프엠씨)	08.21(금) * 제1493회 금요조찬포럼 * 중장년센터 제1회 전직스쿨 프로그램 운영

1. 노사 동향

■ 경사노위 관광산업위원회는 고용안정을 위한 노사정 합의 도출

○ 경사노위 관광산업위원회는 ‘관광산업 생태계 유지와 고용안정을 위한 긴급 노사정 합의문 발표’(8. 18)

- 관광산업위원회는 6. 19 출범해 관광산업 종사자들의 고용안정과 업계 경영난 해소 방안에 대해 논의를 진행해 금번 합의안을 도출

[참고] 관광산업 노사정 합의문 주요 내용

구분	지원 내용
관광산업 종사자 고용안정 방안	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 노사는 고용유지지원금을 추가로 지원받는 사업장의 경우 지원금 종료일 기준 최소 2개월 이내 감원하지 않기 위해 노력 ▲ 비정규직을 포함한 관광산업 고용구조 파악을 위한 실태조사 추진 ▲ 노사는 계약직, 협력업체 근로자 고용보호를 위해 노력하고, 정부는 고용 취약계층 보호방안을 적극 모색
관광산업 생태계 활성화 방안	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 일반·추경예산을 통한 관광진흥개발기금 확충 필요성에 공감하며, 재원 확충을 통해 내수활성화 정책 추진 ▲ 정부는 코로나19 등으로 매출이 급감한 관광산업 위기를 고려해 융자제도 개선 연구를 추진 ▲ 노사는 한시적 부가가치세 면제 등 다양한 금융 및 세제지원 적극 건의
위기 극복을 위한 노사정의 노력	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 경영계는 고용조정이 최후의 수단임을 인식하고, 고용유지에 최대한 노력 ▲ 노동계는 코로나19에 따른 매출 급감 등 경영위기 극복을 위해 적극 협력 ▲ 노동계와 경영계는 코로나19 위기 극복을 위한 상시적 대화창구를 구성·운영

■ 고용부는 장마 후 건설현장 안전점검 실시 계획 발표(8. 17)

○ 고용부는 8. 18 ~ 8. 31 전국 2,400여 곳의 건설현장을 대상으로 안전점검을 실시할 방침

- 금번 안전점검은 지반 굴착작업 시 붕괴위험, 전기 설비 운용 시 감전 위험, 고소작업 시 추락위험 요인에 대한 예방조치 이행 여부 등을 집중적으로 점검할 예정
- 고용부는 붕괴, 감전 등 사고 우려가 큰 건설현장 400곳을 대상으로 지방고용노동관서에서 불시점검을 실시해 산업안전보건법 위반 여부를 점검할 계획
- 2,000여개 건설현장에 대해서는 한국산업안전보건공단을 통해 안전조치 이행 여부 점검

■ 금속분야 노사관계 불안 증가 우려

○ 금속산업 노사는 8. 11 제10차 중앙교섭을 진행했으며 합의도출 실패

- 올해 금속산업 산별교섭에서는 ▲금속산업 최저임금, ▲노동3권 보장, ▲감염병으로부터의 근로자 보호 등이 주요 쟁점이었고, 노사는 이견을 좁히지 못함.

※ 제11차 중앙교섭은 8. 25 개최 예정

[참고] 금속산업 산별교섭 주요 노사 입장 비교

금속노조 요구(4. 21)	사측 입장(8. 11)
▲ 금속산업 최저임금 1만원	▲ 금속산업 최저임금의 통상시급은 8,720원과 월 통상임금 1,970,720원 중 높은 금액으로 적용
▲ 노동3권 보장 <ul style="list-style-type: none"> · 쟁의행위 중 조합원의 쟁의행위를 위한 회사 내 일상적인 각종 시설을 이용 보장 · 회사는 쟁의기간 중 어떠한 명목으로도 신규 채용 및 비조합원으로 대체근무 금지 	▲ 노동 3권 보장 <ul style="list-style-type: none"> · 쟁의행위 중 시설 이용 관련 입장 미제시 · 쟁의행위 중 신규채용 및 대체근무 금지는 법률이 정하는 수준 준수
▲ 감염병으로부터의 보호 <ul style="list-style-type: none"> · 노동조합과 회사는 감염병으로부터 노동자를 보호하기 위하여 노사 동수의 대응체계와 매뉴얼 마련 · 대응체계와 매뉴얼의 구체적인 사안은 노사 합의하여 실시하되 사내하청, 비정규직, 특수고용노동자, 이주노동자들에게 동일 적용 	▲ 격리가 필요한 감염병으로부터의 보호 <ul style="list-style-type: none"> · 회사와 노동조합은 <u>격리가 필요한</u> 감염병으로부터 노동자를 보호하기 위하여 노사 동수의 대응체계와 매뉴얼 마련 · 대응체계와 매뉴얼의 구체적인 사안은 노사 합의하여 실시하되 사내하청, 비정규직, 특수 고용노동자, 이주노동자들에게 <u>동일</u> 적용될 수 있도록 해당 업체를 지도·감독

2. 판례 동향

1. 청소용역 근로자들의 쟁의행위와 관련하여 원청업체가 노동조합법 제38조제1항의 ‘쟁의행위와 관계없는 자’에 해당한다고 보기 어렵다고 판결하여 쟁의행위 상대방을 원청업체까지 넓게 인정하는 결과를 초래함.
2. 원청업체의 재산권 등 권리 내지 이익과 조화를 이루는 범위 내에서 행하여졌다고 볼 수 없을 정도로 쟁의행위의 수단과 방법이 상당성을 결한 점거농성행위는 유죄임 (대법원 2020.4.9 선고, 2019도18524 판결).

1. 사실관계

- 사용자인 회사(이하 ‘A사’)는 학교법인 OO대학교와(이하 ‘B대학교’)와 용역도급 계약을 체결하여 청소, 경비 용역 등을 제공하였음.
 - A사에 채용되어 B대학교에서 청소, 경비 용역을 제공하는 B대학교 청소노조는 B대학교를 상대로 조합원들의 임금 인상을 요구하였음.
 - 피고인들을 포함하여 60~70명에 이르는 이 사건 노조는 2017.7.21. 8시간 30분 가량 B대학교 사무처가 있는 건물의 로비, 사무처 사무실 및 사무처장실의 일부를 차지하면서 구호를 외치고 노래를 부르는 등의 점거농성행위를 하였음.
 - 이 과정에서 사무처장의 명시적 의사에 반하여 사무처장실을 점거했고, 사무처장에게 합의서 서명을 요구하는 등 자유롭게 이동하지 못하게 하였음.
- 이후 B대학교는 피고인 등을 고발하였고, 공동주거침입, 업무방해의 공소사실로 기소되었음.
- 1심(서울서부지방법원 2019.6.4. 선고, 2019고단63 판결) 및 원심(서울서부지방법원 2019.11.21. 선고, 2019노778 판결)은 업무방해 및 공동주거침입죄에 대한 구성요건에 해당하는 한편, 정당행위에 해당하지 않아 위 점거농성행위를 유죄로 판단함.

2. 판결요지

- 대법원은 아래와 같은 원심판결 이유에 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 법리를

오해한 잘못이 없다며 피고인들의 점거농성행위를 유죄로 판단하며 상고를 기각함.

- **(구성요건해당성)**피고인들이 사무처장의 명시적 또는 추정적 의사에 반하여 사무처장실에 들어간 점, 피고인들을 포함한 수십 명의 조합원이 사무처 및 사무처장실, 해당 건물의 로비 일부를 점거하면서 구호를 외치고 노래를 부르는 등으로 사무처장 및 사무처 직원들의 업무에 지장을 초래한 사실이 인정됨.
- **(위법성)**피고인들의 농성행위는 B대학교 측의 재산권 등 권리 내지 이익과 조화를 이루는 범위 내에서 행하여졌다고 볼 수 없어 상당성이 인정되지 않는바, 위법성 조각 사유인 정당행위에 해당한다고 볼 수 없음.

○ 다만, 원심은 적법한 쟁의행위로서 정당행위에 해당하기 위해서는 사용자에게 대하여 하는 쟁의행위에 해당해야 함을 전제하면서, 아래와 같은 사실에 비추어 ①B대학교가 A사 소속 근로자인 피고인들에 대하여 직접적으로 노동조합법상 사용자 지위에 있다고 보기 어려운 측면이 있다고 하면서도, ②노동조합법 제38조 제1항의 ‘쟁의행위와 관계없는 자’에 해당한다고 보기는 어려운바,

- 피고인들이 행한 행위의 수단과 방법이 B대학교 측의 재산권 등 권리 내지 이익과 조화를 이루는 등 관련 법리상 여러 조건들이 구비되는 경우라면, 피고인들의 행위가 정당행위로서 위법성이 조각될 볼 여지는 있을 것이라고 설시함.

구분	근거 사실
① 직접적으로 노동조합법상 사용자 지위에 있다고 보기 어려움	<ul style="list-style-type: none"> - B대학교는 A사와 청소용역도급계약을 체결함 - A사가 별도로 근로자들과 근로계약 체결 - 근로자의 구체적 근무시간, 근무장소, 근무 내용 등에 대한 관리·통제는 A사가 행함 - B대학교는 A사가 고용한 근로자의 근무태만으로 청소 업무에 차질이 발생하거나 근로자가 고의·과실로 B대학교의 시설물을 손괴하는 등의 경우에 A사에 배상을 요구하거나 청소용역계약을 해지할 수 있음
② 노동조합법 제38조 제1항의 ‘쟁의행위와 관계없는 자’에 해당한다고 보기는 어려움	<ul style="list-style-type: none"> - 청소범위를 B대학교가 정함 - B대학교는 A사로부터 작업부위, 청소횟수, 인원투입계획 등에 관한 계획서를 제출받아 이를 사전 승인함 - B대학교와 A사 사이에 협의된 용역대금의 증감은 A사 근로자들에게 지급되는 임금의 액수에 간접적인 영향을 미침

3. 시사점

- 금번 판결은 원청기업이 하청기업 근로자의 근로조건 결정 등에 영향을 미칠 수 있다면 쟁의행위 상대방이 근로계약상 사용자(하청기업)가 아닌 원청기업이라 하더라도, 원청기업의 권리 내지 이익과 조화를 이루는 등 관련 법리상 여러 조건이 구비되는 경우라면 정당행위로서 위법성이 조각될 수 있다는 점을 판시하였음.
- 금번 판결에서 실시한 것과 같이, 정당한 쟁의행위에 해당하기 위해서는 사용자를 상대로 하는 것이어야 하는바, 근로계약상 사용자가 아닌 자를 어느 수준까지 사용자로 볼 수 있을지에 대한 문제가 있음.
- 최근 근로계약 상대방이 아닌 경우에도 단체교섭 의무를 부여해야 한다는 주장이 제기되면서 노동조합법상 사용자 개념에 대한 검토가 이루어지고 있음.
- 대법원(대법원 2010.3.25. 선고, 2007두8881 판결 참조)은 지배·개입의 부당노동행위가 문제된 사안에서 실질적 지배력을 행사하는 자의 노조법상 사용자성을 인정한 바 있고, 다수 하급심 판결(2011.10.6. 선고, 대전지법 2011카합782 판결 등 참조)이 원청의 사용자성을 인정하고 있으며, 최근 중앙노동위원회는 법적인 교섭 의무가 없음에도 원청업체가 하청업체 근로자의 근로조건 개선을 위해 하청업체와 공동 노력하라는 권고(2020.6.1. 행정지도 결정)를 내리기도 하였는바, 향후 원·하청관계에서 노동조합법상 사용자 개념을 사실상 확대할 수 있어 우려스러운 상황임. 끝.