

<제 595호>

-주간- 광주 경영계



광주경영자총협회

GWANGJU
ENTERPRISES
FEDERATION

광주은행

◆ 지역 여성 청소년을 위한 '핑크박스' 전달식 가져



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 20일 본점에서 송종욱 광주은행장과 김은영 초록우산어린이재단 광주지역본부장, 정금옥 광주은행 개나리회장 등이 참석한 가운데 지역 취약계층 여성 청소년 50명에게 박스당 30만원, 총 1,500만원 상당의 '핑크박스'를 전달했다.

'코로나19' 여파로 지역경제 침체가 깊어지면서 여성위생용품 구입에 더욱 부담이 가중된 지역 여성 청소년 50명에게 초록우산어린이재단을 통해 전달될 예정이며, 광주은행 '개나리회' 회원들이 직접 작성한 손편지도 함께 전달해 따뜻한 응원 메시지를 전하기로 했다.

금호타이어

◆ SUV 신차용 타이어 잇달아 공급



금호타이어(대표이사 전대진)는 기아자동차 '셀토스(Seltos)'에 이어 르노삼성자동차의 'XM3'와 최근 출시한 '캡처(Captur)'까지 신차용 타이어를 공급하기로 했다.

금호타이어의 소형 SUV 대표 프리미엄 타이어인 '솔루스(Solus) TA31'은 저소음과 동급대비 마모성능, 주행성능을 강화한 제품으로 14~18인치까지 다양한 규격의 라인업을 갖췄으며 폭 넓은 규격만큼 대형·중형·소형 차급별 특성을 고려해 인치 별로 각기 차별화한 성능을 발휘 하도록 설계했다. 또한 타이어 트레드는 소음을 최소화했으며 블록 강성을 강화해 마른 노 면에서의 핸들링과 제동성능을 향상했다. 중앙부에는 4개의 넓은 직선형 배수홈을 설계하고 딥플(Dimple)을 적용해 젖은 노면에서의 배수 성능을 높였다.

1. 노사 동향

■ 고용노동부는 특별고용지원 업종의 고용안정 지속 지원

○ 코로나19 장기화로 여행업, 관광숙박업 업종 등의 피해가 지속되고 있는 가운데 고용노동부는 8. 18 ~ 20 제6차「고용정책심의회」를 개최해 ‘특별고용지원 업종 지원기간 연장(안) 및 특별고용지원 업종에 대한 고용유지지원금 지원기간 연장(안)’을 심의·의결

- 9. 15 종료 예정이었던 특별고용지원업종 지정기간을 2021. 3. 31까지 약 6개월 연장하기로 결정

※ 특별고용지원업종 제도는 사업의 축소, 전환, 폐업으로 고용사정이 급격히 악화되거나 악화될 우려가 있는 업종을 특별고용지원 업종으로 지정하여 사업주와 근로자를 지원하는 제도로 현재 여행업, 관광운송업(항공·해운·전세버스), 관광숙박업, 공연업, 항공 지상조업, 면세점, 공항버스, 전시·국제회의업 총 8개 업종이 지정됨

- 또한 특별고용지원 업종의 고용유지지원금 지원기간을 현행 180일에서 60일을 추가해 총 240일을 지원하기로 의결

※ 고용유지지원금은 경영이 일시적으로 어려워져 고용위기를 겪고 있는 사업주가 휴업, 휴직을 실시하고 근로자에게 지급한 인건비의 최대 90%까지 지원해주는 제도

- 금번 고용유지지원금 지원기간 연장으로 지원한도인 180일을 소진한 사업장들도 60일을 추가하여 지원 받을 수 있음

■ 민주노총은 ‘전태일 3법’ 관철 투쟁 주력

○ 민주노총은 8. 26 ‘전태일 3법’ 입법 발의를 함께하는 진보정당, 시민사회단체 대표자들과 ‘전태일 3법 입법 발의 대표자 기자회견’ 개최

- 양동규 민주노총 비대위 집행위원장은 기자회견을 통해 8. 27부터 입법 발의운동에 돌입해 9. 30까지 20만명 이상의 입법동의를 얻고 대중적 투쟁으로 진행할 계획을 발표

※ 전태일 3법 : ▲ 5인 미만 사업장에게도 근로기준법 적용, ▲ 특수형태종사자 노동3권 보장, ▲ 「중대재해기업처벌법」 제정

○ 한편, 민주노총은 8. 27「중앙위원회」를 통해 선거일정 결정 예정

- 선거일정은 ▲ 8월 말 선거인명부 등록 시작, ▲ 10월 중순 후보자 등록 시작, ▲ 10월 말 후보자 등록 마감 및 선거운동 시작, ▲ 11월 말 ~ 12월 초 선거 진행 예상

2. 판례 동향

1. 일정 근속기간에 이른 근로자에 대하여 일정한 지급주기에 따라 일정액이 확정적으로 지급된 상여금은 소정근로의 대가로서 정기적·일률적·고정적으로 지급된 통상임금에 해당함.
2. 통상임금 재산정에 따른 추가 법정수당청구가 회사의 당기순이익과 매출액 등 규모, 회사가 동원 가능한 자금의 규모, 회사의 계속성과 수익성 등의 사정을 고려하여 회사에 중대한 경영상 어려움이 초래되거나 기업의 존립이 위태로워진다고 단정하기 어려워 신의칙에 위반된다고 볼 수 없음(대법원 2020.8.20 선고, 2019다14110 판결).

1. 사실관계

○ 이 사건 회사(이하 'A사')는 자동차 제조업을 영위하는 회사이며, A사는 단체협약·임금규정 등에 따라 임금지급을 해왔으며, 상여금 관련 규정 및 지급 관행은 아래와 같음.

- 「단체협약」에 따르면 상여금은 2개월 이상 근속한 근로자에 대해 매년 2·4·6·8·10·12월 말에 각 100%씩, 설날·추석·하기휴가 시 각 50%씩 합계 연 750% 지급함('약정 통상임금(=기본급+통상수당) + 30시간분의 연장근로수당(또는 특근수당)'을 기준으로 산정).
- 실제 근무일에 비례하여 지급되고 지급일 이전에 결근·휴직·퇴직한 근로자에 대해서는 근무일만큼 일할계산하여 지급함.
- 연장·야간 근로 등 소정근로시간을 초과하는 근로를 제공하는지 여부에 따라 지급 여부나 액수가 달라지는 것으로 정하지 않고, 실제 연장·야간근로 여부와 무관하게 상여금을 전액 지급함.
- 일급제 근로자에 대하여도 상여금 산정기준에 따른 상여금 전액이 근무일만큼 일할 계산하여 지급함.

○ 한편, A사의 경영상황은 아래와 같음.

- A사는 2016년부터 당기순이익이 줄긴 하였지만, 2008년부터 2018년까지 매년 지속적으로 상당한 당기순이익을 남김.
 - A사의 부채비율은 2008년부터 2015년까지 169.14%에서 63.70%로 낮아졌으며, 2012년 이후 50~70% 정도의 안정적인 비율을 유지하고 있음.
 - 2017년을 기준으로 A사 매출액 대비 추가 법정수당의 비율은 약 3.3%에 불과함.
 - A사는 2018년을 기준으로 약 7조 1,589억여 원의 현금 및 단기금융상품을 보유하고 있음.
 - A사는 2008년부터 2018년까지 매년 약 1조에서 15조 원의 이익잉여금을 보유하고 있으며, 이는 꾸준히 늘어 2018년 기준 19조 3,513억 원에 이름.
 - A사는 2008년부터 2016년까지 매년 근로자 모두에게 경영성과급을 지급하였음 (2008년 3,291억 원, 2009년 3,794억 원, 2010년 5,783억 원, 2011년 6,583억 원, 2012년 7,467억 원, 2013년 7,871억 원, 2014년 7,703억 원, 2015년 6,578억 원, 2016년 5,609억 원).
 - A사는 전기차, 자율주행 등 신기술 도입에 상당한 자금을 투자할 필요가 있음.
- 1심(서울중앙지방법원 2017.8.31 선고, 2011가합105381 등 판결 참조)과 원심(서울고등법원 2019.2.2. 선고, 2017나28858 등 판결 참조)은 모두 상여금이 통상임금에 해당한다고 판단하면서 신의칙 항변을 배척하였음.
- ※ 1심과 달리 원심은 중식대, 가족수당의 통상임금성을 부정함. 그 외 일비의 통상임금성 불인정, 휴게시간의 근로시간 인정, 토요일 근로의 휴일근로 인정 등의 쟁점은 1심과 원심 동일.

2. 판결요지

① 상여금의 통상임금성 관련

- 대법원은 앞서 살펴본 사실관계를 종합하여 A사의 상여금이 소정근로의 대가로서 정기적·일률적·고정적으로 지급된 통상임금이라고 판단하였고, 아래 원심의 판결에

잘못이 없다며 상고를 기각함.

구분	근거 사실
소정근로의 대가 (인정)	<ul style="list-style-type: none"> - 초과근로 여부에 따라 지급 여부나 액수가 달라지는 것으로 규정되지 않음 - 초과근로를 하지 않은 근로자에 대해서도 상여금을 전액 지급함. - 결근·휴직·퇴직 근로자에 대해 근무일만큼 일할계산하여 지급함
일률성 정기성 고정성 (인정)	<ul style="list-style-type: none"> - 2개월 이상 근속한 근로자에게 지급 - 일정 지급주기에 따라 일정액의 상여금이 확정적으로 지급됨(매년 2·4·6·8·10·12월 말에 각 100%씩, 설날·추석·하기휴가 시 각 50%씩 합계 연 750%) - 통상수당·기타수당과 같이 “15일 만근”의 지급조건 규정 없음 - 실제 근무일에 비례하여 지급하며, 결근·휴직·퇴직 근로자에 대해 근무일만큼 일할계산하여 지급함

② 상여금의 통상임금성 관련

- 대법원은 상여금을 통상임금에 포함하게 됨에 따라 발생하는 추가 법정수당 청구액의 규모, A사의 당기순이익과 매출액 등 규모, A사가 동원 가능한 자금의 규모, A사의 계속성과 수익성 등의 사정을 고려하면 이 사건 청구로 인해 A사에 중대한 경영상 어려움이 초래되거나 기업의 존립이 위태로워진다고 단정하기 어렵다고 판단하며 신의칙 항변을 배척하였고 원심 판결을 유지함.

신의칙 적용 요건 (대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결)		인정 여부
①	임금협상 과정에서 노사가 상여금이 통상임금에 해당하지 않는다고 신뢰한 상태일 것	인정
②	상여금을 통상임금에서 제외하기로 노사 간에 합의하고 이를 전제로 임금 수준을 정했을 것	인정
③	근로자 측이 추가 법정수당을 청구함으로써 합의된 임금 수준을 훨씬 초과하는 예상외의 이익을 추구하고	인정 i
	그로 말미암아 사용자에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 할 것	불인정 ii

- i. 1심 판결을 기준으로 할 경우, 2008년부터 2018년까지 통상임금 인상률이 50~70%에 이르고, 실질 임금인상률의 차이(=1심 판결 결과를 반영한 임금인상률 - 당시 노사가 합의한 임금인상률)가 약 4~10%에 이름(대법원 판결 시 인용금액은 지연이자를 포함 약 1조 원)
- ii. △2008년부터 2018년까지 꾸준히 당기순이익 기록, 부채비율이 50~70%로 안정적, △유동비율의 지속적 증가, △2018년 기준 7조 이상의 현금 및 단기금융상품 보유, △이익잉여금의 지속적 상승 등의 제반 사정을 비추어 보면 이 사건 청구로 인해 A사에 중대한 경영상 어려움이 초래되거나 기업의 존립이 위태로워진다고 단정

하기 어려움(위 사실관계 참조)

③ 기타 판결요지

- 이외에도 대법원은 근로시간 중간중간에 부여받은 10분 또는 15분의 짧은 휴게 시간은 A사 자동차 생산공장의 규모, 작업 특성 등을 고려할 때, 이를 자유롭게 이용하는 데 근본적인 한계가 있다고 보아 다음 근로를 위한 대기시간 또는 준비 시간으로 보는 것이 타당하다고 판단함.
- 또한, 단체협약의 내용과 임금 지급 관행 등을 고려했을 때 토요일 근로에 대해 휴일근로수당을 지급해야 한다는 등의 기타 쟁점에 대하여도 원심의 판단에 잘못이 없다며 상고를 기각함.

3. 시사점

- 금번 판결은 정기상여금을 통상임금으로 인정하면서 신의칙에 따른 예외 적용을 인정하지 않아 기존의 노사 합의한 임금체계를 준수한 회사에 일방적으로 막대한 규모의 추가적인 법정수당을 부담하도록 한 것임.
 - 이는 2013년 대법원 전원합의체 판결에서 제시한 신의칙의 판단 근거인 ‘중대한 경영상의 어려움’에 대한 기준이 불분명한 것에서부터 비롯됨.
 - 법원은 통상임금의 신의칙 적용기준을 당기순이익, 매출액, 부채비율 등 주로 단기적인 재무지표를 근거로 판단하고 있으나, 이는 치열한 국제경쟁에서 선제적인 R&D 투자, 시장확대를 위한 마케팅, 협력업체와의 상생 등 전략적으로 경영을 추진해야 하는 기업의 경영상황을 전혀 고려하지 못한 측면이 큼.
- 한편, 지난달 대법원은 같은 완성차업계의 유사 사례(대법원 2020.7.9. 선고, 2015다71917, 대법원 2020.7.9. 선고, 2017다7170 판결 등 참조)에 대하여 신의칙 법리 적용을 인정한 바 있기는 하나, 사실상 신의칙 인정이 매우 협소하게 이뤄지고 있어 기업의 경영상황이 충분히 고려되지 못하는 점이 우려스러움. 끝.