

〈제 603호〉

-주간- **광주 경영계**



광주경영자총협회
GWANGJU ENTERPRISES FEDERATION

광주은행

◆ 중소기업 현장방문하며 지역상생의 힘 나뉜



‘코로나19’ 여파로 인한 최근 지역경제 동향과 중소기업의 현 상황을 들여다봤다.

광주은행(은행장 송종욱)은 지난 20일 송종욱 은행장이 지역 소재 기업과의 상생을 통한 지역경제 활성화 방안을 찾기 위해 중소기업 현장방문에 나섰다. 현장중심·상생 경영과 함께 고객중심경영을 최우선시 하는 송종욱 은행장은 1985년 창립해 올해로 창립 35주년을 맞이한 (주)럭키산업(회장 박홍석)을 방문해 ‘축하인사를 전하고, 박홍석 회장과 면담을 통해

금호타이어

◆ 체코 대표 자동차업체 ‘스코다’에 신차용 타이어 공급



금호타이어(대표이사 전대진)는 지난 23일 내년 1월부터 체코의 대표 자동차 기업인 ‘스코다’의 소형 크로스 오버차량 ‘카미크(Kamiq)’에 엑스타 PS71을 공급할 예정이라고 밝혔다.

금호타이어의 엑스타 PS71은 고성능 스포츠 타이어로, 뛰어난 조향성능과 고속주행 안정성을 갖췄다. 또한 견고한 블록 강성 설계, 벨트와 비드의 내구력을 강화해

정교한 조향성능을 구현했으며, 리브별로 최적 형상 설계를 통해 고속주행 안정성을 확보했다.

기아차 광주공장

◆ ‘기아챌린지 사업’ 7년째 후원



기아차 광주공장(대표이사 송호성, 최준영)은 지난 21일 지역사회 아동들의 문화예술재능 육성과 청소년들의 꿈과 진로 설계에 도움을 주기 위한 ‘2020 기아챌린지 사업’ 후원금 전달식을 가졌다.

이날 후원 행사는 기아챌린지 찾아가는 토크콘서트 1차 공연이 진행된 일곡중학교에서 진행됐으며, 김창희 기아차 광주공장 총무팀장이 ‘어린이뮤지컬’에 4천 500

만원, ‘찾아가는 토크 콘서트’에 6천만원, 총 1억 500만원의 후원금을 오숙희 초록우산어린이재단 광주 아동옹호센터 소장에게 전달했다.

II. 광주경충 소식

〈중장년센터 제3회 전직스쿨 프로그램 운영〉



본회 중장년일자리희망센터는 지난 19일 광주고용복지플러스센터 9층 해남실에서 제3회 전직스쿨 프로그램을 운영했다.

이번 프로그램은 만40세 이상 1년 이내 퇴직예정자, 1개월 이내 퇴직자에게 성공적인 전직 및 인생 설계를 할 수 있도록 교육의 기회를 제공하였으며, 참여한

인원 6명 모두 프로그램을 수료했다.

〈중장년센터 제3회 재도약 프로그램 운영〉



본회 중장년일자리희망센터는 지난 20일부터 22일까지 광주고용복지플러스센터 9층 특강실에서 제3회 재도약 프로그램을 운영했다.

이번 프로그램은 구직자의 재취업 구직기술향상을 위한 집단상담교육을 운영하였으며, 참여한 인원 34명 모두 프로그램을 수료했다.

〈광주청년일경험드림 기업형 직무별 교육·네트워킹 모듬활동〉



본회 광주청년일경험드림 사업은 지난 20일부터 22일까지 3일간에 걸쳐 8기 기업형 드림청년을 대상으로 직무별 교육·네트워킹 모듬활동을 진행했다.

이날 행사는 현재 각 기업형 드림터에서 일경험에 참여중인 드림청년 119명을 대상으로 일경험드림 사업소개와 직무별 네트워킹 모듬활동을 진행하고,

일경험 선배멘토와의 만남을 통해 앞으로 드림청년들의 진로·직업 설정을 위해 소중한 의견을 나누는 시간을 가졌다.

사무국 일지(10.19 ~ 10.23)

10.19 (월)	<ul style="list-style-type: none"> ● 중장년센터 제3회 전직스쿨 프로그램 운영 ● 광주청년일경험드림 수행기관 회의 	10.21 (수)	<ul style="list-style-type: none"> ● '19년 노사민정협력활성화지원사업 추진실적 인터뷰 심사(북구)
10.20 (화)	<ul style="list-style-type: none"> ● 중장년센터 제3회 재도약 프로그램 운영(~22) ● 광주청년일경험드림 기업형 직무별 교육·네트워킹 모듬활동(~22) 	10.23 (금)	<ul style="list-style-type: none"> ● 제1495회 금요조찬포럼 ● '19년 노사민정협력활성화지원사업 추진실적 인터뷰 심사(광주광역시)

II. 광주경충 소식

<제1495회 금요조찬포럼>

광주경영자총협회는 지난 10월23일 광주과학기술진흥원에서 신은경 전,KBS 9시 뉴스 앵커를 초청 <나이 들어 멋지게 사는 법- 내 나이가 나를 안아 주었습니다>란 주제로 제1495회 금요조찬포럼을 개최했다.

삶은 한 번뿐인데, 우리 사는 모습은 참으로 다양각색이다. 어차피 나이 드는 것은 모두 예외 없이 가야 하는 길이지만 어떻게 늙어 가느냐는 각자의 선택이다. 나의 속도대로 차근차근 걸어가는 이 삶도 충분히 행복할 수 있다.

공영방송 아나운서로 활동하던 전성기에 국민들에게 신뢰감과 무한한 사랑을 얻은 저는 이제는 직업으로의 방송인이 아니라 봉사과 사명으로 하는 방송을 하고, 말하기의 전문성을 바탕으로 동기부여 강연과 저널리즘을 강의하는 교수로 제2의 이력을 이어가고 있다. 그 과정에서 지금보다 더 나은 삶을 위한 인생계획을 세우기 위해 필요한 것들이 무엇인지 고민한 내용을 책에 담아냈다.

지금 내 나이가 몇인지와 상관없이 인생을 성공으로 이끌기 위해서는 각자의 ‘후반전 인생’을 잘 계획해야 한다. 이때 꼭 필요한 것이 후반전 멋진 인생을 위해 전략을 짜는 하프타임을 갖는 것이다. 내가 누구인지, 나의 삶의 목적은 무엇인지, 그리고 그걸 깨닫고 난 후 후반전 삶에서 나는 무엇을 할 것인지 결정해야 한다. 내 삶에 ‘리셋reset’이 필요하기 때문이다. 지나간 날들은 잊고 새롭게 ‘다시re 시도set’ 단추를 눌러 열정과 희망과 자신감으로 내 삶을 초기화한다면 올해는 당신의 생애 최고의 해가 될 것이다.

“우리는 늙었기 때문에 놀 수 없어진 게 아니라 놀지 않다 보니 늙어가고 있었다. 그러나 즐길 것을 즐길 줄 알고, 아직도 꿈을 꾸고 있고, 매력적인 사람이 되고자 노력하고, 아직도 사랑을 찾고 있다면 청년이다.



1. 노사 동향

■ 고용부는 노조법 개정 관련 노사정 토론회 개최(10. 21)

- 고용부 주최 토론회는 정부 노조법 개정안의 본격적인 국회 논의에 앞서 노사정 의견 수렴을 위해 마련
 - 이재갑 고용부 장관은 “ILO 핵심협약 비준은 매우 중요한 사항이며, 노조법 개정은 이를 위한 필수적인 전제이며 미룰 수 없는 과제”라고 언급

[참고] 토론회 참석자 주요 발언 내용

구분	주요 내용
발제자 이승욱 (이대 교수)	▲정부안은 ILO 핵심협약 비준을 위한 최소한의 개정사항 반영 ▲노사가 부담스러워하는 사항은 유예나 순차 적용 방법 고려 필요
발제자 윤애림 (서울대 연구위원)	▲해고자·실업자의 노조가입을 허용하지만 실질적 권한행사는 봉쇄되어 있음.
토론자	▲신인수 민주노총 법률원장 : 노조법 개정 필요 없이 ILO 핵심협약을 비준한 후 국내 법제도를 이에 맞추면 될 것임. ▲유정엽 한국노총 정책2본부장 : 정부 노조법 개정안은 노동계 요구를 담지 못했기 때문에 보완입법 필요 ▲이준희 한국경총 노사관계법제팀장 : 정부 개정안은 노사관계의 기본 질서를 무너뜨릴 수 있는 내용을 담고있을 뿐만 아니라, 특히 중소기업사업장의 노사관계를 파국으로 이끌 수 있으므로, 철회되거나 대폭 보완·수정 되어야 함.

■ 노동계는 정부 노조법 개정안 반대 활동에 주력

- 양 노총은 ILO 핵심협약 비준을 위한 정부의 노조법 개정안 철회를 촉구하는 공동 기자회견 개최(10. 21)

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 금번 기자회견은 고용부가 주최하는 'ILO 핵심협약 관련 노조법 개정 노사정 토론회' (10. 21) 개최에 앞서 양 노총의 반대 입장을 대외적으로 발표하기 위해 마련
- 양 노총은 정부 노조법 개정 저지, ILO 핵심협약 비준과 노동기본권 보장을 위한 법 개정을 위해 공조를 강화해 나갈 계획

[참고] 양 노총 기자회견 주요 내용

- ▲정부는 노조법 개정안을 철회하고 ILO 핵심협약을 즉각 비준해야 함.
- ▲정부 개정안은 노조 간부 자격 제한, 단체협약 유효기간 3년 연장, 사업장 내 쟁의행위 제한 등 사용자 요구를 수용하기 위한 법안임.
- ▲정부 개정안은 특수형태근로종사자 등의 근로자성 인정이나 단체교섭권을 보장하는 내용이 빠져있음.
- ▲정부 주최 토론회는 형식적인 노사의견 수렴 절차를 거친다는 명분 속에 노조법 개정안을 강행하고자 하는 시도임.
- ▲양 노총은 정부 노조법 개정 저지, ILO 핵심협약 비준과 노동기본권 보장을 위한 법개정을 위해 함께 나설 것임.

○ 한편, 민주노총은 10. 19 기자회견을 통해 정부 노조법 개정안이 국회 환노위 법안심사소위에 상정될 경우 총파업 투쟁을 전개할 방침이라고 발표

- 민주노총은 정부 노조법 개정안 저지 등을 위해 ▲총파업투쟁 선포 결의대회(10. 24), ▲국회 앞 농성(11. 4), ▲전국노동자대회(11. 14) 진행 예정

2. 판례 동향

1. 취업규칙 불이익 변경을 위한 집단적 동의 절차는 반드시 모든 근로자가 일시에 한자리에 집합해 회의를 해야하는 것은 아니며, 부서장 회의·부서원 회의 등을 통해 근로자들이 자유로운 의사에 따라 의견을 교환하고 이를 취합했다면 적법한 집단적 의사결정 절차를 거친 것임.

2. 취업규칙 불이익 변경이 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 집단적 동의가 없다는 이유만으로 변경된 취업규칙의 적용을 부정할 수 없음(울산지법 2020.10.7. 선고, 2018가합 21063 판결).

1. 사실관계

- 사용자 회사(이사 ‘A사’)는 전자·전기·기계·반도체 관련 재료·부품 등의 제조·가공·판매 등을 영위하는 회사로 피고 근로자들은 A사 울산사업장에서 근무하고 있음.
- (가족수당 관련) A사는 1999년 연봉제를 도입·확대하면서 능력가감급을 두어 임금에 차등을 두고 급여항목을 아래와 같이 통합함.

호봉제(1999년 이전)			연봉제(1999년 이후)		
월급여 (59%)	기본급	공통급	월급여 (82%)	기본급	기준기본급
		능력급			기본조정급
	공통수당 (가족수당, 자기혁신비)			능력급	기준능력급
상여	정기상여	능력조정급			
	상여가급	능력가감급			
부가급여 (41%)	자기계발비			기타수당	
	기타수당				
	설·추석귀성여비			설·추석귀성여비	
	인센티브 인센티브	PI		부가급여 (18%)	인센티브 인센티브
		S가급	S가급		

- (특별휴가 관련) A사는 2010년 총괄노사협의회에서 특별휴가 4년분을 수당으로 일시 보상하고 특별휴가를 폐지하기로 합의함(이하 ‘2010 취업규칙’).
- ※ A사는 2003년 근로시간이 주40시간으로 단축되고 월차 유급휴가 제도가 폐지되어 줄어든 휴가일수를 보전하기 위해 특별휴가 제도를 도입했으나, 당초 휴가 일수 확대라는 도입 취지대로 운영되지 않음.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- (임금피크제 도입 · 창립기념일 유급휴무일 폐지) A사는 근로자의 정년이 60세로 연장되는 개정 고령자고용법을 2016년부터 적용받을 예정이었고, 2년 앞선 2014년 총괄노사협의회에서 정년을 만 55세에서 60세로 연장하되, 만 55세부터 임금이 감액되는 임금피크제를 도입하고 연차수당 5일분을 일시보상하면서 창립기념일을 유급휴무일에서 근로일로 변경함(이하 ‘2014 취업규칙’).

- A사는 부산지방고용노동청 울산지청장에 아래와 같이 취업규칙 변경 신고를 함.

현행	개정
제33조(정년) 사원의 정년은 만 55세로 한다.(후략)	제33조(정년) 사원의 정년은 만 60세로 한다. 단, 만 56세에 도달한 사원은 그때부터 임금피크제의 적용대상자가 되어 임금이 별표5에 따라 감액되며, (후략)
제120조(연봉의 변경) 4. <신설>	제122조(연봉의 변경) 4. 만56세가 도달하는 경우 임금피크제 대상자가 되어 규정에 따라 연봉을 재계약 한다.

※ [별표5]

연령	56세	57세	58세	59세	60세
임금	90%	81%	73%	66%	60%

- 피고 근로자들은 A사가 ▲연봉제 전환 이후 지급하지 않은 가족수당 등을 지급해야 하고, ▲특별휴가 폐지 과정에서 근로자 집단적 의사결정 방식에 의한 동의를 받지 않아 취업규칙 변경은 무효이며, ▲임금피크제 도입 · 창립기념일 유급휴무일 폐지는 집단적 의사결정 방식에 의한 동의를 받지 않아 무효이고, ▲유효한 변경이었다 하더라도 취업규칙에는 만 56세부터 임금피크제를 적용한다고 하였으나 A사는 만 55세부터 임금피크제를 잘못 적용하고 있다고 주장함.

2. 판결요지

- (가족수당 관련) ▲호봉제에서 존재하던 임금 항목들이 연봉제에서도 유지되어야 하는 것은 아닌 점, ▲가족수당이 연봉제에서도 존재해야 할 항목이라는 점에 대한 주장·입증이 없는 점, ▲연봉제 도입 이후 원고들이 종래 지급받던 가족수당 금액 만큼 임금이 감소한 것도 아닌 점 등에 비춰보면 A사는 가족수당을 지급할 필요가 없음.
- (특별휴가 관련) 특별휴가 4년분의 수당을 일시 지급받고 특별휴가제를 폐지한 2010 취업규칙은 4년이 지난 후에는 특별휴가를 사용하지 못함에 따라 금전적 보상을 받을 수 없게 되어 불이익한 변경에 해당하나, 근로자 과반수의 동의를 거쳐 유효하게 변경함.
 - ▲A사는 특별휴가제 폐지를 사내 게시판 등을 통해 공지하여 A사 소속 근로자들은 이에 대해 인식하고 있었던 점, ▲A사는 부서장들을 대상으로 설명회를 진행했고, 부서장들은 설명회를 열어 이를 부서원들에게 설명하고, 질의·답변 시간을 가진 점, ▲이러한 과정을 거쳐 A사의 부당한 개입이나 간섭 없이 특별휴가제 폐지에 대한 동의서에 서명하거나, 서명하지 않음으로써 반대 의사를 표시하기도 한 점, ▲근로자들이 특별휴가제 폐지에 따른 4년분의 수당을 이의 없이 수령한 점 등을 고려하면 근로자들의 자유로운 의사에 따른 집단적 의사결정 방식에 의한 동의가 있었음.
 - 설령 집단적 의사결정 방식에 의한 동의를 받지 못했다 하더라도 ▲특별휴가제도가 도입 취지에 부합하지 않았던 점, ▲특별휴가제도 폐지 당시 평균 7%의 임금인상과 변동성과급 PI 100%의 기본급화 등 근로조건이 유리하게 변경되기도 한 점 등을 종합하면 당시 취업규칙의 내용은 사회통념상 합리성이 있음.
- (임금피크제 도입·창립기념일 유급휴무일 폐지) 임금피크제는 정년을 연장하면서 정함이 없던 연령 구간에 대하여 새로운 임금제도를 신설한 것으로 근로자들의 이익이 불이익하게 변경되었다고 볼 수 없으나, 유급휴무일이었던 창립기념일이 근로일로 변경된 점을 고려하면 2014 취업규칙은 불이익한 변경에 해당한다고 하면서, 근로자 과반수의 동의를 거쳐 유효하게 변경했다고 판단함.

- ▲ A사는 2014 취업규칙을 논의한 총괄노사협의회 협상 진행 과정을 온라인 게시판 등을 통해 근로자들에게 알렸고, 근로자 측 위원들이 집단행동을 하고 일부 근로자들은 온라인 게시판에서 의견을 나눈 점, ▲ A사는 부서장들을 대상으로 설명회를 진행했고, 부서장들은 설명회를 열어 이를 부서원들에게 설명하고, 질의·답변 시간을 가진 점, ▲ 이러한 과정을 거쳐 A사의 부당한 개입이나 간섭 없이 2014 취업규칙 변경에 대한 동의서에 서명하거나, 서명하지 않음으로써 반대 의사를 표시하기도 한 점, ▲ 근로자들이 창립기념일 유급휴무제가 폐지되고 지급되는 수당 등을 이의 없이 수령한 점 등을 고려하면 근로자들의 자유로운 의사에 따른 집단적 의사결정 방식에 의한 동의가 있었음.
- 설령 집단적 의사결정 방식에 의한 동의를 받지 못했다 하더라도 ▲ 임금피크제는 연장된 정년만큼의 근로기간에 대해 기존 임금 수준을 낮추는 방식으로 설계된 점, ▲ 법 개정에 따른 정년연장 시행보다 2년 먼저 정년연장과 임금피크제를 시행한 점, ▲ 정부에서도 임금피크제 도입을 장려한 점, ▲ 주 40시간제 도입, 대체휴일제도 신설 등으로 휴무일이 확대되는 상황에서 창립기념일 유급휴무일을 폐지하면서 5년분의 수당을 일시에 보상한 점, ▲ 임금 인상, 정기상여금의 통상임금 적용 등 근로조건이 유리하게 변경된 사항도 있었던 점 등을 고려하면 2014 취업규칙은 사회통념상 합리성이 있음.
- (임금피크제 적용대상) ▲ 정년을 만 55세에서 만 60세로 변경하면서 임금피크제를 도입한 점, ▲ 급여조정안에는 2016.1.1.부터 1961년생 이후를 적용대상으로 임금피크제를 시행한다고 기재되어 있는데 1961년생은 2016년에 만 55세에 도달하는 점, ▲ 만 56세부터 감액율을 적용된다고 해석하면 정년이 도래한 만 60세의 감액율을 규정할 필요가 없었던 점 등을 종합하면 취업규칙에 임금피크제 적용대상을 ‘만 56세’로 기재한 것은 ‘만 55세’의 오기로 보이는바, 만 55세부터 임금피크제를 적용하는 것은 타당함.

3. 시사점

- 금번 판결은 정년연장과 동시에 임금피크제도를 도입한 것은 정함이 없던 연령

Ⅲ. 노사 및 판례동향

구간에 대해 새로운 임금제도를 신설한 것이어서 취업규칙 불이익 변경으로 단정할 수 없다고 밝힘.

- 한편, 취업규칙 불이익 변경을 위한 집단적 동의 절차는 반드시 모든 근로자가 일시에 한자리에 모여 회의를 해야 하는 것은 아니며, 기구별 또는 단위 부서별로 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 자율적으로 의사결정을 하는 방식도 예외적으로 허용된다는 대법원(대법원 2003.11.14. 선고, 2001다18322 판결 등 참조)의 입장을 확인함.
- 그러나, 구체적 사실관계에 따라 개별 부서 단위로 설명회를 열고 동의서를 받은 것이 집단적 동의 절차를 위반했다는 판단(대법원 2017.5.31., 2017다209129 판결 참조)도 있는바, 실질적으로 회사가 근로자에게 변경 내용을 충분히 주지시키고 근로자들이 자유롭게 의사를 교환하는 등 집단적 회의방식에 의해 의사를 결정했는지 여부가 중요함.
- 한편, 취업규칙 불이익 변경을 위한 집단적 동의 절차는 반드시 모든 근로자가 일시에 한자리에 모여 회의를 해야 하는 것은 아니며, 기구별 또는 단위 부서별로 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 자율적으로 의사결정을 하는 방식도 예외적으로 허용된다는 대법원(대법원 2003.11.14. 선고, 2001다18322 판결 등 참조)의 입장을 확인함. 끝.