

〈제 610호〉

-주간- 광주 경영계



광주경영자총협회
GWANGJU ENTERPRISES FEDERATION

광주은행

◆ 사랑의 김장나눔으로 따뜻한 겨울나기



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 9일 동구 운림동 무등육아원에서 송종욱 광주은행장과 신입행원 30여명이 함께 김장나눔 봉사활동을 펼쳤다.

이날 봉사활동은 김은영 초록우산어린이재단 광주지역본부장과 정은강 무등육아원장도 함께 봉사활동에 동참했으며, 광주은행은 김장나눔 후원금으로 7백만원을 무등육아원에 전달했다.

이번 2020년 하반기 신입행원 공채에 최종합격해 오는 12월 31일까지의 연수과정을 거치고 있는 광주은행 신입행원들은 지역의 소외계층과 함께 나누고자 김장김치를 직접 담그며 당기 순이익의 10% 이상을 다양한 사회공헌활동을 통해 지역사회에 환원하는 광주은행의 기업 문화를 몸소 실천했다.

오비맥주 광주공장

◆ 광주시에 빚고을장학금 1,500만원 기탁



오비맥주 광주공장은 지난 8일 광주광역시에 빚고을 장학금으로 1,500만원을 기탁했다.

이날 오비맥주 관계자들은 시청을 방문해 이용섭 시장에게 지역 인재 육성 및 지원을 위해 힘써 달라며 장학금을 전달했다. 기탁식에 참석한 오비맥주 조승훈 호남권역 본부장은 “코로나19 장기화로 어려운 학습 여건에 처해 있는 학생들을

지원하기 위해 장학금을 기탁했다”며 “앞으로도 다양한 사회공헌활동으로 지역과의 상생에 적극 나서겠다”고 말했다.

지역상생발전을 위한 사회공헌활동을 지속적으로 펼치고 있는 오비맥주는 지난 2003년부터 빚고을장학재단에 총 5억3,500만원의 장학금을 기탁했다.

해양에너지

◆ 광주광역시 다차종 수소충전소 사업 참여



해양에너지(사장 김형순)는 지난 11일 한국자동차연구원이 주관하고, 광주광역시와 광주그린카 진흥원이 참여하는 수소전기차 다차종 동시 충전을 위한 「광역수소충전소 핵심기술 개발

사업」에 수요기관으로 최종 선정되어 다차종 수소충전소 사업에 참여한다.

이번 사업은 광주광역시가 산자부 ‘다차종 동시충전 광역수소충전소 핵심기술 개발 사업’에 공모 선정되어 2024년까지 총사업비 161억(국비108억 포함)을 투입하여 수소전기차 다차종(승용/버스/상용)의 동시충전 및 고속충전을 위한 기술개발을 진행할 예정이며, 기술 개발을 통해 수소전기차 충전시간을 단축시키고, 다양한 차량이 동시에 한 곳에서 충전할 수 있는 환경이 조성될 예정이다.

해양에너지는 다차종 수소충전소 운영 및 안전관리 지원을 담당할 계획이며, 해당 수소충전소 건설에도 적극 참여할 예정이며, 성공적인 정부 정책사업이 될 수 있도록 다년간 축적된 CNG 충전소 운영 경험을 바탕으로 사업에 적극 참여하게 됐다.

II. 광주경충 소식

〈제8차 노사민정 운영협의회〉



본회 노사민정협의회는 지난 10일 광주과학기술진흥원 6층 중회의실에서 지역 노사민정협의회 위원 15명이 참석한 가운데 제8차 노사민정 운영협의회를 개최했다.

이날 협의회는 2020년 지역 노사민정협력활성화 지원사업의 일환으로, 2019년 사업 성과공유회 및 2020년도 노사민정 사업 하반기 추진상황에 대해 논의했다.

〈제4차 경영·노동 교육〉



본회 노사민정협의회는 지난 10일 광주과학기술진흥원 6층 중회의실에서 기업체 인사노무·총무 담당자 및 부서장 20명이 참석한 가운데 제4차 경영·노동 교육을 진행했다.

이날 교육은 2020년 지역 노사민정협력활성화 지원사업의 일환으로, 지역 기업들이 노동분쟁사건 해결에 있어 보다 전략적으로 대응할 수 있도록 분쟁 해결 사례 및 판례에 대한 교육을 진행하고, 질의응답 시간을 가졌다.

〈제4차 인사노무협의회 개최〉



본회는 지난 11일 광주과학기술진흥원 6층 중회의실에서 지역 내 업종별 기업 인사·노무 부서장 14명이 참석한 가운데 제4차 인사노무협의회를 개최했다.

이날 협의회에서는 경제 및 노동 관련 개정법률안 보고와 질의응답 시간을 가졌다.

사무국 일지(12.7 ~ 12.11)

12.8 (화)	<ul style="list-style-type: none"> ● 노사민정 제1차 이행점검 ● 산업안전공단 서면심사 ● 광주청년일경험드림 매니저 교육 	12.10 (목)	<ul style="list-style-type: none"> ● 제8차 노사민정 운영협의회 ● 제4차 경영·노동 교육
12.9 (수)	<ul style="list-style-type: none"> ● 노사민정 제2차 이행점검 ● 전남지노위 조정회의 	12.11 (금)	<ul style="list-style-type: none"> ● 제1502회 금요조찬포럼 ● 전남지노위 조정회의 ● 제4차 인사노무협의회

광주경영자총협회(회장 김봉길)는 12월11일 광주과학기술진흥원 연회장에서 김동원 전,고려대 초빙교수를 초청 <코로나 팬데믹을 넘어 우리는 어디로 가는가?>란 주제로 제1502회 금요조찬 포럼을 개최했다.

또한 세계적으로 금융과 실물경제의 괴리가 심화되면서 한국경제는 소비와 투자 위축으로 저성장 지속 위험이 높아지고 있으며 21년 성장률도 2.5% 내외로 전망되고 있어 2020년대의 향방은 긴 겨울이 계속 될 것으로 보이며, 세계 경제도 2024년에 2019년 수준 회복이 예상된다. 대한민국은 선진국으로 도약 할 것인가? 개도국으로 추락 할 것인가 결정적 전환점에 있다. 정부주도의 선도형 경제는 없다. 민간의 역동성 회복과 구조개혁을 통한 경쟁력 강화가 관건이다. 긴 겨울에 대응하는 장기적 생존전략이 필요한 때다.



1. 노사 동향

■ 기업경영에 부담을 주는 다수 법안 국회 통과

- 국회는 12. 9 「환노위 전체회의」 및 「본회의」를 열어 ILO 핵심협약 관련 노조법 개정안 처리
 - 노조법 개정안의 주요 내용은 ▲해고자·실업자 등의 노조가입 허용, ▲노조전임자 급여지급 금지 규정 삭제 및 근로시간면제제도 개정, ▲교섭창구단일화 제도 개정, ▲사용자의 점유를 배제해 조업을 방해하는 형태의 쟁의행위 금지, ▲단체협약 유효기간 확대 등이 포함
 - 금번 노조법 개정에 경영계가 요구한 ▲대체근로 허용, ▲부당노동행위 제도개선 등이 반영되지 않아 노사간 힘의 균형이 노동계 측으로 더욱 기울어질 것으로 우려

[참고] 노조법 개정 주요 내용

구분	주요 내용
해고자·실업자 노조가입 허용	▲ 해고자·실업자 등 비종사조합원의 기업별노조 가입 허용 ▲ 비종사조합원은 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위에서 사업장 내 노조활동 가능 ▲ 기업별노조의 경우 노조임원 자격을 해당 사업장에 종사하는 조합원으로 제한 ▲ 비종사조합원은 근로시간 면제한도 결정, 교섭대표노조 결정, 쟁의행위 찬반투표 시 조합원 수 산정에서 제외
노조전임자 급여지급금지규정 삭제 및 근로시간면제제도 개정	▲ 노조전임자 급여지급 금지규정과 노조전임자 급여 및 근로시간면제한도를 초과하는 요구 목적의 쟁의행위 금지규정 삭제 ▲ 사용자로부터 급여를 지급받는 근로자(근로시간면제자)는 사업 또는 사업장별로 종사근로자인 조합원 수 등을 고려해 근로시간면제한도를 초과하지 않는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무 가능 ▲ 근로시간면제한도를 초과하는 내용의 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한해 무효 ▲ 근로시간면제한도를 초과해 급여를 지급하는 경우 부당노동행위에 해당 ▲ 근로시간면제심의위원회를 고용노동부에서 경사노위로 이관

Ⅲ. 노사 및 판례동향

구분	주요 내용
교섭창구단일화 제도 개정	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 개별교섭시 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실하게 교섭해야 하고, 차별적인 대우 금지 ▲ 하나의 사업 또는 사업장에서 근로조건 등을 고려하여 필요하다고 인정되는 경우 노동위원회는 노동관계 당사자의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정 가능 ▲ 국가 및 지자체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고, 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력
사업장 점거 배제 금지	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 사용자 점유를 배제해 조업을 방해하는 형태의 쟁의행위 금지
단협유효기간 확대	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 단체협약 유효기간 한도를 기존 최대 2년에서 최대 3년으로 확대

○ 한편, 국회는 12. 9「본회의」에서 고용보험법, 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률, 산재보험법 개정안 의결

- 주요 내용은 ▲특수형태근로종사자 고용보험 의무가입, ▲사업주 보험료 의무 부과, ▲산업재해 적용제외 신청 제한 등이 포함되었는 바, 특수형태근로종사자의 특성을 반영하지 않은 금번 입법으로 비즈니스 모델 발전 제한과 고용시장에 악영향이 우려됨.

■ 국회는 유연근무제 관련 근로기준법 개정

○ 국회는 12. 9「환노위 전체회의」,「본회의」를 열어 근로기준법 개정안을 처리

- 근로기준법 개정안의 주요 내용은 ▲탄력적 근로시간제 단위기간 확대, ▲선택적 근로시간제 정산기간 확대, ▲특별연장근로 실시 경우 조치 의무 부여 등이 포함

Ⅲ. 노사 및 판례동향

[참고] 근로기준법 개정안 주요 내용

구분	주요 내용
탄력적 근로시간제	<p>▲ 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력적 근로시간제를 신설하되, 근로일 간 11시간 연속 휴식시간 부여</p> <p>※ 대통령령으로 정하는 불가피한 사유의 경우에는 근로자대표 서면합의로 예외 인정</p> <p>▲ 3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입 시 주단위 근로시간을 사전에 확정*하고, 근로일별 근로시간은 2주 전까지 근로자에게 통보</p> <p>※ 업무량 급증 등 예측하지 못한 불가피한 사유 발생 시, 근로자대표와 협의를 거쳐 주단위 근로시간 변경 가능</p> <p>▲ 3개월을 초과하는 단위기간의 탄력적 근로시간제 도입 시, 임금보전 방안 마련하여 노동부에 신고하여야 하며, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전 방안을 마련한 경우 신고의무 면제</p> <p>▲ 모든 형태의 탄력적 근로시간제 운영기간내 중도퇴직자 등에 대해서는 근로한 기간을 평균하여 주40시간을 초과한 전부에 대해 가산임금 지급</p>
선택적 근로시간제	<p>▲ 연구개발 업무의 경우 정산기간을 3개월로 확대하고, 1개월을 초과하는 경우 근로일간 11시간 연속휴식*을 부여</p> <p>※ 대통령령으로 정하는 불가피한 사유의 경우에는 근로자대표 서면합의로 예외 인정</p> <p>▲ 1개월을 초과하는 선택적 근로시간제 운영시에는 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 주40시간을 초과한 시간은 가산수당 지급</p>
특별연장근로 인가제도	<p>▲ 특별연장근로를 실시할 경우 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치 의무 부여</p>

■ 2021년 고용노동부 예산은 금년 대비 16.8% 증액

○ 국회 본회의에서 2021년 고용노동부 소관 예산이 총 지출 규모 35조 6,487억원으로 의결

※ 국회 의결안은 정부안(35조 4,808억원)보다 1,678억원 증액되었고, 올해 본예산(30조 5,139억원)에 비해 5조 1,347억원(16.8%) 증액된 규모

※ 2021년 예산은 고용유지지원금, 건설현장 산재예방 강화 분야에서 증액

III. 노사 및 판례동향

■ 완성차사 노사관계 불안 지속

○ 기아차는 12. 7 임단협 15차 본교섭을 진행했지만 노사가 입장을 좁히지 못하고 종료

- 기아차 노사는 15차 본교섭에서 ‘잔업 30분 도입’ 부분에서 발생한 이견을 좁히지 못하고 교섭이 결렬
- 기아차지부는 교섭결렬에 따라 12. 9 ~ 11 각 근무조별로 하루 4시간씩 부분 파업을 예정
 - ※ 노조는 12. 11「쟁의대책위원회」를 개최해 향후 투쟁 방향 논의 예정

[참고] 기아차 노사 2020년 임금교섭 쟁점 비교

노조측 요구안	회사 제시안
▲기본급 120,304원(호봉승급분 제외) 인상 ▲영업이익의 30%를 성과급으로 지급 ▲노동이사제 도입 ▲통상임금 범위 확대 ▲정년 연장	▲기본급 동결 ▲성과급 150% ▲코로나 특별 격려금 120만원 ▲무분규 타결 시 우리사주 지급 ▲재래시장 상품권 지급

○ 한국GM 노사는 12. 8 25차 교섭 진행했음에도 이견을 좁히는데 난항

- 한국GM지부는 12. 8 교섭 후 진행된「중앙쟁의대책위원회」에서 파업과 잔업·특근 거부 등 쟁의행위는 유보하기로 결정
 - ※ 노조는 12. 10 「중앙쟁의대책위원회」를 개최해 향후 투쟁 방향 논의 예정
 - ※ 한국GM노사는 12. 10 26차 교섭 진행 예정

[참고] 한국GM 잠정합의안 주요 내용

- ▲기본급 : 동결(호봉승급분 별도), ▲일시/성과급 : 300만원(12. 31 지급)
- ▲코로나 격려금 : 100만원(타결 즉시 50만원 지급, 21년 1/4분기 50만원)
- ▲T/C수당 10,000원 인상(현행 43,000원 → 53,000원)

2. 판례 동향

취업규칙 등에서 징계절차를 정하면서 재심위원회 위원을 총괄임원으로 구성하도록 하는 경우, 총괄임원이 아닌 자를 위원으로 하여 재심위원회를 구성했다면 징계절차의 중대한 하자가 있어 이 사건 징계해고는 무효임(대법원 2020.11.26. 선고, 2017두70793 판결).

1. 사실관계

- 이 사건 사용자(이하 ‘A사’)는 식음료업을 영위하는 회사로, 영업업무를 하면서 판매 대금을 개인 명의 계좌로 수령하거나 해당 대금으로 게임 아이템을 구매하는 등으로 유용한 것을 징계사유로 하여 소속 근로자 3명을 징계해고하였음.
- A사는 징계절차와 관련하여 아래와 같이 규정을 두고 있었음.
 - A사는 2007.10.1. 생활용품 등 제조·판매하는 회사(이하 ‘B사’)에 인수되면서 기존에 없던 재심위원회 위원 자격에 관한 규정이 생김.
 - 전사 인사위원회는 위원장을 대표이사(사업부장)로, 위원을 각 기능별 ‘총괄임원’으로 구성하고, 재심 또는 팀장급 이상의 징계는 전사 인사위원회에서 심의하도록 함.

[관련규정]

취업규칙 제77조(징계권 행사의 제한) 회사는 본 규칙 및 인사위원회 규정이 정한 정당한 절차를 거치지 아니하고는 직원을 징계할 수 없다.

인사위원회규정 제16조(구성)

1. 사업부 인사위원회는 총괄임원 단위로 구성한다.
 - ① ~ ③ (생략)
2. 전사 인사위원회는 대표이사 단위로 구성하며, 사업부 인사위원회에 위임할 수 있다.
 - ① 위원장 : 대표이사 ② 위원 : 각 기능별 총괄임원 ③ 간사 : 인사팀
3. 재심 또는 팀장급 이상은 전사 인사위원회의 심의를 원칙으로 한다.

인사위원회규정 제28조(재심)

1. 위원회의 심의, 의결에 대하여 다음 각 호의 1에 해당될 때에는 인사위원장은 재심에 부의하여야 한다.
 - ① 대표이사가 재심을 명할 때
 - ② 단체협약 제27조 제4호 및 취업규칙 제69조 제4항에 의거 당사자가 재심을 신청한 때
2. 사업부장은 재심위원회의 위원장이 되며, 위원은 재심위원회 위원장이 위촉하는 3~5인으로 구성한다. 단, 위원장 유고 시에는 위원 중에서 위원장이 위촉하는 자가 그 직무를 대행한다.

III. 노사 및 판례동향

- 근로자들은 징계해고에 대해 재심을 요청했고 A사는 아래와 같이 재심위원회를 구성하여 원결정과 동일하게 징계해고 결정을 함.

대상	소속	A사에서의 지위	인사위원회 구성 여부
가	A사	총괄임원(상무)	위원장(대표이사 위임)
나	A사	총괄임원(상무)	위원
다	A사	상무	위원
라	A사	부문장	위원

※ B사 소속으로 A사 총괄임원을 겸임하고 있는 두 명의 총괄임원이 있었으나 징계위원회 위원으로 구성되지 않음.

- 근로자들은 노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기했으나, 중앙노동위원회가 해고가 정당하다고 판단하자, 이에 대한 취소소송을 제기함.

- 이에 대해 1심은 징계절차 위법을 이유로 해고가 무효라고 판단함.

- 원심(서울고등법원 2017. 10. 13. 선고, 2017누44239 판결)은 총괄임원 수가 3인 미만이어서 총괄임원만으로 재심위원회를 구성하는 것이 불가능한 경우에는 위원장이 위촉하는 자가 위원이 되는 것도 가능하다고 전제하고, 당시 A사 소속 총괄임원이 2명(‘가’, ‘나’)뿐이었으므로 위원장의 위촉을 받아 총괄임원이 아닌 자가 위원이 된 것은 절차상 하자가 있다고 볼 수 없다며 해고가 정당하다고 판단함.

※ 이 사건에서 징계사유는 모두 인정되었고, 원심은 개인계좌로 수취한 판매대금을 개인적 용도로 유용한 근로자 2인에 대하여는 징계양정이 과하지 않다고 하는 한편, 비위행위의 주도적 지위에 있지 않았고 개인적 이익을 취하지 않았던 근로자 1인에 대해서는 징계양정이 과하다고 판단했으나, 대법원은 이에 대해 원심의 판단에 잘못이 없다며 A사의 상고를 기각했는데, 주요 쟁점이 된 징계 절차(위원회 구성)를 중심으로 살펴봄.

2. 판결요지

- 대법원은 이 사건 징계해고는 재심절차(재심위원회 구성)의 중대한 하자가 있어 재심을 효력을 인정할 수 없고, 이에 따라 이 사건 징계해고는 절차적 정의에 반하여 무효라고 판시하면서 원심의 판단을 파기 환송함.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 징계처분에 대한 재심절차는 원래의 징계절차와 함께 전부가 하나의 징계처분 절차를 이루는 것으로서 원래의 징계처분이 정당성을 갖추었다 하더라도 재심 절차에 중대한 하자가 있어 재심의 효력을 인정할 수 없는 경우에는 그 징계처분은 무효임.
 - 단체협약이나 취업규칙 등에서 징계위원회의 구성에 관해 정하고 있는 경우, 이와 다르게 징계위원회를 구성했다면 그 징계처분은 징계사유의 인정여부와 관계없이 원칙적으로 절차상 중대한 하자가 있어 무효임.
 - 법규범의 성격을 가지는 취업규칙은 원칙적으로 그 객관적인 의미에 따라 해석해야 하고, 문언의 객관적 의미를 벗어나는 해석은 신중하고 엄격해야 함.
 - A사 인사위원회 규정에 따르면 징계재심은 전사 인사위원회의 심의에 의해야 하고, 전사 인사위원회 위원은 각 기능별 총괄임원으로서 위원장이 위촉하는 3~5인으로 구성해야 함.
 - B사 소속으로 A사 총괄임원을 겸임하고 있던 자를 재심위원회 위원 구성에서 제외할 이유가 없으므로 이들을 포함하면 총괄임원만으로 이 사건 재심위원회 위원을 구성할 수 있었음.
- 즉, 대법원은 원심이 인사위원회 규정이 A사 소속 직원들에게만 적용되고 B사는 별개 법인이므로 B사 소속 임직원이 A사 총괄임원을 겸임하고 있더라도 A사 인사위원회 위원이 될 수 없다고 본 것을 인사위원회 규정상 문언의 객관적 의미를 벗어난 해석이라고 판단함.

3. 시사점

- 금번 판결은 재심절차는 원래의 징계절차와 함께 전부 하나의 징계처분절차를 이루는 것이며, 단체협약이나 취업규칙 등에서 징계위원회 구성 등 징계절차를 정하고 있는 경우 이를 위반한 징계처분은 절차상 중대한 하자가 있어 무효라는 기존의 대법원 입장을 확인함(대법원 2010.5.27. 선고, 2010두1743 판결, 대법원 2009.3.12. 선고, 2008두2088 판결 등 참조).

III. 노사 및 판례동향

- 그러면서 징계절차에 관한 규정은 문언의 객관적 의미에 따라 해석할 것을 강조하며 기존입장(대법원 2016.1.28. 선고, 2014두12765 판결 등 참조)을 확인함.
- 한편, 금번 판결은 모회사 소속 임원이 자회사 임원을 겸직하는 경우 별개의 법인이라 하더라도 취업규칙에 따라 모회사 소속 임원도 자회사의 인사위원회 위원이 될 수 있다고 봄. 끝.