

<제 611호>

-주간- 광주 경영계



광주경영자총협회

GWANGJU
ENTERPRISES
FEDERATION

광주은행

◆ 전남지방경찰청에 사회적 약자 지원기금 전달



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 16일 전남 무안에 위치한 전남지방경찰청에서 범죄 피해로 인해 고통을 겪고 있는 피해자들을 지원하는 성금 전달식을 가졌다.

이번 성금 전달식에는 송종욱 광주은행장과 김재규 전남지방경찰청장, 관계자 등이 참석했으며 전달한 성금은 전남사회복지공동모금회를 통해 전남 지역의 범죄피해자를 위한 후원금으로 사용될 예정이다.

금호타이어

◆ 연말맞이 '산타원정대' 나선 금호타이어



금호타이어(대표이사 전대진)는 지난 15일 연말을 맞아 소외계층을 위한 '2020 메리크리스마스 산타원정대' 활동으로 초록우산어린이재단(회장 이제훈)측에 기부금을 전달했다.

금호타이어는 2017년부터 매년 '산타원정대' 활동을 이어오고 있으며, 이번에 전달된 기부금은 서울 서대문구에 위치한 구세군 서울후생원 아동 60명의 겨울 외투를 비롯한 생계지원 물품으로 구성된 선물키트(Kit)에 쓰일 예정이다.



김형순 (주)해양에너지 대표이사

대담=김기중 편집국장

“고객·지역과 함께 성장하는 종합 에너지 기업 도약”

약력

- ▲ 영광 출생
- ▲ 금호고 졸업
- ▲ 전남대 화학공학과 졸업
- ▲ 전남대 대학원 졸업
- ▲ 전남대 건설환경공학부 박사과정 수료
- ▲ GS 칼텍스 생산기획팀장
- ▲ GS 칼텍스 생산부문장(상무)
- ▲ GS 칼텍스 대외협력부문장, 생산 1,2 공장장
- ▲ GS 칼텍스 프로젝트추진담당(전문)
- ▲ 광주전남연구원 발전지원위원
- ▲ 광주광역시자원협회 부회장

“안전 활동 강화를 위해 끊임없이 노력하고, 안전한 사회를 만들기 위해, 눈에 보이지 않는 잠재 위험을 찾아 제거하며, 발생 가능한 위험을 예측하고 대비하겠습니다.”

김형순 (주)해양에너지 대표이사는 2017년 취임 이후 ‘안전’을 최우선시하고 있다. 광주 도심 곳곳에서 한창 굴착 공사가 진행 중인 도시철도2호선 건설 현장에 전문인력을 상주시켜 혹시 모를 도시가스 배관 파손사고를 예방하고 있다. 도시가스 배관 순찰차량에 스마트 네비게이션 시스템을 독자적으로 개발하는 등 선진화된 안전관리 시스템을 적용하고 있다. 김 대표는 안전관리 강화를 통해 고객과 함께 성장하며 (주)해양에너지를 지역 대표 종합 에너지 기업으로 발전시키기 위해 동분서주하고 있다. 다음은 김 대표와 일문일답.

- (주)해양에너지를 소개해달라.

△(주)해양에너지는 1982년 설립 이후, 광주 및 전남도 8개 시군에 친환경 정정 에너지인 도시가스를 공급하고 있으며, 현재는 도시가스 공급사업 외에도 가스 냉난방기 보급, 태양광·연료전지 발전 및 보급, 수소충전소, 에너지 효율화 사업 등 다양한 사업을 추진 중이다. 앞으로는 4차 산업혁명 시대에 맞춰 고객 및 회사 비즈니스와 관련된 차세대 IT 플랫폼 구축을 통해, 빅 데이터를 활용한 고객 및 안전관리 시스템 구축과 맞춤형 돌봄 서비스 등 다양한 서비스 모델을 개발해 수익성 기반의 신규 사업 확장에 모색 중이다.

- 지난해 해양도시가스에서 (주)해양에너지로 37년만에 사명을 변경했는데.

△기존의 해양도시가스라는 사명에서는 ‘도시가스사업’ 또는 ‘공공기관’이라는 인식을 많이 갖게 됐는데, 도시가스 사업의 안정성을 바탕으로 민간자본으로 운영되는 종합 에너지 기업이라는 것을 알리기 위해 ‘해양에너지’로 사명을 변경했다. 또한 사명인 ‘해양’은 광주, 전남지역의 고려시대 옛 지명으로서, 회사가 광주, 전남을 대표하는 종합 에너지 기업으로 도약하고자 하는 의지를 함께 담고 있어 이름과 함께 알리기 위해 노력 중이다.

- 대표이사 취임 후 대표직인 성과를 꼽는다.

△회사 내부 구성원들에게는 도시가스 사업을 넘어 종합 에너지 기업으로의 새로운 도전에 대한 꿈과 희망을 줌으로써 구성원 스스로 참여하는 문화를 조성하고 기존의 비효율적인 업무 시스템을 새롭게 업그레이드해 업무 효율을 향상시켰다.

또 공급권역이 확대된 도시가스 사업의 특성상, 과거 고객에 대한 인식이 부족했던 점에서 탈피해 고객의 소리에 더욱 귀를 기울이며, 고객이 지불하는 비용보다 플러스의 이익을 드리면서 지역과 함께 성장하는 에너지 기업으로 발전



박성현 기자



김형순 (주)해양에너지 대표이사 “안전 활동 강화를 위해 끊임없이 노력하고, 지역과 함께 성장하는 종합 에너지 기업으로 도약하겠다”고 밝히고 있다. 김양배 기자

광주·전남 8개 시군 가스 공급... 지붕 일대형 태양광 발전 개발
연료전지·수소 생산까지 추진... 원스톱 모빌리티 시스템 구축
도시철도 2호선 ‘안전 4중 방호벽’ 구축 등 안전·무사고 최우선

한다는 인식의 전환이 이뤄진 것을 가장 부딪히게 생각한다.

종합 에너지 기업으로 성장하기 위해 지붕 일대형 태양광발전사업 모델을 개발했으며, 서부발전과 함께 회사 부지 내에 연료전지발전사업을 추진하고, 수소 생산까지 구축사업 등 새로운 신성장 동력 발굴을 성과로 꼽고 있다.

- (주)해양에너지의 경쟁력은.

△(주)해양에너지의 가장 큰 경쟁력은 설립부터 현재까지 38년간 75만 고객과 함께 성장하며 쌓아온 신뢰일 것이다. 또한 투명한 정보경영을 바탕으로 무차별의 건전한 재무구조 및 회사에 대한 로열티와 프라이드를 가진 해양에너지 임직원과 함께라면 어떠한 경영 환경의 변화와 도전도 이겨 낼 수 있을 것으로 생각한다.

- (주)해양에너지만이 제공하는 차별화된 고객 서비스가 있다면.

△(주)해양에너지는 2019년 안전관리 우수성을 인정받아 국무총리 표창을 수상하는 등 도시가스업계를 선도하는 안전관리 역량을 보유하고 있다. 이에 만족하지 않고 더욱 안전한 도시가스 공급을 위해 고민하며 노력해 최근에는 도시가스 배관 순찰차량에 적용할 수 있는 스마트 네비게이션 시스템 ‘SR Plus’를 독자적으로 개발하는 등 선진화된 안전관리 시스템을 운영하고 있다.

도시가스 공급을 늘리는 것에만 집중하지 않고, 에너지 효율의 측면에서 고객이 선택할 수 있는 대안을 제시해 실질적인 에너지 절감 혜택을 누릴 수 있도록 노력하고 있다.

현장의 모빌리티 시스템(HY·CS·S-RMS, SR Plus 등)을 개발해 모든 직원이 현장에서 원스톱으로 문제를 해결하고 서비스를 제공하고 있다.

-광주도시철도 2호선 공사과 관련해 안전관리를 강화하고 있는대.

△도시철도 공사과 관련 도시가스 무사고 달성을 위한 ‘안전 4중 방호벽’을 구축했다. 먼저 도시철도 1호선 유령터널 및 안전관리 경력 15~20년 된 전담자를 현장에 배치해 주야간 안전순찰을 하고 있다. 이어 관찰카메라와 원격 차단밸브, 경보시스템을 설치하는 등 생활실감 시계제를 강화했다. 해양에너지와 유관기관이 힘을 모아 합동감시·점검체제를 구축했다. 가스사고 예방을 위한 교육을 실시하고 굴착 전 전담자 입회 의무 등 위험요소별 안전조치 계획을 수립해 단 한건의 사고도 발생하지 않도록 최선을 다하고 있다.

-문재인 정부의 탈원전 정책과 맞물려 친환경 및 신재생 에너지에 대한 관심이 높는데.

△에너지 정책은 장기적이고 예측 가

능해야 한다. 그래야만 관련 산업이 시간을 갖고 충분히 대비할 수 있기 때문이다. 현재 정부에서 추진 중인 탈원전 정책에 따라 당장 원전의 가동을 줄이게 되면 전력 수요관리 측면에서 천연가스를 이용한 전력 생산이 그 대안으로써 더 많은 역할을 하게 될 것이다. 이 같은 측면에서 볼 때 연료전지 발전은 비롯한 분산형 전원 확대 정책도 꾸준히 일관성을 유지해 지속하는 것이 필요하다고 생각한다.

특히 도시가스가 공급되지 않는 농촌 마을에 소규모 친환경 연료전지 발전시설을 설치해 도시가스를 공급하는 사업 모델에 주목할 필요가 있다. 연료전지 발전소의 주 연료가 도시가스이므로 도시가스가 미공급되는 소외지역에 연료전지 발전소를 설치하면, 분산형 전원으로 전기를 생산하고 농촌마을 주민들이 저렴하고 안전한 도시가스를 사용할 수 있는 상생형 발전사업 모델이기 때문이다.

또 마을형 연료전지 발전사업을 광주·전남지역에 적용하기 위해 발전사업자와 함께 적극 협의하고 있다. 광주와 전남지역의 도시가스 미공급 지역의 에너지 문제 해결을 위해 지자체에서도 적극적으로 배움을 얻고 나서야 한다고 본다.

-수소충전소 설치에 속도를 내고 있는대.

△수소소사회의 전환에 대비하기 위해 기존에 보유하고 있는 6개의 CNG충전소에 수소충전소를 설치하는 것을 광주·전남지역에 적극 협력하며 추진 중이다. 현재 해양에너지의 광산 CNG충전소에 국내 최초 복합 충전소인 ‘동국 수소충전소’를 설치해 일일 70여대의 수소자동차가 충전을 하며 상업 운전이 이뤄지고 있으며, 상무 CNG충전소 내에도 수소충전소를 추가로 건설 중으로 12월 완공을 눈앞에 두고 있다.

앞으로도 공공 차고지 내에 위치한 CNG충전소에 수소충전소를 추가로 설치하기 위해 계속 노력 중이며, 도시가스를 이용한 수소 생산까지 사업도 지속적으로 검토하고 있다.

-지역민에게 하고 싶은 말은.

△(주)해양에너지는 지역을 대표하는 종합 에너지 기업으로서 에너지복지 확대를 위한 노력을 지속하고 있다. 아울러 최신 IT인기기술을 적용해 차별화된 고객 서비스 고객이 되고 안전하게 도시가스를 사용하도록 더 고민하고 연구하겠다.

또 기업의 사회적 책임을 다하기 위해 지역사회와 함께 해양에너지가 할 수 있는 것이 무엇인지 끊임없이 고민하고 찾아 다양한 사회적 책임을 다하기 위해 특별한 사회공헌 활동을 위해 끊임없이 노력하겠다.

마지막으로 광주시 AI(인공지능) 및 4차 산업 육성 및 전남의 불특 이코노미 등 지역 현안 사업에도 적극 참여해 더불어 함께 행복하 우리 지역을 만들어 가는 데 미력하게나마 힘을 보태겠다.

정리·박성현 기자

전일 초대석

<제5차 경영·노동 교육>



본회 노사민정협의회는 지난 16일 광주과학기술진흥원 6층 중회의실에서 기업체 인사노무·총무 담당자 및 부서장 12명이 참석한 가운데 제5차 경영·노동 교육을 진행했다.

이날 교육은 2020년 지역 노사민정협력활성화 지원사업의 일환으로, 노동조합 및 단체교섭 등 집단적 노동관계법에 대한 교육을 진행하고, 질의응답 시간을 가졌다.

사무국 일지 (12.14 ~ 12.18)	
12.15(화) * 서구 노사민정협의회 분과회의	12.17(목) * 서구 노사민정협의회 실무회의
12.16(수) * 제5차 경영·노동 교육 * 외국인 권익보호 협의회의	12.18(금) * 제1503회 금요조찬포럼

1. 노사 동향

■ 정부는 고용유지 지원을 위한 정책 지속 추진

○ 고용노동부는 12. 11 ~ 15「제9차 고용정책심의회」를 개최해 고용위기지역 및 조선업 특별고용지원업종 지원 기간을 2021년 12월까지 연장하기로 결정

- 군산, 거제 등 7개 고용위기지역과 조선업 특별고용지원업종 지정기간이 연말로 종료될 예정이었으나 조선업종 수주건조량 감소, 지역고용지표 하락을 감안해 연장하기로 결정
- 금번 결정으로 고용위기지역 및 조선업 특별고용지원업종은 고용유지지원금·무급 휴직근로자지원금 수준 및 한도 확대 등의 혜택 유지

[참고] 고용유지 지원정책 주요 내용 비교

구분		일반	고용위기지역 및 조선업 특별고용지원업종
고용유지 지 원 금 (유급휴업· 휴직)	지원수준	우선지원대상기업 2/3 대규모기업 1/2~2/3	우선지원대상기업 90% 대규모기업 2/3~3/4
	지원한도	1일 6.6만원	1일 7만원 (대규모기업 6.6만원)
무급휴직 근로자 지원금	지원요건	① 무급휴직 실시(90일) ② 무급휴직 전 1년 이내 유급휴업(3개월)	① 무급휴직 실시(90일) ② 무급휴직 전 1년 이내 유급휴업(1개월)
고용·산재보험료 및 장애인 의무고용 부담금		납부기한 연장 × 체납처분 집행유예 ×	납부기한 연장 ○ 체납처분 집행유예 ○

※ 우선지원 대상기업은 정부의 고용 안정사업 및 직업능력 개발사업에서 우대혜택을 우선적으로 지원 받는 기업으로 상시근로자수를 기준으로 판단

■ 경영계는 기업에 큰 부담을 줄 수 있는 입법에 대한 우려 표시

○ 경영계는 12. 16 프레스센터에서 '중대재해기업처벌법안 입법 추진 관련 30개 경제단체·업종별 협회 공동 성명서'를 발표하고 중대재해기업처벌법안 제정 반대 입장 표명 및 입법 추진 중단 촉구

※ 금번 공동성명은 한국경영자총협회등 30개 경제단체·업종별 협회가 참여

- 경영계는 중대재해기업처벌법안은 모든 사망사고 결과에 대해 인과관계 증명도 없이 필연적으로 경영책임자와 원청에게 책임과 중벌을 부과하는 법이기 때문에 헌법상의「과잉금지원칙」, 형법상의「책임주의 원칙」과「명확성의 원칙」에 위배된다고 강조
- 또한, 경영책임자와 원청에 대해 필연적으로 중벌을 부과하려는 중대재해기업처벌법안의 제정을 반대하며, 산업안전정책을 '사전예방중심'으로 기조를 전환하는 것이 필수적이라고 강조

○ 한편, 민주노총은 정의당 및 시민사회단체와 함께 국회 앞에서 중대재해기업처벌법 즉각 제정을 촉구하는 단식농성 돌입 기자회견 개최(12. 11)

- 민주노총은 중대재해기업처벌법 제정 촉구를 위해 국회 앞 농성 및 전국 릴레이 단식 등 투쟁의 수위를 높여간다는 방침

■ 한국노총은 노조법 개정안에 대한 대응방안 수립

○ 한국노총은 12. 14 「중앙집행위원회」를 개최해 노조법 개정 내용을 공유하고, 향후 대응방안을 논의

- 중대재해기업처벌법 제정, 5인 미만 사업장 근로기준법 적용, 1년 미만 퇴직자 퇴직급여 보장 등에 대한 입법 촉구 활동을 강화하기로 결정
- 또한, 한국노총은 법 시행 이전에 한국노총의 근로시간면제심의위원회 참여 인원 선정, 산하조직 및 상급단체 파견 전임 활동 현황 조사 등 사전 준비에 집중한다는 방침

2. 판례 동향

목표인센티브와 성과인센티브는 근로와 밀접한 관련이 없어 근로의 대가로 보기 어렵고, 지급대상·지급조건 등이 확정되어 있지 않으며, 각 항목을 평균임금에 포함하는 것이 평균임금 및 퇴직급여제도의 취지에도 맞지 않는 등 평균임금에 포함되는 임금에 해당하지 않음(수원지방법원 2020.11.26. 선고, 2019가합19095 판결).

1. 사실관계

- 이 사건 사용자(이하 ‘A사’)는 전자기기 제조업을 영위하는 회사로, CE(Consumer Electronics), IM(IT&Mobile), DS(Device Solution)의 3개 사업부문과 그 산하 8개 사업부로 구성됨.
- A사는 이 사건 근로자들을 포함한 소속 근로자들에게 ①목표인센티브와 ②성과인센티브(이하 ①,②를 포괄하여 ‘각 항목’)를 지급했는데, A사는 이 사건 근로자들이 퇴직할 때 목표인센티브와 성과인센티브를 제외하고 계산한 평균임금을 기초로 산정한 퇴직금을 지급함.
 - 목표인센티브는 각 사업부문과 사업부의 재무성과와 전략과제 이행정도를 평가하여 소속 근로자들에게 아래 비율에 따라 지급함.
 - 성과인센티브는 각 사업부에서 발생한 EVA(Economic Value Added, 세후영업이익에서 자본비용을 뺀 금액)의 20%를 재원으로 하여 각 사업부 소속 근로자들에게 별도로 마련된 지급 기준에 따라 지급함.
- 이 사건 근로자들은 목표인센티브와 성과인센티브가 평균임금 산정에 포함된다고 주장하며, 퇴직금 차액 지급을 청구함.

2. 판결요지

- 법원은 평균임금에 포함되는 임금이란 사용자가 근로자에게 지급하는 근로의 대가로서, 근로계약, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급 의무를 부담

하고, 그에 따라 계속적·정기적으로 지급되는 금액을 뜻하고, 근로의 대가라고 하려면 사용자가 근로자에게 지급한 돈과 근로자가 사용자에게 제공한 근로가 밀접하게 관련되어 있어야 한다고 밝힘.

○ 이 사건 목표인센티브와 성과인센티브는 ▲근로의 대가로 보기 어려운 점, ▲근로와 밀접한 관련이 없는 점, ▲지급대상·지급조건 등이 확정되어 있지 않은 점, ▲각 항목을 평균임금에 포함하는 것이 평균임금 및 퇴직급여제도의 취지에 맞지 않는 점 등을 근거로 평균임금에 포함되는 임금에 해당하지 않는다고 판단함.

- **(근로의 대가성)** 각 항목은 지급기준일 현재 재직자와 일부 휴직자들만 지급받을 수 있는바, 각 항목이 근로의 대가에 해당한다고 볼 수 없음.
- **(근로와 밀접한 관련성)** 지급 기초가 되는 평가 결과는 개별 근로자들이 제공하는 근로의 양이나 질보다는 지급대상기간 동안의 국내외 경제 상황, 동종 업계 동향, 각국의 외교·통상정책, 경영진의 경영판단 등 개별 근로자들이 통제할 수 없는 요인들로부터 더 큰 영향을 받는데, 근로와 밀접하게 관련되어 있다고 볼 수 없음.
- **(지급대상·조건 등 확정 여부)** 각 항목은 일정한 기초금액에 일정한 지급률을 곱하는 방법으로 계산되나, 일정한 기초금액 등이 구체적으로 정해져 있거나 이를 특정할 수 있는 기준 등이 마련되어 있지 않음. 목표 인센티브의 지급률은 구체적으로 정해져 있으나, A사의 업적평가 세부 시행안에 따르면 어떤 근로자에게 어떤 지급률을 적용할 것인지는 경영진에게 광범위한 재량권이 주어진 것으로 보여 지급대상·조건 등이 확정되어 있다고 보기 어려움.
- **(평균임금 및 퇴직급여제도의 취지)** 각 항목을 지급 받을 무렵 퇴직했다는 우연한 사정에 따라 퇴직금의 액수가 상당히 달라지는 것은 근로자의 통상적인 생활 임금을 기준으로 퇴직급여를 계산해야 한다는 취지에 어긋남.

3. 시사점

○ 2018년 대법원이 공공기관 경영평가 성과급이 평균임금에 포함된다고 판단(대법원 2018.10.12. 선고, 2015두36157 판결 등 참조)한 이후 민간기업에서도 이를 적용하려는 취지의 소송이 잇달았음.

- 금번 판결은 최근 민간기업을 대상으로 한 유사사건(수원지법 여주지원 2020.1.21. 선고, 2019가단50590 판결, 서울남부지법 2020.12.8. 선고, 2019가소499344 판결)과 함께 민간기업 성과급이 평균임금에 포함되지 않는다고 판단했다는 데 의의가 있음.
- 금번 판결은 경영성과 등에 따라 지급되는 성과급은 국내외 경제 상황, 동종 업계 동향, 경영진의 경영판단 등의 우연적·외부적 요인들로부터 더 큰 영향을 받아 근로제공 자체의 대상이라 볼 수 없다고 판단했는데, 이는 근로제공의 반대급부로 제공되는 임금의 본질적인 속성을 반영한 판단으로 보임. 끝.