

<제 612호>

# -주간- 광주 경영계



광주경영자총협회

GWANGJU  
ENTERPRISES  
FEDERATION

## 광주은행

◆ (재)광주한마음장학재단에 2천만원 장학금 전달



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 21일 광주지방검찰청에서 지역의 소외된 청소년들의 학업 지원을 위해 (재)광주한마음장학재단에 2천만원의 장학금을 전달했다.

이날 전달식에는 송종욱 광주은행장과 여환섭 광주지방검찰청 검사장, 박치영 (재)광주한마음 장학재단 이사장이 참석했으며, 장학금은 선도조건부 기소유예 청소년과 생계가 어려운 모범 청소년 등에게 장학금으로 지급될 예정이다.

## 금호타이어

◆ SUV 겨울용 타이어 선보여



금호타이어(대표이사 전대진)는 지난 23일 올 겨울 안전운행을 위해 스포츠유틸리티차량(SUV)용 겨울 타이어를 내놓았다.

'윈터크래프트 WS71'은 SUV 전용 제품으로 SUV에 특화된 신규 기술을 적용해 내구성이 높고 비대칭 패턴 설계로 눈길이나 빙판길 노면에서 제동력을 높인 게 특징이다. 윈터크래프트 WS71은 15~21인치, 42개 규격 라인업을 보유하고 있으며 BMW X6, 벤츠 GLE 같은 수입 SUV와 싼타페, 스포티지 등 국산 SUV에 장착 가능하다.

## 보해양조

### ◆ 이웃주민 돕기 물품 전달식 개최



보해양조(대표이사 임지선)는 지난 23일 하나은행과 함께 목포시 목포복지재단에서 이웃주민 돕기 물품전달식을 개최했다. 이날 전달식에는 보해양조 오명호 전남영업본부장과 하나은행 호남영업그룹 정민식 그룹장, 고병운 본부장, 목포복지재단 김항용 사무국장, 사랑의 열매 오세현 팀장 등이 참석했다.

보해양조와 하나은행은 추위로 고통받는 이웃들이 따뜻한 겨울을 날 수 있도록 이불 100채 (500만원 어치)를 목포복지재단과 사랑의 열매를 통해 기부하게 됐다.

## 해양에너지

### ◆ 김형순 사장 광주세계수영선수권 공로 문화체육관광부장관상 수상



해양에너지 김형순 사장은 2019광주세계수영선수권 대회 유공자에 대한 정부포상에서 문화체육관광부장관 표창을 수상했다.

김형순 사장은 2019광주세계수영선수권대회에서 광주국제우호친선협회 회원으로서 대회 참석하는 선수단 환영행사에 적극적으로 참여했으며, 시민서포터즈로 임직원들과 함께 경기장을 직접 찾아 선수단을 응원하는 등 대회의 성공을 위해 헌신한 점이 인정되어 문화체육관광부장관 표창을 수상하게 됐다.

## II. 광주경충 소식

### <청년 체험활동>



본회 광주청년일경험드림사업은 지난 22일 8기 드림청년 115명을 대상으로 온라인 체험 활동을 진행했다.

이날 행사는 코로나19로 인해 8기 일경험드림 청년들의 지친 마음을 공감과 교류활동으로 치유하기 위해 zoom과 youtube를 활용한 비대면 interactive 체험 활동과 수국 프리저브드 무드등 만들기를 진행했다.

### <운영협의회 워크숍>



본회 노사민정협의회는 지난 22일 금수장호텔에서 노사민정협력활성화사업 담당자 및 노사민정협의회 참여기관 관계자가 참석한 가운데 운영협의회 워크숍을 진행했다.

이날 워크숍은 2020년 지역 노사민정협력활성화 지원사업에 대한 평가 및 2021년 사업계획에 대해 논의하는 시간을 가졌다.

사무국 일지 (12.21 ~ 12.24)	
12.22(화) * 광주일경험드림사업 청년 체험활동 * 노사민정협의회 운영협의회 워크숍	12.23(수) * 사회적경제지원센터 거버넌스 협의회 및 사업결과보고회

## 1. 노사 동향

■ 정부는 전국민 고용보험 가입을 지속 추진한다는 계획 발표(12. 23)

- 정부가 발표한「전국민 고용보험 로드맵」은 ▲예술인 고용보험 확대적용, ▲특수형태 근로종사자·플랫폼 종사자 고용보험 확대, ▲고용보험 사각지대 해소 등의 내용이 포함

[ 참고 ] 전국민 고용보험 로드맵 주요 내용

구분	일반
예술인 고용보험 확대	<p>▲예술인은 12. 10부터 고용보험 적용</p> <p>▲가입대상 명확화를 위해 서면계약 관행 정착 노력 및 집중신고 기간 운영 등을 통한 조기가입 독려</p>
특수형태근로종사자 고용보험 확대	<p>▲특수형태근로종사자 직종별 보험가입 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업주가 국세청에 반기별로 소득지급명세서를 제출하는 직종은 제출주기 단축(6개월→1개월, 보험설계사, 학습지 교사 등)</li> <li>- 세금계산서를 통해 매출을 증빙하는 직종은 해당 정보를 국세청과 공유 예정(화물차주, 건설기계종사자 등)</li> </ul> <p>▲영세사업자가 간편하게 신고할 수 있는 프로그램 제공 및 가산세 부담 완화</p>
플랫폼 종사자 고용보험 확대	<p>▲2021년 상반기 직업안정법 개정을 통한 플랫폼 신고제도 도입</p> <p>▲플랫폼 사업주 보험사무 처리 비용 지원방안 검토</p>
자영업자 고용보험 확대	<p>▲당사자, 관계부처 및 전문가가 참여하는 사회적 대화기구 구성 및 가입방식, 적용시기 등 구체적 운영방안 논의</p>
고용보험 사각지대 해소	<p>▲2021년부터 국세청에 일용근로소득 지급명세서의 제출 주기 단축 (1분기→1개월)</p> <p>▲건설업 전자카드제를 활용한 가입대상자 발굴</p>

- 경총은 전국민 고용보험 적용은 당사자의 의견을 충분히 반영해 단계적·탄력적으로 추진해야 한다고 강조

- 경총은 취약계층에 대한 사회안전망을 강화해야 한다는 취지에는 공감하나 고용보험의 지속가능성을 높이기 위해서 사업주의 여건, 고용보험 가입의 필요성, 당사자의 의사

등을 종합적으로 검토해야 한다고 강조

- 또한, 고용보험 가입이 어려운 취업자들이 자율적으로 가입할 수 있는 별도의 공제 제도나 민간보험이 활성화 될 수 있도록 정부의 지원이 필요하다는 입장

■ 경영계는 중대재해기업처벌법은 기업 부담을 가중시키는 과잉 입법에 해당한다는 입장 발표

○ 경영계는 12. 22 중소기업중앙회에서「중대재해기업처벌법 입법중단을 위한 경제단체 입장」발표

※ 입장문 발표는 한국경영자총협회, 대한상공회의소, 중소기업중앙회, 한국무역협회, 중견기업연합회, 대한전문건설협회, 대한건설협회가 참여

- 중대재해기업처벌법은 ▲대표자 형사처벌, ▲법인 벌금, ▲행정제재, ▲징벌적 손해배상 등 4중 처벌을 규정하고 있기 때문에 경영계가 감당하기 힘든 과잉 입법에 해당한다고 강조

- 또한, 올해 초 강화된 산업안전보건법으로 사업주가 지켜야하는 의무조항이 이미 1,222개에 달하는 상황에서 중대재해기업처벌법까지 추가된다면 기업부담이 가중된다고 강조

○ 한편, 한국노총은「중대재해기업처벌법 제정 촉구 성명서」를 발표해(12. 21) 민주당과 국회에 중대재해기업처벌법 즉각 제정을 촉구

- 한국노총은 노동존중실천 국회의원단이 중대재해기업처벌법을 발의했음에도 불구하고 법 제정에 진전이 없는 것은 더불어민주당의 책임이 크다는 입장

## 2. 판례 동향

과반수 노조가 근로자대표로서 근로시간 특례합의를 했다면 이는 노동조합법상 단체협약에 해당하며, 그 합의가 유효기간의 정함이 없고, 체결일로부터 2년을 전후하여 이를 대체할 새로운 단체협약을 체결하고자 교섭을 계속한 사실도 없다면 체결일로부터 2년이 경과한 때에 효력을 상실함(서울고등법원 2020.11.24. 선고, 2020나2007284 판결).

### 1. 사실관계

- 이 사건 사용자(이하 ‘A원’)는 보건업 등을 영위하는 법인이며, 이 사건 노동조합 A원 지부(이하 ‘이 사건 지부’)는 근로자 과반수로 조직된 노동조합임.
- 2013.8.14. A원은 근로기준법 제53조제1항에 따른 주12시간을 초과하여 연장근로를 할 수 있도록 동법 제59조제1항을 근거로 이 사건 지부와 서면으로 합의(이하 ‘이 사건 특례합의’)함.
- 이 사건 지부는 특례합의서에 “근로자대표”로 표시하여 서명·날인했고 별도의 유효기간을 정하지 않음.
- A원은 이후 이 사건 노동조합과 2014년, 2016년, 2018년 새로운 단체협약을 체결하면서 ‘1일 8시간, 1주 40시간, 1주 12시간 한도 연장근로’를 규정(이하 ‘근로시간 규정’)함.

#### [관련법령] 근로기준법

**제50조(근로시간)** ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

**제53조(연장 근로의 제한)** ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

**제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)** ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

#### 5. 보건업

- 이 사건 특례합의 이후 2018.3.20. 근로기준법 개정으로 주52시간 근로시간 단축 제도가 시행됐고, 이 사건 지부가 주52시간을 초과하는 연장근로에 대한 재논의를 요청했으나, 이 사건 특례합의가 존속함을 이유로 별다른 재논의는 진행되지 않음.
- 이에 이 사건 지부는 ▲이 사건 특례합의는 단체협약에 해당하여 2014년 이후 체결한 단체협약의 근로시간 규정과 저촉되어 효력을 상실했고, ▲설령 단체협약이 아니라 하더라도 근로기준법 개정 등 합의의 기초가 되는 사정에 중대한 변경이 생겨 특례합의를 해지한다고 주장하며 이 사건 특례합의가 무효임을 확인하는 소를 제기함.
- 1심은 ▲근로시간 규정이 특례합의 당시는 물론 2004년부터 15년 이상 효력을 유지하고 있는 등 특례합의와 저촉되는 규정 또는 특례합의를 해지하려는 의사에서 도입된 규정으로 볼 수 없고, ▲주52시간 시행에도 불구하고 A원은 여전히 근로시간 및 휴게시간 특례 업종에 해당하여 서면합의를 통해 연장근로의 변경이 허용되어 중대한 사정변경이 생겼다고 볼 수 없다고 판단함.

## 2. 판결요지

- 법원은 이 사건 특례합의는 근로기준법 제59조제1항이 정한 서면합의에 해당하는 동시에, 아래를 근거로 노동조합법상 단체협약에도 해당한다고 판단함.
- 단체협약은 노사가 근로조건 등에 관한 합의를 문서로 작성하여 당사자 쌍방이 서명·날인함으로써 성립하는 것이고, 그 합의가 반드시 정식의 단체교섭절차를 거쳐야 하는 것은 아님(대법원 2005.3.11. 선고, 2003다27429 판결).
- 이 사건 특례합의는 근로조건에 관해 이 사건 지부와 A원이 합의하여 서명·날인 하는 등 단체협약으로 유효하게 성립되기 위한 실질적·형식적 요건을 모두 갖췄는바, 합의서에 이 사건 지부를 “근로자대표”로 표시하였다는 이유로 단체협약이 아니라고 볼 수 없음.
- 근로기준법 제59조제1항에 따른 서면합의와 단체협약이 상호 배타적이어서 양립 불가능하다고 볼 근거도 없음.



○ 이 사건 특례합의는 단체협약으로, 유효기간의 정함이 없고, 체결일로부터 2년을 전후하여 이를 대체할 새로운 단체협약을 체결하고자 교섭을 계속한 사실도 없으므로 체결일로부터 2년이 경과한 2015.8.14. 유효기간의 만료로 효력을 상실함.

- 설령 그렇지 않다하더라도 해지의 의사표시가 기재된 이 사건 지부의 준비서면이 A원에 도달된 2019.10.15.로부터 6개월이 경과한 2020.4.15.에 이 사건 특례합의는 해지됨.

**[관련법령] 노동조합 및 노동관계조정법**

**제32조(단체협약의 유효기간)**

② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.

③ 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다.

○ 법원은 이 사건 특례합의가 A원 근로자 집단에 대해 집단적 근로조건을 설정하는 규범으로 기능하는바, 노동조합법이 단체협약의 유효기간을 일정 범위로 제한하여 그 내용을 시의에 맞고 구체적 타당성 있게 조정해 나가도록 한(대법원 1993.2.9. 선고 92다27102 판결) 단체법적 원리가 마찬가지로 고려된다고 밝힘.

○ 다만 법원은 근로시간 규정과 이 사건 특례합의가 저촉되어 효력이 없다는 주장에 대해서는, 이 사건 특례합의는 근로기준법 제50조제1항, 제53조제1항(원칙)에 대한 제59조제1항(예외)의 구조와 같이 단체협약의 근로시간 규정(원칙)에 대한 예외를 설정하는 관계이지 상호 저촉되는 것은 아니라고 판단함.

○ 한편, A원은 이 사건 특례합의가 단체협약이라면 이는 정기 단체협약이 갱신될 때 이 사건 특례합의도 함께 묵시적으로 갱신되었고, 유효기간 만료로 실효되더라도 여전히 근로자와 사용자를 계속적으로 규율하는 여후효를 가진다고 주장함.

○ 그러나, 법원은 원칙에 대한 예외는 특별히 인정되는 것이어서 원칙이 반복 갱신된다고 하여 그에 대한 예외까지도 당연히 함께 반복 갱신된다고 할 수 없다고 밝혔고,

- 여후효는 단체협약의 실효로 근로조건에 관한 기준에 공백이 발생하는 것을 방지하기 위한 것인데 이 사건 특례합의가 실효되더라도 원칙에 의해 규율될 것인바, 이 사건 특례합의 실효로 연장근로에 관한 규율에 공백이 발생한다고 할 수 없다고 판단함.

### 3. 시사점

- 금번 판결은 과반수 노조가 근로자대표로서 작성한 근로시간 및 휴게시간 특례합의가 단체협약에도 해당된다고 밝힌 판결이며, 이에 따라 유효기간이 일정 범위 내로 제한 (노조법 제32조)된다고 판시함.
- 근로기준법상 선택적 근로시간제, 휴일대체, 보상휴가제, 간주근로시간제 등과 같이 근로자대표와의 합의를 요건으로 하는 다수의 제도가 있어, 금번 판결과 같이 과반수 노조와 합의함으로써 그 유효기간이 제한된다면 기존 합의의 실효에 따른 범위반, 합의 갱신 요구 등으로 노사관계에 파장이 있을 것으로 예상됨.
- 그러나, 특례합의는 근로기준법상 유연근무제 등의 도입을 위한 요건으로 규정된 서면합의에 해당하고 서면합의는 그 주체, 방식, 유효기간, 적용범위 등에 있어 단체협약과 명백히 구별됨.
- 특히, 단체협약은 규범적·채무적 효력을 가지며, 행위능력을 갖춘 협약당사자인 노동조합과 사용자가 체결하는 계약이나, 근로자대표 제도에서 과반수 노조와 함께 인정되는 ‘근로자의 과반수를 대표하는 자’는 법률행위의 주체로서 인정할 만한 계속성이나 조직적 체계를 갖추고 있지 않음.
- 이에 따라, 동일한 합의의 경우에도 과반수 노조가 없는 사업장에서 근로자대표와 합의했다면 이는 단체협약이 아니고 유효기간의 제한이 없다는 상이한 해석이 나올 수 있어, 서면합의를 단체협약으로 보는 것은 지나친 의제에 해당할 수 있음. 끝.