

〈제 697호〉

-주간- 광주 경영계



광주경영자총협회
GWANGJU ENTERPRISES FEDERATION

광주신세계

◆ 어등산에 '스타필드 광주' 건설 추진



신세계그룹이 총 1조7,000억원을 투입해 광주에 체류형 복합쇼핑몰 '스타필드'와 백화점을 동시에 개발하겠다는 사업 계획을 공식화했다.

신세계는 서구 치평동 라마다플라자 광주호텔에서 기자 설명회를 열고 '광주 스타필드·백화점 개발 동시 추진 계획'을 발표했다. 어등산에는 '스타필드 광주' (가칭)를 건설하고, 광주신세계는 보유부지를

활용해 부산 센텀시티에 이은 국내 두 번째 규모 백화점으로 키우겠다는 내용이다.

현대백화점그룹이 '더현대 광주'를 내걸고 처음 출사표를 던진 이후 신세계가 사업 추진을 공식 선언하고, 롯데그룹도 청사진을 제시할 것으로 알려져 '유통 빅3' 경쟁이 예고되고 있다.

광주은행

◆ 추석 명절 중소기업 특별자금 6천억원 지원



광주은행(은행장 송중욱)은 지난 24일부터 25일 까지 이틀간 동대문디자인플라자(DDP)에서 개최된 '2022 금융권 공동채용 박람회'에 동참했다.

지난 2017년부터 시작해 올해로 6회째를 맞이 하는 2022 금융권 공동채용 박람회는 코로나19 장기화로 인해 3년만에 대면행사로 개최됐다.

광주은행은 이번 박람회를 통해 은행을 홍보하고,

하반기 채용 정보를 안내하는 시간을 가졌으며, 송중욱 광주은행장도 개막식 참석 후 광주은행 부스를 찾아 금융권에 취업을 희망하는 청년 구직자들을 직접 상담하며 청년들의 꿈을 응원했다.

광주은행 2022년 하반기 신입행원 채용 공고는 9월초에 있을 예정이다.

< 알 림 >

본란은 본회 회원사 소식을 게재하고 있사오니 대표 동정, 행사, 제품 소개 등 기타 홍보하실 내용을 보내주시면 게재토록 하겠습니다.

○ 담당 : 최 정 열 총무팀장

○ e-mail : gjef3425@naver.com

나영산업

◆ 고정주 회장, 지스트 명예공학박사 학위 수여



나영산업 고정주 회장은 지난달 30일 지스트 오룡관에서 김기선 총장과 주요 보직자, 지스트 발전재단 이사진, 이용범 지스트 아카데미 총동문회장 등 200여명이 참석한 가운데 지역 산업 발전과 지스트 발전에 공헌한 공로를 인정받아 지스트로부터 명예공학박사 학위를 받았다.

고정주 회장은 지역을 대표하는 기업인으로서 타고난 근면성과 뛰어난 경영 능력으로 오랜 기간(주)나영산업을

운영하며 국가 산업과 지역의 경제 발전에 기여한 창업가이며, 2019년부터 (재)지스트 발전재단 이사장을 맡으며 지스트의 교육·연구 인프라 구축과 우수 인재 양성에 크게 기여했다.

이날 명예공학박사를 수여받은 고정주 회장은 "오늘 이러한 영광스러운 자리에 서게 되어 매우 기쁘다"며 "지스트를 누구보다도 사랑하는 마음으로 학교와 지역 발전에 이바지할 수 있는 기회를 준 것이라 생각하며 막중한 책임감과 함께 선한 영향력을 끼칠 수 있도록 더욱 노력하겠다"고 소감을 말했다

삼성전자

◆ ‘스마트싱스’ 체험존 마련



삼성전자는 다양한 멀티 디바이스 경험을 매장에서 직접 확인해볼 수 있는 ‘스마트싱스’ 체험공간을 광주를 비롯해 서울, 대구, 대전, 부산, 인천 등 전국 15개 디지털프라자·백화점 매장에 스마트싱스 특화 체험존을 열고, 라이프스타일에 따라 스마트싱스 일상을 구상하고 즐기는 모습을 연출했다.

‘스마트싱스’는 삼성전자 제품과 서비스는 물론 호환되는 외부 기기 연결까지 포함해 자신만의

라이프스타일을 완성하는 기기 연결 경험을 통칭하는 것으로, 스마트싱스 체험존은 ▲홈 엔터테인먼트 ▲홈 스튜디오 ▲홈 피트니스 ▲홈 쿠킹 ▲게임룸 ▲반려동물 돌봄 등 6개의 주제별 공간에서 멀티 디바이스 연결을 통한 편리한 생활상을 제안한다.

삼성전자는 매장을 주로 방문하는 고객층을 고려해 체험존을 구성했으며, 대학생 유동인구가 많은 서울 강남본점, 홍대본점 등에선 게임룸과 스튜디오 체험존을 강조하고, 신혼부부가 많은 수원 광고 갤러리아점에선 까사미아와의 협업을 통해 거실, 주방, 드레스룸 등 공간별 스마트싱스 사용성을 보여주며 가전과 가구를 함께 판매하고 있다.

김대중컨벤션센터

◆ 국가안전대진단 시행



김대중컨벤션센터(사장 김상묵)는 지난달 17일부터 10월 14일까지 59일간 시설물 전반의 위험요인을 조기에 발굴·해소하기 위한 국가안전대진단을 실시한다.

이에 따라 김대중컨벤션센터는 직원 25명과 민간 전문가 4명, 시민단체 8명 등 총 37명으로 합동 점검반을 구성해 센터 내·외부 설비 및 시설물을 점검할 계획이다. 점검 결과는 센터 홈페이지에

공개하고 현장 시정 사항도 즉각 조치할 예정이며, 보수·보강이 필요할 경우 최대한 빠른 시일 내 안전진단 또는 안전조치 명령을 통해 신속히 개선해 나갈 방침이다.

국가안전대진단은 중앙부처와 지자체, 공공기관, 민간전문가가 참여해 사회 전반의 안전관리 실태를 점검·개선하기 위한 것으로 실생활에서 발견할 수 있는 작은 위험 요소부터 시설물의 구조적 안전과 안전 규정 준수 여부 등 안전 분야 전반을 점검한다.

김상묵 김대중센터 사장은 “국가안전대진단으로 지적된 문제점은 안전조치대책을 마련해 안전한 센터 만들기에 최선을 다할 것”이라며 “많은 시민들이 이용하는 다중이용시설로서 안심하고 편안하게 이용할 수 있도록 주기적 이력관리를 이행하겠다”고 말했다.

한국산업단지공단

◆ 사랑의 헌혈 활동 진행



한국산업단지공단 광주지역본부(본부장 황상현)는 코로나19 장기화에 따른 혈액 수급난 해소에 동참하고자 ‘광주첨단 ESG확산을 위한 사회적가치실현 커뮤니티’와 ‘산단 입주기업’이 함께하는 KICOX 사랑의 헌혈 활동을 진행했다.

광주첨단ESG커뮤니티는 공공기관의 사회적 가치 실현을 위해 산단 내 14개 유관기관·기업의 참여로 지난해 5월 결성됐으며, 환경정화활동 및 김치나눔

등 지역사회를 위한 사회공헌활동을 꾸준히 추진하고 있다.

이번 단체헌혈은 산단공 광주본부, 광주테크노파크, 연구개발특구진흥재단 광주본부, 한국전자통신연구원 호남권연구센터, 광주지역사업평가단, 한국광산업진흥회 등 커뮤니티 기관과 하이테크센터 입주기업 임직원이 참여했다.

황상현 본부장은 “사랑의 헌혈을 통해 모은 헌혈증서는 산재피해를 입은 산업단지 근로자에게 기부할 예정이다”며 “앞으로도 도움의 손길이 필요한 지역 곳곳을 찾아 나눔활동을 할 수 있도록 노력하겠다”고 말했다.

〈제1568회 금요조찬포럼〉

강사: 이순재(연기자) 주제: 아직도 난 연기를 하고 있다.

광주경영자총협회(회장 김봉길)는 8월26일 광주홀리데이 인 광주호텔에서 이순재 원로연기자를 초청 <아직도 난 연기를 하고 있다>란 주제로 제1568회 금요조찬포럼을 개최했다.

"수십년동안 함께해온 드라마와 연극 속의 왕들의 모습을 볼 때 리더는 백성들과 함께 동거동락 하는 모습 속에서 그 진정한 모습을 보였다"며 연극 속의 한 대사인 '내가 그대들을 너무 몰랐다. 부자들이여, 가난한 자들의 삶을 몸소 체험해보아라'를 인용했다.

항상 기본을 중요시하는 자세를 가지며 아직까지도 촬영 때 먼저와서 준비하고, 미리 준비하는 습관이 길들여져 있다. 이 때문에 누구보다 연기력 하나만큼은 최고로 평가를 받고 있으며, 이것이 지금의 이순재를 만든게 아닌가 하는 생각이 든다. 이순재는 항상 배우고, 항상 노력하는 자세를 가지고 있고, 스스로 젊다고 생각하며 살아가는 것이 건강 비법이고 대사를 외우는 순발력도 아직은 괜찮은 것 같다. 인생을 긍정적으로 사는 것이 좋으며, 스스로 대접받기 보다는 현재의 삶에 충실한 삶을 살아가는 것이 좋다.라며 자신의 인생관에 대해서 언급했다.

광주는 선거 유세 지원 때문에 방문했었다. 저는 국회의원을 한 번만 하고 정치계에 은퇴를 하였고, 다시 연예계에 복귀를 하게 되었는데 그 이유로 <정치는 인간사회의 최고의 예술이라고 하잖아? 정치가 국가를 보호하고 국민을 행복하게 해주는 가장 실질적인 주체이다. 정치가 복리와 후생을 통해서 인간에게 직접적으로 혜택을 주면 이게 최고의 예술이 아니냐? 그런데 한국에서 정치를 하려면 본인과 가족의 행복은 포기해야 해>라는 의미심장한 말을 남겼다. 국민은 선진국 사람이 되었는데 정치만 좀 더 발전했으면 한다.

그는 이어 전세계를 강타하고 있는 K-POP을 비롯해 오스카상을 수상한 윤여정씨, 한국 최초 칸 영화제 수상의 영광을 안은 송강호씨 등의 사례를 열거하며 "우리 청소년들이 아주 똑똑해서 기성세대가 너무 개입할 필요가 없다고 생각한다"며 "청년들의 미래는 그들 스스로 인식과 능력, 가치관에 따라 개척해나가도록 길을 열어주어야 한다"고 강조했다.



〈광주광역시 2022년 제2차 노사민정협의회 본회의〉



본회 김봉길 회장은 지난 22일 오전 광주광역시청 중회의실에서 열린 ‘2022년 제2차 노사민정협의회’ 본회의에 참석했다.

이날 본회의는 노사민정협의회 실무위원회에서 논의된 광주글로벌모터스 근로자 주거비 지원 확대 방안에 대한 위원들의 의견을 수렴했으며, 김봉길 회장은 “지원 대상에서 제외되는 인원 없이 보편성을 강화해 다수의 근로자가 주거비 지원을 받아야 한다”면서 “광주형일자리가 상생형 지역일자리 모델로서 성공적으로 자리매김 할 수 있도록 노사민정이 뜻을 모아야 한다”고 말했다.

〈광주청년일경험드림+사업 기업형 12기 드림터 간담회〉



본회는 지난 23일(화) 2022년『12기 광주청년 일경험드림+(플러스)-기업형』으로 드림청년 95명이 참여하고 있는 드림터 51개사와 간담회를 개최했다.

이날 간담회에서는 일경험드림+(플러스) 사업과 관련된 사업시행지침 설명과 근로기준법 및 인사·노무 교육과 더불어 ‘광주경충·드림터’ 간 표준협약을 체결하였으며, 12기는 8월 1일부터 12월

말까지 5개월 동안 진행된다.

이번 12기에 반도체 및 광통신 관련 업체 등이 참여해 드림청년들로 부터 큰 호응을 얻었으며, 일경험드림+(플러스) 사업에 참여한 기업들은 적합한 인재 발굴 및 인재 양성으로 구인비용 절감과 고용미스매치를 해소할 수 있는 기회를 갖게 된다.

II. 광주경충 소식

〈중장년센터 제25,26회 생애경력설계 프로그램 운영〉



본회 중장년 일자리 희망센터는 지난 24,25일 이틀간 광주고용복지플러스센터 9층 특강실에서 제25,26회 생애경력설계 프로그램을 운영했다.

이번 프로그램은 구직자에게 일 중심의 경력설계를 할 수 있도록 교육을 제공하고 있으며, 금번 참여한 인원 61명 모두 프로그램을 수료했다.

사무국 일지(8.22 ~ 8.26)

8.22 (월)	● 2022년 제2차 노사민정협의회 본회의	8.25 (목)	● 중장년센터 제26회 생애경력설계 프로그램 운영 ● 고용노동청 노동시장 발전방향 집담회
8.23 (화)	● 안전보건공단 재정지원 심사 ● 중장년 근로자지원프로그램 교육 ● 광주청년일경험드림+사업 드림터 간담회	8.26 (금)	● 제1568회 금요조찬포럼
8.24 (수)	● 중장년센터 제25회 생애경력설계 프로그램 운영		

1. 판례 동향

- 육아휴직 후 복직한 근로자에 대한 전직이 남녀고용평등법상 '부당 전직'에 해당하는지에 대한 판단 기준 : 대법원 2022. 6. 30. 선고, 2017두76005 판결

육아휴직 근로자가 휴직 이후 다른 직무로 복귀하게 된 경우, 남녀고용평등법상 '같은 임금 수준'을 판단함에 있어서 다른 직무를 부여할 필요성, 근로조건, 업무 내용 및 권한 등에서의 불이익 유무 및 정도, 업무상·생활상의 이익 박탈 여부, 근로자와의 합의 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함.

■ 사실관계

- A사는 종합유통업을 영위하는 회사이며, 해당 사건 근로자(이하 'B')는 1999. 9. 18. 에 A사에 입사함.
- (2013. 10) B는 이 사건 사업본부의 '발탁매니저'로서 이 사건 지점의 생활문화 매니저로 인사발령을 받아 근무함.
- (2015. 6) B는 휴직기간 1년(2015. 6. 29. ~ 2016. 6. 28.)의 육아휴직을 신청하였고, A사는 이를 승인함.
- (2016. 1) B는 이 사건 지점장에게 복직신청을 하였고, 지점장은 이미 대체근무자가 근무하고 있어 복직신청 승인 불가의 내용증명우편을 회신함.
- (2016. 2) B는 육아휴직 대상 자녀와 더 이상 동거하고 있지 않음을 이유로 육아휴직 종료사유가 발생하여 다시 복직신청을 함.
- (2016. 2) A사는 B가 제출한 소명자료를 참작하여, 2016. 3. 1.자로 복직하라는 취지의 문자메시지 발송함.
- A사는 '대체근무자가 이미 이 사건 지점의 생활문화매니저로 인사발령을 받아 근무하고 있다'는 이유로 B를 생활문화매니저가 아닌 식품담당 가공일상파트 냉장냉동영업담당으로 인사발령함(이 사건의 '전직').

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 이에 B와 B가 속한 노동조합은 이 사건을 부당전직과 부당노동행위를 주장하며 노동위원회에 구제신청을 하였고, A사는 노동위원회의 판정에 대해 부당전직 구제 재심판정 취소 청구의 소를 제기함.

노동위원회 판정 (재심 판정 동일)	<ul style="list-style-type: none"> • B의 부당전직은 인용, 노동조합의 부당노동행위는 기각 <ul style="list-style-type: none"> - 보직변경의 업무상 필요성은 인정, 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀시킨 경우라고 보기 어려움.
원심 판결 (1심, 2심 동일)	<ul style="list-style-type: none"> • A사 청구 인용(재심 판정 취소) <ul style="list-style-type: none"> - A사는 육아휴직 전과 다른 수준의 임금을 지급 받는 직무로 복귀시켰다 볼 수 없음. - A사는 남녀고용평등법 제19조 제4항에 반해 참가인을 다른 업무에 복귀시킨 것이라 볼 수 없음. - 전직의 업무상 필요성이 있음.

■ 판결요지

- B가 휴직 전 맡았던 생활문화매니저 업무와 복귀 후 맡게 된 냉장냉동영업담당 업무는 그 성격과 내용·범위 및 권한·책임 등에 상당한 차이가 있어 같은 업무에 해당한다고 보기 어려움.
- 생활문화매니저의 경우 생활문화 코너 전반을 총괄하는 업무를 담당하면서 영업 실적관리 및 개선, 담당사원(영업담당) 관리, 발주·입점·진열·판매·처분 등 매장운영 전반을 총괄하고 현장 모니터링 및 지원을 통해 신속하게 대응하는 업무를 담당함.
 - 반면, 냉장냉동영업담당은 파트장과 매니저의 지휘·감독 아래 담당 코너인 냉장냉동 식품의 발주·입점·진열·판매·처분 업무를 담당함. 매니저는 파트장 이하 소속 직원에 대한 인사평가 권한이 있으나 영업담당은 인사평가 권한을 가지고 있지 않음.
 - 발탁매니저 직책이 대리 직급 직원이 일반적으로 수행할 수 없는 것이나 오로지 A사의 필요에 따라 임시적·시혜적으로 부여·운영되어 온 임시직책에 불과하다고는 볼 수 없음.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 사업주가 육아휴직을 마친 근로자에게 ‘같은 수준의 임금을 지급하는 직무’를 대신 부여할 수 있으나, 그 경우에도 그 직무가 육아휴직 전 업무보다 불리한 직무가 아니어야 하는 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 사업주가 필요한 조치를 다하였는지 판단하여야 함.
- 사업주는 육아휴직 사용 근로자에게 육아휴직을 이유로 업무상 또는 경제상의 불이익을 주지 않아야 하고, 복귀 후 맡게 될 업무나 직무가 육아휴직 이전과 현저히 달라짐에 따른 생경함, 두려움 등으로 육아휴직의 신청이나 종료 후 복귀 그 자체를 꺼리게 만드는 등 근로자로 하여금 심리적인 안정된 상태에서 육아휴직 신청·사용함에 지장을 초래하지 않아야 함.
- 원심은 단순히 육아휴직 전후의 임금 수준만을 비교하여서는 아니 되고, ① 다른 직무를 부여할 필요성 여부 및 정도, ② 임금을 포함한 근로조건, ③ 업무의 성격·내용·범위 및 권한·책임 등에서의 불이익 유무 및 정도, ④ 그로 인하여 기존과 달리 업무상·생활상 이익이 박탈되었는지 여부, ⑤ A사가 B에게 동등하거나 더 유사한 직무를 부여하기 위하여 휴직 또는 복직 이전에 협의 기타 필요한 노력을 하였는지 여부 등을 종합적으로 고려하였어야 함.
- 원심은, A사가 B를 육아휴직 전과 같은 업무에 복귀시킨 것으로 볼 수 있다거나, 육아휴직 사용 근로자가 복귀 후 받는 임금이 휴직 전과 같은 수준이기만 하면 사업주가 남녀고용평등법 제19조제4항에 따른 의무를 다한 것으로 볼 수 있다는 잘못된 전제 아래, 이 사건 인사발령이 B에게 실질적으로 불리한 직무를 부여한 것인지에 관하여 심리·판단하지 않았음.

■ 시사점

- 금번 대법원 판결은 남녀고용평등법 제19조를 적용함에 있어서 업무상·경제상 불이익 등 기존의 판단기준 이외에 육아휴직 근로자가 복귀 후 맡게 될 업무나 직무에 대한 생경함, 두려움 등으로 휴직 자체를 꺼리게 만들지 않도록 하여야 함을 강조하여, 근로자들의 심적 부담에 이르기까지 폭넓게 고려하도록 새로운 기준을 추가하여 판단함.
- 육아휴직 복귀와 관련한 유사사례에서 법원은 다음과 같이 판결하였으며, 대법원이 이 판결보다 엄격한 판단기준을 제시하였음.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

서울행정법원 2018. 8. 31. 선고, 2017구합74337 판결

- 사업주가 육아휴직을 마치고 복귀하는 근로자에게 보직을 부여하면서 전보·전직 등의 인사 발령을 하는 경우에는 ① 그러한 전보·전직 등의 처분이 불가피하였는지 여부, ② 육아휴직 복귀 근로자에게 새로 부여한 보직의 직종과 육아휴직 전에 수행하던 보직의 직종이 상이한지 여부, ③ 육아휴직 복귀 근로자의 경력·직급 등을 기준으로 육아휴직 전에 수행하던 업무와 동일·유사한 수준의 업무를 부여받았는지 여부, ④ 육아휴직 복귀 근로자가 육아휴직 전에 받던 임금과 동일한 수준의 임금을 받고 있는지 여부 등을 종합적으로 고려하여, 이러한 전보·전직 등의 업무상 필요성 여부를 판단할 필요가 있다.
- 육아휴직 후 복귀한 근로자를 광고팀장으로 재보임하기 어려운 불가피한 사정이 있었다고 보기 어려움에도 일주일가량 근로자에게 아무런 보직을 부여하지 아니하였고, 주로 신입사원들이 담당하는 업무를 부여하여, 육아휴직 전에 비해 그 업무 수준이 현저히 떨어지는 업무를 부여받는 등 정당한 이유 없이 육아휴직에서 복귀한 근로자를 업무에서 배제할 의도를 가지고 인사상 불이익을 주었다고 봄이 상당함.

- 일반적인 전직(배치전환) 사례를 판단함에 있어서, 법원은 인사권자인 사용자의 권한 하에 업무상 필요한 범위 안에서는 상당한 재량으로 배치전환을 명령할 수 있으며, 이는 단체협약이나 취업규칙에 의하거나 민법상의 권리남용법리에 의해 서만 제한될 뿐(포괄적 합의설)이라는 입장임(대법원 2000. 4. 11. 선고, 99두 2963 판결 등 참조).

- 한편, 일반적인 부당 배치전환(노동위원회 구제신청·민사소송)과 달리, 육아휴직에 경우에는 남녀고용평등법에 따라 육아휴직 이후 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급받는 직무에 복직시키지 않은 사업주는 벌칙조항에 따라 벌금형에 처함.

※ 육아휴직 후, 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복직시키지 않은 사업주에게 500만원 이하의 벌금형이 부과될 수 있음.

- 이 사안의 경우, 대법원은 사내 운영세칙에서 발탁매니저가 임시직책임임을 명시적으로 규정하고 있는 점, 다른 직무를 부여해야 할 필요성, 육아휴직 전과 다른 수준의 임금을 지급받는 것이라 평가할 수 없는 점(업무추진비, 사택수당(임금에 해당하지 않음)의 차이를 두고 다른 수준의 임금이라고 볼 수 없음)은 인정하고 있으나, 이외의 실질적인 직무의 동일성 요건을 추가적으로 요함.

○ 금번 대법원 판결과 관련하여 근로자 B가 예정된 복직시점보다 이른 시기에 복직을 요청하였다는 점, 휴직 전 업무에 이미 배치된 담당자가 있어 대체 직무를 구해야만 했다는 점 등 사안의 특수성을 고려하지 않은 것은 문제점으로 지적할 수 있음.