

〈제 704호〉

-주간- 광주 경영계



광주경영자총협회
GWANGJU ENTERPRISES FEDERATION

광주순환도로투자

◆ 희망주택 리모델링 500만원 기탁



광주순환도로투자·광주순환(대표이사 이영훈)은 지난 7일 광주 남구청에서 저소득층 주거개선을 위한 희망주택 리모델링 사업비 500만원을 기탁했다.

광주순환도로는 2018년부터 독거노인과 장애인들을 대상으로 사랑의 생활환경 개선사업 임직원 봉사활동을 실시했으며, 2020년부터는 남구청과

'남구 가족사랑 나눔캠페인' 업무협약을 체결하고 희망주택 리모델링 사업 후원을 매년 꾸준히 이어오고 있다.

이영훈 대표이사는 "최근 고물가로 더욱 어려운 시기인만큼 앞으로도 소외계층을 위한 나눔 활동을 적극 실천하겠다"고 말했다.

광주신세계

◆ 가을 분위기 담은 슈즈 선보여



광주신세계(대표이사 이동훈)가 컨템포리한 스타일의 F/W슈즈를 선보였다.

특히 워커와 앵클부츠는 방한 효과를 내면서도 코디에 따라 다양한 스타일링이 가능해 해마다 꾸준한 사랑을 받고 있으며, 올해 슈코마보니가 주력으로 선보인 모터사이클 스타일의 '모토픽 부띠' 앵클부츠는 가죽 소재와 네오플렌 베라 소재가

캐주얼하면서 포멀한 느낌을 주는 슈즈로 여성스러운 스타일링이 가능하다.

광주신세계 관계자는 수요는 많으나 고물가에 주춤하고 있는 고객들을 위해 패션 슈즈 등 일부 계절 잡화 상품 할인을 기획했다고 밝혔다.

< 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

광주은행

◆ '2022 하반기 소상공인 특례보증 업무협약' 체결



광주은행(은행장 송종욱)은 최근 광주광역시청에서 강기정 광주광역시장과 이우경 광주은행 부행장 등이 참석한 가운데 광주광역시 및 광주신용보증재단과 '2022 하반기 소상공인 특례보증 업무협약'을 체결했다.

2022 하반기 소상공인 특례보증 사업은 광주광역시 및 3개 은행이 광주신용보증재단에 35억원을 출연하고 광주광역시에서 1년간 2.0% 이차보전을 지원하는 사업으로, 광주은행은 고물가, 고환율 등의 경제상황과 장기화된 지역 경기침체로 어려움을 겪고 있는 광주광역시 소재 소기업·소상공인·자영업자의 경영애로를 해소하고, 금융지원을 확대하고자 광주신용보증재단에 10억원을 출연하여 총 333억원의 2022 하반기 소상공인 특례보증대출을 지원하기로 했다.

지원대상은 광주은행 또는 광주신용보증재단이 추천한 광주지역 소재 소기업·소상공인·자영업자로 업체당 최대 3천만원까지 지원하며 대출기간은 5년 이내이다.

금호타이어

◆ 트럭·버스 타이어 무상점검

KUMHO TIRE
All-Ways, Go With you

금호타이어(대표이사 정일택) 지난 14일까지 전국 주요 고속도로 휴게소에서 대형 트럭 및 버스를 대상으로 타이어 무상점검 서비스 및 안전운행 캠페인을 실시했다.

이번 캠페인은 송산포도(시흥방향), 여주(강릉방향), 신탄진(서울방향), 청도새마을(부산방향) 등 전국 4개 고속도로 휴게소에서 진행됐으며, 해당 휴게소를 방문하는 고객들은 차에서 내리지 않고 금호타이어의 전문가들로부터 타이어 공기압 및 마모 상태 점검, 밸런스 점검 등의 타이어 안전점검 서비스를 무료로 받았다.

또한 금호타이어는 매년 트럭버스용 타이어 뿐만 아니라 승용차용 타이어에 대해서도 무상점검 캠페인을 실시해 오고 있다.

삼성전자

◆ 포브스 선정 3년연속 '세계 최고의 직장'

SAMSUNG

삼성전자가 경제지 포브스(Forbes)가 발표한 '세계 최고의 직장(The World's Best Employers)' 평가에서 3년 연속 1위를 기록했다.

포브스는 독일 여론조사기관 스타티스타(Statista)와 협력해 한국을 비롯한 미국, 영국, 독일, 중국, 인도, 베트남 등 57개국에서 15만 명 이상의 임직원을 대상으로 설문조사를 진행해 추천된 4천여 개 기업 중 800개 기업의 순위를 선정했다.

조사에 참여한 임직원들은 소속 회사의 사회적 책임, 경제적 성과, 근무 여건 등에 대해 응답했으며, 동종 업계의 다른 회사에 대해서도 추천 여부와 긍정·부정 이미지 등을 평가했다.

임직원들은 ▲자신의 직장을 가족이나 친구에게 추천할지 ▲회사가 고객을 위해 훌륭한 제품과 서비스를 생산하는지 ▲사회적 책임을 다하는지 ▲최고의 인재를 채용하고 육성하는지 ▲근무여건이 양호한지 ▲성장과 발전을 위한 기회를 제공하는지 ▲임금수준이 좋은지 ▲육아휴직이 보장되고, 경력에 불리하게 작용하지는 않는지 ▲성별에 관계없이 임금체계와 승진 기회가 동등한지 등을 직접 평가한다.

한편 삼성전자는 지난해 글로벌 브랜드 컨설팅 전문업체 인터브랜드가 발표한 '글로벌 100대 브랜드'에서 브랜드 가치 746억 달러로 2년 연속 글로벌 5위를 차지하며 글로벌 브랜드로서의 위상을 강화한 바 있다.

광주경제고용진흥원

◆ 광산구청과 공공배달앱 활성화 업무협약



광주경제고용진흥원(이사장 박성수)은 광산구청과 '광주공공배달앱 위메프오'의 성공적인 사업추진 및 지역내 정착을 위해 상인연합회 등 관내 가맹점 및 소비자 대상 온·오프라인 홍보 등 협력에 적극 나서기로 했다.

광주공공배달앱 위메프오의 가맹점 수는 10월 현재 7,870여개로 그 중 광산구 가맹점 수는 2,300여개로 관내의 30%를 차지하고 있으며, 골목

상권 상인회의 적극적인 협력으로 관내 음식점업 사업체 5,300여개 중 50%에 육박하는 높은 참여율을 보이고 있다.

박성수 이사장은 “소상공인과 소비자가 함께 하는 좋은 플랫폼을 도입한 만큼, 서로 상생해 나갈 수 있는 성공사례가 되길 바라며 자치구에서도 관내 소상공인, 자영업자, 소비자들 가까이에서 실질적인 도움이 될 수 있도록 홍보와 협력을 요청드린다”고 밝혔다.

〈제1574회 금요조찬포럼〉

강사: 이원복(만화가/ 前,덕성여대 총장) 주제: 인도, 인도 대륙, 인도 아대륙

광주경영자총협회(회장 김봉길)는 10월14일 광주홀리데이 인 광주호텔에서 이원복 만화가를 초청 <인도, 인도 대륙, 인도 아대륙>이란 주제로 제1574회 금요조찬포럼을 개최했다.

미중 패권 전쟁과 러시아의 우크라이나 침공 등으로 세계 질서가 재편되면서 인도가 부상하고 있다. 신냉전 시대, 다극화하는 세계에서 인도의 균형 외교·경제 전략은 우리에게도 시사하는 바가 클 것이다. 인도 아대륙은 히말라야산맥이라는 지붕 아래 수천 년 역사와 문화를 공유하고 있다. 인도 아대륙의 의식구조는 유일신 사상이 기본을 이루는 서양이나 그러한 '신'이 존재하지 않는 동양과는 그 틀이 근본적으로 다르다. 힌두교나 불교 같은 인도계 종교의 핵심은 삶의 지침으로 윤리가 세상의 작동 원리로 설명되는 만큼 계층과 직업을 막론하고 묵묵히 자기 자리를 지켜야 한다는 세계관은 카스트 제도(브라만, 크샤트리아, 바이샤-30%이고 수드라-40%, 불가족천민.소수민족-30%)의 근간이 된다.

다양성 속 통일성을 인도의 문화적 특성으로 꼽는다. 워낙 다양한 민족과 종교가 영향을 주고받을 수밖에 없었던 인도 아대륙은 종교에는 관용적이었으나 카스트제도는 절대 철폐되지 않는 인도였다. 힌두-무슬림의 끝없는 분쟁은 독립이후 인도의 고질병으로 자라잡고 힌두 포퓰리즘은 급진적으로 확대되었다.

10세기부터 이슬람 세력은 인도 아대륙을 지배해왔는데, 힌두교도를 인정하고 융합하는 정책을 펼치면 융성했고 탄압하면 쇠퇴했다. 동인도회사부터 영국령 인도 제국까지 이어진 영국의 인도 아대륙 수탈은 위대한 지도자가 이끈 독립투쟁으로 마침내 막을 내렸고, 평화적인 비폭력 불복종 운동의 간디와 적극적인 투쟁 방식을 고수한 점진적 사회주의자 네루는 정치적 지향은 달랐지만 인도의 완전한 독립을 위해 몸을 던진 투사였다.

인도 인민당 소속인 나렌드라 모디 현 수상은 어린시절 간디를 암살한 단체에 가담했지만 구자라트 주지사로 재임하면서 2010년 “전국에서 모은 고철과 흙으로 전 인도 국민의 통합을 상징하는 상을 설립 하자”고 선언하여 2014년 수상에 당선 되었고 2018년 통합상으로 사르다르 (지도자) 발라브바이 파텔 상을 준공 2019년 수상에 재선되었다.

세계 최대 인구를 가진 인도시장은 수출로 먹고 사는 우리에게 가장 큰 시장으로 부상 될 것이다. 비즈니스를 위해서는 그 나라의 문명과 역사 등 멘탈을 알고 들어가야 한다.



1. 노사 동향

■ 김문수 신임 경사노위 위원장, 경총 내방

- 김문수 신임 경사노위 위원장은 취임 인사차 경총을 내방
- 손경식 경총 회장은 “불안정한 노사관계와 노동시장의 비효율성이 국가경쟁력을 하락시키는 주요 원인이 되고 있다”라고 지적하며 경사노위가 경제위기 극복과 미래사회를 대비하기 위한 노사관계 개혁에 큰 역할을 해주기를 기대한다고 당부
 - 또한 ILO 핵심협약 비준, 주 52시간 근로제 등이 노사 간 힘의 불균형을 심화시킨 만큼, ‘주 12시간’으로 제한된 연장 근로시간을 월·연단위로 완화하고 유연근무제도 확대를 추진해야 한다고 강조
- 김문수 위원장은 경총은 국민경제 발전을 위해 상생의 노사관계를 구현해 왔으며, 사회적 대화를 함께해온 파트너이므로 사회적 대화가 잘 이뤄지도록 하겠다고 발언

■ 고용부, 건설·제조업 산업안전 관련 활동 지속

- 고용부는 10. 12 ‘제29회 현장점검의 날’을 맞아 전국 1,500여개 사업장을 대상으로 3대 기본안전 조치에 대해 점검
 - ※ 3대 안전조치 : ① 추락 예방조치, ② 끼임 예방조치, ③ 개인 안전 보호구 착용
 - ※ 고용부는 매월 2·4주 수요일을 ‘현장점검의 날’로 지정해 3대 안전조치를 포함해 지원중심 점검 진행
- 고용부는 ‘현장점검의 날’을 도입하기 전과 비교해 사고발생, 월평균 법 위반 건수가 유의미하게 감소했다고 강조
- 다만, ‘현장점검의 날’ 도입 첫해와 비교해 중대재해처벌법 수치 변화가 둔화된 것에 대해서는 중대재해처벌법이 적용되지 않는 50인 미만 사업장을 비롯해 사각지대가 있는 것으로 분석

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 한편, 고용부는 향후 소규모 건설 현장 안전교육, 소규모 제조업 안전시설 설치 비용 지원을 통해 현장 지원을 이어나갈 계획

■ 민주노총 산하 주요 산별연맹(노조), 對 정부 요구사항 이슈화 주력

- 민주노총 산하 공공운수노조는 10. 12 대통령실 앞에서 기자회견을 열고 11. 15 대정부 교섭 제안
 - 공공운수노조는 ▲공공 서비스 민영화 중단, ▲공공부문 비정규직 임금 인상, ▲ 화물차 안전운임제 확대, ▲노조법 2·3조 개정 등을 주장
- 노조는 국무총리를 정부 교섭대표로 요구했으며, 정부가 교섭에 응하지 않을 경우 파업에 돌입한다는 방침
- 공공운수노조 산하 화물연대본부는 10. 11 개최한 기자회견에서 화물 자동차 운수사업법 개정(안전운임제 일몰제 폐지)이 이뤄지지 않을 경우 집단 운송거부 예고
 - ※ 화물연대본부는 지난 6. 7 ~ 14 ▲안전운임 일몰제 폐지, ▲안전운임제 적용 확대, ▲운송료 인상 등을 요구하며 집단운송거부 진행
- 화물연대본부는 10. 22 총파업 결의를 위한 조합원 비상총회 개최 후 전국 순회 선전전 예정
- 한편, 현재 국회 민생경제안정특별위원회에서 안전운임제 연장을 논의 중인 가운데 국토교통부는 9. 29 업무보고에서 안전운임제의 교통안전 개선효과가 불분명하다는 의견 표명

2. 판례 동향

- ◆ 저성과자 성과향상프로그램이 상시적 구조조정을 위한 수단인가에 대한 판단(부정)
: 서울고법 2022. 8. 19. 선고, 2021나2032652 판결

회사의 저성과자 성과향상프로그램은 근로자를 퇴출할 목적으로 인사권을 일탈·남용한 것이라 볼 수 없고, 해당 대상자에 대한 기준급·업적급·성과상여금 등의 차등 지급은 임금 관련 규정 및 사용자의 재량권 내의 행사일 뿐, 취업규칙의 불이익 변경이 아님.

■ 사실관계

- A사는 반도체소자 제조 및 판매업 등을 영위하는 법인이고, 이 사건 근로자들은 A사에 입사하여 각 해당 소속팀에 근무하는 기술사무직 근로자임.
- A사는 매년 말 업적평가, 역량평가, 랭킹평가 결과 등 자료를 기초로 하여 종합 인사평가를 실시함.

구분	EX (Extraordinary)	VG (Very Good)	GD (Good)	BE (Below Expectation)	UN (Unnecessary)
비율	90%			10%(BE로만 배분도 가능)	

- A사는 2013년경부터 영업성과 제고 등 경영상 조치의 일환으로 성과향상프로그램(PIP, Productivity Improvement Program)을 도입·시행함.
 - 종합인사평가 결과 최근 3년간 2회 이상 BE 이하 등급을 받은 직원들 중 성장가능성, 역량, 태도, 동료들의 의견 등을 종합하고, 배제기준에 해당하는 직원을 제외한 후, 각 사업부문별 인사위원회 의결을 거쳐 성장한계인력 풀(Pool)을 선정함.
 - 성장한계인력에 선정된 근로자들은 약 10주(외부업체 역량향상교육 8주, A사 내 직무교육 1~2주)간에 걸쳐 성과향상프로그램에 따른 역량향상교육을 받음.
 - 이후 3주 동안 인사대기발령 상태에서 팀장과의 피드백을 거쳐 당해 연도 성과향상계획서를 작성하여 현업에 복귀하고, 이후 연말 정기 인사평가에서 GD 등급 이상을 받으면 성장한계인력에서 제외(Pool Out)됨.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 이 사건 근로자들은 A사 연말 종합인사평가에서 BE 등급 이하를 받게 되고, 성장한계인력으로 선정되었음. 이에 따라 2015. 1. 경부터 2019. 8. 경까지 기준급 인상 폭이 적거나 동결되었고, 업적급 또한 감소하였으며, PI, PS, 기여금, 마일리지 등을 지급받지 못하거나 적게 지급받음.
- 이 사건 근로자들은 ① 성과향상프로그램은 인사권 일탈 남용을 이유로 한 채무불이행 내지 불법행위이며, ② A사의 일방적인 임금 동결 및 삭감은 위법하다고 주장하며, A사에 대하여 소송을 제기함.

■ 1심 판결 요지

- (인사권 남용 관련) A사는 이 사건 근로자들을 퇴출할 목적으로 인사권을 일탈 남용하였다고 볼 수 없고, 희망퇴직을 거부하는 근로자들을 자의적으로 선별하여 퇴직을 종용하였다고 보기 어려움.
- A사는 인사종합평가 결과(업적·역량 평가)에 대한 피드백 절차를 거치고, 이의제기가 있을 경우 조사위원회를 통해 재검토 절차를 거침.
- 2015~2016년 인사평가 결과 BE 이하 등급을 받은 직원은 0.97%임.
- 성과향상프로그램은 일반적 역량향상교육과 해당 부서 업무에 필요한 개별적 직무교육으로 이루어졌고, 근로자들은 성과향상프로그램 이수 이후 원소속부서에 복귀하여 재직하고 있음.
- 성과향상프로그램 종료 이후 대기발령 상태는 현업 배제 기간은 3주로, 이를 이유로 하여 인사대기 및 그에 따른 업적급 미지급 법령 등에 위반하거나 정당한 인사권의 범위를 벗어난 권리남용이라고 보기 어려움.
- 성과상여금에 해당하는 PS와 PI는 징계사유와 무관하게 실적에 따른 보상 및 동기부여를 위해 사용자의 재량에 따라 지급여부·지급기준·지급액이 결정되는 것으로, A사의 재량권 행사가 합리적인 범위를 넘어 일탈 남용된 것으로 보이지 않음.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- A사는 성과가 부진한 직원에게 희망퇴직패키지를 제안한 사실은 있었으나, A사가 상시적인 구조조정을 위해 성과향상프로그램 시행 및 대상자를 선정하여 자의적인 인사평가 및 퇴직을 압박하였다고 보기는 어려움.
- (징계 해당 여부 관련) 기준급과 업적급 등은 연봉제 급여규칙에 따라 지급되며, 성과상여금에 해당하는 PS와 PI는 징계사유와 무관하게 A사의 재량권 범위 내에서 차등 지급될 수 있으므로, 인사평정결과에 따른 급여의 차등 지급은 감봉 기타 징벌에 해당하지 않음.
- (규정 위반 관련) A사가 근로자들에게 임금을 지급함에 있어 근로조건 대등 결정의 원칙(근기법 제4조), 근로조건 명시 의무(동법 제17조), 취업규칙작성신고 의무(동법 제92조 제2호)를 위반하였다거나, 근로자들의 명시적 동의 없이 임금이 감축되었다는 등의 주장은 이유 없음.
- (취업규칙 불이익 변경 관련) A사는 취업규칙 및 관련 규정에 따라 임금을 지급하였고, 새로이 근로조건을 창설 및 변경한 바 없음. 또한 성과향상프로그램은 극히 일부의 저성과자들의 개인 역량 강화를 위한 것으로 취업규칙이 종전보다 불이익하게 변경되었다고 볼 수 없음.

■ 2심 판결요지 - 항소 기각(1심 인용)

- 2015년부터 2018년까지 A사는 생산직 노동조합과 단체협약을 체결하면서 경영성과금 등에 관하여도 합의한 사실이 있음.
- ‘사업계획상 생산 목표 달성시 지급’이나 ‘지급한도를 800%에서 1000%로 확대한다’와 같이 지급조건·지급한도 등을 추상적으로 합의하여, A사에게 경영성과금 등의 지급이 무조건·확정적으로 강제된다고 볼 수 없음.
- A사는 합의 내용에 명시적으로 어긋나지 않는 한 지급기준, 지급률은 물론 구체적인 지급대상은 재량으로 정할 수 있음.
- A사가 이 사건 근로자들을 포함한 기술사무직 직원 모두에게 경영성과금 등을 일률적으로 지급할 의무를 부담한다는 증거는 없음.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- (유리의 원칙 관련) A사와 이 사건 근로자들 사이에 취업규칙 등에 따른 급여 지급 조건보다 더 유리한 조건을 내용으로 하는 근로계약 또는 연봉계약이 개별적으로 체결되었다거나 그에 관한 의사의 합치가 없음.

대법원 2022. 1. 13. 선고, 2020다232136 판결 참조

‘유리의 원칙’은 불리하게 변경된 취업규칙이 집단적 동의를 얻은 것이라도 **유리한 근로 조건을 정한 개별 근로계약이 존재하는 경우에는 개별 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다**는 법리이므로, 근로자와 사용자가 취업규칙에서 정한 기준을 상회하는 근로 조건을 개별 근로계약에서 따로 정한 경우에 한하여 적용될 수 있는 것이고, 개별 근로 계약에서 근로조건에 관하여 구체적으로 정하지 않고 있는 경우에는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건이 근로자에게 적용된다고 보아야 함.

- A사의 성과향상프로그램 시행 또는 성장한계인력의 선정은 근로조건의 불이익한 변경이라 볼 수 없음.
 - A사는 재량으로 경영성과금 등의 지급대상에서 제외되는 한 유형으로서 성과향상 프로그램 대상자를 지정하는 등의 지급기준을 마련한 것일 뿐, 경영성과금 등의 지급 자체를 제한한 것은 아님.
 - 성장한계인력 선정에 따라 취업규칙 등 관련 규정에 별도의 징계사유가 추가 되었다거나, 선정 당사자가 되었다는 이유만으로 징계가 이루어졌다고 볼 자료도 없음.
- A사가 희망퇴직을 거부하는 근로자들을 특정하여 퇴출시킬 목적으로 근무성과와 무관하게 인사평가상 최하등급을 부여하였다거나, 성과향상프로그램이 해당 대상자의 퇴직을 종용·압박하기 위한 수단이라고 보기 어려움.
- A사의 인사평가가 상시적인 구조조정을 위하여 이루어진 것으로 공정성 및 객관성이 없어 위법하거나 무효라고 볼 수 없음.

■ 시사점

- 금번 사건에 있어 고등법원은 A사의 저성과자에 대한 성과향상프로그램은 A사의 정당한 인사권 행사 및 경영상 재량권 행사라고 판시함. 다만, 이 사건 근로자들은 금번 판결에 대해 대법원에 상고(2022다281194)하여 심리 진행중임.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 금번 판결은 성과향상프로그램 이수 후 향상이 인정된 대상자가 업무에 복귀한 사례가 있다는 점을 성과향상프로그램의 정당성을 인정할 수 있는 중요 근거로 하여 기존의 판례 태도를 유지하고 있음(서울행법 2010구합41673; 서울행법 2015구합12830).