

〈제 724호〉

-주간- 광주 경영계



광주경영자총협회
GWANGJU ENTERPRISES FEDERATION

광주은행

◆광주한마음장학재단에 장학금 전달



광주은행(은행장 고병일)은 광주지방검찰청에서 고병일 광주은행장과 이수권광주지방검찰청 검사장 및 관계자 등이 참석한 가운데 한마음장학재단 장학기금 전달식을 가졌다

장학금은 선도조건부 기소유예 청소년과 생계가 어려운 모범 청소년 등에게 지급될 예정이다.

고병일 광주은행장은 “이번 장학금 전달을 통해

지역의 소외되고 어려운 환경의 청소년들이 희망찬 미래를 꿈꾸길 바란다”며 “지역 대표은행으로서 우리지역의 미래인 청소년들의 꿈을 응원하고 이끌어주기 위한 사회공헌사업을 지속적으로 이어가겠다”고 했다.

금호타이어

◆'TCR 월드 투어' 타이틀 스폰서십 체결



금호타이어가 WSC그룹과 ‘금호 TCR 월드 투어’ 타이틀 스폰서십을 체결했다

4개 대륙, 총 7개국에서 경기가 열리는 금호 TCR 월드 투어에 출전하는 모든 차량들은 레이싱 타이어 ‘엑스타 S700’과 ‘엑스타 W701’을 장착한다.

또한 금호타이어는 지난해부터 TCR 유럽 주요 대회 후원을 시작으로 2개 지역 대회와 3개 국가

대회를 추가해 타이어를 독점 공급한다. 글로벌 모터스포츠 대회에 지속적인 참여와 후원을 통해 브랜드 가치를 높일 계획이다.

금호타이어는 수년간 축적해온 모터스포츠 기술력을 바탕으로 TCR 월드 투어의 파트너사로 영역을 확장하고 있으며, 고성능 브랜드로 위상을 지속 강화해 나갈 것이라고 말했다.

< 알 림 >

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

○ 담당 : 최 수 용 대리

○ e-mail : gjef3425@naver.com

II. 광주경충 소식

〈제1594회 금요조찬포럼〉

· 강사 : 온세현(한국품질경영학회 산학부회장) · 주제 : 생존을 위한 고객지향, 품질로 디자인하다

광주경영자총협회(회장 양진석)는 지난 3월 3일 홀리데이 인 광주호텔에서 온세현 한국품질경영학회 산학부회장을 초청「생존을 위한 고객지향, 품질로 디자인하다」를 강의주제로 1593회 금요조찬포럼을 개최했다.

기업 생존과 성장을 위한 변화의 인식 방법 세 가지에 대해 강연하였다.

첫째, 변화를 모르면 죽고 알면 살 수 있다. 변화의 세 가지는 고객, 경쟁사, 환경을 알고 있으면 된다. 미국 코넬대학에서 개구리를 물이 담겨 있는 비커에 넣고 알코올램프로 열을 가해 서서히 죽어가는 실험을 진행했을 때 개구리는 변화를 인식하지 못하고 죽었다. 어떤 조직, 회사든 합리적인 사고로 많은 사람과 대화해야한다. 항상 공부하고 지식과 지혜를 쌓아야한다. 만약 변화를 거부하고 안주하면 생존할 수 없는 시대에 살고 있다.

둘째, 생존을 위해 고객에 맞춰 생각하라. 우리나라 자영업이 망하는 가장 큰 이유 중 하나로 가족이라는 말을 너무 많이 한다. 고객이지 가족이 아니다. 가족은 잘못해도 용서를 하고, 이해해주길 바라면서 음식을 만들 수 있다. 하지만 고객은 잘못을 용서하지도 않고 이해해주지도 않는다. 하버드 대학교 조사에 따르면 고객이 불만을 이야기하는 비중은 5%정도 밖에 안된다. 우리나라 기업, 자영업이 망하는 이유는 고객이 불만을 이야기하지 않는게 잘하고 있다고 착각하고 있다. 생존을 위해서는 공급자 중심이 아니라 수요자 중심으로 고객의 생각에 맞춰 생각하는 자세를 갖춰야한다.

셋째, 품질을 높여라. 품질이란 수요자의 요구에 맞는 품질의 제품을 경제적으로 만들어내기 위한 모든 것이다. 품질은 세 가지로 볼 수 있습니다. 제품의 퀄리티, 제품의 코스트, 제품의 납기 세 가지를 묶어 품질이라고 한다.

안에서 답을 찾았는데 밖에서 문제를 못 풀리 없고, 안이 단단하다면 밖에 흔들림이 없고, 안이 새로워졌는데 밖이 그대로일리 없다. 고객 경쟁사 환경은 계속 변화되고 있다. 변화를 읽지 못하는 회사는 성장할 수 없다. 모든 새로움은 안으로부터 시작한다 경쟁력의 본질은 품질이다.



사무국 일지(2.27 ~ 3.3)

2.27 (월)	● 청년공동체 활성화 지원	2.28 (화)	● 시민참여 안전교육분야 간담회
3.3 (금)	● 1594회 금요조찬 포럼		

1. 노사 동향

◆ 고용부는「대국민 토론회」를 개최하고 근로시간제도 개편 방안 모색

○ 고용부는 「대국민 토론회」에서 ▲근로시간 선택권 확대 및 근로자 건강권 보호의 조화, ▲유연근로제 확대 등 근로시간 제도 개편안 설명

※ 주요 참석자 : (좌장) 권순원 숙명여대 경영학과 교수, (발제) 고용부 임금근로시간과장, 근로기준정책과장

(토론) 조용만 건국대 법학전문대학원 교수, 권혁 부산대 법학전문대학원 교수, 황용연 본부장(경총 노동정책본부), 이명로 본부장(중기중앙회 스마트일자리본부), 김도형 변호사(법무법인 원), 이진수 대표(주식회사 아이앤리서치), 유준환 위원장(LG전자 사람중심 사무직 노조)

- 고용부는 지난해 12월「미래노동시장연구회」에서 발표한 근로시간 제도 개혁 권고문과 노사 인터뷰 및 전문가 토론회 등을 통해 수렴한 의견을 바탕으로 3월 초 정부 입법안을 발표한다는 계획

[참고] 고용부 근로시간 제도 개편(안) 주요 내용

개편(안)	주요 내용
[방안 1] 근로시간 선택권 확대와 건강권 보호의 조화	① 연장근로시간 운영에 대한 노사 선택권 확대 - 연장근로 관리 단위 : 주 단위 → 월, 분기, 반기, 연 단위 추가 선택지 부여 - 연장근로 총량 관리 : 근로자대표 서면합의로 도입
	② 근로일간 11시간 연속휴식 등 근로자 건강권 보호 강화 - 11시간 연속휴식이 불가능할 경우 1주 64시간 범위에서 근로시간을 운영하는 방안도 추가 검토
	③ 포괄임금 오남용 근절 및 근로시간 기록·관리 강화 - 근로시간 미산정, 실근로시간에 따른 임금 미지급 등 포괄임금·고정OT 오남용으로 발생하는 문제 개선 * 포괄임금 오남용 기획감독('23년 1~3월), 「포괄임금·고정OT 오남용 신고센터」 개설·운영('23년 2월~)
	④ 야간근로 및 야간근로자 보호 - 야간근로 실태를 파악해 건강상 보호 필요성이 있는 야간근로자에 대한 보호방안 검토

Ⅲ. 노동경제동향

개편(안)	주요 내용
[방안 2] 노사의 다양한 수요가 반영되는 유연근로제 확대	① 근로자대표제 정비 - 근로자대표제 제도화 : 근로자대표 선출 절차, 근로자 대표 권한·책무 등 - 근로자 선택권 강화 : 근무형태, 업무방식 등 차이가 있는 경우 근로조건 결정시 해당 근로자 의사 반영 절차 마련 ② 선택적 근로시간제 활용 제고를 통한 근로자 선택 확대 - 선택근로제 정산기간을 확대하고, 근로자가 사용자에게 선택근로제 적용을 요청할 수 있는 절차 도입 검토 ③ 탄력적 근로시간제의 실효성 제고 - 제도 운영 개선 (예 : 현행법상 3개월 이내 탄력근로제 도입시 ‘근로일과 근로일별 근로시간’을 근로자대표와 서면합의해야 하나, 산업·노동 환경의 불확실성 심화 등을 고려해 제도 개선
[방안 3] 충분한 휴식을 통한 노동의 질 제고	① 휴가사용 패러다임 전환 - 근로시간저축계좌제 도입, 장기휴가 활성화 등 ② 일·생활 균형 문화 확산 - 재정지원, 컨설팅 등으로 선택·재택·원격근무 확산
[방안 4] 경제구조 변화를 반영한 근로시간 제도 현대화	① 근로시간 적용제외 규정 개편 - 기술혁명, 경제구조 변화를 반영한 제도 현대화 검토 ② 휴게시간 선택권 부여 - 하루에 4시간 근무시 ‘4시간 근무 도중 30분 휴게시간 부여’ 규정으로 인해 근로자가 곧바로 퇴근하지 못하는 상황이 발생하지 않도록 개선 ③ ‘연결되지 않을 권리’ 제도화 모색 - 원격근무 등에 적합한 근로시간 산정 기준 마련 및 ‘연결되지 않을 권리’ 제도화 방안 모색

- 경총은 이 날 토론회에서 ‘근로시간 제도 개편의 취지는 근로자의 선택권 등을 반영해 근로시간 제도를 유연화·합리화시키는 것’이라 강조하고, 고용부 개편안에 대한 의견 전달

Ⅲ. 노동경제동향

[참고] 경총 주요 주장 요지

-
- ① 선택적 근로시간제 정산기간을 전직종에 걸쳐 확대하는 것은 바람직하며, 장기 프로젝트에 대한 고려도 필요함.
 - ② 연장근로 관리 단위 변경시 근로시간 총량을 감축하는 것은 제도 개선 취지와 거리가 있음.
 - ③ 근로자에 대한 건강권 보호 조치는 노사가 선택할 수 있는 방향으로 제도를 마련하는 것이 바람직함.
 - ④ 일정 소득 이상의 근로자, 전문직에 대한 근로시간 적용 제외, 3개월 이내 탄력적 근로시간제 요건 완화(근로자대표 서면합의 사항 : 근로일 및 근로일별 근로시간 → 주별 근로시간) 등이 필요함.
-

◆ 고용부는 불합리한 노동관행 개선을 위한 법·제도 개선 추진

- 고용부는 3.2「불합리한 노동관행 개선 전문가 자문회의」에서 노사 부조리 신고센터에 접수된 노사 불법·부당행위 관련 사례 발표
 - ※ 노사부조리 신고센터에는 1. 26~2.28 301건의 불법·부당행위 신고 접수
- 대표사례 : (노조) 노조 탈퇴 방해, 조합비 횡령, 회계감사 미 실시 등
(사용자) 임금 체불, 노조 활동 방해, 직장내 괴롭힘 등
- 또한, 고용부는 전문가 자문회의 제안을 토대로 불합리한 노동관행 개선 방향을 마련하고 법·제도 개선을 추진한다는 계획
- 고용부는 3월 중 노조 회계 투명성 강화, 불법행위 규율 등에 대한 노조법 개정안 발의와 회계감사원 자격 등을 구체화한 노조법 시행령 개정안 입법예고 추진

Ⅲ. 노동경제동향

[참고] 불합리한 노동관행 법·제도 개선 방향

구분	주요 내용
노동조합 회계 투명성 강화	<p>① 노조 회계 공시 활성화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노조 회계 가이드라인 마련 및 공시시스템 구축(3분기), 인센티브(보조금 지원 시 우대) 등 자율 공시 활성화 추진 <p>② 회계감사원 전문성·독립성 확보</p> <ul style="list-style-type: none"> - 회계감사원 자격으로 회계 관련 직업적 관련성 있는 자로 하며 일정 규모 이상(예: 조합원 1천명) 노조는 공인회계사 등 자격 요구 <p>③ 조합원 정보요구권 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> - '재정에 관한 장부·서류'까지 조합원 열람권 명문화하고 위반시 제재규정(과태료) 마련, 회계 관련 서류 보존기간 확대(3→5년) <p>④ 회계감사 실시 사유 확대</p> <ul style="list-style-type: none"> - 조합원 1/3 이상 요구시 회계감사를 실시하고, 그 결과를 전체 조합원 공개 또는 총회를 통해 공개
불법·부당행위 규율	<p>① 노동조합이 다른 노조 및 근로자의 「노동3권」을 침해하는 행위 금지</p> <ul style="list-style-type: none"> - ▲불이익한 처분, 폭행·협박 등을 통한 노조 가입·탈퇴 강요·방해, ▲다른 노조의 요구에도 교섭대표 노조의 합리적인 이유 없는 교섭 거부 등 금지 <p>② 폭행·협박, 강요 등을 통해 사용자의 정상적인 업무를 방해하는 행위 금지</p> <ul style="list-style-type: none"> - ▲부당한 금품 등을 요구하며 업무제공 거부·해태, ▲폭행·협박 등으로 사용자의 정상적인 업무 방해, 위법한 단체협약 체결 강요, ▲ 소속 조합원이 아닌 근로자에 대한 채용·임금 등 차별 강요 등 금지

2. 법제 동향

■ 법안동향

◆ 홍석준 의원(국), '고용보험법' 일부개정법률안 발의(2.24)

- (발의 이유) 현행 '고용보험법' 상 구직급여 반복수급에 대한 제한이 없는 점을 악용하여 반복적으로 구직급여를 신청하는 사례가 증가하고 있으며, 이로 인해 고용보험 기금의 고갈이 가속화된다는 지적 제기
- (주요 내용) 수급자격자가 이직일 이전 5년 동안 2회 이상 구직급여를 지급받은 후 다시 구직급여를 지급받는 경우, 반복수급 횟수에 따라 구직급여액 감액 및 급여일수 단축

◆ 박광온 의원(민), '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률' 일부개정법률안 발의(2.27)

- (발의 이유) ① 현행법(남녀고용평등법 제18조의2)상 사업주는 근로자의 배우자 출산휴가 사용을 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없지만, 실제로는 근로자가 배우자 출산휴가를 청구하는 경우 사업주가 이를 거부하는 사례가 있다는 지적 제기
② 배우자 출산휴가 기간(10일)이 충분하지 않다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 근로자가 배우자 출산휴가의 사용을 사업주에게 '청구' 하던 기존 방식에서 휴가 사용을 '통지' 하는 방식으로 변경
② 배우자 출산휴가 기간을 기존 '10일' 에서 '20일' 로 연장

◆ 이인영 의원(민), '외국인근로자의 고용 등에 관한 법률' 일부개정법률안 발의(2.27)

- (발의 이유) 현행법(외국인고용법 제25조)상 외국인근로자는 사업 또는 사업장의 휴업·폐업, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등의 사유가 있는 경우 직업안정기관의 장에게 사업 또는 사업장 변경을 신청할 수 있음. 이때 외국인근로자가

Ⅲ. 노동경제동향

사업 또는 사업장 변경신청을 했다는 사실을 사용자가 알게 되는 경우 불합리한 대우를 받을 우려가 있으므로, 이를 방지하기 위한 제도적 보완이 필요하다는 지적 제기

- (주요 내용) ① 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경신청을 이유로 사용자가 불리한 처우를 하는 것을 금지
- ② 외국인근로자가 사업 또는 사업장 변경신청을 할 경우, 직업안정기관의 장에게 외국인근로자의 신분과 관련된 정보를 비밀로 유지할 의무 부여

◆ 이인영 의원(민), ‘근로기준법’ 일부개정법률안 발의(2.27)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제76조의3)은 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자가 피해근로자 등의 보호를 위한 조치를 취하도록 규정하고 있으나, 괴롭힘 행위자가 사용자인 경우 피해근로자를 보호하기 위한 조치는 명시되어 있지 않다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 직장 내 괴롭힘의 행위자가 사용자인 경우, 피해근로자가 고용노동부에 신고할 수 있도록 하고 고용노동부에게 조사 등의 조치를 실시하도록 의무 부여
- ② 피해근로자가 희망하는 경우 사용자에게 퇴직 명령을 요청할 수 있도록 하고 이 경우 자발적 퇴직으로 보지 않으며, 퇴직 전 일정기간 동안 구직 활동을 위한 유급휴가를 부여

◆ 민홍철 의원(민), ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’ 일부개정법률안 발의(2.28)

- (발의 이유) ① 현행법(남녀고용평등법 제18조의2·제19조)상 사용자는 근로자가 배우자 출산휴가·육아휴직을 청구·신청하는 경우 이를 허용해야 하지만, 실제로는 사용자가 근로자의 청구·신청을 반려하는 경우가 있다는 지적 제기
- ② 법률상의 배우자 뿐만 아니라 사실혼 관계에 있는 사람도 배우자로 인정하는 ‘보훈보상자법’이나 판례와 달리, 현행 ‘남녀고용평등법’은 배우자의 범위가 불분명하다는 지적 제기
- ③ 현행법(남녀고용평등법 제18조·제19조·제19조의2)은 배우자 출산휴가 등의 사용을 이유로 사용자가 ‘불리한 처우’를 하지 않도록 규정하고 있으나, ‘불리한 처우’의 범위가 모호하다는 지적 제기

Ⅲ. 노동경제동향

- (주요 내용) ① 배우자 출산휴가의 ‘청구’ 요건을 삭제하고, 사업주가 최소한 7일 이상의 휴가를 주도록 의무화
- ② 근로자의 육아휴직 신청일로부터 30일 경과시 사업주의 응답 여부와 관계 없이 육아휴직 개시
- ③ 배우자 출산휴가·육아휴직·육아기 근로시간 단축 사용에 따른 ‘불리한 처우’의 범위를 구체적으로 규정

■ 국회동향

◆ 본회의(2.27)

- 국회는 2.27 본회의를 개최해 ‘정부조직법’ 개정안 등 법안 98건을 통과

◆ 3월 임시회 집회(3.1)

- 국회는 야당 요청에 따라 3월 임시회를 시작(3.1)