예성 인사노무컨설팅

예성 주간 HR Topics

2017. 6. 5

1. 주간 News

ㅇ 한상균 민노총 위원장, 징역 3 년 확정

- 배태선 전 조직실장도 원심 유지... -

2015 년 민중총궐기를 주도한 혐의로 기소된 한상균 민주노총 위원장이 대법원에서 징역 3 년형을 확정 받았다.

대법원 2 부(주심 김창석 대법관)는 31 일 집회 및 시위에 관한 법률(집시법) 위반 등의 혐의로 2 심에서 징역 3 년과 벌금 50 만원을 선고받은 한 위원장의 상고를 기각하고 원심을 유지했다. 같은 혐의로 재판을 받은 배태선 전 조직쟁의실장도 징역 1 년 6 월에 벌금 30 만원을 선고한 원심을 확정했다. 한상균 위원장은 2015 년 12 월, 배태선 전 조직실장은 2016 년 1 월 구속됐다.

한상균 위원장은 "박근혜 퇴진" 요구를 내걸고 2015 년 11 월 민중총궐기를 주도했다. 당시 정부는 경찰관이 다치고 경찰버스가 파손된 사건에 대한 책임을 한 위원장에게 물었다. 같은해 4 월 16 일 열린 세월호 범국민추모행동과 같은달 민주노총 1 차 총파업 집회와 관련해서도 업무방해와 일반교통방해 혐의를 적용했다.
1 심 재판부는 징역 5 년과 벌금 50 만원을, 2 심 재판부는 특수공무집행방해치상, 특수공용 물건손상 혐의를 무죄로 보고 징역 3 년과 벌금 50 만원을 선고했다.

한 위원장 구속수감 후 국제사회와 시민·사회단체는 "정부가 박근혜 퇴진을 요구한 한 위원장에게 괘씸죄를 적용했다"며 석방운동을 벌였다. 대법관 후보로 거론되는 김선수 변호사를 비롯한 80 여명의 변호인단이 한 위원장을 도왔지만 무죄 판결을 끌어내지 못했다.

ㅇ 한국노총, 위법부당한 행정지침, 해석부터 폐기하자

-국정기획 자문위 사회분과와 정책협의회 열어-

한국노총이 국정기획자문위원회에 노동 분야 최우선 과제로 노사합의 없이 추진된 공공부문 성과연봉제와 2대 지침(공정인사 지침·취업규칙 해석 및 운영지침) 같은 위법한 행정지침 폐기를 요구했다. 한국노총은 현재 진행 중인 공공기관 경영평가가 완료되기 전에 경영평가 기준에서 성과연봉제 도입 여부 항목을 제외해야 한다는 입장이다.

한국노총은 1일 오후 서울 여의도 한국노총회관에서 국정기획자문위 사회분과위원들과 가진 정책협의회에서 이런 내용을 담은 노동정책 과제를 설명했다.

김주영 위원장은 이날 "문재인 대통령이 인천국제공항을 방문한 자리에서 밝힌 비정규직 정규직 전환 문제, 최저임금 문제가 코앞에 놓여 있다"며 "문 대통령과 한국노총이 맺은 정책연대협약 내용이 5년간 정책에 반영되도록 국정기획자문위가 그림을 잘 그려 주시길

바란다"고 주문했다.

김연명 국정기획자문위 사회분과위원장은 "노동을 배제하는 사회를 만들지 않겠다는 것이 대통령의 의지"라며 "한국노총과의 정책연대협약을 (정책에) 최대한 반영하도록 노력하겠다"고 답했다.

한국노총이 최우선 해결과제로 꼽은 위법·부당한 행정지침·해석 폐기 문제와 관련해 한정애 더불어민주당 의원은 "**성과연봉제와 불법지침 폐기는 시기 문제만 남은 사안**"이라고 말했다. 그러면서 "대통령이 노동과 관련해 진보적 입장을 가지고 있는 만큼 노동계 요구사안이 빠르게 시행되지 않더라도 한 템포 기다려 주면 좋겠다"고 당부했다.

ㅇ 임시 일용직 3 월 평균임금 150 만원, 상용직 42%에 그쳐

지난 3 월 임시·일용직 근로자의 임금은 150 만원으로 상용직의 42% 수준에 불과한 것으로 나타났다.

고용노동부가 31 일 발표한 '4 월 사업체노동력조사' 결과에 따르면 지난 3 월 5 인 이상 사업체의 전체근로자 1 인당 월평균 임금총액은 339 만 3000 원으로 지난해 같은 기간보다 3.4%(11 만원) 올랐다. 이중 상용직은 357 만 5000 원으로 전년 동월 대비 2.9%(10 만 2000 원) 올랐다. 임시·일용직은 상용직의 절반 수준에도 못미치는 150 만원으로 전년 대비 6.2%(8 만 8000 원) 늘었다.

상용 5 인 이상~300 인 미만인 중소 및 중견기업의 근로자 1 인당 월평균 임금총액은 309 만 6000 원으로 전년 동월 대비 4.9%(14 만 5000 원) 증가했다. 상용 300 인 이상인 대기업은 464 만 5000 원으로 전년 대비 0.7%(3 만 1000 원) 늘었다. 중견 및 중소기업의 임금 상승폭이 대기업보다 컸다.

산업별로 임금총액이 많은 업종은 전기·가스·증기 및 수도사업(738 만 9000 원), 금융·보험업(617 만 7000 원) 순이었다. 적은 업종은 숙박·음식점업(193 만 7000 만원), 사업시설관리·사업지원서비스업(205 만 3000 원) 등이다.

지난 1~3 월 물가수준을 반영한 실질임금(누적 기준)은 353 만원으로 전년 같은 기간보다 0.5%(1 만 6000 원) 늘었다. 연도별 1 분기(1~3 월) 누적 실질임금은 매년 증가하고 있다.

지난 3 월 전체근로자 1 인당 월평균 근로시간은 179 시간을 기록했고, 이중 상용직은 185.4 시간, 임시·일용직은 112.4 시간을 일했다. 임시·일용직은 상용직보다 일하는 시간이 73 시간 정도 적어 임금 격차를 키우는 한 요인이 되기도 했다.

2. 노사 Topic

'노사 Topic'란은 집단적 노사관계(노동조합/노사협의회, 단체교섭/노사협의 등)와 관련한 여러 가지 이슈에 대해서 업무에 도움이 되는 Know-how를 알려 드리는 코너입니다.
(현재 단체교섭과 관련된 과정에서 회사의 HR조직에 필요한 사항들을 공유하고 있습니다)

단체교섭기간 중 사내 Communication(단체교섭 11)

단체교섭은 전 과정이 결국 대화의 연속이라고 볼 수 있습니다. 외형적으로는 노사 각 교섭대표들이 끊임없이 대화하는 것이지만 시각을 넓혀서 보면 교섭대표 외에도 많은 관련자들이 대화에 참여하고 의사결정에 관여하는 것을 발견할 수 있습니다.
우선 노동조합을 보면, **조합원 – 대의원 – 교섭대표 – (상급단체가 관여하는 경우) 상급단체 간부**들이 대화채널에 포함되고 의사결정에 영향을 미치게 됩니다.
회사는 **전직원(조합원 포함) – 팀장/임원 – 교섭대표 – 주주**가 역시 대화 채널에 포함되고, 의사결정에도 영향을 미치게 됩니다.

단체교섭을 갈등의 관계로만 보면 노측은 노측끼리만 사측은 사측끼리만 정보를 주고받고 대화를 나누면서 의사결정을 해 나가는 것이 되지만 상생(Win-Win)의 입장에서 보면 노사를 넘나드는 대화채널을 만들고 이를 유지, 활용하는 것이 매우 중요하게 됩니다.

회사에서 갈등을 최소화하고 단체교섭을 잘 매듭짓기 위해서는 교섭 초반부터 마지막까지 대화를 위한 다양한 노력이 필요합니다. **우선적으로는 노동조합 교섭대표들과는 아무리 갈등이 심해도 대화의 끈을 놓지 않아야 합니다**. 교섭상에서 감정이 상해서 대화를 포기하고 서로 비난만 하는 경우, 갈등은 장기화되고 노동조합은 파업까지 가는 경우를 많이 봅니다. 그럼 면에서 노사관계 담당자는 노동조합과 끊임없이 진솔하게 대화를 할 수 있도록 마음을 열어야 합니다.

그리고 **회사측의 임원, 팀장 등 간부들과도 교섭상황을 공유하고 쟁점에 대해서 같은 목소리를 내는 노력이 필요**합니다. 노동조합은 수시로 '교섭속보' 등을 통해서 조합원에게 노동조합의 주장을 알리고 여론을 형성하는데 회사는 손을 놓고 있으면 노동조합의 얘기가 맞는 것처럼 될 수 있습니다. 주간 회의나 수시 회의, 메일 등을 통해서 교섭 상황 안내를 하고, 쟁점에 대한 회사의 입장이 무엇인지 알려주어야 하고 중요한 것은 **회사의 간부들이 교섭상황을 노동조합으로부터 먼저 듣지 않도록 해야 주인의식이 생긴다는 점**입니다. 그들이 조합원들을 직접 관리하는 관리자라는 점을 언제나 잊지 말아야 합니다.

한편으로 **중요한 고비에서는 최고 경영자가 전체 직원이나 전체 조합원에 대한 메시지를 보내는 것도 필요**합니다. 파업을 할 경우 회사가 돌이킬 수 없는 손해를 입게 된다면 이 때는 최고 경영자가 전 직원 또는 조합원을 상대로 논리적, 감성적으로 설득을 해야 하는 것입니다(사장 담화문). 그리고 필요하다면 **외부에 회사의 교섭상황이나 노사관계가 왜곡되어 알려지지 않도록 관계기관, 언론에 정확한 정보를 전달**하는 것도 생각을 해야 합니다.

이런 노력이 바탕이 되면 회사가 목표로 하는 단체교섭 합의수준과 일정에 더욱 근접할 수 있는 것입니다.

다음 주에는 쟁의행위의 뜻과 종류에 대해서 알아보겠습니다.

3. 인사 Topic

'인사 Topic'란은 HR업무 중 노사관계 외의 업무에 도움이 되는 Know-how를 알려 드리는 코너입니다. 채용부터 퇴직에 이르는 과정에서 중요한 Process나 새로운 기법 등을 소개합니다(지금은 임금과 관련된 사항에 대해서 공유하고 있습니다) .

최저임금(임금 4)

이번 주에는 최저임금에 관한 사항을 공유하도록 하겠습니다.

최저임금법은 "근로자에 대하여 임금의 최저 수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지"하기 위해(최저임금법 제 1조) 입법되었습니다. **최저임금법은 5인 미만 사업장에도 적용**됩니다(단, 동거친족만 사용하거나 가사사용인, 선원법의 적용을 받는 선원과 선박 소유자에게는 적용하지 않음)

최저임금은 '최저임금심의위원회'에서 심의, 의결한 것을 고용노동부 장관이 **매년 8.5까지 결정**하고 이를 즉시 고시하며, 고시된 최저임금은 **다음 연도 1월 1일부터 적용**됩니다.

최저임금법 제 5조(최저임금액)

최저임금액은 시간, 일, 주 또는 월을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일, 주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급으로도 표시하여야 한다.

- **연도별 시간당 최저임금**

구 분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
최저시급	4,320 원	4,580 원	4,860 원	5,210 원	5,580 원	6,030 원	**6,470 원**
인상율	5.10%	6.00%	6.10%	7.20%	7.10%	8.10%	**7.30%**

월 최저임금은 최저시급 X 소정 근로시간으로 계산

수습사용 중에 있는 자로서 **수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자는 10%의 범위 내에서 최저임금 이하로 지급할 수 있고**(단, 1년미만 기간을 정한 근로자는 제외), 감시.단속적 근로자로서 고용노동부 장관 인가를 받은 경우는 최저임금 이하로 지급할 수 있습니다.

최저임금에 포함되지 않는 임금에 대해서는 최저임금법 제 6조 ④호에 상세히 나와 있습니다. (예 : 1개월 초과하는 기간에 걸쳐서 지급하는 상여금 – 매 짝수달 지급되는 고정 상여 등)

근로자에게 최저임금 이상을 지급하지 않으면 사용자는 처벌을 받게 되고(**3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금**), 최저임금을 법에 정한 방법으로 근로자에게 알리지 않으면 100만원 이하 과태료를 받을 수 있습니다.

다음 주에는 평균임금에 대해서 알아 보겠습니다.

4. 알면 좋은 HR 정보

현재 집단적 노사관계에서의 주요 대법원 판례를 중심으로 판례소개를 하고 있습니다. 한국 노사관계에 중요한 영향을 미치고 있는 판결들만 선정하였으므로 길지만 가급적 전문을 소개하고 이에 대한 간단한 평결과 관련 판결을 덧붙여서 이해를 높이고자 합니다.

쟁의행위중 대체근로금지(집단쟁점판결 3)

노동조합 및 노동관계조정법 제 43조(사용자의 채용제한)

① 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

② 사용자는 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

"노동조합 및 노동관계조정법 제 43조 1항은 노동조합의 쟁의행위권을 보장하기 위한 것으로서 쟁의행위권의 침해를 목적으로 하지 않는 사용자의 정당한 인사권 행사까지 제한하는 것은 아니므로, **자연 감소에 따른 인원 충원 등 쟁의행위와 무관하게 이루어지는 신규채용은 쟁의행위기간 중이라 하더라도 가능**하다. 결원충원을 위한 신규채용 등이 위 조항 위반인지 여부는 표면상의 이유만으로 판단할 것이 아니라 종래의 인력충원 과정 절차 및 시기, 인력부족 규모, 결원 발생시기 및 그 이후 조치내용, 쟁의행위 기간 중 채용의 필요성, 신규채용 인력의 투입시기 등을 종합적으로 고려하야 판단하여야 한다.

사용자가 쟁의기간 중 쟁의행위로 중단된 업무를 수행하기 위해 당해 사업과 관계 있는 자인 비노동조합원이나 쟁의행위에 참가하지 아니한 노동조합원 등 당해 사업의 근로자로 대체하였는데 **대체한 근로자마저 사직함에 따라 사용자가 신규채용하게 되었다면, 이는 사용자의 정당한 인사권행사에 속하는 자연감소에 따른 인원충원에 불과**하고 노동조합 및 노동관계조정법 제43조 제1항 위반죄를 구성하지 않는다(대법원 2008.11.13 선고 2008도4831판결)

ㅇ 판례 평가

- 대상판결은 쟁의행위 기간 중 신규채용이 대체근로금지에 위반하는지 여부를 형식적인 기준이 아니라(당해 신규채용의 시기에 관계없이) 그 신규채용 목적을 실질적으로 파악하여 판단해야 한다는 점을 명확히 함으로써 채용목적과 범위에 관한 판단 기준을 제시하고 있는데 그 의의가 있습니다.

ㅇ 참조 판례

- 대법원 2000.11.28 선고 99도 317판결
- 대법원 1992. 7.14 선고 91다 43800판결

5. 톡톡 튀는 HR 영어

톡톡튀는 HR영어란에서는 미국, 유럽 등 외국회사의 HR에서 실제로 사용되는 영어용어를 소개하여 HR실무자들의 실전영어 실력을 높이는데 도움을 드리고자 합니다

- 교육과 관련한 영어

이번 주는 회사 내에서 진행되는 교육과 관련한 영어를 공유하는 시간을 갖겠습니다.

외국계회사에서 직원의 교육을 담당하는 조직을 **Human Resource Development**(HRD)라고 하고 인사 업무의 중요한 한 부분으로 생각합니다. HRD의 주 기능은 근로자에 대한 훈련(Training), 개발(Development), 교육(Education)입니다. 일반적으로 회사에서 훈련과 교육을 크게 구분하지는 않고 Training으로 표현하고 있습니다.
그래서 리더십교육은 Leadership Training, 직무개발 교육은 Job Skill Improvement Training, 어학교육은 Language Training으로 표현합니다.
강의장에서 강사가 하는 교육을 Off-Line Training하고 전산망을 통해 실시되는 교육을 On-Line Training이라고 하며, 경우에 따라서 같은 주제를 두고 On-Line과 Off-Line을 병행하는 교육을 **Blended Training(Learning)**이라고 합니다.
강의를 진행하는 강사를 **Lecturer**라고 하고, Workshop을 진행하면서 교육하는 분들은 보통 **Facilitator**라고 많이 합니다.
신입사원이 들어와서 선배사원한테 직접 업무를 통해서 배우는 교육을 **On The Job Training (OJT)**라고 하는 건 잘 아시지요?

이상으로 회사에서 업무상 사용되는 영어는 전반적으로 다 훑어 본 것 같습니다.
공부가 많이 되셨기를 바라고, **이 코너는 여기서 종료하겠습니다**. 감사합니다^^.

예성인사노무컨설팅

06588 서울시 서초구 서초대로 25길 27(배양빌딩 402호) 02-6425-0707 F) 02-6499-1612

대표 노무사/갈등관리사/MBA 변용찬 070-7811-5070/010-7313-0330 jupiter72477@hanmail.net

대표 노무사/HR 컨설턴트/MBA 권오정 070-7811-5555/010-8596-0881 olekkor@yahoo.co.kr