예성 인사노무컨설팅

예성 주간 HR Topics

2017. 6. 19

1. 주간 News

ㅇ 공공기관 성과연봉제 폐기 확정
- 18 만명 인센티브 1600 억원 반납 갈등 예고 -

'공공기관 성과연봉제' 확대 시행이 1 년 반 만에 폐지됐다.
성과연봉제는 박근혜 정부의 역점 추진 사업으로 정책 시행 대상 120 개 공공기관이 도입한 바 있어 지난해 받은 1600 억원의 성과급을 토해내야 할 상황이다. 당분간 성과급 반환을 둘러싼 갈등이 불거질 전망이다.

기획재정부는 지난 16 일 김용진 2 차관 주재로 공공기관운영위원회를 열고 성과연봉제 확대 시행을 강제하지 않는다고 밝혔다.
공공기관이 보수 체계를 권고안 이전으로 환원하거나 권고안보다 완화된 기준으로 변경할 경우 노사 협의 등을 통해 성과급을 반납하는 것을 원칙으로 한다.

이에 대해 한국노총과 민주노총 공공부문 노동조합 공동대책위원회(공대위)는 이날 기자회견을 열고 "성과급을 환수해 비정규직 처우 개선, 공공부문 청년 고용 확대 등 공익 목적으로 사용하자"고 제안했다.

현재는 성과연봉제 폐지에 노조가 공감하는 분위기지만 기관마다 사정이 다른 데다 비노조원들이 동의한다는 보장도 없어 추진 과정에서 상당한 진통이 예상된다.
또한 성과연봉제를 대체할 새로운 임금 체계 구축도 난항이 예상된다.
성과연봉제 확대 적용은 강압적으로 진행됐다는 문제가 지적됐지만 공공기관의 비효율성 개선을 위한 방안으로 지목됐다. 때문에 성과연봉제 폐지를 공공기관 개혁의 후퇴로 보는 시각도 적지 않다.

만약 공공기관들이 예전의 연공서열식 호봉제로 돌아간다면 더 큰 역풍에 직면할 수 있다. 담당 직무별로 연봉 구간을 구분해 둔 직무급제나 성과급제를 일부 반영한 성과급제 등이 대안으로 제시되는 이유다.

ㅇ 민주노총, 30 일 총파업 강행키로 결의

- 19 일간 광화문 농성투쟁 마무리, 30 일 총파업 진행 –

민주노총이 정부가 주도하는 일자리위원회에 이어 최저임금위원회에 연이어 복귀하며 노·정 교섭을 재개한 가운데 30 일 총파업은 예정대로 강행하기로 해 논란이 일 전망이다.

민주노총은 14 일 오후 서울 종로구 세종문화회관 앞에서 문재인 정부 출범 이후 첫 단위사업장 대표자 결의대회를 갖고 "6·30 사회적 총파업 승리를 위해 파업과 총력투쟁으로 함께 할 것"이라고 밝혔다. 민주노총은 이번 사회적 총파업을 통해 최저임금 1 만원 실현, 비정규직 철폐, 노조할 권리 및 노동법 재개정 등을 요구할 계획이다.

민주노총은 "일자리위원회에 대한 우려에도 불구하고 참여를 결정한 것은 강력한 교섭의지이며, 모든 노동자의 민주노총이 되고자하는 책임감"이라면서 "반면 노동존중 세상을 가로막는 그 누구와도 우리는 투쟁할 것"이라고 강조했다.

그러면서 "사회적 총파업은 노동자 모두의 요구를 세상에 알리고 각계각층의 연대로 쟁취하는 사회대개혁 투쟁"이라며 "민주노총이 중심에 선 사회적 총파업은 적폐세력과 맞서며 과감한 개혁을 끌어내는 투쟁이다. 저임금·불안정노동을 끝장내는 사상 최대의 비정규직 총파업이고 사회적 연대투쟁"이라고 파업을 합리화했다.

한편 이날 민주노총은 지난달 27 일부터 광화문 열린시민공원에서 ▲최저임금 1 만원 쟁취 ▲간접고용·특수고용 등 비정규직 문제 해결 ▲노동정책 대전환 촉구 등을 요구하며 진행해온 19 일간의 농성 투쟁을 마무리했다.

ㅇ 갑을오토텍, 직장폐쇄 해제

-16일 갑을오토텍, 직장폐쇄 해제와 6.21 07:40분 업무복귀 공고-

1 년가까이 노사갈등을 겪고 사업주 구속, 조합원 자살 등 극한 대립이 계속되던 갑을오토텍이 공장정상화를 위한 직장폐쇄를 결정했다.

금속노조 충남지부 갑을오토텍지회 조합원들이 6 월 21 일 수요일 07 시 40 분 공장으로 돌아간다.

갑을오토텍 회사는 6 월 16 일 오후 '직장폐쇄 해제 및 업무복귀'를 알리는 공고를 붙여 이같이 통보했다. 철야농성 344 일, 직장폐쇄 326 일 만이다.

업무복귀 대상은 2016 년 7 월 26 일부터 시행한 직장폐쇄 대상인 전국금속노동조합 충남지부 갑을오토텍지회 전체 조합원이다.

갑을오토텍은 업무복귀 시 산업안전사고에 유의해달라고 당부했다. 앞서 지회는 6 월 12 일 오전 8 시 전 조합원 업무복귀를 선언했지만 회사는 노무수령을 거부해 왔다.

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)

쟁의행위의 정당성 요건 I(주체, 목적의 측면, 단체교섭 13)

쟁의행위는 헌법상 보장된 기본권이지만(단체행동권) 언제나 어떤 경우에나 보호되는 것이 아니라 정당하게 행사된 경우에만 보호됩니다. 정당하지 아니한 쟁의행위는 면, 형사상 보호 대상이 아니며 그에 참가한 근로자는 근로계약상의 제재 대상이 됩니다.

노동조합 및 노동관계조정법 제37조(쟁의행위의 기본원칙)

① 쟁의행위는 그 **목적, 방법 및 절차**에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니된다.
② 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

"쟁의행위가 형법상 정당행위가 되기 위하여는 **첫째, 그 '주체'가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자**이어야 하고, **둘째, 그 '목적'이 근로조건의 협상을 위한 노사간의 자치적인 교섭을 조정**하는 데에 있어야 하며, **셋째,** 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부하였을 때 개시하되 특별한 사정이 없는 한 조합원의 찬성결정 등 **법령이 규정한 '절차'를 거쳐야 하고**, **넷째, 그 '수단과 방법'**이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론 폭력의 행사에 해당되지 아니하여야 한다는 여러 조건을 모두 구비해야 한다(대법원 2001.10.25 99도4837판결) *** 쟁의행위 정당성의 요건 : 주체, 목적, 절차, 수단/방법**

1. 쟁의행위의 정당성 요건(주체의 측면)

- 쟁의행위의 주체는 노동관계 당사자여야 하고, 노동관계 당사자는 노동조합, 사용자 또는 사용자 단체를 의미합니다.
- 노동조합의 경우는 직접 교섭주체가 되는 노동조합으로 예컨대 산별노조 지부나 지회, 분회도 독자적인 교섭주체가 되는 경우는 쟁의행위의 주체가 될 수 있고, 복수노조의 경우는 교섭대표 노조가 쟁의행위의 주체가 됩니다.
- 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위는 비노조 파업, Wild Cat-Strike등이 있고, 법외노조도 이에 포함된다고 하겠습니다.
-

2. 쟁의행위의 정당성 요건(목적의 측면)

- 쟁의행위의 목적은 노동관계 당사자간 근로조건 결정에 관한 주장의 불일치가 발생한 경우 자신의 주장을 관철할 목적으로 행하는 것입니다(단체협약 체결관련성). 따라서 정치적 목적의 쟁의행위 또는 동맹파업 등은 목적의 정당성이 없습니다.
- 사용자에게 처분 가능한 근로조건이 쟁의행위의 대상이므로 경영권이나 인사권의 본질적인 내용은 교섭대상이 아닙니다(대법 2003.07.22 선고 2002 7225 판결)
- 단체협약에 이미 규정되어 있는 사항의 실현을 위한 쟁의행위(소위 '이익분쟁')는 정당성이 없습니다. 다른 법률적인 해결방법으로 처리하면 되기 때문입니다.
- 근로조건에 관한 사항과 경영권에 관한 사항이 중첩되어 있는 경우는 경영건에 관한 사항을 제외하면 쟁의행위를 하지 않았을 것이라고 인정되면 쟁의행위는 불법적인 것입니다. (대법 2005.4.29 선고 2004두10852판결)

다음 주에는 쟁의행위의 정당성 요건 II(개시시기 및 절차상의 측면)를 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) .

평균임금 2(임금 6)

이번 주는 지난 주에 이어서 평균임금에 관한 사항을 공유하도록 하겠습니다. 근로자퇴직급여보장법(제8조)은 "**계속근로기간** 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직근로자 에게 지급할 수 있는 제도를 설정하도록 하여야 한다"고 규정하고 있습니다.
계속근로기간은 원칙상 **회사입사일부터 퇴사일 전일**까지를 산정합니다. 그리고 근로자가 평균임금을 높이기 위해 의도적으로 퇴직 전 연장근로를 과다하게 하거나 판매수당을 퇴직 전으로 몰아놓은 경우는 이를 제외하고 평균임금을 산정할 수 있습니다.

1. 계속근로기간 산정시 포함되는 기간(근무한 기간은 당연 포함)

1) 수습기간
2) 업무상 질병으로 휴업한 기간 / 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간
3) 출산전후 휴가기간 / 육아휴직 기간
4) 징계(정직 등 비근무)기간 / 부당해고 기간(부당해고 판정시)
5) 노동조합 전임자 / 근로시간 면제자로 활동한 기간
6) 비정규직(일용직 포함)으로 근무하다가 정규직으로 전환된 경우 비정규직 근무기간
7) 결근기간
8) 회사 인수/양도/합병(근속년수 단절에 근로자가 동의한 경우를 제외)

2. **계속근로기간 산정시 제외되는 기간(법원 판례 및 고용노동부 행정해석 기준)**

1) 해외유학 : 업무와 무관하게 개인의 학업 목적으로 휴직한 기간(대법원 판례)
2) 근로자 개인사유로 휴업한 기간 : 개인질병, 범죄로 구속된 기간, 직위해제된 기간(이 전부에 대해 노동부 행정해석은 제외, 법원 판례는 포함)
3) 입사 후 군복무기간(법원 판례 / 행정해석 공통)

3. **퇴직금을 많이 받으려고 의도적으로 연장근로 등을 많이 한 경우의 평균임금 산정**

- 근로자가 의도적으로 현저하게 평균임금을 높이기 위한 행위를 함으로써 근로기준법에 의해 그 평균임금을 산정하는 것이 부적당한 경우에 해당하게 된 때에는 근로자가 그러한 의도적인 행위를 하지 않았더라면 산정될 수 있는 평균임금 상당액을 기준으로 하여 퇴직금을 산정하여야 한다(실무적으로는 부당한 항목에 대해 의도적인 행위를 하기 전 3개월의 임금을 기준으로 산정함)

다음 주에는 통상임금에 대해서 공유하도록 하겠습니다.

4. 알면 좋은 HR 정보

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

조정전치주의를 위반한 쟁의행위(집단쟁점판결 5)

노동조합 및 노동관계조정법 제45조(조정의 전치)

① 노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.

② **쟁의행위는 제5장제2절 내지 제4절의 규정에 의한 조정절차**(제61조의2의 규정에 따른 조정종료 결정 후의 조정절차를 제외한다)**를 거치지 아니하면 이를 행할 수 없다**. 다만, 제54조의 규정에 의한 기간내에 조정이 종료되지 아니하거나 제63조의 규정에 의한 기간내에 중재재정이 이루어지지 아니한 경우에는 그러하지 아니한다.

"노동조합 및 노동관계조정법 제 45조의 조정전치에 관한 규정의 취지는 분쟁을 사전 조정하여 쟁의행위 발생을 회피하는 기회를 주려는 데에 있는 것이지 쟁의행위 자체를 금지하려는 데에 있는 것이 아니므로, **쟁의행위가 조정전치의 규정에 따른 절차를 거치지 않았다고 하여 무조건 정당성이 결여된 쟁의행위라고 볼 것이 아니고**, 그 위반행위로 말미암아 사회, 경제적 안정이나 사용자의 사업운영에 얘기치 않은 혼란이나 손해를 끼치는 등 부당한 결과를 초래할 우려가 있는지의 여부 등 구체적 사정을 살펴서 그 정당성 유무를 가려 형사상 죄책 유무를 판단하여야 할 것인 바, 피고인들이 파업에 이르게 된 과정에 관한 주장과 기록에 의하여 드러나는 바와 같이 전국 민주택시노동조합연맹이 같은 달 13일 기자회견 등을 통하여 미리 파업시기를 공표한 점 등에 비추어 보면, 결과적으로 피고인들이 조정절차를 거치지 않고 파업에 이르기는 하였지만 사회, 경제적 안정이나 사용자의 사업운영에 얘기치 않은 혼란이나 손해를 끼치는 등 부당한 결과를 초래하였다고 보기 어렵다(대법원 2000.10.13 선고 99도4812판결)"

ㅇ 판례평가
- 조정전치주의의 취지가 쟁의금지가 아닌 쟁의의 사전조정 및 회피 기회의 부여에 있음을 명확히 한 판결
- 조정전치주의를 위반한 쟁의행위의 절차적 정당성을 판단하여, 설사 조정전치주의 규정을 위반하더라도 구체적 사정을 살펴 정당성 유무를 가릴 것을 밝히고 있는 판결임(즉, 불법파업이 아니라는 판결)

ㅇ 참조 판례
- 대법원 2001.11.27 선고 99도4779판결
- 대법원 2001. 6/26 선고 2000도2871 판결(교섭미진을 이유로 한 행정지도 후 쟁의행위)
- 대법원 2008. 9.11 선고 2004도746 판결(교섭미지을 이유로 한 행정지도 후 쟁의행위)

다음 주에는 불법쟁의 행위의 책임문제를 공유하겠습니다.

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