

예성 주간 HR Topics

2017. 7. 3

1. 주간 News

○ 비정규직 5만명 사회적 총파업 참가 - “최저임금 1만원 실현, 비정규직 철폐” 주장-

민주노총은 30일 서울 광화문광장 북측 광장에서 최저임금 1만원과 비정규직 철폐 등을 요구하며 ‘사회적 총파업’ 대회를 열었다. 집회에는 초·중·고교 **급식실** 노동자, 대학과 병원의 청소·**경비** 노동자, 건설 **타워크레인** 노동자 등 비정규직이나 간접고용 노동자들이 대거 참여했다. 문재인 정부 들어 최대 규모인 주최 측 추산 5만명(**경찰** 추산 2만 4000명)이 운집했다. 대기업의 정규직 노조는 거의 참가하지 않았다.

민주노총은 민주노총 투쟁 역사에서 처음으로 비정규직이 앞장서고 주도하는 집회라고 의미를 부여했다.

각 조직은 낮 12시부터 서울 도심 곳곳에서 사전 집회를 열었다. 지난 29일부터 파업에 돌입한 학교비정규직노조(학비노조)가 오후 1시 광화문광장에서 개최한 사전 집회에는 주최 측 추산 2만명이 모였다. 이날 전국 국공립 초·중·고 1만 1304개교 가운데 3704곳의 비정규직 노동자들이 파업에 참여했고, 전체의 1927개교(17.0%) 급식이 중단됐다.

병원 청소 노동자 등으로 구성된 공공운수노조 의료연대본부는 정오쯤 서울 종로구 서울대병원에서 사전 집회를 열었다. 김진경 의료연대본부 비상대책위원장은 “바뀐 대통령은 우리에게 기다려 달라고 하지만 이미 17년 이상을 기다린 우리는 더 기다릴 수 없다”면서 “대통령을 바꾼 만큼 현장도 바꿀 수 있다”고 주장했다.

○ 최저임금심의위원회 사용자위원 최초요구안 6,625원 제시 -올해보다 155원(2.4%) 소폭인상안...노동자 위원들은 1만원 요구 -

최저임금위원회가 법정 심의기한(6월 29일)에 내년 최저임금을 결정하지 못했다. 7월에도 심의를 계속한다는 방침이지만 노동자측과 사용자측 의견차가 현격해 논의 과정에서 진통이 예상된다.

30일 최저임금위에 따르면 지난 29일 개최한 6차 전원회의에서 노동자위원들이 시급 1만원을 최초 요구안으로 제시했다. 사용자위원들은 올해 6천 470원보다 155원(2.4%) 인상된 6,625원을 제시하는 데 그쳤다. 사용자측은 지난 11년간 최저임금위 심의 과정에서 동결 내지 감액을 주장해 왔다. 문재인 대통령이 2020년까지 최저임금 1만원을 공약하는 등 사회적으로 대폭 인상 요구가 높아지자 소폭 인상안을 낸 것으로 풀이된다.

최저임금위는 노사 최초 요구안을 바탕으로 다음달 3일과 5일 각각 7차·8차 전원회의를 열고 심의를 계속한다. 최저임금이 법적 효력을 가지려면 확정고시일(8월 5일) 20일 전인 다음

달 16일까지 최저임금안을 의결해야 한다.

최저임금위가 법정 심의기한을 지키지 못한 원인 중 하나는 사용자측이 8개 업종에 대한 차등 인상을 적용을 요구했기 때문이다. 6차 회의에서 사용자측은 PC방·편의점·슈퍼마켓·주유소·미용업·일반 음식점업·택시업·경비업 등 8개 업종에 대한 최저임금 차등 적용을 주장했다.

한편 최저임금위는 내년 최저임금을 결정할 때 시급과 함께 월 환산액을 표기하기로 결정했다. 예컨대 시급 1만원으로 결정되면 월 노동시간을 209시간으로 보고 209만원을 함께 표기한다.

○ [부당노동행위 근절방안 발표 하루 만에] 노동부 MBC·삼안 포함 전방위 근로감독 돌입
- 언론, 정치권 이슈 사업장 50곳 추가 선정해 감독 착수 -

고용노동부가 부당노동행위 근절방안 발표 하루 만인 29일 MBC·삼안·세스코·브링스코리아를 비롯한 부당노동행위 의심 사업장을 대상으로 전방위 근로감독에 착수했거나 착수할 계획을 밝혔다. 노동부는 애초 100개로 정했던 부당노동행위 감독 사업장을 150개로 늘리면서 대대적인 감독을 예고했다.

**MBC 부당노동행위 특별감독
파업 후 5년 동안 236명 징계·전보**

노동부 서울지방고용노동청 서울서부지청(지청장 김홍섭)은 이날 서울 여의도 MBC 본사에 근로감독관 3명을 보내 부당노동행위 관련 자료를 조사하는 것으로 특별근로감독을 시작했다. 특별근로감독은 노동관계법이나 단체협약·취업규칙·근로계약 위반으로 노사분규가 발생했거나 발생할 가능성이 큰 사업장에 시행하는 감독이다. 서울서부지청은 근로감독관 8명을 MBC 수사팀에 파견해 다음달 10일까지 조사를 마칠 계획이다.

이번 조사는 언론노조 MBC 본부 요청으로 이뤄졌다. MBC 본부는 이달 1일 “2012년 파업 이후 5년간 MBC에서는 부당해고와 부당징계, 교육·전보 같은 부당인사 조치가 횡행했다”며 “노조 활동 방해와 탈퇴 종용 같은 수많은 부당노동행위에 대해 노동부가 특별근로감독을 해야 한다”고 요구했다. 실제 MBC는 2012년 파업 이후 기자·PD 등 71명에게 해고·정직 같은 징계를 내렸고 165명을 강제 전보했다.

노동부는 이와 함께 토목설계엔지니어링업체인 삼안과 현금수송업체 브링스코리아, 해충 방제 기업 세스코를 대상으로 특별·수시근로감독을 한다. 삼안은 회사 임원의 노조탈퇴 종용 녹취록이 공개돼 파문을 일으켰고, 브링스코리아는 관리자들이 사회관계망서비스(SNS)에서 노조 조합원을 ‘쥐’라고 표현하고 “때려잡아야 한다”고 이야기해 논란에 휩싸였다. 세스코는 직원들이 노조를 만든 뒤 사측이 교섭을 회피하면서 노조활동을 방해했다는 의혹을 받고 있다.

노동부 서울동부지청은 30일 삼안을 시작으로 7월 초까지는 세 업체를 감독한다. 손희찬 서울동부지청 근로개선지도 3과장은 “부당노동행위에 관한 언론보도가 나온 후 회사 관계자들을 불러 내사를 진행해 왔다”며 “감독 과정에서 노동관계법 위반이나 부당노동행위가 입증되면 관련법에 따라 엄단하겠다”고 말했다.

**“부당노동행위 인지하면
지청별로 지체 없이 근로감독”**

부당노동행위 의심 사업장에 대한 근로감독은 다음달 확대될 것으로 전망된다. 노동부가 7월을 부당노동행위 집중감독 기간으로 정해 전국적으로 기획·특별감독에 나서기 때문이다.

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 III(수단, 방법의 측면, 단체교섭 15)

쟁의행위의 정당성을 쟁의행위의 수단, 방법의 측면에서 살펴보면 아래와 같습니다.

1. 사람의 생명,신체의 보호

- 쟁의행위는 폭력, 파괴행위, 협박, 불법감금 등으로 할 수 없습니다(노조법 제4조 단서, 제42조제1항)
- 안전보호 시설의 정상적 유지, 운영의 정지, 폐지, 방해는 금지됩니다(노조법 제42조제2항)

2. 사용자의 재산권 등과의 조화 : 기업시설이나 기업활동에 대한 경영상 권리와 조화

- 파괴행위 및 주요 시설 점거행위 등의 금지(노조법 제42조제1항)
- 점거가 금지되는 시설(시행령 제21조)
전기, 전산 또는 통신시설, 철도의 차량 또는 선로, 건조/수리 또는 정박 중인 선박.
다만, 선원법에 의한 선원이 당해 선박에 승선하는 경우는 제외. 항공기.항행안전시설 또는 항공기의 이착륙, 여객화물 운송시설, 화약/폭약 등 폭발위험이 있는 물질이나 유독 물질 보관장소. 기타 주요업무의 정지, 폐지나 공익상 중대한 위해를 초래할 수 있는 시설
- 사업 계속을 위한 최소한의 작업유지(노조법 제38조)
작업시설의 손상이나 원료, 제품의 변질 또는 부패방지 작업(동력실, 용광로, 탄광의 가스폭방지시설, 낙반방지, 통기배수시설작업, 냉난방보일러실작업 등)

3. 필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한

- 필수유지업무의 의의 : 필수공익사업의 업무 중 정지 내지 폐지가 직접 공중의 생명, 건강 또는 신체의 안전이나 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 경우
- 필수유지 업무협정 : 구체적 범위와 규모는 노사의 자율적 결정, 서면으로 채택
- 노동위원회의 결정 : 협정이 자율적으로 체결되지 않는 경우 노동위원회의 개입
- 필수유지업무 근무 근로자의 지명 : 노동조합의 명단 통보와 사용자의 지명

다음 주에는 쟁의행위의 효과에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

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).

통상임금 2(통상임금의 범위, 임금 8)

지난 주는 통상임금의 정의에 대해서 살펴보았고, 이번 주에는 **통상임금의 범위**를 살펴 보고 다음 주에는 통상임금의 계산에 대해서 설명 드립니다.

최근 몇 년간 우리나라 노사관계에서 가장 뜨거운 이슈가 통상임금 범위 문제입니다. 특히 고정 상여금을 일할 계산하여 지급하면 통상임금에 포함된다는 대법원 판결(2013.12.18 갑을오토텍 판결)이 중요한 전환점이 되었고, 재직자에만 지급하면 통상임금에 포함되지 않는다는 판결은 아직 유효한 상태로 많은 소송이 진행 중입니다. 현재까지 정리된 통상임금의 범위는 아래표와 같습니다.

통상임금의 범위(임금항목별 통상임금 해당 여부)

임금명목	임금의 특징	통상임금 해당여부
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당(자격수당, 면허수당 등)	통상임금 ○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금 ○
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	통상임금 X (근로와 무관한 조건)
	부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당 분	통상임금 ○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	통상임금 X (조건에 좌우됨, 고정성 인정 X)
	최소한도가 보장되는 성과급	그 최소한도만큼만 통상임금 ○ (그 만큼은 일률적, 고정적 지급)
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금(정기상여금)	통상임금 ○
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금(경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	통상임금 X (사전 미확정, 고정성 인정 X)
특정시점 재직시에만 지급되는 금품	특정시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 금품(명절귀향비나 휴가비 등)	통상임금 X (근로의 대가X, 고정성X)
	특정시점이 되기 전 퇴직 시에는 근무일수에 비례하여 지급되는 금품	통상임금 ○ (근무일수 비례하여 지급되는 한도에서는 고정성○)

다음 주에는 통상임금의 계산 등에 대해서 알아보겠습니다.

4. 알면 좋은 HR 정보

지금 계속해서 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.

쟁의행위와 업무방해죄(집단쟁점판결 7)

노동조합 및 노동쟁의조정법 제 4조(정당행위)

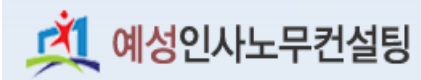
형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭, 쟁의행위 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우로도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니된다.

“근로자는 원칙적으로 헌법상 보장된 기본권으로서 근로조건 향상을 위한 자주적인 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 가지므로(헌법 제33조 제1항), 쟁의행위로서 파업이 언제나 업무 방해죄에 해당하는 것으로 볼 것은 아니고, 전후 사정과 경위 등에 비추어 사용자가 예측할 수 없는 시기에 전격적으로 이루어져 사용자의 사업운영에 심대한 혼란 내지 막대한 손해를 초래하는 등으로 사용자의 사업 계속에 관한 자유의사가 제압, 혼란될 수 있다고 평가할 수 있는 경우에 비로소 집단적 노무제공의 거부가 위력에 해당하여 업무방해죄가 성립한다고 보는 것이 타당하다.(대법원 2011. 3.17 선고 2007도482 전원합의체 판결 - 전국철도노동조합 사건)

○ 판례평가

- 대법원은 이 판결에서 결과적으로 전국철도노동조합이 주도한 파업에 대해서 “피고인이 주도한 이 사건 파업은 사용자인 한국철도공사의 자유의사를 제압·혼란케 할만한 세력으로서 형법 제 314 조 제 1 항 소정의 “위력”에 해당한다고 보기에 충분하다”고 판시하였음
- 그러나 이 판결은 근로자들이 집단적으로 근로의 제공을 거부하여 사용자의 정상적인 업무운영을 저해하고 손해를 발생하게 한 행위가 당연히 위력에 해당하는 것을 전제로 노동관계법령에 따른 정당한 쟁의행위로서 위법성이 조각되는 경우가 아닌 한 업무 방해죄를 구성한다는 종전의 일관된 입장을 변경한 것임(집단적 노사관계에서 획기적인 변화의 판결로 인정됨)
- 다시 말하면 쟁의행위가 사용자가 예측할 수 없는 시기에 “전격적”으로 이루어져 사용자의 사업계속에 관한 자유의사가 제압, 혼란될 수 있다고 평가할 수 있는 경우에 비로소 업무방해죄가 성립한다고 보는 것으로 사용자가 미리 파업을 할 것이라는 것을 예상할 수 있을 정도의 상황에서는 업무방해죄로 보지 않는다는 것임

다음 주는 직장폐쇄의 정당성에 대한 판결을 살펴 보겠습니다.



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 olekko@yahoo.co.kr