예성 인사노무컨설팅

예성 주간 HR Topics

2017. 7. 10

1. 주간 News

ㅇ 자동차 업계 줄줄이 파업 예고

- 현대차, 기아차, 한국지엠 노조 잇달아 파업찬반투표-

자동차 업계가 부진의 늪에 빠졌지만 노조는 잇달아 파업 수순에 돌입하고 있다.
7 일 자동차 업계에 따르면 현대자동차 노조는 지난 6 일 20 차 임금·단체협약 교섭에서 교섭 결렬을 선언하고 오는 13~14 일께 파업 찬반투표를 벌이기로 했다.

노조는 회사측에 요구했던 일괄 제시안이 나오지 않자 교섭 결렬을 선언했다. 오는 10 일 집행부 간부와 각 공장 노조 대표가 참여하는 확대운영위원회에 이어 **11 일 대의원대회를 열고 쟁의발생을 결의**할 예정이다. 이후 다음주 전 조합원 찬반투표에서 파업이 가결되면 파업을 위한 모든 절차가 마무리된다.

현대차 노조가 파업에 돌입하면 6 년 연속 파업 행진을 이어가게 된다. 지난해의 경우 24 차례 파업과 12 차례 주말 특근 거부로 회사측에 14 만 2000 여대, 3 조 1000 여억원 규모의 생산차질을 입혔다.

현대차 노조는 올해 ▲기본급 월 15 만 4883 원 인상 ▲성과급 전년도 순이익의 30% 지급 ▲4 차 산업혁명 및 자동차산업발전에 따른 고용보장 합의서 체결 등을 요구했다.

이에 반해 사측은 지난해 영업이익률이 2006 년 이후 최저치인 5.5%까지 감소한 점을 이유로 올해 임금 인상이 어렵다는 입장으로 맞서왔다. 현대차 임원들은 위기극복 동참 차원에서 지난해 10 월부터 올해까지 급여를 10%씩 반납하고 있다.

그동안 사측과의 힘겨루기에서 현대차 노조와 보조를 맞춰 왔던 기아자동차 노조도 같은 수순을 밟을 것으로 예상된다. 회사측에 제시한 요구안도 현대차 노조와 거의 동일하다.

한국지엠 노조는 현대·기아차 노조보다 더 빠르게 파업 사전 절차를 밟고 있다. 지난달 30 일 중앙노동위원회에 쟁의 조정을 신청했고, 지난 **6 일부터 이틀간 파업 찬반투표를 진행하여 68.4% 가결되었다.**

한국지엠 노조는 금속노조 지침에 따라 현대·기아차와 동일한 기본급 15 만 4883 원 인상을 사측에 요구한 상황이다. 여기에 성과급으로 통상임금의 500% 지급, 8+8 주간 연속 2 교대제 및 월급제 시행, 공장별 생산 물량과 차종 확약 들을 추가로 요구했다.

하지만 사측은 기본급 5 만 원 인상, 연말까지 성과급 400 만 원 지급, 협상 타결 즉시 500 만 원 격려금 지급 등의 안을 내놓았으며, GM 본사 차원에서 통제하는 생산 물량과 제품 계획을 한국지엠이 확약할 수는 없다는 입장이다.

○ **노동부, 부당노동행위 뿌리뽑기 집중 감독**

-지역전담반 구성 등 부당노동행위 근절방안 발표...노조, 5대 부당노동행위 사업장 우선 조치 촉구-

고용노동부가 부당노동행위 전담조직을 꾸리고 7 월을 집중감독기간으로 정해 특별 근로감독을 실시하는 등 부당노동행위를 뿌리뽑겠다는 뜻을 밝혔다.

노동부는 6 월 28 일 ▲부당노동행위 전담조직 편성 등 인프라 구축 ▲부당노동행위 집중감독·기획수사 실시 ▲부당노동행위 수사매뉴얼 시달 등을 핵심내용으로 '부당노동행위 근절방안'을 발표했다. 노동부는 부당노동행위 전담조직으로 중앙 총괄본부와 8 개 광역본부, 47 개 지역전담반을 둘 계획이다. 총괄본부는 제도개선 추진을 포함한 부당노동행위 근절방안을 총괄하고, 8 개 광역본부는 관내 지청 간 공조수사를 조율한다. 47 개 지역전담반은 관내 사업장의 부당노동행위를 예방, 지도한다.

노동부는 감독대상을 100 개소에서 150 개소로 확대하고, 특별근로감독 결과 위법 사항이 드러난 사업장은 시정지시 없이 즉시 입건할 방침이다. 노동부는 부당노동행위에 대한 처벌이 미약하다는 지적을 수용해 처벌형량을 높이거나 과징금 부과방식을 도입해 제재의 실효성을 높이는 방안을 검토하고 있다.

노동부는 부당노동행위를 유형별로 분류해 맞춤형 수사기법을 담은 '부당노동행위 수사매뉴얼'을 마련해 7 월 초 전국에 내릴 계획이다. 노동부는 "부당노동행위 의사 입증방법, 압수수색, 디지털 포렌식 등 부당노동행위 증거 수집을 위한 다양한 수사기법을 지역전담반에 전수해 현장 수사 활동을 지원할 계획"이라고 밝혔다.

사용자가 부당노동행위를 저지르면 5 년 이하 징역에 처하라고 요구한 금속노조는 "이번 조치를 계기로 노동 3 권을 실현하고, 공정하고 대등한 노사관계가 이루어지길 바란다"고 환영했다. 노조는 "유성기업지회, 동광기연지회, 발레오만도지회, 하이디스지회, 삼성테크윈지회 등 '5 대 부당노동행위 사업장'부터 우선 시정조치하라"고 촉구했다.

ㅇ 7.1 부터 소액채당금 상한액 인상(300 만원 ->400 만원)

고용노동부는 7 월 1 일부터 소액체당금 상한액을 3 백만원에서 4 백만원으로 인상한다고 밝혔다.

소액체당금은 기업의 도산여부와 관계없이 체불임금에 대해서 민사소송 절차를 통해 확정판결을 받은 근로자가 신청하는 경우 체불임금의 일부를 국가가 대신 지급하는 것으로 '2015. 7 월 도입 이후 총 96 천명에게 2,246 억원이 지급되었으며, 이중 2 만여명, 475 억원이 도산하지 않은 사업장의 근로자에게 지급되어 그간 체당금의 혜택을 받지 못하던 근로자들이 새로이 혜택을 받은 것으로 나타났다.

그러나 그간 상한액이 300 만원에 불과하여 소액체당금 신청근로자의 절반 정도는 상한액보다 체불액이 더 많은 문제가 있었고, 그에 따라 생계가 어려운 근로자들의 권리구제에 한계가 있다는 지적이 있어왔다.

이에 고용노동부는 소액체당금 상한액을 수혜자 평균 체불액(407 만원)수준인 400 만원으로 상향한 것이다. 이와 같이 인상하는 경우 연간 27,000 명에게 232 억원이 더 지급되어 체불근로자의 생계안정에 기여할 것으로 추정된다.

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 효과(단체교섭 16)

1. **정당한 쟁의행위의 효과** : 정당한 권리행사에 따른 법률효과
   1) 민사면책(손해배상 청구의 제한 : 노조법 제3조)
   2) 형사면책(정당행위 : 노조법 제4조)
   3) 인사상 불이익 금지
   4) 무노동무임금(쟁의행위 기간중의 임금지급 요구의 금지 : 노조법 제44조)

2. **정당하지 아니한 쟁의행위의 효과**

1) 민사상 손해배상 책임

"노동조합의 간부들이 불법쟁의행위를 기획, 지시, 지도하는 등으로 주도한 경우에 이와 같은 간부들의 행위는 조합의 집행기관으로서의 행위라 할 것이므로 **노동조합은 불법쟁의행위로 인하여 사용자가 입은 손해를 배상할 책임이 있다**. 한편 조합간부들의 행위는 다른 한편으로는 개인의 행위라는 측면도 아울러 지니고 있고, 일반적으로 쟁의행위가 개개 근로자의 노무정지를 조직화하고 집단화하여 이루어지는 집단적 투쟁행위라는 그 본질적 특징을 고려하여 볼 때 노동조합의 책임 외에 불법쟁의행위를 기획, 지시, 지도하는 등으로 주도한 **조합의 간부들 개인에 대하여도 책임을 지우는 것이 상당하다**"(대법원 1994.3.25 선고 93다32828, 32835 판결)

손해배상의 범위 : 불법쟁의행위로 인하여 노동조합이나 근로자가 그 배상책임을 지는 배상액의 범위는 불법쟁의행위와 상당인과관계에 있는 모든 손해

2) 형사상 책임

- 형법상 업무방해, 주거침입, 폭행, 손괴 등
- 형사책임의 주체 : 쟁의행위를 결의, 주도, 지시한 조합간부. 노동조합의 경우는 양벌규정에 의하여 벌금형 부과, 단순가담 조합원의 경우 위력의 구성요건에 해당되지 않거나 비난가능성이 충족되지 않아 업무방해죄 성립은 부인

3) **인사상 불이익**

- 위법쟁의행위의 주도, 적극참가, 쟁의행위 중 기물손괴 등 위법행위는 기업질서 위반으로 처벌 가능
- 기획, 주도, 지시한 조합간부에 대해서는 일반 조합원보다 중한 징계처분 가능
- 쟁의행위 기간 중 징계사유가 발생했다 하더라도 쟁의행위가 종료한 때부터 징계위원회 개최시한의 기간이 개시(대법원 2013.2.15 선고 2010두20362)

다음 주에는 단체협약의 법적 성질과 효력에 대해서 알아 보겠습니다.

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 3(통상임금의 계산, 임금 9)

2주 전에는 통상임금의 정의, 지난 주는 통상임금의 범위를 살펴 보았고 이번 주는 **통상임금의 계산**에 대해서 설명 드립니다. 연장/야간/휴일근로수당은 시간 단위로 계산되므로 이를 계산 하기 위해서는 해당 근로자의 통상시급을 알아야 합니다. 살무적으로 가장 계산이 복잡한 것은 월급제 직원의 통상시급 계산방법입니다.

근로기준법 시행령 제6조(통상임금)

② 제1항에 따른 통상임금을 시간급 금액으로 산정할 경우에는 다음 각 호의 방법에 따라 산정된 금액으로 한다.

1. 시간급 금액으로 정한 임금은 그 금액
2. 일급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 **1일의 소정근로시간으로 나눈 금액**
3. 주급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 **주의 통상임금 산정 기준시간 수(법 제2조제1항제7호에 따른 주의 소정근로시간과 소정근로시간외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간)로 나눈 금액**
4. 월급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 **월의 통상임금 산정 기준 시간 수(주의 통상임금 산정 기준 시간 수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간)을 12로 나눈 금액**

○ **통상시급 계산법**

1) 일급으로 정한 경우

예) 일당 80,000원을 받고 4시간 일하기로 한 경우 : 80,000 ÷4시간 = 20,000원

2) **주급으로 정한 경우**

예) 주급 480,000원을 받고 1주 40시간을 일하기로 한 경우 -> 주급 ÷(주의 소정근로시간 + 유급으로 처리되는 시간)

= 480,000원 ÷ (40 + 주휴 8시간) = 10,000원

2) **월급으로 정한 경우** : 예 - **주 40시간, 토요일 무급**인 사업장의 경우

- 주의 통상임금 산정기준 시간 수= (주당 소정근로시간 + 유급처리시간수) = 48시간
- 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간 = 365 ÷ 7 = 52.14주
- 통상임금 산정 시간 수 = 48 X 52.14 ÷ 12 = **209시간**

(이 경우 **토요일도 유급인 경우는 243시간, 토요일 4시간 유급인 경우는 226시간**이 됨)

이상으로 통상임금에 관한 설명을 마치고, 다음 주에는 포괄임금제에 대해서 알아 보겠습니다.

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.

직장폐쇄의 정당성(집단쟁점판결 8)

노동조합 및 노동쟁의조정법 제 46조(직장폐쇄의 요건)

① 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.
② 사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 신고하여야 한다.

"사용자의 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받기 위하여는 노사간의 교섭태도, 경과, 근로자측 쟁의행위의 태양, 그로 인하여 사용자측이 받는 타격의 정도 등에 관한 구체적 사정에 비추어 **형평의 견지에서 근로자측의 쟁의행위에 대한 대항, 방위 수단으로서 상당성이 인정되는 경우에 한한다**. ~~~원심은 피고가 좀 더 시간을 가지고 대화를 통하여 노조와 임금협상을 시도하지 아니한 채 **준법투쟁 3 일만에 전격적으로 단행한 직장폐쇄는, 근로자측의 쟁의행위에 의해 노사간에 힘의 균형이 깨지고 오히려 사용자측에게 현저히 불리한 압력이 가해지는 상황에서 회사를 보호하기 위하여 수동적, 방어적인 수단으로서 부득이하게 개시된 것이라고 보기 어려우므로**, 결국 피고의 직장폐쇄는 정당성을 결여하였다 할 것이고, 따라서 피고로서는 원고들에 대한 **직장폐쇄 기간 동안의 임금지급 의무를 면할 수 없다고 판단**하였다.
원심의 위와 같은 판단은 앞서 본 법리에 따른 것으로서 정당하고, 거기에 상고이유에서 지적하는 바와 같은 준법투쟁의 정당성 및 직장폐쇄의 정당성에 관한 법리오해의 위법은 없다.
(대법원 2000. 5.26 선고 98다34331 판결 – 제주도내 A택시회사 사건)

ㅇ 판례평가
- 노조의 쟁의행위에 대한 방위수단으로서의 직장폐쇄의 성격을 분명히 밝히고 상당성이 인정되지 않는 것을 이유로 직장폐쇄의 정당성을 부인한 사례임
- 법원은 일관되게 직장폐쇄가 위법하면 근로자에게 임금청구권을 인정하고 있어 실제로 근로를 제공하지 않는데도 임금을 지급하라는 것임. 이는 직장폐쇄의 정당성 문제와는 별개의 것으로 납득하기 어려운 점이 있는 판례의 태도)
- 실무적으로 직장폐쇄의 요건은 1) 사후성(노조의 쟁의행위 이후), 2) 방어성(형평)이라고 볼 수 있음

ㅇ 참조판례
- 대법원 2002. 9.24 선고 2002도 2243 판결(정당한 직장폐쇄와 임금체불 불성립)
- 대법원 2005. 6. 9 선고 2004도 7218 판결(부당한 직장폐쇄와 퇴거불응죄 불성립)

다음 주에는 안전보호시설에서의 쟁의행위에 대한 판결을 보겠습니다.

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