예성 인사노무컨설팅

예성 주간 HR Topics

2017. 7. 17

1. 주간 News

ㅇ 내년 최저임금 7,530 원.. 정부 4 조원대 지원대책 마련

내년 시간당 최저임금이 7,530 원으로 결정됐다. 올해 최저임금 6,470 원보다 1,060 원이 올랐다. 월급 기준(209 시간 기준)으로 157 만 3.770 원이다. 오름폭은 절대 금액 수치로 역대 최대며, 인상률 16.4%는 지난 2000 년 9 월~2001 년 8 월의 16.6% 이후 최대다.
정부는 곧바로 재정 투입을 통해 최저임금 상승분 지원 등의 정책으로 소상공인 부담 최소화에 나서겠다고 밝혔다. 투입 지원액 규모는 4 조 원 이상이 될 것으로 보인다.

지난 15 일 밤 최저임금위원회는 협상 시한 하루를 앞두고 정부세종청사에서 열린 11 차 전원회의에서 내년 시간당 최저임금 7,530 원을 결정했다. 지난해와 마찬가지로 공익위원이 최저임금을 결정하리라는 예상을 깨고 노동자 위원, 사용자 위원, 공익위원 등 노사 합의안으로 의결에 성공했다. **노사 합의안으로 최저임금이 결정된 건 이번이 세 번째다**.

이날 최저 임금위에서 세 차례에 걸쳐 노사 양측이 수정안을 낸 끝에 노동자위원은 시간당 8,330 원(전년 대비 28.7% 인상), 사용자 위원은 6,740 원(전년 대비 4.2%)을 제시했다. 이대로 파행될 가능성이 컸으나, 공익위원들이 양측을 오가며 막판 협상을 진행했다. 이에 따라 밤 11 시경 노사 최종안으로 각각 시간당 7,530 원과 7,300 원 안이 제시됐다.

최저임금위는 이를 표결에 부쳐 최종 협상안을 결정했다. 투표에는 노동자위원 9 명, 사용자위원 9 명, 공익위원 9 명이 모두 참여했다. 표결 결과는 15 대 12 로 노동자위원 측 안이 3 표 더 많았다.
이번 결정에 따라 경제활동인구 부가조사 기준, 노동자 463 만 명이 내년 최저임금의 직접 영향을 받게 됐다.

ㅇ 연도별 시간당 최저임금

구 분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
최저시급	4,320 원	4,580 원	4,860 원	5,210 원	5,580 원	6,030 원	**6,470 원**	**7530 원**
인상율	5.10%	6.00%	6.10%	7.20%	7.10%	8.10%	**7.30%**	**16.40%**

○ **공공기관에서 폐지된 성과연봉제, 공직사회는?**
-공무원노조, 공노총 청와대에 청원서 제출-

공무원 노동계가 성과연봉제·성과급제 폐지를 요구하고 나섰다. 지난달 19일 기획재정부가 공공기관 성과연봉제 관련 후속조치 방안을 발표한 뒤 성과연봉제가 폐지 수순을 밟고 있지만 공직사회에서는 이렇다 할 논의조차 없기 때문이다.

전국공무원노조(위원장 김주업)와 공노총(위원장 이연월)이 13일 오전 정부서울청사 앞에서 공동기자회견을 열고 "공직사회에서 성과주의제도를 폐지하라"고 촉구했다. 이들은 "공무원 길들이기 수단으로 변질된 성과연봉제와 성과급제도는 공무원 노동자를 국민의 공무원이 아닌 권력자의 공무원으로 전락시킨다"며 "행정에서 성과주의는 있을 수 없다"고 비판했다.

문재인 대통령은 대선후보 시절 "노사협의 없는 박근혜 정권식 성과평가제를 단호하게 반대한다"며 "충분한 노사협의가 전제돼야 하는 만큼 원점에서 재검토하겠다"는 입장을 밝혔다.
이들은 "정부는 지난 6월 공공기관 성과연봉제를 사실상 폐기하는 방안을 발표하며 공공부문 성과주의를 전면 재검토할 뜻을 밝혔다"며 "공공부문의 또 다른 큰 축인 공무원 조직에 대한 성과주의 폐지 조치가 하루속히 이뤄져야 한다"고 밝혔다. 이들은 기자회견 뒤 공무원노조 조합원 2만6천731명이 서명한 공직사회 성과주의 폐지 청원서를 청와대에 제출했다.

ㅇ현대차노조, 임금협상 파업 가결... 사측 당혹

현대자동차 노조가 올해 임금협상 파업 찬반 투표를 가결했다. 노조가 파업에 돌입할 경우 6 년 연속 파업이다.노조가 경영 위기에 처한 회사 상황은 외면하고 제 밥그릇 챙기기에만 몰두하고 있다는 비판이 업계 안팎에서 커지고 있다.

15 일 완성차업계에 따르면 현대자동차 노조는 13~14 일 조합원 5 만 274 명을 대상으로 파업 찬반 투표를 실시해 4 만 4751 명이 참여한 가운데 3 만 3145 명 찬성으로 가결했다. 조합원 재적 대비 65.93%의 찬성률이다.
노조는 오는 17 일 중앙노동위(중노위)에서 조정중지가 결정되면 노조는 합법적으로 파업할 수 있다. 노조가 파업하면 지난 2012 년 이후 6 년 연속이다.

현대차 노조는 올해 ▲기본급 월 5 만 4883 원 인상 ▲성과급 전년도 순이익의 30% 지급 등을 요구하고 있다. 주간연속 2 교대제 8+8 시간 완성, 해고자 원직복직, 4 차 산업혁명에 따른 고용보장 합의 체결 등도 요구안에 포함됐다.
노조는 올해 20 차례 협상에서 사측과 합의점을 찾지 못하자 지난 6 일 교섭 결렬을 선언하고 바로 중앙노위에 쟁의조정을 신청했다.

현대차는 노조 파업이 현실화할 경우 큰 타격이 불가피할 전망이다.
지난해에도 현대차는 노조의 12 년만의 전면 파업 등 20 여차례에 걸친 강도 높은 파업으로 3 조원

대의 생산차질이 빚은 바 있다. 노조 파업 역사상 최대 규모다.

특히 현대차는 실적 악화로 시름하고 있다.
현대차는 지난해 18 년 만에 글로벌 판매량이 마이너스 성장하고, 수익성도 영업이익률이 5.5%로 2006 년 이후 최저치로 감소했다. 이같은 위기감에 임원은 연봉 10% 반납, 과장급 이상 직원들은 임금 동결까지 한 상황이다.
올해도 현대차는 사드 배치 여파로 3 월부터 중국 판매가 급감하는 등 실적이 부진해 하반기에 사활을 걸어야 한다. 파업 현실화시 지난달 출시한 신차 '코나'를 비롯해 내수와 수출용 차량 생산 차질이 불가피하다.

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)

단체협약의 법적 성질과 효력(단체교섭 17)

1. **단체협약의 의의 :** 노동조합과 사용자(또는 그 단체)가 당사자로서 합의한 근로조건 기타 교섭사항을 협약이라는 형태로 서면화한 것

2. 단체협약의 기능

- 근로조건 개선 기능(근로자보호 효과)
- 평화적 기능
- 질서적 기능(카르텔효과)

3. 단체협약의 방식

노조법 제 31 조 (단체협약의 작성)

① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는날인하여야 한다.
② 단체협약의 당사자는 단체협약 체결일부터 15 일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다.
③ 행정관청은 단체협약 중 **위법한 내용**이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할수 있다.

- 단체협약의 방식(효력요건): 서면, 당사자쌍방의 서명 또는 날인, 단 행정관청 신고는 효력요건 아님

4. 규범적 효력과 범위 및 그 한계

노조법 제 33 조 (기준의 효력)

① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계

약의 부분은 무효로 한다.

② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제 1 항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한기준에 의한다.

- 규범적 부분: 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준을 정한 사항, 채무적 부분과 비교
  - ㅇ 근로조건: 임금, 근로시간, 휴가, 안전보건, 재해보상, 작업환경 등
  - ㅇ 기타 근로자의 대우: 인사에 관한 사항(복무규율, 징계, 승진, 휴직, 해고 etc.), 복리후생 등
- 규범적 효력의 인적 범위: 단체협약의 구속력은 원칙적으로 조합원에게만 미침

5. 채무적 효력

단체협약은 노동조합과 사용자를 당사자로 하는 계약이므로 당사자는 단체협약을 준수해야 하는 의무를 부담하며, 이를 채무적 효력이라고 함

- 채무적 효력의 내용: 대표적으로 **평화의무**와 **이행의무** 그리고 **영향의무**로 구성
- 평화의무 위반의 효과: 상대적 평화의무, 절대적 평화의무, 쟁의행위목적의 정당성 상실

6. 사업장 단위의 일반적 구속력

노조법 제 35 조(일반적 구속력) 하나의 사업 또는 사업장에 **상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상**이**하나의 단체협약의 적용**을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 **다른 동종의 근로자**에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

- 구속력의 범위: 원칙적으로 조합원, 예외적으로 비조합원(일반적 구속력)
- 개별근로자와 사용자의 합의로 단체협약의 적용을 받기로 약정하는 것은 구속력 문제가 아님

다음 주에는 단체협약의 체결과 후속작업에 대해서 살펴 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) .

포괄임금제(임금 7)

'포괄임금제' 또는 '포괄임금'은 법에 규정된 용어가 아니라 실무적으로 사용되다가 법원의 판결문에 등장하면서 사실상 임금제도의 종류로서 자리잡게 된 것입니다.

포괄임금제는 당사자간 약정으로 시간외수당/휴일수당 등을 미리 산정해서 월급여에 포함하여 지급하는 형태를 말하는 것으로 **대부분 사무직 등 실제 연장근로 등을 산정하기 어려운 경우에 사용되는 제도**입니다. 예를 들면 '월급여를 3백만원으로 하고, 이 중에는 기본급 2백XX만원과 연장근로수당 월 20시간분, 휴일근로 8시간분이 포함된 것으로 한다'는 규정을 근로계약서에 포함하는 것입니다

이러한 포괄임금제가 유효하기 위해서는 1) 업무성질상 연장근로수당의 산정이 어려울 것

2) 근로자에게 불리하지 않을 것 3) 당사자 사이에 약정(근로자의 승낙)이 있을 것이라는 조건을 충족시켜야 합니다.
이는 대법원 판례 및 고용노동부 해석에서 일관되게 확인되고 있는 사항입니다. 또한 포괄임금 형태로 임금을 지급하더라도 **포괄임금에 포함된 법정수당이 실제 근무에 따른 법정수당액에 미달하는 경우는 사용자가 그 차액을 지급하여야 합니다**(대법원, 고용노동부)

"근로시간의 산정이 어려운 등의 사정이 없음에도 포괄임금제 방식으로 약정된 경우 그 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당이 근로기준법에 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 때에는 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금지급 계약 부분은 근로자에게 불리하여 무효라 할 것이고 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성의 원칙에 의해 **근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다**"(대법원 2010. 5.13. 선고 2008다6052 사건 등 다수)

그리고 연차휴가 수당을 포괄임금에 포함하여 지급하는 회사도 있는데 이러한 것은 법률을 위반하는 행위가 됩니다.
"포괄임금제도가 인정되는 취지는 실근로시간의 측정이 어려운 근로형태이거나 계산의 편의 등 필요성이 있는 경우 당사자의 계약을 존중하려는데 그 목적이 있는 것이나 근로자들의 연차휴가 일수를 측정하는 것이 어렵지 않고 그에 따른 수당을 계산하는 것 역시 어렵지 않으며, 근로기준법상 휴일이나 휴가는 임금을 지급하는 것이 그 목적이 아니라 실질적으로 휴식을 향유할 수 있게 함에 그 목적이 있는 것임에도 불구하고, **사전에 휴가를 박탈하고 대신 수당의 형식으로 포괄임금제에 포함하는 것은 휴가를 보장하려는 법 취지에도 벗어난 것이라 할 것**이어서, 연차휴가수당의 경우 포괄임금제도의 목적범위 이내에서 허용할 수 있는 근로조건으로 보기 어려우므로 **포괄임금제 근로계약은 연차휴가 수당의 포함여부에 관하여 무효이다"**(대법원 2008. 5.21 선고 2007다 80855판결)

다음 주에는 임금의 반납, 삭감, 포기와 관련한 법률문제를 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.

안전보호시설에서의 쟁의행위(집단쟁점판결 9)

노동조합 및 노동쟁의조정법 제 42조(폭력행위 등의 금지)

① 쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다.
② 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지, 운영을 정지, 폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

"노동조합 및 노동관계조정법 제42조 제2항에서 정한 '안전보호시설'이라 함은 사람의 생명이나 신체의 위험을 예방하기 위해서나 위생상 필요한 시설을 말하고, 이에 해당하는지 여부는 당해

사업장의 성질, 당해 시설의 기능, 당해 시설의 정상적인 유지, 운영이 되지 아니할 경우에 일어날 수 있는 위험 등 제반 사정을 구체적, 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.
노동조합 및 노동관계조정법 제42조 제2항의 입법목적이 '사람의 생명, 신체의 안전보호'라는 점과 노동조합 및 노동관계조정법 제42조 제2항이 범죄의 구성요건이라는 점 등을 종합적으로 고려하면 **성질상 안전보호시설에 해당하고 그 안전보호시설의 유지, 운영을 정지, 폐지 또는 방해하는 행위가 있었다 하더라도 사전에 필요한 조치를 취하는 등으로 인하여 사람의 생명이나 신체에 대한 위험이 전혀 발생하지 않는 경우에는 노동조합 및 노동관계조정법 제91조 제1호, 제42조 제2항 위반죄가 성립하지 않는다**(대법원 2006. 5.12 선고 2002도3450 판결0

ㅇ 판례평가

- 노조법 제91조 제1호(제42조제2항 위반시 1년이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금) 및 제42조 제2항 위반죄 성립과 관련, 원심과는 달리 구체적인 위험범(실제적인 위험이 발생하였는가)임을 밝힘으로써 쟁의행위 금지의 범위를 한정함

ㅇ 참조판례

- 헌재 2005. 6.30 2002헌바83
- 대법원 2005. 9.30 선고 2002두7425판결

다음 주에는 단체협약의 일반적 구속력에 관한 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