예성 인사노무컨설팅

예성 주간 HR Topics

2017. 7. 24

1. 주간 News

ㅇ 통상임금 소송 32 조 핵폭탄 터지나?

- 기아차 3 조원대 소송 내달 판결… 노조 승소 땐 다른 소송도 영향, 5 년간 사회적 비용 32 조 추산 -

재계가 문재인 정부 출범 이후 연일 터져 나오는 노동 관련 악재로 몸살을 앓고 있다.
지난주에는 내년도 최저임금이 인상액 기준으로 최대인 7530 원으로 결정된 데 이어 다음 달에는 3 조원대 규모로 추정되는 기아자동차 노조의 통상임금 소송도 결과가 나올 예정이다. 조만간 주당 근로시간 52 시간 단축과 비정규직의 정규직 전환 문제 등도 결론이 날 가능성이 높은 상황이다.
현재 산업계와 노동계에선 다음 달 1 심 결론이 나올 것으로 보이는 기아차의 통상임금 소송이 초미의 관심사로 떠오르고 있다. 서울중앙지법 민사 41 부(재판장 권혁중)는 지난 공판에서 "20 일 최종 변론을 하고 다음 달 17 일 선고할 것"이라고 밝힌 상태다.

기아차 생산직 근로자 2 만 7458 명은 2011 년 연 700%에 이르는 상여금을 통상임금에 포함해 "연장 근로 등 각종 수당을 다시 계산해 지급하라"며 사측을 상대로 소송을 제기했다. 노조가 승소할 경우, 기아차가 부담할 금액은 약 3 조원으로 추정된다.

2013 년 대법원 전원합의체는 '정기성·일률성·고정성' 요건을 갖춘 상여금은 통상임금이라고 판결했다. 사측이 지급한 상여금이 일정 간격(정기성)으로, 모든 근로자에게 고루 지급 (일률성) 되고, 추가 조건 없이 하루만 일해도 지급(고정성)됐다면 통상임금으로 봐야 한다는 것이다.

이 판례에 따라 현대차 노조의 통상임금 소송에서는 "고정성이 없다"는 이유로 1·2 심 모두 노조 측이 사실상 패소했다. 하지만 이번 기아차 소송에서는 이 세 가지 요건이 모두 갖춰졌다는 얘기도 있다. 다만 '노동자의 통상임금 확대 청구로 회사에 중대한 경영상 위기가 발생한다면 신의 성실 원칙에 위반되기 때문에 미지급된 통상임금을 지급하지 않아도 된다'는 대법원 판례가 변수다.

현재 삼성중공업·현대중공업·현대미포조선 등도 통상임금 소송이 줄줄이 진행되고 있다. 재계는 "통상임금 범위가 확대되는 판결이 나오면 2016 년부터 5 년 동안 사회적 비용이 32 조 7000 억원에 달할 것"으로 추정하고 있다

ㅇ 자동차 노조 잇따라 파업 움직임

완성차 3사 노조의 대규모 파업 움직임이 본격화하고 있다. 기아차 노조는 지난 17~18일 조합원 대상 쟁의 찬반 투표에서 72.1% 찬성률로 파업을 결의했다. 현대차 노조는 17일 중앙노동위에서 조정 중지 결정을 받아 '합법적 파업권'을 얻었고, 한국GM 노조 역시 지난

7일 파업을 가결하였고 중노위 조정 중지 결정을 받아 17일부터 파업에 돌입하였다.

3사 모두 실제로 파업에 들어가면 현대차와 기아차는 6년 연속, 한국GM은 2년 연속 파업을 벌이게 된다. 사측은 "수출·내수 모두 최악인 상황에서 노조가 무리한 요구를 하고 있다"는 입장이다. 한국자동차산업협회에 따르면, 올 상반기 국내 자동차 생산량은 216만2500대로 2010년 이후 7년 만에 최저 수준으로 떨어졌다.

배규식 노동연구원 선임연구위원은 "국내 산업 여건이 어려운 상황에서 일부 정규직에게만 고임금 혜택이 돌아가는 것은 지속 가 능하지 않다"면서 "(최저임금 인상, 근로시간 단축 등) 정부의 정책 등 외부 충격을 계기로 삼아 노사가 상생할 수 있는 방안을 찾아야 할 때"라고 말했다.

o GM 한국철수설, 문재인 정부가 막아야

- 노조·한국지엠지부, 산업은행 지분 매각 반대...30 만 노동자 일자리 지키기 나선다 -

금속노조가 7 월 12 일 국회 정론관에서 한국지엠 일자리 지키기 대책위원회와 더불어민주당 홍영표 의원실과 함께 '한국지엠 30 만 노동자 일자리 지키기 산업은행-정부지분 매각 저지 대책위원회 출범선포' 기자회견을 열고 정부와 정치권에 고용 보장을 촉구했다. 노조는 "지엠의 수익구조개편 전략에 따른 구조조정과 물량감소로 한국지엠 1 만 5 천 명 노동자는 물론 30 만 협력업체 노동자와 가족의 생존권이 불안한 상황에 내몰리고 있다"라며 민주노총을 비롯한 각계각층과 대책위를 구성해 30 만 노동자의 고용을 지키기 위한 활동을 전개할 것이라고 밝혔다.

지엠과 산업은행은 2010 년 산업은행이 보유지분 17.02%로 거부권 행사 가능한 특별결의에 합의했다. 이 협약은 올해 10 월 16 일 효력을 잃는다고 알려졌다.

노조와 한국지엠지부는 "특별결의 거부권을 상실하고 산업은행이 지분을 매각하면 지엠 철수가 가능해진다"라며 "정부는 수십만 노동자들이 고용불안 절벽으로 내몰리지 않도록 글로벌 지엠과 '한국지엠의 장기 발전전망이 담긴 구체 실천방안' 협약 체결에 나서라"라고 촉구했다 금속노조와 한국지엠지부는 "정부는 산업은행이 보유한 한국지엠 지분 17.02%를 매각하지 말아야 한다"고 강력히 촉구했다. 한국지엠지부는 "지엠은 한국정부가 제공한 갖은 혜택과 특혜를 바탕으로 부도 위기를 벗어났다"라고 강조했다.

한국지엠지부는 "최근 글로벌 지엠이 푸조시트로엥(PSA)에 오펠 유럽사업부를 매각해 한국지엠의 상황을 악화시키고 있다"라며 "한국지엠이 오펠 브랜드로 유럽에 수출하는 물량이 감소해 구조조정과 물량감소에 직면하고 있다"라고 비판했다. 지부는 글로벌지엠의 수익구조 개편 전략에 따른 구조조정과 물량감소라고 지적했다.

노조와 한국지엠지부는 "30 만 노동자의 고용을 지키기 위해 문재인 정부가 책임 있게 나서라는 활동을 전개할 것"이라 밝혔다.

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 체결과 후속작업(단체교섭 18)

노사간에 단체교섭을 진행해서 합의점을 도출하면 노사간에 실무적으로 이를 완성하는 작업을 진행하여야 합니다. 단체협약은 노사의 권한 있는 당사자가 서면에 서명하거나 날인하여야 정식으로 체결됩니다(노동조합 및 노동관계조정법 제31조).

즉, 노사 당사자는 교섭을 진행하여 각 교섭내용에 구두 합의를 한 다음에 이를 문구화하여 서로 동의한 다음, 일정한 날을 정하여 서면에 서명 또는 날인하는 법률적 행위를 하는데 보통 이러한 서명/날인하는 날을 '단체협약 조인식' 또는 '단체협약 체결식'이라는 이름으로 부릅니다.

조인식/체결식은 다음과 같은 순서로 진행됩니다.

- 참석자 : 노사 대표자 및 교섭대표
- 진행순서 : 노사 대표자의 합의서 내용 확인 -> 합의서 2부에 각자 서명/날인 -> 1부씩 소유 -> 대표자 및 교섭대표 인사 -> 사진 촬영

한편, 회사에서는 조인식이 끝나면 합의내용과 이에 따른 공지시항을 전직원(또는 조합원)에게 알려주고 시행일자에 맞추어 하나씩 합의내용을 시행하면 됩니다.
그리고 합의내용을 반영한 새로운 단체협약을 만들어서 고용노동부 관할지청에 신고하고, 필요하면 모든 직원에게 배포하면 됩니다.

다음 주에는 단체협약 해석과 위반의 효과에 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) .

임금의 반납, 삭감, 포기와 관련한 법률문제(임금 11)

한국에서는 기업의 경영환경이 악화되어 인건비마저 부담이 될 때에 노동조합이나 근로자들과 협의하여 임금을 반납하거나 삭감 혹은 포기하는 경우가 있습니다.
대부분 고용유지를 위한 고통분담의 형식으로 이루어지거나 인력 구조조정을 해도 회사의 생존이 위태로울 때 이러한 일들이 이루어지는데 이 때 법률적인 문제와 그 처리절차는 HR실무자들은 꼭 알아놓을 필요가 있습니다.

이에 관한 사항을 아래 표와 같이 정리하였습니다.

유형	반납(포기)	삭감	동결
정의	기왕의 근로에 대하여 발생된 임금 또는 향후 근로에 대해 발생할 임금에 대한 청구권을 포기하기로 약정하고 회사에 반납하는 것	장래 일정 시점 이후부터 현재와 동일한 내용의 근로제공에 대해 종전보다 임금을 낮추어 지급하는 것	임금을 인상하지 않고 현재의 임금수준을 장래에도 계속 유지하는 것
근로자 동의 필요여부	**개별근로자의 동의 필요**	단체협약, 취업규칙, 근로계약 변경 등을 통해 가능. **반드시 개별 근로자의 동의가 필요한 것은 아님**	
처리 절차	근로자 소득으로 귀속된 후 회사에 반납	법정기준 미만으로 삭감 불가	
평균임금 반영여부	반납분은 평균임금 산정시 반영	삭감분은 평균임금 산정에서 제외	

중요한 것은 회사의 위기 상황에 따라 임금 반납을 하는 노사간의 합의가 있었다 하더라도 이미 근로한 부분에 대해 발생한 임금청구권은 개별 근로자의 권한이 되었으므로 개별 근로자의 동의가 필요하다는 것입니다. 즉, 노사간의 합의만 가지고는 개별 근로자의 임금반납을 진행할 수 없습니다.

다음 주에는 임금의 압류제도에 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.

단체협약의 일반적 구속력(집단쟁점판결 10)

노동조합 및 노동쟁의조정법 제 35조(일반적 구속력)
하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 **동종의 근로자 반수이상**이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 **다른 동종의 근로자**에 대해서도 당해 단체협약이 적용된다.

"노동조합 및 노동관계조정법 제 35조의 규정에 따라 단체협약의 일반적 구속력으로 그 적용을 받게 되는 **'동종의 근로자'라 함은 당해 단체협약의 규정에 의하여 그 협약의 적용이 예상되는 자를 가리키며**, 단체협약의 규정에 의하여 조합원의 자격이 없는 자는 단체협약의 적용이 예상된다고 할 수 없어 단체협약의 적용을 받지 아니한다.(대법원 2003.12.26 선고 2001두10264 판결 – 대우자동차판매주식회사 사건)

ㅇ 판례평가
- 이 판례는 단체협약에 단체협약 적용범위를 정하고 있으면 그에 따라서 일반적 구속력을 적용하면 되고 단체협약에 그런 규정이 없으면 업무와 관련 없이 단체협약

적용이 예상 되는 자를 일반적 구속력의 대상으로 한다는 것임

- 그러나 현재와 같이 복수노조가 허용되고, 교섭단위 분리제도가 있는 상황에서는 업무 성격이 완전히 다른 경우는 일반적 구속력의 역할이 과거와는 다르다고 보는 것이 타당할 것임
-

ㅇ 참조판례

- 대법원 1999.12.10 선고 99두6927 판결
- 대법원 2005. 4.14 선고 2004도1108판결
- 대법원 2004. 1.29 선고 2001다6800판결(현대모비스) 등 다수

다음 주에는 단체협약 종료의 효과(여후효)에 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