

인사.노무 분야의 변화를 놓치지 않으려면

HR Weekly

- 고용노동부 전자근로계약서 가능하도록 한다.
- 보직변경에 불만을 품고 출근하지 않은 근로자 해고는 인사권 남용
- 직무평가 방법 1
- 독서로 배우는 경영(비전과 핵심 우선사항이 바뀌면)
- 느낌이 있는 공간(합격사과)

급여 Outsourcing 전문기업

HR Shift

에 이 지 알 시 프 트

www.hrshift.co.kr

02-3463-9990



□ 차량 탁송업체에 근무하며 신차를 운송하다가 사고로 숨졌어도 산업재해 보상을 받을 수 없다는 대법원 판결이 나왔습니다. 대법원 3부는 탁송기사로 일하다 숨진 이모씨의 부인이 유족급여 등을 지급하라며 근로복지공단을 상대로 낸 소송에서 원고 패소로 판결한 원심을 확정했다고 8일 밝혔습니다.

□2013년 12월 ‘통상임금에 관한 대법원 전원합의체 판결’ 이후에도 통상임금 소송이 계속되어 산업현장의 갈등이 큰 것으로 나타났다고 합니다.

전국경제인연합회가 통상임금 소송이 진행 중인 25개 기업(500인 이상)을 대상으로 설문조사를 진행한 결과에 따르면, 25개 기업에 제기된 통상임금 소송은 총 86건으로 기업별로 평균 3.4건이 진행 중이었고, 3건 이상의 소송이 진행 중인 기업은 11곳(44.0%)이었으며, 최대 12건의 소송이 진행 중인 기업도 있었다고 합니다.

대법원 전원합의체에서 통상임금에 대한 법리를 정리하였음에도 불구하고, 전원합의체 판결 이후에 소송이 계속된 것은 ‘고정성’ 요건과 ‘신의칙’ 적용에 대해 하급심 재판부의 해석이 엇갈리면서 불확실성이 계속되었기 때문으로 보고 있습니다.

□노조 전임자에 소정근로시간 이상을 인정해 임금을 지급했다가 부당노동행위 혐의로 기소된 현직 운수업체 대표가 벌금형을 확정받았다고 합니다.

대법원 3부(주심 박병대 대법관)는 2일 노조 전임자에게 과도한 임금을 지급한 혐의(노동조합법위반)로 기소된 전라북도 버스운수업체 신흥여객대표 정모(82)씨에 벌금 100만원, 다른 운수업체 대표 3명에게 벌금형 선고를 유예한 원심의 판결을 확정했다고 하네요.

당시 1·2심 재판부는 “소정근로시간을 초과한 시간을 근로시간으로 인정해 급여를 지급하는 것은 부당하다”며 “노조전임자에게 조합원들보다 많은 임금을 지급한 것은 부당노동행위”라고 판단했습니다.

□앞으로는 사업주와 근로자가 근로계약서를 종이 문서 없이도 스마트폰과 PC를 통해 근로계약서를 쉽고 편리하게 체결할 수 있게 된다고 합니다.

고용노동부는 그간 기초고용질서 확립 차원에서 ‘표준근로계약서’를 제작·보급하는 등 노력해왔으나, 서면체결의 번거로움 등으로 당사자가 꺼리는 경우가 많아 서면 근로계약 체결률이 60%에 미치지 못하고 있는 상태인데다, 직장이동이 잦은 아르바이트 등 청년층은 근로계약이 명시적으로 체결되지 않을 경우 임금 및 근로시간 등과 관련된 분쟁 등으로 피해를 입는 경우가 많았기 때문입니다. 고용노동부는 이를 계기로 청년층 등 취약 근로자 보호를 위해 전자근로계약서의 활성화를 추진하기로 했다고 합니다.

전자근로계약서는 서면에 비해 다양한 장점을 갖고 있어 향후 근로계약 체결 관행 정착에 큰 기여를 할 것으로 예상하고 있습니다.



근무태만 등을 이유로 보직 변경 인사발령을 하자 출근하지 않은 직원에 대한 퇴사 처리가 인사권의 남용에 해당하여 무효라고 판단한 사례

공포 : 울산지법 2016-3-31 선고 2015가합22225 판결



재판요지

피고 회사가 직원인 원고들의 근무태만 등을 이유로 보직 변경을 통보하는 인사발령을 하였고, 이에 원고들이 출입증을 반납한 후 출근하지 않자 피고는 원고들이 스스로 사직하는 것으로 간주하여 퇴사 처리한 사안에서, 피고의 인사명령은 그 처분의 원인 사유가 있었다고 보이지 않고, 업무상 필요성도 없었으며, 신의칙상 요구되는 사전 통보나 의사반영 기회를 제공하지 않는 등으로 인사권의 남용에 해당하여 무효라고 판단한 사례

가. 판단 기준

근로자에 대한 전보나 전직은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 내에서는 상당한 재량을 인정하여야 할 것이지만, 그것이 근로기준법 등에 위반하거나 권리남용에 해당하는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 허용되지 않는다고 할 것인바, 전직처분이 정당한 인사권의 범위 내에 속하는지 여부는 전직명령의 업무상의 필요성과 전직에 따른 근로자의 생활상의 불이익과의 비교 교량, 근로자 본인과의 협의 등 전직명령을 하는 과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지의 여부 등에 의하여 결정되어야 한다(대법원 1997. 12. 12. 선고 97다36316 판결, 대법원 2009. 4. 23. 선고 2007두20157 판결 등 참조). 한편 근로계약상 근로의 종류나 내용 또는 근로의 장소가 특정되어 있는 경우에 이를 변경하는 전직이나 전보명령은 이미 약정한 근로계약의 범위를 넘어서서 기존의 근로계약을 변경하는 것이어서 원칙적으로 근로자의 사전 동의를 요한다(대법원 1992. 1. 21. 선고 91누5204 판결, 대법원 1993. 9. 28. 선고 93누3837 판결, 대법원 1994. 2.8. 선고 92다893 판결 등 참조).

사용기간 중에 있는 근로자를 해고하거나 사용기간 만료 시 본계약의 체결을 거부하는 것은 사용자에게 유보된 해약권의 행사로서, 당해 근로자의 업무 능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무 적격성을 관찰·판단하려는 사용제도의 취지·목적에 비추어볼 때 보통의 해고보다는 넓게 인정되나, 이 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당하다고 인정되어야 한다(대법원 1992. 8. 18. 선고 92다15710 판결, 대법원 1994. 1. 11. 선고 92다44695 판결 등 참조).

나. 판단

살피건대, 을 제1 내지 9호증, 제11, 12, 14호증의 각 기재만으로는 원고들에게 피고가 주장하는 전보처분의 원인 사유가 있었다는 사실 또는 전보처분을 할 업무상의 필요성이 있었음을 인정하기 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다.

오히려 앞서 든 증거, 갑 제3호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사정들에 비추어 보면, 전보처분은 업무상의 필요성이 인정되지 않을 뿐만 아니라 과정에 있어서도 원고들에게 신의칙상 요구되는 사전 통보나 의사반영의 기회를 제공하지 않는 등 필요성의 범위를 일탈한 인사권의 남용에 해당되어 무효이다.

① 원고 신○○는 근로계약서상 무급 휴일인 토요일을 포함하여 2015. 4.에 총 22일, 같은 해 5월에 총 26일, 같은 해 6월에 총 25.4일을 출근하는 등 매달 성실히 출근하였다.

② 이○○의 6월분 급여가 전보처분일 이후인 2015. 7. 10. 원고 신○○의 채권자 측에 입금된 점, 전보처분 사유에 이러한 사유가 기재되어 있지 않은 점 등에 비추어 보면, 전보처분에 이러한 사유는 고려하지 않았다.

③ 원고 신○○는 ‘총무’로서, 원고 김○○은 ‘소장’으로서 각 근로계약을 체결하였고, ‘같은 경영상 필요한 경우 을과의 합의에 의해 근로조건을 변경할 수 있다(각 근로계약서 제9조)’고 합의하였는데, 피고가 원고들에게서 근로조건 변경과 관련하여 동의를 구하거나 사전에 협의하는 등 신의칙상 요구되는 절차를 이행하지 않았다.

④ 원고들은 전보처분을 받은 직후 부산지방노동위원회에 구제 신청을 하였는데, 부산지방노동위원회는 2015. 8. 28. 피고가 원고들의 동의를 받지 않고 근로조건을 변경하는 전보처분을 발하였다는 이유로 전보처분이 부당하다고 보아 원고들의 복직을 명하였다.

⑤ 원고들 모두 3개월간의 시용기간을 채우지 못한 2015. 7. 1. 전보처분이 내려졌다.

따라서 원고들이 무효인 전보처분에 대한 항의 내지 시정요구의 수단으로 2015. 7. 1.과 그 다음 날 결근을 하였는데, 피고가 원고들에게 정상 근무를 독촉하거나 사직의 의사를 물어보지도 않고 단순히 사직 의사가 있는 것으로 간주하여 2015. 7. 3. 퇴사처리를 한 것은 사실상 정당한 이유가 없는 부당해고에 해당하여 무효이다.

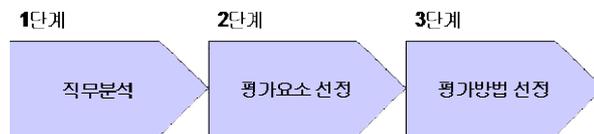
따라서 원고들의 이 부분 주장은 이유 있다.



직무평가방법 1

이번 회에는 직무평가를 실행하는 방법에 대하여 알아보도록 하겠다. 직무평가(Job Evaluation)는 직무별 보상수준을 결정하기 위해 직무의 상대적인 가치를 비교 분석하는 일련의 평가과정이다. 요즘에 기업들이 직무별 가치의 차별성을 인정하여 그에 따라 임금수준을 다르게 구성하는 '직무급' 제도를 도입하고 있는데, 이를 위해서는 사전에 직무평가가 반드시 선행되어야 한다.

직무평가 결과에 임금수준이 차별적으로 결정되기 때문에, 직무가치를 평가함에 있어 객관적이며 신중한 기준을 적용해야 하는 것은 당연하다. 직무평가의 과정은 일반적으로 다음과 같은 단계를 거쳐 실행된다.



1단계 작업인 직무분석을 통해 회사 내 존재하는 직무들의 체계를 도출하고 그 내용을 상세하게 파악한 후에, 어떠한 요소로 직무를 평가할 것인지를 결정하는 2단계 작업을 실행한다. 즉, 어떠한 관점으로 직무가치를 바라볼 것인가를 결정해야 하는 단계로서 가장 중요하고도 어려운 작업이라 할 수 있다. 일반적으로 직무가치를 평가하는 요소는 다음과 같이 크게 5가지 범주로 구분될 수 있다.

직무평가요소

1. 숙련도 (Skill)
2. 정신적 노력 (Mental Effort)
3. 육체적 노력 (Physical Effort)
4. 책임 (Responsibility)
5. 직무조건 (Job Condition)

숙련도는 해당 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 자격요건, 경험 등을 말하는 것이며, 정신적 노력과 육체적 노력은 직무수행의 난이도를 일컫는 것이다. '책임'은 해당 직무가 가지고 있는 책임요소를 말하는 것인데, 예를 들어 타인의 안전을 책임져야 하거나 부하직원이 직무상 과오를 범했을 경우 얼마나 연대책임을 져야 하는지 등에 대한 것이다. 또한 제품이나 서비스에 대한 책임범위도 포함되는 개념으로서 관리자에게 특히 해당되는 것이라 할 수 있다. '직무조건'은 직무수행의 위험성, 특수성 등을 말하는 것으로, 예를 들어 직무수행에 의해 생명과 건강에 치명적인 악영향을 미칠 수 있다든지, 작업장이 낙후되거나 격리되어 있을 경우를 감안하기 위한 평가요소이다.

기업마다 직무의 가치를 바라보는 관점이 제각각 다르고 또 평가요소의 가짓수로 다양하리라고 본다. 그러나 대부분의 사례를 보면 위의 5가지 범주로 포괄되고 있음을 알 수 있다. 또한 평가요소의 개수는 너무 적어서도 너무 많아서도 곤란한데, 연구결과에 따르면 직무평가의 정확성은 평가요소의 개수에 비례하지 않고 몇 개의 잘 설정된 평가요소가 좌우한다고 한다. 실무적으로 직무평가 요소를 올바르게 결정하려면, 다음의 절차를 따를 것을 제안한다.

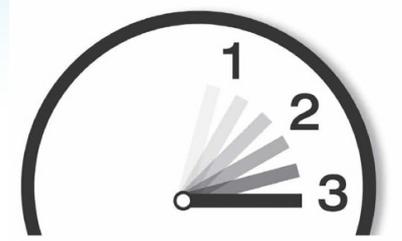
- 1) 직무평가 요소의 5가지 범주별 가중치를 결정함
 - 2) 5가지 범주별로 각각 5개 정도의 세부평가요소를 브레인스토밍을 통해 도출함
 - 3) 범주와 상관없이 평가요소별 중요도를 평가하여 순위대로 나열하고, 10위까지만 채택함
 - 4) 10개의 평가요소별로 각 범주 내에서의 가중치를 결정함
- 다음 회에는 직무평가의 3단계 작업인 '직무평가방법 선정'에 대하여 알아보기로 한다.

글: 유 정 식 /인풋처컨설팅 대표





비전과 핵심 우선사항이 바뀌면 시간 배분도 바뀌어야 한다



우리는 종종 변화 때문에 문제에 봉착한다. 사업을 하다 보면 외부 환경의 변화를 경험하는 것은 거의 확실한 사실이다. 대부분 업계에는 주기가 존재하고, 제품 시장은 성숙해지게 마련이다. 특히가 만료되면 경쟁사에서 유사제품을 생산하기도 한다.

지난 수십 년 동안 항공사, 제약회사, 금융사, 보험사, 자동차 제조사 등 수 많은 업계에서 규제 환경, 글로벌 경쟁자의 등장, 소비자 취향 등에서 근본적인 변화가 나타나면, 적응하는 기업들만 살아남았다.

이런 상황에서 고위 경영진은 기업의 비전을 수정하고, 새로운 우선 사항을 정립하고, 시간 사용방법을 조정할 수 밖에 없다. 어떤 비즈니스는 계절에 따른 변화를 경험하기도 한다. 그렇다면 ‘햇빛이 있는 동안 건초를 만들고’ 기회가 올 때를 대비해야 한다. 소매업 대다수가 이 같은 계절성 비즈니스의 대표적인 사례다. 예를 들어 귀금속 업계는 크리스마스와 발렌타인데이가 다가오는 시점에 호황을 누린다. 이 기간에는 고객 서비스를 강조하고, 바쁜 매정에 인력을 보강하고, 광고 등을 이용해 판촉을 촉진하며, 재고 확보에 힘써야 한다. 반면에 바쁜 시기가 지나고 나면 경영진은 고객 정보를 수집하는데 집중하고, 다음 시즌을 위한 신제품 디자인을 시작하며, 회전율이 낮은 제품을 처분하기 위한 할인 판매를 실시해야 한다.

요약하자면, 업계는 변화하며, 기업이 여기에 적응하지 못하면 실패하고 만다는 뜻이다. 마찬가지로 리더 역시 살아남고자 한다면 시간 사용을 잘 평가하고 조율해야 한다. 여기에서 핵심은 시간 배분을 꾸준히 해야 한다는 것이다. 자신에게 정기적으로 물음을 던지는 것이 중요하다. 리더들이 정기적으로 한 발 뒤로 물러나 주요 투자 결정을 평가하는 것처럼, 당신의 시간 투자 방식을 심도 깊게 평가할 필요가 있다.

윗글출처 : 사람을 이끄는 힘/ 교보문고

아오모리현의 합격사과



1991년 일본의 아오모리현은 잇따른 태풍의 피해로 인해 수확을 앞둔 사과의 90%가 땅에 떨어졌다.

사람들은 땅에 떨어져 상품의 가치를 잃어버린 사과를 보며 망연자실한 상태로 태풍을 원망했다. 이 상황 속에 한 청년은 모진 태풍을 이겨내고 여전히 매달려있는 사과를 발견한다.

그는 그 사과를 보고 "이 사과는 거센 비바람과 태풍에도 떨어지지 않는 행운의 사과다."라는 망연자실해 하던 사람들과는 다른 생각을 하게 된다. 정말 행운사과처럼 때는 마침 대학 입시철이었다.

그는 이 행운의 사과를 '합격사과'라는 이름으로 수험생과 학부모들에게 판매하기 시작했다. 그 결과 '합격사과'는 이 청년의 긍정적인 생각의 영향을 받은 것인지 태풍을 이겨낸 사과라는 10배의 가치를 인정받아 순식간에 팔리기 시작했다.