

HR Weekly

▌5인이상 사업장 월평균 임금총액은 382만9000원

▌기간제 근로자의 갱신기대권의 판단기준

▌인력계획 수립의 기본 모델

▌ 독서로 배우는 경영(자기평가의 정확성)

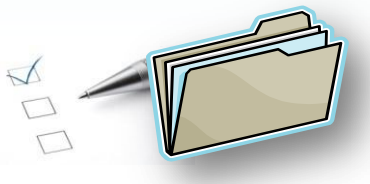
▌느낌이 있는 공간(인생을 복되게 하는 8가지 덕망)

급여 Outsourcing
Service 품질 1위를 지켜 나가고 있습니다.

HR Shift
에이치알시프트

www.hrshift.co.kr
02-3463-9990

HR News briefing



□한국경영자총협회가 평창 동계올림픽과 패럴림픽 대회 관람률을 끌어올리기 위해 기업이 근로자들에게 올림픽 관람을 권장할 것을 권고했습니다.
경총은 회원사를 대상으로 근로자들이 자유롭게 연차 휴가를 연속 사용해 올림픽을 관람할 수 있도록 기업들이 협조해 줄 것을 당부했습니다.
이외에도 경총은 기업 여건이 허락하는 한도 내에서 대회 입장권과 라이선스 상품 구매까지 이어질 수 있도록 노력해줄 것을 당부했습니다.
경총 관계자는 "권고문을 통해 평창 동계올림픽과 패럴림픽에 대한 국민적 열기가 조성될 수 있도록 경영계가 앞장서서 다양한 지원활동을 전개해 나갈 것"이라고 말했습니다.

□지난 9월 기준 전체 근로자 1인당 월평균 임금이 전년 동월 대비 5.0% 증가한 것으로 나타났다고 합니다. 임시·일용직의 평균 임금은 상용직의 38.2% 수준에 그쳐 격차가 여전했다고 합니다.
고용노동부의 '2017년 10월 사업체노동력조사'에 따르면 상용 근로자 5인 이상 사업체의 근로자 1인당 올해 9월 기준 월평균 임금총액은 382만9000원으로 전년 동월 대비 5.0%(18만2000원) 오른 수준이고, 이중 상용직의 임금총액은 405만5000원으로 전년 대비 4.6%(17만8000원) 오른 수준이라고 합니다.

사업장 규모별로는 상용 5~300인 미만 사업체의 경우 345만2000원으로 전년 대비 6.1%(19만9000원) 증가했고, 상용 300인 이상은 544만6000원으로 전년 대비 3.8%(20만원) 올랐다고 합니다.

□2016년 하반기 '근로자파견사업' 현황이 공개됐습니다. 고용노동부가 공개한 '2016년 하반기 근로자파견사업 현황'에 따르면 파견업체의 수는 1998년 최초 법 시행 후 2000년을 정점으로 감소하다가 2007년부터 다시 증가 현재 98년 대비(789개소) 2016년(2,515개소) 3.2배로 커졌으며, 한편 허가업체수는 2015년 2,492개소에 비해 2016년 2,515개소로 증가했으나, 실적을 올린 업체는 2015년 1,754개소 대비 오히려 2016년 1,690개소로 감소 67.2%가 감소된 것으로 밝혀졌다고 합니다.

□한국경영자총협회가 11월 29일 프레스센터에서 「성과를 이끄는 전략적 근로시간 관리 세미나」를 개최했다. 이번 세미나는 근로시간 단축과 관련하여 기업의 효과적 근로시간 관리방안을 모색하는 한편, 업무몰입과 생산성을 높인 선도기업의 혁신사례를 공유하고자 마련되었다고 합니다.
이날 1부에서는 전략적 근로시간 관리의 필요성과 일하는 방식 개선에 대한 전문가 발제에 이어 LG U+ 와 풀무원의 사례 발표가 있었고, 2부에서는 서강대 경영학부 양동훈 교수의 진행으로 근로시간에 관련된 기업현장의 니즈, 인력 운영관리의 애로사항, 향후 개선과제 등이 폭넓게 논의되었다고 합니다.

□중소기업중앙회가 지난 11월 15일부터 11월 22일까지 3,150개 중소기업을 대상으로 '2017년 12월 중소기업경기전망조사'를 실시한 결과, 업황전망 중소기업건강도지수(SBHI)가 11월에 비해 소폭 하락한 것으로 조사되었다고 합니다. 이는 건설업 및 관련업종의 경기하락과 내수업종의 판매부진 지속 등의 부정적인 영향 때문인 것으로 분석된다고 합니다.



2017년 연말정산 HR시프트와 함께 해 보세요

HR시프트는 수년전부터 연말정산만 별도로
하는 사업을 중단해 왔습니다.

그 이유는 기존의 고객에게 더 충실한 서비스를
제공하기 위함이었습니다.

그러나 연말정산 의뢰기업이 2017년 12월 급여
부터 당사에 아웃소싱을 의뢰할 계획이 있다면,
해당 기업은 당사의 기존 고객으로 인정하여
연말정산을 무료로 진행해 드리는 이벤트를 진행합니다.

(2018년1월부터 의뢰 시는 50%DC)

연말정산 무료 진행이 특혜와 함께 가장 안정적이고
차분하게 서비스를 제공하고 있다는 평가를 받고
있는 당사의 서비스를 귀사도 경험해 보십시오.
아주 만족하실 것입니다.

신청 : 02-3463-9990



기간제 근로자의 갱신기대권이 인정되는 경우, 근로자가 근로계약기간이 만료된 후 갱신 거절의 유효 여부를 다툴 법률상 이익을 가지는지 여부

☞ 공포 : 대법원 2017-10-12 선고 2015두59907 판결

판시사항

[1] 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우, 근로자가 근로계약기간이 만료된 후 갱신 거절의 유효 여부를 다툴 법률상 이익을 가지는지 여부(적극)
[2] 기간제 근로계약이 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률의 시행 후에 체결된 경우, 그에 기한 근로관계가 반드시 2년 내에 종료되거나 총 사용기간이 2년을 넘게 되는 갱신기대권이 부정되는지 여부(소극) / 기간제 근로자에게 정당한 갱신기대권이 인정될 수 있는 경우, 최초 계약의 근로관계 개시일부터 2년이 지난 시점이 경과되었다는 이유만으로 갱신 거절의 효력을 다투는 소의 이익을 부정할 수 있는지 여부(소극)

재판요지

[1] 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자의 경우 기간이 만료됨으로써 근로자로서의 신분관계는 종료되고 근로계약을 갱신하지 못하면 갱신 거절의 의사표시가 없어도 당연 퇴직되는 것이 원칙이다. 그러나 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합할 때 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는, 사용자가 이를 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없으므로, 근로자로서는 근로계약기간이 만료된 후에도 갱신 거절의 유효 여부를 다툴 법률상 이익을 가진다.

[2] 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '기간제법'이라 한다) 제4조가 사용자는 2년의 기간 내에서 기간제 근로자를 사용할 수 있음이 원칙이고, 기간제 근로자의 총 사용기간이 2년을 초과할 경우 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 본다고 규정하고 있더라도, 입법 취지가 기본적으로 기간제 근로계약의 남용을 방지함으로써 근로자의 지위를 보장하려는 데에 있음을 고려하면, 위 규정에 의하여 기간제 근로자의 갱신에 대한 정당한 기대권 형성이 제한되는 것은 아니다. 따라서 기간제 근로계약이 기간제법의 시행 후에 체결되었다고 하더라도, 그에 기한 근로관계가 반드시 2년 내에 종료된다거나 총 사용기간이 2년을 넘게 되는 갱신기대권이 인정될 수 없다고 볼 것은 아니다. 기간제 근로자에게 정당한 갱신기대권이 인정될 수 있는 경우에는 최초 계약의 근로관계 개시일부터 2년이 지난 시점에 당연히 근로관계가 종료될 것이라고 가정하여 그 시점이 경과되었다는 이유만으로 갱신 거절의 효력을 다투는 소의 이익을 부정할 것은 아니다.

1. 원심판단의 요지

원심은 원고들과 피고보조참가인(이하 '참가인'이라고 한다) 사이에 기간제 근로계약이 맺어진 것으로 본 다음, 그 근로계약이 다음과 같은 이유로 제1심 변론종결 당시 이미 기간만료로 종료되어 이 사건 소는 소의 이익이 없어 부적법하다고 판단하였다.



가. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '기간제법'이라고 한다)의 관련 규정, 입법 취지 등에 비추어 기간제법 시행 이후 신규로 체결되는 기간제 근로계약은 근로관계가 2년의 기간 내에 종료될 것이 예정되어 있으므로 총 사용기간이 2년을 초과하는 재계약이 체결될 수 있으리라는 기대권도 인정될 수 없다.

나. 원고들의 갱신기대권을 인정한다고 가정하더라도, 원고들의 각 근로계약이 원고 1은 2012. 9. 3.부터, 원고 2는 2012. 12. 31.부터 시작되어 모두 2013. 8. 31. 만료되었으므로 2013. 9. 1.부터 원고별 위 계약기간 중 수습기간을 제외한 실질적 계약기간으로서 원고 1에 대하여는 약 9개월, 원고 2에 대하여는 5개월을 각 계약기간으로 하는 근로계약이 2년 범위 내에서 반복하여 갱신되다가 원고들이 참가인과 처음 근로계약을 체결한 위 각 시점으로부터 2년이 되는 2014. 9. 2.과 2014. 12. 30. 각 근로계약이 만료되었다.

2. 상고이유에 대한 판단

가. 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자의 경우 그 기간이 만료됨으로써 근로자로서의 신분관계는 종료되고 근로계약을 갱신하지 못하면 갱신 거절의 의사표시가 없어도 당연 퇴직되는 것이 원칙이다. 그러나 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 볼 때 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는, 사용자가 이를 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없으므로(대법원 2011. 4. 14. 선고 2007두1729 판결 등 참조), 근로자로서는 근로계약기간이 만료된 후에도 갱신 거절의 유효 여부를 다툴 법률상 이익을 가진다(대법원 2005. 7. 8. 선고 2002두8640 판결 참조).

한편 기간제법 제4조가 사용자는 2년의 기간 내에서 기간제 근로자를 사용할 수 있음이 원칙이고, 기간제 근로자의 총 사용기간이 2년을 초과할 경우 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 본다고 규정하고 있더라도, 그 입법 취지가 기본적으로 기간제 근로계약의 남용을 방지함으로써 근로자의 지위를 보장하려는 데에 있음을 고려하면, 위 규정에 의하여 기간제 근로자의 갱신에 대한 정당한 기대권 형성이 제한되는 것은 아니다(대법원 2016. 11. 10. 선고 2014두45765 판결 참조). 따라서 기간제 근로계약이 기간제법의 시행 후에 체결되었다고 하더라도, 그에 기한 근로관계가 반드시 2년 내에 종료된다거나 총 사용기간이 2년을 넘게 되는 갱신기대권이 인정될 수 없다고 볼 것은 아니다. 기간제 근로자에게 정당한 갱신기대권이 인정될 수 있는 경우에는 최초 계약의 근로관계 개시일부터 2년이 지난 시점에 당연히 근로관계가 종료될 것이라고 가정하여 그 시점이 경과되었다는 이유만으로 갱신 거절의 효력을 다투는 소의 이익을 부정할 것은 아니다.

나. 이러한 법리에 의하면 원심으로서는 먼저 원고들에게 갱신기대권이 인정되는지를 판단한 후 갱신기대권이 인정된다면 소의 이익이 인정됨을 전제로 하여 참가인의 갱신 거절이 부당해고에 해당하는지 나아가 심리·판단하였어야 했다. 그러나 원심은 이에 이르지 아니한 채, 기간제법 시행 후에 체결된 기간제 근로계약은 근로자에게 갱신기대권이 인정되는지 여부를 묻지 않고 최초 계약 시점으로부터 2년이 되는 시점에 당연히 종료된다는 잘못된 전제에서, 원고들과 참가인 사이의 근로계약기간이 제1심 변론종결 당시 이미 종료되었다는 이유로 이 사건 소의 이익이 없다고 판단하였다.

위와 같은 원심의 판단에는 기간제법 시행 이후 체결된 기간제 근로계약의 갱신기대권에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 아니함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 취지의 상고이유 주장은 이유 있다.

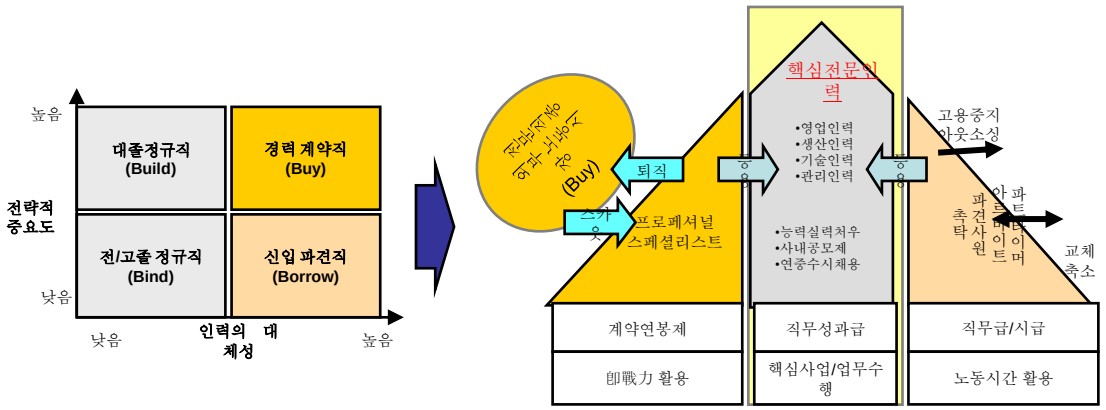
인력계획 수립의 기본 모델

어떤 회사에 가 보면 4급(대졸신입) 정규사원으로 뽑는 자리라고 하지만, 그 자리가 정말 대졸 신입 사원을 뽑아야 할 자리인가 의심이 들 때가 있다. 차라리 전문대 또는 심지어 고졸 학력 수준으로 채용해도 전혀 문제가 안 되는 경우를 종종 보게 된다. 또한 5급(고졸여사원)을 신규로 채용하는 자리지만, 현재 4급 고참 여사원이 하는 일보다 더 중요하고 힘든 일인 경우도 있다. 고졸 신입생산직을 뽑는 자리도 고참 생산직 사원이 하는 일보다 어렵고, 힘든 자리인 경우도 있다. 왜 이렇게 뽑고 있느냐고 물으면 과거부터 관행상 그렇게 해왔던 것이라고 얼버무리고 만다.

사람의 수준과 일의 수준이 적절히 대응(match)되지 않는 것이다. 그것은 그 사람이 수행하는 일의 난이도(어렵고 쉬운 정도)나 숙련 정도와 지급되는 임금간에 불일치가 발생한다는 것으로 볼 수 있다. 왜 이런 일이 벌어지는 것일까?

그것은 바로 우리나라의 많은 기업들이 그 회사에 존재하는 일을 분류하고, 그에 기초해서 '일(직무)' 중심으로 사람을 뽑는 것이 아니고 '사람'을 중심으로 일을 할당하는 형태로 운영되기 때문이다. 일부 기업에서는 일을 분류해 놓고 있지만, 실제 인사에 활용되지 못하는 무용지물이 되고 있기도 하다.

이러한 잘못된 인사운영을 바로 잡기 위해서 거창하게 '직무'중심의 인사로 바꾸라기 보다 현재의 잘못된 인사관행을 하나씩 바꾸어 가기를 권하고 싶다.



위의 도표에서 보는 바와 같이 우리 회사에 존재하는 일을 분류(직무)하되 실제 채용에서 활용할 수 있는 지 수준을 고려해서 설정되어야 한다. 그 다음에 해당 직무가 인력의 대체성과 전략적 중요도를 고려해서 어디에 위치하는 지 결정(plotting)하되, 해당팀장들과 의견조율이 필요하다. 인력의 대체성(희소성)이란 해당 직무와 관련하여 시장에서 얼마나 쉽게 사람을 구해올 수 있는지를 말하며, 전략적 중요도는 일의 난이도(쉽고 어려운 정도)와 숙련도(스킬의 숙달기간)를 회사정책적으로 결정하면 된다.

그리하여 특정 직무에 인력을 채용할 때는 적어도 직무특성을 고려하여 그 직무가 현재 어떤 영역에 속하는 지를 파악하여 채용인력의 질(수준)과 형태를 결정하는 것이 바람직하다고 할 수 있다.

그렇지만 이러한 기준에 적용하여 채용을 시작하려면 적어도 임원 및 팀장들과 충분하게 조율과 협의가 필요하다. 그렇지 않으면 실행과정에서 관련되는 사람들간에 갈등과 마찰을 빚게 되거나 묵시적으로 동조를 한다고 해도 반감을 갖게 될 것이기 때문이다.

해당 업무에 적절한 채용형태와 수준에 맞는 인력을 채용하고, 인력 운영의 효율성을 높이는 것은 채용의 가장 기본이라고 할 수 있다. 지금부터라도 우리 회사의 채용은 적절한지 한번 따져보고 재점검이 필요한 시기가 아닌가 생각된다.



자기 평가의 정확성

자기평가의 정확성에 대해서는 학자들 사이에서도 의견이 팽팽하게 대립하는데, 노스케롤라이나대학의 예단 젤(Ethan Zell)은 즐라탄크리전(Zlatan Krizan)과 함께 1982년부터 2012년 사이에 발표된 22개의 논문을 바탕으로 메타 분석을 실시함으로써 자기평가의 정확도를 보다 광범위하게 증명하고자 했다. 젤과 크리전이 확보한 과거 논문들은 약 35만 7천명의 피실험자들을 대상으로 학업 능력, 지적 능력, 의학적 스킬, 언어 스킬, 기억력, 운동 스킬, 직업적 스킬 등 다양한 영역을 다뤘다.

분석 결과 전체적으로 자기평가와 객관적인 평가 사이의 상관계수는 0.29로 그리 높지 않았다. 과제가 단순할수록, 과제가 익숙할수록, 객관적인 평가가 가능한 과제일수록 상관계수는 이보다 높은 0.30~0.32를 나타냈지만, 이것도 그리 높다고 볼 수 없었다.

특히 기억력과 비언적 스킬에서는 상관계수가 각각 0.15와 0.09로 상대적으로 매우 저조했다. 반면 어학 능력에서는 상관계수가 0.63으로 높은 편이었는데 이는 어학 능력이 지속적으로 피드백이 이뤄지고 스킬 수준이 비교적 객관적으로 정의 되기 때문이라고 젤은 설명했다.

언어라는 것이 기본적으로 대화를 전제하기 때문에 대화를 통해 자신의 어학 수준을 어느 정도 제대로 파악할뿐더러 어학 능력을 부풀려 인식할 가능성이 적다는 것이다.

하지만 타인의 몸짓과 표정의 의미를 파악하는데 능력이 비언어적 스킬은 객관적인 피드백을 얻기가 매우 어렵다. 특정 표정을 짓는 사람이 거짓말을 한다고 느낀다 해도 그 판단이 옳은지를 매번 확인하기 어렵다. 여기서 다시 한번 피드백의 중요성을 절감하게 된다.

직원들이 자신의 역량수준을 보다 객관적으로 파악하고 개선하도록 하려면 언제 어디서나 다양한 방식으로 피드백이 이뤄져야 한다. 1년에 한두번 하는 면담만으로는 직원들에게 자신의 역량을 제대로 인식시킬 수 없다.
피드백이 없다면 직원들은 자신의 역량을 부풀려 인식하게 되고 이것은 결국 팀 성과에 좋지 않은 영향을 미친다. 피드백을 통해 스스로의 역량을 객관적으로 인식해야 자신이 타인에 비해 팀에 얼마나 기여하는지, 팀의 기대를 얼마나 충족시키는지 제대로 깨달을 수 있고, 이런 올바른 인식이 결국 팀의 경쟁력으로 이어진다.

윗글출처 : 당신들은 늘 착각 속에 산다/ 유정식

인생을 복되게 하는 8가지 덕망

1. 말(言)

말을 많이 하면 필요 없는 말이
나온다. 양 귀로 많이 들으며,
입은 세 번 생각하고 열라.

2. 책(讀書)

수입의 1%를 책을 사는데 투자하라.
옷이 헤어지면 입을 수 없어
버리지만. 책은 시간이 지나도
위대한 진가를 품고 있다.

3. 웃음(笑)

웃는 연습을 생활화 하라.
웃음은 만병의 예방약이며
치료약이며, 노인을 젊게 하고,
젊은이를 동자(童子)로 만든다.

4. TV(바보상자)

텔레비젼과 많은 시간 동거하지
말라. 술에 취하면 정신을 잃고,
마약에 취하면 이성을 잃지만,
텔레비젼에 취하면 모든게 마비된
바보가 된다.

5. 성냄(禍)

화내는 사람이 언제나 손해를 본다.
화내는 사람은 자기를 죽이고
남을 죽이며 아무도 가깝게
오지 않아서 늘 외롭고 쓸쓸하다.

6. 이웃(隣)

이웃과 절대로 등지지 말라.
이웃은 나의 모습을 비추어 보는
큰 거울이다.
이웃이 나를 마주할 때,
외면하거나 미소를 보내지 않으면,
자신을 곰곰이 되돌아 보아라.

7. 사랑(자애)

머리와 입으로 하는 사랑에는
향기가 없다. 진정한 사랑은 이해,
관용, 포용. 동화, 겸손이 선행된다.
("사랑이 머리에서 가슴으로
내려오는데 70년이 걸렸다." - 김수환추기경)

8. 멈춤(지관)

가끔은 칠흑같이 어두운 방에서
자신을 바라보라. 마음의 눈으로
마음의 가슴으로, 주인공이 되어…
"나는 누구인가, 어디서 와서,
어디로 가는가?" 조급함이 사라지고
삶에 대한 여유로움이 생기나니…

- 『카톡으로 힐링하라』 -