

HR Weekly

▌올해 중소기업 설 상여금 지급액 42만원

▌주 40시간을 초과한 휴일 근로에 대한 가산임금은 중복해서 적용되지 아니한다(고법)

▌Profit sharing 실행의 원칙(2)

▌독서로 배우는 경영(40대의 뇌는 급속도로 좋아진다)

▌느낌이 있는 공간(성공과 교만)

급여 Outsourcing
Service 품질 1위를 지켜 나가고 있습니다.
HR Shift
에이치알시프트
www.hrshift.co.kr
02-3463-9990

HR News briefing



□여당은 2월 임시국회에서 반드시 근기법 개정안을 처리하겠다는 입장입니다. 현재 더불어민주당은 △주 52시간 노동(연장근로 12시간 포함) 2021년 7월부터 5인 이상 사업장까지 전면시행 △휴일근무 중복할증 2021년 7월부터 적용 △2021년 7월부터 근로·휴게시간 특례업종 전면폐지를 유력하게 검토하고 있습니다

.

□60세 이상 정년제가 전면 시행되면서 지난해 사업체 평균 정년연령이 61세를 넘어선 것으로 조사되고 있다고 합니다.
고용노동부의 '사업체 노동력 조사 부가조사' 결과 60세 이상 정년제가 전 사업장에 전면 적용된 첫해인 지난해 노동자들의 평균 정년연령은 61.1세였다고 합니다. 이 조사는 지난해 6월부터 11월까지 상용근로자가 있는 사업체 2만 곳을 대상으로 실시된 결과입니다
정년이 길어지면서 일정한 연령부터 임금을 깎는 '임금피크제'를 도입한 곳들도 크게 늘었다고 합니다. 300인 이상 사업장에서는 절반이 넘는 53.0%가 임금피크제를 운용하고 있었다는 조사결과입니다

□고용노동부)는 「신중년 적합직무 고용지원금」 사업을 공고('18.1.23)하고 본격 시행에 나섰습니다.
사업주가 만 50세 이상 구직자를 신중년 적합직무에 채용하면 우선지원대상기업은 월 80만원, 중견기업은 월 40만원씩 최대 1년간 인건비를 지원한다는 것입니다. 금년도 첫 시행으로 2천명 규모로 실시하여 앞으로 확대할 예정이라고 합니다

□올해 중소기업 10개사 중 6개사 정도는 비정규직 인력을 채용할 것으로 계획하고 있다고 합니다. 취업포털 잡코리아가 중소기업 661개사 인사담당자를 대상으로 '2018 비정규직 채용현황'을 조사한 결과 이같이 나타났다고 밝혔습니다
.

□1월25일부터 직장인들은 지난해보다 2.04% 오른 건강보험료를 내야 합니다
21일 국민건강보험공단에 따르면 올해 1월 25일부터 적용되는 직장가입자의 건강보험료율은 보수월액 대비 6.24%로 전년의 6.12%에서 2.04% 올랐다고 합니다.

□국내 주요 공공기관의 초임 연봉이 평균 3,465만원으로 집계됐다고 합니다.
공공기관 초임연봉은 금융사업 분야에서 가장 높게 나타났으며, 연구교육, 에너지 사업이 뒤를 이었다고 합니다.
취업포털 잡코리아가 공공기관 채용정보시스템 잡알리오에 등록된 2017년 공공기관 채용정보 디렉토리북을 근거로 2018년 공공기관 채용정보 빅데이터를 분석한 결과 이같이 나타났다고 밝혔습니다.

□올해 설 상여금을 지급하는 중소기업이 작년보다 소폭 증가할 전망이라고 합니다. 설 상여금 지급을 결정한 중소기업들은 직원 1인당 평균 42만원을 지급할 예정으로, 이는 대기업 상여금의 절반 수준으로 나타났다고 합니다.
(잡코리아가 중소기업 267개사와 대기업 81개사 인사담당자를 대상으로 설날 상여금 지급계획'을 조사한 결과)





주 40시간을 초과한 휴일근로에 대하여 통상임금의 50%만 가산될 뿐이고 연장근로로서 통상임금의 50%가 중복 가산되는 것은 아니라고 판시한 사례

☞ 공포 : 부산고법 2017-11-15 선고 2015나5422 판결

재판요지

근로의무일 동안 이미 법정근로시간인 40시간을 초과한 상태에서 휴일근로가 행하여졌다고 하더라도 그 중 1일 8시간을 초과하지 않는 부분에 대하여는 휴일근로로서 통상임금의 50%만 가산될 뿐이고 연장근로로서 통상임금의 50%가 중복 가산되는 것은 아니라고 판시한 사례

휴일근로에 대한 가산임금 산정에 관한 판단

(1) 당사자들의 주장

원고 등은 "주 40시간을 초과하여 휴일근로가 이루어지는 경우, 이는 휴일근로임과 동시에 연장근로에도 해당하므로, 통상임금의 200%(= 근무 자체에 대한 대가 100% + 휴일근로 가산임금 50% + 연장근로 가산임금 50%)가 지급되어야 한다."는 취지로 주장한다. 이에 대하여 피고는 "법정 근로시간인 주 40시간에서의 '1주 간'은 휴일을 제외한 날을 의미하므로 휴일근로 중 1주간 40시간을 초과하는 근로시간에 대하여는 1일 8시간을 초과하지 않는 한 연장근로에 따른 가산임금은 발생하지 않는다."는 취지로 주장한다.

(2) 판단

아래와 같은 사정을 모두 종합하여 보면, 근로의무일 동안 이미 법정근로시간인 40시간을 초과한 상태에서 휴일근로가 행하여졌다고 하더라도 그 중 1일 8시간을 초과하지 않는 부분에 대하여는 휴일근로로서 통상임금의 50%만 가산될 뿐이고 연장근로로서 통상임금의 50%가 중복가산되는 것은 아니라고 봄이 상당하다.

① 우리 근로기준법의 규정 형식 및 내용과 근로기준법이 시행된 이후 지금까지의 노동 관행 등에 비추어 보면, 근로기준법 제50조 제1항의 근로의무시간 제한은 '근로의무일'을 전제로 설정한 것으로서 휴일근로에 대하여는 별도의 보호규정을 둔 것으로 해석된다.

② 근로기준법의 관련 규정은 법정근로시간에서 휴게시간을 제외하고 있고, 휴일은 근로의무가 없는 날로서 휴일에 근무하는 경우 휴일근로로 분류하여 따로 보호하고 있다. 근로기준법 시행령 제30조도 "법 제55조에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다."라고 규정함으로써 '1주 동안의 소정근로일'과 '휴일'을 개념상 구분하고 있다. 이와 같은 사정에 비추어 보면 근로기준법 제50조 제1항의 '1주간'의 의미는 근로의무가 있는 날만을 기준으로 그 기간을 산정하여야 하고 휴일은 제외된다고 해석함이 상당하다.

③ 휴일근로도 연장근로에 포함된다고 해석하게 되면 연장근로와 휴일근로를 포함하여 12시간을 초과할 수 없다는 결론에 이르게 된다. 그런데 근로기준법 제109조, 제110조 등에서는 근로기준법 제50조나 제53조 등의 근로시간 제한 규정을 위반하거나 근로기준법 제56조에 의한 연장근로 및 휴일근로수당을 지급하지 아니한 경우에 형사처벌을 하는 규정을 두고 있다. 그럼에도 불구하고 1953. 8. 9. 근로기준법이 시행된 이후(최초 근로기준법 제46조는 휴일근로에 대하여 사용자가 당해일에 지급한 임금으로 유급휴일에 대한 임금지급을 거절할 수 없다고만 규정하였다가, 1961. 12. 4. 시행된 근로기준법 제46조에서 휴일근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산한다는 규정을 두게 되었다) 현재까지 장시간 동안 노동관행상 휴일근무시간을 연장근로시간에 포함시켜 근로시간 제한규정을 초과하였음을 이유로 행정적, 형사적 제재조치가 취하여지지 아니하였다. 이러한 관행 역시 휴일근로는 연장근로와는 별개의 방식으로 규율된다는 해석을 뒷받침하고 있다.

④ 주무부서인 고용노동부는 "1주일에 12시간을 한도로 근로기준법 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다는 규정에서의 연장근로시간에는 휴일근로시간이 포함되지 아니한다."라는 취지의 행정해석(근기 68207-2855, 2000. 9. 19.) 및 "휴일에 법정근로시간 8시간을 초과한 경우에는 그 초과된 시간에 대하여 휴일근로가산수당 이외에 연장근로수당도 지급하여야 하며, 이 경우 초과된 시간은 1주 12시간 연장근로시간에 포함된다."라는 취지의 행정해석(근기 68207-3125, 2002. 10. 28.)을 한 바 있다. 이에 따라 실무의 관행은 휴일근로의 경우 1일 8시간을 초과하여 근로를 제공한 경우에 한하여 연장근로수당을 지급하고 있다. 이러한 실무 관행 역시 휴일근로는 연장근로와는 별개의 방식으로 규율된다는 해석을 뒷받침하고 있다.

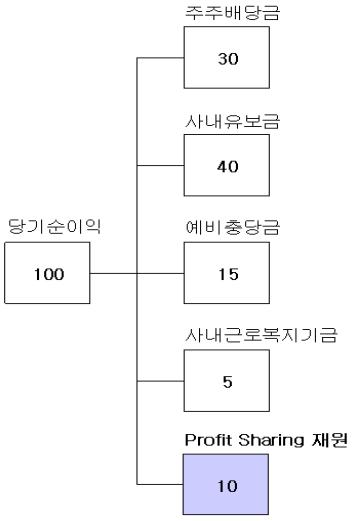
라) 주휴수당의 인정 여부

근로자에 대한 임금을 월급으로 지급할 경우 그 월급에는 근로기준법 소정의 유급휴일에 대한 임금도 포함된다고 할 것이다(대법원 1998. 4. 24. 선고 97다28421 판결 참조). 살피건대 원고 등이 월급제 형태로 임금을 지급받아온 사실은 당사자들 사이에 다툼이 없으므로, 주휴수당은 피고가 원고 등에게 지급하는 월급에 포함되어 있다고 보아야 한다. 따라서 원고 등의 주휴수당 청구 부분은 받아들일 수 없다.



Profit Sharing 실행의 원칙

Profit Sharing의 2번째 원칙은 바로 주주배당금, 사내유보금, 기타 적립금 등을 제외한 나머지 금액을 배분해야 한다는 것이다.
기업의 존재목적 중 하나가 '주주가치 증진'에 있으므로, 처분 가능한 이익이 발생했을 경우 주주에게 먼저 배당하는 것이 원칙이라 할 수 있다. 또한, 기업이 지속가능한 사업을 영위해 나가기 위해서는 계속적인 투자가 이루어져야 하고 유사시 현금흐름의 악화가 발생할 경우를 대비하여 사내유보금의 적립이 필요하다.
그러므로, Profit Sharing 제도를 실행하기 위해서는 사전에 어떤 항목을 차감해야 하는지를 결정하고, 각각의 차감율에 대한 구성원들의 합의가 있어야 한다. 만약 이러한 합의가 없을 경우, Profit Sharing 제도로 인해 계층간 불화만 심화될 소지가 있다. 요즘의 노동운동 추세가 과거의 '생계형 투쟁'이 아닌 '이익 확보형 투쟁'의 양상을 띠고 있기 때문에 노사의 합의는 매우 중요하다.



옆의 그림은 필자가 모회사의 Profit Sharing 제도를 수립한 사례가 되겠다. 이 회사는 특이하게도 순이익의 목표달성도에 따라 P/S 재원을 설정한 방법(이전글 참조, 이 방법을 A Method 라 하자)을 사용하지 않고, 순이익을 base로 해서 주주배당금, 사내유보금, 예비충당금, 사내근로복지기금 등을 차감하고 남은 모든 금액을 P/S 재원으로 할당하는 방법(이하, B Method 라 함)을 적용했다. 각각의 항목과 비율은 '전략위원회'라는 최고의사결정기구에서 매년 초에 결정하도록 내규화했다.
A Method는 Profit Sharing 자체만을 염두에 두고 재원을 얼마나 확보할 것인가에 초점을 맞췄다면, B Method는 회사의 주주가치, 투자여력, 기타 예비능력 등이 먼저 보호하거나 확보되어야 한다는 생각이 반영된 것이다. 쉽게 말하면, 배분을 생각하기 전에 회사를 먼저 고려해야 한다는 생각이다.

A Method는 순이익달성도에 따라 P/S 재원규모를 결정하는 것이 장점이나, 소위 '퍼센테이지 효과' 때문에 순이익 규모에 따라 과도하거나 과소한 P/S 재원을 만들 소지가 있는 단점을 가지고 있다. 또한, B Method는 회사의 기본활동을 위한 요소를 먼저 고려할 수 있다는 장점이 있는 반면, 차감해야 할 항목과 그 비율을 사전에 도출하고 합의해야 한다는 것과 기본적으로 순이익달성도의 크기를 고려하지 않기 때문에 Profit Sharing이 구성원들에게 '정례화된 부가급여'로 인식되게 하는 치명적인 단점을 가지고 있다.

그래서 필자는 이 회사에 A Method와 B Method를 혼합한 방법(이하, C Method)을 적용하였다. 즉, C Method는 B Method에 의해 위 그림과 같이 차감항목과 차감율을 사전에 설정한 후에, P/S 결정시점에 0 ~ 10 %까지 차등을 두는 방법을 말한다.
다음 회에서는 Profit Sharing 실행의 마지막 원칙으로, 사업부와 개인에게 어떻게 배분해야 하는지에 대한 방법을 소개하도록 하겠다.

글: 유 정 식/인퓨쳐컨설팅 대표

독서로 배우는 경영



40대의 뇌는 급속도로 좋아진다



간혹 30대나 40대에 이미 중늙은이가 되어 버린 사람을 만날 때가 있다. 그들은 마치 세상을 다 산 것과 같은 무표정, 의욕 없는 태도, 그리고 지친 마음으로 살아간다. '이제 더 이상 새로운 것을 익히는 것은 불가능하다'고 스스로 믿어 의심치 않는 사람들이다.

그런 사람들을 만날 때마다 나는 그 동안의 경험을 바탕으로 설득해 왔다. 경험이 나에게 가르쳐준 것은 단순하다. 상식이나 통념과 달리 두뇌능력, 특히 연결 능력은 30대부터 서서히 빛을 발휘하기 시작한다. 그리고 이런 저런 경험들이 꾸준히 축적되다 보면 40대에 두뇌의 연결 능력은 더욱 큰 힘을 발휘한다. 그래서 나는 누가 뭐라 해도 진짜 인생은 40대부터라고 믿는다.

20대는 시험, 졸업 그리가 학위가 지배하는 시기다. 이것저것 생각할 여력이 없다. 기존의 정보와 지식을 익히고 암기하는 데 대부분의 시간과 에너지를 쏟는다. 연결 능력을 한 껏 발휘할 수 있는 기회가 별로 없다. 사실 20대까지는 암기 능력이 중요하기도 하다.

그러나 30, 40대가 되면서 사람들은 자신의 방식으로 새로운 창조를 해나가야 한다. 그런데 인간은 자신이 경험해 보지 않는 사실을 쉽게 인정하려고 하지 않는다. 설령 내가 구구절절 나의 경험을 설명해 주어도 덤덤하게 받아들이는 사람들이 많다. 즉, '그것은 당신이 특별하기 때문이다'라고 간주해 버린다.

나는 30대에 접어들면서 주변을 연결해서 종합하는 능력이 현저히 좋아지는 것을 발견하였다. 그런데 세월이 흐를수록 그 능력이 더욱 더 빛을 발휘하고 있다. 한해 두해가 가면서 가속도가 붙었다고 표현할 정도로 발전하고 있다. 특히 이런 저런 경험 끝에 강연과 집필활동을 본격적으로 펼치기 시작한 40대는 30대와 비교할 수 없을 정도로 연결능력이 확장되고 있음을 느낀다.

두뇌 전문가인 이케가야 유지 씨는 다음과 같이 말했다. "두뇌는 서른이나 마흔이 지나야 더욱 활발해집니다. 서른이 넘어 가면 우리의 뇌는 독특한 작용을 하기 시작하지요. 그렇기 때문에 그것을 잘 이용할 수 있느냐 없느냐에 따라 많은 것이 달라집니다.
우리의 뇌를 직접 연구해 보면 20대 후반이 되면 두뇌의 편성이 상당히 안정되어 간다는 사실을 알 수 있습니다. 그전까지는 만들고 부수는 일을 계속 반복하다가 이 시기에 두뇌는 재편성되면서 움직임이 차츰 유연해 집니다. 서른이 지나면 와인이 숙성되는 것처럼 차분해 집니다. 이 시기는 이미 구축한 네트워크를 촘촘하게 만드는 시기라고 할 수 있습니다. 지금까지는 서로 다른 별개의 대상이라고 생각했던 것이 실제로는 뿌리와 이어져 있다는 사실을 깨닫게 되는 시기가 바로 서른을 넘긴 때라고 합니다"

사람마다 연결능력이 동일하지는 않고 자신의 노력여부에 따라 그 효과가 달라지겠지만, 다만 나이가 들면 두뇌가 둔화된다는 통념에 젖어서는 안 된다.

윗글출처; 두뇌가동률을 높여라/21세기 북스

성공과 교만



성공(成功)과 교만(驕慢)

성공(成功)

한자어 성공의 成은 힘이 다할 때까지 창(戈) 휘두르기 연습을 해 마침내 자유자재로 창을 쓰게 된다는 의미이다.

또한 공(功) 은 목표를 달성하기 위해 각고의 노력을 다한다는 의미, 성공이란 전심전력을 다해 자신이 생각한 목표에 다다랐다는 의미이다.

교만(驕慢)

교만의 驕는 말을 타고 높은 곳에 앉아 있다는 의미이다.
높은 곳에 있으니 우쭐하기 십상이다. 慢은 게으르다는 뜻으로 교만이란 글자 그대로 높은 곳에 올라 우쭐대며 게으름을 피운다는 뜻이다.