2018/ 6/11

HR Weekly

- 직장 내 성희롱 예방 매뉴얼 제작 배포
- 근로자 해고 시는 반드시 서면으로 해야 효력 인정
- 적정인력 산정 방법 1 (1Page consulting)
- 독서로 배우는 경영(경영의 6가지 실패원인)
- 느낌이 있는 공간(오늘은 특별한 날이다)

급여 관리 Outsourcing

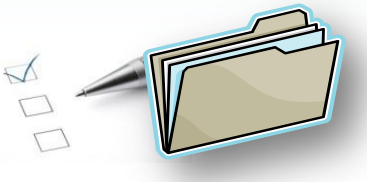
Service 품질 1위를 지켜 나가고 있습니다.

HR Shift

에이치알시프트

www.hrshift.co.kr

02-3463-9990



□고용노동부는『직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼』을 개정하여 6.7.부터 다음과 같이 고용노동부, 사업주 단체 등의 홈페이지를 통해 보급하고 있습니다.

사업주는 직장 내 성희롱 예방을 위하여 이렇게 준비하세요!
▶ 직장 내 성희롱 예방교육을 연1회 이상 실시하여야 한다
▶ 성희롱 예방교육 내용을 상시 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다
▶ 성희롱 예방지침을 마련하여야 근로자가 열람할 수 있게 하여야 한다

노동자는 직장 내 성희롱 피해시 이렇게 대응 하세요 !
▶ 단호하고 명확한 거부 의사표시로 중단을 요구 한다
▶ 문자 등을 보내고, 증거(음성 녹음 등)를 수집한다
▶ 사업주에게 신고 또는 상급자 등과 상담하고, 문제해결(고충처리)을 요구한다
▶ 외부 관계기관(지방노동관서 등)에 진정·고소 등을 제기하여 권리구제를 받는다

사업주는 직장 내 성희롱 발생시 이렇게 대응 하세요 !
▶ 지체없이 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다.
▶ 조사기간 동안 피해근로자의 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 조치하여야 한다
▶ 성희롱 행위자에 대해 지체없이 징계, 근무장소의 변경 등 조치를 하여야 한다
▶ 신고자나 피해근로자 등에 대해 불리한 처우를 금지 하여야 한다

금번 개정 매뉴얼에는 직장 내 성희롱 발생 시 조사의무(법제14조제2항), 피해자 보호(법제14조제4항), 불리한 처우 금지 구체화(법제14조제6항), 비밀누설 금지(법제14조제7항) 등 사업주의 조치의무가 강화된 남녀고용평등법 개정(5.29. 시행) 사항이 반영되었고, 직장 내 성희롱 개념 및 판단기준, 사업주, 관리자, 피해자, 행위자, 동료, 조력자 등 대상별 성희롱 예방 및 대응방법, 분쟁해결 및 2차 피해 예방, 예방교육 표준 가이드라인이 포함되어 있습니다.

한편, 5.29.부터 개정된 남녀고용평등법 시행규칙에 따라 사업주는 반드시 직장 내 성희롱 예방지침을 마련하여야 합니다. 또 동 지침에는 상담 및 고충 처리에 필요한 사항, 조사 절차, 피해자 보호절차, 행위자 징계절차 및 수준 등을 포함하여야 하며, 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하여야 합니다. 이번 매뉴얼에는 사업주가 직장 내 성희롱 예방지침을 쉽게 마련할 수 있도록 표준 지침(안)이 예시로 삽입되어 있습니다.

□정부가 대체공휴일 확대, 초과근무 저축연가제 도입 등 국민의 여가 환경 조성에 적극 나선다고 합니다.
또 국민들이 여가를 통한 '휴식 있는 삶'을 기본권으로 인식할 수 있도록 교육과 캠페인이 시행된다고 합니다. 문화체육관광부는 이런 내용을 중심으로 한 제1차 국민 여가 활성화 기본계획을 발표했으며,
이번 계획은 ▲여가 참여 기반 구축 ▲여가 접근성 개선 ▲여가 생태계 확대 등을 기본 방향으로 8개의 추진 전략과 32개의 중점 과제로 구성되었습니다.
문의 : 문화체육관광부 지역문화정책과 044-203-2609

□정부가 오는 7월 포괄임금제 규제 지침을 발표한다는 소식이 노사간의 뜨거운 감자로 떠오르고 있는 가운데, 기업 10곳 중 9곳은 포괄임금제 규제가 영향을 미칠 것이라고 보고 있다고 합니다.
구인구직 사람인이 기업 인사담당자 702명을 대상으로 '포괄임금제 규제 영향'을 주제로 조사한 결과, 88.9%가 이같이 밝혔습니다.
영향이 미치는 부분으로는 '인건비 부담 증가'라는 의견이 65.1%(복수응답)로 단연 높았고, 다음으로 '근로자의 근무강도 증가'(25.2%), '근로시간 측정을 위한 시스템 구축 비용 증가'(20.5%), '신규 채용 감소'(20%), '생산성 저하'(18.3%), '구조조정 필요성 증대'(9.6%) 등 이라고 합니다.
설문에 참여한 기업 중 절반 이상인 56.7%가 포괄임금제를 적용 중이라고 답했다고 합니다.
상시근로자 규모로 보면, '50인 이상'(73.4%), '100인 이상'(67.4%), '30인 이상'(64.8%), '300명 이상'(62.7%), '10인 이상'(54.2%), '5인 이상'(40.5%), '5인 미만'(33%)의 순이었다고 합니다.

□고용노동부가 30일 발표한 '2018년 4월 사업체노동력조사 결과'에 따르면 3월 상용근로자 5인 이상 사업체의 전체근로자(상용+ 임시·일용) 1인당 월평균 임금총액은 3,577천원으로 전년동월(3,393천원)대비 5.4%(+ 185천원) 증가했다고 합니다.
상용직 1인당 월평균 임금총액은 3,767천원으로 전년동월(3,575천원)대비 5.4%(+ 192천원) 증가, 임시·일용직은 1,574천원으로 전년동월(1,500천원)대비 4.9%(+ 73천원) 증가했다고 합니다.
상용 300인 이상은 5,119천원으로 전년동월대비 10.2%(+ 474천원) 증가했다고 합니다.

임금총액이 많은 산업은 전기, 가스, 증기 및 수도사업(7,819천원), 금융 및 보험업(6,427천원) 순이며, 적은 산업은 숙박 및 음식점업(2,075천원), 사업시설관리 및 사업지원서비스업(2,192천원) 순이었다고 합니다.

□중소·중견기업 청년재직자가 5년간 3000만원을 마련할 수 있도록 정부가 1080만원을 지원하는 '청년재직자 내일채움공제'가 본격 시행된다고 합니다
가입 접수는 중소기업진흥공단 지역본부(31개) 및 기업은행 전국 지점(600여개)에서 하며, 내일채움공제 홈페이지(www.sbcplan.or.kr)를 통한 온라인 접수도 가능하다고 합니다.

가입 대상은 중소·중견기업에 재직 중인 만 15세 이상 34세이하 청년으로서 해당기업에 1년 이상 근무하고 있어야 하며 군 제대자에 대해서는 군 복무기간만큼 연령을 추가로 인정한다고 합니다.
적립구조는 청년재직자·기업·정부가 공동으로 공제금을 적립하고 공제만기(5년) 시 적립금 전액을 청년재직자가 수령하는 방법입니다.
이때 정부는 적립기간 5년 중 최초 3년간 1080만원을 적립하며, 기업과 청년재직자는 5년 동안 일정금액 이상을 적립해야 합니다.

근로자를 해고하는 경우 근로자에게 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하도록 규정하고 있는바, 이에 위반한 구두 해고 통지는 위법, 무효

☞ 공포 : 서울행법 2018-3-29 선고 2017구합73662 판결

재판요지

1) 관련 법리
근로계약의 종료 사유는 근로자의 의사나 동의에 의하여 이루어지는 퇴직, 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 의하여 이루어지는 해고, 근로자나 사용자의 의사와는 관계없이 이루어지는 자동소멸 등으로 나눌 수 있고. 그중 해고란 실제 사업장에서 불리는 명칭이나 절차에 관계없이 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 의하여 이루어지는 모든 근로계약 관계의 종료를 의미한다(대법원 1993. 10. 26. 선고 92다54210 관결 등 참조).

2) 이 사건 해고의 정당성 여부
가) 해고시기를 서면으로 통지하여야 그 근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 효력이 있다고 규정하고 있다. 이는 해고사유 등의 서면통지를 통하여 사용자로 하여금 근로자를 해고하는 데 신중을 기하게 함과 아울러, 해고의 존부 및 시기와 그 사유를 명확하게 하여 사후에 이를 둘러싼 분쟁이 적정하고 용이하게 해결될 수 있도록 하고, 근로자에게도 해고에 적절히 대응할 수 있게 하기 위한 취지이다(대법원 2011. 10. 27. 선고 2011다42324 판결 등 참조).
나) 다음 각 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나 갑 제1호증, 을나 제8호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 인정할 수 있다.
① 원고 회사와 참가인이 작성한 연봉계약서에는 “2016. 10. 31. ~ 2017. 1. 30.”의 수습 기간의 약정이 기재되어 있다.
② 원고 회사는 2017. 2. 20. 참가인에게 ‘이 사건 폐업신고 사건 관련 업무상 과실, 이 사건 폐업신고 사건과 관련한 인사위원회 개최에 대하여 이○○ 부사장에게 화를 내고 큰소리를 내는 등의 태도 등을 고려하여 2017. 1. 18. 원고 회사와 참가인 사이의 근로관계가 종료되었고, 수습기간 종료 후 정식 채용이 거부되었다’라는 내용의 채용거부 통지서(이하 ‘이 사건 통지서’)를 보냈다.
③ 이 사건 통지서 이외에 원고 회사가 참가인과의 근로관계 종료와 관련하여 참가인에게 보낸 서면은 없다.
다) 위 인정사실에 따르면. 이 사건 통지서는 이 사건 해고나 참가인이 서울지방노동위원회에 이 사건 해고에 대한 구제신청을 한 때로부터 1달이 지난 시점에 참가인에게 발송되었다. 이 사건 통지서는 사용자로 하여금 근로자를 해고하는 데 신중을 기하게 함과 아울러, 해고의 존부 및 시기와 그 사유를 명확하게 하여 사후에 이를 둘러 싼 분쟁이 적정하고 용이하게 해결될 수 있도록 하고, 근로자에게도 해고에 적절히 대응할 수 있게 한다는 ‘해고사유 등의 서면통지’의 취지에 어긋난다. 이 사건 통지서는 이 사건 해고에 관한 서면통지로 볼 수 없고, 그 외에 원고 회사가 이 사건 해고에 관한 서면통지는 존재하지 않으므로, 특별한 사정이 없는 한 이 사건 해고는 위법·무효이다.
라) 또 앞서 살핀 사정에 비추어 보면, 원고 회사는 참가인의 의사에 반하여 일방적으로 참가인을 해고하였을 뿐, 참가인이 사직하였다고 볼 만한 사정은 전혀 드러나지 않고, 달리 원고 회사가 참가인에게 이 사건 해고에 관한 서면통지를 하지 않은 것을 정당화할 만한 사정도 보이지 않는다.

나아가 설령 원고 회사와 참가인이 작성한 연봉계약서의 수습기간의 약정이 계약 내용에 정당히 편입되어 시용근로 약정으로서 유효하고, 이 사건 통지서가 본 채용 거부의 통지에 해당한다고 보더라도, 이 사건 통지서는 시용근로 기간이 지난 다음 날, 즉 참가인에 대한 본 채용이 이루어진 날(2017. 1. 31.)로부터 20일 이상 지난 시점에 참가인에게 발송되었으므로 참가인에 대한 본 채용거부의 의사표시로서 효력을 인정할 수도 없다.

마) 결국 이 사건 해고는 해고 사유 등의 서면통지가 이루어지지 않았으므로 부당해고에 해당한다.

적정인력 산정에 대하여

인력의 재조정, 즉 적정인력을 산정하는 방법에 대하여 알아보기로 한다.

아마도 여러 기업들이 '과연 우리회사의 인력은 적정한 수준인가? 혹시 필요 이상으로 많은 것은 아닐까? 일할 사람이 없다고 아우성인데 과연 그런 것인가?' 라는 고민을 많이 하고 있으리라 짐작된다. 그래서 기업들이 이러한 고민을 해결하기 위하여 나름대로 여러가지 방법을 사용하고 있는데, 그 정확성과 논리적인 정합성에 대해 스스로도 의심을 갖고 있는 것이 사실이다. 누군가가 적정인력 산정에 대하여 반대논리를 펴면 마땅히 대응할 방도를 찾을 수가 없다. 또 인력수 조정이라는 것이 자칫 인력구조조정을 위한 신호탄이라고 인식하는 등 워낙 민감한 사안이라서 문제가 생길 기미만 보이면 쉬쉬하며 넘어가려고 하는 것이 현실이다. 그렇다면 이제부터 우리회사의 적정인력수를 산정하는 보다 논리적이며 명확한 방법을 알아보자.
적정인력을 산정하는 방법은 크게 거시적인 방법과 미시적인 방법, 두가지로 나눌 수 있는데, 이번 회에는 일단 상대적으로 용이한 방법인 거시적인 방법만을 설명하겠다. 거시적인 방법은 아래의 그림과 같이 생산성 비율을 이용한 산출방식과 손익분기점 기준을 이용한 산출방식으로 다시 나눌 수 있다.
생산성 비율은 매출액을 종업원수로 나눈 값인데, 벤치마킹을 목표로 하는 우수기업의 생산성비율이나 혹은 동종업계의 평균생산성비율을 채택한다. 그런 다음, 이 값으로 우리회사 매출액을 나누면 우리회사에 필요한 총소요인원수가 계산된다. 예를 들어, 동종업계 생산성비율이 2억원/명이고 우리회사의 매출액이 300억원이라고 하면, 총소요인원수는 150명이 된다. 이런 방식으로 향후 3년간, 5년간의 적정인력을 산출할 수도 있다. 이때 한가지 전제조건은 매출액추정치가 어느 정도 신빙성이 있어야 제대로 된 적정인력수를 산출할 수가 있다는 점에 주의하여야 한다. 이 방식은 목표로 하는 생산성 수준에 맞도록 적정인력만을 운용하겠다라는 뜻이 담겨 있다.

생산성 비율에 의한 산출방식

$$\text{생산성비율} = \frac{\text{매출액}}{\text{종업원수}}$$

$$\text{총 소요인원수} = \frac{\text{매출액}}{\text{생산성비율}}$$

손익분기점 기준에 의한 산출방식

$$\text{적정인건비비율} = \frac{\text{목표인건비}}{\text{매출액}}$$

$$\text{총 소요인원수} = \frac{\text{매출액} \times \text{적정인건비비율}}{\text{1인당 인건비}}$$

손익분기점 기준에 의한 산출방식은, 적정인건비비율을 설정하는 것이 가장 중요한 요소이다. 인건비비율이란 매출액에서 인건비가 차지하는 비율을 말하는데, 동종업계 혹은 우수기업의 경우를 벤치마킹하여 적정인건비비율을 정한다. 이 적정인건비비율을 우리회사 매출액과 곱하여 1인당 인건비로 나누면 총소요인원수를 계산할 수 있는 것이다. 적정인건비비율이 30%이고, 우리회사 매출액이 300억원, 1인당 인건비가 5000만원이라고 하면, 총소요인원수는 150명이 된다. 이 방식은 인건비의 불필요한 증가를 억제하기 위해 적정인력수를 관리하고자 할 경우에 사용되는 방법이다.

다음 회에는 미시적인 방법에 대하여 자세히 알아보자.

글: 유 정 식 / 인퓨처 컨설팅 대표

경영의 여섯 가지 실패 원인

손자는 군대가 패하는 원인을 여섯 가지로 분석했다.
(1)도망가는 군대
(2)해이한 군대
(3)수렁에 빠진 군대
(4)무너져 내리는 군대(崩兵)
(5)군기가 문란한 군대
(6)패배하는 군대

'전쟁에 진 장수는 용맹을 말할 수 없다'는 말처럼 전쟁에 지면 그 책임은 지휘관에게 있다. 패배의 책임은 부하들에게 미룰 수 없고, 천재지변이라는 변명으로 책임을 회피할 수도 없다. 그러므로 지휘관은 어떻게 해야 부대가 왕성한 전투력으로, 패배 원인을 만들지 않을까 살펴야 한다.

기업도 이와 마찬가지다. 어떤 기업이 비슷한 세력을 지난 경쟁사의 십분의 일밖에 안 되는 힘으로 시장을 다툰다면 실패할 확률이 높다. 이것이 바로 '도망가는 군대'의 조짐이다.

'해이한 군대' '수렁에 빠진 군대'와 같은 경우는, 기업의 간부는 강하고 사원이 약할 때나, 간부의 능력은 약하고 사원의 능력만 강할 때다. 두 경우 모두 기업에 긍정적 영향을 끼칠 수 없다.

'무너지는 군대'의 조짐은 간부를 선발할 때 능력이 없는 자를 고위직으로 두고, 반대로 능력 있는 자를 그 밑에 둘 경우에 나타난다. 이렇게 되면 하급자가 상급자에게 복종하지 않고 각자 자기 주관대로 일을 처리하여 사업에 막대한 영향을 끼친다.

'군기가 문란한 군대' '패배하는 군대'는 기업 경영자들이 시장 상황을 잘 모르거나, 순식간에 변하는 시장 상황에 어떻게 대처해야 할지 모를 때를 의미한다. 이런 경우 회사 경영은 엉망이 된다.

윗글출처 : 성공하는 리더를 위한 손자병법/ 예문

오늘은 특별한 날

□오늘은 특별한 날입니다.□

바로 그대의 것이기 때문입니다.
어제는 가버렸고,
더 이상 어떤 중요함을 채울 수 없습니다.
내일은 어떻게 될지 알 수가 없습니다.

하지만 바로 지금,
오늘은
그대의 것으로 그것을 잘 쓸 수 있습니다.

오늘 그대는
사람들을 행복하게 할 수 있고,
다른 사람들을 도울 수도 있습니다.

오늘은 특별한 날로써
바로 그대의 것입니다.

-인도 잠언시-