



HR Weekly

- 중소기업 외국인 노동자 생산성 내국인의 87.4%
- 시용기간의 평가로 본채용 거부 정당하다
- 직무평가방법(1) (1Page consulting)
- 질의 회시 (1년차 입사자 연차사용 없을 경우 근로자2년차 때의 연차 총 개수)
- 독서로 배우는 경영(비즈니스의 글쓰기)
- 느낌이 있는 공간(행복을 여는 열쇠)

급여 관리 Outsourcing

Service 품질 1위를 지켜 나가고 있습니다.

HR Shift

에 이 지 알 시 프 트

www.hrshift.co.kr

02-3463-9990

HR News briefing



□지난달 취업자가 1년 전에 비해 단 5천 명 증가하는데 그쳤다고 합니다. 통계청이 발표한 '7월 고용동향'에 따르면 지난달 취업자 수는 2708만3000명으로, 전년 동월 대비 5000명 증가했으며, 이는 지난 2010년 1월 이후 8년 6개월 만에 최저치라고 합니다.

취업자 증가 폭은 지난 2월부터 6개월 연속으로 10만 명대 혹은 그 이하를 기록해 2008년 금융위기 이후 가장 나쁜 흐름을 보이고 있다고 합니다. .

세대별 고용률을 보면 30대는 동일했지만 40대와 20대, 50대 등에서 하락했다. 산업별로는 보건업과 사회복지서비스업 등에서 일자리가 늘었지만, 제조업에서 12만 7천, 사업시설관리 등에서 10만 천, 교육서비스업에서 7만 8천개의 일자리가 줄었다고 합니다. .

□중소기업에 종사하는 외국인 근로자의 노동생산성이 내국인보다 낮은 것으로 조사됐습니다. 따라서 중소기업계는 외국인 근로자에 대해 최저임금법상 수습기간을 확대해야 한다는 입장이라고 합니다.

한편, 중소기업중앙회에 따르면 외국인 근로자를 고용하고 있는 중소기업 600곳을 대상으로 최근 '외국인력활용 관련 종합애로 실태조사'를 실시한 결과, 외국인 근로자의 노동생산성은 내국인 대비 87.4%였다고 합니다. .

또 근로시간이 52시간을 초과하는 업체 가운데 평균 주당 외국인 근로자 근로시간은 59.6시간으로 파악됐다. 근로시간 단축을 적용할 경우 7.9시간을 줄여야 하며 이에 따른 외국 인력 부족률은 12.8%였다고 합니다.

□구인구직 플랫폼 사람인이 운영하는 빅데이터 연구소'에서 자사 사이트 등록된 이력서 및 국민연금, 고용보험, 알리오 등에서 제공되는 데이터를 분석하여 기업 규모 통합 평균 연봉 순위를 공개했는데 다음과 같습니다.

직무별로 살펴보면 ▲마케팅·홍보 직무가 평균연봉 4,276만원으로 1위였다. 이어 ▲IT/인터넷(3,964만원) 직무가 2위, ▲연구/R&D(3,920만원)가 3위였다. 계속해서 ▲전문/특수직(3,800만원), ▲디자인(3,700만원), ▲영업/제휴(3,650만원) ▲건축/설계(3,636만원), ▲경영/사무(3,544만원) ▲의료/의약(3,505만원), ▲생산/제조(3,502만원)가 10위권 안에 들었다고 합니다.

이번 연봉 분석은 연봉데이터 526만개를 분석한 것으로, 대기업 및 중견·중소기업을 포함한 평균 연봉정보라고 합니다.

□퇴직 후 경제활동을 지속하는 세대를 뜻하는 '반퇴세대'라는 신조어가 등장한 시대. 실제로 직장인의 절반 이상은 노후준비를 하지 못하고 있는 것으로 나타났다고 합니다.

구인구직 플랫폼 사람인이 직장인 587명을 대상으로 '노후준비'에 대해 조사한 결과, 51.3%가 노후준비를 하지 않고 있다고 답했다고 합니다.





시용기간에 대한 업무 능력, 근무 태도 등을 평가하여 본채용을 거부한 것은 정당하다고 판정한 사례

공포 : 중앙노동위원회 2018-3-15 2018부해36

재판요지

보훈특별고용 대상자라는 이유로 차별대우하고, 훈련수습기간을 짧게 3개월로 두고, 근무성적 평가에 있어 구체적인 자료나 근거 없이 이루어져 본채용 거부가 부당하다고 주장하나, ① 근로자 자신이 경제사업장에서 근무할 수 있다고 면접 시 답변하였고, 다른 근로자들과 비교해도 차별대우가 아닌 점, ② 근로자가 입사 전 6차례에 걸쳐 직장 경험이 있어 3개월이 평가하기에 짧다고 보기 어려운 점, ③ 일과 중 잦은 흡연으로 현금 출납업무를 소홀히 하여 직원들과 갈등이 발생하고 상사들로부터 자주 지적받은 점, ④ 근무성적 평가 결과 평균 점수가 기준 점수 70점에 미달하는 50.5점으로 평가받았고, 합리적 이유와 근거를 바탕으로 하고 있어 이를 주관적이라고 보기 어려운 점 등을 종합하여 보면, **사용자가 근로자의 본채용을 거절한 것은 정당한 이유가 존재하고, 절차도 적법할 뿐 아니라, 합리적이고 객관적인 평가를 실시하여 정당한 것으로 판단된다.**

당사자의 주장 요지

가. 근로자

근무기간 중 맡은 바 업무를 충실히 하였고, 3개월 근무기간은 직원들과 융화할 시간으로 부족하고 계속 근무할 의사가 있음에도 이 사건 사용자로부터 업무 개선을 위한 피드백이나 기회를 부여받지 못하였다. 마트직원들의 다면평가 결과는 이를 수용할만한 구체적인 근거와 자료가 없으며, 다면평가가 실시 전에 안내받은 바도 없다. 따라서 구체적인 근거도 없이 근무성적을 평가하였으므로 해고 처분은 부당하다.

나. 사용자

이 사건 근로자는 2017. 7. 19.부터 2017. 10. 18.까지 3개월간 훈련 수습사원으로 근무하였으며, 수습평가 결과 ‘상호 업무협조 부족’, ‘근무지 무단이탈 금지 위반’, ‘성실한 직무수행 불이행’, ‘복종 의무 위반’ 등으로 계속근무 기준 점수인 70점에 미달하는 50.5점을 받았을 뿐만 아니라, 이 사건 마트 동료 직원들의 다면평가도 저조하여 정직원으로 채용되지 아니하고, 근로계약이 해지된 것이다.

6. 판단

이 사건에 관한 당사자의 주장 요지가 위와 같으므로 이 사건의 주요쟁점은 첫째, 이 사건 근로자가 시용근로자인지 여부, 둘째, (시용근로자라면) 본채용 거절의 정당성 여부에 있다.

이러한 쟁점사항에 대하여 양 당사자의 주장과 우리 위원회에 제출된 각종 입증자료의 기재내용 및 이를 토대로 우리 위원회가 심문한 사항 등을 종합하여 다음과 같이 판단한다.

본채용 거절의 정당성 여부

1) 정당한 이유의 존재

가) 근로자 주장

이 사건 근로자는 업무를 충실히 하였고, 계속 근무할 의사가 있음에도 업무 개선을 위한 피드백이나 개선 기회를 부여받지 못하였고, 3개월 근무기간은 직원들과 융화할 시간으로 부족하므로 근로계약 해지는 부당하다.

나) 관련 법리

시용기간 중에 있는 근로자를 해고하거나 시용기간 만료시 본 계약의 체결을 거부하는 것은 사용자에게 유보된 해약권의 행사로서, 당해 근로자의 업무능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무적격성을 관찰·판단하려는 시용제도의 취지·목적에 비추어 볼 때 보통의 해고보다는 넓게 인정된다. 다만 그와 같은 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당하다고 인정되어야 한다(대법원 2008. 12. 11. 선고 2006두13220 판결 참조).

다) 구체적 판단

위 법원의 판단법리와 '4. 인정사실' 및 아래와 같은 사정을 종합하여 보면, 이 사건 근로자는 동료 직원들과 갈등이 있었고 이 사건 사용자의 경고에도 불구하고 특별히 개선되지 않았으므로 본채용 거절의 정당한 이유가 존재하는 것으로 판단된다.

(1) 이 사건 사용자의 대부분 직원들은 이 사건 마트와 같은 경제사업장에서 근무하고 있고, 이 사건 근로자도 채용 면접 시 이전 직장에서 주로 현장에서 일했기 때문에 경제사업장에서 일할 수 있다고 답변하였다.

(2) 수습기간은 각 사업의 특성별로 달리 정할 수 있는 것으로 인사규정에 따라 3개월로 정해진 것이고, 3개월의 근무기간이 평가를 하기에 짧다고 할 수 없다.

(3) 이 사건 근로자는 고객 접점 최 일선에 있는 현금 출납원의 업무를 맡고 있으면서 흡연을 위해 자리를 자주 비웠고, 이와 같은 흡연 문제로 동료 직원들과 갈등이 있었고, 상사들로부터 흡연 및 직원 간 융화문제 등으로 구두 상수 차례 지적받아 왔다.

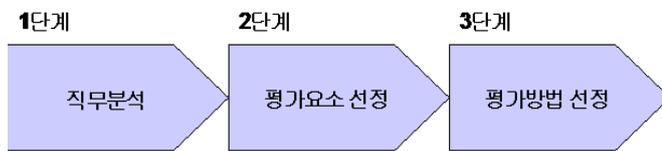
(4) 이 사건 사용자는 2017. 9. 26. 이 사건 근로자에게 '본인의 직위가 높다는 말을 하여 직원들과의 위화감을 조성하고, 말은 바 업무도 성실히 임하지 않는다.'며 복무규정 제3조 내지 제5조 위반으로 서면 경고를 하였으나 이후 이 사건 근로자가 특별히 개선한 점은 없었던 것으로 보인다.



직무평가 방법 (1)

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.

직무평가 요소

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 직무 수행의 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

유 정 식 /인풋처컨설팅 대표

1년차 유급휴가를 사용하지 않은 근로자의 2년차 유급휴가일수 산정방법

1년차에 유급휴가를 사용하지 않은 근로자의 2년차 유급휴가일수 산정 방법

☞ 법제처 / 법제처 18-0404

질의

○ 2018년 5월 30일 이후 근로기간이 1년이 되는 근로자가 그 1년간 1일의 유급휴가도 사용하지 않고 100퍼센트 출근한 경우 근로기간이 1년 1일이 되는 해당 근로자에게 사용자가 「근로기준법」 제60조에 따라 유급휴가를 줄 때 15일의 유급휴가를 줘야 하는지, 아니면 26일의 유급휴가를 줘야 하는지?

회시

○ 이 사안의 경우 사용자는 **해당 근로자에게 26일의 유급휴가를 줘야 합니다.**

- 이유

먼저 법의 해석에 있어서는 법령에 사용된 문언의 의미에 충실하게 해석하는 것을 원칙으로 하고 법령의 문언 자체가 비교적 명확한 개념으로 구성되어 있다면 다른 해석방법은 제한될 수밖에 없습니다.

그런데 「근로기준법」 제60조에 따르면 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 줘야 하고(제1항) 그와 별도로 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 줘야 하며(제2항) 이러한 유급휴가 기간에 대해 별도의 예외 규정을 두고 있지 않으므로 「근로기준법」 제60조제1항 및 제2항이 모두 적용되는바, 이에 따르면 해당 근로자가 최초 1년간 80퍼센트 이상 출근한 것에 대해서 2년차에 15일의 유급휴가가, 최초 1년간 개근한 것에 대해서 총 11일의 유급휴가가 각각 주어집니다. 그리고 이러한 휴가는 1년간 행사하지 않으면 소멸되도록 되어 있어(제7항) 해당 근로자의 근로기간이 2년차가 되는 시점인 1년 1일은 근로기간 1년차에 발생한 11일의 유급휴가를 사용할 수 있는 권리가 모두 유효한 시점에 해당하므로 근로기간 2년차에 발생하는 15일의 유급휴가와 합쳐서 사용자는 근로자에게 총 26일의 유급휴가를 주어야 합니다.

아울러 2017년 11월 28일 법률 제15108호로 개정되어 2018년 5월 29일 시행되기 전의 「근로기준법」 제60조제3항에서는 근로기간이 1년이 되지 않은 시점에서 사용한 유급휴가 일수를 다음해 유급휴가 일수에서 빼도록 규정하여 근로기간 최초 2년간은 합산해서 총 15일의 유급휴가만 부여하던 것을 근로기간 1년 초과 2년 미만인 근로자의 휴식권을 보다 강하게 보장하기 위해 해당 규정을 삭제하여 근로기간 1년차에 최대 11일, 2년차에 15일의 유급휴가를 “각각” 받을 수 있게 하였다(주2) 이 사안을 해석할 때에 고려할 필요가 있습니다.



비즈니스 글쓰기의 이해



문서의 구성 단계에서 가장 먼저 파악해야 할 것은 ‘이 문서를 통해 어떤 커뮤니케이션을 할 것인가’이다. 그래야만 논점과 논리가 정확한 문서를 작성할 수 있으며, 오류를 줄일 수 있다. 커뮤니케이션이 이루어지려면,

쓰는 사람(발신자)과
읽는 사람(수신자)가 있어야 하고
그 다음으로 주제,
대답

기대반응이 있게 마련이다.

이 다섯 가지는 비즈니스 글쓰기에도 필요한 요소이다. 아무리 복잡하고 어려워 보이는 보고, 제안, 의뢰, 지시 사항이라 할지라도 문서 역시 커뮤니케이션의 일종이므로 다섯 가지 요소를 잘 파악해서 적용하면 논리성을 갖출 수 있다.

따라서 비즈니스 글쓰기를 하기 전에는 먼저 이 다섯 가지 요소를 파악해야 한다.

먼저 문서 작성의 초기 단계에서는 정보 발신자인 글을 쓰는 사람과 문서 수신자인 읽는 사람의 존재를 잊지 말아야 한다. 그리고 쓰는 사람과 읽는 사람 사이에 앞으로 쓸 문서의 주제가 존재한다는 사실을 염두에 두어야 한다. 예를 들어, ‘신규 유통망 개척 방안’이나 ‘신제품 프린터 복합기의 시장점유율 전망’이라는 주제로 보고서를 작성해야 한다면 이들 문서의 성격은 일반적인 글쓰기와는 달라야 한다.

또한 쓰는 사람 쪽에서 먼저 제안을 하거나 의뢰를 해야 하는 경우에는 스스로 주제를 정해 글을 쓰게 된다.

주제에 대한 설명이 곧 ‘대답’이다. 보고서라면 보고의 내용, 제안서라면 제안의 내용, 의뢰서라면 의뢰의 내용이 대답이 된다. 물론 커뮤니케이션에서 ‘대답’은 중요한 요소다. 하지만 문서 작성의 목적은 ‘대답’을 전달하는 것만이다. 비즈니스 문서 작성의 목적은 대답을 전달하는 것뿐 아니라, 문서를 통해 읽는 사람으로부터 원하는 반응과 행동을 이끌어내는 것이다. 이처럼 상대방으로부터 끌어내고자 하는 반응이 바로 ‘기대반응’이다.

예를 들어 어떤 문제에 대한 보고서를 작성해 상사에게 제출했을 때 그것을 읽는 상사로부터 “좋아, 이 보고서대로 한번 진행해보게”라는 답을 이끌어내고자 하는 것이 기대반응이다. 또한 고객에게 제안서를 쓴다면 그것을 읽은 고객에게서 “이 새로운 서비스에 대해 좀더 자세히 알고 싶군요”라는 답을 통해 새로운 기회를 확보하는 것이다.

이와 같이 우리는 문서를 통해 상대방에게 얻어내고자 하는 기대반응이 있게 마련이다. 문서 작성에 공을 들이는 것도 바로 이 때문이다. 상대방으로부터 자신이 원하는 기대반응을 이끌어내는 것이야말로 글쓰기의 목적임을 잊어서는 안 된다.

덧글출처 : 로지컬라이팅 / 리더스북

느낌이 있는 공간

행복의 문을 여는 열쇠 중에서



오늘 당신이 만나는 사람에게
웃음을 활짝 지어도
손해 볼 것은 없습니다.

고맙다고 말해도 손해 볼 것은 없습니다.
"훌륭하다"고 칭찬해도
손해 볼 것은 없습니다.

함께 일하는 것이 즐겁다고 말해도
손해 볼 것은 없습니다.

그렇게 말하면 그 말이 당신에게 두 배로
메아리가 되어서 돌아오기 때문입니다.

오늘 당신이 오는 나가는 일터라
하는 일에 대해서 "감사한 마음"을 가져도
손해 볼 것은 없습니다.

그 감사하는 마음이 일과 일터로부터
당신을 더 높은 곳으로
인도하기 때문입니다.

오늘 당신과 한술밥을 먹는 가족에게
따뜻한 웃음을 보여도
손해 볼 것은 없습니다.

"수고한다" "고생한다"라고 말해도
손해 볼 것은 없습니다.

그 따뜻한 웃음과 따뜻한 말이 바로
행복의 문을 여는 것이기 때문입니다.
오늘은 웃음으로 시작하고
감사하는 당신이
손해 볼 것은 없습니다.