

HR Weekly

- 올해 채용 규모 작년 수준
- 포괄임금제로 약정하였더라도 그 금액이 최저임금에 미달한다면 추가로 더 지급해야 한다.
- 직무평가방법(2) (1Page consulting)
- 질의 회시 (연봉금액에 포함된 퇴직금액이 실제 퇴직시 평균임금 계산 시 평균임금으로 포함되어야 하는지 여부)
- 독서로 배우는 경영(바쁜 관리자를 위한 조언)
- 느낌이 있는 공간(마음의 기도)

급여 관리 Outsourcing

Service 품질 1위를 지켜 나가고 있습니다.

HR Shift

에이치알시프트

www.hrshift.co.kr

02-3463-9990

HR News briefing



□전경련 산하 한국경제연구원에 따르면 여론조사기관 리서치앤리서치를 통해 중업원수 300인 이상, 매출액 상위 500대 기업의 신규채용(신입+경력) 계획을 조사한 결과, 응답한 122개사 가운데 51.6%가 "올해 예정 채용 규모가 작년과 비슷하다"고 답했다고 합니다.

□잡코리아 설문에 의하면 국내 중소기업 10곳 중 7곳이 적시에 적합한 인재를 채용하지 못해 인력운영의 어려움을 겪고 있었으며, 이는 10년 전에 비해 22.0%나 증가된 수준으로 나타났다고 합니다..

(직원 수 300명 미만인 국내 중소기업 214곳의 인사담당자를 대상)

□우리은행이 10월부터 주 52시간(연장근로 12시간 포함) 상한제를 시행한다고 합니다.

우리은행은 전 영업점과 부서를 대상으로 10월부터 주 52시간제에 들어가기로 했으며, 노사는 근무형태 개선과 새로운 일터문화 정립 방향을 논의하기로 합의했다. 연장근로가 많은 영업점과 부서는 인원을 추가 배치하고 근무시간을 조정한다고 합니다.

□2019년 일자리사업 예산(안)은 금년(19조 2,312억원) 대비 4.2조원(22.0%)이 늘어난 23조 4,573억원이고, 사업 수는 170개가 된다고 합니다. 정부 총지출(470.5조원)에서 일자리사업 예산이 차지하는 비중도 5.0%로 최근 5년 중 가장 높은 수준이라고 합니다.

청년추가고용장려금을 통해 중소·중견기업들이 청년들을 더 많이 채용할 수 있도록 지원하고, 청년내일채움공제 제도로 청년들의 장기근속과 자산형성을 지원한다고 합니다. 또한, 졸업 후 청년이 구직활동에 전념할 수 있도록 청년구직활동지원금을 신설하고, 자치단체가 운영하는 청년 공간에 청년활동 프로그램 운영을 지원한다고 합니다.(청년센터 20개소)

□사람인이 기업 인사담당자 703명을 대상으로 인재상 부합 여부가 당락에 미치는 영향에 대해 조사한 결과, 평균 54%로 절반 이상의 영향력을 미치는 것으로 집계됐다고 합니다.

실제로 인사담당자 10명 중 7명(74.3%)이 직무 역량이나 스펙은 좋지만 인재상에 부합하지 않아 지원자를 탈락시킨 경험이 있었으며, 반대로 직무역량, 스펙 등은 부족하지만 인재상에 부합해 합격시킨 지원자가 있다는 응답도 83.6%나 됐다고 합니다.

인사담당자들이 가장 중요하게 평가하는 인재상 키워드에 대한 조사결과는, '성실성'(20.5%)이 1위를 차지했다. 이어 '책임감'(16.1%), '주인의식'(13.1%), '열정'(12.8%), '전문성'(8.5%), '소통'(6.5%), '팀워크'(5.7%), '도전정신'(4.8%), '정직'(4%), '고객중심'(2.1%), '창의'(1.8%) 등의 순으로 답했다고 합니다.

□한국경총이 시간당 최저임금을 계산할 때 소정근로시간과 주휴시간을 합산한 시간으로 나누도록 한 최저임금법 시행령 개정안에 반대 의견을 냈습니다. 시급 계산시간은 실제 일한 시간인 소정근로시간으로 하는 게 최저임금법 취지에 부합한다는 것입니다. 경총은 27일 "최저임금법 시행령 개정안 입법예고에 대한 검토의견을 노동부에 제출했다"고 밝혔습니다.

□통계청이 발표한 '2017년 인구주택총조사'에 따르면 지난해 11월1일 기준 외국인 포함 우리나라 인구는 5천142만3천명으로 전년(5천127만명)보다 15만3천명(0.3%) 늘었고, 65세 이상 고령인구는 677만5천명에서 711만5천명으로 34만명(0.7%) 증가해 전체 인구에서 차지하는 비중이 14.2%로 높아졌다고 합니다. 국제연합(UN)은 고령인구가 전체 인구에서 차지하는 비율이 7% 이상이면 고령화사회, 14% 이상이면 고령사회, 20%를 넘으면 초고령사회로 구분한다고 합니다.





포괄임금제 방식으로 근로계약을 체결했다라도 약정 임금이 최저임금에 못 미친다면 차액을 추가로 지급해야 한다

☞ 공포 : 대법원 2018-6-19 선고 2014다44673 판결

이유

최저임금법 제6조 제1항은, ‘사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.’라고 규정하고 있다.

같은 조 제4항에서는 ‘매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것(제1호)’, ‘근로기준법 제2조 제1항 제7호에 따른 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것(제2호)’, ‘그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 고용노동부장관이 따로 정하는 것(제3호)’은 제1항에 따른 임금을 산입하지 아니한다고 규정하고 있다.

나아가 최저임금법 시행규칙은 제2조 [별표 1]에서 최저임금에 산입하지 아니하는 임금(이하 ‘최저임금 산입 제외 임금’이라 한다)의 범위를 정하고 있다.

따라서 지급된 임금이 최저임금에 미달하는지의 여부는 지급된 임금 중 ‘최저임금 산입 제외 임금’을 제외한 임금액(최저임금의 적용을 위한 임금으로서 이하 ‘비교대상 임금’이라 한다)과 최저임금액을 비교하여 판단하여야 한다.

이에 의하면 주급제 혹은 월급제에서 지급되는 유급휴일에 대한 임금인 주휴수당은, 소정의 근로에 대해 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이어서 ‘최저임금 산입 제외 임금’에 해당하지 아니하므로, 비교대상 임금을 포함된다.

그리고 최저임금법 시행령 제5조 제1항 제2호 및 제3호는 비교대상 임금 중 주 단위 또는 월 단위로 지급된 임금을 대하여 ‘1주 또는 1개월의 소정근로시간 수’로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 하도록 규정하고 있다.

여기서 소정근로시간이란 근로기준법 제50조, 제69조 또는 산업안전보건법 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말하고(근로기준법 제2조 제1항 제7호), 통상임금 산정 기준시간 수와는 구별되므로, 주급제 혹은 월급제에서 지급되는 유급휴일에 관한 임금인 주휴수당 관련 근로시간은 고려할 필요가 없다

(대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결, 대법원 2017. 11. 9. 선고 2015다7879 판결, 대법원 2017. 12. 28.



직무평가 방법 (2)

지난 회에 이어 이번에는 직무평가방법을 어떻게 선정하는가에 대하여 알아보기로 하자. 우선, 직무평가방법은 다음과 같이 4가지가 있다.

- 1) 서열법 2) 분류법 3) 요소비교법 4) 점수법

서열법은 직무평가방법 중 가장 간단하고 쉬운 방법으로서, 지난 회에 살펴 본 직무평가요소를 근거로 각 직무간의 상대적인 서열을 정하는 방법이다. 분류법은 직무기술서를 사용하여 직무를 생산직, 사무직, 기술직, 영업직 등 중요직종으로 분류한 다음에 각 직종 내의 직무들에 대하여 직무평가요소에 따라 등급을 부여하고 등급기술서를 명확히 규정한다. 가장 대표적인 예가 공무원에게 적용되는 1급~9급의 체계라 할 수 있다. 분류법은 주로 공공기관, 학교 등 등급분류가 용이한 사무, 기술, 관리직에 많이 적용되며 적절한 등급의 개수는 5~15개 정도라는 것이 연구결과로 알려져 있다.

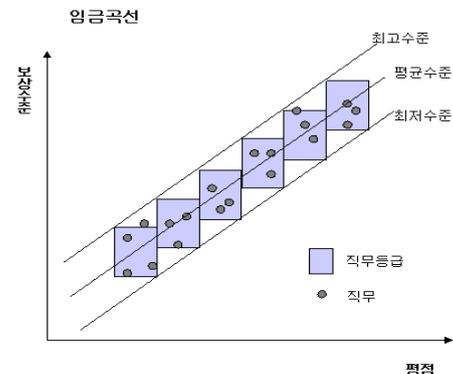
서열법과 분류법은 평가자의 주관적인 판단이 많이 적용될 수 있는 비계량적인 방법인데 반해, 요소비교법과 점수법은 계량적인 방법으로서 직무평가요소를 보다 정확하게 평가할 수 있다.

요소비교법은 기준이 되는 대표직무를 10개 이내로 정리하여 직무가치에 따라 서열을 정한 후에 일반직무의 가치를 대표직무의 가치와 비교하여 상대적 서열을 가리는 방법이다. 이 방법은 직무수가 많은 경우 다소 복잡하고 어렵기 때문에 실무적으로 많이 쓰이지는 않으므로 여기서는 설명을 생략하기로 하고, 가장 체계적이면서 정확하며 실행하기 편리한 점수법에 대하여 자세히 알아보자.

점수법(Point Method)은 대부분의 기업에서 많이 쓰이는 기법으로서 실행을 위해서는 첫째, 직무분석을 통해 작성된 직무기술서를 바탕으로 각 직무를 직종으로 분류하고 평가될 직무의 범위를 규정하여야 한다. 둘째, 직무평가기준표를 아래의 예시와 같이 작성한다. 즉, 직무평가를 하기 이전에 각 평가요소별 가중치를 배정하고 각 평가등급별 점수를 배정해 놓아야 한다. 마지막으로, 작성된 직무평가기준표에 의거하여 각 직무에 해당하는 평가요소별 평가등급을 배정하고 이를 합하여 각 직무의 최종적인 평점을 계산한다. 이렇게 하여 산출된 평점을 가지고 직무간의 상대적인 가치를 판단하여 보상수준에 매핑(이를 임금곡선이라 함)하면 바로 직무급이 설계되는 것이다. 임금곡선을 결정할 때 시장의 보상수준과 자사의 보상전략을 감안하여야 함은 물론이다.

직무평가기준표

평가요소		1등급	2등급	3등급	4등급	5등급
숙련도 (250점)	지식	14	28	42	56	70
	경험	22	44	66	88	110
	리더십	14	28	42	56	70
노력 (75점)	육체적 노력	10	20	30	40	50
	정신적 노력	5	10	15	20	25
책임 (100점)	시설 및 공경	5	10	15	20	25
	제품 및 서비스	5	10	15	20	25
	타인의 안전	5	10	15	20	25
작업조건 (75점)	타인의 직무수행	5	10	15	20	25
	작업조건	10	20	30	40	50
	위험성	5	10	15	20	25



글: 유정식 대표/인풋처컨설팅

연봉액에 포함된 퇴직금 명목의 금원이 퇴직금 산정을 위한 평균임금에 포함되는 지 여부

☞ 고용노동부 / 근로복지과-2694

질의

- A사는 직원들과 구두상 연봉계약을 체결하면서 연봉금액에 퇴직금이 포함되어 있음을 고지하고 매월 연봉액의 1/12을 지급하면서 퇴직금 명목의 금원을 포함하여 분할 지급함 (급여명세상에도 기재)
- 근로자도 매월 퇴직금을 분할하여 지급받은 사실을 알고 있으나, 유효한 중간정산이 아니므로 퇴직금 명목의 금원을 포함한 연봉액의 1/12을 평균임금으로 산정하여 퇴직금을 지급하여 줄 것을 주장
- 연봉제하 유효하지 않은 퇴직금 중간정산을 실시한 이후 당해 근로자가 퇴직시 지급하여야 할 퇴직금 산정시 매월 급여에 포함된 퇴직금 명목의 금원을 평균임금 산정시 이를 산입하여야 하는 지 여부

회시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급하여야 하고,
 - 또한, 근로자가 퇴직하기 전에 주택구입 등 시행령 제3조제1항에서 정하는 사유로 요구하는 경우에는 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있습니다.
 - 따라서, 현행 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」에서 정한 요건 외의 사유로 중간정산을 실시한 경우에는 그 효력을 인정받을 수 없다 할 것입니다.
- 귀 청 질의내용에 대한 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 연봉계약 체결 당시 해당 근로자의 1년간 근로제공의 대가로 정한 임금총액과 예상 퇴직금을 명확히 구분하여 연봉액을 정하였고, 이에 대하여 당해 근로자도 충분히 인지한 상태에서 매월 퇴직금 명목으로 분할 지급된 경우에 해당한다면,
 - 달리 볼 사정이 없는 한 이는 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금이 아니라 사용자가 근로자에게 착오로 과다지급한 금품에 해당한다 할 것이므로 퇴직금 지급을 위한 평균임금 산정시 동 금품을 제외하여야 할 것으로 사료됩니다.
 - 또한, 이 경우 당사자간 합의하여 산정된 퇴직금에서 해당 금품 차액만큼을 지급하기로 하였다면 별도의 사법처리를 하지 않는 등 퇴직금 중간정산제도관련 업무처리지침(퇴직급여보장법-4583, 2007.11.14.)에 따라 처리하시기 바랍니다.



바쁜 관리자를 위한 조언



목표에 전념하기 위해서는 기본적으로 그 기회가 매력적이어야 한다. 그러나 너무 많은 업무에 파묻혀 있는 관리자들은 업무의 노예가 되어 있어 기회가 찾아와도 그것을 알아볼 여유가 없다.

관리자들이 과도한 업무에 시달리는 것은 관리자들이 처해 있는 업무조건 때문이라기보다는 그러한 상황에 대처하는 관리자의 능력 때문이다. 그렇다면 일에 접근하는 자신의 방식에 문제가 있는지 없는지를 어떻게 알 수 있을까?

우선 말은 업무 중에서 중요하지만 할 시간이 없어 미루고 있는 일이 있다면 업무처리 방식에 문제가 있다고 할 수 있다. 또한 지속적으로 압력에 시달리고 있다면 역시 문제가 있다고 할 수 있다. 무엇보다도 위험한 것은 자신이 없으면 일이 진행되지 않는다고 생각하는 것이다.

과도한 업무에 시달리고 있는 관리자들은 일반적으로 업무에서의 요구를 그대로 받아들여서 감당할 수 없을 만큼 많은 업무를 떠안게 된다. 그러한 관리자들은 업무상의 요구를 당연하게 생각하고 순순히 응한다. 그들은 그것이 합당한 요구인지 또는 조정이 가능한 것인지 의문을 제기하는 법이 없다. 그들은 항상 무장세력의 감시라도 받고 있는 것처럼 긴장해 있기 때문에 '내가 정말 해야 할 일을 하느라 바쁜 것일까?' 하고 스스로에게 물어볼 시간조차 갖지 못한다.

바쁘기가 바쁘지 않기보다 훨씬 쉽다. 대부분의 관리자들은 일정이 뻑뻑한 하루가 실제로는 가장 게으르게 보낸 하루, 최소한의 자기 규제도 없이 광적인 열기만 쏟아내는 하루라는 것을 인정하지 않는다.

새로운 요청이 들어올 때마다 그에 대응하고 밀려드는 문의에 응답하면서 지나치게 많은 업무량에 불평만 늘어놓는 것은 분명 일의 우선순위를 정하는 것보다 쉬운 일이다.

다행히도 발등에 떨어진 불부터 끄는 습관은 대부분의 관리자들이 극복할 수 있는 문제다. 그러나 그 전에 가장 큰 장애물이 무엇인지 명확히 이해해야 한다. 즉 자신이 없으면 일이 되지 않는다는 그릇된 생각이 그러한 습관을 극복하는 데 가장 큰 장애물이라는 사실을 분명히 자각해야 한다. 시간이 부족하다고 투덜대는 관리자들은 대부분 바쁘면 바쁠수록 자신들이 중요한 사람이라고 생각한다. 그들은 사람들이 자신에게 끊임없이 정보와 도움과 조언을 구하는 바람에 항상 바쁘게 움직여야 하는 현실을 즐긴다. 솔직히 말하면 그들은 좀더 많은 시간을 원하지 않는다. 특히 사색할 시간 같은 것은 바라지도 않는다.

이러한 관리자는 다음과 같은 방법으로 자신을 제어해야 한다.

자신의 아젠다를 명확히 한다.

“느리게” 관리하는 방법을 익힌다.

부하직원들과 접촉하는 시간을 정해 둔다.

필요한 업무를 구체화하고 다른 사람들의 기대를 조정한다.

읽글출처 : 문제는 성과다 / 도서출판 소소

느낌이 있는 공간

미움의 기도



늘 푸른 소나무처럼
한결같은 마음을 지니게 해 주십시오
기도합니다.

숲속의 호수처럼
고요한 마음을 지니게 해 주십시오
기도합니다.

하늘을 담은 바다처럼
넓은 마음을 지니게 해 주십시오
기도합니다.

밤새 내린 첫눈처럼
순결한 마음을 지니게 해 주십시오
기도합니다.

사랑의 심지를 깊이
묻어둔 등불처럼
따뜻한 마음을 지니게 해 주십시오
기도합니다.

가을 들녘의 벼단처럼
익을수록 고개 숙이는
겸손한 마음을 주십시오
기도합니다.

살아있는 동안은
나이에 상관없이
능금처럼 푹푹하고
설레는 마음을 주십시오
기도합니다.

- 이해인 수녀님 -

느낌이 있는 공간

미움의 기도



늘 푸른 소나무처럼
한결같은 마음을 지니게 해 주십시오
기도합니다.

숲속의 호수처럼
고요한 마음을 지니게 해 주십시오
기도합니다.

하늘을 닮은 바다처럼
넓은 마음을 지니게 해 주십시오
기도합니다.

밤새 내린 첫눈처럼
순결한 마음을 지니게 해 주십시오
기도합니다.

사랑의 심지를 깊이
묻어둔 등불처럼
따뜻한 마음을 지니게 해 주십시오
기도합니다.

가을 들녘의 벼단처럼
익을수록 고개 속이는
겸손한 마음을 주십시오
기도합니다.

살아있는 동안은
나이에 상관없이
능금처럼 푹푹하고
설레는 마음을 주십시오
기도합니다.

- 이해인 수녀님 -

문서번호 : HICG18-082501

시행일자 : 2018. 8. 25.

발 음 : 사장 및 인사담당임원

참 조 : 인사담당

제 목 : 중소기업 대상 컨설팅(인사조직, 전략 등) 지원안내 및 신청요청

1. 귀사의 날로 번창하심을 진심으로 기원 드립니다.
2. 아래와 같이 중소기업진흥공단에서 중소기업을 대상으로 금년도 마지막 기회인 컨설팅(인사조직, 전략 등) 지원사업을 실시하오니 적극 신청을 요청합니다.

- 아 래 -

- 1) 목적: 중소기업의 지속성장, 창업기업의 조기안정화에 대한 효율적 지원
 - 2) 지원분야: 인사조직분야 및 전략분야
 - 3) 대상업체: '중소기업'(별첨: 제외업종 참조)
 - 4) 신청시기: '18. 9.18~9.28 (사전신청 요망: 필요서류 준비)
 - 5) 신청방법: [별첨]중소기업 컨설팅지원사업 혁신계획서 작성 제출
* 자세한 내용은 별첨자료 참조
- 별첨: 중소기업 컨설팅 지원안내 1부. 끝.

(주)휴먼인사이트
대표이사 손웅락

HumanInsight Co., Ltd

자세한 문의 : onlyj@hrshift.co.kr
관련 자료 파일을 보내드립니다