

HR Weekly

▌직장인 5명중 2명은 근로자의 날 일한다.

▌워킹 맘의 배려 없이 수습기간 종료 후 해고는 위법하다고

▌우리회사에 적합한 면접 방식

▌질의 회시 (日미만 단위의 연차유급 휴가 사용에 대하여)

▌독서로 배우는 경영(비전을 가져야 하는 이유)

▌느낌이 있는 공간(보이지 않은 가치)

급여 관리 Outsourcing

Service 품질 1위를 지켜 나가고 있습니다.

HR Shift

에이치알시프트

www.hrshift.co.kr

02-3463-9990

HR News briefing



□직장인 5명 중 2명은 다음 달 1일 근로자의 날에 쉬지 못하는 것으로 조사됐다고 합니다.. 취업포털 인크루트가 직장인 1천26명을 대상으로 설문조사 한 결과입니다.
근로 형태에 따라서는 '전일제 근로자'의 39%, '시간제 근로자'의 50%가 출근할 것으로 전망됐다고 합니다. 직군별로는 '시설관리직'(71%), '서비스직'·'생산직'(각 54%), 그리고 '관리직'(41%) 순으로 출근계획이 가장 높게 나타났고 반대로 '일반사무직'과 '연구개발직'의 경우 각 33%로 가장 낮았다고 합니다.

□주 52시간 근무제가 본격 시행되며 워라밸에 대한 직장인들의 관심이 커지고 있지만, 여전히 직장인 5명 중 2명은 주말에도 근무하는 것으로 조사됐다고 합니다.
취업 사이트인 잡코리아가 직장인 506명을 대상으로 '주말근무 현황' 조사를 실시한 결과, 직장인 중 40.9%가 주말에도 근무하는 것으로 나타났다고 합니다.
근무 기업별로는 '대기업(50.9%)', 직급별로는 '사원급(43.9%)'에서 주말근무를 한다는 답변이 많았고, 한편 주말근무를 한다는 답변이 가장 적은 기업은 '공기업 및 공공기관(36.5%)'이었고, 직급별로는 '주임·대리급(35.2%)'에서 주말근무 비율이 가장 낮았다고 합니다.

□한국고용정보원은 우리나라 대표직업 196개에 대한 향후 10년 간('18~'27년)의 일자리 전망과 이에 영향을 미치는 요인을 수록한 <2019 한국직업전망>을 발간했습니다.
<한국직업전망>은 1999년부터 격년으로 발간된 우리나라의 대표적인 직업정보서로, 이번 전망은 각종 연구보고서와 통계청 및 유관 협회 자료 등을 바탕으로 정량·정성적 전망을 한 뒤, 직업별 유관협회·연구소·현장 전문가 검증 등 종합적인 분석을 거쳤다. 이어 직업별 향후 10년간 연평균 고용증감을 '감소', '다소 감소', '현 상태 유지', '다소 증가', '증가' 5개 구간으로 나눠 제시했습니다.
2027년까지 취업자 수가 증가할 것으로 전망되는 직업은 19개로, 보건·의료·생명과학, 법률, 사회복지, 산업안전, 항공, 컴퓨터네트워크·보안 관련 분야에서 인재 수요가 늘어날 것으로 나타났다고 합니다.

법률 분야에서는 변리사와 변호사 수요가 증가하며, 사회복지 분야는 사회복지사, 산업안전 분야는 산업안전 및 위험관리원 취업자가 많아질 것으로 보인다고 합니다. 변리사는 기술이 발전하면서 특허 건수 증가 및 지적재산권 중요도 상승 등이, 변호사는 법률서비스 수요 증가세에 따라 향후 10년간 취업자 수가 많아질 것으로 전망되고, 사회복지사는 고령인구 증가, 기업의 사회적 책임 강조에 따른 사회공헌 및 복지 전담 인력 증대가 요인으로 꼽히며, 산업안전 및 위험관리원은 산업안전보건에 대한 사회적 인식 확대 및 안전 관련 규제 강화가 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보인다고 밝혔습니다.

□직무중심 채용트렌드가 면접질문 조사에서 그대로 드러나고 있다고 합니다. 최근 신입직 채용 면접질문으로 가장 많이 등장하는 유형이 '직무 이해도를 묻는 질문'으로 나타난 것입니다.
잡코리아가 최근 1년 이내 채용면접에 참여한 경험이 있는 신입직 취준생 및 직장인 2,138명을 대상으로 '면접에서 받은 질문 유형'에 대해 설문조사를 실시했는데, 조사결과 면접에서 '직무 이해도에 대한 질문을 받았다'는 응답자가 54.5%(응답률)로 가장 많았다고 합니다.



워킹맘에 대한 배려없이 수습계약 종료 후 본채용 거부통보는 위법 하다고 판단한 사례

☞ 공포 : 서울행법 2019-3-21 선고 2018구합50376 판결

재판요지

원고는 참가인의 수습기간 및 수습평가 과정에서 일·가정 양립을 위한 배려나 노력을 기울이지 아니하고 형식적으로 관련 규정을 적용하여 실질적으로 참가인이 '근로자로서의 근무'와 '어린 자녀의 양육' 중 하나를 택일하도록 강제되는 상황에 처하게 하였고, 그 결과 참가인이 '초번 근무'와 '공휴일 근무'를 수행하지 못하여 수습평가의 근태 항목에서 전체점수의 절반을 감점 당하는 결과가 초래되었다고 봄이 타당함. 그러므로 참기인에 대한 본채용 거부통보는 사회통념상 상당성을 인정하기 부족하여 그 효력을 인정할 수 없다고 판단한 사례임

1. 이 사건 재심판정의 적법 여부

가. 당사자의 주장 요지

1) 원고 회사

가) 이 사건 근로계약은 원고 회사가 3개월의 수습기간을 거쳐 참가인을 평가한 후 채용 여부를 결정하기로 하는 수습기간 약정을 두고 있고, 원고 회사는 수습기간 종료 후 참가인에 대한 평가결과에 따라 본채용 여부를 결정할 수 있다.

나) 참가인은 이 사건 영업소의 영업관리팀에 속하는 서무주임으로, 고유 업무 외에 고속도로의 요금 수납을 관리하는 수납원 및 영업주임 지원 업무 또한 담당하고 있었다. 따라서 참가인은 직무의 특성상 공휴일 근무 및 월 3~6회의 초번 근무를 성실히 수행할 의무를 부담하고 있었는데도, 2017. 5. 1.(근로자의 날)과 같은 달 3일(석가탄신일)에 무단결근을 하고, 상급자가 공휴일 근무를 주지시켰음에도 같은 달 5일(어린이날), 9일(대통령 선거일) 및 2017. 6. 6.(현충일)에 무단으로 결근하였으며, 2017. 5. 11.경부터 초번 근무의 수행도 거부하였다. 이는 참가인이 원고 회사의 정당한 업무지시에 응하지 아니하고 노무제공을 거부한 경우에 해당한다.

다) 참가인은 그 해당 사항이 근태 항목에 반영되어(무단결근 1회 당 10점 감점, 합계 50점 감점), 수습평가 결과 채용점수인 70점에 미달하는 점수를 받았다. 원고 회사는 이러한 수습평가 결과에 따라 정식채용을 거절한 것이므로, 이 사건 본채용 거부통보에는 합리적 이유가 있다.

라) 이 사건 영업소에는 참가인뿐만 아니라 많은 여성 근로자가 근무하고 있고, 원고 회사는 참가인이 초번 근무시 외출을 하도록 허용하는 등 참가인의 사정을 배려한 사실도 있다. 그럼에도 이 사건 재심판정은 '참가인이 어린 자녀를 양육하며 일하는 엄마임을 감안하여 일·가정 양립이 가능하도록 노력하지 아니하였다'는 취지의 사정 등을 들어 이사건 본채용 거부통보가 부당하다고 판단하였으므로, 위법하여 취소되어야 한다.

2) 피고 또는 참가인

가) 참가인은 이 사건 영업소와 동일한 영업장에서 약 8년간 근무하던 경력직으로서 수습기간이 필요 없는 숙련된 근로자이고, 원고 회사는 기존 근로자들의 고용을 승계하기로 약정하며 입찰에 참여하여 이 사건 도급계약을 체결함으로써 참가인에 대한 고용을 승계하였으므로, 참가인의 근로조건을 종전보다 불리하게 변경할 수 없다. 따라서 이 사건 근로계약서상 '수습기간 약정'에 관한 부분은 비진의의사표시 또는 통정허위표시에 해당하여 효력이 없고, 원고 회사는 종전과 동일한 조건으로 참가인이 경력직으로 채용되는 것에 상호 합의하였다고 봄이 상당하다. 그렇다면 이 사건 본채용 거부통보는 시용기간 만료 후의 해지권 행사가 아니라 징계해고에 해당하는데, 원고 회사가 주장하는 사유는 징계해고의 사유에 해당하지 아니할 뿐만 아니라, 징계절차를 거치지 아니하고 이루어졌으므로 그 효력이 없다.

나) 가사 수습기간 약정이 유효하다고 하더라도 아래와 같이 참가인에 대한 본채용 거절에는 합리적 이유가 없으므로, 이 사건 본채용 거부통보는 무효이다.

(1) 일근제 근무(09:00~18:00 근무)를 전제로 근로계약을 체결한 서무주임으로서 교대제 근무의 일종인 초번 근무를 할 의무가 없다. 또한 참가인은 종전 회사에서 공휴일에 근무하지 아니하였고 원고 회사는 참가인의 고용을 승계하였으므로 종전 회사의 근로조건이 승계되었다고 보아야 하며, 다른 일근제 직원들 역시 공휴일을 유급휴일로 적용받아 왔으므로, 참가인이 공휴일에 근무할 의무도 인정될 수 없다. 참가인의 초번 근무 및 공휴일 근무 의무를 전제로 한 이 사건 본채용 거부통보는 그 원인 사실이 인정될 수 없다.

(2) 설령 무단결근 또는 초번 근무지시 거부가 인정되더라도, 아래 사정을 고려하면 이 사건 본채용 거부통보는 합리적 이유가 없다.

(가) 원고 회사의 수습평가 기준은 '근태' 항목이 지나치게 높은 비중을 차지하여 불합리할 뿐만 아니라, 원고 회사가 사전에 이러한 수습평가 기준에 관하여 설명한 적도 없으며, 수습기간의 취지에 비추어 직무능력이 인정됨에도 근태와 관련한 사유로 본채용을 거부하는 것은 부당하다. 근태 항목을 고려할 수 있다고 하더라도 원고 회사가 주장하는 사유는 취업규칙상 해고사유에 이를 정도가 아니므로, 이를 근거로 참가인에게 실질적으로 해고와 동일한 '본채용 거부'를 하는 것은 지나치다.

(나) 참가인은 당시 1세, 6세의 어린 자녀를 양육하던 '일하는 엄마'였음에도 이러한 사정을 배려받지 못하였다.

(다) 다른 일근제 직원들도 공휴일에 출근하지 아니하였는데, 참가인에게만 무단결근을 문제 삼아 징계를 가하는 것은 합리적인 사유 없이 차별하는 것이다.

3) 판단

가) 처분문서 성립의 진정함이 인정되는 이상, 법원은 그 기재 내용을 부인할 만한 분명하고도 수긍할 수 있는 반증이 없는 한 그 처분문서에 기재되어 있는 문언대로의 의사표시의 존재 및 내용을 인정하여야 한다(대법원 2002. 6. 11. 선고 2002다6753 판결 등 참조).

나) 위 인정사실과 앞서 든 증거 및 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사정에 비추어 보면, 이 사건 근로계약이 정한 수습기간의 약정은 유효하다고 봄이 타당하므로, 이 사건 본채용 거부통보는 참가인에 대한 수습기간 만료 후 원고 회사가 유보된 해지권을 행사하여 참가인의 채용을 거절한 것으로 보아야 한다. 이와 달리 이 사건 본채용 거부통보가 징계해고에 해당한다는 전제에서 하는 참가인의 주장은 더 나아가 살필 필요 없이 받아들일 수 없다.

(1) 이 사건 근로계약서는 참가인에게 '수습기간 3개월'이 적용된다고 명시하고 있고, 시용기간을 전제로 '수습기간 중 직무적응에 문제가 있는 경우 근로자를 본채용에 거부 또는 사직을 권할 수 있다'는 규정 또한 기재하고 있다. 수습기간에 관한 약정도 근로조건 중 하나이므로 해당 조건이 포함된 청약에 대하여 참가인이 승낙한 이상 이 사건 근로계약의 내용으로서 효력이 있다고 보아야 한다.

(2) 원고 회사의 취업규칙은 시용제도를 채택하여 실제로 채용하는 근로자들이 시용기간을 거치게 하고 있고, 참가인과 마찬가지로 종전 회사에서 근무하다가 원고 회사에서 근무하게 된 다른 직원들에 대하여도 이 사건 근로계약서와 유사한 조건의 근로계약서를 작성하고 3개월의 수습기간을 거쳐 수습평가를 바탕으로 채용한 것으로 보인다. 참가인의 주장만으로는 원고 회사가 경력자나 숙련자에 대하여 형식적으로 수습기간 약정을 기재하였을 뿐이라고 보기 부족하다.

(3) 이 사건 영업소는 24시간 요금 수납이 이루어지는 현장이라는 특징이 있으므로, 한정된 인력으로 이 사건 도급계약상의 관리용역을 수행하고자 하는 원고 회사로서는, 수습기간을 통하여 업무의 숙련도 외에도 업무 공백을 방지하기 위한 성실성 등의 근태 항목을 평가할 유인이 있다.

(4) 원고 회사가 입찰 당시에 제출한 위 '근로조건 이행 확약서'는 '기타 사회통념상 고용이 어려운 경우 등 특별한 경우를 제외하고 과업인원을 고용승계'하는 등의 사항을 준수하겠다고 하여 문언 자체에서도 고용을 유지하기 어려운 경우를 예정하고 있다. 또한 해당 문서가 권고적 의미 또는 일반적 기준의 의미를 넘어 어떠한 계약문서로서의 효력이 있는지에 관하여 달리 주장·증명이 없다. 그뿐만 아니라, 이 사건 도급계약은 원고 회사와 △△ 제2순환도로 주식회사 사이에서 체결되고 해당 문서는 그들 사이 수수되었는데, 제3자에 불과한 참가인이 위 문서만을 근거로 직접 근로계약 당사자 일방에 대하여 수습기간이 없는 근로계약을 주장하는 등의 특정한 권리를 취득한다는 근거에 대한 주장·증명도 없다.

4) 판단의 전제

(1) 시용제도란, 사용자에게 일정 기간 근로자를 시용할 기회를 부여함으로써 조직과 업무에의 적응 능력이 현저히 떨어지는 근로자를 미리 선별하여 채용하지 아니할 수 있도록 하여, 사용자의 경제활동에 의도치 아니한 생산성의 저하를 방지하고자 함을 목적으로 확정적인 근로계약의 체결을 일정 기간 유보하는 제도이다. 따라서 사용자는 시용기간 중 나타난 업무 수행능력과 자질 및 근무태도 등을 토대로 근로자의 직업적 능력과 업무 적격성을 평가할 수 있고, 그러한 사용자의 평가가 당사자들이 약정한 근로계약, 사용자의 취업규칙 및 복무규정 등에서 정하는 기준에 따라 이루어진다면, 이것은 노사의 사적 자치 영역에 포섭되어 원칙적으로 정당하다고 볼 수 있다. 그러나 앞서 본 법리에 비추어 시용기간 만료에 따른 본계약의 채용거부도 사회통념상 상당하다고 인정되지 아니하면 효력이 없다는 제한을 받으므로, 채용거부 및 그 근거가 되는 사용자의 평가 또한 형식적으로 취업규칙이나 복무규정에서 정한 기준에 의하여 이루어져 일응 객관적인 근거에 의한다고 보이는 경우라는 것 외에, 실질적으로 평가 과정 및 결과를 합리적으로 수긍할 수 있어야 한다.

(2) 부모의 자녀 양육권은 비록 헌법에 명문으로 규정되어 있지는 아니하지만, 이는 모든 인간이 누리는 불가침의 인권으로서 혼인과 가족생활을 보장하는 헌법 제36조 제1항, 행복추구권을 보장하는 헌법 제10조 및 '국민의 자유와 권리는 헌법에 열거되지 아니한 이유로 경시되지 아니한다'고 규정한 헌법 제37조 제1항에서 나오는 중요한 기본권이다[헌법재판소 2000. 4. 27. 선고 98헌가16, 98헌마429(병합) 결정 참조]. 양육권은 공권력으로부터 자녀의 양육을 방해받지 않을 권리라는 점에서는 자유권적 기본권으로서의 성격을, 자녀의 양육에 관하여 국가의 지원을 요구할 수 있는 권리라는 점에서는 사회권적 기본권으로서의 성격을 아울러 지닌다. 이러한 헌법상 부모의 자녀 양육권은 우리 사회의 객관적인 가치질서를 이루고 있다고 보아야 한다. 한편 민간 영역에서도 영유아의 양육을 배려하여야 한다는 사회적인 인식이 확산됨에 따라 근로관계에서 '양육에 대한 배려 및 지원'에 관한 인식은 보편화되고 있다. 이는 우리 사회가 계속된 저출산 기조로 초저출산 사회로 접어들고 그 주요 원인으로 경제활동을 비롯하여 사회활동을 하는 여성의 영유아 양육 부담도 크게 작용한다는 문제의식 아래, 영유아 양육의 문제를 국가와 사회가 함께 해결하여야 한다는 인식이 형성·확대됨에 따른 것이다. 즉, 영유아 양육에 관해 종전에는 가정 또는 개인이 각자 해결해야 한다는 인식에 머물렀으나, 이제는 점차 사회에서도 그 책임을 분담하여야 한다는 시각이 확대되고 있고, 근로자가 기업 존속을 위한 기업의 구성원으로서 노동력을 제공하여 이익 창출에 기여하며 영유아 역시 장래의 인적 자원이 된다는 점에서, 근로자들의 양육문제에 대하여 기업에도 일부 책임을 부담시킬 수 있다거나 사용자의 배려를 요구할 수 있다는 데에도 사회적인 공감대가 형성되고 있다.

(3) 입법자는 민간 근로관계에 적용되는 '남녀고용평등법' 등 관련 법령을 통하여 사인간의 근로관계에서 근로자의 양육을 배려하도록 제도적인 뒷받침을 마련하고 있다. 입법자는 위와 같이 변화하는 우리 사회의 인식을 구체화하여, 종전의 '남녀고용평등법'을 2007. 12. 21. 현재의 '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 '남녀고용평등법')'로 일부 개정하고, 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용 평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 법률의 목적으로 삼아 관련 규정을 두고 있다.

(4) 이러한 점에 비추어 보면, 이 사건 본채용 거부통보는, 위와 같이 우리 사회가 사회적·경제적 상황 변화에 상응하여 이루어 낸 공감대나 입법자가 법률의 제정을 통하여 구현하고자 하는 가치를 침해하지 아니하여야 하며, 이것이 이 사건 본채용 거부통보가 사회통념상 상당성을 갖추었는지 여부를 판단하는 이 법원의 기준이 된다.

다) 구체적 판단

원고 회사가 초번 근무나 공휴일 근무를 지시한 것은 일견 외관상으로는 취업규칙 및 복무규정에 따른 적법한 것이고, 이 사건 본채용 거부통보의 전제가 되는 수습평가 결과 또한 '초번 근무 불이행' 및 '공휴일 무단결근'이라는 객관적 사실에 근거한 것으로 보일 수 있다. 그러나 위 인정사실, 앞서 든 증거 및 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사정을 종합하여 보면, 원고 회사는 참가인의 수습기간 및 수습평가 과정에서 일·가정 양립을 위한 배려나 노력을 기울이지 아니하고 형식적으로 관련 규정을 적용하여 실질적으로 참가인이 '근로자로서의 근무'와 '어린 자녀의 양육' 중 하나를 택일하도록 강제되는 상황에 처하게 하였고, 그 결과 참가인이 '초번 근무'와 '공휴일 근무'를 수행하지 못하여 수습평가의 근태 항목에서 전체 점수의 절반을 감점 당하는 결과가 초래되었다고 봄이 타당하다. 따라서 이 사건 본채용 거부통보는 사회통념상 상당하다고 인정하기 부족하여 효력이 없다.



우리 회사에 적합한 면접 방식



“한 사람을 면접할 때 시간이 얼마나 걸리나요?”

실제 면접할 때 걸리는 시간은 채용대상에 따라 다르기는 하지만 최대한 시간을 베풀어도 1시간 남짓 걸린다면 그래도 채용에 신경을 쓰는 회사라고 할 수 있다. 보통 회사는 20~30분이면 거의 끝나는 경우가 대부분이다. 특정회사에서 1억원 짜리 기계를 들여오는데 조사-분석-대안-결정까지 얼마나 걸릴까? 최소한 1달 정도는 걸릴 것이다.

회사에서 신입이든 경력이든 1명을 채용하여 급여며, 채용에 드는 시간 및 교육 등 투자를 고려한다면 2~3개월 내에 1억원은 족히 넘을 것이다. 그렇다면 1억원 짜리 기계를 사는 데는 그렇게 이것저것 세심하게 따져가면서 많은 시간은 투자하는데 정작 중요한 채용하는 데는 불과 20~30분 투자하는 것도 힘들어 하는 것일까?

그렇게도 채용이 하찮은 일인 것 인가. 사람을 채용해서 이직하면 최소 3배정도의 손실이 발생한다는 연구결과도 있지만, 필자가 생각할 때 사람을 잘못 채용하면 가장 큰 문제는 이 사람이 과장-부장-임원으로 올라갈수록 부하사원과 회사에 끼치는 무형적 손실이 더욱 폐해가 심각하다는데 있다고 생각한다. 해야 할 일은 하지 않고, 잘못된 의사결정을 하면서 열심히 다른 사람의 발목을 잡고, 이간질이나 해대고, 유능한 부하사원들은 거의 배겨나지 못하도록 스트레스나 주는..그런 일들로 인해서 회사에 엄청난 손실이 된다는 것이다.

이런 채용의 폐해를 없애기 위해서는 올바른 채용으로 처음부터 싹을 잘라내야 한다. 필자는 채용시 지킬박사와 하이드씨라는 소설을 많이 비유한다. 회사에서 면접할 때 면접대상자는 최대한 지킬박사의 면모를 보여주기 위해서 최선을 다한다. 그러면 면접관들은 하이드씨의 모습을 찾기 위해서 스트레스면접 등을 통해서 뭔가 순간포착을 위한 노력이 이어지고, 면접대상자들은 기다렸다는 듯 압박면접의 사전 보유지식이라는 방패로 의연히 이겨낸다.

많은 기업들이 면접시 면접대상자들에게 본인의 주장이나 각오, 의견들이 어떤 지 물어본다.이러한 면접은 거의 실패하기 쉽다. 입사 후 각오나 모습을 물어볼 때 “대충 적당하겠다”거나 “빈둥거리겠다”는 식의 발언을 하는 경우는 없다. 대부분 나름대로의 가지고 있는 지식과 면접모범답안을 활용하여 최대한 말발을 세워서 준비된 답변을 할 것이기 때문이다. 과연 면접대상자가 하는 말들이 본인의 본심이나 가치관에 근거한 것인지 아닌지는 판단이 가능한 것일까?

면접대상자의 인상이나 말솜씨, 면접의 준비정도에 기초하여 면접평가를 한다면 올바로 평가하거나 판단했다고 보기는 어려울 것이다. 정말 흔히 하는 말로 우리 회사에 적합한 사람을 뽑아야 한다면 지킬박사와 하이드씨의 양면성 모두를 찾아내고, 평가하기 위한 노력이 새롭게 바뀌어야 한다.

지금까지 나온 그 해답은 바로 역량기반의 면접을 추천한다. 역량기반의 면접은 그 기반이 행동이다. 왜 행동일까? 행동은 그 사람의 의식과 사고와 가치관 등의 집합체로서 일관성이 있고, 지속적이라는 사실에 주목한다. 즉, 과거의 경험행동이 미래의 행동을 결정한다는 것이다. 과거의 좋은 행동은 미래에 좋은 행동을 할 것이고, 좋은 성과를 창출할 수 있다는 믿음에 기초한 것이다.

다음에는 역량면접에 대한 좀더 구체적인 내용들로 들어가기로 하자.

日 미만 단위 연차유급 휴가 부여 관련

☞ 고용노동부 / 근로기준정책과-2431

질의
○ 시간단위의 연차유급휴가 사용 가능 여부

회시
○ 「근로기준법」 제60조는 연차유급휴가를 규정하고 있습니다. 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 부여해야 하며(제1항), 연차휴가는 근로자가 청구한 시기에 주어야 하나 청구한 시기에 휴가를 부여하는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있습니다(제5항).

○ 질의는 근로자가 청구할 경우 연차유급휴가를 시간단위로 사용할 수 있는지에 대한 것으로 보이는 바, 연차유급휴가는 근로제공의 의무를 면제하는 것이며 원칙적으로 "일" 단위로 부여해야 하나 당사자 간 합의로 "일"의 일부를 분할하여 부여할 수도 있을 것입니다(근기 68207-934, '03.7.23).

- 하지만 연차휴가의 취지가 근로자의 피로회복과 건강확보 및 여가 이용을 통한 사회·문화적 생활 향상을 도모하기 위한 것이고, 사업운영에 막대한 지장이 없는 한 근로자가 청구한 시기에 부여해야 하는 점을 고려하면, 업무의 많고 적음에 따라 특정 시간대에만 사용토록 하는 것은 동 휴가제도의 취지와 맞지 않는다 할 것입니다.



독서로 배우는 경영



비전을 가져야 하는 이유



스톡데일 패러독스(Stockdale Paradox)라는 말이 있다. 베트남 전쟁 중에 하노이 힐턴 수용소에서 포로 생활을 하던 미국의 장교 짐 스톡데일 장군의 이름을 딴 말이다. 그는 1965년부터 1973년까지 8년간 수용돼 있으면서 4년간의 독방 생활과 수십 차례의 모진 고문을 견뎌내야 했다. 전쟁포로를 보호하기 위해 체결된 제네바 협약은 그곳에서 무의미한 선언에 불과했다. 포로로서의 권리는 무자비한 폭력 앞에 무릎을 꿇었고 정해진 석방 날짜 없이 끝도 모를 전쟁을 이겨내야 했다.

대부분의 장교들은 포로 생활 중에 숨을 거뒀지만, 그는 미국의 장성으로서는 유일하게 가족의 품으로 돌아왔다. 생환의 비밀을 묻는 기자에게 그는 이렇게 말했다. “나는 믿음을 잃은 적이 없습니다. 그곳에서 풀려날 희망을 추호도 의심치 않았으며, 결국에는 빠져나와서 나중에 그 끔찍한 경험을 내 생의 전기로 전환시키고 말겠다는 다짐을 하곤 했습니다.” 기자는 다시 물었다, “그렇다면 견뎌내지 못한 사람들은 누구였습니까?” 그가 대답했다. “낙관주의자들은 견뎌내지 못했습니다. 그들은 크리스마스가 오면 나갈 수 있을 거야, 라고 스스로를 위로하다가 크리스마스가 지나버리면 부활절이 오면 나갈 수 있겠지, 라고 말하던 사람들이었습니다. 그들은 결국 상심하다가 차례차례 죽어갔습니다.”

비전은 현실을 직시하게 한다. 우리는 보통 현실의 어려움을 극복하려면 좋은 것을 상상하면서 지금의 고난을 잊어야 한다고 말한다. “다 잘 될 거야. 좋은 날이 올 거야.” 라며 위로하지만 결국 이러한 말은 오히려 현실의 괴로움과 어려움을 변치 않을 운명으로 굳어 버리게 만들고 현실을 개선시키고자 하는 의지를 영원히 꺾게 만들 수도 있다. 상상만으로 좋은 날은 오지 않는다. 스톡데일이 참담한 상황을 이기고 살아 돌아올 수 있었던 이유는 근거 없는 희망을 버리고 자신이 처한 상황에서 실행에 옮길 수 있는 단기적인 목표를 끊임없이 세우고 하나씩 이루어 낸 것에 있다.

이처럼, 비전이란 멋들어진 몇 마디의 문구로 꾸민 장밋빛 미래를 일컫는 말이 아니다. 낙관주의로 비전을 치장해서는 안 된다. 스톡데일의 사례처럼, 올바른 비전은 현실을 냉정하게 직시하고 현재 처한 상황에서 최대한의 노력으로 달성이 가능한 미래를 설정하도록 한다. 이것이 비전의 힘이다.

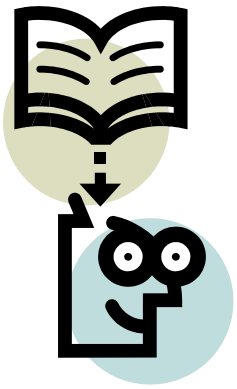
비전은 원칙을 제시한다. 개인이든 기업이든 생애 동안 무수한 난관에 접한다. 비전은 우리에게 가능한 한 그러한 난관에 접하지 않도록 하기 위한 목적도 있지만, 더욱 중요한 것은 여러 난관에 부닥쳤을 때 어떻게 대처할지를 알려주기 위해 필요하다. 갑작스러운 경기 추락으로 매출과 이익이 급감하고 있는 위기 상황이다. 어떻게 해야 할까? 이 때 우리 회사의 비전 선언서를 들춰보라. 가격을 낮춰라, 공급업체를 바꿔라, 등등 당장에 실행할 묘책은 분명 그곳에 없을 것이다. 그러나 비전에는 이러한 위기 상황에도 흔들림 없이 준수해 가야 할 원칙이 명기되어 있을 것이다. 이것이 비전의 힘이다.

델타 항공의 비전은 '세계인의 항공사로 선택 받는다.' 라는 아주 짧은 말로 정의되어 있다. 그러나 그 안에는 기업이 나아가야 할 방향이 함의되어 있다. '세계인의...' 라는 문구에는 적극적인 신규노선의 개척과 타 항공사와의 제휴 영업이라는 사업의 방향이, '항공사로...' 에는 다른 사업에 눈을 돌리지 않고 항공 수송이라는 가장 잘 할 수 있는 분야에 집중 투자할 것이라는 의지가, '선택 받는다...' 에는 고객, 주주, 사원들에게 선택 받을 수 있도록 탁월한 서비스, 높은 투자수익, 성과지향의 근무환경을 제공하겠다는 목표가 숨어 있는 것이다.

비전은 행동에 몰입하도록 한다. '쇼생크 탈출' 이란 영화에서 탈출에 성공한 주인공이 가석방되어 나올 감방 동료에게 돌 밑에 숨겨 둔 쪽지로 말했듯, 물론 '희망이란 좋은 것'이다. 하지만 그의 희망이 감동적일 수 있었던 이유는 그가 억울한 옥살이를 하면서도 탈출을 위한 치밀한 계획을 세우고 매일 실천에 옮겼다는 것에 있다. 그의 희망은 본인의 억울함이 알려져 언젠가는 풀려나게 될 것이라는 기대가 결코 아니었다. 영화의 압권은 속임수를 당한 교도소장이 반쯤 닳아 없어진 숟가락을 보며 망연자실한 표정을 짓는 부분이었다. 그에게 있어 희망이란 매일매일 조금씩 숟가락으로 벽을 파내는 것이었다.

비전의 힘은 우리를 경쟁자로부터 구별 짓게 하는 맨 밑바닥의 동력, 바로 숟가락으로 벽을 파도록 만드는 동기를 부여한다는 데 있다. 때때로 비전은 불가능을 가능으로 만든다. 이것이 비전의 힘이다.

사방이 깜깜한 한밤중에 길을 갈 때 가장 반가운 것은 무엇일까? 손에 들고 있는 랜턴일까? 아니다. 그것은 겨우 발 밑만 비춰줄 뿐이다. 가장 반갑고 고마운 것은 바로 저 멀리 보이는 민가의 불빛이다. 비전이란 그런 것이다. 그렇게 절실한 것이다. 절망을 추스르고 어둠 속을 헤쳐가게 하여, 결국은 우리를 살리는 힘이다.



보이지 않은 가치

워싱턴 D.C.지하철 '랑팡역'.

청바지와 티셔츠 차림에 야구모자를 눌러 쓴 청년이
낡은 바이올린을 꺼내 들고 사뭇 진지한 표정으로 바이올린을
연주 하기 시작했습니다.

연주한 지 6분이 지났을 때, 한 사람이 벽에 기대어 음악을
들었고, 43분 동안 일곱 명이 청년의 바이올린 연주를 1분남짓
지켜 보았습니다.

스물 일곱 명이 바이올린 케이스에 돈을 넣었고,
그렇게 모인 돈은 32달러 17센트였습니다.

다음 날, 신문을 펼친 사람들은 깜짝 놀랐습니다.
지하철 역에서 공연하던 청년은 미국인이 가장 좋아하는 세계적
바이올리니스트 "Joshua Bell (조슈아 벨)" 이었기 때문이었습니다.

그는 그날,
바이올리니스트 라면 누구나 갖고 싶어 하는 음색이 예리하고
아름다운 "스트라디바리우스 " 350만 달러짜리 바이올린을
(한화가치 35억원) 들고 43분 동안 아주 멋진 연주를 했습니다.

그러나, 현장을 오가던 1,070명은 단1초도 그를 쳐다보지 않고
음악 소리를 듣는 척도 않고 그냥 무심, 지나쳐 갔습니다.

이 공연을 제안한 '워싱턴 포스트' 는 현대인이
일상에 쫓겨 자기 주변에 존재하는 소중한 것의 가치를
알아보지 못한다며 참으로 안타까워했습니다.

우리들은 진짜, 이 세상의 아름다움이 무엇인지,
이해하고 있는 걸까요 ?

돈이 호주머니에 있으면서도 그만한 것에 돈을 쓰고 있기는
한 걸까요 ?

세상에서 가장 재능 있다는 "바이올리니스트"가 코앞에서
연주하고 있어도 눈치채지못하는 우리는, 일상에서
매일매일 혹여나 더 많은 소소한 아름다움들을 놓치고
살고 있는 건 아닐까요

-축복의 통로 중에서 -