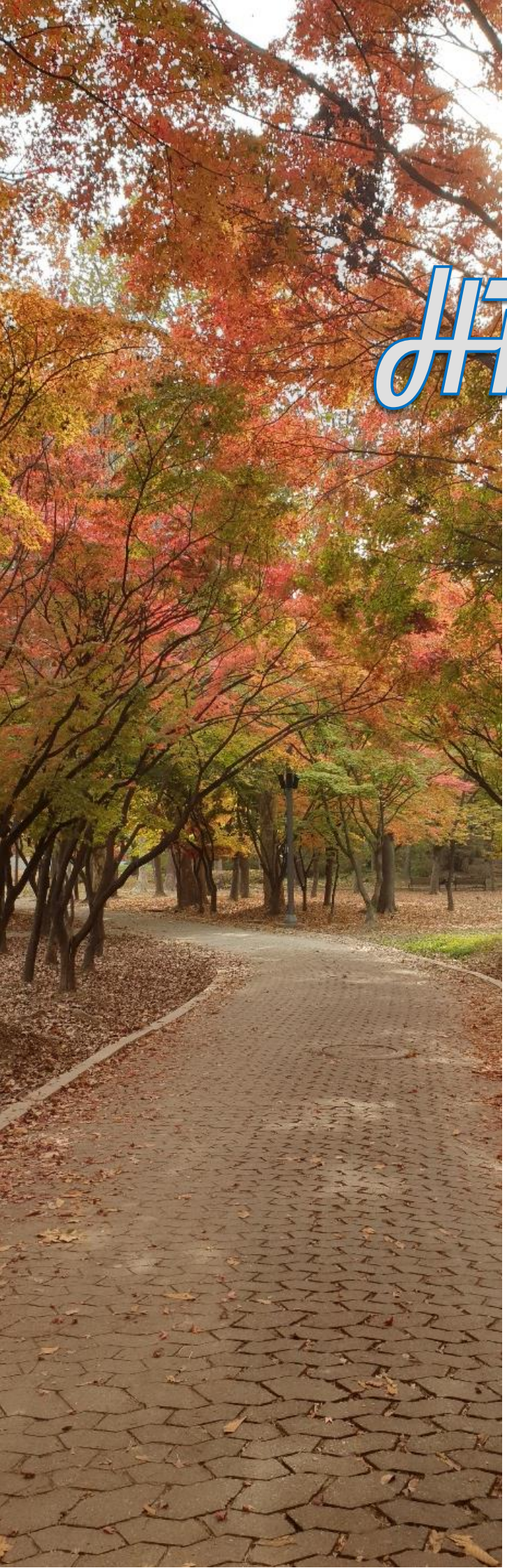


HR Weekly

- 주52시간제 정부입법관련 보완대책 (5-8page)
- 통상임금을 유급휴일에 대한 임금이 포함되어 있는 월급에서 총근로시간 수로 나누는 방식으로 산정할 때 그 총 근로시간 수에 포함되는 유급으로 처리되는 시간의 범위
- 질의 회시 (근로조건 서면 미명시에 대한 과태료 부과관련)
- 독서로 배우는 경영(돈에는 낭만이 없다)
- 느낌이 있는 공간(홀로 서 있는 나무)

급여 관리 Outsourcing
Service 품질 1위를 지켜 나가고 있습니다.

HR Shift
에이치알시프트

www.hrshift.co.kr
02-3463-9990

HR News briefing



□내년 1월 시행 예정인 50명 이상 300명 미만 사업장 주 52시간(연장근로 12시간 포함) 상한제 보완대책으로 정부가 인가연장근로(특별연장근로)를 확대하고 계도기간을 부여할 가능성이 높아지고 있습니다. 정부는 행정명령으로 주 52시간제를 보완하는 방안을 추진하고 있다고 합니다.
노동부는 입법 무산에 대비하여 입법이 되지 않을 경우 보완대책 추진방향을 내놓는다는 계획을 가지고 있습니다.

□경기도 내 제조업 취업자 수가 18개월 연속 감소세인 가운데, 주요 원인으로 40대·제조업 고용여건 악화를 진단한 보고서가 나왔습니다. 경기연구원은 통계청 자료를 토대로 경기도 고용동향을 분석하고, 고용부진의 원인과 대안을 제시한 <경기도 40대 고용부진 진단과 대응방안> 보고서를 발간했습니다.
통계청 경제활동인구조사 자료에 따르면 경기도 내 제조업 취업자 수는 2018년 4월 이후 2019년 9월까지 18개월 연속 감소세며, 2019년 9월 제조업 취업자 수는 125만 4천명으로, 전년 동월 133만 3천명 대비 7만 9천명(-6.3%) 감소했다고 밝혔습니다.
이와 관련하여 해외직접투자금액이 높은 산업의 2018년 국내 설비투자는 감소하고 재고는 증가한 것으로 나타났으며, 자동차 산업은 2015년 이후 4년 연속 판매량이 감소할 것으로 전망된다고 밝혔습니다. 이러한 상황에서 수요처를 상실한 중소기업과 영세 하청업체 위주로 재고가 증가하고 고용 감소가 발생한 것으로 추정된다는 것입니다.

□기업이 퇴직금을 한꺼번에 주는 제도를 없애고 퇴직연금 제도를 의무적으로 도입하는 방안이 추진된다고 합니다.
정부는 13일 오전 정부서울청사에서 홍남기 경제부총리 겸 기획재정부 장관 주재로 경제활력대책회의를 열어 이 같은 내용이 담긴 '고령인구 증가 대응방안'을 확정·발표했습니다. 정부는 특히 퇴직연금 도입을 의무화하고, 일정 규모 이상 기업부터 단계적으로 의무화하는 대신 퇴직금 제도는 폐지할 계획이라고 합니다.
.
□주 52시간 근무제 시행 이후 직장인들의 '야근'이 줄어든 것으로 나타났다고 합니다.
잡코리아가 주 52시간 근무제를 시행하는 기업에 근무하는 직장인 780명을 대상으로 '주 52시간 근무제 시행 이후 야근 현황'에 대해 설문조사를 진행한 결과입니다. 먼저 '요즘 야근을 자주 합니까?'라는 질문에 '가끔 한다(42.9%)'거나 '거의 안 한다(41.9%)'는 응답자가 대부분을 차지했고, . '야근을 자주 한다'는 응답자는 15.2%에 그쳤다는 것입니다. '주52시간근무제 시행 이후 야근 빈도는 전과 비교해 어떻습니까?'라는 질문에는 '야근이 줄었다'는 응답자가 48.7%로 절반에 가까웠다고 합니다.

□지난 2017년을 기준으로 우리나라 중소기업은 모두 630만개로 전체 기업의 99.9%를 차지하는 것으로 집계됐으며, 중소기업 종사자는 1599만명으로 전체 기업 종사자 1929만명의 82.9%로 파악됐다고 합니다.
중소벤처기업부는 통계청과 협업해 산정 단위를 '사업체'에서 '기업'으로 변경한 이 같은 내용의 중소기업 기본통계를 새롭게 선보인다고 밝혔습니다.

□구직자만큼 인사담당자도 면접이 부담스러운 건 마찬가지라고 합니다. 특히, 구직자의 거짓말이나 후광효과 등 여러 변수로 면접에서 좋은 인재를 가리는 데 어려움을 겪는 인사담당자들이 10명 중 8명(83%)을 넘는 것으로 나타났다고 합니다.
이 결과는 사람인이 기업 인사담당자 377명을 대상으로 '면접에서 좋은 인재를 가리는 데 어려움을 느끼는지 여부'를 조사한 결과입니다.
어려움을 느끼는 부분은 절반 이상인 54%(복수응답)가 '지원자의 포장, 과장 분별'을 꼽았다고 합니다





시간급 통상임금을 유급휴일에 대한 임금이 포함되어 있는 월급에서 총 근로시간 수로 나누는 방식으로 산정할 때 그 총 근로시간 수에 포함되는 유급으로 처리되는 시간의 범위

☞ 공포 : 대법원 2019-10-18 선고 2019다230899 판결

재판요지

원고들의 시간급 통상임금을 유급휴일에 대한 임금이 포함되어 있는 월급에서 총 근로시간 수로 나누는 방식으로 산정할 때에 그 총 근로시간 수에 포함되는 토요일의 유급으로 처리되는 시간은 취업규칙에서 정한 4시간이라고 보고, 이와 달리 토요일의 유급휴무일 근로시간이 8시간이라고 본 원심을 파기한 사례

1. 통상임금 산정 기준시간 수에 관한 원고들의 상고이유에 대하여

가. 근로자에게 지급된 월급에 통상임금으로 볼 수 없는 근로기준법 제55조가 정한 유급휴일에 대한 임금이 포함되어 있어 월급 금액으로 정하여진 통상임금을 확정하기 곤란한 경우에는, 근로자가 이러한 유급휴일에 근무한 것으로 의제하여 이를 소정근로시간과 합하여 총 근로시간을 산정한 후, 유급휴일에 대한 임금의 성격을 가지는 부분이 포함된 월급을 그 총 근로시간 수로 나누는 방식에 의하여 그 시간급 통상임금을 산정하여도 무방하다(대법원 1998. 4. 24. 선고 97다28421 판결 등 참조). 이러한 법리는 근로자에게 지급된 월급에 근로계약이나 취업규칙 등에 따른 유급휴일에 대한 임금이 포함되어 있는 경우에도 마찬가지로 적용된다. 따라서 이러한 산정 방법에 따라 유급휴일에 근무한 것으로 의제하여 총 근로시간에 포함되는 시간은 근로기준법 등 법령에 의하여 유급으로 처리되는 시간에 한정되지 않고, 근로계약이나 취업규칙 등에 의하여 유급으로 처리하기로 정해진 시간도 포함된다.

나. 원심판결 이유와 기록에 의하면 다음의 사실을 알 수 있다.
1) 원고들과 피고 사이의 근로계약은 1일 근로시간을 8시간으로 하여 월요일부터 금요일까지 근무하는 것으로 하면서, 토요일은 '유급휴무일', 일요일은 '유급휴일'로 정하고 있는데, 이러한 유급휴무일 내지 유급휴일에 따른 임금액이나 유급으로 처리되는 시간을 구체적으로 명시하고 있지 않다.
2) 반면 피고의 취업규칙인 '환경미화원 보수 지급기준' 등은 소속 환경미화원들의 초과근무수당 산정의 기초가 되는 시간급 통상임금을 정하고 있는데, 그 산정방식과 관련하여 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 일요일의 경우에는 8시간으로, 토요일의 경우에는 이와 달리 4시간으로 한 다음, 기준임금 월액에서 총 근로시간 226시간[= {(1주 40시간 + 토요일 4시간 + 일요일 8시간) × 52주 + 8시간} ÷ 12개월]으로 나누어 계산하고 있다.

다. 위와 같은 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원고들의 시간급 통상임금을 유급휴일에 대한 임금이 포함되어 있는 월급에서 총 근로시간 수를 나누는 방식으로 산정할 때에 그 총 근로시간 수에 포함되는 토요일의 유급으로 처리되는 시간은 취업규칙에서 정한 4시간이라고 보아야 한다(원심이 원용한 대법원 2007. 11. 29. 선고 2006다81523 판결은 이 사건과 사안을 달리하는 것이어서 이 사건에 적용하기에 적절하지 않다).

라. 그런데도 이와 달리 토요일의 유급휴무일 근로시간이 8시간이라는 전제에서 원고들의 시간급 통상임금 산정을 위한 월의 통상임금 산정 기준시간 수를 243시간이라고 본 원심의 판단에는 필요한 심리를 다하지 아니한 채 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 시간급 통상임금 산정에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 원고들의 상고이유 주장은 이유 있다.



BIG ISSUE

주52시간제 입법 관련 정부 보완대책 추진방향

입법촉구

□ **지난해 7월**부터 단계적으로 **주52시간제가 시행**되고 있습니다.
이미 시행된 **300인이상 기업과** 공공기관은 **정착단계**에 있습니다.

○ **일하는 방식과 문화**가 보다 생산적으로 바뀌고,
일과 삶의 균형을 찾아가는 사람들도 늘어나고 있습니다.

□ 다만, 내년 시행되는 **50~299인 중소기업**은 조금 다른 상황입니다.
대기업에 비해 여력이 부족하여 준비에 애로가 많습니다.

○ 어려움이 큰 **4천개소에 대해** 정부가 **1:1로 지원**하고 있으나,
현행 제도만으로는 도저히 해법을 찾지 못하는 경우가
있는 것도 현실입니다.

□ 법 시행이 **1달여 밖에 남지 않았고**
내년 **경기상황이 불투명**한 상황에서,
현장의 불확실성과 중소기업의 **불안감**은 커지고 있습니다.

○ 중소기업들은 이번 정기국회 내에
탄력근로 제도개선 등 **주52시간 관련 입법**이 이루어지기를
애타게 기다리고 있습니다.

○ 특히, 노사정이 어렵게 합의한 **탄력근로제 법안**은
주52시간제 정착을 위해 **반드시 통과되어야 합니다.**

○ 이에 정부는 남은 정기국회 기간 동안
최대한 입법이 될 수 있도록
적극적인 자세로 임하겠습니다.

보완대책 방향

□ **탄력근로제 개선 등 입법이 안 될 경우**
주 52시간제 취지를 훼손하지 않는 범위에서,
현장에서 가장 어려움을 겪고 있는 부분을 중심으로
정부가 할 수 있는 **모든 조치를 추진**하겠습니다.

□ **첫째, 50~299인 중소기업 전체에 대해**
최소 1년 이상의 계도기간을 일괄 부여하겠습니다.

○ **아울러, 개선계획을 제출한 기업에 대해서는**
기업규모에 따라
3~6개월의 추가적인 계도기간을 부여하겠습니다.

* (50인~99인 기업) 일괄 1년 + 개선계획 제출 시 6개월(최대 1년 6개월)
(100인~299인 기업) 일괄 1년 + 개선계획 제출 시 3개월(최대 1년 3개월)

□ **둘째, 시행규칙 개정**으로 가능한 범위 내에서
특별연장근로 인가 사유를 최대한 확대하겠습니다.

○ 현장의견을 들어보니, **평상시에는 주 52시간을 지킬 수 있으나,**
일시적인 업무량 증가 등에는
대응이 어렵다는 호소가 많았습니다.

* (주52시간 초과기업의 제도개선 요구) ①돌발상황 시 연장근로 허용(39.9%) > ② 유연근로제 요건 완화(32.6%) > ③준비기간 추가부여(20.6%) 등

○ 현행 근로기준법 제53조제4항에 따라
특별한 사정이 있으면
고용노동부 장관 인가와 **근로자 동의**를 받아
특별연장근로를 할 수 있습니다.

- **현재** 시행규칙에서 **"재난 및 이에 준하는 사고 발생"시에만**
특별연장근로 인가를 허용하고 있으나

- **일시적인 업무량 급증** 등 **경영상 사유**에 대해서도
특별연장근로를 **활용**할 수 있도록 **최대한 확대**하겠습니다.

- **구체적인 인가사유 확대 범위는 입법예고 시 밝히겠습니다.**

○ 입법 논의상황을 조금 더 지켜보되,
논의에 진전이 없을 경우 시행규칙 개정 절차에 착수해
1월 중에는 개선된 제도를 시행할 수 있도록 준비하겠습니다.

○ 다만, 시행규칙을 통한 확대범위에는 제한이 있고
건강권 보호 조치 등 반영에도 **한계가 있으므로**
근본적인 문제해결을 위해서는
법률 개정을 통한 **제도개선**이 **반드시 필요**합니다.

□ 마지막으로, 중소기업의 **구인난과 비용 부담을**
최소화할 수 있도록 **지원을 강화**하겠습니다.

○ 노동시간 단축을 위해 **신규채용이 필요한 기업**에는
구인-구직 매칭을 적극 지원하고,
특히 **대규모 추가채용**이 필요한 기업은
중점지원 사업장으로 선정해 **집중 지원**하겠습니다.

○ 신규채용이 필요함에도 **구인난이 심각한 기업**에 대해서는
현장지원단 확인*을 통해 **사업장별 외국인 고용허용한도(E-9)**를
한시적으로 **상향 조정****하겠습니다.

* 기업에서 신청하면 지방고용노동관서(「노동시간 단축 현장지원단」)를 통해 확인(노동시간 단축 계획, 내국인 구인노력 계획 등)

** 사업장별 외국인력 총 고용한도 20% 상향 등

- 인력부족이 심각하고 내국인이 취업을 기피하는
일부 서비스 업종에 대해서는
동포(H-2) 허용업종 확대도 **추진**하겠습니다.

* 노·사 및 전문가 의견수렴을 거쳐 **외국인력정책委 의결** 추진('19.12월)

마무리 말씀

□ 이상과 같이 입법이 되지 않을 경우에 대비하여 정부가 할 수 있는 범위 내에서 준비하고 있으나,

○ 행정조치로는 **근본적인 문제해결에 한계**가 있습니다.

○ **현장에서 가장 요구가 많고, 노사정이 합의안까지 도출**한 **탄력근로제 개선**도 **법률 개정사항**입니다.

□ **오랜 사회적 논의와 여야 합의**로 어렵게 도입한 **주 52시간제도의 안착**과 **중소기업 현장의 애로를 감안**하여 반드시 이번 정기국회에서 **관련 법안을 통과**시켜 주시기를 **간곡히 부탁**드립니다.

○ 정부도 남은 기간 동안 **입법을 위해 최선을 다하겠습니다.**



근로조건 서면 미 명시에 대한 과태료 부과 관련

☞ 고용노동부 / 고용차별개선과-59

질의

○ A사가 근로자 甲과 기간제근로계약을 체결하면서 근로조건을 서면으로 명시하지 아니하였으며, 근로자 甲은 퇴사('14.7.11.부터 8.14.까지 근로) 후 '14.8.19. 근로계약서 미작성에 대한 진정을 제기하였고 당 기관은 과태료 부과 처분을 결정함.
○ 동 사례의 경우 근로자 퇴직으로 시정이 불가한 경우지만 재직근로자와의 형평성을 고려하여 50% 감경이 가능한지

회시
○ 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제17조에서는 사용자가 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 주요 근로조건을 서면으로 명시하도록 규정하고, 같은 법 제24조제2항제2호에 따라 제17조의 규정을 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 자에 대하여는 500만원 이하의 과태료에 처한다고 규정하고 있습니다.

○ 한편, 「근로감독관 집무규정」(고용노동부 훈령 제127호, '14.8.1. 개정)에서는 「기간제법」 제17조 위반의 경우 즉시 과태료를 부과토록 하면서, 14일 이내 시정 시 50%를 감경할 수 있도록 하고 있습니다.
- 법률에 따른 과태료 처분의 대상임에도 불구하고, "즉시 과태료" 부과 처분을 하는 경우 시정에 소홀할 수 있어 감경기준을 마련한 것으로, 이는 "기간제근로자 보호"라는 측면에서 실질적인 개선에 그 목적이 있다 하겠습니다.

○ 따라서, 귀 사례와 같이 퇴직으로 인하여 실질적인 시정이 곤란한 경우라면, 법률에 따라 과태료 처분하여야 할 것으로 사료되며, 의견진술기간 중 시정조치에 따른 50% 감경 기준의 적용에는 해당 없다고 판단됩니다.(귀 청 "갑설"과 같음)





돈에는 낭만이 없다



매사에 긍정적이고 낙관적인 사람이 비관적이고 부정적인 사람보다 인생에서 성공할 확률이 더 높다. 하지만 투자의 세계에서 이 말은 부분적으로만 맞다. 지나친 낙관과 자신감은 오히려 자신을 나락으로 떨어뜨릴 확률이 더 많다. 왜냐하면 잘난 척하는 게 바로 인간의 본성이기 때문이다.

조사에 의하면 운전자 중 80~90%는 자신의 운전실력이 평균 이상이라고 생각한다. 그들은 자신의 운전 실력을 과장한다. 어떤 분야든지 뛰어난 사람은 10%에 불과하다. 운전도 마찬가지다. 그런데도 80~90%의 사람은 자신들이 뛰어난 운전 실력을 갖고 있다고 믿고 있다.

행태재무학으로 지난 2002년 버넌 스미스 교수와 함께 노벨경제학상을 받은 데니엘 가너만 교수는 이런 인간의 본성을 두고 '낙관주의의 편견'이라고 불렀다.

그는 많은 주식 투자자들이 주식시장에서 돈을 잃는 이유 중 하나가 바로 이 '낙관주의 편견'이라고 설명한다. 더 나아가 그는 낙관주의 편견은 인간이 갖고 있는 하나의 본성이라고도 주장한다. 커너만 교수는 낙관주의 편견에 의해 지배되는 사람은 '할 수 있다'의 정신을 갖는다고 한다. 할 수 있다 정신은 일을 할 때는 좋지만 투자나 도박을 할 때는 자신을 나락으로 떨어뜨릴 수 있는 위험을 안고 있다.
그는 이렇게 말하고 있다.
"많은 사람이 주식시장에서 돈을 벌 것이라고 낙관하고 증권 투자를 한다. 시장에 대해서도 장미빛 전망을 한다. 인간 본성이 그렇다. 그들은 자신을 과신한다. 많은 식당이 이미 실패를 경험한 장소에 다른 식당이 생기는 이치도 마찬가지다. 자신은 남들과 다르다고 믿는다. 실제 통계상 소기업의 70%는 5년 내 망한다. 그것이 시장의 법칙이다."

주변에 주식 투자로 돈을 잃은 사람들에게 물어보라. 그들은 모두 돈을 벌줄 알았다고 말할 것이다. 장사에 실패한 사람들에게도 물어보라. 한결같이 장사로 성공할 줄 알았다고 말할 것이다. 그들에게 어떤 이유로 그런 생각을 했는지 물어보라. 제대로 답변을 못할 것이다.
그들은 어느 순간 낙관주의 편견에 빠져 자신의 능력을 과대평가하고 있었던 것이다.
돈과 경제에 낭만이란 없다.
돈에서는 낭만을 찾지 말아야 한다. 그리고 실패에 겸손해져야 한다.

윗글출처 : 부자들의 개인 도서관 /랜덤하우스 중앙

홀로 서 있는 나무



홀로 서 있는 나무는

아름답기는 하지만 불안합니다.
온갖 비와 바람을 홀로 견뎌야 하고,
태풍이 불면 쉽게 쓰러질 수 있습니다.
사람들 눈에 쉽게 띄어
누군가 몰래 베어가기도 합니다.

숲 속에서 서로 기대어 자라는
나무들은 그렇지 않습니다.
그다지 아름답지도 않고,
있는 듯 없는 듯 눈에 잘 띄지도 않지만
서로 의지하면서 바람을 막아주고
나무꾼으로부터 서로를 감추어 줍니다.

사람도 마찬가지 입니다.
혼자 서 있는 사람이 멋있어 보이고
대단한 것 같지만 쉽게 쓰러집니다.
늘 불안하고 외롭습니다.
하지만 서로 기대어 사는 사람들은
비록 빛나는 이름도 인기도 없지만
잘 쓰러지지 않습니다.

홀로 아름답기보다
함께 기대어 사는 소박함이 좋습니다.