

HR Weekly

- 재택근무는 업무태도 보다는 업무성과로 측정되어야
- 통상임금의 일률성과 고정성의 의미
- 기본급 인상 결정방법
- 육아기 단축근무중 무급병가 시 육아기 급여지급여부
- 독서로 배우는 경영 (왜 웃음은 전염될까)
- 느낌이 있는 공간(용기와 겸손)

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

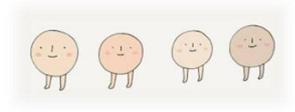
현대모비스는 재택근무 도입 1주년을 맞아 임직원들을 대상으로 설문조사를 실시했으며, 회사 웹진을 통해 조사결과를 공개했습니다.

현대모비스는 코로나19가 국내에 확산되기 시작한 지난해 3월부터 재택근무를 실시하다가 그 효용성을 확인한 후, 지난해 11월에는 아예 공식 제도로 도입해 운영해오고 있습니다. (해당 설문에는 1,087명의 임직원이 참여)

설문결과, 재택근무 초기에 비해 ‘근무태도’ 보다는 ‘업무성과’로 재택근무를 관리해야 한다는 인식이 많이 확산된 것으로 확인되었으며, 앞서 언급한 ‘할 일만 다한다면 재택근무 중 다른 일을 해도 상관없다’ (45%)는 인식이 많았다고 합니다. 이와 함께, 집이 아닌 다른 곳, 즉 ‘집중해서 일할 수 있는 공간과 인프라만 있다면 어디든 무관하다(70%)’는 의견이 ‘집이 아닌 곳에서는 안된다(13%)’는 의견에 비해 압도적으로 많았다고 합니다. 일정에 맞춰 좋은 결과를 차질없이 내놓을 수 있다면 일을 언제, 어디서, 어떻게 하든 상관없다는 직원들의 변화된 인식이 반영된 것이라고 합니다.

□ 잡코리아가 직장인 911명을 대상으로 ‘직장생활 위기감’을 주제로 설문조사를 실시한 결과, 조사결과 설문에 참여한 직장인 85.1%가 ‘직장생활 중 위기감을 느끼는 순간이 있다’고 답했다고 합니다.

직장인들이 느끼는 직장생활 위기감(*복수응답) 중 가장 자주 느끼는 것은 ‘이 회사를 언제까지 다닐 수 있을까?’하는 △고용안정성에 대한 위기감(52.0%)이었다. 2위는 ‘내가 몇 살까지 일할 수 있을까?’ 즉 △은퇴에 대한 위기감(43.5%)이 차지한 가운데 ‘이대로 있어도 괜찮을까?’ 즉 △자기계발에 대한 위기감(34.5%)이 3위에 올랐으며, 이밖에 ‘우리 회사 이대로 괜찮을까’ 하는 △직장에 대한 위기감(22.3%)이 차례로 뒤를 이었다고 합니다.





통상임금의 개념적 징표로서 ‘일률성’ 및 ‘고정성’의 의미

공포 : 대법원 2020-8-20 선고 2017다273663 판결

판시사항

- [1] 통상임금의 개념적 징표로서 ‘일률성’ 및 ‘고정성’의 의미
- [2] 근로자의 근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급 여부나 지급액이 정해지는 임금이 고정적 임금으로서 통상임금에 해당하는지 판단하는 기준

재판요지

1) 어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 일률적으로 지급되는 성질을 갖추어야 한다. ‘일률적’으로 지급되는 것에는 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함된다. 여기서 ‘일정한 조건’이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 따라 볼 때 고정적인 조건이어야 한다. 또한 일정 범위의 모든 근로자에게 지급된 임금이 일률성을 갖추고 있는지 판단하는 잣대인 ‘일정한 조건 또는 기준’은 통상임금이 소정근로의 가치를 평가한 개념이라는 점을 고려할 때, 작업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건이라야 한다.

그리고 어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 고정적으로 지급되어야 한다. ‘고정성’이라 함은 ‘근로자가 제공한 근로에 대하여 그 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질’을 말하고, ‘고정적인 임금’은 ‘임금의 명칭 여하를 불문하고 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금’이라고 정의할 수 있다. 고정성을 갖춘 임금은 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정된 임금이므로, 그 지급 여부나 지급액이 사전에 확정된 것이라 할 수 있다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 등 참조).

2) 가) 원심은 그 판시와 같은 이유로, 직접기능원인 해당 원고들이 지급받은 1종 특수근로수당 중 본급의 80%에 연동되는 부분이 통상임금에 해당하고, 직접기능원인 해당 원고들이 지급받은 2종 특수근로수당, 운반기능원인 원고 13, 원고 35, 원고 46, 원고 52, 원고 57, 원고 58, 원고 60, 원고 62, 원고 63, 원고 17, 원고 21, 원고 53, 원고 28, 원고 36, 원고 39가 지급받은 1종 특수근로수당, 운반기능원인 원고 53이 지급받은 2종 특수근로수당은 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였다.

나. 자체성과급이 통상임금에 해당하는지 여부(피고의 상고이유 제1점)에 대하여

1) 원심은, 자체성과급이 연 1회 직원들에게 정기적으로 지급된다는 점에서 정기성과 일률성이 인정되고, 전년도 근무실적에 따라 해당 연도에 지급 여부 및 지급액이 확정된다는 점에서 고정성도 인정되어 통상임금에 포함된다고 판단하였다.

2) 그러나 원심의 판단은 다음과 같은 이유로 수긍하기 어렵다.

가) 지급 대상기간에 이루어진 근로자의 근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급 여부나 지급액이 정해지는 임금은 지급 대상기간에 대한 임금으로서 일반적으로 고정성이 부정된다. 그러나 근무실적에 관하여 최하 등급을 받더라도 일정액을 지급하는 경우와 같이 최소한도의 지급이 확정되어 있다면, 그 최소한도의 임금은 고정적 임금이라고 할 수 있다.

근로자의 전년도 근무실적에 따라 해당 연도에 대한 임금으로서 특정 임금의 지급 여부나 지급액을 정하는 경우, 해당 연도에 그 임금의 지급 여부나 지급액이 확정적이라면 해당 연도에 그 임금은 고정적인 임금에 해당하는 것으로 보아야 한다. 그러나 전년도 근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급 여부나 지급액이 정해지는 임금이 해당 연도에 지급된다고 하더라도, 전년도에 대한 임금을 그 지급 시기만 해당 연도로 정한 것이라고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우에는 전년도에 대한 임금으로서의 고정성을 인정할 수 없다. 이 경우에도 근무실적에 관하여 최하 등급을 받더라도 일정액을 최소한도로 보장하여 지급하기로 한 경우에는 그 한도 내에서 전년도에 대한 고정적인 임금으로 볼 수 있다 (위 대법원 2012다89399 전원합의체 판결, 대법원 2020. 6. 11. 선고 2017다206670 판결 등 참조).

마. 기본상여금이 통상임금에 해당하는지 여부에 대하여

원심은 그 판시와 같은 사정을 들어, 피고 내부에서는 홀수달 말일에 재직하고 있는 근로자에 한하여 기본상여금을 지급하는 관행이 사실상의 제도로서 확립되어 근로계약의 내용을 이루고 있다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 통상임금의 고정성, 노동관행에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

바. 직접기능원인 해당 원고들이 지급받은 본급 중 80%를 제외한 나머지 20%가 통상임금에 해당하는지 여부에 대하여

원심은 그 판시와 같은 이유로, 직접기능원인 해당 원고들이 지급받은 본급의 80%에 해당하는 금액은 통상임금에 해당하고 본급의 나머지 20%에 해당하는 금액은 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 통상임금의 고정성에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.



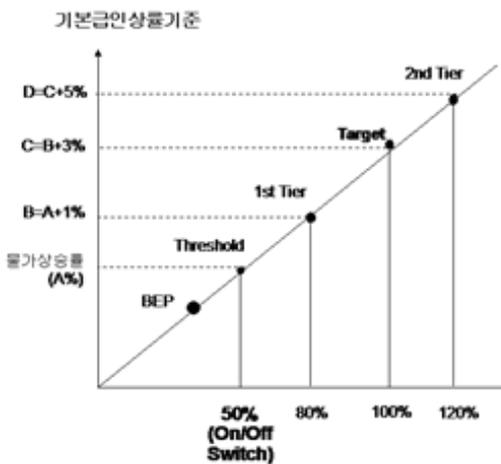


기본급 인상률을 결정하는 방법

기본급의 인상률을 어떠한 방법과 논리에 의해 결정해야 하는가에 대해 알아보기로 한다. 기본급 인상률을 결정하기 위해서는 다음과 같은 단계를 거쳐야 한다.

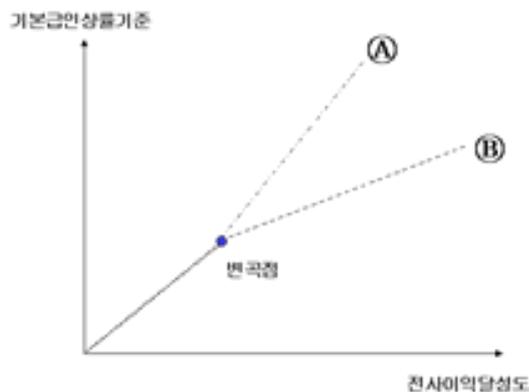
- 1) 기본급인상률기준을 설정한다.
- 2) 성과평가 결과를 반영한 직급별 기본급인상률 차등의 정도를 설정한다.
- 3) 기본급 예산에 맞춰 기본급인상률을 최종적으로 결정한다.

먼저, 기본급인상률기준을 설정하기 위한 방법을 알아보자. 지난 회까지 논의했던 Profit Sharing 지급재원을 설정하는 방식과 유사한 논리로 기본급인상률기준을 설정할 수 있다. 즉, 아래의 그림처럼 전사의 순이익달성도에 따라 기본급인상률기준을 차등 있게 설정하는 방법이다. 순이익달성도가 50% 일 경우 물가상승률에 상응하는 만큼의 기본급인상률을 결정하고 그 미만일 경우에는 기본급이 동결되도록 하는 On/Off Switch를 설정한다. 이때, On/Off Switch는 BEP보다 반드시 높게 해야 한다. 또, 성과가 좋아서 순이익목표를 초과달성했다면 물가상승률보다 큰 기본급인상률기준을 설정할 수 있도록 하는 것이 일반적이다.



On/Off Switch를 어느 곳에 설정할 것인지는 각 회사의 의사결정사항으로서, 회사의 향후 투자계획, 인력계획, 임금계획 등에 따라 면밀히 검토되고 합의 되어야 한다. 왜냐하면, 회사의 지불능력(Solvency)과 현금흐름(Cash Flow)에 적합하도록 기본급인상률기준을 설정함으로써 급격한 고정인건비 상승에 의한 회사 재무구조의 악화를 미연에 방지하여 지속적인 투자기력을 유지해야 하기 때문이다. 또한 기본급의 인상을 이익달성도에 연동시킴으로써, ‘시간이 흐르면 자연히 오르겠지’라는 구성원들의 생각을 방지하고 이익에 초점을 두는 급여문화를 정착시킬 수 있기 때문이다.

이익달성도에 따라 기본급인상률기준이 정비례로 커지게 할 수도 있으나 회사의 정책결정에 따라 특정 이익달성도를 초과할 경우에 ①와 같이 기본급인상률기준이 더욱 커지게 할 수도 있고, ②처럼 기본급인상률기준이 작게 증가하도록 할 수도 있다. 이것 역시 회사의 지불능력과 현금흐름 등에 의해 결정되어야 할 것이다..



유 정 식 : 인퓨처컨설팅 대표



육아기 근로시간 단축기간 중 무급병가를 사용한 경우 육아기 근로시간 단축급여 지급 여부

☞ 고용노동부 / 여성고용정책과-3679

질의

○ 육아기 근로시간 단축기간 중 무급병가를 5개월 사용한 기간에도 육아기 근로시간 단축급여를 지급받을 수 있는지

회시

○ 육아기 근로시간 단축의 종료사유는 영유가 사망하거나 영유아와 동거하지 아니하게 된 경우로 한정하고 있으므로 육아기 근로시간 단축기간 중 무급병가를 사용했다고 하더라도 이를 육아기 근로시간 단축의 종료사유로 볼 수 없음.

○ 또한, 무급병가기간은 근로를 하지 않아 임금이 발생하지 않으므로 육아기 근로시간 단축급여(고용보험기금으로 근로시간의 단축으로 인해 삭감된 급여를 지원)는 지급하지 않음.





왜 웃음은 전염될까?

자신도 모르게 환한 웃음으로 대답하는 이유는 무엇일까? 우리는 그 이유를 미처 생각해보기도 전에 이미 웃음으로 답하는 경우가 많다. 세상에는 어떤 폭력보다 더 빨리 우리를 무방비 상태로 만들어버리는 것들이 있다. 일상생활은 바로 것처럼 곧바로 반응을 보여주는 공명현상으로 가득하다.

왜 웃음은 전염될까? 왜 다른 사람이 하품을 하면 따라 할까? 그리고 정말 특이한 일인데, 어른들이 아이에게 손가락으로 밥을 떠먹일 때, 자기도 입을 벌리는 이유는 무엇일까? 왜 우리는 자신도 모르게 상대화 비슷한 자세로 앉아서 얘기를 하는 것일까? 인간이라는 종의 특이한 점들은 도대체 어디에서 연유하는 것일까? 이를테면, 다른 사람의 감정이나 신체적인 상태가 우리에게 전달되는 원인은 무엇일까?

다른 사람의 감정이나 몸짓이 직감을 통해 전달되는 공명 현상은 굳이 사생활에서만 중요한 것이 아니다. 그것은 정치와 경제에서도 영향력을 행사할 수 있는 수단으로 작용한다. 그와 같은 현상을 통해 직장의 간부들은 성공도 실패도 할 수 있다.

이렇듯 공명현상이란 우리의 체험과 공동생활에 있어서 간과할 수 없는 의미를 지녔에도 많은 사람들은 공명 현상을 신뢰하지 않는다. 착각이나 신비주의적인 발상이 아닐까? 혹은 학문적인 현상일까? 하지만 거울 신경세포를 발견함으로써 우리는 공명 현상을 신경학적으로 이해할 수 있게 되었다.

의학에서 반사와 공명은 중요한 치료 수단이며 특히 정신과 치료에서는 중요한 기초가 된다. 반사신경세포가 없다면 직감도 없고 감정이입도 없다. 사람들끼리 즉각 이해하는 것도 불가능할지 모르며, 신뢰라고 하는 것도 없을 것이다.

사람들이 지나치면서 우리에게 보내는 웃음에 대해 살펴보자. 이런 웃음을 접하면 우리는 기꺼이 웃음으로 답할 수 있을 뿐 아니라 특별한 이유는 없지만 그런 웃음을 통해 기분이 갑자기 좋아지기도 하고 하루 종일 잘 지낼 수도 있다.

우리의 표정뿐 아니라 감정도 한 사람에서 다른 사람에게로 전이될 수 있다. 사람들은 다른 사람의 고통을 지켜보며 자신도 고통스러운 반응을 한다.

-공익을 경영하라 중에서-





용기와 겸손

미국의 포드(Ford) 대통령은 Yale대학 법대를 3등으로 졸업한 수재이고 미식축구 선수로 육체적 정신적으로 건강하며 판단 능력과 결단력이 우수하였다.

그러나 코미디언 체비 체이스가 포드를 놀림감으로 취급하여 발을 헛디디고, 연단에 부딪치고, 연설문을 떨어뜨리고, 호주머니에서 무엇을 찾는 바보스런 사람으로 흉내를 내면서 먹고 살고 있었다.

워싱턴에서 개최되는 연말 방송인 대회에 포드 대통령이 초대되어 축사를 하게 되어 있었는데 그 날 그 체비 체이스라는 코미디언도 함께 초대되었다.

대통령이 참석한 자리에서 코미디언이 바보스런 대통령에 관한 연기를 하도록 계획되어 있는 것을 참모들이 알고는 어찌할 바를 몰랐다. 그러나 포드 대통령은 자기 축사 차례에 그 코미디언의 연기를 자기가 하도록 하고는 사전에 연습까지 하였다고 한다.

대통령의 축사 차례가 오자 포드는 연습한 그대로 자기가 연기를 했다. 코미디언 체비 체이스의 행동을 똑같이 흉내를 냈다. 초청된 인사들은 어안이 병병하였다.

그리고 포드 대통령은 <I am not Lincoln, I am Ford 라고 했다.> 나는 고급차 링컨 캐딜락이 아니라 대중차 포드입니다.

끝없는 박수갈채를 받았다. 그 후에 그 코미디언이 똑같은 연기를 한 번 더 했다고 한다. 그 후 포드 대통령은 재선되었다.

눈높이를 낮추고 남 앞에 겸손할 줄 아는, 그리고 웃음을 웃음으로 넘기는 너그러움이 큰 지도력을 발휘한다.