2021/ 4/ 19



HR Weekly

- 탄력근무제 시행하면서 근무 연장시 연속 11시간이상
- 자신들의 차량을 이용한 업무수행이라도 종속관계하에서 일했다면 근로자다
- 기본급 인상 결정방법 3
- 해고가 유효 하려면 (행정적 사항)
- 독서로 배우는 경영 (마케팅 근시안)
- 느낌이 있는 공간(분노 조절)

급여 관리 Outsourcing

Service 품질 1위를 지켜 나가고 있습니다.

HR Shift

에이치알시프트

www.hrshift.co.kr

02-3463-9990

HR News briefing



□ 코로나19 사태에 따른 사회적 거리 두기가 계속되면서 지난달 실업급여 지급액이 또다시 1조원 대를 기록했다고 합니다.
지난달 구직급여를 타간 사람은 약 76만명으로 집계됐는데 역대 최대 수치라고 합니다.
고용노동부가 발표한 3월 노동시장 동향에 따르면 지난달 구직급여 지급액은 1조1790억원으로 지난해 같은 기간(8982억원) 대비 2808억원(31.2%) 증가한 것이라 합니다.

□ 지난 1월 국회에서 통과된 중대재해처벌법에 대해 기업들의 절반 이상은 내년 1월 시행 전에 개정이 필요하다는 의견을 밝혔다는 조사 결과가 나왔습니다. 또 기업들 10곳 중 4곳은 중대재해처벌법과 관련해 사업주의 구속으로 폐업 우려 등이 있다는 우려를 나타냈습니다.
14일 한국경제연구원에 따르면 여론조사기관 모노리서치에 의뢰해 매출액 상위 1000대 비금융기업을 대상으로 '중대재해처벌법의 영향 및 개정의견 조사'를 실시(100개사 응답)한 결과 응답 기업들의 56%는 중대재해처벌법 시행에 앞서 개정이 필요하다고 답했습니다. '다소 필요하다'는 응답은 47%, '매우 필요하다'는 응답은 9%였다고 합니다
중대재해처벌법 개정이 필요한 이유에 대해서는 '사업주·경영책임자의 책임범위를 넘어선 의무 규정'이라는 응답이 29.0%로 가장 많았고 '의무가 모호해 현장에서 법 준수 어려움'(24.7%), '안전수칙을 준수하지 않는 종사자에 대한 제재조항 부재'(19.8%), '처벌강화로 인한 기업활동 위축'(17.9%) 등의 순으로 조사됐다고 합니다.

□ 앞으로 특별연장근로를 활용하는 사업장의 경우 인가 사유와 관계없이 근로자에게 연속 11시간 이상의 휴식시간을 부여하는 등 건강보호 조치가 의무화된다고 합니다.
또 특별연장근로 시작 전 근로자에게 건강검진이 가능하다는 사실을 알려야 하며, 이에 대한 의사 소견에 따라 야간근로 제한 등 적절한 조치를 해야 한다고 합니다. 고용노동부는 1일 이 같은 내용의 특별연장근로 건강보호조치를 고시로 제정했다고 밝혔습니다. 이번 고시는 지난해 12월 국회를 통과한 개정 근로기준법이 오는 6일 시행되는 데 따른 후속 조치입니다.
이는 기존 2주 이내 또는 3개월 이내 기간에서 시행됐던 탄력근로제 단위 기간을 3~6개월로, 연구개발 분야에 한해 선택근로제의 정산 기간을 1개월에서 3개월로 늘리는 내용이며, 특히 개정법은 특별연장근로와 관련해 제도 활용 시 근로자 건강보호를 위해 건강검진 시행, 휴식시간 부여 등 고용부 장관이 정하는 바에 따라 적절한 조처를 하도록 한 내용입니다

□취업포털 인크루트는 직장인 총 835명을 대상으로 '직장인 재택근무 실시현황'에 대해 조사한 결과 이같이 나타났다고 15일 밝혔습니다.
'재택근무 실시여부'와 관련해 현재 재택근무를 실시하는 직장인은 전체 응답자 중 24.5%로 4명 중 1명꼴이었으며, 현재 재택근무를 하지 않지만 지난 1년간 경험이 있는 직장인은 29.7%로 나타났다고 합니다.
나머지 직장인 45.8%는 재택근무를 해본 적이 없다고 답했습니다.
특히 직장인 재택근무 경험은 재직 기업 규모별로 차이를 보였다. 이달 기준으로 대기업 재직자 51.1%는 재택근무를 실시하고 있지만 중소기업 재직자는 12.2%에 그쳤다고 합니다.
한편 지난 1년간 직장인들이 경험한 '재택근무 방식'은 '하이브리드형 근무'(47.3%)가 가장 많았는데, 업무에 따라 필요시 출근과 원격근무를 병행하는 형태라고 합니다.





종속적인 관계에서 자신들의 소유인 차량을 이용하여 근로를 제공하고, 실비변상적인 성격의 금원을 포함한 포괄적인 형태의 임금을 받아온 경우, 근로기준법상의 근로자에 해당한다

사건번호 : 수원지법 2013노1861, 선고일자 : 2013-11-28

판결요지

근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질을 보아 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다. 위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공 자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 하고, 근로를 제공하는 자가 기계, 기구 등을 소유하고 있다고 하여, 곧바로 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위하고 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 안는 사업자라고 단정할 것은 아니다.

다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장 제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.

다음과 같은 사정들, 즉, ① 피해 근로자들은 이 사건 회사에서 정하여 준 배송업무를 담당하였는데, 그러한 업무를 수행하는 과정에서 위 회사의 담당 부장으로부터 구체적인 업무지시를 받아왔던 점, ② 피해 근로자들이 매일 배송업무에 따른 차량 운행일지를 작성하여 위 회사에 제출하였던 점, ③ 피해 근로자들이 위 회사로부터 제공받은 작업복을 입고 근무하면서 기사 또는 대리로 불리었으며, 위 회사의 다른 직원들과 출퇴근 시간이 동일하였던 점, ④ 피해 근로자들은 배송실적에 상관없이 위 회사로부터 매달 일정액을 지급받아왔고, 배송업무와 관련한 유류비, 고속도로 비용, 중식비 등도 위 회사로부터 지급받아 온 점,

⑤ 피해 근로자들이 위 배송업무 외에 위 회사의 공장장이나 부장의 지시에 따라 물품 구매, 택배 포장, 와이어메시 등 제품의 상차, 도진기 설치, 지게차 운전 등의 회사 업무를 수행하기도 하였던 점, ⑥ 피해 근로자들이 위 회사의 업무 외에, 자신들의 차량을 이용하여 자신의 계산으로 독립하여 다른 영업을 한 사실은 없는 점 등을 종합하여 보면, 피해 근로자들은 위 회사에 대하여 종속적인 관계에서 자신들의 소유인 차량을 이용하여 근로를 제공하고, 이에 대하여 위 회사로부터 실비변상적인 성격의 금원을 포함한 포괄적인 형태의 임금을 받아온 근로기준법상의 근로자에 해당한다고 봄이 상당하고, 피해 근로자들과 위 회사와 사이에 근로계약이 아닌 '차량임대차계약'이라는 형식으로 계약이 체결되었다거나, 피해 근로자들의 배송업무에 사용된 차량의 실제 소유주가 피해 근로자들이라거나, 피해 근로자들이 일직이나 당직근무를 하지 않아 왔고, 4대 보험에 가입되어 있지 않았다거나, 위 회사가 2009년 6월경 내지 같은 해 7월경까지는 피해 근로자들로부터 근로소득세를 원천징수하지 아니하였다는 사정 등은 위 인정에 방해가 되지 않는다고 할 것이다.



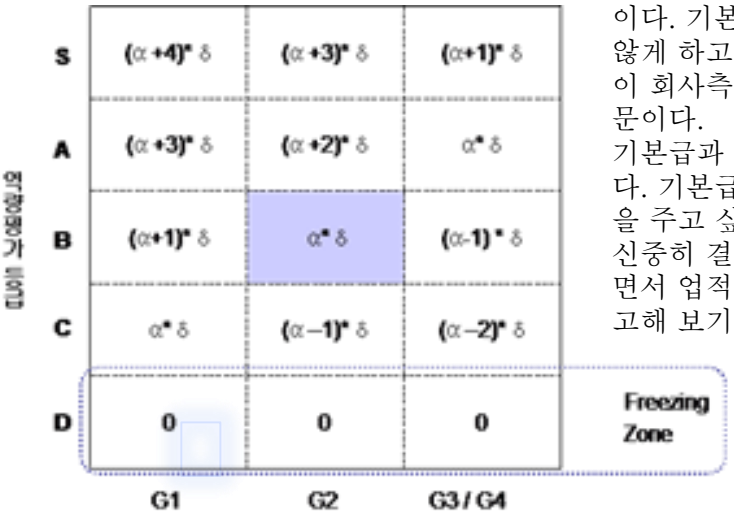
기본급 인상률을 결정하는 방법 3

이번 회는 기본급 인상률을 결정하는 방법 중 기본급 예산 범위에 맞춰 기본급 인상률을 재조정하는 방법에 대하여 알아보겠다.
기본급예산은 일단 해당년도의 회사 성과에 따라 그 크기가 좌우된다. 또한, 차기년도의 투자를 위한 내부유보금과 주주배당금, 그리고 각종 충당금 규모가 먼저 결정된 다음에 기본급 예산이 결정되는 경우가 일반적이다. 그러므로, 앞서 기술했던 기본급인상률기준과 평가와 직급에 따른 기본급 인상률은 기본급예산의 크기에 의해 조정 받을 수 밖에 없는 것이다. (참고로, 성과급예산과 Profit Sharing 예산은 기본급예산이 결정된 다음에 후순위로 결정한다.) 이렇게 기본급예산 규모에 의해 다시금 조정하는 이유는, 전 회에서도 이야기 했듯이 회사의 지불능력과 현금유동성을 해치지 않는 범위에서 기본급을 인상하기 위함이다. 기본급은 회사에 있어 고정비 성격이 짙기 때문에 잘 관리하지 않으면 회사가 감당할 수 없을 정도로 부담이 되는 경우가 종종 있기 때문이다.

아래의 매트릭스는 평가등급별로 결정된 기본급인상률을 기본급예산에 의해 재조정한 사례가 되겠다. 만약 금년도의 전사 총기본급예산을 A, 평가등급별 기본급인상률을 적용해 잠정적으로 산출된 전사 총기본급액을 B, 그리고 A를 B로 나눈 값을 δ라 하면, δ를 각 인상률에 곱하게 되면 기본급예산 범위 내에서 인상률이 결정되도록 할 수 있다.

이렇게 하면, 기본급예산 규모와는 독립적으로 기본급인상률을 일단 결정하고, 예산 규모가 설정된 이후에 최종적인 기본급인상률을 재조정할 수 있다는 장점이 있다. 그런데 이때 δ값이 1보다 크거나 같으면 별 문제가 없겠지만, 1보다 적을 경우에는 기본급인상률이 깎이기 때문에 구성원들의 불필요한 오해를 사지 않도록 주의해야 한다.
그러므로, 아주 특별한 사유가 없는 한, 기본급예산을 설정할 때에는 δ값이 1에 가깝도록 우선적으로 기본급예산을 설정하도록 하는 것이 좋다. 기본급이라는 것은, 구성원들이 제공한 노동력에 대한 기본적인 대가이므로 기본급예산 규모에 따라 예정됐던 인상률이 크게 하향된다면 그것에 대한 구성원들의 불만이 터져 나올 수 있기 때문이다.

그래서, 연봉을 기본급과 성과급으로 나누어 관리하는 것이 필요한 것이다. 기본적인 생활 수단인 기본급은 그 예산 규모에 크게 영향 받지 않게 하고, 성과창출의 정도에 따라 추가적으로 성과급을 지급하는 것이 회사측과 구성원측 모두에게 명확하고 임금을 관리하기도 쉽기 때문이다.
기본급과 성과급은 각각 말 그대로 Fixed Salary, Variable Salary이다. 기본급은 최대한 변동폭을 작게 가져가야 하고, 차등에 따른 변동을 주고 싶으면 성과급을 조정해야 한다. 따라서 기본급예산의 설정도 신중히 결정되어야 하는 것이다. 만약 성과에 따른 차등을 적용하겠다면서 업적평가에 따라 기본급 변동을 결정하겠다는 회사가 있다면 재고해 보기 바란다.



유 정 식 : 인퓨쳐컨설팅 대표

Q&A



해고가 유효 하려면

☞ 법 규정

근로기준법 제 27조(해고사유 등의 서면 통지)

근로자를 해고 하려면 해고 사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다

☞ 노무관리 가이드

○ 근로자 해고는 서면으로 해야 해고효력이 발생하고, 구두 등(서면 외 방법)으로 행한 해고의 효력에 대하여

-해고의 의사표시는 구두로 하더라도 성립하지만, 부당해고가 됨

-이메일, 휴대폰 문자 등으 리용하여 통지한 해고도 서면해고 통보로 보기 어려움



독서로 배우는 경영



마케팅 근시안

많은 이들이 자신들의 주 경쟁자를 쉽게 잊어 버리거나 무시한다. 경쟁자들의 이름이 들여오면 비판하거나 하찮게 여긴다. 종종 고객들이 경쟁 제품을 더 좋아하는 건 단지 잘 몰라서 이거나 오해 때문이라고 생각하고, 또 그렇게 말한다.

이러한 근시안은 치열한 시장에서 경쟁자들을 능가할 방법을 관찰하고 배우지 못하게 만든다.

우리가 실천할 수 있는 아주 효과적인 비즈니스 전략 가운데 하나는 성공한 경쟁자들을 존중하는 것이다.
그들을 그냥 잊어버리지 말라. 그들을 연구하라. 그들에게서 배우라. 그들이 잘하고 있는 것을 존중하고 그들이 가진 최고의 장점보다 한 발짝 더 나아갈 수 있는 길을 찾아라.

경쟁자들에 관해 연구할 때 고객입장에서 경쟁자들이 가지고 있다고 여기는 장점들을 상쇄하거나 중화할 길을 찾아라. 경쟁자의 약점은 무엇인가? 그 약점을 어떻게 이용할 수 있을까? 그들보다 잘할 수 있는 것은 무엇일까? 나의 생산품이나 서비스는 어떤 점에서 경쟁 제품보다 뛰어난가? 나는 어떤 분야에서 경쟁자들과 차별화되는 장점을 가지고 있을까?

경쟁자의 장점을 상쇄하고 나의 장점을 극대화하기 위해 무엇을 할 수 있을까? 치열한 시장에서 경쟁자에 비해 포지셔닝을 잘할 수 있는 방법은 무엇일까?

경쟁자들이 나의 고객들에게 성공적으로 판매하는 이유와 방법을 이해하기 위해 시간을 많이 쏟을수록 그들의 시장점유율을 줄일 수 있는 가능성이 커진다. 손자병법에 쓰여 있듯이 “적을 알고 나를 알면 백전백승”인 것이다.

윗글출처 : 미래를 움직이는 경영전략/황금부엉이



분노 조절



미국의 제16대 대통령인 에이브러햄 링컨(Abraham Lincoln), 그는 누군가의 면전에서 분노를 터뜨리거나 비난을 하지 않았던 것으로 유명하다. 그러나 처음부터 링컨이 그렇게 사람들을 온유하게 대했던 것은 아니었다. 오히려 다른 사람의 아픈 곳을 찌르는 독설가였다.

링컨은 1842년 가을, 아일랜드의 출신 정치가인 제임스 쉴즈를 조롱하는 글을 스프링필드 신문에 실었다. 제임스 쉴즈는 분노하여 링컨에게 목숨을 건 결투를 신청했다. 링컨은 생명의 위협을 받는 결투를 원하지 않았으나 피할 수 없이 결투를 하게 되었다. 당시 미국에는 사생 결단 결투 제도가 있어, 결투를 사양하면 공개적으로 비겁한 자가 되었다.

결투의 무기로 링컨은 권총 대신 칼을 선정했다. 링컨은 팔이 길어 칼로 싸우면 유리할 것 같았고, 결투 날 까지 기다리는 동안 사관학교를 졸업한 장교에게 칼 싸움 훈련을 받았다. 결투를 준비하는 동안 링컨은 결투에서 자신이 죽을 수도 있는 이 사생결단 결투까지 몰고 온 것이 순전히 자기자신임을 그리고 남을 조롱하고 비판하는데 명수였던 자기 자신을 되돌아보는 계기가 되었다.

다행히 미시시피 강가에서 생사를 가를 결투가 시작되기 전에 입회인들의 중재로 죽음의 결투는 중지되었다. 이후로 링컨은 크게 깨달음을 얻었다. 면전에서 남의 장점을 칭찬하는 일은 있어도 절대로 분노하거나 비난하지 않았다.

모든 사람이 적개심과 분노(憤怒)라는 감정을 가지고 있다. 적개심과 분노는 우리의 흔한 감정이지만 이를 다스리는 능력은 우아하고 고귀한 감정이다. 적개심과 분노는 수많은 개인간의 우정과 형제간의 우애를 파괴해왔던 것이다.