지부교섭 속보

제03호 / ´14.5.9(금)

기본급 159,614원 인상!
통상임금 현실화!
임금체계 개악 저지!
자녀돌봄휴가 쟁취!

▣발행처:선전부 ▣발행인:조민제 ▣주소:충북 청주시 흥덕구 복대동 3060번지 근로자복지회관 2층 ▣전화:043-236-5077 ▣http://dc.kmwu.kr

통상임금 관련 논란 예고

사측, 질의응답에서부터 '통상임금은 논란이 많을 것 같다' 언급



첫 질의응답 시작

8일(목) 대한이연에서 열린 3차 교섭에서는 처음으로 질의응답이 진행됐다. 지난 교섭에서 지부 요구안을 받아본 사측 교섭위원들은 미리 준비한 질문과 의견을 내놓았다. 대부분은 그리 큰 쟁점이 되지 않는 수준의 내용이었다. 그러나 통상임금은 이후 교섭에서 많은 논란이 될 것을 예고했다.

통상임금은 여전히 논란거리

작년 12월 대법원 전원합의체의 통상임금 판결 이후, 현장은 오히려 더 혼란스러워졌다. 모든 논란을 잠재워 줄 것으로 기대했던 대법원이 오히려 논란을 가중시켰다. 신의성실의 원칙을 들먹이며 3년간의 소급분을 청구하기 어렵게 만들었고, 고정성을 언급하며 통상임금의 범위를 혼란하게 만들었다.

이 혼란이 2014년 지부교섭에서도 나오고 있다. 질의응답 과정에서 사측 교섭위원은 통상임금 문제는 논란이 많을 것 같다고 말을 꺼냈다. 노조와 사용자가 생각하는 통상임금이 많이 다른 것 같다며 우려를 표했다. 사측은 지부의 요구대로 '정기적 일률적으로 지급하기로 정하여진 일체의 임금'을 통상임금에 포함하기는 어렵다는 입장을 보였다. 덧붙여 근로기준법 시행령에 있는 통상임금 정의를 언급했다. 그러나 근로기준법 시행령에는 어디에도 '고정성'은 없다. 사측이 대법원 전원합의체 판결을 근거로 '고정성'이 중요하다고 주장하지만, 사실 '고정성'이라는 말은 근로기준법에 나오지 않는다. 앞으로 교섭에서 통상임금은 지속적으로 논란이 많을 것으로 보인다.

임금교섭은 최저단일액 합의 후부터

질의응답 과정에서 작년부터 시행한 임금인상 최저단일액에 대한 사측의 부정적 인식도 확인할 수 있었다. 사측은 각 회사별 사정이 달라 동일한 최저단일액을 제시하기 어렵다며 작년에도 회사간 갈등이 있었다고 토로했다. 그러나 지부는 대의원대회에서 확정된 방침임을 확인하며 올해는 혼란없이 최저단일액을 제시해줄 것을 요구했다.

3차 교섭 속기록

노사가 생각하는 통상임금이 다르다

사 : 질의하겠다. 임금의 경우 작년에 처음으로 지부의 최저기준을 먼저 정하고 지회로 넘겨주었는데, 사용자 간에도 협의가 잘 안되고 노사 간에도 어려움이 많았다. 올해 이 문제에 대해 의견이 어떠신지?

노 : 지부 최저단일액이 합의되면 지회별로 임금교섭이 시작된다.

사 : 매년 임금교섭을 하는데, 작년의 경우가 특이한 경우였다. 작년에 사용자 간에 갈등이 많았다. 그 이전의 방식이 어떨지 물어본 것이다.

노 : 지부는 최저단일액 원칙을 확정했다. 작년엔 처음이다보니 혼란이 있었던 듯하다.

사 : 임금지급 요구안은 논란이 많겠다. 조합과 사용자가 바라보는 통상임금이 다르다. 통상임금 정의에 고정성이 빠졌다. 사용자에겐 고정성이 상당히 중요한데 왜 빠진건지? 근로기준법 시행령에 통상임금 정의가 있는데 일체의 임금을 포함하자는 건 어려움이 있다.

노 : 임금은 생계비다. 법적 해석의 차이가 있겠지만, 일체의 금품은 통상임금으로 봐야한다. 매월 생계비로 사는 노동자에게 고정성은 중요한 개념은 아니다.

사 : '일체의 금품'은 돈으로 지급되는 것 전부 다 포함된다는 것인가? '기본급, 상여금, 제수당 등'이라고 하면 전부 포함되는건데 범위가 어떻게 되는건가?

노 : 사업주가 지급할 의무가 있는 금품을 말한다.

사 : 임금은 매년 협상을 통해 지불여건을 따져서 결정되는데, 이 내용을 지부에서 구체화시킬 수 있을지 회의적이다. 지회로 내려주실 의향은 없는지?

노 : 임금교섭 돌입시점은 노조 중집에서 결정한다. 그리고 각 사마다 다른 임금체계를 단순화해야한다고 생각한다. 물론 노동부 임금체계 개편안은 전혀 동의 안한다. 임금 수준이나 체계 단순화 문제는 큰 원칙만 흔들리지 않으면 각 사별로 정리가 되지 않을까 한다.

사 : '1월을 초과하는 기간에 지급하는건 월할하라' 요구하는데 이건 무슨 뜻인가? 신규입사자 일할 계산은 무슨 뜻인가? 지급일 이전에 퇴사하더라도 매월 정해진 것은 다 지급하고, 1월을 초과하는 건 월할 계산하라는 것인가? 휴가비가 7월에 나오는데 4월에 퇴직하면 1/12로 계산해서 4개월 치를 지급하라는 것인가?

노 : 그렇다.

사 : 임금체계 개편 및 임금저하 불가는 당연히 노조와 합의해서 하지 않나? 그리고 단협과 취업규칙 중 유리한 내용이 적용된다. 이 요구사항이 왜 있는지?

노 : 문구를 통일하자는 의미와 신규입사자에게까지 확장하자는 것이다. 큰 쟁점이 안될 거라고 생각한다.

사 : 작년에 가족돌봄휴직을 합의했는데 올해 또 자녀돌봄휴가가 나온 이유가 무엇인가? 또 만 19세로 정한 이유가 뭔지? 사내하청 포함한 비정규직에게 원청 사용자가 적용할 권한이 있는지 질문한다.

노 : 작년 합의한 가족돌봄휴직은 휴직기간이 긴 경우고, 자녀돌봄휴가는 전염병으로 5일 정도의 짧은 격리기간이 있을 경우 필요한 것이다. 만19세는 학교 다니는 자녀를 의미한다. 원하청 관계에서 원청이 권고하는 방법 등 가능할 것이라고 생각한다.

사 : 원청이 강요하기 어렵다. 전염병이 위험하기 때문에 격리하는 건 맞지만 돌봄휴직 합의하고 한해 지나서 또 요구하니 당황스럽다. 질문 마치겠다.