



공단 노동환경 변화의 이해

1. 노동환경의 변화 1) 최저임금 인상(2019)



최저임금법 개정 ('19. 1. 1. 시행)

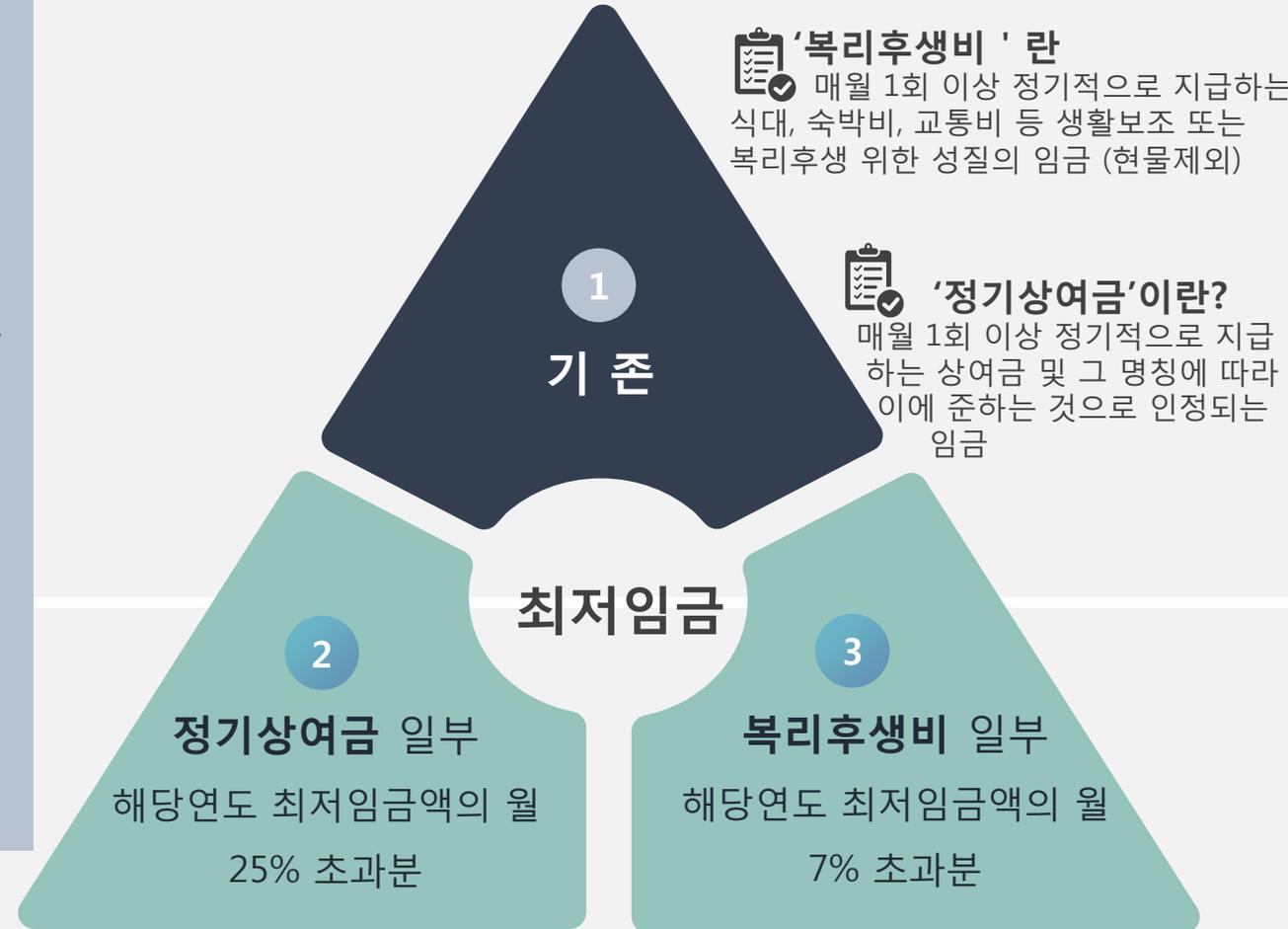
(개정안)

• **2009.1.1.부터 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금은 최저임금에 산입.**

• 2019년에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금과 현금으로 지급되는 복리후생비의 경우에는 해당 연도 시간급 최저임금을 기준으로 산정된 월 환산액의 25%(정기상여금 연 300%)와 7%를 초과하는 부분은 최저임금에 산입. 다만, 연차별로 그 비율을 축소하여 2024년 이후에는 모두 최저임금에 산입토록 함.

연도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년~
정기상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0
복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0

• (취업규칙 변경절차 특례규정 신설) 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경할 경우에는 과반수 노동조합 또는 과반수 근로자의 의견을 들어 개정할 수 있도록 함.



1. 노동환경의 변화 2) 근로시간 단축



근로기준법 개정('18. 3.20.) _시행일 '18.7.1.

* 1주 = 휴일을 포함한 7일 (근로기준법 제2조 제1항 7호)

*연장근로에 휴일근로 포함

* 휴일근무 8시간 까지 150%, 초과 시 200% (근로기준법 제56조)

* 1주 최대 근로 가능시간 단축(52시간) * 위반 시 2년 이하의 징역, 2천 만원 이하 벌금

기존 (68시간)	평일 40시간	평일연장 12시간	휴일(주말) 16시간
--------------	---------	--------------	----------------



[근로시간단축 적용시기]

'18.7.1. 300인이상 사업장 > '20.1.1. 50~299인 > '21.7.1. 5~49인

개정 (52시간)	평일 40시간 * 실근로시간을 말하는 것으로 1주 중 유급휴가일은 실근로시간에 포함되지 않음.	연장근로 12시간
--------------	---	--------------



월요일에서 금요일까지
8시간 씩 근로한 후 주휴일

10시간을 근로한 경우, 주휴일 10
시간 분의 가산수당 산정 방법은?

- 근로기준법 제56조 제2항에 따라
휴일근무 8시간까지는 50%, 초과
부분에 대하여는 100% 가산 지급



노동조합운영비 지원의 노조법상 부당노동행위 금지조항 위반 여부

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "不當勞動行爲"라 한다)를 할 수 없다.

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합 운영비를 원조하는 행위.

다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조 제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

헌법불합치 결정



헌법재판소 2018. 5. 31. 선고 2012 헌바90 결정

운영비원조금지조항은 과잉금지원칙을 위반하여 청구인의 단체 교섭권을 침해하므로 헌법에 위반된다.

사용자가 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로 금지하는 '노동조합 및 노동관계조정법'(2010. 1. 1. 법률 제9930 호로 개정된 것) 제81조 제4호 중 '노동조합의 운영비를 원조하는 행위'에 관한 부분은 헌법에 합치되지 아니하고, 위 법률조항은 2019. 12. 31.을 시한으로 개정될 때까지 계속 적용된다

1. 노동환경의 변화 4) 공공기관 직무급제 도입



공공기관 호봉제 폐지, 직무급제 전환

지난 6월 19일, 김동연 부총리 겸 기획재정부 장관은 “공공기관 보수체계를 직무의 특성과 난이도를 반영한 직무급 중심으로 개편하는 작업을 진행 중”이라고 말했다.

호봉제

: 연공급



직무급제

: 동일가치 노동 동일임금

[참고] 정부 공공기관 비정규직 임금체계 6단계 직무급제 도입 (2017.12월)

정부청사관리본부와 행정안전부 소속기관에 근무하는 비정규직 정규직으로 전환되면서, 기존 호봉제 유지 시 공공부문의 비효율이 발생됨에 따라 직무급제 도입 등 임금체계 개편 검토함.

(대 상) 청소업무, 사무보조, 설비업무, 경비업무, 조리 등. 5개 영역

(기본급 구조) - 직무의 난이도에 따라 직무등급을 구분하고 근속연수와 업무평가 결과에 따라 승급하는 단계급 체계로 설계됨.

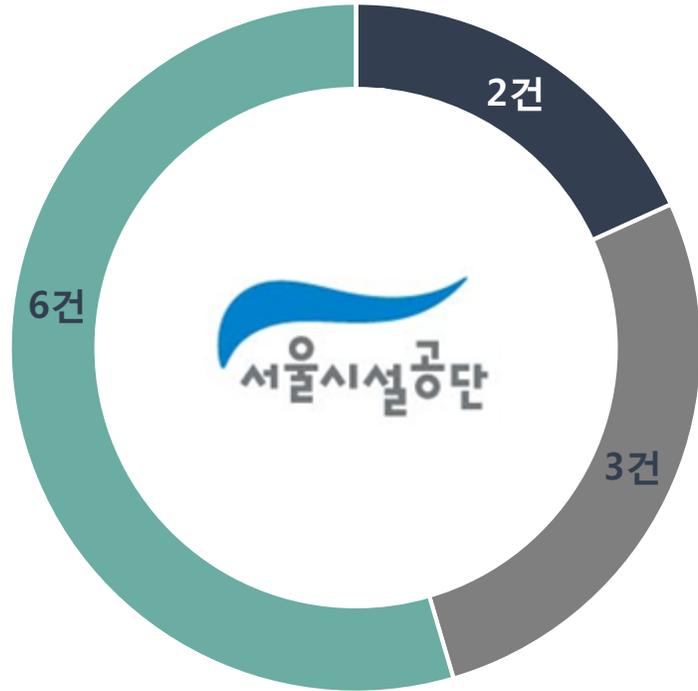
- 직무 난이도에 따라 직원 등급 7등급(1급: 단순업무 ~ 7급 : 특급기술자수준 직무)으로, 업무 평가로 직무급별 임금단계를 6단계로 구분하여 단계별로 최소승급 연한을 둠.



1 (정부의 직무급제 방향) 공공기관에 적용되는 직무급제의 경우, 담당업무에 따라 임금을 달리 적용하는 것에 그치는 것이 아니라, '동일가치 노동 동일임금'을 전제하면서 근무연수 및 업무평가 결과에 따라 임금상승하는 단계급 구조임.

2 (노동계 반발 초래) 직무급제 적용 시 호봉제에 비해 높은 초봉을 받는 대신 비교적 인상률은 낮으며, 40~50대의 고참급 직원들의 실질 연봉 하락 등 불이익이 발생할 수 있음.

2. 공단 주요 노동사건



01. 임금소송

- 대표노조 및 제2노조 통상임금소송(추가제기 포함, 4건) : 진행중
- 2017 서비스직 차별임금 소송(1건) : 진행중
- 2018 연합노조 통상임금 및 생활임금 소송(1건) : 진행중

02. 부당해고 구제신청

- 장애인콜택시 운전원 부당해고 구제신청(2건) : 종결
 - 서울2017부해464(인정, 4.21) : 기간제 2년 이상 고용
 - 중앙2017부해333(인정, 6.13) : 징계 절차상 중대한 하자
- 공공자전거 기간제 부당해고 구제신청(1건) : 진행중
 - 중앙2018부해5962 : 공공자전거 사업인수 시 고용승계 되었고, 2년 기간 경과로 기간의 정함이 없는 근로자로 전환됨을 주장

03. 차별시정 신청

- 장애인콜택시 운전원 차별시정 신청(1건) : 서울2017차별11 취하(8.4)
- 상수도검침원 차별시정 신청(1건) : 종결
 - 서울2017차별34 : 일반직과 달리 임금산정 시 균경력 미반영 등 기간제의 임금차별 등의 시정 주장 - 합리적 차별 인정(5.24)

2017-2018 공단 노동사건(11건)

노동위원회, 법원 등에 제기되어 있는 노동사건 일체



감사합니다