



법정 통상임금 논의 첫 발...노사협의회서 협의체 구성 제안 대법원 판결 여파...법정 초과근로 수당 지급 필요성 공감 사측 “근로시간 관리 필요” vs 노조 “법정 기준 준수 먼저”



노사가 통상임금을 바로잡는 첫 논의를 시작했다. 지난해 12월 대법원이 통상임금 산정 범위를 새롭게 정의한 판결을 내린 이후, 노조가 이를 준수할 것을 사측에 요구한 지 약 6개월 만이다.

지난 6월 16일 연합뉴스 본사 12층에서 열린 노사협의회에서는 노사 모두 통상임금을 주요 안건으로 상정했다.

노사는 통상임금을 법정 기준에 맞게 산정해야 한다는 원칙에 공감대를 형성하며 논의의 첫 발을 내디뎠다.

통상임금은 근로자에게 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금으로, 근로기준법에서 정한 기준에 따라 초과근로수당과 퇴직금 등을 산정하는 기준이 된다.

기본급과 정기적 수당은 포함되지만, 성과급과 같은 비정기적 수당은 제외된다.

현재 사측은 기본급과 4가지 정기적 수당(책임·직무·통근·급식)을 통상임금에 포함하고 있으나, 상여금과 그 외 수당은 제외하고 있다.

이에 따라 초과근로수당과 퇴직금이 법정 기준보다 현저히 낮게 산정됐고, 노조는 이를 바로 잡아달라고 사측에 요구해왔다.

지난해 12월에 나온 통상임금 관련 판결은 해당 요구의 근거가 됐다.

당시 대법원은 고정성이 없더라도 정기적·일률적

인 임금은 통상임금에 포함된다며 새롭게 산정 범위를 정의하는 판결을 내렸고, 산업계 전반에서는 통상임금을 법정 기준에 맞게 산정하려는 움직임이 확대하고 있다.

황대일 사장은 “연합뉴스도 법을 따라야 한다. 노사가 실무적으로 통상임금을 논의할 필요가 있다”며 “협의회를 계기로 조직을 만들어서 연구해보자”고 노조에 제안했다.

고병준 노조위원장은 “혈값 근로시간 보상을 외면할 수 없는 시점이 왔다. 통상임금 논의 조직을 만들자는 공식 제안으로 생각하겠다”며 긍정적으로 평가했다.

다만 통상임금과 밀접하게 연관된 초과근로 문제에서는 입장차가 드러났다.

사측은 통상임금에 앞서 초과근로를 줄이고 효율적인 근로시간 관리를 우선해야 한다고 주장한 반면, 노조는 초과근로가 일상화 된 근무 환경을 고려해 우선 초과근로 수당을 법정 기준에 맞게 지급해야 한다고 맞섰다.

황 사장은 “(통상임금을) 법대로 했을 때 일시적인 소요 재원을 감당할 방법이 없다. 근무시간을 어떻게 낮출 것인가를 논의할 필요가 있다”며 “부서 특성에 맞게 야근이 잦은 데는 ‘고정OT’를 도입하는 식으로 하면 어떻겠나 싶다”고 의견을 내놨다.

고 위원장은 “주 52시간을 초과해도 보상받지 못

하는 ‘그림자 노동’이 해결되지 않은 상황에서 근로시간을 줄이겠다고 하면 사실상 통상임금을 반영하지 않겠다는 것으로 읽힌다”며 “통상임금 문제는 양측에서 전향적인 자세로 접근해야 한다”고 강조했다.

<목차>

1면

- 법정 통상임금 논의 첫 발... 노사협의회서 협의체 구성 제안

2면

- 황대일 사장 “인사평가제 임기 내 적용 안 해”, 노조 “제도 중단해야”
- 현행 초과근로수당, 법정 기준 절반도 못 미쳐

3면

- ‘법카로 혼커·혼밥 금지’ 지침 공정한 경영진 ‘못매’
- [성명] 총국장 중간평가 통과...진짜 시험은 지금부터다

황대일 사장 “인사평가제 임기 내 적용 안 해…데이터 축적 목적”

노조 “제도 중단·전면 재검토 필요…설명회도 충분히 열어야”

현 경영진이 구성원들의 불신을 자초한 ‘인사평가제’를 임기 내 인사에 반영하지 않겠다고 공언했다.

지난 4월 인사평가제를 졸속으로 강행하고 노조의 보이콧에 부딪힌 지 2개월 만에 입장을 밝힌 것이다.

황대일 사장은 지난 6월 16일 열린 노사협의회에서 “우리 임기 중에 인사평가 적용 안 하겠다”고 말했다.

아울러 “인사평가제는 맞춤형 인사를 위해 데이터를 쌓는 작업이다. 최소 5년을 쌓아야 활용할 수 있다”며 “분명 이야기한 바 있는데 이걸 악용하지 않는다. 이걸로 징계성 인사 안 한다”고 강조했다.

앞서 경영진은 지난 4월 4일 인사평가제를 시행하고 같은 달 24일 예고도 없이 평가 결과를 공지했다.

지난 3월 7일 단 한 차례 설명회를 열었지만 참석자가 70여명에 그쳤고, 직원들의 의견을 수렴하는 과정도 턱없이 부족했다.

노조는 경영진이 인사평가제를 졸속으로 도입했다고 판단, 세 차례 성명으로 반대 입장을 표명하고 평가 참여에 불참하는 단일 대오를 구축했다.

또 인사평가제가 합리적이고 공정한 인사를 하는데 한계점이 있다고 지적하고 전면 무효화를 촉구했다.

구성원 대다수가 인사평가제에 불참하면서 경영진은 ‘반쪽짜리’ 평가 결과를 얻는데 그쳤고, 제도는 유명무실하게 됐다.

그러나 경영진은 인사평가제가 조직의 활력 증진과 객관적인 인사를 위해 필요하다는 입장을 여전히 고수하고 있다.

황 사장은 “인사평가제는 (인사상) 불평등과 역

차별 구조를 깨기 위해서 해야 한다”며 “이후 쌓인 인사평가 데이터를 어떻게 활용할 지는 다음 경영진의 판단에 달려 있다. 승호에 반영할 지도 다음 경영진의 문제”라고 의중을 밝혔다.

노조는 인사평가제에 대한 설명과 직원 의견 수렴이 턱없이 부족했던만큼 추가 설명회를 진행해 불신을 해소하는 게 선행돼야 한다는 입장이다.

고병준 노조위원장은 “인사평가제는 일단 중단돼야 하고 원점에서 재검토해야 한다”며 “인사평가제 설명회는 직원 800여명이 다 들을 수 있도록 횟수 등을 정하고 자기 의견을 개진할 수 있는 기회를 주는 방식으로 진행해야 구성원 동의를 얻을 수 있다”고 지적했다.

현행 초과근로수당, 법정 기준 절반도 못 미쳐…근로자 피해 키워

통상임금 미반영·근거없는 산정 기준…“법원, 임금채불 인정할 것”

현행 초과근로수당이 법정 기준의 절반에도 못 미치며 근로자의 피해를 키우는 방식으로 책정된다는 분석 결과가 나왔다.

노조는 현행 초과근로수당이 근거 없는 기준으로 책정돼 근로자들의 피해가 크다고 판단, 그 정도를 파악하기 위해 최근 중간급 연차 사원(5급 27호봉)의 법정 수당을 현행 수당과 분석했다.

그 결과 평일 기준 현행 초과근로수당 시급은 1만6천500원으로 법정 시급 5만1천400원의 절반에도 못 미치는 것으로 나타났다.

이 같은 차이가 나는 이유는 사측이 근거 없는 기준으로 초과근로수당을 책정하고 있기 때문이다.

근로기준법에 따르면 초과근로수당은 ‘통상임금’을 월 총 근로시간으로 나눠 시급을 계산한 뒤 50%를 가산해 책정하게끔 돼 있다.

사측은 그러나 통상임금을 무시하고 직급과 상관없이 동일하게 평일 ‘1만1천원’을 수당의 기준으로 삼고 있으며 이 금액에 50%만 가산한 뒤 지급해 근로자들의 피해를 키우고 있다.

또 휴일·야간근로수당도 근거 없이 ‘1만5천원’을 기준으로 책정하고 있어 근로자들의 피해는 근무할수록 더욱 커지는 것으로 파악됐다.

더욱이 사측은 퇴직금 산정을 위해 통상임금을 적용하면서도 법정 기준을 따르지 않고 상여금과 근속수당 등을 산입하지 않아 근로자들의 또 다른 피해를 유발하는 것으로 나타났다.

노조는 근로자들이 임금을 월급으로 받아 시급과 총 근로시간을 잘 따져보지 않는 사이 사측이 초과근로수당 정상화에 억장을 부리는 것으로 보고 있다.

노조는 현행 수당 체계가 근로자의 피해를 눈덩이처럼 키우는 구조라고 보고 법정 통상임금 준수와 함께 초과근로수당 정상화를 촉구하고 있다.

작년 12월 대법원으로부터 통상임금의 새로운 산정 범위를 정의하는 판결을 이끌어 낸 김기덕 변호사는 “2013년 기아자동차 근로자의 평일 시급

이 1만7천500원이었지만 연장근로 시급은 1만5천에 그쳤다”며 “사용자로서는 연장·야간·휴일근로를 장시간 시킬수록 인건비가 줄어 더 이득이었다”고 당시 소송 배경을 설명했다.

이어 “법정 통상임금은 이미 체결한 근로계약과 같은 것이고, 근로자의 권리를 인정받는 것”이라며 “법원은 사용자가 (법정 통상임금을 기준으로) 임금을 지급하지 않으면 채불로 인정할 것”이라고 말했다.

노사협의회 ‘말말말’

▲노측

“법정 통상임금 문제는 더 이상 미룰 수 없다. 이제 기본적인 해결 방안을 제시해야 할 때다”

“인사평가제는 사장의 ‘징비록’에 쓰이는 것인가. 즉각 시행을 중단하고 구성원 의견을 수렴해야 한다”

“보상휴가제는 의무 휴가일을 줄이고 보상금 지급 주기를 단축하는 방식으로 개선해야 한다”

“국내출장비는 11년째 동결 상태다. 현실화가 필요하며, 해외출장비의 지급 방식 또한 전면적인 개선이 필요하다”

▲사측

“법을 따라야 하지만 소요 재원을 감당할 여력이 없다. 이를 논의할 조직을 구성하자”

“인사평가제는 인사 데이터를 축적하려는 취지도 도입된 것이다. 경영진 임기 중에는 인사에 반영 안 한다”

“업무 공백이 없는데도 보상휴가를 가지 않는 사례가 많다. 빠른 시일 내에 제도 개선을 논의해보자”

“국내출장비 인상은 필요하다고 본다. 해외출장비는 구체적인 개선안을 좀 더 연구하겠다”

‘법카로 혼커·혼밥 금지’ 지침 공지한 경영진 ‘못매’ 취재·업무 특성 이해 못해…5년새 사용지침 알림만 네 번째 노조 “징계 조건 늘린 꼴…취업규칙 불이익 변경 소지”

사측이 직원들을 잠재적 양심 불량자로 보고 법인카드 사용을 제한하려 했다가 못매를 맞고 있다.

경영지원국은 지난달 27일 오후 업무포털에 ‘법인카드 사용안내’ 글을 중요 알림으로 올렸다.

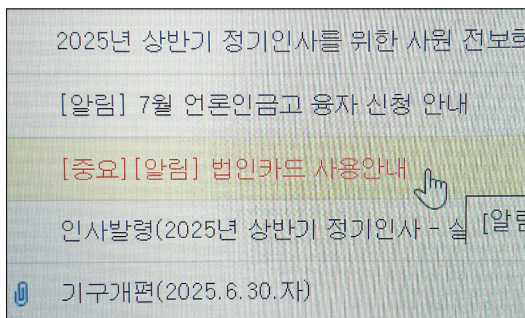
이는 직원들의 취재·업무 지원을 위해 사측이 지급한 법인카드의 사용지침을 안내하는 것으로 지난 2020년 첫 번째 알림 이후 네 번째로 올린 알림 글이다.

이번 알림에는 ‘취재·업무·직원교류와 무관하게 커피(예 스타벅스) 상품권 구입 등 선불카드 충전, 개인 소비 목적의 1인 식사, 커피 구매를 위한 사용을 금지한다’는 지침이 새롭게 추가됐다.

다시 말해 커피 상품권 구입·선불카드 충전과 혼자 먹는 커피·식사(혼커·혼밥)는 ‘사적인 소비’이므로 법인카드로 결제하지 말라는 뜻이다.

더욱이 사측은 알림글에 ‘사적인 용도로 사용시 불이익을 초래할 수 있다’고 명시함으로써 사실상 해당 소비에 법인카드를 사용하면 징계를 내릴 수 있다고 경고했다.

또 이 지침을 근거로 직원들에게 ‘출근길 커피’를 법인카드로 결제하지 말라고 별도 지침을 내린 것



으로 파악됐다.

직원들은 사측이 취재·업무 특수성에 따른 소비를 이해하지 못하고 있다며 불만을 터트렸다.

기자들은 취재원 만남 약속과 상황 등에 따라 1인 구매를 하는 경우가 허다하고, 영업이 필요한 직원들은 선물용 커피 상품권 구매도 수시로 필요하다고 목소리를 높였다.

특히 이번 알림은 사측이 노조와의 협의도 없이 사실상 직원 징계 조건을 추가한 것으로 해석할 수 있어 취업규칙 불이익 변경 소지도 있다.

노조는 이 알림이 직원들을 법인카드 사적 소비 가능성이 높은 잠재적 양심 불량자로 규정한 것으로 보고 강력 항의했으며 해당 지침을 무효화하고

글을 내려달라고 사측에 요구했다.

사측은 절차상의 미흡한 점을 인정했으며 업무와 무관한 법인카드 사용을 예방하는 차원이라고 해명했다.

더불어 사용처의 지나친 제약이라는 지적에는 인사철 새로운 보직자들에게 지침을 환기하는 게 주목적이며 새로운 금지사항을 추가할 의도는 없었다고 설명했다.

또 취재·업무와 관련성이 있으면 커피 상품권 구입·선불카드 충전, 혼커·혼밥도 결제 가능하고, ‘출근길 커피’ 구매 등 기존 방식대로 법인카드를 사용해도 문제 없다고 덧붙였다.

노조는 감사실이 직원들의 법인카드 사용내역을 감사한 결과를 바탕으로 경영지원국을 통해 해당 지침을 포함한 알림글을 올린 것으로 파악하고 있다.

모 부서 직원 A씨는 “(법인카드 한도) 금액을 늘려줘도 모자른 판에 이런 식으로 사용 범위를 더 제한하는 것은 도무지 이해할 수 없다”며 “이건 법인카드 사용을 위축시켜 비용을 절감하려는 사측의 불순한 의도”라며 고개를 저었다.

[성명] 심인성 편집총국장 중간평가 통과…진짜 시험은 지금부터다

심인성 편집총국장이 역량에 대한 의구심을 남긴 채 중간평가 투표를 통과했다.

지난 24~26일 치러진 총국장 신임 투표에서 편집국 구성원 455명 가운데 과반인 287명(63.08%)이 참여했다.

이 중 과반인 218명(75.96%)이 신임표를 던졌고, 나머지 69명(24.04%)은 불신임표를 던져 심 총국장 체제 거부 의사를 표명했다.

구성원 중 168명(36.92%)은 투표에 참여하지 않았다.

불신임표를 던지거나 투표에 불참한 구성원은 모두 237명으로 편집국 총 인원의 절반이 넘는 것으로 나타났다.

결국 심 총국장은 투표 참여자 과반의 신임을 얻어 중간평가를 통과했으나, 편집국 구성원 과반의 지지는 못 받은 셈이다.

그 이유는 다음과 같은 질문에 대한 의문이 남아있기 때문이다.

편집권 독립을 온전히 수호했는가. 공정보도를 지켜내는 데 최선을 다 했는가. 조직 문화 개선을 위해 어떤 노력을 했는가.

노조는 이에 대해 신임 투표 전 공개질의를 보냈지만, 총국장은 교과서적인 답변만 늘어놓아 문제의 본질을 회피하는 태도를 보였다.

경영진이 감사규정을 개정해 편집권을 침해하려 한 시도에 대해서는 “편집권 침해 시도가 있다면 단호히 맞서겠다”며 이미 벌어졌던 일을 전혀 알지 못하는 듯한 답변을 했으며, 대선 보도 불공정 지적에 대해서는 “결과적으로 오해의 소지가 생겼다”며 해프닝으로 치부했다.

사내 폭언·부당 지시 목격담과 전언이 끊이지 않고 있다는 지적에 대해서는 “이슈가 되고 명확하게 드러난 사안의 경우 가해자 엄중 처벌하겠다”면서 드러나지 않은 피해에 대한 대책은 일언반구도 하지 않았다.

총국장은 편집권 독립을 위해 침해 시도에 맞서고 불공정 보도의 원인을 진단해 재발 방지에 힘써야 한다. 또 드러난 직장 내 괴롭힘에만 대처할 게 아니라 드러나지 않은 괴롭힘에도 적극 나서 피해가 커지지 않도록 조치해야 마땅하다.

이번 투표에서 불신임표를 던지거나 투표 자체를 포기한 구성원들은 이 같은 불만으로 심 총국장을 거부한 것이라고 노조는 보고 있다.

또 신임표를 던진 구성원들은 심 총국장의 답변에 수긍한 게 아니라 총국장으로서 제 역할을 다 해주기를 바라며 한 번 더 기회를 준 것이라고 생각한다.

총국장은 이번 중간평가를 통과했다고 자만하지 말고 편집국 구성원들이 던진 표의 ‘진의’를 깨닫기 바란다.

진짜 시험은 이제부터다. 노조는 총국장의 남은 임기 행보를 계속 주시할 것이다.

2025.6.27

전국언론노동조합 연합뉴스지부