

노동조합의 요구사항은 너무도 정당합니다!!

- 조합원 문의 Q & A -

① 대우증권과 미래에셋증권 직원들의 임금이 차이 나는 이유와 해결방안은 무엇인가?

- 구)대우증권은 노동조합이 있어 단체협약에서 리플레쉬비와 문화체육비 지급 등을 명시하여 지급하였으나, 합병전 급여에 포함되는 것으로 단체협약을 개정한 바 있습니다.
- 그래서, 급여차이는 리플레쉬비와 문화체육비(직급에 따라 150~256만원)만큼의 차이가 발생하게 되었고, 노조는 이 부분을 맞춰 줄 것을 18년 임금 및 단체협약을 위한 단체교섭 요구안에 넣어 교섭을 진행하게 된 것입니다.
- 노조의 단체교섭 요구안은 법적 정당성을 갖고 있으며, 이를 통해 임금격차를 해소할 수 있는 것입니다.

② 임금 및 단체협약은 구) 대우증권 직원들에게만 적용되는 것인가요?

- 아닙니다. 이번 임금 및 단체협약에 대한 교섭은 구)대우증권뿐만 아니라 구)미래에셋증권 조합원 모두에게 적용되는 것입니다.
- 노조법상 단체협약의 유효기간은 2년을 초과할 수 없도록 정하고 있습니다(법 제32조 제1항). 이에 따라 우리 노조는 임금교섭은 매년, 단체협약에 대한 교섭은 2년마다 진행합니다.

③ 입사와 동시에 노동조합에 자동가입 되나요? 노조에 가입하게 되면 불이익을 받는 거 아닌가요?

- 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자 2/3이상을 대표하고 있을 경우(노조법 제 81조 제2호 단서), 이를 ‘유니온 슝’ 조항으로 단체협약에서 체결하고 있는 경우, ‘입사와 동시에 노조에 가입’되나, 현재 우리 노조는 2/3이상의 직원이 가입되지 않아, 가입절차를 통해 조합원의 신분을 갖게 됩니다.
- 합병이후 노조는 유니온 슝 조항으로 조직력을 강화하기 위해 노조 가입을 적극

권유하고 있습니다. 아직도 가입하지 않는 직원들의 적극적인 가입을 통해 ‘힘 있는 노동조합’이 될 수 있도록 가입을 당부 드립니다.

- 노조에 가입한 것을 이유로, 인사상 불이익을 주는 경우 노조법은 부당노동행위로 “2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하 벌금”에 해당하는 형사처벌을 받게 됩니다.(법 제81조)
- 노조가입에 따른 불이익이 예상되거나 발생하는 경우에는 노조에서 직접 즉각적인 형사조치를 취할 것입니다.

④ 회사가 추진하려는 점포통폐합에 따라 원격지 발령을 내면 무조건 따라야 하는 것 인가요? 법률상 문제는 없나요?

- 점포통폐합에 따른 인사발령은 근로기준법 위반에 해당될 수 있습니다. 회사의 일방적인 인사발령은 결국 직무장소의 변경이 해당 근로자에게 ‘불이익’을 발생시킬 수 있는 것으로, 근로기준법 제23조는 ‘정당한 사유’가 있어야 하며, 근로자의 불이익이 클 경우 원격지 발령은 근로기준법 위반에 해당됩니다.
- 한편, 우리 노조는 2008년부터 체결된 ‘고용안정협약’이 존재합니다. 위 협약에는 “국내외 영업점의 폐쇄 및 조직 축소시” 노동조합과 사전 협의를 하도록 정하고 있으며(제3조), “휴, 폐업, 정책방향 변화 등 조합원의 신분변동을 초래케 하는 경우 반드시 사전에 조합과 협의하여야 한다.(제7조)”고 규정하고 있습니다. 동 규정을 위반한 인사상 조치는 본 협약을 정면으로 위반하는 것으로 법적문제를 안고 있는 것입니다.

⑤ 회사가 노조의 임금인상 요구를 거부하는 이유가 무엇인가요? 계속 거부하는 경우 대안은 있나요? 직원의 생산성이 떨어지기 때문이라는 것이 사실인가요?

- 회사는 대우증권과 미래에셋증권 직원들의 임금 등 근로조건 격차를 악용해 ‘분리’ 정책으로 일관하고 있습니다. 이번 노조의 17년도 임금인상 요구에 회사는 “미래에셋증권 직원은 빼고”, 대우증권 직원들만 적용하자는 ‘말도 안되는’ 입장을 내세운바 있습니다. 결국 회사가 임금인상에 대해 거부하는 것은 ‘정당한 사유 없는 단체교섭 거부 및 해태’에 해당하는 노조법 제81조의 부당노동행위에 해당되는 것이기에, 노조는 20일부터 ‘철야농성’을 통해 투쟁을 지속하고 있는 것입니다.
- 회사의 임금인상 거부행위를 끝장내기 위해, 노조는 합법적인 쟁의행위를 보장받기 위

해 21일 중앙노동위원회에 조정신청을 하였고, 29일 및 30일 ‘쟁의행위 찬반투표’를 통해 회사의 입장 철회를 강력히 요구하고 있습니다.

- 조합원 동지 여러분, ‘직원의 생산성이 떨어진다’는 평가는 회사가 항상 해오는 ‘엄살이고 핑계’인 것을 다들 아실 겁니다. 직원을 탓하기 전에 회사의 경영상 책임을 우선 인정해야 합니다. 직원의 생산성이 떨어진다고, 임금을 삭감할 수는 없는 것입니다. 강행법규인 근로기준법이 이를 허용하지 않고 있습니다. 회사의 기만과 술책에 절대 동요하지 마시기 바랍니다.

⑥ 28일(수) 노조가 준비하는 ‘문화제’ 참석을 회사가 가지 말라고 하는 경우, 노조 집회나 행사에 참가를 불허하는 경우, 어떻게 대응해야 하나요?

- 28일(수) 문화제는 합법적인 집회 신고를 통해 진행하는 노동조합의 행사입니다. 만약 지점장, 관리자 등 회사에서 참여를 방해하는 행위는 노조법상 ‘부당노동행위’로 형사처벌 대상입니다.

따라서, 지점장 등 관리자의 아래와 같은 발언이나 면담요구 등 일체행위가 있을 경우, 모두 부당노동행위에 해당되니 노동조합에 적극 알려주시기 바랍니다. 노조는 이에 강력하게 법적조치를 취할 것입니다.

- ① 노동조합 행사에 참여하는 경우 불이익이 있을 수 있다 등
- ② 지점 회식을 해야 하니, 문화제는 가지 마라, 회사를 먼저 생각해라 등
- ③ 노조의 선전물, 지침은 불법적인 내용이 있다는 등
- ④ 회사 경영정책이 우선이지 노조 요구안은 문제가 있다는 등
- ⑤ 철야농성, 쟁의찬반투표 등 노조가 하는 행위는 법적으로 문제 있다, 참여하게 되면 인사상 불이익이 있을 수 있다는 등
- ⑥ 기타 노조를 비방하거나 방해하는 어떠한 발언, 행위 모두 노조에 알리시기 바랍니다.

⑦ 노조가 진행한다는 통상임금 소송은 무슨 내용이며, 무엇이 문제인가요?

- 우리 회사는 직원들의 임금을 근로기준법에 맞게 지급하지 않았기에, 임금체불이 계속되어 왔습니다. 즉 현재 8시 출근 5시 퇴근이 근무시간으로 되어 있으나 포괄임금제의 적용을 받으며, 월 40시간의 시간외 급여가 현재 급여에 포함되어 있습니다. 시간외 급여를 계산할 때 기본급 뿐만 아니라 통상적, 고정적

으로 지급하는 임금도 함께 더하여 계산하여야 하나 지금까지 그렇게 하지 않았습니니다.

- 월 40시간 분의 시간외 급여를 포함한 기타 덜 지급된 시간외 급여를 통상임금에 맞추어 제대로 지급하라는 법률 판단을 받기 위해 소송을 제기하는 것입니다.
- 최근에 조합원들이 작성한 위임장은 노동조합에 법률대응에 관한 모든 것을 위임한다는 것이었으며, 중앙집행위원회 의결을 통해 소송 제기를 결정하게 되었으며, 11월 27일 접수됩니다.

⑧ 노동조합의 요구안을 관철시키기 위해 조합원들은 무엇을 해야 하나요?

- 노동조합은 ‘조합원의 권익을 보호하고 증진시키기 위해 헌법에서 보장하는 노동자의 단결체’입니다. 조합원의 권리와 이익을 훼손하거나 불이익이 발생할 수 있는 회사의 어떠한 조치에 대해서도 노조는 저항하고 집단적으로 투쟁할 수 있도록 헌법과 노조법은 노동조합의 ‘권리’로 보장하고 있습니다.
- 현재 철야농성을 진행하며, 쟁의행위 찬반투표까지 앞두고 있는 상황에서 회사는 조합원들이 노조의 지침에 따르지 않도록 온갖 회유와 방해를 진행할 것입니다.
- 조합원이 할 수 있는 것은, 해야만 하는 것은, 노조의 지침을 따라주시고 노조를 지지해 주시는 것입니다. “단 한명의 조합원 힘이 모여 3100 조합원의 단결로 이어집니다.”함께 한다면 이길 수 있습니다. 노조 집행부는 맨 앞에서 끝까지 싸울 겁니다. 싸울 수 있는 힘을 조합원 여러분들께서 지지와 응원으로 계속될 수 있도록 함께 해 주십시오.