

금융산업 노사관계*

박 용 철**

2016년 금융산업 노사는 정부의 성과연봉제 발표를 계기로 침예하게 대립해 오고 있다. 이 과정에서 대다수 사용자는 금융산업사용자협의회를 탈퇴하였고, 그동안 꾸준히 이어져 온 산별교섭 역시 결렬되었다. 이러한 상황은 현재 노사와 정부의 태도로 볼 때 당분간 이어질 것으로 보인다. 이 글에서는 먼저 금융산업의 현황과 노사관계 당사자 및 특성을 살펴본 뒤 2016년 노사관계 쟁점들을 분석하고자 한다.

1. 금융산업 현황

먼저 금융기관 현황을 살펴보면, 한국에는 2016년 6월 기준으로 총 2,731개의 금융기관이 있고, 이 중 국내은행은 17개, 생명보험사가 25개, 손해보험사가 32개, 그리고 증권회사가 54개를 차지하고 있다(표 1 참조). 은행의 경우 1997년에 26개였던 것이 그동안의 인수합병과 대형화 등에 의해 현재의 17개로 감소하였다. 생명보험사는 1997년 당시 33개였던 것이 현재 25개로 감소하였으며, 손해보험사는 같은 기간 17개에서 32개로 유일하게 증가하였다. 증권회사는 58개에서 현재 54개로 감소하였다.

다음으로 우리나라 금융기관 종사자 현황을 살펴보겠다(표 2 참조). 2016년 6월 기준으로 총 394,184명이 종사하고 있다. 이 중 국내은행 종사자는 132,170명으로 전체의 33.5%, 생명보험사 종사자는 27,105명으로 전체의 6.9%, 손해보험사 종사자는 32,339명으로 전체의 8.2%, 그리고 증권회사 종사자는 38,019명으로 전체의 9.6%를 차지하고 있다. 이들 4개 금융업종 종사자가 229,633명으로 전체의 58.3%를 차지하고 있다.

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2016년도 노사관계 실태분석 및 평가』 보고서의 일부를 정리한 것이다.

** 한국노동사회연구소 연구위원(pyc69@hanmail.net).

〈표 1〉 우리나라 금융기관 현황(매년 말 기준)

(단위 : 개소)

	1997	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016. 6
국내은행	26	18	18	18	18	18	18	18	18	17	17
외은지점	-	29	30	29	29	30	31	32	31	31	34
상호저축은행	231	108	106	105	105	98	93	89	80	79	79
신협	1,666	1,007	994	982	962	955	949	942	920	910	906
농수산림조합	-	-	-	-	-	-	1,390	1,387	1,380	1,360	1,358
여신전문금융회사	68	54	56	58	63	64	65	67	73	78	81
신용카드사	8	5	5	6	6	7	7	8	8	8	8
생명보험회사	33	22	22	22	23	23	24	25	25	25	25
손해보험회사	17	28	30	30	30	30	31	31	31	31	32
증권회사	58	54	61	62	62	62	61	62	58	56	54
선물회사	0	14	14	11	9	7	7	7	7	6	6
자산운용사	24	51	63	69	80	82	84	84	86	93	138
증금사	30	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
전 체	2,153	1,387	1,396	1,388	1,382	1,370	2,754	2,745	2,710	2,687	2,731

자료 : 국가통계포털(KOSIS).

〈표 2〉 우리나라 금융기관 종사자 현황(매년 말 기준)

(단위 : 명)

	1997	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016. 6
국내은행	128,503	135,383	139,840	137,049	132,339	133,483	137,593	135,258	135,281	133,620	132,170
외은지점	-	2,777	2,635	2,299	2,458	2,580	2,577	2,561	2,517	2,565	2,545
상호저축은행	9,975	7,728	7,748	8,066	8,867	8,049	7,928	7,337	7,971	8,451	8,770
신협	30,122	18,194	17,275	17,782	17,921	18,202	18,263	17,966	17,616	17,440	17,296
농수산림조합	-	-	-	-	-	-	101,009	101,803	102,598	103,324	103,931
여신전문금융회사	-	26,670	25,424	26,697	24,425	23,667	25,658	25,704	27,192	26,395	25,513
신용카드사	-	15,594	14,218	14,660	15,382	14,434	14,821	15,033	15,184	13,901	13,063
생명보험회사	51,962	27,105	28,137	26,541	26,481	27,340	29,717	30,380	28,111	27,309	27,105
손해보험회사	31,342	26,935	28,456	27,271	29,446	31,521	32,438	33,479	33,047	32,373	32,339
증권회사	25,515	36,693	39,509	41,326	42,935	44,055	42,802	40,245	36,561	36,118	38,019
선물회사	-	714	799	670	619	593	555	539	482	428	408
자산운용사	-	3,012	3,740	4,092	4,373	4,658	4,625	4,682	4,852	5,259	5,959
증금사	1,510	158	170	175	115	108	98	79	76	99	129
전 체	278,929	285,369	293,733	291,968	289,979	294,256	403,263	400,033	396,304	393,381	394,184

자료 : 국가통계포털(KOSIS).

2015년 8월 기준으로 우리나라 주요 산업 종사자의 노조가입률을 보면, 금융 및 보험업은 25.4%로 나타나, 전체 산업 평균인 12.3%에 비해 2배 이상 높은 것으로 나타났다. 금융 및 보험업의 연도별 조직률 추이를 보면, 2013년 최고치인 25.7%를 보이다가 2014년 25.1%로 0.6%p 하락했으나, 2015년에는 다시 25.4%로 소폭 상승했음을 알 수 있다.

〈표 3〉 주요 산업의 노조가입률 추이

(단위 : 천 명, %)

	2012. 8			2013. 8			2014. 8			2015. 8		
	임금 근로자 수	조합원 수	가입률	임금 근로자 수	조합원 수	가입률	임금 근로자 수	조합원 수	가입률	임금 근로자 수	조합원 수	가입률
제조업	3,560	530	14.9	3,615	559	15.5	3,831	610	15.9	4,006	665	16.6
건설업	1,315	39	3.0	1,351	45	3.3	1,360	36	2.6	1,388	37	2.7
금융 및 보험업	799	185	23.2	848	218	25.7	805	202	25.1	751	191	25.4
사업시설관리·사업지원 서비스업	1,089	59	5.5	1,095	57	5.2	1,100	52	4.7	1,166	73	6.3
공공행정·국방·사회보장 행정	986	242	24.5	984	282	28.7	974	268	27.5	950	290	30.5
교육서비스업	1,376	177	12.9	1,407	222	15.8	1,428	251	17.6	1,458	246	16.9
보건 및 사회복지사업	1,327	111	8.4	1,486	112	7.5	1,638	138	8.4	1,695	127	7.5
전 체	17,734	2,039	11.5	18,240	2,261	12.4	18,777	2,341	12.5	19,312	2,379	12.3

자료 : 통계청, 『경제활동 부가조사』, 각 연도; 한국노동연구원(2016), 『2016 KLI 노동통계』 정리.

II. 금융산업 노사관계

1. 은행산업 노사관계 당사자

가. 노동조합 : 전국금융산업노동조합

금융산업노조의 전신은 1960년 7월 23일 조흥은행, 상업은행, 제일은행, 한일은행, 서울은행 등 5개 시중은행 단위 노조를 기반으로 출범한 전국은행노동조합연합회이다. 연합회는 1961년 5·16 쿠데타로 해산하였다가, 그 해 8월 19일 산업별 노조체제인 전국금융노동조합으로 재건되어 20년간 활동해 왔다. 1980년 말 신군부의 산업별 노조 해체로 1981년 2월 24일 기업별 노동

조합 연합체인 전국금융노동조합연맹으로 개편되었다. 1997년 IMF 외환위기로 사상 초유의 은행 퇴출과 대량 해고에 대응하여 1998년 9월 파업을 하였고, 기업별 노조의 한계를 극복하기 위해 2000년 3월 3일 전국금융산업노동조합으로 재탄생하였다. 노동조합은 2016년 9월 현재 35개 단위 조직의 조합원 107,405명을 포괄하고 있다. 조합원을 성별로 보면, 최근 여성 조합원이 증가하여 남성 조합원과의 비중이 비슷한 수준을 보이고 있다.

〈표 4〉 전국금융산업노동조합 조직 현황

(단위 : 개소, 명)

	조직수	남성 조합원	여성 조합원	전체 조합원
2011	-	50,538	42,706	93,244
2012	-	49,938	48,895	98,833
2013	-	49,658	52,332	101,990
2014	36	50,782	50,559	101,341
2015	35	50,067	50,031	100,098
2016. 9	35	-	-	107,405

자료 : 한국노동연구원 『KLI 노동통계』, 각 연도; 한국노동조합총연맹, 『활동보고』, 각 연도 정리.

나. 사용자

은행산업에서 공식적인 사용자단체가 구성된 것은 2010년이다. 과거 1960~70년대의 산별 체제하에서도 1970년에 중앙노사협의회가 구성된 적은 있었으나 대표권이 있는 사용자단체는 아니었다. 시중은행 중심의 금융경영자협의회가 사용자단체와 유사한 역할을 하였지만 법인은 아니었다. 중앙노사협의회는 1980년 신군부의 기업별체제 입법에 따라 해체되었다.

2010년 사용자단체가 설립되기 이전에는 2003년부터 은행연합회가 사실상 사용자단체와 같은 기능을 하였다. 2000년 첫 번째 산별교섭에서부터 2002년 교섭까지는 각 은행 노사 모두가 일부 교섭에 참석하였다. 그러다 보니 교섭석상의 발언들이 정리되지 않고, 은행장들이 시간상의 제약으로 교섭 참여를 선호하지 않는 문제 등도 발생하여 2003년도 교섭부터는 각 은행 사용자들이 전국은행연합회에 교섭권과 체결권, 교섭위원 선정권을 위임하여 교섭을 수행하도록 하였다. 기존의 간사은행장제가 폐지되고 은행연합회가 실질적인 사용자단체로 역할을 한 것이다. 은행연합회는 산별교섭 및 노사관계 사안을 전담할 노사협력팀을 설치하기도 하였다. 이에 따라 대표단 교섭방식이 채택되었다. 대표단 교섭위원은 업종별 특성과 조직규모 등을 고려하여 선정되었다. 금융노조 위원장 및 지부위원장 총 5명과 은행연합회장 및 사업장 대표자 총 5명으로 교섭위원이 구성되었다(조성재 외, 2009 : 74~76). 그러나 은행연합회에는 금융노조 32개 지부 사업장 중 21개 기관만 회원으로 되어 있다는 문제가 있었다.

이러한 과정을 거친 후, 2010년 4월에는 금융산업사용자협의회가 공식 출범했다. 금융산업 사용자를 대표하는 법적 사용자단체가 설립된 것이다. 협의회는 은행과 금융 유관기관 사용자를 대표하는 단체로 노동부 허가를 받았으며, 정관에 따라 회장이 단체교섭권·단체협약 체결권·교섭위원 선정권 등을 갖고 금융권 사용자를 대표해 노조와 산별교섭을 진행하게 되었다.

2. 은행산업 노사의 단체교섭 구조

은행산업에서 산별교섭이 시도되기 시작했던 것은 1961년 8월 19일 산별노조인 금융노조가 설립되면서부터였지만, 산별노조 조직에 걸맞게 산별교섭이 보다 공식화된 것은 1970년 3월 23일 중앙노사협의회 설치가 노사간에 합의되면서부터였다. 금융노조는 2000년의 산별전환을 통해 교섭권을 갖게 되었고, 사용자는 2008년도 합의에 따라 2010년에 법인인 금융산업사용자 협의회를 구성하였다.

금융노조의 산별교섭은 각 기업·은행 노사가 모두 참석하는 전체교섭, 교섭대표가 참석하는 대표단교섭, 임원급교섭, 실무자교섭 등 다양한 교섭채널을 유연하게 조합하여 활용하고 있다. 금융노조 산하 기업지부와 각 기업 사용자 간에 행해지는 보충교섭에서는 산별협약이 명시적으로 위임한 사항과 직전 산별교섭에서 논의되어 합의되지 않은 이슈나 논의되지 않은 이슈를 중심으로 교섭이 진행되고 있다. 통상은 임금과 복지문제, 그리고 기업별 중요 이슈 일부를 중심으로 논의하고 있다. 임금교섭은 산별교섭에서 정한 기준을 중심으로 수렴되는 경향이 있어 수당이나 복지문제가 주요 이슈로 되고 있다.

그동안 금융노조에서 제시해 온 임금인상 요구율과 최종타결률은 아래의 <표 5>와 같다.

<표 5> 임금인상 관련지표 비교

(단위 : %)

	경제성장률	물가상승률	노총지침	정투(공공)지침	명목임금인상률	금융노조	
						요구율	타결률
1998	-5.7	7.5	4.7			동결	
1999	10.7	0.8	5.5		2.1	통상 5.5	1.3
2000	8.8	2.3	12.3	5.5	7.2	통상 13.2	5.5±a
2001	4.0	4.1	12.0	6.0	6.0	총액 12.0	7.4+a
2002	7.2	2.8	12.3	6.0	6.7	총액 3.7	6.5±a
2003	2.8	3.5	11.4	5.0	6.4	총액8+a (정규직 2배)	5.1±a
2004	4.6	3.6	10.7	3.0	5.2	총액10.7(대졸 초임 85%)	3.8±a(정규 직 2배)

<표 5>의 계속

	경제성장률	물가상승률	노총지침	정투(공공)지침	명목임금 인상률	금융노조	
						요구율	타결률
2005	4.0	2.8	9.4(19.9)	2.0(3.0)	4.7	총액 9.4 (19.9)	3.8±a(정규직 2배수준)
2006	5.2	2.2	9.6(19.2)	2.0(3.0)	4.8	총액 9.6 (19.2)	2.9(정규직 2.5배 수준)
2007	5.1	2.5	9.3(18.2)	2.0	4.8	총액 9.3(18.2)	3.2±a
2008	2.3	4.7	9.1(18.1)	2.5 (3.0+승급분)	4.9	총액 5.8 (11.6)	동결
2009	0.3	2.8		동결 (경상비-5%)	1.7	동결	미합의(지부 2.1% 반납)
2010	6.3	3.0	9.5	동결 (승급분 제외)	4.8	총액 3.7	2.0 기준
2011	3.7	4.0	9.4+(20.5)	4.1 (승급분 별도)	5.1	총액 8+a (비정규직 2배)	4.1 기준
2012	2.0	2.2	9.1(19.4)	3.0 (승급분 별도)	4.7	총액 7.0+a	3.3 기준
2013	3.2	2.7	8.1	2.8 (1.0-1.5 차등)	3.5 (10월말)	8.1	2.8 기준
2014	3.8	2.3	8.1 (비정규 17.8)	1.7(무기계약직, 저임금기관 2.4)	4.1	6.1	2.0 기준
2015	3.4	2.6	7.8 (비정규 17.1)	3.8 (금융공기업 2.8)	4.2	6.0	2.4 기준
2016	3.0	1.4	7.9 (비정규 미정)	3.0 (고임금 2.0)	-	4.4	-

주 : 2016년 경제성장률과 물가상승률은 한국은행의 예측치임.
 자료 : 한국은행, 『국민계정』, 각 연도; 한국노동연구원(2014), 『2014 KLI 노동통계』; 금융노조, 각 연도 임금지침.

3. 2016년 금융산업 단체교섭 현황

금융노조는 매년 초 전국대의원대회와 대표자회의, 상임간부회의 등을 거쳐 교섭안건을 정한 뒤 교섭에 임하는데, 2016년 교섭안건은 <표 6>과 같다.

금융노조 요구안에 대하여 사측대표인 금융산업사용자협의회는 2016년도 산별 임단협 사측 안건을 다음과 같이 제시하였다(표 7 참조).

한편, 금융노조와 한국노총은 비정규직 이슈와 관련, 임금차별 해소를 요구하였고, 그동안 협상 과정에서 비정규직의 임금 인상을 통한 격차해소를 추진해 왔다. 아울러 통상적인 단협요구안과 임금인상 요구안과 별도로 금융노조는 저임금직군 임금인상 요구에 대한 취지를 제시하고 있는데, <표 8>은 이 같은 취지의 합의 내용을 연도별로 정리한 것이다.

〈표 6〉 2016년도 금융노조 교섭안건(단협 33개+임금)

1. 관치금융 철폐 4개
 - 낙하산인사 금지 등(신설)
 - 임원추천위원회 구성(신설)
 - 관치금융 금지와 피해보상 등(신설)
 - 국책공기업 자율교섭 보장(신설)
2. 양성평등과 모성보호 7개
 - 모성보호 강화(제37조 모성보호)
 - 여성할당제 강화(제38조 남녀기회평등 부여)
 - 가족돌봄휴직 강화(제42조 가족돌봄휴직)
 - 산전후 유사산휴가 강화(제43조 산전후 유사산휴가)
 - 난임(불임)휴직 강화(제44조 난임휴직)
 - 육아휴직 내용 강화(제45조 육아휴직)
 - 감정노동자 권익 강화(제85조 정신노동)
3. 사회공헌 2개
 - 적정인력 유지 및 확보를 통한 일자리 창출(신설)
 - 사회적 책무 강화(제121조 사회적 책무)
4. 경영참여 5개
 - 경영참여 관련 교섭(제9조 교섭사항): 경영참여에 관한 사항 추가
 - 경영참여 보장(신설): 노동조합의 이사회 참여, 사외이사 추천권 부여
 - 사외이사 추천권 부여(신설)
 - 임원평가 강화(회사발전협약 제6조 임원평가제)
 - 조직비전, 사업중장기계획 협의 확장(회사발전협약 제5조 협의사항)
5. 양극화해소 3개
 - 균등처우 강화(제15조 균등처우): 신입직원 등
 - 비정규직 채용 등 강화(제34조 비정규직 채용 등)
 - 파견노동자 보호(신설)
6. 5대 노동법안/ 2대 지침 대응 6개
 - 취업규칙 제정 및 변경 강화(제16조 취업규칙 등의 제정 및 변경)
 - 인사평가에 노조 참여(제31조 인사원칙)
 - 해고의 제한 강화(제46조 해고의 제한): 성과평가 등 이유로 해고 금지
 - 신입직원에 대한 임금합의(제52조 임금의 원칙): 기존 조항에 신입직원 임금도 함의토록 삽입
 - 고용안정 강화(고용안정협약 제3조 고용안정 대책): 제1호 해고, 직무조정 등, 조합원의 직무조정 등 합의
 - 개인성과차 등 임금제도 등 금지(신설)
7. 현안 근로조건 개선 등 6개
 - 정년 및 임금피크제 개선(제50조 정년): 임피제는 60세부터 국민연금 수급연령까지
 - 통상임금 범위 단협에 명시(제51조 통상임금)
 - 휴게시간 보장(제57조 근로시간의 정상화): 1시간 PC-OFF
 - 합숙소설치 의무화(제97조 합숙소 설치)
 - 산별단협 우선적용(제9조 교섭사항)
 - 탄력점포, 탄력근로 금지(신설)
8. 임금인상
 - 정규직 임금 4.4%
 - 저임금직군 임금: 각 기관별 상황에 따라 기준인상을 초과 인상
 - 임금피크제 진입자 등에 대한 임금차등인상 지급 금지

자료 : 금융노조(2016), 내부자료(대표자 워크숍, 2016. 3. 17).

〈표 7〉 금융산업사용자협의회 제시 안건

1. 2016년 임금은 동결한다.
 - 근거: 금융권 수익성 악화 및 고임금, 경총에서도 임금동결을 권고
 - * 2015년 국내은행 당기순이익 3.5조 원('03년 이후 최저), ROA 및 ROE 각각 0.16%, 2.14%('00년 이후 최저), 순이자 마진을 1.58%(역대 최저)
2. 신입직원의 초임을 호봉제 임금테이블 적용을 배제하고 시장 임금에 맞게 조정하여 그 재원만큼 신규채용을 확대한다.
 - 근거: 금융권의 초임은 주변 경쟁국가는 물론 선진국인 일본보다 높은바, 시장 임금과 맞지 않는 과도한 초임은 금융권의 부담을 가중시키는 동시에 청년 정규직 채용을 가로막고 있으므로 조정이 필요
 - * 2014년 금융보험업 대졸초임 한국 월 328만 원(시중은행은 연 5,000만 원 내외), 일본 월 214만 원(자료: 경총, 일 본산로종합연구소)
3. 노사는 연공 중심의 호봉제를 폐지하고, 직무와 성과를 중심으로 하는 성과연봉제를 2016년 이내에 도입한다.
 - 근거: 현행 연공 중심의 호봉제는 임금을 고정비화하여 비용을 지속적으로 상승시켜 금융권의 부담을 가중시키고, 성과와 능력에 따라 임금이 결정되는 성과연봉제 도입 등 임금체계를 개편함으로써 임금의 유연성 확보
4. 노사는 직무능력·성과가 현저히 부족한 직원(저성과자)에 대하여 근로계약을 해지할 수 있는 근거조항을 취업규 칙에 마련하고, 공정한 평가를 통한 저성과자 선정, 능력과 성과향상을 위한 재교육 및 업무재배치 등에 관한 절차 와 방법을 정한다.
 - 근거: 무임승차 문제 등의 해결을 위해 저성과자 관리 방안 도입 불가피

자료: 금융산업사용자협의회(2016. 3. 3.).

〈표 8〉 저임금직군 임금인상 합의 내용

	내용	비고
2004	3.8%±@	정규직의 2배
2005	3.8%±@	정규직의 2배 수준
2006	2.9%	정규직의 2.5배 수준
2007	3.2%	정규직의 2배 수준
2008	동결	
2009	미합의	
2010	미합의	
2011	비정규직의 임금, 복지 등 격차 완화를 위하여 적극 노력	
2012	정규직 임금인상을 이상	
2013	기관별 상황에 따라 기준인상을 이상으로 인상	
2014	각 기관별 상황에 따라 기준인상을 이상으로 인상	
2015	현 임금 수준 고려하여 각 기관별 노사가 별도로 결정	

자료: 금융노조(2016), 내부자료(대표자 워크숍, 2016. 3. 17).

4. 2016년 금융산업 노사관계 주요 쟁점

2016년 은행산업을 비롯한 금융산업 노사관계는 정부의 성과연봉제 및 공정인사지침(노측은 ‘저성과자 해고 지침’이라 칭함) 등 소위 2대 지침 추진에 따라 노사관계가 파행으로 귀결되었다고 정리할 수 있다.

정부 지침(기획재정부) 내용에 대하여 금융위원회와 경총, 금융산업사용자협의회에서는 이를 적용하거나 보완 적용하는 내용의 방침을 발표한 반면 금융산업 노조들은 성과연봉제의 폐해 등을 주장하면서 반대하고 있다. 금융노사의 산별교섭은 사용자들의 사용자단체 탈퇴로 사실상 와해되었고, 일부 개별 사업장에서의 임금교섭 정도만 진행되었다. <표 9>는 공공기관의 기존 성과제와 기재부 방침, 금융위원회 방침, 그리고 금융산업 노사간의 주장을 비교한 것이다.

성과연봉제 도입은 근로기준법상 취업규칙의 불이익 변경을 수반할 가능성이 높기 때문에 노측은 노조의 동의를 얻어야 하는 사안으로 판단하였으며, 다수의 노동법 학자들의 견해도 대부분 일치하였다. 이에 대해 각 공기업과 금융권은 노조 동의 과정을 피해 가기 위해 이사회 의결 등을 통해 취업규칙 개정을 추진하였다.

금융산업사용자협의회는 2월 4일 ‘노사 현안사항 보고 및 2016년도 성과연봉제 도입 등 산별임단협 교섭방향’을 논의하면서 “현재 금융권의 임금 및 보상체계와 고용체계는 고도성장의 경제 단계에서 제조업 위주의 산업구조하에서 만들어진 제도로 서비스 산업이 근간을 이루는 현시점에 맞지 않고, 핀테크 산업 등으로 촉발된 금융산업의 격변에 제대로 대처하지 못하므로 이에 대한 개편이 필요하다”며 △ 호봉제 폐지 △ 성과연봉제 도입 △ 저성과자 교육 및 퇴출을 골자로 하는 올해 산별중앙교섭 사용자 측 교섭안건을 확정했다. 또한 저성과자 관리를 위한 인사제도 개편을 추진하기로 하였다. 업무능력과 근무성적이 부진한 저성과자는 교육하거나 배치전환하고, 개선효과가 없을 경우 법률이 허용하는 범위에서 인사조치, 즉 해고를 한다는 것이었다. 금융산업사용자협의회는 2016년 단협 지침으로 ① 2016년 임금동결, ② 신입직원 초임 호봉제 배제 및 조정, ③ 호봉제 폐지 및 성과연봉제 도입, ④ 직무능력 및 성과 부족 직원에 대해 근로계약 해지 근거조항을 취업규칙에 마련, ⑤ 공정한 평가를 통한 저성과자 선정, 능력과 성과향상을 위한 재교육 및 업무재배치 등에 관한 절차와 방법 마련 등을 제시하였다.

3월 30일에는 산업은행, 기업은행, 수출입은행, 신용보증기금, 기술보증기금, 자산관리공사, 주택금융공사 등 7개 금융공기업이 사용자단체를 탈퇴한 후, 이사회를 통해 성과연봉제 도입을 결의하였다. 이후 금융노조는 ‘사용자단체 탈퇴’를 이유로 산별중앙교섭을 거부한 7개 금융공기업 사측에 금융공기업만 참여하는 산별공동교섭을 2차례 제안했지만 사측은 이 역시 모두

〈표 9〉 정부, 사용자단체의 성과연봉제 내용 비교

		공공기관 현행	기획재정부	금융위원회	경총	금융산업사용자협의회	금융노조 대응
적용대상		간부직 (2급 이상, 7%)	전 직원(70%) *최하위직 및 기능직 제외	좌동	호봉제 폐지	호봉제 폐지	성과연봉 확대 금지
기본연봉 차등폭		간부직: 평균 2%p(±1%)	평균 3%p(±1.5%)	좌동	임금동결	임금동결	지부 임금동결 합의금지
	비간부직: 호봉제, 형식적연봉제	*차하위직급(4급) 미적용 가능	*차하위직급(4급) 적용(노사협의)	*신입초임 3,600만 원 이상 조정	신입직원 호봉배제 및 시정임금	신입직원 균등처우 및 취업규칙제·개정시 노조 합의	
직무급		직책급처럼 운영	직급내 3개 이상 직 무급(권고사항)	좌동 직무분석을 통한 실질적 직무급 도입			임금체계 일방 변경 금지
성과연봉 비중	총 연봉 비중	간부 평균 28% 비간부 평균 17%	공기업 30% 이상 준정부 20% 이상 *차하위 직급(4급) 공기업 20%, 준정부 15%	30% 이상 16년 20%, 17년 30% *차하위 직급(4급) 20%	직무성과중심 임금체계 전환 (부분적, 단계적)	직무성과중심 임금체계 전환 ('16년 이내)	개인성과 차등임금제 금지
	차 등	간부직: 2.1배 비간부직: 1.6배	최소 2배 이상	좌동			
전체연봉 차등폭		간부직 29% 비간부직 14%	간부직 20~30% 이상(10년 공운위 기준)	간부직 30% 이상 비간부 20% 이상, 단계적			
평가방식		대부분 집단평가	기준 없음	개인평가 도입 추진 장기성과, 질적지표 반영		저성과 관리 방안 도입	성과 이유로 한 인사이동 금지
이행시기		-	공기업: 16년 상 준정부: 16년 말	16년 말	-	16년 말	
기타				전문교육, 성과연계인사, 탄력점포 및 탄력근무활성화, 여성인력 활용도 제고			성과주의 확산 반대, 노사자율에 의한 근로조건 개선

자료: 금융노조(2016), 내부자료(대표자 워크숍, 2016. 3. 17).

거부했다. 이어 ‘금융노조 + 각 금융공기업 노사 대표’로 구성된 개별 사업장별 대각선교섭 제안도 3차례 모두 거부하자 금융노조는 6월 9일 중노위에 재차 조정을 신청하였고 중노위는 6월 24일 조정중지 결정을 하였다. 중노위는 노사간 주장 차이가 커서 조정안을 제시하지 않고 조정을 중지한다는 결정 취지를 밝혔다.

8월 26일에는 금융공기업에 이어 14개 시중은행장들이 전국금융산업사용자협의회에서 탈퇴하기로 했다. 이번에 탈퇴를 결정한 시중은행 14곳은 신한은행·우리은행·SC제일은행·KEB

하나은행·KB국민은행·한국씨티은행·NH농협은행·수협중앙회·대구은행·부산은행·광주은행·제주은행·전북은행·경남은행이다. 탈퇴 이유는 은행들이 성과연봉제를 도입하기 위해서는 산별노조인 금융노조와 협상해야 하는데, 금융노조가 성과연봉제 도입을 반대하고 있어 협상이 어렵다고 판단했기 때문이다. 금융산업사용자협의회는 14개 시중은행마저 탈퇴하면서 사실상 대표성을 상실하였다.

이로 인해 금융노사 간의 산별중앙교섭도 파행에 이르렀다. 4월 7일 상견례와 1, 2차 산별중앙교섭이 사측의 불참으로 무산되자 금융노조는 4월 28일 제4차 산별중앙교섭에서 교섭 결렬을 선언했다. 이어 5월 23일 속개된 제1차 금융공기업 산별공동교섭에는 7개 금융공기업 기관장들의 전원 불참으로 교섭이 이뤄지지 못했다. 6월 23일 제5차 산별중앙교섭에서 사측은 ▲호봉제 폐지 및 성과연봉제 도입 ▲저성과자 해고 ▲신입직원 초임삭감 등 안건을 철회하라는 노측 요구를 모두 거부했다. 또한 ▲여성할당제 등 양성평등 강화 ▲낙하산 인사 방지책 마련 등 노측의 요구안에 대해서도 불가 입장을 고수했다. 이에 따라 노측 교섭대표인 금융노조 김문호 위원장은 교섭결렬을 선언했다.

이러한 상황에 대응하여 금융노조는 2016년 상반기에 공대위를 통해 대응하였으며, 금융위의 ‘금융회사 지배구조법 시행령’ 제정에 대해 대책위원회를 발족하고 대국회, 대정부 활동을 전개하였다. 그리고 국회 정무위 전체회의에서 금융위원장에게 질의를 통해 의견을 개진하는 한편 9월 12일 국회토론회 개최를 통해 이슈를 공론화하고자 하였다. 또한 사용자단체 회원사들에 대해서는 금융사용자단체 회장실 항의방문, 탈퇴 철회 요구 공문 발송, 성명서 발표, 각 지부의 사측에 대한 압박 등을 추진하였으며, 9월 23일에는 총파업을 벌이면서 성과연봉제를 저지하고자 하였다. 10월에는 교섭을 제의하였으나 사측 대표의 불참으로 성사되지 못했다. 그런 가운데 KB국민은행, 우리은행, 신한은행, KEB하나은행, NH농협, 한국씨티은행, SC제일은행, 수협 등 8개 시중은행은 지난 12월 12일 긴급이사회를 열고 성과연봉제 도입·확대를 의결하였다. 노조 산하 8개 지부와 협의한 곳은 한 곳도 없었다. 이에 금융노조는 기자회견을 열어 “시중은행들이 개최한 이사회는 불법이자 무효”라고 선언했으며, 국회에 성과연봉제 관련 사회적 대화기구 설치를 촉구했다. 이처럼 12월 말 현재까지 은행산업 노사는 성과연봉제를 둘러싸고 도입 여부에 대한 줄다리기를 계속하고 있으며, 이와 같은 대립 기조는 당분간 지속될 것으로 보인다.

<표 10>은 정부의 성과연봉제 도입 발표 이후 이를 둘러싼 정부와 노사간 대응 내용을 정리한 것이다.

〈표 10〉 성과연봉제 및 교섭을 둘러싼 정부와 노사의 대응 과정

		주요 내용
2016.	1. 22	고용노동부장관, '2대 행정지침 발표'
	1. 28	기재부, '공공기관 성과연봉제 권고안 확정'
	2. 01	금융위원회, '금융공공기관 성과중심 문화 확산 방향 발표'
	2. 01	금융노조, 성과중심 반대 성명서 발표
	3. 17	금융노조 지부대표자회의, 성과주의 관련 지부별 합의 거부 결의 금융산업사용자협의회, 4개 요구안 금융노조에 제출 - 임금동결
	3. 24	- 신입직원 초임삭감 - 호봉제 폐지 및 성과연봉제 도입 - 저성과자 해고
	3. 30	7개 금융공기업 사측, '금융산업사용자협의회 탈퇴'
	6월	7개 금융공기업 사측, '노조 동의 없이 성과연봉제 도입 이사회 의결'
	6. 23	금융노조와 금융산업사용자협의회 간 산별중앙교섭 결렬
	6. 24	충노위, 7개 금융공기업 조정 종료 결정 - 사측의 계속된 교섭 거부로 노사간 정상적 교섭 불가능 판단
	7. 12	은행연합회 '시중은행장 소집, 성과연봉제 컨설팅 초안 설명'
	7. 19	금융노조, 쟁의행위 찬반투표 가결 - 조합원의 87% 참여, 95.7% 찬성
	7. 26	금융위 '금융회사 지배구조에 관한 법률 시행령' 제정 - 전체 임직원에게 성과보수체계 도입
	8. 17	고용노동부 '임금체계 개편을 위한 가이드 북' 발간 배포
	8. 26	14개 은행지부 사용자 금융산업사용자협의회 탈퇴 의결
	9. 20	고용노동부장관, 공공·금융부문 총파업 자제 촉구
	9. 21	금융위원회 위원장, 금융노조 파업관련 은행권 상황 점검 회의 -금융위: 총파업 자제 촉구, 사측: 무노동무임금 관철, 성과연봉제 도입 필요성 강조
	9. 23	금융노조 파업, "성과연봉제 중단, 관치금융 철폐" 요구
	10. 6	금융노조, 이상호 원내대표에게 '성과연봉제 국회 중재요청서' 전달 이상호 원내대표, 국회 내 사회적 논의기구를 설치하자고 공식 제안 금융공기업 노조 등, 성과연봉제 도입 무효소송 제기
	10. 7	금융노조, 사용자협의회에 산별교섭 개최 공문 전달
	10. 19	금융노사 전체 교섭에 사측 대표 불참
	10. 25	금융노사 전체 교섭에 사측 대표 불참
	12. 12	8개 시중은행 성과연봉제 도입 이사회 의결(금융노조, 무효라고 반발)

III. 2016년 노사관계 평가 및 시사점

이상에서 살펴본 2016년 금융산업 노사관계를 바탕으로 그 특징과 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 2016년 금융산업 노사관계의 가장 핵심적인 특징은 연초에 발표한 정부의 성과연봉제 및 공정인사지침 등 소위 2대 지침의 추진과 노사간의 대립으로 요약할 수 있다. 금융산업사용자협의회는 지금과 같은 금융격변기에 동기 부여와 성과 향상, 업무에 따른 공정한 보상이 기대되므로 성과연봉제를 도입해야 한다고 주장하고 있다. 반면 금융노조는 성과연봉제를 저성과자 퇴출을 위한 퇴출제로 규정하면서 관련 논의 자체를 거부하였고, 성과연봉제 도입 시 구성원들이 단기적인 업적쌓기와 성과경쟁에 매달리는 경우 협동과 팀워크의 조직문화를 크게 손상시켜 오히려 조직 차원의 경영성과에 심각한 악영향을 미친다고 주장하고 있다. 이처럼 노사가 팽팽하게 대립하면서 해결의 실마리를 풀지 못하고 있다.

둘째, 금융노조와 금융산업사용자협의회는 단체교섭이 전혀 진행되지 못한 것은 물론 회원사들이 사용자협의회에서 탈퇴함으로써 산별교섭이 위기를 맞았고, 그 복원 전망 역시 불확실하다는 점을 들 수 있다. 금융(은행)산업 노사는 2000년부터 산별교섭을 진행해 왔는데 교섭측 면에서 볼 때 최대 위기를 맞았다고 할 수 있으며, 현재까지 노사가 팽팽히 맞서고 있는 상황에서 산별교섭 복원은 물론 복원 이후에도 그 후유증이 심할 것으로 판단된다.

셋째, 2016년도의 전체적인 노사관계 양상은 정부의 노동 관련 정책 추진에 대한 노사간 대립이라는 특성을 갖고 있다. 그동안 공기업 경영합리화 정책 등을 두고 노-정 갈등을 빚기도 했지만 2016년은 특히 정부와 노조 간 대립양상 속에서 사용자 역시 직접적인 대립의 주체로 나서는 양상을 보였다.

IV. 2017년 노사관계 전망

2017년 노사관계는 2016년의 연장선상에서 전망할 수 있으며, 요동치고 있는 정치상황이 그 결과에 상당한 영향을 미칠 것으로 보인다.

첫째, 성과연봉제와 공정인사지침 등 정부의 2대 지침을 둘러싼 대립은 2017년에도 지속될 것으로 보인다. 다만, 금융산업(은행산업) 노사의 경우 금융산업사용자협의회에서 탈퇴한 사용

자들이 단위사업장 노조와의 협상을 시도할 것으로 보이며, 이 과정에서 교섭권을 둘러싼 법리 다툼 역시 치열할 것으로 보인다. 둘째, 금융노조와 금융산업사용자협회의 산별 단체교섭 복원은 당장 기대하기는 어려울 것으로 보인다. 금융산업(은행산업) 사용자들 대부분이 금융산업 사용자협회를 탈퇴한 상황에서 성과연봉제를 둘러싼 대립으로 갈등의 골이 깊어졌고, 이를 회복할 만한 상황변수가 아직까지는 확인되지 않고 있기 때문이다. **KLI**

[참고문헌]

- 기획재정부(2016), 「공공기관 성과연봉제 권고안」 보도자료(2016. 1. 26).
 노진귀(2014), 『공공부문 및 민간서비스산업 작업장규칙 형성실태 연구(I) - 금융, 관광호텔』, 한국노총 중앙연구원.
 민주노동조합총연맹, 『활동보고』, 각 연도.
 은행감독원(2015), 『은행경영통계』.
 전국금융산업노동조합, 『임금지침』, 각 연도.
 전국금융산업노동조합 홈페이지(<http://www.kfiu.org>).
 통계청(2007), 『제9차 표준산업분류』.
 통계청(2012 · 2013 · 2014 · 2015), 『경제활동 부가조사』.
 한국노동연구원(2014 · 2016), 『KLI 노동통계』.
 한국노동조합총연맹, 『활동보고』, 각 연도.
 한국은행, 『국민계정』, 각 연도.