

금융산업의 노사관계 평가와 전망*

박 용 철**

2018년 금융산업의 전반적인 노사관계를 보면, 이전 정부에 비해 보다 안정적인 노사관계 바탕 위에서 크고 작은 문제들에 대한 본격적인 논의와 활동이 진행된 시기로 판단된다. 이 과정에서 노사가 공감하는 현안들에 대한 논의가 일부 진전되면서 긍정적인 성과도 있었지만 여전히 문제해결을 위해 보다 많은 시간과 노력이 필요하다는 사실을 확인할 수 있었다. 이 글은 2018년도 금융노조 및 금융산업사용자협의회를 중심으로 한 은행산업과 제2금융권 중심인 사무금융노조 및 사용자 간의 노사관계 실태를 분석하고자 한다.

1. 금융산업 현황

<표 1>은 우리나라 주요 금융기관 현황을 정리한 것이다. 전반적으로 은행업과 보험업, 증권 및 선물업 등 대부분의 금융기관은 최근 비슷한 숫자를 유지하고 있지만, 자산운용사와 신기술 금융사는 큰 증가세를 보이고 있다.

금융 및 보험업의 세 가지 중분류별 종사자 현황을 살펴보면, 먼저 금융업 종사자는 2012년 상반기 238,992명에서 2017년 하반기 257,073명으로 7.6% 증가하였으며, 2012년 상반기부터 현재까지 꾸준히 증가하는 추세를 유지하고 있다. 보험 및 연금업 종사자는 지속적으로 증가하는 추세로서 2012년 상반기 99,474명에서 2017년 하반기 106,699명으로 7.3% 증가하였으며, 2013년 상반기에 증가한 이후 현재까지 비슷한 수준을 유지하고 있다. 금융 및 보험관련 서비스업의 인원은 비슷한 수준을 유지하고 있는데, 2012년 상반기 105,962명에서 2017년 하반기 94,516명으로 10.8% 감소하였으며, 2015년 상반기부터 현재까지 비슷한 수준을 유지하는 것으로 나타났다.

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2018년도 노사관계 실태분석 및 평가』 보고서를 요약·보완한 것이다.

** 한국노동사회연구소 선임연구위원(pyc69@hanmail.net).

〈표 1〉 주요 금융기관 현황

(단위 : 개소)

		2012	2013	2014	2015	2016	2017
은행업	일반은행	13	13	13	12	12	14
	특수은행	5	5	5	5	5	5
	외은지점	31	32	31	33	34	31
	소 계	49	50	49	50	51	50
보험업	생명보험	24	25	25	25	25	25
	손해보험	31	31	31	31	32	32
	소 계	55	56	56	56	57	57
증권 및 선물업	증권	61	62	58	56	53	54
	선물	7	7	7	6	5	5
	소 계	68	69	65	62	58	59
자산운용 및 부동산신탁업	자산운용	82	84	86	93	165	195
	부동산신탁	11	11	11	11	11	11
	소 계	93	95	97	104	176	206
상호저축은행	상호저축은행	96	91	87	79	79	79
여신전문회사	신용카드	7	8	8	8	8	8
	리스	27	26	28	26	25	26
	할부금융	19	19	19	20	21	21
	신기술금융	12	14	18	24	31	38
	소 계	98	100	98	100	102	100
전 체		459	461	452	451	523	551

주 : 협동조합(농수산물조합, 신용협동조합)은 제외함.

자료 : 은행연합회(2017), 생명보험협회(2017), 손해보험협회(2017), 금융투자협회(2017), 저축은행중앙회(2017), 여신금융협회(2017)를 정리.

〈표 2〉 금융 및 보험업 종사자 추이

(단위 : 명, %)

	전 체	금융업	보험 및 연금업	보험 및 연금업 관련 서비스업
2012 1/2	444,448	238,992	99,474	105,982
2012 2/2	452,782	241,960	97,939	112,883
2013 1/2	460,809	247,924	116,082	96,803
2013 2/2	468,830	249,068	119,504	100,258
2014 1/2	445,290	248,011	107,970	89,309
2014 2/2	470,351	245,047	115,757	109,546
2015 1/2	444,218	248,899	102,918	92,401
2015 2/2	452,408	249,720	107,911	94,777
2016 1/2	444,648	249,094	101,748	93,806
2016 2/2	456,797	251,669	108,976	96,152
2017 1/2	456,972	256,587	110,200	90,185
2017 2/2	458,288	257,073	106,699	94,516

자료 : 고용노동부, 「직종별 사업체노동력조사», 2012~2017, Retrieved from <http://kosis.kr>.

한편 경제활동인구조사 부가조사에 의하면, 2017년 8월 기준으로 금융 및 보험업의 경우 종사자 758천 명 중에서 201천 명(26.6%)이 노조에 가입한 것으로 나타나 전체 산업 평균인 12.4%에 비해 2배 이상 높은 것으로 나타났다. 금융 및 보험업의 연도별 조직률은 2013년 최고치인 25.7%를 보이다가 2014년 25.1%로 0.6%p 하락했으나, 2015년에는 다시 25.4%, 2017년에는 최고치인 26.6%로 상승했음을 알 수 있다.

〈표 3〉 주요 산업의 노조가입률 추이

(단위: 천명, %)

	2014. 8			2015. 8			2016. 8			2017. 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	3,831	610	15.9	4,006	665	16.6	3,989	627	15.7	4,018	634	15.8
건설업	1,360	36	2.6	1,388	37	2.7	1,480	42	2.8	1,513	55	3.6
금융 및 보험업	805	202	25.1	751	191	25.4	776	176	22.7	758	201	26.6
사업시설관리·사업 지원 서비스업	1,100	52	4.7	1,166	73	6.3	1,292	64	4.9	1,306	73	5.6
공공행정·국방 ·사회보장 행정	974	268	27.5	950	290	30.5	1,025	320	31.2	1,103	329	29.8
교육서비스업	1,428	251	17.6	1,458	246	16.9	1,494	250	16.8	1,538	261	17.0
보건 및 사회복지사업	1,638	138	8.4	1,695	127	7.5	1,817	128	7.0	1,852	160	8.6
전 체	18,777	2,341	12.5	19,312	2,379	12.3	19,743	2,365	12.0	20,006	2,479	12.4

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」, 각 연도; 한국노동연구원(2018), 「2018 KLI 노동통계」.

II. 금융산업 노사관계

1. 은행산업 노사관계

가. 은행산업 노사관계 당사자 및 교섭구조

현재 은행산업의 노사관계 당사자는 주로 은행권을 중심으로 조직되어 있는 전국금융산업 노동조합과 이에 대응하는 사용자조직인 금융산업사용자협의회라고 할 수 있다.

전국금융산업노동조합은 1960년 7월 23일 조흥은행, 상업은행, 제일은행, 한일은행, 서울은

행 등 5개 시중 은행 단위노조를 기반으로 한 전국은행노동조합연합회를 모태로 하고 있으며, 2018년 6월 기준으로 34개 단위 조직에 조합원 100,462명이 가입하고 있다. 최근에는 여성 조합원이 증가하여, 남성 조합원보다 1만 명 이상 많은 53,358명으로 나타났다. 이러한 현상은 상대적으로 퇴직인력에 남성조합원이 많은 반면 정규직화한 여성조합원의 증가 때문인 것으로 풀이할 수 있다(금융노조 간부 인터뷰, 2018).

〈표 4〉 전국금융산업노동조합 조직 현황

(단위: 개소, 명)

	조직 수	남성 조합원	여성 조합원	전체 조합원
2011년	-	50,538	42,706	93,244
2012년	-	49,938	48,895	98,833
2013년	-	49,658	52,332	101,990
2014년	36	50,782	50,559	101,341
2015년	35	50,067	50,031	100,098
2016년	35	-	-	107,405
2018년(6월)	34	42,929	53,358	100,462

자료: 한국노동연구원(2018), 「2018 KLI 노동통계」; 한국노동조합총연맹(2018), 내부자료.

은행산업의 사용자단체는 2003년부터 사실상 은행연합회가 그 역할을 수행하였다. 2003년도 교섭부터 각 은행 사용자들은 전국은행연합회에 교섭권과 체결권, 교섭위원 선정권을 위임하여 교섭을 수행하도록 하였다. 그 후, 2010년 4월에는 금융산업사용자협의회가 공식 출범했다. 금융산업사용자협의회는 정관에 따라 회장이 단체교섭권·단체협약 체결권·교섭위원 선정권 등을 갖고 금융권 사용자를 대표해 노조와 산별교섭을 진행하고 있다.

금융산업사용자협의회는 2016년 성과연봉제로 인한 노사갈등으로 일부 회원사가 탈퇴선언을 하기도 했지만, 2017년 11월 산별교섭 재개로 현재는 기존의 조직을 유지하면서 정상적인 활동과 역할을 하고 있다.

나. 2018년 은행산업 단체교섭 현황

금융노조는 매년 초 전국대의원대회와 대표자회의, 상임간부회의 등을 거쳐 교섭안건을 정하고 교섭에 임하는데, 2018년 금융노조의 주요 요구안은 관치금융 철폐, 양성평등과 모성보호, 사회공헌, 양극화 해소, 5대 노동법안과 2대 지침 대응, 현안 근로조건 개선 등, 그리고 임금 인상과 관련된 것이다.

2018년 교섭기간은 최근 수년간에 있었던 교섭에 비해 다소 짧았다. 그 이유는 2016년 교섭

〈표 5〉 2018년 단체교섭 주요 합의 내용

- 주요 합의 사항
 - 임금 2.6% 인상 및 인상분 중 노사 각 0.6% 출연, 총 2천억 원 규모 공익재단 설립
 - 주 52시간 상한제 연내 조기 도입
 - 임금피크제 2019년부터 진입 시점 1년 연장
 - 9개월 이상 기간제 근로자 정규직 전환 제도, 기관별 상황에 맞게 도입
 - 중식시간 1일 1시간 휴게시간 보장을 위한 PC-OFF제 도입
 - 공짜노동, 장시간 노동 방지 위한 출퇴근기록시스템 도입
 - 과당경쟁 KPI제도 10월 말까지 개선
 - 임신 여성 노동자 1일 2시간 단축근무
 - 초등학교 입학기 자녀 둔 직원 요청 시 3월에 10시 출근
 - 배우자 출산휴가 5일에서 10일로 확대, 난임휴가 신설 등
- 1) 임금피크제
 - 임금피크제 진입시점 1년 연장(2019년부터)
 - 장년층 노동자를 도태시키는 현행 제도를 개선하기 위한 조치로 2019년 1월 1일부터 임금피크제 진입시점이 1년 연장된다.
- 2) 비정규직 보호
 - 9개월 이상 근무 기간제근로자의 정규직 전환
 - 금융노조는 파견 및 용역노동자 사용을 최소화하고, 불가피한 경우라면 현 근로조건을 개선을 요구해 왔다. 이번 교섭으로 은행텔러 등을 비롯한 금융기관 고유 상시업무의 기간제근로자 사용을 자제하며, 해당 업무에 9개월 이상 근무한 기간제근로자를 정규직으로 전환하는 제도를 기관별 상황에 맞게 도입하기로 했다.
- 3) 주52시간 노동시간 단축
 - 주52시간 상한제 2018년 12월 31일까지 조기 도입
 - 1일 1시간 중식시간 보장을 위한 휴게시간 보장 PC-OFF제 도입
 - 공짜노동, 장시간 노동 방지 위해 출퇴근시간기록시스템 설치
 - 주 52.4시간의 장시간 노동에 시달리는 금융노동자들의 노동시간 단축 방안에 합의했다. 또한 퇴근시간 이후 휴대폰, 문자, SNS 등을 통한 업무지시를 자제하기로 했다.
- 4) 과당경쟁 해소
 - KPI제도 개선, 미스터리쇼핑 및 CS 점검제도 개선 방안 논의
 - 노사는 과당경쟁방지TF를 통해 금융현장의 과당경쟁과 과도한 실적 중심 문화 개선 방안을 2018년 10월 31일까지 논의해야 한다.
- 5) 금융산업공익재단/양극화 해소
 - 총액임금 기준 2.6% 임금인상
 - 저임금직군 임금인상률은 2.6% 이상
 - 별도직군/직급 노동자의 승격승진제도 도입
 - 사용자는 금융현장 내 양극화 해소를 위해 파견 또는 용역노동자의 사용최소화와 근로조건 개선을 위해 노력하기로 했다. 또한, 별도직급/직군노동자가 상위직급으로 승격승진할 수 있는 제도를 마련하기로 했다. 이와 함께 노사는 구조조정 지역의 회사 및 노동자에 금융지원 노력을 하기로 했다.
 - 금융노사 공동 2천억 원 출연, 금융산업공익재단 설립
 - 노동자는 임금인상분 중 0.6%p, 사용자는 이와 동일금액을 출연해 금융산업공익재단을 설립한다. 공익재단은 일자리 창출과 청년실업 해소, 금융 취약계층 보호, 지방 소외계층 지원 등을 위한 사업을 수행한다. 이를 통해 '함께 살 수 있는 길'을 도모하고 함께 내일을 열어 가기로 했다
 - * 10월 4일, 금융산업공익재단 출범

자료 : 금융노조(2018), 내부자료, 재정리(주요사항 발췌).

결렬로 인해 임금을 제외한 단체교섭이 4년 만에 열리는 것이었고, 그것을 원만하게 해결하려는 노사의 노력이 있었기 때문이다(금융노조 간부 인터뷰, 2018), 하지만 기간이 다소 짧았어도 논의과정에서는 의견 접근의 어려움으로 인한 교섭결렬과 중노위 조정, 파업찬반투표 등 여전히 많은 어려움이 있었다.

<표 5>는 2018년도 노조요구안에 대한 협의를 바탕으로 한 주요 타결 내용이다. 2018년도 노사 합의 내용에서 특징적인 것은 그동안 시행상 논쟁이 되어 왔던 임금피크제와 관련해서 시작 연령을 1년 연장했다는 점과 주 52시간 상한제의 조기도입, 그리고 실질적인 휴게시간(중식) 보장을 위한 PC-OFF제 시행에 합의한 점이다. 그리고 무엇보다도 양극화 해소를 위해 금융산업공익재단을 설립하고, 노사공동으로 2천억 원을 출연하기로 했다는 점인데, 금융산업공익재단은 10월 4일에 공식 출범하였다.

다. 2018년도 은행산업 노사관계 주요 이슈

1) 금융산업공익재단 출범

2018년도 금융산업 노사가 산별교섭에서 합의한 금융산업공익재단은 10월 4일 청년실업 해소와 일자리 창출 등 사회공헌사업을 추진하기 위하여 공식 출범했다. 금융산업공익재단은 노사가 2012년, 2015년, 2017년 세 번에 걸쳐 사회공헌을 목적으로 적립한 약 1천억 원의 기금과 2018년 산별중앙교섭에서 노조가 임금인상분 2.6% 중 0.6%를 출연하고 사측도 동일금액을 출연해 모은 약 1천억 원의 추가 재원 등 총 2천억 원 규모의 재원으로 조성된 공익재단이다.

금융산업공익재단은 이사회와 운영위원회 그리고 사업팀과 지원팀 등 사무국으로 구성되며 향후 취약계층 채용 박람회 지원 등의 일자리 창출, 금융소비자보호 및 금융취약계층 지원, 장학사업, 국제 민간 교류 및 해외봉사활동 지원 사업 등을 수행하게 된다.

2) 경제사회노동위원회 금융업 업종위원회(금융산업위원회) 참여

2018년도의 최근 노사정 사회적 대화와 관련하여 금융노조는 경제사회노동위원회에 참여하기로 결정하고, 본격적인 활동을 시작했다.

금융산업위원회는 제2차 노사정대표자회의(2018. 4. 3)에서 구성하기로 합의하면서 진행되었다. 5월 10일 양대 노동계는 실무협의회에서 금융업 업종별 위원회 설치를 공동으로 제안하였고, 노사정의 3차례 간담회(8. 28, 9. 11, 9. 28)를 거쳐 제4차 노사정대표자회의(2018. 10. 12)에서 금융산업위원회 설치를 의결하였다. 설치목적은 4차 산업 혁명 등 급격한 금융시장 환경 변화에 따라 향후 금융산업의 발전 및 좋은 일자리를 유지할 수 있는 다각적인 방안 마련으로 설정하였으며, 주요 논의사항은 “금융산업 발전과 좋은 일자리 관련” 등이다. 논의기간은 2018년

11월 19일부터 1년이며, 필요시 1년 이내로 운영기간을 연장하기로 하였다.

위원회는 우선적으로 은행권을 중심으로 해당 업종 노사(금융노조 2인, 은행연합회와 금융산업사용자협의회 각 1인), 정부 1인(금융위원회), 전문가(공익) 4인, 그리고 위원장과 간사 1인으로 구성하였다.

〈표 6〉 금융업 업종위원회 추진 과정

	추진 내용
2018. 4. 3	제2차 노사정대표자회의에서 구성·운영키로 합의
2018. 5. 10	양대 노동계 금융업 업종별 위원회 설치 공동제안
2018. 5. 17	금융업 설치 제안 양대 노동계 실무자 간담회
2018. 6. 27	양대 노조(금융노조·사무금융노조) 관계자 비공식 간담회
2018. 8. 28~9. 28	금융업 설치 관련 노사정 3차례 간담회
2018. 10. 12	제4차 노사정대표자회의의 금융업위원회 설치 의결
2018. 11. 19	금융산업위원회 발족
2018. 11. 22	경제사회노동위원회 본위원회 출범

자료: 경제사회노동위원회(2018), 내부자료 정리.

2. 사무금융부문 노사관계

가. 사무금융부문 노사관계 당사자 및 교섭구조

한국노총 산하의 전국금융산업노동조합이 주로 은행산업을 대표하는 조직인 데 반해 민주노총 산하의 전국사무금융노동조합연맹과 전국사무금융서비스노동조합은 주로 증권사와 보험사, 협동조합 등을 대표하는 조직이다.

전국사무금융서비스노동조합은 2016년 2월 24일 전국사무금융노동조합연맹(사무금융연맹)에서 제명되기 전까지 조직상으로 전국사무금융노동조합연맹의 산하 지부로서 존재하였으나, 연맹과 노조 간의 인식차이를 극복하지 못하고 결별하게 되었다.

전국사무금융노동조합연맹은 현재 6개 업종본부와 1개 지역본부, 총 131개가 존재하지만, 전국사무금융서비스노동조합으로 전환한 65개 지부를 제외하면 미전환 노조는 66개로 구성되어 있다. <표 7>에서 보는 바와 같이 2017년 말 기준으로 전국사무금융노동조합연맹의 조합원은 총 29,426명이다.

전국사무금융서비스노동조합은 형식상 전국사무금융노동조합연맹 소속이지만, 연맹과는 별도의 조직으로 되어 있다. 2018년 9월 기준으로 총 85개 지부, 45,000여 명의 조합원들이 소속되어 있으며, 증권업종본부는 총 14개 증권사지부, 1만여 명의 조합원으로 구성되어 있다.

<표 7> 전국사무금융노동조합연맹 조직 현황(2017년 말)

(단위 : 개소, 명, 세)

노조 수 (지부/지회)	조합원 현황				전임(상근) 간부 수	확대간부(단위 대의원포함) 수
	전체	여성	비정규직	평균 연령		
65	29,426	11,434	1,448	39.5	118	1,399

자료 : 민주노동조합총연맹(2018), 「2017 사업보고」 정리.

사무금융연맹과 사무금융노조 소속 사업장은 주로 대각선 교섭이나 개별교섭을 하고 있지만, 사무금융노조의 증권업종본부는 과거 조직(전국증권산업노동조합)에서 행한 방식대로 2001년부터 통일교섭을 이어오고 있다. 증권업종본부는 외환위기를 거치면서 1999년 3월 19일 8개 지부 3,790명의 조합원들로 구성된 전국증권산업노조(증권노조)를 모태로 하고 있다. 증권노조는 출범 2년 차부터 산별교섭의 전망과 협약의 발전전망을 가지고 투쟁한 결과 임금협약과 통일단체협약을 성취하였다. 이를 통해 임금인상 및 근로조건 전반은 통일단체협약으로 정하고, 지부별로 필요한 내용은 지부 보충협약을 통해 진행하는 구조가 만들어졌다.

사무금융노조의 규약 제60조에 의하면, 단체교섭권과 체결권은 조합에 있으며, 조합 내 모든 단체교섭 대표자는 위원장이 된다고 규정하고 있다. 위원장은 단체교섭을 위임할 수 있으며, 이 경우 교섭을 위임받은 단위는 교섭위원회를 구성해야 한다. 이러한 규약의 내용으로 볼 때, 사무금융연맹에서 산별노조 건설을 위해 새 조직을 설립했음을 알 수 있다.

사무금융연맹의 규약(제57조)에는 단체교섭권과 관련하여 연맹의 위원장은 가맹 조합의 단체교섭에 있어서 노동조합법 및 노동관계조정법 제29조 제2항의 규정에 의한 위임을 받아 그 단체교섭권을 행사할 수 있다는 것과 연맹은 노동조합법 및 노동관계조정법 제40조 제1항에 의거 가맹 조합의 단체교섭에 적극 개입할 수 있다는 규정을 두고 있다. 쟁의 관련 규정(제58조)은 가맹 조합이 노사 간의 분류로 쟁의가 발생할 때에는 연맹은 이를 적극 지도, 지원한다고만 규정되어 있다.

나. 2018년 사무금융 노사의 단체교섭 현황

사무금융노조는 교섭의 핵심인 임금인상요구안과 단협 공동요구안을 <표 8>과 같이 제시하였다. 산별노조로서의 역할을 하고자 하는 사무금융노조의 의지를 확인할 수 있다.

통일교섭을 진행해 오고 있는 증권업종본부의 2017년 교섭 상황을 보면, 5.0%+α의 임금요구안을 비롯해 경영참여, 경영정보 공개, 신기술 도입에 대한 보호, PC-OFF제, 조합원 가입 범위 확대, 가족돌봄휴가, 직장보육시설, 중증장애자녀 특별의료비, 고용보장, 가정의 날, 육아휴직, 배우자 출산휴가, 비정규직의 처우 등에 대하여 요구안을 제시하였으며(2017. 8. 16), 우여곡절 끝에 2018년 4월 6일 통일단체협약을 체결하였다. 주요 합의사항은 <표 9>와 같다.

〈표 8〉 2018년 사무금융노조 임금인상 요구안 및 단협 공동요구안

1. 임금인상 요구(안)

- 1) 2018년 임금 인상 요구(안) 기준은 4.7%+@로 한다. 단, 4.7% 이하로는 요구할 수 없으며, 업종 간 형평성, 지부 간 격차를 고려하여 +@를 업종 및 지부별로 결정한다.

경제성장률 3.0% + 물가상승률 1.7% = 4.7% + @
 * + @ : 업종별 형평성, 지부 간 격차 해소 등
 ** 경제성장률, 물가상승률 : 한국은행이 발표한 2018년도 전망치임(2018. 1).

- 2) 사회연대기금 출연
 - 가) 양질의 일자리 창출, 비정규직 정규직화 및 정규직과 비정규직 간 차별 해소, 각종 사회적 사업을 위한 기금을 노사공동으로 출연토록 요구한다.
- 3) 임금체계 개악 저지
 - 가) 정부에서 공공부문 비정규직의 정규직화를 추진하며 임금체계를 직무급제로 전환하려고 시도하고 있음. 공공부문의 직무급제 전환을 놓고 경총을 비롯한 민간에서 직무성과급제로의 임금체계 개악을 시도하려는 흐름이 나타나고 있음,
 - 나) 합리적인 임금체계에 대한 사회적 합의와 노조 내부의 결정이 이뤄지기 전까지 어떠한 형태의 임금체계 개악에 대해서도 저지해야 함. 특히 공공금융업종의 경우 공공부문의 직무급제도가 넘어올 가능성이 높은만큼 이에 대한 대비가 필요함.
 - 다) 임금체계 개악 저지를 위해 우선적으로 직급별 임금하한선을 설정하도록 함.

2. 단체협약 공동요구(안)

- 1) 노동시간 단축 및 포괄임금제도 폐지
 - 가) 주40시간노동 초과 금지
 - 나) PC-ON OFF제도 시행
- 2) 노동자(조합) 경영참여
 - 가) 경영참여 보장
 - 나) 사외이사 추천권
 - 다) 낙하산 인사 근절
 - 라) 임원후보추천위원회
- 3) 고용안정
 - 가) 충고용 유지
 - 나) 신기술 도입에 대한 보호
 - 다) 고용안정기금
- 4) 조합원가입 범위 확대
- 5) 비정규직 정규직화
 - 가) 비정규직 사용 제한
 - 나) 비정규직의 정규직 전환
 - 다) 비정규직직군 별도편제의 제한
 - 라) 외주, 용역, 도급 대체 금지
- 6) 남녀차별 등 사업장 내 차별개선
- 7) 건강권 확보
 - 가) 감정노동자 보호
 - 나) 직장 내 괴롭힘 근절 및 예방교육
 - 다) 산업안전보건위원회 설치

자료 : 사무금융노조(2018), 내부자료 재정리(주요사항 발췌).

〈표 9〉 2017년 사무금융노조 증권업종본부 임금 및 통일단체협약 합의사항(2018. 4. 6)

2017년 임금 및 통일단체협약 합의사항

1. 2017년도 임금은 총액대비 2% 인상하되, 그 지급방법은 지부별 합의를 통해 결정한다.

1. 임금합의서 외에 다음 사항에 대하여 합의한다.

- 임금 1% 상당의 복지사항 신설 또는 상향(단, 구체적 실행방안은 지부별 합의를 통해 결정) + @
- 단, @와 관련하여 조합원의 권익향상을 위해 각 지부에서 성실히 논의함.

제57조(출산전후휴가) ① 사용자는 임신 중의 여성조합원에 대하여는 110일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일) 이상의 유급휴가를 주어야 하며, 출산 후에 60일 이상이 보장되도록 하여야 한다.

② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 휴가를 청구하는 경우 1회 분할하여 휴가를 사용하게 할 수 있다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 60일 이상이 되어야 한다.

③ 사용자는 임신 중인 여성조합원의 청구가 있을 시 본인의 의사에 따라 경이한 작업으로 배치 전환하여야 하며, 시간외 노동 및 야간근로를 시키지 못한다.

④ 사용자는 배우자가 자녀를 출생할 시 남성조합원에게 5일의 출산유급 간호휴가를 주어야 한다.

제66조(시간외 근로) ① 사용자는 산후 1년이 경과하지 아니한 여성에 대하여는 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외 근로를 시키지 못한다.

② 사용자는 pc-off제, 부서장 사전승인제, 사내방송을 통한 퇴근시간 공지 등 장시간 근로를 해소하기 위한 구체적 방안을 각 지부별로 합의한다.

제67조(가정의 날) 직원 및 직원 가정을 위한 가정의 날 시행 방안을 지부별로 협의한다.

제86조(의료비 보조) ① 사용자는 별도의 노사합의에 의한 의료비를 지급하여야 한다.

② 사용자는 중증장애인 자녀를 둔 조합원을 지원하기 위해 노력하며, 구체적인 사항은 별도의 노사합의에 따른다.

자료 : 사무금융노조(2018), 내부자료.

증권업종본부는 2018년도 통일단체교섭에서 KB증권 노사가 새롭게 교섭에 참가하면서 교보증권, 신한금융투자, 하나금융투자, 하이투자증권, 한국투자증권, KB증권, NH투자증권, SK증권 등 총 8개사 노사 대표자가 참석하여 6월 5일부터 교섭을 진행하고 있으며, 요구안과 진행사항은 <표 10>과 같다. 증권업종본부는 특히 증권업종의 장시간 노동을 해소하기 위해 주 40시간 노동 확립을 위해 시간외노동 금지, PCC-OFF제 실시, 적정인력 확보 등 다양한 요구안을 제시하고 있으며, 상당부분 합의에 이를 전망이다(증권업종본부 단체교섭대표자 인터뷰, 2018. 11).

〈표 10〉 2018년 사무금융노조 증권업종본부 산별중앙교섭 요구안 및 진행사항(11월 말)

1. 2018년 증권업종 통일 임금인상 요구안

- 2018년 임금 인상 요구(안) 기준 6.2% +@로 한다.
- 낮은 임금 계약직 직원의 경우 임금인상 요구안에 추가하여 임금을 가산한다.
- '+@'는 각 지부별 형평성, 격차 등을 고려하여 결정한다.

<현재 진행사항>

- 3.2%+200만 원으로 잠정 합의 예정

2. 2018년 증권업종 통일 단체협약 요구안

1) 주 40시간 노동시간 확립

- 통일 단체협약 기준 근무시간: 평일 08시부터 17시까지
- 시간외 근무 준수를 위한 노사 합의(초과노동금지)
- 포괄임금제 폐지
- <PC-ON/OFF> 등 시간외 근무 측정을 위한 구체적 방안 마련
- 적정 인력 총원(주 40시간 노동을 위한 부서별 적정인력 확보)
- 건강권 보장(일 1시간 휴게시간 보장 및 업무창구 3인 이상 배치)

<현재 진행사항>

- 2018년 7월 1일 기준 법 개정(금융업종 1년 유예로 2019년 7월 1일 적용)
- 통일단체 시간외근무 관련 2018년 12월 31일까지 구체적 방향 설정 위한 잠정합의
- 현재 KB증권 PC-ON, OFF 합의 지부 내 정확한 근무시간 정착 중
- 각 회사별 부서 내 필요 적정인력 파악 및 유연근무 관련 논의 중

2) 복지제도 상향

- 각 지부별 다른 휴직제도 통일 및 휴직자 처우 상향
 - 불임휴직, 가족돌봄휴직 등 신설 및 휴직 시 100만 원 지원금 보장
- 출산 전후 휴가 확대
 - 출산 전후 휴가 110일(다태아 120일) → 출산 전후 휴가 120일(다태아 150일)
- 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축
 - 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축기간 2년으로 확대
- 취학 전 자녀 교육비 지원
 - 취학 전 자녀에 대한 교육비 지원을 3년간, 매월 30만 원으로 한다.
- 건강검진 대상 및 검진 범위 확대
 - 직원 30세, 직원 가족 1인 35세 이상 매년 종합검진 실시, 검진금액은 45만 원
- 우리사주신탁제도 도입 및 우리사주조합 운영

<현재 진행사항>

- 대부분 요구사항 합의 예정

3. 올바른 근무환경 정립

- 직장 내 성희롱, 폭언, 폭행, 괴롭힘 예방 및 금지

<현재 진행사항>

- 법적인 문구 및 강제성을 갖는 다양한 부분에 대해 논의하기로 합의

- 고객 등에 의한 성희롱, 폭언, 폭행 예방 및 금지
- 실제 감정노동에 대한 피해가 발생했을 시 유급휴가 등을 보장하고 구체적인 조치를 취함으로써 2차 피해 방지

〈표 10〉의 계속

<ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 갑질문화 근절 <ul style="list-style-type: none"> · 직원 간 갑질 근절을 위한 연 2회 이상 교육 실시, 피해사례 접수 시 즉각 조치 · 노동운동의 조사위원회를 꾸려 피해자를 보호하고 가해자의 징계수위를 정한다. - 근무시간외 업무지시 금지 <ul style="list-style-type: none"> · 근무시간외 업무의 지시의 경우 직장 갑질로 인정 처벌 · 근무시간외 업무관련 지시의 경우 시간외 근로에 준하여 시간외 수당 지급 <p>4) 노동조합의 경영 참여 및 보장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노동조합의 경영참여 보장 <ul style="list-style-type: none"> · 노동조합 또는 노동자 대표를 이사회 구성원으로 한다. · 경영투명성 확보를 위해 임원회의 시 노동조합 또는 노동자대표의 참석을 보장한다. - 사외이사 추천권 <ul style="list-style-type: none"> · 노동조합에 사외이사를 추천하게 하며, 추천된 인사 중 1인 이상 사외이사로 선임 - 사용자단체 구성 <ul style="list-style-type: none"> · 사용자는 원활한 노사교섭을 위하여 사용자단체를 구성하여 산별교섭에 임한다. · 사용자단체는 증권업종 전반적인 제도의 개선을 위하여 노력한다. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p><현재 진행사항></p> <ul style="list-style-type: none"> - 전체적으로 합의는 어려울 것으로 예상 </div>
--

자료 : 사무금융노조(2018), 내부자료.

다. 2018년도 사무금융 부문 노사관계 주요 이슈

1) 사회연대기금 조성(우분투¹⁾ 프로젝트

사무금융노조는 2018년부터 전대일 열사 50주기가 되는 2020년까지 사회연대기금을 조성하기로 하고, 현재 추진 중에 있다. 사무금융노조는 지난 2월 7일 대의원대회에서 사회연대기금을 통한 산별교섭 전략을 수립하고 불평등 양극화 해소를 위한 특별위원회를 구성, 3월 국회토론회와 4월 선포식을 열고, 지난 2011년 12월 15일 산별노조가 출범한 이후 7년 만에 첫 번째 산별중앙교섭을 개최하였다.

사회연대기금은 불평등, 양극화 해소를 위해 노사정이 논의하고 노사가 공동으로 출연하는 기금으로 정의했다. 이는 청년일자리 창출, 비정규직 정규직화, 최저임금 1만 원 실현 등 불평등, 양극화 해소의 마중물 역할을 하며 악탈금융, 상대적 고임금이라는 부정적 이미지를 탈피하는 한편 노사가 동행하여 사회변화를 선도하는 주역으로 재평가되는 계기를 마련하자는 의미도 담긴다. 구체적인 사회연대기금 규모는 2018년부터 2020년까지 매년 200억 원씩, 총 600억 원의 기금을 모금하자는 목표를 설정했다.

그동안 우분투 프로젝트와 관련한 특별위원회의 주요한 활동 내역을 정리한 것이 아래의

1) '네가 있어 내가 있다.'라는 의미의 아프리카 코사족 말을 사용하였다.

<표 11>이다. 현재까지 각 지부의 단체교섭이 진행 중에 있는데, 사회연대기금 조성에 합의하여 기금을 출연하기로 결정한 지부는 KB증권, KB국민카드, 애규온저축은행, 교보증권, 하나외환카드, 신한생명보험 등 6개이며, 기금 출연에 관한 합의는 지속적으로 증가할 것으로 보인다(사무금융노조 간부 인터뷰, 2018. 11).

<표 11> 우분투 프로젝트 관련 특별위원회 활동 내역

	활동 내역
2018. 3. 5~10. 22	양극화 해소 특위 1~32차 회의
2018. 3. 6~3. 27	각 본부 및 지부별 간담회
2018. 3. 28	불평등 양극화 해소를 위한 대안 모색 국회 토론회
2018. 4. 18	사무금융 노·사 사회연대기금 선포식
2018. 6. 5	사회연대기금 조성 제1차 사무금융 노·사 산별중앙교섭
2018. 8. 2	KB증권지부 사회연대기금 1호 합의(2018: 8억 원, 3년간 출연)
2018. 9. 14	KB국민카드지부 사회연대기금 2호 합의(2018: 5억 원, 3년간 출연)
2018. 10. 4	애규온저축은행지부 사회연대기금 3호 합의(2018: 8천만 원, 3년간 출연)
2018. 10. 17	교보증권지부 사회연대기금 4호 합의(2018: 2.8억 원, 3년간 출연)
2018. 11. 14	하나외환카드지부 사회연대기금 5호 합의(3년간 6억 원 출연)
2018. 11. 28	사무금융 우분투재단 출범 토론회 및 발기인 창립총회
2018. 12. 11	신한생명보험지부 사회연대기금 6호 합의(3년간 6억 원 출연)

자료 : 사무금융노조(2018), 우분투통신, 재정리.

Ⅲ. 2018년 노사관계 평가 및 2019년 전망

이상에서 살펴본 2018년 금융산업 노사관계를 바탕으로 그 특징과 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 금융권 노조 내부의 고유한 이슈 해결을 위해 노력했으며, 일정부분 성과를 거뒀다는 점이다. 금융노조는 관치금융 철폐, 양성평등 및 모성보호, 사회공헌, 경영참여, 양극화 해소, 5대 노동법안, 현안 노동조건 개선 등을 관철시키기 위해 다양한 요구안을 제시하였으며, 임금 피크제 진입 1년 연장, 주52시간 상한제 연내 도입, 1일 1시간 중식시간 보장을 위한 PC-OFF제 도입, 과당경쟁 KPI제도 10월 말까지 개선, 임신 여성 노동자 1일 2시간 단축근무 등 모성보호 영역에서 의미 있는 성과를 거뒀다. 사무금융노조의 증권업종본부 역시 장시간 노동을 해소하기 위해 주 40시간 노동 확립을 위해 시간외노동 금지, PC-OFF제 실시, 모성보호 등의 영역에서 성과를 거둘 것으로 예상된다.

둘째, 사회연대기금을 통해 사회공헌에 대한 관심이 확산되었다는 점이다. 금융노조에서는

금융산업공익재단을 설립하고 노사공동으로 2,000억 원을 공동 출연하기로 하였으며, 사무금융노조에서도 사회연대기금(우분투 프로젝트)을 조성하기로 합의하고 현재 지부별로 합의를 추진하고 있다.

셋째, 은행산업 노사의 경제사회노동위원회 금융산업위원회 참여를 통해 사회적 대화의 기반을 마련했다는 점이다. 금융산업위원회의 핵심 의제가 노동시간 단축을 통한 일자리 창출로 결정된 만큼 향후 성과가 기대되고 있다. 아울러 사무금융노조의 참여가 실현되어 보다 다양한 의제 논의가 필요할 것으로 보인다.

넷째, 최근 쟁점이 되고 있는 다양한 현안들에 대한 논의와 해결 노력이다. 모성보호, 근로시간 단축, 경영참여, 정규직 전환 등에 대하여 교섭에서 다양한 요구를 하고 적극적 해결 의지로 성과를 거뒀으며, 이와 함께 금융노조에서는 산별교섭제도 개선, 과당경쟁 해소, 금융선진화 등과 관련한 4개의 TF 구성에 합의하여 보다 집중적인 해결 의지를 보였다. 사무금융노조에서도 노동시간 단축과 실질적인 휴게시간 보장, 포괄임금제 폐지 등 다양한 이슈에 대한 해결 의지가 두드러졌다.

2019년의 노사관계는 2018년 노사관계 기조가 유지되는 가운데, 2018년에 시작한 사회연대기금, 경제사회노동위원회의 금융산업위원회 등에서 활발한 활동이 예상되고 있다. 그리고 다양하고 확산된 이슈들에 대한 보다 활발하고 적극적인 논의가 예상되고 있다. 다만, 금융산업의 특성상 경제환경이나 경기변동, 금융정책, 수익성 등에 민감할 수밖에 없기 때문에 노사관계 역시 그에 따른 영향을 받을 것으로 예상된다. **KLI**

[참고문헌]

- 경제사회노동위원회(2018), 『사회적 대화』 7+8호(통권 4호).
 국가통계포털(KOSIS).
 노진귀(2014), 『공공부문 및 민간서비스산업 작업장규칙 형성실태 연구(I) - 금융, 관광호텔』, 한국노총 중앙연구원.
 민주노동조합총연맹, 「활동보고」, 각 연도.
 은행감독원(2017), 「은행경영통계」.
 전국금융산업노동조합, 「임금지침」, 각 연도.
 조성재 · 은수미 · 박제성 · 권현지 · 이상호 · 오학수 · 유병홍(2009), 『산별교섭의 이론과 실제 - 산업별 · 국가별 비교를 중심으로』, 한국노동연구원.
 통계청(2008), 「제9차 표준산업분류」.

통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」, 각 연도

한국노동연구원(2018), 「2018 KLI 노동통계」.

한국노동조합총연맹, 「활동보고」, 각 연도.

한국은행, 「국민계정」, 각 연도.

전국금융산업노동조합 홈페이지(<http://www.kfiu.org>).

전국사무금융노동조합연맹 홈페이지(<http://www.samugol.net>).

전국사무금융서비스노동조합 홈페이지(<http://www.snojo.or.kr>).