한국고용노사관계학회
2013년 학술대회

통상임금과 임금체계 개편

◉ 일시: 2013. 5. 28(화) 10:00

◉ 장소: 교육문화회관 거문고 C홀(서울 양재동)

▣ 주최: 한국고용노사관계학회

▣ 후원: 고용노동부

통상임금과 임금체계 개편

- 사회적 합의와 미래지향적 해법을 찾아서 -

1. 개 요

○ 일시: 2013. 5. 28(화) 10:00

○ 장소: 교육문화회관 거문고 C홀(서울 양재동)

○ 주최: 한국고용노사관계학회

○ 후원: 고용노동부

2. 토론 내용(안)

○ 좌 장

- 김대환 인하대학교 교수(전 노동부 장관)

○ 주제발표

① **통상임금의 입법적 개선 방향/박지순교수**(고려대 법학전문대학원)

② **통상임금과 임금구성체계의 합리화 방향/김동배교수(**인천대 경영학과)

③ **통상임금의 확대에 따른 경제적 영향 분석/정진호박사**(노동연구원)

④ **통상임금 제도개선을 위한 사회적 대화/최영기박사**(경기개발연구원)

○ 토론

- 학 계: 이정 교수(한국외대), 도재형 교수(이화여대), 권순원 교수(숙명여대)
- 노동계: 이정식 원장(한국노총 중앙연구원)
- 경영계: 이동응 전무(한국경영자총협회)
- 정 부: 임무송 근로개선정책관(고용노동부)

□ 진행순서(안)

구 분	세부내용
9:30 ~ 10:00 (30분)	**【등록】**
10:00 ~ 10:20 (20분)	**【개회】** ○ 사 회: 권순원 교수 ○ 개회사: **한국고용노사관계학회 회장 박영범** (한국직업능력개발원 원장)
10:20 ~ 12:30 (120분)	**【주제발표 및 토론】** ○ **좌 장:** 김대환 인하대 교수(전 노동부 장관) ○ **주제 발표**(60분) ① 통상임금의 입법적 개선 방향/박지순교수 ② 통상임금과 임금구성체계의 합리화 방향/김동배교수 ③ 통상임금의 확대에 따른 경제적 영향 분석/정진호박사 ④ 통상임금 제도개선을 위한 사회적 대화/최영기박사 ○ **지정토론**(50분) - 학 계: 이정교수(한국외대), 도재형교수(이화여대), 권순원 교수(숙명여대) - 노동계: 이정식 원장(한국노총 중앙연구원) - 경영계: 이동응 전무(한국경영자총협회) - 정 부: 임무송 근로개선정책관(고용노동부) ○ **자유토론 및 질의응답**(10분)

목 차

【 주제발표 Ⅰ】

◑ 통상임금의 문제점과 입법적 개선 방안 ····· 박 지 순 / 1

(고려대 법학전문대학원 교수)

【 주제발표 Ⅱ】

◑ 통상임금과 임금구성체계의 합리화 방향 – 상여금을 중심으로

····· 김 동 배 / 29

(인천대학교)

【 주제발표 Ⅲ】

◑ 통상임금 확대에 따른 경제적 영향 분석 – 임금/노동비용 변화

····· 정 진 호 / 53

(한국노동연구원)

【 주제발표 Ⅳ】

◑ 통상임금과 임금체계 개편을 위한 사회적 대화 ····· 최 영 기 / 71

(경기개발연구원 선임연구위원)

【 패널토론 】

◑ 이 정 교수(한국외대) ····· 81

◑ 도 재 형 교수(이화여대) ····· 84

◑ 권 순 원 교수(숙명여대)

◑ 이 정 식 원장(한국노총 중앙연구원)

◑ 이 동 응 전무(한국경영자총협회) ····· 88

◑ 임 무 송 근로개선정책관(고용노동부)

【 주제발표 Ⅰ 】

통상임금의 문제점과 입법적 개선 방안

박 지 순
(고려대 법학전문대학원 교수)

목 차

Ⅰ. 들어가는 말 ····· 3

Ⅱ. 법령의 규정과 문제점 ····· 4
1. 현행법상 통상임금의 의의 ····· 4
2. 법령 해석상의 문제점 ····· 4

Ⅲ. 판례의 문제점 ····· 9
1. 소정근로 또는 총 근로에 대하여 정기적으로 지급하기로 정한 임금의 범위 ····· 9
(1) “1임금 산정기간”이라는 판례 ····· 9
(2) “1개월을 초과하는 기간”도 포함된다는 판례 ····· 9
2. 일률적으로 지급하기로 정한 임금의 범위 ····· 10
3. 임금이분설의 폐기와 복리후생적 급여의 평균임금 또는 통상임금 포함 10
4. 정기상여금의 통상임금 포함 여부 ····· 13
5. 판례의 문제점 ····· 15

Ⅳ. 고용노동부 예규의 내용과 문제점 ····· 17
1. 예규의 내용 ····· 17
2. 행정지침의 문제점 ····· 17

Ⅴ. 입법적 개선 방안 ····· 18
1. 입법적 개선의 필요성과 그 기본방향 ····· 18
2. 외국 입법례의 검토 ····· 20
3. 구체적 검토 ····· 21
(1) 임금체계 개편의 논의 과정 ····· 21
(2) 입법론의 논의 과제 ····· 24
(3) 시행령의 개정 ····· 26

Ⅵ. 맺음말 ····· 26

Ⅰ. 들어가는 말

2012년 3월 대법원이 분기별로 지급되는 정기상여금도 일률성과 고정성의 요건을 충족하면 통상임금에 포함된다는 판결을 내놓으면서 통상임금 소송의 쓰나미가 밀려오고 있다. 또한 정기상여금뿐만 아니라 1개월을 초과하여 지급하는 각종 수당(체력단련비, 연말특별소통장려비, 효도제례비, 하계휴가비 등)과 그 성격상 복리후생적 성격이 강한 급여(급량비, 교통보조비, 개인연금보조금 등)도 통상임금에 포함되는지 여부를 둘러싸고 여전히 논란이 계속되고 있다.

이와 같은 논란의 배경으로는 무엇보다 통상임금에 관한 관련 규정이 명확하지 않다는 점을 들 수 있다. 근로기준법상 통상임금의 개념을 비롯하여 통상임금의 범위, 산정방법 등에 있어 명확하지 못한 측면이 있으며, 이로 인해 노동시장에 많은 혼란과 갈등을 일으키는 원인이 되고 있다는 것이다. 특히 근로기준법 시행령에서 규정하고 있는 소정근로의 의미를 어떻게 해석해야 하는지, 정기성ㆍ일률성 또는 고정성의 구체적인 판단기준이 무엇인지 여전히 명확하지 않으며, 기업별로 임금체계나 임금구성항목이 다양하다보니 통상임금의 법리가 더욱 복잡해지고 있다. 여기에다 법원과 고용노동부의 행정지침이 판단기준이나 특정 임금항목의 통상임금성 여부에 대하여 서로 다른 견해를 제시함으로써 기업의 혼란이 극심해지고 있는 실정이다. 그 결과 서로 다른 통상임금의 산정기준과 범위에 따라 기업이 부담해야 할 추가지급분이 천문학적인 수준에 이른다는 것[1]과 그와 같은 결과에 대해 근로자들이 기업에 대한 직접적 비난을 제기하지 아니하는 기이한 현상은 단순히 근로자의 권리 보호의 문제를 넘어서 임금 문제에 관한 우리 노동법 자체의 규율수준과 사법부의 노동법 및 노사관계에 대한 인식태도 그리고 행정부의 노동행정정책의 기본방향에 대하여 근본부터 고민하게 하는 중대한 문제가 되고 있다.

통상임금의 범위에 관한 법원의 판결에 따라 기업의 추가부담 문제가 과거와 현재 그리고 미래에까지 미치는 극심한 혼란은 분명히 정상적인 모습이 아니다. 그와 같은 문제의 원인을 파악하고 비정상적 논쟁을 해소하기 위해서는 입법적 개선이 필요하다는 견해가 제기되고 있다. 본고는 이와 같은 입법적 개선 필요성의 입장에서 그 타당성을 판단하기 위하여 통상임금에 관한 법령의 규정내용과 지금까지의 판례의 전개과정 그리고 행정해석의 문제를 검토하고, 나아가 우리에게 필요한 입법적 개선 방안을 제시하고자 한다.

1) 기업의 구체적인 추가부담액에 대해서는 이 정책토론회 정진호박사의 발표문에 제시되어 있다.

Ⅱ. 법령의 규정과 문제점

1. 현행법상 통상임금의 의의

현행 근로기준법상 통상임금은 연장·야간 및 휴일근로에 대하여 지급해야 할 가산임금의 산정 기초가 된다(제56조 참조). 그밖에 해고예고수당(제26조), 연차유급휴가수당(제60조 제5항)도 통상임금을 기준으로 계산한다. 이와 같이 통상임금은 가산임금이나 특별한 사유가 발생한 경우에 법률의 규정에 의하여 그 지급이 명령된 금품의 산정 기준이 되는 계산단위를 의미한다.

제정당시 구 근로기준법은 제46조(연장시간근로와 야간근로시 가산지급)에서 통상임금이라는 용어를 유일하게 사용하였다. 그와 함께 제정된 근로기준법 시행령(1954.4.7 제정)은 통상임금에 대한 구체적 정의 없이 현행 근로기준법 시행령 제6조 제2항에서 규정하고 있는 통상임금의 산정방법만을 규정하고 있었다. 가산임금의 산정기준이 되는 통상임금은 각 임금산정 기간 내(시간, 일, 주, 월)에 지급하기로 정해진 임금을 다시 시간급으로 환산한 금액을 통상임금으로 한다는 것이다. 여기서도 일단 그 기본단위는 1임금지급기임을 알 수 있다.

1961년 12월 4일 일부 개정된 근로기준법은 당시 평균임금을 정의하고 있던 구 제19조에 제2항을 신설하여 “전항의 규정에 의하여 산출된 금액이 당해 근로자의 통상임금보다 저액일 경우에는 그 통상임금액을 평균임금액으로 한다”고 규정하였다(현행 제2조 제2항).

1982년 근로기준법 시행령이 개정되어 제31조 제1항에 통상임금을 “근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급 금액·일급 금액·주급 금액·월급 금액 또는 도급 금액을 말한다”고 정의하였다. 이 규정은 통상임금에 대한 최초이자 유일한 정의라고 할 수 있다.

1996년 전부개정된 구 근로기준법의 휴업수당에 관한 제38조는 제1항의 단서를 신설하여 “평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다”고 규정하였다(현행 제46조).

2. 법령 해석상의 문제점

통상임금 논쟁을 야기시킨 가장 큰 원인의 하나는 근로기준법이 법률상의 특별 또는 추가지급을 명한 금품의 산정 단위로 평균임금과 통상임금을 규정하면서 평균임금과 달리 통상임금에 대해서는 직접 아무런 정의규정을 두고 있지 않았으며, 시행령에 통상임금의 정의와 그 산정방법을 규정하고 있을 뿐이라는 점을 들 수 있다. 그 결과 통상임금에 관한 규정의 효력을 둘러싸고 다툼이 발생한다.

(1) 근로자의 통상적인 생활보장을 위하여 실질임금을 계산해 주는데 목적이 있는 평균임금에 대해서는 근로기준법이 법률에 직접 정의규정을 두고 있고 그 구체적인 산정기준도 시행령에서 비교적 명확하게 규정하고 있다. 따라서 그와 같은 규정 및 규정취지(근로자의 통상의 생활 보장)에 반하는 노사의 개별 약정은 무효가 된다는데 이견이 없다.[2)]

반면에 통상임금은 가산임금이나 법정 수당을 계산하는 계산단위이므로 무엇을 통상임금의 범위에 산입시킬 것인지는 법률의 직접적 규율대상이 아니며 따라서 근로기준법은 직접 통상임금을 정의하는 것을 단념하였다고 볼 수 있다. 실제로 현행 근로기준법은 통상임금으로 가산임금 또는 법정 수당을 지급하라는 것을 명령하고 있을 뿐, 그 계산기준을 직접 제시하고 있지 않으므로 통상임금의 범위에 관한 최저기준도 정해진 바가 없다.[3)] 즉, 기업의 개별적·구체적 임금실태를 감안하여 해당 노사가 대등한 지위에서 자율적으로 통상임금의 기준을 정하였다면 그것이 명백히 위법하다고 인정되지 않는 한 노사의 자율적 결정을 존중하는 것이 노동법의 기본질서에 부합한다고 볼 수 있다.[4)]

다시 말하면 근로기준법이 통상임금을 일종의 개방적 개념(planmäßige oder offene Gesetzeslücke)[5)]으로 정한 것이라면 통상임금의 범위(또는 그 산정기준 임금)을 정하는 것도 노사에게 유보될 수 있다고 생각된다. 그런데 근로기준법은 근로자와 사용자가 자유롭고 대등한 지위에서 근로조건을 결정해야 하는 것을 원칙으로 하기 때문에(근로기준법 제4조) 개별계약에서 통상임금을 임의로 정하는 것은 허용되기 어렵다. 이와 같은 이유로 근로기준법 시행령은 법률을 보완하기 위하여 통상임금을 정의하고 이를 실무상의 집행기준으로 제시한 것이며, 개별계약이나 취업규칙이 정하고 있는 통상임금의 범위에 대하여 일정한 규범적 통제를 가하는데 그 취지가 있다고 볼 수 있다. 법원은 이와 같은 취지를 고려하여 최소한도의 범위에서 노사의 합의에 개입할 수 있다고 생각된다.

(2) 그에 반하여 통상임금의 강행적 효력을 인정하는 견해도 있다. 근로기준법상의 통상임금은 평균임금의 최저한을 보장하고(제2조 제2항), 근로기준법 제56조 소정의 연장,

---

2) 퇴직금 등 평균임금으로 계산하는 급여나 수당의 경우 일부 임금항목이 평균임금 산정 대상에서 제외되더라도 다른 산정요소에서 유리하게 계산하여 전체적으로 법률상의 최저기준을 상회하면 이를 무효로 보지 않는다는 취지의 대법원 판결도 평균임금이 갖는 실질임금 보장 취지를 고려한 것이다. 대법원은 이와 같은 관점이 통상임금에도 그대로 적용될 수 있다는 취지로 판단하고 있다(대법원 2007. 11. 29. 선고 2006다81523 판결).

3) 문헌에서는 모법인 근로기준법의 위임 없이 제정된 시행령의 통상임금에 관한 규정이 강행규정이라고 보기 어렵다는 견해가 대체로 우세하다고 볼 수 있다. 이에 관해서는 하갑래, 통상임금의 변화와 과제, 노동법학 제44호, 2012, 면 참고.

4) 특히 상여금의 성격에 대한 노사의 인식도 기업마다 다를 수 있다. 이를 계속근로 및 성실근로에 대한 보상으로 인식할 수도 있고, 임금항목 편성상의 기술적 분류에 지나지 않은 것으로 볼 수도 있다. 이와 같은 점을 고려하여 노사가 단체협약 등을 통해 통상임금의 산정기준을 구체적으로 정하였다면 이는 존중해야 할 노사의 합의로 보는 것이 타당하며, 법원이 그 합의에 개입하여 유·무효를 판단하는 것이 집단적 사적자치를 근간으로 하는 노동관계의 본질에 부합한다고 보기는 어렵다는 평가를 내릴 수 있다.

5) 반면에 그와 같은 정의 및 산정기준에 관한 규율의 흠결이 입법자가 의도하지 않은 것이라면 (planwidrige Gesetzeslücke) 법원은 해석을 통해 그 흠결을 보충해야 한다.

야간 및 휴일근로에 대한 가산수당과 제26조 소정의 해고예고수당 등의 산정근거가 된다. 그렇지만 위의 각 조항에는 가산율 또는 지급일수 외의 별도의 최저기준이 규정된 바 없으므로 노사간의 합의에 따라 성질상 통상임금에 산입되어야 할 각종 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 합의의 효력을 인정한다면, 위 각 조항이 시간외, 야간 및 휴일근로에 대하여 가산수당을 지급하고, 해고된 근로자에게 일정기간 통상적으로 지급받을 급료를 지급하도록 규정한 취지는 몰각될 것이므로 성질상 같은 법 소정의 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사간의 합의는 근로기준법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 계약으로서 무효라고 한다.[6)]

이 견해에 따르면 그 성질상 통상임금에 산입되어야 할 수당의 기준이 무엇인지 그것이 어떻게 강행적 효력을 갖는지 의문이 아닐 수 없다. 그렇다면 결국 통상임금의 범위는 하위법령인 시행령의 통상임금에 대한 정의를 기준으로 판단해야 그 강행성이 인정될 수밖에 없으며, 근로기준법은 법 소정의 통상임금을 명확히 하기 위해서 시행령에 정의 규정과 함께 '포함과 배제' 기준을 구체적으로 규정할 것을 '묵시적으로' 위임하였다고 보아야 할 것이다. 명시적 규정 없어도 묵시적으로 위임된 것을 적법한 위임으로 보는 시행령도 적지 않다. 예컨대 근로기준법 시행령 제30조는 근로기준법 제55조의 유급주휴일의 부여요건으로서 모법의 위임이 없는 상태에서 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주도록 명시하고 있다. 이에 대해서 대법원은 이 시행령의 효력을 인정한 바 있다.[7)]

또한 대법원은 판결에서 통상임금에 관한 시행령의 정의 규정을 다수 언급하며 그 시행령의 정의규정에 대한 해석을 통하여 통상임금 사건을 판단해 왔다.[8)] 대법원의 이러한 태도는 시행령의 유효성을 전제한 것이라고 할 수 있다. 만일 모법의 근거가 없어 무효라고 한다면 시행령 규정을 근거로 해석한 기존 대법원 판례가 모두 무효가 되어야 한다는 모순이 발생한다.

(3) 이에 비해서 시행령의 효력을 부인하더라도 근로기준법이 규정한 통상임금의 문언해석을 통해서도 강행적 기준이 도출될 수 있다는 입장이 있다. 그에 따르면 '통상'은 '일상적으로'라는 뜻이어서 통상임금을 정기적·일률적으로 지급하는 고정적 임금이라고 충분히 해석할 수 있다고 한다.[9)] 이미 대법원은 근로기준법 시행령이 통상임금에 대하여

---

6) 대법원 1994.5.24. 선고 93다5697 판결; 대법원 2007.6.15. 선고 2006다13070 판결. 통상임금에 대해서 최저기준을 정하는 것은 입법자의 역할임에도 법원이 스스로 그 최저기준을 정하는 것이 반드시 필요한 것인지 그리고 무엇보다도 민주주의의 원리에 비추어 가능한지는 의문이다. 다시 말하면 임금의 지급액, 지급방법, 구성항목은 노사의 자율적 결정영역이지 법이 강제할 사항이 아니므로 법률은 소정의 사안에 대해서 가산금을 지급하라는 명령을 내릴 뿐 그 가산금 산정방법은 소극적으로 평균임금에 의할 필요가 없음을 제시한 것으로 해석될 수도 있다.

7) 대법원 1979.10.16. 선고 79다1489 판결. 이에 대한 자세한 논평은 하갑래, 근로기준법, 제24판, 2012, 372면 이하 참고. 그밖에도 평균임금 산정 방법에 관한 시행령의 규정에 대해서도 위헌성 또는 그 강행효력성에 대한 비판이 제기되지 않는다.

8) 대법원 1990.12.26. 선고 90다카12493 판결; 대법원 1994.10.28. 선고 94다26615 판결; 대법원 1996. 2. 9. 선고 94다19501 판결 등.

9) 인천지방법원 2013.5.9. 선고 2012가합4912 판결.

정의하기 전에 “통상임금이란 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적인 일반임금 즉, 기본적 임금과 이에 준하는 고정적으로 지급되는 수당의 1일 평균치를 의미한다”고 판단한 바 있다.[10)]

(4) 만약 위 (1)의 관점에서 해석한다면 노사가 대등한 지위에서 정한 통상임금의 범위는 각 사업장의 임금체계와 지급실태 그리고 관행을 고려한 자율적 결정의 결과이므로 이를 수용해야 한다는 결과가 될 것이다. 반면에 (2)의 관점에서 통상임금의 정의 및 그 산정기준이 강행적 효력을 갖는다면 그에 반하는 당사자의 합의나 관행 또는 사용자의 결정은 무효가 된다. 그 경우에도 여전히 문제가 되는 것은 시행령상의 통상임금 정의가 특정 지급항목이나 지급방법에 해당하는 임금 또는 금품을 배제하는 이른바 네거티브 방식이 아니라, 통상임금에 해당하는 요건을 정하고 그 충족 여부를 따져 통상임금에 포함시키는 포지티브 방식을 정하고 있기 때문에 통상임금에 해당하기 위한 각 요건의 의미와 내용을 명확히 하지 않으면 안 된다는 점이다. (3)의 입장에 따르면 ‘통상’이라는 문언으로부터 정기성, 일률성, 고정성이라는 강행적 요건이 도출된다는 것인데, 이것이 시행령 규정이 없던 1978년 법원의 통상임금 해석과 부합하는 것인지 의문이다. 무엇보다도 법원이 법률의 문언만으로 자신의 (하나의) 견해를 기초로 이른바 ‘무제한적 해석’을 감행하는데 대한 부작용도 주의해야 한다.

(5) 결국 시행령이 정하고 있는 통상임금의 정의가 해석론의 대상이 될 수밖에는 없는데, 이와 관련하여 특히 논란이 된 부분은 소정근로에 대하여 지급하기로 정하여진 월급 등의 금액에 대한 해석과 일률적으로 지급되는 금액의 해석이다. 1996년 2월 9일 대법원 판결을 기점으로 이에 대한 해석론이 상반되고 있다. 즉, 그 이전에는 “근로기준법 제19조 제2항과 같은법 시행령 제31조 제1항 소정의 통상임금이란 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정 근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하며, 이는 근로의 양 및 질에 관계되는 근로의 대가로서 실제 근무일수나 수령액에 구애됨이 없이 정기적, 일률적으로 1임금산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급임금을 의미하므로, 단순히 은혜적, 부정기적으로 지급되는 것이거나 근로의 양 및 질과는 무관한 요인에 따라 근로자의 일부에 대하여 지급되는 것은 통상임금의 산정에서 제외되어야 한다”고 하였다.[11)]

그러나 대법원 1996. 2. 9. 선고 94다19501 판결에서는 근로기준법 시행령에 따르면 “원칙적으로 근로자에게 소정 근로 또는 총 근로의 대상으로 지급되는 금품으로서 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것은 통상임금에 속하는 임금이다. 따라서 근로자에 대한 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있는 것이고, 소정 근로시간의 근로에 직접적으로 또는 비례적으로 대응하여 지급되는 임금이 아니라 하더라도 그것이 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지급되는 임금이 아니라고 할 수 없으므로 그런 사유만으로 그 임금을 통상임금에서 제외할 수는 없다. 다만 ... 통상임금을 인정하고 있는 입법취지와 통상임금의

10) 대법원 1978.10.10. 선고 78다1372 판결.

11) 대표적으로 대법원 1994.10.28. 선고 94다26615 판결 참고.

기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 임금은 고정적인 임금이라 할 수 없어 통상임금에 해당하지 않는다"고 판시하고 있다.

이 판결의 입장이 그 이후에도 큰 변화 없이 유지되고 있다. 그렇다면 과연 시행령상의 통상임금의 정의가 그와 같은 해석론을 가능하게 해 주는가? 대법원이 판시한 것처럼 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 금품이라도 정기적, 일률적으로 지급되면 모두 통상임금에 포함된다는 것이 타당한가? 근로기준법의 임금관련 규정에서 정기성이 의미하는 바를 어떻게 이해할 것이며[12] 소정근로에 대한 각 임금지급기별로 정해진 급여액이라는 명문의 규정은 어떻게 해석해야 하는가?

(6) 근로기준법은 평균임금의 계산 방식을 임금지급기간(3개월)과 그에 포함될 임금항목(실제 지급된 임금의 총액)[13] 등 두 가지 기준으로 규정하고 있으며, 마찬가지로 통상임금의 계산 방식도 임금지급기간(1임금지급기, 즉 월을 최대한으로 하는 기간)과 그에 포함될 임금항목(정기적, 일률적 임금 및 고정적 임금)으로 구성하는 것이 합리적인 해석방법이라고 할 수도 있다. 그럼에도 대법원은 종전에 통상임금의 기준으로서 유지하고 있던 1임금지급기라는 기준을 배제한 이유를 제시하지 않은 채 자신의 종전 입장을 변경하였을 뿐만 아니라[14] 그에 그치지 않고 자신의 해석이 강행적 기준이므로 그와 어긋나는 노사간 합의는 무효라고 판단하는 것이 과연 적절한 태도인가라는 의문이 제기되고 있다.

(7) 만약 이와 같은 해석상의 논란이 통상임금에 관한 입법적 불비 내지 시행령 규정의 불명확성에 기인한 것이라면 이는 법개정을 통해 바로 잡아야 한다. 그렇지 않고 이를 대법원의 해석권에 유보한다는 것, 즉 각 개별 사안별로 대법원 판결에 맡기자는 것은 결국 당사자 간의 개별적·소모적 분쟁을 통해 통상임금 문제를 해결하라는 것과 다를 바 없으므로 노사관계의 불안을 초래하고, 예측불가능성으로 인하여 발생하는 국민경제적 손실을 그저 감수하라는 것과 다를 바 없게 된다. 나아가 대법원의 판례를 그대로 행정지침화하면 된다는 견해도 법적 해결이 아니라 결국 사안별 해결에 지나지 않으므로 통상임금에 관한 분쟁을 해결하는 것이 아니라 일시적으로 잠복시키는데 지나지 않는다. 나아가

---

12) 근로기준법 제43조 제2항에 따르면 정기성의 핵심은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하는 것을 의미하며, 동항 단서에 의하면 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금으로서 1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정되는 장려금, 능률수당 또는 상여금에 대해서는 정기성원칙의 예외로 규정하고 있다. 다시 말하면 위의 임금항목은 임금으로서의 실질이 부인되지 않으면서 위에서 정한 정기성원칙의 예외로 규정되어 있는데, 다시 말하면 적어도 법률상 부정기적 급여로 보고 있는 것이다. 따라서 근로기준법상 정기성원칙은 1임금지급기와 직접적 관련이 있다.

13) 다만, 그 성질상 평균임금 계산에서 배제되어야 할 임금 항목은 시행령에 규정하고 있다.

14) 법원조직법 제7조 제1항 제3호는 "종전에 대법원에서 판시한 헌법·법률·명령 또는 규칙의 해석적용에 관한 의견을 변경할 필요가 있음을 인정하는 경우"에는 대법원의 심판권(전원합의체)에서 재판하도록 하고 있다. 1임금지급기를 유지할 것인지 포기할 것인지는 통상임금소송에서 재판의 결과에 중대한 영향을 미치는 것임에도 의견변경절차를 거치지 않았다는 비판이 제기될 수 있다.

대법원의 판례는 아래에서 보는 것처럼 일관성, 명확성, 합리성을 결여하고 있기 때문에 무엇을 어떻게 행정지침으로 규정하라는 것인지 그 기준도 명확하지 않다.

Ⅲ. 판례의 문제점

1. 소정근로 또는 총 근로에 대하여 정기적으로 지급하기로 정한 임금의 범위

(1) “1임금 산정기간”이라는 판례

□ 대법원 1990.2.27. 선고 89다카2292 판결

통상임금이라 함은 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말하는 것… (중략) … 1개월을 넘는 기간마다 정기 또는 임시로 기업의 경영실적, 근로자의 근무성적 등을 감안하여 지급되고 있는 상여금은 통상임금의 산정의 기초가 될 임금에 포함되지 아니한다.

□ 대법원 1990.11.9. 선고 90다6948 판결

소정근로시간에 대한 대상으로 볼 수 없는 임금(상여금 등 1개월 이상을 단위로 지급되는 임금) 등은 통상임금의 산정범위에서 제외된다고 보아야 할 것이고, … (중략) … 원심의 위와 같은 판단은 근로기준법 시행령 제31조에서 정의된 통상임금의 개념과 그 산정의 기초가 되는 임금의 범위에 관한 해석상 정당한 것이라고 할 수 있을 뿐만 아니라 위 시행령의 규정을 명확히 하기 위하여 1988. 1. 14. 제정된 노동부 예규 제150호 통상임금산정 지침의 내용과도 부합되는 것으로서 원심판결에 소론이 지적하는 바와 같은 법리오해가 있다 할 수 없다.

□ 대법원 1994.10.28. 선고 94다26615 판결

근로기준법 제19조 제2항과 같은 법 시행령 제31조 제1항 소정의 통상임금이란 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말하며, 이는 근로의 양 및 질에 관계되는 근로의 대가로서 실제 근무일수나 수령액에 구애됨이 없이 정기적·일률적으로 1임금 산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급 임금을 의미한다.

(2) “1개월을 초과하는 기간”도 포함된다는 판례

□ 대법원 1996.2.9. 선고 94다19501 판결

근로자에게 소정근로 또는 총 근로의 대상으로 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·

일률적으로 지급되는 것은 통상임금에 속하는 임금이다. 따라서 근로자에 대한 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있는 것이고, 소정근로시간의 근로에 직접적으로 또는 비례적으로 대응하여 지급되는 임금이 아니라 하더라도 그것이 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급되는 임금이 아니라고 할 수 없으므로 그런 사유만으로 그 임금을 통상임금에서 제외할 수는 없다.

매년 일정시기에 월 기본급에 대한 일정액을 체력단련비로, 매년 11월에 월 기본급에 대한 일정액을 월동보조비로 원고들을 포함한 전직원에게 각 지급하여 온 사실을 인정할 수 있는바, 이에 의하면 위 체력단련비나 월동보조비는 모두 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 한 금품으로서 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금이라 할 것이므로 통상임금에 속한다

2. 일률적으로 지급하기로 정한 임금의 범위

□ 대법원 1993.5.27. 선고 92다20316 판결

원심은 제1심판결을 인용하여, 피고 공사가 지하600m 이하 심부작업장 근무자에게 1일 소정의 제3종 특수직무수당을 지급하고 있다고 인정한 다음, 위 수당은 그 지급조건 및 내용 등에 비추어 근로의 대가로 정기적, 일률적으로 지급된 것으로서 통상임금에 포함된다고 판단하였다.

앞서 든 통상임금의 정의에서 “일률적”으로 지급되는 것이라 함은 “모든 근로자에게” 지급되는 것뿐 아니라 “일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게” 지급되는 것도 포함된다고 해석되지만, 여기서 말하는 “일정한 조건”이란 “고정적이고 평균적인 임금”을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼때 "고정적인 조건"이어야 한다고 할 것이다.

그런데 원심이 인정한 사실만으로는 원고가 고정적으로 지하 600m 이하의 심부작업장에서만 근무하는 것인지 여부 등을 알 수 없어 위 수당이 정기적으로 지급된 것이기는 하나 "일률적"으로 지급된 것이라고 단정할 수는 없다 할 것이다.

3. 임금이분설의 폐기와 복리후생적 급여의 평균임금 또는 통상임금 포함

□ 대법원 1995.12.21. 선고 94다26721 판결(전원합의체)

근로기준법 제17조, 제18조, 민법 제656조 제2항, 의료보험법 제3조 등 현행 실정법하에서는, 모든 임금은 근로의 대가로서 '근로자가 사용자의 지휘를 받으며 근로를 제공하는 것에 대한 보수'를 의미하므로 현실의 근로 제공을 전제로 하지 않고 단순히 근로자로서의 지위에 기하여 발생한다는 이른바 생활보장적 임금이란 있을 수 없고, 또한 우리 현행법상 임금을 사실상 근로를 제공한 데 대하여 지급받는 교환적 부분과 근로자로서의 지위에 기하여 받는 생활보장적 부분으로 2분할 아무런 법적 근거도 없다. 뿐만

아니라 임금의 지급 실태를 보더라도 임금은 기본적으로 근로자가 생활하는 데 필요한 생계비와 기업의 지불능력과의 상관관계에 따라 형성되는데 임금을 지불항목이나 성질에 따라 사실상 근로를 제공한 데 대하여 지급받는 교환적 부분과 현실의 근로 제공과는 무관하게 단순히 근로자로서의 지위에 기하여 받는 생활보장적 부분으로 나누고(이른바 임금2분설) 이에 따라 법적 취급을 달리하는 것이 반드시 타당하다고 할 수도 없고, 실제로 현실의 임금 항목 모두를 교환적 부분과 생활보장적 부분으로 준별하는 것은 경우에 따라 불가능할 수 있으며, 임금2분설에서 전형적으로 생활보장적 임금이라고 설명하는 가족수당, 주택수당 등도 그 지급 내용을 보면 그것이 근로시간에 직접 또는 비례적으로 대응하지 않는다는 의미에서 근로 제공과의 밀접도가 약하기는 하지만 실질적으로는 근로자가 사용자가 의도하는 근로를 제공한 것에 대하여 그 대가로서 지급되는 것이지 단순히 근로자로서의 지위를 보유하고 있다는 점에 근거하여 지급한다고 할 수 없으며, 이러한 수당 등을 지급하게 된 것이 현실의 근로 제공과는 무관하게 단순히 근로자의 생활이나 지위를 보장하기 위한 것이라고 할 수도 없으므로, 이러한 수당 등을 현실적인 근로 제공의 대가가 아닌 것으로 보는 것은 임금의 지급 현실을 외면한 단순한 의제에 불과하다.

□ 대법원 1996.2.9. 선고 94다19501 판결

피고는 원고들을 포함한 전직원에게 원심판시와 같이 매년 일정시기에 월 기본급에 대한 일정액을 체력단련비로, 매년 11월에 월 기본급에 대한 일정액을 월동보조비로 원고들을 포함한 전직원에게 각 지급하여 온 사실을 인정할 수 있는바, 이에 의하면 위 체력단련비나 월동보조비는 모두 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 한 금품으로서 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금이라 할 것이므로 통상임금에 속한다고 할 것이다.

□ 대법원 1996.2.27. 선고 95다37414 판결

원심이 인정한 사실관계에 의하면 원고가 공무원의 직무를 수행하면서 지급받고 있는 가족수당, 장기근속수당, 효도휴가비, 복리후생비, 자녀학비보조금, 시간외수당, 특수업무수당, 체력단련비 등은 모두 계속적, 정기적으로 지급되어 왔고, 그 지급의무가 법령 기타 관계규정에 의하여 확정되어 있는 것으로서 모두 실질적으로 노동의 대가로 지급되는 임금에 해당된다 할 것이고 소론과 같이 근로와 무관하게 지급되는 임의적, 은혜적 성질의 급여라거나 실비변상조로 지급되는 금원이라고 볼 수 없다.[15)]

□ 대법원 1996.5.14. 선고 95다19256 판결

사용자가 근로자에게 지급하는 금품이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금 총액에 포함될 수 있는 임금에 해당하려면 먼저 그 금품이 근로의 대상으로 지급되는 것이어야

15) 전주시 상수도관리사업소 공무원(8급)으로 근무하던 공무원인 원고가 교통사고로 상악골복합복잡골절 등의 상해를 입고 관절부위의 개구장애 등의 후유증이 남게 되어 노동능력의 약 28%를 상실하였다는 것으로 교통사고를 야기한 피고를 상대로 손해배상을 청구한 사건에서 손해배상액을 산출하는 기준이 되는 임금이 문제가 되었던 사건.

하므로, 비록 그 금품이 계속적, 정기적으로 지급된 것이라 하더라도 그것이 근로의 대상으로 지급된 것으로 볼 수 없다면 임금에 해당한다고 할 수 없다.

여기서 어떤 금품이 근로의 대상으로 지급된 것이냐를 판단함에 있어서는 그 금품 지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 할 것이고, 이러한 관련 없이 그 지급의무의 발생이 개별 근로자의 특수하고 우연한 사정에 의하여 좌우되는 경우에는 그 금품의 지급이 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등이나 사용자의 방침 등에 의하여 이루어진 것이라 하더라도 그러한 금품은 근로의 대상으로서 지급된 것으로 볼 수 없다 할 것이다(대법원 1995.5.12. 선고 94다55934 참조).

이 사건에 관하여 보건대, 원고는 원고에게 지급된 하기휴가비 70,000원 중 1/12이 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 포함되어야 한다고 주장하였는바, 원심은 원고의 위 주장을 하기휴가를 사용하지 아니한 데 대한 하기휴가 근로수당이 평균임금에 포함되어야 한다는 주장으로 잘못 이해하고, 원고가 하기휴가를 사용하지 아니하였다고 인정할 증거가 없다는 이유로 이를 배척하였다.

그러나 피고 회사의 1992 단체협약은 회사는 전 종업원에게 일률적으로 금 70,000원을 하기휴가비로 지급한다고 규정하고 있고, 하기휴가 3일은 매년 7.1~8.31까지 사이에 필히 실시하며 연월차, 급여, 수당과는 무관하다고 규정하고 있는바, 피고 회사가 종업원이 하기휴가를 실시하였는지 여부에 관계없이 일률적으로 위의 하기휴가비를 지급하였다면 이는 근로의 대상으로 지급된 금품으로서 임금에 해당하므로, 위 하기휴가비 중 1992.12과 1993.1 및 2월분에 해당하는 금액은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금총액에 포함되어야 할 것이고, 만약 하기휴가를 실시한 종업원에게만 위의 하기휴가비를 지급하였다면 이는 근로제공과는 관계없이 은혜적으로 지급된 금품에 불과하여 임금에 해당하지 아니하므로, 평균임금 산정의 기초가 되는 임금 총액에 산입될 수 없다 할 것이다.

ㅁ 대법원 2002.10.17. 선고 2002다8025 판결

평균임금 산정에 관한 원고들의 상고이유에 대하여 원심판결 이유에 의하면, 원심은 피고 회사가 원고들에게 매월 지급하던 개인연금 회사 지원금과 피고 회사의 사내 신용협동조합 출자 보조금이 원고들의 평균임금 산정에 포함되어야 한다는 원고들의 주장에 대하여, 위 개인연금 회사 지원금과 신용협동조합 출자 보조금은 근로자의 복리후생을 위하여 사용자가 은혜적으로 지급하는 것으로서 피고 회사에게 그 지급의무가 있다고 볼 수 없다고 판단하여, 이를 배척하였다.

그러나 원심의 위 판단은 다음과 같은 점에서 수긍하기 어렵다.

사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 지급하는 일체의 금품으로서, 근로자에게 계속적, 정기적으로 지급되며 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있고, 또한 일정 요건에 해당하는 근로자에게 일률적으로 지급하는 것이라면 그 명칭 여하를 불문하고 평균임금의 산정 대상이 되는 임금이라고 보아야 할 것이다(대법원 1999. 5. 12. 선고 97다5015 전원합의체 판결 등 참조). 기록에 의하면, 원고들이 주장하는 위 각 금원은 근로자들 모두에게

계속적, 정기적으로 지급되고 이에 대하여 근로소득세까지 과세되었음을 알 수 있고, 그 지급기준이 사용자의 의사에 달려 있었던 것도 아니고, 실비변상을 위하여 지급된 것으로 보기도 어려우므로, 위에서 본 법리에 비추어 보면 위 각 금원은 피고 회사에게 지급의무가 지워져 있는 것으로서 임금에 해당한다고 볼 여지가 충분하다고 할 것이다.

ㅁ 대법원 2005.9.9. 선고 2004다41217 판결

원심은 그 채용 증거를 종합하여, 피고 회사는 1997.7.24. 노동조합과 사이에 1997년도 단체협약을 체결하면서 전 직원들을 대상으로 개인연금으로 월 20,000원씩을 10년간 불입하여 주기로 합의하였고, 이에 따라 같은 해 8. 국민투자신탁증권 주식회사와 사이에 전 직원들을 피보험자로 한 단체개인연금계약을 체결한 후 같은 달부터 1998.8.까지 매달 급여지급일에 20,000원씩의 연금보험료를 대신 납부하여 오다가, 원고들이 퇴사한 후인 1998.8.23. 노사합의에 의하여 1998.9.부터 1년간 보험료 지급이 유예되긴 하였으나 원고들이 재직하는 동안에는 피고 회사가 이를 대납하고 위 연금보험료를 급여명세서에 기재한 후 근로소득세를 원천징수하여 온 사실을 인정한 다음, 비록 직접 근로자들에게 현실로 지급되는 것이 아니고 그 지급의 효과가 즉시 발생하는 것은 아니라 하더라도 위와 같이 사용자가 단체협약에 의하여 전 근로자를 피보험자로 하여 개인연금보험에 가입한 후 매월 그 보험료 전부를 대납하였고 근로소득세까지 원천징수하였다면, 이는 근로의 대상인 임금의 성질을 가진다고 할 것이고, 정기적·일률적·고정적 급부라는 통상임금의 개념적 징표까지 모두 갖추고 있는 이상, 위 연금보험료도 통상임금에 포함되고, 나아가 단체개인연금 보험료를 통상임금에 포함시켜야 하는 이상, 이는 평균임금에도 당연히 포함된다 할 것이라고 판단하였다. 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단은 정당하고 거기에 상고이유에서 주장하는 바와 같은 통상임금 및 평균임금 산입에 관한 법리오해의 위법이 없다.

4. 정기상여금의 통상임금 포함 여부

ㅁ 대법원 1996. 2. 9. 선고 94다19501 판결

피고의 운영규정에 의하면, 원심 판시의 상여금은 예산의 범위 안에서 매년 3월, 6월, 9월, 12월의 보수지급일에 각각 상여금 지급일 현재 기본급의 100%를 지급하는 것이나, 다만 입사 1개월 미만인 자에게는 지급되지 않고, 근속기간이 3개월 미만인 자와 휴직·정직·직위해제처분 등으로 상여금 지급기간 중 그 직무에 종사하지 아니한 자(업무상 부상으로 휴직한 경우를 제외한다), 근속기간이 3개월 이상인 자로서 상여금 지급기간의 2분의 1 미만을 근무하고 퇴직한 자에 대하여는 근무일수를 근거로 일할 계산하여 지급하도록 규정되어 있는 점(1991. 4. 4. 개정된 운영규정 제112조 참조)에 비추어 상여금의 지급 여부 및 그 지급액은 결국 피고 조합들 소속 임·직원들의 실제의 근무성적에 따라 좌우되게 되어 그것이 고정적인 임금이라고 할 수 없으므로 통상임금에 속한다고 할 수 없다. 그러므로 원심이 원고들의 1991년도 통상임금을 산정함에 있어서 상여금이 통상임금에 포함되는 것으로 보아 이를 토대로 원고들의 시간급 통상임금을 산정한 것은 통

상임금의 법리를 그르친 위법을 범하였다 할 것이고 이는 판결에 영향을 미쳤음이 분명하므로 이 부분 상고이유는 이 점에서 이유가 있다.

ㅁ 대법원 2007.4.12. 선고 2006다81974 판결

이 사건 상여금[16]은 근로자들이 상여금 지급일까지 근무하였는지 여부와 1년의 근속기간을 충족하였는지 여부 등과 같은 실제 근무성적에 의하여 지급 여부와 지급액이 달라지는 비고정적인 임금이므로 통상임금에 속한다고 할 수 없다.

ㅁ 대법원 2012. 3. 29. 선고 2010다91046 판결

단체협약 제27조에서 '상여금이 만근 기본급 기준으로 6개월 이상 근무시 350%, 3년 이상 근무시 550%, 8년 이상 근무시 650%, 12년 이상 근무시 750%를 지급'하되, '상여금 지급은 분기별로 지급하며 매분기 말까지 재직한 자로 하고, 퇴직자에 대하여는 월별로 계산 지급한다'고 규정하고 있고, 피고는 원고들에게 이 사건 단체협약에 따라 상여금을 분기별로 지급하였다는 사실을 인정한 후, 이를 기초로 하여 상여금의 지급 여부 및 지급액이 근로자의 실제 근무성적 등에 따라 좌우되는 것으로서 통상임금에 포함되지 않는다고 판단하였다.

그러나 원심의 위 판단은 다음과 같은 이유에서 수긍하기 어렵다.

원심이 인정한 사실관계를 앞서 살펴본 통상임금에 관한 법리에 비추어 보면, 우선 이 사건 상여금은 피고가 6개월을 초과하여 계속 근무한 근로자에게 근속연수의 증가에 따라 미리 정해놓은 각 비율을 적용하여 산정한 금액을 분기별로 지급하는 것으로서, 매월 월급 형태로 지급되는 근속수당과 달리 분기별로 지급되기는 하지만 그러한 사정만으로 통상임금이 아니라고 단정할 수 없다. 나아가 이 사건 단체협약 제27조에 '상여금 지급은 매 분기 말까지 재직한 자로 하고'라고 규정하면서도 곧이어 '퇴직자에 대해서는 월별로 계산 지급한다'고 추가로 규정함으로써 상여금 지급 대상에서 중도퇴직자를 제외한 것으로 볼 수 없으며, 또한 상여금 지급대상에 관한 위 규정의 의미가 기본급 등과 마찬가지로 비록 근로자가 상여금 지급대상 기간 중에 퇴직하더라도 퇴직 이후 기간에 대하여는 상여금을 지급할 수 없지만 재직기간에 비례하여 상여금을 지급하겠다는 것이라면, 이 사건 상여금은 그 지급 여부 및 지급액이 근로자의 실제 근무성적 등에 따라 좌우되는 것이라 할 수 없고, 오히려 그 금액이 확정된 것이어서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다.

16) 취업규칙의 상여금 규정에 따르면, 상여금은 학원의 경영상 기여도에 대한 보상을 원칙으로 하며, 1년 이상의 근속자에게는 설날에 기본급의 50%를, 추석에 기본급의 50%를 지급하되 1년 미만의 근속자에게는 일정액만을 지급하도록 되어 있다. 또한, 상여금 지급일 이전에 퇴사한 자에게는 지급대상기간의 일부를 근무하였다고 하더라도 상여금을 지급하지 아니한다고 규정하고 있다.

<표> 상여금의 통상임금 포함 여부에 대한 판례의 비교[17)]

구 분	94다19501 판결	2006다81974 판결	2010다91046 판결
지급시기	분기별	설, 추석	분기별
지급대상	1개월 이상 근속한 자	1년 이상 근속한 자	6개월 이상 근속한 자
지급금액	지급시기 마다 각 기본급 100%	지급시기 마다 각 기본급 50%	근속기간에 따라 연간 기본급의 350% 내지 750%로 차등
계산방법	근속 3개월 미만인 자, 지급대상기간 중 직무에 종사하지 않은 자, 지급기간의 1/2 미만을 근무하고 퇴직한 자에 대해서는 일할 계산하여 지급	취업규칙상으로는 1년 미만 근속한 자는 일정액만을 지급하고, 지급일 전 퇴직자는 미지급하는 것으로 되어 있으나, 실제로는 근무일수에 따라 일할 계산하여 지급	중도 퇴직자에 대해서는 월별로 계산 지급
법원판단	실제의 근무성적에 따라 지급여부와 지급액이 좌우되는 비고정적인 임금	실제의 근무성적에 따라 지급여부와 지급액이 좌우되는 비고정적인 임금	실제 근무성적 등에 따라 좌우되는 것이라 할 수 없고, 금액이 확정된 고정적인 임금

5. 판례의 문제점

위에서 보는 것처럼 대법원은 통상임금의 범위와 관련하여 일관된 입장을 견지하고 있지 않다. 이미 근로기준법 시행령은 1982년 이래로 소정근로에 대하여 (사전에) 지급하기로 정하여진 1임금지급기의 금액, 정기적·일률적으로 지급되는 임금이라고 그 판단기준을 제시하였다. 그러나 대법원은 1단계로 임금이분설의 철회를 계기로 임금의 개념과 그 범위를 사실상 확대한 바 있고(복리후생적 성격을 가진 금품도 정기적이고 일률적이면 임금에 해당), 2단계로 1임금지급기(1개월)를 초과하는 임금도 통상임금에 포함된다고 입장을 변경하였으며, 3단계로 1개월을 초과하여 지급하는 정기상여금도 (고정성 판단을 거치긴 하였지만) 통상임금에 포함된다고 입장을 사실상 변경한 바 있다.

일부에서는 대법원의 입장을 그대로 통상임금의 기준으로 삼아도 문제가 없다고 한다. 그렇다면 대법원이 그때그때마다 내린 판결을 고용노동부는 통상임금에 관한 예규를 변경해서 기업의 임금실무에 반영해야 하는가? 이는 달리 말하면 대법원에게 통상임금에 관한 해석권뿐만 아니라 입법권까지 맡겨야 한다는 것인데, 이는 법원의 권한과 역할에 맞지 않다.

17) 하경효, 『임금법제론』, 신조사, 2013, 109~110면 참고.

법원은 법령해석을 통해 문제가 된 사안을 판단하는 기관일 뿐이므로 사안의 내용에 따라 다양한 결론이 도출될 수 있고 모든 사안을 관통하는 통일적인 기준이 제시되기는 어렵다. 예컨대 정기상여금을 통상임금에 포함하라는 것은 그 자체가 법적 기준이 아니며, 엄밀히 말하면 대법원의 입장도 아니다. 대법원이 판시한 바와 같이 다시 그 정기상여금의 지급조건이나 내용이 일률성과 고정성을 갖춘 것인지 여부를 따져야 한다. 문제는 그 고정성에 대한 해석이 타당한가 하는 점이다. 예컨대 상여금지급 전에 퇴직한 근로자에게 상여금계산기간 동안에 출근한 날을 일할하여 지급하면 실제근무성적에 기초한 비고정적 임금이고, 출근일을 월별로 월할계산하면 재직기간에 기초한 고정적 임금이라는 기준은 과연 합리적인가?[18)]

사실상 동일한 급여의 성격임에도 지급기준의 미세한 차이 때문에 고정성을 달리 판단하고 그에 따라 통상임금 포함 여부를 정반대로 판단할 경우 근로자들이 수긍할 수 있는가? 그와 같은 타당성이 의심되는 기준을 향후 정기상여금의 통상임금 판단기준으로서 (사실상) 法化 또는 規範化(Verrechtlichung)할 수 있는가?

뿐만 아니라 애초 법원은 통상임금을 실제 근무일이나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반 임금이라고 판단하였다.[19)] 그리고 일률성의 기준을 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 지급되는 것도 포함되고 일정한 조건이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어볼 때 고정적 조건이어야 한다고 판시하고 있다.[20)] 그렇다면 법원이 정기상여금의 통상임금을 판단함에 있어서 정기성과 일률성을 갖추면 인정되어야 함에도 다시 고정성을 지급기준으로 삼는 이유도 의심되어야 한다. 결국 정기상여금의 통상임금 포함 여부의 핵심 쟁점이 고정성 여부를 옮겨간 것이 합당한 기준이 될 수 있는지는 의문이 아닐 수 없다. 이는 (기업이 지금까지의 일할계산을 월할계산 방식으로 전환하도록 방법을 제시함으로써) 기업의 임금체계를 다시 복잡하게 만들어 버리는 부작용도 예상된다.

법원의 결정이 향후 유사한 관련 소송에 영향을 미칠 수 있다는 점은 분명하지만 기업마다 임금 지급기준의 다양성으로 인하여 획일적으로 적용하기 어렵다는 점을 고려하면 결국 통상임금 소송을 남발하여 상당한 사회경제적 비용을 감수해야 한다는 점도 통상임금 논쟁에서 고려되어야 한다. 특히 사안별 성격에 따른 결론의 다양성으로 인하여 관계당사자는 예측가능성을 확보할 수가 없다는 점도 법적 불안 요인일 수밖에 없다.

---

18) 최근 서울고등법원은 1년미만 근속자, 200만원 이상의 사고자에는 미지급하고, 월 23일 이상 근무자부터 근무일수에 따라 상여금을 차등지급하되 12개월로 분할해 매달 지급하는 정기상여금은 통상임금이 아니라고 판결하였다(2013.1.18. 선고 2012나55459). 전자의 요건은 일률성의 문제로 후자의 요건은 고정성의 요건으로 판단한 것으로 보인다. 인천지방법원은 근속기간이 3개월 미만자에게 미지급하고, 6개월 미만자에게 30%, 1년 미만자는 65%를 지급하며, 상여금 지급원 직전 2개월 동안 30일 이상 무급자는 일할 계산하도록 한 정기상여금은 통상임금에 포함되지 않는다고 판단하였다. 전체적으로 대법원의 취지에 따라 월할계산인지 아니면 일할계산인지를 중요한 판단기준으로 하고 있음을 짐작할 수 있다.

19) 대법원 1993.5.27. 선고 92다20316 판결

20) 대법원 2012.3.29. 선고 2010다91046 판결 등 참고.

관련 쟁점에 대하여 법원의 태도가 과연 일관성있게 유지될 수 있는 것인지 여부도 불명확하다. 법원에 판결에 따르면 된다는 것은 결국 문제의 해결방안이 될 수 없다. 그것을 어떻게 법령에 반영하여 규율할 것인지가 핵심이다.

Ⅳ. 고용노동부 예규의 내용과 문제점

1. 예규의 내용

고용노동부가 작성한 통상임금산정지침(1988.1.14. 제정 노동부예규 제150호; 2012.9.25. 개정 고용노동부예규 제47호)에 따르면 통상임금에 포함되기 위해서는 1임금지급기 내의 소정근로시간에 대하여 정기적·일률적으로 지급하기로 정하여진 고정급 임금이어야 하며, 그에 따라 ① 실제 근로여부에 따라 지급금액이 변동되는 금품과 ② 1임금 산정기간 이외에 지급되는 금품, ③ 근로시간과 관계없이 근로자에게 생활보조적·복리후생적으로 지급되는 금품, ④ 그밖에 임금의 대상에서 제외되는 금품은 통상임금에서 제외하고 있다.

그에 따르면 논란이 되고 있는 1임금지급기와 관련된 금품은 차치하더라도 대법원이 복리후생적 명목의 금품이라도 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 금품은 임금, 나아가 통상임금에 해당한다고 판단하고 있는 것과도 배치된다. 다시 말하면 현행 행정지침은 대법원의 판례에 비교하면 정기상여금, 체력단련비, 정근수당 등 1임금지급기에 해당하지 아니하는 금품과 근로자의 생활보조 및 복리후생적으로 지급되는 금품을 모두 통상임금에서 배제하고 있다는 점에서 대립되는 태도를 취하고 있다.

2. 행정지침의 문제점

행정지침이 관련 법령에 대하여 법원의 판단과 해석을 달리 하는 것은 가능하지만 법원이 해당 사안을 판단함에 있어서 행정지침에 구속되지 않는다는 점을 고려하면 행정지침이 법원과 달리 해석하는 것은 법적 안정성의 측면에서 바람직하지 않다. 특히 행정지침의 현실적 의의를 고려하면 법원과의 입장 차이는 기업실무에 현저한 손해를 발생시킬 수 있다. 즉, 법원은 개별 사건을 대상으로 판단이 이루어지다 보니 종합적이고 체계적인 판단기준을 형성하는데 어려움이 있으나, 행정부는 집행차원에서 통일적인 견해를 제시하고 노동시장에 대하여 체계적이고 종합적인 판단기준을 제공하고 있기 때문에[21] 상당수의 기업은 행정지침을 토대로 임금 등의 노동관련 정책을 수용하고 있기 때문이다. 따라서 시장의 예측가능성을 높이고 법적 안정성을 유지하기 위해서는 행정지

21) 이에 관해서는 하갑래, 통상임금제도의 변화와 과제, 노동법학 제44호, 2012

침은 법원의 판결을 가능한 반영함으로써 해석상의 불일치를 해소해야 할 필요가 있다. 양자의 해석이 서로 다를 경우에는 법원의 해석이 구속력을 가질 수밖에 없기 때문에 행정지침을 신뢰한 기업이나 근로자는 불측의 손해를 입을 수밖에 없기 때문이다.

현재 통상임금의 범위를 둘러싼 행정지침의 내용은 위에서 설명한 바와 같이 적어도 두 가지 지점에서 법원과 현격한 입장 차이를 가지고 있다. 정기상여금과 생활보조 및 복리후생적 금품이 그것이다. 정기상여금 항목은 고정성의 판단 여지가 남아 있으므로 아직 법원의 판결과 합치하지 않는다고 단언할 수는 없으나 그 판단의 기본전제가 다르다는 점은 명백하다. 더 큰 문제는 법원이 임금성을 인정한 복리후생적 금품에 대해서 행정지침이 임금성을 부인하거나 통상임금 해당성을 인정하지 않는다는 점이다.

이와 같이 행정지침이 법원의 판결과 견해를 명확히 달리 하는 사안에 대해서는 이미 행정지침으로서의 실효성은 상실되었다고 해야 한다. 행정지침을 믿고 법원의 판단기준과 다르게 통상임금을 산정하였다 하더라도 현행법에서는 이를 구제할 수 있는 방법이 없기 때문이다. 적어도 행정지침에 따른 통상임금 실무는 현재로서는 (법적) 공백상태가 되었음을 시인하지 않으면 안 된다.

Ⅴ. 입법적 개선 방안

1. 입법적 개선의 필요성과 그 기본방향

(1) 통상임금 판결이 지니고 있는 큰 문제는 대법원과 행정부의 견해 차이, 대법원의 판단기준 변경 등의 혼란으로 인하여 그 피해가 선의의 기업에까지 미치고 있다는 점이다. 특히 기업이 처음부터 불법고의를 가지고 상여금이나 제 수당을 통상임금에서 제외한 것이 아니라 판례와 행정부의 지침을 신뢰하여 통상임금에 산입되는 임금항목을 정하였다면 문제는 더욱 심각해진다. 기존 판례와 행정부의 예규 등을 신뢰하여 통상임금을 정하고 그에 따라 가산임금 등을 계산 지급한 기업의 경우 대법원의 판결로 예상치 못한 막대한 금액의 추가지급의무를 부담할 수밖에 없기 때문이다. 정기상여금의 통상임금 인정 판결로 인하여 그와 유사한 사례를 가진 기업에서는 그 동안 통상임금에서 제외된 정기상여금을 포함하여 추가로 가산임금을 지급해 줄 것을 요구하는 줄 소송이 이어지고 있다. 임금은 3년의 소멸시효가 적용되므로 3년간 가산임금의 차액을 전부 지급해야 하며, 심지어 그 기간 중에 퇴직한 근로자도 아직 시효로 소멸되지 않는 기간에 대한 미지급 가산임금을 청구할 수 있으므로 천문학적인 소송가액을 수반하는 소송쓰나미가 예상되고 일부 현실화단계에 있다. 그 대상이 되는 임금항목은 위의 판결 법리에 따르면 상여금뿐만 아니라 반기 또는 연간 단위로 지급되는 제 수당도 포함될 수 있기 때문에 소송대상과 소송가액은 한층 더 복잡하고 확대될 것이다. 특히 노사의 합의에 의하여 임금산정 및 지급기준을 마련·시행중인 곳에서도 여러 이유로 노사간에 분쟁을

야기시켜 사업장의 평화(산업평화)를 훼손하고 사회적 비용을 확대시킬 우려도 있다. 통상임금에 관한 법(기술)적 혼란이 노사자치의 긍정적 역할마저 퇴보시키는 심각한 사회경제적 문제를 야기하는 이해할 수 없는 상황이 발생하는 것이다.

(2) 임금은 근로자의 입장에서 생활의 기반을 이루는 근로조건이므로 근로조건 중에서도 가장 핵심적 요소이며, 그 지급을 보장하는 것은 노동법의 기본적 과제에 해당한다고 할 수 있다. 이를 위해서 노동법은 임금액의 최저기준 보장, 임금 지급방법의 규제, 연장근로 등에 대한 가산임금제도, 휴업수당제도, 기업도산시 임금채권의 확보 등 다양한 규제를 실시하고 있다. 이러한 규제의 기본취지는 임금이 가진 특성을 고려하여 그의 안정성과 확정성을 보호하는데 있다고 할 수 있다.

한편, 임금에 관한 상당부분은 노사의 자주적 결정에 맡겨져 있다. 임금액의 결정, 통상임금 등 임금체계와 그 구성항목, 상여금이나 그밖의 성과급여 등의 결정 등에 대해서는 노사간의 단체협약 등을 통해 당사자가 자유롭게 결정하는 것이 원칙이다. 최근에는 성과주의 임금이나 연봉제 등의 보급에 의하여 개별 근로자와 사용자 사이의 개별교섭에 의하여 임금이 결정되는 경우도 증가하고 있다. 이와 같이 임금제도에 관한 현행 노동법의 기본태도는 임금액의 결정과 지급방법 및 절차에 관해서는 노사자치를 기본으로 하면서 임금의 안정성과 확정성의 보호를 고려한 법적 규제를 가미하고 있다고 할 수 있다.

하지만 현실적으로 전개되고 있는 통상임금논쟁은 당사자의 사적 자치(노사자치)를 근간으로 하면서 임금의 안정성과 확정성을 확보하려는 기본관점을 근본적으로 흔들어 놓고 있다. 즉, 사실상 노사자치의 영역을 배제하고 '추상적'인 법률 규정에 의해 근로자가 지급받는 상여금 및 제수당의 임금성 여부를 판단하고 통상임금 포함여부를 판단하고 있다. 그 결과 법을 적용하는 실무와 기업에서는 큰 혼선이 초래되고 있다.

(3) 현행 근로기준법상 통상임금의 개념요소를 해석하는데 있어서 법률문언과 입법자의 의사 등 법률해석의 일반 원칙 외에도 법해석자 사이에 통상임금 제도 자체에 대한 인식의 편차가 적지 않게 개입되어 있어 체계적이고 논리적 정합성을 갖춘 판단기준의 정립을 기대하기 어렵다.[22] 그와 같은 상이한 인식의 차이 때문에 같거나 유사한 사건임에도 그 결론이 다르게 형성되고, 같은 명칭의 수당에 대해서도 그 법적 성격을 달리 판단하는 경우가 발생할 뿐만 아니라, 법원의 판단 자체가 사회적 변화에 따른 합리적인 범위에서의 변경이라고 보기 어려울 정도로 법원의 입장 변화 등이 논리적 설득력을 갖추고 있지 않는 등 많은 문제가 발생하고 있다. 이와 같은 복잡한 문제를 해결하기 위해서는 입법적 개선이 필요하다는 견해가 상당한 설득력을 지니고 있다.[23] 개별 기업의 입장에서는 법원에게 문제해결을 맡기는 것이 쉽지 않고 행정지침은 이미 식물상태가 되어 버린 마당에 법적 공백상태를 메울 수 있는 입법적 해결 방안을 선호하지 않을 수 없다.

---

22) 이철수, "통상임금에 관한 판례법리의 변화", 28면 참고.

23) 이철수, "통상임금에 관한 판례법리의 변화", 48면; 김홍영, "지난 20년간 임금 법제의 해석과 입법의 동향", 74면 이하; 이정, "임금의 법적 성질에 관한 고찰", 259면; 하갑래, "통상임금제도의 변화와 과제", 38면 이하.

(4) 그렇지만 통상임금소송은 단순히 특정 항목의 임금이 통상임금에 포함되느냐라는 지엽적인 문제가 아니라 통상임금으로 발현되는 우리 기업의 기본적 임금체계가 앞으로 어떠한 모습을 가져야 하는가, 그에 대하여 법률과 법원 그리고 행정부가 어떤 역할을 담당해야 하는가라는 보다 본질적인 물음을 던지고 있다.

그렇다면 입법론의 방향은 두 갈래로 나누어질 수 있다. 그 하나는 우선 통상임금의 정의와 산정기준에 대한 재구성에 국한하는 방안이고, 다른 하나는 통상임금과 연계된 다른 관련 쟁점도 함께 개선함으로써 우리나라의 임금제도를 개선하는 기회로 삼자는 견해도 있다. 이와 관련하여 임금체계와 산정기준에 관하여 노사의 자율적 합의 가능성을 어디까지 인정할 것인지도 함께 검토하지 않으면 안 된다. 법원이 최저기준보호의 수호자임을 이유로 노사관계의 자율결정 기제를 무너뜨리는 것이 과연 근로자의 보호에 얼마나 기여할 수 있는지도 신중히 검토하지 않으면 안 된다.

더욱이 입법적 개선이 노동계에게도 명분과 의미를 가지려면 정기상여금의 통상임금 포함여부 만으로 논의를 한정하기 보다는 그동안 여러가지 이유로 복잡다기하게 迷路처럼 얽혀 있는 우리 기업의 임금체계와 임금구성항목을 가급적 단순화하고 계산을 간명하게 할 수 있도록 함으로써 기업의 관리비용을 줄이고 편의성을 증진시키며 명확성과 예측가능성을 높일 수 있는 방향으로 전개되어야 한다는 점이 강조되지 않으면 안 된다. 이는 결과적으로 당사자의 분쟁가능성을 현저히 줄임으로써 법적 안정성에도 기여한다.

2. 외국 입법례의 검토

주요 외국의 입법례를 보면 연장근로에 대한 가산수당의 지급 기준과 방식이 우리나라와 사뭇 다를 뿐만 아니라 각국별로 공통점이 많아 보이지 않는다. 주요국의 사례와 입법례를 비교하면 다음과 같이 정리될 수 있다.

첫째, 독일이나 영국과 같이 기본급을 기준으로 연장근로에 대한 가산수당을 지급하는 것이 일반적이지만 그 기준이나 범위에 대해서는 노사의 자율적 결정에 맡기는 경우이다. 노사간에 근로계약이든 단체협약이든 가산수당에 대한 합의가 없다면 그에 대한 청구권 자체가 발생하지 않는다. 가산수당의 산정기초가 되는 기본급에 대해서도 법적 정의가 없으므로 이 또한 노사의 자율적 결정의 대상이라고 할 수 있다.

둘째 프랑스의 경우에는 구체적인 가산수당의 지급율이 법정화되어 있다는 점에서 우리나라와 유사하다. 그렇지만 우리나라의 통상임금과 같은 가산임금 산정 단위가 존재하지 않기 때문에 그 산정기초는 임금 그 자체라고 할 수도 있다. 다만, 이 경우에도 변동급여는 산정대상에서 제외되는 것으로 보인다. 대신에 프랑스에서는 가산수당의 가산율은 노사가 합의에서 정하되, 최소 10% 이상이 되어야 한다는 점과 합의가 없는 경우 법정 가산율을 연장근로시간의 양적 구간을 정하여 각각 25%와 50%로 차등화하고 있다는 점에서 우리와 비교된다.

셋째, 미국의 경우는 가산수당의 산정기초로서 통상임금의 개념을 상대적으로 명확히 하고 있으며, 통상임금에서 제외되는 임금이나 급여항목을 구체화하고 있다는 점(네거티브 방식)에서 입법론적 시사점을 얻을 수 있다. 미국의 통상임금 범위는 상대적으로 넓다고 할 수 있으나, 추가수당이 발생하는 연장근로의 범위를 엄격히 제한하고 연장근로수당의 소멸시효를 2년으로 단축하였으며, 무엇보다 사용자가 법규와 판례 그리고 행정해석 등을 신뢰하여 연장근로수당을 미지급한 경우에는 연장근로수당의 지급의무를 면하게 함으로써 예상치 못한 비용부담 가능성을 제외하고 있다(Portal-to-Portal Act).

넷째, 일본의 경우에는 우리와 비슷한 규율구조를 가지고 있으나, 통상임금의 범위를 법정화(네거티브 방식)함으로써 법적 안정성을 높일 뿐만 아니라 가산수당의 대상이 되는 통상임금의 개념을 1개월 이내의 산정단위기간 내에 지급되는 임금임을 명확히 하고 있다.

이상과 같이 주요 외국의 사례는 하나같이 우리나라에서 시행되고 있는 연장근로에 대한 가산수당제도에 대하여 해석 및 입법론상 중요한 쟁점을 던지고 있으며, 우리와 비교할 때 현행 규율내용과 판례가 얼마나 불충분하게 이루어지고 있는지를 알 게한다.

3. 구체적 검토

(1) 임금체계 개편의 논의 과정

통상임금 등을 둘러싼 임금제도의 개편을 위한 논의가 없었던 것이 아니다. 다만 성과가 없었다. 하지만 작금의 통상임금 논쟁으로 말미암아 그 동안 논의되어왔던 통상임금을 비롯한 임금체계 개편방안이 다시 주목받을 수 있는 계기가 마련되었다. 물론 과거의 논의로 단순히 되돌아가는 것이 아니라 그때의 논의를 바탕으로 발전시켜야 한다. 당시 논의 내용을 보면 통상임금 관련 규정을 보다 명확히 하자는 논의에서부터 평균임금과 통상임금 개념을 폐지하고 표준임금으로 일원화하자는 방안까지 다양하게 이루어졌다. 이하에서는 그 내용을 전반적으로 정리해 보고 간단히 평가해 보기로 한다.

가. 노동관계법연구위원회

근로기준법상의 평균임금과 통상임금을 기준임금으로 단일화하자는 논의는 1992년 노동관계법 연구위원회[24]의 '노동관계법 개정건의안'에 포함되어 있었다. 당시 여기서 제시하는 기준임금 단일화의 필요성은 다음과 같이 정리된다. ① 상여금이 평균임금에 포함됨에 따라 기업의 성과에 따른 변동상여금 지급이 제한되고, 그 결과 근로자의 기업이익 참여의 길이 막히는 결과를 초래하고 있다. ② 현행 제도는 임금관리가 어렵고 이로 인한 분쟁이 빈발하고 있다. ③ 통상임금이 적용되는 경우와 평균임금이 적용되는 경우의 구분에 대한 합리적인 근거가 없다. ④ 평균임금의 변동적 근로(연장근로에 대한

24) 노동관계법연구회의 발족 취지와 활동내용에 관해서는 최영기, 한국의 노동법 개정과 노사관계, 479면 이하 참고.

가산임금 등)가 포함되므로 연장근로의 왜곡화와 그로 인한 퇴직금 증액 등 불합리한 결과가 발생하고 있다. ⑤ 4대 보험료 부과시 임금기준이 달라 과도한 행정비용과 관리상 혼선이 제기되고 있다.

그러나 임금체계 및 지급상의 관행과 노사 간의 이해차이로 인하여 기준임금제도는 관철되지 못했다. 특히 노사 간의 이해득실에 대한 정확한 판단이 어렵고 서로 다른 주장으로 인해 단일화에 대한 필요성은 인정하면서도 구체적인 논의는 진전되지 못하였다.

나. 노사관계개혁위원회

현행 임금체계에 대한 개선방안으로 1996년 출범한 노사관계개혁위원회의 공익위원들은 ① 현행제도를 유지·보완하면서 개선을 도모하는 방안(제1안)과, ② 평균임금에서 변동적 부분(예: 연장근로수당, 고정상여금 등)을 제외한 표준임금인 기준임금으로 단일화하는 방안(제2안)을 검토하였다.

먼저 현행체제를 유지하면서 문제점을 보완하고자 하는 제1안은 통상임금 정의규정을 시행령이 아닌 근로기준법에 두고, 평균임금의 정의규정을 보완하여 임금총액에서 임시적·실비변상적 금품과 단순한 복리후생적 임금을 제외할 수 있는 기준을 제시하고 임금지급기간을 초과하여 지급되는 상여금, 연차휴가근로수당의 산정방식을 구체적으로 명시하여 평균임금 산정시 제외되는 기간·금품을 시행령으로 정할 수 있게 한다는 것이다.

반면 평균임금과 통상임금을 통합하여 표준임금제도를 도입하자는 제2안은 가산임금, 퇴직금, 재해보상금 등의 산정기초를 일원화하기 위하여 현행 평균임금보다는 범위가 좁고 통상임금보다는 넓은 '표준임금'을 설정하는데, 표준임금(기본급+ 고정수당+ 고정상여금)은 '임금 중 연장·야간·휴일근로수당과 연차유급휴가수당 및 임시적·은혜적 금품을 제외한 임금을 소정근로시간으로 나누어 시간급, 일급으로 산정한 금액'으로 정의하자는 것이다.

검토결과는 다음과 같이 나타났다. 우선 제1안은 현행 제도의 틀을 유지한다는 점에서 법적 안정성이 유지되고, 임금의 개념과 범위를 명확히 할 수 있어 해석상의 논란을 해소할 수 있지만, 임금관리의 복잡성을 해소하지 못하고 기준임금으로서의 안정성 확보가 곤란하다는 점이 지적되었다.[25] 반면에 제2안은 기업의 임금관리가 용이해지고, 기준임금으로서의 안정성이 확보되어 불합리한 평균임금으로 인한 문제를 방지할 수 있지만 50년 넘게 시행되어 온 근로기준법의 안정성이 저해되고, 임금체계 조정에 따른 가산임금의 증가, 퇴직금, 재해보상 등의 감소를 둘러싼 노사 간의 첨예한 이해대립을 초래할 수 있다는 점이 지적되었다. 따라서 현행체제는 유지하는 게 바람직하다는 의견이 우세하여 제1안으로 결정되었다. 다만 그에 대한 보완책으로 ① 평균임금과 통상임금의 개념·범위를 명확히 하기 위한 제반조치를 강구하고, 이에 관한 행정해석은 판례에 일치시키며, ② 중장기적으로 기준임금제도의 개선방안을 검토할 것을 정부에 권고하고 종료되었다.

25) 오문완, "임금체계 개편방향 -기준임금 단일화를 중심으로-", 147면.

다. 노사관계법·제도 선진화 방안

그 후에도 정부차원에서 적극적으로 임금제도 개선을 위한 논의의 장을 마련하고 그 방안을 제시한 사례가 있는데, 대표적인 것이 2003년 노사관계법·제도 선진화 방안이다.

앞에서 제기한 현행 통상임금제도의 문제점을 그대로 지적하면서 통상임금제도가 임금체계의 단순화, 유연화에 장애가 되고 있다는 점을 강조한다. 통상임금이 근로자의 소정근로시간에 대한 임률을 결정하는 기준으로서의 정상적인 역할을 수행하지 못하고 있으며, 연봉제를 도입한 경우에도 통상임금의 증가를 회피하기 위하여 12분의 1로 균일하게 나누어주는 대신 여전히 연봉의 일부를 2, 3개월에 한번씩 나누어 지급하는 실태를 예로 들고 있다.[26)]

이와 같은 문제점을 개선하기 위해서는 먼저 고정적으로 지급되는 급여(고정수당 및 고정상여금)를 통상임금에 포함시킬 경우 기업의 인건비 부담이 일시에 증가할 것으로 예상되므로 이에 대한 보완책 마련이 필요하며, 가족수당·통근수당(차량유지비)·식대보조비·교육수당 등 근로의 양이나 질과 관계없이 근로자의 개인적 사정에 따라 달리 지급하는 금품, 일시로 지급되는 금품(예를 들어 결혼수당), 1임금지급기를 넘는 기간마다 지급되는 임금을 통상임금에서 제외하고, 3개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금, 임시로 지급되는 임금, 통화 이외의 것으로 지급되는 임금을 평균임금에서 제외하고 있는 일본의 입법례를 검토할 필요가 있다고 한다.[27)] 또한 변동적으로 지급되는 것을 제외한 고정적으로 지급되는 모든 급여를 통상임금에 포함하도록 개정하고, 그 밖에 평균임금 산정기준을 1년으로 하되 이에 따른 기업부담을 감안하여 보완방안을 강구할 것을 제안하고 있다.

라. 근로기준법제의 중장기적 개선방안

근로기준법제의 중장기적 개선방안[28)]은 통상임금실무의 가장 큰 문제점으로 동일한 사건임에도 법원의 결론이 다르게 제시될 뿐만 아니라 판례와 행정해석의 견해가 달리 전개되어 현장에서 임금실무의 혼선이 극대화되고 있다는 점을 들었다. 또한 연봉제의 도입으로 평균임금과 통상임금의 구별이 현실적으로 어려운데도 불구하고 양자를 엄격히 분리하려는 해석경향으로 인해 임금체계의 단순화와 유연화에도 역행하고 있다는 점을 지적하고 있다. 나아가 일본을 제외하고는 준거임금을 우리나라와 같이 평균임금과 통상임금으로 이원화하는 사례는 발견되지 않음을 밝히고 있다.[29)]

이를 배경으로 임금체계 개선방안의 기본방향은 가산임금을 제외하고는 평균임금과 통상임금의 항목을 가급적 일치시켜 모든 임금이 통상임금에 포함되는 방향으로 정비하

---

26) 그 밖에 자세한 내용은 노사관계제도선진화연구위원회,「노사관계 법·제도 선진화방안」, 177면 참고.

27) 노사관계제도선진화연구위원회,「노사관계 법·제도 선진화방안」, 178면.

28) 2007년 고용노동부가 변화된 고용관계의 현실을 반영하여 근로기준법제를 중장기적 관점에서 개선하기 위한 방안을 연구하기 위하여 한국노동법학회와 공동으로 추진한 연구결과물이다.

29) 한국노동법학회,「근로기준법제의 중장기적 개선방안」, 2007.11, 49면 이하.

여야 하며, 만약 통상임금 개념이 실무상 혼란을 초래한다면 통상임금 개념을 폐기하는 것도 검토해야 함을 제시한 바 있다.[30] 나아가 통상임금 등의 판단기준을 예시한 고용노동부 예규 규정을 재검토하고 가급적 판례법리를 충실히 반영할 것도 요청하였다.

마. 평가

현행 근로기준법상 임금제도를 둘러싼 개편논의의 방향은 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 먼저 현행 통상임금과 평균임금이라는 체계를 유지하면서 문제점을 보완하는 방향과 통상임금과 평균임금을 하나의 기준임금 또는 표준임금 체제로 개편하자는 방향이 있다. 특히 후자는 과거 노동경제학이나 경영학계를 중심으로 주장되어 온 견해로서, 임금의 개념을 명료화하고 임금관리상의 투명성을 제고하는 데 기여할 수 있는 장점이 있다. 그러나 이러한 기준임금 또는 표준임금제가 도입되더라도 우리나라 노사관행이나 기업의 임금관련 노무실태가 변화되지 아니하는 한 가족수당이나 체력단련비 등과 같은 복리후생비의 성격을 둘러싸고 해석상의 논란이 계속 될 가능성도 존재할 뿐만 아니라 사업장마다 이해가 상충되기 때문에 제도개선책이 시행되기에는 앞으로 상당한 시간이 소요될 것이라는 전망도 있다. 위에서 소개한 바와 같이 그동안 여러 차례 논의된 학계의 태도도 결국은 단일임금체제로의 개편은 중장기적 과제로 유보하려는 경향이 강하였음을 알 수 있다. 그리고 현재의 임금체계 안에서 법원의 판결을 대체로 수용하려는 태도가 우세하였음을 알 수 있다. 물론 각 방안마다 견해의 차이도 적지 않다.[31]

그렇지만 이제는 그와 같은 수동적인 접근 방식보다는 미래지향적이고 경쟁력있는 임금체계 개선 방안을 마련하고 적극적으로 추진하는 것이 필요한 시점이라고 할 수 있다. 법원의 통상임금 판결과 또 이를 회피하려는 기업실무의 숨바꼭질은 현재의 임금체계로는 해소할 수 없는 잠재적 위험요인이 될 수 있기 때문이다. 따라서 현실성 있는 논의를 위해서는 임금의 개념과 범위를 명확히 하고, 이를 기초로 현행 임금제도의 개편을 위한 합리적인 방안을 적극적이고 능동적으로 모색하여야 한다. 이제 논의해야 할 임금체계 개편을 위한 통상임금 입법론은 바로 이 점을 출발점으로 삼아야 한다.

(2) 입법론의 논의 과제

가. 통상임금의 문제

근로기준법에 통상임금에 대한 정의와 포함범위를 명확히 하는 것은 불가피하다. 근로기준법에 직접 규율하거나 적어도 하위법령에 통상임금 제외 범위의 규정을 위임함으로써 현실적인 탄력성을 보장하는 것도 방법이다. 미국이나 일본의 법제가 그 모델이 될 수 있다.

---

30) 한국노동법학회,「근로기준법제의 중장기적 개선방안」, 2007.11, 52면.

31) 예컨대 2003년 노사관계법·제도 선진화 방안은 변동적으로 지급되는 것을 제외한 고정적으로 지급되는 모든 급여를 통상임금에 포함되도록 개정할 것을 제안하고 있는데 반하여, 2007년 근로기준법제의 중장기적 개선방안은 이러한 통상임금 포함 임금의 확대보다는 통상임금을 평균임금과 일치시키는 방향의 개선이 필요하다는 전제하에 통상임금 개념의 폐지를 제안하고 있다.

통상임금은 법정수당을 산정하는 단위로서 실무상으로 중요하게 다루어져야 할 기준이므로 임금 및 평균임금과 마찬가지로 모법인 근로기준법에 그에 관한 정의규정을 두는 것이 근로자의 권리보호 측면에서나 법적 안정성 측면에서 바람직한 것으로 보인다.[32]

구체적으로는 근로기준법 시행령 제6조의 통상임금 정의 규정을 평균임금과 동일선상에서 근로기준법 제2조 각호의 하나에 배치하며, 통상임금의 구체적인 판단기준이나 방법에 대해서는 시행령에서 규율할 수 있도록 위임하는 것이 입법정책상 타당하다고 판단된다. 그 경우 법령의 세부적인 규율내용에 대해서는 견해가 엇갈리고 있다. 예컨대 새로운 통상임금의 정의는 판례의 입장 변화를 반영하여야 한다는 견해가 있는가 하면,[33] 통상임금은 소정근로에 대하여 지급하기로 사용자와 근로자가 정한 임금이므로 이에 대한 판단기준을 법으로 규정할 것이 아니라 노동관계 당사자의 자유로운 의사에 맡기는 것이 옳다고 본다고 보는 견해도 있다.[34]

나. 할증률의 문제

통상임금의 개정으로 그 산정범위가 종전과 달라질 경우 지금까지의 기업의 임금실무에 큰 영향을 미치고 심각한 경제적 부담을 야기시킬 수 있으므로 통상임금과 관련된 제도, 즉 가산률(할증률)도 함께 개정해야 한다는 주장도 만만치 않다. 판례의 입장대로 정기상여금 등을 포함한 1개월을 초과하는 각종 수당을 모두 포함할 경우 평균임금과의 차이가 크지 않아 사실상 통상임금이 평균임금화된다는 문제도 제기된다. 그렇게 되면 우리 근로기준법이 평균임금과 통상임금을 명확히 구분하고 있는 입법태도와도 부합되지 않는 결과가 발생할 수 있다.[35] 반대로 통상임금과 평균임금을 표준임금 또는 기준임금으로서 절충적으로 단일화하고 그에 따라 할증률을 현실화하는 것도 충분히 논의해 볼 수 있는 방안이다. 다만, 통상임금과 평균임금을 그대로 두고 통상임금을 평균임금에 가깝게 확대하는 것은 불필요한 임금체계를 두는 것으로서 임금법제 및 관련 실무를 복잡하게 만들 우려가 있다.

다. 통상임금의 적용 범위 축소

한편 통상임금을 가산임금 산정을 위한 기본적 계산단위로만 본다면 기존의 관행을 존중하여 1임금지급기로 제한하는 통상임금의 범위를 정하고 그를 통해 계산해야 하는 수당의 범위는 순수한 추가수당으로만 제한하되, 근로자의 생활보장을 목적으로 하는 다른 수당이나 금품은 통상임금이 아닌 평균임금 또는 그와 유사한 실질임금을 기준으

32) 참고로 근로기준법에 대한 특별법으로 볼 수 있는 선원법은 통상임금의 정의를 직접 규정하고 있다. 즉, 선원법 제2조 제11호에 따르면 통상임금이란 “선원에게 정기적·일률적으로 일정한 근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액(都給金額)”이라고 한다.

33) 예컨대 도재형, 통상임금의 의의와 범위에 관한 법적 검토, 노동과 법 제6호, 2006, 54면.

34) 이정, “임금의 법적성질에 대한 고찰”, 「259면.

35) 이 점에 대한 문제는 박지순·이상익, 통상임금의 이해, 신조사, 2013, 106면 이하 참고.

로 지급범위를 결정하는 방안도 검토할 수 있다. 예컨대 근로기준법상 해고수당이나 연차휴가수당, 고용보험법상 육아휴직 급여, 출산전후휴가 급여 등에 대해서는 통상임금을 기준임금으로 하지 않는 것이다. 위의 급여는 근로자에게 실질적인 임금소득을 기준으로 일정 금액을 생활보장을 위해 지급하는 것이 목적이기 때문이다.[36]

특히 통상임금의 범위를 정함에 있어 1임금지급기를 대상으로 해야 하는 이유는 현행 법령의 전체 구조뿐만 아니라 상여금과 같은 특별임금의 지급기준과 성격, 그리고 1개월을 초과하여 지급하는 임금항목이 다양하고 그 지급기준과 방법이 서로 다르기 때문에 공통의 기준이 될 수 있는 임금항목을 현출시키기가 용이하지 않으므로 각종 법정수당의 계산을 명확히 하고 각 임금항목별 형평성을 기할 필요가 있기 때문이기도 하다.

(3) 시행령의 개정

시행령 개정 방안은 근로기준법이 통상임금을 직접 규정하지 않고 시행령에서 정의와 산정방법을 규정하고 있으므로 현행 규율체계를 존중하여 시행령에 구체적인 산정기준과 포함 및 제외 임금의 범위를 정하자는 입장이다. 특히 통상임금의 산정 범위, 그중에서도 1임금지급기의 명시와 같은 쟁점에 대해서 여야의 합의를 기대하는 것이 어렵다면 해결이 불투명한 국회의 입법에만 기대하는 것은 옳지 않다는 점도 제기될 수 있다.

그러나 시행령에 통상임금의 범위를 명시할 경우 법원이 이에 구속되지 않는다면 시행령 개정의 의미는 없다. 물론 앞에서도 지적한 바와 같이 우리 근로기준법 시행령이 통상임금에 대한 정의와 산정방법을 둔 것은 근로기준법의 묵시적 위임이 있기 때문에 시행령 개정 가능성이 전적으로 배제되기는 어렵다는 견해도 있다.

그렇지만 시행령의 개정은 장점 못지않게 단점도 있다. 우선 개정내용은 통상임금의 정의와 그에 포함 또는 배제되는 임금항목 또는 그 기준을 보완하는데 그칠 뿐이다. 즉, 통상임금을 비롯한 임금체계의 기본내용을 함께 논의하는 것이 불가능하다. 뿐만 아니라 시행령의 개정이 국회라는 사회적 합의의 공간이 아니라 행정부에서 논의가 이루어지기 때문에 그에 대한 이해관계 당사자의 견해를 어떻게 반영할 것인지도 문제될 수 있다.

Ⅵ. 맺음말

통상임금에 관한 해석의 목표는 어디까지나 법적 안정성을 저해하지 않는 범위 내에서 구체적 타당성을 찾는 데에 두어야 한다. 그리고 그 과정에서 가능한 한 법률의 입법취지와 목적, 제·개정의 연혁, 법질서 전체와의 조화, 다른 법령과의 관계 등을 고려하는 체계적·논리적 해석방법을 통해 법해석의 요청에 부응하는 타당한 해석이 되도록 하여야 한다. 물론 과거에는 타당하였으나 사회의 발전에 따라 그대로 적용하는 것이

36) 일본이나 미국의 경우에도 통상임금은 가산임금 계산 방식으로 제한적으로만 사용된다.

더 이상 타당하지 않다고 객관적으로 인정되면, 법원이 법형성적 해석을 통해서 법률의 문언을 사회현실에 맞도록 수정하는 것은 당연하며 오히려 적극적으로 요청되기도 한다. 그러나 통상임금에 관해서는 사회·경제적으로 중대한 변화가 없다면 기존의 판례 법리를 변경하는 것은 허용되기 어려울 뿐만 아니라, 문제가 있다면 이를 입법적으로 해결하는 것이 바람직하며 그때까지는 대법원이 자의적으로 통상임금의 법리를 변경하는 일은 가능한 삼가야 한다.[37] 왜냐하면 통상임금에 대한 입장의 변경은 단순히 장래에 대한 노동규칙의 변경이 아니라 기존 노사관계에서 정립된 임금 및 보상체계까지도 뒤흔들게 되어 기업에 막대한 경제적 부담을 초래할 뿐만 아니라 기존의 해석과 관행을 존중하면서 형성된 정상적인 노사관계를 갈등과 분쟁의 대상으로 전락시키는 결과를 초래할 수 있기 때문이다.

이와 같은 이유로 최근 대법원 및 하급심 법원의 판례들이 종전의 판례와 동일하거나 유사한 사안임에도 상여금 등이 통상임금에 포함될 수 있다는 취지의 다른 결론을 내리면서 그 명확한 이유와 근거를 제시하지 않은 것은 잘못이다. 또한 대법원이 통상임금의 개념요소인 '소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 금액'과 '정기성'을 우리 근로기준법령의 전체적인 규정 체계와는 다르게 해석하면서 이를 상여금과 같이 1임금산정기간을 초과하여 지급되는 임금까지 확대 적용한 것도 문제가 있다.

그 밖에도 대법원의 판례 변경 절차상의 문제도 제기된다. 대법원은 통상임금의 요건으로서의 '정기성'에 대한 판단 법리를 변경[38]하여 1임금지급기를 초과하여 지급되는 임금도 통상임금에 해당된다고 하였다. 이는 통상임금의 법리에서 핵심적인 사항에 해당됨에도 불구하고 법리변경시 요구되는 절차를 지키지 아니한 것이다.[39] 또한 지급일 전 퇴직한 근로자에 대한 상여금의 지급방식이 근무일 단위의 일할계산이냐, 근무월 단위의 월할계산이냐 따라 일률성과 고정성의 해석이 달라지는 것을 어떻게 이해해야 하는지도 명확한 근거나 설명도 없다.[40] 이와 같은 대법원의 입장에 따른다면 각 기업의 상여금지급규정이 근무일 단위의 일할계산으로 옮겨갈 가능성이 높아졌다. 이는 대법원이 의도하였거나 기초로 삼고 있는 해석론의 방향과는 괴리가 있을 것이다. 따라서 통상임금에 대한 종합적이고 일관된 법령해석을 위해서는 전원합의체에서 이 문제를 다루는 것이 타당하다고 생각된다. 그와 같은 과정을 거친다면 향후 입법정책이나 실무에 미치는 영향도 명확해질 수 있다. 이때에는 통상임금과 평균임금의 이원적 산정단위를 규정한 현행 근로기준법의 취지를 신중히 고려하지 않으면 된다.

---

37) 같은 취지에서 현재의 통상임금 관련 판례 법리는 논리적 일관성이 결여되어 있어서 법적 안정성과 예측 가능성을 가진 법리로 평가하기에는 문제가 많다는 견해가 있다(이정, "통상임금에 대한 판례법리의 재검토", 199면).

38) 대법원 1994.10.28. 선고 94다26615 판결에서는 "근로의 양 및 질에 관계되는 근로의 대가로서 실제 근무일수나 수령액에 구애됨이 없이 정기적·일률적으로 1임금산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급임금이라고 하였으나, 대법원 1996.2.9. 선고 94다19501 판결은 "1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있는 것"이라고 변경하였다.

39) 대법원 1996.3.22. 선고 95다56767 판결, 대법원 2003.6.13. 선고 2002다74282 판결 등.

40) 박지순, 통상임금에 관한 최근 대법원 판결의 의의와 쟁점, 26-27면.

앞에서 살펴본 것과 같이 통상임금에 관한 최근 대법원 판결은 기업을 비롯한 실무계와 학계에 매우 큰 파장을 불러일으키고 있다. 물론 당장은 근로자에게 유리하다는 점에서 법원의 판결을 긍정적으로 볼 수도 있다. 그렇지만 현재를 기준으로 근로자에 대한 유·불리만을 기준으로 판결의 타당성을 논할 수는 없다. 뿐만 아니라 법원의 판결이 미래에도 근로자에게 이익을 보장해 주는 것은 아니다. 더 중요한 것은 노동법은 노사의 자율적인 규율가능성을 뒷받침할 수 있는 기준을 설정하는 기능을 담당하고, 법원은 그를 위한 법률해석의 기준을 제시해야 한다는 점이다. 그러나 법원이 법률을 넘어 노동관계의 내용을 직접 결정할 수 있는 지위에 있는 것은 아니며, 노사의 자율적 합의가능성이 법원에 의하여 방해를 받아서도 안 된다. 또한 기업 내부적 노동관계는 근로자측과 사용자의 계속적 계약관계에 터잡아 오랜 관행을 형성하고 노사의 집단적 자치를 통하여 일정한 질서를 형성하고 있기 때문에 명백히 강행규정에 반하는 잘못된 관행은 바로 잡아야 하지만 법원이 임금체계 개선과 같은 노동법의 중요한 질서형성의 과제를 직접 담당할 수 있는 것은 아니다.

통상임금 문제는 우리 기업이 안고 있는 비정상적 임금체계의 문제를 해결하는 방향으로 풀어 가는 것이 가장 바람직한 방법이다. 이는 일차적으로 입법부가 기업의 노사가 함께 형성해가야 할 과제이다. 특히 임금체계를 개선하는 중차대한 노동법개혁에 관한 한 그 입법권자는 다른 누구도 아닌 '노사'라는 점을 명심해야 한다.

【 주제발표 Ⅱ 】

통상임금과 임금구성체계의 합리화 방향
- 상여금을 중심으로 -

김 동 배
(인천대학교)

목 차

Ⅰ. 문제 제기 ····· 31

Ⅱ. 상여금의 변천 과정 ····· 32
1. 일본의 상여금 변천 과정 ····· 32
2. 우리나라의 상여금 변천과정 ····· 34

Ⅲ. 최근 상여금의 운영 현황과 과제 ····· 38
1. 최근 상여금 운영현황 ····· 38
2. 고정상여금과 호봉제 ····· 41
3. 상여금과 임금유연성 ····· 42

Ⅳ. 임금체계 합리화 방향 ····· 43
1. 상여금 합리화 방안 ····· 43
가) 연구결과 요약 ····· 43
나) 고정 상여금 합리화 방안 ····· 43
2. 상여금을 넘어 임금체계 전반의 합리화 ····· 44

[참고문헌] ····· 46

Ⅰ. 문제 제기

'...상여금의 성격에 대해서 노동부와 노동조합측은 임금후불설을 주장하는 반면, 경영자측은 성과배분 또는 공로 보상설을 주장하고 있다...논자나 입장에 따라 상여의 성격규정은 다르다. 論者간에 공통된 점은 역사적 시각이 결여되어 있다고 할 수 있다. 생성초기의 상여에 있어서는 확실히 은혜적인 관습설이 설득력이 있다. 또 오늘날 상여의 비중이 크고 고정적으로 지급되는 현실을 보면 임금후불설도 일리가 있다...역사적 시각에 서서 그 비중의 변화나 운용도 포함하여 상여의 성격을 논하여야 할 것이다...현재의 상여는 그 생성의 역사와 현재의 운용면을 볼 때 관습적·공로보상적·임금후불적 성격, 즉 다면적인 성격을 내포하고 있다고 아니할 수 없을 것이다(한희영·佐護譽, 1993)'

○ 본 연구는 최근 통상임금 관련 논란의 핵심 주제인 상여금을 중심으로 임금체계 합리화 방향을 논의하고자 함.

- 최근 통상임금 관련 논란의 핵심은 정기상여금인데, 과연 우리나라에 있어서 상여금의 기원과 그 변천과정은 무엇이었는가? 그리고 이것이 현재의 논란에 주는 함의와 그 합리적인 개선 방향은 무엇인가를 살펴보고자 함.
- 우리나라의 상여금 제도는 시기적으로는 늦지만 일본의 상여금 제도의 변천과정과 매우 흡사하다고 보이는 바 일본의 상여금 제도 변천 과정도 살펴봄.

○ 상여금의 합리화에 대한 논의는 자연스럽게 우리나라 임금체계 전반에 대한 논의로 연결될 수 있을 것이며, 사실 사회적 대화는 고용·임금체제에 대한 큰 그림을 갖고 진행되어야 생산적인 결과를 기대할 수 있을 것임.

- 상여금의 합리화 방안에 대한 논의는 그 동안 고령자 고용이나 비정규직 활용과 관련해서 간헐적으로 제기되어왔던 우리나라의 연공급 체계를 고용친화적인 임금체계로 재편해야 한다는 임금체계 전반에 대한 합리화 방안 논의로 이어질 수 있음.
- 정기 상여금의 합리적 재편방안에 대한 논의 이후, 이와 밀접한 관련이 있는 고령친화적 임금, 근로시간 단축과 임금문제, 임금격차와 관련된 문제에 대해서도 논의하고자 함.

Ⅱ. 상여금의 변천 과정

1. 일본의 상여금 변천 과정[1)]

○ 에도(江戶, 1603년~1867년)시대

- 연말 상여의 기원은 상인들이 데치(丁稚)· 데다이(手代)[2)]에게 지급하던 모찌다이(餠代, 떡값)로 알려져 있으며, 금액은 주인의 재량에 따랐음.
- 여름 상여는 데치, 데다이에게 지급되었던 코즈까이(小遣, 용돈)으로서 그 기원은 철 따라 주인이 고용인에게 의복을 지어 주던 오시끼세(お仕着せ)로 알려져 있음. 용돈과 오시끼세는 떡값에 비하면 금액이 적었음.
- 이익배분방식이 에도시대에 이미 출현했다고 말해짐. 기록에 의하면 西川家에 있어서 [三ツ割銀] 이라는 제도로서 매년 2번의 결산시기에 각 점포별로 순이익액의 1/3을 예금했다가 점원이 분가해서 독립할 때 자영자금으로 지급하였다고 하며 유사한 제도를 가진 상가들이 있었다고 함.

○ 메이지(明治, 1868년~1912년)시대

- 관청, 관영공장, 군공창, 은행, 민간기업에서 상여금이 등장하는데, 초기에는 이익의 일부분을 직원(職員)에게 분배한다는 것이 일반적이었음.
  - 메이지 6년(1873년)에 설립된 제일국립은행은 이익배당규칙을 제정하고 매기 순이익의 17%를 은행제역원배당 (3%를 은행장의 교제비, 2%를 하급직원 상여, 12%를 은행장 이하 역원상여)으로서 배당.
  - 당시 직원은 엘리뜨였고 이들의 노동이 회사의 번영을 좌우했기 때문에 이익배분형의 상여금이 바람직했던 것으로 평가됨.
- 그러나 공원(工員)의 경우 단기간 고용되고 정해진 업무만 수행하기 때문에 회사와 이해를 공유하는 기간사원으로 보여지지 않았고 상여금도 지급되지 않았음.

○ 다이쇼(大正, 1912년~1926년)

- 1914년 제1차 세계대전이 발발하면서 직공의 숫자가 7할 증가하고 명목임금도 크게 상승했으며, 노동조합 운동도 급속하게 진전되고 다이쇼 9년(1920년)에는 제1회 메이데이가 개최되었음.
- 상여가 직원(職員)과 일부 야쿠츠키(役付工, 현장책임자)에게만 지급되던 것에

---

1) 大湾 秀雄·須田 敏子(2009)의 논문을 요약하였음.

2) 데치(丁稚)는 잔심부름을 하는 사환이며, 데치가 성인이 되어 실무와 생활윤리를 몸에 익히고 성인이 되면 데다이(手代)가 되는데, 어느 정도 재량권을 부여받아 금전 출납과 매매 등의 업무를 거든다고 함. 상점의 지배인은 반토(番頭), 오반토(大番頭)임.

불만을 품고 평공원(平工員)도 지급하라는 요구가 파업으로 연결되는 사례들도 있었음.

· 1916년 미쓰비시조선(三菱造船長崎), 시바우라제작소(芝浦製作所), 1920년 일본제강소광도에서 상여금 투쟁이 일어났음.

- 기업측은 요구를 인정하고 공원에 대한 상여지급이 점차 확산되었지만, 직원과 공원의 상여금액의 차이는 컸음. 1923년의 한 조사에 의하면 대상기업 45개사의 평사원(직원)에 대한 상여는 평균 7.4개월 분이었음에 비해 상여를 도입한 공원의 상여는 평균 1개월분이었음.

· 또 공원의 상여기준은 결근일수에 따라서 지급률을 감소시키는 것이 일반적 경향이었음.

○ 제2차세계대전 이후

- 전후 노동조합이 합법화되고 상여도 노동조합과의 교섭 대상이 되면서 직원·공원의 지급률격차는 대부분 소멸. 이 시기 상여는 노사의 협의사항이 되고 임금의 일부로서 확실하게 자리 잡았음.

- 1950년 한국전쟁이 발발하고 인플레가 발생하고 경제가 안정화되면 임금에서 상여가 차지하는 비중도 증가하기 시작. 이익배분적인 성격이 부활하고, 경영실적을 반영해서 지급률이 결정되는 것으로 되었음. 공로 보상적인 성격도 더해지고 업적평가에 따른 배분방식도 증가했음.

- 그러나 전후 거의 일관되게 대기업의 상여금 지급은 이익의 변동보다는 훨씬 더 안정화되었고, 동일 직급 직원간 상여지급격차는 상당히 제한적이었던 것으로 평가되고 있음.

○ 1990년대 성과주의 인사제도 확산시기

- 상여의 인센티브 기능이 중시되고 평가에 따른 상여의 차등 즉 상여 평가폭이 확대되었음. 이것은 급여의 경우 인적자본가치에 대한 보상이라는 측면이 강함에 비해, 상여의 경우 인센티브 보수라는 위상이 주어지고 있기 때문일 것으로 추정.

  · 2006년 노무행정연구소 조사에 의하면, 승급에 대해서는 담당자(총합직) 계층은 업적고과 33.9%, 능력고과 40.8%, 행동고과 25.9%, 관리직은 업적고과 51.0%, 능력고과 29.7%, 행동고과 18.3%의 가중치였음에 비해서, 상여고과의 경우 담당자(총합직) 계층은 업적고과 60.9%, 능력고과 17.2%, 행동고과 20.7%, 관리직은 업적고과 76.4%, 능력고과 11.5%, 행동고과 11.0%로, 상여의 경우 업적고과의 비중이 높았음.

- 또한 회사업적이나 부문업적과의 연동도 강화됨. 사회경제생산성본부의 2008년도 조사에 의하면 조직업적 연동형의 상여의 도입비율은 1999년 34.4%에서 2004년 49.8%로 증가했음.

2. 우리나라의 상여금 변천과정

○ 상여금의 기원

- 상여금의 기원에 대해서 식민지 시대 일본의 영향을 주장하는 견해가 있는데, 확실히 일본의 영향은 무시할 수 없지만, 현재 이 제도가 일반화되어 있는 사태로 미루어볼 때 원래 한국에도 이 제도에 대한 경영자의 사상을 예부터 싹트고 있었을 것이라는 견해가 있음(안춘식, 1992).

- 유한에서 1937년경 과장 이상의 직급에 상여금과 판매인센티브로 200%~600%를 년 1회 지급한 사례가 있으며, 전체 종업원에게도 상여금 200%~600%를 년 1회 지급하였고 판매사원에게는 특별상여금제를 실시하였다는 기록이 있음(안춘식, 2002).

  · 유한은 1937년 우리사주제도를 도입하기도 하였음.

○ 1950년대

- 1953년의 근로기준법 제94조 제5항에서 퇴직금, 상여와 최저임금에 관한 사항도 취업규칙의 작성 신고 내용에 포함되도록 규정하고 있었음을 보면 상여의 희귀한 제도나 관행은 아니었던 것으로 보여짐.

- 1950년대까지는 일반적으로 직원/사원에게만 상여금을 지급하였고 공원에게는 약간의 떡값이 지급되는 정도였던 것으로 평가됨. 즉 1950년대까지는 상여금은 월급제 사원인 직원/사원 이상에만 지급했고, 공원에 대해서는 명칭도 상여금이 아니라 떡값으로 소액의 금액을 일시금으로 지급했다고 함(박청산, 1972, 1977).

  · 직원의 상여는 금액도 최소 몇 개월분에서 1년분에 해당되는 것도 있었는데, 당시의 상여금은 경영실적에 크게 연동되었고 직원은 경영자에 가까운 신분이었다는 점에서 이익배분형으로 특징 지울 수 있음.

○ 1960년대

- 1960년대 이후에 종업원 전원 지급이 확산되었지만 직원과 공원간 지급률은 차등 지급되고 있었던 것으로 알려짐.

- 1960년대 상여금 관련 큰 변화는 당시 노동청의 행정조치 변화. 노동청은 1969년 5월 15일 이후 상여금을 평균임금에 포함시키게 됨. 그 이전까지는 노동청은 상여금을 평균임금에 가산할 수 없다는 확고한 원칙과 예규를 갖고 있었다고 함

  · 이익배분형 상여 → 후불임금으로서의 상여금?

1969년 5월 13일 노동청 예규 제 71호 통첩

1. 소위 상여금을 평균임금 산정기초에 산입할 것인가의 여부에 관하여 다음과 같이 시달하오니 앞으로 업무처리에 착오 없도록 할 것.
2. 상여금이 단체협약, 취업규칙 기타 근로계약에 미리 지급조건 등이 명시되어 있거나 관례로서 계속 지급하여 온 사실이 인정되는 경우에는 그 상여금의 지급이 법적인 의무로서 구속력을 가지게 되어 이 때에는 근로의 대상성이 인정되는 것이므로 이는 임금으로 취급되어야 할 것임. 그러므로 평균임금산정에 있어서는 이러한 정기적으로 지급되는 상여금은 지급회수(연 1회 또는 4회 등)를 불문하고 평균임금 산정기초에 산입함이 타당함. (자료: 박청산, 1977)

- 당시 대부분의 기업체에서 노동청의 해석을 외면하고 시행하지 않고 있는 것으로 알려졌다고 하며, 1971년 2월 20일 한국경영자협의회가 노동청장에게 '평균임금산정기초에 대한 시정요망사항'을 전달하기도 하였지만(아래 참조) 노동청은 기존 입장을 고수(박청산, 1977).

1971년 2월 20일 한국경영자협의회의 평균임금산정기초에 대한 시정요망 사항 요약

① 근기법에 평균임금은 사유발생 3개월간의 정상근무에 대한 정상지급임금의 총액을 말한다는 것이 명문적으로 규정되어 있음에도 불구하고 상여금을 이에 합산하도록 예규로서 정한다는 것은 모법의 범위를 벗어나는 것

② 상여금 지급이 단체협약으로 구체적 조건이 명시되었거나 관행으로 지급되는 경우에 한한다고 되어 있으나 실제 그 한계가 모호하고 또 성격상으로도 불합리

③ 법원판례도 상여금을 평균임금에 산입시킴은 부당한 것으로 판시된 판계가 있음(서울고등법원 판결 제2민사부 1969년.8.27일 대판장 판사 김윤행).

④ 평균임금에 상여금을 포함시키는 확대해석의 시도는 산재보험보상금의 지급인상을 꾀한 것이라고도 전해지고 있으나 그 취지와는 달리 근로자에게 오히려 불이익을 초래할 수 있고 또 노사간의 마찰 요인이 될 우려가 있음. (자료: 김윤환, 1971)

○ 1970년대의 상여금

- 상여금 제도가 보편화되어 정착된 것은 1970년대로 평가되고 있음. 한국경총의 회원사 조사에 의하면 1977년에 상여금 제도가 없는 경우는 생산직 9.1% 사무직이 7.9%였지만, 상여금 제도가 없는 기업은 1983년 조사의 경우 1.1% 그리고 1987년 조사의 경우 0.3%에 불과했음(안춘식, 1992).
- 한국경영자총협회사가 1969년 4월1일~1970년 3월31일간 전국의 89개 사업체 실태를 조사한 결과 상여금 지급률 실태는 100%이하가 15%, 101~200% 38.7%,

201~300% 12.5%, 301~400% 25%, 400% 이상 8.7%이었으며, 상여금 지급 근거는 기업주 임의 41.8%, 취업규칙 37.9%, 단협 5/1%, 기타 15.2%로 나타났으며, 상여금 지급의 취지는 생활보조 56.9%, 공로보상 24.1%, 관습적 지급 16.4%, 이익배분 2.5%로 나타났음(김윤환, 1971).

- <표 1>에서와 같이 1970년대 초반 대기업을 필두로 상여금 400%를 분기별로 지급하고 있는 것으로 나타남. 특히 400% 정기 지급은 공공부문과 은행권에서 주도한 것으로 평가됨(박청산, 1972). 그리고 공공부문과 은행권에서는 경영실적과 무관하게 상여금의 지급조건과 정기적 지급주기에 대해서 단체협약으로 규정하는 경우들이 많았던 것으로 평가됨.

<표 1> 1971년 연간 상여금지급 현황

업체명	지급률(%)	지급시기
극동쉘석유	400	분기별
호남정유	500	연말, 구정, 6월, 추석, 월동
한진그룹	300	하기, 추석, 연말
한국자동차보험	400	분기별
강원산업	340	단오절, 추석, 월동, 연말
동립산업	200	추석, 구정
대한통운	400	분기별
한국은행, 산업은행	400	분기별
시중은행, 금감원	400	분기별
제일모직	500	6월, 12월
중앙일보	300~400	하기, 월동, 연말
동양방송	300~400	하기, 월동, 연말
동양TV	300~400	하기, 월동, 연말
동아일보	500	연말, 창립기념일, 6월, 월동
조선공사	400	분기별
한독약품	400	추석, 연말
쌍용양회	250	추석, 연말
현대그룹	400	하기, 연말

자료 : 박청산(1972).

- 1976년 모 기업체의 상여금의 차등 지급이 사회적 문제로 부각되었다고 함. 즉 해당 기업은 상여금을 사원급은 100%를 지급함에 비해 공원급은 50%를 지급하고 있었는데 이 사실이 언론에 보도되면서 사회문제화 되었고, 논쟁속에서 전문가들은 동일노동 동일임금의 논리를 들면서 상여금 균등지급을 주장하였다고 함(박청산, 1977).

- 그리고 공원에 대한 상여금은 경제개발시기에 인플레이션에 대한 임금보조적 성격으로 노동조합이나 근로자들이 이를 요구하게 되었고, 직원과 공원간의 격차도 해소하게 되면서 상여의 임금후불적인 성격이 강해졌던 것으로 보여짐.

○ 1980년대 이후 상여금의 전개 과정

- 1980년대 이후 상여금 지급의 직원-공원간 평준화와, 상여금이 총보상에서 차지하는 비중이 지속적으로 증가하게 됨. <표 2>에서와 같이 상여금 지급률 600% 이상 사업체의 비중은 1980년대 1.9%에서 1996년에는 35%로 크게 증가하고 있는데, 시기별로는 1987년~1988년 이후 그리고 규모별로는 대기업이 상여금 증가를 주도했던 것으로 평가됨(김식현, 1998).

- 1980년대 이후 상여금 비중의 증가는 [그림 1]에서와 같이 임금총액에서 차지하는 특별급여 비중이 증가하는 결과를 낳았음.

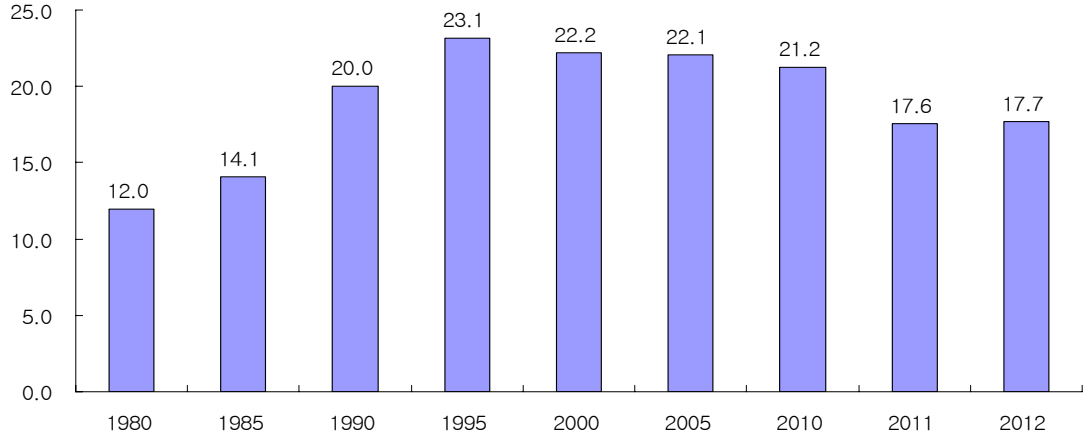
<표 2> 제조업의 상여금 지급률 변화

(단위, %, 개수)

	1978년	1980년	1985년	1990년	1995년	1996년
~199%	16.8	21.7	18.4	4.4	6.1	7.2
200~299%	33.9	35.6	31.7	15.7	8.5	8.0
300~399%	15.1	15.0	15.8	18.8	13.8	11.7
400~499%	23.5	22.7	24.6	24.1	25.9	23.1
500~599%	6.2	3.1	4.7	16.5	14.5	15.0
600%이상	4.5	1.9	4.9	20.5	31.1	35.0
사업체수	894	984	1,351	1,512	1,628	1,731

자료 : 대한상공회의소, 표준자모델임금조사보고, 각년도, 김식현(1998)에서 부분 발췌.

[그림 1] 특별급여 비중의 추세



주 : 임금총액에서 차지하는 특별급여의 비중.
자료 : 한국노동연구원, KLI 노동통계(10인 이상 전산업).

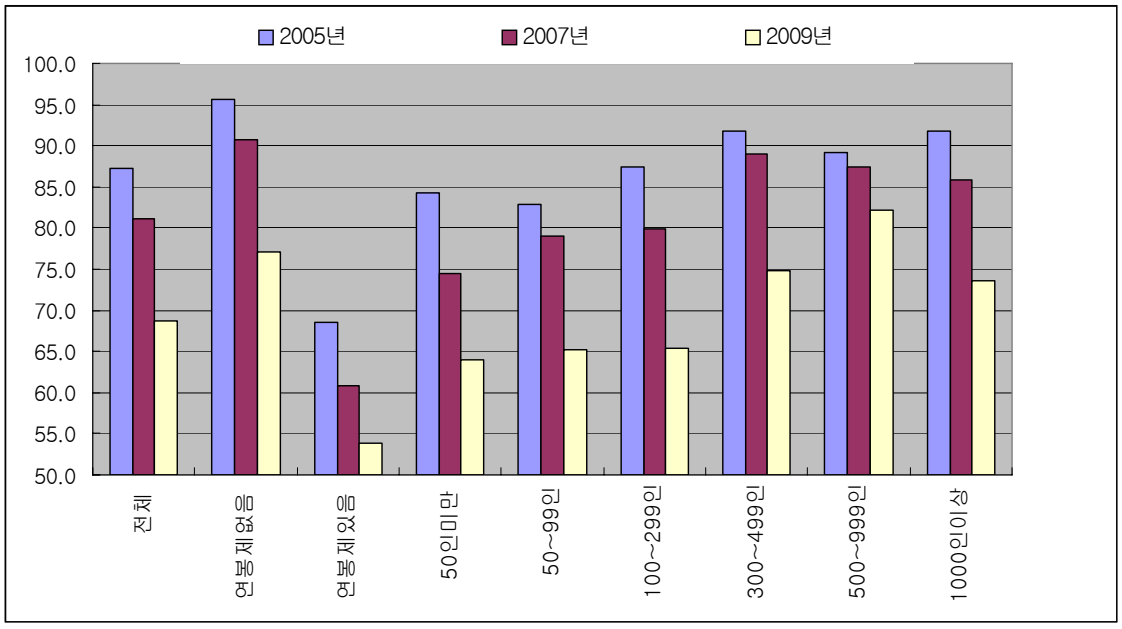
Ⅲ. 최근 상여금의 운영 현황과 과제

1. 최근 상여금 운영현황

○ 고정상여금 제도를 운영하고 있는 30인 이상 사업체의 숫자는 2005년 조사의 경우 87.2%, 2007년 조사의 경우 81.2%, 2009년 조사의 경우 68.6%로 나타나 대략 8할 이상이 고정상여금 제도를 운영하고 있는 것으로 나타남.

- 연봉제를 도입하고 있는 사업장의 경우 고정상여금제도를 운영한다고 응답한 비중이 전체와 비교해서 훨씬 적은데 (2005년 68.6%, 2007년 60.9%, 2009년 53.8%) 그 이유는 제반 상여금을 연봉에 포함시켰고, 어쨌든 기존의 상여금이 포함된 연봉에 대해서도 평가에 따라 차등하기 때문에 (고정)상여금 제도가 없다고 응답한 것으로 추측됨. 다만 이러한 경우에도 (구) 상여금이 과연 고정성을 벗어 났는지에 대해서는 이론이 있을 수 있고, 이에 대해서는 추후 심층연구가 필요한 것으로 보여짐.

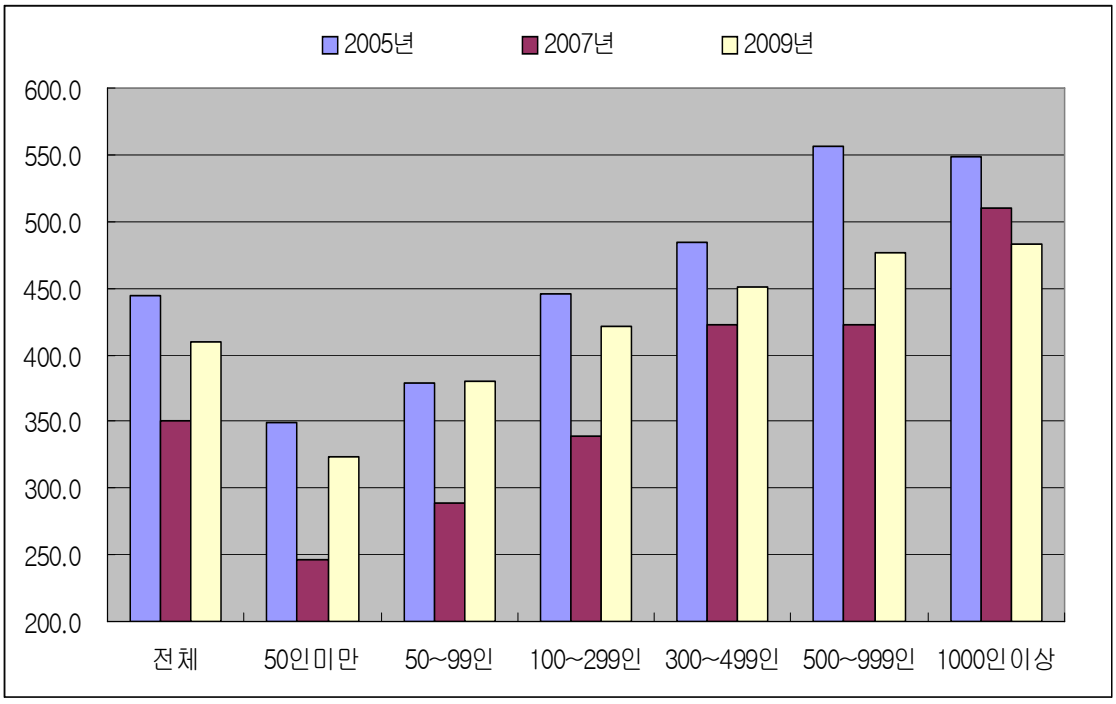
[그림 2] 고정상여금 제도가 있는 사업체 비중



주 : 2005년의 경우 고정상여금 지급기준에 응답하지 않았던 경우를 제도가 없는 경우로 계산. 2007년과 2009년은 고정상여금 제도의 존재 유무를 질문하였음. 자세한 내역은 <부표 1>을 참조.
자료 : 한국노동연구원 사업체패널조사자료, 각년도.

○ 고정상여금 제도를 운영하고 있는 30인 이상 사업체 중 고정 상여금 지급비중을 살펴보면 2005년의 경우 평균 444%, 2007년은 350%, 2009년은 409%로 나타나는데, 기업 규모가 증가할수록 고정상여금 지급 비중도 증가하는 것으로 나타남.

[그림 3] 고정상여금 제도가 있는 사업체의 상여금 지급 비중



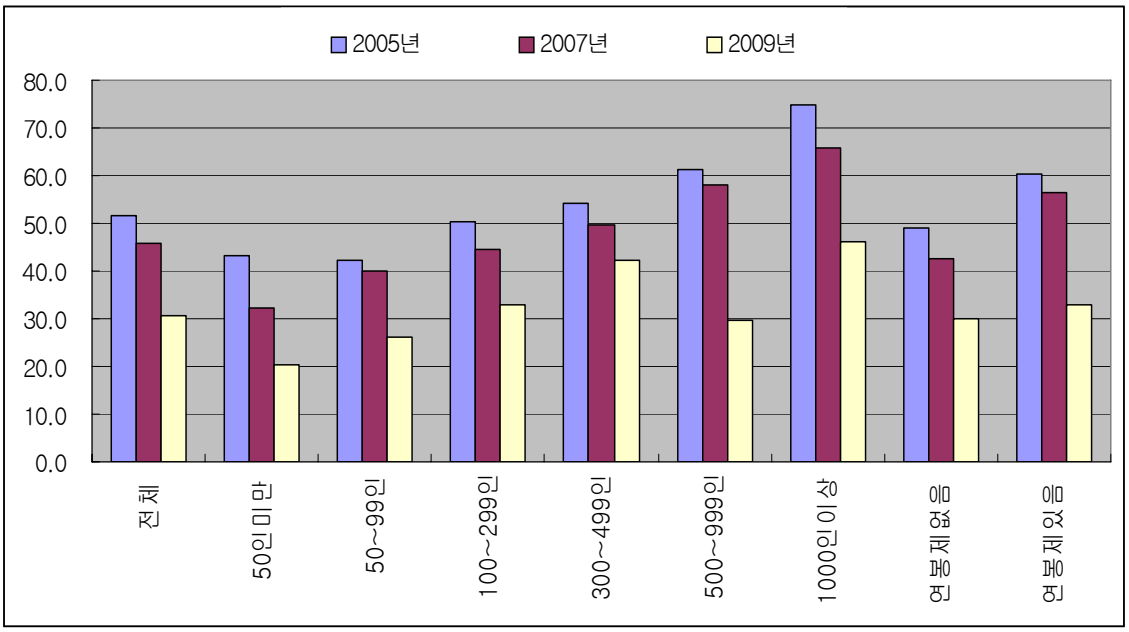
주 : 고정상여금 제도가 있다고 응답한 경우에 한정됨. 2005년의 경우 고정상여금 지급기준 대비 지급률을, 2007년과 2009년의 경우 통상임금 대비 지급률에 대한 응답임. 참고로 2005년 조사에 의하면 상여금 지급기준은 기본급 59%, 통상임금 32.1%, 정액 7.2%, 기타 1.7%로 나타났음. 자세한 내역은 <부표 2>를 참조.

자료 : 한국노동연구원 사업체패널조사자료, 각년도.

○ 고정상여금 제도를 운영하고 있는 30인 이상 사업체 중 경영실적에 연동되는 성과배분제(변동상여금)를 도입하고 있는 사업체의 비중은 2005년의 경우 51.7%, 2007년의 경우 45.9%, 그리고 2009년의 경우 30.8%로 나타나고 있음.

- 사업체 특성별로 살펴보면 사업체 규모가 증가할수록 그리고 연봉제를 도입한 경우에 그렇지 않은 경우에 비해서 고정상여금 제도를 운영하고 있으면서 성과배분제형 변동상여금도 동시에 운영하는 경우가 많은 것으로 나타남.

[그림 4] 고정상여금 제도가 있는 사업체의 성과배분제(변동상여금) 운영 비중



주 : 고정상여금 제도가 있다고 응답한 경우에 한정됨. 성과배분제는 '기업, 사업장, 부서 단위의 경영성과에 따라 지급하는 성과배분제(변동상여금)'으로 정의하고 질문하였음. 자세한 내역은 <부표 3>을 참조.

자료 : 한국노동연구원 사업체패널조사자료, 각년도.

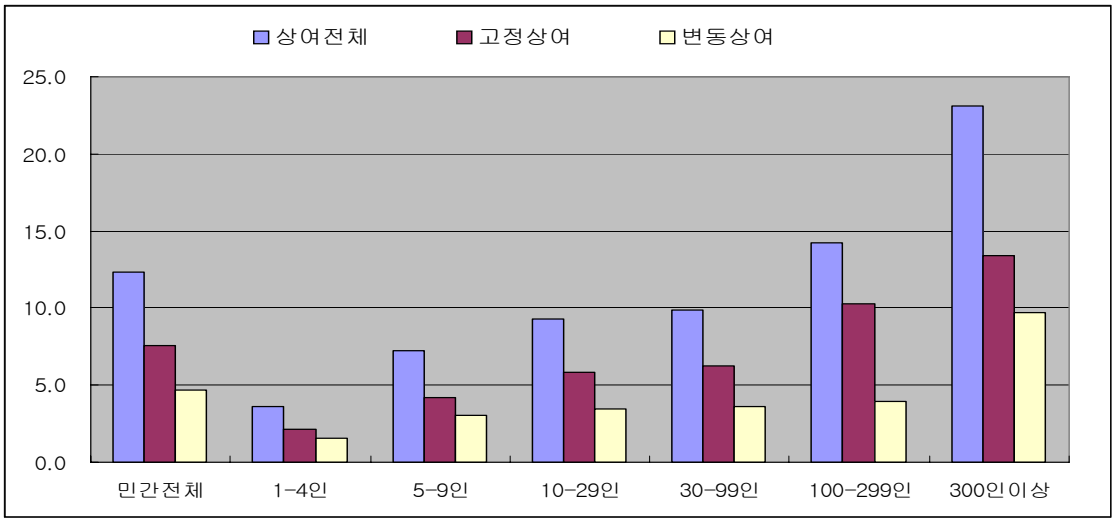
○ 구체적으로 상여금, 고정상여금, 변동상여금이 임금총액에서 차지하는 비중은 어떠한가? 이 질문은 사업체조사 자료로는 답할 수 없기 때문에 개인 근로자 조사인 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사 자료를 분석.

- 1인 이상 민간 근로자 전체로 보면 특별급여의 비중은 12.3%인데, 그 중 고정상여가 7.6% 변동상여가 4.7% 정도인 것으로 나타남.

- 특이한 현상은 고정상여금 대비 변동상여금의 비중이 사업장 규모와 U형의 관계를 보이고 있다는 점임. 전체적으로 보면 동 비중은 62%정도이지만, 10인 미만 사업장과 300인 이상 사업장의 경우 70%이상으로 상대적으로 가장 높게 나타나고 있음.

  · 특이한 사실은 100~299인 사업장의 경우 고정상여금 대비 변동상여금의 비중이 38.9%로 다른 규모와 비교해서 현저하게 낮게 나타나는데, 이는 실제로 현실을 반영할 수도 있겠지만, 조사표본에 있어서 구성의 문제가 발생할 가능성도 있는 것으로 추측됨. 다만 더 이상 구체적인 논의는 본 연구의 범위를 벗어남.

[그림 5] 상여, 고정상여, 변동상여가 임금총액에서 차지하는 비중 (2012년)



주 : ( )는 임금총액에서 차지하는 비중(%). 자세한 내역은 <부표 4>를 참조.
자료 : 한국노동연구원(2012), 내부자료.

2. 고정상여금과 호봉제

○ 고정상여금의 존재 여부나 고정상여금이 존재하는 경우 상여금 지급률은 호봉제와 관련이 있는가?

- <표 3>은 고정상여금의 존재여부와 고정상여금이 존재하는 경우에 한해서, 고정상여금 지급비중에 영향을 미치는 요인 중 호봉제의 존재 효과를 정리한 것임. 다른 변수들의 영향 등 자세한 내용은 <부표 5>에 수록되어 있음.

- 분석결과를 보면 호봉제가 존재하는 경우 고정상여금이 존재할 확률이 각각 2005년 1.7배, 2007년 2배, 2009년 2.1배 더 높은 것으로 나타났고, 고정상여금이 존재할 경우 상여금 지급비중도 2005년과 2007년 각각 68%와 72%정도 더 높은 것으로 나타남.

<표 3> 고정상여금과 호봉제

2005년		2007년		2009년	
존재 확률	지급 비중	존재 확률	지급 비중	존재 확률	지급 비중
1.73배(+)	67.8%(+)	2.08배(+)	72.3%(+)	2.12배(+)	insig.

주 : 자세한 내역은 <부표 5를 참조.
자료 : 한국노동연구원, 사업체패널 2005~2009년.

3. 상여금과 임금유연성

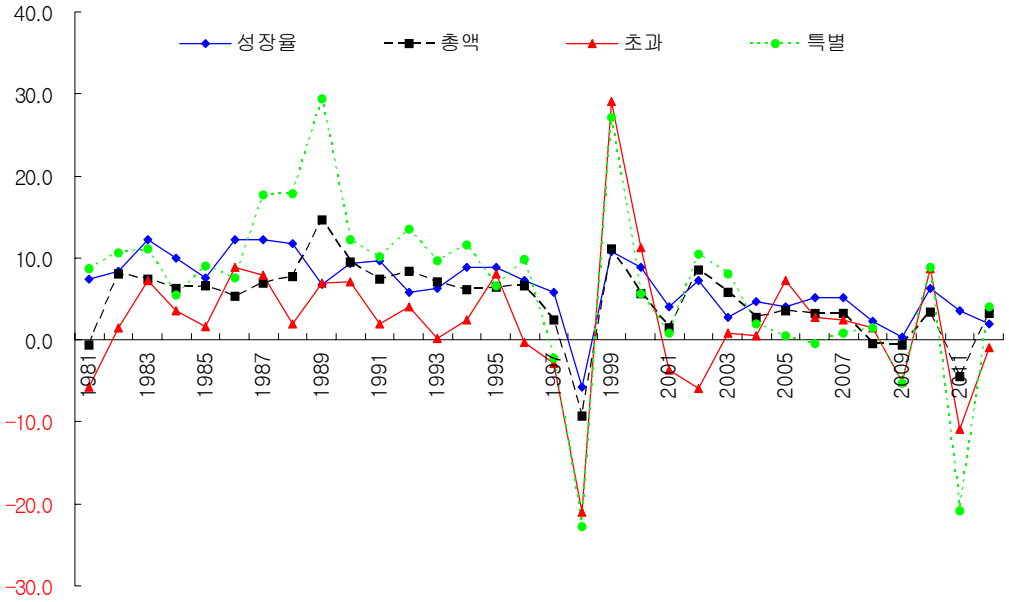
○ 최강식·이규용(1999)에 의하면 1998년 우리나라 비농 10인 이상 사업체의 임금변동을 살펴보면 특별급여의 하락폭이 17%로 초과급여의 하락폭 15%보다 더 크게 나타나는 사실에 입각해서 기업이 상여금을 중심으로 임금조정을 실시했음을 추정하였음.

- 이들이 1998년에 실시한 실태조사 자료에 의하면 1998년 4월~10월간 고용조정을 실시한 304개 사업체 중 57.7%가 상여금 감축 등 임금삭감을 실시하였던 것으로 나타남.

○ 위의 실증연구와 같이 고정성이 강한 상여금이라해도 경기침체기에는 임금조정의 일차적인 수단으로 활용될 가능성이 있음. 이를 살펴보기 위해 성장률과 임금증가율을 도시한 것이 [그림 6]임.

- 이에 의하면 상여금은 외환위기 이전에는 증가율이 가장 높아서 임금상승을 주도했던 반면, 외환위기와 금융위기 시기에는 가장 하락폭이 크게 나타나, 장기적으로 보면 경영실적에 따른 임금조정의 유력한 수단으로 활용되었음을 알 수 있음.

[그림 6] GDP성장률, 임금총액, 초과급여, 특별급여 증가율



주 : 물가상승률이 감안된 실질 GDP 성장률 및 각종 임금(총액, 초과, 특별급여) 증가율.
자료 : 한국노동연구원, 내부자료(10인 이상 전산업).

Ⅳ. 임금체계 합리화 방향

1. 상여금 합리화 방안

가) 연구결과 요약

○ 우리나라의 상여금 변천과정은 통상임금 포함여부를 제외하면 일본이 먼저 경험했던 경로를 답사하는 듯 한 모습을 보여주었음.

- 우리나라의 (정기)상여금도 1950년대의 성과배분형이나 공로보상형에서 출발하지만, 대략 ’60년대 후반이후 후불임금의 특성이 지배적이었을 것으로 보이며, ’70~’80년대를 거치면서 직원-공원간 격차도 해소되면서 보편화된 임금구성 요소로서 자리를 잡았고 임금총액에서 차지하는 비중도 지속적으로 증가해왔음.

- 특히 1969년 5월 13일 노동청이 상여금을 임금으로서 평균임금에 포함시켰던 것은 우리나라 상여금 성격 규정과 관련해서 매우 중요한 계기였을 것으로 추측됨

○ 한국노동연구원의 사업체패널 2005~2007년 자료에 의하면 30인 이상 사업체의 경우 대략 8할 정도가 고정상여금 제도를 도입하고 있으며, 고정상여금을 도입하고 있는 경우 지급률은 평균 400% 정도이며 이 경우 경영실적과 연동되어 지급하는 성과배분형의 변동상여금을 함께 운영하는 경우도 대략 절반 정도에 달하는 것으로 나타났음. 2012년의 고용노동부 개인조사 자료에 고정상여금 대비 변동상여금의 비중이 대략 62% 정도에 달하는 것으로 나타났음.

○ 고정상여금의 존재 및 고정상여금 지급률은 사업체의 다른 특성이 통제되어도 호봉제의 존재와 밀접한 정(+)의 관계가 발견되었고, 외환위기 이전의 경우 전체 임금인상을 주도하고 있었지만 외환위기나 금융위기시에는 가장 큰 폭으로 하락하고 있어서 위기시에 일정부문 임금유연성을 담보했던 것으로 나타났음.

나) 고정 상여금 합리화 방안

○ 통상임금 포함 여부를 둘러싼 최근의 논란과 관련해서 “고정상여금”의 경우 이미 1969년에 임금 판정을 받았고, 그 이후의 전개과정 즉 전체 근로자에 적용되고 사원-공원의 차별이 해소되었으며 단체교섭의 대상이 됨과 동시에 지급 비중이 지속적으로 증가한 점 등을 감안할 때, 그리고 현실적으로 지난해 대법원의 판결(금아리무진)을 피해나갈 방법이 없다면, 차제에 이를 실질적으로 통상임금화(기본급화)하되, 기업 사정에 따라 노사간 협의를 통해 그 일부를 성과배분형의 변동 상여금으로 전환하는 이른바 양극분해과정을 통한 임금구성의 합리화 방안을 검토할 필요가 있을 것임.

- 지난해 대법원의 판결을 포함해서 논란과 혼란을 불식할 수 있는 획기적인 다른 뾰족한 방안을 찾을 수 없다면 이러한 대안에 대해서도 주목할 필요 있을 것이라

는 것이며, 만일 현재까지의 논란을 불식할 수 있는 다른 대안이 있다면 굳이 이상과 같은 과정이 꼭 필요하다는 주장은 아님.

- 외환위기 이후 급속하게 확산된 연봉제의 표준적인 형태가 법정 수당을 제외한 모든 임금구성항목을 연봉으로 일원화 (성과연봉과 기본연봉으로 구분하든 그렇지 않든)했다는 것은 연봉제의 논리가 의미하듯 정기상여금에 대한 평가차등을 강화한다는 측면만이 아니라 최소한 “정기 상여금”에 대해서는 통상적인 임금이라는 것을 인정한 결과는 아닐지?

○ 다만 이 경우 발생하는 추가적 비용과 관련해서 노사간 대화와 협의를 통해 기업의 부담을 최소화하려는 노력이 필요할 것이며, 이와 관련해서 노사간 그리고 필요하면 정부까지 포함한 중앙 단위의 협의와 대타협도 필요할 것임.

- 기업은 영속성(going concern)이 생명인데, 경영사정을 감안하지 않고 ‘미안하지만 어쩔 수 없다. 경영사정은 경영자 소관이고 지난 3년치 소급분을 내놓아라’는 방식의 전략은 장기적으로 반드시 근로자나 노동조합에도 이익이라고 보기는 힘들 것임.

○ 그리고 고정상여금을 양극 분해 방식으로 합리화할 경우 성과배분형의 변동상여금이 더욱 활성화될 수 있도록 제도적 여건을 정비할 필요가 있을 것임.

- 고정적 상여금이 통상임금으로 흡수된다면 근로자의 임금안정성이 증가하는 만큼 경영실적과 연동되는 명실상부한 성과배분형 변동상여금제를 통해 기업의 임금유연성도 증진시킬 필요가 있음.

- 사실상 통상임금(기본급)은 통상임금(기본급)화 하되, 성과배분/이익배분형의 변동상여금 제도를 활성화하기 위해서는 개인 근로자에 대한 인센티브 설계 등 제도적 보완장치가 필요할 것임.

- 기업에 대한 인센티브는 법인세법 시행령 20조 제1항의 4에서 “성과산정지표 및 그 목표, 성과의 측정 및 배분방법 등에 대하여 사전에 서면으로 약정하고 이에 따라 그 근로자에게 지급하는 성과배분상여금”에 대해서는 법인세 산정시 손금에 산입한다고 규정하고 있음.

- 그러나 개별 근로자의 경우 순수한 성과배분형 변동상여금은 평균임금에 포함되지 않기 때문에 상대적으로 불이익을 받을 수 있음. 따라서 근로자측에 세제혜택을 부여하는 방안으로서 이연성과배분(deferred profit sharing plan; DPSP) 등의 다양한 대안 개발과 정책적 지원이 필요할 것임.

2. 상여금을 넘어 임금체계 전반의 합리화

○ 고정상여금을 둘러싼 임금구성의 합리화는 자연스럽게 논의의 방향을 고정상여금을 넘어 우리나라 임금체계를 고용친화적으로 재편한다는 임금체계 전반의 합리화에 대한 사회적 대화의 필요성을 제기함.

- 고정상여금의 합리화는 필연적으로 임금체계 전반의 합리화와 관련된 과제를 제기하고 있는데, 이러한 과제는 다음과 같이 요약할 수 있을 것임[3)]

○ 정년연장과 고령 친화적 임금체계

- 앞서 실증분석에서와 같이 고정상여금은 우리나라의 경직적 연공급의 대명사인 호봉제와 밀접한 관련성이 있었고, 우리나라의 경직적 호봉급은 고령자 고용을 저해하는 요인으로 지적되어져 왔음.

- 기존 임금의 연공성을 완화하지 않은 채 고정적 상여금을 통상임금(기본급)화 할 경우 임금의 연공성이 더욱 증가해서 고령자 고용에 부(-)의 효과를 낳을 가능성이 클 것으로 보임.

- 제도적인 정년 연장이 실질적인 정년 연장으로 연결되기 위해서는 근속에 따른 임금의 과도한 증가분을 억제하고, 직무가치와 역량 그리고 조직에 대한 공헌도의 비중을 강화하는 임금체계의 개편이 필요할 것임.

○ 근로시간 단축과 일자리 잠재력 확충

- 고정적 상여금을 통상임금에 포함시킬 경우 초과근무 할증률의 재조정이 필요한데, 이는 초과근무에 따라서 근로시간에 영향을 미친다는 점에서 최적의 초과근무 할증률을 둘러싼 사회적 대화와 합의가 필요한 것으로 보임.

- 현재 우리나라의 초과근무할증률은 50%이지만 상여금이 통상임금에서 제외되어 계산될 경우 실질적인 할증률은 50% 보다 크게 하회할 것임

  · 예를 들어 일본의 경우 법적 초과근무 할증률은 25%이지만, 상여금이 제외되기 때문에 실질적인 할증률은 10% 정도로 추정하고 있음.

- 만일 고정적 상여금을 통상임금에 포함시킬 경우 할증률을 어느 수준으로 재조정해야 근로자의 건강과 안전과 더불어 근로시간을 단축하면서 고용창출 잠재력을 확충할 것인가가 과제로 등장할 것임.

○ 기타 고정상여금을 통상임금에 포함시킬 경우 실제도 가장 큰 혜택을 보는 근로자 계층이 정규직 고임금 계층일 것이라는 지적에 대해서도 진지한 고민과 이를 둘러싼 노사간의 지혜로운 대처가 필요한 것으로 보임.

3) 정기 상여금의 통상임금 포함여부는 최저임금 산입범위와도 밀접한 관련이 있지만, 이 사안은 본 연구의 범위를 벗어남.

참고문헌

김식현(1998), 우리나라 인사관리의 변화에 관한 고찰, 서울대학교 경영연구소, 경영논집, 32:2, 54-76.

김윤환(1971), 상여금의 평균임금산입에 따르는 제 문제, 경영과 노동, 5월호, 8-11.

박청산(1972), 상여금제도와 지급에 따르는 문제, 경영과 노동, 1월호, 48-51.

박청산(1977), 평균임금 산정과 상여금가사에 관한 문제점, 경영과 노동, 2월호, 21-24.

안춘식(1989), 인사노무관리, 경총, 『노동경제 40년사』, 267-336.

안춘식(1992), 한국기업임금관리의 전개에 관한 연구, 경제연구, 13:2, 137-156.

안춘식(2002), 한국 기업 생성기의 인사·노무관리에 관한 고찰-경방·유한을 중심으로-, 경영사학, 17:2, 59-82.

최강식·이규용(1999), 우리나라 기업의 고용조정 실태(Ⅲ), 한국노동연구원.

한희영·佐護譽(1993), 기업경영과 노사관계의 한·일 비교, 서울대학교 출판부.

大湾 秀雄·須田 敏子(2009), なぜ退職金や賞与制度はあるのか, 日本勞働研究雜誌, No. 585, 18-25

<부표 1> 고정상여금 제도가 있는 사업체 비중

		2005년		2007년		2009년	
		%	N	%	N	%	N
전체		87.2	1905	81.2	1735	68.6	1737
규모	50인 미만	84.3	345	74.4	340	64.0	372
	50~99인	82.8	361	79.1	335	65.2	353
	100~299인	87.4	538	79.9	497	65.3	487
	300~499인	91.8	280	88.9	208	74.9	187
	500~999인	89.1	211	87.4	199	82.2	202
	1000인 이상	91.8	170	85.9	156	73.5	136
공공	민간	89.2	1615	81.7	1610	69.5	1621
	공공	76.2	290	73.6	125	56.0	116
노조	무노조	84.2	1121	76.9	1080	62.4	1086
	유노조	91.5	784	88.2	655	79.0	651
연봉제	미도입	95.6	1310	90.7	1180	77.1	1105
	도입	68.6	595	60.9	555	53.8	632
성과 배분제	미도입	88.4	906	80.8	943	70.9	1164
	도입	86.1	999	81.6	792	64.0	573
호봉제	미도입	78.4	653	69.2	598	60.5	1019
	도입	91.8	1252	87.4	1137	80.2	718
산업	광공업	94.1	731	85.7	727	71.8	742
	전기, 가스 및 수도	90.3	31	92.0	25	80.0	25
	건설업	87.8	98	71.0	93	57.4	94
	도소매업	92.4	119	77.7	112	75.7	111
	숙박 및 음식점업	90.6	32	84.8	33	65.7	35
	운수업	92.4	157	91.2	147	74.8	155
	통신업	68.6	35	67.6	34	55.2	29
	금융및보험업	75.0	84	72.9	70	54.8	62
	부동산업 및 임대업	88.5	26	70.6	17	50.0	16
	사업서비스업	68.4	269	66.5	209	58.9	190
	교육 서비스업	89.0	100	84.8	99	75.2	101
	보건 및 사회복지	88.1	109	85.1	101	75.5	106
	오락, 문화 및 운동관련산업	86.7	45	71.4	28	48.5	33
	기타 산업	82.6	69	80.0	40	52.6	38

주 : 2005년의 경우 고정상여금 지급기준에 응답하지 않았던 경우를 제도가 없는 경우로 계산. 2007년과 2009년은 고정상여금 제도의 존재 유무를 질문하였음.
자료 : 한국노동연구원 사업체패널조사자료, 각년도.

<부표 2> 고정상여금 제도가 있는 사업체의 상여금 지급률

		2005년		2007년		2009년	
		%	N	%	N	%	N
전체		444.7	1660	350.4	1408	409.9	1192
규모	50인 미만	348.6	291	246.4	253	323.8	238
	50~99인	378.2	299	288.3	265	379.8	230
	100~299인	446.0	470	338.7	397	420.7	318
	300~499인	483.8	257	422.8	185	450.5	140
	500~999인	556.5	188	422.5	174	476.2	166
	1000인 이상	548.9	155	510.4	134	482.9	100
공공	민간	445.7	1440	354.9	1316	410.0	1127
	공공	437.7	220	285.9	92	407.3	65
노조	무노조	383.2	944	287.6	830	362.4	678
	유노조	525.7	716	440.6	578	472.5	514
연봉제	미도입	479.3	1252	379.8	1070	428.0	852
	도입	338.4	408	257.2	338	364.5	340
성과 배분제	미도입	423.1	801	314.6	762	396.9	825
	도입	464.8	859	392.7	646	439.1	367
호봉제	미도입	346.4	512	251.2	414	379.9	616
	도입	488.5	1148	391.7	994	442.0	576
산업	광공업	469.1	688	381.7	623	429.2	533
	전기,가스 및 수도	614.9	28	486.6	23	577.0	20
	건설업	335.0	86	275.0	66	357.1	54
	도소매업	448.1	110	406.6	87	398.2	84
	숙박 및 음식점업	560.9	29	407.0	28	436.5	23
	운수업	373.2	145	269.7	134	369.0	116
	통신업	368.3	24	275.4	23	379.3	16
	금융및보험업	527.4	63	454.0	51	420.2	34
	부동산업 및 임대업	389.1	22	266.4	12	409.6	8
	사업서비스업	323.5	184	212.6	139	338.6	112
	교육 서비스업	493.8	89	293.5	84	399.5	76
	보건 및 사회복지	555.2	96	466.2	86	448.2	80
	오락, 문화 및 운동관련산업	489.5	39	416.5	20	390.3	16
	기타 산업	407.7	57	251.0	32	434.1	20

주 : 고정상여금 제도가 있다고 응답한 경우에 한정됨. 2005년의 경우 고정상여금 지급기준 대비 지급률을, 2007년과 2009년의 경우 통상임금 대비 지급률에 대한 응답임. 참고로 2005년 조사에 의하면 상여금 지급기준은 기본급 59%, 통상임금 32.1%, 정액 7.2%, 기타 1.7%로 나타났음.

자료 : 한국노동연구원 사업체패널조사자료, 각년도.

<부표 3> 고정상여금 제도가 있는 사업체의 성과배분제 도입 비중

		2005년		2007년		2009년	
		%	N	%	N	%	N
전체		51.7	1660	45.9	1408	30.8	1192
규모	50인미만	43.3	291	32.4	253	20.2	238
	50~99인	42.1	299	40.0	265	26.1	230
	100~299인	50.4	470	44.6	397	33.0	318
	300~499인	54.1	257	49.7	185	42.1	140
	500~999인	61.2	188	58.0	174	29.5	166
	1000인이상	74.8	155	65.7	134	46.0	100
공공	민간	49.0	1440	44.8	1316	30.1	1127
	공공	69.5	220	60.9	92	43.1	65
노조	무노조	50.4	944	44.5	830	27.4	678
	유노조	53.5	716	47.9	578	35.2	514
연봉제	미도입	49.0	1252	42.5	1070	29.9	852
	도입	60.3	408	56.5	338	32.9	340
호봉제	미도입	46.7	512	43.2	414	20.3	616
	도입	54.0	1148	47.0	994	42.0	576
산업	광공업	54.1	688	46.2	623	32.5	533
	전기,가스 및 수도	75.0	28	69.6	23	55.0	20
	건설업	45.3	86	48.5	66	25.9	54
	도소매업	68.2	110	69.0	87	47.6	84
	숙박 및 음식점업	58.6	29	53.6	28	60.9	23
	운수업	28.3	145	19.4	134	13.8	116
	통신업	70.8	24	65.2	23	43.8	16
	금융및보험업	71.4	63	70.6	51	52.9	34
	부동산업 및 임대업	50.0	22	16.7	12	37.5	8
	사업서비스업	58.2	184	51.1	139	28.6	112
	교육 서비스업	34.8	89	36.9	84	19.7	76
	보건 및 사회복지	28.1	96	32.6	86	16.3	80
	오락, 문화 및 운동관련산업	59.0	39	50.0	20	50.0	16
	기타 산업	57.9	57	50.0	32	15.0	20

주 : 고정상여금 제도가 있다고 응답한 경우에 한정됨. 성과배분제는 '기업, 사업장, 부서 단위의 경영성과에 따라 지급하는 성과배분제(변동상여금)'으로 정의하고 질문하였음.

자료 : 한국노동연구원 사업체패널조사자료, 각년도.

<부표 4> 2012년 임금구성현황

(단위: 천원, %)

	임금총액	정액급여	초과급여	특별급여		
					고정상여	변동상여
민간전체	2,527	2,075	141	311(12.3)	192(7.6)	119(4.7)
1-4인	1,505	1,437	14	55(3.7)	32(2.1)	23(1.5)
5-9인	2,136	1,936	46	154(7.2)	89(4.2)	65(3.0)
10-29인	2,430	2,093	112	225(9.3)	142(5.8)	83(3.4)
30-99인	2,680	2,205	210	265(9.9)	168(6.3)	97(3.6)
100-299인	3,062	2,367	259	435(14.2)	314(10.3)	122(4.0)
300인이상	4,154	2,890	304	960(23.1)	557(13.4)	403(9.7)

주 : ( )는 임금총액에서 차지하는 비중(%).
자료 : 한국노동연구원(2012), 내부 자료.

<부표 5> 고정상여금과 호봉제

	2005년				2007년				2009년			
	존재 여부 (Logit)		지급 비중 (OLS)		존재 여부 (Logit)		지급 비중 (OLS)		존재 여부 (Logit)		지급 비중 (OLS)	
	B	S.E,	B	S.E,	B	S.E,	B	S.E,	B	S.E,	B	S.E,
상수항	2.301***	.407	242.329***	29.475	.917***	.316	74.572**	32.905	0.319	0.249	245.319***	30.378
로그규모	.140*	.074	28.280***	5.664	.165***	.064	41.460***	6.475	0.111**	0.052	30.805***	6.202
노동조합	.210	.210	85.947***	14.794	.015	.187	98.605***	17.286	0.607***	0.150	75.833***	16.757
공공부문	-.516**	.231	-35.255*	21.201	-.184	.284	-117.959***	31.653	-0.611**	0.245	-41.110	32.994
연봉제	-1.890***	.190	-73.739***	15.943	-1.535***	.154	-69.860***	18.071	-0.725***	0.119	-45.010***	15.794
성과배분제	.102	.166	24.478*	12.568	.250*	.145	46.246***	14.647	-0.410***	0.126	10.587	15.465
호봉제	.549***	.167	67.763***	14.193	.730***	.143	72.258***	16.269	0.752***	0.126	15.996	14.569
전기,가스 및 수도	-.909	.694	81.855*	46.826	.517	.794	83.462	55.008	0.556	0.535	142.198***	52.602
건설업	-.069	.370	-80.863***	27.909	-.365	.278	-58.698*	33.566	-0.334	0.239	-53.536	32.884
도소매업	.664*	.398	29.233	25.538	.094	.275	59.412**	30.243	0.522**	0.249	-8.874	27.288
숙박 및 음식점업	.109	.659	90.786**	45.743	.369	.533	11.098	50.000	-0.197	0.390	-2.253	48.993
운수업	-.441	.369	-122.593***	23.163	.424	.332	-145.479***	26.165	-0.266	0.224	-99.699***	24.875
통신업	-1.309***	.437	-85.669*	50.108	-.292	.426	-96.080*	55.094	-0.221	0.404	-18.445	58.445
금융및보험업	-1.243***	.340	18.464	32.728	-.456	.330	26.581	38.530	-0.491*	0.295	-46.854	41.467
부동산업 및 임대업	-.053	.681	-58.243	53.943	-.331	.590	0.970	77.760	-0.567	0.549	-6.762	86.409
사업서비스업	-1.091***	.241	-107.298***	21.607	-.580***	.211	-122.805***	25.735	-0.215	0.187	-73.112***	25.047
교육 서비스업	-.832**	.390	6.565	27.431	-.382	.323	-115.108***	30.282	-0.043	0.256	-40.897	28.265
보건 및 사회복지	-.828**	.369	57.702**	27.070	.035	.329	52.511*	30.289	0.001	0.260	-14.351	28.299
오락, 문화 및 운동관련산업	-.258	.517	16.789	41.047	-.603	.489	46.158	59.822	-0.655*	0.397	-29.287	58.765
기타 산업	-.251	.420	-10.769	36.295	.159	.473	-26.679	49.485	-0.522	0.372	41.689	54.012
Chi Square/F	330.3***		20.2***		267.8***		19.5***		216.9***		7.8***	
-2LL/Adj.R2	1127.9		.181		1411.7		0.200		1944.2		0.098	
N	1905		1660		1735		1408		1737		1192	

주 : 2009년의 경우 호봉제 측정이 이전 년도와 상이함. ***p<.01, **p<.05. *p<.1(양측 검증).

【 주제발표 Ⅲ】

통상임금 확대에 따른 경제적 영향 분석
- 임금/노동비용 변화

정 진 호
(한국노동연구원)

목 차

Ⅰ. 머리말 ····· 55

Ⅱ. 분석모형 ····· 55
2-1. 분석방법 ····· 55
2-2. 분석자료 ····· 58

Ⅲ. 분석결과 ····· 59
3-1. 기업 전체 노동비용의 변화 ····· 59
3-2. 근로자 1인당 임금/노동비용의 변화 ····· 61
3-3. 기존 분석결과와의 비교 ····· 62

Ⅳ. 맺음말 ····· 63

<표 1> 사회보험료율(2012) ····· 58
<표 2> 통상임금 범위 확대에 따른 노동비용 증가액 ····· 59
<표 3> 근로자 1인당 향후 1년간 임금/노동비용 증가율 ····· 61
<표 4> 근로자 1인당 향후 1년간 노동비용 증가율 ····· 62
<표 5> 주요 노사단체의 분석결과와 비교 ····· 62
<부표 1-1> 임금 및 근로조건 실태(2012) ····· 64
<부표 1-2> 임금 및 근로조건 실태(2012) ····· 65
<부표 2> 임금내역별 구성비(2012) ····· 66
<부표 3> 통상임금 확대에 따른 향후 1년간 기업의 노동비용 증가액 ····· 67
<부표 4> 통상임금 확대에 따른 지난 3년간 기업의 노동비용 증가액 ····· 68
<부표 5> 통상임금 확대에 따른 향후 1년 & 지난 3년간 기업의 노동비용 증가액 ···· 69
<부표 6> 통상임금 확대에 따른 향후 1년 근로자 1인당 임금변화율 ····· 70

Ⅰ. 머리말

○ 문제제기

- 통상임금 범위 확대를 둘러싸고 법률적 쟁점을 포함하여 경제적 파급효과 등을 중심으로 우리 사회의 노사간 갈등이 증폭되어 있으며, 이에 대한 노사정 협의를 통한 원만한 해결이 긴급하게 요구되고 있음.
- 비록 객관적인 비교는 용이하지 않지만, 현재 통상임금의 확대에 따른 경제 전체의 노동비용 증가액은 한국경총은 38조, 한국노총은 6조로 크게 차이가 남.
- 통상임금 등과 같은 노사간의 이슈는 객관적인 정보를 기초로 합리적인 의사결정을 통하여 해결되어야 함.

○ 분석내용

- 향후 경제적 효과 분석의 기초가 되는 통상임금의 확대가 경제 전체 및 근로자 1인당 임금/노동비용의 변화에 어느 정도 영향을 미치는가?
- 특히 통상임금의 범위 확대에 따른 임금/노동비용의 변화는 산업별, 사업체규모별, 고용형태별로 어느 정도 상이하게 영향을 미치는가?
- 보다 현실적인 가정을 전제하고, 보다 시의성 및 대표성이 높은 조사통계를 활용하여 분석한 결과와 기존의 분석결과는 어느 항목에서 어느 정도 상이한가?

○ 본고의 구성

- Ⅱ에서는 분석방법 및 분석자료를 개관하고
- Ⅲ에서는 기업 전체의 노동비용 및 근로자 1인당 임금/노동비용 변화를 분석하고
- Ⅳ에서는 주요한 분석결과를 요약함.

Ⅱ. 분석모형

2-1. 분석방법

○ 통상임금 범위 확대에 따른 임금/노동비용의 변화 분석은 다음의 항등식에서 출발

노동비용 = 직접노동비용(=twg, 임금노동비용) + 간접노동비용(=nwc, 비임금노동비용)
= 임금총액 + 퇴직금 + 법정복리비 + 기타

lcs = twg + nwc
= twg + ret + soi + etc

임금총액 = 기본급 + 통상적수당 + 기타수당 + 초과급여 + 고정상여금 + 변동상여금[1)]

twg = rwg1 + rwg2 + rwg3 + owg + swg1 + swg2

총근로시간 = 소정근로시간 + 초과근로시간

twh = rwh + owh

○ 통상임금 범위 확대는 시급, 즉 시간당임금률(hourly wage rate)을 높임

기존의 시급[2)]

hwg0 = (rwg1+rwg2)/rwh = rwg12/rwh

고정임금 시급1 (통상임금에 고정상여금 및 기타수당 포함)

hwg1 = (rwg1+rwg2+rwg3+swg1)/rwh = (rwg12+rwg3+swg1)/rwh

고정임금 시급2 (통상임금에 고정상여금 만 포함)

hwg2 = (rwg1+rwg2+swg1)/rwh = (rwg12+swg1)/rwh

○ Δ rwg12(통상임금) → Δ hwg(시급) → Δ twg(임금총액) & Δ lcs(노동비용)

lcs = rwg12 + rwg3 + owg + swg1 + swg2 + ret + soi + etc

Δ lcs = Δ rwg12 + Δ rwg3 + Δ owg + swg1 + swg2 + Δ ret + Δ soi + etc

보다 구체적으로 시급 변화에 따른 임금항목의 변화는 통상임금에 영향을 받는 (1) 초과급여, (2)연차수당[3)], 노동비용의 변화는 평균임금에 영향을 받는 (3)퇴직급여, (4) 사회보험료 등

(1) 초과급여 변화 => Δ owg = (owg2 - owg0)*12

= [(1+α)*hwg2*owh - (1+α)*hwg0*owh]*12, 단, α =임금할증율

hwg2 = (1+β)*hwg0, 단, β =시급변화율

Δ owg = [(1+α)*(1+β)*hwg0*owh - (1+α)*hwg0*owh]*12

= [(1+β)*owg0 - owg0]*12

= [β *owg0]*12

(2) 연차수당 변화 => Δ alp = (hwg2 - hwg0)*8*미사용연차휴가일수

=> (1) + (2) 모두 직접노동비용(=근로자 1인당 연간임금) 변화

Δ ytwg = Δ owg + Δ alp

---

1) 고용노동부 사업체노동력조사 등 조사통계에서 특별급여 및 고정상여금은 다음과 같이 규정
특별급여 : 정기 또는 비정기적으로 근로자에게 지급되는 특별한 급여
고정상여금 : 단체협약, 취업규칙, 근로계약 또는 관행에 따라 사전에 지급 조건, 금액 및 시기가 확정되어 지급한 상여금(예; 정기상여금)

2) 분석의 편의를 위하여 유급주휴는 고려하지 않음.

3) 연차수당은 조사통계에서 기타수당 rwg3 에 포함되어 있음.

기존의 연간임금

ytwg0 = twg0*12

새로운 연간임금

ytwg2 = ytwg0 + Δ owg + Δ alp

(3) 퇴직급여충당금 변화 => Δ ret = (ytwg2 - ytwg0)/12

(4) 사회보험료 변화 => Δ soi = (ytwg2 - ytwg0)*사회보험료율

=> (3) + (4) 모두 간접노동비용(근로자 1인당 연간 간접노동비용) 변화

Δ ynwc = Δ ret + Δ soi

=> (1) ~ (4)가 통상임금 범위 확대에 따른 노동비용(근로자 1인당 연간 노동비용) 변화

Δ lcs = Δ ytwg + Δ ynwc

= Δ owg + Δ alp + Δ ret + Δ soi

○ 통상임금 확대에 따른 경제 전체 임금/노동비용의 증가액

- 향후 1년간 임금/노동비용 증가액

$$\sum_{i=1}^{N} lcs_i = \sum_{i=1}^{N} owg_i + \sum_{i=1}^{N} alp_i + \sum_{i=1}^{N} ret_i + \sum_{i=1}^{N} soi_i \quad N = \text{근로자수}$$

- 지난 3년간 임금/노동비용 증가액

$$\sum_{i=1}^{N} lcs_i w_i = \sum_{i=1}^{N} owg_i w_i + \sum_{i=1}^{N} alp_i w_i + \sum_{i=1}^{N} ret_i ten_i + \sum_{i=1}^{N} soi_i w_i$$

단, $w_i = 3 \text{ if } ten_i \geq 3$
$w_i = ten_i \quad otherwise \quad ten = \text{실근속년수}$

· 퇴직급여충담금 증가액은 '실근속년수', 다른 노동비용은 '임금채권 근속년수'에 의존 '임금채권 근속년수'는 실근속년수가 3년 이상인 경우 3, 그 미만인 경우 실근속년수

※ 통상임금 확대에 따른 향후 1년간 근로자 1인당 임금/노동비용의 증가율

- lcs = rwg12 + rwg3 + owg + swg1 + swg2 + ret + soi + etc
- ret2 = ret0 + Δ ret, soi = soi0 + Δ soi, etc = etc0 + Δ etc 단, Δ etc = 0
- lcs2 = ytwg2 + ynwc2(= ret2 + soi2 + etc0)

- 직접노동비용(=임금)증가율 twg% = Δ ytwg / ytwg0 * 100
- 간접노동비용(=비임금)증가율 nwc% = Δ ynwc / ynwc0 * 100
- 노동비용증가율 lcs% = Δ ylcs / ylcs0 * 100, 단 Δ lcs = Δ ytwg + Δ ynwc

2-2. 분석자료

○ 기본자료 : 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사, 2012년 원자료

- 조사통계에서 조사되지 않는 정보는 다음과 같이 추가하여 원자료에 결합

○ 추가정보 및 결합방식

- 특별급여의 고정 및 변동상여금 분리: 2012년 사업체노동력조사의 산업대분류×사업체규모별 고정상여금 비율(상용근로자)을 기본자료에 결합
- 사회보험료(사업주 부담분): 사업체규모별로 기본자료에 결합

<표 1> 사회보험료율(2012)

(단위: %)

	사회보험료	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험	임채기금
전체	9.65	4.50	3.09	0.90	1.08	0.08
1-4인	9.55	4.50	3.09	0.80	1.08	0.08
5-9인	9.55	4.50	3.09	0.80	1.08	0.08
10-29인	9.55	4.50	3.09	0.80	1.08	0.08
30-99인	9.55	4.50	3.09	0.80	1.08	0.08
100-299인	9.80	4.50	3.09	1.05	1.08	0.08
300인이상	10.05	4.50	3.09	1.30	1.08	0.08

· 건강보험료율 = 건강보험료 + 노인장기요양보험요율(=건강보험료의 6.55%)

· 고용보험료율

고용안정/직업능력: 규모<50명 : 0.25% 150<=규모<1000명 : 0.65%, 규모>=1,000명 : 0.85%, 실업급여: 0.55%

· 산재보험료율: 전산업 동일하게 1.08% 적용(실제 경험료율로 기업별로 상이)

· 임금채권보장기금: 0.08%

- 노동관계법 규정 적용 제외(non-regulation) 또는 미준수(non-compliance) 없음을 가정

○ 분석대상

- 고용형태 중에서 특수형태근무종사자 제외, 소정 및 초과 실근로시간을 합산한 총 근로시간이 조사되지 않은 근로자 제외

※ 근로자 1인당 연간 노동비용 증가율 추정

- 2011년 기업체노동비용조사를 이용하여 2012년 규모별 항목별 노동비용 재추정(ageing)
- 9인 이하 사업체는 10~29인 사업체의 퇴직금 및 법정복리비 비율을 동일하게 적용

Ⅲ. 분석결과

○ 임금내역별 구성비는 통상임금 78.1%, 초과급여 5.6%, 고정상여금 7.6%(부표 2 참조)

- 규모가 크면(정규직이면) 통상임금의 비율은 낮지만 초과급여/고정상여금의 비율은 높음.
- 규모, 고용형태, 산업별 임금 및 각종 근로조건 실태는 <부표 1-1> 및 <부표 1-2> 참조

3-1. 기업 전체 노동비용의 변화

○ 분석모형에 따른 추정결과는 다음과 같음.

<표 3> 통상임금 범위 확대에 따른 노동비용 증가액

(단위: 억원)

		전체 노동비용		직접노동비용				간접노동비용			
				초과급여		연차수당		퇴직급여 충담금		사회보험료	
		고정상여 기타수당	고정상여	고정상여 기타수당	고정상여	고정상여 기타수당	고정상여	고정상여 기타수당	고정상여	고정상여 기타수당	고정상여
향후1년	민간전체	61,182	40,551	40,070	26,614	11,699	7,696	4,314	2,859	5,099	3,382
	1-4인	738	406	201	110	425	234	52	29	60	33
	5-9인	1,545	923	695	415	616	368	109	65	125	75
	10-29인	5,775	3,558	3,587	2,210	1,312	808	408	251	468	288
	30-99인	9,862	6,117	6,848	4,247	1,519	942	697	432	799	496
	100-299인	13,211	9,142	8,976	6,211	2,207	1,528	932	645	1,096	758
	300인이상	30,051	20,405	19,764	13,420	5,621	3,816	2,115	1,436	2,551	1,732
지난3년	민간전체	158,279	105,492	89,846	59,910	25,757	17,051	31,265	20,928	11,411	7,602
	1-4인	1,205	663	305	168	647	356	162	89	91	50
	5-9인	3,024	1,807	1,256	750	1,113	665	429	256	226	135
	10-29인	11,406	7,026	6,459	3,979	2,362	1,455	1,743	1,074	842	519
	30-99인	22,116	13,716	13,780	8,546	3,056	1,895	3,672	2,277	1,608	997
	100-299인	33,669	23,300	20,087	13,901	4,940	3,419	6,189	4,283	2,453	1,697
	300인이상	86,860	58,980	47,959	32,565	13,639	9,261	19,071	12,950	6,191	4,204
향후1년 & 지난3년	민간전체	219,461	146,042	129,916	86,523	37,456	24,747	35,579	23,788	16,510	10,984
	1-4인	1,943	1,069	506	278	1,072	590	214	118	151	83
	5-9인	4,569	2,730	1,951	1,166	1,729	1,033	538	321	351	210
	10-29인	17,181	10,584	10,046	6,188	3,673	2,263	2,151	1,325	1,310	807
	30-99인	31,978	19,833	20,628	12,793	4,575	2,837	4,369	2,710	2,407	1,493
	100-299인	46,880	32,442	29,063	20,112	7,148	4,947	7,121	4,928	3,549	2,456
	300인이상	116,911	79,385	67,723	45,985	19,260	13,078	21,186	14,386	8,742	5,936

○ 통상임금에 고정상여금 및 기타수당을 포함한 경우 즉, 고정임금 시급1에 따른 기업부담 노동비용 증가액은 21.9조원으로 추정(부표 3, 4, 5 참조)

- 초과급여 증가액이 13.0조원으로 전체 노동비용 증가액의 약 59%
- 300인 이상 기업의 증가액이 11.7조억원으로 전체 노동비용 증가액의 약 53%
  · 300인 이상 기업의 정규직 증가액이 11.6조억원으로 전체 노동비용 증가액의 약 53%
- 제조업 증가액이 13.2조원으로 전체 노동비용 증가액의 약 60%

○ 통상임금에 고정상여금 만을 포함한 경우 즉, 고정임금 시급2에 따른 기업부담 노동비용 증가액은 14.6조원으로 추정(부표 3, 4, 5 참조)

- 초과급여 증가액이 8.7조원으로 전체 노동비용 증가액의 약 59%
- 300인 이상 기업의 증가액이 7.9조원으로 전체 노동비용 증가액의 약 54%
  · 300인 이상 기업의 정규직 증가액이 7.9조억원으로 전체 노동비용 증가액의 약 54%
- 제조업 증가액이 9.5조원으로 전체 노동비용 증가액의 약 65%

○ 전반적으로 통상임금 확대에 따른 노동비용의 증가는 초과급여를 중심으로 제조업, 대기업, 정규직에서 크게 발생.

- 통상임금의 범위 확대에 대한 가정에 따라 노동비용 증가액의 차이가 14.6조에서 21.9조로 약 50% 정도
- 그럼에도 노동비용 증가액의 대부분은 제조업, 대기업, 정규직 부문에서 공통적으로 크게 발생

3-2. 근로자 1인당 임금/노동비용의 변화

○ 통상임금 범위 확대에 따른 향후 1년간 근로자 1인당 임금증가율은 0.9~1.4% (부표 6 참조)로 산업, 규모, 고용형태에 따라 상이

<표 3> 근로자 1인당 향후 1년간 임금증가율

(단위: %)

		임금증가율			임금증가율	
		고정상여 &기타수당	고정상여		고정상여 &기타수당	고정상여
민간전체		1.4	0.9			
1-4인		0.1	0.1	A.농림어업	0.5	0.4
5-9인		0.3	0.2	B.광업	4.9	2.5
10-29인		0.7	0.4	C.제조업	2.9	2.1
30-99인		1.2	0.8	D.전기가스업	1.9	1.5
100-299인		2.1	1.5	E.폐기물환경	1.0	0.5
300인이상		2.8	1.9	F.건설업	0.3	0.2
1-4인	정규직	0.2	0.1	G.도소매업	0.5	0.3
	비정규	0.0	0.0	H.운수업	2.5	1.5
5-9인	정규직	0.4	0.2	I.숙박음식업	0.1	0.1
	비정규	0.1	0.0	J.정보서비스	0.4	0.3
10-29인	정규직	0.8	0.5	K.금융보험업	1.4	1.0
	비정규	0.2	0.1	L.부동산임대	0.3	0.2
30-99인	정규직	1.4	0.9	M.기술서비스	0.5	0.3
	비정규	0.5	0.1	N.사업지원	1.1	0.6
100-299인	정규직	2.4	1.7	P.교육서비스	0.3	0.2
	비정규	0.6	0.1	Q.보건복지.	0.7	0.4
300인이상	정규직	3.2	2.2	R.예술여가	0.6	0.4
	비정규	0.6	0.2	S.기타서비스	0.3	0.2

- 기업규모가 클수록 임금증가율이 높아짐(1~4인: 0.1%, 300인 이상 1.9~2.9%)
- 고용형태가 안정적일수록 임금증가율이 높아짐(300인 이상 정규직 2.2~3.2%, 비정규직 0.2~0.6%)
- 제조업 근로자의 임금증가율은 2.1~2.9%로 다른 산업에 비하여 현저하게 높음

○ 전반적으로 제조업, 대규모, 정규직일수록 통상임금 확대에 따른 임금증가율이 높음.

- 이들 부문에서 통상임금의 비율은 낮은데 고정상여금 및 초과급여의 비율이 높음.
- 이는 고정상여금의 비율이 높은 근로자에게 통상임금의 범위가 확대되면 긴 초과근로시간과 결합하여 초과급여가 크게 높아져, 해당 부문의 임금수준이 크게 높아짐을 시사함.

○ 통상임금 범위 확대에 향후 1년간 근로자 1인당 노동비용 증가율은 0.8 ~ 1.3%

- 근로자 1인당 직접노동비용(=임금노동비용)은 0.9 ~ 1.4%, 간접노동비용(=비임금노동비용)은 0.6 ~ 0.9% 증가하여 전체 노동비용은 0.8 ~ 1.3% 증가
- 기업규모가 클수록 노동비용 증가율이 높아짐(1 ~ 4인 : 0.1%, 300인 이상 1.8 ~ 2.6%)

<표 4> 근로자 1인당 향후 1년간 노동비용 증가율

(단위: %)

	전체노동비용		직접노동비용		간접노동비용	
	고정상여 &기타수당	고정상여 만 포함	고정상여 &기타수당	고정상여 만 포함	고정상여 &기타수당	고정상여 만 포함
전체	1.3	0.8	1.4	0.9	0.9	0.6
1-4인	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0
5-9인	0.3	0.2	0.3	0.2	0.2	0.1
10-29인	0.7	0.4	0.7	0.4	0.5	0.3
30-99인	1.1	0.7	1.2	0.8	0.8	0.5
100-299인	1.9	1.3	2.1	1.5	1.1	0.8
300인이상	2.6	1.8	2.8	1.9	1.7	1.2

3-3. 기존 분석결과와의 비교

○ 기존 분석결과와의 비교는 비교대상 임금/노동비용 항목의 차이 이외에 분석에 이용된 자료 등의 차이에 따라 용이하지 않음.

<표 5> 주요 노사단체의 분석결과와 비교

(단위: 조)

		전체 노동비용	직접노동비용			간접노동비용	
			초과급여	연차수당	변동상여	퇴직금여	사회보험료
한국경총	향후 1년	8.8	5.9	1.0	0.8	0.6	0.6
	지난 3년	29.7	17.7	3.0	2.3	4.9	1.8
한국노총	향후 1년						
	지난 3년		5.7				
본 연 구	향후 1년	4.1~6.1	2.7~4.0	0.8~1.2		0.3~0.4	0.3~0.5
	지난 3년	10.5~15.8	6.0~9.0	1.7~2.6		2.1~3.1	0.8~1.1

주 : 사회보험료에 임금채권보장 부담금 포함
자료 : 한국경총 및 한국노총

Ⅳ. 맺음말

○ 통상임금 범위 확대에 따른 기업의 노동비용 증가액은 향후 1년 및 지난 3년을 합산하면 14.6~21.9조원으로 추정

- 통상임금에 고정상여금 및 기타수당을 포함한 경우 즉, 고정임금 시급1에 따른 기업부담 노동비용 증가액은 21.9조원으로 추정(부표 3, 4, 5 참조)
- 통상임금에 고정상여금 만을 포함한 경우 즉, 고정임금 시급2에 따른 기업부담 노동비용 증가액은 14.6조원으로 추정(부표 3, 4, 5 참조)

○ 전반적으로 통상임금 확대에 따른 노동비용의 증가는 초과급여를 중심으로 제조업, 대기업, 정규직에서 크게 발생.

- 이는 정부부문(공무원 재직 기관)을 제외한 전체 민간부문에 대한 추정치임.
- 참고로 2012년 한국은행 피용자보수(정부부문 포함 전체 임금근로자 노동비용)은 583조

○ 통상임금 범위 확대에 따른 향후 1년간 근로자 1인당 임금증가율은 0.9~1.4%(부표 6 참조)로 산업, 규모, 고용형태에 따라 상이

- 전반적으로 제조업, 대규모, 정규직일수록 통상임금 확대에 따른 임금증가율이 높음.
- 이들 부문에서 통상임금의 비율은 낮은데 고정상여금 및 초과급여의 비율이 높음.
- 이는 고정상여금의 비율이 높은 근로자에게 통상임금의 범위가 확대되면 긴 초과근로시간과 결합하여 초과급여가 크게 높아져, 해당 부문의 임금수준이 크게 높아짐을 시사함.

○ 경제적 효과분석은 기초가 되는 임금/노동비용 변화에 대한 정확한 추정에서 출발

- 이는 변화에 대한 가정의 합리성, 분석에 이용된 자료의 시의성, 대표성 등에 의존
- 초과근로 임금할증률의 '실질적'인 인상에 따른 노사의 초과근로시간 및 임금인상률 조정, 임금체계 개편 등에 따라 경제 전체의 고용, 분배, 성장 등에 영향

<부표 1-1> 임금 및 근로조건 실태(2012)

(단위: 천명, 천원/월)

		근로자수	임금총액	정액급여	기본급	통상임금	기타수당	초과급여	특별급여	고정상여	변동상여
민간전체		12,447	2,527	2,075	1,783	1,973	102	141	311	192	119
1-4인		3,099	1,505	1,437	1,362	1,410	26	14	55	32	23
5-9인		1,607	2,136	1,936	1,743	1,878	59	46	154	89	65
10-29인		2,362	2,430	2,093	1,816	2,003	90	112	225	142	83
30-99인		2,137	2,680	2,205	1,848	2,101	104	210	265	168	97
100-299인		1,450	3,062	2,367	1,909	2,229	139	259	435	314	122
300인이상		1,793	4,154	2,890	2,319	2,633	257	304	960	557	403
1-4인	정규직	1,844	1,832	1,725	1,616	1,687	38	17	89	52	37
	비정규	1,254	1,025	1,012	990	1,004	8	9	4	2	2
5-9인	정규직	1,290	2,335	2,100	1,877	2,035	65	48	186	107	79
	비정규	317	1,329	1,269	1,196	1,237	32	35	24	15	9
10-29인	정규직	1,810	2,732	2,325	1,987	2,216	109	123	283	179	104
	비정규	552	1,441	1,331	1,257	1,305	25	76	35	22	12
30-99인	정규직	1,733	2,917	2,368	1,963	2,257	111	230	320	202	117
	비정규	403	1,662	1,508	1,356	1,432	75	123	31	20	12
100-299인	정규직	1,224	3,309	2,517	2,026	2,374	143	286	506	365	141
	비정규	226	1,721	1,558	1,279	1,444	114	110	53	38	15
300인이상	정규직	1,549	4,513	3,081	2,466	2,806	275	340	1,093	634	459
	비정규	244	1,878	1,681	1,385	1,540	141	80	118	71	46
A.농림어업		30	2,504	2,127	1,901	2,058	70	54	323	203	120
B.광업		14	3,070	2,351	1,752	2,043	307	334	386	350	35
C.제조업		3,186	2,882	2,061	1,768	1,942	119	332	489	296	193
D.전기가스업		55	4,904	3,537	3,198	3,418	119	293	1,075	568	506
E.폐기물환경		63	2,462	2,112	1,731	2,012	100	167	183	120	62
F.건설업		1,010	2,333	2,137	1,931	2,076	61	54	141	93	48
G.도소매업		1,551	2,204	1,938	1,718	1,855	83	60	206	118	88
H.운수업		597	2,654	2,050	1,607	1,884	166	206	399	280	119
I.숙박음식업		925	1,248	1,186	1,133	1,169	17	27	36	23	13
J.정보서비스		423	3,352	2,920	2,558	2,815	105	56	375	213	163
K.금융보험업		470	4,399	3,266	2,542	2,994	272	83	1,050	642	408
L.부동산임대		333	1,797	1,657	1,487	1,608	49	41	98	59	39
M.기술서비스		739	3,483	3,016	2,596	2,895	120	66	402	224	178
N.사업지원		740	2,148	1,828	1,503	1,711	117	124	197	128	68
P.교육서비스		604	2,532	2,327	1,959	2,257	71	40	165	118	47
Q.보건복지.		1,010	2,182	1,918	1,567	1,796	122	88	175	133	42
R.예술여가		166	1,718	1,487	1,332	1,442	45	91	140	92	49
S.기타서비스		531	1,782	1,627	1,462	1,568	59	38	117	73	44

주 : 고정/변동상여는 2012년 사업체노동력조사의 산업대분류×사업체규모별 고정상여금 비율을 이용하여 추정

자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」, 2012년 원자료

<부표 1-2> 임금 및 근로조건 실태(2012)

(단위: 시간/월, 원/시간, 년, 일, %)

		총근로시간	소정근로	초과근로	시급(통상임금) 기존	고정상여 기타수당	고정상여	근속년수	연차휴가 부여일수	연차휴가 사용일수	사회보험료
민간전체		173.7	162.1	11.6	12,504	14,345	13,704	5.1	9.4	3.8	9.65
1-4인		163.6	162.1	1.5	9,014	9,362	9,205	3.1	6.6	1.7	9.55
5-9인		173.4	169.3	4.1	11,393	12,289	11,929	3.9	8.3	2.9	9.55
10-29인		172.9	162.8	10.1	12,569	13,987	13,442	4.3	8.4	3.5	9.55
30-99인		180.9	161.5	19.4	13,180	14,860	14,222	5.3	9.9	4.7	9.55
100-299인		182.8	160.7	22.1	14,182	17,010	16,139	6.6	11.9	5.1	9.80
300인이상		176.7	156.6	20.0	17,283	22,502	20,827	9.0	14.0	6.5	10.05
1-4인	정규직	188.4	186.7	1.7	9,395	9,921	9,702	4.5	9.5	2.6	9.55
	비정규	127.0	126.0	1.0	8,453	8,539	8,474	1.1	2.2	0.3	9.55
5-9인	정규직	181.2	177.0	4.2	11,824	12,856	12,469	4.6	9.7	3.5	9.55
	비정규	141.7	137.8	3.9	9,638	9,983	9,729	1.3	2.7	0.8	9.55
10-29인	정규직	181.3	170.5	10.8	13,292	15,048	14,389	5.2	10.2	4.3	9.55
	비정규	145.3	137.8	7.5	10,197	10,507	10,337	1.2	2.7	1.0	9.55
30-99인	정규직	186.0	165.2	20.8	13,796	15,727	15,052	6.1	11.4	5.4	9.55
	비정규	158.9	145.8	13.1	10,534	11,137	10,659	1.6	3.8	1.4	9.55
100-299인	정규직	187.7	163.7	24.0	14,632	17,799	16,906	7.5	13.4	5.8	9.80
	비정규	156.4	144.7	11.7	11,750	12,738	11,988	1.7	3.8	1.9	9.80
300인이상	정규직	181.3	159.4	21.9	17,738	23,529	21,768	10.1	15.6	7.2	10.05
	비정규	147.0	139.1	8.0	14,401	15,989	14,859	2.2	4.3	2.1	10.05
A.농림어업		160.2	155.9	4.3	13,351	15,036	14,612	6.7	9.8	4.2	9.58
B.광업		191.3	166.4	24.9	12,575	17,225	14,952	8.2	13.1	4.4	9.67
C.제조업		192.7	164.6	28.1	11,927	14,525	13,788	6.3	11.4	4.5	9.70
D.전기가스업		174.7	161.5	13.2	21,269	25,563	24,817	14.2	17.8	6.8	9.79
E.폐기물환경		183.8	171.0	12.8	11,924	13,247	12,647	5.6	11.5	4.8	9.57
F.건설업		152.5	148.9	3.6	14,189	15,155	14,762	3.2	6.4	2.7	9.60
G.도소매업		176.6	171.2	5.4	11,028	12,238	11,744	4.1	8.5	3.1	9.58
H.운수업		180.0	164.2	15.8	11,702	14,582	13,473	6.8	12.0	4.3	9.70
I.숙박음식업		165.5	162.6	2.9	7,217	7,455	7,355	1.8	3.7	1.0	9.56
J.정보서비스		161.7	157.7	4.0	17,747	19,778	19,100	5.9	10.5	5.9	9.70
K.금융보험업		164.1	159.9	4.2	18,862	24,595	22,896	9.5	14.5	5.0	9.67
L.부동산임대		195.6	192.4	3.2	9,070	9,696	9,418	3.9	8.4	2.6	9.58
M.기술서비스		165.6	160.7	4.9	18,144	20,304	19,550	5.8	11.2	5.7	9.72
N.사업지원		170.9	159.4	11.6	10,978	12,584	11,786	4.2	8.9	3.5	9.70
P.교육서비스		139.7	136.4	3.3	18,340	19,541	19,080	6.1	9.6	2.4	9.68
Q.보건복지.		168.8	162.4	6.4	11,165	12,731	11,984	4.0	8.4	5.1	9.66
R.예술여가		163.2	155.7	7.5	9,554	10,413	10,117	3.1	6.3	2.9	9.60
S.기타서비스		168.6	165.3	3.3	9,741	10,525	10,178	4.2	8.2	2.8	9.56

주 : 연차휴가 및 사회보험료율은 근로기준법 및 관련법규를 이용하여 추정
자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」, 2012년 원자료

<부표 2> 임금내역별 구성비(2012)

(단위: %)

		임금총액	정액급여	기본급	통상임금	기타수당	초과급여	특별급여	고정상여	변동상여
민간전체		100.0	82.1	70.5	78.1	4.0	5.6	12.3	7.6	4.7
1-4인		100.0	95.4	90.5	93.7	1.7	0.9	3.6	2.1	1.5
5-9인		100.0	90.6	81.6	87.9	2.7	2.1	7.2	4.2	3.0
10-29인		100.0	86.1	74.7	82.4	3.7	4.6	9.3	5.9	3.4
30-99인		100.0	82.3	69.0	78.4	3.9	7.8	9.9	6.3	3.6
100-299인		100.0	77.3	62.4	72.8	4.5	8.5	14.2	10.2	4.0
300인이상		100.0	69.6	55.8	63.4	6.2	7.3	23.1	13.4	9.7
1-4인	정규직	100.0	94.2	88.2	92.1	2.1	1.0	4.9	2.9	2.0
	비정규	100.0	98.7	96.6	97.9	0.8	0.9	0.4	0.2	0.2
5-9인	정규직	100.0	90.0	80.4	87.2	2.8	2.1	8.0	4.6	3.4
	비정규	100.0	95.5	90.0	93.1	2.4	2.7	1.8	1.1	0.7
10-29인	정규직	100.0	85.1	72.7	81.1	4.0	4.5	10.4	6.5	3.8
	비정규	100.0	92.3	87.2	90.6	1.8	5.2	2.4	1.5	0.9
30-99인	정규직	100.0	81.2	67.3	77.4	3.8	7.9	11.0	6.9	4.0
	비정규	100.0	90.7	81.5	86.2	4.5	7.4	1.9	1.2	0.7
100-299인	정규직	100.0	76.1	61.2	71.7	4.3	8.7	15.3	11.0	4.3
	비정규	100.0	90.6	74.4	83.9	6.6	6.4	3.1	2.2	0.9
300인이상	정규직	100.0	68.3	54.6	62.2	6.1	7.5	24.2	14.0	10.2
	비정규	100.0	89.5	73.7	82.0	7.5	4.2	6.3	3.8	2.5
A.농림어업		100.0	84.9	75.9	82.2	2.8	2.2	12.9	8.1	4.8
B.광업		100.0	76.6	57.1	66.6	10.0	10.9	12.6	11.4	1.2
C.제조업		100.0	71.5	61.3	67.4	4.1	11.5	17.0	10.3	6.7
D.전기가스업		100.0	72.1	65.2	69.7	2.4	6.0	21.9	11.6	10.3
E.폐기물환경		100.0	85.8	70.3	81.7	4.1	6.8	7.4	4.9	2.5
F.건설업		100.0	91.6	82.8	89.0	2.6	2.3	6.1	4.0	2.1
G.도소매업		100.0	87.9	78.0	84.2	3.8	2.7	9.3	5.4	4.0
H.운수업		100.0	77.2	60.5	71.0	6.2	7.7	15.0	10.5	4.5
I.숙박음식업		100.0	95.0	90.8	93.7	1.3	2.1	2.9	1.9	1.0
J.정보서비스		100.0	87.1	76.3	84.0	3.1	1.7	11.2	6.3	4.9
K.금융보험업		100.0	74.2	57.8	68.1	6.2	1.9	23.9	14.6	9.3
L.부동산임대		100.0	92.2	82.8	89.5	2.7	2.3	5.5	3.3	2.2
M.기술서비스		100.0	86.6	74.5	83.1	3.4	1.9	11.5	6.4	5.1
N.사업지원		100.0	85.1	70.0	79.7	5.4	5.8	9.2	6.0	3.2
P.교육서비스		100.0	91.9	77.4	89.1	2.8	1.6	6.5	4.7	1.9
Q.보건복지.		100.0	87.9	71.8	82.3	5.6	4.0	8.0	6.1	1.9
R.예술여가		100.0	86.6	77.5	83.9	2.6	5.3	8.2	5.3	2.8
S.기타서비스		100.0	91.3	82.1	88.0	3.3	2.1	6.6	4.1	2.5

주 : 고정/변동상여는 2012년 사업체노동력조사의 산업대분류×사업체규모별 고정상여금 비율을 이용하여 추정

자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」, 2012년 원자료

<부표 3> 통상임금 확대에 따른 향후 1년간 기업의 노동비용 증가액

(단위: 억원)

		노동비용		초과급여		연차수당		퇴직금 충당금		사회보험료	
		고정상여 기타수당	고정상여	고정상여 기타수당	고정상여	고정상여 기타수당	고정상여	고정상여 기타수당	고정상여	고정상여 기타수당	고정상여
민간전체		61,182	40,551	40,070	26,614	11,699	7,696	4,314	2,859	5,099	3,382
1-4인		738	406	201	110	425	234	52	29	60	33
5-9인		1,545	923	695	415	616	368	109	65	125	75
10-29인		5,775	3,558	3,587	2,210	1,312	808	408	251	468	288
30-99인		9,862	6,117	6,848	4,247	1,519	942	697	432	799	496
100-299인		13,211	9,142	8,976	6,211	2,207	1,528	932	645	1,096	758
300인이상		30,051	20,405	19,764	13,420	5,621	3,816	2,115	1,436	2,551	1,732
1-4인	정규직	702	397	187	107	409	230	50	28	57	32
	비정규	35	9	14	3	17	4	3	1	3	1
5-9인	정규직	1,469	903	647	402	599	364	104	64	119	73
	비정규	76	20	48	13	16	4	5	1	6	2
10-29인	정규직	5,568	3,464	3,435	2,141	1,288	797	394	245	451	281
	비정규	208	94	152	69	24	11	15	7	17	8
30-99인	정규직	9,403	6,021	6,506	4,176	1,471	932	665	426	762	488
	비정규	459	95	342	71	48	10	32	7	37	8
100-299인	정규직	12,876	9,062	8,726	6,151	2,174	1,520	908	639	1,068	752
	비정규	335	81	250	60	34	8	24	6	28	7
300인이상	정규직	29,663	20,293	19,507	13,346	5,551	3,796	2,088	1,429	2,518	1,723
	비정규	387	112	257	74	70	20	27	8	33	9
A.농림어업		56	42	25	18	23	17	4	3	5	3
B.광업		291	149	203	104	44	22	21	11	24	12
C.제조업		37,999	27,217	27,647	19,802	4,547	3,257	2,683	1,922	3,122	2,236
D.전기가스업		711	587	392	324	210	173	50	41	59	49
E.폐기물환경		219	120	141	77	45	25	15	8	18	10
F.건설업		871	517	446	265	293	174	62	37	71	42
G.도소매업		2,400	1,420	1,224	724	811	480	170	100	195	115
H.운수업		5,530	3,400	3,624	2,228	1,061	652	390	240	454	279
I.숙박음식업		172	99	98	57	48	28	12	7	14	8
J.정보서비스		757	505	325	217	316	211	53	36	62	41
K.금융보험업		4,096	2,882	1,417	997	2,054	1,445	289	204	336	236
L.부동산임대		246	137	113	63	96	53	17	10	20	11
M.기술서비스		1,647	1,072	697	454	698	455	116	76	136	88
N.사업지원		2,505	1,260	1,606	808	516	259	177	89	206	104
P.교육서비스		711	438	188	116	415	255	50	31	58	36
Q.보건복지.		2,262	1,182	1,499	783	418	218	160	83	185	97
R.예술여가		237	155	162	106	38	25	17	11	19	13
S.기타서비스		438	244	193	107	179	100	31	17	36	20

<부표 4> 통상임금 확대에 따른 지난 3년간 기업의 노동비용 증가액

(단위: 억원)

		노동비용		초과급여		연차수당		퇴직급여 충당금		사회보험료	
		고정상여 기타수당	고정상여	고정상여 기타수당	고정상여	고정상여 기타수당	고정상여	고정상여 기타수당	고정상여	고정상여 기타수당	고정상여
민간전체		158,279	105,492	89,846	59,910	25,757	17,051	31,265	20,928	11,411	7,602
1-4인		1,205	663	305	168	647	356	162	89	91	50
5-9인		3,024	1,807	1,256	750	1,113	665	429	256	226	135
10-29인		11,406	7,026	6,459	3,979	2,362	1,455	1,743	1,074	842	519
30-99인		22,116	13,716	13,780	8,546	3,056	1,895	3,672	2,277	1,608	997
100-299인		33,669	23,300	20,087	13,901	4,940	3,419	6,189	4,283	2,453	1,697
300인이상		86,860	58,980	47,959	32,565	13,639	9,261	19,071	12,950	6,191	4,204
1-4인	정규직	1,177	656	295	165	634	353	159	88	89	49
	비정규	28	7	10	3	13	3	3	1	2	1
5-9인	정규직	2,955	1,789	1,214	739	1,099	661	422	254	221	134
	비정규	69	18	42	11	14	4	7	2	5	1
10-29인	정규직	11,217	6,941	6,324	3,918	2,341	1,445	1,725	1,066	827	512
	비정규	189	85	135	61	21	10	18	8	15	7
30-99인	정규직	21,583	13,606	13,394	8,466	3,002	1,884	3,621	2,267	1,566	988
	비정규	533	111	386	80	54	11	51	11	42	9
100-299인	정규직	33,265	23,203	19,796	13,831	4,901	3,409	6,148	4,273	2,420	1,690
	비정규	403	97	291	70	39	9	41	10	32	8
300인이상	정규직	86,332	58,828	47,625	32,469	13,548	9,235	19,012	12,933	6,148	4,191
	비정규	528	152	334	96	91	26	60	17	43	12
A.농림어업		118	88	43	32	40	30	27	20	8	6
B.광업		788	403	463	237	100	51	170	87	55	28
C.제조업		94,094	67,394	60,347	43,223	9,926	7,109	17,007	12,181	6,814	4,881
D.전기가스업		2,483	2,051	1,052	869	563	465	710	586	158	131
E.폐기물환경		542	297	315	172	101	55	87	47	40	22
F.건설업		1,292	767	605	359	397	236	194	115	96	57
G.도소매업		4,783	2,830	2,240	1,325	1,485	879	702	415	357	211
H.운수업		14,177	8,717	8,133	5,001	2,381	1,464	2,643	1,625	1,020	627
I.숙박음식업		193	112	105	61	51	30	22	13	15	9
J.정보서비스		1,771	1,180	673	448	654	436	315	210	129	86
K.금융보험업		12,084	8,502	3,472	2,443	5,031	3,540	2,759	1,941	822	578
L.부동산임대		498	277	213	119	180	100	67	37	38	21
M.기술서비스		4,047	2,635	1,537	1,001	1,540	1,003	670	437	299	195
N.사업지원		5,194	2,613	3,069	1,544	985	496	746	375	393	198
P.교육서비스		1,551	955	354	218	782	482	304	187	110	68
Q.보건복지.		4,553	2,379	2,789	1,458	777	406	641	335	345	180
R.예술여가		373	244	237	155	56	37	51	34	28	18
S.기타서비스		851	474	342	191	317	177	129	72	63	35

<부표 5> 통상임금 확대에 따른 향후 1년 & 지난 3년간 기업의 노동비용 증가액

(단위: 억원)

		노동비용		초과급여		연차수당		퇴직금 충담금		사회보험료	
		고정상여 기타수당	고정상여	고정상여 기타수당	고정상여	고정상여 기타수당	고정상여	고정상여 기타수당	고정상여	고정상여 기타수당	고정상여
민간전체		219,461	146,042	129,916	86,523	37,456	24,747	35,579	23,788	16,510	10,984
1-4인		1,943	1,069	506	278	1,072	590	214	118	151	83
5-9인		4,569	2,730	1,951	1,166	1,729	1,033	538	321	351	210
10-29인		17,181	10,584	10,046	6,188	3,673	2,263	2,151	1,325	1,310	807
30-99인		31,978	19,833	20,628	12,793	4,575	2,837	4,369	2,710	2,407	1,493
100-299인		46,880	32,442	29,063	20,112	7,148	4,947	7,121	4,928	3,549	2,456
300인이상		116,911	79,385	67,723	45,985	19,260	13,078	21,186	14,386	8,742	5,936
1-4인	정규직	1,879	1,053	482	272	1,043	582	208	116	146	82
	비정규	63	16	24	6	29	7	5	1	5	1
5-9인	정규직	4,423	2,692	1,860	1,142	1,698	1,025	525	318	340	207
	비정규	145	38	90	24	31	8	12	3	12	3
10-29인	정규직	16,784	10,405	9,759	6,059	3,628	2,243	2,118	1,310	1,279	793
	비정규	397	179	287	129	45	20	33	15	32	14
30-99인	정규직	30,986	19,627	19,900	12,642	4,472	2,816	4,286	2,692	2,328	1,476
	비정규	992	206	727	151	102	21	83	17	79	16
100-299인	정규직	46,141	32,265	28,522	19,982	7,075	4,929	7,056	4,912	3,488	2,441
	비정규	739	178	541	130	73	18	65	16	60	14
300인이상	정규직	115,996	79,121	67,131	45,815	19,098	13,031	21,100	14,361	8,666	5,914
	비정규	915	264	591	170	161	46	87	25	76	22
A.농림어업		173	130	68	51	63	47	31	23	13	9
B.광업		1,079	552	666	341	144	74	190	97	78	40
C.제조업		132,093	94,611	87,994	63,025	14,473	10,366	19,690	14,103	9,936	7,117
D.전기가스업		3,194	2,638	1,444	1,193	773	638	760	628	217	179
E.폐기물환경		762	416	456	249	146	80	102	56	58	31
F.건설업		2,162	1,284	1,050	624	689	409	256	152	167	99
G.도소매업		7,183	4,250	3,464	2,050	2,296	1,359	871	516	552	327
H.운수업		19,706	12,117	11,758	7,230	3,442	2,116	3,033	1,865	1,474	906
I.숙박음식업		364	211	203	117	99	57	34	20	29	17
J.정보서비스		2,528	1,684	998	665	971	647	368	245	191	127
K.금융보험업		16,180	11,384	4,889	3,440	7,085	4,985	3,049	2,145	1,158	814
L.부동산임대		744	414	327	182	275	153	85	47	58	32
M.기술서비스		5,694	3,708	2,234	1,455	2,239	1,458	787	512	435	283
N.사업지원		7,698	3,873	4,676	2,352	1,501	755	923	464	599	301
P.교육서비스		2,262	1,393	542	334	1,197	737	355	218	168	104
Q.보건복지.		6,814	3,561	4,288	2,241	1,195	625	801	419	530	277
R.예술여가		609	399	400	262	94	62	68	45	47	31
S.기타서비스		1,288	718	535	298	496	276	160	89	99	55

<부표 6> 통상임금 확대에 따른 향후 1년 근로자 1인당 임금변화율

(단위: 천원/월, %)

		근로자수	월임금총액	월임금총액		월임금총액	
			기존	고정상여 / 기타수당	임금증가율	고정상여	임금증가율
민간전체		12,447	2,527	2,561	1.4	2,550	0.9
1-4인		3,099	1,505	1,507	0.1	1,506	0.1
5-9인		1,607	2,136	2,143	0.3	2,140	0.2
10-29인		2,362	2,430	2,447	0.7	2,441	0.4
30-99인		2,137	2,680	2,713	1.2	2,700	0.8
100-299인		1,450	3,062	3,126	2.1	3,106	1.5
300인이상		1,793	4,154	4,272	2.8	4,234	1.9
1-4인	정규직	1,844	1,832	1,835	0.2	1,834	0.1
	비정규	1,254	1,025	1,025	0.0	1,025	0.0
5-9인	정규직	1,290	2,335	2,343	0.4	2,340	0.2
	비정규	317	1,329	1,330	0.1	1,329	0.0
10-29인	정규직	1,810	2,732	2,755	0.8	2,746	0.5
	비정규	552	1,441	1,443	0.2	1,442	0.1
30-99인	정규직	1,733	2,917	2,957	1.4	2,943	0.9
	비정규	403	1,662	1,671	0.5	1,664	0.1
100-299인	정규직	1,224	3,309	3,387	2.4	3,365	1.7
	비정규	226	1,721	1,731	0.6	1,723	0.1
300인이상	정규직	1,549	4,513	4,657	3.2	4,613	2.2
	비정규	244	1,878	1,889	0.6	1,881	0.2
A.농림어업		30	2,504	2,517	0.5	2,514	0.4
B.광업		14	3,070	3,220	4.9	3,147	2.5
C.제조업		3,186	2,882	2,966	2.9	2,942	2.1
D.전기가스업		55	4,904	4,995	1.9	4,979	1.5
E.폐기물환경		63	2,462	2,486	1.0	2,475	0.5
F.건설업		1,010	2,333	2,339	0.3	2,336	0.2
G.도소매업		1,551	2,204	2,215	0.5	2,210	0.3
H.운수업		597	2,654	2,720	2.5	2,695	1.5
I.숙박음식업		925	1,248	1,250	0.1	1,249	0.1
J.정보서비스		423	3,352	3,365	0.4	3,360	0.3
K.금융보험업		470	4,399	4,460	1.4	4,442	1.0
L.부동산임대		333	1,797	1,802	0.3	1,800	0.2
M.기술서비스		739	3,483	3,499	0.5	3,494	0.3
N.사업지원		740	2,148	2,172	1.1	2,160	0.6
P.교육서비스		604	2,532	2,540	0.3	2,537	0.2
Q.보건복지.		1,010	2,182	2,197	0.7	2,190	0.4
R.예술여가		166	1,718	1,729	0.6	1,725	0.4
S.기타서비스		531	1,782	1,788	0.3	1,785	0.2

【 주제발표 Ⅳ 】

통상임금과 임금체계 개편을 위한 사회적 대화

최 영 기
(경기개발연구원 선임연구위원)

목 차

1. 통상임금을 둘러싼 노사관계 지형 ····· 73

2. 전망과 앞으로의 변수 ····· 74

3. 노사 대타협을 통한 해결 ····· 75

1. 통상임금을 둘러싼 노사관계 지형

정기 상여금도 통상임금에 포함된다는 작년 3월의 대법원의 판례는 그동안 미루어왔던 임금체계 논의를 촉발하는 계기가 되었다. 특히 대통령의 방미 중 발언은 이를 국민적인 관심 사항으로 만들었을 뿐 아니라 모든 사업장의 긴급한 현안으로 부각시켰다. 관련부처 장관들이 이 문제의 긴박성과 바람직한 해법에 대하여 이런저런 의견들을 쏟아내면서 노사갈등 사안으로 발전하게 되었다. 양 노총뿐 아니라 정치권도 이에 대한 강경한 입장을 잇달아 표명하면서 잠잠하던 개별 사업장의 노동조합들도 소송을 검토하게 되고 덩달아 법률시장도 후끈 달아오르고 있다.

고용률 70% 달성을 위한 사회적 대화와 타협을 준비하던 정부와 노사단체들도 통상임금 문제의 돌출로 예상치 못했던 그러나 피할 수도 없는 갈등 상황에 처하게 되었다. 법원 판결 이후 1년여 가슴앓이를 하던 기업들은 이번 기회에 뭔가 확실한 해법이 마련되어 막대한 규모의 우발채무 경감과 경영 불확실성 제거를 기대하고 있다. 경제 활성화와 일자리 창출을 염원하는 정부 입장에서는 노사정 타협을 통한 문제의 조속한 해결을 원하지만, 노동계는 그 타협이 결국 재계의 요구대로 정기 상여금을 통상임금에서 제외시키기 위한 것이라며 대화조차 기피하고 있다.

노동계는 오히려 노사정 타협이 필요한 것이 아니라 정부가 법원의 판결에 따라 행정지침을 바꾸는 것이 正道이고, 이를 계기로 편법적인 임금관리와 장시간 근로관행을 끊어야 한다는 강경하고 원칙적인 입장만을 고수하고 있다. 더 나아가 통상임금관련 규정의 개정만이 아니라 지난 3년간의 미지급분에 대해서도 체불임금의 관점에서 철저히 정산되어야 한다는 입장을 천명하기도 한다. 노동계는 이 문제의 근본 원인이 장시간 근로를 유지하면서도 노동비용을 낮게 책정하기 위한 기업 측의 편법에서 비롯된 것이기 때문에 모든 책임은 사측에 있다는 입장이다. 설사 노동조합 지도자들이 국민경제를 고려하여 전향적인 자세로 대화에 나선다하더라도 이 문제가 본질적으로는 개별 근로자의 임금청구권에 관한 사항이기 때문에 그들도 선택지가 넓지는 않은 셈이다.

반면 예기치 않은 비용부담과 노사관계 불안 증폭이라는 리스크를 떠안게 된 기업들은 날벼락을 맞은 심정이다. 새 정부 초기의 경제 민주화 입법과 일자리 창출을 위한 정부의 새로운 정책기조에 의한 기업 부담이 가중되고 있는 와중에 불거진 통상임금 문제는 이들 입장에서 울고 싶은 아이의 뺨을 때리는 돌발 변수나 마찬가지다. 통상임금은 그동안 노사합의와 정부 행정지침에 따라 대부분의 사업장에서 아무 문제없이 운영돼 왔던 오랜 관행이기 때문에 법원의 판결을 도저히 수긍할 수 없다는 것이 기업의 기본 입장이다.

이러한 기업들의 매우 강경한 입장을 감안할 때 이 문제에 대한 국가적 차원의 해법이 마련되지 않고 개별 사업장의 판단에 맡겨진다면 생산현장은 급격하게 노사갈등과 줄소송의 소용돌이에 빠져들 가능성이 매우 높다. 그렇게 되면 갈등은 한 번의 소동으로 끝나지 않을 것이다. 기업들은 이로 인해 발생하는 노동비용 부담을 향후 수년에 걸쳐

무리 없이 흡수하기 위하여 앞으로의 노사 교섭과 자체적인 임금관리에서 온갖 무리한 수단들을 다 동원하려 할 것이다. 결국 이를 둘러싼 노사갈등이 한 번의 에피소드로 끝나지 않고 그 여파가 수년간 지속될 위험을 안고 있는 것이다.

이 문제의 심각성을 알아차린 정치권도 적극 개입하기 시작했다. 민주당 환경노동위원회 의원들은 판례에 근거한 근로기준법 개정을 추진하겠다는 입장이다. 이들은 정부가 혹시 시행령 개정을 통하여 이 문제를 쉽게 해결하려할지도 모른다고 경계하며 노동계의 입장을 적극 지원하고나선 셈이다. 그러나 사안의 중대성으로 보아 환노위 차원의 논란에 그치지 않고 양당이 모두 6월 임시국회를 거치며 당 차원의 입장을 정리할 것으로 보인다.

새누리당도 판례를 존중하되 기업 현실을 감안한 절충안을 강구해야한다는 입장이어서 최종적으로는 관련법 개정을 통하여 이 문제를 근원적으로 해결하려 할 것으로 전망된다. 어차피 양당은 6월 국회에서 정리해고 요건을 강화하고 휴일 특근을 연장근로시간에 산입하는 방향으로 근로기준법을 개정하려하기 때문에 통상임금에 관한 모호한 규정도 판례를 근거로 손질하려 할 수 있기 때문이다.

이런 과정을 거쳐 통상임금 문제는 이제 국가적인 과제가 되었고, 각각의 주장들이 나름의 정당성을 갖고 있기 때문에 어느 한 쪽의 의지가 100퍼센트 관철되는 해법이 마련되기는 어려울 것이다. 결국 사회적 대화를 통한 광범위한 공감대 형성과 노사정 타협을 통한 절충이 불가피하다. 돌이켜볼 때 통상임금에 관한 노사분쟁이 갈수록 확산되는 추세에 있었고 법원은 여러 차례의 판결을 통하여 통상임금의 범위를 확대해 왔다. 그럼에도 불구하고 노사관계 주체들은 룰 메이커로서의 자기 능력을 발휘하지 못하고 과거의 관행과 낡은 행정 지침에 안주하면서 법원의 판결에 휘둘리는 무기력함을 보였다.

‘96년의 대법원 판례를 전후하여 김수곤 교수를 비롯한 학계 인사들이 통상임금과 평균임금으로 이원화된 근로기준법의 임금개념을 “표준임금”이라는 개념으로 일원화해야 한다는 주장이 제기되었지만 노사의 이익균형을 맞출 수 있는 구체적인 타협 방안을 제시하는 데에는 이르지 못했고, 정부도 OECD 가입을 계기로 촉발된 노동법 개정 과제에 매달리느라 이를 돌아 볼 여력이 없었다. 통상임금 문제는 그동안 한국 노사관계가 축적해왔던 문제해결 능력의 한계를 보여주는 좋은 사례이기도 하다.

2. 전망과 앞으로의 변수

통상임금 문제에 대한 노사와 여야의 공방이 해법은 제시하지 못한 채 서로의 책임을 따지며 이익다툼의 공방만을 거듭하게 된다면 개별 사업장의 노사는 불신과 갈등의 소용돌이에 더 깊숙이 빠져들 것이며 개별 근로자들은 기대하지도 않았던 수익을 실현하기 위하여 점점 더 구체적인 행동에 나서게 될 것이다. 법률시장은 때 아닌 호황을 구

가하며 근로자들은 소송의 유혹에 더욱 노출될 것이며 기업들도 “우발채무”를 최소화하기 위하여 소송비용을 아끼지 않을 것이다. 산업 현장에서 당분간 노사관계는 사라지고 법률가들의 다툼만 난무할 것이다.

이와 같이 노사자치의 실종으로 야기될 불행한 사태를 피하기 위하여 또는 국민경제적 피해를 최소화하기 위하여 행정부나 국회 또는 법원이 최종적인 수단을 강구할 수도 있다. 우선 정부가 시행령 개정을 통하여 모호한 통상임금 개념을 보다 명확히 하며 판례의 변경을 기다리는 방법이 있다. 특히 쟁점이 되고 있는 1임금주기를 넘어서 지급되는 상여금을 통상임금의 개념에서 제외하는 방향으로 시행령을 개정할 수도 있다. 또는 그동안의 사회적 공론을 참조하며 대법원이 통상임금에 관한 다음 판결을 전원 합의제에 맡길 가능성도 배제할 수 없다. 작년 3월 판결의 변경으로 어떤 규모의 비용이 발생하고 노사관계에 어떤 영향을 미치는지에 대한 실증적인 검토가 부족했던 상태에서 내려진 판결이기 때문에 대법원이 이후의 판결에서 3월의 판례를 그대로 따를 것이라고 단정하기도 어렵다.

국회도 갈등조정 기능과 입법권을 활용하여 이 문제의 해법을 모색할 수 있다. 민주당은 3월의 판례에 따라 근로기준법을 고쳐야 한다는 입장이지만, 국회 차원의 노사갈등 조정이나 법 개정을 위해서는 여야 합의가 불가피하다. 이들이 합의할 수 있는 타협방안은 3월 판례에 따라 근로기준법을 개정하되 과거 3년의 임금에 대해서는 소급 적용은 하지 않는 절충이다.

이러한 절충은 일반 국민의 보통 상식에 부합할 수 있기 때문에 유력한 정치적 타협방안이 될 수 있다. 그러나 근로기준법을 개정하면서 임금의 소급청구는 인정하지 않을 경우 발생할 법리적인 문제가 있을 것이다. 최근 민주당의 정책위원장과 새누리당의 원내대표가 이런 방향의 해법을 언급한 적이 있지만 이들도 법리적으로 별문제가 없는지에 대해서 충분히 검토하지는 않았을 것이다.

3. 노사 대타협을 통한 해결

통상임금 문제는 이제 활시위를 떠난 화살이 되었다. 개별 사업장의 노사가 알아서 하도록 맡겨둘 수도 없는 상태로 발전하였다. 자칫하면 소송 전문가들이 사업장을 누비고 노동조합 상급단체들은 소속 조합원들의 소송을 독려하는 역할에만 열중할 수도 있다. 이는 국민경제 안정이나 노사관계 발전이라는 측면에서 누구에게도 도움이 되지 않는 길이다.

이 문제의 해법이 어떻게 마련되더라도 어느 한 쪽이 완승하는 결과를 낳지는 않을 것이다. 예기치 않았던 돌발적인 사건의 전개였고 누구의 책임이라고 특정하기도 어려운 성격의 문제이기 때문이다. 노사가 노사관계의 틀 속에서 성숙한 타협의 자세를 보이지 않는다면 문제 해결의 주도권은 결국 입법·사법·행정의 국가기구로 넘어가게 될 것

이다. 그리고 노사는 조금이라도 자기 조직에 유리한 결정이 내려지게 하려고 온갖 수단을 동원할 것이다. 그렇다고 결론이 크게 달라지지도 않을 것이다.

어느한 편이 확실하게 이길 수 없는 게임이라면 상생의 길을 찾아야 한다. 그리고 이는 노사관계의 기본원리이기도 하다. 노사관계는 어차피 일회적인 게임이 아니라 반복게임(repeated games)이라서 일방적인 승리를 갈구할수록 서로 손해를 보는 구조다. 반복게임을 하면 노사는 상대방의 입장도 생각하면서 상생의 해법을 찾지 않을 수 없게 된다. 한 번의 일방적인 승리는 그 다음 번의 게임에서 상대방의 복수를 각오해야하기 때문이다. 이런 관계에서는 상대방의 어려운 처지를 악용하지 않는 것이 지혜로운 행동인 셈이다.

통상임금 논란은 이러한 노사관계 원리를 되새기게 하는 대표적인 사례라고 하겠다. 정기 상여금을 통상임금에 포함시켜야 한다는 주장은 전체 노동계가 요구했던 바가 아니다. 개별 사업장 노사의 합의에서도 그렇지 않았다. 법원의 판결을 받아들여 통상임금 규정을 바꿔야 한다는 것은 정당한 주장이고, 사측도 교섭을 통해 해법을 찾으려 할 것이다. 그러나 노동조합이 3월 판례를 근거로 과거 3년분의 임금계산을 다시 하고 미지급분의 정산을 요구할 때 그 노사관계는 일회적인 게임으로 바뀌게 될 것이다.

미지급 임금에 대한 청구가 모든 노동자들의 공통적인 이익을 대변하는 것이라고 보기도 어렵다. 그동안 통상임금이 기업마다 다르게 운영돼 왔고 그 범위를 둘러 싼 노사의 다툼이 반복되었지만 지금의 상태는 그 나름으로 근로자 간에 이익의 균형을 이루고 있었다고 볼 수 있다. 그렇지만 판례의 혜택은 일부 직군에 한정된 것이라서 이러한 이익의 균형을 깨뜨리게 되기 때문이다.

이와 같이 업종이나 직종의 특성에 따라 노동자들의 이해가 엇갈리기 때문에 노동시장 전체로 보거나, 한 사업장 내의 이해관계를 따지더라도 임금에 대한 소급요구가 공정하고 정의로운 요구인가라는 의문을 누구나 갖게 된다고 하겠다. 일각에서 제기되고 있듯이 소급 임금은 노동조합의 연대정신에 따라 비정규직의 정규직화 기금으로 써야 한다는 주장도 이런 이해관계의 복잡성을 상징하고 있다.

이런 상황에서는 누구보다도 노동조합 특히 양 노총의 대승적인 결단이 중요하다. 통상임금 문제에 대한 노동계의 기본입장을 정함에 있어서 특정 노동자 집단의 이익이라는 관점에서만 바라볼 것이 아니라, 기업과 국민경제 운영의 파트너이자 책임주체로서 원칙을 세우고 바른 가치에 입각한 대승적 결단이 요구된다고 하겠다. 우리는 예기치 못한 어려움에 처했을 때 더 과감한 희생정신과 공동체에 대한 책임의식을 강화하는 전통을 갖고 있다. 노동조합이 이런 대승적 결단으로 통상임금과 임금체계 개편에 나설 때 미래의 노사관계는 크게 달라질 수 있다.

가장 바람직하고 시급한 노사의 행동은 노사가 대타협을 통하여 해법을 마련한다는 원칙을 세우고 개별 사업장들이 줄 소송의 소용돌이에 빠져들지 않도록 권고하는 것이다. 이것이 가능하려면 노사정이 확고한 사회적 파트너십의 바탕이 마련되어야 할 것이다. 이런 대타협의 리더십이 발휘된다면 폭 넓은 사회적 지지가 뒤따를 것이고 이는 다시

개별 사업장 노사의 합리적인 선택을 유도할 것이다.

마침 우리 노사관계는 향후 5년간 일자리 창출을 위한 사회적 타협 체제를 구축해야 할 환경에 놓여있다. 노사는 어차피 정년 연장을 위한 임금체계 개편을 준비해야 할 처지에 있을 뿐 아니라, 고용률 70% 달성과 비정규직의 고용개선을 위해서도 임금직무 체계와 근로시간제도 등 노동시장의 핵심 제도들을 고용친화적으로 대폭 개편해야 할 시점에 있다. 구조적인 관점에서 보면 이는 성숙기 저성장 경제에 부합하는 새로운 노동시장 시스템을 디자인하는 대타협이자 노사관계의 파트너십을 제도화하는 계기가 되어야 한다. 통상임금에 대한 대타협은 이를 위한 첫 관문이자 파트너십 구축의 초석이 될 것이다.

그러나 통상임금에 대한 대타협이 폭 넓은 공론화와 전문가들에 의한 실증적인 검토를 거치지 않은 채 그리고 노사정 간의 충분한 협의와 조직 내적인 동의절차 등을 거치지 않은 채 지도부만의 결단으로 진행되는 것은 문제 해결에 결코 도움이 되지 않을 것이다. 시간을 단축하고 공론화의 효능을 극대화하기 위해서는 노사로부터 자유롭고 공익적인 입장을 대표하는 전문가들을 적극적으로 활용할 필요가 있다. 통상임금을 비롯한 임금체계 개편 문제 해결에는 매우 전문적인 검토와 실증적인 판단이 요구되기 때문이다.

따라서 노사정이 직접 대화와 타협에 나서기 보다는 그들의 추천으로 구성되는 전문가 중심의 임금위원회를 통하여 공론을 모아가고 타협적인 중재 방안을 마련토록 할 수도 있다. 이러한 방식은 최근 독일에서 원자력발전소의 폐기 여부를 결정할 때 활용된 바 있고 스웨덴을 비롯한 북유럽 국가들이 연금 개혁과 같이 복잡한 이해충돌 사항에 대한 사회적 타협에서 흔히 이용하는 방안이기도 하다. 우리의 경우에는 노사정위원회의 틀을 이용할 수도 있고 아예 별도의 전문가위원회를 한시적으로 구성할 수도 있을 것이다.

어떤 방식의 타협이라 하더라도 우리가 지금 필요한 것은 ‘98년 경제위기의 극대점에서 내렸던 수준의 대담한 결단과 폭 넓은 사회적 지지의 획득이다. 그래야 이 문제의 원만한 해결이 가능하고 고용률 70% 달성을 위한 대대적인 일자리 나누기 개혁도 효과를 기대해 볼 수 있다. 이 과정에서 가장 어려움에 처할 수 있는 것이 노동조합 지도자들이다. 우리 노동조합들은 과거 여러 차례 국가사회를 위한 대타협에 나섰다가 자신들의 리더십이 붕괴하는 것을 경험했다. 양 노총이 모두 이에 관한 한 번씩의 좋지 않은 기억을 갖고 있다. 그리고 그것은 조직의 분열을 촉발하는 계기도 되었다.

사회적 타협에 나서는 정부와 경영계는 이 문제를 직시해야 한다. 특히 지난 5년 동안 이명박 정부의 일관된 노동경시 태도로 인하여 양 노총의 리더십은 크게 약화되었으며 근근이 유지돼 왔던 사회파트너십의 기반도 거의 소멸한 상태라는 점에 유념해야 한다. 따라서 박근혜 정부 5년의 타협체제는 사회적 타협을 통하여 무너진 사회파트너십의 기반이 확대되고 노동조합의 리더십이 강화되는 과정이어야 한다는 확고한 인식이 필요하다.

【 지정토론 】

통상임금과 임금체계 개편

목 차

◑ 이　　정 교수 (한국외대) ····· 81

◑ 도 재 형 교수 (이화여대) ····· 84

◑ 권 순 원 교수 (숙명여대)

◑ 이 정 식 원장 (한국노총 중앙연구원)

◑ 이 동 응 전무 (한국경영자총협회) ····· 88

◑ 임 무 송 근로개선정책관 (고용노동부)

【한국고용노사관계학회 2013년 학술대회 토론문】

통상임금의 문제점과 입법적 개선방안

이 정
(한국외대 법학전문대학원 교수)

1. 예상된 재앙

> 노동의 가치는 성실히 일한만큼 그 대가를 보장받는 것이다. 이러한 대가로는 일을 통한 보람과 같이 형이상학적인 것도 있지만, 삶에 필요한 재화와 용역을 구할 수 있는 금품 또한 이 못지않게 중요하다. 현행 근로기준법이 근로에 대한 대가로서의 임금에 대한 산정방법과 지급방법 등에 대해 상세하게 규정하고 있는 이유가 바로 여기에 있다. 하지만, 근로기준법은 정작 중요한 '임금이란 무엇인가'에 대해서는 매우 추상적인 개념만을 두고 있기 때문에, 임금의 산정범위를 둘러싸고 법적 분쟁이 끊임없이 발생하고 있는 것이다.

그 대표적인 예가 최근에 사회적 이슈가 되고 있는 통상임금의 경우라고 할 수 있다. 통상임금의 경우, 모법인 근로기준법이 아니라 그 시행령에서 '근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 및 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 금액'이라는 추상적인 정의규정만 두고 있기 때문에, 이에 관해서는 모법의 위임규정이 없는 것은 별론으로 하더라도 통상임금에 대한 개념표시가 너무 추상적이고 모호하여 통상임금의 산정을 둘러싸고 실무상 많은 혼란을 초래하는 원인이 되고 있다. 이러한 문제점에 대응하기 위하여 고용노동부는 통상임금의 산정과 관련하여 행정지침을 마련한 바 있다. 하지만, 대법원은 통상임금의 산정범위를 행정지침보다 넓게 해석하는 경향을 보이면서 급기야는 오늘날과 같이 통상임금을 둘러싼 법적 공방이 전방위로 확산되는 사태를 초래한 것이다.

돌이켜보면, 이와 같은 임금을 둘러싼 분쟁은 이미 충분히 예상할 수 있었던 문제들이다. 우리나라의 경우, IMF위기를 경험하면서 많은 기업들이 기존의 연공급 대신 성과급 내지는 연봉급으로 임금체계를 전환하였으며, 최근에는 고령사회로 진입함에 따라 임금피크제를 도입하는 등 임금체계에 대한 다양화는 한층 가중되고 있다. 이처럼 임금체계를 둘러싼 고용환경은 다이내믹하게 변화하고 있는 데도 불구하고, 기존의 임금법제가 이를 충분하게 반영하지 못한데 임금을 둘러싼 분쟁의 원인이 있다고 생각한다.

2. 누구의 책임인가?

근로기준법이 제정된 이래 반세기 이상이 경과했다. 그 동안 산업구조의 개편과 고용형태의 다양화 등으로 기업을 둘러싼 고용환경이 급격하게 변했다. 근기법은 이러한 변화와 새로운 노동문제에 대응하기 위하여 수차례의 개정을 통하여 입법적 해결을 모색해오고 있다. 그럼에도 불구하고 이러한 변화를 충분히 반영하지 못한 부분도 있는데, 통상임금 관련 법제가 바로 그것이다.

위에서도 언급했듯이, 작금의 통상임금을 둘러싼 분쟁은 일련의 대법원 판례가 나오면서 이미 예고된 것이다. 물론 개별적인 사안이라고는 하지만, 대법원이 통상임금에 대해 행정지침과 다른 해석을 제시한 시점에서 주무행정기관이 문제의식을 가지고 충분히 대응했더라면 적어도 오늘날과 같은 상황을 초래하지 않았으리라 생각한다. 이는 새롭게 생성되는 각종 수당이 통상임금(할증임금)에 포함되는지의 여부가 문제될 때마다 행정지침으로 산정기준을 명확하게 제시해오고 있는 일본과는 사뭇 다른 모습이다.

통상임금문제에 관한한 사법부도 그 책임에서 자유롭지는 못하다. 통상임금에 대한 그 동안의 대법원의 판단기준을 보면 일관성이 결여되어 있을 뿐만 아니라, 통상임금의 판단지표로 「정기성, 일률성」이외에, 새로이 「고정성」이라는 개념지표를 추가함으로써, 노동전문가조차 통상임금의 산정법리를 이해하기 어려운 구조로 되어 있다. 뿐만 아니라 기업실무에서는 행정지침에 따라 통상임금을 산정하는 방식이 오랜 관행으로 정착되어 왔기 때문에 이러한 대법원의 판단을 수용하기도 쉽지 않다. 사법부가 통상임금 산정에 대한 판단기준을 제시함에 있어 행정지침에 구속될 필요는 없지만, 적어도 노동문제의 주무관청이 제시한 통일된 지침이 명백하게 실정법에 저촉되지 않는 한 이를 존중하는 법문화가 아쉽다.

3. 어떻게 풀어가야 할 것인가?

위에서 언급한 통상임금문제에 대한 개선책을 두서없이 나열한다면 다음과 같다. 첫째, 통상임금의 산정을 둘러싸고 끊임없이 분쟁이 지속되는 배경에는 통상임금의 개념에 대한 판단기준이 불명확하기 때문이라고 생각한다. 다시 말하면, 통상임금의 개념표시인 「일률성·정기성·고정성」의 의미가 애매모호하고 가변적이기 때문에 판례와 행정해석이 서로 다르고 학자들 간에도 의견이 대립될 수밖에 없는 구조로 되어 있다. 이에 비해, 우리나라와 임금법제가 비슷한 일본의 경우에는 할증임금 산정의 기초가 되는 통상임금에 해당하는지의 여부에 대해, 우리나라 판례가 통상임금의 요건으로 제시하고 있는 「일률성·정기성·고정성」이라는 개념 자체가 없으며, 법령과 행정해석에 근거하여 원칙적으로 판단하고 있는 것이 특징이다. 따라서 우리나라의 통상임금의 개념을 둘러싼 분쟁을 해결하기 위해서는 통상임금에 대한 개념을 명확하게 확립하거나 또는 통상임금의 개념에 대한 추상적이고 애매한 규정을 삭제하여 법적 다툼의 소지를 없앤 다음, 일본처럼 행정해석으로 대응하는 것도 하나의 대안이 될 수 있으리라 생각된다.

둘째, 통상임금에 대한 문제를 보다 근본적으로 해결하기 위해서는 입법적인 접근이 가장 바람직하다고 생각된다. 그러기 위해서는 현재 근로기준법 시행령에 있는 통상임금에 관한 개념을 모법으로 이관하든지 아니면 위임규정을 정비하여 법체계상의 정합성을 꾀함과 동시에 임금과의 법적 관계를 분명하게 할 필요가 있다. 다만, 통상임금을 평균임금과 같이 모법의 임금과 동질의 개념으로 설정할 경우에는 통상임금(성)을 둘러싼 논쟁을 불식시킬 수 있는 메리트는 있지만, 각종 법정수당 및 보상금이 상승하게 되어 이는 사용자로 하여금 많은 경제적 부담으로 작용할 수도 있다. 따라서 이러한 경우에 대비하여 산정비율을 낮게 설정하는 등 합리적인 조정이 필요하다고 본다. 또 하나의 방법은 현행 시행령을 정비하여 통상임금의 개념에 관한 법적 개념을 별도로 두지 않고 각종 법정수당이나 보상금 등을 산정할 때에 제외시켜야할 임금(수당)의 유형을 미리 명확하게 규정해 두는 것도 생각할 수 있다. 이 경우 본고에서 논한 일본의 입법방식은 많은 참고가 될 것이다.

마지막으로, 통상임금을 둘러싼 작금의 분쟁이 입법의 불비에서 비롯된 것임을 감안할 때, 이러한 공백을 메우기 위하여 궁여지책으로 마련된 행정지침에 근거하여 처리해 온 노사관행은 존중되어야 한다고 생각한다. 그럼에도 불구하고 판결이 종전의 행정해석을 무력화하여 이를 소급적용하는 것은 법적 안정성과 예측 가능성이라는 점에서 문제가 있으므로 가능한 한 이를 자제하는 것이 옳다고 판단된다. 또한 통상임금문제 역시 다른 노동문제와 마찬가지로 ‘노사자치의 원칙’ 및 ‘협약자치의 원칙’을 존중할 필요가 있으며, 법은 법제도가 원래의 취지에 맞지 않게 불법 또는 탈법으로 운용될 때 「전가(傳家)의 보도(寶刀)」와 같은 역할을 하는 것이 바람직하다고 생각한다.

【한국고용노사관계학회 2013년 학술대회 토론문】

통상임금 판례 관련 쟁점에 대한 의견

도 재 형
(이화여대 교수)

1. 판례 법리에 대한 오해

통상임금 판례 법리는 1990년대 후반부터 관심을 갖고 살펴 온 분야이었고, 몇 편의 글을 발표한 바도 있다.[1] 그런데 2012년 3월 상여금도 통상임금에 포함될 수 있다는 취지의 대법원 2012. 3. 29. 선고 2010다91046 판결이 나왔을 때, 개인적으로는 특별한 의미를 부여하지는 않았고 판례평석의 대상이라고 생각하지도 않았다. 왜냐하면 그 판결이 통상임금 법리에서 특별한 의미를 가지고 있지는 않다고 생각했기 때문이다. 그 이유는 아래와 같다.

첫째, 통상임금 판례 법리를 바라볼 때 간과해서는 안 되는 판결은 이 1996년 판결이 아니라, 임금이분설을 폐기했던 대법원 1995. 12. 21. 선고 94다26721 전원합의체 판결이다(그 내용은 박지순 교수 발제문 9-10면 참조). 당시까지 우리 법원은 임금을 교환적 임금과 보장적 임금으로 구분하고, 파업 시에 보장적 임금은 근로자에게 지급해야 한다는 입장이었는데, 위 전원합의체 판결을 통해 이른바 무노동 무임금 원칙이 파업에 관철되게 되었다. 그리고 위 전원합의체 판결의 핵심은 소정 근로에 대한 댓가로서의 교환적 임금과 총근로에 대한 댓가로서의 보장적 임금을 나눌 수 없다는 것이었다.

임금이분설이 폐기됨으로써 통상임금에 관한 판례 법리 중 일부 내용이 변경되게 된다. 그 이전까지 판례는 통상임금은 교환적 임금을 기준 삼아 산정했었기 때문이다. 예컨대 "소정근로시간에 대한 대상으로 볼 수 없는 임금(상여금 등 1개월 이상을 단위로 지급되는 임금) 등은 통상임금의 산정 범위에서 제외된다"는 대법원 1990. 11. 9. 선고 90다6948 판결과 같이 임금지급기간을 기준으로 삼아 통상임금 산정범위를 정하는 판례나, 총근로에 대한 댓가로 보았던 보장적 임금(이른바 복리후생비)가 통상임금 산정 범위에서 제외한다는 판례 등을 더 이상 유지할 수 없게 되었다.

요컨대 1996년 이후 통상임금 판례 법리는 임금이분설의 폐기로 결과된 것이고 이 점에서 판례는 박지순 교수님의 지적과 달리 일관성과 합리성을 유지하고 있다고 평가

1) "통상임금의 범위 : 상여금을 중심으로"(노동법연구 제7호, 1998), "근속수당의 통상임금 해당성"(노동법률 2002년 10월호), "통상임금의 판례 법리"(노동법의 존재와 당위 : 김유성교수 정년기념, 2006), "통상임금의 의의와 범위에 관한 법적 검토"(노동과 법 제6호, 2006), "통상임금 제도개선"(공저, 한국노동연구원 용역보고서, 2008).

할 수 있다. 그리고 판례는 3단계의 과정(박지순 교수 발제문 15면)을 거쳐 통상임금의 범위에 관한 법리를 확대한 것도 아니다.[2] 오히려 법원이 임금 법리에 관해 일관성을 유지하는 바람에 경영계의 입장에서 오랜 숙원이었던 무노동 무임금 원칙을 얻는 대신에 통상임금 산정 범위가 확대되는 결과가 초래되었다.

둘째, 통상임금 판례 법리가 일관성이 없다는 지적도 있는데, 이것은 "고정성"과 관련한 오해에 기인한 것인 듯 하다(박지순 교수께선 판례를 "1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 금품이라도 정기적, 일률적으로 지급되면 모두 통상임금에 포함된다"라고 설명하시나(발제문 6면), 법원은 "고정성"을 가장 중요한 징표로 보고 있다. 박 교수님께서 주목하고 있는 "정기성"(발제문 28면)은 통상임금 산정상 기준이라고 하기 보다는 임금성의 판단 기준으로 보고 있다). 통상임금에서의 "고정성"은 기본적 급여와의 비교로부터 도출되는 것이다. 즉 상여금을 월할계산하는지, 아니면 일할계산하는지 여부(박지순 교수 발제문 14면 표 참조)는 통상임금 해당성 여부를 판단하는 기준이 아니며, 통상임금 해당성은 상여금의 계산 방법과 기본적 급여의 계산 방법의 비교에 의해 판단한다.

셋째, 과거 판례에서 통상임금에 관한 시행령 조항을 거론한다는 점만으로 법원이 시행령의 유효성을 전제하였다고 평가할 수는 없다. 판례상 통상임금에 관한 개념은 시행령 규정이 나타나기 이전인 1978년에 나타났고, 여기서 법원은 "통상임금이란 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적인 일반임금 즉, 기본적 임금과 이에 준하는 고정적으로 지급되는 수당의 1일 평균치를 의미한다"라고 판시한 바 있으며(대법원 1978. 10. 10. 선고 78다1372 판결), 이후 판례는 시행령 규정과 무관하게 "고정성"을 통상임금의 중요한 징표로 계속 사용하고 있기 때문이다.

특히 과거에는 박지순 교수님의 설명처럼 근로기준법 시행령의 조문을 언급하면서 그것을 해석하는 듯한 문구, 즉 '근로기준법시행령 제 몇 조에서는 무어라고 규정하고 있는 바, 통상임금이란 무엇이다'라고 표현한 판결이 있었으나, 1990년대 말부터는 근로기준법 시행령의 조문은 언급함이 없이 '근로기준법에서의 통상임금이란 무엇이다'라고[3] 표현하고 있다는 점을 주목해야 한다.[4]

---

2) 박지순 교수께서는 1996년 이후 통상임금 판례 법리의 변경 과정에서 전원합의체 판결을 거치지 않았다는 점을 지적한 바, 개인적으로는 임금이분설의 폐기를 이미 전원합의체 판결 과정을 거쳐 했기 때문에 통상임금에 관한 판례를 변경하는 과정에서도 전원합의체 판결을 해야 한다고 생각하지는 않았던 것으로 짐작된다. 예컨대 본문에서 설명한 대법원 1990. 11. 9. 선고 90다6948 판결(박지순 교수 발제문 8면)의 반대 해석에 의하면, 자연스럽게 1임금지급기간은 통상임금 산정 범위를 정할 때 아무런 의미도 없어지게 된다.

3) 예를 들어 대법원 2003. 4. 22. 선고 2003다10650 판결에서 통상임금의 법리를 설시한 부분은 다음과 같다. "소정 근로 또는 총근로의 대상(대상)으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 원칙적으로 모두 통상임금에 속하는 임금이라 할 것이나, 근로기준법의 입법 취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로(대법원 1998. 4. 24. 선고 97다28421 판결 참조), 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 아니한다(대법원 1991. 6. 28. 선고 90다카14758 판결, 1994. 10. 28. 선고 94다26615 판결, 1996. 5. 14. 선고 95다19256 판결, 2002. 7. 23. 선고 2000다29370 판결 등 참조)."

넷째, 박지순 교수(발제문 21면)나 정진호 박사(발제문 6면)께서는 현재 판례가 모든 정기 상여금이 통상임금에 포함시키고 있다고 전제하나, 앞에서 설명한 바와 같이 판례의 입장은 정기상여금이란 이유로 통상임금에 포함된다는 것이 아니며 기본적 급여와의 비교를 통해 그 해당 여부를 판단한다. 문제 해결 방안이나 경제적 영향에 대한 분석은 판례에 대한 이해에 터 잡아 이루어져야 한다.

2. 문제 해결 방안에 대한 개인적 의견

첫째, 박지순 교수께서 설명하신 바와 같이, 통상임금 법리에 관한 혼란이 생긴 1차적 이유는 판례와 행정예규의 불일치 때문이다. 그리고 법률에 대한 유권해석 권한은 법원에 있다는 점을 고려할 때, 그 원인 제공자는 행정부라고 말할 수 있다. 따라서 우선 떠오르는 1차적인 문제 해결 방안은 행정예규를 판례에 맞춰 변경하는 것이 될 것이다.[5)]

사실 개인적인 아쉬움은 위와 같은 예규로 인해 언제부턴가 통상임금과 관련하여 근로기준법의 규범 감시자로서의 역할이 고용노동부의 근로감독관이 아닌 법원으로 넘어갔다는 점이다. 이를 거칠게 표현하면, 노동법의 사법(私法)화라고 말할 수도 있을 듯 하다.

둘째, 상여금의 통상임금 해당성에 관한 최근의 논의가 촉발된 또 다른 이유는 기업의 노무 리스크 관리의 소홀함 때문이다. 그 동안 한국 기업의 노무 관리의 주안점(특히 외환위기 이후)은 고용 유연화와 집단적 노사관계에 국한되었다고 해도 과언이 아니다. 그리고 이 부분은 규범(노동법)적 시각에서 접근된 것이 아니다. 그리하여 1996년 이후 통상임금 판례 법리가 변화되었고, 그 점을 분석한 여러 논문이 발표되었음에도 기업은 이를 간과했다. 이는 어찌 보면 1990년대 이후 한국의 현실이 규범이 시장에 종속되어 있었다는 점에서 당연한 것일 수도 있다. 개인적인 유감이긴 하지만, 우리 기업의 지적재산권이나 특허법 전문 변호사의 절반 정도라고 노동법 변호사를 고용하고 이들을 인사노무 관리 업무에 활용했으면 이런 일이 벌어지지 않았을 것이다.

한편, 최근 들어 통상임금과 관련된 기업의 부담액에 대해 이러저러한 예측이 나오고 있는데, 법원이 모든 정기상여금이 통상임금에 해당한다고 보고 있지 않는 이상, 신중할 필요가 있다.

---

4) 이 문단의 내용은 2013년 4월 대법원 노동법실무연구회에서 김홍영 교수의 토론문을 인용하였다. 김홍영 교수는 이렇게 판례는 이미 오래전부터 근로기준법만을 고려하여 해석하여왔는데, 반면 예규는 근로기준법 시행령을 고려하여 해석하여왔기 때문에 판례의 변화를 예규가 따라오지 못하고 판례와 예규의 차이가 발생하는 근원은 바로 이점 때문이라고 주장한다.

5) 또한, 법원이 개별 사안에 대한 판단을 통해 법률해석 권한을 행사하고 그걸 통해 법률의 내용을 규명하는 것은 사법권의 본질적 요소이다. 행정부는 법률의 집행 기구로서 자신의 권한을 법에 맞춰 행사해야 하고 그때 법의 내용은 판례를 통해 구체화된다. 따라서 행정부는 자신의 예규를 판례에 맞출 의무까지는 없다 하더라도, 적어도 판례에 어긋나는 예규를 작성하지 않거나 혹은 그런 불일치를 알림으로써 국민이 불측의 손해를 입는 것을 예방하기 위해 노력할 의무는 있다고 생각한다.

셋째, 입법적 논의와 관련하여선, 향후 이루어지는 통상임금 관련 입법이 이미 발생한 통상임금 청구권을 소멸시키거나 그 내용을 변경할 수 없다는 점을 인식할 필요가 있다.

넷째, 입법론에서 박지순 교수께서는 통상임금과 평균임금의 일치 방안에 대해서는 부정적으로 생각하시는 듯 하다(발제문 25면). 그런데 현실적으로 많은 기업이 이미 연봉제를 실시하고 있는 상황에서 각종 수당을 통상임금에 포함시켜 평균임금과 일치시키는 것이 오히려 간명한 입법안이 될 수 있지 않을까, 이렇게 할 경우 장시간 근로에 대한 기업의 경제적 유인을 감소시킴으로써 신규 고용 창출에도 도움이 되지 않을까(이 점에서 현재의 통상임금 논쟁은 고용 문제와 간접적으로 연결된다) 하는 생각이 든다.

다섯째, 박지순 교수께서는 통상임금 범위와 관련하여 1임금지급기를 기준으로 삼아야 한다고 주장하나(발제문 27면), 앞에서 설명한 바와 같이 1임금지급기를 통상임금에서 제외한 법리적 근거가 없어졌다는 점에서, 그리고 평균임금 등을 계산할 때 1임금지급기를 환산하는 방식을 이미 사용하고 있어(예컨대 고용노동부의 “평균임금 산정상의 상여금 취급요령” 예규) 계산상의 문제점도 실무상 크지 않다는 점에서 바람직하지 않다.

여섯째, 시행령의 개정을 통해 통상임금의 범위를 정하고 그걸 통해 정기상여금을 통상임금에서 제외시키는 해결 방안은 앞에서 설명한 바와 같이 시행령의 유효성이 분명하지 않은 상태에서 행정부가 국회의 입법권을 침해하여 사실상의 입법을 통해 근로자의 법정수당 청구권을 축소한다는 점에서 타당하지 않다. 즉, 이 방안은 헌법 제32조 제2항의 “국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다.” 규정 취지에 어긋나는 것이다.

마지막으로, 박지순 교수께서는 통상임금의 범위에 관해 “노사의 자율적 결정을 존중하는 것이 노동법의 기본질서에 부합한다”(발제문 3면)고 설명하시면서 “노동법 개혁에 관한 한 그 입법권자는 다른 누구도 아닌 ‘노사’라는 점을 명심해야 한다”고(발제문 29면, 기타 발제문 19면 참조) 주장하고 있는바, 우리 근로기준법의 입법취지는 종속적 지위에 있는 근로자에 대해 국가가 헌법에 기초하여 인간다운 근로조건을 규정하고 그에 대해 강행성을 부여하였다는 점도 무시해서는 안 된다. 특히 우리 입법자는 근로기준법의 노사는(여기서 노사는 노동조합법과 달리 사업장 범위라는 장소적 한계가 있다), 적어도 이념적으로는, 동등한 지위에 있기 어렵다는 전제 하에 근로기준법을 만든 것은 아닐까라는 느낌을 가지고 있다. 이 점에서 기업별 단체협약을 통해 근로기준법의 강행성을 침식하는 것은 우리 노동법 체계에 부합하지 않는 점이 있다. 판례 역시 같은 취지이다.

토 론 문

이 동 응

(한국경영자총협회 전무이사)

산업현장에 더 이상의 혼란이 발생하지 않도록, 통상임금의 개념과 산정범위 명확화가 필요하다는 발제자의 지적에 공감합니다. 특히 이 문제가 불거진 연혁적인 문제와 함께, 노사자치의 정신이 반드시 고려되어야한다는 점을 말씀드립니다.

불명확한 통상임금 규정으로 인해, 노사는 전적으로 정부의 행정지침을 신뢰해 왔습니다. 정기상여금이 통상임금의 범위에서 제외되는 것을 전제로, 임금 총액이나 각종 수당에 대해 조정·합의하는 등 임금협약을 체결해 온 것입니다.

더 이상의 혼란과 갈등을 예방하기 위해서는 제도적인 명확화가 필요하며, 이 경우 이러한 신뢰와 관행은 반드시 반영되어야 할 것입니다. 또한 통상임금은 실제 지급되는 금품이 아니라 다른 수당들의 산정 기초이므로, 최소한 이러한 기준 정도는 노사가 합의해서 결정할 수 있도록 하는 것이 '노사자치'에도 부합하는 것입니다.

이러한 취지에서 볼 때, 일본이 노동기준법 시행규칙에서 '1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금'을 할증임금의 기초임금에서 제외하고 있고, 이와 관련한 분쟁이 거의 발생하지 않는 점은 참고할 필요가 있습니다. 우리도 '1임금산정기간 내에 지급되는 임금'만을 통상임금에 포함하도록 근로기준법 시행령을 개정한다면, 통상임금을 둘러싼 불필요한 분쟁을 해결할 수 있을 것입니다.

본회가 조사한 바에 따르더라도, 38조 5천억원이 넘는 천문학적인 비용이 발생할 것으로 예상되고 있습니다. 이는 단순히 비용의 문제만이 아니라, 국가 경제 전반에 걸쳐 일자리, 사회 양극화 등 심각한 악영향을 초래할 것입니다.

결국 기업의 신규투자를 억제하는 것은 물론, 수십만 개의 일자리 창출 여력을 잃을 수 있습니다. 더욱 심각한 것은 중소기업인데, 과거 3년치의 추가임금 지급을 위해 자산을 매각하거나 심지어는 존립 자체를 위협받는 사례도 상당히 많을 것입니다. 일각에서는 통상임금 산정범위 확대가 '일자리 나누기'에는 긍정적이다라는 의견도 있지만, 오히려 연장 근로를 선호하는 새로운 유인으로 작용할 것임을 쉽게 예상할 수 있습니다.

더욱이 임금 총액 중 정기상여금의 비중은 상용근로자가 임시·일용근로자보다 몇 배나 높은데, 결국 모든 과실은 정기상여금 비중이 높은 고임금·정규직에게 돌아갈 것이므로, 임금격차로 인한 양극화 또한 심화시킬 것입니다.

마지막으로 통상임금 문제를 계기로 우리 연공급체계에 대한 진지한 고민을 제안하고자 합니다. 연공급체계에서는 동기 부여 매커니즘이 제대로 반영되기 어렵고, 새로운 수당 신설 등 복잡한 임금구조의 주요 원인이기도 합니다. 이는 기업과 근로자 모두의 생산성 저하를 초래하고 있는데, 성과·직무가치를 반영한 임금시스템 확립에 대한 고민이 이 기회를 더불어 이루어져야합니다.