

# KERI Brief

## 한·일 간 통상임금제도 비교와 임금경쟁력

이상희

한국산업기술대학교 교수  
(sh2008@kpu.ac.kr)

변양규

한국경제연구원 연구위원  
(econbyun@keri.org)

그간의 노사 간 합의나 행정해석과는 달리 1996년 대법원은 1임금산정기간을 넘어 지급되는 임금도 정기성이 있다면 통상임금에 포함될 수 있다고 판결하였고, 그 이후 통상임금의 산입범위를 둘러싼 소송이 대거 발생하고 있다. 전제적인 입법체계, 법이론뿐만 아니라 임금 관련 규정이 우리나라 근로기준법과 거의 유사한 일본 노동기준법의 경우 가족수당, 통근수당, 별거수당, 자녀교육수당, 주택수당 등 근로와 직접적 관계가 없는 개인적 사정에 기초하여 지불되는 수당은 당연히 제외되고 있다. 또한 일반적으로 임금이 월에 따라 정해지는 관행에 의거하여 할증임금 계산의 기초가 되는 통상임금은 월에 의한 임금액을 월의 소정근로시간수로 나누어 산출되며, 이러한 이유로 1임금산정기를 넘는 것은 통상임금에 포함되지 않는다. 즉, 일본에서 통상임금의 의미는 월마다 지급되는 월급 관행에 따라 월의 소정근로에 대한 임금이라는 아주 자명한 의미로 파악되어 1임금지급기라는 시간적 제한이 자리 잡혀 있고, 그 결과, 계산의 복잡성 등으로 인한 불필요한 논란은 없다.

한일 주요 완성차업체의 단체협약을 살펴본 결과, 국내 A완성차사의 경우 단체협약상 연장, 야간 및 휴일근로에 대한 평균 할증율은 법정기준인 150%를 훨씬 넘

는 187%이며 휴일·연장·야간의 경우 약 350%에 이르는 것으로 나타나 법정수당 가산액이 매우 크다. 반면, 일본의 T자동차의 경우 연장(130%), 야간(130%), 휴일(145%) 할증률이 낮고 휴일·연장·야간의 경우에도 약 205% 수준에 머물고 있는 것으로 나타났다. 그뿐만 아니라, 1인당 국민소득 대비 우리나라 제조업의 시간당 임금은 비교대상 34개국 중 12위로 일본(19위)보다 높으며, 최근에는 노동생산성 향상보다 빠른 속도로 상승하였기 때문에 우리나라의 임금경쟁력은 최근 지속적으로 하락하고 있는 것으로 판단된다.

따라서 통상임금 산입범위가 확대되어 상여금 등 1임금산정기간을 넘는 임금이 통상임금에 포함될 경우 우리나라 제조업의 임금경쟁력은 일본에 비해 더욱 하락할 것으로 우려된다. 그러므로 다른 어느 노동시장제도 개선보다도 합리적이고 국가경제를 고려하는 관점에서 통상임금 산입범위 관련 문제에 접근해야 할 것이다. 특히 통상임금 소송 문제는 정기상여금과 초과근로가 많은 대기업 정규직 관련문제로서 취약계층의 보호 문제와 다른 차원의 것이라는 점을 인식해야 하며, 기업의 부담이 급증할 경우에는 임금경쟁력에 대한 부정적 영향을 최소화할 수 있도록 할증률 인하 등 다양한 대안도 검토해야 할 것이다.

## 1. 들어가는 말

□ 주지하는 바와 같이 최근 통상임금의 산입범위를 둘러싼 이른바 통상임금소송이 대거 발생하고 있는 상황<sup>1)</sup>

□ 현행법령상 통상임금은 “근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다”(근로기준법시행령 제 6조제1항)라고 규정하고 있음.

- 이 규정에서 소정근로는 시간급 금액~월급 금액에 연결되고 총근로는 도급 금액으로 연결되는 것으로 이해되고 있음(동조 제2항 참조).

- 이에 따라 행정해석은 통상임금의 산정기초가 되는 임금은 소정근로에 대하여 지급하기로 정하여진 기본급 임금과 정기적·일률적으로 1임금산정기간에 지급하기로 정해진 고정급 임금<sup>2)</sup>으로 하되, 도급금액으로 정해진 임금이 대해서는 그 임금산정기간에 있어서 도급제에 의해 계산된 임금의 총액으로 함.<sup>3)</sup>

○ 행정해석은 통상임금의 이해를 ‘소정근로’의 의미에 중점을 두고, 특히 그 산정기간이 최대 월이라는 ‘임금산정기간 내’임을 명확히 하고 있음.

○ 즉, 행정해석은 소정근로의 의미에 먼저 주목하고 정기성은 1임금산정기간 내로 파악되어 소정근로의 해당성을 보완하는 방법을 취하고 있음.

- 대법원 판례는 행정해석과 달리 적지 않은 변화를 경유하여 오고 있음.

○ 종전에는 행정해석과 동일하게 상여금 등 1개월 이상을 단위로 지급되는 임금은 소정근로시간에 대한 대상으로 볼 수 없는 임금으로서 통상임금 산정범위에서 제외된다고 하였음.<sup>4)</sup>

○ 그러나 '96년 대법원은 1임금산정기간을 넘어 지급되는 임금도 정기성이 있다면 통상임금에 포함될 수 있다는 결정을 보이고<sup>5)</sup>, 이후 같은 취지의 판례가 누적되고 있음.<sup>6)</sup>

○ 대법원 판례는 종전과 같이 소정근로의 의미보다는 정기성의 의미에 더 주목하고 있는 것으로 해석되고 있음.

○ 이 때문에 처음부터 1임금산정기간 내를 전제로 하는 소정근로의 파악은 소홀히 하고, 오히려 1임금산정기간 내에 관계없이 정기성의 의미 파악에 전력하고 있음.

1) 2013년 6월 17일 현재 100인 이상 사업체에서 소송이 제기된 곳은 135곳으로서, 수출경쟁력 있는 현대기아차, 한국GM 등과 부담 능력이 적은 운수업체 등이 포함(매일노동뉴스, 2013.6.18일자).

2) 고용노동부예규 제47호, 개정 2012.9.25, 통상임금 산정지침 제3조제1항.

3) 고용노동부예규 제47호(2012.9.25), 제3조제2항.

4) 대법원 1990.11.9선고 90다카6948판결; 대법원 1994.10.28선고 94다26615 판결 등.

5) 대법원 1996.2.9선고 94다카19501 판결 이후 대법원 판결.

6) 자세한 과정은 조준모·이상희, 「통상임금 소송에 관한 법경제학적 이해」, 법문사, 2013, 142쪽 이하 참조.

□ 그런데 우리 근로기준법(이하 근기법)상 임금관련 규정은 일본 노동기준법(이하 노기법)의 그것과 매우 유사한 형식 및 내용을 가지고 있고, 우리의 임금관행도 일본의 관행과 유사하다고 이해되고 있음.

- 그럼에도 불구하고 일본의 통상임금 관련 논의는 우리나라와 비교하여 지나치게 조용하게 유지되고 있음.

- 따라서 우리나라에서 치열하게 전개되고 있는 통상임금 소송과 관련한 법제도적 정비 방향과 법해석적 운용 방안 등의 개선과 관련하여 이러한 일본의 통상임금 관련 내용을 비교해 보는 것도 유용하다고 생각됨.

○ 구체적으로, 한일 간 통상임금 관련 법제도와 해석적 운용, 그리고 노사관행의 유사점과 차이점을 자세히 비교할 필요가 있음.

○ 또한, 한일 간의 통상임금 관련 제도와 해석 그리고 관행의 차이가 한일 간의 임금경쟁력에 어떠한 영향을 가져오는지 보아 작금의 통상임금 제도 논란에 시사를 얻고자 함.

## 2. 한일 간 통상임금 관련 제도와 해석의 유사점과 차이점

### 2-1. 통상임금 관련 제도와 해석의 유사점과 차이점

□ 일본 노기법상 임금관련 규정은 우리 근기법의 그것과 거의 흡사한 형식과 내용을 가지고 있음.

- 구체적으로, 임금 정의(한국 제2조1항, 일본 제11조), 평균 임금 정의(한국 제2조제1항6호, 일본 제12조), 임금지급 원칙(한국 제43조, 일본 제24조) 등에 관한 규정은 거의 같음.<sup>7)</sup>

- 특히 연장 야간 및 휴일 근로에 대한 가산임금을 통상임금(한국) 내지 통상의 근로시간 또는 근로일의 임금(일본, 이하 “통상의 임금”이라 함)을 기준으로 산정하여야 한다는 통상임금 관련 법형식(우리 근기법 제56조, 일본 노기법 제37조)도 거의 같음.

- 다만, 한일 간 통상임금의 산입범위와 가산임금 비율 등 통상임금 관련 내용에서는 적지 않은 차이를 보이고 있음.

7) 이에 대한 자세한 내용은 조준모·이상희, 「통상임금 소송에 관한 법경제학적 이해」, 법문사, 2013, 220쪽 이하 참조.

□ 우선 법정가산임금(일본은 할증임금) 비율에서 차이가 있음.

- 우리 근로법은 연장·야간·휴일 근로 각각에 대해 50%를 가산하지만, 일본 노기법은 연장근로 25~50%, 야간근로 25%, 휴일근로 35%를 각각 가산(할증)함.

- 따라서 적어도 가산(할증)임금 비율 관련 법형식에서 우리 임금경쟁력이 일본에 비해 떨어지는 구조를 가지고 있음.

□ 특히 통상임금(일본은 통상의 임금) 산입범위에서 큰 차이를 보이고 있음.

- 일본 노기법에서는 가산(할증)임금 계산의 기초로 되는 임금에서 원칙적으로 통상의 임금에는 해당되지만 ①가족수당, ②통근수당 기타 후생노동성령에서 정하는 임금은 명시적으로 제외(일본 노기법 제37조제5항)하고 있음.

○기타 후생노동성령에서 제외토록 정한 것은 ③별거수당, ④자녀교육수당, ⑤주택수당, ⑥임시로 지급된 임금, ⑦1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금 등임(노기법 시행규칙 제2조).

○다만 이들 수당에 해당하는지 여부는 명칭에 관계없이 실질에 의하여 취급된다는 것이 판례의 일관된 입장으로 되고 있음.<sup>8)</sup>

- 이에 대하여 우리 근로기준법에서는 통상임금에 관한 정의 규정은 있으나, 통상임금 산입범위에서 특별히 배제하는 내용을 규정한 것은 없음.

○다만 행정해석<sup>9)</sup>에 의하면 가족수당, 통근수당, 교육수당, 주택수당, 임시로 지급되는 임금, 1개월을 넘는 기간에 지급되는 임금 등은 통상임금 산입범위에 해당하지 않는다고 해석하여 사실상 일본과 동일한 결론을 얻고 있음.

○그러나 '96년부터 정기성의 의미를 넓게 보는 대법원 판례에 의하면, 1개월 내에 지급되는 일률적 수당은 물론, 1개월을 초과하여 년 2회 지급되는 체력단련비와 월동보조비<sup>10)</sup>, 명절휴가비<sup>11)</sup>, 연말특별소통장려금<sup>12)</sup>, 귀성여비(휴가비)<sup>13)</sup> 등도 통상임금 산입범위에 해당하는 것으로 해석함.

- 말하자면, 통상임금 산입범위에서도 우리 근로기준법 및 판례의 입장을 기준으로 하자면 일본보다 통상임금 지급범위가 넓기 때문에 역시 법형식 및 해석의장에서 임금경쟁력이 떨어지는 구조를 보이고 있음.

8) 厚生労働省労働基準局編『労働基準法(上)』労働法コメントール, 2011, 513쪽. 보다 자세히는 조준모·이상희(2013), 법문사, 246쪽 이하 참조.

9) 고용노동부예규 제47호, 개정 2012.9.25, 통상임금 산정지침 제3조제1항

10) 대법원 1996.2.9선고 94다19501판결.

11) 대법원 2011.9.8선고 2011다22061.

12) 대법원 2007.6.28선고 2006다11388판결.

13) 대법원 2003.10.23선고 2003다40859판결.; 대법원 2006.8.24선고 2004다35052판결.

## 2-2. 유사점과 차이점의 원인

□ 앞서 본 바와 같이 한일 간 가산(할증)임금율의 차이는 정책적 판단 문제이므로 이를 제외하고, 나머지 임금관련 규정이 거의 같은 형식을 취하고 있음에도 통상임금(할증임금 산입기초)에 대하여 한일 간에 왜 다른 차이를 초래하고 있는지는 다음과 같이 파악할 수 있음.

□ 우선, 일본 노기법상 통상의 임금의 산입범위(할증임금 산정기초)에서 제외되는 금품을 규정한 취지를 보면 다음과 같음.

- 즉, 가족수당·통근수당 등에 대하여, 할증임금의 산정기초를 기본급으로만 한정하면 계산은 매우 간단하지만, 일본의 임금체계나 관행하에서는 임금총액 가운데 차지하는 기본급의 비율이 현저히 낮은 경우가 있을 뿐만 아니라, 각 사업장에 따라 기본급의 비율이 다르다는 문제가 있음.

○ 따라서 원칙적으로 여러 수당들도 할증임금 산정기초에 산입하되, 다만 가족수당, 통근수당, 별거수당·자녀교육수당, 주택수당 등 근로와 직접관계가 없는 개인적 사정에 기초하여 지불되는 임금이므로 제외하였다고 함.<sup>14)</sup>

○ 말하자면 일본에서도 여러 명칭의 수당이 차지하는 부분이 많으므로 통상의 임금(할증임금 산정기초)은 기본급과 여러 수당을 포함하는 것이 원칙이지만 근로의 대가와 관련성이 떨어지는 여러 수당은 당연히 제외하였다는 것임.

- 한편, 임시로 지급된 임금 및 1개월을 넘는 기간마다 지급된 임금을 할증임금 산정기초 임금에서 제외하는 것은 앞서 제외수당과 달리 당연히 통상의 임금에 해당하지 않는 임금을 확인하는 규정으로 해석되고 있음.

○ 구체적으로, 임시로 지급된 임금과 1개월을 넘는 기간마다 지급된 임금은 일본 노동기준법 제24조제2항(우리 근로기준법 제43조2항)의 매월 정기일 지급원칙이 적용되지 않는(임금산정기간을 넘는) 임금이어서 통상의 임금에 해당하지 않고,<sup>15)</sup>

○ 임금이 월에 따라 정해지는 일본의 통상임금형태(월급제)에서는 할증임금 계산의 기초가 되는 통상의 임금은 월에 의한 임금액을 월의 소정근로시간수로 나누어 산출되기(일본노기칙 제9조1항4호, 우리근기법 제6조2항4호)<sup>16)</sup> 때문에 1임금산정기를 넘는 것은 통상의 임금이라 할 수 없다는 것임.

○ 말하자면, 임시로 지급된 임금은 지급사유 발생이 불확정적이고 또한 매우 드물게 발생하는 것이어서 통상의 임금이라 할 수 없고, 상여 등 1개월을 초과하는 기간마다 지불되는 임금은 월에 통상적으로 지급되는 것도 아니어서 계산기술상 단위근로시간의 계산이 곤란하다는 점 등에서 할증임금의 기초로 산입이 곤란하여 제외된 것임.<sup>17)</sup>

14) 大星ビル管理事件 最一小判決 2002(平成14).2.28 民集56卷2号, 361쪽.

15) 東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 648쪽 등.

16) 菅野和夫, 『労働法』, 第八版, 弘文堂, 2008, 277쪽.

17) 東京大学労働法研究会, 2004, 648쪽.

[표 1] 한일 간 통상임금 관련 제도 및 해석 비교

구분	한국	일본
가산율	연장·야간·휴일 근로에 대해 각각 50%(중첩)	연장·야간·휴일근로에 대해 각각 25%(중첩), 1월간 60시간 초과연장근로 시 50%(개정내용은 중소기업에 대해 유예경과조치)
통상임금 산입제외	규정 없음  *행정해석은 일본제도 및 해석과 유사하지만, 판례는 대부분 수당 산입	가족수당, 통근수당(법률), 별거수당, 자녀교육수당, 주택수당(99년 추가(규칙)) *근로와 직접 관계가 없는 수당이기 때문임  임시로 지급된 임금(규칙), 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금(규칙) *1월 이내 정기일 지급원칙을 넘는 계산의 복잡성 때문임

출처: 이상희, 통상임금 판례 변화의 문제점과 법제도적 개선 방안 모색, 2013 한국법경제학회 하계정기학술대회, 한국경제현안들의 해결을 위한 법경제학적 연구, 2013.6, 84쪽 참조 수정 보완.

□ 요컨대, 일본에서 통상의 임금에서 통상의 의미는 월마다 지급되는 월급 관행에 따라 월의 소정근로에 대한 임금이라는 아주 간단하고 자명한 의미로 파악되어 1임금지급기라는 시간적 제한이 자리 잡고 있고, 계산의 복잡성 등으로 인한 불필요한 논란을 차단하려는 것으로 파악됨.

### 3. 한일 간 통상임금 관련 관행(완성차 사례)의 유사점과 차이점

□ 한일 간 통상임금 관련 제도 및 해석에서 본 바와 같이 우리나라의 통상임금 제도가 일본의 통상의 임금 제도에 비해 임금경쟁력이 떨어지고 있는데, 한일 간 단체협약 등에 정한 할증임금 산정사례를 통해 한일 간 통상임금 관련 관행의 비교도 의미가 있음.

- 이를 위해서는 우리나라의 대표적 제조업 중 하나인 완성차사의 단체협약상 가산(할증)임금을 일본의 완성차사와 비교해보고자 함.

□ 먼저, 연구개발기까지 보유한 국내 A완성차사가 해외에서도 적지 않은 견제를 받고 있는 일본의 T사 등 완성차사의 가산(할증)임금 기준을 비교하면 큰 차이가 발견됨.<sup>18)</sup>

- 국내 A완성차사의 경우 단체협약상 평균 가산(할증)율은 법정기준인 연장 150%, 야간 150%, 휴일 150% 등 평균 150%를 훨씬 넘는 187%로서, 법정기준보다 37%를 더 가산해주고(심야근로시간 구간에서는 최대 100% 추가 할증), 초과근로시간도 상당한 것으로 나타나 법정수당 가산율이 매우 높게 나타남.

- 이에 비해 일본의 T자동차의 경우 연장 130%, 야간 130%, 휴일 145%로서 일본 노기법에 비해 20% 정도 가산을 더하고 있고, 초과근로시간의 규모는 상대적으로 적은 것으로 파악되고 있음.

18) 이하는 조준모·이상희, 정기상여금의 통상임금 산입 시 완성자동차·부품산업의 생산 및 고용에 미치는 영향분석, 한국자동차공업협회, 2013.8, 31~32쪽을 참조.

[표 2] 한국 A자동차사와 일본의 완성자동차사 간 단체협약상 가산(할증)임금 비율(2012년)

구분	한국 A자동차사	일본 T자동차사	일본 N자동차사
가산율	연장 150% 야간 150%	연장 130% 야간 130%	연장 130% 야간 130%
	휴일 150% 휴일 연장 야간(02~06시): 250%+100% 추가=350% 휴일 연장 야간(06~08시): 250%+50% 추가=300%	휴일 145% *휴일 연장 야간: 205%	휴일 140% *휴일 연장 야간: 200%
정기상여금 포함 여부	1임금지급기 초과 정기상여금 포함(판례)	1임금지급기 초과 정기상여금 제외(일본노동기준법)	1임금지급기 초과 정기상여금 제외(일본노동기준법)

출처: 조준모·이상희(2013.8), 한국자동차산업협회, 32쪽의 표 재인용

○또 N자동차의 경우 연장 130%, 야근 130%, 휴일 140%로서 일본노동기준법에 비해 15% 정도 가산을 더하고 있고, 초과 근로시간의 규모 역시 적은 것으로 파악되고 있음.19)

- 이밖에 일본의 완성차사의 경우에는 상여금 등 1임금산정기간을 넘는 것은 가산(할증)임금 산정기초에서 제외되기 때문에 이것을 정기상여금을 포함하는 우리 관례 기준과 비교하면 통상임금 자체가 우리 완성차사보다 낮은 규모로 산정됨.

□요컨대, 일본의 경쟁력 있는 완성차사의 경우 법정수당 가산(할증)율이 우리나라보다는 많이 낮은 것으로 추정되므로 한일 간 완성차사 임금경쟁력에서 우리가 뒤처지게 된다는 의미임.

19) 2012年度 JCM 加盟各組合 労働條件一覽(第1巻:賃金・労働時間關係等), 全日本金屬産業労働組合協議會, 2012년.

20) 미국을 기준으로 시간당 임금을 산출한 뒤 미국 기준 1인당 GNI 지수로 나누어 계산.

#### 4. 한일 제조업 임금 추이

□우리나라 제조업의 시간당 임금은 1인당 국민소득을 감안할 경우 OECD 국가 및 일부 경쟁국의 평균보다 높은 수준이며 상승 속도도 빠른 편임.

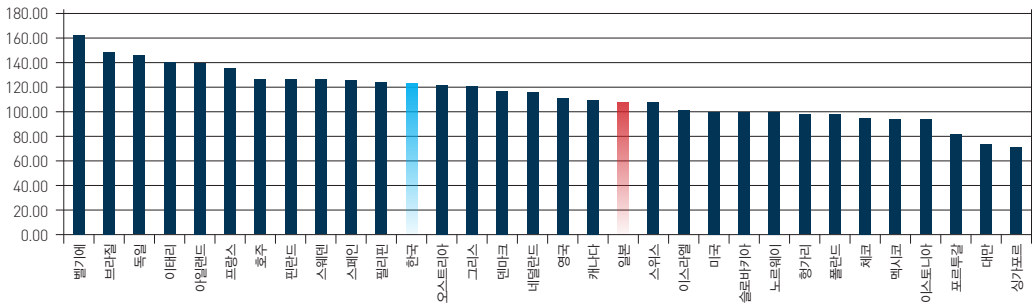
- 2011년 기준 우리나라 제조업 시간당 임금은 \$18.91로 1인당 GNI를 감안<sup>20)</sup>할 경우 비교 가능한 주요 OECD 국가 및 경쟁국 34개국 중 12위로 일본(19위)의 113% 수준

○미국을 100.0으로 할 경우, 벨기에(1위, 163.2), 브라질(2위, 148.7), 독일(3위, 146.6), 스페인(10위, 125.8), 한국(12위, 124.0), 일본(19위, 108.8), 싱가포르(31위, 72.0)

○1인당 GNI가 우리와 유사한 소득군(13개국) 중에서는 3위  
※ 브라질(1위, 148.7), 스페인(2위, 125.8), 한국(3위, 124.0), 그리스(4위, 121.7), 이스라엘(5위, 101.3), 슬로바키아(6위, 99.5), 헝가리(7위, 98.5), 폴란드(8위, 97.6), 체코(9위, 96.1), 에스토니아(10위, 93.2), 포르투갈(11위, 82.7), 대만(12위, 72.2), 싱가포르(13위, 72.0)

[그림 1] 1인당 국민소득을 감안한 제조업 시간당 임금 국제비교

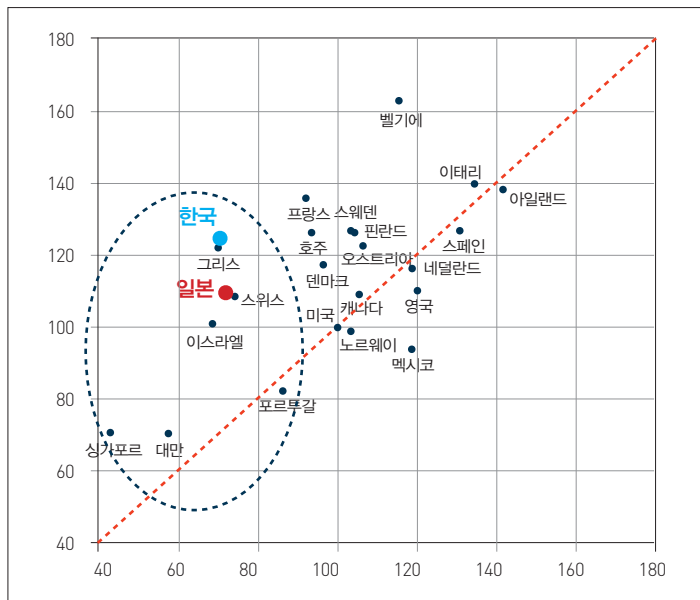
(시간당 임금, US\$, 미국(=100.0) 기준)



자료: US Bureau of Labor Statistics, World Bank

[그림 2] 1인당 국민소득을 감안한 상대임금의 장기변화

(제조업, 1980~2011년)



자료: US Bureau of Labor Statistics, World Bank



- 1980~2011년 사이 1인당 국민소득 대비 상대임금의 상승폭이 일본 등 유사한 임금 수준 국가들에 비해 커서 그간 임금경쟁력이 하락하였음을 보여줌(그림 2 참조).

○ 1980년에 비해 1인당 국민소득 대비 제조업의 상대임금은 크게 상승하여 우리 경제의 성장에 비해 임금이 상대적으로 크게 증가하였음.

○ 특히, 1980년 우리나라와 유사한 수준의 상대임금을 가졌던 이스라엘, 그리스, 스위스, 일본에 비해 상대임금은 월등히 크게 증가

○ 또한, 우리나라의 주요 경쟁국인 싱가포르 및 대만에 비해서도 상대임금은 크게 증가

○ 즉, 지난 30여 년간 제조업의 임금은 우리 경제의 성장에 비해 빠르게 증가하였고, 그 정도가 다른 국가들에 비해 높아 제조업의 임금경쟁력이 하락하였음.

**□ 또한, 제조업 시간당 임금은 노동생산성 향상보다도 빠른 속도로 증가한 것으로 나타남**

- 시간당 산출량이 증가하더라도 반드시 노동의 기여가 증가한 것을 의미하는 것은 아님.

○ 일부에서는 시간당 산출량으로 측정한 노동생산성이 빠르게 증가하기 때문에 임금 상승률이 높은 것은 당연한 결과라고 주장

○ 그러나 시간당 산출량으로 측정한 노동생산성은 노동 이외 자본 등 다른 생산요소의 기여를 일부 포함하고 있기 때문에 노동의 기여를 과대평가하고 있음.

- 일부의 주장처럼 시간당 산출량으로 측정한 노동생산성 전부를 노동의 기여라고 인정하더라도 우리나라 제조업의 임금 상승은 다른 나라에 비해 지나침.

○ 단위노동비용(Unit Labor Cost)은 산출물 1단위를 생산하는데 투입되는 임금비용이기 때문에 시간당 산출량으로 측정한 노동생산성의 증가<sup>21)</sup> 한도 내에서 임금 상승이 이루어질 경우 단위노동비용은 변화가 없거나 하락해야 함.

○ 하지만 한국의 단위노동비용은 2000년 이후 7년간 무려 35.8%나 증가하였고 금융위기를 거치면서 하락하였으나 2011년에도 여전히 2000년 대비 10.8% 증가한 수준을 유지

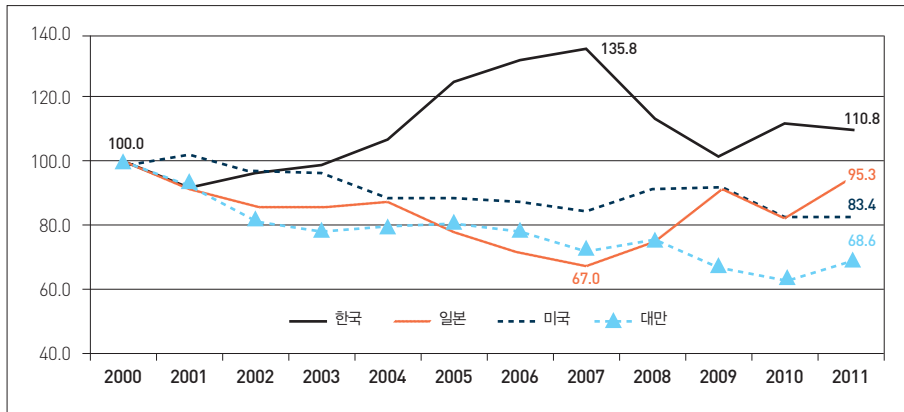
○ 일본(-4.7%), 미국(-16.6%), 대만(-31.4%) 등 주요 경쟁국의 단위노동비용이 하락한 것과는 큰 대조를 이룸.

○ 즉, 노동의 기여를 과대평가할 가능성이 있는 시간당 산출량으로 노동생산성을 측정하더라도 지난 10년간 우리나라 제조업 임금은 노동생산성보다 빠른 속도로 상승하여 임금경쟁력을 하락시키는 요인으로 작용했음.

21) 여기서 생산성 증가란 노동뿐만 아니라 자본 등 다른 투입의 기여로 인해 증가하는 부분도 포함한다.

[그림 3] 단위노동비용의 변화

(2000년=100.0)



자료: US Bureau of Labor Statistics, World Bank

□ 따라서, 1인당 국민소득이나 노동생산성 향상에 비해 임금이 빠르게 상승하는 상황에서 통상임금 범위가 확대될 경우 우리나라 임금경쟁력은 더욱 하락할 것으로 우려됨.

- 1인당 국민소득 대비 제조업 시간당 임금은 비교대상 34개국 평균 이상인 상황이며 지난 30년간 빠른 속도로 증가하였음.

- 또한, 기간 제조업의 임금은 노동생산성 향상보다 빠른 속도로 진행되었기에 임금경쟁력을 추락시키는 요인으로 작용하였음.

- 따라서, 연장·야간·휴일근로가 많고 가산율이 높은 현 상황에서, 통상임금 산입범위가 확대되어 상여금 등 1임금산정기간을 넘는 임금이 통상임금에 포함될 경우 우리나라 제조업의 임금경쟁력은 일본에 비해 더욱 하락할 것으로 우려됨.

## 5. 정책적 시사점

□ 우리나라 근로기준법은 제정 경위나 법제정 당시 주변 환경 등을 고려하면 일본 노동기준법의 영향을 지대하게 받은 것으로 추정되고, 통상임금의 기능이나 취지 역시 그러한 범주에서 벗어나지 않음.

- 이러한 의미에서 일본 노기법상 '통상의 임금'은 우리 근로법상 '통상임금'과 정확히 대비될 수 있는 개념으로 볼 수 있음.

- 그럼에도 한일 간 통상임금 산입범위를 둘러싸고 우리 행정해석은 일본과 어느 정도 일치된 해석을 유지하여 왔지만, 우리 판례에서는 적지 않은 차이를 전개하고 있음.

□ 따라서 앞서 본 한일 간 통상임금 제도 및 해석과 관행의 차이로부터 우리 판례가 행정해석 또는 일본의 통상임금과 전혀 다른 판단을 하게 된 계기를 밝혀보는 것도 의미가 있음.

- 가장 분명한 것은 가산(할증)임금 산입기초에서 제외되는 것을 명시하는지 여부에 대한 한일 간 통상임금 관련 제도의 차이에 있음.

○ 우리 근기법은 그러한 것이 없지만 일본 노기법에서는 가산(할증)임금 산입기초에서 제외되는 사항을 명시하고 있다는 사실이 무엇보다도 차이를 가져온 커다란 계기라 할 수 있음.

- 그러나 보다 더 근본적인 것은 통상임금 내지 통상의 임금을 어떻게 파악하고 있는지, 통상임금제도의 취지나 기능의 파악에 따라 차이를 보인 것으로 이해될 수도 있음.

- 일본에서 통상임금이란 월마다 지급되는 월급 관행에 따라 월의 소정근로에 대한 임금이라는 아주 간단한 상식적인 의미로 파악되고 있고, 계산의 복잡성 등으로부터 회피하여 통상임금의 취지와 기능을 확보하는 데 있는 것으로 보임.

○ 일본 노기법상 가산(할증)임금 산정기초에서 제외한 사항도 대부분 통상임금의 취지나 기능을 근거로 한 것으로 이해될 수 있음.

○ 이에 대하여 우리 판례는 통상임금의 취지나 기능과 관련한 소정근로에 대한 임금인지 여부보다는 소정근로를 보완하는 '정기성'이라는 사전적 의미에 지나치게 편중하는 것으로 보임.

○ 말하자면 법령의 해석은 정교한 문리해석도 필요하지만 해당 법령이 들어서게 된 취지나 기능 등을 고려하는 논리해석도 중요한데, 우리 판례는 통상임금의 취지와 기능 등 논리해석보다는 '정기성'이라는 문리해석에 너무 치중했다는 것임.

- 이 때문에 우리 관례에 의한 통상임금의 파악은 매우 복잡하거나 혼란을 피하기 어려운 실태를 보이고 있음.

○ 나아가 통상임금 산정의 복잡성과 어려움 때문에 산업 현장의 실무자들이 모두 법관이 되어야 하는 상황을 초래하고 있음.

□ 무엇보다도 일본보다 넓은 통상임금 산입범위와 일본보다 높은 가산(할증)율의 차이는 우리 산업의 임금경쟁력에 부정적인 영향을 미칠 수밖에 없음.

- 즉, 한일 간 통상임금 관련 제도와 해석, 특히 1임금 지급기를 넘는 임금의 제외여부 차이로 우리 기업이 지불해야 하는 임금 비중이 일본 기업보다 높아져서 가격경쟁력 약화를 유발할 수 있기 때문임.

- 무엇보다도 완성차사와 같이 수출경쟁력 있는 우리 기업이 단체협약 등에서 법정가산(할증)율보다 높은 기준을 설정한 관행에서도 일본 완성차사의 그것보다 높게 되어 있어 통상임금의 산입범위가 확대될 경우 자동차산업의 임금경쟁력에 상당히 부정적 영향을 줄 수 있음.

□ 따라서 어느 노동시장 제도 개선보다도 합리적이고 국가경제를 고려하는 관점에서 통상임금 산입 범위 관련 문제에 접근해야 함.

- 특히 통상임금 소송 문제는 정기상여금과 초과근로가 많은 대기업 정규직 관련문제로서 취약계층의 보호 문제와 다른 차원의 것이라는 점을 인식해야 함.

- 또한 대법원의 입장이나 노사정 등 이해 당사자의 의견을 수렴하는 것도 당연히 필요하지만, 그 결과 만일 기업의 부담 급증을 피할 수 없는 경우에는 할증을 인하 등 임금경쟁력에 대한 부정적 영향을 최소화할 수 있는 대안도 검토해야 할 것임.