

KERI Brief

통상임금의 범위와 임금의 유연성

박준성

성신여자대학교 경영학과 교수
(parkcom@sungshin.ac.kr)

통상임금은 “근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액”으로 정의되며 연장·야간·휴일근로가 산수당(근기법 제56조) 등 각종 수당을 산정하는 기초임금이다. 또한 고용노동부 통상임금산정지침에 의하면 통상임금은 소정근로의 대가로 지급하는 기본급과 정기적·일률적으로 1임금 산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급 임금으로 한다고 규정되어 있다.

그러나 1996년 초 1개월을 초과하는 체력단련비, 월동보조비 등을 통상임금에 포함하는 판결(인천의료보험조합 사건) 이후 통상임금의 범위가 넓어지다가 2012년 초 분기별로 지급하는 정기상여금마저 통상임금으로 인정되는 판결(금아리부진 사건)이 나왔다. 이러한 판결은 소정근로 또는 총근로의 대가성은 고려하지 않은 채, ‘정기적·일률적’으로 지급하는 사실 판단에 치중하는 문제점이 있다. 소정근로에 대한 대가는 도급이 아닌 한 원칙적으로 1개월 이내의 기간을 단위로 산정이 되며, 따라서 1개월 내에 지급되는 임금은 이름이 무엇이든 통상임금 여부를 판단하는 대상이 될 수 있지만

1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 월외 임금은 통상임금에서 당연 제외되는 것이라고 봐야 한다.

지금 추세처럼 통상임금의 범위가 넓어지게 되면 근속에 따라 임금이 상승하는 임금연공성이 더욱 심해져 주된 일자리에서 고령층의 조기퇴직을 유발할 뿐만 아니라 현 정부의 고용률 제고 정책 추진도 어려워진다. 또한 고용노동부 통상임금산정지침과 상반된 판례로 인하여 현장 근로감독의 혼란이 예상되고 관련 소송이 증가할 뿐만 아니라 노사 간의 갈등이 커질 것으로 예상된다.

일본은 지급주기가 1개월을 초과하는 임금은 통상임금에서 제외하고 가족수당, 통근수당, 기타 수당(별거수당·자녀교육수당·주택수당), 임시로 지급하는 임금 등 통상임금에서 제외할 임금항목을 명시적으로 규정하여 혼란을 미연에 방지하고 있는 점을 감안하여 우리도 조속히 법령을 정비해서 시장의 혼란을 수습하는 것이 바람직하다. 또한 일본처럼 지급주기가 3개월을 초과하는 임금은 평균임금에서 제외하여 경기변동적, 성과연동적 상여금을 활성화하는 등 임금체계를 개편하여 임금의 유연성을 확보해야 한다.

1. 문제제기

□ 우리나라는 저실업 저고용률 국가

- 우리나라는 실업률과 장기실업률이 OECD 국가 중에서 매우 양호한 국가군에 속함.

○ 장기실업률은 가장 낮고(1위), 실업률은 58개국 중에서 6번째로 낮은 편임(IMD 국가경쟁력 보고서, 2010).

- 고용률은 OECD 국가의 평균보다 낮고, 10년 이래 정체상태에 있음.

○ 낮은 고용률은 일하고 싶은 인구에 비하여 일자리가 부족하다는 것을 의미하고, 국가의 인적자원 활용도가 낮다는 것을 의미하고, 고용하기 어려운 나라라는 의미임.

○ 고용률이 낮으면 성장잠재력이 저하되고, 일자리가 필요하지만 일자리를 갖지 못하는 계층의 소득 안정과 복지요구가 증가하고 이에 대응하는 과정에서 재정지원 부담이 증가하게 됨.

□ 또한, 우리나라는 장시간 근로 저부가가치형 국가

- 초과근로에 대한 할증률 50%는 장시간근로를 억제하는 효과보다 장시간근로를 유인하는 인센티브로 작동하고 있음.

○ 당사자 간의 합의가 있는 경우에는 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간(탄력적 근로시간제하에서의 근로시간)을 연장할 수 있으며 연장근로의 상한선에 관한 규정을 두지 않아, 특례사업의 경우 규정상으로는 무한정한 연장근로가 허용될 수 있도록 되어 있어 장시간근로가 조장되고 있음.

○ '11년 OECD 통계를 보면, 우리나라 임금근로자의 연간 실근로시간이 2,111시간으로 OECD 회원국가들 중 세 번째로 긴 것으로 나타남.

○ '11년 연간 근로시간 1위인 멕시코 2,330시간보다는 짧지만 미국 1,787시간, 일본 1,754시간 등 대부분의 선진국과는 상당한 격차가 있음.

○ '11년 임금근로자의 근로시간이 가장 짧은 독일(1,323시간), 네덜란드(1,335시간)과 비교할 때 약 1.6배 수준의 장시간근로를 하고 있음.

- 장시간 근로는 경제 성장의 원동력이 되었지만 근로자들의 삶의 질 저하는 물론 나라 전체의 고용잠재력 저하, 고용없는 성장, 비정규직 증가 등 구조적 문제를 초래하는 중요한 원인으로 작동하고 있음.

□ 새로운 입법으로 고용률 중심의 국정 운영 추진에 지장을 초래할 가능성

- 정부는 고용률 70%를 목표로 고용수요를 창출하여 일자리를 늘리고, 공급 측면에서 양질의 일자리를 만들기를 지원하고, 노동시장의 제도와 관행을 개선하고, 고용정책과 인프라를 확충하는 고용률 중심의 국정 운영을 추진하고 있으나 기업의 적극적인 참여가 부족할 경우 목표 달성이 쉽지 않을 것임.

○ 2016년부터 60세 고용을 의무화하는 '고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진법 개정안'이 통과되어 고령층의 고용연장과 안정이 기대되지만 이로 인한 인건비 부담이 고용에 미칠 영향을 고려해야 할 시점임.

○ 이러한 상황에서 고정상여금 등의 임금항목이 통상임금에 포함되는 판례가 누적되고 관련 소송이 증가할 경우 인건비 부담의 증가는 물론 노사 간의 갈등이 커질 것으로 예상되어 고용률 중심의 국정 운영에 부정적인 영향을 미칠 것으로 전망됨.

- 통상임금의 범위에 관한 판례가 변화해온 과정과 이로 인한 영향을 검토하면서 개선 방안을 제시하고자 함.

2. 통상임금 범위에 대한 판례의 변화

□ 통상임금의 정의

- 통상임금은 “근로자에게 정기적·일률적으로 소정 근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액”으로 정의함(근로기준법 시행령 제6조 제1항).

○ 통상임금은 연장·야간·휴일근로가산수당(근기법 제56조), 연차유급휴가수당(근기법 제61조), 해고예고수당(근기법 제26조), 휴업수당(근기법 제46조), 법정유급휴일수당 등의 임금을 산정하는 기초임금임.

○ 평균임금의 하한선을 통상임금으로 규정(근기법 제2조 제2항)하고 있음.

○ 1954년 시행령에서는 통상임금 산정방법에 대해서만 규정하였다가, 1982년 시행령(제31조 제1항) 개정을 통해 통상임금에 ‘정기성·일률성’이라는 개념을 도입하게 되었음.

○ 통상임금이 별다른 입법적 근거 없이 시행령에서 정의 규정을 둔 것은 위임입법의 한계를 넘었다는 견해¹⁾가 제기되고 있음.

1) 김기덕, 「노동부 예규 통상임금산정지침에 관한 검토」, 『노동과 법』, 제6호, 2006, 221쪽; 김희성, 「정기상여금의 통상임금 해당성에 대한 연구」, 『노동법논집』, 제25집, 2012, 379-380쪽; 김영문·이상윤·이정, 『임금개념과 평균임금·통상임금의 산정범위』, 법문사, 2004, 12, 134-136쪽.

- 근로의 대가가 아닌 금품은 임금이 아니므로 당연 통상임금에서 제외되고, 임금인 항목 중에서 정기적이고 일률적으로 지급하는 임금항목이 통상임금이 됨.

○ 시간급, 일급, 주급, 월급 또는 도급 금액이라고 정의하여 통상임금은 시간단위, 일단위, 주단위, 또는 월단위로 지급하는 임금이라고 정의하고 있음. 따라서 매시간, 매일, 매주, 매월 정기적이고 일률적으로 지급하는 임금항목이 통상임금이 됨.

□ 고용부의 통상임금산정지침

- 고용부가 1988년에 작성한 통상임금산정지침(현재 고용노동부예규 제47호)은 통상임금 개념을 구체화한 것임.

○ 통상임금산정지침은 근로감독관의 준수법적 조치의 근거로 사용되고 있음.

○ 노사가 임금을 협상하는 과정에서 통상임금산정지침을 참고하여 통상임금의 범위를 합의하는 관행이 존재함.

- 통상임금은 소정근로의 대가로 지급하는 기본급과 정기적·일률적으로 1임금 산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급 임금으로 한다고 규정하고 있음.

○ 따라서, 정기상여금, 근속수당, 가족수당, 통근수당, 급식비, 김장수당 등의 상여금과 수당은 통상임금에서 제외하고 있음.

□ 통상임금 관련 판례의 변화 내용

- 1990년 초 통상임금이란 정기적, 일률적으로 소정근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금이라고 정의함(강원탄광 주식회사 사건(대법원 1990.11.9., 선고 90다카6948 판결)).

○ 1990년~1996년까지 판례와 고용부 행정 지침은 큰 차이가 없었음.

- 1996년 초 1개월을 초과하는 체력단련비, 월동보조비 등을 통상임금에 포함(인천의료보험조합 사건(대법원 1996.2.9., 선고 94다19501 판결)).

○ 2007년 정액급식비, 가계보조비, 교통보조비, 급량비, 위생비, 간식대 등의 복리후생적 수당을 통상임금에 포함(울산 환경미화원 사건(대법원 2007.11., 선고 2006다81523 판결)).

- 2012년 초 분기별로 지급하는 정기상여금을 통상임금으로 인정(주식회사 금아리무진 사건(대법원 2012.3.29., 선고 2010다91046 판결)).

- 근무성적에 따라 지급하는 정기상여금은 통상임금에서 제외하는 사례가 나오고 있어 통상임금 여부를 구분하기가 점점 어려워지고 있음(삼화고속 사건(인천지법 2013.05.09., 선고 2012가합4912)).

〈주요 판례〉

○강원탄광 주식회사 사건(대법원 1990.11.9., 선고 90다카6948 판결) - 통상임금에 대한 정의

“통상임금이란 정기적, 일률적으로 소정 근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일수나 실제 수행한 임금이 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금이라고 정의하고, 통상근로의 질이나 양에 무관하게 지급된 임금(예컨대 가족수당, 자녀교육수당 등), 실제근무여부 또는 근무실적에 따라 지급액이 변동되는 임금(제법정 수당, 출근장려 수당 등), 소정근로시간에 대한 대상으로 볼 수 없는 임금(상여금 등 1개월 이상을 단위로 지급되는 임금) 등은 통상임금의 산정범위에서 제외된다고 보아야 할 것”이라고 한 사례

○동일석유 주식회사 사건(대법원 1990.2.27., 선고 89다카2292 판결) - 1개월을 넘는 기간에 지급한 임금은 통상임금에서 제외

원심은 3개월마다 지급된다는 정기성을 기준으로 상여금을 통상임금으로 판단하였으나, 1개월을 넘는 기간마다 정기 또는 임시로 기업의 경영실적, 근로자의 근무성적 등을 감안하여 지급되는 것이라는 점을 들어 통상임금성을 부정한 판례

○대한염업 주식회사 사건(대법원 1990.11.27., 선고 89다카15939 판결) - 근무실적에 따라 지급한 상여는 통상임금에서 제외

“상여수당은 피고 회사의 연간 사업실적과 직원의 근무성적에 따라 연 2회 지급하도록 되어 있다”는 사실을 들어 통상임금성을 부정한 사례

○인천의료보험조합 사건(대법원 1996.2.9., 선고 94다19501 판결) - 1개월을 초과하는 체력단련비, 월동보조비 등을 통상임금에 포함

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 매년 1회 일정 시기에 전직원에게 지급하는 체력단련비 및 월동보조비는 통상임금에 속한다고 하고, 입사 1개월 미만인 자에게 지급되지 않고, 근속기간이 3개월 미만인 자와 휴직·정직·직위해제처분 등으로 상여금 지급기간 중 그 직무에 종사하지 아니한 자 및 근속기간이 3개월 이상인 자로서 상여금 지급기간의 2분의 1 미만을 근무하고 퇴직한 자에 대하여는 근무일수를 근거로 일할 계산하여 지급하도록 규정되어 있는 점을 들어 실제의 근무성적에 따라 좌우되는 상여금은 통상임금이 아니라고 한 사례

○울산 환경미화원 사건(대법원 2007.11., 선고 2006다81523 판결) - 복리후생적 수당을 모두 통상임금에 포함

1년을 초과하여 계속 근무한 환경미화원들에게 근속가산금으로 1년 근속당 일정금액(일 기본급에 연동)을 지급한 것은 은혜적인 배려에서가 아니라 일정한 근속연수에 이른 근로자에게 실제의 근무성적과는 상관없이 매월 일정하게 지급된 것이고,

모든 환경미화원들에게 정액급식비, 기계보조비, 교통보조비, 급량비, 위생비, 간식대로 매월 일정금액을 지급한 것은 근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로 모두 통상임금에 포함된다고 한 사례

○ **금속노조 포스코 사내하청지회 사건(광주고법 2012. 1.20., 선고 2011나1735 판결) - 2개월 단위로 지급하는 정기상여금을 통상임금으로 인정**

단체협약에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있고, 실제의 근무성적과는 관계없이 '정식사원으로 발령 후 3개월 이상 근무한 자' 전원에 대하여 2개월 단위로 정기적·고정적·일률적으로 지급되어온 정기상여금은 통상임금에 해당한다고 한 사례

○ **주식회사 금아리무진 사건(대법원 2012.3.29., 선고 2010다91046 판결) - 분기별로 지급하는 정기상여금을 통상임금으로 인정**

6개월을 초과하여 계속 근무한 근로자에게 근속연수의 증가에 따라 미리 정해 놓은 각 비율을 적용하여 산정한 금액을 분기별로 지급한 상여금도 매월 월급형태로 지급되는 근속수당과는 달리 분기별로 지급되기는 하지만 그러한 사정만으로 통상임금이 아니라고 단정할 수는 없다고 하고, 근로자가 퇴직할 경우 재직기간에 비례해 상여금을 지급하겠다는 것이라면, 이 사건 상여금은 그 지급여부 및 지급액이 근로자의 실제 근무성적들에 따라 좌우되는 것이라 할 수 없고, 오히려 그 금액이 확정된 것이어서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다고 하여 근속연차별로 차등 지급한 상여금이 통상임금에 포함된다고 한 사례

○ **한국GM 사건(서울고법 2012.11.23., 선고 2012나23773 판결) - 근속기간에 따라 차등지급하는 정기상여금을 통상임금에 포함시킨 사례**

근속기간을 3단계로 나누어 차등 지급하고, 근무일이 15일 미만일 경우 일할 계산하여 지급하는 정기상여금은 근무실적에 따라 차등 지급하는 것이 아니고 '일정한 근속기간' 또는 '휴직 후 복직 시 일정한 경우 일할계산'이라는 산정기준은 이미 고정적인 것일 뿐만 아니라, 모든 근로자에게 해당하는 일정한 기준으로 보고 이러한 정기상여금을 통상임금으로 보고 가족수당, 개인연금보험료 등의 수당을 통상임금으로 판정한 판례

○ **삼화고속 사건(인천지법 2013.05.09., 선고 2012가합4912) - 근무성적에 따라 지급하는 정기상여금은 통상임금에서 제외**

1년당 10,000원씩을 가산하여 매월 임금에 포함하여 지급하는 근속수당과 1일 9,000원을 매월 임금에 포함하여 지급하는 식대수당은 통상임금에 포함되고, 임금협정에서 정한 바에 따라 고속버스 승무원에게 연 6회로 나누어 100% 내지 150% 지급한 상여금은 연 6회 정기적으로 지급하지만, 상여금 산정기간 동안 정상적으로 근무하였는지, 근로자들이 상여금 지급 월까지 근무하였는지 및 1년의 근속기간을 충족하였는지 등과 같은 실제 근무성적에 의하여 지급 여부와 지급액이 달라지므로 통상임금이 아니라고 한 사례

□ 판례에 대한 비판

- 소정근로 또는 총근로의 대가성은 고려되지 않은 채, '정기적·일률적'으로 지급하는 사실 판단에 치중하는 판례에 대한 비판이 적지 않음.

○ 판례에서는 근로의 대가성 여부를 근로제공과의 밀접한 관련성이 존재하는가를 기준으로 판단하는 것이 아니라, 수당이 '계속적·정기적·일률적'으로 지급되었는가, 2) 사용자에게 지급의무가 있는가를 기준으로 판단하고 있음.

- 소정근로는 시간단위의 임금산정기준을, 총근로는 도급금액의 산정단위를 규정한 것으로 볼 수 있으며, 3) 동시에 소정근로시간의 최대단위는 '월'이고, 총근로의 산정단위는 분기, 반기, 연간 등을 그 기준으로 할 수도 있음. 4) 따라서 1임금산정기간을 초과하는 금품이라면 임금의 성격을 갖고 있다 하더라도 소정근로의 대가라고 할 수는 없음. 5)

○ 시행령에 규정되어 있는 정의를 근거로 다양한 논거와 비판이 가능할 것으로 보이나 현재와 같은 상황에서 어느 판단이 옳은가를 논하는 것 자체가 매우 소모적임.

○ 다만 통상임금은 정의한대로 시급, 일급, 주급, 월급 또는 도급 금액이며, 특히 월급은 1임금지급기간 내에 지급되는 임금이고, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금은 월외로 지급할 수 있는 임금이라고 규정하고 있음(근기법 제43조(임금지급)).

- 소정근로에 대한 대가는 도급이 아닌 한 원칙적으로 1개월 이내의 기간을 단위로 산정이 되며, 1개월을 초과하는 기간 중에 수행되는 근로에 대한 대가는 월외임금, 임시임금, 부가급여, 특별급여 등의 명목으로 지급하는 것이 임금관리의 관행임.

- 따라서 1개월 내에 지급되는 임금은 이름이 무엇이든 통상임금 여부를 판단하는 대상이 될 수 있지만 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 월외 임금은 통상임금에서 당연 제외되는 것이라고 볼 수 있음.

- 2) 김소영, 「판례법리에 의한 통상임금 판단기준의 경향과 변화」, 『노동법논총』, 제25집, 2012. 9, 280쪽
- 3) 하갑래, 「통상임금제도의 변화와 과제」, 한국노동법학회·노동법이론실무학회 공동추계학술대회 발표문, 2012. 9, 27쪽 참고
- 4) 박지순, 「통상임금에 관한 최근 대법원 판결의 의미와 쟁점」, 한국노동연구원, 노동리뷰 11월호, 통권 92호, 2012. 11, 29쪽
- 5) 박지순, 앞의 글, 30쪽

3. 판례의 변화가 미치는 영향

□ 우상향 임금곡선의 연공성 심화

- 근속에 따라 임금곡선이 우상향하는 연공성으로 고용률 제고 정책 추진이 어려운 상황임.
- 근속이 증가하면 할수록 임금이 지속적으로 상승하는 연공성이 강한 우상향 임금곡선이 고용을 제약하고 특히 고령층의 정년연장을 제약한다는 것이 학자들의 공통적인 견해임.
- 임금의 연공성으로 임금곡선이 우상향되면 주된 일자리에서 조기퇴직을 유발함.⁶⁾
- 정년을 연장하려면 우상향하는 임금곡선의 연공성을 완화하는 정책적 조치가 필요함.⁷⁾
- 임금곡선의 우상향성을 완화하는 정책이 필요한 시점에 통상임금이 증가하면 시간외근로수당 등 초과급여가 증가하고 임금총액이 증가하여 관련 퇴직금과 4대 보험 부담금 등의 비용 부담이 증가하게 되어 임금곡선의 우상향성을 더욱 심화시킬 우려가 있음.
- 장기근속-고임금 근로자일수록 통상임금의 범위로 임금인상 효과가 확대 적용되기 때문에 임금곡선의 우상향 경향은 더욱 심화될 것임.

□ 성과상여금 등의 임금체계 변화

- 판례의 영향으로 비고과 연공형 정기 상여는 줄어들고 성과에 따라 변동적으로 지급하는 수당과 상여가 증가할 것으로 전망됨.
- 우리나라의 임금항목별 구성비를 보면 정액급여가 74.4%, 초과급여가 6.5%, 그리고 특별급여가 19.1%로 구성되어 있음.⁸⁾
- 일본의 임금항목별 구성비가 소정내급여 77.2%, 소정외급여 5.7%, 그리고 특별급여 17.1%로 구성되어 있는 것과 비교하면 큰 차이가 없음.⁹⁾
- 따라서 통상임금 부담을 줄이기 위해 정액급여를 줄이고 특별급여를 늘렸으므로 단정할 수는 없음.
- 향후 고정적인 상여는 줄고 성과연동형 변동상여가 증가하는 방향으로 임금체계가 변화할 것으로 전망됨.

6) 김동배, 정진호, "임금체계와 노동시장-연공임금을 중심으로", 한국노동연구원, 2006.

7) 이인재, "정년연장과 임금시스템 개편-임금연공상의 정년과 계속고용 효과를 중심으로", 『정년연장 어떻게 할 것인가』, 한국노동연구원, 2012.

8) 노동부, 임금구조기본통계조사 보고서, 2005.

9) 일본 노동후생성, 매월근로통계조사, 2010.

□ 근로감독의 혼선과 소송의 증가

- 고용부 통상임금산정지침과 상반된 판례로 인하여 현장 근로감독의 혼란이 예상되고 관련 소송이 증가할 것으로 전망됨.
- 통상임금산정지침의 상당 부분이 판례로 부정되고 있는 상황이 장기간 방치될 경우 많은 부작용과 혼란이 예상됨.
- 노사 간의 합의로 통상임금의 범위를 정했다 하더라도 근로기준법이 정한 기준에 달하지 못하는 근로조건이 포함된 부분에 한하여 무효로 한다는 판례와 고정적인 제수당, 지급주기가 1개월을 초과하는 고정적인 복리후생항목과 정기상여금까지 통상임금으로 인정하는 판례의 영향으로 임단협의 재협상 요구와 체불임금 지급 소송이 증가할 전망이다.¹⁰⁾

□ 인건비 부담의 증가와 고용 감소¹¹⁾

- 경총의 분석 자료에 따르면 기업이 부담해야 하는 추가비용 부담 규모는 매년 8조 8,663억 원이고, 3년 치는 38조 5,509억 원으로 추정됨.
- 경총은 37만 2천~41만 8천 개의 일자리를 감소시킬 것으로 추정함.
- 37만 2천~41만 8천 개 일자리 감소는 전체 고용률을 1%p 하락시키는 규모임.

10) 한국노총 중앙법률원, 통상임금 관련 판례 법리 변화에 따른 대응지침.

11) 한국경영자총협회, 통상임금 산정범위 확대 시 경제적 영향 분석, 경총신서 89, 2013. 3.

4. 통상임금 범위에 대한 개선 방안

□ 고용을 보장하고 임금을 양보하는 정책¹²⁾

- 거시적으로든 미시적으로든 국가나 기업이 부담할 수 있는 고용(량)과 임금(수준)의 총량은 단기적으로는 한정적임. 때문에 고용과 임금의 효율적인 배분이 중요함.
- 국제적으로 비교하면 유럽은 고용과 임금의 유연성이 미국보다 상대적으로 낮음. 그리고 일본은 미국보다 낮지만 임금의 유연성은 유럽보다 상대적으로 높음. 우리나라는 상대적으로 고용유연성은 높지만 임금유연성은 낮은 나라로 분류할 수 있음.
- 고용과 임금의 유연성이 높은 미국은 임금근로자 비율이 가장 높고, 실업률이 중간 정도임. 그리고 임금의 유연성은 높으나 고용의 안정성이 높은 일본은 실업률이 낮은 편이나 파트타임의 비율이 높음. 한편 고용과 임금의 유연성이 상대적으로 낮은 유럽은 실업률이 높고, 파트타임 비율도 높은 편임. 우리나라는 실업률은 매우 낮은 편이고, 파트타임 비율도 낮은 편이나, 임금근로자의 비율이 매우 낮은 편임.
- 임금의 유연성을 적절하게 확보해야만 고용률 중심의 국정운영이 효과적으로 추진될 수 있음.

□ 통상임금의 범위에 대한 개선 방안

- 관례는 지급주기가 1개월을 초과하는 임금항목 중 정기적, 일률적, 고정적으로 지급하는 후생복지수당, 상여금을 모두 통상임금에 포함시키는 경향을 보이고 있음.
- 정기적, 일률적이라는 용어의 개념을 확대 해석하는 판례의 내용과 방향은 법원 스스로 판단해서 결정하는 것임. 때문에 법률이 개정되지 않는 한 쉽게 수정될 사항은 아니라고 봄.
- 고용부가 통상임금산정지침을 관례에 따라 수정하는 방안 역시 임금과 고용에 미치는 영향을 고려할 때 쉽지 않을 전망이다.
- 따라서 입법권을 가진 정부와 국회가 법령을 정비해서 시장의 혼란을 수습하는 방안이 바람직함.
- 일본은 지급주기가 1개월을 초과하는 임금은 통상임금에서 제외하는 규정을 두고 있음. 그리고 가족수당, 통근수당, 기타 수당(별거수당·자녀교육수당·주택수당), 임시로 지급하는 임금 등 통상임금에서 제외할 임금항목을 명시적으로 규정하고 있음.
- 이처럼 통상임금에 포함되는 임금항목을 누구라도 쉽게 판단하여 분쟁 발생을 줄이고, 제수당을 정비하여야 함.

12) 박준성, "임금의 유연화 정책", 한국의 노동, 어떻게 할 것인가 II, 서강대학교출판부, 2008.

[표 1] 통상임금 관련 법령의 한일 비교

구분	한국	일본
통상임금 개념정의	<ul style="list-style-type: none"> 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말함 (영 제6조 제1항) 	<ul style="list-style-type: none"> 통상의 노동시간 또는 노동일의 임금 (노동기준법 37조) 할증임금의 기초가 되는 임금 (노동기준법 제37조 제5항)
제외임금 규정여부	<ul style="list-style-type: none"> 법령상 명확한 규정 없음 노동부 예규에서 예시 	<ul style="list-style-type: none"> 법령상 명확하게 규정 <ul style="list-style-type: none"> - 가족수당, 통근수당, 기타 수당 (노동기준법 제37조 제5항) ※ 기타수당(시행규칙 제21조5호) <ul style="list-style-type: none"> · 별가수당 · 자녀교육수당 · 주택수당 · 임시로 지급하는 임금 · 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금

5. 기타 임금유연성 제고 방안

□ 평균임금의 시행령 개정

- 우리나라는 임금의 대가성을 기준으로 임금 여부를 판정하여, 임금이면 모두 평균임금에 포함시킴.

○따라서 당기업적에 따라 특정 시기에 지급하는 변동임금(variable pay)이 상당 부분 평균임금에 포함되고 예외적으로 연단위로 경영성과를 기초로 지급하는 특별 상여 등은 은혜적인 금품이라고 해서 임금이 아닌 것으로 구분해서 평균임금에서 제외하고 있음. 근로소득세의 과표에 포함되는 항목을 임금이 아니라고 하고 있는 실정임.

- 일본처럼 지급주기가 3개월을 초과하는 임금은 평균임금에서 제외해야 경기변동적, 성과연동적 상여를 활성화하여 임금의 유연성을 확보할 수 있음.¹³⁾

□ 임금체계 개선에 대한 정책적 지원 강화

- 근무성적에 따라 지급되는 상여금은 통상임금에서 제외된다고 판시하고 있기 때문에 향후 고과상여, 성과상여 등의 관련 임금체계에 대한 관심이 증가할 것임.

13) 근기법 제2조 제1항 제6호 관련 시행령을 개정하여 “임시로 지불한 임금 및 3개월을 초과한 기간별로 지불된 임금 및 통화 이외 것으로 지불된 임금으로 일정의 범위에 속하지 않은 것은 산입하지 아니 한다”는 규정을 명시하는 방안.

- 고용률 중심의 국정 운영을 원활하게 추진하기 위해서는 고용을 보장하되 임금을 양보하면서 임금의 유연성을 활성화하는 임금체계의 발전이 뒷받침되어야 함.

○ 능력이나 성과에 따라 임금을 지급하는 성과연동형 임금체계, 고용형태별로 임금항목을 구성하고 운영하는 고용형태별 임금체계, 근로자의 경력단계별로 적합한 임금항목을 구성하고 운영하는 경력단계별 임금체계, 기업의 규모와 성장주기별로 적합한 임금항목을 구성하고 운영하는 기업별 임금체계가 발전할 수 있는 정책적 지원을 강화해야 함.

- 근로자에 대한 인사평가제도의 도입과 관련 임금체계 개선이 쉽지 않은 것은 관련 취업규칙의 개정이 쉽지 않은 측면이 있음.

- 인사평가제도와 임금체계가 합리적으로 개선될 수 있도록 취업규칙의 작성·변경 절차(근기법 94조)를 개선할 필요가 있음.