

임금제도의 합리적 설정과 준수 제고

정진호*

지난 9월 25일 고용노동부는 임금을 산정하는데 주요한 기준인 통상임금 및 평균임금에 관한 예규, 즉 ‘통상임금 산정지침’ 및 ‘평균임금 산정상의 상여금 취급요령’을 다시 고시하여 시행하고 있다. 특히 기존의 행정지침에 대한 법원의 판결 수용여부를 둘러싼 노사의 이해관계가 상충하고 있는 가운데¹⁾, 고용노동부는 ‘훈련·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정’에 따라 2015년 9월 24일까지 법령이나 현실 여건의 변화 등을 검토하여 폐지 또는 개정할 수 있도록 새로운 행정지침의 재검토기한을 3년으로 하고 있다.

물론 통상임금이든 평균임금이든 각각에 산입되는 임금항목의 조정은 개별 근로자에게 지급되는 임금총액의 증감을 초래할 수 있다. 특히 기존 및 현행 행정지침에서 통상임금의 범주에 포함되지 않았던 각종 법정수당(초과근로수당, 연차휴가근로수당 등) 이외에 고정적인 기타 수당 및 정기상여금이 통상임금의 범주에 포함된다면, 초과근로시간의 변화가 없는 한, 해당 근로자의 임금총액은 높아지고 이에 따라 기업의 인건비 부담도 높아지게 된다.

따라서 통상임금의 산입범위에 대한 이해관계는 높은 수준의 임금을 선호하는 근로자와 낮은 수준의 인건비를 선호하는 기업 간에 상충될 수밖에 없다. 실제로 2003년 11월 노사관계제도 선진화 연구위원회에서는 ‘통상임금 산정에 있어서 변동적으로 지급되는 것을 제외하고 고정적으로 지급되는 모든 급여를 포함하도록 하고, 평균임금의 산정기간을 현행 3개월에서 1년으로 개정할 것’을 임금제도 개선방안으로 제안한 바 있다. 그러나 아직까지 통상임금 산입범위를 둘러싼 노사간의 논의나 합의는 전혀 진전되지 않고, 법원의 판결과 행정부의 지침이 불일치하여 산업현장에서 혼선을 초래하고 있다.

향후 현행 행정지침과 다른 새로운 기준을 행정지침으로 설정하기 위해서는 기준 변경에 따른 임금 및 노동비용의 증감을 객관적으로 분석하고, 이를 기반으로 노사 모두가 수용할 수 있는 합의안을 도출하여야 할 것이다. 이러한 통상임금의 산입범위 조정과 병행하여 통상임금의 범주가 최저임금의 산입범위에도 영향을 미침을 고려하여, 산업현장에서 혼선을 초래하고 있는 최저임금에 산입되는 임금의 범위 및 산입되지 않는

* 고용정책연구본부장(jjh@kli.re.kr).

1) 이에 대한 상세한 내용은 이 책의 pp.5~45 참조.

임금의 범위도 단순명료하게 조정할 필요성이 있다.

이와 같이 노사협약에 의한 임금제도의 합리적 설정 이외에도 일단 설정된 제도가 본래의 취지에 부합하게 제대로 작동되도록 노사가 협력하여야 하며, 정부도 그 이행을 강제하여야 할 것이다. 특히 노동시장에서 고용과 더불어 주요한 관심사항인 임금과 관련하여 정부의 정책은 임금수준의 적절한 설정(setting)과 더불어 그 이행 강제(enforcement)에도 보다 관심을 기울여야 할 것이다.

주지하는 바와 같이 임금수준의 설정은 최저임금과 같이 국가가 어떠한 형태로든 임금의 최저한도를 결정하든지 또는 협약임금과 같이 개별 기업의 노사가 단체교섭 또는 노사협약을 통하여 약정하는 방식이 있다. 비록 노사 모두가 흔쾌하게 수용할 수 있는 임금수준의 설정이란 그다지 용이하지는 않지만, 법정이든 약정이든 일단 결정된 임금은 제대로 지급되어야 한다.

그런데 우리의 현실은 이와는 다소 거리가 멀다. 실제로 그 수준이 적정한가를 두고 논란이 되고 있는 최저임금보다도 낮은 임금을 지급받고 있는 근로자의 비율, 즉 최저임금 미만율이 지난 2007년 이후 약 10% 근방에서 등락을 거듭하고 있다. 그리고 임금체불에 대한 형사처벌제도를 가지고 있음에도 불구하고 임금체불은 좀처럼 줄어들고 있지 않다. 실제로 시계열 비교가 가능한 지난 2004년 이후 체불임금액은 연평균 1조원을 약간 상회하고 있다.

물론 최근 정부도 최저임금 준수 제고를 위하여 근로감독행정을 통한 위반사업장 지도·점검 이외에 최저임금 준수 홍보·캠페인, 일반 시민의 참여를 통한 최저임금 지킴이 활동 및 사이버신고제도 등을 운영하고 있다. 또한 체불임금 청산을 강화하기 위하여 근로감독행정을 통한 통상적인 활동 이외에 체불사업주에 대한 명단 공개, 금융 및 신용제재 등을 도입하고, 체불근로자에 대한 지원을 강화하기 위하여 체불제로시스템, 민사소송 무료지원 법률구조제도 등을 운영하고 있다. 이와 더불어 임금채권보장제도 운영을 통하여 기업의 도산에 따른 체불임금의 일정 부분을 지급 보장하고 있다.

이와 같은 과소지급(underpayment)을 포함한 체불임금(arrear)을 현저하게 낮추기 위해서는 향후에도 기업의 자발적 준수 제고를 위한 설득, 기업 및 근로자에 대한 교육 및 홍보, 근로감독행정, 근로자대표기관의 이해관계 대변, 법률적 제재 등을 포함한 다양한 활동이 지속적으로 필요하다.

마지막으로 향후 예상되는 고령화의 진전과 숙련노동력 부족 등에 대비하여 노사가 정년연장과 임금체계 개편을 동시에 추구할 수 있도록 단기적으로는 임금피크제의 확산을 위해 노력하고, 중장기적으로는 노동력의 구성변화에 영향을 거의 받지 않으며 개별 기업이 직면한 경영환경에 부합하는 지속가능한 임금체제로의 전환을 위한 전략을 너무 늦지 않게 수립하여야 할 것이다. **KL**