

통상임금 산입범위 확대에 따른 인사관리의 변화

오 계 택*

◆ 머리말

최근 통상임금과 관련하여 상여금이나 각종 수당의 통상임금 산입에 대한 판결이 대법원에서 나오면서 통상임금에 대한 논의를 더욱 활발하게 하고 있다. 통상임금은 약정된 통상의 근로시간이나 근로일에 대하여 통상적으로 지급되는 시간급이나 일당에 해당되는 급여를 의미하는 것으로 주로 기준근로시간이나 기준근로일을 초과한 것에 대한 대가를 계산하기 위한 기준으로 사용되는 개념이라고 할 수 있다. 이러한 의미에서 통상임금이란 노동시장에서 노동의 대가로 매겨지는 통상적 가격에 착안한 개념이며, 평균임금과 달리 근로계약 체결시 사용자가 근로자에게 지급하기로 정한 사전적·평가적 의미의 임금개념이라고 할 수 있다.

하지만 통상임금의 개념이 추상적이고 모든 사업장의 근로실태, 임금체계, 임금지급요건 및 관행이 서로 다르기 때문에 구체적 사안에서 어떤 금품이 통상임금에 해당되는지를 판단하기는 쉽지 않다. 또한 통상임금에 포함되지 않는 수당 항목을 신설하려는 사용자의 의도로 인한 현실 노사관계 실무와 노사의 침해한 이해대립은 통상임금을 둘러싼 실무상의 혼란을 야기하는 원인으로 작용하여 왔다.

특히 통상임금은 유급휴일임금, 연장·야간 및 휴일가산임금과 해고예고수당 등 법정수당의 기초임금이 되므로 어떤 급여가 통상임금의 범위에 포함되느냐는 기업과 근로자 모두에 있어 매우 중요한 문제이다. 사용자는 근로계약이나 단체협약 등에서 노사합의와 자신의 지불능력에 기초하여 근로의 대가에 상응하는 임금을 지불하되 가능하면 통상임금의 비중을 줄이려 할 것이고, 근로자는 각종 법정수당의 산정기초가 되는 통상임금의 범위를 넓히기 위해 노력할 것이다.

따라서 최근의 상여금 및 각종 수당의 통상임금 산입과 관련된 대법원 판례들이 이러

* 한국직업능력개발원 고용·능력개발연구실 부연구위원(okt8941@krivet.re.kr).

한 관점에서 어떠한 의미를 가지고 있고, 이러한 판결들이 기업의 인사관리 방식에는 어떠한 영향을 미치며, 기업의 인사관리제도의 변화에 어떠한 영향을 미칠 것인지를 예측해 볼 필요가 있을 것이다. 또한 통상임금과 관련한 이슈들이 노사관계에서 중요한 부분을 차지하고 있고, 또 최근 통상임금과 관련한 이슈들이 노조 등에서 중요하게 부각되고 있기 때문에 노사관계에 대한 영향도 살펴보고자 한다.

본 연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 통상임금 관련 논의의 맥락에서는 그간 통상임금을 둘러싸고 이루어져왔던 논쟁을 정리하고, 그간 이루어져 왔던 중요한 통상임금 관련 소송이나 판결 등의 주요 내용과 의미 등도 요약한다. 임금구성 요소의 통상임금에 대한 효과분석에서는 통상임금과 관련된 임금자료 분석을 통해 임금의 각 요소들을 통상임금에 포함시켰을 경우와 제외시켰을 경우의 통상임금 규모의 변화 등을 분석한다. 기업의 인사관리제도에 대한 영향에서는 제수당의 통상임금 산입 판결(대법)에 의한 기업의 인사관리 방식이 어떠한 방식으로 변화할 것인지를 예상하고 문제점 및 개선방안을 도출한다. 마지막으로 노사관계에 대한 영향에서는 통상임금 산입방식 변경에 따른 노사의 해결방식을 살펴본다.

◆ 통상임금 관련 논의의 맥락

(1) 판례법리의 경향

통상임금은 ‘사용자가 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 금액’(근기법 시행령 제6조 제1항 참조)이라고 명시되어 있다. 통상임금의 판단기준은 ‘근로의 대가, 즉 소정근로 또는 총근로에 대한 대상’이라는 실질적 요소와 ‘계속성·정기성·일률성·고정성’이라는 지급형태를 기준으로 판단하여 왔다.

대법원 판례는 종전에는 ‘임금이분설’의 입장에서 그후 대법원 전원합의체의 판결을 통해 그 입장을 바꾸어 당사자의 계약의사를 중심으로 임금성 여부를 판단하고 불분명한 경우에는 보충적으로 노동대가설을 따르고 있다고 할 수 있다. 임금이분설에 기초한 판례는 “소정근로시간에 대응하는 근로에 대한 대가로서 소정근로의 양이나 질에 대하여 지급하기로 된 임금”이라는 개념적 요소를 강조함으로써 임금이분설에서 말하는 노동력의 급부에 대한 교환적 성격을 가진 임금이라는 측면을 강조하였다. 즉, 이러한 판례에서 통상임금에 포함되려면 근로의 대상성 외에도 근로의 교환적 대가성이라는 요건이 필요하다.

이후 대법원은 대법원 전원합의체 판결에서 종래의 임금이분설 입장을 폐지하고 “모든 임금은 근로의 대가로서 근로자가 사용자의 지휘를 받으며 근로를 제공하는 것에 대한 보수를 의미하므로 현실의 근로조건을 전제로 하지 않고 단순히 근로자로서의 지위에 기

하여 발생한다는 이른바 생활보장적 임금이란 있을 수 없다”는 임금일체설을 채택하는 판결을 내렸다. 이러한 법리에 의하면 원칙적으로 근로자에게 소정근로 또는 총근로의 대상으로 지급되는 금품으로서 정기적·일률적으로 지급되는 것은 모두 통상임금에 속하는 임금으로 볼 수 있다.

1990년대 중반 이후의 통상임금 지급형태상의 판단요소에 대한 판례는 점차 유연하게 전향적으로 해석하는 경향을 보인다. 계속성·정기성에 대한 판단에 대하여 대법원은 1996년 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이며 통상임금으로 볼 수 있다는 판시를 한 이후 ‘일률성·고정성’에 대해 유연하게 해석함으로써 통상임금의 범위를 점차 확대해 나가는 경향을 보이고 있다. 정기상여금에 대해서도 기존에는 고정성을 좁게 해석하여 실제의 근무성적 내지 근속기간에 따라 그 지급 여부 및 지급액이 달라지는 경우 그것은 고정적 임금이라고 할 수 없으므로 통상임금의 범위에 포함되지 않는다고 보았던 반면, 최근에는 근속기간에 따른 지급률에 의한 분기별 상여금도 통상임금에 포함된다는 판결이 나왔다. 하지만 행정해석은 그 지급률을 연간 단위로 책정하고 매분기 또는 매월 지급하는 형태의 상여금은 1임금산정기간을 초과하여 설정한 후 매월 분할지급한 것에 불과하므로 통상임금의 범위에서 제외된다는 입장을 취해 일종의 혼란이 야기되고 있는 실정이다.

통상임금의 범위를 점차 확대해 나가는 판례의 변화는 각종 법정수당의 기초가 되는 통상임금의 비중을 높여 근로자의 임금총액을 증가시킴으로써 근로자의 생활안정에 기여하는 측면이 있다. 하지만 평균임금과 통상임금의 개념 및 구별기준이 명확하지 않아 발생할 수 있는 법해석상의 혼란과 입법적 개선의 필요성은 대두된다. 판례가 소정근로에 대한 대가라는 실체적 기준보다 일률적·고정적 지급이라는 지급형태에 초점을 맞추어 통상임금의 범위를 확대해 나가는 경우 기준근로시간이나 기준근로시간을 초과한 것에 대한 대가를 계산하기 위한 기준으로서의 통상임금 기능은 더욱 약화될 것이기 때문이다.

(2) 최근의 주요 판례¹⁾

① 성남시청 환경미화원 사건(대법원 2011. 9. 8. 선고 2011다22061 판결)

지방자치단체인 성남시는 성남시 환경미화원들에게 근속가산금, 급량비, 교통보조비, 위생수당, 위험수당, 기말수당, 전근수당, 체력단련비, 명절휴가비를 모든 환경미화원에게 일정한 기준에 따라 정기적이고 고정적으로 지급하여 왔다. 환경미화원들이 퇴직한 후에 재직중 발생한 미지급 수당 등을 청구하는 소송에서 이러한 급여들이 통상임금에

1) 김소영(2012)에서 재구성하였다.

포함되는지 여부가 문제가 되었다. 또한 단체협약에서 규정된 1일 2시간의 연장근로수당이 연장근로에 대해 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하도록 규정하고 있는 근로기준법 제56조 소정의 법정수당인지 아니면 기본급을 보전해주기 위한 기본급 성격의 약정수당인지의 여부가 문제가 되었다.

이에 대해 대법원은 원심과 마찬가지로 근속가산금, 급량비, 교통보조비, 위생수당, 위험수당, 기말수당, 전근수당, 체력단련비, 명절휴가비는 모두 근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로 통상임금에 포함되며, 일률적 지급은 모든 근로자에 대한 지급뿐만 아니라 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 지급되는 것도 포함한다는 취지임을 밝혔다. 1일 2시간의 연장근로수당은 단체협약에 의해 기본급 성격의 약정수당으로 되어있지만 단체협약이 근로기준법상의 개념이나 범위와 다른 통상임금을 위 약정수당 산정의 근거로 삼았다고 하더라도 유효하다고 판단하였다. 이 판결은 대법원이 통상임금의 의의와 범위에 대해 최근까지 구축해 온 판례법리를 충실하게 견지하고 있는 판결로 소정근로 또는 총근로의 대상으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 것이어서 통상임금에 속한다고 판단하였다. 또한 연장근로수당에 대해서는 통상임금에 포함되어야 할 각종 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사합의는 ‘같은 법이 정한 기준에 달하지 못하는 근로조건을 정한 계약’으로서의 무효라는 취지에서 유효성을 인정하였다.

② 금속노조 포스코 사내하청지회 사건(2012. 1. 20. 선고 2011나1735 판결)

포스코 사내하청업체인 삼화산업과 금속노조 포스코 사내하청지회의 단체협약 제51조(상여금)에 의하면, 회사는 조합원에게 상여금을 지급하되 월급여(1, 3, 5, 7, 9, 11월)에 각 기준임금 100%를 포함하여 지급하고 상여금은 정식사원으로 발령 후 3개월 이상 근무한 자에 한하여 지급하도록 규정되어 있다. 회사는 통상임금 범위에서 상여금을 제외하고 통상임금을 계산하여 그것을 기준으로 연장근로수당 등을 지급하였다. 이에 삼화산업 근로자 46명은 상여금을 포함하여 산정한 통상임금을 기준으로 각종 수당을 지급하여 줄 것을 청구하는 소송을 제기하였다.

광주고등법원은 정기상여금과 마찬가지로 기본급도 매월 월간 일수에 따른 근무시간에 시간급을 적용하여 결근이나 휴직일수를 일할 계산하는 것은 근무성적에 따른 것이 아니라 무노동 무임금 원칙을 준용한 근로일수에 따라 정산지급한 것일 뿐이므로 통상임금이라고 판시하였다. 이 판결은 결근이나 퇴직에 대하여 일할 계산하는 지급관행에 대해서 일급제 성격을 전제하지 않고 통상임금을 인정한 최초의 판결이라고 할 수 있다.

③ 한국지엠 사건(인천지법 2012. 2. 23. 선고 2011가합6096 판결)

한국지엠은 생산직 근로자(일급제 기능직)들에게 매년 2월, 4월, 5월, 6월, 8월, 10월, 12월 말일에 정기상여금을 지급하여 왔고, 근로자들이 노후적립연금보험에 가입하도록 하고 그 보험료의 일부를 지원해 왔으며, 하기휴가 때 휴가비를, 그리고 설날과 추석 때 귀성여비 및 선물비(상품권)를 지급하여 왔다. 근로자들은 정기상여금, 개인연금보험료, 휴가비, 귀성여비, 선물비는 근로의 대가로 정기적·일률적·계속적으로 지급하기로 정하여진 고정적인 임금이고, 그에 관하여 단체협약 및 노사합의에 의해 지급의무가 있으므로 근로기준법상 통상임금 및 평균임금을 산정하는데 있어 포함되어야 한다고 주장하며 법정수당(평일연장·휴일·기타휴일·주휴연장·기타휴일연장·야간·연차휴가수당)에서 기지급 법정수당을 공제한 미지급 법정수당의 지급을 구하는 소송을 제기하였다.

해당 기업의 단체협약에서 정기상여금은 근속연수에 따라 액수의 차이가 존재하기는 하지만 실제 근무일만이 아니라 휴직기간 및 정직기간에도 산정되고 통상임금 판단기준에서의 ‘일률성’은 모든 근로자에게 지급되는 것뿐만 아니라 일정한 조건 또는 기준을 달한 모든 근로자에게 지급되는 것도 포함하므로 각 소속단계별로 정해진 동일한 액수의 정기상여금이 지급된다는 지급조건만으로 일률성을 부정하기 어렵다는 판단이다. 개인연금보험료는 연금보험료에 관한 합의에 따라 매월 지급되었고, 휴가비·귀성여비·선물비는 단체협약에 따라 매년 특정 시기 때 지급조건을 충족하는 근로자들에게 정기적·일률적으로 일정액이 지급되어 왔으며, 이것이 근로의 대가성 없는 은혜적 금품이거나 근로자의 특수하고 우연한 사정에 의해 좌우되는 우발적·일시적 급여라고 보기 어렵다는 판단이다. 이 판결은 비록 하급심 판결이기는 하지만 통상임금의 판단기준을 명확히 하거나 현실화함으로써 통상임금의 범위를 확대하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 통상임금의 판단기준인 ‘일률성’에 있어 특정 근속기간 구간에 속하는 근로자들 사이에서 일률적으로 지급된다는 의미에서 일률성을 판단하였고, ‘일정한 근속기간’ 혹은 ‘휴직 후 복직시 일정한 경우 일할 계산’이라는 지급액 산정기준에 대해서는 고정성을 인정하였다.

④ 금아리무진 사건(대법원 2012. 3. 29. 선고 2010다91046 판결)

대구 소재의 시외버스 회사인 금아리무진 운전기사인 근로자들이 기본 시급 이외의 상여금 및 근속수당도 통상임금에 포함하여 각종 수당을 재산정해 줄 것에 대한 소송을 제기하여 원심은(대구고등법원 2010. 10. 7. 선고 2009나6992 판결) “이 사건의 상여금은 그 지급 여부 및 지급액이 실제 실무성적에 따라 좌우되는 것이어서 이를 고정적 임금이라 할 수 없다”고 하여 원고들의 주장을 받아들이지 않았다. 그러나 대법원은 “이 사건의 상여금 지급실태 등을 포함하여 단체협약 제29조의 구체적 의미를 검토하여 상여금이 소정

근로 또는 총근로의 대상으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 통상임금에 해당하는지를 살펴보았어야 하는데, 통상임금의 범리를 오해한 나머지 심리를 다하지 아니한 잘못이 있다”며 사건을 원심법원에 파기환송하였다.

해당 기업의 단체협약 제27조에서 근무연수에 따라 상여금을 지급하도록 되어 있고 계속 근무한 근로자에게 근속연수의 증가에 따라 미리 정해놓은 비율을 적용하여 산정한 금액을 분기별로 지급하는 것은 매월 월급 형태로 지급되는 근속수당과 달리 분기별로 지급되기는 하지만 그러한 사정만으로 통상임금이 아니라고 단정할 수 없다는 것이다. 즉, 이 사건의 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 해당된다고 볼 여지가 있다는 것이다.

대법원은 이 사건에 대해 상여금의 성격을 정기성(분기별 지급), 일률성(일정 근속기간을 충족시키는 모든 근로자에게 지급), 고정성(정해진 기준에 따라 지급)으로 판단하여 통상임금으로 판단하였다. 이는 어떠한 임금구성 요소의 공식적인 명칭이 무엇이든 이러한 임금구성 요소가 통상임금에 포함되는지에 대한 판단은 통상임금의 제도적 존재의의, 임금지급 약정 및 지급관행, 각 기업의 고유한 임금체계와 노사간 단체교섭 및 단체협약의 실태, 근로자의 노조가입 여부, 해당 사업의 직종 및 근무형태, 종전 노동행정당국의 행정지도상의 관례, 당사자 간에 법적 분쟁이 발생하게 된 경위 등을 구체적·종합적으로 판단할 필요가 있다는 것을 의미한다.

◆ 임금구성 요소의 통상임금에 대한 효과분석

이처럼 통상임금 산정의 범위를 둘러싸고 많은 법학적 그리고 법률적 논쟁이 지속되어 왔지만 구체적인 임금자료를 통해 임금구성 요소가 통상임금에 대해 구체적으로 어느 정도의 효과를 가지는지에 대한 연구는 부족한 실정이다. 하지만 실제적으로 통상임금 산정의 효과를 측정하고 분석하기 위해서는 우리나라 기업들의 임금지급 관행과 임금 구성 요소별 비중에 대한 정보를 필요로 한다. 따라서 2008년에 고용노동부에 의해 수집된 우리나라 기업들의 임금구성 요소에 대한 자료를 분석하여 임금의 각 구성요소들이 통상임금에 대해 미치는 영향력을 경험적으로 분석하고자 한다.

(1) 연구자료 및 분석방법

임금구성 요소의 통상임금에 대한 효과를 연구하는 데 있어 가장 제한점은 전국적인 대표성을 가진 임금구성 요소에 대한 자료가 부재하다는 것이다. 고용노동부의 「임금구

조기본통계조사」가 임금구성 요소를 고정상여금과 변동상여금으로 구분하여 조사하고 있기는 하지만 이를 통해 통상임금 산정과 관련된 모든 정보를 얻기에는 제한이 따른다. 이러한 한계를 극복하기 위해 2008년 고용노동부 근로기준국 근로기준과에서 통상임금 관련 임금구조조사를 실시하였다(박제성 외, 2008). 2008년 6월 한 달 동안 전국의 고용노동부 산하 47개 지방 지청의 근로감독관들이 관할 사업장들 중 연구표본에 선택된 사업장들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 2,000개의 표본을 목표로 하였으나 무응답, 불성실한 응답, 논리적인 모순 등으로 인해 1,833개의 설문이 분석에 이용되었다. 이 임금 조사는 임금구성 요소를 크게 세 가지로 분류하였다. 첫째, 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금으로 기본급, 근속수당, 정근수당, 기타고정수당, 고정상여금, 초과근로수당 등을 포함하였고, 둘째, 1개월 초과 기간 동안 정기·부정기적으로 지급되는 임금으로 정기상여금, 부정기성과급·상여금, 연월차휴가미사용수당, 기타수당 등을 포함하였으며, 셋째, 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 생활보조적·복리후생적 급여로 가족수당, 식사제공, 주거제공, 통근제공, 기타급여제공 등을 포함하였다.

임금구성 요소의 통상임금에 대한 효과를 측정하기 위해 세 가지의 통상임금 기준을 설정하였다. 첫째, 가장 최소한의 기준으로 기본급에 기타고정수당만을 합산하였다(Base 1). 둘째, 기본급에 기타고정수당, 근속수당, 정근수당을 합산하였다(Base 2). 셋째, 기본급에 기타고정수당, 근속수당, 정근수당, 고정상여금을 합산하였다(Base 3). 이러한 각 기준 별로 고정상여금, 근속 및 정근수당, 정기상여금(1~3개월), 정기상여금(3개월 이상), 기타수당, 일률적 가족수당, 현금적 복리후생 등의 임금요소를 추가하였을 경우 통상임금 상승효과가 어느 정도 나타나는지를 분석하였다.

(2) 분석결과²⁾

우선, 기본급과 기타고정수당만을 기초로 하여(Base 1) 각 임금요소들이 통상임금에 대해 미치는 영향을 살펴보면, 고정상여금은 전체적으로는 통상임금에 대해 8.37%의 상승효과가 있는 것으로 나타났고, 기업규모별로는 소기업은 7.05%, 중기업은 13.5%, 대기업은 15.9%의 통상임금 상승효과가 있는 것으로 나타났다. 결국 중기업이나 대기업에서 고정상여금의 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있음을 알 수 있다. 근속 및 정근수당은 약 2.2%의 통상임금 상승효과를 보여 근속 및 정근수당에 의한 상승효과는 상대적으로 적은 것으로 보인다. 근속 및 정근수당의 비중은 기업규모별로도 별다른 차이를 보이지 않았다. 1~3개월의 단기 정기상여금은 전체적으로 약 5%의 통상임금 상승효과를 보

2) 통상임금 인상률은 초과근로에 대한 초과급여와 유급주휴수당 등 법정수당 인상에만 영향을 미치므로 임금총액 인상률로 직접적으로 연결되는 것은 아니다.

였으며, 기업규모별로는 소기업 3.4%, 중기업 10.9%, 대기업 14.8%로 기업규모에 따른 차이가 상당히 크게 나타나고 있다. 대기업일수록 단기 정기상여금의 비중이 높은 것으로 보인다. 3개월 이상의 장기 정기상여금의 경우에는 전체적으로 3.9%의 상승효과를 보였고, 기업규모별로 별다른 차이를 보이지 않았다. 기타수당과 일률적인 가족수당의 경우에도 전체적인 상승효과가 상대적으로 작았고 기업규모별 차이도 크지 않았다. 현금성 복리후생비의 경우에는 전체적으로 5.5%의 상승효과가 있었고, 대기업의 경우 상승효과가 약 8.1%로 상대적으로 높았다. 이러한 임금요소들의 효과를 모두 합할 경우 전체적으로

〈표 1〉 임금요소별 통상임금 상승률

(단위 : %)

	전 체	소기업	중기업	대기업
기본급 + 기타고정 (Base 1)				
Base 1 + 고정상여	8.37	7.05	13.50	15.87
Base 1 + 근속 + 정근	2.20	2.15	2.77	1.77
Base 1 + 정기상여(1~3개월)	4.98	3.37	10.93	14.80
Base 1 + 정기상여(3개월 이상)	3.88	3.72	4.21	5.44
Base 1 + 기타수당	1.60	1.43	2.16	2.74
Base 1 + 가족수당(일률)	0.16	0.13	0.45	0.06
Base 1 + 복리후생(현금)	5.49	5.24	5.83	8.06
소 계	26.68	23.09	39.85	48.74
기본급 + 기타고정 + 근속 + 정근 (Base 2)				
Base 2 + 고정상여	8.06	6.75	13.22	15.48
Base 2 + 정기상여(1~3개월)	4.85	3.25	10.72	14.55
Base 2 + 정기상여(3개월 이상)	3.76	3.58	4.14	5.39
Base 2 + 기타수당	1.56	1.39	2.12	2.72
Base 2 + 가족수당(일률)	0.16	0.12	0.45	0.06
Base 2 + 복리후생(현금)	5.37	5.13	5.60	7.99
소 계	23.76	20.22	36.25	46.19
기본급 + 기타고정 + 근속 + 정근 + 고정상여 (Base 3)				
Base 3 + 정기상여(1~3개월)	4.17	2.79	8.83	13.32
Base 3 + 정기상여(3개월 이상)	3.49	3.34	3.64	5.03
Base 3 + 기타수당	1.39	1.23	1.81	2.63
Base 3 + 가족수당(일률)	0.15	0.12	0.44	0.05
Base 3 + 복리후생(현금)	5.03	4.84	5.09	7.33
소 계	14.23	12.32	19.81	28.36

주: 소기업은 근로자 상시 100인 미만 사업장, 중기업은 100인 이상~300인 미만 사업장, 대기업은 300인 이상 사업장.
 자료: 박제성 외(2008), 『통상임금 제도개선』에서 재구성하였음.

약 26.7%의 통상임금 상승효과가 있는 것으로 나타났다. 기업규모별 차이가 상당히 크게 나타나 소기업은 23.1%, 중기업은 39.9%, 대기업은 48.7%로 나타났으며, 대기업은 소기업에 비해 두 배 이상의 통상임금 상승효과가 있는 것으로 보인다. 이는 소기업은 주로 기본급 위주의 임금체계를 가지고 있는 반면, 대기업일수록 각종 수당이나 상여금의 비중이 높기 때문인 것으로 보인다.

기본급에 기타고정수당, 근속 및 정근수당을 합산한 금액을 기준(Base 2)으로 할 경우 근속 및 정근수당의 비중이 높지 않기 때문에 기본급과 기타고정수당만을 기준으로 하는 Base 1 모형에 비해 큰 차이는 나지 않는다. 이 연구에서 상정한 모든 임금요소들을 포함할 경우 전체적으로는 23.8%의 통상임금 상승효과가 나타나며, 소기업은 20.2%, 중기업은 36.3%, 대기업은 46.2%의 상승효과가 나타나 첫 번째 모형과 비슷한 모습을 보였다. 마지막으로 기본급에 기타고정수당, 근속 및 정근수당, 그리고 고정상여금을 포함(Base 3)한 금액을 기준으로 하였을 경우 고정상여금이 임금구성 요소에서 차지하는 비중이 높기 때문에 다른 임금구성 요소들의 상승효과는 상대적으로 작아진다. 전체적으로는 14.2%의 상승효과가 있었고, 소기업 12.3%, 중기업 19.8%, 대기업 28.4%의 통상임금 상승효과가 있는 것으로 나타났다. 이 경우에도 대기업은 소기업에 비해 거의 두 배 정도 상승효과가 있는 것으로 나타났다.

결국 제 수당의 통상임금 산정은 기업의 통상임금을 상당 부분(약 14~27%) 상승시킬 것으로 보이며, 대기업의 높은 수당이나 상여금 비중으로 대기업에서의 상승효과는 훨씬 클 것으로 보인다. 기업에서의 통상임금의 상승은 통상임금과 연관된 다른 인건비 비용을 상승시키기 때문에 임금요소별 합계의 총액은 같다고 하더라도 제 수당의 통상임금 산정으로 인해 기업의 인건비 총액 부담이 더 증가할 것으로 보인다.

◆ 기업의 인사관리제도에 대한 영향

최근의 상여금 및 각종 수당의 통상임금 산입에 대한 판결은 우리나라 기업의 인사관리 관행 및 제도에 대해 많은 영향을 미칠 것으로 보인다. 통상임금에 대한 판단기준 중 중요하게 고려되는 것이 기업의 인사관행 및 보상제도 그리고 근로실태 등 기업의 인적 자원체도의 현실이기 때문이다. 또한 앞으로 통상임금의 판단과정에서 이러한 요인들은 더욱 중요하게 부각될 가능성이 높기 때문에 기업의 입장에서는 이러한 요인들에 대해 점검하고 준비할 필요가 있을 것이다.

우선, 기업의 임금제도의 합리화에 대한 영향을 들 수 있다. 우리나라의 임금체계는 연공급적 성격이 강하며 비록 최근 연봉제의 도입 등으로 연공제적 성격이 약화되었다고는 하지만 여전히 그 뿌리에는 연공급이 자리잡고 있다고 할 수 있다. 연공급은 고속 경제성

장의 과정에서는 숙련인력을 기업에 오랫동안 정착시키는 순기능을 보이기도 하지만 성과와 보상의 연계라는 측면에서는 많은 한계점과 경직성을 보이는 것도 사실이다. 특히 최근과 같이 단기적인 성과가 강조되는 경영 현실에서는 인건비 부담을 가중시키는 요인으로 작용할 가능성이 높다. 따라서 통상임금 비중의 증가는 이러한 연공급적 임금제도의 성격과 복합적인 상승작용을 하여 기업의 노무관리 부담을 더욱 가중시킬 우려가 있다. 기업은 이러한 부담에 대응하기 위해 임금제도를 합리화하고 더욱 성과중심 임금제도로 개편하는 방향으로 나아갈 가능성이 높다. 성과에 연동한 성과급의 경우 통상임금 산정에서 제외되므로 앞으로 기업들은 통상임금에 포함되는 고정상여금이나 각종 수당보다는 성과연동성과급의 비중을 높일 것으로 보인다.

둘째, 우리나라 임금제도에서 수당의 역할이 변화할 것으로 보인다. 그동안 우리나라 기업들은 여러 가지 이유로 인해 수당제도를 복잡하게 발전시켜 왔다. 기본급은 누적적으로 상승하기 때문에 기업의 인건비 부담을 가장 크게 가중시키는 요인으로 작용하였고 따라서 기업들은 이러한 누적적 성격의 기본급보다는 일회성의 상여금이나 각종 수당 제도를 활용하여 왔다. 더구나 그동안 많은 상여금이나 각종 수당은 통상임금에서 제외되어 왔으므로 기업의 입장에서는 더욱 선호할 이유가 존재하였다. 특히 대기업이나 공기업의 경우 기본급 임금인상은 사회적으로 부정적인 여론을 형성하거나 대중의 비판의 대상이 되기 쉬웠기 때문에 상대적으로 외부로 잘 드러나지 않는 상여금이나 각종 수당 제도를 활용하여 임금보전이나 실질적인 임금인상을 해 왔던 것도 사실이다. 하지만 이러한 수당제도의 복잡화는 임금제도를 복잡하게 하고, 성과 중심의 인사관리에도 걸림돌로 작용하여 왔다고 볼 수 있다. 최근의 통상임금에 대한 유연한 판결로 인해 이제 수당 제도를 굳이 복잡하게 운영할 유인이 많이 감소하였다고 볼 수 있다. 명목적으로 상여금이나 각종 수당의 이름으로 임금제도를 운영하더라도 판례의 방향은 임금요소의 실질적인 성격에 기초하여 통상임금 산입여부를 판정하기 때문이다. 따라서 기업들은 복잡한 수당 제도를 단순화하고 성과 중심으로 재편할 가능성이 높다.

셋째, 근로형태별 통상임금에 대한 대응 및 준비가 필요할 것으로 보인다. 최근 근로형태가 다양화되면서 기존의 정규직 중심의 노동시장에서 다양한 형태의 비정규직 중심의 노동시장으로 전환되어 가고 있다. 즉 기간제, 시간제, 파견, 용역, 단시간 근로제, 사내하청 등 다양한 형태의 비정규직이 증가하고 있는 추세에서 통상임금의 이슈가 다양하게 나타날 수 있다. 특히 최근의 판례의 방향은 통상임금의 산입기준으로 노동의 형식보다는 실질적인 내용을 강조하고 있는 추세이므로 앞으로 이와 관련하여 다양한 이슈들이 대두될 가능성이 높다. 특히 전일제 근로자가 아닌 경우 통상임금의 산정기준 및 산정비중과 관련하여 다양한 문제가 제기되고 또 소송이 제기될 가능성을 가지고 있다고 하겠다. 따라서 기업의 입장에서는 다양한 근로형태별로 이에 적합한 통상임금 제도를 도입하고 운영할 필요가 있을 것이다.

마지막으로, 노동시장에 대한 영향을 통한 파급효과와 이에 따른 기업의 인사관리제도에 대한 간접적인 영향이 있을 것으로 보인다. 통상임금 산입범위가 확대되면 통상임금 시급이 인상되어 고용의 한계비용보다 시간의 한계비용이 더 높아질 것이다. 즉 초과근로에 따른 법정수당이 증가하여 초과근로 유인이 감소하게 될 것이며, 이에 따라 근로시간 단축이나 고용 증가로 연결될 가능성이 있다. 하지만 우리나라 기업의 노사관계와 근로시간 관행으로 볼 때 오히려 초과근로시간 문제가 노사에 의해 더 전략적으로 활용될 개연성도 가지고 있다. 통상임금 산입범위의 확대는 또한 최저임금에도 영향을 미칠 수 있다. 통상임금은 최저임금 산정에도 영향을 미치므로 최저임금 산입범위 확대에 영향을 미쳐 저임금 근로자의 임금총액 상승률보다 최저임금 인상률이 더 높아지는 효과가 나타날 수 있다. 이 경우 최저임금 인상에 따라 임금소득 불평등이 어느 정도 감소되고, 기업의 입장에서는 법정수당 상승에 따른 총인건비 상승에 대응하기 위해 임금구성 체계 단순화 등을 시도할 것으로 보인다.

◆ 노사관계에 대한 영향

끝으로 통상임금제도의 변화는 기업의 노사관계에도 영향을 미칠 것으로 보인다. 우선, 임금협상에 있어 통상임금과 관련한 새로운 이슈들이 등장하면서 노사관계에 새로운 주요 이슈로 등장할 것으로 보인다. 최근 통상임금 관련 소송들이 많이 증가하면서 이미 노사관계에 매우 중요한 부분으로 자리잡아 가고 있고 앞으로도 이러한 추세는 어느 정도 지속될 전망이다. 특히 조직력과 교섭력의 동반하락이라는 어려움을 겪고 있는 노동계로서는 일종의 새로운 돌파구를 모색하고 있는 것으로 보인다. 특히 복수노조제도가 시행되면서 기존의 노조나 새로운 노조가 조합원을 확보하는 차원에서 통상임금제도 관련 소송을 활용하는 경우도 있다고 한다. 임금협상 과정에서도 기존의 기본급 대신 각종 수당을 신설하거나 확대하는 방식의 협상은 이제 어느 정도 한계에 다다를 것으로 보인다. 고용주의 입장에서는 임금구성 요소의 실질적인 성격이 강조되면서 비록 명목적으로는 각종 수당의 이름으로 포장을 하더라도 더 이상 통상임금 산입에서 자유롭지는 않기 때문이다. 따라서 임금협상에 있어 이러한 통상임금 산입효과를 어느 정도 고려한 임금협상이 이루어질 가능성이 높다. 고용주의 입장에서는 통상임금 산입을 어느 정도 기정사실화하고 대응할 가능성이 높다.

둘째, 대법원의 판결에서 단체협약의 중요성이 부각되고 있음을 살펴보았다. 판결의 근거로서 그리고 사안의 실질적인 성격을 규명하는데 있어 단체협약의 실질적인 내용이 매우 중요하게 작용하고 있다는 것이다. 이러한 측면에서 노사는 앞으로 단체협상에 있어 단체협약의 내용에 대해 특히 임금이나 근로조건에 관련된 내용에 대해 더 많은 관심

과 신경을 쓰게 될 것으로 보인다. 기업의 입장에서는 단체협약의 내용이 통상임금 산정에 불리하게 작용하지 않을 것인지 검토를 강화하는 방식으로 대응할 것이고 노조의 입장에서는 통상임금 산정에 있어 유리한 위치를 선점하는 방식으로 검토가 이루어질 것으로 보인다. 하지만 단체협약에 대한 너무 전략적인 접근도 한계가 있을 것으로 보인다. 근로기준법상의 법정수당 지급 취지에서 벗어나는 단체협약의 내용은 법적으로 효력을 발휘하기 어렵기 때문이다.

마지막으로 임금체계 혁신과 관련하여 유노조 기업에서 더 많은 변화가 나타날 것으로 보인다. 우리나라의 경우 유노조 기업의 임금제도가 연공급의 성격을 더 많이 가지고 있는 경향이 있다(노용진, 2011). 임금에 대한 성과의 영향을 최소화하고 근로자들의 일체감을 유지하는데 상대적으로 유리하기 때문이다. 하지만 통상임금제도의 변화가 기업의 임금제도에 영향을 미치고 특히 성과급이 강조되는 방향으로 변화된다면 유노조 기업에서 그 변화가 클 수밖에 없을 것이다. 유노조 기업의 노조는 이러한 변화에 저항하면서 통상임금제도를 자신들에게 유리한 방식으로 이끌어가기 위해 노력할 것으로 보인다. 앞으로 통상임금제도를 둘러싼 노사간의 주도권 경쟁 및 노사관계의 전개가 활발하게 이루어질 것으로 보인다. **KLI**

<참고문헌>

- 김소영(2012), 「판례법리에 의한 통상임금 판단기준의 경향과 변화」, 『노동법논총』 25, pp.273~306.
- 김홍영(2012), 「정기상여금 통상임금에 포함」, 『노동법학』 42, pp.350~353.
- 노용진(2011), 「2000년대 중반의 노동조합과 생산직 근로자의 임금체계 : 2005년과 2007년을 중심으로」, 『산업관계연구』 21, pp.123~151.
- 박제성·도제형·오계택·박은정(2008), 『통상임금 제도개선』, 고용노동부.
- 이승길·우창수(2012), 「통상임금의 개념 및 산정기준과 관련한 법적 판단에 대한 소고」, 『아주법학』 5, pp.36~86.

