

2014년 통상임금과 근로시간을 둘러싼 노사관계

배규식*

I. 서론

2012년이나 2013년 1분기의 노사관계와 비교하여, 2014년 1분기의 노사관계는 통상임금, 정년연장, 근로시간, 기타 이슈를 둘러싼 노사분쟁으로 노동위원회에 조정신청을 하는 기업들이 늘어나고 있어 평탄하지 않을 것임을 예고하고 있다. 2013년 12월 대법원의 통상임금 판결 이후 정기상여금의 통상임금 포함 여부를 다루는 임금교섭이 아직 본격화되기 전이고, 그리고 휴일근로시간의 연장근로시간 포함을 비롯한 근로시간 단축과 관련된 변화가 아직 가시화되지 않은 시점에서 벌써 노사분쟁이 발생한 기업들이 늘어났다는 점은 주목할 필요가 있다. 앞으로 통상임금과 관련된 노사협상이 본격화되고, 휴일근로시간의 연장근로시간 포함을 비롯한 근로시간 단축법안이 통과되어 각 사업장에서 이를 적용하기 위해 노사협상을 하는 경우 노사갈등은 더욱 늘어날 전망이다. 여기에 대법원의 판결에 따라 통상임금의 기준 변경에 따른 최저임금의 범위와 수준을 결정하는 문제를 둘러싸고도 노사간의 첨예한 대립이 예상되고 있다.

2013년 12월 대법원 전원합의체의 통상임금 판결이 현장에서 임금체계 개편과 임금수준에 미칠 영향은 지속적으로 주목받고 있다. 또한 국회 환경노동위원회에서 2월 여야 합의로 여야 각 2명으로 「노사정 사회적 논의 촉진을 위한 소위원회」를 구성하되 그 회의에 노사정대표를 참여하도록 하여, 노사관계의 현안이 되고 있는 ‘통상임금’, ‘근로시간 단축’, ‘정년연장 후속대책’, ‘교사·공무원노사관계’ 등을 의제로 정하고 진행하고 있는 사회적 논의도 관심을 끌고 있다. 그러나 이들 노사관계 쟁점은 국회에서의 입법 여부, 입법이 되는 경우 입법내용, 정부의 정책, 대표적 기업들의 노사대응과 합의내용 등에 따라 기업들에 미치는 영향이 달라질 수 있기 때문에 어떻게 해결될 것인지 아직 불확실하

* 한국노동연구원 선임연구위원(baekiusik@kli.re.kr).

며 유동적이다.

2013년 12월 18일 대법원의 통상임금 판결이 내려진 후 올해 초에 판결문에 대한 해석이 엇갈려서 예측이 어려웠던 때보다는, 고용노동부의 통상임금 판결에 대한 노사지도지침이 논란을 잠재우지는 못했으나 현장에서 통상임금에 대한 해석을 일정하게 할 수 있는 기준을 제시하여 현안 쟁점을 정리했다는 점에서 덜 유동적이기는 하다.

본고에서는 2014년에 이들 통상임금과 근로시간, 그리고 기타 노사관계 이슈들이 향후 어떻게 문제가 되고 어떤 식으로 전개되며 귀결될 것인지에 대해서 현재의 시점에서 전망해 보기로 한다.

II. 통상임금을 둘러싼 쟁점

2013년 하반기에 노사정의 이목을 집중시켰던 통상임금에 관한 대법원 전원합의체 판결이 작년 12월 18일 내려진 직후에 대법원 판결이 미칠 영향에 대해 다양한 예측이 나왔다. 전체적으로는 대법원 판결이 임금체계, 임금수준 등에 큰 영향을 미쳐서 기업들에게 막대한(?) 비용을 초래할 것이라는 예상이었다. 그러나 막상 대법원 판결이 내려지고 판결내용이 좀 더 자세하게 알려지면서, 그리고 대법원의 통상임금 판결에 따른 고용노동부의 노사지도지침에 정기상여금이라도 재직자에게만 지급된다는 규정이 있는 한 통상임금에서 제외된다는 해석이 나오면서 초기에 예상했던 것이 무척 과장되어 있었으며 그 영향이 훨씬 적을 것으로 전망되고 있다.

무엇보다 대법원의 판결에도 불구하고 통상임금에 대한 정의가 명확하지 않아 통상임금의 범위가 어디까지인지에 대한 논란이 수그러들지 않고 있다. 대법원 전원합의체의 통상임금 판결 및 고용노동부의 노사지도지침 이후 통상임금을 둘러싸고 노사가 대립할 수 있는 주요 쟁점은 다음과 같이 네 가지로 정리할 수 있다.

1. 정기상여금의 통상임금 포함 여부

노사가 가장 심각하게 대립할 쟁점은 정기상여금의 통상임금 포함 여부가 될 것이다. 대법원의 통상임금 판결을 해석한 고용노동부의 노사지도지침에서는 재직자에게만 지급하기로 되어 있는 정기상여금은 통상임금에 포함되지 않는다고 밝히고 있으나, 이 문제는 현장에서는 그렇게 간단하게 정리될 것으로 보이지 않는다.

먼저, LG전자와 삼성전자에서는 재직자 요건 유무를 정확하게 알 수 없으나, 정기상여

금 연 600%를 통상임금에 포함하면서 임금인상의 동결, 복지비의 축소조정 혹은 낮은 임금인상을 하였다. 반면, 현대자동차는 재직자 요건이 있는 정기상여금이나 후생복지비는 통상임금이 아니기 때문에 통상임금에 포함할 수 없다고 밝혀, 정기상여금과 후생복지비를 통상임금에 포함할 것을 요구하는 노조의 요구와 정면으로 대립하고 있다.

현장에서는 정기상여금이 재직자에게만 지급되는 혹은 퇴직자에게도 지급되는 정기상여금의 통상임금 포함 문제가 거의 같은 것으로 인식되어 제기될 가능성이 높다. 정기상여금이 재직자에게만 지급되는 경우는 퇴직자에게도 지급되는 경우와 달리 통상임금에 포함되지 않는다는 논리가 쉽게 납득되기 어려울 것으로 보인다. 예를 들어 보면 왜 그런지 쉽게 이해될 수 있을 것이다. 가령 어떤 산업이나 업종에 속한 A, B, C, D회사에서 매년 500%의 정기상여금을 지급해 왔다고 하자. 이번 통상임금 논란을 벌이는 가운데 A, B회사에서는 재직자에게만 지급한다는 규정이 없고, C, D회사에서는 재직자에게만 지급한다는 규정이 있는 경우 고용노동부의 지침에 의하면 정기상여금이 A사, B사는 통상임금에 포함되어야 하고 C사와 D사는 제외해야 마땅할 것이다. 그러나 현실은 같은 업종이나 산업에 있으며 유사한 수준의 정기상여금을 지급해 온 경우 재직자 요건만을 이유로 C사와 D사에서 제외한다면, 아마도 C사, D사 근로자들은 납득하기 어려울 것이다. C사와 D사의 근로자들은 특히 노조가 있는 경우 C사와 D사의 노조는, 정기상여금을 통상임금에 포함한 A사, B사와 같이 정기상여금을 통상임금에 포함할 것을 끈질기게 요구하여 정기상여금을 제외하려는 C사와 D사의 사용자와 대립할 가능성이 매우 높을 것이다. 그것은 A사, B사에서는 정기상여금을 기본급에 포함하거나 통상임금에 포함하여 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 계산에서 분모를 키워 임금이 인상된 반면, C사, D사는 분모가 그대로 남아 있어 임금인상의 효과가 없어서 원래 같거나 비슷한 수준의 A사, B사의 월급 수준이 C사, D사의 월급수준보다 높아지기 때문이다. 결국 재직자 요건과 관계없이 정기상여금의 통상임금 포함을 요구하는 노조(근로자) 측과 이를 제외하려는 사용자 측이 대립하는 과정에서 노사갈등이 분출할 가능성이 낮지 않을 것이다.

2. 정기상여금을 통상임금에서 사후에 배제

정기상여금이나 기타 수당 지급에 재직자 요건이 없어 정기상여금을 통상임금에 포함할 수밖에 없는 기업들 가운데 노조가 없는 기업 혹은 노조가 있더라도 힘이 없는 일부 기업에서는 정기상여금이 통상임금에 포함되게 하는 규정(취업규칙 등)을 개정하여 정기상여금이 통상임금에 포함되지 않도록 하는 방법도 사용하고 있다. 정기상여금을 통상임금에서 제외하기 위해 정기상여금을 성과와 연계시킨다거나, 일정한 일수를 출근한 사람에게만 지급한다는 규정을 새로 만들어 넣거나 재직자 요건을 넣는 등 부대조건을 붙이는 방법들이 동원되고 있다. 대법원 판례에 따라 정기상여금이나 고정적, 정기적으로 지

급되는 수당으로 통상임금에 포함할 수밖에 없는 무노조 기업들에서는 앞으로도 많은 경우에 유사한 전략을 선택할 것으로 보인다. 대부분은 정기상여금을 통상임금에서 명목상으로 배제함으로써 연장근로수당, 야간근로수당이 늘어나지 않게 하기 위해 조건을 붙이지만, 같은 근무시간 일하는 데 대해 임금총액이 줄어들지는 않게 할 것으로 보인다. 그러나 이 과정에서 실제로 사용자 측이 정기상여금을 삭감하거나 지나친 조건을 붙이는 경우에는 근로자들의 불만을 사서 노사갈등을 초래하거나 무노조 기업에서 노조설립의 움직임으로 표출될 수도 있을 것이다.

3. 정기상여금과 연계된 임금수준, 임금체계, 성과급의 조정

단체협약이나 관련 규정에 재직자 요건 등도 없어서 정기상여금을 통상임금에 포함하되 근로시간을 크게 줄일 수 없는 사용자들은 전체적인 인건비 수준을 유지하거나 그 상승폭을 최소화하기 위한 방안을 강구하게 될 것이다. 이것은 정기상여금 지급에 재직자 요건이 있는 경우와 없는 경우가 차이가 있을 것이나, 정기상여금을 모두 통상임금에 반영하는 경우와 일부만 반영하는 경우에 따라 다르게 나타날 수 있다. 또한 그 부담이 연장근로, 야간근로, 휴일근로가 많은 장시간 근로 사업장, 가령 제조업의 사업장에 더 크게 다가올 것이다.

앞에서 예로 든 LG전자, 삼성전자와 같이 정기상여금을 통상임금에 포함하는 대신 2014년 임금인상 수준을 낮추거나 동결할 수 있다. 또한 정기상여금 가운데 일부를 기본급으로 반영하고 일부를 기업성과에 연동된 집단성과급으로 전환할 수도 있다. 또한 유노조 기업의 사용자들도 장기근속자들에게 유리한 연공주의적 임금체계를 바꾸거나 복지비용을 축소함으로써 인건비가 크게 늘어나는 것을 줄이려 할 수 있다. 일부 기업들은 정기상여금의 통상임금 포함으로 추가 부담해야 할 연장, 야간, 휴일근로수당의 증가를 최소화하기 위해 근로시간의 단축을 위한 노력도 할 것이다.

이에 비해 노동계는 정기상여금의 통상임금 혹은 기본급 반영을 통한 임금체계의 단순화를 주장하면서, 임금동결이나 정기상여금의 성과급 전환, 연공주의를 약화시키고 성과급적인 요소를 늘리는 방향으로 임금체계의 변화 혹은 복지비용의 축소조정을 반대할 것이다.

유노조 기업과 무노조 기업 사이에, 그리고 유노조 기업이라고 하더라도 노사의 역학관계, 노사의 협력정도, 기업들의 지불능력 등에 따라 정기상여금의 통상임금 반영 정도에서 적지 않은 차이가 날 것으로 보인다. 이와 같이 정기상여금을 통상임금에 반영하는 경우에도 인건비의 상승을 최소화하려는 사용자 측과 정기상여금의 통상임금 반영을 기정사실화하고 다른 임금을 그대로 유지하려는 노동계 사이에 일정한 갈등이 발생할 것이다. 일부 유노조 사업장에서도 협조적인 노사관계를 유지하는 LG전자나 노사협의회만

있는 삼성전자와 마찬가지로 타협적으로 해결될 수 있는 곳도 적지 않을 것이다. 그러나 타협이 되더라도 일정한 노사갈등을 겪은 뒤에야 타협이 가능한 곳도 적지 않을 것으로 보인다.

4. 정기상여금의 통상임금 포함 판결에 따른 노동시장 효과

정기상여금이 통상임금에 포함된다는 대법원 판결 이후 재직자 요건, 정기상여금 지급 요건의 변경 등으로 원래 경영계가 예상했던 것에 비해서는 그 비용이 크게 축소되어 그 영향도 훨씬 적을 것으로 예상된다. 그렇지만, 정기상여금의 통상임금 포함 판결 이후에 유노조 대기업의 경우에는 정기상여금의 통상임금 반영 비율이 높을 것으로 예상되고, 중소기업 특히 무노조 기업에서는 정기상여금이 통상임금에서 제외되도록 규정을 비교적 쉽게 고칠 수 있어 제외될 가능성이 높을 것으로 보인다.

이렇게 정기상여금의 통상임금 포함 대법원 판결이 현장에서 반영된다면, 유노조 대기업과 무노조 중소기업 사이의 임금격차가 현재보다 더 벌어지는 의도하지 않은 결과를 낳게 될 것이다. 조율되지 않는 기업별 노사관계체제가 갖는 중요한 약점이 다시 한 번 드러나는 것으로 볼 수 있다.

Ⅲ. 근로시간과 관련된 쟁점

2014년 근로시간과 관련된 노사의 입장은 먼저 현재 국회 환경노동위원회 소위원회에서 논의 중인 휴일근로시간의 연장근로시간 포함을 비롯한 근로시간 단축 문제의 논의가 타협적인 해결책을 내놓느냐, 그에 따른 입법 여부, 그리고 입법내용에 따라 크게 좌우될 것으로 보인다. 다른 하나의 가능성은 국회 환경노동위원회 노사정소위원회에서 타협에 실패하여 근로시간에 관한 여야 합의 입법이 성사되지 못하여 대법원이 휴일근로시간의 연장근로시간 포함에 대한 판결을 내리는 경우에도 근로시간과 관련된 쟁점과 노사관계에서 상당한 변화가 예상된다.

1. 국회 환경노동위원회 노사정소위에서의 근로시간 관련법 논의

2014년 3월 25일 현재 국회 환경노동위원회 노사정 소위원회에서 관련 국회의원들과 노사정 대표들이 모여서 근로시간, 통상임금, 노사(노정)관계 개선사항에 대해 논의를 하

고 있다. 이 가운데서 정부와 사용자들이 시급하게 여기고 있는 것이 근로시간과 관련된 법개정 논의이다.

현재 노동계가 제시한 근로시간 단축과 관련된 안과 사용자단체안, 그리고 정부안 사이에 입장차이가 커서 노사정 사이에 타협은 쉽지 않아 보인다. 그러나 국회 환경노동위원회 노사정소위원회 의원들이 근로시간 단축과 관련된 입법의 중요성을 공동으로 인식하고 있고, 노사정 합의가 없더라도 2014년 4월 임시국회에서 여야가 합의하여 근로시간 관련 입법을 하겠다는 의지를 밝히고 있어서 국회를 통한 타협가능성을 남겨두고 있다.

국회에서 근로시간과 관련하여 논의되는 내용은 휴일근로시간의 연장근로시간 포함문제, 연장근로시간의 한도 제한, 연장근로시간 한도의 사업체규모별 단계적 적용, 근로시간 특례업종의 축소조정과 특례업종에서의 근로시간 상한제, 탄력적 근로시간의 산정기간과 근로시간 상한설정, 5인 이하 사업장에 근로시간 관련 규정의 적용 여부 등이다. 각 이슈마다 노사간의 이해관계가 엇갈리고 있으며, 정부도 입장을 달리하고 있는 것으로 보인다.

각 산업부문마다 연장근로 관행이나 사정이 다르고 노사간에 담합을 하여 장시간 연장근로를 하는 경우도 있어서 정확한 실태에 기초하여 근로시간 법제의 변경에 따른 영향을 파악하는 것이 중요하다. 그러면서도 정부의 근로시간 단축에 대한 의지를 명확하게 하는 것이 중요하다.

국회 환경노동위원회 노사정소위원회에서 노사정 사이에 의견접근이 이루어지고 여야간에 타협이 이루어져 근로시간 입법이 되는 경우, 앞에서 언급한 근로시간 관련 각 이슈들의 입법내용에 따라 산업현장에서 다양하게 영향을 받을 것으로 보이지만, 입법내용이 어떻게 될지 모르기 때문에 노사가 어떻게 대응하고 반응을 보일지, 그리고 그 결과가 어떻게 될지 아직 유동적이다.

2. 국회의 노동시간 입법 실패 시 대법원의 휴일근로시간 판결

국회 환경노동위원회 노사정소위원회에서 노사정 타협을 통해 국회 여야에 의한 근로시간 입법이 실패할 경우에는, 현재 국회 논의를 지켜보면서 판결을 늦추고 있는 대법원이 결국 휴일근로시간의 연장근로시간 포함 판결을 내릴 수밖에 없는 상황이 될 것이다. 휴일근로시간의 연장근로시간 포함 여부를 다투는 법적인 소송에 대한 대법원의 판결은 2014년 5~6월 사이에 내려질 것으로 예상된다.

이 경우 그간의 논의에 비추어 볼 때 대법원의 휴일근로시간의 연장근로시간 포함 여부에 관한 판결은 명확한 것으로 보인다. 결국 7일 동안 휴일근로시간이 연장근로시간에

당연히 포함되는 것으로 결론이 날 것으로 예상되고, 그동안 노동법 이상으로 강력한 효력을 발휘해 온 고용노동부의 ‘휴일근로시간이 연장근로시간에서 제외된다’는 행정해석(근기 68207-2955, 2000.9.19)은 무효가 될 것이다.

이렇게 될 경우 1주당 연장근로시간(휴일근로시간 포함) 한도는 주 52시간으로 줄게 되어 그동안 주중 연장근로시간 52시간 + 주말 휴일근로시간(2일*8시간 =) 16시간 = 최대 68시간까지 일을 했던 제조업 등에서 일하는 근로자 62만 3천여 명(고용노동부 2012년 고용형태별 근로실태조사)이 영향을 받게 된다. 이렇게 대법원 판결이 내려지도록 국회나 정부가 제 역할을 하지 못하는 경우 제조업을 중심으로 장시간 노동에 의존해 온 62만 3천여 명의 근로자들이 일하는 기업들은 충격을 받게 될 것이다.

이런 충격을 예상하여 정부에서는 1주 68시간을 당분간 유지하면서 단계적으로 주 60시간까지 일을 할 수 있도록 하는 방안을 갖고 있는 것으로 알려져 있다. 그런데 이와 같은 정부의 근로시간 방안은 근로시간 단축의지가 크게 보이지 않는다는 점, 현재의 근로기준법 근로시간 규정에 반영하기 어렵다는 점, 그리고 현재의 12시간 연장근로 한도를 크게 후퇴시키고 있다는 점에서 비판을 받고 있다. 이런 충격을 피하기 위해서는 현재 국회 환경노동위원회 노사정소위에서 논의 중인 통상임금, 근로시간, 노사(노정)관계 개선 논의가 노사정 대표자 사이에 합의까지는 이르지 못하더라도 타협이 이루어지도록 해야 할 필요가 있다.

3. 주 52시간 연장근로한도와 휴일근로수당의 할증료 인상

국회 환노위 노사정소위에서 타협이 이루어지든 대법원의 휴일근로시간의 연장근로시간 포함 판결이 이루어지든 좀 더 분명해지는 것은 주 52시간 연장근로한도(노사의 서면 합의 시에 추가로 연장하는 것 제외)를 바꾸기 쉽지 않을 것이라는 점과 휴일근로시간에 대해서는 기존의 50%가 아니라 100%의 할증료를 지급해야 할 것이라는 점이다. 기존의 휴일근로시간에 대해서는 지난 3년간에 걸쳐서 50%만 지급했던 휴일근로수당에 대해 휴일근로시간이면서 연장근로시간이 겹치는 점이 명확하기 때문에 50%를 추가로 지급해야 할 사유가 새로 발생하게 되어 휴일근로자들에게는 채권이, 휴일근로를 시킨 사용자들에게는 채무가 생기게 된다.

대법원의 통상임금 판결에 따른 통상임금의 새로운 정의에 의거하여 정기상여금의 통상임금 포함으로 인해 연장근로수당, 휴일근로수당 등이 적지 않게 증가하기 때문에 장시간 노동에 의존해 온 기업들이 근로시간 단축의 압력을 받게 될 것이다. 또한 휴일근로수당에 대한 추가할증료로 인해서도 기업들은 근로시간을 줄이라는 압력을 받게 될 것이다. 기업들은 연장근로에 대해 늘어나는 연장근로수당, 그리고 휴일근로에 대해 늘어날

할증료를 줄이기 위해 생산의 효율화, 노동강도의 강화와 더불어 스스로 근로시간을 단축하고, 노동시간 관리를 좀 더 철저하게 해나갈 것으로 예상된다. 그런 점에서 2014년은 근로시간 단축의 중요한 분수령이 될 것이며, 정부나 기업들도 여기에 맞추어 근로시간 정책이나 전략을 수립할 필요가 있을 것이다. 이제 장시간 노동의 시대는 서서히 막을 내려가고 있다. **KLI**