



<노동시장개혁 이슈 리포트 ④>

노동개혁 쟁점 4 - 통상임금 논쟁과 임금체계 개편

- 대법원이 전원합의체를 구성해 통상임금에 대한 판단기준을 제시한지 이미 2년이 지났지만 산업 현장에서는 여전히 통상임금에 대한 대규모 소송이 진행 중이며 대법원의 판시에 따라 통상임금을 조정한 기업들은 갑작스런 인건비 상승으로 어려움을 겪고 있음.
- 2013년 12월 18일 대법원은 통상임금의 판단기준으로서 임금이 ①정기성, ②일률성, ③고정성을 모두 갖추고 있어야 통상임금에 해당한다고 전원합의체에서 판결하였음. 정기성에 대해서는, 어떤 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급이 되더라도, 일정한 기간마다 정기적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있다고 해석하였음.
- 그러나 ①정기상여금에 관한 소송으로 ②상여금을 통상임금에서 제외하는 합의가 있었으며 ③근로자의 소급 청구가 회사에 중대한 경영상의 어려움을 야기한다면 이는 ‘신의성실의 원칙’에 어긋나기 때문에 소급 청구는 받아들일 수 없다고 판시하였으나 이후 ‘신의성실의 원칙’에 대한 하급심의 판단에 일관성이 결여됨으로서 계속해서 논쟁의 불씨가 되고 있음.
- 한국경영자총협회가 연말마다 전국 500여개 기업을 대상으로 하는 ‘임금조정 실태조사’에 따르면 2014년의 임금인상률은 8.2%로 2013년 4.0%보다 크게 높아졌는데 이는 대법원의 판결에 따른 영향으로 볼 수 있음. 즉 노사 협의를 통해 통상임금 적용 범위를 새로 정한 기업들은 임금인상률이 13.8%에 달한 반면 산업 범위를 정하지 않은 기업의 인상률은 4.2%로 전년과 비슷한 것으로 나타났음.
- 지난 2년 동안 대부분의 기업이 임금·단체협상에서 통상임금 확대 문제로 갈등을 겪었으며 현재까지도 일부 대기업에서는 소급분 지급을 둘러싸고 대규모 소송전이 진행 중임. 예를 들어 금융권에서는 우리·KB국민·IBK기업·KDB

산업·수출입 등 5개 은행 노조원 3만여 명이 사측을 상대로 통상임금 소송을 제기하였으며 현대자동차는 상고심, 기아자동차는 1심이 진행되고 있음.

- 통상임금과 함께 토·일요일 근무 시 휴일근로 수당에 연장근로 수당까지 가산하는 문제도 현재 대법원 판결을 기다리고 있음. 만일 대법원이 1, 2심과 같이 휴일근로이면서 연장근로이기도 하다고 인정하면 기업들은 휴일근로에 대해 통상임금의 200%(통상 100%+연장 50%+휴일 50%)를 지급해야 함. 이로 인한 기업들의 부담은 12조원(한국경제연구원 추산) 이상에 달함.
- 이외에도 재직 요건과 복리후생비의 성격 등과 관련해서도 여전히 논란이 계속될 것으로 예상됨. 통상임금의 문제는 기본적으로 우리의 임금체계가 복잡하고 기형화되어 있는 현실 때문에 제기된 문제이고, 근로시간 단축과 연계되어 있으니 만큼, 법원의 판결과 상관없이 임금제도개선은 시급히 해결해야 할 과제임.
- 현재 우리나라의 연공급(호봉제) 임금제도 하에서는 정년 60세 의무화가 기업의 부담을 가중시킬 수밖에 없음. 고용노동부 조사에 따르면 우리나라의 기본급 임금체계는 호봉제인 경우가 2013년 기준으로 71.9%에 달하고 있는데 특히 내년에 정년이 의무화되는 300인 이상 사업장의 경우 79.7%가 호봉제를 운영하고 있음.
- 임금의 연공성을 국제 비교한 자료에 따르면 우리나라의 경우 20~30년 근속 제조업 근로자의 임금수준이 1년 미만인 근로자의 2.83배에 이르고 있는데, 이는 독일, 프랑스 등의 최대 1.88배 수준에 비해 매우 높으며 연공급을 주축으로 다양한 임금체계를 운영 중인 일본의 2.54배보다도 높음.
- 이러한 상황을 개선하지 않고 2016년부터 정년 의무화가 시행되면, 기업의 인건비 부담은 더욱 가중될 수밖에 없음. 이는 기업의 생산비용을 증가시켜 신규고용 창출 여력을 저해할 뿐만 아니라 기업 경쟁력 자체를 떨어뜨리는 요인이 될 수 있음. 특히 청년 일자리 문제는 정년 의무화로 인한 부정적 영향 가운데 가장 우려되는 부분임.
- 따라서 현재의 연공 중심 임금체계를 근로자의 직무와 성과에 따른 임금체제로 개편해 나가야 함. 이를 위해서는 임금체계와 밀접하게 연계되어 있는

인사제도도 함께 정비해야 하기 때문에 상당한 시간을 두고 단계적으로 조정해 나가야 할 것임. 특히 임금체계의 개편은 노사 가운데 어느 일방의 요구나 주장으로 이루어질 수 있는 것이 아니므로 서로가 소모적인 갈등을 중지하고 미래지향적인 자세로 협력해 나가야 할 것임.

【참고자료】

김판중, 정년 60세 시대, 임금체계 개편은 선택이 아닌 필수, 인재경영 2015.07
통상임금 전원합의체 판결의 의미와 과제, 2014.01.10 한국노동법학회 학술회의
국민경제자문회의 등, 임금체계개편 대토론회 자료 2014.01.23