

통상임금 판결과 노동운동의 대응방향

2014년 2월

김 유 선

(한국노동사회연구소 선임연구위원)

서울시 마포구 공덕동 257-3 국민서관빌딩 502호

한국노동사회연구소

Korea Labour & Society Institute

전화: 02-393-1457 팩스: 02-393-4449

www.ksli.org www.facebook.com/ksiedit

통상임금 판결과 노동운동의 대응방향¹⁾

김유선(한국노동사회연구소 선임연구위원)

작년 12월 대법원 전원합의체는 ‘정기상여금은 통상임금에 포함된다.’고 판결하면서, ‘신의성실의 원칙(신의칙)’이란 요술방망이를 동원해 과거 임금 지급을 불투명하게 만들었다. 이에 따라 노동자들은 단체교섭에서 합의하거나 소송에서 승소하지 않는 한 과거 임금을 받을 수 없게 되었다.

노동부는 다시 ‘재직자 요건’이란 황당한 논리를 동원해 절반가량 사업체의 통상임금에서 정기상여금을 제외했다. 퇴직자에게 정기상여금을 일할 지급하지 않고 탈법적으로 떼어먹은 사업체는, ‘재직자의 통상임금을 계산할 때 정기상여금을 제외하라’는 것이다.

이처럼 통상임금을 둘러싼 혼란과 불확실성이 종식되지 않고 확대재생산 됨에 따라, 올해 임금교섭 때는 통상임금을 둘러싼 교섭과 소송, 근로기준법 개정 요구가 한데 맞물리게 되었다.

일반 상식으로는 납득하기 어려운 판결과 지침이 잇단 것은, 대법원과 노동부 모두 기업의 인건비 부담을 지나치게 고려했기 때문으로 보인다. 그러나 노동부 ‘사업체노동력조사’ 자료에서 통상임금 변경(통상임금에 정기상여금 포함)이 임금인상에 미치는 영향을 추정하면 최대 1.2%로, 노동부 지침을 폐기하더라도 실제 임금인상률은 1%를 넘어서지 않을 것으로 추정된다.

1) 이 글은 한국노동사회연구소가 2014년 2월 21일 개최한 제106차 노동포럼 “통상임금 판정 이후 노동조합의 대응방향”에서 발표한 글을 일부 수정·보완한 것으로, 한국노동사회연구소가 발간하는 『노동사회』 2014년 3·4월호(통권 제175호)에 실릴 예정입니다.

통상임금 판결과 노동운동의 대응방향

김유선(한국노동사회연구소 선임연구위원)

1. 경과

- 근로기준법 제56조(연장 야간 및 휴일근로)는 ‘사용자는 연장근로와 야간근로 또는 휴일근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.’라고 하고 있다. 이는 사용자의 비용 부담을 늘려 장시간 노동을 억제하고, 노동자의 장시간 노동에 대한 보상을 높이기 위해서다.
- 통상임금은 ‘소정근로의 대가’로, 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 했을 때 가산임금을 산정하는 기준이다. 노동부는 통상임금 산정지침(1988.1.4. 제정 노동부예규 제150호; 2012.9.25. 개정 고용노동부예규 제47호)에서 통상임금을 ‘소정근로의 대가 중 일부’²⁾로 정의해, 사용자에게 장시간근로 인센티브를 제공해 왔다.
- 2012년 5인 이상 사업체 상용직 노동자는 매달 소정근로시간(167.2시간) 노동으로 300만원(정액급여+특별급여) 받고, 초과근로시간(12.8시간) 노동으로 18만원(초과급여) 받았다. 시간당 임금으로 환산하면 소정근로시간 시급은 1만8천원이고, 초과근로시간 시급은 1만4천원이다. 초과근로시간 시급이 소정근로시간 시급보다 1.5배 많은 게 아니라 0.8배밖에 안 된다(<표1> 참조). 한국의 기업이 장시간 노동체제를 선호한 데는 다 이유가 있었던 것이다.
- 초과근로수당 지급률(초과근로시간 시급/소정근로시간 시급)은 5인 이상 10인 미만 사업장은 97%인데, 300인 이상 사업장은 64%다. 상여금 지급률이 높은 대기업일수록 장시간 노동에 대한 유혹이 컸음을 알 수 있다.

2) 통상임금을 ‘기본급+통상수당’으로 정의하고 기타수당과 상여금을 제외했다.

<표1> 규모별 근로시간과 임금(2012년, 5인 이상 사업체 상용직, 단위: 시간, 원, %)

사업체 규모	월근로시간		월임금		시간당임금		초과근로수당지급률	상여금지급률
	소정근로	초과근로	정액+특별급여	초과급여	정액+특별급여	초과급여		
전규모(5인이상)	167.2	12.8	2,996,870	181,290	17,924	14,163	79.0	256
10인이상	165.3	14.5	3,144,994	207,348	19,026	14,300	75.2	279
30인이상	162.5	17.0	3,390,196	250,286	20,863	14,723	70.6	326
중소규모(5~299인)	169.9	11.8	2,678,569	155,547	15,766	13,182	83.6	178
1규모 (5~9인)	176.9	4.0	2,246,176	49,228	12,697	12,307	96.9	111
2규모(10~29인)	171.3	8.9	2,599,211	111,775	15,173	12,559	82.8	157
3규모(30~99인)	166.5	16.7	2,825,245	221,236	16,968	13,248	78.1	188
4규모(100~299인)	164.2	18.6	3,096,988	257,548	18,861	13,847	73.4	257
5규모(300인이상)	157.4	16.2	4,149,393	274,502	26,362	16,945	64.3	479

자료: 고용노동부, 사업체노동력조사. 김유선(2013), “통상임금 산정방식 정상화에 따른 경제적 영향 분석과 대책”(KLSI 이슈페이퍼 2013-04)에서 재인용.

○ 작년 12월 18일 대법원 전원합의체 통상임금 판결은 ‘정기상여금이 통상임금에 포함된다.’는 사실을 분명히 했다. 그러나 대법원은 ‘신의성실의 원칙(신의칙)’이란 요술방망이를 동원해 지난 3년 동안 체불임금 지급 여부를 불투명하게 만들었고, 노동부는 다시 ‘재직자 요건’을 동원해 ‘퇴직자에게 일할 지급하지 않는 정기상여금은 통상임금에서 제외’했다. 대법원 전원합의체 판결로 통상임금을 둘러싼 혼란과 불확실성이 종식되기는커녕 오히려 확대재생산 되고 있는 것이다.

- 고용노동부가 100인 이상 사업체(979개)를 대상으로 실시한 ‘임금구성 실태조사’에서 고정상여금을 지급한 업체는 579개다. 이 가운데 퇴직자에게 상여금을 지급하지 않는 업체는 253개(43.7%), 근무일수에 비례해 일할 지급하는 업체는 218개(37.7%), 근무일수에 비례해 월할 지급하는 업체는 36개(6.8%), 기타 57개(9.8%)다(<표2> 참조). 노동부 지침대로 ‘재직자 요건’을 적용하면 절반가량 사업체의 통상임금에서 정기상여금이 제외된다.

<표2> 고정상여금 지급업체들의 퇴직자 상여금 지급방식 (2012년, 단위: 개, %)

	업체 수(개)					비율(%)				
	전체	지급 안함	근무 월수 월할 지급	근무 일수 일할 지급	기타	전체	지급 안함	근무 월수 월할 지급	근무 일수 일할 지급	기타
전체	579	253	36	218	57	100.0	43.7	6.2	37.7	9.8
30인 미만	4	2		1	1	100.0	50.0	-	25.0	25.0
30~100인 미만	20	11	1	6	1	100.0	55.0	5.0	30.0	5.0
100~300인 미만	312	138	18	114	37	100.0	44.2	5.8	36.5	11.9
300~500인 미만	89	40	8	33	6	100.0	44.9	9.0	37.1	6.7
500~1000인 미만	64	28	7	22	4	100.0	43.8	10.9	34.4	6.3
1000인 이상	90	34	2	42	8	100.0	37.8	2.2	46.7	8.9
민간부문	551	236	33	213	54	100.0	42.8	6.0	38.7	9.8
공공부문	28	17	3	5	3	100.0	60.7	10.7	17.9	10.7
제조업	207	92	13	81	18	100.0	44.4	6.3	39.1	8.7
기타재화생산	31	13	5	12	1	100.0	41.9	16.1	38.7	3.2
생산자서비스업	121	60	7	41	9	100.0	49.6	5.8	33.9	7.4
유통서비스업	111	41	4	42	19	100.0	36.9	3.6	37.8	17.1
개인서비스업	45	17	3	19	4	100.0	37.8	6.7	42.2	8.9
사회서비스업	64	30	4	23	6	100.0	46.9	6.3	35.9	9.4
노조무	389	179	23	143	35	100.0	46.0	5.9	36.8	9.0
노조유	190	74	13	75	22	100.0	38.9	6.8	39.5	11.6

자료: 고용노동부, 임금구성(상여금 지급기준 포함) 실태조사(2013년 7월).

2. 대응방향

가. 과거 임금

- 대법원이 ‘신의성실의 원칙’이란 새로운 판단기준을 추가함에 따라, 누구도 소송 결과를 미리 예측할 수 없게 되었다. 법원의 자의적 판단에 따라 1심, 2심, 3심 결과가 달라지고, 과거 임금을 받을 수도 있고 못 받을 수도 있는 황당한 상황이 벌어지게 된 것이다.
- 이에 따라 한 편에서는 노사 모두 ‘갈 때까지 가 보자’며 소송이 늘어날 가능성이 높아졌고, 다른 한 편에서는 그 결과가 불확실하기 때문에 ‘교섭을 통한 타협’ 가능성이 높아졌다. 회사 측에서 조합원들이 납득할 만한 대안을 내놓지 않는다면, 노조는 교섭과 소송을 병행하되 일정 수준에서 타협을 모색할 필요가 있다. 회사 측 부담이 클 때는 분할지급이나 우리사주 지급도 검토할 수 있을 것이다.

나. 현재/미래 임금

- 상여금과 수당의 통상임금 포함 여부를 둘러싸고 법률 전공자들도 해석이 제각각이다. 핵심은 '퇴직자가 퇴직할 때 근무일수에 비례해 정기상여금을 지급받지 않았음을 이유로, 재직자의 통상임금을 계산할 때 정기상여금을 제외할 수 있는가'이다.
- 퇴직자도 근무일수에 비례해 정기상여금을 지급받아야 한다(대법원 1981.4.13. 81다카137). 기업주가 탈법적으로 퇴직자에게 정기상여금을 지급하지 않은 것을 이유로, '재직자의 통상임금을 계산할 때 정기상여금을 제외하라'는 노동부 지침은 잘못 되어도 한참 잘못 된 것이다.
- 올해 임금교섭에서 회사 측은 정기상여금 중 일부를 기본급으로 하고 나머지를 성과상여금으로 전환할 것을 요구한다든지, 상여금과 각종 수당에 재직자 기준이나 일정 근무일수 조건 추가를 요구할 가능성이 높다.
- 노조는 상여금과 수당의 기본급(통상임금)화를 요구하되, 회사 측이 수용하지 않으면 현행 유지를 선호할 가능성이 높다.
- 연장근로가 많거나 야간근로, 휴일근로가 일상화된 교대제 사업장은 어떻게 해석하느냐에 따라 당장 지급할 연장근로수당이 달라지기 때문에, 노사 간에 분쟁이 발생하기 쉽다.
- 해석상 다툼이 없는 부분을 우선 지급하고, 다툼이 있는 부분은 대표소송(과 충당금 적립)을 통해 해결하는 것도 한 방안이다. 상여금 지급률이 1천% 이상이어서 통상임금 변경이 노사 모두 부담스러운 사업장에서는, 정기상여금 중 일부를 기본급으로 하고 나머지는 다른 현안과 연계해 조정하는 방안도 검토할 수 있다.
- 통상임금에 정기상여금이 포함되면 기업은 노동시간을 단축할 가능성이 높고, 조합원 가운데 임금총액(연장근로수당)이 줄어드는 사람도 있을 수 있다. 이 때 노동조합은 노동시간 단축(연장근로시간 제한)이 최우선 과제임을 잊어서는 아니 되며, 다른 방안이 없다면 임금총액이 줄어드는 것도 감수해야 한다. 임금총액이 줄어드는 조합원에 대해서는 노동부 '일자리 함께하기 지원제도' 등을 통해 차액을 일부 보전하는 방안도 검토할 필요가 있다.

<일자리 함께하기 지원제도>

(1) 교대제

- 교대제를 실시하거나, 조를 늘려(4조 이하) 교대제를 실시함에 따라 생기는 빈 일자리에 실업자를 새로이 고용하는 경우, 1~2년 간 기업규모에 따라 노동자 1명당 총 900만원~2,160만원 지원

(2) 실근로시간단축제

- 사업계획서 상의 실근로시간 단축조치 시작일 이후 6개월간 전체근로자의 월평균 초과근로시간이 단축조치를 시작한 날이 속한 달의 직전 6개월간 전체근로자의 월평균 초과근로시간보다 2시간 이상 단축하는 '실근로시간단축제'를 실시하고, 이로 인하여 생기는 빈 일자리에 실업자를 새로 고용하는 경우, 1년 간 노동자 1명당 총 720만원 지원.

(3) 일자리순환제

- 1년 이상 재직한 근로자를 대상으로 30일 이상의 유급휴가를 부여하여 120시간 이상 훈련을 실시하거나 30일 이상 안식휴가를 부여하고, 이로 인하여 생기는 빈 일자리에 실업자를 새로 고용하는 제도. 1년간 노동자 1명당 총 720만원 지원.

(4) 임금감소 기존근로자 임금보전

- 우선지원 대상기업으로서 교대제개편, 실근로시간 단축을 통해 빈 일자리를 만들고 고용을 확대한 기업으로서, 사업주가 보전한 임금의 절반(근로자 1인당 최대 10만원 한도)을 노동부가 지원.

다. 근로기준법 개정

- 대법원 판결과 노동부 지침이 통상임금 해석을 둘러싼 논란과 불확실성을 종식시키지 못 함에 따라, 근로기준법을 개정해 혼란을 해소할 필요성이 높아지고 있다.
- 근로기준법을 개정한다면 소정근로시간의 대가로 지급한 임금(미국처럼 사전에 지급기준을 정하지 않은 성과상여금과 일부 복리후생 수당, 연장근로수당만 제외)을 통상임금으로 정의하는 게 적절할 것이다.

라. 미조직 사업장 조직화

- 노조가 있는 사업장은 어떤 형태로든 집단적 대응을 모색하겠지만, 노조가 없는 사업장은 사용자가 일방적으로 결정하는 경우가 많다. 노조 상급단체는 통상임금 이슈를 미조직 노동자를 조직화 하는 계기로 적극 활용할 필요가 있다.

<보론> 대법원 판결에 따른 통상임금 변경이 임금인상에 미치는 영향

1. 사업체노동력조사

- 고용노동부 ‘사업체노동력조사’ 자료에서 대법원 판결에 따른 통상임금 변경이 임금인상에 미치는 영향은 최대 1.2%로 추정된다.
- 2012년 5인 이상 사업체 상용직 노동자의 월평균 임금총액(318만원)은 정액급여 247만원, 특별급여 53만원, 초과급여 18만원으로 구성되어 있다. 통상임금 범위를 정액급여(247만원)에서 ‘정액급여+특별급여’(300만원)로 변경하면, 초과급여는 18만원에서 22만원으로 1.2배($300 \div 247$) 늘어나고, 임금총액은 318만원에서 322만원으로 4만원(1.2%) 늘어난다(<표3> 참조).

<표3> 통상임금에 상여금을 포함할 때 임금인상률 추정(2012년, 단위: 천원, 배, %)

사업체 규모	현행 임금구성(천원)					(정액+특별) /정액 급여 (배)	특별급여 포함 재산정		
	임금 총액	정액 급여	특별 급여	초과 급여	정액 +특별 급여		초과 급여 (천원)	임금 총액 (천원)	임금 인상 률(%)
전규모(5인이상)	3,178	2,470	527	181	2,997	1.21	220	3,217	1.2
10인이상	3,352	2,552	593	207	3,145	1.23	256	3,401	1.4
30인이상	3,640	2,665	725	250	3,390	1.27	318	3,709	1.9
중소규모(5~299인)	2,834	2,333	345	156	2,679	1.15	179	2,857	0.8
1규모 (5~9인)	2,295	2,055	191	49	2,246	1.09	54	2,300	0.2
2규모(10~29인)	2,711	2,299	301	112	2,599	1.13	126	2,726	0.5
3규모(30~99인)	3,046	2,442	383	221	2,825	1.16	256	3,081	1.1
4규모(100~299인)	3,355	2,550	547	258	3,097	1.21	313	3,410	1.6
5규모(300인이상)	4,424	2,965	1,185	275	4,149	1.40	384	4,534	2.5

자료: 고용노동부, 사업체노동력조사.

- 특별급여는 고정상여금 이외에 변동 상여금이 포함되어 있다. 고용노동부 ‘임금구성 실태조사’에서 상시근로자 1인당 고정상여금은 35만원이고 변동상여금은 17만원이다. 전체 상여금(특별급여)에서 고정상여금이 차지하는 비중이 2/3임을 감안하면, 실제 임금인상률은 1%를 넘어서지 않을 것으로 추정된다.

2. 임금구성 실태조사

- 고용노동부가 100인 이상 사업체(977개)를 대상으로 실시한 ‘임금구성 실태조사’에서 2012년 월평균 임금총액은 298만원이다. 구성내역을 살펴보면 기본급 171만원, 통상수당 29만원, 기타수당 20만원, 초과급여 26만원, 고정상여금 35만원, 변동상여금 17만원이다(<표4> 참조).

<표4> 상시근로자 월평균임금 구성내역 (2012년, 단위: 개, 천원)

	업체수	임금 총액	기본급	통상 수당	기타 수당	초과 급여	고정 상여금	변동 상여금
전체	977	2,977	1,707	291	197	258	350	173
30인 미만	8	3,566	2,156	433	556	209	176	35
30~100인 미만	50	2,499	1,712	234	160	208	123	62
100~300인 미만	524	2,786	1,622	286	167	261	325	125
300~500인 미만	152	3,054	1,779	331	195	255	350	142
500~1000인 미만	99	3,024	1,711	293	178	243	400	198
1000인 이상	144	3,689	1,907	279	315	282	497	410
민간부문	929	2,928	1,677	279	196	261	346	169
공공부문	48	3,909	2,276	526	219	201	437	250
제조업	246	3,224	1,659	213	155	441	543	213
기타재화생산	60	3,509	1,911	396	256	385	428	134
생산자서비스업	263	2,635	1,598	266	233	142	224	172
유통서비스업	222	2,870	1,791	256	183	208	250	182
개인서비스업	80	2,830	1,563	278	162	226	408	193
사회서비스업	106	3,282	1,901	561	232	180	339	70
노조무	724	2,792	1,678	282	187	231	264	150
노조유	253	3,505	1,790	318	225	336	598	239

자료: 고용노동부, 임금구성(상여금 지급기준 포함) 실태조사(2013년 7월).

- 통상임금을 ‘기본급+통상수당’(200만원)에서 ‘기본급+통상수당+고정상여금’(235만원)으로 변경하면, 초과급여는 26만원에서 30만원으로 증가하고, 임금총액은 298만원에서 302만원으로 4만원(1.5%) 증가한다(<표5> 참조).
- 통상임금을 ‘기본급+통상수당’(200만원)에서 ‘기본급+통상수당+기타수당+고정상여금’(255만원)으로 변경하면, 초과급여는 26만원에서 33만원으로 증가하고, 임금총액은 298만원에서 305만원으로 7만원(2.4%) 증가한다(<표5> 참조). 따라서 100인 이상 사업장에서 임금인상률은 1.5~2.4% 정도로 추정된다.

<표5> 통상임금 범위 변경에 따른 임금인상을 추정(2012년, 단위: 개, 천원, %)

	업체 수	통상임금1=기본급+통상수당 +고정상여금				통상임금2=기본급+통상수당 +기타수당+고정상여금			
		통상 임금	초과 급여	임금 총액	인상 률	통상 임금	초과 급여	임금 총액	인상 률
전체	977	2,348	303	3,022	1.5	2,545	329	3,047	2.4
30인 미만	8	2,766	223	3,580	0.4	3,322	268	3,625	1.7
30~100인 미만	50	2,069	221	2,512	0.5	2,229	238	2,529	1.2
100~300인 미만	524	2,233	305	2,831	1.6	2,400	328	2,853	2.4
300~500인 미만	152	2,461	298	3,096	1.4	2,656	321	3,120	2.2
500~1000인 미만	99	2,404	292	3,073	1.6	2,583	313	3,094	2.3
1000인 이상	144	2,683	346	3,754	1.7	2,997	386	3,794	2.8
민간부문	929	2,302	307	2,975	1.6	2,498	333	3,001	2.5
공공부문	48	3,239	232	3,941	0.8	3,458	248	3,956	1.2
제조업	246	2,415	568	3,352	4.0	2,570	605	3,388	5.1
기타재화생산	60	2,735	456	3,581	2.0	2,990	499	3,623	3.3
생산자서비스업	263	2,088	159	2,652	0.6	2,321	177	2,670	1.3
유통서비스업	222	2,297	234	2,896	0.9	2,480	252	2,914	1.5
개인서비스업	80	2,249	276	2,880	1.8	2,411	296	2,900	2.5
사회서비스업	106	2,801	205	3,307	0.8	3,032	222	3,324	1.3
노조무	724	2,224	262	2,823	1.1	2,411	284	2,845	1.9
노조유	253	2,705	432	3,601	2.7	2,930	468	3,637	3.7

자료: 고용노동부, 임금구성(상여금 지급기준 포함) 실태조사(2013년 7월).