

통상임금 소송에 관한 법경제학적 이해

2013. 6.

발 간 사

2012년 우리나라에서 정기상여금의 통상임금 해당 가능성을 판시한 대법원의 이른바 금아리무진 사건이라는 엄청난 진앙이 발생하였다. 2013년 들어 이 진앙은 더욱 증폭되어 대한민국에 통상임금 소송이라는 거대한 쓰나미가 몰려오고 있다. 신문지상 등 주요 언론매체는 연일 통상임금 소송을 다루고 있고, 일반시민들 간에도 통상임금 계산 방법을 둘러싼 각양각색의 정보가 돌아다니고 있다. 주요 대기업들은 대법원의 통상임금 산정기초 변화에 따라 미지급 임금의 재산정이라는 거대한 우발채무의 규모에 비명을 지르고 있다. 외투기업은 통상임금 소송과 같이 한국의 기업환경 불안정성 광폭에 대하여 적지 않은 우려를 나타내기도 한다.

우리나라의 임금체계는 일본과 더불어 세계에서 보기 드문 호봉 내지 연공형 임금 관행을 주로하고 있다. 또 임금의 종류마다 산정기초로서 통상임금과 평균임금을 사용하고 있다. 경력이 아닌 근속 중심의 그리고 다소 복잡하고 다툼을 유발하는 임금 관행과 계산법체계이다. 이 때문에 정부에서도 오래전부터 통상임금 평균임금 제도 개선에 대하여 적지 않은 고민을 해왔다. 그러나 노사의 소극적인 자세와 이해 대립에 따른 갈등 회피 등이 작용하여 그 때마다 중장기적 과제로 정리하면서 입법적 해결을 다하지 못했다. 그 사이 대법원은 통상임금을 근로자에게 “정기적” “일률적”으로 “지급하기로 정하여진” 금액의 해석에 집중하여 그 규모를 적극 확대시켜 왔다. 반면 고용노동부는 종전의 통상임금 해석을 계속 견지하여 왔다. 이른바 판례와 행정해석간에 괴리가 발생한 것이다. 이 때문에 행정해석에 의존하여 왔던 기업들의 임금관리 체계가 판례에 의해 크게 흔들리게 된 것이다.

우리 사회는 이와 같은 사태에 대응하여 통상임금 개념이나 통상임금 소송을 둘러싼 명쾌하고 분명한 법제도적 검토가 필요하다. 또 다른 국가의 사례와 비교 등을 통하여 우리 사회에 맞는 합리적이고 생산적인 통상임금 제도를 모색하는 것도 필요하다. 그런데 지금 우리나라에서 벌어지고 있는 통상임금 소송 문제는 차분한 법리적 해석이나 중장기적 입법적 방안 마련 노력만으로 해결하기 어려운 시기에 있다. 당장 통상임금 소송으로 인해 기업의 안정적인 경영과 투자 환경에 치명적인 충격을 주고 있다. 또 패소시 당장에 지불해야 하는 확정적 채무 이외에 극히 짧은 미래에 임금인상으로 인한 기업의 임금경쟁력에 치명적인 손상이 가해 질 것이라는 얘기가 회자되고 있다.

이 때문에 이 책에서는 현행 통상임금 제도의 해석과 구체적인 입법 대안을 모색하는 것은 나중 과제로 미루었다. 무엇보다도 거대한 통상임금 소송 쓰나미의 규모와 파급력을 파악하는 것이 더 중요하다고 생각되기 때문이다. 구체적으로 정기상여금의 통상임금 산입 소송이 우리 기업의 경쟁력에 미치는 영향의 분석이 더 중요하다고 생각했다. 특히 통상임금 소송을 통해 기업이 부담해야 하는 임금상승 비용으로부터, 이러한 임금상승이 초래하는 다양한 요소, 즉 수출입의 변화, 국가경쟁력 변화, 산업별 투자와 산출 감소 여부, 그리고 이들의 변화로 인한 고용감소 여부 등의 분석이 시급하다. 통상임금 소송으로 인한 기업 내지 산업 경쟁력 여하와 이를 통한 고용의 유지 내지 창출 여하 규모가 분석되어야 호미를 사용할 것인지 가래를 사용할 것인지를 판단할 수 있기 때문이다.

이 책에서 통상임금과 관련한 법적 고찰도 정치한 해석이나 구체적인 법제도 개선의 모색 보다는 가급적 임금경쟁력과 인과관계의 측면에서 파악하고자 하였다. 구체적으로 그간 대법원이 구축한 판례상 통상임금 산정기초가 어떤 과정을 거쳐 넓혀 왔는지를 보았다. 그리고 판례의 변화 경향이 기업의 임금경쟁력에 어떻게 영향을 끼쳤을까를 가늠할 수 있도록 묘사해보았다. 그리고 우리와 매우 유사한 임금체계 관행을 가지고 있는 일본의 통상임금 관련 제도를 비교적 상세하게 보았다. 아무래도 현행 통상임금 등 임금제도 전체를 바르게 조망하기 위해서는 일본노동기준법의 내용을 자세히 보는 것이 중요하기 때문이다. 무엇보다도 한일 간 통상임금 관련 제도의 운영으로부터 양국 간 임금경쟁력의 비교도 해보았다.

이 책이 최근의 통상임금 소송 전쟁에 불을 더 붙이는 방향으로 작용되지 않았으면 한다. 오히려 이 기회에 우리나라에서 생산적이고 경쟁력 있는 임금체계 내지 임금제도는 어떤 것일 것인가에 대해 냉철하게 고민할 수 있는 계기가 되었으면 한다. 또 임금경쟁력을 구비한 기업 내지 산업의 경쟁력 제고를 통해 양질의 고용이 유지 내지 창출될 수 있는 임금모델이 형성되는 계기에 일조하였으면 한다.

통상임금 소송의 쓰나미 속에서 저자 조준모 이상희 씀

< 목 차 >

제1장 서론	1
제1절 통상임금 분쟁	1
제2절 통상임금 소송의 증가 현황과 문제	3
제3절 통상임금 관련 법·경제학적 고찰 필요	6
I. 통상임금 소송의 경제적 영향 분석	6
II. 통상임금제도의 법적 분석과 과제 검토	7
제2장 통상임금 범위 확대에 따른 경제적 효과 분석	9
제1절 개관	9
제2절 임금상승효과 분석을 위한 데이터 설명	13
I. 사용데이터 개요	13
II. 산업 및 기업별 임금관련 기초통계	17
<부록1> 2010년, 2011년 산업 및 규모별 기본급, 통상적 수당, 통상임금	34
<부록2> 2010, 2011년 산업 및 규모별 정기상여, 기타수당, 기타급품, 임금총액 ·	36
<부록3> 조선산업 대기업과 하청기업 분석	38
제3절 산업 생산과 고용에 미치는 영향	46
I. 통상임금 관련 소송 내용	46
II. 산업별 임금 산정 구조 분석	47
III. 산업별 기업 인건비 상승 효과	56
제4절 물가 및 수출입 단가에 미치는 영향	68
I. 분석 모형	68
II. 국내 물가에 미치는 영향	73
III. 수출물가에 미치는 영향	77
IV. 수입물가에 대한 영향	81
V. 수출입 상대 가격에 미치는 영향	84
제5절 수출입 및 투자에 미치는 영향	87
I. 수출에 미치는 영향	87
II. 수입에 미치는 영향	93
III. 투자에 미치는 영향	97
제6절 생산 및 고용에 미치는 영향	103

I. 생산에 미치는 영향	103
II. 고용에 미치는 영향	113
제7절 정책적 시사점	121

제3장 현행 통상임금 제도의 현상과 전개 126

제1절 현상과 문제	126
I. 통상임금 개관	126
II. 통상임금 판단 규범의 충돌	127
III. 통상임금 판단 문제의 현황	130
IV. 통상임금 문제 해법 모색 필요	134
제2절 판례상 정기성 판단의 전개	136
I. 개관	136
II. 1임금 산정기간으로 해석	136
III. 1임금 산정기간(1개월)을 초과하는 정기성 인정	143
IV. 정리	157
제3절 판례상 일률성 판단의 전개	159
I. 개관	159
II. 전체 근로자에게 고정적 평균적 지급으로 해석	159
III. 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자로 해석 변경	162
IV. 정리	171
제4절 판례상 고정성 판단의 전개	173
I. 개관	173
II. 고정성의 엄격한 판단	174
III. 고정성 인정의 확대	184
IV. 정리	192
제5절 판례상 상여금의 통상임금성 판단의 전개	194
I. 개관	194
II. 통상임금이 부정된 상여금	194
III. 통상임금이 긍정된 상여금	199
IV. 정리	202
제6절 소결	204

제4장 일본의 통상의 임금 제도 207

제1절 일본 노동기준법령 개관	207
------------------------	-----

I. 통상의 임금 관련 규정	207
II. 기타 임금 및 임금지급원칙 관련 규정	212
제2절 일본의 임금 개념	214
I. 임금의 해석 현황	214
II. 일본의 임금 해석 문제와 과제	219
제3절 할증임금 산정기초로서 통상의 임금	221
I. 일본의 할증임금과 통상의 임금제도의 취지	221
II. 통상의 근로시간과 통상의 근로일	222
III. 통상의 근로시간과 통상의 근로일의 임금	225
제4절 할증임금 산정기초에서 제외되는 임금	233
I. 개관	233
II. 제외 임금성의 판단	233
III. 5종의 제외임금	235
IV. 임시로 지급된 임금과 1개월을 넘는 기간마다 지급된 임금	243
V. 기타 유사수당의 제외 여부	248
VI. 연봉제 적용 근로자에 대한 할증임금 산정기초 제외임금 처리	249
제5절 할증임금 계산방법	252
I. 통상의 임금 계산액	252
II. 정액급제 할증임금·법소정 이외의 계산에 의한 할증임금의 유효성	253
제6절 특징 및 한일간 비교	256
I. 규정의 특징	256
II. 제도 운용의 특징	257
제5장 통상임금 문제 해법 모색	274
제1절 통상임금 산입범위 확대와 경제적 파급 효과	274
I. 개관	274
II. 정기상여금의 통상임금 포함에 따른 임금상승 효과 분석	274
III. 기업의 임금상승 요인에 따른 우발채무 효과 문제	283
제2절 통상임금의 법적 개선 방안	286
I. 통상임금제도의 기능과 취지의 회복	286
II. 통상임금 법제도 개선	290
참고문헌	294

< 표 차례 >

<표 2-1> 전체 산업 분포	17
<표 2-2> 4대 업종간 비율	19
<표 2-3> 4대 업종 전체 평균 근로자수	20
<표 2-4> 산업별 평균 근로자수	21
<표 2-5> 근로자 구간별 비율	21
<표 2-6> 산업별 근로자 구간 비율	22
<표 2-7> 2010년 4대 업종 (월평균)임금	23
<표 2-8> 2011년 4대 업종 (월평균)임금	24
<표 2-9> (월평균)임금 각 항목별 변화율	24
<표 2-10> 2010년 조선업종 (월평균)임금	25
<표 2-11> 2011년 조선업종 (월평균)임금	26
<표 2-12> (월평균)임금 각 항목별 변화율	26
<표 2-13> 2010년 철강산업 (월평균)임금	27
<표 2-14> 2011년 철강산업 (월평균)임금	28
<표 2-15> (월평균)임금 각 항목별 변화율	28
<표 2-16> 2010년 자동차산업 (월평균)임금	29
<표 2-17> 2011년 자동차 산업 (월평균)임금	30
<표 2-18> (월평균)임금 각 항목별 변화율	30
<표 2-19> 2010년 전자산업 (월평균)임금	31
<표 2-20> 2011년 전자산업 (월평균)임금	32
<표 2-21> (월평균)임금 각 항목별 변화율	32
<표 2-22> 각 산업별 (월평균)임금항목 변화율 (2010년~2011년)	33
<표 2-23> 2010년 산업 및 규모별 기본급, 통상적 수당, 통상임금	34
<표 2-24> 2011년 산업 및 규모별 기본급, 통상적 수당, 통상임금	35
<표 2-25> 2010년 산업 및 규모별 정기상여, 기타수당, 임금총액	36
<표 2-26> 2011년 산업 및 규모별 정기상여, 기타수당, 임금총액	37
<표 2-27> 하청기업 산업분류	38
<표 2-28> 하청기업 평균 및 최소, 최대 근로자수	39
<표 2-29> 하청기업 사업장 규모	40
<표 2-30> 하청 및 현대중공업 매출액 및 증감률	40
<표 2-31> 하청 및 현대중공업 당기순이익 및 증감률	41
<표 2-32> 하청 및 현대중공업 부채비율	43
<표 2-33> 하청 및 현대중공업 직원 수 및 증감률	43
<표 2-34> 하청기업 및 현대중공업 임금수준 및 그 비율	45
<표 2-35> 정액급여 중 초과근로수당의 차지 비율(β)	49
<표 2-36> 근로자 평균근속 기간	52
<표 2-37> 4대 보험요율 적용기준 (2010년, 2011년)	53
<표 2-38> 산업별 산재보험요율 적용 기준	53
<표 2-39> 기업의 인건비 상승효과 종합: (1) 제조업	56

<표 2-40> 기업의 인건비 상승효과 종합: (2) 조선업	56
<표 2-41> 기업의 인건비 상승효과 종합: (3) 철강업	57
<표 2-42> 기업의 인건비 상승효과 종합: (4) 자동차산업	57
<표 2-43> 기업의 인건비 상승효과 종합: (5) 전자산업	57
<표 2-44> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 제조업 (2010년)	58
<표 2-45> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 제조업 (2011년)	59
<표 2-46> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 조선업 (2010년)	60
<표 2-47> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 조선업 (2011년)	61
<표 2-48> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 철강업 (2010년)	62
<표 2-49> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 철강업 (2011년)	63
<표 2-50> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 자동차산업 (2010년)	64
<표 2-51> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 자동차산업 (2011년)	65
<표 2-52> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 전자산업 (2010년)	66
<표 2-53> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 전자산업 (2011년)	67
<표 2-54> 임금 상승에 따른 제조원가 상승률	69
<표 2-55> 임금 변동의 물가 파급 효과(모든 산업의 임금 10% 변동시)	69
<표 2-56> 분석을 위한 산업연관표의 편제	74
<표 2-57> 주요 산업별 산업 연관적 특성	75
<표 2-58> 임금 인상의 가격 상승 효과	76
<표 2-59> 산업별 수출물가 탄력성	77
<표 2-60> 수출 상대 가격 변화율	85
<표 2-61> 수입 상대 가격 변화율	86
<표 2-62> 임금 상승의 수출 둔화 효과	88
<표 2-63> 임금 상승에 따른 주요 영향	89
<표 2-64> 인건비 상승에 따른 수출 감소 효과	93
<표 2-65> 인건비 상승에 따른 수입 수요 변화	97
<표 2-66> 임금 상승에 따른 민간 투자 변화	102
<표 2-67> 주요 업종의 주요 중간투입계수(78부문 기준)	106
<표 2-68> 생산유발계수	107
<표 2-69> 주요 산업별 영향력 계수 및 감응도 계수	108
<표 2-70> 인건비 상승에 따른 생산 감축 효과(철강업)	109
<표 2-71> 인건비 상승에 따른 생산 감축 효과(전자산업)	110
<표 2-72> 인건비 상승에 따른 생산 감축 효과(자동차산업)	111
<표 2-73> 인건비 상승에 따른 생산 감축 효과(조선업)	112
<표 2-74> 인건비 상승에 따른 생산 감축 효과(4개산업 전체)	112
<표 2-75> 임금 인상의 노동 수요 감소 효과	113
<표 2-76> 임금 상승에 따른 노동 수요 감소율	114
<표 2-77> 고용 계수 및 고용 유발 계수(78부문 기준)	116
<표 2-78> 인건비 상승의 고용 파급 효과(철강업)	117
<표 2-79> 인건비 상승의 고용 파급 효과(전자산업)	118
<표 2-80> 인건비 상승의 고용 파급 효과(자동차산업)	119
<표 2-81> 인건비 상승의 고용 파급 효과(조선업)	120

<표 2-82> 인건비 상승의 고용 파급 효과(4개산업 전체)	120
<표 2-83> 통상 임금화로 인한 고용 파급 효과	121
<표 2-84> 고용 감소량의 상대적 규모	122
<표 2-85> 산업별 고용 감소 효과	124
<표 2-86> 통상임금화의 경제파급효과	124
<표 3-1> 여러 수당과 상여금의 통상임금·평균임금 파악 행정해석 및 판례	129
<표 5-1> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 산출식 종합	275
<표 5-2> 기업의 인건비 상승효과 종합: 제조업	276
<표 5-3> 수출 상대 가격 변화율	277
<표 5-4> 수입 상대 가격 변화율	277
<표 5-5> 인건비 상승에 따른 수출 감소 효과	278
<표 5-6> 인건비 상승에 따른 수입 수요 변화	278
<표 5-7> 임금 상승에 따른 민간 투자 변화	279
<표 5-8> 산업별 고용 감소 효과	280

< 그림 차례 >

[그림 2-1] 4대 업종간 비율	20
[그림 2-2] 각 산업별 1-299인 규모 사업장 비율	22
[그림 2-3] 산업별 임금관련 항목 비율	33
[그림 2-4] 분석대상 산업분류 분포(중분류)	39
[그림 2-5] 하청기업 및 현대중공업 매출액 증감률	41
[그림 2-6] 현대중공업 및 하청기업 당기순이익 증감률	42
[그림 2-7] 하청기업 및 현대중공업 직원수 증감률	44
[그림 2-8] 하청기업 및 현대중공업 임금 수준	44
[그림 2-9] 해외진출/미진출 국내 기업의 매출액 비교	125
[그림 5-1] 기업의 (월)인건비 상승효과: 제조업	276
[그림 5-2] 각 산업별 고용감소율	280
[그림 5-3] 인건비 상승에 따른 파급효과	281
[그림 5-4] 우발채부의 발생요인	283
[그림 5-5] 임금상승의 우발채무 발생 효과	284
[그림 5-6] 우발채무 및 탄젠트 효과	284
[그림 5-7] 최근 6년간 기업규모 간 상여금 적용 비중	286

제1장 서론

제1절 통상임금 분쟁

현행법은 통상임금을 “근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액”이라고 규정하고 있다(근로기준법(이하 “법”이라 한다) 시행령 제6조제1항).

통상임금은 연장·야간·휴일근로가산수당(법 제56조), 연차유급휴가수당(법 제60조), 해고예고수당(법 제26조), 휴업수당(법 제46조), 법정유급휴일수당 등의 산정 기초로 되고 있다. 이들 규정으로 말미암아 통상임금의 범위 여하에 따라 변동급인 다양한 수당의 규모가 증감하게 되고, 수당의 증감은 결국 전체 평균임금의 증감을 초래하는 등 인건비 증감을 불러오며, 나아가 가령 근로자 퇴직시 퇴직금 산정의 증감까지 영향을 주게 된다. 따라서 통상임금은 근로자와 사용자간의 이해대립을 심각하게 가져올 수 있고, 평상시 근로자와 사용자간에 통상임금의 범위를 둘러싼 분쟁이 수시로 발생할 가능성도 많다.

그런데 최근 우리나라는 통상임금의 범위를 현저히 넓히게 되는 계기를 맞이하였다. 즉 2012.3.29 대구 금아리무진(시내버스) 사건 대법원 판례에서는 그간의 입장과 달리 정기적인 상여금도 통상임금에 포함될 수 있다는 취지로 해석함에 따라 산업현장을 동요시킬 가능성을 높이고 있다. 구체적으로, 대법원 선고 2010다91046은 근무한 기간(6개월, 3년, 8년 등)에 따라 지급비율을 달리해서 분기별로 지급하고, 지급대상 기간 중에 퇴직한 자에 대해서도 월할 지급하는 정기상여금도 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다고 판단함으로써 정기상여금을 통상임금의 산정기초에 산입할 수 있는 가능성을 열게 하였다.

이 판례를 계기로 하여 그간 통상임금의 범위보다 더욱 넓히는 해석에 따라 통상임금이 급격히 증가되고 이를 기준으로 그간 지급되었던 변동적 수당부분이 재산정¹⁾되어 지급되어야 한다는 이른바 통상임금 소송과 분쟁이 급증할 우려가 제기되고 있다.

가령, 위 대법원 판례에 뒤이은 한국GM사건 인천지판 2011가합6096도 근무한 기

1) 임금채권의 소멸시효기간은 3년이다(근로기준법 제49조).

간(1개월, 3년, 6개월)에 따라 지급비율을 달리해서 매 짝수월에 지급하고, 지급대상 기간 중에 휴직한 자에 대해서도 일할 지급한 정기상여금도 통상임금에 해당한다고 판단하고 있다.

사법부에 의한 통상임금 범위 확대 판례는 예상과 같이 우리나라의 산업계, 즉 노동계는 물론 사용자측으로 하여금 다각적인 전략적 태도를 전개시키고 있다. 우선 통상임금 소송에 대한 양대노총의 대응이 명확하게 제시되고 있다.

가령, 한국노총은 산하조직에 대하여 ‘통상임금 관련 판례법리 변화에 따른 대응 지침’²⁾을 내려보내고, 이 지침을 통하여 최근 정기상여금도 통상임금에 속한다는 대법원의 판결(2010다91046)에 근거해 통상임금 범위에 대한 재조정 협상이나 통상임금의 기준이 낮아 지급되지 않은 3년분의 체불임금을 해소하기 위해 교섭지도와 법적 대응방침을 시달하였다. 또 동 지침에서는 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 제수당과 급여·정기상여금을 포함해 통상임금의 범위를 조정하고, 재조정된 통상임금에 따라 각종 법정수당의 지급을 요구해야 하고, 그동안 제수당과 정기상여금을 통상임금에 포함시키지 않아 받지 못한 연장·야간·휴일수당, 연차수당, 중간정산한 퇴직금, 퇴직급여 등 최소 3년치의 체불임금 지급을 요구하는 등의 소송절차에 돌입할 것을 주문하였다.³⁾

한편, 일찍부터 통상임금소송과 관련한 대응 입장을 밝힌 민주노총 역시 통상임금 소송에 대한 대응과 긴장을 늦추지 않고 있다. 특히 민주노총 금속노조는 성급한 통상임금 소송이 오히려 현장의 혼란을 야기하고 역풍을 맞을 수도 있다며 신중론을 제기하고 나섰다⁴⁾ 아마도 대대적인 통상임금 소송은 잘 나가는 자동차 조선 등 주력 성장동력산업의 엄청난 추가 임금 부담으로 비춰지고 반면, 상여금이 없거나 비중이 적은 중소기업에서 생각만큼 성과가 적을 것이라는 등의 문제 때문으로 추정된다. 이러한 움직임은 앞서 본 한국노총이 통상임금 소송에 적극적인 독려를 하고 있는 움직임을 보이고 있는 것과는 대조적이다.

나아가 민주노총 금속노조는 개별소송보다 임금체계 정상화로 가야할 것을 강조하고 있는 것으로 알려지고 있다. 통상임금 소송이 “단순히 미지급 임금을 받기 위한 개별소송으로 확산될 경우 때인 임금을 돌려받는 효과가 있지만 부작용도 만만치 않기” 때문이고, “막상임금 소송이 대법원까지 갈 경우 5년 가까이 긴 시간이 허비”되고, 설령 “승소하더라도 막상 기대한 경우보다 임금차액 규모가 크지 않아

2) 한국노동조합총연맹, 『2013년 한국노총 공동임단투 지침』, 2013.3, 120~129쪽 참조.

3) 매일노동뉴스, 2012년 4월 27일자(<http://www.labortoday.co.kr>)

4) 전국금속노동조합, 『통상임금 최근 판결과 금속노조 대응방향』, 2012.5.3

내부의 혼란과 불신이 야기“될 수 있다는 것이다. 그래서 민주노총 금속노조는 단협상 통상임금 정의를 개별 수당을 열거하는 방식이 아니라 “정기적·일률적”으로 지급하는 일체의 금품으로 임금체계를 정비토록 하고, 노조는 통상임금 범위를 확대하는 것에 매몰되지 말고 고정급 노동시간과 임금체계 문제를 함께 제기할 것을 권고하고 있는 것으로 알려지고 있다.⁵⁾

양대노총의 이와 같은 입장 가운데, 일각에서는 다음과 같이 통상임금 소송 현상을 바라보고 있기도 하다. 즉 그간 우리나라의 노동조합 조직력이 약화되면서 노조의 교섭력도 약해지고 있기 때문에 노조로서도 하나의 돌파구가 필요했고, 여러 가지 방안을 모색하던 중 찾은 게 바로 통상임금이라는 것이다. 그간 우리나라의 노사는 모두 기본급을 올리는 방식이 아니라 수당을 신설하는 방식으로 임금을 인상해 왔고, 이로써 근로기준법의 고정적 정기적 일률적 임금으로 규정된 통상임금에 해당하는 수당이 꽤 많이 만들어졌으며, 노조가 이 틈을 파고들면서 통상임금 소송이 늘고 있다는 것이다.⁶⁾

제2절 통상임금 소송의 증가 현황과 문제

한편, 위와 같은 정기 상여금의 통상임금 포함 대법원 판결 이후 산업현장에서는 통상임금 계산을 다시 해달라는 적지 않은 소송, 즉 “노동계의 줄소송”⁷⁾으로 표현되는 전망들이 제기되고 있다.

특히 대기업 노조들에 의한 임금재산정 반환 소송이 급증하고 있다.⁸⁾ 가령, 2012.10.15일 삼성중공업 거제조선소 노동자협의회 소속 근로자 4천573명이 통상임금 산정기준을 재산정하고 소송 제기일 이전 3년간의 연장·휴일·야간 근무수당과 연차휴가 보상금 차액을 지급하라는 취지의 집단소송을 낸 것으로 알려졌다. 노동자협의회가 요구한 통상임금 산정 기준에는 정기상여금, 가족수당, 자기계발비, 자율관리비, 개인연금 회사지원금, 명절 귀향비, 명절 선물비 등 7가지 항목을 추가해 달라고 요구했다고 한다. 청구금액은 1인당 1천100만 원 정도이며 전체 액수는 400억 원을 넘을 것으로 추산되었다고 한다.

5) 매일노동뉴스, 2012년 4월 28일자(<http://www.labortoday.co.kr>).

6) 매일노동뉴스, 2012년 3월 22일자(<http://www.labortoday.co.kr>), “매일노동뉴스 창립20주년 기념 노동교육 콘서트 ‘토크로 풀어본 통상임금’(유성규 노무사).

7) 중앙일보, 2013년 2월 21일자(<http://joongang.joinsmsn.com>).

8) 이하는 연합뉴스, 2012.12.11일자(<http://www.yonhapnews.co.kr>)를 참조.

또한 대우조선해양 노동조합도 2012년 5월에 통상임금 관련 소송을 제기했다고 한다. 대우조선해양 노동조합은 10명의 대표를 통한 대표소송을 제기하였고, 1인당 청구금액은 수천만 원인 것으로 알려진다고 한다. 노동조합측은 조합원과 퇴직자 등 해당 인원이 7,400여 명임을 고려할 때 전체 규모는 수천억 원에 이를 것으로 전망된다고 한다.

이밖에 현대로템, 두산모트롤, S&T중공업 등 3개 회사 노동조합도 통상임금 반환 소송을 냈다고 한다. 현대로템 노동조합 근로자 2,038명은 2012년 1월 회사를 상대로 120억 원대의 소송을 제기했다고 하고, S&T중공업 노동조합도 2012년 7월 조합원 722명, 청구 금액 100억 원대에 통상임금 반환 소송을 냈다고 한다. 두산모트롤 노동조합 역시 2012년 8월, 97명의 근로자가 10억 원이 넘는 통상임금 반환을 청구했다고 한다.

통상임금 소송은 국내 최대의 완성차사인 현대 기아차에서도 피해갈 수 없었고, 최근 관련 소송이 제기되었다. 기아자동차 노동조합은 참여 근로자가 27,000여 명에 이른다. 현대자동차 노동조합도 종사자 직군별로 1명씩, 총 24명을 대표로 소송을 냈다고 한다. 현대자동차 조합원이 45,000명이고, 임금청구 소급연한이 3년인 것을 감안하면 3,200억원대의 소송이 제기된 것이다.⁹⁾

공공기관의 경우도 예외가 아니다. 가령 민주노총 산하 산별노조인 한국발전산업노조는 2012.6.22일 시간외·야간·휴일근무수당과 연차휴가수당, 특수작업수당 등을 통상임금에 포함시켜 재계산해달라고 회사 측을 상대로 소송을 냈고, 기업별 노조인 남부발전 노조도 2012.6.24일 같은 소송을 제기했다. 이 소송이 승소할 경우 한국발전노조 조합원 1,055명에게 165억여원을, 남부발전노조 조합원 933명에게 117억여원을 각각 지급해야 하고, 소송을 제기하지 않은 나머지 남동, 서부, 동서, 중부발전노조 등 발전산업분야 4개 노조원 전체에 대해 지급이 예상되는 발전회사 측의 부담은 800억원을 웃돌 것으로 추산되고 있다고 한다.¹⁰⁾

결국 주요 관심 대상으로 되는 대기업 공기업 사업장이 속속 통상임금 소송대열에 합류하고 있는 것이다.

이밖에 통상임금 소송은 정부가 고용한 근로자들에게도 영향을 미치고 있었다. 구체적으로¹¹⁾ 고용노동부 지방노동청 소속 무기계약직 직원들이 제기한 소송에서 재판부는 “무기계약직 직원들에게 지급되는 복리후생비는 근로의 대가인 임금에 해당

9) 매일노동뉴스, 2013년 2월 21일자(<http://www.labortoday.co.kr>).

10) 파이낸셜뉴스, 2012년 8월 19일자(<http://www.fnnews.com>).

11) 매일노동뉴스, 2012년 12월 25일자(<http://www.labortoday.co.kr>).

한다”고 하고, 고용노동부 직원 143명 전원에게 복리후생비를 통상임금에 산입하여 재산정한 각종 수당의 소급분에 해당하는 6,081만원을 지급하라고 판결했다고 알려진다.¹²⁾

한편, 통상임금 소송이 국내의 고용과 산업경쟁력에 미치는 영향도 조심스럽게 제기되고 있다. 가령 한국GM의 경우 최근 생산물량 확보를 둘러싸고 노사 양측이 약간의 갈등 국면이 조성되기도 하였는데, 이러한 저간의 사정 중에 하나가 한국 GM이 이제는 고비용 국가군에 진입하였다는 사실이 거론된 것으로 알려졌다. 구체적으로 GM의 글로벌 생산지에서 한국GM은 그동안 해당 생산비용(CPV)이 ‘중비용 국가군’에 속했지만 최근 임금인상, 통상임금 소송, 주간연속 2교대제 등으로 인해 유럽, 미국, 호주, 캐나다 등과 함께 ‘고비용 국가군’으로 진입했다는 것이고, GM의 글로벌 생산입지 결정은 이익 창출, 비용 관리, 판매기회 극대화라는 3가지로 이뤄지기 때문에 수출 중심국가는 훨씬 비용이 낮아야 경쟁력을 가질 수 있다는 입장을 조심스럽게 밝힌 것으로 알려진다.¹³⁾ 결국 통상임금 소송이 생산기지로서 매력을 떨어뜨리는 요인으로 되고 있음을 주지시키고 있다.

특히 위와 같은 통상임금 관련 줄 소송에 대한 노사 양측의 이해는 매우 현격한 차이를 보여주는 것으로 대별되고 있다.

우선, 노동조합 측은 그간 우리나라 기업의 임금체계가 기본급을 적게 주고 이를 통상임금에 포함되지 않는 수당으로 메우는 형식이었는데, 금번 대법원의 판결은 기업의 잘 못된 행태를 바로 잡은 것이라는 것으로 대변되고 있다.

이에 대하여 사측은 그간의 통상임금과 각종 수당 내지 상여금 등을 포괄하는 기업이 임금체계가 정부의 행정지침에 근거하여 지급하여 왔는데 이제 와서 통상임금 산정이 잘 못됐다고 하면 어떻게 하느냐는 식의 불만을 토로하고 있다.¹⁴⁾

사측의 이러한 불만은 앞서 본 바와 같이 통상임금 소송에 따른 추가적 비용부담이 적지 않게 증가되는 되고 있고, 나아가 전산업에서는 천문학적 금액으로 될 수도 있기 때문으로 추정된다. 특히 우리나라는 근래 들어 교대제 개선, 휴일근로의 연장근로에 산입 문제 등 기업의 인건비 상승 요인들이 중첩적으로 다가오고 있기 때문에 통상임금 소송과 관련한 부정적인 영향에 압도 당하고 있는 것처럼 비춰지고 있다.

12) 이 판결은 고용노동부가 항소를 포기함에 따라 그대로 확정되었다고 한다(매일노동뉴스, 2012년 12월 25일자(<http://www.labortoday.co.kr>)).

13) 이데일리뉴스, 2013년 2월 12일(<http://www.edaily.co.kr/news>).

14) 중앙일보, 2013년 2월 21일자(<http://joongang.joinsmsn.com>).

제3절 통상임금 관련 법·경제학적 고찰 필요

I. 통상임금 소송의 경제적 영향 분석

앞서 본 바와 같이 통상임금 소송이 우리 사회에 커다란 쟁점과 문제점으로 대두하고 있다. 주지하는 바와 같이 통상임금은 근로기준법상 연장·야간·휴일근로 등과 같은 각종 수당을 산정한 기초로 되고 있고, 이에 따라 임금이 전반적으로 상승할 것으로 보인다. 또 이렇게 증가된 임금은 평균임금을 상승시키므로 퇴직금(근로자퇴직급여보장법 제8조1항)이나 재해보상금(근로기준법 제8조 재해보상) 등도 증가시킬 것을 보인다. 나아가 임금총액의 상승은 4대사회보험 부담률, 즉 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험은 물론 임금채권보장기금 부담액 등의 증가도 초래한다.

더욱이 임금총액의 증가의 규모가 보통이 아니다. 한 사업장에 적게는 몇 십억, 몇 백억, 많게는 몇 천억 단위가 예상되고 후에 소개하는 일부 조사보고의 경우 전 산업차원에서 수 십조원 규모의 증가가 예상되기도 한다. 문제는 이러한 임금총액의 급격한 증가는 확실히 우리 산업경제에 적지 않은 영향을 주리라 전망된다.

통상임금 소송, 즉 정기상여금이 통상임금에 포함되면 인건비 상승 등 임금총액은 과연 얼마나 증폭될 것인가. 그리고 정기 상여금의 통상임금 포함시 임금총액 상승과 이러한 임금총액 상승이 관련 우리 산업의 경쟁력에 어떠한 정도의 영향을 줄 것으로 보이는지 등에 관하여 파악해 볼 필요가 있다.

구체적으로, 우선 정기상여금의 통상임금 포함시 임금상승 총액이 얼마나 증가될 것인지를 각 산업별로 분석 고찰해 볼 필요가 있다. 그리고 이러한 임금총액의 증가로 가 물가 및 수출입 단가에 미치는 영향을 분석 고찰해 볼 필요가 있다. 임금총액 즉, 기업의 인건비 상승은 국내 제품이 가격 경쟁력의 변화를 초래하므로 수출입의 변화도 초래할 것이므로 이를 분석 고찰해 볼 필요도 있고, 이러한 인건비 상승이 기업의 투자에 미치는 영향은 어떠한지를 분석 고찰해 볼 필요도 있다. 그리고 정기상여금의 통상임금 포함시 발생될 인건비 상승이 산업의 생산과 고용에는 어떠한 영향을 미치는지를 분석 고찰해 볼 필요가 있다.

이와 같이 정기상여금의 통상임금 포함시 임금총액의 상승 정도와 물가 및 수출

입 단가에 미치는 영향, 수출입의 변화 및 기업의 투자변화에 미치는 영향, 산업의 생산과 고용에 미치는 영향에 대한 분석과 고찰 결과는 향후 우리나라의 통상임금 소송에 대한 산업경제 정책적 방안의 마련 필요 내지는 방향을 설정하는데 커다란 가이드 역할을 할 것으로 판단된다.

II. 통상임금제도의 법적 분석과 과제 검토

통상임금 소송은 통상임금 제도와 관련한 현행법규정 자체의 문제와 그 법규정의 해석과 관련한 적지 않은 차이 때문에 발생하는 것이다. 통상임금 소송 문제는 이미 오래전부터 내재되어 왔음을 의미한다.

구체적으로 현행법은 후술하는 바와 같이 임금산정의 기초단위로서 일본 노동관계법과 흡사하게도 다른 나라에서는 보기 어려운 평균임금과 통상임금이라는 개념을 활용하고 있는데, 한일 간에 통상임금에 해당하는 정의 내지 개념에서 적지 않은 차이가 발생하고 있다. 말하자면 일본과 흡사한 통상임금제도를 가지면서도 그 운용을 달리하는 내용이 내포되어 있고, 이 때문에 유사 내지 흡사한 제도를 가진 일본과 달리 복잡한 해석과 논란의 발생은 물론 최근 통상임금 소송과 같은 사태를 불러오고 있는 것이다.

또 현행 통상임금성 판단을 하는 유권적 해석의 기준은 그간 사법부에서 형성되어 온 판례법리가 있고 고용노동부의 행정지침을 통해 형성되어 온 행정해석이 있어 왔는데, 이 두 유권해석의 기준에 적지 않은 차이가 있다. 그런데 일선 산업현장에 있는 인사노무관리 담당자들은 모두가 법관적 역할을 수행하거나 법관적 관점을 고려하여 경영에 임하는 것이 아니라, 대부분 산업현장의 실정을 잘 알아 중요한 정책 형성은 물론 현장에 지대한 영향을 미치는 고용노동부의 행정해석에 적지 않은 영향을 받고 있다. 기업에서는 자신들의 인사노무관리 행위나 처분이 노동관계법에 부합하는지 여부에 대하여 행정기관의 해석에 의존하고, 이를 근간으로 하여 기업 경영의 골간을 형성하고 있다. 이 때문에 예기치 않게도 행정해석과 판례법리와의 괴리가 발생하면 그 괴리를 메우기 위한 적지 않은 노력이 요구되고 있고, 최근 전개되고 있는 통상임금 산입범위의 해석에서 발생한 괴리는 일시적으로 메우기에는 너무 버거운 사안으로 등장하고 있는 것이다.

따라서 우리는 통상임금 소송 관련 문제에 대한 해답을 찾기 위해서는 현행 통상임금제도의 규정 자체에 대한 적절성과 해당 규정의 해석적 운용의 타당성을 검토

해보지 않으면 안 된다. 이를 위해, 우선 그간의 통상임금과 관련한 주요 대법원 판례의 변화 과정을 고찰 및 문제점을 분석하고, 우리와 유사한 임금체계와 임금관련 법제도를 가지고 있는 일본의 임금과 통상임금제도를 훑어보면서 현행 통상임금 관련 법적 분쟁을 합리적으로 해결할 수 있는 단초를 찾아볼 필요가 있다고 본다.

제2장 통상임금 범위 확대에 따른 경제적 효과 분석

제1절 개관

통상임금 산입범위 확대에 따른 논란은 있어 왔지만 그 경제적 파급 효과와 관련한 연구는 거의 드물다고 해도 좋다. 그러나 최근과 같이 정기상여금이라는 꽤 큰 규모의 임금요소가 통상임금 산입범위에 포함되는 사례가 등장하면서부터 기업들로부터 비용부담 급증에 따른 우려가 제기되는 등에 의해 다음과 같은 분석적 검토가 발견되기 시작하고 있다.

먼저 오계택(2012)의 『통상임금 산입범위 확대에 따른 인사관리의 변화』 15)에서 분석 검토된 내용을 보면, 다음과 같다.

우선, 여러가지 수당이 통상임금의 산입범위로 확대됨에 따라 기업의 통상임금은 약 14%~27% 상승시키는 것으로 분석되었다. 특히 대기업의 높은 수당이나 상여금 비중으로 대기업에서의 상승효과는 훨씬 클 것으로 전망하였다. 그리고, 기업에서의 통상임금 상승은 통상임금과 연관된 다른 인건비 비용을 상승시키기 때문에 임금요소별 합계의 총액은 같다고 하더라도 제 수당의 통상임금 산입 확대에 의해 기업의 인건비 총액 부담이 더 증가할 것으로 분석하였다.¹⁶⁾

이와 같은 통상임금 산입범위 확대에 따른 기업의 인건비 총액 증가 등에 대하여 기업의 인사노무관리 변화에 영향을 줄 것으로 예상되는 내용을 다음과 같이 검토하고 있다. 먼저, 통상임금 비중 증가는 우리나라 기업의 지배적인 임금체계 형태인 연공형 임금체계의 성격으로부터 복합적인 상승작용을 하기 때문에 기업은 향후 성과중심 임금제도로 개편 가능성이 높다고 검토한다. 성과에 연동되는 성과급은 통상임금 산입범위에서 제외될 것이기 때문이다. 또 통상임금 산입범위에 대상으로 될 가능성이 높은 수많은 복잡한 수당을 단순화하는 등 성과중심으로 개편할 가능성이 높아지고, 기존의 정규직 중심의 고용에서 다양한 근로형태의 고용이 증가하므로 근로형태별 통상임금 운용에 대한 준비가 필요하다고 검토한다. 그리고 통상임금 산입범위의 확대는 시급 통상임금을 인상토록 하므로 초과근로 수당의 급증

15) 오계택, “통상임금 산입범위 확대에 따른 인사관리의 변화“, 월간 노동리뷰, 2012년 11월호, 한국노동연구원, 34쪽~45쪽. 이하는 요약한 내용임.

16) 오계택, “통상임금 산입범위 확대에 따른 인사관리의 변화“, 월간 노동리뷰, 2012년 11월호, 한국노동연구원, 42쪽.

등에 따라 사측의 초과근로 유인이 감소하고, 이에 따라 실근로시간이 단축됨과 동시에 고용증가도 전망될 수 있고, 나아가 최저임금 산정에도 영향을 주어 최저임금 인상에 따른 임금소득 불평등이 어느 정도 감소될 수 있다는 전망도 밝히고 있다. 다만 이러한 긍정적 검토 전망에도 불구하고 우리나라 기업의 노사관계와 근로시간 관행에 비추어 초과근로시간 문제가 노사에 의해 더욱 전략적으로 활용될 개연성도 지적하고 있다. 이밖에 통상임금 산입범위 확대가 조직력과 교섭력의 동반하락의 어려움을 겪고 있는 노동조합에게는 새로운 돌파구로 전략적으로 활용할 가능성과 단체협약 체결시 통상임금 관련 규정을 둘러싸고 힘든 줄다리기가 예상되며, 성과급 등 임금체계 개편에 저항하는 노사간 주도권 다툼 등도 활발할 해질 수 있음을 전망하고 있다.¹⁷⁾

다음, 가장 최근에 한국경영자총협회(2013)에서 분석 검토된 『통상임금 산정범위 확대 시 경제적 영향 분석』¹⁸⁾에서 분석 검토된 내용을 보면 다음과 같다.

우선, 실근로시간과 연동된 통상임금 연동수당(초과근로수당 등) 비중이 높은 기업에서 추가비용 부담이 크게 나타나고, 특히 실근로시간이 길고 이에 따른 추가비용 부담이 명확한 제조업종 기업의 부담이 큰 것으로 분석되었다. 또 통상임금과 연동된 성과급, 격려금 비중이 높고 평균 근속연수가 긴 기업의 추가비용 부담이 크게 나타났는데, 특히 평균 근속연수가 긴 기업일수록 고정상여금이 통상임금에 포함될 경우 평균임금 증가에 따른 퇴직금 부담이 가중되는 것으로 나타났다.

구체적으로 통상임금 산정 시 고정상여금이 포함될 경우, 기업이 부담해야 되는 추가비용 부담 규모는 38조 5,509억원으로 추산하였다.¹⁹⁾ 이 규모는 2011년 상장회사 순이익의 54.9% 수준에 해당하는 것이고, 국민계정 상 영업잉여(382조원, 2011년)의 10.1%, 전산업 임금총액(433조원, 2011년)의 8.9%, 국내총생산(1,237조원, 2011년)의 3.1% 수준에 달하는 것으로 분석되었다. 그리고 기업의 추가비용 부담은 단순히 한 해만 발생하는 것에 그치지 않고, 매년 발생하여 우리 경제에 증장기적인 부담요인으로 작용하는데, 매년 8조 8,663억원의 추가비용 부담이 발생하며, 임금상승률을 감안할 경우 추가비용 부담은 더욱 증가할 전망으로 분석되었다.²⁰⁾

동 한국경영자총협회(2013)의 분석은 이와 같은 추가비용(인건비) 부담은 기업의

17) 오계택, “통상임금 산입범위 확대에 따른 인사관리의 변화“, 월간 노동리뷰, 2012년 11월호, 한국노동연구원, 42쪽~45쪽.

18) 한국경영자총협회, 『통상임금 산정범위 확대 시 경제적 영향 분석』, 2013.3. 이하는 요약한 내용임.

19) 통상임금 산정범위 확대에 따라 추정된 추가비용 부담의 구체적 내용을 보면, 다음과 같다(한국경영자총협회, 『통상임금 산정범위 확대 시 경제적 영향 분석』, 2013.3. 16쪽에서 재인용).

부담능력을 넘어서게 하여 기업의 투자의욕을 감퇴시키고, 노동비용이 낮은 국가로의 생산기반 이전을 야기하여 일자리창출 능력을 저하시킬 것으로 전망한다. 또 통상임금 산정범위 확대는 고정상여금 비중이 높고, 강성노조소속의 고임금, 정규직근로자들은 통상임금 산정범위 확대에 따른 혜택이 큰 반면, 고정상여금 비중이 낮은 임시·일용직근로자는 상대적으로 혜택이 적게되어 노동시장 양극화를 더 가속화할 수 있음을 지적한다. 그리고 통상임금 산정범위 확대에 따른 기업의 추가비용 부담은 일자리를 감소시킬 것으로 추정되는데, 구체적으로 노동비용이 1% 증가할 경우 일자리는 0.24%~0.27% 감소하는 것으로 보고, 추가비용 부담 38조 5,509억원은 37만 2천~41만 8천개의 일자리를 감소시킬 것으로 추정하였고, 매년 발생액 8조 8,663억원은 8만 5천~9만 6천개의 일자리를 감소시킬 것으로 추정하였으며, 판결 이후 5년(2013~2017년) 간 일자리 감소는 71만~80만개에 이를 것으로 내다보았다.²¹⁾

위와 같은 기존의 분석 검토의 결과 공통적으로 발견되는 것은 통상임금 산정범위 확대에 따른 기업의 부담 가중이 아주 심하게 나타난다는 것이다. 다만 그 규모와 정도에 대해서는 분석 방식 등에 따라 다양한 차이를 보일 것이다. 또 통상임금 산정범위 확대에 따라 가장 크게 영향을 받는 쪽은 주로 대기업, 특히 대기업 정규직 유노조 그룹일 가능성이 높은 것을 보여주고 있다. 이는 통상임금 산정범위 확대에 지대한 영향을 미치는 상여금, 다양한 복리후생적 성격이 혼합된 수당 등이

구 분			추가 부담액
1년치 발생 비용 [①]	통상임금 연동수당 (7조 6,416억원)	초과근로수당	5조 8,849억원
		연차유급휴가수당	9,982억원
		변동상여금	7,585억원
	간접노동비용 (1조 2,247억원)	퇴직금	5,997억원
		사회보험료	6,190억원
		임금채권보장 부담금	61억원
	소 계		
3년치 소급분 ¹⁾ [②]			24조 8,000억원
퇴직급여 충당금 증가액 [③]			4조 8,846억원
판결 후 즉시 발생 비용 [②+③]			29조 6,846억원
판결 후(1.1 판결 기준) 당해 발생 비용 [①+②+③]			38조 5,509억원

주 : 1. 3년치 소급분 = 통상임금 연동수당(초과근로수당, 연차수당, 변동상여금)+사회보험료+임금채권보장기금 부담

2. 이 밖에 해고예고수당, 휴업급여, 산전후 휴가 수당 등을 포함할 경우 기업의 추가인건비 부담은 더욱 증가

3. 비용 부담액은 반올림한 것으로 각 항목의 합계가 총합계와 일치하지 않을 수 있음.

20) 위의 분석은 소송 시 임금채권 소멸시효가 중단되고, 폐소한 기업은 법정 이자와 지연손해금 등을 추가부담해야 되는 등이 포함되지 않아 기업의 추가비용 부담액이 과소추계되었을 가능성이 있다고 한다(한국경영자총협회, 『통상임금 산정범위 확대 시 경제적 영향 분석』, 2013.3. 18쪽.

21) 한국경영자총협회, 『통상임금 산정범위 확대 시 경제적 영향 분석』, 2013.3. 18쪽~19쪽.

중소기업 비정규직 무노조 그룹에서는 좀처럼 발견되기 힘든 경향 때문일 것이다. 일자리에 대해서 오계택(2012)은 초과근로 감소에 따른 고용증가 가능성도 전망하고 있지만 한국경영자총협회(2013)는 일자리 감소를 전망하고 있는 등 적지 않은 차이를 보여주고 있다.

향후 통상임금 산입범위 확대에 따른 경제적 효과 분석은 다양하게 시도될 것으로 전망된다. 위의 내용과 같이 분석 검토의 결과와 전망에 대한 다양한 차이와 나아가 논쟁의 발전도 발생할 것으로 예견된다.

특히 이 연구에서는 단순한 통상임금 산입범위 확대에 따른 임금상승효과나 임금상승에 의한 일반적인 부정적 영향만이 아니라 주요 산업별 임금상승 효과의 분석을 통해 이러한 임금상승 효과가 유발하는 우리나라 주요 산업의 경쟁력과 관련된 전후방적 모든 효과를 분석하고자 하였다. 구체적으로 통상임금 산입범위 확대에 따른 임금상승이 물가와 수출 및 수입 단가에 미치는 영향, 수출과 수입 및 생산과 고용에 미치는 영향 등을 망라하여 우리 주요 산업 전반의 산업경쟁력에 어떤 모양과 내용으로 영향을 미치는지를 분석 검토하고자 하였다.

이 연구를 통하여 통상임금 산입범위 확대와 같이 우리 산업경제에 커다란 영향을 미칠 것으로 예상되는 사안에 대해 향후 보다 과학적이고 정치한 분석과 검토가 이루어질 수 있도록 하는 계기로 될 것으로 보인다.

제2절 임금상승효과 분석을 위한 데이터 설명

I. 사용데이터 개요

본 연구에서는 개별기업에 임금상승요인이 발생했을 경우 이것이 각 산업과 더 나아가서는 국가전체의 생산 및 고용에 미치는 영향을 분석해 보고자 한다. 특히 개별기업의 임금상승요인으로는 기업에서 근로자에게 지급하는 정기상여금이 통상임금에 포함되는 것으로 정의될 경우에 초점을 맞추어 분석을 진행한다. 이러한 분석을 위해서는 먼저 개별기업의 임금지급구조를 파악할 수 있는 데이터가 필요하다. 즉 근로자에게 지급되는 임금총액뿐만 아니라 그 총액을 구성하는 통상임금과 정기상여금, 기타수당 등이 구분된 개별기업의 임금정보가 요구된다. 따라서 본 연구에서는 분석목적에 맞추어 개별기업의 임금구조를 비교적 상세히 파악할 수 있는 고용노동부의 '임금교섭타결현황' 데이터를 사용하였다. '임금교섭타결현황'은 원래 노사간 임금교섭에 필요한 기초자료를 파악하기 위한 목적으로 고용노동부의 관리하에 각 지방관서를 통하여 조사되고 있다. 조사대상은 상시근로자 100인 이상의 사업장 중 임금결정권이 있는 사업장으로 이들 조사대상 모두를 전수조사하는 방식으로 진행되며, 모집단 전체의 수는 약 7,800개 내외가 된다. '임금교섭타결현황' 자료의 좀 더 자세한 설명은 아래에 정리되어 있으며, 본 데이터의 조사방식 및 조사항목의 이해를 돕기 위하여 실제 조사에서 사용되는 '임금교섭타결현황 조사표' 및 '임금교섭타결현황 조사표 작성요령'을 첨부하였다.

[임금교섭타결현황]

- 최초작성연도 : 1998년도
- 조사목적
 - 임금교섭의 타결진도 및 임금인상률을 파악하여 임금교섭지도 및 임금정책수립에 활용
 - 노사간의 원활한 임금교섭에 필요한 기초자료를 적기에 제공
- 조사주기 : 부정기
- 조사대상 : 사업체
 - 매년 말 현재 상시근로자 100인 이상인 사업장 중 임금 결정권이 있는 사업장 (단, 농업, 수렵업 및 임업, 어업, 국가 또는 지방행정기관, 군, 경찰, 공립 초·중등 교육기관은 제외)
- 조사범위 : 상시근로자 100인 이상인 사업장 중 임금 결정권이 있는 사업장
- 조사지역 : 전국
- 조사방법 : 전수
- 조사체계 : 사업체 → 고용노동부 지방관서 → 고용노동부
- 표본설계 및 추출 : 모집단 전체
 - 상시근로자100인 이상 임금교섭대상 전사업장 (약 7,800개 내외)

출처: 통계청 국가통계포털-통계설명자료
(<http://kosis.kr/metadata>)



승인(협의)번호
제 11819 호

임금교섭타결현황조사표

【 지방고용노동청 지청(출장소) 】

- 이 조사는 임금교섭의 타결진도 및 임금인상률을 파악하여, 임금정책 수립 및 임금교섭에 필요한 기초자료를 제공하기 위해 실시합니다.
- 「통계법」 제33조 및 제34조에 따라 이 조사표에 기재되는 내용은 통계목적으로만 사용되고, 비밀은 절대 보장됩니다.

1. 사업장 개요

□ 작성일자: . . . □ 작성자: 직책 , 성명 (인) □ 확인자: 근로감독관 (인)

사업장명		생산업종		노동조합명	
소재지				상급노조명	
대표자	(남, 여)	근로자수	명	조합대표자	조합원수 명
사업장전화	() -	팩스	() -	조합전화	() -
타결일자		교섭기간	일	교섭횟수	회
타결방식	(합의, 조정, 중재)				
임금협약 유효기간	~		단체협약 유효기간	~	
사용자측	임금총액기준	()%	근로자측	임금총액기준	()%
최초제시액	최초 제시일		최초요구액	최초요구일	

2. 임금타결내용

(단위: 원)

임금항목	타결(인상)전 1인당 월평균액	타결(인상)후 1인당 월평균액
① 기본급		
② 통상적수당		
통상임금(=①+②)		
③ 정기 상여금		
④ 기타수당 (시간외·연월차수당 제외)		
평균임금(=통상임금+③+④)		
⑤ 기타 금품		
임금총액(=평균임금+⑤)		

인상률: %
(통상임금 기준)

인상률: %
(임금총액 기준)

◆ 평균임금 산정시 시간외 근로수당(연장·야간·휴일근로수당)과 연·월차, 생리수당 등은 제외

II. 산업 및 기업별 임금관련 기초통계

본 연구에서는 산업 및 기업별 임금관련 정보를 노동부에서 실시한 「임금교섭타결현황조사」를 바탕으로 하여 살펴보고자 한다. 먼저, 임금타결현황조사의 전체 산업 분포를 살펴본 결과는 다음과 같이 나왔다.

육상운송 및 파이프라인 운송업을 제외하면 대부분의 산업은 약 5% 미만의 비율로 나타나고 있으며, 보건업(6.31%), 사업시설 관리 및 조경 서비스업(5.49%), 사업지원 서비스업(5.22%), 기타 기계 및 장비제조업(4.72%)로 다른 산업에 비해 높은 비율을 보이는 것을 확인 할 수 있다. 본 연구에서 관심을 가지는 4대 업종(철강, 조선, 자동차, 전자 산업)에 해당하는 기업은 <표 2-1>의 '1차 금속 제조업', '기타 운송장비 제조업', '자동차 및 트레일러 제조업', '전자부품 컴퓨터영상음향 및 통신장비 제조업'에 해당되는 기업을 그 기업에서 생산하는 주요 생상품별로 다시 분류하여 '철강업', '조선업', '자동차산업', '전자산업'에 적합한 표본기업만을 다시 추려냈다.

<표 2-1> 전체 산업 분포

업종	빈도	%
1차 금속 제조업	136	1.95
가구 제조업	44	0.63
가죽, 가방 및 신발 제조업	13	0.19
건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스	54	0.77
고무제품 및 플라스틱제품 제조업	121	1.73
교육 서비스업	124	1.77
금속 광업	2	0.03
금속가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외	213	3.05
금융 및 보험 관련 서비스업	71	1.02
금융업	159	2.28
기타 개인 서비스업	178	2.55
기타 기계 및 장비 제조업	330	4.72
기타 운송장비 제조업	248	3.55
기타 전문, 과학 및 기술 서비스업	44	0.63
기타 제품 제조업	86	1.23
담배 제조업	3	0.04
도매 및 상품중개업	176	2.52
목재 및 나무제품 제조업; 가구 제외	14	0.2
방송업	4	0.06
보건업	441	6.31
보험 및 연금업	31	0.44
부동산업	30	0.43
비금속 광물제품 제조업	94	1.34
비금속 광물 광업; 연료용 제외	3	0.04

사업시설 관리 및 조경 서비스업	384	5.49
사업지원 서비스업	365	5.22
사회복지 서비스업	43	0.62
석탄, 원유 및 천연가스 광업	6	0.09
섬유제품 제조업; 의복제외	104	1.49
소매업; 자동차 제외	64	0.92
수도사업	3	0.04
수리업	10	0.14
수상 운송업	16	0.23
숙박업	71	1.02
스포츠 및 오락관련 서비스업	25	0.36
식료품 제조업	231	3.31
연구개발업	48	0.69
영상·오디오 기록물 제작 및 배급업	41	0.59
육상운송 및 파이프라인 운송업	744	10.65
음료 제조업	7	0.1
음식점 및 주점업	12	0.17
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	84	1.2
의료용 물질 및 의약품 제조업	44	0.63
의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	92	1.32
인쇄 및 기록매체 복제업	77	1.1
임대업;부동산 제외	5	0.07
자동차 및 부품 판매업	16	0.23
자동차 및 트레일러 제조업	181	2.59
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	23	0.33
전기장비 제조업	183	2.62
전문서비스업	189	2.7
전문직별 공사업	36	0.52
전자부품 컴퓨터영상음향 및 통신장비 제조업	360	5.15
정보서비스업	32	0.46
종합 건설업	111	1.59
창고 및 운송관련 서비스업	89	1.27
창작, 예술 및 여가관련 서비스업	41	0.59
출판업	36	0.52
컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리	129	1.85
코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	12	0.17
통신업	33	0.47
펄프, 종이 및 종이제품 제조업	62	0.89
폐기물 수집운반, 처리 및 원료재생업	8	0.11
하수, 폐수 및 분뇨 처리업	74	1.06
항공 운송업	9	0.13
협회 및 단체	26	0.37
화학물질 및 화학제품 제조업;의약품 제외	238	3.41
환경 정화 및 복원업	6	0.09
Total	6,989	100

우선 철강업은 '1차 금속 제조업'에 해당되는 기업 중 각 기업의 주요 생산품이 제강, 철강(선)제조, 특수강제조, 합금철제조, 강관·강봉제조, 금속제련, 주형 및 금형

제조, 냉간압연·압출, 스텐레스강관 등에 해당하는 기업 67개를 선별하여 철강업을 대표하는 표본으로 삼았다. 다음으로 조선업은 '기타 기계 및 장비 제조업' 및 '기타 운송장비 제조업'에 해당하는 기업들 중 각 기업의 주요 생산품이 선박제조, 선박구성부품제조, 선박엔진부품제조 등에 해당되는 기업 221개를 선별하여 조선업을 대표하는 표본으로 삼았다. 그리고 자동차산업은 '자동차 및 트레일러 제조업'에 해당되는 기업들 중 각 기업의 주요 생산품이 자동차 제조, 자동차 부품 제조, 자동차체용부품 제조, 승용차 및 기타 여객용자동차 제조, 트레일러 및 세미트레일러 제조 등에 해당되는 기업 177개를 자동차산업을 대표하는 표본을 삼았다. 마지막으로 전자산업은 '전자부품 컴퓨터영상음향 및 통신장비 제조업'에 해당되는 기업들 중 각 기업의 주요 생산품이 LCD제조, LCD모니터 부품제조, LCD장비 및 반도체장비 제조, TV부품제조, VTR부품제조, 가정용 전기기기제조, 기타 전자부품제조, 반도체(소자) 및 반도체부품제조, 기타 반도체제조, 다이오드, 트랜지스터 및 유사 반도체 소자제조, 방송 및 무선통신기기제조, 방송수신기기 및 기타영상음향기기제조, 인쇄회로기판제조, 전자관제조, 전자부품제조, 컴퓨터부품제조, 컴퓨터입출력장치 및 기타주변기기제조, 휴대폰부품제조 등에 해당하는 기업 340개를 전자산업을 대표하는 표본으로 삼았다.

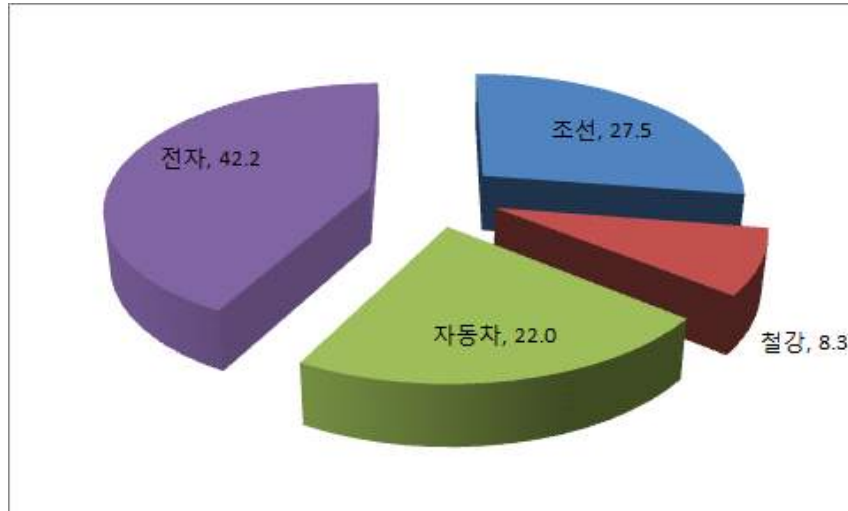
이렇게 1차적으로는 업종에 따라, 그리고 2차로 각 기업의 주요 생산품에 따라 4대 업종으로 분류된 기업들의 비율을 살펴보면, 총 805개의 4대 업종 사업장 가운데 전자산업이 42.2%로 그 비중이 가장 높게 나타났으며 조선(27.5%), 자동차(22.0%)의 순으로 나타났으며 철강산업의 경우 8.3%로 가장 낮은 비율을 보였다²²⁾.

<표 2-2> 4대 업종간 비율

	사업장 수	퍼센트(%)
조선	221	27.5
철강	67	8.3
자동차	177	22.0
전자	340	42.2
합계	805	100.0

22) 이는 「임금타결현황조사」 데이터를 기본으로 하였으므로 한국 전체산업의 비율과는 차이를 보일 수도 있음.

[그림 2-1] 4대 업종간 비율



4대 업종에 해당하는 기업의 근로자수²³⁾ 평균을 살펴보면 약 685명으로 규모가 전반적으로 그리 작은 규모의 사업장의 비율은 크지 않았다. 근로자수가 가장 작은 사업장의 경우 54명, 근로자수가 가장 많은 사업장의 경우 56,228명으로 최소값과 최대값의 차이가 매우 크게 나타났으며 표준편차 역시 3313명으로 비교적 큰 값을 보여 사업장간 규모의 차이가 존재함을 볼 수 있다.

<표 2-3> 4대 업종 전체 평균 근로자수

	사업장수	min	Max	Mean	S.D
근로자수	805	54	56228	684.65	3313.014

산업별 평균근로자 수를 살펴보면 자동차산업의 경우 약 954명으로 4대업종 중에서 가장 높았으며, 전자는 약 727명, 철강 671명, 조선 408명의 순으로 나타나 평균 근로자수는 조선업이 가장 낮았다.

자동차 산업은 근로자수가 가장 적은 사업장의 경우는 104명, 가장 많은 사업장은 56,228명으로 나타났고 표준편차(S.D) 역시 4대 업종 중 가장 크게 나타나 평균근로자수로 볼 때 그 차이가 가장 높았고 조선업의 경우 그 격차와 표준편차 역시 상대적으로 낮아 평균근로자 수가 높은 산업일수록 사업장간 근로자수의 격차는 커짐을 짐작할 수 있다.

23) 근로자수는 '임금교섭타결현황'을 통하여 조사된 자료로, 각 기업의 전체 근로자수를 의미한다.

<표 2-4> 산업별 평균 근로자수

	사업장수	min	Max	Mean	S.D
조선	221	70	25101	408.05	1921.966
철강	67	54	16850	671.40	2189.124
자동차	177	104	56228	953.99	4969.994
전자	340	99	31761	726.84	3128.555

평균근로자수를 1-299인, 300-499인, 500-999인, 그리고 1,000인 이상의 구간으로 분류하여 살펴보면 1-299인의 규모에 속하는 사업장이 77.6%로 중소기업의 비율이 매우 높게 나타났다.

<표 2-5> 근로자 구간별 비율

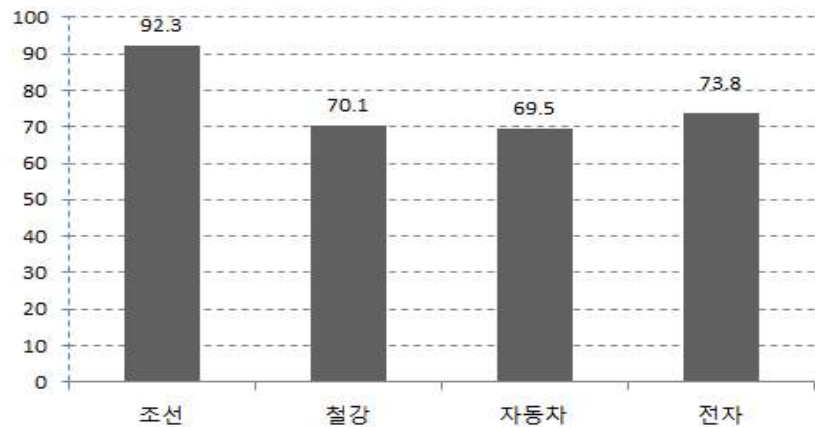
	사업장수	퍼센트(%)
1-299인	625	77.6
300-499인	76	9.4
500-999인	59	7.3
1000인 이상	45	5.6
합계	805	100.0

각 산업별로 구분해서 살펴보면 1-299인 규모 사업장 비율은 조선산업에서 92.3%로 가장 높았으며 전자산업 73.8%, 철강 70.1%, 자동차 69.5%의 순으로 나타났고 1,000인 이상의 경우는 철강산업에서 10.4%로 가장 높았으며 전자 6.2%, 자동차 5.6%, 조선 3.2%로 나타나 1-299인 규모와는 차이를 보이고 있다.

<표 2-6> 산업별 근로자 구간 비율

산업	근로자수	사업장수	퍼센트(%)
조선	1-299인	204	92.3
	300-499인	7	3.2
	500-999인	3	1.4
	1000인 이상	7	3.2
철강	1-299인	47	70.1
	300-499인	7	10.4
	500-999인	6	9.0
	1000인 이상	7	10.4
자동차	1-299인	123	69.5
	300-499인	24	13.6
	500-999인	20	11.3
	1000인 이상	10	5.6
전자	1-299인	251	73.8
	300-499인	38	11.2
	500-999인	30	8.8
	1000인 이상	21	6.2

[그림 2-2] 각 산업별 1-299인 규모 사업장 비율



(1) 4대업종 전체

2010년 4대 업종 전체 임금관련 정보를 살펴보면 기본급 평균금액은 약 145만원이며 통상적 수당은 약 17만 9천원, 기본급과 통상적 수당을 합한 통상임금의 경우는 약 164만원으로 조사되었다.

정기상여금은 약 60만 5천원, 기타수당은 약 9만원, 기타금품은 약 6만2천원이며, 기본급, 통상적수당, 정기상여금, 기타수당 및 금품을 합한 임금총액은 약 239만원으로 나타났다.

<표 2-7> 2010년 4대 업종 (월평균)임금

(단위 : 원)

	N	평균	표준편차	최소값	최대값
1) 기본급	754	1,454,929.96	499,560.179	601,920	5,304,000
2) 통상적수당	754	178,599.16	233,960.741	0	1,682,015
통상임금(1+2)	754	1,633,529.12	553,902.476	775,000	5,651,000
3) 정기상여금	754	605,316.06	420,276.843	0	3,962,673
4) 기타수당	754	91,131.07	213,818.626	0	2,475,971
5) 기타금품	754	62,272.34	247,358.434	0	3,844,166
임금총액(1+2+3+4+5)	754	2,392,248.59	847,062.733	858,990	7,756,000

2011년 임금정보를 살펴보면 기본급은 약 153만원, 통상적 수당은 약 18만 6천원 그리고 기본급과 통상적 수당을 합한 통상임금은 약 171만6천원으로 나타났고, 정기상여금은 약 64만원, 기타수당은 9만6천원, 그리고 기타금품은 6만 8천원으로 조사되었으며 임금총액의 경우는 약 252만원으로 나타났다.

<표 2-8> 2011년 4대 업종 (월평균)임금

(단위 : 원)

	N	평균	표준편차	최소값	최대값
1) 기본급	754	1,530,353.25	524,052.256	643,150	5,526,000
2) 통상적수당	754	186,141.89	243,900.647	0	1,682,015
통상임금(1+2)	754	1,716,495.14	578,490.837	818,000	5,883,000
3) 정기상여금	754	643,699.12	472,130.875	0	6,435,412
4) 기타수당	754	96,390.44	225,817.512	0	2,617,020
5) 기타금품	754	68,010.81	265,526.805	0	4,030,870
임금총액(1+2+3+4+5)	754	2,524,595.51	903,459.263	902,800	8,088,000

2010년과 2011년 임금관련 항목별 변화율을 살펴보면, 먼저 기본급의 경우 5.2%, 통상적 수당 4.2%의 상승하였으며 이 둘을 합한 항목인 통상임금은 5.1% 상승하여 기본급이 상승률이 통상적 수당보다 높았다.

정기상여 6.3%, 기타수당 5.8%, 기타금품 9.2% 상승률을 보여 상승비율로만 볼 때, 기타금품의 항목에서 상승률이 가장 높게 나타났고 해당 항목들을 모두 합한 임금총액의 경우 2010년 대비 5.5% 상승한 것을 볼 수 있다.

<표 2-9> (월평균)임금 각 항목별 변화율

	기본급	통상적 수당	통상임금	정기상여	기타수당	기타금품	임금총액
변화율(%)	52	42	51	63	58	92	55

(2) 조선업

그렇다면 산업별 임금관련 정보들을 살펴보면, 먼저 2010년 조선업종의 경우 기본급 평균금액은 약 155만원이며 통상적 수당은 약 21만 9천원, 기본급과 통상적 수당을 합한 통상임금의 경우는 약 177만원으로 나타났다.

정기상여금은 약 59만 9천원, 기타수당은 약 4만원, 기타금품은 약 7만7천원 이었으며 기본급, 통상적수당, 정기상여금, 기타수당 및 금품을 합한 임금총액은 약 248만원 수준을 보였다.

<표 2-10> 2010년 조선업종 (월평균)임금

(단위 : 원)

	N	평균	표준편차	최소값	최대값
1) 기본급	219	1,549,198.04	401,924.962	791,484	5,304,000
2) 통상적수당	219	219,597.33	253,708.722	0	1,251,140
통상임금(1+2)	219	1,768,795.37	463,242.949	831,484	5,651,000
3) 정기상여금	219	598,966.68	319,482.625	0	2,105,000
4) 기타수당	219	40,617.70	99,786.681	0	837,895
5) 기타금품	219	77,433.27	252,629.331	0	1,683,943
임금총액(1+2+3+4+5)	219	2,485,813.02	740,266.936	1,309,173	7,756,000

2011년 임금정보를 살펴보면 기본급은 약 161만원, 통상적 수당은 약 23만원 그리고 기본급과 통상적 수당을 합한 통상임금은 약 184만 5천원으로 분석되었다.

정기상여금은 약 63만원, 기타수당은 4만1천원, 그리고 기타금품은 8만원으로 조사되었고 임금총액의 경우는 약 260만원으로 나타났다.

<표 2-11> 2011년 조선업종 (월평균)임금

(단위 : 원)

	N	평균	표준편차	최소값	최대값
1) 기본급	219	1,617,167.25	422,262.632	869,208	5,526,000
2) 통상적수당	219	227,921.29	262,404.227	0	1,314,588
통상임금(1+2)	219	1,845,088.54	482,526.783	909,208	5,883,000
3) 정기상여금	219	638,250.52	336,544.264	0	2,205,000
4) 기타수당	219	41,883.12	103,117.350	0	866,195
5) 기타금품	219	82,019.91	269,137.114	0	1,742,240
임금총액(1+2+3+4+5)	219	2,607,242.09	780,915.315	1,372,284	8,088,000

조선업종의 2010년과 2011년 임금관련 항목별 변화율을 살펴보면, 먼저 기본급의 경우 4.4%, 통상적 수당 3.8%의 상승하였으며 이 둘을 합한 항목인 통상임금은 4.3% 상승한 것을 볼 수 있다.

정기상여 6.6%, 기타수당 3.1%, 기타금품 5.9% 상승률을 보여 상승비율로만 볼 때, 기타금품의 항목에서 상승률이 가장 높았으며 해당 항목들을 모두 합한 임금총액의 경우 2010년 대비 4.9% 상승한 것으로 나타났다.

<표 2-12> (월평균)임금 각 항목별 변화율

	기본급	통상적수당	통상임금	정기상여	기타수당	기타금품	임금총액
변화율(%)	44	38	43	66	31	59	49

(3) 철강산업

2010년 철강산업의 경우, 기본급 평균금액은 약 131만원이며 통상적 수당은 약 20만 8천원, 기본급과 통상적 수당을 합한 통상임금의 경우는 약 152만원으로 나타났다.

정기상여금은 약 84만원, 기타수당은 약 25만 7천원, 기타금품은 약 16만6천원으로 나타나 앞서 살펴본 조산업종 보다는 기본급과 통상적 수당은 낮았으나 정기상여와 기타수당, 기타금품이 조산업 비교적 높게 나타나 차이를 보이고 있다.

기본급, 통상적수당, 정기상여금, 기타수당 및 금품을 합한 임금총액은 약 278만원으로 여타 수당을 포함한 총액은 조산업보다 높음을 볼 수 있다.

<표 2-13> 2010년 철강산업 (월평균)임금

(단위 : 원)

	N	평균	표준편차	최소값	최대값
1) 기본급	62	1,312,784.23	372,873.791	683,986	2,400,798
2) 통상적수당	62	208,091.55	206,209.152	0	1,005,231
통상임금(1+2)	62	1,520,875.77	363,954.265	948,533	2,674,330
3) 정기상여금	62	838,693.89	433,181.507	0	2,308,910
4) 기타수당	62	257,349.98	312,472.343	0	1,380,715
5) 기타금품	62	166,008.08	525,979.756	0	3,844,166
임금총액(1+2+3+4+5)	62	2,782,927.73	1,034,584.218	1,548,220	7,688,332

2011년 임금정보를 살펴보면 기본급은 약 138만원, 통상적 수당은 약 21만원 그리고 기본급과 통상적 수당을 합한 통상임금은 약 160만원으로 나타났다. 그리고 정기상여금은 약 89만원, 기타수당은 26만5천원, 그리고 기타금품은 17만 7천원으로 조사되었고, 임금총액의 경우 약 293만으로 나타났다.

<표 2-14> 2011년 철강산업 (월평균)임금

(단위 : 원)

	N	평균	표준편차	최소값	최대값
1) 기본급	62	1,386,105.69	384,163.485	729,129	2,482,565
2) 통상적수당	62	214,017.82	217,525.650	0	1,067,342
통상임금(1+2)	62	1,600,123.52	379,855.617	1,010,086	2,757,954
3) 정기상여금	62	890,636.42	457,770.205	0	2,401,270
4) 기타수당	62	265,543.31	331,723.022	0	1,445,477
5) 기타금품	62	177,368.32	558,732.789	0	4,030,870
임금총액(1+2+3+4+5)	62	2,933,671.56	1,088,564.505	1,649,400	8,061,741

철강산업의 2010년과 2011년 임금관련 항목별 변화율을 살펴보면, 먼저 기본급의 경우 5.6%, 통상적 수당 2.8%의 상승하였으며 이 둘을 합한 항목인 통상임금은 5.2% 상승한 것으로 나타났다.

정기상여 6.2%, 기타수당 3.2%, 기타금품 6.8% 상승률을 보여 상승비율로만 볼 때, 기타금품의 항목에서 상승률이 가장 높았고 해당 항목들을 모두 합한 임금총액의 경우 2010년 대비 5.4% 상승한 것을 확인할 수 있다.

<표 2-15> (월평균)임금 각 항목별 변화율

	기본급	통상적수당	통상임금	정기상여	기타수당	기타금품	임금총액
변화율(%)	56	28	52	62	32	68	54

(4) 자동차 산업

자동차산업의 경우, 기본급 평균금액은 약 135만원이며 통상적 수당은 약 15만 9천원, 기본급과 통상적 수당을 합한 통상임금의 경우는 약 151만원으로 나타났다.

정기상여금은 약 75만 4천원, 기타수당은 약 10만원, 기타금품은 약 7만 7천원이며 기본급, 통상적수당, 정기상여금, 기타수당 및 금품을 합한 임금총액은 약 244만원으로 분석되었다.

<표 2-16> 2010년 자동차산업 (월평균)임금

(단위 : 원)

	N	평균	표준편차	최소값	최대값
1) 기본급	168	1,354,174.67	405,883.408	601,920	3,352,250
2) 통상적수당	168	159,641.89	147,558.259	0	1,086,770
통상임금(1+2)	168	1,513,816.56	436,596.142	775,000	3,352,250
3) 정기상여금	168	754,435.04	398,783.155	0	1,578,753
4) 기타수당	168	103,270.54	240,072.093	0	2,475,971
5) 기타금품	168	77,074.96	256,369.715	0	2,193,000
임금총액(1+2+3+4+5)	168	2,448,597.10	797,776.352	930,870	5,086,073

2011년 임금정보를 살펴보면 기본급은 약 143만원, 통상적 수당은 약 16만 7천원 그리고 기본급과 통상적 수당을 합한 통상임금은 약 159만 7천원이며, 정기상여금은 약 80만원, 기타수당은 10만 8천원, 그리고 기타금품은 8만 9천원, 임금총액의 경우는 약 259만원으로 나타났다.

<표 2-17> 2011년 자동차 산업 (월평균)임금

(단위 : 원)

	N	평균	표준편차	최소값	최대값
1)기본급	168	1,430,212.69	433,261.361	643,150	3,500,000
2)통상적수당	168	167,441.48	157,302.761	0	1,173,083
통상임금(1+2)	168	1,597,654.17	462,709.179	818,000	3,500,000
3)정기상여금	168	800,160.45	414,219.371	0	1,623,284
4)기타수당	168	108,179.29	253,087.101	0	2,617,020
5)기타금품	168	89,027.97	282,779.306	0	2,371,800
임금총액(1+2+3+4+5)	168	2,595,021.88	839,634.579	1,097,340	5,607,750

자동차사업의 2010년과 2011년 임금관련 항목별 변화율을 살펴보면, 먼저 기본급의 경우 5.6%, 통상적 수당 4.9%의 상승하였으며 이 둘을 합한 항목인 통상임금은 5.5% 상승한 것을 확인할 수 있다.

정기상여 6.1%, 기타수당 4.8%, 기타금품 15.5% 상승률을 보여 다른 산업과 비교할 때 기타금품의 항목에서 매우 높은 상승률을 보이고 있고 해당 항목들을 모두 합한 임금총액의 경우 2010년 대비 6.0% 상승한 것으로 나타났다.

<표 2-18> (월평균)임금 각 항목별 변화율

	기본급	통상적수당	통상임금	정기상여	기타수당	기타금품	임금총액
변화율(%)	56	49	55	61	48	155	60

(5) 전자산업

전자산업의 경우, 기본급 평균금액은 약 147만원이며 통상적 수당은 약 15만 3천 원, 기본급과 통상적 수당을 합한 통상임금의 경우는 약 162만원, 정기상여금은 약 48만원, 기타수당은 약 8만 7천원, 기타금품은 약 2만만2천원으로 조사되었다.

기본급, 통상적수당, 정기상여금, 기타수당 및 금품을 합한 임금총액은 약 221만원으로 나타났다.

<표 2-19> 2010년 전자산업 (월평균)임금

(단위 : 원)

	N	평균	표준편차	최소값	최대값
1)기본급	305	1,471,635.57	606,217.902	733,920	4,195,495
2)통상적수당	305	153,608.00	258,298.239	0	1,682,015
통상임금(1+2)	305	1,625,243.57	671,578.406	858,990	4,425,495
3)정기상여금	305	480,296.70	447,436.765	0	3,962,673
4)기타수당	305	86,925.91	217,433.899	0	1,822,967
5)기타금품	305	22,145.45	100,370.653	0	1,030,717
임금총액(1+2+3+4+5)	305	2,214,611.65	865,473.004	858,990	5,823,993

2011년 임금정보를 살펴보면 기본급은 약 155만원, 통상적 수당은 약 16만원 그리고 기본급과 통상적 수당을 합한 통상임금은 약 171만 3천원, 정기상여금은 약 51만원, 기타수당은 9만4천원, 그리고 기타금품은 2만 4천원으로 조사되었다. 임금총액의 경우는 약 234만으로 나타났다.

<표 2-20> 2011년 전자산업 (월평균)임금

(단위 : 원)

	N	평균	표준편차	최소값	최대값
1)기본급	305	1,552,499.79	635,569.737	766,656	4,472,331
2)통상적수당	305	160,776.88	269,499.033	0	1,682,015
통상임금(1+2)	305	1,713,276.67	702,069.315	902,800	4,702,331
3)정기상여금	305	511,232.33	539,463.222	0	6,435,412
4)기타수당	305	94,649.78	231,000.925	0	1,866,512
5)기타금품	305	24,145.10	106,629.400	0	1,210,655
임금총액(1+2+3+4+5)	305	2,343,303.88	940,569.994	902,800	7,722,493

전자산업의 2010년과 2011년 임금관련 항목별 변화율을 살펴보면, 먼저 기본급의 경우 5.5%, 통상적 수당 4.7%의 상승하였으며 이 둘을 합한 항목인 통상임금은 5.4% 상승한 것을 볼 수 있다.

정기상여 6.4%, 기타수당 8.9%, 기타금품 9.0% 상승률을 보여 상승비율로만 볼 때, 기타수당 및 기타금품의 항목에서 상승률이 가장 높게 나타났고 해당 항목들을 모두 합한 임금총액의 경우 2010년 대비 5.8% 상승하였다.

<표 2-21> (월평균)임금 각 항목별 변화율

	기본급	통상적수당	통상임금	정기상여	기타수당	기타금품	임금총액
변화율(%)	5.5	4.7	5.4	6.4	8.9	9.0	5.8

(6) 산업별 임금 변화

산업별 임금관련 항목의 변화를 살펴보면 먼저 기본급의 경우 4대 산업 평균 5.2% 대비 철강 및 자동차 산업에서 5.6%, 전자 5.5%로 나타났으나 조선산업의 경우 4.4%로 상대적으로 낮은 기본급 상승률을 보였다. 통상적수당은 자동차산업 4.9%, 전자산업 4.7%로 조선(3.8%), 철강(2.8%)산업에 비해 높았다.

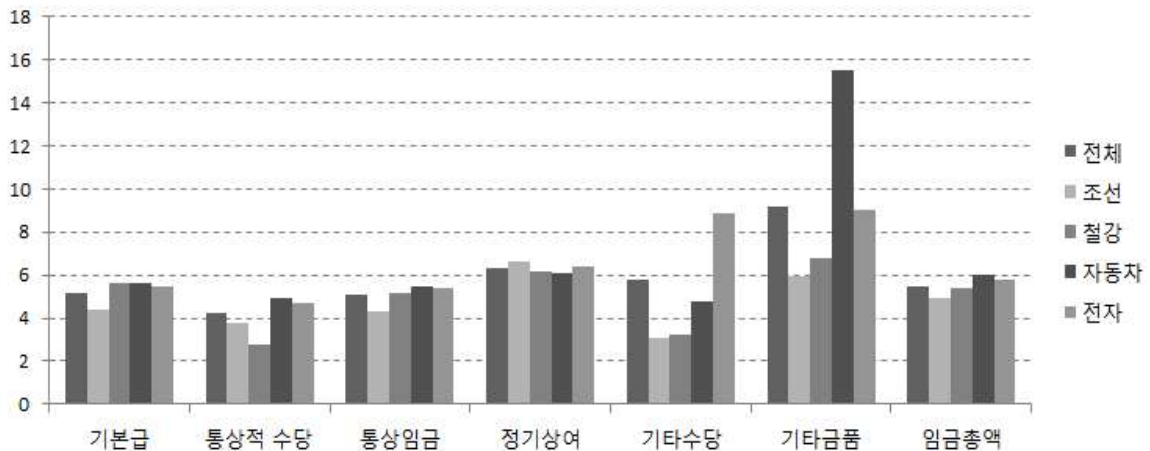
통상임금변화율을 보면 자동차 사업에서 5.5%, 전자 5.4%, 철강 5.2%, 조선 4.3%의 순으로 조사되었는데 정기상여의 경우는 4대 업종 모두 6%대의 상승률을 보이고 있다. 하지만 기타수당의 경우 전자산업에서 8.9%, 기타금품의 경우 자동차 산업에서 15.5%의 다른 산업에 비해 매우 높은 상승률을 보이고 있음을 볼 수 있다.

임금총액으로 볼 때, 자동차산업이 6%로 가장 높았으며 전자 5.8%, 철강 5.4%, 조선 4.9% 조선산업에서 임금총액 상승률이 2010년 대비 가장 낮은 것을 알 수 있다.

<표 2-22> 각 산업별 (월평균)임금항목 변화율 (2010년~2011년)

변화율 (%)	기본급	통상적수당	통상임금	정기상여	기타수당	기타금품	임금총액
전체	5.2	4.2	5.1	6.3	5.8	9.2	5.5
조선	4.4	3.8	4.3	6.6	3.1	5.9	4.9
철강	5.6	2.8	5.2	6.2	3.2	6.8	5.4
자동차	5.6	4.9	5.5	6.1	4.8	15.5	6
전자	5.5	4.7	5.4	6.4	8.9	9	5.8

[그림 2-3] 산업별 임금관련 항목 비율



<부록1>

2010년, 2011년 산업 및 규모별 기본급, 통상적 수당, 통상임금

<표 2-23> 2010년 산업 및 규모별 기본급, 통상적 수당, 통상임금

산업	기업규모	기본급	통상적수당	통상임금
조선	1-299인 (92.3%)	1,542,128.08	215,290.43	1,757,418.50
	300-499인 (3.2%)	1,569,007.00	301,476.86	1,870,483.86
	500-999인 (1.4%)	1,637,024.33	144,510.67	1,781,535.00
	1000인 이상 (3.2%)	1,695,768.00	294,182.71	1,989,950.71
철강	1-299인 (70.1%)	1,241,944.57	217,257.14	1,459,201.70
	300-499인 (10.4%)	1,310,082.67	178,863.00	1,488,945.67
	500-999인 (9%)	1,475,426.00	203,090.00	1,678,516.00
	1000인 이상 (10.4%)	1,672,334.83	175,107.33	1,847,442.17
자동차	1-299인 (69.5%)	1,268,280.99	141,281.00	1,409,561.99
	300-499인 (13.6%)	1,477,488.54	175,966.00	1,653,454.54
	500-999인 (11.3%)	1,564,403.20	198,214.05	1,762,617.25
	1000인 이상 (5.6%)	1,655,693.56	265,006.33	1,920,699.89
전자	1-299인 (73.8%)	1,453,707.14	171,266.13	1,624,973.27
	300-499인 (11.2%)	1,450,750.25	103,544.25	1,554,294.50
	500-999인 (8.8%)	1,553,854.44	131,532.26	1,685,386.70
	1000인 이상 (6.2%)	1,604,793.63	72,585.68	1,677,379.32

주: 괄호안의 수치는 각 산업을 100%로 봤을 때 해당 규모 사업장이 차지하는 비율을 나타냄.

<표 2-24> 2011년 산업 및 규모별 기본급, 통상적 수당, 통상임금

산업	기업규모	기본급	통상적수당	통상임금
조선	1-299인 (92.3%)	1609642.74	223192.74	1832835.49
	300-499인 (3.2%)	1649785.43	324985.43	1974770.86
	500-999인 (1.4%)	1681425.00	144510.67	1825935.67
	1000인 이상 (3.2%)	1774145.86	303057.00	2077202.86
철강	1-299인 (70.1%)	1311300.14	223844.18	1535144.32
	300-499인 (10.4%)	1383052.83	182209.50	1565262.33
	500-999인 (9%)	1573545.50	208420.50	1781966.00
	1000인 이상 (10.4%)	1750292.83	179363.50	1929656.33
자동차	1-299인 (69.5%)	1342202.64	149941.10	1492143.75
	300-499인 (13.6%)	1557415.79	183773.88	1741189.67
	500-999인 (11.3%)	1644640.10	201057.35	1845697.45
	1000인 이상 (5.6%)	1739071.89	272802.44	2011874.33
전자	1-299인 (73.8%)	1525628.75	183299.74	1708928.50
	300-499인 (11.2%)	1531564.42	108917.42	1640481.83
	500-999인 (8.8%)	1672128.85	103305.22	1775434.07
	1000인 이상 (6.2%)	1737548.79	76359.79	1813908.58

주: 괄호안의 수치는 각 산업을 100%로 봤을 때 해당 규모 사업장이 차지하는 비율을 나타냄.

<부록2>

2010, 2011년 산업 및 규모별 정기상여, 기타수당, 기타금품, 임금총액

<표 2-25> 2010년 산업 및 규모별 정기상여, 기타수당, 임금총액

산업	기업규모	정기상여	기타수당	기타금품	임금총액
조선	1-299인 (92.3%)	564,958.61	34,204.02	38,843.66	2,395,424.80
	300-499인 (3.2%)	761,590.43	49,465.43	178,381.00	2,859,920.71
	500-999인 (1.4%)	1,022,831.67	31,372.67	30,555.67	2,866,295.00
	1000인 이상 (3.2%)	1,236,062.29	220,812.43	1,110,162.00	4,556,987.43
철강	1-299인 (70.1%)	706,672.00	222,665.23	82,486.05	2,471,024.98
	300-499인 (10.4%)	876,034.17	160,564.67	54,166.00	2,579,710.50
	500-999인 (9%)	1,179,233.33	403,570.33	160,765.17	3,422,084.83
	1000인 이상 (10.4%)	1,428,974.67	462,269.83	895,588.00	4,634,274.67
자동차	1-299인 (69.5%)	610,208.90	77,885.20	45,962.52	2,143,618.61
	300-499인 (13.6%)	931,763.38	232,260.17	50,846.75	2,868,324.83
	500-999인 (11.3%)	1,089,832.10	93,013.95	155,884.70	3,101,348.00
	1000인 이상 (5.6%)	1,379,122.33	106,458.78	369,432.00	3,775,713.00
전자	1-299인 (73.8%)	405,104.65	58,647.39	20,051.02	2,108,776.34
	300-499인 (11.2%)	489,837.33	106,979.14	28,105.69	2,179,216.67
	500-999인 (8.8%)	812,312.11	104,024.96	24,254.44	2,625,978.22
	1000인 이상 (6.2%)	872,925.58	356,532.21	32,437.42	2,939,274.53

주: 괄호안의 수치는 각 산업을 100%로 봤을 때 해당 규모 사업장이 차지하는 비율을 나타냄.

<표 2-26> 2011년 산업 및 규모별 정기상여, 기타수당, 임금총액

산업	기업규모	정기상여	기타수당	기타급품	임금총액
조선	1-299인 (92.3%)	601,199.49	35,232.31	40,380.07	2,509,647.35
	300-499인 (3.2%)	798,974.14	51,601.57	229,918.71	3,055,265.29
	500-999인 (1.4%)	1,047,420.67	31,897.33	30,555.67	2,935,809.33
	1000인 이상 (3.2%)	1,371,355.14	228,367.71	1,157,783.86	4,834,709.57
철강	1-299인 (70.1%)	754,474.84	228,869.59	89,937.84	2,608,426.59
	300-499인 (10.4%)	924,638.00	164,591.83	47,221.50	2,701,713.67
	500-999인 (9%)	1,244,790.50	420,805.50	183,746.33	3,631,308.33
	1000인 이상 (10.4%)	1,500,999.00	480,173.17	942,294.00	4,853,122.50
자동차	1-299인 (69.5%)	651,447.88	81,182.43	54,802.66	2,279,576.72
	300-499인 (13.6%)	983,222.29	246,256.58	76,818.83	3,047,487.38
	500-999인 (11.3%)	1,144,726.25	96,722.90	153,946.60	3,241,093.20
	1000인 이상 (5.6%)	1,446,509.89	110,391.67	414,645.44	3,983,421.33
전자	1-299인 (73.8%)	432,253.00	65,277.84	21,405.79	2,227,865.13
	300-499인 (11.2%)	522,163.86	121,197.86	30,327.92	2,314,171.47
	500-999인 (8.8%)	857,254.44	111,141.04	31,653.59	2,775,483.15
	1000인 이상 (6.2%)	925,772.26	365,647.05	33,911.11	3,139,239.00

주: 괄호안의 수치는 각 산업을 100%로 봤을 때 해당 규모 사업장이 차지하는 비율을 나타냄.

<부록3> 조선산업 대기업과 하청기업 분석

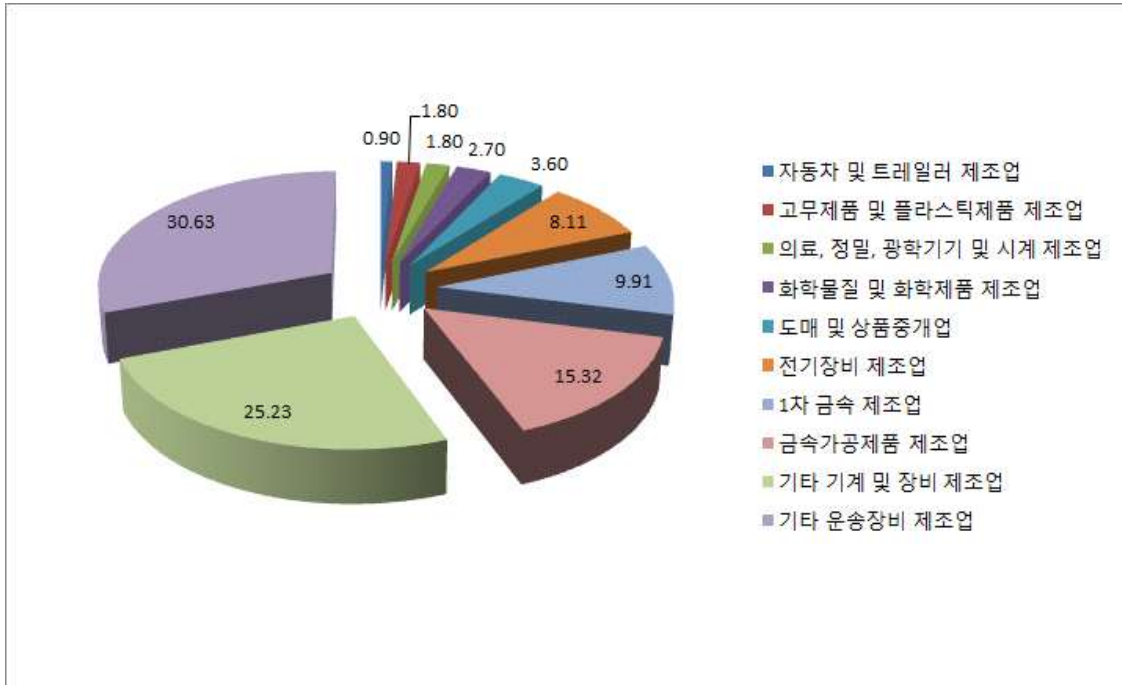
◆ 분석대상 기업 현황

분석대상 하청기업들의 전반적인 현황 즉 산업분류 및 기업규모를 살펴본 결과이다. 먼저, 분석대상의 산업분류를 살펴보면 대분류의 경우 조선산업의 특성상 제조업이 거의 대부분(96.4%)를 차지하고 있으며 도매 및 상품중개업이 3.6% 정도로 나타나고 있다. 중분류의 경우는 기타 운송장비 제조업이 30.6%로 가장 높은 비율로 나타났으며 기타 기계 및 장비 제조업(25.2%), 금속가공제품 제조업(15.3%), 1차 금속 제조업(9.9%), 전기장비 제조업(8.1%)의 순으로 나타나 주로 선박제조에 사용되는 부품들을 하도급을 통해 조달하고 있음을 추측된다.

<표 2-27> 하청기업 산업분류

산업(대분류)	산업(중분류)	사업장수	비중(%)
제조업 (107개)	기타 운송장비 제조업	34	30.6
	기타 기계 및 장비 제조업	28	25.2
	금속가공제품 제조업	17	15.3
	1차 금속 제조업	11	9.9
	전기장비 제조업	9	8.1
	화학물질 및 화학제품 제조업	3	2.7
	고무제품 및 플라스틱제품 제조업	2	1.8
	의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	2	1.8
	자동차 및 트레일러 제조업	1	0.9
	도매 및 상품중개업	4	3.60
	합계	111	100.0

[그림 2-4] 분석대상 산업분류 분포(중분류)



하청기업 사업장의 평균근로자수는 154.7명으로 가장 근로자가 적은 사업장의 경우 17명, 가장 근로자 수가 많은 사업장의 경우 711명으로 나타났다.

<표 2-28> 하청기업 평균 및 최소, 최대 근로자수

	평균근로자수	min	MAX
근로자수	154.7	15	711

주: 근로자수는 2012년 말까지 공시자료에 보고된 수임.

다음으로 하청기업의 사업장 규모별로 살펴보면 100인 이상~299인 미만 규모의 사업장이 38.7%로 가장 많은 비중을 차지하고 있었으며 50~100인 미만(31.5%), 1~50인 미만(16.2%), 300인 이상(13.5%) 순으로 나타나 전반적으로 규모가 작은 사업장들로 구성되어 있음을 알 수 있다. 현대중공업의 경우 2012년 말 기준 26,537명의 직원을 채용하고 있다고 공시자료에 보고하였다.

<표 2-29> 하청기업 사업장 규모

규모	사업장수	비중(%)
1~50인 미만	18	16.2
50~100인 미만	35	31.5
100~299인 미만	43	38.7
300인 이상	15	13.5
합계	111	100.0

◆ 하청기업 및 현대중공업 재무현황

본 절에서는 현대중공업 및 하청기업의 매출액, 당기순이익, 부채비율 등 재무현황에 대해 살펴보고자 한다. 먼저 매출액을 살펴보면 기업규모를 고려하지 않은 점을 감안하더라도 하청기업의 평균매출액이 현대중공업의 매출액에 비해 압도적으로 적은 수치로 나타났다.

<표 2-30> 하청 및 현대중공업 매출액 및 증감률

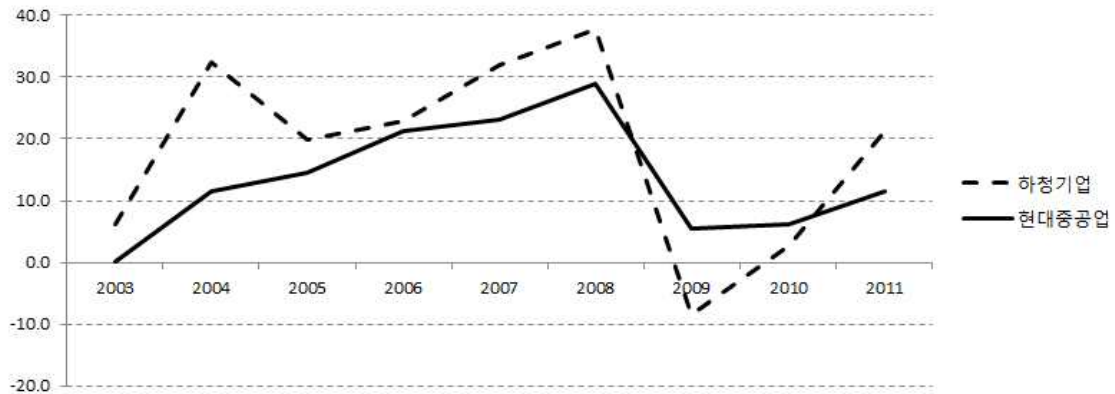
(단위: 백만원, %)

	하청기업	증감률(Δ)	현대중공업	증감률(Δ)
2002	24,090	-	8,134,063	-
2003	25,564	6.1	8,153,500	0.2
2004	33,830	32.3	9,084,484	11.4
2005	40,523	19.8	10,400,000	14.5
2006	49,778	22.8	12,600,000	21.2
2007	65,637	31.9	15,500,000	23.0
2008	90,365	37.7	20,000,000	29.0
2009	82,809	-8.4	21,100,000	5.5
2010	85,068	2.7	22,400,000	6.2
2011	103,139	21.2	25,000,000	11.6

주: 증감률은 매출액을 기준으로 계산한 수치임.

증감률의 경우, 하청기업과 현대중공업은 비슷한 양상을 보이고 있으나 2008년 외 환위기 이후 하청기업들의 매출액이 현대중공업에 비해 상대적으로 급감함을 볼 수 있어 하청기업들이 위기에 보다 취약함을 다시 확인할 수 있다. 다만, 2010년을 기준으로 매출액의 증가세를 보이고 있어 그 점은 고무적이라 할 수 있을 것이다.

[그림 2-5] 하청기업 및 현대중공업 매출액 증감률



아래는 직원 1인당 순이익을 통해 기업규모를 어느 정도 고려하여 살펴보고자 분석하였다.

<표 2-31> 하청 및 현대중공업 당기순이익 및 증감률

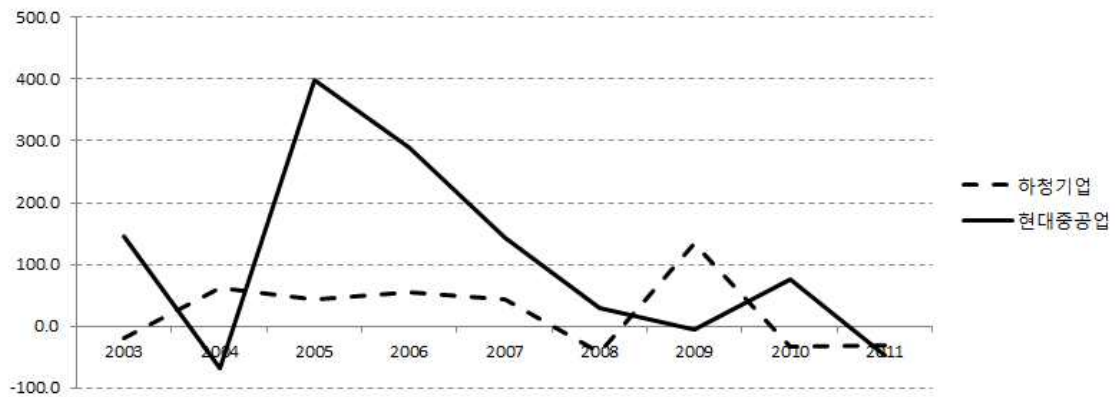
(단위: 백만원, %)

연도	하청기업	증감률(△)	현대중공업	증감률(△)
2002	10.37	-	-9.42	-
2003	10.74	3.50	4.42	146.89
2004	18.21	69.61	1.41	-67.98
2005	23.49	28.98	7.34	419.02
2006	32.29	37.44	28.07	282.28
2007	40.59	25.73	68.60	144.40
2008	38.47	-5.22	89.41	30.34
2009	50.00	29.95	85.92	-3.90
2010	28.69	-42.61	155.28	80.72
2011	38.70	34.88	78.00	-49.77

직원 1인당 순이익은 현대중공업의 경우 2005년에 매우 높은 이익을 보였으나 그

이후로 계속 하락하는 추세를 보이고 있고 하청기업의 경우도 2004년에는 2007년까지는 약 20~40%대의 증가하다 2008년에 하락 후 2009년에 비교적 높은 상승률을 보였으나 다시 하락세로 접어들고 있음을 볼 수 있다. 위에서 살펴본 매출액의 증가가 순이익의 증가로 이어지지 않고 있음을 짐작할 수 있는 결과이다. 전반적인 추세는 몇 개 년도를 제외하면 비슷한 것으로 나타났다.

[그림 2-6] 현대중공업 및 하청기업 당기순이익 증감률



다음은 기업 자본구성의 건전성을 판단하는 대표적인 지표인 부채비율을 통해 하청기업의 건전성 정도를 살펴보았다. 부채비율은 기업이 소유하고 있는 재산 중 부채가 어느 정도를 차지하고 있는가를 나타내는 비율로써 일반적으로 100%이하를 건전하다고 보고 있으나 업종에 따라 차이가 존재한다.

부채비율을 보면 평균적으로 다른 업종에 비해 조선산업의 특성상 부채비율이 높음을 알 수 있음²⁴⁾. 하지만 현대중공업의 경우 꾸준히 부채비율이 감소하여 2011년에는 103.3%로 부채비율이 현저하게 낮아짐을 볼 수 있으나 하청기업의 경우 2009년에 평균 167.7%까지 낮아졌으나 다시 상승하고 있어 원청기업과 차이를 보이고 있음을 알 수 있다.

24) KIS-Value에 명시된 부채비율임으로 선수금과 다른 요소들을 고려한다면 부채비율은 더욱 낮아질 가능성이 존재함으로 감안한 결과 해석이 요구됨.

<표 2-32> 하청 및 현대중공업 부채비율

(단위: %)

	하청기업	현대중공업
2002	253.3	223.8
2003	255.0	205.1
2004	227.9	205.5
2005	212.8	208.2
2006	190.9	200.8
2007	208.8	208.4
2008	294.9	351.8
2009	167.7	153.6
2010	171.1	109.1
2011	199.4	103.3

◆ 하청기업 및 현대중공업 직원 및 임금수준

하청기업과 현대중공업의 직원 수와 그 증감률을 살펴보면 하청기업의 경우는 평균 약 100명에서 150명 사이의 변화로 그 증감 또한 높게 나타났으나 현대중공업의 경우는 증감률이 매우 낮게 나타나 10년간 직원 수의 변화는 거의 없는 것으로 나타났다.

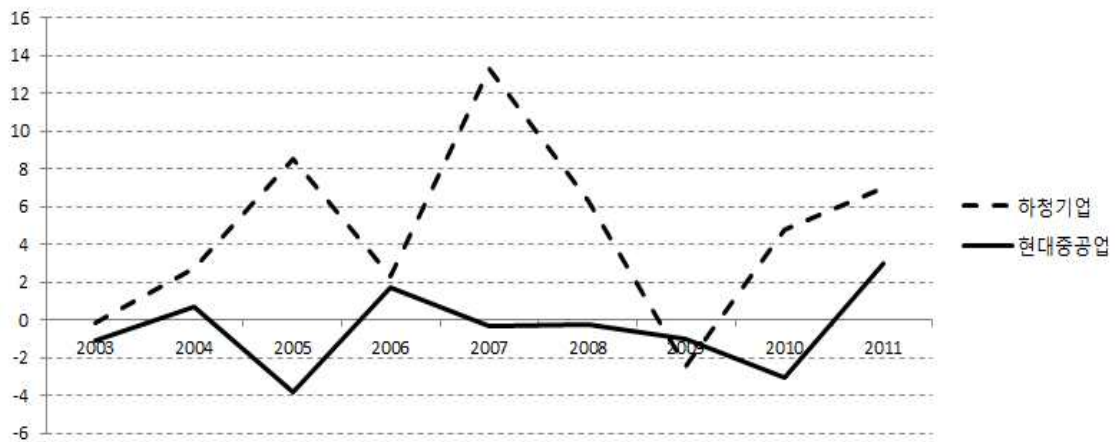
<표 2-33> 하청 및 현대중공업 직원 수 및 증감률

(단위: 백만원, %)

	하청기업	증감률(△)	현대중공업	증감률(△)
2002	103.1	-	26044	-
2003	102.9	-0.2	25771	-1.0
2004	105.8	2.8	25958	0.7
2005	114.8	8.5	24968	-3.8
2006	117.4	2.3	25398	1.7
2007	133.0	13.3	25308	-0.4
2008	141.4	6.3	25240	-0.3
2009	137.9	-2.5	24982	-1.0
2010	144.4	4.8	24222	-3.0
2011	154.5	7.0	24948	3.0

증감률을 살펴보면 2005년 현대중공업에서 인원이 감소했을 경우 하청기업의 직원 수는 증가하였으며 2006년의 경우는 현대중공업 인원이 증가할 때 하청기업 직원수는 감소하는 경향으로 나타났다. 또한, 현대중공업에서 2006년 이후 지속적인 직원감소 시기에 하청기업 직원 수는 증가하였으며 2010년 또한 유사한 수치를 보이고 있어 보다 구체적인 분석이 요구되겠지만 아래의 10년간의 흐름을 볼 때 원청과 하청기업간 직원채용의 경우에 있어서는 대체적인 관계를 조심스럽게 유추할 수 있다.

[그림 2-7] 하청기업 및 현대중공업 직원수 증감률



다음은 원·하청기업의 임금수준에 대해 분석한 결과이다. 전반적으로 하청기업 평균 임금수준이 현대중공업 임금에 절반수준에 머물고 있어 임금격차가 매우 높음을 볼 수 있다. 하지만, 2002년의 경우 하청기업의 임금수준이 원청인 현대중공업 임금수준에 56.5%밖에 되지 않았으나 2007년 48.9%를 저점으로 하여 2011년에는 70.4% 수준까지 상승한 것으로 나타났다. 이 수치의 경우 하청기업의 평균치임으로 하청기업간 격차는 더욱 심해지는지 아니면 전반적 임금수준 향상으로 나타나는 결과인지는 확인해 볼 필요가 있을 것이다.

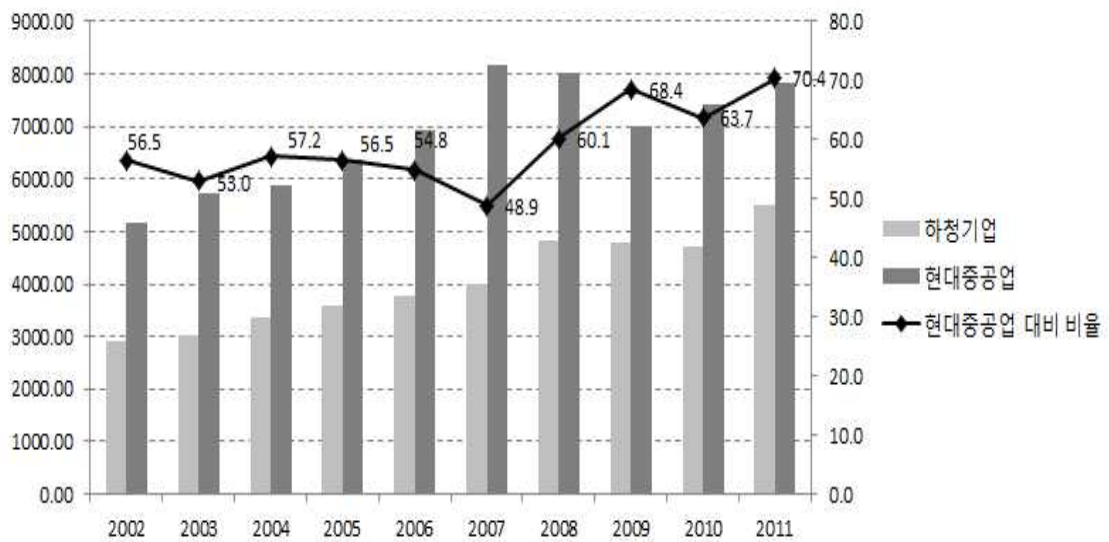
<표 2-34> 하청기업 및 현대중공업 임금수준 및 그 비율

(단위: 만원, %)

	하청기업	현대중공업	현대중공업 대비 하청기업 비율
2002	2914.9	5160.3	56.5
2003	3029.7	5720.2	53.0
2004	3367.2	5889.1	57.2
2005	3595.9	6364.9	56.5
2006	3793.0	6918.0	54.8
2007	3992.5	8172.5	48.9
2008	4821.6	8020.5	60.1
2009	4784.0	6989.7	68.4
2010	4721.8	7409.8	63.7
2011	5513.7	7829.9	70.4

[그림 2-8] 하청기업 및 현대중공업 임금 수준

(단위: 만원, %)



제3절 산업 생산과 고용에 미치는 영향

본 절에서는 분석 대상 산업에서 정기상여금이 통상임금에 포함될 경우 발생하는 통상임금의 증가와 임금 상승률을 분석한다. 또한, 임금 청구권의 소멸 시효가 3년 임을 감안하여 지난 3년치의 임금 상승분을 추가 지급하여야 하는 것을 포함하여 그 경제적 효과를 분석하고자 한다.

구분	연구방법	주요 분석 내용
정기상여금 및 인건비 구조 분석	실태조사 문헌분석 (한국은행 기업 경영분석)	<ul style="list-style-type: none"> 정기상여금 지급액 인건비 비중 및 구조
↓		
통상임금 상승		<ul style="list-style-type: none"> 인건비 상승 효과
↓		
산업별 임금 상승률		

I. 통상임금 관련 소송 내용

‘12. 3. 29 대구 금아리무진(시내버스) 사건의 대법원 판례를 계기로 정기상여금도 통상임금에 포함되는 것으로 해석함에 따라 산업현장의 임금관련 분쟁이 급증할 우려가 제기되고 있다.

대판 2010다91046은 근무한 기간(6개월, 3년, 8년 등에 따라 지급비율을 달리 해서 분기별로 지급하고, 지급대상 기간 중에 퇴직한 자에 대해서도 월할지급하는 정기상여금도 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있음을 판단

뒤이은 한국GM사건 인천지판 2011가합6096도 근무한 기간(1개월, 3년, 6개월)에 따라 지급비율을 달리해서 매 짝수월에 지급하고, 지급대상 기간 중에 휴직한 자에 대해서도 일할지급한 정기상여금도 통상임금에 해당한다고 판단

통상임금 관련 소송이 봇물처럼 발생할 수도 있으나 조심스럽게 전개되고 있는

이유는 자칫 한꺼번에 소송을 제기할 경우 법관들에게 판단에 부정적인 영향을 줄 것을 우려 점진적 기획 소송을 추진할 것으로 전망되고 있다. 이 때문에 현대 기아 차의 경우에도 정기상여금이 적지 않음에도 불구하고 소송보다는 일단협 교섭테이블에만 올린 것으로 보이나 향후 본격적인 이슈가 될 것으로 보인다.

II. 산업별 임금 산정 구조 분석

본 연구에서 사용하는 임금교섭타결현황 데이터(2010~2011년)의 임금정보(기본급, 통상적수당, 정기상여금, 기타수당, 기타금품 등)는 모두 1인당 월평균금액으로 조사되었기 때문에 '정기상여금의 통상임금 포함에 따른 임금상승 효과'를 살펴보기 위해서는 우선 각 기업의 임금 산정구조를 분석할 필요가 있다.

기본적으로 임금교섭타결현황 데이터에서 얻을 수 있는 임금정보는 아래의 임금 구성요인들과 같고, 이는 모두 각 기업의 1인당 월평균금액으로 조사되어 있다. 그리고 임금교섭타결현황조사에서는 '①기본급'과 '②통상적수당'을 합하여 '통상임금'으로 정의하여 사용하고 있다²⁵⁾. 임금교섭타결현황 데이터의 각 산업별 평균금액은 앞장의 기초통계에 정리하여 제시되어 있다.

① 기본급 + ②통상적수당 + ③정기상여금 + ④기타수당 + ⑤기타금품 = 기본임금 총액

본 연구의 관심사인 정기상여금이 통상임금에 포함되게 될 경우, 기업이 부담해야 하는 법정수당 등의 경로를 통하여 기업의 인건비가 어느 정도 상승하게 되는지 살펴보기 위하여 다음과 같은 방법으로 기업의 인건비 상승률을 산출하였다²⁶⁾.

1. 기업의 인건비 상승효과 I: 통상임금 산정기준 변화

우선 '기존 월평균 통상임금(①기본급 + ②통상적수당)'에 '기존 월평균 정기상여금(③정기상여금)'이 더해진 금액을 '새로운 월평균 통상임금' 이라고 정의하고, 이는 정기상여금이 통상임금에 포함될 경우 기업에서 근로자에게 새로이 적용되는 통상임금을 의미한다.

25) 사용된 임금정보와 관련된 보다 상세한 조사방법은 첨부된 '임금교섭타결현황 조사표'를 참조.

26) 사용데이터인 임금교섭타결현황의 조사단위가 모두 1인당 월평균금액이기 때문에 아래 산출되는 임금구조의 단위도 특별한 언급이 없는 한 근로자 1인당 월평균금액임을 밝혀둔다.

(식 i) 정기상여금이 통상임금에 포함될 경우 새로운 통상임금 산출

- 새로운 월평균 통상임금 = 기존 월평균 통상임금 + 월평균 정기상여금

이제 '새로운 통상임금'을 이용하여 정기상여금의 통상임금 포함시 기업에서 근로자에게 새로이 지급해야 하는 '기본임금 총액'을 ~~의 증가효과를 임금교섭타결현황 데이터를 사용하여 아래와 같이 정의하였다. 은 방법으로 산출할 수 있다.~~

(식 ii) 1인당 월평균 기본임금 총액 산출

- 기존 월평균 기본임금 총액
= 기존 통상임금 + 정기상여금 + 기타수당 + 기타금품
- 새로운 월평균 기본임금 총액
= 새로운 통상임금(정기상여금 포함) + 기타수당 + 기타금품

여기서 '(월평균)기타수당' 및 '(월평균)기타금품' 항목은 통상임금의 변동과 연계하지 않고 산출한 이유는 임금교섭타결현황조사표의 '기타수당' 및 '기타금품' 항목에는 통상임금을 기준으로 산정되는 '시간외수당' 및 '연월차수당'을 제외하고 기입하도록 되어 있기 때문이다. 즉 사용된 데이터의 조사방식에 따라 조사된 '기타수당'과 '기타금품'은 통상임금에 연동되지 않고 지급되는 월평균 금액(금품)으로 정의되므로 정기상여금이 통상임금에 포함될 경우의 '새로운 월평균 임금총액'을 산출할 때도 기존의 금액을 그대로 사용하였다. 또한 본 연구에서는 정기상여금은 통상임금에 연동하여 증가하지 않는 것으로 가정하고 분석을 진행하였다. 하지만 현실적으로는 통상임금이 상승할 경우 이에 따라 정기상여금도 증액하여 지급하는 업체들도 상당수 존재할 것으로 예상되기 때문에 본 연구에서 산출될 기업의 인건비 상승률 및 경제적 효과는 통상임금 상승에 따른 실제 효과보다 더 적게 산출될 가능성이 있음을 염두해 두어야 하겠다.

2. 기업의 인건비 상승효과 II: 법정수당 상승효과

정기상여금이 통상임금에 포함됨에 따라 기업이 부담해야 하는 인건비는 법적으로 그 지급이 강제되는 법정수당인 '초과근로수당'과 '연차수당'을 통하여 직접적으로 영향을 받게 된다. 여기서는 앞서 산출한 '새로운 통상임금'이 법정수당의 지급을 통하여 기업의 인건비 상승에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보도록 하겠다.

(1) 초과근로수당을 통한 기업의 인건비 상승효과

우선 개별 근로자의 '월평균 초과급여'가 '월평균 정액급여'에 평균적으로 어느 정도의 비중을 차지하는지를 고용형태별근로실태조사(2010~2011년)를 통하여 살펴보았다. 앞 절에서 사용한 임금교섭타결현황 데이터에는 초과급여에 대한 조사항목이 없기 때문에 초과급여가 정액급여²⁷⁾에서 차지하는 비율(β)은 고용형태별근로실태조사의 데이터를 활용하여 산출하였고, 여기서 초과급여는 '연장근로수당', '야간근로수당', '휴일근로수당'을 포함한 금액으로 정의된다²⁸⁾.

<표 2-35> 정액급여 중 초과근로수당의 차지 비율(β %)

2010년 (N=173,318)			2011년 (N=163,425)		
정액급여액(A)	초과급여액(B)	$\beta=B/A(\%)$	정액급여액(A)	초과급여액(B)	$\beta=B/A(\%)$
2,044,540 원	369,810원	25 %	2,177,590 원	436,250 원	26 %

- 주) 1. 사용데이터: 고용형태별근로실태조사, 2010~2011년
 2. 급여액은 모두 월평균 금액임.
 3. 분석대상은 제조업, 정규직 근로자만을 대상으로 분석하였음.

고용형태별근로실태조사 데이터에 따르면 제조업에 종사하는 정규직 근로자의 정액급여 중 초과근로수당이 차지하는 비율(β)은 2010년에 25%, 2011년에 26%로 산출되었다. 이 수치를 이용하여 해당 산업의 정규직 근로자의 초과근로수당액수는 아래와 같은 식을 통하여 산출하였다.

(식 iii) 초과근로수당의 산출

- (월평균) 초과근로수당 = 월평균 통상임금 × $\beta(\%)$

27) 고용형태별근로실태조사에서는 '통상임금'과 '그 밖에 임금으로 볼 수 있는 수당'을 포함하는 의미의 정액급여라는 용어를 사용한다. 즉, 여기서 정액급여란 '기본급', '통상적수당', '기타수당'을 합한 월급여액을 의미하며 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당은 제외된 금액이다. 그리고 이러한 정액급여를 임금교섭타결현황 데이터에서는 통상임금(기본급+통상적수당)에 기타수당을 더한 금액으로 볼 수 있다.

28) 고용형태별근로실태조사에서 정의되는 초과급여는 근로기준법 상의 소정근로시간을 초과하는 근로(시간외근로)로 인하여 추가로 지급되는 급여로 다음과 같이 구분된다(근로기준법 제56조 참조).

- (1) 연장근로수당: 근로기준법에서 정한 기준근로시간을 초과하여 근로한 경우에 지급하는 수당
- (2) 야간근로수당: 오후 10시부터 오전 6시까지 사이에 근로한 경우에 지급하는 수당
- (3) 휴일근로수당: 휴일에 근로한 경우에 지급하는 수당

또한 근로자의 초과근로수당은 통상임금에 연동되어 지급된다²⁹⁾. 따라서 4대 업종 (조선, 철강, 자동차, 전자)에 근무하는 정규직 근로자의 통상임금이 상승할 경우 이와 연동하여 해당산업의 초과근로수당은 얼마나 상승할지는 아래와 같은 (식 iv)을 통하여 계산하였다.

(식 iv) 정기상여금의 통상임금포함에 따른 초과근로수당 상승액 산출

- 새로운 초과근로수당

$$= \text{기존 초과근로수당} \times \{ 1 + \text{해당산업의 통상임금상승률}(\%) \}$$

(2) 연차유급휴가수당을 통한 기업의 인건비 상승효과

통상임금의 상승에 따라 기업의 인건비 상승에 영향을 미치는 또 다른 법정수당으로 연차유급휴가수당이 있다³⁰⁾. 연차유급휴가수당은 발생한 연차휴가 중 '미사용 일수'에 '1일 통상임금'을 곱한 금액으로 정의되며, 본 연구에서는 이를 월평균금액으로 환산하기 위하여 12개월로 나눈 금액으로 환산하여 사용하였다. 여기서 연차휴가의 미사용 일수는 고용노동부의 '기업체 노동비용조사-부가조사(2011년)'에서 제시된 자료를 사용하였으며, 데이터의 한계로 제조업 종사 근로자의 연차휴가 미사용 일수의 평균이 아닌 전체근로자의 평균인 '4.4일'을 대신하여 사용하였다³¹⁾. 하지

29) 사용자는 근로기준법 제56조에 따라 '연장근로'와 '야간근로' 또는 '휴일근로'에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

30) 근로기준법 제61조에 의거하면 연차휴가 사용촉진을 실시한 사용자는 미사용 연차에 대한 보상의무를 지지 않는다. 그러나 대다수의 사업장에서는 미사용 연차휴가에 대한 금전보상을 기본으로 하거나 개별근로자의 모든 연차에 대해 사용촉진을 하기보다는 일부 연차휴가(예: 1년간 12일)에 대해 사용촉진제도를 실시하고, 나머지 부분에 대해서는 금전적으로 보상해주고 있다. 이는 미사용 연차휴가에 대한 금전보상이 법으로 규정되기 보다는 오랜 기간 동안 법원의 판례로 이루어진 관행으로 여겨져 연차사용촉진제도가 2004년 주40시간제 도입과 함께 마련되었다고 해도 사용자는 그 이전부터 실시되어오던 미사용 연차휴가에 대한 금전보상 관행을 일시에 중단하기는 큰 부담이 존재하기 때문이다.
 이와 더불어 미사용 연차휴가에 대해 지급하는 수당은 통상임금과 평균임금 중 어느 것으로 주더라도 범위반은 아니다. 다만, 현장에서는 임금의 범위가 다소 좁은 통상임금을 기준으로 연차휴가수당을 지급하는 것이 일반적이다.

31) 2011년 고용노동부의 '기업체 노동비용조사-추가조사'에 따르면 우리나라 근로자들의 연차휴가 활용 현황은 아래와 같이 조사되었다.

	발생 일수	사용 일수	미사용 일수
전 체	11.4일	7.0일 (61.4%)	4.4일 (38.6%)
10~29인	9.8일	6.3일 (64.3%)	3.5일 (35.7%)
30~99인	13.8일	7.9일 (57.2%)	5.9일 (42.8%)
100~299인	15.6일	8.9일 (57.1%)	6.7일 (42.9%)
300~499인	16.1일	8.7일 (54.0%)	7.4일 (46.0%)
500~999인	16.0일	8.8일 (55.0%)	7.2일 (45.0%)
1,000인 이상	17.5일	9.0일 (51.4%)	8.5일 (48.6%)

만 전체근로자의 연차휴가미사용 일수의 평균인 4.4일은 100인 미만 사업장 근로자의 미사용 일수 평균인 4.2일과 비슷한 수치로, 100인 이상의 사업장이 다수 포함된 제조업 사업장의 연차휴가 미사용 일수는 일반적으로 4.4일보다 더 클 것으로 예상된다. 따라서 전제 근로자의 연차휴가 미사용 일수 4.4일을 사용하여 산출한 기업의 통상임금 상승에 따른 연차유급휴가수당 상승액은 실제 상승액보다는 적게 추정되었을 가능성이 있음을 밝혀둔다.

(식 v) 정기상여금의 통상임금포함에 따른 연차유급휴가수당 상승액 산출

- 월평균 연차유급휴가수당 = 1일 통상임금 × 4.4일 / 12개월
- 1일 통상임금 = 월평균 통상임금 / 209시간 × 8시간
- 새로운 1일 통상임금 = 새로운 월평균 통상임금 / 209시간 × 8시간
→ 새로운 월평균 연차수당 = 새로운 1일 통상임금 × 4.4일 / 12개월

3. 기업의 인건비 상승효과 III: 법정퇴직금 상승효과

(1) 향후 퇴직금 월부담액 증가를 통한 기업의 인건비 상승효과

통상임금이 상승하게 되면 퇴직금의 산정기준이 되는 평균임금 또한 상승하게 되며, 이것은 향후 기업이 근로자들에게 지급해야할 퇴직금에도 영향을 미치게 된다. 여기서는 통상임금의 상승이후 기업이 부담해야할 퇴직금의 상승액을 월평균 액수로 산출하여 기업의 월평균 인건비 부담 증가 요인으로 고려하였다.

(식 vi) 정기상여금의 통상임금포함에 따른 향후 퇴직금의 월평균 상승액 산출

- 평균임금³²⁾
= 통상임금 + 정기상여금 + 기타수당 + 기타금품 + 초과근로수당 + 연차유급수당
- 새로운 평균임금
= 새로운 통상임금(정기상여금 포함) + 기타수당 + 기타금품
+ 새로운 초과근로수당 + 새로운 연차유급수당

32) 평균임금이라 함은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하지만(근로기준법 제2조 1항 6호), 여기서는 데이터의 한계 및 계산상의 편의를 위하여 퇴직금지급의 기준이 되는 평균임금을 근로자 개인의 월평균 임금총액으로 계산하여 사용하였다.

→ 향후 퇴직금 월부담액 = 새로운 평균임금 / 12개월

(2) 퇴직금 총당금 증가를 통한 기업의 인건비 상승효과

평균임금이 상승하게 되면 향후 근로자들에게 지급해야 하는 (미래 발생적)퇴직금의 월부담액 뿐만 아니라, (개별 근로자들의 퇴직시)계속근로기간에 비례하여 지급해야 하는 법정 퇴직금³³⁾ 또한 증가하게 된다. 여기서는 이러한 (과거 발생적)퇴직금을 '퇴직급여 총당금'이라 명칭하여 통상임금(그리고 평균임금) 상승에 따른 기업의 인건비 부담액 증가요인으로 파악하고자 한다. 앞서 분석한 기업의 인건비 상승효과들은 모두 향후 지속적으로 기업의 인건비 상승요인으로 작용하지만, 여기서 관심을 가지는 기업의 퇴직급여 총당금은 통상임금 상승시 과거 근속기간에 비례하여 일시적으로(또는 일회성으로) 발생하는 인건비 부담 증가액(기업의 부채)으로 볼 수 있다. 퇴직급여 총당금은 '근로자 1인당 평균임금'에 근로자들의 '평균근속기간'을 곱하여 산출하였다. 다만, 임금교섭타결현황 데이터에는 근로자들의 근속기간에 대한 조사항목이 없기 때문에 '근로자 평균근속 기간'은 고용형태별근로실태조사의 데이터를 활용하여 산출하여 사용하였고 이에 대한 자료는 다음과 같다.

<표 2-36> 근로자 평균근속 기간

2010년 (N=173,318)	2011년 (N=163,425)
8.61 년	9.09 년

주) 1. 사용데이터: 고용형태별근로실태조사, 2010~2011년

2. 분석대상은 제조업, 정규직 근로자만을 대상으로 분석하였음.

(식 vii) 통상임금상승에 따른 퇴직급여 총당금 산출

- 퇴직급여 총당금 = 평균임금 × 평균근속기간

33) 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하고(근로자퇴직급여보장법 제4조 1항 본문), 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다(근로자퇴직급여보장법 제8조 1항).

4. 기업의 인건비 상승효과 IV: 기업부담의 사회보장보험료 상승효과

근로자에게 지급되는 통상임금이 상승하게 되면 기업이 근로자를 위해서 지급해야 하는 4대 사회보험료(국민연금, 건강보험(노인장기요양보험 포함), 산재보험) 및 임금채권부담금 또한 함께 상승하게 되므로 이 또한 개별기업입장에게는 통상임금 상승에 따른 간접적인 인건비 상승요인으로 작용하게 된다. 따라서 여기서는 정기상여금이 통상임금에 포함됨에 따라 파생되는 기업의 인건비 상승효과를 4대 보험료 상승 측면에서 살펴보고자 한다. 이를 위해 본 연구에서 사용하는 임금교섭타결 현황 데이터(2010~2011년)에 맞게 적용할 수 있는 4대 보험요율 및 회사의 부담 요율을 정리하여 나타내면 다음의 <표>와 같다. 4대 보험료는 원래 '근로소득에서 비과세 소득을 차감한 소득'을 기준으로 각 보험요율을 적용하여 징수하지만, 여기서는 계산의 편의 및 데이터의 한계로 인하여 '임금교섭타결 현황' 데이터를 사용해 앞서 산출한 '평균임금'을 4대 보험료의 징수 기준으로 사용하였다.

<표 2-37> 4대 보험요율 적용기준 (2010년, 2011년)

항목	년도별 보험요율		회사 부담 요율	
	2010년	2011년	2010년	2011년
건강보험	5.33%	5.64%	2.665%	2.82%
장기요양보험	건보*6.55%	건보*6.55%	건보*6.55%	건보*6.55%
국민연금	9%	9%	4.5%	4.5%
고용보험	1.15%	1.15%	0.7% (최소요율적용)	0.8% (최소요율적용)
산재보험	(산업별 상이)	(산업별 상이)	전액	전액
임금채권 부담금	0.08%	0.08%	전액	전액

<표 2-38> 산업별 산재보험요율 적용 기준

산업 분류	2010년	2011년
제조업 (평균)	0.0273	0.0272
조선업 (평균)	0.0420	0.0360
철강업 (평균)	0.0245	0.0245
자동차산업 (평균)	0.0235	0.0215
전자산업 (평균)	0.0070	0.0070

5. 기업의 인건비 상승효과 V: 통상임금 연동 인건비의 3년치 소급분 발생

앞서 살펴본 기업의 인건비 상승효과들은 퇴직급여충당금을 제외하고 모두 기업의 인건비를 지속적으로 높은 수준으로 끌어 올리게 하는 요인으로 작용한다. 즉

통상임금이 상승하게 되면 통상임금과 연동되는 초과근로수당, 연차휴가수당, 법정 퇴직금, 사회보험료 등도 순차적으로 상승하게 되어 향후 기업은 높은 수준의 인건비를 지속적으로 지급해야 한다. 하지만 이러한 향후 지속적으로 발생하는 인건비 상승효과 외에도, 앞서 살펴본 퇴직급여충당금처럼 통상임금의 상승에 따라 일시적(일회적)으로 발생하지만 해당 기업에게 상당히 큰 비용부담으로 작용하는 인건비 상승요인이 존재한다. 만약 정기상여금도 통상임금에 포함되는지 판단하는 소송에서 기업이 패소할 경우, 소송에서 진 기업은 소송의 대상이 된 임금채권의 3년치 소급분의 차액에 대해서도 지급의무를 지게 된다³⁴⁾. 본 연구에서는 이러한 일회적이지만 막대한 비용발생액을 퇴직급여충당금 증가액과 함께 '기업의 임금채무 증가액'으로 정의하여 또 다른 기업의 인건비 상승효과로 살펴보고자 한다. 기업의 임금채무 증가액은 아래와 같은 방식으로 산출하였으며, 이는 근로자 1인당 평균적으로 발생하는 기업의 임금채무 증가액을 의미한다.

(식 viii) 기업의 임금채무 증가액 산출 (총액, 근로자 1인당 평균)

① 통상임금 연동수당 3년치 소급분

$$= \text{초과급여 증가액의 3년치 소급분} + \text{연차수당 증가액의 3년치 소급분}$$

- 초과급여 증가액의 3년치 소급분 = 월평균 초과급여 증가액 × 36개월
- 연차수당 증가액의 3년치 소급분 = 월평균 연차수당 증가액 × 36개월

② 사회보험료 사용자부담액의 3년치 소급분

$$= (\text{국민연금, 건강보험, 노인장기요양보험, 고용보험, 산재보험, 임금채권보장기금의 월평균 증가액}) \times 36\text{개월}$$

③ 퇴직급여충당금 증가액

$$= (\text{새로운 평균임금} \times \text{평균근속기간}) - (\text{기존 평균임금} \times \text{평균근속기간})$$

$$\begin{aligned} \rightarrow \text{기업의 임금채무 증가액} &= \text{① 통상임금 연동수당 3년치 소급분} \\ &+ \text{② 사회보험료 사용자부담액의 3년치 소급분} \\ &+ \text{③ 퇴직급여충당금 증가액} \end{aligned}$$

34) 근로기준법 제49조에 따른 '임금채권 소멸시효'에 의거하여 정기상여금도 통상임금에 포함됨을 가리는 소송에서 패소한 사용자는 최소 3년간의 임금차액에 대해서 근로자에게 보상해 주어야 한다(근로기준법 제49조: 이 법에 따른 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다).

6. 통상임금 상승에 따른 기업의 인건비 부담 증가 종합

앞서 본 바와 같이 통상임금 상승이 기업의 인건비에 미치는 영향을 다음과 같은 5가지 요인으로 나누어 살펴보았다.

- I. 통상임금 산정기준 변화
- II. 법정수당(초과근로수당, 연차유급휴가수당) 상승효과
- III. 법정퇴직금 상승효과
- IV. 기업부담의 사회보장보험료 상승효과
- V. 통상임금 연동 인건비의 3년치 소급분 및 퇴직급여충당금 증가효과

이러한 각각의 인건비 상승요인을 기업의 비용 및 채무에 미치는 경로에 따라서는 아래와 같이 3가지 분류로도 재정리 할 수 있다.

- ① 직접적 근로자 임금 상승효과 : I~II
- ② 간접적 기업 인건비 상승효과 : III~IV
- ③ 통상임금 연동 인건비의 3년치 소급분 및 퇴직급여충당금 증가효과 : V

특히, 여기서 '①직접적 근로자 임금 상승효과'와 '②간접적 기업 인건비 상승효과'는 통상임금상승에 따라 기업의 인건비 상승에 향후 지속적으로 영향을 미치는 요인이기 때문에 기업의 '근로자 1인당 총인건비 상승률'을 계산하여 다음 장의 분석모형에 적용하였다. 그리고 '③통상임금 연동 인건비의 3년치 소급분 및 퇴직급여충당금 증가액'은 통상임금상승에 따라 일시적으로 발생하는 기업의 대규모 채무로 이해할 수 있기 때문에 이 증가분의 총액을 산출하여 다음 장의 분석모형에 반영하였다.

III. 산업별 기업 인건비 상승 효과

앞에서 기술한 산업별 임금산정 구조 및 기업의 인건비 상승효과 산출식을 이용하여 각 산업별로 통상임금상승에 따른 ‘기업의 인건비 증가율’ 및 ‘임금채무 증가액’을 산출하여 요약정리하면 다음과 같다. 그리고 아래 종합표에 이어서 좀 더 상세한 산출내역을 제시해 놓았다. 여기서는 본 연구의 주요 관심사인 4대 업종 외에 제조업 전체의 인건비 상승효과도 참고자료로 제시해 놓았다. 제조업의 구분은 ‘임금교섭타결현황’ 데이터에서 조사된 기업의 업종을 기준으로 분류하였다.³⁵⁾

<표 2-39> 기업의 인건비 상승효과 종합: (1) 제조업

(제조업)	2010년		2011년		2010~2011 평균	
	증가액 (원)	증가율 (%)	증가액 (원)	증가율 (%)	증가액 (원)	증가율 (%)
I. 기업부담 총인건비 증가율 (월평균액, 1인당)	198,477	5.69%	218,388	5.88%	208,433	5.78%
II. 기업의 임금채무 증가액 (총액, 1인당)	8,079,414	-	8,976,441	-	8,527,928	-

<표 2-40> 기업의 인건비 상승효과 종합: (2) 조선업

(조선업)	2010년		2011년		2010~2011 평균	
	증가액 (원)	증가율 (%)	증가액 (원)	증가율 (%)	증가액 (원)	증가율 (%)
I. 기업부담 총인건비 증가율 (월평균액, 1인당)	194,959	5.45%	214,794	5.72%	204,876	5.59%
II. 기업의 임금채무 증가액 (총액, 1인당)	7,925,032	-	8,820,667	-	8,372,849	-

35) 좀 더 정확하게는 <표 2-1>의 업종 분포표에서 다음에 해당하는 기업을 제조업으로 분류하였고 제조업으로 최종 분류된 기업의 수는 2640개 이다.

: 1차 금속 제조업, 가구 제조업, 가죽·가방 및 신발 제조업, 고무제품 및 플라스틱제품 제조업, 금속 광업, 금속가공제품 제조업;기계 및 가구 제외, 기타 기계 및 장비 제조업, 기타 운송장비 제조업, 기타 제품 제조업, 담배 제조업, 목재 및 나무제품 제조업;가구제외, 비금속 광물제품 제조업, 섬유제품 제조업; 의복제외, 식료품 제조업, 음료 제조업, 의료·정밀·광학기기 및 시계 제조업, 의료용 물질 및 의약품 제조업, 의복·의복액세서리 및 모피제품 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업, 전기장비 제조업, 전자부품 컴퓨터영상음향 및 통신장비 제조업, 코크스·연탄 및 석유정제품 제조업, 펄프·종이 및 종이제품 제조업, 화학물질 및 화학제품 제조업;의약품 제외.

<표 2-41> 기업의 인건비 상승효과 종합: (3) 철강업

(철강업)	2010년		2011년		2010~2011 평균	
	증가액 (원)	증가율 (%)	증가액 (원)	증가율 (%)	증가액 (원)	증가율 (%)
I. 기업부담 총인건비 증가율 (월평균액, 1인당)	305,490	7.91%	336,360	8.21%	320,925	8.06%
II. 기업의 임금채무 증가액 (총액, 1인당)	12,438,977	-	13,829,366	-	13,134,172	-

<표 2-42> 기업의 인건비 상승효과 종합: (4) 자동차산업

(자동차산업)	2010년		2011년		2010~2011 평균	
	증가액 (원)	증가율 (%)	증가액 (원)	증가율 (%)	증가액 (원)	증가율 (%)
I. 기업부담 총인건비 증가율 (월평균액, 1인당)	251,938	7.38%	277,156	7.62%	264,547	7.50%
II. 기업의 임금채무 증가액 (총액, 1인당)	10,259,450	-	11,398,760	-	10,829,105	-

<표 2-43> 기업의 인건비 상승효과 종합: (5) 전자산업

(전자산업)	2010년		2011년		2010~2011 평균	
	증가액 (원)	증가율 (%)	증가액 (원)	증가율 (%)	증가액 (원)	증가율 (%)
I. 기업부담 총인건비 증가율 (월평균액, 1인당)	156,091	5.00%	172,972	5.20%	164,532	5.10%
II. 기업의 임금채무 증가액 (총액, 1인당)	6,366,751	-	7,124,904	-	6,745,828	-

(1) 제조업

<표 2-44> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 제조업 (2010년)

(근로자 1인당 월평균 금액임, 단위: 원, %)

(제조업)	2010년			
	항목	기존 금액 (A)	판결후 금액 (B)	증가액 (B-A):Δ
(1) 통상임금	1,723,040			
(2) 정기상여금	603,145			
⇒ (1)' 새로운 통상임금 = (1) + (2)		2,326,185	603,145	35.00%
(3) 기타수당	83,189			
(4) 기타급품	44,139			
(5) 기본임금 총액 = (1)+(2)+(3)+(4)	2,453,513			
<초과급여>				
(a) 정액급여=(1)+(3)	1,806,229			
(b) 초과급여=(a)x0.25	451,557			
⇒ (b)' 새로운 초과급여 = (b) x 1.35(=1+통상임금상승률)		609,624	158,066	35.00%
(c) 1일통상임금=(1)/209시간x8	65,954	89,041	23,087	35.00%
(d) 연차수당=(c)x4.4일/12개월	24,183	32,648	8,465	35.00%
(e) 평균임금=(5)+(b)+(d)	2,929,253	3,095,785	166,531	5.69%
<법정 퇴직금>				
(f) (미래)퇴직금 월부담액 = (e)/12개월	244,104	257,982	13,878	5.69%
(g) 퇴직급여충당금(총액수) = (e)x근속8.61년	25,220,871	26,654,707	1,433,836	5.69%
<기업부담 사회보험료 및 기타>				
(h) 국민연금=(e)x0.045	131,816	139,310	7,494	5.69%
(i) 건강보험=(e)x0.02665	78,065	82,503	4,438	5.69%
(j) 노인장기요양보험=(i)x0.0655	5,113	5,404	291	5.69%
(k) 고용보험=(e)x0.007(최소요율)	20,505	21,670	1,166	5.69%
(l) 산재보험=(e)x0.0273(제조업 평균)	79,969	84,515	4,546	5.69%
(m) 임금채권보장기금=(e)x0.0008	2,343	2,477	133	5.69%
Δ(n) 기업부담사회보험료증가액 합계 = Δh+Δi+Δj+Δk+Δl+Δm			18,068	
I. 2010년 기업부담 총인건비 (월평균, 1인당)	3,491,169	3,689,646	198,477	5.69%
= (5)+(b)+(d)+(f)+(h)+(i)+(j)+(k)+(l)+(m)				
(근로자 1인당 총금액임, 단위: 원)				
① 통상임금연동수당3년치소급분:	= ΣΔ(b) + ΣΔ(d) =		5,995,133	
Σ Δ(b)초과급여증가액의3년치소급분	= Δ(b) x 36개월 =		5,690,386	
Σ Δ(d) 연차수당 증가액의 3년치 소급분	= Δ(d) x 36개월 =		304,747	
② 사회보험료사용자부담액의3년치소급분:	= Δ(n) x 36개월 =		650,445	
③ 퇴직급여충당금증가액:	= Δ(g) =		1,433,836	
II. 2010년 기업의 임금채권 증가액 (총액, 1인당)	= ① + ② + ③ =		8,079,414	

<표 2-45> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 제조업 (2011년)

(근로자 1인당 월평균 금액임, 단위: 원, %)

(제조업)	2011 년			
	기존 금액 (A)	판결후 금액 (B)	증가액 (B-A):Δ	증가율
(1) 통상임금	1,815,627			
(2) 정기상여금	638,420			
⇒ (1)' 새로운 통상임금 = (1) + (2)		2,454,047	638,420	35.16%
(3) 기타수당	88,054			
(4) 기타급품	47,717			
(5) 기본임금 총액 = (1)+(2)+(3)+(4)	2,589,818			
<초과급여>				
(a) 정액급여=(1)+(3)	1,903,681			
(b) 초과급여=(a)x0.26	494,957			
⇒ (b)' 새로운 초과급여 = (b) x 1.3516(=1+통상임금상승률)		668,996	174,039	35.16%
(c) 1일통상임금=(1)/209시간x8	69,498	93,935	24,437	35.16%
(d) 연차수당=(c)x4.4일/12개월	25,482	34,443	8,960	35.16%
(e) 평균임금=(5)+(b)+(d)	3,110,257	3,293,257	183,000	5.88%
<법정 퇴직금>				
(f) (미래)퇴직금 월부담액 = (e)/12개월	259,188	274,438	15,250	5.88%
(g) 퇴직급여충당금(총액수) = (e)x근속9.09년	28,272,238	29,935,704	1,663,466	5.88%
<기업부담 사회보험료 및 기타>				
(h) 국민연금=(e)x0.045	139,962	148,197	8,235	5.88%
(i) 건강보험=(e)x0.0282	87,709	92,870	5,161	5.88%
(j) 노인장기요양보험=(i)x0.0655	5,745	6,083	338	5.88%
(k) 고용보험=(e)x0.007(최소요율)	21,772	23,053	1,281	5.88%
(l) 산재보험=(e)x0.0272(제조업 평균)	84,599	89,577	4,978	5.88%
(m) 임금채권보장기금=(e)x0.0008	2,488	2,635	146	5.88%
Δ(n) 기업부담사회보험료증가액합계 = Δh+Δi+Δj+Δk+Δl+Δm			20,139	
I. 2011년 기업부담 총인건비 (월평균, 1인당)	3,711,720	3,930,108	218,388	5.88%
= (5)+(b)+(d)+(f)+(h)+(i)+(j)+(k)+(l)+(m)				
(근로자 1인당 총금액임, 단위: 원)				
① 통상임금연동수당3년치소급분:	= ΣΔ(b) + ΣΔ(d) =		6,587,986	
ΣΔ(b)초과급여증가액의3년치소급분	= Δ(b) x 36개월 =		6,265,416	
ΣΔ(d) 연차수당 증가액의 3년치 소급분	= Δ(d) x 36개월 =		322,570	
② 사회보험료사용자부담액의3년치소급분:	= Δ(n) x 36개월 =		724,989	
③ 퇴직급여충당금증가액:	= Δ(g) =		1,663,466	
II. 2011년 기업의 임금채권 증가액 (총액, 1인당)	= ① + ② + ③ =		8,976,441	

(2) 조선업

<표 2-46> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 조선업 (2010년)

(근로자 1인당 월평균 금액임, 단위: 원, %)

(조선업)	2010 년			
	기존 금액 (A)	판결후 금액 (B)	증가액 (B-A):Δ	증가율
(1) 통상임금	1,768,795			
(2) 정기상여금	598,967			
⇒ (1)' 새로운 통상임금 = (1) + (2)		2,367,762	598,967	33.86%
(3) 기타수당	40,618			
(4) 기타금품	77,433			
(5) 기본임금 총액 = (1)+(2)+(3)+(4)	2,485,813			
<초과급여>				
(a) 정액급여=(1)+(3)	1,809,413			
(b) 초과급여=(a)x0.25	452,353			
⇒ (b)' 새로운 초과급여 = (b) x 1.3386(=1+통상임금상승률)		605,533	153,180	33.86%
(c) 1일통상임금=(1)/209시간x8	67,705	90,632	22,927	33.86%
(d) 연차수당=(c)x4.4일/12개월	24,825	33,232	8,407	33.86%
(e) 평균임금=(5)+(b)+(d)	2,962,991	3,124,578	161,587	5.45%
<법정 퇴직금>				
(f) (미래)퇴직금 월부담액 = (e)/12개월	246,916	260,381	13,466	5.45%
(g) 퇴직급여충당금(총액수) = (e)x근속8.61년	25,511,353	26,902,615	1,391,262	5.45%
<기업부담 사회보험료 및 기타>				
(h) 국민연금=(e)x0.045	133,335	140,606	7,271	5.45%
(i) 건강보험=(e)x0.02665	78,964	83,270	4,306	5.45%
(j) 노인장기요양보험=(i)x0.0655	5,172	5,454	282	5.45%
(k) 고용보험=(e)x0.007(최소요율)	20,741	21,872	1,131	5.45%
(l) 산재보험=(e)x0.042(조선업 평균)	124,446	131,232	6,787	5.45%
(m) 임금채권보장기금=(e)x0.0008	2,370	2,500	129	5.45%
Δ(n) 기업부담사회보험료증가액합계 = Δh+Δi+Δj+Δk+Δl+Δm			19,907	
I. 2010년 기업부담 총인건비 (월평균, 1인당)	3,574,934	3,769,894	194,959	5.45%
= (5)+(b)+(d)+(f)+(h)+(i)+(j)+(k)+(l)+(m)				
(근로자 1인당 총금액임, 단위: 원)				
① 통상임금연동수당3년치소급분:	= ΣΔ(b) + ΣΔ(d) =		5,817,125	
ΣΔ(b)초과급여증가액의3년치소급분	= Δ(b) x 36개월 =		5,514,490	
ΣΔ(d) 연차수당 증가액의 3년치 소급분	= Δ(d) x 36개월 =		302,636	
② 사회보험료사용자부담액의3년치소급분:	= Δ(n) x 36개월 =		716,644	
③ 퇴직급여충당금증가액:	= Δ(g) =		1,391,262	
II. 2010년 기업의 임금채권 증가액 (총액, 1인당)	= ① + ② + ③ =		7,925,032	

<표 2-47> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 조선업 (2011년)

(근로자 1인당 월평균 금액임, 단위: 원, %)

(조선업)	2011 년			
	기존 금액 (A)	판결후 금액 (B)	증가액 (B-A):Δ	증가율
(1) 통상임금	1,845,089			
(2) 정기상여금	638,251			
⇒ (1)' 새로운 통상임금 = (1) + (2)		2,483,340	638,251	34.59%
(3) 기타수당	41,883			
(4) 기타급품	82,020			
(5) 기본임금 총액 = (1)+(2)+(3)+(4)	2,607,243			
<초과급여>				
(a) 정액급여=(1)+(3)	1,886,972			
(b) 초과급여=(a)x0.26	490,613			
⇒ (b)' 새로운 초과급여 = (b) x 1.3459(=1+통상임금상승률)		660,325	169,712	34.59%
(c) 1일통상임금=(1)/209시간x8	70,625	95,056	24,431	34.59%
(d) 연차수당=(c)x4.4일/12개월	25,896	34,854	8,958	34.59%
(e) 평균임금=(5)+(b)+(d)	3,123,751	3,302,421	178,670	5.72%
<법정 퇴직금>				
(f) (미래)퇴직금 월부담액 = (e)/12개월	260,313	275,202	14,889	5.72%
(g) 퇴직급여충당금(총액수) = (e)x근속9.09년	28,394,899	30,019,009	1,624,110	5.72%
<기업부담 사회보험료 및 기타>				
(h) 국민연금=(e)x0.045	140,569	148,609	8,040	5.72%
(i) 건강보험=(e)x0.0282	88,090	93,128	5,038	5.72%
(j) 노인장기요양보험=(i)x0.0655	5,770	6,100	330	5.72%
(k) 고용보험=(e)x0.007(최소요율)	21,866	23,117	1,251	5.72%
(l) 산재보험=(e)x0.036(조선업 평균)	112,455	118,887	6,432	5.72%
(m) 임금채권보장기금=(e)x0.0008	2,499	2,642	143	5.72%
Δ(n) 기업부담사회보험료증가액합계 = Δh+Δi+Δj+Δk+Δl+Δm			21,234	
I. 2011년 기업부담 총인건비 (월평균, 1인당)	3,755,313	3,970,106	214,794	5.72%
= (5)+(b)+(d)+(f)+(h)+(i)+(j)+(k)+(l)+(m)				
(근로자 1인당 총금액임, 단위: 원)				
① 통상임금연동수당3년치소급분:	= ΣΔ(b) + ΣΔ(d) =		6,432,118	
ΣΔ(b)초과급여증가액의3년치소급분	= Δ(b) x 36개월 =		6,109,634	
ΣΔ(d) 연차수당 증가액의 3년치 소급분	= Δ(d) x 36개월 =		322,484	
② 사회보험료사용자부담액의3년치소급분:	= Δ(n) x 36개월 =		764,439	
③ 퇴직급여충당금증가액:	= Δ(g) =		1,624,110	
II. 2011년 기업의 임금채권 증가액 (총액, 1인당)	= ① + ② + ③ =		8,820,667	

(3) 철강업

<표 2-48> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 철강업 (2010년)

(근로자 1인당 월평균 금액임, 단위: 원, %)

(철강업)	2010 년			
	기존 금액 (A)	판결후 금액 (B)	증가액 (B-A):Δ	증가율
(1) 통상임금	1,520,876			
(2) 정기상여금	838,694			
⇒ (1)' 새로운 통상임금 = (1) + (2)		2,359,570	838,694	55.15%
(3) 기타수당	257,350			
(4) 기타금품	166,008			
(5) 기본임금 총액 = (1)+(2)+(3)+(4)	2,782,928			
<초과급여>				
(a) 정액급여=(1)+(3)	1,778,226			
(b) 초과급여=(a)x0.25	444,557			
⇒ (b)' 새로운 초과급여 = (b) x 1.5515(=1+통상임금상승률)		689,709	245,153	55.15%
(c) 1일통상임금=(1)/209시간x8	58,215	90,318	32,103	55.15%
(d) 연차수당=(c)x4.4일/12개월	21,346	33,117	11,771	55.15%
(e) 평균임금=(5)+(b)+(d)	3,248,830	3,505,754	256,924	7.91%
<법정 퇴직금>				
(f) (미래)퇴직금 월부담액 = (e)/12개월	270,736	292,146	21,410	7.91%
(g) 퇴직급여충당금(총액수) = (e)x근속8.61년	27,972,427	30,184,541	2,212,114	7.91%
<기업부담 사회보험료 및 기타>				
(h) 국민연금=(e)x0.045	146,197	157,759	11,562	7.91%
(i) 건강보험=(e)x0.02665	86,581	93,428	6,847	7.91%
(j) 노인장기요양보험=(i)x0.0655	5,671	6,120	448	7.91%
(k) 고용보험=(e)x0.007(최소요율)	22,742	24,540	1,798	7.91%
(l) 산재보험=(e)x0.0245(철강업 평균)	79,596	85,891	6,295	7.91%
(m) 임금채권보장기금=(e)x0.0008	2,599	2,805	206	7.91%
Δ(n) 기업부담사회보험료증가액 합계 = Δh+Δi+Δj+Δk+Δl+Δm			27,156	
I. 2010년 기업부담 총인건비 (월평균, 1인당)	3,862,953	4,168,443	305,490	7.91%
= (5)+(b)+(d)+(f)+(h)+(i)+(j)+(k)+(l)+(m)				
(근로자 1인당 총금액임, 단위: 원)				
① 통상임금연동수당3년치소급분:	= ΣΔ(b) + ΣΔ(d) =		9,249,258	
ΣΔ(b)초과급여증가액의3년치소급분	= Δ(b) x 36개월 =		8,825,496	
ΣΔ(d) 연차수당 증가액의 3년치 소급분	= Δ(d) x 36개월 =		423,761	
② 사회보험료사용자부담액의3년치소급분:	= Δ(n) x 36개월 =		977,606	
③ 퇴직급여충당금증가액:	= Δ(g) =		2,212,114	
II. 2010년 기업의 임금채권 증가액 (총액, 1인당)	= ① + ② + ③ =		12,438,977	

<표 2-49> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 철강업 (2011년)

(근로자 1인당 월평균 금액임, 단위: 원, %)

(철강업)	2011 년				
	항목	기존 금액 (A)	판결후 금액 (B)	증가액 (B-A):Δ	증가율
(1) 통상임금	1,600,124				
(2) 정기상여금	890,636				
⇒(1)' 새로운 통상임금 = (1) + (2)		2,490,760	890,636	55.66%	
(3) 기타수당	265,543				
(4) 기타급품	177,368				
(5) 기본임금 총액 = (1)+(2)+(3)+(4)	2,933,672				
<초과급여>					
(a) 정액급여=(1)+(3)	1,865,667				
(b) 초과급여=(a)x0.26	485,073				
⇒ (b)' 새로운 초과급여 = (b) x 1.5566(=1+통상임금상승률)		755,068	269,994	55.66%	
(c) 1일통상임금=(1)/209시간x8	61,249	95,340	34,091	55.66%	
(d) 연차수당=(c)x4.4일/12개월	22,458	34,958	12,500	55.66%	
(e) 평균임금=(5)+(b)+(d)	3,441,203	3,723,698	282,494	8.21%	
<법정 퇴직금>					
(f) (미래)퇴직금 월부담액 = (e)/12개월	286,767	310,308	23,541	8.21%	
(g) 퇴직급여충당금(총액수) = (e)x근속9.09년	31,280,539	33,848,412	2,567,873	8.21%	
<기업부담 사회보험료 및 기타>					
(h) 국민연금=(e)x0.045	154,854	167,566	12,712	8.21%	
(i) 건강보험=(e)x0.0282	97,042	105,008	7,966	8.21%	
(j) 노인장기요양보험=(i)x0.0655	6,356	6,878	522	8.21%	
(k) 고용보험=(e)x0.007(최소요율)	24,088	26,066	1,977	8.21%	
(l) 산재보험=(e)x0.0245(철강업 평균)	84,309	91,231	6,921	8.21%	
(m) 임금채권보장기금=(e)x0.0008	2,753	2,979	226	8.21%	
Δ(n) 기업부담사회보험료증가액합계 = Δh+Δi+Δj+Δk+Δl+Δm			30,325		
I. 2011년 기업부담 총인건비 (월평균, 1인당)	4,097,374	4,433,734	336,360	8.21%	
= (5)+(b)+(d)+(f)+(h)+(i)+(j)+(k)+(l)+(m)					
(근로자 1인당 총금액임, 단위: 원)					
① 통상임금연동수당3년치소급분:	= ΣΔ(b) + ΣΔ(d) =		10,169,795		
ΣΔ(b)초과급여증가액의3년치소급분	= Δ(b) x 36개월 =		9,719,789		
ΣΔ(d) 연차수당 증가액의 3년치 소급분	= Δ(d) x 36개월 =		450,006		
② 사회보험료사용자부담액의3년치소급분:	= Δ(n) x 36개월 =		1,091,698		
③ 퇴직급여충당금증가액:	= Δ(g) =		2,567,873		
II. 2011년 기업의 임금채권 증가액 (총액, 1인당)	= ① + ② + ③ =		13,829,366		

(4) 자동차 산업

<표 2-50> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 자동차산업 (2010년)

(근로자 1인당 월평균 금액임, 단위: 원, %)

(자동차산업)	2010년			
	기존 금액 (A)	판결후 금액 (B)	증가액 (B-A):Δ	증가율
(1) 통상임금	1,513,817			
(2) 정기상여금	754,435			
⇒ (1)' 새로운 통상임금 = (1) + (2)		2,268,252	754,435	49.84%
(3) 기타수당	103,271			
(4) 기타금품	77,075			
(5) 기본임금 총액 = (1)+(2)+(3)+(4)	2,448,597			
<초과급여>				
(a) 정액급여=(1)+(3)	1,617,088			
(b) 초과급여=(a)x0.25	404,272			
⇒ (b)' 새로운 초과급여 = (b) x 1.4984(=1+통상임금상승률)		605,747	201,475	49.84%
(c) 1일통상임금=(1)/209시간x8	57,945	86,823	28,878	49.84%
(d) 연차수당=(c)x4.4일/12개월	21,247	31,835	10,589	49.84%
(e) 평균임금=(5)+(b)+(d)	2,874,116	3,086,180	212,064	7.38%
<법정 퇴직금>				
(f) (미래)퇴직금 월부담액 = (e)/12개월	239,510	257,182	17,672	7.38%
(g) 퇴직급여충당금(총액수) = (e)x근속8.61년	24,746,138	26,572,008	1,825,871	7.38%
<기업부담 사회보험료 및 기타>				
(h) 국민연금=(e)x0.045	129,335	138,878	9,543	7.38%
(i) 건강보험=(e)x0.02665	76,595	82,247	5,652	7.38%
(j) 노인장기요양보험=(i)x0.0655	5,017	5,387	370	7.38%
(k) 고용보험=(e)x0.007(최소요율)	20,119	21,603	1,484	7.38%
(l) 산재보험=(e)x0.0235(자동차산업 평균)	67,542	72,525	4,984	7.38%
(m) 임금채권보장기금=(e)x0.0008	2,299	2,469	170	7.38%
Δ(n) 기업부담사회보험료증가액 합계 = Δh+Δi+Δj+Δk+Δl+Δm			22,202	
I. 2010년 기업부담 총인건비 (월평균, 1인당)	3,414,533	3,666,471	251,938	7.38%
= (5)+(b)+(d)+(f)+(h)+(i)+(j)+(k)+(l)+(m)				
(근로자 1인당 총금액임, 단위: 원)				
① 통상임금연동수당3년치소급분:	= ΣΔ(b) + ΣΔ(d) =		7,634,302	
ΣΔ(b)초과급여증가액의3년치소급분	= Δ(b) x 36개월 =		7,253,114	
ΣΔ(d) 연차수당 증가액의 3년치 소급분	= Δ(d) x 36개월 =		381,188	
② 사회보험료사용자부담액의3년치소급분:	= Δ(n) x 36개월 =		799,278	
③ 퇴직급여충당금증가액:	= Δ(g) =		1,825,871	
II. 2010년 기업의 임금채권 증가액 (총액, 1인당)	= ① + ② + ③ =		10,259,450	

<표 2-51> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 자동차산업 (2011년)

(근로자 1인당 월평균 금액임, 단위: 원, %)

(자동차산업)	2011 년			
	기존 금액 (A)	판결후 금액 (B)	증가액 (B-A):Δ	증가율
(1) 통상임금	1,597,654			
(2) 정기상여금	800,160			
⇒ (1)' 새로운 통상임금 = (1) + (2)		2,397,814	800,160	50.08%
(3) 기타수당	108,179			
(4) 기타급품	89,028			
(5) 기본임금 총액 = (1)+(2)+(3)+(4)	2,595,022			
<초과급여>				
(a) 정액급여=(1)+(3)	1,705,833			
(b) 초과급여=(a)x0.26	443,517			
⇒ (b)' 새로운 초과급여 = (b) x 1.5008(=1+통상임금상승률)		665,645	222,128	50.08%
(c) 1일통상임금=(1)/209시간x8	61,154	91,782	30,628	50.08%
(d) 연차수당=(c)x4.4일/12개월	22,423	33,654	11,230	50.08%
(e) 평균임금=(5)+(b)+(d)	3,060,962	3,294,320	233,359	7.62%
<법정 퇴직금>				
(f) (미래)퇴직금 월부담액 = (e)/12개월	255,080	274,527	19,447	7.62%
(g) 퇴직급여충당금(총액수) = (e)x근속9.09년	27,824,140	29,945,372	2,121,232	7.62%
<기업부담 사회보험료 및 기타>				
(h) 국민연금=(e)x0.045	137,743	148,244	10,501	7.62%
(i) 건강보험=(e)x0.0282	86,319	92,900	6,581	7.62%
(j) 노인장기요양보험=(i)x0.0655	5,654	6,085	431	7.62%
(k) 고용보험=(e)x0.007(최소요율)	21,427	23,060	1,634	7.62%
(l) 산재보험=(e)x0.0215(자동차산업 평균)	65,811	70,828	5,017	7.62%
(m) 임금채권보장기금=(e)x0.0008	2,449	2,635	187	7.62%
Δ(n) 기업부담사회보험료증가액합계 = Δh+Δi+Δj+Δk+Δl+Δm			24,350	
I. 2011년 기업부담 총인건비 (월평균, 1인당)	3,635,444	3,912,600	277,156	7.62%
= (5)+(b)+(d)+(f)+(h)+(i)+(j)+(k)+(l)+(m)				
(근로자 1인당 총금액임, 단위: 원)				
① 통상임금연동수당3년치소급분:	= ΣΔ(b) + ΣΔ(d) =		8,400,917	
ΣΔ(b)초과급여증가액의3년치소급분	= Δ(b) x 36개월 =		7,996,626	
ΣΔ(d) 연차수당 증가액의 3년치 소급분	= Δ(d) x 36개월 =		404,292	
② 사회보험료사용자부담액의3년치소급분:	= Δ(n) x 36개월 =		876,611	
③ 퇴직급여충당금증가액:	= Δ(g) =		2,121,232	
II. 2011년 기업의 임금채권 증가액 (총액, 1인당)	= ① + ② + ③ =		11,398,760	

(5) 전자산업

<표 2-52> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 전자산업 (2010년)

(근로자 1인당 월평균 금액임, 단위: 원, %)

(전자산업)	2010 년			
	기존 금액 (A)	판결후 금액 (B)	증가액 (B-A):Δ	증가율
(1) 통상임금	1,625,244			
(2) 정기상여금	480,297			
⇒ (1)' 새로운 통상임금 = (1) + (2)		2,105,540	480,297	29.55%
(3) 기타수당	86,926			
(4) 기타금품	22,145			
(5) 기본임금 총액 = (1)+(2)+(3)+(4)	2,214,612			
<초과급여>				
(a) 정액급여=(1)+(3)	1,712,169			
(b) 초과급여=(a)x0.25	428,042			
⇒ (b)' 새로운 초과급여 = (b) x 1.2955(=1+통상임금상승률)		554,539	126,496	29.55%
(c) 1일통상임금=(1)/209시간x8	62,210	80,595	18,385	29.55%
(d) 연차수당=(c)x4.4일/12개월	22,810	29,551	6,741	29.55%
(e) 평균임금=(5)+(b)+(d)	2,665,464	2,798,702	133,237	5.00%
<법정 퇴직금>				
(f) (미래)퇴직금 월부담액 = (e)/12개월	222,122	233,225	11,103	5.00%
(g) 퇴직급여충당금(총액수) = (e)x근속8.61년	22,949,649	24,096,822	1,147,173	5.00%
<기업부담 사회보험료 및 기타>				
(h) 국민연금=(e)x0.045	119,946	125,942	5,996	5.00%
(i) 건강보험=(e)x0.02665	71,035	74,585	3,551	5.00%
(j) 노인장기요양보험=(i)x0.0655	4,653	4,885	233	5.00%
(k) 고용보험=(e)x0.007(최소요율)	18,658	19,591	933	5.00%
(l) 산재보험=(e)x0.007(전자산업 평균)	18,658	19,591	933	5.00%
(m) 임금채권보장기금=(e)x0.0008	2,132	2,239	107	5.00%
Δ(n) 기업부담사회보험료증가액 합계 = Δh+Δi+Δj+Δk+Δl+Δm			11,751	
I. 2010년 기업부담 총인건비 (월평균, 1인당)	3,122,669	3,278,760	156,091	5.00%
= (5)+(b)+(d)+(f)+(h)+(i)+(j)+(k)+(l)+(m)				
(근로자 1인당 총금액임, 단위: 원)				
① 통상임금연동수당3년치소급분:	= ΣΔ(b) + ΣΔ(d) =		4,796,544	
ΣΔ(b)초과급여증가액의3년치소급분	= Δ(b) x 36개월 =		4,553,868	
ΣΔ(d) 연차수당 증가액의 3년치 소급분	= Δ(d) x 36개월 =		242,676	
② 사회보험료사용자부담액의3년치소급분:	= Δ(n) x 36개월 =		423,034	
③ 퇴직급여충당금증가액:	= Δ(g) =		1,147,173	
II. 2010년 기업의 임금채권 증가액 (총액, 1인당)	= ① + ② + ③ =		6,366,751	

<표 2-53> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 증가액: 전자산업 (2011년)

(근로자 1인당 월평균 금액임, 단위: 원, %)

(전자산업)	2011 년			
	기존 금액 (A)	판결후 금액 (B)	증가액 (B-A):Δ	증가율
(1) 통상임금	1,713,277			
(2) 정기상여금	511,232			
⇒ (1)' 새로운 통상임금 = (1) + (2)		2,224,509	511,232	29.84%
(3) 기타수당	94,650			
(4) 기타급품	24,145			
(5) 기본임금 총액 = (1)+(2)+(3)+(4)	2,343,304			
<초과급여>				
(a) 정액급여=(1)+(3)	1,807,926			
(b) 초과급여=(a)x0.26	470,061			
⇒ (b)' 새로운 초과급여 = (b) x 1.2984(=1+통상임금상승률)		610,324	140,264	29.84%
(c) 1일통상임금=(1)/209시간x8	65,580	85,149	19,569	29.84%
(d) 연차수당=(c)x4.4일/12개월	24,046	31,221	7,175	29.84%
(e) 평균임금=(5)+(b)+(d)	2,837,411	2,984,850	147,439	5.20%
<법정 퇴직금>				
(f) (미래)퇴직금 월부담액 = (e)/12개월	236,451	248,737	12,287	5.20%
(g) 퇴직급여충당금(총액수) = (e)x근속9.09년	25,792,064	27,132,282	1,340,218	5.20%
<기업부담 사회보험료 및 기타>				
(h) 국민연금=(e)x0.045	127,683	134,318	6,635	5.20%
(i) 건강보험=(e)x0.0282	80,015	84,173	4,158	5.20%
(j) 노인장기요양보험=(i)x0.0655	5,241	5,513	272	5.20%
(k) 고용보험=(e)x0.007(최소요율)	19,862	20,894	1,032	5.20%
(l) 산재보험=(e)x0.007(전자산업 평균)	19,862	20,894	1,032	5.20%
(m) 임금채권보장기금=(e)x0.0008	2,270	2,388	118	5.20%
Δ(n) 기업부담사회보험료증가액합계 = Δh+Δi+Δj+Δk+Δl+Δm			13,247	
I. 2011년 기업부담 총인건비 (월평균, 1인당)	3,328,795	3,501,767	172,972	5.20%
= (5)+(b)+(d)+(f)+(h)+(i)+(j)+(k)+(l)+(m)				
(근로자 1인당 총금액임, 단위: 원)				
① 통상임금연동수당3년치소급분:	= ΣΔ(b) + ΣΔ(d) =		5,307,796	
ΣΔ(b)초과급여증가액의3년치소급분	= Δ(b) x 36개월 =		5,049,489	
ΣΔ(d) 연차수당 증가액의 3년치 소급분	= Δ(d) x 36개월 =		258,307	
② 사회보험료사용자부담액의3년치소급분:	= Δ(n) x 36개월 =		476,890	
③ 퇴직급여충당금증가액:	= Δ(g) =		1,340,218	
II. 2011년 기업의 임금채권 증가액 (총액, 1인당)	= ① + ② + ③ =		7,124,904	

제4절 물가 및 수출입 단가에 미치는 영향

본 절에서는 앞서 산출한 정기 상여금의 총액 임금 포함에 따라 발생하는 임금 상승률을 산업연관표의 산출계수를 활용한 물가과급모형에 적용하여 각 산업들의 가격 상승 정도를 분석하였다. 또한 분석 대상 산업에서의 정기상여금이 통상임금에 포함되면서 발생하는 인건비 상승이 국제경쟁력을 나타내는 수출입 단가에 미치는 영향을 파악하여 상대 가격 변화를 분석하였다.

구분	연구방법	주요 분석 내용
산업별 임금 상승률	임금 정보 조사	• 임금상승의 고용 효과
↓		
산업별 가격 상승 (Pd)	공급측면 I-O분석	• 산업연관분석의 물가과급모형을 통한 가격과급효과 분석
↓		
수출입 상대 가격 변화 (Pd/Pa)	수출단가함수 추정	• 산업별 가격 상승의 수출물가 영향 분석

I. 분석 모형

1. 선행 연구 검토

KIET(1987)는 섬유산업에서의 임금 상승이 노동생산성 향상보다 연간 5~10% 높아질 경우 제조원가 상승 요인이 1.4~2.9%가 발생하여 기업의 채산성이 악화되고, 그 결과로 0.65~1.3% 정도의 수출 둔화 요인, 3~6%의 고용 감소 요인이 생긴다고 하였다. 임금 상승으로 인한 생산자 가격의 상승 효과가 큰 산업은 전기·전자산업이며, 제조 원가 상승의 경우 노동집약적 산업일수록 노무비가 제조원가에서 차지하는 비중이 높기 때문에 임금 상승으로 인한 제조 원가 상승률이 높다고 하였다. 또한 전기·전자, 자동차, 기계 산업 등에서도 같이 관련 부품 산업이 많은 경우 이들 부품 산업의 노무비 인상은 그대로 최종완제품의 중간재료비 인상으로 이어져 결국은 최종완제품의 제조원가 상승에 이종으로 가격상승 압박을 준다고 보고하였

다.

<표 2-54> 임금 상승에 따른 제조원가 상승률

	제조 원가 대비 노무비 비중	제조원가 상승률	
		5% 추가임금 인상시	10% 추가임금 인상시
섬유의복	10.8%	1.4%	2.9%
전기전자	9.2%	1.1%	2.3%
기계	12.7%	1.6%	3.1%
자동차	9.0%	1.3%	2.5%
조선	14.6%	1.5%	3.1%
1차금속	5.1%	1.1%	2.3%
화학	6.5%	1.1%	2.3%
제조업 전체	8.4%	1.3%	2.6%

주: 1) 제조원가 상승률은 GNP deflator 기준임.
자료 : KIET(1987), 노사 분규에 의한 임금상승의 산업별 효과분석.

한국은행(2007)은 산업연관표를 이용, 각종 비용요인(환율, 임금, 국산품 및 수입품 가격 등)의 변동이 국내물가에 미치는 직·간접 파급효과를 계측하였다.³⁶⁾ 여기서 전산업에 걸쳐 임금이 10% 변동하는 경우 소비자물가는 3.1%, 생산자물가는 2.8%의 변동압력이 생긴다고 하였다. 산업별로는 인력의존도가 높은 산업 부문에서 가격 상승 효과가 크며, 임금투입비중이 여타 산업보다 높은 서비스에서 소비자물가의 생산자물가에 더 큰 변동압력을 받고 하였다.

<표 2-55> 임금 변동의 물가 파급 효과(모든 산업의 임금 10% 변동시)

(단위 : %)

	소비자물가			생산자물가		
	가중치	변동률	파급효과	가중치	변동률	파급효과
총 지 수	1,000.0	3.1	3.12	1,000.0	2.8	2.76
농 립 수 산 품	88.4	1.9	0.17	49.0	1.8	0.09
공 산 품 ¹⁾	307.4	2.6	0.81	615.9	2.5	1.55
서 비 스 ²⁾	604.2	3.6	2.15	335.1	3.3	1.12

주 : 1) 광산품 포함 2) 전력·수도·가스 포함
자료 : 한국은행(2007)

36) 2003년 산업연관표를 이용한 물가파급효과 분석결과이다.

2. 물가 파급 모형

그동안 임금 상승이 물가, 고용, 생산, 수출 등 경제 전반 혹은 경제 각 부분에 미치는 영향에 대해 다양한 연구가 이루어져 왔다. 그러나 이러한 연구들은 대부분 주요 경제 변수와 임금간의 관계를 보는 연구로서 산업 전반의 연계 구조를 반영한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 임금 상승과 경제간의 관계에 대한 연구에서 간과한 산업간의 전후방 연결고리를 통한 임금 상승의 파급효과를 구조적으로 파악되어야만 보다 직접 파급 효과뿐만 아니라 간접 효과도 고려할 수 있게 된다. 우리나라의 생산기술과 산업구조를 나타내는 산업연관표를 이용하여 산업간의 전후방 연결 구조를 통하여 전파되는 임금 상승의 효과를 분석하고, 또한 임금 상승이 산업 간의 연결구조를 통해 산업별 수출 등 국내 경제에 어떤 영향을 미치는가를 분석할 필요가 있다.

임금 상승이 산업 전반의 가격 상승에 미치는 영향을 구조적으로 분석하기 위해서는 공급 측면의 영향을 파악하는 물가파급모형을 활용할 필요가 있다. 개별 산업들의 생산기술과 산업구조를 나타내는 산업연관표를 이용하면 임금 상승이 산업간의 전후방 연결 구조를 통하여 전파되는 과정과 효과를 분석하고, 임금 상승이 산업간의 연결구조를 통해 산업별 가격이나 생산자물가에 미치는 영향을 분석할 수 있게 된다.

산업연관표를 열로 본 각 산업부문의 투입 구성은 곧 각 산업부문의 생산 활동에 대한 비용구조를 나타내는 것이므로 이를 이용하면 특정 산업에서의 임금 변화로 인한 경제 전반에 직간접적으로 입게 되는 공급 측면에서의 파급효과나 각 산업별 가격에 대한 파급효과를 분석할 수 있다.³⁷⁾ 이러한 가격파급효과 분석은 임금 등 부가가치 항목이나 투입된 원재료의 가격변동을 독립변수로 하여 그것이 각 산업부문의 생산자 가격에 미치는 영향을 파악하게 된다.

생산물의 단위가격은 생산물 한 단위당 비용과 이윤의 합계가 되므로 산업연관표에서 보면 다른 산업으로부터의 중간재 투입과 부가가치의 합으로 구성된다. 즉 생산물 한 단위 가격은 생산물 단위당 중간재 투입액에 생산물 단위당 부가가치액을 더한 것과 같다. 생산물 단위당 중간재 투입액은 그 산업부문의 물량적 투입 계수에 투입되는 상품의 가격을 곱하여 표시하고, 부가가치액은 부가가치계수(율)에 부가가치의 단위당 가격을 곱하여 표시할 수 있으므로 생산물이 3가지인 경우 다음과 같이 가격에 관한 균형방정식을 세울 수 있다.

37) 서정현(1993)은 우리나라 산업구조하에서 철강생산이 일시적으로 감소하였을 경우 각 철강수요산업들의 생산 활동이 어느 정도 영향을 받게 되는지를 계산하였다. 공급측면산업연관모형을 이용하여 철강재의 일시적인 공급감소는 철강을 소재로 생산활동을 하는 철강수요산업 뿐만 아니라 철강재 생산에 필요한 중간재를 공급하는 산업에 영향을 미치는 것을 분석하였다.

산업연관표를 열로 본 가격균형식은 생산품의 가격 이 중간재로 사용한 다른 상품의 가격과 본원적 생산요소의 가격에 따라 결정됨을 의미한다. 그런데 본원적 생산요소의 가격은 수입품 가격에 전혀 영향을 미치지 못하고 동일한 중간재도 국산품과 수입품 가격에 차이가 있으므로 보다 적합한 가격모형을 도출하기 위해서는 투입계수를 우선 국산품과 수입품으로 구분할 필요가 있다.

$$\begin{aligned}
 P_1^d &= (a_{11}^d p_1^d + a_{11}^m p_1^m) + (a_{21}^d p_2^d + a_{21}^m p_2^m) + (a_{31}^d p_3^d + a_{31}^m p_3^m) + a_1^v p_1^v \\
 P_2^d &= (a_{12}^d p_1^d + a_{12}^m p_1^m) + (a_{22}^d p_2^d + a_{22}^m p_2^m) + (a_{32}^d p_3^d + a_{32}^m p_3^m) + a_2^v p_2^v \\
 P_3^d &= (a_{13}^d p_1^d + a_{13}^m p_1^m) + (a_{23}^d p_2^d + a_{23}^m p_2^m) + (a_{33}^d p_3^d + a_{33}^m p_3^m) + a_3^v p_3^v
 \end{aligned}$$

단, a^d =국산품투입계수, p^d =국산품가격,

a^m =수입품투입계수, p^m =수입품가격

가 된다. 이를 행렬식으로 표시하면

$$\begin{bmatrix} p_1^d \\ p_2^d \\ p_3^d \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} a_{11}^d & a_{21}^d & a_{31}^d \\ a_{12}^d & a_{22}^d & a_{32}^d \\ a_{13}^d & a_{23}^d & a_{33}^d \end{bmatrix} \begin{bmatrix} p_1^d \\ p_2^d \\ p_3^d \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} a_{11}^m & a_{21}^m & a_{31}^m \\ a_{12}^m & a_{22}^m & a_{32}^m \\ a_{13}^m & a_{23}^m & a_{33}^m \end{bmatrix} \begin{bmatrix} p_1^m \\ p_2^m \\ p_3^m \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} a_1^v & 0 & 0 \\ 0 & a_2^v & 0 \\ 0 & 0 & a_3^v \end{bmatrix} \begin{bmatrix} p_1^v \\ p_2^v \\ p_3^v \end{bmatrix}$$

$$P^d \quad A^d \quad P^d \quad A^m \quad P^m \quad \widehat{A}^v \quad P^v$$

$$P^d = A^d P^d + A^m P^m + \widehat{A}^v P^v$$

$$P^d = (I - A^d)^{-1} (A^m P^m + \widehat{A}^v P^v)$$

가 된다.

이 식이 임금 등 부가가치항목의 단위가격을 독립변수로 하여 그것이 산업부문별 생산물 가격에 파급되는 효과를 예측할 수 있는 가격파급효과 분석 모형이 된다. 이 가격파급효과 분석모형을 보면, 물량파급모형과는 달리 투입 계수 행렬의 전치 행렬 A' 를 사용한다.

여기서 가격 변동식으로 전환하기 위해 양변을 해당부문의 산출량으로 나누고, 각 가격변수를 기준연도가격에 대한 비교연도 가격의 비율 $\frac{P^t}{P^0}$ 의 형태로 변형시키면,

각 가격변수의 계수가 금액산업관련표의 투입계수와 일치함을 알 수 있다. 편의상 1부분에 국한시켜 이를 살펴보면 다음식과 같다.

$$P_t = \frac{X_{11}}{X_1} P_1 + \frac{X_{21}}{X_1} P_2 + \frac{X_{31}}{X_1} P_3 + \frac{X_1^v}{X_1^v} P_1^v$$

위 식에서 상첨자로 기간개념을 도입하여 비교연도 물가균형식을 만든 다음 기준연도 가격 (p^0)에 대한 비교연도 가격(p^t)으로 고치면 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \frac{p_1^t}{p_1^0} &= \frac{X_{11}}{X_1} \frac{p_1^t}{p_1^0} + \frac{X_{21}}{X_1} \frac{p_2^t}{p_1^0} + \frac{X_{31}}{X_1} \frac{p_3^t}{p_1^0} + \frac{X_1^v}{X_1^v} \frac{p_1^{vt}}{p_1^0} \\ &= \frac{X_{11} p_1^0}{X_1 p_1^0} \frac{p_1^t}{p_1^0} + \frac{X_{21} p_2^0}{X_1 p_1^0} \frac{p_2^t}{p_2^0} + \frac{X_{31} p_3^0}{X_1 p_1^0} \frac{p_3^t}{p_3^0} + \frac{X_1^v p_1^{t0}}{X_1 p_1^0} \frac{p_1^{vt}}{p_1^{v0}} \\ &= a_{11} \frac{p_1^t}{p_1^0} + a_{21} \frac{p_2^t}{p_2^0} + a_{31} \frac{p_3^t}{p_3^0} + a_1^v \frac{p_1^{vt}}{p_1^{v0}} \end{aligned}$$

이를 가격변동을 모형으로 바꾸면,

$$\dot{P}^d = (I - A^d)^{-1} (A^{m'} \dot{P}^m + \widehat{A}^v \dot{P}^v)$$

가 된다.

여기에서 수입품가격에는 변동이 없다고($\dot{P}^m = 0$) 가정하고 임금 등 본원적 생산요소의 가격변동이 물가에 미치는 파급효과는

$$\dot{P}^d = (I - A^d)^{-1} \widehat{A}^v \dot{P}^v$$

가 된다. 여기서 \dot{P}^d 는 국산품가격의 변동률, \dot{P}^v 는 부가가치 단위 가격의 변동률을 표시하며 A^d 는 국산품 투입계수행렬의 전치행렬을 나타낸다. 부가가치항목의 단위 가격 변동에 따른 부문별 가격변동율을 예측할 수 있다.

부가가치는 피용자보수(W), 영업잉여(R), 고정자본소모(D), 생산세(T)로 구성된다. 이 모형에서 여타 부가 가치항목은 불변이라 가정하고($\dot{P}^m = 0, \widehat{A}^v \dot{P}^v = \widehat{A}^w \dot{P}^w$) 피용

자보수(임금) 즉, 노동의 단위가격이 어떤 산업부문에서 변동되었을 때, 각 산업부문에 미치는 영향은

$$\dot{P}^d = (I - A^d)^{-1} \widehat{A}^w \dot{P}^w$$

단, \widehat{A}^w : 임금계수의 대각행렬, \dot{P}^w : 임금변동률 벡터

가 된다. 이 물가파급효과 모형을 활용하면, 임금 상승이 미치는 산업 상호간의 가격파급 경로와 각 산업 부문의 원가 상승 압력을 파악할 수 있으며, 개별 산업이나 산업 전반에 물가 파급 효과를 측정할 수 있다.³⁸⁾

II. 국내 물가에 미치는 영향

1. 국내 물가에 미치는 영향 추산

본 분석에서는 한국은행이 2012년에 발표한 「2010년도 산업연관표」의 기본 부문인 404개 부문을 활용하여 10개 주요 산업군과 5개 부문의 최종수요항목으로 구성된 산업연관표로 재편제하여 분석하였다.

38) 이 분석 방법에는 (1) 비용요인에 의한 물가파급효과를 측정하는 정태분석으로서 최대한의 물가파급효과(변동 압력)만을 측정할 수 있을 뿐 가격 변동의 파급시차 파악은 곤란하며, 투입비용의 변동이 모두 제품가격에 반영된다는 전제하에 최대한의 물가 파급효과를 나타내주고 있으나 실제로는 수요 요인이나 경쟁 요인 등에 의해 파급 효과보다 가격 변동이 작을 수 있다. (2) 특정연도 산업연관표상의 투입구조를 전제로 하고 있기 때문에 그 이후 발생한 상대가격 체계의 변동, 수입 및 생산구조의 변화 등으로 인한 투입구조 변화를 반영하지 못한다. (3) 투입비용이 증가할 때와 감소할 때의 파급효과는 동일한 것으로 간주되나 현실적으로는 가격의 하방경직성으로 인해 투입비용의 감소시에는 증가시보다 파급효과가 작을 수도 있다.

<표 2-56> 분석을 위한 산업연관표의 편제

	중간수요				최종수요						총산출	수입	총공급
	1	...	10	계	민간 소비	정부 소비	고정자본형성	재고 증가	수출	계			
농림어업	XX_{ij}				CP_i	CG_i	FI_i	SD_i	EX_i	FD_i	XX_i	IM_i	SS_i
철강업													
전자산업													
자동차산업													
조선업													
소비재제조업													
기초소재제조업													
조립가공제조업													
SOC 및 건설업													
서비스업													
중간투입계	XI_j				CP	CG	FI	SD	EX	FD	XX	IM	SS
부가가치	VV_j												
총투입계	XX_j												

임금 상승의 경제 파급 효과는 산업의 특성에 따라 상당한 차이가 있다. 중간재 산업의 경우 이 산업의 임금 상승이 다른 산업의 비용 상승에 미치는 영향이 클 것이고, 그만큼 전체 경제에 큰 영향을 미치게 된다. 또한, 총생산비에서 임금이 차지하는 비중은 낮지만 노동집약적인 국산 원자재를 많이 사용하는 산업의 경우는 직접 인건비만을 고려하면 이 산업은 임금 상승에 큰 영향을 받지 않을 것 같지만 경제 전반에 걸친 임금 상승으로 원자재 가격이 상승하면서 비용의 상승 요인이 크게 된다. 이것은 산업연관표를 이용한 산업간의 전후방 효과를 고려하지 않고는 임금 상승이 경제 전반에 미치는 영향을 정확히 파악하기가 불가능하다는 것을 말해준다.

우리가 분석 대상으로 하고 있는 산업을 보면 철강업과 자동차산업은 인건비 투입 비중이 각각 10.5%, 14.1%로 높아서 인건비 상승에 따라 제조단가 상승 요인이 큰 것으로 나타나고 있다. 반면 조선업과 전자산업은 중간재 투입 비중이 커서 해당 산업에서의 임금 상승분에 의한 영향은 상대적으로 적지만 여타 산업에서의 가격 상승으로 인한 간접적인 가격 상승 효과가 큰 특성을 가지고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 2-57> 주요 산업별 산업 연관적 특성

산업	산업 연관적 특성	
	인건비 투입 비중	중간재 투입 비중
농림어광업	7.7%	47.4%
철강업	10.5%	72.4%
전자산업	7.5%	78.5%
자동차산업	14.1%	74.4%
조선업	5.4%	84.9%
소비재제조업	6.8%	80.2%
기초소재제조업	10.3%	77.9%
조립가공제조업	12.8%	72.6%
SOC 및 건설업	20.4%	62.7%
서비스업	27.9%	44.9%

2. 물가 파급 효과

앞서 본 물가 파급 효과 모형을 사용하여 정기상여금을 통상임금에 포함시킬 경우 나타나는 인건비 상승액이 해당 산업 및 여타 산업들의 가격에 미치는 영향을 분석하였다. 여기서의 가격은 해당산업의 생산자 가격이라고 할 수 있다.

인건비 상승으로 인한 물가 파급 효과는 해당 산업에서 크다. 이는 임금 상승에 따른 직접적 효과인 직접 파급효과와 여타 산업의 가격 상승에 따른 간접 파급효과가 모두 포함되어 있기 때문이다³⁹⁾.

정기상여금의 통상임금화로 인한 총액 임금 상승 뿐만 아니라 각종 보험료 등 부가적인 인건비 상승을 포함한 인건비 상승으로 인한 물가 파급 효과를 분석하면 다음과 같다.

철강업에서의 추가 임금 상승률 8.06%로 인해 자신 부분인 철강업에서 1.14%의 가격 상승 요인이 발생되고, 농림어광업에서 0.03%, 전자산업에서 0.07%, 자동차산업에서 0.16%, 조선업에서 0.29%, 소비재제조업에서 0.04%, 기초소재제조업에서 0.11%, 조립가공제조업에서 0.18%, SOC 및 건설업에서 0.12%, 서비스업에서 0.02% 등의 간접적인 가격 상승 요인을 발생시키는 것으로 나타나고 있다.

전자산업에서의 추가 임금 상승률 5.10%로 인해 자신 부분인 전자산업에서 0.62%의 가격 상승 요인이 발생되고, 농림어광업에서 0.00%, 철강업에서 0.01%, 자동차산업에서 0.02%, 조선업에서 0.01%, 소비재제조업에서 0.00%, 기초소재제조업에서 0.00%, 조립가공제조업에서 0.03%, SOC 및 건설업에서 0.01%, 서비스업에서 0.01%의 물가 상승 요인이 생기는 것으로 나타났다.

39) 만약 이모형은 중간재로 사용된 어떤 상품의 가격이 변동하였을 때 각 산업에 미치는 파급효과를 분석할 경우에는 그 중간재가 그대로 내생부문으로 다루어진다면 결국 자체부문의 가격변동이 자체부문의 가격에 영향을 미치게 되는 모순에 빠지게 되므로 당해 부문을 외생부문으로 처리하는 작업이 먼저 이루어져야 한다.

자동차산업에서의 추가 임금 상승률 7.50%로 인해 자신 부분인 자동차산업에서 1.23%의 가격 상승 요인이 발생되고, 농림어광업에서 0.01%, 철강업에서 0.01%, 전자산업에서 0.01%, 조선업에서 0.01%, 소비재제조업에서 0.01%, 기초소재제조업에서 0.01%, 조립가공제조업에서 0.01%, SOC 및 건설업에서 0.01%, 서비스업에서 0.01% 등의 가격 상승 요인이 발생된다.

조선업에서의 추가 임금 상승률 5.59%로 인해 자신 부분인 조선업에서 0.78%의 가격 상승 요인이 발생되고, 농림어광업에서 0.00%, 철강업에서 0.00%, 전자산업에서 0.00%, 자동차산업에서 0.00%, 소비재제조업에서 0.00%, 기초소재제조업에서 0.00%, 조립가공제조업에서 0.00%, SOC 및 건설업에서 0.00%, 서비스업에서 0.00%의 가격 상승 요인이 발생하는 것으로 분석되었다.

최종적으로 이들 4개 산업 인건비 상승을 종합한 물가과급 효과를 보면, 농림어광업에서 0.04%, 철강업에서 1.16%, 전자산업에서 0.70%, 자동차산업에서 1.41%, 조선업에서 1.09%, 소비재제조업에서 0.05%, 기초소재제조업에서 0.12%, 조립가공제조업에서 0.22%, SOC 및 건설업에서 0.14%, 서비스업에서 0.04%의 가격 상승 요인이 발생하는 것으로 나타났다.

산업별로 보면 직접적으로 철강, 전자, 자동차, 조선업에서 높은 가격 상승 요인이 발생되고 있으며, 간접적으로 상당한 가격 상승 요인이 발생하는 것으로 나타나고 있고, 특히 기초소재 부분보다 가공조립제조업 부문에서 가격 상승이 큰 것으로 나타나고 있다. 결국 다시 말하면 정기상여금의 통상임금화로 인한 임금 인상은 주요 산업의 제조원가의 상승과 경제전반의 물가를 자극할 것으로 예상되며, 특히 중간 투입물 비중이 큰 산업의 취약화를 초래하게 될 것이다.

<표 2-58> 임금 인상의 가격 상승 효과

		인건비 상승에 따른 가격 상승 효과				
		철강	전자	자동차	조선	4개 산업 전체
임금 상승률		8.06%	5.10%	7.50%	5.59%	
가격 상승 효과	농림어광업	0.03%	0.00%	0.01%	0.00%	0.04%
	철강업	1.14%	0.01%	0.01%	0.00%	1.16%
	전자산업	0.07%	0.62%	0.01%	0.00%	0.70%
	자동차산업	0.16%	0.02%	1.23%	0.00%	1.41%
	조선업	0.29%	0.01%	0.01%	0.78%	1.09%
	소비재제조업	0.04%	0.00%	0.01%	0.00%	0.05%
	기초소재제조업	0.11%	0.00%	0.01%	0.00%	0.12%
	조립가공제조업	0.18%	0.03%	0.01%	0.00%	0.22%
	SOC 및 건설업	0.12%	0.01%	0.01%	0.00%	0.14%
서비스업	0.02%	0.01%	0.01%	0.00%	0.04%	

III. 수출물가에 미치는 영향

1. 선행 연구 고찰

정재철(2004)은 산업별 수출물가의 임금 상승 영향을 분석하였다. 여기에서 임금 10% 인상시, 1차산품의 수출 물가는 1.6% 상승하고, IT 부문에서도 0.9%가 상승하는 등 전반적으로 크게 상승하는 것으로 나타나, 임금이 빠르게 인상될 경우 산업 전반에서 경쟁력 약화를 우려하였으며, 또한 10%의 임금 인상에 대해 경공업제품의 수출 물가는 0.1% 상승하여 중화학제품보다 임금상승을 수출물가에 반영하기가 어려운 것으로 분석되었다.

<표 2-59> 산업별 수출물가 탄력성

	명목임금 1% 상승시
수출물가 총지수	0.04%
1차산품	0.16%
공산품	0.04%
경공업	0.01%
중화학공업	0.05%
IT부분	0.09%

주 : 1) 명목임금은 달러로 환산한 제조업평균 임금

2) 각 수출물가지수(한국은행, KOSIS 자료)는 2000년 기준(2000=100)을 사용

삼성경제연구원(1989)은 수출물가지수를 다항식 시차분포모형(polynomial distributed lag model)으로 추정된 결과, 한국, 일본, EC 및 대만의 수출물가지수는 자국의 도매물가지수와 동시에 환율에 의해 영향을 받는다고 하였다. 특히 우리나라 수출물가는 도매 물가 지수가 높을수록 높아지고, 환율이 상승(절하)될수록 하락한다고 하였다.

$$\ln EUVK_t = 8.975 + 0.471 \ln WP_t - 0.465 \ln ER_t$$

(6.01) (2.31) (-4.96)

$$R^2 = 0.95 \quad D-W=2.04 \quad F=23.18(=p=0.01)$$

단, EUVK = 한국 수출물가지수, WP = 도매 물가 지수

ER = 대미달러 환율

2. 수출 물가 결정 모형

인건비의 상승은 생산자물가 상승을 가져오고, 이것이 수출물가에 영향을 미치게 된다. 본 연구에서도 통상적인 방식으로 수출물가지수는 해당 산업의 국내 생산 가격과 환율 수준에 영향을 받는다고 보았고, 장기계약 등으로 인해 시차를 두고 반영된다는 점을 감안해서 전기의 수출물가에 의해 영향을 받는다고 보았다.

따라서 본 연구에서는 산업별 수출물가의 결정 모형은 전기의 수출물가와 해당 산업의 국내 가격, 환율을 독립변수로 하는 회귀분석 모형을 설정하였다. 여기서 국내 가격 수준은 가격 전가 정도의 차이는 있겠지만 수출물가지수에 정의 영향을 미칠 것으로 예상되므로 회귀 계수 부호는 정(+)의 값을 가질 것으로 기대되고, 환율 절상(원화 가치 하락)은 수출물가지수의 하락을 가져오므로 환율의 회귀 계수값은 부(-)값을 가질 것으로 예상된다.

$$\ln PX_t = f \left(\ln P_t^{(+)}, \ln ER_t^{(-)} \right)$$

단, PX= 수출물가지수, p=국내 생산자물가 지수, ER = 환율

3. 자료 및 추정 결과

본 분석에 사용된 통계자료는 2001년부터 2011년까지의 분기별 자료를 사용하여 통계 처리를 하였다.

수출물가지수는 한국은행의 경제통계시스템에서 제공되고 있는 수출물가지수(2005=100)를 데이터로 사용하였다. 국내 생산자 가격은 한국은행에서 발표하고 있는 생산자물가 지수(2005=100)의 기본 분류 데이터를 사용하였다. 환율은 한국은행에서 제공되고 있는 대미 달러 원화 환율을 사용하였는데, 증가 기준으로 분기 평균치를 사용하였다.

회귀 추정 방법은 OLS 회귀 추정법을 사용하였으며, 통계적으로 유의한 변수를 선정하기 위해 step-wise 회귀 분석 방식을 사용하여 회귀 분석하였다.

4. 수출 물가 함수 추정 결과

철강업의 수출물가지수를 종속변수로 하고 철강업의 생산자물가지수와 대미 환율을 독립변수로 하여 회귀 분석을 하였다. 회귀 분석 결과, 철강업의 수출물가지수는 전기의 수출물가지수에 의해 정(+)의 영향을 받고 있었고, 철강업의 생산자물가 지

수에 의해서도 정(+)의 영향을 받고 있으며, 대미 달러 환율에 의해서는 부(-)의 영향을 받는 것으로 분석되었다.

이것은 철강업에서의 임금 상승은 수출물가에 단기보다 장기에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타나고 있으며, 환율이 절상(원화 가치 하락)될수록 수출물가지수가 하락하며, 국내 생산자 가격이 상승할수록 수출물가지수도 높아지는 것을 보여준다.

회귀분석 결과, 철강업에서는 국내 생산자물가가 10% 상승할 경우 수출물가는 4.9% 상승하는 것으로 나타나고 있다. 즉 국내 생산자 가격 상승 요인이 10%가 발생하면 자체적으로 약 5.09%를 흡수하고 나머지 4.91%를 수출물가에 전가하고 있음을 말해 주고 있다. 그리고 환율이 10% 절하되면 수출물가가 5.21%가 상승하는 것으로 나타나고 있다.

$$\ln PX_t = 4.354 + 0.354 \ln PX_{t-1} + 0.491 \ln P_t - 0.521 \ln ER_t$$

(10.722) (5.210) (8.846) (-10.433)

$$R^2 = 0.990, D-W = 1.197, F = 1552.650 (P = 0.000)$$

전자산업의 수출물가지수를 종속변수로 하고, 전자산업 생산자물가지수와 대미 환율을 독립변수로 하여 회귀 분석을 하였다. 회귀 분석한 결과, 전자산업의 수출물가는 전기의 수출물가에 의해 정(+)의 영향을 받고 있고, 전자산업의 생산자물가에 의해서도 정(+)의 영향을 받고 있으며, 대미 달러 환율에 의해서는 부(-)의 영향을 받는 것으로 분석되었다.

따라서 전자산업에서는 임금이 수출물가지수에 미치는 영향이 단기보다 장기에 더 크며, 환율이 절상(원화 가치 하락)될수록 수출물가지수가 하락할 뿐만 아니라 국내 생산자 가격이 높아지면 수출물가지수도 높아지는 것으로 나타나고 있다.

전자산업에서는 국내 생산자물가가 10% 상승할 경우 수출물가는 4.35% 상승하는 것으로 나타나고 있다. 국내 생산자 가격 상승 요인으로 10%가 발생하면 자체적으로 약 5.65%를 흡수하고 나머지 4.35%를 수출물가에 전가되고 있음을 말해 주고 있다. 그리고 환율이 10% 절상되면 수출물가가 2.55%가 상승하고 있음을 보여주고 있다.

$$\ln PX_t = 2.455 + 0.418 \ln PX_{t-1} + 0.435 \ln P_t - 0.255 \ln ER_t$$

(3.991) (3.481) (4.495) (-3.240)

$$R^2 = 0.978, D-W = 1.523, F = 669.508 (P = 0.000)$$

자동차산업의 수출물가지수를 종속변수로 하고, 자동차산업 생산자물가지수와 대

미 환율을 독립변수로 하여 회귀 분석을 하였다. 회귀 분석한 결과, 자동차산업의 수출물가는 전기의 수출물가에 의해 정(+)의 영향을 받고 있었고, 자동차산업의 생산자물가에 의해서도 정(+)의 영향을 받고 있으며, 대미 달러 환율에 의해서는 부(-)의 영향을 받는 것으로 분석되었다.

따라서 자동차산업에서도 인건비 상승이 수출물가지수에 미치는 영향을 단기보다 장기에 더 큰 것으로 나타나고 있고, 환율이 절상(원화 가치 하락)될수록 수출물가지수가 하락할 뿐만 아니라 국내 생산자 가격이 높아지면 수출물가지수도 높아지는 것으로 나타나고 있다.

자동차산업에서는 국내 생산자물가가 10% 상승할 경우 수출물가는 4.83% 상승하는 것으로 나타나고 있다. 이는 국내 생산자 가격 상승 요인이 10%가 발생하면 자체적으로 5.17%를 흡수하고 나머지 4.83%를 수출물가에 전가되고 있음을 말해 주고 있다. 그리고 환율이 10% 절하되면 수출물가가 0.62%가 상승하는 것으로 나타나고 있다.

$$\ln PX_t = -0.929 + 0.813 \ln PX_{t-1} + 0.483 \ln P_t - 0.062 \ln ER_t$$

$$(-2.357) \quad (17.099) \quad (3.642) \quad (-2.576)$$

$$R^2 = 0.978, D-W = 1.930, F = 664.286 (P = 0.000)$$

조선업의 수출물가지수를 종속변수로 하고, 조선업 생산자물가지수와 대미 환율을 독립변수로 하여 회귀 분석을 하였다. 회귀 분석한 결과, 조선업의 수출물가지수는 전기의 수출물가지수에 의해 정(+)의 영향을 받고 있었고, 조선업의 생산자물가 지수에 의해서도 정(+)의 영향을 받고 있으며, 대미 달러 환율에 의해서는 부(-)의 영향을 받는 것으로 분석되었다.

따라서 조선업에서도 인건비 상승이 수출물가에 미치는 영향은 단기보다 장기에 더 큰 것으로 나타나고 있고, 환율이 절상(원화 가치 하락)될수록 수출물가가 하락할 뿐만 아니라 국내 생산자 가격이 높아지면 수출물가도 높아지는 것으로 나타나고 있다.

조선업에서는 국내 생산자물가가 10% 상승할 경우 수출물가는 0.92% 상승하는 것으로 나타나고 있다. 이는 국내 생산자 가격 상승 요인이 발생하면 자체적으로 약 9.08%를 흡수하고 단지 0.92%만 수출물가에 전가되고 있음을 말해 주고 있다. 그리고 환율이 10% 절하되면 수출물가가 2.39%가 상승하게 됨을 말해주고 있다.

$$\ln PX_t = 2.903 + 0.641 \ln PX_{t-1} + 0.092 \ln P_t - 0.239 \ln ER_t$$

$$(5.717) \quad (8.907) \quad (2.582) \quad (-5.329)$$

$$R^2 = 0.829, \quad D-W = 1.292, \quad F = 72.808 (P = 0.000)$$

주요 산업의 회귀 추정 결과를 종합해 보면, 먼저 수출물가에 대한 국내 생산자 가격의 영향은 단기보다 장기에 더 큰 것으로 나타나고 있으며, 이는 결국 임금 인상이 구조적으로 국내 산업의 경쟁력 약화를 초래할 수 있음을 시사한다. 이러한 수출 물가에 대한 국내 생산자 가격의 탄력성은 철강업과 자동차에서 상대적으로 크고, 반면 조선업에서는 가격 탄력성이 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있다. 그만큼 주요 산업에서는 국내 물가 상승 요인이 발생하면 상당 부분이 수출물가의 상승으로 이어지고 있음을 보여 주고 있다.

IV. 수입물가에 대한 영향

1. 수입물가지수의 결정 모형

인건비의 상승은 생산자물가의 상승을 가져오고, 이것이 수입물가에 영향을 미치게 된다. 본 연구에서도 통상적인 방식으로 수입물가는 해당 산업의 국내 생산자 가격과 실질GDP에 의해 영향을 받는다고 보았다.

따라서 본 연구에서는 산업별 수입물가의 결정 모형은 전기의 수입물가와 해당 산업의 생산자가격, 실질GDP를 독립변수로 하는 회귀분석 모형을 설정하였다. 여기서 생산자가격 수준은 가격 전가 정도의 차이는 있겠지만 수입물가에 정의 영향을 미칠 것으로 예상되므로 회귀 계수 부호는 정(+)의 값을 가질 것으로 기대되고, 실질GDP는 국내 수요를 증대시켜 수요 견인형 물가 상승을 유발하여 수입물가의 상승을 가져오므로 회귀 계수값은 정(+)값을 가질 것으로 예상된다.

$$\ln PIM_t = f \left(\ln \overset{(+)}{WP}_t, \ln \overset{(+)}{RGDP}_t \right)$$

단, PIM= 수입물가지수, WP= 생산자물가 지수, RGDP = GDP/GDP Deflator

2. 자료 및 추정 결과

본 분석에 사용된 통계자료는 2001년부터 2011년까지의 분기별 자료를 사용하여

통계 처리를 하였다.

수입물가는 한국은행의 경제통계시스템에서 제공되고 있는 수입물가지수(2005=100)를 데이터로 사용하였다. 생산자물가는 한국은행에서 발표하고 있는 생산자물가지수(2005=100)의 기본 분류 데이터를 사용하였다. 실질GDP 계산에 사용되는 GDP와 GDP디플레이터는 한국은행에서 제공되고 있는 데이터를 사용하였다.

회귀 추정 방법은 OLS 회귀 추정법을 사용하였으며, 통계적으로 유의한 변수를 선정하기 위해 step-wise 회귀 분석 방식을 사용하여 회귀 분석하였다.

3. 수입물가지수 추정 결과

철강업의 수입물가지수를 종속변수로 하고 철강업의 생산자물가지수와 실질 GDP를 독립변수로 하여 회귀 분석을 하였다. 회귀 분석 결과, 철강업의 수입물가는 철강업의 생산자물가에 의해서 정(+)의 영향을 받고 있으며, 실질 GDP에 의해서도 정(+)의 영향을 받는 것으로 분석되었다.

이것은 철강업에서의 임금 상승은 국내 생산자 가격이 상승할수록 수입물가도 높아지며, 실질 GDP가 상승할수록 수입물가도 높아지는 것으로 나타나고 있다.

철강업에서 실질 GDP가 10% 상승할 경우 수입물가는 4.8% 상승하고, 국내 생산자물가가 10% 상승할 경우 수입물가는 13.9% 상승하는 것으로 나타나 철강업의 수입물가는 국내 생산자물가에 상당히 탄력적인 것으로 나타나고 있다.

$$\ln PIM_t = 4.151 + 1.397 \ln WP_t + 0.480 \ln WGDP_t$$

(1.599) (27.876) (2.125)

$$R^2 = 0.876, D-W = 0.550, F = 932.777 (P = 0.000)$$

전자산업의 수입물가지수를 종속변수로 하고 전자산업의 생산자물가와 실질 GDP를 독립변수로 하여 회귀 분석을 하였다. 회귀 분석 결과, 전자산업의 수입물가는 전자산업의 생산자물가에 의해서 정(+)의 영향을 받고 있으며, 실질 GDP에 의해서도 정(+)의 영향을 받는 것으로 분석되었다.

이것은 전자산업에서의 임금 상승은 국내 생산자 가격이 상승할수록 수입물가도 높아지며, 실질 GDP가 상승할수록 수입물가도 높아지는 것으로 나타나고 있다. 전자산업에서는 실질 GDP가 10% 상승할 경우 수입물가는 8.16% 상승하고, 국내 생산자물가가 10% 상승할 경우 수입물가는 7.14% 상승하는 것으로 나타나고 있다.

$$\ln PIM_t = 11.377 + 0.714 \ln WP_t + 0.816 \ln WGDP_t$$

(3.282) (14.988) (3.059)

$$R^2 = 0.960, D-W = 0.691, F = 545.244 (P = 0.000)$$

자동차산업의 수입물가를 종속변수로 하고 자동차산업의 생산자물가와 실질 GDP를 독립변수로 하여 회귀 분석을 하였다. 회귀 분석 결과, 자동차산업의 수입물가는 자동차산업의 생산자물가에 의해서 정(+)의 영향을 받고 있으며, 실질 GDP에 의해서도 정(+)의 영향을 받는 것으로 분석되었다.

이것은 자동차산업에서 임금 상승으로 국내 생산자 가격이 상승할수록 수입물가가 높아지며, 실질 GDP가 상승할수록 수입물가도 높아지는 것으로 나타나고 있다. 자동차산업에서는 실질 GDP가 10% 상승할 경우 수입물가는 1.49% 상승하고, 국내 생산자물가가 10% 상승할 경우 수입물가는 3.53% 상승하는 것으로 나타나고 있다.

$$\ln PIM_t = 1.122 + 0.353 \ln WP_t + 0.149 \ln WGDP_t$$

(0.710) (0.885) (0.869)

$$R^2 = 0.099, D-W = 0.313, F = 2.472 (P = 0.096)$$

조선업의 수입물가를 종속변수로 하고 조선업의 생산자물가와 실질 GDP를 독립변수로 하여 회귀 분석을 하였다. 회귀 분석 결과, 조선업의 수입물가는 조선업의 생산자물가에 의해서 정(+)의 영향을 받고 있으며, 실질 GDP에 의해서도 정(+)의 영향을 받는 것으로 분석되었다.

이것은 조선업에서의 임금 상승으로 국내 생산자 가격이 상승할수록 수입물가가 높아지며, 실질 GDP가 상승할수록 수입물가도 높아지는 것으로 나타나고 있다.

조선업에서는 실질 GDP가 10% 상승할 경우 수입물가는 7.13% 상승하고, 국내 생산자물가가 10% 상승할 경우 수입물가는 6.91% 상승하는 것으로 나타나고 있다.

$$\ln PIM_t = 10.254 + 0.691 \ln WP_t + 0.713 \ln WGDP_t$$

(4.542) (5.650) (3.390)

$$R^2 = 0.416, D-W = 0.584, F = 16.029 (P = 0.000)$$

주요 산업의 회귀 추정 결과를 종합해 보면, 수입 물가에 대한 국내 생산자 가격의 탄력성은 철강과 전자산업에서 상대적으로 크고, 반면 자동차산업에서는 가격 탄력성이 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있다. 그만큼 주요 산업에서는 국내 물가 상승 요인이 발생하면 상당 부분 수입물가의 상승으로 이어지고 있음을 보여 주

고 있다.

V. 수출입 상대 가격에 미치는 영향

1. 수출 상대 가격에 미치는 영향

주요 산업인 철강, 전자, 자동차, 조선업에서의 임금 상승은 해당 산업의 가격 상승뿐만 아니라 산업 전반의 가격 상승을 초래하게 되고, 그에 따른 수출물가 상승이 발생되며, 이러한 수출상대가격의 상승은 개별산업뿐만 아니라 산업 전반의 국제경쟁력 약화를 초래하게 된다.

수출상대가격은 제품의 수출물가를 현지국의 생산자 가격으로 나눈 것으로써, 수출상대가격이 높아지면 우리나라 수출물가가 상대적으로 크게 상승한 것을 의미하며 결국 수출품의 국제 경쟁력 약화를 의미한다. 여기서는 제품의 품질 및 비가격 경쟁력은 불변이라고 가정하고, 환율 변동 효과가 존재하지 않는다고 가정한다.

인건비 상승에 따른 수출물가 상승은 해외 도매 물가 수준이 불변이라는 가정 하에서 수출상대가격은 상승하게 되어 그만큼 국제 경쟁력이 약화되고 수출에 부정적인 영향을 미치게 된다. 이 때 국제경쟁력 변화는 수출물가 변화율을 의미하게 된다.

이러한 전제하에 정기상여금의 통상임금화로 인한 총액 임금 상승 뿐만 아니라 각종 보험료 등 부가적인 인건비 상승을 포함한 인건비 상승으로 발생하는 수출상대가격 상승률을 추산하면 다음과 같다.

철강업에서는 인건비 상승으로 인한 국내 생산자물가 상승률이 1.14%에 이르고, 수출 가격 전가율이 0.491이므로 수출상대가격 상승률은 0.56%로 추산된다.

전자산업에서는 인건비 상승으로 인한 국내 생산자물가 상승률이 0.62%에 이르고, 수출 가격 전가율이 0.435이므로 수출상대가격 상승률은 0.27%로 추산된다.

자동차산업에서는 인건비 상승으로 인한 국내 생산자물가 상승률이 1.23%에 이르고, 수출 가격 전가율이 0.483이므로 수출상대가격 상승률은 0.59%로 추산된다.

조선업에서는 인건비 상승으로 인한 국내 생산자물가 상승률이 0.78%에 이르고, 수출 가격 전가율이 0.092이므로 수출상대가격 상승률은 0.07%로 추산된다.

<표 2-60> 수출 상대 가격 변화율

	생산자물가상승률	가격전가율 ¹	수출상대가격 변화율 ²
철강업	1.14%	0.491	0.56%
전자산업	0.62%	0.435	0.27%
자동차산업	1.23%	0.483	0.59%
조선업	0.78%	0.092	0.07%

주 : 1) 가격 전가율은 탄성치 분석을 통해 구해진 회귀 계수임

2) 해외생산자물가는 불변이라고 가정함으로써 수출상대가격 변화율은 수출물가상승율이 됨

이상의 수출단가 상승률을 추산한 결과를 종합해 보면, 정기상여금의 통상임금화에 따라 발생하는 국제 경쟁력을 나타내는 수출단가 상승률은 상당히 큰 편이며, 특히 철강업과 자동차산업에서 수출단가가 크게 상승하여 상대적으로 더 큰 국제 경쟁력 약화가 있을 것으로 예상된다.

2. 수입상대가격에 미치는 영향

주요 산업인 철강, 전자, 자동차, 조선업에서의 임금 상승은 해당 산업내의 가격 상승뿐만 아니라 산업 전반에서의 가격의 상승을 가져오므로 그에 따른 수입상대가격의 상승이 발생되며, 이러한 수입상대가격의 상승은 개별산업뿐만 아니라 산업 전반의 수입 대항력의 약화를 초래하게 된다.

수입상대가격은 국내 생산자 가격을 수입 제품의 수입물가로 나눈 값으로 수입상대가격이 높아질수록 수입품의 수입물가보다 국내 생산 제품의 생산자가격이 더 크게 상승한 것으로서 수입품 대비 국내 생산품의 가격 경쟁력 약화되는 것을 의미한다. 여기서는 제품의 품질 및 비가격 경쟁력은 불변이라고 가정하고, 환율 변동 효과가 존재하지 않고, 해당 산업 제품의 수입국의 물가 수준(도매물가)은 국내 인건비 상승에 따른 역량이 없으므로 불변이라고 가정한다.

인건비 상승에 따른 국내 생산자물가의 상승은 수입물가 상승을 초래하기도 하지만 상대적으로 더 큰 폭으로 상승함으로써 수입물가 대비 국내 가격인 수입상대가격은 상승하게 되어 그만큼 수입 대항력이 떨어지고 수입을 촉진하게 된다.

이러한 전제하에 정기상여금의 통상임금화로 인한 총액 임금 상승 뿐만 아니라 각종 보험료 등 부가적인 인건비 상승을 포함한 인건비 상승으로 인한 수입상대가격 상승률을 산출하면 다음과 같다.

철강업의 경우 인건비 상승으로 인한 국내 생산자물가 상승률이 1.14%에 이르고, 가격 연동 변화율이 1.397이므로 수입상대가격 상승률은 1.59%로 추산된다.⁴⁰⁾ 전자

40) 여기서 가격 연동 변화율이라 함은 실제 국내 시장에서 생산자 물가 상승이 일어났을 경우 수입 제품들도 경쟁력 수준을 유지하면서 가격을 상승시키는 정도를 말한다.

산업의 경우에는 인건비 상승으로 인한 국내 생산자물가 상승률이 0.62%에 이르고, 가격 연동 변화율이 0.714이므로 수입상대가격 상승률은 0.44%로 추산된다. 자동차산업에서는 인건비 상승으로 인한 국내 생산자물가 상승률이 1.23%에 이르고, 가격 연동 변화율이 0.353이므로 수입상대가격 상승률은 0.43%로 추산된다. 조선업의 경우에는 인건비 상승으로 인한 국내 생산자물가 상승률이 0.78%에 이르고, 가격 연동 변화율이 0.691이므로 수입상대가격 상승률은 0.54%로 추산된다.

<표 2-61> 수입 상대 가격 변화율

	가격연동 변화율	생산자물가 상승률	수입상대가격 변화율
철강업	1.397	1.14%	1.59%
전자산업	0.714	0.62%	0.44%
자동차산업	0.353	1.23%	0.43%
조선업	0.691	0.78%	0.54%

주 : 1) 가격연동변화율은 탄성치 분석을 통해 구해진 회귀 계수이다.

이상의 수입물가 상승률을 추산한 결과를 종합해 보면, 정기상여금의 통상임금화에 따라 야기되는 수입 대항력을 나타내는 수입 상대 가격의 상승 폭은 상당히 큰 편이며, 특히 철강산업과 조선업의 수입 상대 가격이 크게 상승하여 수입 유발 및 그로 인한 생산 구축 효과가 크게 나타날 것으로 예상된다.

제5절 수출입 및 투자에 미치는 영향

주요 산업에서의 정기상여금을 통상임금에 포함하면서 발생하는 인건비 상승은 국내 제품의 가격 경쟁력의 변화를 초래하므로 수출입 변화를 초래하게 될 것이다. 또한 현재 관련법 규정상 지난 3년간의 임금 상승분을 지급해야하므로 그만큼 기업들의 투자 여력 감소로 인해 투자가 감소되는 효과가 있을 것이다.

구분	연구방법	주요 분석 내용
국제경쟁력 변화 (Pd/Pa)	수출단가함수 추정	<ul style="list-style-type: none"> 산업별 가격 상승의 수출물가 영향 분석
↓		
산업별 수출(EX) 변화 산업별 수입(IM) 변화 산업별 투자(IN) 변화	탄력성 접근 모형 회귀분석	<ul style="list-style-type: none"> 산업별 수출의 가격 탄력성 분석 수입의 가격 탄력성 분석 투자의 이익 탄력성 분석

I. 수출에 미치는 영향

1. 선행 연구 검토

인건비 상승이 해당 산업의 수출에 미치는 영향은 인건비 상승으로 수출상대가격의 변화를 통해 영향을 미치게 된다.

KIET(1987)는 제조업에 있어서 추가적으로 5%의 임금 인상은 1.4%의 수출 둔화 효과를 가져오며, 추가적으로 10% 임금 인상시에는 2.9% 정도의 수출 둔화가 있을 것으로 분석하였다. 특히, 임금 상승이 수출에 미치는 효과는 조선, 기계, 전기전자 산업 등의 노무비 비중이 큰 노동집약적 산업일수록 큰 수출 둔화율을 보이며, 전기전자와 조선업 등 여타산업에 비해 내수 비중이 상대적으로 낮은 산업에서 수출 둔화로 인한 산업 전반 미치는 경제적 효과도 더 크다고 하였다.

<표 2-62> 임금 상승의 수출 둔화 효과

	수출 둔화 효과	
	5% 추가임금 인상시	10% 추가임금 인상시
섬유·의복	0.65	1.30
전기전자	0.99	2.00
기계	1.40	2.80
자동차	0.60	1.10
조선	1.50	3.00
1차금속	0.80	1.60
화학	0.80	1.60
제조업 전체	1.40	2.90

자료 : KIET(1987), 노사분규에 의한 임금인상의 산업별 파급효과.

삼성경제연구원(1989)에서는 시계열 데이터를 이용하여 우리나라의 지역별 수출입 수요함수를 추정하여 우리나라의 수출에 대한 해외수요의 지역별 가격 및 소득탄력성과 우리나라의 지역별 수입수요에 대한 가격 및 소득탄력성을 분석하였다. 1980~1988년 중에는 연평균 16.8%의 높은 증가세로 경제성장을 주도하던 수출이 1989년 이후 급속한 원화 절상과 임금 인상으로 가격경쟁력이 크게 악화되면서 1989년과 1990년 수출증가율이 각각 2.8%, 4.2%에 그치는 등 수출 부진 현상이 심화된 것으로 분석하였다. 수출 함수를 회귀 추정한 결과를 보면, 수출은 소득 및 가격탄력성이 장단기 모두 탄력적인 것으로 분석되었고, 특히 수출은 가격에 대해 탄력적인 것으로 나타났다.

$$\ln EX_t = 15.739 + 0.094 \ln EX_{t-1} + 2.749 \ln GNP_t + 0.010 \ln PRICE_t + 0.23 SDUM1$$

$$R^2 = 0.95 \quad D-W=2.04 \quad F=23.18(=p=0.01)$$

단, EX = 실질수출액, GNP = 실질소득

PRICE = 우리나라 제품의 상대가격 SDUM = 계절더미변수

KIET(1987)는 임금 인상은 제조원가상승에 따른 가격경쟁력 약화를 가져와 임금 5% 상승시 수출 감소율은 0.65%, 임금 상승률이 10% 상승시 1.3%의 수출 감소 요인이 발생한다고 분석하였다.

<표 2-63> 임금 상승에 따른 주요 영향

	임금 상승 정도	
	5% 상승시	10% 상승시
수출 감소율	0.65%	1.3%

자료 : KIET, 「노사 분류에 의한 임금상승의 산업별 효과분석」, 1987

이용호(1992)는 산업연관표를 이용하여 임금 상승의 산업간의 전후방 연결구조를 통하여 전파되는 과정과 효과를 분석하였다. 임금 상승이 산업간의 연결구조를 통하여 수출경쟁력에 미치는 영향의 크기를 계측하기 위하여 자본-노동 비율(k_1)과 숙련 노동집약도($sklr$), 매출액(s)을 독립변수로 하고 회귀분석모형을 설정하여 회귀 분석을 하였다. 직접임금율의 증가는 수출에 -20% 정도의 감소 효과가 있으며, 총피용자보수율이 높은 산업이 고임금의 타격을 상대적으로 더 심하게 받는다고 하였다.

$$\exp_{jt} = 0.13285 - 0.20818 \, dwi_{jt} + 0.01818 \, kl_{jt} + 0.00356 \, sklr_{jt} + 0.01332 \, s_{jt}$$

$$(0.181) \quad (0.7501) \quad (0.7765) \quad (0.8413) \quad (0.8942)$$

$$R^2=0.2536$$

단, \exp_{jt} = 실질수출액 증가율, dwi_{jt} = 직접임금율지수 증가율

$idwi_{jt}$ = 간접임금율지수 증가율, kl_{jt} = 자본-노동 비율 증가율

$sklr_{jt}$ = 노동집약도 증가율, s_{jt} = 실질수출액 증가율

$\sum_s \delta_s DUM_s$ = Dummy 변수,

2. 모형의 설정

주요 산업별 수출은 세계 경제의 소득 수준을 나타내는 세계 GNP와 세계 각국과의 상대가격에 의해 영향을 받는다고 본다. 또한, 수출의 경우 장기계약, 정부의 수출 목표 설정 등의 요인에 의해 전기 수출액의 일정 비율로 영향을 받는다고 보고 탄력성 접근 방식의 회귀 분석 모형을 설정하였다. 탄력성 접근 방식은 통화론적 접근이나 소득지출 접근방식에 비해 완벽한 동태 모형을 제공하지는 못하는 단점은 있지만 정태적 분석에 유익하고 특히 개별 상품이나 개별 시장의 분석에 용이한 장점이 있다(마제신, 1988).

세계 GNP 규모가 커질수록 국내 제품에 대한 수요가 증대되어 수출이 증가되므로 정(+)의 부호를 가질 것으로 예상된다. 반면 우리나라의 수출물가지수를 세계 물가 지수로 나눈 수출상대가격은 수출상대가격이 높아질수록 우리나라 수출단가가 세계 생산자물가보다 더 크게 상승하였으므로 대체 효과를 통해 수출이 하락하게

되므로 부(-)의 부호를 가질 것으로 예상된다.

따라서 산업별 수출 함수는 세계실질 GDP, 상대가격의 함수라고 하였으며, 여기에 전기의 수출도 영향을 미친다고 보았다.

$$\ln EX_t = f(\ln EX_{t-1}, \ln WGDP_t, \ln RPX_t)$$

단, EX = 수출액, WGDP = 세계실질GDP

RPX = 상대수출가격

3. 자료 및 추정 방법

본 분석에 사용된 통계자료는 2001년부터 2011년까지의 분기별 자료를 사용하여 통계 처리를 하였다.

세계 소득 규모를 나타내는 세계 GDP는 미국, 일본, 중국, 영국, EU, 독일, 대만 등 주요 7개국의 GDP를 합한 것으로서 한국은행이 발표하고 있는 주요국 통계 자료를 사용하였다.

상대가격변수를 산정하기 위한 주요국 생산자물가지수는 미국(1982=100), 일본(2005=100), 중국(2000=100), 영국(2005=100), EU(2005=100), 독일(2005=100), 대만(2005=100) 등 주요 7개국의 생산자물가지수를 구한 다음 2005년 기준으로 수정한 뒤 각국의 GDP를 가중치로 하여 가중 평균 세계 생산자물가지수를 구하여 사용하였다. 국내 생산자물가 지수는 한국은행에서 발표하는 생산자물가 지수를 사용하였다.

추정방법은 기본적으로 OLS 회귀 추정법으로 회귀 분석을 하였으며, 통계적으로 유의한 변수를 선정하기 위해 step-wise 회귀 분석 방식을 사용하여 회귀 분석을 하였다.

4. 산업별 수출 함수 추정 결과

철강업의 수출을 종속변수로 하고 세계 GDP와 상대 가격을 독립변수로 하여 회귀추정한 결과, 예상과 같이 세계 GDP는 철강업 수출에 정(+)의 영향을 미치고 있고, 수출상대가격은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

철강업의 수출은 세계 소득 수준이 높아질수록 증가되고, 국내 생산자 가격 상승에 따른 수출상대가격이 높아질수록 우리나라 철강 수출이 감소되는 것으로 나타나고 있으며, 우리나라 철강업의 수출은 세계 소득 수준이나 수출상대가격에 상당히 탄력적인 것으로 나타나고 있다. 세계 GDP가 1% 증가할 경우 철강업의 수출은

2.377%가 증가하고, 반면 수출상대가격이 1% 상승할 경우 철강업의 수출은 2.286% 감소되는 것으로 나타나고 있다.

$$\ln EX_t = -0.008 + 2.377 \ln WGDP_t - 2.286 \ln RPX_t$$

$$\begin{matrix} & (-0.001) & (2.942) & & (-14.319) \end{matrix}$$

$$R^2 = 0.916, F = 255.573 (P = 0.000)$$

전자산업의 수출을 종속변수로 하고 세계 GDP와 상대 가격을 독립변수로 하여 회귀추정한 결과, 예상과 같이 세계 GDP는 우리나라 수출에 정(+)의 영향을 미치고 있고, 상대가격은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

전자산업의 수출은 세계 소득 수준이 높아질수록 증가되고, 국내 생산자 가격 상승에 따른 수출상대가격이 높아질수록 전자산업의 수출은 감소되어 전자산업의 수출은 세계 소득 수준에 대해서는 상당히 탄력적이었으나 수출상대가격에 대해서는 비탄력적인 것으로 나타나고 있다. 전자산업의 수출은 세계 GDP가 1% 증가할 경우 우리나라 수출은 2.773%가 증가하고, 반면 수출상대가격이 1% 상승할 경우 우리나라 수출은 0.280% 감소되는 것으로 나타나고 있다.

$$\ln EX_t = -12.842 + 2.773 \ln WGDP_t - 0.280 \ln RPX_t$$

$$\begin{matrix} & (-1.043) & (2.558) & & (-2.448) \end{matrix}$$

$$R^2 = 0.467, F = 20.610 (P = 0.000)$$

자동차산업의 수출을 종속변수로 하고 세계 GDP와 상대 가격을 독립변수로 하여 회귀추정한 결과, 예상과 같이 세계 GDP는 우리나라 수출에 정(+)의 영향을 미치고 있었고, 상대가격은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

자동차산업의 수출은 세계 소득 수준이 높아질수록 증가되고, 국내 생산자 가격 상승에 따른 수출상대가격이 높아질수록 우리나라 자동차 수출이 감소되는 것으로 나타났으며, 세계 소득 수준이나 수출상대가격에 대해 상당히 탄력적인 것으로 나타나고 있다. 자동차산업의 수출은 세계 GDP가 1% 증가할 경우 우리나라 수출은 8.669%가 증가하고, 반면 수출상대가격이 1% 상승할 경우 우리나라 수출은 2.955% 감소되는 것으로 나타나고 있다.

$$\ln EX_t = -65.674 + 8.669 \ln WGDP_t - 2.955 \ln RPX_t$$

$$\begin{matrix} & (-4.019) & (7.269) & & (-2.304) \end{matrix}$$

$$R^2 = 0.633, F = 40.529 (P = 0.000)$$

조선업의 수출을 종속변수로 하고 세계 GDP와 상대 가격을 독립변수로 하여 회귀 추정된 결과, 예상과 같이 세계 GDP는 우리나라 수출에 정(+)의 영향을 미치고 있었고, 상대가격은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

조선업의 수출은 세계 소득 수준이 높아질수록 증가되고, 국내 생산자 가격 상승에 따른 수출상대가격이 높아질수록 감소되고 있으며, 조선업의 수출은 세계 소득 수준이나 수출상대가격에 매우 탄력적인 것으로 나타나고 있다. 조선업의 수출은 세계 GDP가 1% 증가할 경우 우리나라 수출은 8.178%가 증가하고, 반면 수출상대가격이 1% 상승할 경우 우리나라 수출은 3.915% 감소되는 것으로 나타나고 있다.

$$\ln EX_t = -63.053 + 8.718 \ln WGDP_t - 3.915 \ln RPX_t$$

(-3.645)
(6.134)
(-5.341)

$R^2 = 0.707, F = 56.740 (P = 0.000)$

이상의 회귀 추정 결과를 종합해 보면, 우리나라 주요 산업의 수출은 세계 경제 규모와 상대 가격에 대해 매우 탄력적이며, 이는 그만큼 주요 산업에서의 인건비 상승은 수입물가 상승 및 수출상대가격 상승을 통해 큰 폭의 수출 감소와 수입 증대로 이어짐을 의미한다. 특히, 이러한 수출 감소 효과는 수출상대가격 상승의 탄성치가 높은 조선업에서 더 크게 나타나며, 자동차, 철강 등에서도 큰 것으로 나타나고 있다. 반면 전자산업은 수출상대가격에 대해 비탄력적이어서 상대적으로 수출 감소폭이 적은 것으로 나타나고 있다.

5. 수출에 미치는 영향

회귀 추정 결과를 보면, 인건비 상승으로 인한 수출입 단가 변화는 수출 둔화 효과를 가져오게 된다.

정기상여금의 통상임금화로 인한 총액 임금 상승 뿐만 아니라 각종 보험료 등 부가적인 인건비 상승을 포함한 인건비 상승으로 인한 수출 둔화 효과를 분석하면 다음과 같다.

먼저 앞서 살펴본 산업별 물가 상승 압력과 생산자 물가 상승의 수출상대가격 탄성치를 감안하면, 정기상여금의 통상임금화로 인한 주요 산업의 수출 감소율은 철강업은 1.28%, 전자산업은 0.08%, 자동차산업은 1.76%, 조선업은 0.28% 등으로 나타난다.

철강업의 경우 2010년도 산업연관표 상의 수출액이 22조 4,159억원이었고 수출 감

소율 1.28%를 적용하면 직접적인 수출 감소 효과는 2,868억원으로 추산된다. 전자산업의 경우 2010년도 산업연관표 상의 수출액이 131조 6,772억원이었고 수출 감소율 0.08%를 적용하면 직접적인 수출 감소 효과는 994억원으로 추산된다. 자동차산업의 경우 2010년도 산업연관표 상의 수출액이 45조 4,529억원이었고 수출 감소율 1.76%를 적용하면 직접적인 수출 감소 효과는 7,979억원으로 추산된다. 조선업의 경우 2010년도 산업연관표 상의 수출액이 48조 1,818억원이었고 수출 감소율 0.28%를 적용하면 직접적인 수출 감소 효과는 1,354억원으로 추산된다. 이들 4개 산업에서만도 수출 감소액이 1조 3,196억원에 이르며, 2010년도 산업연관표 상의 수출액이 247조 7,278억원의 0.53%가 감소될 것으로 추산된다.

<표 2-64> 인건비 상승에 따른 수출 감소 효과

(단위 : 억원)

	수출액 ¹⁾	수출 감소율	수출 감소액
철강업	224,159	1.28%	2,868
전자산업	1,316,772	0.08%	994
자동차산업	454,529	1.76%	7,979
조선업	481,818	0.28%	1,354
4개 산업 전체	2,477,278	0.53%	13,196

주 : 1) 2010년도 산업연관표 상의 수출액임
 자료 : 한국은행, 2011년도 산업연관표.

II. 수입에 미치는 영향

인건비 상승은 국내 생산자물가 상승과 함께 수입상대가격을 변화시킴으로써 국내 수입에도 영향을 미치게 된다.

1. 선행 연구 검토

삼성경제연구원(1989)에서는 지역별 수입 수요로 우리나라의 실질 GNP와 수입대상국의 수출물가지수를 국내도매물가지수로 나누어 구한 상대가격에 의해 영향을 받고, 수입수요의 경우도 장기계약 등의 요인에 의해 전기의 수입 수요에 의해서도 영향을 받는 것으로 분석하였다. 대일 수입에 대해 회귀 추정한 결과, 수입은 우리나라 GNP가 증가될수록 늘어나고 상대 가격이 높아질수록 늘어나는 것으로 분석되었다.⁴¹⁾

41)삼성경제연구소는 일본 외에도 미국, 유럽 등 여러 지역에 대해서도 회귀분석을 하였으나 여기서는 편의상 일본의 분석 결과만 소개하였다.

$$RIMJ_t = 0.352 + 0.863 RIMJ_{t-1} + 0.221 RGPNK_t - 0.192 RPJK_t$$

(1.00) (12.21) (2.80) (-1.43)

$$R^2 = 0.97, D-W=1.51 Q=16.2(0.58)$$

단, RIMJ = 대일 실질 수입 함수, RGPNK = 우리나라의 실질 GNP

RPJK = 상대가격(한국의 수입물가지수/일본의 수입물가지수)

2. 모형의 설정

주요 산업별 수입 수요는 기본적으로 우리나라의 실질 GNP와 수입상대가격에 의해 수입 수요가 영향을 받으며, 장기 계약 등의 요인에 의해 전기 수입 수요에 일정 비율로 영향을 받는다고 보고 다음과 같이 산업별 수입 수요 함수를 설정하였다. 주요 산업 제품의 수입 수요는 국내 소득 수준이 늘어날수록 증대될 것이므로 국내 GDP는 정(+의 계수를 가질 것으로 예상되고, 수입상대가격에 대해서는 수입 상대가격이 높아질수록 상대적으로 가격이 낮은 수입 제품에 대한 수요가 증대되면서 부(-)의 계수를 가질 것으로 기대된다.

$$\ln IM_t = f(\ln IM_{t-1}, \ln GDP_t, \ln RPM_t)$$

(+) (+) (-)

단, IM = 수입액, GDP = 국내 GDP

RPM = 상대수입가격(=우리나라 수입물가지수/주요 경쟁국 도매물가지수)

3. 자료 및 추정 방법

본 수입 함수의 회귀 분석에 사용된 통계자료는 2001년부터 2011년까지의 분기별 자료를 사용하여 통계 처리를 하였다.

상대수입가격은 주요국 국내 도매 물가 지수를 수입물가 지수로 나누어 구하였다. 주요국의 수입물가 지수는 미국, 일본, 유럽 등 4개국의 도매 물가를 가지고 해당국가의 GNP를 가중치로 하여 가중 평균치를 산출하여 사용하였고, 국내 도매물가지수는 통계청의 물가통계자료를 활용하였다. 국내 GNP는 통계청에서 발표하는 자료를 활용하여 사용하였다.

추정방법은 기본적으로 OLS 회귀 추정법으로 회귀 분석을 하였으며, 통계적으로 유의한 변수를 선정하기 위해 step-wise 회귀 분석 방식을 사용하여 회귀 분석하였다.

4. 산업별 수입 함수 추정 결과

철강업의 수입 수요 함수를 국내 GDP와 수입상대가격을 독립변수로 하여 추정한 결과, 철강업 제품의 수입 수요는 예상과 같이 국내 GDP에 대해서는 정(+)의 영향을 받는 것으로 나타났고, 국내생산자물가/해외수입물가로 구한 수입상대가격에 대해서는 정(+)의 영향을 받는 것으로 나타났다. 철강업 제품의 수입 수요는 우리의 실질 소득이 1% 증가할 경우 1.940%가 증가하는 것으로 나타나고, 상대 가격 상승률이 1% 상승할 경우 수입 수요는 0.53%가 증가하는 것으로 나타났다. 따라서 철강 제품의 수입 수요는 우리나라 소득 수준에 매우 탄력적이고, 수입상대가격에 대해서는 단위 탄력적인 것으로 나타나고 있다.

$$\ln IM_t = -12.917 + 1.940 \ln GDP_t + 0.953 \ln RPM_t$$

$$(-2.801) \quad (5.445) \quad (4.507)$$

$$R^2 = 0.900, \quad F = 210.997 (P = 0.000)$$

전자산업의 수입 수요 함수를 국내 GDP와 수입상대가격을 독립변수로 하여 추정한 결과, 전자산업 제품의 수입 수요는 국내 GDP에는 영향을 받지 않는 것으로 나타났고, 수입상대가격에 대해서는 예상과 같이 정(+)의 영향을 받는 것으로 나타났다. 전자산업 제품의 수입 수요는 상대 가격 상승률이 1% 상승할 경우 수입 수요는 0.243%가 증가하는 것으로 나타났다. 따라서 전자 제품의 수입 수요는 수입상대가격에 대해서는 정(+)의 영향을 받지만 비탄력적인 것으로 나타나고 있다.

$$\ln IM_t = 5.983 + 0.556 \ln IM_{t-1} + 0.243 \ln RPM_t$$

$$(4.267) \quad (5.374) \quad (3.971)$$

$$R^2 = 0.916, \quad F = 249.461 (P = 0.000)$$

자동차산업의 수입 수요 함수를 국내 GDP와 수입상대가격을 독립변수로 하여 추정한 결과, 자동차산업 제품의 수입 수요는 국내 GDP에 대해서는 영향을 받지 않는 것으로 나타났고, 수입상대가격에 대해서만 예상과 같이 정(+)의 영향을 받는 것으로 나타났다. 자동차산업 제품의 수입 수요는 상대 가격 상승률이 1% 상승할 경우 수입 수요는 3.667%가 증가하는 것으로 나타났다. 따라서 자동차 제품의 수입 수요는 수입상대가격에 대해 상당히 탄력적인 것으로 나타나고 있다.

$$\ln IM_t = -3.536 + 3.667 \ln RPM_t$$

(-1.009) (4.956)

$$R^2 = 0.339, F = 24.563 (P = 0.000)$$

조선업의 수입 수요 함수를 국내 GDP와 수입상대가격을 독립변수로 하여 추정된 결과, 조선업 제품의 수입 수요는 국내 GDP에 대해서는 영향을 받지 않았고, 수입상대가격에 대해서만 예상과 같이 정(+)의 영향을 받는 것으로 나타났다. 조선업 제품의 수입 수요는 상대 가격 상승률이 1% 상승할 경우 수입 수요는 3.321%가 증가하는 것으로 나타났다. 따라서 조선 제품의 수입 수요는 수입상대가격에 대해서만 상당히 탄력적인 것으로 나타나고 있다.

$$\ln IM_t = -2.869 + 3.321 \ln RPM_t$$

(-0.533) (2.856)

$$R^2 = 0.145, F = 8.159 (P = 0.006)$$

이상의 주요 산업의 수입 수요 함수를 회귀 추정된 결과를 종합해 보면, 국내 소득 수준에 따라서는 철강업은 탄력적인 가운데 전자산업, 자동차, 조선업의 수입 수요는 예상과 달리 영향을 받지 않는 것으로 나타나고 있다. 반면, 수입상대가격에 대해서는 모두 통계적으로 유의한 영향을 받고 있으며, 철강업과 전자산업의 수요 수요는 상대 가격에 비탄력적인 반면, 자동차산업과 조선업의 수입 수요는 상대 가격에 매우 탄력적인 것으로 나타나고 있다.

5. 수입에 미치는 영향

회귀 추정된 상대가격 탄성치를 활용하여 인건비 상승으로 인한 수입상대가격 변화가 주요 산업 제품의 수입에 미치는 영향을 분석하였다.

정기상여금의 통상임금화로 인한 총액 임금 상승 뿐만 아니라 각종 보험료 등 부가적인 인건비 상승을 포함한 인건비 상승으로 인한 수입 수요의 변화를 분석하면 다음과 같다.

먼저 앞서 살펴본 산업별 상승 압력과 수입상대가격에 대한 수입 수요 탄성치를 감안하면, 정기상여금의 통상임금화로 인한 주요 산업의 수입 증가율은 철강업은 1.52%, 전자산업은 0.11%, 자동차산업은 1.59%, 조선업은 1.79% 등으로 추산된다.

철강업의 경우 2010년도 산업연관표 상의 수입액인 730억원에서 수입증가율

1.52%를 적용하면 인건비 상승에 따른 직접적인 수입 증대 효과는 11억원으로 추산된다. 전자산업의 경우 2010년도 산업연관표 상의 수입액이 2,629억원에서 수입증가율 0.11%를 적용하면 직접적인 수입 증대 효과는 3억원으로 추산된다. 자동차산업의 경우에는 2010년도 산업연관표 상의 수입액이 3,783억원에서 수입증가율 1.59%를 적용하면 직접적인 수입 증대 효과는 60억원으로 추산된다. 조선업의 경우 2010년도 산업연관표 상의 수입액이 116억원에서 수입증가율 1.79%를 적용하면 직접적인 수입 증대 효과는 2억원으로 추산된다. 따라서 4개 주요 산업에서 정기상여금의 통상임금화로 인한 인건비 상승에 의한 수입 증가액은 총 76억원에 이를 것으로 추산된다.

<표 2-65> 인건비 상승에 따른 수입 수요 변화

(단위 : 백만원)

	수입액 (2010년)	수입 증가율	수입 증가액
철강업	73,030	1.52%	1,108
전자산업	262,878	0.11%	283
자동차산업	378,301	1.59%	6,023
조선업	11,647	1.79%	208
4개 산업 전체	725,856	1.05%	7,623

Ⅲ. 투자에 미치는 영향

정기상여금의 통상임금화에 따라 기업들이 매년 추가적인 인건비 부담이 늘어날 뿐만 아니라 현행 임금채권의 소멸시점인 지난 3년간의 임금을 추가로 지급을 하여야 한다. 이와 같이 추가로 지급되는 인건비 부담은 지급이 확정되는 해에 단기 일시적으로 나타나는 효과이지만 기업들의 이익 감소로 이어지므로 그만큼 투자 여력이 축소되면서 투자 위축을 초래하게 된다.

1. 선행 연구 검토

그동안 대부분의 투자 수요 함수는 가속도 이론을 적용한 모형이 주를 이루고 있다. 특히 제조업 투자의 경우 신규 투자 결정은 기본적으로 스톡 조정 구조에 의해 설명되는 것으로 가정하거나 가변적 가속도 원리를 적용하고 있다. 그러나 실제 기업체들의 투자는 자금의 가용도에 의해 크게 영향을 받고 있으며, 자금의 가용도가 투자에 정의 영향을 줄 것으로 보고 있다(이영선 외, 1990).

2. 모형의 설정

본 연구에서는 기업들의 투자 이론을 미시적으로 적용하여 투자는 주요 투자 환경 변수인 경기 변동과 기업의 투자 여력을 나타내는 기업의 순이익에 의해 결정된다고 보았다.

기업들은 많은 순이익이 창출되면 기업들의 여유 자금이 늘어나면서 보다 공격적인 투자 의사결정을 하게 되고, 그만큼 투자가 늘어나게 될 것이다. 따라서 기업의 순이익 규모는 기업의 투자에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 또한, 기업들의 투자는 경기 변동과 매우 밀접한 관계를 가지고 있다. 그러나 어떤 산업에서는 호경기에 더 많은 투자가 이루어지는가 하면 어떤 사업에서는 오히려 경기가 나쁜 시기에 기업의 투자가 더 많이 이루어지는 경향이 있어서 산업에 따라 경기 상황이 기업의 투자에 미치는 영향은 다르게 나타날 것으로 보여 판단하기가 어렵다.

따라서 기업의 투자는 투자자금 여력을 나타내는 순이익 규모와 경기 상황을 나타내는 경제 성장률에 의해 영향을 받는다고 보고 다음과 같이 모형을 설정하였다.

$$\ln INV_t = f(\ln PROFIT, \ln RGDP)$$

단, INV = 기업 투자, $PROFIT$ = 순이익, $RGDP$ = 경제성장률

3. 자료 및 추정 방법

본 투자 수요 함수의 추정에 사용된 통계 자료는 2001년부터 2011년까지의 연간 자료를 사용하여 통계 처리를 하였다. 기업의 투자는 한국은행이 조사 발표하고 있는 기업 경영 분석의 대차대조표에서 제공되는 유형고정자산을 활용하였다. 기업의 순이익은 한국은행이 조사 발표하고 있는 기업 경영 분석의 손익계산서에서 제공되는 당기순이익을 활용하였다. 경제성장률은 통계청에서 발표하는 국민 계정의 실질 GDP 성장률을 사용하였다.

여기서 2012년 임금정보조사 결과에서 얻어진 임금 통계와 한국은행의 기업경영 분석에서 구하는 임금, 기업 순수익 및 고정 투자 통계가 조사 대상의 불일치 등으로 상당한 차이가 존재하므로 순수익의 변동은 추가임금지급액에 의해서만 변동된다고 가정하고 아래의 식에 의해 임금통계의 추가 임금 지급율과 급여/순수익 비중을 사용하여 순수익 변화율을 산출하였다.

$$\begin{aligned}
\text{순수익변화율} &= \frac{\text{변동된 순수익} - \text{변동전 순수익}}{\text{변동전 순수익}} = \frac{\text{추가임금지급액}}{\text{변동전 순수익}} \\
&= \frac{\text{추가임금지급액}}{\text{임금총액}} \times \frac{\text{임금총액}}{\text{변동전 순수익}} \\
&= \text{임금추가지급율} \times \text{급여/순수익 비율}
\end{aligned}$$

여기서 급여/순수익 비율은 한국은행의 기업경영분석 자료를 사용하여 산출하였고, 임금추가지급율은 고용부의 2012년 임금정보조사 결과를 사용하여 산출하였다.

추정방법은 기본적으로 OLS 회귀 추정법으로 회귀 분석을 하였으며, 통계적으로 유의한 변수를 선정하기 위해 step-wise 회귀 분석 방식을 사용하여 회귀 분석 하였다.

4. 투자 수요 함수 추정 결과

철강업의 기업 투자를 종속변수로 하고, 기업의 순이익과 경제성장률을 독립 변수로 하여 회귀 추정한 결과, 철강업의 기업 투자는 예상과 같이 기업의 순이익에 의해 정(+)의 영향을 받는 것으로 나타났고, 반면 경제 전반의 경기 상태를 나타내는 경제성장률은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 철강업에서는 기업의 순이익이 높아질수록 투자가 확대되며, 경기가 좋을수록 기업의 투자는 오히려 감소하는 것으로 나타났다. 이러한 가운데 철강업의 기업 투자는 순이익이 1% 증가될 때 0.25%가 증가되어 기업들의 투자는 순이익에 대해 다소 비탄력적인 것으로 나타나고 있다.

$$\begin{aligned}
\ln INV_t &= 13.748 - 0.070 \ln RGDP_t + 0.251 \ln PROFIT_t \\
(22.905) \quad &(-3.933) \quad \quad \quad (5.937) \\
R^2 &= 0.731, \quad F = 23.131 (P = 0.000)
\end{aligned}$$

전자산업의 기업 투자를 종속변수로 하고, 기업의 순이익과 경제성장률을 독립 변수로 하여 회귀 추정한 결과, 전자산업의 기업 투자는 예상과 같이 기업의 순이익에 의해 정(+)의 영향을 받는 것으로 나타났고, 반면 경기 상태를 나타내는 경제성장률에 부(-)의 영향을 받는 것으로 나타났다. 따라서 전자산업에서는 기업의 순이익이 높아질수록 투자를 확대되며, 경기가 좋을수록 기업의 투자는 오히려 감소하는 것으로 나타났다. 전자산업의 기업 투자는 순이익이 1% 증가할 때 기업의 투자는 0.425%가 증가하므로 기업들의 순이익에 대해 다소 비탄력적인 것으로 나타나고

있다.

$$\begin{aligned} \ln INV_t &= 11.685 - 0.113 \ln RGDP_t + 0.425 \ln PROFIT_t \\ &\quad (3.905) \quad (-2.773) \quad (6.018) \\ R^2 &= 0.812, \quad F = 34.578 (P = 0.000) \end{aligned}$$

자동차산업의 기업 투자를 종속변수로 하고, 기업의 순이익과 경제성장률을 독립 변수로 하여 회귀 추정된 결과, 자동차산업의 기업 투자는 예상과 같이 기업의 순이익에 의해 정(+)의 영향을 받는 것으로 나타났고, 반면 경제 전반의 경기 상태를 나타내는 경제성장률에 부(-)의 영향을 받는 것으로 나타났다. 따라서 자동차산업에서는 기업의 순이익이 높아질수록 투자를 확대되며, 경기가 좋을수록 기업의 투자는 오히려 감소하는 것으로 나타났다. 이러한 가운데 자동차산업의 기업 투자는 순이익이 1% 증가할 때 기업의 투자는 0.215%가 증가하므로 기업들의 순이익에 대해 다소 비탄력적인 것으로 나타나고 있다.

$$\begin{aligned} \ln INV_t &= 14.572 - 0.107 \ln RGDP_t + 0.215 \ln PROFIT_t \\ &\quad (12.940) \quad (-2.636) \quad (3.257) \\ R^2 &= 0.807, \quad F = 22.990 (P = 0.000) \end{aligned}$$

조선업의 기업 투자를 종속변수로 하고, 기업의 순이익과 경제성장률을 독립 변수로 하여 회귀 추정된 결과, 조선업의 기업 투자는 예상과 같이 기업의 순이익에 의해 정(+)의 영향을 받는 것으로 나타났으나, 경제 전반의 경기 상태를 나타내는 경제성장률은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 조선업에서는 기업의 순이익이 높아질수록 투자를 확대되며, 조선업의 기업 투자는 순이익이 1% 증가할 때 0.462%가 증가되어 기업들의 순이익에 대해 다소 비탄력적인 것으로 나타나고 있다.

$$\begin{aligned} \ln INV_t &= 10.017 + 0.462 \ln PROFIT_t \\ &\quad (6.322) \quad (3.994) \\ R^2 &= 0.515, \quad F = 15.956 (P = 0.001) \end{aligned}$$

주요 산업에서의 기업 투자를 회귀 추정된 결과를 종합해 보면, 기업의 투자는 전반적으로 기업의 순이익 규모에 대해 정(+)의 영향을 받고, 경기 변동을 나타내는

경제 성장률에는 부(-)의 영향을 받는 것으로 나타나고 있다. 순이익 규모가 투자에 미치는 영향은 다소 비탄력적이지만 철강업과 자동차산업보다 전자산업과 조선업에서 그 영향정도가 상대적으로 큰 것으로 나타나고 있다.

5. 투자에 미치는 영향

회귀 추정인 기업 투자의 순이익 탄성치와 추가 임금 지급으로 인한 순이익 감소율을 활용하여 정기상여금의 통상임금화로 인한 총액 임금 상승 뿐만 아니라 각종 보험료 등 부가적인 인건비 상승을 포함한 인건비 상승으로 인한 민간 투자 감소 정도를 분석하면 다음과 같다.

앞서 산출된 임금 추가 지급율, 급여/순이익 비율, 투자의 순이익 탄력성을 사용하여 투자감소율을 산출하면, 철강업은 1.06%, 전자산업은 2.78%, 자동차산업은 2.11%, 조선업은 2.50%가 감소하게 된다.

철강업에서는 추가 지급되어야 할 임금으로 인한 투자감소율은 급여/순이익 비율 15.83%와 투자의 순이익 탄력성 0.251을 감안하면 1.06%가 되고, 이것을 2010년도 산업연관표상의 기업 투자액 9,426억원에 적용하면 추가 임금 지급에 따른 직접적인 민간 투자의 감소액은 100억원으로 추산된다.

전자산업에서는 추가 지급되어야 할 임금으로 인한 투자감소율은 급여/순이익 비율 38.69%와 투자의 순이익 탄력성 0.425를 감안하면 2.78%가 되고, 이것을 2010년도 산업연관표상의 기업 투자액 8조 4,721억원에 적용하면 추가 임금 지급에 따른 직접적인 민간 투자의 감소액은 2,354억원으로 추산된다.

자동차산업에서는 추가 지급되어야 할 임금으로 인한 투자감소율은 급여/순이익 비율 39.66%와 투자의 순이익 탄력성 0.215를 감안하면 2.11%가 되고, 이것을 2010년도 산업연관표상의 기업 투자액 14조 4,476억원에 적용하면 추가 임금 지급에 따른 직접적인 민간 투자의 감소액은 3,055억원으로 추산된다.

조선산업에서는 추가 지급되어야 할 임금으로 인한 투자감소율은 급여/순이익 비율 29.07%와 투자의 순이익 탄력성 0.462를 감안하면 2.50%가 되고, 이것을 2010년도 산업연관표상의 기업 투자액 5조 9,570억원에 적용하면 추가 임금 지급에 따른 직접적인 민간 투자의 감소액은 1,488억원으로 추산된다.

<표 2-66> 임금 상승에 따른 민간 투자 변화

(단위 : 억원)

	임금 추가 지급율 ¹ (A)	급여/순이익 비율 ² (B)	투자의 순이익탄력성 (C)	투자 감소율 (D=A*B*C)	민간 투자 ³ (E)	투자감소액 (F=E*D)
철강업	26.7%	15.83%	0.251	1.06%	9,426	100
전자산업	16.9%	38.69%	0.425	2.78%	84,721	2,354
자동차산업	24.8%	39.66%	0.215	2.11%	144,476	3,055
조선업	18.6%	29.07%	0.462	2.50%	59,570	1,488

주 : 1) 임금추가지급율 = $\frac{3\text{년간추가 지급 임금 채권액}}{\text{직간접비용 모두 포함된 총인건비}}$

2) 기업 경영 분석의 순익계산서상의 급여와 순이익으로 계산한 것임

3) 2010년도 산업연관표상의 민간고정자본형성임

자료 : 기업경영분석, 산업연관표

제6절 생산 및 고용에 미치는 영향

분석 대상 산업에서의 정기상여금을 통상임금에 포함하면서 발생하는 인건비 상승에 따른 수출입 변화와 추가로 지급해야 하는 지난 3년간 임금액에 따른 투자 감소가 산업 생산과 고용에 직간접적으로 미치는 영향을 분석하게 된다.

구분	연구방법	주요 분석 내용
산업별 수출(EX) 변화 산업별 수입(IM) 변화 산업별 투자(IN) 변화	탄성치 추정	사업별 수출입의 가격 탄력성 분석 기업 투자의 순이익 탄력성 분석
↓		
산업별 산출 변화 (X)	최종수요 측면 I-O분석	수출 감소에 따른 생산 감소
↓		
산업별 고용 변화 (L)		생산 감소에 따른 노동 수요 감소

I. 생산에 미치는 영향

1. 연구 모형

인건비 상승이 산업 생산에 미치는 영향은 산업연관표를 행으로 보는 수급 균형식을 이용하여 순수출과 최종 수요 변동이 가져오는 생산 유발 효과를 분석하는 물량과급효과 모형을 통해 분석되어진다.

각 산업부문에서의 재화나 서비스의 생산 활동은 궁극적으로 소비, 투자, 수출 등 최종수요를 충족시키기 위하여 이루어진다. 즉 일정기간 중 한 나라에서 생산되는 재화와 서비스의 종류나 그 규모는 최종수요 구성이나 크기에 따라 결정되므로 각 산업부문의 생산 활동은 최종수요의 변동과 일정한 함수관계를 갖게 된다.

산업연관분석은 산업부문별 투입구조가 일정기간 안정적이라는 가정 하에서 최종수요의 변동이 각 산업부문의 생산활동에 미치는 직·간접 파급효과를 분석하며, 여기에는 투입계수표를 이용하여 작성한 생산유발계수표가 이용된다. 특히, 최종 수요

발생에 따른 국내 생산 유발 효과를 보다 정확히 계측하기 위해서는 국산과 수입을 구분하여 작성한 $(I-A^d)^{-1}$ 형 투입계수표를 사용한다⁴²⁾. 구체적으로 다음과 같이 생산 유발 계수가 도출된다.

$$\begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \cdots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \cdots & x_{2n} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ x_{n1} & x_{n2} & \cdots & x_{nm} \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} y_{11} & y_{12} & \cdots & y_{1n} \\ y_{21} & y_{22} & \cdots & y_{2n} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ y_{n1} & y_{n2} & \cdots & y_{nm} \end{bmatrix} - \begin{bmatrix} m_1 \\ m_2 \\ \vdots \\ m_n \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} x_1 \\ x_2 \\ \vdots \\ x_n \end{bmatrix}$$

$X \qquad Y \qquad m \qquad x$

단, X = 중간수요, Y = 최종수요, m = 수입, x = 생산

투입계수가 $A = X/x$ 가 되므로

$$x = (I - A)^{-1}(Y - m)$$

여기서 $I = \begin{bmatrix} 1 & 0 & \cdots & 0 \\ 0 & 1 & \cdots & 0 \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ 0 & 0 & \cdots & 1 \end{bmatrix}; A = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \cdots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \cdots & a_{2n} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ a_{n1} & a_{n2} & \cdots & a_{nn} \end{bmatrix}; Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}$

이 식에 국내 생산품에 대한 최종 수요 $y^* = Y - m$ 을 대입하면

$$x = (I - A)^{-1}y^*$$

이 식이 Leontief의 생산모형이다, 이 식을 변화율 모형으로 바꾸면,

$$\Delta x = (I - A)^{-1}\Delta y^*$$

이 식을 이용하면 최종수요가 변동하는 경우, 이 변동이 산업별 생산에 미치는 파급효과를 분석하게 된다. 위에서 유도한 Leontief 역행렬인 $(I - A)^{-1}$ 은 투입계수를 기초로 소비, 투자, 수출 등 최종수요가 한 단위 증가할 때 각 산업부문에 직·간접으로 생산되어야 할 산출액 단위를 나타내는 생산유발계수가 된다.

어느 산업부문을 열로 본 각 란의 수치는 해당 산업 부문의 생산물에 대한 최종 수요가 한 단위 증가하였을 때 각 산업부문에 직·간접으로 생산되어야 할 산출액

⁴²⁾ 생산유발계수표에는 $(I-A)^{-1}$ 형, $(I-A+m)^{-1}$ 형, $[I-(I-m)A]^{-1}$ 형 그리고 $(I-A^d)^{-1}$ 형이 있다.

을 의미한다. 각 산업부문별 열합계는 그 산업부문 생산물에 대한 최종수요가 한 단위 증가할 경우 국민경제전체에서 생산되어야 할 직·간접 산출액을 의미한다.

산업연관표에 의한 산업간의 상호 의존 관계는 직접적인 의존 관계와 국민 경제의 여타 산업들을 통한 간접적인 의존 관계로 나눌 수 있다. 산업간 직접적인 상호 의존 관계는 투입 계수와 산출 계수에서 구할 수 있고, 간접적인 상호 의존 관계까지 포함한 분석은 투입 역행렬과 산출 역행렬에서 구할 수 있다.⁴³⁾

라스무센(Rassmussen)은 후방연관효과를 확산력(power of dispersion)으로, 전방연관효과를 확산감응도(sensitivity of dispersion)라고 부르고, 산업연관표의 투입역행렬을 이용하여 산업의 후방연관효과와 전방연관효과를 계산하였다.⁴⁴⁾

후방연관효과는 영향력 계수로 전방연관효과는 감응도계수로 부르기도 하는데, 이러한 산업간 연관효과를 나타내는 지표들은 허쉬만(Hirschman)의 불균형성장론에서 그 개념이 명확해지게 되었다.⁴⁵⁾

2. 주요 산업별 특성 비교

투입계수는 각 산업 생산물 1단위 생산에 필요한 중간재와 생산요소의 투입 비중을 나타내는 계수로서 각 산업이 재화와 서비스의 생산을 위하여 다른 산업으로부터 구입한 중간투입액과 부가가치액을 총 투입액(또는 총 산출액)으로 나누어 산출한다.

관련 업종의 주요 투입 계수를 보면 제조와 관련된 부문은 중간 투입 비중은 높고 대신 부가가치 계수가 낮고, 반면 서비스 관련 부문은 중간 투입 비중은 낮고 대신 부가가치 계수가 높게 나타나고 있다.

주요 업종의 중간투입계수를 보면, 철강업에서 중간투입계수가 많은 것으로 나타나 부가가치비중이 그만큼 낮은 것으로 나타나고 있다. 이러한 가운데 철강 1차 제품의 국산중간투입계수가 0.7224로 높은 가운데 수입중간투입계수가 0.1250으로 크게 낮게 나타나 국내 산업과의 연관관계가 크게 높은 것으로 나타나고 있다. 또한 자동차도 국산중간투입계수가 0.6711로 매우 높은 가운데 수입중간투입계수가 0.1077로 낮게 나타나 국내 산업과의 연관관계가 높았다. 반면 전자산업에서는 상대

43) 본 연구에서는 투입계수행렬(input coefficients matrix)을 A로, 산출계수행렬(output coefficients matrix)을 B로 표시한다. 투입계수에 의한 수요측면 산업연관모형의 역행렬 즉 생산유발계수행렬을 투입역행렬(input inverse matrix)라고 하고 Q로 표시하며, 산출계수에 의한 공급측면 산업연관모형의 역행렬을 산출역행렬(output inverse matrix)이라고 하고 S로 표시한다. 그리고 투입역행렬의 원소는 q_{ij} 로 산출역행렬의 원소는 s_{ij} 로 표시한다.

44) P. N. Rassmussen, (1957).

45) 허쉬만(Hirschman)은 전후방연관효과를 설명하면서 체너리와 와타나베의 실증분석 결과를 인용하였는데, 체너리와 와타나베는 산업간 직접적인 연관관계만 분석하였다. (A. O. Hirschman, (1958), 98-119. 참조)

적으로 국산중간투입계수가 낮고 수입중간투입계수가 높아서 생산 파급 효과의 해외 누출이 큰 것으로 나타나고 있다. 조선업은 비교적 국산중간투입계수가 높은 가운데 수입중간투입계수가 높지 않아 생산의 국내 산업 연관 효과가 높았다.

<표 2-67> 주요 업종의 주요 중간투입계수(78부문 기준)

산업부분 (28부문 기준)	산업부분 (78부문 기준)	국산 중간투입계수	수입 중간투입계수	총 중간투입계수
제1차 금속제품	선철 및 조강	0.5789	0.2915	0.8505
	철강 1차 제품	0.7224	0.1250	0.8475
전기 및 전자기기	전자기기부분품	0.4657	0.3184	0.7841
	영상, 음향 및 통신기기	0.4453	0.3846	0.8299
	컴퓨터 및 사무기기	0.2482	0.5912	0.8394
수송장비	자동차	0.6711	0.1077	0.7789
	선박	0.4661	0.2602	0.7263

자료 : 한국은행(2011), 2009년도 산업연관표.

3. 생산 유발 구조

생산유발계수란 어떤 산업의 최종수요가 1단위 변할 때, 이를 충족시키기 위하여 직간접적으로 필요한 산업별 생산액을 의미한다.

주요 산업에서 최종수요가 한 단위 증가하는 경우 전산업에서 직간접적으로 일어나는 생산유발효과를 나타내는 산업별 생산유발계수를 보면, 생산의 우회도가 낮은 농림어업, 광업, 서비스업 부문의 생산유발계수가 작게 나타나는 반면, 제품의 가공도가 높은 제조업이나 건설업의 경우에는 그 생산유발계수가 상대적으로 크게 나타난다.

철강업의 경우 자체 생산유발계수가 2.614로 매우 높은 반면 여타 부분에서의 생산유발계수는 상대적으로 적게 나타나고 있다. 전자산업 역시 자체 생산유발계수가 1.791로 상당히 높은 가운데 기초소재나 조립가공 제조업에의 생산유발계수도 상당히 높게 나타나 산업 전반에 높은 생산 우회도를 가지고, 전반적인 산업 생산에 미치는 영향이 큰 것으로 나타나고 있다. 자동차산업은 자체 생산유발계수가 1.596으로 비교적 높은 가운데 여타 산업에서의 생산유발계수도 상당히 높게 나타나 자동차산업의 생산이 여타 산업에서의 생산유발효과가 큰 것으로 나타나고 있다. 조선업은 자체 생산유발계수가 1.093으로 간접유발효과가 작은 편이며, 여타 산업에서의 생산유발효과도 여타 산업보다 낮은 것으로 나타나 그만큼 여타 산업과의 연관관계가 적은 것으로 나타나고 있다.

<표 2-68> 생산유발계수

	농림어업	철강업	전자산업	자동차산업	조선업	소비재제조업	기초소재제조업	조립가공제조업	SOC 및 건설업	서비스업
농림어업	1.200	0.264	0.162	0.175	0.172	0.381	0.448	0.176	0.271	0.083
철강업	0.068	2.614	0.157	0.369	0.660	0.086	0.263	0.411	0.285	0.052
전자산업	0.007	0.016	1.791	0.060	0.039	0.011	0.011	0.088	0.020	0.022
자동차산업	0.009	0.009	0.010	1.596	0.010	0.010	0.011	0.018	0.009	0.018
조선업	0.006	0.002	0.002	0.002	1.093	0.003	0.003	0.002	0.002	0.003
소비재제조업	0.323	0.107	0.100	0.145	0.099	1.497	0.167	0.105	0.125	0.110
기초소재제조업	0.351	0.510	0.604	0.585	0.546	0.424	1.892	0.616	0.560	0.217
조립가공제조업	0.038	0.081	0.185	0.211	0.375	0.043	0.063	1.442	0.132	0.047
SOC 및 건설업	0.033	0.106	0.053	0.050	0.053	0.051	0.058	0.051	1.080	0.049
서비스업	0.303	0.472	0.561	0.451	0.436	0.449	0.414	0.497	0.393	1.510

생산유발계수를 이용하여 각 산업간의 상호의존관계의 정도를 전산업의 평균치를 기준으로 한 상대적 크기로 표시한 것이 영향력 계수와 감응도계수이다.

영향력 계수란 어떤 산업부문의 생산물에 대한 최종수요가 한 단위 증가하였을 전산업부문에 미치는 영향, 즉 후방연쇄효과 정도를 전산업 평균에 대한 상대적 크기로 나타낸 계수로서 당해 산업의 생산유발계수의 열합계를 전산업의 평균으로 나누어 구한다. 자동차의 수요는 엔진, 타이어 등의 생산을 유발하는데 영향력 계수란 이러한 자동차산업에 의해 이러한 연관 산업의 생산이 유발되는 정도를 전산업 평균과 비교한 것으로 자동차산업에 의한 생산유발의 정도를 전산업 평균으로 나누어 구한다. 철강업의 영향력 계수는 1.3086이고, 전자산업의 영향력 계수는 1.1346이며, 자동차산업은 1.1405, 조선업은 1.0901로 비교적 여타 산업에 비해서 높게 나타나고 있고, 이는 이들 산업들의 생산유발효과가 큰 산업이고 그만큼 영향력 계수도 높은 것으로 나타나고 있다.

감응도 계수는 모든 산업부문의 생산물에 대한 최종 수요가 각각 한 단위씩 증가하였을 때 어떤 산업이 받는 영향, 즉 전방연쇄효과가 어느 정도인가를 전산업 평균에 대한 상대적 크기로 나타내는 계수로서 그 산업의 생산유발계수의 행합계를 전산업의 평균으로 나누어 구한다. 철강업의 경우 모든 산업부문의 생산이 한 단위 증가하였을 때 철강업 등 각 산업에서의 생산을 유발하는데, 감응도계수란 이때 철강업에서의 생산유발의 정도를 전산업 평균과 비교한 것으로 철강업에서의 생산유발의 정도를 전산업 평균으로 나누어 구한다. 철강업의 감응도 계수는 1.5540으로 매우 높고, 반면 전자산업은 0.6463, 자동차산업은 0.5321, 조선업은 0.3499로 상당히 낮은 것으로 나타나 철강업만이 각 산업부문에 중간재로 널리 사용되는 산업인 것으로 나타나고 있다.

종합해 보면, 철강업은 비교적 높은 생산 유발 구조를 가지고 있으며, 특히 금속

가공기계, 비주택건축, 일반 토목 등에서 생산 유발 효과가 큰 것으로 나타나고 있고, 영향력 계수가 감응도 계수에 비해 크게 낮아서 상대적으로 중간재적인 성격이 더 큰 것으로 나타나고 있다. 전자산업은 비교적 높은 생산 유발 구조를 가지고 있으며, 영향력 계수가 감응도 계수에 비해 크게 나타나 전반적으로 전방연쇄효과가 큰 것으로 나타나고 있다. 자동차산업과 조선업도 비교적 높은 생산 유발 구조를 가지고 있는 것으로 나타나고 있다.

이상의 결과를 보면 철강업은 후방연쇄효과도 높지만 중간재로서의 전방연쇄효과가 크고, 전자, 자동차, 조선 등 주요 산업들은 중간재로서의 전방연쇄효과는 낮으나, 후방연관효과가 커 이들 산업의 생산 활동의 변화가 국민 경제 전반에 미치는 파급 효과가 큰 것으로 나타나고 있다.

<표 2-69> 주요 산업별 영향력 계수 및 감응도 계수

	후방연쇄효과		전방연쇄효과	
	생산유발계수 열합계	영향력계수	생산유발계수 행합계	감응도계수
농림어업	2.338	0.7318	3.332	1.0429
철강업	4.181	1.3086	4.965	1.5540
전자산업	3.625	1.1346	2.065	0.6463
자동차산업	3.644	1.1405	1.700	0.5321
조선업	3.483	1.0901	1.118	0.3499
소비재제조업	2.955	0.9249	2.778	0.8695
기초소재제조업	3.33	1.0423	6.305	1.9734
조립가공제조업	3.406	1.0660	2.617	0.8191
SOC 및 건설업	2.877	0.9005	1.584	0.4958
서비스업	2.111	0.6607	5.486	1.7171
평균	3.195		3.195	

자료 :한국은행, 2010년도 산업연관표, 2012.

4. 분석 방법

산업연관표의 국산거래표를 이용하느냐 혹은 수입이 포함된 생산자가격거래표를 이용하느냐에 따라 산업간 연관효과가 다르게 나타난다. 이 점에 대해서 존스(Jones)는 사후적인 개념의 산업간 연관효과를 분석하기 위해서는 국산거래표를 이용하는 것이 타당하며, 투자의 우선순위를 결정하기 위해서는 수입대체의 가능성을 고려하는 사전적인 개념의 연관효과를 구하기 위해서는 수입이 포함된 거래표에 이용하는 것이 바람직하다고 하였다⁴⁶⁾. 본 연구에서는 궁극적인 인건비 상승에 따른 국내 생산 변화와 고용 변화를 살펴보고자하므로 산업연관표 중 국산거래표를 이용

46) L. P. Jones, (May 1976), 329.

하여 분석하였다.

5. 직간접 생산 유발 효과

인건비 상승에 따른 수출입 변화와 민간 투자 변화에 의한 생산과급효과를 분석한 결과는 다음과 같다.

철강업에 있어서 정기상여금의 통상임금화로 인한 총액 임금 상승 뿐만 아니라 각종 보험료 등 부가적인 인건비 상승을 포함한 인건비 상승분과 이에 따른 추가 임금 지급분으로 인해 발생하는 순수출 감소 및 민간 투자 위축 효과로 인한 생산 감소 효과를 분석하면, 수출 감소에 의한 생산 감소 효과로 자신의 산업에서 7,524억원의 생산이 감소되고, 여타 사업으로 파급되어 감소되는 파급 효과까지 고려하면 총 1조 2,034억원의 생산이 감소될 것으로 추산된다. 수입 증대에 따른 생산 감소 효과로는 자신의 산업에 21억원을 포함하여 직간접적으로 33억원의 생산이 감소될 것으로 추산된다. 투자 감소에 따른 생산 감소 효과로는 자신의 업종에 261억원의 생산이 감소되는 등 418억원의 직간접 생산 감소가 있을 것으로 추산된다. 단기 일시적 효과 기준으로 볼 때 전체적으로 인건비 상승에 따른 직간접 생산 감소로는 자신의 산업에서 총 7,806억원에 이르고, 여타 사업으로 파급되어 감소되는 효과까지 고려하면 총 1조 2,485억원의 생산이 감소될 것으로 추산된다.

<표 2-70> 인건비 상승에 따른 생산 감축 효과(철강업)

(단위 : 백만원)

	수출감소로 인한 효과 (A)	수입증대로 인한 효과 (B)	투자감소로 인한 효과 (C)	총효과	
				단기 일시적 효과 (A+B+C)	중장기 지속적 효과 (A+B)
농림어업	75,860	210	2,634	78,704	76,070
철강업	752,352	2,081	26,120	780,553	754,433
전자산업	4,522	13	157	4,692	4,535
자동차산업	2,664	7	92	2,763	2,671
조선업	589	2	20	611	591
소비재제조업	30,896	85	1,073	32,054	30,981
기초소재제조업	146,922	406	5,101	152,429	147,329
조립가공제조업	23,228	64	806	24,099	23,293
SOC및건설업	30,394	84	1,055	31,533	30,478
서비스업	135,932	376	4,719	141,027	136,308
전체	1,203,359	3,329	41,778	1,248,465	1,206,687

전자산업에 있어서 정기상여금의 통상임금화로 인한 인건비 상승분과 이에 따른 추가 임금 지급분으로 인해 발생하는 순수출 감소 및 민간 투자 위축 효과로 인한

생산 감소 효과를 분석하면, 수출 감소에 의한 생산 감소 효과로 자신의 산업에서 1,789억원의 생산이 감소되고, 여타 사업으로 파급되어 감소되는 파급 효과까지 고려하면 총 3,621억원의 생산이 감소될 것으로 추산된다. 수입 증대에 따른 생산 감소 효과로는 자신의 산업에 7억원을 포함하여 직간접적으로 14억원의 생산이 감소될 것으로 추산된다. 투자 감소에 따른 생산 감소 효과로는 자신의 업종에 4,218억원의 생산이 감소되는 등 8,536억원의 직간접 생산 감소가 있을 것으로 추산된다. 단기 일시적 효과 기준으로 볼 때 전체적으로 인건비 상승으로 인해 자신의 산업에서 총 6,014억원에 이르고, 여타 사업으로 파급되어 감소되는 효과까지 고려하면 총 1조 2,172억원의 생산이 감소될 것으로 추산된다.

<표 2-71> 인건비 상승에 따른 생산 감축 효과(전자산업)

(단위 : 백만원)

	수출감소로 인한 효과 (A)	수입증대로 인한 효과 (B)	투자감소로 인한 효과 (C)	총효과	
				단기 일시적 효과 (A+B+C)	중장기 지속적 효과 (A+B)
농림어업	16,183	64	38,149	54,397	16,247
철강업	15,671	62	36,944	52,677	15,734
전자산업	178,924	713	421,796	601,432	179,636
자동차산업	1,001	4	2,359	3,364	1,005
조선업	172	1	404	577	172
소비재제조업	9,953	40	23,463	33,456	9,993
기초소재제조업	60,380	240	142,340	202,961	60,620
조립가공제조업	18,484	74	43,573	62,131	18,557
SOC및건설업	5,343	21	12,596	17,960	5,364
서비스업	56,002	223	132,019	188,244	56,225
전체	362,111	1,442	853,644	1,217,198	363,554

자동차산업에 있어서 정기상여금의 통상임금화로 인한 인건비 상승분과 이에 따른 추가 임금 지급분으로 인해 발생하는 순수출 감소 및 민간 투자 위축 효과로 인한 생산 감소 효과를 분석하면, 수출 감소에 의한 생산 감소 효과로 자신의 산업에서 1조 2,720억원의 생산이 감소되고, 여타 사업으로 파급되어 감소되는 파급 효과까지 고려하면 총 2조 9,039억원의 생산이 감소될 것으로 추산된다. 수입 증대에 따른 생산 감소 효과로는 자신의 산업에 272억원을 포함하여 직간접적으로 621억원의 생산이 감소될 것으로 추산된다. 투자 감소에 따른 생산 감소 효과로는 자신의 업종에 4,864억원의 생산이 감소되는 등 1조 1,105억원의 직간접 생산 감소가 있을 것으로 추산된다. 단기 일시적 효과 기준으로 볼 때 전체적으로 인건비 상승으로 인해 자신의 산업에서 총 1조 7,856억원에 이르고, 여타 사업으로 파급되어 감소되는 효과까지 고려하면 총 4조 765억원의 생산이 감소될 것으로 추산된다.

<표 2-72> 인건비 상승에 따른 생산 감축 효과(자동차산업)

(단위 : 백만원)

	수출감소로 인한 효과 (A)	수입증대로 인한 효과 (B)	투자감소로 인한 효과 (C)	총효과	
				단기 일시적 효과 (A+B+C)	중장기 지속적 효과 (A+B)
농림어광업	139,560	2,984	53,372	195,916	142,544
철강업	294,028	6,287	112,445	412,760	300,315
전자산업	47,468	1,015	18,153	66,636	48,483
자동차산업	1,271,994	27,200	486,449	1,785,643	1,299,194
조선업	1,270	27	486	1,783	1,297
소비재제조업	115,412	2,468	44,137	162,017	117,880
기초소재제조업	466,639	9,978	178,457	655,074	476,617
조립가공제조업	168,368	3,600	64,389	236,357	171,968
SOC및건설업	39,571	846	15,133	55,550	40,417
서비스업	359,588	7,689	137,517	504,794	367,277
전체	2,903,898	62,094	1,110,538	4,076,530	2,965,992

조선산업에 있어서 정기상여금의 통상임금화로 인한인건비 상승분과 이에 따른 추가 임금 지급분으로 인해 발생하는 순수출 감소 및 민간 투자 위축 효과로 인한 생산 감소 효과를 분석하면, 수출 감소에 의한 생산 감소 효과로 자신의 산업에서 1,481억원의 생산이 감소되고, 여타 사업으로 파급되어 감소되는 파급 효과까지 고려하면 총 4,718억원의 생산이 감소될 것으로 추산된다. 수입 증대에 따른 생산 감소 효과로는 자신의 산업에 3억원을 포함하여 직간접적으로 11억원의 생산이 감소될 것으로 추산된다. 투자 감소에 따른 생산 감소 효과로는 자신의 업종에 1,628억원의 생산이 감소되는 등 5,187억원의 직간접 생산 감소가 있을 것으로 추산된다. 단기 일시적 효과 기준으로 볼 때 전체적으로 인건비 상승으로 인해 자신의 산업에서 총 3,112억원에 이르고, 여타 사업으로 파급되어 감소되는 효과까지 고려하면 총 9,916억원의 생산이 감소될 것으로 추산된다.

<표 2-73> 인건비 상승에 따른 생산 감축 효과(조선업)

(단위 : 백만원)

	수출감소로 인한 효과 (A)	수입증대로 인한 효과 (B)	투자감소로 인한 효과 (C)	총효과	
				단기 일시적 효과 (A+B+C)	중장기 지속적 효과 (A+B)
농림어광업	23,318	52	25,637	49,008	23,370
철강업	89,466	199	98,363	188,029	89,665
전자산업	5,255	12	5,778	11,045	5,267
자동차산업	1,402	3	1,541	2,946	1,405
조선업	148,051	330	162,775	311,156	148,381
소비재제조업	13,477	30	14,817	28,324	13,507
기초소재제조업	73,931	165	81,283	155,378	74,095
조립가공제조업	50,750	113	55,798	106,661	50,864
SOC및건설업	7,173	16	7,886	15,075	7,189
서비스업	58,996	131	64,864	123,991	59,128
전체	471,819	1,052	518,742	991,612	472,871

이상의 4개 사업 전체적으로 정기상여금의 통상임금화로 인한 인건비 상승분과 이에 따른 추가 임금 지급분으로 인해 발생하는 순수출 감소 및 민간 투자 위축 효과로 인한 생산 감소 효과를 분석하면, 수출 감소로 인해 총 4조 9,412억원의 생산 감소를 가져오며, 수입 증대로 인해 679억원의 생산 감소를 가져오고, 투자 감소에 의해 2조 5,247억원의 생산 감소 효과가 있는 것으로 추산된다. 단기 일시적 효과 기준으로 볼 때 인건비 상승에 따라 4개 산업에서만 직간접적으로 총 7조 5,338억원의 생산이 감소되는 것으로 추산된다.

<표 2-74> 인건비 상승에 따른 생산 감축 효과(4개산업 전체)

(단위 : 백만원)

	수출감소로 인한 효과 (A)	수입증대로 인한 효과 (B)	투자감소로 인한 효과 (C)	총효과	
				단기 일시적 효과 (A+B+C)	중장기 지속적 효과 (A+B)
농림어광업	254,921	3,311	119,792	378,024	258,232
철강업	1,151,517	8,630	273,872	1,434,019	1,160,147
전자산업	236,169	1,752	445,884	683,805	237,921
자동차산업	1,277,060	27,214	490,442	1,794,716	1,304,275
조선업	150,082	359	163,685	314,127	150,441
소비재제조업	169,737	2,623	83,490	255,850	172,360
기초소재제조업	747,872	10,790	407,181	1,165,843	758,662
조립가공제조업	260,830	3,851	164,566	429,247	264,681
SOC및건설업	82,480	968	36,670	120,118	83,448
서비스업	610,518	8,420	339,119	958,057	618,938
전체	4,941,186	67,919	2,524,701	7,533,806	5,009,105

II. 고용에 미치는 영향

1. 선행 연구 고찰

KIET(1993)에서는 추가 임금 인상이 고용에 미치는 영향을 노동 수요의 임금 탄력성을 고려하여 계산하였는데, 제조업 전체에서 5% 인상시 약 1.8~2.7%, 10%인상시 3.6~5.4% 정도 노동 수요를 감소시킨다고 하였다. 특히 추가 임금 인상으로 인한 노동 수요 감소는 단기적인 노동 수요 감소보다는 장기적으로 일어나는 기업 자체의 노동절약적 기술·공정 개발에 의한 노동의 대체효과가 클 것이라고 하였다. 그리고 산업별로는 숙련 노동력의 비중이 낮아 노동수요의 임금탄력성이 제조업 전체의 수준보다 큰 화학, 전기전자, 섬유·의복업 등에서 높은 노동수요 감소율을 보인다고 하였다. 또한 기계 산업은 기초 산업으로서 모든 산업의 생산 설비 및 기계류를 생산하기 때문에 타산업의 생산이 감소할 경우 노동 수요 감소 효과가 더 커질 수 있고, 자동차산업 등 노우하우(know-how)를 가진 숙련 노동력의 비중이 높은 산업에 있어서는 임금 인상에 따른 고용 감소 효과가 비교적 작게 나타난다고 하였다.

<표 2-75> 임금 인상의 노동 수요 감소 효과

(단위 : %)

	타산업 중간 투입 비중 (후방 효과)	노동 수요 감소 효과	
		임금 5% 인상시	임금 10% 인상시
1차금속	5.14	1.4	2.8
전기전자	9.2	4.0	8.0
자동차	9.0	1.3	2.7
조선	14.6	2.6	5.2
제조업 전체	8.4	1.8-2.7	3.6-5.4

자료 : KIET(1993), 섬유산업의 경제력변화와 자동화 추진 전략.

KIET(1987)는 섬유산업에서의 급속한 임금 상승은 제조원가 상승, 고용감소, 수출 감소 등의 변화를 가져오고, 임금 상승이 노동생산성 향상보다 연간 5~10% 높은 경우 제조원가 상승 요인이 1.4~2.9%가 발생하고, 그 결과로 3~6%의 고용 감소 요인이 발생한다고 하였다.

<표 2-76> 임금 상승에 따른 노동 수요 감소율

	임금 상승 정도	
	5% 상승시	10% 상승시
노동 수요 감소율	3.1%	6.3%

자료 : KIET(1987), 노사 분류에 의한 임금상승의 산업별 효과분석.

2. 분석 모형

각 산업부문의 생산 활동은 중간재에 노동이나 자본 등 본원적 생산요소를 결합함으로써 이루어진다. 노동의 산업부문간 파급구조를 파악하는 데는 산업간 상호의존관계를 집약적으로 잘 나타내 주고 있는 산업연관표가 많이 이용된다. 즉 최종수요의 발생이 생산을 유발하고 생산은 노동수요를 유발하는 파급 메커니즘에 기초하여 최종수요와 노동유발을 연결시킴으로써 노동유발효과 분석은 물론 생산활동이 노동수요에 미치는 영향과 그 변동요인의 계측이 가능하다.

한 나라의 경제에서 각 산업별로 생산을 하기 위해서는 적절한 노동 투입이 필요하다. 각 산업별 한 단위 생산에 필요한 노동량이 있으며, 이것이 노동 계수이다.

노동계수란 일정기간 동안 생산 활동에 투입된 노동량을 총 산출액으로 나눈 계수로 한 단위(산출액 10억원)의 생산에 직접 필요한 노동량을 의미하므로 노동생산성과는 역수관계에 있다. 한편, 노동량에 피용자(임금근로자)와 자영업주 및 무급가족종사자를 모두 포함한 노동계수는 취업계수라 하고, 노동량에 피용자(임금근로자)만 포함한 노동계수는 고용계수로 구분된다. 노동계수가 크면 클수록 산출량 단위당 필요한 노동량이 크므로 노동집약적 산업이며, 생산을 위하여 설비자동화 등의 투자가 늘어나면 산출량 단위당 필요한 노동량이 작아지므로 노동계수가 작을수록 상대적으로 노동절약적 산업, 곧 자본집약적 산업이다. 노동계수는 경제가 성장함에 따라 계속 하락하고 있는데 이는 생산설비의 자동화 등에 따른 노동생산성 향상에 기인한 인력감축도 상당부분 노동계수 하락요인으로 작용하고 있다고 볼 수 있다.

노동계수를 수식으로 나타내면 취업계수(l_w)와 고용계수(l_e)는

$$l_w = L_w / X, \quad l_e = L_e / X$$

단, L_w = 취업자수, L_e = 피용자수, X = 산출액

가 된다. 이러한 취업계수와 고용계수는 해당산업의 산출액 단위당 직접 고용량을 나타낸다.

한편, 노동유발계수는 어느 산업부문의 생산물 한 단위(산출액 10억원) 생산에 직

접 필요한 노동량, 즉 노동계수 뿐만 아니라 생산과급과정에서 간접적으로 필요한 노동량까지 포함하는 개념이다. 노동유발계수는 노동계수와 생산유발계수를 기초로 산출되며 노동계수가 취업계수인지 고용 계수인지에 따라 취업자수(피용자와 자영업주 및 무급가족종사자 포함)를 기준으로 한 취업유발계수와 피용자수를 기준으로 한 고용유발계수로 구분된다.

생산유발 관계가

$$X = (I - A^d)^{-1} Y^d$$

(X : 총산출액 A^d : 국산투입계수 Y^d : 국산제품에 대한 최종수요)

가 되므로, 이 방정식의 양변에 노동계수의 대각행렬($\hat{l} = L/X$)를 곱하면

$$L = \hat{l}(I - A^d)^{-1} Y^d$$

가 된다.

여기서 $\hat{l}(I - A^d)^{-1}$ 가 노동유발계수이다. 노동유발계수 행렬의 i행, i열의 값($l_i r_{ii}$)은 i부문의 최종수요가 10억원 발생할 때 i산업 부문에서 직·간접적으로 유발되는 노동량을 의미한다. 그리고 노동유발계수 행렬에서 i열의 합계($\sum_{k=1}^n l_k r_{ki}$)는 부문에 대한 최종수요가 10억원 발생할 때 i부문을 포함한 전산업 부문에서 직·간접적으로 유발되는 총 노동량을 의미한다.

3. 주요 산업별 고용 계수

철강 제품의 고용계수는 낮은 수준에 있으며, 전자, 자동차, 선박의 고용계수도 철강업보다는 높으나 전산업에 비해 낮은 수준이다. 고용계수의 대각행렬에 생산유발계수행렬을 곱하여 구한 고용유발계수는 전반적으로 산업 전반에 비해 낮은 수준이다. 고용계수가 크면 일정 산출액 생산을 위해 노동이 더 많이 필요함을 의미하므로 노동집약적 산업, 고용계수가 작으면 노동절약적 산업, 즉 자본집약적 산업으로 분류된다.

<표 2-77> 고용 계수 및 고용 유발 계수(78부문 기준)

(단위 : 명/10억)

산업부분 (28부문 기준)	산업부분 (78부문 기준)	계수		유발계수	
		취업계수	고용계수	취업유발계수	고용유발계수
제1차 금속제품	선철 및 조강	0.38	0.37	3.75	2.91
	철강 1차 제품	0.78	0.76	5.20	4.04
전기 및 전자기기	전자기기부분품	1.93	1.91	6.21	5.31
	영상, 음향 및 통신기기	1.86	1.84	6.46	5.32
	컴퓨터 및 사무기기	2.23	2.18	5.82	4.51
수송장비	자동차	2.33	2.27	9.28	7.66
	선박	2.42	2.41	7.31	6.06
전산업		7.24	5.22	12.38	8.56

주 : 간접취업유발비중=(취업유발계수-취업계수)/취업계수

4. 고용 감소 효과

철강업에서는 정기상여금의 통상임금화로 인한 총액 임금 상승 뿐만 아니라 각종 보험료 등 부가적인 인건비 상승을 포함한 인건비 상승분과 이에 따른 추가 임금 지급분으로 인해 발생하는 고용 감소 효과를 분석하면, 자신의 산업에서 557명의 고용이 감소하고, 여타 사업으로 파급되어 감소되는 파급 효과도 포함하면 총 3,483명의 고용이 감소될 것으로 추산된다. 수입 증대에 따른 고용 감소 효과로는 자신 업종에서 2명을 포함하여 직간접적으로 총 10명의 고용이 감소될 것으로 추산된다. 투자 감소에 따른 고용 감소 효과로는 자신의 업종에서 19명의 고용이 감소되는 등 총 121명의 고용 감소가 있을 것으로 추산된다. 단기 일시적 효과 기준으로 볼 때 전체적으로 정기상여금의 통상임금화에 따른 고용 감소량은 자신의 산업에서의 총 578명을 포함하여 직간접적으로 총 3,614명이 감소될 것으로 추산된다.

<표 2-78> 인건비 상승의 고용 파급 효과(철강업)

(단위 : 명)

	수출감소로 인한 효과 (A)	수입증대로 인한 효과 (B)	투자감소로 인한 효과 (C)	총효과	
				단기 일시적 효과 (A+B+C)	중장기 지속적 효과 (A+B)
농림어업	859	2	30	891	861
철강업	557	2	19	578	559
전자산업	9	0	0	9	9
자동차산업	6	0	0	6	6
조선업	1	0	0	1	1
소비재제조업	172	0	6	178	172
기초소재제조업	296	1	10	308	297
조립가공제조업	90	0	3	94	91
SOC및건설업	44	0	2	46	44
서비스업	1,448	4	50	1,502	1,452
전체	3,483	10	121	3,614	3,493

전자산업에 있어서 정기상여금의 통상임금화로 인한 인건비 상승분과 이에 따른 추가 임금 지급으로 인해 발생하는 고용 감소 효과를 분석하면, 수출 감소로 인한 고용 감소 효과로는 자신의 산업에서 349명의 고용이 감소하고, 여타 사업으로 파급되어 감소되는 파급 효과도 포함하면 총 1,400명의 고용이 감소될 것으로 추산된다. 수입 증대에 따른 고용 감소 효과로는 자신 업종에서 1명을 포함하여 직간접적으로 총 6명의 고용이 감소될 것으로 추산된다. 투자 감소에 따른 고용 감소 효과로는 자신의 업종에서 823명의 고용이 감소되는 등 총 3,300명의 고용 감소가 있을 것으로 추산된다. 단기 일시적 효과 기준으로 볼 때 전체적으로 정기상여금의 통상임금화에 따른 고용 감소량은 자신의 산업에서의 총 1,173명을 포함하여 직간접적으로 총 4,706명이 감소될 것으로 추산된다.

<표 2-79> 인건비 상승의 고용 파급 효과(전자산업)

(단위 : 명)

	수출감소로 인한 효과 (A)	수입증대로 인한 효과 (B)	투자감소로 인한 효과 (C)	총효과	
				단기 일시적 효과 (A+B+C)	중장기 지속적 효과 (A+B)
농림어업	183	1	432	616	184
철강업	12	0	27	39	12
전자산업	349	1	823	1,173	350
자동차산업	2	0	5	8	2
조선업	0	0	1	1	0
소비재제조업	55	0	130	186	56
기초소재제조업	122	0	287	410	122
조립가공제조업	72	0	170	242	72
SOC및건설업	8	0	18	26	8
서비스업	597	2	1,406	2,005	599
전체	1,400	6	3,300	4,706	1,406

자동차산업에 있어서 정기상여금의 통상임금화로 인한 인건비 상승분과 이에 따른 추가 임금 지급분으로 인해 발생하는 고용 감소 효과를 분석하면, 수출 감소로 인해 자신의 산업에서 2,965명의 고용이 감소하고, 여타 사업으로 파급되어 감소되는 파급 효과도 포함하면 총 1만 985명의 고용이 감소될 것으로 추산된다. 수입 증대에 따른 고용 감소 효과로는 자신 업종에서 63명을 포함하여 직간접적으로 총 235명의 고용이 감소될 것으로 추산된다. 투자 감소에 따른 고용 감소 효과로는 자신의 업종에서 1,134명의 고용이 감소되는 등 총 4,201명의 고용 감소가 있을 것으로 추산된다. 단기 일시적 효과 기준으로 볼 때 전체적으로 정기상여금의 통상임금화에 따른 고용 감소량은 자신의 산업에서의 총 4,162명을 포함하여 직간접적으로 총 1만 5,421명이 감소될 것으로 추산된다.

<표 2-80> 인건비 상승의 고용 파급 효과(자동차산업)

(단위 : 명)

	수출감소로 인한 효과 (A)	수입증대로 인한 효과 (B)	투자감소로 인한 효과 (C)	총효과	
				단기 일시적 효과 (A+B+C)	중장기 지속적 효과 (A+B)
농림어업	1,579	34	604	2,217	1,613
철강업	218	5	83	306	222
전자산업	93	2	35	130	95
자동차산업	2,965	63	1,134	4,162	3,028
조선업	3	0	1	4	3
소비재제조업	641	14	245	901	655
기초소재제조업	942	20	360	1,322	962
조립가공제조업	656	14	251	920	670
SOC및건설업	58	1	22	81	59
서비스업	3,831	82	1,465	5,378	3,913
전체	10,985	235	4,201	15,421	11,220

조선업에 있어서 정기상여금의 통상임금화로 인한 인건비 상승분과 이에 따른 추가 임금 지급분으로 인해 발생하는 고용 감소 효과를 분석하면, 수출 감소로 인해 자신의 산업에서 359명의 고용이 감소하고, 여타 사업으로 파급되어 감소되는 파급 효과도 포함하면 총 1,763명의 고용이 감소될 것으로 추산된다. 수입 증대에 따른 고용 감소 효과로는 자신 업종에서 1명을 포함하여 직간접적으로 총 4명의 고용이 감소될 것으로 추산된다. 투자 감소에 따른 고용 감소 효과로는 자신의 업종에서 395명의 고용이 감소되는 등 총 1,939명의 고용 감소가 있을 것으로 추산된다. 단기 일시적 효과 기준으로 볼 때 전체적으로 정기상여금의 통상임금화에 따른 고용 감소량은 자신의 산업에서의 총 755명을 포함하여 직간접적으로 총 3,706명이 감소될 것으로 추산된다.

<표 2-81> 인건비 상승의 고용 파급 효과(조선업)

(단위 : 명)

	수출감소로 인한 효과 (A)	수입증대로 인한 효과 (B)	투자감소로 인한 효과 (C)	총효과	
				단기 일시적 효과 (A+B+C)	중장기 지속적 효과 (A+B)
농림어광업	264	1	290	555	264
철강업	66	0	73	139	66
전자산업	10	0	11	22	10
자동차산업	3	0	4	7	3
조선업	359	1	395	755	360
소비재제조업	75	0	82	157	75
기초소재제조업	149	0	164	314	150
조립가공제조업	198	0	217	415	198
SOC및건설업	10	0	11	22	10
서비스업	628	1	691	1,321	630
전체	1,763	4	1,939	3,706	1,767

4개 산업 전체적으로 정기상여금의 통상임금화로 인한 인건비 상승분과 이에 따른 추가 임금 지급분으로 인해 발생하는 고용 감소 효과를 종합해 보면, 수출 감소로 인한 직간접 고용 감소 효과는 1만 7,631명에 이르고, 수입 증대에 따른 직간접 고용 감소 효과는 254명에 이르며, 투자 감축에 따른 직간접 고용 감소 효과는 9,561명에 이르는 것으로 추산된다. 단기 일시적 효과 기준으로는 전체적으로 정기상여금의 통상임금화에 따른 고용 감소량은 총 2만 7,446명에 이를 것으로 추산된다.

<표 2-82> 인건비 상승의 고용 파급 효과(4개산업 전체)

(단위 : 명)

	수출감소로 인한 효과 (A)	수입증대로 인한 효과 (B)	투자감소로 인한 효과 (C)	총효과	
				단기 일시적 효과 (A+B+C)	중장기 지속적 효과 (A+B)
농림어광업	2,885	37	1,356	4,278	2,923
철강업	853	6	203	1,062	859
전자산업	461	3	870	1,334	464
자동차산업	2,977	63	1,143	4,183	3,040
조선업	364	1	397	762	365
소비재제조업	943	15	464	1,422	958
기초소재제조업	1,509	22	822	2,352	1,531
조립가공제조업	1,016	15	641	1,672	1,031
SOC및건설업	120	1	53	175	122
서비스업	6,504	90	3,613	10,206	6,593
전체	17,631	254	9,561	27,446	17,885

제7절 정책적 시사점

1. 직접적인 고용 감소 효과

무엇보다도 정기상여금의 통상임금화로 인한 인건비 상승은 산업 생산 활동의 감소를 통해 고용 감소 즉 실업자를 양산하게 된다. 주요 4개 산업에서의 정기상여금의 통상임금화에 의해 2010년도 연인원 기준 총 1,973만 965명의 취업자 중에서 2만 7,446명의 고용을 감축시키게 되므로 국내 실업 문제를 더욱 촉발시킬 것이다.

<표 2-83> 통상 임금화로 인한 고용 파급 효과

(단위 : 명)

총취업자수 (A)	고용 감소 효과 (B)	감소율 (B/A)
19,730,965	27,446	0.14%

주 : 1) 2010년도 산업연관표 기준임
2) 수입 증가액임

우리나라의 청년실업자수는 2013년 1월 기준으로 31만 1,000명을 넘어섰고, 국내 전체 실업자수 84만 7,000명으로 나타나면서 국가적으로 실업 문제가 매우 심각하게 대두되고 있다. 이와 같이 실업 해소나 청년 일자리 창출이 시급한 국가 해결 과제로 대두되고 있는 가운데 통상 임금 문제는 2만 7,446명의 고용 감소 즉 일자리 감소를 가져오므로 실업의 골을 더욱 깊게 할 것이다.

통상 임금 문제로 인해 축소되는 고용 감소 혹은 실업 규모는 청년 실업자의 무려 8.8%를 차지하는 막대한 규모이고, 우리나라 전체 실업자의 3.2%를 추가로 실업화시키는 상당한 실업 압박이라고 할 수 있다.

본 연구에서 기초한 산업연관분석에서 사용되는 취업자수는 연인원으로서 1년간 계속 고용된 취업자를 1인으로 계산하는 연인원 기준이어서 통상 임금화로 인해 감소된 취업자수는 통상적으로 말하는 파트타임이 아닌 풀타임 근로자를 말한다. 따라서 실제 체감하는 실업 수준은 통계치보다 훨씬 크게 느끼게 될 것이다.

<표 2-84> 고용 감소량의 상대적 규모

		고용 감소량	총취업자	총실업자	청년실업자
고용 감소 규모	인원	2만 7,446명	1,973만 965명	84만 7,000명	31만 1,000명
	대비 비중	100.0%	0.14%	3.2%	8.8%

2. 많은 비용을 지불

우리 경제에서는 고용 없는 성장으로 인해 일자리 창출 및 실업 해소 문제가 주요 국가 현안이 되고 있으며, 매년 정부는 막대한 예산을 들여 새로운 고용을 창출하고자 노력하고 있다. 새로운 일자리를 하나 창출하는데도 실제 막대한 예산이 소요되고 있으며, 이를 감안하면 정기상여금의 통상임금화로 인한 고용 감소량 2만 7,446명은 우리 사회가 지불해야 할 사회적 비용이라고 할 수 있다. 결국 엄청난 규모의 고용 감소를 가져오는 통상 임금화는 또 다른 막대한 사회적 비용을 발생시키는 기재가 될 것이다.

3. 단기보다 더 큰 장기적 고용 효과

통상임금화로 인한 인건비 상승으로 인한 고용 감소는 단기적이기 보다는 장기에 걸쳐 더 크게 영향을 미칠 것이다. KIET와 삼성경제연구소의 연구 결과에서도 임금 상승에 의한 수출 둔화나 고용 감소 효과는 단기보다는 장기적으로 더 크게 나타났고, 특히 고용 감소는 장기적인 인력 조정 과정을 거쳐 크게 증폭되는 경향을 가지는 것으로 분석되고 있다. 이번 연구에서도 시차 변수들이 통계적으로 유의하면서 고용의 임금 탄성치가 단기보다 장기에 더 크게 나타나서 단기 보다 장기에 더 큰 고용 감축 효과를 가지는 것으로 분석되고 있다. 따라서 통상임금화에 의한 인건비 상승이 가져올 고용 감소는 점차 확대되는 기조를 보이게 될 것이며, 분석 결과보다 더 큰 고용 감소 효과도 배제할 수 없다. 결국 통상임금화로 인한 고용 감소에 대해 적극적인 대응책 마련이 필요하며, 단기적인 대응보다 중장기적인 대응 방안이 반드시 마련되어야 할 것이다.

4. 양질의 고용창출 산업 위축 효과

산업별로 통상임금화로 인한 인건비 상승으로 인한 고용 감소 효과를 보면, 직간

접 인건비 상승 모두 고려한 경우 철강업은 578명으로 2010년도의 해당 산업 취업자중 0.6%의 고용 감소율을 보이고, 전자산업은 1,173명의 고용 감소가 이루어져 2010년 기준 취업자중 0.3%의 고용 감소가 이루어질 것으로 나타나고 있다. 자동차 산업에서는 4,162명의 고용 감소가 이루어져 2010년 기준 취업자중 1.5%나 고용 감소가 이루어지고, 조선업에서는 755명의 고용 감소가 이루어져 2010년 기준 취업자중 0.5%의 고용 감소가 이루어지는 것으로 추산되고 있다.

특히 고용 감소 효과가 큰 업종으로는 자동차와 철강 산업으로 나타나고 있다. 이들 산업은 그동안 우리 경제에서 큰 비중을 차지하는 기반 산업이고, 특히 자동차 산업은 매우 다양한 부품 소재 산업들로 구성되어 공급 체인이 매우 복잡하게 구성되어 있어서 생산 위축 및 고용 감소 효과가 경제 전반에 미치는 영향이 매우 클 것이다.

정기상여금의 통상임금화로 인한 고용 감소 효과는 수출 주도적 성장을 지속해 온 우리나라 기반 산업에서 크고, 양질의 일자리 창출력이 큰 상근직 비중이 높은 핵심 산업에서 그 고용 감소 효과가 크게 나타나고 있다. 정기상여금의 통상임금화로 인한 인건비 부담은 상용직 비중이 높을수록 더 커질 것이므로 그만큼 수출 및 생산 위축과 고용 감축 효과도 클 수 밖에 없다. 이는 결국 양질의 정규직 고용을 더 많이 제공하는 업종에서 상대적으로 더 큰 생산 위축과 고용 감축을 가져오므로 통계적인 일자리 감소보다 체감되는 일자리 감소 효과가 더 크게 느껴질 것이다.

핵심 산업에서 축소되는 일자리가 상당히 질이 높은 일자리로서 일시적으로 창출되었다가 해소되는 일자리와는 차원이 다르다고 할 수 있다. 고용 창출을 위한 정책과 관련하여 항상 논의되는 것이 일자리의 질 문제이다. 아무리 많은 일자리를 만들더라도 그 일자리가 일시적인 단기 고용으로 지속성이 없는 일자리라면 그 의미가 크게 축소된다. 실제 정책적으로 창출되는 사회 일자리로는 양질의 일자리의 창출에 한계가 있다. 통상임금화로 인해 축소되는 고용은 연인원 기준으로 2만 7,446개가 상당히 사회적으로 양질의 일자리이므로 이러한 양질의 일자리를 잃게 된다는 것은 사회적으로 실제 숫자보다는 훨씬 큰 비용을 치러야 할 것이다.

<표 2-85> 산업별 고용 감소 효과

(단위 : 명)

		취업자수	고용감소자	고용감소율
철강업	선철및조강	18,731	578	0.6%
	철강1차제품	74,779		
	철강업 소계	93,510		
전자산업	전자기기부분품	244,526	1,173	0.3%
	영상,음향 및 통신기기	123,920		
	컴퓨터 및 사무기기	22,438		
	전자산업 소계	390,884		
자동차산업		279,766	4,162	1.5%
선박업		137,205	755	0.5%
기타		18,829,600	20,778	0.1%
전산업		19,730,965	27,446	0.1%

5. 기업 성장 동력의 저해

정기상여금의 통상임금화로 인한 인건비 상승은 수출 감소, 수입 확대 등 대외 교역이 악화되고, 투자가 위축되면서 산업 생산 활동에 직간접적으로 큰 영향을 미친다. 철강, 전자, 자동차, 조선 등 4대 산업에서의 직간접 인건비 상승으로 인해 이들 산업의 수출액은 0.5%, 투자는 2.3%가 감소되고, 수입은 2.6%가 증가할 것으로 나타나고 있다. 이러한 임금 상승 압력이 전산업으로 확대되면 사회 전반의 경제 파급효과는 더욱 커지게 될 것이다.

<표 2-86> 통산임금화의 경제파급효과

(단위 : 억원)

	기준금액 ¹ (A)	직간접 감소 효과 (B)	감소율 (B/A)
수출액	2,477,278	13,203	0.5%
수입액 ²	7,259	185	2.6%
투자액	298,193	6,993	2.3%

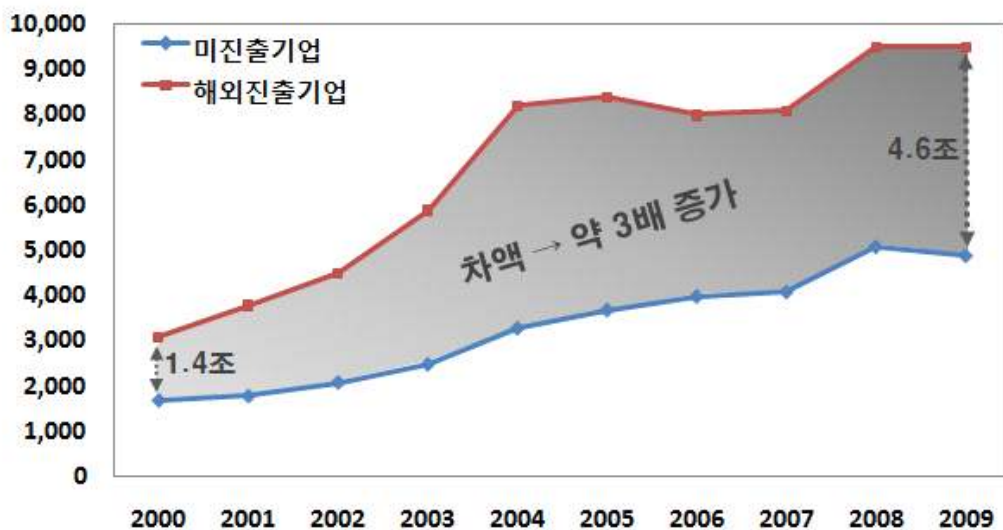
주 : 1) 2010년도 산업연관표 기준 4개 산업의 합계액임

2) 수입 증가액과 증가율임

특히 인건비의 상승은 수출을 크게 둔화시키므로 그만큼 수출 주도 산업과 수출 비중이 높은 글로벌 기업이 상대적으로 큰 영향을 받는 것으로 나타나 협소한 내수 시장으로 가뜩이나 어려움을 겪고 있는 국내 기업들의 수출 산업화에 상당히 부정적인 영향을 미칠 것이다. 그동안 우리 경제가 글로벌화하면서 경제 성장 기여도가 높아져 온 수출 기반의 취약화가 불가피할 것이고, 국내 글로벌 기업들의 생산 기

반이 위축되면서 글로벌화를 통한 기업 성장 메카니즘이 상당한 손상을 입게 될 것이다. 실제 국내 중소 중견기업들에게 해외 시장으로의 글로벌화가 주는 의의는 실로 크다. 국내 소재 부품 기업의 성장 패턴을 보면 중장기적으로 지속 성장을 하는 기업도 있지만 대부분 성장통을 겪으면서 성장이 정체되거나 쇠퇴하는 기업도 많다. 이러한 기업의 성장통을 해소하는 것은 무엇보다 해외 시장을 확보하는 것이며, 지속적으로 수출 기반을 확대하는 것이다. 실제 글로벌 시장에 진출한 기업의 매출액이 글로벌 시장에 미진출한 기업에 비해 2000-09년간 10년 동안 3배 이상 커지는 것으로 나타나고 있다. 그럼에도 불구하고 정기상여금의 통상임금화는 자칫 수출지향적 경제 성장 메카니즘에 큰 어려움을 주고, 나아가 국가 경제의 성장 동력 약화와 국내 기업들의 성장을 저해하는 요소가 될 공산이 크다.

[그림 2-9] 해외진출/미진출 국내 기업의 매출액 비교



자료: NRI(2012)

제3장 현행 통상임금 제도의 현상과 전개

제1절 현상과 문제

I. 통상임금 개관

통상임금이란 “근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액”이다(근로기준법 시행령 제6조제1항). 주지하는 바와 같이 이러한 통상임금은 근로기준법(이하 ‘법’이라 한다)상 연장·야간·휴일근로시 가산수당(법 제56조), 연차유급휴가수당(법 제60조),⁴⁷⁾ 해고예고수당(법 제26조), 휴업수당(법 제46조),⁴⁸⁾ 법정유급휴일수당 등의 산정 기초로 되고 있다.

그런데 법형식에서 보이다시피 근로기준법에서 여러 수당의 산정기초로 되는 통상임금이라는 용어를 사용하면서도 정작 통상임금의 개념 규정은 법률이 아니라 명령에 해당하는 근로기준법 시행령에서 이루어지고 있다.⁴⁹⁾ 법률인 근로기준법에서 정의 규정을 두고 있는 평균임금(법 제2조6호)과는 대조적이다.

한편 현행 근로기준법령상 통상임금과 평균임금은 근로관계에서 중요한 기능과 역할을 하고 있다. 노동법상 주요 관심의 대상인 각종 가산수당의 산정기초는 통상임금이 그 기능을 하며, 역시 주요 관심의 대상인 퇴직금 등의 경우에는 평균임금이 그 기능을 하고 있기 때문이다.

47) 연차유급휴가수당은 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 하지만(법 제60조5항), 계산의 편의나 지급부담에 비추면 통상임금을 기준으로 하는 것이 많을 것이다.

48) 휴업수당의 기준은 평균임금의 70%이상이나, 다만 평균임금의 70%이상에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다(법 제46조1항단서).

49) 특히 후술하는 바와 같이 통상임금의 개념 요소에서 다름이 많은 정기성과 일률성을 규정한 근로기준법 시행령 제6조가 모법의 위임을 받지 않은 위임명령으로서 무효라는 지적을 대부분 하고 있으나 이를 바라보는 의미에서도 적지 않은 차이를 보이고 있다. 가령 김영문·이상윤·이정, 『임금 개념과 평균임금·통상임금의 산정범위』, 법문사, 2004, 133쪽 이하에서는 정기성 일률성이 근로의 대가를 밝히고 있는 임금 규정의 의미를 뛰어 넘는 작용을 하고 있다고 하고, 이에 대하여 김기덕, “통상임금의 법리에 관한 새로운 이해”, 『노동과 법』 제6호, 금속법률원, 2006, 89쪽 이하에서는 모법의 위임을 받지 않은 시행령이므로 정기성 일률성의 의미가 근로기준법의 근로의 대가인 임금의 의미를 제한하지 않도록 해야 한다는 취지로 보고 있다.

그러는 한편, 통상임금과 평균임금제도는 우리나라와 일본에서만 발견되는 제도라는 독특한 점이 있다. 또 이처럼 한국과 일본을 제외하고는 국제사회에서 보기 드문 제도이기도 하지만 우리나라에서는 임금제도를 그만큼 복잡하게 하는 계기로 되고 있기도 하다. 여러 수당을 계산할 때마다 등장하는 통상임금은 그 기초의 변동에 따라 노사의 이해가 달라지고, 퇴직금 등의 산정기초로 되는 평균임금 산정의 문제도 적지 않게 등장하고 있다.

특히 통상임금의 경우에는 그 개념 정의의 추상성으로 말미암아 산업현장에서도 무엇이 통상임금인지를 파악하기가 쉽지 않은 등으로 노사 간의 법적 분쟁도 적지 않게 발생되고 있다. 이 때문에 종전부터 통상임금제도를 임금체계 개편 필요성의 이행에 장애로 인식하는 등 통상임금제도를 합리적이고 효율적인 임금체도로 개선하고자 하는 선행 연구들이 제기되어 왔다.⁵⁰⁾

임금체계를 복잡하게 하고 임금관련 갈등과 분쟁의 원인으로 되고 있는 통상임금, 평균임금 등의 개선 방안 관련 연구는 향후에도 지속될 것으로 보인다. 그러나 임금체계와 관련한 이해관계가 매우 첨예하게 얽힌 형국이어서 그 개편 방안 마련도 쉽지 않고 추진 전략을 마련하는 것도 쉽지 않은 것으로 판단된다.

II. 통상임금 판단 규범의 충돌

최근 통상임금 문제를 더욱 복잡하게 하는 것이 다시 등장하고 있다. 그간 근로기준법 시행령의 통상임금 정의 규정을 기반으로 판례와 행정해석 등 유권해석이 전개되어 왔다. 그 전개 과정에서 판례와 행정해석에서 약간의 차이를 노정시켜 오기도 하였다.

그러나 최근 판례와 행정해석 간의 통상임금 산정범위를 파악하는 견해 차이가 커져 벌어지게 하는 일이 발생했다. 이미 앞서 언급된 정기상여금의 통상임금 해당 가능성을 판단한 “금아리무진사건” 대법원 판례가 그러하다. 이 판례는 산업현장의 인사노무관리 지침으로 되고 있는 고용노동부의 “통상임금 산정지침”과 많이 다르다.

50) 가령, 박래영, “법정기준임금의 단일화에 관한 연구”, 경제연구 제9집, 홍익대학교 경제연구소, 1993.; 오문완, “임금체계 개편 방향 -기준임금 단일화를 중심으로-”, 임금연구 2000년 겨울호.; 노동부, 노사관계법제도선진화방안, 2003. 11.; 이강성, “우리나라 임금체계의 문제점과 개선방안 -이원화된 법적 기준 임금제도를 중심으로-”, 임금연구 2004년 가을 등이 그러하다.

구체적으로 “금아리무진사건” 대법원 판례⁵¹⁾에서는 소정의 요건 하에 분기별로 지급된 정기적 상여금도 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다고 하였다. 이에 대하여 고용노동부의 “통상임금 산정지침”⁵²⁾에서는 실제 근로여부에 따라 지급금액이 변동되는 금품과 1임금 산정기간 이외에 지급되는 금품으로서 상여금은 비록 정기적으로 지급되더라도 평균임금에는 해당할지언정 통상임금에는 해당하지 않는 것으로 규정되고 있기 때문이다.

종전부터 통상임금 해당성 관련 유권해석으로서 법원의 판례와 행정해석 간의 약간의 차이도 문제로 되어 왔지만 최근 정기상여금 관련 판단에서 그 차이를 크게 다르게 하여 놓은 것이다. 이 때문에 관련 학계로부터 정기상여금의 통상임금 해당성 판례를 둘러싼 수많은 논의를 전개시키고 있다.⁵³⁾

특히 정기상여금의 통상임금 해당성 판단은 그 파급력이 적지 않아 산업현장을 일대 혼란이 제기되고 있고, 단순한 규범의 충돌을 넘어 산업현장의 노사 당사자에게는 서로 이해를 달리하는 예측치 못한 일을 발생시키고 있다. 법령의 해석에 따라 벌어지는 일 치고는 너무 부담이 큰 일로 번지고 있는 것으로 보인다. 이 때문에 경향각처로부터 통상임금 해당성 판단 규범의 타당성 문제는 물론 향후 우리 사회가 풀어나가야 할 중요한 국정과제로 될 수도 있을 정도로 중요한 과제로 다루어 질 것으로 보인다.

51) 대법원 2012. 3. 29. 선고 2010다91046 판결.

52) 고용노동부예규 제602호, 2009.9.25, 대법원 2012.3.39. 2010다91046 판결 이후인 2012.9.25일자로 예규 제47호로 개정된 내용에서도 변화가 없기 때문에 지금도 같은 현황에 놓여 있다.

53) 발표된 시기에 따라 차례대로 열거보면, 가령, 이승길, “정기상여금은 통상임금인가”, 『창조노사』, 2012년 5월호; 김홍영, “정기상여금을 통상임금에 포함”, 『노동법학』, 제42호, 2012.6.; 김소영, “근속기간에 따른 지급률에 의한 분기별 상여금도 통상임금에 포함된다-대법원 2012.3.29. 선고2010다91046 판결을 중심으로-”, 『노동법률』, 중앙경제사, 2012.7.; 김희성·한광수, “정기상여금의 통상임금 해당성에 대한 연구”, 『노동법논총』 제25집, 2012.8.; 김영문, “금원의 통상임금 해당성 판단 기준의 비판적 고찰”, 『노동법학』, 제43호, 2012.9.; 유성재, “상여금의 통상임금성 -대상판결: 대법원 2012. 3. 29. 선고 2010다91046 판결-”, (사)이론실무학회 제19회 정기학술대회 자료집, 2012.; 이정, “통상임금에 대한 판례법리의 재검토”, 『노동법학』, 제43호, 2012.9.; 하갑래, “통상임금제도의 변화와 과제”, 한국노동법학회·노동법이론실무학회 추계학술대회 발제문, 2012.9.22.; 김기덕, 통상임금의 본질과 통상임금의 개념·산정범위·상여금 등에 관한 최근 판례 법리를 중심으로, 한국노동법학회·노동법이론실무학회 추계학술대회 발제문, 2012.9.22.; 박지순, “통상임금에 관한 최근 대법원 판결의 의미와 쟁점”, 『노동리뷰』, 한국노동연구원, 2012.11.

<표 3-1> 여러 수당과 상여금의 통상임금 · 평균임금 파악 행정해석 및 판례

금품의 명칭		행정해석	판례	비고
가족수당	독신자 포함, 전 근로자에게 일률적으로 지급하는 경우	평균임금	통상임금○ (미혼자 등 가족이 없는 근로자에게도 일률적으로 부양가족이 있는 근로자가 지급받는 가족수당의 절반을 지급한 경우) (대판91다 5501, 1992.7.14)	
	가족수에 따른 가족수당, 본인 또는 자녀교육비 부담 해당자에게만 지급하는 경우	기타 금품	통상임금 × (근로자의 일부에 대해 지급한 가족수당, 학비보조금, 중식대를 통상임금이 아니라 한 판례, 대판90다카14758, 1991.6.28; 대판 2003다10650, 2003. 4. 22) 평균임금 ○ (대판 84다카1409, 1987.2.24 임금으로 봄; 대판91다5587, 1992.4.14)	
근속수당		평균임금	통상임금 × (대판92다7306, 1992.5.22) 통상임금 ○ (일정한 요건하에 정기적·일률적으로 지급된 근속수당을 통상임금에 포함시킨 판례, 대판2000다29370, 2002.7.23)	
식비 (전 근로자에게 일률적으로 지급하는 경우)		평균임금	평균, 통상임금○ (대판81다697, 1981.10.13; 대판91나9335, 1992.5.12) 통상임금○ (대판95다4573, 1996.6.14)	
교통비, 사택수당, 주거수당 (정기적·일률적으로 전 근로자에게 지급)		평균임금	평균임금○ (대판90다카19647, 1990.12.7) 통상임금○ (대판다카6948, 1990.11.9; 대판95다2227, 1996.5.10; 대판2003다40859, 2003.10.23)	
상여금(취업규칙 등에 지급조건, 금액, 지급시기가 정해 있거나 전 근로자에게 관례적으로 지급)		평균임금	통상임금 ×/○ (연 4회 지급하는 상여금이 조합 소속 임·직원들의 실제의 근무성적에 따라 좌우되게 되어 그것이 고정적인 임금이라고 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 않는다고 한 사례, 대판 1996. 2. 9. 선고 94다19501)/(분기별로 지급된 상여금이 근로자의 실제 근무성적 등에 따라 좌우되는 것이라 할 수 없고, 오히려 그 금액이 확정된 것이어서 정기적 일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 한 사례, 대판 2012.3.29, 2010다91046) 평균임금○ (판매실적에 따라 지급하여 온 개인포상금-평균임금, 대법원 2002. 5. 31. 선고 2000다18127 판결)	
체력단련비		기타 금품	평균임금○ (대판90다6170, 1991.1.15; 대판92다31057, 1993.10.26) 통상임금○ (대판94다19501, 1996.2.9)	판례: 매년 1회 일정시기에 전직원에게 지급되는 체력단련비 및 월동보조비는 통상임금으로 봄

Ⅲ. 통상임금 판단 문제의 현황

현행 통상임금 제도는 그 시행과 운용과정에서 여러 가지 측면으로부터 문제를 면치 못하고 있다. 구체적으로 모법의 위임없이 시행령에 규정되어 있는 제도의 규정성은 물론 통상임금 해당성 판단 기준의 모호성과 복잡성, 판례와 같은 법해석에 의한 통상임금 해당성 판단에 수반되는 산업현장의 고비용 구조 돌입, 통상임금과 평균임금의 차이 내지 경계선 근접, 나아가 통상임금의 전제로 되는 임금성 판단 지표인 근로의 대가성 판단의 부정확성 등이 지적되고 있다. 이하 통상임금 문제의 현황을 각각의 측면에서 검토해보기로 한다.

1. 통상임금 파악의 모호성과 복잡성

통상임금 제도의 문제 중 가장 먼저 꼽을 수 있는 것은 바로 통상임금 판단 기준의 모호성과 복잡성이다. 특히 법원의 통상임금 판단 기준 내지 방법을 보면 더욱 그러하다.

구체적으로, 판례는 통상임금이란 정기적 일률적으로 소정근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급된 일반임금이라고 한다.⁵⁴⁾ 그리고 일률적으로 지급되는 것이라는 것은 모든 근로자에게 지급되는 것뿐만 아니라 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 지급되는 것도 포함된다고 하고, 여기서 말하는 일정한 조건이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어볼 때 고정적인 조건을 의미한다고 한다.⁵⁵⁾

한마디로 이해하기가 쉽지 않다. 정기성과 일률성의 의미가 너무 가변적이고, 또 일정한 조건 또는 기준이 어떤 것을 의미하는지, 고정성은 무엇을 의미하는 지, 더욱이 핵심요체라 할 수 있는 소정근로의 의미에 대해 명확하지 않은 점이 많다. 그래서 통상임금과 관련한 판결의 의미를 이해하는 전문가조차 어렵다고 하는 표현이 반드시 등장하는 실태까지 보이고 있다.

54) 가령 대법원 1990.11.9. 선고 90다카6968 판결 등.

55) 가령, 1993.5.27. 선고 92다20316 판결 등.

가령, 통상임금의 정의 내용이 매우 추상적이고 불명확하여 일반인은 물론 노동전문가들조차 정확하게 이해하기 힘든 구조로 되어 있다고 한다.⁵⁶⁾ 또 통상임금의 산입범위를 둘러싼 법원의 판결은 일관성과 체계성을 유지하기 어려울 정도로 미로를 만들고 있다고 하면서 법원이 구체적 근거의 제시 없이 스스로 판단기준을 변경함으로써 통상임금의 법리가 더욱 복잡해지고 있다고 한다.⁵⁷⁾

나아가 판례는 현행 근로기준법 제6조1항과 판례 및 행정해석을 기준으로 통상임금 해당성 판단기준을 근로의 대가성 여부, 소정근로의 양과 질과 관련 여부, 지급하기로 정해진 임금으로서 실제 근무일수나 수령액에 구애됨이 없고, 실적에 따라 변동되지 않아야 하며, 일률적으로 정기적으로 지급되어야 하고, 소정근로 또는 총근로에 대한 대가로 인정되어야 하는 등을 제시하고 있다. 그러나 판례가 과연 이러한 복잡한 내용을 어떻게 고려하면서 판단했는지 결정 내용들이 워낙 다기하게 나오고 있기 때문에 법수규자의 입장에서는 어느 판례에 따라야 할까 할 정도로 판례의 경향은 지그재그식이라고 표현하기도 한다.⁵⁸⁾

심지어 통상임금 판단기준을 재정립해 나가는데 통상임금의 의미에 대한 견해가 워낙 다양하게 개방되어 전개되고 있기 때문에 국어사전을 동원하여 도대체 통상임금에서 “통상”의 의미가 무엇인지를 밝히고자 하는 광경까지 연출되고 있기도 하다.⁵⁹⁾

확실히 법적 분쟁을 해결하기 위한 꼼꼼하고 치밀한 해석과 문언의 명확한 의미에 대한 해석 등이 중요한 것은 틀림이 없지만, 통상임금 판단과 관련한 위와 같은 상황은 결코 바람직하지 않다. 더구나 산업현장에서 노사 간 임금관련 갈등과 분쟁이 상시적으로 내재하고 있음을 고려하면 되도록 분쟁을 예방할 수 있도록 해야 할 것이 오히려 분쟁을 불러일으키는 것으로 될 수도 있기 때문이다.

2. 판례에 의한 임금상승 고조화

56) 이정, “통상임금에 대한 판례법리의 재검토”, 『노동법학』, 제43호, 2012.9, 183~184쪽.

57) 박지순, “통상임금에 관한 최근 대법원 판결의 의미와 쟁점”, 『노동리뷰』, 한국노동연구원, 2012.11, 25쪽.

58) 김영문, “금원의 통상임금 해당성 판단 기준의 비판적 고찰”, 『노동법학』, 제43호, 2012.9, 154쪽.

59) 김영문, “금원의 통상임금 해당성 판단 기준의 비판적 고찰”, 『노동법학』, 제43호, 2012.9, 157쪽~158쪽.; 최은배, “통상임금의 본질”, 한국노동법학회·노동법이론실무학회 추계학술대회 토론문, 2012.9.22, 4쪽. 이밖에 이정, “통상임금에 대한 판례법리의 재검토”, 『노동법학』, 제43호, 2012.9, 194쪽은 상여금의 의미에 대해 국어사전을 인용하고 있다.

근래의 통상임금 판단과 관련하여 더욱 문제로 되는 것은 바로 판례의 통상임금 판단 기준의 전개 과정에서 통상임금 산입범위가 지속적으로 확대되고 있다는 것에 있다. 통상임금 개념을 계속 확대 해석해 나가고 있다는 것이다.

가령 후술하는 바와 같이 대법원은 종전에는 통상임금 규정상 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 것을 두고 소정근로시간이란 일, 주, 월 단위로 정할 수 있으므로 소정기간의 의미를 1임금 산정기간으로 이해했다.⁶⁰⁾ 행정해석도 같았고, 가장 최근에 개정된 고용노동부 예규 제47호 “통상임금 산정지침”에서도 이렇게 해석한다.⁶¹⁾ 1임금 산정기간이란 임금의 정기일 지급원칙인 1월간을 말하므로 매월 지급되는 것만 통상임금으로 해석되었음을 의미한다.

그러나 그 후 대법원은 소정근로에 대한 대가보다는 정기성의 해석에 집중하면서 결국 정기성을 1임금 산정기간, 즉 1개월을 의미하는 것이 아니라 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라 하더라도 그것이 정기적 일률적으로 지급되는 것이라면 통상임금에 포함될 수 있다고 판시하였다.⁶²⁾ 1년에 한번씩 지급되는 것도 정기적으로 지급되는 것으로 될 수 있다는 것이다.

한편 통상임금은 일률적으로 지급되는 것이어야 한다. 후술하는 바와 같이 일률성에 대하여 대법원은 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적 평균적으로 지급되는 일반임금이라 하였다.⁶³⁾ 말하자면 아무런 차이가 없이 모든 근로자에 대하여 지급되는 것이어야 일률적으로 지급되는 것으로 본다는 의미이다.

그러나 그 후 대법원은 일률성의 판단에 대하여 일률적으로 지급되는 것이라 함은 모든 근로자에게 지급되는 것뿐만 아니라 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에 지급되는 것도 포함한다고 해석하였다.⁶⁴⁾ 일률성이라는 조건의 달성이 그만큼 쉬워진 것이다.

대법원은 가장 최근에는 정기성과 일률성의 확대에 이어 지급의 고정성 확대 해석에 몰입하는 경향을 보이고 있다. 종전에는 고정성을 지급액이 달라지는 비고정적 임금을 통상임금에 포함하지 않았다.⁶⁵⁾ 그러나 보다 최근에는 지급액이 아니라 지급의 조건에서 고정성이 있으면 통상임금에 포함하는 경향을 보여주고 있다.⁶⁶⁾

60) 가령 대법원 1991.6.28. 선고 90다카14758 판결.

61) 2012.9.25. 고용노동부 예규 제602호, 통상임금 산정지침, 2009.9.25.

62) 가령, 대법원 1996.2.9. 선고 94다19501 등.

63) 가령, 대법원 1990.11.9. 선고 90다카6948 판결.

64) 가령, 대법원 1993.5.27. 선고 92다20316 판결.

65) 가령, 대법원 2007.4.12. 선고 2006다81974 판결.

이렇게 되면 1년이라는 넓은 시간적 간격에도 불구하고 반복성이 있다면 정기성이 인정되고, 일정 그룹 규모의 조건에 도달하는 것이 있다면 일률성이 인정되며, 나아가 지급조건에 관한 규정 등이 있으면 지급액의 비고정성에도 불구하고 고정성이 인정되는 것이다. 말하자면 통상임금에 해당할 개연성이 점점 많아질 수 있음을 의미한다. 이러한 현황의 전개는 자연히 통상임금의 인상과 통상임금을 기초로 하는 제수당을 높이는 등 총액임금을 상승시키는 등으로 발전하게 될 것이다.

3. 통상임금의 평균임금화 우려

한편, 통상임금성 판단기준에 대한 대법원의 주요 판단 요소를 보면, 근로기준법 시행령 제6조에서 규정한 통상임금 정의 규정과 같이 소정근로 또는 총근로의 대상 인지 여부, 정기적이고 일률적으로 지급되는지 여부, 고정성 여부 등으로 파악될 수 있다. 또, 우리 대법원이 가지고 있는 평균임금 판단에 대한 주요 기준을 보면, 근로의 대상성이 있는지 여부, 지급의 계속성과 정기성 및 일률성이 있는지 여부, 단체협약 등에 지급근거의 존부 등으로 파악되고 있다.

그런데, 우리 대법원이 통상임금과 평균임금을 판단하는 기준으로 삼고 있는 이들 요소가 어떤 차별성이 있는지가 의문이다. 말하자면 평균임금이든 통상임금이든 이에 해당하려면 지급의 정기성과 일률성, 그리고 계속성과 고정성의 기준이 필요하고 이들 요소가 구비되면 평균임금이자 통상임금에도 해당된다는 식이다.

이러한 현상을 두고, 대법원이나 행정해석 등 유권해석이 취하는 평균임금과 통상임금의 판단기준을 동일하게 내지 유사하게 사용함으로써 통상임금이 점차 평균임금화되어가는 결과가 발생한다고 지적한다.⁶⁷⁾ 통상임금 산입범위에 대한 판례의 변화를 모두 수용하면 통상임금은 거의 평균임금 수준에 육박한다고 한다.⁶⁸⁾

그러나 통상임금과 평균임금은 그 기능과 역할이 달리 있음에도 불구하고 이러한 현상이 발생하는 것은 바람직하지 않다. 가령 통상임금의 끊임없는 확대는 결국 평균임금과 같아질 것이고, 이 경우 실질임금 산정수단으로서 평균임금이 있음에도 불구하고 통상임금을 실질임금 산정수단으로 변질시키는 것은 현행법체계나 각 임

66) 가령, 대법원 2012.3.29. 선고 2010다91046 판결.

67) 가령, 김영문, “금원의 통상임금 해당성 판단 기준의 비판적 고찰”, 『노동법학』, 제43호, 2012.9, 166쪽.

68) 하갑래, “통상임금제도의 변화와 과제”, 한국노동법학회·노동법이론실무학회 추계학술대회 발제문, 2012.9.22, 23쪽.

금제도의 취지에도 부합하기 어렵다는 문제를 발생시킨다.

4. 통상임금의 전제로서 근로의 대가성 판단 문제

통상임금도 임금이므로 현행 근로기준법상 임금의 개념에 부합해야 한다. 임금은 근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품이다. 통상임금이든 평균임금이든 임금이므로 일단 근로의 대가성 부분이 해명되어야 한다.

그런데 우리 대법원의 임금, 평균임금, 통상임금을 파악하는 판단기준으로서 주로 정기성, 일률성, 계속성 등 평균임금 산정 기준에 해당하는 기법을 사용하고 있다. 이 때문에 우리 대법원이 근로의 대가성을 공백으로 둔 채 근로의 대가성과 아무런 의미 관련성이 없는 정기성, 계속성, 일률성이라는 판단기준으로 임금을 판단하고 있다는 지적이 제기되고 있기도 하다. 말하자면 근로의 대가성에 대한 본질을 제쳐두고 법원이나 행정기관에서 행정편의주의적 발상으로부터 정기성과 일률성 그리고 계속성이라는 간단한 평가척도를 활용하고 있는 것이라 지적하고 있다.⁶⁹⁾

IV. 통상임금 문제 해법 모색 필요

앞서 본 바와 같은 통상임금 문제의 해법을 찾기 위해 어떤 방법으로 접근해야 할까. 학리적 해석을 정치하게 할 필요도 있고, 입법 등 정책적으로 타개해 나갈 방안도 모색할 필요도 있을 것이다.

그간 통상임금 판단기준에 대한 사법부의 해석은 매우 복잡한 내용으로 전개되어 왔다.⁷⁰⁾ 특히 1982년 근로기준법 시행령 개정시 정기성 일률성이라는 개념 요소를 중심으로 통상임금의 개념을 정한 이후부터, 나아가 1988.1.14. 제정된 노동부 예규 제150호 『통상임금 산정지침』의 제정 이후부터 그러했다. 그 이전에는 정기성과 일률성이라는 표현이 없었는데,⁷¹⁾ 그 이후부터 추상적인 정기성과 일률성이라는 문

69) 김영문·이상윤·이정, 『임금개념과 평균임금·통상임금의 산정범위』, 법문사, 2004, 47쪽~50쪽. 이러한 판례의 태도는 임금과 평균임금 그리고 통상임금을 규정한 현행 근로기준법령에 정면으로 반하는 실정법 위반이라 지적한다.

70) 복잡한 통상임금 관련 판례의 전개는 이철수, “통상임금에 관한 판례법리의 변화 -복리후생을 중심으로-”, 노동법연구 제17호, 서울대노동법연구회, 2004.; 김영문·이상윤·이정, 임금개념과 평균임금·통상임금의 산정범위, 법문사, 2004, 참조.

71) 가령, 대법원 1978.10.10. 선고 78다1372 판결.

언이 등장하면서,⁷²⁾ 그 의미를 둘러싼 해석이 복잡하게 전개되었던 것이다.

여기서는 우선, 이러한 통상임금 판례 법리의 정치한 분석과 해석이 아니라 판례상 통상임금 판단 기준의 큰 전환점을 가지는 것을 중심으로 사법부에 의한 통상임금 판단기준에서 어떻게 전개되어 왔는지 그 주요 판례의 전개 과정을 보기로 한다. 특히 주요 판례의 전개 과정을 통해 통상임금의 증가 즉, 임금의 증가 가능성이 통상임금 판단기준 중 어떤 요소의 어떠한 변화에 의해 높아졌는지, 그러한 일련의 전개 경향성을 보이는 지를 살피도록 한다. 통상임금 판단기준을 보여 온 주요 대법원의 판례를 모두 훑어 보면서 그 흐름을 쉽게 볼 수 있도록 하여 그 근간에 있는 임금 등 비용상승의 모양과 내용을 확인해 보자는 것이다.

구체적으로 우리나라의 통상임금 해당성 판례의 전개는 역시 정기성과 일률성, 그리고 지급하기로 정하여진 고정성의 해석을 중심으로 이루어져 왔다. 그래서 이하에서도 통상임금 판단 기준에 대한 판례의 전개 추이를 정기성과 일률성, 그리고 고정성의 변화, 즉 판례법리 중 정기성, 일률성, 고정성의 변화로 나누어 보고자 한다. 그리고 특히 문제로 되고 있는 상여금의 통상임금 해당성에 대한 변화 과정도 보기로 한다.

한편, 현행 통상임금 판단 규범 내지 기준을 두고 판례와 행정해석 등 유권해석이 낳은 복잡한 문제들을 어떻게 해소할 수 있는지 정책차원의 고민이 필요하다. 통상임금 문제의 현황에서 보았듯이 통상임금 개념의 모호성과 복잡성을 해소할 수 있는 방안이 모색될 필요가 있다. 특히 통상임금 판단기준의 확대로 통상임금의 평균임금화 현상은 바람직하지 않다. 따라서 통상임금제도의 법적 취지와 기능이 무엇인지를 다시 한번 검토하고 이를 다시 살려내는 방법이 모색될 필요가 있다.

구체적으로 통상임금 판단기준 해석상의 난해한 문제들에 대응하는 해법을 찾기 위한 방안으로서, 우리나라와 더불어 보기 드물게도 통상임금과 평균임금 제도를 가지고 있고, 임금체계까지도 유사한 일본의 통상의 임금 관련 제도와 운용 내용을 심도있게 살펴보는 것이 의미가 있다. 현행 근로기준법은 제정시 일본노동기준법의 영향을 적지 않게 받았다고 보아야 한다. 임금관련 규정을 일본의 그것과 대비해보면 유사한 점이 적지 않기 때문이다. 이 연구는 오히려 일본과 차이가 있는 부분은 왜일까라는 의심을 통해 문제의 해법을 찾고자 한다.

72) 가령, 대법원 1990.2.27. 선고 89다카2292 판결 등.

제2절 판례상 정기성 판단의 전개

I. 개관

통상임금은 무엇보다도 정기적이고 일률적으로 정하여진 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정해진 금액을 말한다. 통상임금 판단기준에서 정기성의 의미가 전개된 것은 근로기준법 시행령 제6조의 통상임금 개념 규정이 들어서기 전에 형성된 초기 판례와 1982년 시행령 제6조의 규정 신설과 1988년 노동부 예규인 통상임금 산정지침의 제정 이후에 형성된 판례를 비교해 볼 수 있다.

정기성은 그것을 우리 근로기준법상의 임금 규정의 체계적 구성과 어울리게 임금 지급의 원칙과 같이 1임금 산정기간으로 해석하는 판례가 초기에 유지되어 왔다. 1982년 근로기준법 시행령에 통상임금 규정이 들어오고 1988년 노동부 예규인 통상임금 산정지침이 제정된 이후부터 정기성이라는 표현을 사용⁷³⁾하면서도 1임금 산정기간이라는 해석은 계속 유지되어 왔다.

그러나 '90년대 상반기를 넘어서면서 정기성의 의미가 1임금 산정기간을 넘어서 1개월을 초과하는 기간까지로 파악되기 시작한다. 말하자면 1개월을 초과하는 기간에 대한 것도 정기성으로 인정되면서부터 판례는 일률성과 고정성 등과 어울리면서 계속 진화하고 있는 것이다. 이하에서 이러한 변화를 판례를 통해 확인하기로 한다.

II. 1임금 산정기간으로 해석

초기 판례에서 정기성을 엿볼 수 있는 판시를 보면, 근로기준법 제19조 2항(필자주: 현행근로기준법 제2조2항)에 평균임금이 통상임금보다 저액일 경우 통상임금을 평균임금으로 한다고 규정한 취지는 근로자가 자기사정으로 정상취업을 못한 경우 평균임금이 저하되어 근로자에게 부당한 손해가 미치는 것을 방지하기 위해 평균임금의 하한선을 통상임금에다 두었다고 할 것이므로, 근로기준법 19조 2항이 말하는 통상임금이란 근무일수나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적인 일반임금 즉, 기본적인 임금과 이에 준하는 고정적으로 지급되는 수당의 1일 평균치라고 보아야 한다고 한다.⁷⁴⁾ 긴 설명이 필요 없이 월간 수령액의 하한선에 해당

73) 가령, 대법원 1990.2.27. 선고 89다카2292 판결 등.

하는 1임금지급기가 전제되어 있는 판지로 이해된다.

- [대법원 1978.10.10. 선고 78다1372 판결] 근로기준법 제19조 2항(필자주: 현행 근로기준법 제2조2항)에 동조 1항에 의하여 산출된 소위 평균임금이 통상임금보다 저액일 경우에는 그 통상임금을 평균임금으로 한다고 규정한 취지는 3개월간에 지급된 임금의 총액을 그 3개월에 실제로 근무한 일수와는 관계없이 3개월간의 총일수로 제하는 방식으로 평균임금을 산출하게 되므로 3개월간에 실제로 근무한 일수가 적어서 3개월간에 수령한 임금총액이 소액일 경우에는 평균임금의 액수가 지나치게 저액으로 되어 부당한 결과가 되기 때문에 즉 근로자가 자기사정으로 정상취업을 못한 경우 평균임금이 저하되어 그로 인하여 근로자에게 부당한 손해가 미치는 것을 방지하기 위하여 평균임금의 하한선을 통상임금에다 두었다고 할 것이므로, 근로기준법 19조 2항이 말하는 '통상임금'이란 평균임금의 산정과는 달라서 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 구애 없이 고정적이고 평균적인 일반임금 즉, 기본적인 임금과 이에 준하는 고정적으로 지급되는 수당의 1일 평균치라고 보아야 할 것이다.

1982년 근로기준법 시행령의 통상임금 규정이 들어오고 1988년 노동부 예규 통상임금 산정지침이 제정되면서 정기성에 대한 해석이 본격적으로 전개된다. 가령 통상임금은 정기적 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하는 것이므로, 1개월을 넘는 기간마다 정기 또는 임시로 기업의 경영실적, 근로자의 근무성적 등을 감안하여 지급되고 있는 상여금은 통상임금의 산정기초에 포함되지 아니하므로, 3개월마다 정기 또는 임시로 기업의 경영실적, 근로자의 근무성적 등을 감안하여 지급되고 있는 상여금은 통상임금에 포함되지 않는다고 한다.⁷⁵⁾

통상임금이란 소정근로에 대하여 지급하기로 정하여진(代償) 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액을 말하므로 당연히 1임금 산정기에 지급되는 것만을 의미하고, 이것이 근로기준법상 임금 관련 법규정 체계에 부합하며, 따라서 정기성은 당연히 1임금 산정기인 1개월마다라는 정기성으로 이해된다는 것이다. 이러한 경향은 이후 주요 판례에서 계속 전개된다.

- [대법원 1990.2.27. 선고 89다카2292 판결] 통상임금이라 함은 근로자에게 정

74) 대법원 1978.10.10. 선고 78다1372 판결

75) 대법원 1990.2.27. 선고 89다카2292 판결

기적, 일률적으로 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하는 것이므로(근로기준법시행령 제31조 제1항, 필자주: (필자주: 현행근로기준법시행령 제6조1항)) 1개월을 넘는 기간마다 정기 또는 임시로 기업의 경영실적, 근로자의 근무성적 등을 감안하여 지급되고 있는 상여금은 통상임금의 산정기초가 될 임금에 포함되지 아니한다.

따라서 상여금으로 3개월마다 지급받아온 것을 가지고 연장근로수당, 휴일근로수당의 산출기초가 되는 통상임금을 산정함에 있어서 기본급등에 그 상여금의 월평균액을 가산하여 통상임금에 산입할 수는 없다.

다음의 판례도 통상임금이라 함은 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말하므로, 상여금 등 1개월 이상을 단위로 지급되는 임금 등은 소정근로 시간에 대한 대상으로 볼 수 없는 임금으로서 통상임금의 산정범위에서 제외된다고 한다.⁷⁶⁾ 앞서 설명한 바와 같이 1개월 이상을 단위로 지급되는 임금 등은 소정근로 시간에 대한 대상으로 볼 수 없다는 것이다.

그리고 이러한 판례의 통상임금 판단기준 관련 요소에 대한 반복적인 표현과 더불어 1임금 산정기간내인 1개월의 단위로 지급되는 것만 소정근로의 대가로 보면서 정기성을 인정한 사례는 이후 다음과 같은 주요 판례등에서 계속 유지되고 있다.

- [대법원 1990.11.9. 선고 90다카6948 판결] 근로기준법시행령 제31조 제1항(필자주: 현행근로기준법시행령 제6조1항)에 의하면, 통상임금이라 함은 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말한다고 하고 있고, 근로기준법이 통상임금제도를 도입한 제도적 취지에 비추어 보면 통상임금이란 정기적, 일률적으로 소정근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금(대법원 1978.10.10. 선고 78다1372 판결 참조)이라고 정의할 수 있다.

76) 대법원 1990.11.9. 선고 90다카6948 판결

특히 통상임금의 개념과 범위에 관하여 통상임금의 제도적 존재 의의, 거래계의 임금약정 및 지급관행, 기업마다 특수한 임금체제와 노사간 단체교섭 및 협약의 실태, 당사자의 노조가입 여부, 직종 및 근무형태, 종전 노동행정당국의 행정지도상의 관례, 당사자간의 법적 분쟁이 야기되게 된 경위 등을 종합하여 판단하여야 한다.

일반적으로 보아 통상근로의 질이나 양에 무관하게 지급된 임금(예컨대 가족수당, 자녀교육수당 등), 실제 근무여부 또는 근무실적에 따라 지급액이 변동되는 임금(제법정수당, 출근장려수당 등), 소정근로시간에 대한 대상으로 볼 수 없는 임금(상여금 등 1개월 이상을 단위로 지급되는 임금) 등은 통상임금의 산정범위에서 제외된다고 보아야 하고, 회사의 임금지급약정과 실태에 비추어볼 때 기본급은 도급제에 의하여, 출근수당, 입항수당, 중식대 등은 일급제에 의하여, 사택수당은 월급제에 의하여 통상근로의 질이나 양에 대해 지급하기로 정하여진 기본급 및 이에 준하는 수당으로서 고정적, 평균적으로 매월 일률적 지급이 보장되는 임금들로서 모두 통상임금의 개념 범위에 속하는 임금이라고 할 수 있다.

다만 출근장려수당, 연료수당에 관하여서는 회사 단체협약상 조합원에게 월 출근공수에 따라 차등을 둔 소정의 연탄장 수를 현금으로 환산한 액수의 연료수당(예컨대 월 18공수 이상 출근자에 대하여는 연탄 130장에 해당하는 현금을, 월 7공수 이상 14공수 미만 출근자에 대하여는 연탄 60장에 해당하는 현금을 각 지급하되, 6공수 이하 출근자에게는 위 수당을 지급하지 아니한다)을 지급하도록 규정하고 있고, 회사는 소속 근로자에게 월 출근공수에 따라 차등을 둔 소정의 출근장려수당을 지급하되 월 14공수 이하 출근자에게는 위 수당을 지급치 아니하도록 정하고 있는 것과 같은 임금지급형태는 실제 근로여부나 근무실적에 따라 지급액이 변동되는 것으로서 정기적, 일률적으로 근로의 질이나 양에 대한 대가로 지급된 임금이 아니라 소속 근로자들로 하여금 출근의욕을 고취시키기 위한 목적의 임금에 불과하다 할 것이므로 다른 특별한 사정이 없는 한 위 수당들을 통상임금의 산정범위 내에 포함시킬 수 없다.

- [대법원 1990.12.26. 선고 90다카12493 판결] 통상임금은 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하며, 이는 실제근무일수나

수령액에 구애됨이 없이 정기적, 일률적으로 1임금 산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급임금을 의미한다.⁷⁷⁾:

근로기준법 제19조 제2항(필자주: 현행근로기준법 제2조1항)과 동법시행령 제31조 제1항(필자주: 현행근로기준법시행령 제6조1항) 소정의 통상임금이라 함은 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하며 이는 근로의 양 및 질에 관계되는 근로의 대상으로서 실제근무일수나 수령액에 구애됨이 없이 정기적, 일률적으로 1임금 산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급임금을 의미하므로(대법원 1978.10.10. 선고 78다1372 판결 참조), 단순히 은혜적, 부정기적으로 지급되는 것이거나 근로의 양 및 질과는 무관한 요인에 따라 근로자의 일부에 대하여 지급되는 것은 통상임금의 산정에서 제외되어야 할 것이다.

보수규정에 의하여 상근직원 중 부양가족이 있는 자에 대하여 지급하는 가족수당(보수규정 제35조의2)이나 병원의 복리후생관리내규에 의하여 중·고등학교에 입학 또는 재학중인 직원의 자녀에 대하여 지급하는 학비보조금(복리후생관리내규 제5조)을 통상임금의 범위에서 제외된다.

- [대법원 1991.6.28. 선고 90다카14758 판결] 통상임금은 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하며, 이는 실제근무일수나 수령액에 구애됨이 없이 정기적, 일률적으로 1임금 산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급임금을 의미한다.⁷⁸⁾:

근로기준법 제19조 제2항(필자주: 현행근로기준법 제2조1항)과 동법시행령 제31조 제1항(필자주: 현행근로기준법시행령 제6조1항) 소정의 통상임금이라 함은 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하며, 이는 근로의 양 및 질에 관계되는 근로의 대상으로서, 실제근무일수나 수령액에 구애됨이 없이 정기적, 일률적으로 1임금 산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급임금을 의미하므로(대법원 1978.10.10. 선고 78다1372 판결.; 대법원

77) 대법원 1990.12.26. 선고 90다카12493 판결. 이 판결은 원심이 서울고판 1990.3.28. 선고 89나 140886 판결임.

78) 대법원 1991.6.28. 선고 90다카14758 판결. 이 판결은 원심이 서울고판 1990.4.11. 선고 89나 49241 판결임.

1990.12.26. 선고 90다카12493 판결 참조), 단순히 은혜적, 부정기적으로 지급되는 것이거나 근로의 양 및 질과는 무관한 요인에 따라 근로자의 일부에 대하여 지급되는 것은 통상임금의 산정에서 제외되어야 한다.

보수규정에 의하여 상근직원 중 부양가족이 있는 자에 대하여 지급하는 가족수당(보수규정 제35조의2)이나 복리후생관리 내규에 의하여 중·고등학교에 입학 또는 재학중인 직원의 자녀에 대하여 지급하는 학비보조금(복리후생관리 내규 제5조)을 통상임금의 범위에서 제외한 조치는 정당하다.

다음의 판례는 1년 이상 근속한 운전사에게 1년당 정액의 근속수당을 근속연한에 따라 가산하여 지급하는 근속수당은 근무연수에 구애 없이 정기적, 일률적으로 운전자에게 지급되는 고정급 임금이라고 할 수 없으므로 통상임금의 범위에 포함할 수 없다고 한 사례이다.⁷⁹⁾ 이러한 판례의 경향은 이하의 주요 판례에서도 정기성의 의미가 1임금 산정기간내로 파악되면서 계속 유지되고 있었다.

- [대법원 1992.5.22. 선고 92다7306 판결] 통상임금에 관한 법령의 취지와 위와 같은 기능 및 필요성에 비추어 통상임금은 소정의 근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일수나 수령액에 구애됨이 없이 정기적, 일률적으로 1임금 산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급 임금을 의미하므로, 1년 이상 근속한 운전사에게 1년당 정액의 근속수당을 근속연한에 따라 가산하여 지급하기로 약정된 근속수당은 근무연수에 구애 없이 정기적, 일률적으로 운전자에게 지급되는 고정급 임금이라고 할 수 없으므로 통상임금의 범위에 포함할 수 없다.:

근로기준법 제19조 제2항(필자주: 현행근로기준법 제2조1항)과 동법시행령 31조 제1항(필자주: 현행근로기준법시행령 제6조1항) 소정의 통상임금은 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하는데, 이는 근로기준법상 평균임금의 최저한을 보장하고, 시간외, 야간 및 휴일근로수당 등과 해고예고수당, 유급휴가급 등의 산정근거가 되는 것인바, 통상임금에 관한 법령의 취지와 위와 같은 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 통상임금은 소정의 근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일수나 수령액에 구애됨이 없이 정기적, 일률적으로 1임금 산정기간에 지급하기로 정하여진 고정

79) 대법원 1992.5.22. 선고 92다7306 판결

급 임금을 의미하므로(대법원 1990.11.9. 선고 90다카6984 판결.; 대법원 1991.6.28. 선고 90다카14758 판결 참조), 실제 근무 여부 또는 근무실적에 따라 지급 여부 및 지급액이 변동되는 임금은 통상임금의 산정에서 제외되어야 한다(대법원 1992.2.14. 선고 91다17955 판결 참조).

시외버스운전사인 원고와 운수회사인 피고 회사 사이에 체결된 근로계약에 있어서 일정한 키로를 초과하여 운행한 버스운전사에게 기본급 외에 매 근무일마다 일정액의 '연장키로수당'을, 안내원이 없는 버스를 운행한 운전사에 대하여도 매 근무일마다 일정액의 '개폐수당'을 각 지급하기로 약정한 각 수당은 실제 근무 여부나 근무실적과 관계없이 정기적, 일률적으로 지급되는 것이라 할 수 없어 통상임금에 포함되지 않는다.

또 근로계약에 있어 매년 1월 1일을 기준으로 만 1년 이상 근속한 운전사에게 1년당 정액의 근속수당을 근속연한에 따라 가산하여 지급하기로 약정된 근속수당은 숙련공을 확보하기 위하여 만 1년 이상 근무한 모든 운전자에게 근속연수에 따라 지급되는 것이거나 근로의 질에 대한 대가로서 고정적으로 지급되는 근로교환적 임금이라고는 볼 수 없고, 오히려 1년 이상 근속한 운전자를 우대하기 위한 은혜적 성격의 수당으로서 근로의 질과는 관계가 없는 것이고, 근무연수에 구애 없이 정기적, 일률적으로 운전자에게 지급되는 고정급 임금이라고 할 수 없으므로 이는 성질상 통상임금의 범위에 포함시킬수 없다.

다음의 판례는 정기성을 “매월” 지급되는 임금으로 표현할 뿐이어서 정기성의 실질적인 의미는 역시 1임금 산정기간으로 보는 것이다. 이어지는 판례도 정기성의 의미를 1임금 산정기간으로 명시하고 있다.

- [대법원 1992.7.14. 선고 91다5501 판결] 가족이 없는 근로자에게도 일률적으로 부양가족이 있는 근로자가 지급받는 가족수당의 절반을 지급한 경우 이는 고정적, 평균적으로 매월 일률적으로 지급되는 임금이므로 통상임금에 속한다.⁸⁰⁾:

미혼자 등 가족이 없는 근로자에게도 일률적으로 부양가족이 있는 근로자가 지급받는 가족수당의 절반을 지급한 경우 이는 근로의 질이나 양에 대하여 지급되는 기본급에 준하는 수당으로서 고정적, 평균적으로 매월 일률적으로 지

80) 대법원 1992.7.14. 선고 91다5501 판결

급되는 임금이라 할 것이므로 통상임금의 범위에 속한다.

- [대법원 1994.10.28. 선고 94다26615 판결] 통상임금은 근로의 양 및 질에 관계되는 근로의 대가로서 실제 근무일수나 수령액에 구애됨이 없이 정기적, 일률적으로 1임금 산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급임금을 의미하므로, 근속3년 이상자에게 근속기간에 따라 지급되는 근속수당은 통상임금에 포함할 수 없다.⁸¹⁾:

근로기준법 제19조 제2항(필자주: 현행근로기준법 제2조1항)과 같은 법 시행령 제31조 제1항(필자주: 현행근로기준법시행령 제6조1항) 소정의 통상임금이란 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하며, 이는 근로의 양 및 질에 관계되는 근로의 대가로서 실제 근무일수나 수령액에 구애됨이 없이 정기적, 일률적으로 1임금 산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급임금을 의미하므로, 단순히 은혜적, 부정기적으로 지급되는 것이거나 근로의 양 및 질과는 무관한 요인에 따라 근로자의 일부에 대하여 지급되는 것은 통상임금의 산정에서 제외되어야 한다(대법원 1990.11.9. 선고 90다카6948 판결.; 대법원 1990.12.26. 선고 90다카12493 판결.; 대법원 1992.2.14. 선고 91다17955 판결.; 대법원 1992.5.22. 선고 92다7306 판결 등 참조).

회사에서 지급하는 가족수당이 배우자, 자녀, 동거하는 부모가 있는 근로자에게만 지급되고 있는 것으로부터 보아 이는 근로의 양이나 질에 무관하게 지급되는 것이고, 근속수당은 3년 이상 근속한 근로자에게만 근속한 기간에 따라 정하여 놓은 금액을 지급하는 것으로 보아 이는 장기근속자를 우대하기 위한 은혜적 성격의 수당으로서 근로의 질과는 관계가 없이 지급되는 것이라고 할 것이므로, 이러한 가족수당 및 근속수당은 통상임금의 범위에 포함시킬 수 없다.

Ⅲ. 1임금 산정기간(1개월)을 초과하는 정기성 인정

위와 같이 그간 정기성을 1임금 산정기간으로 해석하던 것을 아래의 판례에서 부터는 완전히 다른 해석으로 진화하게 된다. 즉 통상임금 판단기준으로서 정기성이

81) 대법원 1994.10.28. 선고 94다26615 판결

1임금 산정기간내가 아니라 1임금 산정기간인 1개월을 초과하는 것이라도 정기성이 인정될 수 있다는 것이다.

관련 판시 내용을 보면, 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 정기적, 일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있는 것이고, 소정근로시간의 근로에 직접적으로 또는 비례적으로 대응하여 지급되는 임금이 아니라 하더라도 그것이 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급되는 임금이 아니라고 할 수 없으며, 매년 11월에 월 기본급에 대한 일정액을 월동보조비로 전직원에게 각각 지급하여온 체력단련비나 월동보조비는 통상임금에 속한다고 하였다.⁸²⁾

드디어 정기성과 일률성이 전면에 등장하고, 정기성과 일률성이라는 문언에 몰입하게 되면서 오히려 더 본질적인 소정근로에 대하여 지급하기로 정해진 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액은 소홀히 되거나 정기성과 일률성에 파묻히는 것과 같은 해석을 보여주기 시작하고 있다.

특히 1임금 산정기간을 초과하는 입장의 변화는 적지 않은 산업경제적 파급력을 초래 했으리라 예상된다. 매월 정기적으로 지급되는 것 중에 일률적인 것을 넘어 연간 정기적으로 지급되는 것 중에 일률적인 것을 다 포괄하게 되면서 사실상 통상임금과 평균임금간의 경계가 더 좁아지기 시작했기 때문이다. 이러한 해석은 종전의 것과 비교하여 해석의 변경 내용과 그 변경으로 인한 파급력의 규모에 비추어 보면 종전 판례의 입장을 변경하는 정도의 것으로 평가될 수도 있다.

이러한 판례의 경향은 후술하는 바와 같이 일률성, 고정성 등과 어울리면서 이후에도 계속 진화 발전하고 있다.

- [대법원 1996. 2. 9. 선고 94다19501 판결] 근로기준법시행령 제31조 제1항(필자주: 현행근로기준법시행령 제6조1항)은 근로기준법 소정의 통상임금을 "근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말한다."고 규정하고 있으므로 원칙적으로 근로자에게 소정근로 또는 총근로의 대상(代償)

82) 대법원 1996. 2. 9. 선고 94다19501 판결. 조영길, “통상임금 해석에 대한 대법원 판단의 문제점과 개선 방향”, 한국노동법학회·노동법이론실무학회 추계학술대회 토론문, 2012.9.22, 2쪽에서는 이 판례를 통해 통상임금을 기반으로 한 임금실무에 엄청난 충격과 혼란을 초래해 오고 있다고 지적하고, 이때부터 수많은 통상임금 소송이 제기되기 시작했다고 한다.

으로 지급되는 금품으로서 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것은 통상임금에 속하는 임금이라고 할 것이다.

따라서 근로자에 대한 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있는 것이고, 소정 근로시간의 근로에 직접적으로 또는 비례적으로 대응하여 지급되는 임금이 아니라 하더라도 그것이 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급되는 임금이 아니라고 할 수 없으므로 그런 사유만으로 그 임금을 통상임금에서 제외할 수는 없다 할 것이다.

다만 근로기준법이 평균임금의 최저한을 보장하고 시간외 근로수당·야간근로수당·휴일근로수당과 같은 할증임금, 해고예고수당 등을 산정하는 기준이 되는 통상임금을 인정하고 있는 입법취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로 실제의 근무성적에 따라 지급여부 및 지급액이 달라지는 임금은 고정적인 임금이라 할 수 없어 통상임금에 해당하지 아니한다.

전직원에게 매년 일정시기에 월 기본급에 대한 일정액을 체력단련비로, 매년 11월에 월 기본급에 대한 일정액을 월동보조비로 전직원에게 각각 지급하여 왔다면, 위 체력단련비나 월동보조비는 모두 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 한 금품으로서 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금이라 할 것이므로 통상임금에 속한다.

그러나 지역의료보험조합운영규정(이하 운영규정이라고만 한다)에 의하면, 상여금을 예산의 범위 안에서 매년 3월, 6월, 9월, 12월의 보수지급일에 각각 상여금 지급일 현재 기본급의 100%를 지급하는데, 다만 입사 1개월 미만인 자에게는 지급되지 않고, 근속기간이 3개월 미만인 자와 휴직·정직·직위해제처분 등으로 상여금 지급기간 중 그 직무에 종사하지 아니한 자(업무상 부상으로 휴직한 경우를 제외한다), 근속기간이 3개월 이상인 자로서 상여금 지급기간의 2분의 1 미만을 근무하고 퇴직한 자에 대하여는 근무일수를 근거로 일할 계산하여 지급하도록 규정되어 있는 점(1991.4.4. 개정된 운영규정 제112조 참조)에 비추어 상여금의 지급 여부 및 그 지급액은 결국 임·직원들의 실제의 근무성

적에 따라 좌우되게 되어 그것이 고정적인 임금이라고 할 수 없으므로 통상임금에 속한다고 할 수 없다.

이하에 소개된 주요 판례들도 모두 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 정기적 일률적으로 지급되는 것이라면 통상임금에 포함될 수 있다는 견해를 확고히 가지는 것이지만, 다만 사안들 중 실제 근무성적 등에 따라 정해지는 정근수당, 근속수당, 비행보장수당 등이어서 통상임금에 해당하지 않는다고 판단된 내용과 섞여 있다. 말하자면 고정성에서 인정을 받지 못한 것이 혼재된 것이다(고정성은 후에 본다)

아래의 판례도 연간 일정 시기에 월급의 50%~100%를 전직원에게 지급하는 체력단련비에 대해서도 정기성을 인정한 사례이다.

- [대법원 1996. 5. 10. 선고 95다2227 판결] 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 정기적, 일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있고, 소정근로시간의 근로에 직접적으로 또는 비례적으로 대응하여 지급되는 임금이 아니라 하더라도 그것이 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급되는 통상임금이 아니라고 할 수 없으나, 다만 실제 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 임금은 고정적인 임금이라 할 수 없어 통상임금에 해당하지 아니한다. 매월 일정액으로 지급하는 식대와 교통비, 일정시기에 월급의 50%~100%를 전직원에게 지급하는 체력단련비는 고정적인 임금이고 장기근속수당도 실적과 관계없이 매월 일정액이 지급되므로 고정적인 임금이나 일정기간의 계속근로를 지급조건의 하나로 규정하는 정근수당은 실제의 근무성적에 따라 지급이 좌우되어 고정적인 임금이라고 할 수 없으므로 통상임금에 속한다고 할 수 없다.⁸³⁾

근로기준법시행령 제31조 제1항(필자주: 현행근로기준법시행령 제6조1항)은 근로기준법 소정의 통상임금을 "근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말한다."고 규정하고 있으므로 원칙적으로 근로자에게 소정근로 또는 총근로의 대상(代償)으로 지급되는 금품으로서 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것은 모두 통상임금에 속하는 임금이라고 할 것이다. 따라서 근로자에 대한 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있는 것이고,

83) 대법원 1996. 5. 10. 선고 95다2227 판결

소정 근로시간의 근로에 직접적으로 또는 비례적으로 대응하여 지급되는 임금이 아니라 하더라도 그것이 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급되는 임금이 아니라고 할 수 없으므로 그런 사유만으로 그 임금을 통상임금에서 제외할 수는 없다 할 것이다. 다만 근로기준법이 평균임금의 최저한을 보장하고 시간외, 야간, 휴일근로수당과 같은 할증임금, 해고예고수당 등을 산정하는 기준이 되는 통상임금을 인정하고 있는 입법취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로 실제 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 임금은 이와 같은 고정적인 임금이라 할 수 없어 통상임금에 해당하지 아니한다 할 것이다(위 94다19501 판결 참조).

식대, 교통비는 매월 일정액을, 체력단련비는 일정시기에 월 기본급의 50% 또는 100%를 원고들을 포함한 전직원에게 지급하여 온 것으로서 모두 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 한 금품이고 또한 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금이라 할 것이므로 통상임금에 속한다고 할 것이고, 장기근속수당도 근로의 양 또는 질에 무관하게 은혜적으로 지급되는 것이 아니라 일정 근속연수에 달한 자에게 실제의 근무성적과는 상관없이 매월 일정액을 지급하여 온 것이고 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금이라 할 것이므로 통상임금에 속한다고 할 것이다.

그러나 정근수당은 규정에 의하면 '일정기간의 계속근로'를 그 지급조건의 하나로 규정하고 있어 정근수당의 지급 여부는 결국 실제의 근무성적에 따라 좌우되게 되어 그것이 고정적인 임금이라고 할 수 없으므로 통상임금에 속한다고 할 수 없다.

아래의 판례는 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 정기적 일률적으로 지급되는 것이라면 통상임금에 포함되지만, 실제 근무성적 등에 따라 지급 여부나 지급액이 달라지는 것은 고정적인 임금이라 할 수 없어 통상임금에 포함되지 않는다고 한 사례이다.

- [대법원 1996.3.22. 선고 95다56767 판결] 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 정기적, 일률적으로 지급되는 것이면 소정근로시간의 근로에 직접적으로 또는 비례적으로 대응하여 지급되는 임금이 아니라 하더라도 소정근

로 또는 총근로에 대하여 지급되는 임금이 아니라고 할 수 없다. 다만 통상임금은 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 임금은 고정적인 임금이라 할 수 없어 통상임금에 해당하지 아니한다. 근속수당이 출근이라는 실제의 근무성적에 따라 좌우되게 되는 것은 고정적인 임금이라고 할 수 없으므로 통상임금에 포함시킬 수 없다.⁸⁴⁾

근로기준법시행령 제31조 제1항(필자주: 현행근로기준법시행령 제6조1항)은 근로기준법 소정의 통상임금을 "근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말한다."고 규정하고 있는 바이므로 원칙적으로 근로자에게 소정근로 또는 총근로의 대상(대상)으로 지급되는 금품으로서 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것은 통상임금에 속하는 임금이라고 할 것이다.

따라서 근로자에 대한 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있는 것이고, 소정근로시간의 근로에 직접적으로 또는 비례적으로 대응하여 지급되는 임금이 아니라 하더라도 그것이 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급되는 임금이 아니라고 할 수 없으므로, 그런 사유만으로 그 임금을 통상임금에서 제외할 수는 없다 할 것이다.

다만 근로기준법이 평균임금의 최저한을 보장하고 시간외근로수당·야간근로수당·휴일근로수당과 같은 할증임금, 해고예고수당 등을 산정하는 기준이 되는 통상임금을 인정하고 있는 입법취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 임금은 고정적인 임금이라 할 수 없어 통상임금에 해당하지 아니한다(대법원 1996.2.9. 선고 94다19501 판결 참조).

그리하여 회사에서 지급하는 근속수당은 유급 출근일수가 15일 이상인 근로자에 대하여는 전액을 지급하나 15일 미만인 경우에는 일할로 계산된 근속수당만을 지급하는 것으로 근로자들의 실제의 근무성적에 따라 좌우되게 되어 그것이 고정적인 임금이라고 할 수 없으므로 위 근속수당은 통상임금의 범위에

84) 대법원 1996.3.22. 선고 95다56767 판결

포함시킬 수 없다.

아래의 두개 판례도 정기성의 의미를 1개월을 초과하는 기간마다 파악하면서 다만 고정성이 없으면 통상임금에 해당할 수 없다는 취지의 판례이다.

- [대법원 1996.5.28. 선고 95다36817 판결] 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 정기적, 일률적으로 지급되는 것이면 소정근로시간의 근로에 직접적으로 또는 비례적으로 대응하여 지급되는 임금이 아니라 하더라도 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급되는 임금이 아니라고 할 수 없다. 다만 통상임금은 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 임금은 고정적인 임금이라 할 수 없어 통상임금에 해당하지 아니한다. 항공기승무원의 비행수당이 실제의 근무성적에 따라 그 지급 여부나 지급액이 달라지고, 최저 승무시간에 미달하는 경우에는 보장수당도 지급되지 않는 것이므로 통상임금에 해당하는 임금이라 할 수 없다.⁸⁵⁾

근로기준법시행령 제31조 제1항(필자주: 현행근로기준법시행령 제6조1항)은 근로기준법 소정의 통상임금을 "근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액을 말한다."고 규정하고 있는 바이므로 원칙적으로 근로자에게 소정근로 또는 총근로의 대상(대상)으로 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것은 모두 통상임금에 속하는 임금이라고 할 것이다. 따라서 근로자에 대한 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있는 것이고, 소정근로시간의 근로에 직접적으로 또는 비례적으로 대응하여 지급되는 임금이 아니라 하더라도 그것이 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급되는 임금이 아니라고 할 수 없으므로 그런 사유만으로 그 임금을 통상임금에서 제외할 수는 없다 할 것이다. 다만 근로기준법이 평균임금의 최저한을 보장하고 시간외 근로수당·야간근로수당·휴일근로수당과 같은 할증임금·해고예고수당 등을 산정하는 기준이 되는 통상임금을 인정하고 있는 입법취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로 실제의 근무성적에 따라

85) 대법원 1996.5.28. 선고 95다36817 판결. 원심이 서울고법 1995.7.7. 선고 94나37976 판결이다.

지급 여부 및 지급액이 달라지는 임금은 고정적인 임금이라 할 수 없어 통상임금에 해당하지 아니한다 할 것이다(대법원 1996.2.9. 선고 94다19501 판결 참조).

항공기승무원에 대하여 지급되는 60시간분의 비행수당(이를 보장수당 또는 보장비행수당이라고 한다)은 일반승무원의 경우 월간 실제 승무시간이 최저 승무시간인 30시간 이상인 경우에 한하여 지급되고, 그 실제 승무시간이 최저 승무시간에 미달하는 경우에는 보장수당이 지급되지 않고, 월간 승무기준시간인 75시간을 초과하는 경우에는 75시간에 상당하는 비행수당과 초과 부분에 대하여 가산 지급되는 비행수당이 함께 지급되며, 승무결근자(MISSED FLIGHT 월 1회 이상인 자)나 무단결근자 등에 대하여는 비록 그 실제 근무시간이 최저 승무시간을 초과하는 경우에도 보장수당이 지급되지 아니하는 점에 비추어 보면, 이러한 비행수당은 비록 보장수당의 경우에도 고정적으로 지급되는 것이 아니고 항공기승무원의 실제의 근무성적에 따라 그 지급 여부나 지급액이 달라지는 것이므로 통상임금에 해당하는 임금이라 할 수 없다.

- [대법원 1996.6.28. 선고 95다24074 판결] 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 정기적, 일률적으로 지급되는 것이면 소정근로시간의 근로에 직접적으로 또는 비례적으로 대응하여 지급되는 임금이 아니라 하더라도 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급되는 임금이 아니라고 할 수 없다. 다만 통상임금은 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 임금은 고정적인 임금이라 할 수 없어 통상임금에 해당하지 아니한다. 객실일반승무원의 승무수당이 실제의 근무성적에 따라 그 지급 여부나 지급액이 달라지고, 최저 승무시간에 미달하는 경우에는 보장수당도 지급되지 않는 것이므로 통상임금에 해당하는 임금이라 할 수 없다.⁸⁶⁾

근로기준법시행령 제31조 제1항(필자주: 현행근로기준법시행령 제6조1항)은 근로기준법 소정의 통상임금을 "근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말한다."고 규정하고 있는 바이므로 원칙적으로 근로자에게 소정근로 또는 총근로의 대상(대상)으로 지급되는 금품으로서 그것이 정

86) 대법원 1996.6.28. 선고 95다24074 판결. 원심이 서울지법 1995.4.25. 선고 94나35496 판결이다.

기적, 일률적으로 지급되는 것은 모두 통상임금에 속하는 임금이라고 할 것이다. 따라서 근로자에 대한 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있는 것이고, 소정근로시간의 근로에 직접적으로 또는 비례적으로 대응하여 지급되는 임금이 아니라 하더라도 그것이 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급되는 임금이 아니라고 할 수 없으므로 그런 사유만으로 그 임금을 통상임금에서 제외할 수는 없다 할 것이다. 다만 근로기준법이 평균임금의 최저한을 보장하고 시간외근로수당·야간근로수당·휴일근로수당과 같은 할증임금, 해고예고수당 등을 산정하는 기준이 되는 통상임금을 인정하고 있는 입법취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 임금은 고정적인 임금이라 할 수 없어 통상임금에 해당하지 아니한다 할 것이다(대법원 1996.2.9. 선고 94다 19501 판결 참조).

비행수당은 객실일반승무원의 경우 실제 비행시간이 30시간 이상인 경우에 한하여 60시간의 비행수당(이를 보장수당이라고 한다)이 지급되고, 60시간을 초과하는 경우에는 보장수당과 초과 부분에 대하여 가산 지급되는 비행수당이 함께 지급되고, 승무결근자(MISSED FLIGHT 1회 이상인 자)나 교육기간이 14일 이상인 자, 병가기간이 7일 이상인 자, 공상기간이 월 중 10일 이상인 자 등에 대하여는 보장수당이 적용되지 아니하는 점에 비추어 보면, 비행수당은 고정적으로 지급되는 수당이 아니라 실제의 근무성적에 따라 그 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것이고, 또한 이·착륙수당은 승무원이 국내선에 탑승하게 되는 경우에 한하여 이·착륙 횟수에 따라 지급되는 것임을 알 수 있어 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것이라고 할 수 없으며, 승무원이 해외에서 체류하는 기간 동안 지급하는 현지식비(이른바 PERDIEM)는 국제선에 승무하는 경우에만 지급되는 것이고, 더욱이 체류지역마다 그 지급 단가가 다를 뿐만 아니라 그 지급액도 근로제공과는 무관하게 단지 체류시간에 비례하여 지급되는 것임을 알 수 있으므로 이는 항공사가 운항하는 국제선 항공기의 승무에 따른 해외체류라는 특수한 근무환경에 따라 추가로 소요되는 비용을 보전하여 주려는 실비변상적 성격의 금원이거나 국제선 항공기의 운항에 따른 해외체류라는 특수한 기간 동안만 지급되는 성격의 금원에 불과하여 모두 통상임금에 해당하는 것이라 할 수 없다.

다음의 판례는 고열작업수당은 고열작업수당이 지급되도록 정하여진 공정에 종사하는 모든 근로자들에 대해서 일정한 조건이 충족되면 일정한 금액이 년 중 혹서기라는 일정기간 중에 한정되어 지급되는 것이지만 연중 해당 월에 정기적·일률적으로 지급된 것으로서 통상임금에 포함된다고 본 사례이다. 다만, 지원조는 해당 월 작업일수를 기준으로 하여 50% 이상을 고열작업장에서 근무하면 당해 월의 고열작업수당을 지급하고 그 미만인 경우에는 지급하지 않았으므로 근무실적에 따라 지급되는 것으로서 통상임금에 해당되지 않는다고 한 사례이다.⁸⁷⁾

이 판례는 통상임금 판단 대상 금원은 매월지급이라는 정기성에 부합하지만, 그 매월이 연중 일부기간에만 한정되어 지급된 것이라도 정기성 해당에 아무런 장애가 없음을 확인해 주고 있는 것이다.

- [대법원 2005.9.9. 선고 2004다41217 판결] (원심은) 회사가 혹서기고열수당시행세칙(1989. 10. 1.부터 시행)에 따라 혹서기(酷暑期)에 고열원을 취급하는 고열작업장에서 근무하는 종업원의 고충을 배려하고 작업능률을 향상시킬 것을 목적으로 울산공장에 한하여 작업의 경중에 따른 공정(경작업공정, 중등작업공정, 중작업공정)과 작업장의 온도를 감안하여 4등급으로 차등을 두어 각 등급별로 매월 지급하는 금액을 정하고(위 시행세칙 제정 당시에는 A등급 10,000원, B등급은 8,000원, C등급은 6,000원, D등급은 5,000원이었으나 그 후 각 등급별 지급액이 변동됨, 이하 '고열등급'이라 한다), 이를 당초에는 매년 6월에서 8월까지 매월 지급하여 오다가 1995. 8. 24. 체결된 단체협약 부속합의서에 따라 매년 4월에서 9월까지 그 기간을 늘려 지급해 온 사실, 피고 회사는 매년 7월과 8월의 각 공정이 행해지는 작업장의 온도를 측정하여 공정별로 고열등급을 확정된 다음 이를 다음 연도의 고열작업수당 지급의 기준으로 사용하였는데 당해 연도의 4월부터 9월까지 실제 변화된 온도를 고려하여 고열등급을 새로이 조정하지 않고 전년도 온도측정에 따라 확정된 고열등급대로 같은 공정 내의 사원들에게 같은 금액의 수당을 지급해 왔으나 각 공정이 행해지는 작업장 온도가 매년 변화하는 관계로 연도별로 지급받을 수 있는 수당액이 다를 수 있는 사실, 고열작업장 종사자가 1개월 중 일부 기간만 고열작업장에 근무하는 경우에는 일할 계산하여 수당을 지급하고, 고열작업장에 결원이 생길 때 투입되는 지원조의 경우에는 해당 월 작업일수를 기준으로 하여 50%

87) 대법원 2005.9.9. 선고 2004다41217 판결

이상을 고열작업장에서 근무하면 당해 월의 고열작업수당을 지급하는 반면 그 미만인 경우에는 고열작업수당을 지급하지 않는 사실, 일정한 공정에 투입된 고열작업장 종사자는 일반적으로 전보·휴직 등의 사유가 발생하거나 일시적으로 결원이 생겨 작업반장이 공정별로 인원배치를 조정하지 않는 한 같은 공정에서 지속적으로 근무하게 되나 고열작업장에 종사하는 인원의 변동이 있는 경우에는 해당부서는 인사부서로 이를 즉시 통보하여야 하는 사실을 인정한다음, 피고 회사는 위 시행세칙에 따라 고열작업장의 등급을 정하고 그 작업장에서 작업하는 모든 근로자에게 일정한 기준의 고열작업수당을 같은 기간 동안 지급해 온 것이므로 일정한 기준에 달한 모든 근로자에게 정기적으로 고열작업수당을 지급해 온 것이라 할 것이나, 당해 근로자가 근무하는 각 고열작업장의 온도가 일정하여 매년 각 공정별로 같은 액수의 고열작업수당을 받을 수 있다거나 당해 근로자가 언제나 고정적으로 고열작업장에서만 근무하여 최소한 D등급 이상의 고열작업수당을 받을 수 있다거나 또는 고열작업장 내에서의 작업공정이 항상 동일하다고 인정할 증거는 없으므로 결국 고열작업수당이 고정적 조건에서 일률적으로 지급된 것이라고는 단정할 수 없고, 따라서 고열작업수당은 계속적·정기적으로 지급되긴 하였으나, 일률적으로 지급된 것이 아니어서 통상임금이라고 할 수 없다고 판단하였다.

이에 대해 대법원은 본래 통상임금이란 정기적·일률적으로 소정 근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일이나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금인바, 위의 '일률적'으로 지급되는 것이라 함은 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함되고, 여기서 말하는 '일정한 조건'이란 '고정적이고 평균적인 임금'을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 '고정적인 조건'이어야 함은 원심이 판시한 바와 같다(대법원 1993.5.27. 선고 92다20316 판결, 대법원 1994.5.24. 선고 93다31979 판결 등 참조).

그러나 이 사건 고열작업수당은 당해 연도의 4월부터 9월까지 실제 변화된 온도를 고려하여 고열등급을 새로이 조정하지 않고 전년도 온도측정에 따라 확정된 고열등급대로 같은 공정 내의 사원들에게 같은 금액의 수당을 지급해왔고, 또한 일정한 공정에 투입된 고열작업장 종사자는 일반적으로 전보·휴직 등의 사유가 발생하거나 일시적으로 결원이 생겨 작업반장이 공정별로 인원배치

를 조정하지 않는 한 같은 공정에서 지속적으로 근무하게 된다는 것인바, 이러한 조건은 일시적·유동적 조건인 것이 아니라 고정적 조건이라고 보아야 할 것이고, 그렇다면 이 사건 고열작업수당은 고열작업수당이 지급되도록 정하여진 공정에 종사하는 모든 근로자들에 대해서 일정한 조건이 충족되면 일정한 금액이 매년 정기적·일률적으로 지급된 것으로서 통상임금에 포함된다고 보아야 할 것이다.

한편, 고열작업수당은 전보, 부서 내 이동, 입사, 퇴사, 휴직, 복직, 정직, 파견 등으로 인하여 1개월 중 일부기간만 고열작업장에 근무한 경우에는 해당 월의 총일수를 기준으로 일할 계산한다고 되어 있으나, 이는 전보, 입사, 퇴사 등 특별한 사유가 발생하여 1개월 중 일부기간만 종사하게 될 경우의 일할계산에 관한 것으로 이러한 규정을 들어 근로자의 근무실적에 따라 차등 지급되는 것으로서 통상임금에 속하지 아니한다고 할 수도 없고, 또한 매년 고열등급이 달리 지정되어 그 지급받을 수 있는 금액이 다를 수 있다고 하더라도 이는 매년 당해 연도에 어떤 고열등급의 고열작업수당을 지급할 것인지를 정하는 것에 기인하는 것으로서, 어떤 고열등급이 정해지면 그에 따라 일률적으로 당해 공정에 근무하는 모든 근로자에게 그 등급에 따라 같은 금액이 지급되는 것이므로 위와 같은 사정을 들어 통상임금에 속하는 것이 아니라고 할 수도 없다.

다만, 지원조의 경우에는 해당 월 작업일수를 기준으로 하여 50% 이상을 고열작업장에서 근무하면 당해 월의 고열작업수당을 지급하는 반면 그 미만인 경우에는 고열작업수당을 지급하지 않았다는 것이므로 근무실적에 따라 지급되는 것으로서 통상임금에 해당되지 않는다고 볼 여지가 있다.

다음의 판례는 상여금이 6개월을 초과하여 계속 근무한 자에게 근속연수의 증가에 따라 미리 정해놓은 각 비율을 적용하여 산정한 금액을 분기별로 지급하는 것으로서, 매월 월급 형태로 지급되는 근속수당과 달리 분기별로 지급된다는 사정만으로 통상임금이 아니라고 단정할 수 없고, 단협 규정상 매 분기 말까지 재직된 자에게 지급하지만 퇴직자에 대해서는 월별로 계산 지급한다고 규정함으로써 기본급 등과 마찬가지로 비록 근로자가 상여금 지급대상 기간 중에 퇴직하더라도 재직기간에 비례하여 상여금을 지급하겠다는 상여금은 근로자의 실제 근무성적 등에 따라 좌우되는 것이 아니라 오히려 그 금액이 확정된 것이어서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다고 한

것이다.⁸⁸⁾

이 판례는 종전과 같이 1임금 산정기간을 넘는 것에 대해서도 정기성을 인정한 것은 물론, 실제 근무성적 등에 따라 좌우되는 것인지 여부 즉, 고정성의 고려까지 적극적으로 이루어진 해석이다(고정성은 후술한다).

- 소정근로 또는 총근로의 대상으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 원칙적으로 모두 통상임금에 속한다 할 것이나, 근로기준법의 입법 취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 아니한다고 할 것인데, 여기서 '일률적'으로 지급되는 것이라 함은 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함되고, 여기서 말하는 '일정한 조건'이란 '고정적이고 평균적인 임금'을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 '고정적인 조건'이어야 한다(대법원 2007.6.15. 선고 2006다13070 판결; 대법원 2010.1.28. 선고 2009다74144 판결 등 참조).

1년을 초과하여 계속 근무한 근로자에게 근속연수가 증가함에 따라 일정 금액을 가산하여 1년 근속당 일정금액을 지급한 근속가산금은 근무성적과 상관없이 매월 일정하게 지급된 것으로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로 통상임금에 포함된다.

또 통상임금은 근로자에게 소정근로 또는 총 근로의 대상으로서 정기적·일률적으로 지급하기로 정해진 고정적 임금을 말하므로, 근로자의 실제 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 항목의 임금은 고정적인 임금이라 할 수 없어 통상임금에 해당하지 아니하나, 근로자에 대한 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있다(대법원 1996.2.9. 선고 94다19501 판결, 대법원 2003.6.13. 선고 2002다74282 판결 등 참조).

88) 대법원 2012.3.29. 선고 2010다91046 판결

단체협약 제27조에서 '상여금이 만근 기본급 기준으로 6개월 이상 근무 시 350%, 3년 이상 근무 시 550%, 8년 이상 근무 시 650%, 12년 이상 근무 시 750%를 지급'하되, '상여금 지급은 분기별로 지급하며 매분기 말까지 재직한 자로 하고, 퇴직자에 대하여는 월별로 계산 지급한다'고 규정하고 있고, 근로자들에게 이 단체협약에 따라 상여금을 분기별로 지급하였으나, 원심은 이를 기초로 한 상여금의 지급 여부 및 지급액은 근로자의 실제 근무성적 등에 따라 좌우되는 것으로서 통상임금에 포함되지 않는다고 하였다.

그러나 위 상여금은 6개월을 초과하여 계속 근무한 근로자에게 근속연수의 증가에 따라 미리 정해놓은 각 비율을 적용하여 산정한 금액을 분기별로 지급하는 것으로서, 매월 월급 형태로 지급되는 근속수당과 달리 분기별로 지급되기는 하지만 그러한 사정만으로 통상임금이 아니라고 단정할 수 없다. 나아가 이 사건 단체협약 제27조에 '상여금 지급은 매 분기 말까지 재직한 자로 하고'라고 규정하면서도 곧이어 '퇴직자에 대해서는 월별로 계산 지급한다'고 추가로 규정함으로써 상여금 지급 대상에서 중도퇴직자를 제외한 것으로 볼 수 없으며, 또한 상여금 지급대상에 관한 위 규정의 의미가 기본급 등과 마찬가지로 비록 근로자가 상여금 지급대상 기간 중에 퇴직하더라도 퇴직 이후 기간에 대하여는 상여금을 지급할 수 없지만 재직기간에 비례하여 상여금을 지급하겠다는 것이라면, 이 사건 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 해당한다고 볼 여지가 있다.

IV. 정리

이상의 주요 판례를 고찰한 결과, 1임금 산정기간 즉, 1개월 이내에 지급되는 것을 정기성으로 파악한 판례에서는 소정근로시간에 대한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액의 해당성을 당연히 배려하였으나, 1임금 산정기간 즉, 1개월을 초과하여 지급되는 것이라도 통상임금으로 인정된 사례는 소정근로시간에 대한 월액 임금의 요소가 잘 고려되지 않는 차이를 보여주고 있다.

이러한 관계는 1임금 산정기간의 정기성과 1개월을 초과하는 정기성으로 이해하고 있는 두 개 유형의 판례 판시문에서도 차이를 보여주고 있다. 즉, 1임금 산정기간의 정기성으로 이해하는 판례에서는 “통상임금은 정기적 일률적으로 소정근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액”으로 나타내거나, “통상임금은 소정근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일수나 수령액에 구애됨이 없이 정기적 일률적으로 1임금 산정기간에 지급하기로 정한”으로 표현되고 있다.

이에 비해 1개월을 초과하는 정기성으로도 해석하는 판례에서는 “1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적 일률적으로 지급되는 것이라면 통상임금에 포함될 수 있는 것이고, 소정근로시간의 근로에 직접적으로 또는 비례적으로 대응하여 지급되는 임금이 아니라 하더라도 그것이 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급되는 임금이 아니라고 할 수 없”다고 한다. 말하자면, 1임금 산정기간에 대해 정기성을 인정하는 판례에서는 소정근로에 대하여 지급하기로 정해진 것이 강조되지만, 1개월을 초과하는 정기성으로 인정하는 판례에서는 정기적 일률적으로 지급되는 것을 강조하고 있고 나아가 소정근로시간에 대응할 필요도 없다는 것이다.

이러한 해석방법은 가뜩이나 문제로 되고 있는 근로기준법시행령 제6조를 더 혼란스럽게 만들 수 있다. 시행령의 통상임금 규정은 정기성과 일률성보다 소정근로에 대하여 지급하기로 정해진 것이 더 핵심이고 정기성과 일률성은 소정근로의 대하여 지급되는 것을 돕는 것으로 해석되어야 한다.⁸⁹⁾ 그럼에도 판례는 정기성과 일률성에 몰입하고, 그것도 정기성과 일률성의 사전적 의미에 치중하고 있다는 생각을 지울 수 없다.

89) 박지순, “통상임금에 관한 최근 대법원 판결의 의미와 쟁점”, 『노동리뷰』, 한국노동연구원, 2012.11, 28쪽~30쪽.; 김영문, “금원의 통상임금 해당성 판단 기준의 비판적 고찰”, 『노동법학』, 제43호, 2012.9, 172쪽~173쪽도 같은 취지로 이해된다.

특히 정기성의 의미는 1개월을 초과하는 기간마다로까지 확대 해석함에 따라 근로자가 지급받는 금원 중 통상임금에 산입되는 금액은 크게 상승하게 된다. 대법원이 매월이 아니라 연간 수회 내지 1회 지급되는 것까지 정기성으로 파악함에 따라 일률성과 고정성만 충족하면 사실상 대부분의 임금(평균임금)이 통상임금의 범위내로 들어오게 될 수 있다는 것이다. 총액임금 상승 폭이 꽤 크게 된다는 의미이다. 판례의 변경의 내용과 그 파급력의 수위에 비추어 보면 사실관계에 대한 다른 판단이라기보다는 사실상 대법원의 종전의 입장을 변경하는 것으로 이해될 수도 있겠다.

제3절 판례상 일률성 판단의 전개

I. 개관

통상임금 판단기준에서 일률성이라는 용어를 사용하면서 그 의미가 전개된 것도 정기성과 마찬가지로 근로기준법시행령 제6조의 통상임금 개념 규정이 들어서기 전에 형성된 초기 판례⁹⁰⁾와 1982년 시행령 제6조의 규정 신설과 1988년 노동부 예규인 통상임금 산정지침의 제정 이후에 형성된 판례⁹¹⁾를 비교해 볼 수 있다.

그러나 아래의 판례의 변화에서 보시다시피 통상임금 판단기준인 정기성과 일률성 그리고 고정성 중에서 일률성 판단 방법은 가장 일찍 변화를 보여 왔다. 즉, 일률성의 의미를 전 근로자에 대하여 고정적 평균적으로 지급되는 것으로부터 모든 근로자에게 뿐만 아니라 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자도 일률성에 해당하는 것으로의 의미가 일찍부터 진화하여 왔다. 이하에서 이러한 변화를 판례를 통해 확인하기로 한다.

II. 전체 근로자에게 고정적 평균적 지급으로 해석

판례는 통상임금의 의미를 통상임금이란 실제 근무일 수나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적인 일반임금 즉, 기본적인 임금과 이에 준하는 고정적으로 지급되는 수당의 1일 평균치라고 보아야 할 것이다⁹²⁾고 했다.

이 판례는 주지하는 바와 같이 근로기준법 시행령에서 통상임금 규정이 들어서기 전의 것이다. 통상임금의 취지를 정상적으로 근로하지 못한 근로자의 평균임금이 적을 것이므로 평균임금의 하한선 보장에 두고 있다고 보고 있으므로 일률성은 그 하한선 적용 대상인 전체 근로자로 된다는 것이다.

- [대법원 1978.10.10. 선고 78다1372 판결] 근로기준법 제19조 2항(필자주: 근로

90) 대법원 1978.10.10. 선고 78다1372 판결

91) 가령, 대법원 1990.2.27. 선고 89다카2292 판결 등.

92) 대법원 1978.10.10. 선고 78다1372 판결

기준법 제2조2항)에 동조 1항에 의하여 산출된 소위 평균임금이 통상임금보다 저액일 경우에는 그 통상임금을 평균임금으로 한다고 규정한 취지는 3개월간에 지급된 임금의 총액을 그 3개월에 실제로 근무한 일수와는 관계없이 3개월간의 총일수로 제하는 방식으로 평균임금을 산출하게 되므로 3개월간에 실제로 근무한 일수가 적어서 3개월간에 수령한 임금총액이 소액일 경우에는 평균임금의 액수가 지나치게 저액으로 되어 부당한 결과가 되기 때문에 즉 근로자가 자기사정으로 정상취업을 못한 경우 평균임금이 저하되어 그로 인하여 근로자에게 부당한 손해가 미치는 것을 방지하기 위하여 평균임금의 하한선을 통상임금에다 두었다고 할 것이므로 근로기준법 19조 2항이 말하는 '통상임금'이란 평균임금의 산정과는 달라서 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적인 일반임금 즉, 기본적인 임금과 이에 준하는 고정적으로 지급되는 수당의 1일 평균치라고 보아야 할 것이다.

그 다음 변화를 보인 판례는 통상임금이란 정기적, 일률적으로 소정근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금이라고 했다.⁹³⁾

월 출근공수에 따라 차등을 둔 소정의 출근장려수당을 지급하되 월 14공수 이하 출근자에게는 수당을 지급치 아니하도록 정하고 있는 임금지급형태는 실제 근로여부나 근무실적에 따라 지급액이 변동되는 것으로서 정기적, 일률적으로 근로의 질이나 양에 대한 대가로 지급된 임금이 아니므로 통상임금의 산정범위 내에 포함시킬 수 없다고 하였다.

이 판례는 1982년 근로기준법 시행령에 정기성과 일률성을 요소로 하는 통상임금의 개념 규정이 들어서고, 1988년 노동부 예규인 통상임금 산정지침에 제정되고 난 이후의 것이다. 따라서 소정근로에 대해 지급하기로 한 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금이라는 점에서는 일률성을 전체 근로자의 의미로 해석하는 것이지만 판시문에서는 공식적으로 시행령의 조문을 인용하고 있는 모습을 보이고 있다.

- [대법원 1990.11.9. 선고 90다카6948 판결] 근로기준법시행령 제31조 제1항(필자주: 근로기준법시행령 제6조1항)에 의하면, 통상임금이라 함은 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말한다고 하고 있는바, 이 통상

93) 대법원 1990.11.9. 선고 90다카6948 판결

임금은 근로기준법상 퇴직금산정, 휴업수당, 각종 재해보상의 기준이 되는 평균임금의 최저한을 보장하고(근로기준법 제19조 제2항) 시간외, 야간 및 휴일 근로수당 등 할증임금의 산정기준이 되며(동 제46조), 해고예고수당(동 제27조의2 제1항) 및 연차유급휴가급(동 제48조 제2항, 제3항)의 산정기준이 된다. 이와 같이 근로기준법이 통상임금제도를 도입한 제도적 취지에 비추어 보면 통상임금이란 정기적, 일률적으로 소정 근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금(대법원 1978.10.10. 선고 78다1372 판결 참조)이라고 정의할 수 있다.

일반적으로 보아 통상근로의 질이나 양에 무관하게 지급된 임금(예컨대 가족수당, 자녀교육수당 등), 실제 근무여부 또는 근무실적에 따라 지급액이 변동되는 임금(제법정수당, 출근장려수당 등), 소정 근로시간에 대한 대상으로 볼 수 없는 임금(상여금 등 1개월 이상을 단위로 지급되는 임금) 등은 통상임금의 산정범위에서 제외된다고 보아야 할 것이고, 회사의 임금지급약정과 실태에 비추어볼 때 기본급은 도급제에 의하여, 출근수당, 입항수당, 중식대 등은 일급제에 의하여, 사택수당은 월급제에 의하여 통상근로의 질이나 양에 대해 지급하기로 정하여진 기본급 및 이에 준하는 수당으로서 고정적, 평균적으로 매월 일률적 지급이 보장되는 임금들로서 모두 통상임금의 개념 범위에 속하는 임금이다. 다만 출근장려수당, 연료수당 등은 단체협약상 조합원에게 월 출근공수에 따라 차등을 둔 소정의 연탄 장수를 현금으로 환산한 액수의 연료수당(예컨대 월 18공수 이상 출근자에 대하여는 연탄 130장에 해당하는 현금을, 월 7공수 이상 14공수 미만 출근자에 대하여는 연탄 60장에 해당하는 현금을 각 지급하되 6공수 이하 출근자에게는 위 수당을 지급하지 아니한다)을 지급하도록 규정하고 있고, 소속 근로자에게 월 출근공수에 따라 차등을 둔 소정의 출근장려수당을 지급하되 월 14공수 이하 출근자에게는 위 수당을 지급치 아니하도록 정하고 있는데, 이와 같은 임금지급형태는 실제 근로여부나 근무실적에 따라 지급액이 변동되는 것으로서 정기적, 일률적으로 근로의 질이나 양에 대한 대가로 지급된 임금이 아니라 소속 근로자들로 하여금 출근의욕을 고취시키기 위한 목적의 임금에 불과하다 할 것이므로 다른 특별한 사정이 없는 한 위 수당들을 통상임금의 산정범위 내에 포함시킬 수 없다고 판단한 것이다. 원심의 위와 같은 판단은 근로기준법시행령 제31조에서 정의된 통상임금의 개념과 그 산정의 기초가 되는 임금의 범위에 관한 해석상 정당한 것이

라고 할 수 있을 뿐만 아니라 위 시행령의 규정을 명확히 하기 위하여 1988. 1. 14. 제정된 노동부 예규 제150호 통상임금산정 지침의 내용과도 부합되는 것이다.

Ⅲ. 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자로 해석 변경

위와 같은 판례의 기초는 얼마 지나지 않아 다음과 같은 의미로 확대 발전을 하게 되었다. 판례는 통상임금의 정의에서 “일률적”으로 지급되는 것이란 “모든 근로자에게” 지급되는 것뿐만 아니라 “일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게” 지급되는 것도 포함되고, “일정한 조건”이란 “고정적인 조건”이어야 한다고 하였다.⁹⁴⁾

일률성의 의미가 전체 근로자가 아니더라도 일정한 조건이나 기준을 충족하는 근로자 그룹으로도 충족된다고 본 것이다. 통상임금의 산입범위로 들어가는 금품의 범위가 그만큼 넓어짐을 의미하는 것이다. 그간 해석한 조건과 다른 조건으로 변경하는 것에 해당하는 것으로 볼 수도 있다.

가령, 지하 600m 이하 심부작업장 근무자에게 1일 소정의 제3종 특수직무수당을 지급하고 있는 수당은 해당 근로자가 고정적으로 지하 600m 이하의 심부작업장에서만 근무하는 것인지 여부 등을 알 수 없어 위 수당이 정기적으로 지급된 것이기는 하나 “일률적”으로 지급된 것이라고 단정할 수는 없다고 한다.⁹⁵⁾

이 판례의 기초는 뒤에 소개하는 판례와 같이 지금도 유지되고 있다.

- [대법원 1993.5.27. 선고 92다20316 판결] 통상임금이란 정기적, 일률적으로 소정근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일이나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금인바(대법원 1990.11.9. 선고 90다카6948 판결 참조), 이는 근로기준법 제19조 제2항(필자주: 근로기준법 제2조1항)에 의하여 실제 근로시간이나 실적에 따라 증감될 수 있는 평균임금의 최저한으로 보장되고, 동법 제46조 소정의 시간외, 야간 및 휴일근로에 대한 가산수당, 제27조의2 소정의 해고예고수당 등의 산

94) 대법원 1993.5.27. 선고 92다20316 판결.

95) 대법원 1993.5.27. 선고 92다20316 판결. 원심이 서울고법 1992.5.7. 선고 91나35801 판결이다.

정근거가 된다.

근로자에게 출근 일에 한하여 일정금액 상당의 식사를 현물로 제공하되, 식사를 제공받지 아니하는 근로자에게는 동액 상당의 구판장이용 쿠폰을 지급하여 온 식대보조비는 그 지급조건 및 내용 등에 비추어 근로의 대가로 정기적, 일률적으로 지급된 것으로서 통상임금에 포함된다.

통상임금의 정의에서 “일률적”으로 지급되는 것이라 함은 “모든 근로자에게” 지급되는 것뿐 아니라 “일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게” 지급되는 것도 포함된다고 해석되지만, 여기서 말하는 “일정한 조건”이란 “고정적이고 평균적인 임금”을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 “고정적인 조건”이어야 한다고 할 것이다. 원심은 지하 600m 이하 심부작업장 근무자에게 1일 소정의 제3종 특수직무수당을 지급하고 있는 수당은 그 지급조건 및 내용 등에 비추어 근로의 대가로 정기적, 일률적으로 지급된 것으로서 통상임금에 포함된다고 하였으나, 해당 근로자가 고정적으로 지하 600m 이하의 심부작업장에서만 근무하는 것인지 여부 등을 알 수 없어 위 수당이 정기적으로 지급된 것이기는 하나 “일률적”으로 지급된 것이라고 단정할 수는 없다.

- [대법원 1994.5.24. 선고 93다31979 판결] 통상임금의 정의에서 “일률적”으로 지급되는 것이라 함은 “모든 근로자에게” 지급되는 것뿐 아니라 “일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게” 지급되는 것도 포함되고, “일정한 조건”이란 “고정적인 조건”이어야 한다. 지하 600m 이하 심부작업장 근무자에게 1일 소정의 제3종 특수직무수당을 지급하고 있는 수당은 해당 근로자가 고정적으로 지하 600m 이하의 심부작업장에서만 근무하는 것인지 여부 등을 알 수 없어 위 수당이 정기적으로 지급된 것이기는 하나 “일률적”으로 지급된 것이라고 단정할 수는 없다.⁹⁶⁾ (원심은) 생산계 반장직 근무자 및 지하 600m 이하 심부작업장 근무자에게는 1일 소정의 특수직무수당을 각 지급하고 있는데, 이는 그 지급조건 및 내용 등에 비추어 근로의 대가로 정기적, 일률적으로 지급된 임금임금이라고 봄이 상당하므로 통상임금에 포함된다 할 것이라고 판단하였다.

(그러나 대법원은) 통상임금이라 함은 정기적, 일률적으로 소정 근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제근무일이나 실제 수령한 임금

96) 대법원 1994.5.24. 선고 93다31979 판결. 원심이 서울고법 1993.5.13. 선고 92나48804 판결이다.

에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금인바(대법원 1990.11.9. 선고 90다카6948 판결.; 대법원 1993.5.27. 선고 92다20316 판결 등 참조), 일률적으로 지급되는 것이라 함은 "모든 근로자에게" 지급되는 것 뿐 아니라 "일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게" 지급되는 것도 포함 된다고 해석되지만, 여기서 말하는 일정한 조건이란 "고정적이고 평균적인 임금"을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때, 고정적인 조건이어야 한다고 할 것인데(위 92다20316 판결 참조), 위 사실만으로는 고정적으로 생산계 반장직 근무자이고 지하 600m 이하의 심부작업장에서만 근무한 것인지 여부 등을 알 수 없어 위 수당이 정기적으로 지급된 것이기는 하나 일률적으로 지급한 것이라고 단정할 수는 없다 할 것이다(바로 위 92다20316 판결 참조).

비교적 근래의 판례는 일정한 근속연수에 달한 근로자에게 매 1년마다 일정한 금액을 가산하여 지급하는 근속수당에 대해서도 일률성을 인정하고 통상임금에 포함 하는 것으로 하였다.

구체적으로, 매년 7. 1.을 기준으로 1년 이상 근속한 근로자에게 매 1년 단위로 일정한 금액을 가산하여 근속수당으로 지급한 것은 일정한 근속연수에 이른 근로자에게 실제의 근무성적과는 상관없이 매월 일정하게 지급된 것으로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로, 통상임금에 포함된다고 한다.⁹⁷⁾ 더 세부적인 일정한 조건이나 일정한 기준을 충족하는 그룹에 대해서도 일률성이 인정된다는 것이다.

- [대법원 2002.7.23. 선고 2000다29370] (원심은) 매년 7.1.을 기준으로 1년 이상 근속한 근로자에게 매 1년 단위로 일정한 금액을 가산하여 근속수당으로 지급 하였지만, 이러한 근속수당은 근로자의 이직률을 줄이고 근속의욕을 고취하여 장기근속을 장려하기 위한 성격의 수당으로서 통상임금에 포함되지 아니한다고 판단하였다.

(이에 대하여 대법원은) 이와 같이 소속 근로자에게 지급한 근속수당은 은혜적인 배려에서가 아니라 일정한 근속연수에 이른 근로자에게 실제의 근무성적과는 상관없이 매월 일정하게 지급된 것으로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로, 통상임금에 포함되어야 한다.

97) 대법원 2002.7.23. 선고 2000다29370

다음의 판례는 고열작업수당이 지급되도록 정하여진 공정에 종사하는 모든 근로자들에 대해서 일정한 조건이 충족되면 일정한 금액이 년 중 혹서기라는 일정 기간 중에 한정되어 지급되는 고열작업수당도 연중 해당 월에 정기적·일률적으로 지급된 것으로서 통상임금에 포함된다고 본 사례이다. 다만, 지원조는 해당 월 작업일수를 기준으로 하여 50% 이상을 고열작업장에서 근무하면 당해 월의 고열작업수당을 지급하고 그 미만인 경우에는 지급하지 않았으므로 근무실적에 따라 지급되는 것으로서 통상임금에 해당되지 않는다고 한 사례이다.⁹⁸⁾

이 판례는 고열작업업무에 종사하는 근로자에게 일정한 조건의 충족으로 지급되는 고열작업수당은 정기성과 일률성의 충족으로 통상임금에 포함되지만, 지원조와 같이 고열작업수당을 해당 월의 작업일수라는 근무성적 내지 근무실적이라는 평가방법을 동원하여 지급하는 경우에는 일률성이 부정된다는 것을 확인해 주는 것이다.

- [대법원 2005.9.9. 선고 2004다41217 판결] 통상임금이란 정기적·일률적으로 소정근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일이나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금인바, 일률적으로 지급되는 것이라 함은 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함되고, '일정한 조건'이란 '고정적이고 평균적인 임금'을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 '고정적인 조건'이어야 한다. 고열작업수당은 고열작업수당이 지급되도록 정하여진 공정에 종사하는 모든 근로자들에 대해서 일정한 조건이 충족되면 일정한 금액이 매년 정기적·일률적으로 지급된 것으로서 통상임금에 포함된다고 보아야 한다. 다만, 지원조는 해당 월 작업일수를 기준으로 하여 50% 이상을 고열작업장에서 근무하면 당해 월의 고열작업수당을 지급하고 그 미만인 경우에는 지급하지 않았으므로 근무실적에 따라 지급되는 것으로서 통상임금에 해당되지 않는다고 볼 여지가 있다.⁹⁹⁾

(원심은) 회사는 혹서기고열수당시행세칙(1989.10.1.부터 시행)에 따라 혹서기(酷暑期)에 고열원을 취급하는 고열작업장에서 근무하는 종업원의 고충을 배려하고 작업능률을 향상시킬 것을 목적으로 울산공장에 한하여 작업의 경중

98) 대법원 2005.9.9. 선고 2004다41217 판결

99) 대법원 2005.9.9. 선고 2004다41217 판결

에 따른 공정(경작업공정, 중등작업공정, 중작업공정)과 작업장의 온도를 감안하여 4등급으로 차등을 두어 각 등급별로 매월 지급하는 금액을 정하고 (위 시행세칙 제정 당시에는 A등급 10,000원, B등급은 8,000원, C등급은 6,000원, D등급은 5,000원이었으나 그 후 각 등급별 지급액이 변동됨, 이하 '고열등급'이라 한다), 이를 당초에는 매년 6월에서 8월까지 매월 지급하여 오다가 1995.8.24. 체결된 단체협약 부속합의서에 따라 매년 4월에서 9월까지 그 기간을 늘려 지급해 온 사실, 회사는 매년 7월과 8월의 각 공정이 행해지는 작업장의 온도를 측정하여 공정별로 고열등급을 확정된 다음 이를 다음 연도의 고열작업수당 지급의 기준으로 사용하였는데 당해 연도의 4월부터 9월까지 실제 변화된 온도를 고려하여 고열등급을 새로이 조정하지 않고 전년도 온도측정에 따라 확정된 고열등급대로 같은 공정 내의 사원들에게 같은 금액의 수당을 지급해 왔으나 각 공정이 행해지는 작업장 온도가 매년 변화하는 관계로 연도별로 지급받을 수 있는 수당액이 다를 수 있는 사실, 고열작업장 종사자가 1개월 중 일부 기간만 고열작업장에 근무하는 경우에는 일할 계산하여 수당을 지급하고, 고열작업장에 결원이 생길 때 투입되는 지원조의 경우에는 해당 월 작업일수를 기준으로 하여 50% 이상을 고열작업장에서 근무하면 당해 월의 고열작업수당을 지급하는 반면 그 미만인 경우에는 고열작업수당을 지급하지 않는 사실, 일정한 공정에 투입된 고열작업장 종사자는 일반적으로 전보·휴직 등의 사유가 발생하거나 일시적으로 결원이 생겨 작업반장이 공정별로 인원배치를 조정하지 않는 한 같은 공정에서 지속적으로 근무하게 되나 고열작업장에 종사하는 인원의 변동이 있는 경우에는 해당부서는 인사부서로 이를 즉시 통보하여야 하며, 회사는 위 시행세칙에 따라 고열작업장의 등급을 정하고 그 작업장에서 작업하는 모든 근로자에게 일정한 기준의 고열작업수당을 같은 기간 동안 지급해 온 것이므로 일정한 기준에 달한 모든 근로자에게 정기적으로 고열작업수당을 지급해 온 것이라 할 것이나, 당해 근로자가 근무하는 각 고열작업장의 온도가 일정하여 매년 각 공정별로 같은 액수의 고열작업수당을 받을 수 있다거나 당해 근로자가 언제나 고정적으로 고열작업장에서만 근무하여 최소한 D등급 이상의 고열작업수당을 받을 수 있다거나 또는 고열작업장 내에서의 작업공정이 항상 동일하다고 인정할 증거는 없으므로 결국 고열작업수당이 고정적 조건에서 일률적으로 지급된 것이라고는 단정할 수 없고, 따라서 고열작업수당은 계속적·정기적으로 지급되긴 하였으나 일률적으로 지급된 것이 아니며 통상임금이라고 할 수 없다고 하였다.

(이에 대하여 대법원은) 본래 통상임금이란 정기적·일률적으로 소정근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일이나 실제 수행한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금인바, 위의 '일률적'으로 지급되는 것이라 함은 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함되고, 여기서 말하는 '일정한 조건'이란 '고정적이고 평균적인 임금'을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 '고정적인 조건'이어야 한다(대법원 1993. 5. 27. 선고 92다20316 판결.; 대법원 1994. 5. 24. 선고 93다31979 판결 등 참조).

이 사건 고열작업수당은 당해 연도의 4월부터 9월까지 실제 변화된 온도를 고려하여 고열등급을 새로이 조정하지 않고 전년도 온도측정에 따라 확정된 고열등급대로 같은 공정 내의 사원들에게 같은 금액의 수당을 지급해왔고, 또한 일정한 공정에 투입된 고열작업장 종사자는 일반적으로 전보·휴직 등의 사유가 발생하거나 일시적으로 결원이 생겨 작업반장이 공정별로 인원배치를 조정하지 않는 한 같은 공정에서 지속적으로 근무하게 된다는 것인바, 이러한 조건은 일시적·유동적 조건인 것이 아니라 고정적 조건이라고 보아야 할 것이고, 그렇다면 이 고열작업수당은 고열작업수당이 지급되도록 정하여진 공정에 종사하는 모든 근로자들에 대해서 일정한 조건이 충족되면 일정한 금액이 매년 정기적·일률적으로 지급된 것으로서 통상임금에 포함된다고 보아야 할 것이다.

한편, 고열작업수당은 전보, 부서 내 이동, 입사, 퇴사, 휴직, 복직, 정직, 파견 등으로 인하여 1개월 중 일부기간만 고열작업장에 근무한 경우에는 해당 월의 총일수를 기준으로 일할 계산한다고 되어 있으나, 이는 전보, 입사, 퇴사 등 특별한 사유가 발생하여 1개월 중 일부기간만 종사하게 될 경우의 일할계산에 관한 것으로 이러한 규정을 들어 근로자의 근무실적에 따라 차등 지급되는 것으로서 통상임금에 속하지 아니한다고 할 수도 없고, 또한 매년 고열등급이 달리 지정되어 그 지급받을 수 있는 금액이 다를 수 있다고 하더라도 이는 매년 당해 연도에 어떤 고열등급의 고열작업수당을 지급할 것인지를 정하는 것에 기인하는 것으로서, 어떤 고열등급이 정해지면 그에 따라 일률적으로 당해 공정에 근무하는 모든 근로자에게 그 등급에 따라 같은

금액이 지급되는 것이므로 위와 같은 사정을 들어 통상임금에 속하는 것이 아니라고 할 수도 없다.

다만, 지원조의 경우에는 해당 월 작업일수를 기준으로 하여 50% 이상을 고열작업장에서 근무하면 당해 월의 고열작업수당을 지급하는 반면 그 미만인 경우에는 고열작업수당을 지급하지 않았다는 것이므로 근무실적에 따라 지급되는 것으로서 통상임금에 해당되지 않는다고 볼 여지가 있다.

2000년 이후의 일련의 판례에서도 언제나 선언되는 판시 내용으로서, 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 여기서 '일률적'으로 지급되는 것이라 함은 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함된다는 표현을 계속 사용하면서 완화된 일률성의 판단 기준을 계속 유지하고 있다.

- 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 여기서 '일률적'으로 지급되는 것이라 함은 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함한다.¹⁰⁰⁾:

소정 근로 또는 총 근로의 대상(대상)으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 원칙적으로 모두 통상임금에 속하는 임금이라 할 것이나, 근로기준법의 입법 취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 아니한다고 할 것인데, 여기서 '일률적'으로 지급되는 것이라 함은 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함되고, 여기서 말하는 '일정한 조건'이란 '고정적이고 평균적인 임금'을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 '고정적인 조건'이어야 한다(대법원 2003. 4. 22. 선고 2003다10650 판결.; 대법원 2005. 9. 9. 선고 2004다41217 판결 등 참조).

100) 대법원 2007.6.15. 선고 2006다13070 판결

- 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 여기서 '일률적'으로 지급되는 것이라 함은 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함한다.¹⁰¹⁾:

소정근로 또는 총근로의 대상(代償)으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 원칙적으로 모두 통상임금에 속하는 임금이라 할 것이나, 근로기준법의 입법 취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 아니한다고 할 것인데, 여기서 '일률적'으로 지급되는 것이라 함은 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함되고, 여기서 말하는 '일정한 조건'이란 '고정적이고 평균적인 임금'을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 '고정적인 조건'이어야 한다(대법원 2007.6.15. 선고 2006다13070 판결.; 대법원 2010.1.28. 선고 2009다74144 판결 등 참조).

비교적 최근에도 1년을 초과하여 계속 근무한 환경미화원들에게 근속연수가 증가함에 따라 일정 금액을 가산하여 1년 근속당 일정금액을 지급한 근속가산금과 모든 환경미화원들에게 일정한 기준에 따라 정기적, 고정적으로 지급한 기말수당, 정근수당, 체력단련비, 명절휴가비는 모두 근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로 통상임금에 포함된다¹⁰²⁾고 하여 일률성의 기초를 계속 유지하고 있다. 1년 근속당 다른 기준을 충족하는 일정 그룹에 대한 일률성으로 해석하는 것이다.

- [대법원 2011.9.8. 선고 2011다22061 판결] 소정 근로 또는 총 근로의 대상(대상)으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 것이면 통상임금에 속하지만, 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 아니하는바, 여기서 '일률적'으로 지급되는 것이라 함은 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건

101) 대법원 2011.8.25. 선고 2010다63393 판결

102) 대법원 2011.9.8. 선고 2011다22061 판결

또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함된다. 그리고 여기서 말하는 '일정한 조건'은 '고정적이고 평균적인 임금'을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 '고정적인 것'이어야 한다(대법원 2007.6.15. 선고 2006다 13070 판결.; 대법원 2010.1.28. 선고 2009다74144 판결 등 참조).

1년을 초과하여 계속 근무한 환경미화원들에게 근속연수가 증가함에 따라 일정 금액을 가산하여 1년 근속당 일정금액을 지급한 근속가산금과 모든 환경미화원에게 매월 정액으로 지급한 급량비(2006년 지급분), 교통보조비, 위생수당, 위험수당 및 모든 환경미화원들에게 일정한 기준에 따라 정기적, 고정적으로 지급한 기말수당, 정근수당, 체력단련비, 명절휴가비는 모두 근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로 통상임금에 포함된다.

가장 최근에는 1년을 초과하여 계속 근무한 근로자에게 근속연수가 증가함에 따라 일정 금액을 가산하여 1년 근속당 일정금액을 지급한 근속가산금은 근무성적과 상관없이 매월 일정하게 지급된 것으로서 통상임금에 포함되는 것은 물론, 상여금이 6개월을 초과하여 계속 근무한 자에게 근속연수의 증가에 따라 미리 정해놓은 각 비율을 적용하여 산정한 금액을 분기별로 지급하는 것은 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다고 한다.¹⁰³⁾ 다만 이 판례는 기존의 일률성의 해석을 온존시킴과 동시에 고정성에 대한 해석도 적극적으로 한 결과이기도 하다(고정성에서 다시 본다).

- [대법원 2012.3.29. 선고 2010다91046 판결] 소정 근로 또는 총 근로의 대상(대상)으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 원칙적으로 모두 통상임금에 속한다 할 것이나, 근로기준법의 입법 취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 아니한다고 할 것인데, 여기서 '일률적'으로 지급되는 것이라 함은 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함되고, 여기서 말하는 '일정한 조건'이란 '고정적이고 평균적인 임금'을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 '고정

103) 대법원 2012.3.29. 선고 2010다91046 판결

적인 조건'이어야 한다(대법원 2007.6.15. 선고 2006다13070 판결.; 대법원 2010.1.28. 선고 2009다74144 판결 등 참조).

1년을 초과하여 계속 근무한 근로자에게 근속연수가 증가함에 따라 일정 금액을 가산하여 1년 근속당 일정금액을 지급한 근속가산금은 근무성과 상관없이 매월 일정하게 지급된 것으로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금므로 통상임금에 포함된다.

상여금이 6개월을 초과하여 계속 근무한 자에게 근속연수의 증가에 따라 미리 정해놓은 각 비율을 적용하여 산정한 금액을 분기별로 지급하는 것으로서, 매월 월급 형태로 지급되는 근속수당과 달리 분기별로 지급된다는 사정만으로 통상임금이 아니라고 단정할 수 없고, 단협 규정상 매 분기 말까지 재직한 자에게 지급하지만 퇴직자에 대해서는 월별로 계산 지급한다고 규정함으로써 기본급 등과 마찬가지로 비록 근로자가 상여금 지급대상 기간 중에 퇴직하더라도 재직기간에 비례하여 상여금을 지급하겠다는 상여금은 근로자의 실제 근무 성적 등에 따라 좌우되는 것이 아니라 오히려 그 금액이 확정된 것이어서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다.

IV. 정리

위와 같이 통상임금 판단기준으로서 일률성의 해석도 점차 유연하게 확장해석 되어왔음을 알 수 있다. 특히 일률성의 확대 해석 진화는 다른 정기성 고정정보다 일찍부터 전개되어 왔다.

그러나 일률성 인정의 확대는 앞서 본 정기성의 변화 등과 같은 정도의 반응은 보이지 않을 정도로 크게 주목을 받지 못하였다고 생각된다. 아마도 가장 오래된 변화이자 일률성 자체만의 변화에 한정되고, 일률성만이 아니라 정기성 등 다른 부분의 변화와 겹치면서 커다란 파급력이 초래되었을 것이라는 점, 그리고 점진적으로 진행되어온 점 등을 고려하면 일률성이 충격이 조금씩 흡수되면서 전개된 것이기 때문이라 본다.

그럼에도 불구하고 정기성과 마찬가지로 일률성의 확장으로 통상임금 포함범위가 광범위하게 됨에 따라 통상임금이 상승하게 되고 그에 따라 자연히 총액임금도 상승하게 되어 임금상승을 높이는 중요 요인으로 되고 있음은 부정할 수가 없다.

한편, 일률성 자체는 근로자 보호 취지 등을 감안하여 충분히 확장해석 될 수도 있을 것이다. 다만 우리 판례가 근로기준법법령상의 표현의 하나인 일률성의 해석을 지나치게 문리적으로만 따지어 해석한 것이 아닌가 한다. 일률성의 국어사전적 의미로부터 전부의 일률성도 되고 일정 부분이나 일정 조건에 대한 일률성으로도 해석이 되고 있지만 너무 세부적인 일정 부분이나 일정 조건으로도 인정된다는 식으로 해석될 가능성을 높였다는 생각도 든다.

무엇보다도 이렇게 해석되면 정기성과 마찬가지로 통상임금은 소정근로 또는 총근로에 대해 지급되는 금액(근로기준법시행령 제6조1항)임에도 불구하고 정기성과 더불어 일률성의 해당성으로 통상임금을 편의적으로 판단하게 되는 오류를 범할 가능성도 없지 않다. 말하자면 시행령에 있는 소정근로에 대하여 지급되는 금액 등은 감추어지고 정기성과 일률성만 드러나고 있다는 것이다.

제4절 판례상 고정성 판단의 전개

I. 개관

고정적이라는 것은 정기성과 일률성과는 달리 근로기준법 시행령에 직접적인 규정이나 문언적 표현이 없다. 아마도 근로기준법 시행령 제6조1항의 통상임금 규정에서는 소정근로에 대하여 지급하기로 “정한” 시간급 금액 ... 월급 금액을 의미하는 것으로 보인다.

판례는 앞서 본 바와 같이 주로 정기성과 일률성에 집중하는 경향을 보이다가 최근에는 고정성에 주목하기 시작하는 것으로 보인다. 물론 판례도 처음에 고정성을 언급하지 않은 것은 아니다. 그러나 고정성의 의미를 구체적이고 정확한 기준으로 확정하지 못한 채 사안마다 고정성을 이유로 통상임금을 부정하기도 하고 긍정하기도 하였다고 지적된다.¹⁰⁴⁾ 이러한 경향은 지금도 극복되지 못하고 지속되고 있는 것으로 보인다.

특히 최근의 통상임금 판단기준의 하나로서 고정성의 판단 경향을 보면 점차 고정성 인정을 완화 확대하고 있는 것으로 파악된다.¹⁰⁵⁾ 구체적으로, 고정성에 대하여 종전 판례가 주로 금액의 고정성으로 인정하는 듯한 비교적 엄격한 해석을 유지하여 온 반면, 최근에는 금액의 고정성보다는 주로 지급 조건의 고정성을 중요시 하는 듯한 해석을 보여주고 있다는 것이다. 이러한 경향은 이미 앞서 본 정기성과 일률성의 판단 사례를 보면서도 적지 않게 관찰되었다.

이하에서는 주요 판례가 고정성을 부정한 사례와 긍정적인 사례의 내용과 시기별 추이를 보기로 한다.

104) 김영문, “금원의 통상임금 해당성 판단 기준의 비판적 고찰”, 『노동법학』, 제43호, 2012.9, 154쪽.; 하갑래, “통상임금제도의 변화와 과제”, 한국노동법학회·노동법이론실무학회 추계학술대회 발제문, 2012.9.22, 32쪽.

105) 가령, 김영문, “금원의 통상임금 해당성 판단 기준의 비판적 고찰”, 『노동법학』, 제43호, 2012.9; 하갑래, “통상임금제도의 변화와 과제”, 한국노동법학회·노동법이론실무학회 추계학술대회 발제문, 2012.9.22, 32쪽.; 김기덕, 통상임금의 본질과 통상임금의 개념·산정범위·상여금 등에 관한 최근 판례 법리를 중심으로, 한국노동법학회·노동법이론실무학회 추계학술대회 발제문, 2012.9.22, 9쪽 이하.

II. 고정성의 엄격한 판단

초기 판례에서는 통상임금 판단기준으로서 고정성의 해석은 주로 근로자의 근무 실적 등을 감안하여 지급되고 있는지 다시 말하면 지급금액의 변동성이 있는지 여부를 가지고 판단하는 사례가 많다. 다만 이러한 판단 사례는 주로 정기성과 일률성을 동시에 판단하고 있기 때문에 고정성이 통상임금 판단에서 얼마나 큰 기여를 하고 있는지를 가늠하기 어렵다.

다음의 판례는 1개월을 넘는 기간마다 정기 또는 임시로 기업의 경영실적, 근로자의 근무성적 등을 감안하여 지급되고 있는 상여금은 통상임금의 산정기초가 될 임금에 포함되지 아니한다고 한 사례이다. 3개월마다 지급되는 상여금은 1개월을 넘는 기간마다 정기 또는 임시로 기업의 경영실적, 근로자의 근무성적 등을 감안하여 지급되고 있으므로 정기성과 일률성, 그리고 고정성 모두 없다¹⁰⁶⁾는 의미일 것이다.

- [대법원 1990.2.27. 선고 89다카2292 판결] 통상임금은 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하는 것이므로, 1개월을 넘는 기간마다 정기 또는 임시로 기업의 경영실적, 근로자의 근무성적등을 감안하여 지급되고 있는 상여금은 통상임금의 산정기초가 될 임금에 포함되지 아니한다.

(원심은) 근로자들이 상여금으로 3개월마다 그 금원을 지급받아온 사실을 확정하고 근로자들의 연장근로수당, 휴일근로수당의 산출기초가 되는 통상임금을 산정함에 있어서 기본급 등에 위 상여금의 월평균액을 가산하여 통상임금에 산입하고 있다.

그러나 통상임금이라 함은 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하는 것이므로(근로기준법시행령 제31조 제1항, 필자주: 현행 근로기준법시행령 제6조1항) 1개월을 넘는 기간마다 정기 또는 임시로 기업의 경영실적, 근로자의 근무성적등을 감안하여 지급되고 있는 상여금은 통상임금의 산정기초가 될 임금에 포함되지 아니한다 할 것이다.

106) 대법원 1990.2.27. 선고 89다카2292 판결

다음의 판례는 월 출근공수에 따라 차등을 둔 소정의 출근장려수당을 지급하되 월 14공수 이하 출근자에게는 수당을 지급치 아니하도록 정하고 있는 임금지급형태는 실제 근로여부나 근무실적에 따라 지급액이 변동되는 것으로서 정기적, 일률적으로 지급된 임금이 아니므로 통상임금의 산정범위 내에 포함시킬 수 없다고 한 것이다.¹⁰⁷⁾ 정기성과 일률성도 없고 그리고 당연히 고정성도 없다는 의미일 것이다.

- [대법원 1990.11.9. 선고 90다카6948 판결] 통상임금이란 정기적, 일률적으로 소정 근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금이다. 월 출근공수에 따라 차등을 둔 소정의 출근장려수당을 지급하되 월 14공수 이하 출근자에게는 수당을 지급치 아니하도록 정하고 있는 임금지급형태는 실제 근로여부나 근무실적에 따라 지급액이 변동되는 것으로서 정기적, 일률적으로 지급된 임금이 아니므로 통상임금의 산정범위 내에 포함시킬 수 없다.:

근로기준법시행령 제31조 제1항(필자주: 현행 근로기준법시행령 제6조1항)에 의하면, 통상임금이라 함은 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말한다고 하고 있는바, 이 통상임금은 근로기준법상 퇴직금산정, 휴업수당, 각종 재해보상의 기준이 되는 평균임금의 최저한을 보장하고(근로기준법 제19조 제2항, 필자주: 현행 근로기준법 제2조2항) 시간외, 야간 및 휴일근로수당 등 할증임금의 산정기준이 되며(동 제46조), 해고예고수당(동 제27조의2 제1항) 및 연차유급휴가급(동 제48조 제2항, 제3항)의 산정기준이 된다. 이와 같이 근로기준법이 통상임금제도를 도입한 제도적 취지에 비추어 보면 통상임금이란 정기적, 일률적으로 소정 근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금(대법원 1978.10.10. 선고 78다1372 판결 참조)이라고 정의할 수 있다.

(원심은) 일반적으로 보아 통상근로의 질이나 양에 무관하게 지급된 임금(예컨대 가족수당, 자녀교육수당 등), 실제 근무여부 또는 근무실적에 따라 지급액이 변동되는 임금(제법정수당, 출근장려수당 등), 소정 근로시간에 대한 대상으

107) 대법원 1990.11.9. 선고 90다카6948 판결

로 볼 수 없는 임금(상여금 등 1개월 이상을 단위로 지급되는 임금) 등은 통상임금의 산정범위에서 제외된다고 보아야 할 것이고, 회사의 임금지급약정과 그 실태에 비추어볼 때 기본급은 도급제에 의하여, 출근수당, 입항수당, 중식대 등은 일급제에 의하여, 사택수당은 월급제에 의하여 통상근로의 질이나 양에 대해 지급하기로 정하여진 기본급 및 이에 준하는 수당으로서 고정적, 평균적으로 매월 일률적 지급이 보장되는 임금들로서 모두 통상임금의 개념 범위에 속하는 임금이라고 설명하고 다만 출근장려수당, 연료수당에 관하여서는 달리 보고 있다. 즉 (원심은) 회사는 그 단체협약상 조합원에게 월 출근공수에 따라 차등을 둔 소정의 연탄 장수를 현금으로 환산한 액수의 연료수당(예컨대 월 18공수 이상 출근자에 대하여는 연탄 130장에 해당하는 현금을, 월 7공수 이상 14공수 미만 출근자에 대하여는 연탄 60장에 해당하는 현금을 각 지급하되 6공수 이하 출근자에게는 위 수당을 지급하지 아니한다)을 지급하도록 규정하고 있고, 회사는 소속 근로자에게 월 출근공수에 따라 차등을 둔 소정의 출근장려수당을 지급하되 월 14공수 이하 출근자에게는 위 수당을 지급치 아니하도록 정하고 있는데, 이와 같은 임금지급형태는 실제 근로여부나 근무실적에 따라 지급액이 변동되는 것으로서 정기적, 일률적으로 근로의 질이나 양에 대한 대가로 지급된 임금이 아니라 소속 근로자들로 하여금 출근의욕을 고취시키기 위한 목적의 임금에 불과하다 할 것이므로 다른 특별한 사정이 없는 한 위 수당들을 통상임금의 산정범위 내에 포함시킬 수 없다고 판단한 것이다. 이러한 판단은 근로기준법시행령 제31조에서 정의된 통상임금의 개념과 그 산정의 기초가 되는 임금의 범위에 관한 해석상 정당한 것이라고 할 수 있을 뿐만 아니라 위 시행령의 규정을 명확히 하기 위하여 1988. 1. 14. 제정된 노동부 예규 제150호 통상임금산정 지침의 내용과도 부합되는 것이다.

다음 판례는 1년 이상 근속한 운전사에게 1년당 정액의 근속수당을 근속연한에 따라 가산하여 지급하기로 약정된 근속수당은 근무연수에 구애 없이 정기적, 일률적으로 운전자에게 지급되는 고정급 임금이라고 할 수 없으므로 통상임금의 범위에 포함할 수 없다고 한 것이다.¹⁰⁸⁾ 고정급 임금이 아니라는 것은 근무연수에 따른 근속의 차이에 따른 수당이므로 수당액이 고정되지 않아 변동적이었다는 의미일 것이다.

○ [대법원 1992.5.22. 선고 92다7306 판결] 통상임금은 소정의 근로의 양 또는

108) 대법원 1992.5.22. 선고 92다7306 판결

질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일수나 수령액에 구애됨이 없이 정기적, 일률적으로 1임금 산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급 임금을 의미하므로, 1년 이상 근속한 운전사에게 1년당 정액의 근속수당을 근속연한에 따라 가산하여 지급하기로 약정된 근속수당은 근무연수에 구애 없이 정기적, 일률적으로 운전자에게 지급되는 고정급 임금이라고 할 수 없으므로 통상임금의 범위에 포함할 수 없다.:

근로기준법 제19조 제2항(필자주: 현행 근로기준법 제2조2항)과 동법시행령 31조 제1항(현행 근로기준법시행령 제6조1항) 소정의 통상임금은 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하는데, 이는 근로기준법상 평균임금의 최저한을 보장하고, 시간외, 야간 및 휴일근로수당 등과 해고예고수당, 유급휴가급 등의 산정근거가 되는 것인바, 통상임금에 관한 법령의 취지와 위와 같은 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 통상임금은 소정의 근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일수나 수령액에 구애됨이 없이 정기적, 일률적으로 1임금 산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급 임금을 의미하므로(대법원 1990.11.9. 선고 90다카6984 판결.; 대법원 1991.6.28. 선고 90다카14758 판결 각 참조), 실제 근무 여부 또는 근무실적에 따라 지급 여부 및 지급액이 변동되는 임금은 통상임금의 산정에서 제외되어야 할 것이다(대법원 1992.2.14. 선고 91다17955 판결 참조).

시외버스운전사와 운수회사 사이에 체결된 근로계약에 있어서 일정한 킬로를 초과하여 운행한 버스운전사에게 기본급 외에 매 근무일마다 일정액의 '연장 킬로수당'을, 안내원이 없는 버스를 운행한 운전사에 대하여도 매 근무일마다 일정액의 '개폐수당'을 각 지급하기로 약정한 경우 이들 각 수당은 실제 근무 여부나 근무실적과 관계없이 정기적, 일률적으로 지급되는 것이라 할 수 없어 통상임금에 포함되지 않는다고 판단된다.

또 (원심은) 근로계약에서 매년 1월 1일을 기준으로 만 1년 이상 근속한 운전사에게 1년당 정액의 근속수당을 근속연한에 따라 가산하여 지급하기로 약정된 경우 그 근속수당은 숙련공을 확보하기 위하여 만 1년 이상 근무한 모든 운전자에게 근속연수에 따라 지급되는 것이고, 이는 근로의 질에 대한 대가로 매월 고정적으로 지급되는 근로교환적 임금에 해당하는 것이어서 통상임금에 포함시켜야 한다고 판시하였다. 그러나 이 근속수당은 숙련공을 확보하기 위

하여 운전자에게 지급되는 것이거나 근로의 질에 대한 대가로서 고정적으로 지급되는 근로교환적 임금이라고는 볼 수 없고, 오히려 1년 이상 근속한 운전자를 우대하기 위한 은혜적 성격의 수당으로서 근로의 질과는 관계가 없는 것이고, 근무연수에 구애 없이 정기적, 일률적으로 운전자에게 지급되는 고정급 임금이라고 할 수 없으므로 이는 성질상 통상임금의 범위에 포함시킬 수 없다.

다음의 판례는 지하 600m 이하 심부작업장 근무자에게 1일 소정의 제3종 특수직무수당을 지급하고 있는 수당은 해당 근로자가 고정적으로 지하 600m 이하의 심부작업장에서만 근무하는 것인지 여부 등을 알 수 없어 위 수당이 정기적으로 지급된 것이기는 하나 "일률적"으로 지급된 것이라고 단정할 수는 없다고 한 것이다.¹⁰⁹⁾ 고정적인 작업인지 여부가 확인이 안 되고, 따라서 정기성은 있더라도 일률성이 없고 고정성도 없다는 의미일 것이다.

- [대법원 1993.5.27. 선고 92다20316 판결] 통상임금이란 정기적, 일률적으로 소정 근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일이나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금인바, "일률적"으로 지급되는 것이란 "모든 근로자에게" 지급되는 것뿐 아니라 "일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게" 지급되는 것도 포함되고, "일정한 조건"이란 "고정적인 조건"이어야 한다. 지하 600m 이하 심부작업장 근무자에게 1일 소정의 제3종 특수직무수당을 지급하고 있는 수당은 해당 근로자가 고정적으로 지하 600m 이하의 심부작업장에서만 근무하는 것인지 여부 등을 알 수 없어 위 수당이 정기적으로 지급된 것이기는 하나 "일률적"으로 지급된 것이라고 단정할 수는 없다.:

통상임금이란 정기적, 일률적으로 소정 근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일이나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금인바(대법원 1990.11.9. 선고 90다카6948 판결 참조), 이는 근로기준법 제19조 제2항(필자주: 현행 근로기준법 제2조2항)에 의하여 실제 근로시간이나 실적에 따라 증감될 수 있는 평균임금의 최저한으로 보장되고, 동법 제46조 소정의 시간외, 야간 및 휴일근로에 대한 가산수당, 제27조의2 소정의 해고예고수당 등의 산정근거가 된다. 그런데 위 각 조항에는 가산율 또는 지급일수 외의 별도의 최저기준이 규정된 바 없으므로 노사간

109) 대법원 1993.5.27. 선고 92다20316 판결

의 합의에 따라 성질상 통상임금에 산입되어야 할 각종 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 합의의 효력을 인정한다면 위 각 조항이 시간외, 야간 및 휴일근로에 대하여 가산수당을 지급하고, 해고 근로자에게 일정기간 통상적으로 지급받을 급료를 지급하도록 규정한 취지는 몰각될 것이다. 그리하여 성질상 근로기준법 소정의 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사간의 합의는 동법 제20조 제1항 소정의 동법이 정한 기준에 달하지 못하는 근로조건을 정한 계약으로서 무효라고 보아야 할 것이다.

회사는 근로자에게 출근일에 한하여 일정금액 상당의 식사를 현물로 제공하되, 식사를 제공받지 아니하는 근로자에게는 동액 상당의 구관장이용 쿠폰을 지급하여 온 사실을 인정한 다음, 위 식대보조비는 그 지급조건 및 내용 등에 비추어 근로의 대가로 정기적, 일률적으로 지급된 것으로서 통상임금에 포함된다고 판단되고, 나아가 회사가 1982.2.25.경 노동조합과의 사이에 식대보조비를 인상하면서, 위 식대보조비는 사원의 근로 및 작업조건 등에 비추어 정상 이상으로 소모되는 영양손실을 보전하여 주기 위한 복리후생비이고 근로의 대가가 아니라는 이유로 통상 및 평균임금을 산정함에 있어 이를 제외하기로 약정한 사실은 인정되나, 이와 같이 근로자가 소정근로 또는 총근로의 대가로서 수령하는 금원 상당 중 당연히 통상임금에 포함되어야 할 금원 상당의 일부를 제외하기로 하는 약정은 근로기준법 제20조의 규정에 위반되는 것으로 무효라고 판단된다.

(원심은) 회사가 지하 600m 이하 심부작업장 근무자에게 1일 소정의 제3종 특수직무수당을 지급하고 있는데, 이 수당은 그 지급조건 및 내용 등에 비추어 근로의 대가로 정기적, 일률적으로 지급된 것으로서 통상임금에 포함된다. 앞서 든 통상임금의 정의에서 “일률적”으로 지급되는 것이라 함은 “모든 근로자에게” 지급되는 것뿐 아니라 “일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게” 지급되는 것도 포함된다고 해석되지만, 여기서 말하는 “일정한 조건”이란 “고정적이고 평균적인 임금”을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 “고정적인 조건”이어야 한다고 할 것이다.

그런데 (원심이 인정한 사실만으로는) 근로자가 고정적으로 지하 600m 이하의 심부작업장에서만 근무하는 것인지 여부 등을 알 수 없어 위 수당이 정기적으로 지급된 것이기는 하나 “일률적”으로 지급된 것이라고 단정할 수는 없다 할

것이므로 이는 통상임금이라 할 수 없다.

다음의 판례는 근속수당이 유급 출근일수가 15일 이상인 근로자에 대하여는 전액을 지급하나 15일 미만인 경우에는 일할로 계산된 근속수당만을 지급하는 것으로 근로자들의 실제의 근무성적에 따라 좌우되게 되어 그것이 고정적인 임금이라고 할 수 없으므로 이 근속수당은 통상임금의 범위에 포함시킬 수 없다고 한 것이다.¹¹⁰⁾ 바로 위의 판례는 근무연수에 따른 차이가, 여기서는 출근에 따른 차이가 근속수당을 고정적 임금, 즉 고정액으로 형성하지 못하였다는 의미일 것이다.

- [대법원 1996. 3. 22. 선고 95다56767 판결] 통상임금은 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 임금은 고정적인 임금이라 할 수 없어 통상임금에 해당하지 아니한다. 근속수당이 출근이라는 실제의 근무성적에 따라 좌우되게 되는 것은 고정적인 임금이라고 할 수 없으므로 통상임금에 포함시킬 수 없다.: 근로기준법시행령 제31조 제1항(필자주: 현행근로기준법시행령 제6조1항)은 근로기준법 소정의 통상임금을 "근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말한다."고 규정하고 있는 바이므로 원칙적으로 근로자에게 소정근로 또는 총근로의 대상(대상)으로 지급되는 금품으로서 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것은 통상임금에 속하는 임금이라고 할 것이다.

따라서 근로자에 대한 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있는 것이고, 소정근로시간의 근로에 직접적으로 또는 비례적으로 대응하여 지급되는 임금이 아니라 하더라도 그것이 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급되는 임금이 아니라고 할 수 없으므로, 그런 사유만으로 그 임금을 통상임금에서 제외할 수는 없다 할 것이다.

다만 근로기준법이 평균임금의 최저한을 보장하고 시간외근로수당·야간근로수당·휴일근로수당과 같은 할증임금, 해고예고수당 등을 산정하는 기준이 되는 통상임금을 인정하고 있는 입법취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적, 일률적으로 지급되

110) 대법원 1996. 3. 22. 선고 95다56767 판결

는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 임금은 고정적인 임금이라 할 수 없어 통상임금에 해당하지 아니한다 할 것이다(대법원 1996. 2. 9. 선고 94다19501 판결 참조).

회사에서 지급하는 근속수당은 유급 출근일수가 15일 이상인 근로자에 대하여는 전액을 지급하나 15일 미만인 경우에는 일할로 계산된 근속수당만을 지급하는 것으로 근로자들의 실제의 근무성적에 따라 좌우되게 되어 그것이 고정적인 임금이라고 할 수 없으므로 위 근속수당은 통상임금의 범위에 포함시킬 수 없다고 할 것이다.

다음 판례는 유급주휴수당은 개근한 자에게만 지급되는 것이어서 고정적인 통상임금이 아니고, 근로시간단축법 시행후 4시간에 대한 임금보전을 토요일 오전 근무를 조건으로 지급하였다면 고정적인 통상임금이 아니라고 한 사례이다.¹¹¹⁾ 근무실적 내지 성적에 따른 차이 때문에 고정성이 없다는 의미일 것이다.

- [대법원 1998.4.24. 선고 97다28421 판결] 소정근로 또는 총근로의 대상으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것이면 원칙적으로 모두 구 근로기준법(1997.3.13. 법률 제5305호로 폐지되기 전의 법률, 이하 '근로기준법'이라고만 한다)상의 통상임금에 속하는 임금이라 할 것이나, 근로기준법의 입법 취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 임금은 고정적인 임금이라 할 수 없어 통상임금에 해당하지 아니한다(대법원 1996.2.9. 선고 94다19501 판결.; 대법원 1996.5.10. 선고 95다2227 판결.; 대법원 1996.6.28. 선고 95다24074 판결 등 참조).

월급제 사원은 월 기본급과 함께 복지수당과 근속수당을 고정수당으로 지급받아 왔는데, 근로자에 대한 임금을 월급으로 지급할 경우 그 월급에는 근로기준법 제45조 소정의 유급휴일에 대한 임금도 포함된다고 할 것이고(대법원 1990. 12. 26. 선고 90다카12493 판결.; 대법원 1991. 6. 28. 선고 90다카14758 판결 등 참조), 그와 같은 유급휴일에 대한 임금은 원래 소정근로일수를 개근한 근로자에 대하여만 지급되는 것으로서 정기적, 일률적으로 지급되는 고정

111) 대법원 1998.4.24. 선고 97다28421 판결

적인 임금이라고 할 수 없어 통상임금에는 해당되지 않는다고 할 것이므로, 위 월급제 사원의 통상임금을 산정함에 있어서는 매월 지급받는 월 기본급과 고정수당을 합산한 월급에서 이와 같은 유급휴일에 대한 임금을 공제하여야 할 것이다.

또한 시급제 사원은 기본시급과 함께 매월 몇가지 고정수당을 지급받아 왔는데, 시급제 사원들이 이러한 고정수당을 월급의 형태로 지급받는 이상 그 고정수당 중에는 근로기준법 제45조 소정의 유급휴일에 대한 임금의 성격을 갖는 부분도 포함되어 있는 것으로 봄이 상당하다고 할 것이므로(시급제 사원들이 주 소정근로시간을 만근한 경우에 관시와 같은 방식에 의하여 산정한 주휴수당을 지급받았다고 하여 달리 볼 것은 아니다.), 시급제 사원들의 통상임금을 산정함에 있어서도 매월 지급받는 고정수당 중 이와 같은 유급휴일에 대한 임금 부분을 공제하여야 할 것이다.

나아가 1989. 3. 29. 근로기준법이 개정되면서 같은 법 제42조 제1항에 의하여 주당 근로시간이 종전의 주 48시간에서 주 44시간으로 감축되자, 1990. 6. 30. 회사와 노동조합이 단체협약을 체결하면서 1주일에 6일을 근무하되 주당 근로시간을 44시간으로 하고 토요일 오전 4시간을 근무하면 오후 4시간은 유급으로 하기로 합의한 사실, 회사가 이와 같이 토요일 오후 4시간을 유급으로 처리해 주기로 한 것은 주당 근로시간이 줄어드는 경우에는 그에 상응하는 근로자들의 임금 수령액도 그만큼 감소하는 것이 당연하지만 근로자들을 배려하는 차원에서 임금감소분을 보전해 주기 위하여 그와 같은 조치를 취한 것인데, 그 당시 회사나 노동조합으로서 위와 같은 조치로 말미암아 시간급 통상임금이 상승하리라고는 예상하지 못하였던 사실을 알아볼 수 있는데, 토요일 오후 4시간을 유급으로 처리하기로 한 경위가 이와 같다면 토요일 오후 4시간분의 임금은 토요일 오전의 근무 여부에 따라 그 지급 여부가 달라지는 것으로서 고정적인 임금이라고 볼 수 없으므로 통상임금에 해당한다고 할 수 없을 것이다.

다음 판례는 상근자에게만 현물로 지급되는 중식대, 부양가족 있는 자에게만 지급되는 가족수당은 통상임금에 해당하지 않는다고 한 사례이다.¹¹²⁾ 소정의 조건의 충족에 따라 지급 여부나 지급 금액을 달리하는 것이므로 고정성이 없다는 의미일 것

112) 대법원 2003. 4. 22. 선고 2003다10650 판결

이다.

- [대법원 2003. 4. 22. 선고 2003다10650 판결] 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 아니한다. 상근자에게만 현물로 지급되는 중식대, 부양가족 있는 자에게만 지급되는 가족수당은 통상임금에 해당하지 않는다.:

소정근로 또는 총근로의 대상(대상)으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 원칙적으로 모두 통상임금에 속하는 임금이라 할 것이나, 근로기준법의 입법 취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로(대법원 1998. 4. 24. 선고 97다28421 판결 참조), 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 아니한다(대법원 1991. 6. 28. 선고 90다카14758 판결.; 1994. 10. 28. 선고 94다26615 판결.; 대법원 1996. 5. 14. 선고 95다19256 판결.; 2002. 7. 23. 선고 2000다29370 판결 등 참조).

회사의 기능직 임금규칙 및 일반직 임금규칙에 부양가족이 있는 경우에는 4인을 초과하지 않는 범위 내에서 부양가족 1인당 금 10,000원씩의 가족수당을 지급하며, 중식대는 상근자에 한하여 현물로 지급함을 원칙으로 하되, 현물지급이 불가능한 지역에 근무하는 자에 대하여는 현금으로 지급할 수 있다고 규정되어 있는 사실을 인정한 다음, 가족수당은 부양가족이 있는 근로자에게만 지급되었던 것이고, 중식대는 상근자에 한하여 현물로 지급되며 현물을 제공받지 않은 근로자에 대하여 그에 상당하는 금품이 제공되었음을 인정할 수 없으므로 특별한 사정이 없는 한 가족수당 및 중식대 모두 통상임금의 산정시 포함될 수 없다고 판단한 것은 정당하다.

다음 판례는 상여금 지급일까지 근무 여부와 1년 근속기간 충족 여부 등과 같이 실제 근무성적에 의해 지급 여부와 지급액이 달라지는 비고정적인 임금은 통상임금에 속하지 않고, 근로자가 월차휴가일에 근로함에 따라 그 지급 여부가 결정되는 월차수당과 1주 개근 여부에 따라 지급 여부가 결정되는 주휴수당도 모두 (비고정

적 임금이므로) 통상임금에 포함되지 아니한다고 한 사례이다.¹¹³⁾ 일정한 조건의 충족 여부에 따라 지급액이 달라지거나 지급 여부가 결정되는 것이어서 고정성이 없다는 의미일 것이다.

- [대법원 2007.4.12. 선고 2006다81974 판결] 이 사건과 같은 상여금은 근로자들이 상여금 지급일까지 근무하였는지 여부와 1년의 근속기간을 충족하였는지 여부 등과 같은 실제 근무성적에 의하여 지급 여부와 지급액이 달라지는 비고정적인 임금이므로 통상임금에 속한다고 할 수 없다.

근로자가 월차휴가일에 근로를 할 것인지 여부를 선택함에 따라 그 지급 여부가 결정되는 월차수당과 소정 근무일수의 개근 여부에 따라 그 지급 여부가 결정되는 주휴수당도 모두 (비고정적 임금이므로) 통상임금에 포함되지 아니한다.

Ⅲ. 고정성 인정의 확대

판례는 앞서 본바와 같은 정기성 일률성의 확대 해석에 이어 고정성에 대해서도 점차 완화된 해석을 보여주는 경향에 있다. 가령, 후술하는 판례와 같이 그간 근무 실적이나 출근 여부에 따라 지급을 달리 해 왔기 때문에 일률성이나 고정성이 없어 통상임금으로 보지 않았던 근속수당에 대하여 근래부터 근속수당이 근속연수에 따라 일률적이고 고정적인 것으로 해석하는 것이 그러하다.

한편, 명백한 경향으로 단정하기는 어렵지만, 종전에는 고정성을 고정적인 금액의 지급 여부로 파악하여 왔으나, 근래 들어와서는 고정적인 금액이 아니라 고정적인 조건을 중시하여 판단하는 경향으로 진화하고 있는 추이도 보이는 듯하고 있다.

다만, 판례에서 고정성의 인정 경향이나 판례의 방향을 정리하는 것이 쉽지 않다. 정기성과 일률성의 판단 방향을 정리하는 것도 어렵지만 고정성까지 어울린 판단 방향을 찾기가 어렵기 때문이다. 이 때문에 판례의 방향을 지그재그식이라든가¹¹⁴⁾ 고정을 부정한 것과 인정한 것 등 다양한 태도를 보여준다¹¹⁵⁾는 식의 지적이 제기

113) 대법원 2007.4.12. 선고 2006다81974 판결

114) 김영문, “금원의 통상임금 해당성 판단 기준의 비판적 고찰”, 『노동법학』, 제43호, 2012.9, 154쪽.

115) 하갑래, “통상임금제도의 변화와 과제”, 한국노동법학회·노동법이론실무학회 추계학술대회 발제

되고 있기도 하다.

그러나 전체적인 흐름은 고정성의 인정을 점차 확대 완화해가는 방향으로 전개되고 있음은 틀림이 없다.¹¹⁶⁾ 말하자면 지급 금액의 고정만이 아니라 지급 조건의 고정으로도 고정성이 인정될 가능성이 높아질 것이다. 다만 이러한 고정성의 인정 확대는 다른 한편으로는 고정성만의 문제가 아니라 정기성과 일률성의 확대 해석에 따른 것일 수도 있을 것이다.

다음의 판례는 앞서 본 바와 같이 그간 근무실적이나 출근율 등에 따라 지급된 근속수당에 대하여 고정성을 부정한 것을 이제는 일률성과 고정성을 인정한 사례이다. 즉 매년 7. 1.을 기준으로 1년 이상 근속한 자에게 매 1년 단위로 일정한 금액을 가산하여 지급한 근속수당은 일정한 근속연수에 이른 근로자에게 실제의 근무성적과는 상관없이 매월 일정하게 지급된 것으로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로, 통상임금에 포함되어야 한다고 한 사례이다.¹¹⁷⁾ 일정 근속연수당 일률성과 고정성이 인정된다는 의미일 것이다.

- [대법원 2002.7.23. 선고 2000다29370] 매 근무일마다 지급한 교통비·승무수당과 현물로 제공한 식사의 가액 및 매월 개근한 무사고 운전사에게 지급한 무사고수당은 실제 근무일수나 근무실적에 따라 지급액이 변경되어 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이 아니고, 매년 7. 1.을 기준으로 1년 이상 근속한 자에게 매 1년 단위로 일정한 금액을 가산하여 지급한 근속수당은 일정한 근속연수에 이른 근로자에게 실제의 근무성적과는 상관없이 매월 일정하게 지급된 것으로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로, 통상임금에 포함되어야 한다.:

(원심은) 실제의 근무성적에 따라 지급 여부와 지급액이 달라지는 임금은 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이 아니어서 근로기준법상의 통상임금에 해당하지 아니하는데, 회사가 매 근무일마다 근로자에게 지급한 교통비·승무수당과 현물로 제공한 식사의 가액 및 매월 개근한 무사고 운전사에게 지급한 무사고수당은 실제 근무일수나 근무실적에 따라 지급액이 변경되어 정기

문, 2012.9.22, 32쪽.

116) 하갑래, “통상임금제도의 변화와 과제”, 한국노동법학회·노동법이론실무학회 추계학술대회 발제문, 2012.9.22, 31쪽~32쪽에서는 고정급을 지급액이 고정된 절대적 고정급과 지급조건이 고정된 상대적 고정급으로 구분하고, 상대적 고정성을 인정하는 방향으로 나아가고 있는 흐름은 지속될 것으로 보인다고 한다.

117) 대법원 2002.7.23. 선고 2000다29370

적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이 아니고, 또 노동조합이 단체협약에 따라 근로자들의 교통사고 발생시 생활안정을 도모하기 위하여 피고로부터 매월 기금의 형식으로 지급받은 돈을 조합원들에게 운전자보험금이라는 명목으로 분배한 것은 근로의 대상으로 지급된 임금이라 볼 수 없으므로, 이들은 모두 통상임금에 포함되지 아니한다고 판단한 것은 옳다.

한편, 원심은 매년 7. 1.을 기준으로 1년 이상 근속한 근로자에게 매 1년 단위로 일정한 금액을 가산하여 근속수당으로 지급하였지만, 이러한 근속수당은 근로자의 이직률을 줄이고 근속의욕을 고취하여 장기근속을 장려하기 위한 성격의 수당으로서 통상임금에 포함되지 아니한다고 판단하였으나, 회사가 소속 근로자에게 지급한 근속수당은 은혜적인 배려에서가 아니라 일정한 근속연수에 이른 근로자에게 실제의 근무성적과는 상관없이 매월 일정하게 지급된 것으로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로, 통상임금에 포함되어야 한다.

다음의 판례는 연중 혹서기에 고열작업수당이 지급되도록 정하여진 고열작업공정에 종사하는 근로자들은 고열작업 투입 조건이 거의 고정적이고, 고열등급의 변화가 있더라도 그 등급대로 일률적으로 지급받는 고열작업수당은 일정한 금액이 매년 정기적·일률적으로 지급된 고정된 것으로서 통상임금에 포함된다고 보아야 하지만, 지원조는 해당 월 작업일수를 기준으로 하여 50% 이상을 고열작업장에서 근무하면 당해 월의 고열작업수당을 지급하고 그 미만인 경우에는 지급하지 않았으므로 근무실적에 따라 지급되는 것으로서 통상임금에 해당되지 않는다고 볼 여지가 있다고 한 사례이다.¹¹⁸⁾ 고열등급당 고열작업수당의 지급은 등급별 일률성과 고정성이 인정되지만, 지원조와 같은 것은 지급조건은 물론 지급액 모두가 변동적이어서 일률성과 고정성 모두가 당연히 인정되지 않는다는 것을 확인하는 것이다.

- [대법원 2005.9.9. 선고 2004다41217 판결] 통상임금이란 정기적·일률적으로 소정근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일이나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금인바, '일률적'으로 지급되는 것이라 함은 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함되고, '일정한 조건'이란 '고정적이고 평균적인 임금'을 산출하려는 통상임금의

118) 대법원 2005.9.9. 선고 2004다41217 판결

개념에 비추어 볼 때 '고정적인 조건'이어야 한다. 고열작업수당은 고열작업수당이 지급되도록 정하여진 고열작업공정에 종사하는 모든 근로자들에 대해서 일정한 조건이 충족되면 일정한 금액이 매년 정기적·일률적으로 지급된 고정된 것으로서 통상임금에 포함된다고 보아야 한다. 다만, 지원조는 해당 월 작업일수를 기준으로 하여 50% 이상을 고열작업장에서 근무하면 당해 월의 고열작업수당을 지급하고 그 미만인 경우에는 지급하지 않았으므로 근무실적에 따라 지급되는 것으로서 통상임금에 해당되지 않는다고 볼 여지가 있다.:

(원심은) 회사는 혹서기고열수당시행세칙(1989.10.1.부터 시행)에 따라 혹서기(酷暑期)에 고열원을 취급하는 고열작업장에서 근무하는 종업원의 고충을 배려하고 작업능률을 향상시킬 것을 목적으로 울산공장에 한하여 작업의 경중에 따른 공정(경작업공정, 중등작업공정, 중작업공정)과 작업장의 온도를 감안하여 4등급으로 차등을 두어 각 등급별로 매월 지급하는 금액을 정하고(위 시행세칙 제정 당시에는 A등급 10,000원, B등급은 8,000원, C등급은 6,000원, D등급은 5,000원이었으나 그 후 각 등급별 지급액이 변동됨, 이하 '고열등급'이라 한다), 이를 당초에는 매년 6월에서 8월까지 매월 지급하여 오다가 1995.8.24. 체결된 단체협약 부속합의서에 따라 매년 4월에서 9월까지 그 기간을 늘려 지급해 온 사실, 회사는 매년 7월과 8월의 각 공정이 행해지는 작업장의 온도를 측정하여 공정별로 고열등급을 확정된 다음 이를 다음 연도의 고열작업수당 지급의 기준으로 사용하였는데 당해 연도의 4월부터 9월까지 실제 변화된 온도를 고려하여 고열등급을 새로이 조정하지 않고 전년도 온도측정에 따라 확정된 고열등급대로 같은 공정 내의 직원들에게 같은 금액의 수당을 지급해 왔으나 각 공정이 행해지는 작업장 온도가 매년 변화하는 관계로 연도별로 지급받을 수 있는 수당액이 다를 수 있는 사실, 고열작업장 종사자가 1개월 중 일부 기간만 고열작업장에 근무하는 경우에는 일할 계산하여 수당을 지급하고, 고열작업장에 결원이 생길 때 투입되는 지원조의 경우에는 해당 월 작업일수를 기준으로 하여 50% 이상을 고열작업장에서 근무하면 당해 월의 고열작업수당을 지급하는 반면 그 미만인 경우에는 고열작업수당을 지급하지 않는 사실, 일정한 공정에 투입된 고열작업장 종사자는 일반적으로 전보·휴직 등의 사유가 발생하거나 일시적으로 결원이 생겨 작업반장이 공정별로 인원배치를 조정하지 않는 한 같은 공정에서 지속적으로 근무하게 되나 고열작업장에 종사하는 인원의 변동이 있는 경우에는 해당부서는 인사부서로 이를 즉시 통보하여야 하며, 회사는 위 시행세칙에 따라 고열작업장의 등급을 정하고 그 작업장에서 작업하는 모든 근로자에게 일정한 기준의 고열작업수당을 같은 기간

동안 지급해 온 것이므로 일정한 기준에 달한 모든 근로자에게 정기적으로 고열작업수당을 지급해 온 것이라 할 것이나, 당해 근로자가 근무하는 각 고열작업장의 온도가 일정하여 매년 각 공정별로 같은 액수의 고열작업수당을 받을 수 있다거나 당해 근로자가 언제나 고정적으로 고열작업장에서만 근무하여 최소한 D등급 이상의 고열작업수당을 받을 수 있다거나 또는 고열작업장 내에서의 작업공정이 항상 동일하다고 인정할 증거는 없으므로 결국 고열작업수당이 고정적 조건에서 일률적으로 지급된 것이라고는 단정할 수 없고, 따라서 고열작업수당은 계속적·정기적으로 지급되긴 하였으나 일률적으로 지급된 것이 아니어서 통상임금이라고 할 수 없다고 하였다.

(이에 대하여 대법원은) 본래 통상임금이란 정기적·일률적으로 소정근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일이나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금인바, 위의 '일률적'으로 지급되는 것이라 함은 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함되고, 여기서 말하는 '일정한 조건'이란 '고정적이고 평균적인 임금'을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 '고정적인 조건'이어야 한다(대법원 1993. 5. 27. 선고 92다20316 판결.; 1994. 5. 24. 선고 93다31979 판결 등 참조).

이 사건 고열작업수당은 당해 연도의 4월부터 9월까지 실제 변화된 온도를 고려하여 고열등급을 새로이 조정하지 않고 전년도 온도측정에 따라 확정된 고열등급대로 같은 공정 내의 사원들에게 같은 금액의 수당을 지급해왔고, 또한 일정한 공정에 투입된 고열작업장 종사자는 일반적으로 전보·휴직 등의 사유가 발생하거나 일시적으로 결원이 생겨 작업반장이 공정별로 인원배치를 조정하지 않는 한 같은 공정에서 지속적으로 근무하게 된다는 것인바, 이러한 조건은 일시적·유동적 조건인 것이 아니라 고정적 조건이라고 보아야 할 것이고, 그렇다면 이 고열작업수당은 고열작업수당이 지급되도록 정하여진 공정에 종사하는 모든 근로자들에 대해서 일정한 조건이 충족되면 일정한 금액이 매년 정기적·일률적으로 지급된 것으로서 통상임금에 포함된다고 보아야 할 것이다.

한편, 고열작업수당은 전보, 부서 내 이동, 입사, 퇴사, 휴직, 복직, 정직, 파견 등으로 인하여 1개월 중 일부기간만 고열작업장에 근무한 경우에는 해당 월의

총일수를 기준으로 일할 계산한다고 되어 있으나, 이는 전보, 입사, 퇴사 등 특별한 사유가 발생하여 1개월 중 일부기간만 종사하게 될 경우의 일할계산에 관한 것으로 이러한 규정을 들어 근로자의 근무실적에 따라 차등 지급되는 것으로서 통상임금에 속하지 아니한다고 할 수도 없고, 또한 매년 고열등급이 달리 지정되어 그 지급받을 수 있는 금액이 다를 수 있다고 하더라도 이는 매년 당해 연도에 어떤 고열등급의 고열작업수당을 지급할 것인지를 정하는 것에 기인하는 것으로서, 어떤 고열등급이 정해지면 그에 따라 일률적으로 당해 공정에 근무하는 모든 근로자에게 그 등급에 따라 같은 금액이 지급되는 것이므로 위와 같은 사정을 들어 통상임금에 속하는 것이 아니라고 할 수도 없다.

다만, 지원조의 경우에는 해당 월 작업일수를 기준으로 하여 50% 이상을 고열 작업장에서 근무하면 당해 월의 고열작업수당을 지급하는 반면 그 미만인 경우에는 고열작업수당을 지급하지 않았다는 것이므로 근무실적에 따라 지급되는 것으로서 통상임금에 해당되지 않는다고 볼 여지가 있다.

다음의 판례는 1년을 초과하여 계속 근무한 환경미화원들에게 근속연수가 증가함에 따라 일정 금액을 가산하여 1년 근속당 일정금액을 지급한 근속가산금과 모든 환경미화원들에게 일정한 기준에 따라 정기적, 고정적으로 지급한 기말수당, 정근수당, 체력단련비, 명절휴가비는 모두 근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로 통상임금에 포함된다고 한 사례이다.¹¹⁹⁾ 근속연수에 따른 차이, 일정한 기준에 따른 차이에도 불구하고 근속연수당 등의 일정 조건에 해당하면 그 일정조건마다 일률적인 금액이 지급되는 고정성이 인정되어 정기적 일률적 고정적으로 지급된 통상임금으로 본다는 의미로 보인다.

- [대법원 2011.9.8. 선고 2011다22061 판결] 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 아니하는데, ‘일률적’으로 지급되는 것이란 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함되며, ‘일정한 조건’은 ‘고정적이고 평균적인 임금’을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 ‘고정적인 것’이어야 한다. 1년을 초과하여 계속 근무한 환경미화원들에게 근속연수가 증가함에 따라 일정 금액을 가산하여 1년 근속당 일정금액을 지급한 근속가산

119) 대법원 2011.9.8. 선고 2011다22061 판결

금과 모든 환경미화원에게 매월 정액으로 지급한 급량비, 교통보조비, 위생수당, 위험수당 및 모든 환경미화원들에게 일정한 기준에 따라 정기적, 고정적으로 지급한 기말수당, 정근수당, 체력단련비, 명절휴가비는 모두 근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로 통상임금에 포함된다.:

소정근로 또는 총근로의 대상으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 것이면 통상임금에 속하지만, 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 아니하는데, 여기서 '일률적'으로 지급되는 것이란 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함된다. 그리고 여기서 말하는 '일정한 조건'은 '고정적이고 평균적인 임금'을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 '고정적인 것'이어야 한다(대법원 2007.6.15. 선고 2006다13070 판결, 대법원 2010.1.28. 선고 2009다74144 판결 등 참조).

1년을 초과하여 계속 근무한 환경미화원들에게 근속연수가 증가함에 따라 일정 금액을 가산하여 1년 근속당 일정금액을 지급한 근속가산금과 모든 환경미화원에게 매월 정액으로 지급한 급량비(2006년 지급분), 교통보조비, 위생수당, 위험수당 및 모든 환경미화원들에게 일정한 기준에 따라 정기적, 고정적으로 지급한 기말수당, 정근수당, 체력단련비, 명절휴가비는 모두 근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로 통상임금에 포함된다.

다음의 판례는 1년을 초과하여 계속 근무한 근로자에게 근속연수가 증가함에 따라 일정 금액을 가산하여 1년 근속당 일정금액을 지급한 근속가산금은 근무성과 상관없이 매월 일정하게 지급된 것으로서 통상임금에 포함되고, 특히 상여금이 6개월을 초과하여 계속 근무한 자에게 근속연수의 증가에 따라 미리 정해놓은 각 비율을 적용하여 산정한 금액을 분기별로 지급하는 것은 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다고 한 사례이다.¹²⁰⁾ 근속연수별 차이에도 불구하고 일정한 근속이라는 조건이 구비되면 매월 지급되는 금원은 정기적 일률적 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다는 의미이고, 특히 정기적 상여금에 대하여 통상임금에 해당한다고 한 것은 1임금 산정기를 초과하고 근속연수별로 그리고 원칙적으로 일정기간 계속근무한 자에 대해 변동적으로 지급되는 것임

120) 대법원 2012.3.29. 선고 2010다91046 판결

에도 각각 정기성 일률성 고정성의 인정 가능성을 열은 사례이다.

- [대법원 2012.3.29. 선고 2010다91046 판결] 통상임금에서 '일률적'으로 지급되는 것이라 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함되며, '일정한 조건'은 '고정적이고 평균적인 임금'을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 '고정적인 것'이어야 한다. 1년을 초과하여 계속 근무한 근로자에게 근속연수가 증가함에 따라 일정 금액을 가산하여 1년 근속당 일정금액을 지급한 근속가산금은 근무성과 상관없이 매월 일정하게 지급된 것으로서 통상임금에 포함되고, 상여금이 6개월을 초과하여 계속 근무한 자에게 근속연수의 증가에 따라 미리 정해놓은 각 비율을 적용하여 산정한 금액을 분기별로 지급하는 것은 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다.: 소정근로 또는 총근로의 대상으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 원칙적으로 모두 통상임금에 속한다 할 것이나, 근로기준법의 입법 취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이 속하여야 하므로, 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 아니한다고 할 것인데, 여기서 '일률적'으로 지급되는 것이라 함은 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함되고, 여기서 말하는 '일정한 조건'이란 '고정적이고 평균적인 임금'을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 '고정적인 조건'이어야 한다(대법원 2007. 6. 15. 선고 2006다13070 판결.; 대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다74144 판결 등 참조).

회사가 1년을 초과하여 계속 근무한 근로자에게 근속연수가 증가함에 따라 일정 금액을 가산하여 1년 근속당 일정금액을 지급한 근속가산금은 근무성과 상관없이 매월 일정하게 지급된 것으로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로 통상임금에 포함된다.

통상임금은 근로자에게 소정근로 또는 총 근로의 대상으로서 정기적·일률적으로 지급하기로 정해진 고정적 임금을 말하므로, 근로자의 실제 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 항목의 임금은 고정적인 임금이라 할 수

없어 통상임금에 해당하지 아니하나, 근로자에 대한 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있다(대법원 1996. 2. 9. 선고 94다19501 판결.; 대법원 2003. 6. 13. 선고 2002다74282 판결 등 참조).

이 사건 단체협약 제27조에서 '상여금이 만근 기본급 기준으로 6개월 이상 근무 시 350%, 3년 이상 근무 시 550%, 8년 이상 근무 시 650%, 12년 이상 근무 시 750%를 지급'하되, '상여금 지급은 분기별로 지급하며 매분기 말까지 재직 한 자로 하고, 퇴직자에 대하여는 월별로 계산 지급한다'고 규정하고 있고, 회사는 근로자들에게 이 사건 단체협약에 따라 상여금을 분기별로 지급하였다는 사실을 인정한 후, 이를 기초로 하여 상여금의 지급 여부 및 지급액이 근로자의 실제 근무성적 등에 따라 좌우되는 것으로서 통상임금에 포함되지 않는다고 판단하였으나, 이는 다음과 같은 이유에서 수긍하기 어렵다.

(즉) 앞서 살펴본 통상임금에 관한 법리에 비추어 보면, 우선 이 사건 상여금은 근로자들이 6개월을 초과하여 계속 근무한 근로자에게 근속연수의 증가에 따라 미리 정해놓은 각 비율을 적용하여 산정한 금액을 분기별로 지급하는 것으로서, 매월 월급 형태로 지급되는 근속수당과 달리 분기별로 지급되기는 하지만 그러한 사정만으로 통상임금이 아니라고 단정할 수 없다. 나아가 이 사건 단체협약 제27조에 '상여금 지급은 매 분기 말까지 재직 한 자로 하고'라고 규정하면서도 끝이어서 '퇴직자에 대해서는 월별로 계산 지급한다'고 추가로 규정함으로써 상여금 지급 대상에서 중도퇴직자를 제외한 것으로 볼 수 없으며, 또한 상여금 지급대상에 관한 위 규정의 의미가 기본급 등과 마찬가지로 비록 근로자가 상여금 지급대상 기간 중에 퇴직하더라도 퇴직 이후 기간에 대하여는 상여금을 지급할 수 없지만 재직기간에 비례하여 상여금을 지급하겠다는 것이라면, 이 사건 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 해당한다고 볼 여지가 있다.

IV. 정리

이상에서 본 바와 같이 우리 판례는 고정성의 의미를 점차 확대 인정하는 경향에

있음은 틀림이 없다. 특히 앞서 본 바와 같이 근속연수나 출근일수에 따라 정해지는 근속수당 등에 대하여 종전 판례는 고정성을 인정하지 않았지만 근래의 판례에서는 대체로 고정성을 인정하는 경향에 있다.

이러한 고정성 인정의 확대 해석은 앞서 본 정기성 일률성의 확대해석과 더불어 통상임금의 확대와 그에 따른 임금총액의 상승을 초래하는데 상당한 역할을 할 수가 있겠다. 특히 고정성의 의미를 금액의 고정이 아니라 일정한 소정의 조건의 고정, 즉 조건의 고정으로 해석되면 그간 정기성과 일률성의 확대해석에 따른 임금상승은 물론 사실상 임금(평균임금)에 해당하는 것 모든 금원이 통상임금에 해당할 가능성이 배제하기 어렵다.

다만, 판례의 논지를 보면, 사실 고정성이 무엇인지를 정확히 파악하기가 힘들다. 판례는 정기성과 일률성이 없거나 고정적이지 않으면 통상임금이 아니라고 하는데, 도대체 고정성 때문에 통상임금이 아닌지 정기성과 일률성 때문에 통상임금이 아닌지를 여전히 명확하게 파악하기가 어렵다.

제5절 판례상 상여금의 통상임금성 판단의 전개

I. 개관

최근 통상임금과 관련한 가장 뜨거운 이슈는 역시 상여금의 통상임금 해당성 문제이다. 우리나라에서 상여금 지급의 관행을 고려하면, 상여금은 그간 임금성에 해당하는지 여부에서부터 주로 1임금 산정기간을 넘어서서 지급되는 금원이라는 점, 일정한 조건 즉, 근무실적이나 근속기간 내지 출근 등의 조건에 따라 지급되는 금원이라는 점 등으로 인해 정기성과 일률성, 그리고 고정성을 인정받기가 어려웠다. 이러한 경향은 앞서 주요 판례 전개 과정에서 보았다.

그러나 최근 정기상여금이 통상임금에 해당할 수도 있다는 취지의 판례가 등장하면서 관련 이해당사자는 물론 관련 업계를 긴장시키고 있는 것이다. 산업현장에서는 종전부터 근로자에게 지급되는 여러가지 수당이 정기성과 일률성의 인정 확대에 따라 통상임금에 산입되는 범위가 점점 커지고 있는 와중에 그간 일관되게 통상임금성이 부정되어 왔던 상여금마저 통상임금 해당성에 휩싸이면서 적지 않은 긴장관계가 조성되고 있다.

이하에서는 이와 같이 문제로 되고 있는 상여금에 대한 통상임금 해당성을 판단한 주요 판례의 진화 과정을 보기로 한다.

II. 통상임금이 부정된 상여금

최근까지만 하더라도 상여금이 통상임금에 해당한다고 한 사례는 거의 발견되지 않았다. 초기의 판례에 의하면 상여금은 통상 1임금 산정기간을 넘어 지급되는 것이어서 정기성이 없고, 회사의 실적과 근로자의 근무실적 등에 따라 지급되는 것이어서 일률성도 없고, 정기성과 일률성이 없으니 고정성도 없어서 통상임금성이 부정된 것이다(정기성과 일률성 판단 사례 전개 과정에서 보았다).

다음의 판례는 1개월을 넘는 기간마다 정기 또는 임시로 기업의 경영실적, 근로자의 근무성적 등을 감안하여 지급되고 있는 상여금은 통상임금의 산정기초가 될 임

금에 포함되지 아니하므로, 3개월마다 지급받은 상여금은 통상임금에 산입할 수 없다고 한 사례이다.¹²¹⁾ 초기 판례로서 정기성 일률성 고정성 모두가 문제로 된다는 것이다.

- [대법원 1990.2.27. 선고 89다카2292 판결] 통상임금은 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하는 것이므로, 1개월을 넘는 기간마다 정기 또는 임시로 기업의 경영실적, 근로자의 근무성적등을 감안하여 지급되고 있는 상여금은 통상임금의 산정기초가 될 임금에 포함되지 아니한다. 3개월마다 지급받은 상여금은 통상임금에 산입할 수 없다.:

통상임금이라 함은 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하는 것이므로(근로기준법시행령 제31조 제1항, 필자주: 현행 근로기준법시행령 제6조1항) 1개월을 넘는 기간마다 정기 또는 임시로 기업의 경영실적, 근로자의 근무성적등을 감안하여 지급되고 있는 상여금은 통상임금의 산정기초가 될 임금에 포함되지 아니한다.

따라서 상여금으로 3개월마다 지급받아온 것을 가지고 연장근로수당, 휴일근로수당의 산출기초가 되는 통상임금을 산정함에 있어서 기본급등에 그 상여금의 월평균액을 가산하여 통상임금에 산입할 수는 없다.

다음의 판례는 상여금 등 1개월 이상을 단위로 지급되는 임금은 소정근로시간에 대한 대상으로 볼 수 없는 임금이므로 통상임금의 산정범위에서 제외된다고 보아야 한다고 한 사례이다.¹²²⁾ 역시 초기 판례이므로 정기성 일률성 고정성 모두가 문제로 된다는 의미이다.

- [대법원 1990.11.9. 선고 90다카6948 판결] 통상임금이라 함은 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말한다고 하고 있고, 소정근로시간에 대한 대상으로 볼 수 없는 임금(상여금 등 1개월 이상을 단위로 지급되는 임금) 등은 통상임금의 산정범위에서 제외된다고 보아야 하므로, 상여금 등 1

121) 대법원 1990.2.27. 선고 89다카2292 판결

122) 대법원 1990.11.9. 선고 90다카6948 판결

개월 이상을 단위로 지급되는 임금은 소정근로시간에 대한 대상으로 볼 수 없어서 통상임금에 포함할 수 없다.:

근로기준법시행령 제31조 제1항에 의하면, 통상임금이라 함은 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말한다 고 하고 있고, 근로기준법이 통상임금제도를 도입한 제도적 취지에 비추어 보면 통상임금이란 정기적, 일률적으로 소정근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금(대법원 1978.10.10. 선고 78다1372 판결 참조)이라고 정의할 수 있다.

일반적으로 보아 통상근로의 질이나 양에 무관하게 지급된 임금(예컨대 가족수당, 자녀교육수당 등), 실제 근무여부 또는 근무실적에 따라 지급액이 변동되는 임금(제법정수당, 출근장려수당 등), 소정근로시간에 대한 대상으로 볼 수 없는 임금(상여금 등 1개월 이상을 단위로 지급되는 임금) 등은 통상임금의 산정범위에서 제외된다고 보아야 하고, 회사의 임금지급약정과 실태에 비추어볼 때 기본급은 도급제에 의하여, 출근수당, 입항수당, 중식대 등은 일급제에 의하여, 사택수당은 월급제에 의하여 통상근로의 질이나 양에 대해 지급하기로 정하여진 기본급 및 이에 준하는 수당으로서 고정적, 평균적으로 매월 일률적 지급이 보장되는 임금들로서 모두 통상임금의 개념 범위에 속하는 임금이라고 할 수 있다.

다음의 판례는 상여수당이 회사의 연간 사업실적과 직원의 근무성적에 따라 연 2회 지급하도록 되어 있으므로 통상임금의 개념에 비추어 통상임금에 포함시킬 수 없다고 한 사례이다.¹²³⁾ 이 역시 초기 판례로서 정기성 일률성 고정성 모두가 문제로 된다는 의미이다.

- [대법원 1990.11.27. 선고 89다카15939 판결] 통상임금은 평균임금과는 달리 실제 근무일수나 실제 수령임금에 구애됨이 없이 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대한 대가로서 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하는 것이므로, 연간 사업실적과 직원의 근무성적에 따라 연 2회 지급하도록 되어 있는 상여금은 통상임금에 포함시킬 수 없다.:

123) 대법원 1990.11.27. 선고 89다카15939 판결

근로기준법상 시간외, 야간 및 휴일근로수당이나 연월차휴가수당 등의 산정기초가 되는 통상임금은 평균임금과는 달리 실제 근무일수나 실제 수령임금에 구애됨이 없이 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대한 대가로서 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하는 것인 바, 먼저 근무수당에 관하여 보건대 이 사건 근무수당은 이미 앞서서도 본 바와 같이 매월 실제 근무일수가 20일 이상인 근무실적이 있는 자에 대하여 제법정수당인 시간외, 야간 및 휴일근로수당으로 일정액을 지급하고 위 기준근무일수에 미달하는 자는 실제 근무일수를 기준으로 조정감액한 금액을 위 제법정수당으로 지급하는 것이므로 월근무일수가 20일 이상인 경우에 직급에 따라 고정급으로 지급되어 왔다고 하여도 실제 근무실적을 기초로 한 제법정수당의 성질을 띤 것이어서 통상임금에 포함시킬 수 없다고 할 것이다.

취업규칙과 직원보수규정 및 단체협약서에 의하면, 상여수당은 회사의 연간 사업실적과 직원의 근무성적에 따라 연 2회 지급하도록 되어 있으므로 이것 역시 위에서 본 통상임금의 개념에 비추어 통상임금에 포함시킬 수 없음이 명백하다고 하겠다.

다음의 판례는 상여금을 분기별로 각각 상여금 지급일 현재 기본급의 100%를 지급하는데, 다만 입사 1개월 미만인 자에게는 지급되지 않고, 근속기간이 3개월 미만인 자와 휴직·정직·직위해제처분 등으로 상여금 지급기간 중 그 직무에 종사하지 아니한 자(업무상 부상으로 휴직한 경우를 제외한다), 근속기간이 3개월 이상인 자로서 상여금 지급기간의 2분의 1 미만을 근무하고 퇴직한 자에 대하여는 근무일수를 근거로 일할 계산하여 지급하도록 규정되어 있는 경우에는 상여금 지급 여부와 지급액이 실제 근무성적에 따라 좌우되게 되어 고정적인 임금이라고 할 수 없으므로 통상임금에 속한다고 할 수 없다고 한 사례이다.¹²⁴⁾

이 사안은 정기성과 일률성도 인정될 수 있으나 근속기간과 재직에 따른 변동성 때문에 고정성이 문제된다는 것이다. 이 판례는 후술하는 상여금 인정 판례와 종종 대비되는 사례이다.

○ [대법원 1996. 2. 9. 선고 94다19501 판결] 1개월을 초과하는 기간마다 지급되

124) 대법원 1996. 2. 9. 선고 94다19501 판결

는 것이라도 정기적, 일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있고, 소정근로시간의 근로에 직접적으로 또는 비례적으로 대응하여 지급되는 임금이 아니라 하더라도 그것이 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급되는 임금이 아니라고 할 수 없으므로 그런 사유만으로 그 임금을 통상임금에서 제외할 수는 없지만, 상여금의 지급 여부 및 지급액이 임·직원들의 실제 근무성적에 따라 좌우되게 되는 것은 고정적인 임금이라고 할 수 없으므로 통상임금에 속한다고 할 수 없다.

근로기준법시행령 제31조 제1항(필자주: 현행 근로기준법시행령 제6조1항)은 근로기준법 소정의 통상임금을 "근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말한다."고 규정하고 있으므로 원칙적으로 근로자에게 소정근로 또는 총근로의 대상(代償)으로 지급되는 금품으로서 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것은 통상임금에 속하는 임금이라고 할 것이다.

따라서 근로자에 대한 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있는 것이고, 소정 근로시간의 근로에 직접적으로 또는 비례적으로 대응하여 지급되는 임금이 아니라 하더라도 그것이 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급되는 임금이 아니라고 할 수 없으므로 그런 사유만으로 그 임금을 통상임금에서 제외할 수는 없다 할 것이다.

다만 근로기준법이 평균임금의 최저한을 보장하고 시간외 근로수당·야간근로수당·휴일근로수당과 같은 할증임금, 해고예고수당 등을 산정하는 기준이 되는 통상임금을 인정하고 있는 입법취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로 실제의 근무성적에 따라 지급여부 및 지급액이 달라지는 임금은 고정적인 임금이라 할 수 없어 통상임금에 해당하지 아니한다.

지역의료보험조합운영규정(이하 운영규정이라고만 한다)에 의하면, 상여금 예산의 범위 안에서 매년 3월, 6월, 9월, 12월의 보수지급일에 각각 상여금 지급일 현재 기본급의 100%를 지급하는데, 다만 입사 1개월 미만인 자에게는 지급되지 않고, 근속기간이 3개월 미만인 자와 휴직·정직·직위해제처분 등으로

상여금 지급기간 중 그 직무에 종사하지 아니한 자(업무상 부상으로 휴직한 경우를 제외한다), 근속기간이 3개월 이상인 자로서 상여금 지급기간의 2분의 1 미만을 근무하고 퇴직한 자에 대하여는 근무일수를 근거로 일할 계산하여 지급하도록 규정되어 있는 점(1991. 4. 4. 개정된 운영규정 제112조 참조)에 비추어 상여금의 지급 여부 및 그 지급액은 결국 임·직원들의 실제의 근무성적에 따라 좌우되게 되어 그것이 고정적인 임금이라고 할 수 없으므로 통상임금에 속한다고 할 수 없다.

다음의 판례는 1년의 근속기간 충족과 상여금 지급일까지 근무를 조건으로 지급하는 상여금은 비고정적인 임금으로서 통상임금이 아니라고 한 사례이다.¹²⁵⁾

- 이 사건과 같은 상여금은 근로자들이 상여금 지급일까지 근무하였는지 여부와 1년의 근속기간을 충족하였는지 여부 등과 같은 실제 근무성적에 의하여 지급 여부와 지급액이 달라지는 비고정적인 임금이므로 통상임금에 속한다고 할 수 없다.

Ⅲ. 통상임금이 긍정된 상여금

위와 같이 우리 판례는 상여금에 대하여 대부분 정기성과 일률성, 그리고 고정성이 없어서 통상임금이 아니라고 하여 왔다. 비록 판례에 따라 1임금 산정기간을 넘어 지급되어 정기성이 인정되더라도 실제 근무성적에 따라 지급되는 관행은 일률성과 고정성에 문제가 있었기 때문이다.

그러나 그간 대부분의 상여금 사례에서 통상임금성을 부정해 오다가 최근 정기 상여금이 통상임금에 해당할 수도 있다는 취지의 판례가 등장하고 있다. 그동안 우리 판례가 전개 해 왔던 1임금 산정기간을 넘어 지급하는 것이라도 정기성이 인정될 수 있고, 근속연수당 증가나 재직 등의 조건으로 차이가 있더라도 이는 일정한 조건에 달하는 모든 근로자에 대한 것이자 그러한 지급조건이 고정되어 있으므로 일률성과 고정성이 인정될 수도 있다는 것이다.

125) 대법원 2007.4.12. 선고 2006다81974 판결

다음의 판례는 6개월을 초과하여 계속 근무한 자에게 근속연수의 증가에 따라 미리 정해놓은 각 비율을 적용하여 산정한 금액을 분기별로 지급하는 상여금이 매월이 아니라 분기별로 지급된다는 사정만으로 통상임금이 아니라고 단정할 수 없고, 단협 규정상 매 분기 말까지 재직한 자에게 지급하지만 퇴직자에 대해서는 월별로 계산 지급한다고 규정함으로써 기본급 등과 마찬가지로 비록 근로자가 상여금 지급 대상 기간 중에 퇴직하더라도 재직기간에 비례하여 상여금을 지급하겠다는 상여금은 근로자의 실제 근무성적 등에 따라 좌우되는 것이 아니라 오히려 그 금액이 확정된 것이어서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다고 한 사례이다.¹²⁶⁾

이 사안은 점차 확대 해석되고 있는 판례의 기준에 따르면 정기성에도 문제가 없고, 일정한 조건에 도달한 모든 근로자에게 지급되는 일률성도 문제가 없다. 단지 재직기간에 비례하여 지급하는 금액의 차이로 고정성이 문제되었으나 비례지급이라는 지급조건이 오히려 고정적이어서 통상임금에 해당할 수도 있다는 것이다.¹²⁷⁾

다만, 이 판례는 앞서 본 사안(대법원 1996.2.9. 선고 94다19501 판결)과 유사한 것임에도 앞의 것은 통상임금성이 부정되고, 이 사안은 긍정된 차이가 있다. 두 사안 모두 일정한 조건을 갖춘 모근 근로자에게 지급된 것이어서 정기성과 일률성을 갖추었다. 단지 지급일 전에 퇴직한 자에 대해 바로 위의 부정된 94다19501 판례는 근무일을 계산하여 일할 지급하였고, 이 사안에서는 월별로 월할 계산하여 지급하였다는 차이만 있다. 일할과 월할 간의 차이로 고정성을 달리 한 것인지 의문이 많다.

126) 대법원 2012.3.29. 선고 2010다91046 판결

127) 이 판례에 대한 고도의 관심은 평석등 관련논문의 발표도 적지 않다. 발표된 시기에 따라 차례대로 열거보면, 가령, 이승길, “정기상여금은 통상임금인가”, 『창조노사』, 2012년 5월호; 김홍영, “정기상여금을 통상임금에 포함”, 『노동법학』, 제42호, 2012.6.; 김소영, “근속기간에 따른 지급률에 의한 분기별 상여금도 통상임금에 포함된다-대법원 2012.3.29. 선고2010다91046 판결을 중심으로-”, 『노동법률』, 중앙경제사, 2012.7.; 김희성·한광수, “정기상여금의 통상임금 해당성에 대한 연구”, 『노동법논총』 제25집, 2012.8.; 김영문, “금원의 통상임금 해당성 판단 기준의 비판적 고찰”, 『노동법학』, 제43호, 2012.9.; 유성재, “상여금의 통상임금성 -대상판결 : 대법원 2012. 3. 29. 선고 2010다91046 판결-”, (사)이론실무학회 제19회 정기학술대회 자료집, 2012.; 이정, “통상임금에 대한 판례법리의 재검토”, 『노동법학』, 제43호, 2012.9.; 하갑래, “통상임금제도의 변화와 과제”, 한국노동법학회·노동법이론실무학회 추계학술대회 발제문, 2012.9.22.; 김기덕, 통상임금의 본질과 통상임금의 개념·산정범위·상여금 등에 관한 최근 판례 법리를 중심으로, 한국노동법학회·노동법이론실무학회 추계학술대회 발제문, 2012.9.22.; 박지순, “통상임금에 관한 최근 대법원 판결의 의미와 쟁점”, 『노동리뷰』, 한국노동연구원, 2012.11.

- [대법원 2012.3.29. 선고 2010다91046 판결] 상여금이 6개월을 초과하여 계속 근무한 자에게 근속연수의 증가에 따라 미리 정해놓은 각 비율을 적용하여 산정한 금액을 분기별로 지급하는 것으로서, 매월 월급 형태로 지급되는 근속수당과 달리 분기별로 지급된다는 사정만으로 통상임금이 아니라고 단정할 수 없고, 단협 규정상 매 분기 말까지 재직한 자에게 지급하지만 퇴직자에 대해서는 월별로 계산 지급한다고 규정함으로써 기본급 등과 마찬가지로 비록 근로자가 상여금 지급대상 기간 중에 퇴직하더라도 재직기간에 비례하여 상여금을 지급하겠다는 상여금은 근로자의 실제 근무성적 등에 따라 좌우되는 것이 아니라 오히려 그 금액이 확정된 것이어서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다.: 소정근로 또는 총근로의 대상(대상)으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 원칙적으로 모두 통상임금에 속한다 할 것이나, 근로기준법의 입법 취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 아니한다고 할 것인데, 여기서 ‘일률적’으로 지급되는 것이라 함은 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함되고, 여기서 말하는 ‘일정한 조건’이란 ‘고정적이고 평균적인 임금’을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 ‘고정적인 조건’이어야 한다(대법원 2007.6.15. 선고 2006다13070 판결.; 대법원 2010.1.28. 선고 2009다74144 판결 등 참조).

1년을 초과하여 계속 근무한 근로자에게 근속연수가 증가함에 따라 일정 금액을 가산하여 1년 근속당 일정금액을 지급한 근속가산금은 근무성적과 상관없이 매월 일정하게 지급된 것으로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로 통상임금에 포함된다.

또 통상임금은 근로자에게 소정근로 또는 총 근로의 대상으로서 정기적·일률적으로 지급하기로 정해진 고정적 임금을 말하므로, 근로자의 실제 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 항목의 임금은 고정적인 임금이라 할 수 없어 통상임금에 해당하지 아니하나, 근로자에 대한 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이

면 통상임금에 포함될 수 있다(대법원 1996.2.9. 선고 94다19501 판결, 대법원 2003.6.13. 선고 2002다74282 판결 등 참조).

(원심은) 단체협약 제27조에서 '상여금이 만근 기본급 기준으로 6개월 이상 근무 시 350%, 3년 이상 근무 시 550%, 8년 이상 근무 시 650%, 12년 이상 근무 시 750%를 지급'하되, '상여금 지급은 분기별로 지급하며 매분기 말까지 재직 한 자로 하고, 퇴직자에 대하여는 월별로 계산 지급한다'고 규정하고 있고, 근로자들에게 이 단체협약에 따라 상여금을 분기별로 지급하였으나, 이를 기초로 한 상여금의 지급 여부 및 지급액은 근로자의 실제 근무성적 등에 따라 좌우되는 것으로서 통상임금에 포함되지 않는다고 하였다.

그러나 위 상여금은 6개월을 초과하여 계속 근무한 근로자에게 근속연수의 증가에 따라 미리 정해놓은 각 비율을 적용하여 산정한 금액을 분기별로 지급하는 것으로서, 매월 월급 형태로 지급되는 근속수당과 달리 분기별로 지급되는 하지만 그러한 사정만으로 통상임금이 아니라고 단정할 수 없다. 나아가 이 사건 단체협약 제27조에 '상여금 지급은 매 분기 말까지 재직 한 자로 하고'라고 규정하면서도 곧이어 '퇴직자에 대해서는 월별로 계산 지급한다'고 추가로 규정함으로써 상여금 지급 대상에서 중도퇴직자를 제외한 것으로 볼 수 없으며, 또한 상여금 지급대상에 관한 위 규정의 의미가 기본급 등과 마찬가지로 비록 근로자가 상여금 지급대상 기간 중에 퇴직하더라도 퇴직 이후 기간에 대하여는 상여금을 지급할 수 없지만 재직기간에 비례하여 상여금을 지급하겠다는 것이라면, 이 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 해당한다고 볼 여지가 있다.

IV. 정리

이상에 본 바와 같이 우리 판례는 원래 추상적인 근로기준법 시행령 제6조의 통상임금 규정을 더욱 추상적인 해석의 장으로 몰아가고 있는 듯하다. 판례의 주요 골자는 오로지 정기성 일률성 그리고 고정성의 용어만 반복적으로 설시되고 있다.

통상임금의 요체는 소정근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급 금액, 주급 금

액, 월급 금액 또는 소정근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 1 임금 산정기간에 지급하기로 정한 것에 있는데, 소정근로에 대한 지급 임금보다도 이것을 찾기 위한 방법으로 정기성과 일률성 게다가 최근에는 고정성에 많은 주목을 하고 있는 것으로 보인다.

위와 같은 정기상여금 사안의 경우에도 소정근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 소정근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 1임금 산정기간에 지급하기로 정한 것인지 여부의 파악이 중요하다. 그러나 판례는 정기성과 일률성, 그리고 고정성이라는 추상적인 판단에 몰입하고 있는 것이다.

특히 정기성과 일률성의 판단 기준에서도 보았듯이 판례는 정기성과 일률성이라는 문언의 해석에 지나친 관심을 가지고 국어사전적 의미로 확대해석해 온 바와 같이 고정성에 대해서도 종전의 고정적 지급금액의 고정성으로부터 지급조건 고정성으로 서서히 이동하고 있어 향후 고정성의 의미도 확대 완화 해석될 개연성이 높을 것으로 이해된다.

더욱이 정기 상여금의 통상임금 해당 가능성 판례는 산업현장에 여러가지 문제를 야기할 것으로 전망된다. 그간 정기성의 확대 해석, 일률성의 확대 해석, 그리고 최근 고정성 인정의 확대 등을 거쳐 산업현장의 임금상승 요인을 더욱 촉진하여 왔다. 그런데 이제는 안전지대로 여겼고 그리고 금액 규모가 적지 않은 상여금마저 통상임금 해당 가능성을 열어 두어 기업의 급증하는 인건비 부담의 수인한도가 한계에 달할 것으로 보임은 물론, 향후 추가적 부담의 급증에 따라 산업경쟁력에 미치는 부정적 영향이 적지 않을 것으로 보인다.

제6절 소결

이상과 같이 우리 판례상 통상임금 산입범위에 대한 판단기준의 진화 과정은 통상임금이 점차 상승하는 내용으로 전개되어 왔음을 보아 왔다.

구체적으로, 일률성의 확대에 따라 전체 근로자에 대한 엄격한 일률성으로부터 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자로 확대 해석에 따라 적지 않은 통상임금 상승 요인을 발생하도록 하였다. 또한 정기성의 확대에 따라 1임금 산정기간내의 엄격한 정기성으로부터 1임금 산정기간인 1개월을 초과하는 정기성의 확대 해석에 따라 커다란 통상임금 상승 요인을 발생하도록 하였다. 마지막으로 정기성과 일률성과 더불어 고정성의 확대에 따라 주로 지급액이 고정된 엄격한 고정성으로부터 지급 조건이나 규정이 고정된 포괄적인 고정성으로 확대 해석에 따라 더욱 누적적인 통상임금 상승 요인을 발생하도록 하였다. 더 나아가 최근에는 이러한 광범위한 통상임금 산입범위의 확대에 따라 그간 제외되어 왔던 정기적 상여금이 드디어 통상임금 산입범위에 포함될 수도 있다는 해석에 따라 통상임금은 거의 임금 내지 평균임금의 범위와 내용에 도달할 가능성을 높이고 있다.

우리 대법원은 이렇게 몇 차례의 해석적 변화 과정에서 통상임금의 상승이라는 꽤 수위 높은 경제적 파급효과를 초래하는 해석의 변경에도 불구하고 대법원의 입장 변경이 아니라 사실관계에 대한 판단의 차이로 처리하여 왔다. 그러나 법령의 개정에 의해 발생하는 경제적 파급 효과의 내용 내지 수위와 통상임금 산입범위 확대 해석에 의해 발생하는 경제적 파급 효과의 그것과 비교할 경우 대법원의 통상임금 산입범위 확대 해석의 변경은 경제적 부담이 상당한 정도의 법령 개정에 따른 경제적 파급 효과 이상의 폭발력을 가지고 있는 것으로 보인다.

물론 대법원에 의한 법령 해석으로 발생하는 경제적 파급 효과가 크다고 해서 모두 대법원의 입장 변경에 해당하고 따라서 반드시 전원합의체에 의한 재판 절차가 필요하다고 하는 것은 아니다. 그렇지만, 앞서 주요 판례의 전개과정에서 본 정기상여금이라는 굉장히 유사한 사안인 대법원 1996.2.9. 선고 94다19501 판결과 대법원 2012.3.29. 선고 2010다91046 판결 간의 사실관계의 차이는 그렇게 명확치 않고, 이 때문에 동일 유사 사안에 대해 다른 결론을 내린 것은 대법원의 입장 변경에 해당할 수는 없는가, 즉 특정 사업장의 사례 문제가 아니라 우리나라 산업현장 전체에 걸쳐서 굉장한 경제적 파급효과를 초래하고 있는 것을 단순한 사실관계의 차이라고 하는 것은 선뜻 받아들이기가 쉽지 않을 것 같다.

한편, 통상임금과 관련한 우리 판례의 복잡성과 판례의 입장을 쉽게 이해하기 어려운 것은 어디서 유래할까. 앞서 본 바와 같이 통상임금 판단기준과 관련한 우리 대법원의 판례는 일견 정기성과 일률성, 그리고 고정성이라는 잣대를 가지고 매우 정치하게 해석하는 것으로 보일 수 있다. 그러나 판례가 다른 통상임금 관련 사례를 보면 볼수록 일관적인 규칙을 찾기가 어렵다.

주요 판례의 전개과정에서 보았다시피, 통상임금이란 정기적 일률적으로 소정근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근무일이나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 임금이고, 일률적으로 지급되는 것이라 함은 모든 근로자에게 지급되는 것뿐만 아니라 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 지급되는 것도 포함되고, 일정한 조건이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 고정적인 조건이어야 한다고 하거나, 통상임금을 원칙적으로 근로자에게 소정근로 또는 총근로의 대상(代償)으로 지급되는 금품으로서 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것은 통상임금에 속하는 임금이라고 할 것이고 따라서 근로자에 대한 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있는 것이고, 소정 근로시간의 근로에 직접적으로 또는 비례적으로 대응하여 지급되는 임금이 아니라 하더라도 그것이 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급되는 임금이라고 할 수 없다는 등 정기성, 일률성, 일정한 조건, 일정한 기준, 고정성 등과 같은 동어반복적인 설명이 계속되고 있다.

이러한 이유는 우리 판례가 현행 근로기준법을 임금관련 제 규정과 정합적으로 해석하기 보다는, 즉 통상임금 제도의 취지보다 지나치게 문언에 집착하여 해석하는 경향에서 비롯된 것이 아닌가 한다. 가령 앞서 주요 판례의 전개 과정에서 보았다시피, 정기성의 해석을 처음에는 1임금 산정기간 내에 자리잡는 것으로 보았다가 특별한 사정이나 계기가 있었다기보다 언어적 사전적 의미로서 정기성의 해석을 하면서 1년을 초과하는 정기성의 의미로 입장을 변경하였다. 일률성에 대한 해석도 마찬가지로 처음에는 근로자 전부에 대한 일률성을 역시 특별한 사정이나 계기보다는 언어적 사전적 의미로서 일률성을 해석하면서 일정한 조건을 갖춘 모든 근로자로 입장을 변경한 것이다. 고정성의 경우에도 진화 과정에 있지만 언어적 사전적 의미로부터 금액의 고정성으로부터 조건이나 규정의 고정성으로 이동하고 있는 것처럼 보인다.

판례는 법령의 추상적 규정을 구체화 하는 작업을 해야 한다. 그런데, 통상임금의

경우에는 규정 자체도 추상적으로 정기성과 일률성, 그리고 고정성으로 표현되고 있지만, 판례가 정기성과 일률성 고정성에 대한 해석에 너무 많은 몰입을 하여 추상적인 규정을 더욱 추상화 복잡하도록 만들고 있는 것이 아닌가 한다.

이러한 판례가 가지는 문제는 일단 법령에 충실한 해석으로 검토가 필요하다. 현행법령상 통상임금은 “정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다”고 규정하고 있다. 이 경우 소정근로에 대한 것은 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액을 말하고 총근로에 대한 것이 도급 금액으로 보아야 한다. 그렇다면 통상의 경우 통상임금이란 전후에 걸쳐 있는 부수적인 것, 즉 정기성, 일률성, 고정성을 제하면 “소정근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액을 말한다. 통상임금 판단기준의 핵심은 이것이라 해야 한다.

그런데 우리 판례는 해당 사안에 대하여 통상임금성 해당 여부의 판단에서 소정근로에 대하여 지급하기로 정한 월급 금액 등에 대한 해명은 제쳐두고 정기성과 일률성, 그리고 고정성에 몰입하고 있다. 어떻게든 해석이 가능한 정기성, 일률성, 고정성은 해석적 재량이 꽤 넓게 될 수 밖에 없다. 가령 1년을 넘는 정기성의 인정이 2년의 주기로 지급되는 정기성은 수용하지 못할 이유가 없을 것이다. 일률성도 아주 작은 규모의 일정조건에서 발견될 수도 있다.

따라서 우리 판례는 통상임금 판단의 방법으로서 우선, 통상임금 제도의 취지는 무엇일까, 그리고 법령상의 표현인 정기성과 일률성이라는 문리해석으로부터 소정근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액이 무엇일까라는 논리해석으로 돌아와야 한다.

제4장 일본의 통상의 임금 제도

제1절 일본 노동기준법령 개관

I. 통상의 임금 관련 규정

일본노동기준법에서 우리나라의 통상임금제도와 거의 같은 기능과 역할을 하는 것을 찾아보면, 일본 노동기준법 제37조라 할 수 있다. 일본 노동기준법 제37조는 일본에서 연장근로나 휴일근로 및 야근근로 등의 경우 할증임금에 관하여 규정한 것이다. 이하 임금 정의 규정 및 할증임금에 관한 제37조와 동조의 시행세칙을 정한 시행규칙의 구체적 규정 내용 등 관련 규정을 그대로 옮기면 다음과 같다.

-----일본노동기준법 제37조-----

제37조 (시간외, 휴일 및 심야의 할증임금) ① 사용자가 제33조(재해 등의 필요에 의한 임시연장근로)¹²⁸⁾ 또는 전조(제36조)제1항(시간외 및 휴일근로)¹²⁹⁾의 규정에 의한 근로시간을 연장하거나 또는 근로시킨 경우에는 그 시간 또는 그 날의 근로에

128) 일본노동기준법 제33조(재해 등에 의해 임시적 필요가 있는 경우의 시간외근로 등) 재해 기타 부득이한 사유에 의해, 임시적 필요가 있는 경우 사용자는 행정관청의 허가를 받아 그 필요의 한도에 대해 제32조부터 전조까지 혹은 제40조의 근로시간을 연장하거나 또는 제35조의 휴일근로를 시킬 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 행정관청의 허가를 받을 여유가 없는 경우에는 사후에 지체없이 신고하여야 한다.

② 전항 단서의 규정에 의한 신고가 있는 경우 행정관청이 그 근로시간의 연장 또는 휴일근로를 부적당하다고 인정할 때는 그 후에 그 시간에 상당하는 휴식 또는 휴일을 부여해야 할 것을 명할 수 있다.

③ 공무를 위해서 임시적 필요가 있는 경우에는 제1항의 규정에 관계없이 관공서의 사업(별표1에 열거된 사업을 제외한다)에 종사하는 국가 공무원 및 지방공무원에 대해서는 제32조부터 전조까지 혹은 제40조의 근로시간을 연장하거나 또는 제35조의 휴일근로를 시킬 수 있다.

129) 일본노동기준법 제36조(시간외 및 휴일 근로) 사용자는 해당 사업장에 근로자의 과반수로 조직되는 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직되는 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자와의 서면 협정에 의해 이것을 행정관청에 신고했을 경우에는 제32조부터 제32조의 5까지 혹은 제40조의 근로시간(이하 이 조에 대해 「근로시간」 이라고 한다.) 또는 전조의 휴일(이하 이 항에 대해 「휴일」 이라고 한다.)에 관한 규정에 관계없이, 그 협정에 정함에 의한 근로시간을 연장하거나 또는 휴일근로를 시킬 수 있다. 다만, 갠내근로 기타 후생노동성령으로 정하는 건강상 특히 유해한 업무의 근로시간의 연장은 하루에 2시간을 넘어서는 안 된다.

대해서는 통상의 근로시간 또는 근로일의 임금 계산액의 2할5푼 이상의 범위 내에서 각각 정령에 정한 비율 이상의 비율로 계산한 할증임금을 지불하여야 한다. 다만 당해 연장 근로시킨 시간이 1개월에 60시간을 넘는 경우 그 넘는 시간의 근로에 대해서는 통상의 근로시간의 임금의 계산액의 5할 이상의 비율로 계산한 할증임금을 지불하여야 한다.¹³⁰⁾

② 전항의 정령은 근로자의 복지, 시간외 또는 휴일근로의 동향 기타 사정을 고려하여 정하는 것으로 한다.

③ 사용자가 당해사업장에 근로자 과반수로 조직하는 노조가 있는 경우에는 그 노조, 노조의 과반수로 조직된 노조가 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자와 서면 협정에 의해 제1항단서의 규정에 의한 할증임금을 지불해야 할 근로자에 대하여 당해 할증임금의 지불에 대신하여 통상의 근로시간의 임금이 지불되는 휴가(제39조의 규정에 의한 유급휴가를 제외한다)를 후생노동성령에서 정하는 것에 의해 부여할 것을 정한 경우에 당해 근로자가 그 휴가를 취득한 경우는, 당해 근로자의 동향 단서에 규정한 시간을 넘는 시간의 근로 중 그 취득한 휴가에 대응하는 것으로서 후생노동성령에서 정하는 시간의 근로에 대해서는 동향 단서의 규정에 의한 할증임금을 지불할 필요가 없다.

④ 사용자가 오후 10시부터 오전5시까지(후생노동장관이 필요하다고 인정되는 경우에는 그 정한 지역 또는 기간에 대해서는 오후 11시부터 오전 6시까지)의 간에 근로한 경우에는 그 시간의 근로에 대해서는 통상의 근로시간의 임금의 합산액의 2할5푼 이상의 비율로 계산한 할증임금을 지불하여야 한다.

⑤ 제1항 및 전항의 할증임금의 기초로 되는 임금에는 가족수당, 통근수당, 기타 후생노동성령에서 정하는 임금은 산입하지 않는다.

----- 노동기준법 제138조(법적용 유예) -----

중소사업주(자본금액 또는 출자총액이 3억엔(소매업 또는 서비스업을 주된 사업으로 하는 사업주는 5천만엔, 도매업을 주된 사업으로 하는 사업주는 1억엔)이하인 사

130) 일본노동기준법이 중전의 법정할증임금을 2할5푼 지급기준을 그 이상으로 한 취지는 특히 시간외 장시간근로를 억제하려는 목적에 있고, 그 기준을 1개월에 대해 60시간을 넘는 시간외근로를 시킨 경우에는 그 넘는 시간의 근로에 대하여 추가한 것이다(勞働基準法の一部を改正する法律の 施行について, 厚生労働省労働基準局長, 基發0529001号, 2009(平成21).5.29).

업주 및 상시사용하는 근로자수가 300인(소매업을 주된 사업으로 하는 사업주는 50인, 도매업을 주된 사업으로 하는 사업주는 100인)이하인 사업주를 말한다)의 사업에 대해서는 당분간 제37조제1항 단서의 규정은 적용하지 않는다.¹³¹⁾

(평성20년 법89 추가)

----- 노동기준법 부칙3조(검토) -----

① 정부는 이 법률의 시행후 3년을 경과한 경우에 이 법률에 의해 개정 후의 노동기준법(이하 이 조에서 “신법”이라 한다)제37조1항단서 및 제138조의 규정의 시행의 상황, 시간외근로의 동향 등을 감안하여 이들의 규정에 대한 검토를 행하고 그 결과에 기초하여 필요한 조치를 강구하는 것으로 한다.

② 정부는 전항에 정한 것을 제외한 외에 이 법률의 시행후 5년을 경과한 경우에 신법의 시행 상황을 감안하여 필요가 있다고 인정되는 경우에는 신법의 규정에 대하여 검토를 행하고 그 결과에 기초하여 필요한 조치를 강구하는 것으로 한다.

부칙(평성20.12.12일 법률제89호)

----- 노동기준법 시행규칙 제19조(통상의 임금의 계산) -----

① 법 제37조제1항의 규정에 의한 통상의 근로시간 또는 통상의 근로일의 임금 계산액은 다음 각호의 금액에 법 제33조(재해 등의 필요에 의한 임시연장근로) 혹은 제36조제1항(시간외 및 휴일근로)의 규정에 의해 연장한 근로시간 수 혹은 휴일의 근로시간 수 또는 오후 10시부터 오전5시(후생노동장관이 필요하다고 인정되는 경우에는 그 정한 지역 또는 기간에 대해서는 오후 11시부터 오전6시)까지의 근로시간 수를 곱한 금액으로 한다.

131) 중소기업주에 대한 유예조치의 취지에 대해 일본후생노동성은 다음과 같이 설명하고 있다. 즉 장시간의 시간외근로를 규제하려는 목적으로서 법제37조제1항단서에서 1개월에 60시간을 넘는 시간외근로에 대해 법정할증임금율을 5항이상의 율로 인상함에 따라 경영체력이 반드시 강하지 않은 중소기업에서는 시간외근로 억제에 위한 업무처리체제의 검토와 신규고용, 설비투자 등의 신속한 대응이 곤란하고 부득이 시간외근로를 행한 경우의 경제적 부담도 크기 때문에 소정의 중소기업에 대해서는 당분간 추가되는 법정할증임금율 인상의 적용과 대체휴가 규정의 적용을 하지 않기로 하였다 한다. 다만 개정법 부칙 제3조1항에서 개정법 시행후 3년을 경과한 경우에 중소기업주에 대한 유예조치에 대한 검토를 행하고 그 결과에 기초하여 필요한 조치를 강구하는 것으로 하고 있다(勞働基準法の一部を改正する法律の 施行について, 厚生労働省労働基準局長, 基發0529001号, 2009(平成21).5.29).

1. 시간에 의해 정해진 임금(시간급)에 대해서는 그 금액.
2. 일에 의하여 정해진 임금(일급)에 대해서는 그 금액을 1일의 소정근로시간 수(일에 의하여 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1주간의 1일 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액.
3. 주에 의해 정해진 임금(주급)에 대해서는 그 금액을 주의 소정근로시간 수(주에 의해 소정근로시간 수가 다른 경우에는 4주간의 1주 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액.
4. 월에 의해 정해진 임금(월급)에 대해서는 그 금액을 월의 소정근로시간 수(월에 의하여 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1년간의 1월 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액.
5. 월, 주 이외의 일정한 기간에 의해 정해진 임금에 대해서는 1. 내지 4.의 경우에 준하여 산정한 금액.
6. 성과급제 기타 도급제에 의해 정해진 임금에 대해서는 그 임금 산정기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감기간)에 성과급제 기타 도급제에 의해 계산된 임금의 총액을 해당 임금 산정기간의 총근로시간 수로 나눈 금액.
7. 근로자가 받는 임금이 1. 내지 6.의 2 이상의 임금으로 되는 경우에는 그 부분에 대해 각자 전술한 방법으로 산정한 금액의 합계액.

② 휴일수당 기타 1. 내지 7.에 포함되지 않은 임금은 이상의 계산에서 월에 의해 정해진 임금으로 본다.

(평성12년 후생노동성령41 일부개정)

----- 노동기준법 시행규칙 제19조의2(법제37조제3항의 협정) -----

① 사용자는 법 제37조제3항의 협정의 경우 다음 각호에 열거된 사항에 대하여 협정하여야 한다.

1. 법 제37조제3항의 휴가(이하 “대체휴가”라 한다)로서 부여할 수 있는 시간의 시간 수 산정방법
2. 대체휴가의 단위(1일 또는 반일(대체휴가 이외의 통상의 근로시간의 임금이 지

급되는 휴가와 합하여 부여될 수 있다는 취지의 경우에는 당해 휴가와 합하여 1일 또는 반일을 포함한다)로 한다)

3. 대체휴가를 부여할 수 있는 기간(법제33조 또는 법 제36조제1항의 규정에 의하여 연장하여 근로시킨 시간이 1개월에 대하여 60시간을 넘은 당해 1개월의 말일의 익일부터 2개월 이내로 한다)

② 전항 제1호의 산정방법은 법제33조 또는 법 제36조제1항의 규정에 의하여 1개월에 60시간을 넘어 연장하여 근로시킨 시간의 시간 수에 근로자가 대체휴가를 취득하지 않은 경우에 당해시간의 근로에 대하여 법 제37조제1항단서의 규정에 의해 지급되고 있는 할증임금의 율과 근로자가 대체휴가를 취득한 경우에 당해 시간의 근로에 대하여 동항본문의 규정에 의해 지급되고 있는 할증임금의 율과 차이에 해당하는 율(다음항에서 “환산율”이라 한다)

③ 법 제37조제3항의 후생노동성령에서 정하는 시간은 취득한 대체휴가의 시간수를 환산률로 나누어 얻은 시간 수의 시간으로 한다.

(평성21년 후생노동성령113 추가)

----- 노동기준법 시행규칙 제20조(할증임금의 중복시 계산) -----

법 제33조 또는 법 제36조제1항의 규정에 의하여 연장한 근로시간이 오후10시부터 오전5시(후생노동장관이 필요하다고 인정되는 경우에는 그 정하는 지역 또는 기간에 대해서는 오후11시부터 오전6시)까지 사이에 미치는 경우에는 사용자는 그 시간의 근로에 대하여 제19조제1항각호의 금액에 그 근로시간 수를 곱한 금액의 5할 이상(그 시간의 근로 중에 1개월에 대하여 60시간을 넘는 근로시간을 연장과 관련한 것에 대해서는 7할5푼이상)의 율로 계산한 할증임금을 지급하여야 한다.

(평성21년 후생노동성령113 일부개정)

----- 노동기준법 시행규칙 제21조(할증임금 기초에서 제외되는 임금) -----

법 제37조5항의 규정에 의해 가족수당 및 통근수당 외에 다음에 열거된 임금은 동조 제1항 및 제4항의 할증임금의 기초로 되는 임금이 산입하지 아니한다.

1. 별거수당

2. 자녀교육수당
3. 주택수당(평성11년3월 후생노동성령28, 같은해 10월시행)
4. 임시로 지급된 임금
5. 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금
(평성21년 후생노동성령113 일부개정)

II. 기타 임금 및 임금지급원칙 관련 규정

-----일본노동기준법 제11조-----

제11조 (임금의 정의) 이 법률에서 임금이란 임금, 급료, 수당, 상여 기타 명칭 여하를 불문하고 근로의 대가로서 사용자가 근로자에게 지급하는 모든 것을 말한다.

----- 노동기준법 제24조(임금의 지급) -----

제24조(임금의 지급) ① 임금은 통화로 직접근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 혹은 단체협약에 별도의 정함이 있는 경우 또는 후생노동성령에서 정하는 임금에 대해서는 확실한 지급 방법으로 후생노동성령에서 정한 것에 의한 경우에는 통화 이외의 것으로 지급하거나 또 법령에서 별도의 정함이 있는 경우에 또는 당해 사업장의 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직하는 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하여 지불할 수 있다.

② 임금은 매월 1회이상, 일정한 기일을 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급되는 임금, 상여 기타 이에 준하는 것으로서 후생노동성령에서 정한 임금(제89조에서 “임시의 임금 등”이라 함)에 대해서는 이에 해당하지 아니한다.

----- 노동기준법 시행규칙 제8조 -----

제8조 법제24조제2항 단서의 규정에 의해 임시로 지급되는 임금, 상여, 상여에 준하는 것은 다음에 열거하는 것으로 한다.

1. 1개월을 넘는 기간의 출근성적에 의해 지급되는 정근수당
2. 1개월을 넘는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급되는 근속수당
3. 1개월을 넘는 기간에 걸친 사유에 의해 산정되는 장려가급 또는 능률수당

제2절 일본의 임금 개념

I. 임금의 해석 현황

앞의 일본 노동기준법령에서 본 바와 같이 일본 노동기준법 제11조에서 임금이란 “근로의 대가(代償)”로서 사용자로부터 지급받는 것으로 규정되어 있다. 일본에서는 오래전부터 임금의 본질을 어떻게 파악할 것인가를 둘러싸고 다양한 논의가 발생하였었다. 가령, 노동경제학 영역에서는 임금의 의의나 성질론을 둘러싸고 임금은 과연 근로의 대가인가, 노동력의 가격인가를 둘러싼 다툼이 있어 왔고, 노동법학에서는 주로 “근로의 대가”의 의미를 둘러싸고 적지 않은 논쟁이 제기되어 왔다.

특히 일본 노동법학에서는 “근로의 대가”를 파악하는 것과 관련하여 다른 국가와 차별적인 사실을 가지고 있다. 구체적으로 일본의 임금제도는 유럽이나 대륙국가와 같이 직종이나 숙련을 기초로 한 임금체계가 아니라 오래전부터 연공형을 기초로 한 임금체계를 기본급으로 하고, 여기에 여러 가지 종류의 제수당(가족수당, 주택수당, 지역수당, 통근수당 등)을 추가하는 형태로 형성되어 왔다. 자연히 일본 임금의 구조가 복잡하게 되었다. 이렇게 일본에서는 일본 임금이 내포하고 있는 특수한 또는 복잡한 구조 때문에 지급되는 금품이 단순히 “근로의 대상”으로 규정할 수 있는지 여부에 대하여 많은 의문과 논란이 발생할 수 밖에 없었다.

지급 금품의 다양성으로 인해 일본에서는 오래전부터 임금을 “근로의 대가”가 아니라 “근로관계의 대가(代償)”라는 광범위한 의미로 파악하려는 경향이 강하였다. 또 근로관계를 ① 근로자가 특정 사용자의 아래에 있는 종업원으로서의 지위를 보유하는 관계와 ② 사용자의 지배하에 매일 근로하는 관계라는 양면으로 구분하고, ①에 대응하는 부분을 생활보장적 임금이라 하고, ②에 대응하는 부분을 교환적 임금이라고 하는 이른바 “임금이분설”이 전개되어 왔다.¹³²⁾ 우리나라에도 잘 알려진 일본 대법원 판례 중에서도 가령 明治生命事件에서 파업에 의하여 삭감할 수 있는 임금부분은 엄밀히 “구속된 근무시간에 응하여 지불된 임금”(고정급)에 한정되고 근무시간에 관계없이 지급된 생활보조비로서의 임금은 공제의 대상으로는 될 수 없다¹³³⁾고 하여 임금이분설을 지지하는 경향을 보인바 있다.

132) 후술하는 할증임금에 관한 노동기준법 제37조에서 할증임금의 산정기초로 되는 임금으로부터 가족수당, 통근수당, 별거수당, 자녀교육수당 등을 제외하고 있는 것도 임금이분설의 입장을 지지하는 근거로 인정된다고 한다(勞働判例体系2 賃金・賞与・退職金, 勞働旬報社, 1992, 5쪽 참조).

그러나 그 후 근래들어 임금이란 단체협약, 취업규칙, 근로계약, 노사관행 등에 의한 노사의 의사에 기초하여 구체적인 임금의 성격을 판단해야 한다는 이른바 “의사 해석설”이 등장하기 시작하였다. 이 판례는 몇몇 하급심은 물론 일본 대법원 판례로서 三稜重工長畿造船所事件¹³⁴)에서 지지하기에 이르러 오늘날 확고한 견해로 자리잡았다고 할 수 있다.

다만 오늘날 일본에서 임금 개념 규정은 근로자 보호 요청이나 일본의 임금 실태의 다양성 등을 고려하여 “명칭 여하를 묻지 않고 근로의 대상으로서 사용자가 근로자에게 지급하는 것”을 임금으로 파악하는 광범위하고 추상적인 정의가 채택되고 있다고 한다. 말하자면 임금 개념은 근로자보호의 취지에 비추어 임금의 범위를 가능한 넓게 파악하고, 구체적인 문제로 되고 있는 개별 규정의 취지·성격에 따라 어느 정도 유연하게 내지 합목적적으로 해석해야 한다고 한다.¹³⁵⁾

그러나 이러한 학계의 논리적이고 추상적인 임금개념 내지 임금정의 파악 이론에 비해 판례나 행정해석 등 유권해석의 실제에서는 근로의 대상의 의미 그 자체를 엄밀하게 정의하여 확정하는 것이 아니라, 사용자가 근로자에게 지급하는 것 중에 ① 임의적 은혜적 급부, ②복리후생급부, ③기업실비·업무비 변상이라는 3개 유형의 급부 이외의 것은 넓게 근로의 대상으로서 임금에 해당하는 것으로 해석되고 있다고 한다.¹³⁶⁾

이하에서는 일본의 유권해석에서 임금인지 여부에 대한 주요 해석 대상으로 되고 있는 임의적 은혜적 급부와 복리후생급부, 그리고 기업실비·업무비 변상 유형의 임금성 여부에 대한 상세한 해석례에 대해 살펴본다.

1. 임의적 은혜적 급부

일본에서도 일반적으로 사용자가 임의적 은혜적으로 지급하는 급부에 대해서는 원칙적으로 근로의 대상인 임금에 해당하지 않는다. 다만 오늘날 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 의하여 미리 그 지급조건이 명확하게 정해지고 그 지급이 사용

133) 明治生命事件 最高裁第二小判 1965(昭和40).2.5.

134) 三稜重工長畿造船所事件 最高裁第二小判 1961(昭和56).9.18.

135) 日本労働法學會編, 現代労働法講座11卷(山本吉人, 賃金の法的性格, 総合労働研究所, 1983, 16쪽.; 金子征史.西谷敏編, 基本法コメンタル(第4版), 労働基準法, 日本評論社, 1999, 37쪽(盛誠吾)(東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 169쪽에서 재인용).

136) 東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 170쪽.

자에게 의무화되고 있는 것은 임금에 해당한다고 해석되고 있다. 이를 보다 구체적으로 보면 다음과 같다.

(1) 경조사비

결혼축의금·사망조의금·재해위로금 등 근로자의 길흉화복시 사용자가 임의적 은혜적으로 지급하는 것에 대해서는 원칙적으로 근로의 대상으로서 임금에 해당하지 않는다. 다만, 이들 급부라도 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 의하여 미리 지급조건이 명확하게 정해지고 있는 것은 사용자에게 지급의무가 있고, 근로자에게는 권리로서 보장되고 있는 것이므로 근로의 대상인 임금으로 보장되는 것으로 해석된다고 한다.¹³⁷⁾

(2) 상여·일시금

상여·일시금에 대해서도 지급 유무나 지급 액 등이 전적으로 사용자의 재량에 맡겨져 있는 경우에는 임의적·은혜적 급부이므로, 노동기준법상 임금에는 해당하지 않는다. 다만, 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 의하여 그 지급조건이 명확하게 되어 있는 것은 임금에 해당한다고 해석되고 있다.¹³⁸⁾

(3) 가족수당

가족수당에 대해서도 그 지급기준이 명확하게 정해져 있는 경우에는 임의적·은혜적 급부가 아니라 사용자가 지급할 의무를 부담하는 것으로서 노동기준법상 임금에 해당하는 것으로 해석된다고 한다.¹³⁹⁾

2. 복리후생급부

사용자가 근로자의 복리후생을 위해 자금대부 또는 금전급부, 주택대여, 회사의 욕탕시설이나 운동시설 등을 지급하는 이익 또는 비용에 대해서는 각각 근로의 대상으로서 지급되는 것은 아니기 때문에 원칙적으로 노기법상의 임금에는 해당하지

137) 1947(昭和22).9.13, 發基17号.

138) 新日鐵室蘭製作所事件 札幌地室蘭支判 1975(昭和50).3.14, 勞民輯26卷2号, 148쪽.; 中部日本廣告社事件 名古屋高判 1990(平成2).8.31 勞民集41卷4号 656쪽이 있다(東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 171쪽에서 재인용).

139) 日産自動車事件 東京地判 1989(平成1).1.26, 勞民集40卷1号, 1쪽.; 岩手銀行事件 仙台高判 1992(平成4).1.10 勞民集43卷1号, 1쪽.; ユナイテッド航空事件 東京地判 2001(平成13).1.29 勞判805号, 71쪽(東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 171쪽에서 재인용).

않는다. 다만, 그중에서도 일정한 형태의 것에 대해서는 예외적으로 임금에 해당하는 것이 있다고 해석되고 있다고 한다.

가령, 주택의 대여는 원칙적으로 복리후생급부로서 임금에 해당하지 않는 것으로 되고 있지만 종업원간의 균형을 도모하기 위해 주택수당 등 주택의 대여를 받지 않는 자에 대하여도 정액의 균형급여가 지급되고 있는 경우에는 임금에 해당한다고 해석되고 있다.¹⁴⁰⁾

식사의 제공에 대해서는, 식사제공으로 임금감액이 수반되지 않고, 취업규칙이나 단체협약 등에 정해진 명확한 근로조건으로 되지 않고, 식사제공에 대한 객관적 평가액이 근소한 것인 경우에는 그 대금을 징수하는지 여부를 묻지 않고 복리후생급부로서 임금은 아닌 것으로 된다고 한다.¹⁴¹⁾

또 근로자가 생명보험회사 등과 임의로 보험계약을 체결한 경우에 사용자가 보험료의 보조를 행하는 생명보험료 보조금에 대해서는 근로자의 복리후생을 위해 사용자가 부담하는 것이므로 임금에 해당하지 않는다. 다만, 소득세, 사회보험료 등 근로자가 법령에 기초하여 부담해야 할 비용을 사용자가 근로자를 대신하여 부담하는 경우에는 근로자가 그것에 의하여 법령상의 의무를 면하는 것으로 되기 때문에 임금에 해당하는 것으로 해석된다고 한다.¹⁴²⁾

3. 기업실비·업무비

기업실비, 작업비품, 업무비 등 업무수행에 필요한 실비·비용은 본래 사용자가 부담해야 하는 것이고 사용자로부터 근로자에게 지급되는 형태로 다루어지고 있더라도 노동기준법상의 임금에는 해당하지 않는 것으로 해석되고 있다.

가령, 업무수행을 위해 필요한 제복, 작업의,¹⁴³⁾ 작업용품대,¹⁴⁴⁾ 작업기구손료,¹⁴⁵⁾ 출장여비 등은 실비변상 내지 그것에 해당하는 것인 한 임금에 해당하지 않는다. 또 사유자동차를 회사용으로 제공하고 있는 근로자에게 지급되는 정액의 유지비, 자동차중량세, 자동차세의 일부 지급, 회사용으로 사용된 주행거리에 응한 유류비 지급 등은 실비변상으로서 임금이 아니라고 해석되고 있다¹⁴⁶⁾고 한다.¹⁴⁷⁾

140) 厚生労働省労働基準局編『労働基準法(上)』労働法コメンタール, 2011, 147쪽.

141) 1955(昭和30).10.10, 基發644号.

142) 1988(平成20).3.14 基發150号.

143) 1948(昭和23).2.20 基發297号.

144) 1952(昭和27).5.10 基發2162号.

145) 1980(昭和55).12.10 基發683号.

그러나 이에 대하여 통근수당이나 통근정기권에 대해서는 본래 근로자가 부담해야 하는 것이므로 그것은 업무비가 아니라 그 지급조건이 취업규칙 등에 정해지고 있는 경우에는 임금에 해당한다고 해석되고 있다.¹⁴⁸⁾ 또 항공승무원에 대한 승무에 의한 피로의 방지와 회복을 위해 지급되는 승무수당도 일종의 특수작업수당으로서 성격을 가지는 것이고 임금에 해당되고 있다.¹⁴⁹⁾

4. 노동기준법상 수당

일본 노동기준법에도 우리 근로기준법과 같이 사용자에게 지불이 의무화된 여러 수당, 즉 해고예고수당(20조), 휴업수당(26조), 연차유급휴가중의 임금(39조6항) 등이 노동기준법상 임금에 해당하는지 여부가 문제로 되기도 한다고 한다.

대체로 이들 수당은 각각 노동기준법이 특별한 정책 목적하에 규정한 것이어서, 가령 해고예고수당은 즉시 해고시 경제적 불이익의 보상(20조)으로, 휴업수당은 휴업기간중의 최저생활보장(26조)이라는 취지를 가지므로 이들은 근로의 대상이 아니라 특별한 수당의 지급을 의무화 한 것이어서 임금에는 해당하지 않는 것으로 해석된다고 한다. 그러나 연차유급휴가중의 임금에 대해서는 법이 유급의 휴가를 보장한다는 취지로부터 보아 근로의 대상인 임금으로 해석할 수 있다고 한다.¹⁵⁰⁾

다만 일본에서는 이들의 수당과 임금도 근로자의 생활보장의 취지가 내재되어 있으므로 통화지급이나 전액지급의 원칙을 정한 일본 노동기준법 제24조가 적용되는 임금으로는 보아야 한다는 해석도 있다고 한다.¹⁵¹⁾ 또 같은 취지에서 해고예고수당도 일본 노동기준법 제24조의 전액지급으로서 상계금지의 원칙이 적용된다고 한 것이 있다¹⁵²⁾고 한다.¹⁵³⁾

146) 1953(昭和28).2.10, 基收6212号.; 1988(昭和63).3.14, 基發150号.

147) 이상은 東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下卷)』, 有斐閣, 2004, 174쪽.; 厚生労働省労働基準局編『労働基準法(上)』労働法コメンタル, 2011, 164쪽에서 재인용.

148) 1950(昭和25).1.18 基收130号.; 1958(昭和33).2.13 基發90号(東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下卷)』, 有斐閣, 2004, 174쪽에서 재인용).

149) 1961(昭和36).5.16 基收7006号.

150) 東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下卷)』, 有斐閣, 2004, 174쪽.

151) 金子征史.西谷敏編, 基本法コメンタル(第4版), 労働基準法, 日本評論社, 1999, 40쪽 (盛誠吾)

152) 關西フェルトフアブリック事件 大阪地決 1976(平成8).3.15.

153) 이상은 東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下卷)』, 有斐閣, 2004, 174쪽에서 재인용.

II. 일본의 임금 해석 문제와 과제

위와 같은 판례나 행정해석 등 유권해석이 보이고 있는 일본 노동기준법상 임금의 해석 구조나 기준에 대해서는 다음과 같은 특징과 경향을 가지는 것으로 지적되고 있다.¹⁵⁴⁾

우선, 일본의 임금 해석에서는 임금의 중요한 요소인 근로의 대가 내지 근로의 대상의 의미를 엄밀히 확정하지 않은 채 문제로 되고 있는 급부의 성격이나 규정의 취지에 비추어 임금성을 개별적으로 판단한다는 해석방법을 취하고 있다고 한다.

그리고, 근로의 대가 내지 근로의 대상성의 구체적 판단의 경우를 보면, 한편에서 당사자에 의한 취업규칙이나 단체협약 등과 같은 계약상 명확히 정해지고 있는가라는 주관적 태양이 중시되고, 다른 한편으로는 급부의 객관적 성격에 비추어 임금해당성이 판단되고 있다고 한다. 말하자면 임금성 해당 판단기준으로 주관적인 기준과 객관적인 기준이 혼재되어 있고, 따라서 임금 해석에 대하여 이론적으로 충분히 정리되지 않은 채 개별적으로 판단이 이루어지는 경향이 있다고 한다.

그러나 일본 노동기준법상 임금성 파악에 대한 이러한 해석적 방법은 개별 사안에 대하여는 유연한 해석이 가능토록 할 수 있다는 장점이 있지만, 적어도 법이론적으로는 적지 않은 문제가 있다고 지적되고 있다.¹⁵⁵⁾

우선, 일본 노동기준법상 임금 관련 여러 규정은 별칙이 동반되는 규제를 부과하고 있기 때문에 임금 판단 기준 내지 임금 관련 규정의 해석이 예측 가능성이 낮은 애매한 해석을 된다면 명확성을 요청하는 죄형법정주의에 반한다고 한다.

또 다른 한편으로는, 일본 노동기준법상의 강행법규성(제13조)에 비추면 임금 관련 규정의 해석은 원칙적으로 객관적으로 이루어져야 하는데, 당사자의 합의에 근거한 임금성의 판단과 같은 당사자의 주관을 중시하는 해석은 법의 잠탈을 초래할 위험성이라는 문제점도 내포되고 있다고 한다.

일본에서도 판례와 행정해석이라는 유권해석을 통한 임금성을 판단하는 실무상 혼선은 크지 않지만 임금성 판단 방법과 관련한 논의는 여전히 잠재하고 있다고 보인다. 말하자면 일본에서도 우리나라에서 임금개념 파악을 둘러싼 이론적 해석적

154) 이하는 東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 175쪽에서 재인용.

155) 이하는 東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 176쪽~178쪽을 참조.

논란이 극심¹⁵⁶⁾한 것과 같이 임금개념 파악과 관련한 이론적 문제점을 극복하기 위한 임금성 판단 구조와 기준을 명확히 할 필요가 있다는 주장이 여전히 제기되고 있다.¹⁵⁷⁾

156) 이에 대해서는 무엇보다도 김영문·이상윤·이정, 『임금개념과 평균임금·통상임금의 산정범위』, 법문사, 2004,를 참조.

157) 가령, 東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下卷)』, 有斐閣, 2004, 176쪽~178쪽.

제3절 할증임금 산정기초로서 통상의 임금

I. 일본의 할증임금과 통상의 임금제도의 취지

일본 노동기준법 제37조는 일본 노동기준법상 허용되는 연장근로, 야간근로 및 휴일근로(제32조~제32조의5, 제40조의 근로시간 초과근로, 제35조의 휴일근로 또는 심야근로)에 대하여 할증임금을 지급토록 하는 규정이다.

주지하는 바와 같이 이들 근로에 대한 할증임금 지급의무 부과 규정의 취지는 일본에서 초과근로나 휴일근로가 자제되도록 하여 법정근로시간제도와 주휴일제도가 원칙적으로 유지되도록 도모함과 동시에 만일 이들 근로가 행해지는 등으로 과중한 근로를 한 경우에는 당해 근로자들에게 적절한 보상을 하도록 하자는 것에 있다. 특히 야간근로의 경우에는 반드시 장시간 근로에 해당하지 않을 지라도 당해 근로시간이 차지하고 있는 위치가 심야에 있고 심야에 이루어지는 근로는 노동 강도가 특별히 힘들 것이므로 그에 대한 보상이라는 취지를 가진다고 한다.¹⁵⁸⁾

한편 일본 노동기준법 제37조제5항에서 특정 수당을 할증임금의 기초에서 제외토록 한 취지는 다음과 같다고 알려진다. 즉 할증임금의 기초로 되는 임금으로서 이

158) 厚生労働省労働基準局編『労働基準法(上)』労働法コメンタール, 2011, 505쪽. 참고로 일본의 할증임금율은 우리보다 낮은 기준으로 되어 있고, 나아가 최근 다음과 같이 주목할 만한 유연한 기준의 변화를 보여 오고 있다. 애초 일본노동기준법의 할증임금율은 노동기준법 제정 이래 시간외근로, 휴일근로도 2할5푼이상의 비율로 하고 있었다. 그러나 법정근로시간 단축 경향이 진행되면서 총근로시간을 실질적으로 단축하기 위해 1993년 노동기준법 개정에서 2할5푼 이상~5할 이내의 범위에서 각각 명령에서 정하는 비율로 개정되었다. 이를 정한 정령을 보면, 시간외근로에 관한 할증임금율이 2할5푼이상의 율, 휴일근로에 관한 할증임금율이 3할5푼이상의 율로 정하고 있다. 나아가 장시간 근로의 규제 등을 목적으로 2008년 노동기준법 개정에서는 1개월 60시간을 넘는 시간외근로에 관한 할증임금률을 2할5푼이상~5할이내로 인상함과 동시에 인상분의 할증임금 지불에 대신하여 유급휴가를 부여하는 것도 가능하도록 하였다(厚生労働省労働基準局編『労働基準法(上)』労働法コメンタール, 2011, 506쪽).

한편 일본노동기준법에서 할증율 수준을 이렇게 정한 경위는 일본노동기준법 기초를 담당하였던 노무법제심의회에서 신중하게 검토되었고, 특히 국제노동협약 즉, 근로시간(공업)협약(제1호), 근로시간(상업 및 사무소)협약(제30호), 근로시간(탄광)협약(제31호), 근로시간단축(섬유공업)협약(제61호) 등에서 “1.25배를 하회하지 않는 비율”로 규정하고 있고, 또 노무법제심의회가 그 심의 도중인 1946.10월에 전국 2,000여 각종사업에 대하여 당시 행한 할증임금제도의 실태를 조사한 결과 등을 참조하면서 일본 경제의 실정과 노동기준법의 광범위한 적용범위를 고려하여 할증임금의 최저율을 1.25배로 결정하게 되었다고 한다(寺本廣作, 『労働基準法解説』, 時事通信社, 1948(日本立法資料全集別卷 46, 信仙社復刊, 1998), 300쪽.; 厚生労働省労働基準局編『労働基準法(上)』労働法コメンタール, 2011, 506쪽에서 재인용).

른바 기본급만으로 한정된다면 그 계산은 매우 간단하게 된다. 그러나 일본의 임금 체계나 관행하에서는 임금총액 가운데 차지하는 기본급의 비율이 현저히 낮을 경우가 있을 뿐만 아니라, 각 사업장에 따라 기본급의 비율이 다르다. 이 때문에 결국 가족수당, 통근수당 등 근로와 직접관계가 없는 개인적 사정에 기초하여 지불되는 임금을 제외한 통상의 임금을 기초로 하게 되었다고 한다.¹⁵⁹⁾ 말하자면 통상의 임금은 기본급과 여러 수당을 포함하는 것이 원칙이지만 근로의 대가와 관련성이 떨어지는 여러 수당은 당연히 제외하였다는 것이다.

이하에서는 일본의 할증임금 산정기초로 되고 있는 통상의 근로시간 및 통상의 근로일, 그리고 통상의 근로시간 및 통상의 근로일의 임금의 의미 등 일본에서 운용되고 있는 통상의 임금 제도의 구체적인 실재를 보기로 한다.¹⁶⁰⁾

II. 통상의 근로시간과 통상의 근로일

1. 통상의 근로시간

일본 노동기준법 제37조 및 노동기준법시행규칙 제19조에서 규정하는 “통상의 근로시간”이란 일반적으로 당해 사업장에서 근로자가 근로의무를 부담하게 되는 시간을 의미한다고 설명되고 있다. 이 때문에 통상의 근로시간은 엄격하게 해석될 필요가 있다고 설명되며, 이를 구체적으로 보면 다음과 같이 파악되고 있다.¹⁶¹⁾

우선, 당해 사업장의 소정근로시간이 노동기준법에 위반하는 경우에는 “법소정의 근로시간”이 통상의 근로시간으로 된다고 본다. 그리고 해당 사업장의 소정근로시간은 법정근로시간보다 짧은 경우에는 사업장의 소정근로시간이 통상의 근로시간으

159) 寺本廣作, 『労働基準法解説』, 時事通信社, 1948(日本立法資料全集別卷 46, 信仙社復刊, 1998), 303쪽 이하 참조; 厚生労働省労働基準局編『労働基準法(上)』労働法コメント, 2011, 506~507쪽에서 재인용).

160) 일본의 통상의 임금제도와 관련한 국내의 선행연구로서는 무엇보다도, 이정, “일본의 통상임금 및 할증임금의 산정법리-우리나라 통상임금과의 비교법적 검토를 중심으로-”, 노동법학 제45호, 한국노동법학회, 2013.3, 311쪽 이하를 참조. 이밖에 노상현, “일본의 평균·통상임금 법리”, 노동법이론실무학회 제18회 정기연구발표회 발표자료, 2009.8.4.; 송강직, “한국과 일본의 통상임금 법리”, 『동아법학』제56호, 2012.8.; 이정, “통상임금에 대한 판례법리의 재검토”, 『노동법학』제43호, 2012.9.도 참조.

161) 이하는 주로 東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 639쪽 이하를 참조.

로 된다고 한다. 말하자면 일본 노동기준법 제37조의 통상의 근로시간이란 현행 우리 근로기준법 제2조7호의 소정근로시간의 정의, 즉 법정기준근로시간(근로기준법 제50조, 제69조 본문, 산업안전보건법 제46조)의 범위에서 근로자와 사용자가 약정한 근로시간과 일치한다고 보더라도 좋다.

이에 대한 일본 후생노동성의 행정해석을 보면 다음과 같다.

- 예컨대, 취업규칙에서 휴식시간을 제외하고 1일의 근로시간이 7시간으로 정해지고 있는 경우에는 이 7시간이 통상의 근로시간으로 된다는 것이다.¹⁶²⁾

이러한 행정해석의 입장에 대하여 판례도 궤를 같이하고 있다.

- 예컨대, 특별히 변형근로시간제의 요건을 구비하지 않았음에도 근로시간을 1일 24시간, 1개월 15일 근무하고 1개월의 임금을 8,000엔으로 하는 계약내용은 일본 노동기준법 제32조2항 소정의 법정기준근로시간(1일 8시간)을 넘는 부분이 무효로 되고, 이 경우에 임금 8,000엔은 1일 8시간 근로라면 그것에 응하여 감액된다는 특단의 사정이 없는 한 그 자의 근로조건은 1일 8시간, 1개월 15일 근무, 임금 8,000엔으로 되어 할증임금도 이들이 수처에 의하여 계산된다고 한다.¹⁶³⁾
- 또 예컨대, 시업시각의 변경에 의해 1일의 소정시간이 8시간5분으로 된 경우 “법정근로시간은 1일 8시간이므로 노동기준법 제13조(노동기준법 위반의 계약의 효력)에 의해 원고가 근로의무를 부담하는 시간은 8시간으로 감축되었”지만 회사가 8시간을 기초로 하여 할증임금을 계산한 것 자체는 정당하다고 한다.¹⁶⁴⁾

그러나 해당 사업장에서 관행으로 되어 있는 실근로시간이 취업규칙, 단체협약 등의 소정근로시간보다 짧은 경우에는 취업규칙 등 소정근로시간의 결정 방법이 제37조의 탈법으로 되지 않는 한 동 소정근로시간을 가지고 통상의 근로시간으로 봐야 한다는 주장도 있다고 하지만,¹⁶⁵⁾ 이것은 해당 사업장에서 실제로 근로의무를 부담하는 시간을 기준으로 판단되어야 한다고 한다.¹⁶⁶⁾

162) 1947(昭和22).12.15, 基發501号:, 1988(昭和63).3.14, 基發150号:, 1999(平成11).3.31, 基發168号(東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 640쪽에서 재인용).

163) 合同タクシー事件, 複岡地小倉支判 1967(昭和42).3.24.

164) 또 松本製作所事件 大阪地裁判決, 1989(平成1).11.21.

165) 이에 대해서는 東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 639쪽을 참조.

166) 東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 640쪽

또 근로시간 등에 관한 규정의 적용제외를 정하고 있는 일본 노동기준법 제41조에 해당하는 근로자의 야간근로에 대해서도 할증임금의 지급이 필요한데, 이 경우 이들에 대해서는 각자 실근로시간의 산정 자체가 곤란하므로 야간근로의 할증임금의 계산의 경우에는 해당 직종의 근로자에 대하여 정해진 소정근로시간을 기초로 한다고 한다.¹⁶⁷⁾

한편, 해당 사업장의 통상의 근로자에 대한 소정근로시간과 달리 간주근로시간제를 취하고 있는 근로자의 경우에도 무엇을 통상의 근로시간으로 하는가가 문제로 되고 있지만,¹⁶⁸⁾ 행정해석은 특별한 규정이 없는 한 법정근로시간 이내의 구속시간을 가지고 계산한다고 한다.

- 예컨대, 갱내근로의 경우 제38조2항에 의해 특별한 근로시간의 간주 규정이 있지만 갱내근로자의 할증임금의 계산에 대해서는 임금계산에 대하여 별도의 규정이 없는 한 휴게시간을 포함한 1일 또는 1주의 법정근로시간 이내의 구속시간을 가지고 계산하는 한 제37조 할증임금지급 위반 문제는 생기지 않는다고 한다.¹⁶⁹⁾

2. 통상의 근로일

일본 노동기준법 제37조 및 노동기준법 시행규칙 제19조에서 규정하는 “통상의 근로일”도 해당 사업장에서 근로자가 근로의무를 부담하게 되는 근로일을 의미한다고 한다.¹⁷⁰⁾ 따라서 이에 대해서도 엄격하게 해석되어야 한다고 한다.

167) 1947(昭和22).12.13, 基發502号.

168) 이에 대해서는 東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 641쪽을 참조.

169) 1948(昭和23).1.24, 基發104号.; 1988(昭和63).3.14, 基發150号. 그러나 東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 641쪽에서는 이 문제는 해당 근로자에 대해 어느 시간을 기준으로 임금지불의 대상으로 하는 근로시간이 결정되고 있는가에 의해 판단되어야 하므로, 갱내근로에 대하여 시간외근로가 간주되는 근로시간을 기준으로 산정하고 있는 경우에는 이것과 균형상 할증임금의 단가계산에 대해서도 간주근로시간을 기준으로 계산해야 한다고 한다. 나아가 제38조의2에 규정된 사업장외근로의 간주제 혹은 제38조의3 및 제38조의4에 규정된 재량근로의 간주제의 경우에도 재량근로자의 임금액 혹은 시간외근로가 간주근로시간을 기준으로 하여 결정되고 있다고 해석되는 한 해당 사업장외근로 혹은 재량근로에 대한 간주근로시간이 통상의 근로시간에 해당한다고 해석해야 한다고 한다.

170) 東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 641쪽.

이에 대한 일본 후생노동성의 행정해석을 보면 다음과 같다.

- 예컨대 취업규칙에서 “휴일은 매주 일요일로 한다”고 규정되거나 “휴일은 매주 일요일의 정휴일과 기타 연8일의 공휴일로 한다”고 규정되어 있는 경우 통상의 근로일은 각각 역일로부터 휴일을 제외한 날을 말한다. 또 취업규칙에서 “일요일은 근무를 필요로 하지 않는 날로 한다. 국민의 축일은 휴일로 한다. 단 휴일 당일 근무를 필요로 하는 자에 대해서는 다른 날로 대체하여 이것을 부여한다. 휴일은 그 날이 일요일이 아닌 한 이것을 근무한 것으로 간주한다”고 규정되어 있는 경우에는 휴일은 단지 근무한 것으로 간주된 것에 지나지 않으므로 통상의 근로일은 역일로부터 일요일과 휴일을 제외한 날로 된다고 한다.¹⁷¹⁾

Ⅲ. 통상의 근로시간과 통상의 근로일의 임금

1. 개관

일본 노동기준법에서는 통상의 임금이라는 개념에 대하여 적극적인 정의 규정은 두지 않고 단지 일정한 수당 또는 임금을 할증임금의 산정기초로 하지 않는 것을 규정하는 것에 그치고 있다. 즉 일본 노동기준법상 통상의 임금은 할증임금의 산정기초의 수단 내지 기능으로서 “통상의 근로시간 또는 근로일의 임금”(통상의 임금으로 줄여서 부를 수도 있음)이라는 문언이 사용되고 있을 뿐이다. 구체적으로 “통상의 근로시간 또는 근로일의 임금 계산액의 2할5푼 이상의 범위내...”에서 할증임금을 산정하게 되므로 할증임금 비율 산정의 전제로 되는 “통상의 근로시간 또는 근로일의 임금”을 명확히 하여야 한다는 것이다.

우리 근로기준법은 그 제정 경위나 여러 가지 법제정 당시 환경이나 여건 등을 고려하면 일본 노동기준법의 영향을 지대하게 받은 것이다. 통상임금의 기능이나 취지 역시 그러한 범주에서 벗어나기 어렵다. 요컨대 일본노동기준법상 “통상의 근로시간 또는 근로일의 임금”은 우리 근로기준법상 “통상임금”과 정확히 대비될 수 있는 개념으로 보면 된다.

171) 1951(昭和26).8.6, 基收2859号.

그런데 일본 노동기준법에서도 “통상의 근로시간 또는 근로일의 임금”과 관련한 다양한 해석이 존재하고 있다. 이하에서는 일본 노동기준법상 “통상의 근로시간 또는 근로일의 임금”의 개념과 관련한 여러 유권해석들을 훑어보기로 한다.

2. 통상의 근로시간 또는 근로일의 임금

“통상의 근로시간 또는 근로일의 임금”이란 무엇을 의미하는가. 이에 대해서는 a) 당해 근로에 대한 통상의 임금이라는 의미와 b) 시간외·휴일 또는 야간근로가 아닌 소정근로시간(앞의 통상의 근로시간과 근로일의 의미) 중에 이루어진 근로에 대한 임금이라는 의미를 가진다고 설명되고 있다.¹⁷²⁾ 이하에서는 일본에서 설명되고 있는 체계에 따라 구체적인 의미를 따라 가보기로 한다.

1) 당해 근로에 대한 통상의 임금

“당해 근로에 대한 통상의 임금”이란 “할증임금의 지급대상으로 되는 근로와 동종의 종류인 근로에 대해 통상 지급되는 임금”을 의미한다고 할 수 있다. 이 경우 무엇이 할증임금의 지급대상으로 되는 근로와 동종의 종류인 근로에 해당하는지가 해석상 쟁점으로 되기도 한다. 이러한 쟁점으로 된 구체적 유권해석례를 보면 다음과 같다.

먼저, 어느 특정작업이나 업무에 대하여 부가적 수당이나 급부가 지급되는 것이 통상적인 경우에는 그 부가적 수당이나 급부는 당해 작업이나 업무가 수행될 경우에 할증임금의 산정기초에 포함된다고 한다. 이런 경우는 그 부가적 수당이나 급부가 당해 작업이나 업무에 통상 지급되는 임금으로 파악되고, 그러한 의미에서 그 특정작업이나 업무에 대해 할증임금을 지급해야 할 시간(시간외, 휴일, 야간)에 이루어진 경우라면 그 부가적 수당이나 급부도 할증임금 산정 기초에 산입된다는 것이다. 말하자면 그러한 특정 작업이나 업무에 대해 지급되고 있는 부가적 수당이나 급부도 당해 근로에 대한 통상의 임금에 포함된다는 것이다.

이에 대한 일본 후생노동성의 행정해석례를 보면 다음과 같다.

- 예컨대, 어느 근로자가 통상 종사하고 있는 직무가 아닌 특수작업이나 위험작업에 종사하는데, 그 작업에는 “특수작업수당” “위험작업수당”이 지급되고, 만일 법정근로시간 외에도 그 작업이 이루어진다면 그 작업에 수반되는 해당 특

172) 東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 645쪽.; 厚生労働省労働基準局編『労働基準法(上)』労働法コメンタール, 2011, 511쪽.

정 작업수당도 할증임금 산정 기초에 산입된다고 한다.¹⁷³⁾

- 또 수술에 종사한 의사에 대해 지불되는 수술수당은 당해 수술수당이 부여되는 근무시간이 법정 할증임금을 지불해야 할 시간에 해당하는 경우에만 할증임금의 기초로 되는 임금이라고 한다.¹⁷⁴⁾
- 이밖에 법정근로시간 기준내의 소정근로시간 중에는 A종류의 작업에 종사하고 시간외에는 B종류의 작업에 종사한 경우, 그 시간외 근로에 대한 통상의 근로시간 또는 근로일의 임금이란 B종류의 작업에 대해 지급하기로 정해진 임금이 된다. 따라서 할증임금을 지급해야 할 시간에 이른바 특수작업에 종사한 경우에도 특수작업에 대하여 이른바 특수작업수당이 지급되도록 정한 경우에는 그 특수작업수당은 당연히 통상의 근로시간 또는 근로일의 임금에 포함된다고 한다.¹⁷⁵⁾

판례에서도 이러한 행정해석과 궤를 같이 하고 있다.

- 예컨대, 화물자동차 운전수가 1인 승무한 경우에 지급되는 “one-man 수당”에 대하여, 할증임금을 받을 수 있는 사안의 경우에는 “1인 승무에 의하여 해당 시간외근로를 한 경우에만 one-man 수당이 할증임금 산정기초에 산입될 수 있다”고 한다.¹⁷⁶⁾
- 또 성적수당, 무사고수당, 구내수당, 야근수당, 예비수당, 내근수당 등 “어떠한 수당이라도 그것이 각각 특수 작업에 대한 수당 내지 일종의 정근수당으로서 지급되고 있는 것”으로 인정되기 때문에 “모두 통상의 근로에 대한 임금에 속하는 것”이라고 한다.¹⁷⁷⁾

이와는 반대로, 통상은 특정 작업수당이 지급되는 작업에 종사하는 근로자가 시간외·휴일 또는 야간근로에 그 특정 작업수당이 지급되지 않는 작업을 행한 경우 통상의 특정작업수당은 할증임금 산정기초에 산입되지 않는다고 한다. 말하자면 출근하면 지급되는 여러 수당은 할증임금의 기초로 되는 통상의 근로일 내지 통상의 근로시간의 임금에 해당하여 할증임금 산정기초에 산입되고, 그렇지 않은 것은 이에 해당하지 못하여 할증임금의 산정기초에 산입되지 않는다는 것이다.

이에 대한 일본 후생노동성의 행정해석을 보면 다음과 같다.

173) 1948(昭和23).11.22, 基發1681号.

174) 1951(昭和26).8.6, 基收3305号.; 1958(昭和33).2.13, 基發90号.

175) 1948(昭和23).2.23, 基發1681号.

176) 福運倉庫事件, 福岡地裁判決, 1977(昭和52).5.27.

177) 福井交通事件 福岡地裁判決, 1966(昭和41).9.16.

- 예컨대, 갱내 계원이 입갱한 경우에 지급되는 갱내수당은 갱외에서 시간외근무를 한 경우에는 할증임금 산정기초에 산입되지 않는다고 한다.¹⁷⁸⁾

판례도 이러한 행정해석의 입장과 궤를 같이하고 있다.

- 예컨대, 앞서 본 화물자동차 운전수가 1인 승무한 경우에 지급되는 “one-man 수당”의 사례에서도, “1인 승무에 의하여 해당 시간외근로를 한 경우에만 할증임금 산정기초에 산입할 수 있다”고 하므로,¹⁷⁹⁾ 1인 승무가 아닌 시간외 근로에서는 one-man 수당이 할증임금 산정기초에 포함되지 않는다는 것이다.

- 또 트럭운전수에게 지불되는 one-man 수당(회사에서는 1인승무가 상태적이고 출근하면 승무하지 않더라도 지급되고 있음), 차터(チャーター)手當(근교의 전속 운송업무의 경우에 지급되고 있음), 시내 오버 회수수당(차터(チャーター)된 거래 선마다 1개월의 기준회수를 넘는 회수에 대하여 지급되고 있음), 장거리수당/장거리오버수당(장거리주행에 대해 지급되는 가산급), 귀하(歸荷)수당(운송의 귀로에 하물을 적재하여 주행하는 경우에 지급되는 것임)을 산정기초액으로 산입하여 계산된 할증임금의 지불을 청구한 사안에 대하여,

- “이들의 제수당의 지급기준은 인정된 사실관계에 의하면 출근하면 승무하지 않더라도 지급되는 one-man 수당을 비롯하여 어느 것도 시간외근로의 시간에 착안하여 그 시간수의 많고 적음에 응하여 지급되고 있는 것이라 말하기 어렵다. ... 나아가 이 중에 동일한 시간내에서 업무의 량(혹은 능률)의 다소에 착안하는 것에 대해서는 그것은 오히려 성과급(능률급)으로서의 성격을 가지는 것에 지나지 않는 성과급이 동시에 할증임금으로 되는 것으로 해석하기 어렵다. 이상을 종합하면 one-man 수당 등의 여러 수당은 어느 것도 할증임금이라고 할 수는 없다고 한다.¹⁸⁰⁾ 오히려 one-man 수당은 출근하면 지급되므로 할증임금의 산정기초에 산입되는 통상의 임금에 해당된다는 것이다.

2) 시간외·휴일 또는 야간 근로가 아닌 통상의 근로시간에 대한 임금

“시간외·휴일 또는 야간 근로가 아닌 통상의 근로시간에 대한 임금”이란 “할증 임금을 지급해야 할 근로(시간외, 휴일 또는 야간 근로)가 야간근로를 제외한 소정 근로시간 내에 행해진 경우에 당해 근로에 대해 지급되는 임금”을 의미한다고 한

178) 1948(昭和23).5.25, 基發811号.

179) 福運倉庫事件, 福岡地裁判決, 1977(昭和52).5.27.

180) 朝日急配事件 名古屋地裁判決, 1983(昭和58).3.25, 勞働判例411号(勞働判例体系2 賃金·賞与·退職金), 勞働旬報社, 1992, 281~282쪽에서 재인용).

다.¹⁸¹⁾ 말하자면, 어느 할증임금 지급대상의 근로가 이루어진 경우 그 근로에 대한 할증임금 산정기초로서 통상의 근로시간에 대한 임금(통상임금)이란 그 근로가 소정 근로시간 내에 이루어지는 경우에 지급하기로 되어 있는 임금이라는 것이다.

“야간근로를 제외”한 것은 야간근로의 경우 이미 야간근로 수당에 해당하는 25%의 할증임금이 반영되어 있으므로 이를 할증임금의 기초에 포함할 수는 없다는 것을 주의적인 것으로 확인하는 것으로 이해된다.

- 예컨대, 정규 근무시간에 의한 근무의 일부 또는 전부가 심야(오후 10시부터 오전5시까지의 야간)에 행해지는 간호 등의 업무에 종사한 경우에 지급되는 야간간호수당은 노동기준법 제37조1항의 통상의 근로시간 또는 근로일의 임금으로 인정되지 않으므로 동항의 할증임금 산정기초에 산입하지 않아도 된다고 한다.¹⁸²⁾

그리고 “소정근로시간 내에 행해진 경우에 지급되는 임금”은 근로자가 근로하기로 정한 실제의 시간인 통상의 근로시간(위의 “당해 근로”)에 대해 지급되는 임금을 의미한다고 한다. 말하자면 소정근로시간외의 근로에 대하여 할증임금이 아닌 특별히 지급되는 수당이든 법정시간외 소정근로시간외 근로가 아니라 법정시간내 소정근로시간외 근로에 대하여 지급되는 특별한 수당이든 모두 소정근로시간 내에 행해진 통상의 근로에 대한 임금에 해당하지 않는다는 것이다. 이하 이와 관련한 주요 유권해석들을 보면 다음과 같다.

- 예컨대, 시간외 근로에 대하여 법이 요구하는 할증임금과 동일한 성격을 가지는 수당, 즉 “할증임금에 대신하는 수당”도 통상의 임금으로는 보지 않는다. 가령 “증산수당”이 전적으로 시간외 근로(연장근로)에 대하여 지급된 것이라면 할증(가산)임금의 산정기초에 산입되지 않는다고 한다.¹⁸³⁾
- 또 시간외수당이 법정시간외 근로에 대한 경우뿐만 아니라 법정시간내 소정시간외 근로에 대하여 지불되는 경우에도 마찬가지이다. 가령 소정근로시간이 1일 7시간인 사업장에서 소정근로시간을 넘어 법정근로시간에 이르기까지 소정근로시간외 근로인 법내초과근로 1시간에 대한 임금으로서 본급 이외에 일정월액의 수당이 지급되는 경우 이 수당은 통상의 근로시간의 임금으로는 인정되지 않으므로 할증(가산)임금 산정기초에 산입되지 않는다고 한다.¹⁸⁴⁾

181) 厚生労働省労働基準局編『労働基準法(上)』労働法コメント, 2011, 511쪽.

182) 1966(昭和41).4.2, 基收1262号.

183) 1948(昭和23).7.31, 基收2114号.

184) 1954(昭和29).7.8, 基收3264号.; 1988(昭和63).3.14, 基發150号. 또 東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 646쪽은 시간외 근로수당의 정액지급

이러한 행정해석의 입장은 판례에서도 존중되고 있다.

- 예컨대, 회사의 임금체계는 기준급과 각종수당으로 이루어지는 기준외급으로 이루어져 있고, 회사와 노동조합간의 노사협정에 의하여 시간외 할증임금(협정 할증임금)으로 정해진 임금이 지급되고 있는 경우, 할증임금 산정기초에 산입되는 임금에는 협정할증임금을 포함하여 산출해야 한다고 하면서 제기된 미불임금지급청구에 대해, 청구와 같이 하게 되면 이중의 할증임금을 지급하는 결과로 되어 그 타당성이 없다고 기각한 사례가 있다.

즉, “협정할증임금은 실제의 시간외의 근로시간 수에 따라 지불되고 있는 것이라 할 수 없더라도 원래 할증임금으로서 정해진 것이고, 본래의 수당액은 별도로 정해져 있고 이것을 원고들 주장과 같이 본건 할증임금 계산의 기초로 하도록 하면, 피고회사로서는 2중의 할증임금을 지불하는 결과로 되고 도저히 타당하다고 할 수 없다”고 한다.¹⁸⁵⁾

이상과 같이 시간외, 휴일 또는 야간 근로는 소정근로시간외에 이루어지는 것이므로 소정근로시간외에 이루어지는 근로는 대체로 소정근로시간내(또는 해당 근로시간)에 행해진 근로와 같은 종류일 것이다. 이와 같이 소정근로시간내의 근로와 소정근로시간외의 근로가 같은 종류의 경우에는 소정근로시간내에 지급되는 임금이 통상의 임금으로 된다. 그러나 앞의 “당해 근로”의 의미 파악 부분에서 본 바와 같이 소정근로시간내 근로와 소정근로시간외 근로의 종류가 일치하지 않을 경우에는 소정근로시간외에 행한 근로의 종류에 대해 지급되는 임금이 통상의 임금으로 된다.

한편, 야간근로에 대한 수당외에 야간 이외의 특정한 시간대에 대해 수당이 지불되는 경우가 있다. 이러한 수당중 할증임금 산정기초에 산입되는지 여부를 파악하기 위해서는 그러한 특정 시간대에 지급되는 수당이 다른 시간대의 근로와 동일한지 여부에 의해 파악된다고 한다. 말하자면 수행되는 근로가 동일한 것임에도 불구하고 야간근로 시간대의 근로에 대해 지급되는 부가수당은 통상의 임금에 해당하지 않는다는 것이다.

- 예컨대, 교대제근로에서 제1시프트(7시~15시)에 7엔50전, 제2시프트(15시~23시)에 7엔50전, 제5시프트(23시~7시)에 30엔의 “순위수당”이 지급되고 있는 경우 각 시프트의 초과근로의 할증임금 산정기초에 산입되어야 할 액은 7엔50전이

(포괄임금제)을 제37조 소정액으로 보지 않아 위법한 것이라 하더라도 해당 정액수당이 할증임금에 대신하여 지급되는 것인 “통상의 임금”으로는 보지 않는다고 한다.

185) 兩備運輸事件 山口地宇部支判, 1982(昭和57).5.28, 盧經速1123号, 19쪽(勞働判例体系 2 賃金·賞与·退職金), 勞働旬報社, 1992, 280~281쪽에서 재인용).

라 한다.¹⁸⁶⁾ 이것은 제3시프트의 근로의 내용은 제1시프트 및 제2시프트와 같음에도 불구하고 제3시프트에 의한 높은 순위수당은 동일 근로임에도 당해 근로가 야간근로 시간대에 행해지고 있다는 것을 염두에 둔 것으로 해석되기 때문이라고 한다.¹⁸⁷⁾

- 또 3교대제근무 및 시차근무에 종사하는 자에 대하여 지급된 “특정근무수당” 중에 야간근로 시간대(오후 10시~오전 5시)에 대한 수당은 할증임금 산정기초에 산입하지 않는 것으로 한다. 그리고 야간근로 이외의 조기(오전5시~8시), 야간(오후5시~10시)에 대한 수당에 대해 이 시간대에 시간외근로가 이루어진 경우에는 그들 수당은 할증임금 산정기초에 산입하는 것으로 된다고 한다.¹⁸⁸⁾ 이들 야간 이외의 시간대의 것들은 앞의 유권해석과 같이 제1시프트 및 제2시프트에 대한 순위수당이 할증임금 산정기초인 “통상의 임금”에 산입되는 것과 마찬가지로 하기 때문이라 한다.¹⁸⁹⁾

이러한 경향은 판례에도 그대로 반영 존중되고 있다.

- 예컨대, 야간근로에 종사한 택시운전수에게 “야근수당”이 지급되고 있지만 야간근로를 전혀 수반하지 않는 주간일 근로자에게도 “야근수당”과 동일한 비율 및 방법으로 산출한 “수당”이 지급된 사례에 대해 이러한 “야근수당”은 야간근로 할증임금의 실질을 가지지 않고 통상의 임금으로서 할증임금 산정기초에 산입된다고 한 1심판결¹⁹⁰⁾이 취소되어, 위 야간근무자와 주간근무자에 대한 양 수당은 그 경위나 성질을 달리하는 것이며 “야근수당”은 노동기준법 제37조 소정의 야간근로 할증임금에 해당하는 것으로서 “통상의 임금”에는 포함되지 않는다고 판시하였다.

즉, “이상과 같이 인정된 사실관계로부터 보면 控訴人회사에서는 昭和49년경 이후 오후 10시부터 익일아침 오전2시30분까지 야간근로 등에 종사하지 않은 주간근무자에 대해서도 위 야간근로 등에 현실적으로 종사한 자와 동일한 비율 및 방법으로 산출한 수당을 지급하고 또 격일근무자 및 야간근무자에 대하여 그 자가 현실적으로 오후 10시부터 익일아침 2시30분까지의 야간근로 등에 종사하지 않은 경우에도 1개월의 매상액이 21만4500엔이상의 경우에는 전과 동일한 비율 및 방법으로 산출한 수당을 지급하였다 하더라도 앞서 기록된 昭

186) 1951(昭和26).3.20, 基收3803号.

187) 東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 646쪽.

188) 1953(昭和28).8.18, 基收2813호.; 1958(昭和33).2.13, 基發90号.

189) 東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 646쪽.

190) 駒姫交通事件 神戸地裁判決 1987(昭和62).2.13, 労働判例 496号, 77쪽.

和48.6.20일에 控訴人회사와 노조와의 간에 체결된 협정서에 의한 단체협약(이것은 현재에도 유효하게 존속하고 있음)에서는 노동기준법 제37조 소정의 할증임금을 산출할 경우의 기초로 되는 통상의 임금은 기본급과 성과급의 합계액으로 되고 여기에 앞서 기록된 승률 0.116(11.6%)을 곱하여 산출한 액은 야간근로 할증임금으로 되고 있으므로 이것에 기초하여 격일근무자 및 야간근무자에게 지불된 “야근수당”은 노동기준법 제37조 소정의 야간근로 할증임금이라고 해야 한다. 그리고 이것과 동일한 비율 및 방법에서 산출한 수당이 주간근무자나 기타 현실적으로 야간근로에 종사하지 않은 자에게 지불되고 있는 것은 단순히 수입이 낮은 자나 기타의 자에 대한 우대조치 내지는 장려적인 조치로서 은혜적으로 지급된 것에 지나지 않은 것으로 인정되는 것이 상당하므로 위 사실을 기초로 控訴人들의 주장과 같이 현실적으로 오후 10시 이후의 야간근로 등에 종사하고 있었던 격일근무자나 야간근무자에게 지급되고 있던 “야근수당”은 노동기준법 제37조 소정의 할증임금은 아니며 할증임금 산정기초로 되는 통상의 임금으로 인정하기도 어렵다고 한다.¹⁹¹⁾

191) 駒姫交通事件 大阪高裁判決 1988(昭和63).12.22, 勞働判例531号(勞働判例体系 2 賃金・賞与・退職金), 勞働旬報社, 1992, 281쪽에서 재인용).

제4절 할증임금 산정기초에서 제외되는 임금

I. 개관

일본 노동기준법에서는 할증임금의 계산의 기초로 되는 임금은 앞서 본 바와 같이 원칙적으로 통상의 근로시간 또는 근로일의 임금이지만 가족수당, 통근수당 등은 그 임금으로부터 제외된다. 즉 일본 노동기준법 제37조제5항에서는 할증임금의 산정기초로 되는 임금에는 가족수당, 통근수당 기타 후생노동성령에서 정하는 임금은 산입하지 않는다고 규정한다. 구체적으로 노동기준법 제37조와 노동기준법 시행규칙에서 열거된 할증임금 산정기초 제외 임금은 ①가족수당, ②통근수당, ③별거수당, ④자녀교육수당, ⑤주택수당, ⑥임시로 지급된 임금, ⑦1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금 등이다.

이들 수당은 제한적으로 열거되어 있는 것이므로 이들의 수당에 해당하지 않는 통상의 근로시간 또는 근로일의 임금은 모두 산입하여야 한다.

한편, 이들 여러 가지 수당 등 임금 가운데 ⑥임시로 지급된 임금과 ⑦1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금은 원래부터 이들 금원이 “통상의 임금”에 해당하는지 여부도 문제로 되기 때문에 ①~⑤와 구별하여 검토하는 방식을 취한다.¹⁹²⁾

II. 제외 임금성의 판단

할증임금의 산정기초에서 제외되는 이들 여러 수당은 명칭에 관계없이 실질에 의하여 취급된다는 것이 판례의 일관된 입장으로 되고 있다고 한다.¹⁹³⁾ 즉, 이들 5종의 제외임금에 대해서는 진즉부터 명칭에 관계없이 실질에 의하여 취급되어야 한다는 취지의 행정해석이 오래전부터 나와 있었고,¹⁹⁴⁾ 이것이 오늘날에도 판단의 주요

192) 東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 647쪽.

193) 1947(昭和22).9.13, 發基17号.; 동지 東京地裁判決 1985(昭和60)(ウ)10774号.; 小里機才事件 1987(昭和62).1.30 東京高裁判決, 1987(昭和62) 239号 同控訴事件 1987(昭和62).11.30 最高裁 第一小法廷判決 1988(昭和63) 267号 同上告事件 1988(昭和63).7.14) 등(厚生労働省労働基準局編『労働基準法(上)』労働法コメンタル, 2011, 513에서 재인용).

194) 1947(昭和22).9.13 發基17号

한 지침으로 되고 있다고 한다.¹⁹⁵⁾

- 예컨대, 주택수당(기혼, 미혼을 묻지 않고 주민표상 세대주인 종업원에 대하여 부양가족의 존부, 가족수 등에 관계없이 일률적으로 월액 5000엔 지급), 계근수당(무결근, 무지각, 무조퇴, 무사용(私用)외출의 종업원에 대하여 월액 3000엔 지급), 승차수당(보통4륜자동차운전면허를 보유하고 있는 종업원에 대하여 월액 3000엔 지급), 役付手當(반장이라는 직위에 응하는 것으로서 월액 2000엔 지급)의 각수당이 할증임금의 산정기초에 포함되어야 하는 것으로 판단한 1심 판결에서는,

“위 할증임금의 목적은 노동기준법이 규정하는 근로시간 및 주휴제의 원칙을 정한 취지를 유지하고, 동시에 과중한 근로에 대한 근로자에 대한 보상을 행하도록 하는 것에 있는 것이므로 위 6항목의 제외임금은 제한적으로 열거되고 있는 것으로 해석하는 것이 상당하고(원래 실제로 지불된 임금이 이것에 해당 하는지 여부는 명목에 의하여 판단되지 않고 그 실질에 착안하여 판단되어야 한다) ... ”.고 하였다.¹⁹⁶⁾

이후 위 1심 판결을 인용한 원판결¹⁹⁷⁾이 나오고, 종국적으로 일본최고법원이 이를 지지한 것¹⁹⁸⁾이다.

다만, 이들 제외임금의 해당성이 임금의 실질적 성격이 아니라 법령이나 단체협약 등의 정함에 의하여 결정된다고 한 특이한 다소 오래된 판례도 발견되고 있다고 한다.

- 예컨대, “어느 급여가 월에 의하여 정해진 임금인지, 총액급제에 의하여 정해진 임금인지 여부는 단순히 그 급여가 실질상 근로의 대가이고 본래 월 또는 총액급제에 의해서도 정해질 수 있는 임금인지 여부에 의해 결정될 수 없고, 당연히 강행법령, 단체협약, 협정, 거래상의 관습, 임의법규, 조리(특히 당사자의 부담균형, 국가의 예산) 등을 참작하여 정해야 하고, 이러한 견지에 서면 본래의 성격은 이제 그만 두고 이 급여가 형식상 월 또는 총액급제에 의하여 정해지고 있는가 어떤가라는 관점에 의하여 결정되어야 한다.”

195) 예컨대, 摺坂觀光事件 奈良地裁判決 1981(昭和56).6.26 勞判372号, 41쪽.; 小里機才事件 最一小判決 1988(昭和63).7.14 勞判 523号, 6쪽((東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 647쪽에서 재인용.; 労働判例体系 2 賃金・賞与・退職金, 労働旬報社, 1992, 286쪽에서 재인용).

196) 앞의 小里機才事件 東京地裁判決 1987(昭和62).1.30.

197) 앞의 小里機才事件 東京高裁判決 1987(昭和62).11.30.

198) 앞의 小里機才事件 最一小判決 1988(昭和63).7.14.

“따라서 본래 노무의 대가이고 또는 실질임금 감소부분 보전금이며 본래 월 또는 총액급제에 의해 지급되는 임금으로 정해질 수 있는 임금이라 하더라도 이것을 “임시로” 또는 “1개월을 넘는 기간마다” 지급되는 임금으로 법령 또는 협약, 협정상 명문을 가지고 정할 수 있는 바와 같이 명확하게 정한 경우에는 그 실질에 합치하는지 아닌지를 불문하고 이 임금은 결국 임시로 또는 1개월을 넘는 기간마다 지불되는 임금으로 되어 따라서 할증임금의 기초인 임금에 해당하지 않는다. 또 역으로 본래 노무의 대가 또는 실질임금보전금으로서가 아니라 본래 임시로 또는 1개월을 넘는 기간마다 지불되는 임금이라 하더라도 적어도 법령, 협약, 협정상 명문을 가지고 월 또는 총액급제에 의해 지불되는 임금이라고 정한 경우에는 이 임금은 결국 할증임금의 기초인 임금에 다름아니다. 요컨대 명문의 존부에 있지 성격에는 없다”고 한다.¹⁹⁹⁾

이밖에 제외임금이라는 사실에 대한 입증책임은 사용자가 부담한다고 한다.²⁰⁰⁾

Ⅲ. 5종의 제외임금

1. 5종의 제외임금 취지

가족수당 등 5종의 제외임금을 둔 취지에 대해서는 학설과 판례 등을 통하여 다양한 해석을 보여주고 있으나 대체로 두 갈래 정도의 차이를 보여주고 있다. 하나는 제외되는 5종의 제외임금 성질상 종업원인 지위에 부수하는 임금으로 이해하는 입장이고,²⁰¹⁾ 다른 하나는 5종의 제외임금은 근로와 직접적인 관계가 희박한 개인적 사정에 기초하여 지급되는 임금으로 이해하는 입장이다.²⁰²⁾

199) 鬼首郵便局事件 仙台地裁判決 1960(소35).1.29, 行裁集11卷1号(勞働判例体系 2 賃金・賞與・退職金), 勞働旬報社, 1992, 282~283쪽에서 재인용).

200) 千里山生活協同組合事件 大阪地裁判決 1999(평성11).5.31.

201) 有泉亨, 勞働基準法, 有斐閣, 1962, 342쪽.; 秋田成就, 「給與・福祉」 經營法學全集 17卷, 1965, 54쪽.; 長崎新聞社事件 長崎地裁判決 1965(昭和40).6.25 勞民集 16卷3号, 546쪽.; 八尾自動車興産事件 大阪地裁判決 1983(昭和58).2.14 勞判 405号, 64쪽 등(東京大学勞働法研究会, 『注釈勞働基準法(下卷)』, 有斐閣, 2004, 648쪽에서 재인용).

202) 寺本廣作, 『勞働基準法解説』, 時事通信社, 1948(日本立法資料全集別卷 46, 信仙社復刊, 1998), 243쪽 이하.; 吾妻光俊編, 註解勞働基準法, 青林書院新社, 1960, 418쪽.; 蓼沼謙一, 勞働省勞働基準局 勞働基準法(上)(改訂新版), 勞務行政研究所, 2000, 483쪽.; 菅野和夫, 勞働法(第5版補正2版), 弘文堂, 2001, 273쪽.; 三菱重工長崎造船所事件 最二小判 1981(昭和56).9.18 民集35卷6号, 1028쪽 등(東京大学勞働法研究会, 『注釈勞働基準法(下

그러나 가족수당 등 5종의 수당이 제외되는 실질적 이유는 이들 수당이 근로와의 인과관계보다는 가족수, 통근거리 등과 같이 지극히 개인적인 사정에 의하여 그 수당액이 좌우되는 점에 있다고 이해하는 것이 일본 최고재판소 등이 지지하는 등에 비추면 더 유력한 견해라고 이해된다.²⁰³⁾

- 예컨대, 할증임금의 “기초로 되는 임금에 대해서는 현재에 따르는 일본의 임금 제도의 실정과 동법의 광범위한 적용범위를 고려하여 통상의 근로시간 또는 근로일의 임금의 계산액에 의한 것으로 하기 때문에 근로와는 직접관계가 없는 개인적 사정에 기초한 임금이 임시적 돌발적 사유에 기초하여 지급되는 것이라는 것, 지급조건은 미리 확정하고 있지만 지급사유의 발생이 불확정적이거나 비상하게 희박하게 발생하는 것 등 계산기술상 단위근로시간의 계산이 곤란한 것 등을 제외하고자 하는 것이고, 노동기준법 시행규칙 제21조에 의하여 임시로 지불된 임금이나 1개월을 넘는 기간마다 지불되는 임금이 제외되는 예로 열거된 것도 위와 같은 이유에 기초한 것”이라 한다.²⁰⁴⁾
- 또 파업시 임금삭감의 범위에 가족수당을 포함함에 따라 노동기준법 제37조제2항의 취지에 반하는지 여부에 대하여, 노동기준법 “제37조제2항이 가족수당을 할증임금 산정의 기초로부터 제외해야 하는 것으로 정한 것은 가족수당이 근로자의 개인적 사정에 기초하여 지급된 성격의 임금이고, 이것을 할증임금의 기초로 되는 임금에 산입시킨 것을 원칙으로 하는 것이 오히려 부적절한 결과를 가져올 우려가 있는 것을 배려한 것이고, 근로와 직접적인 결부나 희박하다는 것이며, 그 때문에 파업시 가족수당의 삭감을 직접 위법으로 하는 취지까지 포함하는 것은 아니다”고 한다.²⁰⁵⁾

다만 하급심판례 중에는 가족수당 등이 제외되는 것은 오히려 그것이 종업원인 지위에 부수하는 것이라는 사실에 의해 해석하는 것도 있다고 한다.

- 예컨대, “물가수당” 및 “잡수당”을 할증임금 계산의 기초임금에 포함하지 않은 것에 시비가 된 것에서, “노동기준법 제37조의 규정의 취지는 가족수당이나 통근수당 등은 원칙적으로 일일의 근로와는 관계없이 종업원인 지위에 부수하

卷)』, 有斐閣, 2004, 648쪽에서 재인용).

203) 札幌郵便局事件 札幌地裁判決 1960(昭和35).4.1, 行裁集11卷4号(労働判例体系 2 賃金・賞与・退職金), 労働旬報社, 1992, 284쪽에서 재인용).; 같은 취지로 大星ビル管理事件 最一小判決 2002(平成14).2.28 民集56卷2号, 361쪽(菅野和夫, 『労働法』, 第八版, 弘文堂, 2008, 277쪽에서 재인용).

204) 札幌郵便局事件 札幌地裁判決 1960(昭和35).4.1, 行裁集11卷4号(労働判例体系 2 賃金・賞与・退職金), 労働旬報社, 1992, 284쪽에서 재인용).

205) 三菱重工長崎造船所事件 最高裁第二小法廷判決 1981(昭和56).9.18, 民集35卷6号(労働判例体系 2 賃金・賞与・退職金), 労働旬報社, 1992, 285~286쪽에서 재인용).

는 급여이고 근로자가 결근한 경우에도 감액되는 것은 아니고, 반대로 초과근무를 하였다고 하여 증액되어야 하는 것도 아니므로 이것을 기초임금으로부터 제외된 것으로 해석된다.

그런데 본건에서 원고들에게 지불된 물가수당 및 잡수당은 가족수당이나 통근수당 등과 마찬가지로 이른바 종업원인 지위에서 부수하여 지불되는 급여인 것을 인정할 수 있는 정확한 증거는 없고 오히려 변론의 전 취지에 의하면 자격수당이나 검정수당, 식사수당 등과 마찬가지로 일일의 근로의 대가로서 성질을 가지는 것이라고 인정하는 것이 상당하므로 노동기준법 제37조제2항 동법 시행규칙 제21조의 규정에 비추어 위 물가수당 및 잡수당은 이것을 할증임금 계산의 기초임금에 포함되어야 한다고 해석하는 것이 상당하다”고 한다.²⁰⁶⁾

이상을 보면, 일본에서는 대체로 가족수당 등 제외되는 5종의 수당은 근로와 직접적인 관계가 희박하고 개인적 사정에 의하여 그 액이 좌우되는 임금으로 해석되는 것이 유력하고, 이 때문에 가족수당 등은 할증임금 산정기초에서 제외되는 것으로 이해될 수 있다.

특히 개인적 사정에 기초하여 산정되는 수당이라 하더라도 후술하는 바와 같이 일률적으로 지급되는 부분은 제외되거나 앞서 본 바와 같이 각 수당의 명칭과 실질적 내용이 일치하는지에 대해 판단 받고 있기도 하다.

2. 가족수당(법제37조5항)

가족수당이란 부양가족수 또는 이것을 기초로 하는 가족수당액을 기준으로 산출한 수당을 말한다. 수당이 부양가족수 또는 부양가족수를 기초로 산정한 것이라면 그 수당의 명칭이 물가수당, 생활수당 등이라 하더라도 이들은 가족수당으로 취급한다.²⁰⁷⁾ 말하자면 부양가족수를 기초로 산정되어 지급되는 수당이라면 어떤 명칭

206) 八尾自動車興産事件 大阪地裁判決 1983(昭和58).2.14, 勞働判例405号. 또 마찬가지로의 이해에 서서 본봉의 2항에 상당하는 “생활보조금”이 제외임금에 해당하지 않는다고 한 長崎新聞社事件 長崎地裁判決 1965(昭和40).6.25, 勞民集16卷3号)이 있다(勞働判例体系 2 賃金·一賞与·退職金, 勞働旬報社, 1992, 286쪽에서 재인용).

207) 1947(昭和22).2.5 基發231号.; 1948(昭和23).12.26 基發572号.; 桮坂觀光事件 奈良地裁判決 1981(昭和56).6.26 勞判372号, 41쪽.; 小里機才事件 最一小判決 1988(昭和63).7.14 勞判 523号, 6쪽((東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 647쪽.; 勞働判例体系 2 賃金·一賞与·退職金, 勞働旬報社, 1992, 286쪽에서 재인용).

이든지 모두 가족수당으로 보아야 한다는 것이다.

그러나 명칭은 가족수당이라 하더라도 부양가족수에 관계없이 일률적으로 지급되는 수당이나 일가를 부양하는 자에 대하여 기본급에 응하여 지불되는 수당은 본조가 의미하는 가족수당은 아니고, 또 부양가족 있는 자에 대하여 본인 분 얼마, 부양가족 1인에 대해 얼마라는 조건에 지불됨과 동시에 균형상 독신자에 대해서도 일정액이 수당이 지불되는 경우에는, 이들의 수당 안에 독신자에 대하여 지불되고 있는 부분 및 부양가족이 있는 것으로 하여 본인에 대하여 지급되고 있는 부분은 가족수당이라 할 수 없어 가족수당에서 제외된다고 한다.²⁰⁸⁾

따라서 가족수당이 무조건·일률적으로 지급되고 있는 경우에는 할증임금 산정기초에 포함되어 제외임금에 해당하지 않는다.

- 예컨대, 가족수당, 통근수당 등의 해당성이 문제로 된 예로서, 제외임금의 취지와 파악방법을 전제로 하여 그와 같은 명칭의 수당이라 하더라도 근로자의 개별적 사정에 관계없이 무조건 일률적으로 일정액을 지불하는 것은 제외임금에는 해당하지 않는다고 한 사례에서, 예외적인 승객서비스수당(계근자이고 승객으로부터 고충이 나오지 않는 운전수에게 지급)과 특별장려금(계근자 또는 1개월의 총매상고가 일정액을 넘는 자에게 지급)도 제외임금에 해당하지 않는 것으로 하였는데, 이 판단은 공소심에서도 지지되었다.²⁰⁹⁾

즉, “상기 인정 사실관계에 의하면 가족수당 및 통근수당에 대해서는 원고들 각자의 개별적 사정에 관계없이 무조건 일률적으로 일정액으로 지불되고 있는 것이고, 이들 수당은 고정급부분의 단위시간당 임금액을 당연히 증대 전보하는 의미를 포함하여 가지는 것이며, 그 명목에 관계없이 전기 제외임금에는 해당하지 않는 것으로 해석되고, 또 승객서비스수당에서는 전기 제외임금의 어느 것에도 해당하지 않고 특별히 나쁜 행적이 없는 한 원칙적으로 지급되고 있는 것으로 해석되기 때문에 전기 가족수당 및 통근수당과 마찬가지로 고정급부분의 할증임금의 기초로 되는 임금에 산입되어야 한다. 나아가 특별장려금은 전기 인정사실에 의하면 일개월의 총매상고가 37만엔에 달한 근로자에 대하여 일률적으로 일정액을 지급하고 있었던 것이어서 성과급 부분의 산정 기초 임

208) 예컨대, 1947(昭和22).2.5 基發231号.; 1948(昭和23).12.26 基發572号.; 揶坂觀光事件 奈良地裁判決 1981(昭和56).6.26 勞判372号, 41쪽(東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 647쪽에서 재인용.; 労働判例体系 2 賃金·一賞与·退職金, 労働旬報社, 1992, 286쪽에서 재인용).

209) 揶坂觀光事件 大阪高裁判決 1983(昭和58).5.27(労働判例体系 2 賃金·一賞与·退職金), 労働旬報社, 1992, 286쪽에서 재인용).

금에 당연히 산입되어야 하는 것으로 해석된다”고 한다.²¹⁰⁾

3. 통근수당(법제37조5항)

통근수당이란 근로자의 통근거리 또는 통근에 요하는 실제비용에 의하여 산정되는 수당으로 해석되므로 통근수당은 원칙적으로 실제거리에 의하여 산정된다. 따라서 “통근수당”의 실질은 각 근로자의 통근거리, 통근비용에 의하여 좌우되는 임금이라는 것으로 파악되고 있다.

이와 달리 일정액까지는 거리에 관계없이 일률적으로 지급되는 경우에는 실제 거리에 의하지 않는 일정액의 부분은 본조의 통근수당이 아니므로 할증임금의 기초에 산입하여야 한다고 하고,²¹¹⁾ 통근의 거리, 교통 수단에 관계없이 일률적으로 지급되고 있는 통근수당은 제외임금에 해당하지 않는다고 한다.²¹²⁾

- 예컨대 앞서 인용된 搦坂觀光事件 사례를 다시 한번 언급하면, “가족수당 및 통근수당에 대해서는 원고들 각자의 개별적 사정에 관계없이 무조건 일률적으로 일정액으로 지불되고 있는 것이고, 이들 수당은 고정급 부분의 단위시간당 임금액을 당연히 증대 전보하는 의미를 포함하여 가지는 것이며, 그 명목에 관계없이 전기(필자주: 할증임금 산정기초) 제외임금에는 해당하지 않는 것으로 해석”된다고 한다.²¹³⁾

4. 별거수당·자녀교육수당(법제37조제5항, 칙제21조제1호·제2호)

할증임금 산정기초에서 제외되는 임금으로서 노동기준법 제37조의 가족수당 및 통근수당 외에 노동기준법 시행규칙 제21조는 별거수당, 자녀교육수당, 주택수당, 임시로 지불되는 임금 및 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금의 5종을 열거하고 있다. 이들 가운데 별거수당, 자녀교육수당 및 주택수당은 가족수당 및 통근수당과 마찬가지로 근로와 직접적인 관계가 희박한 개인적 사정에 기초하여 지급되고 있는

210) 搦坂觀光事件 奈良地裁判決 1981(昭和56).6.26.

211) 1948(昭和23).2.20 基發297号.

212) 앞의 搦坂觀光事件 奈良地裁判決 1981(昭和56).6.26.

213) 앞의 搦坂觀光事件 奈良地裁判決 1981(昭和56).6.26.

임금이 때문에 이들을 할증임금의 기초로부터 제외한 것이라 한다.²¹⁴⁾

다만 별거수당, 자녀교육수당에 대하여 보여주는 행정해석, 판례는 존재하지 않는 듯 하지만, 앞서 본 5종의 제외임금의 취지에 비추면 별거의 유무, 교육이 필요한 자녀의 수에 의해 좌우되는 임금인지 여부에 의하여 판단되는 것으로 파악될 수 있을 것이라 한다.²¹⁵⁾

5. 주택수당(법제37조제5항, 칙제21조제3호)

주택수당도 가족수당 등과 마찬가지로 성질을 가진 임금이므로 제외임금으로부터 제외되고 있다. 특히 일본은 그간 시간외, 휴일근로, 야간근로에 관한 할증임금의 기초로 되는 임금에 산입하지 않는 임금으로서 주택수당을 1999년 3월 노동성령 개정에 의하여 제외임금에 새로 추가하였다는 특징이 있다.

제외임금으로서의 “주택수당”이란 주택에 필요로 하는 비용에 응하여 산정되는 수당을 말한다. 구체적으로 주택의 임대료액이나 론(Lohn)월액의 일정비율을 지급하는 것, 임대료액, 론월액이 단계적으로 증가함에 따라 증가하는 액을 지급하는 것 등이 이것에 해당한다. 따라서 주택에 필요로 하는 비용에 관계없이 일정액을 지급하는 것은 주택수당에 해당하지 않는다고 한다.²¹⁶⁾

한편, 할증임금 산정기초에서 제외하는 임금으로 주택수당을 새로 추가하여 시행(1999.10.1)하는 것에 즈음하여, 일본 후생노동성은 “割増賃金の基礎となる賃金に関する改正について”라는 행정해석을 발표하였다.²¹⁷⁾ 앞서 본 바와 같이 원래 할증임금 산정기초에 산입하지 아니하는 것으로서 가족수당, 통근수당, 자녀교육수당, 임시로 지급된 임금, 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금 등이 제한적으로 열거되어 있었고 그 취지는 이들은 근로와 직접적인 관계가 희박한 개인적 사정에 기초하여 지급되고 있는 임금이라는 것 등으로부터 제외되어 왔다. 1999년 개정으로 할증임금 산정기초에 산입하지 아니하는 임금에 주택수당을 추가한 것도 이러한 취지에 비롯하는 것으로 이해되고 있다.

214) 厚生労働省労働基準局編『労働基準法(上)』労働法コメンタール, 2011, 514쪽.

215) 東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 647쪽.

216) 1999(平成11).3.31 基發170号.

217) 厚生労働省, “割増賃金の基礎となる賃金に関する改正について”(1999(平成11).3.26 基發 第170号).

다만 주택수당의 명칭과 실질간의 괴리가 있을 수 있기 때문에 다음과 같이 특별한 행정해석을 통해 이를 규율하려는 것으로 보인다.²¹⁸⁾

1) 제외되는 주택수당의 구체적인 범위

주택수당에 대해서는 할증임금의 기초로부터 제외되는 것으로 되었지만 “주택수당”이라는 명칭의 수당이라면 모두 제외되는 것을 보지는 않는다. 지금까지도 가족수당이나 통근수당에 대해서는 각자 부양가족수나 통근에 요하는 비용, 통근거리에 응하여 지급되는 수당만이 제외되는 것으로 되었으므로 주택수당에 대해서도 그것과 마찬가지로 파악되어야 한다. 이를 구체적으로 보면 다음과 같다.

2) 제외되는 주택수당의 정의

- ① 할증임금의 기초에서 제외되는 주택수당이란 주택에 필요한 비용에 응하여 산정되는 수당을 말하는 것이고 수당의 명칭의 여하를 불문하고 실질에 의하여 취급될 것이 필요하다.
- ② 주택에 필요로 하는 비용이란 임대주택에 대해서는 주거에 필요한 주택(이것에 부수하는 설비등을 포함한다. 이하 같다)의 임차에 필요한 비용, 자가에 대해서는 거주에 필요한 주택의 구입, 관리 등에 필요한 비용을 말한다.
- ③ 비용의 응한 산정이란 비용에 정율을 곱한 액으로 하는 것이거나 비용을 단계적으로 구분한 비용이 증가하는 것에 따라 액을 많이 하는 것으로 한다.
- ④ 주택에 필요로 하는 비용 이외에 비용에 응하여 산정되는 수당이나 주택에 필요한 비용에 관하여 일률적으로 정액으로 지급되는 수당은 제외되는 주택수당에 해당하지 않는다.

3) 구체적 사례

위의 정의에 관한 구체적 사례를 보면 다음과 같다.

- ① 제외되는 주택수당에 해당하는 사례
 - 주택에 필요한 비용에 정율을 곱한 액을 지급하는 것으로 되어 있을 것. 가령 임대주택 거주자에게는 임차료의 일정비율, 자가 거주자에게는 대출월액의 일정비율을 지급하는 것으로 되어 있는 것

218) 이하는 厚生労働省, “割増賃金の基礎となる賃金に関する改正について”(1999(平成11).3.26 基發 第170号 전문을 소개한다.

- 주택에 필요한 비용을 단계적으로 구분하여 비용이 증가함에 따라 액을 많이 지급하는 것으로 되어 있을 것. 가령 집세월액 5~10만엔의 자에게는 2만엔, 집세월액 10만엔을 넘는 자에게는 3만엔을 지급하는 것으로 되어 있는 것

② 제외되는 주택수당에 해당하지 않는 사례

- 주택의 형태마다 일률적으로 정액으로 지급하는 것으로 되어 있는 것. 가령 임대주택 거주자에게는 2만엔, 자가 거주자에게는 1만엔을 지급하는 것으로 되어 있는 것.
- 주택 이외의 요소에 의하여 정률 또는 정액으로 지급하는 것으로 되어 있을 것. 가령 부양가족이 있는 자에게는 2만엔, 부양가족이 없는 자에게는 1만엔을 지급하는 것으로 되어 있는 것과 같은 것
- 전원에게 일률적으로 정액으로 지급하는 것으로 되어 있는 것

한편, 이러한 주택수당의 제외입금성 판단 기준과 관련한 행정해석과 같은 입장은 이미 이전 판례에서도 지지되고 있었다고 한다.

- 예컨대, 전원에게 지급되는 주택수당의 최저액과 사용자부담의 각종보험료는 할증임금의 산정기초에 포함된다는 판지를 보인 사례에서, 거주하는 가옥에 대한 책임의 정도를 고려하여 4단계에 구분하여 지급되는 “주거수당” 중에 최저한에 해당하는 기숙사에 거주하는 자에 대한 지급액(월액 3000엔)의 한도에서는 할증임금의 기초에 산입되어야 하는 것으로 본 日本液體運輸事件 東京地裁判決²¹⁹⁾이 있지만 동사건의 공소심에서는 위의 주택수당에 추가하여 사용자가 부담하고 있는 종업원부담분의 각종보험료도 할증임금의 산정기초에 포함되어야 하는 것으로 되었다.

즉, “위 각보험에 있어서는 근로자가 그 피용자인 자격에 있어서 각인의 받는 임금(보수)의 액에 응하여 보험료의 일부를 임금(보수)중으로부터 출연하여 부담해야 하는 것이 법정되어 있기 때문에 그 피용자부담부분의 전부 또는 일부를 사용자가 대신하여 부담하는 것은 그 대체 부담부분은 실질상 임금의 증급으로 보아야 하고 근로기준법 제37조 소정의 할증임금 산정의 기초로 되는 임금에 포함해야 한다고 하여야 한다.”²²⁰⁾

219) 日本液體運輸事件 東京地裁判決 1981(昭和56).12.3

220) 日本液體運輸事件 東京高裁判決 1983(昭和58).4.20.

IV. 임시로 지급된 임금과 1개월을 넘는 기간마다 지급된 임금

1. 임시 및 1개월 초과기간 지급 임금 제외 취지

임시로 지급된 임금(노동기준법 시행규칙 제21조4호) 및 1개월을 넘는 기간마다 지급된 임금(동5호)을 할증임금 산정기초 임금에서 제외한 것은 앞서 본 5종류의 제외임금과 달리 당연히 “통상의 임금”에 해당하지 않는 임금이라는 것을 확인하는 규정으로 해석되고 있다. 보다 구체적으로, 일본 노동기준법체계상 임시로 지급된 임금과 1개월을 넘는 기간마다 지급된 임금은 노동기준법 제24조제2항의 매월 정기일 지급원칙이 적용되지 않는 임금으로서 “통상의 임금”에 해당하지 않는다고 해석한 것으로 생각될 수 있다고 한다.²²¹⁾

말하자면, 임시로 지급된 임금은 임시적, 돌발적 사유에 근거하여 지급되거나 결혼수당 등 지급조건은 사건에 확정되어 있지만 지급사유의 발생이 불확정적이고 또한 매우 드물게 발생하는 것이어서²²²⁾ 통상의 근로시간 또는 근로일의 임금이라 할 수 없고, 1개월을 초과하는 기간마다 지불되는 임금은 상여와 1개월을 넘는 기간에 대한 정근수당, 근속수당, 능률수당 등(노동기준법제8조 참조)을 가리킨다고 해석되는 것이어서 이러한 수당은 계산기술상 단위근로시간의 계산이 곤란한 것 등으로 할증임금의 기초로 산입이 곤란하다고 하여 제외된 것이라 할 수 있다.²²³⁾

물론 매월 정기일지급 원칙의 예외로 되는 임금이 반드시 할증임금 산정기초로부터 제외되어야 한다는 것은 아니다. 그러나 이들의 임금은 본래 매월 확실하게 근로자에게 지급되는 것이 요청되는 보통의 임금과는 다르다는 의미에서 지극히 예외적인 임금 내지 통상적이지 않은 임금이라고 할 수 있다고 한다.²²⁴⁾

221) 東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 648쪽.; 같은 취지로서 宮島久義, 労働基準法上の賃金, 1954, 468쪽.; 吾妻光俊編, 註解労働基準法, 青林書院新社, 1960, 418~419쪽(蓼沼謙一)(東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 648쪽에서 재인용).

222) 1947(昭和22).9.13 發基17号.

223) 東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 648쪽.; 札幌郵便局事件 札幌地裁判決 1960(昭和35).4.1, 行裁集11卷4号(労働判例体系 2 賃金・一賞与・退職金), 労働旬報社, 1992, 284쪽에서 재인용).

224) 東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 648쪽.; 같은 취지로서 吾妻光俊編, 註解労働基準法, 青林書院新社, 1960, 425쪽(蓼沼謙一)(東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 648쪽에서 재인용).

2. 임시로 지급된 임금(법제37조제5항, 칙제21조제4호)

“임시로 지급된 임금”이란 일본 노동기준법 제24조제2항단서의 “임시로 지급된 임금”에 관한 행정해석으로서, “임시적, 돌발적 사유에 기초하여 지불된 것 및 결혼수당 등 지급조건은 미리 확정되어 있지만 지급사유의 발생이 불확정적이고 또 비상하게 희박하게 발생하는 것을 말하고, 명칭의 여하를 불문하고 이에 해당하지 않는 것은 임시로 지급된 임금으로 보지 않는다”고 한다.²²⁵⁾

일본 노동기준법 제24조제2항단서는 우리 근로기준법 제43조제2항단서에 해당하는 것으로서, 임금을 매월 1회이상 일정기일을 정하여 지급하여야 하는 예외로 규정한 것으로서 “임시로 지급되는 임금, 상여 기타 이것에 준하는 것으로서 후생노동성령에서 정하는 임금”을 말한다. 말하자면, 매월 지급 및 일정기일 지급의 2원칙에 대한 예외가 인정되는 것으로는 ①임시로 지급되는 임금, ②상여, ③기타 이것에 준하는 것으로서 후생노동성령이 정하는 임금 등 3종류를 예정하고 있다.

이를 보다 구체적으로 들여다보면 다음과 같다.²²⁶⁾

1) 임시로 지급되는 임금

“임시로 지급되는 임금”이란 “임시적, 돌발적 사유에 기초하여 지급되는 것과 결혼수당 등 지급조건은 미리 확정되어 있지만 지급사유의 발생이 불확정적이고 또 비상하게 희박하게 발생하는 것”을 말한다고 한다.²²⁷⁾ 명칭의 여하를 불문하고 이에 해당하지 않는 것은 임시로 지급된 임금으로 보지 않는다고 한다.²²⁸⁾

“임시적 돌발적 사유에 기초하여 지급되는 것”에서 지급사유가 임시적, 돌발적이라고 할 수 있는 것은 급작스레 설치된 이후 정기적 정례적으로 지급되는 것이어서는 안 된다고 한다.²²⁹⁾

“결혼수당 등 지급조건은 미리 확정되어 있지만 지급사유의 발생이 불확정적이고 또 비상하게 희박하게 발생하는 것”이란 “취업규칙에서 정함에 따라 지급되는 사상

225) 1947(昭和22)2.9.13 發基17号.

226) 이하는 厚生労働省労働基準局編『労働基準法(上)』労働法コメンタル, 2011, 358쪽~360쪽을 활용하였음.

227) 1947(昭和22)2.9.13 發基17号.

228) 1947(昭和22)2.9.13 發基17号.

229) 吾妻光俊編, 註解労働基準法, 青林書院新社, 1960, 426쪽(蓼沼謙一)(東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 649쪽에서 재인용).

병수당,²³⁰⁾ 질병으로 인한 결근 또는 질병휴직 중의 월급자에게 지급되는 요양위로금,²³¹⁾ 퇴직금 등을 말한다고 한다. 이 결혼수당 혹은 사상병수당, 요양위문금 등은 개인적 사정에 의한 임금으로서 법령에서 명문으로 정한 가족수당, 통근수당, 별거수당, 자녀교육수당에 해당하지 않는 것을 제외하도록 한 것으로 해석된다고 한다.²³²⁾

이렇게 보면, “임시로 지급된 임금”은 “지급조건은 확정되고 있지만 지급사유의 발생이 근로와 직접적인 관계가 없는 개인적 사정에 의해 희박하게 발생하는 임금”으로 해석될 수도 있다고 한다.²³³⁾ 이 기준에 의하면 1개월의 출근 성적이 양호한 자에게 지급되는 “정근수당”, “계근수당”, 무사고 자에 대하여 지급하는 “무사고수당”, “안전운전수당”, 근로성과 성적에 대하여 직접 지급되는 임금인 “증산장려금”, “증산수당”은 지급사유의 발생이 불확실하더라도 “임시로 지급된 임금”에는 해당하지 않고 할증임금 산정기초 임금으로 될 수도 있다고 한다.²³⁴⁾

2) 상여

“상여”란 “정기 또는 임시적으로, 원칙적으로 근로자의 근무성적에 조응하여 지급되는 것이고, 그 지급액이 미리 확정되어 있지 않는 것”을 말하고, “정기적으로 지급되거나 또 그 지급액이 확정되어 있는 것은 명칭의 여하를 불문하고” 상여로 보지 않는다고 한다.²³⁵⁾

따라서 상여는 회사의 업적이나 본인의 성적 등에 응하여 지급되는 것이고 지급 시기에 비로서 금액이 명확하게 되는 것이어야 한다는 것이다. 처음부터 금액이 명확하게 되어 있는 것은 상여라 칭하더라도 상여로 취급되지 않고 이것은 임금으로 된다고 한다.²³⁶⁾

3) 후생노동성령에서 정하는 임금

임시로 지급되는 임금 및 상여 이외에 매월 1회이상 일정한 기일을 정하여 지급하는 것을 필요로 하지 않는 임금으로서, 노동기준법 시행규칙 제8조에서 열거 규

230) 1951(昭和26).12.27 基收第3857号.

231) 1952(昭和27).5.10 基收第6054号.

232) 이상은 東京大学労働法研究会,『注釈労働時間法』, 有斐閣, 1990, 522쪽(東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 649쪽에서 재인용).

233) 東京大学労働法研究会,『注釈労働時間法』, 有斐閣, 1990, 522쪽(東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 649쪽에서 재인용).

234) 東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 649쪽.; 1947(昭和22).12.26 基發572号); 1953(昭和28).7.31 基收2114号.

235) 1947(昭和22)2.9.13 發基17号.

236) 東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 650쪽

정하고 있는 3가지 종류의 임금을 말한다. 이에 대해서는 후술하는 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금 부분에서 보기로 한다.

한편, 앞서 언급한 바와 같이 “임시로 지급된 임금”에 해당하는지 여부도 “명칭의 여하에 관계없이” 실질적으로 판단된다고 한다.²³⁷⁾

3. 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금(법제37조제5항, 칙제21조제5호)

“1개월을 넘는 기간마다 지급된 임금”이란 앞서 본 바와 같이 “통상의 임금”에서 제외된 임금으로 해석되고, 이는 매월 정기일 지급의 예외로 되는 “1개월을 넘는 기간”마다 지급되는 상여 및 일본 노동기준법 시행규칙 8조에 열거된 임금만이 이것에 해당한다고 한다.

구체적으로 일본 노동기준법 제24조제2항단서의 매월 1회이상 정기지급의 예외를 정한 “임시로 지급된 임금, 상여 기타 이에 준하는 것으로서 후생노동성령에서 정하는 임금”의 규정의 위임을 받아 일본 노동기준법 시행규칙 제8조에서 열거 규정하고 있는 3가지 종류의 임금을 말한다.²³⁸⁾ 이러한 일본 노동기준법 시행규칙 제8조는 우리 근로기준법 시행령 제23조(매월 1회이상 지급하여야 하는 임금의 예외)에 해당하는 것이다.

일본 노동기준법 제24조제2항단서의 매월 1회이상 정기지급의 예외를 정한 “임시로 지급된 임금, 상여 기타 이에 준하는 것으로서 후생노동성령에서 정하는 임금”에서 후생노동성령에서 정하는 임금으로서 임시로 지급된 임금과 상여를 제외한 일본노동기준법 시행규칙 제8조가 열거하고 있는 3종류의 임금은 다음과 같다.

- ① 1개월을 넘는 기간의 출근성적에 의하여 지급되는 정근수당
- ② 1개월을 넘는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급되는 근속수당
- ③ 1개월을 넘는 기간에 걸친 사유에 의하여 산정되는 장려가급(加給) 또는 능률

237) 1947(昭和22).9.13 發機17号.; 西日本新聞社事件 福岡地裁判決 1972(昭和47).1.31(1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금 부분에서 소개한다).

238) 이러한 일본노동기준법의 규정에 따라 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금을 일반적으로 “상여 등”이라 하기도 하고, 이들 규정에 의해 본래 “상여”라는 것은 활증임금의 기초로 되는 임금에는 포함되지 않고 있다고 한다(東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 650쪽).

수당

이들 3종류의 임금은 상여에 준하는 성격을 가지고 1개월 이내의 기간으로서는 지급액의 결정기초로 되어야 하는 근로자의 근무성적 등을 판정하는데 너무 단기일 수 있다는 사정도 있을 수 있다고 인정되는 것이기 때문에 매월지급 및 일정기일지급의 원칙의 적용을 제외하고 있는 것이다.

이 때문에 이러한 사정이 없이 단순히 매월지급을 회피할 목적으로 “정근수당”이라는 명칭을 사용하고 있는 것 등은 이것에 해당하지 않는 것이 당연하다고 한다.²³⁹⁾

그리고, ③ 1개월을 넘는 기간에 걸친 사유에 의하여 산정되는 장려가급 또는 능률수당에 해당하는 임금에 대해서는, 생산량의 측정은 월별로 가능하지만 예컨대 기후 또는 동력 등의 관계로서 월별 생산량에 변동이 있고 그 변동을 비교적 적게 하기 위해 1월이상의 기간을 계산기간으로 하는 장려가급과 같은 것은 포함되는 것으로 해석된다고 한다.²⁴⁰⁾

한편, 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금인지 여부도 그 형식이나 명칭이 아니라 실질적으로 파악된다고 한다. “1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금”이라도 실질상 매월 지급되는 임금으로 되는 수당은 할증임금의 산정기초에 포함된다는 것이다. 가령, 매월 정기일지급의 예외로 되지 않는 임금을 1개월을 넘는 기간마다 지급한다는 취지를 정하더라도 제외임금에 해당하지 않는다고 해석되어야 한다고 한다.²⁴¹⁾

다만, 하급심에서는 본래 매월 지급될 수 있는 임금이라도 법령이나 협약 협정에 의해 “임시로” 또는 “1개월을 넘는 기간마다” 지급되는 임금으로 명문으로 규정된 경우에는 그 실질에 합치하는지 여부를 묻지 않고 제외임금으로 된다는 판례도 발견되고 있으나,²⁴²⁾ 완전한 지지를 받는다고 하기는 어렵다.²⁴³⁾

따라서 다른 판례를 보면, 실질적으로 파악하는 것이 더 유력한 편이라고 파악될 수 있다.

○ 예컨대, 격월에 지급하는 것으로 되어 있는 “임시수당”이 노동조합의 요청에

239) 厚生労働省労働基準局編『労働基準法(上)』労働法コメンタール, 2011, 359쪽.

240) 厚生労働省労働基準局編『労働基準法(上)』労働法コメンタール, 2011, 359쪽~360쪽.

241) 東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 650쪽.

242) 魂首郵便局事件 仙台地判 1960(昭和35).1.29.

243) 東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 650쪽에서는 이러한 판례는 찬성할 수 없다고 한다. .

의해 전월에 그 반액이 가지급되어 있는 경우에는 제외임금에 해당하지 않는다고 한다.²⁴⁴⁾

- 또 근로기준감독서 및 할증임금 산정방법의 시정권고에 대처하기 위해 단체협약에 의해 종전 1개월마다 지급되고 있는 무사고수당 및 출근수당의 액을 2배로 하고 각각 2개월마다 격월에 지급한 것 등으로 한 결과 그 후의 임금지급 총액은 그전까지와 완전히 동일한 액으로 된 사안에 대하여, 하급심은 동 협약의 효력을 부정하였으며,²⁴⁵⁾ 控訴審에서도 지지를 받았다.²⁴⁶⁾

즉, (필자주: 하급심에서는) “본건 협약은 그 실시에 의해 종전의 임금액에 아무런 영향을 주는 것도 없고, 실질적으로는 협약 실시 전의 할증임금의 계산방법을 유지하도록 한 것이며, 종전대로 제수당을 할증임금의 기초에 산입하지 않는다는 취지의 합의를 한 것과 다름없다고 해야 한다. 그렇다면 본건 협약은 형식적인 적법성을 획득하는 것에 의하여 노동기준법 제37조의 적용을 회피하고 이것을 잠탈하는 목적에서 체결된 것으로 인정하는 것이 상당하고 그 효력을 갖지 않는 것이라 해야 한다”고 한다.

V. 기타 유사수당의 제외 여부

이밖에 노동기준법령에 명시되지 않은 수당은 할증임금 산정기초에 산입되어야 하는지가 문제로 되기도 한다. 가령 특수작업수당 등은 해당작업 자체가 통상의 근로에 해당하기 때문에 통상의 임금, 즉 할증임금 산정기초에 산입되지만, 식사수당이나 직책수당 등에 대해서는 할증임금 산정기초로서 기능과 역할을 가지는 통상의 임금이라는 제도 취지에 비추어 해석되어야 한다.²⁴⁷⁾

우선 식사수당을 야식대와 같이 지급하는 경우에는 야간근로를 하지 않는 자에게는 지급하지 않는 것이고, 따라서 이는 시간외(연장) 근로 수당과 같이 변동적으로 지급되는 것이므로 통상의 근로시간에 근로한 경우에 지급되는 임금에 해당하지 않는다고 한다.

그러나 분사 등 사원식당이 있는 곳에서는 비교적 싸게 식사를 할 수 있는데 비

244) 西日本新聞社事件 福岡地裁判決 1972(昭和47).1.31.

245) 日本液體運輸事件 東京地裁判決 1981(昭和56).12.3.

246) 日本液體運輸事件 東京高裁判決 1983(昭和58).4.20.

247) 이정, “일본의 통상임금 및 할증임금의 산정법리-우리나라 통상임금과 비교법적 검토를 중심으로-,” 『노동법학』 제45호, 2013.2. 332쪽~333쪽을 의존하였음을 밝혀둔다.

해 지점이나 영업소 등 사원식당이 없는 곳에서는 식사비용에 대한 부담이 크기 때문에 이를 위해 사원식당이 없는 지점이나 영업소에 근무하는 자에게만 지급하는 식사수당은 시간외(연장) 근로를 한 경우가 아니라 통상의 근로를 한 경우에 지급되는 것이므로 통상의 근로시간의 임금에 해당한다고 한다.²⁴⁸⁾

한편 감독 또는 관리의 지위에 있는 근로자에 대하여 지급되는 직책수당이 통상의 근로시간의 임금에 해당하는지도 문제로 된다. 그런데 일본 노동기준법 제41조에서는 “감독 또는 관리의 지위에 있는 자에 대해서는 근로시간, 휴게 및 휴일에 관한 규정은 적용하지 않도록 규정하고 있다. 그렇다면, 관리감독자에 대해서는 노동기준법에서 규정한 근로시간 등이 적용되지 않으므로 그 결과 시간외(연장) 근로 등이 발생할 여지도 없고, 따라서 당연히 할증임금을 지급할 필요도 없기 때문에 통상의 근로시간의 임금에 해당하지 않게 된다고 한다.

다만 관리 감독적 지위에 있는 근로자에 대해서도 노동기준법의 취지상 야간근로에 대한 할증임금은 예외적으로 적용될 필요가 있다고 한다.²⁴⁹⁾

VI. 연봉제 적용 근로자에 대한 할증임금 산정기초 제외임금 처리

이른바 연봉제의 적용을 받는 근로자의 경우 연봉급여 내에 상여금이 포함되어 있는 경우가 많다. 이 경우 상여금은 연봉금액 내에 자리잡고 있기 때문에 그 지급액이 확정되어 있지만 상여금이 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금으로서 할증임금 산정기초에서 제외되는지가 문제로 된다.

앞서 할증임금 산정기초 제외임금에서 본 바와 같이, 상여금은 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금에 해당할 경우 원칙적으로 할증임금 산정기초에서 제외되는 임금이 될 것이다. 그러나 일본 후생노동성은 그렇게 될 경우 산업현장의 기업들이 연봉제를 활용하여 할증임금을 적게 지급하고자 할 가능성이 많게 될 것을 인지하고 적절한 대응을 강구하고 있다.

즉, 2000(平成12).3.8, 각 지방노동감독서가 질의한 연봉제 사례에 대해 후생노동성이 “年俸制適用労働者に係る割増賃金及び平均賃金の算定について”(基收78号)²⁵⁰⁾로

248) 이정, “일본의 통상임금 및 할증임금의 산정법리-우리나라 통상임금과 비교법적 검토를 중심으로-,” 『노동법학』 제45호, 2013.2. 332쪽.

249) 이정, “일본의 통상임금 및 할증임금의 산정법리-우리나라 통상임금과 비교법적 검토를 중심으로-,” 『노동법학』 제45호, 2013.2. 333쪽.

250) 참고로 일본의 행정부 유권해석의 종류 중 기수(基數)란 후생노동성 노동기준국장

회신을 하였는데, 이 회신에서 상여부분을 포함하여 연봉액이 확정되어 있는 경우에는 상여부분 역시 할증임금 산정기초에 산입해야 한다는 행정해석을 내린바 있다. 이를 소개하면 다음과 같다.

- 할증임금의 기초로 되는 임금에 산입하지 아니하는 임금의 하나인 “상여”란 그 지급액이 미리 확정되어 있지 않는 것을 말하고, 지급이 확정되어 있는 것은 “상여”로 보지 않는다. 이 때문에 연봉제에서 매월 지급되는 부분과 상여부분을 합계하여 미리 연봉액이 확정되어 있는 경우가 상여 부분은 할증임금의 산정기초에 산입되지 아니하는 “상여”에 해당하지 않는다. 따라서 상여부분을 포함하여 당해 확정된 연봉액을 산정기초로 하여 할증임금을 지급해야 할 필요가 있다.

그렇다면 결정된 연봉액의 12분의 1을 월에 따르는 소정근로시간수(월에 의하여 달라지는 경우에는 1년간에 따르는 1개월 평균소정근로시간수)로 나눈 금액을 기초액으로 한 할증임금의 지급을 필요로 한다. 만일 취업규칙에서 정한 계산방법에 의한 지급액이 위의 계산방법에 의한 것 보다 부족한 경우에는 노동기준법 제37조(할증임금지급)를 위반한 것으로 취급된다.²⁵¹⁾

한편, 할증임금의 지급이 필요하다고 할 수 있는 일반종업원에 대하여 연봉제를 채용하는 경우에는 할증임금을 우선 고정액으로 지급하는 방법도 있을 수 있다. 즉 종래의 평균적인 실적 등에 의하여 계산한 일정액의 잔업수당을 지급하는 것으로서 연봉액을 산정하는 방법이다.

그런데 이와 같은 할증임금 지급방법이 반드시 위법하다고는 할 수 없지만, 실제의 근로시간에 의해 계산한 할증임금의 액이 고정액에 의한 잔업수당을 상회하는 경우에는 차액을 지급할 필요가 있다고 한다. 또 이와 같이 취급하는 경우에는 통상의 근로시간에 대응하는 임금과 할증임금에 상당하는 임금과 구별될 수 있도록 할 필요가 있다고 한다.²⁵²⁾

또 같은 취지로 연봉제를 채택함에 따라 직접 시간외 할증임금 등을 당연히 지급하지 않아도 좋다고 하지는 않았지만, 각자 사용자와 근로자간에 기본급에 시간

각 도도부현 노동기준국장의 질의에 대해 내린 응답 즉, 질의회시를 말하고, 기발(基發)은 후생노동성 노동기준국장이 각 도도부현 노동국장 앞으로 보낸 통달을 말하며, 발기(發基)란 후생노동성 사무차관이 각 도도부현 노동국장 앞으로 보내는 통달을 의미한다고 한다. 이상은 이정, “일본의 통상임금 및 할증임금의 산정법리-우리나라 통상임금과 비교법적 검토를 중심으로-,” 『노동법학』 제45호, 2013.2. 330쪽이하에서 재인용.

251) 2000(平成12).3.8 基收78号

252) 高知縣觀光事件 最二小判決 1994(平成6).6.13.

외 할증임금을 포함한다는 합의가 있고, 사용자가 본래의 기본급 부분과 시간외 할증임금 등을 특별히 구별하는 것 없이 이들을 일체로 하여 지급하는 방식에 대해서도 연봉제를 채택한 경우, 시간외 근로에 대한 할증임금, 상여 등을 포함하여 일정액을 지급하는 것으로 하더라도 시간외 근로에 대한 할증임금 부분과 본래 기본급 부분을 구별할 수 없는 경우 노동기준법 제37조1항에 반하여 무효로 되고 상여 등을 포함한 액을 산정기초로 하는 할증임금을 지급할 필요가 있다고 한 사례가 있다.

- 즉 노동기준법 제37조의 취지는 할증임금의 지급을 확실히 사용자에게 지급 하도록 하는 것에 의하여 초과근로를 제한하는 것에 있는 것이므로, 기본급에 포함된 할증임금 부분이 결과적으로 법정액 이하를 하회하지 않는 경우에는 이것을 동법 위반으로까지 말할 수는 없지만, 할증임금 부분이 법정액 이하를 하회하고 있는가 아닌가가 구체적으로 사후에 계산됨에 따라 확인할 수 없는 것과 같은 방법에 의한 임금의 지급방법은 노동기준법 제37조를 위반하므로 무효라고 해석하는 것이 상당하다. 그렇다면 시간외 할증임금 부분을 본래의 기본급 부분과 구별하여 확정할 수는 없고 각자 어느 정도가 시간외 할증임금 부분과 제수당 부분이고 어느 부분이 기본급 부분인가가 명확하게 정해져 있지 않는 임금 규정 방식은 노동기준법 제37조1항에 반하는 것으로서 무효로 된다고 하지 않을 수 없다고 한다.²⁵³⁾

253) 創榮コンサルタント事件 大阪高裁判決 2002(平成14.2.26.)

제5절 할증임금 계산방법

I. 통상의 임금 계산액

일본노동기준법 제37조제1항의 할증임금의 계산 기초로 되는 “통상의 근로시간 또는 근로일의 임금의 계산액”은 다음의 방법으로 계산한 1시간당 임금액으로 시간외근로, 휴일근로 또는 야간근로의 시간수를 곱한 금액이다(노기칙 제19조1항).

①시간에 의하여 정해진 임금(시간급)에 대해서는 그 금액(노기칙 제19조1항1호).

②일에 의하여 정해진 임금(일급)에 대해서는 그 금액을 1일의 소정근로시간수(일에 의하여 소정근로시간수가 다른 경우에는 1주간의 1일 평균소정근로시간수)로 나눈 금액(노기칙 제19조1항2호)

③주에 의해 정해진 임금(주급)에 대해서는 그 금액을 주의 소정근로시간수(주에 의해 소정근로시간수가 다른 경우에는 4주간의 1주 평균소정근로시간수)로 나눈 금액(노기칙 제19조1항3호).

④월에 의해 정해진 임금(월급)에 대해서는 그 금액을 월의 소정근로시간수(월에 의하여 소정근로시간수가 다른 경우에는 1년간의 1월 평균소정근로시간수)로 나눈 금액(노기칙 제19조1항4호).

⑤월, 주 이외의 일정한 기간에 의해 정해진 임금에 대해서는 ① 내지 ④의 경우에 준하여 산정한 금액(노기칙 제19조1항5호).

⑥성과급제 기타 도급제에 의해 정해진 임금에 대해서는 그 임금산정기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금마감기간)에 성과급제 기타 도급제에 의해 계산된 임금의 총액을 해당 임금산정기간의 총근로시간수로 나눈 금액(노기칙 제19조1항6호).

⑦근로자가 받는 임금이 ① 내지 ⑥의 2 이상의 임금으로 되는 경우에는 그 부분에 대해 각자 전술한 방법으로 산정한 금액의 합계액이다(노기칙 제19조1항7호).

이밖에 휴일수당 기타 ① 내지 ⑦에 포함되지 않은 임금은 이상의 계산에서 월에 의해 정해진 임금으로 보게 된다(노기칙 제19조2항). 가령, 여러 공장의 월생산량의 합계가 일정량을 넘은 경우에 취업일 1일 이상의 자 전원에게 일률적으로 지급되는 500엔의 생산수당²⁵⁴) 등이 그러하다.

II. 정액급제 할증임금·법소정 이외의 계산에 의한 할증임금의 유효성

시간외근로가 일상화되고 또는 실제의 시간외근로 시간수의 확정이 곤란한 등의 경우에는 할증임금에 대신하는 여러 종류의 명칭에서 정액의 수당을 지급하거나 법소정 이외의 방법에 의하여 할증임금을 계산하는 취급이 자주 발견된다고 한다. 이 경우 이러한 방식의 할증임금의 유효성이 재판례상 문제로 되고 있다고 한다.

1. 정액수당·법소정 이외의 계산방법에 의한 지급

판례와 행정해석은 할증임금을 노동기준법 제37조에서 정하는 계산방법에 의하지 않고 일정한 수당을 대신하여 지불하는 것도 노동기준법 제37조의 계산에 의한 할증임금을 하회하지 않는 한 적법하다고 해석되고 있다고 한다.²⁵⁵⁾ 이 경우 통상의 임금과 할증임금 부분이 혼연일체로 되어 판별할 수 없는 경우에는 위법하게 되기 때문에 반드시 통상의 근로시간에 대응하는 임금과 할증임금에 상당하는 임금과 구별이 될 수 있도록 할 필요가 있다고 한다.²⁵⁶⁾

또 시간외수당의 고정급으로 지불되고 있는 “영업수당”이 노동기준법 제37조에 기초하여 산출되는 시간외 할증임금액을 하회하는 경우에는 사용자로 하여금 차액분의 지불의무를 부담해야 한다고 한다.²⁵⁷⁾

이밖에 관리인의 “관리직 수당”이 시간외근로, 야간근로, 휴일근로를 보전하는 것으로는 인정되지 않은 판례도 발견된다.²⁵⁸⁾

2. 정액급제

시간외근로의 유무 혹은 범위에 관계없이 일정액의 총임금을 지급하는 제도, 즉

254) 1951(昭和26).2.14 基收3995号.

255) 高田機工事件 大阪地裁判決 1975(昭和50).3.31 勞民集 26卷2号, 210쪽.; 關西ソニー販賣事件 大阪地裁判決 1988(昭和63).10.26 勞判530号, 40쪽.; 1949(昭和24).1.28 基收3947号(이상은 東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下卷)』, 有斐閣, 2004, 642쪽에서 재인용).

256) 高知縣觀光事件 最二小判決 1994(平成6).6.13.

257) ユニ.フレックス事件 東京地裁判決 1998(平成10).6.5.

258) 共立メンテナンス事件 大阪地裁判決 1996(平成8).10.2.

기본급과 할증임금이 서로 구별되지 않는 정액급제의 유효성도 문제로 된다고 한다. 앞서 본 정액수당 지급의 경우는 해당 수당이 기본급으로부터 산출한 통상임금의 25% 증가 이상의 수당(법소정액이상의 수당)인지 여부의 확인이 가능하지만, 정액급제의 경우는 당해 정액급이 소정 몇 시간에 대한 기본급과 몇 시간의 시간외근로에 대한 할증임금을 정한 것인지가 명확하지 않다고 한다. 이 때문에 해당 정액급이 법소정액 이상의 할증임금을 포함한 것인지 여부의 확인이 불가능하게 되는 점에서 정액수당으로 보지 않게 된다는 문제가 있다는 것이다.

일본 대법원은 시간외 야근근로의 시간수의 산정이 곤란한 택시업에서 할증임금을 포함한 임금전체가 성과급으로 지불되는 것의 적법성이 문제로 된 사건에서 통상의 근로시간의 임금에 해당하는 부분과 할증임금에 해당하는 부분간이 구별되지 않는 본건과 같은 임금제도는 노동기준법 제37조에 위반한다는 판단을 했다고 한다.²⁵⁹⁾ 이 판결은 이미 종전부터 시간외근로에 대한 할증임금을 기본급에 포함하여 취급하는 근로계약상의 합의에 대하여 할증임금 상당액이 구분 요건이 충족되지 않은 것으로서 위법하다고 판단한 일본 대법원의 판결²⁶⁰⁾을 재차 확인한 것이라 한다.²⁶¹⁾

다만 위의 일본 대법원 판결은 완전성과급제인 경우의 할증임금을 구체적으로 어떻게 계산해야 하는가에 대하여 아무것도 설명하지 않고 있다고 한다. 그러나 행정 해석은 성과급제 근로자에 대하여 그 임금산정기간에서 성과급제에 의해 계산된 임금총액을 해당 산정기간에 따르는 총근로시간으로 나눈 금액에서 시간외근로 등의 시간수를 곱하여 통상임금을 계산하여 이것에 25%를 곱하여 할증임금을 지불하는 것으로 한다고 한다.²⁶²⁾

3. 할증임금의 계산단위

할증임금은 1일의 법정시간외근로 및 야간근로인 경우 각일에 따라, 주의 법정시간외근로라면 각주에 따라 발생한다. 그 발생한 임금을 각일, 각주에 지급할 필요는 없고 소정의 임금의 지급일에 지급하면 충분하다고 한다.

259) 高知縣觀光事件 最二小判決 1994(平成6).6.13.

260) 最一小判 1988(昭和63).7.14.

261) 이러한 판단의 경향은 계속 유지되고 있다고 한다. 가령 최근 日本最高裁決定으로서 德島南海タクシー(割増賃金)事件.: 最三小判 1999(平成11).12.14 勞判 775号, 14쪽.; 創榮コンサルタント事件 大阪高判 2002(平成14).11.26 勞判 849号, 157쪽 등이 그러하다 (東京大学労働法研究会, 『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 643쪽에서 재인용).

262) 1994(平成6).3.31 基發 181号.

또한 일급제 트럭운전수의 야간시간외근로에 대해서는 임금의 지급이 월단위로 행해지고 있더라도 할증임금의 계산은 어디까지나 일단위로 행하여야 하고, 따라서 일단위로 실제 지급된 할증임금액이 제37조 소정의 계산액을 하회하는 경우에는 이 차액분의 할증임금의 지급을 요하는 것으로 되어 본조 소정의 계산액 이상의 할증 임금을 지급한 일의 부분과 상계할 수 없다고 한다.²⁶³⁾

263) 立正運送事件 大阪地裁判決 1983(昭和58).8.30 勞判516号, 40쪽(東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004, 644쪽).

제6절 특징 및 한일간 비교

I. 규정의 특징

1) 주지하는 바와 같이 일본 노동기준법은 우리 근로기준법과 매우 유사한 구조와 내용을 담고 있다. 임금의 개념 규정, 가산임금 규정, 임금지급 원칙 규정 등도 우리 근로기준법과 거의 같은 내용으로 이루어져 있다.

2) 그런데 가산임금 지급과 관련한 규정에서도 한일 간 규정은 유사하면서도 적지 않은 차이와 특징을 보이고 있다. 규정에서 우리 근로기준법에서 보이지 않는 것만을 보면 다음과 같다.

(1) 우선, 우리 근로기준법 시행령과 같은 “통상임금”이라는 개념 정의를 특별히 두지 않고 있으며, 우리법상 “통상임금”에 해당하는 의미를 가지는 것으로서, “통상의 근로시간 또는 근로일의 임금 계산액” 또는 “통상의 임금”, “할증임금의 기초”라는 용어를 사용하고 있다.

그러나 일본 노동기준법 통상의 임금의 기능과 취지를 보면 우리 근로기준법상의 통상임금의 기능 및 취지와 비교될 수 있고, 또 그렇게 비교되어야 하는 것이라 할 수 있다.

(2) 할증임금 즉, 가산임금 지급율(25%~50%)도 우리 근로기준법(일률적 50%)보다 탄력적으로 유연한 기준임을 보여주고 있다.

특히 최근 가산율을 높인 부분에 대해서는 중소기업에 대해서 당분간 적용하지 않고 추후 시행 가능성 등을 검토한 후 시행하겠다는 규정을 두고 있다.

(3) 할증임금의 기초 즉, 가산임금의 산정기초(통상의 임금)에서 제외되는 임금을 법률에서 가족수당, 통근수당으로 명시하고, 기타 추가적으로 제외되는 내용을 명령에 위임하고 있다. 명령인 노동기준법 시행규칙에서는 별거수당, 자녀교육수당, 주택수당, 임시로 지급된 임금, 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금 등 매우 구체적인 규정을 두고 있다.

할증임금(가산임금)의 산정기초(통상의 임금)에서 제외되는 지급 금품을 직접 규정한 것은 통상임금에서 제외되는 지급 금품에 대한 아무런 규정이 없는 우리 근로기준법과 큰 차이를 보이는 부분이다.

(3.1) 또 임시로 지급된 임금이나 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금 등은 할증임금 산정기초(통상의 임금)에서도 제외되는 이유가 통상의 근로시간에 대한 임금이 소정근로시간인 1임금 산정기간에 대한 임금이기 때문이라는 점도 주목된다. 즉 임시로 지급된 임금이나 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금은 임금지급 원칙인 매월 1회이상 정기일 지급 원칙에 대해 예외를 이루고 있고(이 점은 우리 근로기준법도 같다), 1월을 넘는 기간마다 지급되는 임금이나 금품 등을 가지고 할증임금을 계산하기가 어려운 점 등이 고려되었기 때문일 것으로 생각된다.

이에 대해 우리 근로기준법에서는 임시로 지급된 임금이나 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금 등은 임금지급 원칙의 예외로는 규정되어 있으나 통상임금에서 제외되는 것으로는 규정되어 있지 않고 있다.

(4) 특히 할증임금 제외 기초 임금 중 주택수당은 할증임금 산정기초에 적절하지 않아 비교적 근래인 1999년에 이에 해당하지 아니하는 수당인 주택수당을 오히려 더 추가하는 경향성도 보여주고 있다. 우리는 반대로 사법부의 해석에 의해 가산임금 산입범위가 점점 확장되는 경향을 보여주고 있다.

3) 전체적으로 통상의 임금 또는 할증임금 산정기초의 범위가 비교적 명확하게 되어 있음을 알 수 있다. 특히 일본에서도 노동기준법이 제정된 당시에는 할증임금 산정과 관련한 분쟁이 적지 않게 발생하였지만, 주무행정기관인 후생노동성이 할증임금 산정에 대한 가이드라인, 지침, 통달 등을 통한 상세한 해석기준을 마련하여 대응하였고, 무엇보다도 이러한 행정지침이 노사는 물론 사법부도 존중하는 것이 일반화되어 있다고 한다. 이 때문에 오늘날 일본에서는 할증임금과 관련한 분쟁은 거의 발생하지 않는다고 한다.²⁶⁴⁾

이에 반하여 우리나라의 경우에는 통상임금 산정범위와 관련한 고용노동부의 행정해석과 판례간의 충돌이 적지 않은 경향을 보여주고 있다.

II. 제도 운용의 특징

1. 특정수당의 할증임금 산정기초 제외 취지

264) 이정, “일본의 통상임금 및 할증임금의 산정법리-우리나라 통상임금과 비교법적 검토를 중심으로-,” 『노동법학』 제45호, 2013.2. 334쪽~335쪽.

일본에서는 할증임금의 기초(통상의 임금)를 기본급만 가지고 하면 할증임금 계산 방법이 아주 간편하게 되지만, 기본급 비율이 너무 낮을 경우도 있고, 각 사업장별 기본급의 비율도 다르다. 이 때문에 제수당을 산정기초 임금으로 하되, 근로와 직접 관계가 없는 개인적 사정에 기초하여 지급되는 임금인 가족수당, 통근수당 등은 물론 계산의 복잡성을 피하기 위하여 임시로 지급되거나 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금이나 금품 등을 제외한 것이다.

그러나 이러한 명문의 규정이 없는 우리 근로기준법의 해석에 의하면 개인적 사정에 기초하여 지급되는 가족수당 등이 정기성 일률성 고정성이 없어서 통상임금에 해당하지 않을 수도 있으나,²⁶⁵⁾ 1개월을 넘는 기간마다 정기성과 일률성을 구비하여 지급되는 상여금은 물론 일률성과 고정성에 대한 확대 완화된 해석으로 인하여 근무실적이나 출근성적 등에 따른 변동적 상여금에 대해서도 일률성과 고정성의 인정으로 산입하게 된다. 이러한 통상임금 산입방식은 소정근로의 대가인지가 의심되는 금품에 대한 통상임금성 인정 문제는 물론, 통상임금의 중요한 기능 내지 수단인 가산임금 등의 계산기능의 비효율과 복잡성을 피할 수가 없다. 말하자면 우리 근로기준법은 일본의 통상의 임금과 거의 유사한 기능을 하는 기능적 개념을 도입하고서도 일본의 통상의 임금이 가지는 기능과 취지와는 많은 차이를 보이는 것으로 변색되어 있다.

2. 할증임금 산정기초인 통상의 임금 해석

1) 통상의 임금이란 일본 노동기준법 제37조1항의 할증임금 산정기초의 수단 내지 기능으로서 통상의 근로시간 또는 통상의 근로일의 임금이라는 문언만이 사용되고 있고, 이러한 통상의 임금에는 가족수당 등 제수당과 임시로 지급된 임금 및 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금 등은 산입(포함)하지 않는다고 규정되어 있다(일본 노동기준법 제37조5항, 동법 시행규칙 제21조).

이에 비하여 우리 근로기준법 시행령 제6조에서는 통상임금이란 “정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액,

265) 대법원 1991.6.28, 선고 90다카14758 판결.; 대법원 2003.4.22, 선고 20003터10650 판결.

주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다”는 통상임금의 정의 규정을 두고 있고, 그밖에 통상임금에서 제외되는 수당이나 금품에 대한 규정은 없다. 말하자면 우리 근로기준법상 통상임금의 범위가 일본 노동기준법상 통상의 임금의 범위보다 넓을 개연성을 안고 있다.

2) 통상의 임금이 지급되는 통상의 근로시간 또는 근로일은 할증임금이 지급대상으로 되는 당해 근로에 대한 통상임금이라 의미와 법정근로시간내의 소정근로시간 중에 이루어진 근로에 대한 임금이라는 의미로 설명된다.

이에 비해 우리 근로기준법 시행령 제6조의 통상임금은 정기적이고 일률적으로 소정근로에 대하여 지급하기로 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다고 규정하고 있음에도 소정근로에 대한 해석은 치밀하게 전개되지 않고 대부분 정기적, 일률적, 고정적(지급하기로 정한)인 의미의 파악에 몰입하고 있다.

3) 이밖에 일본 노동기준법에서는 추상적인 정기성 일률성 고정성 등의 문언이 등장하지도 않고 그와 같은 방식의 해석적 방법은 없다.

이에 비해 우리 근로기준법에서는 시행령 제6조 규정에서 추상적인 정기성, 일률성 등의 문언이 명문화 되어 있다.

3. 통상의 임금(할증임금 산정기초)에서 제외되는 임금

1) 5종의 제외임금

(1) 취지: 제외임금에 해당하는 수당은 근로와의 인과관계보다 가족수, 통근거리 등과 같이 지극히 개인적인 사정에 의하여 그 수당액이 좌우되기 때문이라 한다.

(2) 가족수당(법제37조5항): 부양가족수를 기초로 하는 것만 해당한다.

(3) 통근수당(법제37조5항): 통근거리 또는 통근에 소요되는 실제비용에 의하여 산정되는 수당만 해당한다.

(4) 별거수당·자녀교육수당(법제37조5항, 규칙제21조1호, 2호)

(5) 주택수당(법제37조5항, 규칙제21조3호):

- ① 주택에 필요한 비용에 의하여 산정되는 수당, 수당의 명칭의 여하를 불문하고 실질에 의하여 취급한다.
- ② 주택에 필요로 하는 비용이란 임대주택에 대해서는 주거에 필요한 주택(이것에 부수하는 설비등을 포함한다. 이하 같다)의 임차에 필요한 비용, 자가에 대해서는 거주에 필요한 주택의 구입, 관리 등에 필요한 비용을 말한다.
- ③ 비용의 응한 산정이란 비용에 정율을 곱한 액으로 하는 것이거나 비용을 단계적으로 구분한 비용이 증가하는 것에 따라 액을 많이 하는 것으로 한다.
- ④ 주택에 필요로 하는 비용 이외에 비용에 의하여 산정되는 수당이나 주택에 필요한 비용에 관하여 일률적으로 정액으로 지급되는 수당은 제외되는 주택수당에 해당하지 않는다.

2) 임시로 지급된 임금과 1개월을 넘는 기간마다 지급된 임금

(1) 취지: 일본 노동기준법상 임시로 지급된 임금과 1개월을 넘는 기간마다 지급된 임금은 일본 노동기준법 제24조2항(우리 근로기준법 제43조2항단서)의 매월 정기일 지급원칙이 적용되지 않는 임금으로서 통상의 임금에 당연히 해당하지 않음을 확인하는 규정으로 이해되고 있다.

(2) 임시로 지급된 임금(법제37조5항, 규칙제21조4호)

① 임시로 지급되는 임금: 임시적 돌발적 사유에 기초하여 지급되는 것 및 결혼수당 등 지급조건은 미리 확정되어 있지만 지급사유의 발생이 불확정적이고 또 비상하게 희박하게 발생하는 것을 말한다.

② 상여: 정기 또는 임시적으로 원칙적으로 근로자의 근무성적에 조응하여 지급되는 것, 그 지급액이 미리 확정되어 있지 않을 것을 말한다.

③ 후생노동성령에서 정하는 임금: 임시로 지급되는 임금 및 상여 이외에 매월 1회이상 일정한 기일을 정하여 지급하는 것을 필요로 하지 않는 임금으로서, 노동기준법 시행규칙 제8조에서 열거 규정하고 있는 3가지 종류의 임금을 말한다.

(3) 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금(법제37조제5항, 규칙제21조제5호): “1개월을 넘는 기간마다 지급된 임금”이란 “통상의 임금”에서 제외된 임금으로 해석되고, 이는 매월 정기일지급의 예외로 되는 “1개월을 넘는 기간”마다 지급되는 상여 및 일본 노동기준법 시행규칙 8조에 열거된 임금만이 이것에 해당한다. 구체적으로

일본 노동기준법 제24조제2항단서의 매월 1회이상 정기지급의 예외를 정한 “임시로 지급된 임금, 상여 기타 이에 준하는 것으로서 후생노동성령에서 정하는 임금”의 규정의 위임을 받아 일본노동기준법 시행규칙 제8조(우리 근로기준법 시행령 제23조(매월 1회이상 지급하여야 하는 임금의 예외))에서 열거 규정하고 있는 다음의 3가지 종류의 임금을 말한다.

<일본노동기준법 시행규칙 제8조>

- ① 1개월을 넘는 기간의 출근성적에 의하여 지급되는 정근수당
- ② 1개월을 넘는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급되는 근속수당
- ③ 1개월을 넘는 기간에 걸친 사유에 의하여 산정되는 장려加給 또는 능률수당

(3.1) 제외취지: 이들 임금은 상여에 준하는 성격을 가지고 1개월 이내의 기간으로서 지급액의 결정기초로 되어야 하는 근로자의 근무성적 등을 판정하는데 너무 단기일수 있다는 사정도 있을 수 있다고 인정되는 것이기 때문에 매월지급 및 일정기일지급의 원칙의 적용을 제외한다.

3) 제외임금 해당성 판단 방법: 명칭이 아니라 실질로 파악하기 때문에 명칭을 빌려 법규정을 회피하려는 행위에 대한 규제 장치가 해석적으로 운용된다.

<표 4-1> 한일 간 통상의 임금·기타 임금 관련 제도 비교

구분	가산(할증)임금제도 및 통상(의) 임금 개념(산정)		비고
	한국	일본	
	<p>근로기준법 제56조</p> <p>제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.</p> <p>근로기준법 시행령 제6조</p> <p>① 법과 이 영에서 "통상임금"이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.</p> <p>② 제1항에 따른 통상임금을 시간급 금액으로 산정할 경우에는 다음 각 호의 방법에 따라 산정된 금액으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 시간급 금액으로 정한 임금은 그 금액 2. 일급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액 3. 주급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 주의 통상임금 산정 기준시간 수(법 제2조제1항제7호에 따른 주의 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합 	<p>노동기준법 제37조</p> <p>제37조 (시간외, 휴일 및 심야의 할증임금) 사용자가 제33조(재해 등의 필요에 의한 임시연장근로) 또는 전조(제36조)제1항(시간외 및 휴일근로)의 규정에 의한 근로시간을 연장하거나 또는 근로시킨 경우에는 그 시간 또는 그날의 근로에 대해서는 통상의 근로시간 또는 근로일의 임금 계산액의 2할5푼 이상의 범위 내에서 각각 정령에 정한 비율 이상의 비율로 계산한 할증임금을 지불하여야 한다. 다만 당해 연장 근로시킨 시간이 1개월에 60시간을 넘는 경우 그 넘는 시간의 근로에 대해서는 통상의 근로시간의 임금의 계산액의 5할 이상의 비율로 계산한 할증임금을 지불하여야 한다.</p> <p>② 전항의 정령은 근로자의 복지, 시간외 또는 휴일근로의 동향 기타 사정을 고려하여 정하는 것으로 한다.</p> <p>③ 사용자가 당해사업장에 근로자 과반수로 조직하는 노조가 있는 경우에는 그 노조, 노조의 과반수로 조직된 노조가 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자와 서면 협정에 의해 제1항단서의 규정에 의한 할증임금을 지불해야 할 근로자에 대하여 당해 할증임금의 지불에 대신하여 통상의 근로시간의 임금이 지불되는 휴가(제39조의 규정에 의한 유급휴가를 제외한다)를 후생노동성령에서 정하는 것에 의해 부여할 것을 정한 경우에 당해 근로자가</p>	

<p>산한 시간)로 나눈 금액</p> <p>4. 월급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수(주의 통상임금 산정 기준시간수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간)로 나눈 금액</p> <p>5. 일·주·월 외의 일정한 기간으로 정한 임금은 제2호부터 제4호까지의 규정에 준하여 산정된 금액</p> <p>6. 도급 금액으로 정한 임금은 그 임금 산정 기간에서 도급제에 따라 계산된 임금의 총액을 해당 임금 산정 기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감 기간을 말한다)의 총 근로 시간 수로 나눈 금액</p> <p>7. 근로자가 받는 임금이 제1호부터 제6호까지의 규정에서 정한 둘 이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 제1호부터 제6호까지의 규정에 따라 각각 산정된 금액을 합산한 금액</p> <p>③제1항에 따른 통상임금을 일급 금액으로 산정할 때에는 제2항에 따른 시간급 금액에 1일의 소정근로시간 수를 곱하여 계산한다.</p> <p>통상임금 산정지침 (고용노동부 예규제47호)</p> <p>제2조(용어의 정의) 이 예규에서 사용하는 용어의 정의는 다음의 각 호와 같다.</p> <p>1. “통상임금”이란 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액·일급 금액·주급 금액·월급 금액 또는 도급</p>	<p>그 휴가를 취득한 경우는 당해 근로자의 동향 단서에 규정한 시간을 넘는 시간의 근로중 그 취득한 휴가에 대응하는 것으로서 후생노동성령에서 정하는 시간의 근로에 대해서는 동향 단서의 규정에 의한 할증임금을 지불할 필요가 없다.</p> <p>④사용자가 오후 10시부터 오전5시까지(후생노동대신이 필요하다고 인정되는 경우에는 그 정한 지역 또는 기간에 대해서는 오후 11시부터 오전 6시까지)의 간에 근로한 경우에는 그 시간의 근로에 대해서는 통상의 근로시간의 임금의 합산액의 2할5푼 이상의 비율로 계산한 할증임금을 지불하여야 한다.</p> <p>노동기준법 시행규칙 제19조</p> <p>제19조(통상의 임금의 계산)</p> <p>법 제37조제1항의 규정에 의한 통상의 근로시간 또는 통상의 근로일의 임금 계산액은 다음 각호의 금액에 법제 33조(재해 등의 필요에 의한 임시연장근로) 혹은 제36조제1항(시간외 및 휴일근로)의 규정에 의해 연장한 근로시간수 혹은 휴일의 근로시간수 또는 오후 10시부터 오전5시(후생노동장관이 필요하다고 인정되는 경우에는 그 정한 지역 또는 기간에 대해서는 오후 11시부터 오전6시)까지의 근로시간수를 곱한 금액으로 한다.</p> <p>1. 시간에 의해 정해진 임금(시간급)에 대해서는 그 금액.</p> <p>2. 일에 의하여 정해진 임금(일급)에 대해서는 그 금액을 1일의 소정근로시간수(일에 의하여 소정근로시간수가 다른 경우에는 1주간의 1일 평균 소정근로시간수)로 나눈 금액.</p>
--	--

<p>금액을 말한다.</p> <p>2. “법정근로시간”이란 「근로기준법」 제50조, 제69조 본문 및 「산업안전보건법」 제46조에 따른 근로시간을 말한다.</p> <p>3. “소정근로시간”이란 법정근로시간의 범위에서 근로자와 사용자간에 정한 근로시간을 말한다.</p> <p>제3조(산정기초임금) ① 통상임금의 산정기초가 되는 임금은 근로계약이나 취업규칙 또는 단체협약 등에 의하여 소정근로시간(소정근로시간이 없는 경우에는 법정근로시간, 이하 같다)에 대하여 근로자에게 지급하기로 정하여진 기본급 임금과 정기적·일률적으로 1임금산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급 임금으로 한다.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 도급금액으로 정하여진 임금에 대하여는 그 임금산정기간에 있어서 도급제에 의하여 계산된 임금의 총액(연장·야간·휴일근로 등에 대한 가산수당은 제외한다)으로 한다.</p> <p>제4조(산정기준시간) 제3조에 따른 통상임금의 산정기초가 되는 임금을 시간급 금액으로 산정할 경우의 산정기준시간은 다음 각 호의 시간으로 한다.</p> <p>1. 일급 금액으로 정하여진 경우에는 1일의 소정근로시간</p> <p>2. 주급 금액으로 정하여진 경우에는 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급처리되는 시간을 합산한 시간(이하 “주의 통상임금 산정기준시간”이라 한다)</p> <p>3. 월급 금액으로 정하여진 경우에는 주의 통상임금 산정기준시간에 1년간의 평균주수를 곱한 시간을 12월로 나누는 시간(이하 “월의 통상임금 산정기준시간”이라 한다)</p> <p>4. 도급 금액으로 정하여진 경우에는 당해 임금산정기간(임금마감일이 있는 경우에는 임금마감기간)의 총근로시간(총근로시간 외에 유급처리되는 시간은 합산한다)</p>	<p>3. 주에 의해 정해진 임금(주급)에 대해서는 그 금액을 주의 소정근로시간 수(주에 의해 소정근로시간수가 다른 경우에는 4주간의 1주 평균 소정근로시간수)로 나눈 금액.</p> <p>4. 월에 의해 정해진 임금(월급)에 대해서는 그 금액을 월의 소정근로시간수(월에 의하여 소정근로시간수가 다른 경우에는 1년간의 1월 평균 소정근로시간수)로 나눈 금액.</p> <p>5. 월, 주 이외의 일정한 기간에 의해 정해진 임금에 대해서는 1. 내지 4.의 경우에 준하여 산정한 금액.</p> <p>6. 성과급제 기타 도급제에 의해 정해진 임금에 대해서는 그 임금 산정기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감기간)에 성과급제 기타 도급제에 의해 계산된 임금의 총액을 해당 임금 산정기간의 총근로시간수로 나눈 금액.</p> <p>7. 근로자가 받는 임금이 1. 내지 6.의 2 이상의 임금으로 되는 경우에는 그 부분에 대해 각자 전술한 방법으로 산정한 금액의 합계액.</p> <p>② 휴일수당 기타 1. 내지 7.에 포함되지 않은 임금은 이상의 계산에서 월에 의해 정해진 임금으로 본다.</p> <p>노동기준법 시행규칙 제20조</p> <p>제20조(할증임금의 중복시 계산)</p> <p>법제33조 또는 법제36조제1항의 규정에 의하여 연장한 근로시간이 오후10시부터 오전5시(후생노동장관이 필요하다고 인정되는 경우에는 그 정하는 지역 또는 기간에 대해서</p>
--	--

<p>제5조(통상임금의 산정) ① 시간급 통상임금은 제3조에 따른 산정기초임금을 다음 각 호의 방법에 따라 산정한 금액으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 시간급 임금으로 정하여진 때에는 그 금액 2. 일급 금액, 주급 금액 또는 월급 금액 등으로 정하여진 때에는 그 금액을 각각 그 기간에 해당하는 제4조의 산정기준시간으로 나눈 금액 3. 제2호에도 불구하고 「근로기준법」 제56조에 따른 연장·야간·휴일근로 등을 전제로 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 등으로 정하여진 때에는 1임금산정기간의 임금의 총액(연장·야간·휴일근로 등에 대한 가산수당은 제외한다)을 그 기간의 총근로시간수(총근로시간 외에 유급처리되는 시간은 합산한다)로 나눈 금액 <p>② 일급 통상임금은 시간급 금액에 1일의 소정근로시간을 곱한 금액으로 한다.</p> <p>③ 주급 통상임금은 시간급 금액에 주의 통상임금 산정기준시간을 곱한 금액으로 한다.</p> <p>④ 월급 통상임금은 시간급 금액에 월의 통상임금 산정기준시간을 곱한 금액으로 한다.</p> <p>⑤ 도급제에 의하여 정하여진 경우의 통상임금은 다음 각호의 방법에 따라 산정한 금액으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 시간급 통상임금은 1임금산정기간의 임금의 총액(연장·야간·휴일근로 등에 대한 가산수당은 제외한다)을 그 기간의 총근로시간수(제4조제4호에 의한 총근로시간수를 말한다)로 나눈 금액 2. 일급 통상임금은 시간급 금액에 1일의 소정근로시간을 곱한 금액 3. 주급 통상임금은 시간급 금액에 주의 통상임금 산정기준시간을 곱한 금액 4. 월급 통상임금은 시간급 금액에 월 	<p>는 오후11시부터 오전6시)까지 사이에 미치는 경우에는 사용자는 그 시간의 근로에 대하여 제19조제1항각호의 금액에 그 근로시간수를 곱한 금액의 5할이상(그 시간의 근로중에 1개월에 대하여 60시간을 넘는 근로시간을 연장과 관련한 것에 대해서는 7할5푼이상)의 율로 계산한 할증임금을 지급하여야 한다.</p>	
--	---	--

	<p>의 통상임금 산정기준시간을 곱한 금액</p> <p>⑥ 월 또는 주 이외의 일정기간으로 정하여진 임금에 대하여는 제1항부터 제5항까지에 준하여 산정한 금액으로 한다.</p> <p>⑦ 임금이 제1항부터 제6항까지에서 정한 2이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 각 부분에 대하여 제1항부터 제6항까지에 따라 각 각 산정된 금액을 합산한 금액으로 한다.</p> <p>제5조의2(통상임금의 판단기준) 통상임금에 포함되는 임금의 범위는 별표의 예시에 따라 판단한다. 다만, 그 명칭만으로 판단하여서는 아니되며, 통상임금의 의의, 근로계약·취업규칙·단체협약 등의 내용, 직종·근무형태, 지급관행 등을 종합적으로 고려하여야 한다.</p>	
통상(의) 임금(가산임금 산정기초)에서 제외되는 임금		
	한국	일본
	<p>제외예시(고용노동부예규 제47호)</p> <p>3. 실제 근로여부에 따라 지급금액이 변동되는 금품과 1임금산정기간 이외에 지급되는 금품</p> <p>① 「근로기준법」과 「근로자의 날 제정에 관한법률」 등에 의하여 지급되는 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 월차유급휴가근로수당, 연차유급휴가근로수당, 생리휴가보전수당 및 취업규칙 등에 의하여 정하여진 휴일에 근로한 대가로 지급되는 휴일근로수당 등</p> <p>② 근무일에 따라 일정금액을 지급하는 수당 : 승무수당, 운항수당, 항해수당, 입경수당 등</p> <p>③ 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 근무성적 등에 따라 정기적으로 지급하는 수당 : 생산장려수당, 능률수당 등</p>	<p>노동기준법 제37조</p> <p>제37조 (시간외, 휴일 및 심야의 할증임금)</p> <p>⑤제1항 및 전항의 할증임금의 기초로 되는 임금에는 가족수당, 통근수당, 기타 후생노동성령에서 정하는 임금은 산입하지 않는다.</p> <p>노동기준법 시행규칙 제21조</p> <p>제21조(할증임금 기초에서 제외되는 임금)</p> <p>제21조 법제37조5항의 규정에 의해 가족수당 및 통근수당 외에 다음에 열거된 임금은 동조 제1항 및 제4항의 할증임금의 기초로 되는 임금에 산입하지 아니한다.</p> <p>1. 별거수당</p>

<p>④ 장기근속자의 우대 또는 개근을 촉진하기 위한 수당 : 개근수당, 근속수당, 정근수당 등</p> <p>⑤ 취업규칙 등에 미리 지급금액을 정하여 지급하는 일.숙직수당</p> <p>⑥ 상여금 가. 취업규칙 등에 지급조건, 금액, 지급시기가 정해져 있거나 전 근로자에게 관례적으로 지급하여 사회통념상 근로자가 당연히 지급 받을 수 있다는 기대를 갖게 되는 경우 : 정기상여금, 체력단련비 등 나. 관례적으로 지급한 사례가 없고, 기업이윤에 따라 일시적.불확정적으로 사용자의 재량이나 호의에 의해 지급하는 경우 : 경영성과배분금, 격려금, 생산장려금, 포상금, 인센티브 등</p> <p>⑦ 봉사료(팁)로서 사용자가 일괄 관리 배분하는 경우</p> <p>4. 근로시간과 관계없이 근로자에게 생활보조적.복리후생적으로 지급되는 금품</p> <p>① 통근수당, 차량유지비 가. 전 근로자에게 정기적.일률적으로 지급하는 경우 나. 출근일수에 따라 변동적으로 지급하거나 일부 근로자에게 지급하는 경우</p> <p>② 사택수당, 월동연료수당, 김장수당 가. 전 근로자에게 정기적.일률적으로 지급하는 경우 나. 일시적으로 지급하거나 일부 근로자에게 지급하는 경우</p> <p>③ 가족수당, 교육수당 가. 독신자를 포함하여 전 근로자에게 일률적으로 지급하는 경우 나. 가족수에 따라 차등 지급되거나 일부 근로자에게만 지급하는 경우(학자보조금, 근로자 교육비 지원 등의 명칭으로 지급)</p> <p>④ 급식 및 급식비 가. 근로계약, 취업규칙 등에 규정</p>	<p>2. 자녀교육수당(평성11년 후생노동성령28)</p> <p>3. 주택수당</p> <p>4. 임시로 지급된 임금</p> <p>5. 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금</p>	
--	---	--

<p>된 급식비로써 근무일수에 관계없이 전 근로자에게 일률적으로 지급하는 경우</p> <p>나. 출근일수에 따라 차등 지급하는 경우</p> <p>5. 임금의 대상에서 제외되는 금품</p> <p>1) 휴업수당, 퇴직금, 해고예고수당</p> <p>2) 단순히 생활보조적, 복리후생적으로 보조하거나 혜택을 부여하는 금품 : 결혼축의금, 조의금, 의료비, 재해위로금, 교육기관.체육시설 이용비, 피복비, 통근차.기숙사.주택제공 등</p> <p>3) 사회보장성 및 손해보험성 보험료 부담금 : 고용보험료, 의료보험료, 국민연금, 운전자보험 등</p> <p>4) 실비변상으로 지급되는 금품 : 출장비, 정보활동비, 업무추진비, 작업용품 구입비 등</p> <p>5) 돌발적인 사유에 따라 지급되거나 지급조건이 규정되어 있어도 사유발생이 불확정으로 나타나는 금품 : 결혼수당, 사상병수당 등</p> <p>6) 기업의 시설이나 그 보수비 : 기구손실금 등</p>		
임금지급 원칙		
한국	일본	
<p>근로기준법 제43조</p> <p>제43(임금 지급)</p> <p>① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.</p> <p>② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.</p>	<p>노동기준법 제24조</p> <p>제24조 (임금의 지급)</p> <p>제24조(임금의 지급) 임금은 통화로 직접근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 혹은 단체협약에 별도의 정함이 있는 경우 또는 후생노동성령에서 정하는 임금에 대해서는 확실한 지급 방법으로 후생노동성령에서 정한 것에 의한 경우에는 통화 이외의 것으로 지급하거나 또 법령에서 별도의 정함이 있는 경우에 또는 당해 사업장의 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직하는 노동조합이</p>	

<p>근로기준법 시행령 제23조</p> <p>제23조(매월 1회 이상 지급하여야 할 임금의 예외)</p> <p>법 제43조제2항 단서에서 "임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금"이란 다음 각 호의 것을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1개월을 초과하는 기간의 출근 성적에 따라 지급하는 정근수당 2. 1개월을 초과하는 일정 기간을 계속하여 근무한 경우에 지급되는 근속수당 3. 1개월을 초과하는 기간에 결친 사유에 따라 산정되는 장려금, 능률수당 또는 상여금 4. 그 밖에 부정기적으로 지급되는 모든 수당 	<p>없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하여 지불할 수 있다.</p> <p>② 임금은 매월 1회이상, 일정한 기일을 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급되는 임금, 상여 기타 이에 준하는 것으로서 후생노동성령에서 정한 임금(제89조에서 "임시의 임금 등"이라 함)에 대해서는 이에 해당하지 아니한다.</p> <p>노동기준법 시행규칙 제8조</p> <p>제8조</p> <p>제8조 법제24조제2항 단서의 규정에 의해 임시로 지급되는 임금, 상여, 상여에 준하는 것은 다음에 열거하는 것으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1개월을 넘는 기간의 출근성적에 의해 지급되는 정근수당 2. 1개월을 넘는 일정기간의 계속 근무에 대하여 지급되는 근속수당 3. 1개월을 넘는 기간에 결친 사유에 의해 산정되는 장려가급 또는 능률수당
임금	
한국	일본
<p>근로기준법 제2조(정의)</p> <p>제2조 제1항</p> <p>① "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.</p>	<p>노동기준법 제11조</p> <p>제11조(임금 정의)</p> <p>제11조 이 법률에서 임금이란 임금, 급료, 수당, 상여 기타 명칭의 여하를 불문하고 노동의 대상으로서 사용자가 근로자에게 지급하는 모든</p>

		것을 말한다.	
	평균임금		
	한국	일본	
근로기준법 제2조			노동기준법 제12조
근로기준법 제2조(정의)			제12조(평균임금)
제1항 6. "평균임금"이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.			제12조 ①이 법률에서 평균임금이란 이것을 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 그 근로자에 대해 지불된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 다만, 그 금액은 다음의 각 호의 1에 의하여 계산된 금액을 하회하여서는 안 된다.
근로기준법 시행령 제2조			1 임금이 근로한 날 혹은 시간에 의하여 산정되고 또는 성과급제 기타 도급제에 의하여 정해진 경우에는 임금의 총액을 그 기간 중에 근로한 일수로 나눈 금액의 60/100
제2조 (평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금) ① 「근로기준법」 (이하 “법”이라 한다) 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 뺀다. [개정 2008.6.5 제20803호(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령), 2011.3.2 제22687호(향토예비군 설치법 시행령), 2012.7.10 제23946호(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령)] [[시행일 2012.8.2]]			2 임금의 일부가 월, 주 기타 일정한 기간에 의해 정해졌을 경우에는 그 부분의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액과 전호의 금액의 합산액
1. 법 제35조제5호에 따른 수습 사용자 중인 기간			②전항의 기간은 임금 마감일이 있는 경우에는 직전의 임금 마감일부터 기산한다.
2. 법 제46조에 따른 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간			③전 2항에 규정하는 기간 중에 다음 각호의 1에 해당하는 기간이 있는 경우에 대해서는 그 일수 및 그 기간 중의 임금은 전 2항의 기간 및 임금의 총액으로부터 공제한다.
			1 업무상부상 또는 질병에 걸려 요양을 위해서 휴업한 기간

<p>3. 법 제74조에 따른 출산전후휴가 기간</p> <p>4. 법 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간</p> <p>5. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간</p> <p>6. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제6호에 따른 쟁의행위기간</p> <p>7. 「병역법」, 「향토예비군 설치법」 또는 「민방위기본법」에 따른 의무를 이행하기 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간. 다만, 그 기간 중 임금을 지급받은 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>8. 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간</p> <p>②법 제2조제1항제6호에 따른 임금의 총액을 계산할 때에는 임시로 지급된 임금 및 수당과 통화 외의 것으로 지급된 임금을 포함하지 아니한다. 다만, 고용노동부장관이 정하는 것은 그러하지 아니하다. [개정 2010.7.12 제22269호(고용노동부와 그 소속기관 직제)]</p> <p>제3조 (일용근로자의 평균임금) 일용근로자의 평균임금은 고용노동부장관이 사업이나 직업에 따라 정하는 금액으로 한다. [개정 2010.7.12 제22269호(고용노동부와 그 소속기관 직제)]</p> <p>제4조 (특별한 경우의 평균임금) 법 제2조제1항제6호, 이 영 제2조 및 제3조에 따라 평균임금을 산정할 수 없는 경우에는 고용노동부장관이 정하는 바에 따른다. [개정 2010.7.12</p>	<p>2 산전 산후의 여성이 제65조의 규정에 의해 휴업한 기간</p> <p>3 사용자의 귀책사유에 의하여 휴업한 기간</p> <p>4 육아휴업, 개호휴업 등 육아 또는 가족개호를 실시하는 노동자의 복지에 관한 법률(1991년 법률 제76호) 제2조제1호에 규정하는 육아휴업 또는 동조 제2호에 규정하는 개호휴업(동법 제61조제3항(동조 제6항 및 제7항에 대해 준용하는 경우를 포함)에 규정하는 개호를 하기 위한 휴업을 포함한다. 제39조 제7항에서 같다.)을 한 기간</p> <p>5 시도의 사용 기간(시용기간?)</p> <p>④제1항의 임금의 총액에는 임시로 지불된 임금 및 3개월을 넘는 기간마다 지불되는 임금 및 통화 이외의 것으로 지불된 임금이므로 일정한 범위에 속하지 않는 것은 산입하지 않는다.</p> <p>⑤임금이 통화 이외의 것으로 지불되는 경우, 제1항의 임금의 총액에 산입해야 할 것의 범위 및 평가에 관계되어 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.</p> <p>⑥취업 후 3개월에 못미친 자에 대해서는 제1항의 기간은 취업후의 기간으로 한다.</p> <p>⑦일일 고용할 수 있는 자에 대해서는 그 종사하는 사업 또는 직업에 대해서 후생노동대신이 정하는 금액을 평균임금으로 한다.</p> <p>⑧제1항 내지 제6항에 의해 산정할 수 없는 경우의 평균임금은 후생노동대신이 정하는데 것에 의한다.</p>
---	---

<p>제22269호(고용노동부와 그 소속기관 직제)]</p> <p>제5조 (평균임금의 조정) ①법 제79조, 법 제80조 및 법 제82조부터 제84조까지의 규정에 따른 보상금 등을 산정할 때 적용할 평균임금은 그 근로자가 소속한 사업 또는 사업장에서 같은 직종의 근로자에게 지급된 통상임금의 1명당 1개월 평균액(이하 “평균액”이라 한다)이 그 부상 또는 질병이 발생한 달에 지급된 평균액보다 100분의 5 이상 변동된 경우에는 그 변동비율에 따라 인상되거나 인하된 금액으로 하되, 그 변동 사유가 발생한 달의 다음 달부터 적용한다. 다만, 제2회 이후의 평균임금을 조정하는 때에는 직전 회의 변동 사유가 발생한 달의 평균액을 산정기준으로 한다.</p> <p>②제1항에 따라 평균임금을 조정하는 경우 그 근로자가 소속한 사업 또는 사업장이 폐지된 때에는 그 근로자가 업무상 부상 또는 질병이 발생한 당시에 그 사업 또는 사업장과 같은 종류, 같은 규모의 사업 또는 사업장을 기준으로 한다.</p> <p>③제1항이나 제2항에 따라 평균임금을 조정하는 경우 그 근로자의 직종과 같은 직종의 근로자가 없는 때에는 그 직종과 유사한 직종의 근로자를 기준으로 한다.</p> <p>④법 제78조에 따른 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 지급할 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따른 퇴직금을 산정할 때 적용할 평균임금은 제1항부터 제</p>	<p>노동기준법 시행규칙</p> <p>제2조</p> <p>제2조 노동기준법 제12조 제 5항의 규정에 의해 임금의 총액에 산입해야 할 것은 법 제24조 제1항 단서의 규정에 의해 법령 또는 단체협약의 특별한 규정에 근거하여 지급되는 통화 이외의 것으로 한다.</p> <p>②전항의 통화 이외의 것의 평가액은, 법령에 특별한 정이 있는 경우외에 단체협약에 정하지 않으면 안 된다.</p> <p>③전항의 규정에 의해 단체협약에 정해진 평가액이 부적당하다고 인정되는 경우 또는 전항의 평가액이 법령 혹은 단체협약에 정해지지 않은 경우에 대해서는 도도부현 노동국장이 제1항의 통화 이외의 것의 평가액을 정할 수 있다.</p> <p>제3조 시용기간 중에 평균임금을 산정해야 할 사유가 발생했을 경우에 대해서는 법 제12조 제3항의 규정에 관계없이 그 기간 중의 날짜 및 그 기간 중의 임금은 동조 제1항 및 제2항의 기간 및 임금의 총액에 산입한다</p> <p>제4조 법 제12조 제3항 1호에서 제4호까지의 기간이 평균임금을 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월이상에 걸치는 경우 또는 고용된 날에 평균임금을 산정해야 할 사유의 발생했을 경우의 평균임금은 도도부현 노동국장이 정하는 것에 의한다.</p>	
---	--	--

3항까지의 규정에 따라 조정된 평균 임금으로 한다.		
---------------------------------	--	--

제5장 통상임금 문제 해법 모색

제1절 통상임금 산입범위 확대와 경제적 파급 효과

I. 개관

우리나라는 선진외국과 달리 경직적 임금체계를 가지고 있기 때문에, 통상임금의 상승은 올해의 임금총액 뿐만 아니라 미래의 임금도 덩달아 상승 시키는 누적효과를 발생시킬 수 있는 것에 유의할 필요가 있다. 통상임금의 산입범위의 확대는 결국 올해 임금압박뿐만 아니라 미래의 임금압박을 체증시킬 수 있음에 유의해야 한다. 특히 유연한 임금체계 하에서는 이런 현상이 없지만 경직임금체계 하에서는 이러한 임금이력현상이 유발되고 있다.

II. 정기상여금의 통상임금 포함에 따른 임금상승 효과 분석



1. 개요

본 연구에서는 분석 대상 산업에서 정기상여금이 통상임금에 포함될 경우 발생하는 통상임금의 증가와 이에 따른 근로자의 총임금 및 기업에서 부담해야 하는 총인건비의 상승률을 분석하였다. 또한, 임금 청구권의 소멸 시효가 3년임을 감안하여 지난 3년치의 임금 상승분을 추가 지급하여야 하는 것을 분석하였다(그러나 실제 소송에 들어가면 최종심까지 2~3년이 소요되는 관계로 소요기간동안의 재산정분과 지연이자 및 지연손해금 등이 더 가산될 것임).

이러한 분석을 위하여 본 연구에서는 고용노동부 '임금교섭타결현황 자료(2010년~2011년)'에 조사된 주요 임금관련정보를 사용하였으며, 데이터의 한계로 임금교섭타결현황에서 도출할 수 없는 수치는 '고용형태별근로실태조사의 데이터' 및 '기업체 노동비용조사-부가조사(2011년)'를 사용하여 산출하였다. 이들 데이터를 사용하

여 기업이 부담해야하는 인건비 상승률 및 임금채무의 증가액의 산출식 및 그 결과는 앞선 2장에서 자세히 설명하였고, 이 절에서는 앞의 산출식을 요약하여 다음의 <표 5-1>에 제시하여 놓았다.

<표 5-1> 기업의 인건비 상승률 및 임금채무 산출식 종합

(근로자 1인당 월평균 금액임, 단위: 원)

항목	산출방법	사용 데이터	비고		
<근로자 기본임금>					
(1) 통상임금		임금 교섭 타결 현황	*초과급여(b)가 정액급여(a)에서 차지하는 비율은 '고용형태별 근로실태조사'의 2010년~2011년 데이터를 활용하여 산출		
(2) 정기상여금					
⇒ (1)' 새로운 통상임금 = 기존통상임금(1) + 기존정기상여금(2)					
(3) 기타수당					
(4) 기타금품					
(5) 기본임금 총액	= (1) + (2) + (3) + (4)				
<초과급여>					
(a) 정액급여	= (1) + (3)				
(b) 초과급여	= (a) x 각 년도별 초과급여 비중				
⇒ (b)' 새로운 초과급여 = (b) x (1+통상임금상승률)					
(c) 1일통상임금	= (1) / 209시간 x 8	(2010년 ~ 2011년)	*연차휴가 미 사용일수는 기업체 '노동비용조사-부가조사(2011년)'의 자료를 활용 *임금교섭타결 현황 데이터를 사용해 산출한 '평균임금'을 4대 보험료의 징수 기준으로 사용 *고용보험료율은 최소요율을 적용하여 산출		
(d) 연차수당	= (c) x 4.4일 / 12개월				
(e) 평균임금	= (5) + (b) + (d)				
<법정 퇴직금>					
(f) (미래)퇴직금 월부담액	= (e) / 12개월				
(g) 퇴직급여총당금(총액수)	= (e) x 각 년도별 평균 근속년수				
<기업부담 사회보험료 및 기타>					
(h) 국민연금	= (e) x 0.045				
(i) 건강보험	= (e) x 각 년도별 요율				
(j) 노인장기요양보험	= (i) x 0.0655				
(k) 고용보험	= (e) x 0.007 (최소요율)				
(l) 산재보험	= (e) x 각 산업별 요율				
(m) 임금채권보장기금	= (e) x 0.0008				
Δ(n) 기업부담사회보험료증가액 합계	= Δh+Δi+Δj+Δk+Δl+Δm				
I. 기업부담 총인건비 (월평균액, 1인당)	= (5)+(b)+(d)+(f)+(h)+(i)+(j)+(k)+(l)+(m)				
(근로자 1인당 총금액임, 단위: 원)					
① 통상임금 연동수당 3년치 소급분:	= ΣΔ(b) + ΣΔ(d) =	임금 교섭 타결 현황 (2010년 ~ 2011년)	* '근로자 평균 근속기간'은 '고용형태별근로실태조사'의 2010년~2011년 데이터를 활용하여 산출		
ΣΔ(b) 초과급여증가액의3년치소급분	= Δ(b) x 36개월				
ΣΔ(d) 연차수당 증가액의 3년치 소급분	= Δ(d) x 36개월				
② 사회보험료 사용자부담액의 3년치 소급분:	= Δ(n) x 36개월				
③ 퇴직급여총당금 증가액:	= Δ(g)				
II. 기업의 임금채무 증가액 (3년간 총액, 1인당)	= ① + ② + ③				

2. 기업 인건비 상승의 파급효과 및 경로²⁶⁶⁾

1) 기업의 인건비 상승효과

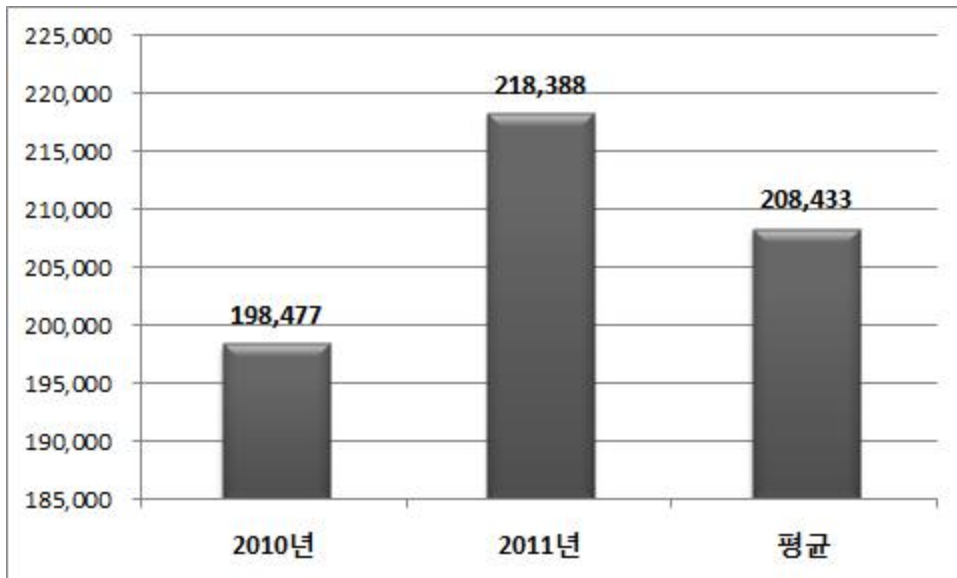
통상임금상승에 따른 제조업 인건비 증가율 및 임금채무 증가액을 산출한 결과는 아래의 표와 같다. 제조업 기업부담 총인건비의 경우 월평균 증가금액은 1인당 약 20만이며 증가율은 26.09%로 나타났다. 그리고 기업의 임금채무 증가액의 경우는 연평균 약 8백50만원으로 예상된다.

<표 5-2> 기업의 인건비 상승효과 종합: 제조업

(제조업)	2010년		2011년		2010~2011 평균	
	증가액 (원)	증가율 (%)	증가액 (원)	증가율 (%)	증가액 (원)	증가율 (%)
I. 기업부담 총인건비 증가율 (월평균액, 1인당)	198,477	5.69%	218,388	5.88%	208,433	5.78%
II. 기업의 임금채무 증가액 (총액, 1인당)	8,079,414	-	8,976,441	-	8,527,928	-

[그림 5-1] 기업의 (월)인건비 상승효과: 제조업

(단위: 원)



주) 평균은 2010년과 2011년의 평균치를 의미.

266) 본절의 분석결과는 앞의 제2장 “통상임금 범위 확대에 따른 경제적 효과 분석”의 결과를 정리한 것으로 세부적인 산출식과 결과는 2장을 참고하기 바람.

2) 산업별가격 상승 및 수출입 상대가격 변화

아래의 표는 통상임금변화로 인한 생산자물가상승률, 가격전가율 그리고 수출상대가격 변화율이다. 먼저 생산자물가상승률의 경우는 자동차산업에서 1.23%로 가장 높았다. 다음으로는 철강(1.14%), 조선업(0.78%), 전자(0.62%) 순으로 나타났다. 가격전가율은 철강, 자동차, 전자, 조선업의 순으로 나타났다. 다만 조선업의 경우는 다른 산업에 비해 다소 낮은 것을 볼 수 있다. 수출상대가격 변화율은 자동차 산업에서 0.59%로 가장 높았으며 철강(0.56%), 전자(0.27%), 조선(0.07%) 순이었다.

<표 5-3> 수출 상대 가격 변화율

	생산자물가상승률	가격전가율 ¹	수출상대가격 변화율 ²
철강업	1.14%	0.491	0.56%
전자산업	0.62%	0.435	0.27%
자동차산업	1.23%	0.483	0.59%
조선업	0.78%	0.092	0.07%

주 : 1) 가격 전가율은 탄성치 분석을 통해 구해진 회귀 계수임

2) 해외생산자물가는 불변이라고 가정함으로써 수출상대가격 변화율은 수출물가상승율이 됨

다음으로 수입 상대가격 변화율의 경우는 철강산업에서 1.59%로 다른 산업에 비해 매우 높은 것으로 나타나 다른 산업보다 큰 영향을 받을 것으로 예상된다. 그 뒤로 조선(0.54%), 전자(0.44%), 자동차(0.43%) 산업 순으로 나타났다.

<표 5-4> 수입 상대 가격 변화율

	가격연동 변화율	생산자물가 상승률	수입상대가격 변화율
철강업	1.397	1.14%	1.59%
전자산업	0.714	0.62%	0.44%
자동차산업	0.353	1.23%	0.43%
조선업	0.691	0.78%	0.54%

주 : 1) 가격연동변화율은 탄성치 분석을 통해 구해진 회귀 계수이다.

3) 산업별 수출 감소 / 수입증가 / 투자변화

산업별 수출과 수입의 변화를 보면, 먼저 수출 감소율의 경우 4대 산업 전체로 봤을 경우 0.53%의 수출 감소율을 보였다. 각 산업별로는 자동차산업에서 1.76%의 감소율로 그 감소액은 7,979억원의 규모로 분석되었다. 그 뒤를 이어 철강업에서 1.28%의 감소로 그 추정 감소액은 2,868억원을 웃도는 수치를 보였고 조선업(0.28%, 1,354억원), 전자산업(0.08%, 994억원)의 순으로 나타났다.

<표 5-5> 인건비 상승에 따른 수출 감소 효과

(단위 : 억원)

	수출액 ¹⁾	수출 감소율	수출 감소액
철강업	224,159	1.28%	2,868
전자산업	1,316,772	0.08%	994
자동차산업	454,529	1.76%	7,979
조선업	481,818	0.28%	1,354
4개 산업 전체	2,477,278	0.53%	13,196

주 : 1) 2010년도 산업연관표 상의 수출액임

자료 : 한국은행, 2011년도 산업연관표.

수입수요 변화는 4개 산업의 수입증가율은 1.05%로 나타났다. 산업별로는 조선업에서 1.79%로 매우 높은 수입증가율을 보였으며, 자동차산업이 1.59%로 두 산업에서 다른 산업인 철강(1.52%), 전자산업(0.11%)에 비해 상대적으로 수입 증가율이 높았다.

<표 5-6> 인건비 상승에 따른 수입 수요 변화

(단위 : 백만원)

	수입액 (2010년)	수입 증가율	수입 증가액
철강업	73,030	1.52%	1,108
전자산업	262,878	0.11%	283
자동차산업	378,301	1.59%	6,023
조선업	11,647	1.79%	208
4개 산업 전체	725,856	1.05%	7,623

임금상승에 따른 투자의 변화는 투자감소율의 경우는 전자산업에서 2.78%로 분석되어 가장 큰 타격을 받을 것으로 예상된다. 조선업의 경우도 2.50%로 전자사업에 이어 큰 투자감소를 보일 것으로 예상되며 그 다음으로 자동차(2.11%), 철강(1.06%)순으로 나타났다. 투자 감소액 규모의 경우는 감소율과는 조금 다르게 자동차산업에서 3,055억원으로 그 감소액 규모가 가장 크게 나타났으며 전자산업(2,354억원), 조선업(1,488억원), 철강업(100억원) 순으로 나타났다.

<표 5-7> 임금 상승에 따른 민간 투자 변화

(단위 : 억원)

	임금 추가 지급율 ¹ (A)	급여/순이익 비율 ² (B)	투자의 순이익탄력성 (C)	투자 감소율 (D=A*B*C)	민간 투자 ³ (E)	투자감소액 (F=E*D)
철강업	26.7%	15.83%	0.251	1.06%	9,426	100
전자산업	16.9%	38.69%	0.425	2.78%	84,721	2,354
자동차산업	24.8%	39.66%	0.215	2.11%	144,476	3,055
조선업	18.6%	29.07%	0.462	2.50%	59,570	1,488

주 : 1) 임금추가지급율 = $\frac{3\text{년간 추가 지급 임금 채권액}}{\text{직접비용 모두 포함된 총인건비}}$

2) 기업 경영 분석의 손익계산서상의 급여와 순이익으로 계산한 것임

3) 2010년도 산업연관표상의 민간고정자본형성임

자료 : 기업경영분석, 산업연관표

4) 고용

마지막으로 산업별 고용 감소 효과를 살펴보면 먼저 2010년 기준 전산업에서 전체 취업자수인 1,973만 965명에서 2만 7,446명의 고용감소가 발생할 것으로 분석되었고 그 비율은 0.1%로 나타났다. 4대 산업 중에서는 자동차산업에서 1.5%로 감소자의 규모는 4,162명으로 가장 큰 고용감소가 예상된다. 그 뒤를 이어 철강(0.6%), 선박(0.5%), 전자(0.3%), 기타(0.1%) 순으로 나타났다.

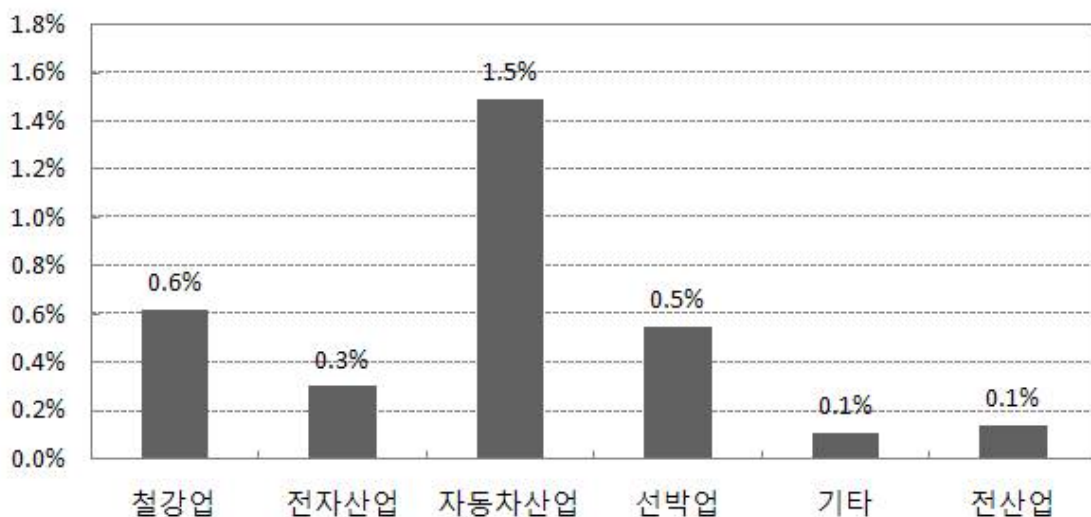
<표 5-8> 산업별 고용 감소 효과

(단위 : 명)

		취업자수	고용감소자	고용감소율
철강업	선철및조강	18,731	578	0.6%
	철강1차제품	74,779		
	철강업 소계	93,510		
전자산업	전자기기부분품	244,526	1,173	0.3%
	영상,음향 및 통신기기	123,920		
	컴퓨터 및 사무기기	22,438		
	전자산업 소계	390,884		
자동차산업		279,766	4,162	1.5%
선박업		137,205	755	0.5%
기타		18,829,600	20,778	0.1%
전산업		19,730,965	27,446	0.1%

[그림 5-1] 각 산업별 고용감소율

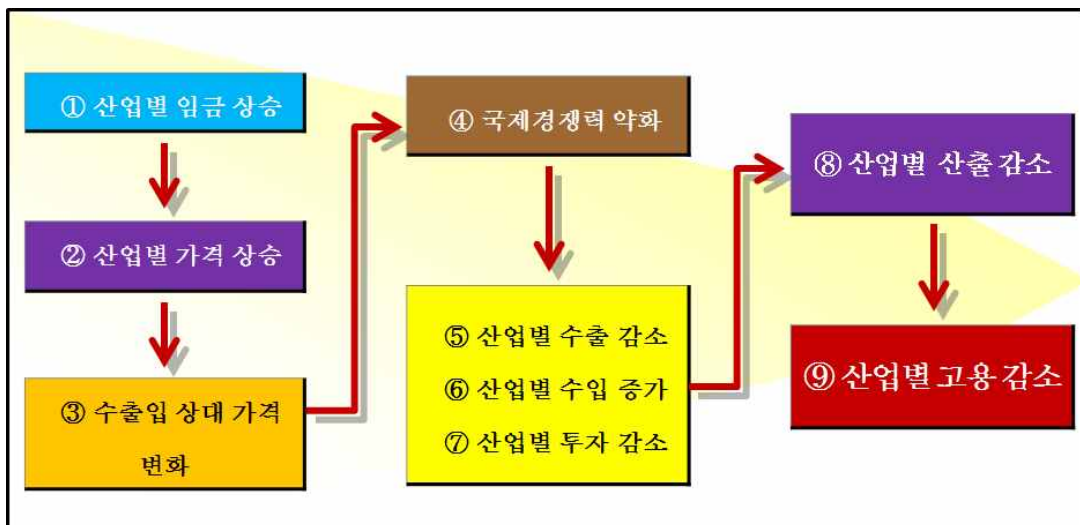
단위: 명



5) 파급효과 경로 및 분석결과 정리

위와 같은 기업의 인건비 상승시 그 파급효과 경로를 정리하면 다음과 같다. 우선 산업별 임금 상승은 산업별 가격 상승을 불러온다. 산업별 가격상승은 수출입 상대 가격의 변화를 가져오며 국제경쟁력을 약화 시킨다. 좀 더 구체적으로 산업별 수출이 감소하고, 산업별 수입이 증가함에 따라 산업별 투자가 감소할 것이다. 산업별 투자의 감소는 산업별 산출량의 감소를 가져오게 되고, 이는 궁극적으로 산업별 고용감소를 초래한다. 이러한 경로를 통한 경제적 파급효과가 장기적으로 우리나라 경제에 미칠 영향을 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.

[그림 5-3] 인건비 상승에 따른 파급효과



① 단기보다 더 큰 장기적 고용 감소 효과

임금 상승에 의한 수출 둔화나 고용 감소 효과는 단기보다는 장기적으로 더 크게 나타나고, 특히 고용 감소는 장기적인 인력 조정 과정을 거쳐 크게 증폭되는 경향을 가지는 것으로 분석되고 있다. 즉, 인건비 상승으로 인한 고용 감소는 단기 보다 장기에 더 큰 고용 감축효과를 가지게 된다. 따라서 인건비 상승이 가져올 고용 감소는 점차 확대되는 기조를 보이게 될 것이며, 분석 결과보다 더 큰 고용 감소 효과가 있을 것으로 예상된다.

저성장시대에(향후 차기정부 동안에 2-3%대 성장) 올해의 임금상승시 생산성과 임금 간의 괴리는 더욱 커진다. 그 결과 앞선 실증분석결과처럼 장기적으로 많은 일자리가 파괴되는 결과를 초래한다.

② 양질의 고용 창출 산업의 구축 효과

인건비 상승으로 인한 고용 감소 효과는 수출 주도적 성장을 지속해 온 우리나라 기반 산업에서 크고, 양질의 일자리 창출력이 큰 상용직 비중이 높은 핵심 산업에서 그 고용 감소 효과가 크게 나타나고 있다. 분석결과를 보면, 2010년 기준 약 1,973만명의 취업자 중 2만 7,446명을 감축시키는 효과를 가져오고 이 인원은 전원 풀타임에 해당하는 것이므로 전후방 효과를 감안하면 고용감축효과는 훨씬 더 심할 수 있다.

특히 질이 좋은 일자리로 대변되는 자동차, 철강 조선, 전자 산업 순으로 고용감소 효과를 초래하는 것으로 나타났다.

③ 기업 성장 동력의 저해

한편, 인건비 상승은 수출 감소, 수입 확대 등 대외 교역을 악화시키고, 투자가 위축되면서 산업 생산 활동에 직간접적으로 큰 영향을 미치게 된다.

특히 인건비의 상승은 수출을 크게 둔화시키므로 그만큼 수출 주도 산업과 수출 비중이 높은 글로벌 기업이 상대적으로 큰 영향을 받는 것으로 나타난다. 국내 글로벌 기업들의 생산 기반이 위축되면서 글로벌화를 통한 기업 성장 메커니즘이 상

당한 손상을 입게 될 것이다.

III. 기업의 임금상승 요인에 따른 우발채무 효과 문제

우발채무란 현실상에 존재하는 채무는 아니나 장래에 우발적인 사태가 발생할 경우 확정 채무가 될 가능성이 높은 특수한 성질의 채무를 말한다.

종전까지는 우발채무는 회계대상이 되지 않는 것으로 보는 성향이 강하였으나 채무의 건전성이 중요시되면서 오늘날에 와서는 대차 대조표에 각주사항이나 대차계정 등에 우발채무를 어떤 형식으로라도 표시해야 하는 것이 통설로 되어 있다.

최근 정기상여금의 통상임금 산입에 따른 우발채무의 증가는 일상적인 우발채무를 훨씬 뛰어 넘어 기업 경영에 적지 않은 부담을 가중시키고 있다. 우발채무를 가중시키는 요인들을 그림으로 표현하면 다음과 같다. 특히 채무 규모가 무엇보다 크게 발생하는 영역은 판례에 따른 임금상승이라 할 수 있다.

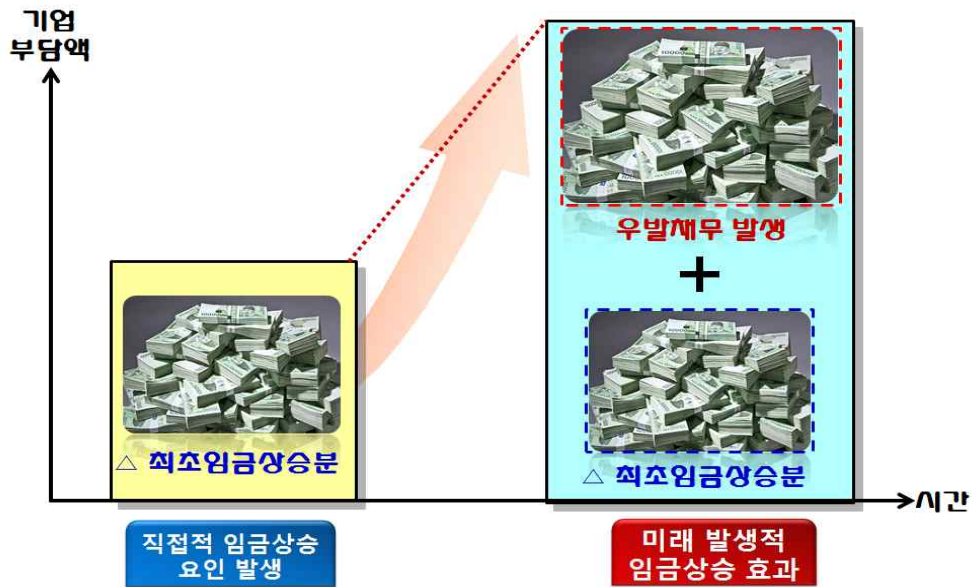
[그림 5-4] 우발채무의 발생요인



이와 같은 기업의 우발채무의 발생은 다음 그림과 같이 미래발생적 임금상승효과를

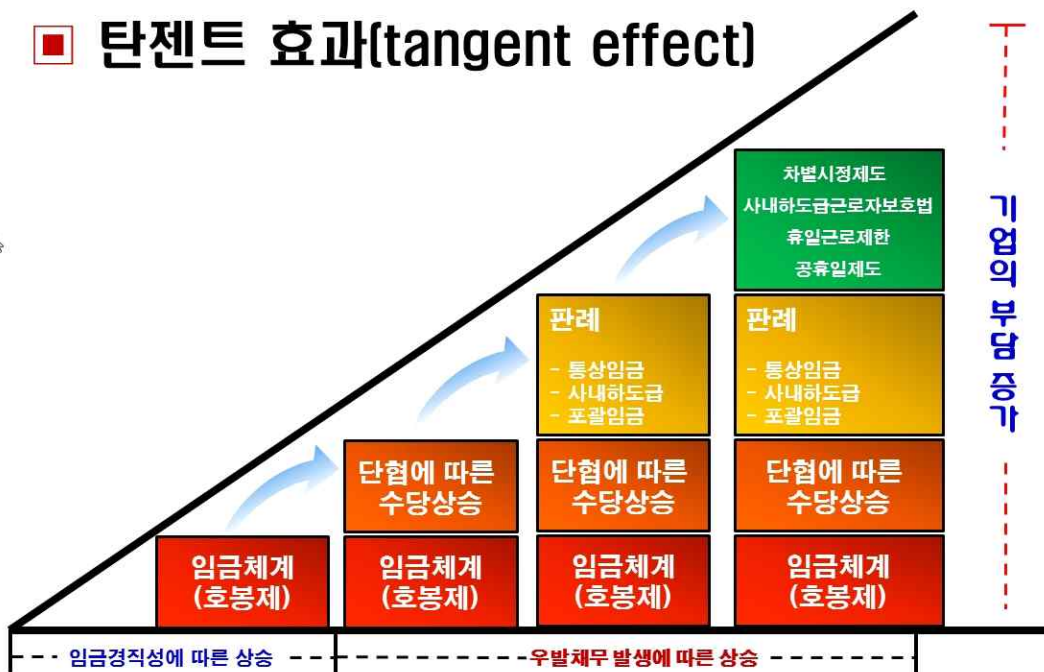
초래함은 물론, 이른바 탄젠트 효과에 의해 기업부담을 급격히 증가시키는 요인으로 되고 있다. 말하자면 통상임금 소송 등에 의한 우발채무가 미치는 영향은 미래의 기업 채무까지 미리 급상승시키는 요인으로 되고 있다.

[그림 5-5] 임금상승의 우발채무 발생 효과



[그림 5-6] 우발채무 및 탄젠트 효과

■ 탄젠트 효과(tangent effect)



기업 우발채무의 잦은 발생은 채무규모가 확장되고 있는 한국경제 내에서 기업활동의 위험부담이 그만큼 커짐을 의미하기 때문에 투자 환경으로써 적합하지 않다는 결론을 낳게 된다. 따라서 우발채무의 규모를 줄이는 정책 방안의 모색이 절실히 필요한 때이고, 그 핵심이 통상임금 해석의 증폭을 줄일 수 있는 방안의 모색이라 할 수 있겠다.

제2절 통상임금의 법적 개선 방안

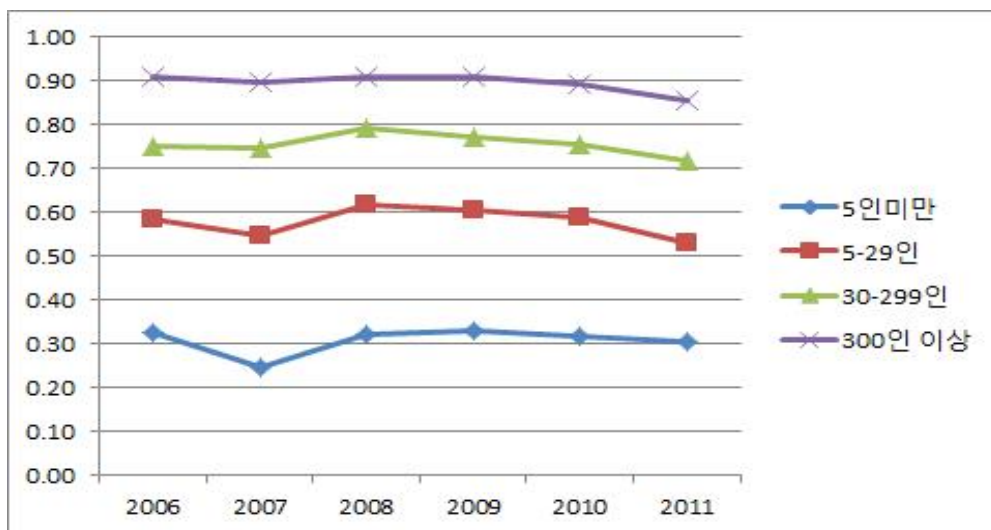
I. 통상임금제도의 기능과 취지의 회복

1. 해석과 문제

앞서 본 바와 같은 대법원의 통상임금 인정 확대 법리는 결과론적으로 통상임금과 평균임금, 그리고 임금개념 간의 차이를 점점 좁히고 있다. 그러나 우리나라에서 이와 같은 방식의 임금 판단의 파급력은 다른 나라와 달리 더 많은 영향 더 큰 파장을 불러올 가능성이 많다. 다른 나라에는 잘 발견되지 않는 연공급 임금체계와 퇴직금제도 등에 직접적인 영향을 주어 통상임금의 범위 확대가 임금상승폭 내지 기업의 임금부담을 꽤 크게 하기 때문이다. 따라서 통상임금 개념 파악에 신중한 접근이 필요하게 된다.

특히 정기상여금의 통상임금 산입범위 인정은 보다 많은 생각과 고려가 필요하다. 기업의 정기상여금의 비중이 의외로 높고, 특히 대기업에서 높은 비중을 차지한다. 이러한 환경하에 정기상여금의 통상임금으로 산입은 임금 근로조건이 양호한 고임금 정규직근로자 등 일부 계층만 수혜대상이 되어 이중노동시장 내지 노동시장 양극화를 더욱 심화시킬 수 있다.

[그림 5-7] 최근 6년간 기업규모 간 상여금 적용 비중



구체적으로 대기업 정규직 유노조 부문일수록 상여금 비중이 높아 이들은 통상임금 산정범위 확대에 따른 혜택이 큰 반면, 상여금 비중이 낮은 중소기업 비정규직 근로자들은 상대적으로 혜택이 적다는 것이다. 나아가 시간외 수당도 대기업 정규직 유노조 부문이 압도적으로 많다.

요컨대 정기상여금의 통상임금으로 산입시 급증하는 임금 상승분과 정기상여금이 포함된 통상임금을 기초로 재산정되어야 할 시간외 근로수당의 상승분 모두가 높은 곳은 대기업 정규직 유노조 부문에 집중되고 있다. 통상임금 소송으로 인한 대부분의 혜택이 이들 부분에 더 많이 이루어진다는 것이다. 통상임금 소송 문제는 이른바 취약계층 보호의 문제와는 차원을 달리 볼 수도 있다는 것이다.

<표 5-7> 이중노동시장과 상여금·시간외수당 현황²⁶⁷⁾

(단위: %)

	① 비정규직 중소기업 무노조		② 정규직 중소기업 무노조		③ 비정규직 중소기업 유노조		④ 비정규직 대기업 무노조	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
상여금	13.52	13.54	95.33	91.74	8.63	8.00	12.00	7.35
시간외수당	6.38	4.97	63.69	56.47	9.24	5.78	6.00	5.88
근로자 비율	17.07	20.92	21.69	11.44	1.64	2.26	0.23	0.29

	⑤ 정규직 중소기업 유노조		⑥ 비정규직 대기업 유노조		⑦ 정규직 대기업 무노조		⑧ 정규직 대기업 유노조	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
상여금	98.29	94.84	9.78	6.31	98.32	98.54	99.28	98.07
시간외수당	85.99	85.53	16.30	9.01	83.65	76.70	90.12	92.82
근로자 비율	9.08	3.69	0.34	0.42	2.40	0.96	5.97	1.59

* 자료: 경제활동인구조사 부가조사 원시자료(2009.8)

통상임금 소송이 초래할 이상과 같은 파장에 비추어 보면, 최근 정기상여금의 통상임금 확대해석은 개선될 필요가 있다. 문제는 어떻게 개선할 수 있는가이다. 우선 해석적 방법을 강구해 볼 수 있다.

그런데, 현행 통상임금 관련 규정의 해석과 관련하여서 보면, 통상임금 관련 규정

267) 조준모·이상희외, 임금격차 등 임금체계 유연화 저해 요인 및 극복 방안, 2010, 고용노동부, 2쪽 참고.

도 추상적이지만 대법원의 통상임금 판단기준이 이를 더 추상화 하고 가독성도 어렵게 하고 있다. 판례의 판단기준이 너무 복잡하고 어려워 일반인은 물론 전문가조차 이해하기가 힘들다. 이렇게 되면 기업의 인사노무 담당자들이나 근로자들로 하여금 모두 법관이 되어야 할 것이고 법관과 같이 공부해야 통상임금 문제를 해결할 수 있을 것이다. 통상임금 판단기준의 틀과 내용에 대한 쉬운 개선이 있어야 한다.

앞서 본 바와 같이 우리 판례는 정기성과 일률성, 그리고 고정성에 너무 집착하고 있다. 그것도 언어적 해석 또는 문언의 해석에 너무 치중했다. 법률용어라 하여 보편적으로 사용되는 언어와 달라서도 안 되겠지만 법률규정의 해석을 해당 규정의 취지와 기능이 있음에도 그에 부합하는 논리해석이 아니라 문구에 지나치게 치중하는 해석은 문제가 있다.

또, 판례의 전개과정을 볼 경우 정기성과 일률성의 해석 변화과정상 편차도 너무 심했다. 정기성과 일률성, 그리고 고정성 등에 대한 해석의 미로를 보았다시피, 정기성의 해석을 처음에는 1임금 산정기간 내에 자리 잡는 것으로 보았다가 특별한 이유나 계기가 있었다기보다는 국어사전적으로 이해가 가능한 정기성으로 해석하면서 1년을 초과하는 정기성으로 입장을 변경하였다. 일률성에 대한 해석도 마찬가지로 처음에는 근로자 전부에 대한 일률성을 역시 특별한 계기나 이유보다는 국어사전적으로 이해가 가능한 일률성으로 해석하면서 일정한 조건을 갖춘 모든 근로자로 입장을 변경한 것이다. 이 때문에 일각에서는 전원합의체 결정이 필요했던 것이 아닌가라는 지적이 제기될 수도 있다.²⁶⁸⁾

그렇다면 개선이 필요한 판례의 태도는 우선, 법령에 충실한 해석으로 돌아가야 한다. 현행법령상 통상임금은 “정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다고 규정하고 있다. 주지하다시피 이 경우 정기적 일률적이라는 것은 소정근로 등에 부수하는 것이고 그렇다면 소정근로에 대한 것이 먼저 규명되어야만 하는 주된 것이다. 또 규정을 보면, 소정근로에 대한 것은 시간급 금액에서부터 월급 금액을 말하고 총근로에 대한 것은 도급 금액으로 보아야 한다. 그렇다면 통상적으로 보더라도 통상임금이란 정기적 일률적이라는 사실보다 소정근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액을 확정하는 것이

268) 특히, 조영길, “통상임금 해석에 대한 대법원 판단의 문제점과 개선 방향”, 한국노동법학회·노동법이론실무학회 추계학술대회 발제문, 2012.9.22. 69쪽에서는 대법원 1996.2.9. 선고 94다19501 판결(의료보험조합사건)에서 종전과 달리 정기성을 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것도 통상임금에 포함된다고 한 판결을 두고, 이 판결은 법원조직법상의 대법원 판례의 변경절차인 전원합의체 판결 절차(법원조직법 제7조1항3호)를 따르지 않았다고 명시적으로 지적한다.

더 중요하다.

가령, 근로기준법 시행령 제6조1항의 소정근로에 대하여 지급하기로 정한 금원은 소정근로시간에 대해 지급되는 금액을 말하는데, 이러한 금액의 최소단위는 시간급 금액이고 최대단위는 월급 금액으로 되어 있다. 따라서 정기적으로 소정근로에 대해 지급하기로 정한 금원은 임금지급의 원칙을 규정한 근로기준법 제43조2항의 매월 1회이상 기일을 정하여 지급해야 하는 금액을 말하고, 결국 이 경우 정기성이란 1임금 산정기간만을 의미하게 된다고 보아야 하는 것이 아닌가한다.

이와 같이 우리 판례는 통상임금 판단의 방법으로서 법령상의 표현인 정기성과 일률성이라는 일부 구간의 문언의 해석으로부터 법령의 해당 규정 전체에 부합하게도 소정근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액이 무엇일까라는 논리해석으로 돌아와야 한다.²⁶⁹⁾ 특히 무엇보다도 이러한 논리 해석은 통상임금의 취지와 배경을 고려하는 해석이어야 하는데, 이를 위해서는 통상임금의 기능과 역할이 무엇인지를 밝혀내는 일이 필요할 것이다.

2. 통상임금의 기능과 취지

우리 근로기준법상 통상임금제도는 일본 노동기준법의 할증임금의 산정기초인 통상의 임금과 거의 같은 기능과 역할을 한다고 볼 수 있다. 따라서 통상임금이 무엇인지에 대한 해석을 위해서는 현행 통상임금제도의 본래적 기능을 반추해 볼 필요가 있다. 현행 통상임금제도의 가장 중요한 기능은 무엇보다도 근로기준법상 여러 법정수당을 계산하는 기초단위라는 점에 있다. 물론 평균적 최저한의 임금수준 보장이라는 취지가 전제되어 있지만 통상임금은 실질임금성이 강조되는 평균임금과 달리 근로기준법상 여러 법정수당의 계산 수단 내지 산정 도구로서 역할이 가장 중요하다고 본다.²⁷⁰⁾

269) 김영문, “금원의 통상임금 해당성 판단 기준의 비판적 고찰”, 『노동법학』, 제43호, 2012.9, 169쪽이하.; 하갑래, “통상임금제도의 변화와 과제”, 한국노동법학회·노동법이론실무학회 추계학술대회 발제문, 2012.9.22. 48~49쪽.; 박지순, “통상임금에 관한 최근 대법원 판결의 의미와 쟁점”, 『노동리뷰』, 한국노동연구원, 2012.11. 29쪽 등도 이렇게 이해된다.

270) 같은 취지로 김영문, “금원의 통상임금 해당성 판단 기준의 비판적 고찰”, 『노동법학』, 제43호, 2012.9, 139쪽이하에서도 근로기준법상 통상임금은 독자적인 임금이 아니라 법정수당과 보상금 등을 산정하기 위한 도구(기준)에 불과하다고 한다. 또 이정, 일본의 통상임금 및 할증임금의 산정법리-우리나라 통상임금과 비교법적 검토를 중심으로-, 『노동법학』 제45호, 2013.2. 314쪽이하에서도 원래 통상임금제도는 평균임금에 대한 보완 및 각종 법정수당을 산정하는 기준으로 사용하기 위하여 도입된 개념이라 한다.

이러한 취지는 우리 근로기준법에 상당한 영향을 주어 왔던 일본의 통상의 임금에서도 확인되었다. 즉 일본의 통상의 임금도 일본 노동기준법상의 할증임금 산정의 기초로서 그 기능과 역할이 중요하다는 것으로 파악되었다. 말하자면 할증임금 산정 기초가 너무 복잡하면 안 되기 때문에 통상의 임금 산입에서 배제되는 임금 내지 금품을 규정하였다고 본다.

그렇다면 현행 근로기준법상 통상임금 제도는 이러한 여러 법정수당의 산정 내지 계산시 불필요한 분쟁을 최소화하면서도 근로자에게는 평균적 최저한의 임금수준, 다시 말하면 통상적인 임금이 보장되도록 함에 있다. 따라서 통상임금 규정의 해석이나 제도개선 방안시 가장 고려되어야 할 것은 법정수당의 산정기초로서 기능과 역할을 잘 할 수 있도록 하는 방향이어야 할 것이다.

3. 해석의 한계

그런데, 앞서 본 바와 같이 통상임금의 개념 내지 산입범위를 현행 근로기준법 시행령상의 통상임금 규정과 취지 및 기능에도 부합하지 않게 정기적 일률성 그리고 고정성에 집착하는 현행 판례 법리는 이미 수십년 간 축적되어온 판례규범이다. 아무리 법해석에 문제가 있다고 하더라도 이를 하루아침에 해석을 다 변경하여 처리하기는 어렵다. 특히 우리 노동관계법사에 비추면 집단적 노사분쟁보다 더 역사가 오랜 것이 임금관련 분쟁이다.

따라서 해석론적 개선 방안을 기대하기가 좀처럼 쉽지 않다. 솔직히 말하면 거의 불가능할 정도로 어렵다. 또 이미 벌어질 대로 벌어진 통상임금 사태를 추스르는데 한계가 많다. 이렇게 되면 자연히 제도 개선론쪽으로 무게가 이동하게 된다.

II. 통상임금 법제도 개선

1. 필요성

통상임금 산입범위 확대와 관련한 해법은 가급적 빨리 이루어져야할 필요가 있다. 엄청난 경제적 파급효과가 예상되고 있고, 판례의 변화 가능성은 떨어지고, 현행과 같은 방식에서는 인사노무관리 담당자들이 모두 법관과 같이 되어야 업무를 처리할

수 있으므로 이대로 방관만 할 수가 없다. 특히 지금도 수많은 통상임금 소송이 진행 중에 있고 향후에도 더 증가할 전망이어서 제도적으로 이를 해결할 수 있는 방안을 적극 모색할 필요가 있다.

2. 방법론

그런데 통상임금과 관련 법제도 개선시 개선 내용을 수립하는데 필요한 모델을 어디서 모색해야 할지가 문제로 된다. 주지하는 바와 같이 우리 근로기준법의 임금 관련 규정은 약간의 차이는 불가피하지만 일본 노동기준법의 그것과 거의 흡사하다. 다만 이미 본 바와 같이 통상임금과 관련하여서는 그 산정기초로 되는 임금을 일본과 같은 제외 규정 등을 두지 못하였다. 따라서 일본의 통상의 임금제도를 참조하여 개선하는 방안을 적지 않게 제안하고 있다.²⁷¹⁾ 기왕에 일본노동기준법과 같은 체계로 출발하였으니 해석운용에 문제가 있으면 우리가 영향을 받은 제도대로 더 세부적으로 보완하는 방법도 나쁘지는 않다.

다만 이 경우 가장 완벽한 방안은 일본노동기준법의 세부 규정과 동일하게 하여 운용하는 방법이겠지만 실제 그렇게 세부적인 것 까지 담아낼 수 있는 여건은 아니라고 본다. 일본과 같이 5종의 제외임금과 그밖의 것을 다 담을 경우 이해당사자간의 행위를 예상해보면 거의 불가능하다. 따라서 현행 통상임금 제도로부터 가장 문제가 되는 것만 우선적으로 처리하는 방안으로 전략적 추진방식을 찾아야 한다.

3. 구체적 개선 방안

(1) 우선 가장 시급한 것이 통상임금 산정범위에서 제외되어야 할 요소들을 명문화 해야 하는 일이다. 그러나 제외해야 할 수당이나 임금항목을 일본과 같이 가산임금 산정기초에서 제외되는 임금 모두를 신설하는 것은 적지 않은 부담이 될 수 있다. 또 현실적으로 일본 노동기준법령에 있는 산정기초 제외 임금이나 수당을 모

271) 가령, 이준희, “평균임금·통상임금 법리에 대한 재검토”, 『임금연구』, 경총노동문제연구소, 2009년 가을호, 50쪽.; 이선신, 『임금유연성 제고에 관한 법리 연구』, 고려대학교박사학위 청구논문, 242쪽~244쪽.; 이정, 일본의 통상임금 및 할증임금의 산정법리-우리나라 통상임금과 비교법적 검토를 중심으로-, 『노동법학』 제45호, 2013.2. 333쪽이하 등이 그러하다. 이밖에 특정 금품을 통상임금에서 제외하는 Negative 방식의 입법론을 제기하는 하갑래, “통상임금제도의 변화와 과제”, 한국노동법학회·노동법이론실무학회 추계학술대회 발제문, 2012.9.22, 51쪽~52쪽도 같은 취지로 이해된다.

두 들 수 있는 여건도 못된다. 따라서 근로의 대가나 근로와 인과관계가 문제로 되는 여러 수당들은 제외금품으로 명시하는 방안도 함께 고려하되, 한꺼번에 많은 것을 해소하기 어려울 수 있으므로, 무엇보다도 소정근로에 대하여 지급하기로 정하여진 월급 금액과 같이 통상임금을 파악하는 정기성이 소정근로 즉, 1임금 산정기내로 해석이 될 수 있도록 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금을 제외하는 방식을 우선적으로 추진하는 것이 가장 적시적이고 효율적일 것으로 판단된다.

통상임금은 가산임금 등 여러 가지 임금들을 산정하는 수단으로서의 역할과 기능이 전부이다. 따라서 가급적 임금계산 사유 발생시 누구나 쉽게 계산할 수 있도록 해야 한다. 기업의 인사노무담당자나 근로자가 통상임금 계산방법을 몰라 전문가에게 맡겨야만 되도록 해서는 아니 될 것이다. 산업현장에서 일하는 시민들이 법관이 될 수는 없기 때문이다. 이런 점에서 일본에서 노동기준법 제정시부터 할증임금 산정기초 제외임금을 유지하고 있던 중 1999년에 주택수당을 산정기초로부터 제외되는 내용에 더 추가한 것에 주목해야 한다. 일본에서 주택수당의 통상의 임금에 포함 여부는 오랫동안 논란이 되어 온 것으로 알려진다.

(2) 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금을 제외하는 방식의 개선방안에 대하여는 그 남용 가능성이 제기될 수도 있다. 그러나 법령으로 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금을 제외한다고 하더라도 그것이 실제 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 것인지 여부는 그것을 명칭에 의해 판단할 것이 아니라 실질적으로 판단토록 운용하면 될 것이다.

(3) 한편, 통상임금의 인정 확대 경향의 급증과 더불어 최근 우리 노사관계법제도 논의에서 사내하도급 근로자 보호법 제정 추진, 휴일근로를 연장근로의 한도에 포함토록 하는 근로시간단축법제도 추진, 정년연장법제도 추진, 비정규직 차별금지 확대 및 차별개선 강화 추진 등은 모두 갑자기 기업의 생산비용을 급증시키는 기능을 하고 있다. 그러나 기업에게 예기치 않은 부담이 갑자기 가증되는 것은 산업경쟁력에 적지 않은 손상을 줄 수 있으니 만큼 여타 제도 개선도 고려하여 균형을 맞추어 필요도 있다. 정기성과 일률성, 그리고 고정성 등 인정의 확대를 통해 통상임금의 급격한 인상이 발생되고 기타 급작스럽게 채무를 증가시키는 일들이 한꺼번에 몰려 온다면 다른 제도의 개선을 동시에 도모하여 부담의 균형을 조절할 필요가 있다는 것이다.

따라서 균형조절 장치로 가장 거론하기 적합한 것이 바로 현행 가산임금율의 하향 조정이다. 현행 가산임금율은 일본보다 높고, 주요 선진국에 비해서도 낮은 수준이 아니다. 따라서 통상임금 관련 법제도 개선은 물론 여타 법제도 개선으로 급작

스러운 채무가 급증할 경우 할증임금 인하를 조절하는 것이 가장 합리적이라 생각 된다.

[참고 문헌]

- Aguiar, M. and A. E. Hurst(2006), "Measuring Trends in Leisure: The Allocation of Time Over Five Decades," NBER Working Paper 12082.
- Bencivenga, V. R.(1992), "An Econometric Study of Hours and Output Variation with Preference Shocks," *International Economic Review* 33(2), pp.449~471.
- Blanchard, O.(2004), "The Economic Future of Europe," *Journal of Economic Perspectives* 18, pp.3~26.
- Blundell, R. and T. MaCurdy(1999), "Labor Supply: A Review of Alternative Approaches," in O. Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, pp.1559~1695.
- Bockerman, Petri and Jaakko Kiander(2002a), "Has Work-sharing Worked in Finland?" *Taylor and Francis Journals* 9(1), *Applied Economics Letters*, pp.39~41.
- Bockerman, Petri and Jaakko Kiander(2002b), "Determination of Average Working Time in Finland," *LABOUR* 16(3), CEIS, Fondazione Giacomo Brodolini, pp.557~568.
- Chari, V. V., P. J. Kehoe, and E. R. McGrattan(2004), "Business Cycle Accounting," NBER Working Paper 10351.
- Cole, H. and L. E. Ohanian(1999), "The Great Depression in the United States from a Neoclassical Perspective," *Federal Reserve Bank of Minneapolis, Quarterly Review*, pp.2~24.
- Cole, H. and L. E. Ohanian(2002), "The U.S. and U.K. Great Depressions through the Lens of Neoclassical Growth Theory," *American Economic Review* 92(2), pp.28~32.
- Conesa, J., T. Kehoe, and K. Ruhl(2007), "Modelling Great Depressions: The Depression in Finland in the 1990s, Great Depression of the Twenty Century," *Federal Reserve Bank of Minneapolis*.
- Francis, N. and V. Ramey(2005), "A Century of Work and Leisure," mimeo, UCSD.
- Freeman, R. and R. Schettkat(2005), "Marketization of Household Production and the EU-US Gap in Work," *Economic Policy* 20, pp.6~50.
- Gali, J., M. Gertler, and J. D. Lopez-Salido(2002), "Mark-ups, Gaps, and the Welfare

- Cost of Business Fluctuations,” NBER Working Paper 8850.
- Gollin, D.(2002), “Getting Income Shares Right,” *Journal of Political Economy* 110(2), University of Chicago Press, pp.458~474.
- Hall, R. E.(1997), “Macroeconomic Fluctuations and the Allocation of Time,” *Journal of Labor Economics* 15(1), pp.223~250.
- Hansen, G.(1985), “Indivisible Labor and the Business Cycle,” *Journal of Monetary Economics* 16, pp.309~337.
- Hayashi, F. and C. Edward, Prescott(2007), “The 1990s in Japan: A Lost Decade, Great Depression of the Twenty Century,” Federal Reserve Bank of Minneapolis.
- Heston, A., R. Summers, and B. Aten(2006), “Penn World Table Version 6.2, Center for International Comparisons of Production, Income and Prices at the University of Pennsylvania.”
- Kehoe, Timothy J. and C. Edward Prescott(2007), “Great Depression of the Twenty Century,” Federal Reserve Bank of Minneapolis.
- Ingram, B., N. Kocherlakota, and N. E. Savin(1994), “Explaining Business Cycle: A Multiple Shock Approach,” *Journal of Monetary Economics* 34(3), pp.415~428.
- McDaniel, C.(2006), “Effective Tax Rates for 15 OECD Countries: 1950-2003,” mimeo, Arizona State University.
- Mendoza, E., A. Razin, and L. Tesar(1994), “Effective Tax Rates in Macroeconomics: Cross-Country Estimates of Tax Rates on Factor Income and Consumption,” *Journal of Monetary Economics* 34(3), pp.297~323.
- Mulligan, C. B.(2002), “A Century of Labor-leisure Distortions,” NBER Working Paper 8774.
- Nickell, S. and L. Nunziata(2001), “Labor Market Institutions Database,” Center for Economic Performance.
- Nomura Research Institute(2010.11), *부품소재기술개발사업 성과분석*.
- OECD, *Economic Outlook*, various issues.
- OECD, *Main Economic Indicators*, various issues.
- Ohanian, L. E., A. Raffo, and R. Rogerson(2006), “Long-term Changes in Labor Supply and Taxes: Evidence from OECD Countries, 1956-2004,” NBER Working Paper 12786.
- Parkin, M.(1988), “A Method for Determining Whether Parameters in Aggregative

- Models are Structural,” Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy 29, pp.215~252.
- Prescott, E. C.(2004), “Why Do Americans Work So Much More Than Europeans?” Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review 28(1), pp.2~13.
- Ragan, K.(2005), “Taxes, Transfers and Time Use: Fiscal Policy in a Household Production Model,” mimeo, University of Chicago.
- Rogerson, R.(2007), “Taxation and Market Work: Is Scandinavia an Outlier?” Economic Theory 32(1), pp.59~85.
- Rogerson, R.(2008), “Structural Transformation and the Deterioration of European Labor Market Outcomes,” Journal of Political Economy 116(2), pp.235~259.
- Rogerson, R. and E. R. McGrattan(1998), “Changes in Hours Worked Since 1950,” Quarterly Review of the Federal Reserve Bank of Minneapolis, pp.2~19.
- Rogerson, R. and J. Wallenius(forthcoming), “Micro and Macro Elasticities in a Life Cycle Model with Taxes,” Journal of Economic Theory.

菅野和夫, 労働法(第5版補正2版), 弘文堂, 2001

金子征史.西谷敏編, 基本法コメンタール(第4版), 労働基準法, 日本評論社, 1999,

労働判例体系 2 賃金.-賞与.,退職金, 労働旬報社, 1992.

東京大学労働法研究会,『注釈労働基準法(下巻)』, 有斐閣, 2004.

蓼沼謙一, 労働省労働基準局 労働基準法(上)(改訂新版), 労務行政研究所, 2000.

寺本廣作, 『労働基準法解説』, 時事通信社, 1948(日本立法資料全集別巻 46, 信仙社復刊, 1998)

吾妻光俊編, 註解労働基準法, 青林書院新社, 1960,

有泉亨, 労働基準法, 有斐閣, 1962

日本労働法學會編, 現代労働法講座11巻(山本吉人, 賃金の法的性格), 総合労働研究所, 1983.

日本立法資料全集別巻 46, 信仙社復刊, 1998

秋田成就, 「給與.福祉」經營法學全集 17巻, 1965

厚生労働省労働基準局編『労働基準法(上)』労働法コメンタール, 2011,

厚生労働省, “割増賃金の基礎となる賃金に関する改正について”(1999(平成11).3.26 基發 第170号

고정민 외 (2005), 전략서비스산업의 경쟁력강화방안, 삼성경제연구소.

권순우 외 (2004), 한국의 금융현실과 금융효율화를 위한 과제, 삼성경제연구소.

김기덕(2006), “통상임금의 법리에 관한 새로운 이해”, 『노동과 법』제6호, 금속법률원.

김기덕(2012), 통상임금의 본질과 통상임금의 개념.산정범위-상여금 등에 관한 최근 판례 법

리를 중심으로, 한국노동법학회.노동법이론실무학회 추계학술대회 발제문.

김기우(2012), 정기상여금의 통상임금 편입에 관한 판결(대판 2012. 3. 29, 2010다91046)의 의의 및 노동조직의 역할.

김동배, 박우성, 박호환, 이영면(2005), 임금체계와 결정방식, 한국노동연구원.

김소영(2012), “근속기간에 따른 지급률에 의한 분기별 상여금도 통상임금에 포함된다-대법원 2012.3.29, 선고2010다91046 판결을 중심으로-”, 『노동법률』, 중앙경제사.

김영문(2004), 임금개념과 평균임금, 통상임금의 산정범위, 기업법연구, 18권 2호.

김영문(2012), “금원의 통상임금 해당성 판단 기준의 비판적 고찰”, 『노동법학』, 제43호.

김영문, 이상윤, 이정(2004), 『임금개념과 평균임금.통상임금의 산정범위』, 법문사.

김정연, 정현준(2005), IT산업 양극화 현황과 정책 방향, 정보통신정책연구원.

김홍영(2012), “정기상여금을 통상임금에 포함”, 『노동법학』, 제42호.

김희성, 한광수(2012), “정기상여금의 통상임금 해당성에 대한 연구”, 『노동법논총』 제25집.

남양호(2003), 제조기술 기반의 원가경쟁력 강화방안 (CEO Information 제 422호), 삼성경제연구소.

노상현(2009), “일본의 평균.통상임금 법리”, 노동법이론실무학회 제18회 정기연구발표회 발표 자료.

도재형(1998), 통상임금의 범위, 노동법 연구.

류상영, 강석훈(1999), 중산층의 변화실태와 정책방향, 삼성경제연구소.

민승규(2006), 소득양극화의 현황과 원인, 삼성경제연구소.

박래영(1993), “법정기준임금의 단일화에 관한 연구”, 경제연구 제9집, 홍익대학교 경제연구소.

박지순(2012), “통상임금에 관한 최근 대법원 판결의 의미와 쟁점”, 『노동리뷰』, 한국노동연구원.

박진수(2004), 비즈니스서비스산업의 현황과 과제, 비즈니스서비스산업 발전을 위한 공개토론회 발표자료.

양동훈(2005), 상여금제도의 문제점과 개선방안, 서강대학교경영연구소.

손민중(2008), 최근 고용부진의 세가지 특징과 정책적 시사점(SERI 경제 포커스 제 205호), 삼성경제연구소.

산업자원부(2005), 대·중소기업 상생협력 강화방안.

삼성경제연구원(1989), 우리나라 지역별 수출입에 대한 특성분석 및 향후 전망.

송강직(2012), 한국과 일본의 통상임금 법리, 동아법학 제56호, 동아대학교 법학연구소, 2012.8.

신동균(2006), 소득분포의 양극화 : 개념과 실태, 한국노동연구원, 노동리뷰 제 13호.

여유진 외(2005), 빈곤과 불평등의 동향 및 요인분해, 한국보건사회연구원.

윤진호(2005), 소득 양극화의 원인과 정책대응 방향, 한올아카데미.

오계택(2012), “통상임금 산입범위 확대에 따른 인사관리의 변화”, 월간 노동리뷰, 2012년 11

- 월호, 한국노동연구원.
- 오문완(2003), “임금체계 개편 방향 -기준임금 단일화를 중심으로-”, 임금연구 2000년 겨울호.; 노동부, 노사관계법제도선진화방안.
- 오정일(2005), 우리나라 기업의 임금구조, 산업연구원.
- 유성재(2012), “상여금의 통상임금성 -대상판결 : 대법원 2012. 3. 29. 선고 2010다91046 판결-”, (사)이론실무학회 제19회 정기학술대회 자료집.
- 윤봉준, 배형, 이용호(1992), 임금상승과 환율변동의 산업간 파급효과와 수출가격경쟁력 임금상승과 환율변동의 산업간 파급효과와 수출가격경쟁력, 經濟學研究, Vol.40 No.1.
- 윤성천, 김정한(1998), 단체협력분석Ⅱ, 한국노동연구원.
- 이강성(2004), “우리나라 임금체계의 문제점과 개선방안 -이원화된 법적 기준 임금제도를 중심으로-”, 임금연구 2004년 가을.
- 이선신, 『임금유연성 제고에 관한 법리 연구』, 고려대학교박사학위 청구논문.
- 이승길(2012), “정기상여금은 통상임금인가”, 『창조노사』, 2012년 5월호.
- 이용호(1992), 임금 상승의 산업간 파급효과와 수출에 미치는 효과에 관한 연구 임금 상승의 산업간 파급효과와 수출에 미치는 효과에 관한 연구, 勞動經濟論集, Vol.15 No.1.
- 이재형(2012), 영세사업자의 실태(KDI focus 제 20호), 한국개발연구원.
- 이정(2012), “통상임금에 대한 판례법리의 재검토”, 『노동법학』, 제43호.
- 이정(2013), “일본의 통상임금 및 할증임금의 산정법리-우리나라 통상임금과의 비교법적 검토를 중심으로-”, 노동법학 제45호, 한국노동법학회.
- 이준상(2012), 일반균형모형을 이용한 한국경제의 성장 분석: 1990~2010, 산업연구원.
- 이준희(2009), “평균임금·통상임금 법리에 대한 재검토”, 『임금연구』, 경총노동문제연구소, 2009년 가을호.
- 이철수(2004), “통상임금에 관한 판례법리의 변화 -복리후생을 중심으로-”, 노동법연구 제 17호, 서울대노동법연구회.
- 이철희(2002), 미국의 경제적 변화와 소득분배, 서울대미국학연구소.
- 전병유, 김복순(2005), 노동시장의 양극화와 정책과제, 노동리뷰 제7호, 한국노동연구원.
- 정형민 외(2006), 투자부진 탈출의 활로-서비스산업, 삼성경제연구소.
- 장재철(2004), 수출 위협요인과 향후 전망 (CEO Information 제 12호), 삼성경제연구소.
- 장재철 (2005), 한국 수출경쟁력의 재발견 (CEO Information 제 521호), 삼성경제연구소.
- 전국금속노동조합(2012), 『통상임금 최근 판결과 금속노조 대응방향』.
- 조준모·이상희외(2010), 임금격차 등 임금체계 유연화 저해 요인 및 극복 방안, 2010, 고용노동부.
- 조영길(2012), “통상임금 해석에 대한 대법원 판단의 문제점과 개선 방향”, 한국노동법학회·노동법이론실무학회 추계학술대회 토론문.

전상길, 손태원(1998), 정부의 성과상여금제 정착을 위한 정책적 제언, 인사관리연구, 22집 1권.

정진화(2005), 전자산업의 인력현황과 인적자원개발 전략, 산업연구원.

정영철(2011), 한국 외국인직업투자의 특성과 경제적 효과에 관한 연구, 인제대학교 박사학위 논문.

최은배(2012), “통상임금의 본질”, 한국노동법학회.노동법이론실무학회 추계학술대회 토론문.

최현식(2008), 한국 서비스산업의 생산성과 마크업 추정, 관동대학교 박사학위논문.

최효미(2005), 자영업자의 근로소득 분석, 노동리뷰 통권 제 2호, 한국노동연구원.

하갑래(2012), “통상임금제도의 변화와 과제”, 한국노동법학회.노동법이론실무학회 추계학술대회 발제문.

한국경영자총협회(2013.3), 『통상임금 산정범위 확대 시 경제적 영향 분석』.

한국노동조합총연맹(2013.3), 『2013년 한국노총 공동임단투 지침』.

한국은행(2007), 2003년 산업연관표를 이용한 물가파급효과 분석.

한국은행(2007), 산업연관분석해설.

한국은행(2011), 2009년도 산업연관표.

한국노동연구원(2005), KLI 노동통계.

홍성인(2005), 조선산업 고용구조의 문제점과 대응방안, 산업연구원.