

2014년 춘계공동학술대회

임금체계 개편의 쟁점과 과제

일시 2014년 3월 26일(수) 14:00~18:00

장소 프레스센터(서울 세종로) 19층

주최 한국노동법학회
한국고용노사관계학회
한국노동경제학회

후원 한국경제신문

한국노동법학회 · 한국고용노사관계학회 · 한국노동경제학회

프 로 그 램

13:40 ~ 14:00	등 록	
14:00 ~ 14:20	개회식	진행: 권 혁 교수(부산대 법전문)
	개회사	• 박수근 회장(한국노동법학회, 한양대 법전문)
	축사	• 방하남 장관(고용노동부)
	축사	• 김대환 위원장(경제사회발전노사정위원회)
14:20 ~ 16:00	발 표	사회: 김인재 교수(인하대 법전문)
	제1발표 : 임금체계 실태와 개선방향	
		• 발표: 김유선 박사(한국노동사회연구소)
	제2발표 : 임금체계 실태와 향후 과제	
		• 발표: 정진호 박사(한국노동연구원)
	제3발표 : 임금체계 과제와 전망	
		• 발표: 이지만 교수(연세대 경영학과)
	제4발표 : 임금체계 개편의 법적 쟁점과 과제	
		• 발표: 도재형 교수(이화여대 법전문)
16:00 ~ 16:20	휴 식	
16:20 ~ 18:00	토 론	사회: 최영기 박사(경제사회발전노사정위원회 상임위원)
16:20~17:40	지정토론(가나다 순)	
		• 김동배 교수(인천대 경영학과)
		• 김선수 변호사(법무법인 시민)
		• 김태현 원장(민주노총 정책연구원)
		• 박화진 국장(고용노동부 노사협력정책관)
		• 이동웅 전무(한국경총)
		• 이정식 원장(한국노총 중앙연구원)
17:40~18:00	종합토론	
18:00	폐 회	

목 차

제1발표

- 임금체계 개편 논의, 비판적 검토와 대안 모색 김 유 선 1

제2발표

- 임금체계 실태와 향후 과제
— 임금연공성을 중심으로 — 정 진 호 27

제3발표

- 임금 정책 및 임금체계 개편 방향과 전망 이 지 만 47

제4발표

- 임금 체계 개편의 법적 쟁점과 과제 도 재 형 71

토론문

- 김 동 배 91
- 김 선 수 97
- 김 태 현 103
- 박 화 진 109
- 이 동 응 111
- 허 윤 정 117

[제1발표]

임금체계 개편 논의, 비판적 검토와 대안 모색

김 유 선*

목 차

1. 머리말
2. 임금체계 실태
3. 임금체계 개편 실태
4. 맺는 말

1. 머리말

가. 경과

- 1997년 외환위기 이전 ‘고성장-저실업’ 시대에는 ‘노동정책=임금정책’이라 할 만큼 노사정 모두 임금정책을 중시했다. 매년 반복되는 임금교섭과 임금투쟁은 ‘한 해 농사’라 부를 만큼 노동조합의 기본활동으로 자리매김했고, 정부와 기업의 임금정책은 ‘한자리수 인상’, ‘총액임금제’ 등 임금수준 억제에 초점이 맞추어졌다.
 - 1990년대 중반에는 포항제철, 현대자동차, 현대중공업 등 주요 대기업에서 일본식 능력주의 인사제도의 일환으로 직능급 도입을 시도했고, 노동조합은 ‘인사고과 부활’ 등을 이유로 반대했다.
- 외환위기 이후 고용사정이 악화되자, 임금정책에 대한 노사정의 관심

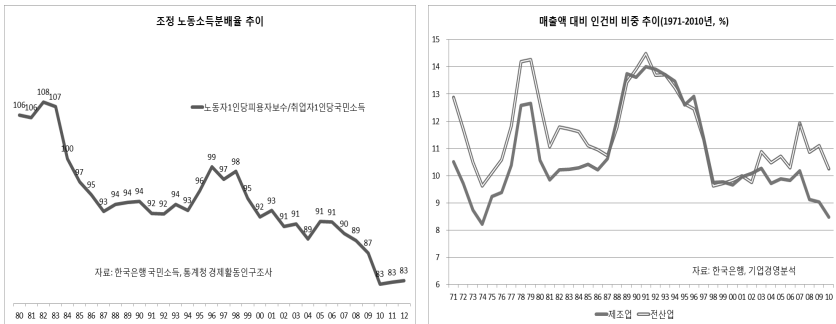
* 한국노동사회연구소 선임연구위원

2 2014년 춘계공동학술대회

은 푹 떨어졌다. 정부와 재계의 임금정책은 연봉제와 성과배분제, 임금피크제 등 성과주의 임금제도 확산에 집중되었고, 노동조합은 이를 저지하는데 급급했다.

- 성과주의 임금제도는 기업내부노동시장의 대기업 정규직에 초점을 맞춘 것으로, 최저임금을 제외하면 중소기업 비정규직 노동자에 대한 임금정책은 사실상 존재하지 않았다고 할 수 있다.
- 외환위기 이후 노동 쪽이 일방적으로 밀리면서 매출액 대비 인건비 비중과 노동소득분배율은 큰 폭으로 하락했다(<그림 1> 참조).

<그림 1> 매출액 대비 인건비 비중과 노동소득 분배율 추이



- 최근 국내외적으로 임금정책에 대한 관심이 높아지고 있다. 국제적으로는 글로벌 금융위기를 겪은 뒤 임금불평등이 심화되면서 최저임금과 상위 1% 소득에 대한 관심이 높아지고, ILO(국제노동기구)를 중심으로 임금주도 성장모델이 제기되고 있다(ILO 2013). 미국, 중국, 일본 정부는 실질임금 인상을 통한 국내소비 활성화를 추구하고 있다.
- 국내에서는 정년연장에 따른 임금조정과 통상임금 산정방식을 둘러싼 논란을 시작으로 임금구성과 임금체계에 대한 관심이 높아지고 있다. 하지만 다른 나라처럼 노동자들의 실질임금을 인상해 국내소비를 활성화하는 방안을 찾기보다는, 어떻게 하면 기업의 임금비용을 줄일 것인가에 초점이 모아지고 있다.

나. 용어 정리

- 최근 임금정책 논의가 재개되는 과정에서 임금정책 관련 용어가 뒤죽박죽 사용되고 있다. 통상임금 산정방식이 쟁점으로 떠오르자 일각에서 ‘임금체계 개편과 연동해서 사회적 타협을 모색하자’고 주장하는가 하면, 고정상여금의 기본급 전환은 임금구성을 단순화하는 문제인데 임금체계 개편으로 얘기하기도 한다.
 - 이는 모든 문제의 근원을 임금체계에서 찾는 ‘임금체계 환원론’에서 비롯된 것일 수도 있고, 같은 사물을 서로 다른 용어로 정의한 데서 비롯된 것일 수도 있다.

- 불필요한 오해를 없애고 생산적인 논의를 촉진하기 위해서는 용어부터 통일할 필요가 있다. 임금정책은 임금수준, 임금격차, 임금구성, 임금형태, 임금체계 다섯 영역으로 구분할 수 있는데, 이 글은 임금체계에 초점을 맞추도록 한다(<표 1> 참조).

<표 1> 임금정책 영역

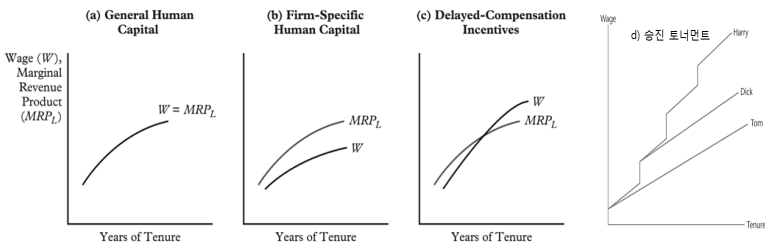
영역	정의	정책논의 사례
(1)임금수준	매년 임금인상액(율) 교섭	경제성장률+물가상승률+a, 최저생계비, 소득(임금억제)정책
(2)임금격차	성, 학력, 규모, 고용형태별 임금격차	연대임금정책, 상박하후, 최저임금제
(3)임금구성	기본급, 통상수당, 기타수당, 초과수당, 고정상여금, 성과상여금 등	통상임금 범위, 성과배분제
(4)임금(지급)형태	시급제, 일급제, 월급제, 실적급 등	연봉제
(5)임금(결정)체계	기본급 결정기준. 호봉급, 직능급, 직무급	호봉급→직무급, 임금피크제

다. 이론적 검토

- 최근 학계에서는 연공급(호봉급)의 문제점을 거론하면서 직무급이나 직능급을 대안으로 제시하는 경우가 많다. 정부는 성과주의에 대한 미련을 못 버려선지 ‘직무·성과급’(?)이라 하여 임금체계(직무급)와 임금구성(성과상여급)을 한데 묶어 얘기한다.
 - 학계의 임금체계 개편 주장에는 부분적으로 합리적인 측면도 있겠지만, 인건비 절감과 노동통제 강화가 근저(根底)에 깔려 있음은 부인할 수 없는 사실이다.
 - 임금체계 개편에 대해 피해의식과 강한 거부감을 보이고 있다. 재계도 과연 노동계와 전면전을 의미하는 임금체계 개편을 본격적으로 추진할 의사가 있는지 불투명하다.

- 연공급(年功給)이란 남녀 학력 등의 인적 속성에 따라 큰 범위에서 직종이나 직무가 결정되고, 일단 배치된 뒤에는 근속이라는 연공적 요소에 의해 임금이 결정되는 체계로 정의할 수 있다(김유선 2005). 하지만 지금까지 연구는 대부분 후자(後者), 즉 근속년수가 증가하면 임금이 상승하는 효과에만 관심을 기울여 왔다.

- 근속년수가 증가하면 임금이 상승하는 효과는 인적자본론(일반숙련), 내부노동시장론(기업특수 숙련; 태만가설, 선물가설), 이연임금가설, 토너먼트 이론 등 노동경제학의 여러 이론을 빌려 설명이 가능하다 (<그림 2> 참조).



<그림 2> 근속년수가 증가하면 임금이 상승하는 이유

- 주장하듯이 근속에 따른 임금상승이 반드시 비합리적인 것은 아니며, 이론적 측면에서도 나름대로 합리적 근거가 있다.
- 따라서 이론적 측면에서는 ‘한계수입생산(MRPL)을 상회하는 고임금’을 문제로 지적할 수 있다.
 - 독과점, 노조 등 시장외적 요인에서 원인을 찾을 것이고, 이연임금가 설이라면 고령자의 낮은 생산성에서 원인을 찾을 것이다.
 - ‘근속에 따른 임금상승 효과를 감안해도 임금이 노동의 한계수입생산에 못 미친다’고 반론을 펼 것이고, 이연임금가설이라면 ‘초기에는 생산성에 못 미치는 낮은 임금을 지급하다가, 근속년수가 길어지면 생산성을 상회하는 높은 임금을 지급’하기로 한 약속 위반을 질타할 것이다.
 - 노동의 한계수입생산(MRPL)은 추정이 쉽지 않기 때문에, 이론적으로든 실증적으로든 합의점 도출은 쉽지 않다.

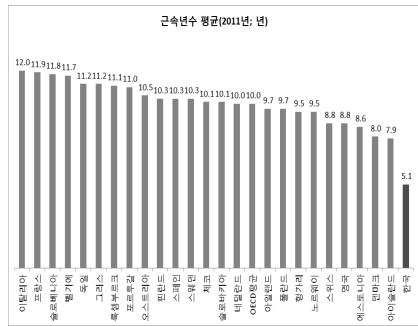
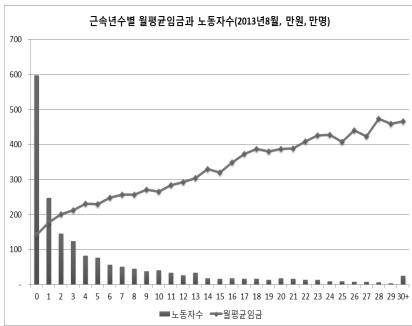
2. 임금체계 실태

가. 전체

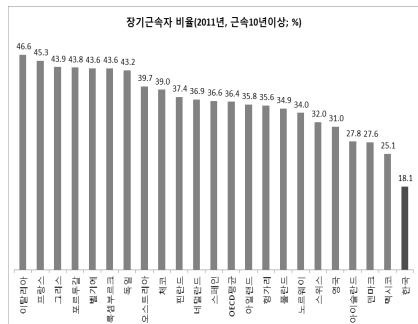
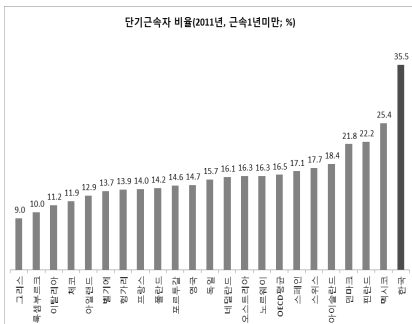
- 통계청 경제활동인구조사 부가조사(2013년 8월)에서 근속년수별 월평균임금을 살펴보면, 근속년수가 증가할수록 임금이 상승하고 있다(<그림 3> 참조).
 - 1년 미만은 월평균임금이 142만원인데, 1~2년은 178만원, 10~11년은 265만원, 20~21년은 387만원, 30년 이상은 466만원이다.
 - 1년 미만을 100으로 하여 월평균임금을 지수화 하면 1~2년은 126, 10~11년은 187, 20~21년은 273, 30년 이상은 329가 되고, 근속 1년 이상 2년 미만을 100으로 하면 10~11년은 149, 20~21년은 217, 30년 이상은 262가 된다.

6 2014년 춘계공동학술대회

- 이처럼 근속년수가 증가하면 임금이 상승할 뿐만 아니라, 통계상 미국이나 일본, 유럽보다 임금상승 폭이 크다는 점을 근거로, ‘한국은 임금 연공성이 매우 강하다’는 주장을 접하게 된다.
- 근속년수별 노동자 구성을 보면 이야기가 달라진다. 2013년 8월 현재 노동자 1,824만 명 중 근속년수 1년 미만은 597만 명(32.7%)이고, 2년 미만은 844만 명(46.2%), 5년 미만은 1,196만 명(65.6%)이다(<그림 3> 참조). OECD 회원국 중 한국은 평균근속년수가 가장 짧고, 근속년수 1년 미만의 단기근속자 비율은 가장 높고, 근속년수 10년 이상의 장기근속자 비율은 가장 낮다(<그림 4> 참조).



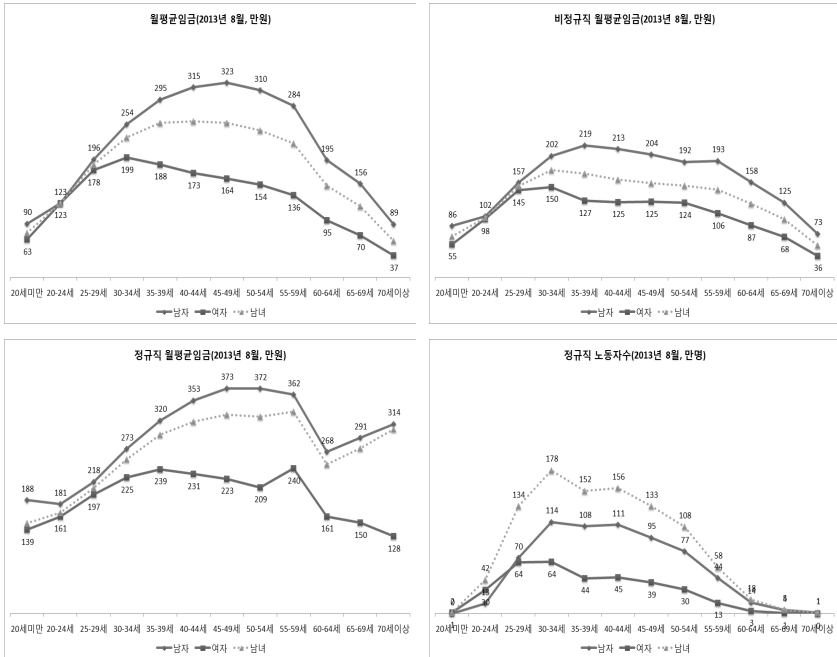
<그림 3> 근속년수별 임금과 노동자수 및 평균 근속년수



<그림 4> 장단기근속자 비율 국제비교

- 한국과 같은 초단기 근속 나라에서 연공임금은 유리천장(glass ceiling)이라 할 수 있다. 대다수 노동자는 근속년수가 매우 짧아 연공임금 효과를 누릴 수 없기 때문이다.
- 뿐만 아니다. 횡단면 자료에서 근속년수별 임금곡선은 노동력 구성 등 여러 요인이 맞물린 결과여서, 현재 시점에서 노동자들의 임금수준이 근속년수별로 어떻게 분포해 있는가를 말해줄 뿐이다.
 - 증가할 때 임금상승 폭이 큰 것도, 노동시장에서 경쟁력이 있어 살아남은 사람들의 임금만 장기근속자 임금으로 집계되는 데서 비롯된 측면이 크다.
- 노동조합이 연공임금을 선호하는 데는 연공임금이 연령별 생계비를 충족시켜 주리라는 기대가 있기 때문이다. 그러나 한국과 같은 초단기 근속의 나라에서 연공임금은 연령별 생계비를 충족시켜주지 못 한다.
 - 연령계층별 임금곡선을 연공임금의 근거로 제시하는 경우가 있다. 그러나 연령계층별 임금곡선은 노동력 구성 등 여러 요인이 맞물린 결과로, 현재 시점에서 노동자들의 임금수준이 연령계층별로 어떻게 분포해 있는가를 말해줄 뿐이다.
- 2013년 8월 현재 월평균임금은 남성은 40대 후반(323만원), 여성은 30대 초반(199만원)을 정점으로 나이가 들수록 하락하고 있다(<그림 5> 참조).
 - 월평균임금은 남성은 40대 후반(373만원), 여성은 30대 후반(239만원)을 정점으로 나이가 들수록 하락하고 있다. 비정규직 월평균임금은 남성은 30대 후반(219만원), 여성은 30대 초반(150만원)을 정점으로 나이가 들수록 하락하고 있다.
 - 남성은 근속에 따른 임금상승 효과를 맞본다지만, 40대 후반을 정점으로 50대부터 임금이 하락하고 있다.

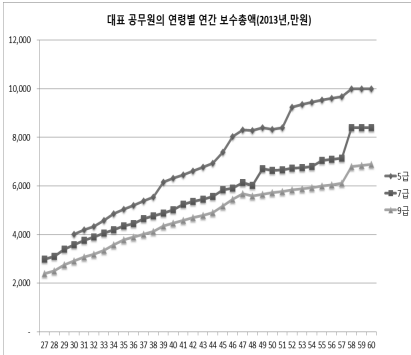
8 2014년 춘계공동학술대회



<그림 5> 연령계층별 월평균임금

나. 공공부문과 대기업 정규직

- 연공임금(호봉급)은 공무원과 교사, 교수, 공기업과 금융기관, 민간 대기업에서 주로 실시하고 있다. 이들 대부분은 남성 생계부양자 모델에 따라 생애주기별 생계비를 충족시키고 있는 것으로 보인다.
 - 문제점으로 공무원과 교사, 교수를 거론하는 경우는 드물고, 주로 제조업 생산직을 거론한다.
- <그림 6>은 대표 공무원의 연령별 임금곡선으로, 근속(연령)이 증가할수록 임금이 가파르게 상승하고 있다. 30세 임금을 100이라 할 때 60세 임금은 234~249로, 정년퇴직 때 공무원은 입직 당시보다 평균 2.3~2.5배 임금을 더 받는다(김유선 2013a).

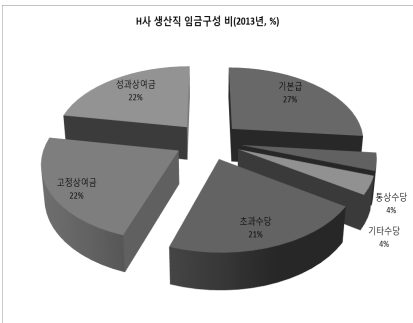
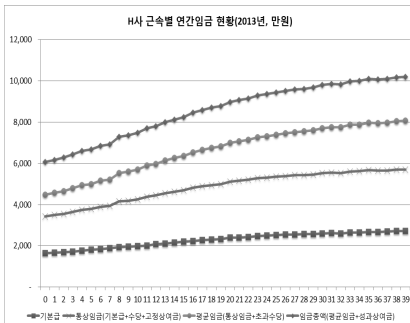


연령	임금지수(30세=100)		
	5급 임직	7급 임직	9급 임직
30세	100	100	100
35세	125	121	130
40세	157	140	153
45세	184	163	177
50세	207	185	196
55세	237	197	205
60세	249	234	236

<그림 6> 대표 공무원의 연령별 임금곡선

- <그림 7>은 H사 생산직의 근속년수별 임금곡선이다. 흔히 임금체계 문제점을 논할 때 H사의 연공급을 거론하지만, 공무원과 비교하면 연공성이 강하지 않다. 근속 1년 미만 임금을 100이라 할 때 근속 35년이 기본급 163, 임금총액 166으로, 1.6배 정도 임금을 더 받는다.
- 문제는 장시간 노동과 어설픈 성과배분제로 임금구성이 크게 왜곡된 점이다. 초과근로수당(21%)과 성과상여금(22%)이 연간 임금총액의 절반가량을 차지한다. H사의 문제는 임금체계가 아닌 임금구성에서 비롯된 것으로, 과도한 초과근로를 줄이고 어설픈 성과주의를 극복 하는 데서 해결책을 찾아야 한다.

(2013년, 단위: 만원,%)



<그림 7> H사 근속별 연간임금 총액과 임금구성

다. 중소기업체 비정규직

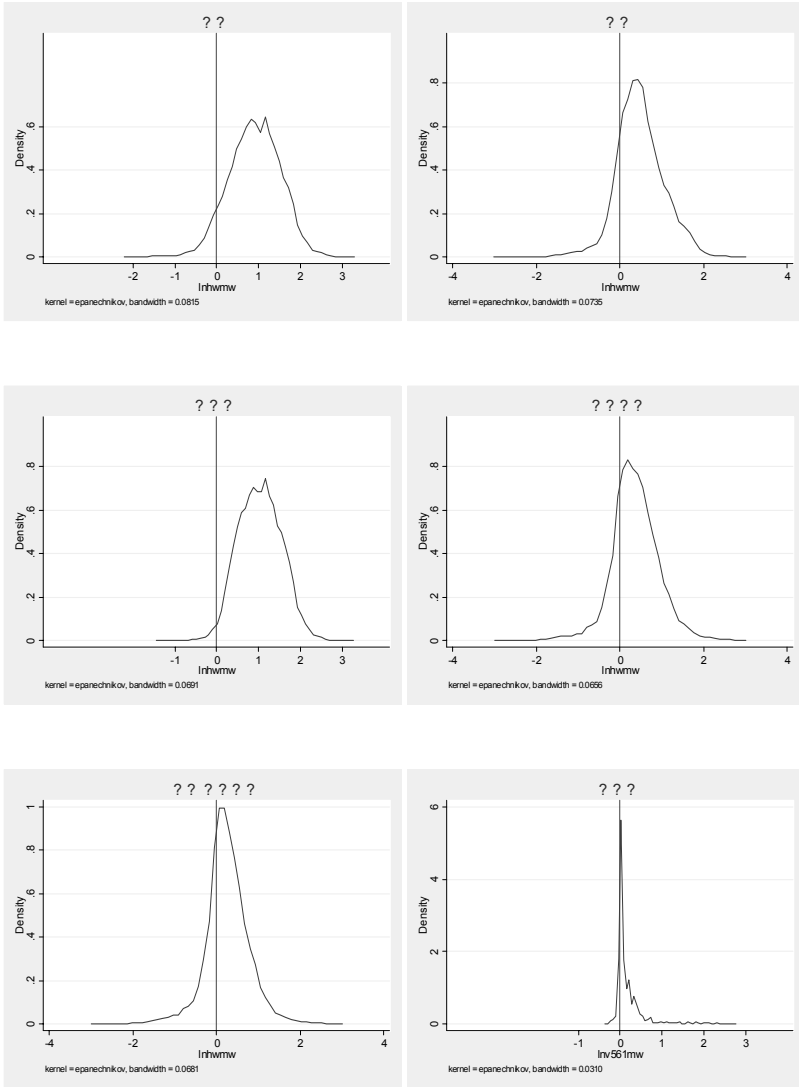
- 중소기업체 비정규직이 대부분인 저임금 노동시장은 임금체계가 아예 없고, 최저임금이 사실상 유일한 임금결정 기제로 작동하고 있다.
- ILO(2013)는 kernel density 추정치를 사용해서 최저임금이 임금분포에 미치는 영향을 추정하고 있다. <그림 8>은 2013년 8월 임금노동자의 'log(시간당임금)-log(최저임금)' kernel density 추정치를 그래프로 그린 것이다. 여기서 0은 노동자가 법정 최저임금을 받는 경우를 의미하고, 오른쪽(+)은 최저임금 이상의 임금을 받는 경우, 왼쪽(-)은 최저임금 이하를 받는 경우를 의미한다.
 - 남성 정규직 임금에 미치는 영향은 미약하지만, 여성 비정규직 임금에 미치는 영향은 매우 강하다. 여성 비정규직 임금은 최저임금 주변에 밀집해 있고, 시급제 노동자 임금은 최저임금에 좌우되고 있다 (<그림 8> 참조).
 - 노동자 111만 명 가운데 2013년 최저임금(4,860원)보다 적은 임금을 받는 사람은 6만 명(5.2%)이고, 최저임금을 받는 사람은 20만 명(17.6%), 최저임금보다는 많지만 5,000원 이하인 사람이 36만 명(32.7%)이다(<표 2> 참조).

<표 2> 시급제 노동자의 시간당 임금 분포

(2013년 8월, 단위: 천명, %)

	4,860원 미달	최저임금 4,860원	4,861 ~5,000원	5,001 ~5,209원	5,210 ~6,000원	6,001 ~7,000원	7,001 ~1만원	1만원 초과	전체
수(천명)	58	195	361	39	198	121	75	62	1,109
비율(%)	5.2	17.6	32.6	3.5	17.8	11.0	6.7	5.6	100.0
누적%	5.2	22.8	55.4	58.9	76.7	87.7	94.4	100.0	

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2013년 8월)



<그림 8> ‘ $\log(\text{시간당임금}) - \log(\text{최저임금})$ ’ kernel density 추정치
 (자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2013년 8월)

3. 임금체계 개편 실태

가. 임금체계가 임금수준과 고용형태 및 경영성과에 미친 영향

- 연공임금(호봉급)을 직무급이나 직능급으로 전환하지는 주장은 어제 오늘 일이 아니다. 따라서 호봉급에서 직무급이나 직능급으로 전환한 사례도 많다.
 - 김유선(2013b, 2014)을 제외하면 연공급 등의 임금체계가 실제 임금 곡선이나 고용구조, 경영성과에 어떠한 영향을 미쳤는지에 대한 실증연구는 찾아보기 어렵다. 이는 그동안 임금체계 개편 주장이 실증적 근거나 평가 없이 담론 수준에서 바람몰이 식으로 진행되어 왔음을 말해준다.
- <표 3>과 <표 4>는 임금체계가 임금수준과 고용구조 및 경영성과에 미친 영향을 파악하기 위해, 김유선(2014)이 노동연구원의 사업체 패널조사(2005~2011년)를 실증 분석한 결과를 요약한 것이다.

1) 임의효과 모형

- 첫째, 고졸초임은 호봉급보다 직능급이 1.3%, 직무급이 2.2%, 무체계가 4.1% 낮다. 대졸초임은 호봉급과 직능급은 차이가 없고, 직무급이 1.7%, 무체계가 2.5% 낮다. 관리자(과장, 부장) 연봉은 무체계만 5.5~5.7% 낮다. 대졸 신입사원이 과장으로 승진할 때까지 연평균 승급액은 호봉급, 직능급, 직무급은 차이가 없고, 무체계만 5.9% 낮다. 과장에서 부장으로 승진할 때까지 연평균 승급액은 차이가 없다.
- 둘째, 비정규직 비율은 호봉급이나 무체계보다 직능급이 1.2%, 직무급이 1.1% 높고, 이직률은 무체계가 2.1% 높다. 50세 이상 고령자 비율은 직무급이 1.8%, 무체계가 0.8% 높고, 30세 미만 청년 비율은 차이가 없다. 기업의 수익성과 생산성도 임금체계에 따른 차이가 없다. 1인당 인건비만 무체계에서 4.9% 낮을 뿐이다.

2) 고정효과 모형

- 첫째, 고졸초임은 직무급이 1.7%, 무체계가 2.5% 낮고, 관리자(과장, 부장) 연봉은 무체계만 2.9~3.3% 낮다. 대졸초임과 연평균 승급액은 임금체계에 따른 차이가 없다. 이는 호봉급에서 직능급으로 임금체계를 전환하면 변함이 없고, 호봉급에서 직무급으로 전환하면 고졸초임은 1.7% 낮아지지만, 대졸초임과 관리자 연봉, 연평균 승급액은 변함이 없음을 의미한다.
- 둘째, 비정규직 비율은 직능급에서 1.2% 높고, 고령자 비율은 직무급에서 1.3% 높다. 이밖에 이직률, 청년고용 비율, 수익성, 생산성, 인건비는 유의미한 차이가 없다. 이는 호봉급에서 직능급으로 전환하면 비정규직 비율이 1.2% 높아지고, 직무급으로 전환하면 고령자 비율이 1.3% 높아질 뿐, 그밖에 고용구조나 경영성과에 미치는 영향은 유의미하지 않음을 의미한다.

3) 예상 시나리오

- 고정효과 모형 분석결과로부터 임금체계 개편 시 예상되는 시나리오를 정리하면 다음과 같다.
 - 호봉급에서 직능급으로 임금체계를 개편하면 비정규직 비율 1.2% 증가를 제외하면, 임금수준과 고용구조, 경영성과에 미치는 영향은 없다.
 - 호봉급에서 직무급으로 임금체계를 개편하면 고졸초임 1.7% 감소, 고령자 비율 1.3% 증가를 제외하면, 임금수준과 고용구조, 경영성과에 미치는 영향은 없다.¹⁾
 - 임금체계가 없는 곳에서 호봉급을 도입하면 고졸초임이 2.7%, 과장

1) 호봉급에서 직무급으로 임금체계를 변경하면 '고령자 비율이 1.3% 증가'하므로 '직무급은 고령자 친화적'이라고 해석할 수 있다. 하지만 종사자 1천명 사업장에서 50대 이상 연령층이 13명(각 연령별로는 1.3명) 늘어나는 데 지나지 않는 바, 실제 효과는 매우 작다.

1년차 연봉이 3.9%, 부장 1년차 연봉이 3.6% 증가한다. 고용구조와 경영성과에 미치는 영향은 없다.

- 임금체계가 없는 곳에서 직능급이나 직무급을 도입하면, 임금수준과 고용구조, 경영성과에 미치는 영향은 없다.

4) 합의

- 흔히 ‘연공임금(호봉급)은 인건비 부담이 크기 때문에 고령화 사회에서 지속가능하지 않다. 직능급이나 직무급으로 전환해야 한다.’는 주장을 접하게 된다.
 - 2005~2011년 임금수준과 승급액 추이를 살펴보면, 임금체계에 관계없이 직급별 임금수준과 승급액은 같은 수준으로 수렴하고 있다.
 - 조건을 통제한 상태에서 임의효과 모형으로 분석한 결과를 보더라도 신입사원 초임이 1~2% 높은 것을 제외하면, 호봉급이 직능급, 직무급보다 임금수준이 높거나 인건비 부담이 크거나 승급액이 높다는 증거는 발견되지 않는다.
 - 모형도 호봉급에서 직능급으로 임금체계를 개편하면 비정규직 비율이 1.2% 증가하고, 직무급으로 개편하면 고졸초임이 1.7% 감소하고 고령자 비율이 1.3% 증가할 뿐, 임금수준과 고용구조, 경영성과에 미치는 영향은 유의미하지 않다.
- ‘임금체계에 관계없이 직급별 임금수준과 연평균 승급액이 동일하고, 임금체계를 개편해도 임금수준, 고용구조, 경영성과에 미치는 영향이 미미하다’는 실증분석 결과를 어떻게 해석해야 할까?
 - 대해 ‘지금까지 임금체계 개편이 불철저하게 이루어졌기 때문이다. 무늬만 직무급(직능급)이지 제대로 된 직무급(직능급)이 아니다’는 해석이 가능하다.
 - 이보다는 ‘임금체계에 관계없이 고졸초임, 대졸초임, 과장 연봉, 부장 연봉은 얼마라는 시장임금이나 사회적 규범 또는 고용관행이 형성되어 있다’, ‘제도의 경로의존성을 고려할 때 지금까지 추진해 온 방식으로는 임금체계 개편의 성과를 기대할 수 없다’는 해석이 더 타당

할 것으로 보인다.

나. 성과주의 임금제도가 경영성과에 미친 영향

- 임금체계가 무엇이나에 관계없이 직급별 임금수준과 연평균 승급액이 동일하다면, 게다가 임금체계를 개편하더라도 임금곡선, 고용구조, 경영성과에 미치는 영향이 미미하다면, 굳이 호봉급을 직능급이나 직무급으로 개편하려는 이유는 무엇인가?
- <표 5>는 성과주의 임금제도 결정요인을 임의효과 모형으로 패널 로짓 분석한 결과다. 직능급은 호봉급보다 연봉제 및 성과배분제와 밀접한 상관관계가 있고, 직무급은 성과배분제 및 임금피크제와 밀접한 상관관계가 있다.
 - ‘직능급과 직무급이 연봉제, 성과배분제, 임금피크제 등 성과주의 임금제도와 친화적이어서, 호봉급을 직능급이나 직무급으로 개편하려 한다.’는 해석이 가능하다.
- 그렇다면 외환위기 이후 정부가 주력해 온 성과주의 임금제도는 기업의 경영성과에 어떠한 영향을 미쳤는가?
 - 다른 조건을 통제한 상태에서 성과주의 임금제도(연봉제, 성과배분제도, 임금피크제)가 기업의 경영성과(수익성, 인건비, 생산성)에 미친 영향을 고정효과 모형으로 패널회귀 분석한 결과다. 경영성과 지표로 수익성과 인건비, 생산성 중 어느 것을 사용하든, 성과주의 임금제도는 경영성과에 유의미한 긍정적 영향을 미치지 못했다.
- 이처럼 성과주의 임금제도가 기업의 경영성과에 미치는 긍정적 효과가 발견되지 않음에도, 정부와 재계, 학계 일각에서는 지난 10여 년 동안 성과주의 임금제도 확산에 주력해 왔다. 그 이유는 무엇일까?
 - 가지 가설을 생각해 볼 수 있다. 하나는 제도적 동형화 가설에 따라 유행 따라 덩달아 뛰어 왔던가, 다른 하나는 분할통치 가설에 따라

노동자들 간에 경쟁을 조장해 내부 통제를 강화하기 위해서든가. 하지만 둘 다 기업에 도움이 되지 않는다.

<표 5> 성과주의 임금제도 결정요인 패널 로짓분석 결과(임의효과 모형)

	연봉제			성과배분제			임금피크제		
	계수값	P>z		계수값	P>z		계수값	P>z	
공공부문	1.141	0.000	***	1.172	0.000	***	1.919	0.000	***
기타재화생산	-0.209	0.395		-0.553	0.003	**	-0.528	0.256	
생산자서비스업	-0.380	0.074		-0.515	0.001	***	-0.902	0.027	*
유통서비스업	-0.335	0.070		-0.297	0.036	*	-0.391	0.257	
개인서비스업	0.025	0.935		-0.172	0.452		-1.750	0.011	*
사회서비스업	-2.199	0.000	***	-1.854	0.000	***	-1.551	0.001	***
ln(근로자수)	0.507	0.000	***	0.395	0.000	***	0.466	0.000	***
기업연령	-0.027	0.000	***	-0.002	0.410	***	0.019	0.008	**
복수사업장	0.425	0.000	***	0.736	0.000		0.646	0.004	**
판매서비스비율	-0.013	0.000	***	-0.010	0.000	***	-0.014	0.009	**
생산직비율	-0.021	0.000	***	-0.015	0.000	***	-0.003	0.554	
단순노무직비율	-0.024	0.000	***	-0.016	0.000	***	-0.004	0.436	
노조조직률	-0.008	0.000	***	-0.006	0.000	***	0.008	0.026	*
직능급	0.502	0.000	***	0.373	0.000	***	-0.108	0.618	
직무급	0.059	0.583		0.179	0.043	*	0.367	0.071	
무체계	-0.243	0.038	*	-0.699	0.000	***	-0.685	0.005	**
2007년	0.242	0.019	*	-0.249	0.005	**	1.062	0.000	***
2009년	0.389	0.001	***	-0.618	0.000	***	1.058	0.000	***
2011년	0.733	0.000	***	0.039	0.670		2.501	0.000	***
상수	0.112	0.700		-1.284	0.000	***	-9.496	0.000	***
관측치	7,147			7,147			7,147		
Wald χ^2	385			597			172		
Log Likelihood	-3,708			-4,137			-1,233		

자료: 노동연구원, 사업체패널조사 WPS 2005~2011 원자료

주: 1) 민간부문, 제조업, 단일사업장, 사무관리전문직, 호봉급, 2005년을 기준년으로 해서 분석한 결과임.

2) * 는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 유의수준

<표 6> 성과주의 임금제도가 기업의 경영성과에 미치는 영향(고정효과 모형)

	수익성			인건비			생산성			생산성		
	ln(1인당 영업이익)			ln(1인당 인건비)			ln(1인당 매출액)			ln(1인당 부가가치)		
	계수값	P>z		계수값	P>z		계수값	P>z		계수값	P>z	
공공부문												
기타재화생산	-0.349	0.000	***	2.237	0.000	***	0.549	0.538		-0.355	0.000	***
생산자서비스업				2.523	0.000	***	-0.659	0.543				
유통서비스업	-1.086	0.326		-0.122	0.485		-0.049	0.806		-0.424	0.310	
개인서비스업										-2.421	0.000	***
사회서비스업												
ln(근로자수)	-0.178	0.007	**	-0.095	0.000	***	-0.078	0.007	**	-0.109	0.008	**
기업연령	-0.012	0.765		-0.002	0.672		0.003	0.687		0.047	0.498	
복수사업장	-0.098	0.381		-0.065	0.055		0.012	0.800		-0.066	0.393	
판매서비스비율	-0.003	0.031	*	0.000	0.724		-0.001	0.049	*	-0.002	0.043	*
생산직비율	-0.003	0.029	*	-0.001	0.347		-0.001	0.143		-0.002	0.053	
단순노무직비율	-0.003	0.048	*	-0.001	0.365		-0.001	0.359		-0.001	0.499	
노조조직률	-0.001	0.538		-0.001	0.322		0.001	0.266		0.000	0.822	
ln(인당유형자산)	0.194	0.000	***	0.136	0.000	***	0.172	0.000	***	0.119	0.000	***
연봉제	-0.070	0.199		-0.010	0.693		0.003	0.891		0.005	0.896	
성과배분제	0.055	0.273		-0.012	0.523		0.022	0.238		0.041	0.205	
임금피크제	0.116	0.181		-0.044	0.212		0.001	0.972		0.005	0.924	
2007년	0.130	0.143		0.207	0.000	***	0.108	0.000	***	0.043	0.760	
2009년	0.376	0.022	*	0.137	0.000	***	0.248	0.000	***	-0.064	0.821	
2011년	0.337	0.161		0.282	0.000	***	0.365	0.000	***	0.008	0.984	
상수	3.443	0.000	***	2.261	0.000	***	5.149	0.000	***	2.986	0.032	*
관측치	3,808			4,475			4,728			3,984		
모형의 설명력	0.070			0.024			0.252			0.022		

자료: 노동연구원, 사업체패널조사 WPS 2005-2011 원자료

주: 민간부문, 제조업, 단일사업장, 사무관리전문직비율, 호봉급, 2005년을 기준년으로 해서 분석한 결과임.

다. 서울시 비정규직 임금체계 개편 사례

- 지금까지 임금체계 개편 논의는 대기업 정규직 중심이어서, 임금체계가 없는 중소기업 비정규직 노동자들에게는 어떠한 임금체계가 바람직한지에 대한 고려는 찾아보기 어렵다.
 - 비정규직 대책의 일환으로 기간제 근로자를 무기계약직으로 전환한 지도 벌써 여러 해 되었다. 하지만 학교 비정규직은 무기계약직으로 전환되면 어떠한 직급체계와 임금체계를 적용받는지 조차 정해져 있지 않다.
 - 비해 서울시는 2012년 비정규직 정규직 전환을 추진하면서 어떠한 직급체계와 임금체계를 적용할 것인지부터 집중적으로 검토했다.

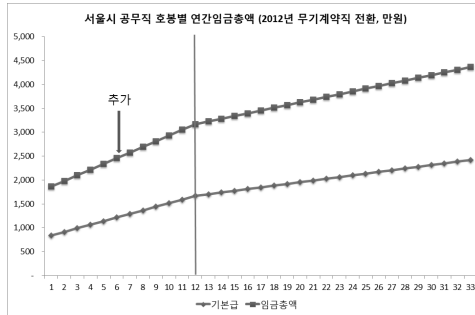
1) 서울시 공무원 호봉급 적용 사례 (2012년 4월)

- 당시 서울시 상용직(도로 부문) 초임은 3,100만원으로 높은 편이었다. 8년 동안 신규 채용은 없었고, 연간 1,500만원으로 기간제 근로자를 사용했다.
 - 근로자를 무기계약직으로 전환하면서 상용직 초임을 그대로 적용하면 연봉이 1,500만원에서 3,100만원으로 2배 이상 오르게 된다. 이는 임금인상 폭이 커서 재정 부담이 클 뿐 아니라, 정규직 전환에 부정적 영향을 미칠 가능성이 컸다.
- 노조(상용직, 공무원 노조)와 수차례 협의를 거쳐 새로운 호봉표에 합의했다.
 - 초임을 1,860만원으로 하고, 기존의 상용직 초임(3,170만원)을 공무원 12호봉으로 조정했다. 일종의 two-tier system이라 할 수 있는데, 9급 공무원 봉급에 조금 못 미치는 수준으로 설계했다(<표 7>과 <그림 9> 참조).

<표 7> 서울시 공무원 봉급표(2012년, 기간제 무기계약직 전환 당시, 만원)

호봉	기본급	휴가비	가계 지원비	상여 금	장려 수당	급식비	여비	위생 수당	대민 활동비	지급 총액	총액 격차
1	841	105	105	280	84	157	168	60	60	1,861	
2	916	115	115	305	84	157	168	60	60	1,980	119
3	991	124	124	330	84	157	168	60	60	2,099	119
4	1,066	133	133	356	84	157	168	60	60	2,218	119
5	1,142	143	143	381	84	157	168	60	60	2,337	119
6	1,217	152	152	406	84	157	168	60	60	2,456	119
7	1,292	162	162	431	84	157	168	60	60	2,575	119
8	1,367	171	171	456	84	157	168	60	60	2,694	119
9	1,442	180	180	481	84	157	168	60	60	2,813	119
10	1,518	190	190	506	84	157	168	60	60	2,932	119
11	1,593	199	199	531	84	157	168	60	60	3,051	119
12	1,668	209	209	556	84	157	168	60	60	3,170	119
13	1,704	213	213	568	84	157	168	60	60	3,227	57
14	1,740	218	218	580	84	157	168	60	60	3,284	57
15	1,776	222	222	592	84	157	168	60	60	3,341	57
16	1,812	227	227	604	84	157	168	60	60	3,398	57
17	1,848	231	231	616	84	157	168	60	60	3,455	57
18	1,884	236	236	628	84	157	168	60	60	3,512	57
19	1,920	240	240	640	84	157	168	60	60	3,569	57
20	1,956	245	245	652	84	157	168	60	60	3,626	57
21	1,992	249	249	664	84	157	168	60	60	3,683	57
22	2,028	254	254	676	84	157	168	60	60	3,740	57
23	2,064	258	258	688	84	157	168	60	60	3,797	57
24	2,100	263	263	700	84	157	168	60	60	3,854	57
25	2,136	267	267	712	84	157	168	60	60	3,911	57
26	2,172	272	272	724	84	157	168	60	60	3,968	57
27	2,208	276	276	736	84	157	168	60	60	4,025	57
28	2,244	281	281	748	84	157	168	60	60	4,082	57
29	2,280	285	285	760	84	157	168	60	60	4,139	57
30	2,316	290	290	772	84	157	168	60	60	4,196	57
31	2,352	294	294	784	84	157	168	60	60	4,253	57
32	2,388	299	299	796	84	157	168	60	60	4,310	57
33	2,424	303	303	808	84	157	168	60	60	4,367	57

자료: 서울특별시(2012)



<그림 9> 서울시 공무원 호봉급 수정

- 기간제 경력을 호봉에 반영하고, 각종 처우개선(복지포인트, 시간외수당, 연가보상비 등)을 추가하면서 무기계약 전환자들은 초임보다는 높은 임금을 받을 수 있게 되었다.
- 근무할 때 연봉은 대략 1,500만원이었다. 무기계약 전환자가 기간제 2년 근무경력을 인정받으면 3호봉이 된다. 이때 연간 임금총액은 2,614만원(임금 2,099만원, 복지포인트 136만원, 연가보상비 159만원, 건강진단금 15만원, 시간외수당 205만원)이 되고 임금인상 효과는 74.3%가 된다.

2) 서울시 청소 분야 직무급 도입 사례

- 한 동안 청소와 시설경비 업무는 용역업체에 맡기는 게 관행으로 인식되었다. 하지만 이들 업무는 일시 간헐적 업무가 아닌 상시 지속적 업무다. 14대 대통령 선거 때 박근혜 대통령은 ‘공공부문에서 상시 지속적 일자리는 정규직 전환’을 공약했다. 공약대로라면 이들 일자리는 모두 정규직으로 전환해야 한다.
- 청소와 시설경비 업무를 담당하면 비용이 절감되는 것으로 오해하는 경우가 있다. 하지만 용역업체에 맡기면 인건비 이외에 적정이윤(4.4%), 부가가치세(9%), 일반관리비(3.3%)를 추가로 부담해야 한다. 서울시가 용역업체 간접고용 근로자들을 직접 고용하면서 임금을 20~30만원씩 올려도 예산을 52억 원 절감할 수 있었던 것은 바로 이 때문이다.

- 서울시 청소 분야 노동자들은 용역업체를 통한 간접고용에서 서울시 (또는 서울시 투자기관) 정규직으로 고용형태가 개선되었고, 정년 65세를 보장받았다.
- 계약으로 연공(근속)에 따른 임금상승 폭을 최소화 하는 방향에서 직무급을 설계했다. 그 결과 근속 1년차는 1,834만원인데 근속 15년차는 1,907만원으로 연간 최대 73만원 밖에 격차가 안 난다. 근속에 따른 임금상승 폭을 조금 더 확대할 필요가 있다(<표 8>과 <그림 10> 참조).

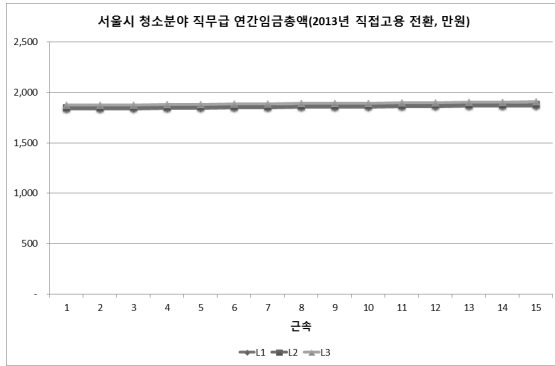
<표 8> 서울시 청소분야 직무급 임금테이블

(단위: 원)

근속	기본급	직무수당			식대	교통비	계수당(연장, 야간, 휴일수당 등)	월임금(L1기준)
		L1 (4.7%)	L2 (5.5%)	L3 (7.2%)				
1년차	1,268,000	60,000	71,000	93,000	100,000	100,000	1,528,000	
2년차		62,000	73,000	95,000	100,000	100,000	1,530,000	
3년차		64,000	75,000	97,000	100,000	100,000	1,532,000	
4년차		66,000	77,000	99,000	100,000	100,000	1,534,000	
5년차		68,000	79,000	101,000	100,000	100,000	1,536,000	
6년차		70,000	81,000	103,000	100,000	100,000	1,538,000	
7년차		72,000	83,000	105,000	100,000	100,000	1,540,000	
8년차		74,000	85,000	107,000	100,000	100,000	1,542,000	
9년차		76,000	87,000	109,000	100,000	100,000	1,544,000	
10년차		78,000	89,000	111,000	100,000	100,000	1,546,000	
11년차		80,000	91,000	113,000	100,000	100,000	1,548,000	
12년차		82,000	93,000	115,000	100,000	100,000	1,550,000	
13년차		84,000	95,000	117,000	100,000	100,000	1,552,000	
14년차		86,000	97,000	119,000	100,000	100,000	1,554,000	
15년차		88,000	99,000	121,000	100,000	100,000	1,556,000	

자료: 한국노동사회연구소(2012)에서 재인용

- ※ 용역근로자 보호지침 - 중소기업제조업 보통인부 노임단가(일 57,859원)의 87.74% 이상
- ※ 기본급은 '12년 중소기업제조업 보통인부 노임단가의 100% 수준(월126만원)으로 설정
- ※ 직무수당 수준: 직무급 운영 중인 기관(병원, 금융 등)의 수준 준용
- ※ 직무급(L1)을 적용할 경우 정부지침보다 42만원, 현재보다 22만원 상승



<그림 10> 서울시 청소분야 직무급 도입

4. 맺는 말

- ‘연공급(호봉급)은 악(惡)이고 직능급이나 직무급은 선(善)’이라는 암묵적 전제 아래 ‘연공급을 직능급이나 직무급으로 전환해야 한다.’는 주장을 접하게 된다.
- 연공급은 선(善)도 아니고 악(惡)도 아니다. 직능급이나 직무급과 마찬가지로 나름대로 합리적 근거와 장단점을 갖고 있다. 완벽한 임금체계란 있을 수 없고, 어느 한 임금체계가 반드시 다른 임금체계보다 우월한 것도 아니다.
- 어느 임금체계가 적합한가는 구체적인 상황과 조건에 따라 달라진다. 게다가 임금체계를 개편할 때는 제도의 경로의존성과 제도 변경에 드는 비용도 고려해야 한다. 뚜렷한 근거 없이 바람몰이 하듯이 임금체계 개편을 주장하기보다는, 실사구시(實事求是) 하면서 모범사례를 축적하는 것이 중요하다.
- 이를 위해서는 첫째, 호봉급이든, 직능급이든, 직무급이든 나름대로 임금체계를 갖고 있는 대기업 정규직보다는, 임금체계가 없는 중소기업

세업체 비정규직부터 임금체계를 도입하는 게 효과적이다. 임금체계가 없는 곳부터 시작하자!

- 둘째, 노사 쌍방이 임금체계를 개편할 필요성을 공유한다면 대기업 정규직이라고 미를 이유가 없다. 하지만 개별 기업 수준에서 논의하는 것보다는, 유사한 조건을 갖춘 산업이나 직업 등 초기업 수준에서 논의하는 게 바람직하다. 노사 쌍방이 필요성을 인정하고 동의하는 곳부터 시작하자!
- 셋째, 연공급을 직무급이나 직능급으로 바꾸는 것보다 하후상박으로 승진 승급액을 일부 조정하는 것이 노사 모두에게 더 나은 결과를 가져다 줄 수 있다. 노사 쌍방이 문제점을 공유하는 것부터 점진적으로 개편하자!

참고문헌

- 김동배(2013), “정년연장과 임금체계 개편”, 한국노동연구원 개원 25주년 기념 토론회 발표문.
- 김유선(2005), 『한국 노동자의 임금실태와 임금정책』, 후마니타스.
- 김유선(2013a), “공무원 보수실태와 개선방안”, 김태현 외 『공무원 보수 (임금)체계 개선방안에 관한 연구』 제2장, 전국공무원노동조합.
- 김유선(2013b), “임금체계 실태와 개선방안”, 황선자 외 『임금체계의 실태와 정책과제』 제2장, 한국노총중앙연구원.
- 김유선(2014), “임금체계가 임금수준과 고용구조 및 경영성장에 미친 영향”, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 2014-04.
- 유규창(2014), “한국 기업의 임금체계: 직무급이 대안인가?”, 한국노동연구원 등 공동주최 임금체계 개편 토론회 발표문.
- 이영면(2013), “저숙련 직무 임금체계 개편(직무급)과 정규직화”, 노사정 위원회 집담회 발표문.
- 이장원(2014), “정년 연장과 임금체계 개편방향: 업종별 접근”, 한국노동연구원 등 공동주최 임금체계 개편 토론회 발표문.
- 서울특별시(2012), “서울시 공공부문 비정규직의 정규직 전환계획 Q&A.”
- 전국노동조합협의회(1993), 『1993년 임금지침』.
- 정이환(2013a), 『한국 고용체제론』, 후마니타스.
- 정이환(2013b), “한국의 임금체계와 대안적 임금의제: 임금체계의 대안 모색”, 한국노동사회연구소 102차 노동포럼 발표문.
- 한국노동사회연구소(2012), 『서울시 ‘좋은 일자리’ 만들기 기본방안 연구』, 2012년 서울시 학술연구용역보고서.
- ILO(2013), *Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth*

[제2발표]

임금체계 실태와 향후 과제

— 임금연공성을 중심으로 —

정 진 호*

목 차

- I. 머리말
- II. 임금연공성의 실태
- III. 임금연공성의 고용효과
- IV. 맺음말

I. 머리말

○ 문제제기

- 정년 60세 법제화, 통상임금의 범위 확대, 논의 중인 휴일근로의 연장근로 포함 등 제도개편에 따른 노동비용의 상승을 완화시키기 위한 중장기적인 생산성 향상 뿐만 아니라 임금 결정 및 구성체계의 개편을 요구
- 변화되는 새로운 노동환경에 부합하는 임금체계로의 개편은 개별 기업이 직면한 임금 등 각종 근로조건에 대한 객관적인 정보를 기반으로 노사간 충분한 협의를 거쳐야 새로운 제도의 수용성, 지속성을 높일 수 있음.
- 정년 60세 법제화는 기존의 연공임금체계에 따르면 노동력의 고령화

* 한국노동연구원

와 더불어 노동비용을 가중시킬 것으로 기대. 따라서 연공적인 임금 체계의 개편을 수반하지 않고서는 정년 60세 법제화가 지향하는 준·고령층의 계속고용은 기대만큼 실현되지 않을 수 있음.

○ 분석내용

- 연공성은 다른 국가들에 비하여 어느 정도인가? 임금의 연공성은 어떻게 측정하여야 하는가? 임금의 연공성은 부문별로 어떠한 차이가 있는가? 임금의 연공성은 지난 1990년대 초반 이후 최근까지 어떻게 변화되어 왔는가?
- 연공성은 준·고령층의 계속고용, 신규채용 등 고용에 어떻게 영향을 미치는가? 특히 개별 기업별로 측정된 임금의 연공성과 해당 기업의 준·고령층 고용과는 어떠한 관계에 있는가?

○ 본고의 구성

- 위한 본고의 구성은 다음과 같음. II에서는 임금연공성 실태를 여러 측면에서 비교하고, III에서는 임금연공성이 준·고령층 고용에 미치는 효과를 분석하고, IV에서는 이상의 분석결과를 요약하고, 이에 기반한 정책적 시사점을 도출

II. 임금연공성의 실태

2-1. 임금연공성의 국제비교

- 종종 임금의 과도한 연공성은 고령층의 고용을 저해하는 주된 요인으로 지적되고 있음.
- 고령층 계속고용·신규채용 기피 요인으로 ①고령근로자의 적응성과 생산성에 대한 부정적 인식, ②근속/연령에 따른 노동비용(또는 임금)

의 급격한 증가, ③엄격한 고용보호규정 등(OECD 2006).

- 고용을 결정하는 주요한 요인은 임금이나 생산성 어느 하나의 요인만이 아닌 생산성 수준에 대비한 임금(또는 노동비용) 수준인 단위 노동비용(unit labor cost)으로, 단위노동비용이 낮은 집단에 대한 노동수요가 상대적으로 많음.

- 임금의 연공성을 대변하는 주요한 지표인 근속-임금곡선(=wage structure)은 구미국가에서는 전반적으로 우상향하다가 정체되는 양상(표 2-1 참조)

<표 2-1> 근속연수별 임금격차(2010년, 제조업, 10인 이상 사업체)
(단위: 1년 미만=100.0)

	한국	독일	스페인	프랑스	이탈리아	스웨덴	영국	일본
1년 미만	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1~6년 미만	134.9	128.4	114.6	113.2	126.6	110.9	116.1	129.8
6~10년 미만	188.0	157.6	125.0	124.5	129.2	115.7	125.0	148.5
10~15년 미만	211.1	166.2	133.5	132.6	136.9	116.1	134.3	168.7
15~20년 미만	261.9	170.6	149.8	143.3	140.6	114.6	139.2	202.5
20~30년 미만	313.0	191.2	168.2	146.3	152.7	110.8	156.7	241.6

주: 1) 한국 및 일본 초과급여 제외 월임금총액, 유럽 월임금총액

- 2) 한국 및 일본 근속연수 범주는 1~6년 미만 → 1~5년 미만, 6~10년 미만 → 5~10년 미만.

자료: 한국 고용노동부, 『임금구조기본통계조사』, 2010년 원자료.

일본 厚生労働省, 『賃金センサス- 平成22년임금구조기본통계조사』, 2011년

유럽 EUROSTAT, 2010 Structure of Earnings Survey, 2013년 8월.

- 우상향 이후 정체되는 임금곡선은 근로생활 초기에 현장경험의 축적에 따라 급속하게 증가하다가 일정 시점 이후 정체하는 숙련수준 내지 생산성을 반영한 직무급적임금결정방식에 기인한다고 평가
- 일본을 포함한 한국의 임금곡선은 다른 국가들에 비하여 현저하게

우상향. 이는 입직 이후 임금이 직무/성과보다는 근속년수에 따라 상승하는데 기인한다고 평가

- 물론 근속증가에 따른 생산성 향상이 근속증가에 따른 임금상승을 상회하면 우상향하는 근속-임금곡선은 그 자체로도 문제되지 않음.

2-2. 임금연공성 비교 및 변화

- 임금의 연공성은 어떻게 비교되어야 하는가? 통상적으로 이용되는 연령-임금곡선 또는 근속-임금곡선은 임금의 연공성을 평가하는데 일관된 분석결과를 보이고 있지 않음.
 - 1990년 및 2012년을 비교하면 연령-임금곡선은 가파르게 변화된데 반하여(121.0→165.7), 근속-임금곡선은 완만하게 변화(262.4→249.4). 이는 특정한 임금곡선을 기준으로 임금연공성의 변화를 평가하기란 용이하지 않음을 시사(표 2-2 참조)

<표 2-2> 임금연공성의 변화1(남자)

(단위 : 25~29세=100.0, 근속0~4년=100.0)

연령-임금	1990	2012	근속-임금	1990	2012
25~29세	100.0	100.0	0~4년	100.0	100.0
30~34세	121.6	125.4	5~9년	142.1	145.5
35~39세	135.0	152.7	10~14년	178.4	169.6
40~44세	137.5	174.0	15~19년	207.5	206.7
45~49세	132.8	179.9	20~24년	230.5	234.3
50~54세	121.0	165.7	25~29년	262.4	249.4

주: 1) 비농 전산업 상용근로자 10인 이상 사업체 상용근로자 기준.

2) 임금은 월임금총액(=정액+초과+특별급여) 중위값(median).

자료: 고용노동부, 『임금구조기본통계조사』, 1990년 및 2012년 원자료.

- 임금의 연공성은 학교 졸업(군복무 포함) 이후 기업에 신규로 입사하

여 계속 근무하고 있는 ‘표준근로자’, 즉 동일 연령에 입사하여 계속 근무하는 이들의 연령별 임금을 추적

- <표 2-3>에서 대각선상의 임금수준은 신규 입사 이후 계속 근무하는 근로자에 대한 경제 전체의 임금표(wage table)로서 임금의 연공성을 보다 정확하게 반영하고 있음. 예컨대, 20대 후반의 신규 입직자에 대비한 50대 전반의 계속 근로자의 임금수준은 2.62배.

<표 2-3> 연령·근속별 임금수준(2012년, 남자)

(단위:천원/월, %)

	근속년수						신규입 직임금	계속근 속임금	임금 격차
	0~ 4년	5~ 9년	10~ 14년	15~ 19년	20~ 24년	25~ 29년			
25~29세	2,200	2,909	2,932				2,200	2,200	100.0
30~34세	2,505	3,478	3,494	4,690			2,505	3,478	158.1
35~39세	2,771	3,683	4,083	4,529	5,380		2,771	4,083	185.6
40~44세	2,733	3,597	4,283	4,993	5,355	6,303	2,733	4,993	227.0
45~49세	2,503	3,353	4,065	4,811	5,726	5,914	2,503	5,726	260.3
50~54세	2,262	2,967	3,590	4,504	5,215	5,761	2,262	5,761	261.9

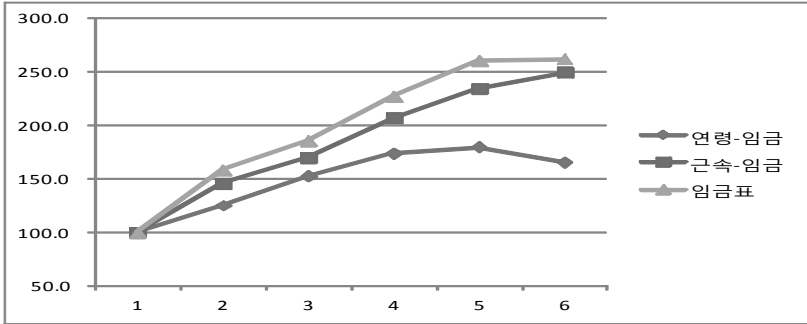
주: 1) 비농 전산업 상용근로자 10인 이상 사업체 상용근로자 기준.

2) 임금은 월임금총액(=정액+초과+특별급여) 중위값.

자료: 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」, 2012년 원자료.

- 이와 같이 임금연공성을 평가하는데 가장 적합한 지표인 임금곡선의 기울기는 학교 졸업 이후 신규채용에서 정년퇴직까지 근무하는 소위 ‘중신고용자’에 대한 임금프로파일이 가정 적합하나, 자료의 제약상 조사시점까지 계속 근무하는 ‘계속고용자’를 대상
 - 연령-임금곡선이나 근속-임금곡선 모두 직장경력이 있던 중도채용자의 임금수준이 반영되기 때문에 임금의 연공성을 실제보다 하향 평가하도록 함. 이는 근속-임금곡선보다 연령-임금곡선에서 보다 현저

[그림 2-1] 임금곡선의 비교(2012년, 남자)

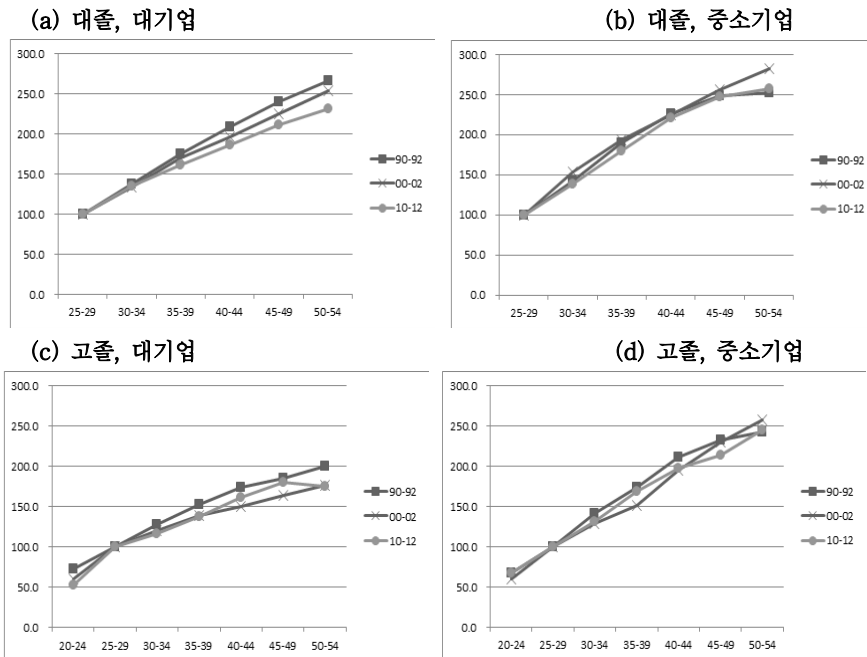


주: 1. 25~29세(연령-임금) 또는 근속 0~4년(근속-임금), 25~29세 및 근속 0~4년(임금표) → 6. 50~54세(연령-임금) 또는 근속 25~29년(근속-임금), 50~54세 및 근속 25~29년(임금표)

- 본고에서는 濱秋純哉 등(2011)이 일본의 연공임금 변화를 분석하는데 이용한 방법론을 이용하여 한국의 연공임금 변화를 분석
 - 계속고용자(일본은 종신고용자)는 학교 졸업 이후 곧바로 기업에 채용되어 그 이후 적어도 조사시점까지 동일한 기업에서 계속 근무하고 있는 근로자로 정의
 - 동일한 분석대상인 남성의 경우에도 한국의 근무무기간을 고려하여, 입사연령이 고졸은 19~23세, 대졸은 24~28세이고 조사시점 현재까지 계속 근무중인 자로 한정(일본의 분석에서는 고졸 18세, 대졸 22~23세로 한정)
 - 같은 분석방법은 신규입직자가 아닌 중도입직자를 분석대상에 포함시키지 않기 때문에 ‘표준적인 근로자’의 임금연공성을 분석하는데 보다 적합함.
 - 일본과는 달리 종신고용이 관행화되어 있지 않아, 신규 입직 이후 계속 근무하는 근로자가 매우 한정되어 있기 때문에, 3년간 자료를 통합하여 연령 5세 간격으로 그림(일본의 분석에서는 2년간 자료를 통합하여 연령별로 그림). 또한 매 3년간 자료의 통합과정에서 명목 임금을 소비자물가로 조정한 실질임금 자료를 활용

- 분석결과에 따르면 1990년대 초반 이후 최근까지 임금연공성에 뚜렷한 변화를 발견하기란 용이하지 않음).
- 대졸자가 고졸자보다 가파르고, 중소기업이 대기업보다 가파름(일본의 분석에서는 1,000인을 기준으로 대기업이 중소기업보다 가파름). 그러나 임금곡선의 기울기와는 달리 임금수준은 20대 후반이든 50대 전반이든 대기업이 중소기업보다 높음.

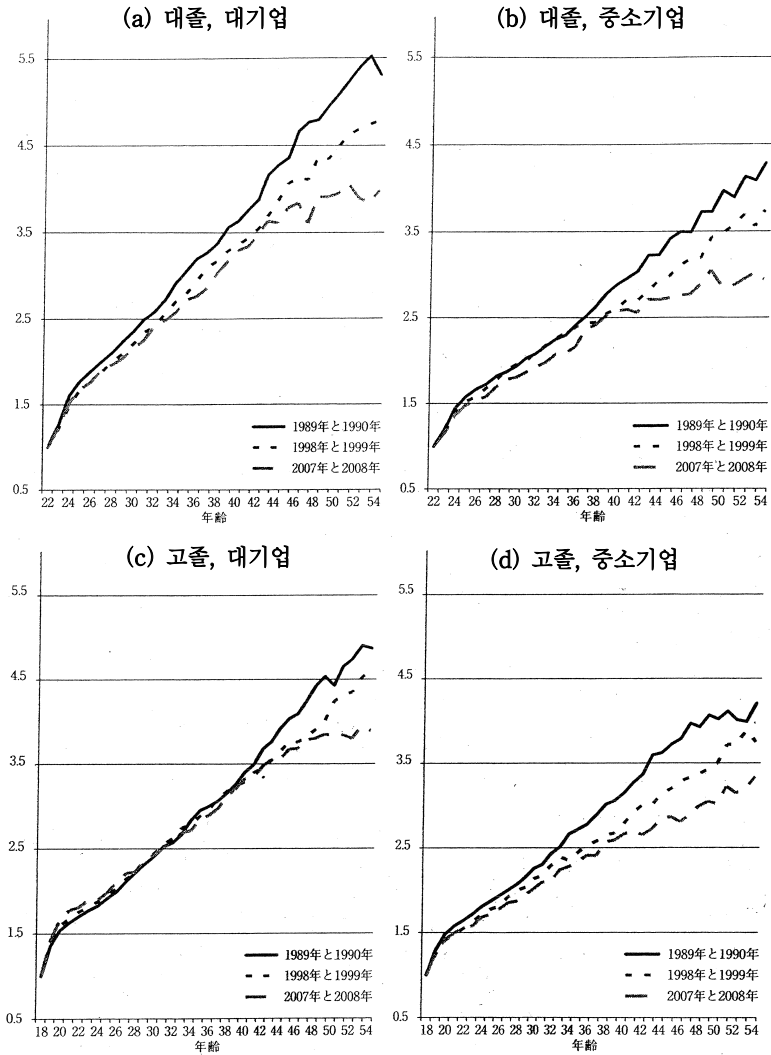
[그림 2-2] 한국의 임금프로파일 변화



주: 1) 상용근로자 10인 이상 사업체 상용근로자 기준.
 2) 임금은 월임금총액(=정액+초과+특별급여)의 중위값
 자료: 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」, 1990년 이후 각년도 원자료.

1) 일본의 분석에서는 지난 1989~2008년간 임금곡선의 기울기가 완만해지고, 최근에는 40세대 이후 임금상승은 거의 나타나고 있지 않음. 이런 현상은 1990년대 이후 임금 연공성을 제거하기 위한 일본기업들의 집요한 노력들에 기인한 것으로 평가. 실제로 개별기업의 사례들에서도 임금체계 개편으로 임금의 연공성이 대폭 완화된 사례들도 제시.

[그림 2-3] 일본의 임금프로파일 변화



주: 대기업 및 중소기업 구분은 1,000인 기준
 자료: 濱秋純哉 등(2011, p.32)

<표 2-4> 임금연공성의 변화2(남자)

(단위 : 25~29세=100.0)

		연령	90~92년	00~02년	10~12년
대 졸	대규모 (300+)	25~29세	100.0	100.0	100.0
		30~34세	137.4	133.3	135.4
		35~39세	175.2	169.8	161.0
		40~44세	208.6	196.7	187.0
		45~49세	240.8	224.8	211.9
		50~54세	266.7	254.0	231.4
	중소규모 (10~299)	25~29세	100.0	100.0	100.0
		30~34세	142.0	154.3	138.8
		35~39세	190.2	193.6	180.2
		40~44세	226.8	225.4	222.0
		45~49세	248.5	256.4	247.7
		50~54세	253.2	283.4	258.1
		연령	90~92년	00~02년	10~12년
고 졸	대규모 (300+)	20~24세	73.0	59.9	52.2
		25~29세	100.0	100.0	100.0
		30~34세	127.5	120.8	116.2
		35~39세	152.8	139.5	137.5
		40~44세	174.1	150.1	162.0
		45~49세	185.3	163.8	179.7
		50~54세	200.2	176.3	175.3
	중소규모 (10~299)	20~24세	67.1	60.4	68.0
		25~29세	100.0	100.0	100.0
		30~34세	141.6	128.5	131.0
		35~39세	174.3	151.7	169.2
		40~44세	211.1	195.3	197.4
		45~49세	233.0	230.8	213.6
		50~54세	243.4	257.7	245.0

주: 1) 상용근로자 10인 이상 사업체 상용근로자 기준

2) 임금은 월임금총액(=정액+초과+특별급여)의 중위값

자료: 고용노동부, 『임금구조기본통계조사』, 1990년 이후 각년도 원자료.

- 임금곡선의 변화를 찾는다면, 300인 이상 대규모 사업체의 대졸자의 경우 임금곡선 기울기는 다른 집단에 비하여 보다 완만해지고 있음.
- 임금곡선이 서서히 완만해지는 추세를 보이고 있는 일본과는 달리 우리 나라의 임금곡선은 1990년대 초반 이후 커다란 변화가 없음.

Ⅲ. 임금연공성의 고용효과

- 그렇다면 임금의 연공성이 고용 특히 정년연장에 직·간접적으로 영향을 받는 준·고령층의 고용에 어떻게 영향을 미치는가? 본고에서는 임금연공성과 준·고령층의 고용과의 관계를 기업별 집계자료를 이용하여 분석²⁾.
- 대한 연구로서 Hutchens(1986, 1988), Hirsch, Macpherson & Hardy (2000), 류재우·박성준(2002) 이외에 김정한·김동배(2005), 김동배·이인재·김정한(2007), 이인재·김동배(2007) 등이 대표적. 대부분의 국내 연구에서는 기업의 인사담당자가 주관적으로 평가하여 보고한 임금결정체계(예; 호봉급) 정보를 이용³⁾

2) 이하는 정진호(2011)을 update한 내용임.

3) 가장 대표적인 설문조사인 「사업체노동력 부가조사표」의 임금결정체계 설문지는 다음과 같음.

① 기본급 운영체제는 기본급 수준을 정하는 주된 기준에 따라 달라집니다. 귀사의 기본급 운영체제 유형을 적용 근로자수가 많은 순서대로 모두 표기해 주십시오.(, , ,)

① 호봉급	근속 연수에 따라 기본급을 정하는 제도(호봉급 또는 근속급)
② 직능급	업무 수행을 위해 반드시 필요한 능력을 설정한 후, 그 능력을 보유한 정도를 평가하여 능력별로 기본급을 정하는 제도(직능급/자격급/역량급)
③ 직무급	업무 자체에 대한 평가를 실시하여 업무별로 기본급을 정하는 제도
④ 기타 기준	호봉급, 직능급, 직무급 외에 다른 기준으로 기본급을 정하는 경우

② 귀사는 연봉제를 도입하고 있습니까?

「연봉제」란 근로자 ‘개인’의 능력, 성과 등을 평가하여 그 개인의 임금 전 부 또는 일부분(기본급, 상여금, 성과급 등)을 연 단위로 결정하는 임금체계

① 실시 중 ② 과거 도입은 했으나 현재 실시하지 않음 ③ 추후 도입할 계획 있음 ④ 도입할 계획 없음

③ 귀사는 성과배분제를 도입하고 있습니까?

「성과배분제」란 ‘기업 전체 또는 부서 단위’로 정해놓은 경영목표를 달성·상회하거나 생산비용이 절감된 경우, 근로자들에게 현금, 주식, 복지기금 등의 형태로 배분하는 ‘집단지’ 성과급 제도(‘개인별’ 성과 평가를 통한 배분이 아님)

① 실시 중 ② 과거 도입은 했으나 현재 실시하지 않음 ③ 추후 도입할 계획 있음 ④ 도입할 계획 없음

- 향후 호봉급이 가장 연공적인가를 평가하기 위하여 횡단면 자료를 이용한 임금결정체계별 임금연공성 정도, 패널자료를 이용한 임금결정체계 응답의 일관성 검토가 요망
- 국내의 연구에서는 객관적으로 측정된 임금의 연공성 즉, 임금곡선의 기울기가 특정한 계층 특히 고령근로자의 고용수준 및 노동이동에 미치는 효과를 실증적으로 분석한 연구는 미흡
- Hirsch, Macpherson & Hardy(2000)의 개별 직업별이 아닌 개별 기업별로 근속-임금곡선의 기울기를 추정하고, 그 크기가 고령근로자의 고용, 신규채용, 고용기회에 미치는 효과를 종합적으로 분석

3-1. 분석자료 및 주요 고용지표

- 연공임금의 고령근로자 고용, 신규채용, 고용기회에 미치는 효과를 종합적으로 분석하기 위하여 고용노동부의 2012년 「임금구조기본통계조사」를 분석자료로 이용
 - 「고용형태별근로실태조사」의 부분집합(subset)으로 약 17,654개 사업체의 70만명 근로자의 임금 등 각종 근로조건이 조사되어 있음.
 - 조사통계는 개인별 자료이지만, 실증분석에서는 개인별 자료를 기업별로 집계한 기업별 자료를 활용하여 근속의 임금효과가 고령자의 고용 등에 미치는 효과를 추정
- 비록 준·고령층에 대한 정의가 관련 법령, 연구자에 따라 다양하지만, 본고에서는 50세 이상 근로자로 단순화하고 고용관련 지표를 고령근로자 고용 비율 $E50$, 신규채용 고령근로자 비율 $A50$, 이들을 결합한 지표인 고령근로자 고용기회 비율 $O50$ 로 설정. 각각은 다음과 같은 방식으로 집계되고 그 의미는 다음과 같음.
 - 고령근로자 고용 비율은 전체 근로자 중에서 50세 이상인 고령근로자가 차지하는 비중으로, 이는 개별 기업에서의 연령별 고용구조에 대한 정태적(static) 지표

- 신규채용 고령근로자 비율은 전체 신규채용 근로자(=지난 5년간 채용된 근로자로서 근속년수가 5년 이하인 자) 중에서 50세 이상 고령근로자가 차지하는 비중으로, 이는 개별 기업에서의 신규채용자의 연령별 고용구조를 반영하는 동태적(dynamic) 지표
 - 이 지표가 낮을수록 해당 기업이 고령노동력의 신규채용에 제약이 있거나 또는 고령노동력이 해당 기업에 취업할 역량이 부족하거나 또는 의사가 없음을 시사
- 또 다른 동태적 지표로서 고령근로자 고용기회 비율은 상대적인 고용기회를 대리하는 지표로서 신규채용 비율을 고용 비율로 나눈 수치. 이는 고령노동력에게 신규채용기회가 취업의사 및 능력에 비하여 어느 정도 제약되어 있는가를 반영하며, 그 구성요소는 유용한 정보를 제공
 - 예컨대, 육체적 강인성이 보다 요구되는 직무가 상대적으로 많은 기업에서는 E50 및 A50이 모두 낮을 수는 있지만, O50이 낮지 않을 수 있음. 한편 가파른 근속·임금곡선 등 이연임금정책을 실시하고 있는 기업에서는 E50이 높을 수 있지만, A50 및 O50은 낮을 수 있음. 또한 이 지표가 1보다 크면 고령층의 고용기회가 전체 연령계층에 비하여 상대적으로 높음을 의미

3-2. 분석모형 및 분석결과

- 이하에서는 임금의 연공성 정도 특히 근속의 임금효과가 고령자의 고용에 미치는 효과를 「임금구조기본통계조사」를 활용하여 분석한 결과를 분석모형에 대한 설명과 더불어 분석단계별로 제시

가. 분석모형의 설정

- 우선, 근속의 임금효과는 다음과 같은 단순한 임금함수를 개별 기업별로 추정
 - 시간당임금의 로그값으로 이는 정액급여 및 특별급여를 정상근로시간으로 나눈 수치에 로그(log)를 취한 수치. 그리고 설명변수로는 기

업별로 임금함수를 추정하기 때문에 기업 내부에서 임금수준에 크게 영향을 미친다고 간주되는 학력수준(초대졸 이하 기준), 근속년수 및 그 자승이 포함되며, 성(여성 기준)은 통제변수로서 포함

- 임금함수 식 (3-1) 추정결과에서 근속년수에 대한 회귀계수 즉 $\hat{\alpha}_3$ 만 이 다음 단계의 고령근로자 고용함수에서 설명변수 중의 하나로 포함⁴⁾.

$$\ln(hwg) = \alpha_0 + \alpha_1 Dsex + \alpha_2 Dedu + \alpha_3 ten + \alpha_4 ten^2 + \epsilon \dots (3-1)$$

○ 다음으로, 고령근로자의 고용관련 저장(stock) 및 유량(flow) 지표에 근속의 임금효과(달리 표현하면 근속급, 근속-임금곡선의 기울기, 임금의 연공성)가 미치는 효과를 회귀모형을 통하여 추정

- 구체적으로 고령근로자 고용함수를 추정하는데 포함된 변수들을 살펴보면 <표 3-1>과 같음.
- 전체 근로자 중 고령근로자 비율 E50, 신규채용(=근속년수 5년 이하) 근로자 중 고령근로자의 비율 A50, 고령근로자의 상대적 고용 기회를 반영하는 O50 = A50/E50. 특히 E50 및 A50의 결합지표인 O50은 고령근로자의 상대적 고용기회를 반영하는데, 이는 다음과 같은 관계식 (3-2)에서 유도
- 고령근로자가 없는 기업에서는(E50 = 0) 신규채용 고령근로자도 없기 때문에(A50 = 0) 고령근로자의 상대적 고용기회 O50을 정의할 수 없음. 이는 고령근로자의 비율이 0이 아닌 기업만을 분석대상으로 설정할 수밖에 없음을 시사. 또한 개별 기업에 대한 임금함수 추정에서 필요한 최소한의 표본크기를 10명 이상으로 설정

$$O50 = \frac{A50}{E50} = \frac{A_{age \geq 50} / A}{E_{age \geq 50} / E} = \frac{A_{age \geq 50} / E_{age \geq 50}}{A / E} \dots (3-2)$$

4) 임금함수식에서 추정된 α_4 도 고령근로자 고용함수에 포함될 수 있지만, 본고에서와 같이 개별 사업체를 대상으로 분석한 결과에서는 거의 대부분 통계적으로 유의하지 않아 포함하지 않음.

<표 3-1> 주요 변수의 기초통계량

변 수	평 균	표준편차	설 명
lnhwg	9.451	0.483	(정액급여+특별급여)/(정상근로시간)의 로그
$\hat{\alpha}_3$	0.065	1.190	근속년수-임금 회귀계수
shift	0.165	0.281	교대제 근로자 비율
part	0.017	0.090	시간제 근로자 비율
long	0.133	0.258	장시간(52시간/주 초과) 근로자 비율
dsize	0.081	0.273	대규모(상용 300인 이상) 사업체 더미
dunion	0.243	0.429	노동조합 조직사업체 더미
indA	0.016	0.127	농림어업 더미
indB	0.010	0.100	광업 더미
indD	0.022	0.145	전기가스증기및수도사업 더미
indE	0.014	0.117	하수폐기물처리원료재생및환경복원업 더미
indF	0.031	0.173	건설업 더미
indG	0.092	0.289	도매및소매업 더미
indH	0.113	0.316	운수업 더미
indI	0.063	0.243	숙박및음식업 더미
indJ	0.030	0.170	출판영상방송통신및정보서비스업 더미
indK	0.038	0.190	금융및보험업 더미
indL	0.067	0.249	부동산업및임대업 더미
indM	0.042	0.200	전문과학기술서비스업 더미
indN	0.035	0.184	사업시설관리및사업지원서비스업 더미
indP	0.043	0.204	교육서비스업 더미
indQ	0.088	0.284	보건및사회복지서비스업 더미
indR	0.038	0.191	예술스포츠및여가관련서비스업 더미
indS	0.046	0.209	협회및단체수리및기타개인서비스업 더미
E50	0.290	0.226	전체 근로자 중 고령(50세 이상) 근로자 비율
A50	0.162	0.195	신규채용(근속 5년 이하) 근로자 중 고령(50세 이상)근로자 비율
O50	0.508	0.376	고령(50세 이상) 근로자의 상대적 고용기회= A50/E50
유효표본사업체	11,829개소		

자료: 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」, 2012년 원자료

- 같은 다소 엄격한 제약에 따라 전체 표본사업체 중에서 약 2/3인 11,829개 사업체에서 표본 추출된 개별 근로자에 대하여 사업체별로 추정하거나(임금의 연공성) 또는 단순 집계한(임금의 연공성 이외) 자료가 고령근로자의 고용 분석에 활용
- 설명변수로는 임금수준 및 구조(근속-임금효과), 근로조건(교대제, 시

간제, 장시간 근로자 비율), 기업특성(산업, 규모, 노조) 등이 포함. 물론 고령근로자의 고용에 임금 이외의 각종 부가급여, 직무의 각종 특성 등도 영향을 미칠 수 있지만, 자료의 제약상 이에 대한 분석은 가능하지 않음.

- 이와 같은 변수들을 포함한 고령근로자의 고용함수는 식(3-3)과 같음. 본고의 주된 연구주제인 연공임금의 고령근로자 고용 및 신규채용 효과는 음(-)으로 기대
 - 말하면 근속-임금곡선의 기울기가 가파른 기업일수록 고령근로자 고용 및 신규채용 비율은 낮을 것으로 기대. 그러나 이들 고령근로자 고용 및 신규채용의 상호작용으로 나타나는 상대적 고용기회에 연공임금이 미치는 효과는 그다지 명확하지 않음.

$$\begin{aligned}
 E50 &= \beta_0 + \beta_1 \ln hwg + \beta_2 \hat{\alpha}_3 + \beta_3 shift + \beta_4 part + \beta_5 long + \beta_6 Dsize + \beta_7 Dunion + \beta_8 Dind + \epsilon \\
 A50 &= \beta_0 + \beta_1 \ln hwg + \beta_2 \hat{\alpha}_3 + \beta_3 shift + \beta_4 part + \beta_5 long + \beta_6 Dsize + \beta_7 Dunion + \beta_8 Dind + \epsilon \\
 O50 &= \beta_0 + \beta_1 \ln hwg + \beta_2 \hat{\alpha}_3 + \beta_3 shift + \beta_4 part + \beta_5 long + \beta_6 Dsize + \beta_7 Dunion + \beta_8 Dind + \epsilon \\
 &\dots\dots\dots (3-3)
 \end{aligned}$$

- 근속-임금곡선의 기울기가 상대적으로 완만한 유노조사업체와 상대적으로 가파른 무노조사업체에서 임금의 연공성이 고령근로자의 고용, 신규채용, 고용기회 비율에 미치는 효과는 어떠한가?⁵⁾ 이를 살펴보기 위하여 식(3-3)을 자료상의 제약을 고려하여 식(3-4)와 같이 단순화하고 노조유무별로 분석

$$\begin{aligned}
 E50 &= \beta_0 + \beta_1 \ln hwg + \beta_2 \hat{\alpha}_3 + \beta_3 shift + \beta_4 part + \beta_5 long + \beta_6 Dsize + \epsilon \dots\dots\dots (3-4) \\
 A50 &= \beta_0 + \beta_1 \ln hwg + \beta_2 \hat{\alpha}_3 + \beta_3 shift + \beta_4 part + \beta_5 long + \beta_6 Dsize + \epsilon \\
 O50 &= \beta_0 + \beta_1 \ln hwg + \beta_2 \hat{\alpha}_3 + \beta_3 shift + \beta_4 part + \beta_5 long + \beta_6 Dsize + \epsilon
 \end{aligned}$$

5) 이는 식(3-3)을 노조유무별로 각각 추정하거나 또는 식(3-3)에 노조유무×근속년수 상호작용항(interaction term)을 포함하여 추정한 분석결과에서 공통적으로 나타남.

나. 주요 분석결과

- 사업체별로 추정된 근속·임금곡선의 기울기뿐만 아니라 사업체별 다른 집계변수를 포함하여 고령근로자의 고용함수를 추정한 결과는 <표 3-2>에 나타나 있으며, 주된 분석결과를 다음과 같음.

<표 3-2> 고령근로자 고용관련 지표 추정결과

종속변수	E50		A50		O50	
	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
Intercept	1.679	(0.044) ***	1.686	(0.036) ***	3.312	(0.078) ***
lnh _{wg}	-0.154	(0.005) ***	-0.167	(0.004) ***	-0.298	(0.008) ***
$\hat{\alpha}_3$	-0.003	(0.001) **	0.001	(0.001)	0.005	(0.003)
shift	0.089	(0.007) ***	0.069	(0.006) ***	0.012	(0.013)
part	0.167	(0.020) ***	0.251	(0.016) ***	0.260	(0.036) ***
long	-0.002	(0.008)	-0.009	(0.006)	-0.055	(0.014) ***
dsize	-0.065	(0.007) ***	-0.016	(0.006) ***	0.018	(0.012)
dunion	0.064	(0.005) ***	-0.024	(0.004) ***	-0.189	(0.009) ***
indA	0.116	(0.014) ***	0.088	(0.012) ***	0.053	(0.025) **
indB	0.269	(0.018) ***	0.178	(0.015) ***	0.112	(0.032) ***
indD	0.100	(0.013) ***	0.052	(0.011) ***	0.047	(0.023) **
indE	0.114	(0.015) ***	0.091	(0.013) ***	0.084	(0.027) ***
indF	0.044	(0.011) ***	0.072	(0.009) ***	0.149	(0.019) ***
indG	-0.056	(0.007) ***	-0.011	(0.006) *	0.028	(0.012) **
indH	0.112	(0.007) ***	0.078	(0.006) ***	0.042	(0.012) ***
indI	-0.008	(0.008)	0.024	(0.007) ***	0.114	(0.014) ***
indJ	-0.028	(0.011) **	0.013	(0.009)	0.091	(0.020) ***
indK	-0.019	(0.010) *	0.040	(0.008) ***	0.062	(0.018) ***
indL	0.282	(0.008) ***	0.261	(0.007) ***	0.109	(0.014) ***
indM	0.020	(0.010) **	0.045	(0.008) ***	0.056	(0.017) ***
indN	0.101	(0.010) ***	0.119	(0.008) ***	0.077	(0.018) ***
indP	0.102	(0.009) ***	0.033	(0.008) ***	-0.002	(0.017)
indQ	-0.027	(0.007) ***	0.029	(0.006) ***	0.141	(0.013) ***
indR	-0.030	(0.010) ***	0.009	(0.008)	0.083	(0.018) ***
indS	0.028	(0.009) ***	0.042	(0.007) ***	0.052	(0.016) ***
Adj R-Sq	0.3760		0.4379		0.2832	

주: ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 의미
 자료: 고용노동부, 『임금구조기본통계조사』, 2012년 원자료.

- 근속·임금곡선의 기울기가 클수록 고령근로자 고용비율은 통계적으로 유의하게 낮게 나타남. 그러나 신규채용 고령근로자 비율 및 이들 지표를 결합한 고령근로자의 상대적인 고용기회에 미치는 연공임금의 효과는 통계적으로 유의하지 않음.
 - 이는 임금의 연공성이 고령근로자의 계속고용을 억제하는 효과를 가지기 때문에, 전반적으로 고령층 고용에 부정적인 영향을 미치고 있음을 시사
- 임금수준이 고령근로자의 고용, 신규채용, 고용기회에 미치는 효과는 모두 부정적으로 나타남. 이는 임금수준이 높은 기업일수록 고령근로자의 고용유지 및 신규채용 나아가 고용기회에 일정한 제약이 있음을 반영
 - 이들 분석결과를 종합하면 임금수준이 높거나 또는 임금곡선의 기울기가 가파른 기업일수록 고령노동력에 대한 노동수요가 낮음을 확인할 수 있음.
- 임금 이외의 각종 근로조건이 고령근로자의 고용에 미치는 효과를 살펴보면 시간제근로자의 비율이 높은 사업체일수록 고령근로자의 고용비율, 신규채용 고령근로자 비율, 고용기회에 미치는 효과가 통계적으로 매우 유의하게 높게 나타남.
 - 그러나 교대제근로자 비율이 클수록 고령근로자 고용에 미치는 효과가 높게 나타나지만, 장시간근로자 비율이 클수록 고령근로자 고용에 미치는 효과는 오히려 낮게 나타남.
 - 여러 가지 근무형태가 혼재된 교대제를 별도로 한다면, 시간제근로자가 많거나 장시간근로자가 적어 근로시간이 짧은 기업일수록 고용근로자의 고용은 높게 나타남을 확인
- 기업의 특성이 고령근로자 고용에 미치는 효과를 기업규모, 노동조합 유무별로 살펴보면 기업규모가 클수록 고령근로자 고용비율 및 신규채용 비율이 통계적으로 유의하게 낮게 나타남. 그리고 노동조합이 조직되어 있는 사업체일수록 고령근로자의 고용비율은 높게, 신규채용 비율은 낮게 따라서 상대적 고용기회 비율은 낮게 모두 통계적으로 유의하게 나타남.

- 이상의 분석결과에서 노동조합 조직사업체일수록 고령노동력을 많이 고용하고 있지만 신규로 채용하는 고령노동력은 많지 않음 (employ but not hire older worker)을 확인할 수 있음.

<표 3-3> 노조유무별 고령자 고용관련 주요 지표

(단위: %, 회귀계수, 개소)

	E50	A50	O50	$\hat{\alpha}_3$	표본사업체수
무노조	28.663	18.245	58.234	0.07116	9,136
유노조	30.056	9.749	27.637	0.04426	2,693

자료: 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」, 2012년 원자료

- 그렇다면 보다 구체적으로 노동조합 조직유무별로 임금 수준 이외에 임금의 연공성이 고령근로자의 노동수요에 미치는 영향은 어떠한가? 이에 대한 분석결과는 <표 3-4>에 나타나 있음.

<표 3-4> 노조유무별 고령자 고용관련 임금연공성 효과 추정결과

	E50		A50		O50	
	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
무노조	-0.001	(0.002)	0.001	(0.002)	0.003	(0.003)
유노조	-0.010	(0.004) **	0.003	(0.002)	0.011	(0.005) **

주: ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 의미

자료: 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」, 2012년 원자료

- <표 3-4>에 따르면 고령근로자 고용 비율에 미치는 연공임금의 부정적 효과는 노조의 고용안정효과에도 불구하고 유노조사업체에서 무노조사업체보다 크게 나타나고 있음.
- 고령근로자 신규채용 비율에 미치는 연공임금의 효과는 노조 유무와 관계없이 모두 유의하지 않게 나타나고 있음.

IV. 맺음말

- 앞서 살펴본 임금연공성의 비교 및 임금연공성의 고용효과를 요약하면 다음과 같음.
 - 연공성은 국제적으로 비교하더라도 일본과 더불어 현저함. 특히 초임급에 대비한 20~30년차 근로자의 상대임금은 약 3배로서, 구미국가들 뿐만 아니라 2.4배인 일본에 비해서도 연금의 연공성이 현저함.
 - 비교 및 변화는 연령-임금곡선도 아닌 근속-임금곡선도 아닌 연령과 근속을 동시에 고려한 근로자의 임금곡선을 분석하여야 함. 분석결과에 따르면 특히 지난 90년대 초반 이후 최근까지 임금곡선의 현저한 변화를 발견할 수 없음.
 - 연공성과 더불어 임금수준도 고령근로자 고용에 부정적으로 영향을 미치고 있지만, 시간제는 고령근로자 고용에 긍정적으로 영향을 미치고 있음.
 - 완만한 근속-임금곡선을 지닌 노조 사업체일수록 고령노동력을 많이 고용하고 있지만, 신규로 채용하는 고령노동력은 많지 않음.

- 이상의 분석결과를 기반으로 도출되는 정책적 과제는 다음과 같음.
 - 60세 법제화라는 환경변화에 부합한 새로운 임금체계로의 개편이 시급하게 요구됨. 정년 연장 이전에 임금과 생산성이 균형을 유지하였더라도 정년연장에 따른 생산성을 초과하는 임금 불균형을 완화시키기 위한 즉, 임금연공성 완화를 위한 단기적인 임금피크제, 중장기적인 임금체계 개편이 요구됨.
 - 특정한 임금체계를 지향하는 임금체계 개편에 대한 논의보다는 근로자의 조직에 대한 역할이나 기여에 부합한 임금제도를 설계하는 방향으로의 논의 전환이 필요함. 또한 원활한 이행을 촉진하기 위한 정부의 역할·직무분석 지원, 적절한 임금정보 제공이 요구
 - 2014년 임금교섭에서는 정년 60세 법제화에 대응한 임금체계 개편 이외에 통상임금의 범위 확대에 따른 추가적인 임금인상 효과도 감안한 노사 상생을 위한 임금교섭이 병행되어야 함.

참고문헌

- 김동배·이인재·김정환(2007), 『고령자고용의 영향요인- 정규직과 비정규직의 비교』, 『산업관계연구』, 제17권 제2호, pp.127-147.
- 김정환·김동배(2005), 『중고령자 고용안정을 위한 임금체계 개편』, 노동부.
- 류재우·박성준(2002), 『기업근속에 대한 보상과 노동이동』, 한국경제연구원.
- 이인재(2011), 「임금연공성의 정년/계속고용 효과」, 정진호 외, 『노동력 고령화와 임금체계 혁신』, 한국노동연구원, pp.76-105.
- 정진호 외(2011), 『노동력 고령화와 임금체계 혁신』, 한국노동연구원.
- 정진호(2011), 「고령자 고용대책- 임금체계 개선 및 정년연장」, 유경준 편, 『성장과 고용의 선순환 구축을 위한 패러다임 전환(I)』, 한국개발연구원, pp.425-450.
- 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 각년도 원자료.
- 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사표」, 2013년 6월.
- 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」, 각년도 원자료.
- 濱秋純哉 外(2011), 「低成長と日本の雇用慣行- 年功賃金と終身雇用の補完性を巡って」, 『労働政策研究雑誌』, No.611, 労働政策研究・研修機構, pp.26-37.
- Barth, Erling(1997), "Firm-Specific Seniority and Wages," *Journal of Labor Economics*, vol.15, no.3, pp.495-506.
- Hirsch, B. T., Macperson, D. A. and Hardy, M. A.(2000), "Occupational Age Structure and Access for Older Worker," *Industrial and Labor Relations Review*, vol.53, no.3, pp.401-418.
- Hutchens, R. M.(1988), "Do Job Opportunities Decline with Age?" *Industrial and Labor Relations Review*, vol.42, no.1, pp.89-99.
- OECD(2006), *Live Longer, Work Longer*, OECD.
- Skirbekk, Vegard(2003), Age and Individual Productivity: A Literature Survey, Working Paper WP 2003-028, MPIDR.

[제3발표]

임금 정책 및 임금체계 개편 방향과 전망*

이 지 만**

목 차

- I. 서론
- II. 임금체계 개편의 사회·경제적 배경
- III. 우리나라 임금체계의 특징
- IV. 임금 정책과 임금체계 개편 방향
: 임금정책 선진화 모델 개발
- V. 정년 60세 법안과 통상임금 판결,
그리고 임금체계 개편
- VI. 임금체계 개편 방향과 전망

I. 서론

2013년 4월 30일 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률’ 일부 개정안 - 소위정년 60세 연장 법안- 통과, 그리고 당해 12월 18일 대법원 전원 합의체에서의 갑을오토텍 근로자의 통상임금 소송에 대한 판결과 그에 대한 고용노동부의 「통상임금노사지도 지침」(2014년 1월 23일), 그리고 최근 3월 19일 고용노동부의 「새로운 미래를 여는 합리적 임금체계 개편 매뉴얼」 배포 등은 임금체계 개편에 대한 관심을 고조시키

* 본 원고는 저자가 기존에 발표 및 집필한 원고에 대한 정리요약에 근거하여 본 토론회를 위하여 새로이 작성되었음을 밝힙니다. 많은 부분들이 기존 원고들의 내용과 일치함에 불구하고 참고문헌이 정확하게 나타나 있지 않음을 미리 밝힙니다. 본 원고가 참조한 문헌은 <참고문헌>에 나열되어 있습니다.

** 연세대 경영학과 교수

는 계기로 작용하고 있다. 임금체계 개편에 대한 관심은 1998년 IMF 경제위기 이후 꾸준히 제기되어왔다. 1998년 이후 근속년수에 따라 임금이 상승하는 호봉제 임금체계에서 개인의 생산성과 성과에 연동된 임금체계의 전환을 위한 연봉제로의 전환이 지속적으로 진행되어 왔다. 그러나 연봉제로의 전환은 기존의 호봉제에 형식적으로 연봉제를 씌운 ‘무늬만 연봉제’ 형태를 띠는 형식으로 이루어졌다 (김동배, 2011).

2013년부터 진행되는 일련의 노동법 개정과 대법원 판결, 그리고 고용노동부의 지침과 매뉴얼은 기존의 형식적인 임금체계 개편이 아닌 근속년수에 따라 임금이 상승하는 “경직적 임금체계”를 “생산성과 성과에 연동된 유연한 임금체계”로의 실질적인 임금체계 개편을 추진하는 계기로 작용하고 있다. 이러한 임금체계 개편에 대한 필요성은 핵심 이해관계자인 노사간의 공감대는 (일정부분) 형성되어 있으나, 구체적인 임금체계 개편 방향과 통상임금 관련 임금항목 조정에 대한 이견은 노사간 여전히 존재하고 있다.

본 원고는 현재 우리사회에 주요 해결과제로 대두된 임금체계 개편 방향과 전망을 통하여 저성장·고령화 시대에 적합한 “노사상생의 임금 모델”을 살펴보는데 그 목적이 있다. 이를 위하여 임금체계 개편의 필요성이 발생하게 된 사회경제적 배경과 우리나라 임금체계의 특징을 우선적으로 살펴보고자 한다. 그리고 임금을 결정하는 요인을 사회적·경제적·기업경영적 관점에서 간략하게 살펴보고자 한다. 임금정책과 임금체계 개편 방향을 임금정책 선진화 모델에 근거하여 살펴보고자 한다. 마지막으로 정년 60세 법안과 통상임금 확대와 임금체계 개편 방향을 살펴 본 후, 임금체계 개편 방향과 전망을 논하고자 한다.

II. 임금체계 개편의 사회·경제적 배경

1. 우리나라의 고령사회화¹⁾

1) 본 세션은 이지만 (2014a)의 2~3쪽에서 인용하였습니다.

한국의 1955년 ~ 1963년 사이에 출생한 베이붐 세대는 2009년 713만 명으로 전체 인구의 14.6%를 차지하며, 베이붐 세대의 취업자 수는 549만명으로 전체 취업자의 20%를 차지하고 있다 (통계청, 2009a, 2009b). 베이붐세대는 지난 30년간 한국 경제 성장의 주역으로 활동해 왔다. 그러나 2010년을 기점으로 1955년 출생한 첫 베이비붐 세대가 55세로서 정년 및 퇴직 나이에 진입하고 있다. 베이붐 세대의 은퇴는 최근의 저출산 현상과 맞물려 우리사회의 2017년 고령사회로의 급속한 이전 현상, 2016년 노동력 공급부족 현상, 그리고 경제활동인구의 감소와 평균수명의 증대로 인한 연금수령자 증대, 그리고 이와 함께 발생하는 정부의 재정적 부담과 같은 새로운 해결과제에 직면해 있다. 특히 우리 사회는 급속한 고령화로 인하여 생산가능인구(15-64세)는 2017년부터 감소, 그리고 총인구는 2029년부터 감소할 것으로 예측된다. 우리사회의 고령화는 궁극적으로 국가 경제 성장 둔화 등 경제, 사회 전반에 부정적인 영향을 끼치게 될 것이다. 생산 가능인구 감소는 노동생산성 저하, 저축 및 소비, 그리고 투자 위축 및 재정 수지 악화를 초래하여 잠재 경제 성장을 저하할 것이다.

2. 우리 경제의 샌드위치 코리아 현상²⁾

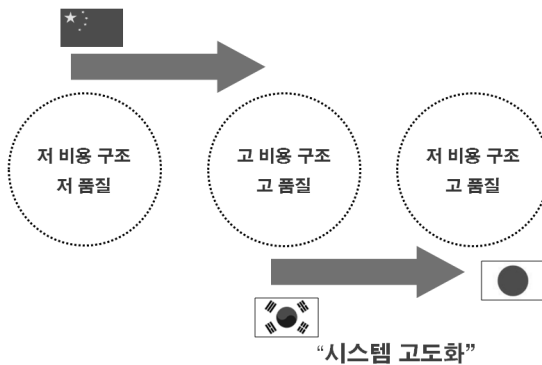
“저 인건비 구조, 저 생산 효율 시스템, 저 품질, 저 가격” 모델의 중국과 인도네시아 등 신흥국가 기업과 “고 인건비 구조, 고 생산 효율 시스템, 고 품질, 고 가격” 모델의 미국, 독일, 일본 등 선진국가 기업들 사이에서, 우리나라 기업들의 “고 인건비 구조, 저 생산효율 시스템, 고 품질, 고 가격” 모델은 생산 방식의 혁신과 효율성을 제고하지 못할 경우 미래의 지속적 경쟁력 유지가 힘들어 질 수 있다. 이른바 “샌드위치 코리아” 현상이다.

우리나라가 직면한 샌드위치 코리아 현상은 일정부분 우리사회의 고령화 현상과 맥을 같이 하는 기업 내부의 고령화 현상에서 기인한다. 기업의 고령화 현상은 근속년수에 따라 임금이 상승하는 호봉제 임금과 결합

2) 본 세션은 이지만 외 (2011a)의 3쪽과 13쪽에서 인용하였습니다.

되어 기업의 비용증가를 초래하는 요인으로 작용하고 있다. 따라서 국제 경쟁환경의 치열함으로 인하여 국내 기업들의 높은 인건비가 신흥 경제 개발국(특히, 중국)과의 경쟁의 걸림돌로 작용하고 있다.

<그림 1> 우리 경제의 샌드위치 코리아 현상



3. 저 경제성장 시대로의 진입³⁾

우리나라는 1970년대 10%대, 1980년대 9%, 그리고 1998년 IMF 경제위기 이전까지 7%대의 높은 경제성장을 지속하여 왔다. 그러나 1998년 IMF 경제위기 이후 1998년 ~ 2007년 까지 3.3%, 그리고 2008년 ~ 2012년 지난 5년간 2.8%의 평균 경제성장률에서 알 수 있듯이 우리 경제는 고도 성장기에서 저 성장기로 진입하였다 (한국은행, 2013). 그리고 2007년 개인당 GDP 2만불을 넘어선 이후 7년째 2만불 시대에 머물러 있으며, 2013년 작년 개인당 GDP는 24,000\$을 기록하였다.

우리사회의 경제 저성장기로의 진입과 고령사회화는 상호연관성을 가지면서 낮은 고용률, 경제 양극화, 경제성장 둔화, 그리고 정부 재정 부담을 과증시키는 사회·경제적 환경으로 작용하고 있다. 위와 같은 우리 사회가 직면한 과제들을 해결하기 위해서는 경제성장 정책과 함께 사회

3) 본 세션은 이지만 (2014a)의 1쪽에서 인용하였습니다.

· 경제 구조의 변화 정책의 필요성이 점점 강조되어 왔으며, 최선의 사회·경제 구조 변화 정책으로 정년 60세 의무화 법안이 추진되어 왔다.

Ⅲ. 우리나라 임금체계의 특징

1. 임금 체계란?⁴⁾

임금체계는 개별 근로자들의 임금이 어떤 항목으로 구성되어 있는나에 관한 것을 의미한다. 임금체계의 기본 항목은 아래와 같이 구성된다. 임금체계는 (1) 기본급, (2) 성과급, (3) 수당에 의하여 구성되어 진다. 따라서 개별 근로자의 임금 = F(기본급, 성과급, 수당)로 구성된다. 임금체계는 전체 임금 중 기본급의 결정 기준이 ‘근속연수’, ‘능력’, ‘직무’ 중 무엇이나에 따라 ‘연공급’, ‘직능(능력)급’, 그리고 ‘직무급’ 세 가지 형태로 분류된다. 연공급은 근로자의 임금이 근속년수와 호봉에 따라 임금이 정해지는 반면, 직능(능력)급은 근로자의 임금이 근로자의 능력과 경험, 그리고 보유자격증에 의하여 정해지고, 직무급은 임금이 수행하는 직무에 따라 정해진다.

첫째, 호봉봉(연공급)제는 기본급이 근속년수에 의하여 임금이 결정되는 임금체계이다. 호봉제는 직급과 상관없이 근속년수에 따라 임금을 책정되는 ‘단일 호봉제’, 그리고 직급이 승급될 때 마다 매 직급마다 호봉을 새로이 책정하는 ‘직급 호봉제’로 나누어 진다. 호봉성과급제 = 기본급(근속년수) + 성과급(개인, 팀, 조직) + 수당. 둘째, 직능제는 기본급이 개인의 능력 및 자격에 의하여 결정되는 임금체계를 의미한다. 직능성과급제 = 기본급(능력 + 자격) + 성과급(개인, 팀, 조직) + 수당. 그리고 직무급은 기본급이 개인이 수행하는 직무에 따라 결정되는 임금체계이다. 직무성과급제 = 기본급(직무) + 성과급(개인, 팀, 조직) + 수당.

성과급에는 ‘개인 성과’, ‘팀 성과’, 그리고 ‘조직(기업) 성과’가 있다.

4) 본 세션은 이지만 (2011a)의 11쪽과 12쪽에서 인용하였습니다.

개인성과급은 개별 근로자가 자신의 KPI(Key Performance Index, 핵심 성과지표)의 달성여부에 따라 주로 정하여지며, 팀 성과급과 조직 성과급은 개별 근로자가 속한 팀과 기업 전체 KPI의 달성 여부에 의하여 주로 정하여 진다. 수당은 ‘정기적 수당’과 ‘비정기적 수당’으로 나누어진다.

연봉제는 근로자가 1년간 수령하는 임금 총액을 의미하는데, 국내 기업의 연봉 산정방식으로는 ‘호봉 성과급제’, ‘직능 성과급제’, 그리고 ‘직무 성과급제’등으로 나누어진다.

2. 우리나라 임금체계의 특징⁵⁾

우리나라 기업들은 “근속년수에 따라 임금이 자동 상승하는 호봉제”를 오래 동안 실행하여 왔다. 그러나 1998년 IMF 금융위기를 전후로 우리나라가 고도 성장기에서 저성장기로 진입과 2000년 고령화 사회로의 진입 등과 같은 사회경제적 환경변화로 말미암아 호봉제가 기업의 인건비 부담을 야기하며, 궁극적으로 국제 경쟁력을 저하하는 임금체계로서 인식되기 시작하였다. 우리나라에서의 임금체계 개편에 대한 논의는 1998년 IMF 금융위기 이후 활발하게 진행되면서 연공급제 임금체계에서 “생산 성과 성과에 연동된 (직무급) 임금체계”로의 변화의 필요성이 강조되었다 (김동배, 2011).

1998년 전후 발생한 사회·경제적 환경 변화에서 우리나라 기업들이 채택한 임금체계 변화는 “호봉제에서 연봉제”로의 임금체계 개편이었다. 호봉제가 지닌 임금 경직성을 극복하기 위한 대안으로 직무급제로의 전환이 아니라 차선택으로 ‘연봉제’ 및 ‘성과 배분제’를 도입하게 된 이유는 기존의 근속년수에 따라 기본급이 결정되고 그리고 자동승봉이 가능한 호봉제 임금체계의 전환에 필요한 노사합의 도출이 어렵기 때문이다 (김동배, 2011). 따라서 연봉제는 근로자들의 성과에 연동된 유동적 임금 체계이어야 함에도 불구하고 기존의 호봉제에 형식적으로 연봉제를 씌운 무늬만 연봉제 형태를 띠게 되었다. 실제 연봉제를 도입한 기업에서 호봉제를 유지하는 비중은 2008년 현재 56.5%를 차지하고 있다. 따라서

5) 본 세션은 이지만 (2014a)의 6쪽과 7쪽에서 인용하였습니다.

성과주의 임금체계로의 전환은 연공급에서 직무급제로의 임금체계 전환의 방향성을 설정하고 있으나 아직 그 전환은 낮은 수준이다. 2008년 우리나라의 임금체계에서 연공급제가 차지하는 비중은 62.7%, 직능급제와 직무급제가 차지하는 비중은 각각 17.7%와 13.2%로 나타난다.

연공급제 임금체계는 근속년수별 임금격차를 확대하는 결과를 낳고 있다. 각국의 근속년수별 임금격차를 조사한 정진호(2011)은 우리나라의 근속연수별 임금격차는 1년 미만 100을 기준으로 할 때, 20년 ~ 30년 미만의 임금이 313으로 다른 나라의 임금격차보다 매우 크다고 주장한다 (김동배, 2013. 재인용). <표 5>에서 알 수 있듯이 스웨덴과 일본의 임금격차는 각각 110.8과 241.6로서 우리나라 보다 근속년수별 임금격차가 작게 나타나고 있다. 근속년수에 따라 임금격차가 큰 국가일수록 정년 연장이 초래하는 기업의 인건비 부담은 더 심각하게 작용할 것이다. 따라서 우리나라의 경우는 임금체계 개편 없이 정년 연장할 경우 기업의 인건비 비중이 서구 국가는 말할 나위 없이 일본 보다 더 가중될 것이 분명하다.

위와 같이 근속년수에 따라 임금이 자동 상승하는 연봉제 임금체계를 운영하는 기업에서 정년의 60세로의 연장은 추가 인건비 비용증가를 초래하게 된다. 연공급 임금체계 환경하에서 정년 60세 연장은 기업의 인건비 초래의 주요원인으로 작용할 수 있다는 판단에서 일본 정부와 기업(노동자와 경영자 모두)들은 정년 60세 안착을 위한 방안으로 호봉제 임금체계의 전환과 임금피크제 실행을 1970년대부터 준비 및 실행한 이후 1994년 정년 60세 법안을 입법화 한 후 1998년부터 실행하였다.

IV. 임금 정책과 임금체계 개편 방향 : 임금정책 선진화 모델 개발⁶⁾

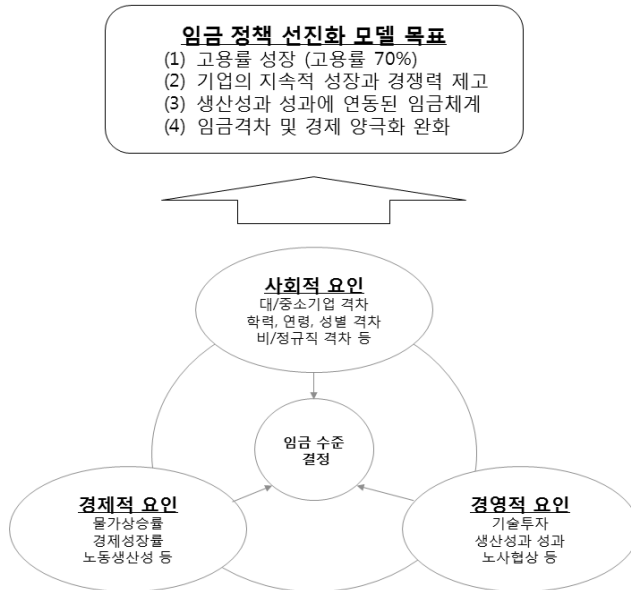
<그림 2>에 나타나 있듯이 임금 결정요인은 경제적 요인, 사회적 요인, 그리고 경영적 요인으로 분류 정리 가능하다. 임금결정의 경제

6) 본 세션은 이지만 (2011a)의 1부와 6부에서 수정인용하였습니다.

적 요인에는 물가상승률, 경제성장률, 노동생산성 등이 포함되고, 사회적 요인에는 대/중소 기업 격차, 학력/연령/성별 격차, 비/정규직 격차 등이 포함된다. 그리고 경영적 요인에는 기업의 지속적 성장과 경쟁력 제고에 필요한 기술투자, 기업과 개인의 생산성과 성과 등이 포함된다.

우리나라가 직면한 저성장·고령화 현상을 고려할 때 <그림 2>에서 제시된 “임금정책 선진화 모델”의 정책적 함의는 임금정책의 네 가지 목표, 즉 (1) 고용률 증가 (고용률 70% 달성), (2) 기업의 지속적 성장과 경쟁력 제고, (3) 생산성과 성과에 연동된 임금체계의 개편, 그리고 (4) 위의 세 가지 목표 달성을 통한 임금격차 해소, 그리고 나아가 경제 약극화 완화, 를 실현하기 위해서는 경제적, 사회적, 경영적 요인을 개별적으로 고려하기 보다는 이들 간의 관련성과 상호 작용을 종합적으로 고려할 필요가 있다.

<그림 2> 임금정책 선진화 모델과 임금수준 결정요인



<그림 2> 임금 정책 선진화 모델에서 제시된 임금 수준 결정 시 고려하여야 하는 사회적·경제적·경영적 요인들 사이에는 임금정책 선진화 모델이 추진하는 제 1 목적에 따라 우선 순위가 상이하게 정해질 수 있다. 임금정책 선진화 모델에서 제시된 4가지 목표 (1) 고용률 증가 (고용률 70% 달성), (2) 기업의 지속적 성장과 경쟁력 제고, (3) 생산성과 성과에 연동된 임금체계로의 개편, 그리고 (4) 위의 세 가지 목표 달성을 통한 임금격차 해소, 그리고 나아가 경제 양극화 완화 간의 간의 선순환 고리를 형성하기 위하여서 네 가지 정책목표 중 우선 순위 목표 (4 가지 목표 중 우선적으로 실행하여야 할 목표)는 우리나라의 사회·경제 그리고 기업의 내부 사정에 따라 다르게 설정될 수 있다.

예를 들어, 고도 경제 성장기에는 4가지 목표 중 (2) 기업의 지속적 성장과 경쟁력 제고를 제 1 순위 정책 목표로 설정하여야 할 것이다. (2) 기업의 지속적 성장과 경쟁력 제고를 통하여 (1) 고용 유지 및 확대가 가능할 것이고, 나아가 (3) 생산성과 성과에 연동된 임금체계와 (4) 임금 격차 및 경제양극화 완화 목표가 그 후순위로 정하여 질 수 있다. 이는 ‘생산 공급자 활성화’ 정책을 통하여 경제의 선순환 구조를 형성하고자 하는 정책에 근거한 모델이다.

반면에 현재 우리사회가 직면한 경제 저 성장기에는 ‘소비 수요자 활성화’ 정책으로 위의 4가지 정책목표들 간의 선순환 고리를 형성하는 것이 보다 효과적일 것이다. 현재 우리나라가 직면하고 있는 고령화·저성장기에서 발생하는 낮은 고용률과 고비용구조로 인한 기업의 경쟁력 약화, 그리고 나아가 경제 양극화 현상이 우리나라가 한 단계 더 높은 경제 및 사회로 도약하는데 걸림돌로 작용하고 있다. 고령화·저성장 시기에는 위의 임금정책의 네 가지 목표 중 (1) 고용률 증가 정책을 제 1 주요 정책으로 설정할 필요가 있다. (1) 고용률 증가는 자연스레 구매력을 가진 소비층의 확대로 이는 (2) 기업의 지속적 성장과 경쟁력 제고의 밑거름으로 작용하게 된다. 고용률 정책과 기업의 지속적 성장 및 경쟁력 제고 정책간의 상호보완적인 관계가 형성되게끔 조심스럽게 정책을 입안 실행할 필요가 있다. 따라서 위 4가지 목표들 간의 선순환 관계는 (1) 고용률 증가 정책과 (2) 기업의 지속적 성장과 경쟁력 제고, 그리고 이를

위한 (3) 생산성과 성과에 연동된 임금체계로의 개편, 그리고 나아가 위의 세 가지 목표 달성을 통한 임금격차 해소, 그리고 나아가 경제 약극화 완화 간의 선순환 고리 형성이 가능하게 될 것이다.

고령화·저성장 시대에서 위의 임금정책의 4가지 목표들 간의 선순환 관계가 형성되기 위해서는 기업 수준의 노·사간의 협력뿐만 아니라 사회적 수준의 노·사·정의 역할이 중요하게 대두된다. 정부의 역할로서는 우선 현재 우리나라가 직면한 경제·사회적 현상인 저성장·고령화에서 발생하는 낮은 고용률과 기업경쟁력 약화, 그리고 경제양극화 해소에 도움이 되는 임금 정책을 추진하여야 할 것이다. 위 정책의 효과적 추진 및 실행을 위하여서 무엇보다 이해관계자인 노·사·정의 협력 도출과 수용성 증대가 무엇보다 중요하게 작용할 것이다.

우리나라가 직면한 고령화·저성장 시대에는 ‘소비 수요자 활성화’ 정책이 ‘생산 공급자 활성화’ 정책 보다 더 나은 경제·사회적 성장을 위한 보다 현실적인 정책일 것이다. ‘소비 수요자 활성화’ 정책을 효과적으로 실행하기위하여 임금정책의 제 1 목표로 간주되는 (1) 고용률 증가와 (2) 기업의 지속적 성장과 경쟁력 제고에 기여하는 구체적 임금정책의 설정과 실행계획을 수립할 필요가 있다. (1) 고용률 증대와 (2) 기업의 지속적 성장과 경쟁력 제고를 위하여서는 ‘임금정책’은 ‘고용정책’과 병행되어야 할 필요가 있다. 예를 들어, 고용률 증대와 기업의 지속적 성장과 경쟁력 제고를 위해서는 정부는 ‘정년연장 혹은 계속 고용’을 가능하게 하는 임금 정책 수립이 필요하다. 이를 위하여 ‘임금 피크제’, ‘생산성에 연동된 탄력적 임금체계인 직무급제’ 활성화 정책 추진이 필요하다. 그리고 ‘소수 근로자에 의한 장시간 근로 체제’에서 ‘다수 근로자에 의한 적정 근로 시간 체제’로의 변화를 가능하게 하는 ‘잡 셰어링 (job sharing)’에 도움이 되는 탄력적 임금 체계 실행이 필요하다.

V. 정년 60세 법안과 통상임금 판결, 그리고 임금체계 개편

1. 정년 60세 법안과 임금체계 개편⁷⁾

정년 60세 법안안착을 위하여서는 정년이 60세로 연장됨으로 인하여 발생하는 인건비 총액 분담 방안과 고직급·고연령 인력 총량 관리 방안 마련이 필요하다. 인건비 총액 분담 방안으로는 “임금피크제 실행”과 “임금체계 개편”이 있다.

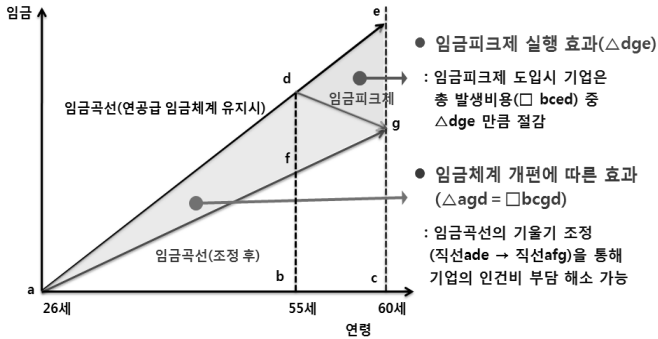
(1) 정년 60세 실행 이후의 효과적인 임금피크제 실행 방안

정년 60세 법안의 실행 이후도 임금피크제 실행에서 중요한 사항은 임금 굴절 시점과 임금감액률이다. 지금부터, 정년 60세 법안의 연착륙과 임금피크제의 효과적 실행을 위하여 노사협력이 필요한 핵심사항은 임금 굴절 시점과 임금조정률이다.

임금피크제 실행 시 임금굴절 시점과 임금조정률은 근로자들에게의 임금하향조정이라는 불이익 발생이 가능하기에 노사간의 합의에 의하여 실행 가능하다. 임금피크제 도입과정에서의 노사간의 주요 쟁점사안은 “임금굴절 시점을 <점 d>인 55세 또는 <다른 나이>로 할 것인가?”, 그리고 “임금조정률을 어떻게 할 것인가?”이다. 노사합의로서 임금피크제 시작 시점을 <점 d>보다 이른 수준에서 결정할수록, 그리고 임금조정률을 크게 하면 할수록 기업에서는 인건비 부담이 완화될 것이다. 반면 근로자들은 자산들의 수입 증가에 더 유리한 <점 d> 보다 늦은 시점에서 임금 피크제를 실행하기를 희망할 것이다.

7) 본 세션은 이지만 (2014a)의 15쪽 ~21쪽에서 인용하였습니다.

<그림 3> 정년 60세 연장과 추가 발생 인건비 총액 및 인력 총량, 그리고 임금피크제 실행과 임금체계 개편 효과



<그림 3>에 나타나 있듯이 임금피크제의 실행은 정년 60세 연장이 초래하는 추가 발생비용 <사각형 $bced$ > 혹은 <삼각형 age >에서 임금피크제 실행효과인 <삼각형 dge >가 감소하게 하는 영향을 미치게 된다. 따라서 정년 60세 법안과 임금피크제를 동시에 실행할 경우 기업이 부담하게 될 총 인건비 부담은 <사각형 $bcgd$ > 혹은 <삼각형 agd > 면적이 될 것이다. 본 연구는 정년 60세 연장으로 발생하는 추가 인건비용을 분담하는 방안으로 도입하는 임금피크제 실행의 효과분석을 실시하였다. 효과분석의 전제조건으로 임금굴절 시점을 55세 그리고 임금조정률은 56세부터 10%씩 임금이 하향조정되는 90%, 80%, 70%, 60%, 그리고 50%로 설정하였다. 그 결과 정년을 55세에서 60세로 연장할 경우 정년 60세가 완착하는 2020년에 발생하는 추가 발생 인건비용이 25% (자동승급분 포함 시 37.5%)에서 17.5%로 감소한 결과가 나타났다.

정년 60세 법안과 임금피크제를 병행함으로써 정년 60세로의 연장에서 발생하는 추가 인건비용을 분담한 (시뮬레이션) 결과 기업은 여전히 17.5%의 추가 발생 비용을 분담하게 된다. 이러한 17.5%의 추가발생비용은 기업의 추가적 성장없이 감당하기 힘든 비용으로 작용할 수 있다. 결과적으로 정년 60세 연장과 병행한 임금피크제 실행은 발생비용을 일부분 혹은 상당부분 감소하는 효과를 가지지만 그 한계는 여전히 존재한다.

다. 특히 임금피크제 실행은 정년 60세 연장에서 발생하는 비용을 56세~60세의 근로자들에게만 분담하는 임금정책이기에 기업내부에서의 “젊은 근로자와 고령 근로자”간의 노·노 갈등의 원인으로 작용할 수 있다. 따라서 정년 60세 법안의 안착을 위해서는 “임금피크제 실행”과 함께 “생산성과 성과에 연동된 임금체계 개편”의 필요성이 강조된다.

(2) 정년 연장과 임금체계 개편

정년 60세 법안 입법화에서 근속년수에 따라 임금이 상승하는 연공급제 임금체계 개편의 필요성은 강조한 입법취지에서 알 수 있듯이 임금체계 개편은 정년 60세 안착에 영향을 미치는 주요 정책적 사안이다. 우리나라의 임금체계는 근속년수에 따라 임금상승률이 높은 연공급 임금체계로 인하여 연령이 증가할수록 임금대비 생산성이 낮아지는 현상이 발생하고 있다. 연령 증가에 따라 생산성과 임금간의 관계를 비교한 어수봉(2013)의 연구에 의하면 연령이 증가함에 따라 생산성은 임금이 가장 높은 45세를 전후로 하락하는 반면, 임금은 30대까지 급속히 증가하는 임금 상승률이 완만하지만 40대 ~50대에서 꾸준히 상승한다. 결국 45세를 전후로 근로자의 생산성은 하락하는 반면 임금은 계속적으로 상승하는 양상을 보이는 우리나라의 임금과 생산성 간의 관계를 고려할 때, 정년 55세에서 60세로의 연장은 기업의 인건비 부담을 가중할 가능성이 높다. 고용보험 데이터베이스를 활용한 2년 이상 근속 근로자들이 정년제가 있는 사업장에서의 명예퇴직 비율의 조사결과 (고용노동부, 2012), 임금과 생산성간의 괴리가 크지는 40세 ~ 45세에 30.5%, 45세 ~ 49세 37.0%, 그리고 50세 ~ 54세에 33.8%로 나타났다. 따라서 연공급제 임금체계 개편 없이 정년 60세가 의무화 될 경우 기업의 고임금· 고령인력 증가로 인한 인건비 부담 증가로 명예퇴직 및 권고사직의 유인이 높아질 가능성이 크며, 이러한 명예퇴직 및 권고사직의 효과가 미미한 경우 신규채용을 꺼리는 상황이 발생하게 될 수 있다.

<그림 4>에서 알 수 있듯이 정년60세 연장과 병행하여 임금체계 개편을 실행하지 않고 임금피크제만을 실행했을 경우, 기업들은 정년이 60세로 연장됨으로 인하여 <사각형 bcgd> 혹은 <삼각형 agd> 면적만큼 추

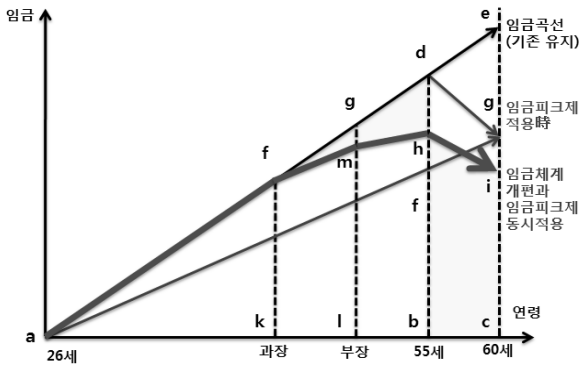
가 인건비 발생비용을 지불하여야 한다. 따라서 기업들은 추가적으로 발생비용을 부담하는 차원에서 현재의 임금곡선 <선분 ade >와 경영진이 가장 선호하는 임금고선 <선분 afg > 사이 새로운 임금곡선 <곡선 $afmhi$ >을 설정하여 발생하는 비용을 부담할 필요가 있다. 임금체계는 노·사간의 합의 없이 개편이 불가능하기에 현실적이며 성공적인 임금체계 개편을 위한 몇 가지 전제 조건이 선행되어야 할 것이다. 첫째, 정년이 60세로 연장됨으로서 근로자들이 지금까지 받은 생애 총임금보다는 더 많이 임금을 수령하여야 할 것이다. 이는 근로자들의 입장에서 정년이 연장됨으로써 5년간 더 기업을 위하여 근로하는데 이에 대한 보상이 전혀 없는 임금체계 개편에 동의하기 힘들 것이다. 둘째, 정년 60세 연장으로 발생하는 추가인건비가 기업의 경쟁력과 성장에 걸림돌로 작용하여서는 되지 않기에 근로자들의 생애 총임금 수준은 증가하되 기업의 성공적인 운영과 지속성장을 가능하게 하는 범위까지 생애 총임금이 증가하여야 할 것이다.

본 연구는 현실적인 임금체계 개편 방안을 마련하기 위하여 <그림 4>에 나타난 정년 60세 시대에 적합한 임금곡선을 구성하였다. <그림 4>에 있는 임금곡선의 특징은 첫째, 26세 입사한 이후 관리직 (과장급)이 되기 이전까지는 현재와 같은 임금곡선을 유지한다. 연령 26세에서 과장 구간 ($a \rightarrow k$)까지는 기업들의 특성에 따라 연공급·능력급·직무급 등을 혼합한 임금체계 개편도 가능할 것이다. 만약 연공급제 임금체계를 유지한다면 기본급 대비 성과급 비중을 확대하여 기업성과가 하락하는 경우 성과급 비중조정을 통하여 “기업성과-근로자 개인 생산성 - 임금” 삼자간의 균형관계를 유지하여야 한다. 근속년수에 따라 임금이 자동적으로 상승하는 호봉제를 생산성에 연동된 임금체계 (예를 들어, 직무급제 임금체계)로의 전환은 과장급부터 적용하는 것이 현실 적일 것이다. 이러한 관리직부터 ‘생산성에 연동된 임금체계’를 관리직부터 적용한 사례는 일본의 기업들이 연공급제 임금체계를 직무급제로 전환할 때 과도기적으로 활용한 방안이다. 예를 들어, 일본 Canon사의 경우 호봉제에서 직무급 임금체계로의 전환을 2000년 관리직부터 실시한 이후, 2005년에는 모든 직원에게 확대 실시한 적이 있다 (이지만, 2008. Canon사 임원과의 인터뷰

뷰). 위와 같이 Canon사가 직무급제 임금체계의 실시를 직급별로 단계적으로 실행한 이유는 직무급제가 근로자의 임금에 불이익을 초래한다는 우려를 불식하면서 근로자들의 협력을 이끌어 내는데 시간이 필요하였기 때문으로 해석된다.

<그림 4>에서 나타나 있듯이 과장에서 부장으로의 임금곡선 <선분 fm> 보다 부장에서 현재의 정년 연령인 55세까지의 임금곡선 <선분 mh>의 기울기가 더 완만하다. 그 이유는 과장에서 부장까지의 성과급 변동 폭 보다 부장에서 55세까지의 성과급 폭을 더 넓게 함으로써 “생산성과 성과에 연동된 임금체계”를 더욱 탄력적으로 운영하기 위해서 이다. 예를 들어 <선분 fm>은 생산성에 연동된 임금체계(직무급제)로의 개편을 반영한 임금 곡선인데 반하여, <선분 mh>는 생산성과 성과 모두에 연동된 임금체계(직무성과급제)로의 개편을 반영한 임금체계를 의미한다. 마지막으로 55세에서 60세 사이의 임금곡선 <선분 hi>는 임금피크제 실행으로 나타나는 임금곡선을 의미한다.

<그림 4> 정년 60세 안착을 위한 현실적인 임금체계 개편 방안



종합하면, <그림 4>에 제시된 임금체계 개편에 의한 새로운 임금곡선 <곡선 afmhi>는 과장급까지의 연공급·직능급·직무급, 과장급부터 부장급까지 직무급, 부장급에서 55세까지 직무성과급, 그리고 55세에서 60세까지 임금피크제가 혼합된 임금체계를 의미한다. 이러한 임금체계 개

편을 통하여 노사는 정년 60세 연장으로 발생하는 비용을 분담하는 효과와 이를 통한 기업의 지속적 성장을 가능하게 하는 노사문화를 형성하게 된다. 또한 정년 60세의 효과적 정착을 위하여 임금피크제와 임금체계 개편을 동시에 실행할 경우 임금피크제 대상자들만이 감당해야 할 임금 삭감분을 전체 근로자들에게 분산시키는 효과가 발생하여 임금피크제만을 실행할 때 발생가능한 노·노간의 갈등을 예방하는 장점이 있다. 그리고 성공적인 임금체계 개편은 정년 60세 법안 정착과정에서 발생할 수 있는 기업경쟁력 약화를 예방하는데 기여할 것이며, 나아가 정년 60 안착과정에서 단기적으로 감소된 임금을 빠른 시일 내에 회복하는데 기여할 것이다.

2. 통상임금 확대와 임금체계 개편⁸⁾

지난해 2013년 12월 18일 대법원 전원 합의체는 정기 상여금과 김장 보너스, 명절 상여금, 그리고 하기휴가비 등 각종 복리후생비가 통상임금에 포함되는지에 대한 판결을 내렸다. 현재 통상임금 관련 진행되는 법적 다툼 건수 170건 정도임을 감안할 때 본 판결은 향후 관련 유사한 사건에 대한 중요한 법적 기준을 제시하였다는 점에서 그 의미가 상당하다. 또 다른 중요한 판결의 의미는 그간 사회적으로 많은 논란과 혼선이 있었던 통상임금의 개념과 요건에 관하여 구체적이고 명확한 법적 기준을 제시함으로써, 근로현장에서 통상임금 산정과 관련된 분쟁의 소지를 없애고자 하는데 있다. 그리고 2014년 1월 23일 고용노동부는 대법원 전원 합의체 판결 내용에 근거하여 작성한 「통상임금 노사지도 지침」을 발표하였다.

대법원 전원 합의체는 소정 근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 명칭과 관계없이 통상임금의 법적 요건을 갖춘 모든 금품이 통상임금에 해당됨을 천명하였다. ① 소정근로의 대가는 근로자가 소정 근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품을 말한다.

8) 본 세션은 이지만 (2014b) 전체를 인용하였습니다.

근로자가 소정 근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 소정 근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 아니한다. ② 정기성이란 미리 정해진 일정한 기간마다 정기적으로 지급되는 임금이어야 하며, 어떤 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급이 되더라도, 일정한 기간마다 정기적으로 지급되는 것이면 통상임금 요건이 충족된다는 것을 의미한다. ③ 일률성은 ‘모든 근로자’ 또는 ‘일정한 조건이나 기준에 달한 모든 근로자’에게 일률적으로 지급되어야 통상임금이 될 수 있으며, ‘일정한 조건’이란 시시때때로 변동되지 않는 고정적인 조건을 의미한다. ④ 고정성이란 통상임금인지 여부를 판단함에 있어 가장 핵심적인 쟁점으로 초과근로를 제공할 당시에 그 지급 여부가 업적, 성과 기타 추가적인 조건과 관계없이 사전에 이미 확정되어 있는 것을 의미한다. 따라서 고정적 임금은 명칭을 묻지 않고, 소정 근로시간을 근무한 근로자가 그 다음날 퇴직한다 하더라도 근로의 대사로 당연하고도 확정적으로 지급 받게 되는 임금을 의미한다. 위의 4가지 요건이 충족된 금전적 보상인 통상임금은 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금(초과근로수당), 해고예고수당 및 연차휴가수당 등을 산정하는 기준임금으로 사용된다.

대법원 전원합의체는 위의 4가지 통상임금 판단 기준에 근거하여, <표 1>에 나타난 바와 같이 통상임금 관련 문제되는 임금유형별 통상임금 해당 여부를 구체적으로 제시하였다.

<표 1> 통상임금 해당 여부 관련 임금유형별 정리

임금명목	임금의 특징	통상임금 해당여부
기술수당	기술이나 자격 보유자에게 지급되는 수당(자격수당, 면허수당등)	통상임금 O
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금 O
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	통상임금 X (근로와무관한 조건)
	부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당 분	통상임금 O (명목만 가족수당, 일률성 인정)

성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	통상임금 X (조건에 좌우됨, 고정성 인정 X)
	최소한도가 보장되는 성과급	그 최소한도만큼만 통상임금 O
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금(정기상여금)	통상임금 O
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금(경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	통상임금 X (사전 미확정, 고정성 인정 X)
특정시점 재직 시에만 지급되는 금품	특정시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 금품(명절귀향비나 휴가비의 경우 그러한 경우가 많음)	통상임금 X (근로의대가X, 고정성X)
	특정시점 되기 전 퇴직 시에는 근무일수 비례하여 지급되는 금품	통상임금 O (근무일수비례하여 지급되는 한도에서는 고정성 O)

출처: “통상임금에 관한 대법원 전원합의체 판결 선고” 『보도자료』 (2013년 12월 18일).

<표 1>에 제시된 임금항목 중 통상임금 해당여부 판단에 쟁점이 되는 첫 번째 항목은 가족수당이다. ‘부양가족이 있는 근로자’에게만 지급되는 가족수당은 그 조건이 근로와 무관하므로 통상임금이 아님을 명확히 하였다. 그러나 모든 근로자에게 기본 금액을 가족수당 명목으로 지급하면서, 실제로 부양가족이 있는 근로자에게는 일정액을 ‘추가로’ 지급하는 경우, 그 기본 금액은 모든 근로자에게 일률적으로 지급되는 근로의 대가와 같으므로 (명목만 가족수당에 불과함으로) 통상임금에 해당되는 것이다. 두 번째, 특정기간 근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급여부나 지급액이 결정되는 성과급의 경우, 사전에 성과급이 확정될 수 없기 때문에 고정성이 인정되지 않아 통상임금이 아닌 것으로 결론지었다. 다만 근무실적에서 최하등급을 받더라도 최소한의 일정액은 보장되는 경우라면, 그 최소한도의 금액만큼은 받는 것이 확정되어 있기 때문에 고정적인 임금으로서 통상임금에 해당된다. 세 번째, 정기상여금의 경우 1임금 산정기간(1개월)을 초과하는 2개월, 분기, 혹은 반기 마다 정기적 지급이 확정된 경우 통상임금으로 간주된다. 반면, 기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금은 임금이 사전에 미확정되어 고정성 요건이 충족되지 않아 통상임금에 해당되지 않는다. 그리고 정기상여금이

라 하더라도 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급되는 경우 고정성 요건의 불 충족으로 통상임금에서 제외 된다. 고정성은 일정 근로에 대해 일정 조건을 달지 않고 이미 확정된 것으로 근로자가 그 다음날 퇴직 하더라도 근로의 대가로 당연하고도 확정적으로 지급되는 것이어야 하기에, 재직자 조건으로 상여금을 받는 경우 고정성이 결여되기 때문이다. 따라서 퇴직자라도 근무일수에 따라 정기상여금이 일할계산으로 지급될 경우 고정성 요건이 충족되어 정기상여금이 통상임금으로 인정받게 된다. 이는 정기상여금이 통상임금에 해당되지만 소정근로 제공과 관계없이 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 통상임금이 아니라는 점을 명확히 하고 있다. 이러한 고정성의 요건은 명절 수당, 김장수당, 및 여름 휴가비에 적용이 된다.

대법원 전원 합의체는 또한 ‘정기 상여금’에 한하여 노사가 통상임금에 해당하지 않는다고 신뢰하여 이를 통상임금 산정에 제외하기로 합의 하였고, 근로자의 추가임금 청구로 인한 기업에의 과도함 재정적 부담을 초래하여 중대한 경영상의 어려움이 발생할 수 있는 경우 통상임금에 기초한 추가임금 청구가 노사간의 신의성실의 원칙(신의칙)에 위반되기에 과거 임금에 대한 추가 청구를 허용하지 않았다. 그러면서 임금체계 개편의 미래지향적인 측면에서 향후 새로운 입단협 부터는 신의칙이 적용되지 않음 역시 분명히 하였다. 이는 대법원 전원 합의체가 과거 관행에 따른 기존 노사합의를 존중하면서 통상임금 관련 새로운 노사관행을 정립하여야 한다는 의미가 담겨져 있는 것으로 해석된다.

통상임금 산정과 관련된 노사간의 불필요한 혼란과 갈등을 방지하기 위한 대법원 전원 합의체 판결 이후에도 ‘지급일 재직요건’과 ‘신의칙’ 등 일부 쟁점으로 인하여 개별 기업에서의 논란은 여전히 계속되고 있다. 최근 노동계에서 배포한 「통상임금 사업장 대응지침」에는 가능한 많은 임금항목이 통상임금에 포함되도록 하는 다양한 전술이 적시되어 있는 반면, 경영계는 통상임금 해당 항목을 최소화하기 위한 최선의 노력을 다하고 있다. 노사가 항목조정을 통하여 자신들의 이익극대화를 위한 대립 국면이 지속될 경우 개별사업장은 결국 각축장으로 변화되어 노사 모두가 패자가 될 가능성이 매우 높다.

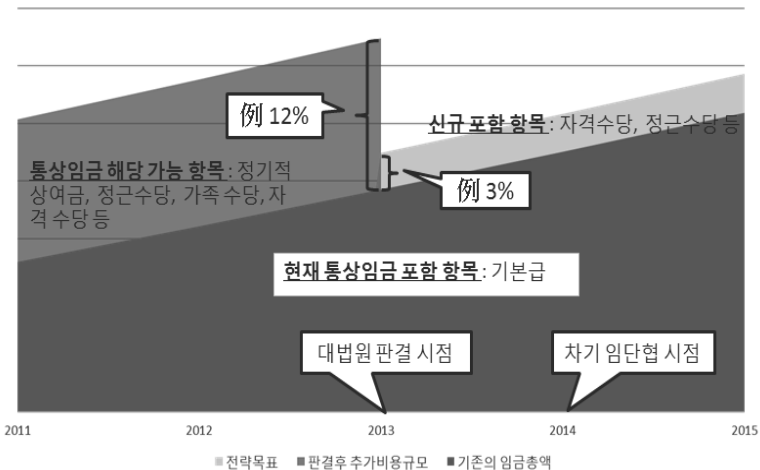
향후 발생 가능한 통상임금 관련 노사간 갈등을 예방하기 위해서는 복잡한 임금체계의 개선이 필수적이다. 우리나라의 고도 성장기에 정부의 임금인상 억제 가이드라인의 영향으로 노사가 기본급 인상 대신 각종 수당 지급에 합의함으로써 많은 수당을 포함하는 복잡한 임금체계를 통상임금에 해당되는 기본급과 그 외 임금항목으로 단순화 할 필요가 있다. 낮은 기본급 비중을 정상화 하고 ‘생산성과 성과에 연동된 임금체계’로의 전환이 필요하며, 나아가 근속년수에 따라 자동적으로 임금이 상승되는 연공급제의 ‘자동승급분 폐지’와 기업 수익에 탄력적으로 적용하는 ‘베이스업(Base-up)의 조정’이 필수적일 것이다. 통상임금관련 노사간의 갈등을 불식하면서 미래지향적 임금체계 정립을 위하여 노사는 기업의 지속적 성장과 경쟁력 제고가 가능한 범위 내에서의 통상임금 해당 항목이 결정되는 임금체계 개선에 지혜를 모아야 한다.

통상임금의 확대에 의한 기업의 추가인건비 증가 폭은 대법원 판결 이전에 한국경영자 총 연합회 산정 38.5조, 그리고 노동연구원 산정 21.9조 가량으로 집계되었으며, 판결 이후 여전히 약 13.7조 이상의 인건비 부담이 발생하는 것으로 나타났다. 그리고 제조업의 경우 판결이후에도 평균 약 12%의 인건비 상승률이 발생할 것으로 추계된다. 위와 같은 산업 전체에의 기하학적 추가 인건비 발생과 제조업에 국한한 12%의 인건비 상승률은 현재 우리 경제가 진입한 저성장시대에는 감당하기 힘든 부담임에 틀림없다. 우리경제는 1998년 IMF 경제위기 이전 7~ 10%의 고도 성장기에서 현재 2~3%의 저성장 시대가 경제위기 이후 15년간 지속되고 있기 때문이다.

<그림 5>은 대법원 판결 후 기업의 지속적 성장과 노사 상생을 위한 통상임금 확대 범위를 보여주고 있다. 현재 논란이 되고 있는 통상임금 해당 가능항목인 정기 상여금과 각종 수당(정근 수당, 가족 수당, 자격 수당 등)이 통상임금 해당항목에 포함된다면 제조업의 경우 현재 봉 약 12%의 인건비가 추가 발생하게 된다. 12%의 추가 인건비 발생은 현재 우리나라 낮은 경제 성장률을 감안할 때 기업이 감당하기 힘든 부담으로 작용하게 될 소지가 높다. 이를 경우 기업의 지속적 성장과 경쟁력 제고는 힘들어 지게 된다. 따라서 노사는 기업의 지속적 성과 경쟁력 제고가

유지되는 범위 내에서 통상임금에의 신규 포함 항목을 조정할 필요가 있으며, 그 항목 조정을 통한 인건비 인상폭이 기업이 감당할 수 있는 (예를 들어, 현재 경제 성장 수준인 3% 정도) 범위에서 결정될 필요가 있다. 통상임금 확대에 의한 과거 임금의 소급 청구로 인한 소모적 노사간 이익분쟁을 지향하면서 미래지향적인 임금체계의 합리적 개선 노사가 힘을 모으는 것이 보다 더 건설적일 것이다. 새로운 임금체계 개편을 위하여 노사 양자에게 주어진 시간은 길지 않다. 고용노동부의 「통상임금 노사지도 지침」에 의하면 올해 임금협약 전까지는 통상임금관련 소급 임금청구를 하지 못하게 된다. 결국 올해 임금협약의 결과는 ‘과거’를 매듭짓는 계기임과 동시에 ‘미래’를 시작하는 출발점이 된다. 임금체계 개선은 노사 일방의 노력으로는 달성 불가능하며 노사간 협력과 양보를 통해서만 달성 가능하며, 장기적으로 노사간의 양보와 협력은 기업의 지속적 성장과 노사상생의 기반이 될 것이 자명하다. 따라서 노사는 올해 현명한 임금 협상을 통하여 통상임금 관련 임금체계의 ‘복잡한 과거’를 청산하면서 ‘노사상생의 미래’로 나아가야 한다.

<그림 5> 기업의 지속적 성장과 노사 상생을 위한 통상임금 확대 방안
대법원 판결 후 추가임금 규모와 이후의 전략목표



VI. 임금체계 개편 방향과 전망

1. 고용노동부의 「합리적 임금체계 매뉴얼」에 대하여...⁹⁾

복잡한 임금항목을 단순화하고, 연공근속 중심에서 일의 가치, 능력과 성과가 반영되는 공정하고 합리적인 임금체계로 개선해 나가야 합니다. (고용노동부 2014b)

(1) 복잡한 임금항목의 단순화

√ 통상임금 판결이후 추진 중인 임금항목의 단순화 방향성 정립에 기여함. 그러나 통상임금 확대 관련 정기상여금과 각종수당 등이 기본급화 여부 혹은 성과급화 여부에 대한 견해가 없음.

(2) 연공근속 중심에서 일의 가치, 능력과 성과가 반영되는 공정하고 합리적인 임금체계로 개선

√ 정년 60세 시대에서의 기업의 지속적 성장과 경쟁력 제고, 낡은 구제 방안, 그리고 기업 내부의 세대간의 갈등완화, 청년실업과 정년연장간의 보완 관계 형성 등에 기여함.

√공정한 임금체계는 임금격차 해소도 염두에 둔 것으로 해석됨.

√ 정년 60세 시대의 ‘노사상생 임금체계’로 간주됨.

2. 「합리적 임금체계 매뉴얼」의 노사 공감 확대를 위하여...¹⁰⁾

(1) 정년 60세 시대의 성공적인 안착을 위해서는 단기적으로 임금피크제는 물론 장기적으로 임금체계 개선이 근로자에게 불이익을 야기하는 정책이 아니라 정년 60세 시대의 “노사상생 임금모델” 임에 노사간의 공감과 신뢰가 필요함.

(2) 성공적인 임금체계 개편으로 기업경쟁력 약화를 예방하며, 나아가

9) 본 세션은 고용노동부 (2014b)를 참조하여 작성되었습니다.

10) 본 세션은 이지만 (2014c)에서 인용하였습니다.

정년 60세 안착 과정에서 단기적으로 감소된 근로자 임금을 빠른 시일 내에 회복하는데 기여한다는데 노사간의 공감과 신뢰가 필요함.

(3) 임금체계 개편에 대한 노사 합의를 원만히 유도하기 위해서는 “근로자의 생애 총임금을 증가시키면서 기업의 지속적 성장 및 경쟁력 제고가 가능한 범위내에서 임금이 결정되는 임금모델 개발”에 노사가 협력할 필요가 있음.

“임금체계 개편은 하루아침에 달성될 수 없는 노사간의 지나한 갈등과 협력 과정의 결과로서 이루어지는 정책이기에 “장기적 임금정책 수립”이 필요함.“

이 상 -

참고문헌

- 고용노동부 (2012), “정년 의무화에 관한 주요 쟁점사항 검토”, 고령사회
인력정책팀.
- 고용노동부 (2014a), 『통상임금노사지도 지침』, 고용노동부 (1월 23일).
- 고용노동부 (2014b), 『합리적 임금체계 개편 매뉴얼』, 고용노동부 (3월
19일).
- 국회 환경노동위원회 (2013), “고용상 연령차별 일부개정 법률안”, 대한
민국 국회.
- 김동배 (2011). “성과주의 임금의 현황과 과제”. 이지만 외 (2011). 『임
금정책 선진화 모델 수립 방안』제 4부. 고용노동부.
- 김동배 (2013). “정년연장과 임금체계 개편 방향”. 『고용률 70% 활성화
자문포럼』 발표문.
- 대법원(2013), “통상임금에 관한 대법원 전원합의체 판결 선고” 『보도자
료』 (2013년 12월 18일).
- 어수봉 (2013). “정년연장과 노동시장 효과 : 전망과 과제”. 『정년연장과
임금체계 개편에 관한 정책토론회』 발표문. 한국노동경제학회.
- 이지만 외 (2011a), 『임금정책 선진화 모델 수립 방안』, 고용노동부.
- 이지만 (2013a). “정년 60세연장과 임금피크제”. 『국회보』 6월호. 대한민
국 국회.
- 이지만 (2013b). “정년 60세시대의 과제: 임금체계 개편”, 『경영계』 6월
호. 경총.
- 이지만 (2014a), “정년 60세 안착을 위한 임금정책”, 2014년 1월 22일 3
개 학술·연구단체 공동 심포지엄 발표문.
- 이지만 (2014b), “통상임금확대에 따른 임금체계 개편 방안”, 『경영계』 2
월호. 경총.
- 이지만 (2014), “정년 60세, 임금체계 개편이 필요한 이유”, 중앙일보 2
월 21일.
- 통계청 (2009). 『장래인구추계』. 대한민국 통계청.
- 통계청 (2009). 『경제활동조사』. 대한민국 통계청.

[제4발표]

임금 체계 개편의 법적 쟁점과 과제

도재형*

목 차

1. 서론
2. 임금과 임금 체계의 의의와 기능
3. 소득으로서의 임금
4. 비공식 고용과 임금
5. 근로시간과 임금
6. 정년 연장과 임금피크제
7. 임금 제도의 이행력 확보
8. 결론

1. 서론

‘임금의 시대’가 왔다.¹⁾ 1990년대 중반 이후 한국을 뒤덮었던 고용 유연화라는 거대한 물결이 주춤해지고, ‘임금’이 반격의 실마리를 잡았다. 이는 통상임금과 관련된 2012년 금아리무진 판결과 2013년 전원합의체 판결, 휴일 근로가 시간외근로에 포함된다는 하급심 판결, 그리고 임금피크제와 연결되지 않은(적어도 법률적으로) 정년 연장 입법 등에 의해 가능했다.

현재 정부뿐만 아니라 국회, 노사정위원회 등에서 임금 체계 개편과

* 이화여자대학교 법학전문대학원

1) 이장원, “임금체계 논의, 임금격차의 관점에서부터” 노동포커스, 월간 『노동리뷰』 2014년 2월호, 한국노동연구원, 2014, 1면.

관련된 다양한 논의가 진행되고 있다. 그 시작이 비록 법원의 판결에 의해 촉발된 것이긴 하지만, 상대적으로 소홀히 다루어졌던 임금을 진지하게 살펴보고 있다는 점은 다행스러운 일이라 할 것이다. 그러나 지금 논의의 한계 역시 존재한다. 아이러니컬하게도, 그 한계는 전체적 관점에서 임금의 다양한 기능을 바라보기 보다는, 지나치게 ‘임금’에 관심을 기울임으로써 발생하고 있다.

임금은 그것이 근로자의 주요한 소득원이란 점에서 임금의 수준이나 구성 방식에 대한 논의가 필요한 것은 사실이다. 그런데 임금의 역할은 여기에 그치지 않는다. 비공식 고용의 문제에서 보다시피 임금은 사회보험 제도의 물적 토대이다. 이 점에서 어떤 일자리가 제공하는 임금이 근로자를 사회보험적 보호 범위로 포섭할 수 없다면, 이는 헌법이 요구하는 ‘적정임금’이 아니라고 보아야 할 것이다. 이 점에서 임금 문제에서 정부의 책임 분담이 논의되어야 한다. 또한 정년 연장에 관한 논쟁에서 보는 바와 같이 임금은 ‘고용’(일자리) 확보의 문제이기도 하다. 이와 같은 점들을 고려할 때, 임금은 고용과 함께 고민되어야 한다.

현재 임금 논의의 또 다른 문제점은 노동조합에 의해 대표되는 대규모 사업장 위주로 진행되고 있다는 점일 것이다. 만약 노동조합이 거의 조직되어 있지 않은 중소 규모 사업장을 염두에 둔다면, 지금의 임금 논의의 내용은 달라졌을 것이다. 여기에서는 통상임금의 문제보다는 체불임금의 지급 및 최저임금 제도의 이행력 확보 문제 등이 수면 위에 떠오르기 때문이다.

따라서 오늘 발제는 노동법 영역에서 임금과 임금 체계의 의미, 그리고 임금의 다양한 기능 등을 살펴보고 그에 맞춰 임금과 관련된 법률적 쟁점에 대해 논의하는 방식으로 진행하고자 한다. 발제에서는 현재 가장 시급한 주제인 통상임금에 관한 내용이 상당 부분을 차지할 수밖에 없지만, 부족한 능력에도 불구하고 그 밖의 주제에 대해서도 조금이라도 다루고자 노력하였다. 이를 통해 현재의 임금 논쟁의 참여자들이 좀 더 넓은 시각에서 논의를 진행할 수 있기를 희망한다.

2. 임금과 임금 체계의 의의와 기능

임금은 근로자가 자신의 노동의 대가로 사용자로부터 받는 금품을 의미한다. 근로기준법 제2조 제1항 제5호는 이를 “사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품”이라고 정의한다. 그리고 임금 체계는 “임금의 관리 및 운영과 직·간접적으로 관련된 노동법적 규정이나 제도”라고 표현할 수 있을 것이다.²⁾ 물론 개별 기업에서 임금 체계는 그와 관련된 기업 내 규정 또는 제도라고 할 수 있다.

이 점에 비추어 볼 때 오늘 세미나의 주제인 ‘임금 체계 개편의 법적 쟁점과 과제’란 “임금의 관리 및 운영과 직·간접적으로 관련된 노동법 또는 기업 내 규정이나 제도 변경 과정에서 발생할 수 있는 법적 쟁점과 그 해결이 필요한 과제”라 표현할 수 있다.

법의 영역에서 임금은 중요하게 다뤄진다. 근로자가 사용자로부터 지급받는 임금은 근로자가 기본적 생활을 유지하는 재원으로서 가장 중요한 근로조건 중의 하나이기 때문이다.³⁾ 이렇게 임금이 근로자 및 그 가족의 주요한 소득원이라는 점을 감안하여 헌법 제32조 제1항은 국가에 대하여 적정임금을 보장하도록 노력할 의무와 법률이 정하는 바에 따라 최저임금제를 시행할 의무를 부과하고, 제32조 제3항은 근로조건 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다고 규정하고 있다. 이러한 취지에 따라 최저임금법에는 최저임금의 기준에 관한 규정이 마련되어 있고, 근로기준법은 임금에 관한 각종 근로조건을 정하고 이를 기준으로 근로자에 대한 임금 지급 등이 적정하게 이루어지도록 규율하고 있다.⁴⁾

헌법이 이렇게 국가에게 적정임금 보장을 위한 ‘노력’ 의무를, 최저임금제에 대해서는 ‘시행’ 의무를 부과한 이유는 헌법 제119조에서 규정하는 시장질서와 경제 민주화 사이의 조화를 꾀했기 때문인 것으로 짐작된다.

2) 강성태, “근로기준법상 임금제도의 개선방향에 관한 연구”, 『노동법연구』 제 10호, 서울대학교 노동법연구회, 163면.

3) 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결.

4) 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결.

이로 인해 한국 법 체계에서 법률이 임금의 수준과 세부적 구성 방식을 규율하는 것은 예외적인 상황에서만 가능하다. 임금은 사용자와 근로자 사이의 근로계약에 의해 정해지는데,⁵⁾ 원칙적으로 계약은 사적 자치의 영역에 맡겨져 있으므로, 임금의 수준이 최저임금보다 높은 이상 법률이 이를 규제하는 것은 쉽지 않기 때문이다. 따라서 근로기준법 등 노동법에서 임금에 관한 규율은 계약에서 이미 정해진 임금의 지급을 어떻게 확보할 것인지에 초점이 맞춰져 있다.

임금은 사회보장적 기능을 수행한다. 근로자가 자신의 임금 소득을 저축 등을 통해 축적하고 이를 퇴직 후에 사용하는 경우를 생각해 보면, 임금의 사회보장적 기능을 쉽게 이해할 수 있을 것이다. 이를 강제로 시도한 것이 퇴직금 제도이다. 퇴직금 제도는 ‘정년퇴직하는 근로자의 노후 생활 보장’ 및 ‘중간퇴직하는 근로자의 실업보험’ 기능을 목적으로 도입되었다.⁶⁾ 임금은 사회보험료의 출처이기도 하다.⁷⁾ 따라서 사용자로부터 지급받는 임금은 해당 근로자가 사회보험료를 지급할 수 있는 수준이어야 한다. 이것이 헌법 제32조 제1항이 정한 ‘적정임금’이다. 만약 낮은 수준의 임금을 받는다면, 근로자는 당장의 생계를 위해 사회보험 제도에 편입되는 것을 회피하려고 할 것이다. 그런데 앞에서 살펴본 바와 같이 법률이 임금의 수준을 통제하는 것은 쉽지 않다. 이 점에서 정부가 저임금 근로자를 사회보험료를 지원함으로써 이들을 제도에 편입시키는 것, 혹은 편입을 유도하는 것이 사회보험 영역에서 중요한 과제가 된다. 이것은 흔히 비공식 고용의 공식 고용화의 문제로 접근할 수 있다.

임금은 근로시간 제도와 연결되어 있다. 근로기준법은 시간외근로에 대해 통상임금의 50%를 가산하여 지급하도록 규정하고 있다. 근로기준법

5) 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결.

6) 헌법재판소 2013. 9. 26. 선고 2012헌바186 결정.

7) 역혁적으로 사회보험은 노동보험에서 시작되었고, 사회보험의 1차적 적용 대상은 근로자이다. 사회보험의 목적은 사회적 위험에 처한 근로자에게 종전의 소득 수준을 보장하는 것이다. 예컨대 산재보험에서 그 보험급여는 피재 근로자의 임금을 기준으로 책정되고, 피재 근로자의 금전적인 근로 수입의 확보를 통해 그의 생활을 유지할 수 있도록 한다(헌법재판소 2005. 11. 24. 선고 2004헌바97 결정).

은 시간외근로의 총량에 대한 제한과 함께 가산임금 제도를 둬으로써 장시간 근로를 방지하고자 노력한다. 근로기준법은 사용자로 하여금 연장·야간·휴일 근로에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 규정하고 있는데, 이는 사용자에게 금전적 부담을 가함으로써 연장·야간·휴일 근로를 억제하는 한편, 이러한 근로는 법정근로시간 내에서 행하여지는 근로보다 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 주고 근로자가 누릴 수 있는 생활상의 자유시간을 제한하므로 이에 상응하는 금전적 보상을 해주려는 데에 그 취지가 있다.⁸⁾ 이 점에서 통상임금의 문제는 근로시간 제도와 함께 논의되어야 한다.

임금의 문제는 중국적으로 고용(일자리)의 문제이다. 임금과 고용은 동전의 양면과 같다. 기업 쪽에서 볼 때 고용(일자리)은 임금의 문제로 치환된다. 앞에서 설명한 것처럼 근로자 쪽에서 볼 때도 고용(일자리)은 소득원의 취득 또는 유지의 문제이다. 따라서 임금을 얘기할 때 고용(일자리)과 연결하여 생각해야 한다. 반대의 경우도 마찬가지이다. 그 전형적인 예가 정년 연장과 임금피크제에 관한 것이다.

3. 소득으로서의 임금

한 사회가 생산한 부(富)의 분배에 관한 문제는 노사간 대립과 갈등에서 중요한 쟁점이다. 이러한 노사 대립 또는 갈등은 2가지 차원에서 논의할 수 있다. 첫째는 어떤 비율로 노사 간에 그 부를 배분할 것인지의 문제이고, 둘째는 이렇게 배분된 부(富)를 근로자들 사이에 어떻게 배분할 것인지의 문제이다.⁹⁾

첫 번째 문제인 한국 사회의 부(富)의 분배, 즉 상품과 용역의 생산으로부터 창출되는 전체 부(富)에서 임금 소득의 비율을 결정하는 과정은

8) 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결.

9) 이 문단은 정승국, “임금체계의 국가별 다양성과 변동논리 탐구 : 독일·일본·한국의 사례비교”, 월간 『노동리뷰』, 2014년 2월호, 한국노동연구원, 2014, 66면.

한국의 노동3권 현실과 연결하여 고민할 필요가 있다. 노동법적 측면에서 볼 때, 계약은 더 많이 모일수록 더 공정한 결과를 이끌어낸다. 따라서 단결의 자유 즉 근로자들이 ‘근로조건과 경제적·사회적 지위의 향상’을 위하여 단결체를 만들어 활동하고(단결), 대표를 통해 사용자와 교섭하며(단체교섭) 이런 과정에서 자신의 주장을 관철하기 위해 경제적 압력을 가할 수 있는(단체행동) 권리는 노동인권 또는 노동권 중에서 가장 기초적이고 중요한 권리이다.¹⁰⁾ 그러나 한국의 현실에서 노동3권은 제한적으로 실현되고 있고, 이것은 노동조합 조직률 및 단체협약 적용률의 저하라는 결과로 나타난다.

여기에 대해 자세한 설명을 다시 할 필요는 없다고 생각한다. 다만 요약하자면, 특수형태근로종사자 등과 같이 노동법의 사각지대에 놓여 있는 노무공급자들을 어떤 식으로든 범주화하여 이들에게 노동관계에서 권리능력을 부여하고, 구조조정 등 고용의 소멸과 감축과 관련된 근로자 집단의 단체교섭권과 단체행동권을 회복시키지 않고는 이 문제를 해결할 수 방법을 찾기는 쉽지 않다고 말할 수 있을 것이다.¹¹⁾

두 번째로 근로자들 사이에서 부를 어떻게 분배할 것인지의 문제는 개별 기업의 임금 체계 개편과 연결된다. 개별 기업의 임금 체계는 다시 연공급, 직무급, 성과급 체계 및 그 혼합 방식 등으로 구분할 수 있다. 한국 기업 중 특히 대규모 기업의 대부분은 연공급 체계를 갖고 있다. 연공급 체계가 한국 경제의 고성장을 이끄는 데 긍정적 역할을 했다는 점을 부정하기 어렵지만, 현재와 같은 저성장 시대에 그 역할이 제한적이라는 지적을 무시할 수는 없을 것이다.¹²⁾ 그리고 연공급 체계 하에서 형성된 복잡한 수당 체계가 통상임금 분쟁의 핵심적 원인으로 지목되는 상황에서, 통상임금 논의가 직무급 등 임금 체계의 개편 문제로 연결되는 것 역시 당연하다. 또한 이것은 기업 내 정규직과 비정규직 사이의 임금 격차와도 연결되어 있다.

10) 강성태, “노동에서의 정상”, 『새로운 사회경제 패러다임, 새로운 사회정책』 국제세미나 자료집, 한국노동연구원, 2012. 10. 19., 203-204면.

11) 강성태, 위의 글, 198면 이하 참조.

12) 이장원, “임금제도, 사회적 표준이 필요하다”, 월간 『노동법률』, 2014년 3월호, (주)중앙경제, 2014, 33면.

흔히 이 문제의 해결 방안으로 제안되는 것이 직무급 체계이다. 직무급이란 업무를 수행하는 사람의 특징과 관계없이 직무의 가치에 따라서 기본급이 결정되는 보상 체계이다. 이 점에서 직무급은 직무의 내용과 관계없이 그 사람이 보유한 속인적 특징(나이, 성별, 고용 형태, 학력, 국적, 근속연수 등)에 따라서 기본급이 결정되는 연공급 체계와 구별된다.¹³⁾

앞에서 설명한 바와 같이, 노동법은 임금액이 최저임금을 넘는 이상 그 수준 및 구성 체계에 대해 관심을 두지 않는다. 설령 현실적 불합리성이 있다 하더라도 연공급은 적법하다. 노동법이 기업 내 임금 체계를 규율하는 것은 예외적이다.¹⁴⁾ 예컨대, 기업이 기존의 연공급 체계를 직무급 체계로 바꾸는 과정이 근로조건의 불리한 변경에 해당할 경우 일정한 규제가 가해질 따름이다. 이러한 체계 변화는 다시 단체협약을 통한 방식, 취업규칙의 변경을 통한 방식, 그리고 소규모 사업장에서 근로계약 내용의 변경을 통한 방식 등으로 나눌 수 있다. 이 가운데에서 단체협약의 체결은 노사 자치의 영역이므로 설령 직무급 체계 전환으로 인해 종전에 연공급 체계보다 근로자에게 불리한 결과가 초래된다 하더라도, 일반적으로, 그 전환은 법적으로 유효하다. 그리고 취업규칙이 없는 미조직 사업장에서 개별 근로계약의 내용을 변경하는 방식 역시 원칙적으로 법의 규율 대상이 아니다. 따라서 노동법적 규율 대상이 되는 것은 취업규칙 변경 방식으로 직무급 체계를 도입하는 것이다. 거칠게 얘기한다면, 만약 직무급 체계로의 변화를 통해 개별 근로자가 받는 임금 액이 저하된다면 그것은 취업규칙의 불리한 변경에 해당하고 근로자의 집단적 동

13) 이 문단의 직무급에 관한 설명은 유규창, “한국기업의 임금체계: 직무급이 대안인가?”, 월간 『노동리뷰』 2014년 2월호, 한국노동연구원, 2014, 42면을 정리한 것이다.

14) 이 점에서 한국 기업의 임금 체계가 획일적으로 된 중요한 이유 중 하나로서 근로기준법의 경직성을 지적하는 건(유규창, 앞의 글, 53면) 맞지 않다. 본문에서 설명한 것처럼 근로기준법은 직무급과 연공급 사이에서 아무런 이해관계가 없다. 다만, 성과급의 경우 근로기준법이 근로시간과 임금 계산을 연결하고 있다는 점에서 위 비판이 가능할 수 있는데 이것 역시 여러 예외 조항 및 재량근로제 등을 통해 많은 부분 해소된 상태이다.

의를 거쳐야 한다. 따라서 직무급 체계의 변환 방식으로 쉽게 떠올릴 수 있는 것은 기존 연공급을 유지한 채 임금 인상분을 직무급 부분으로 넘겨 점진적으로 직무급 비율을 확대하는 방안이다.

직무급 체계는 동일노동 동일임금을 가장 근접하게 실현하는 보상 제도로 이해된다.¹⁵⁾ 직무급 체계에서는 정규직과 비정규직이라는 근로자의 속인적 특성이 임금액을 좌우하지 못하기 때문이다. 문제는 동일노동 동일가치란 이념을 가지고서 직무급 체계를 강제할 수는 없다는 점이다. 판례에 의하면, 동일 가치의 노동인지 여부는 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제8조에서 규정된, 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건을 비롯하여 근로자의 학력·경력·근속연수 등의 기준을 종합적으로 고려하여 판단해야 하기 때문이다.¹⁶⁾ 이에 대해서는 학력, 경력, 근속연수와 같은 속인적 특징들이 노동의 가치를 결정적으로 규정할 만한 진정한 기준이 될 수 없다는 비판이 있다.¹⁷⁾ 그러나 앞에서 설명한 바와 같이 노동법이 임금의 구성 방식 자체에 대해 규제하지 않는다는 점에 비추어 볼 때, 속인적 특징이 있다는 점만으로 이를 위법하다고 하거나 합리적 이유 없는 임금 차별이라고 보기는 어렵다.

4. 비공식 고용과 임금

외환위기 이후 사회보험의 적용 범위가 확대되고 근대적인 공공부조 제도가 도입되는 등 사회보장 제도가 정비되었지만, 여전히 한국에서 사회안전망의 사각지대는 넓다. 특히 가입자의 기여에 의존하는 사회보험 재정 운영은 정규직 중심의 사회보험으로 귀결되고 있다. 사회보험에 가입하지 못한 취약계층은 절대 빈곤 상태로 전락된 이후에야 공공부조의 수혜를 받을 수 있을 따름이다.¹⁸⁾

15) 유규창, 앞의 글, 42면.

16) 대법원 2003. 3. 14. 선고 2002도3883 판결.

17) 김홍영, “지난 20년간 임금 법제의 해석과 입법의 동향”, 『노동법연구』 제26호, 서울대학교 노동법연구회, 66면.

ILO와 OECD 등 국제기구는 노동법적 보호를 받지 못하거나 사회보험에 가입되어 있지 않은 고용관계를 ‘비공식 고용’ 문제로써 주목해 왔다. 법률상 사회보험에서 배제되거나 그 적용 대상임에도 보험료의 부담 또는 사용자의 의무 불이행 등으로 인해 그 적용 범위에서 제외된 자들은 비공식 고용의 대표적 모습이다. 한국노동연구원의 조사 결과에 의하면, 우리나라 전체 근로자의 40%가 비공식 고용에 해당하고 그 중 3/4는 법적인 적용 대상임에도 불구하고 실질적인 보호를 받지 못하여 발생하는 규제 미준수형(non-compliance) 비공식 고용이다.¹⁹⁾ 비공식 고용이 소규모 사업장에 집중되어 있다는 점도 중요한 특징이다. 즉, 5인 미만 사업장에 종사하는 근로자의 78.5%가 비공식 고용 영역에 있고, 전체 비공식 근로자의 37.4%가 5인 미만 사업장에서 종사하고 있다.²⁰⁾ 임금 계층별로는, 저임금 근로자들이 그 대부분을 차지한다.²¹⁾

비공식 고용은 노동시장의 이중구조화 및 사회적 양극화를 심화시킨다. 사회보험의 광범위한 사각지대는 사회보장의 기반을 침식하고 복지 제도를 새로운 불평등 기제로 재생산할 위험성이 있다.²²⁾ 복지 지출의 확대가 오히려 최하위 계층을 배제하는 방식으로 사용된다면, 양극화를 심화시키는 결과를 낳을 수 있다는 것이다.²³⁾ 실제 외환위기 이후 사회보험 제도가 정비된 것과 대조적으로 같은 기간 동안 도시 근로자 가구의 상대적 빈곤율은 상승한 것으로 나타난 바 있다.²⁴⁾

18) 이병희, “사회보험료 지원을 통한 사회보험 사각지대 해소 방안”, 『동향과 전망』 2011년 여름호(통권 제82호), 한국사회과학연구소, 2011, 186면.

19) 이병희 박사는 최저임금 미만, 퇴직금 미수혜, 공적연금 미가입 등을 기준으로 삼아 비공식 고용 여부를 판단했다. 이병희 외, 『비공식 취업 연구』, 한국노동연구원, 2012, 17-42면.

20) 이병희 외, 앞의 책, 25-26면.

21) 이병희, 앞의 글, 186-187면.

22) 김종건, “복지성장주의를 넘어 복지동맹을 위한 연대운동으로”, 참여연대 사회복지위원회 대안복지패러다임 세미나 발제문, 2007.(장지연, “한국 사회 젠더레짐과 복지국가의 성격”, 『한국 복지국가 성격논쟁 II』, 인간과 복지, 2009, 511면에서 재인용).

23) 장지연, 앞의 글, 506면 및 511면.

24) 외환위기 이전 시기인 1995~1997년에 7.9%~8.7%에 불과하던 도시 근로자 가구의 상대적 빈곤율은, 외환위기와 함께 시작한 국민의 정부 초창기인 1998

이러한 비공식 고용을 공식 고용으로 전환시키기 위한 1차적 방안은 정부 당국의 적벌과 제재라는 행정적 수단일 것이다.²⁵⁾ 그러나 사각지대에 있는 근로자의 고용 및 임금에 대한 공적 자료가 미비한 상태에서는, 적벌과 제재 등 행정적 수단을 통해 사각지대를 해소하는 데에는 근원적 한계가 있다. 따라서 금전적 인센티브를 제공함으로써 이들을 사회보험의 적용 범위 안으로 유도하는 정책이 필요하다.²⁶⁾

한국의 사회보험은, 조세와 달리, 모든 근로자에게 동일한 사회보험료를 요구하고 있다. 이는 결과적으로 근로빈곤층에게 불리하게 작용한다.²⁷⁾ 이러한 사회보험료 부담으로 인해 저임금 근로자들은 비공식 취업으로의 유입이 촉진되며, 이로 인해 근로빈곤층 대부분이 사회보험의 사각지대에 놓이게 된 측면이 있다.²⁸⁾ 즉 사각지대의 발생 및 확대는 단지 근로자의 무지 혹은 사용자의 의무 불이행에만 기인한 것이 아니라, 저임금 근로자의 선택에 의해서도 일정 정도 영향을 받았다. 따라서 이러한 근로빈곤층을 사회보험 제도로 포섭하기 위해서는 이들이 부담하는 사회보험료를 지원할 필요가 있다.

이와 관련하여 우리나라에선 2012년 2월부터 10인 미만 소규모 사업

년과 1999년에 각각 10.3%와 10.5%로 크게 증가하였다. 이후 2000년(9.6%)과 2001년(9.7%)에는 다시 9.0% 수준으로 하락하여 조금 개선되는 기미를 보이나, 2002년 다시 10.2%로 큰 폭으로 상승하였으며, 2004년과 2005년에는 11.6%로 고정되었다(김교성, “국민의 정부 복지개혁에 대한 실증적 평가”, 『한국 복지국가 성격논쟁 II』, 인간과 복지, 2009, 254면).

25) 유경준, “고용안정화 사각지대 현황과 정책방향-제도적 사각지대를 중심으로”, KDI FOCUS 제28호, 한국개발연구원, 2013, 4면.

26) 이병희, 앞의 글, 195면.

27) 이병희, 위의 글, 195면.

28) 통계청의 조사에 의하면, 2011년 1분기 전국 2인 이상 1분위 가구의 사회보험료 지출은 월평균 39,332원으로 월평균 총소득(1,116,259원)의 3.56%를 차지했다. 지난 8년간 1분위 가구의 소득은 39.7%가 늘어나는 데 그친 반면 사회보험료 지출액은 두 배에 달하는 74.8%가 늘어난 것이다. 한편, 소득분위별 총소득 대비 사회보험료 지출은 2분위 가구가 2.67%, 3분위 가구가 2.63%, 4분위 가구가 2.49%, 5분위 가구가 2.20%를 기록했다. 즉 1분위 가구의 사회보험료 부담률은 소득 상위 20%에 속하는 5분위 가구의 1.62배에 달했다(2011. 7. 4.자 연합뉴스 “저소득층 사회보험료 부담률 사상 최고” 기사문에서 인용함).

장의 저임금 근로자를 대상으로 국민연금과 고용보험료의 일부를 지원하는 두리누리 사업이 시행되고 있다. 이는 헌법 제32조 제1항이 국가에게 요구하는 적정임금 보장을 노력할 의무에 따른 것이다. 따라서 이 사업의 시행 자체에 대해서는 긍정적 평가가 가능하나, 아래의 점에 대해선 보완이 필요하다.

ILO에 의하면, 사회보장에 관한 권리는 수급권, 수급 요건 및 절차적 보장 등을 내용으로 하며 이것들은 법률 등에 의해 보장되어야 한다.²⁹⁾ 그리고 사회보장에 관한 권리는 인간으로서의 존엄성을 위한 안전하고 건강하며 적절한 생활수준을 보장하는 기본적 인권으로 인식되고 있다.³⁰⁾ 따라서 저임금 근로자에 대한 사회보험료 지휘 제도는 법률에 의해 형성되어야 한다. 그 법률에서는 수급권의 내용, 수급 요건 및 사회보험료 지원 절차 등이 구체적으로 규정되어야 한다. 그 이유는 아래와 같다.

첫째, 사회보험료 지원 제도는 국회의 입법 과정을 통해 도입하는 것이 바람직하다. 사회보험료 지원 제도는 중장기적으로 많은 예산을 필요로 하고, 그 시행 과정에서 적용 범위의 확대 여부나 지원 액수의 증감 등과 관련한 여러 과제들을 해결해야 한다. 이러한 예산과 당면 과제에 관한 논의는 국회가 담당하는 것이 당연하다.

둘째, 사회보험료 지원 제도는 개인의 권리 즉 사회보장수급권의 모습으로 형성되어야 한다. 예컨대 어느 정도의 임금 구간에서 어느 정도의 사회보험료를 감면할지, 국가가 그 감면된 보험료 상당액을 어떻게 지원할지는 법률에서 규정해야 한다. 이를 시행령에 포괄적으로 일임할 경우 그것은 정부의 일회적 혹은 단기적 시혜책으로서의 성격을 띠기 때문이다. 시행령으로의 위임은 행정적 필요성에 기초한 최소한에 그쳐야 하며 그 위임 범위는 구체적이어야 한다.

셋째, 사회보험료 지원은 모든 사회보험의 보험료에 대해 이루어져야 한다. 조사 결과에 나타난 바와 같이, 사회보험 미가입자의 대부분은 3대

29) International Labour Office, 『General Survey concerning social security instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization - Social security and the rule of law』, 2011, 7면.

30) International Labour Office, 앞의 책, 5면.

사회보험 모두(건강보험을 제외한 나머지)에 가입되어 있지 않다. 이는 사회보험 사각지대 해소를 모색할 때 사회보험료 전체 부담을 고려해야 한다는 점을 시사한다.³¹⁾

물론 사회보장 적용 범위의 확대 문제는 항상 재정적 부담과 연관해서 고민해야 하고, 이는 단지 현 시점에서의 재정적 부담뿐만 아니라 미래 세대의 재정 부담도 함께 염두에 두어야 한다. 그리고 사회보장 제도는 신중하게 설계될 때에만 그 실패의 위험 부담을 조금이라도 덜 수 있다. 이 점에서 사회보험료 지원 제도는 전면적 도입보다는 단계적 도입 방식이 현실적인 선택이 될 수 있다.

이러한 단계적 접근 방식이 소극적 시도라는 비판 혹은 사회보험료 지원 제도가 당장의 빈곤을 해결하는 데 무력하다는 비판도 있을 수 있으나, 이것이 일회적으로 국가가 개인의 사회보험료를 지원하는 것이 아니라 장기적 관점에서 이를 지속시키는 것이라는 점, 이를 통해 근로빈곤층이 자신의 근로를 통해 위험에 대비할 수 있는 사회보험에 진입하는 계기가 된다는 점, 이 제도가 국가가 'decent work'에 대한 자신의 의무를 인식하는 단초가 된다는 점 등을 고려한다면, 사회보험료 지원 제도를 무조건 비난하기만은 어려울 것이다.

5. 근로시간과 임금

근로시간 제도와 관련하여 현재 가장 중요한 쟁점은 통상임금 제도의 입법 문제이다.³²⁾ 통상임금 제도에 관한 입법론은 크게 통상임금 제도를 유지하는 방안과 이를 폐지하고 새로운 가산임금 산정 기초 임금을 만드는 방안으로 구별할 수 있다.³³⁾ 그리고 지난 2013. 6. 고용노동부 장관

31) 이병희, 앞의 글, 190면.

32) 휴일근로 문제 역시 중요한 쟁점 중 하나이나, 아직 대법원의 입장이 분명하게 밝혀지지 않고 입법론만 분분한 상태이므로 여기에서는 다루지 않겠다.

33) 전자는 ① 변동적 급여를 제외하고, 고정적으로 지급되는 모든 급여를 통상임금 범위에 포함하는 방안, ② 통상임금 범위를 '소정근로에 대하여 지급하기로 정한 모든 임금'으로 정의하는 방안(가산임금, 성과급 제외), ③ 통상임금

이 구성한 임금제도개선위원회는 두 개의 안, 즉 통상임금을 정기성과 일률성을 갖춘 모든 임금으로 확대하되, 기업의 부담을 고려하여 일정한 조정 수단을 갖추는 방안(1안)과 통상임금의 범위를 1임금지급기를 기준으로 해당 기간 중 지급되는 모든 임금으로 하되 1임금지급기를 초과하는 기간마다 지급되는 임금도 일정한 요건 하에 통상임금에 포함하는 방안(2안)을 제안했다.³⁴⁾ 한편, 위 논의와 별도로, 통상임금의 범위를 노사 합의로 달리 정하는 것을 허용하는 방안(개방조항)도 제안된 바 있다.³⁵⁾ 아래에서는 통상임금 제도의 입법화와 관련된 쟁점들에 대해 살펴본다.

첫째, 근로기준법 개정을 통해 통상임금 제도를 입법화하는 것이 타당하다(개인적으로, 통상임금 제도는 ‘통상임금’이란 그 명칭의 문제가 아니라 가산임금의 기초를 무엇으로 삼을지의 문제이므로, 그 명칭을 유지할지 여부가 중요한 쟁점은 아니라고 생각한다). 다만, 가산임금의 계산 기초로서 어떤 개념을 사용하는 이상 해석상 다툼을 일거에 해결할 수 있는 방안이 없다는 현실을 받아 들여야 한다. 법률의 모든 개념은 해석상 다툼을 낳고, 그 문제는 실질적 기준에 의해 판단할 수밖에 없다. 이는 전원합의체 판결을 통해 법원이 통상임금 범리를 상세하게 판단한 현 시점에서, 해석과 관련된 논쟁이 계속되는 현상을 볼 때 분명하게 예상된다. 다만, 이것이 해석상 다툼을 방지하지는 의미는 아니며, 오히려 발생 가능한 한 모든 경우의 수를 상정하고 입법적 해결 방안을 모색함

의 범위를 1개월을 기준으로 접근하는 방안, ④ 통상임금에 포함되는 임금 혹은 포함되지 않는 임금을 예시하는 방안, ⑤ 통상임금 범위를 판례 법리에 따라 정리하는 방안, ⑥ 고용노동부 예규를 판례와 맞추고 별도 입법은 하지 않는 방안 등으로 나눌 수 있다. 후자는 ① 통상임금과 평균임금을 표준임금으로 단일화하는 방안과 ② 가산임금 산정 범위를 개별적으로 규정하는 방안(근로기준법에서 통상임금 용어를 없애고 통상임금 개념을 사용하던 기존 제도에 대해서는 평균임금을 적용하거나 그 기준 임금을 개별적으로 규정하는 방식)으로 나눌 수 있다.

34) 박지순, “통상임금 판결의 쟁점과 정책과제”, 월간 『노동리뷰』 2014년 2월호, 한국노동연구원, 2014, 15면.

35) 박중희, “통상임금제도 개선의 입법정책적 과제”, 『통상임금, 대법원 전원합의체 판결의 의미와 과제』 학술대회 자료집, 한국노동법학회, 2014. 1. 10., 39면.

으로써 관련 분쟁을 줄이려는 노력을 기울여야 한다는 뜻이다.

둘째, 위 임금제도개선위원회의 2안과 같이 통상임금 범위를 정할 때 임금지급기와 같은 형식적 기준을 사용하는 것은 바람직하지 않다. 작년 12월에 선고된 전원합의체 판결에서도 1임금지급기란 형식적 기준을 사용할 수 없다는 점을 분명히 했다. 즉, 전원합의체 판결은 통상임금은 해당 임금의 객관적 성격에 따라 판단해야 하고 임금의 명칭이나 그 지급 주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아니라고 명시했다는 점에 특색이 있다.³⁶⁾

이와 관련하여 통상임금과 최저임금의 유사점을 고려하여 통상임금의 범위가 정해져야 한다는 견해가 있다. 즉, 최저임금법에서 최저임금을 정할 때 기준이 되는 1임금지급기란 요소가 통상임금 제도에서도 필요하다는 것이다.³⁷⁾ 그러나 최저임금법상 최저임금과 통상임금은 그 성격이 다르다. 판례에 따르면, 통상임금은 사전적 개념인데 최저임금은 평균임금과 비슷한 사후적 개념처럼 취급되고 그 계산 방법도 다르다. 예컨대 대법원 2007. 6. 29. 선고 2004다48836 판결은 “사용자는 최저임금법이 적용되는 경우라도 반드시 근로자가 실제로 근무한 매시간에 대해 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 하는 것은 아니고 근로자와의 근로계약에서 정한 임금산정 기준기간 내에 평균적인 최저임금액 이상을 지급하면 된다.”고 판시한 바 있다. 최저임금액을 산정하는 계산 기초가 되는 근로시간과 관련해서도 대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결은 “여기에서 말하는 ‘1주 또는 월의 소정근로시간’은 근로기준법 제20조에서 정한 근로시간을 말하고 이는 근로기준법 시행령 제6조 제2항 제3호, 제4호에 의해 산정되는 ‘1주 또는 월의 통상임금 산정기준시간수’와 같을 수 없음을 아울러 지적해 둔다”고 판시하였다.

셋째, 기업 내 통상임금 제도 개편 과정에서 정기상여금 등에 재직자요건이 있는 경우 통상임금에서 배제할 수 있는지에 대해서는 견해가 대립한다.

36) 김홍영, “통상임금 전원합의체 판결의 의의”, 월간 『노동리뷰』 2014년 2월호, 한국노동연구원, 2014, 21면.

37) 박지순, 앞의 글, 17면.

소극설은, 전원합의체 판결에서 법원이 재직자 요건을 내세워 통상임금에서 배제한 임금 항목은 ① 특별한 목적의 필요에 대응하는 복리후생적 성격이 강한 수당이라는 점, ② 사용 내지 지급이 필요한 특정한 시점이 노동의 제공과는 다른 사정에서 이미 존재하는 수당이라는 점, 즉 설·추석·하계휴가·창립기념일 등 그 수당이 필요한 특정한 시점이 원래 있었기 때문에 그 시점의 재직을 중시했다는 점 등에 비추어 볼 때, 정기상여금 등의 통상임금성을 부인하기 위한 목적만으로 재직자 요건을 추가하는 것은 탈법행위로서 무효라고 봐야 한다고 주장한다.³⁸⁾

반면에 적극설은, 임금 항목의 성격을 불문하고 재직자 요건이 통상임금의 포함 여부를 좌우하는 절대적 기준이 된다고 주장한다.³⁹⁾

법원이 통상임금을 판단할 때 사용하는 정기성, 일률성과 고정성은 통상임금의 성립요건이 아니라 ‘통상임금의 개념적 징표’이다. 전원합의체 판결에서 굳이 법원이 ‘요건’이란 말 대신 ‘징표’란 말을 사용한 이유는 위 3개 중 어느 하나가 결여되거나 부족하다는 이유만으로 어떤 임금 항목이 통상임금에서 무조건 배제되는 것은 아니라는 점을 표현하기 위한 것이다. 이 점에 비추어 볼 때 재직자 요건만으로 통상임금 해당 여부를 판단할 수 있다고 보는 적극설은 타당하지 않다. 나아가 재직자 요건의 추가가 특정 임금 항목을 통상임금에서 배제할 목적으로 이루어진 것이라면, 이를 탈법행위로 보아 무효라고 하는 것은 당연한 법리이다.

넷째, 단체협약 등 기업 내 노사합의에 통상임금에 관한 근로기준법 적용을 배제하는 효력을 부여하는 것은 노동법 원리에 어긋난다. 그 당사자가 해당 기업에서 과반수 노조라 하여 다르지 않다. 그렇기 때문에 전원합의체 판결조차도 노사합의가 있는 경우 신의칙을 통해 가산임금 청구를 금지할 수 있는 법리를 한시적으로만 적용하고 있는 것이다.

노사합의가 한국에서 장시간 근로 현실에 비친 부작용을 간과해서도 안 된다. 한국의 장시간 근로는 기업이 상대적으로 낮은 임금 수준에서 장시간 노동을 유인하기 위해 초과근로를 이용하고, 근로자는 상대적으로 낮은 기대임금을 보전하기 위해 과잉 근로를 감내하는 상호 관계에 의해

38) 김홍영(2014), 앞의 글, 27면.

39) 고용노동부, 『통상임금 노사지도 지침』, 2014, 32면.

고착되었다.⁴⁰⁾ 한국노동연구원의 조사 결과에 따르면, 노동조합이 있는 사업체가 무노조 사업체보다 오히려 평일 연장근로시간이나 휴일근로시간이 길게 나타난다. 이런 현상의 원인으로는 노동조합이 근로시간 단축보다는 오히려 초과 근로시간을 늘려 초과근로수당을 많이 받기를 원하는 조합원의 이해관계를 묵인하고 추종하였기 때문인 것으로 추측되고 있다.⁴¹⁾

위와 같은 점에 비추어 볼 때, 기업과 노동조합 사이의 담합 구조를 법률적으로 용인하는 것은 우리나라의 장시간 근로 실태를 타개하는 데 부정적 효과를 주게 된다는 걸 알 수 있다. 기업이 노동조합과의 단체협약 등 노사합의를 통해 가산임금의 부담으로부터 벗어날 수 있다는 사법적 신뢰는 그러한 담합 구조를 더 공고히 하기 때문이다.

6. 정년 연장과 임금피크제

표면적으로 볼 때, 임금은 고용(일자리)과 무관하다. 그러나 합리적 임금 체계 없이 고용의 보장이나 확대를 도모하는 것은 쉽지 않다. 이 점에서 고용과 임금은 연결되어 있다. 따라서 고용의 문제를 떠나 임금 체계 개편을 얘기하기는 어렵다. 이와 관련된 최근의 중요한 쟁점은 정년 연장과 임금피크제에 대한 것이다.

2013. 5. 22. 개정된 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조 제1항은 “사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.”, 제2항은 “사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.”고 규정하고 있다. 이 정년 연장 규정은 기업 규모에 따라 단계적으로 2016년부터 2017년 사이에 시행될 예정이다.

40) 주무현, “장시간 근로 개선의 고용 창출 연계”, 월간 『노동리뷰』, 2013년 10월호, 한국노동연구원, 2013, 19면.

41) 배규식, “한국의 장시간 노동과 근로시간 단축”, 월간 『노동리뷰』, 2013년 10월호, 한국노동연구원, 2013, 12면.

연공급 체계 하에서 위와 같은 정년 연장은 기업 입장에서는 인건비의 상승으로 이어진다. 이런 점 때문에 위 법률 제19조의2는 정년 연장 조항의 시행과 연계하여 “제19조 제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다.”고 규정하고 있다. 이 임금 체계 개편 등의 조치는 정년 연장 실시를 위한 필요 요건이 아니므로, 과반수 노조 등이 정년 연장 실시 전에 임금 체계 개편 조치를 하거나 사용자의 관련 조치에 동의할 법적 의무는 없다.⁴²⁾

정년 연장에 따른 임금 체계 개편 작업은 단체협약이나 취업규칙, 혹은 근로자대표 제도의 일반 법리에 따라 이루어지게 된다. 과반수 노조가 있는 경우 임금 체계 개편 작업은 단체협약의 개정 및 취업규칙 변경 절차를 거치면 되므로, 상대적으로 그 작업 과정은 간단하다.

해석상 쟁점은 근로자대표에 의한 개편 작업에서 발생한다. 과반수 노조가 없는 경우 임금 체계 개편 작업은 사업주와 근로자대표에 맡겨져 있다. 이와 관련해서는 위 법률 제19조의2가 취업규칙 변경 절차를 규정한 근로기준법 제94조를 배제할 수 있는지가 문제된다. 왜냐하면, 근로기준법 제94조는 사용자가 취업규칙을 불리하게 변경하는 경우 근로자 과반수의 집단적 동의를 받아야 한다고 규정함에 비해, 위 법률 제19조의2는 ‘근로자의 과반수를 대표하는 자’를 임금 체계 개편의 주체로 규정하고 있기 때문이다. 그러나 위 법률 제19조의2에 그와 관련된 명문의 규정이 없는 상태에서 이것이 근로기준법 제94조를 배제한다고 해석하기는 어렵다.⁴³⁾ 따라서 ‘근로자의 과반수를 대표하는 자’는 취업규칙을 불리하지 않게 변경하는 범위에서 임금 체계 개편을 할 수 있다. 만약 취업규칙의 불리한 변경을 통해 임금 체계 개편을 할 경우에는 근로기준법 제94조가 적용된다.

42) 이승길, “고령자 고용촉진법에 따른 임금피크제에 관한 소고”, 『노동법학』 제48호, 한국노동법학회, 2013, 44면.

43) 이승길, 위의 논문, 71면.

7. 임금 제도의 이행력 확보

앞에서 살펴본 바와 같이 임금은 근로자의 주요한 소득원이며 사회보장의 주요한 재정 기반이다. 임금이 체불되면 현재의 생계와 미래의 노동 능력에 심각한 장애가 발생한다.⁴⁴⁾ 따라서 임금 지급을 확보하는 것은 노동법에서 매우 중요한 과제이다. 이와 관련해서는 그 의무자를 확보하는 것, 책임재산을 확보하는 것, 의무 이행을 촉진하는 방안 등이 중요하고 이에 대해서는 근로기준법에서 여러 규정을 두고 있다. 그런데 형사처벌 등 다양한 법적 장치에도 불구하고, 매년 한국에서는 약 1조원의 임금 체불이 평균적으로 일어나고 있다.⁴⁵⁾

만약 이러한 임금 체불이 도산 등과 연결되어 일어난다면, 이를 윤리적으로 비난하기는 어려울 것이다. 그런데 우리나라에서 임금 체불의 대부분은 운영 중인 소규모 사업장에서 발생한다.⁴⁶⁾

최저임금의 현실 역시 위와 크게 다르지 않다. 최저임금제와 관련해서 그 수준과 결정 방식에 대해 논의하는 것이 일반적이다. 그러나 그와 함께 시급하게 고민해야 하는 것은 최저임금제의 실효성(이행력)을 담보하는 문제이다. 잘 알려져 있다시피, 한국에서 최저임금 미만의 임금을 받는 근로자의 비중은 2007년 이하 10% 근방에서 등락을 거듭하고 있다.⁴⁷⁾ 더 큰 문제는 이것이 기업 규모별로 상당한 차이가 있다는 점이다. 즉, 5인 미만 사업장의 경우 약 23%가 최저임금 미만을 받고 있으며 전체 최저임금 미만 근로자의 절반 정도로 파악되고 있다. 10인 미만의 경우는 17%의 근로자가 최저임금 미만의 임금을 받고 있으며, 전체 최저임금 미만 근로자의 70% 가량이 속해 있다. 요컨대 최저임금의 문제는 소규모 사업장에 집중되어 있다.⁴⁸⁾

44) 강승복, “체불임금의 실태와 시사점”, 월간 『노동리뷰』, 2012년 4월호, 한국노동연구원, 2012, 68면.

45) 강승복, 앞의 논문, 72면.

46) 강승복, 앞의 논문, 77면 및 80면.

47) 정진호, “임금제도의 합리적 설정과 준수 제고”, 월간 『노동리뷰』, 2012년 11월호, 한국노동연구원, 2012, 2면.

48) 유경준, “최저임금의 쟁점 논의와 정책방향”, KDI FOCUS 제32호, 한국개발

결국 위에서 살펴본 바에 의하면, 우리나라에서 임금 제도의 이행력을 확보하는 데 가장 중점을 두어야 하는 대상은 소규모 사업장이다. 그러나 오히려 소규모 사업장에 대한 근로감독 등 이행력을 확보하려는 조치는 부족한 실정이다. 그 이유 중 가장 큰 것은 소규모 사업장의 경우 설립과 폐지가 매우 빈번하다는 점도 있지만 그와 함께, 근로감독관의 업무가 근로조건과 관련된 감독 업무 외에도 노사 동향 파악 업무 등 집단적 노사관계와 관련된 업무가 상당히 많다는 점 등도 빼 놓을 수 없다.⁴⁹⁾

이렇게 상대적으로 소규모 사업장에 대한 근로감독이 소홀한 사이 저임금 근로자들은 일을 하면서도 임금을 받지 못하거나 최저임금 미만의 소득을 얻게 되는 상황이 지속되고 있는 것이다. 이는 일차적으로 근로감독 및 제재의 강화를 통해 시정해야 한다. 그리고 그와 함께 소규모 사업장 자체가 갖고 있는 재정적 취약성에 대해서도 고려할 필요가 있다. 이 점에서 최근 정부가 임금 체불과 관련하여 기업에 대한 재정 지원 방안을 마련한 것은 긍정적으로 평가할 만 하다.

8. 결론

임금 제도의 개편은 한국 사회의 소득 불평등과 사회적 양극화를 해소한다는 목적 하에 진행되어야 한다. 헌법은 국가에게 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력할 것을 요청하고 있다. 임금은 근로자 및 그가 속한 가계의 주요 소득이고, 헌법이 요청하는 적정임금은 좋은 일자리에서만 나올 수 있다. 이 점에서 임금의 문제는 고용의 문제와 연결되어 있다.

그럼에도 현재 임금 제도 개편 논의는 주로 근로시간 제도 중에서도 가산임금과 관련해서만 진행되고 있다. 이로 인해 복잡한 수당 체계를

연구원, 2013, 3면.

49) 김홍영, “영세사업장의 비공식 고용과 근로감독 제도”, 『성균관법학』 제25권 제4호, 성균관대학교 법학연구소, 2013, 580면.

갖고 있는 대규모 사업장을 제외한 나머지 중소 규모 사업장은 그 논의에서 배제되고 말았다. 조금만 눈을 돌려 보면, 지금 많은 시간을 들여 논의하는 주제가 실제 적용되는 사업장은 소수에 불과하다는 점을 쉽게 알아 챌 수 있다.

요컨대 임금 제도 개편과 관련된 논의는 한국 사회 전체 일자리를 관점에 두고 진행되어야 한다. 이렇게 해야 직무급 전환의 문제를 동일노동 동일임금의 관점에서 새롭게 바라볼 수 있고, 영세 사업장에 소속된 저임금 근로자에 대한 정부의 사회보험료 지원을 통해 비공식 고용을 공식 고용으로 전환하려는 노력이 힘을 얻을 수 있다. 나아가 소송이라는 절차를 쉽게 밟지 못하는 소규모 사업장 소속 근로자가 겪는 임금 체불과 저임금의 고통을 해소하려는 노력을 기울일 수 있는 것이다.

토 론 문

김동배 교수(인천대학교)

□ 정진호 박사님 “임금체계 실태와 향후 과제”

- 정박사님은 제조업 근로자 임금 연공성 국제 비교, 우리나라 임금 연공성 변화를 시기별로 분석, 임금연공성과 고령자 고용간의 관계를 분석하고, 이상의 결과에 근거해서 단기·중장기 임금체계 개편 필요성을 제기.
- 임금연공성의 국제비교에서는 우리나라가 비교 대상국들에 비해서 임금 연공성 - 근속년수에 따라 임금이 증가하는 정도 - 이 가장 높은 것으로 나타남.
 - 저자는 이러한 결과를 서구의 경우 사람의 속성(근속, 연령, 학력 등)이 아니라 ‘일’의 가치에 따라 임금을 차등하는 직무급적 원리에 따르기 때문일 것이라고 해석
- 우리나라의 임금연공성이 어떻게 변했는가를 1990~2012년간 임금구조기본통계조사를 사용하여 추적함.
 - 일본의 하마야키(濱秋純哉 등, 2011)의 분석방법을 그대로 활용하여, 한국과 일본의 연공성 변화를 비교. 특히 개인이 아니라 기업의 임금연공성을 파악하고자 특정 기업에서 계속 근무하는 사람 - 연령대와 근속년수대가 일치하는 - 을 대상으로 엄밀하게 분석하고 있는 점은 매우 흥미. 사실 기업의 임금연공성에 대한 이러한 분석은 가구조사 자료로는 추정이 불가능
 - 분석결과는 한마디로 우리나라의 경우 지난 20여년간 임금연공성에 ‘별다른 변화가 없었다’는 것으로 요약할 수 있음. 특히 그간의 통년

과는 달리 중소기업이 대기업에 비해서 임금연공성이 낮지 않다는 점도 중요한 발견으로 보임 (물론 임금수준은 대기업이 높음).

- 일본과 비교하면 일본의 경우 1990년부터 2000년대 후반에 이르기까지 임금의 연공성이 계속 완화되어, 2000년대 후반에는 40대 이상은 임금이 거의 오르지 않을 정도로 임금연공성이 완화. 반면 동일 연령대에서 임금분산은 크게 증가한 것으로 평가됨
 - 임금체계/임금의 연공성 완화에 논의를 한정할 때, 일본은 ‘잃어버린 10년/20년’이 아니었던 반면 외환위기 이후 요란했던 우리나라 성과주의 임금 개혁은 ‘잃어버린 15년’으로 평가할 수 있을 것임
 - 흥미 있는 점은 한일 양국 모두 임금개혁의 슬로건은 ‘성과주의’ 임금이었던 점임. 일본의 경우 성과는 임금체계 개편을 의미했던 반면 우리나라는 평가에 따른 개인 차등을 의미했다는 것이 양국 임금체계 개편의 중요한 차이로 보임.
- 마지막으로 임금의 연공성 (근속 증가에 따른 임금증가 기울기)은 고령자 고용비중과 부(-)의 관계가 있음을 실증분석을 통해서 보여주고 있음
- 다만 이와 관련해서 정규직 고령인력만 분석대상으로 하셨는데, 추후 고용형태별 근로실태조사 자료 등을 사용하여 임금의 연공성이 정규직 및 비정규직 고령인력 고용에 미치는 영향을 살펴볼 필요성이 있을 것임.
- 정책함의로써 정년연장에 따라 임금연공성 완화를 위한 단기적인 임금피크제, 중장기적으로는 인적숙성이 아니라 ‘일’중심의 임금체계 즉 조직에서의 역할이나 기여인 임금체계로의 개편이 요구되고, 그 원활한 이행을 촉진하기 위한 정부의 역할·직무분석 지원, 적절한 임금 정보 제공이 요구된다고 주장

□ 김유선 박사님 “임금체계 개편 논의: 비판적 검토와 대안 모색”

- 김유선 박사님은 매우 포괄적인 주제를 다루고 있음. 임금주도 성장 모델에 대한 문제제기, 근속과 임금간의 관계에 대한 이론적 검토, 경향조사 자료 등을 사용한 임금체계 실태분석, 사업체패널자료를 사용한 임금체계 및 성과주의 임금의 효과 분석, 서울시 비정규직 임금체계 사례를 거쳐, 마지막으로 정책함의를 3가지로 요약해서 제시.
 - 워낙 광범위한 주제라 논평도 익숙한 주제를 선정해서 산발적으로 제시할 수밖에 없음
- 임금의 연공성에 대한 논의에서 (p.8) H사의 사례는 임금의 연공성이 강하지 않으며 오히려 임금구성이 문제라는 지적에는 공감하지만, [그림 7]에서와 같이 근속1년차 연봉총액이 6천만원에 달한다는 점에 대해서는 어떻게 평가해야 하는지? 특히 그 H사는 기업 생태계 피라미드의 가장 정점에 위치한 최종 조립업체라는 점을 감안하면 단순한 문제가 아닐 수도 있음.
- 사업체패널 자료를 사용한 분석에서 임금체계나 성과주의 임금과 각종 결과변수간에 뚜렷한 관계를 발견하지 못한다는 분석 관련
 - 자세한 논평은 토론회의 성격상 맞지 않음. 다만 ‘왜 그럴까’에 대한 문제의식이 더 부각되었으면 하는 아쉬움이 있음. 직능급이야 일본에서도 이미 연공임금의 대명사로 개혁의 대상이었고, 국내 기업 중 제대로 된 직무급을 시행하는 기업이 과연 얼마나 되는지를 생각하면 임금체계의 효과분석 결과 해석에는 유보가 필요할 것임.
 - 관련해서 다른 방법으로 분석해도 유사한 결과가 나오는지, 다른 데이터에서도 유사한 결과가 나오는지 등 추후 후속 검증 연구들이 필요한 것으로 보임
- 저임금노동시장(영세업체, 비정규직)은 임금체계가 없다(암묵적으로 정찰 보호의 대상을 전제하시는 듯). 임금체계 도입은 여기에서부터 시

작해야 한다는 주장 관련

- 이 주장에 대해서는 다수의 연구자들이 공감할 것으로 생각. 사실 대기업, 정규직 근로자나 노동조합에 의해 보호받는 조합원의 경우보다, 그 정반대 조건인 저임금근로자에 연구자나 정책의 초점이 모을 필요가 있을 것임 (maxi-min 원칙).
 - 문제는 ‘어떻게’ 도입할 것인가와 관련해서 좀 더 구체적인 대안 제시가 아쉬움. 이 부문은 대체로 저숙련에 어느 정도 시장임금이 형성되어 있을 것이기 때문에, 숙련향상에 대한 임금증가의 여지가 적고 조직의 논리보다 조직외부 시장(임금)의 영향력이 더 클 것이기 때문에 조직의 재량성이 크게 제약될 수 있음. 이러한 제약조건에서 어떻게 최소한의 생활을 보장하면서 숙련 향상분도 보상하고, 성과의 차이도 보상하면서 노동의 보람을 제공할 것인가는 쉽지 않은 과제일 것임.
 - 예시로 든 서울시 사례는 매우 흥미 있지만, 다른 공공부문 특히 민간부문까지 일반화할 수 있을지 의문임. 그리고 비정규직의 무기계약직/정규직화와 관련해서 예시로 든 서울시 공무원과 서울시 청소분야의 경우는 각각 모두 연공급 개편(하나는 호봉피치 조정으로 연공성 완화, 하나는 -명칭상- 직무급 도입으로 연공성 최대 탈색)의 사례라는 점에서 ‘어떤 임금체계든 무방하다’는 김박사님의 주장과는 배치되는 사례
- 정책합의와 관련해서 ‘연공급은 선도 아니고 악도 아니다...바람몰이식 임금체계개편 주장보다는 실사구시하면서 모범사례를 축적할 필요가 있다’는 주장관련.
- 교조나 용어/명칭에의 집착이 아니라 실사구시적 관점의 견지와 모범사례의 축적 필요성에 대해서는 공감.
 - 다만 임금체계 개편의 큰 방향성 내지 원칙에 대해서는 명확히 할 필요가 있을 것임. 임금체계는 ‘속인’(연령, 근속, 학력, 보유 능력 등)적 요소가 아니라 실제 수행하고 있는 ‘일’에 기반한 체계로 바뀌어야 한다는 큰 원칙에 대해서는 명확한 입장이 필요한 것으로 보임
 - 제품시장 및 노동시장 환경변화는 고용과 기업의 지속가능한 성장

을 위해서는 ‘일’ 중심의 임금체계를 요구. 관련해서 임금을 어떤 원리로 지급해야 하는가에 대한 사회적 공감대 형성이 필요

- 다만 ‘일’에 기반한 임금체계가 우리나라에서는 구체적으로 어떤 모습을 취할것인가는 현행 우리나라의 임금 관련 제도적 여건의 특성과 노사관계 당사자의 전략적 선택의 결과에 의해 결정될 것임.
- 노동계는 임금체계 개편에 대해 피해의식과 강한 거부감을 보이고 있다는 지적은 임금체계 개편이 단순한 기술적인 문제가 아니라, 소통과 공감이 요구되는 노사관계 문제라는 점을 잘 지적하고 있음. 다만 노동조합의 거부감이 특정 임금체계 즉 연공급은 좋고 ‘일’에 기반한 임금체계(직무급이나 역할급 등)는 싫다는 것이라면 이는 이해하기 힘든 입장으로 보여짐

□ 이지만 교수님 “임금체계 과제와 전망”

- 이지만 교수님의 주장의 핵심은 ‘저성장·고령화’ 시대에 과도한 연공급은 더 이상 지속가능한 임금체계가 아니라는 점, ‘일’과 ‘성과’ 중심의 임금체계를 도입해야 하지만 과도한 성과주의는 노사간 상생에 도움이 되지 않을 수 있다는 두 가지 주장으로 요약할 수 있음.
 - 같은 전공 분야라 대부분의 주장에 공감하며 자세한 논평은 유보
 - 특히 과도한 성과주의가 낳을 수 있는 부작용에 대한 지적은 매우 타당한 것으로 보여짐.
- 성과와 임금의 연계는 기업전체의 경영실적에 따른 경영성과배분(이익배분 등)의 비중을 확대하는 것에 초점을 둘 필요가 있음
 - 기본급에서 개인의 성과(발휘능력)에 따른 임금차등을 과도하게 가져갈 경우 오히려 부작용이 커질 수 있음을 fair wage-effort 모형 등에서 제기되어 왔음
 - 제품시장의 불확실성이 증가하면서 경영성과배분을 통한 임금유연성의 확보 필요성 증가. 최소 연봉의 5%~10%이상은 경영성과배분으로 해야 근로자 동기부여 효과도 발생.

- 경영성과배분은 노조/근로자의 재무참여(financial participation)로 지칭되듯이 근로자 참여의 한 유형이며, 재무참여는 의사결정참여와 결합될 때 제대로 효과를 발휘할 수 있다는 것이 정설임.
- 특히 중소기업에서 근로자 참여를 통한 생산성 향상 방안으로 적극적으로 고려할 필요가 있으며, 관련해서 정부도 경영성과배분이 활성화될 수 있도록 필요하면 관련 제도를 보완할 필요가 있을 것임

□ 종합 논평

- 임금체계 개편은 단순한 기술적 차원의 문제가 아니라 결국 노사관계의 문제이다. 이것은 개편만이 아니라 개편 이후 제도의 안착과 관련해서도 사실인 것으로 평가되고 있다. 과연 우리나라 노사관계의 품질은 임금체계 개편을 제대로 완수할만한 수준인가?
- 가장 큰 문제는 결국 노사간 공유가치·공유목표의 문제로 보인다. 문제를 아주 단순화하면 다음과 같이 정리할 수 있다. “왜 임금체계 개편인가? 고용의 안정과 창출을 위해서이다. 이를 위해서는 기업의 지속가능한 성장이 담보되어야 하는데, ‘저성장·고령화·글로벌 경쟁의 격화’ 시대에 강력한 연공급은 기업의 지속 가능한 성장을 저해한다” 왜 목표와 문제를 공유하지 못할까?
- 몇 가지 제도 내지 인프라 관련 문제들도 있다. 취약한 사회보장은 여전히 연공임금(임금은 생활보장 원리에 따라 지급해야)의 필요성을 주장하는 근거로 활용되고 있다. 물론 이 주장은 임금수준이지 임금체계에 대해서는 설득력이 없지만...현행 퇴직금 제도도 ‘일’중심의 임금체계 개편과 관련해서 연금식으로 개편될 필요가 있을 것이다. 그리고 ‘일’중심의 임금체계 도입에 필요한 적절한 ‘임금정보’가 생산·유통되고 있지 않다는 것도 시장의 평가이다.

토 론 문

김선수 변호사(법무법인 시민)

□ 임금문제의 헌법적·법률적 근거

- 헌법 제32조 ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다. ③ 근로조건은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다. ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다. ⑤ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.
- 헌법 제34조 ① 모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다. ② 국가는 사회보장·사회복지의 증진에 노력할 의무를 진다.
- 헌법 제10조 모든 인간은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.
- 헌법 제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.
- 근로기준법, 최저임금법, 노동자퇴직급여 보장법, 임금채권보장법 등

□ 임금문제에 대한 접근 시각

- 국가의 헌법상 적정임금 및 최저임금 보장 의무, 인간다운 생활권과 사회보장 증진 의무를 충실히 이행한다는 관점에서 접근해야 함.
- 임금문제는 노동자의 소득원이자 사회보험 제도의 물적 토대이며 근

로시간 및 일자리의 문제와도 연결된다는 도재형 교수의 지적에 공감함.

- 주거, 식량, 의료, 교육, 교통 등 사회생활을 위해 필요한 기본적인 서비스는 국가와 사회가 책임지고 모든 사회구성원에게 제공하는 사회를 지향해야 할 것임. 기본생활비가 비싸고 이를 모두 임금 소득으로 충당해야 한다면 객관적인 임금 수준이 높다고 하더라도 국민생활의 질과 수준은 떨어질 수밖에 없음. 따라서 사회적 안전망을 갖추기 위한 국가 차원의 노력이 병행되어야 할 것임.
- 임금체계 개편 논의가 대법원의 통상임금에 관한 판결과 휴일근로의 법정수당 지급대상인 연장근로 해당 여부에 대한 대법원 판결을 앞두고 정부 주도적으로 추진되고 있는 것에 대한 노동계의 의혹에 타당한 근거가 있는 것으로 보임.
- 통상임금에 관한 대법원 전원합의체 판결이 노동부의 잘못된 지침을 노동자들의 법정수당 소급청구를 제한하는 신의칙 위반의 한 근거로 인정한 것은 인권보장을 위해 행정부를 견제해야 할 사법부의 책임을 포기한 것이라 하지 않을 수 없음. 또한 지급일 재직 요건을 이유로 고정성을 부인함으로써 상여금이나 복리후생적 수당의 통상임금 해당성을 부정하는 것은 당사자, 특히 사용자의 의사에 의해 강행규정을 무력화하는 것을 허용한 것으로 근로기준법의 취지를 몰각하는 것이라 하지 않을 수 없음. 대법원 전원합의체 판결에 심각한 문제가 있으므로 입법적으로 해결한다면 대법원 전원합의체 판결의 문제점을 해소하는 방향으로 입법되어야 할 것임.
- 휴일근로가 법정수당 지급 대상인 연장근로에 해당한다는 점에 대해서는 근로기준법의 해석상 당연한 것으로 보임. 그런데 노동부가 다른 지침을 시행함으로써 노동 현장에 혼란이 초래되고 장시간 노동이 해결되지 못하고 지연되고 있는 실정임. 하급심 법원이 연장근로에 해당한다는 판결을 선고하였고, 현재 대법원 선고를 앞두고 있음. 대법원이 상식적 판단을 한다면 하급심 판결을 뒤집을 수는 없을 것으로 예상됨.
- 임금체계 개선을 포함한 임금 문제에 접근함에 있어서는 노동자 보호

를 위해 강행규정의 성격을 갖는 근로기준법을 존중하여야 함. 근로기준법을 무력화시켜 노동자 보호의 취지를 무력화시키는 방안으로 임금체계 개편 등을 논의하는 것은 바람직하지 못함.

□ 우리나라 현재 임금체계의 문제점에 대한 진단

- 노동부가 발표한 『새로운 미래를 여는 합리적 임금체계 개편 매뉴얼』(이하 ‘매뉴얼’이라 약칭)에 의하면 현재 우리나라 임금체계의 현실에 대하여 ① 임금 구성에서 기본급 등 정액급여 비중이 낮은 대신 각종 수당과 상여금 등 특별급여와 장시간 근로에 따른 초과급여의 비중이 높은 점, ② 기업규모별, 업종별, 고용형태별로 각종 수당 및 상여금의 종류와 비중이 현저한 차이를 보이는 점, ③ 연공급이 여전히 지배적인 임금체제로 정착되어 있다는 점 등을 지적하고 있음.
- 나아가 위 매뉴얼은 우리나라 임금체계의 문제점으로 ① 일의 가치 및 생산성 반영이 미흡한 점, ② 일자리 창출에 부정적 영향을 미치는 점, ③ 고령화 추세와 맞지 않는다는 점, ④ 임금을 둘러싼 불필요한 혼선이 초래되고 있는 점, ⑤ 직장 이동이 쉽지 않은 점, ⑥ 노동자 간 임금격차가 확대되고 있는 점, ⑦ 장시간 노동을 유도하는 점, ⑧ 동기부여가 부족하고 고정비용이 증가하고 있는 점 등을 지적하고 있음.
- 노동자들의 구체적인 생활과 관련하여 현재 핵심적인 임금문제는 정액급여 비중이 낮고, 임금을 둘러싼 불필요한 혼선이 초래되고 있으며, 장시간 노동이 관행화되어 있다는 것인데, 이는 임금체계와 직접적인 관련이 없음. 임금의 구성 및 수준의 문제로 임금체계를 개편해야만 해결할 수 있는 성질의 문제가 아님. 현재의 수많은 수당과 상여금을 기본급화하고, 노동자 가족이 인간다운 생활을 할 수 있는 수준을 보장한다면 얼마든지 해결할 수 있는 문제임. 따라서 임금체계 개편보다도 위와 같은 문제의 해결이 당장 급한 과제라고 할 수 있는데도, 임금체계 개편을 우선해서 시행하고자 하는 노동부의 해법은 방향을 잘못 잡은 것이라 할 수 있음.

□ 임금체계 개편의 구체적 방안 검토

- 임금체계는 무엇을 기본급 결정기준으로 할 것인가에 따라 연공급(호봉급), 직능급, 직무급으로 구분됨.
- 현재 노동부가 추진하는 개편 방안의 핵심은 연공급을 직무급 또는 직능급으로 변경하고자 하는 것임. 그와 더불어 정년 60세를 규정한 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」을 2016년 내지 2017년에 시행함에 따른 임금피크제 실시 등을 목적으로 함.
- 연공급, 직능급, 직무급 임금체계의 어느 하나는 절대선이고 다른 것은 절대악이라는 구별은 애초 성립할 수 없음. 각각 장단점이 있고, 역사적·현실적 필요에 의해 그 사회에 적합한 체계가 성립되어 온 것임. 우리나라는 남성 정규직의 장기근속을 통한 가정생활 유지를 중심축으로 하는 고용구조로 말미암아 연공급이 핵심적인 임금체계로 자리 잡아 왔음. 여성노동 및 비정규직의 증가로 말미암아 고전적인 연공급 체계에 변화가 초래되고 있는 현실은 부정할 수 없음.
- 노동부는 임금체계 개편의 필요성으로 ① 복잡한 임금체계를 쉽게 바꿔야 할 필요성, ② 근속연수별 임금 격차의 해소, ③ 임금의 자동상승으로 인한 기업 부담 가중과 고용 불안의 해소, ④ 고령화 시대에 정년 연장을 위한 필요성, ⑤ 성과 중심 임금체제로 장시간근로 문제의 해소 등을 지적함. 나아가 임금체계 개편 방안으로 ① 기본급 중심으로 임금 구성 항목의 단순화, ② 기본급에서 연공성의 축소, ③ 상여금의 성과와 연동 등을 제시하고 있음.
- 기본급 중심으로 임금 구성 항목을 단순화하는 것은 임금체계 개편과 관계없이 각종 수당과 상여금을 기본급화하는 방식으로 할 수 있음.
- 노동자들의 입장에서는 근속연수별 임금 격차보다도 근로형태에 따른 비정규직 차별이 더욱 심각한 문제임. 동일가치노동 동일임금 원칙의 적용에 의한 고용형태에 따른 차별을 해소하는 것이 우선적으로 필요함. 동일가치노동 동일임금의 원칙 적용에 있어 연공급적 특수성을 감안할 필요가 있으며, 이를 도외시하는 것은 결과적으로 장기근속 노동자의 임금 저하를 초래하게 될 것임.

- 상여금을 성과와 연동시킨다는 것은 노동자를 분할통치하여 내부 경쟁에 내모는 결과를 야기하여 직장의 분위기와 전체적인 경영성과에도 악영향을 초래할 우려가 있음.
- 노동부가 연공급 체계를 직능급 또는 직무급으로 개편하겠다는 것에 대해 노동계에서는 젊은 시절에는 연공급으로 저임금을 강요하다가 늙어서는 직무급 또는 직능급이라는 명목으로 또 다시 저임금을 강요하겠다는 것으로 이해하고 있는바, 그렇게 이해하는 데에 타당한 이유가 있음. 김유선 선임연구위원이 지적한 바와 같이 연공급제 임금체계에서도 대부분의 노동자들은 근속연수가 짧아 연공임금의 효과를 누릴 수도 없었음.
- 따라서 연공급 체계는 잘못되었고 직능급이나 직무급 체계는 바람직한 것처럼 오도되고 무리하게 추진되는 것은 부당함. 노동자 가족의 생애주기별 생계비를 고려하여 우리 사회에서 직장을 갖고 노동자로서 살아간다면 인간다운 문화적인 생활을 할 수 있는 조건을 보장할 수 있도록 종합적인 접근이 필요함. 이를 위해서는 주거, 식량, 의료, 교육, 교통 등 사회생활을 위해 필요한 기본적인 서비스를 부담 없이 이용할 수 있어야 하고 임금만으로 부족한 부분에 대해서는 국가와 사회가 보충해주어야 할 것임.

□ 임금체계 개편의 추진방법

- 노동부가 주도적으로 임금체계 개편, 특히 장기근속 및 고령노동자들의 임금 수준을 저하시키는 방향으로의 개편을 추진하는 것은 부당함. 그 동안 노동부가 노동자를 위한 정책을 올바르게 추진한 적이 있는지 의문이고, 오히려 경영계의 입장을 일방적으로 대변하고 있지 않은가 하는 강한 불신이 있는 것이 사실이어서 노동부가 적극적으로 나서는 것에 대해서는 의문이 있음.
- 현 정부는 강력한 규제개혁을 추진하고 있는바, 국가가 불필요하게 개입해서 철폐해야 할 규제가 있는 반면 사회정의 실현과 약자의 보호 등을 위해 오히려 강화해야 할 규제가 있는 것임. 노동조합과 쟁

의행위에 대한 불필요한 규제와 제한 및 처벌 등은 대폭 폐지해야 할 규제인 반면, 노동자 보호를 위한 노동보호법상의 제반 규제 조항은 보다 강화하고 실효성 있는 감독과 처벌이 필요함. 사회정의 실현 및 약자 보호를 위한 규제를 철폐하는 것은 국가의 역할을 포기하는 것과 마찬가지로, 규제개혁이 오히려 거꾸로 가는 것은 아닌지 걱정임.

- 임금체계 개편은 가장 중요한 근로조건의 변경이므로 노동조합이 있는 사업장에서는 당연히 노사합의에 의한 단체협약 체결의 방식으로 행해져야 할 것임. 사용자 일방에 의해 이루어질 수 없고, 그렇게 되었다고 하더라도 법적 효력을 인정받을 수 없음. 설사 노동부의 지침에 따라 시행했다고 하더라도 노동부의 지침이 법적 효력을 부여하는 근거가 될 수는 없음.
- 전체 노동자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 사업 또는 사업장의 경우 임금체계 개편은 취업규칙의 변경 형태로 이루어지게 될 것임. 임금체계 개편이 노동자에게 불리한 경우에는 노동자 과반수의 집단적 회의방식에 의한 동의를 얻어야만 그 효력이 인정될 수 있음.
- 정부가 무리하게 추진할 경우 수많은 법적 분쟁을 야기할 것이고, 그 결과 소송을 통해 권리관계가 확정될 때까지 노동자들은 희생을 당할 수밖에 없게 될 것임. 따라서 정부가 무리하게 추진하지 않는 것이 그 피해를 최소화하는 길임.

<토론문>

임금체계 실태와 개편방향에 관한 토론문

김태현 원장(민주노총 정책연구원)

1. 들어가는 말

- 외환위기 이후 직무직능급제의 도입과 성과배분제 등 임금체계 개편에 대한 논의가 자본에 의해 주도되고, 노동부도 이에 적극 호응하여 왔음. 아울러 노령화가 진전되면서 정부는 임금피크제도의 도입과 이를 위한 고용보험법상의 지원제도를 운영하는 등 임금체계 개편은 정부와 재계가 이를 선도하고 노동계는 반대하는 전선이 형성되어 왔음.
- 2013년 통상임금 대법원 판결, 정년 60세 의무화 등의 상황 변화와 더불어 임금체계 개편이 노사관계의 핵심 쟁점으로 떠오르고 있음. 특히 노동부는 지난 3월 19일 「임금체계 개편 매뉴얼」을 발표하면서 연공급 임금체계로부터 직무·성과급으로의 변경을 기도하고 있음.
- 노동부는 “기본급의 연공에 의한 자동 상승분을 줄여나가고, 수당 및 상여금을 기본급에 연동하여 지급하는 것은 지양하고”자 한다는 것을 노골적으로 제시하고 있음. “기존의 연공급(호봉제)을 유지할 경우 개인의 성과에 따라 차등적으로 호봉을 승급하거나, 정기승급을 최소화하여 연공성을 완화”하고, 연공급 대신 기업의 여건에 따라 직능급 또는 직무급을 새롭게 도입하여 운영하는 것도 바람직하다“고 말하였음. 그리고 “새롭게 직능급을 도입하여 운영할 경우, 업무의 난이도 및 자격에 따라 임금등급을 결정하고, 능력을 평가하여 임금 등급을 부여합니다. 직무급을 도입하여 운영할 경우 직무분석 및 평가를 통해 임금등

급을 결정합니다.”라고 노동부는 설명한다.

- 노동계는 이에 저항하고 재계는 이를 적극 환영하는 등 임금체제 개편과 관련하여 사회적 쟁점이 되고 있는 지금, 오늘의 토론회는 이를 보다 객관적이고 과학적인 토론의 장으로 이끄는 계기가 되었으면 함.

2. 연공급 임금체제 개편?

- 정진호의 논문은 기본적으로 노동부의 입장과 발맞추어 과도한 연공급이 우리나라 임금체제의 큰 문제이며, 정년60세 시대에 맞추어 “임금연공성 완화를 위한 단기적 임금피크제, 중장기적 임금체제 개편이 요구”되고 있다고 제시하고 있음
- 근속이 낮은 노동자들의 숫자는 많고 근속이 높은 노동자들의 숫자는 아주 적은 시기에 유지되었던 연공급 임금체제는 초임은 낮게 유지하되 노동자의 충성심을 고취시켜 장기근속을 유도하는 임금체제로 고령의 되었을 시 높은 임금으로 생애임금을 보충하는 임금체제임. 그러나 실제로는 극소수의 노동자만 고용을 보장받고 대다수는 정리해고, 명예퇴직 등으로 고용이 보장받지 못하는 지금은 대다수 노동자에게는 그림의 떡이었음. 지금 정부와 자본의 주장은 고령화사회에 발맞추어 기존의 저임금구조를 그대로 유지하고 고령자의 보상마저 깎는 후안무치로 보이고 있으며 불필요한 사회적 갈등을 오히려 불러일으키고 있음.
- 이러한 주장은 97년 이후 거의 20년간 정부와 재계에 의해 주장되어온 논리에 불과하며, 실제로 직무직능급이 도입된다고 임금수준과 연공성에 뚜렷한 변화가 이루어질 것인가는 회의적임. 결국 이는 정진호 논문이 보듯이 많은 기업에서 직무직능급을 도입했음에도 불구하고 1990년대 대비 2010년 임금연공성이 약간 낮아진데 불과한데서 드러나고 있음. 아울러 김유선은 실질적으로 직무, 직능급과 연공급간의 실증분석 결과를 통해 직능급 과 직무급 도입이 임금수준과 고용구조, 경영성과에 미

치는 영향이 없다는 것을 입증하였음.

즉, 김유선의 글에서 보듯이 임금체계와 상관없이 시장임금이나 사회적 규범, 고용관행, 제도의 경로의존성을 고려할 때 지금까지의 추진방식으로는 임금체계 개편의 성과를 기대할 수 없다는 것이 타당함.

- 사회복지제도가 열악하고, 청년세대의 90%가까이가 대학을 진학하는 한국사회에서 50대는 자녀 학비와 노후 준비, 높은 의료비 등으로 인해 가장 많은 생계비가 소요되고 있으며, 높은 임금연공성은 낮은 초임을 보상하는 효과를 가지고 있음. 2012년 5월 기준으로, 55~79세 고령자 중 공적연금(국민연금, 사학연금, 군인연금 등), 기초노령연금, 개인연금 등 노후생활의 안정을 위해 정부 또는 개인에 의해 조성된 연금수령자는 절반에 미치지 못하고(45%), 그나마 평균수령액은 38만원에 불과함. 따라서 인위적으로 임금연공성을 제한하는 논리는 1) 현실에서 높은 생계비 보상요구를 외면하기 힘들고 2) 실질적으로도 기존 임금을 낮추기 어려운 등 제도의 경로의존성으로 작동하기 어렵다는 것을 보여주고 있음.
- 따라서 연공성을 완화시키기 위해서 우선적으로 요구되는 부분은 1) 정부가 공약했던 기초연금 전노인에게 지급 2) 4대중증질환 무상의료 실현 2) 반값등록금 실현 등 사회복지제도를 대폭 확충하고, 고용을 보장하는 가운데에서 해법을 노사가 찾아갈 수 있도록 지원하는 것이어야지, 정부가 작동하지도 않는 대안을 찾아주겠다고 나서는 방식이 되어서는 절대로 해결될 수 없음.

3. 지금 우리에게 필요한 임금 논의는 무엇인가?

- 한국의 노동시장에서 가장 큰 문제는 노동시장의 2중구조, 양극화임. 정규직과 비정규직, 대기업과 중소기업간 임금격차, 상위10%와 하위 10%간 임금격차는 OECD가입국가중 최악의 수준에 육박하고 있으며 저임금 노동자 비중은 미국보다 높은 수준임. 이로 인해 과도한 대학

진학과 취업전쟁, 취업과 교육도 받지 않고 쉬는 NEET족의 양산 등 사회적 낭비로 이어지고 있음. 아울러 최소한의 사회복지제도를 통한 재분배기능이 미비하여 소비조차 극도로 제한하고 있음. 두 번째로는 저임금구조로 인한 복잡한 임금체계와 장시간 노동임.

- 연공급 임금체계 개편 운운 이전에 복잡한 임금구조를 단순화하고 정상적 임금으로 생활을 유지할 수 있도록 모든 노동자에게 인간다운 생활을 보장해야 하는 것이 최우선적인 목표임.
- 전체 노동자의 10% 밖에 해당되지 않는 대기업의 과도한 연공급은 정진호의 글에서 보듯이 이미 약화되고 있으며(대졸자의 경우 266.7에서 231.4로 고졸자는 200.2에서 175.3으로) 노시간 자율적인 타협을 이루어낼 것으로 보임. 정부의 과도한 개입과 규제는 오히려 노사의 자율적 교섭과 자주성을 침해하는 것임.
- 오히려 정부는 자신이 사용자인 공무원임금에서 직급별 임금체계와 과도한 격차를 축소하고 하위직급을 인상하여 격차를 축소하여 민간부분에 모델을 제시하여야 할 것임. 그렇지 않고 민간부분 임금체계 개편 매뉴얼을 내놓는다는 것은 제 눈의 대들보는 보지 않고 남의 눈의 티끌을 보는 우를 범하는 것임.
- 따라서 임금체계도 없이 저임금에 신음하고 있는 비정규직 노동자에게 생활임금을 지급할 수 있는 임금구조를 도입하는 것이 우선적임. 초임을 대폭 인상하고, 약간의 연공급적인 호봉제를 도입하는 정도만이라도 공공부문의 비정규직 임금을 대폭 개선할 수 있음. 정부는 수십만에 달하는 공공부문의 비정규직 차별해소를 위해 이러한 임금체계의 도입을 위해서 적극 노력해야 할 것임. 이미 학교비정규직 호봉제 도입을 위한 국회논의가 1년이 지나도록 진전이 없는 것은 대표적인 정부의 직무유기임. 나아가 2013년 8월 현재 209만 명(11.4%)에 달하는 최저임금 미만 노동자에 대해서 정부는 무엇을 말할 수 있는가? 근로감독

의 최소한의 의무를 다하지 않으면서 임금문제의 해법을 정부가 가지고 있다는 착각을 범하지 말기를 바랍.

- 중소기업의 연공급 증가는 대기업에 비해 과도할 정도로 낮은 중소기업의 초임 때문임. 이를 해결하기 위해서는 원하청 불공정거래의 개선과 기업횡단적임 임금제도의 논의가 시급함. 민주노총은 장기적으로 산업별 최저임금이나 기업횡단적 임금체계, 숙련급 도입 등을 주장하고 있으며 이를 해결하기 위한 산업 차원의 불공정거래 개선 등 산업별 노사정 논의가 시급함. 지금처럼 정부 일방적인 임금체계 개편 논의, 그것도 문제의 핵심이 아닌 지역에 매달리는 논의로는 성과를 거두지도 못하고 사회적 공정성도 얻을 수 없음.
- 결국 임금체계 논의는 노사간의 과제이며, 노사간 필요하고 합의가능한 수준에서부터 논의를 시작하도록 정부는 지원하고, 활성화하는 역할을 담당해야지 지금처럼 개발국가 시대어나 통용되는 논리로 접근하여서는 문제를 해결하기는커녕 오히려 확대재생산하는 우려가 심각함. 박근혜 정부가 공약했던 상생의 노사관계는 사라지고 격돌만 남게 된 이유가 무엇인지 성찰하는 자세가 필요함.

<토론문>

박화진 국장(고용노동부 노사협력정책관)

<토론문>

임금체계 개편의 방향과 과제

이동웅 전무(한국경영자총협회)

① 임금체계 개편의 필요성

- 현재 우리나라의 지배적 임금체계는 연공급으로, 100인 이상 사업장의 71.9%가 연공급형 임금체계를 운영하고 있음.
- 이처럼 과도한 연공성으로 인해, 외국에 비해 근로자 간 근속기간에 따른 임금격차가 매우 높은 수준임.
 - * 우리나라 기업의 신입사원 대비 20~30년 근속자의 임금수준은 3.1배로, 일본 2.4배, 유럽 1.1~1.9배에 비해 훨씬 높음.
 - * 반면, 55세 이상 근로자의 생산성은 34세 이하 근로자의 60% 수준에 불과함.
- 연공급형 임금체계는 과거 고도성장기에는 적합한 임금체계였을지 모르나, 현재에 이르러서는 기업과 근로자 모두에게 불리하게 작용하고 있음.
 - 기업 : 임금경쟁력 상실, 노사갈등 심화, 생산성 저하, 차별문제 등으로 인한 기업경쟁력 상실
 - 근로자 : 고용불안 유발(조기은퇴 압박 가중), 청년·여성 등 신규

진입자의 고용기회 제약 등 일자리 문제, 임금격차 심화 등

○ 발제자들에게서도 언급하신 것처럼, 60세 정년제 입법과 통상임금 문제 등 최근의 노동환경 변화가 임금체계 개편 논의의 기폭제가 되고 있음. 그렇지만 임금체계 개편 문제는 단순히 변화된 법제도에 대응하기 위한 단기적 처방에 그쳐서는 곤란함.

- 임금체계 개편은 성장 정체와 치열한 글로벌 경쟁에 대응하기 위해 우리 사회의 '고비용 저효율 구조'를 개선해 가는 연장선에서 이해해야 함(<별첨> 참조).

* 즉, 임금체계 개편은 해마다 반복되는 소모적 갈등을 해소하고, 개인의 성장과 조직의 지속가능한 경쟁력 확보, 공정한 평가 및 합리적 기업문화 구축, 나아가 우리 경제의 체질을 바꾸는 패러다임의 변혁임.

② 바람직한 임금체계 개편 방향

○ 속인적 요소의 비중을 낮추는 대신, 직무가치를 제대로 반영하고 성과에 따라 공정하게 보상하는 체계로 변화해 나가야 함.

- 과도한 연공급은 고령사회에서 지속가능하지 않은 바, 단기적으로는 현재의 호봉급 제도에서 임금의 연공성을 완화하는 방향으로 개선하고, 장기적으로는 일의 가치와 성과를 반영한 직무·성과중심의 임금체계를 도입해야 함.

○ 직무·성과중심의 임금체계 개편은 노동계가 비난하듯 임금을 깎자는 취지가 아니라, 생산성과 효율성을 확보하고, 나아가 그에 따른 배분 공정성을 높이기 위한 현실적 대안임.

- 한국노총은 고정급 비중의 확대, 성과 연동분 축소, 연공적 요소나 다른 없는 ‘숙련’을 반영한 ‘기본급+숙련급’ 이원모델을 제시하고 있으나, 이는 사실상 현행 연공형 임금체계를 유지하자는 것임.
 - 호봉제를 근간으로 한 연공형 임금체계는 임금수준이 높지 않았던 과거 산업 성장기에, 가장이 유일한 소득원인 홀벌이 문화에서, 생애주기에 따라 안정적이고 예측 가능한 보상을 통해서 인재를 확보·유지하는 데 적합한 것이었음.
 - 그러나 기술 수명주기가 짧아 나이나 근속이 더 이상 개인의 경험치와 숙련도를 말해주지 못하는 오늘날, 연공형 임금체계는 우수 인재 확보와 조직 활력을 저해하고, 변화된 사회모습을 반영하지 못해 곳곳에서 충돌이 발생하는 등 우리 경제의 발목을 잡고 있는 상황임.
- * 근속에 따른 임금상승은 이론적 합리성에도 불구하고, 몸집이 커진 지금의 현실에는 맞지 않는 웃임.

③ 임금체계 개편을 위한 과제

- 3.20 발표된 정부의 『합리적 임금체계 개편 매뉴얼』은 변화가 불가피한 현실에서 침예하게 대립하고 있는 노사에게 임금체계 개편의 큰 방향을 제시해 주었다고 볼 수 있음.
- 직무·성과중심의 임금체계 개편은 끊임없이 문제가 되고 있는 비정규직 차별, 연령·성별·학력 등의 차별 논란을 해소하는 근본적 대안으로서 노사의 유불리를 따질 성질의 것이 아님.
- 특히 정년 연장과 더불어 임금피크제가 고려되는 것도 단기간 내 임금체계의 근본적 개편이 어렵기 때문에 나온 과도적 처방인 만

큼, 노동계가 앞으로 임금체계 개편을 위한 대화에 적극적으로 임해 패러다임 변화를 함께 주도해 나가주기를 기대함.

- 나아가 임금체계 개편 방향에 대한 장기적 큰 틀이 마련된 만큼, 이제 직무평가에 대한 논의로 넘어가야 할 단계임.
 - 직무평가는 나이를 떠나, 일 중심으로 인사시스템을 전환해 가기 위해 가장 먼저 이루어져야 할 우선과제임.
 - 이를 위해 개별 기업마다 임금체계 개편을 위한 로드맵을 만들고, 직무평가 등 구체적 실천방안을 논의·점검하기 위해 노사가 함께 T/F를 구성할 것을 제안함.

<별첨>

우리나라의 임금 연공성 및 노동생산성

- 실제로 우리 기업의 경우 20~30년 장기근속자의 임금수준은 신입사원 대비 약 3.1배에 달해, 유럽의 1.1~1.9배, 일본의 2.4배보다도 훨씬 높은 수치임.

<임금의 연공성 국제비교(제조업) >

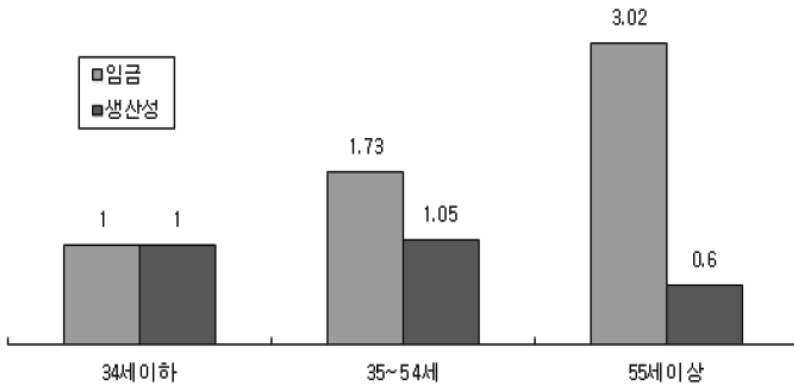
근속 기간	한국	독일	스페인	프랑스	이탈리아	네덜란드	스웨덴	영국	일본
1년 미만	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1~5년 미만	143.7	128.7	120.9	108.0	120.8	108.7	108.2	113.1	129.6
5~10년 미만	185.0	153.6	135.7	117.6	128.5	110.8	112.4	126.4	148.0
10~15년 미만	217.4	161.5	149.8	123.3	135.5	115.9	113.7	134.4	177.4
15~20년 미만	249.5	174.1	170.1	134.4	144.3	121.2	113.3	138.8	208.7
20~30년 미만	283.2	188.0	176.1	134.8	151.9	130.7	113.0	149.8	254.8

자료 : 노동연구원, 노동력 고령화와 임금체계 혁신(2011)

- 반면, 미국 컨퍼런스보드가 발표한 2013년 우리 근로자의 시간당 노동생산성은 32.3달러로 미국(67.3달러)의 절반에도 미치지 못하며, 심지어 국가부도 위기까지 갔던 그리스(32.8달러)보다도 뒤처지는 것으로 나타남.
- 한국노동연구원 연구결과에서도 우리나라 55세 이상 고령근로자는 34세 이하 근로자에 비해 임금은 3배 이상이나 생산성은 60% 수준에 불과한 것으로 나타나, 생산성에 근거한 임금유연성 확보가 시급하다

고 할 수 있음.

< 연령대별 임금수준 및 생산성 현황 >



자료: 한국노동연구원(2005) 「연공임금을 다시 생각한다」, 노동리뷰 2월호, 황수경

<토론문>

임금체계 개편방안 관련 한국노총 검토의견

허윤정 부장(한국노총 정책본부)

1. 임금체계 개편 논의 배경

- 저성장, 저고용 시대 고령 인력의 조기퇴출, 정규직 고용 기피(비정규직 양산), 신규채용 기피 등의 이유로 연공적 임금체계가 지목되고 있음.
- 유연화, 효율화 논리가 노동시장을 휩쓸면서 성과급이 우후죽순으로 도입되고, 이로 인한 임금의 불안정성 증대, 노동자간 임금 격차 심화 문제가 야기됨.
- 낮은 기본급과 복잡한 수당의 기형적 임금체계 하에서 불명확한 ‘통상임금’에 대한 정의가 지속적으로 문제되어 있음. 통상임금을 기준으로 지급되는 초과근무수당, 휴일근무수당 등의 급여항목 뿐만 아니라 육아휴직 급여, 산전후휴가 급여, 해고수당 등의 지급도 통상임금과 연계되어 있어 통상임금의 정의와 구성항목을 명확화할 필요성 고조
- 특히 정기상여금을 매월이 아니라 분기 등 정기적이고 일률적으로 모든 근로자에게 지급하는 경우 통상임금 항목으로 인정하는 대법원의 판결에 따라 통상임금을 둘러싼 노사정 간의 첨예한 논쟁이 가속화
- 낮은 기본급은 기업에게 신규채용보다는 기존 인력 활용에 메리트를 제공함으로써 장시간 노동을 부추기는 원인으로 작용
- 최근 인구고령화, 정년 연장의 사회적 분위기 속에서 연공적 임금체계 개편에 대한 기업의 지속적 요구가 고조됨. 60세 정년 의무화가 2016년부터 단계별로 실시됨에 따라 기업은 정년연장의 도입을 위한 전제 조건으로 임금피크제 도입을 강력히 주장
- 그러나 60세 정년을 안착시키고, 나아가 정년을 더욱 연장해 나가기

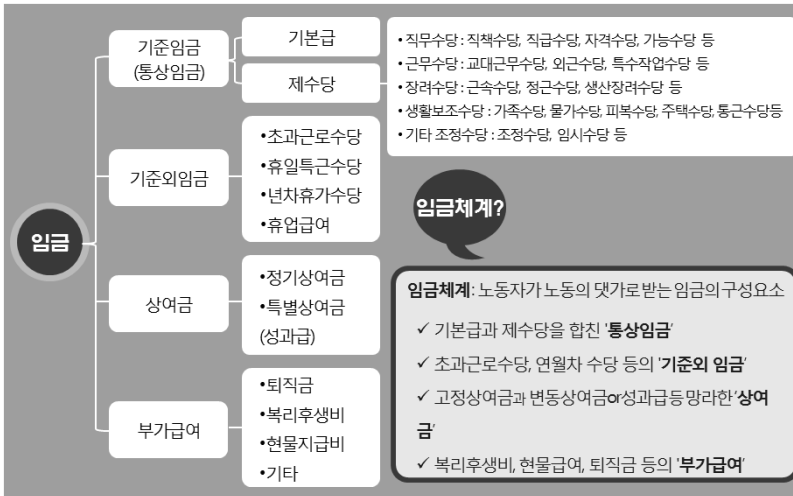
위해서는 단순히 고령자의 임금을 삭감하는 임금피크제가 대안이 될 수 없음. 다른 방식의 임금체계 개편이 필요

- 대기업-중소기업, 정규직-비정규직 노동자 등 노동자 간에 존재하는 임금격차를 줄이고, 아울러 성과 연동 변동급, 생산성 연계 임금 등 임금의 안정성을 저해하는 현재의 임금체계에 대한 대안을 마련해야 함.

2. 임금체계의 이해

- 임금체계, 임금형태를 포괄하여 임금제도라 지칭
- 임금체계는 직무급, 연공급, 직능급 등과 같이 임금(기본급) 결정기준을 가리키는 ▲ 임금결정 체계와 기본급, 각종 수당, 상여금 등의 ▲ 임금구성 체계로 구분할 수 있음.
- 임금 형태는 시급제, 월급제, 연봉제 등 임금의 산정 및 지급방법을 의미

<임금구성 체계>



2. 임금체계의 실태

(1) 복잡한 임금구성 체계

- 기본급의 비중이 낮고, 수당과 상여금 등의 비중이 높음.
- 각종 수당 등 임금 항목이 매우 많으며 복잡하게 구성
- 각종 급여항목 산정의 기준이 되는 통상임금을 낮추고자 기본급은 그대로 둔 채, 각종 수당을 신설한 결과 수당 종류가 270여개(경총 조사 결과)에 달하는 기형적인 체계를 초래
- 기본급이 통상임금에 포함되기 때문에 기본급을 올리는 대신 통상외적 제수당을 신설하거나 상여금을 올리려는 경향이 그 원인
- 고용노동부의 ‘임금구성 및 상여금 지급 실태조사(2013. 6)’ 결과 100인 이상 1000여개 사업장의 월평균 임금총액 중 기본급 비중은 57.3%에 불과
- 기본급을 제외한 월평균 임금총액은 통상적 수당 9.8%, 고정상여금 11.8%, 초과급여 8.7%, 기타수당 6.6%, 변동상여금 5.8%로 구성되어 있음.
- 전체 사업체의 31.4%에서 기본급이 임금총액의 50% 미만에 불과했으며, 기본급이 40% 미만인 곳도 13.3%
- 산업별로는 제조업의 기본급 비중이 51.5%로 가장 낮으며, 유통서비스업이 62.4%로 가장 높음.

<부문, 산업, 규모, 노조유무별 월평균임금 구성비 (2012년, 단위: %)>

	임금 총액	기본 급	통상 적수 당	기타 수당	초과 급여	고정 상여 급	변동 상여 급
전체	100.0	57.3	9.8	6.6	8.7	11.8	5.8
제조업	100.0	51.5	6.6	4.8	13.7	16.8	6.6
기타재화생산	100.0	54.5	11.3	7.3	11.0	12.2	3.8
생산자서비스업	100.0	60.6	10.1	8.8	5.4	8.5	6.5
유통서비스업	100.0	62.4	8.9	6.4	7.2	8.7	6.3
개인서비스업	100.0	55.2	9.8	5.7	8.0	14.4	6.8
사회서비스업	100.0	57.9	17.1	7.1	5.5	10.3	2.1
30인미만	100.0	60.5	12.2	15.6	5.9	4.9	1.0
30~100인미만	100.0	68.5	9.4	6.4	8.3	4.9	2.5
100~300인미만	100.0	58.2	10.3	6.0	9.4	11.7	4.5
300~500인미만	100.0	58.3	10.9	6.4	8.4	11.5	4.7
500~1천인미만	100.0	56.6	9.7	5.9	8.0	13.2	6.6
1000인이상	100.0	51.7	7.6	8.5	7.6	13.5	11.1

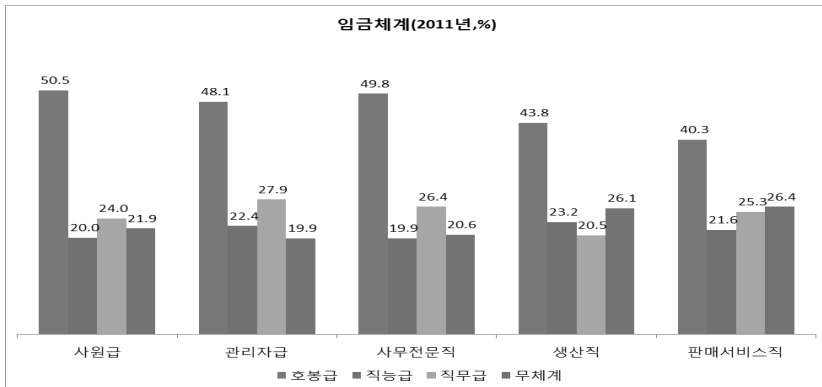
자료: 노동부, 임금구성 및 상여급 지급실태 조사, 2012년 원자료, 김
유선, 김유선, 임금체계 실태 개선방안, 2013에서 재인용

(2) 지배적인 연공급 체계

- 임금체계는 기본급 결정원리에 따라 호봉급, 직능급, 직무급 등으로 유형화할 수 있음.
- 87년 노동자 대투쟁 이후 강화되어 온 연공급은 97년 외환위기 이후 연봉제, 성과배분제 도입이 가속화되면서 약화되긴 했으나 여전히 지배적임.
- 노동연구원의 사업체패널조사 결과 모든 직급, 직종에서 호봉급이 가장 많은 것으로 나타남.

- 고용노동부의 사업체노동력조사 부가조사에 따르면, 2013년 6월 현재 100인 이상 사업체의 71.9%가 호봉제를 도입하고 있는 것으로 나타남 (복수응답).
- 근속, 연령 등과 같은 요소에 의해 임금이 결정되는 연공급 임금체계는 연령 상승에 따른 생활비의 상승을 반영하고, 임금 결정 시 사용자의 자의적 평가를 배제할 수 있는 등 여러 이점을 가지고 있음.
- 그러나 사용자측은 연공급 임금이 생산성을 반영하지 못한다고 비판하고 있음. 노동계 또한 연공급이 동일노동 동일임금 원리에 부합하지 않는데다 기업내부 격차 확대의 원인으로 작용하는데 대한 단점을 인지하고 있음.

<직급 및 직종별 임금결정체계 분포(2011년, 단위:%)>



자료: 노동연구원, 사업체패널조사 WPS 2011 원자료

김유선, 임금체계 실태 개선방안, 2013 에서 재인용

(3) 연봉제의 확대

- 외환위기 이후 임금의 연공성이 약화되고, 성과가 연동된 연봉제의 도입이 사무직 노동자들에게 확산됨.
- 고용노동부의 사업체노동력조사 부가조사에 따르면, 2013년 6월 현재 100인 이상 사업체의 66.2%가 연봉제를 도입하고 있어, 2002년

32.3%였던 연봉제 도입률은 십 년 사이에 두 배로 증가

- 연봉제는 사용자의 입장에서는 1년 단위로 노동자를 평가함으로써 노동 통제를 할 수 있는 장점이 있지만, 객관적인 평가지표 없이 팀장의 인사고과가 임금의 기준으로 작용하면서 노동자 입장에서는 그 폐해가 매우 심각

(4) 장시간 노동 부추기는 시급제

- 시간외 노동, 야간·휴일노동을 하는 노동자는 이에 대해 할증 임금을 받게 되고, 이는 주로 생산직 노동자들에게 해당됨.
- 월급제가 주인 사무직 노동자들은 할증 임금을 산정하는 것은 어렵기 때문에 일정 시간에 대한 고정 OT를 지급하거나 제대로 지급받지 못하는 경우가 많음.
- 시급제는 장시간 노동의 원인으로 작용. 전체 임금에서 차지하는 고정급의 비중이 낮기 때문에 많은 노동자들이 적은 임금을 잔업과 특근을 통해 보충하려는 경향이 있음.
- 제조업 생산직 노동자 위주로 형성되어 있는 장시간 초과노동을 줄이고, 임금의 안정성을 높이기 위해서는 시급제 개편이 요구됨.

3. 임금체계 개편 방향

(1) 임금체계 개편의 원칙

① 임금 구조의 단순화

- 통상임금의 범위가 확대되면 각종 수당들을 통해 노동비용의 상승을 피하려는 행위는 무의미해 짐. 따라서 임금체계를 단순화하고, 각종 수당을 통합하여 기본급의 비중을 높이는 것이 필요
- 정기적·일률적으로 지급되어 온 수당들과 고정상여금을 기본급으로

통합하는 것이 바람직

- 그러나 사측은 고정상여를 해체하여 성과급으로 돌리려는 시도를 할 것으로 예상됨. 임금체계 단순화에 있어 연공급적 성격을 배제하고, 지나치게 성과연동적인 방향으로 임금체계를 개편하지 않도록 유의해야 함.
- 근속년수, 연령 등을 반영하는 임금구성 항목과 고정적인 항목을 기본급으로 통합하고, 직무와 숙련도 등을 반영하는 항목을 숙련급으로 묶음으로써 임금구성 항목을 이원 단순화함. 변동적 성격의 상여금 등도 장기적으로는 숙련급으로 통합
- 숙련급은 동일노동(숙련) 동일임금의 원칙을 세울 수 있도록 직무의 특성, 자격, 숙련도가 반영되도록 설계. 현재 직무 특성을 반영하고 있는 수당들과 더불어 자격, 기술수당 등 숙련 관련 수당을 강화해 숙련급으로 통일

② 임금 결정체계의 개편

- 임금결정 체계 개편의 병행 없이는 임금 구조 단순화를 이루기 어려움. 현재의 연공급 임금체계하에서는 노동계가 원하는 것처럼 기본급의 비중을 확대하는 방향의 임금 구조 단순화를 이끌어내는데 사용자측이 동의하지 않기 때문. 사용자도 임금 구조 단순화에 동의는 하지만 고정급의 비중은 줄이고, 생산성에 연동한 변동급의 비중은 높임으로써 단순화하고자 함.
- 사용자들은 고령인력 조기 퇴출, 기업의 고용외부화 전략의 원인으로 연공급 임금을 지적하고 있으며, 정년 연장과 맞물려 임금체계 개편을 강하게 요구하고 있는 현실임.
- 이러한 문제들을 해결하기 위해 즉, 연공성이 가진 단점을 최소화하기 위한 대안이 필요. 그러나 연공임금이 직급별 임금수준과 기업의 경영성과(수익성 및 생산성) 등에 부정적인 영향을 미치지 않는다는 관계를 입증하는 연구결과(김유선, 2013)도 있는 만큼 선불리 연공임금을 개편하여 직무급과 직능급 등의 임금체제로 바꾸는 것이 유일한 대안이 될

수 없음.

- 그동안 연공급에 대한 대안으로 직무급, 직능급, 숙련급 등이 제시되어 왔고, 실제로 일부 기업들에서 도입 운용되어 왔지만 그에 대한 회의적인 시각도 상당하며, 도입 실패 사례도 적지 않음.
- 더욱이 기업별 상황이 다르고, 임금 격차가 큰 현실을 고려할 때 단 하나의 대안만 주장하는 것은 옳지 못함. 연공급이 무조건 폐지되어야 한다거나 다른 체계가 우월하다는 시각이 아닌 연공성을 완화·보완할 수 있는 임금 체계를 각 기업의 상황에 맞게 검토해야 함.
- 직무급은 동일직무 동일임금의 원리하에 같은 직무를 맡고 있는 노동자들에게 같은 임금을 지급함으로써 조직 내 직무간 임금차별을 해소할 수 있지만, 조직간 차별을 해소하지는 못함. 또한 고용형태별, 직종별 차별을 고착화시킬 위험도 있음.
- 따라서 고정임금을 생활임금을 담보하는 기본급+직무와 숙련을 반영하는 숙련급의 체계로 개편. 교육훈련과 연계된 숙련급을 통해 노동생산성 증가를 임금에 반영함으로써 연공급을 보완
- 장기적으로는 동일노동 동일임금을 개별 사업장을 넘어 산업수준으로 확장하고, 노동자의 숙련 향상을 임금체계와 연계시키기 위해 산업수준의 숙련급 체계가 마련되어야 함.
- 산업별 숙련급 체계는 직종별 숙련별로 임금을 지수화하고, 숙련수준에 따라 임금지수를 결정하는 방식임. 산업별 숙련급 체계가 실질적으로 작동하기 위해서는 산별교섭 체계의 구축, 노사 주도의 산업별 교육훈련시스템의 구축, 산업별 숙련별 임금기준이 마련되어야 함.

③ 임금의 안정성 제고

- 장시간 노동제체는 낮은 기본급, 시급제가 가져온 구조적 결과물로서 실 노동시간을 단축하고 임금의 안정성을 높이기 위해서는 고정급의 비중을 늘려야 함. 임금에서 기본급이 차지하는 비중을 60-70%까지 늘리고, 성과와 연동되는 부분의 비중을 낮추어야 함.
- 한편, 노동시간과 연동된 시급제를 월급제로 바꾸어야 함. 주로 생산직

노동자에게 적용되고 있는 시급제, 일급제는 노동시간의 불안정성으로 인한 생활의 불안정을 야기

- 월급제 전환은 매월 고정적인 임금을 보장함으로써 생활의 안정을 확보하고, 장시간 노동의 굴레에서 벗어나도록 하는 긍정적 효과를 가짐. 노동시간 단축이 동반된 월급제를 도입하여 생활의 안정성을 높이고, 삶의 질을 제고하는 것이 필요
- 통상임금의 인상으로 인건비 부담이 증가하게 되면 시간외 노동에 대한 기업의 부담이 증가하게 되어 신규고용 대신 시간외 노동을 선호하는 기업의 행태에도 변화를 가져올 것임.
- 통상시급이 올라간 만큼, 노동시간을 줄여 장시간 노동을 탈피하고, 줄어든 임금에 대해서는 보전 방안을 모색할 필요
- 노동자의 입장에서 연장노동의 감소에 따른 아쉬움이 있을 수도 있지만, 노동시간을 과격적으로 감소하되, 임금수준을 상당 부분 보전한다면 충분히 의미있는 결과를 가져올 수 있음.
- 우선 일정 시간의 고정 O/T를 보장하고, 줄어든 임금의 일정 부분에 대해서는 사용자로 하여금 보전토록 하며, 고용노동부의 지원제도를 활용
- 월급제 도입에 앞서 시간외 노동에 따른 할증률 조정, 생산성 반영을 위한 임금체계 개편 등에 대한 대책 마련이 충분히 논의되고, 검토되어야 함.

※ 노동시간 단축에 따른 노동부 지원제도 활용

★ 일자리 함께하기 지원제도

- 교대제: 교대제를 실시하거나, 조를 늘려(4조 이하) 교대제를 실시함에 따라 생기는 빈 일자리에 실업자를 새로이 고용하는 경우, 1~2년 간 기업규모에 따라 노동자 1명당 총 900만원~2,160만원 지원
- 실근로시간 단축제: 사업계획서 상의 실근로시간 단축조치 시작일 이후 6개월간 전체근로자의 월평균 초과근로시간이 단축조치를 시작한 날이 속한 달의 직전 6개월간 전체근로자의 월평균 초과근로시간

보다 2시간 이상 단축하는 '실근로시간 단축제'를 실시하고, 이로 인하여 생기는 빈일자리에 실업자를 새로 고용하는 경우, 1년 간 노동자 1명당 총 720만원 지원

★ 근로시간 단축에 따른 임금보전 지원금(2014년 시행 예정): 줄어든 임금의 10% 이상을 사업주가 보전했을 경우 그 금액의 절반을 노동부가 지원

(2) 임금체계 개편 사례

① 임금구조 단순화

▲ K 화학

임금항목		변경전	변경후	비 고
①기본급	㉗일 급	49,031원	101,681원	정기상여금 일급전환에 따른 인상
	㉘20.4일	1,001,073원	2,076,011원	
②조정수당(해당자)		2,314원	좌 동	만호봉자 정기승호 시 조정수당 전환
③자격수당(선임자)		2,647원	좌 동	선임자 1급 5만, 2급 4만, 3급 3만원
④가족수당(전원)		28,824원	13,824원	기본 15천원, 자녀1인당 10천원(2한도) →기본 15천원 현장수당 통합
⑤식 비(전원)		24,000원	현장수당통합	전원지급
⑥복지수당(전원)		7,400원	현장수당통합	전원지급
⑦근속수당(3년이상자)		41,074원	좌 동	(근속년수×3천원)-1천원
⑧직책수당(해당자)		16,515원	좌 동	직장8만, 주임4만, 주임보1.5만, 주사7천원
⑨현장수당(전원)		170,000원	216,400원	고정적인 수당 통합(④항, ⑤항, ⑥항)
⑩통상임금		1,766,918원	3,346,393원	[(㉗×30일)+(②③④⑤⑥⑦⑧⑨합)]
⑪통상시급(통상/209)		8,464원	16,011원	⑩÷209hr(월소정근로시간)
⑫정기상여월할		1,578,109원	기본급전환	

⑬유급휴일수당(80.0hr)	677,120원	1,280,880원	주휴수당(토,일)외 약정휴일(20일)수당
⑭휴일근로수당(26.9hr)	341,522원	646,043원	
⑮휴일가산수당(1.7hr)	7,194원	13,609원	
⑯연장근로수당(1.3hr)	16,505원	31,221원	
⑰야간근로수당(48.9hr)	206,944원	391,468원	
⑱고정OT(1.18hr)	신설	28,339원	주간(상주)근무자에게 월8hr 지급
⑲연차수당월할	176,096원	333,472원	연차수당:통상일급(시급×8 hr),근속14년 ※舊근기법 적용하고 있음. 연차28일
⑳휴가·월동비(월)	36,667원	폐지	
㉑식대보조비(야식비)	37,804원	매점이용	야간근무자 야식비 2천원씩 매점쿠폰
㉒자가부담보험료(월)	60,000원	폐지	
㉓월임금총액	4,431,808원	5,093,817원	

- 구성원은 대부분 생산직사원으로 80%이상이 교대근무(4조3교대)
- 임금산정단위는 일급 호봉제(수당은 월급)
- 기본급 형태: 호봉제(1호봉~110호봉), 직무 직능에 따른 대우는 직무수당 또는 직책수당에서 지급
- 정기상여금을 기본급에 산입하고, 각종 수당을 통합하여 임금구조 단순화
- 전원에게 고정적으로 지급되는 가족수당, 식비, 복지수당을 현장 수당으로 통합
- 이에 따라 총액의 22.6%였던 기본급이 40.75%로 상승하고, 통상시급은 기존 대비 약 2배로 상승

② 임금 안정성 확보: 교대제 개편, 월급제 전환

▲ J 금속

(단위: 원)

구분	현재(10+10기준)		계산근거	변경(8+9)		설명
	기본임금	기본월급		기본임금	기본월급	
기본급	47,139	1,414,170	기본월급=기본임금 X 30	47,215	1,416,450	호봉태이불 조정으로 기본임금 0.2% UP
총상	일반	190,000	가족, 근속, TQC, 생산장려, 건강, 컨베어 수당		190,000	
	유동	2,060	자격수당(조합원 월급)		2,060	
	직책	8,533	직책수당(조합원 월급)		8,533	
					14,777	컨베어 수당(20,000원/월) 신설_월급
	합계	200,593			215,370	
총상임금		1,614,763			1,631,820	
총상시급		7,274			7,351	
기타수당		30,000	근태(만근) 수당		30,000	
전업	평일 전업	327,317	(FY12평균전업시간 : 30) X 총상시급의 150%	146,643	146,643	평일전업(1.33x10x150%)
	전업보전	-		184,131	184,131	전업보전(30-13.0)x150%
야간	심야근로	218,211	(FY12평균야간근로시간 : 60) X 총상시급의 50%	147,011	147,011	야간근로(4.650x10)
	야간보전			73,505	73,505	야간근로보전(60-40)x50%
	야간수당	101,231	10,000 원 x 야간일수 (휴일 포함)	100,000	100,000	교대수당 (정액)
합계	319,442			320,516		
월정급여		2,291,522			2,313,111	
월급 상여		1,009,227	(총상임금 X 750%) ÷ 12		1,019,888	
월급 프가비사이버머니		66,667	(500,000 + 300,000) ÷ 12		66,667	
월급 연월차		104,063	(총상임금 ÷ 30) x 23.2EA(FY12 월급)		105,162	
평균임금(월)		3,471,478			3,504,827	
평균임금(연)		41,657,737			42,057,928	

주: 교대자 기준

- 주야 맞교대(10/10)에서 연속 2교대제(8/9)로 전환
- 노동시간 연 2,484시간에서 1,907시간으로 단축
- 심야노동 월 69시간에서 44시간으로 단축
- 생산직 임금형태 시급제에서 월급제로 전환
- 기본급 형태: 호봉태이불
- 임금 보전: 교대제 변경에 따른 생산직 월급제의 임금 수준을, 8/9 근무형태 변경 시 근무시간 대 변경에 따른 임금을 포함하여 전년도 평일 근무기준 총액임금(교대자: 연장근로 월 30시간, 야간근로 월 60시간, 상시주간근무자: 연장근로 월 30시간)을 교대제전환 지원금으로 보전
- 임금 보전 후 총액 1% 상승, 고정성 임금비율 78% → 97%로 확대