



여의도연구원

국민행복을 디자인합니다

Vol.2014-01

여연브리프

YDI BRIEF

발행일 2014년 9월 18일

최근 통상임금 논란의 정책적 시사점 - 범국민적 합의 도출, 어떻게 할 것인가? -

- 목 차 -

I. 사회적 대타협 논의 배경과 통상임금	1
II. 통상임금제도의 불명확성과 불안정성	2
III. 통상임금의 범위에 대한 최근 논란	4
IV. 통상임금의 확대에 의한 사회적 비용	7
V. 범국민적 합의 도출을 위한 과제	9
첨부자료	11
참고문헌	13

작성 : 정재호 연구위원
(02) 2070-3314

《 요약 》

- 박근혜정부 2기 내각 출범 후 대화와 상생의 노사관계를 복원함으로써 사회적 대타협 달성 필요성에 대한 인식을 당·정·청은 공유하고 협력
 - 사회적 대타협의 필요성은 노·사간 갈등조정(합의도출) 실패로 급부상
 - 합의도출이 실패한 원인의 중심에는 통상임금에 대한 견해차이가 위치
 - ➔ 통상임금 관련 최근 쟁점을 연구함으로써 갈등조정(합의도출) 실패의 원인을 규명, 범국민적 합의 도출을 위한 과제(To Do List)를 모색
- 통상임금 논란 등 노사 갈등·대립을 극복하고, 정부가 추진 중인 상생의 노사관계 복원을 통해 대타협을 달성함에 있어 제기되는 과제:
 - [I 장] 현 상황에 대한 인식을 국민과 적극 공유 (객관적인 정보 제공)
 - 노사정은 위기순간이 아니라면 단기손익 계산에 따른 협상의 법칙으로부터 벗어나기가 매우 어렵다는 점에서 근본적으로 한계가 있음.
 - [II 장] 통상임금 법제도 명확·안정화 (임금체계 단순·정상화 병행)
 - 통상임금의 산정범위를 근로기준법에 명시 (행정해석과 불일치 시정)
 - 법리적 안정성은 입법 차원 개선 과제 (판례에 의한 기준 변경 지양)
 - [III 장] 공정한 중재·갈등조정자 역할 강화 (원칙 준수로 신뢰 회복)
 - 공정한 중재·갈등조정자 역할을 위해서는 비편향적 중립성 확보가 관건
 - [IV 장] 장기 종합 미래지향적 접근 (단기 파편적 현안 중심 접근 지양)
 - 장기지속 가능성, 국가경쟁력 제고, 인구구조의 변화 추세 (저출산, 고령화) 노동시장의 이중구조 문제, 사회 양극화, 고용과 투자 등 종합적으로 검토
 - [V 장] 참여주체 확대, 범국민적 공감대 형성 (노사 대표성 한계 극복)
 - 고용노동시스템 대전환과 장기비전, 큰 그림(Big Picture) 우선 합의
 - 對국민 설득력 제고를 위해 공공부문과 공기업이 선도적 역할

I. 사회적 대타협 논의 배경과 통상임금

1. 최근 사회적 대타협 논의

박근혜정부 2기 내각 출범 후 대화와 상생의 노사관계를 복원함으로써 당·정·청은 사회적 대타협 달성 필요성에 대한 인식을 공유하고 협력

- 2014년 7월29일 최경환 경제부총리와 이기권 고용노동부 장관 등 박근혜정부 2기 내각은 노사정 대표자 간담회를 개최, 대화와상생의 노사관계를 구축하기 위해 노사정위원회를 정상화시키기로 합의
 - ※ 2014년 8월19일 경제사회발전 노사정위원회는 본회의를 재개하고, 통상임금, 근로시간 단축, 정년연장에 따른 임금체계개편 등을 패키지딜(일괄타결) 방식으로 논의하는 가칭 ‘노동시장 구조개선 특별위원회’를 설치
- 2014년 9월1일 박대통령은 경제활성화를 위한 사회적 대타협의 필요성을 인식하고 노사정 대표 54인을 청와대로 초청하는 ‘고용포럼’을 개최
 - ※ 박대통령은 “우리 노사도 눈앞의 이익보다는 국가와 자손들의 미래를 생각하면서 대화와 타협을 통해 상생의 길을 찾아가야 할 때”라고 언급
- 2014년 9월3일 김무성 새누리당 대표는 “노사정이 통상임금과 근로시간 단축 문제를 사회적 대타협을 통해 해결해야 한다”고 언급하며, 새누리당과 한국노총 간에 정책협의회가 5년 만에 부활되었다는 점을 특히 강조
 - ※ 새누리당과 한국노총 간 정책협의회는 이명박정부 시절인 2009년 복수노조 관련 갈등을 계기로 중단된 바 있으며, 금년 하반기 중 재개될 예정

2. 통상임금 연구의 필요성

**사회적 대타협의 필요성은 노사 간 갈등조정(합의도출) 실패로 급부상
- 합의도출이 실패한 원인의 중심에는 통상임금 관련 견해차이가 위치**

- ➔ 통상임금 관련 최근 쟁점을 연구함으로써 노사 간 갈등조정(합의도출) 실패의 원인을 규명, 범국민적 합의 도출을 위한 과제(To Do)를 모색

Ⅱ. 통상임금제도의 불명확성과 불안정성

1. 통상임금의 개념 및 그 해석

통상임금은 근로의 대가로 정기·일률·고정적으로 지급하는 임금이며 초과근로수당의 산출기준으로서 노사 간 합의도 제한할 수 있는 강행 규정인데, 1990년대 중반 이후 법원은 통상임금 산정범위를 확대 해석

- 통상임금은 사용자가 정기적이고 일률적으로 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급, 일급, 주급, 월급 금액 또는 도급 금액¹⁾
 - 통상임금은 연장근로, 야간근로와 휴일근로時 가산수당 산정기준으로²⁾ 통상임금이 인상될 경우 통상임금에 연계되어 있는 각종 수당들도 인상
 - ※ 통상임금은 기준근로시간에 대한 대가로 초과근로수당 산출기준으로 활용
 - ※ 평균임금은 최소한 통상임금 수준을 보장하므로, 통상임금이 평균임금 수준 이상으로 인상될 경우 평균임금도 인상되며, 이와 연계된 수당 또한 인상³⁾
- 통상임금과 평균임금은 근로관계의 기본적 근로조건을 이루고 있을 뿐 아니라, 당사자의 주관적 합의를 제한하는 강행적 효력도 가지고 있음.⁴⁾
 - ※ 강행규정 위반 판결時 예상치 못한 거액의 체불임금 발생(소멸시효 3년)
- 1990년대 중반 이후 대법원은 통상임금의 산정범위 확대해석 추세 지속

	대법원의 판결	통상임금 산정기준의 변화
1990년 12월	통상임금 개념 정립	- 정기적·일률적으로 지급하기로 정한 고정급 임금
1994년 5월	일률성 개념의 확대	- 육아수당 인정 : 어린 자녀가 있으면 무조건 지급
1996년 2월	정기성 개념의 확대	- 명절 귀향비, 여름 휴가비, 복리후생비도 인정 : * 임금 지급기간이 아니더라도 고정적으로 지급
2012년 3월	정기 상여금의 인정	- 분기별 지급되어도 사전 확정되는 상여금은 인정

1) 근로기준법 시행령 제6조(통상임금)

2) 근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

3) 평균임금은 사유 발생 이전 3개월 간 지급된 임금 총액을 총 일수로 나눈 금액으로 퇴직금, 재해보상금, 휴업 및 연차유급휴가수당 등의 산정기준 : 근로기준법 제2조(정의)

4) 근로기준법 제15조(이 법을 위반한 근로계약)

2. 통상임금의 제도적 불명확성과 불안정성

통상임금은 법령상 기준이 불분명하고, 판례와 행정 해석이 불일치하며, 판례 스스로 명백한 논거 없이 입장이 변경되는 등, 급여산출 기준으로서 요구되는 명확성과 안정성 및 예측가능성이 미흡한 바, 법제도적 개선 시급

- 통상임금은 근로기준법 시행령에 정의 규정이 있어 법체계상 정합성이 결여되어 있고, 내용이 추상적이고 불명확하여 행정 해석과 판례를 참조할 필요
- 판례 또한 법적인 안정성이나 예측 가능성보다 구체적 개별 사안의 해결에 중점을 두다보니 통상임금에 대한 논리적 일관성이 매우 부족한 실정⁵⁾
 - 대법원 판례 등 기준 자체가 계속 변화하고, 하급심 판례와도 견해 차이
 - ※ 통상임금 관련 대법원 판례에 나타난 기준의 변천 추이는 [첨부자료 1] 참조
 - ※ 통상임금 관련 대법원과 지방법원 판례 간의 비일관성은 [첨부자료 2] 참조
- 통상임금은 강행 규정으로 위반 판결時 거액의 임금채권이 발생함에 따라 소모적 소송전 등 비생산적인 지대추구행위가 만연하면서 혼란과 갈등 심화
 - 우리나라는 통상임금의 범위를 노사 자율(독일·영국)에 맡기지도, 법령을 통해 구체적으로 명시(미국·일본)하지도 않고 있어 산업현장에서 혼란⁶⁾
- 2014년 9월5일 헌법재판소는 “근로기준법 제56조의 통상임금 조항이 통상임금에 대한 직접적 정의를 포함하지 않아도 헌법에 위배되지 않는다”는 합헌 결정을 재판관 전원일치로 내렸으나, 설득력이 미흡
 - ※ 삼화고속과 한국GM은 “근로기준법 제56조만으로는 통상임금의 개념과 내용, 범위 등을 알 수 없어 어떤 기준으로 가산임금을 산정해야 하는지 불명확하다. 헌법상 명확성의 원칙을 어겼다”며 헌법소원심판을 청구 [현재는 합헌 결정]
- 통상임금 관련 법제도의 개선과 함께 임금체계 또한 단순화와 정상화 필요
 - ※ 고용부는 2014년 하반기 근로기준법을 개정, 통상임금의 범위를 명시할 예정
 - ※ 통상임금 확대를 기피하는 과정에서 각종 수당들이 기형적으로 확대(임금을 인상하기 위한 편법으로 임금의 구성을 왜곡한 사례가 다수 발생해 왔음.)

5) 이정 (2013), 『한·일 비교를 통한 임금법제 이론과 실무』, 제3장, 법문사.

6) 박지순 (2013), 『통상임금의 국제비교 및 시사점 연구』, 대한상공회의소.

Ⅲ. 통상임금의 범위에 대한 최근 논란

1. 통상임금의 범위 관련 최근 대법원 판결

대법원은 분기별 고정상여금도 통상임금에 포함된다는 2012년 3월29일 판결의 논란을 종식하기 위해, 2013년 12월18일 전원합의 판결에 의거 통상임금의 산정범위에 대하여 보다 구체적인 가이드라인을 제시하였음.

- 2012년 3월29일 대법원은 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 상여금도 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 경우 통상임금에 포함된다고 판결

➔ 통상임금 관련 소송대란의 시작 (임금 급등과 고액의 임금채권 기대)

- 2013년 12월 대법원은 전원합의로 통상임금의 산정범위 가이드라인 제시

명목	임금의 특성 (세부 분류)	근거	통상임금
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금		○
	(비정기) 경영성과분배금, 격려금, 인센티브	고정성 불인정	x
성과급	근무실적 평가에 따라 결정	고정성 불인정	x
	근무실적 평가 중 최소 보장급	고정성 인정	○
기술수당	기술이나 자격, 면허 보유자에게 지급		○
근속수당	근속기간에 따라 지급 여부/액수 변동		
가족수당	부양가족 수에 따라 차등 지급 수당	근로와 무관	x
	부양가족 수와 무관 (모든 근로자 대상)	일률성 인정	○
복리후생비 (명절상여금)	특정 시점 재직자에게만 지급(<u>재직자 요건</u>) - 휴가비, 명절, 김장보너스, 개인연금지원금	고정성 불인정	x
	퇴직 전 근무일수에 비례(<u>퇴직자지급 요건</u>)	고정성 인정	○

※ 대법원은 정기상여금도 통상임금에 포함된다고 전원합의체로 판결함으로써 통상임금 산정에서 정기상여금을 제외하기로 한 노사합의는 '무효'라면서도 추가임금 청구소송 제기時 경영상 어려움이 초래되면 청구 불허(추가 단서)

※ 재직자 요건 등 통상임금의 인정조건 강화로 통상임금의 범위 대폭 축소

2. 고용노동부의 개입과 노사갈등 심화

2014년 1월23일 고용노동부는 대법원 전원합의체 판결을 반영, ‘통상임금 노사지도지침’을 발표했지만, 또 다른 혼란과 불만이 야기되면서 갈등 심화

○ 고용부 ‘통상임금 노사지도지침’ 과 대법원 판결내용 간 주요 차이점 :

퇴직자 미지급 (재직자 요건)	대법원	- 원래 복리후생비에 적용(휴가비, 명절, 김장보너스 등)
	고용부	- 모든 수당(정기 상여금에도 재직자·퇴직자 요건 적용) * 상여금을 재직자와 퇴직자에게 모두 지급하는 경우 33%
소급청구 여부	대법원	- (노사합의) 노조가 없는 경우 소급 허용 (신의칙은 미적용) - (경영상태) 경영상 어려움이 없는 기업의 경우 소급 허용
	고용부	- 고정적인 정기 상여금의 소급분에 대해서는 信義則 적용
신의칙 적용 시점과 기한	대법원	- 대법원 전원합의 판결 이후 신의칙 미적용(노동계 해석)
	고용부	- 새 임금협상부터 정기상여금을 통상임금의 산정에 포함

○ 고용부 ‘통상임금 노사지도지침’ 이후 노·사의 입장 차이는 오히려 확대 :

퇴직자 미지급 (재직자 요건)	노	- 소정 근로의 대가인 임금을 퇴직자라고 주지 않으면 임금체불
	사	- 특정시점에 재직 근로자에게만 지급 임금은 통상임금이 아님
소급청구 여부	노	- 노사합의 없이 정해진 취업규칙과 근로계약은 소급청구 가능
	사	- 통상임금에 상여금 불포함 노사합의가 있으면 소급청구 불허
신의칙 적용 시점과 기한	노	- 상여금 불포함 노사합의가 있어도 판결 후 교섭요구 시 무효
	사	- 노사합의 만료시점이 판결일 이후일 경우 그 시점까지는 유효
직무성과 중심 임금체계 개편	노	- 사업장의 특성에 따라 직무급 도입이 부적절한 곳 다수 존재
	사	- 현재 임금체계는 직무와 성과의 반영이 매우 미흡. 도입 시급

* 출처 : “통상임금 판결 두달 ... 노사정 합의 없어 혼란만 가중”, 「매일경제」(2014.02.13)

○ 노동계가 고용부의 ‘통상임금 노사지도지침’ 에 대하여 대법원 전원합의체 결정이 사용자에게 더 유리한 해석이라고 반발하며 혼란과 갈등 심화

※ 노·사간 갈등 심화로 임금교섭 타결률 또한 예년보다 매우 저조한 상황)

7) (고용노동부, 임금결정 현황조사) 2014년 5월말까지 임협타결률은 10.7%로 역대 최저수준

3. 국회 환노위 노사정소위 합의도출 실패

2014년 2월14일 국회 환경노동위원회는 ‘노사정 사회적 논의 촉진을 위한 소위원회 (노사정소위)’를 구성, 4월15일 시한으로 통상임금 등 쟁점에 대해서 논의했으나 현격한 입장차이로 인하여 합의도출 실패

- 노동계의 불참으로 노사정위원회의 기능이 상실됨에 따라, 중단된 노사정 대화를 재개·촉진하기 위한 목적으로 노사정소위 구성
 - 2013년 12월 철도민영화 저지 파업을 진압하는 과정에서 경찰이 민주노총 본부에 진입한 사건 이후 노사관계의 악화로 한국노총마저 노사정위 불참
 - ※ 민주노총은 1999년 정리해고제 도입에 대한 반발을 이유로 노사정위에서 탈퇴
- 노사정소위는 근로시간 단축, 노사관계 개선, 통상임금 3개 의제에 대하여 순서대로 논의하였으나, 현격한 입장 차만 확인하고 합의안 도출에는 실패

근로시간의 단축	노	- (주 52시간 근로) 휴일을 연장근로 한도에 포함 * 현행 근로기준법상 주당 법정 근로시간은 52시간 (주중 40시간 + 연장 12시간)인데, 고용노동부의 행정해석에 따라 주말근로 16시간이 가능했었음. * 현행 최장 근로시간인 주 68시간 ⇒ 주 52시간
	사	- (주 52시간 근로) 노사합의 시 주 8시간 추가근로 허용
	정	- (여당) 주 8시간 추가근로는 기업 규모별 단계적 도입 - (야당) 주 52시간을 도입하되, 한시적 면벌제도를 운용
노·사·정 관계	노	- 정리해고 요건 강화, 공공부문 노사관계 개선
	사	- 정리해고/직장폐쇄 요건 완화, 파견근로 확대
	정	- 공공부문 개혁은 법과 원칙에 따라
통상임금의 범위	노	- 사용자가 근로자에게 지급하기로 한 금품 일체 * 1개월을 초과하여 지급된 정기 상여금도 포함
	사	- 지급주기가 1개월을 초과하는 금품은 제외
	정	- 통상임금 제외항목 나열 (나머지는 모두 포함)

* 참고자료 : “근로시간 단축·통상임금 15일까지 패키지딜”, 「한국일보」 (2014.04.08) 등

- 노·사·정간 이해관계는 충돌하므로 입장 차이는 당연히 있지만, 서로에 대한 적대감과 불신이 걸림돌로 작용하면서, 견해 차이 극복에 실패
 - ➔ 신뢰 회복은 노·사·정간 갈등조정을 위해 중요한 과제

IV. 통상임금의 확대로 인한 사회적 비용

1. 통상임금의 범위 확대時 기업의 추가비용

2012년 3월 대법원 판결 기준, 기업의 추가 비용은 5.8조~38.6조원으로 추산되었으나, 2013년 12월 대법원 전원합의체 판결과 2014년 1월 고용부 ‘통상임금 노사지도지침’ 기준, 기업의 추가비용은 연 4.4조원으로 감소

- 2013년 대법원 판결과 2014년 1월 고용노동부의 통상임금지침을 기준으로 신의칙에 의한 소급청구권 제한과 재직자 요건 등으로 기업의 부담 감소

기 준	추 산 주 체	추 산 비 용	비 고
대법원 판 결 ['12.03]	한국노동자총연맹	5조 8,877억원	- 3년치 소급 청구분만 계산
	한국노동연구원	14조 6천억 ~ 21조 9천억원	- 연간 임금 상승분 4조~6조원 - 소급 청구분 (3년) 10조~15조원
	한국경영자총협회	38조 5,509억원	- 연간 임금 상승분 14조원 - 소급 청구분 (3년) 24조원
대법원 판 결 ['13.12] + 고용부 지 침 ['14.01]	한국경영자총협회	4조 4,331억원	- 신의칙 원칙에 의한 소급청구 제한에 따라 소급 청구분 (3년) 24조원 제외 - 재직자 요건 미충족 상여금 제외 * 취업 규칙의 절반 정도로 가정 - 첫째는 퇴직금 총당금 4조 8,846원을 합해 9조 3,177억원, 이후부터는 매년 4조 4,331억원의 추가임금 발생 예상

* 참고자료 : “통상임금 확대 추가비용 4조에 불과 꼬리 내려”, 「한국일보」 (2014.04.11)

- ※ 그러나 2013년 12월 대법원 전원합의 판결 이후에도 법원에서는 공공부문과 대기업 등 지급여력이 충분하다고 판단될 경우 정기상여금을 포함하여 계산한 통상임금을 기준으로 3년치 임금을 소급 지급해야 한다고 판결하는 등, 신의칙 향변의 인정에서 매우 엄격한 기준을 적용하고 있다는 점에 유의 필요⁸⁾

8) 배규식 (2014.07.15), 「노사관계 현안의 해법과 노사정 관계의 복원」, pp.60-61

※ 2013년 12월 대법원의 전원합의체 판결 이후 신의칙이 적용되지 않은 판례 :
고용안정센터 [서울중앙지법 (2014.04.04)], 아시아나항공 [서울지법 (2014.05.29)]
한국GM [대법 (2014.05.29)]

2. 통상임금의 범위 확대時 사회적 추가비용

통상임금의 산정범위 확대는 개별 사업장을 넘어 국가경제 전반에 걸쳐 막대한 영향을 초래하므로, 장기적인 시각에서 거시적인 검토가 필요

- 생산적인 활동보다는 소모적 소송전 등 비생산적인 지대추구 행위 만연
 - ※ 2013년 12월18일 대법원 전원합의체 판결 이후 통상임금 소송이 증가 추세⁹⁾
 - ※ 한국노총 중앙법률원의 최근 3년간 통상임금소송 중 38% '14년 상반기에 제기
- 임단협 또한 투쟁적 행태를 보이면서 노사갈등 심화 및 생산·수출 감소
 - ※ 전국경제인연합회가 '리서치앤리서치'에 의뢰하여 우리나라 매출액 상위 300대 기업 중 응답한 123개 기업 대상으로 조사한 결과, 금년도 임단협 교섭이 작년 대비 어렵다는 응답이 46.3%로 가장 많았고, 응답 기업 중 압도적인 77.2%는 그 원인이 '노조의 통상임금 범위 확대 요구'에 있다고 응답하였음.¹⁰⁾
 - ※ 10년 이상 장기 무분규 임금 및 단체협약 타결(평균 무분규 기간은 26.9년)을 기록한 노사상생 기업 15개사를 대상으로 설문조사 결과, 통상임금으로 인한 노사갈등으로 40%는 관련 소송이 진행 중이었고, 20%는 장기 유지해 온 무분규 기록이 올해 깨질 위기에 처한 것으로 나타났음.¹¹⁾
- 기업부담 가중으로 투자·고용 위축 및 생산기지 해외이전 가속화 우려
 - ※ 2013년 8월 대한상공회의소가 126개 중소기업체를 대상으로 조사한 결과 통상임금 범위 확대時 '신규채용 축소'(65.1%), '기존채용 축소'(19.8%) 답변
 - ※ 특히 양질의 일자리 감소 우려(자동차·철강산업 부문의 감소가 클 가능성)¹²⁾
- 대-중소기업 간 격차 확대로 소득 양극화 및 노동시장의 이중구조 심화
 - ※ 통상임금 범위 확대에 따른 임금 상승 등 과실이 정기상여금의 비중이 높고, 노조가 강성한 제조업·대기업·정규직 근로자에게 돌아가면서 양극화 심화
 - ※ 무노조 중소기업 상당수는 취업규칙의 일방적인 변경 등 변칙적인 방식으로 통상임금 문제에 대응하면서 임금 격차의 불평등성이 확대될 개연성 다분¹³⁾
 - ※ 노동시장의 이중구조가 심화되면서 청년들의 대기성 실업 증가 가능성

9) “노조 ‘소급분 청구訴’ 봇물, 221개社 소송 중 ... 증가세”, 「문화일보」(2014.04.14)

10) “대기업 올해 임단협, 통상임금 때문에 난항 예상”, 「파이낸셜신문」(2014.07.21)

11) “통상임금 탓에 27년 무분규 기록 깨질 판”, 「문화일보」(2014.08.21)

12) 조준모 (2013.06), 「통상임금 판례 변화가 실물경제 및 고용에 미치는 영향 분석」

13) 배규식, 「2014년 통상임금과 근로시간을 둘러싼 노사관계」, 「월간노동리뷰」(2014.04)

V. 범국민적 합의 도출을 위한 과제

1. 고용노동부 통상임금 정책의 장·단점

‘통상임금 노사지도지침’ 등 고용부의 정책은 위기관리 차원에서 불가피 하였지만, 정부는 분쟁조정/중재자에게 필요한 공정성 관련 신뢰를 상실

- (장점) 통상임금 범위 확대時 기업·사회적 비용이 막대함을 감안할 경우, ‘통상임금 노사지도지침’ 등 고용부의 대응은 예기치 못한 대법원 판결로 인한 충격을 완화하기 위한 단기 위기관리 차원에서는 일정부분 불가피
- (단점) 통상임금 노사지도지침 등 고용노동부의 정책이 편향적인 개입으로 인식되면서, 중재·갈등조정자에게 필요한 중립·공정성 관련 신뢰를 상실

2. 대화와 상생 : 박근혜정부의 노동정책

‘대화와 상생의 노사관계’는 박근혜정부 초기부터 노동정책의 근간 형성
* ‘정부의 공정한 중재자 역할 강화’ 등 갈등조정을 위한 기본원칙 확립

- (대선공약) 대화와 상생의 노사관계 : 일자리 늘·리·오 정책의 근간¹⁴⁾
※ 대화·상생의 노사관계 정착을 위하여 ‘정부의 공정한 중재자 역할’ 강화
- (국정운영보고) 노사가 신뢰를 쌓아가는 ‘미래창조형 상생의 노사관계’¹⁵⁾
※ 노사정위 참여주체 확대를 통한 대표성 확보 및 여론수렴 강화,
공정한 조정과 중재를 통한 노동위원회의 분쟁조정 기능 강화
- (고용률 70% 로드맵) 일자리 창출을 위한 사회적 연대 강화¹⁶⁾
※ 공공부문과 공기업이 선도함으로서 추진동력을 확보
노사정위원회의 개편 (참여범위 확대, 논의의제 확장)
- (부처업무계획) 사회적 대화를 통한 新고용노동시스템 구축¹⁷⁾

14) 『세상을 바꾸는 약속, 책임 있는 변화』, 제18대 대통령선거 새누리당 정책공약집, p.191

15) 「함께 일하는 나라, 행복한 국민」, 고용노동부 국정운영보고(2013.03.29), pp.42-44

16) 「고용률 70% 로드맵」, 관계부처 합동(2013.06.04), p.50

3. 범국민적 합의 도출을 위한 과제(종합결론)

통상임금 논란 등 노사 갈등·대립을 극복, 정부가 추진 중인 상생의 노사관계 복원을 통해 대타협을 달성하기 위한 과제 [To Do List]

- [I 장] 현 상황에 대한 인식을 국민과 적극 공유 (객관적인 정보 제공)
 - 노사정은 위기순간이 아니라면 단기손익 계산에 따른 협상의 법칙으로부터 벗어나기가 매우 어렵다는 점에서 근본적으로 한계가 있음.
 - ※ “지금이 바로 (경제도약을 위한) 골든타임이라는 비상한 생각과 각오, 위기를 극복하려는 노력이 우리 노사관계에도 필요하다” (박근혜 대통령, 2014.09.01)
- [II 장] 통상임금 법제도 명확·안정화 (임금체계 단순·정상화 병행)
 - 통상임금의 산정범위를 근로기준법에 명시(행정해석과 불일치 시정)
 - 법리적 안정성은 입법차원 개선 과제(판례에 의한 기준 변경 지양)
- [III 장] 공정한 중재·갈등조정자 역할 강화 (원칙 준수로 신뢰 회복)
 - 공정한 중재·갈등조정자 역할을 위해서는 비편향적 중립성 확보가 관건
- [IV 장] 장기 종합 미래지향적 접근 (단기 파편적 현안중심 접근 지양)
 - 장기지속 가능성, 국가경쟁력 제고, 인구구조의 변화(저출산, 고령화) 노동시장 이중구조, 사회 양극화, 고용과 투자 등을 종합적으로 검토
- [V 장] 참여주체 확대, 범국민적 공감대 형성 (노사 대표성 한계 극복)
 - 고용노동시스템 대전환과 장기비전, 큰 그림(Big Picture) 우선 합의
 - ※ 체제전환 이후의 큰 그림에 대한 범국민적 동의를 근간으로 개별 이슈들에 대한 해법(Small Package Deal 포함)을 공동으로 모색
 - 對국민 설득력 제고를 위해 공공부문과 공기업이 선도적 역할
 - ※ 공공부문의 우선 개혁 후 민간부문 개혁으로 점진적인 확산 유도

17) 「함께 일하는 나라, 행복한 국민」, 2014년도 고용노동부 업무계획, pp.24-27

[첨부자료 1] 통상임금 관련 대법원 판례에 나타난 기준 변천 추이

	대법원 판례의 내용
1978.10.10 78다1372	- 통상임금 (근로기준법 제19조 제2항) : 고정적이고 평균적인 일반임금 * 기본적 임금과 이에 준하는 고정적으로 지급되는 수당의 1일 평균치
1990.02.27 89다카2292	- 통상임금 (근로기준법 시행령 제31조 제1항) : 소정근로, 총근로에 대해 정기적, 일률적으로 근로자에게 지급하기로 정하여진 고정급 평균 임금 * 1개월을 넘는 기간마다 정기 또는 임시로 기업의 경영실적, 근로자의 근무성적 등을 감안하여 지급되고 있는 상여금은 포함되지 않음.
1990.11.09 90다카6948	- 일반적으로 다음 임금들은 통상임금의 산정범위에서 제외되어야 함 : * 통상근로의 질이나 양과 무관하게 지급 (예: 가족수당, 자녀교육수당) * 실제 근무여부나 실적에 따라 지급액 변동 (예: 제법정수당, 출근장려수당) * 소정근로시간에 대한 대상이 아님 (예: 상여금 등 1개월 이상 단위로 지급)
1990.11.27 89다카15939	- 은혜적, 부정기적으로 지급되거나, 근로의 양 및 질과는 무관한 요인에 따라 근로자의 일부에 대해 지급되는 것은 통상임금의 산정에서 제외되어야 함 : * 회사 보수규정, 내규 등에 의한 부양가족 수당, 직원자녀 학비보조금 제외
1996.02.09 94다19501	- 지급기간이 1개월을 초과해도 정기적·일률적 고정임금은 통상임금에 포함 * 소정근로시간에 직접·비례 지급금이 아니라는 이유만으로 제외할 수 없음. (단, 실제 근무성적에 따라 지급여부 및 지급액이 변동되는 임금은 제외함) * 매년 일정시기에 전직원에게 각각 지급한 체력단련비와 월동보조비는 포함
2011.09.08 2011다22061	- '일률적'으로 지급되는 것에는 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라, '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함됨. (단, '일정한 조건'은 통상임금의 특성을 반영하여 고정적인 것이어야 함.) * 근속가산금 (근속연수 1년 초과 전직원에게, 1년 근속 당 일정금액을 지급) * 급량비, 교통보조비, 위생수당, 위험수당, 기말수당 (매월 정액 전직원 지급) * 정근수당, 체력단련비, 명절휴가비 (일정기준에 따라 정기 고정적으로 지급)
2012.03.29 2010다91046	- 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것도 정기·일률적으로 지급하면 포함 * 매월 지급 근속수당과 달리 분기별 지급한다는 사실만으로 제외될 수 없음. * 재직기간에 비례해서 상여금을 지급하는 것이라면 지급액이 근로자의 실제 근무성적에 등에 따라 좌우되는 것이라고 할 수 없으며, 오히려 그 금액이 확정된 것이어서 정기 일률적으로 지급되는 고정급 임금인 통상임금에 해당

* 재인용 : 정재호 (2013.09), 「통상임금 : 쟁점과 과제」, 「정책연구보고서」, 여의도연구소.

[첨부자료 2] 통상임금 관련 대법원과 지방법원 판례간의 비일관성

	소속	부정(불포함) 판례	인정(포함) 판례
정기상여금	대법원	1990.02.27 (89다카2292) 1996.02.09 (94다19501) 2007.04.12 (2006다81974)	2012.03.29 (2010다91046)
	지방법원	인천지판 2013.05.09 (2012가합4912)	인천지판 2012.02.23 (2011가합6096)
근속수당	대법원	1992.02.14 (91다17955) 1992.05.22 (92다7306) 1996.03.22 (95다56767)	1996.05.10 (95다2227) 2000.12.22 (99다21806) 2011.09.08 (2011다22061) 2012.03.29 (2010다91046)
	지방법원	서울북부 2005.12.06 (2005가단28263) 서울고판 2006.05.18 (2005가합57290)	서울북부 2005.12.06 (2005가단28263) 서울고판 2010.10.01 (2010나34618) 전주지판 2012.01.13 (2010가합5105) 대구지판 2012.01.20 (2011가합3576) 부산고판 2012.04.04 (2011나3404)
식비	대법원	1996.05.14 (95다 19256) 1996.06.28 (95다24074) 2003.06.13 (2002다74282) 2003.10.09 (2003다30777) 2006.02.23 (2005다54029) 2006.08.24 (2004다35052)	1992.05.12 (91나9335) 1994.02.22 (93다9620) 1994.05.24 (93다5697) 1996.05.10 (95다2227) 2000.12.22 (99다21806) 2011.09.08 (2011다22061)
	지방법원		서울고판 2010.10.01 (2010나34618) 부산고판 2012.04.04 (2011나3404)
교통보조비	대법원	1990.11.09 (90다카6948)	1992.05.12 (91나9335) 1996.05.10 (95다2227) 2000.12.22 (99다21806) 2003.10.23 (2003다40859) 2007.06.28 (2006다11388) 2011.09.08 (2011다22061)
	지방법원	부산지판 2008.11.21 (2008가합6390, 2008가합17260)	부산지판 2009.01.09 (2007가합24292) 부산고판 2012.04.04 (2011나3404) 서울고판 2010.10.01 (2010나34618)
정근	대법원	1996.05.18 (95다2227)	2011.09.08 (2011다22061)
	지방법원	서울지판 2006.05.18 (2005가합57290)	
연월차	대법원	2007.04.12 (2006다81974)	2009.12.10 (2008다57852)
	지방법원		
가족	대법원	2000.12.22 (99다21806) 2003.10.09 (2003다30777)	2006.08.24 (2004다35052)
	지방법원	서울지판 1989.10.26 (88가합17288)	서울고판 2011.12.23 (2009나6914)

- * 자료 : 한국경영자총협회 (2012.07), 『통상임금 판례집』, 조사보고서 2012-4
김형동 (2013.07.25), “통상임금 소송 준비하는 조직을 위한 제언”, 「매일노동뉴스」
* 재인용 : 정재호 (2013.09), 「통상임금 : 쟁점과 과제」, 「정책연구보고서」, 여의도연구소.

참고문헌

박지순(2013), 『통상임금의 국제비교 및 시사점 연구』, 대한상공회의소.

_____ · 이상익(2013), 『통상임금의 이해』, 신조사.

_____ (2014.06.12), 「사회통합적 고용노사관계를 위한 법·제도 개혁과제」, 발제자료, 『신고용노동 비전·전략 워크숍』 한국노동연구원.

배규식(2014.04), 「2014년 통상임금과 근로시간을 둘러싼 노사관계」, 2014년 4월호, 통권 제109호, 『월간노동리뷰』, 한국노동연구원.

_____ (2014.07.15), 「노사관계 현안의 해법과 노사정 관계의 복원」, 발제자료 한국노동조합총연맹 · 국회 환경노동위원회 위원장실 공동 주최 정책토론회, 『하반기 국회, 노사관계 · 노동현안 입법과제의 해법과 방향』

이정(2013), 『한·일 비교를 통한 임금법제 이론과 실무』, 법문사.

정재호(2013.09), 「통상임금 : 쟁점과 과제」, 「정책연구보고서」, 여의도연구소.

조준모(2013.06), 「통상임금 판례 변화가 실물경제 및 고용에 미치는 영향 분석」

기타자료

『세상을 바꾸는 약속, 책임있는 변화』, 제18대 대통령선거 새누리당 정책공약집.

「함께 일하는 나라, 행복한 국민」, 고용노동부 국정운영보고(2013.03.29)

「고용률 70% 로드맵」, 관계부처 합동(2013.06.04)

「함께 일하는 나라, 행복한 국민」, 2014년도 고용노동부 업무계획.

새누리당의 싱크탱크인 여의도연구원에서는 우리나라의 정책정당 발전을 통한 새로운 정치문화 구현에 기여하기 위하여 「여연브리프」를 발간하고 있습니다.
「여연브리프」의 전문을 www.ydi.or.kr에서도 보실 수 있습니다.
원고의 내용은 필자 개인의 의견이며, 새누리당과 여의도연구원의 공식견해와 일치하지 않을 수도 있습니다.



여의도연구원

서울특별시 영등포구 국회대로 76길 22 기계산업진흥회 신관 3층
전화: (02) 2070-3300 팩스: (02) 2070-3331 (우 150-729)