

[2014/02/21]

제106차 한국노동사회연구소 노동포럼

통상임금 판정 이후 노동조합의 대응 방향

2014. 02. 21: 15.00-18.00

서울시 마포구 공덕동 국민서관빌딩 1층 회의장

한국노동사회연구소
Korea Labour & Society Institute

목 차	페이지
<ul style="list-style-type: none"> ● 발표1: 통상임금 판결의 쟁점과 법·제도 개선방안 김홍영 성균관대학교 법학전문대학원 교수 	5
<ul style="list-style-type: none"> ● 발표2: 통상임금 판결과 노동운동의 대응방향 김유선 한국노동사회연구소 선임연구위원 	13
<ul style="list-style-type: none"> ● 집담회 토론문 정문주 한국노총 정책본부장 김은기 민주노총 정책국장 공광규 금융노조 정책본부 실장 전종덕 금속노련 정책국장 공성식 공공운수노조 정책국장 나영명 보건의료노조 정책실장 노재욱 고대의료원지부 수석부지부장 엄교수 현대자동차지부 정책기획실장 	21

발표 1 :

통상임금 판결의 쟁점과 법·제도 개선방안

김홍영 성균관대학교 법학전문대학원 교수

통상임금 판결의 쟁점과 법·제도 개선방안

김홍영 (성균관대학교 법학전문대학원 교수)

I. 통상임금 판결의 쟁점

지난 연말에 대법원은 갑을오토텍 사건을 대표 삼아 통상임금의 법리를 정리하는 전원합의체 판결(이하 ‘전합 판결’이라 약칭함)을 내렸다(대법원 2013. 12. 18 선고 2012다89399 전원합의체 판결 및 대법원 2013. 12. 18 선고 2012다94643 전원합의체 판결).

전합 판결은 통상임금의 판단 기준에 대해 자세히 설명하였지만 각각의 사건마다 나름대로의 차이점이 있어 어떤 결말이 될지 쉽게 단정할 수 없다. 나아가 전합 판결에서 명백히 판단하여 결론을 내린 것이 아닌 쟁점들이 이미 여러 가지 제기되고 있다. 해석상 쟁점이 되는 내용은 결국 전합 판결 이후의 후속 판결들이 내려져야 그 답을 알 수 있다. 그 동안 노사간에 혼란이 계속될까 우려된다.

고용노동부는 임단협 교섭을 앞두고 노사간의 혼란을 방지하기 위해 ‘통상임금 노사지도 지침’(이하 ‘지침’이라 약칭함)을 발표했다(1.23.). 지침은 전합 판결의 내용을 이해하기 쉽게 자세히 설명하고 있어 유용한 자료이다. 다만 해석상의 쟁점들에 대해 지침에서 답을 주고 있어도 그 내용대로 재판이 이루어진다는 보장은 없다. 지침은 범규범성이 없어 재판에서 판단 기준이 되지 않는다. 오히려 지침 내용 때문에 노사간의 해석상 이견이 커져 소송이 제기되는 것을 막을 수도 없다.

1. 신의칙의 적용 여부에 대한 논란

전합 판결은 정기상여금을 포함시켜 추가 법정수당의 차액을 청구하는 것이 신의칙 위반으로 허용되지 않을 수 있다고 판단하였다. 신의칙이 적용되는 경우와 아닌 경우로 나뉘지는데, 전합 판결의 대상인 갑을오토텍 사건은 신의칙이 적용된다는 취지이다.

그러나 실제 사안에서 신의칙이 적용되어 청구가 부인되는지 여부를 노사가 스스로 판단하기가 어렵다. 신의칙의 요건을 갖추었다고 법원이 인정해야 한다. 기업에게 중대한 경영상 어려움이 초래되거나 기업의 존립이 위태롭게 될 수 있다는 사정이 있어야 한다. 회사의 재정 및 경영상태를 보아 중대한 경영상의 어려움 등을 평가하는 것은 그 기준이 매우 모호하여 법원의 판단이 자의적일 수 있다.

대법원 보도자료나 고용노동부의 지침은 신의칙은 정기상여금의 경우만 적용된다고 본다. 각종 수당의 경우도 신의칙이 적용될 여지가 있다는 반대 견해도 있지만, 사건도 정기상여금 이외에 다른 임금에 관해 신의칙이 적용되지 않을 것이라 예상된다. 2012년 금아리무진 판결 이전에 정기상여금이 통상임금에 해당할 수 있음을 명시적으로 인정한 대법원 판결은 없었지만 각종 수당은 이미 1995년 전합 판결 이후 대법원이 통상임금에 포함된다고 판시해왔기에 그 처지가 다르다.

신의칙은 노사합의가 있는 경우 인정되는데, 지침은 단체협약 등 명시적 합의 이외에도 묵

시적 합의나 근로관행도 포함된다는 입장이다. 취업규칙의 적용에 대한 묵시적 동의나 관행이 인정된다는 견해, 취업규칙의 불이익 변경에 근로자측이 동의한 경우에는 신의칙이 적용된다는 견해, 과반수 노동조합이 사용자 쪽과 협상을 거쳐 정기상여금을 통상임금에서 배제하는 취업규칙의 불리한 변경에 동의한 경우에는 그 취업규칙의 존재를 노사합의와 같은 것으로 평가할 수 있다는 견해 등 다양한 주장도 제기된다. 사건은 전합 판결에서 노사합의란 임금협상 과정을 거쳐 합의된 임금총액의 범위 내에서 정기상여금을 통상임금에서 제외하는 전제 아래 법정수당의 규모 등을 정한 경우를 들고 있으므로, 노사간에 임금협상 과정이 전혀 전제되지 않은 경우는 신의칙이 적용되지 않으리라 예상된다.

전합 판결일 이후 새로운 노사합의가 이루어진 경우 정기상여금을 제외하고 통상임금을 정하였다 하더라도 전합 판결을 무시한 위법한 합의이므로 신의칙이 적용되지 않는다. 종전에 신의칙이 적용되던 합의대로 그대로더라도 이제는 신의칙이 적용되지 않는다. 한편 지침은 새로운 노사합의가 이루어지기 전까지는 신의칙이 계속 적용된다는 입장이다. 당초 합의 기간 만료 전에 노사가 성실히 협의하여 가급적 상반기 중 원만하게 해결하도록 지도하겠다고 밝히고 있는데, 이를 위해 일단은 노사가 신의칙이 계속되는지를 다투지 않게 하려는 취지로 이해된다. 그러나 전합 판결 이전의 과거에 대해 신의칙이 적용되는지도 노사가 함께 확신하기 어려운데, 오히려 신의칙 적용이 계속된다고 지침이 말하니 노측은 반발하고 소송제기를 통해 해결하겠다고 나설까봐 우려된다. 해석론으로도 단체협약 유효기간 중에 새로운 합의를 위해 교섭을 요구하거나 근로자가 이의를 제기하는 경우 신의 제공을 철회하는 중대한 사정변경이 있다고 판단될 가능성도 있다. 단체협약을 다시 체결하자는 교섭요구를 사용자가 거부하는 경우나 (취업규칙을 통한 노사합의를 인정한다면) 취업규칙을 그대로 방치하는 경우 사용자를 신의성실하다고 법원이 평가할지도 의문이다.

2. 정기상여금에 재직자 조건의 적용 여부 논란

전합 판결은 ① 설·추석상여금, ② 하기휴가비, 선물비, 생일자지원금 ③ 개인연금지원금, 단체보험료 등에 대해 재직자 기준을 이유로 통상임금에 포함되지 않을 수 있다는 점을 설명한다. 그 외의 임금, 특히 정기상여금에 대해서도 재직자 조건이 있으면 통상임금성이 부인되는지 논란이 제기된다.

전합 판결이 재직자 조건이 있으면 통상임금에서 제외된다고 설명하였기에 정기상여금의 경우도 마찬가지로 해석된다는 주장이 있다. 지침도 그러한 입장이다.

다만 기업이 그러한 추가 조건을 각종 수당과 정기상여금에 무한정 확대 적용하여 그 결과 기본급이 아닌 모든 임금이 통상임금에서 제외될 수 있다면, 이는 전합 판결이 의도하지 않은 불합리한 상황이다. 그러므로 법원은 재직자 조건 자체가 합법적으로 유효할 수 있는지에 대한 후속 판단을 할 것으로 예측된다.

사건은 통상임금성이 부정되는 재직자 기준인 추가 조건은 극히 제한적으로만 유효하다고 해석되어야 한다고 생각한다. 전합 판결이 판단한 수당들은 ① 특별한 목적의 필요에 대응하는 복리후생 성격이 높은 수당이며, ② 사용 내지 지급이 필요한 특정한 시점이 노동의 제공과는 다른 사정에서 이미 존재하는 수당이다. 설, 추석, 하계휴가, 근로자의 날, 창립기념일, 생일, 보험료 납부일 등 그러한 수당이 필요한 특정한 시점이 원래 있어 그 시점의 재직을 중시하는 것이다. 이러한 것과 달리 다양한 형태의 직무수당, 근무수당, 장려수당, 조정수당 등을 재직자 기준으로 지급 여부를 달리 하는 것, 즉 단지 퇴직하였다고 지급하지

않거나 재직하였다고 임금을 주는 것은 유(有)노동 유(有)임금, 무(無)노동 무(無)임금의 원칙상 임금의 본질에 어긋리지 않는다. 그러기에 통상임금성을 부인하기 위한 목적만으로 재직자 기준을 추가하였다면 명목상의 조건이어서 탈법행위로 평가받을 것이다.

이러한 점에서 정기상여금에 대해 재직자 기준을 추가 조건으로 정하는 것은 유효하지 않다고 판단된다. 정기상여금은 일정한 대상기간에 제공되는 근로에 대응하여 1개월을 초과하는 일정기간마다 지급되는 상여금인데, 단지 퇴직하였다는 등의 이유로 그 대상기간분의 전체를 지급하지 않는 것은 유노동 유임금, 무노동 무임금의 원칙에 어긋나기 때문이다. 특히 이미 고정급화된 정기상여금은 기본급에 비교하여 그 액수가 다액이라는 점에서(4개월마다 기본급의 100%를 지급하는 경우 1개월 대비 기본급의 25%에 해당함) 재직자 기준은 합리적 내지 정당한 이유가 없어 적합하지 않다.

3. 분쟁해결의 방법

실제의 사건에서 신의칙에 해당하는지는 궁극적으로 법원의 판단에 달려 있다. 소송의 성패를 예측하기 어렵다면 노사는 소송이 부담스러워질 수 있다.

통상임금의 혼란이 있다하여 소송 제기가 능사가 될 수 없다. 특히 재직자들이 통상임금 계산을 다시 하여 추가임금을 달라는 소송은 기업 수입의 한계를 고려하면 앞으로 받을 임금을 줄여서라도 과거의 임금을 달라는 것과 마찬가지로이다. 소송 동안 노사관계는 불안해지며 기업발전을 위한 노사협력은 어려워진다.

소급임금분의 자주적인 해결 방안은 다음과 같이 두 가지가 가능하다. 첫째, 일정금액을 일괄 지급하되 임금협상 시 임금인상분과의 연계를 고려하여 소급임금분 금액을 결정하는 방안이다. 물론 이에 대해 근로자의 사전 동의나 사후 승인이 필요하다(대법원 2000. 9. 29 선고 99다67536 판결 참조). 둘째, 소급임금분 지급을 단협으로 유예하는 방안이다. 근로자의 사전 동의나 사후 승인이 없더라도 임금채권은 3년 소멸시효 완성으로 소멸된다. 고용안정을 동시에 약속할 수 있어야 효과적이다. 소멸시효가 완성되기 전에 인위적인 고용조정은 퇴직자가 단협의 유예에도 불구하고 법정수당 지급소송을 제기하는 부메랑으로 되돌아온다. 과거의 소급임금분은 임금구성 체계의 개선, 근로시간 체계의 개선이 진행되어야 궁극적인 해결이 될 수 있다. 또한 임금구성 체계, 근로시간 체계의 개선이 진행되는 가운데 소급임금분에 대한 자주적인 해결도 아울러 노사합의를 이끌어낼 수 있다. 노사간에 근로시간 체계 개선의 합의가 당장 어렵다면 임금구성 체계의 개선이라도 조속히 논의하고 합의할 필요가 있다.

정기상여금에 재직자 기준을 도입하려는 노력은 결국 정기상여금을 현재 모습 그대로 두려 하기 때문이다. 그러나 과도한 비중의 정기상여금은 해체하는 것이 임금구성 체계 개편의 바람직한 방향이다. 재직자 기준이 유효한지를 소송으로 다투기보다 노사가 당해 기업에 맞는 임금구성 체계의 내용을 모색하여야 한다.

II. 임금구성 체계 및 근로시간 체계의 개선

1. 임금구성 체계의 개선 : 합리화, 단순화

통상임금의 혼란을 해결하는 방법은 기형적으로 복잡한 임금구성 체계를 단순화하고 합리화하는 것이다. 그간 기업에서는 초과근로에 대한 가산임금의 상승을 회피하려고 각종 수당을 신설하거나 상여금을 인상하는 방식으로 인건비를 조절해 왔다. 그 결과 임금구성 체계는 복잡하고 기형적이다. 이번 대법원 판결은 노사에게 앞으로 임금구성 체계를 개선할 것을 주문한다. 기업에서 통상임금으로 보지 않았던 것들이 이제 통상임금에 해당되기 때문이다. 임금구성 체계가 개선되면 기업은 관리비용을 감소할 수 있고, 근로자는 임금 안정성을 확보할 수 있어 노사 상생의 길이다.

임금구성 체계의 변경은 노사간의 이해와 합의를 바탕으로 하여야 한다. 노동조합은 그간의 통상임금 논란에 사용자와 함께 책임이 있다. 노사합의로 정기상여금 등을 통상임금에서 제외하도록 합의하고 연장근로 등 장시간 근로의 관행을 존속시켜 왔다. 전합 판결에서 기발생 채권에 대해 신의칙을 적용하는 이면에는 이러한 임금협상의 관행에서 노동조합에게도 일정부분 책임을 묻는 것으로 풀이된다. 노동조합은 전합 판결의 신의칙 적용이 초래된 불편함을 극복하고 임금구성 체계의 분야에서 노사관계의 책임있는 주체로 복귀하기 위해서는 단지 비통상수당, 정기상여금을 통상임금에 포함시키는 방식보다는 임금구성 체계의 개편 방향에 대해 함께 고민하여야 한다.

임금구성 체계의 구체적인 개편 방향은 각 기업의 실정마다 다르겠지만, 임금구성 항목이 실질과 진정성을 회복하여야 한다.

첫째, 과도한 비중의 정기상여금은 기본급, 사용자가 재량적으로 지급하는 명절상여금, 성과에 따른 보수인 성과급상여금이나 경영성과금으로 해체하여야 한다. 다만 기본급 등 고정적인 급여에 비교하여 성과급상여금이나 경영성과금이 지나치게 높은 금액인 경우 오히려 임금안정성이 약화되어 근로의욕이 감소할 수 있다는 점도 고려하여야 한다. 기본 베이스를 정하는 경우 전합 판결은 그 액수만큼은 통상임금에 포함한다는 점도 고려하여야 한다. 또한 성과급상여금의 차등적 지급의 기준이 되는 성과평가가 공정하지 못한 경우 노사간, 근로자들간의 불만과 불신이 초래될 수 있으므로 합리적인 평가제도가 뒷받침하여야 한다.

둘째, 일률적으로 지급해온 복리후생수당은 선택적 복지, 복지포인트, 사내근로복지기금 등 필요에 따른 기업복지제도로 전환하여야 한다. 사용하지 않은 포인트를 보상하는 것은 결국 임금의 실질을 가진다는 점도 유의하여야 한다.

셋째, 기본급이 증액되어 통상임금이 기존보다 증가하면 추가 법정수당의 부담이 커질 수 있으므로 실수령 임금수준에 맞춰 기본급 증액을 결정할 필요가 있다.

2. 근로시간 체계의 개선 : 장시간 근로 관행의 개선

통상임금 분쟁의 배경으로 그간 연장근로, 휴일근로 등 장시간 근로의 관행이 있었다. 1주 40시간제 단축을 실근로시간 단축으로 정착하지 못했고, 근로시간 특례사업장, 제조업 교대제 근무 등에서 장시간 근로가 만연해 있다. 통상임금 관련 임금구성 체계에 대한 이슈가 발생하기 전에 예방책을 강구하여야 할 필요가 있는데, 근본적으로는 근로시간 체계를 개선하여 연장근로 등을 감소시키거나 발생하지 않도록 하는 것이다. 이는 연간 총근로시간의

단축이라는 국가정책에도 부합한다. 장시간 근로의 관행은 ‘노동에서의 정상(正常)’이 아니다. 1일에 8시간, 1주일에 40시간 이내로 근로하고 주휴일에 쉬는 것이 근로기준법이 상정하고 있는 정상적인 모습이다. 정상적인 모습에서 경쟁력을 가질 때 우리 사회의 발전은 지속가능하다.

근로시간 체계의 개선으로는 다음과 같은 점들을 고려해 볼 수 있다. 첫째, 연장근로, 휴일근로 등을 잘 관리할 필요가 있다. 연장근로 등이 생기더라도 보상휴가제(근기법 제57조 참조)를 활용하여 추가 임금 부분을 상쇄한다. 법제도 개선의 측면에서는 근로시간저축제도에 대해서도 적극적인 검토가 필요하다. 둘째, 법정수당 발생이 안 되는 근로시간 유연화 제도들을 활용한다. 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 간주근로시간제 등이 이에 해당된다. 한편 실제 기업에서 이를 활용하지 않고 있는 이유에 대해 법제도 개선의 측면에서도 면밀히 검토할 필요가 있다. 셋째, 연차휴가일수를 적극 소진하여 미사용 휴가의 보상을 감소한다. 휴가는 쉬기 위해서 존재하는 것이지 돈으로 보상받기 위한 것이 아니다.

Ⅲ. 법·제도의 개선

통상임금 혼란의 근원은 근로기준법에서 통상임금이 무엇인지를 정하지 않았기 때문이다. 판례는 통상임금의 판단지표로서 정기성, 일률성, 고정성을 든다. 이러한 추상적인 단어들은 노사가 쉽게 이해하기 어려워 해석상 논란이 있어왔다. 그러므로 통상임금의 범위를 명확히 하는 내용으로 근로기준법에서 직접 입법하여야 한다. 통상임금의 범위에 관해 노사가 쉽게 예측할 수 있어야 중소기업이나 노사협상이 없는 기업에서 근로기준법의 기준이 실제로 도움이 된다.

그간 고용노동부의 임금제도개선위원회에서 법·제도 개선방안이 논의되어 왔고, 경제사회발전노사정위원회는 임금·근로시간 특별위원회를 구성하여 앞으로의 논의를 준비하고 있다. 작금의 노사정 관계의 악화와 지방자치선거를 앞둔 정치적 상황으로 입법논의가 어려운 면이 있지만, 당장이라도 적절한 입법방향을 모색하고 사회적 합의를 도출하려는 노력이 필요하다.

바람직한 법·제도 개선방안으로 다음이 고려되어야 한다. 첫째, 통상임금의 기준과 범위가 명확해서 쉽고 분명하게 이해될 수 있어야 한다. 판례가 제시하는 통상임금의 지표인 정기성, 일률성, 고정성은 불명확한 개념으로 해석상 논란만 거듭될 뿐이다. 다른 방식의 규정이 필요하며, 근기법 법률에서 직접 명확히 규정하여야 한다.

둘째, 연장근로 등을 억제할 수 있어야 한다. 각종 수당과 정기상여금이 포함되어야 한다. 임개위의 제1안(통상임금의 범위를 원칙적으로 명칭에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하기로 정한 모든 임금으로 한다는 제안)이 적절하다.

셋째, 아울러 제1안에서도 언급하듯이, 급격한 기업 부담 증가를 배려하는 보완책이 병행되어야 한다. 처음에는 통상임금의 일정 비율을 적용하다가 단계적으로 이를 상향조정하는 방안이 적절하다. 노사간에 임금교섭 등을 통해 자율적으로 적용하도록 유도하여 노사자치의 존중에도 부합된다. 적용비율과 그 변동 및 기간을 정함에 있어 구체적인 실태조사를 통해 노사정간의 사회적 합의가 도출되는 것이 바람직하다.

넷째, 노사가 자주적으로 합의한 내용이 존중될 수 있어야 한다. 다만 근기법 기준보다 하회하는 노사합의의 유효성을 항구적으로 인정하는 방안은 신중한 검토가 필요하다. 근로자

측이 ① 주체나 합의의 형식에서 자주성과 대표성을 가져야 하며 또한 ② 스스로 실제 근로시간을 규율할 수 있는 역량을 가져야 한다. 기업별 협약보다는 법률이 정하는 정도의 규범력을 담보할 수 있는 산업별 협약, 지역별 협약 등 초기업별 단체협약으로 근로시간을 규율하는 방식이 적절하다. 또한 그러한 초기업별 단체협약이면서도 사업장에서 비조직 근로자(협약 외 근로자)에게도 효력이 있는 규범력을 가지는 단체협약이어야 하므로, 특정 사업장에서 개방조항으로서의 효력을 가지려면 일반적 구속력 또는 지역별 구속력을 갖거나, 또는 단체협약의 내용을 취업규칙에 반영하여 전체 근로자에게 적용하는 경우이어야 한다. 한편 단순히 노사합의를 근기법 기준 대신으로 인정하는 방식은 노조가 조직되어 단협이 체결된 기업에는 의미 있겠지만, 단협의 적용을 받지 못하고 있는 대다수 기업에는 해당되지 않는다는 점도 아울러 고려되어야 한다.

다섯째, 임금 안정성을 확보하는 방향으로 임금 체계의 개선을 유도할 수 있어야 한다. 임금 체계의 구체적인 개선 방향은 노사가 자치적으로 추구하여야 할 부분이다. 통상임금의 범위를 원칙적으로 명칭에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하기로 정한 모든 임금으로 한다면, 각종 수당, 정기상여금 등의 일정 부분을 기본급으로 전환하는 변화를 유도하여 임금 안정성이 제고될 수 있다. 일정한 제외 금품을 명시하는 방안은 해석상의 논란을 최소화하려는 측면에서 제외 리스트를 두는 것이라면 명확성을 제고하므로 바람직하다. 다만 제외 리스트의 내용이 임금안정성 확보에 장애가 되지 않도록 한다(예: 현금인 설·추석 상여금은 월 기본급여의 20%까지만 제외로 인정). 한편 1개월을 초과하여 지급하는 금품, 정기상여금 등을 제외 리스트에 포함시키려는 것처럼, 제외 리스트 도입 논의가 통상임금의 범위를 감축하려는 의도라면 입법정책으로서 바람직하지 못하다.

VI. 노사정의 과제

통상임금의 혼란은 소송을 제기하여 법원의 판단을 받아 확실해지면 해결될 수 있다. 그러나 소송 동안 노사관계는 불안해지며 기업발전을 위한 노사협력은 어려워진다. 그러므로 재직자나 노동조합에게 소송은 능사가 아니다.

통상임금의 혼란을 해결하는 방법은 기형적으로 복잡한 임금구성 체계를 단순화하고 합리화하는 것이다. 또한 통상임금 분쟁의 배경으로 그간 연장근로, 휴일근로 등 장시간 근로의 관행이 있었으므로 근로시간 체계의 개선이 필요하다. 노사가 자신의 기업에 적절한 임금구성 체계의 개선에 관해 진심을 담아 논의를 진행하다 보면, 임금구성 체계의 개선 이전의 과거분에 대한 지급 문제도 소송이 아니라 양보와 타협으로 해결하는 길을 찾을 수도 있다. 통상임금 혼란의 근원은 근로기준법에서 통상임금이 무엇인지를 정하지 않았기 때문이므로, 통상임금을 근로기준법에서 명확히 규정하도록 법제도의 개선이 필요하다.

통상임금의 혼란은 오히려 기업에서는 임금구성 체계 및 근로시간 체계를 개선하고 국가적으로는 법·제도를 개선하여 기업질서 및 법질서의 정상화를 위한 계기로 삼아야 한다. 이를 위해 노사간 및 노사정간의 상생의 협력이 요청된다.

발표 2 :

통상임금 판결과 노동운동의 대응 방향

김유선 한국노동사회연구소 선임연구위원

통상임금 판결과 노동운동의 대응방향

김유선 (한국노동사회연구소 선임연구위원)

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

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

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

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

- 작년 12월 18일 대법원 전원합의체 통상임금 판결은 ‘정기상여금이 통상임금에 포함된다.’는 사실을 분명히 했다. 그러나 대법원은 ‘신의성실의 원칙(신의칙)’이란 요술방망이를 동원해 지난 3년 동안 체불임금 지급 여부를 불투명하게 만들었고, 노동부는 다시 재직자 요건을 동원해 ‘퇴직자에게 일할 지급하지 않는 정기상여금을 통상임금에서 제외’했다. 이에 따라 대법원 전원합의체 판결은 통상임금을 둘러싼 혼란과 불확실성을 증식시키기는커녕 오히려 확대재생산 하고 있다.

1) 과거 임금

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

2) 현재/미래 임금

- 상여금과 수당의 통상임금 포함 여부를 둘러싸고 법률 전공자들도 해석이 제각각이다. 핵심은 ‘퇴직자에게 일할 계산해서 지급하지 않는 정기상여금을 재직 중인 노동자들의 통상임금을 계산할 때 제외할 수 있는가’다.
 - 기업주가 퇴직자에게 일할 계산한 정기상여금을 지급하지 않은 것을 빌미로, ‘재직 중인 노동자들의 통상임금을 계산할 때 정기상여금을 제외하라’는 노동부 지침은 잘못 되어도 한참 잘못 된 것이다.
- 올 봄 임금교섭에서 회사 측은 정기상여금 중 일부를 기본급으로 하고 나머지를 성과상여금으로 전환할 것을 요구한다든지, 상여금과 각종 수당에 재직자 기준이나 일정 근무일수 조건 추가를 요구할 가능성이 높다.
 - 노조는 상여금과 수당의 기본급(통상임금)화를 요구하되, 회사 측이 수용하지 않으면 현행 유지를 선호할 가능성이 높다.
- 연장근로가 많거나 야간근로, 휴일근로가 일상화된 교대제 사업장에서는 어떻게 해석하느냐에 따라 당장 지급할 연장근로수당이 달라지기 때문에, 노사 간 분쟁이 발생하기 쉽다.

- 해석상 다툼이 없는 부분을 우선 지급하고, 다툼이 있는 부분은 대표소송(과 충당금 적립)을 통해 해결하는 것도 한 방안이다. 상여금 지급률이 1천% 이상이어서 통상임금 범위 변경이 노사 모두 부담스러운 사업장에서는, 정기상여금 중 일부를 기본급으로 하고 나머지를 성과상여금으로 전환하는 방안도 검토할 수 있다.
- o 통상임금에 정기상여금이 포함되면 기업은 노동시간을 단축할 가능성이 높고, 조합원들 가운데 임금총액(연장근로수당)이 줄어드는 사람도 있을 수 있다. 이 때 노동조합은 노동시간 단축(연장근로시간 제한)이 최우선 과제임을 잊어서는 아니 될 것이며, 임금총액이 줄어드는 조합원에 대해서는 노동부 지원제도 등을 활용해 차액 보전 방안을 강구할 수 있다.

<노동시간 단축에 따른 노동부 지원제도>

(1) 근로시간 단축에 따른 임금보전 지원금(2014년 시행 예정)

- 줄어든 임금의 10% 이상을 사업주가 보전했을 경우 그 금액의 절반을 노동부가 지원

(2) 일자리 함께하기 지원제도

① 교대제

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

② 실근로시간단축제

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

3) 근로기준법 개정

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

4) 미조직 사업장 조직화

- o 노조가 있는 사업장은 어떤 형태로든 집단적 대응을 모색하겠지만, 노조가 없는 사업장은

사용자가 일방적으로 정하는 경우가 많다. 노조 상급단체는 통상임금 이슈를 미조직 노동자 조직화의 계기로 적극 활용할 필요가 있다.

- 통계청 경제활동인구조사에 따르면 노조 조합원(조직률)은 2011년 8월 191만 명(10.9%)에서 2013년 8월 226만 명(12.4%)으로 2년 만에 35만 명(1.4%p) 증가했다.

<보론> 대법원 판결에 따른 통상임금 범위 변경이 임금인상에 미치는 영향

1. 사업체노동력조사

- o 고용노동부 ‘사업체노동력조사’ 자료에서 대법원 판결에 따른 통상임금 범위 변경이 임금인상에 미치는 영향을 계산하면 최대 1.2%로 추정된다.
- 2012년 5인 이상 사업체 상용직 노동자의 월평균 임금총액(318만원)은 정액급여 247만원, 특별급여 53만원, 초과급여 18만원으로 구성되어 있다. 통상임금 범위를 정액급여(247만원)에서 ‘정액급여+특별급여’(300만원)로 변경하면, 초과급여는 18만원에서 22만원으로 1.2배(300÷247) 늘어나고, 임금총액은 318만원에서 322만원으로 4만원(1.2%) 늘어난다(<표2> 참조).

<표2> 통상임금에 상여금을 포함할 때 임금인상률 추정(2012년, 단위: 천원, 배, %)

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

자료: 고용노동부, 사업체노동력조사.

- o 대법원의 통상임금 범위 변경은 노동시간 단축요인으로 작용할 것이며, 특별급여에는 고정상여금 이외에 변동 상여금이 포함되어 있다. 고용노동부 ‘임금구성 실태조사’에서 상시

근로자 1인당 고정상여금은 35만원이고 변동상여금은 17만원이다. 전체 상여금(특별급여)에서 고정상여금이 차지하는 비중이 2/3임을 감안하면 실제 임금인상률이 0.8%를 넘어서지 않을 것으로 추정된다.

2. 임금구성 실태조사

- 고용노동부가 100인 이상 사업체(978개)를 대상으로 실시한 ‘임금구성 실태조사’에서 2012년 월평균 임금총액은 298만원이다. 구성내역을 살펴보면 기본급 171만원, 통상수당 29만원, 기타수당 20만원, 초과급여 26만원, 고정상여금 35만원, 변동상여금 17만원이다(<표3> 참조).

<표3> 상시근로자 월평균임금 구성내역 (2012년, 단위: 개, 천원)

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

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

- 통상임금을 ‘기본급+통상수당’(200만원)에서 ‘기본급+통상수당+고정상여금’(235만원)으로 변경하면, 초과급여는 26만원에서 30만원으로 증가하고, 임금총액은 298만원에서 302만원으로 4만원(1.5%) 증가한다(<표4> 참조).
- 통상임금을 ‘기본급+통상수당’(200만원)에서 ‘기본급+통상수당+기타수당+고정상여금’(255만원)으로 변경하면, 초과급여는 26만원에서 33만원으로 증가하고, 임금총액은 298만원에서 305만원으로 7만원(2.4%) 증가한다(<표4> 참조). 따라서 100인 이상 사업장에서 임금인상률은 1.5~2.4% 정도로 추정된다.

<표4> 통상임금 범위 변경에 따른 임금인상률 추정(2012년, 단위: 개, 천원, %)

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

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

토론 1 :

정문주 한국노총 정책본부장

통상임금 문제 관련 한국노총 대응지침

정문주 (한국노총 정책본부장)

1. 현장 단위 대응지침

1) 정기상여금 등을 포함한 통상임금 재산정 지급 요구

- 대법원 전합체 판결선고일(2013. 12. 18.) 이후 시간외수당 등에 대한 우선 청구
 - 판결선고일 이전 정기상여금에 대한 과거 소급분에 대해서는 신의칙 위반여부가 논란이 되고 있으나, 앞서 언급한 것과 같이 그 적용은 매우 예외적이고 제한적인 상황 하에서 적용될 여지가 있는 것임.
 - 그럼에도 불구하고, 고용노동부의 지침 등을 이유로 신의칙 주장을 하며 과거 소급분 지급을 거부하고 있는 사업장에서는 우선 대법원 전합체 판결선고일(2013. 12. 18.) 이후 발생한 연장근로 수당 등 각종 법정수당에 대하여 정기상여금 등을 포함하여 지급할 것을 요구함.
 - 소송 여부와 상관없이 현장 단위에서는 한국노총 중앙법률원 및 산별연맹의 지원을 받아 전원합의체 판결에 기하여 임금항목 중 어떤 부분이 통상임금에 포함되는지에 대한 분석이 선행되어야 할 것

- “통상임금 재산정 지급요구” 공문 발송
 - 이번 대법원 판결로 정기상여금이 통상임금에 속하는 임금임이 확인되었고 이를 통상임금에서 제외하기로 한 노사합의는 무효인 바, 노동조합이나 해당 사업장 노동자가 이를 반영하여 법정수당을 지급토록 요구한 뒤부터는 더 이상 기존 노사합의를 이유로 한 신의칙 위반을 주장할 수 없음.
 - 각 사업장에서는 소속 지부를 통해 사측에 ‘근로기준법에 따라 정기상여금과 각종 수당 등이 통상임금에 포함된다’는 점을 지적하고 ‘대법원 전원합의체 판결 이후부터는 조정된 통상임금을 기준으로 각종 법정수당 등을 지급할 것’을 요구하는 공문을 발송하는 조치를 취해야 할 것임.

- 사측이 정기상여금이 재직자에게만 지급된다고 통상임금 해당성을 부정하는 경우에 대한

대응방안

- 이번 전원합의체 판결에서도 근속수당, 정기상여금 등은 소정근로의 대가로서 성격이 명확한 통상임금이라는 원칙을 분명히 하였음.
- “근로자가 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 기타 특정시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금(복리후생 명목의 금품, 하기휴가비, 단체보험료 등)” 즉, 소정근로 대가로서의 성격이 불분명한 금품에 대해서 재직자 조건을 들어 통상임금성을 부인함.
- 고용노동부의 지침대로 “특정시점에 재직중인 자에게만 지급한다” 라는 추가조건이 근속수당, 직무수당, 직책수당 등에 통상임금성을 부인하기 위한 목적으로 쓰이고, 이로 인해 단지 지급일 이전 퇴직자에게 근무일수에 비례한 급여지급 의무를 부정된다는 탈법적 조건을 용인하는 결과에 불과함.
- ‘재직자만’이란 추가조건을 붙이면 통상임금성이 부인된다는 논리는 기본급도 ‘재직자만’ 지급한다고 하면 통상임금에서 제외된다는 터무니없는 논리임.
- 종전 대법원은 오히려 일할규정이 없는 정기상여금의 경우 지급이 이전 퇴직한 근로자에게도 근무일수에 비례한 임금을 주어야 한다는 것이 기존 대법원(1981.4.13, 81다카137)과 기존 행정해석¹⁾의 입장임.

“일정비율의 금액이 상여금으로 정기적으로 지급되어 왔다면 이는 정기일 지급임금의 성격을 띤 것이므로 특별히 다른 정함이 없는 한 상여금 지급기간 만료 전에 퇴직한 근로자라도 근무한 월수에 해당하는 상여금을 청구할 수 있다(대법원 1981.4.13, 81다카137)”

- 또한 대법원의 입장은 “각 지급기간의 말일 현재 재직중인 자”로 정하더라도 “지급기간 중간에 퇴직한 자에 대해 그 근무기간에 해당하는 상여금의 지급을 배제하는 규정”으로 볼 수 없다고 판단한 바 있음(대법원 1982. 4. 13. 81다카137 판결).

○ 사측이 정기상여금이 통상임금에 해당하더라도 새로운 노사합의 시점 이후에나 적용된다고 주장하는 경우에 대한 대응방안

- 판결선고일 이후에는 신의칙이 적용될 수 없음
- 고용노동부에서는 ①종전 단체협약·임금협약의 유효기간 ②(노사합의가 없는 사업장의 경우) 사용자가 매년 실시하는 임금 조정 등 임금조건을 변경한 때까지를 신의칙의 적용기

1) 고용노동부, 임금근로시간정책팀-117. 2006. 1. 13. ““단체협약으로 상여금의 지급조건, 지급율, 지급시기를 정하여 매년 일정시기에 일정률의 상여금을 지급하고 있다면, 이는 근로의 대상으로 지급되는 임금이라 할 것이므로 상여금 지급시기 이전에 퇴직한 근로자에 대해서도 지급을 배제하는 규정을 따로 두지 아니한 경우라면 근무한 만큼 상여금을 지급해야 할 것임.”

한으로 보고 있으나, 신의칙이 예외적인 상황에 한정적으로 적용됨에 적용되는 법리임에도 불구하고 이를 무한정 확대하는 결과를 초래하므로 타당치 않음.

- 이번 전합체 판결로 정기상여금 및 특정 수당의 통상임금을 파악할 수 있게 되었으므로 판결선고일 이후에는 통상임금을 포함하여 법정수당을 지급하라는 것이 판결의 취지이기 때문에 판결선고일 이후에는 신의칙이 적용될 여지가 없음.
- 판결일 이전 합의가 판결선고일 이후에도 계속되는 사업장의 경우에는, 교섭 요구나 이의 제기를 한 시점부터 신의 제공을 철회하였다고 볼 수 있어 신의칙이 적용되지 않음.

2) 대법원 전합체 판결이전 미지급 법정수당 등에 대한 청산 문제

○ 사측의 신의칙 위반 주장에 대비한 대응자료를 준비하여 최고장 발송

- 과거 소급분에 대한 추가임금 청구가 해당 사업장에서 지급할 수 있는 능력이 있는지 판단하기 위해 ▲경영계획 전반 및 실적 ▲분기별 생산계획과 실적 ▲인력계획 ▲기업의 경제·재정적 상황 등에 대한 근거자료를 확보하여 기업경영에 중대한 위기를 을 파악할 수 있는 자료를 준비함.
- 위 자료들을 근거로 과거 법정 기준이하로 미지급된 임금에 대해 ① 일괄적으로 처리해 줄 것을 요구하거나, ② 단계적 청산이나 미래 임금인상 반영 등 우선 자율적으로 해결방안을 검토함.
- ‘정기상여금을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사합의’가 있는 사업장의 경우 과거 소급분에 대해 추가임금 청구가 가능하나 법정 소송이 진행되는 경우에도 사측의 신의칙 주장에 대항할 수 있는 근거자료를 획득해 두어야 함

<사측의 신의칙 주장에 대항할 수 있는 근거자료>

▲ 노사 임금협상 실태 ▲ 노사 사이에 정기상여금을 통상임금에서 제외하기로 한 명시적 또는 묵시적 노사합의 내지 관행이 이루어졌는지 여부 ▲정기상여금이 통상임금에 산입될 경우 회사가 부담하게 될 추가 법정수당액 ▲전년도 대비 실질임금 인상률 ▲실질임금 인상률에 대한 수년간의 평균치 ▲사측의 재정 및 경영상태 ▲사측의 정기상여금의 구체적인 지급방식 등

- 사측에서 신의칙을 이유로 교섭을 거부하거나 추가지급 청구를 거부하는 경우 소송을 염두하고 소송에 참가하고자 하는 조합원의 서명과 날인을 받아 사측에 이전 3년치 임금채권 지급을 청구하는 최고장을 발송하여야 함.

3) 각종 복리후생 수당을 통상임금에 포함시킨 기존 노사합의 유효하므로 사측의 변경시도에 관해 강력하게 대처할 것

- 이번 전합체 판결과 무관하게 이미 통상임금에 포함시킨 각종 복리후생 수당 등을 통상임금에 포함시키기로 한 기존 노사합의는 유효함
- 각종 복리후생 수당에 관해 노사합의로 통상임금의 산입범위에 포함시킨 경우 이번 전합체 판결과 무관하게 통상임금에 해당함.
- 기존 노사합의에도 불구하고 사측이 일방적으로 특정 수당을 통상임금에서 제외하는 행위는 근로조건 불이익변경에 해당하여 무효임.

4) 2014년 임·단협과 연계하여 투쟁진행

- 이번 전합체 판결은 통상임금성에 대한 ‘중대한 사정변경’이 있는 것으로 기존 임·단협 유효기간이라 하더라도 새로운 교섭을 요구할 수 있는 사유임.
- 사측에서 신의칙을 이유로 대법원 전합체 판결에 따른 통상임금 재산정 요구나 이에 따른 추가지급 청구를 거부하는 경우 전조합원의 조직적 결의하에 앞서 언급한 바대로 이전 3년치 임금지급을 청구하는 최고장을 발송하여 체불임금 청구소송을 준비하는 한편, 2014년 임·단협 교섭 투쟁과 연계하여 향후 이번 대법원 전원합의체 판결을 계기로 진행될 수 있는 사측의 일방적 임금구성 항목조정 압력, 임금 및 근로조건 불이익변경, 임금체계의 변화 등에 적극 대비해야 할 것임.

2. 한국노총 중앙단위 대응방침

1) 한국노총 및 산하 회원조합, 시기집중 공동 임·단투 전개

- 2014년 한국노총 정기대의원대회의 결의로 통상임금 정상화와 임금안정성 확보를 위한 한국노총 중앙과 산별연맹, 업종단위, 지역단위 공동투쟁위원회 구성
- 한국노총 중앙과 산별연맹, 업종별 교섭을 연계하는 시기집중 투쟁 및 양대노총 연대투쟁 전개
- 궁극적으로 기본급 중심으로 임금구조를 단순화·안정화시키고, 장시간노동 관행을 개선하는 노사교섭을 적극 지원할 것임.

2) 소송지원 및 법률대응

○ 법률자문 및 소송지원 서비스 강화

- 통상임금 포함 항목 분석 지원 : 소송 여부와 상관없이 모든 사업장에서는 이번 대법원 전원합의체 판결을 기초로 임금항목 중 어떤 부분이 통상임금에 포함되는지를 분석이 필요한 경우 한국노총 중앙법률원 및 산하 지역상담소를 통한 양질의 서비스 지원
- 통상임금 관련 대응지침 및 통상임금 대법원 판결관련 Q and A 등 설명자료 배포
- 통상임금 위반 불법행위 신고센터 운영 : 한국노총 중앙과 산별연맹, 각급 지역본부, 지역상담소에 통상임금 위반 불법행위 신고센터 설치하여 사용자의 일방적 임금·근로조건 불이익변경 등 불법행위와 행정관청의 위법행위 신고접수, 감시
- 통상임금 관련 소송지원 : 한국노총 산하 조직 및 미가입 사업장이라도 통상임금 해당여부 분석 및 소송 실익을 검토하여 소송대리 적극 지원할 것임.
- 미조직 사업장에 대한 지원 : 노동조합이 조직되지 않은 사업장과 단체협약이 체결되지 않은 사업장에서 사용자가 통상임금에 해당하는 금원을 비통상임금성으로 바꾸어 근로조건을 저하시키는 행위에 대한 신고접수, 감시

○ 고용노동부의 지침 남용 및 위법행위 방조에 대한 법적 대응

- 고용노동부는 정기상여금과 관련하여 신의칙 적용을 지나치게 확대 해석·적용하고, 사실상 2012.12.18. 대법원 전원합의체 판결 이후에 새로운 노사합의가 없는 이상 정기상여금을 통상임금에 포함하여 미지급임금을 청구하는 것을 불허하고 있음.
- 신의칙 적용 여부는 고용노동부가 판단할 사항이 아니고, 신의칙 적용을 이유로 고용노동부가 노동자들의 체불임금 진정·고소를 기각하는 것은 대법원 전합체 판결에도 불구하고 사용자의 위법행위를 방치하는 것임.
- 한국노총은 노동자들의 체불임금 진정·고소 기각, 단체협약 시정명령 거부할 경우 등 행정관청(고용노동부)의 위법행위 방조에 대하여 행정소송 등 법률적 대응에 나설 것임.

3) 임금체계 변화에 대한 대응방침

○ 임금체계 개편 방향에 대한 한국노총 입장

▶ 임금 구조의 단순화

- 임금체계를 단순화하고, 기본급의 비중을 높이는 것이 필요함. 정기적·일률적으로 지급되어 온 수당들과 고정상여금을 기본급으로 통합하는 것이 바람직
- 근속년수, 연령 등을 반영하는 임금구성 항목과 직무와 숙련도 등을 반영하는 항목(숙련급)을 묶어 기본급으로 통합하고, 변동적 성격의 상여금 등을 변동급으로 이원화함으로써 임금구성 항목을 단순화함.

- 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

▶ 임금 결정체계의 개편

- 임금체계를 단순화함에 있어 연공급적 성격을 배제하고, 지나치게 성과연동적인 방향으로 임금체계를 개편하지 않도록 유의해야 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 기본급에 직무와 숙련을 반영하는 숙련급의 체계를 반영하고, 교육훈련과 연계된 숙련급을 통해 노동생산성 증가를 임금에 반영함으로써 연공급을 보완

○ 임금의 안정성 제고

- 임금의 안정성을 높이기 위해서는 임금에서 기본급(고정급)이 차지하는 비중을 60-70%까지 늘리고, 성과와 연동되는 부분의 비중을 낮추어야 함.
- 지급제를 월급제로 전환하여 매월 고정적인 임금을 보장함으로써 생활의 안정을 확보하고, 장시간 노동의 굴레에서 벗어나도록 하여야 함. 노동시간 단축이 동반된 월급제를 도입하여 생활의 안정성을 높이고, 삶의 질을 제고하는 것이 필요

4) 임금제도 개선을 위한 대책

○ 임금제도 제도개선 논의 방향

- 한국노총은 시간외수당과 같은 추가노동에 따른 가산수당이나 변동성 성과급 이외 일체의 임금을 소정근로의 대가인 임금으로 단일화 시키고, 임금구조의 안정성을 도모해야 한다는 기본 입장임.
- 현 정부의 노사관계 및 노동문제에 대한 입장의 변화가 없다면 고용노동부 차원 논의체나 노사정위원회 차원의 임금체계개선위원회 참여는 불가함.

○ 제도개선 논의 관련 향후 대책

- 상반기중 한국노총 차원의 근로기준법 개정법률 제도개선안을 국회에 제출할 예정임.

- 국회 차원의 임금안정성 강화 및 임금제도 정상화를 위한 “(가칭)임금제도 정상화 위원회” 구성을 여·야 정치권에 제안할 예정임.

토론 2 :

김은기 민주노총 정책국장

[민주노총] 최저임금 현실화 / 통상임금 정상화 / 노동시간 단축 / 정규직일자리 창출

김은기 (민주노총 정책국장)

1. 취지와 목표

1) 취지

- 생계비에도 못 미치는 낮은 최저임금, 저임금·장시간 노동 강요하는 왜곡된 (통상)임금체계 등으로 우리나라 노동소득분배율(국민소득에서 노동자가 받는 소득비율)은 59% 수준에 머물고 있으며 이는 총자본에 대한 총노동의 강력한 공동투쟁 필요성 요구됨
- ※ OECD 가입국 평균 노동소득분배율은 약 70%
- 생계비를 보장하는 최저임금 현실화
- 저임금·장시간 노동을 강요하는 (통상)임금체계 정상화 및 노동시간단축, 일자리 창출

2) 목표

- 최저임금 대폭 인상 및 정규직·비정규직·최저임금노동자 연대투쟁 강화
- 2014년 임·단협 투쟁 승리 및 임금유연화 저지
- 생활임금 조례 제정, 임금체계 정상화, 노동시간단축·일자리창출 법·제도 개선

3) 슬로건: 8시간만 일하고도 인간답게 먹고살자!

- 최저임금 팍! 팍! 올려!
- 통상임금 정상화!
- 노동시간 단축, 일자리 창출!

2. 정세

1) 객관정세

- 최저임금, 비정규직, 차별 등의 문제는 개선이 필요하다는 사회적 공감대가 있는 상태이며, 노동뿐 만 아니라 시민·사회 전반적인 진영에서 최저임금 인상의 필요성은 공유되고 있음
- 통상임금은 연장·야간·휴일근로에 대한 가산(50% 이상)임금과 해고예고수당, 휴업수당,

유급휴일수당, 연차휴가수당, 출산전후휴가수당 등을 계산하는 기준임금. 특히, 연장·야간·휴일근로를 실시하고 있는 모든 사업장에 적용됨으로써 임금체계 전반을 관통하고 있는 매우 강력한 임·단협 현안임.

- 2014년 임·단투는 노동계의 ‘각종 통상임금의 기본급화’ 요구에 대해, 사용자는 ‘직무·성과급제 도입·확대’를 중심으로 한 임금체계 개악으로 대응할 것이며 이를 둘러싸고 투쟁이 전개될 가능성이 매우 높음. 특히, 사용자는 임금·단체교섭에서 ‘직무·성과급제 도입 및 전면화’ 요구안과 ‘정기상여금 등의 통상임금 포함에 따른 비용인상을 빌미로 한 구조조정·정리해고·장기근속자 명예퇴직’ 협박을 양손에 들고 임금체계의 전반적인 개악을 위한 노동의 양보를 요구할 가능성이 큼.

2) 주체정세

- 최저임금인상 필요성에 대한 사회적 공감대는 형성되어 있지만, 투쟁 주체는 조직화 되지 못하고 있음. 민주노총 소속 조직은 법정 최저임금을 현장 투쟁 등으로 극복 하였으나, 공동임투 관점에서 연대 투쟁은 더욱 강화될 필요가 있음.
- (통상)임금체계 정상화 투쟁은 연장·야간·휴일근로를 실시하는 모든 현장에서 사용자측으로부터 “임금체계 개악”시도가 예상되고 이에 대한 대응 투쟁은 반드시 필요함으로 제조업을 중심으로 2014년 매우 강력한 투쟁 의제로 형성되고 있음.

3. 사업계획

1) 사업기조

- 최저임금 현실화 투쟁은 민주노총의 위상과 역할을 평가하는 바로미터
최저임금 현실화 투쟁은 저임금노동자 임금인상 투쟁이며 삶의 질을 바꾸는 당사자 투쟁일 뿐 만 아니라, 미조직·비정규직노동자를 조직화하는 사회적 투쟁임. 민주노총은 미조직노동자 조직화 및 생활임금 쟁취를 강령과 기본과제로 채택하고 있음. 따라서 최저임금 현실화 투쟁은 민주노총의 사회적 위상과 역할을 평가하는 근간으로 반드시 강력하게 추진되어야 함.
- 임금수준 정상화·노동시간단축·정규직일자리창출을 위한 법·제도 개선
생계비에도 못 미치는 낮은 최저임금수준을 개선하고, 주간노동에 대한 임금보다 시간외·휴일·야간노동에 대한 임금이 더 낮은 왜곡된 통상임금체계를 바로잡는 임금수준 정상화 투쟁은, 하루 8시간 노동으로 인간답게 먹고 살기 위한 투쟁으로써 투쟁의 성과를 제도적으로 보완하기 위해 최저임금법 개정, 근로기준법 개정, 생활임금조례제정 등 법·제도 개선 투쟁을 강력하게 추진해야 함.
- 입체적인 법·제도 개선 추진
실질적인 노동시간단축·신규일자리창출을 위해서는 통상임금 정상화와 함께 휴일·휴게시간 특례제도 및 휴가제도의 개선 및 노동시간단축에 비례한 신규고용의무화 제도 신설 등 입체적인 법·제도 개선을 추진해야 함.

2) 사업일정

월	주요 일정
3	- 2014년 임투전진대회: 가칭) 8시간만 일하고도 인간답게 먹고살자! 쟁취를 위한 중앙 집중 투쟁 - 법·제도 개선 촉구 대국회 압박투쟁: 임금, 노동시간 등 관련 최저임금법, 및 근로기준법개정 촉구 기자회견 등
4	- 대국회압박 투쟁: ① 임시국회 개원 시기와 연동해서 최저임금법 및 근로기준법 개정 촉구 토론회 ② 국회 앞 민주노총 결의대회
5	- 6.4 지방선거와 연계한 지역별 결의대회(생활임금 조례제정 투쟁과 현장 임·단협 투쟁과 연계)
6~	- 최저임금과 현장 임·단협 투쟁과 연계한 강력한 투쟁(6월 말 최저임금 결정시기와 임·단협 투쟁에 대한 시기를 연계한 총파업 등 강력한 투쟁 조직)

토론 3 :

공 광 규 금융노조 정책본부 실장

금융노조 통상임금 대응방안

공광규 (금융노조 정책본부 실장)

1. 통상임금 관련 일정

12/18 통상임금에 관한 대법원 전원합의체 판결 선고

12/23 금융노조 정책담당간부회의(통상임금 대응방안 논의)

- 변호사 정하여 소송검토
- 각 지부는 체불임금 최고장 사용자 앞 발송
- 각 지부 상여금, 성과급, 후생비 등 통상임금 가능성 항목 조사
- 이후 변호사와 소송검토

12/26 금융노조, 최고장 발송 안내 공문 발송

- 임금체불 최고장 사용자 앞 발송
- 동시에 노사합의 추진
- 미합의 시 소송절차 준비

1/23 고용노동부 통상임금 노사지도지침 발표

2/24 3차 임단협담당간부회의에서 각 지부 최고장 발송 추진점검

- 최고장 실물 수거
- 한국노총 법률원과 논의(소송실익 검토)
- 각 지부단위로 대법원 판결을 기초로 임금 항목 중 어떤 부분이 통상임금에 포함되는지 확인

2. 2014년 산별중앙교섭 임단협 요구안건

(2) 통상임금 범위확대	
현 안	개정안
<p>제51조(임금의 정의) ① 임금이라 함은 사용자가 근로의 대가로 종업원에게 임금, 봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.</p> <p>② 각 사업장의 임금체계에 따라 통상임금 및 평균임금의 내용을 지부노사가 합의하기로 한다.</p>	<p>제51조(임금의 정의) ① 임금이라 함은 사용자가 근로의 대가로 종업원에게 임금, 봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.</p> <p>② 각 사업장의 임금체계에 따라 통상임금 및 평균임금의 내용을 지부노사가 합의하기로 한다. <u>단, 통상임금 범위에는 아래 사항을 포함해야 한다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 정기상여금 및 최소한도가 보장되는 성과급 2. 정기적 일률적으로 지급되는 제수당 및 후생비 3. 기타 노사간 합의한 내용

[요구취지]

- 금융노조 산별단협에서는 ‘통상임금’ 범위를 작 지부 노사가 합의하도록 하고 있음. 따라서 통상임금 범위를 각 지부가 서로 다르게 정하고 있음
- 대부분의 금융노조 산하 사업장에서는 정기상여금을 통상임금에 포함하고 있지 않음. 통상임금은 시간외, 야간, 휴일근로수당, 연차수당 등 법정수당의 산정기준이 되므로 통상임금 변동은 임금 변동을 초래함
- 기타 정기적 일률적 고정적으로 받는 중식대 등도 일부만 통상임금에 편입되는 등 지부별 편차가 보이고 있는 바, 모든 수당을 통상임금에 포함하도록 하는 별도 산별협약을 체결할 필요가 있음
- 2013.12.18 대법원은 통상임금에 따른 전원합의체 판결을 함
- 금융노조는 2013.12.23 지부정책담당간부 회의를 열어 대응방안을 논의하고 체불임금청구를 위한 최고장을 사용자 앞으로 보낼 것을 요청하고, 소송 등의 여부는 한국노총 중앙법률원과 상의하여 범 노동계 추이를 보가며 검토하기로 함
- 고용노동부는 2014. 1.23 통상임금 노사지도지침을 냄

[금융노조 통상임금 대법판결 대응방안]

1. 통상임금 대법판례 내용

1) 주요 내용

- 정기상여금은 통상임금에 포함. 단, 지급일 기타 특정시점에 재직 중인 자에게만 지급하기로 정해져 있는 경우 통상임금이 아님. 특정 시점 전에 퇴직하더라도 그 근무일수에 비례해 지급하였다면 통상임금 해당
- 정기상여금을 통상임금에서 제외하는 노사합의는 원칙적으로 무효
- 그러나 ①노사가 정기상여금을 통상임금 산정에서 제외하기로 합의하였고 ② 해당 합의가 근기법에 위배되어 무효라고 판단된 이후에 ③정기상여금을 통상임금에 산입하여 추가임금을 청구하는 것이 기업에 중대한 경영상 어려움 초래하고 신의칙에 위배되는 경우 추가임금 소급청구 불가
- * 합의는 단체협약, 취업규칙 등 명시적인 합의 이외에도 묵시적 합의나 근로관행도 포함하여 넓게 인정하여 추가임금 청구에 제약 발생
- 변동성과급 최저금액 고정시 및 복리후생비 퇴직자에게 줄시 통상임금
- 법적 요건 갖추 시 추가임금은 소급청구 가능
- 아래 표는 사례별 사항

구 분	내 용	통상임금 해당여부
상여금	정기상여금(정기적으로 지급이 확정된 상여금)	통상임금
	정기상여금(특정 시점 재직근로자에게만 지급)	해당없음
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금(격려금, 인센티브, 경영성과 분배금 등)	해당없음(사전 미확정, 고정성 인정 안됨)
가족수당	부양가족 수에 따라 차등지급하는 가족수당	해당없음(근로와 무관한 조건)
	부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급 되는 가족수당	통상임금(명목만 가족수당, 일률성 인정)
근속수당	근속기간에 따라 지급 여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금
기술수당 자격수당 면허수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당	통상임금
성과급	근무실적을 평가해 지급	해당안됨(조건에 좌우됨, 고정성 인정이 안됨)
	근무실적 최하위등급을 받더라도 최소한 일정액은 보장되는 경우	통상임금

여름휴가비/ 설추석 상여금/개인 연금지원금	특정시점에서 재직 중인 근로자만 지급	해당안됨(근로의 대가 아님, 고정성 없음)
	퇴직자도 근무일수에 비례해 지급하는 경우	통상임금(근무일수에 비례하여 지급되는 한도에서 고정성 있음)

2) 노사 전망

- 1개월을 초과하는 일정기간마다 지급되는 정기상여금이 통상임금에 포함된다고 명확히 판결하여 법정수당에 관한 노동자 임금권리가 보장
- 노동자들의 연장, 야간, 휴일근로수당, 연차수당, 그 외 단협에 의해 임의적 수당의 산정기준이 되면서 임금 상승
- 대부분 제조업근로자에게 상여금이 통상임금화 되면서 시간외수당이 올라갈 것이며, 장시간근로 제한하는 노사관계 전망

2. 금융권 변화

- 금융권은 상여금 지급을 관례상 지급일 현재 '재직하고 있는 직원'에 한하는 합의를 하고 있어서 통상임금에 포함이 해당이 안 되므로 큰 변화는 없을 예정
- 현재 통상임금에 포함하지 않은 변동성과급(최소지급액) 역시 재직자에게만 지급하므로 통상임금화 어려움
- 복리후생비도 재직자에게만 지급하므로 통상임금 해당이 안됨
- 금융 사측은 상여금 관련하여 통상임금에 포함되지 않기 때문에 큰 변화가 없을 것이라는 예측

3. 대응 방안

1) 본조

- 현재 금융권의 정기상여금을 통상임금에 포함하도록 원칙적 요구
- 상여금을 특정시점 전에 퇴직하더라도 그 근무일수에 비례해 지급하도록 하여 통상임금화 하는 교섭전술 필요
- 변동성 성과급을 최소한 일정액이 보장되도록 하여 통상임금화 하도록 하는 교섭전술 필요
- 관례내용의 원칙적 대응으로 노사간 쟁점을 만들어 2014년 산별교섭 쟁점 형성
- 임금체계 변화 등에 대한 구체적 향후 대책 마련(통상임금 범위 재조정, 법정기준 이하로 미지급된 임금의 합리적 청산방안, 향후 임금체계 변화에 대한 대응책 및 임금구조의 안정화, 단순화를 위한 별도의 개편지침 마련)

2) 지부: 우선 지부보충협약에서는 아래 기준으로 변경요구

- 가능한 지부는 정기상여금 등을 포함한 시간급 통상임금 재산정: 대법원 전원 합의체 판결에 따라 정기상여금(근속기간에 따라 금액이 정해져 있고, 지급시기 이전 중간퇴직자에게도 근무일수에 비례하여 상여금을 지급하는 경우) 등을 통상임금에 포함시켜 각종 법정수당을 지급하도록 요구
- 가족수당 등 기존 복리후생급여 등을 통상임금에 포함하기로 한 합의는 여전히 유효하므로 변경 금지
- 변동성 성과급이라도 최소지급 금액을 정하여 통상임금화 하는 기초 마련
- 여름휴가비, 설추석 상여금, 개인연금지원 등을 퇴직자에게도 지급할 수 있도록 변경하여 통상임금화
- 추가임금 청구: 신의칙은 정기상여금에 한정된 것으로, 정기상여금이 아닌 다른 임금은 청구 가능. 정기상여금이라도 노사간에 정기상여금을 통상임금에서 제외하기로 하는 ‘합의’가 없다면 정기상여금을 통상임금에 산입하여 추가임금 청구 가능(그러나 묵시적 합의나 근로관행 시 어려움)

[표] 판결내용 및 산별/지부대응(안)

구 분	판결내용	금융사업장 현황	산별대응	지부대응
정기상여금	<ul style="list-style-type: none"> 정기상여금이 통상임금에 해당 (단, 정기상여금을 통상임금에서 제외하기로 한 노사합의 있을시 제외) 	<ul style="list-style-type: none"> 대부분 정기상여금을 재직 중인 자에 한하여 지급키로 합의하거나, 재직자에게만 관례적으로 지급(묵시적 합의) 	<ul style="list-style-type: none"> 정기상여금이 통상임금에 해당한다는 판결 원칙 요구투쟁으로 노동계 이슈화 정기상여금을 근무일수에 비례해 지급토록 산별단협 변경 투쟁 	<ul style="list-style-type: none"> 정기상여금이 통상임금에 해당한다는 원칙적 요구 정기상여금을 근무일수에 비례해 지급토록 변경 요구하여 통상임금화
성과급	<ul style="list-style-type: none"> 근무실적에서 최하위등급을 받더라도 최소한의 일정액이 보장되는 경우 통상임금 인정 	<ul style="list-style-type: none"> 변동성 성과급은 통상임금 제외 관례화 	<ul style="list-style-type: none"> 일정액이 보장되는 변동성 성과급을 통상임금화로 인정토록 산별단협 명문화 	<ul style="list-style-type: none"> 변동성 성과급에 대하여 최소한의 일정액이 보장되도록 요구하여 통상임금화
수당	<ul style="list-style-type: none"> 부양가족 수에 따라 지급하는 가족수당은 통상임금이 아니고, 가족 수와 관계없이 지급하는 것은 통상임금 	<ul style="list-style-type: none"> 일부 지부 가족수당을 통상임금 범위에 포함하도록 정함 	<ul style="list-style-type: none"> 부양가족 수와 관련 없이 가족수당을 통상임금에 포함토록 산별단협 명문화 	<ul style="list-style-type: none"> 부양가족 수에 따라 지급하는 가족수당을 가족 수와 관계없이 일정액 지급토록 요구하여 통상임금화
	<ul style="list-style-type: none"> 여름휴가비, 설추석상여금, 개 	<ul style="list-style-type: none"> 휴가비, 설추석상여금, 개인연 	<ul style="list-style-type: none"> 여름휴가비, 설추석상여금, 개 	<ul style="list-style-type: none"> 여름휴가비, 설추석상여금, 개

	인연금지원금 등을 퇴직자에게도 지급하면 통상임금	금지원금은 통상임금에 불포함	인연금지원금 등을 퇴직자에게도 지급할 수 있도록 산별단협 변경	인연금지원금 등을 퇴직자에게도 지급할 수 있도록 요구
추가임금청구	<ul style="list-style-type: none"> ● 신의칙 위반이 아니면 추가임금 청구 가능 	<ul style="list-style-type: none"> ● 산별협약 51조 (임금의 정의)에서 통상임금과 평균임금 지부노사합의 명시 ● 대부분 지부는 통상임금 항목을 정기상여금과 성과상여금을 통상임금에서 제외하고 있음 	<ul style="list-style-type: none"> ● 소송을 통한 추가임금 청구가 능성 검토 	<ul style="list-style-type: none"> ● 지부단위 추가임금 청구소송검토

토론 4 :

전종덕 금속노련 정책국장

통상임금 문제 관련 금속노련 대응방향

전종덕 (금속노련 정책국장)

1. 대법 전합 판결의 성격

- 지난해 5월 방미시 던애커슨 GM회장은 “한국에 80억 달러를 추가투자 하려면, 통상임금 문제를 한국 정부가 나서서 해결해 주었으면 한다”고 민원 제기, 박근혜 대통령 “굉장히 어려운 문제이고 한국경제 전체가 안고 있는 문제다. 꼭 풀어나가겠다”고 대답, 이후 통상임금 전국민적 이슈, 보수 언론 노사정 대화를 통해 해결할 것 요구. 마침내 대법 전원 합의체 회부되었고, 기존 통상임금 대법 판례 후퇴, 박근혜 대통령은 약속을 이행한 것 (정치적성격)
- 근기법은 최저기준을 정한 강행법규임에도 소급분 처리에 대한 법원 판단시 신의칙을 도입한 것, 임금은 근로자에게 통화로 정기지급일에 전액을 지급해야 함. 중도퇴사자라도 일한 만큼의 임금을 받아야 함. 이 부분에 대한 언급없이 재직자에게만 지급하는 임금은 통상임금성을 부인한 것 (위법적성격)
- 대법은 “근로현장에서 통상임금 산정과 관련된 분쟁의 소지를 없애고자 하였”다고 항변했지만, 노사갈등 여전, 게다가 노조 내부 갈등으로 확산 (분쟁/갈등확대)

2. 금속노련 통상임금 대응지침

- 금속노련은 지난해 12월19일 “대법원 전원합의체 판결에 따른 통상임금 관련 금속노련 대응지침”을 마련, 각 가맹 조직에 시달

■ 통상임금 대응지침

㉠ 오늘(2013.12.19.)부터 앞으로는 :

- 각 조직은 **오늘부터**는 통상임금 산정시 정기상여금 및 기타 수당을 포함해야 하고, 시간외근로수당(연장,야간,휴일근로) 산정시 조정된 통상임금을 기준으로 지급토록 요구할 것
- 사측이 거부할 경우 금속노련으로 사실 관계를 통보할 것. 금속노련은 당해 노동부 관청에 진정하고, 압박할 것임
 - 사측은 정기상여금 및 기타수당 지급 기준을 변경해 통상임금에서 제외할 것을 요구할 수도 있을 것임. 각 조직은 단호히 거부할 것
 - 금속노련은 2014년 입단투 지침을 통해 구체화 할 것임

㉡ 오늘(2013.12.19.)을 기점으로 이전 3년분은 :

- 이 경우 대응방향은 세가지 측면이 있을 수 있을 것임. “①노사교섭/협의를 통해 해결하는 방안”, “②소송을 통해 해결하는 방안”, “③사태 추이 관망”이 있을 수 있을 것임
- 다음의 절차에 따라 대응하도록 함.
- ① 조직적 결의를 거칠 것. 각 조직은 대의원대회를 통해 통상임금에 대한 대법원의 전원합의체 판결 내용을 설명하고 보고함
- ② 최고장을 보낼 것. 최고장은 민법 제174조에 의거하여 송달일로부터 6개월간 임금채권의 소멸시효를 중단시키는 효과가 있음.
 - 최고장 작성시 ‘최고금액’을 특정할 수 없으므로 일부 금액을 청구하되 “통상임금에 해당되는 임금을 모두 기술”하고, “금액 산출을 위한 자료가 회사측에 있다는 점”을 명시함. 특히 전조합원의 서명과 날인을 받도록 함
 - 소송을 통해 해결하고자 하는 조직은 최고장 제출 없이 바로 소장을 작성하고 제출할 수도 있으며, 소송제기시 사전 급속노련과 충분한 협의후 진행할 것
- ③ 3년치 임금 자료를 요구할 것. 통상임금 교섭/협의를 또는 소송시 개인별 지급액을 특정해야 하지만, 노조측에는 임금자료가 없으므로 회사측에 조합원별 3년간 임금 자료를 요구할 것
- ④ 통상임금에 관한 교섭/협의를 요구할 것. 각 조직은 이전 3년분에 대한 처리 방안만을 교섭/협의를 사항으로 제한할 것. 이전 3년분으로 교섭/협의를 사항을 제한하지 않을 경우 자칫 회사측의 의도에 말릴 수 있음. 회사측은 정기상여금도 통상임금에서 제외시키기 위해 지급 기준의 변경을 요구할 수 있으므로 유의할 것.
- ⑤ 향후 나오는 통상임금 소송 결과를 주시할 것. 대법원의 전원합의체 회부에 따라 각 법원은 통상임금 재판을 보류해 왔음. 전원합의체 판결에 따라 현재 계류중이었던 소송에 대한 판결이 계속 나올 것임. 이를 분석하고 유리하게 적용할 수 있는 방안을 모색할 것. 다만, “신의칙 법리”에 따라 법원의 재량권이 커졌으므로 판사의 성향에 따라 다른 판결이 나올 수 있는 점에 유의할 것

3. 대응지침 이후 사례

◇ 사례1 : 정기상여금을 기본급에 산입한 사례

변경전	변경후
상여금 기본급 대비 700% 지급 (2,4,6,8,10,12월 100%, 설.추석 각 50%) 입사,복직,휴직자 일할 정산	상여금 600%중 매월 50% 기본급에 산입, 설.추석 각 50%는 재직자에 한해 지급

◇ 사례2 : 노동부 지침에 따라 구두 노사합의가 번복된 사례

- 통상임금(기본급,식대,직급수당,영업수당)에 정기상여금, 근속수당 포함키로 하고 대표이사 명의의 공문 사내 게시
- 2014년 1월 임금 지급시 평균 20% 상승
- 노동부 통상임금 지침(재직자에 한해 지급)에 의해 이전으로 환원

◇ 사례3 : 정기상여금을 복리후생비로 전환한 사례

변경전				변경후				
제36조(상여금) 매년 기본급의 800%를 정기 상여금으로 지급, 중도퇴사자 일할 정산 지급				제36조(복리후생비) 노사합의 및 경영사정을 감안하여 복리후생비 지급, 지급여부 및 지급 금액 결정, 재직자에 한해 지급				
구분	1월	2월	4월	5월	7월	8월	10월	11월
변경전	○	○	○	○	○	○	○	○
변경후	설날휴가비	체력단련비	자기개발비	근로자의날 기념비	하계휴가비	추석휴가비	건강관리비	김장비
	01.28	02.25	04.25	05.28	07.29	08.29	10.28	11.28

4. 2014년 임단투 전략

- 금속노련 중앙위(2014.2.19.), 제조연대 차원의 시기집중 공동요구 공동투쟁 결의
- 제조연대(금속/화학) 대표자 및 조직.정책담당자 연석회의(2014.2.26.)에서 공동요구안과 투쟁일정 및 방법 결정

1) 금속노련 2014년 임단투 목표

- ① 실노동시간 단축과 생활임금 쟁취, ② 임금제도 개선 및 임금구조 간소화, ③ 임금조정 없는 정년 연장과 대체휴무제 확대 시행 ④ 교섭력 강화와 비정규직 조직화, ⑤ 단위 노조 조직 및 활동 강화

2) 금속노련 2014년 임단투 방향

- ① 단체교섭(단조)과 제도개선(정당/정부) 투쟁 병행, ②2014 임단투 공세적 추진, ③ 시기집중 “공동요구 공동투쟁” 전개, ④ 조합원과 전국의 금속노동자가 함께하는 투쟁 전개

3) 2014년 임단투 목표 실현을 위한 10대 요구

- ① 생계비에 기초한 목표 임금 쟁취, ② 실노동시간 단축과 임금보전, ③ 시·일급제에서 고정월급제 중심으로 기본급 전환, ④ 정기상여금과 각종 수당 기본급화, ⑤ 통상임금 범위 확대와 고정화, ⑥ 임금조정 없는 정년 연장 및 임금피크제 환원, ⑦ 대체휴일제 확대

시행, ⑧ 교섭대표 노조 지위 및 교섭권 확보, ⑨ 단위노조 조직력과 투쟁력 강화, ⑩ 단위노조 일상 활동 강화

4) 2014년 투쟁 방향과 일정 : 제조연대 차원의 시기집중 공동요구 공동투쟁

- 2014년 투쟁일정은 제조연대 대표자회의 결정

- 일정 예시 :

① 교섭준비및 요구안 작성 : 3. 31까지

-창구단일화 절차가 필요한 노조는 교섭요구를 미리하고 절차 완료

② 교섭 요구안 제시및 교섭개시 : 4.10~20일 까지

③ 집중 교섭기간 : 5. 31 까지

④ 노동쟁의 조정신청 기간 : 6.1 ~5

⑤ 찬반투표일 : 6. 20~23

⑥ 총과업 : 투쟁본부에서 결정

토론 5 :

공성식 공공운수노조 정책국장

통상임금 문제 관련 공공운수노조 대응방향

공성식 (공공운수노조 정책국장)

1. 공공운수노조 통상임금 관련 현황

○ 소송 현황

- 43개 사업장(전체 교섭단위 8.2%)이 통상임금 소송 중(2013년 8월 기준). 버스 사업장의 수가 압도적으로 많음.

구분	공공기관	지방공기업	지자체 간접고용	버스	민간
사업장수	2	4	5	26	6

○ 2014년 임금협상 주요 쟁점 조사 결과

- 2014년 임금협상중 가장 주요한 쟁점을 묻는 질문에, 정규직의 경우 통상임금이라는 응답이 꽤 높았으나, 비정규직의 경우 통상임금이라는 대답은 적은 편임.

	임금인상률	임금체계 개편	통상임금
정규직	46.3	10.7	15.7
간접고용 비정규직	50.0	6.3	3.1
직접고용 비정규직	28.0	28.0	4.0
공무직/무기계약직	22.2	16.7	5.6

○ 부문별 현황

• 공공기관/지방공기업

- 공공기관/지방공기업은 일부 기관들의 소송이 진행 중인 가운데, 인건비 총액이 정부 지침으로 통제를 받는 상황에서 통상임금 범위 변경으로 인한 인건비 상승분을 정부가 별도로 인정해 줄 것인지가 최대 관심사임.

- 공공기관, 지방공기업의 경우 일부 기관의 경우 연봉제로 전환되거나 임금체계가 단순화된 기관도 있지만 여전히 공무원과 유사하게 기본급보다 제수당이 비중이 높은 임금체계가 유지. 이번 대법판결에 따라 각종 수당, 경영평가 성과급/내부 성과급 중 최저 지급 비율, 복지포인트 등이 통상임금으로 포함될 가능성이 높음.

- 「2014년 공기업·준정부기관 예산편성지침」은 총인건비 인상률 산정시 제외하는 항목 중 “통상임금 소송 결과에 따른 소송당사자인 기관의 실적급여 증가액”을 포함시킴. 통상임금 소송에 따른 체불임금 지급이 총인건비에서는 제외되어 당해년도 인건비 예산을 잠식하지 않게 되었음. 하지만 소송 없이 통상임금 범위를 조정하여 추가 인건비 소요가 발생할 경우 이에 대한 별도의 지침은 없음.

- 대법원 판결 이후 사용자 측은 대부분 추가 지침을 기다리며 관망하고 있는 상황이며, 총

인건비의 범위 내에서 임금체계를 조정하려는 시도 등이 포착되고 있음.

- 비정규직 사업장

- 공공부문 비정규직 사업장의 경우 임금체계가 매우 단순하고 정기상여금이 없는 경우가 대부분이므로 통상임금이 크게 쟁점이 되고 있지 않음.

- 민간 사업장

- 민간 사업장의 경우 대법원 판결 이후 신의칙 적용 가능성에 대한 판단 속에 본격적인 소송 돌입은 신중한 분위기이며 대체로 통상임금 범위 재산정과 이에 따른 추가 임금 규모를 확인하는 상태임.

2. 대응 방향과 계획

통상임금 소송 문제는 임금문제만이 아니라 노동시간, 일자리 등이 연관된 사항이므로 단순히 체불임금을 소송을 통해 받아내는 문제가 아니라, 향후 임금-노동조건을 바꾸는 임단협과 연관된 문제. 따라서 통상임금 범위 재산정과 추가임금 지급 요구 및 이를 근거로 한 향후 임금-노동조건 개정을 교섭(및 투쟁)을 통해 실현하는 것이 적절

1) 통상임금 정상화

- 이번 기회에 통상임금 범위를 명칭에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하기로 정한 모든 임금으로 정상화
- 사업장 차원에서 통상임금 범위에 대한 교섭/소송 진행
- △모든 사업장은 추가임금 규모를 우선 산출하고, △교섭을 통해 해결할 것을 요구하되, △사용자가 끝까지 요구를 수용하지 않는다면 소송 돌입은 전술적으로 판단
- 연맹은 총연맹과 함께 법제도 개선 및 공공기관, 지방공기업에 대한 정부 지침 개선 투쟁

2) 임금체계 개선

- 사용자들의 연봉제 도입, 성과급 확대 등 임금체계 개악 저지
 - 임금의 안정성을 높이고 생활임금이 보장될 수 있도록 임금체계 개선
 - 정기상여금과 각종 수당의 기본급 화 추진
- *임금체계의 단순화 자체가 반드시 좋은 것은 아닐 수 있음. 임금 수준 유지/개선과 임금 안정성을 높이는 것이 중요.
- 통상임금 범위 변경으로 인해 기업 간 또는 기업 내부의 임금 격차가 확대되지 않도록 해야 할 것임.

3) 노동시간 단축과 일자리 확대

- 임금체계 개편 시 초과근무, 휴일근무, 야간근무로 인한 수당 증액 효과를 목표로 하는 것은 적절치 않음. 늘어나는 초과근무수당 등에 해당되는 노동시간을 단축하는 것을 목표로 하여 실노동시간 단축 실현
- 단축된 노동시간에 대해서는 교대제 개편 등을 통해 신규채용을 확대할 것을 요구하여, 일자리 확대 + 노동강도 강화 반대 실현
- 제도적인 측면에서는 △노동시간 특례 업종 폐지/축소, △휴일근로의 연장근로 즉각적인 포함 등을 정부/국회에 요구

토론 6 :

나영명 보건의료노조 정책실장

통상임금 대응방향과 2014년 교섭방침

전국보건의료산업노동조합

1. 통상임금 대응방향

■ 대응 기초

- 임금을 지키고, 단체협약을 지키고, 노동조합을 지키기 위한 전면투쟁을 전개한다.
- 개별 대응하면 다 무너진다. 공동요구를 만들고 공동투쟁을 전개한다.
- 예상되는 상황을 미리 파악하고 철저하게 대응하며, 대안을 마련한다.

■ 대응활동

(1) 통상임금 판결 및 임금체계개편 관련 현장대응팀회의 구성

- 구성 : 본조 + 지역본부 + 지부(특성별 2~3명) + 전문가 (임금 전문가 + 법률 전문가)
- 회의
 - 1차 회의 (1/25일) : 노동부 지침 대응방안, 통상임금 판결 대응방침 논의
 - 2차 회의 (2/ 3일) : 노동부 지침 쟁점 해설, 지부별 통상임금 분석과 유형별 지침 검토
 - 3차 회의 (2/14일) : 지부별 임금과 규정 분석, 단체협약 유형별 대응지침안 검토
 - 4차 회의 (3월 중순 예정) : 통상임금 요구안(초안) 검토

(2) 각 지부의 임금자료 총취합, 분석 및 대응방안 마련

- 자료 : 각 지부별 단체협약, 임금 관련 노사합의서, 취업규칙, 보수규정 등
- 각 임금항목에 대한 지급규정과 문구 등을 구체적으로 파악
- 통상임금 범위에 따른 임금인상 효과 분석
- 각 임금항목의 통상임금 포함 여부 파악
- 유형별로 각 임금항목을 통상임금에 포함시키기 위한 대안 마련

(3) 사용자측의 주장과 움직임 파악 및 대응방안 마련

- 사용자측의 주장과 논리 파악
- 사용자측의 움직임 파악 (임금체계 개편, 성과급제, 연봉제 도입, 고연차 퇴출, 유연근무제 확대 등등)
- 사용자측에 대한 대응방안 마련
- 임금체계 개편 관련 노동조합측의 대응방안 마련
 - 연봉제 및 성과급제가 병행에는 맞지 않는다는 논리 개발
- 의료민영화와 성과급제, 연봉제 추진의 연결고리를 명확히 확인하면서 임금체계 개편 대응투쟁과 의료민영화 저지투쟁을 연계하여 전개

(4) 2014년 임금요구안 및 근거자료 준비

- 2014년 임금요구안 마련
- 2014년 임금요구안 관련 근거자료 마련
- 요구안 해설 자료집 제작
- 교섭위원 교육자료 및 교섭논리 개발

(5) 법률 대응

- 법률 자문가와 논의하여 법률대응 방안 마련

(6) 공동연대투쟁

- 국립대병원, 사립대병원, 민간중소병원, 지방의료원, 특수목적공공병원 등 각 특성별로 공동대응책을 준비하고, 전체가 함께하는 산별투쟁을 통해 임금 개악과 단체협약 개악 저지
- 민주노총 및 노동계 차원에서 통상임금 관련 고용노동부 지침 분쇄 투쟁
- 저임금 장시간 임금체계 개선과 통상임금 정상화를 위한 민주노총 차원의 투쟁 전개

2. 2014년 교섭방침

■ 교섭기조

- 2014년 교섭은 절대 개별 현장교섭으로는 승리할 수 없다. 어느 한 병원에서 무너지면 다른 병원으로 확산된다. 국립대병원, 사립대병원, 민간중소병원, 지방의료원, 특수목적공공병원 등 각 특성별로 공동대응책을 준비하고, 전체가 함께하는 공동교섭 공동투쟁을 통해 임금 개악과 단체협약 개악을 막아낸다.
- 임금동결, 단체협약 개악, 통상임금 대응, 임금체계 개편, 의료민영화 등에 맞서 강력한 산별교섭·산별투쟁을 전개한다.
- 4월 통상임금 정상화투쟁과 법개정투쟁, 공공기관 정상화 대응투쟁, 단협만료일, 단협 유효기간 등을 고려하여 2단계 교섭을 추진한다.
 - 6월 이전 : 임금인상 + 의료민영화 중단 및 의료공공성 확보, 환자권리 확대, 환자안전 및 의료서비스 질 강화 등의 요구 내걸고 교섭
 - 7월 이후 : 단체협약 요구 포함하여 교섭
 - 단, 통상임금 교섭을 빨리 진척시켜야 할 필요가 있는 사업장이나, 선타결 의미가 있는 사업장의 경우 지역본부 논의를 거치고 중앙투본회의 결정을 거쳐 통상임금 교섭을 추진한다.
- 모든 지부가 통일적인 요구를 내걸고 공동투쟁을 전개하면서 산별 투쟁규율을 사수한다.

■ 교섭 흐름

- 2/18일~19일 정기대의원대회에서 임금인상 요구안을 확정한다.
- 2/26일 산별교섭 요청 공문을 발송한다.
- 3월 산별교섭을 추진한다.
- 3월 중하순 : 산별중앙교섭 상황을 보면서 산별교섭 불참병원에 대해 특성별교섭을 추진한다.
- 산별중앙교섭 불참사업장의 경우 4월 중순 현장교섭에 돌입한다.

- ※ 교섭불참시 부당노동행위 등 법적 대응을 포함하여 강력한 현장투쟁을 통해 조기교섭을 성사시킨다.
- ※ 현안문제 발생 사업장의 경우 지역본부와 논의를 거쳐 조직의 방침에 따라 현장교섭 시기를 결정한다.
- 6월 산별총파업 투쟁을 전개한다.
- 7월 이후 단체협약 요구를 제기하고 본격적인 임단협을 전개한다.
- 9월~11월 시기집중 공동투쟁을 통해 타결한다.

■ 통상임금 교섭 관련 기본 방침

- 통상임금에 포함할 항목을 구체적으로 명시한다.
- 정기상여금을 통상임금에 포함한다.
- 기존에 통상임금에 포함된 항목은 반드시 통상임금에 포함한다.
- 기존에 통상임금에 포함되지 않았으나, 통상임금에 포함하고자 하는 항목은 정기성·일률성·고정성 요건에 맞게 합의문구를 만들어 통상임금에 포함한다.
- 대법원 판결 및 고용노동부 지침에 의거, 통상임금 항목이 줄어들거나, 임금이 삭감되지 않도록 한다.
- 통상임금 포함 항목이 늘어남에 따라 사용자측의 부담이 대폭 늘어날 경우 어느 수준으로 어떤 방식으로 완화하거나 분산할 것인지에 대해서는 조합원들과 분임토론을 바탕으로 결정한다. 단, 지부별로 각자 판단하지 않고, 보건의료노조 전체 차원 혹은 특성별 차원에서 기본원칙과 가이드라인을 공동으로 설정하고 이를 준수한다. (타 병원에 악영향을 주는 타결방식 금지)
- 일방적으로 임금체계를 개편하지 못하도록, 반드시 노조와 합의를 거치도록 합의한다.
- 합리적인 임금체계 개편과 관련해서는 개별 사업장별로 방안을 마련하지 말고, 산별노조 차원, 혹은 민주노총 차원의 기본방침과 원칙에 따른다.
- 민주노총 차원의 법개정투쟁에 총력 집중한다.

토론 7 :

노재옥 보건의료노조 고대의료원지부 수석부지부장

토론 8 :

엄 교수 금속노조 현대자동차지부 정책기획실장

통상임금 대표소송 관련 현대차지부 대응방향

임교수 (금속노조 현대자동차지부 정책기획실장)

1. 현자노조 임단협 합의내용

【 단체협약 적용관련 별도 회의록 】 - 2001. 12. 28

● 제 66조 (통상임금 및 평균임금의 범위) / 제 73조(퇴직금)

1. 통상임금, 평균임금은 법원 판결에 따르되, 구 현대정공의 경우 판결이 나더라도 현행 기록권은 3사제도개선위에서 합의시까지 유지한다.
2. 통상임금, 평균임금은 판결이 나더라도 3사제도개선위 결과에 따른다.

【 2001단체협약 적용관련 별도 회의록 】 - 2001. 12. 28

1. 단체협약 제66조, 제73조의 통상임금 및 평균임금 범위는 법원 판결을 기초하여 3사 제도개선위원회에서 심의하여 2002년 1/4분기내에 결정한다.
2. 97년 누락임금 소소건은 99년 단체협약 별도합의서 제3항을 준수하여 처리하되, 지급시기, 지급대상자, 변제기간은 2002년 임금협상시 논의, 결정한다.

【 2001년 단체교섭 별도 합의서 】 - 2001. 12. 28

● 2001년 단체협약을 체결함에 있어 1999, 8, 1부 당사로 합병된 구,현대정공(공작기계, 타공장 진출자 포함) 소속 조합원에 관한 사항을 다음과 같이 별도 합의 후 시행한다.

1. 임금체계 및 채수당 통합관련:3사 제도개선위에서 합의결정시까지 다음과 같이 유지한다.

①수당관련: 근속수당, 가족수당, 직책수당, 특근근무수당, 컨베이어수당, 자격수당, 통합수당, 검사원수당(QC), 야간교대근무금액, 목표달성포상금, 직무수당(기능장, 품질명장)

②제도관련: 호봉제도, 심야할증방식(법적 3.5H + 0.5H), 승차권(유류티켓), 주유급(2시급 적용), 퇴직금 평균임금 산정방식, 토요일 야간 연장근로 할증을

(통근버스는 기관레대로 유지하며,3사 제도개선위의 결정에 따른다.)

③단협관련:

-.시업, 종업, 휴게시간

-.통상임금 및 평균임금의 범위, 퇴직금(평균임금은 일시금과 성과급 포함)

④기타: 현장직 월급제를 시급제로 전환하는 문제,

【 2002 임금교섭 별도 합의 II 】 - 2002. 06. 28

● 통상임금·평균임금 적용에 따른 임금 및 퇴직금 소송 관련

통상임금, 평균임금 항목은 02년 임금협약기간인 2002. 4. 1부터 적용하고, 이에 대한 소송기간 및 임금 보전 기간중의 임금과 중도정산 퇴직금 소급 관련 사항은 다음과 같다.

1) 추가적용항목

- 통상임금: 업무능률향상비, 고열수당, 개인연금
- 평균임금: 가족수당, 중식대, 개인연금, 휴가비, 귀향비, 선물비

2) 소급기간

- 통상임금 소급분: 96. 3. 1 - 02. 3. 31
- 중도정산퇴직금: 02. 3. 31 이전 중도정산자 전원의 개별 중도정산기간

3) 소급금액

- 임금: 통상임금 및 평균임금 항목 추가적용에 따른 임금 증가분
(기 평균임금 산정자 포함)
- 중도정산퇴직금: 평균임금 항목 추가적용에 따른 퇴직금 증가분
- 상기 1), 2)의 이자(년 5%) 계산기간: 해당임금 및 중도정산퇴직금의 당시 지급일-지급일까지

4) 지급시기

- 2003년 1월말
- 02. 4. 1 이후 통상임금 및 평균임금 항목 추가적용에 따른 임금 및 중도정산퇴직금 소급분은 02년 임금인상에 따른 소급분 지급시 포함하여 지급한다.

5) 선결 요건

- 상기 1), 2)항은 개별 임금채권에 대한 소송에 따라 발생된 사안인 만큼 노사는 해당자 개인의 본건에 대한 개별동의서를 제출을 전제로 상기의 사항을 준수, 이행키로 합의한다.
- 성과금의 평균임금 산입여부는 대법원의 확정판결시 본 합의서에도 불구하고 그 결과에 따르기로 한다.

6) 퇴직자의 정산 관련

- 법적인 문제가 없으면 재직자와 동일한 절차와 조건을 적용하여 지급하되 회사의 재정상황을 고려하여 2003년 중에 지급하기로 한다. 단, 퇴직자의 범위는 아래와 같다.

① 통상임금, 평균임금 적용에 따른 임금 및 퇴직금 소송 관련

- 구, 자동차: 97.12.31 당시 재직자로 98.1.1 이후 퇴직자
- 구, 써비스: 97.12.31 당시 재직자로 98.1.1 이후 퇴직자
- 구, 정공: 97.12.31 당시 재직자로 98.8.1 이후 퇴직자

② 통상임금, 평균임금 적용에 따른 임금 및 퇴직금 소송 관련

- 구, 자동차: 96.3.1 이후 퇴직자(단, 96.3.1 이전 중도정산자의 중도정산퇴직금은 제외)
- 구, 써비스: 99.4.1 이후 당사 퇴직자
- 구, 정공: 99.8.1 이후 당사 퇴직자
(단, 96.3.1 이전 중도정산자의 중도정산퇴직금은 제외)

【 2003년 단체협약 적용관련 별도 회의록 】 - 2003. 08. 11

● 제 70조 (통상임금 및 평균임금의 범위) / 제 77조 (퇴직금) 관련

1. 통상임금, 평균임금은 법원 판결에 따르되, 구 현대정공의 경우 판결이 나더라도 현행 기록권은 3사제도개선위에서 합의시까지 유지한다.
2. 통상임금·평균임금은 판결이 나더라도 3사제도개선위 결과에 따른다.
3. 현재 통상임금·평균임금 범위의 퇴직금 소송과 관련하여 통상임금·평균임금 산입 여부는 대법원 확정판결시 그 결과에 따른다.

【 2005년 단체협약 개정관련 별도 합의사항 】 - 2005. 09. 13

● 통상임금 및 평균임금 적용항목 조정건

3사제도개선위원회 논의 결과에 따라 통상임금·평균임금 적용 항목을 조정하고, 그 이외의 항목은 현재 진행중인 노동조합 대표소송 결과에 따라 대법원 판결 즉시 조정하되, 임금체계 개선을 위한 노사간 별도합의 시점까지 근로기준법 제2조의 취지에 따라 기존의 적용항목을 유지한다.

【 2012년 임금교섭 별도 합의서 】 - 2012. 09. 05

● 통상임금 범위 관련

노사는 통상임금 적용 항목과 관련하여 임금교섭 종료후 별도합의를 통해 직군별 대표인원을 확정하여 대표소송을 진행하고, 회사는 대법원 최종확정 판결시 그 결과에 따라 전직원에게 적용한다. 단, 임금청구권의 소멸시효는 확정된 판결문상의 기산일을 기준으로 전직원에게 동일 지급하고, 기존 통상임금 범위에 포함된 적용항목은 대법원 확정판결에도 불구하고 현 기준을 유지토록 한다.

2. 현대자동차 통상임금 대표소송 진행경과

일시	내용	비고																								
99년경	- 98퇴직자 협의회사 퇴직자들 중심으로 집단 개별소송 제기	통상임금, 평균임금(성과금포함여부가 관건) 누락임금 청구소송																								
01년	- 8대집행부에서 노동조합 차원의 대표소송 제기	통상임금, 평균임금(성과금포함여부가 관건) 누락임금 청구 소송																								
02. 06. 28	- 상기 소송진행 중인 상태에서 - 02임금합의서 작성 ●통상임금추가:업무능률향상비, 고열수당, 개인연금 ●평균임금추가: 가족수당, 중식대, 개인연 금, 휴가비, 귀향비, 선물비	- 10대 집행부 02년 노사합의 - 통상임금 소급적용: 96.3.1-02.3.31 (02.12.31지급:평균 110~150만원) - 성과금의 평균임금 산입여부: 대법원 확정 판결에 따르기로...																								
03. 08.11	- 2003임, 단협에서 - 3사 제도개선위 운영기로 합의	- 통상임금, 평균임금은 법원 판결에 따르되 구정공의 기득권은 3사제도개선위 합의까지 유효 - 통상임금, 평균임금은 판결나더라도 3사 제도개선위에 따른다 - 통상임금, 평균임금 범위와 퇴직금 소송과 관련 산입여부는 대법원 확정 판결에 따른다																								
05. 09. 01	- 2005년 임단협에서 3사 제도 통합 합의	- 통상/평균임금 산입여부 아닌 수당 통폐합 성격 - 단, 구 정공 기득권(성과금의 평균임금 포 함 등)은 퇴직시까지 유효한 것으로 정리 됨.																								
06. 08. 24	통상임금: 개인연금보험 인정, 목표달성 장려금은 불인정	- 성과금 통상임금 불인정 - 대법원 패소																								
12. 09. 05	12년 단채교섭 조인식	-통상임금 범위확대관련 대표소송 진행 합의																								
12. 09. 26	통상임금 대표소송 실무협의 - 1차																									
12. 11. 07	통상임금 대표소송 실무협의 - 2차																									
12. 12. 07	통상임금 대표소송 실무협의 - 3차																									
12. 11. 14	26-2차 확대운영위	- 통상임금 소송관련 설명회 및 경과 보고																								
12. 11. 26~	제26차 정기대의원대회 -통상임금 대의원 설명회(법률원) -통상임금 대표소송 경비 적립금 전용 만장 일치 통과	-통상임금 대표소송 예상비용 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>내역</th> <th>비용</th> <th>비고</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>변호사 수입료</td> <td>60,000,000원</td> <td>3심 기준</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>인지대</td> <td>22,972,500원</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>송달료</td> <td>95,700원</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>기타 예비비</td> <td>16,931,800원</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">합계</td> <td>100,000,000원</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	구분	내역	비용	비고	1	변호사 수입료	60,000,000원	3심 기준	2	인지대	22,972,500원		3	송달료	95,700원		4	기타 예비비	16,931,800원		합계		100,000,000원	
구분	내역	비용	비고																							
1	변호사 수입료	60,000,000원	3심 기준																							
2	인지대	22,972,500원																								
3	송달료	95,700원																								
4	기타 예비비	16,931,800원																								
합계		100,000,000원																								
13. 02. 07	통상임금 대표소송 실무협의 - 4차																									
13. 02. 28	통상임금 대표소송 실무협의 - 5차																									

13. 03. 05	통상임금 대표소송 소 제기	- 사건번호: 2013가합508519 - 원 고: 윤복근 외 22명 - 피 고: 현대자동차주식회사 대표이사 정몽구, 김충호, 윤갑한 - 재판부: 서울중앙지법 제 42 민사부 (청구금액은 1인당 각 1천만원으로 하였으며, 회사측으로 부터 임금자료 받은후 청구 금액 계산하여 추가 청구기로 함)
13. 05. 14	1차 변론기일 (14:00, 소법정 동관 367호)	
13. 07. 22	2차 변론기일 (14:00, 소법정 동관 367호)	
13. 09. 27	3차 변론기일(10:20, 민사법정 동관 562호)	1차-3차: 4대 집행부
13. 11. 29	4차 변론기일(11:10, 민사법정 동관 562호)	4차부터: 5대 집행부
13. 12. 18	대법원 전원합의체 판결	-상여금:인정, -각종 후생복지비:불인정
14. 01. 10	5차 변론기일	대법원 전원합의체 판결에 따른 기일변경 (3/10일)
14.01.23	고용노동부 통상임금 지도지침 발표	
14.01.24	통상임금 정상화 촉구 기자회견	민주노총, 금속노조-지부장 참석
14.02.06	통상임금 정상화 촉구 기자회견	현자치부 단독-확대운영위 전원참석
14.01.07	통상임금 관련 선전 홍보	현수막35개, 노조소식/신문 시리즈 게재

3. 통상임금 범위 관련 합의

1) 합의서(2012. 09.05)

“노사는 통상임금 적용 항목과 관련하여 임금교섭 종료후 별도협의를 통해 직군별 대표인원을 확정하여 대표소송을 진행하고, 회사는 대법원 최종확정 판결시 그 결과에 따라 전직원에게 적용한다. 단, 임금청구채권의 소멸시효는 확정된 판결문상의 기산일을 기준으로 전직원에게 동일 적용하여 지급하고, 기존 통상임금 범위에 포함된 적용항목은 대법원 확정판결에도 불구하고 현 기준을 유지토록 한다.”

2) 합의서 관련 점검

타 사업장의 경우 노사간 합의가 이루어지지 않아 집단 소송을 진행하는데 비해 현대차의 경우 대표소송을 하기로 합의한 부분은 매우 의미 있는 합의이며, 합의서상 챙겨야 할 부분에 대해 점검해 보면...

가. 신입 및 중도퇴직자에 대한 구분 없음: 향후 노사간 논란 대두

소송당시의 전 직원인지 최종 판결시의 전 직원인지 명확한 구분 없음.

소송당시의 전 직원으로 할 경우 소송이후 입사자의 경우 적용받지 못하며, 최종 판결시의

전 직원일 경우 소송 후 퇴직한 조합원의 경우 적용받지 못함.

이는 이후 퇴직자 및 신입사원에 대한 부분이 다툼의 소지가 있으므로 별도협의시 논의되어야 됨.

나. 퇴직자 부문: 개별 집단소송 및 단체행동 예상

임권채권 소멸시효는 3년이므로 소송제기일 기준 3년 이내 퇴직자에 대한 부분 정리되어 있지 않음.

이 부분에 대한 기준이 적용되지 않는다면 소송제기일 기준 3년 이내 퇴사자의 경우 개별 집단소송을 진행하여야 됨.

2013년 퇴직자 간담회 통하여 개별 집단 소송 진행: 2014.2.5일 101명 소송 접수

다. 신입사원 부문: 대법원 전원 합의체 판결로 적용 시점 문제 대두

소송 진행중 입사한 신입사원에 대한 적용부문 또한 명확한 정리 필요.

라. 지연손해금 부문: 지연이자와 지연손해금 합의 내용 없음

‘1심 판결’로 전 직원 적용시 문제없으나 ‘대법원 판결시’이므로 지연이자는 상소이자를 연 6%가 적용되나, 지연손해금은 고율을 적용해서 지급하라고 판결하게 되는데 적어도 1심 판결시부터는 연 20% 지연손해금이 발생됨.

일부 직군의 경우 지연손해금이 소송금액보다 많아질 수 있는 상황 발생될 수 있음.

지연손해금은 법원에서 소송당사자에게 붙이는 것이므로(피고가 원고에게 지급) 대표소송 인자를 제외한 전체인원에 대해 지급토록 하려면 별도의 합의 필요함.

마. 기타

퇴직자, 신입사원, 지연손해금등 향후 소송 결과에 따른 다툼의 소지를 미리 없애고 원만한 합의를 위해 노사 소송대리인 입회하에서 별도협의서 작성 필요할 것으로 판단됨.

바. 판결시 기 확보된 통상임금이 “통상임금이 아니다”라고 할 수 있는지?

현재 합의서상 기 확보된 통상임금은 유지토록 한다고 되어 있어 문제는 없으나, 판결시 어떤 항목이 통상임금은 맞지만 법적 한도를 넘어선 기 확보된 가산율(심야할증 350% 등)이 높다면 그 금액을 공제할 수도 있어 효과가 미비할 수도 있음.

사. 기아차 대표소송 관련

현재 기아차는 집단 소송이 진행중에 있으므로 대표소송을 받아들일 필요는 없음. 단지 받는다면 상여금이 빠져 있으므로 상여금에 대한 대표소송을 진행할 것으로 판단 됨. 상여금 산입 청구로 1인 75,000 추가 거출 중.

※이후 확인결과 기아차는 상여금만 통상임금 대표소송 진행키로 함.

4. 통상임금 투쟁 일정 및 실천계획

1) 기자회견(현대차지부의 입장)

- 일시: 2014년 2월 6일 10시
- 세부내용: 고용노동부 노사지도 지침에 대한 규탄
지나친 자본 편들기, 구태 답습이다
대법판결 왜곡 비판(근기법에 반하는 기준, 폐기가 마땅)

2) 향후 통상임금 범위 재정립 필요

- 개별소송의 결과 반영
- 노사정 사회적 공론화 과정
- 국회 입법화 과정
- 노.사 당사자간 협의 과정 등을 거쳐 구체화 할 일.

3) 구체적 문제점

가. 고정성 판단기준: 전원합의체 판결을 왜곡

- 현대자동차 사례를 염두에 둔 편협한 지침 폐기 촉구
- 현대차 상여금 지급 세칙: 입사 후 15일 미만근무자, 실 근무일수가 15일 미만자 지급 제외. 단, 퇴직자는 일할 계산 지급
- 노사가 깊이 있게 고민하여 체결한 합의서가 아니라 회사가 일방적으로 작성한 기준을 인정할 수 없으며, 회사가 스스로 개정 않을시 합법적 투쟁(2014년 단체교섭)으로 돌파

나. 신의칙 적용 확대해석

- 일반적인 요건+수증할만한 특별한 사정이 있는 예외적인 경우가 아닌 묵시적 합의나 관행까지 포함시킴.
- 체불임금 청구 제한은 월권. 기소여부는 검찰의 몫임.

다. 상반기 중 노사가 원만히 해결? 분쟁을 유도

- 임,단협 돌입 이전에 협의하라는 건 일방적인 회사 편들기
- 법리적 논쟁이나 소송보다 임금체계 개편을 협의하라고 지도

라. 직무/성과 연계한 임금체계 개편

- 사용자에게 유리한 편향적인 개편 방향 제시

4) 현대자동차 지부의 대응 방안

가. 사회적 연대투쟁 주도적 참여

- 사회적 여론 조성을 위한 각종 연대기구 조직 및 참여
- 미조직, 비정규직 등 소외계층의 조건이 더 불리. 사회적 역할 감수

사례) 민주노총과 금속노조 1월 24일 기자회견 통해 “자본의 이윤을 보장하기 위해 노동자의 권리를 제한하는 정부와 사법부에 맞서 투쟁하겠다”고 밝힘. 이경훈 현대차지부장: “기업이 앓는 소리하면 노동자에게 양보를 강요해도 되나?”, “대통령 말 한마디에 법원도 정부도 모두 노동자를 버렸다”고 반발.

정종환 한국지엠지부장: “외국기업을 옹호하고 자국 노동자를 무시하는 정부는 어느 나라 정부인가”

민주노총 금속노조 및 한국노총 소속 금속노련과 화학노련: 산하조직에 대법원 전원합의체 판결 이전 3년치 임금소급분에 대한 공문 또는 최고장을 사측에 발송하라고 지침 하달.

나. 법정투쟁

- 기 진행 중인 통상임금 범위 확대 및 체불임금 소송에 전력투구
- 상여금의 고정성, 일률성, 정기성 입증
- 전 조합원 탄원 조직 및 사법정의 촉구 시위 등
- 국회 입법활동을 통한 재정립 촉구

다. 단체교섭 투쟁

- 2014년 단체교섭 요구안 반영
상여금의 통상임금 산입에 필요한 조건 충족
적용시점 및 체불임금 소급 요구
- 현대/기아 및 계열사 연대투쟁 조직
- 민주노총, 금속노조 투쟁지침 복무

5) 투쟁계획(실천투쟁)

가. 사회연대투쟁: 민주노총, 금속노조 지침 복무

나. 법정투쟁 및 입법투쟁: 소송기일 예측, 국회 일정 참조

다. 단체교섭 투쟁:

- 2월: 자료취합 및 논리개발
- 3, 4월: 상집 수련회 ⇒ 지부 요구안 초안 마련(변호인단 참석)
- 4말 5초: 대대 ⇒ 요구안 확정
- 5월~: 교섭 및 투쟁

라. 임금제도 개선

- 2014년 2월 임금분과위 사업계획 및 일정 수립
- 2014년 단체교섭 과정에 주요 쟁점사항 논의
- 2015년 8/8 시범실시 혹은 조기도입 방향 수립시 안 제출
- 2016년 전직군 완전월급제 실시(선진임금체계 도입여부 판단)

마. 선전 홍보 및 교육 강화

- 조합원 교육: 매일 350명씩 실시
- 현수막 제작 부착: 2월 6일 기자회견과 동시
- 노조신문 및 노조소식: 주1회 노조소식, 월2회 노조신문 기획시리즈
- 대의원 및 현장위원 교육: 사업부 방문 및 집체교육

바. 금속노조 통상임금 확대 적용 투쟁 계획

- 2014년 3월 3일(월) 임시대대를 통하여 요구안 확정 예정
- 요구안: 전원합의체 판결과 고용노동부 지도지침에 대응하는 모범 요구안으로 금속노조 공동 요구안과 사업장별 권고안 등 임대에 상정 예정
- ※ 현자지부는 지부상집 토론회와 임대를 통하여 세부 요구안을 확정함

금속노조 단체교섭 공동요구(안) - 논의 중

통상임금 범위확대 및 미지급 임금지급

[임금의 정의와 구성]

- ① 임금이란 노동력의 재생산비로서 직원에게 지급되는 일체의 금품을 말하며 그 구성은 다음과 같다.(1.기본급, 2.제수당, 3.상여금 4.복리후생비, 5.기타 임시로 지급되는 금품)
- ② 통상임금은 기본급, 제수당, 상여금 등 정기적 · 일률적으로 지급되는 일체의 금품이 포함되며, 복리후생비의 경우에도 정기적 · 일률적으로 지급되는 경우에는 통상임금에 포함된다.
- ③ 통상임금 산정시 월 소정 노동시간은 226시간(209시간,240시간 등 다양한 고민 필요)

[상여금]

- ① 회사는 제00조 제0항의 통상임금에서 고정상여금을 제외한 임금(기준임금)의 000%를 상여금으로 지급하여야 한다.
- ② 상여금 지급일 이전에 입사, 복직, 휴직, 퇴직하는 자의 상여금은 일할 계산한다.

[복리후생비]

각종 복리후생비는 신규입사자의 경우 지급일까지 일할계산하여 지급하고, 지급일 이전 퇴직하는 경우에도 재직일까지의 금액을 일할계산하여 지급한다.

[연중휴가(하기휴가)비]

- ① 휴가비로 전 조합원에게 () 기준으로 산정한 ()를 0월 0일에 지급한다.
- ② 신규입사자의 경우 지급일까지 일할계산하여 지급하고, 지급일 이전 퇴직하는 경우에도 재직일까지의 금액을 일할계산하여 지급한다.

[통상임금 재산정 및 미지급 임금지급]

⇒ 기업별 지급여건을 감안하여 따라 권고안으로 처리할 예정

- ① 회사는 그간 잘못된 통상임금 산정기준에 따라 미지급된 임금을 2014년 00월 00일까지 지급한다.
- ② 대상기간은 '통상임금 대법원 전원합의체 판결' 3년 전인 201012월19일부터 단체협약 갱신일 2014년 00월 00일까지다.
- ③ 지급대상은 2호의 임금 재정산 대상기간(201년 12월19일부터 2014년 00월 00일) 내에 근무한 전체 조합원(퇴직자 포함)이다.

