정기 상여금의 통상임금 포함 시 경제적 영향 분석

대한민국법원

국민과 소통하는 열린 법원

2018. 6. 5.

기 획 조 정 실

〈 요 약 〉

1. 검토 배경

▣ 통상임금 관련 사건 전원합의체 회부, 공개 변론·생중계 결정

▣ 경제적 영향을 놓고 각 경제주체가 논란을 거듭함

2. 기업이 부담해야 할 노동비용에 미치는 영향

가. 각 경제주체의 주장

▣ 재계: "38조 5,509억 원"

▣ 노동계: "5조 7,456억 원"

▣ 국책 연구소: "14조 6,000억 원~21조 9,000억 원"

나. 검토

▣ 편차가 심한 1차적 원인 ⇨ 산출한 노동비용의 명목이 다름

- 재계: 장래의 노동비용 포함, 간접 노동비용 포함
- 노동계: 기왕의 직접 노동비용에 국한
- 하지만 같은 명목의 노동비용을 비교하더라도 차이가 심함

▣ 재계의 분석 결과 ⇨ 과대 계상임

- 비판1: 모든 근로자의 근속 연수가 3년 이상이라고 가정
- 비판2: 5인 미만 근무 사업장 근로자들도 모두 포함
- 비판3: 유리한 기초 통계자료를 활용

▣ 노동계의 분석 결과 ⇨ 과소 계상임

- 비판1: 계산 방식에 오류
- 비판2: 간접 노동비용과 장래의 노동비용을 고려하지 않음

▣ 국책 연구소의 분석 결과 ⇨ 비교적 객관적임

▣ 현실에 전액 반영되지는 않을 것이고, 효과는 상당히 축소될 것

- 변수①: 개인 근로자의 소극적 대응 가능성
- 변수②: 노사 타협·조정 가능성
- 변수③: 기업의 적극적 노동비용 절감 가능성
- 실제 효과를 1/5 수준(4조 원)으로 추산하는 견해도 있음

3. 기타 고용, 분배, 임금 체계 등에 미치는 영향

가. 고용 파급 효과

▣ 재계: "37만 2,000개~41만 8,000개의 일자리가 감소할 것"

▣ 노동계: "연장근로 시간이 줄고 신규 일자리가 늘어날 것"

▣ 검토: 모두 일방적 효과만을 내세우고 있고, 쉽게 예측하기 어려움

나. 소득 분배에 미치는 영향

▣ 노동소득분배율 개선 효과

▣ 임금의 양극화 심화

▣ 최저임금의 사실상 감소 효과

다. 임금 체계에 미치는 영향

▣ 기본급 중심으로 임금 체계 단순화

▣ 포괄임금제로 전환 촉진

▣ 상여금 체계의 변화

4. 보론: 사법부의 판단에 경제적 파급효과의 고려 여부

▣ 재계: "크게 고려되어야 한다"

- "공평성도 중요하지만 경제적 효율성에 대한 고려가 필요함"

▣ 노동계: "전혀 고려되지 말아야 한다"

- "추가 노동비용은 지난 3년 동안의 체불임금일 뿐임"

정기상여금의 통상임금 포함 시 경제적 영향 분석

2018. 6. 5. 기획조정심의관(鄭)

I. 검토 배경

▣ 이른바 '금아리무진 사건' 판결 선고 후 통상임금의 범위가 사회적 쟁점화 ⇨ 대법원, 올해 8월에 2건의 통상임금 관련 사건을 **전원합의체 회부**, 9. 5.(목) **변론 기일의 공개·생중계** 결정

▣ 대법원의 통상임금 범위 판단에 따른 경제적 영향을 놓고 **각 경제주체가 논란을 거듭**함 ⇨ 주장의 적정성 등을 검토할 필요 있음

II. 기업이 부담해야 할 노동비용에 미치는 영향

가. 재계(한국경영자총협회)의 분석 결과[1)]

▣ **"지난 3년간 직간접 노동비용 + 향후 1년간 직간접 노동비용 = 38조 5,509억 원"**

● 지난 3년간 직간접 노동비용 29조 6,846억 원 + 향후 1년간 직간접 노동비용 8조 8,663억 원

◈ 계산 근거

구분			추가 부담액
1년치 발생 비용[①]	통상임금 연동 수당	초과근로수당	5조 8,849억 원
		연차유급휴가수당	9,982억 원
		변동 상여금	7,585억 원
	간접 노동비용	퇴직금	5,997억 원
		사회보험료	6,190억 원
		임금채권 보장 부담금	61억 원
	소계		8조 8,663억 원

1) 경총 경제조사본부, '통상임금 산정 범위 확대 시 경제적 영향 분석', 경영계(2013. 5.) 참조.

3년치 소급분[②]	24조 8,000억 원
퇴직급여 충당금 증가액[③]	4조 8,846억 원
판결 후 즉시 발생 비용[②+③]	29조 6,846억 원
판결 후(1. 1. 판결 기준) 당해 발생 비용[①+②+③]	38조 5,509억 원

나. 노동계(한국노동조합총연맹)의 분석 결과[2)]

▣ "지난 3년간 직접 노동비용 = 5조 7,456억 원"

- 지난 3년간 직접 노동비용 = 근로자 1인당 월간 직접 노동비용 × 통상임금 청구 소송 당사자인 근로자 수 × 36개월
- 근로자 1인당 월간 직접 노동비용: 최대 3만 8,553원

◈ 계산 근거

▶ 2012년 기준 농업 제외 전체 산업 근로자의 월 평균 임금 317만 원의 구성 내역

구분	정액 급여 (기본급·정기적 수당 등)	초과 급여 (연장·야간·휴일근로수당 등)	특별 급여 (고정 상여금 등)	합계
금액	247만 원	18만 1,000원,	52만 7,000원	317만 원

▶ 고정 상여금 등이 포함된 특별 급여는 정액 급여의 21.3%에 불과 ⇨ 특별 급여가 모두 통상임금에 포함되더라도 통상임금에 연동되는 초과 급여의 추가 액은 원래의 초과 급여의 21.3%를 초과할 수 없음

▶ ∴ 1인당 월간 추가 직접 노동비용의 상한액은 3만 8,553원(= 원래의 초과 급여액 18만 1,000원 × 21.3%)

- 통상임금 청구 소송 당사자인 근로자 수: 414만 명

◈ 계산 근거

▶ 2012년 기준 임금 근로자 전체 1,770만 명의 구성 내역

구분	주 40시간 초과 근로자(연장·야간·휴일 근무를 하므로 통상임금에 연동되는 초과 급여 지급 대상)	주 40시간 이하 근로자	합계
인원	575만 명(32.5%)	1,195만 명(67.5%)	1,770만 명

▶ 주 40시간 초과 근로자 575만 명의 구성 내역

구분	5인 이상 근무 사업장 근로자(임금·근로시간·퇴직금 등에 관한 근로기준법 적용 대상)	5인 미만 근무 사업장 근로자	합계
인원	414만 명(72%) ⇨ 통상임금 청구 소송 당사자	161만 명(28%)	575만 명

2) '재계 "38조" vs 노동계 "5조"…통상임금 추가 비용 진실은?', 한겨레(2013. 5. 20.자) 참조.

● 지난 3년간 직접 노동비용: 5조 7,456억 원[= (3만 8,553원 × 414만 명) × 36개월]

다. 국책 연구소(한국노동연구원)의 분석 결과[3)]

▣ **"지난 3년간 직간접 노동비용 + 향후 1년간 직간접 노동비용 = 14조 6,000억 원~21조 9,000억 원"**

● 통상임금에 <u>고정 상여금과 기타 수당</u>을 포함할 경우 ⇨ **21조 9,000억 원**

◈ 계산 근거

	전체 노동비용	직접 노동비용		간접 노동비용	
		초과 급여	연차수당	퇴직급여충당금	사회보험료
향후 1년	6조 1,182억 원	4조 70억 원	1조 1,699억 원	4,314억 원	5,099억 원
지난 3년	15조 8,279억 원	8조 9,846억 원	2조 5,757억 원	3조 1,265억 원	1조 1,411억 원
합계	21조 9,461억 원	12조 9,916억 원	3조 7,456억 원	3조 5,579억 원	1조 6,510억 원

● 통상임금에 <u>고정 상여금만</u>을 포함할 경우 ⇨ **14조 6,000억 원**

◈ 계산 근거

	전체 노동비용	직접 노동비용		간접 노동비용	
		초과 급여	연차수당	퇴직급여충당금	사회보험료
향후 1년	4조 551억 원	2조 6,614억 원	7,696억 원	2,859억 원	3,382억 원
지난 3년	10조 5,492억 원	5조 9,910억 원	1조 7,051억 원	2조 928억 원	7,602억 원
합계	14조 6,042억 원	8조 6,523억 원	2조 4,747억 원	2조 3,788억 원	1조 984억 원

라. 검토

1) 각 분석 결과의 전체적 비교

▣ **서로 편차가 심함**

● 특히 <u>재계와 노동계의 분석 결과는 그 차이가 6.8배</u>에 달함

3) 정○○(한국노동연구원 선임연구위원), '통상임금 확대에 따른 임금·노동비용 변화', 노동리뷰(2013. 8.) 참조.

(단위: 조 원)

		전체 노동비용	직접 노동비용			간접 노동비용	
			초과 급여	연차수당	변동 상여금	퇴직급여충당금	사회보험료
재계	향후 1년	8.8	5.9	1.0	0.8	0.6	0.6
	지난 3년	29.7	17.7	3.0	2.3	4.9	1.8
	합계	38.5	23.6	4	3.1	5.5	2.4
노동계	향후 1년	–	–	–	–	–	–
	지난 3년	–	5.7	–	–	–	–
	합계	5.7	5.7	–	–	–	–
국책 연구소	향후 1년	4.1~6.1	2.7~4.0	0.8~1.2	–	0.3~0.4	0.3~0.5
	지난 3년	10.5~15.8	6.0~9.0	1.7~2.6	–	2.1~3.1	0.8~1.1
	합계	14.6~21.9	8.7~13.0	2.5~3.8	–	2.4~3.5	1.1~1.6

▣ **편차 발생의 1차적 원인 ⇨ 산출한 노동비용의 명목이 다름**

● **재계: 장래**의 노동비용 포함, **간접** 노동비용 **포함**

- **"지난 3년간 직간접** 노동비용 + **향후 1년간 직간접** 노동비용 = 38조 5,509억 원"

● **노동계: 기왕**의 **직접** 노동비용에 **국한**

- **"지난 3년간 직접** 노동비용 = 5조 7,456억 원"

● 하지만 문제는, 이를 감안하여 **같은 명목의 노동비용을 비교하더라도 차이가 심하다는 것**임

- "지난 3년간 직접 노동비용" 만 추출하여 비교할 경우에도 ⇨ **재계 17조 7,000억 원 ⇔ 노동계 5조 7,000억 원 ⇔ 국책 연구소 6조 원~9조 원**

2) 각 분석 결과에 대한 개별적 검토

▣ **재계의 분석 결과 ⇨ 과대 계상임**

● **비판①: 모든 근로자의 근속 연수가 3년 이상이라는 가정**은 비현실적임

- 근속 연수가 3년에 못 미치는 근로자의 수도 상당함

● **비판②: 임금, 근로시간, 퇴직금 등에 관한 근로기준법 적용을 받지 못하는 5인 미만 근무 사업장 근로자들도 모두 포함시키고 똑같이**

노동비용이 증가한다고 가정한 것도 역시 비현실적임

- 2012년 기준 전체 근로자 12,447,000명 중 **5인 미만 사업장 근로자** 3,099,000명 ⇨ **25%에 달함**

● **비판③: 결과값이 크게 나오는 데에 유리한 기초 통계자료를 활용**하여 결과를 부풀림

- 추가 노동비용이 발생하는 노동자의 수 산정에 **2010년 통계 수치(1,334만 명)를 사용** ⇔ 한국노동연구원은 2012년 통계 수치(1,244만 명)를 사용

- 고정 상여금 산정에도 **2008년 통계 수치를 사용** ⇔ 한국노동연구원은 2012년 통계 수치를 사용

▣ 노동계의 분석 결과 ⇨ 과소 계상임

● **비판①: 계산 방식에 오류**가 있음(보고자 사견)

- **근로자 1인당 월간 직접 노동비용을 전체 근로자 평균값을 사용하여 계산한 후, 이 값에 통상임금 청구 소송 당사자인 근로자 수를 곱하는 방식**을 취하였는데, 그와 같이 계산할 경우 **노동비용의 1인당 단가는 전체 근로자 수를 기준으로 한 평균값**인데, 이에 **일부 근로자 수만을 곱하게 되므로** 실제보다 과소평가됨

> ◈ 사안의 단순화를 통한 노동계의 계산 방식 오류 설명
> ☞ 10명의 근로자 중 5명의 근로자만이 초과근로를 하고 초과근로를 하는 근로자는 각각 4만 원씩(전체 합계 20만 원)의 초과근로수당을 받지 못하고 있다고 사안을 단순화할 경우
> ⇨ 노동계의 계산 방식은 "10명의 근로자 전체가 평균 2만 원의 초과근로수당을 받고 있었는데, 초과근로수당을 받지 못한 근로자가 5명이므로, 10만 원만 청구할 것"이라고 설명하는 식임(실제로는 5명이 4만원씩 20만 원을 청구하는 것이 당연함)

● **비판②: 간접 노동비용과 장래의 노동비용을 전혀 고려하지 않고** 있어 일부 노동비용만을 고려한 것

- 경제적 영향의 전체 모습을 판단하기 위하여는 간접 노동비용과 장래의 노동비용도 고려하여야 함

▣ 국책 연구소(한국노동연구원)의 분석 결과 ⇨ 비교적 객관적임(보

고자 사견)

- 내용 자체로 큰 오류가 발견되지 않으며, 최신의 통계자료를 활용한 것으로 보임
- 결과에 있어서도 **과대 계상된 재계의 분석 결과와 과소 계상된 노동계의 분석 결과의 중간 범위**에 위치함
- **기타 수당을 통상임금에 포함시킬 경우와 그렇지 않을 경우를 나누어 결과를 산출**함 ⇨ 상여금과 수당이 통상임금에 해당하는지 여부가 해당 급여의 명목에만 좌우되는 것이 아니라 제반 사정을 고려하여 구체적 타당성에 따라 결정되는 것임을 고려함

3) 각 분석 결과의 전반적인 실현 가능성 검토

▣ **설령 분석 결과가 적정한 것이라고 하더라도, 현실에 전액 반영되지는 않을 것임 ⇨ 파급효과는 상당히 축소된 형태로 나타날 것임**[4)]

- 위 분석 결과들은 계산의 편의 등의 이유로 '다른 조건에 변함이 없다(ceteris paribus)'라는 가정 아래 계산된 것들이나, **현실에서는 다음과 같은 변수들이 작용할 가능성이 높기 때문**임
- **기왕 노동비용에 관한 변수①: 개인 근로자의 소극적 대응 가능성**
  - **개인 근로자, 그리고 조직력이 약한 노동조합에 속한 근로자는 상당한 시간과 소송비용을 감당하여야 하는 통상임금 청구 소송에 나서지 않을 가능성**이 높음
- **기왕 노동비용에 관한 변수②: 노사 타협 · 조정 가능성**
  - 어느 정도 조직력을 갖춘 노동조합의 경우에도 소송에 걸리는 시간과 비용을 줄이기 위하여 사측과 타협 내지 조정에 나설 가능성이 높고, 사측에서도 이에 응할 가능성이 있는데, 그 과정에서 **실제로 발생한 노동비용보다 다소 작은 금액으로 합의될 가능성**이 있음

4) 김○○(한국노동사회연구소 선임연구위원), '통상임금 산정 방식 정상화에 따른 경제적 영향 분석과 대책', 한국노동사회연구소(2013. 6.) 참조.

● 장래 노동비용에 관한 변수: 기업의 적극적 노동비용 절감 가능성

- 기업은 장래의 노동비용 부담을 줄이기 위해 연장근로를 줄이고 연차휴가를 소진시키는 등 다양한 방법의 대응을 강구할 것이고, **실제로 일정 부분 비용 절감이 가능할 것**임

● 극단적으로는 **실제로 반영될 효과를 국책 연구소 추정치의 1/5 수준(4조 원) 정도로 추산**하기도 함[5](한국노동사회연구소의 견해: **친노동계 성향의 연구기관**임)

- **대법원의 '현대차 불법 파견' 사건 판결**에도 불구하고 현대차 등 대기업은 종래의 관행을 고치지 않고 있는 것 등을 사례로 들면서, 판결과 현실 사이에는 상당한 간극이 있음을 근거로 듦

Ⅲ. 기타 고용, 분배, 임금 체계 등에 미치는 영향

가. 고용 파급 효과

1) 고용 감소 효과가 나타날 것이라는 주장

▣ **재계: "추가 노동비용 38조 5,509억 원으로 말미암아 37만 2,000개~41만 8,000개의 일자리가 감소할 것"[6]**

● 37만 2,000개~41만 8,000개의 일자리 감소는 **전체 고용률을 1% 하락**시키는 규모임

● 또한 매년 발생하는 향후 추가비용 8조 8,663억 원은 **해마다 8만 5,000개~9만 6,000개의 일자리를 감소**시킬 수 있는 규모임

▣ **성균관대 교수 조○○: "4개 산업(철강, 전자, 자동차, 조선)의 경우 2만 7,446명의 고용 감소 효과가 있음"[7]**

● 수출 감소로 인한 직간접 고용 감소 효과가 1만 7,631명, 수입 증대

5) (주 4) 참조.
6) (주 1) 참조.
7) 조○○(성균관대학교 교수), '통상임금 판례 변화가 실물경제 및 고용에 미치는 영향 분석', 법경제학회 발표문(2013. 6.) 참조.

에 따른 직간접 고용 감소 효과가 254명, 투자 감축에 따른 직간접 고용 감소 효과가 9,561명에 이름

2) 고용 증대 효과가 나타날 것이라는 주장

▣ **노동계: "대기업의 장시간 노동 유인이 줄면 연장근로 시간이 줄고 신규 일자리가 늘어날 것"[8]**

● 기업은 연장근로를 줄이고 연차휴가를 소진시키는 등 비용 부담을 줄이는 방향에서 대응 방식을 강구할 것 ⇨ **근로시간이 단축되면 고용이 창출될 수밖에** 없음

◈ 초과근로 제한이 근로시간 단축과 고용 창출에 미치는 영향

	탈법적 초과근로			초과근로 일소 시 변화	
	수(천 명)	비율(%)	초과근로 시간 합계 (천 시간)	추가 고용 (천 명)	근로시간 (시간)
주 52시간 초과 근로자	3,799	21.8	36,014	693	주 41.5
주 48시간 초과 근로자	5,393	31.0	54,946	1,145	주 40.4

3) 검토

▣ **양측 주장 모두 복합적인 경제현상을 종합적으로 보지 아니하고 일방적 효과만을 내세우고 있음**

● 재계의 주장: "정기상여금의 통상임금 포함 ⇨ 노동비용 상승 ⇨ 일자리 감소"라는 단순하고 일방적인 프로세스만 제시

● 노동계의 주장: "정기상여금의 통상임금 포함 ⇨ 노동비용 상승 ⇨ 비용 절감을 위한 연장근로 제한 ⇨ 일자리 증대"라는 단순하고 일방적인 프로세스만 제시

▣ **하지만 정(正)의 효과와 부(負)의 효과가 복잡다단하게 충돌하는 문제이므로 결과를 쉽게 예측하기 어려움**

8) (주 4) 참조.

나. 소득 분배에 미치는 영향

▣ 노동소득분배율 개선 효과

● 만약 국책 연구소(한국노동연구원) 추정대로 향후 1년 동안 피용자 보수 총액이 6조 1,182억 원 증가하고 기업·재산 소득이 그만큼 감소한다면 **노동소득분배율은 0.7% 개선**됨

- 2012년 노동소득분배율 59.7%(피용자 보수 총액 582조 1,340억 원, 기업·재산 소득 386조 4,300억 원, 한국은행 국민소득 통계) ⇨ 60.4%

▣ 임금의 양극화 심화

● **대기업·정규직 사업장 근로자 ⇨ 임금 수준이 더 높아질** 가능성이 큼

● **소기업·비정규직 사업장 근로자 ⇨ ①통상임금 청구 소송에 소극적**일 가능성이 있음, **②대기업·정규직 사업장과 하도급 관계로 인하여 그들의 추가 노동비용이 전가**되어 임금 삭감 내지 일자리 상실로 이어질 가능성이 있음

▣ 최저임금의 사실상 감소 효과

● 최저임금 산정 시 상여금을 포함시키면 **한계선상에 있는 근로자들이 받게 되는 임금이 현재보다 더 줄어드는 현상**이 발생할 수 있음

> ▶ [예] 현재 월 기본급 105만 원에 분기별로 상여금을 따로 받는 근로자가 있다고 가정했을 때 올해 101만 원 선인 최저임금이 내년에 5~6% 인상되어 106만 원이 되더라도 사업주는 기본급을 올려주지 않아도 됨 ⇦ ∵기본급 105만 원에 상여금을 포함시켜 계산하면 인상된 최저임금을 이미 넘어서게 되기 때문임
> ▶ 방하남 고용노동부 장관, 5. 20. 기자회견 시 발언 ⇨ "통상임금의 범위를 새롭게 정하는 것은 통상임금만으로 끝나는 것이 아니다. 이는 최저임금과도 관련이 있을 수밖에 없다."

다. 임금 체계에 미치는 영향

▣ 기본급 중심으로 임금 체계 단순화

● 각종 수당을 신설하고 고정 상여금을 늘릴 유인이 사라지기 때문임

- 종래 우리 임금 체계는 기본급 비중이 낮고 각종 수당이 많으며 상여금 비중이 높다는 문제점을 안고 있었음 ⇨ **통상임금이 유독 우리나라에서 크게 문제되고 있는 근본 원인** 중의 하나임

> ◈ 그동안 왜곡된 임금 체계로 인하여 발생하여온 모순 현상: 0.5배 가산 지급되어야 하는 초과근로수당이 소정 근로시간의 수당보다 작음
> ▶ 2012년 5인 이상 사업체 상용직 근로자는 매달 소정 근로시간(167.2시간) 근로로 300만 원(정액 급여+특별 급여)을 받고, 초과근로시간(12.8시간) 근로로 18만 원(초과 급여)을 받았음 ⇨ 시간 당 임금으로 환산하면 소정 근로시간 시급은 1만 8,000원이고, 초과근로시간 시급은 1만 4,000원임 ⇨ 초과근로시간 시급이 소정 근로시간 시급보다 1.5배 많은 것이 아니라 0.8배밖에 되지 않았던 것임

▣ **포괄임금제로 전환 촉진**

● 상여금과 통상임금 문제를 아예 회피하기 위한 방법으로 포괄임금제로 임금 체계를 전환하는 기업이 늘어날 가능성이 있음

▣ **상여금 체계의 변화**

● 비고과 연공형 정기 상여는 줄어들고 성과에 따라 변동적으로 지급하는 수당과 상여가 증가하는 방향으로 임금 체계가 변화할 가능성이 있음

Ⅳ. 보론: 사법부의 판단에 경제적 파급효과가 어느 정도 고려되어야 하는지 여부에 관한 논란

가. 재계: "크게 고려되어야 한다"

▣ **"공평성도 중요하지만 경제적 효율성에 대한 고려가 필요함"**

● 과도하게 법문의 논리에만 얽매일 경우 **경제 사회의 거시적 흐름에 대한 인식과 배려**가 약해질 가능성이 있음

나. 노동계: "전혀 고려되지 말아야 한다"

▣ "추가 노동비용은 지난 3년 동안의 체불임금일 뿐임"

- 재계가 산출한 38조 원의 주장을 받아들이더라도 이는 새로운 비용이 아니라 **근로자가 당연히 받았어야 할 체불임금**이고, 이 돈으로 인하여 소비를 진작시키고 고용과 투자를 촉진시키는 **선순환 경제 구조를 만들 수 있는 투자 내지 촉매제가 될 수 있음**. 끝.