

C-4 : 연봉제와 관련한 노동법적 문제

제1장. 연봉제의 도입과 관련한 법률문제

- 근로계약, 취업규칙, 단체협약, 노사협의

1. 근로계약의 방식으로 연봉제를 도입하는 경우

민법상 계약자유 원칙에 따라 근로계약은 개별 근로자와 사용자가 체결하는 계약으로서 이러한 계약은 당사자의 자유로운 결정에 따라 자유로이 체결될 수 있는 것이다. 그러나 일반적인 사법상의 계약과는 달리 근로계약의 경우에는 개별근로자의 종속적 지위에서 자유로운 결정이 담보될 수 없다는 이유에서 근로기준법 내에 근로계약의 체결과 관련한 제한과 집단적 노사관계에서 형성되는 집단적 규율(취업규칙 및 단체협약)과의 관련성 속에서의 제한이 뒤따르게 된다.

근로계약의 체결과 관련한 제한은 계약의 내용과 형식에 아무런 제한을 두지 않은 일반 계약과 달리 사용자는 근로계약 체결시에 임금, 근로시간, 기타의 근로조건을 명시하여야 하며, 이중에서도 특히 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항은 서면으로 명시하여야 한다.

명시의 방법에 있어서는, 본래 근로관계는 사용자와 근로자의 계약의 체결, 즉 합의에 의하여 성립하고 특별한 방식을 요하지 않는다.

그리고 근로계약은 반드시 문서로 작성하여 사용자와 근로자가 서명 날인하여야 하는 것이 아니며, 구두로 한 근로계약도 유효한 것이다. 다만, 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에는 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며, 또는 즉시 근로계약을 해제할 수 있으므로 현실적으로는 장래에 있을지도 모르는 다툼에 대비하여 중요사항만 포함된 서면계약을 체결하는 것이 보통이다.

이와 관련하여, 기간의 정함이 없는 근로관계에 대하여 매년 연봉계약을 갱신하는 사례가 있는데 이는 자칫 근로관계의 존속에 영향을 주는 것으로 오해를 줄 수 있다. 다시 말해 연봉제는 인사관리제도이다. 즉, 사용자가 근로관계 해지의 의미로서 연봉계약을 해지하려면 근로기준법 제30조 제1항에 따라 해고의 정당한 사유가 존재해야 한다.

집단적 규율과의 관련성 속에서의 제한은 근로계약으로 연봉제를 도입하더라도 내용에 따라서는 상위에 있는 취업규칙이나 단체협약에서 정한 내용에 제한을 받게 된다. 예를 들어 취업규칙에서 정하고 있는 임금체계의 내용과

비교하여 근로계약에서 체결한 내용이 근로자에게 유리하다면 연봉제계약이 유효하게 성립하게 되지만(유리조건우선의 원칙), 불리한 내용을 포함하고 있다면 그에 상응하는 취업규칙의 변경을 하지 않고서는 연봉제계약이 유효하게 성립하기 힘들다. 이러한 것은 단체협약과의 관계에 있어서도 마찬가지이다.

요약하자면 근로계약으로 연봉제를 도입하고자 할 때에는 계약체결 그 자체로 연봉제도입이 완료되는 것이 아니라 다른 집단적 규율과의 관련성 하에서 유효성 여부가 결정되게 된다.

2. 취업규칙으로 연봉제를 도입하는 경우

사용자와 근로자가 개별적으로 근로계약을 체결하고 그 내용을 확정하는 것이 원칙이나 실제로는 사용자가 다수의 신규근로자 혹은 기존 근로자에 대해서 일일이 새로운 혹은 변경된 계약내용을 약정한다는 것은 비현실적인 일이다. 따라서 취업규칙은 사용자가 다수의 개별적 근로관계를 처리함에 있어서 그 편의를 위하여 근로계약의 내용이 되는 사항과 복무규정 및 직장질서에 관한 사항을 일방적으로 장해 놓은 것으로써 계약내용의 정형화를 기하고자 하는 것이다. 따라서 취업규칙은 다수의 근로계약의 공통적 내용이 될 것을 예정하는 청약적 성질을 가진 것으로서 근로자가 취업규칙에 대해서 반대의 의사표시를 하지 않는 한 취업규칙이 근로계약의 내용이 되는 것을 동의한다고 보는 것은 노사관계의 현실에 있어서의 사실인 관습(민법 제 106조)이라고 볼 수 있다. 그러므로 취업규칙은 근로자의 동의라는 요소를 매개로 하여 그 전체가 근로계약의 내용이 되는 것이다.

상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 임금, 근로시간 등 기타 근로조건에 관한 사항을 명시한 취업규칙을 작성, 신고할 의무가 있으므로(근로기준법 제96조), 연봉제 실시와 관련된 내용에 대하여는 취업규칙에 그 내용을 정해야 한다.

즉, 취업규칙과 연봉제 관련 제반 인사규정에 구체적으로 적용대상, 연봉임금의 결정, 계산, 지급방법, 연봉의 산정기간, 지급시기 및 승급에 관한 사항, 연봉과 법정수당 및 각종 수당의 계산, 지급방법, 퇴직금, 상여, 성과급 등에 관한 사항 등을 상세히 규정할 필요가 있다.

연봉제 도입을 위해 취업규칙의 변경이 필요한 때는 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을

들어야 하며, 다만 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 얻어야 한다.

불이익변경의 경우 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 요하고 이러한 동의를 얻지 못한 취업규칙의 변경은 사회통념상 합리성이 있다고 인정할 만한 것이 아닌 한 효력이 없다(대판 1994.5.24, 93다14493). 이 때 집단적 의사결정방법에 대한 동의를 방법은 노동조합이 없는 경우에는 근로자들의 회의방식에 의한 과반수의 동의를 요하고, 회의방식에 의한 동의라 함은 사업 또는 사업장의 기구별 또는 단위 부서별로 사용자측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자간에 의견을 교환하여 찬반을 집약한 후 이를 전체적으로 취합하는 방식도 허용된다(대판 1994.9.23, 94다23180).

(1) 불이익변경의 여부에 관한 판단

불이익변경 여부에 관한 판단은 어느 한가지 근로조건만을 기준으로 볼 것이 아니고 전체적인 근로조건을 종합적으로 검토하여 판단하여야 하며, 그 변경의 취지와 경위, 해당 사업체의 업무의 성질, 취업규칙 각 규정의 전체적인 체제 등을 종합하여 구체적으로 판단하여야 한다.

또한 취업규칙의 변경이 일방적으로 근로자에게 불이익하게 작성 또는 변경된 것으로 볼 만한 증거가 없는 한 이는 유효하나(대판 1980.9.9, 77다2030) 취업규칙의 변경으로 인해 근로자 상호간의 유·불리가 충돌되는 경우 그와 같은 변경은 근로자에게 불리한 것으로 보아 무효라고 본다(서울지법 1997.1.23, 96가합54787).

통상적으로 이익 또는 불이익의 판단은 하나의 근로조건을 다른 조건과 단절시켜 판단하는 것으로 이해하기 쉽다. 그러나 이론상으로는 하나의 조건만을 단절시켜 판단하는 것이 아니라 관련된 사항과 함께 종합적으로 고려되어야 할 사항이다. 예컨대 임금삭감이 근로시간 단축과 함께 이루어졌다면, 그리고 근로자가 좀더 여가의 확보를 원하는 것이라면 임금삭감 자체를 불이익한 변경으로 보기는 어려울 것이다.

만약 다른 근로조건에 대한 변동 없이 연봉제 도입만으로 취업규칙의 변경이 이루어진다면 이때에는 연봉제 도입 자체에 대한 유리한 변경 또는 불리한 변경 여부를 판단하여야 할 것이다.

(2) 불이익변경시 근로자 과반수의 동의

불이익한 변경에는 반드시 근로자 과반수의 동의를 받아야 유효하게 된다. 여기에서 검토되어야 할 문제는 동의를 방식과 동의의 주체에 관한 사항이다.

동의의 방식은 집단적 의사결정 방식에 의한 동의를 뜻한다. 즉 동의방법은 “근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 조합의, 그와 같은 조합이 없는 경우에는 근로자들의 회의방식에 의한 과반수의 동의”로 이루어져야 한다.

그러므로 취업규칙의 변경에 대해 근로자가 개별적으로 동의하더라도 이는 효력이 없다. 예컨대 취업규칙 변경 안을 작성하여 근로자에게 개별적으로 회람케 하면서 동의의 서명을 받는 것은 효력이 없으며, 근로자 전체를 소집한 상태에서 사용자가 연봉제 도입내용을 설명하고 동의서를 나누어 준 뒤 개별서명을 회수하여 합산하는 방식도 효력이 없다(서울지판 1998.10.30, 98카합2801)

취업규칙의 불이익변경이 문제되었을 때, 동의의 주체가 누구인가가 문제가 된다. 예컨대 과장급 이상의 근로자에 대해서 연봉제를 도입하고자 하고, 당해 사업에 노동조합이 조직되어 있으면서 근로자 과반수 이상이 노조에 가입하고 있는 경우 노동조합의 동의를 받아야 하는가가 문제된다.

이와 관련하여 “성과배분제가 비조합원인 부장대우 이상 직원에게만 적용되는 내용으로 취업규칙 변경시 그 내용이 불이익한 변경이 아니라고 판단되는 경우에는 회사의 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 청취하면 됨. 다만, 상기 내용으로 취업규칙 변경시 그 내용이 불이익한 변경이라고 판단되는 경우에는 이의 적용을 받는 부장대우 이상 직원의 과반수 이상으로부터 동의를 받는 외에, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의, 그 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 의견을 청취하면 될 것으로 사료됨 ”이라는 노동부 질의회시가 있다(1999.9.22, 근기 68207-108)

3. 단체협약을 통해 연봉제를 도입하는 경우

연봉제의 도입이 단체교섭의 대상인가가 우선 문제가 된다. 인사에 관한 사항은 사용자의 경영권내지 경영전권에 속하므로 단체교섭의 대상이 아니라는 부정설과 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제5호에 임금, 근로시간, 복지, 해고 기타 대우 등 근로조건에 관한 주장의 불일치로 인한 분쟁상태를 노동쟁의로 규정하고 있는 것 등을 근거로 해고를 포함한 인사에 관한 사항은 그 자체가 근로조건이므로 당연히 의무적 교섭사항이 된다고 하

는 긍정설(다수설)이 있다.

행정해석에 의하면, 인사에 관한 사항은 근로조건의 유지개선과 밀접한 관련이 있는 경우에는 사용자의 인사권을 근본적으로 제한하지 않는 범위 내에서 단체교섭의 대상이 될 수 있으며(1993.2.24, 노조 32262-173), 인사고과는 단체교섭의 대상이 될 수 없으나 고과결과가 개별근로자의 호봉결정에 영향을 미친다면 단체교섭대상이 될 수 있고(1994.7.28, 노조 01254-1049), 인사에 관한 사항은 사용자의 고유한 권한이므로 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없으나 다만, 인사제도의 개편이 전체근로자의 배치전환, 승진, 급여 등 근로조건의 직접적인 영향을 미친다고 볼 수 있는 경우라면 사전에 노동조합의 의견을 듣거나 협의를 거치는 것이 바람직하다(1997.4.1, 노조 01254-317 참조)는 등 소위 부정설의 변형적인 관점을 유지하고 있다. 판례도 인사, 경영권에 관한 사항일지라도 근로자들의 근로조건과 밀접한 관련이 있는 부분은 단체협약의 대상이 될 수 있다(대판 1994.8.26, 93 누 8993)고 한다.

사건으로 연봉제 평가기준이나 연봉의 조정방식 등은 근로조건의 중요한 부분을 이루므로 단체교섭의 대상으로 삼을 수 있을 것이다. 그러나 연봉제 자체의 실시여부를 단체교섭을 통해 결정함에 있어서는 위에서 살펴 본 바와 같이 적용력의 제한에 따라 한계에 부딪히게 될 것이다. 즉, 동일직종 근로자의 과반수 이상을 조직하고 있는 경우에만 일반적 구속력 제도에 따라 도입가능성이 있으나, 이 경우에도 일반적 구속력의 적용요건이 조합원수의 변동이라는 사실적 요소에 따라 자동적으로 결정되기 때문에, 연봉제의 적용은 노조가 과반수를 충족하지 못하는 순간부터 비조합원에게는 적용되지 못하는 불편한 관계에 놓여지게 된다. 그러므로 연봉제 도입 여부 자체를 단체교섭의 대상으로 삼는다는 것은 그 효과의 측면에 비추어 볼 때 별반 의미를 찾을 수 없다고 본다.

단체협약의 일반적 구속력제도는 ‘하나의 사업장에 종사하는 동종의 근로자 과반수 이상에게 적용되는 단체협약이 있는 경우에는 비조합원에게도 효력이 미치는 것’을 말하는 데 동 제도의 요건은 단체협약의 적용을 받는 동종의 근로자에게 한정하고 있다. 이때 동종의 근로자의 의미에 대해서 행정해석이 좁게 보는데 비해 판례(대판 1992.12.22, 92누13189)는 동종근로자를 넓게 해석하고 있다. 판례에서는 단체협약의 적용범위가 특정되지 않았거나 협약조항이 모든 직종에 걸쳐서 공통적으로 적용되는 경우에는 직종의 구분 없이 모든 근로자가 동종의 근로자에 해당된다고 밝히고 있는 것이다.

따라서 이러한 이론적 틀에서 비추어 본다면 단체협약으로 연봉제를 도입하

는 것은 적어도 시행대상직종의 근로자 과반수 이상이 가입하고 있는 노동조합에 대해서만 고려의 여지가 있을 것이다. 예를 들어 영업직 근로자에 대한 연봉제 도입을 고려하는 경우에는 당해 사업에 노동조합이 조직되어 있고 그 노동조합이 영업직 근로자 과반수 이상을 조직하고 있는 경우라면 당해 노동조합과의 단체협약의 내용으로 연봉제를 도입함으로써 그 효력이 비조합원인 영업직 근로자에게도 미칠 수 있다.

그러나 단체협약으로 연봉제를 도입하고자 하는 경우에 그 유효성을 담보하기 위하여는 취업규칙의 변경절차가 함께 부가되는 것이 바람직하다. 즉, 연봉제 적용 대상 근로자의 과반수 이상을 조직하고 있는 노동조합의 경우에는 당해 직종의 근로자에 대한 취업규칙의 불이익한 변경 시에는 노조가 동의하여도 근로자 과반수의 동의가 의제되므로 노조와의 단체협약 체결 시에 취업규칙 변경의 의사를 함께 명시함으로써 유리한 조건 우선의 원칙 하에서도 유효성을 유지할 수 있는 것이다.

아래는 연봉제의 도입과 관련된 노동부의 질의회시 최근 사례이다.

<질의> 1.A사례

가. 사안개요

-당사는 근로자 과반수 이상이 가입한 노동조합(조합원은 4급 이하 구성원)이 있고, 당사와 노동조합간의 단체협약상 근로조건에 관한 규정은 전 근로자에게 적용하도록 규정하고 있음.

-금번 당사에서는 연공급제를 적용하고 있는 2급 이상 간부구성원(비조합원임)만을 대상으로 성과급제 급여규정(취업규칙)을 제정, 시행코자 함

-성과급제 급여규정의 내용은 현행 임금수준을 그대로 유지하는 방향으로 기본급과 실적급으로 구성하고, 실적급의 경우 구성원 개인별 차등폭은 ±5%임.

나. 질의 내용

(1)상기 사안의 경우 취업규칙의 작성, 신고에 있어서 근로기준법 제37조에 의한 근로조건의 불이익한 변경에 해당되는지?

(2)불이익한 변경에 해당된다면 노동조합의 동의를 받아야 하는지, 아니면 2급 이상 직원의 동의만으로 가능한지?

2.B사례

가. 사안개요

-당사에는 근로자 과반수 이상이 가입한 노동조합이 있고, 당사와 노동조합간의 단체협약상 근로조건에 관한 규정은 전 근로자에게 적용하도록 규정하

고 있음

-당사는 정부투자기관 예산편성지침에 의거 현행 「퇴직금 누진제」를 전구
성원을 대상으로 근로기준법 수준으로 개정, 시행코자 하나, 노동조합의 반
대로 신규입사자에 한해 개정안 시행(기존 구성원에 대해서는 현행규정계속
적용)을 계획하고 있고

-일부 수당의 경우 신규입사자에 한해 지급하지 않는 내용을 계획하고 있음
나. 질의 내용

(1)상기사안의 경우 변경 후 퇴직금 제도가 변경 전 퇴직금보다 불리하기는
하나 퇴직금차등 제도에 해당되지 않는다는 게 관례의 태도인 바, 이 경우
노동조합의 동의를 얻어야 하는지?

(2)일부 수당을 신규입사자에 한해 지급하지 않을 경우 노동조합의 동의를
얻어야 하는지?

3.C사례

가. 사안개요

-당사에는 근로자 과반수 이상이 가입한 노동조합(3급 이상은 비조합원임)이
있고 90% 이상의 근로자가 동종 근로자임

-당사와 노동조합간의 단체협약상 근로조건에 관한 내용은 전 근로자에게
적용된다고 되어 있으나 회사의 사정에 의해 비조합원을 대상으로 임금 일
부를 반납 받을 계획으로 있음

나. 질의내용

상기사안의 경우 단체 협약 내용에도 불구하고 변경, 시행할 경우 노동조합
의 동의를 얻어야 하는지, 아니면 비조합원의 동의만으로 가능한지?

<회시>1.귀 질의 A사례

“2급 이상 간부구성원만을 대상으로 성과급제 급여규정(취업규칙)을 제정.
시행하는 경우에 불이익한 변경인지 여부 및 불이익한 변경인 경우 동의 대
상”에 대하여

가. 일반적으로 “취업규칙의 변경이 근로자에게 불이익한 것인지의 여부”는
일부근로자에게 불이익한 내용이 있다고 하여 불이익한 변경이라고 판단 할
것은 아니며, 그 변경이 사회 통념상 합리성이 있느냐의 여부, 그 변경의 취
지와 경위, 해당사업체의 업무의 성질, 취업규칙 각 규정의 전체적인 체제
등 제반 사정을 종합하여 판단해야 할 것으로 사료됩니다.

나. 만일 위 “가”의 원칙에 의할 경우 귀 사업장의 취업 규칙이 불이익하게
변경되지 않는다고 판단되면 귀 사업장의 경우 근로자의 과반수로 조직된

노동조합이 있으므로 취업규칙의 변경은 당해 노동조합의 의견을 들으시면 됩니다.

다. 그러나 불이익한 변경이라고 판단된다면 당해 취업규칙 규정의 적용을 받을 2급 이상 간부구성원의 동의와 함께 노동조합의 의견을 들어야 합니다.

2.귀 질의 B의 사례

“전 구성원을 대상으로 하는 기존의 「퇴직금 누진제」를 단수제로 개정하여 신규 입사자에게 한해 적용하고자 하는 경우 및 일부수당을 신규입사자에 한해 지급하지 않을 경우 노동조합의 동의를 얻어야 하는지 여부

가. 근로기준법 제97조에서 취업규칙을 불이익하게 변경하는 경우, 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자의 과반수의 동의를 받도록 한 취지는 근로자의 기득 이익이 당사자의 의사에 반하여 부당하게 침해되는 것을 방지하기 위한 데 있습니다.

나. 따라서 귀 질의와 같이 변경되는 취업규칙의 내용이 기존의 취업규칙과 비교할 때, 불이익하더라도, 그것이 기존근로자의 기득 이익을 침해하는 것이 아니라 취업규칙 변경 후 신규입사자만을 대상으로 적용하기 위한 것이라면, 귀 사업장 노동조합의 의견을 듣는 것만으로도 가능하다고 사료됩니다.

3.귀 질의 C사례

“과반수 이상이 가입한 노동조합이 있고 90%가 동종근로자인 경우 비조합원을 대상으로 임금 일부를 반납 받을 경우 노동조합의 동의를 얻어야 하는지 아니면 비조합원의 동의를 얻어야 하는지”여부

가. 귀 질의와 같이 기왕의 근로에 대하여 이미 발생된 임금 채권의 일부를 반납 받는 것은 법상 노동조합의 동의여부와는 관계가 없으며 임금을 반납하는 개별근로자의 자유의사에 기초한 동의를 전제되어야만 효력이 인정됩니다.

나. 동의는 명시적이든 묵시적이든 상관없으며, 반납의사가 사용자에게 수용된 뒤에는 철회하더라도 그 법적 효력이 인정되는 않습니다.(1999.9.28, 근기68207-166)

4.노사협의로 연봉제를 도입하는 경우

근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률에 의하면 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위

원으로 노사협의회를 구성하도록 규정하고 있다(법 제4조, 제6조).그리고 동 협의회는 일정한 사항에 대해서는 협의할 권한이 법정되어 있으며(법 제19조 제1항), 일정한 사항에 대해서는 사용자와의 의결(제20조) 내지는 사용자로부터 보고(제21조 제1항)를 받도록 규정하고 있다. 이때, 노사협의회는 근로자의 조직도 사용자의 조직도 아닌 ‘사업 그 자체의 조직’으로 이해해야 하며 노사협의회는 사업의 양대 인적 구성조직인 사용자와 근로자를 대표하는 자로 구성되므로 노사협의회의 근로자 위원, 즉 근로자를 대표하는 위원은 결국 사업에 속하는 인적주체로서의 전체 근로자를 대표하는 자의 의미로 이해할 수 있다.

이러한 의미에서 노사협의회가 연봉제 도입을 의결하는 경우 유효하게 성립하느냐에 대해서 노사협의회에서의 동의가 근로자 집단의 집단적 의사결정 방식에 의한 동의로 볼 수 있느냐의 여부가 우선 검토되어야 한다. 노사협의회는 노동조합과 그 제도적 취지를 달리 하므로 노사협의회 근로자위원 선출 시 그들에게 근로조건 불이익 변경에 대한 포괄적 위임을 부여했다고 볼 수 없다는 것이 판례의 기본태도가 된다.

즉, 판례(1994.6.14, 92 다 28556)는 회사 노사협의회 규정에 근로조건에 관한 사항까지 협의·결정할 수 있는 것으로 규정되어 있다고 하여도, 이것만으로 노사협의회에서 근로조건을 불이익하게 변경할 수 있는 것은 아니라고 한다. 이와 같은 판례의 입장은 노사협의회 근로자 위원이 비록 사업장 전체 근로자의 대표성을 보유하는 것이지만, 이들 근로자위원은 각각이 전체근로자의 대표로서의 지위는 부여받는 것이기 때문에 자신을 선출한 부분적인 근로자 집단의 의사에 구속되는 것이 아니라고 보아야 된다.

그러므로 근로자위원은 자신의 양심과 판단에 따라 전체근로자에 대해 이익되는 바가 무엇인가의 입장에서 결정권을 행사하게 되는 것이다. 따라서 전체근로자의 입장을 다수의 근로자 위원이 단지 공동으로 의사표시 하는 그러한 경우가 아니라면, 집단적 의사결정 방식을 통한 근로자 과반수의 동의라는 근로조건 불이익변경의 실질적 요건을 대체할 수 없는 것으로 보아야 한다.

위의 경우와는 달리 만약에 당해 사업장에 종사하는 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합이 근로자위원을 지명하고 이들이 노사협의회에서 연봉제의 도입에 동의했다고 한다면, 이는 달리 판단될 여지가 있다고 본다. 왜냐하면 이 경우 전체 근로자의 의사가 노조라는 조직을 통해 형성된 의사로 의제·대체되면서, 노조가 지명한 근로자위원이 이미 단일화된 노조의 의사를 대신 표시하는 단순한 의사 전달자의 지위에 서게 되는

경우도 있을 것이기 때문이다. 이러한 경우에는 노사협의회에서 동의한 사항이 취업 규칙의 불이익한 변경시의 근로자 과반수의 동의를 대체할 수 있다고 볼 수 있을 것이다.

그러나 모든 경우가 이에 해당하는 것은 아닐 것이다. 근로자위원이 노사협의회에서 의사를 형성하고 결정하는 기능을 실제로 발휘하느냐의 여부에 따라 구별하는 것이 바람직 할 것이다. 즉 근로자위원이 노사협의회에서 의사를 비로소 형성하는 경우라면 근로자위원을 노조에서 지명하였다 하더라도 근로자 위원을 단일한 의사에 구속하는 사실적 기초가 주어져 있지 않으므로 근로자위원의 동의로 취업규칙의 불이익한 변경이라는 효과를 가져올 수 없다고 보아야 할 것이다. 이러한 해석방식으로 노사협의회 의결에 취업규칙의 변경이라는 효과를 적극적으로 인정한 판례는 아직 없으나, 이에 근접하여 있다고 볼 수 있는 다음과 같은 판례는 있다.

연봉제 도입에 대한 노사협의회에 의한 합의의 효력상 계위는 노동법상 법원의 체계에서는 집단법적인 합의가 상위에 위치함으로 취업규칙보다는 상위이다. 그러므로 현행법 하에서 취업규칙변경사항과 노사협의회 합의사항이 중복되더라도 그 효력상의 위계가 성립하므로 운용에 있어서는 상호충돌은

정년제 신설에 대하여 노사협의회에서 근로자 위원 전원과 노조 위원장의 동의를 얻은 이상 그 불이익변경의 효력을 인정할 수 있다고 함.(대판 1997.5.16, 96 다 2507)

발생하지 않는다. 다만 이 경우에 있어서도 취업규칙을 통한 근로계약의 내용이 노사협의회를 거친 노사협정보다 조건이 유리한 경우 유리한 조건 우선의 원칙이 적용되는 것으로 보아야 한다. 따라서 단체협약으로 연봉제를 도입하는 경우와 같이 그 유효성을 담보하기 위하여는 취업규칙의 변경절차가 함께 부가되는 것이 바람직하다. 노사협의회에 의한 합의와 단체협약과의 관계에 있어서는 각각의 독자적인 정당성의 기초에 의해 판단해야 할 것이다.

예컨대 전체근로자에게 미치는 사항에 있어서 전체근로자로부터 대표성을 부여받은 노사협의회 합의는 노동조합이 체결하는 단체협약의 정당성보다 우선하는 것으로 보아야 한다. 그러나 노사협의회에서 의결한 사항을 단체협약에서 새로이 체결하고자 하는 경우에는 양자는 각각 독자적으로 존재하게 될 것이다. 이 경우 조합원인 개별 근로자는 비록 노사협의회에서 정한 내용이 단체협약의 그것보다 유리하더라도 원용할 수 없는 것으로 보아야 한다. 결국, 전체 근로자에 대한 연봉제의 도입은 종합적으로 보아 노사협의회를 통하는 것이 바람직하고 다만, 평균임금인상률, 인사고과기준, 개별임금인상에 있어서 최대 혹은 최소를 정하는 것 등 제도의 운용상 가장 직접적인 근

로조건에 관해서는 단체협약을 통하는 것이 기존의 핵심적인 협약 자율이 침해하지 않는 현행법상 부합되는 도입절차라고 본다.

제2장. 연봉제 운용과 근로기준법

연봉제의 도입이 정당한 절차를 거쳐 이루어졌다 하더라도 제반규정과의 적절한 조화 속에서만 유효하게 시행될 수 있을 것이다.

연봉제가 구체적으로 시행될 때 고려해야 할 사항으로는 다음과 같은 것들이 있다.

1.임금의 지급형태

연봉제를 도입·시행한다 하더라도 임금의 지급은 반드시 임금의 지급에 관한 근로기준법 제42조 제1항과 제2항의 내용인 통화불, 전액불, 직접불 그리고 정기불의 원칙에 따라 이루어져야 한다.

그런데 전2자는 동법 제42조 제1항에서 규정되면서 단서규정에 의하여 법령이나 단체협약에 별도의 규정이 있는 경우에는 예외가 인정됨에 반하여, 후2자의 경우에는 그와 같은 예외적인 규정이 없다. 따라서 연봉제와 가장 연관성이 있는 정기불에 대해서는 예외가 인정되지 않으므로, 연봉제를 실시하는 경우에도 매월 1회 이상 일정한 기일에 임금이 지급되어야 할 것이다.

따라서 정기불원칙에 연봉제가 적용을 받아야 하므로 연간 산정된 연봉액을 최소한 12로 나눈 금액으로 월 1회 이상 근로자에게 지불하여야 한다. 그러나 실제 임금의 지급방식에 있어 기준연봉을 분할하여 1/12 또는 1/16, 1/18 등으로 매월 1회 이상 정기적으로 지급하지 않고 1/6이나 1/10으로 나누어 매월 1회 이상 지급되지 않는 경우에는 법 위반이 된다.

정기불의 관점에서 본다면 연봉제는 단순히 임금결정 기간의 길이를 연간으로 설정한 것에 본질적인 것이 있을 뿐, 지급형태와 관련해서는 기존의 정기급제와 다를 바가 없다고 본다.

2.각종 수당의 운영

연봉제 도입 시 가장 민감한 부분중의 하나가 수당 문제를 어떻게 처리하느냐가 될 것이다. 즉 성과보다는 근로시간에 따라 지급되어야 하는 연장근로·야간근로·휴일근로의 경우를 어떻게 처리되어야 할 것인가가 문제이며, 또 다른 하나는 각종 수당을 연봉에 포함시키는 경우에 있어 근로의 대

가성이 없는 수당마저 근로의 대가인 연봉에 함께 산입되기 때문에 평균임금이 연봉제 실시전과 비교할 때 상향될 여지가 많다는 것이다.

이러한 문제점을 해결하면서 연봉제를 실시하고자 하는 경우에는 다음 두 가지의 방안이 적극적으로 고려될 수 있다. 그중 하나는 포괄임금역산제 방식이며, 또 다른 하나는 평균임금 산정 기초에 대한 노사 당사자간의 별도의 합의를 하는 경우가 그것이다.

(1)포괄임금역산제

연봉에 연장근로·야간근로·휴일근로 등에 따른 할증임금과 연·월차휴가 미사용시 지급되는 연·월차보상금 등 근로기준법상 그 지급사유가 발생하는 법정수당을 포함시키는데에 무리는 없다. 그러나 연봉제를 도입할 경우 각종 법정수당의 산정 기준임금은 근로자에게 불이익을 초래하지 않는 범위에서 당사자간에 합의할 수 있는 방법도 있다. 소위 포괄산정임금제도를 의미하는 것으로 기본급에다 사후에 발생하게 될 각종 수당을 미리 산정하여 사전에 임금을 결정하고 사후에 구체적으로 발생하게 되는 제반 수당(연장, 야간 및 휴일)을 따로 지불하지 않는 임금산정방식을 말한다.

이는 일정 수당을 통상임금에서 제외시키거나 통상임금이 아닌 다른 종류의 임금을 법정수당등의 지급기준으로 하기로 당사자가 합의한 후 지급률, 지급일수등을 법정기준보다 높게 함으로써 결과적으로 근로자에게 불이익을 초래하지 않는다면 위법한 것은 아니다. 즉, 포괄산정 임금제도에 의하여 연봉제를 실시하기 위하여는 각 근로자가 실제로 행한 연장근로가 노사간 합의된 시간 범위이내여야 하고, 이 범위를 벗어나게 되면 그 초과하는 부분에 대하여는 수당을 추가로 지급해야 한다. 즉, 개개 근로자가 실제로 계산한 근로시간에 따라 산정된 금액이 객관적으로 인정되고, 이 금액의 합계가 이미 지급된 일정액의 합계보다 많다면 근로자는 그 차액의 지급을 요구할 수 있다.

이러한 임금산정방식에 대하여 판례는 그 유효성을 인정하고 있다.

그러나 이러한 포괄임금역산방식에는 반드시 개별근로자의 동의가 있어야 한다.

현행 근로기준법에는 과거와는 달리 간주근로 및 재량근로에 관한 특별규정을 두고 있다(법 제56조 제1항, 제2항, 제3항).

간주근로라 함은 출장 기타의 사유로 근로시간 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간 산정이 곤란한 경우에 소정의 시간을 근로시간으로 간주하는 것을 의미한다. 이때 사용자와 근로자대표가 서면 합의함으로써 간주되는 근로시간을 달리 정할 수 있으므로, 예컨대 영업직 근로자에 대한 연

봉제의 도입 시에는 포괄임금역산의 방법을 간주근로시간제의 도입과 함께 결부시켜 시행할 수 있을 것이다.

(2)평균임금 산정기초에 대한 노사의 합의

“평균임금 산정 기초에 대하여 노사가 별도의 합의를 하는 경우”라 함은, 예컨대 퇴직금과 같이 평균임금으로 금액을 산정해야 하는 경우에 노사가 평균 임금 산정대상을 임의로 정하더라도 이를 통해 산정한 금액이 근로기준법이 예정하고 있는 평균임금의 방식으로 산정한 금액보다 상회할 경우에는 당사자간의 평균임금의 산정대상에 관한 합의는 유효하다.

예컨대 퇴직금 산정시 근로의 대가인 상여금 및 능률제고수당을 제외하여 평균임금을 산정하기로 합의한다하더라도 누진율의 적용 등으로 산정한 금액이 이들 수당을 포함하여 근로기준법에서 정한 방식(단수제)에 의한 금액보다 많으면 유효하다는 것이다.

따라서 연봉제의 도입 시에 평균임금으로 산정해야 하는 경우를 대비하여 평균임금의 산정기초 내지 대상을 미리 합의하여 결정하면서, 산출되는 액수가 근로기준법에서 정한 액수보다 상회할 정도로 조정함으로써 평균임금의 상승을 조정할 수 있을 것이다.

3.퇴직금

연봉제를 도입할 때 노사 양자에게 공히 문제가 되는 것은 퇴직금에 관한 사항이다. 즉 퇴직금의 산정은 퇴직금을 산정해야 할 시점 이전 3개월 동안 지급 받은 임금을 기초로 평균임금을 산정하기 때문에 3개월 이전에 받는 임금(평균임금) 액수에 따라 퇴직금액이 달라지게 되므로 높은 연봉을 받을 때 퇴직하는 경우와 낮은 연봉을 받을 때 퇴직하는 경우에는 퇴직금액에 차이가 발생하게 된다.

이러한 현상을 어떻게 조정하느냐가 문제인데, 이에는 다음의 두 가지 방안이 모색될 수 있을 것이다.

(1)연봉에 퇴직금을 구체적으로 포함하여 지급하는 경우

연봉을 정하면서 연봉액 속에 구체적인 액수를 적시하여 분할 지급한 경우에는 퇴직금을 선지급한 것으로 해석하고 있으므로, 제한적으로나마 퇴직금을 연봉에 포함하여 지급하는 형태가 용인되고 있다. 다만, 이 경우에는 퇴직시 정산하여 연봉을 통해 지급된 부분이 지급할 퇴직금보다 적은 경우에는 추가로 지급하여야 한다.

그러나 현행근로기준법상의 퇴직금은 실제 퇴직 시에 근로자가 지급 받은

임금총액의 평균임금을 기초로 산정하여 지급하도록 규정하고 있기 때문에 퇴직금을 사전에 연봉 속에 포함하여 지급하는 형태의 연봉제와는 근본적으로 친하지 못하다. 즉 퇴직금을 연봉 속에 포함하여 지급한 경우에도 퇴직시에 추가로 법정퇴직금을 지급하여야 하는 문제가 아래의 사례와 같이 생길 수 있다.

(2)중간정산을 통한 퇴직금의 지급

<질의> (주)○○산업에서는 1993.12.23 근로자 ○○○을 일용근로자로 채용하면서 일급을 55,000원(8시간 기준)으로 하고 동 일급제 주휴수당, 연월차 수당 및 퇴직금이 포함되어 있고 연장근로 및 휴일근로 가산임금 또한 일급 속에 포함되어 있다는 취지의 일용 근로계약을 체결하였고, 동사는 일용근로자와 제반 법정수당등을 포함하는 포괄적 근로계약을 체결하면서 임금수준을 상용근로자중 고기능자의 최고임금인 일급 27,000원보다 월등히 높은 수준인 일급 55,000원으로 근로계약을 체결한 이유가 근로계약서상 일급 속에는 법정제수당과 퇴직금 등이 포함되었다고 계약하였기 때문이라고 하였고 진정인도 이를 잘 알고 퇴직 시까지 아무런 이의 없이 계약상 임금을 수령하였음에도 퇴직 후 주휴, 연월차 수당 및 퇴직금 등의 지급을 요구하는 경우 동 포괄적 근로계약이 적법한지?

<회시>퇴직금의 경우 원칙적으로 근로자의 퇴직, 사망, 해고 등 근로계약이 종료되는 때에 비로소 지급의무가 발생하는 것이므로 퇴직금을 분할하여 지급하였다고 볼만한 명백한 입증이 없는 경우에는 그 지급의무를 면할 수 없을 것임. 근로계약서에 “일당 임금을 지급함으로써 퇴직금 지급의무를 종결한다” 라고 규정한 것만으로는 퇴직금을 미리 지급하였다고 볼 수 없다고 사료됨.

(1996.5.16 임금 68207-253)

연봉제를 도입하면서 발생된 퇴직금을 매년 연말에 1년 간의 퇴직금을 중간정산하도록 하는 형태의 연봉계약을 체결하는 경우도 있다. 근로기준법상의 퇴직금중간정산은 반드시 근로자의 요구에 의해 사용자가 승낙하는 형태로 이루어지도록 되어 있으므로, 근로계약에 의하거나 취업규칙 및 단체협약에 의하여 정기적·일률적으로 중간정산을 하는 것은 인정하지 않고 있다. 다만 근로자로부터 중간정산 신청서를 받아 아래의 사례와 같이 사업주가 중간정

<질의> ○○○운송조합은 노사간에 퇴직금을 포함한 연봉액을 정하고 퇴직금에 해당되는 금액을 매월 임금 지급시 균등 분할 지급하거나 계약기간 1년이 경과되는 시점에서 정산 지급할 것을 내용으로 하는 근로계약을 체결코자 하는 바, 동 계약의 적법성 여부에 대한 양론이 있어 질의함.

<답설>근로기준법 제34조 제3항에 규정하고 있는 퇴직금 중간정산제는 정산 시점을 기준으로 기왕의 근속기간에 대해 발생한 퇴직금을 근로자의 요구가 있을 때 단위기간에 구애 없이 정산하는 제도이므로 퇴직금에 해당되는 근속기간을 미리 예정하고 분할 또는 정산 지급하는 근로계약은 무효임.

<율설>당해 사업장의 취업규칙 또는 단체 협약상 퇴직금 중간정산에 관한 근거가 마련되어 있고 퇴직금을 포함한 연봉계약 체결 시 사전에 퇴직금 중간 정산에 관한 사실이 충분히 인식되어 이의를 제기하지 않았다면 퇴직금 중간정산의 요구로 보아 유효한 정산을 하는 경우는 가능하다.

<회시> 연봉액에 퇴직금을 포함하여 매월 분할하여 지급하거나 계약기간이 1년이 경과된 시점에서 정산 지급할 것을 내용으로 하는 근로계약을 체결한 경우에도 퇴직금이 근로기준법 제34조 제3항에 규정한 적법한 중간정산으로 볼 수 있기 위해서는

- 연봉액에 포함된 퇴직금의 액수가 명확히 정해져 있어야 하고
- 퇴직금을 중간 정산 받고자 하는 근로자의 별도의 요구(서면)가 있어야 하며
- 근로계약에 의해 매월 또는 계약기간 1년이 경과한 시점에서 근로자가 미리 지급 받은 퇴직금의 총액이 계약기간 1년이 경과한 시점에서 산정한 평균임금을 기초로 한 퇴직금의 액수에 미달하지 않아야 할 것임.(1997.5.21, 임금 68207-287)

이러한 방법에 대해 제기될 수 있는 문제는 퇴직금의 지급이 근로기준법 제 36조 금품청산에 해당되지 않는냐의 여부이다 이에 대해서는 동 조항이 “근로자가 사망 또는 퇴직한 경우”를 전제로 하는 것이어서 퇴직금중간정산액은 비록 퇴직금의 일종이지만 근로자의 퇴직을 전제로 하는 r서이 아니므로 동조의 해당하지 않는다고 해석하는 방안이 해결방안의 하나로 제시될 수 있다.

나아가 퇴직금 중간 정산이 설사 동조항의 적용을 받는다 하더라도 당사자간의 합의가 있는 경우에는 동조항 단서규정에 의하여 기일을 연장할 수 있기 때문에 퇴직금 중간정산이라는 합의 속에 이미 그 지급을 1년 간에 걸쳐 나누어 이행한다는 것이 포함되어 있는 것으로 해석하는 방안이 그것이다. 그러므로 지난 1년 간 근무한 것에 따른 퇴직금을 중간 정산하여 이를 차기 연봉에 포함시켜 12회로 나누어 지급할 것에 대한 근로자와 사용자와의 합의가 이루어져야 한다.

그러나 이상과 같은 방안에도 불구하고 현재로서는 연봉액에 퇴직금을 포함하는 것이 근로기준법이 예정하지 않은 제도이므로 연봉에 포함하여 매월 지급할 시 재지급해야 할 법적인 문제가 생길 수 있으며 실무상 실익 없이 번잡할 뿐만 아니라 더구나 연봉액에 퇴직금을 포함시켜 매월 분할하여 지급한다면 이는 국세청의 해석에 따라 퇴직소득으로 보지 않고 근로소득으로 볼 수도 있으므로 세액에 차이가 발생할 수도 있다. 따라서 퇴직금 제도 자체에 문제가 있다면 이는 입법적으로 해결할 것을 연구할 필요가 있다 하겠으나 연봉제의 본질과 관련하여서는 논의의 실익이 없다고 본다.

4.근로시간

연봉제를 실시하는 경우에 근로시간에 대해서는 장차 시행될 시간의 양을

예정할 뿐이지 구체적인 근로시간의 양을 사전에 확정할 수 있는 것은 아니다. 그러므로 통상의 경우에는 예정된 양을 초과하는 근로시간이 발생하는 경우에는 근로기준법 제49조와 제55조의 규정에 따라 연장·휴일·야간근로에 따른 할증임금이 추가로 지급되어야 한다.

이와 같은 근로시간의 불확정적인 경우를 대비하여 사용자는 근로자 또는 근로자대표와의 서면 합의로 포괄임금역산제의 도입 내지 간주 및 재량근로를 도입함으로써 적절한 조화를 강구할 수 있다.

5.연봉제와 근로계약기간

근로기준법 제23조는 근로계약은 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정하는 것을 제외하고는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다고 규정하고 있는데 이는 장기의 근로계약기간을 인정하는 경우 근로자의 인신구속을 가져오는 폐단을 방지하기 이하는 취지라 할 수 있다. 1년 이상의 근로계약을 체결한 경우에 그 사법상의 효력에 관해서 견해의 대립이 있다.

먼저 종래의 판례(대판 1989.7.11, 88 다카 21296)에 따르면 예컨대 3년의 기간으로 계약을 체결한 경우 근로계약이 무효로 되는 것이 아니라 근로기준법의 강행적, 직률적 효력(법 제22조 참조)에 의해 1년의 기간을 가진 계약으로 단축될 뿐이고, 1년을 경과한 뒤에도 근로관계가 현실적으로 계속되고 있을 때에는 묵시의 갱신에 의해 기간의 정함이 없는 계약이 된다고 하였다. 따라서 이 경우에 1년을 초과하여 계속 근로하고 있는 근로자는 언제든지 계약해지의 의사표시를 할 수 있고 사용자는 근로기준법 제30조의 정당한 이유가 있는 경우에 한하여 해지할 수 있다고 해석되었다.

그러나 최근의 판례(대판 [전원합의체] 1996.8.29, 95 다 5783)는 앞의 판례를 변경하였다. 즉, 근로계약기간은 단지 근로계약의 존속기간에 지나지 않으며 근로조건(법 제22조 참조)에 해당되지 않으므로 1년을 초과하는 근로계약기간을 정하여 근로계약기간을 체결하였다 하더라도 그 계약기간의 정함 자체는 유효하므로 계약기간이 만료된 후에는 특별한 사정이 없는 한 사용자에게 의한 해고등 별도의 조치가 없이도 당연히 근로관계가 종료된다고 한다.

변경된 판례는 고용의 유연화 경향에 부합하는 측면도 있으나 한편으로는 1년 이상 유계약자들에 대해 장기적 인신구속보다는 오히려 근로관계의 존립보호라는 문제를 제기할 수가 있다.

따라서 판례에 대한 제한적 해석이 필요하다. 즉, 계약기간을 정할 때 계약기간에 대한 합의가 당사자간의 자유의사로 이루어졌고 이러한 계약기간을 정할 객관적이고 합리적인 사정이 존재하느냐의 여부를 기준으로 기간만으로 따른 근로관계의 당연 소멸의 타당성을 판단해야 할 것이다.

이때 객관적이고 합리적인 사정은 관계법령에 그 기간이 명시되어 있거나 혹은 일정한 사업완료에 필요한 기간(법 제23조 참조)에 준하는 내용으로 판단되어야 할 것이다. 물론 기간을 정하여 채용된 근로자라 할지라도 장기간에 걸쳐서 그 기간의 갱신이 반복되어 그 정한 기간이 단지 형식에 불과 할 때에는 사실상 기간의 정함이 없는 근로자의 경우와 다를 바가 없게 되는 것이고 그 경우에 사용자가 정당한 이유 없이 갱신을 거절하는 것은 해고와 마찬가지로 무효가 될 것이다(대판 1994.1.11, 93 다 17843 참조).

연봉제를 도입하여 시행하는 경우 대부분 년 단위로 연봉액을 산정하고 당사자간의 합의가 뒤따르게 된다.

그러므로 외형은 연봉제의 시행이 매년마다 새로운 근로계약의 체결 및 갱신과 유사하게 된다. 그러나 양자를 같은 것으로 볼 수 없다. 즉, 연봉제의 시행은 근로계약 기간마저 포함하여 연단위로 계약을 갱신한다는 의미를 지니는 것이 아니라 근로계약은 예컨대 기간의 정함이 없는 상태에서 단지 지급되어져야 할 임금액의 산정과 관련해서만이 매년 단위로 결정된다는 것을 노사가 합의한 것으로 보아야 하기 때문이다.

그렇지 않다면 연봉제 도입으로 근로계약기간이 모두 1년 단위로 변하게 된다면, 계약직 근로자에 대한 고용안정의 미보장으로 여러 가지 문제점을 낳게 될 것이고 이럴 경우 근로자의 반발로 연봉제 도입 자체가 성사되지 않을 가능성이 커진다.

그러므로 노사 당사자는 연봉제 도입 시 이로써 근로계약기간을 1년으로 하는 계약직으로의 전환을 의미하지 않는다는 사실을 명시하는 것도 실무적인 측면에서 노사의 신뢰를 유지하게 하는데에 일조를 할 수 있을 것이다.

6. 연봉제 하에서의 평균임금과 통상임금

근로기준법은 평균임금 및 통상임금으로 2원화 된 임금개념을 가지고 있으며, 이들 각각의 임금개념은 각종 법정수당 및 퇴직금의 산정기초로 되고 있다.

연봉제 하에서는 각종 임금항목을 통합하여 연간 임금총액을 정하게 되므로, 상기와 같은 근로기준법상의 임금개념의 평균임금이나 시간급개념의 통상임

금으로 산정되는 각종 법정수당들의 지급과 관련하여 많은 문제들을 야기하고 있다. 사실상 기업에서는 연봉제를 실시하면서 기존의 복잡한 수당을 임금총액으로 단일화하여 앞서 언급한 포괄임금역산제와 같이 연간 임금총액에 반영해 놓고도 위와 같은 근로기준법상의 법적 수당의 지급의무규정 때문에 또다시 별도로 이들 수당을 계산하여 지급을 하여야 하는 법적 문제가 발생할 수 있다.

(1)연봉제 하에서 평균임금의 산정

특히 연봉액의 산정에 근로의 대가성이 희박한 각종 제수당이 다 함께 포함됨으로써 정형적인 평균임금의 산정 방식에 의하면 그전의 액수에 비해 상회할 수 있다. 이를 회피하기 위한 방법으로는 평균임금의 산정기초 내지 대상을 노사가 합의하여 미리 정하는 방법이 될 것이다. 이러한 방법에 대해서는 이론적으로 찬동하지 않는 견해가 끊임없이 제기됨에도 불구하고 판례가 일정한 조건 하에 계속적으로 인정하고 있다. 자세한 내용은 위의 기술(2.(2))을 참조하기 바란다.

(2)연봉제 하에서 통상임금의 산정

연봉제 도입 시에 사용자측에서 고민하는 가장 큰 문제중의 하나는 통상임금에 관한 것이다. 임금체계의 단순화를 통하여 연봉제를 실시하고자 하는 경우에 기본급여가 증가하게 되고, 이는 결과적으로 통상임금의 증가를 가져오게 된다. 통상임금이 증가하게 되면 각종 수당과 사회보장보험료 중 의료보험료의 증가의 문제를 가져오게 된다.

통상임금이란 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로시간 또는 총근로시간에 대한 대가로 지급하기로 정하여진 시간금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액을 말한다.(근로기준법시행령 제6조: 통상임금산정지침, 노동부예규(제327호,1997.3.28) 제2조) 그러므로 이때 통상임금의 산정기초가 되는 임금(산정기초임금)으로는, 법정기준 근로시간 또는 소정근로시간에 대하여 지급하기로 정한 기본급 임금과 단체협약이나 취업규칙 또는 근로계약 등에 의하여 근로자에게 정기적·일률적으로 1임금 산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급임금으로 하고, 연장·야간·휴일근로등 제법정수당과 임시적·부분적·부정기적으로 지급되는 변동급 임금은 포함되지 아니한다.(통상임금산정지침 제3조)

따라서 소정근로시간에 대하여 정한 후 지급되는 임금·기본급임금과 일·주·월 기타 1임금 산정기간내의 소정근로기간에 대하여 정기적·일률적으로 일급·주급·월급 등으로 정하여 지급되는 임금은 통상임금에 포함되나, 실제 근로여부에 따라 지급금액이 변동 지급되는 금품과 1임금산정 기간이

외에 지급되는 금품과 근로시간과 관계없이 근로자의 생활보조·복지후생적으로 지급되는 금품 및 임금의 대상에서 제외되는 금품 등은 통상임금산정 기초에 포함되지 아니한다.

이에 따라 통상임금에 해당하지 않던 제수당을 기본급에 산입하여 연봉제의 임금체계를 만들 경우에는 기본급의 증가만큼 통상임금의 증가효과를 가져오게 된다. 이러한 결과에 대해서는 사용자가 피치 못하게 감수해야 하는 상황이다. 다만, 할증임금 및 연월차휴가수당의 산정등에 대해서는 각각 다른 방안(각각 관련된 기술부분 참조)으로 부담효과를 회피할 수 있을 것이나, 의료보험료의 경우에는 표준보수월액을 통상임금을 기초로 판단하고 있기 때문에 이를 회피할 수 있는 방안이 없다. 따라서 보험료 초과지급 등 부가적 인건비 증가분을 전제로 연봉제의 도입을 계획하여야 할 것이다.

7.연봉제와 연월차 유급휴가

연봉제가 도입되는 경우 연월차 유급휴가의 지급과 관련하여 문제가 발생될 수 있다. 현행 근로기준법에서는 1월 소정근로를 개근한 근로자에 대하여 하루의 월차유급휴가를 주어야 하며, 1년의 소정 근로일을 개근 또는 9월 이상 개근하는 경우에는 연차유급휴가를 주도록 규정하고 있다(제57조, 제59조). 그러나 이러한 연월차유급휴가는 장래의 근로자의 근로 행태와 관련되어 있는 불확정한 것이어서 연봉제를 실시하고자 할 때에는 이에 관한 사항을 미리 고려하여 해결책을 강구하여야 한다.

먼저 연월차유급휴가제도에 관하여 통설과 판례는 연월차 휴가를 사용하지 않고 지나간 경우 휴가 청구권은 소멸하더라도 유급으로 받아야 할 휴가수당마저 소멸하는 것은 아니라고 판단하고 있다.

그러므로 사용자는 연봉제를 실시하고자 할 때 연월차 유급휴가수당을 미리 연봉액 내에 포함시켜 산정함으로써 장차 불확정한 휴가에 따른 불편함을 사전에 차단할 수 있을 것이다. 이는 포괄 임금역산제의 방식으로 연월차유급휴가수당을 미리 포함하여 산정하는 방식이 된다.

연월차유급휴가는 본래 휴가로 사용하는 것이 원칙이며, 수당으로 지급하고 휴가를 사용하지 못하게 하는 것은 근로기준법의 기본취지에 반하는 것으로 인정될 수 없다. 이는 근로자의 “휴가권” 자체를 사전에 박탈하는 것이 된다. 그렇다고 하여 연월차유급휴가수당을 사전에 임금에 포괄산정하더라도 그것이 근로자의 휴가권 자체를 박탈하는 것이 아닌 한, 즉 포괄하여 산정해 놓았다하더라도 이를 근거로 사용자가 근로자의 휴가 사용을 부인하는 근거로

사용하지 않는 한 이와 같은 약정은 가능하다고 볼 것이다.

따라서 장차 발생하게 되는 장래의 휴가권을 사전에 포기하게 할 수는 없지만, 휴가일을 모두 소진하겠다는 것을 사전에 약정하는 것은 휴가제도의 본래의 취지에 반하지 않는 것으로 당사자간의 진의가 인정된다면 그 유효성이 인정될 수 있을 것이다. 왜냐하면 휴가제도의 본래적인 목적은 휴가의 사용에 있는 것이지 휴가를 대체하는 수당의 지급에 있는 것이 아니기 때문이다.

8.연봉제와 결근, 지각 등에 대한 감급제재

근로기준법 제98조를 보면 근로자에 대하여 감급의 제재를 가할 경우에 적용되는 근로자 보호규정을 두고 있다. 그러나 동규정은 통상근로시간에 따라 임금이 결정되는 임금체계 하에서나 적용력을 갖는 것이며, 시간중심이 아닌 성과중심으로 이루어지는 연봉제 하에서 지각·조퇴·결근 등을 이유로 제재의 감급이 적용된다는 것은 연봉제의 본질과 맞지 아니한 것으로 판단된다.

그러나 ‘근로는 정신노동과 육체노동(법 제16조)’이며 ‘임금은 근로의 대상(법 제18조)’이므로 연봉제 하에서 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 별도의 규정이 없는 한 연봉을 형태상 연(年)단위의 근로에 대하여 산정된 임금으로 보고 근로자의 지각, 조퇴, 결근등 근태에 따라 임금을 공제할 수 있다고 본다.

9.동일노동 동일임금 원칙

연봉제를 일부 근로자에 대해서만 실시하는 경우 근로기준법상의 균등처우 규정에 위반하는지 여부가 문제된다. 균등처우의 문제는 동일직무종사자의 경우에 근로자마다 호봉승급분을 달리하거나 퇴직금지급제도를 달리하는 등 상이한 제도의 시행에 따른 부당한 차별대우를 방지하기 위한 것이다. 그러나 동일직종에 대하여 일부 연봉제를 실시한다 할지라도 사용자는 누구에게나 일률적으로 동일한 임금을 주어야 하는 것은 아니므로, 원칙적으로 이와 같은 차별처우에 해당된다고 보기는 어렵다. 근속연수에 따른 상여금, 학자금 및 근속수당을 차등지급하기로 합의한 경우 등을 합리적인 차별로 인정된다.

따라서 법에서 금지하고 있는 것은 합리성이 없는 자의적 차별임을 고려할

때 직무가치와 성과에 따른 연봉액의 차이는 법 위반 문제로 보기 어렵다. 특히 기업에서는 노동조합이나 상대적으로 불리한 임금을 받은 근로자들의 반발을 방지하기 위하여 연봉상정의 기초가 되는 직무평가와 인사고과에 대한 공정성과 투명성으로 임금에 대한 신뢰성을 확보해야 할 것이다.

- 노무법인 해냄