# 노동현안 건의에 대한 추진경과

## - 근로시간 단축, 통상임금 범위 관련, 최저임금 산입범위 -

□ 건의 추진 경과

- ○ 2017. 3. 23 대한상의, 제19대 대선후보 대상 경제계 제언
- ○ 2017. 4. 21 **전국상공회의소 상근부회장 회의(차의환 부회장 참석)**
  - 통상임금 범위 등 노동관련 기업체 입장 전달
- ○ 2017. 7. 22 **대한상의, 제주포럼 최저임금 현실적 대안 마련 촉구(전영도 회장, 차의환 부회장 참석)**
  : 최저임금 인상, 근로시간 단축, 통상임금 범위 관련 정부 정책에 대한 논의
- ○ 2017. 8. 30 대한상의 박용만 회장 국회방문
  : 주요 경제현안(노동관련)에 대한 경제계 입장 전달
- ○ 2017. 10. 25 홍영표 환경노동위원회 위원장 초청 간담회(3대 노동현안 의견 전달)
- ○ 2017. 11. 1 **전국상공회의소 회장 회의(전영도 회장 참석)**
  : 고용과 노동 선진화, 산업의 미래, 기업의 사회공익적 역할 3대 안건 제시
- ○ 2017. 11. 16 김동연 부총리겸 기재부장관 '최근 경제현안에 대한 전문가 제언집' 전달
- ○ 2017. 11. 23 대한상의, 국회 여당 각당 대표 면담시 고용노동부문 선진화 제언집 전달

**※ 대한상의 이외에도 경총, 전경련, 소상공인연합회, 자동차산업협회 등 기업경영의 어려움을 호소**

□ 주요 노동현안 건의내용

## 1. 근로시간 단축에 대한 건의

– 관련법 : 근로기준법 개정안(김성태 의원안 / 한정애 의원안 / 홍영표 의원안 / 이정미 의원안)

### 가. 건의배경

**○ 정부와 국회는 근로시간 단축을 추진 중(주당 근로시간 68시간 → 52시간)**

– 관련 소송(14건)이 대법원 판결을 기다리는 중이며, 정부는 입법이 되지 못할 경우 '행정해석 폐기'를 통해 즉시 시행 방침

**○ 경제계도 근로시간 단축 필요성에 공감함**

– 우리나라는 OECD 2위의 장시간근로 국가 : 연간근로시간('16년) : 한국 2,069h vs. OECD 평균 1,763h

– Full-time 근로자 기준으로 비교해도 OECD 4위(터키, 멕시코, 칠레, 한국 順)

* Full-time 근로자 기준 연간근로시간('16년) : 한국 2,438h vs. OECD 평균 2,157h

– 주 52시간 초과근로자는 138만명으로 전체 근로자의 10.2%('15년, 고용부)

### 나. 문제점

**첫째, 대법원 판결 또는 행정해석 폐기로 근로시간 단축시 혼란 불가피**

○ 대법원 판결 또는 행정해석 폐기로 근로시간을 단축할 경우 유예기간 없이 즉시 근로시간이 주 52시간으로 단축

○ 주 52시간 초과근로 기업은 즉각 형사처벌 대상이 되며, 휴일근로가 연장근로에 해당돼 과거 3년치 소급분 청구소송 사태 발생

**둘째, 중소기업의 구인난 심화 등 경영상 어려움 가중**

○ 인력난 속 납기차질, 설비증설과 교대제 개편 관련 애로 등

### 다. 건의내용

**첫째, 입법에 의한 근로시간 단축 시행**

○ 합의 통해 근로기준법을 개정해야 산업계 혼란 없이 근로시간 단축 가능

**둘째, 중소기업이 대응할 수 있도록 기업규모에 따라 단계적 시행**

○ 기업은 신규인력 채용·교육, 설비증설·보완, 생산라인 재편 등 위해 준비기간 필요

○ 우리나라 및 선진국에서 과거 근로시간 단축시 단계적으로 시행해 기업충격 완화

* 한국 : 44시간 → 40시간 단축시 기업규모별로 6단계 시행('03년~'11년)
  일본 : 44시간 → 40시간 단축시 규모별(5개)·업종별(17개)로 단계시행('93년~'98년)
  프랑스 : '98년, 39 → 35시간 단축시 유예기간 부여(20인이상 3.5년, 20인이하 5.5년)

**셋째, 휴일근로 할증은 현행대로 50% 유지**

○ 근로시간 단축시 추가채용 필요해 인건비 증가 불가피.
  휴일근로에 대해 중복할증(100%)을 적용할 경우 인건비 부담 급증 우려

○ 우리나라의 초과근로할증률(50%)은 국제기준(25%, ILO 권고)에 비해 높은 수준

* 과거 주 40시간제 시행시 3년간 한시적으로 최초 4시간 연장근로에 대해
  50% → 25%로 할증률을 인하한 바 있음

※ [참고] **근로시간 단축 관련 '15.9.15 사회적 대타협 내용**

– 휴일근로를 연장근로에 포함(법상 1주=7일)해 주당 근로시간을 52시간으로 함

– 기업규모별 단계시행 (법 개정 후 1년이 경과한 시점부터 매 1년마다 확대)

* 1단계:1,000인 이상, 2단계:300~999인, 3단계:100~299인, 4단계:5~99인

– 노사가 합의하는 경우 특별연장근로 주 8시간 허용 : * 휴일근로가 연장근로에 포함되는 시점부터 4년간(이후 지속여부 재검토)

## 2. 통상임금 범위에 대한 건의

– 관련법 : 근로기준법 개정안(이용득 의원안 / 김성태 의원안)

## 가. 건의배경

○ **대법원 전원합의체의 통상임금 판결('13.12.18) 이후 관련 분쟁 지속**

* 통상임금 소송 중인 기업 : △현대차 △기아차 △대한항공 △삼성중공업 △우리은행 △한국GM △현대오일뱅크 등 115개사('17.8월 고용부 집계, 100인이상 기업 대상)

○ **통상임금 개념과 기준을 명확히 하는 근로기준법 개정안이 국회 계류 중. 향후 통상임금 관련 분쟁 방지를 위해 법률안의 조속한 처리를 건의.**

| 구분 | 이용득 의원 대표발의('17.2.10, 민주당) | 김성태 의원 대표발의('16.5.30, 한국당) |
|---|---|---|
| 정의 | ■ 정기적·일률적으로 지급하기로 사전에 정한 임금 | ■ 정기적·일률적으로 지급하기로 사전에 정한 일체의 금품 |
| 제외 금품 | ■ 시행령이 정한 범위내에서 다음의 금품 제외<br>– 설·추석 명절 위한 상여금<br>– 근로자의 건강·안전 위한 보험료<br>– 업적·성과에 따라 지급여부와 지급액이 확정되는 임금<br>– 경영성과에 따라 지급되는 금품 | ■ 개인사정·업적·성과 등 추가적인 조건 등에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 등 시행령으로 정하는 금품 |

## 나. 현행법의 문제점

**첫째, 통상임금 개념과 범위에 대한 명확한 법규정이 없어 산업현장에서 분쟁 발생**

○ 통상임금은 연장·야간·휴일근로수당의 산정기초가 되는 중요한 임금결정기준이나 정의, 산입범위에 대한 법규정 없음

○ 그동안 고용부 행정해석에 의해 통상임금에서 제외되었던 정기상여금 등이 대법원 판결에 의해 포함되면서 법적 분쟁이 확대

**둘째, 입법지연으로 통상임금 관련 불확실성 계속돼 향후에도 노사갈등 및 소송 소지**

○대법원 전원합의체가 통상임금 판단기준을 제시하였으나 하급심마다 통상임금

해당여부에 대한 판단이 달라지는 등 불명확한 상태 지속

## 다. 건의내용

### □ 통상임금 개념과 산입범위를 조속히, 명확하게 법에 규정

○ 노동현장의 불확실성과 혼란을 해소하기 위해 통상임금의 정의와 제외되는 금품의 기준 등을 법에 규정할 필요

※ [참고1] 통상임금 관련 '15.9.15 **사회적 대타협** 내용

– 통상임금의 정의 : 소정근로에 대해 사용자가 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하기로 사전에 정한 일체의 금품
(근거 : 대법원 전원합의체 판결)

– 제외금품 : 근로의 양 또는 질과 관계없거나 근로자 개인적 사정에 따라 달리 지급하기로 정한 금품은 제외하도록 법률에 규정하되 구체적인 유형은 시행령에 위임

* 시행령에서 규정할 제외금품의 예시

① 근로자의 건강, 노후생활 보장, 안전 등을 위한 보험료

② 근로자 업적·성과 등 추가적인 조건의 충족 여부에 따라 지급여부, 지급액이 미리 확정되지 아니한 임금

③ 경영성과에 따라 사후적으로 지급되는 금품

※ [참고2] 주요국의 통상임금 관련 제도 현황

– (미국/일본) 법에 통상임금에서 제외되는 수당 명시

* 美 공정근로기준법: 증여적 선물, 이윤배당금, 사용자의 재량상여금 등
日 노동기준법: 가족수당, 통근수당, 별거수당, 자녀교육수당, 주택수당, 임시로 지급되는 임금, 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금

– (독일/영국) 통상임금을 단체협약 등을 통해 노사 자율로 결정

## 3. 최저임금 산입범위에 대한 건의

– 관련법 : 최저임금법(제6조 제4항)

### 가. 건의배경

○ **최저임금위원회, '18년 최저임금을 시급 7,530원으로 결정('17.7.15)**

– 월급환산 157만원 수준. '17년 6,470원 대비 16.4% 인상

○ **경제계는 양극화 개선 필요성에 공감하며, 최저임금위원회의 결정을 존중**

– 상대적 빈곤율(전체가구中 중위소득 50%이하층 비율) 악화. ('90) 7.1% → ('16) 11.0%

– 국제비교에서도 상대적 빈곤율이 OECD 30개국 중 8위로 높은 편

– 최저임금근로자 상당수(60~70%)가 홀로 생계를 책임지는 외벌이('14년, 노동연구원)

○ **다만, 최저임금의 법적 기준과 실제 임금지급액간 괴리 때문에 '양극화 문제 개선'이라는 입법 취지와 배치되는 문제점이 있어 개선 건의**

### 나. 현행법의 문제점

**첫째, 제도취지에 맞지 않게 고임금 근로자도 최저임금 인상에 영향**

○ 기업의 임금은 기본급, 고정수당, 복리후생수당, 상여금 등 여러 항목으로 구성

* 기업의 임금항목 구성(100인 이상 기업 평균, '13년 고용부)

| 임금총액 = | 기본급 | + | 月고정수당 | + | 복리후생수당 | + | 상여금 | + | 초과근로수당 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| (비중) | (57.3%) | | (9.8%) | | (6.6%) | | (17.6%) | | (8.7%) |

○ 현행법상 최저임금 준수여부는 임금항목 중 **'기본급+月고정수당'**만으로 판단.

이는 평균적으로 임금총액의 67.1%에 불과

* 포함되는 임금 : 기본급(연봉제는 월지급액), 매월 지급되는 정기적·일률적 수당

제외되는 임금 : 복리후생수당(근속수당, 교통비 등), 월단위 아닌 상여금, 초과근로수당

○ 실제 중견기업 A社의 신입직원 임금은 309만원(초과근로수당 제외)이나, 최저임금 기준으로는 147만원(48%)으로 법상 최저임금에 미달

* 대기업 B社의 신입직원 임금은 464만원(초과근로수당 제외)이나 최저임금 기준으로는 184만원(40%)

○ 이에 따라 임금총액이 최저임금을 상회해도 '기본급+月고정수당'의 비중이 낮은 경우, 최저임금 인상에 따라 임금 인상 불가피

※ [참고] 주요국의 최저임금 산입범위

- (프랑스) 현물급여(식사, 주택 등), 상여금, 팁, 휴가수당, 성과수당 등 모두 포함
- (영 국) 인센티브, 상여금, 숙박비, 사회보험료(사용자 부담분) 등을 포함
- (일 본) 月고정임금만 포함(한국과 동일). 단 식사 등 현물은 실비를 포함
- (독 일) 기본급만 포함. 기본급 이외의 수당은 제외
- (미 국) 기본시급만 포함. 상여금 제외

**둘째, 호봉제 기업은 호봉테이블 전체가 도미노식으로 상향 조정**

○ 최저호봉부터 최고호봉까지 연쇄적으로 호봉 인상

○ 100인 이상 기업의 65.1%가 호봉제 운영중('15년, 고용부)

## 다. 건의내용

**첫째, 최저임금 산입범위를 '근로자가 실제 지급받는 임금 총액'기준으로 현실화**

○ 복리후생수당 및 상여금 등을 최저임금 산입범위에 포함

○ 단, 초과근로수당은 법정근로시간 이상으로 근로한 대가이므로 산입범위에서 제외

○ 내년도 최저임금이 시행되기 이전 올해 하반기에 논의를 거쳐 입법 필요

**둘째, 기업은 임금총액 보전하면서 임금항목 단순화에 노력할 것**

○ 복리후생수당, 상여금을 '기본급+月고정수당'에 통폐합

○ 임금항목 단순화를 위한 취업규칙 변경 위해 노조 및 근로자와 협력