

제323회국회
(임시회)

환경노동위원회회의록

제 2 호

국 회 사 무 처

일 시 2014년4월10일(목)

장 소 환경노동위원회회의실

의사일정

- 1. 통상임금에 관한 공청회

심사된 안건

- 1. 통상임금에 관한 공청회 1

(10시09분 개의)

○위원장 신계륜 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.
 성원이 되었으므로 제2차 환경노동위원회를 개
 의하겠습니다.
 어제에 이어서 공청회를 계속 하도록 하겠습니
 다.

1. 통상임금에 관한 공청회

○위원장 신계륜 의사일정 제1항 통상임금에 관
 한 공청회를 상정합니다.
 먼저 공청회에 참석하신 진술인과 참고인을 소
 개하도록 하겠습니다.
 어제에 이어서 바쁘신 가운데도 오늘 공청회에
 참석하신 진술인과 참고인 여러분께 위원회를 대
 표해서 감사의 말씀을 드립니다.
 소개를 받으시면 잠시 일어서서 인사해 주시기
 바랍니다.
 먼저 진술인입니다.
 어제와 마찬가지로 노사정소위원회 대표지원단
 을 대표해서 이철수 서울대학교 법학전문대학원
 교수가 참석했습니다.
 박수 쳐도 괜찮은 것 아니에요?
 그다음에 김준영 한국노총 전략기획본부장입니다.
 이동웅 한국경영자총협회 전무입니다.
 임무송 고용노동부 근로개선정책관입니다.
 이창근 민주노총 정책실장입니다.
 이재광 중소기업중앙회 부회장입니다.
 (일동 박수)

(진술인 인사)

참고인 말씀드리겠습니다.
 김유선 한국노동사회연구소 선임연구위원입니
 다.
 박지순 고려대학교 법학전문대학원 교수입니
 다.
 배규식 한국노동연구원 본부장님은 지금 오고
 있습니다.
 유경준 한국개발연구원 재정·복지정책연구부
 장입니다.
 그리고 노사정위원회에서도 참고인으로 참석하
 고 있음을 알려 드립니다.
 (일동 박수)
 (참고인 인사)
 공청회의 진행 순서와 방법은 어제와 같습니다.
 먼저 소개해 드린 진술인의 진술을 모두 청취
 한 다음에 위원님들이 질의하는 순서로 진행하겠
 습니다.
 진술인 여러분께서는 사전에 알려 드린 바와
 같이 먼저 이철수 진술인께서 대표지원단 위원을
 대표해서 노사정소위원회에서 논의된 결과를 중
 심으로 발제 형식으로 진술을 10분간 하도록 하
 겠습니다.
 그다음에 노사정 각계를 대표하는 진술인께서
 는 5분 이내로 의견을 요약해서 진술하겠습니다.
 위원님들의 질의는 일문일답 방식으로 하고 질
 의 시간은 답변 시간을 포함해서 7분으로 하겠습
 니다.

참고로 진술인 또는 참고인 상호 간에는 질문과 토론을 허락하지 않겠습니다.

그리고 국회방송에서는 공청회의 전 과정을 생중계로 중계하고 있음을 알려 드립니다.

어제 근로시간 단축을 포함해서 노사(노정) 관계 개선을 위한 공청회를 두 차례 오전·오후에 나누어서 했습니다. 많은 도움도 되었지만, 처음하는 공청회는 아니지만 이 주제가 너무 중요하기 때문에 진행에 있어서 다소간에 제가 잘 진행하지 못한 점도 있었던 것 같습니다.

오늘 공청회에서는 어제의 진행을 잘 참고하면서 오늘이 공청회라는 사실을 주지하시고 그동안 정말 헌신적으로 일해 오신 여러 위원님들의 의견을 토론했고 청취하는 자리가 되어서 올바른 공청회의 목적이 달성되었으면 좋겠습니다.

그러면 먼저 이철수 교수님께서 통상임금과 관련하여 노사정소위원회에서 논의된 결과를 중심으로 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 이철수 방금 소개받은 이철수입니다.

저희 지원단에서 논의를 거쳐, 오늘 통상임금에 관한 공청회입니다라는 저희 지원단은 제언을 하기로 결의를 했습니다.

자료에 나옵니다마는 '임금체계 합리화 및 임금제도 개선을 위한 제언' 이렇게 한 이유는, 사실 임금 문제를 해소함에 있어서는 통상임금 법제를 바꾸는 것도 중요하지만 오히려 그것보다 그 원인이 되는 임금구조나 임금체계의 문제점을 해소하는 것이 매우 긴급하고 이것과 같이 병행되어야만이 문제를 풀 수 있다는 판단에서 그렇게 했습니다.

각주에 나옵니다마는 공교롭게도 저희 지원단 5인 모두 임금제도개선위원회 멤버로 6개월간 많은 고민을 하고 논의를 했습니다. 그래서 거기서 합의문이 채택되었고 그것은 상당히 많은 지혜가 담긴 것으로 저희들이 믿고, 이 정신을 바탕으로 제가 오늘 통상임금 법제에 관한 방안을 말씀드리고자 합니다.

먼저 우리 임금체계의 실태 진단을 저희들은 한 네 가지로 정리를 해 보았습니다.

현재의 통상임금 문제는 기본적으로 임금체계의 복잡성에서 기인하는 것이다, 이 복잡성이라고 하는 것은 연혁적으로 보면 정부의 임금가이드라인정책 그리고 사용자의 연공서열형 인사노무관리와 임금유연화 전략 그리고 노동조합의 전략적 동조 이런 복합적 요인이 작용한 결과로 보

고 있습니다.

둘째, 기본급의 비중이 매우 낮은 기형적인 구조를 취하고 있습니다. 제수당의 종류와 비중, 상여금의 비중이 사업장마다 천차만별이고 노사의 상호 양해로 임금체계가 형성된 대규모, 유노조 사업장일수록 수당의 종류가 많고 임금체계가 복잡하고 상여금이 차지하는 비중이 높습니다. 골치 아프다는 이런 말씀입니다.

셋째가 통상임금이 노동의 가치를 적정하게 반영하지 않습니다. 그래서 실질적으로 초과근무할 증률을 낮추는 효과가 있고 이는 문제가 되고 있는 장시간 근로를 조장한 측면이 있습니다.

넷째, 임금체계의 개선을 위한 어떠한 노력도 발견할 수가 없었다는 점입니다. 오랜 기간 동안 정부는 기존의 예규를 고집하였고 노사는 기업별 교섭을 통해 단기적 이익 조정에 급급해 왔습니다. 문제를 키워 왔다는 말씀입니다.

이 실태를 바탕으로 제언의 구체적인 내용은 제가 말씀드리지 않겠고 오늘 관심을 가지시는 통상임금제도를 어떻게 풀 것인가라는 구체적인 방안에 대해서 말씀을 드리겠습니다.

유인물 16페이지에 나와 있습니다.

지금까지 판례의 태도 또 각 의원들의 발의안, 정부의 방침 등을 고려하면 통상임금제도 개선과 관련해서 한 네 가지 범주로 분류될 수 있을 것 같습니다.

첫 번째가 소정근로의 대가로 규정하자 하는 방안, 그것이 홍영표 의원안입니다. 그리고 소정근로의 대가로 이해하면서도 그중 일정비율을 통상임금으로 제도화하자는 방안입니다. 이것은 저희 임금제도개선위원회의 다수안이었습니다.

두 번째가 소정근로의 대가라는 이런 실질적 요소 외에도 지급형태상의 요소, 일률성·정기성을 요구하는 이런 안이 제안되었습니다. 심상정 의원안입니다.

세 번째가 소정근로의 대가라는 실질적 요소 외에 지급형태상의 요소로 일률성·정기성 외에 고정성을 추가하는 입장입니다. 이것은 판례의 전통적인 입장입니다.

네 번째가 통상임금의 범위를 구체적으로 나열하는 방안, 현재의 정부가 준비하고 있는 방침으로 알고 있습니다.

참고로 오랜 기간 동안 1임금지급기를 하자는 주장은 이번 판결을 계기로 역사적 사실로 남게 되었습니다.

2013년 12월 28일 전원합의체 판결 이후 통상임금의 기준이 보다 명확해졌습시다라는 고정성의 해석과 관련하여 여전히 해석상 혼선을 빚고 있습니다.

좀 더 부연설명 드리면 과거 전합 판결 이전에는 고정성을 이해하기를 지급일수나 근무실적에 따라 지급 여부 또는 지급액이 변동되는 경우를 비교정적으로 봤습니다. 그러나 이번 전합 판결에서는 사전 확정적이면 고정적이다 이렇게 본 겁니다.

그래서 개념 자체가 바뀌었고 그런데 다만 그렇게 함으로써 분명해진 건 있습니다라는 재직요건이 추가됨으로 인해 가지고 문제가 불거지고 있습니다.

이번 판결에서는 재직 요건이 부가된 복리후생비는 고정성이 없다는 점은 분명합니다라는 재직요건이 부가된 고정상여금 내지 정기상여금은 어떻게 되는가에 대해서는 판결이 답하지 않고 있습니다. 앞으로 후속 판결을 기대해야 되는 상황입니다.

그런데 문제는 이 문제가 지금 해석상의 논란이 있기 때문에 노사 간에 현장에서 혼선이 빚어지고 단협 과정에서도 많은 갈등을 초래하는 것으로, 그래서 입법의 관심이 바로 여기에 모아져야 될 것으로 저희들은 보고 있습니다.

앞서 설명한 네 가지 범주에 대해서 간략하게 평가를 올리면 홍영표 의원안은 경제학적 원리에 충실하고 간명한 해법이라는 점에서 강점을 가지고 있습니다. 하지만 우리 현실과의 괴리가 있기 때문에 제도적 보완이 필요한데 이 부분의 보완책의 하나로서 저희 임금제도개선위원회의 다수안이 채택된 것입니다.

이 다수안은 대체로 소정근로의 대가를 원칙적으로 통상임금에 포함시키고 다만 현실적인 여건을 감안해서 일정 퍼센티지를 단계적으로 적용하는 이런 방안이라고 이해하시면 되겠습니다.

심상정 의원안은 실질적으로 홍영표 의원안과 같게 보입니다. 다만 형식적으로 보면 고정성의 요건을 명시적으로 뺐기 때문에 현재의 판례법리와 배치되는 문제점이 있습니다.

현재 고정성과 관련한 논란의 핵심은 재직요건을 둘러싸고 발생하고 있고 판례의 입장도 명확하지 않은 만큼 이에 관한 입법적 결단을 통해 풀 수 있다고 진단합니다. 이것이 불가능할 경우 판례법리의 발전을 기다려 보는 것도 한 방법이

될 수 있을 것입니다.

입법적 결단이 없거나 판례법리가 명확하지 않은 상태에서 통상임금의 범위를 구체적으로 나열하는 방안은 유보하는 것이 바람직하고 이것을 하려면 여야 간 내지 노사 간 사회적 대타협이 필요한 사항이 아닌가라는 생각이 듭니다.

이외에도 지원단은 우리 임금 구성 항목이 매우 복잡다기하기 때문에 통상임금의 범위를 범으로 일률적으로 규정하는 것은 힘들다라는 사정을 감안해서 노사 자체적 해결을 유도하는 제도를 두기를 희망합니다.

하나의 예로 이른바 개방조항 방식을 도입하는 것을 고려하고자 합니다. 예컨대 지역적 차원의 산별 업종별 단체협약을 통해서 통상임금의 범위를 정해 놓으면 이를 우선적으로 적용한다는 취지의 규정을 법에 담아 놓는 것입니다.

이러한 방식은 다양한 현실을 감안하여 구체적 타당성이 있는 해법을 노사자치적으로 찾을 수 있게 함으로써 저희들이 바라는 임금체계의 표준화, 통일화를 진작시키는 데 기여할 것으로 믿습니다.

이러한 방식과 유사한 것으로 기업 차원에서도 이러한 개방조항을 설정하자는 의견이 있었습니다. 다만 이러한 경우에는 기업 차원의 근로자대표의 민주적 정당성 내지 적통성을 확보하기 위한 제도개선과 병행되어야 된다는 것을 제안하고자 합니다.

통상임금 논의와 관련하여 관련 임금법제의 개선도 저희들이 주장하고자 합니다.

평균임금의 기간입니다.

현행 3개월로 되어 있는데 이 3개월이 너무 거칠다는 주장입니다. 그래서 1년 단위로 해서 통상의 생활임금을 적정하게 반영할 수 있게끔 제도 개선이 필요하다는 의견입니다.

아울러 최저임금제의 개선도 요구하고 있습니다.

지금 최저임금법상 비교대상 임금이라는 것은 과거 통상임금의 개념에 기초하고 있는데 이 통상임금의 개념이 바뀌었기 때문에 최저임금의 비교대상 임금 개념도 바뀌어야 되고 그렇게 해야만 현재의 임금 수준을 적정하게 반영할 수 있다고 생각합니다.

아울러 해고예고수당이나 휴업수당, 연차유급휴가수당, 구직급여, 육아휴직급여 및 출산전후휴가급여도 통상임금을 기초로 계산을 하고 있습니다.

다마는 이 부분은 각 수당의 성격에 맞게끔 재조정할 필요가 있다고 생각합니다.

이상과 관련한 구체적인 방안을 말씀드렸는데 저희들이 지금까지 아무런 노력을 하지 않았다는 진단이 있었기 때문에 이것을 어떻게 풀 것인가라는 부분에 대해서 약간의 첨언을 하고자 합니다.

오늘 여기가 국회이기는 합니다만 법·제도 개선 못지 않게 임금체계 개선을 위한 부대결의를 해 줄 것을 저희들은 희망을 합니다. 그래서 정부의 역할과 노사의 역할을 간략하게 말씀드리면서 저의 진술을 마치도록 하겠습니다.

14페이지입니다.

먼저 정부는 지금까지의 불합리한 관행을 정상화하는 데 각고의 노력을 해야 할 것입니다.

우선 공공부문이 선도적으로 복잡한 임금구조를 단순화시키는 데 앞장서야 되겠습니다. 저도 공무원 생활을 했습니다마는 수당이 꽤 됩니다. 한 열몇 가지 되었는데 전공을 하는 사람으로서도 잘 파악이 안 될 정도로 복잡한데 이것부터 좀 선도적으로 풀어 줄 것을 희망을 합니다.

노사는 미래지향적 관점에서 각 산업과 사업장 특성에 맞추어 자율적 개선 노력을 기울여 줄 것을 당부드립니다.

이와 관련해서 과거사 정리 차원에서 소급분 문제는 서로 양보와 타협의 자세로 임해 줄 것을 바라고 또 앞으로 현장에서 사용자는 각종 수당이나 상여금을 깎거나 각종 부대조건을 부여함으로써 실질임금을 인하하는 변칙을 삼가야 될 것입니다.

저희들은 모두에 제가 말씀드린 대로 이 환노위 공청회를 통해서 좋은 법이 만들어지고 또 현장에서는 서로 타협과 상생의 해법을 찾아나가기를 희망하면서 제 발제를 마치고자 합니다.

감사합니다.

○위원장 신계륜 이철수 교수님 수고하셨습니다.

이 권고의 문안은 소위원회에서 여러 가지 의견을 거쳐서 일정한 합의라고 그럴까요, 이런 것에 도달한 권고문이겠지요?

○진술인 이철수 예, 그렇습니다.

○위원장 신계륜 감사합니다.

다음은 한국노총 김준영 전략기획본부장님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 김준영 먼저 이 자리를 만들어 주신

우리 환노위에 감사를 드리고요, 통상임금 관련한 한국노총의 입장을 자료에 기초해서 설명드리도록 하겠습니다.

자료 27페이지입니다.

한국노총은 통상임금 문제의 접근은 통상임금의 정상화가 노동시간 단축과 일자리 나누기를 위한 우선과제다라는 관점에서 출발해야 된다고 생각합니다. 이 총론과 관련해서는 어제 우리 한국노총 이정식 사무처장께서 자세히 설명드렸기 때문에 생략하도록 하겠습니다.

다음 28페이지 통상임금 관련 쟁점 발생 이유도 방금 이철수 교수님께서 잘 지적해 주셔서 짧게 설명드리겠습니다.

통상임금 분쟁이 발생한 원인은 가장 먼저는 근로기준법에서 명확한 정의 규정을 갖고 있지 않기 때문입니다.

근로기준법에 초과근로에 대한 50% 할증을 정한 이유는 근로자에게는 초과근로에 대한 일정한 보상을, 사용자에게는 경제적 부담을 주어 초과근로를 억제하자 이것이었음에도 불구하고 노동부의 통상임금 정의 및 해석이 기본급 비중은 낮고 상여성 금품과 각종 수당의 비율이 높은 기형적 임금구조를 양산했고 그 결과 초과근로의 할증 입법취지를 전혀 반영하지 못했기 때문입니다.

노동자가 초과근로를 할 경우에 소정근로 시보다 더 적은 비용으로 근로를 시킬 수 있어서 사용자는 초과근로를 권장할 수밖에 없었고 이로 인해 장시간 근로의 관행이 근절되지 않고 있다고 생각합니다.

법원이 임금일체설을 인정하고 그 이후 다양한 판례를 통해 통상임금의 범위를 확대해 왔음에도 불구하고 고용노동부는 통상임금 산정지침을 전혀 변경하지 않아서 분쟁을 확대시켰고 국회라도 분쟁을 해결하기 위해서 근로기준법 개정을 서둘러야 하는데 현실적으로 지금 그러지 못하는 사정에 있습니다. 지금이라도 시급히 통상임금 정의 규정을 입법화해야 된다고 생각합니다.

대법원 전원합의체 판결이 통상임금 관련 분쟁을 잘 정리해 줄 것으로 기대했으나 판결 이후에도 분쟁은 지속되고 있습니다. 전합 판결도 노사 모두에게 명확한 기준을 제시하지 못하고 있고 근로기준법의 초과근로 할증 입법취지를 온전히 반영치는 못하고 있습니다.

거기에 노동부의 통상임금 노사지도 지침은 법

적 강제력을 가지지 못했다고는 하나 이 지침 발표로 분쟁은 도리어 확대되고 있는 것이 현실입니다.

최근 노동조합이 없는 사업장에서 전합 판결과 노동부 지침에서 통상임금성을 부정한 임금형태로 임금구조를 변경하고 있습니다. 즉 불이익 변경을 하고 있다는 사실을 우리는 확인할 수 있습니다. 지금이라도 법원과 노동부가 확대시켜 놓은 혼란을 국회가 입법을 통해서 문제를 시급히 해결해 주실 것을 요청드립니다.

경영계는 기업의 비용 증가를 우려하고 있습니다. 그러나 통상임금 규정을 정함에 있어서 비용 증가를 감안하는 것은 강행규정인 근로기준법에 신의칙이라고 하는 법률을 무리하게 적용한 대법원 판례와 같은 우를 범하는 것이라고 생각합니다.

그리고 극단적 사례를 들면 염전 노예들을 강제근로를 시킨 염전 사용자들이 노예가 없어져서 인건비 증가가 우려된다라는 이유로 최저임금법을 완화하자, 규제를 철폐하자라는 주장과 논리상 저는 전혀 차이가 없다고 생각합니다.

국민총소득 대비 기업소득, 가계소득의 연평균 증가율 격차가 10배 이상 벌어져 있습니다. 이런 현실에서 OECD 평균이라도 따라가려면 노동자 전체의 소득증가와 일자리 나누기를 통한 고용률 증가는 더 이상 미룰 수 없는 과제라고 생각합니다.

기업이 비용 증가를 주장하는 것은 지금까지 초과근로에 대한 할증률을 적용한 정상적 임금 지급을 하지 않았다는 것의 자기고백의 다름이 아니라고 생각합니다. 기업들도 비용 증가에 대한 우려를 이야기하기보다는 근로시간을 어떻게 단축시킬 것인가를 고민하는 것이 더 미래지향적이라고 생각합니다.

이 자리에 함께하신 자문단의 김유선 소장님의 연구에 따르면 경총의 주장과는 달리 상여금을 통상임금에 포함시켜도 임금인상률은 2%에 미치지 못할 것이라는 실증분석도 있습니다. 한국노총도 통상시급 증가가 임금총액의 증가로 이어지는 것이 아니라 근로시간 단축과 고용확대로 이어지도록 회원조합과 조합원에게 지도 교육하고 있습니다.

법이 통상임금을 명확하게 정리해 줄 때 노사간의 분쟁은 사라질 것이고 임금 수준은 기업의 지급 여력, 경제상황, 산업별 노동시장의 동향 등

에 따라서 노사가 자율적으로 합리적인 결정을 할 것이라고 저는 믿습니다.

그래서 통상임금의 기준과 범위는 다른 요소들을 고려하기보다는 명확하고 쉽고 분명하게 이해될 수 있어야 합니다. 그리고 임금구성을 단순화시킬 수 있고 안정성을 강화할 수 있도록 유도할 수 있어야 합니다.

통상임금 분쟁 해결이 근로시간 단축으로 이어지기 위해서는 사용자가 초과근로에 대한 추가할증 지급에 대한 부담을 느껴야만 가능합니다. 저고용 장시간 노동의 관행을 깨려면 통상시급의 상승은 불가피하다고 생각합니다. 사용자들이 초과근로에 대한 유혹에서 벗어날 수 있도록 해야 합니다.

정기성, 고정성, 일률성 같은 논리에 매몰되지 말고 통상시급을 산정함에 있어서 사용자의 비용의 측면에서 시간당 비용의 관점에서 이 문제를 바라본다면 저는 쉽게 해결될 수도 있다고 생각합니다.

한국노총은 이러한 취지에서 통상임금의 범위를 법률로 명확히 분명히 분쟁이 발생되지 않는 방향으로 입법해 주실 것을 요구드립니다.

감사합니다.

이상입니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다, 김준영 본부장님.

다음은 경영자총협회 이동웅 전무님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 이동웅 안녕하세요?

경총의 이동웅 전무입니다.

사실 그동안 기업들은 고용노동부의 행정지침에 따라서 30년 넘게 정기적으로 일률적으로 1임금산정기간에 지급하기로 정한 것을 통상임금으로 지급해 왔고 근로자들 또한 이것을 기준으로 삼아서 통상임금에서 제외되는 각종 급여의 종류와 액수를 늘리는 임금교섭을 현장에서 해 왔습니다.

그러나 지난 대법원 전원합의체 판결을 계기로 해서 고정적인 정기상여금이 통상임금에 포함된다는 판결 때문에 새로운 기준을 정할 필요가 생겼습니다.

이 과정에서 저희 기업들은 기업의 부담이, 통상임금이 급증할 경우에 경쟁력을 상실시키고 투자가 위축될 수 있고 또한 대기업과 중소기업 간 양극화가 심화되고 결국에 일자리 감소라는 여러

가지 예상치 못한 결과도 가져올 수 있다고 봅니다.

특별히 저희들이 조사한 자동차부품업계의 경우에는 매년 5900억 그리고 9.4%의 인건비 증가율에 달하는 부담이 추가로 생겨서 고용 감소까지도 우려하는 상황이 되고 있습니다.

이러한 현실 속에서 통상임금을 지급기간에 제한을 두지 않고 무한정으로 정할 경우에 감당하기 어려운 책임들을 부담하게 된 기업들이 여러 가지 각종 금품마다 법원의 구체적인 판단을 요청할 수밖에 없을 것입니다.

그래서 이 할증임금을 산정하기 위한 사전적인 도구적인 기준임금이라는 이 통상임금의 기본적인 목적을 생각한다면 저희들로서는 다시 1개월 동안 지급된 임금만을 그 범위에 포함시키는 것이 가장 명확하고 당연하다고 생각합니다.

통일적인 입법체계 구축이라는 면에서도 1개월이라는 개념표지는 필요하다고 생각합니다. 근로기준법에 의하면 임금이라는 것은 반드시 매월 정기적으로 지급되어야 하는데 임금이 아닌 것을 통상임금으로 편입시키는 것은 타당치 않다고 봅니다.

또한 소정근로시간에 대해 지급되는 임금이라는 점에서 통상임금과 취지와 성격이 본질적으로 동일한 최저임금 역시 매월 정기적으로 1회 이상 지급하는 임금으로 규정하고 있기 때문에 체계상의 양자의 조화를 위해서도 1개월 이내에 정기적으로 지급되는 것으로 한정하는 것이 좋겠습니다. 그래야만 근로자들의 예측 가능성을 높이고 그 달에 일한 OT를 바로 예측해서 받아갈 수 있는, 해석상 논란을 최소화할 수 있는 명확한 방법이라고 봅니다.

물론 그 1임금지급기일을 정해 놓고 산업현장이나 사업장 사정에 따라서 노사가 자율적으로 정할 수는 있는 문제입니다. 그래서 개방조항 문제에 대해서도 저희는 긍정적으로 생각하고 있습니다.

다른 나라 비교법적 측면에서도 이 1개월이라는 개념표지 설정은 당위성을 가지고 있습니다. 우리와 유사한 일본의 경우에도 할증임금의 기초에서 제외되는 금품의 종류를 규정해 놓고 있으며 특히 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금은 여기서 제외하고 있다는 점을 명백히 밝히고 있습니다.

지금 세계적인 근로관계의 방향은 근로의 양이

아닌 질과 결과를 중시하는 쪽으로 나아가고 있습니다. 그래서 새로운 기준임금의 체계를 정립하려는 입법방향 역시 이러한 추세에 따라서 미래지향적인 관점에서 이루어져야 할 것입니다.

이 기준이 된다는 것은 이해관계가 극명하게 엇갈리는 노사 어느 누가 보더라도 직관적으로 어느 것이 통상인지 쉽게 알 수 있도록 명확히 해야 된다는 것입니다.

오늘 이 자리에서 임금체계 개편 방향에 걸맞은 방향성을 지니면서도 노사 모두 납득할 수 있고 현장실무자나 근로자 모두 통상임금이 쉽게 계산될 수 있는 진정한 기준·개념을 만들어 내는 데 큰 도움이 될 수 있기를 바라고 여러 위원님께서 이런 방향도 충분히 검토해 주시기를 부탁드립니다.

이상 진술을 마치겠습니다.

○위원장 신계륜 이동용 전무님 수고하셨습니다.

다음은 고용노동부 임무송 근로개선정책관님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 임무송 위원님 여러분!

고용노동부의 행정해석을 둘러싸고 여러 논란이 계속되어 온 점에 대해서 무거운 마음을 가지고 있고 송구스럽게 생각합니다.

중요한 주제인 통상임금과 관련해 가지고 오늘 노사정 전문가가 함께 얘기할 수 있는 자리를 마련해 주신 환경노동위원회와 신계륜 위원장님 그리고 위원님 여러분께 감사드립니다.

잘 아시다시피 통상임금은 연장·휴일·야간근로수당을 산정하는 도구로서의 임금으로서 현행법 시행령 제6조에 기초해서 소정근로의 대가, 정기성·일률성·고정성 네 가지 요건을 가지고 판단해 온 점에서는 판례와 행정해석이 일치하고 있습니다.

다만 통상임금 논란의 배경에는 판례와 해석의 불일치와 더불어서 장시간근로 관행, 협소한 통상임금의 산입범위 그리고 사용자 측의 초과근로수당 억제와 노조 측의 임금교섭 시 성과로서 수당을 신·증설하는 것들이 복합적으로 영향을 미쳐왔다고 전문가들이 지적하고 있습니다.

지난해 12월 18일 대법원 전원합의체에서 판결을 내린 이후에 정부로서는 임단협 시기를 앞두고 노사가 참고할 수 있는 기준을 제시하기 위해서 전합 판결을 해설하는 취지로 통상임금 노사지도 지침을 올해 1월 28일 마련해서 시달하였고

그 내용을 보면 이제까지 행정해석상 견지해 왔던 1임금지급기를 폐지하였습니다. 더불어서 고정성 판단기준 등 전합 판결의 내용을 노사에게 안내하였습니다.

전합 판결과 지침 공표를 전후로 현장에서의 소송 제기 사업장 수를 모니터링하고 있습니다.

자료 2쪽 하단에 보시다시피 100인 이상 사업장의 월별 소송 추이를 보면 지난해 11월에 199개였습니다만 2월 현재 221개입니다. 다소 늘었는데 그 내용을 보면 이제까지 파악되지 않았던 것들이 추가 파악된 것이 주로 차지하고 있습니다.

소송 제기한 사업장의 특성을 개략적으로 살펴보면 주로 복수노조가 있는 사업장이거나 공공부문 그리고 임금 및 근로조건이 상대적으로 양호한 대규모 제조업이 다수를 차지하고 있습니다.

이러한 점에서 일각에서는 통상임금 조정이 기업과 근로자 간의 격차 확대를 야기할 수 있다는 우려도 제기하고 계신 것으로 보입니다.

저희 고용노동부는 법리 논쟁을 떠나서 노사 간의 원만한 임금교섭과 임금구성 합리화를 지원하기 위해서 지방노동관서에 노사와 전문가가 참여하는 임금체계·근로시간 개편 지원단을 구성·운영하고 주요 사업장 300여 개소의 지급동향을 모니터링하고 있습니다.

전체적으로 보면 노사 간에는 통상임금뿐만 아니라 정년연장, 임금피크제 등 임금체계의 개편 그리고 임금구성과 임금인상 수준을 종합적으로 연계해서 조정하는 방안을 고민하고 있는 것으로 보입니다. 상당수는 아직 관망세로 보이는데요, 임금교섭이 본격화되지 않은 것도 작용하고 있고 국회에서의 입법논의 동향 등도 지켜보고 있는 것으로 보입니다.

이런 가운데 최근 일부 선도 사업장에서 타결한 내용을 보면 전합 판결이나 저희 지침에 맞춰서 정기상여금을 통상임금에 포함시키면서 전체적 임금 수준을 함께 조정하는 양상을 보이고 있습니다.

한편 일부 무노조 사업장에서는 취업규칙을 일방적·편법적으로 변경하려는 움직임이 있다는 지적들이 제기되고 있습니다. 이에 따라서 저희부는 장관이 지방청장회의를 긴급 소집해서 엄정한 감독을 지시하였고 전체적인 취업규칙 변경 신고상황을 모니터링하고 있습니다.

앞으로 노사정이 함께 교섭상황과 취업규칙 변

경 관련 논란을 함께 모니터링하는 방안도 검토하고 있습니다.

입법방향과 관련해서 지원단에서 오늘 발제해주신 통상임금에 관한 문제 인식, 원인 진단, 제도개선의 기본방향에 대해서 대체로 공감하고 있습니다. 통상임금뿐만 아니라 임금제도 전반에 대한 종합적인 검토가 필요하다는 지적에 대해서도 경청할 필요가 있다고 봅니다.

다만 이번에 전합 판결이 나온 상황에서 불과 3개월여 지난 이 시점에 이번 입법 논의가 현장에 메시지가 또 어떻게 갈지에 대해서도 좀 고민스러운 점이 있습니다.

구체적으로 통상임금 입법방안과 관련해서는 전합 판결을 참고할 필요가 있다고 봅니다. 기술적으로 보면 정의규정은 법률에 명확하게 규정하면서 해석상 논란을 최소화하기 위해서 제외되는 금품을 법령에 명시하는 방안을 고려하되 일각에서 얘기되고 있는 특정금품 명칭을 적시하는 방안보다는 학계에서 얘기하고 있는 금품의 성격을 기준으로 하는 것이 바람직하다고 보고 있습니다.

가산수당 산정도구로서의 성격을 분명히 하는 방안도 고려할 수 있겠습니다. 이와 함께 오늘 제안되었듯이 노사자치를 인정하는 방안도 함께 검토될 수 있을 것입니다.

조금만 더 부연설명 드리면 구체적인 쟁점으로 제기되고 있는 1임금지급기 문제는 대법원 판례가 일관되게 이를 부인하여 왔고 이번 전합 판결에서도 이를 재확인하였으며 저희 지침에서도 이를 반영한 점이 고려되어야 할 것으로 생각됩니다.

고정성지표와 관련해서 재직자 조건이 학계에서나 노사 간에 논란이 되고 있고 정부로서도 많은 생각을 하고 있습니다만 특정금품과 연계시켜서 통상임금 여부를 법령에 명시하는 것은 입법 기술상으로는 그간 판례의 입장에 비추어 볼 때 여러 가지 난점이 있는 것으로 보입니다. 신중한 검토와 논의가 있었으면 하고요.

끝으로 저희 정부는 이번 전합 판결은 신의성실에 입각해 과거의 문제를 해결하는 한편 통상임금에 관한 기준과 요건을 구체적으로 적시한 만큼 이걸 토대로 법리 논쟁보다는 원만한 협의를 통해 임금 구성을 재설계하는 계기가 되었다고 생각합니다.

복잡한 제수당이나 상여금의 성격을 분명히 하

고 임금 구성을 단순화함으로써 소모적인 논란을 근원적으로 해소하고 안정적인 소득 보장과 성과에 대한 공정한 보상이 이루어질 수 있는 방향으로 함께 노력해 나가도록 하겠습니다.

감사합니다.

○**위원장 신계륜** 임무송 정책관님 수고했습니다.

다음은 민주노총 이창근 정책실장님 진술해 주시기 바랍니다.

○**진술인 이창근** 민주노총 정책실장 이창근입니다.

통상임금 관련해서 환경노동위원회 공청회에서 민주노총의 입장을 진술할 수 있는 기회를 주셔서 신계륜 위원장님 이하 위원들께 감사의 인사를 먼저 드립니다.

민주노총은 통상임금 문제는 상식을 회복하는 일이라고 생각합니다.

연장근로를 하면 정상근로를 했을 때보다 받는 임금의 1.5배 이상을 받는 게 법이고 상식입니다. 하지만 현실은 초과노동수당을 정상근로수당보다 오히려 적게 받는 그런 역설에 직면하고 있습니다. 이는 기업들로 하여금 장시간노동을 조장하고 그리고 고착화시키는 부정적인 결과를 가져왔습니다.

따라서 앞서 한국노총의 본부장님이 함께 지적했듯이 이러한 현실은 사용자들에게 경제적 부담을 주어서 초과노동을 규제하려는 근로기준법의 입법취지를 완전히 무력화하고 있다고 생각합니다. 이러한 비정상적인 현실을 정상화시키는 것이 바로 현재 우리가 논의하고 있는 통상임금 정상화가 아닌가 생각합니다.

통상임금 정상화가 아니라 통상임금이 이처럼 비정상적으로 문제가 심각해진 데 있어서는 다른 무엇보다도 정부의 잘못된 태도를 지적하지 않을 수 없습니다.

먼저 많은 분들이 지적했듯이 정부는 잘못된 행정해석을 지금까지 고집해 오면서 정기상여금 등을 통상임금에서 제외시켰습니다.

두 번째로는 대법원 전원합의체 판결 이후에 올해 1월 달에 발표된 통상임금 노사지도 지침에서도 정부는 대법원의 전원합의체 판결에 대해서 자의적으로 해석하고 왜곡하는 지도 지침을 발표하고 더구나 사용자들에게 지속적으로 교육시켜서 어떻게 하면 통상임금 범위를 줄일 수 있는지를 교육하는 그리고 지도하는 이러한 잘못된 행

정을 펼쳐 왔음을 지적하지 않을 수 없습니다.

그리고 마지막으로 가장 최근의 임금체계 개편 매뉴얼도 마찬가지입니다.

지원단에서 발표했듯이 임금체계의 문제는 산업별로, 업종별로 사업장의 특성을 반영해서 합리적인 대안을 노사가 머리를 맞대고 논의해야 할 사안입니다. 하지만 정부는 사용자의 편에서 일방적으로 임금체계 개편 매뉴얼을 발표했습니다.

참고로 임금체계와 관련해서 정부의 개편 매뉴얼이 발표되자마자 민주노총 금속노조 산하의 한국지엠 사무지회에서는 자율적으로 임금체계 개편에 대한 노사 합의를 한 사례가 있습니다. 이 합의에 대한 사례는 민주노총이 별지로 나누어 드린 페이지 6페이지에 있습니다. 이들은 성과중심의 연봉제를 폐기하고 연공급제를 실시하기로 노사가 합의했습니다.

그리고 또한 앞서 지원단에서 강력하게 권고를 했듯이 노사는 자율적으로 임금체계 개편에 대한 협상기준을 또한 마련했습니다. 연공급제를 기초로 성과에 대한 인정을 함께 도모한다는 등의 기준을 함께 제시했고 이러한 부분들이 바로 우리가 앞으로 지향해야 될 부분이 아닌가 싶습니다.

이러한 정부의 잘못된 행정지침과 태도로 말미암아서 이미 현장에서는 많은 부정적인 일들이 벌어지고 있음을 지적하지 않을 수 없습니다.

경기도의 한 회사에서는 1할로 매월 지급하던 상여금을 없애고 기본급을 최저임금에 맞춰 버리는 등 취업규칙을 노동자에게 이익되지 않는 방향으로 변경하는 사례들이 발생하고 있습니다. 그럼에도 불구하고 정부는 취업규칙 불이익 변경 적발 횟수가 작년 12월 18일 대법원 전원합의체 판결 이후에 단 한 건도 없습니다.

민주노총은 정부가 노동계 편을 들어 달라는 것은 아닙니다. 물론 그러면 좋겠지만 그렇지 않다 하더라도 최소한 노사 사이에서 최소한의 균형적이고 합리적인 태도를 견지해 주고 법 준수 여부에 대한 근로감독을 철저히 해야 하는 것이 정부의 기본적인 역할이 아닌가 생각합니다. 이런 기본적인 요구조차도 공청회에 나와서 해야 된다는 현실이 서글플 뿐입니다.

민주노총은 통상임금 정의규정을 근로기준법에 포함시켜야 된다는 입장입니다. 두 번째로는 최저임금 산입 범위도 통상임금 산입 범위에 맞춰 통일시키자는 일부의 주장에 대해서 민주노총은

큰 우려를 보내지 않을 수 없습니다.

최저임금 제도의 목적과 통상임금 제도의 목적이 다릅니다. 최저임금 제도는 임금의 최저수준을 보장해서 생활의 안정을 꾀하고자 하는 겁니다. 하지만 현재 정기상여금을 통상임금에 포함시켰기 때문에 최저임금을 계산할 때도 정기상여금을 포함해야 한다고 하면 저임금 노동자들은 그렇지 않아도 어려운 생계에 더 큰 어려움에 직면할 수밖에 없습니다.

이미 이러한 사례는 현장에서 발생하고 있습니다. 최근에 구로공단 지역에서는 민주노총이 조사한 바에 따르면 영세사업장에서 최저임금을 받는 노동자들에게 상여금이 통상임금에 해당되는 이유로 상여금을 월별로 나누어서 지급하고 올해 최저임금을 인상하지 않는 경우가 이미 발생하고 있습니다.

마지막으로 강조드리고 싶습니다.

최근 오바마 행정부는 2월 달에 최저임금을 약 7800원에서 1만 800원까지 인상하고 연장근로수당을 받는 노동자의 수를 크게 늘리는 행정명령에 서명했습니다. 그리고 지난 97, 98년도에 우리들에게 큰 고통을 가져다주었던 IMF의 크리스틴 총장은 최근에 발표한 보고서를 통해서 사회적 불평등을 개선하는 것이야말로 경제성장을 위한 우선과제라고 선언했습니다. 그다음에 가깝게는 일본의 우익 근본주의자인 아베 정부도 기업들에게 노동자 임금을 올려 주라고 압박하고 있습니다.

이것이 의미하는 것은 임금소득을 인상하고 사회적 불평등을 해소하는 것이 경제성장의 길이라는 전 세계적인 공감대가 확산되고 있다는 의미입니다. 따라서 통상임금 정상화는 새로운 비용 부담을 가져오는 것이 아니라고 판단합니다. 오히려 이것은 새로운 경제성장의 모멘텀을 만드는 길이라고 생각합니다.

이런 점에서 여기 계신 모든 분들이 통상임금 정상화의 길로 함께 나서고 보다 진취적이고 전환적인 사고의 공감대를 가질 수 있기를 희망합니다.

감사합니다.

○**위원장 신계륜** 이창근 실장님 수고하셨습니다.

다음은 중소기업중앙회 이재광 부회장님 진술해 주시기 바랍니다.

○**진술인 이재광** 중소기업중앙회 이재광 부회장

입니다.

저는 중소기업중앙회의 중소기업계 대표로 나온 것보다도 저는 사실은 광명전기라고 하는 회사를 경영하는, 지금 현재 회장으로 있습니다. 광명전기는 저는 신입사원으로 들어와서 지금 현재 회장을 하고 있는 위치에 있습니다. 제가 신입사원부터 지금 회장에 이르기까지 사원으로서의 어려운 점, 회장으로서의 어려운 점 이런 것들을 다 알고 있는 실정으로서 제가 지금 대표로 나왔습니다.

이런 중소기업계의 입장을 개선할 수 있도록 자리를 마련해 주신 국회 환경노동위원회의 신계륜 위원장님과 위원님들께 감사의 말씀을 먼저 드립니다.

또한 이 자리에 중소기업 대표로 나와서 진술한다는 것이 어떻게 보면 쥐야 되는 것을 안 주는 것 같은 그런 느낌이 들어서 창피하기도 합니다.

지난해 대법원 전원합의체 판결 이후 현장에서는 통상임금 관련 분쟁과 갈등이 끊어지지 않고 있을 뿐만 아니라 근로시간 단축과 맞물려 중소기업계의 절박한 현안 과제가 되고 있습니다. 저희 회사도 4월 달부터 지금 임금협상을 해야 되는데 사실 하지를 못하고 있는 그런 실정입니다.

통상임금을 둘러싼 각종 분쟁이 발생하는 것은 관련 법에 명확한 정의규정이 없는 것도 하나의 원인이지만 노사가 수십 년간 정부의 통상임금 지침과 관련 법원 판례에 따라 노사 합의로 임금 수준을 결정해 온 관행이 무너지게 된 것이 더욱 큰 원인이라고 생각합니다. 또한 이 원칙에 의해 지금까지 최저임금도 매년 조정된 것입니다.

또한 통상임금 문제는 그동안 정부의 임금정책, 사용자의 임금 유연화 전략, 노조의 전략적인 동조 등 복합적인 요인이 작용한 것이라는 전문가 지원단의 지적에 공감합니다.

이러한 상황에서 통상임금의 정의를 '사용자가 근로자에게 지급하기로 정한 일체의 금품'으로 정하는 것은 노사 자율과 기업의 부담 능력을 전혀 고려하지 않은 불합리한 개선안이라고 생각합니다.

따라서 경영계가 요구하는 통상임금의 범위를 1개월을 초과하여 지급하는 임금은 제외하도록 법에 명시하는 것을 전제로 통상임금의 개념을 법률로 명시하여 해석상의 논란을 최소화하고 업종별·기업별 다양성과 특수성을 감안한 노사 자

율적 합의 존중 및 노사의 부담을 최소화하는 보완 대책을 마련하는 방향으로 개선하는 것이 바람직하다고 생각합니다.

현재까지 기본급을 제외한 각종 수당은 원래 대부분의 회사에서는 노조와 협의하여 더 주고 싶어서 만든 그런 각종 수당들이었습니다. 그것이 실제로 정할 때는 한시적이었습니다. 그런데 1년 이상 지급하다 보면 지급하던 수당을 안 줄 수가 없어서 굳어지게 되는 그런 수당들이 현재 많이 있습니다.

지금 현재 중소기업계는 회사의 영업이익이 2, 3%밖에 되지 않는데 먼저 이러한 것이 중요하기는 하지만 우리 기업이 살 수 있는 판로 문제나 중소기업이 살 수 있는 제값 받기 이런 것들, 경제민주화도 상당히 중요하다고 생각을 합니다. 또 이러한 것들이 이루어져야, 이런 것들이 사전에 이루어져야 통상임금 문제라든지도 이루어질 거라고 생각을 하고요.

지금 현재 대기업의 임금은 하늘을 향해 치솟고 있는데 중소기업이 그걸 따라가기가 상당히 힘듭니다. 지금 현재 50~52%밖에 안 되는데, 대기업은 초임이 지금 5000~6000만 원씩 가는데 중소기업은 지금 한 2000~2500만 원까지밖에 가지 않습니다. 대기업의 임금상한제도 좀 정해 주셨으면 좋겠습니다.

또한 지금 중요한 것은 직원과 근로자는…… 사실 노동계보다 경영자가 더 잘살게 하고자 하는, 삶의 질을 높이고자 하는, 대부분의 경영계는 그렇게 노력하고 있는 것입니다. 노동계가 중요한 게 아니고 또 경영계가 중요한 게 아니고 실제로 근로자나 직원은 사용자나 경영자가 책임져야 된다는 그런 것이 필요하다고 생각을 합니다.

이것저것 지금 말씀드렸는데, 좌우간 위원님들께서 공정한 참고를 하셔서 이 법이 정해졌으면 좋겠습니다.

감사합니다.

○위원장 신계륜 이재광 부회장님은 평사원으로 들어가서 회장이 되었다고 하는데 그 회사는 규모가, 근로자들이 얼마나 되는 회사입니까?

○진술인 이재광 제가 들어갔을 때 한 300억 정도, 처음에는 한 60억 정도 했습니다. 지금은 약한 1200억 정도 합니다.

제가 82년도에 신입사원으로 맨 처음에 들어가서 지금은 제가 30년 이상 그 회사에 근무를 했습니다.

○위원장 신계륜 그러면 회사의 주인은 따로 있고……

○진술인 이재광 제가 주인입니다.

○위원장 신계륜 사원으로 들어가서 회사의 소유주가 되셨나요?

○진술인 이재광 예, 그렇습니다.

○위원장 신계륜 그렇군요. 주인이면서 직접 경영도 하시고?

○진술인 이재광 예.

○위원장 신계륜 대기업 노동자 임금상한제요? 특이한 말씀을 하셨는데, 요즘 신문에 보도된 걸 보면 임금상한제가 아니라 CEO 상한제를 뒤야 되지 않을까 싶어집니다.

제가 잠깐 여담을 하면 지난번 사회적 경제를 연구하러 스페인 몬드라곤을 갔었는데 재미있는 규정을 봤습니다. 회사 내규에 가장 적은 임금을 받는 노동자 월급과 최고의 지위에서 월급을 받는 사람과의 차이가 6배 이상을 넘지 않아야 한다는 규정이 있더라고요. 그런 규정이 생각이 납니다.

좋습니다. 모두 진술을 들었고요, 토론자들의 말씀도 들었습니다.

○이완영 위원 의사진행발언……

○위원장 신계륜 예.

○이완영 위원 위원님들의 효율적인 토론을 위해서요. 우선 진술인 말씀을 들어 보면 경영계는 실제로 이번 개정과 대법원 판례로 해서 임금이 올라간다, 그래서 기업 부담이 된다는 말씀을 하고 있고 노동계는 실제로 그렇게 늘어나는 것 아니다, 사실은 이게 임금체계 개편 차원이다 이런 취지로도 들리는데요.

저는 위원장님께서 좀 공익 측에 얘기하든지 확실하게, 이게 판례 기준으로 이렇게 되면 실제로 늘어나는 건지, 아니면 기업에 부담이 없는 가운데서 이걸 바꿔야 되는 건지 그걸 먼저 좀 정리를 한번 해 주셨으면…… 혼돈이 돼서 질의를 못 하겠어요.

○위원장 신계륜 이완영 위원님 말씀의 취지는 알겠지만 저도 자료를 보면서 혼동이 됩니다.

그런데 제가 이 자리에서 이걸 정리해서 이렇다라는 답을 내기에는 좀 어려운 상황 같아 보이고요. 나름의 근거가 있고 한데, 각 자신의 이익을 대변하는 대표들께서 아마 자료의 정교함을 나중에 어떤 방식으로든지 검증할 수 있을 것입니다. 그래서 그걸 따르는 게 맞을 것 같고, 여기

에서 정리해서 말씀드리기는 제가 능력이 부족해서 잘 안 될 것 같습니다.

이런 점을 감안하시면서, 지금 자료가 나와 있습니다. 이 자료뿐만 아니라 산출 근거들이 전부 적시되어 있기 때문에 위원님들이 자세히 살펴보면서 부풀려져 있는 점은 없는지 또 빠져 있는 점은 없는지를 보실 수밖에 없지 않나 이렇게 생각합니다.

진행을 하도록 하겠습니다.

주영순 위원님 질의해 주십시오. 중소기업중앙회의 진술인에 대해서 아주 크게 동감하시고 고개를 끄덕끄덕 하시던데 좋은 진술 바라겠습니다.

○**朱永順 委員** 이재광 진술인께서는 중소기업을 직접 경영하시면서 피부로 느낀 그런 아주 감각 있는 말씀을 많이 해 주셨습니다.

어제 공청회에서는 노동 현안에 대한 각계의 입장을 듣기보다는 노동 현안 전반에 대한 정부의 잘잘못을 따지는 분위기가 많았던 것 같습니다. 오늘은 각계의 입장을 고루 듣는 그런 자리가 되기를 바라면서 질의하겠습니다.

먼저 이재광 진술인께 질의하겠습니다.

중소기업중앙회 통상임금 산정범위에 정기상여금을 포함시키게 되면 지난 3년치 소급분 등을 제외하고도 매년 중소기업이 일시에 부담해야 하는 추가비용이 최소 3조 4000억 원에 이를 것으로 추산하고 있습니다, 그렇지요?

○**진술인 이재광** 예.

○**朱永順 委員** 중소기업들은 매출액 대비 인건비 비율이 기존의 평균 26.7%에서 33%로 증가할 것으로 예상하고 있는데 중소기업은 이에 대해 어떤 대책을 마련하고 있는지 간단하게 말씀해 주십시오.

○**진술인 이재광** 대책이 없습니다, 사실. 아까도 말씀드린 바와 같이 저희 회사도 4월 달부터 임금협상인데 통상임금 문제에 상여금을 어떻게 해야 되는지, 각종 수당은 어떻게 포함시켜야 되는지 이런 것들을 지금 노조에서도 아주 정확히 얘기를 못 하고 있고 회사 측에서도 뜨거운 감자이기 때문에 서로 눈치만 보는 그런 입장입니다.

○**朱永順 委員** 통상임금의 범위 확대는 대다수 기업들의 인건비를 7~20% 상승시키게 되어 현 정부의 고용률 70% 목표 달성에도 상당한 영향을 줄 것으로 보입니다. 인건비 증가는 기업 경영을 악화시키고 고용 유지를 곤란하게 하여 결

국 고용률을 떨어뜨리게 될 것입니다.

통상임금 범위 확대로 인해 고용률이 얼마나 감소할 것으로 예상하는지, 아울러 이에 대한 견해도 밝혀 주십시오.

○**진술인 이재광** 지금 사실 저도 경영을 하고 있습니다마는, 저희 회사 직원이 지금 한 280명 정도 됩니다. 과장 정도 1명을 뽑을 때 약 한 예산 1억 정도가 책정이 됩니다. 인건비 플러스 그분한테 들어가는 모든 복지부터 시작해서 한 1억 정도가 지금 들어가는데, 지금 사람을 줄여야 할지 늘려야 할지 사실 그런 것도 아직 명확히 하지 않습니다마는 저희들 중소기업은 그때그때 결원이 생기면 뽑습니다, 일시적으로. 가을에 뽑는 다든가 정기적으로 뽑지는 못하고 있습니다마는 지금 현재 특별한 대책이 없습니다. 일단은 안 뽑고자 하는 그런 생각들은 많이 가지고 있는 걸로 중소기업계에서는 그렇게 생각을 합니다.

또한 양질의 일자리라고 하는 기준이 없어서 양질의 일자리 얘기는 많이 하는데 과연, 중소기업계는 지금 사람도 못 뽑습니다. 저희 회사가 지금 거래소에 상장되어 있는 상장회사입니다. 그런데 원서를 받아 보면 수도권에 있는 대학은 한 명도 원서를 낸 적이 없습니다. 전부 다 지방이나 알지 못하는 이런 진짜 이름 없는 대학에서 지금 뽑고 하는데, 중소기업계는 인력난도 아주 참 심각한 그런 상황입니다.

○**朱永順 委員** 다음은 김준영 진술인께 묻겠습니다.

기본급이 낮고 제수당과 상여금의 비중이 높은 현행 복잡한 임금구조를 개선해야 하는 것은 분명해 보입니다. 여기서 제수당과 상여금의 비중이 높다는 것은 그만큼 기업이 근로자들에게 더 많은 혜택을 주었다는 의미이며 대기업과 정규직 근로자일수록 그런 혜택을 많이 받았다는 의미일 것입니다.

따라서 모든 임금을 통상임금으로 해 버린다면 근로자를 많이 배려하는 기업일수록 거기에 비례하여 기업의 재정 부담은 커지게 될 것이고 반면에 근로자를 적게 배려한 기업일수록 재정 부담은 크지 않을 것입니다. 다시 말해 중소기업 근로자나 비정규직 근로자는 상대적으로 통상임금 혜택을 받지 못할 수 있다는 것입니다. 이로 인해 대기업과 중소기업 간 근로자의 임금 격차는 더 벌어질 수 있습니다. 당장 경총 자료만 보더라도 중소기업에서의 임금 상승은 279만 원인 데

비해 대기업에서는 1350만 원이나 되는 것으로 나타났습니다.

그런데 문제는 여기에 그치지 않습니다. 중소기업 근로자만 훨씬 큰 손해를 볼 수 있기 때문입니다.

실제로 지방의 한 중소기업은 대법원에서 통상임금 판결이 나오자 그동안 지급해 오던 설·추석 상여금, 하계 휴가비, 김장 보너스 등 연 400%의 상여금을 모두 폐지하고 대신에 시급을 1500원 올렸습니다. 이로 인해 근로자 월급은 40만 원 정도 상승은 했으나 상여금이 모두 사라지는 바람에 연봉으로 보면 150만 원 정도가 감소하게 되어 결국 근로자들이 받는 임금은 이전보다 더 줄어들게 되었습니다.

노동계에서는 기업들이 기존 상여금을 유지하면 되는 문제라고 생각할지 모르겠으나 기업을 경영하는 사람의 입장에서는 회사를 살리는 것이 먼저이기 때문에 그렇게 하기가 쉽지는 않습니다.

지금 이런 현상들이 전국적으로 나타나고 있는 것으로 알고 있는데 노동계는 여기에 대해 어떻게 생각하는지 간단히 답변해 주십시오.

○진술인 김준영 질문하신 마지막 문제에 관련해서, 현장의 혼란을 가중시키고 있는 사례를 위원님이 말씀해 주신 겁니다. 상여금을 없애 버리고 기본급을 올렸는데 연봉은 줄어드는 것, 이게 현실적으로 근로조건이 불이익변경이거든요. 그런데 이게 노동조합이 없는 사업장에서는 비밀비재하게 일어나고 있다라고 하는 겁니다.

최근 언론 보도에 따르면 서울 고용노동청의 통계상 전년 대비 올해 취업규칙 변경의 건수가 60% 증가했습니다. 저는 이 60% 모두가 불이익 변경일 가능성이 아주 높다 이렇게 생각합니다. 그러니까 지금 위원님이 말씀하신 것은 그 사업장의 어려움을 해결한 문제가 아니라 법을 위반한 문제라고 저는 판단이 들고요.

대기업과 중소기업 간 임금 격차가 벌어져 있는 문제가 수당이 많고 상여금이 많아서 임금 격차가 있는 게 아니고 현실적으로는 원·하청 불공정거래에 따른 원청과 하청의 양극화가 임금의 격차로 나타난 것입니다.

그런데 수당이나 이런 것들이 많이 늘어난 게 은혜적으로 주어진 게 아니라 노동부가 지난해에 조사한 통계를 보더라도 평상시에 근무할 때 1만원의 시급을 받고 있는 사람이 연장근로를 하면

도리어 9000원의 시급을 받는 사례들이 비밀비재합니다. 평균을 내더라도 150%의 할증률이 아니라 110%밖에 적용되지 않습니다. 이것은 임금총액의 관점에서 보셔야 되는 거고 임금구조가 복잡한 것은 혜택이 많다 이렇게 보실 수 있는 문제는 아니라고 생각합니다.

이상입니다.

○朱永順 委員 위원장님, 좀 질의할 질의가 있는데……

○위원장 신계륜 답변 시간이 길었기 때문에 질의를 좀……

○朱永順 委員 시간을 딱 지켜 주십시오. 저도 지키겠습니다. 끝내겠습니다.

○위원장 신계륜 끝내시겠습니까?

○朱永順 委員 다음도 시간을 확실히 지켜서 해주시기 바랍니다.

○위원장 신계륜 혹시 못 다 하신 말씀 있으면 좀 하셔도 됩니다.

○한명숙 위원 1분만 더 하세요.

○朱永順 委員 다음 시간에 하겠습니다.

○위원장 신계륜 다음에 하겠습니까?

너무 고맙습니다. 감사합니다.

다음은 한명숙 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○한명숙 위원 통상임금과 관련해서 대법원 전원합의체 판결이 나온 이후에 상당히 통상임금 논란이 사그라질 것이라는 기대와 달리 오히려 현장에서 엄청난 혼란이 가중되고 있다는 것이 대부분 현장의 얘기입니다.

그래서 이것이 물론 대법원 판결에서 재직요건이나 신의칙 등에 대한 좀 애매모호한 해석 논란의 여지가 남아 있어서 문제이기는 하지만 특히 대법원 판결 이후에 고용노동부가 통상임금 노사지도 지침을 발표하고요, 그다음에 또 임금체계 개편 메뉴얼을 발표했는데 이것이 어떻게 보면 대법원 판결보다도 좀 더 사측에 기울어진 내용이 아닌가 싶어서 사실상 노사갈등을 조장하는 요인이 된 것이 아닌가 이런 느낌이 듭니다.

제가 쉽게 예를 들면 고용노동부의 장관님까지 나서셔서 대기업 경영진에게 바람직한 통상임금협상의 사례로 정기상여금을 통상임금에 반영은 하되 임금은 동결한 LG전자를 치켜세우면서 칭찬했거든요. 이것은 그런 방향으로 가라는 기업측에 암시가 아닌가 이렇게 굉장히 예민하거든요, 이런 문제에 대해서는.

특히 각 부처의 장관이나 이런 사람들의 언급이라는 것은 상당히 예민하기 때문에 굉장히 조심해야 됩니다, 신중하고. MB정부 때도 노사갈등이 굉장히 심각하게 일어난 이면에는 그 이전에 MB 대통령의 가이드라인이 있었습니다, 여러 가지 형태로.

그래서 한국노총의 김준영 본부장께서 간단하게 지금 이러한 현장에서의 상황이 어떤 사례로 어떤 현상들이 일어나고 있는지 좀 짧게 말씀해 주시겠습니까?

○진술인 김준영 방금 말씀드렸던 것처럼 최근에 노동조합이 없는 사업장에 불이익변경이 급증하고 있다는 게 가장 시급한 문제라서 저는 입법화가 시급히 요구된다라는 말씀을 다시 강조드리고요.

현장의 사례들을 보면 상여금 400에 명절상여금 50·50 해서 연 500%의 상여를 지급하던 사업장이 지금 바뀌서 명절에만 250·250을 지급합니다. 그래서 정기상여금도 재직자 요건에 있었고 명절상여도 재직자 요건에 있었는데 회사가 250·250으로 바꾼 것은 노동부의 정기상여금 판단을 부정하는 것이기도 하고, 노동부는 지금 지침대로 하면 이것을 불이익변경으로 보지 않는다고 하는 큰 문제를 안고 있습니다.

또 하나의 문제는 전원합의체 판결이 나온 이후에 상여금을 정기상여금으로 인정해서 연장근로를 산정하던 사업장이 노동부의 노사지도 지침이 나온 이후에 갑자기, 1개월이 지나서 갑자기 빼 버린 사례까지 나오고 있습니다. 그리고 KBS 보도에서 나왔던 다양한 사례들을 참조하시면 좋을 것 같습니다.

○한명숙 위원 예, 감사합니다.

일단 제가 아까 여러 가지 말씀드렸던 고용노동부의 지침이나 또는 장관의 발언이나 이런 압시 때문에 분위기에 맞춰서, 이런 분위기 때문에 기업들이 통상임금을 줄이기 위해서 취업규칙을 변경한다는 것이지요.

그래서 잘못 적용되고 있어서 상당히 불이익이 가중되고 있는데, 우리 임무송 근로개선정책관님 나오셨는데요.

○진술인 임무송 예, 위원님.

○한명숙 위원 현장에서 벌어지고 있는 이러한 취업규칙 불이익변경 사례에 대해서 어느 정도 인식하고 계시는지 그리고 이것을 취합해 보셨는지, 여기에 대한 대책을 지금 어떻게 세우시고

있는지 여쭙고 싶습니다.

○진술인 임무송 우선 취업규칙을 변경하게 되면 고용노동부에 신고하도록 되어 있는데요. 그 추이를 보면, 2012년 10월부터 13년 3월까지 전합 판결이 나온 2013년 12월부터 올해 3월까지 추이를 비교해 보면 약 14% 정도가 증가한 것으로 나타나고 있습니다.

○한명숙 위원 그러니까 신고를 받은 내용만 가지고 종합해 보면 그런 것이지요?

○진술인 임무송 예, 그렇습니다.

○한명숙 위원 적극적으로 고용노동부에서 조사를 하거나 감독을 하거나 이런 것은 하지 않았습니까?

○진술인 임무송 통상 취업규칙을 신고하면 담당 감독관이 내용의 적정성을 검토를 하게 됩니다. 그래서 지금 노총이나 또 언론 등에서 제기하는 건을 저희가 모니터링을 하고 있고요.

저희의 기본취지는 판결의 기본법리를 사용자가, 잠탈이라고 보통 법률적으로 말씀하십니다만 잠탈해 가지고 기존의 임금수준을 인위적으로 낮추기 위해서 근로자들을 억압해 가지고 일방적으로 변경하는 것은 용인하지 않겠다 하는 게 저희 지침에도 명기되어 있고 현재도 같은 입장입니다. 지난주에 장관이 언론을 통해 가지고 의지를 밝혔고 지방관서에도 지시를 내리고 있습니다.

○한명숙 위원 예, 알겠습니다.

그러면 고용노동부가 지금 제작해서 배포한 통상임금 지도지침이 있지 않습니까?

○진술인 임무송 예.

○한명숙 위원 이런 것이 이와 같은 혼란과 사업주의 편법을 유도했다는 비판이 강한데 지금 이것은 인정하십니까?

○진술인 임무송 저희는 그렇게 생각하지 않고 전혀 그런 취지가 아닙니다.

○한명숙 위원 예, 알았습니다. 그렇게 생각하지 않으신다는 것이지요?

○진술인 임무송 예.

○한명숙 위원 물론 동의할 수 없다고 고용노동부가 생각할 수 있겠습니다만 이 지침들과 매뉴얼이 나온 이후에 현장에서 상당한 혼란이 벌어지고 있는 것은 팩트로서 인정해야 될 것입니다.

통상임금이 연장근로나 야간근로, 휴일근로에 대한 가산임금으로 시간외근로에 대한 가산임금 지급은 연장근로에 대한 비용부담을 키워서 장시

간 노동을 막고 노동자들의 안정된 생활을 보장하기 위함인데 이 지침이라는 예규를 들어서…… 노동부가 1988년도에 통상임금 지침이라는 예규가 있습니다. 이것을 들어서 기업에 대해서 연장근로에 대한 비용부담을 줄여 줘서 결국은 장시간 저임금 근로체계의 발판을 마련해 주는 것이 아닌가 이런 생각을 할 수밖에 없게 됩니다.

그래서 고용노동부가 통상임금의 범위를 애써 축소시켜 주는 이런 기조를 유지하는 이상 어저께 우리가 얘기했던 근로시간 단축 문제니 또 저녁이 있는……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

삶을 노동자들에게 보장해 준다든지 이런 것들은 물거품으로 돌아간다 이렇게 생각이 됩니다.

어쨌든 근로기준법에 통상임금에 대한 명확한 정의규정을 넣고 조속히 입법해야 된다는 것을 확실하게 해야 되고 지금 여러 가지 용어들이 노동자들이 이해하기 어려운데 임금을 받는 노동자 누구나가 자기 스스로가 통상임금을 계산할 수 있도록 아주 쉽고 간명하게 법의 입안을 해주셨으면 좋겠다는 것이 저의 바람입니다.

이상입니다.

.....

○위원장 신계륜 수고하셨습니다, 한명숙 위원님.

다음은 김성태 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○김성태 위원 새누리당 서울 강서을 김성태입니다.

작년 5월 이후 대한민국 노사관계에 있어서 가장 뜨거운 이슈로 떠오른 것이 바로 통상임금 문제인데 아울러 또 작년 12월 18일 대법 전원합의체 판결을 통해서 많은 부분에 대해서 해석이 정리됐지만 현장에서는 그대로 여전히 혼란이 계속되고 있지요.

특히 통상임금과 관련한 이런 혼란은 노사가 엄청난 사회적 비용을 지출하고 있습니다. 특히 일간에는 변호사들을 먹여 살리는 하나의 수단이 되어 버렸다, 이 통상임금이. 오죽하면 그런 소리가 있었습니까?

문제는 이 통상임금이 산업현장에서 임금 수준의 상승이나 또 저하보다는 산업현장을 혼란에 빠뜨리고 있는 것은 바로 통상임금에 대한 예측

가능성이 현저히 부족하다는 사실입니다.

따라서 명확한 기준과 원칙을 마련해서 이 불확실성을 거둬 내 줘야 노사 모두 불필요한 사회적 비용을 줄여 나갈 수 있지 않겠느냐 이렇게 생각하고, 그런 관점에서 오늘 통상임금과 관련한 공청회는 앞으로 입법활동을 하는 데 상당한 의미가 있다고 이렇게 보시면 되겠습니다.

이철수 교수님!

○진술인 이철수 예.

○김성태 위원 작년에 고용노동부에서 임금제도 개선위원회를 구성해서 한 3개월 이상 활동했지 않습니까, 그렇지요?

○진술인 이철수 예, 그렇습니다.

○김성태 위원 문제는 그 뒤로 활동은 했는데 그 구체적인 활동경과도 발표되지 않았고 또 결과보고서도 공식적으로 공개된 게 없거든요.

그런 측면에서, 이번 우리 국회 환노위 노사정 소위 지원단의 임금제도개선위원회에 당시 참여한 전문가가 세 분이나 있지 않습니까, 그렇지요?

그때 그런 논의과정을 존중하고 국회도 노하우를 상당히 참고하겠다는 건데, 임금제도개선위원회의 활동에 관해서 말씀을 한번 해 보시지요, 짧게 좀.

○진술인 이철수 열두 분의 위원으로 제가 기억을 하고 있습니다. 그리고 거기에는 법학 하시는 분 외에도 경제·경영 분들이 모여서 그리고 학계뿐만 아니라 일반 연구원에 있는 분들 해서 상당히 심도 있는 논의를 한 6개월 정도 저희가 한 것으로 기억이 되고 그런데 그것이 발표 안 된 이유는 제가 보기에 그 중간에 12월 18일 전원합의체 판결이 나왔기 때문에 사정이 바뀌었는데 그 전에는 아마 정부 입장에서는 다수안을 입법적으로 어떻게 실현시키는가, 입법기술상의 어려움에 고민을 많이 한 것 같습니다.

○김성태 위원 본 위원도 임금제도개선위원회 같은 경우는 고용노동부에서 만든 위원회인 만큼 거기서 마련된 이런 논의결과가 있다면 정부도 그 안을 놓고 후속 논의를 이렇게 이어가야 한다고 보는데 여기에 대해서도, 정부 입장에 대해서도 일언반구가 전혀 언급이 없는 거거든요.

그래서 입장을 들어 봤고, 오늘 제시된 이런 검토의견들을 대체로 보면 통상임금에 대한 정의규정을 마련하고 또 제외 금품에 대해서는 이른바 요즘 네거티브 리스트라는 것을 알고 계시지

요, 그렇지요?

그런 방식에 대해서는 어느 정도 이렇게 공감대가 형성된 것 같은데 그렇다면 구체적으로 제외 품목 사유에 대해서만 합의를 이루면 되는 것 아닌가 이런 판단도 할 수 있는데 그 부분에 대해서 만약에 이걸 입법화를 하게 된다면 어떤 방식으로 구현하는 게 바람직하다고 보십니까?

○진술인 이철수 저는 아까 제가 말씀드린 대로 이번 판결을 통해서 가장 논란이 되었던 고정성의 문제가 명확해졌습니다.

따라서 제가 개인적인 사건을 전제로 한다면 한두 부분, 재직요건 부분에 관해서 여야 내지는 노사정 대타협이 되면 여러 가지 항목을 나열하는 방식도 가능하다고 봅니다.

그래서 이 점은 저희들이 기본방향을 제시했고 또 제 개인적인 의견을 덧붙이면 한두 개를 잘 달(deal) 하면 노동부가 구상하고 있는 그리고 아까 주영순 위원께서 말씀하셨습니까, 일반 근로자들이 봐서도 자기가 판별할 수 있는 정도의 리스트를 만들 수 있지 않을까 하는 제 개인적인 생각입니다.

○김성태 위원 그러니까 지금 현재 가장 첨예하게 문제가 되고 있는 그런 부분은 통상임금의 고정성과 관련해서 이른바 재직자 조항의 문제 아니겠습니까, 그렇지요?

○진술인 이철수 예.

○김성태 위원 그 합의체 판결에서 통상임금에 정기상여금이 포함된다든 이 부분에 대해서 취업자 규칙에 그런 재직자 조항을 삽입해서 우회적으로 통상임금을 줄이려고 하는 그런 꼼수도 산업현장에서 지금 횡행하고 있는 것도…… 이것 우려할 부분이지요? 괜찮습니까, 그것은?

○진술인 이철수 판결내용이 불분명하기 때문에 기업 측 입장에서는 자기에게 유리한 쪽으로 해석하려는 것은 사업하는 사람으로서 당연한 것이겠지요.

○김성태 위원 고용노동부 임무송 국장님!

○진술인 임무송 예, 위원님.

○김성태 위원 고용노동부에서도 정기상여금에 대해서도 재직자 요건이 적용된다고 이렇게 밝혔지 않습니까, 그렇지요?

○진술인 임무송 예.

○김성태 위원 그래서 지금 노동계는 엄청난 반발을 하고 있는 것이고 좀 성급하게 이런 입장을 내놓은 것은 또 부적절하다는 이런 평가가 다수

인데 이 통상임금과 관련한 혼란은 거슬러 올라가 보면 그 시작도 고용노동부가 자초한 것이고 또 문제를 점점 복잡하게 꼬이게 만들고 있는 것도 고용노동부가 아닌가 하는 그런 판단을 좀 가져 봐요.

오늘도 이렇게 자료를 보면 고용노동부가 더 이상 이 문제에 대해서 뽕족한 그런 대안을 내놓지 못하고 있는 상태이거든요. 지난주이지요, 아마? 지난주……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

1분만 더 주세요.

장관이 대전에서 지방청장들 이렇게 모셔 가지고 현장지도를 강화해야 된다는 그런 입장을 밝힌 적이 있지요?

○진술인 임무송 예, 그렇습니다.

○김성태 위원 지금이라도 고용노동부가 산업현장의 근로자에게 불리하게 임금조건을 변경하지 않도록 지도감독 해야 하는 부분은 상당히 큰 책임이 있다고 봐요. 그래서 지금까지 좀 소극적으로 대처한 부분에 대해서는 이런 공청회를 하는 과정 속에서도 이 사안의 중요성을 가지고 좀 더 지켜보시고……

경충 이 전무님!

○진술인 이동응 예.

○김성태 위원 기업 입장에서는 가장 바람직한 통상임금 입법화 방안은 어떤 거라는 걸 짧게 한번 주장을 해 보십시오.

○진술인 이동응 기업 입장에서는 하여튼 노사 갈등의 소지를 줄여야 된다고 봅니다.

그래서 초과근로를 하는 순간에 ‘아, 내가 이 일을 하게 되면 내 초과수당이 얼마가 되겠다’를 가장 쉽게 알 수 있어야 초과근로를 동의할지 말지를 결정할 겁니다.

그러기 위해선 저희들은 1임금지급기가 가장 명확한 수단이 아닌가 생각합니다.

○김성태 위원 이상입니다.

○위원장 신계륜 김성태 위원님 수고하셨습니다.

다음은 한정애 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○한정애 위원 새정치민주연합의 한정애입니다.

제가 김준영 진술인께 하나만 여쭙볼게요.

아까부터 취업규칙 변경과 관련해서 대체적으로 지금 취업규칙 변경신고가 상당히 많이 나타나고 있다라고 하는데 대부분이 불이익하게 변경

하고 있을 것 같다고 하는데, 노동부는 사용자가 제대로 우리 노동자와 성실하게 교섭하지 않는다라고 하면 이것에 대해서 엄정하게 조치하겠다고 하는 겁니다. 특별하게 조치가 뭐가 취해진 것은 제가 아직 가시적으로 본 건 없는 것 같고요.

지금 조직률을 봤을 때 노조조직률이 사실 10% 미만대에 머무르고 있는데 특히나 영세 소기업이 많은 상황에서 이렇게 불이익변경이 된다고 하는 것을 가정한다 하더라도 과연 조직화 되어 있지 않은 우리 노동자들이 이런 불이익한 취업규칙에 대해서 어떤 저항할 수 있는 방법이 실질적으로 가능하겠는가……

○진술인 김준영 일단 법 판례상으로는 취업규칙을 변경할 때는 근로자 과반수의 동의를 받아야 하고 그 과반수의 동의를 받는 방식은 충분히 설명하고 회의체 형식을 거치는 것을 전제하고 있습니다, 판례의 입장은.

그런데 대부분의 불이익변경은 근로자 과반수의 서명을 받습니다. 이게 불이익하고 이게 잘못됐다라는 이야기를 근로자가 해야 됴에도 불구하고 우리나라 노동부의 진정 건수의, 제가 알고 있기로는 99%가 대부분 퇴직자입니다. 노동조합이 있지 않은 사업장에서 근무하는 노동자가 사장을 상대로……

○한정애 위원 말하기는 어렵고 퇴직하는 시점에 가서야 결국은……

○진술인 김준영 진정을 한 경우는 없는 것으로, 극히 일부로 보시면 됩니다. 그러니까 실제로 지금 우리나라 노동자의 90%는 불이익변경에 대해서 대처할 방법이 없다 이렇게 보셔도 저는 과언이 아니라고 생각합니다.

○한정애 위원 그러면 실질적으로 지금……

○진술인 김준영 (자료를 들어 보이며)

그리고 아까 건수와 관련해서 임무송 국장님과 약간 다른 건데요. 이게 지금 KBS가 서울청의 자료를 받아서 한 거거든요. 정확히 58.8% 증가하고 있습니다, 2월 달 기준으로.

이상입니다.

○한정애 위원 제가 노사지도 지침 지금 나와 있는 것 관련해서 특히나 특정 시점에 재직하고 있는 근로자에 대한 것과 관련해서 우리 지원단에서 고생 많이 해 주셨는데요.

배규식 박사님께 질문을 좀 하나 드리고 싶습니다.

○참고인 배규식 예.

○한정애 위원 지금 특정 시점에 재직하는 근로자에게만 지급하기로 되어 있는 정기상여금은 통상임금에 포함되지 않는다라고 고용노동부가 지금 노사지도 지침에서 밝히고 있는데요. 이 문제를 실질적으로 현장에서 노동계와 또는 사용자 어떤 식으로 이것을 인식하고 받아들이고 있는지 말씀을 좀 해 주십시오.

○참고인 배규식 그러니까 실제로 좀 문제가 되고 있는 부분이 있는데요. 어떤 게 있느냐 하면 같은 업종 같은 경우는 상여금 수준을 서로 맞춰서 임금교섭할 때 이렇게 대개 조정을 해서, 물론 기업의 특성에 따라서 조금씩의 차이는 있지만 대개 이를테면 자동차 같은 경우에는 현대가 얼마 받으면 기아도 얼마 받고 대우도 얼마 받고 이런 걸 맞추는 경향이 있거든요.

기업별로 어찌다가 가령 재직자 조건이 있는 경우가 있고 없는 경우가 있고 이렇게 되는데 어디는 있어서 받을 게 예상되고 어디는 없어서 빠질 게 예상되는데 그런 경우에는 그 당시에는 모르다가 갑자기 이번 기회를 계기로 해서 꽤 큰 차이가 나기 때문에 그런 경우에 당연히 다른 데에서는 큰……

○한정애 위원 재직 시점을 집어넣는 것으로 불이익변경하는 방식이 되겠네요?

○참고인 배규식 예, 그런 것 때문에 실제로 재직자 조건이 있는 경우에도 재직자 조건이 없는 경우랑 큰 차이를 사실은 근로자들이 별로 못 느끼고 있는데 그것 때문에 큰 차이가 나면 여러 가지 갈등의 소지가 있을 수가 있습니다.

그런데 아직까지 그게 현재화되었는지는 현장을 잘 다니지 않아서 모르겠는데 어찌 보면 그런 것이 중요한, 그러니까 근로자가 느끼기에는 재직자 조건이 있고없고가 큰 차이가 없어 보인데 실제로는 큰 차이가 나타날 수 있기 때문에 현장에서 여러 가지 임금교섭 할 때 갈등의 요인이 될 수 있는 여지가 있는데 좀 지켜보아야 될 것 같습니다.

○한정애 위원 예, 알겠습니다.

하나만 제가 더 우리 김유선 박사님께 좀 질의를 드리겠습니다.

경영계에서도 그랬고 발제문에도 지금 들어가 있습니다마는 최저임금 같은 경우에 산업임금 범위를 통상임금과 일치시키자는 주장이 일부 제기가 되었던 것 같은데 이것이 사실은 2008년에

MB정부 초기 때도 노동부 자체 규제개혁이라고 하는 차원에서 추진된 바가 있다가 그 당시 노동계의 극렬한 반발이 있었었지요?

최저임금의 실질적인 감소가 또 명약관화한 상황이기 때문에 반발이 되었는데 이것이 이번에 통상임금을 정리하는 과정에서 다시 또 제기가 되었거든요.

그래서 이 부분에 대해서 의견이 있으시면 말씀을 좀 해 주십시오.

○참고인 김유선 그러니까 저 역시 일단 통상임금의 정의가 명확해진다면 최저임금 역시 통상임금과 일치되는 방향으로 조정되는 것이 바람직하다 일단 이렇게 생각을 합니다.

그런데 오늘 진술 과정에서 보면 민주노총측 같은 경우에는 그 부분에 대해서 반대 입장을 표명을 하셨거든요. 그런데 그것은 다른 것이 아니라 현재 최저임금을 5210원을 받고 있는데 그렇지 않아도 상여금 빼고 5210원 하다가 상여금 포함해서 5210원 이러면 기존의 근로조건에서 저하되는 것 아니냐 이런 취지에서 이야기되는 것 입니다.

한데 종래 임금제도개선위원회에서 논의할 때는 최저임금이 이와 같이 통상임금에 준해 가지고 조정이 된다고 하면 그에 준해서 최저임금액 수 역시 지금까지의 고정상여금을 거의 빼고 이렇게 책정이 되던 부분을 고정상여금을 반영해서 상향조정하는 것을 전제로 한 것이기 때문에 그와 같은 불이익의 소지는 거의 없겠다 이렇게 말씀을 드리겠고요.

이처럼 불이익이 발생할 수 있는 경우는 저임금 비정규직 노동자 중에서 그나마 상여금이라고 몇 푼 받는 분들 이야기입니다. 그런데 대체로 저임금 비정규직의 경우에는 상여금 자체가 아예 없는 경우가 많기 때문에 다수의 노동자에게는 오히려 도움이 될 것이다 이렇게 판단을 하고 있습니다.

○한정애 위원 고맙습니다.

그리고 이철수 교수님께 제가 하나만 말씀드리겠습니다.

경영계에서 말씀을 해 주셨는데 통상임금을 1개월 이내의 범위에서 소정근로의 대가로 지급하는 것으로 간명하고 간결하게 하자라고 얘기를 해 주고 계시는데—이렇게 개정함으로써—여기에 대해서 전체적으로 지원단의 평가나 또는 교수님의 의견이 있으시면 말씀을 좀 해 주시면 좋

겠습니다.

○진술인 이철수 사실 제가 아까 발제할 때 역사적 사실로 존재한다라는 말씀을 드렸는데 이것은 두 가지 의미를 지니고 있습니다.

하나는 96년도 판결 이후로 법원의 입장에서, 규범의 세계에서는 받아들일 수 없는 주장입니다. 그리고 그것이 상여금에 있어서 고정성 여부가 논란이 되었기 때문에 상여금에 바로 적용되지 않게 보였지만 법리는 이미 90년대에 왔습니다.

그런데 이번 전원합의체 판결에서 명백히 통상임금에는 관계없는 사항이라고 밝혔고 또 한편으로는 그러나 1임금제가 가지는 사실적 속성 이 부분이 입법론에서는 어느 정도 반영될 수 있는 측면이 한 사실로서 과거의 역사나 현재에도 살아 있습니다.

그래서 요컨대 말씀드리면 저희 법제도의 측면에서는 1임금지급기일을 가지고 도입 여부를 논하는 것은 별로 의미가 없고 바로 판례에 정면으로 배반되는 그런 사건이기 때문에 지금 상태는 저희들 임금제도개선위원회에서 12월 18일 전원합의체 나오기 이전의 그것하고는 다른 상황에서 재논의되어야 되는 것이 아닌가 이렇게 생각합니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○한정애 위원 저희가 입법을 하는 과정에서 이런 경영계의 안이 받아들여지지 않는 것에 대해서 양해를 좀 구하겠습니다.

○진술인 이철수 그런데 제가 새로운 의미라는 것은 지금 재직요건이 부과된 복리후생비는 통상임금에 포함되지 않는다 이것은 1임금지급기적 관념이 조금씩 투영된 것으로 평가할 수 있습니다.

그러면 이것이 갖는 현재적 의미가 무엇인가는 여야 합의 과정이나 노사 대타협 과정에서 재론해 볼 필요가 있지 않을까 이런 생각이 듭니다.

○위원장 신계륜 한정애 위원님 수고하셨습니다.

다음은 최봉홍 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○최봉홍 위원 새누리당의 최봉홍 위원입니다. 먼저 노동부에다가 확인 좀 하겠습니다.

○진술인 임무송 예.

○최봉홍 위원 12월 18일 판결 이후에 한국노총은 판결을 고려자 임금 깎는 편향적 내용이라고 했고 또 민주노총도 그 후에 나온 지침이나 그것을 보고 성과급형 저임금 체계로 바꾸는 시도라고 하면서 그 판결을 인용한 지침에 대해서 강력하게 항변을 해 오고 있습니다.

그 판결 내용에 대해서도 언론에서는 기업에게는 실질적인 이익을 주었고 노조에는 명분을 주었다 하는데 이 판결이 처음에 얘기되었던 대로 거꾸로 된 것입니다. 노조는 실질이익을 찾으려고 근로를 하고 기업이 명분이 되어야 되는데 판결 내용을 사회에서는 거꾸로 보고 있습니다. 여기에 대해서 정부가 지침을 만들므로 인해서 이 지침을 기업이나 노동조합이나 전부 아전인수격으로 해석을 합니다.

그렇게 해 가지고 하는 바람에 지금 임금을 축소하고 구조조정을 하는 그런 결과가 왔는데 여기에 대한 대책이 노동부로서는 자율합의를 한다는 그 방법밖에 없지 다른 방안은 현재 없는 것으로 알고 있습니다.

그러면 이 지침에 대해서 개편 매뉴얼이 단순 권고사항입니까, 하나의 지침입니까?

○진술인 임무송 우선 지침의 법적 성격은 저희에게 제기되는 반복적인 민원을 근로감독관들이 처리하는 기준이고 법규적 효력은 없습니다.

다만 저희가 지침을 작성할 때 여러 가지 고민을 했습니다.

○최봉홍 위원 예, 됐습니다.

그렇다면 임금제도개편위는 단순 권고사항이나 의견을 제시했을 따름이지 실행 여부에 대해서 정답이 없는 것 아닙니까, 그렇지요?

○진술인 임무송 예, 법규적 효력은 없습니다마는 저희에게 예컨대 신고사건이 제출되었을 때 감독관들이 처리하는 기준으로서 실질적인 효력은 가지고 있다고 평가하고 있습니다.

○최봉홍 위원 어제도 말씀드렸지만 그렇다면 노동부 산하에도 공기업이 여러 가지가 있는데 거기서부터 먼저 노동부가 앞장서 가지고 그것을 할 수 있는 방안을 좀 모색을 해 보십시오.

○진술인 임무송 예, 더욱 노력하겠습니다.

○최봉홍 위원 부탁드립니다.

○진술인 임무송 예.

○최봉홍 위원 경총에다가 한번 여쭙어 보겠습니다.

제가 재판할 때 조사를 했습니다.

월급 350만 원을 받는 차장급 근로자가 연봉이 1억 1000이라 했습니다. 일반 노동운동을 하는 사람으로서는 도저히 상상이 안 가는 얘기였는데 상여금이 800%였고 그 800%의 상여금 종류도 정기상여금이 있고 명절수당 무슨 수당 해 가지고 죽 나왔는데 그것이 전부 다 통상임금으로, 고정급으로 나갔기 때문에 통상임금으로 주어야 될 그런 사항입니다.

기업에서 그것 절대 안 줄 것입니다. 그것은 결국 그런 임금체제를 만들어 놓은 것은 노사정 공동책임입니다.

통상임금 문제가 나와 가지고 오늘 중소기업이 나왔습니다만 중소기업협회에서는 통상임금 관계 그것 신경 쓸 여력이 지금 없습니다, 모든 것을 합의로 죽 해 왔기 때문에. 근로자들 또한 자신이 우리 사장이 회사 발전되면 우리하고 같이 살아간다 그런 개념을 상념을 가지고 있습니다.

이 통상임금 문제나 노동법 개정해 봐야 혜택 보는 사람들 조직된 근로자와 대기업밖에 없습니다. 문제를 일으키는 것도 항상 거기였습니다. 그러다가 보니까 막상 억울함을 당했을 때는 퇴직할 때나 항변 한번 할 수 있는 그런 기회가 부여되는 것이 중소기업의 상례입니다.

그렇다면 제가 볼 때 경총과 정부가 주재해 가지고 양 노총 간에 대승적인 차원에서 주고받고 하는 빅딜을 해야 될 그런 시기가 왔는데 현재 상태로 보면 큰 기업, 여력이 있는 기업은 무조건 재판입니다. 나머지는 쳐다보고 있습니다. 저는 노조위원장을 만나 가지고 '너희 재판하지 말고 스스로 합의를 해 보아라' 시켰지만 그 사람은 합의 별생각 없고 동종기업 큰 데 하는 것 보고 따라하겠다 이겁니다.

이때까지 임금 인상도 마찬가지로였습니다. 일반 공기업들 항상 10% 올린다, 5% 올린다 자기네들 자랑으로 얘기하는데 실제 내용을 분석해 보면 2%나 1%밖에 안 됩니다. 왜냐하면 음성적으로 만들었으니까요.

현대자동차 작년 금년 한번 보십시오. 일반 기업에서 이때까지 몇십 년 해 놓은 그 임금을 1년에 올라가는 그런 현실이지만 그 사람들 임금 인상폭 통계상으로 몇 % 안 됩니다.

이런 상황들이기 때문에 저는 이번 통상임금을 기해 가지고 오늘 참석하신 분들이 대승적인 차원에서 우리 제도를 정착시키고 산업평화를 유지

하기 위해 가지고 서로 웃는 얼굴로 합의를 할 수 있도록 좀 부탁을 드리겠습니다.

먼저 자기 조합원이나 자기 조직을 설득해 가지고 양보선상에서 모든 것을 내어놓고 기업을 살려나가는 기업이익을 추구해 가는 그런 방향으로 해 주시고, 오늘도 역시 며칠간 연이어 수고했습니다마는 지원단계도 저는 말씀드릴 것이 물론 법이 단순명료하면 제일 좋습니다만 앞으로 기업의 형태나 근로형태가 시시각각으로 달라지고 있지 않습니까?

그렇다면 오늘 좋은 제안을 해 주셨는데 개방형 제도를 도입해 가지고 계약 자율의 원칙에 의해 가지고 근로자들이 서로 합의만 된다면 어떤 임금 어떤 제도라도 수용한 것을 법이 인정해 주는 그런 개방형 제도의 도입을 좀 크게 강하게 제시를 했으면 싶은데 거기에 대해서 박지순 교수님 한번 말씀해 보십시오. 의견 있으면 좀 주십시오.

○참고인 박지순 저는 개인적으로 이 임금의 문제는 매우 고도의 어떤 복합적인 분배교섭의 산물이라고 생각을 합니다.

특히나 일방적으로 결정해서 주고 하는 일은 대기업 특히 노조가 있는 데는 거의 불가능한 구조이기 때문에 실제로 아까 문제인식과 진단에서 밝혔듯이 노사 간의 그런 협력이나 교섭 없이는 이런 결과가 나오기는 기본적으로 어렵다 그런 문제의식도 있고요, 물론 중소기업은 또 다른 측면이 있겠습니다마는.

그런 관점에서 본다고 하면 임금의 문제를 어떻게 일회적으로 일률적으로 법률로 모든 것을 다 규율하겠는가라는 문제의식을 기본적으로 가지고 있습니다. 특히나 이런 게임의 규칙과 같은, 통상임금은 게임의 규칙과 같은 것인데 이런 규칙 부분은 뭔가 노사가 서로 공감할 수 있는 어떤 절충점을 찾아나가는 것이 가장 바람직한 해법이 아닌가 저는 개인적으로 그런 소신을 가지고 있습니다.

○최봉홍 위원 예, 고맙습니다.

하여튼 이번에 지원단 여섯 분들 오서 가지고 많은 수고 하셨는데 지난번……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

임금제도개선위원회도 평소에도 많은 회의가 있는 것으로 알고 있습니다.

우리나라 노동구조나 제도 자체를 근본적으로 자율화할 수 있는 그런 방향으로…… 노동조합을 하는 사람들은 노사 자율을 항상 주장합니다. 그러나 임금이나 근로조건에 대해서는 ‘법, 법’ 합니다. 그러면 그 법도 자율화되어야 되는 것이 맞지 않겠나 싶은 것이지요. 앞으로 그렇게 해야 영속적으로 노동법이 적용되어 나아가는 데 무리가 없다고 생각합니다.

협조를 부탁드립니다.
이상입니다.

.....

○위원장 신계륜 경총의 전무님께 질의했던 것 아십니까?

질의를 하다가 넘어가 버린 것 같아요.

○최봉홍 위원 예.

○위원장 신계륜 끝나셨어요?

○최봉홍 위원 예.

○위원장 신계륜 고맙습니다.

다음은 심상정 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○심상정 위원 이동응 전무님!

○진술인 이동응 예.

○심상정 위원 통상임금 문제에 있어서 노동부의 통상임금 지침이 기업들에게는 어떻게 받아들여지고 있습니까?

○진술인 이동응 지금 고용부의 지침의 문제가 두 가지로 축약이 되고 있습니다.

첫 번째가 재직자 규정에 정기상여금이 포함되느냐 안 되느냐, 저희는 원래 이것을 포함되는 것으로 해석했고 지침도 저희 생각과 같은 방향으로 나왔습니다.

이것이 맞다는 것은 12월 18일 대법원 판결 이후에 계속적으로 사법부에서 판단을 내리고 있는데 같은 방향으로 판정을 하고 있습니다.

대법원 12월 18일 이후에 판결이 난 것도 정기상여금도 재직자 규정을 적용하도록 그렇게 판결을 해 오고 있습니다.

○심상정 위원 일단 경총에서는 그 지침을 환영한다 그런 거예요?

○진술인 이동응 첫 번째 그 부분에 대해서는 맞다고 보지만 두 번째 저희들이 가장 문제삼고 있는 것은 그 지침이 기본급 포션을 늘려서 통상임금 포션을 늘리라는 파트가 강조되고 있습니다.

이 부분에 대해서는 저희들이 이것은 노사 합의로 산업현장에 맞추어서 해야 되는 것이지 무

조건 정기상여금을 기본급 포션으로 무조건 늘리라는 이런 지침에는 저희들이 동의하기가 어렵습니다.

○**심상정 위원** 그런데 전무님, 기업 측에게 유리한 것은 환영을 하고 불리한 것은 또 노사 합의를 해야 되고 이래서 노사 합의가 잘 안 되는 것이거든요. 그렇지 않습니까?

○**진술인 이동응** 저희 입장에서는 그렇습니다.

○**심상정 위원** 그래서 제가 말씀드리는 것은 사실 산업현장에서도 상여금 중에서 고정적 정기상여금 같은 경우는 통상임금에 포함된다, 이것 다 인식을 하고 계시는 것 같아요.

그리고 또 일부 기업들이 거둬드는 판례에도 불구하고 근속수당처럼 통상임금 그런 성격이 명백한 임금조차 배제하는 사례가 생기다 보니까 대법원에서 판례할 때도 아홉 분 중에 3명이 이런 문제인식을 가지고 지적을 했습니다.

제가 보기에는 아까 1개월 이내의 임금만 통상임금으로 해야 된다 이것도 지금 대법원 판례의 취지에 역행하는 것인데 그러면 경총에서는 대법원 판결도 지금 수용하지 않으시겠다 이런 취지입니까?

○**진술인 이동응** 아니요, 저희가 말씀드린 것은 현재 법에 대해서 대법원에서……

○**심상정 위원** 일단 대법원 판례가 기점이 되어서 지금 논란이 되고 있지 않습니까?

○**진술인 이동응** 새로운 입법 방향에 대해서는 제가 1임금지급기를 말씀드렸고 대법원 판결에서도 어느 대법관 한 분은 또 1임금지급기를 주장하신 분도 계셨습니다.

○**심상정 위원** 그건 한 분이시요, 아홉 분 중에 한 분이고, 판결은.

그래서 제가 주문드리고 싶은 것은 뭐냐 하면 환노위에서 입법 과정을 거치기 전에 노사가 대승적 차원에서 타결을 하면 좋은데 지금 전무님 말씀하신 데 애로사항이 있어요. 우리한테 도움이 되는 것은 오케이고 우리한테 불리한 것은 노사 합의를 해야 되고, 그다음에 두 번째는 어쨌든 대법원 차원에서 일정하게 판결이 나왔으면 그 판결의 범위 내에서 사실 협상이 이루어져야 되거든요. 우리나라는 법치국가인데 그러면 대법원 판결도 무시한 상태에서 논의를 하려고 하면 아예 협상 자체가 안 되는 거거든요.

그래서 저는 이번에 여러 차례 그동안에 노동부에서도, 아까도 지적이 있었습니다마는 틀을

만들어서 논의를 했고 이번에도 소위원회에서 깊게 논의는 안 된 것으로 알고 있는데 기본적으로 서로 존중하고 법치의 틀 내에서 대화한다는 원칙이 먼저 선행이 되어야, 그 좁혀진 틀만 인정해도 저는 상당 부분 논의가 된다고…… 왜 합의가 안 되겠습니까? 그 점을 지적드리고 싶고요.

그다음에 이철수 선생님께 제가 질의를 드리겠습니다.

통상임금 문제가 12월 달 대법원 전원합의체 판결 이후에 논란이 수그러드는 게 아니고 현장에서는 더 다양한 문제가 지금 제기되고 있습니다. 그런데 아까도 말씀을 하셨는데 통상임금의 개념을 법률로 명시함으로써 법적 규범성과 안정성을 확보하는 기본방향은 제시를 했습니다만 구체적인 개선방안에서 임금 구성이 복잡하니까 일률적으로 규정하기 어려우니까 노사자치적 해결을 유도하든지 아니면 판례 법리의 발전을 기다려 보자…… 물론 노사 합의가 쉽지 않기 때문에 이런 말씀을 하셨다고는 보는데 저는 이것은 노사 간의 분쟁을 더 촉진시키는 결과밖에 나오지 않는다고 봅니다. 판례 축적이 20년 됐으면 됐지 더 판례 축적이 필요합니까?

저는 그 점에 대해서 조금 주문을 드리고 싶은 것은 지금 사실 대법원 판결문만 봐도 얼마나 복잡해요. 그 안에 반대의견, 별개 의견, 보충의견 이게 많이 들어 있는 만큼 저는 이번 기회에 통상임금에 대한 법적 규정을 분명하게 해야 된다……

의견 좀 말씀해 주십시오.

○**진술인 이철수** 제 취지는 입법적 결단이 필요하다 그런 겁니다. 제가 결단이……

○**심상정 위원** 입법적 결단밖에 없다 이게 정당이지 않습니까?

○**진술인 이철수** 그것뿐만 아니라 지금 문제 푸는 데는 불분명한 때는 불분명한 대로 두라는 메시지가 담겨져 있습니다. 불분명한 상태에서 법도 안 만들고 자의적 해석을 통해서 하게 되면 현장이 더 혼란한…… 모르는 것은 모른다고 하는 것이 문제 해법의 지름길이라는 뜻이 담겨져 있습니다.

○**심상정 위원** 그래서 제 생각에는 저는 이렇게 생각해요. 아까 이동응 전무님도 뭐는 동의를 하셨냐면 분쟁의 소지를 줄여야 된다…… 가뜩이나 노사관계가 우리나라는 어렵잖아요. 그러니까 노사관계가 힘을 갖고 민주적인 노사관계가 정착되

어 있는 상태에서는 많은 부분을 노사관계에 맡기면 되는데 노조 조직률 10%밖에 안 되고 노사관계가 아주 어려운 우리 현실에서는 이렇게 복잡한 문제들은 분명하게 법적 규정을 내려주는 게 좋겠다 이렇게 말씀을 드리고요.

저는 지원단에서 정책적인 내용만 가지고 말씀하실 것이 아니라 확실하게 방향도 입장을 적극적으로 표명해 주셨으면 합니다.

그리고 같은 얘기인데 한비자도 그런 얘기 했잖아요. 조각을 할 때 코는 크게 눈은 작게……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

그렇게 해야 나중에 코를 줄일 수도 있고 눈은 키울 수도 있다 이런 것처럼 정 안 되면 대법원의 판례를 기준으로 해서 법제화하는 것이 마지노선이라고 봅니다.

저는 적극적으로 입법화될 수 있도록 지원단에서 의견을 모아 주셨으면 합니다.

이상입니다.

○진술인 이철수 (웃음)

저에게, 저희 학자에게 국회의원의 역할을 부여하시는 것 같아 가지고……

○심상정 위원 아니, 그게 아니고…… 아니면 아예 의견을 제시 안 했어야 하는데 의견을 자치를 유도하는 방향으로 제시하셔 가지고 굉장히 걱정이 되어서 말씀드렸습니다.

○진술인 이철수 예, 알겠습니다.

.....

○위원장 신계륜 심상정 위원님 수고하셨습니다.

교수님, 답변을하실 일은 아니지요, 지금?

○진술인 이철수 예, 문안 안에, 자료 읽어 보시면 나오 것……

○심상정 위원 제가 취지는 충분히 이해를……

○진술인 이철수 그렇습니다. 아시고 저한테 지원사격으로 발언한 것 같은데 제가 더 이상 말씀드릴 건 없습니다.

○위원장 신계륜 심상정 위원의 소망 그리고 주문사항이라고 생각하시고요. 그런 쪽으로 서로 생각해 보지요.

다음은 홍영표 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○홍영표 위원 새정치민주연합의 인천 부평을 출신 홍영표 위원입니다.

통상임금에 관련해서는 고용노동부가, 정부가

입이 열 개라도 할 말이 없다고 저는 생각합니다. 지난 20년 동안 대법에서 여러 가지 판례가 축적되어 왔고 그것이 사실 명확하게 하나의 원칙으로서 제시가 되었는데 그것을 경제계의 입맛에 맞게 포장을 해 주다 보니까 지금 이런 사태가 왔다고 생각합니다.

그리고 또 최근에 임금체계 개편에 대한 지도 지침 이런 문건들은 너무나 편파적으로 내렸고 그러다 보니까 현장에서 노동자들의 권리를 박탈하는 쪽으로 해석한 것에 대해서 고용노동부를 저는 도저히 이해할 수 없습니다.

저는 사실 통상임금에 관해서 제가 법안을 제출했습니다. 소정근로를 한 경우에는 전부 다 통상임금에 포함을 시켜야 된다는 대원칙인데요. 그건 명확하거든요.

저도 과거에 현장에서 연장근로라든가 야간근로 이런 것을 다 해 봤는데 그것을 미리 ‘나는 내가 오늘 저녁에 야간근로를 하면 기본급 곱하기 1.5를 한다’ 이런 식으로 자기가 대략 받을 임금에 대해서 생각하고 연장근로나 휴일근로 이런 것을 하지 않습니까? 그런 것을 감안한다면 지금 1임금지급일이라는 이게 제가 볼 때는 참 도저히 납득하기 어려운 기준을 만들어서 지금 어떻게 보면 모르게 되어 있어요. 재직자의 기준이라는 것을 가지고, 그 잣대를 가지고 지금 통상임금을 우리가 생각하면 노동자들은 자기 일하기 전에 ‘내가 초과근로를 하면 얼마를 받을 수 있다’ 이런 것을 모르는 상태에서 하는 그런 결과가 됩니다.

그래서 다른 위원님들이 많이 말씀을 하셨기 때문에 저는 현실적인 측면에서 이걸 고민을 해 보려고 합니다.

먼저 제가 경총의 이동웅 진술인께 질문하겠습니다.

지난번에 통상임금이 문제가 되었을 때 대법판례 이후에 기업이 추가적으로 부담해야 될 것이 한 37조라고 이야기를 했습니다. 여전히 그 숫자에 대해서는 동의하고 계십니까, 통계에 대해서?

통계가 세 가지입니다. 지금 현재 나와 있는 게 노동계에서는 한 6, 7조, 그다음에 노동연구원에서 21조 그리고 경총을 비롯한 경제계에서 이야기한 게 37조입니다. 왜 이렇게 큰 차이가 납니까?

○진술인 이동웅 37조라는 액수는 대법원 판결

이 나기 전에 3년치 소급분하고 다 합쳐서 했어요. 대법원 판결 이후에는 저희들이 그 37조 중에서 따져 보니까 대법원 판결 이후에 과거 3년치를 빼니까 한 13조 정도 되는데 이 중에서도 저희들이 고정성의 의미를 갖고 있는 회사의 규칙이나 단협들을 다 보니까 대략 반 정도가 나옵니다. 회사의 경우에는 재직자 규정이니 1할 규정이니 이런 것 때문에 반 정도가 되기 때문에 첫 해에는 저희가 추가 부담이 17조에서 반이니까 한 8조 정도, 왜냐하면 퇴직충당금이 있기 때문에, 그다음에는 퇴직충당금이 좀 줄어들기 때문에 한 4조 정도 되지 않을까 저희 대충 추산합니다.

○**홍영표 위원** 그러니까 앞으로 매년 추가 부담은 경제계, 기업 전체로 해서 4조 정도네요?

○**진술인 이동응** 그러니까 첫 해에는 퇴직충당금 때문에 많고요.

○**홍영표 위원** 그러니까 한 8조 되고 그다음 4조……

○**진술인 이동응** 예.

○**홍영표 위원** 그런데 지금 우리나라 전체 근로자가 받는 임금 전체가 얼마인 줄 아십니까?

○**진술인 이동응** 제가 갑자기 생각이 안 납니다.

○**홍영표 위원** 김유선 소장님, 얼마 됩니까, 우리나라 총 근로자들이 받는 급여가?

○**참고인 김유선** 대략 아마 한 560조……

○**홍영표 위원** 예, 560조입니다. 제가 몰라서 물어본 게 아니고 그렇게 되면 임금인상 요인이 사실상 1%…… 한 1.5% 될까요, 저는 그렇게 봅니다.

그래서 지금까지 통상임금을 가지고, 지금 ‘통상임금을 제대로 대법 판례대로 지급하면 기업이 망한다’ 이것은 저는 맞지 않다고 생각합니다. 그래서 그것을 제가 질의하고 싶었고요.

민주노총에 질문하겠습니다.

저는 지금 통상임금 문제를 가지고 현실적으로, 아까 다른 위원님들도 질의를 하셨지만, 노동조합이 없는 중소기업이라든지 또 정말 노조가 있으나마나 한 데 이런 데들은 사실 이걸 노사간에 아니면 사측에 의해서 다 해결해 버렸습니다. 그리고 제가 볼 때는 아주 극히 일부 산업, 업종, 기업에서 이런 문제가 생기거든요.

그런데 제가 볼 때는 지금 정기상여금을 포함시키는 것으로 명확하게 법 개정을 하게 되면 또

힘이 센 대기업노조에만 혜택이 사실은 현실적으로는 갈 수밖에 없습니다. 그래서 고용시장에서의 양극화, 중소기업과 대기업 노동자 간의 양극화는 더 심화될 수밖에 없다는 게 제 생각입니다.

1분만 더 하겠습니다.

그래서 작년에 이 문제가 제기되었을 때 민주노총 일부에서 그런 얘기를 했지 않습니까? 통상임금과 관련된 과거의 소급분이라든지 추가적으로 하는 것을 재원으로 해서 연대기금으로 만들어서 중소기업 노동자들에게 혜택이 돌아갈 수 있는 그런 식으로 이 문제를 해결하는 게 어떠냐라는 의견이 있었지요? 그런데 민주노총 전체의 의견이 아닌 것으로 저는 알고 있습니다. 그런데 있긴 있었지요? 연대기금이라는 얘기가 있었지요?

○**진술인 이창근** 작년에 민주노총 중앙집행위원회에서는 방금 위원님이 말씀하셨던 통상임금 소송에 따른 획득분 중에 일정 비율을 중소기업사업장 노동자, 비정규직들과 연대할 수 있는 기금으로 축적할 것을 중집의 권고안으로 채택한 바 있습니다.

○**홍영표 위원** 그래서 이게 어떤 사회적 타협의 하나의 방안으로 저는 적극적으로 우리 노사가 한번 검토해 볼 필요가 있지 않는가 이렇게 생각이 됩니다, 법 문제를 떠나서. 그래야지, 저희가 입법을 하고자 하는 입장에서 보니까 지금 현실적으로 통상임금 문제는 중소기업이라든지 웬만한 사업장이 다 해결해 버렸고 아주 극히 소수의 대기업노조를 중심으로 이쪽에서만 분쟁이 남아있거든요. 그래서 만약에 지금 대기업노조라든지 이런 쪽으로 임금인상 요인으로만 이 문제가 끝나버리면 중소기업하고 또 격차가 더 커집니다. 그렇기 때문에 저는 경제계나 노동계가 함께 지혜를 모아서……

그렇다고 해서 저는 경제계가 ‘잘되었다’ 그리고 그냥 어느 회사처럼 회계처리 하고 다 끝내버리면 안 된다고 봅니다. 그런 것을 우리가 이번 기회에 한번 고민하는 것도 대단히 중요하다 이렇게 생각을 하고 있습니다. 그래서 저희 위원들도 그런 방법을 함께 고민해 보도록 하겠습니다.

그 부분에 대해서는 이동응 진술인도 한번 말씀을 해 주십시오.

○**진술인 이동응** 그 부분이 사실 중요합니다. 홍영표 위원님께서 말씀하신 대로 지금 시간외근

로 통상임금의 혜택을 보는 회사는 일부 근로자가 굉장히 많이 보게 되고 또 급여가 많은 근로자가 많이 보게 되고 그렇지 못한 근로자는 못 보게 되는 이런 케이스도 많이 나올 겁니다.

전체적으로 2%라 그러면 실제로 보면 많이 늘어나는 회사는 한 15~20%까지 올라가는 회사가 있는데 이런 부분의 격차가 오히려 불균형을 가져온다 이런 측면에서 전체 경제적으로는 뭔가 대안이 있어야 되지 않겠느냐 하는 의견에 공감을 하고 적극적으로 그 부분이 반영되어야 될 것이라고 봅니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

민주노총 이창근 실장님, 지금 홍영표 위원이 말씀하신 내용, 약간 같은 것도 있고 다른 것도 있어 보이는데 그런 문제 제기에 대해서 어떻게 생각하시는지요?

○진술인 이창근 우선 가장 근본적으로 위원이 제기하셨던 것은 지금 현재 노동시장 내 정규직과 비정규직 그리고 중소기업노동자들 간에 있어서 임금 불평등이 대단히 심각하다라는 부분이고 그 임금 격차를 해소하는 방향으로 통상임금 문제도 같이 해결이 되어야 된다는 원칙에 대해서는 민주노총은 기본적으로 동의합니다. 그런 맥락에서 앞서 말씀드렸던 비정규직 연대기금의 설립 부분에 대해서 권고안을 채택한 바가 있고요.

다만 한 가지만 말씀을 드리면, 하지만 현재 통상임금 문제를 너무 협소하게, 대기업 특히나 정규직 노동자들 그들에게만 해당되는 그런 문제로 바라보는 것은 조금 협소하지 않은가라는 생각이 듭니다.

제가 모두에서 말씀을 드렸듯이 통상임금 정상화의 기본적인 해법은 본질적으로는 기본급 비중이 대단히 낮고 각종 수당으로 점철된 왜곡된 임금체계 그리고 그것으로 인한 초과노동에 대한 가산임금 할증률이 법적 기준에 미달한다는 점, 그렇기 때문에 장시간 노동이 조장되고 있다라는 점이기에 때문에 이러한 근본적인 해법의 방향 속에서 정상화에 대한 대안이 나와야 한다고 생각을 합니다.

○위원장 신계륜 잘 알겠습니다.

그러나 홍영표 위원이 제안한 이 문제 제기에 대해서는 다소 좀 여러 가지 측면에서 검토할 점이 있지만 민주노총에서 이런저런 문제 제기에 대한 배경과 이해를 위해서 생각을 더 하시기 바

라겠습니다.

이종훈 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이종훈 위원 통상임금 입법화에 대해서는 저는 좀 근본적인 고민이 있는데요, 제가 그걸 좀 말씀드리면서 질문드리겠습니다.

기본적으로 법은 하나도, 예전부터 그대로 온 건데, 근로시간 단축도 사실 마찬가지지만, 노동부 지침이 잘못되어 있다라고 법원이 판단한 겁니다. 그렇지요, 이 교수님?

○진술인 이철수 예, 오래됐지요. 이 정부 들어서서 아니고 96년도부터 잘못되었다는 시그널을 계속 보냈습니다.

○이종훈 위원 그리고 대법원 판례를 보면 결국 판단의 기준이, 법에는 통상임금에 대해서 추상적인 얘기만 있고 조금 더 구체적으로 있는 게 시행령인데, 소정의 근로의 대가에 대해서 정기성, 일률성 이렇게 되어 있는 것에 대해서 판단을 한 겁니다. 구체적으로 판단을 한 거지요. 그리고 거기에다가 하나 더하면 고정성 이렇게 한 건데요.

만약에 입법화를 한다면 더 이상, 이 추상적인 것 이상 저는 하기가 어려울 것 같은데요. 예를 들어서 ‘뭐 뭐 뭐 뭐는 통상임금에 포함된다’ 그러면 다 빠져나갈 거고, 그렇지요?

○진술인 이철수 예.

○이종훈 위원 추상적으로 해 놓고 소위 말해서 네거티브로 ‘뭐 뭐 뭐는 안 된다’ 그러면 이쪽으로 잡아넣으려고 어떻게 해서든지 서로 막 같듯이…… 그러니까 결국 추상적으로밖에 입법화가 안 된다면, 즉 시행령에 있는 것을 법으로 올리는 것 이상 되지 않는다면 현장에서의 지금의 혼란이 입법화로 수그러들까 이런 좀 근본적인 고민이 있어요. 그 부분에 대해서 조금……

○진술인 이철수 일종의 술래잡기 같은 건데, 대체로 수당 종류가 몇십 가지라고 하는데 지금 이번 전원합의체 판결의 장점이라고 하는 것은 어느 정도 유형화가 가능하다, 그래서 종류가 수백 가지라도 그것의 유형화가 가능할 정도로 좀 명확한 기준을 제시했다 이것이 전합 판결 나오기 전의 상황하고 좀 다른 점입니다, 고정성의 기준을 정했기 때문에. 정기성, 일률성은 간단히 판별이 됩니다. 그래서 지금은 수당의 종류가 많더라도 유형화가 가능하다는 이점이 있기 때문에 과거와 달리 가능할 여지가 높아졌다는 의미이고.

또 하나는 우리가 입법화를 할 때 입법이 과거의 현상을 반영하는 것 외에 앞으로 나아갈 세계를 추동하는 측면이 있어야 되지 않습니까? 그래서 저희 지원단에서 미래지향적 질서 형성이라는 관점을 넣은 겁니다.

무슨 말씀이고 하니 예컨대 지금 논란되고 있는 상여금 문제나 복리후생비같이 소위 비용의 문제, 얼마 부담하는지 이 문제가 아니고 소위 임금체계의 단순명료화라는 또 다른 요청에 부응하기 위해서 노사가…… 외국에 보면 산별·업종별로 직무분석·분류표하고 소위 임금항목에 관해서는 손해 여부만 정리가 되면 이견 충분히 표준화 아니면 모듈화가 가능하거든요. 이 노력을 같이 할 수 있게끔 유도하는 방안, 이 부분 속에서 해법을 찾을 수 있지 않은가…… 그런 점에서 과거보다는 좀 구체화시키는 것의 가능성이 높아졌다 이런 생각입니다.

○**이종훈 위원** 그러니까 과거보다는 조금 덜 추상적인 입법화가 가능해졌다 이런 말씀으로 제가 이해를 하면 됩니까?

○**진술인 이철수** 예, 그런 낱새를 느낍니다.

○**이종훈 위원** 저는 하나 우려하는 것은 여기서 입법화를 좀 구체적으로 들어갈수록, 그건 정도의 차이이고 얼마나 균형을 맞추나…… 구체적으로 들어갈수록 현장에서 임금체계를 지금 한창 개편하고 있고 합리적으로 앞으로 개편해야 될 숙제도 있는데 이게 왜곡되는 현상이 와서는 안 된다는 우려가 있기 때문에 제가 걱정을 해요.

○**진술인 이철수** 그래서 아까 박지순 교수께서 말씀했습시다마는 다양성을 한 조문에 담을 수는 없지 않겠습니까? 그래서 노사자치라는 해법을 동원할 수밖에 없고 이것은 오히려 더 바람직한 현상이지요.

다만 현장에서 지금 문제가 되고 있는 것은 노사 합의가 없이 불이익변경이 일어난다는 그 점입니다. 그러니까 왜곡될 수 있는 원인을 제거하는 노사 해법을 찾으면 그 제도적 보완을 통해서 하는 것도 아울러 가야 되는 것이 저희가 개방조항을 제시한 취지이기 때문에……

복잡한 문제를 하나의 조문으로 또 평면적인 접근으로는 풀리지 않습니다. 그러니까 아까 말한 노사자치적 요소를 가미시키면서 또 이번 대법원 판결을 통해서 명확해진 부분들을 현장에 표준화하는 그런 유인을 주면서 하고 빈 공간 부분에 대해서는 입법기술적으로 가능한 방법이 있

다고 저는 봅니다.

다만 과거에는 제가 체크리스트를 만드는 것이 별로 유효하지 않다고 생각한 것은 해석 기준을 잘못 이해하거나 또는 불분명한 점이 있었기 때문에 그게 위험하다는 거고, 지금도 불분명한 영역이 있을 때는 제가 말씀드렸습시다마는 모를 때는 모르게 두는 것이 정답이라는 겁니다. 그걸 아전인수 격으로 해서 던짐으로써 생기는 문제가 더 크기 때문에 그렇습니다.

그래서 지금은 가능성이 높아졌지만 여전히 논란이 있는 지점이 있고 그 지점을 어떻게 해결할 것인가는 단선적이고 평면적인 방법으로는 쉽지 않지만 다른 것까지 다 복합적으로 하면 높아졌다는 점에 대해서는 전문가로서 제가 말씀드릴 수 있다는 겁니다.

○**이종훈 위원** 저는 그런 의미에서 볼 때 입법도 그렇게 신중하게 가야 된다는 필요성은 많이 느끼는데 노동부에서 지침을 좀 성급히 내놓지 않았으면 합니다. 지침으로 현장에서 또 다른 문제를 야기시키는 게 혼란뿐만 아니라, 저는 당분간의 노사 간 갈등이나 혼란은 불가피하다고 봅니다. 어차피 이게 치열하게 이해관계가 대립되는 부분입니다.

더 나쁜 것은 임금체계 왜곡이에요. 그렇기 때문에 지침이라는 것이 잘못 전해지면 그 지침을 이용해서 서로 자기 이익을 실현하려 하고 그것으로 인해서 임금체계가 합리적으로 개편되는 걸 도리어 망칠 수가 있다라는 생각이 저는 들거든요.

그래서 저는 개인적으로…… 정기상여금을 퇴직자한테는 안 주면 그건 통상임금 아니다? 정기상여금을 퇴직자한테도 줘야지요, 사실은. 그런데 그것을 안 준 것 자체가 도리어 문제가 아니라 안 줬기 때문에 통상임금에서 뺀다? 저는 그런 아닌 것 같아요.

그러니까 이게 합리성을 갖고 임금체계를 왜곡시키지 않을 수 있도록 지침을 내는 노력을 하는 게 노동부가 해야 할 일이라고 저는 생각하는데 어떻게 생각하세요?

○**진술인 임무송** 지적하신 취지에 대해서 공감하는 부분이 있고요. 또 임금제도개선위원회 논의 과정에, 위원은 아니지만 주무 국장으로서 6개월간 같이 토론하는 과정에 공감한 부분이 많이 있습니다.

다만 지침의 취지와 성격에 관해서 분명히 말

썸드리고 싶은 게, 일각에서 사용자들이 저희한테 전화를 해 오는데 ‘그러면 재직자 요건을 집어넣으면 통상임금에서 이제 빠지겠네요. 그렇게 해도 됩니까? 하겠습니까’라는 문의 내지 확인 전화를 해 옵니다.

저희가 지침에 담은 메시지는 우리가 이해하기로는 그 이후 하급심에서는 이렇게 이렇게 판단하고 있는데 우리가 바라는 방향은 장래에 임금 구성을 재직자 요건을 가지고 다루지 않도록 취지에 맞춰서 재정비하라는 것이고 재직자 요건을 없던 것을 신설하는 것은 불이익변경으로 볼 것이고 불이익변경을 함에 있어서 법정 절차를 준수하지 않을 때에는 엄히 조치하겠다는 취지를 담고자 한 것입니다. 그래서 앞으로의 지도 방향에 있어서도 그것을 분명히 할 것이고, 최근에 장관께서 취업규칙 불이익변경 관련해서 감독관들이 제대로 보라고 말씀하신 취지도 그러한 연장선상에 있다는 것을 이해해 주셨으면 합니다.

○이종훈 위원 그만하겠습니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

민주노총의 이창근 실장께서 지적한 것 중에 ‘정부가 문제다’ 이래 갖고 ‘문제 1. 지침서’를 말하고 있지 않아요. ‘소정근로에 대해서 지급하기로 정하여진 기본급 임금과 정기적·일률적으로 1임금산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급 임금이다’ 이렇게 정한 것에 대해서 비판을 하고 있습니다. 동의하시나요, 동의하지 않으시나요?

○진술인 임무송 민주노총의 지적에 대해서 학계에서도 많은 논의가 있어 왔습니다. 다만 이것을 어떻게 입법화하는가에 대해서는 아까 이철수 교수님께서 말씀 주셨듯이 여러 가지 고민이 여전히 남아 있는 것 같습니다. 그래서 남은 기간에……

기본 방향은 일치하는 것 같습니다. 해석상 논란의 소지를 가급적 없애고 임금체계 구성이 단순명확해지고 그다음에 근로자들에게 최소한의 기본급이 보장될 수 있도록 하고 등등의 방향은 같은데요, 이걸 입법적으로 어느 정도까지 어떻게 해결할 수 있는가에 대해서는 여전히 견해가 갈리는 것 같아서 정부도 많은 고민을 하고 있습니다.

○위원장 신계륜 좀 다른 답변을 하셨는데 괜찮습니다.

다음으로 넘어가겠습니다.

다음은 김경협 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

다.

○김경협 위원 새정치민주연합 부천 원미갑 출신의 김경협 위원입니다.

오늘 아침 노동뉴스에 보니까 이채필 전 노동부장관께서 ‘재직자 요건이 붙은 정기상여금을 통상임금에서 제외한다는 고용노동부의 해석은 어불성설이다’ 이렇게 얘기를 하셨네요. 장관을 그만두시고 아주 굉장히 정확한 판단을 하시는 것 같아요.

(웃음소리)

어제하고 오늘에 이어서 근로시간 단축 그다음 노사관계, 통상임금 관련해서 이렇게 세 번째 공청회가 열리고 있는데요. 여전히 확인되는 것 하나는 노사 간 이견 차이가 참 크다, 참 하나로 합의해 나가는 게 이렇게 어렵구나 이런 생각이었습니다.

제가 지금 말씀을 드리고자 싶은 것은 이런 시간 단축이나 통상임금 문제를 바라보는 시각이 단지 근로자가 임금을 더 늘리기 위해서 내지는 사용자 입장에서 이윤을 더 확보하기 위해서 이런 관점에서 좀 과감하게 벗어나야 될 것 같다 이런 생각이 듭니다.

그래서 오늘 지금 공청회에 참가하시고 또 이것과 관련해서 계속 논의를 하고 계시는 노사정 당사자 분들께 어떤 관점에서 어떤 방향을 가지고 접근했으면 좋겠다라는 제 의견을 한번 말씀을 드릴까 합니다.

이것은 제가 저번 대정부질의 때 국무총리를 상대로 해서 질의하면서 말씀을 드렸던 내용인데 한번 들어 보시고 이후의 논의 과정에 참고도 하시면서, 오늘 경총에서 나오신 분이나 중소기업중앙회에서 나오신 분은 제 얘기 끝나고 나서 의견도 한번 말씀을 해 주셨으면 합니다.

이명박 정부하에서 경제성장률은 역대 정권 중에 김영삼 정부에 이어서 최저 성장률이었습니다. 연평균 2.9%를 기록했는데요. 그리고 노동소득분배율은 사상 최악이었고 국민소득은 3.2%가 하락했습니다. 중소기업과 자영업의 폐업률이 다시 급증을 했고 중산층은 붕괴돼서 빈곤층으로 전락하고 있습니다. 지금 우리 경제를 보면 상류저수지에는 물이 가득 차 있으나 댐 아래 논밭은 메말라서 타들어 가고 있는 형국입니다.

이른바 낙수효과 이론에 기초한 이윤주도 성장정책은 완전히 실패했습니다. 21세기에 들어서 세계 어느 나라도 이 같은 정책으로 경제성장에

성공한 나라는 아직 없습니다.

2008년 금융위기 이후에 세계의 주요국들은 이미 이러한 경제성장정책의 패러다임을 전환하고 있습니다. 이윤주도 성장정책을 폐지하고 소득주도 성장정책으로 전환 중에 있습니다.

미국의 오바마 대통령은 최저임금 대폭 인상을 주장했고 지난 1월 29일 최저임금을 40% 인상하는 행정명령을 발동했습니다. 이유는 경제성장을 위해서입니다.

일본과 영국도 정부가 나서서 임금 인상을 촉구하고 있습니다, 경제계에 대해서. 그러나 아직 까지도 우리 정부는 이윤주도 성장정책 기조를 고수하고 있습니다.

상류 저수지의 물은 계속 차오르는데 정부 정책은 저수지 댐을 계속 더 높이 쌓아 주고 있는 꼴입니다. 우리 경제 잠재성장률 등을 고려할 때 최소 지금 4~5% 성장해야 정상입니다. 그런데 이런 낡은 방식의 성장정책을 계속 고수함으로 인해서 우리는 아직 2%대 성장에서 벗어나지 못하고 있습니다.

10대 재벌그룹 사내유보금이 480조 원을 넘어섰습니다. 투자할 돈이 없는 것이 아니라 투자할 곳이 없습니다. 중소 상공인과 근로자, 서민들은 생계 위기에 직면해 있고요.

상류 저수지의 물이 아래로 흐르지 않기 때문 입니다. 내수경제가 메말라 있습니다. 장사가 되어야 되는데 소비자에게는 구매할 돈이 없습니다. 우리 경제의 심각한 동맥경화 현상입니다.

이제 늦었지만 지금이라도 소득주도 성장정책으로 전환해야 합니다. 상류댐의 수문을 열어야 합니다. 400만 명의 실직자와 구직단념자, 고용취약계층의 생계 위기 문제와 850만 명에 달하는 비정규직과 특수고용직의 저임금·저소득 문제를 해결하지 않고서는 우리 경제는 다시 도약을 할 수 없는 상황에 있습니다.

노벨경제학상을 수상한 미국의 경제학자 스티글리츠 교수는 상위 1%에 집중된 소득의 5%만 중·하위로 흘려보내도 국민생산이 2% 늘어나고 실업률이 2% 하락한다는 보고서를 발표했습니다.

상류댐 수문을 열어서 물을 계속 아래로 흘려내보내는 것이 경제민주화이고 지하수라도 개발해서 목마른 국민들에게 공급하는 것 이것이 복지다 이렇게 생각을 합니다.

저임금정책을 적정임금보장정책으로 전환을 해

야 하고 실근로시간 단축을 통해서 일자리를 늘려서 구매력을 확보해야 합니다. 그래야 내수경제가 살아나고 중소기업과 자영업도 살아나고 신규 투자도 늘어날 수 있고 선순환 경제구조가 만들어질 수 있습니다.

경제성장을 위해서 지금은 기업이 욕심을 줄여야 합니다. 대기업부터 그렇습니다.

제가 이렇게 제기를 했는데 우리가 공청회나 이번 노동법 협상 과정에 이런 원칙과 기조를 가지고 임하는 것에 대해서 경총에서 오신 전무님하고 중소기업중앙회 부회장님은 어떻게 생각하십니까?

○진술인 이동응 하여튼 성장과 분배 여러 가지 좋은 말씀을 해 주셨는데 다 저희가 분명히 인지하고 가야 될 상황이지요. 그러니까 서스테이너블(sustainable), 지속가능한 성장을 위해서는 그런 부분이 반드시 되어야 되지만 역시 성장을 위해서는 투자가 되고 투자가 안 되면 또 고용이 늘어나지 않는다 이런 여러 가지도 같이 생각해야 될 겁니다. 그래서 위원님께서 말씀하신 대로……

○김경협 위원 제 얘기를 아직 다 이해를 하지 못하신 것 같아요.

됐습니다, 됐고요.

중소기업중앙회 부회장님은 어떠신가요?

○진술인 이재광 사실 중소기업은 기업의 불확실성이 많거든요. 하루하루의 발주서 가지고 그때그때 생산해서 납품하는 그런 실정이 대부분입니다. 그렇기 때문에 통상임금 그다음에 근로시간 단축에 대해서도 신경 쓸 겨를도 없고요.

그다음에 아까도 제가 잠깐 말씀드렸지만 대기업에서 15%, 17%씩 영업이익 나는 것에 대해서 중소기업은 2~3% 나고요. 그것 가지고 뭐 할 수도 없고요, 그다음에 투자도 할 수 없고 그렇습니다. 여러 가지로 지금 중소기업은 사면초가입니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○김경협 위원 중소기업의 어려움은 알겠습니다.

그런데 제가 한 가지만 더 확인을 하겠습니다.

이번에 통상임금 문제가 근로시간 단축하고 실질적으로 연계되어 있습니다. 같이 해결할 수밖에 없는 상황에 있지요. 함께 논의가 되어야 되

는데, 제가 어제도 잠깐 이런 저기를 했었는데 오늘 또 뉴스에 보니까 ‘주 근로시간을 68시간에서 52시간으로 줄일 경우에 경총에서는 재계 부담이 7조 원 이상 늘어난다’ 그렇게 해서 내용을 봤더니 노동계 요구를 대폭 다 100% 수용했을 때를 전제로 하고 있습니다.

노동계 요구 100% 다 수용하실 것 아니지요?

○진술인 이동응 전제가 되어 있고요.

○김경협 위원 그런 전제를 했는데, 그러니까 제가 보기에는 이런 여론용 발표였다 이렇게 보고 있는데, 제가 한 가지만 좀 확인을 할게요.

사례를 단순화시켜서 한 사람이 주당 80시간 근로하는 경우하고 두 사람이 그것을 나누어서 주당 40시간씩 근무하는 경우에 어느 쪽이 인건비가 더 많이 들어갑니까?

○진술인 이동응 글썬요, 80시간 할 경우 또 생산성도 봐야 되고 그것을 바로 비교해 보기는 어렵습니다.

○김경협 위원 아니, 그러니까 이것을 사례를 단순화시켜서……

○진술인 이동응 인건비는 한 사람이 80시간 하는 게 적게 들 것 같아요. 왜냐하면 노동비용이 있으면 임금비용이 있고 또 비임금비용이 있기 때문에 아무래도 계산상으로만 하면 그럴 것 같습니다.

○김경협 위원 그것을 계산해 보셨어요?

○진술인 이동응 대개 노동비용 하면 인건비하고 비인건비 비중이 7 대 3 정도 나오고 있습니다.

○김경협 위원 한 사람이 80시간을 주당 근무를 하게 되면 40시간에 대해서 100%, 그렇지요, 통상임금의 100%?

○진술인 이동응 예.

○김경협 위원 그다음에 그 나머지 40시간에 대해서는 통상임금의 50%에서 최대 250%까지 할증이 붙습니다. 그렇지요? 할증임금을 지급하게 되어 있지요. 그럴 경우하고, 그다음에 한 사람을 더 추가로 채용하면 들어가는 비용이 4대 보험료 8.5%가 늘어날 겁니다. 그럴 경우하고 한번 비교를 해 보시라 이런 얘기입니다. 어느 쪽이 비용이 더 많이 들어갑니까, 인건비가?

○진술인 이동응 글썬, 계산을 해 봐야겠는데요.

○김경협 위원 계산을 해 볼 것도 없지요. 한번 정확히 해 보십시오. 그 계산을 해 보고 이번에 시간 단축 문제와 통상임금 문제를 그 계산에 기

초해서 한번 하시는 것에 대해서 어떻습니까?

○진술인 이동응 하여튼 저희가 보기에 근로시간을 줄인다 했을 때 줄이기 위해서, 그리고 고용을 더 많이 만들기 위해서는 선진국의 경우에는 초과근로수당을 자꾸 줄이는 정책을 해야 근로자들이 일을 안 한다고 그랬고 후진국의 경우에는 근로시간을 줄이기 위해서는 자꾸 수당을 높여서 사용자로 하여금 초과근로를 못 하게 하는 정책을 써야 된다 이런 게 지금 학계의 얘기입니다, 선진국에서.

그래서 우리가 후진국인지 선진국인지 모르겠지만 하여튼 우리도 이런 것도 같이 종합적으로 생각해 봐야 될 것 같고, 김경협 위원님께서 말씀하신 그 비교도 한번 같이 고민해 보겠습니다.

○김경협 위원 그러니까 이런 비교가 전혀 안 되어 있으니까 자꾸 이상한 자료들, 데이터들 이런 것 가지고 논쟁을 하게 되는 거예요.

가장 중요한 비교 아닙니까? 아직 고용률 문제를 어떻게 해결할 건지, 시간 단축을 어떻게 할 건지, 여기에 비용 부담이 어떻게 늘어나는지에 대한 기초 데이터가 없다는 거예요. 이것을 가지고 합시다.

그리고 아까 제가 말씀을 드렸지만 통상임금 문제나 시간 단축 문제를 논의하는 데 있어서 지금 한 가지 경영계 쪽에 부탁을 드리고 싶은 것은, 기업의 이윤을 그냥 늘리는 게 항상 좋은 것만은 아닙니다. 지나친 욕심이 경제를 점점 더 어렵게 만듭니다. 정말 이것은 때로는 제 발등 찍는 게 아닌지 한 번 더 좀 깊이 있게 성찰해 볼 필요가 있다는 생각입니다.

마치겠습니다.

○위원장 신계륜 시간을 근 한 10분 그냥 초과를 하셨습니다.

마이크를 드리려고 해도 달라고 말을 안 하니까 안 했습니다.

좀 더 하시겠습니까?

아까 말한 질문, 혹시 답을 갖고 있지 않나요?

답을 갖고 있으면 말씀해 주셔도 괜찮을 것 같습니다만, 아무튼 감사합니다.

이렇게 해서 여러 위원님들의 1차 질의가…… 끝나지 않았지요. 은수미 위원님을 남겨 두고 있습니다.

은수미 위원님도 지금부터 질의를 해 주시기 바라겠습니다.

○은수미 위원 지금 통상임금 문제와 관련해서 현장의 혼란이 굉장히 심각하기 때문에 사실은 정부의 처신이 굉장히 중요합니다만 얼마 전에도 지침뿐만 아니라 매뉴얼 때문에 이것이 혼란을 가중시킨다고 얘기를 했더니 이렇게 답변을 했습니다. ‘정부가 노사에게 어떻게 하라고는 할 수 없고 그런 식으로 접근하려고 만든 매뉴얼은 아닙니다’, 그런데 사실이 아닌 것 같아서 좀 보여 드리겠습니다.

(영상자료를 보며)

정부가, 고용부가 노사발전재단에 위탁을 해서 ‘내일 희망 일터혁신 교육’이라는 것을 시킵니다. 2013년에 총 1817명에 대해서 이 교육을 시켰는데요. 그중에 CEO만 52명이고 노무관리 전문가, 전문 컨설턴트도 260명이 포함됐을 정도로 사실은 이 교육은 현장에 컨설턴트들을 아예 교육시켜서 보내는 거나 똑같은 효과를 가지고 있고요, 2014년 계획은 2000명에 대해서 교육을 시킨다는 겁니다.

그런데 이 교재가 당연히 바뀌었겠지요. 2013년에는 교육·평가·임금, 3·3·3 해서 교육을 시켰습니다만 2014년은 고용부의 지시에 따라서 임금체계만 가지고 하기로 했습니다.

이게 교육 교재가 이미 나가 있는 겁니다. 그런데 2014년은 이 목차도 바뀌었습니다. 개선 방안을 아주 구체적으로 명시하고 설명하고 있는데요, 특히 고용부 임금체계 개편 매뉴얼에 그대로 기초하고 있음을 제가 확인을 했고요.

그다음 보시면 2013년에는 임금체계를 직무급, 직능급, 호봉급 이렇게 해서 객관적으로 그냥 장점, 단점 이렇게 비교를 합니다. 그런데 2014년에는 아주 세부 방안, 예시까지 해서 어떻게 해라 이런 얘기를 하는데 그 대표적인 예시 하나를 제가 보여 드리겠습니다.

2014년, 굉장히 논란이예요, 예시가. 잘 안 보 이실 것 같아서 제가 좀 설명을 드리겠습니다.

예시를 어떻게 했느냐 하면 기본급과 제수당이 있는 것을 기본급을 좀 올리라고 했습니다. 제수당을 전체를 줄이고 나머지를 성과급으로 해라라고 예시를 하는데 그 성과급 예시에 상여금이 들어갑니다.

그러니까 고용부가 아예 상여금을 빼라라는 교육 교재를 만들어서 CEO, 노사 전문가들 이런 사람한테 2014년 2000명에게 이것을 교육을 시키겠다고 교재를 아예 만들었어요.

그래서 전체적으로 보시면 어떻게 되느냐 하면 기본급은 좀 포션을 늘렸지만 제수당까지 해서 전체적으로 임금을 줄이고요, 성과급은 제 마음대로입니다. 사실은 통상임금을 줄이는 효과를 낳는 아주 희한한 교재를 만드셨더군요.

그다음에 봐 주십시오.

통상임금 개선 방안도 아까 김경협 위원이나 다른 위원님들도 대법원 판례가 어디에게 유리한게 아니라 원칙과 정의를 지키는 것이다라고 했는데, 이렇게 설명을 합니다. 단계적으로 대법원 판례의 기본 원칙을 적용하는 것은 근로자에게 유리하지만 지침상의 예외를 활용을 하면 이것은 사용자한테 유리하니 절충안으로 여기에 임금 수준을 일단 합의하고 후 임금 항목 조정의 내용이 뭐냐 하면 단기 절충안으로 상여금을 폐지하거나 축소하는 방안을 아예 명시합니다, 이 구체적인 내용을 보면.

이게 고용부가 발간한 임금체계 매뉴얼에 기초해서 2000명을 상대로 올해 교육을 시키겠다는 교재입니다.

그래서 제가 고용부와 양대 노총에 질문을 우선 드리겠습니다.

저는 고용부가, 이게 위탁 준 겁니다. 저희가 직접 확인했고요. 교재도 다 봤습니다. 수거하셔야 된다고 생각합니다. 그리고 이것은 사과를 하십시오.

두 번째로 이것은 거기에 대한 질문을 드리고, 제가 양대 노총에 질문을 드리고 싶은 것은 사실은 통상임금 때문에 7조가 더 드니 마니 하지만 제 생각으로는 90% 이상 지금 노조가 없는 사업장에서는 딱 저런 식으로 하면 아예 임금이 깎일 거라고 생각을 하는데 저런 교재가 교육되고 유포된다면 현장에서 어떤 혼란이 일어날지에 대해서 양대 노총도 좀 답을 해 주십시오.

그러면 고용부 답변부터 좀……

○진술인 임무송 위원님, 우선 지금 질의에서 언급하신 자료를 제가 이 자리에서 처음 보고 인지했기 때문에 자세한 내용의 책임 있는 답변을 드리는 데 한계가 있겠습니다만 저희 기본 취지는 잘 아시다시피 복잡한 임금 구성을 단순화하되 기본적으로 평균적으로 볼 때 과도하게 낮은 기본급 비중을 좀 정상화시키고 논란이 있는 금품 등의 성격을 분명히 하되 그것이 성과와 연동되는 것이라면 그것을 좀 합리적으로 정리해라라는 것인데요, 그러한 취지가 오해의 소지가 있는

표현으로 전달되는 것은 바람직하지 않다고 생각합니다.

말씀하신 자료는 어느 과정을 거쳐서 어느 단계에 있는지 확인해 보고 그에 필요한 조치 등을 해당 부서하고 의논하겠습니다.

○진술인 김준영 조문 관련해서는 지난번 우리 의회에서 질타해 주신 이후에 일단 노사발전재단이 이 사업을 일시 중지하고 있는 것을 확인했습니다. 그런데 25일 날 토론회가 예정되어 있고 토론회 이후에는 이게 배포될 것으로 예상돼서 한국노총이 그 부분에 대해서는 반대 입장을 명확히 하려고 하고요.

지금 임금체계 개편 매뉴얼 외에도 지금 이게 사실은 우리 국장님 설명하시기는 일선 근로감독관들이 노사를 잘 지도하기 위해서 참조해라라고 하는 지침이라고 하셨는데, 지금 부천지청에서 만들어진 게 현장에 마구 뿌려지고 있습니다. 교육이라는 명분과 행사 때 이게 뿌려지고 있어요. 이거는 처음 만들어진 취지랑 달리 현장에 이것들이 많이 뿌려짐으로 인해서 더 큰 혼란을 야기시키고 있다 저는 이렇게 생각하고 있습니다.

○진술인 이창근 관련해서 통상임금 노사지도지침이라든가 임금체계 개편 매뉴얼 때문에 현장에서 일어나고 있는 대표적인 사례는 첫 번째로는 상여금 삭감은 분명하게 명시하면서 기본급 상승은 명시되지 않는 경우도 많고요. 그다음에 고정상여금을 성과상여금이라든가 경영성과금 등으로 변경하면서 통상임금에 산입하지 않는 경우도 확인이 되고 있고, 포괄임금제가 역시 확대되고 있고요. 재직자 기준 등을 추가해서 상여금을 역시 통상임금으로 미산입하는 경우 그리고 마지막으로 상여금을 기본급화되 전체를 기본급화하는 게 아니라 그중의 일부, 예를 들면 12분의 1이 아니라 18분의 1이라든가 이런 식으로 해서 일부만 기본급화하는 경우가 있습니다.

그래서 전체적으로 보면 사실상 노동부의 지침이라든가 매뉴얼에 의해서 노동자들의 실질임금은 하락되고 있는 상황이 발생하고 있습니다.

○위원장 신계륜 자, 은수미 위원님, 마이크를 드릴 테니까 마무리를 해 주시기 바랍니다.

○은수미 위원 저는 통상임금 문제에 대한 좀 제대로 된 입법적인 검토가 있어야 된다고 생각합니다. 그리고 그것은 법과 원칙에 입각해야 된다고 봅니다.

그런데 지금 근로시간 단축 때도 그렇고 단축

법안에 대해서도 그렇고 지금 이 통상임금 문제도 그렇고 계속 정부의 지침이나 행정해석이 현장 혼란을 가중시키고 있을 뿐만 아니라 그것이 반복적으로 일하는 시민들의 노동권이나 건강권이나 생활권을 후퇴시키는 방향으로 작동해 온 게 사실입니다.

저는 이 부분에 대해서 여러 학계나 전문가, 노사 양측이 예의 주시를 해 주시고, 특히 정부가 정말 법과 원칙에 의해서 엄정 중립 정도는 최소한 지켜 주시기를 부탁드립니다.

지금 정부가 이렇게 현장을 혼란시키고 법과.....

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

원칙을 훼손할 경우 그 책임을, 결국은 안 지않아요. 노동자가 집니다. 아무런 책임이 없는 노동자가 불이익을 당하게 되어 있다는 점을 다시 한번 환기해 주시기 바랍니다.

○진술인 임무송 좋은 지적 해 주셨으니까 잠깐만 말씀 올릴 수 있도록 하겠습니다.

○위원장 신계륜 말씀하실래요?

○진술인 임무송 잠깐 짧게만 하겠습니다.

○위원장 신계륜 말씀하십시오.

○진술인 임무송 위원님 취지와 충정에 대해서는 충분히 공감합니다. 다만 정부가 법과 원칙을 훼손한다는 지적에 대해서는 정말 좀 여러 가지 생각이 들고요, 결코 그런 취지는 없습니다.

특히 임금의 경우에는 노사의 이해가 충돌되고 현재 임금 교섭 과정에서 맞부닥치고 있는 상황이라 어느 일방을 또 쌍방을 만족시키기가 굉장히 어렵습니다. 그럼에도 불구하고 현장에서 교섭 과정에 제기되는 쟁점에 대해서 정부의 판단을 또 요구하고 있기도 합니다. 또 현행법상 저희에게 사건을 제기하면 그에 대한 판단을 가지고 사건을 처리할 수밖에 없는 게 또 근로감독관들의 역할입니다.

그러한 과정에서 노사와 전문가들도 판례의 취지를 최대한 객관적으로 중립적으로 수렴해서 처리하는 기준을 만들고자 한 것이고요.

현장에서 제기되고 있는 각종 문제에 대해서는 저희는 희망컨대 오늘 제기된 사건을 포함해서 노동계와 경영계, 정부가 함께 현장을 모니터링하고 왜곡되지 않도록 방향을 같이 잡아가는 그

런 체제를 갖추기를 희망합니다.

함께 노력하겠습니다.

○위원장 신계륜 그런데 아까 문서와 같은 게 노동부에 의해서 발주되었다면 그거는 큰 문제 아닙니까?

은수미 위원이 제시한 그 문서와 같은 게 사실이라면 큰 문제 아닙니까?

○진술인 임무송 제가 오늘 처음 인지했는데요, 검토해 보고 필요한 조치들을 의논하겠습니다.

○위원장 신계륜 꼭 확인해서 저한테도 제출해 주시기 바라겠습니다.

진짜 마지막입니다.

장하나 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○장하나 위원 새정치민주연합 장하나 위원입니다.

너무 유감입니다.

방금 임무송 근로개선정책관께서 말씀하시는 도중에 첫째로 이와 같은, 아까 은수미 위원님이 화면을 통해서 보여 주셨던 통상임금 노사지도 지침 문건을 확인을 아직 못하셨다고 그러신 건가요?

○진술인 임무송 아니요, 다른 문건을 말씀하셨습니다. 노사발전재단에서 아마 만든 자료 같은데요.

○장하나 위원 그렇다면 여기에 대해서 정부는 법과 원칙을 훼손할 그런 마음은 전혀 추호도 그런 뜻은 없었다 이렇게 말씀……

○진술인 임무송 정부는 법을 집행하는 기관입니다.

○장하나 위원 알지만요 저는 전혀 그렇지 못한 예들을 이번 19대 국회에서 확인한 바가 있습니다. 전교조 법외 노조 통보 같은 경우에도 노동부의 유권해석이랄까요 이런 것들이 사법부의 동의를 일단 구하지 못했죠. 하고, 당시 환노위에서도……

여기 있는 국회의원들도 법을 고치기도 하고 만들기도 하고 집행을 하는 사람들인데 의견 불일치가 아주 심했던 경우들을 보았기 때문에 저는, 행정부가 마치 가만히 놔두어도 뭐든지 정의롭게 하는 그런 기관으로서 이 자리에 오셨다면 그거는 민주주의에 대한 이해가 좀 잘못되신 거 아닌가, 충분히 3권분립으로서 서로 견제하고 균형할 부분이 있는데 절대적 기관은 아니다라고 정말 다시 한 번 말씀을 드리고 싶어요.

그리고 여기에 대해서도 일단은 이 통상임금에

대해서 대법원 판결이 난 후에—12월에—그다음에 여야가 국회 환노위에서 그럼 여기에 대한 추가 입법이 필요한지 검토도 하고요 이걸 어떻게 혼란을 줄일까 논의하는 걸 뻔히 압니다. 알고계세요, 지금 노동부가, 행정부가. 이 과정을 하는데 그렇게 조속하게 노사지도지침 만들어서 두 달간 140여 회인가요? 아주 너무 의욕적으로 전국에 교육을 하고 다니셨어요. 저는 그런 것들도 서로의 신뢰를 저버린 행동이다……

논의하고 있지 않습니까, 노동자들의 뜻을 대표해서 여와 야가? 그런데 뭐가 그렇게 급했냐 하는 겁니다.

그리고……

○진술인 임무송 현장에서는……

○장하나 위원 지금 이렇게 주고받는 얘기는 좀 아닌 것 같아요.

○진술인 임무송 말씀하시고 나중에 답변드리겠습니다.

○장하나 위원 제가 질문을 좀 마무리할게요. 나중에……

(영상자료를 보며)

그래서 취업 변경 건수가……

다음 페이지 좀 넘겨 주시죠.

지금 잘 보이시는지 모르겠지만 첫 번째 노란 줄을 한번 봐 주시면요 올해 2월에 예년보다 300건 이상 취업규칙 변경 신고 건수가 늘었고요 지금 3월도 154건 이렇게 나와 있습니다. 원래 3월이 좀 취업규칙 변경 건수가 많은 달이긴 한데요 이렇게 비약적으로 늘고 있고요.

그런데 근기법 94조 위반 건수라 해서 보면 작년 같은 기간에는 35건 적발을 했는데 올해는 4건으로 줄었습니다. 특히나 12월, 1월, 2월에는 아예 전무했구요.

그래서 이런 내용을 제가 언론을 통해서 밝혔더니 다음에 노동부에서 보도 자료, 뭐 해명 자료 같은 걸 내셨어요. 여기 보면 동 기간의 건수가 0건이 아니라 7건이다 그리고 3월에 4건이 있다 이렇게 알려 주셨는데, 그 7건을 좀 봤습니다. 글씨가 작아서 이걸 더 보기 힘드실 텐데, 내용을 봤더니 이거는 적극적으로 근로감독을 해서 나온 내용들이 아니라……

예를 들어서 몇 개 읽어 봐 드릴게요.

이 중에 상여금 관련된 거, 임금 구성 항목 관련된 건 딱 1건이었고요 특별휴가 대상자, 육아 휴직규정, 뭐 6세 이하라는 규정 이런 것들이 현

행법과 다르다 이런 내용들 있고 그리고 근로자
동의 절차 관련 서류 미비 건으로 개선 지시했다
이런 것……

내용들을 면면히 이렇게 보니까 이 7건 모두가
적극적인 근로감독은 아니고 서류를 들고 찾아왔
을 때 서류 검토하다 보니까 잘못된 게 있어서
지도했다 이런 내용 같아요. 그래서 최초로 근로
감독을 통한 취업규칙 변경 위반 건수가 0건이라
는 게 저는 좀 오히려 이 취지에는 맞는 자료가
아니었나 이렇게 생각이 들어졌습니다.

그리고 아무리 7건 늘었다고 해서 그래서 총
11건이라고 해도 예년에 비해서는 3분의 1로 줄
었어요. 취업규칙 변경 건수는 늘었고 적발 건수
는 3분의 1로 딱 떨어졌고.

그래서 이런 것들이 노동부가 지금 실시하고
있는 교육과 그런 취지들과 사실상 맞아떨어지는
결과가 아닌가 하고, 현장에서 당장의 월급봉투
가 구멍이 나서 줄줄 새고 있는데 거기에 노동부
가 조금이라도 일조했다면…… 법과 원칙은커녕
저는 정말 노동자는 국민이 아닌 건지, 이 정부
의.

그리고 대법원 전원합의체 판결입니다.

사법부라고 행정부라고 입법부라고 언제나 옳
지 않아요. 그렇기 때문에 서로 견제와 균형할
수밖에 없는 것이고 서로 따져 묻는 건데, 대법
원 전원합의체 판결까지 그 숙고하고 여러 번의
공청회와 정말 많은 이견이 오간 그 판결까지도
행정부가 이렇게 무시하시면 민주주의 근간이 흔
들리는 거예요. 저는 그렇게밖에 볼 수 없고요.

입법부에서 논의하는 거 뻔히 아는데 행정부가
나서서 교육하고 ‘저거는 듣지 마. 신경 쓰지 마’
이런 식으로 나오면 저희도 행정부에 대해서 어
떻게 믿고 신뢰하고 같이 일을 하는 파트너라고
생각을 합니까? 그렇게 정권을 잡으면 막 가는
게 민주주의가 아니거든요. 이 정부는 그 스타일
이 정말 문제입니다. 늘 여러 점에서 면면이 느
껴 왔습니다.

그리고 한날 밤미하셨을 때 박근혜 대통령이
다니엘 에커슨 회장인가요? GM글로벌 회장 만
나서 얘기하자마자 후다탁탁 태스크포스 만들어
가지고 이날 이때까지 와 있는 것이 저는 입법부
소속의 국회의원 이전에 저도 또 한 명의 노동자
로서, 나도 이 나라 국민이고 성실하게 사는데
이 나라 정부는 노동자에 대해서는 상당히 법과
원칙이 지켜지지 않는구나라는 것 너무 많이 2년

동안 확인했습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

제가 지금 몇 가지 지적하고, 특히 아주 졸속
적으로 보였던 노동부 해명 자료를 정책관님께
보여드렸는데요 여기에 대한 설명부터 좀 해 주
시고요. 하고, 이후에 장관님께서 지청장님들 모
셔다가 상당히 호통을 치셨다 이런 보도들도 간
접적으로 봤습니다.

제일 궁금한 건요 이미 월급 줄었는데, 아까
민주노총 이창근 실장님이 사례 말씀 많이 하셨
는데, 저런 결과들 원상복귀 언제까지 어떻게 할
겁니까? ‘이후로부터 잘 조치하겠다’ 말고 이미
잘못된 데 대해 원상복귀 어떻게 할 건지 정말
확실히 해 주십시오. 제일 중요한 일인 것 같습
니다.

○진술인 임무송 물으셨으니까, 답변 기회를 주
셔서 감사합니다.

엄중한 시기에 중요한 이슈에 대해서 좀 더 잘
하라는 위원님의 취지로 이해하겠습니다.

우선 민주노총 오늘 자료에서 언급한 사건·사
례는 제가 현재까지 확인된 것은 공식적으로 저
희한테 사건으로 제기되고 있진 않습니다. 그래
서 만약에 불법적으로 또는 위법하게 변경되고
근로자가 불이익을 받았다고 하면 저희가 법에
따라서 엄정하게 조치를 하겠습니다.

그리고 위원님이 가지고 계신 자료나 또 우리
한국노총도 유사한 센터를 운영하고 계신데요.
저희는 노총하고도 실무적으로 협의를 하고 있습
니다.

우리 근로감독관이 사실 인력이 충분하지 않은
상황에서 연간 1만 건, 2만 건 이루어지는 취업
규칙 변경 사업장을 근로감독을 통해서 사전·사
후에 예방하거나 적발한다는 것은 현실적으로 불
가능합니다. 그래서 가지고 계신 정보, 사례들을 저
희한테 주시면 함께 검토하고 문제가 있다면 저
희가 적극적으로 현장지도 조치도 하겠다는 의지
를 장관께서 밝히신 것이고요. 앞으로 그러한 것
이 좀 체계적으로 이루어질 수 있도록 실무적으
로 노사정이 의논해 나가도록 하겠습니다.

저희 지침이 대법원 판결을 무시했다는 등 지
적에 대해서는 바라보는 시각과 서 있는 위치 또
견해에 따라서 다양한 평가는 가능할 것이라고
생각을 합니다. 다만 저희가 지침을 만들 때 여

러 가지 고뇌를 했는데요. 그 당시에는 ‘현장이 이렇게 혼란스러워하는데 고용노동부는 뭐하고 있느냐. 빨리 기준을 제시해라’, 그런데 저희는 예규가 사실상 무력화된 가운데 지침이라는 것도…… 이런 고충이 있었습니다.

○위원장 신계륜 자, 그 이야기는 여러 차례 했습니다. 여러 차례 했으니까 생략하시고, 반복돼서 계속 나오고 있어요. 그러니까……

○진술인 임무송 위원님이 나중에 오셔서……

○위원장 신계륜 아니, 그건 그렇게 정리를 하시면 되죠. 또 다른 답변 하세요.

자, 장하나 위원님, 질문 끝났지요?

○장하나 위원 한마디……

○위원장 신계륜 예, 하십시오.

○장하나 위원 첫 번째로 근로감독관의 어떤, 현실적으로 뭐랄까요 지금 TO도 다 못 채우고 있는 현상도 알겠고 할 일이 많은 것 알고 있습니다. 그런데 처음에 얘기드렸듯이 2개월간 140회 정도 이런 지침 교육할 정도의 그 정도의 열정으로 이 문제 잘못된 것 좀 바로잡는 데도 그 만큼의 노력을 투입해 주셨으면 하는 얘기를 마지막으로 드리고 싶고요.

현장이 되게 이 통상임금 문제로 혼란스러운 가운데 어쨌든 이번 조치는 혼란은 빨리 종식시켰는지 몰라도 그게 오롯이 노동자의 어떤 피해로 전가됐다, 혼란만 종식시키면 되는 것이 아니라 어떻게 아무도 피해 보는 사람이 없이 종식시킬 것이냐, 그 내용에 좀 충실하셨어야 되지 않느냐라고 보여지고요.

답변 주신 것 중에 그래도 제일 좋은 내용은……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

이런 양대 노총과 더불어 지금까지 피해가 발생한 업체의 문제를 조속히 시정해 주시겠다는 그런 약속을 해 주신 걸로 제가 이해를 하고 저희도 정말 성실하게 협조를 하겠다는 그런 말씀을 드리고 싶습니다.

○진술인 임무송 하여간 사실관계부터 확인해서 적절하게 조치를 하도록 하겠습니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

지금 시간이 무척 많이 지나서 12시 40분이 지

났습니다. 시장도 하실 것 같은데요.

제 생각에는 지금 이 자리는 공청회를 하는 자리이기 때문에 또 다음 상임위를 통해서 정부의 잘못된 점을 지적할 수 있고 또 개선책을 요구할 수 있다고 생각합니다. 그래서 공청회에 관한 것들은 계속 중복되는 면도 있고 해서 이 자리에서 이 정도에서 마무리를 할까 합니다. 그렇게 이해해 주시기를 바라겠고요.

마무리를 하기 전에 그래도 여기 참여하신 분들, 진술인분들, 또 기타 지원단에서 오신 여러 선생님들이 계시는데요. 혹시 꼭 이 말은 해야 되겠다는 말이 있으신 분은 짧게 정리해서 마무리 발언할 기회를 드리도록 하겠습니다.

지금 노사정위원회에서 류경희 국장님도 참석하고 계신가요?

○참고인 류경희 예.

○위원장 신계륜 혹시……

○참고인 유경준 그 전에 저도 한 말씀 좀 드리고 싶은데요.

○위원장 신계륜 예.

○참고인 유경준 저는 지원단에 있는 한국개발연구원의 유경준입니다.

어제 저에게 발언 기회를 주셨는데 제가 자리에 없어서 발언을 못 한 점에 대해서는 죄송스럽게 생각합니다.

저는 KDI에 있기 때문에 한국에서 경제정책을 연구하고, 아까 나온 질문 내용 중에서 보면 통상임금으로 인해 가지고 경제적 파급 효과가 어느 정도 되느냐에 따라서 설왕설래하고 이런 부분들이 많은 부분 같은데 제가 한번 지금 이것을 분석해 볼 기회가 있어서 관련해서 간단하게 말씀드리도록 하겠습니다.

제가 분석한 것은 100인 이상 사업장 50개 대표기업을 선정해 가지고 2012년 자료를 이용해 가지고 대법원 판결에 따라서 정기상여금이 통상임금에 포함될 경우 임금 상승률이 어떻게 되느냐 하는 거였는데 50개 기업에서 평균적으로 보면 7.6% 정도였고 그게 0~22% 사이였습니다. 그리고 업종별로 상당한 차이가 있었고요.

그러니까 이 말은 경제 전체로 확대해서 보면 아까 다른 분이 말씀한 것처럼 1~2%로 잡을 수 있다는 것이지만 특정 기업과 특정 업종에 대해서는 상당히 영향력이 있을 것으로 파악이 되고요. 그리고 특정 기업에서는 특히 수출 대기업이 해당될 수가 있기 때문에 이 기업들은 국제 경쟁

을 하는 상황에서는 좀 타격을 입을 수 있다 그렇게 볼 수가 있습니다.

따라서 저희 지원단 입장에서는 통상임금을 소정근로의 대가로 하되 대기업이나 경제가 좀 적응할 시간을 두고 순차적으로 가는 게 어떻겠느냐 이런 의견을 담고 있는 거고요.

그리고 또 하나, 이게 지금 연대임금을 이용해 가지고 대기업에서의 임금 상승분을 중소기업에 주자는 의견은 일견 좋은 의견 같기는 합니다. 하지만 임금 상승의 차이를 갖다가 대기업에 있는 근로자 것을 중소기업 근로자 것으로 주는 부분은 좋은 생각이기는 하지만 스웨덴에서 실패한 사례가 있고, 이 문제는 택스를 이용해 가지고 고임금 근로자한테 세금을 받아 가지고 저임금이나 가난한 사람한테 줘야 하는 쪽으로 정리되는 게 맞지 않나 하는 그런 생각입니다.

이상입니다.

○위원장 신계륜 두 번째 문제는 제안을 했던 것인데요. 내용을 받아들이기에 따라 다르지만 경영계와 노동계가 합의해서 기금을 조성해서 지급 어려운 비정규직 등을, 또 우리나라 대기업에서 하청 협력회사가 굉장히 문제가 있잖아요? 그런 문제를 푸는 도움으로 쓸 수 있지 않겠느냐 하는 제안을 한 것에 불과한 것입니다.

말씀 잘 들었고요.

또 하실 말씀 있는 분 계십니까?

○진술인 김준영 짧게 말씀드리겠습니다.

지금 논의 과정에 이 통상임금 문제를 깔끔하게……

○위원장 신계륜 잠깐만, 잠깐만요. 누구십니까?

○진술인 김준영 진술인입니다.

○위원장 신계륜 아니, 제가 발언 기회를 드릴게요.

뒤에 배석하신 분들 발언……

○참고인 김유선 지금 통상임금 산정 방식에 따라서 경제적 효과 말씀하셨는데요. 좀 전에 유경준 박사께서 이야기하신 것은 한 50개 정도의 사업체 샘플이기 때문에 대표성은 좀 결여된다 이렇게 봅니다. 그런데 노동부에서 내놓고 있는 사업체 노동력 조사에서 보면 지금까지는 초과급역을 계산할 때 상여금을 빼고 계산했다는 것을 감안해 가지고 상여금을 넣는 경우에 얼마 정도의 인상 효과가 있나 하여 계산을 해 보면 맥시мум이 1.2%가 나온다 하는 말씀을 드리겠고, 이 경우에 300인 미만 사업체면 0.8% 이렇게 줄어들기 때

문에 그다지 높은 수준이 아니다 하는 말씀 드리겠습니다. 또 이 경우에는 노동시간 단축이라든가 아니면 요즘 재직자 요건이라든가 이런 부분을 전혀 감안하지 않은 것이기 때문에 실제에 있어서는 이 부분이 자체가 영점몇 퍼센트 정도로 줄어들 것이다 이렇게 봅니다.

하지만 그럼에도 불구하고 일부 사업장에 부담이 있을 수 있다 하는 부분이 전제가 될 수가 있는데 그 경우가 아마 대표적으로 기아자동차나 현대자동차일 겁니다. 기아자동차 같은 경우에는 재직자 요건 기준으로 봐도 이것은 100% 지급할 수밖에 없을 것이다 할 때 같은 경우에 현대자동차 같은 경우에 재직자 요건 때문에 지급 안 할 수 있는 것 아니냐 이렇게 볼 수도 있겠습니다마는 자동차 완성해서 기아가 지급을 하는데 현대가 지급을 안 할 수 있을까 하는 것 자체는 대단히 커다란 노사분규 소지가 있겠다 이렇게 보이고, 그 면에서는 오히려 깔끔하게 법에서는 고정상여금이라든가 이런 부분을 정리를 해 주시고, 오히려 이와 같은 현대나 기아 같은 경우 문제는 연말에 좀 불분명한 성과상여금이라는 부분이 상당 액수가 지급되고 있는 것으로 알고 있습니다. 그 부분을 노사 쌍방이 합의해 가지고 해당 자동차 부품업체라든가 아니면 사회공헌기금이라든가 이런 방식으로 전환하는 방식을 권고한다든가 하는 부분이 보다 구체적이지 않겠느냐 하는 말씀을 드리겠고.

하나만 더 말씀을 드리면, 어제 5인 미만 사업자 관련해서 통계와 결부해 가지고 위원님께서 질문이 있었습니다. 그런데 그 부분과 결부해서 말씀을 드리면 통계청 자료를 가지고 보면 5인 미만 사업체가 348만 명으로 나옵니다. 그러면 이 중에서 52시간을 초과하는 분이 68만 명이고요. 한데 대부분 52시간에서 60시간 사이에 몰려있고 그에 따라서 60시간을 초과하는 부분은 한 17만 명 정도로 다시 줄어듭니다. 그런데 어제 저희가 검토할 때 특례업종의 경우에도 60시간 상한을 두자 이런 이야기가 있었는데 그 면에서 5인 미만 사업체 같은 경우 지금처럼 계속해서 그냥 방치해 놓을 것이 아니라 이 부분을 근로기준법 적용 대상에 포함을 시키든가 그것조차 어렵다면 적어도 60시간 상한이라도 일단 적용받을 수 있다든가 하는 구체적인 방안이 보다 검토될 필요가 있겠다 하는 말씀을 드리겠습니다.

○위원장 신계륜 감사합니다.

더 말씀하실 분 있으면 말씀해 주시기 바랍니다.

앞에 진술하신 분들은 제가 발언 기회를 따로 드리도록 하겠고요.

뒤에서 앉아 계시기 지루하시지 않나요? 발언하실 분은 발언해 주시기 바랍니다.

박 교수님, 발언하실래요?

○참고인 배규식 저도 한 말씀 드릴게요.

지금 통상임금 논쟁을 보면서 중요하게 빠져 있는 점이 하나 있습니다.

무슨 얘기나 하면 아까 잠깐 나오기도 했습니다만 우리 임금체계 개편하는 문제인데요. 지금 우리 같은 경우에 노동시장의 이중화에서 얘기한 것처럼 사실상 같은 노동이나 비슷한 노동을 하고도 기업의 규모나 그다음에 정규직이나 비정규직이나에 따라서 상당히 큰 임금 격차가 있습니다. 그런데 이거를 어떻게 줄일 건지에 대해서 아까 대기업들이나 이런 쪽이 양보하는 방안이 있는데 그보다 근본적인 것은 기업에 횡단적으로 적용될 수 있는 임금체계나 이거를 표준화하는 겁니다. 그런데 우리는 그런 틀들이 갖춰지지 않았는데, 노사관계도 기업별로 돼 있어서 안 돼 있고, 그 측면 하나하고 또 하나는 지금 현재 임금 시스템이 상당수가 사실은 앞으로 정년 연장이나 우리가 앞으로 65세 또는 정년을 폐지하는 경우에 대비해서 지속가능한 임금체계를 구축해야 합니다. 이런 측면도 지금 거의 고려되지 않고 있습니다.

그래서 이번 통상임금 논쟁이 노사의 단순한 플러스마이너스 이게 아니라 사실은 이런 측면에서 노동시장의 공정성 그리고 기업 간의 부당한 격차 이런 것들을 좀 시정하고 그리고 앞으로 정년 연장에 대비해서 지속가능한 이런 것들이 가능한 이런 체계에서 고민이 됐으면 좋겠는데 사실은 그런 부분이 많이 빠져 있고 법리적인 논쟁이나 아니면 노사의 이익·불이익 이런 관점에서 많이 논의돼서 사실은 보다 근본적으로 이런 시각에서 조명이 되어야지 우리가 앞으로 조금 장기적인 이런 관점에서 또다시 바꾸고 또다시 바꾸고 하는 이런 게 아니고 조금 더 지속 가능하고 공정한 이런 거를 할 수 있을 텐데 그런 논의가 많이 실종돼 있어서 쉽지는 않겠지만 이번 법에 혹시 반영이 된다고 한다면 그런 요소도 좀 중요하게 고려해야 되지 않을까 생각이 듭니다.

○위원장 신계륜 고맙습니다.

또 말씀해 주시기 바랍니다.

○참고인 박지순 한 말씀을 안 드리면 아무래도 안 될 것 같습니다. 제가 법학을 전공하지만 좀 비법학적인 측면에서 이 통상임금 문제에 대해서 간단히 한 말씀을 드리면요.

물론 아마도 논의가 모아지지 않을 때는 결국 판례 법리가 중요한 준거점이 될 수밖에 없겠으나 판례가 이야기하지 않은 마지막 난관이 있습니다. 그것은 뭐냐 하면 바로 우리나라에 존재하는 기형적인 임금체계의 문제입니다, 앞에서 말씀을 주신 것처럼. 특히 이 정기상여금을 무조건 통상임금에 포함을 시켜야 된다, 무조건 빼야 된다는 이 논의는 굉장히 소모적인 논의가 될 것 같습니다. 이런 체제 자체가 매우 진기한 현상이기 때문에 그렇습니다. 그런 관점에서 우리 한국형 정기상여금 체제를 합리적으로 재편하는 그런 임금체계 개선이 우리 통상임금 문제와 함께 맞물려서 문제가 해결되는 것이 노사 모두 어떻게 보면 서로 수궁할 수 있는 수용할 수 있는 접점을 만들어 주지 않을까 하는 그런 기대를 하고 있습니다.

이상입니다.

○위원장 신계륜 고맙습니다.

류경희 국장님은 특별한 말씀이 없으시지요? 말씀하실래요?

○참고인 류경희 예. 시간이 많이 지난 것 같은데요. 노사정위원회 운영국장입니다.

사실 이 제목 자체가 노사정 대화 촉진을 위한 소위라고 하고 그 일환으로 공청회가 이루어지기 때문에 저희들은 노사정 대화 촉진이 노사정위원회의 정상적 운영이라고 이렇게 생각하고 위원장님과 위원님들께 감사를 드리는 마음으로 지금이 자리에 와 있습니다.

지금 이야기되는 내용들이 통상임금, 근로시간이 사실은 직접적으로 이야기하면 가처분소득, 결국은 국민들에게 가처분소득과 관련된 것이고 그것도 현재 결정이 되는 소득과 관련된 문제이기 때문에 그만큼 중요하고 또 아주 이야기가 많이 될 수 있는 그런 거라고 생각합니다.

결국은 노사정 간의 조율·조정이 필요한 부분인데 그 부분을 노사정위원회가 잘 못했는지 어떻게 됐는지는 모르지만 국회에서 지금 하고 있습니다. 결국은 저희들이 해야 될 일이라고 보고 저희들은 임금·근로시간특별위원회 준비를 차분하게 다 해서 언제든지 오시면 충분히 그런 부

분에 대한 코디를 하겠다라는 자세로 지금 저희들이 임하고 있습니다.

이 자리에서 다 정리가 되면 가장 좋겠습니다. 마는 정리가 되는 부분은 정리가 되고 또 정리가 덜 되는 부분들은 저희들 위원회 쪽에서 충분히 논의하고 노사정 간의 이견을 좀 더 조정하고 결국 합의까지 나올 수 있는 그런 소중한 계기가 마련될 수 있도록 저희들이 적극 노력하겠습니다. 위원장님께서도 저희 노사정위원회에 많이 힘 실어 주셨으면 감사하겠습니다.

○위원장 신계륜 말씀은 잘하시는데 노사정위원회가 잘못했다고 해요, 먼저. 이런 것 못하고 국회에 맡기니까 이런 문제가 생긴 것 아니에요? ‘저희가 할 일을 여기서 하게 해서 미안합니다’라고 해 줘야지요. 또 노사정위원회에 노에서 누가 참여하고 있어요? 양쪽 다 참여하지 않고 있잖아요. 그런 말씀 먼저 하면서 ‘미안합니다’ 이렇게 하면서 이걸 가져가야 될 일이 아닌가 싶어집니다.

자, 앞에 진술하신 분 중에서 마무리 발언을 하실 분들은……

우리 노동부……

○진술인 임무송 예.

○위원장 신계륜 짧게 짧게 해 주시기 바랍니다.

○진술인 임무송 거듭 저희 행정과 관련해 가지고 여러 가지로 논란이 계속되고 있는 것에 대해서 무거운 마음으로 임하고 있고요. 빠른 시간 내에 노사정이 합리적인 기준을 가지고 미래지향적으로 노력할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

다만 과거에 합의한 내용에 대해서 변화된 기준을 가지고 소모적 다툼이 없도록 더욱 노력하겠습니다.

감사합니다..

○위원장 신계륜 그다음에 한국노총 김준영 본부장님.

○진술인 김준영 논의 과정에 하여튼 통상임금 문제의 해법을 잘못 풀면 양극화가 더 벌어진다라는 이야기를 계속하시는데 현실적으로 저희가 요구하는 입법화의 안은 지금 미조직 90%의 노동자들이 불이익을 받지 않도록 입법화를 빨리 해 달라고 하는 요구에 방점이 찍혀 있다라는 걸 다시 한 번 강조드리고요, 그것이 근로시간 단축과 고용률의 증가로 이어질 수 있도록 입법화해야 된다는 생각을 다시 말씀드립니다.

그리고 사실 지금 문제점을 바라보는 시각들은 비슷한데 해법들이 구체적으로 합의가 되고 있지 않은데, 제가 이게 한국노총의 공식적인 의견은 아니지만 지금 경총에서 얘기하는 1임금지급기를 초과하는 것을 통상임금에서 빼자라고 하는 것을 한국노총이 받아들일 수 있다고 생각합니다.

단, 전제가 하나 있습니다. 지금 지급되고 있는 1임금지급기를 벗어난 모든 임금을 다 더해 나 누기 12 해 가지고 매달 지급하면 제일 깔끔합니다. 그 방법은 저는 찾을 수 있다고 생각이 들어서, 자꾸 이게 방법이 없다 이렇게 생각하지 마시고 저는 관점을 바꿔서라도 명쾌한 답을 내려주시기를 부탁드립니다.

이상입니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

이철수 교수님 마무리……

○진술인 이철수 우리 기획단에서도 말씀을 많이 하셨기 때문에 저는 생략하도록 하겠습니다.

○위원장 신계륜 그다음에 경총의 이동웅 전무님.

○진술인 이동웅 다 말씀드렸기 때문에, 하여튼 위원님들께서 좋은 안을 만들어 주시고 만약 부족한 부분은 노사정위에서 계속 저희들이 노사정간의 대화를 통해서 풀어 나가도록 노력하겠습니다.

○위원장 신계륜 노사정위원회든 노사정 대화간에 정말 잘 풀어 가시기 바랍니다.

이창근 정책실장님.

○진술인 이창근 어제 노동시간 단축도 마찬가지로 통상임금 정상화와 노동시간 단축에 관련한 법제도 개선 방안이 현행보다 후퇴되는 게 아니라 노동자들의 삶의 질이라든가 그다음에 불평등, 양극화를 해소하는 방향으로 개선되기를 희망합니다.

○위원장 신계륜 고맙습니다.

마지막으로 중소기업중앙회 이재광 부회장님.

○진술인 이재광 참 걱정이 많습니다. 지금까지 우리가 각 기업과 그다음에 노사 간에 합일적으로 잘 조정되어 있던 것들이 지금 잘못돼 통상임금 정의 이렇게 법제화를 시키면 참 걱정이 될 수밖에 없고요.

그동안 정부 지침에 기초해서 노사 합의로 결정해 온 임금체계에 대해서 노사가 자율적으로 합의에 따라서 결정하되 법적 안정성도 필요하고 특히 기업의 지불능력을 존중하는 바탕에서 통상

임금의 논의가 지속되기를 바랍니다.
감사합니다.

○위원장 신계륜 수고하셨습니다.

노사정위원회에 제가 약간 목소리를 높여서 질타한 걸 미안하게 생각하고요. 이 상황과 조건을 따져 보니까 화가 나서 그렇습니다. 그러한 점에 대해서 이해가 있기를 바라겠습니다.

오늘 특히 이철수 교수님이 발제한 것 중에 임금체계 합리화와 임금제도 개선을 위한 제안이 들어가 있습니다. 완벽하지는 않지만 나름대로 죽 정리된 것들을 아마 정리한 것 같아서, 실태 진단 네 가지 모두 제대로 이해를 했고요. 임금구조 합리화 방안 네 가지 그리고 노사정 역할에 대한 제언을 하고 있는 것을 매우 중시 여기고 위원회에서 접수하도록 그렇게 하겠습니다.

그리고 오늘 참 수고가 많으셨습니다.
거듭 말씀드리지만 오늘 시간이 거의 1시가 다 되었습니다.

늦게까지 저희 요청에 임해 주시고 또 불편한 점이 있었을 텐데도 불구하고 공청회에 귀중한 의견을 주신 진술인들과 참고인들께 진심으로 감사드립니다.

오늘 논의는 상당히 생산적이어서 아마도 이런 통상임금 문제를 앞으로 전진시키는 데 분명한 도움이 될 것으로 생각합니다.

다시 한 번 바쁘신 가운데도 유익한 진술을 해주시고 진지하게 답변해 주신 진술인들과 참고인들께 감사의 말씀을 드립니다.

위원님 여러분, 이틀 동안 수고 많으셨습니다.
부족하지만 이것으로 통상임금에 관한 공청회를 모두 마치겠습니다.
산회를 선포합니다.

(12시58분 산회)

○출석 위원(13인)

김경협	김성태	신계륜	심상정
은수미	이완영	이종훈	장하나
주영순	최봉홍	한명숙	한정애
홍영표			

○청가 위원(1인)

서용교

○출석 전문위원

수석전문위원	한공식
전문위원	김양건

○출석 진술인

이철수(서울대학교 법학전문대학원 교수)
 김준영(한국노동조합총연맹 전략기획본부장)
 이창근(전국민주노동조합총연맹 정책실장)
 이동웅(한국경영자총협회 전무)
 이재광(중소기업중앙회 부회장)
 임무송(고용노동부 근로개선정책관)

○출석 참고인

김유선(한국노동사회연구소 선임연구위원)
 류경희(경제사회발전노사정위원회 운영국장)
 박지순(고려대학교 법학전문대학원 교수)
 배규식(한국노동연구원 노사사회정책연구본부장)
 유경준(한국개발연구원 재정·복지정책연구부장)