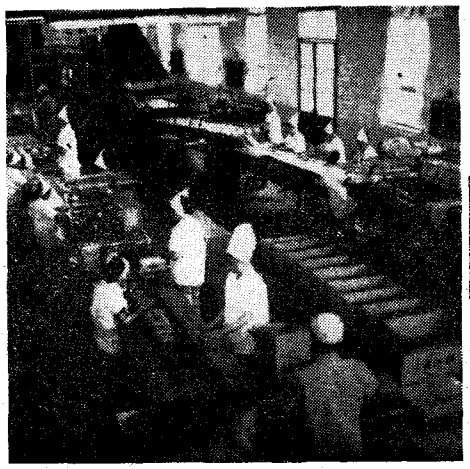

賃金의 体系化

尹 能 善
(全經聯 常務理事)

賃金體系의 복지후생

근년 工場새마을運動이 각 기업에 도입되면서 무엇보다도 강조된 것이 근로자의 복지후생 증진 문제이다. 그런데 이 근로복지의 개념이 저마다 다르고 또 노동법령과 얽혀 매우 복잡한 양상을 띠우게 되었다. 근로자에게 어떠한 명목이든 생활에 보탬이 되는 所得源을 올려준다는 것은 바람직한 일이다.

그러나 산업회사는 조직회사이고 여기에는 인간관계란 까다롭고 미묘한 것이 없지 않은 관계로 즉흥적으로 어떤 제도나 관례를 도입했을때 장래 그 기업이 엄청나게 커질 경우 상상외로 賃金, 人事, 勞務管理 전반에 걸쳐 난처하게 되는 수가 많은 때문이다.

한 좋은 예로서 약 7,8년 전에 紡織業界가 賃金體系를 개선코자 한 일이 있다. 그 때 소위 本俸이란 것이 있고 각종 手當, 심지어 秋夕 떡값, 冠婚喪祭에 까지 무려 17가지에 달하는 給與制度도 있었다고 한다. 그래서 이것을 관리하는 데 많은 시간과 불편을 주기에 단순화 하자는 데에 勞使 모두가 異論이 없었고, 一應 本俸과 몇가지 기본적인 手當만으로 체계화하는 데 성공한 듯이 보였다. 물론 그 때까지의 總所得을 확보하는 선에서 재조정되었으니 利害得失이 있을 수 없었던 때문이기도 하다. 그러나 후에가서 문제가 생겨난 것이다. 즉 새로 선출된 勞組支部長이 무엇인가 자기 勞組員을 위해 일을 해야하니 종전의 福祉厚生費 名目 中 몇 개만 부활해 달라는 요구가 제기되었고 經營者도 勞組와의 사이를 원만히 하기 위해서 응하는 편으로 기울어진 것이다. 그래서 支部長이 갈릴 때마다 하나 둘씩 늘어나 옛날의 복잡한 체계가 되살아 났다는 웃지 못할 사례가 있다.

生活水準은 항상 올라만 가는 것으로 내려갈 수 없다는 것이 우리들의 생각인 것 같고, 前例를 들어 요구하면 어쩔 수 없는 형편이기도 하다. 인간관계 개선, 工場 새마을運動을 토착화 하는 뜻에서 이러한 厚生福祉制度가 꼭 필요한 것이고 勞使가 모두 인정하는 것이라면 이 기회에 이른바 基準外 給與라고 생각되는 「Fringe Benefit」에 대해 몇가지 고찰해

보는 것이 좋을 듯하다. 그리고 우리 주변 국가들의 事例를 참고로 해서 앞으로 한국적 노사관계 정립, 국제경쟁력 강화를 위한 경영체질 연구에 보탬이 되도록 해야 하지 않을까.

賃金과 勤勞의 代償性

여기서 먼저 기본적으로 생각해야 할 점이 있다.

우리나라 근로기준법에 의하면 임금이란「근로를 제공하고 그 代償으로 얻어지는 一切의 金品을 말한다」고 규정하고 있다. 따라서 이 규정 중 가장 핵심은 두말 할 것도 없이「代償性」이라고 할 수 있다. 즉 아무리 근로계약이 맺어진 노사간이라 하더라도 근로의 댓가로서가 아닌 급부는 임금일 수 없다는 것으로 풀이된다. 여기서 왕왕 解釋의 혼란을 수반하게 되고 경영자와 근로자의 생각이 서로 엇갈리게 되어 오랜동안 숙제가 되어 온 것은 다아는 사실이다.

한 예로서 퇴직금이 임금인가, 아닌가이다. 알다싶이 퇴직금에 대해 여러가지 학설이 있다. 임금의 後拂說, 功勞補償說 또는 利益分配說 등이 그것이다. 만약 임금의 後拂說에 입각한다면 의당 임금이라고 보겠지만 후자의 두 경우에는 功勞를 보상한다거나 이익이 많이 생겨 혜택을 분배한다는 것이니 이것은 직접 勞動의 代償性이라고 볼 수 없고, 따라서 임금이 아닌 것이다. 또 賞與金에 대해서도 근년 많은 논의가 일고 있다.

노동청의 해석으로는 賞與金 지급은 단체협약이나 취업규칙에 명시한 것은 임금 범주에 넣어야 하고 隨時的이고 명시규정이 없는 것은 임금에 포함하지 않아도 된다는 것이다. 그러나 이것으로 명확한 구분이 안되는 경우도 있어서 노동청은 다시 관례상 지급되어 온 것은 임금에 넣어야 한다고 꼬리를 달아 놓았다. 그런 관계로 賞與金과 退職金의 산정기초인 평균임금 자체가 각사마다 경우마다 해석이 달라져 勞務管理者의 두통거리가 되고 있을 뿐 아니라 行訴가 제기되는 등 갈수록 태산이다.

그래서 필자는 우리와 유사한 사고방식, 경제체질, 인사 노무제도를 갖고 있는 日本, 대만, 홍콩의 제도적 측면과 운영실태를 알아보았다.

日本의 賃金體系와 事例

먼저 오랜 세월을 거쳐 잘 정비된 것으로 보아지는 日本의 대기업 예를 소개해 볼까 한다.

○ 日產自動車株式會社

① 생산능력 월 20만臺, 50% 수출

② 평균 근속년수 9, 3년

③ 평균 년령 33. 5세(정년 60세)

④ 1인당 년수 270萬圓(임원제외)

⑤ 임금제도

㉮ 기본급 ㉠ 직무급, ㉡ 능력급, ㉢ 근속년수, ㉣ 년령등(綜合參酌 個別策定)

㉯ 특별수당(물가앙등, 사태급변시)

㉰ 직무수당(정액제)

㉠ 관리자수당(부·차장, 과장)

㉡ 감독자수당(係長, 組長)

—以上 基準內 賃金—

㉱ 가족수당

㉲ 생산장려금(잔업, 야간근무)

㉳ 상여 하기 2. 8月分, 추기 3. 0月分

㉴ 특별작업수당, 강습수당, 여비등

—이상 기준외 임금—(기준내 임금의 약 30% 수준)

○ 立石電機株式會社

총임금을 100%라면

㉮ 기본급 68%(년령, 학력, 근속)

㉯ 직무급 25%(능력, 직무난이도)

㉰ 가족수당 ┐
주택수당 ├ 7%(생활보조성격)
통근수당 ┘

—以上 基準內 賃金—

㉱ 초과근무수당 30%

㉲ 상여 년 2回(경영실적, 타사상황 참조)

—初賃狀況—

大學院卒 118,000圓　大　卒 108,000〃

專　卒 94,000〃　高　卒 83,000〃

中　卒 75,000〃

여기서 주목할 만한 것은 기준내 임금이냐, 기준외 임금이냐가 엄격히 구분되는 점이다. 기준내 일때는 속인적인 색채가 농후하고 기준외인 경우는 포괄적이고 일률적이다. 가령 주택수당이라면 세대주든 아니든 다 같은 수준이고 특히 福利制度는 勤勞代償性이 아니란 개념을 勞使가 철저히 인식하고 있다. 한편 초임금이 학력과 년령으로 구분되나 격차가 근소하다는 점을 발견할 수 있는데 이는 우리와 매우 대조적이다.

韓·日 比較에서 얻은 것

종신고용제와 년공서열형 임금체계를 양대 지주로 한 日本의 노사제도는 그동안 세계의 각광을 받아왔다. 하나 日本도 고도성장으로부터의 저성장하의 經濟란 체질변화와 함께 많은 변모를 거듭하고 있는것 같다. 과연 종래의 일본적 경영이 메리트가 큰 것인가에 대한 반성론도 적지아니 대두되고 있다. 이점 운영의 內容이나 질적 면에서 많은 차이점을 보이면서도 一見 유사성을 갖는 우리나라 제도와의 비교에서 무엇인가 느끼는 바 있다고 하겠다.

따라서 우리의 經濟體質, 성장속도, 가치관에 입각한 적절한 제도를 모색해 나가야 한다는 것은 앞으로의 명제가 아닐 수 없다. 아무튼 한국의 현대기업 역사는 10년 내지 15년이란 연륜에 지나지 않으나 그 速度는 엄청난 것으로 보는 만큼 먼 훗날을 내다보면서 새 차원에서의 도약을 위한 再整備가 있어야 될 줄 생각한다. 이는 어디까지나 勞使 共同의 과제로서 진지한 문제해결의 場이 마련되어야 하겠다.

食品 및 添加物의 規格基準中 訂正事項

1. 保健社會部 告示 第7號 및 第8號로 改正公布 한바 있는 食品 및 添加物의 規格基準中에 訂正하여야 할 事項은 아래와 같다.

2. 페이지는 保健社會部 發行 食品等의 規格 및 基準과 添加物의 規格 및 基準冊子임.

Page	行	誤	正
10	위 1	검체 100gr	검체 1.00g
85	16	금속카드뮴 10mg	금속카드뮴 100mg
86	6	100m*l*로 한다	100m*l*로 한다
98	2	염산 100m*l*	염산 10m*l*
146	1	전화당정량표	레인, 에이논전화당정량표
330	6	이 품목 2g을	이 품목 7g을
403	아래 11	0.5g 이하	2.5g 이하