



숫자로 보는 임금 동향

'13년 11월 임금결정 및 중소기업 임금현황



'13년 11월 현재 산업현장에서 임금결정은 어떻게 진행되고 있나요?



고용노동부에서 상시근로자 100인 이상 사업장을 대상으로 실시하는 「임금결정 현황조사(구 임금교섭타결현황조사)」에 따르면,

- ☀ '13년 11월말까지 임금결정 진도율(누계)은 79.7%로 나타났습니다. 전년동월(74.9%)과 비교해 보면, 4.8%p 빠르게 진행되었습니다.
- ☀ '13년 11월말까지 협약임금 인상률(누계)*은 3.5%로 전년동월(4.7%)에 비해 1.2%p 하락한 것으로 나타났습니다. [공공부문 2.4%(전년동월 3.0%), 민간부문 3.5%(전년동월 4.8%)]

* '협약임금 인상률'은 노사가 인상하기로 사전합의한 임금의 인상률임

< '13.11월말(누계) 임금결정(임금교섭 타결) 현황 >

(단위: 개소, %)

구 분	사업장수(A)	임금결정사업장수(B)	임금결정 진도율(B/A×100)	협약임금 인상률	
				임금총액	통상임금
총 계	9,580 (8,835)	7,636 (6,614)	79.7 (74.9)	3.5 (4.7)	3.6 (4.9)
민간부문	9,228 (8,498)	7,446 (6,458)	80.7 (76.0)	3.5 (4.8)	3.7 (5.0)
공공부문	352 (337)	190 (156)	54.0 (46.3)	2.4 (3.0)	2.2 (3.0)

* 자료: 고용노동부「임금결정현황조사」(구 「임금교섭타결현황조사」), ()안은 전년 동월 통계임

☞ [업종별] 사업시설관리 및 사업지원서비스업(5.3%), 하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업(5.1%), 부동산업 및 임대업(4.7%), 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(4.3%) 4개 업종의 협약임금인상률은 전산업의 평균(3.5%)보다 높았으나, 운수업(2.3%), 금융 및 보험업(2.3%) 등 13개 업종은 낮은 것으로 나타났습니다.

☞ [규모별] 300인 이상 사업장의 협약임금인상률은 3.2%인 반면 300인 미만 사업장의 인상률은 4.1%로 300인 미만 사업장의 인상률이 0.9%p 더 높게 나타났습니다. 특히, 300인 이상 500인 미만 사업장의 인상률이 4.5%로 가장 높았고, 1,000인 이상 사업장이 2.7%로 가장 낮았습니다.



중소제조업 근로자의 임금현황은 어떻게 되나요?

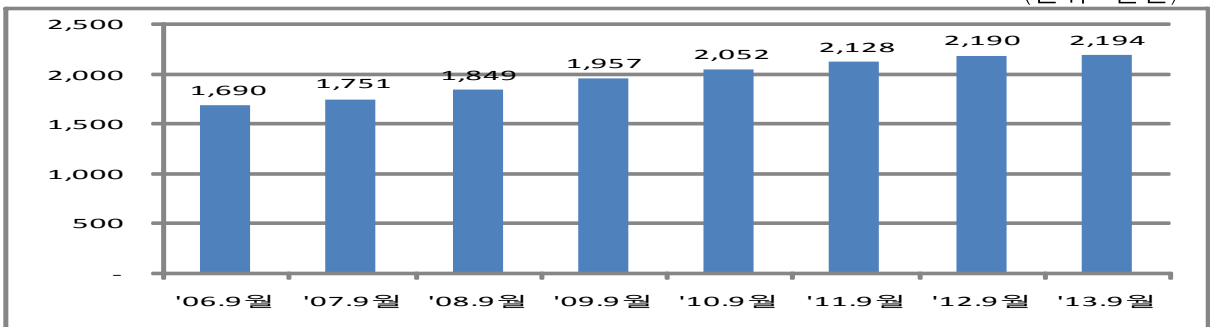


중소기업중앙회에서 중소기업 1,200개업체(종사자 20인~299인)를 대상으로 실시한 「중소제조업 직종별임금조사」에 따르면,

- ☀ [임금산정 기준] '13년 9월 현재 중소기업의 임금산정기준을 보면 생산직은 시급 기준(52.1%)이 가장 많았으며, 사무직 및 기타의 임금산정기준은 월급기준(58.7%)이 가장 높았습니다.
- ☀ [월급여액] 근로자 1인당 월급여액(기본급+제 수당+초과근로수당, 특별급여제외)은 전년 동월(2,190천원) 대비 0.2% 상승한 2,194천원으로 나타났고, 월급여액 내역을 보면 기본급 비중이 72.2%, 초과근로수당 15.0%, 제 수당 12.8% 순이었습니다.
- ☞ 이를 전년 동월과 비교하면 기본급 비중은 2.0%p 증가한 반면, 초과근로수당 비중은 2.0%p 감소하였습니다.
- ☞ 한편, '09년~'13년까지 최근 5년간 중소기업 근로자 1인당 월급여액은 연평균 2.9% 인상된 것으로 나타났으며, 5년 전에 비해 12.1% 상승한 것으로 나타났습니다.
- ※ 최근 5년간 월급여액: ('09년) 1,957천원 → ('13년) 2,194천원 (12.1% 상승)

< 연도별 9월 중소기업 월급여액 추이 >

(단위: 천원)



- ☀ [종사자규모별] 20~49인 기업이 2,143천원, 50~99인 기업이 2,215천원, 100~299인 기업이 2,239천원으로 규모가 클수록 월급여액 수준이 높게 나타났고, 초과근로수당 또한 종사자 규모가 클수록 높게 나타났습니다.
- ☀ [직종별] 생산직 근로자의 '13.9월 월급여액(특별급여 제외)은 1,945천원으로 사무직 및 기타 근로자 월급여액(2,672천원, 100으로 가정)의 72.8%에 불과하였습니다.
- ☞ 직종별 월급여액 구성내역을 보면 생산직의 경우 기본급이 64.5%, 생산직근로자 초과근로수당이 22.5%이며, 사무직 및 기타의 경우 기본급이 79.7%, 초과근로수당이 7.3%로 기본급 비중은 사무직 및 기타(79.7%)가 초과근로수당 비중은 생산직(22.5%)이 상대적으로 높게 나타났습니다.



이 달의 임금이슈

통상임금에 관한 대법원 전원합의체 판결 선고



이번호에서는 '13.12.18. 대법원에서 선고한 「통상임금에 관한 대법원 전원 합의체 판결」의 주요 판시 내용을 소개합니다.

☞ 대법원은 정기상여금이 통상임금에 해당한다는 점 및 소정근로 제공과 관계 없이 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 통상임금이 아니라는 점을 명확히 하였습니다.



(통상임금 해당여부) 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정 근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급 되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 한다.

☞ 임금의 명칭이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아닌 바, 일정한 대상기간에 제공되는 근로에 대응하여 1개월을 초과하는 일정기간마다 지급되는 정기상여금은 통상임금에 해당하나, 근로자가 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 '소정근로'에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려울 뿐 아니라 초과근로수당 산정 등의 기준이 되는 통상임금이 되기 위해서는 근로자가 초과근로를 제공할 당시에 그 지급 여부가 업적, 성과 등 추가적인 조건과 관계없이 사전에 이미 확정되어 있는 것이어야 인정되므로 통상임금에 해당하지 아니한다.



(추가임금 청구여부) 법률상 통상임금에 해당하는 정기상여금 등을 통상임금 산정에서 제외하기로 하는 노사합의는 근로기준법에 위반되므로 무효이다.

☞ 다만, '정기상여금'에 있어서 노사가 통상임금에 해당하지 않는다고 신뢰하여 이를 통상임금 산정에서 제외하기로 합의하고 이를 토대로 임금총액 및 다른 근로조건을 정한 경우에 ①기업의 한정된 수익 범위 내에서 세부항목별이 아닌 총액을 기준으로 임금 등을 정하는 것이 일반적이므로, 노사는 정기상여금이 통상임금에 포함됨을 알았다면 다른 조건을 변경하여 합의된 종전 총액과 차이가 없도록 조정하였을 것이고, ②정기상여금이 통상임금 산정에서 제외된 부분만을 무효로 주장하며 근로자가 추가임금을 청구할 수 있다면, 노사합의에 따른 임금은 모두 지급받으면서, 그 합의된 조건이 무효라며 기업의 한정된 수익을 넘는 추가 임금을 지급받게 되는 결과가 되므로, 근로자의 추가임금 청구로 인해 예상외의 과도한 재정적 부담을 안게 된 기업에게 중대한 경영상 어려움이 초래되는 것은 정의와 형평 관념에 비추어 용인될 수 없는 바, 이러한 경우에 한해서는 근로자의 추가임금 청구가 신의성실의 원칙에 위반되어 허용될 수 없다.

Q&A

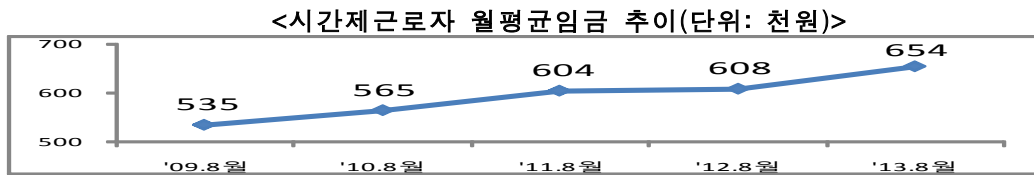


우리나라 시간선택제근로자*의 근로조건은?

※ **시간선택제근로자란?** 직장에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정근로시간보다 **1시간이라도 짧은 근로자**입니다. (평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당)

☀ (임금) '13년 8월 기준 시간선택제근로자의 임금은 654천원으로 전년동월대비 7.7% 상승하였습니다. 한편, '09년~'13년까지 최근 5년간 시간선택제근로자 임금은 연평균 5.2% 인상된 것으로 나타났으며, 5년 전에 비해 22.2% 상승한 것으로 나타났습니다.

※ 최근 5년간 임금: ('09년) 535천원 → ('13년) 654천원 (22.2% 상승)



(자료 통계청 「경제활동인구조사 근로형태별부조사」, 이하 같음)

☀ (근로시간) 시간선택제근로자의 주당 평소 근로시간은 20.1시간으로 전년동월과 같았습니다.

※ 최근 5년간 근로시간: ('09년) 21.2시간 → ('13년) 20.1시간 (5.2% 하락)



좋은 일터

'공정한 임금결정' 매출 증가로 이어지다!



♣사는 '03년 설립되어 근로자 170명의 반도체LCD 제조업체로서 반도체산업의 불황기가 계속되던 '11년 매출액이 221억원으로 증가했음에도 영업이익은 1억3천만원 적자가 났고 더 큰 문제는 위기가 한 해에만 그치지 않을 것이란 전망이었습니다.

☞ 이에 '11년 회사의 존폐를 걸고 **회사 대표의 판단에 따라 결정되던 임금체계를 공정한 임금결정이 이뤄지도록 개선**하기로 하였습니다.



♣사는 연봉제이나 직급별 초임에 대한 가이드라인 수준만 존재할 뿐 연봉 결정에 대한 객관적 기준이 부재한 상태였고, 생산직 시급제 근로자의 경우 임금상승기준이 없었습니다.

☞ 이에 기존 연봉제에 **직군별로 Payband를 도입**하였고 생산직 시급제에는 호봉테이블을 설계해 임금인상 결정의 원칙을 정하였고, 직원들의 적극성을 유도하기 위해 **개인 성과급 제도를 도입**하였습니다. 같은 Payband에 속한 직원들을 평가하고 그 결과에 따라 임금을 차등지급하여 승진 외에 성과에 따른 임금인상을 유도할 수 있었습니다.



이러한, **인사고과에 따라 임금인상률을 차등 적용한다는 내용의 임금체계 개선**은 직원들의 학습의욕을 고취시켜 직무능력이 향상되었고 제품 품질개선 및 영업이익의 흑자전환으로 이어졌습니다.

☞ ♣사는 불량률이 급감했고 품질 개선이 획기적으로 일어나 '12년 191억원이던 매출액이 '13년에는 320억원 달성 수준까지 올랐으며, 임금체계 개편과 함께 임금을 약 10%가량 인상시켰지만 '13년도 영업이익은 30억원이 될 것으로 전망됩니다.