

勞 動 經 濟 論 集
第21卷(1), 1998. 6. pp.147~162
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

年俸制 導入의 法的 問題

金 素 英*

< 目 次 >

I. 問題의 提起	III. 年俸制 導入의 法的 問題
II. 年俸制의 概念	IV. 結語 - 年俸制 導入의 問題

I. 問題의 提起

연봉제에 대한 관심이 높아진 것은 지난 1992년 정부의 총액임금 추진시부터이며, 성과주의의 도입과 임금체계의 통합·단순화에 대한 필요성이 맞물려 논의되어 왔다. 즉, 우리 기업의 임금체계는 기본적으로 연공주의적 임금체계이며 임금의 구성도 대단히 복잡하게 되어 있어, 그동안 변칙적으로 신설하거나 인상해 온 각종 수당을 정리하여 임금체계를 통합·단순화시켜야 한다는 주장이 연봉제 도입과 함께 임금제도 개선의 시도로 연결되어 왔다.¹⁾

그러나 최근의 연봉제 논의는 IMF 관리 체제하에서 경영위기에 처한 기업들이 인원 감축 등의 고용조정조치 대신 연봉제를 도입하여 생산성 향상과 비용절감을 꾀하려는 움직임의 일환으로 파악된다.

현재 30대 그룹 중 롯데, 한라 등 7개 그룹을 제외하고는 모두 연봉제를 실시하고 있

* 한국노동연구원 연구위원.

1) 양병무, 「동기유발형 임금체계도입방안」, 『임금연구』(경총 임금연구센터, 1993. 여름), 4~17쪽 참조.

으며, 대기업뿐만 아니라 대학, 공무원 조직에서도 연봉제 실시를 계획하고 있는 상황이다.²⁾ 더욱이 그 대상도 비교적 개인의 성과에 대한 산정이 용이한 관리직·전문직뿐만 아니라 전사원을 대상으로 하려는 조짐을 보이고 있다.

금년도 노동부의 「임금교섭 권고지침」도 임금과 고용의 안정을 동시에 지향하는 생산적 교섭을 권고하며, 개인의 능력이나 성과 산정이 용이한 경우 연봉제 도입을 유도하고 있다.³⁾

결국 기업이 연봉제를 도입하고자 하는 이유는 임금제도의 유연화와 경영관리의 과학화를 통하여 연공주의적 인사 관행의 경직성을 극복함으로써 경쟁력을 확보하려는 데 있다고 할 수 있다.

기업에게는 ① 능력·실적주의에 의한 동기부여를 통한 인적자원의 효율성 제고⁴⁾ ② 근로자의 경영참여의식 강화 ③ 복잡한 임금체제와 임금구조의 단순화를 통한 임금관리의 간소화 제고 ④ 상하간 의사소통의 원활화 ⑤ 평가의 공정성 제고 등이 연봉제 도입의 이점으로 작용하고 있다.

그러나 연봉제를 도입하는 경우 ① 소득불안정으로 인한 근로자의 불안감 증대 ② 회사에 대한 소속감 저하 ③ 성과 축적을 위한 단기업적 위주의 근무태도 ④ 평가의 신뢰성 확보 문제와 평가과정상의 장시간 소요 ⑤ 과도한 경쟁유발로 인한 조직시너지 효과 감소⁵⁾ 등이 부작용으로 발생할 가능성이 크다.

또한 연봉제는 원래 우리 근로기준법이 상정하고 있던 임금지급형태가 아니므로, 도입시 현행법과의 상충관계가 문제된다. 우리나라의 임금체제는 기본급 이외에 상여금과 다양한 수당이 존재하고, 이들 수당 및 상여금의 비중이 전체 임금 중에서 상당액을 차

2) 매일노동뉴스(제1486호), 한국노동정책정보센터.

3) 노동부, 『1998년도 임금교섭 권고지침』, 1998. 2.

4) 1996년 일본생산성본부의 실태조사에 의하면 연봉제 적용후의 효과에 대하여 조사대상(15개 기업의 관리직 이상 근로자 367명)의 63.5%가 능력·실적주의가 강화되었으며, 58.1%가 경영에의 참여의식이 강화되었다고 답한 것으로 나타나고 있다(社會經濟生産性本部 生産性研究所, 『わか國年俸制の現状と展望』(1996), 2쪽 ; 「特集・年俸制の現状と課題」, 『賃金實務』, 1996, 8쪽 ; 中村和夫, 「賃金處遇制度に関する調査・報告」, 『勞動法律旬報』, 1391號, 1996, 21쪽.

5) 연봉제가 확산되어 있는 미국에서도 고과급 연봉제는 근로자 상호간에 경쟁의식을 심화시키고 단기업적 위주의 업무수행을 조장하기 때문에, 근로자 개인에 대한 연봉제와 함께 집단 전체의 성과를 평가하고 그에 따른 성과를 배분하는 집단성과급제도를 병행하는 사업장이 증가하고 있다. 고과급 연봉제의 문제점을 극복하기 위하여 최근 미국의 인사관리 및 임금관리제도는 새로운 동향을 보이고 있는데, 팀워크를 촉진하기 위하여 집단장려금(group incentives), 이윤분배제도(profit sharing plans), 성과배분제도(gain sharing plans) 등의 집단성과배분제도를 도입하는 방안 등이 합리적 보상체계로서 제시되고 있다(Bureau of National Affairs, Inc., *Changing Pay Practices: New Development in Employee Compensation, A Special Report*, 1988, pp. 36~45).

지하고 있으며, 근로기준법상의 통상임금과 평균임금의 정의 및 그 산정 기초에 대한 규정도 결국 이와 같은 임금체계를 기초로 하여 규정된 것이기 때문이다.⁶⁾

이와 같이 연봉제 도입 문제는 임금체계 전반의 개선과 관련되어 있으므로 제도적 보완이 따르지 않으면 그 실효성 확보가 어렵다. 따라서 능력개발형 임금체계의 구축을 위하여 근로기준법상 임금제도의 개선이 검토될 필요가 있다.⁷⁾

II. 年俸制의 概念

1. 연공주의적 임금체계에서 성과주의 임금체계로의 이행

연봉제의 도입은 학력, 근속연수 등의 속인적 요소 중심의 연공제에서 성과 중심의 성과주의로의 이행을 의미한다. 그동안 우리 기업들은 학력과 연공 중심의 연공제에 직무급과 직능급을 가미하여 단계적으로 성과주의를 모색하여 왔다.⁸⁾ 현재 우리나라의 임금결정체계는 연공급·직무급, 직능급의 종합급이 절반 정도의 비중을 차지하고 있다.⁹⁾

그러나 연봉제를 도입한다 해도, 우리나라에는 성과를 평가하는 평가시스템이 아직 확실하게 구축되어 있지 않고 임금체계가 합리화되어 있지 않아 전면적 성과급 도입은 어려울 것으로 예상된다.¹⁰⁾ 또한 연봉제의 도입은 우리 근로기준법이 상정하고 있는 시간임률제의 임금체계에서 근로의 질에 대한 보상을 행하는 임금체계로의 이행을 의미한다. 근로기준법은 기본적으로 시간임률제의 임금체계를 예정하고 있으나, 연봉제는 그 직무를 수행하기 위하여 제공된 성과를 개별적으로 평가하여 보상하는 성과주의 임금체계이다.

6) 1996년 8월 현재 우리나라 주요 기업의 조사 결과 수당의 종류는 115개에 달하는 것으로 나타나고 있다(한국경영자총협회, 『한국기업의 임금관리실태』, 1996).

7) 그러나 본고에서는 현행 노동법하에서 가능한 연봉제의 도입 범위와 함께 연봉제 도입시 발생하는 노동법적 문제점을 분석하고 그에 대한 해석론을 제시하는 데 그쳤다는 점을 밝혀 둔다. 연봉제 도입을 전제로 한 입법론적 개선방안은 연봉제 실시 사례의 축적 및 실무상 구체적 문제점에 대한 분석을 거친 후 향후 연구과제로 미루고자 한다.

8) 양병무, 『생산직 월급제의 과제와 방향』, 한국경총 부설 노동경제연구원, 1995. 7쪽.

9) 한국노동연구원, 『1997년도 임금교섭 실태조사』.

10) 박우성, 『성과배분제도의 도입실태와 개선방안』, 한국노동연구원, 1998. 3. 62쪽.

2. 총액임금제와 연봉제

총액임금제와 연봉제는 개념상 혼란이 있을 수 있으나 양자는 내용상 구별되는 제도이다. 지난 1992년 정부에 의해 '임금체계 합리화와 임금계층간 격차 완화'를 목표로 추진된 바 있는 총액임금제는, 복잡한 임금 구성비로 인한 비효율성을 극복하기 위해 수당을 통산한 총액임금을 기준으로 임금관리를 행하는 제도이다. 일반적으로 연봉제에 대하여는 지금까지의 기본급과 제수당 및 상여금 등을 모두 연봉 속에 포함시키는 완전연봉제로 이해하거나, 아니면 단순히 기존의 연공주의적 임금제도에 인센티브 제도나 상여금 차등인상 제도를 보완하는 제도까지도 연봉제로 이해하고 있다. 그러나 연봉제란 1년 단위의 총액을 기준으로 임금관리를 하지만 개별근로자별로 차년도의 총액임금이 전년도 성과와 연동되어 결정되는 제도를 의미한다. 기존의 연공서열형 임금체계하에서는 매년 정기승급이 이루어져 성과와 관계없이 임금상승이 자동적으로 이루어진 반면에 연봉제하에서는 개개인의 전년도 업적이나 성과, 능력 등 공헌도에 따라 연간 임금총액을 결정하게 된다.

따라서 우리나라에서 논의되고 있는 연봉제는 기존의 연공주의의 경직성에서 탈피하여 능력주의 및 성과주의로의 이행을 통한 경영혁신의 일환으로서 그 도입의 의의를 찾고자 하는 제도라 할 수 있다.

현시점에서의 한국적 연봉제는 ① 근로시간의 양에 대응하는 기존의 임금체계에서 근로의 질인 성과 중심의 임금체계로의 이행을 위하여 ② 기존의 연공이나 능력 요소를 완전히 배제하지는 않은 상태에서, 1년 단위로 개별근로자의 성과를 평가하여 총액 수준에 의한 임금관리를 행하며 ③ 기존의 복잡한 임금 구성비를 간소화하여 기본 연봉으로 흡수하되, 강행법규에 의한 법정수당 등은 연봉 외의 임금으로 별도 운영하는 제도로 요약할 수 있다.¹¹⁾

11) 이러한 의미에서 우리나라의 연봉제는 일본의 부분연봉제와 같다고 할 수 있다. 일본에서도 완전연봉제가 실시되는 경우는 매년 계약 갱신과 함께 연봉이 결정되는 프로야구선수 정도이며, 일반적 근로관계에 있어서는 특수·전문적인 지식을 전제로 고용되는 계약직, 외국인 근로자, 해드헌팅 근로자의 경우에 비교적 완전연봉제와 유사한 연봉제가 적용된다(盛 誠吳, 「年俸制·裁量勞動制の法的問題」, 『賃金處遇制度の變化と法』, 日本勞動法學會誌, 89號, 1997. 55쪽; 竹內 裕, 『年俸制の正しい導入の實務』, 1996. 50쪽.

Ⅲ. 年俸制 導入의 法的 問題

1. 연봉제의 적용대상

현재 연봉제를 실시하고 있는 기업들의 사례를 살펴보면, 대체로 임원급, 관리직(과장 내지 부장급 이상), 연구직, 특수직, 영업직을 대상으로 하고 있다. 이와 같이 기업들이 연봉제를 일부 직급에 한정하여 도입하고 있는 이유는 우리 근로기준법의 제법규들이 연봉제를 상정하고 있지 않으므로 근로시간 규제 규정을 비롯하여 적용시 어려움이 제기되기 때문이다.

임원의 경우 근로기준법상의 규제를 받지 않으므로 연(年) 단위 총액 수준으로 임금이 관리되는 순수한 미국식 연봉제의 도입도 가능할 것이다.¹²⁾ 그러나 구체적으로 특정 회사의 임원이 근로기준법의 적용을 받지 않는 '임원'에 해당되는지의 여부는 별도의 법적 판단이 요구된다. 즉, 근기법 제14조는 "이 법에서 '근로자'라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자"라고 정의하고 있으므로, 업무집행권 및 업무대표권을 가진 이사 등 임원은 특별한 사정이 없는 한 근로자라 할 수 없다.¹³⁾

다음, 시간외근로에 대한 할증임금을 지급하지 않아도 되는 관리·감독적 지위에 있는 근로자(근기법 제61조, 동법 시행령 제30조), 재량근로의 대상이 되는 업무에 종사하는 근로자(근기법 제56조 제2항, 동법 시행령 제26조), 외판사원 등 사업장 밖 인정근로시간제가 적용되는 근로자(근기법 제56조 제1항) 등에 대하여는 일단 연봉제의 도입이 용이할 것으로 생각된다.

관리자, 감독자, 기밀취급자에 대하여는 근기법상 시간외근로에 대한 별도의 보상 규

12) 미국의 경우에도 각종 수당이 모두 연봉에 포함되는 완전연봉제(소위, 순수연봉제)는 관리직과 전문직들을 대상으로 실시되고 있다. 미국의 근로자는 공정노동기준법에 의하여 최저임금과 잔업수당 지급규정의 적용이 면제되는 Exempt 근로자와 면제되지 않는 Non-exempt 근로자로 구분된다. Non-exempt 근로자는 블루칼라 근로자와 화이트칼라 근로자 중에서 주로 하급직이 해당되며, Exempt 근로자는 전문직과 관리직이 해당된다.

13) 그러나 법인의 임원인 이사는 상법상 이사가 가지는 권한과 관련하여 살펴볼 때 실질적으로 업무집행과 대표의 권한을 갖지 못할 뿐만 아니라, 근로자 개념은 상대적인 것이기 때문에 사용종속관계가 인정되는 한도내에서는 근로자로서의 지위가 인정된다고 보아야 한다(예컨대, 재해보상청구 및 퇴직금, 해고 등과 관련하여는 근로자로서의 지위를 인정해야 할 것이다).

정이 적용되지 않으므로, 근로시간 관리를 할 필요 없이 성과에 따른 임금을 지불함으로써 연봉제 도입 취지를 달성할 수 있을 것이다. 구체적으로는 기업의 과장 내지 부장급 이상의 관리직, 공장장 등 생산라인의 감독자, 비서실, 기획실 업무 종사자 등이 이에 해당될 것이나 역시 임원의 경우와 마찬가지로 명칭에 관계없이 근로관계의 실태를 파악하여 판단해야 한다.

재량근로의 대상¹⁴⁾이 되는 연구직, 정보처리관련 업무 담당자, 신문·방송의 취재·편성·편집관련 업무 종사자 등과 사업장 밖 인정근로의 대상이 되는 외판사원 등 영업직의 경우 노사합의에 의하여 소정근로시간을 근로한 것으로 간주할 수 있으므로 그 한도 내에서는 근로시간과 임금의 관계가 단절되어 성과에 의한 임금지급이 가능하다.

그밖에 통상근로자의 경우 포괄산정 임금제도(포괄산정 근로계약, 포괄역산 임금계약)¹⁵⁾를 활용하여 연봉 속에 연월차휴가수당을 제외한 각종 수당이 포함되어 있다고 노사간에 합의를 하여 연봉제를 운용할 수 있다. 근로계약을 체결할 때 사용자는 근로자에 대하여 통상임금을 정하고 이를 기초로 연장근로와 야간근로, 휴일근로에 대한 가산임금을 지급하는 것이 근로기준법의 본래의 취지이나, 실제로 기업에서는 지급될 임금(총액)을 결정한 다음 이 속에는 몇 시간분의 연장근로수당이 포함되어 있는 것으로 하는 '포괄산정 임금제도'의 관행이 보편화되어 있다. 포괄산정 임금제도를 운용하는 경우 각 근로자가 실제로 행한 시간외근로나 야간근로, 연장근로는 노사간 합의된 시간외근로나 야간근로, 연장근로의 범위(시간수) 이내여야 하고, 이 범위를 벗어나게 되면 그 초과하는 부분에 대하여는 수당을 지급해야 한다.¹⁶⁾ 즉, 근로자가 실제로 계산한 근로시간에 따라 산정된 금액이 객관적으로 인정되고, 이 금액의 합계가 이미 지급된 일정액의 합계액보다 많다면 근로자는 그 차액의 지급을 요구할 수 있다. 따라서 이 방법을

14) 근로법 시행령 제26조에 규정된 재량근로의 대상은 다음과 같다.

- 신상품 또는 신기술의 연구 개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구업무
- 정보처리 시스템의 설계 또는 분석 업무
- 신문·방송 또는 출판사업에 있어서 기사의 취재·편성 또는 편집 업무
- 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
- 방송프로·영화 등의 제작 사업에 있어서 프로듀서 또는 감독 업무
- 기타 노동부 장관이 정하는 업무

15) 판례(대판 1991. 4. 23, 89다카32118)는 “실제 근무실적에 따라 지급되어야 할 시간외, 야간 및 휴일근로수당 등을 근로시간 및 근로형태와 업무의 성질 등을 참작하고 계산의 편의와 직원의 근무의욕 등을 고취하는 뜻에서 매월 일정액을 제수당으로 지급하는 내용의 계약을 체결하였다 하더라도 근로자에게 불이익이 없고 제반사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 이를 무효라고 할 수 없다”고 판시하고 있다(판례에 대한 비판에 대하여는 박주현, 『포괄산정 근로계약(포괄역산 임금계약)과 근로시간』, 『노동법연구(제2권 제1호)』, 1992. 300쪽과 오문완, 『임금형태 변화의 법률문제』, 『산업관계연구』, 제6권, 한국노사관계학회, 1996. 6. 201쪽 참조.

16) (同旨)하갑래, 『근로기준법』, 346쪽.

활용하기 위하여는 통상임금과 소정근로시간을 정해 두고 근로자 개개인에 대한 근로시간 관리를 철저하게 해야 하고 후일 분쟁이 발생하지 않도록 포괄산정의 내용을 분명하게 명시할 필요가 있으며, 플렉스타임제를 실시하는 경우에는 정산 기간별로 시간외근로의 수를 산정하여 할증임금을 지급해야 한다. 그러나 이러한 경우에도 연차휴가수당은 근기법 제59조에 의하여 반드시 지급해야 하므로 연봉에 포함시키는 것은 불가능하다.

2. 연봉제의 도입 절차

가. 취업규칙의 변경

상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 임금·근로시간 등 근로조건에 관한 사항을 명시한 취업규칙을 작성·신고할 의무가 있으며, 이를 변경하는 경우에도 또한 같다(근기법 제96조). 따라서 새로 연봉제를 도입하고자 하는 사업장은 기존의 취업규칙을 변경하여 행정관청에 신고하여야 한다.

또한 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 하며, 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 얻어야 한다(근기법 제97조).

연봉제의 도입이 취업규칙의 불이익 변경에 해당하느냐의 여부는 결국 사회통념상 합리성이 있는지에 따라 판단해야 하므로, 연봉제의 취지와 도입경위, 해당 업무의 성질, 취업규칙 각 규정의 전체적 체계 등 제반사정을 종합적으로 판단해야 한다.

변경되는 취업규칙에 근로조건외의 '저하'와 '개선'이 섞여 있을 때에는 각 근로조건외의 성격 등을 종합적으로 고려하여 불이익한지를 따져 보아야 하며,¹⁷⁾ 변경되는 내용이 일부 근로자에게는 유리하고 일부 근로자에게는 불리한 경우에는 불이익 변경으로 보아 집단적 동의를 얻어야 한다.¹⁸⁾ 이때 취업규칙이 불이익하게 변경되었는지의 여부를 입

17) 대판 1992. 2. 28. 91다30828, ; 법부 811-19135, 1980. 2. 2.

18) "취업규칙의 일부인 퇴직금 규정의 개정이 근로자들에게 유리한지 불리한지 여부를 판단하기 위하여는 퇴직금 지급률의 변화와 함께 그와 대가 관계나 연계성이 있는 기초임금의 변화도 고려하여 종합적으로 판단하여야 하지만 그 판단의 기준 시점은 퇴직금 규정의 개정이 이루어진 시점이며, 그 종합 판단의 결과 일부 근로자에게는 유리하고 일부 근로자에게는 불리하여 근로자 상호간에 유·불리에 따른 이익이 충돌되는 경우에는 전체적으로 보아 근로자에게 불리한 것으로 취급하여 종전의 급여규정의 적용을 받고 있던 근로자들의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 필요로 한다"(대판 1997. 8. 26. 96다1726).

증해야 할 책임은 불이익하게 변경되었다고 주장하는 자에게 있다.¹⁹⁾

생각컨대 기존의 제도를 바꾸거나 새로운 제도를 신설한다고 하여 근로자에게 언제나 불이익한 것은 아니며, 그로 인한 취업규칙의 변경이 사회통념상 합리적이려면 불이익 변경으로 볼 수 없다. 따라서 연봉제의 도입이 중·장기적으로 생산성 향상과 이에 따른 근로자 배분분의 증대를 전제로 하는 것이라면, 사업경영상의 필요성과 사회적 합리성이 인정되는 것이므로, 일시적으로 불리한 결과가 초래될 수 있는 일부 근로자에게도 연봉제 도입 그 자체를 언제나 불이익 변경이라고 할 수는 없다 할 것이다.

연봉제가 불이익 변경에 해당되는 경우에는 전체 근로자 과반수를 대표하는 노동조합 또는 전체 근로자 과반수와 함께 연봉제의 적용을 받게 되는 근로자의 과반수도 동의의 주체가 된다.²⁰⁾ 근로기준법 시행령은 사용자가 단시간 근로자에게 적용되는 별도의 취업규칙을 작성하거나 이를 변경하고자 할 경우 단시간 근로자 과반수의 의견청취 또는 동의(불이익 변경의 경우)를 규정하고 있는바, 연봉제 도입을 위한 취업규칙 변경의 경우에도 같이 생각하면 될 것이다. 근로자 집단의 동의를 받지 못했다면 개인적으로 동의한 근로자에게도 연봉제 도입의 효력은 발생하지 않는다고 생각된다.²¹⁾

그러나 집단적 동의 없이 불이익하게 변경된 취업규칙이라도 변경후 입사한 근로자²²⁾나 재입사 근로자²³⁾에 대하여는 효력이 있다.

나. 단체협약의 개정

연봉제 적용대상 근로자가 비노조원이어서 단체협약의 적용을 받지 않거나, 사업장 자체가 단체협약 미체결 상태인 경우에는 취업규칙의 변경만으로 연봉제 도입이 가능하다.

또한 적용대상 근로자가 단체협약의 적용을 받는 경우라도 취업규칙의 변경에 의한

19) 서울고판 1978. 4. 6. 77나2947.

20) “사원과 노무원으로 이원화된 개정 퇴직금 규정이 개정 전의 그것보다도 퇴직금 지급일수의 계산 및 퇴직금 산정 기초임금의 범위에 있어 근로자에게 불리하게 변경된 경우에는 이에 관하여 종전 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자 집단의 동의가 있어야 유효하다고 할 것인바, 노동조합인 총근로자 중 85%가 넘는 수를 차지하는 노무원이 퇴직금 개정안에 완전히 동의하였다 하더라도 개정 퇴직금 규정이 노무원에 대한 부분에 국한하여 효력이 있는 것일 뿐, 개정에 동의한 바 없는 사원에 대한 부분은 효력이 없다”(대판 1990. 12. 7. 90다카19647); 근기 32003-2, 1992. 1. 4.

21) (참조) 대판 1977. 7. 26. 77다355; 1991. 3. 27. 91다3031; 대판 1991. 9. 24. 91다17542; 1991. 12. 8. 91다38174.

22) 대판(전원합의체) 1992. 12. 22. 91다45165; 대판 1991. 12. 10. 91다8777.

23) 대판 1993. 1. 15. 92다39778.

연봉제 도입이 단체협약에 정해진 조건보다 근로자에게 유리하다면 ‘유리한 조건 우선의 원칙’에 의하여 취업규칙이 우선되므로 단체협약을 개정할 필요가 없다.

그러나 취업규칙은 당해 사업 또는 사업장에 적용되는 단체협약에 반할 수 없으므로 (근기법 제99조), 연봉제 적용대상 근로자가 노동조합의 조합원인 경우 취업규칙의 연봉제 관련 내용이 단체협약보다 불리한 경우에는 단체협약의 관련 규정을 개정해야 한다. 또한 노동조합의 조합원이 아니더라도 일반적 구속력(노동조합법및노동관계조정법 제35조)의 적용을 받는 경우에는 마찬가지로 단체협약의 관련 규정을 개정해야 한다.

다. 근로계약서의 작성

근로기준법은 “근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 의하여 결정해야 하고(제3조), 근로계약서는 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법을 명시하여(제24조), 서면으로 작성해야 한다(동법 시행령 제8조)”고 규정하고 있다.

따라서 연봉제에 관한 일반적 사항이 취업규칙에 정해져 있다 하더라도 사용자는 다시 개별근로자와 연봉계약을 체결해야 한다.

연봉계약서에는 “개별적 연봉액 및 그 대상이 되는 기간, 소정근로일수, 근로시간, 연봉의 지급방법 및 지급기일, 상여금 및 제수당의 취급, 시간외근로 등의 할증임금이 연봉액에 포함되는지의 여부, 지각·조퇴·결근 등의 취급방법, 퇴직금 관련사항, 각종 사회보험, 퇴직금의 산정방법 및 중도퇴직시의 취급방법 등”이 기재되어야 한다.

3. 연봉제 실시와 관련된 문제

가. 법정수당 및 기준임금

1) 법정수당

연봉제란 각종 임금항목을 모두 통합하여 연간 임금총액을 정하는 것이므로 현재 우리나라 기업에 일반화되어 있는 임금체계상의 각종 항목 즉, 기본급, 수당, 상여금 등을 모두 포함하게 되면 연봉제 적용의 의의를 찾기가 어려울 것이다.

그러나 현행 근기법은 임금을 평균임금과 통상임금으로 구분하고 각종 법정수당 및 보상금을 산정함에 있어 이 중 하나를 적용하도록 하고 있다.²⁴⁾

포괄산정제도에 의하여 시간외근로수당 등을 연봉에 포함시키는 방법으로 연봉제를 도입한다 하더라도, 현행법상 연월차휴가 미사용시 지급되는 연월차수당은 연봉에 포함시키는 것이 불가능하다. 연월차휴가수당은 근로기준법에 의하여 반드시 지급해야 하므

로 연봉에 포함시키는 것은 불가능하다.²⁵⁾

2) 기준임금의 설정

연봉제를 도입할 경우, 각종 법정수당의 산정 기준임금은 근로자에게 불이익을 초래하지 않는 한 당사자간에 합의할 수 있다. 판례는 “일정 수당을 통상임금에서 제외시키거나 통상임금이 아닌 다른 종류의 임금을 법정수당 등의 지급 기준으로 하기로 당사자가 합의한 후 지급률, 지급일수 등을 법정 기준보다 높게 함으로써 결과적으로 근로자에게 불이익을 초래하지 않는다면 위법한 것은 아니다.”고 한다.²⁶⁾

나. 퇴직금

현행 퇴직금제도(법 제34조)는 평균임금을 기초로 산정되며 연공주의에 따라 근속연수에 비례하여 퇴직금의 액수도 높아지고 있다. 현행 근로기준법은 퇴직금이 근로자의 퇴직후 생활보장과 그동안 미지급된 임금에 대한 후불임금으로서 성질을 갖는다는 점을 고려하여 평균임금을 그 산정기초로 함으로써 현재의 실질임금을 보장하도록 하고 있어, 차량유지비, 학자금 보조비 등이 연봉에 산입되는 경우 평균임금이 높아져서 기업으로서는 부담해야 할 퇴직금의 지급액수가 높아질 가능성이 있다. 또한 연공서열형 임금체계하에서 임금은 근속연수에 따라 상승하는 것이 일반적이므로 퇴직금도 그만큼 인상되는 효과를 갖게 되나, 연봉제하에서는 개인의 실적과 공헌도에 따라 연봉액이 하향조정될 수 있으므로 근로자로서는 퇴직금에 있어 상대적으로 불리하게 될 가능성이 있다. 따라서 평균임금에 의하도록 한 퇴직금의 본래 취지와 부합되지 않는 상황이 발생할 가능성이 있으며, 사실상 통상임금과 평균임금을 구별함에 따른 실익이 없게 될 것이다.²⁷⁾

24) 평균임금을 기초로 산정하는 수당	통상임금을 기초로 산정하는 수당
① 휴업수당(법 제45조) ② 연차유급휴가수당(법 제59조) ③ 퇴직금(법 제34조) ④ 감급액의 제한(법 제98조) ⑤ 재해보상금(제81조~제87조)	⑥ 해고예고수당(법 제32조) ⑦ 휴업수당(법 제45조) ⑧ 연차유급휴가수당(법 제59조) ⑨ 연장·야간·휴일 가산수(법 제55조)

25) 기업에서 전직급의 전직원을 대상으로 연봉제를 실시하고 있는 경우 연월차수당을 근속연수에 관계없이 최소 22일분을 지급하고, 무노동 발생시 연말에 정산하는 대신 연봉에 모든 수당을 포함시키는 사례가 있으나 이는 명백한 법 위반이다.

26) 대판 1987. 2. 10. 85다카187.

근기법은 근로자가 퇴직하기 직전 3개월간의 평균임금에 의하여 퇴직금을 지급하도록 규정하고 있으므로 사용자는 변동상여를 지급하기 어려우며, 근로자로서는 퇴직금액수를 상향시키기 위하여 무리한 특근을 강행하는 등 그동안 퇴직금제도와 관련하여 부작용이 있었는데, 특히 연봉제의 경우 연도별 실적에 따라 평균임금이 불안정해지므로 연(年) 단위의 인건비 총액을 연봉으로 계산하여 관리를 간소화하고자 하는 본래의 취지를 살리기 어렵다.

현행 근로기준법은 노사합의에 의한 퇴직금 중간정산제를 허용하고 있으며, 행정해석²⁸⁾도 일정한 요건을 갖춘 경우에는 연봉액에 퇴직금을 포함하는 것을 인정하고 있으므로 근로자의 요구가 있는 경우에는 이 제도를 활용하는 방안도 고려해 볼 수 있을 것이다. 즉 “연봉액에 퇴직금을 포함하여 매월 분할하여 지급하거나 계약기간이 1년 경과된 시점에서 정산지급할 것을 내용으로 하는 근로계약을 체결한 경우에도 퇴직금이 근로기준법 제34조 제3항에 규정한 적법한 중간정산으로 볼 수 있기 위해서는 ① 연봉액에 포함된 퇴직금의 액수가 명확히 정해져야 하고, ② 퇴직금을 중간정산받고자 하는 근로자의 별도의 요구(서면)가 있어야 하며, ③ 근로계약에 의해 매월 또는 계약기간 1년이 경과한 시점에서 근로자가 미리 지급받은 퇴직금의 총액이 계약기간 1년이 경과한 시점에서 산정한 평균임금을 기초로 한 퇴직금의 액수에 미달하지 않아야 한다”는 것이 행정해석의 입장이다.

다. 균등대우 원칙

동일직종·동일업무에 종사함에도 불구하고 연봉제에 의하여 임금의 차별이 이루어지는 것이 근기법상의 균등대우 위반이 아닌가 하는 문제가 제기될 수 있다. 그러나 균등대우 위반의 문제는 동일업무 종사자의 경우에도 근로자마다 호봉승급분을 달리하거나 퇴직금 지급제도를 달리하는 등 상이한 제도를 시행함으로써 발생하는 것이지, 누구에게나 일률적으로 동일한 임금을 주어야 하는 것을 의미하는 것은 아니므로, 동일직종에 대하여 연봉제를 실시한다 할지라도 원칙적으로는 이와 같은 차별처우에 해당되지 않을 것이다.

그러나 연봉 산정의 기초가 되는 고과평가의 공정성과 투명성이 확보되지 않는다면 경우에 따라서는 균등대우원칙 위반의 문제가 발생할 소지도 있다고 생각된다.

27) 하경효, 「연봉제와 생산직 월급제 도입에 따른 현행 노동법상의 문제점」, 『임금연구』(경총 임금연구센터, 1995년 여름호), 96쪽.

28) 1997. 5.21. 임금 68207-287.

행정해석은 “근속연수에 따른 상여금 지급률의 차등, 개인적 직무, 기능, 능률, 근무 부서의 난이도에 따라 상여금, 학자금 및 근속수당을 차등지급하기로 합의한 경우” 등을 합리적 차별로 인정하고 있다.

라. 매월 일정기일 지급 문제

근로기준법상의 임금지급의 원칙, 특히 매월 一定期拂의 원칙과 관련하여, 연봉제가 비록 그 임금액을 연간으로 정하는 것이라 하더라도 그 지급은 탄력적으로 실시될 수 있기 때문에 큰 문제가 되지 않을 것이다.

근로기준법 제42조 제2항 본문은 “임금은 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급해야 한다”고 하여 매월 一定期拂의 원칙을 규정하고 있는바, 동 규정의 취지는 근로자의 생활보장을 위하여 근로자들이 매월 지출해야 할 생활비, 학자금, 주택 구입비 등이 제때에 지급되도록 하기 위한 것이다.

그러나 연봉제라 하더라도 실제 임금을 지급하는 방법은 연봉을 분할하여 월할 1/12 또는 1/16, 1/18 등으로 매월 정기지급하는 경우가 대부분이기 때문에 1년간의 근로에 대하여 지급 말기에 한꺼번에 지급하거나 1월 이상의 기간을 정기일로 지급하지 않는 한 법 위반의 문제는 발생하지 않을 것이다.

연초에 연봉액을 전액 지급하는 경우에 前借金相殺 금지규정 위반 여부의 문제가 발생할 수 있으나, 동 규정의 취지는 ‘강제근로의 금지와 불리한 근로조건의 방지’에 있으므로 법 위반의 문제는 발생하지 않을 것으로 생각된다. 근기법 제28조는 “사용자는 前借金 기타 근로할 것을 조건으로 하는 前貸債權과 임금을 상쇄하지 못한다”고 규정하고 있으므로, 이미 연 단위로 정해진 연봉액이라 해도 근로의 제공이 아직 이루어지지 않은 상태에서 전액을 미리 받는 것은 전차금의 성격을 가질 우려가 있으며, 중도퇴직 시 기지급한 임금액을 회수해야 하는 등의 문제가 발생할 수 있으나, 동 규정의 취지가 강제근로 금지에 있으므로 이를 법 위반으로 보기는 어려울 것이다.

연봉을 월할 1/12 등으로 정기적으로 균분하여 지급하는 경우 임금의 소멸시효 및 기산시점을 언제로 볼 것인가의 문제가 될 수 있는바, 이는 정기지급일로부터 기산하는 것이 합리적일 것이다. 소멸시효 기간은 그 채권을 행사할 수 있는 날로부터 진행하는 것이므로, 임금은 합의한 정기지급일로부터 기산일을 산정하고 상여금은 그 상여금에 대한 권리가 발생한 때부터 진행하는 것이나, 형식적으로 상여금 지급시기에 지급되는 임금이라면 이는 정기임금으로 보아야 하므로 임금과 동일한 기준으로 지급일을 기산하면 될 것이다.

마. 결근, 지각 등에 의한 임금공제

성과 중시의 연봉제하에서는 근로계약이나 취업규칙 등에 별도의 규정이 없는 한, 사용자가 일방적으로 근로자의 지각·조퇴·결근 등 근태에 따라 임금을 공제할 수 없다고 생각된다. 시급이나 일급 개념에 의하여 임금을 산출하는 연공주의적 임금제도와 달리 연봉제는 성과를 중시하므로 근로자가 지각·조퇴·결근에 의하여 근로를 제공하지 않았다 하여 임금을 삭감하는 것은 연봉제의 취지에 맞지 않는다. 그러나 연봉제를 실시하는 경우에도 근로계약이나 취업규칙에 지각·조퇴·결근 등에 대한 임금 공제의 기준과 범위 등을 규정할 수는 있을 것이다.

바. 연봉액의 삭감

연봉제의 대상이 된 근로자의 연봉액이 차년도 총액임금보다 삭감되어 지급되었다 해도, 당해 근로자의 성과가 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정한 평가기준에 의하여 공정하게 평가되었다면 이는 근로의 제공에 따른 정당한 대가의 지급으로 보아야 하므로, 근로기준법 제30조 제1항 위반으로 볼 수 없으며 또한 그 삭감의 범위는 동법 제98조의 감급의 제재에 의한 삭감 범위에도 해당되지 않는다고 생각된다.²⁹⁾

IV. 結語 : 年俸制 導入의 課題

IMF 관리 체제하의 급변하는 경영환경 속에서 기업은 자구책의 일환으로서 임금제도의 유연화를 통한 경쟁력 강화를 위하여 연봉제의 도입에 큰 관심을 보이고 있다.

우리 기업의 임금체계는 기본적으로 연공주의적 임금체계이며 임금의 구성도 대단히 복잡하게 되어 있어, 기업의 경쟁력 확보는 물론 근로자의 능력개발에도 걸림돌이 되고 있다. 따라서 복잡한 각종 수당을 정리하고 기본급의 비중 확대를 통하여 임금의 구성

29) 근로기준법 제30조 제1항은 “사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다”고 규정하고 있으며, 제98조는 “취업규칙에서 근로자에 대하여 감급의 제재를 정할 경우에는 그 감액은 1회의 액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기에 있어서의 임금총액의 10분의 1을 초과하지 못한다”고 규정하고 있다.

체계를 단순화시킬 필요가 있으며, 능력급·실적급이 정착되어야 한다.

그러나 임금체계 개편이 노사의 성실한 협의를 기반으로 하지 않거나, 연봉제 도입을 위한 기초가 되는 실적과 능력에 대한 평가의 공정성과 객관성, 평가 결과에 승복할 수 있는 조직문화와 활발한 의사소통, 경영의 투명성이 전제되지 않는다면 적용대상이 된 근로자의 신뢰와 수용을 확보할 수 없게 되어 오히려 역효과가 나타나게 될 것이다.³⁰⁾

그러므로 무엇보다도 '공정한 평가(Evaluation)와 보상(Reward)의 연계'가 연봉제 도입의 전제조건이 되어야 하며, 근로자의 성과에만 집착하는 보상체계가 초래하는 근로자 상호간의 경쟁의식 심화와 단기업적 위주의 업무 수행 등의 부작용을 극복하기 위하여는 집단 장려금(group incentives), 이윤분배제도(profit sharing plans), 성과배분제도(gain sharing plans) 등의 집단성과배분제도와 급격한 기술변화와 다품종 소량생산 체제로의 변화에 대응하여 근로자에게 기술 축적과 지식 개발에 대한 강한 인센티브를 부여하는 多能工型 직무능력급(기능급, Skill-based Pay)과 深化型 직무능력급(Increased - knowledge Pay)이 합리적 보상체계에 대한 대안으로서 제시될 수 있을 것이다.³¹⁾

현행 근로기준법은 연공서열형 임금체계를 전제하고 있으므로 연봉제를 실시하는 경우 법 규정과 저촉되는 부분이 많아 결국은 입법론적 해결에 의하여 제도적 보완과 개선을 해야 할 것으로 생각된다. 그러나 이는 임금체계 전반의 개선과 관련되어 있으므로 연봉제 실시 사례의 축적과 함께 신중하게 검토되어야 할 것이다.

그러나 연봉제를 실시하고 있거나 향후 도입하려는 기업들이 적지 않은 현실을 고려할 때, 생산성 제고 및 효율적 임금관리라는 연봉제의 목적 범위 내에서 합리적이고 유연한 법해석이 요구되며, 기업으로서는 일단 단계적으로 현행법에 적합한 연봉제를 설계하여 운영해야 할 것이다.

연봉제 도입으로 인한 성과주의의 확산은 기업의 채용관행의 변화와 함께 조직내 고용관행도 변화시킬 것이다. 뿐만 아니라 교섭관행의 변화는 결국 노사관계의 축을 집단적 노사관계에서 개별적 근로관계로 이전시키는 결과를 초래할 것으로 예상되는데, 현재의 경영위기상 연봉제의 확산을 수용할 수밖에 없는 측면이 있다 하더라도 능력급, 실적급만을 강조하여 연공에 대한 제도적 배려를 전혀 무시하는 급격한 연봉제의 실시, 현행법과의 상충이라는 문제는 별론으로 하더라도 노사간의 힘의 균형유지를 고려할 때 바람직하지 않다고 생각된다.

또한 기업이 연봉제 도입의 목표를 생산성 향상과 근로자의 능력개발 등 기업과 근

30) 강순희·황덕순, 『능력개발형 임금체계의 구축방안』, 한국노동연구원, 1998. 4. 56쪽.

31) 社會經濟生産性本部 成果配分賃金研究委員會 編, 『アメリカの賃金・ヨーロッパ賃金』, 1995. 7. 53쪽 ; Lawler, Edward E., *Strategic Pay*(1990), p. 159.

로자의 장기적인 경쟁력 제고에 두는 것이 아니라, 단지 인건비 절감을 위해 실시하거나 조기퇴직 및 정리해고의 수단으로 악용하는 경우에는 임금제도의 개선을 통한 노동시장의 유연성 제고는 물론 노사관계에도 악영향을 미치게 될 것이다.

參 考 文 獻

- 강순희·황덕순, 『능력개발형 임금체계의 구축방안』, 한국노동연구원, 1998. 4.
- 박우성, 『성과배분제도의 도입실태와 개선방안』, 한국노동연구원, 1998. 3.
- 박주현, 『포괄산정 근로계약(포괄역산 임금계약)과 근로시간』, 『노동법연구(제2권 제1호)』, 1992.
- 선한승, 『연봉제 도입방안연구 -연구기관 사례를 중심으로-』, 한국노동연구원 1998. 3.
- 양병무, 『동기유발형 임금체계 도입방안』, 『임금연구』, 경총 임금연구센터, 1993. 여름호.
- _____, 『생산직 월급제의 과제와 방향』, 한국경총 부설 노동경제연구원, 1995.
- _____, 『한국형 연봉제 도입방안』, 한국경총 부설 노동경제연구원, 1996. 2.
- 오문완, 『임금형태 변화의 법률문제』, 『산업관계연구(제6권)』, 한국노사관계학회, 1996.
- 유경준, 『1996년 임금교섭실태와 과제』, 한국노동연구원, 1997.
- 하갑래, 『근로기준법』, 1997.
- 하경효, 『연봉제와 생산직 월급제 도입에 따른 현행 노동법상의 문제점』, 『임금연구』, 경총 임금연구센터, 1995년 여름호.
- 노동부, 『우리나라의 임금』, 1998. 3.
- _____, 『1998년도 임금교섭 권고지침』, 1998. 2.
- 한국노동연구원, 『1997년도 임금교섭 실태조사』.
- _____, 『합리적 임금제도-경쟁력의 출발입니다』, 1998. 3.
- 한국경영자총협회, 『한국기업의 임금관리실태』, 1996.
- _____, 『연봉제의 이론과 사례』, 1998. 4.
- 社會經濟生産性本部 成果配分賃金研究委員會編, 『アメリカの賃金・ヨーロッパ賃金』, 1995. 7.
- 竹内 裕, 『年俸制の正しい導入の實務』, 1996.
- 幡野利通, 『成果・業績主義의 具體化としての年俸制をめぐる法的問題』, 『季刊勞働法』, 180號, 總合勞働研究所, 1996.
- 毛塚勝利, 『賃金處遇制度の變化と勞働法學の課題』, 『賃金處遇制度の變化と法』, 日本勞働法學會誌 89號, 1997.

廣石忠司, 「日本企業における賃金・處遇制度の現状」, 『賃金處遇制度の變化と法』, 日本労働法學會誌 89號, 1997.

盛 誠吾, 「年俸制・裁量労働制の法的問題」, 『賃金處遇制度の變化と法』, 日本労働法學會誌 89號, 1997.

石井保雄, 「最近の賃金處遇の動向と人事考課をめぐる法的問題」, 『賃金處遇制度の變化と法』, 日本労働法學會誌 89號, 1997.

Bureau of National Affairs, Inc., *Wage and Salary Administration*, 1990.

Bureau of National Affairs, Inc., *Changing Pay Practices: New Development in Employee Compensation, A Special Report*, 1988.

Lawler, Edward E., *Strategic Pay*, 1990.