

■ 노동 칼럼 ■

정부의 포괄임금제 규제 정책 및 임금공시제도에 관하여



(법무법인 지평 이광선 변호사, 권영환 변호사)

1. 정부의 포괄임금제 규제 정책

가. 추진 경과

정부는 2017년 7월 「국정운영 5개년」 계획을 통해 100대 국정과제를 발표하였습니다. 100대 국정과제 중 하나인 '휴식 있는 삶을 위한 일·생활의 균형 실현'의 주요 내용 중 하나가 '포괄임금제 규제'입니다.

고용노동부는 2017년 8월 31일 대통령 업무보고에서 "올해 10월 중 포괄임금제를 규제하는 내용의 가이드라인을 마련하고, 근로기준법 개정을 통해 포괄임금제를 제한하는 방안을 검토하겠다"고 보고한 바 있습니다. 고용노동부 관계자는 2017년 11월에도 포괄임금제와 관련한 행정지침을 곧 발표할 계획이라고 밝혔습니다. 다만, 고용노동부의 지침은 포괄임금제와 관련한 기존 판례 내용을 기초로 할 것으로 보입니다.

따라서 포괄임금제를 시행 중인 회사라면, 현재까지의 판례 태도에 비추어 문제가 없는지 등을 확인하여 이에 대비할 필요가 있겠습니다. 참고로 현재 국회에는 포괄임금제를 제한하는 내용의 근로기준법 일부개정법률안이 3건 계류되어 있습니다.

나. 포괄임금제 관련 판례의 주요 내용

1) 포괄임금제에 관한 약정 성립 여부의 판단 기준

포괄임금제의 유효성을 인정받기 위해서는, 먼저 포괄임금제 약정이 존재하는 것으로 인정되어야 합니다.

대법원은 최근 “단체협약이나 취업규칙 및 근로계약서에 포괄임금이라는 취지를 명시하지 않았음에도 묵시적 합의에 의한 포괄임금약정이 성립하였다고 인정하기 위해서는, 근로형태의 특수성으로 인하여 실제 근로시간을 정확하게 산정하는 것이 곤란하거나 일정한 연장·야간·휴일근로가 예상되는 경우 등 실질적인 필요성이 인정될 뿐 아니라, 근로시간, 정하여진 임금의 형태나 수준 등 제반 사정에 비추어 사용자와 근로자 사이에 그 정액의 월급여액이나 일당임금 외에 추가로 어떠한 수당도 지급하지 않기로 하거나 특정한 수당을 지급하지 않기로 하는 합의가 있었다고 객관적으로 인정되는 경우이어야 한다(대법원 2016. 10. 13. 선고 2016도1060 판결)”고 하여, 묵시적 합의에 의한 포괄임금약정 성립에 대해 엄격한 태도를 보이고 있습니다.

기본급과는 별도로 연장·야간·휴일근로수당 등을 세부항목으로 명백히 나누어 지급하도록 정하고 있는 것에 불과한 경우는 포괄임금제에 해당하지 아니하며, 노사 간의 실제 연장근로시간과 관계없이 일정 시간을 연장근로시간으로 간주하기로 합의한 것으로 평가될 수 있고, 이 경우 사용자는 근로자의 실제 연장근로시간이 위 합의한 시간에 미달함을 이유로 근로시간을 다투는 것이 허용되지 않는 효과가 발생합니다(대법원 2012. 3. 29. 선고 2010다91046 판결 참조).

2) 포괄임금제의 유효성 판단 기준

포괄임금약정이 존재하는 것으로 인정되는 경우, 대법원은 ‘감시·단속적 근로 등과 같이 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 것으로 인정되

고, 그것이 달리 근로자에게 불이익이 없으며 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에만 이를 유효한 것'으로 보고 있습니다. “근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 하므로, 포괄임금에 포함된 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달한다면 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금 지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의하여 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다”고 판시하고 있습니다(대법원 2014. 6. 26. 선고 2011도12114 판결).

3) 소결

포괄임금 약정이 유효하기 위해서는 (1) 정액의 월급여액이나 일당임금 외에 추가로 어떠한 수당도 지급하지 않기로 하거나 특정한 수당을 지급하지 않기로 하는 합의가 있었다고 객관적으로 인정되는 경우이어야 하고, (2-1) 감시·단속적 근로 등과 같이 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어렵거나 불가능한 사정이 있어야 하고, (2-2) 근로자에게 불이익하지 않아야 합니다.

다. 향후 전망

정부 정책 추진 경과에 비추어 보면, 가까운 시일 내에 앞서 본 대법원 판례에 부합하는 방향으로, 포괄임금제를 규제하는 지침이 확정되어 시행될 가능성이 높습니다. 그 후 고용노동부의 근로감독을 받는 사업장에서는 포괄임금제 및 법정수당(가산수당) 지급 여부가 중점점검 대상이 될 가능성이 높습니다. 따라서 포괄임금제를 채택하고 있는 기업에서는 노동법 전문가의 조력을 받아 임금제도를 미리 개편하는 등 이에 대비할 필요가 있겠습니다.

2. 임금공시제에 대한 대비의 필요성

정부가 2017년 7월 발표한 「국정운영 5개년」 계획에는 100대 국정과제 외에 4대 복합·혁신과제가 있습니다. 4대 복합·혁신과제 중 하나인 '불평등 완화와 소득 주도 성장을 위한 일자리경제'의 세부 내용 중에는 '임금수준 공시 등을 통해 무기계약직 등 처우 개선'이 포함되어 있습니다. 또 다른 복합·혁신과제 중 하나인 '교육·노동·복지 체계 혁신으로 인구절벽 해소'에는 '성평등 임금공시제(2018년)'가 포함되어 있습니다. 김영주 현 고용노동부 장관은 2017년 8월 인사청문회 과정에서 "기업의 임금분포 공시제 도입을 추진하겠다"고 말한 바 있습니다.

임금공시제는 기업별로 직급과 직종, 성별과 정규직·비정규직 등 고용형태에 따른 임금 수준과 격차를 공개해 불합리한 차별에 의한 임금격차가 발생하지 않도록 하자는 취지의 제도를 말합니다.

임금공시제도에 대해서는 개인정보 침해·영업상 비밀 침해 등의 비판이 있기는 합니다. 그러나 현재 국회에는 성별·고용형태별 임금 현황을 공시하도록 하는 내용의 '고용정책기본법 일부개정법률안' 4건이 계류되어 있는 등 임금공시제도 도입가능성이 낮거나 먼 미래의 일이라고 단언할 수는 없습니다.

성별·고용형태별 임금 편차가 존재하는 기업이라면, 노동법 전문가의 조력을 받아 임금제도를 미리 개편하는 등 이에 대비할 필요가 있습니다.

※ 법무법인 지평은 노동팀 전담 변호사들이 정부 노동정책에 대비한 고객들의 자문에 응하고 있습니다.

이와 관련하여 도움이 필요하시면, 이광선 변호사(kslee@jipyong.com, 02-6200-1787)에게 문의해 주시기 바랍니다.