

# 제10장 임금관리(2)



# Contents

---

## 1. 임금형태의 관리

- 1) 임금형태의 의의
- 2) 임금형태의 분류

## 2. 부가적 임금

- 1) 제 수당
- 2) 상여금
- 3) 퇴직금

## 3. 최저임금제도

- 1) 최저임금제의 의의
  - 2) 최저임금의 결정기준
  - 3) 우리나라의 최저임금제
-

# 임금형태의 관리

## 1. 임금형태의 의의

임금형태란 임금의 산정 및 지급방법을 말함

임금체계가 임금의 구성내용을 의미하는데 대해서 임금형태는 임금을 산정하고 지급하는 방식을 말함.

## 2. 임금형태의 선택에서 고려해야 할 조건

- 1) 임금형태는 근로자가 이해하기 쉽도록 해야 함.
- 2) 계산방법이 간단해야 함
- 3) 임금액은 근로자의 노력에 대응한 것이어야 함
- 4) 능률임금은 가능한 한 신속히 지급되어야 함
- 5) 변경의 정도가 적어야 함.

# 임금형태의 분류

일정한 노동시간에 대하여 일정임금을 지급하는 정액임금제와 성과에 따라 임금을 결정하는 능률급제로 나눔.

## 1. 정액임금제

노동시간을 정하여 이에 대한 일정한 임금액을 지급하는 형태

- 1) 시간급제 : 임금이 시간단위로 결정되는 임금형태
- 2) 일급제 : 1일을 단위로 임금을 계산, 지급하는 형태
- 3) 주급제 : 1주일을 단위로 하여 임금을 정하고 1주마다 지불하는 임금형태
- 4) 월급제 : 임금이 월 단위로 결정되어 월간의 노동일수에 관계 없이 지불되는 것
- 5) 연봉제 : 계약에 의하여 연간 임금액이 결정되는 능력중시형 임금지급형태

# 임금형태의 분류(계속)

## 2. 능률급제

근로자의 작업량 또는 노동의 성과에 따라 임금을 지급하는 임금형태

- 1) 성과급제 : 노동성과를 측정하여 그 성과에 따라 임금을 산정, 지급하는 제도
- 2) 할증급제 : 표준이상의 성과를 달성한 경우 일정한 비율의 추가급을 지급하는 제도
- 3) 상여급제 : 표준이상의 과업을 달성한 경우 일정률의 상여를 추가 지급하는 제도

# 부가적 임금

기본급에 부가하여 지급하는 제 수당, 상여금 및 퇴직금을 총칭  
한 임금



# 제수당

## 1. 제수당의 의의

제수당은 기본급의 기능을 보완하고 조정하기 위하여 기본급에 추가하여 지급하는 임금

제수당은 부가적 임금 중에서 상여금, 퇴직금을 제외한 임금부분을 말함

## 2. 제수당의 종류

### 1) 법정수당

근로기준법에 명시된 각종의 근로조건과 관련하여 지급사유가 발생하면 반드시 지급해야 하는 수당

### 2) 임의 수당

기업이 특정한 목적을 가지고 지급하는 수당

# 제 수당(계속)

## 3. 제 수당의 기능

- 1) 연공서열형의 임금체계를 보완하고 조정하는 기능.
- 2) 제 수당을 목적별로 운영하면 경제여건에 신축성있게 적용할 수 있다.
- 3) 종업원의 노력과 보상을 밀접하게 결부시킴으로써 임금총액에 대한 이해를 증진

## 4. 우리나라 임금에 수당의 종류가 많고 복잡한 이유

- 1) 직무의 가치와 능력을 결정요소로 하는 기본급이 완전하게 확립되지 못하고 있다.
- 2) 기본급의 수준이 종업원의 생계를 충분히 보장하지 못함
- 3) 종업원의 복지향상의 문제보다 생산성의 문제에 더욱 많은 관심.
- 4) 임금관리제도의 개선 및 합리화에 소극적이고 임기응변적으로 대처했기 때문



# 제 수당 관리를 위한 고려사항

## 1) 수당의 문란을 막을 것

수당이 신설되면 비슷한 경우에 유사한 수당을 달라는 요구가 생기므로 전체적으로 심사 숙고한 후에 결정할 것.

## 2) 수당의 지급조건을 명확히 할 것

상황이 변했을 경우 개정한다는 장래계획까지 정해 둬

## 3) 1 : 1 원칙을 지킬 것

새로운 수당을 신설했을 경우 오래되고 의미가 없는 수당은 적어도 하나 폐지한다는 자세

## 4) 룰 방식이 아니라 액 방식을 원칙으로 할 것.

기본급에 일정률을 곱하는 것이 아니라 액 방식으로

# 상여금

## 1. 상여금의 의의

기업의 경영성과를 사후에 근로자에게 분배하는 것

우리나라의 경우 임금의 일부로 파악되지만 영미권에서는 부가급부의 성격을 띤다.

## 2. 상여금의 효과

- 1) 임금의 지급액을 변동적인 것으로 하여 이익이 많을 때에는 많이 적을 때에는 적게 하여 경영에 탄력성을 갖게 할 수 있다.
- 2) 상여금을 업적과 결부시킴으로써 종업원의 기업경영에 대한 관심과 노동생산성향상에 대한 노력을 기대할 수 있다.
- 3) 지급액에 개인차를 둠으로써 근무성적의 좋고 나쁨에 따라 임금을 증감하여 각 개인의 능력향상을 기대할 수 있다.

# 퇴직금

## 1. 퇴직금의 의의

퇴직금은 근로자의 퇴직에 의해서 고용관계가 소멸한 경우에 노동계약에 정해진 규정에 따라 사업주 또는 퇴직관리 기관으로부터 당해 노동자에게 지급하는 급부.

퇴직 시 지불하는 퇴직 일시금과 퇴직 후 계속적으로 일정기간 지불하는 퇴직연금이 있다.

## 2. 퇴직금의 성격

- 1) 공로보상설 : 종업원의 재직 중 기업에 대한 공헌도에 따라 감사의 표시로서 지급하는 은혜적인 증거
- 2) 생활보장설 : 종업원의 퇴직 후 생활을 보장하기 위한 것
- 3) 임금후불설 : 지불되지 않은 부분을 퇴직 시에 지급하는 것

# 퇴직금의 지급률

퇴직금의 지급률은 기업의 지급능력, 노사간의 협약, 사회적 통례에 따라 정해짐.

- 1) 일률증가형 : 근속년수 1년마다 지급률이 동일하게 증가하는 직선행태
- 2) 단계적 증가형 : 근속년수에 따라 지급률이 단계적으로 증가하는 형태
- 3) 누진증가형 ; 근속 1 년당 지급률이 항상 그 이전의 근속 1 년당 지급률보다 늘어나는 형태
- 4) 체감형 : 연차적으로 지급률이 체감하는 형태

# 퇴직금산정 기초 액

퇴직금 산정 기초 액으로 들 수 있는 임금의 종류를 보면 기본급, 기본급X일정률, 기본급+기타수당, 평균임금으로 분류.

일본의 경우 기본급을 기초로 하는 경우가 많고 우리나라는 법적으로 평균임금으로 하도록 됨.

우리나라는 근로기준법 34조에서 한 조직에서 1년 이상 근무한 근로자에 대하여 근속년수 1년에 대해 평균임금의 30일분 이상을 퇴직금으로 지급할 것을 규정함.

다만 근속년수가 1년 미만인 경우는 그러하지 아니한다고 규정.

# 최저임금제도

## 1. 최저임금제의 의의

최저임금제도는 국가가 법적 강제력을 가지고 임금의 최저한도를 정하여 이보다 낮은 수준으로 사용자가 근로자를 고용하지 못하도록 함으로써 상대적으로 불리한 위치에 있는 근로자를 보호하려는 제도

즉 국가가 최저임금제를 실시하는 목적은 기본적으로 저임금으로부터 노동자를 보호하고자 하는 사회 정책적인 측면이 있다.

## 2. 최저임금의 결정기준

너무 낮게 결정되면 최저임금제의 목적을 충분히 달성할 수 없고 너무 높게 결정하면 사용자측의 반대와 해당산업의 위축을 초래함.

- 1) 공정임금 : 일반임금에 비하여 부당하게 낮지 않은 임금
- 2) 생활임금 : 근로자의 최저생활비를 기준으로 해야 한다는 것.
- 3) 지불능력 : 지불능력을 고려해야 된다는 것.

# 최저임금제도의 예외규정

- 1) 정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 낮은 자로서 고용노동부장관의 인가를 얻은 경우
- 2) 근로자의 사정으로 소정근로시간을 완료하지 못하는 경우
- 3) 수습 중에 있는 자 또는 소정근로시간이 특히 짧은 자로서 고용노동부장관의 인가를 얻은 경우

고용노동부장관이 최저임금을 결정할 때에 최저임금심의위원회에 심의를 요청하고 여기서 심의, 의결한 최저임금 안에 따라 최저임금을 고시하도록 함