

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 총칭한 임금



제 수당

1. 제 수당의 의의

제 수당은 기본급의 기능을 보완하고 조정하기 위하여 기본급에 추가하여 지급하는 임금

제 수당은 부가적 임금 중에서 상여금, 퇴직금을 제외한 임금부분을 말함

2. 제 수당의 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 둬므로써 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 금부.

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 증여
 - 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 직선형태
- 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, 기본급*일정률, 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 저위에 있는 자로서 노동부장관의 인가를 얻은 경우
- 2) 근로자의 사정으로 소정근로시간을 완료하지 못하는 경우
- 3) 수습 중에 있는 자 또는 소정근로시간이 특히 짧은 자로서 노동부장관의 인가를 얻은 경우

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