

노동법 안정성·HR 효율성 추구하는 통합 임금관리(1)

다양한 인센티브 제도,
노동법상 임금 여부 판단장명현
노무법인 아이앤컴퍼니 공인노무사

01. 들어가며

공공기관의 경영성과급이 평균임금에 해당된다는 대법원 판례(대법원 2018.12.13. 선고 2018다231536)가 나온 후 최근 하급심에서도 같은 취지의 판결이 나왔다. 이에 민간기업의 경우에도 반도체 및 디스플레이 업종을 중심으로 경영성과급을 평균임금에 포함해 달라는 소송이 제기되고 있는데, 민간기업의 경영성과급에 대해서는 공공기관과 달리 평균임금에 해당되지 않는다는 하급심 판례(2020.1.21. 선고, 수원지법 여주지원 2019가단50590)가 나온 바 있다. 한편, 지난해에는 선택적 복지포인트가 임금에 해당되지 않는다는 대법원 판결이 나오면서 수년간 혼란스러웠던 복지포인트의 임금 해당 여부가 정리되는 상황이다. 그러다 보니 어떤 것이 임금에 해당되고, 해당되지 않는지에 대해 본질적인 의문이 제기되면서, 노동법상 임금의 요건이 무엇인지에 대해 다시 정리할 필요가 생긴 것 같다.

특히 최근에 기업들은 우수 인재를 유치하고, 직원 동기부여를 위해 다양한 종류의 인센티브 제도를 운영하며, 직원들 역시 평생직장의 개념이 사라지면서 다양한 보상 니즈가 많아지고 있다. 예컨대 인재확보 전쟁에 따라 경력사원 채용 시 사이닝보너스(Signing Bonus)를 지급하고 있고, 핵심인재를 빼앗기지 않고 계속 보유하고자 리텐션보너스(Retention Bonus)를 지급하고 있다. 경영성과급의 경우에도 직원들에게 동일한 지급율을 적용하는 것 보다는 조직 및 개인 성과에 따라 차등 지급율을 적용하는 경우가 많아지고 있다. 공공기관들의 경우에도 성과연봉제 전환을 유도하면서 고정급으로 지급이 보장되던 임금항목들을 변동급인 성과연봉으

로 전환하고, 인사평가에 따라 차등 지급율을 적용하면서 반발이 많았었다. 또한, 기관에 따라 정부 예산편성 지침에 따른 경평(경영평가)성과급·내평(내부평가)성과급 등 다양한 종류의 성과급 제도를 운영하고 있으며, 이들 성과급의 평균·통상임금 인정 여부를 두고 임금협약 때 노사 간 갈등이 심화되고 있다.

새로운 종류의 인센티브도 많아지고 있는데, 일회성 인센티브의 폐해(인센티브 수령 후 대규모로 퇴사를 하거나, 단기 성과에만 집중하는 현상)을 방지하고자 성과급 지급주기를 늘리는 장기 인센티브(LTI ; Long Term Incentive)를 운영하는 경우도 있고, 신생 IT기업들 위주로 (경영권 방어 차원에서 주식매수선택권을 부여하는 스톡옵션 대신) 주가에 연동해 인센티브 지급 여부와 금액이 결정되는 주가연동형 인센티브(SAR ; Stock Appreciation Rights)를 운영하는 회사도 생겨나고 있다.

이와 같이 회사와 구성원들의 다양한 니즈를 충족하기 위해 다양한 방식으로 개발·운영되는 인센티브들은 전통적인 임금항목과는 다른 양태로 지급되고 있다. 이에 이들 인센티브가 노동법상 임금에 해당되는지 여부가 계속 이슈가 되고 있으며, 노동법상 임금의 본질이 무엇인지에 대해 고찰할 필요성이 생기고 있다.

02. 노동법상 임금의 요건

노동법상 임금에 해당된다면 ①사용자가 근로자에게 지급해야 되고, ②근로의 대가로 지급해야 된다. 이를 충족한다면 ③임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일

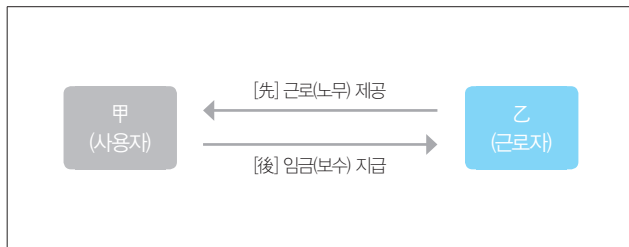
체의 금품들은 모두 다 노동법상 임금이라 할 수 있다.

■ 노동법상 임금의 요건

근로기준법 제2조(정의) 1항 5호
① (근로관계를 전제로) 사용자가 근로자에게 지급
② 근로의 대가로 지급
③ 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 물품

부연 설명을 하자면, 임금은 근로계약을 전제로 근로자의 근로(노무) 제공이 선행돼야 하고, 이에 대해 사용자가 그 대가로 임금(보수)을 지급하는 인과관계가 형성돼야 하는 것이며, 이때 근로의 투입 대비 산출되는 대가가 얼마인지 특정할 수 있도록 약정돼야 하는 것이다.

■ 근로(고용)계약



그런데 기업들은 (잠재)역량이 있는 직원을 확보해 성과를 내면 보상하고자 하는 니즈를 갖고 있다. 반면에 직원들은 (잠재)역량과 성과뿐 아니라 노동에 투입되는 시간에 대한 보상도 원하고 있고, 생계보장 및 복리후생에 대한 보상 니즈도 갖고 있다. 하지만 노동법은 오로지 근로의 투입 시간(기간) 대비 보상으로서의 임금만을 산출물로 상정하고 있기 때문에 괴리가 발생하는 것이다.(※ 노동법상 이에 대한 예외는 근로기준법 제47조 및 최저임금법 제5조 ③항에 따른 도급제에 따른 임금만 있을 뿐이다.)



그러다 보니 기업들은 근로의 대가성, 특히 근로시간 투입에 비례한 보상이라는 의미를 희석시키고, 근로시간외 성과에 기반한 보상을 위해 다양한 명칭의 인센티브를 활용하는 경향이 있는 것이다.

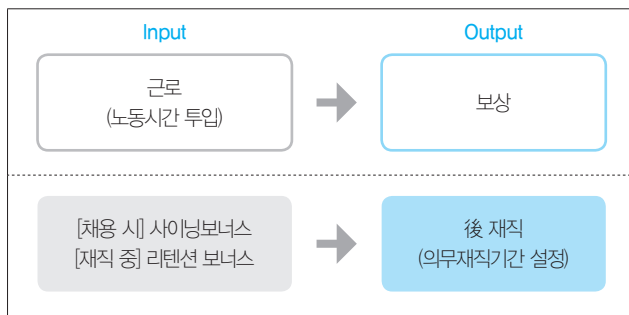
그러나, 근로기준법상 임금 요건 ③에서 나와 있는 것처럼 노동법상 임금인지 여부를 판단할 때에는 외형적인 명칭보다는 그 실질에 있어 개별 근로의 대가인지를 따져야 한다. 이에 특정 인센티브를 지급했을 때에는 그 지급의 이유나 목적, 지급 양태 등을 종합적으로 고려해 노동법상 임금 여부를 판단해야 한다.

한편, 특정 보상항목이 노동법상 임금이라면, 근로기준법 제43조에 따라 통화불·직접불·전액불·매월 1회 이상 정기불이라는 임금 지급의 4대 원칙을 준수해야 한다. 즉 특정 항목이 근로의 대가인 임금인지를 먼저 판단한 후, 임금에 해당된다면 임금지급의 4대 원칙을 준수해야 하는 것이다. 그런데, 작년에 대법원 전원합의체에서 선택적 복지포인트가 임금에 해당되는지 여부를 판단(2019.8.22. 선고, 대법 2016 다48785)할 때, 복지포인트가 임금에 해당되지 않는다는 논리 중 하나로 임금 지급의 4대 원칙을 따르지 않았다는 것을 이유로 삼은 바 있었는데, 이는 소위 꼬리가 몸통을 흔드는 격이었다. 하지만 이와 같이 현실적으로는 특정 보상항목에 대해 노동법상 임금 여부를 판단할 때 지급 방법과 같은 종합적인 요소들이 고려된다는 점을 유의해야 할 것이다.

03. 인센티브 종류별 노동법상 임금 해당 여부 개별 판단

가. 사이닝보너스(Signing Bonus)와 리텐션 보너스(Retention Bonus)

사이닝 보너스는 흔히 경력사원 채용 시 우수 인재를 유인하기 위해 아직 근로를 하지 않았음에도 선불식으로 일시금 형태의 금원을 지급하는 것을 의미하고, 리텐션 보너스는 재직 중인 핵심인재에 대해 이직을 억제하고 계속 보유하기 위해 선불식으로 일시금 형태의 금원을 지급하는 것을 의미한다. 노동법상 임금이 근로를 선행할 것을 전제로 후불로 지급하는데 반해, 이들 보너스는 아직 근로를 하지 않았음에도 선불로 금품을 지급한다는 점에서 큰 차이가 있다. 다만, 선불로 지급하는 대신 미래의 재직을 담보 받기 위해 의무재직기간을 설정하고, 설정된 기간 중도에 사직 시 미리 지급받았던 보너스를 반환하도록 약정을 하는 것이 일반적이다.



사이닝보너스와 리텐션보너스는 근로 제공이라는 전제조건이 충족되지 않았음에도 미리 지급한다는 측면에서 근로의 대가성이 희석된다. 게다가 미래 특정 시점까지 재직하기만 한다면, 반환의무가 발생되지 않는 것이 일반적이므로 근로의 양과 질이라는 가치 판단과 무관하게 돼 노동법상 임금성이 부정될 가능성이 높다고 볼 수 있다. (근로기준법-883, 2010.4.27)

다만, 사이닝보너스나 리텐션보너스라는 명칭을 활용하더라도 그 지급 이유와 목적을 명확하게 약정하지 않거나, 지급 대상 및 지급주기를 잘못 설정하면 노동법상 임금성이 높아질 수 있다. 예컨대 약정을 하는 경우 '우수 인재의 확보 또

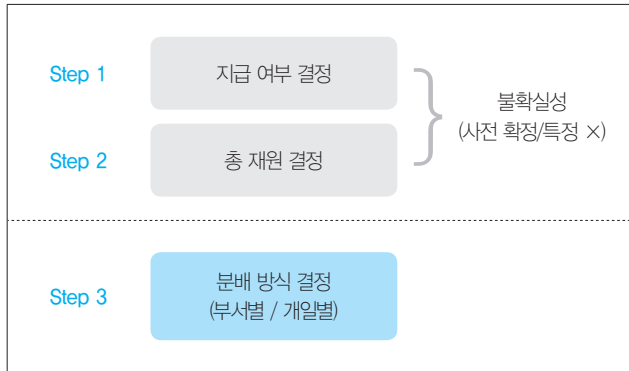
는 유지'를 목적으로 한다고 기재하지 않고 '미래 근로의 대가'로 지급한다고 규정한 경우에는 노동법상 임금성이 높아진다고 볼 수 있다. 일종의 '가불'로 볼 여지가 있기 때문이다. 또한, 일시불 형태로 지급하지 않고, 특정 기간에 정기적으로 지급하는 경우에도 노동법상 임금성이 높아진다고 볼 수 있다. 즉 매월/분기별/반기별/매년 지급할 경우에는 그것이 선불 형태로 미리 지급되는 것인지, 아니면 지난 기간 근로의 대가로 지급하는 것인지 혼동될 수 있기 때문이다. 특히 리텐션 보너스의 경우 이미 특정 기간을 재직했던 직원에게 지급하는 것이므로 지급 목적에 있어 '향후 계속 재직을 유인하기 위한 금원'임을 명확히 약정하지 않고, 일시금 형태가 아닌 정기불 형태로 지급할 경우 근로의 대상성이 높아져서 노동법상 임금으로 인정될 여지가 커진다. 한편, 의무재직기간에 중도 퇴사하면 지급한 보너스를 반환하도록 약정하는 경우가 많다. 이 경우에도 월할/일할 계산해 반환받으면 근로의 대가성으로 판단될 가능성이 높아진다. 이에 월할/일할계산 반환보다는 의무재직기간 구간별 반환율을 설정하는 것이 근로의 대가성을 낮추는데 유리할 것이다. (예컨대 의무재직기간을 3년으로 설정했을 경우, 1년 미만 재직 후 퇴직 시에는 전액 반환, 1년 이상 2년 미만 재직 후 퇴직 시에는 70% 반환, 2년 이상 3년 미만 재직 후 퇴직 시에는 40% 반환)

나. 경영성과급(Profit Sharing)

경영성과급은 일반적으로 회사의 경영성과에 따라 이윤배분의 차원에서 지급 여부 및 지급 금액이 결정되는 것으로 민간기업인지, 공공기관인지에 따라 다르게 볼 여지가 있다.

우선 민간기업에서 경영성과급이 결정되는 일반적인 프로세스를 보자. 먼저 해당 연도의 경영성과를 집계해 경영성과급을 지급한다는 것이 결정[Step1]되면, (예컨대 영업이익의 10%와 같이) 해당연도의 경영성과급 총 재원을 결정[Step2]하게 된다. 다음으로 개인별 분배 방식을 결정[Step3]하게 되는데, 이때 노사협약에 따라 균등 배분을 하는 회사도 있지만 조직과 개인별 평가 결과에 따라 차등 배분을 하는 경우도 있다. 그런데 차등 지급받는 회사의 직원들은 본인의 성과(근로의 양과 질이라는 가치)에 따라 성과급 금액이 달

라지므로 근로의 대가인 임금이라고 생각할 여지가 생기게 된다.



그러나 판례(2009.5.1 선고, 서울행법 2008구합17523)에 따르면, 이와 같은 차등 보상은 그 성질상 이미 임금이 아닌 경영성과급에 대해 단순히 분배하는 방식을 정한 것에 불과하므로 개인별 차등 보상을 이유로 임금으로 볼 성질은 아니라고 보고 있다. 즉 경영성과급이 지급되려면 개인의 근로와는 직접적인 연계가 없는 회사이윤 창출이 전제돼야 하는 것이기 때문에 근로의 대가성이라는 인과관계가 성립되지 않는다는 것이다. 예컨대 개별 직원이 아무리 성과가 좋더라도 회사 이윤이 창출되지 않으면 경영성과급 지급의무가 발생되지 않고, 반대로 개별 직원의 성과가 낮더라도 회사이윤이 창출되면 경영성과급이 지급될 수도 있기 때문에 근로의 대가성이 없어서 노동법상 임금이 아니게 되는 것이다. 만약 경영성과급이 임금이라면, 이를 지급하지 않았을 때 임금채불이라는 근로기준법 위반이 성립돼야 하는데, 임금채불이 성립되려면 채불임금이 얼마인지가 정확히 특정될 수 있어야 한다. 하지만 회사의 경영성과에 따라 지급 여부가 달라지고[Step1], 총 재원 역시 달라진다면[Step2], 경영성과급을 지급하지 않았을 경우 얼마의 경영성과급을 청구해야 하는지 특정될 수 없으므로 더욱 노동법상 임금이라고 보기 어렵다.

다만, 최근 공공기관을 중심으로 경영성과급이 (평균)임금에 해당된다는 판결이 나오고 있는데, 이는 민간기업과는 다른 특성 때문이다. 공공기관은 기획재정부나 행정안전부로부터 경영평가를 받게 되며, 예산지침에 따라 미리 경영성과급

예산까지 미리 편성하는 경우가 많다. 이에 특정년도에 해당 기관이 경영평가를 어떤 등급으로 받게 될지 결정되지 않았을 뿐, 기관의 경영평가 등급(S, A, B등급 등)만 결정되면 개인별 지급 금액이 자동으로 산출되는 경우가 많다. 이에 민간기업에 비해 상대적으로 공공기관의 경영성과급은 노동법상 임금으로 판단될 가능성이 높은 것이다.

다. 장기 인센티브 (LTI ; Long Term Incentive)

최근 일부 기업들은 (주로 임원급이나 핵심인재에 대해) 특정 인센티브의 지급주기를 2~3년 장기간에 걸쳐서 지급하는 장기 인센티브를 지급하는 경우가 있다. 이는 단기 인센티브의 폐해를 방지하고, 핵심인재의 유지를 목적으로 하는 것이다. 예컨대 아래 그림과 같이 20X1년도에 발생한 인센티브를 3년에 걸쳐서 재직을 전제로 일부만 지급하며, 중도 퇴직 시에는 지급하지 않는 형태다.

■ 장기 인센티브 (예시)

지급년도 평가년도	20×2년 초	20×3년 초	20×4년 초	20×5년 초	지급률 합계
20×1년	50%	30%	20%		100%
20×1년		50%	30%	20%	100%
20×1년			50%	30%	80%
지급률 합계	50%	80%	100%	50%	

* 지급일 현재 재직 시에만 지급 조건

장기 인센티브는 전술한 리텐션보너스(Retention Bonus)와 유사한 측면이 있는데, 지급주기와 같은 외형을 보면 근로의 대가로 볼 여지가 생긴다. 평가 연도에 곧바로 일시금으로 지급하거나 선불로 지급한다기보다 특정 연도 재직 시마다 인센티브를 이연해 지급하기 때문에 근로의 대가처럼 보이기도 하는 것이다.

장기 인센티브에 대해 판례(대법원 2013.4.11, 선고 2012다



48077¹⁾)는 임금성을 부정한 바 있는데, 그 주된 이유는 인센티브 재원이 개개인의 업무성과와 관계없이 회사의 경영성과에 따라 마련된 것이고, 지급 대상자 선정도 회사가 재량으로 선발했기 때문이라는 것이다. 이에 장기 인센티브를 설정하려는 기업은 우선 재원 마련에 있어 그 재원이 회사의 경영성과급이고, 지급 목적은 회사가 별도로 선정한 핵심인재의 장기 근속을 유도하기 위한 것이며, 이를 위해 지급 주기만 몇 년에 걸쳐서 분할해 지급하는 것임을 명확히 해야 할 것이다.

4) 주가연동형인센티브 (SAR ; Stock Appreciation Rights)

주가연동형인센티브(SAR)는 최근 일본의 닛산자동차 경영진 비리로 인해 유명해진 인센티브 제도인데, 우리나라에서도 신생 IT기업 중심으로 채택하는 경우가 생기고 있다. 다만, 일반 직원보다는 임원급에게 설정되는 경우가 많은 편이

다. SAR은 스톡옵션과는 달리 주식이 양도되지는 않는다. 다만 특정 시점이 지난 후 그 회사의 주가가 오르면, 그에 상응하는 보너스를 받게 되는 것이다. 즉 지급 기준이 개별 직원의 근로의 대가가 아니라 주가인 것이다. 따라서 근로의 양과 질이라는 가치와 무관하게 보너스 지급 여부 및 지급 금액이 결정되는 것이므로 노동법상 임금으로는 볼 수 없을 것이다.

04. 마치며

이와 같이 기업과 직원들의 니즈가 다양해지면서 새로운 유형의 인센티브들이 계속 개발·운영되고 있다. 하지만 현행 노동법은 근로시간(기간)에 따른 임금 지급이라는 원칙으로 생성된 것이다 보니, 새로운 유형의 인센티브들에 대해 근로의 대가인 임금으로 볼 수 있는지 여부가 애매한 경우가 많아지고 있다. 이에 인센티브와 관련된 갈등의 소지가 항상 상존하고 있으므로 기업과 직원들은 노동법상 임금의 판단요소를 명확히 이해한 후 이러한 인센티브를 지급하게 된 취지와 목적을 명확히 약정하고, 계약서에 지급주기와 지급기준을 정확히 명시하는 것이 바람직하다. 

¹⁾ 한편, 해당 판례에서 대법원은 “상여금이라 하더라도 계속적·정기적으로 지급되고 지급대상, 지급조건 등이 확정되어 있다면 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지나, 그 지급사유 발생이 불확정적이고 지급조건이 경영성과나 노사관계의 안정 등과 같이 근로자 개인의 업무실적 및 근로의 제공과는 직접적인 관련이 없는 요소에 의하여 결정되도록 되어 있어 그 지급 여부 및 대상자 등이 유동적인 경우에는 이를 임금이라고 볼 수 없다”고 판시했다.