7주차 학습

1교시 학습 키워드 – 임금결정이론, 임금수준, 통상임금

Q1. 다음 중 사용자(회사)에서의 임금관리의 중요성과 관계가 먼 것은?

1. [효율적인 비용관리](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
2. [기업이윤의 영향](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
3. [근로자의 경력개발 증진](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
4. [핵심인재 유인](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
5. [생산성의 향상](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)

근로자의 경력개발 증진은 근로자 측의 임금관리의 중요성이다.

Q2. 다음 중 조직구성원에게 그의 노력과 능력, 기능 등의 기준에 의하여 공정하게 취급해야 한다는 임금관리 목표는?

1. [안정성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
2. [타당성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
3. [경제성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
4. [균형성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
5. [공정성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)

임금의 전반적인 수준뿐 아니라, 조직구성원에게 그의 노력과 능력, 기능 등의 기준에 의하여 공정하게 취급해야 한다는 것은 임금의 공정성이다.

Q3. 고전학파들에 의해서 주장되었으며 임금은 근로자와 그 부양가족의 생계비의 크기에 따라 결정된다는 학설은?

1. [임금기금설](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
2. [임금생존비설](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
3. [한계생산력설](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
4. [임금세력설](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
5. [임금계약설](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)

아담스미스, 맬서스로부터 연구되어 온 임금생존비설은 고전학파들에 의해서 주장되었으며 임금은 근로자와 그 부양가족의 생계비의 크기에 따라 결정된다는 학설이다.

## 1. 임금관리의 의의

1. 1) 임금관리의 의의
   * 근로기준법 제2조 5항에는 ˝임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.˝라고 규정
2. 2) 임금관리의 목표
   * 개인과 조직의 성과 향상과 공동의 이익을 실현하기 위하여 갖추어야 할 구체적인 임금관리의 목표를 요약하면 다음과 같음
     + ① 적절성(adequacy) ② 공정성(fairness) ③ 안정성(stability)  
       ④ 타당성(acceptability) ⑤ 균형성(balance) ⑥ 경제성(cost effectiveness)  
       ⑦ 동기유발(motivation)

## 2. 임금관리이론

1. 1) 임금결정이론
   * (1) 임금 생존비설 (2) 임금 기금설 (3) 노동가치설 (4) 한계생산력설
   * (5) 임금세력설 (6) 임금계약설
2. 2) 공정성 이론
   * 공정성 이론(equity theory)이란 패스팅거(L. Festinger)와 아담스(J. S. Adams)가 체계화시킨 이론으로, 임금의 공정한 노동행위와 성과에 따라 공정하게 지급되어야 한다는 이론

## 3. 임금수준

1. 1) 임금수준의 결정요인
   * 임금수준(wage level)은 기업의 근로자 1인당 지불된 평균임금액을 말함
   * 기업의 임금수준은 최소한 종업원의 생계를 보장할 수 있는 수준이 되어야 하고, 한편으로 임금은 비용이므로 기업의 지불능력 범위 내에서 지불되어야 함
     + (1) 종업원생계비 (2) 기업의 지불능력 (3) 사회일반의 임금수준  
       (4) 노사 간의 임금 교섭력 (5) 정부의 규제 (6) 경기변화와 물가수준의 동향
2. 2) 임금격차
   * 기업 간의 임금격차 : 산업별 임금격차, 지역별 임금격차, 기업규모별 임금격차
   * 기업 내의 임금격차 : 직종별 임금격차, 학력별ㆍ성별ㆍ근속년수별 임금격차
3. 3) 임금에 대한 법적요건
   * 임금지급의 원칙
     + ① 직접지불의 원칙 ② 전액지불의 원칙  
       ③ 통화지불의 원칙 ④ 정기지급의 원칙
   * 임금의 종류
     + ① 통상임금 : 근로기준법 시행령 제6조에 의하면, 통상임금은 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 금액
     + ② 평균임금 : 실제로 제공된 근로에 대해 정기적이든 부정기적이든 실제로 지급받은 임금

2교시 학습 키워드 - 기준내 임금. 기준외 임금. 연봉제

Q1. 직무의 지식, 숙련도, 노력도 등으로 해서 직무의 상대적 가치를 평가하는 데에 활용되는 임금체계 유형은?

1. [연공급](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
2. [직능급](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
3. [직무급](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
4. [성과급](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
5. [자격급](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)

직무급은 직무중심으로 임금을 결정하는 제도로 직무의 지식, 숙련도, 노력도 등으로 해서 직무의 상대적 가치를 평가하는 데에 활용되는 임금체계 유형이다.

Q2. 연봉제의 도입배경이 아닌 것은?

1. [고급인력 확보](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
2. [연공 중시](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
3. [인건비 절감](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
4. [사기 진작](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
5. [능력을 구분하여 정리 가능](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)

연공 중시는 근무연수를 중시하는 것으로 능력중시 인적자원관리와 관계가 멀다.

Q3. 다음 중 정액임금제와 관계가 먼 것은?

1. [주급제](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
2. [시간급제](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
3. [일급제](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
4. [월급제](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
5. [성과급제](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)

성과급제는 정액제가 아니라 근로자의 작업량에 따라 임금을 지급하는 능률급제로서 변동제 급여에 해당된다.

## 1. 임금체계

1. 1) 임금체계
   * 임금체계(wage structure)란 임금 지급항목의 구성내용 또는 개별 종업원의 임금을 결정하는 기준으로, 근로자의 개별 임금수준의 격차를 형성하는 중요한 기준
2. 2) 임금체계의 유형
   * 연공급
     + -

기업에 있어서 각 개인의 근속년수의 차이에 따라 임금의 격차를 정하는 임금체계

* + - -

장기고용을 전제로 정기승급제도를 매개로 하여 학력, 근속년수, 연령, 성별 등 주로 속인적(屬人的) 연공요소를 기초로 하여 형성된 임금제도

* + 직무급 : 직무를 중심으로 임금을 결정하는 제도로 각각의 직무에 소요되는 ① 직무지식, ② 숙련도, ③ 노력도, ④ 책임도, ⑤ 작업조건, ⑥ 직무의 곤란도, ⑦ 직무의 중요도 등의 제 요소에 의해서 직무의 상대적 가치를 평가하고, 그 결과에 따라서 결정하는 직무중심형의 임금
  + 직능급 : 직능을 기준으로 하여 각 근로자의 임금을 결정하는 임금체계로 개별의 직무가 필요로 하는 능력, 즉 근로자가 직무를 수행하는 데 요구되는 능력을 기준으로 임금을 결정하는 임금제도

## 2. 임금형태

1. 1) 임금형태의 유형
   * 정액임금제 : 근로자의 직무성과의 양이나 질에 관계없이 실제 노동에 종사한 시간에 따라 임금을 지급하는 제도
   * 능률급제 : 근로자의 작업량에 따라 임금을 지급하여 노동능률을 자극하려는 제도
     + ① 성과급제
       - 가. 단순 성과급
         * W = Np × Rp  
           - W : 임금, Np : 성과(생산량 또는 작업량의 단위수), Rp : 임금단가(임률)
       - 나. 복률 성과급제
         * a. 테일러식 차별성과급  
           표준작업량 이상인 경우 : 임금(W) = 성과(생산량) × 높은 임률  
           표준작업량 미만인 경우 : 임금(W) = 성과(생산량) × 낮은 임률
         * b. 메리크식 차별성과  
           표준작업량의 83% 미만인 경우 : 임금(W) = 작업량 × 임률  
           표준작업량의 83~100%인 경우 : 임금(W) = 작업량 × (1.1×임률)  
           표준작업량의 100%초과인 경우 : 임금(W) = 작업량 × (1.2×임률)
         * c. 일급보장 성과급제
     + ②

할증급제 : 근로자에 대한 최저한의 임금을 보장하면서 일정한 기준이상의 작업성과를 달성하였을 경우에는 일정비율의 할증임금을 추가로 지급하는 형태

* + - 가. 할시식 할증급제
      * 표준능률미만 : 임금(W) = 실제작업시간(Ha) × 시간당 임률(Rh)  
        표준능률이상 : 임금(W) = Ha × Rh + (Hs-Ha) × Rh/2 또는 3  
        (Hs : 표준작업시간)
        + - 장점 : 근로자에 대한 어느정도의 임금액을 보장할 수 있음
        + - 단점 : 표준작업시간이 단순히 과거의 실적에 의하여 결정되는 등의 과학적 근거가 미흡하여 근로자의 불신을 받기 쉬움
    - 나. 로완식 할증급제
      * 표준능률미만 : 임금(W) = 실제작업시간(Ha) × 시간당 임률(Rh)  
        표준능률이상 : 임금(W) = Ha × Rh + (Ha × Rh) × (Hs-Ha)/Hs  
        (Hs : 표준작업시간)
        + - 장점 : 로완식은 작업의 절약시간을 산출하여 그 비율을 시간급에 곱하여 할증급을 산정하는 방식으로서, 작업능률이 증가하면 증가할수록 할증급의 할증률은 오히려 체감하는 결과를 초래하게 되어 기업 측으로는 유리함
        + - 단점 : 근로자측에서는 불만을 가져오기 쉬운 임금의 지급형태라 할 수 있음
    - 다. 비도우식 할증급
      * 표준능률미만 : 임금(W) = 실제작업시간(Ha) × 시간당임률(Rh)  
        표준능률이상 : 임금(W) = Ha × Rh + 3/4시간당임률 × (표준작업시간-실제작업시간)
    - ③ 상여급제
      * 가. 간트식 과업상여급제
      * 나. 에머슨식 능률상여급제
  + 특수임금제
    - ① 성과배분제도
    - ② 순응임금제(sliding scale wage plan)
    - ③ 집단자극임금제(group incentive plan)
  + 연봉제
    - ①

연봉제의 본질 : 연봉제는 일정기간 동안 이루어진 개별 근로자의 성과를 평가하여, 이를 기초로 하여 개별 근로자의 임금을 결정하는 임금제도

* + - ② 연봉제의 도입배경
      * - 업적, 평가가 높은 사람에 대한 가치인정
      * - 고급인력의 확보
      * - 사기진작을 위한 업적제고
      * - 업적이 낮은 사람과 능력 없는 사람을 구별하여 정리하는 것이 용이
      * - 인건비 절감효과