
2024년 통상임금 판단기준 변경 이해 및 기업의 대응 방향

INSARANG

대법원 전원합의체 통상임금 법리 변경 내용

2013년 대법원 전원합의체	2024년 대법원 전원합의체
소정근로의 대가로 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급된 임금으로 객관적인 성질에 따라 판단	소정근로의 대가로서 정기적·일률적으로 지급하기로 정한 임금으로 '소정근로를 온전하게 제공하면 지급하기로 정해져 있는지에 따라 판단
원칙적으로 소급효 인정 신의성실의 원칙에 따라 청구 제한 가능	원칙적으로 장례효만 인정 : 2024. 12. 19. 부터 새로운 통상임금 법리 적용 예외적으로 대상판결 사건 및 병행사건(선고일 기준 계속 중인 사건)에는 적용

정기성	일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함 2013년 대법원 전원합의체에서 정기성 범위 확대 : 1임금산정기 → 1개월을 초과하는 일정기간마다
일률성	모든 근로자나 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 일률적으로 지급되어야 함
고정성	임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정되어 임금의 지급 여부나 지급액이 사전에 확정되어 있어야 함('사전 확정성')

근로기준법시행령 제6조【통상임금】

① 법과 이 영에서 "통상임금"이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

- 소정근로시간 : 법정근로시간 범위 내에서 근로자와 사용자가 합의해 정한 근로시간

통상임금 개념의 재정립 방향 및 '고정성'을 폐기한 이유

① 법령 부합성

통상임금은 법적 개념이므로 법령상 정의에 충실하게 해석해야 함
법령 어디에도 '고정성' 근거 없음

② 강행성

통상임금은 강행규정이므로 당사자가 그 범위를 임의로 변경할 수 없음

③ 소정근로 가치 반영성

소정근로의 가치를 온전하게 담아낼 수 있는 개념이어야 함
"소정근로의 온전한 제공"을 전제, 실 근로와는 무관

④ 사전적 산정 가능성

사전에 명확하게 산정될 수 있어야 함
"소정근로를 온전하게 제공한 경우에 지급되는 임금이 얼마로 정해졌는가"에 따라 판단

⑤ 정책 부합성

연장근로 등의 억제라는 근로기준법의 정책 목표에 부합해야 함

2024년 대법원 전원합의체 통상임금 법리(변경)

통상임금 배제 가능성 예시

- 소정근로제공과 무관하게 추가적인 자격요건 달성에 대한 대가로 지급되는 임금은 소정근로의 대가성이 결여되어 통상임금 부정
- 또한 소정근로제공과 관계없이 일시적이거나 변동적으로 지급되는 금품은 여전히 통상임금에서 제외

결론

- ❖ 통상임금의 본질은 근로자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 가치를 평가한 기준임금
- ❖ 정기성과 일률성은 그 임금이 소정근로의 대가인 임금임을 뒷받침하는 개념적 징표
- ❖ 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당

임금을 제대로 이해하는 것부터

임금이란

○ 근로기준법 제2조(정의) 제1항 제5호

“임금”이란 사용자가 **근로의 대가로** 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

임금성 판단 기준

❖ 근로의 대가(임금)인지 여부는 다음 순서로 판단

1. 사용자에게 지급의무가 있는지

- 단체협약, 취업규칙, 근로계약서 등 명문의 규정에 지급의무가 규정되어 있는지 확인
- 규정이 없는 경우 노사관행(묵시적 규범)으로 지급의무가 있는지 확인(정기적, 계속적 지급 여부)

2. 지급의무의 발생이 근로의 제공과 '직접 또는 밀접한 관련성'이 있는지

- 지급의무 발생 여부가 근로의 제공 이외에 다른 요인에 의해 결정되는지 확인

임금 관련 판단

1. 임금성 판단

- 사용자에게 지급의무가 있는지
- 지급의무의 발생이 근로의 제공과 '직접 또는 밀접한 관련성'이 있는지

→ 임금성 인정시 평균임금 산입(단, 임시로 지급된 임금 및 수당은 제외) → 통상임금 판단
불인정시 평균임금 미산입, 통상임금 판단 불필요

2. 통상임금 판단

- 소정근로의 대가성: 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 대해 지급하기로 정한 금품
- 사전적 산정 가능성
- 정기성: 1개월을 초과하는 기간마다 지급되더라도 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급된다면
- 일률성: 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건인지에 따라

→ 통상임금성 인정시 통상임금 산입 - 법정수당 산정의 기준

구체적인 예시

임금이 아닌 금품

- 근로제공의 대가인 임금이 아닌 경우(ex 진성 가족수당, 학자금, 경영성과급, 인센티브, 포상금, 실비변상적 금품 등)

소정근로의 대가로 볼 수 없는 금품

- ① 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하여 지급받는 임금
- ② 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 추가로 지급받는 임금
- ③ 소정근로 제공과 관계없이 일시적이거나 변동적으로 지급되는 금품
- ④ 통상임금을 기초로 산정되는 주휴수당 등과 같이 개념적으로 통상임금이 될 수 없는 법정수당

구체적인 예시

소정근로제공과 무관하게 부가적인 조건 달성에 대한 보상으로 지급하는 금품

- 일정기간 교통사고가 발생하지 않을 것을 조건으로 지급하는 금품(ex 무사고 수당)
- 일정기간 안전 관련 규정 위반이 없을 시 지급하는 금품(ex 안전장려수당)
- 일정기간 보안 관련 규정 위반이 없을 시 지급하는 금품(ex 보안장려수당)
- 특정 성과, 실적, 목표치를 달성해야만 지급하는 금품(ex 영업 수당, KPI수당)

- 소정근로를 온전하게 제공하는 것과 무관하게(소정근로를 온전하게 제공하더라도) 무사고, 특정한 성과, 실적이라는 추가적인 자격요건 달성에 대한 보상으로 지급되는 것이어서 '소정근로대가성'이 결여되어 통상임금 부정

구체적인 예시

'재직 조건', '근무일수 조건', '출근율 조건' 이 부가된 금품

- 지급일 당일 재직 중인 자에 한하여 지급하기로 정한 금품
- 개근(만근) 시 지급하기로 정한 금품
- 월 15일 이상 근무한 자에 한하여 지급하기로 정한 금품
- 출근율별 차등하여 지급하기로 정한 금품

- 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 것이 예상되는 '재직조건'이나 '근무일수 조건', '출근율 조건' 이 부가된 것이므로 통상임금에 해당
- 만약 어떤 근로자가 '재직조건'이나 '근무일수 조건'을 충족하지 않아 비록 그 수당을 받지 못하더라도 소정근로를 온전하게 제공한 경우 지급될 임금이므로 통상임금에는 해당

통상임금 산정방법

근로기준법 시행령 제2조

② 제1항에 따른 통상임금을 시간급 금액으로 산정할 경우에는 다음 각 호의 방법에 따라 산정된 금액으로 한다.

1. 시간급 금액으로 정한 임금은 그 금액
2. 일급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액
3. 주급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1주의 통상임금 산정 기준시간 수(1주의 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간)로 나눈 금액 (2018.6.29 개정)
4. 월급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수(1주의 통상임금 산정 기준시간 수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간)로 나눈 금액 (2018.6.29 개정)
5. 일·주·월 외의 일정한 기간으로 정한 임금은 제2호부터 제4호까지의 규정에 준하여 산정된 금액
6. 도급 금액으로 정한 임금은 그 임금 산정 기간에서 도급제에 따라 계산된 임금의 총액을 해당 임금 산정 기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감 기간을 말한다)의 총 근로 시간 수로 나눈 금액
7. 근로자가 받는 임금이 제1호부터 제6호까지의 규정에서 정한 둘 이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 제1호부터 제6호까지의 규정에 따라 각각 산정된 금액을 합산한 금액

ex) 연 400%의 상여금 통상시급 산출

연 400% 상여금액 / 12 / 월 통상임금 산정 기준시간 수

재직 조건이나 근무일수 조건의 유효성 여부

사용자와 근로자는 임금 구조와 체계, 개별 임금 항목의 유형과 내용, 임금 총액 등을 자유롭게 정할 수 있고, 임금을 관한 조건도 자유롭게 부가할 수 있다.

그 조건은 강행규정에 위반되거나 탈법행위에 해당하는 등 별도의 무효 사유가 존재하지 않는 한 효력을 가진다.

그러나 조건의 효력 문제와 그 조건이 부가된 임금 항목의 통상임금성 문제는 구별하여야 한다.

전자는 '자율'의 영역에 속하고, 후자는 '후견'의 영역에 속한다.

가령 어떤 임금 항목에 재직조건이 부가되어 있어 그에 따를 때 기준 시점에 재직하지 않는 근로자에게는 해당 임금이 지급되지 않더라도, 그 임금 항목이 다른 법정수당의 산정 기초를 이루는 통상임금인지는 이와 별도로 판단할 문제이다.

[재직 조건이나 근무일수 조건이 강행규정 위반 또는 탈법행위에 해당하는지 여부 검토]

- 수당이나 상여금에 그러한 조건을 부기할 합리적 이유가 있는지 여부
- 합리적 이유가 있다면 해당 조건 유지 단, 통상임금 산정은 별도로 판단
- 합리적 이유 없다면 강행규정 위반이나 탈법행위에 해당하여 무효

새로운 법리 적용시기

혼란 방지 위해 판결 변경의 소급효 제한

- 이번 사건과 소송이 진행 중인 사건 중 변경된 판례 법리가 재판의 전제가 된 사건에 대해서는 소급효 인정
- 법적 신뢰도를 위해 이 판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터 고정성이 폐기된 통상임금 판단기준 적용
- 2024.12.19. 판결 있었으므로 선고일부터 적용 : 법률적 근거 無, 형평성 문제 등으로 소송 제기 가능성 有

기업의 대응

1. 기존 임금체계 분석

- 각종 수당, 상여금 중 새로운 법리 및 새로운 노동부 지침 확인 후 임금성 및 통상임금 해당 여부 판단
- 통상임금성 인정되는 항목에 대해서는 2024. 12. 19. 부터 통상임금 산입 - 법정수당 반영

2. 임금체계 변경

- 임금 전반에 대한 검토 후 통상임금성 배제 가능 범위 내에서 지급기준 등 변경
- 토요일 무급휴(무)일을 주휴일 또는 유급휴일로 변경하여 월 통상임금산정기준시간수 226 or 243으로 확대 검토
- 선택적복지제도 도입 후 복리후생성 수당 복지포인트로 전환 지급
- 통상임금 인정하더라도 기본급화는 지양 - 기본급은 임금인상률, 성과급 등 산정의 기준이 되고, 각 수당을 지급해온 나름의 목적이 있었음을 감안
- 임금체계 변경시 직원들에 대한 충분한 설명 후 근로자 과반수 동의 必 - 변경된 임금체계에 따른 임금계약서 작성

3. 근로시간 및 휴가 관리

- 통상임금을 기준으로 산정하는 법정수당(연장/야간/휴일) 최소화할 수 있는 근무형태로 변경
- 연차휴가 소진을 통한 미사용수당 최소화

End of Document

INSARANG