

(개정) **통상임금 노사지도 지침**

2025. 2. 6.

고용노동부

【 순 서 】

1. 지침 변경 배경	1
2. 2024년 대법원 전원합의체 판결 요지	2
(1) 통상임금 개념의 재정립 필요성	2
(2) 통상임금의 개념	4
(3) 통상임금의 역할	5
(4) 통상임금의 판단기준	6
(5) 통상임금에 관한 노사 합의 효력	10
(6) 새로운 법리의 효력 범위	12
3. 노사지도 지침	13
(1) 통상임금에 관한 지도방향	13
(2) 사업장 동향 점검 및 노사협의 지원	16
<별첨> Q&A	19

1 지침 변경 배경

- 과거 대법원은 '13.12.18. 전원합의체 판결을 통해 그간의 통상임금에 관한 법원의 해석을 종합적으로 정리해 제시한 바 있으나,

- ❖ 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단
- ❖ **특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 '소정근로'에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려우며 지급조건이 성취될지 여부가 불확실하므로 고정성도 결여**

- 통상임금의 개념적 징표에 법령상 근거가 없는 고정성을 포함함에 따라 특정시점 재직 등 추가적인 조건이 부가된 임금의 통상임금 판단을 둘러싼 논란이 계속 있어 온 상황

- 이에 대법원은 '24.12.19. 전원합의체 판결을 통해 소정근로의 대가를 중심으로 도출되어야 하는 통상임금의 범위를 부당하게 축소시키는 고정성 개념을 제외하고 통상임금의 개념을 재정립하는 새로운 법리를 제시함

- ❖ 통상임금의 개념적 징표에서 고정성을 제외하고, 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당

- 다만, 임금체계의 근간이 되는 통상임금의 개념을 재정립하는 것은 임금 지급에 관한 수많은 법률관계에 중대한 영향을 미치는 만큼,

- 법적 안정성과 신뢰 보호를 위하여 새로운 법리는 이 판결 선고일 ('24.12.19.) 이후의 통상임금 산정부터 적용토록 하였음

- 이번 대법원 판결에서 통상임금의 고정성 개념이 제외됨에 따라, 현장의 혼란과 갈등을 줄이기 위해 「통상임금 노사지도 지침('14년)」을 개정함

- 아울러 노사가 상호 신뢰와 대화를 바탕으로 임금구조를 재정비하고 미래 지향적 임금체제로 개편해 나갈 수 있도록 일선현장의 적극적인 지원 필요

2

2024년 대법원 전원합의체 판결 요지

- ❖ (법리변경) '13년 대법원 판결 上 통상임금의 '고정성' 개념 제외 → '재직·근무일수 조건 부과' 정기상여금 등의 통상임금 인정
- ❖ (효력범위) 통상임금 개념 재정립(판례 변경)에 따른 파급효과, 법적 안정성과 신뢰 보호를 위해 동 판결('24.12.19.)이후 통상임금 산정부터 적용(장래효)

(1) 통상임금 개념의 재정립 필요성

- '13년 대법원 전원합의체 판결상 통상임금의 개념적 징표(소정근로의 대가, 정기성, 일률성, 고정성)에서 '고정성' 제외
 - ① 통상임금은 법적 개념이며 강행적 개념
 - 고정성은 **법령**에 근거가 없고, **통상임금** 범위를 부당하게 축소, **지급** 조건 부가 등을 통해 쉽게 통상임금에서 제외하는 것은 강행성을 잠탈
 - * 근로기준법 시행령 제6조(통상임금) 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 ... (이하생략)
 - ② 통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념
 - 실 근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영
 - * 월 200만원인 기본급의 600% 상여금을 격월마다 200만원씩 수령 → 20년 동안 120회 지급 → 기본급 200만원에 정기상여금 월 단위 환산액 100만원을 더한 300만원이 온전한 소정 근로의 가치
 - ③ 통상임금은 법정수당 산정을 위한 도구 개념
 - 연장근로 등을 제공하기 전에 산정될 수 있어야 하나, 사전 확정하는 것이 불가능한 재직·근무일수 조건 등은 고려하지 않는 것이 타당
 - ④ 통상임금은 연장근로를 억제하려는 근로기준법 목표에 부합 필요
 - 고정성은 **법령상** 근거없이 통상임금 범위를 부당하게 축소시켜 **연장근로 억제** 등 법 취지에 부합하지 않음
- ⇒ '24.12.19.부터는 재직 또는 근무일수 등 조건(고정성)을 이유로 통상임금에서 제외할 수 없고, 소정근로 대가성, 정기성, 일률성을 고려하여 통상임금 해당 여부를 판단해야 함

<통상임금 판단기준 변화(2013년 → 2024년)>

구분		2013년	2024년
통상임금		<p><u>소정근로의 대가로</u> 지급되는 금품으로서 <u>정기적·일률적·고정적</u>으로 지급된 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단</p>	<p><판례 변경> <u>소정근로의 대가로</u>서 <u>정기적, 일률적</u>으로 지급하기로 정한 임금</p>
개념적 징표	소정 근로 대가성	<p>근로자가 소정근로시간에 <u>통상적으로</u> 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품</p>	<p><판례 유지> ‘근로자가 미리 정해진 <u>소정근로를 온전하게 제공할 것</u>’이라는 전제에 충실하게 판단 → 따라서, 실제 임금지급 여부는 고려사항이 아님</p>
	정기성 (지급 시기)	<p>어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서 정기성을 갖추어야 한다는 것은 그 임금이 <u>일정한 간격을 두고 계속적으로</u> 지급되어야 함</p>	<p><판례 유지></p>
	일률성 (지급 대상)	<p>어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 <u>일률적으로</u> 지급되는 성질을 갖추어야 함</p> <p>*‘일률적’: ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 <u>‘일정한 조건 또는 기준</u>(소정근로의 가치 평가와 관련된 조건)에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함</p> <p>*‘일정한 조건’이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 <u>고정적인 조건이어야 함</u></p>	<p><판례 유지></p>
고정성	<p>근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정되어 지급 여부나 지급액이 <u>사전에 확정된 임금</u>은 고정성을 갖춘 것임</p> <p>근로자가 소정근로를 제공하더라도 <u>추가적인 조건을 충족하여야</u> 지급되는 임금이나 그 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금 부분은 <u>고정성을 갖춘 것이라고 할 수 없음</u></p> <p>*특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금, <u>일정 근무일수를 충족</u>하여야만 지급하는 임금은 조건 성취 여부가 불확실하므로 고정성이 부정</p>	<p><판례 변경: 제외> 단, 소정근로의 제공과 관계없이 일시적이거나 변동적으로 지급되는 금품, 법정수당, 순수한 의미의 성과급, 소정근로를 초과한 근로에 대한 대가 등은 고정성을 제외하더라도 여전히 통상임금에서 제외</p>	

(2) 통상임금의 개념

- 통상임금은 “근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한” 금액임(시행령 제6조제1항)

판시사항('24년) (2020다247190 판결문 4쪽)

...통상임금을 “근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액”이라고 정의한다. 여기서 ‘지급하기로 정한’이라는 문언은 지급이 미리 정해진 상태, 즉 ‘소정성(所定性)’을 의미한다. 그러한 소정성은 모든 임금에 공통된 징표이지 통상임금에 특유한 개념적 징표라고 볼 수 없다.

- 대법원은 통상임금을 “소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금”이며(판례 변경)
 - 통상임금 여부는 임금의 명칭이나 지급주기의 장단 등 형식적인 기준이 아니라 임금의 객관적 성질이 통상임금의 법적인 요건을 갖추었는지 여부에 따라 판단

판시사항('13년) (2012다89399 판결문 6쪽 하단 ~ 7쪽 상단)

...결국 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것은 아니다.



판시사항('24년) (2020다247190 판결문 9쪽)

... 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다. ... 정기성과 일률성은 그 임금이 소정근로의 대가인 임금임을 뒷받침하는 개념적 징표이다. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다. 임금에 부가된 조건은 해당 임금의 객관적 성질을 실질적으로 판단하는 과정에서 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려될 수는 있지만, 단지 조건의 성취 여부가 불확실하다는 사정만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다.

(3) 통상임금의 역할

□ 법정수당 산정을 위한 도구

- 통상임금은 그 자체가 독자적 의미를 가지기보다 법정수당 산정 등의 기준으로서 의미를 가진다는 점에서 도구 개념
- 연장근로 등에 대하여 법이 정한 정당한 보상을 하도록 한 강행 법규로서, 당사자가 그 의미나 범위를 임의로 변경할 수 없음

□ 실 근로 제공이 아닌 소정근로의 가치

- 통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념으로 소정근로를 실 근로 또는 실제 임금과 분리함으로써 소정근로의 가치를 온전하게 반영
- 실 근로와 관계없다는 점에서 근로자에게 실제 지급된 임금의 총액을 기초로 하여 사후적으로 산정되는 평균임금과 구별

□ 사전적 산정 가능성

- 통상임금은 사용자와 근로자의 연장근로 등 제공 여부에 대한 의사 결정을 위해 연장근로 등을 제공하기 전에 산정될 수 있어야 함

판시사항('24년) (2020다247190 판결문 2쪽, 4쪽, 5쪽, 6쪽, 7쪽)

...통상임금은 그 자체가 독자적 의미를 가지기보다 법정수당 산정 등의 기준으로서 의미를 가진다는 점에서 도구개념이다...(2쪽)

...임금의 지급 시기와 지급 대상이 미리 일정하게 정해지도록 요구함으로써 통상임금의 범위를 사전에 합리적으로 결정하도록 하는 역할을 담당한다...(4쪽)

... 통상임금은 법정수당 산정의 도구로서 연장근로 등에 대하여 법이 정한 합당한 보상을 하도록 한 강행법규와 관련되어 있다...(4~5쪽)

통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로, 실근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하는 것... 사후적으로 산정되는 평균임금과 구별된다. 통상임금은 가상의 도구개념...(6쪽)

통상임금은 연장근로 등을 제공하기 전에 산정될 수 있어야 한다. 그래야 사용자와 근로자는 연장근로 등에 대한 비용 또는 보상의 정도를 예측하여 연장근로 등의 제공 여부에 관한 의사결정을 할 수 있고...(7쪽)

(4) 통상임금의 판단기준

① 소정근로의 대가와 정기성·일률성과의 관계

- 통상임금은 소정근로시간에 제공하기로 한 근로의 가치를 평가하는 기준임금이며(소정근로의 대가)
 - 정기성과 일률성은 소정근로의 대가인 통상임금 여부의 판단을 뒷받침하는 개념적 징표

판시사항('24년) (2020다247190 판결문 9쪽)

...통상임금은 근로기준법이 규정한 여러 임금을 산정하는 기준이 되므로, 그 본질은 근로자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 가치를 평가한 기준임금이라는 데에 있다. 정기성과 일률성은 그 임금이 소정근로의 대가인 임금임을 뒷받침하는 개념적 징표이다. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다...

- 또한, 정기성과 일률성은 임금의 지급 시기(정기성)와 지급 대상(일률성)이 미리 일정하게 정해지도록 요구(사전적 산정가능성)함으로써 통상임금의 범위를 사전에 결정하도록 하는 역할

판시사항('24년) (2020다247190 판결문 4쪽)

...통상임금은 소정근로의 가치를 임금으로 전환한 개념으로, 법령상 정의된 통상임금의 본질적인 판단 기준은 '소정근로 대가성'이다. '정기성'과 '일률성'은 이러한 '소정근로 대가성' 있는 임금의 전형적 속성으로서, 임금의 지급 시기와 지급 대상이 미리 일정하게 정해지도록 요구함으로써 통상임금의 범위를 사전에 합리적으로 결정하도록 하는 역할을 담당한다.

② 소정근로의 대가

- 소정근로의 대가는 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 대해 지급하기로 정한 금품임

판시사항('13년) (2012다89399 판결문 7쪽)

...소정근로의 대가라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품을 말한다...

□ 통상임금은 연장근로수당 산정 등을 위한 기준임금이므로,

- 사전에 확정되어야 하고 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하는 것이어야 함

판시사항('24년) (2020다247190 판결문 6쪽, 7쪽 하단~ 8쪽 상단)

...통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로, 실근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하는 것이라야 한다...(6쪽)

...통상임금에서 고려할 것은 소정근로를 온전하게 제공한 경우에 지급되는 임금이 얼마로 정해졌는가이다. '실제로 조건을 충족하여 그 임금을 지급받을 가능성'은 통상임금에서 고려할 필요가 없다. 가령 1개월의 소정근로일수가 22일인데 그중 20일 이상을 근무하면 지급하도록 정해진 임금의 경우 실제 20일 이상 근무할 가능성은 통상임금에서 고려할 필요가 없다...(7~8쪽)

...근로자의 인간다운 생활을 보장하기 위하여 연장근로 등을 억제하고 연장근로 등의 가치에 상응하는 금전적 보상을 해 주려는 데에 그 취지...(8쪽)

□ 소정근로의 대가로 볼 수 없는 임금은 아래와 같음

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

판시사항('24년) (2020다247190 판결문 6쪽, 9쪽 하단~10쪽 상단)

...무사고수당은 무사고라는 조건의 성취 여부가 불확실하기 때문이 아니라 소정근로 제공 외에 무사고라는 추가적인 자격요건 달성에 대한 보상으로서 지급되는 것이어서 소정근로 대가성이 결여되어 통상임금성이 부정된다.(6쪽)

...이러한 통상임금을 이루는 개념에는 '임금 지급에 관한 일정한 사전적 규율'의 의미가 내포되어 있으므로, 소정근로의 제공과 관계없이 일시적이거나 변동적으로 지급되는 금품은 여전히 통상임금에서 제외된다. 고정성을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하더라도 성질상 통상임금을 기초로 산정되는 주휴수당(대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다74144 판결 등 참조) 등과 같은 법정수당은 개념적으로 통상임금이 될 수 없으므로, 통상임금에 속하지 않는다. (9~10쪽)

3 정기성

- 정기성은 미리 정해진 일정한 기간마다 정기적으로 지급되는지 여부에 관한 것으로서,
- 1개월을 초과하는 기간마다 지급되더라도 일정한 간격을 두고, 계속적으로 지급되는 것이면 통상임금이 될 수 있음

판시사항('13년) (2012다89399 판결문 7쪽 하단~8쪽)

...어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서 정기성을 갖추어야 한다는 것은 그 임금이 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함을 의미한다. 통상임금에 속하기 위한 성질을 갖춘 임금이 1개월을 넘는 기간마다 정기적으로 지급되는 경우, 이는 노사간의 합의 등에 따라 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 대가가 1개월을 넘는 기간마다 분할지급되고 있는 것일 뿐, 그러한 사정 때문에 갑자기 그 임금이 소정근로의 대가로서 성질을 상실하거나 정기성을 상실하게 되는 것이 아님은 분명하다. 따라서 정기상여금과 같이 일정한 주기로 지급되는 임금의 경우 단지 그 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수는 없다.

- 대법원은 ‘1임금지급주기’를 통상임금의 요건으로 볼 수 없는 근거를 아래와 같이 제시하고 있음

【 1임금지급주기가 통상임금의 요건이 아님을 판단한 근거 】

- ① 근로기준법 제43조제2항의 정기불 지급원칙은 근로자의 생활안정을 도모하려는 것이므로 이를 근거로 1개월 넘는 기간마다 지급되는 임금을 통상임금에서 제외된다고 해석할 수 없음
- ② 시행령 제6조제1항의 정의규정 중 시간급·일급·주급·월급 금액 등은 다양한 기간을 단위로 산정·지급되는 임금의 형태를 예시한 것에 불과함
- ③ 최저임금은 근로자의 생활안정 등을 위하여 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 이외의 임금은 최저임금 비교대상 임금에서 제외하고 있으나 이를 근거로 통상임금을 1임금지급기로 한정하여야 한다고 볼 수 없음

※ 따라서 1개월을 넘어 2개월, 분기(3개월), 반기(6개월), 년 단위로 지급되더라도, 정기적으로 지급되는 것이면 ‘정기성’ 요건은 충족됨

4 일률성

- 일률성은 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘**일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자**’에게 지급되는 것도 포함하는 개념으로서, 일률적으로 지급되어야 통상임금이 될 수 있음

판시사항('13년) (2012다89399 판결문 9쪽)

...어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 일률적으로 지급되는 성질을 갖추어야 한다. ‘일률적’으로 지급되는 것에는 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘**일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자**’에게 지급되는 것도 포함된다....

- ‘일정한 조건 또는 기준’은 작업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건이어야 함

* ‘일정한 조건’이란 시시때때로 변동되지 않는 고정적인 조건이어야 함

판시사항('13년) (2012다89399 판결문 9쪽, 10쪽)

...‘일정한 조건’이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 **고정적인 조건**이어야 한다. ...(9쪽)

...‘일정한 조건 또는 기준’은 통상임금이 **소정근로의 가치를 평가한 개념**이라는 점을 고려할 때, **작업내용이나 기술, 경력** 등과 같이 **소정근로의 가치 평가와 관련된 조건**이라야 한다....(10쪽)

【 ‘일률성’ 요건의 구체적 적용 】

- ① 단체협약이나 취업규칙 등에서 휴직이나 복직자, 징계대상자에 대한 지급제한 사유를 규정한 임금이라도 이는 해당 근로자의 개인적 특수성을 고려한 것일 뿐이므로 정상적인 근로관계를 유지하고 있는 근로자에 대하여 그 해당 임금의 일률성이 부정되지 아니함
- ② 가족수당
 - 부양가족 수에 따라 차등 지급되는 경우는 근로와 관련된 일정한 조건 또는 기준에 따른 것이라 할 수 없어 일률성이 부정됨(眞性 가족수당)
 - 다만, 기본금액을 동일하게 지급하면서 부양가족 수에 따라 추가적으로 지급하는 경우 그 기본금액은 통상임금에 해당
 - 모든 근로자에게 일정금액을 기본금액으로 지급하는 가족수당은 통상임금에 포함됨

(5) 통상임금에 관한 노사 합의 효력

① 통상임금성과 임금 결정의 자율성

- 노사가 「근로기준법」이 정한 기준보다 낮은 임금 등으로 불리하게 근로계약을 하는 것은 무효(근로기준법 제15조)이며, 통상임금은 당사자가 그 의미나 범위를 임의로 변경할 수 없는 강행적 개념임
- 한편, 노사는 임금 구조·체계, 임금 항목의 유형·내용, 임금 총액 등을 자유롭게 정할 수 있고, 임금에 관한 조건도 자유롭게 부가할 수 있음
 - 노사가 자유롭게 정해 부가한 조건은 강행규정 위반이나 탈법행위에 해당하는 등 별도의 무효사유가 존재하지 않는 한 효력을 가짐
 - 특정시점 재직 조건 등을 부가하는 것은 해당 임금의 지급기준이나 지급대상을 정하는 것으로 그 임금을 포기하게 하거나 박탈하는 것이라 보기 어려우므로 원칙적으로 유효함

판시사항('24년) (2020다247190 판결문 5쪽, 10쪽)

...통상임금은 당사자가 그 의미나 범위를 임의로 변경할 수 없는 강행적 개념이다. 사용자와 근로자는 임금 구조와 체계, 개별 임금 항목의 유형과 내용, 임금 총액 등을 자유롭게 정할 수 있고, 임금에 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. ...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.(5쪽)

...설령 근로자의 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하여 근로자가 근무일수 조건부 임금을 지급받지 못하더라도, 그 임금이 소정근로 대가성, 정기성, 일률성을 갖추고 있는 한 이를 통상임금에 산입하여 연장근로 등에 대한 법정수당을 산정하여야 한다. ...(10쪽)

판시사항('25년) (2019다204876 판결문 4쪽)

...노사가 어떤 임금의 내용을 형성하는 과정에서 그 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건을 부가하는 것은 원칙적으로 그 임금이 지급되기 위한 기준 내지 임금의 지급대상을 정하는 것이지 이미 지급하기로 정해져 있는 임금을 특정 시점에 재직하지 않는다는 이유로 포기하게 하거나 박탈하는 것이라고 보기 어려우므로, 특별한 사정이 없는 한 무효라고 볼 수 없다.

② 법정 통상임금과 약정 통상임금

- 노사 합의로 법정 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 한 경우 그 전부가 무효가 아니라, 근로기준법에서 정한 기준과 전체적으로 비교하여 그에 미치지 못한 근로조건이 포함된 부분에 한해 무효
 - 통상임금의 범위를 별도로 정한 단체협약이나 취업규칙 등이(‘약정 통상임금’) 근로자에게 불리한 면과 유리한 면이 있는 경우 법정 통상임금과 약정 통상임금을 비교하여 미달하는 범위 내에서 무효임
 - 임금 항목별로 법정 통상임금과 약정 통상임금의 유리한 부분만을 취사선택하여 법정수당을 산정하는 것은 허용되지 않음

* 예컨대, 법정 통상임금은 아니나 약정 통상임금으로 정한 장애인수당의 경우, 이를 제외한 후 법정수당을 계산하여 그 차액 여부에 따라 법 위반 및 무효 여부 판단

판시사항('25년) (2019다204876 판결문 5쪽, 6쪽)

...근로기준법 제15조는 제1항에서 “이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.”라고 규정하고, 제2항에서 “제1항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.”라고 규정하고 있다. 위 각 규정은 근로기준법의 목적을 달성하기 위하여 개별적 노사 간의 합의라는 형식을 빌려 근로자로 하여금 근로기준법에서 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건을 감수하도록 하는 것을 저지함으로써 근로자에게 실질적으로 최소한의 근로조건을 유지시켜 주기 위한 것이다. 이러한 위 각 규정의 문언과 취지에 비추어 보면, 근로기준법에서 정한 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사 간의 합의는 그 전부가 무효가 되는 것이 아니라, 근로기준법에서 정한 기준과 전체적으로 비교하여 그에 미치지 못하는 근로조건이 포함된 부분에 한하여 무효로 된다...(5쪽)

통상임금의 범위를 정한 단체협약이나 취업규칙 등이 성질상 근로기준법상의 통상임금에 속하는 임금을 법정수당 산정기준이 되는 임금에 포함시키지 아니함으로써 근로자에게 불리한 면이 있는가 하면, 성질상 근로기준법상의 통상임금에 속하지 않는 임금을 법정수당 산정기준이 되는 임금에 포함시키고 있어 근로자에게 유리한 면이 있는 경우에는 근로기준법상 통상임금과 단체협약이나 취업규칙 등에 따른 통상임금을 비교하여 후자가 전자에 미달하면 그 미달하는 범위 내에서 근로기준법에 위반되어 무효라고 보아야 한다. 근로자가 통상임금의 범위에 관하여 임금 항목별로 근로기준법과 단체협약, 취업규칙 등 중에서 자신에게 유리한 것만을 개별적으로 취사선택하여 법정수당을 산정하는 것은 허용되지 않는다...(6쪽)

(6) 새로운 법리의 효력 범위

- 2013년 대법원 전원합의체 판결 상 ‘고정성’ 개념이 제외됨에 따라
 - 판례변경에 따른 파급효과와 종전 판례 법리에 대한 신뢰보호를 고려하여 판결 선고일('24.12.19.)이후의 통상임금 산정부터 적용
 - 따라서 2024. 12. 19. 이후 제공한 연장근로 등에 대한 법정수당은 새로운 법리에 따른 통상임금의 범위를 기초로 그 지급액을 산정

판시사항('24년) (2020다247190 판결문 12쪽, 13쪽, 14쪽)

...위와 같은 판례변경은 임금체계의 근간이 되는 통상임금 개념을 재정립하는 것이어서 집단적 법률관계인 임금 지급에 관한 근로관계에 중대한 영향을 미친다. 새로운 법리를 전면적으로 소급 적용하면 종전 판례를 신뢰하여 형성된 수많은 법률관계의 효력에 바로 영향을 미침으로써 법적 안정성을 해치고 신뢰보호에 반하게 된다. 따라서 새로운 법리는 이 판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터 적용하는 것이 타당하다. 다만 이 사건 및 이 판결 선고 시점에 이 판결이 변경하는 법리가 재판의 전제가 되어 통상임금 해당 여부가 다투어져 법원에 계속 중인 사건들(이하 ‘병행사건’이라 한다)에는 구체적 사건의 권리구제를 목적으로 하는 사법의 본질상 새로운 법리를 소급 적용하여야 한다. 따라서 이 판결 선고일인 2024. 12. 19. 이후 제공한 연장근로 등에 대한 법정수당은 새로운 법리에 따른 통상임금의 범위를 기초로 그 지급액을 산정하여야 하고, 2024. 12. 18.까지 제공한 연장근로 등에 대한 법정수당은 이 사건 및 병행사건을 제외하고는 종래 법리에 따른 통상임금을 기초로 산정하여야 한다...(12~13쪽)

...다만 새로운 법리의 효력 범위를 제한하는 것은 극히 예외적인 경우에 한하여야 한다. 어떤 사건이 여기에 해당하는지는 종전 판례의 배경과 내용, 그 명확성과 구체성, 종전 판례에 대한 신뢰의 강도와 보호가치, 그러한 신뢰 아래 형성된 다른 법률관계의 내용과 중요성, 판례변경의 영향을 받는 당사자들 및 이해관계의 범위와 규모, 판례변경으로 발생하는 파급효과나 사회적 비용 등을 종합적으로 고려...(14쪽)

3

노사지도 지침

- ◇ 대법원은 이번 전원합의체 판결을 통해 근로기준법령상 정의와 취지에 충실하게 통상임금의 개념을 해석하고 관련 법리를 변경함
- ◇ 지방관서는 현장 노사가 변경된 대법원 전원합의체 판결 내용과 지도지침을 토대로
 - 노사간 성실한 대화와 타협을 통해 갈등을 최소화하면서 미래지향적 임금체제로 개편할 수 있도록 단체교섭 등을 적극 지도·지원할 필요
 - 노사의 자율적 노력을 뒷받침할 수 있도록 일터혁신 컨설팅, 업종별 컨설팅 사업 대상 발굴 및 지원 노력 강화

(1) 통상임금에 관한 지도방향

- (통상임금 판단기준) 각 지방관서는 노사가 이 지침에 따라 통상임금 기준을 명확히 하도록 지도
 - 특히 ‘고정성’ 요건 제외로 통상임금에 해당하는 임금의 범위가 넓어진 점을 명확히 숙지하고 지도
 - * 재직 조건부·근무일수 조건부 정기상여금 등은 과거 고정성 요건에 따라 통상임금성이 부정 → ‘24.12.19 전합판결 이후 통상임금 산정시부터 포함
 - 새로운 법리는 전합판결 선고 이후 통상임금 산정시부터 적용(장래효) 하되, 당해사건 및 이미 법원에 계류중인 병행사건까지 소급효 인정

판시사항(’24년) (2020다247190 판결문 12쪽 하단~13쪽 상단)

...새로운 법리를 전면적으로 소급 적용하면 중전 판례를 신뢰하여 형성된 수많은 법률관계의 효력에 바로 영향을 미침으로써 법적 안정성을 해치고 신뢰보호에 반하게 된다. 따라서 새로운 법리는 이 판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터 적용하는 것이 타당하다. 다만 이 사건 및 이 판결 선고 시점에 이 판결이 변경하는 법리가 재판의 전제가 되어 통상임금 해당 여부가 다투어져 법원에 계속 중인 사건들(이하 ‘병행사건’이라 한다)에는 구체적 사건의 권리구제를 목적으로 하는 사법의 본질상 새로운 법리를 소급 적용하여야 한다...

금품의 명칭이 아닌 실질을 기준으로 판단

- 통상임금은 금품의 명칭이 아니라 실질을 기준으로 판단하므로,
 - 상여금과 제수당의 명칭보다는 지급조건과 운용실태 등 객관적 성질을 기준으로 통상임금성을 판단하도록 사업장 지도

소정근로의 대가 판단

- 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로의 가치를 어떻게 평가하고, 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하도록 지도
- 특히 통상임금은 ‘근로자가 미리 정해진 소정근로를 온전하게 제공하면 지급되는 금품’이라는 전제가 깔려있으므로,
 - 사후 조건충족에 따른 실제 임금지급 여부는 통상임금에 영향을 주지 못함
- 소정근로의 제공과 관계없이 일시적이거나 변동적으로 지급되는 금품은 여전히 통상임금에서 제외됨

정기성 판단

- 정기성이란 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함을 의미하므로, 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 것은 소정근로의 대가를 1개월을 넘는 기간마다 분할 지급하는 것일 뿐임
 - 따라서 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외되지 않음을 지도
- 이와 같은 정기성 판단기준에 따라 1개월을 초과하여 지급하는 금품은 정기성 요건을 충족해 통상임금이 될 수 있음

일률성 판단

- ‘모든 근로자’ 뿐 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 임금은 일률성 요건을 충족함
- 이때 ‘일정한 조건 또는 기준’에는 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건이며 각종 자격이나 면허 외에 ‘근속기간’도 포함됨

<임금유형별 통상임금 여부 정리>

임금명목	임금의 특징	통상임금 해당여부	
		'13년	'24년
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당(자격수당, 면허수당 등)	통상임금○	통상임금○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금○	통상임금○
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	통상임금× (근로와 무관한 조건)	통상임금× (근로와 무관한 조건)
	부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당 분	통상임금 ○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)	통상임금 ○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	통상임금× (조건에 좌우됨, 고정성 인정×)	통상임금× (‘소정근로 대가성’을 갖추었다고 보기 어려움)
	최소한도가 보장되는 성과급	그 최소한도 만큼만 통상임금○ (그 만큼은 일률적, 고정적 지급)	최소한도의 일정액은 통상임금○ (근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한 경우 그 금액은 소정근로의 대가에 해당)
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금(정기상여금)	통상임금○	통상임금○
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금 (경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	통상임금× (사전 미확정, 고정성 인정×)	통상임금× (‘소정근로 대가성’을 갖추었다고 보기 어려움)
특정시점 재직 시에만 지급되는 금품	특정시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 금품 (명절귀향비나 휴가비의 경우 그러한 경우가 많음)	통상임금× (근로의 대가×, 고정성×)	통상임금○ (명절귀향비, 휴가비도 소정근로의 대가성이 인정되고 정기성, 일률성을 갖춘 경우 통상임금○)
	특정시점이 되기 전 퇴직 시에는 근무일수에 비례하여 지급되는 금품	통상임금○ (근무일수 비례하여 지급되는 한도에서는 고정성○)	통상임금○

- **(취업규칙 변경시)** 법이 정한 소정의 절차적 요건 준수 지도 철저
 - (신의성실 협의) 통상임금 지급조건을 조정할 경우 노사간 성실한 협의를 통해 합리적인 방향으로 정비하도록 지도
 - (절차 준수) 통상임금 지급조건을 불가피하게 근로자에게 불리하게 변경할 때에는 근로기준법 제94조제1항에 따른 취업규칙 불이익 변경절차를 철저히 준수토록 지도
- * 근로기준법 제94조제1항: 과반수로 조직된 노조 또는 근로자 과반수의 동의

(2) 사업장 동향 점검 및 노사협의 지원

- **(현장 이해 제고)** 지방관서는 노사 간담회, 설명회 등을 통해 현장에서 대법원 판결과 변경지침 내용을 정확히 알 수 있도록 적극 지원
 - * 각 지역별 노사단체 및 중소기업청 등 유관기관 협조
- **(노사 협의 지도)** 대법원 판결 및 변경지침에 따라 통상임금 범위 등 노사가 원만히 협의할 수 있도록 현장 지도에 만전
 - 사업장별 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등으로 조건 등을 부가하여 통상임금에서 제외하고 있는 경우 노사 협의를 통해 동 판결 취지에 부합하게 변경할 수 있도록 적극 지도
 - 노사가 **약정 통상임금을 정한 경우 법정 통상임금과 비교하여 미달되지 않도록 지도**
 - 사용자가 단지 통상임금을 줄이기 위해 노사협의 및 법적 절차를 준수하지 않고, 일방적으로 지급조건만 바꾸는 등의 행위를 하지 않도록 엄정하게 지도
 - * 직무·성과급 도입 등을 위해 근로계약·취업규칙·단체협약을 변경할 경우 근로자 동의 등 법적 절차를 준수하도록 지도
 - 노조 등 근로자도 소모적인 갈등과 소송보다는 대화와 타협을 통해 노사 모두 상생할 수 있는 방안 마련에 적극 나설 수 있도록 지도

□ **(임금체계 개편 지원)** 이번 판결을 계기로 노사가 복잡한 임금구조 단순화, 미래지향적 임금체계 개편에 적극 나설 수 있도록 지원

○ 새로운 통상임금 법리를 토대로 소정근로의 가치를 반영하는 기본급적인 성격의 임금과 성과 달성·평가 결과인 성과급적 임금 등 각 항목의 지급목적과 성질을 고려하여 단순화, 구분 운영될 수 있도록 개선 지원

○ 신고사건, 사업장 감독, 임·단협 교섭 지도 시 통상임금 관련 이슈로 컨설팅 등 지원 필요성이 있다고 판단되는 사업장에 대해서는 「일터혁신 상생컨설팅」으로 적극 연계

* 지방관서 추천 사업장은 노사발전재단 컨설팅 우선 지원 검토

< 일터혁신 상생컨설팅 사업 개요 >

- (지원대상) 20인 이상 사업장
- (지원내용) 전문 컨설턴트가 기업을 방문하여 기업상황 진단, 문제해결을 통해 임금구성항목 간소화, 직무성과 기반의 임금체계 설계 등 개선방안 도출
- (수행기관) 노사발전재단 및 민간 수행기관

○ 사업 홍보 리플릿 등을 활용하여 「일터혁신 상생컨설팅」 신청 안내

* 일터혁신 플랫폼(<http://kwpi.or.kr>) → 일터혁신 상생컨설팅 참여하기 → 지원사업장 심사·선정 → 컨설팅 지원

* 문의처: 노사발전재단 일터개선팀(02-6021-1187, 1027)

- 일터혁신 플랫폼, 유튜브, 블로그 등에 등재되어 있는 우수사례, 동영상, 카드뉴스 등을 참고하여 홍보

< 우수사례, 홍보물 관련 참고 사이트 >

- (일터혁신 플랫폼) 일터혁신 소식 → 카드뉴스
* www.kwpi.or.kr 일터혁신 홍보 → 사례공유 포럼
일터혁신 자료실 → 우수사례집
- (유튜브) 노사발전재단 공식 유튜브(youtube.com/@kles.official)
- (네이버 블로그) 일터혁신 컨설팅 지원사업 공식 블로그(포털에서 검색)
- (인스타) 노사발전재단 일터혁신 컨설팅([kleshpws](https://www.instagram.com/kleshpws))

○ 본부에서 매뉴얼, 우수사례 등을 지속적으로 시달 예정(노동연구원, 노사발전재단 등 협업) → 사업장 자체 지도에 활용

Q & A

순 서

1. 통상임금이 무엇인지?	23
2. ‘소정근로의 대가’의 의미는?	24
3. ‘소정근로의 온전한 제공’의 의미는?	25
4. 재직자에게만 지급하는 임금이 통상임금에 해당하는지?	26
5. 일정한 근무일수를 충족한 경우에만 지급하는 임금이 통상임금에 해당하는지?	27
6. 명절 상여나 하계휴가비도 통상임금에 포함되는지?	28
7. 새로 입사하여 정기상여금을 아직 한 번도 지급받지 못했으나, 해당 정기상여금이 통상임금에 포함되는지?	29
8. 정기상여금의 통상임금 산정 방법은?	30
9. 가족수당을 부양가족 수에 따라 차등적으로 지급하는 경우 통상임금인지?	31
10. 회계연도 기준으로 연차휴가제도를 운영할 경우, 연차유급휴가미사용수당 산정 방법은?	32
11. 고정시간외수당을 지급해 온 경우, 12.19.이후 어떻게 계산해야 하는지?	33
12. 재직 또는 근무일수 조건이 있는 임금에 대해 앞으로 근무한 기간에 비례하여 지급해야 하는지?	34
13. 모성보호급여 지급 시, 통상임금 산정시점은?	35

Q1 통상임금이 무엇인지?

- 현행 근로기준법 시행령 제6조는 통상임금을 “근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대해 지급하기로 정한 시간급·일급·주급·월급 또는 도급 금액”이라고 정의하고 있음
- 대법원은 통상임금을 “소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금”이며
 - 통상임금 여부는 임금의 명칭이나 지급주기의 장단 등 형식적인 기준이 아니라 **임금의 객관적 성질이 통상임금의 법적인 요건을 갖추었는지** 여부에 따라 판단해야 한다고 함

판시사항 (2020다247190 판결문 4쪽, 9쪽)

...통상임금을 “근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 **지급하기로 정한** 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액”이라고 정의한다. 여기서 ‘**지급하기로 정한**’이라는 문언은 **지급이 미리 정해진 상태**, 즉 ‘**소정성(所定性)**’을 의미한다. 그러한 소정성은 모든 임금에 **공통된 징표**이지 **통상임금에 특유한 개념적 징표**라고 볼 수 없다...(4쪽)

... 법령의 정의와 취지에 충실하게 통상임금 개념을 해석하면, **통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다.** 통상임금은 근로기준법이 규정한 여러 임금을 산정하는 기준이 되므로, 그 본질은 근로자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 가치를 평가한 기준임금이라는 데에 있다. 정기성과 일률성은 그 임금이 소정근로의 대가인 임금임을 뒷받침하는 개념적 징표이다. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다...(9쪽)

Q2 '소정근로의 대가' 의 의미는?

- 대법원 전합 판결은 통상임금에 속하는지 여부는 우선 그 임금이 소정근로의 대가로 지급되는 금품이어야 한다고 함
 - 여기서 말하는 '소정근로의 대가'라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품으로 정의함
- 어떠한 임금이 소정근로의 대가인지는 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 함

판시사항('13년) (2012다89399 판결문 7쪽)

여기서 소정근로의 대가라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품을 말한다. 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 아니한다.

위와 같이 소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 하고...

판시사항('24년) (2020다247190 판결문 6쪽)

통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로, 실근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하는 것이라야 한다. 이 점에서 통상임금은 법정 기간 동안 근로자에게 실제 지급된 임금의 총액을 기초로 하여 사후적으로 산정되는 평균임금과 구별된다. 통상임금은 가상의 도구 개념이고 그 개념이 전제하는 근로자는 '소정근로를 온전하게 제공하는 근로자'이다. '소정근로의 온전한 제공'이라는 요건이 충족되면 이를 이유로 지급되는 가상의 임금이 통상임금이다. ...

Q3 '소정근로의 온전한 제공' 의 의미는?

(사례) 운수회사에서 일정 기간 동안 사고없이 운전한 운전기사에게만 무사고 수당(월 20만원)을 지급하는 경우

☞ 소정근로 제공 외에 무사고라는 추가적인 요건 달성에 대한 보상으로 지급되는 금품 → 소정근로의 대가가 아니므로 통상임금 아님

- 표준국어대사전에 따르면 '온전하다'는 '본바탕 그대로 고스란하다'를 뜻함
 - 이러한 맥락에서 소정근로의 대가는 근로자가 소정근로일수를 모두 근무, 즉 온전하게 근무한다는 전제에서 출발함
 - 따라서 어떤 임금이 단체협약, 취업규칙 등으로 사전에 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 하였다면, 재직이나 근무일수 조건 등의 충족 여부 및 실 근로와 무관하게 그대로 통상임금에 해당함을 의미함

판시사항 (2020다247190 판결문 6쪽, 7쪽 하단~8쪽 상단)

통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로, 실근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하는 것이라야 한다. 이 점에서 통상임금은 법정 기간 동안 근로자에게 실제 지급된 임금의 총액을 기초로 하여 사후적으로 산정되는 평균임금과 구별된다. 통상임금은 가상의 도구 개념이고 그 개념이 전제하는 근로자는 '소정근로를 온전하게 제공하는 근로자'이다. '소정근로의 온전한 제공'이라는 요건이 충족되면 이를 이유로 지급되는 가상의 임금이 통상임금이다. 바꾸어 말하면 소정근로가 온전하게 제공되었다는 이유만으로 지급되는 것이 아닌 임금 항목(예컨대 순수한 의미의 성과급)은 통상임금이 아니다... (6쪽)

통상임금에서 고려할 것은 소정근로를 온전하게 제공한 경우에 지급되는 임금이 얼마로 정해졌는가이다. '실제로 조건을 충족하여 그 임금을 지급 받을 가능성'은 통상임금에서 고려할 필요가 없다. 가령 1개월의 소정근로 일수가 22일인데 그중 20일 이상을 근무하면 지급하도록 정해진 임금의 경우 실제 20일 이상 근무할 가능성은 통상임금에서 고려할 필요가 없다. 조건으로 부여된 근무일수가 소정근로일수 이내라면 근로자가 소정근로일수를 모두 근무한다는 전제에서 통상임금을 산정하면 충분하다. (7~8쪽)

Q4 재직자에게만 지급하는 임금이 통상임금에 해당하는지?

(사례) 회사는 정기상여금을 분기 1회 지급하며(연 4회, 4월·7월·10월·12월 임금지급일) 지급조건은 임금지급일에 재직중인 근로자에게만 지급

☞ 통상임금에 해당하며 연 4회의 정기상여금을 합산하여 시간급으로 환산

- 이번 대법원 전합 판결은 통상임금 판단에 있어
계속적인 소정근로의 제공이 전제된 근로관계를 기초로 해야 하며
 - ‘퇴직’은 근로자와 사용자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가와는 관련이 없음을 명확히 하였음
- 따라서 위 사례와 같이 정기상여금이 소정근로의 대가로 사전에 확정되고 정기성, 일률성을 갖추었을 경우에는
 - 설령 특정 시점에 재직 중일 조건이 있더라도 통상임금 산정에 영향을 미치지 못하기 때문에 통상임금에 해당될 것임

판시사항 (2020다247190 판결문 10쪽)

통상임금은 실근로와 구별되는 소정근로의 가치를 반영하는 도구개념이므로, 계속적인 소정근로의 제공이 전제된 근로관계를 기초로 산정하여야 한다. 근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이다. ‘퇴직’은 정년의 도래, 사망, 해고 등과 함께 근로관계를 종료시켜 실근로의 제공을 방해하는 장애사유일 뿐, 근로자와 사용자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가와는 개념상 아무런 관련이 없다. 따라서 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다.

Q5

일정한 근무일수를 충족한 경우에만 지급하는 임금이 통상 임금에 해당하는지?

(사례) 회사에서 소정근로일(20일이 소정근로일이라고 가정)을 만근으로 정하고 만근할 경우에만 30만원 지급 → A 근로자가 9월에는 만근하여 30만원을 받았으나 10월에는 결근이 있어 받지 못함

☞ 통상임금에 해당

- 통상임금은 정해진 소정근로를 모두 근무한다는 전제하에 사전에 임금이 얼마로 정해졌는지를 판단하면 되고
 - 실제 지급조건 충족에 따른 사후적인 임금 지급 여부는 통상임금 판단의 고려사항이 아님
- 위 사례와 같이 만근수당이 소정근로의 대가로 사전에 확정되고 정기성, 일률성을 갖추고 있는 경우에는
 - 소정근로일수를 모두 채우지 못해 실제 만근수당을 지급받지 못하더라도 통상임금 산정시에는 포함(여기서는 30만원)하여야 함
- 따라서 각종 수당이 통상임금에 해당하는지는 개별적·구체적 사정을 종합적으로 고려하여 위 기준에 따라 판단하면 될 것임

판시사항 (2020다247190 판결문 6쪽, 7쪽 하단~ 8쪽 상단, 10쪽)

통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로, 실근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하는 것이라야 한다. 이 점에서 통상임금은 법정 기간 동안 근로자에게 실제 지급된 임금의 총액을 기초로 하여 사후적으로 산정되는 평균임금과 구별된다. ... (6쪽)

통상임금에서 고려할 것은 소정근로를 온전하게 제공한 경우에 지급되는 임금이 얼마로 정해졌는가이다. ‘실제로 조건을 충족하여 그 임금을 지급받을 가능성’은 통상임금에서 고려할 필요가 없다. ...조건으로 부여된 근무일수가 소정근로일수 이내라면 근로자가 소정근로일수를 모두 근무한다는 전제에서 통상임금을 산정하면 충분하다.(7~8쪽)

가) 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 근무일수 조건, 즉 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건의 경우, 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않는다. 설령 근로자의 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하여 근로자가 근무일수 조건부 임금을 지급받지 못하더라도, 그 임금이 소정근로 대가성, 정기성, 일률성을 갖추고 있는 한 이를 통상임금에 산입하여 연장근로 등에 대한 법정수당을 산정하여야 한다.... (10쪽)

Q6 명절 상여나 하계휴가비도 통상임금에 포함되는지?

(사례1) 회사에서 하계휴가비(8월)와 체력단련비(1월)를 매년 기본급의 100% 각 지급하는 경우 ☞ 통상임금 해당

(사례2) 회사에서 기말수당으로 연 2회(7월초와 12월말), 입사 후 3개월 이상 근무하고 지급일 현재 재직중인 근로자에 대해 기본급의 50%를 지급하는 경우 ☞ 통상임금 해당

□ 명칭이나 형식에 관계없이 소정근로의 대가, 정기성, 일률성을 갖춘 경우에는 통상임금에 해당될 것임

판시사항 (2023다302838 판결문 7쪽)

...상여금 세칙은 격월 상여금(각 100%)은 지급 전월 1일부터 지급 월 말일까지 2개월, 설상여금(50%)은 직전 추석 당일부터 해당 설날 전일까지, 추석상여금(50%)은 직전 설날 당일부터 해당 추석 전일까지, 하기 상여금(50%)은 전년도 하기휴가 시작일부터 당해 연도 하기휴가 시작 전일까지를 기준기간으로 한다고 정하였다...

...이 사건 상여금은 통상임금의 750%에 해당하는 일정한 금액을 일정한 주기로 분할하여 지급하는 임금이므로, 근무일수 조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 통상임금에 해당한다.

Q7

새로 입사하여 정기상여금을 아직 한 번도 지급받지 못했으나, 해당 정기상여금이 통상임금에 포함되는지?

(정기상여금 지급조건) 단체협약에 정기상여금은 기본급의 750%를 지급
작수달 5일에 각 100%, 설날, 추석 및 하기휴가 각 50%

(사례) 상여금 지급일('24.12.5) 이후에 입사(12.10)하여 12.20부터 12.30까지
연장근로

☞ 통상임금 해당하며 정기상여금 750%를 통상시급으로 환산하여 12.20
부터 12.30까지의 연장근로수당 계산

- 이번 대법원 전합 판결은 어떤 임금이 지급 시점에 근무를 하지 않아
해당 임금이 지급되지 않은 경우에도
 - 해당 임금이 소정근로의 대가, 정기성, 일률성을 갖춘 경우라면 통상
임금에 해당한다고 보았음
- 따라서 정기상여금이 통상임금에 해당할 경우, 실제 지급 시기에 따라
정기상여금을 받지 못한 경우에도 이를 포함하여 통상임금을 산정해야 함

판시사항 (2020다247190 판결문 7쪽, 10쪽)

통상임금에서 고려할 것은 소정근로를 온전하게 제공한 경우에 지급되는 임금이
얼마로 정해졌는가이다. ‘실제로 조건을 충족하여 그 임금을 지급받을 가능성’은
통상임금에서 고려할 필요가 없다. ... (7쪽)

...설령 근로자의 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하여 근로자가
근무일수 조건부 임금을 지급받지 못하더라도, 그 임금이 소정근로 대가성,
정기성, 일률성을 갖추고 있는 한 이를 통상임금에 산입하여 연장근로 등에
대한 법정수당을 산정하여야 한다. ... (10쪽)

Q8 정기상여금의 통상임금 산정 방법은?

□ 「근로기준법」 시행령 제6조제2항제5호에는

- 일·주·월 외의 일정한 기간으로 정한 임금은 제2호부터 제4호까지의 규정에 준하여 산정된 금액으로 산정토록 하고 있음
- 따라서 정기상여금도 이에 따라 산정한 후 같은 항 제7호에서 정한 방식으로 시간급 금액을 산정하면 될 것임

❖ (토요일 무급 전제)

- 월 환산시간은 208.56시간 = (40+8시간)×약 52.14주÷12월

- 연 환산시간은 2,502.72시간 = (40+8시간)×약 52.14주

❖ (상여금) 지급률: 600% / 지급액: 기본급의 50%(여기서는 기본급 200만원 가정)

- (월 환산) 6,000,000원 ÷ 12월 ÷ 208.56h = 시급 2,397원39전

- (연 환산) 6,000,000원 ÷ 2,502.72h = 시급 2,397원39전

제6조(통상임금) ②제1항에 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
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
5. 일·주·월 외의 일정한 기간으로 정한 임금은 제2호부터 제4호까지의 규정에 준하여 산정된 금액
6. (생략)
7. 근로자가 받는 임금이 제1호부터 제6호까지의 규정에서 정한 둘 이상의 임금이 되어 있는 경우에는 제1호부터 제6호까지의 규정에 따라 각각 산정된 금액을 합산한 금액

③제1항에 따른 통상임금을 일급 금액으로 산정할 때에는 제2항에 따른 시간급 금액에 1일의 소정근로시간 수를 곱하여 계산한다.

Q9

가족수당을 부양가족 수에 따라 차등적으로 지급하는 경우
통상임금인지?

- '13년 대법원 전합 판결에서 가족수당 중 부양가족이 있는 근로자에게만 지급되는 가족수당은 통상임금이 아니라고 판시함
 - 통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로 '일정한 조건 또는 기준'은 근로와 관련된 조건이어야 하는데, 가족수당은 소정근로의 가치와 무관한 사항을 조건으로 지급되는 임금이므로 일반적으로 통상임금에 해당하지 않음
 - 다만, 모든 근로자에게 기본금액을 가족수당 명목으로 지급하면서 실제로 부양가족이 있는 근로자에게 일정액을 '추가'로 지급하는 경우 그 기본금액은 통상임금에 해당하는 것으로 판시함
- 이번 대법원 전합 판결도 통상임금 요소 중 '고정성'이 제외되었을 뿐, 가족수당에 대한 종전 판결에는 영향을 미치지 않음

판시사항('13년) (2012다89399 판결문 10쪽)

... 부양가족이 있는 근로자에게만 지급되는 가족수당과 같이 소정근로의 가치 평가와 무관한 사항을 조건으로 하여 지급되는 임금은 그것이 그 조건에 해당하는 모든 근로자에게 지급되었다 하더라도 여기서 말하는 '일정한 조건 또는 기준'에 따른 것이라 할 수 없어 '일률성'을 인정할 수 없으므로, 통상임금에 속한다고 볼 수 없다. 그러나 모든 근로자에게 기본금액을 가족수당 명목으로 지급하면서 실제 부양가족이 있는 근로자에게는 일정액을 추가적으로 지급하는 경우 그 기본금액은 소정근로에 대한 대가나 다름 아니므로 통상임금에 속한다.

Q10

회계연도 기준으로 연차휴가제도를 운영할 경우, 연차유급
휴가미사용수당 산정방법은?

(사례) 회계연도 기준으로 연차유급휴가제도를 운영하는 甲사업장에서
A근로자가 '24년도 연차유급휴가(사용기간: '24.1.1~'24.12.31) 15일 중
10일 미사용하여 수당을 지급('25.1.10)할 경우
☞ 새로운 통상임금 법리 적용

- 연차유급휴가미사용수당청구권은 연차유급휴가청구권이 소멸하면 발생
하므로
 - 회계연도 기준으로 연차휴가제도를 운영할 경우, 매년 초일에 연차유급
휴가미사용수당청구권이 발생할 것임
 - * 근로자의 입사 시기 또는 개별사업장별 달리 정할 수 있다는 점은 고려
- 따라서 연차유급휴가미사용수당은 새로운 법리를 적용한 '24.12월의
통상임금으로 산정하여 지급하면 될 것임

Q11

고정시간외수당을 지급해 온 경우, 12.19.이후 어떻게 계산해야 하는지?

(사례) 25시간에 대해 고정시간외수당을 지급하며 이를 초과하여 연장근로를 한 경우 추가 지급

*통상시급 13,000원 가정: 13,000원*1.5배*25시간=487,500원

*새로운 법리로 산정한 통상시급 15,000원 가정

<12월 일자별 연장근로시간 >

일자	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일
예시①	-	1	1	2	0.5	0.5	-	-	1	1	1
예시②	-	3	3	2	2	-	-	-	2	2	2
예시③	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
예시③-1	3	3	3	3	3	3	-	-	-	-	-
예시④	-	2	2	2	2	1	-	-	2	2	1
예시⑤	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-
일자	12일	13일	14일	15일	16일	17일	18일	19일	20일	21일	22일
예시①	1	2	-	-	1	2	1	1	2	-	-
예시②	4	4	-	-	1	-	-	-	-	-	-
예시③	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-
예시③-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
예시④	4	4	-	-	2	2	2	2	2	-	-
예시⑤	-	2	-	-	-	-	-	3	3	-	-
일자	23일	24일	25일	26일	27일	28일	29일	30일	31일	연장근로 합계	
										~12.18	12.19~
예시①	1	-	-	1	2	-	-	3	-	15h	10h
예시②	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25h	0
예시③	2	2	-	2	2	-	-	3	3	0	18h
예시③-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18h	0
예시④	2	1	-	-	1	-	-	2	1	28h	11h
예시⑤	3	3	-	3	3	-	-	3	3	4h	24h

- 12.19. 이후에는 새로운 법리가 적용되므로 고정시간외근로(25시간)에 관계없이 실제 연장근로 발생일을 확인하여 산정해야 함
- <예시①과 ④ 및 ⑤>는 종전 법리와 새로운 법리를 구분하여 통상시급을 산정하여 연장근로수당을 지급
- <예시②>의 경우에는 종전 법리(12.19.이후 연장근로 없음)에 따라 연장근로수당을 지급
- <예시③>의 경우에는 18시간은 새로운 법리에 따라 지급하고 지급하기로 한 고정연장시간(25시간) 중 잔여 7시간분에 대해서는 종전 법리에 따라 지급해도 법 위반으로 보기는 어려움
- <예시③-1>의 경우에는 종전 법리에 따라 지급하더라도 법 위반으로 보기 어려움

Q12

재직 또는 근무일수 조건이 있는 임금에 대해 앞으로 근무한 기간에 비례하여 지급해야 하는지?

(사례) 단체협약, 취업규칙 등을 개정하지 않고 정기상여금이나 각종 수당의 재직조건 또는 근무 일수 조건을 유지

- 정기상여금은 격월 지급(홀수달 초일부터 짝수달 말일, 2개월의 기준기간)이나 지급일은 홀수달 5일이며 지급일 이전에 퇴직하는 경우 미지급

☞ A 근로자가 11. 2. 퇴사하여 상여금을 받지 못하였으나 9~10월에 근로한 경우

□ 이번 대법원 전원합의체 판결 및 후속 대법원 판결(2019다204876)에서 노사는 임금에 대한 조건을 자유롭게 부가할 수 있으며, 그 조건이 강행규정에 위반되거나 탈법행위에 해당하는 등 별도의 무효 사유가 존재하지 않는 한 유효하다고 판시함

○ 고정성 요건 제외로 재직 또는 근무일수 등 조건부 정기상여금 등이 통상임금의 범위에 포함되는 것과는 별개로 정기상여금 등에 부가된 ‘지급’ 조건은 특별한 사정이 없는 한 유효함

○ 따라서, 퇴직 등으로 ‘지급조건’을 성취하지 못한 경우 해당 정기상여금 등에 대한 사용자의 임금 지급 의무는 발생하지 않는다고 볼 것임

판시사항 (2020다247190 판결문 5쪽)

...사용자와 근로자는 임금 구조와 체계, 개별 임금 항목의 유형과 내용, 임금 총액 등을 자유롭게 정할 수 있고, 임금에 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....

판시사항 (2019다204876 판결문 4쪽)

...노사가 어떤 임금의 내용을 형성하는 과정에서 그 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건을 부가하는 것은 원칙적으로 그 임금이 지급되기 위한 기준 내지 임금의 지급대상을 정하는 것이지 이미 지급하기로 정해져 있는 임금을 특정 시점에 재직하지 않는다는 이유로 포기하게 하거나 박탈하는 것이라고 보기 어려우므로, 특별한 사정이 없는 한 무효라고 볼 수 없다.

Q13**모성보호급여 지급 시, 통상임금 산정시점은?**

(사례) '24.10. 1. 육아휴직을 시작하여 육아휴직급여를 '24.12.20. 신청한 경우

- 육아휴직급여는 육아휴직 시작일의 통상임금에 해당하는 금액으로 지급하도록 되어 있음(고용보험법 시행령 제95조제1항)
- 따라서 '24.12.19.이후 육아휴직을 시작하는 경우에는 새로운 법리에 따라 통상임금을 산정하여 지급
 - * 고용보험법 시행령 제95조(육아휴직 급여) ① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여는 다음 각 호의 구분에 따른 금액을 월별 지급액으로 한다.
 1. 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액
 2. 육아휴직 4개월째부터 6개월째까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액
 3. 육아휴직 7개월째부터 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액
 - ** 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여, 배우자 출산휴가 급여, 난임치료휴가 급여, 육아기 근로시간 단축 급여의 경우에도 휴가 시작일을 기준으로 통상임금을 산정함(고용보험법 제76조, 고용보험법 시행령 제104조의2)

