

통상임금 노사지도 지침

2014. 1. 23(목)

【 순 서 】

1. 지침의 배경	1
2. 대법원 전합 판결 요지	2
(1) 통상임금의 개념과 특징	2
(2) 통상임금의 판단기준	3
(3) 통상임금에 관한 노사합의	8
(4) 신의성실의 원칙 적용과 추가임금 청구 불허	8
3. 노사지도 지침	10
(1) 통상임금에 관한 지도방향	10
(2) 사업장 동향점검 및 노사협의 지원	18
<별첨 1> Q&A	21
<별첨 2> 우리나라 임금체계 현황과 개편방향	46
<별첨 3> 「임금체계·근로시간 개편 지원단」 구성·운영	56

- 통상임금은 근로자가 통상적으로 지급받는 임금으로서, 연장근로 등에 대한 가산임금 등 법정 수당 산정의 기준이 됨
 - * “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대해 지급하기로 정한 시간급·일급·주급·월급 또는 도급 금액을 말함 (근로기준법 시행령 제6조)
- 그간 경제성장 과정에서 장시간근로 관행이 계속되는 가운데, 각종 수당이 증가하는 등 임금구성이 복잡해지면서 통상임금성에 대한 판례와 1988년 제정된 고용노동부 예규(「통상임금 산정지침」) 사이에 불일치가 발생하였고, 그 결과 해석상 논란이 제기되어 왔음
- 이러한 가운데 대법원은 '13.12.18. 전원합의체 판결을 통해 그간의 통상임금에 관한 법원의 해석을 종합적으로 정리해 제시하였는바,
 - 복리후생금품 등 각종 수당과 정기상여금의 통상임금성에 대하여 정기성·일률성·고정성 요건을 명확히 하는 한편, 고정적인 정기상여금의 소급분에 대해서는 신의칙을 적용해 추가임금 청구를 불허함
- 이번 전합 판결에 따라 노사가 통상임금 제도의 법리와 기준을 정확히 숙지하여 복잡한 임금구조를 정비하고, 임금체계를 미래 지향적으로 개편하도록 지원하는 것이 현안 과제로 대두됨
 - 이에 정부는 상반기 중 노사정 논의 등을 통해 통상임금 제도에 관한 근로기준법령 개정 및 관련 예규 정비를 추진할 계획인바,
 - 본격적인 임단협 교섭을 앞두고 통상임금 산정과 관련하여 노사간 불필요한 혼란과 갈등을 방지하기 위해 우선 전합 판결을 기초로 한 노사지도 지침을 제시하는 것임

2 대법원 전원합의체 판결 요지

◆ 대법원 전합 판결(13.12.18)은 통상임금에 대한 법리를 정리하고 다양한 사례에 대한 판단기준을 제시하였는바,

- 1임금지급기(1개월)를 초과해 지급하는 금품이 정기성·일률성·고정성이 있다면 통상임금에 포함된다는 점을 재확인하면서, 그간 논란이 있었던 고정성 요건을 구체화하고, 정기상여금에 대해서는 노사 신의칙을 존중해 추가임금청구를 불허함

(1) 통상임금의 개념과 특징

- 대법원은 통상임금을 “근로계약에서 정한 근로를 제공하면 확정적으로 지급되는 임금”이라 하고,
 - 통상임금 여부는 임금의 명칭이나 지급주기의 장단 등 형식적인 기준이 아니라 임금의 객관적 성질이 통상임금의 법적인 요건을 갖추었는지 여부에 따라 판단하고 있음

판시사항 (2012다89399 판결문 6쪽)

…결국 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정 근로의 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.

- 통상임금은 초과근로수당 산정 등을 위한 기초임금이므로,
 - 근로계약에 따른 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 가치를 금전적으로 평가한 것이어야 함(소정근로의 대가)

판시사항 (2012다89399 판결문 4쪽)

…통상임금이 위와 같이 근로자가 사용자와 사이에 법정근로시간의 범위에서 정한 근로시간(이하 ‘소정근로시간’이라고 한다)을 초과하는 근로를 제공할 때 가산임금 등을 산정하는 기준임금으로 기능한다는 점을 고려하면, 그것은 당연히 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 가치를 금전적으로 평가한 것이어야 하고, 또한 근로자가 실제로 연장근로 등을 제공하기 전에 미리 확정되어 있어야 할 것이다.

- 따라서 근로계약에서 정한 근로가 아닌 특별한 근로(예: 초과근로)를 제공하고 추가로 지급받은 임금은 통상임금이 아님

판시사항 (2012다89399 판결문 7쪽)

…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.

- 또한 근로자가 실제로 초과근로를 제공하기 전에 미리 확정되어 있어야 함

(2) 통상임금의 판단기준

① 소정근로의 대가

- 소정근로의 대가는 “근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품”이라고 정의함

판시사항 (2012다89399 판결문 7쪽)

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

- 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 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금

※ 다만, 약정한 금품이 소정근로시간에 근무한 직후나 그로부터 가까운 시일 내에 지급되지 아니하였다고 하여 소정근로의 대가가 아니라고 할 수 없음

② 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 (2012다89399 판결문 8쪽)

…통상임금에 속하기 위한 성질을 갖춘 임금이 1개월을 넘는 기간마다 정기적으로 지급되는 경우, 이는 노사간의 합의 등에 따라 근로자가 소정 근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 대가가 1개월을 넘는 기간마다 분할지급되고 있는 것일 뿐, … 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 제43조제2항*의 정기불 지급원칙은 근로자의 생활안정을 도모하려는 것이므로 이를 근거로 1개월 넘는 기간마다 지급되는 임금을 통상임금에서 제외된다고 해석할 수 없음
* (근로기준법 제43조 제2항) 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니한다.
- ② 시행령 제6조제1항*의 정의규정 중 시간급·일급·주급·월급 금액 등은 다양한 기간을 단위로 산정·지급되는 임금의 형태를 예시한 것에 불과함
* (근로기준법 시행령 제6조 제1항) 법과 이 영에서 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대해 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.
- 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

3 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 (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 (2012다89399 판결문 8~9쪽)

... ‘일정한 조건’이란 고정적으로 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 고정적인 조건이어야 한다. ... ‘일정한 조건 또는 기준’은 통상임금이 소정근로의 가치를 평가한 개념이라는 점을 고려할 때, 작업내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건이라야 한다.

【 ‘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

4 고정성

- 고정성은 초과근로를 제공할 당시에, 그 지급 여부가 업적, 성과 기타 추가적인 조건과 관계없이 사전에 이미 확정되어 있는 것 이어야 인정됨
- 고정적 임금은 명칭을 묻지 않고, 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날에 퇴직한다 하더라도 근로의 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금을 말함

판시사항 (2012다89399 판결문 11쪽)

... ‘고정성’이라 함은 ‘근로자가 제공한 근로에 대하여 그 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질’을 말하고, ‘고정적인 임금’은 ‘임금의 명칭 여하를 불문하고 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금’이라고 정의할 수 있다.

□ 고정성 판단기준

- 초과근로를 제공할 당시에 그 지급 여부가 업적, 성과 기타의 ‘추가적인 조건에 관계없이’ 지급될 것이 확정되어 있는지 여부를 기준으로 판단해야 함(사전확정성)
- ‘추가적 조건’이란 ‘초과근무를 제공하는 시점’에 성취 여부가 불분명한 조건을 의미함
- 따라서 근로제공 이외에 추가적인 조건이 충족되어야 지급되는 임금이나, 그 충족 여부에 따라 지급액이 달라지는 임금 부분은 고정성이 결여되었다고 봄

판시사항 (2012다89399 판결문 11쪽)

... 소정근로를 제공하더라도 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 그 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금 부분은 고정성을 갖춘 것이라 할 수 없다.

- 다만, 지급액 중 추가적인 조건에 따라 달라지지 않는 부분만큼은 고정성을 인정함
- 실제 근무성적에 따라 지급 여부나 지급액이 달라지는 성과급과 같은 임금은 고정성이 없어 통상임금이 될 수 없는 대표적인 경우임
- 다만, 이 경우에도 최소한도로 보장되는 부분만큼은 근무성적과 무관하게 누구나 받을 수 있는 고정적인 것이므로, 통상임금이 될 수 있음

판시사항 (2012다89399 판결문 14쪽)

… 지급 대상기간에 이루어진 근로자의 근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급여부나 지급액이 정해지는 임금은 일반적으로 고정성이 부정된다고 볼 수 있다. 그러나 근무실적에 관하여 최하 등급을 받더라도 일정액을 지급하는 경우와 같이 최소한도의 지급이 확정되어 있다면, 그 최소한도의 임금은 고정적 임금이라고 할 수 있다.

- 전합 판결은 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금은 고정성을 결여한 것으로 판단함

☞ 야간, 휴일, 연장근무 등 초과근로수당 산정 등의 기준이 되는 통상임금이 되기 위해서는, 초과근무를 하는 시점에서 보았을 때, 근로계약에서 정한 근로의 대가로 지급될 어떤 항목의 임금이, 일정한 주기에 따라 정기적으로 지급이 되고(정기성), ‘모든 근로자’나 ‘근로와 관련된 일정한 조건 또는 기준에 해당하는 모든 근로자’에게 일률적으로 지급이 되며(일률성), 그 지급 여부가 업적이나 성과 기타 추가적인 조건과 관계없이 ‘사전에 이미 확정되어 있는 것’(고정성)이어야 하는데, 이러한 요건을 갖추면 그 명칭과 관계없이 통상임금에 해당함

(3) 통상임금에 관한 노사합의

- 노사가 「근로기준법」이 정한 기준보다 낮은 임금 등 불리하게 근로조건을 계약하는 것은 무효임(근로기준법 제15조)
- 대법원은 법률상 통상임금에 해당하는 정기상여금 등의 임금을 통상임금에서 제외하기로 노사가 합의하였다 하더라도 위 합의는 「근로기준법」에 위반되어 무효임을 확인함

판시사항 (2012다89399 판결문 15쪽)

… 근로기준법이 정하는 근로조건은 최저기준이므로(근로기준법 제3조), 그 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 되며, 이에 따라 무효로 된 부분은 근로기준법에서 정한 기준에 따른다(근로기준법 제15조). 통상임금은 위 근로조건을 마련하기 위하여 법이 정한 도구개념이므로, 사용자와 근로자가 통상임금의 의미나 범위 등에 관하여 단체협약 등에 의해 따로 합의할 수 있는 성질의 것이 아니다.

- 따라서 법률상 통상임금에 해당되는 임금을 통상임금 산정에 포함시켜 다시 초과근로수당을 계산한 다음, 소급하여 이미 지급 받은 것과의 차액을 추가임금으로 청구할 수 있음
(다만, 사용자가 소멸시효 항변을 할 경우 최종 3년분만 인정 가능)

(4) 신의성실의 원칙¹⁾ 적용과 추가임금 청구 불허

- 다만 통상임금에 속하는 임금을 통상임금에서 제외하기로 한 노사 합의가 「근로기준법」에 위반되어 무효이더라도 신의칙 요건을 갖춘 경우에는 추가임금 청구가 허용되지 않음

판시사항 (2012다89399 판결문 17쪽)

… 노사합의의 내용이 근로기준법의 강행규정을 위반한다고 하여 그 노사합의의 무효 주장에 대하여 예외 없이 신의칙의 적용이 배제되는 것은 아니다. 위에서 본 신의칙을 적용하기 위한 일반적인 요건을 갖춘은 물론 근로기준법의 강행규정성에도 불구하고 신의칙을 우선하여 적용하는 것을 수긍할만한 특별한 사정이 있는 예외적인 경우에 한하여 그 노사합의의 무효를 주장하는 것은 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다.

1) 신의성실의 원칙: 법률관계당사자는 상대방의 이익을 배려하여야 하고, 형평에 어긋나거나 신뢰를 저버리는 내용 또는 방법으로 권리행사를 하여서는 아니된다는 근대사법의 대원칙으로서 모든 법 영역에 적용될 여지가 있는 추상적인 일반규범

□ 신의칙 적용요건은 다음과 같음

① 통상임금에 포함하지 않고 산정한 항목이 정기상여금일 것

* 정기상여금이란 일정한 대상기간에 제공되는 근로에 대응하여 1개월을 초과하는 일정한 기간마다 지급되는 상여금을 말한다고 함

② 노사가 정기상여금이 통상임금에 해당되지 않는다고 신뢰한 상태에서 이를 통상임금에서 제외하는 합의를 하고 이를 토대로 임금인상률 등 그 밖의 임금 조건을 정하였을 것

* 노사합의에는 단체협약 등 명시적 합의 이외에도 묵시적 합의나 근로관행도 포함됨

【 전합판결에 제시된 상세 근거 】

i) 임금협상에 있어서 노사의 자율적인 의사

ii) ‘정기상여금을 통상임금 산정에서 제외한 노사합의’가 우리나라의 임금협상 관행에 따른 일반적인 모습

- 임금총액을 기준으로 인상률을 정하고 세부항목은 총액에 맞게 할당
- ▲상여금은 원래 포상적인 성과급에서 시작되었고, 현재도 상당수가 통상임금이 아니거나 성격이 불분명, ▲고용부의 ‘통상임금산정지침’이 일관되게 정기상여금은 통상임금이 아니라고 예시해 옴, ▲대법원 판례도 2012년 금아리무진 판결 이전까지는 상여금의 통상임금성을 부정하였던 점 등이 이러한 관행의 원인

③ 근로자가 추가임금을 청구할 경우 예측하지 못한 재정적 부담으로 기업에 ‘중대한 경영상 어려움’을 초래하거나 그 존립이 위태롭게 될 수 있다는 사정이 있을 것

* 전합판결에 제시된 판단근거: i) 정기상여금이 600%, ii) 상시적 초과근로, iii) 추가지급시 실질임금 인상률이 교섭 당시 예정한 임금인상률을 훨씬 초과, iv) 미사용 연차휴가수당 증가 등

판시사항 (2012다89399 판결문 24쪽)

… 피고와 노동조합의 임금협상 실태와 피고와 관리직 직원들 사이에 이 사건 ①상여금을 통상임금에서 제외하기로 하는 ②명시적 또는 묵시적 노사합의 내지 관행이 이루어졌는지 여부, 그리고 이 사건 상여금이 통상임금에 산입될 경우 ③ 피고가 부담하게 될 추가 법정수당액과 전년도 대비 실질임금 인상률 및 그에 관한 과거 수년간의 평균치, 피고의 재정 및 경영상태, … 등을 심리하여 2007년부터 2010년까지의 미사용연차휴가수당 등의 지급을 구하는 원고의 이 사건 청구가 신의칙에 위배되는지를 살펴보았어야 할 것이다.

- ◇ 고용노동부는 전합 판결을 기본으로 하여 노사정 논의 등을 통해 통상임금 제도개선을 위한 입법과 예규 개정을 추진 중인 바, 가급적 신속히 제도개선을 완료할 계획임
- ◇ 따라서 근로기준법 및 예규 개정이 완료되기 전까지는 일종의 과도기로서 노사가 전합 판결 취지 및 이 지침에 따라 기업의 임금체계 등을 신속히 조정하는 등 향후 새로운 통상임금 제도 시행에 대비토록 할 필요가 있음
- ◇ 지방관서는 노사가 통상임금 전합 판결 및 지도 지침 내용을 올바르게 이해하고, 임금체계를 미래지향적으로 신속히 개편하도록 노사간 협의를 적극 지도·지원해야 할 것임
 - 신의칙 적용 등 전합 판결 해석 관련 쟁점에 대해서는 신의칙을 강조한 판례 취지에 따라 노사간 성실한 대화를 통해 원만히 풀도록 지도
 - 이 과정에서 복잡한 임금구성을 단순화하고, 직무·성과중심 임금체계로의 개편이 이루어지도록 지원

(1) 통상임금에 관한 지도방향

- (통상임금 판단기준) 각 지방노동관서는 노사가 이 지침에 따라 통상임금 기준을 명확히 하도록 지도
 - * 전합 판결은 앞에서 설명한 것과 같이 통상임금의 개념과 소정근로의 대가, 정기성·일률성·고정성 요건 판단기준을 구체적으로 제시하고 있음
 - * 이번 전합 판결은 해당 사건 외에 다른 사건의 경우에도 심급제도의 본질상 구속력을 가지게 될 것임

금품의 명칭이 아닌 실질을 기준으로 판단

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

* 명칭이 복리후생수당이라 하더라도 그 실질이 소정근로의 대가로서 정기성·일률성·고정성을 갖춘 경우에는 통상임금에 해당됨

소정근로의 대가 판단

- 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고, 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하도록 지도

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 정기상여금은 정기성 요건을 충족해 통상임금이 될 수 있음 (고정성 판단은 별도)

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 각종 자격이나 면허 외에 '근속기간'도 포함됨

고정성 판단

- 통상임금은 초과근로수당 산정 등을 위한 기초임금이므로 실제로 초과근로 등을 제공하기 전에 미리 확정되어 있어야 함(사전확정성)
 - 따라서 고정성 판단을 위해서는 특정 임금의 지급조건에 있어 '초과근로 제공 당시'의 시점에서 그 지급조건이 충족될 수 있을지 여부에 대해 판단하도록 지도
 - 이에 따라 특정 시점에 재직 중인 근로자에게 지급되는 임금은 초과근로를 제공하는 시점에서 보았을 때, 그 근로자가 그 특정 시점에 재직하고 있을지 여부가 불확실하므로 고정성이 없음을 주지
- 따라서 정기성 요건을 충족한 정기상여금 중에서도 그 지급요건이 "특정 시점에 재직 중인 근로자에게 한정"할 경우에는 고정성이 없으므로, 통상임금에서 제외된다고 보고 지도
 - * 부산고법 2014.1.8.(2012나7816): 입사 1년 이상 근속해 지급기준일에 재직하고 있는 근로자에 한해 월 만근임금의 380%(연 4회 95%씩 분할지급)를 지급하는 상여금에 대해 고정성이 없어 통상임금이 아니라고 판시

통상임금 해당여부에 대한 구체적 적용

근속기간에 따라 달라지는 임금(근속수당 등)

- 지급여부나 지급금액이 근속기간에 따라 달라지는 경우

- * (예시) 몇 년 이상 근속해야 지급하거나, 근속기간에 따라 임금계산방법이 다르거나 지급액이 달라지는 임금

- ☞ 통상임금에 해당

- (일률성 인정) 근속기간은 일률성 요건 중 '근로와 관련된 일정한 조건 또는 기준'에 해당
- (고정성 인정) 초과근로를 하는 시점에서 보았을 때, 그 근로자의 근속기간이 얼마나 되는지는 이미 확정되어 있음

근무일수에 따라 달라지는 임금

• 매 근무일마다 일정액을 지급하기로 한 임금

* (예시) 근무일수에 따라 일할계산해서 지급되는 임금

☞ 통상임금에 해당

- (고정성 인정) 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하기만 하면 그에 대하여 일정액을 지급받을 것이 확정되어 있음

• 일정 근무일수를 채워야만 지급되는 임금

* (예시) 월 15일 이상 근무해야만 지급되는 임금

☞ 통상임금이 아님

- (고정성 부정) 소정근로 제공 외에 일정 근무일 충족이라는 추가적 조건을 성취하여야 하는바, 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 금액을 확정할 수 없기 때문에 고정성을 인정하기 어려움

• 일정 근무일수에 따라 계산방법 또는 지급액이 달라지는 임금

* (예시) 근무일수가 15일 이상이면 특정명목의 급여를 전액 지급하고, 15일 미만이면 근무일수에 따라 그 급여를 일할계산하여 지급하는 경우

☞ 소정근로를 제공하면 적어도 일정액 이상의 임금이 지급될 것이 확정되어 있는 최소한도의 범위에서는 고정성을 인정할 수 있음

* 위 예시에서 최소한 일할계산되는 금액 한도는 통상임금에 해당

특정 시점에 재직중인 근로자에게만 지급되는 임금

• 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금

☞ 통상임금이 아님

- (소정근로의 대가 부정) 근로와 무관하게 재직만이 지급조건

- (고정성 부정) 초과근로를 제공하는 시점에서 보았을 때, 그 근로자가 그 특정 시점에 재직하고 있을지 여부는 불확실함

• 특정시점에 퇴직하더라도 그 근무일수에 따라 달라지는 임금

* (예시) 퇴직시 일할계산하여 지급하기로 한 경우

☞ 근무일수에 비례하여 지급되는 한도에서는 통상임금 해당

- (고정성 인정) 특정 시점 전에 퇴직하더라도 그 근무일수에 비례한 만큼의 임금이 지급되는 경우에는 근무일수에 비례하여 지급되는 한도에서는 고정성이 부정되지 않음

근무실적에 좌우되는 임금(성과급 등)

- 근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급여부나 지급액이 정해지는 임금

☞ 일반적으로 성과급은 통상임금이 아님

- 다만, 근무실적에 관하여 최하등급을 받더라도 지급받을 수 있는 그 최소한도의 임금은 통상임금에 해당

* (예시) 근무실적을 A, B, C로 평가하여 최하 C등급에도 100만원의 성과급을 지급한다면, 최소 100만원은 보장되므로 100만원만큼만 통상임금에 해당됨 (나머지는 통상임금 아님)

- 근로자의 전년도 업무 실적에 따라 당해 연도에 지급 여부나 지급액을 정하는 임금

☞ 통상임금에 해당

- (고정성 인정) 초과근무를 제공하는 시점인 당해 연도에는 그 성과급 등의 지급여부나 지급액이 확정되어 있으므로 고정성이 인정됨

* (예시) 성과연봉

- (고정성 부정의 경우) 그러나 보통 전년도에 지급할 것을 그 지급 시기만 늦춘 것에 불과하다고 볼만한 특별한 사정이 있는 경우에는 일반적인 성과급과 마찬가지로 고정성을 인정할 수 없음

특수한 기술, 경력 등을 조건으로 하는 임금(자격수당 등)

- 특수한 기술의 보유나 특정한 경력의 구비 등이 지급의 조건으로 부가되어 있는 경우

* (예시) 특정 자격증 또는 기술을 보유한 경우 지급하는 수당

☞ 통상임금에 해당

- (고정성 인정) 초과근로를 제공하는 시점에서 보았을 때, 특수한 기술의 보유나 특정한 경력의 구비 여부는 기왕에 확정된 사실이므로 고정성이 인정됨

임금유형별 통상임금 여부 정리

임금명목	임금의 특징	통상임금 해당여부
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당(자격수당, 면허수당 등)	통상임금○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금○
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	통상임금× (근로와 무관한 조건)
	부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당 분	통상임금 ○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	통상임금× (조건에 좌우됨, 고정성 인정×)
	최소한도가 보장되는 성과급	그 최소한도만큼만 통상임금○ (그 만큼은 일률적, 고정적 지급)
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금(정기상여금)	통상임금○
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금 (경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	통상임금× (사전 미확정, 고정성 인정×)
특정시점 재직 시에만 지급되는 금품	특정시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 금품 (명절귀향비나 휴가비의 경우 그러한 경우가 많음)	통상임금× (근로의 대가×, 고정성×)
	특정시점이 되기 전 퇴직 시에는 근무일수에 비례하여 지급되는 금품	통상임금○ (근무일수 비례하여 지급되는 한도에서는 고정성○)

* 출처: 대법원 전원합의체 판결('13.12.18) 보도자료

- (취업규칙 변경시) 법이 정한 소정의 절차적 요건 준수 지도 철저
 - (신의성실 협의) 사용자가 특별한 사정없이 통상임금 제도 및 판결 취지를 면탈할 의도로 일부 지급조건을 바꿔 통상임금 범위를 기존 수준보다 하향 조정하는 것은 바람직하지 않으므로 노사간 성실한 협의를 통해 합리적인 방향으로 정비하도록 지도
 - (불이익 변경절차 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
 - (예외적인 경우) 취업규칙에 통상임금을 기존 예규인 '통상임금 산정지침'에 따라 정하기로 한 경우,
 - 특정 임금 항목의 지급조건에 변경이 없음에도 이번 전합 판결에 따라 통상임금이었던 임금이 통상임금에 해당하지 않게 되어 통상임금이 줄어드는 것이라면 취업규칙 불이익 변경에 해당하지 않는 것으로 봄
- (신의칙 법리 적용 관련) 신의칙 법리는 향후 개별 사건에 대한 법원 판결을 통해 구체적으로 정리될 것인바, 정부 입장에서는 전합 판결 취지를 감안할 때 다음과 같이 지도

적용대상 금품

- 전합 판결은 정기상여금에만 적용가능하다고 밝혔음을 주지
 - * 전합 판결(보도자료 16쪽): 신의칙이 적용되어 추가임금 청구가 허용되지 않는 경우(신의칙 적용요건) ① 정기상여금에만 적용 가능(그 밖의 임금은 신의칙 적용 여지 없음)

적용요건

- 노사가 정기상여금이 통상임금에 해당되지 않는다고 신뢰한 상태에서 이를 통상임금에서 제외하는 합의를 하고 이를 토대로 임금인상률 등 그 밖의 임금 조건을 정하였을 것
 - 이러한 노사합의에는 단체협약 등 명시적 합의 이외에도 묵시적 합의나 근로관행도 포함되므로, 반드시 임단협이 아니라 하더라도 신의칙이 적용될 수 있을 것임
- '중대한 경영상 어려움'의 판단기준은, 법원에서 개별 기업의 구체적인 사정에 따라 판단할 사안임

신의칙 적용기한(추가임금 청구가 언제까지 제한되는지)

- 전합 판결은 신의칙이 '이 판결 이후 합의'에는 적용되지 않는 것으로 제시하고 있음
 - 여기서 '이 판결'이란 전합 판결을 의미하므로 전합 판결일('13.12.18.) 이후에 노사가 새로이 합의(판결일 이전에 합의*하고 그 만료시점이 판결일 이후일 경우에는 그 시점 이후)한 때로부터는 신의칙이 적용되지 않는 것으로 볼 수 있음
 - * 묵시적 합의 또는 근로관행의 경우에는 전합 판결일 이후를 기준으로 사업장마다 정기적으로 임금을 조정하는 시기로 볼 수 있음
- 전합 판결이 통상임금 판단기준을 명확히 제시하였고, 신의칙을 인정한 취지에 비추어볼 때 당초 합의 기간 만료 전에 노사가 성실히 협의하여 가급적 상반기 중 원만하게 해결하도록 지도
 - * 임·단협의 경우에는 임금총액을 기준으로 임금조정을 해 온 관행에 주목한 판결 취지에 비추어 임금협약의 만료기간을 기준으로 함
 - 노사가 법리적 논쟁이나 소모적 소송보다는 임금체계 개편을 적극 협의하도록 지도

- (임금체계 개편) 각 사업장이 통상임금 판단기준을 명확히 하는 동시에 미래지향적으로 장시간근로 개선 및 임금체계 개편을 추진하도록 지도
 - 우리 기업의 임금구성은 기본급 등 정액급여 비중이 낮은 대신, 각종 수당과 상여금 등 특별급여와 장시간근로에 따른 초과급여 비중이 과도하며, 직무·성과와의 연계가 불투명하고, 호봉제 중심의 연공급 임금체계가 일반적임(별첨 2 참조)
 - 이에 따라 근로가치 및 생산성 반영이 미흡하고, 임금결정의 합리성과 예측가능성이 부족해 임금협상시마다 혼선이 초래됨
 - 또한, 생산성과 괴리된 연공급제로 중고령자 조기 퇴직을 초래하고 장시간근로 관행이 지속적으로 유지되어 고용에도 부정적인 영향을 미치고 있음
 - 생산성 제고, 장시간근로 개선 및 고용 감소 없는 정년 연장을 위해서는 임금체계를 직무·성과 중심으로 개편할 필요가 있음
 - 따라서 근로자의 기본적인 소득안정성을 보장하는 ①기본급을 중심으로 ②직무성과를 반영한 성과급에 ③직무특성에 따른 일정 수당이 추가되는 형태로 임금구성을 단순·명확하게 재편하도록 지도

(2) 사업장 동향 점검 및 노사협의 지원

- 지방노동관서는 대법원 전합 판결 및 이 지침에 따라 관할 사업장의 노사가 원만히 협의할 수 있도록 적극 지도·지원할 것
 - 현장 노사 간담회, 설명회, 컨설팅 등을 실시하여, 산업현장의 노사가 전합 판결과 지침의 내용에 대해 정확히 알 수 있도록 지원

* 각 지역별 중소기업청, 노사단체 등 협조

- 지역노사민정협의회 활동과 연계해 합리적 해결을 위한 지역 내 공감대 촉발·확산

□ 노사가 전합 판결 및 이 지침의 취지를 충실히 반영하도록 지도

- 사용자가 단지 통상임금을 줄이기 위해 노사협의 및 법적 절차를 준수하지 않고, 일방적으로 지급조건만 바꾸는 등 부당한 행위를 하지 않도록 엄정하게 지도

* 직무·성과급 도입 등을 위해 근로계약·취업규칙·단체협약을 변경할 경우 근로자 동의 등 법적 절차를 준수하도록 지도

- 노조 등 근로자는 소모적인 갈등과 소송보다는 대화와 타협을 통해 근로시간 단축과 중고령자 고용안정에 기여하는 방향으로 향후 임금체계 개편 협의에 적극 나서도록 지도

□ 임금체계 개편 지원 및 우수·모범사례 발굴 및 확산

- 사업장 수요를 받아 지방관서 자체 지도 또는 노사발전재단의 “임금직무체계 개선 컨설팅” 사업 적극 안내

- 「임금체계 개편 매뉴얼」 별도 시달 예정

* 노사발전재단 홈페이지(www.nosa.or.kr) 및 임금근로시간정보시스템(www.wage.go.kr) 활용

* 본부에서 임금직무혁신센터(KLI), 노사발전재단 등 전문기관과 협의해 각종 모델 및 우수사례를 지속적으로 제시할 예정

* 교대제 개편 등을 위한 패키지 재정지원 등 각종 지원내용을 참고하여, 고용센터와 연계해 “지도-컨설팅-재정지원”이 종합적으로 연계되도록 기관간 협업

- 통상임금, 정년연장 및 장시간근로 개선 방향으로 임금체계를 합리적으로 개편한 사업장을 발굴하여 관내 사업장에 전파하고 본부에 보고

* 임금구성 단순화, 교대제 개편, 직무·성과중심 임금체계 개편 사업장 포함

- 임금체계 개편 과정에서 예상되거나, 이미 발생한 노사간 분쟁은 대화와 타협을 통해 해결토록 지도·지원
 - (예방지원) 임금구성 및 임금체계, 지급요건 등을 중심으로 향후 통상임금성을 둘러싼 갈등요인이 있는지 사전에 파악
 - 노사협의 상황을 주기적으로 확인, 원만한 협의를 지원
 - (사후지원) 既소송제기·진행중 또는 노사갈등이 발생한 사업장 상황을 파악하고, 노사가 대화를 통해 문제를 풀도록 지도
 - (지원단 운영) 지방노동관서별로 근로감독관 전담 관리·지원 체제를 구축하고,
 - 「임금체계·근로시간 개편 지원단」 활동을 통해 관내 노사단체, 전문가 등의 협업을 강화, 관할 사업장의 갈등 해결을 공동 지원

< 별첨 1 >

Q & A



목 차



전합판결과 통상임금의 의미

- 1. 통상임금이란 무엇인가?24
- 2. 이번 대법원 전원합의체 판결이 다른 사건에도 효력을 미치는지?25

<통상임금의 요건: 소정근로의 대가, 정기·일률·고정성>

소정근로의 대가

- 3. 소정근로의 대가란 무엇을 말하는가?26
- 4. 가족수당을 부양가족 수에 따라 차등적으로 지급하는 경우에는 통상임금으로 볼 수 없는지?27

정기성

- 5. 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 임금도 통상임금인가?28

일률성

- 6. 근속수당, 정근수당 등 근속기간에 연동하는 임금도 통상임금 요건 중 일률성을 갖추었다고 해석할 수 있는가? 근속기간에 연동하는 임금도 일률성을 갖추었다고 해석할 수 있는가?29

고정성

- 7. 고정성이란 무엇인가?30
- 8. 근무일수에 따라 달라지는 임금의 통상임금 판단 기준은?31
- 9. 정기상여금도 지급일 기타 특정시점에 재직하는 근로자에게만 지급하는 경우에는 통상임금에 해당되지 않는지?32
- 10. 지급일 기타 특정시점 재직자에게만 지급하는 임금은 고정성이 결여된다고 하는 경우 이것은 반드시 명시적으로 규정하고 있어야 하는지?33
- 11. 특정시점 전에 퇴직 시 월할계산하여 지급한다면 고정성이 결여되었다고 보는지? ...34

구체적 사례

12. 주요 금품의 통상임금 여부에 대한 판례의 구체적 판단은?35

노사합의와 신의칙 관련

13. 정기상여금에 신의칙이 적용되어 추가임금 청구가 허용되지 않는 요건은?36

14. 신의칙 적용 여부 판단을 위하여 구체적으로 고려하여야 할 사항으로 전합 판결이 제시한 것은 무엇인가?37

15. 신의칙 적용시 ‘중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립이 위태롭게 될 수 있다는 사정’은 어떻게 판단하는지?38

16. 신뢰의 원칙이 적용되는 ‘이 판결 이후 합의’란 이 판결 이후 새로이 체결한 합의를 의미하는가?39

17. 신의칙이 적용되는 묵시적 합의 또는 근로관행의 한 유형으로 취업규칙도 인정할 수 있는지?40

18. 만약, 판결 이후 새로운 합의를 하는 때부터 신의칙 적용이 부정된다고 할 경우 어느 시점(또는 어떤 경우)에 묵시적 합의 또는 근로관행이 새로이 변경된 것으로 볼 수 있는지?41

19. 임금협약과 단체협약의 만료기간이 다른 경우 두 협약 중 무엇을 기준으로 이 사건 이후 새로운 합의로 보는지?42

20. 정기상여금에만 신의칙을 적용할 수 있고 기타 수당에는 그 금액이 크더라도 적용할 수 없는지?43

통상임금의 산입범위 변경 관련

21. 특정 임금항목의 지급요건을 지급일 기타 특정시점 재직 요건 등을 추가하도록 취업규칙을 변경할 경우 불이익 변경으로 볼 수 있는지?44

22. 판결에 따른 통상임금 산입범위 확대를 회피할 목적으로 포괄임금제 활용이 증가할 것이라는 우려가 있는데 이에 대한 입장은?45

Q1 통상임금이란 무엇인가?

- **현행 근로기준법 시행령 제6조**는 통상임금을 “근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대해 지급하기로 정한 시간급·일급·주급·월급 또는 도급 금액”이라고 정의

* **통상임금 산정지침 제3조제1항**: 통상임금의 산정기초가 되는 임금은 근로계약이나 취업규칙 또는 단체협약 등에 의하여 소정근로시간에 대하여 근로자에게 지급하기로 정하여진 기본급 임금과 정기적·일률적으로 **1임금산정기간**에 지급하기로 정하여진 고정급 임금

- 현행 시행령의 통상임금 정의가 모법의 위임근거가 없다는 이유로 법적 효력을 둘러싸고 논란이 있음
- **대법원**은 '95년 임금이분설과 '96년 1임금지급기를 폐기한 후
 - '통상임금'에 관하여 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로인 소정근로(도급근로자의 경우에는 총 근로)의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금으로 판시하였고
 - 전합 판결에서 '통상임금'이란 **근로계약에서 정한 근로를 제공하면 확정적으로 지급되는 임금**으로 정의하면서 기존의 판시 내용을 유지함

판시사항 (2012다89399 판결문 5쪽)

…사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 금품은 **그 명칭과 관계없이** 근로기준법의 규율을 받는 임금에 해당한다고 규정하고 있듯이, 그 임금 중에서 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 가치를 평가한 것으로서 **사전에 미리 확정할 수 있는 것이라면 그 명칭과 관계없이 모두 통상임금에** 해당하는 것으로 보아야 할 것이다.

- 어떠한 임금이 통상임금인지 여부는 임금의 명칭이나 지급주기의 장단 등 형식적인 기준이 아니라 **임금의 객관적 성질**이 통상임금의 법적인 요건을 갖추었는지 여부에 따라 판단해야 함

판시사항 (2012다89399 판결문 6쪽)

…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.

Q2

이번 대법원 전원합의체 판결이 통상임금에 관한 다른 사건에도 효력을 미치는지?

- 당해 사건의 경우, 상급법원의 판단은 하급심을 기속함
 - * 법원조직법 제8조: 상급법원의 재판에 있어서의 판단은 당해 사건에 관하여 하급심을 기속한다.
- 대법원이 파기환송 판결을 내린 경우 당해 사건에 관한 한 대법원의 사실상·법률상의 판단은 환송받은 법원과 그 하급심, 그리고 다시 상고를 받은 상고법원을 기속
- 다른 사건의 경우에도 심급제도의 본질상 구속력을 가질 수밖에 없으며,
 - 이번 전원합의체 판결은 통상임금의 개념 및 요건 등 기본적 법리를 구체적으로 실시하고 있으므로 사실상 통상임금 판단에 구속력을 가질 것임

【전원합의체 판결 시 보도자료 3쪽】

이 대법원 판결이 제시하고 있는 여러 원칙과 기준에 따라 통상임금과 관련되어 제기되고 있는 여러 법적인 문제들이 원만히 해결될 수 있을 것으로 기대됨

Q3

통상임금에 해당하기 위한 1차적 요소로서 '소정근로의 대가'란 무엇을 말하는 것인가?

- 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
- 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 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금
- 어떠한 임금이 소정근로의 대가인지는 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 함
 - 즉, 소정근로시간에 통상적으로 약정한 금품이 소정근로시간에 근무한 직후나 그로부터 가까운 시일 내에 지급되지 아니하였다고 하여 소정근로의 대가가 아니라고 할 수 없다고 판단함

판시사항 (2012다89399 판결문 7쪽)

…소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 하고, 그 금품이 소정근로시간에 근무한 직후나 그로부터 가까운 시일 내에 지급되지 아니하였다고 하여 그러한 사정만으로 소정근로의 대가가 아니라고 할 수는 없다.

Q4

가족수당을 부양가족 수에 따라 차등적으로 지급하는 경우에는 통상임금으로 볼 수 없는지?

- 그간 행정해석은 가족수당을 근로시간과 관계없이 생활보조적·복리후생적으로 지급되는 금품으로 보아 전 근로자에게 정기적·일률적으로 지급되더라도 통상임금성을 부인함
- 그러나 전합 판결은 가족수당 중 부양가족이 있는 근로자에게만 지급되는 가족수당은 통상임금이 아니라고 판시함
 - 즉, 통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로 ‘일정한 조건 또는 기준’은 근로와 관련된 조건이어야 하는데, 가족수당은 소정근로의 가치와 무관한 사항을 조건으로 지급되는 임금이므로 통상임금성을 부정함
 - 학설도 이른바 ‘眞性 가족수당’ 즉, 부양가족이 있거나 그 가족 수에 따라 달라지는 가족수당에 대해서는 통상임금성을 인정하지 않음
- 다만, 이번 전합 판결은 모든 근로자에게 기본금액을 가족수당 명목으로 지급하면서, 실제로 부양가족이 있는 근로자에게 일정액을 ‘추가’로 지급하는 경우, 그 기본금액은 통상임금에 해당하는 것으로 판시함

판시사항 (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.

Q5 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 임금도 통상임금인가?

- 그간 행정해석은 1개월을 초과하여 지급하는 임금의 통상임금성을 부정함
- 대법원은 '96년 이후 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 임금이라도, 일정한 기간마다 정기적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있다고 판시해 옴

판시사항 (96.2.9. 선고94다19501)

- (체력단련비, 월동보조비) 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있다고 판시

【전원합의체 판결 시 보도자료 7쪽】

【정기상여금의 경우】

- 보통 근로의 대가를 1개월에 한번씩 월급으로 받지만, 정기상여금은 월급과 달리 2개월마다 지급하는 회사도 있고, 분기마다 지급하는 회사도 있고, 1년마다 지급하는 회사도 있을 수 있음
- 이처럼 상여금이 월급과는 달리 2개월마다, 3개월마다, 6개월마다, 1년마다 등으로 지급이 되더라도 정기적으로만 지급이 되면 정기성을 갖춘 것임
- 따라서 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이 일반적인 정기상여금도 통상임금이 될 수 있음

- 즉, 통상임금의 개념에서 '정기성'이란 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함을 의미하며,
- 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 것은 소정근로의 대가를 1개월을 넘는 기간마다 분할 지급하는 것을 뿐 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로도 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수 없다고 함

【1임금지급주기가 통상임금의 요건이 아님을 판단한 근거(판결문 8쪽)】

- 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 불과
- ③ 최저임금법은 1개월을 초과하는 기간마다 지급하는 임금을 최저임금의 비교대상 임금에서 제외하고 있으나 이것은 근로자의 생활안정 등을 위한 것으로 이를 근거로 통상임금을 1임금지급기로 한정하여야 한다고 볼 수 없음

Q6 근속수당, 정근수당 등 근속기간에 연동하는 임금도 통상임금 요건 중 일률성을 갖추었다고 해석할 수 있는가?

- 그간 행정해석은 판례와 동일하게 근로와 관계된 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 임금은 통상임금에 포함함
 - 다만 행정해석은 장기근속자의 우대 또는 개근을 촉진하기 위한 근속수당의 경우 실제 근로여부에 따라 지급금액이 변동된다고 보아 통상임금에 포함하지 않았음
- 전합 판결은 근속기간에 따라 달라지는 임금(근속수당 등)도 근속기간을 일률성 요건의 '일정한 조건 또는 기준'으로 보아 통상임금에 해당한다고 판시함

판시사항 (2012다89399 판결문 12쪽)

...어떠한 임금이 일정 근속기간 이상을 재직할 것을 지급조건으로 하거나 또는 일정 근속기간을 기준으로 하여 임금의 계산방법을 달리하거나 근속기간별로 지급액을 달리하는 경우와 같이 지급여부나 지급액이 근속기간에 연동하는 임금 유형이 있다. 근속기간은 근로자의 숙련도와 밀접한 관계가 있으므로 소정근로의 가치평가와 관련이 있는 '일정한 조건 또는 기준'으로 볼 수 있고, 일정한 근속기간 이상을 재직한 모든 근로자에게 그에 대응하는 임금을 지급한다는 점에서 일률성을 갖추었다고 할 수 있다. 또한 ... 일정 근속기간에 이른 근로자는 임의의 날에 근로를 제공하면 다른 추가적인 조건의 성취여부와 관계없이 근속기간에 연동하는 임금을 확정적으로 지급받을 수 있어 고정성이 인정된다.

- 즉, 초과근로를 하는 시점에서 그 근로자의 근속기간이 얼마나 되는지는 이미 확정되어 있는 사실이므로 고정성이 인정되고, 이러한 근속수당은 통상임금에 해당하는 것으로 판단됨

Q7 고정성이란 무엇인가?

- 전합 판결은 '고정성'이란 근로자가 제공한 근로에 대하여 그 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질을 말한다고 하고,
 - '고정적인 임금'은 '임금의 명칭 여하를 불문하고 임의의 날에 소정근로 시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연히도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금'으로 정의함
 - 즉, 통상임금은 초과근로수당 산정 등을 위한 기초임금이므로 실제로 초과근로 등을 제공하기 전에 미리 확정되어 있어야 함
 - 왜냐하면, 초과근로 시 비용 또는 보상의 정도를 예측할 수 있어야 연장근로 여부를 결정할 수 있기 때문임

판시사항 (2012다89399 판결문 4쪽)

... 통상임금이 근로자가 사용자와 사이에 법정근로시간의 범위에서 정한 근로시간(이하 '소정근로시간')을 초과하는 근로를 제공할 때 가산임금 등을 산정하는 기준임금으로 기능한다는 점을 고려하면, ... 근로자가 실제로 연장근로 등을 제공하기 전에 미리 확정되어 있어야 할 것이다. 그래야만 사용자와 근로자는 소정근로시간을 초과하여 제공되는 연장근로 등에 대한 비용 또는 보상의 정도를 예측하여 연장근로 등의 제공여부에 관한 의사결정을 할 수 있고, 실제 연장근로 등이 제공된 때에는 사전에 확정된 통상임금을 기초로 하여 가산임금을 곧바로 산정할 수 있게 되기 때문이다.

- 특히, 전합 판결은 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금(재직자 요건)은 초과근로 등을 제공하는 시점에 그 지급조건이 성취될지 여부가 불확실하므로 고정성이 결여된 것으로 보아 기존의 판례를 변경함

Q8 근무일수에 따라 달라지는 임금의 통상임금 판단 기준은?

- 그간 행정해석은 근무일에 따라 일정금액을 지급하는 경우 통상임금성을 부정함
- 기존 판례 중 일부는 근무일수(cctv수당)에 따라 지급하는 경우에도 통상임금에 해당한다고 판시한 사례도 있었으나, 근무일수에 따라 지급금액이 변동된다고 보아 고정성을 부정(승무수당)한 판례도 있었음
 - 다만, 계산방법 또는 지급액이 달라지는 경우에는 일관되게 고정성을 부정해 왔음
 - * 15일 이상 근무시 전액지급, 15일 미만 근무시 일할계산지급→ 고정성 부정
- 이번 전합판결은 이를 구체적으로 나누어
 - ① 매 근무일에 근로를 제공하기만 하면 일정액을 지급받기로 확정되어 있는 임금을 통상임금에 해당하는 것으로 명확히 하고,
 - ② 일정한 근무일수를 채워야만 지급되는 임금은 기존 판례와 같이 통상임금성을 부정함
 - ③ 일정 근무일수를 기준으로 계산방법 또는 지급액이 달라지는 경우에도 최소한도로 확정되어 있는 금액(사전확정성이 인정되는 금액) 범위에서 고정성을 인정하는 것으로 기존 판례를 변경
 - * 15일 이상 근무시 전액지급, 15일 미만 근무시 일할계산지급→ 일할계산 부분은 고정성 인정

판시사항 (2012다89399 판결문 12쪽)

… 매 근무일마다 일정액의 임금을 지급하기로 정함으로써 근무일수에 따라 일할계산하여 임금이 지급되는 경우에는 … 고정적 임금에 해당한다. 그러나 일정 근무일수를 충족하여야만 지급되는 임금은 소정근로를 제공하는 외에 일정 근무일수의 충족이라는 추가적인 조건을 성취하여야 비로소 지급되는 것이고, 이러한 조건의 성취여부는 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 확정할 수 없는 불확실한 조건이므로 고정성을 갖춘 것이라 할 수 없다. … 근무일수가 15일 이상이면 특정 명목의 급여를 전액 지급하고, 15일 미만이면 근무일수에 따라 그 급여를 일할계산하여 지급하는 경우, 소정근로를 제공하기만 하면 최소한 일할계산되는 금액의 지급은 확정적이므로, 그 한도에서 고정성이 인정된다.

Q9

정기상여금도 지급일 기타 특정시점에 재직하는 근로자에게만 지급하는 경우에는 통상임금에 해당되지 않는지?

- 전합 판결은 근로자가 정해진 근로를 제공했는지 여부와 무관하게 지급일 기타 특정시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 소정근로의 대가로 볼 수 없으며,
 - 초과근로를 하는 시점에서 보았을 때, 그 근로자가 특정시점에 재직하고 있을지 여부는 불확실하므로 고정성이 결여되었다고 판단함

판시사항 (2012다89399 판결문 13쪽)

근로자가 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 기타 특정시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 ...소정근로에 대한 대가의 성질을 가지는 것으로 보기 어려울 뿐만 아니라 ...고정성도 결여한 것으로 보아야 한다.

- 이러한 법리는 정기상여금에도 동일하게 적용되어야 할 것임
 - 이번 전합 판결에서 상여금의 경우도 특정 시점 재직자 기준이 적용됨을 전제로 퇴직한 근로자에 대해서는 일할계산하여 지급하는지 여부를 확인한 후 통상임금에 해당하는 것으로 판단하고 있음

판시사항 (2012다89399 판결문 16쪽)

상여금 지급 대상기간 중 퇴직한 근로자에 대해서는 근무일수에 따라 일할계산하여 지급한 사실을 확인할 수 있다... 이 사건 상여금은 소정근로를 제공하기만 하면 그 지급이 확정된 것이라고 볼 수 있어 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다.

- 보도자료에서도 특정시점에 재직 중인 근로자에게만 지급되는 임금의 통상임금 여부에 대한 구체적 사례에서 상여금의 경우도 예시함

【전원합의체 판결 시 보도자료 11쪽】

2달마다 지급되는 상여금은 지급여부가 확정되어 있고 상여금 지급시점에 퇴직 하더라도 근무일수에 비례하여 근무일수만큼 지급하기 때문에 통상임금에 해당

- 2014.1.8. 부산고법(2012나7816)은 입사 1년 이상 근속해 지급기준일에 재직하고 있는 근로자에 한해 월 만근임금의 380%(연 4회 95%씩 분할지급)를 지급하는 상여금에 대해 고정성이 없어 통상임금이 아니라고 판시함
- 따라서 정기상여금의 경우도 지급일 기타 특정시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 경우 통상임금에 해당하지 않는 것으로 판단하는 것이 타당함

Q10 지급일 기타 특정시점 재직자에게만 지급하는 임금은 고정성이 결여된다고 하는 경우 이것은 반드시 명시적으로 규정하고 있어야 하는지?

- 특정 임금이 통상임금에 해당하기 위해서는 그 지급이 고정적이어야 함
 - “고정성”이란 그 지급여부가 사전에 확정되어 있을 것을 의미한다고 판시하였으나,
 - 반드시 그 지급요건을 명시적으로 규정하고 있을 것을 요구하지는 않음
- 그 지급요건이 명시적으로 규정되어 있지 않더라도 임금의 실제 반복적인 지급 관행 등을 종합적으로 고려하여 판단할 수 있을 것임

판시사항 (2012다94643 판결문 6쪽)

어떠한 임금이 이러한 성격을 갖고 있는지는 그 근로계약이나 단체협약 또는 취업규칙 등에서 정한 내용에 따라 판단하여야 하고, 근로계약 등에 명시적인 규정이 없거나 그 내용이 불분명한 경우에는 그 임금의 성격이나 지급실태, 관행 등 객관적인 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다.

Q11

만약, 특정임금을 '월할계산'해서 지급하고 있다면 고정성이
결여되었다고 보는지?

- 전합 판결은 근무일수에 따라 월할계산하여 임금이 지급되는 경우에는 실제 근무일수에 따라 그 지급액이 달라지기는 하지만,
 - 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하기만 하면 그에 대하여 일정액을 지급받을 것이 확정되어 있으므로 고정적 임금으로 해석함

판시사항 (2012다89399 판결문 13쪽)

근무일수를 기준으로 계산방법을 달리 정하지 않고, 단순히 근무일수에 따라 월할계산하여 지급하는 경우도 앞서 본 매 근무일마다 지급하는 경우와 실질적인 차이가 없어 고정성을 인정할 수 있다.

- 또한, 전합 판결은 '근무일수에 비례한 만큼의 임금을 지급받을 수 있는 경우'를 월할계산하여 지급하는 경우만으로 한정하지 않는 것으로 봄

【전원합의체 판결 시 보도자료 11쪽】

근로자가 특정시점 전에 퇴직하더라도 그 근무일수에 비례한 만큼의 임금을 받을 수 있다면(월할계산 “등”으로) 근무일수에 비례하여 지급되는 한도에서는 통상임금에 해당

- 따라서 월할계산하여 지급하는 임금에 대해서도 고정성이 인정될 수 있을 것임

Q12 주요 금품의 통상임금 여부에 대한 판례의 구체적 판단은?

- 대법원은 어떠한 유형의 임금이 통상임금에 속하는지에 관한 구체적 판단 기준을 제시하고,
- 금품의 지급명목과 그 특징에 따라 통상임금에 해당하는지를 임금 유형별로 정리함 (명목보다는 특징에 유념할 필요)

임금명목	임금의 특징	통상임금 해당여부
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당(자격수당, 면허수당 등)	통상임금○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금○
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	통상임금× (근로와 무관한 조건)
	부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당 분	통상임금 ○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	통상임금× (조건에 좌우됨, 고정성 인정×)
	최소한도가 보장되는 성과급	그 최소한도만큼만 통상임금○ (그 만큼은 일률적, 고정적 지급)
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금(정기상여금)	통상임금○
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금 (경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	통상임금× (사전 미확정, 고정성 인정×)
특정시점에 재직 시에만 지급되는 금품	특정시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 금품 (명절귀향비나 휴가비의 경우 그러한 경우가 많음)	통상임금× (근로의 대가×, 고정성×)
	특정시점이 되기 전 퇴직 시에는 근무일수에 비례하여 지급되는 금품	통상임금○ (근무일수 비례하여 지급되는 한도에서는 고정성○)

Q13 전합판결에서 말한 정기상여금에 신의칙이 적용되어 추가임금 청구가 허용되지 않는 요건은?

- 전합 판결은 정기상여금이 통상임금에 포함되더라도 신의칙이 적용되어 추가임금 청구가 허용되지 않는 요건을 다음과 같이 제시함
 - ① 노사가 정기상여금이 통상임금에 해당되지 않는다고 신뢰하였을 것
 - 기업에서 정기상여금이 통상임금에 해당되지 않는 전제 아래 통상임금에 관한 합의가 장기간 계속되었을 것
 - ② 정기상여금을 통상임금에 포함하지 않는 노사합의가 있었을 것
 - 위 합의에는 단체협약 등 명시적인 합의 이외에도 묵시적 합의나 근로 관행도 포함
 - * 조합원이 아닌 관리직 직원들에 대해서도 이 사건 소송 제기 전까지는 별다른 이의를 제기하지 않은 점에서 명시적 또는 묵시적 노사합의 내지 관행을 인정함
 - ③ 근로자의 추가임금 청구로 인하여 기업에게 중대한 경영상 어려움을 초래하거나 기업의 존립이 위태롭게 될 수 있다는 사정이 있을 것
- 즉, 반대로 이러한 요건에 해당되지 않을 경우에는 법원에서 신의칙을 적용하지 않을 수 있을 것이나, 개별적 사건마다 구체적 사정을 종합적으로 고려하여 판단하게 될 것임

Q14 신의칙 적용 여부를 판단하기 위하여 구체적으로 고려하여야 할 사항으로 전합 판결이 제시한 것은 무엇인가?

- 전합 판결은 추가임금 청구가 신의칙에 위배되는지를 판단하기 위하여 살펴보아야 할 것들로 다음을 제시함
 - ① 임금협상 방법과 과정, 각 임금 항목별 결정방법 및 그 내용 등 회사와 노동조합의 임금협상 실태
 - 즉, 임금협상을 하면서 임금총액을 기준으로 기본급 등의 인상률과 각종 수당의 증액, 단체협약 상의 통상임금을 전제로 법정 수당의 규모 등을 정하였는지 여부
 - ② 회사와 근로자들 사이에 이 사건 상여금을 통상임금에서 제외하기로 하는 명시적 또는 묵시적 노사합의 내지 관행이 이루어졌는지 여부
 - ③ 회사의 근로자들에 대한 상여금의 구체적인 지급방식, 변경 내용, 변경하게 된 동기 및 경위
 - ④ 상여금이 통상임금에 산입될 경우 기업이 부담하게 될 추가 법정수당액
 - ⑤ 전년도 대비 실질임금 인상률 및 그에 관한 과거 수년간의 평균치
 - ⑥ 기업의 재정 및 경영상태

판시사항 (2012다89399 판결문 24쪽)

… 피고와 노동조합의 임금협상 실태와 피고와 관리직 직원들 사이에 이 사건 상여금을 통상임금에서 제외하기로 하는 명시적 또는 묵시적 노사합의 내지 관행이 이루어졌는지 여부, 그리고 이 사건 상여금이 통상임금에 산입될 경우 피고가 부담하게 될 추가 법정수당액과 전년도 대비 실질임금 인상률 및 그에 관한 과거 수년간의 평균치, 피고의 재정 및 경영상태, 피고의 관리직 직원들에 대한 이 사건 상여금의 구체적인 지급방식 및 그 변경 내용, 동기 및 경위, 그 변경된 지급방식의 원고에 대한 적용 여부 등을 심리하여 2007년부터 2010년까지의 미사용 연차휴가 수당 등의 지급을 구하는 원고의 이 사건 청구가 신의칙에 위배되는지를 살펴보았어야 할 것이다.

- 소송으로 제기된 개별적 사건에 대해서 법원은 위의 구체적 사정을 종합적으로 고려하여 판단하게 될 것임

Q15

신의칙 적용시 '중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립이 위태롭게 될 수 있다는 사정'은 어떻게 판단하는지?

- 전합 판결은 추가임금 청구로 인해 기업의 중대한 경영상 어려움을 신의칙 적용 요건 중 하나로 봄
- 다만, 어떠한 경우가 '중대한 경영상 어려움을 초래'에 해당하는지에 대해서는 개별적·구체적 사정을 종합적으로 고려하여 판단한다고 설시함

판시사항 (2012다89399 판결문 58쪽)

... '기업의 중대한 경영상의 어려움'을 신의칙 적용 요건 중의 하나로 제시한 것은, 근로자의 추가적인 법정수당 청구가 기업의 재정상태나 경영상태 등에 비추어 감당할 수 있는 정도인지를 기준으로 하여 현저히 형평에 반하는 결과가 발생하는 경우에만 신의칙을 적용하도록 함으로써 신의칙이 무한정 확대 적용되는 것을 방지하기 위함이다. 따라서 어떠한 경우가 '중대한 경영상의 어려움'을 초래하는지는 결국 개별 기업의 재정상태, 경영상태 등과 정기상여금을 통상임금에 포함시켜 법정 수당을 산정할 경우 추가로 지급하여야 하는 법정수당의 규모 등 개별적·구체적인 사정을 종합적으로 고려하여 판단할 수밖에 없을 것이다.

- 이번 **갑을오토텍** 사건에서는 신의칙 적용 시 정기상여금이 통상임금에 산입될 경우 몇가지 판단기준 등을 제시하면서, '추가되는 임금이 차지하는 규모 등'을 주로 고려하였음

【중대한 경영상 어려움 판단근거 (2012다89399) 판결문 59쪽】

2010년 한해 추가되는 피고의 재정적 부담을 계산하면,

- 시간급 통상임금은 8,970원→15,246원(69.9% 상승)
- 근로자 1인의 추가 연장근로수당 등 각종 법정수당 11,048,393원 증액
- '09년 대비 실질임금 인상률 '10년 임금협상에 따른 19.9%→40.6%로 상승
- 근로자 실질임금 증가액을 평균치로 하여 생산직 401명에 적용 시 당기순이익 99.8% 상당(4,435,313,273원)을 추가임금으로 근로자에게 지급

- ①정기상여금이 600% ②상시적 초과근로 ③추가지급시 실질임금 인상률이 교섭 당시 예정한 임금인상률을 훨씬 초과 ④미사용 연차휴가수당 증가 등

- 소송 제기된 개별 사안별로 구체적 사정에 따라 법원에서 판단할 것이나, 노사는 소모적인 소송 등 소급분 다툼보다는 향후 임금체제 개편을 통해 문제를 해결하는 것이 노사 모두에게 이로울 것임

Q16 신뢰의 원칙이 적용되는 '이 판결 이후 합의'란 이 판결 이후 새로이 체결한 합의를 의미하는가?

- 전합 판결은 법률상 통상임금에 포함되는 정기상여금을 제외한 노사합의가 무효임이 선언된 이후에는 더 이상 정기상여금이 통상임금에 해당하지 않는다는 신뢰가 없으므로,
 - 이 판결 이후의 합의에는 신의칙이 적용될 수 없다고 판시함

【전원합의체 판결 시 보도자료 17쪽】

이 판결로 그와 같은 노사합의가 무효임이 선언된 이후에는 그와 같은 신뢰가 있을 수 없음이 명백하므로, 신의칙 법리는 '이 판결 이후의 합의'에는 적용될 수 없음

- 또한 전합 판결은 신의칙 적용 시 노사 양측의 신뢰여부를 '합의 당시'를 기준으로 하고 있으며, 기존 노사합의에서 정한 임금총액을 기준으로 기업의 재정적 부담능력을 고려하고 있음

판시사항 (2012다89399 판결문 18~20쪽)

...이러한 방식의 임금협상에 따르면, 기본급, 정기상여금, 각종 수당 등과 통상임금에 기초하여 산정되는 각종 법정수당은 임금총액과 무관하게 별개 독립적으로 결정되는 것이 아니라 노사 간에 합의된 임금 총액의 범위 안에서 그 취지에 맞도록 각 임금 항목에 할당되고, 각각의 지급형태 및 지급시기 등이 결정된다는 의미에서 상호 견련관계가 있는 것이다. ...기업의 수익기초가 동일한 이상 노사 양측이 임금협상 당시 정기상여금이 통상임금에 해당할 수 있다는 점을 인식하였다면, 해당 정기상여금이 통상임금에 산입됨을 전제로 기본급과 수당 등의 인상률을 조정하고 지급형태나 조건 등을 변경하는 등의 조치를 취함으로써 결과적으로 통상임금을 기초로 산정되는 각종 법정수당을 포함하여 근로자에게 지급되는 임금총액은 정기상여금이 통상임금에 산입되는 경우와 그렇지 않은 경우 사이에 실질적인 차이가 없도록 하는 등 기업의 부담능력 내에서 다른 대안을 마련하여 노사합의를 이루었을 것으로 봄이 타당하다.

- 이러한 판결 취지를 감안할 때, 노사는 임단협 등의 당초 노사가 합의한 기간을 기준으로 하여 동 기간이 만료되기 전에, (한편 묵시적 합의 또는 관행의 경우에는 일반적으로 사업장마다 정기적으로 임금을 조정하는 시기에) 정기상여금의 통상임금 산입 여부를 명확히 정비해야 할 것임

Q17 신의칙이 적용되는 묵시적 합의 또는 근로관행의 한 유형으로
취업규칙도 인정할 수 있는지?

- 전합 판결은 이번 사안에서 조합원이 아닌 관리직 직원들의 경우 상여금을 통상임금에서 제외하는 명시적·묵시적 노사합의 내지 근로관행에 대해서 신의칙을 적용함
- 즉, 전합 판결은 신의의 원칙이 적용되는 노사합의에 명시적인 합의 이외에도 묵시적 합의나 근로관행도 포함되는 것으로 봄

판시사항 (2012다89399 판결문 23쪽)

... 이러한 단체협약에 따른 통상임금 기준을 조합원이 아닌 관리직 직원들에게도 적용하는 것에 대하여 피고와 관리직 직원들 사이에 명시적 또는 묵시적인 노사합의 내지 관행이 있었으며 ...

- 묵시적 합의나 근로관행도 포함된다고 판결이 보고 있으므로
- 취업규칙 제정·변경 시 근로기준법에 따른 의견청취 또는 동의 과정에서 정기상여금을 통상임금에서 제외하는 것에 대하여 근로자들의 별다른 이의제기가 없었다면 취업규칙도 신의칙이 적용되는 근로관행의 한 유형으로 해석됨

【근로기준법 제94조제1항】

사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

Q18 만약, 판결 이후 새로운 합의를 하는 때부터 신의칙 적용이 부정된다고 할 경우 어느 시점(또는 어떤 경우)에 묵시적 합의 또는 근로관행이 새로이 변경된 것으로 볼 수 있는지?

- 전합 판결 및 보도자료는 명시적 노사 합의 외에도 묵시적 합의 또는 근로 관행도 신의칙이 적용되는 합의로 인정된다고 하면서, 이번 전원합의체 판결 이후의 합의에는 신의칙이 적용될 수 없다고 함
- 대법원은 통상임금만이 아니라 임금인상 등 임금총액을 기준으로 한 임금 조건에 관한 합의에 신의칙을 적용한 것이므로,
 - 이 판결 이후의 임금협약 또는 사용자가 일반적으로 매년 실시하는 임금 조정 등 임금조건을 변경한 때부터는 정기상여금이 통상임금에 해당되지 않는다는 것에 대한 신뢰가 더 이상 인정받을 수 없을 것임
- 또한, 이 판결 이후 협약기간 만료 전에 새로운 임금조건에 합의한 경우에는 기존의 신뢰에 대하여 더 이상 신의칙을 적용할 수 없는 것으로 판단됨
- 노사 일방의 교섭 요구 또는 일부 근로자들이 서면 등으로 이의제기를 한 경우 신의칙 적용 여부에 대해서는 최종적으로는 법원의 판단을 받아 봐야 할 것이나,
 - 판결 취지를 감안하면, 바로 기존 합의의 신의칙이 부정된다고 단정할 수 없을 것인바, 가급적 불필요한 갈등을 최소화하면서 노사간 협의로 통상 임금을 명확히 정비하는 것이 바람직함

Q19 임금협약과 단체협약의 만료기간이 다른 경우 두 협약 중 무엇을 기준으로 이 사건 이후 새로운 합의로 보는지?

- 전합 판결에서 신의칙을 적용한 것은 그간 '정기상여금'을 통상임금 산정에서 제외하고 임금협상을 한 관행을 인정한 것임
 - 즉, 임금협상을 할 때 임금총액을 기준으로 인상률을 정하고, 세부 항목의 지급기준과 액수는 인상된 총액에 맞게 조정해 온 것이 실무상 일반화된 모습임을 고려한 것임
- 따라서 단체협약과 임금협약 만료기간이 다른 경우 그 명칭에 관계없이 임금 인상률 등 임금조건에 관한 사항이 포함된 협약(대부분의 경우 임금협약)을 기준으로 하는 것이 합리적임

Q19 정기상여금에만 신의칙을 적용할 수 있고 기타 수당에는 그 금액이 다소 크더라도 적용할 수 없는지?

○ 대법원은 정기상여금에 신의칙이 적용가능하다는 입장이며,

【전원합의체 판결 시 보도자료 16쪽】

신의칙이 적용되어 추가임금 청구가 허용되지 않는 경우(신의칙 적용요건)
 ①정기상여금에만 신의칙 적용가능(그 밖의 임금은 신의칙 적용여지 없음)

- 정기상여금의 경우 통상임금에서 제외하는 관행이 있었고 그러한 관행이 정착되게 된 여러 가지 근거*를 제시함

* ▲상여금의 연원 및 성질 ▲일관되게 상여금의 통상임금성을 부정한 통상임금 산정지침 ▲정기상여금이 통상임금에 해당할 수 있음을 명시적으로 인정한 판례가 없었던 점 등

판시사항 (2012다89399 판결문 19쪽)

... 우리나라 대부분의 기업에서는 정기상여금은 그 자체로 통상임금에 해당하지 아니한다는 전제 아래에서 임금 협상시 노사가 정기상여금을 통상임금에서 제외하기로 합의하는 실무가 장기간 계속되어 왔고, 이러한 노사합의는 일반화되어 이미 관행으로 정착된 것으로 보인다. 이러한 관행이 정착하게 된 데에는, 상여금의 연원이 은혜적·포상적인 이윤배분이나 성과급에서 비롯된 점, ...여전히 성과급, 공로보상 또는 계속근로 장려차원에서 지급되는 경우도 있고...근로현장에서 노사 양측에 지대한 영향력을 발휘하여 온 고용노동부의 '통상임금 산정지침'이 1988.1.14. 제정된 이래 일관되게 정기상여금을 통상임금에서 제외하여 온 점, ... '금아리무진 판결'이...선고되기 전에는 상여금의 통상임금 해당성을 부정한 대법원 판결만 있었고, 정기상여금이 통상임금에 해당할 수 있음을 명시적으로 인정한 대법원 판결은 없었던 점 등이 주요 원인이 되어 노사 양측 모두 정기상여금은 통상임금에서 제외되는 것이라고 의심없이 받아들여 왔기 때문인 것으로 보인다.

Q20 특정 임금항목의 지급요건을 지급일 기타 특정시점 재직 요건 등을 추가하도록 취업규칙을 변경할 경우 불이익 변경으로 볼 수 있는지?

- 특정 임금 항목에 지급일 기타 특정시점 재직 요건 등을 추가할 경우 통상임금에 해당하던 금품이 통상임금에 해당하지 않게 되므로 불이익 변경에 해당함
 - 따라서 이 경우에는 근로기준법 제94조제1항에 따라 취업규칙 불이익 변경절차를 거쳐야 함
 - * 취업규칙 불이익 변경절차를 위반 시 500만원 이하의 벌금(근로기준법 제114조제1항)

【근로기준법 제94조제1항】

사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

- 사용자가 일방적으로 일부 지급요건을 변경하여 기존의 통상임금보다 낮게 줄이는 것은 노사 신뢰관계 유지, 근로자의 사기 관리, 장시간근로 개선 등의 측면에서 바람직하지 않을 뿐 아니라, 법적으로도 인정되지 않는 것임

Q21

판결에 따른 통상임금 산입범위 확대를 회피할 목적으로 포괄
임금제 활용이 증가할 것이라는 우려가 있는데 이에 대한 입장은?

- 포괄임금제는 당사자 간 약정으로 기본임금을 미리 산정하지 않고 시간외
근로 등에 대한 제수당을 합한 금액을 월급여액으로 정하거나, 매월 일정액을
제수당으로 지급하는 임금지급 방식임
- 대법원 판례에 따르면 포괄임금제는 ① 업무성질상 연장근로수당 등의
산정이 어렵고, ② 근로자에게 불이익하지 않으며, ③ 당사자 사이의 약정
(근로자의 승낙)이 있을 것을 요건으로 인정되고 있음

대법원 판례 (94다54542, 1995.7.28. 등 다수)

근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 참작하거나 계산의 편의와 직원의 근무의욕을
고취하는 뜻에서 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 시간외 근로 등에 대한 제수
당을 합한 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정하거나 매월 일정액을 제수당으로
지급하는 내용의 이른바 포괄임금제에 의한 임금지급 계약을 체결한 경우에 그것이
근로자에게 불이익이 없고 제반 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 이를
무효라고 할 수 없음

- 포괄임금 형태로 임금을 지급하더라도, 포괄임금 지급액에 포함된 법정수당이
근로기준법에 따른 통상임금 및 실근로시간을 기준으로 산정한 법정수당
액수에 미달하는 경우에는
- 해당 포괄임금계약은 무효이며 사업주는 그 차액을 지급하여야 함(고용부
행정해석 및 대법원 판례)

대법원 판례 (2008다6052, 2010.5.13. 등 다수)

근로시간의 산정이 어려운 등의 사정이 없음에도 포괄임금제 방식으로 약정된 경우
그 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된
법정수당에 미달하는 때에는 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금 지급 계약 부
분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과
보충성의 원칙에 의해 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있음

- 따라서 향후 통상임금 산입범위 조정 및 임금체계 개편을 회피할 목적으로
포괄임금제를 남용하는 사업장에 대해서는 위 기준에 따라 엄정하게 지도·
감독해 나갈 계획임

우리나라 임금체계 현황과 개편방향

1. 우리나라 임금체계의 현황

① (임금구성) 기본급 등 정액급여 비중이 낮은 대신, 각종 수당과 상여금 등 특별급여와 장시간근로에 따른 초과급여의 비중 과도

<임금구성 비율('13.6, 고용부 실태조사 100인이상 사업장 978개소)>

사례수	임금총액	정액급여(73.7)			초과급여 (8.7)	특별급여(17.6)	
		기본급	통상적수당	기타수당		고정상여	변동상여
978	2,977,413 (100%)	1,706,690 (57.3)	290,967 (9.8)	197,493 (6.6)	258,368 (8.7)	350,691 (11.8)	173,204 (5.8)

기업 임금체계 구성 사례

◆ **운수업 ○○여객 (육상운송업, 305명) * 3년차 대표직군 표본 (이하 같음)**

기본급(42.8%)

각종수당(22.2%): 무사고수당+심야수당+교육수당+학자금+하계 휴가비+유급수당+유급휴가수당+고정급수당

상여금(19.8%): 정기상여금(지급시기: 짝수월, 지급률: 각 100%, 지급대상: 재직자)

법정수당(15.2%): 주휴수당+연장·야간·휴일근로수당+연차수당

◆ **제조업 XX 회사 (자동차제조업, 1,350명)**

기본급(22.2%)

각종수당(5.9%): 위생수당+근속수당+가족수당+TQC수당+복지수당+체력단련비+생산수당+휴가비+김장보너스+가정의달지원+귀향비

상여금(43.8%): 정기상여금(지급시기: 짝수월, 설·추석·휴가, 지급률: 짝수월 각 100%, 설·추석·휴가 각 50%, 지급대상: 재직자, 퇴직자는 일할계산 지급) + 변동상여금

법정수당(28.1%): 연월차수당+연장·야간·휴일근로수당(주 평균 52시간 근로)

◆ **제조업 (주)▲▲ (식품제조업, 536명)**

기본급(29.3%)

각종수당(13.3%): 직책수당+직무수당+근속수당+직위수당+가족수당+체력수당+제안포상금

상여금(18.1%): 정기상여금(지급시기: 짝수월, 지급률: 각 100%, 지급대상: 재직자)+변동상여금

법정수당(39.3%): 연차수당+연장·야간·휴일근로수당(휴일근로 포함 주 평균 62시간 근로)

◆ **서비스업 □□회사 (사업지원 596명)**

기본급(30.7%)

각종수당(10.4%): ENG수당+교대수당+연금보조+선물비+명절격려금

상여금(42.9%): 정기상여금(지급시기: 매월지급)+변동상여금

법정수당(16.0%): 연월차수당+연장·야간·휴일근로수당

- 기업규모별, 업종별, 고용형태별로 각종 수당과 상여금의 종류와 비중이 현저한 차이

- * 대기업은 기본급 비율이 55%(전체 70.5%)로 낮고, 특별급여 비율은 23.1%
- * 대기업 근로자 중 비정규직은 기본급 비율이 73.7%(정규직 54.6%)로 높고, 특별급여 비율은 6.3%로 정규직(24.2%)의 1/4 수준

< 규모별·고용형태별 임금총액 구성비('12년 고용형태별근로실태조사, 단위: %) >

		정액 급여	정액급여			초과 급여	특별 급여	특별급여	
			기본급	통상 임금	기타 수당			고정 상여	변동 상여
1-4인	정규직	94.2	88.2	92.1	2.1	1.0	4.9	2.9	2.0
	비정규	98.7	96.6	97.9	0.8	0.9	0.4	0.2	0.2
5-9	정규직	90.0	80.4	87.2	2.8	2.1	8.0	4.6	3.4
	비정규	95.5	90.0	93.1	2.4	2.7	1.8	1.1	0.7
10-29	정규직	85.1	72.7	81.1	4.0	4.5	10.4	6.5	3.8
	비정규	92.3	87.2	90.6	1.8	5.2	2.4	1.5	0.9
30-99	정규직	81.2	67.3	77.4	3.8	7.9	11.0	6.9	4.0
	비정규	90.7	81.5	86.2	4.5	7.4	1.9	1.2	0.7
100-299	정규직	76.1	61.2	71.7	4.3	8.7	15.3	11.0	4.3
	비정규	90.6	74.4	83.9	6.6	6.4	3.1	2.2	0.9
300인 이상	정규직	68.3	54.6	62.2	6.1	7.5	24.2	14.0	10.2
	비정규	89.5	73.7	82.0	7.5	4.2	6.3	3.8	2.5

< 업종별 임금총액 구성비('13.6, 고용부 실태조사 100인이상 사업장 978개소) >

	임금총액	정액급여			초과 급여	특별급여	
		기본급	통상적수당	기타수당		고정상여	변동상여
전체	2,977,413 (100%)	1,706,690 (57.3)	290,967 (9.8)	197,493 (6.6)	258,368 (8.7)	350,691 (11.8)	173,204 (5.8)
제조업	3,223,836	1,659,417 (57.4)	212,649 (6.6)	154,845 (4.8)	440,507 (13.7)	543,143 (16.8)	213,276 (6.6)
운수업	2,381,247	1,235,854 (51.9)	255,922 (10.7)	191,170 (8)	252,647 (10.6)	357,118 (15)	88,537 (3.7)
금융·보험업	4,020,628	2,002,369 (49.8)	477,001 (11.9)	427,819 (10.6)	107,145 (2.7)	538,988 (13.4)	467,307 (11.6)

- 임금총액 대비 정액급여 비중이 추세적으로 증가하고 있는데, 이는 상여금 및 각종 수당이 증가하고 점차 고정급화 되어가는 경향에 따른 것으로 보임

* 상여금 및 각종 수당의 명칭과 실질의 불일치 심화되어 근로의 가치 및 생산성이 제대로 반영되지 못하고, 임금수준 결정 시에도 논란 발생

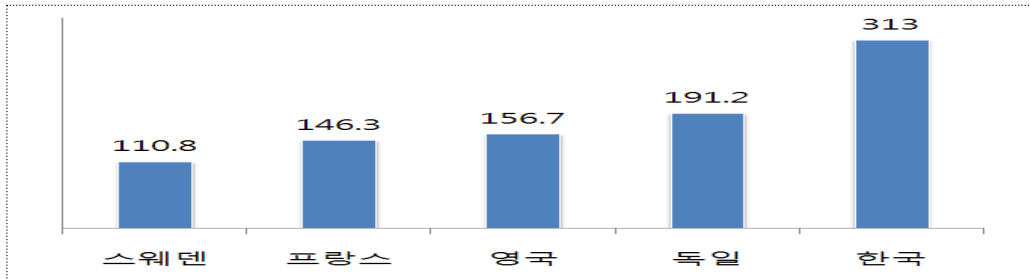
< 임금총액 구성비의 시계열 변화(사업체노동력조사) >

연도	정액급여	초과급여	특별급여	합계
'93	68.7%	9.3%	22.0%	100%
'03	72.0%	6.4%	21.6%	
'12	77.7%	5.7%	16.6%	

② (임금체계) 고성장 시기에 근속에 따라 생산성 및 숙련이 상승한다는 전제에서 도입된 연공급이 여전히 지배적 임금체계로 정착

* 100인 이상 사업체의 71.9%가 호봉급을 운영, 규모가 클수록 호봉급 도입 비율(100인 미만 36.0%, 300인 이상 79.6%)이 높음 ('13년 사업체노동력조사)

* 1년차 대비 20~30년차 임금수준(2010년 기준)



- 연봉제('97년 3.6% → '13년 66.2%)는 확산되었으나 무늬만 연봉제를 운영, 직능급(30.0%)도 근속중심으로 승격이 이루어지고, 직무급(24.2%)도 호봉급을 유지하면서 직무수당 형태로 운영하고 있는 실정

- 한편, '07년 기준 연봉제 도입률은 52.5%이나, 이 중 절반 이상(52.9%)이 여전히 호봉급적 임금결정방식으로 운영

* 연봉제 도입 사업장 중 차등 없는 임금 결정이 20%, 관리자급만 적용하는 비율이 30.1%로 나타남('07 고용부 임금제도 실태조사)

* 많은 기업이 호봉테이블을 전제로 운영, 인사고과에 따라 연봉인상을 차등하지 않고 기존 임금구성항목을 연봉이라는 이름으로 통합 운영

2. 문제점

○ 근로가치 및 생산성 반영 미흡

- 과도한 연공급제 및 복잡한 임금구성은 근로의 가치 및 생산성이 임금에 제대로 반영되지 못하고, 이에 따라 공정하고 과학적인 보상체계 구축에도 한계

< 연령대별 대졸 남성사원의 임금-생산성 비교 설문조사 결과(단위: %)>

구분	입사시	30세	35세	40세	45세	50세	55세
임금>생산성	41.3	12.3	5.5	7.2	14.3	30.8	45.8
임금=생산성	35.8	53.3	50.4	51.5	54.9	53.8	40.6
임금<생산성	22.9	34.4	44.1	41.3	30.8	15.4	13.6

* (주) 600개 사업체를 대상으로 설문조사(자료: 김정한(2008), 『고령자 고용에 관한 단체협약 등 실태조사 및 개선방안 연구』)

○ 임금을 둘러싼 불필요한 혼선 초래

- 임금구성의 합리성과 예측가능성이 부족함에 따라 임금으로 지급되는 금품의 의미가 불명확하고 임금계산의 편의성이 담보되지 않음 → 임단협 혹은 개별 임금 협상 시 마다 현장에서 혼선 초래

○ 고용에 부정적 영향

- 생산성과 괴리된 연공급제는 근속에 따라 인건비를 상승시켜 고령자 조기퇴직, 신규 채용 감소와 고용 외부화(사내하도급, 비정규직 등) 등 일자리에 부정적 영향

* 생산직 근로자의 근속년수별 임금격차(초임대비 30년 이상)는 우리나라가 3.3배로 독일(1.97배), 프랑스(1.34배)보다 월등히 높음(임금의 연공성 국제 비교(2011), 한국노동연구원)

* 근속에 따른 임금상승과 고령자 고용비중·신규채용율 간 부(-)의 관계 존재 (정진호, 이인재/노동연구원)

○ 노동시장 이동의 경직성 가중

- 연공급제의 폐쇄적인 인사관리 시스템으로 인해 경력단절 여성 근로자, 중간퇴직자의 재취업이 구조적으로 어려워 직장 이동의 경직성 초래

○ 임금격차 확대

- 생산직 근로자의 연공에 따른 임금격차는 세계 최고 수준, 기업 규모간·고용형태간 격차 확대 유발

* 생산직 초임-장기근속자 임금격차(0~1년 초임 =100): 1년 미만 100, 10~15년 217.4, 30년 이상 330.6 ('11년 임금연공성 국제비교, 한국노동연구원)

* 원청·장기근속 정규직과 하청·단기근속 비정규직간 격차확대 유발

○ 장시간근로 관행 형성

- 능력·생산성과 괴리된 연공급은 근로시간에 따른 보상체계와 연계되어 초과근로 등 장시간근로 초래

* 기업은 추가고용 대신 기존근로자의 연장·휴일근로를 선택, 근로자는 추가 수입확보를 위하여 잔업·휴일특근 선택

○ 근로자에게 동기 부여가 부족한 한편, 경직성 비용 증가로 경기 변동에 대한 기업의 대응력은 떨어지게 되는 측면

정년 60세 시대를 대비하고, 장시간근로 문화 개선과 일자리 창출 등 노동시장에 긍정적 영향을 주기 위해서는,

⇒ 복잡한 임금구성 항목을 단순·명확화하고, 연공·근속 중심에서 직무·성과를 반영하여 공정하고 고용친화적인 임금체제로 개선해 나갈 필요

3. 개편방향

① 임금구성의 단순·명확화

임금의 구성은 노동의 가치를 정확히 반영할 수 있도록 명확하고 단순해야 함

- 임금은 소득안정성을 보장하는 기본급을 중심으로 직무성과를 반영하는 성과급에 직무 특성에 따른 일정 수당이 부가되는 형태로 재편되는 것이 바람직함
- 장시간근로를 개선하기 위해서는 초과근로가 과소평가되지 않도록 임금총액에서 차지하는 기본급 비중을 정상화할 필요가 있고, 성과·역량과 보상의 연계를 강화해야 함

임금의 구성항목은 합리성과 예측가능성이 담보되어야 함

- 제곱품은 근로의 대가성, 순수한 복리후생, 개인과 기업의 성과 등 그 목적과 성격을 분명히 하여 그 명칭이 실질에 부합하게 정비되어야 함
- 또한 공정한 성과보상이 이루어지기 위해서는 성과평가가 공정하고 과학적으로 이루어져야 함

② 직무·성과 중심 임금체계의 개편

임금체계는 노동의 양과 질을 제대로 반영할 수 있도록 개편되어야 함

- 과도한 연공급은 고령사회에서 지속가능하지 않음
- 근로자의 직무능력과 성과를 공정하게 반영하여 근로자가 좀 더 오랫동안 안정적으로 일할 수 있도록 뒷받침하는 임금체계를 갖추으로써 60세 정년시대를 대비할 수 있어야 함
- 단기적으로는 현재의 호봉급 제도에서 임금의 연공성을 완화하는 방향으로 개선하고, 장기적으로는 일의 성과와 가치를 반영한 직무급 도입을 고려할 수 있음

③ 업종별 및 기업규모별 임금체계 개편 방향

(1) 업종별 · 기업규모별 개편 모델 추진중

- 현재 KLI 임금직무혁신센터에서 각 업종별 대표직종의 표준적인 임금체계 모델 구축 작업을 단계적으로 진행중
 - 각 업종별 특수성을 고려하여 장·단기 임금체계 개편 방향 및 제수당들의 간소화에 중점

<임금체계 개편 모델(예시)>

▲ 자동차(부품) 제조업 생산직

- (임금구성 현황) 기본급, 법정수당(연장·야간·휴일, 연월차, 주휴), 고정상여금, 변동상여금, 제수당(위생수당, 근속수당, 가족수당, TQC, 복지수당, 기능숙련수당, 체력단련수당, 생산수당, 직책수당, 보임수당, 파견수당, 자격면허수당), 기타수당(휴가비, 김장보너스, 가정의 달 지원, 귀향비)

☞ (개편 방향) 기본급은 숙련급으로 하되(완성차는 연공적 기존 임금체계 개선, 부품사는 기존 단일 직무급체계 개선), 40대 중반이후에는 숙련을 반영한 직무급 체계로 전환

- 임금산정단위를 월급제로 변경(현재 90% 정도 시급제 적용)하고, 근속급 피치 완화 및 정기승급률 및 임금총액인상분(base up) 최소화, 개인성과급 도입 및 확대

- 40대 중반을 기점으로 성과급을 달리 지급하고, 성과급은 임금총액의 일정 %(예:10%) 내외로 구성

▲ 금융업 사무직

- (임금구성 현황) 기본급, 법정수당, 상여금(고정, 변동), 제수당(직위수당, 직무수당, 조정수당), 기타수당(중식교통비, 연금지원, 복지지원비, 주말교통비, 생계비수당, 통신비지원)

☞ (개편 방향) 40세까지는 기본급을 숙련급으로 연공성을 개선하고 40대 중반 이후는 역할급(일반직)과 직무급(전문직)으로 분화

- 임금수준과 근속에 따른 임금상승이 다른 업종에 비해 월등히 높은 점을 감안하여 정기승급제 폐지 및 고과에 따른 차등승호 확대, 직급별 호봉상한선 설정, 개인성과급 도입 및 확대

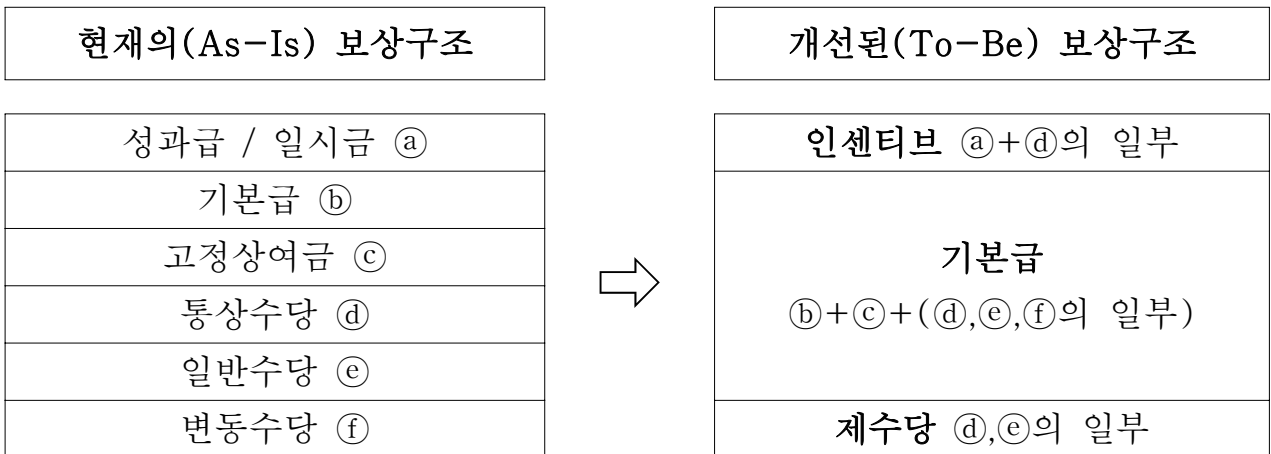
- 평사원은 집단성과급을, 간부급은 개별 성과급을 지급하되 성과급은 임금총액의 일정 %(예:30%) 내외로 구성

* 현 모델은 시안적/표준적 성격을 띠고 있으며 향후 업종별 구체적 컨설팅 및 사례적용을 통해 수정되고 사업장별로 변형되어 적용될 수 있음

○ 기업 성장단계에 따른 임금체계 개편

- 중소기업은 대기업에 비해 상대적으로 수당·상여금의 종류 및 비중이 낮은 점을 고려하되, 성장단계에 따라 직무·성과중심의 임금체제로 개편되도록 지원할 필요

규모 단계		임금 체계			
		방향성	소기업	중기업	대기업
성장 단계	성장기	인재 확보 중심 → 임금의 외부 경쟁력 강화 → 안정적이고 높은 기본급	◆ 순수호봉제 ◆ 고정상여제	◆ 고과호봉제 ◆ 고과상여제	◆ 연봉제
	수익기	동기부여 중심 → 임금의 내부 공정성 제고 → 성과에 따른 인센티브 강화	◆ 고과호봉제 ◆ 고과상여제	◆ 직능급제 ◆ 연봉제 ◆ 수당형 직무급제	◆ 범위 직무급제 ◆ 타겟 인센티브 ◆ 이익배분제
	성숙기	효율성 중심 → 인건비 효율화 → 대상별 차별화된 임금체계 적용	◆ 직능급제 ◆ 연봉제	◆ 범위 직무급제 ◆ 타겟 인센티브	◆ 대상별 차별화된 임금체계



(2) 지원 사항

- 구체적인 개편 방향 및 내용에 대해서는 개별 노사가 신청을 발굴하여 컨설팅 등을 통해 지원

* 「임금체계 개편 매뉴얼」 별도 시달 예정

임금체계 유형 및 해외 동향

□ 임금체계는 크게 연공급(호봉급), 직능급, 직무급으로 구분

< 임금결정체계 유형별 비교 >

구분	연공급	직능급	직무급
임금 결정 기준	근속년수	개인의 직무수행 능력	개별직무의 가치 및 난이도
장점	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 안정적 인력운영 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 능력중심의 탄력적 인력 운영이 가능 ▪ 숙련 향상에 대한 동기부여 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 일의 가치와 보상이 일치 ▪ 직무 구분이 명확
단점	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 임금체계의 경직화 ▪ 장기근속자 인건비 증가 ▪ 역량 및 성과우수자에 대한 동기 부여 곤란 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 평가의 주관성 ▪ 연공급제로 변질될 가능성 존재 ▪ 고직급 인력 양산 가능 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 과다한 직무평가 비용 ▪ 인력의 유연한 재배치 곤란

□ 최근 각국에서는 기존 임금제도의 단점을 보완하기 위해, 새로운 요소를 가미해나가는 추세

○ (미국) “직무급” 중심의 임금체계에 1980년대 불황 극복을 위해 성과주의 가미

- 그러나 직무급의 인력운영 경직화, 동기유발 효과 저하 등의 한계로 업적평가 위주에서 역량평가를 도입, 강화하는 추세

* ‘직무 + 성과 + Competency + 시장가치’ 를 고려하여 임금을 결정

○ (일본) 1990년대 장기불황 극복을 위해 연공급 성격의 “직능급”에 성과주의를 확대

- 직능급은 고직급을 양산하여 인건비가 가중되고, 직무별 전문가 양성에 한계가 있어 임금제도에 직무 개념을 반영하는 추세

- 이에 따라 임금체계에 직무급과 역할급의 도입을 확대

* 관리직과 비관리직의 역할급과 직무급 도입 비율은 '99년 21.1%, 17.7%에서 '05년에는 각각 61.0%, 40.9%로 증가(『일본적 인사제도의 변용에 관한 조사 (2006)』, 일본사회경제생성산성본부)

< 별첨 3 > 「임금체계·근로시간 개편 지원단」 구성·운영

□ 구성

중앙단위 협의회

- 고용부 본부(협의회 회장: 노동정책실장), 노사단체 대표, 임금직무 혁신센터(KLI), 노사발전재단, 학계 전문가 등으로 구성

지역단위 「임금체계·근로시간 개편 지원단」

- 지역노사민정협의회와 연계하여 각 지방관서별로 지원단 구성: 고용부 지방관서(지원단장: (지)청장), 노사단체 지역본부(협회), 관내 유관기관·단체 및 학계 전문가 등으로 구성

* (지)청내 근로개선지도1과장, 센터소장 또는 기업지원과장 포함

□ 지원단 역할 및 운영

○ 중앙단위 협의회

- 지원단 활동에 필요한 임금체계 개편, 교대제 등 장시간근로 개선, 임금피크제 등 정년연장 관련 정책 매뉴얼 등 지원
- 본부 및 지방에서 발굴된 임금체계 개편 우수사례 홍보
- 노사발전재단 컨설팅, 각종 지원사업 등 연계 지원
- 통상임금 등 임금체계 개편 관련 순회 설명회 지원

○ 지역단위 지원단

- 지원단장은 관내 설치되어 있는 지역노사민정협의회에서 통상임금 관련 논의가 이루어지도록 지원→ 이후 지원단이 주도하여 안내 및 컨설팅 서비스를 (연계)제공토록 함

- * 지역단위 관심을 촉발하고, 향후 공공부문 개혁 등의 과정에서 예상되는 노사갈등 해소를 위한 지역단위 역할을 강화하도록 함
- 본부가 참여하는 순회설명회를 시작으로, 지원단 차원에서의 설명회를 추진→ 임금체계 개편 필요성에 대한 공감대 형성
 - * 지역 대학 및 연구기관, 노무사 등 관련 자원 발굴·활용, 각종 지원제도 안내 및 시사점 발굴→ 본부에 제출
- 임단협 지도대상 사업장(100인 이상, 9,580개소)을 대상으로 수요를 발굴하여 노사발전재단 컨설팅과 연계 지원→ 우수사례 발굴·홍보
 - * 컨설팅 절차: 대상사업장 현황 파악 → 중점 컨설팅 분야 논의 → 컨설팅 연결 혹은 직접수행 여부 결정 → 컨설팅 연결 혹은 직접 실시 → 사후관리
 - * 지방관서 차원에서도 임금체계 개편 매뉴얼 등을 참고하여 개별 사업장의 개편 추진을 지원
- 임금체계 개편 과정에서 예상되는 노사갈등 조정·해결 지원 (지방노동위원회 협조)

□ 행정사항

- 각 지역단위 지원단을 2.5.까지 구성 완료하고, 본부 보고 (임금근로시간개혁추진단)