



W A G E INFORMATION *Brief*

발행인 허재준
편집인 정동관

주 소 30147 세종특별자치시 시청대로 370
TEL 044-287-6083

발행일 2025년 5월 20일

2025년 제1호(통권 제95호) No.3

통상임금 전원합의체 판결의 변천과 시사점

이광선 (법무법인 율촌 변호사)

1. 서론

2024년 12월 19일, 대법원은 통상임금의 판단 기준과 관련하여 전원합의체 판결을 선고하였다(대법원 2023다 302838 판결, 2020다247190 판결, 이하 통칭하여 ‘대상 판결’). 이는 2013년 12월 18일 선고된 기존 전원합의체 판결(대법원 2012다89399 판결, 이하 ‘선행판결’) 이후 약 11년 만에 통상임금의 개념을 다시 정립한 판결이다. 선행판결이 가져온 사회적·경제적 파급력이 막대했던 점을 고려할 때, 이번 대상판결 또한 기업 및 근로현장에 적지 않은 영향을 미칠 것으로 보인다. 본고에서는 선행판결과 대상판결의 주요 내용을 비교·분석하고, 이에 따른 실무상 쟁점 및 기업의 대응 방향에 대해 살펴보고자 한다.

2. 판결 내용 비교

가. 선행판결의 요지

선행판결은 통상임금의 요소로 ① 소정근로의 대가성, ② 정기성, ③ 일률성, ④ 고정성을 제시했다. ① 소정근로의 대가란 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 한 근로에 대한 금품을 말하고, ② 정기성이란 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되는 것이며, ③ 일률성이란 모든 근로자에게 지급되거나 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 지급되는 것이고, ④ 고정성이란 근로자가 제공한 근로에 대해 업적, 성과, 기타 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 것이라고 판시했다. 특히 고정성과 관련해서는 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정한 임금은 고정성을 결여하여 통상임금이 아니고, 근무일수 조건이 부가된

임금도 소정근로를 온전하게 제공하면 충족되므로 통상임금에 해당한다고 판단했다.

나. 대상판결의 배경

선행판결은 당시에 상당한 파장을 불러왔고, 그 후 통상임금 소송이 봇물 터지듯 제기되었다. 그 과정에서 상당수 회사는 선행판결을 신뢰하여 노동조합 또는 근로자들과 합의하여 각종 수당에 재직자 조건을 부가하는 대신 임금 인상을 해 주는 등 근로자들의 요구를 수용하여 해당 수당들의 통상임금성을 부정하는 등의 장치를 마련했다. 그런데 서울고등법원은 최초로 정기상여금에 부가된 재직자 조건이 지급일 전에 퇴직하는 근로자에게 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 않는다면 이는 임금 전액지급 원칙에 반하여 무효라는 판결을 선고했다(서울고등법원 2018. 12. 18. 선고 2017나 2025282 판결). 위 판결 이후 하급심에서는 재직자 조건이 부가된 임금도 통상임금이라는 판결을 선고하기 시작했으나,¹⁾ 여전히 대법원에서는 재직자 조건이 부가된 임금은 고정성이 탈락되어 통상임금이 아니라는 판결이 선고되었다.²⁾ 이처럼 하급심에서 재직자 조건이 부가된 정기상여금 등의 통상임금성에 대해 다른 결론을 내리는 등 혼란이 계속되자 대법원은 대상판결을 통해 입장을 정리하기로 한 것이다.

다. 대상판결의 주요 내용

대상판결은, 통상임금이란 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다고 했다. 즉 고정성 개념은 통상임금의 범위를 법령상 근거 없이 축소시킨다고 하면서 통상임금의 개념적 징표에서 제외했다. 그러면서 통상임금은 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 관계없이 소정근로의 가치를 반영하여 정한 기준임금이기 때문에, 어떤 임금에 소위 ‘근무일수 조건’이 부가되어 있더라도 통상임금성이 부정되지 않는다고 판단했다.

한편 대상판결은 선행판결과 그와 같은 취지의 종전

판결을 변경하면서도 법적 안정성과 신뢰를 위해 대상판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터 적용하되, 대상판결 사건 및 대상판결 선고 시점에 대상판결이 변경하는 법리가 재판의 전제가 되어 통상임금 해당 여부가 다투어져 법원에 소송이 계속 중인 병행사건에는 소급적용한다고 판단했다.

라. 선행판결과 대상판결의 비교

	선행판결	대상판결
통상임금 개념 징표	소정근로 대가, 정기성, 일률성, 고정성	소정근로 대가, 정기성, 일률성 (고정성 제외)
재직자 조건 수당	통상임금 X	통상임금 O
근무일수 조건 수당	통상임금 X	통상임금 O
성과급	통상임금 X	통상임금 X (근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한 경우 그 금액은 통상임금에 해당)

3. 대상판결 이후 제기되는 쟁점

가. 예외적 장래효

대상판결은 해당 사건 및 당시 법원에 통상임금 쟁점으로 계속 중인 병행사건에는 소급효가 미친다고 판단했다. 즉 법적 안정성과 신뢰보호를 위해 새로운 법리는 대상판결 선고일 이후의 통상임금 산정분부터 적용되지만(원칙적 장래효), 대상판결 및 대상판결 선고일(2024. 12. 19.)에 통상임금에 대한 변경된 개념이 재판의 전제가 되어 통상임금 해당 여부가 다투어져 이미 법원에 재판 중인 사건은 새로운 법리가 소급해서 적용(예외적 장래효)된다고 본 것이다.

그런데 선행사건 중에서 명시적으로 일부 청구만 해 둔 사건에서 대상판결 이후 청구취지를 확장한 부분에도 소급효가 미치는 것인지 여부는 여전히 논란이 있다. 원칙적으로 명시적 일부청구는 청구취지를 확장하는 경

1) 부산고등법원 2019. 9. 18. 선고 2018나55282 판결, 서울고등법원 2020. 6. 19. 선고 2018나2037060 판결 등.

2) 대법원 2020. 11. 26. 선고 2016다220426 판결 등.

우 소를 추가로 제기한 것으로 보고 있다(대법원 2008다 260 결정). 그렇다면 소를 추가로 제기한 청구취지 확장 부분은 원칙적으로는 신소 제기로 보아야 하므로 소급 효과가 미치지 않게 되는데, 대상판결은 이 부분을 명확히 판단해 주지 않아 결국 하급심 판결을 통해 정리되어야 할 부분이다.

나. 재직자 조건

대상판결에서 '재직자 조건'을 무효로 판단하는 대신 고정성 요건을 폐기했으나, '재직자 조건'이 무효인지 여부는 명확히 판단하지 않았다. 그런데 대상판결 이후 선고된 대법원 판결에서 이에 대해 명시적으로 사용자와 근로자는 임금에 관한 조건도 자유롭게 부가할 수 있으므로 그러한 조건은 강행규정에 위반되는 등의 사유가 없는 이상 재직자 조건은 유효하다고 보았다(대법원 2025. 1. 23. 선고 2019다204876 판결).

다. 지급주기가 긴 상여금

명절상여, 휴가상여와 같이 지급주기가 긴 상여금에 지급일 전 하루를 재직하더라도 해당 금원 전액을 지급하는 경우에도 통상임금에 해당하는가? 대상판결에서는 명절상여를 일반적인 정기상여와 구분하지 않은 채 통상임금으로 인정했다. 그러나 지급일 전 하루만 재직해도 전액이 지급되는 상여를 과연 소정근로의 대가로 볼 수 있을지 의문이다. 특히 선행판결에서는 '근로의 제공과 직접적 관계없이 지급기준일에 재직 중인 근로자에 게만 지급되는 금품은 근속 또는 재직 자체에 대한 보상에 가까우므로' 근로의 대가로 보기 어렵다고 판단하기도 했다. 이는 추후 판결을 통해 좀 더 심도 있게 다뤄야 할 사안이다.

라. 부제소 합의

대상판결 전에 통상임금과 관련한 노사합의를 하면서 부제소 합의를 한 경우 유효한지 여부이다. 부제소 합의는 그 합의 당시 각 당사자가 예상할 수 있는 상황에 관한 것이어야 유효하다(대법원 2000다65086 판결). 그렇다면 이번 대상판결은 부제소 합의 당시 각 당사자가 예상할 수 있었던 것인가에 따라 유효성이 달라질 것이다.

4. 대상판결 이후 기업의 대응방향

가. 임금체계 단순화 및 직무·성과 중심의 개편 필요

통상임금 판단 기준의 변화는 복잡한 임금 항목 구성이 가져올 불확실성을 다시금 부각시켰다. 법 해석의 불안정성을 줄이기 위해, 기업은 호봉제 축소와 직무급제·성과급제 도입을 적극 검토해야 한다. 이는 정년 연장, 임금피크제 등 제도와도 연계될 수 있다.

나. 통상임금 적용 대상 항목의 관리 필요

통상임금이 법정수당 산정의 기준인 만큼, 연장근로·연차휴가 수당 등 적용 항목 자체를 줄이는 방향으로 노동시간과 유급휴가 관리가 중요해졌다. 근무 몰입도 향상, 연장근로 억제, 연차휴가 사용촉진제도 활용 등을 통해 제도적 대응이 가능하다.

다. 복리후생 항목의 확대 및 설계 방식 개선

실질적인 복리후생 수당을 확대하는 것이 필요하다. 차량유지비나 통신비도 정액을 지급할 경우 통상임금에 해당할 가능성이 높으므로, 실비 지원을 하되(증빙서류 첨부) 그 한도를 두는 방식으로 한다면 통상임금에 해당하지 않을 것이다. 복지포인트도 실제 운영 방식에 따라 통상임금에 해당할 수 있으므로, 사용처를 제한하고 미사용 시 소멸하는 등의 방식으로 운영하는 것이 필요하다.