

# 통상임금 관련 판례법리 변화경향과 한국노총의 입장

유 정 업\*

## ◆ 머리말

임금은 근로조건 중에서도 가장 핵심적인 근로조건이며, 노동자들에게는 생계를 위한 유일한 수단으로서의 의미를 가진다. 근로기준법은 임금 문제를 규율하는 기본법이라고 할 수 있는데 반해, 근로기준법이 규율하고 있는 임금의 개념과 임금산정 체계는 간단치 않다. 또한 우리 산업현장의 임금체계 역시 각종 수당이 복잡하게 설정되어 있어 임금을 둘러싼 분쟁의 원인이 되고 있다. 이러한 갈등은 법적으로 특정 금품이 근로기준법상 임금에 해당하는지, 평균임금 또는 통상임금에 해당하는지에 관한 다툼으로 표현된다. 특히 제수당 또는 상여금 등이 통상임금에 해당되는지 여부에 관한 분쟁이 끊이지 않고 있다.

통상임금은 각종 법정수당을 산정하는 기준임금으로서 성격을 가지므로 임금제도 전반에 영향을 미치는 효과가 크고 노사간 첨예한 논쟁의 대상이 될 수밖에 없는 것이다. 우리나라의 경우 기본급이 차지하는 비중이 임금총액의 40%도 되지 않는 기형적 구조(제조업의 경우 기본급 비중이 40% 미만, 공무원의 경우에도 53%에 불과)를 갖게 된 원인도 각종 연장근로수당, 야간수당, 휴일특근수당 등 각종 법정수당액의 인상효과를 발생시키지 않기 위해 김장비, 학용품수당 등 각종 명목의 수당, 복리후생비를 추가하는 편법이 동원되었기 때문이다. 더구나 통상임금 기준에 관한 법원의 판례와 고용노동부의 행정해석 간의 입장차이가 노사간 통상임금의 산정을 둘러싼 시비를 더욱 증폭시키고 있다. 최근 대구 소재의 한 시외버스업체 소속 노동자 19명이 회사를 상대로 통상임금의 산정과 관련하여 이의를 제기한 사건에서 대법원은 근로자측의 주장대로 근속수당뿐만 아니라 정기상여금도 통상임금으로 해당된다는 판단을 내림으로써<sup>1)</sup> 통상임금 범위를 둘러싼 법적 분쟁의 새로운 전기가 마련되고 있다.

이 글에서는 통상임금 관련 판례 법리의 변화양상을 살펴보고, 통상임금을 둘러싼 법

\* 한국노총 정책본부 정책국장(ftktpol@daum.net).

1) 대법원 2012. 3. 29. 선고 2010다91046 판결.

적 분쟁의 원인과 문제점을 분석하는 한편, 나아가 특정 금품의 통상임금 산입여부에 관한 계속되는 법률분쟁을 해소하기 위하여 어떠한 조치가 필요한지에 대한 한국노총의 입장과 개선과제에 관하여 서술해 보고자 한다.

### ◆ 통상임금 관련 판례의 경향

근로기준법에 통상임금에 관한 규정은 두고 있지 않다. 근로기준법 시행령에 따르면, 통상임금이란 “근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액(시행령 제6조 제1항)”을 의미하며, 각종 수당(해고예고수당, 유급휴일수당, 연장·야간 및 휴일가산임금, 연차휴가수당, 산전후휴가수당 등)의 산정기초가 된다. 또한 근로기준법 제2조 제1항 제6호에 의하여 산정된 평균임금이 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 하도록 하여 통상임금을 평균임금의 최저한도로 규정하고 있는데(근로기준법 제2조 제2항), 이는 통상임금 개념을 평균임금 산정방식의 불완전성을 보완하는 대체기준으로 설정하고 있는 것이다.<sup>2)</sup>

아무튼 어떤 임금이 통상임금에 해당되는지 여부는 그것이 소정근로 또는 총근로의 대상(對償)으로 지급되는지<sup>3)</sup>, 그리고 정기적·일률적으로 지급되는지에 따라 판단해야 한다. 그런데 여기에서 ‘일률적’으로 지급되는 것이란 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함한다. 그리고 ‘일정한 조건’은 ‘고정적이고 평균적인 임금’을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 ‘고정적인 것’이어야 한다.<sup>4)</sup> 따라서 다른 수당에 대한 판단과 마찬가지로 상여금도 통상임금에 포함되느냐의 여부는 “i) 소정근로 또는 총근로의 대상(對償)으로 지급되는가? ii) 정기적·일률적으로 지급되는가? iii) 고정적인 것인가?”를 기준으로 판단해야 할 것이다. 판례 역시 통상임금을 판단함에 있어서 소정의 근로에 대한 대상이라는 실질적 요소와 지급형태상의 정기성·일률성·고정성을 기준으로 하고 있다.

최근 법원은 지급형태상의 정기성·일률성·고정성에 초점을 맞추어 통상임금에의 해당성 여부를 넓게 인정하는 입장을 취하고 있다. 다시 말해 통상임금에 관한 판례는 노동

2) 휴업수당도 사용자 귀책사유로 인한 휴업기간에 대하여 지급하는 휴업수당을 평균임금의 100분의 70 이상 지급하도록 하면서 이 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금으로 지급할 수 있도록 하여 사용자가 휴업수당의 최고한도로서 통상임금을 지급할 수 있도록 하고 있다(근로기준법 제46조 제1항).

3) 대법원 1993. 5. 27. 선고 92다2031 판결; 대법원 1994. 5. 24. 선고 93다31979 판결; 대법원 2005. 9. 9. 선고 2004다41217 판결 등

4) 김형배(2012), 『노동법 제1판 전면개정판』, p.374; 대법원 2007. 6. 15. 선고 2006다307 판결.

의 대가로 지급되는 일체의 급여를, 그 명칭이 어떠하든 간에 임금으로 보는 한편, i) 1월을 초과하는 단위로 지급되는 급여라도 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 금품을 통상임금에 속한다고 보고 있으며, ii) 급여지급의 일률성과 관련하여 “모든 근로자”를 지급대상으로 하여 지급하기로 정하여진 경우뿐만 아니라 “일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자”에게 지급하기로 정하여진 경우도 통상임금에 속하며, iii) 복리후생 명목의 급여 등도 그 명칭을 불문하고 정기적·일률적·고정적으로 지급된다면 통상임금에 속한다고 보고 있다. 또한 iv) 정기상여금의 경우에도 재직기간에 비례하여 일정 지급액 및 지급률의 상여금을 주기로 되어 있다면 그 금액이 확정된 것이어서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적 임금인 통상임금에 해당된다고 보고 있다.

### (1) 판례의 경향

#### ① 임금성에 대한 판단

임금은 “사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품”(근로기준법 제2조 제1항 제5호)이다. 다시 말해 우리 근로기준법상 임금은 ‘근로의 대가’로 ‘사용자가 지급’하는 ‘명칭을 불문’한 ‘일체의 금품’이다. 근로기준법상 임금에 해당하지 않는 것은 통상임금 산정범위에 포함될 수 없다. 따라서 사용자가 근로자에게 지급하는 금품 중 임금이나 아니냐를 가려야 한다. 여기서 주로 문제되는 것은 사용자가 지급한 급여가 ‘지급의무성’이 있는 금품이나 ‘임의적 은혜적인 것이냐’의 여부이다. 사용자의 지급의무가 법령, 단체협약, 취업규칙, 근로계약 및 노동관행에 의하여 발생되어야 하므로, 사용자가 임의적으로 그 지급여부와 지급내용을 결정할 수 없다면 임금성을 가진다. 대법원은 임의적·은혜적 급부와 임금을 구별하면서 지급의무성과 정기성·일률성을 가지고 판단하고 있다. 즉, 사용자가 지급한 금품이 임의적·은혜적인 것이냐 판단에 있어서 사용자에게 단체협약, 취업규칙, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 지급의무가 있고 일정한 요건에 해당하는 근로자에게 일률적으로 지급되어 왔다면 임의적·은혜적인 급여가 아니라 근로에 대한 대가의 성질을 가지는 것으로서 임금에 해당한다고 판시하고 있다.<sup>5)</sup>

경영계와 정부는 대법원이 근로기준법에서 임금을 근로의 대가로 정의하고 있는데, “정기적·일률적으로 지급되는 급여”라는데 치우쳐 판단하고 있다는 경향을 비판하고 있다. 먼저 근로의 대가인지, 복리후생 차원에서 지급되는 것인지를 판단해야 한다는 주장이다. 그러나 상시적으로 보더라도 사용자가 지급하는 모든 급여는 노동자에게 사용자

5) 대법원 2005. 9. 9. 선고 2004다41217 판결; 대법원 2002. 10. 17. 선고 2002다8025 전원합의체 판결; 2002. 5. 31. 선고 2000다18127 판결; 1995. 7. 11. 선고 93다26168 판결 등

가 의도하는 근로를 제공하는 것에 대한 대가이고 더 나은 근로를 제공받기 위한 것이다. 따라서 실비변상적 금품이나 출장시 여비나 숙박비 같은 기업시설을 갈음하는 금품을 제외하고는 사용자가 지급하는 모든 금품은 모두 노동의 대가이며, 그 판단은 사용자의 지급의무성과 정기성·일률성에 의해서 판단해야 한다는 것이 대법원의 결론이다.

② 정기성에 대한 판단 : 1월을 초과한 단위로 정기적으로 지급되는 급여도 통상임금

통상임금 산정에 포함되는 임금은 정기적으로 지급되는 것이어야 한다고 본다. 급여지급의 정기성은 급여가 주기적·지속적으로 지급되는 것을 말한다. 그 임금산정 기간은 시간단위(시급), 일단위(일급), 주단위(주급), 월단위(월급), 그 외의 일정기간 단위로 정할 수 있는 것이고 그 단위로 지급되는 것이면 정기적 급여에 해당된다.

판례는 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 정기적·일률적 상여금에 대하여 “소정 근로시간의 근로에 직접적으로 또는 비례적으로 대응하여 지급되는 임금이 아니라 하더라도 그것이 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급되는 임금이 아니라고 할 수 없으므로…”라고 하여 정기상여금의 임금성을 인정하는 한편, 1월을 초과하는 단위로 일정시기에 지급된 체력단련비, 월동보조비 등에 대해서도 “매년 일정시기에 월 기본급에 대한 일정액을 체력단련비로, 매년 11월에 월 기본급에 대한 일정액을 월동보조비로 원고들을 포함한 전직원에게 각 지급하여 온 사실을 인정할 수 있는바, 이에 의하면 위 체력단련비나 월동보조비는 모두 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 한 금품으로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이라 할 것이므로 통상임금에 속한다”라고 판단하였다.<sup>6)</sup>

대법원은 “1임금지급기, 즉 1개월을 넘어 매년 일정시기에 지급하기로 정해진 임금이라도 그것이 정기적·일률적으로 지급된 것이면 통상임금에 포함된다”는 확고한 입장을 취하고 있는 반면, 고용노동부의 행정지침에서는 여전히 1임금 산정기간 내의 소정근로에 대하여 지급하기로 정하여진 것이어야 통상임금이라는 해석을 하고 있다.<sup>7)</sup> 고용노동부는 통상임금 지침을 변경하지 않는 이유로 법원의 일관된 판결이 내려지지 않는 평계를 들고 있으나 정부의 통상임금 지침이 일관되게 확립된 판례의 입장조차 반영하지 않고 있다는 사실을 단적으로 보여주는 것이다.

③ 일률성에 대한 판단

판례는 ‘일률성’에 대하여 “‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함하며, ‘일정한 조건’은 ‘고정적인

6) 대법원, 1996. 2. 9. 선고 94다19501 등

7) 고용노동부, 「통상임금 산정지침」(개정 2012. 9. 25. 예규 제47호)

조건'이어야 한다'<sup>8)</sup> 라고 하여 '전체 근로자에게 지급되지 않더라도 일정한 고정적 조건을 만족시킨 모든 근로자에게 지급되는' 경우도 일률성의 요건을 충족한 것으로 해석하였다.

여기서 고정적 조건이란 예컨대 기술·자격·면허증소지자·특수작업이나 위험작업에 고정적으로 종사하는 근로자, 작업환경이 열악한 특수지역에서 고정적으로 근무하는 근로자의 경우와 같이 근로자가 제공하는 근로자체가 일반적인 경우보다 특수한 것으로 인정할 만한 객관적인 기준을 정할 수 있는 것을 말한다. 따라서 이러한 고정적 조건에 해당하는 모든 근로자에게 지급하는 기술수당·면허수당·특수작업수당·위험수당·벽지수당 등도 통상임금에 포함될 수 있다. 이 부분에 대해서는 고용노동부 예규도 동일한 입장을 취하고 있다.

#### ④ 복리후생 명목의 급여가 통상임금에 포함되는지 여부

복리후생비가 통상임금에 포함되는지에 관해서 견해의 대립이 있으나, 판례는 복리후생비 명목의 각종 급여, 예를 들어 식대(급식비), 귀성여비, 휴가비, 김장비, 선물비, 체력단련비, 교통보조비 등 급여의 명칭을 불문하고 정기적·일률적·고정적으로 지급된 경우에는 통상임금에 해당된다는 일관된 입장을 취하고 있다.<sup>9)</sup> 이에 반해 고용노동부 행정해석(상기 '고용노동부 예규' 참조)은 전체 근로자에게 일률적으로 지급되더라도 복리후생적 성격의 금품, 예컨대 통근수당, 차량유지비, 월동수당, 급식비 등을 통상임금에 포함시키지 않고 있다. 이 역시 대법원의 이미 확립된 판례의 입장을 철저히 무시하고 있는 처사이다.

#### ⑤ 정기상여금의 통상임금 포함여부

대법원은 정기상여금의 정기성·일률성에 근거하여 임금에 해당된다고 보면서도 '고정성'에 대하여 매우 엄격한 해석을 해왔다. 대법원은 일관되게 "소정근로 또는 총근로의 대상(對償)으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 원칙적으로 모두 통상임금에 속하는 임금이라 할 것이나, 근로기준법의 입법 취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그

8) 대법원은 "통상임금의 정의에서 '일률적'으로 지급되는 것이라 함은 모든 근로자에게 지급되는 것 뿐 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게' 지급되는 것도 포함된다고 해석되지만, 여기서 말하는 '일정한 조건'이란 '고정적이고 평균적인 임금'을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 '고정적인 조건'이어야 한다"라고 판단하였다(1993. 5. 27. 선고 92다20316 등).

9) 대법원 1992. 7. 14. 선고 91다5501; 대법원 1993. 5. 11. 선고 93다4816; 대법원 1996. 2. 9. 선고 94다19501; 대법원 2000. 12. 22. 선고 99다10806

것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 아니 한다”(대법원 1998. 4. 24. 선고 97다28421 판결, 대법원 2003. 4. 22. 선고 2003다10650 판결 등). 또는 “상여금은 근로자들이 상여금 지급일까지 근무하였는지 여부와 1년의 근속기간을 충족하였는지 여부 등과 같은 실제 근무성적에 의하여 지급 여부와 지급액이 달라지는 비고정적인 임금이므로 통상임금에 속한다고 할 수 없다”(대법원 2007. 4. 12. 선고 2006다81974 판결)는 입장을 견지해 왔다. 요컨대 기존의 대법원 판례는 통상임금의 요건인 ‘고정성’을 좁게 파악하여 “정기상여금은 실제의 근무성적 내지 근속기간에 따라 그 지급 여부 및 지급액이 달라지므로, 그것은 고정적 임금이라고 할 수 없어 통상임금의 범위에 포함되지 않는다”는 입장을 취해 왔다.

이와 같은 상황에서 최근 인천지법의 하급심 판결<sup>10)</sup>에 이어, 대법원까지도 “이 사건 단체협약에서 ‘상여금이 만근 기본급 기준으로 6개월 이상 근무시 350%, 3년 이상 근무시 550%, 8년 이상 근무시 650%, 12년 이상 근무시 750%를 지급’하되, ‘상여금 지급은 분기별로 지급하며 매분기 말까지 재직한 자로 하고, 퇴직자에 대하여는 월별로 계산 지급한다”라고 규정하고 있고, “이 사건 단체협약에 따라 상여금을 분기별로 지급하였다면 이 사건 상여금의 지급 여부 및 지급액이 근로자의 실제 근무성적 등에 따라 좌우되는 것이라 할 수 없고, 오히려 그 금액이 확정된 것이어서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다”(대법원 2012. 3. 29. 선고 2010다91046 판결)고 판시하여 정기상여금도 통상임금의 범위에 포함된다고 판결하였다.

대법원은 통상임금의 개념 및 범위에 관한 종전의 법리를 확인하면서도, “이 사건 단체협약에서 상여금 지급은 ‘매분기 말까지 재직한 자로 하고’라고 규정하면서도, ‘퇴직자에 대해서는 월별로 계산 지급한다’”는 사실관계에 대하여 통상임금의 판단기준들 중의 하나인 ‘고정성’을 인정함으로써 정기상여금을 통상임금의 범위에 포함시켰다는 것에 의의가 있다. 원심은 동일한 사실관계를 근거로 이 사건 정기상여금이 통상임금에 해당하지 않는다고 보았다. 대법원은 대상판결에서 ‘정기성’(분기별 지급), ‘일률성’(일정 근속기간을 충족시키는 모든 근로자에게 지급), ‘고정성’(6개월 이상 근무시 350%, 3년 이상 근무시 550%, 8년 이상 근무시 650%, 12년 이상 근무시 750% 지급)을 기준으로 삼아 정기상여금을 통상임금으로 판단하였는데, ‘고정성’에 대한 판단에서 기존 판례보다 폭넓게 인정하는 해석론을 취하였다.<sup>11)</sup> 즉 대상판결의 원심을 비롯한 기존 판례가 통상임금의 요건인 ‘고정성’을 좁게 파악하여 “정기상여금은 실제의 근무성적 내지 근속기간에 따라 그

10) 인천지법 2012. 2. 23. 선고 2011가합6096 판결.

11) 김소영(2012), 『통상임금 관련 판례평석』, 『노동법률』 7월호, 중앙경제사, pp.68~73.

지급 여부 및 지급액이 달라지므로, 그것은 고정적 임금이라고 할 수 없어 통상임금의 범위에 포함되지 않는다”는 입장을 취한 것에 반하여, 대상판결은 “이 사건 단체협약 제 27조에 ‘상여금 지급은 매분기 말까지 재직한 자로 하고’라고 규정하면서도 끝이어서 ‘퇴직자에 대해서는 월별로 계산 지급한다’고 추가로 규정함으로써 상여금 지급대상에서 중도 퇴직자를 제외한 것으로 볼 수 없으며, 또한 상여금 지급대상에 관한 위 규정의 의미가 기본급 등과 마찬가지로 비록 근로자가 상여금 지급대상 기간중에 퇴직하더라도 퇴직 이후 기간에 대하여는 상여금을 지급할 수 없지만 재직기간에 비례하여 상여금을 지급하겠다는 것이라면, 이 사건 상여금은 그 지급 여부 및 지급액이 근로자의 실제 근무성적 등에 따라 좌우되는 것이라 할 수 없고, 오히려 그 금액이 확정된 것이어서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다”고 판단하였다.

또한 대법원은 원심을 파기환송하며 “원심은 실제 피고의 상여금 지급실태 등을 포함하여 이 사건 단체협약 제27조의 구체적 의미를 검토하여 과연 원심 판시의 상여금이 소정근로 또는 총근로의 대상으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 통상임금에 해당하는지를 살펴보았어야 한다”고 지적하였다. 이는 결국 그 명칭이 무엇이든 어떠한 임금이 통상임금에 포함되는지 여부는 통상임금제도의 취지, 임금지급 약정 및 지급관행, 각 기업의 고유한 임금체계와 노사간 단체교섭의 구체적 내용 및 단체협약의 실태 등 사실관계에 따라 구체적·종합적으로 판단해야 한다는 것을 의미한다.<sup>12)</sup> 이는 통상임금을 폭넓게 인정하려는 법원 판례의 경향을 보여주는 것이라고 판단된다.

### ◆ 고용노동부 통상임금 산정지침의 문제점

통상임금 산정지침은 제2조 제1호에서 통상임금을 위 근로기준법 시행령대로 “근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액”으로 정의하고 있다. 제3조 제1항에서 통상임금의 산정기초임금을 “① 근로계약이나 취업규칙 또는 단체협약 등에 의하여 소정근로시간(소정근로시간이 없는 경우 법정근로시간, 이하 같다)에 대하여 근로자에게 지급하기로 정하여진 기본급 임금과 정기적·일률적으로 1임금산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급 임금으로 한다. ② 제1항의 규정에도 불구하고 도급금액으로 정하여진 임금에 대하여는 그 임금산정기간에 있어서 도급제에 의하여 계산된 임금의 총액(연장·야간·휴일근로 등에 대한 가산수당은 제외한다)으로 한다”라고 규정하고 있다.

특히 별표로 통상임금 판단기준을 예시하고 있는데, 이러한 고용노동부의 통상임금 지

12) 김소영, 앞의 책, pp.68~73.

침에 예시된 각 임금항목을 갖고 현장의 노사는 제 수당의 통상임금 포함여부를 판단하며 일선 근로감독관들도 이를 기준으로 노사간 분쟁을 지도하고 있다. 고용노동부의 통상임금 산정지침은 1988년 제정된 이후 네 차례 걸쳐 개정되었음에도 통상임금에 관한 판례 법리조차도 제대로 반영되어 있지 못하고 있다. 별표 예시를 보면, 임금항목을 가지고 획일적인 기준에 의한 판별을 하고 있어 구체적인 사건에서 통상임금 여부를 판단하는데 실질적인 기준이 될 수 없다. 이로 인해 통상임금에 포함시켜야 마땅할 임금항목을 사용자가 배제시키는 일이 노동현장에서 자주 발생하고 있고 오히려 혼란을 초래하고 있는 실정이다. 법원은 고용노동부의 행정지침에 근거한 사용자의 주장에 대하여 번번이 잘못된 근거로 보고 받아들이지 않고 있다.

통상임금에 관한 법원 판례의 경향에도 불구하고 2012년 9월 25일 고용노동부는 통상임금 산정지침을 재고시하면서 대법원의 입장을 전혀 반영하지 않는 고용노동부 장관 예규를 고시하였다. 다시 말해 고용노동부의 행정지침은 최근 통상임금 관련 판결에서 정기상여금이나 복리후생 관련 수당이 정기적·일률적으로 고정적 조건에 해당하는 모든 근로자에게 지급되는 경우 통상임금에 해당된다는 판례법리를 전혀 반영하지 않은 것이다. 대통령령인 『훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정』에 따르면, 정부가 고시하는 각종 훈령·예규는 변화하는 현실을 반영하기 위해 3년마다 재검토하고 이를 다시 고시해야 한다. 반면 고용노동부는 변화하는 현실을 철저히 무시하고 있다. ‘비즈니스 프렌들리’라는 유일한 정권의 속성에서 조금도 벗어나지 못하는 현 정부로부터 기대하지 않았던 일이지만 해도 너무하다는 말밖에 할 말이 없다. 고용노동부가 기존 행정해석을 고집함으로써 얼마나 많은 산업현장의 혼란과 갈등, 불필요한 분쟁과 사회적 비용을 초래하고 있는지는 정부 스스로 더 잘 알고 있을 것이다.

고용노동부의 입장은 “법원 판결로 통상임금 범위와 관련한 논란이 불거진 것은 사실이지만 아직까지 법학자와 전문가들 사이에서 의견이 분분할 정도로 사회적 공감대가 형성되지 않았다”며 “정기상여금을 통상임금에 포함할 경우 각종 수당이 덩달아 올라 산업현장에 막대한 영향을 미치게 되는데, 선불리 변경할 경우 혼란을 불러올 수 있어 신중하게 검토를 하고 있다”고 말하고 있다. 고용노동부가 말하고 있는 우려와 산업현장의 혼란은 법원 판결과 행정해석의 혼선으로 이미 오래전부터 야기되고 있다. 법률해석의 최종기관인 사법부의 판단을 존중하는 것이야말로 노사갈등을 조기에 종식시키는 것임을 명심해야 할 것이다. 고용노동부가 잘못된 행정해석을 바꾸지 않으면서 소송에 참여하지 않은 다수의 노동자가 임금에 관한 자기 권리를 보호·보장받지 못하는 불합리한 상황만 초래될 것이다. 아예 혼란만을 야기하는 고용노동부의 통상임금 산정지침을 폐기하고 판례를 따르라고 권고하는 것이 노동자를 보호하는 데 더 보탬이 될 수 있다.

## ◆ 한국노총의 대응방침과 개선과제

### (1) 한국노총의 대응활동

한국노총은 「2012년 한국노총 공동임단투 지침」을 통해서 통상임금 관련 대법원 판례의 경향, 대법원과 배치되는 고용노동부 행정해석의 문제점을 지적하는 한편, 사용자의 각종 수당을 통상임금 범위에서 제외시키려는 불합리한 임금체계를 개선해야 한다는 취지의 지침을 시달하였다. 임금문제는 산업 또는 각 기업별로 노사가 자율적으로 정해야 할 사항인 만큼 총연맹은 이에 대한 방향성 이외에 구체적인 사항에 대한 지침을 시달하지 않는 것이 보통이다. 금년에 한국노총이 통상임금 문제를 제기한 배경은 노동의 대가인 임금의 범위와 통상임금의 범위를 넓게 인정하는 대법원 판례의 경향이 기본급의 비중이 지나치게 적고, 이상한 명목의 각종 수당과 시간외수당이 대부분을 차지하는 우리나라 임금체계를 단순화시키는 데 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보았기 때문이다.

또한 한국노총은 정기상여금도 통상임금에 속한다는 대법원 판결(대법원 2012. 3. 29. 선고 2010다91046 판결)을 계기로 산하조직 지도지침을 재차 시달하였다. 한국노총은 지침을 통해서 통상임금 산입기준 관련 대법원 판례의 경향을 소개하고, 법원 판결과 배치되는 고용노동부의 행정지침의 문제점을 지적하는 한편, 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 제 수당 및 금품, 정기상여금을 포함시켜 통상임금을 재산정할 것과 지금까지 통상임금 기준 이하로 미지급된 체불임금의 해소를 요구할 것, 이에 대한 사측이 불응할 경우 법적 대응을 지원하겠다는 것이다. 최근 통상임금 관련 문제가 쟁점화되자 이를 노리고 한몫 챙기려는 불순한 의도로 노동조합에 접근하는 법률브로커까지 등장하는 등의 부작용도 있으나 노사는 갈등을 최소화하는 방식으로 잘못된 통상임금 산정방식을 바로 잡아야 하는 것은 분명하다.

### (2) 개선과제

그동안 사용자가 통상임금을 줄이기 위하여 상여금의 비중을 높이고 각종 수당을 신설하는 등 임금체계를 복잡하게 왜곡해 왔으며, 노동조합도 왜곡된 임금체계를 초래한 문제의 원인으로부터 자유롭지 못하다. 또한 오랜 세월 우리 사업장에서 임금을 둘러싼 분쟁과 실무상 혼란이 끊이지 않았던 것은 근로기준법상 임금의 개념, 평균임금과 통상임금의 개념 및 범위의 불명확성에 기인하는 바가 크다. 근로기준법의 임금 관련 규정이 포괄적이고 애매하며 비현실적이라서 사업장의 임금체계를 복잡하게 만들고 있는 문제는 이제 더 이상 노사 모두에게 도움이 되지 않는다. 복잡한 임금체계는 대기업과 중소기업

업, 정규직과 비정규직, 산업 및 업종간 임금격차, 저임금 장시간노동 구조와 모두 관계되어 있다. 수십년째 왜곡된 임금체계는 노동시장과 노사관계를 갈수록 꼬이게 하고 있기 때문이다. 임금체계를 단순화시키고 현실화하는 것은 일자리 보존 및 창출, 비정규직 문제, 청년실업, 정년연장 등 우리 노동시장이 안고 있는 문제의 근본적 해법이기도 하다.<sup>13)</sup>

통상임금 관련 대법원 판례의 경향과 주40시간을 넘어선 휴일근로를 연장근로로 보는 판례<sup>14)</sup>, 완성차 업계의 주간연속 2교대제 도입 및 월급제 전환 등은 잘못된 임금체계와 저임금 장시간노동 구조개선을 위한 긍정적 신호가 될 수 있다고 본다. 그렇다고 이러한 판례법리의 변화만으로는 근본적 문제를 해결하지 못한다. 좋은 일자리 창출과 노동자의 삶의 질 개선을 위한 근본적인 제도개혁 방안이 진지하게 검토되어야 할 때이다. **KL**

13) 2003년 11월 노사관계제도 선진화 연구회는 『노사관계법·제도 선진화방안 최종보고서』에서 임금 제도 개선방안으로서 “통상임금 산정에 있어서 변동적으로 지급되는 것을 제외하고 고정적으로 지급되는 모든 급여를 포함하도록 하고, 평균임금의 산정기간을 현행 3개월에서 1년으로 개정할 것”을 제안하였다.

14) 대구지방법원 제16민사부 판결, 2011가합3576 임금 등