

■ 2월 6일 고용노동부가 <(개정)통상임금 노사지도 지침>(이하 ‘개정지침’)을 발표했습니다. 노동부는 작년 12월 19일 대법원 전원합의체 판결에 따라 기존 통상임금 판단기준에 ‘고정성’을 제외하고 통상임금의 개념을 새롭게 정립하여, 현장 혼란과 노사간의 분쟁을 방지하기 위함으로 개정 배경을 밝히고 있습니다.

대법원 판결로 “노동자가 소정근로를 온전하게 제공하면, 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금”은 통상임금입니다. *[\[동향&전망\]1호\(241230\)](#) 참고 ‘고정성’ 제외로 통상임금의 판단이 보다 간결해지고 명확해졌습니다.

그러나 노사간 세부적인 임금항목에 대한 통상임금 여부의 판단과 해석 차이가 존재할 것입니다. 회사는 판례와 개정지침과 별개로 경영상황 등 지불능력을 이유로 자의적으로 통상임금을 축소해석할 것입니다.

개정지침은 일종의 ‘가이드라인’ 성격임으로 현장의 ‘참고용’입니다. 임금항목의 명칭과 상관없이 실제 현장에서 지급하는 임금의 실질 기준에 따라 통상임금 여부를 판단합니다. 노동부 개정지침은 판례를 근거로 아래와 같이 세부적인 사례를 적시하고 있습니다.

#사례1 명절귀향비, 하계휴가비, 체력단련비 등 명칭과 형식은 상관없음. 소정근로의 대가성과 정기성·일률성을 갖추면 통상임금. 지급주기가 1개월을 넘는 기간이라도 정기성을 갖추면 무방. 특정시점에 재직중인 노동자에게만 지급하거나, 특정시점이 되기 전 퇴직시에 근무일수에 비례하여 지급되는 경우는 물론이고 근무일수에 비례하여 지급하지 않는 임금도 모두 통상임금에 해당함.

#사례2 기업실적에 따라 일시적, 비정기적으로 사용자 재량에 따른 **상여금**은 소정근로 대가가 아님으로 통상임금이 아님. 정기적인 지급이 확정되어 있는 정기상여금은 당연히 통상임금. **성과금**은 근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정된다면 통상임금이 아니지만, 최소한도의 일정액을 정하여 근무실적과 무관하게 지급하면 그 최소한도의 일정액이 통상임금에 해당함.

#사례3 주휴수당은 통상임금을 기초로 산정되는 법정수당임으로 통상임금이 아님. 무사고라는 추가적인 요건이 충족되어야 하는 **무(無)사고수당**은 소정근로 대가가 아니므로 통상임금이 아님.

#사례4 가족수당은 부양가족 수에 따라 차등 지급되는

경우는 근로와 관련된 조건이 아님으로 통상임금이 아님. 다만, 기본금액을 동일하게 지급하면서 부양가족 수에 따라 추가적으로 지급하는 경우 그 기본금액은 통상임금. 모든 노동자에게 일정금액을 기본금액으로 지급하는 가족수당도 통상임금.

#사례5 기술수당, 근속수당 등 기술이나 자격보유자에 지급되고, 근속기간에 따라 지급여부가 지급액이 달라지는 임금 모두 통상임금. (자격수당, 면허수당 등)

#사례6 상여금 지급일 이후에 입사한 노동자의 경우 2024년 12월 19일 이후 연장근로수당은 새로운 법리에 따라 계산된 통상임금으로 지급. **연차유급휴가 미사용수당**은 매년 초일에 청구권이 발생함으로 올해 초 지급되는 수당은 새로운 법리를 적용해야 함. **고정시간외수당**을 지급하는 경우에 고정시간외 근로시간에 관계없이 실제 연장근로 발생일을 확인하고, 12월 19일 이후 연장노동수당에 대해서 새로운 법리를 적용해야 함.

#사례7 재직자 또는 근무일수 조건 등이 있는 임금에 대해 회사는 이전에도 그랬고 앞으로도 근무한 기간에 비례해 지급해야 하는 의무는 없음. 노사는 임금에 대한 조건을 자유롭게 결정할 수 있고, 이번 통상임금 범위 확대와 별개로 ‘지급조건’을 둔 기존 노사합의는 여전히 유효함.

■ 노동부는 이번 판결을 계기로 “**복잡한 임금구조 단순화, 미래지향적 임금개편**”에 노사가 적극 나설 수 있도록 지도하겠다고 하며, ‘소정근로의 가치를 반영하는 기본급적 임금’과 ‘성과 달성·평가 결과인 성과급적 임금’을 단순화하고 구분할 것을 주문합니다. 이를 위해 노동부가 <일터혁신 상생컨설팅> 지원사업을 진행하겠다고 밝혔습니다. 우리는 당연하게도 어떠한 노동조건의 규정과 변화도 노사합의 없이는 불가하다는 입장입니다. 임금개편 관련 단체협약은 물론이고 취업규칙 등 제규정 변경을 회사가 일방적으로 할 수 없습니다. 조합원의 권리 후퇴 사항은 말할 것도 없습니다. 이 점을 우리는 회사에 명확히 주시시켜야 합니다.

우리 사업장의 모든 노동조건은 ‘집단적 노사관계’ 원리하에 노사합의로 결정하는 것이 제1의 원칙입니다. 법리에 의존하거나 조합원 개인적인 소송, 정부 기관의 개입을 지양해야 합니다. 올해 통상임금 쟁점을 둘러싸고 현장 노동조합이 특히 유의해야 할 대목입니다. 📖

(개정) 통상임금 노사지도 지침

2025. 2. 6.

고용노동부