

통상임금 = 일률성, 정기성, (고정성)

■ 2024년 12월 19일 대법원 전원합의체는 통상임금을 판단하는 기준에서 ‘고정성’을 폐기하였습니다. 기존 통상임금의 조건을 변경하여 이에 통상임금을 ① 소정근로 대가성 ② 정기성 ③ 일률성 3가지 요건으로 판단하게 됩니다. (고정성 폐기)

고정성이란 “추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정되어, 지급 여부나 지급액이 사전에 확정되었는지 여부”입니다. 대표적으로 [재직자 조건] (지급일 당시 재직자에게만 지급), [근무일수 조건] (일정 일수 이상 근무한 사람에게만 지급) 등이 있습니다.

예를 들어 상여금 지급일 전에 퇴사한 노동자에게 상여금을 지급하지 않았다면, 과거에는 고정성이 없어 이런 상여금은 통상임금으로 인정받지 못하였습니다. 하지만, 이번 판결의 고정성 폐지로 재직자 조건과 상관없이 통상임금으로 인정됩니다.

먼저 해야할 일 “임금체계 꼼꼼히 살펴보기”

■ 통상임금은 연장수당, 휴일수당, 야간수당, 연차미사용수당, 퇴직금을 계산할 때 기준입니다. 정당한 노동력의 댓가를 인정받는데 중요합니다. 때문에 우리 사업장의 단체협약과 임금규정, 임금명세표 등을 다시 살펴보고, 통상임금과 비통상임금의 범위, 통상임금 여부, 월 소정근로시간 등을 명확히 파악해야 합니다.

회사에 통상임금 범위와 계산방식을 요구하고 노조의 분석과 일치하는지 확인이 필요합니다. 동시에 이번 대법원 판결을 회사에 주지시키고, 판결일(2024.12.19.)

부터 새롭게 계산된 통상임금으로 연동된 각종 수당 등을 지급할 것을 요구해야 합니다. 이를 위한 공식적인 노사협의기구를 요청하는 것도 좋습니다.

예상되는 자본의 대응 “비용절감”

■ 당연히 사용자들도 발 빠르게 대응에 들어갑니다. 먼저 노동부가 대법원 판결에 따른 통상임금 관련 수정된 행정지침을 준비하고 있기에, 많은 회사들이 노동부 행정지침을 기다리면서 이번 판결에 따른 입장을 꺼려하고 있습니다. (과거 행정지침 수정에 약 15일 소요) 경총 등 사용자단체도 통상임금에 따른 사용자용 안내

서를 준비하고 사업장 설명회를 진행중입니다.

이제 사용자는 통상임금 확대를 상쇄하는 ‘인건비 줄이기’에 사활을 걸 것 입니다. 대표적으로 연공급제(호봉제)를 폐지하고 개인직무와 성과·평가를

연동한 임금체계를 도입할 가능성이 높습니다. 이는 윤석열 정권의 임금정책 방향과 동일합니다.

회사는 잔업·특근을 줄이거나, 연차사용촉진제도를 활용하여 연차미사용수당을 지급하지 않을 것입니다. 회사는 연장노동에 일용계약직을 투입하고, 정규직 신규채용에 더욱 인색할 것이며, 자동화 설비(무인) 투자에 관심을 보일 것입니다. 기존 상여금 제도를 폐지하여 일부는 ‘기본급화’ 하고 일부는 ‘성과급’ (소정근로 댓가가 아닌)으로 대체하여 통상임금 항목 축소를 노조에 요구할 수도 있습니다.

회사는 비용상승과 지불능력저하를 빌미로 단체교섭에서 노조의 임금인상과 총고용보장 요구에 격렬히 저항할 것입니다. 현장은 이에 대비한 교섭전략과 투쟁전술을 빠르게 준비해야 합니다.

통상임금이란	· 소정근로 대가로 정기적·일률적으로 지급하기로 정한 임금 · 기준임금으로 연장·휴일·야간근로수당 산정 시 활용
통상임금 요건	· 정기성 일정 기간 정해 기간별로 계속 지급 · 일률성 일정 조건 갖춘 모든 직원들에게 일률 지급 · 고정성 근로 제공 그 순간 지급 확정되는 수당
11년 만에 뒤집힌 대법원 전합 선고	· 2013년 재직·근무일수 조건부 정기상여금, 통상임금 아니다 · 2024년 재직·근무일수 조건부 정기상여금, 통상임금 해당

