

재직자 요건 정기상여금에 대한 통상임금 판결에 따른

고용노동부 행정지침 핵심내용 및 간략 해설

-자료 출처- 고용노동부 개정 통상임금 지도 지침(2025.2.6.)

판시사항('24년) (2020다247190 판결문 6쪽)

통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로, 실근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하는 것이라야 한다. 이 점에서 통상임금은 법정 기간 동안 근로자에게 실제 지급된 임금의 총액을 기초로 하여 사후적으로 산정되는 평균임금과 구별된다. 통상임금은 가상의 도구 개념이고 그 개념이 전제하는 근로자는 '소정근로를 온전하게 제공하는 근로자'이다. '소정근로의 온전한 제공'이라는 요건이 충족되면 이를 이유로 지급되는 가상의 임금이 통상임금이다. ...

Q1 통상임금이 무엇인지?

- ☐ 현행 근로기준법 시행령 제6조는 통상임금을 “근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대해 지급하기로 정한 시간급·일급·주급·월급 또는 도급 금액”이라고 정의하고 있음

-> 소정근로란 1일 8시간, 1주 40시간의 법정근로시간의 범위 내에서 근로계약시 사용자와 근로자가 합의한 근로시간.

- 1일 8시간, 1주 40시간 이내의 범위에서 정해지며, 이를 초과하는 근로시간을 정한 경우 이는 연장근로시간이 되며 소정근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없음(ex 1일 10시간, 주 5일 근무하기로 정하였다 하더라도 소정근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간이 최대이며 1주 40시간을 초과한 10시간은 연장근로가 됨.)

소정근로의 대가라 함은 1일 8시간, 1주 40시간의 소정근로시간을 근로 제공 하면 정기적으로 지급하기로 정해진 임금을 의미하며, 일반적으로 기본급이 이에 해당함.

->또한 작업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로에 대한 가치를 평

Q2 '소정근로의 대가' 의 의미는?

- 대법원 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

가와 관련된 일정한 조건이나 기준을 충족하면 지급하기로 정한 임금으로 직책수당, 기술수당, 정근수당등이 대표적임.

- 그러나 소정근로의 대가와 무관한 사유로 지급되는 가족수당등은 제외됨

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

Q3 '소정근로의 온전한 제공' 의 의미는?

(사례) 운수회사에서 일정 기간 동안 사고없이 운전한 운전기사에게만 무사고 수당(월 20만원)을 지급하는 경우

☞ 소정근로 제공 외에 무사고라는 추가적인 요건 달성에 대한 보상으로 지급되는 금품 → 소정근로의 대가가 아니므로 통상임금 아님

->또한 소정근로를 초과하여 지급되는 연장, 야간, 휴일근로에 대한 가산수당이나 특정한 성과와 목표 달성을 지급요건으로 하는 성과급등의 경우 통상임금성이 부정됨

판시사항('13년) (2012다89399 판결문 7쪽)

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

Q4 재직자에게만 지급하는 임금이 통상임금에 해당하는지?

(사례) 회사는 정기상여금을 분기 1회 지급하며(연 4회, 4월·7월·10월·12월 임금지급일) 지급조건은 임금지급일에 재직중인 근로자에게만 지급
☞ 통상임금에 해당하며 연 4회의 정기상여금을 합산하여 시간급으로 환산

Q5 일정한 근무일수를 충족한 경우에만 지급하는 임금이 통상임금에 해당하는지?

(사례) 회사에서 소정근로일(20일이 소정근로일이라고 가정)을 만근으로 정하고 만근할 경우에만 30만원 지급 → A 근로자가 9월에는 만근하여 30만원을 받았으나 10월에는 결근이 있어 받지 못함
☞ 통상임금에 해당

- ☐ 통상임금은 정해진 소정근로를 모두 근무한다는 전제하에 사전에 임금이 얼마로 정해졌는지를 판단하면 되고
 - 실제 지급조건 충족에 따른 사후적인 임금 지급 여부는 통상임금 판단의 고려사항이 아님
- ☐ 위 사례와 같이 만근수당이 소정근로의 대가로 사전에 확정되고 정기성, 일률성을 갖추고 있는 경우에는
 - 소정근로일수를 모두 채우지 못해 실제 만근수당을 지급받지 못하더라도 통상임금 산정시에는 포함(여기서는 30만원)하여야 함

판시사항 (2020다247190 판결문 10쪽)

통상임금은 실근로와 구별되는 소정근로의 가치를 반영하는 도구개념이므로, 계속적인 소정근로의 제공이 전제된 근로관계를 기초로 산정하여야 한다. 근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이다. ‘퇴직’은 정년의 도래, 사망, 해고 등과 함께 근로관계를 종료시켜 실근로의 제공을 방해하는 장애사유일 뿐, 근로자와 사용자가 소정근로 시간에 제공하기로 정한 근로의 대가와는 개념상 아무런 관련이 없다. 따라서 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다.

Q6 하계휴가비나 체력단련비도 통상임금에 포함되는지?

- (사례1) 회사에서 하계휴가비(8월)와 체력단련비(1월)를 매년 기본급의 50% 각 지급하는 경우 ⇨ 통상임금 해당
- (사례2) 회사에서 기말수당으로 연 2회(7월초와 12월말), 입사 후 3개월 이상 근무하고 지급일 현재 재직중인 근로자에 대해 기본급의 50%를 지급하는 경우 ⇨ 통상임금 해당

- ☐ 명칭이나 형식에 관계없이 소정근로의 대가, 정기성, 일률성을 갖춘 경우에는 통상임금에 해당될 것임

판시사항 (2023다302838 판결문 7쪽)

...상여금 세칙은 격월 상여금(각 100%)은 지급 전월 1일부터 지급 월 말일까지 2개월, 설상여금(50%)은 직전 추석 당일부터 해당 설날 전일까지, 추석상여금(50%)은 직전 설날 당일부터 해당 추석 전일까지, 하기상여금(50%)은 전년도 하기휴가 시작일부터 당해 연도 하기휴가 시작 전일까지를 기준기간으로 한다고 정하였다....

...이 사건 상여금은 통상임금의 750%에 해당하는 일정한 금액을 일정한 주기로 분할하여 지급하는 임금이므로, 근무일수 조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 통상임금에 해당한다.

Q7

새로 입사하여 정기상여금을 아직 한 번도 지급받지 못했으나,
해당 정기상여금이 통상임금에 포함되는지?

(정기상여금 지급조건) 단체협약에 정기상여금은 기본급의 750%를 지급
 짝수달 5일에 각 100%, 설날, 추석 및 하기휴가 각 50%
 (사례) 상여금 지급일('24.12.5) 이후에 입사(12.10)하여 12.20부터 12.30까지
 연장근로
 ☞ 통상임금 해당하며 정기상여금 750%를 통상시급으로 환산하여 12.20
 부터 12.30까지의 연장근로수당 계산

- ☐ 이번 대법원 전합 판결은 어떤 임금이 지급 시점에 근무를 하지 않아
 해당 임금이 지급되지 않은 경우에도
- 해당 임금이 소정근로의 대가, 정기성, 일률성을 갖춘 경우라면 통상
 임금에 해당한다고 보았음
- ☐ 따라서 정기상여금이 통상임금에 해당할 경우, 실제 지급 시기에 따라
 정기상여금을 받지 못한 경우에도 이를 포함하여 통상임금을 산정해야 함

판시사항 (2020다247190 판결문 7쪽, 10쪽)

통상임금에서 고려할 것은 소정근로를 온전하게 제공한 경우에 지급되는 임금이
 얼마로 정해졌는가이다. '실제로 조건을 충족하여 그 임금을 지급받을 가능성'은
 통상임금에서 고려할 필요가 없다. ... (7쪽)

...설령 근로자의 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하여 근로자가
 근무일수 조건부 임금을 지급받지 못하더라도, 그 임금이 소정근로 대가성,
 정기성, 일률성을 갖추고 있는 한 이를 통상임금에 산입하여 연장근로 등에
 대한 법정수당을 산정하여야 한다. ... (10쪽)

Q8

정기상여금의 통상임금 산정 방법은?

- ☐ 「근로기준법」 시행령 제6조제2항제5호에는
- 일·주·월 외의 일정한 기간으로 정한 임금은 제2호부터 제4호까지의
 규정에 준하여 산정된 금액으로 산정토록 하고 있음
- 따라서 정기상여금도 이에 따라 산정한 후
 같은 항 제7호에서 정한 방식으로 시간급 금액을 산정하면 될 것임

❖ (토요일 무급 전제)

- 월 환산시간은 208.56시간 = (40+8시간)×약 52.14주÷12월

- 연 환산시간은 2,502.72시간 = (40+8시간)×약 52.14주

❖ (상여금) 지급률: 600% / 지급액: 기본급의 50%(여기서는 기본급 200만원 가정)

- (월환산) 6,000,000원÷12월÷208.56h = 시급 2,397원39전

- (연환산) 6,000,000원÷2,502.72h = 시급 2,397원39전

Q9

가족수당을 부양가족 수에 따라 차등적으로 지급하는 경우
통상임금인지?

- '13년 대법원 전합 판결에서 가족수당 중 부양가족이 있는 근로자에게만 지급되는 가족수당은 통상임금이 아니라고 판시함
 - 통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로 '일정한 조건 또는 기준'은 근로와 관련된 조건이어야 하는데, 가족수당은 소정근로의 가치와 무관한 사항을 조건으로 지급되는 임금이므로 일반적으로 통상임금에 해당하지 않음
 - 다만, 모든 근로자에게 기본금액을 가족수당 명목으로 지급하면서 실제로 부양가족이 있는 근로자에게 일정액을 '추가'로 지급하는 경우 그 기본금액은 통상임금에 해당하는 것으로 판시함
- 이번 대법원 전합 판결도 통상임금 요소 중 '고정성'이 제외되었을 뿐, 가족수당에 대한 종전 판결에는 영향을 미치지 않음

판시사항('13년) (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.

<임금유형별 통상임금 여부 정리>

임금명목	임금의 특징	통상임금 해당여부	
		'13년	'24년
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당(자격수당, 면허수당 등)	통상임금○	통상임금○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금○	통상임금○
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	통상임금× (근로와 무관한 조건)	통상임금× (근로와 무관한 조건)
	부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당 분	통상임금 ○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)	통상임금 ○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	통상임금× (조건에 좌우됨, 고정성 인정×)	통상임금× (‘소정근로 대가상’을 갖추었다고 보기 어려움)
	최소한도가 보장되는 성과급	그 최소한도 만큼만 통상임금○ (그 만큼은 일률적, 고정적 지급)	최소한도의 일정액은 통상임금○ (근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한 경우 그 금액은 소정근로의 대가에 해당)
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금(정기상여금)	통상임금○	통상임금○
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금 (경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	통상임금× (사전 미확정, 고정성 인정×)	통상임금× (‘소정근로 대가상’을 갖추었다고 보기 어려움)
특정시점 재직 시 에만 지급되는 금품	특정시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 금품 (명절귀향비나 휴가비의 경우 그러한 경우가 많음)	통상임금× (근로의 대가×, 고정성×)	통상임금○ (명절귀향비, 휴가비도 소정근로의 대가성이 인정되고 정기성, 일률성을 갖춘 경우 통상임금○)
	특정시점이 되기 전 퇴직 시에는 근무일수에 비례하여 지급되는 금품	통상임금○ (근무일수 비례하여 지급되는 한도에서는 고정성○)	통상임금○

