

## 통상임금에 관한 최근 대법원 전원합의체 판결의 주요 내용과 시사점

대법원은 2024. 12. 19. 통상임금에 관하여 2건의 전원합의체 판결을 선고하였습니다. 이번 판결은 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결(이하 '2013년 전원합의체 판결') 선고 이후 약 11년 만에 통상임금의 판단기준을 변경한 판결입니다.

특히, 이번 전원합의체 판결은 통상임금의 개념 징표에서 '고정성'을 제외함으로써, '소정근로 대가성', '정기성', '일률성'만을 기준으로 통상임금 해당 여부를 판단해야 하고, 따라서 '재직조건부 상여금', '근무일수 조건부 상여금' 등의 통상임금성을 인정할 수 있다고 판단하였습니다. 이러한 판례 변경은 기업의 인사노무정책과 노사관계에 중대한 파장을 미칠 것으로 예상됩니다.

법무법인(유) 율촌에서는 이번 Legal Update를 통해 이번 전원합의체 판결의 주요 내용과 그 의미를 설명드리고, 2025. 1. 3. 온라인 세미나([신청하러 가기](#))를 통해 전원합의체 판결의 구체적인 의미와 예상되는 분쟁 및 기업의 대응 방안을 상세히 설명드리고자 합니다.

### I. 이번 전원합의체 판결의 주요 내용과 의미

#### 1. 사안의 개요

##### 가. 2020다247190 사건(대상판결 1)

피고는 보험업을 영위하는 회사이고, 원고(선정당사자) 및 선정자들(이하 원고와 선정자들을 통칭하는 경우 '원고들')은 피고 소속 근로자로서 퇴직하였거나 재직 중인 자들입니다.

원고들은 피고로부터 지급받은 각 수당 중 (i)재직조건부 상여금(격월주기 지급 정기상여금, 명절상여금, 하계상여금) (ii) 기관장성과급(하한 20만 원)이 모두 통상임금에 해당한다고 주장하며, 2013년~2017년의 기간에 대해 위 수당까지 모두 포함한 통상임금을 기초로 다시 계산한 시간외근무수당에서 기지급액을 뺀 차액을 청구하였습니다.

반면 피고는 원고들이 관리·감독업무에 종사하는 근로자로서 포괄임금약정을 체결하였다는 주장과 함께, 설령 법정 시간외수당 지급의무가 있다하더라도, 위 (i)재직조건부 상여금과 (ii)기관장성과급 수당은 모두 통상임금에 해당하지 않는다고 주장하였습니다.

이에 대하여 원심판결은 (i)이 사건 상여금이 '기본급 또는 기본급에 준하는 수당'에 해당하며, 상여금에 부가된 재직조건은 무효로 보아 통상임금에 해당한다고 판단하였고, (ii)기관장성과급 역시 최소지급분의 통상임금성을 인정하였습니다.

## 나. 2023다302838 사건(대상판결 2)

피고는 차량 및 부품의 제조·판매업 등을 영위하는 회사이고, 원고는 피고에 재직 중인 근로자로서 D노동조합 E지부 조합원입니다. 이 사건 상여금에 관한 상여금 지급 시행 세칙의 근무일수 조건 관련 내용은 다음과 같습니다.

### [상여금 지급 시행 세칙] (이하 '상여금 세칙')

#### 5.2. 기준기간

상여금 지급의 대상이 되는 일수로서

- 1) 격월 정기 상여금은 지급 전월 1일부터 지급 월 말일까지의 2개월을 기간으로 한다.
- 2) 설날 상여금은 추석 당월에서 설날 전일까지를 기간으로 한다.
- 3) 추석 상여금은 설날 당월에서 추석 전까지를 기간으로 한다.
- 4) 하기상여금은 전년도 하기휴가 시작일부터 당해 년도 하기휴가 시작 전일까지를 기간으로 한다.

#### 6.4. 지급제외자(이하 '근무일수 조건')

- 1) 기준기간 내 입사하여 **15일 미만 근무한 자**
- 2) 개인별 실 근무일수가 유·무결, 미승인결근, 조합활동 무급시간, 파업, 휴업, 사적대기, 휴직, 정직, 노조전임기간(무급) 등으로 **15일 미만 근무한 자**

원고들은 상여금 세칙에서 기준기간 내 15일 이상 근무한 자에게만 이 사건 상여금을 지급하는 근무일수 조건 규정(이하 '근무일수 조건')은 효력이 없고, 이 사건 상여금이 통상임금에 해당한다고 주장하며, 피고에게 이 사건 상여금을 산정기초에 포함하여 재산정한 수당과의 차액 등을 지급할 것을 청구하였습니다.

이에 대해 원심판결은 근무일수 조건이 무효라고 보기 어렵고, '기준기간 중 15일 이상 근무'라는 추가적 조건이 성취되어야 이 사건 상여금이 지급되는 것이라고 보았습니다. 이에 따라 근로자가 근로를 제공하는 시점에 그 지급조건의 성취 또는 지급청구권의 발생 여부가 불확실하여 고정성을 갖추지 못하여 이 사건 상여금이 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

## 2. 쟁점 및 전원합의체 판결 요지

대법원은 기존 2013년 전원합의체 판결에서 통상임금 개념 징표로 실시한 '고정성'을 통상임금 판단기준에서 제외하고, 새롭게 "통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다. ... 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다"고 판시하였습니다.

### 가. 통상임금 개념 징표 중 '고정성' 개념의 폐기

(기존법리) 2013년 전원합의체 판결은, 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 **소정근로의 대가**로 근로자에게 지급되는 금품으로서 **정기적·일률적·고정적**으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 한다고 판시하면서, 위 개념징표 중 **고정성**에 관하여 '근로자가 제공한 근로에 대하여 그 업적, 성과 기타의 **추가적인 조건**(초과근무 등을 하는 시점에 성취 여부가 불분명한 조건)과 **관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질**'을 뜻한다고 한 바 있습니다.

(고정성 개념의 폐기) 그런데 새로운 전원합의체 판결은 **통상임금은 법적 개념이자 강행적 개념이므로 법령의 정의에 충실하면서도 당사자가 이를 임의로 변경할 수 없도록 해석해야 한다고** 실시하면서, 아래와 같은 이유로 통상임금의 개념적 징표에서 '고정성' 개념을 폐기하였습니다.

- ① **(법령부합성)** '고정성'은 통상임금 정의규정인 근로기준법 시행령 제6조 제1항<sup>1)</sup>을 비롯한 법령 어디에도 근거가 없고, 법령상 근거 없이 '임금의 지급 여부나 지급액의 사전 확정'을 의미하는 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 요구하는 것은 통상임금의 범위를 부당하게 축소시킨다.
- ② **(강행성)** 고정성을 개념 징표로 인정할 경우 당사자가 재직조건 등과 같은 지급조건을 부가하여 쉽게 그 임금을 통상임금에서 제외할 수 있게 허용함으로써 통상임금의 강행성이 잠탈된다.
- ③ **(소정근로 가치 반영성)** 통상임금은 '소정근로의 가치'를 평가한 개념이므로 실근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하여야 하고 통상임금이 전제하는 근로자는 '소정근로를 온전하게 제공하는 근로자'이다. 그런데 기존 판례에서 조건 충족여부에 임금 지급 여부가 연계되면 고정성이 부정된다고 본 것은 실근로 요소가 통상임금 개념에 영향 주는 것이어서 부당하다.

1) 근로기준법 시행령 제6조(통상임금) ① 법과 이 영에서 "통상임금"이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

- ④ **(사전적 산정 가능성)** 통상임금은 법정수당 산정을 위한 도구개념이므로, 연장근로 등을 제공하기 전에 산정될 수 있어야 한다. 이러한 사전적 산정 가능성은 사전에 확정될 수 없는 장래의 요소를 배제하고 '소정근로의 온전한 제공'이라는 전제적 개념에 충실함으로써 확보될 수 있다. 종전 판례는 사전적으로 정해져야 할 통상임금 여부를 임금의 지급여부나 지급액의 확정 여부에 따라 결정하려고 한 데에 문제가 있다.
- ⑤ **(정책부합성)** 통상임금은 연장·야간·휴일근로를 억제하려는 근로기준법 정책 목표에 부합하여야 함에도 불구하고, 고정성 개념은 통상임금 범위를 부당하게 축소하여 연장근로 등을 억제하고 그에 상응하는 보상을 하려는 근로기준법 취지에 부합하지 않는다.

#### 나. 새로운 통상임금 개념과 판단 기준

이번 전원합의체 판결은 **“통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 추가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당”**한다고 판시하며, 통상임금 개념을 재정립하였습니다.

또한 재직자 조건 등 임금에 추가된 조건은 해당 임금의 객관적 성질을 실질적으로 판단하는 과정에서 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려될 수는 있지만, 단지 조건의 성취 여부가 불확실하다는 사정만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다고 판시하면서 주로 문제되는 임금항목들에 대하여 아래와 같이 판단하였습니다.

- ① **(재직조건부 임금)** 근로자가 재직하는 것은 근로 계약에 따라 소정 근로를 제공하기 위한 당연한 전제이므로, 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부과되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정 근로 대가성이나 통상 임금성이 부정되지 않는다고 판시하였습니다.
- ② **(근무일수 조건부 임금)** (i) 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 조건, 즉 소정근로일수 이내의 근무일수 조건이 부과되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않는다. 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 수당을 산정하여야 한다. (ii) 반면 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금은 소정근로를 넘는 추가 근로의 대가이므로 통상임금에 해당하지 않는다.
- ③ **(성과급)** 근무 실적에 따른 성과급은 일정한 업무 성과 내지 평가 결과를 달성하여야만 지급되므로 일반적으로 소정근로 대가성을 갖추었다고 보기 어려워 통상임금에 해당하지 않는다. 다만 근무 실적과 무관하게 최소한도의 일정 금액을 지급하기로 정해진 금액은 소정 근로의 대가에 해당한다.

## 다. 사안별 각 수당의 통상임금 해당여부

### 1) 2020다247190 사건(대상판결 1)

결론적으로 대상판결은 통상임금의 개념 징표에 관한 기존 법리를 변경, 통상임금 분쟁의 중심이던 '고정성' 개념을 폐기하면서, (i) 이 사건 재직조건부 상여금(정기상여금, 명절상여금, 하계상여금), (ii) 기관장성과급(월 하한 20만 원)이 모두 통상임금에 해당한다고 판시하였습니다.<sup>2)</sup>

#### > 이 사건 재직조건부 상여금(정기상여금·명절상여금·하계상여금) (긍정)

피고는 이 사건 상여금에 관하여 급여규정 및 보수협약에서 '상여금은 상여금 지급일 현재 재직 중인 직원에 한하여 지급하며, 지급일 이전 퇴직한 직원에게는 지급하지 않는다'는 취지의 재직조건이 부가되어 고정성이 없으므로 통상임금에 해당하지 않는다고 주장하였습니다.

원심은 이 사건 상여금이 (i) 사전에 확정된 금액이 계속적 정기적으로 지급되는 임금으로 (ii) 소정근로의 대가로 지급되고, (iii) 급여비중, 지급 주기 등에 비추어 '고정급화 된 임금'으로서 '기본급 또는 기본급에 준하는 수당'으로 판단하였고, 결론적으로 재직조건부의 유효성을 인정할 수 없어 고정성이 인정되며, 통상임금에 해당한다고 보았습니다.

그러나 대상판결의 경우, 통상임금에 해당한다는 결론은 동일하나 재직조건부의 유효성 인정여부, 조건 성취 여부에 관계없이, '고정성'을 폐기한 새로운 통상임금 개념과 법리에 따르면, 이 사건 상여금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금에 해당하므로 통상임금성이 인정된다고 보았습니다.

- ① **(이 사건 상여금 구조)** 이 사건 급여규정 등에 따르면, 피고는 재직근로자들에게 기준급여(본봉, 시간외근무수당, 직무수당) 금액 기준으로 매 짝수월마다(연 6회) 각 100%, 명절(연 2회) 각 100%, 하계(연 1회) 50%의 상여금을 지급하도록 규정, '상여금'이라는 명칭에도 불구하고 근로제공 외에 별도 성과를 요구하지 않고, 총 기준급여의 850%를 연간 총 9회 분할 지급하도록 정하였다.
- ② **(대상판결 판단)** 새로운 통상임금 법리에 비추어, 기준급여의 850%에 해당하는 일정한 금액을 일정한 주기로 분할하여 지급하는 이 사건 상여금은 **재직조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다.** 원심이 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 보아 이를 전제로 판단한 부분은 잘못이나, 이 사건 상여금을 통상임금으로 인정한 원심의 결론은 정당하다. 거기에 통상임금에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

2) 대법원은 그 외 관리 감독 업무에 종사하는 근로자 해당 여부, 포괄 임금 약정의 유효한 성립 여부, 시간급 통상임금 산정을 위한 기준 시간 수에 관하여는 원심의 판단에 법리 오해가 없다고 보았습니다.

### > 이 사건 성과급 (기관장 성과급 월 하한 20만원 부분) (긍정)

- ① **(관련법리)** 근로자의 근무실적에 따라 지급되는 성과급은 일정한 업무성과나 평가결과를 충족하여야만 지급되므로, 새로운 법리에 따라 고정성을 통상임금의 개념적 징표에서 제외 하더라도 일반적으로 '소정근로 대가성'을 갖추었다고 보기 어려워 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 단, 근무실적과 무관하게 지급되는 최소 지급분은 소정근로의 대가에 해당하고, 통상임금성이 인정된다고 보았습니다. 따라서 근무실적에 관하여 최하 등급을 받더라도 일정액을 지급하는 경우와 같이 최소한도의 지급이 확정되어 있다면, 그 최소한도의 임금은 통상임금 범위에 포함된다고 보아야 합니다.
- ② **(대상판결 판단)** 피고의 기관장성과급 관련규정에서는, 지점장 등 기관장에게는 월 20만원의 최저보장액을 규정하였습니다. 이에 따라 대상판결은 비록 명칭이 '성과급'이고 **재직조건이 부가되어 있더라도 근무실적에 관계없이 월 20만원의 최소보장액이 확정되어 있었기에 그 한도(월 20만원)에서는 소정근로의 대가성을 갖추어 통상임금에 해당한다고 보았습니다.**

## 2) 2023다302838 사건(대상판결 2)

대상판결은 이 사건 근무일수 조건부 상여금은, 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 수 있는, 즉 기준기간에 해당하는 소정근로일수에 미치지 못하는 조건이 부가되어 있으므로, 앞서 설명드린 새로운 통상임금 법리에 따를 때 모두 통상임금에 해당한다고 판시하였습니다.

### > 이 사건 근무일수 조건부 상여금 (긍정)

- ① **(이 사건 상여금 구조)** 이 사건 상여금 구조: 상여금 세칙에 따라 각 기준기간 이내 근무일수가 15일 이상인 근로자들을 대상으로, 짝수월에 각각 기준급여의 100%를 지급하고, 설날·추석 및 하기휴가에 각각 기준급여의 50%를 지급, 총 기준급여(통상임금)의 750%를 9회에 걸쳐 분할 지급하도록 정하였다.
- ② **(대상판결 판단)** 새로운 통상임금 법리에 비추어, 기준급여의 750%에 해당하는 일정한 금액을 일정한 주기로 분할하여 지급하는 이 사건 상여금이 요구하는 근무일수 15일은, 각 기준기간에 해당하는 소정근로일수에 미치지 아니하므로 **소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 근무일수에 해당한다.** 따라서 **근무일수 조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다.** 그런데 원심은 근무일수 조건이 성취되어야 이 사건 상여금이 지급되는 것이므로 '고정성'을 갖추지 못하여 이 사건 상여금이 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였으니, 이러한 원심의 판단에는 법리오해가 있어 이를 파기환송한다.

## 라. 판례변경과 새로운 법리의 효력 범위 (선고일 이후의 통상임금 산정부터 적용하되, 현재 재판 계속 중인 병행사건에는 소급적용)

대상판결은 2013년 전원합의체 판결 등 기존 법원 판결을 이 판결의 견해에 배치되는 범위 내에서 변경하였습니다. 다만 판결에서 실시한 새로운 법리의 효력 범위에 대해 아래와 같이 설명하였습니다.

**(원칙적 장래효)** 대상판결은 임금체계의 근간이 되는 통상임금 개념을 재정립하는 판결로, 실무적으로 수많은 법률관계에 중대한 영향을 미칠 것이 확실시됩니다. 이에 따라 대법원은 이 사건은 변경되는 판례에 대한 신뢰보호의 필요성이 새로운 판례의 소급적 관철 필요성보다 압도적으로 강한 극히 예외적인 경우에 해당하므로, **법적 안정성과 신뢰보호를 위하여 새로운 법리는 이 판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터 적용하여** 한다고 판시하였습니다.

**(예외적 소급효 범위)** 단, 해당 대상판결 사안과 **판결 선고 시점(2024. 12. 19.)에 대상판결이 변경하는 법리가 재판의 전제가 되어 통상임금 해당 여부가 다투어져 법원에 계속 중인 사건들**, 즉 현재 이미 소제기되어 재판중인 사건들의 경우 권리구제를 목적으로 한 사법 본질상 새로운 법리가 소급하여 적용되고, 따라서 기존 법리가 아닌 대상판결의 법리에 따르도록 하였습니다.

### 3. 의의 및 시사점

대법원은 많은 분쟁에서 통상임금 인정여부의 가장 핵심적인 징표였던 통상임금의 '고정성' 개념을 폐기하고 통상임금의 본질인 소정근로 대가성을 중심으로 통상임금 개념을 재정립하였습니다. 대법원은 통상임금의 '도구개념'으로써의 성질을 강조하면서, 사전적 산정 가능성, 즉 예측가능성을 높이고자 한 것으로 보입니다.

새로운 통상임금 법리에 따르면 재직조건 등 일정한 조건 부가를 통해 정기상여금 등 특정 수당을 통상임금에서 제외하는 것은 어려워질 것입니다. 실무적으로도 다수 사업장에서 급여의 상당부분을 재직조건을 부가한 정기상여금 형태로 지급하고 있다는 점을 고려하면, 재직조건 등의 부가여부와 무관하게 정기상여금의 통상임금성 인정가능성이 높아진 현 상황에서 대상판결의 의미와 효과의 분석을 거쳐 빠른 규정정비 등 조치가 요구될 것으로 보입니다. 대상판결 이후에도 재직자 조건이 부가된 수당(정기상여금 포함)을 통상임금에서 제외할 경우 임금 미지급의 형사 책임을 부담할 수도 있습니다.

한편, 이번 전원합의체 판결이 임금에 부가된 조건의 효력을 모두 부정한 것은 아니며 (대상판결은 해당 사안의 재직조건 및 근무일수 조건의 효력은 인정한 것으로 보입니다), "임금에 부가된 조건은 해당 임금의 객관적 성질을 실질적으로 판단하는 과정에서 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려"될 수 있다고 판시하였습니다(예컨대, 무사고 조건의 무사고 수당의 경우에는 통상임금성 부정). 다만, 어떠한 조건이 소정근로 대가성, 나아가 통상임금성을 부정하는 요소로 판단될 것인지를 포함 통상임금 논쟁의 새로운 국면이 열려 많은 법적 분쟁이 발생할 것으로 예측됩니다.

대법원 역시 판례변경의 영향을 받는 당사자와 이해관계의 규모가 매우 광범위하여 다수의 법적 분쟁이 발생할 것을 예측하고, 이러한 법적 혼란을 방지하기 위하여 원칙적으로 대상판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터 새로운 법리를 적용하기로 결정한 것으로 해석됩니다. 그러나 소급효 적용대상으로 실시한 “이번 전원합의체 판결이 변경하는 법리가 재판의 전제가 되어 통상임금 해당 여부가 다투어져 법원에 계속 중인 병행사건”의 범위와 구분 기준에 관하여도 많은 논의가 촉발될 것으로 예상되고(예를 들어, 현재 통상임금 해당 여부가 다투어져 법원에 계속 중인 병행사건에서 청구취지를 확장한 경우 확장된 청구취지 부분도 소급효가 미치는 등), 이에 관한 향후 법원의 판단을 주목할 필요가 있습니다.

## II. 통상임금 대법원 전원합의체 판결 해설, 예상되는 분쟁 및 기업의 대응방안 세미나 안내(2025. 1. 3. 15:00~16:20)

법무법인(유) 율촌에서는 2025. 1. 3. 15:00~16:20, 이번 전원합의체 판결 분석 및 추후 예상되는 분쟁 및 기업 대응방안에 관한 세미나를 개최합니다.

### 온라인 세미나 신청

Zoom을 통해 온라인으로 진행되는 본 세미나는 참석 신청버튼을 통해 접수하신 분에 한해 시청경로를 제공해드릴 예정이오니, 위 참석신청 링크를 통해 많은 신청 부탁드립니다.

INVITATION



법무법인(유) 율촌 세미나

**통상임금 대법원 전원합의체 판결 해설,  
예상되는 분쟁 및 기업의 대응방안**

2025. 01. 03. (금) 15:00 - 16:20

zoom

## Related Areas

[노동](#)[송무](#)

## Contact

**조상욱** 변호사

02-528-5355

swcho@yulchon.com

**이명철** 변호사

02-528-6494

mclee@yulchon.com

**최진수** 변호사

02-528-5141

jschoi@yulchon.com

**이광선** 변호사

02-528-5095

kslee@yulchon.com

**구자형** 변호사

02-528-5227

jhku@yulchon.com