

통상임금 판결과

노동부지침 Q&A

안녕하십니까.

지난 1월 17일과 21일 2차에 걸친 통상임금 세미나에 참석해 주신 기업 고객 여러분들께 감사드립니다. 지난 연말 대법원 전원합의체 판결의 후폭풍이 짐작보다 심각한 가운데, 세미나에 대한 관심과 성원도 뜨거웠습니다. 저희 법인도 통상임금에 대한 현장의 고민을 들을 수 있어 저희의 연구와 법률서비스 내용을 더욱 깊고 풍부하게 할 수 있었습니다.

세미나 이후 고용노동부에서는 통상임금 노사지도 지침을 발표하고, 노동조합들에서는 통상임금에 관한 단체교섭을 요구하는 등 2014년도 임금조정의 발걸음이 빨라지고 있습니다. 그러나, 이 지침 또한 대법원 판결이나 각계의 견해와 다른 점이 많아 기업에서는 또 다른 혼란이 야기되고 있습니다.

이에 저희 법인에서는 고용노동부 지침 활용의 유의점과 임금체계 개편시의 핵심 문제 등을 20문20답으로 꾸민 『통상임금 판결과 노동부지침 Q&A』를 제작했습니다. 가까이 두고 실무적으로 활용할 자료가 되었으면 합니다. 이와 함께 종전 배부해 드린 세미나 자료집의 수정판을 같이 보내드립니다. 다소 미흡한 부분을 보충, 수정하였습니다. 통상임금 관련 기업의 대응과 임금체계 개편 컨설팅 안내는 이 자료 말미에 드리겠습니다.

새로운 사업계획에 맞추어 힘찬 출발을 하느라 귀사 임직원 모두 분주할 것으로 생각합니다.

올 한 해 귀사의 무궁한 번창과 행운을 기원합니다.

법무법인(유)한결 노동팀 올림

■ 고용노동부 지침 관련

1. 고용노동부가 발표한 「통상임금 노사지도 지침」을 따르면 될까

많은 기업에서는 고용노동부에서 1988년 제정한 통상임금 산정지침을 기준으로 통상임금의 범위를 정하고 임금을 지급해 왔습니다. 그러나, 법원은 “상급행정기관이 하급행정기관에 대하여 업무처리지침이나 법령의 해석 적용에 관한 기준을 정하여 발하는 이른바 행정규칙은 일반적으로 행정조직 내부에서만 효력을 가질 뿐 대외적인 구속력을 갖는 것은 아니”(대법 1998.6.9. 선고 97다19915 판결 등)라고 하여 강제적 효력을 부정하였습니다. 이번 대법원 판결에서 위 통상임금 산정지침에서 통상임금에 해당하지 않는다고 예시했던 정기상여금을 통상임금에 해당한다고 판시하였던 것도 같은 맥락입니다. 고용노동부에서 지난 대법원 판결을 일목요연하게 정리하고 단일한 기준을 제시함으로써 말끔히 정리된 것처럼 보이지만, 지도 지침과 다른 견해가 만만치 않은 만큼 이 지침을 전적으로 신뢰하는 데는 위험부담이 있으며, 법원 판결에 의해 부정될 수도 있음을 유념하여야 합니다. 일반적으로 소송 등에서는 이 지침을 자료로 활용할 수 있겠지만 임금체계 등의 개편 작업시에는 좀더 보수적인 입장을 취하는 편이 안전할 것입니다.

2. 지침의 주요 내용은 무엇인가

지침은 전원합의체 판결의 내용을 그대로 재확인하는 한편, 대법원 판결 이후 설왕설래했던 부분에 대해서 고용노동부의 입장을 명확히 밝혔습니다. 그 내용은 다음과 같습니다

노동부 지침	지급일 당시 재직자에게만 지급하고, 퇴직자에게 비례해서 주지 않는 정기상여금은 정기성이 있다 하더라도 통상임금이 아님
대법 1982.4.13. 선고 81다카137 판결	정기상여금을 재직중인 자에 대하여 준다고 한 지시가 “중도퇴직자에 대하여는 이미 근무한 기간에 해당하는 것도 지급하지 않는다는 취지까지 규정한 것이라고 보기 어렵다” ⇒ 통상임금임

3. 퇴직자에게 비례지급하지 않는 정기상여금은 통상임금이 아닌가

고용노동부의 입장은 통상임금성을 부정하는 것이 분명하지만, 표의 대법원 판결을 볼 때 노동부 지침만을 신뢰하여 임금체계를 개편하는 것은 피하는 것이 좋습니다. 위 판결은 정기상여금은 소정근로의 대가를 후불로 지급하는 통상임금이므로 이를 재직자에게만 지급하는 것은 잘못된 것이라는 의미가 내포되어 있습니다. 한편 재직자에게만 지급한다는 요건은 퇴직자에 대해서 지급하지 않는다는 면만 볼 것이 아니라 입사자에 대해 근무기간에 관계없이 무조건 지급하는 지도 같이 보아야 합니다. 퇴직자에 대해 비례해서 지급하지 않는다 하더라도 입사자에 대해서 비례해서 지급하거나 일정기간 지급하지 않는다면 재직자에게만 지급하는 요건을 완전히 충족하지 않는다고 볼 가능성이 높아집니다.

4. 대법원도 재직자에게만 주는 정기상여금은 통상임금에서 제외된다고 하지 않았나

전원합의체 제1판결 2012다89399 퇴직자에게도 일할지급하는 정기상여금이 쟁점	특정 시점 재직자에게 지급하는 금품은 통상임금이 아니라는 일반론만 판시
전원합의체 제2판결 2012다94643 재직자에게만 지급하는 설·추석 상여금, 생일 지원금 등이 통상임금인지가 쟁점	설·추석 상여금 등이 특정 시점 재직자에게만 지급하는 것이라면 통상임금이 아니라고 판시

대법원은 제2판결에서 설·추석 상여금 등이 통상임금이 아닌지 환송심에서 심리해야 한다고 했지만, 재직자에게만 주는 정기상여금은 통상임금이 아니라고 구체적으로 판결한 것은 아닙니다. 그리고, ▼ 판결은 “소정근로를 했는지 여부와는 관계없이” 특정 시점 재직자에게 지급하기로 정해져 있는 임금은 통상임금이 아니라고 했으므로, 소정근로를 하지 않은 재직자에게도 지급하는 경우에만 통상임금이 아니라는 논리가 적용되어야 하고, ▼ 제2판결문 중 “문제가 된 복리후생적 명목의 급여가 지급일 당시 재직 중일 것을 지급조건으로 하는지”와 같은 표현은 복리후생적 명목의 급여에만 이 논리가 적용된다는 것을 시사한다는 견해가 있습니다. 따라서, 이에 관해 좀 더 분명하게 판시하는 대법원 판결이 나오기 전에 이번 전원합의체 판결을 노동부 지침대로 해석하는 것은 다소 위험부담이 따릅니다.

5. 취업규칙만 있어도 신의칙 적용 받을 수 있나

노동부 지침	신의칙은 단체협약 등 명시적 합의 이외에도 묵시적 합의나 근로관행도 포함되므로, 반드시 임단협이 아니라 하더라도 적용될 수 있음
제1판결	정기상여금을 제외하는 “단체협약에 따른 통상임금 기준을 조합원이 아닌 관리직 직원들에게도 적용하는 것에 대하여 피고와 관리직 직원들 사이에 명시적 또는 묵시적인 노사합의 내지 관행이 있었”음
대법원보도자료	이와같은 합의에는 단체협약 등 명시적인 합의 이외에도 묵시적인 합의나 근로관행도 포함(22쪽) 통상임금 제외 합의가 아예 없었던 사업장의 경우에는 추가임금을 청구할 수 있음(5, 19쪽)

판결문에서 표현된 “명시적 또는 묵시적 노사합의 내지 관행”은 단체협약의 일반적 구속력으로 확대된 경우이기 때문에 취업규칙만으로 신의칙을 적용받을 수 있다고 단정하는 것은 무리입니다. 대법원 보도자료도 위와 같이 엇갈린 내용이 혼재되어 있기도 합니다. 취업규칙만 있더라도 신의칙이 적용될 것이라는 낙관은 다소 위험합니다.

6. 현재의 노사합의 유효기간까지는 신의칙이 적용되나

노동부의 지침은 그러합니다. 그러나, 기존의 단체협약 유효기간이 남아 있더라도 판결 선고 이후부터는 신의칙이 적용되지 않는다는 학계의 의견도 있고, 노동조합에서 새로운 교섭을 요구하는 시점부터는 신의칙이 적용되지 않는다는 견해도 있습니다. 또, 노조가 새로운 교섭요구를 함에도 이를 거부하는 경우 부당노동행위의 의혹을 받을 수도 있습니다. “당초 합의기간 만료 전에 노사가 성실하게 협의하여 가급적 상반기 중 원만하게 해결”하기를 권고하는 노동부 지침에 따라 위험부담을 줄이는 것이 바람직합니다.

과거 통상임금 범위 확대 청구 관련

7. 다른 사건에서도 이 판결과 동일한 결론이 나올까

그렇지 않습니다. 제1판결과 같이 정기상여금에 대한 노사합의가 있다고 하더라도 신의칙을 적용할 사정이 있는지, 제2판결과 같은 동일한 개인연금지원금이라도 지급시기나 근로대상성이 있는지 등에 따라 다른 결론이 나올 수 있습니다.

8. 중대한 경영상 어려움은 어느 정도이어야 하는가

법원은 “중대한 경영상 어려움을 초래”하는 경우란 무엇인지에 대하여 구체적으로 제시하고 있지 않습니다. 따라서 그 기준은 법원 판례의 누적으로 설정될 수 밖에 없습니다. 다만, 이번 갑을오토텍 사건에서는 추가임금을 지급하는 경우 ▼ 전년도 대비 통상임금 69.9% 상승, ▼ 전년도 대비 실질임금 인상율이 19.9%에서 40.6%로 상승, ▼ 1년 당기순이익의 99.8%를 생산적의 추가임금으로 지급하여야 하는 사정이 있었습니다. 근로기준법상 정리해고의 요건인 “긴박한 경영상의 필요”보다는 낮은 정도의 재정적 어려움을 요구할 것으로 보입니다.

9. 기업의 사정에 대한 입증책임은 누구에게 있나

추가임금 청구를 할 수 없다는 신의칙 적용 주장은 사용자가 하게 될 것이므로, 이에 대한 입증책임은 사용자에게 있습니다. 따라서, 기업에서는 ① 추가임금으로 지급하게 될 금액의 정확한 계산, ② 추가임금을 지급할 경우 실질임금인상율과 통상임금 상승율의 객관적인 산출과 과거와의 비교, ③ 기업의 중대한 경영상 어려움 - 재정항목 분석, 기업 추가 부담으로 인한 당기순이익 규모의 축소 분석, 과거 당기순이익이 기업의 장기투자액에 소요된 사실과 분석, 당기순이익이 축소될 경우 정상운영이 불가능한 사정을 수치로 제시해야 할 것입니다.

10. 정기상여금 외의 수당도 신의칙 적용을 받을 수 있나

월정액으로 지급되는 수당 액수가 정기상여금 못지않게 큰 경우도 있습니다. 그러나, 정기상여금의 경우 통상임금에서 제외하는 관행이 있었고, 대법원에서도 2012년 금아리무진 판결 이전에는 통상임금이 아니라고 한 반면, 월정액으로 지급하는 각종 수당의 경우 이미 오래 전부터 통상임금이라는 대법원 판결이 있었습니다. 따라서, 아무리 금액이 많다 하더라도 정기상여금이 아닌 월정액수당에 대해 신의칙 적용을 받기는 어렵습니다. 이 문제에 대해서는 대법원 보도자료와 노동부 지도지침이 일치합니다.

11. 노사합의로 과거 임금에 대한 포기가 가능한가

이미 발생한 임금의 처분은 근로자 개인에게 주어지는 권리입니다. 따라서, 노동조합이나 근로자 대표가 과거의 임금분에 대한 포기를 할 수 없습니다. 과거 추가임금분에 대한 포기(일부는 지급하고 일부만 포기하는 경우도 동일)는 개별 근로자로부터 포기 각서나 동의서 등을 받아야 합니다. 다만, 노동조합에서 과거 임금에 대한 포기의 의사표시를 한다면 현실적으로 개별 근로자의 움직임에 영향을 미칠 것입니다.

12. 앞으로 발생할 추가임금에 대한 사전 포기도 가능한지

임금체계의 정비가 지연되거나 통상임금 여부가 불분명한 항목을 통상임금에서 제외시켜 임금계산을 하는 경우 나중에 통상임금 범위 확대에 따른 추가임금을 지급해야 할 수도 있습니다. 이런 경우가 발생하더라도 임금청구를 하지 않겠다는 사전 포기는 불가능합니다. 임금의 전액불 지급 규정은 근로기준법상 강행적 효력을 갖기 때문에 미리 포기를 할 수 없습니다. 노사합의로는 물론이고, 근로자 개인이 사전 포기를 한다 하더라도 효력이 없으므로, 임금체계 개편시 통상임금 범위를 둘러싼 분쟁의 불씨는 남기지 않는 것이 좋습니다.

13. 과거 임금을 포기할 때 유의해야 할 점은

과거에 지급받았어야 할 임금을 받지 않겠다는 포기는, 결국 근로자 개인의 임금을 사용자에게 되돌려주는 반납에 해당합니다. 개별 근로자가 사후적으로, 즉 지급시기가 지난 임금에 대하여 반납의사표시를 분명히 했다면 그 효력은 인정되지만, 본래 임금 반납을 한 해당 근로자의 평균임금은 반납 전 임금을 기준으로 계산됩니다. 따라서, 평균임금을 기준으로 산정되는 퇴직금에 대해서는 반납의 효력이 미치지 않을 수도 있음을 예상해 두어야 합니다.

■ ■ ■ 쟁점이 많은 통상임금 여부 판단

14. 매월 지급하는 수당을 재직자에게만 지급하면 통상임금이 아닌가

재직자에게만 지급하고 퇴직자에게 일할계산하지 않는 정기상여금도 통상임금이 아니라고 단정하기 어렵다 했습니다. 따라서, 매월 지급하는 교통비, 식대, 자격수당 등을 월급일 이전에 퇴직하는 근로자에게는 주지 않는다고 해서 통상임금에 포함되지 않는다고 하기는 더욱 어렵습니다. 특히, 과거에는 없었던 재직시 조건을 신설하는 경우 그 의도를 의심 받아 조건 자체가 무효화될 가능성이 있습니다. 재직자에게만 지급하는 금품으로써 통상임금이 될 가능성을 단순화해 보면 매월 지급하는 고정수당 > 비례 간격으로 지급하는 정기상여금 > 매년 1회 지급하는 복리후생성 임금의 순서가 될 것입니다.

15. 전년도 성적을 평가하여 익년도에 지급하는 성과금은 통상임금인가

지급 대상기간에 이루어진 근로자의 근무실적을 평가하여 지급 여부나 지급액이 정해지는 임금은 일반적으로 고정성이 부정된다는 것이 판결의 내용입니다. 그런데 고정성이란 소정의 근로에 대한 대가가 사전에 정해질 수 있느냐는 의미입

니다. 따라서, 전년도 실적을 평가해서 다음 해의 임금은 얼마를 주겠다는 것이 정해졌다면, 해당 근로자의 소정근로의 대가를 미리 정한 것으로 통상임금성이 부정될 수 없습니다. 평균임금이 사후적이고 실질적인 임금인 반면, 통상임금은 사전적이고 추상적인 임금이라는 점을 기억하면 됩니다. 제1판결에서도 법원은 “전년도 근무실적에 따라 당해 연도에 특정 임금이 지급 여부나 지급액을 정하는 경우” 고정적인 임금이라 하였습니다. 연봉제에 있어서 호봉제와 유사한 개념의 기본연봉과 개인실적이 반영되는 업적연봉이 있는 경우, 그 업적성과연봉이 미리 정해지는 것이라면 통상임금에 해당합니다.

16. 공기업의 경영평가 성과급은 통상임금인가

공기업에서의 기관평가 성과급은 대개 전년도의 실적에 대하여 1회성으로 보상을 하는 금품입니다. 기관평가 성과급의 경우 이것이 과연 근로의 대가인 임금인지에 의문이 제기되기도 하지만, 적어도 경영평가 성과급을 임금으로 보는 것이 대세입니다. 나아가, 이들이 소정근로의 대가인 통상임금에 포함되는지의 여부는, 지급의 정기성 여부, 지급 대상자, 지급 방법, 지급이 의무화(규정)된 것인지 여부 등에 따라 판단해야 할 것이나, 사전적 고정성의 인정 여부에 대한 논란도 있는 상황입니다. 특히, 과거 정기상여금 중 일부를 전환시켜 경영평가 성과급의 최저지급액으로 만든 경우에는 통상임금으로 보아야 할 것입니다.

■ 통상임금 확대에 따른 임금체계 개편 관련

17. 임금항목은 유지한 채 통상임금 요건에서 제외하는 방식이어야 하는가

그렇지 않습니다. 향후의 임금체계 개편은 여러 가지 목적이 있겠으나, 기업으로서 직면한 가장 중요한 목적은 인건비 부담을 적정화시키는 것입니다. ① 임금 항목은 그대로 두고 해당 임금이 통상임금 요건에서 제외되도록 하는 방식, ② 고정적 수당과 정기상여금, 기본급 등 통상임금 범위의 임금을 줄이는 방식, ③ 통상임금 범위에 포함되는 임금은 그대로 두되 통상임금이 아닌 후생복지성 인건비를 줄이거나 근로기준법을 상회하는 법정수당 가산율을 하향하는 방식, ④ 앞의 방식들을 혼용하는 방식 등 임금 총액을 기준으로 과거 지출했던 인건비 수준을 유지하는 어떠한 방식도 다 활용 할 수 있습니다.

18. 0-Base에서 시작하는 실적급을 도입하는 방식은 어떤가

연말에 개별 근로자에 대한 실적이나 평가를 기준으로 예컨대, 기본급의 0~800%의 상여를 지급하는 방식으로 정기상여금을 대체하는 개편을 할 수 있습니다. 그 때의 상여금은 통상임금에서 분명히 제외될 것입니다. 그러나, 통상임금의 대폭적인 축소와 근로자간 현격한 격차를 야기하는 방식은 극심한 저항에 부딪힐 수 있습니다. 따라서, 영업직 등 실적에 따른 보상이 중요하고 관행화된 경우가 아니라면 실적급이나 근로자간 임금격차의 급격한 확대는 바람직하지 않습니다. 근로자간 임금격차의 급격한 확대는 바람직하지 않습니다. 실적급 등 변동급의 도입과 확대에서는 임금체계 개편에 대한 근로자들의 이해와 협력을 이끌어내는 과정이 필수입니다.

19. 임금체계 개편시 불이익변경의 기준은

어떤 방식으로 임금체계 개편을 하더라도 불이익한 변경인지의 판단은 통상임금의 범위를 제대로 산입시킨 뒤 계산된 임금을 기준으로 해야 합니다(통상임금에 포함되어야 할 임금이 빠진 상태에서 지급되었던 임금은 무효이기 때문입니다). 따라서, 임금체계 개편으로 인해 임금이 이 기준 미만으로 된다면 불이익변경이 될 것이고, 이 때 단체협약을 변경할 필요가 있는 경우에는 노사합의를, 취업규칙을 변경할 필요가 있는 때에는 근로자 과반수(과반수 노조)의 동의를 받아야 합니다. 한편, 노조가 있는 사업장에서 노사합의서나 임금협약, 단체협약에서 임금체계 개편에 관한 내용을 명시한다 하더라도, 구체적인 내용은 보수규정 등에서 정하는 경우가 많으므로 보수규정 등의 취업규칙도 같이 정비해야 합니다.

20. 근로시간 단축으로 인한 임금 저하도 동의받아야 하나

통상임금 확대에 따른 인건비 부담을 줄이는 방안 중 하나로 임금체계 개편과 함께 근로시간 단축 방안이 제시되고 있습니다. 근로시간 단축 자체는 근로조건의 불이익변경이 아닙니다. 근로시간이 단축됨으로써 임금도 저하되므로 근로조건의 불이익변경이 아니냐는 의문을 가질 수 있지만, 근로시간이 단축되어 그에 따른 근로의 대가가 줄어드는 것은 불이익변경으로 보지 않습니다. 다만, 단체협약에 교대제가 명시되어 있고 사용자 재량으로 변경할 수 있다는 규정이 없다면 불이익변경 여부와 관계없이 노사합의가 필요합니다.

통상임금 관련 임금체계 개편 컨설팅 안내

법무법인(유) 한결 노동팀에서는 통상임금 범위확대에 따라 연동되는 임금, 휴가, 고용, 근로시간 관련 HR 이슈를 점검하고 개선하여 인건비 관리 효율화와 노사관계의 안정을 도모하는 프로젝트 컨설팅을 수행합니다. 특히, 이 프로젝트는

**인건비 관리 효율화를 꾀할 뿐더러,
법률적 이슈를 전문적으로 검토하여 리스크를 제거해야 하고,
단기처방이 아닌 중장기적인 임금체계 정립의 기회로 삼아야 합니다.
더불어, 직원의 참여와 협력을 이끌어낼 협상 및 커뮤니케이션 전략이 중요합니다.**

이 프로젝트는 저희 법인과 제휴한 경영 컨설팅 전문업체와 함께 수행합니다. 컨설팅에 관한 문의는 노동팀 구성원에게 하시기 바랍니다.

법무법인(유) 한결

이경우 대표변호사	kwlee@hklaw.co.kr	이원재 변호사	wjlee@hklaw.co.kr
김장식 변호사	jskim@hklaw.co.kr	이상숙 변호사	sslee@hklaw.co.kr
이호준 변호사	hjlee@hklaw.co.kr	강을영 변호사	eykang@hklaw.co.kr
정경심 공인노무사	gsjung@hklaw.co.kr	노동팀	hklabor@hklaw.co.kr

법무법인(유) 한결 노동팀(연락 : 김승영 실장 3458-9563)

[110-714] 서울시 종로구 종로 1 (종로1가) 교보생명빌딩 9, 16층 법무법인(유) 한결
Tel. 02-3487-3000
Fax 02-3487-3811
www.hklaw.co.kr