

정책토론회

통상임금 논란의 쟁점과 판결이후 과제

| 일 시 | 2017년 8월 21일(월) 오전 10시

| 장 소 | 바른사회시민회의 회의실

| 주 최 | 바른사회시민회의

순 서

■ 사 회

- 최 강 식 (연세대 경제학과 교수)

■ 주제발표

- 이 승 길 (아주대 법학전문대학원 교수)

■ 토 론

- 박 기 성 (성신여대 경제학과 교수)
- 김 희 성 (강원대 법학전문대학원 교수)
- 양 준 모 (연세대 경제학과 교수)
- 정 희 선 (변호사)

■ 질의·응답

■ 폐 회



■————— 목 차 —————■

■ 주제발표

통상임금 논란의 쟁점과 판결이후 과제	7
- 이 승 길 (아주대 법학전문대학원 교수)	

■ 토 론

박 기 성 (성신여대 경제학과 교수)	35
김 희 성 (강원대 법학전문대학원 교수)	43
양 준 모 (연세대 경제학과 교수)	45
정 희 선 (법무법인 아이앤에스 변호사)	53



논란의 쟁점과 판결이후 과제

이 승 길

아주대 법학전문대학원 교수

<요약>

○ 최근 기아자동차 사건의 1심 판결과 관련해, 정기상여금(750%)를 통상임금에 포함시켜 “연장근로 등 각종 수당을 다시 계산해 지급하라”는 소송이 사회적 초미의 관심사이다.

○ 현행 근로기준법에서 통상임금의 정의 규정 없어, 2013년 12월에 대법원 전원합의체에서는 통상임금을 둘러싼 혼란과 갈등을 해소하기 위해 신의칙 법리를 제시하였으며, 그 취지는 통상임금 범위, 임금산정에 대한 노사 합의와 관행을 최대한 존중하는 것이었다.

- 그후 같은 사건도 심급에 따라 정반대의 판결이 선고되는 등 재판부에 따라 판결이 일관되지 못하여 예측가능성을 저해하고 새로운 노사분쟁의 원인으로 작용해 여전히 갈등과 혼란이 지속 중이다.

- 한국GM 사건에서 대법원은 정기상여금(700%)를 제외하기로 노사합의로 정한 통상임금 및 임금인상률 초과시 ‘기업 경영상 중대한 어려움’을 인정한 판례가 있었다.

- 현재 ‘통상임금 소송 제2라운드’라는 명칭으로 신의칙에 대한 혼란과 왜곡을 막기 위해서는 현재 대법원 전원합의체에 회부된 시영운수 사건(2015다217287)에 대한 신속한 심리·판단이 필요하며, 대법원은 모두가 예측할 수 있는 구체적·세부적 판단기준의 제시가 법적 안정성을 위하여 필수적이다.

○ 국회 계류 중인 통상임금의 근로기준법 개정이 필요한데, 현행 임금체계의 개편시 임금체계를 객관적이고 타당성있는 구체적 기준을 재정립해 단순화하고 명확화함으로써 분쟁을 미연에 방지하는 방안하는 법안이 필요하다.

○ 이에 대하여, 국회에서는 조속히 통상임금을 할증임금의 산정기초로서 통상임금은 임금구성의 단순화와 지급요건의 명확화가 이루어질 수 있도록 ‘1임금 산정기간(1개월)’이라는 정기성과 노사 합의로 제외하도록 하고, ‘제외 수당’을 근로기준법에 근거하되, 시행령에 구체적인 유형을 명문화할 필요가 있다. 현행 임금체계의 개편시 임금체계를 객관적이고 타당성있는 구체적 기준을 재정립해 단순화/명확화함으로써 분쟁을 미연에 발생하는 방안의 강구는 필요하다.

- 나아가, (i) 입법의 연역에 비추어 최저임금과 통상임금의 비교대상임금은 동일하게 취급해야 한다면, 산업범위가 다른 부분(정기상여금, 1개월 초과근무에 지급시 등 근무수당, 가족수당, 특정시점에 재직시에만 지급되는 금품, 정액의 식비, 주거시설(기숙사/주택)의 제공)에 대한 재정부, (ii) 현행법상의 통상임금 및 평균임금의 ‘표준임금’(기준임금)의 논의도 재정부해야 한다.

I. 문제의 소재

- 최근에 ‘기아자동차’의 통상임금에 관한 서울중앙지법 민사 41부 1심 판결이 초미의 관심사로 부상하고 있다. 언론보도에 따르면, 기아차 생산직은 대표소송(근로자 2만 7458명)은 지난 2011년 연 750%에 이르는 ‘정기상여금만’을 통상임금에 포함해 “연장근로 등 각종 수당을 다시 계산해 지급하라”며 회사측을 상대로 소송을 제기했다. 노조가 승리할 경우 회사가 부담할 금액은 약 3조 1천억원(우발채무)(1인당 1억 1천만원 지급)로 추정된다고 한다.
 - 이외에도 삼성중공업/현대중공업/현대미포조선 등도 통상임금 소송이 줄줄이 진행되고 있다. 한때 경제계는 ‘통상임금 범위가 확대되는 판결이 나오면 2016년부터 5년동안 사회적 비용이 32조 7천억원에 달할 것’으로 추정하고 있다.¹⁾
- 경기 침체의 장기화와 일자리 문제, 고령화사회의 진입, 저출산 등과 함께 산업현장의 커다란 노동 현안(통상임금, 근로시간 단축 등)이 노동시장 구조개편 이슈들이 등장했다.
 - 그동안 ‘통상임금’과 관련한 논의에서 노사단체 및 학계에서도 대법원의 판단을 기다리는 양상 중에 노사관계의 사법(司法)화를 초래하였다.
- 지난 2013년말 갑을오토텍 대법원 전원합의체 판결은 통상임금 논쟁에 대하여 해석론과 입법론에 일정한 영향을 미치고 있다. 대법원 판결의 문제점으로는 통상임금은 임금의 객관적 성질에 따라 판단되어 임금항목이 많고 복잡할 수 있도록 통상임금 판단에 애로가 있고, 1개월내 지급하는 임금만 통상임금으로 본 기존 예규는 사실상 실효성을 상실하고 있다.
 - 대법원은(소합) 통상임금을 둘러싼 혼란과 갈등을 해소하기 위해 신의칙 법리를 제시하였으며, 그 취지는 통상임금 범위, 임금산정에 대한 노사 합의와 관행을 최대한 존중하는 것이었다. 다만, 신의칙 기준을 제시하고 이를 인정한 이유는 노사간 합의사항을 최대한 존중함과 아울러 예측 불가능한 우발채무로 인한 기업의 경영상 부담을 최소화하기 위한 것이었다.

1) 한국노동연구원의 정진호 선임연구원은 “통상임금에 고정상여금만 포함할 경우 지난 3년과 향후 1년간의 직접간접 노동비용은 14조 6,000억원, 연차수당과 같은 기타 수장까지 포함하면 21조 9,461억원으로 추정된다”고 예측하였다.

- 하지만, 같은 사건도 심급에 따라 정반대의 판결이 선고되는 등 재판부에 따라 판결이 일관되지 못하여 예측가능성을 저해하고 새로운 노사분쟁의 원인으로 작용해 여전히 갈등과 혼란이 지속되고 있다.²⁾

- 한편, 현재 ‘통상임금 소송 제2라운드’라는 명칭으로 신의칙에 대한 혼란과 왜곡을 막기 위해서는 현재 대법원 전원합의체(2015. 10. 19 대법원 전원합의체 회부/주심: 박상옥 대법관)에 회부된 시영운수 사건(2015다217287)에 대한 신속한 심리·판단이 필요하다.
- 대법원이 모두가 예측할 수 있는 구체적·세부적인 판단기준의 제시가 법적 안정성을 위하여 필수적이다.

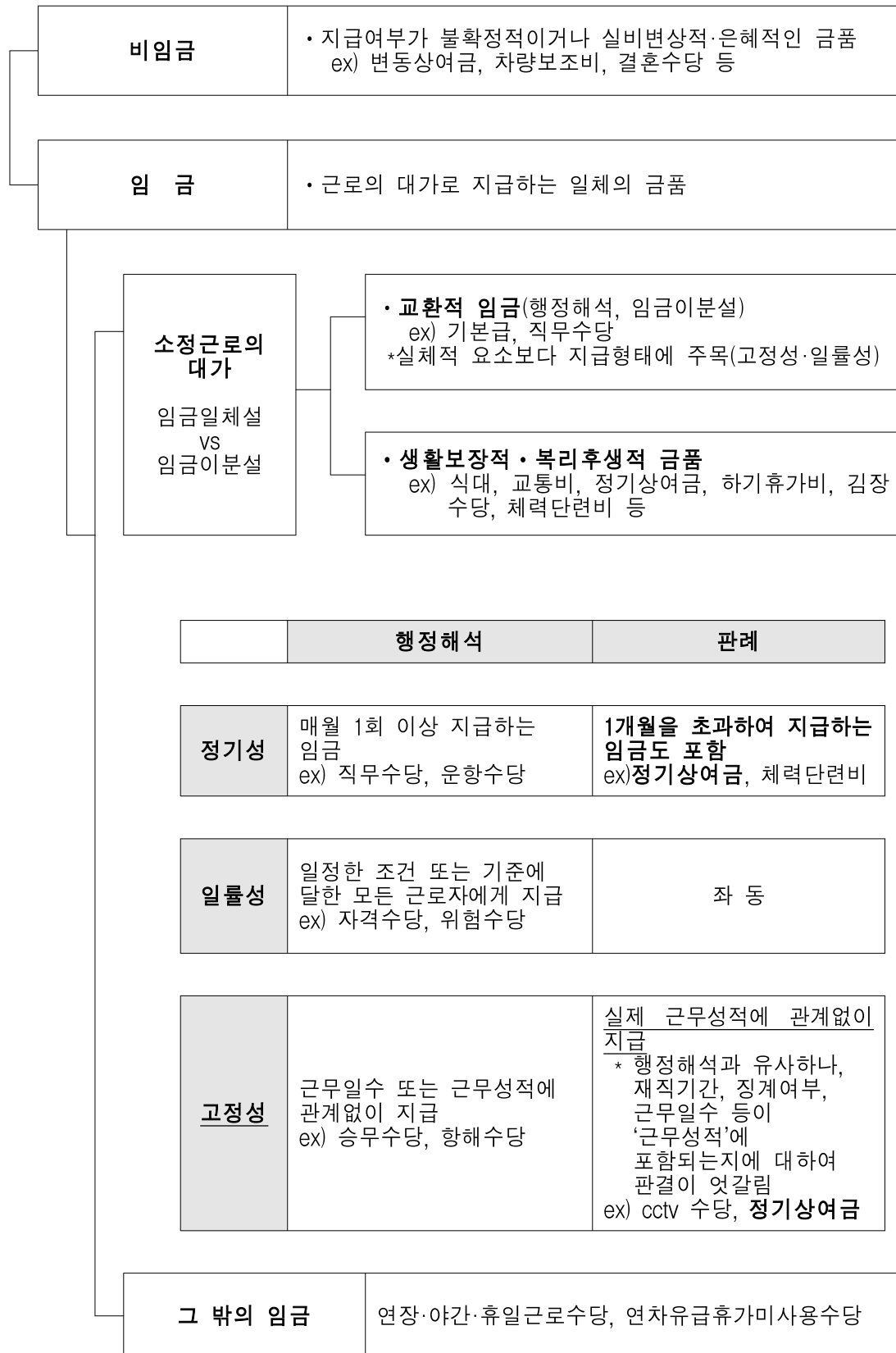
< 현재 신의칙 관련 대법원 계류 중인 주요 사건 >

회사	접수일	1심	2심
시영운수 (전합 회부)	'15.5.28	신의칙 인정(인천지법)	신의칙 인정(서울고법)
아시아나항공	'15.10.15	신의칙 부정(서울남부)	신의칙 인정(서울고법)
남부발전	'15.12.15	신의칙 부정(서울중앙)	신의칙 부정(서울고법)
현대중공업	'16.2.12	신의칙 부정(울산지법)	신의칙 인정(부산고법)
현대미포조선	'16.2.23	신의칙 부정(울산지법)	신의칙 인정(부산고법)
한진중공업	'16.8.25	신의칙 인정(서울남부)	신의칙 인정(서울고법)

- 이에 노사정의 논의를 통하여 통상임금제도의 명확성, 예측가능성을 향상하는 방향에서 근로기준법의 입법을 추진할 필요가 있다.
- 이러한 입법의 추진은 장기화되면 산업현장의 노사간 혼란을 방지하고자 고용노동부의 예규의 우선적인 정비를 추진하지만, 가능하면 ‘근로기준법’ 개정(신설)을 통해 통상임금제도의 입법화할 필요가 있다.
- 이를 통하여 노사정의 협력 도출과 수용성(양보) 증대를 통하여 복잡한 과거를 청산하고, 노사는 노사상생의 미래를 위하여 기업의 지속적인 성장과 경쟁력의 제고를 가능한 범위 내에서 통상임금의 확대 방안 및 그 항목이 결정되는 임금체계를 개편할 필요가 있다(<표 1> 참조).

2) 이와 같이 상반된 취지의 하급심 판결이 계속되면, 결국에는 변호사 선임비, 이자비용 등 당사자들은 불필요한 소송비용을 지출해야 한다. 예를들어 판결의 선고시까지지는 6%의 이자이지만, 판결을 선고한 이후에는 사안별로 15~20%로 확대된다.

<표 1> 임금구성



II. 통상임금의 근로기준법 규정과 판례

1. 통상임금의 근로기준법 규정과 판례의 동향

- 현행 근로기준법에는 통상임금의 정의 규정이 없으며, 시행령에 규정되어 있다. 근로기준법 시행령 제6조 제1항에서는 “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.”고 규정하고 있다.
- 통상임금은 연장·휴일·야간근로수당을 산정하는 도구로서의 임금인데, 이와 관련해 그 개념 및 판단기준의 불명확성을 개선하고자 1997년 노사관계개혁위원회, 2003년 노사관계선진화방안, 2007년 근로기준법제의 중장기 개선방안 등에서 꾸준히 논의되어 지적받았음에도 진전된 결과가 없었다.
- 산업현장에서는 법에 명시적인 정의규정이 없이 법원이 개념과 요건을 구체화해 온 가운데, 1982년에 제정된 근로기준법시행령의 통상임금의 정의 규정(제6조 제1항)과 고용노동부가 마련한 1988년 이후 ‘통상임금 산정지침’을 노사간에 신뢰하고,³⁾ 이를 구체적인 통상임금의 판단기준으로 삼아 운용해 왔다. (<표 2>참조).
- 이에 ‘정기상여금 등’을 통상임금에 노사합의 등을 통해 포함시키지 않는 오랜 노동관행이 형성되어왔다.
- 판례와 행정해석 공히 특정 임금이 통상임금에 해당되기 위해서는 소정근로의 대가, 정기성·일률성·고정성 등 4가지 요건을 모두 충족해야 하는 것으로 보아 왔다.

3) 이 지침은 1988.1.14(노동부예규 제150호) 제정한 후 지난 25년간 6차례나 발표되었지만, 그 내용에는 변화가 없었으며 금아리무진의 판결이 내려진 이후인 2012년 9월에도 동일한 내용으로 고시되었다(개정 2012.9.25. 고용노동부예규 제47호).

<표 2> 통상임금의 법규정과 예규

구 분	내 용
근로기준법	규정 없음
근로기준법시행령 (1982.8.13)	제6조 제1항(통상임금) 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액 또는 도급 금액
고용노동부예규 통상임금산정지침(1988)	제3조 제1항 통상임금의 산정기초가 되는 임금은 근로계약이나 취업규칙 또는 단체협약 등에 의하여 소정근로시간(소정근로시간이 없는 경우에는 법정근로시간)에 대하여 근로자에게 지급하기로 정하여진 기본급 임금과 정기적, 일률적으로 1임금산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급 임금

※ 제8차 근로기준법시행령 개정(1982.8.13)을 통해 도입함. 그 이전까지는 근로기준법에서 통상임금의 용어를 사용하기는 하였지만 그 운용은 전적으로 통상임금 예규와 판례의 해석에 맡겨짐.

※ 6번 개정-일관되게 통상임금에서 ‘정기상여금’ 제외(제47호, 2012.9.25)

- 그런데 대법원이 1990년대 중반 전원합의체 판결을 통해 ‘임금이분설’을 폐기하고, 또한 대법원이 1990년대 중반 이후 통상임금의 지급형태상의 판단요소에 대하여 점차 유연하게 해석하는 경향을 보였다. 하지만, 행정해석은 종전의 태도를 견지해 실무상 혼란을 야기해 노사 분쟁이 있어 왔다.
- 대법원은 1990년대 중반부터 통상임금의 산정범위를 개별 사건에서 점차 확대함으로 노사간에 혼란을 가중시켜 왔다.
 - 통상임금 논란의 배경 요인으로서는 통상임금에 관한 법적 근거 미비, 근로기준법 시행령상 추상적 개념 규정, 명칭과 달리 성격이 애매한 제수당 및 상여금 증가 등을 들 수 있다.
 - 또한 장시간근로 관행, 협소한 통상임금 산입범위와 함께 사용자측의 초과근로수당 억제 및 임금교섭시 수당 신·증설등 협상의 영향 등도 작용했다.
- 그런데, 2013년 3월, 갑자기 대법원은 이른바 ‘금아리무진’ 사건(대법원 2012.3.29. 선고 2010다91046 판결)에서 “분기별로 지급하는 정기상여금도 통상임금에 해당할 여지가 있다”고 판결하였다(‘고용노동부발(發)의 대참사’). 이 판결이 내려진 이후 관련된 통상임금 소송이 핫이슈가 되어 급증하였다. (<표 3> 참조)

<표 3> 통상임금의 대법원 판례

시기	판결 구분		주요내용
1996.2	의료보험조합	1임금 산정기간 부정	1임금 산정기간(1개월)넘어 지급해도 정기성·일률성·고정성을 가지면 통상임금
2012.3	금아리무진	정기상여금의 통상임금성 인정	정기상여금도 정기성·일률성·고정성을 가지면 통상임금

- 대법원의 금아리무진 사건 판결이 내려진 이후 대규모 사업장의 통상임금 소송은 급증하였다.
- 쟁점별로 해석 대립으로 혼란스러운 상황이 전개되었다. 그런데, 통상임금에 대한 명확한 법적 근거가 없어 관련된 분쟁은 여전하여 산업현장의 불확실성이 계속되고 있다.

2. 갑을오토텍 - 대법원 전원합의체 판결(2013년)

가. 개요

- 2013년 12월 18일 대법원은 자동차 부품업체인 이른바 ‘갑을 오토텍’ 두 사건의 통상임금에 대한 전원합의체(재판장 양승태 대법원장, 주심 고영한 김소영 대법관) 판결을 선고하였다. 한 사안은 ‘정기상여금’의 통상임금성이(「제1판결」), 다른 사안에서는 각종 ‘복리후생비(김장보너스, 설·추석상여금, 하기 휴가비 등)’의 통상임금성(「제2판결」)이 문제되었다. 모두 원심으로 파기환송하였다.⁴⁾ 주된 판시 내용은 다음과 같다.
- 먼저 「제1판결」에서는 ‘통상임금성의 판단기준’을 구체적으로 명확한 원칙을 제시하고, 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 ‘정기상여금’이 통상임금이라

4) <소송현황 및 결과>

	① 2012다94643	② 대법 2012다89399
원고수	296 人	1 人
소가	23억원	500만원
3심접수일	2012. 10. 23.	2012. 10. 10
청구내용	·추석상여금, 휴가비, 김장보너스 등 ※ 정기상여금은 소송대상 X	정기상여금
1심	회사 패소	회사 승소
2심	회사 패소	회사 패소

고 명확히 인정하고, 그 외에 어떠한 임금이 통상임금인지 여부에 관한 판단 기준을 제시하였다. 다만, 노사합의의 효력에 관한 정기상여금을 포함한 통상임금에 기초한 추가법정수당 청구가 ‘신의칙(신의성실의 원칙)’⁵⁾에 위배’되어 제한되는 판단기준을 최초로 밝혀서 실시했다.⁶⁾

- 또한, 「제2판결」에서는 각종 복리후생비 중 지급액이 사전에 확정되지 않았거나(김장보너스), ‘특정 시점에 재직 중’인 근로자에게만 지급된 금원은 고정성 자체가 부정되어 통상임금이 아니라고 판단했다.⁷⁾

나. 대법원 전원합의체 판결의 요지⁸⁾

- 먼저, 「제1판결」은 “어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로 의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단해야 하고, 임금의 명칭이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아니다”라는 기본 입장을 명확하게 실시했다. 먼저, ‘정기성’이란 어떤 임금이 “일정한 간격을 두고 계속적으로 지급”되는 것을 뜻하는데, 기존에 ‘1임금 산정기간(1개월)’을 넘는 기간마다 정기적으로 지급된 임금이 통상임금인지 다투었다. 이에 대법원은 “지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수는 없다”는 점을 종전과 마찬가지로 분명히 했다.⁹⁾ 따라서, 상여금이나 각종 수당이 격월·분기·반기·1년 단위로 지급되어도 그 기간마다 ‘계속적’으로 지급되어 왔다면 ‘정기성’ 요건이 충족된다.
- 또한, 「제1, 2판결」은 실무와 마찬가지로 통상임금성은 각종 수당의 ‘명칭’이나 ‘지급주기’에 따라 관계없이, 그 금원이 ‘소정근로의 대가’로 ‘정기적·일률

5) ‘신의성실의 원칙’이란 법률관계 당사자는 상대방의 이익을 배려해야 하고, 형평에 어긋나거나 신뢰를 저버리는 내용 또는 방법으로 권리행사를 해서는 아니된다는 근대사법의 대원칙으로서, 모든 법 영역에 적용될 여지가 있는 추상적인 일반 규범을 말한다. 근로관계에 관한 강행법규 위반 사안에서 신의칙을 이유로 근로자 측의 강행법규 위반 무효주장을 배척한 사례(대법원 2003.7.11. 선고 2003다14935 판결(노동조합법 위반)가 있다.

6) 갑을오토텍 사건 : 대법원 2013.12.18. 2012다89399 전원합의체 판결(제1판결)(정기상여금 판결)

7) 갑을오토텍 사건 : 대법원 2013.12.18. 2012다94643 전원합의체 판결(제2판결)(복리후생수당 판결). 신의칙의 적용에 관한 반대의견(대법관 이인복, 이상훈, 김신), 보충의견(대법관 김용덕, 고영한, 김소영), 별개의견(대법관 고창석)이 각각 있었다.

8) 대법원 공보관실, “통상임금에 관한 대법원 전원합의체 판결선고” 보도자료, 2013.12.18. 참조.

9) 다만, 정기성 판단인 1임금지급기에 대하여 종전의 1996년 판결(94다19501)부터 판례가 변경되었던 바, 전원합의체 판결을 거치지 않은 위법이라고 주장하였던 바, 이번 판결에서 그 문제를 해소하고, 종전의 태도를 유지하였다.

적·고정적'으로 지급된 것인지에 따라 달라진다고 확인하였다. 다만, 고정성에 대하여 무엇이 '당연히 지급될 것이 확정'된 임금이고, 무엇이 '추가적인 조건'에 따라 변동되는 금원인지가 쟁점인데, 지급이 '확정'·'변동' 금원의 판단은 '임의의 날(=가산임금 산정시점)'을 기준으로 지급받을 것이 '확정'된 '최소한'의 금원만이 '고정적 임금'인 통상임금이 된다고 판시하였다.

- 그리고, 「제1판결」은 근로기준법에 반하여 통상임금의 성질을 가지는 임금을 일부 제외한 채 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금을 산정하도록 '노사 합의'¹⁰⁾는 강행규정 위반이므로 원칙적으로 '무효'이다. 따라서 근로자는 원칙적으로 위 노사합의 무효를 주장하면서 추가 법정수당을 청구할 수 있다. 하지만, 근로자의 노사합의 무효 주장이 '신의칙을 적용하기 위한 일반 요건'을 갖추었고 "근로기준법의 강행규정성에도 불구하고 신의칙을 우선해 적용하는 것을 수긍할만한 특별한 사정이 있는 예외적인 경우"에는 허용될 수 없다는 점을 분명히 했다.
- 여기서 '특별한 사정'은 ① '정기상여금'에 관한 청구일 것, ② 노사 합의시 '정기상여금'이 통상임금에 해당하지 않는다는 점을 인식하지 못한 채 '임금총액'을 기준으로 임금협상을 단행했을 것, ③ 그럼에도 위 노사합의에 반해 정기상여금이 통상임금에 산입될 경우 근로자는 '예상 밖의 초과이익'을 얻는 반면, 사용자는 '예측하지 못한 새로운 재정적 부담'을 지게 되어 '중대한 경영상의 어려움'을 초래하게 될 것을 들고 있다.
- 그리고, 위의 '특별한 사정'을 판단하려면 '임금협상의 실태', '통상임금 재제 합의 존부', '추가부담의 법정수당액', '전년도 대비 실질임금 인상률과 수년간 평균치', '재정 및 경영상태', '상여금의 구체적 지급 방식' 등을 종합적으로 고려해야 한다고 제시했다(<표 4> 참조).¹¹⁾

10) '합의'에는 단체협약 등 명시적인 합의 이외에도 묵시적 합의나 근로관행도 포함된다(대법원 2013. 12. 18.자 보도자료 17면 참조).

11) -① 근로자의 상시 초과근로, ② 정기상여금 비율(700%), ③ 추가 지급할 경우 실질임금 인상률이 교섭 당시 인상률을 훨씬 초과한다는 점을 기업에 새로운 재정적 부담을 지우는 요인으로 봄.

- 3인의 보충의견은 좀 더 구체적인 판단기준으로 ④ 시간급 통상임금 인상률(66.9% 상승), ⑤ 근로자 1인의 실질임금상승률(2배 이상 상승), ⑥ 당기순이익 중 추가인건비 비중(99.8% 상당)을 제시함.

<표 4> 통상임금인지 문제되는 임금유형별 정리

임금명목	임금의 특징	통상임금 해당여부
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당 (자격수당, 면허수당등)	통상임금○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금○
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	통상임금× (근로와 무관한 조건)
	부양가족수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당 분	통상임금 ○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	통상임금× (조건에 좌우됨, 고정성 인정×)
	최소한도가 보장되는 성과급	그 최소한도만큼만 통상임금○ (그만큼은 일률적, 고정적 지급)
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금 (정기상여금)	통상임금○
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금 (경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	통상임금× (사전 미확정, 고정성 인정×)
특정시점 재직 시에만 지급되는 금품	특정시점에 재직중인 근로자만 지급받는 금품(명절귀향비나 휴가비의 경우 그러한 경우가 많음)	통상임금× (근로의 대가×, 고정성×)
	특정시점 되기 전 퇴직 시에는 근무일수 비례하여 지급되는 금품	통상임금○ (근무일수 비례해 지급되는 한도에서 고정성○)

다. 쟁점

(1) 정기상여금의 추가수당청구의 ‘신의칙’ 위배

○ 위의 판결은 기존의 단체협약이 뒤집혀 기업별로 생길 수 있는 사회적 혼란에 대하여 기존에 제기되었거나 미래에 제기될 근로자들의 추가수당 청구소송이 ‘신의칙에 위배’된다는 이유로 배척될 가능성이 생겼다.¹²⁾

- 하지만 어떠한 경우에 '신의칙'에 위반될 정도의 '특별한 사정'이 인정되는지

12) 이에 대해서는 ‘정책적 판단’과 신의칙 법리가 ‘순리적 부조화’라는 과도한 절충적 태도로서, 정기상여금의 기본급과 유사한 성격을 가진 임금이라는 방향으로 이해하는 ‘정책적 판단’을 내린 점(1임금 지급기의 정기성과 관련해), 아울러 노사합의를 무효라고 주장하면서 신의칙의 ‘법리’를 원용해 또 한번의 ‘정책적 판단’을 한 점을 들고 있다(김형배, 통상임금의 요건과 범위, 법률훈문 제4195호(2014.1.23)).

는 불명확하다.

- 특히 위의 ③ '예측하지 못한 새로운 재정적 부담'이 어느 정도인지, 그로 인한 '중대한 경영상의 어려움'에 대한 구체적인 내용의 설시가 없지만 엄격한 요건으로 볼 수가 있다.¹³⁾
- 결국, 파기환송심에서 갑을 오토텍의 경영상태 등의 사실인정이 확정되면 그 윤곽을 파악할 수 있게 되었다.

(2) 재정적 부담과 중대한 경영상의 어려움의 '입증책임'

- 기존에 노사간 '정기상여금을 통상임금에서 제외하는 합의'가 있었던 경우에만 사용자 측에서 '신의칙 위배'를 주장할 수 있다.
- 그런데, 근로자 측은 기존에 노사합의가 없거나, 노사합의가 있더라도 '정기상여금'이 아닌 다른 '수당'에 관하여 합의하는 경우에 추가수당 청구소송을 제기할 수 있고,
- 나아가 현 시점 이후의 노사합의는 '정기상여금이 통상임금에 포함된다'는 점을 모두 숙지하고 있기 때문에 그후 제기될 추가수당 청구소송은 당연히 허용된다.¹⁴⁾
- 노사간 입장이 커서 새로운 갈등이나 소송으로 이어질 것이고, 어느 경우이든 기업의 부담이 커질 수밖에 없다. 그렇다면 사용자 측은 소송상 '재정적 부담'과 '경영상의 어려움'을 구체적으로 입증하는데 진력할 것이다.
- 즉, 추가수당 청구소송이 인용될 경우 사용자의 총 부담비용, 현재 재무제표 등에 비추어 추가수당을 지출함으로 겪어야 하는 경영위기의 심각성, 결과적으로 기업의 존속이 불투명해져 노사가 공멸할 가능성 등을 '구체적인 자료'와 함께 현실적으로 제시해야만 한다.

(3) 향후 새로운 임금제도의 설계

- 향후 개별기업에 있어 임금제도의 설계시 이번 판결이 제시한 '통상임금성 판단기준'을 숙지하고, 그에 따라 통상임금인지 여부를 명확하게 구별해 다루어야 한다.

13) 반드시 기업의 존속이 어려울 정도에 달해야 하는지, 정리해고의 요건으로서 '긴박한 경영상의 필요'에 준하는 정도이면 되는지 등에 대한 구체적인 판단기준에 대한 설시가 없다.

14) 대법원 2013. 12. 18.자 보도자료 17면 참조.

- 예를들어 ‘복리후생비’로 각종 수당을 신설하면서 “지급액을 추후 노사협의를 통해 결정한다.”고 유보하거나, 일정한 급여가 '특정 시점(=지급일 등)에 재직 중'인 근로자에게만 지급될 경우 모두 통상임금성이 부정된다는 점 등이다.
- 다만, 통상임금성이 명확한 급여는 '특정 시점에 재직 중'일 경우에만 지급하기로 취업규칙 등을 개정할 경우, 그 사정만으로 그 급여의 통상임금성이 부정되는지 여부는 불명확하다.¹⁵⁾

라. 평가

- 위에서 살펴보았듯이, 갑을오토텍 사건의 전원합의체 판결의 의의는 그 동안 정치.사회.경제적으로 많은 논란과 혼선이 있었고 경제계와 노동계가 가장 주목했던 통상임금의 개념과 요건(판단기준=정기성, 일률성, 고정성)에 관하여 조목조목 구체적이고 명확한 법적 기준을 제시함으로써 산업현장에서 통상임금 산정과 관련된 분쟁의 소지를 없애고자 한 점이다.¹⁶⁾
- 이와 같이 정기상여금의 성질, 그 지급방법, 상여금에 대한 노사합의 내용, 통상임금의 법령 해석에 대한 ‘다양한 해석(논란)’에 대해 정돈한 일이다. 대법원은 기업 측의 승소, 근로자측의 승소 어느 쪽도 아닌 ‘절충적인 일부 승소안’으로 1임금지급기와 노사합의는 부정하되, 노사합의 무효를 소급 적용하지 않고 장래에만 적용하는 이른바 ‘솔로몬의 판결’을 내렸다. 경제계 및 노동계는 웃지도 울지도 못할 상황에 빠진 꼴이다.
- 그후 **한국GM 사건**(대법원 2014.5.29. 선고 2012다116871 판결)에서는 신의칙의 판단시 기업경영상 중대한 어려움이 현실화된 상황(당기순이익 급감, 영업적자, 현금성 자산 감소 등)을 필요로 하는 것이 아니라, 정기상여금(700%)이 산입된 통상임금을 토대로 법정수당을 재산정한 다음 이미 지급한 법정수당과의 차액을 추가 지급시 기업은 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지게되어 중대한 경영상 어려움을 초래한다고 볼 여지가 있다(신의칙 인정). 즉 노사합의로 정한 통상임금 및 임금인상률 초과시 ‘기업 경영상 중대한 어려움’을 인정한 판례가 있다.

15) 김성수, “통상임금 전원합의체 판결의 의의와 향후 대응방안”, 지평지성 Legal Update, 2013.12.19.자 6-10면 참조.

16) 대법원 2013. 12. 18.자 보도자료 2면 참조.

Ⅲ. 노사단체 및 국회 동향

1. 노사단체 및 정부의 대응방안

- 노동계는 통상임금 대법원 판결(2013.12.18)이후 통상임금 범위 확대를 위한 대응 활동 강화로 노사갈등의 심화,¹⁷⁾ 단체교섭을 통해 각종 수당을 통상임금 화하고, 소송을 확대해 유리한 임금체계 개편에 활용하였다.
 - 양대 노총은 대법원이 신의칙을 근거로 추가임금 청구를 허용하지 않은 것은 경제계의 입장을 반영한 정치적 판단이라며 비판하였다. 한국노총은 ‘복리후생비를 제외하고, 추가임금 청구를 허용하지 않은 정치·경제적 판단이 고려된 판결에 분노를 금할 수 없다’는 성명을 발표하였다.
 - 그리고 노동계는 근로기준법 개정을 통한 통상임금의 확대를 시도하였다. 즉 한국노총은 2014년 상반기 중 제도개선안 국회 제출 계획, 국회 차원의 ‘임금제도 정상화 위원회’(환노위, 양노총, 경총, 고용노동부 참여)의 구성을 제안하였다.
- 반면에, 경제계는 중소기업중앙회를 비롯한 11개 중소기업단체가 2013.12.27. 통상임금 산정범위 논란과 관련, 중소기업의 경영난이 가중되고 있다며 대법원에 탄원서를 제출하였다. 대한상의는 300개 대·중소기업을 대상으로 ‘대법원 통상임금 판결의 영향 및 대응계획’을 조사한 결과를 발표하였다.¹⁸⁾
- 그리고, 정부(고용노동부)는 임금제도개선위가 기자간담회를 개최하고, 2014년 9월초까지 통상임금 등 임금제도개선에 대한 최종안을 마련하겠다고 밝혔다. 임금제도개선위가 대법원 판결을 반영한 최종안을 1월말까지 확정해 노사정위에 넘기면, 이를 토대로 노사정 협의 등을 거쳐 정부안을 확정한다고 계획하였다.
 - 한편 고용노동부는 ‘임금체계 개편 현장지원단’을 발족하여, 대법원 판결에 따라 현장에서 발생할 수 있는 노사 분쟁을 조정하고, 기업들이 임금체계를 합

17) 그 밖에 노동계는 정치권에서 추진 중인 ‘근로시간의 제도적 단축’을 조속히 시행하고, 금년 단체교섭을 통해 임금감소 없는 근로시간 단축을 확보 계획, 또한 정년연장 법 개정(2013. 4. 30) 이후 대규모 사업장을 중심으로 정년연장 제도의 조기 시행 및 적용제외자 소급 적용, 임금피크제 도입 반대 등을 요구

18) 대한상의는 통상임금 판결에 대한 기업의견조사(2. 12)는 대기업 138개사, 중소기업 162개사를 조사하였다.

리적으로 개편하도록 지도해 나간다고 계획하였다.

- 그리고 정부는 2014년 고용노동 정책으로 정치일정상 입법이 신속히 이루어지지 못할 경우 ‘통상임금 산정지침(예규)의 개정을 통하여 현장을 규율하는 방안도 검토하였다.

2. 국회(환노위)의 동향

가. 국회의 종전 논의

- 국회에서는 통상임금의 입법 방향에 대한 여·야간 의견차가 존재하고 있다. 대법원이 제외한 ‘복리후생비’의 통상임금 포함 여부에 대한 여·야간 의견차가 있으며, 초기에는 2014년 2월 임시국회부터 본격적으로 논의될 전망이다.
- 당시에는 먼저, 새누리당은 기업의 경영상황·기존의 노사합의를 고려해 임금체계의 개편을 포함하는 근로기준법 개정안을 마련하겠다는 방침이었다.
- 향후 입법논의 과정에서는 이번 대법원 판결에서 도출된 복리후생비의 통상임금 포함여부 판단법리를 고려해 통상임금 범위 확대를 최소화하는 계획이었다.
- 한편, 민주당은 종전과 같이 기본적으로 노사가 사전에 지급하기로 약정한 복리후생비는 통상임금에 포함시켜야 한다는 입장이었다. 다만, 향후 입법논의 과정에서는 복리후생비의 구체적 내용을 분석해 소정의 근로대가로 주어진다고 볼 수 있는 것은 모두 포함하는 방향으로 추진 계획이었다.
- 2야당안(홍영표, 심상정)이 법안소위에 계류 중이나 논의가 소강된 상태에 빠졌다(<표 5> 참조). 2014년 상반기 임시국회에서 노동현안 법안을 중점 논의할 전망이었으나, 그렇게 되지 않았다.

<표 5> 국회 환노위 계류 중인 근로기준법 개정안

발의일	대표발의	주요 내용
6. 3	홍영표 (민주당)	통상임금은 소정 또는 총 근로에 대해 사용자가 지급하기로 정한 일체의 금품
6. 4	심상정 (정의당)	1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것과 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 지급되는 것도 통상임금에 포함

나. 환경노동위 소위원회

- 지난 2014년 2월 14일 국회 환노위 전체회의에서는 노정 관계 악화로 중단된 노사정간 사회적 대화를 재개하고 노사간 첨예한 이해 대립으로 사회적 갈등의 소재가 되고 있는, 통상임금, 근로시간 단축,¹⁹⁾ 정년연장 후속대책, (임금체계 개편) 교사·공무원 노조법 개정 등 노동 관련 현안의 의제 설정 및 노사정 소통 활성화를 위해 한시적 운영(4/15)하는데, 이후 노사정위로 논의를 이관하였다.²⁰⁾
- 구성은 양대 노총 위원장, 경총·중기중앙회 회장, 고용노동부장관, 여야 각 2인(위원장(환노위원장), 여야 환노위 간사, 이종훈 의원), 기간은 2/21(금)-4/15(화)²¹⁾이다(☞ 4.15까지만 한시적으로 운영되며, 이후에는 노사정위원회로 논의를 이관할 계획).
 - 환노위, 노사정 소위원회의 첫 회의를 개최(2. 21)해, 환노위 ‘노사정 사회적 논의 촉진을 위한 노사정대표자회의’는 국회에서 상견례를 겸한 첫 회의를 열고, ‘구성 목적’과 ‘향후 운영방향’ 등에 대한 논의를 진행하였다.²²⁾

- 1) 회의 목적 : 통상임금, 근로시간 단축, 정년연장 후속대책, 정리해고, 교사·공무원노조 노동기본권 등의 해결방안 도출 등이 거론됨.
- 2) 소위는 의원들로 구성하되, 노사정 대화를 위한 ‘대표자회의’를 구성하고, 실질적 논의를 위한 ‘대표교섭단’을 하부에 둠.
 - [대표교섭단 구성] 김성태 의원(단장), 홍영표 의원, 이종훈 의원, 김영배 경총 부회장, 송재희 중기중 부회장, 이동근 대한상의 부회장, 이병균 한국노총 사무총장, 유기수 민주노총 사무총장, 양노총이 추천하는 노동계 인사 1인, 정현욱 고용부 차관
- 3) 소위 의원 지원을 위해 ‘소위 지원단’(전문가 5명)을 구성함
- 4) 향후 회의 : 제2차 ‘대표자회의’(2.28(금)), 제1차 ‘대표교섭단’ 회의(3.3(월)) 개최.

- 국회 공청회가 열린 후 집중교섭(4.11~4.13, 신계륜.김성태.이종훈.홍영표 의원)에서 제기된 안을 여당안 위주로 논의하였다. 여야간 이견으로 합의 도출에는 실패한 상황이었다.

19) 휴일근로를 연장근로 범위에 포함하는 근로시간에 대한 대법원 판결이 조만간 선고될 것으로 예상하였다.

20) 특이사항 : 근로시간 단축과 관련해, 대법원 판결 선고를 특위 활동 기한 후로 연기(잠시 유예)해 줄 것을 사법부에 권고하고, 특위에서 활발하게 사회적 논의를 진행하였다.

21) 2월 내 : 1차 회의 겸 노사정 대표자회의, 3월 3째주(3주간) : 의제 추출 및 각 참가 단위 기초 발제, 4월 1째주(2주간) : 노사관계 개선방향 및 내용 집중 논의(공청회, 토론회, 전문가 간담회 등), 4/15까지 : 관련 쟁점 합의 및 의견 정리

22) 참석자는 신계륜 위원장, 김성태.홍영표 간사, 이종훈 의원, 이희범 경총 회장, 김기문 중기중 회장, 김동만 한국노총 위원장, 방하남 고용부 장관 총 8명, 박용만 대한상의 회장 및 신승철 민주노총 위원장 불참.

- 특히, 통상임금에 대해서는 노사정이 각 요구사항을 피력하는 정도로 논의하였다. 논의의 주된 내용은 (i) 법률에 대통령령 위임조항 설정(정부 요청사항) 해 시행령에서 네가티브(negative) 방식으로 통상임금 범위 규정, (ii) 근로계약 체결할 경우 통상임금 산정방식 명시 의무 부과, (iii) 통상임금 범위에 노사합의를 반영할 수 있는 ‘개방조항’의 설정 근거를 마련, (iv) 재직자의 지급조항 배제(야당 요청사항) 등을 논의하였다.²³⁾ 동 사안에 대해서는 국회 환노위 권고안으로 채택하는 형식으로 통과될 가능성이 클 것으로 전망되었다.

IV. 통상임금의 입법정책

1. 통상임금의 입법론의 동향

- 통상임금의 입법론의 동향에 대해서는 ① 존치론 : 통상임금 제도를 유지하는 방안과 ② 개편론 : 새로운 가산임금 산정 기초 임금을 만드는 방안이 논의되었다.
- 먼저, 존치론의 주된 내용은 ① 변동적 급여를 제외하고, 고정적으로 지급되는 모든 급여를 통상임금 범위에 포함하는 방안, ② 통상임금 범위를 ‘소정근로에 대하여 지급하기로 정한 모든 임금’으로 정의하는 방안(가산임금, 성과급 제외), ③ 통상임금의 범위를 1개월을 기준으로 접근하는 방안, ④ 통상임금에 포함되는 임금 혹은 포함되지 않는 임금을 예시하는 방안, ⑤ 통상임금 범위를 판례 법리에 따라 정리하는 방안, ⑥ 고용노동부 예규를 판례와 맞추고 별도 입법은 하지 않는 방안 등이 있었다.
- 또한, 개편론의 주된 내용은, ① 통상임금과 평균임금을 표준임금으로 단일화하는 방안, ② 가산임금 산정 범위를 개별적으로 규정하는 방안(근로기준법에서 통상임금 용어를 없애고 통상임금 개념을 사용하던 기존 제도에 대해서는 평균임금을 적용하거나 그 기준 임금을 개별적으로 규정하는 방식) 등이 있었다.

23) 4. 14. 회의가 마지막이었으나, 합의에 이르지 못해 제5차 대표자회의(4.17(목), 07:30 ~) 다시 논의키로 하고, 환노위 법안심사소위(고용 소관 법안)는 4. 18(금), 10:00~로 예정되어 있다.

2. 임금제도개선위원회의 의견

- ‘임금제도개선위원회’가 마련한 위원간 합의된 통상임금제도의 개선의 기본원칙은 다음과 같다.

- (i) 통상임금의 개념을 법률로 명시화(법적 규범성과 안정성 확보)
- (ii) 통상임금의 산입범위 : 예측 가능성을 제고, 해석상 논란 최소화
- (iii) 미래지향적 관점에서 임금체계의 합리화 및 장시간근로의 개선을 유인
- (iv) 업종·지업별 다양성·특수성을 고려해 노사 대등성 확보를 전제로 자율적 합의 존중
- (v) 통상임금제도 변화에 따른 부담 최소화, 노사가 협력해 연착륙 보완대책 강구 등

- 그리고, 임금제도개선위원회의 통상임금과 관련한 최종(안)²⁴⁾을 고용노동부에 최종(안)을 제출하였다. 2개의 안이 존재하는데, 1안이 보다 다수의견이다.

- 먼저, [1안]은 소정근로에 대해 지급되는 모든 임금항목을 연장근로산정의 기준임금(현행 통상임금)에 포함한다. 기준임금의 범위에 대한 노사합의를 인정하고, 시행유예기간, 합의의 하한선 설정 등의 방법으로 보완한다.

- 또한, [2안]은 1임금지급기 내에 지급되는 임금만을 통상임금으로 인정하고, 1개월 초과하는 금품은 그 사유를 명확히 하고, 근로의 대가가 아님을 사용자가 입증한다.

- ※ 전문가로서, 먼저 박지순 교수(고려대)는 정책과제²⁵⁾로서, ‘통상임금제도의 개선’은 궁극적으로 임금체계 개편을 추동하는 계기가 되어야 한다. 또한 ‘임금체계 개편’을 통해 고정급의 현실화, 상여금의 실질화, 성과 및 변동급의 도입, 직무급제의 반영 등을 실현함으로써 통상임금의 기준과 명목을 실질적으로 일치시켜 나갈 필요가 있다는 견해이다. 또한, 김홍영 교수(성균관대)는 바람직한 법·제도 개선 방안²⁶⁾으로, 통상임금 범위 명확화를 위한 한 근로기준법

24) 이에 대한 언론 보도에 대한 고용노동부의 해명이 있었는데, **고용노동부 해명** : 기사에서 보도된 내용은 아직 확정된 것이 아님. 위원회는 특정금품의 통상임금 산입여부와 산입범위 조정에 초점을 맞추고 있는 것이 아니라, 통상임금 문제 발생의 원인인 복잡다기한 임금구성 항목, 과도한 연공급 위주의 임금체계를 실태조사를 통해 확인하면서, 임금체계 합리화를 위한 정책적 지원과 노사 당사자의 노력이 필요함을 강조하고 있음. 또한 노사의 신뢰기반을 해칠 수 있는 소송은 자제하도록 노사에 당부하고, 미래지향적인 임금체계 개편과 임금제도 개선을 위한 노사정간의 사회적 대화를 촉구하는 것을 주요 내용으로 하고 있음. 통상임금 산입범위와 관련해서는 그간 논의과정에서 소정근로의 대가로서의 통상임금의 범위를 조정하되 보완책을 검토하는 방안과 그간 관행으로 형성된 1임금 지급기준을 존중하되 보완책을 검토하는 방안의 두 가지 접근 방법이 집중 논의되었는 바, 이는 다수안, 소수안의 개념은 아니다. 위원회의 잠정 논의결과는 아직 정리 중에 있는 바, 향후 대법원 전원합의체 판결이 나오면 판결내용을 검토하여 보완한 뒤 확정될 예정이다(2013.11.13. 경향신문, 한국일보, 중앙일보, 조선일보 등 보도).

25) 박지순, “대법원 전원합의체 판결의 쟁점과 정책과제”, 노사정위원회 임금제도개편대토론회 자료집, 한국노동연구원, 2014. 1. 23.

26) 김홍영, “통상임금 판결의 의의 및 법·제도 개선방안”, 노사정위원회 임금제도개편대토론회 자료집, 한국

개정이 필요하다는 견해이다.

- (i) 통상임금의 기준과 범위가 명확해 쉽고 분명하게 이해.
- (ii) 입법은 근기법에 직접 명문화.
- (iii) 연장근로 등의 가산 기준임금으로만 사용하고, 연장근로 등을 억제 가능.
- (iv) 급격한 기업부담 증가를 배려한 보완책 병행 - 단계적으로 상향조정방안이 적절함.
- (v) 근기법 기준보다 밀도는 노사합의의 유효성을 항구적 인정방안 신중한 검토 필요 등

- 대법원 판결이 통상임금 범위를 확대했지만, 이는 현행법에 대한 해석으로 통상임금 문제의 근본적 해결을 위해서는 통상임금을 명확히 하는 근로기준법의 개정이 필요하다는 입장으로 볼 수 있다.

3. 노사정의 법개정안(입장)

가. 경제계의 입장

- 경제계는 전제조건으로 통상임금 산입범위 확대에 따른 기업부담 증가, 경제적 파급효과, 임금체계의 변화 가능성 등을 면밀하게 검토해 임금제도가 개편되어야 한다는 견해이다. 구체적인 법개정안으로는 “통상임금이란 근로자에게 소정근로의 대가로 정기적·일률적·고정적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다. 다만, 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 임금, 그 밖에 대통령령으로 정하는 임금은 제외한다”(근로기준법 제2조(정의) 제1항 7호(신설))고 주장한다.

나. 노동계의 입장

- 노동계는 전제조건으로 통상임금의 기준과 범위의 명확성, 연장근로를 연장할 수 있는 방향, 임금구조의 단순화 및 안정성을 확보해야 한다는 견해이다. 구체적인 법개정안으로는 근로기준법에 통상임금의 범위를 “그 명칭 여하를 불문하고 소정근로 또는 총근로에 대하여 사용자가 근로자에게 지급하기로 정한 일체의 금품”(한국노총) 또는 “사용자가 소정근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하기로 정한 일체의 금품”(민주노총)으로 명문화해야 한다고 주장한다.

노동연구원, 2014. 1. 23.

다. 정부의 입장

- 정부의 통상임금의 입법과 관련한 기본방향은 대법원 전원합의체 판결로 향후 모든 사건에 대하여 동일하게 적용됨으로, 노사는 노사지도지침에 통상임금 정비가 필요하다(* 1개월내 지급하는 임금만 통상임금으로 본 기존 예규는 사실상 실효(失効)됨).²⁷⁾
- 구체적인 정부의 법개정안으로는 ① 통상임금은 정년연장, 임금체계 개편 등과 연계해서 종합적으로 조정, ② 제외되는 금품을 법령에 명확하게 명시(특정 금품의 명칭이 아닌 금품의 성격을 명시), ③ ‘1임금 지급기’에 한정하는 문제는 대법원 전원합의체 판결과 같이 부정, ④ 무노조 사업장 등 취업규칙 편법 변경은 엄격하게 감독을 주장하고 있다.

라. 국회 환노위 소위 -대표지원단 의견²⁸⁾

- 당시의 국회 환노위 소위에 자문한 대표지원단의 의견으로 통상임금 문제해결을 위한 기본방향은 다음과 같다. 즉 ① 통상임금의 개념을 법률로 명시함으로써 법적 규범성과 안정성을 확보한다. ② 통상임금의 산입범위에 관한 예측가능성을 제고하고 해석상 논란을 최소화한다. ③ 미래지향적 관점에서 임금체계의 합리화 및 장시간근로의 개선 등을 유인할 수 있도록 한다. ④ 업종별·기업별 다양성과 특수성을 감안해 노사의 대등성 확보를 전제로 자율적 합의를 존중한다. ⑤ 통상임금제도 변화에 따른 부담을 최소화하고 노사가 협력하여 정착시킬 수 있는 보완대책을 강구한다. ⑥ 노사정은 기업간 임금격차를 줄이고 기업간 노동이동성을 높일 수 있도록 기업횡단적으로 적용할 수 있는 임금체계를 마련한다.
- 또한, 통상임금 제도개선안은 4가지 범주로 분류하였다. (i) ‘소정근로의 대가’ 중 일정 비율을 통상임금으로 제도화(임금제도개선위 다수안) - 소정근로 대가로 규정하는 안(홍영표 의원안)은 현실과 괴리, (ii) ‘소정근로의 대가’와 일률성·정기성을 함께 규정(심상정 의원안) - 판례 법리와 배치, (iii) ‘소정근

27) 당시 고용노동부는 ‘합리적 임금체계 개편 매뉴얼’을 발간 배포하였다(2014. 3. 20).

28) 대표지원단은 통상임금에 관한 심도있는 논의를 하지 못했다. 대부분은 지원단의 위원들이 임금제도개선 위원회에 참여하였고 합의문을 작성하였기 때문에 임금제도개선위원회의 합의문에 기초하여 지원단의 입장을 정리한 것이라고 밝히고 있다(국회 자료집, 11면).

로의 대가'와 일률성·정기성·고정성을 함께 규정(판례 입장)-고정성 논란, (iv) 통상임금 범위를 구체적 나열(정부 방침) 등 - 입법적 결단, 판례의 축적이 필요 등이 간략하게 평가되었다.

- 그리고, 지원단은 '개방조항'의 도입을 검토함으로 노사자치적 해결을 유도하는 제도를 한 가지 방안으로 제시하였다. 기업별 교섭 주장도 있으나 초기업 단위 교섭이 더 바람직하다. 평균임금 산정주기를 1년으로 확장, 최저임금과 통상임금 산입범위의 일치 등도 검토가 필요하다. 한편, 외국의 입법례²⁹⁾와 달리, 우리나라는 통상임금을 초과근로에 대한 가산임금의 산정기초(제56조)로서 뿐 아니라 해고예고수당(제26조), 휴업수당(제46조), 연차유급휴가수당(제60조), 구직급여, 육아휴직급여 및 출산전후휴가급여 등 다양한 급여의 산정기준으로 활용하고 있는 바, 중장기적으로는 각 급여의 취지와 특성에 맞추어 별도의 산정기준을 마련하는 방안에 대해서도 추가적인 연구·검토가 요망되었다.

마. 노사정위 합의안 및 당시 당정안

- 우여곡절 속에 2015년 9월 15일 (경제사회발전)노사정위원회 본위원회 개최해 사회적 대타협으로 통상임금 등을 포함한 「노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의문」을 의결하였다(<표 6> 참조).
 - 같은 내용으로 제19대 국회인 2015년 9월 16일 당시 새누리당은 당론으로 5대 노동개혁 입법안(노동시장 선진화법) 중에서 근로기준법 중 통상임금(김무성 의원 대표발의안, 의안번호:1916864)의 개정안을 발의하였다(☞임기만으로 자동폐기됨).

29) 통상임금제도와 관련해 선진국의 입법례를 살펴보면, 대체로 통상임금 범위 산정 노사자율, 법령 명문화로 노사분쟁 사전 억제하는 체제로 되어 있다.

일본의 경우, (i) 임금체계는 「노동기준법」에서 임금 정의로는 명칭을 불문하고 근로의 대상으로서 사용자가 근로자에게 지불한다. (ii) 행정 실무는 사용자가 지급한 금품 중 “임의적·은혜적 급부”, “복리후생 급부”, “기업 설비·업무비”를 임금이 아닌 것으로 처리한다. (iii) 할증임금의 산정기초로는 할증임금 부과 기준을 “통상의 근로시간 또는 근로일의 임금”이라고 표현한다(노동기준법 제37조). (iv) 「노동기준법」 제37조 제5항 및 「노동기준법시행규칙」 제21조에서 할증임금 산정기초에서 제외임금(가족수당, 통근수당, 그 밖의 수당(노기법 37조 5항), 그 밖의 수당(시행규칙 제21조 5호) : 별거수당, 자녀교육수당, 주택수당, 임시로 지급하는 임금, 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금)을 명시하고 있다.(박지순, 「통상임금의 국제비교 및 시사점 연구보고서」, 2013.12. 참조).

<표 6> 노사정 합의 사항(2015.9.15)

- 통상임금을 둘러싼 산업 현장의 갈등과 혼란을 해소하기 위하여 2013.12.18. 대법원 전원합의체 판결을 토대로 통상임금의 개념정의와 금품의 성질에 따른 제외금품 등에 대한 명확한 기준을 입법화
- (1) **개념 정의**
 - 통상임금이란 그 명칭 여하를 불문하고 소정근로에 대하여 사용자가 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하기로 사전에 정한 일체의 금품
- (2) **제외금품**
 - 근로의 양 또는 질과 관계없거나 근로자의 개인적 사정에 따라 달리 지급하기로 정한 금품은 제외하도록 법률에 규정하되, 구체적인 유형은 시행령에 위임
 - * 시행령에서 규정할 제외금품의 예시
 - ① 근로자의 건강, 노후생활 보장, 안전 등을 위한 보험료
 - ② 근로자 업적·성과 등 추가적인 조건의 충족 여부에 따라 지급 여부·지급액이 미리 확정되지 아니한 임금
 - ③ 경영성과에 따라 사후적으로 지급되는 금품
- 노사는 통상임금 포함 여부 등을 둘러싼 소모적인 갈등을 방지하고 근로자의 안정적인 소득 확보와 기업의 생산성 향상에 기여할 수 있도록
 - 임금구성 단순화와 지급요건 명확화가 이루어질 수 있도록 상호 협력
- (시행시기) 공포 후 6개월

- 이와 관련해 당시 정부는 앞서서 대법원 전원합의체 판결(2013.12)을 토대로 통상임금의 정의와 제외금품 등에 대한 명확한 기준을 입법화하였다.
- 이에 정의로서 “통상임금이란 제2조 제5호30)에 따른 임금으로서 명칭에 관계없이 사용자가 근로자에게 소정 근로에 대하여 정기적, 일률적으로 지급하기로 사전에 정한 일체의 금품을 말한다.”
- 여기서, 노사정 합의 사항 중 제외금품으로 반영됐던 ‘근로의 양 또는 질’이란 문구가 국민이 이해하기에 어려운 측면에서 제5호에 따른 ‘근로의 대가’로서의 ‘임금’의 성질을 명시하여 ‘근로의 양 또는 질’을 대체하였다.
- 또한, 제외금품으로 근로자의 개인적 사정 또는 업적, 성과, 추가적인 조건에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 등 대통령령으로 정하는 금품은 제외한다. 이는 대법원 전원합의체 판결의 취지를 명확히 반영하고, 국민의 이해를 도모하기 위한 문안을 사용하였다고 평가된다.

바. 제20대 국회

- 제20대 국회에서 다시 2016. 5. 30. 김성태 의원 등 122인이 발의되어 환노위

30) 근로기준법 제2조 제1항 5호. 임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

에 2016. 6. 13. 회부되어 심의해 왔다.

- ◆ 근로기준법 제2조 제1항 제7호(개정안)(신설)
 - 통상임금이란 제2조 제1항 제5호에 따른 임금으로서 그 명칭 여하를 불문하고 사용자가 근로자에게 소정근로 또는 **총근로(임금을 도급금액으로 정한 경우로 한정한다)**에 대하여 정기적, 일률적으로 지급하기로 사전에 정한 일체의 금품을 말한다. 다만, 근로자의 개인적 사정 또는 업적·성과, 그 밖에 **추가적인 조건**의 충족 여부에 따라 지급 여부나 지급액이 달라지는 등 대통령령으로 정하는 금품(제외금품)은 제외한다.
 - 동 규정의 시행일을 공포 후 6개월이 경과한 날로 정한다.

- 이에 대하여 2016.11.21. 국회 환노위 전체회의에서 제안 설명과 검토보고를 하고 소위에 회부하였다(검토보고서 참조).³¹⁾

- 마찬가지로 제20대 2017. 2. 10. 이용득 의원(민주당) 등 10명이 대표발의(의안번호 5573)한 근로기준법 개정안은 근로기준법에 통상임의 개념을 소정근로에 해서 지급하기로 정한 모든 금품으로 정의하고, 정의규정을 보완해서 정기, 일률적으로 지급되는 품은 통상임금에 해당됨을 원칙으로 명시하면서, 다만 예외으로 제외될 수 있는 경우의 사유를 법률에서 한정하여 명시하고, 제외되는 경우가 남용되어 결국 장시간 근로관행을 개선하는데 방해되지 않도록 시행령에서는 제외될 수 있는 범위를 다시 명확히 한정하여 규정할 수 있도록 하고자 하였다.

- ◆ 근로기준법 제2조 제1항 제7호(개정안)(신설)
 - 제2조 제1항
 - 7. “통상임금”이란 그 명칭에 관계없이 사용자가 근로자에 대하여 하기로 정한 임금으로서, 정기, 일률적으로 하기로 정한 임금은 모두 통상임에 해당한다. 다만, 다음 각 목의 경우는 대통령령이 정하는 범 내에서 통상임금에서 제외한다
 - 가. 설, 추석 명절을 위한 상여금
 - 나. 근로자의 건강 또는 안전을 위한 보험료
 - 다. 근로자의 업적 또는 성과에 따라 나중에 지급여부와 지급액이 확정되는 임금
 - 라. 경영성과에 따라 지급되는 금품
 - 부 칙 : 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

- 입법을 제안한 이유를 살펴보면, 2013년 12월 대법원의 전원합의체 판결이 내려진 이후 통상임금과 관련된 소송이 지속되고 있는 상황이다. 개정안은 대법원 전원합의체의 판결 취지를 반영하고, 판례와 고용노동부의 행정해석이

31) 환경노동위원회, 근로기준법 일부개정법률안 검토보고서(김성태 의원 대표발의, 의안번호 2000028), 2016.11.(김양건 전문의원 집필).

달라 발생하고 있는 법적 혼란을 해소하기 위해 발의된 것으로 판단된다. 이에 입법을 통해 불확실성을 해소하고, 분쟁의 소지를 줄이려는 개정 취지는 바람직한 것으로 판단된다. 즉 근로기준법에 통상임금의 정의 규정(개념 및 법적 근거)을 명확히 하여 법 적용의 예측가능성을 높이고 임금체계의 합리적인 개편을 지원하고자 하는 것은 바람직하다. 통상임금의 입법화의 필요성은 각 계에서도 공감하고 있는 것으로 보인다.

4. 통상임금의 입법안 검토

- 통상임금에 대한 입법론을 전개하는데 있어, 2013년 12월 갑을오토텍 사건의 대법원 전원합의체 판결은 노사가 신의성실의 원칙에 입각해 과거의 문제를 해결하도록 하면서, 통상임금의 기준과 요건을 구체적으로 제시해, 향후 노사가 원만한 협의를 통해 임금 구성을 재설계하는 계기를 제공하였다.
- 이에 단기적 관점에서 특정 금품의 통상임금 해당 여부를 논할 것이 아니라, 미래지향적으로 임금구성을 단순화하고 임금체계를 합리적으로 개편함이 바람직하다.³²⁾
 - 이 과정에서 복잡한 제수당이나 상여금 등의 성격을 명확화하고, 임금구성을 단순화함으로써 통상임금 여부의 논란을 해소하고, 안정된 소득보장과 공정한 성과보상이 되는 방향으로 입법론을 살펴볼 필요가 있다.
- 물론 통상임금의 구체적인 정의 방식과 내용에 대해서는 견해 차이가 있는데, 제19회 국회에서도 다수의 개정안 발의되었다.
 - 이와 같이 통상임금의 개념 요소 및 제외금품의 규정방식에 대해 엇갈린 견해가 제시되고 있는 바, 통상임금 정의의 타당성 여부는 통상임금의 정의를 법률에 규정하고자 하는 취지를 고려하여 통상임금의 개념의 해석상 논란을 최소화하고 예측가능성을 제고하는 방안인지, 법 개정으로 인한 부담을 노사가 공평하게 부담하는 것인지³³⁾ 등을 기준으로 판단할 필요가 있다.

32) 물론 비판적인 견해로서, 현행 근로법을 해석한 대법원판례의 입법화는 특별한 의미가 없는 일이다. 법에 명시하지 않아도 판례로 이미 법을 구체적으로 적용하고 있는 것이기 때문이다. 입법이 필요한 것은 판례가 법정근로의 대가 임금 중 통상임금에서 제외해왔던 금품을 통상임금에 포함시키는 것이었다. 국회가 노사정합의안대로 법개정을 한다면 근로자의 임금권리와 장시간근로 규제에 심각한 재앙이 초래될 수도 있다. 특히 법률이 제외하도록 규정하고 있기에 이제 근로자는 통상임금성을 주장해 다투는 것조차 어렵게 되며, 판례 변경을 통한 근로자권리의 확보도 꿈꾸기 어렵게 될 수 있다고 주장한다(김기덕, “통상임금에 판결 경향과 입법방향의 검토”, 통상임금 판례법리와 입법방향 국회토론회, 새날 국회토론회자료집(2017.7.19.), 81-84면).

33) 통상임금의 개념을 넓게 설정하면 기업의 추가비용 부담과 이로 인한 고용조정 가능성이 있고, 좁게

- 국회에서는 통상임금과 관련된 입법을 추진할 경우에 미래지향적으로 노사간 임금체계를 균형되게 형성하는 계기를 만들고 소모적인 분쟁을 막기 위해서는 통상임금의 개념과 판단기준으로 ‘1임금산정기간(1개월)’이라는 정기성과 통상임금의 제외수당을 근로기준법에 명문화할 필요가 있을 것이다.
- 법 개정안을 마련해 보면, 근로기준법 제2조(정의) 제1항에서 “이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 7. “통상임금”이란 근로자에게 소정근로의 대가로 정기적·일률적·고정적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다. 다만, 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 임금, 그 밖에 대통령령으로 정하는 임금은 제외한다.”고 규정하는 것을 검토했으면 한다.
- 이러한 통상임금의 범위로서 ‘1임금산정기간 내 지급금품’의 입법이 필요한 이유는,
 - ① 1개월의 시간적 제한이 없으면 계산이 곤란해, 할증임금 산정기준으로 역할도 가능하지 않다.
 - ② 임금의 정기불의 원칙(근기법 제43조) 및 최저임금 산입임금(최저임금법 제6조 제4항 제1호)³⁴⁾과의 법체계적 통일성을 유지할 필요가 있다.
 - ③ 고용노동부의 행정지침에 따른 노사관행과 상식에 부합한다.
 - ④ 외국의 입법례, 특히, 일본의 입법례를 참조해 볼만하다.³⁵⁾³⁶⁾

임금체계	할증 임금의 산정기초
·「노동기준법」에서 임금 정의	- 할증임금 부과 기준을 “ <u>통상의 근로시간 또는 근로일</u> ”

설정하면 근로자의 임금 감소와 근로시간 단축 효과의 저하 등이 나타날 수 있음을 종합적으로 고려하여 할 것이다(환경노동위원회, 근로기준법 일부개정법률안 검토보고서(김성태 의원 대표발의, 의안번호 2000028), 2016.11.(김양건 전문의원 집필), 4-10면).

- 34) 판례는 최저임금제도와 통상임금제도의 목적은 다르다고 판시하고 있다(대법원 2013.12.18. 선고 2012 다8939 판결). 하지만, 입법의 연역에 비추어 최저임금과 통상임금의 비교대상임금은 동일하게 취급해야 한다면, 산입범위가 다른 부분(정기상여금, 1개월 초과근무에 지급시 등 근무수당, 가족수당, 특정시점에 재직시에만 지급되는 금품, 정액의 식비, 주거시설(기숙사/주택)의 제공)에 대하여 재정비할 뿐만 아니라, 현행법상의 통상임금 및 평균임금의 표준임금(기준임금)의 논의도 재정비할 수 있는 계기가 마련되었으면 한다.
- 35) 외국법제를 논의할 경우에 대체로 노동법 개혁시 우리나라의 법제와 외국(미국, 유럽연합, 구주제국, 일본)의 법제 내지 인사실무가 상이하다는 점에만 착안해 개혁해야 한다는 인식에서 출발하는 사례가 많다. 하지만 외국법제도의 전체적인 모습을 간과한 채 우리나라의 법제와의 상이점만에 착안해 외국에서 이루었던 법으로 개정해야 한다고 논의하는 우를 범해서는 안된다. 외국법제는 각각의 고용시스템에서 형성된 이유, 운용 방법, 문제점을 제대로 파악할 때에 비로소 유용하게 참고할만 정보를 얻어 활용할 수 있을 것이다.
- 36) 이에 대해 일본처럼 연장근로수당 계산과 관련해서만 제한적으로 사용하면서, 연장근로수당의 계산에 기준이 될 임금의 범위를 적절하게 입법으로 제한하는 것도 방법이 될 수 있다. 구체적인 내용이 적절한지는 별도의 논쟁과 검토가 필요하다는 견해도 있다(김홍영, 통상임금 판례법리와 입법방향 국회토론회 자료집, 토론문, 90면). 참고로 김홍영 교수의 구체적인 입법안 중에서 제외수당으로 “설/추석 명절을 위한 상여금”도 언급하고 있다(91면).

→ 명칭을 불문하고 근로의 대상으로서 사용자가 근로자에게 지불하는 것 * 판례와 행정 실무는 “임의적·은혜적 급부”, “복리후생급부”, “기업 설비·업무비”를 임금이 아닌 것으로 처리	의 임금”으로 표현(「노동기준법」 제37조) -「노동기준법」 제37조 제5항 및 「노동기준법시행규칙」 제21조 본문, 1-5호에서 할증임금 산정기초에서 제외되는 임금을 명시 → <u>가족수당, 통근수당, 별거수당, 자녀교육수당(본문, 1-3호), 주택수당(3호), 임시로 지급되는 임금(4호), 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금(5호)</u>
---	---

⑤ 노사관계제도 선진화연구위원회(2003.11)의 ‘검토사항’³⁷⁾의 의견이었다. ⑥ 통상임금의 개념을 명확하게 하기 위한 근로기준법 개정의 필요성에 대하여 ‘필요하다’고 응답한 기업의 비율이 89.5%로 절대다수를 차지한 반면 ‘불필요하다’는 10.5%에 그쳤다³⁸⁾ 등을 들 수가 있다.

- 이에 현행 임금체계 개편시 통상임금을 할증임금의 산정기초로서 임금구성의 단순화와 지급요건의 명확화가 이루어질 수 있도록 (일본의 사례와 같이) 할증임금의 산정기초로서의 “통상의 근로시간 또는 근로일의 임금”으로서, 임금 구성의 단순화와 지급요건의 명확화가 이루어질 수 있도록 ‘1임금 산정기간(1개월)’이라는 정기성과 노사 합의로 제외하도록 하고, ‘제외 수당’을 근로기준법에 근거하되, 시행령에 구체적인 유형을 명문화할 필요가 있다.³⁹⁾

향후 1990년대 이후 학계가 계속된 임금체계의 전환 요청에 경청하지 못한 것에 대한 반성으로 현행 임금체계의 개편시 임금체계를 객관적이고 타당성 있는 구체적 기준을 재정립해 단순화/명확화함으로써 분쟁을 미연에 발생하는 방안의 강구는 필요할 것이다.

- 나아가, (i) 입법의 연역에 비추어 최저임금과 통상임금의 비교대상임금은 동일하게 취급해야 한다면, 산업범위가 다른 부분(정기상여금, 1개월 초과근무에 지급시 등 근무수당, 가족수당, 특정시점에 재직시에만 지급되는 금품,

37) “위와 같이 고정적 급여를 모두 통상임금에 포함할 경우 기업의 인건비 부담이 일시에 증가할 것으로 예상되므로 이에 대한 보완책의 마련이 반드시 필요하고, 가족수당.통근수당(차량유지비).식대보조비.교육수당 등 근로의 양 또는 질과 관계없이 근로자의 개인적 사정에 따라 달리 지급하는 금품, 임시로 지불되는 금품(예를 들어 결혼수당), 1임금지급기를 넘는 기간마다 지급되는 임금을 통상임금에서 제외하고 있는 … 일본의 입법례를 검토할 필요가 있다”고 제안하였다.

38) 나아가 기업단위의 ‘개방조항’을 적극 검토할 필요가 있다. 노사가 협의(합의)한 범위 내에서 인정하는 것토할 필요가 있다. 기업마다 상이한 임금체계 속에서 노사간 자율적 협의를 통해 합리적 조정이 가능하도록 검토해야 한다. 현장의 다양한 임금과 지급기준을 고려할 경우 노사자치를 인정하는 방안을 고려해야 한다.

39) 아울러, 가산할증률은 현행 50%에서 국제적 기준인 25%를 최저기준으로 검토할 필요가 있다.

정액의 식비, 주거시설(기숙사/주택)의 제공)에 대한 재정부,40)41) (ii) 현행법상의 통상임금 및 평균임금의 표준임금(기준임금)의 논의도 재정비할 수 있는 계기가 마련되었으면 한다.

○ 기타 사항 :

- 대법원 판결에서 ‘재직자 조건’ 또는 ‘일정 근무일수 조건이 있는 경우’에 대한 논의
- 입법론에서 통상임금의 범위를 명확화하는 것과 연장근로 자체를 줄이도록 규제를 강화하는 것과의 병행 논의의 필요성(예, 총 가능한 연장근로시간수의 제한, 연장근로의 사유나 절차 제한 등).42)

V. 결론

- 이상과 같이 그간 현행 근로기준법에서 통상임금의 정의 규정 없이 근로기준법시행령(1982년)과 예규(1988년)를 통해 운영하였다. 1990년대 이후 통상임금의 판단기준에 대하여 판례와 행정해석이 엇갈려 혼란이 발생했으나, 2013년 12월에 대법원에서 1임금 지급기를 넘는 정기상여금도 일부 인정하는 전원합의체로 판결을 내렸다. 하지만, 통상임금에 대한 명확한 법적 근거가 없기 때문에 관련된 통상임금의 분쟁은 여전하여 산업 현장의 불확실성이 계속되고 있다.
- 우선 **정부(고용노동부)**는 대법원 전원합의체 판결을 존중해야 하지만, 개별기업마다 정기상여금 등의 지급 형태가 다양한 바, 행정지침의 변경이나 구체적인 가이드라인의 입법화 추진에는 신중할 필요가 있다. 기업의 국제경쟁력 강화를 고려해 노사 자치를 최대한 존중하면서 경제현실과 노사의 예측 가능성을 높이기 위하여 통상임금 체계·구성의 단순화와 명확화하는 입법정책이 필요하다.
- 또한 **노사정위원회**에서 사회적 합의를 통하여 통상임금과 관련한 임금체계 개

40) 최저임금 종합적인 개선방안(2016.5)-최저임금 기준 근로자, 최저임금 산업범위, 업종별/지역별 최저임금의 분리 등)

41) 또한, ‘선원법’과 ‘어선원 및 어선재해보상보험법’의 통상임금에 대한 검토도 필요하다.

42) 이는 초과노동을 억제하고 임금안정성을 제고하기 위해 통상임금을 입법화할 필요성이 있다고 보는 입장도 있다(미래지향적 관점에서 임금체계의 합리화 및 장시간근로의 개선 등을 유인할 수 있도록 한다-임금체계 합리화 및 임금제도 개선을 위한 제언, 임금제도개선위원회, 2013.11. 중 통상임금 문제 해결을 위한 기본방향 일부).

편 작업의 계기로 삼아 대안을 모색할 필요가 있다. 결국 통상임금의 입법정책은 노사정 합의에 의한 구체적인 입법을 국회 입법의 형식으로 달성할만한 과제이다.

- 그리고 국회는 노사정 합의 정신을 존중하고, 공청회 등 관련 전문가들의 의견을 반영하는 사회적 논의 및 공론화를 담당할 필요가 있다. 양당 상호간에 적나라한 비난에 몰두하는 것은 아닐 것이다. 다만, 지난 19대 국회의 환노위는 야당이 위원장을 맡고, 여야 동수(8:8)로 구성되고, 법안 소위원회도 마찬가지이다. 현재의 국면은 여당 주도의 입법 추진은 쉽지 않을 전망이다. 또한, 「국회선진화법」의 취지에 따라 여야당이 신뢰와 협력 없이 국회를 통과할 수 있는 법안은 없다. 그런데, 국회는 예정된 4.13 총선(20대)을 마쳤다. 여소야대의 국회가 되었다. 그후 2017년 5월 대선 이후에는 야대여소의 국회가 되었다.
- 국회는 노동개혁이란 시대적 과제와 소명에 정파.이념적 색채를 약화시키는 반면에, 정당간의 대화 체계와 신뢰 관계를 성숙시켜서 국회 내에서 ‘입법적 결단’을 내리는 것이 필요하다. 노동개혁의 구체화는 투명하고 공개적이며 공정하게 추진할 것이다. 미래를 지향하는 진정한 노동개혁 입법을 위한 첩첩산중에 많은 풍상을 겪은 입법자로서 국회의원들의 치열한 고민을 통한 현명한 결론이 요구된다.
- 현행 임금체계의 개편시 임금체계를 객관적이고 타당성있는 구체적 기준을 재정립해 단순화하고 명확화함으로써 분쟁을 미연에 방지하는 것이 필요하다. 통상임금을 할증임금의 산정기초로서 임금구성의 단순화와 지급요건의 명확화가 이루어질 수 있도록 1임금 산정기간(1개월)이라는 정기성과 노사 합의로 제외하도록 하고, 제외 수당을 근로기준법에 근거하되, 근로기준법시행령에 구체적인 유형을 명문화할 필요가 있다.

범위 확대의 사회적 비용

박 기 성

성신여대 경제학과 교수

1. 통상임금 범위 확대

통상임금의 기능은 연장, 야간, 휴일 근로에 대한 가산임금(초과근로수당), 해고 예고수당 및 연차휴가수당 등을 산정하는데 사용되는 기준임금이다. 초과근로수당은 통상임금에 50%를 가산한 150%이다(근로기준법 제56조). 통상임금의 개념은 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액이다(근로기준법 시행령 제6조). 이에 따라 대법원은 소정근로의 대가로 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되는 금품을 통상임금으로 판단하였다(대법원 2013. 12. 18 선고 2012다89399 전원합의체 판결, 대법원 2013. 12. 18 선고 2012다94643 전원합의체 판결). 대법원(2013)에 따르면 정기성은 미리 정해진 일정한 기간마다 정기적으로 지급되는 것이다. 일률성은 모든 근로자 또는 일정한 조건이나 기준에 달한 모든 근로자에게 일률적으로 지급되는 것이다. 고정성은 초과근로를 제공할 당시에 그 지급 여부가 업적, 성과, 기타 추가적인 조건과 관계없이 사전에 이미 확정되어 있는 것이다. 이에 따라 1임금지급기간(1개월)을 초과한 기간마다 지급되는 정기상여금과 최소한도로 보장된 성과급, 기술수당, 근속수당 등 각종 수당 등이 통상임금으로 인정되게 되었다.

본고에서 우리는 이렇게 통상임금의 범위가 확대되면 임금 및 노동비용이 얼마나 올라가는가? 이 노동비용 증가는 국민경제에 어떤 영향을 주는가? 통상임금 논란의 사회적 비용을 줄이기 위한 조치는 무엇이 바람직한가? 등의 물음에 답한다. 본고의 구성은 다음과 같다. 먼저, 다음 장에서 기존 연구를 토대로 통상임금 범위 확대에 따른 임금 및 노동비용 변화를 추정한다. 제3장에서 이 노동비용 변

화가 국민경제에 끼치는 사회적 비용을 경제성장률 하락으로 추정한다. 제4장에서는 통상임금 범위 확대가 이루어지는 과정에서 정부의 직무유기적 문제점을 지적하고 통상임금과 관련된 사회적 비용을 최소화하기 위해 지금이라도 정부의 시행령 개정이 시급함을 강조한다. 제5장에서는 미국의 사무직 초과급여 면제 제도를 살펴보고 한국도 이에 준하는 면제 제도가 필요함을 지적한다.

2. 통상임금 범위 확대에 따른 임금 및 노동비용 변화

정진호(2013)는 2012년 “고용형태별 근로실태조사” 자료를 사용하여 통상임금에 정기상여금 및 기타수당이 추가적으로 포함되면 노동비용이 향후 1년간 6.1조원이 증가하고 지난 3년간에 대해서는 15.8조원이 증가한다고 추정하였다. 노동비용은 직접노동비용인 임금총액과 간접노동비용인 퇴직급여, 현물급여, 법정노동비용, 법정외복지비용의 합이다. 임금채권의 시효가 3년이기 때문에 지난 3년간의 노동비용 증가를 추정한 것이다. 통상임금에 정기상여금만 추가적으로 포함되면 지난 3년간에 대하여 10.5조원의 노동비용이 증가한다고 추정하였으므로 통상임금에 기타수당만 추가적으로 포함되면 지난 3년간에 대해 5.3조원(=15.8조원-10.5조원)의 노동비용이 증가한다고 추정된다.

2013년 대법원 판결에 의하면 지난 3년 동안의 정기상여금에 대해서는 신의칙(민법제2조)이 적용된다. 구체적으로 ① 정기상여금에만 적용 가능, ② 노사가 정기상여금이 통상임금에 해당하지 않는다고 신뢰한 상태에서 이를 통상임금에서 제외하는 합의를 하고 이를 토대로 임금인상 등 임금조건을 정하였을 것(이와 같은 합의에는 단체협약 등 명시적인 합의 이외에도 묵시적 합의나 근로관행도 포함됨), ③ 이후 근로자가 그 합의의 무효를 주장하며 추가임금을 청구할 경우, 그로 인해 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 떠안을 기업에게 중대한 경영상 어려움을 초래하거나 기업의 존립이 위태롭게 될 수 있다는 사정이 있을 것(추가적인 재정적 부담이 그 정도에 이르지 않을 경우는 신의칙 적용 불가)의 세 조건이 모두 충족되면 근로자 측의 추가 임금청구가 신의칙상 허용될 수 없다고 판시하였다(대법원 2013). 그러므로 이 세 조건 중 하나라도 충족이 안 되면 근로자 측의 추가 임금청구가 가능하다. 지난 3년간 정기상여금의 통상임금 포함으로 인

한 노동비용 증가 추정액 10.5조원 중 신의칙에 의해 반 정도가 추가 임금청구가 허용될 수 없고 1년에 1/3씩 청구가 된다면 1.75조원($=10.5\text{조원} \div 2 \div 3$)씩 노동비용이 증가한다.

통상임금에 기타수당이 추가적으로 포함됨으로 인한 지난 3년간에 대한 노동비용 증가 추정액 5.3조원 중 1년에 1/3씩 청구가 된다면 1.77조원($=5.3\text{조원} \div 3$)씩 노동비용이 증가한다. 통상임금에 정기상여금 및 기타수당이 추가적으로 포함됨으로 인한 노동비용의 향후 1년간 증가 추정액 6.1조원에 지난 3년간의 증가 추정액의 1년치를 더하면 9.6조원($=6.1\text{조원} + 1.75\text{조원} + 1.77\text{조원}$)이다.

2012년 “고용형태별 근로실태조사”의 근로자수는 12,447천명이고 임금총액의 평균은 2,527천원이다(정진호 2013). 이 근로자들의 총연봉은 377조4,428억원($=12,447\text{천} \times 2,527\text{천원} \times 12$)이다. 이 직접노동비용 대비 간접노동비용의 비율은 “기업체 노동비용조사”로부터 얻을 수 있다. 2012년 이 비율은 28.0%이다. 이 비율을 사용하여 (총직·간접)노동비용을 구하면 483조1,268억원($=377\text{조}4,428\text{억원} \times 1.280$)이다. 통상임금 범위 확대에 따른 노동비용 증가 추정액 9.6조원은 2012년 노동비용의 2.0%($=9.6\text{조원} \div 483\text{조}1,268\text{억원} \times 100$)이다.

2012년 피용자보수는 599조3,085억원(한국은행)이고 임금근로자(피용자)는 17,712천명(경제활동인구조사)이다. (총직·간접)노동비용과 피용자보수의 차이는 “고용형태별 근로실태조사”의 근로자수와 “경제활동인구조사”의 임금근로자수의 차이를 반영한다. 전자에 포함 안 되고 후자에 포함되는 근로자는 공무원, 정부기관의 비정규직근로자, 전자에 파악 안 되는 민간 임금근로자 등이다. 통상임금 범위 확대에 따른 노동비용 증가율 2.0%가 2012년 피용자보수에 적용된다면 11조9,862억원($=599\text{조}3,085\text{억원} \times 0.02$)의 증가가 된다. 2015년 피용자보수는 693조2,883억원(한국은행)이다. 통상임금 범위 확대에 따라 2015년 피용자보수가 2.0% 증가한다면 13조8,658억원($=693\text{조}2,883\text{억원} \times 0.02$)이 증가하여 피용자보수는 707조1,541억원이 된다.

3. 통상임금 범위 확대에 의한 사회후생의 손실

이러한 피용자보수의 증가는 우리나라 국민경제에 어떤 사회적 비용을 초래하는가? 노동소득분배율은 다음과 같이 정의된다(한국은행 2015, p. 215).

$$\text{노동소득분배율 (\%)} = \frac{\text{피용자보수} + \text{국외순수취피용자보수}}{\text{요소비용 국민소득}} \times 100.$$

$$\text{2015년 노동소득분배율(\%)} = \frac{693\text{조}2,883\text{억원} - 5,946\text{억원}}{1100\text{조}7,385\text{억원}} \times 100 = 62.9.$$

2015년 노동소득분배율은 62.9%(한국은행)이다. 통상임금 범위 확대에 피용자보수가 2.0% 증가하여 707조1,541억원이 되면 노동소득분배율은 64.2%로 1.3%포인트 상승한다.

32개 경제협력개발기구(OECD) 국가의 1980 ~ 2008년에 대한 분석에 의하면 노동소득분배율이 경제성장률에 역 U자형의 영향을 준다(Kim and Park 2015). 노동소득분배율이 50% 정도일 때 경제성장률이 최고이고 그것을 초과하면 노동소득분배율이 높을수록 경제성장률이 하락한다. 1987년 6·29 선언 직전인 1986년 노동소득분배율은 52.3%였다. 그 후 노동조합 및 노동조합원의 급증과 노사분규의 폭증으로 노사관계에서 노조가 과도한 힘을 발휘하면서 노동소득분배율이 빠른 속도로 증가하여 1996년에 62.4%에 이르렀고 1997년 경제위기 후 하락하였다(2000년 57.8%) 다시 상승하여 2015년에는 62.9%가 되었다. 10%포인트의 노동소득분배율 상승은 연 경제성장률을 1%포인트 떨어뜨린다.

통상임금 범위 확대에 노동소득분배율이 1.3%포인트 상승하면 연 경제성장률이 0.13%포인트 하락한다. 2016년 경제성장률은 2.8%로 예상된다(관계부처 합동 2016). 2015년 국내총생산이 1,558조5,916억원이므로 경제가 2.8% 성장하면 2016년 국내총생산은 1,602조2,322억원이 되지만, 통상임금 범위 확대에 의해 경제성장률이 0.13%포인트 하락하면 1,600조2,060억원이 된다. 그러므로 국내총생산이 2016년 2조262억원 감소한다. 경제성장률의 하락은 한 해에만 영향을 주는 것이 아니고 향후 매년 누적적으로 영향을 준다. 통상임금 범위 확대에 의해

2017년의 국내총생산은 4조1,632억원, 2018년 6조4,155억원, 2019년 8조7,880억원, 2020년 11조2,855억원 각각 감소한다. 이것을 합하면 2016년부터 5년 동안 국내총생산이 32조6,784억원 감소한다. 국내총생산의 이러한 감소는 통상임금 범위 확대로 인해 우리 국민 누구에게도 이익이 되지 않고 없어져 버리는 사회후생의 순손실(deadweight loss)이다.

4. 아쉬운 점

통상임금과 관련한 2013년 12월 대법원 판결 이전에 정부가 근로기준법 시행령을 개정하여 통상임금의 기준을 1개월 내에 지급되는 임금으로 명시하였다면 정기상여금 등이 통상임금에 포함되지 않았을 것이다. 통상임금 범위에 대한 논란이 일기 전이나 직후에 이런 개정을 하였다면 피할 수 있었던 사회적 비용을 치르고 있다. 지금이라도 근로기준법이나 그 시행령에 통상임금의 1개월 한도를 명시하여 1개월을 초과하는 주기로 지급되는 정기상여금과 같은 임금 항목은 통상임금에서 제외되도록 해야 한다(조영길 2016).

통상임금의 범위를 확대하는 2013년 12월 대법원 판결은 대부분 근로자(피용자)의 임금을 인상시키는 효과를 가져왔다. 구체적으로 얼마나 인상되는가는 사례별로 대법원 판례에 따라 따져봐야 하는 법적 소송의 대상이 된다. 근로자 입장에서는 약간의 소송비용만 부담하면 그 몇 배의 이득을 얻을 수 있는 something to gain, almost nothing to lose 상황이다. 전국경제인연합회가 2016년 3 ~ 4월 설문조사한 바에 따르면 종업원 500인 이상 25개 기업에 제기된 통상임금 소송은 총 86건으로 기업별 평균 3.4건이 진행 중이다(전국경제인연합회 2016). 3건 이상의 소송이 진행 중인 기업이 11개(44.0%)이고, 최대 12건의 소송이 진행되고 있는 기업도 있다. 통상임금 소송에서 가장 쟁점이 된 사항으로 ‘고정성 충족 여부’를 응답한 기업이 13개(52.0%), ‘신의칙 인정 여부’를 응답한 기업이 11개(44.0%)이다. 대법원 전원합의체에서 통상임금에 대한 법리를 정리하였음에도 불구하고, 이후 소송이 잇따르고 있는 것은 고정성 요건과 신의칙 적용에 대해 하급심 재판부의 해석이 엇갈리면서 불확실성이 지속되고 있기 때문이다(전국경제인연합회 2016). 통상임금 소송으로 현재까지 발생한 변호사 선임비용은 평균

4.6억원(응답 20개 기업)이고, 통상임금 소송의 59.3%가 1심에 계류 중이므로 향후 소송비용은 계속 증가할 것으로 예상된다(전국경제인연합회 2016).

5. 사무직 초과급여 면제 등 개선책

(1) 사무직 초과급여 면제의 기준 변경

미국은 오바마 대통령의 명령(Presidential Memorandum)을 통해 사무직 면제(white-collar exemption)의 기준을 변경하여 시행한다. 지금까지는 (a) 연봉이 \$23,600(주급 \$455) 이상, (b) 봉급 베이스(salary basis)로 급여를 받고,⁴³⁾ (c) 경영·관리·전문적 직무(executive, administrative, or professional job duties)를 수행하는 자나⁴⁴⁾ 비육체적 노동을 하는 연봉 \$100,000 이상인 자(highly compensated employees)에게 초과근로가 인정되지 않았다. 2016년 12월 1일부터는 (a) 연봉이 \$47,476(주급 \$913) 이상, (b) 봉급 베이스(salary basis)로 급여를 받고, (c) 경영·관리·전문적 직무를 수행하는 자나 비육체적 노동을 하는 연봉 \$134,004 이상인 자에게 초과근로가 인정되지 않는다.⁴⁵⁾ 이에 따라 약 420만명의 근로자가 추가적으로 초과근로 인정근로자가 될 것으로 예상된다.

한국에서도 사무직 면제제도가 시행되고 있다면 근로자는 초과근로급여를 받을 수 없는 자와 받을 수 있는 자(either exempt or nonexempt employees who are entitled to overtime pay)로 대별될 것이다. 초과근로가 면제되는 근로자에게는 성과에 따른 임금을 지급할 수 있으므로 성과급 중심의 연봉제가 적용되고 통상임금이 범위가 어떻게 되든지 상관없게 된다. 초과근로가 인정되는 근로자에게는 시간급 중심의 단순한 임금체계가 적용될 수 있다.

43) (b)의 대표적인 특징은 결근을 해도 급여가 줄지 않는 것이다.

44) 이 세 조건이 다 충족되어야 면제 근로자(exempt employees)가 된다. 더 구체적인 조건들은 미국 노동부령(FLSA Regulations)에 따른다.

45) 출처: <https://www.dol.gov/whd/overtime/final2016/faq.htm#G5>

(2) 미국의 초과급여

초과근로 인정근로자에게 일주일 168시간 중에 40시간을 초과한 근무시간에 대해서 할증급여(premium pay)가 지급되지만, 토요일, 일요일 등 휴일근로 그리고 야간근로에 대해 할증급여가 지급되지 않는다.⁴⁶⁾

할증의 기준이 되는 급여(regular rate at which he is employed)⁴⁷⁾에는 사용자를 위한 경비, 할증분, 자유재량적 상여금(discretionary bonus), 선물성 급여 등은 포함되지 않는다.

(3) 통상임금의 1개월 기준

2013년 12월 대법원이 정기상여금 등의 임금 항목도 통상임금에 포함된다고 판결함으로써 수많은 사업장이 노사 간의 통상임금 분쟁에 휩싸여 있다. 통상임금과 관련하여 일본에는 1개월 한도를 명시하고 있으나, 한국의 근로기준법 시행령에는 이것이 빠져 있기 때문에 나온 판결이다. 근로기준법이나 시행령에 통상임금의 1개월 한도를 명시하여 1개월을 초과하는 주기로 지급되는 정기상여금과 같은 임금 항목은 통상임금에서 제외되도록 해야 한다(조영길 2016).

최근에 하급심 법원들이 휴일근로시간에 대해 휴일근로이면서 연장근로라고 판단하여 100(=50+50)% 할증된 급여를 지급하라는 판결을 하고 있다. 이것 역시 다른 국가에서는 그 유례를 찾기 힘들다. 휴일근로와 연장근로가 중복 할증되지 않도록 근로기준법이나 시행령에 명시되어야 한다.

46) 출처: <https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs23.pdf>

47) 출처: Fair Labor Standards Act of 1938, § 207 (a) (1).

참고문헌

- 관계부처 합동. “2016년 하반기 경제정책방향.” 2016. 6. 28.
- 대법원. “통상임금에 관한 대법원 전원합의체 판결 선고.” 보도자료. 2013. 12. 18.
- 정진호. “통상임금 확대에 따른 임금·노동비율 변화.” *노동리뷰* (2013년 8월): 33-49.
- 조영길. “통상임금의 시간직 제한에 대한 대법원 전합 판결의 문제점과 해결방향.”
- 노동정책연속토론회 제15차 *통상임금 갈등, 해법은?*. 자유경제원. 2016. 6. 15.
- 전국경제인연합회. “통상임금 전원합의체 판결 이후 소송 오히려 증가.” 보도자료. 2016. 5. 4.
- 한국은행. *우리나라의 국민계정체계*. 서울: 한국은행, 2015.

Kim, Yong Min, and Park, Ki Seong. “Labor Share and Economic Growth in Advanced Countries.” August 2015.

논란의 쟁점과 판결이후 과제

김 희 성

강원대 법학전문대학원 교수

현재 기아자동차를 비롯한 대규모 사업장에서는 정기상여금 등 각종 수당의 통상임금 포함 여부를 둘러싸고 법원의 판결을 기다리고 있다. 6년 동안 계속되어온 소송전은 아마도 이제 8월이 가기 전에 1심 법정에서 그 결과가 나올 것이다. 그런데 이 소송은 최대 3조원(회계평가기준)이라는 어마어마한 거액의 소송이라 해당 회사와 경제에 미칠 영향이 매우 크다는 데 있다.

2013년 대법원 전원합의체판결에서는 고정성을 충족한 정기상여금은 통상임금에 포함된다고 판시하면서, 정기상여금에 대한 소급청구는 신의성실원칙 법리를 적용하여 제한하는 판결을 하였다. 즉 통상임금은 소정근로의 대가로 ‘정기적·일률적·고정적’으로 지급되는 임금이며, 1개월을 초과하는 정기상여금은 통상임금에 해당할 수도 있다고 하면서, 통상임금에 해당하는 항목을 통상임금에서 제외하기로 한 노사합의는 무효이며, 정기상여금에 대한 소급 청구는 신의성실원칙에 의해 제한하는 판결을 내린 것이다.

그런데 문제는 전원합의체 판결 이후 ‘신의칙 적용’ 및 ‘고정성 요건’에 대한 해석에서 노사 간 논란이 오히려 확산되고 있다는 점이다. 특히 정기상여금의 과거 3년치 임금에 대한 소급청구는 ‘중대한 경영상 어려움’ 등 신의칙 법리 적용을 통해 제한하는데, ‘중대한 경영상의 어려움’에 대한 판단기준이 모호하여, 노동계의 소급청구 소송이 계속되어 노사간 갈등이 확산되고 있다. 특히 하급심판결에서 이에 관한 판단이 엇갈리고 있어 법적 안정성이 매우 불안정한 상태이다. 다만 몇 년 전과 달리 법원이 기업의 경영 사정을 고려한 판결이 늘어 가고 있는 추세이긴 하다. 최근 금호타이어(8월 18일 판결)를 비롯해 현대중공업, 한진중공업, 아시아나항공 등은 기업(사용자) 측이 1심에서는 패했지만 2심에서 승소한 경우이다.

이와 관련해 「법원이 과연 기업 경영 및 재무 구조에 대한 정확한 진단을 할 수 있을지, 또한 그렇게 하는 게 바람직한지 여부에 의구심을 가지면서 수년 전 쌍용자동차 정리해고 사건만 보더라도 사법부의 판단 미스가 얼마나 큰 리스크를 동반하는지 짐작할 수 있고, 독일이나 일본처럼 사법부가 기업 경영에 대한 판단을 터부시하는 나라도 있음에도 불구하고 우리는 언제까지 이런 문제를 가늠하기 어려운 사법부 판단에 의존할 것인지 답답하다」는 이정 교수님(문화일보 2017년 8월 9일 ‘통상임금’ 판단 기준은 노사 相生)의 신문칼럼에 매우 공감한다.

토론자는 노사관계에 있어 가장 최선이고 중요한 원칙이 집단적 노사자치라는 것을 노동법을 처음 공부하면서부터 배웠고 지금도 이 원칙은 포기할 수 없다고 믿고 있다. 즉 국가(행정부나 사법부)의 개입 없이 노사가 자율적으로 당해 노동문제를 해결하는 것이 정답인 것은 말할 필요가 없는 것이다. 그런데 최근의 통상임금소송 사례처럼 노사가 자기 주장을 굽히지 않고 전혀 양보하지 않을 때, 즉 집단적 노사자치가 제대로 기능하지 못하면서 또한 하급심의 엇갈린 판결처럼 법적 불안정성이 심화되는 경우 어떻게 해야 할 것인가?

사실 현재 신의칙의 적용과 관련해 사건이 대법원의 전원합의체에 회부된 상태이다. 법적 안정성을 위해서라도 대법원이 합리적이고 현명한 판단을 조속히 해주어야 할 때이다. 현재 부득이하게 기아자동차 1심판결이 노사 어느 한편의 손을 들어주는 판결을 할 수 밖에 없는데, 이 경우 패소한 상대방은 이에 불복해 계속 소송을 제기함으로써 통상임금의 분쟁은 계속 혼돈에 빠질 것이다. 대법원이 이러한 사회적 갈등과 혼돈을 고려해 신의칙적용에 관한 구체적이고 합리적인 기준을 제시하여 통상임금의 끝없는 논쟁이 종식되길 기대한다.

논란의 쟁점과 판결이후 과제

양 준 모
연세대 경제학과 교수

1. 통상임금에 대한 경제학적 이해

■ 통상임금에 대한 법원의 판결이후 노동 현장에서는 많은 갈등이 증폭되고 있음. 그러나 경제학적인 측면에서는 법원의 개입은 노사관계의 실질적 영향력이 없으면서 갈등 비용만 초래하게 됨.

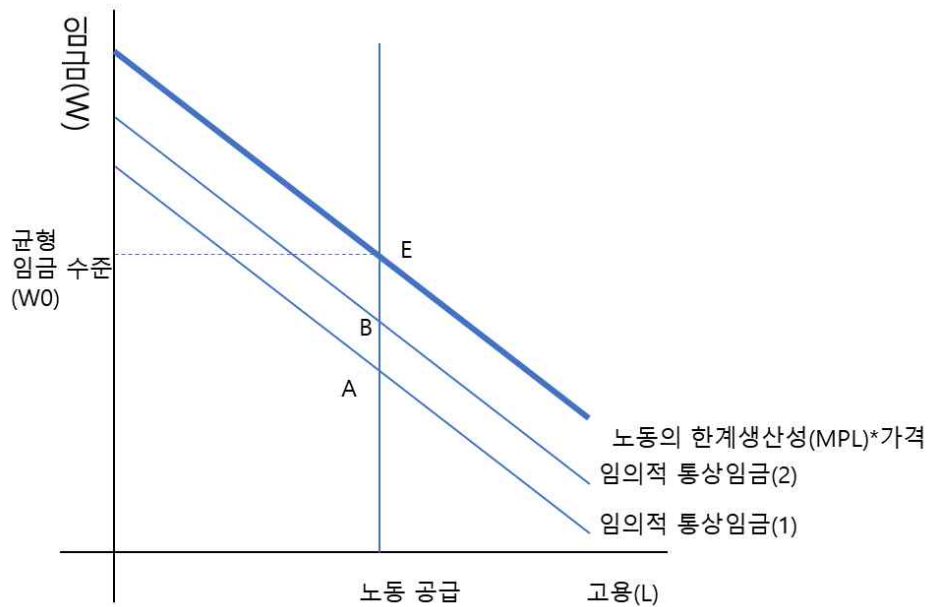
- 일시적으로 통상임금의 변경에 의해 임금 상승 효과를 누릴 수 있는 근로자가 있으나, 이는 일시적 불균형 현상에 불과.
- 우리나라의 근로 현장에서는 균형으로 회귀하는 데에 많은 갈등이 발생할 것으로 보이기 때문에 법원의 합리적 판단이 필요.

■ 통상임금과 실질적 균형 임금과의 무관성

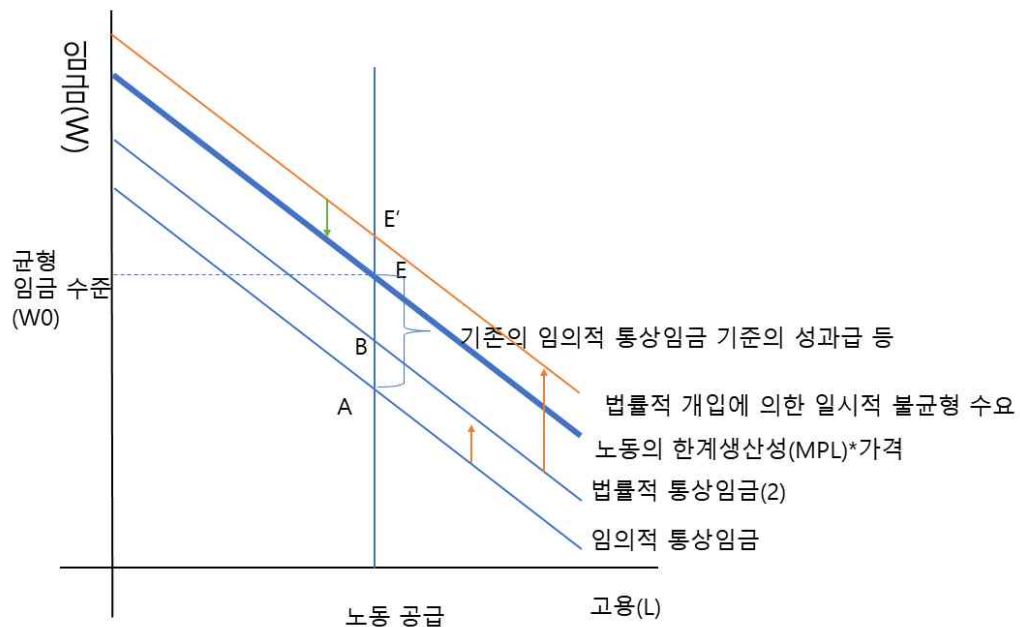
- 기업의 노동수요 곡선은 노동의 한계생산성에 의해서 결정됨. 따라서 최종적으로 기업은 어떤 명칭으로 임금을 지급하든 한계 생산 가치 이상의 임금을 지급할 수는 없음.
 - 노동의 수요곡선은 노동의 한계생산의 가치에 의해서 결정됨.
 - 결국 제품가격의 상승과 근로자들의 생산성이 근로자들의 임금을 결정하는 주요 요인으로 작용.
- 노동시장의 균형에서는 노동의 한계생산 가치와 노동의 공급에 의해 임금 수준이 결정됨.
- <그림 1>에서 기업과 근로자가 어떤 통상임금으로 합의하든 결과적으로 지급되는 균형임금은 동일하게 결정됨.
 - 통상임금이 A일 경우, 균형임금은 E에서 결정되며, 통상임금이 B로 결정되어도 균형임금은 E로 결정됨.

- 근로자의 임금을 상승시키는 길은 근로자의 생산성을 올리는 것임.
- 사전적으로 법원이 통상임금을 어떻게 결정하든 균형임금에는 영향이 없음.
다만 법원이 사후적으로 통상임금의 정의를 달리 결정하면 노동시장의 불균형이 발생.

<그림 1> 노동시장의 균형과 통상임금



<그림 2> 법원의 사후적 개입과 노동시장의 불균형



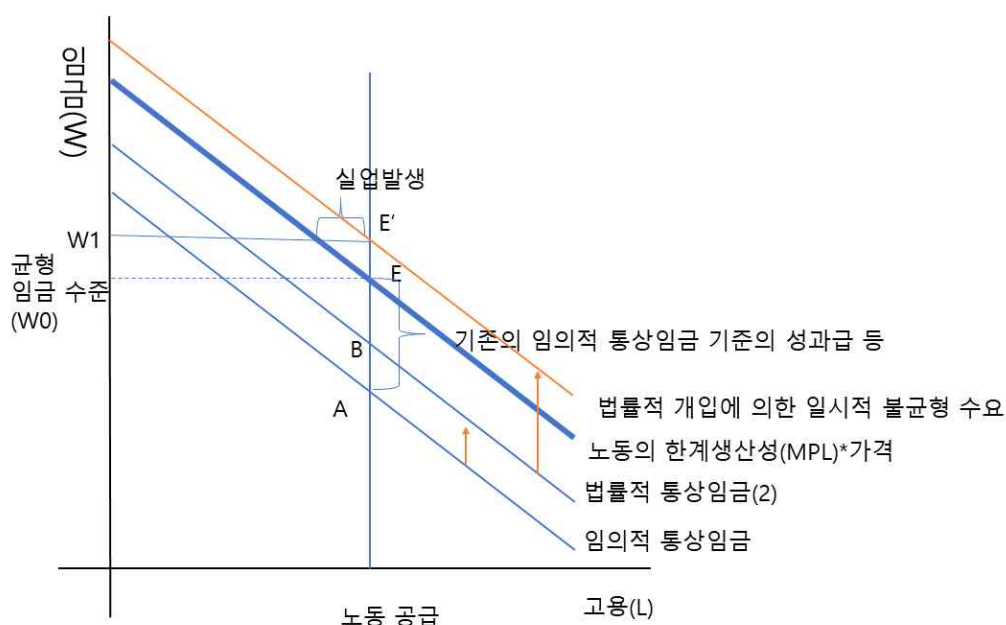
■ 통상임금의 사후적 개입의 문제점

- 일단 근로 계약에 의해 임금을 지급하게 될 경우, 임금은 노동시장의 수요와 공급의 법칙에 의해 균형임금에서 결정.
 - 균형임금은 근로자가 받는 총임금이고, 그 임금이 어떠한 명칭으로 결정되든 임금 총액에는 영향이 없음.
 - 통상임금이 높게 결정되면 성과급 등이 적어질 수밖에 없음. 균형 E를 지속적으로 유지.
- 일단 임금이 결정된 이후 통상임금을 법원에서 다시 정의 할 경우에는 문제가 발생.
 - <그림 2>에서 법원이 통상임금을 A에서 B로 인상시키면 임금이 E'으로 인상되게 됨. 사전적으로 법원이 통상임금을 B로 결정했더라면 임금이 여전히 E로 결정되어 노동시장의 균형이 성립되지만 사후적으로 개입했기 때문에 불균형 발생.
 - 사후적 법원의 개입은 어떠한 경우에도 정의롭지 못한 개입으로 노동시장의 갈등만 초래. 따라서 신의칙의 법리는 통상임금이 법적으로 확정되기 이전의 모든 상황에 적용돼야 함.

■ 통상임금의 사후적 개입과 노동시장의 갈등, 그리고 경제적 파급효과

- 법원의 사후적 개입으로 임금이 E'으로 상승하고 노사 갈등으로 임금이 균형임금으로 하락 하지 못하면 기업의 수요곡선에 의해서 실업이 발생.

<그림 3> 법원의 사후적 개입과 실업 발생



■ 경제학적인 사고방식으로는 법원의 사후적 개입은 노동시장의 불균형만 초래하고 실업 발생 등 경제적 손실을 발생시키는 결과만을 초래.

- 신의칙을 보다 적극적으로 적용해야 안정적 노사관계 및 실업 등 경제적 부작용을 최소화시킬 수 있음.

2. 통상임금 갈등과 경제적 악영향

가. 불합리한 노사관행으로 피해 급증

■ 노동 현장 파업의 일상화

- 다른 나라와 비교하여 상대적으로 파업을 쉽게 결정할 수 있도록 되어 있음.

<표 1> 주요국 노사 관계 제도

구분	한국	독일 VW	미국 GM	일본 Toyota
파업 찬성률	1/2 찬성 (기업별 노조)	3/4 찬성 (IG Metal)	2/3 찬성 (UAW)	1/2 찬성 (Toyota 노조)
찬반투표 유효기간	유효기간 없음 (타결시까지 유효)	1회 찬반투표는 1회 쟁의행위	유효기간 없음	유효기간 없음
파업시 대체근로	금지 (노조법 제43조)	허용 (단, 파견근로자의 대체근로 금지)	허용	허용
파업시 직장점거	일부 허용	금지	금지	일부 허용
단체교섭 주기	1년	1년(조정 가능)	4년	1년(조정 가능)
노조위원장 임기	2년	4년	4년	일신상 변화 없으면 연임(평균 8년 수행)

■ 대응 수단의 부재

- 대체근로를 허용하지 않음으로써 시장 임금보다 높은 임금을 지속적으로 강요할 수 있는 체제 구축.
- 사업장 내 파업으로 조업 손실 방어할 수 없음.
- 해고의 어려움으로 노동 현장의 부조리 만연.
- 노동시장의 불균형을 조정하기 위해 고용을 감소시키거나 부품 조달 비용을 조절하는 현상 발생 우려.

- 사후적으로 법원이 개입하여 통상임금을 재정의 할 때, 현 상황에서는 임금 상승으로 고용 조정이 발생하거나 비용 전가 현상 발생.

나. 경쟁력 약화 및 기업의 해외 이전

- 수출 주력시장 부진 세계 자동차시장의 저성장 기조 아래
 - 수출 주력시장의 경기 부진 장기화로 수출 부진 심화.
 - 금융위기 이후 4% 대 성장세를 지속하던 세계 자동차시장이 '15년 이후 2%대로 성장률 하락, 금년에는 2% 초반 성장 그칠 전망.
 - 한국자동차의 주력 시장인 중동, 중남미 등에 대한 자동차 수요가 급감, 이들 지역 수출이 두 자리수 감소세 지속.

■ 경쟁력 약화

<그림 4> 주요 완성차업체 2017년 상반기 영업이익률



■ 경제적 악영향

- 고용비용 충격으로 기업의 해외 이전 시 국내 경제에 대한 악영향은 심각.

<표 2> 자동차 산업의 경제적 위치

경제적 중요성	제조업생산액의 12.7%, 부가가치의 12.0%창출, 세계5위 생산국, 세계4위 수출국달성('15)
고용	직접고용 33만명, 간접포함176만명의 일자리창출('14)
수출	수출406억달러, 흑자300억달러달성('16)
재정	전체세수(稅收)의 13.5%(총39조원)징수('15) * 단일품목으로는 최대 조세수입 달성
연관산업	자동차부품산업은 매출3.2배, 수출12.2배증가('00~'15)
산업 생태계	현대·기아차 부품 협력사의 평균거래기간은 28년으로 장기적·안정적 거래 관계 유지
생산유발	자동차산업의 생산유발계수(2.4)는 반도체(1.2), 건설(1.3), 의료/보건(1.4)을 상회('14)

■ 주요기업의 몰락

- 통상임금의 기준이 변경되면 3.1조원 손실 발생
- 자의적 개입이 주요 기업의 몰락 가능성

서울경제

2017년 07월 21일
14면 (산업/무역)

기아차 통상임금 소송 '신의칙'이 막판 변수로

<신의 성실의 원칙>

내달 17일 1심 선고 앞두고
사측 패소 땀 3조 부담해야
해 업체 소송에도 영향줄듯

통상임금 판결에 따른 자동차 업계 영향

(단위: 억원·명)

	인건비 증가	수출 감소	고용 감소
완성차	1조5,516	4,363	10,801
부품	5,914	3,755	12,635

※수출·고용은 인건비 상승에 따른 추산임금(수급률 제외)
자료: 한국자동차산업협회

'3조 짜리' 기아자동차 통상임금 소송 1심 선고가 내달 17일로 예정된 가운데 '신의 성실의 원칙(이하 신의칙)'이 막판 핵심 쟁점으로 떠올랐다. 법체계에서는 기아차의 정기상여금이 통상임금으로 인정받을 가능성이 높은 것으로 보면서도 산업계에 미치는 파장이 워낙 큰 만큼 사법부가 신의칙을 적용할 가능성도 있어 결과를 지켜봐야 한다는 전망이다.

서울중앙지법 민사41부(재판장 권혁중)는 20일 기아차 통상임금 소송 최종 변론기일을 갖고 사측과 노조측 변호인단으로부터 최종변론을 들었다.

이 자리에서 기아차 측은 "과거 지급한 정기상여금이 통상임금이 맞다고 하더라도 신의칙 적용 문제는 사회적 파장이나 자동차 산업 등 다양한 측면을 고려해 검토해달라"고 밝혔다. 이어

"기아차의 어려움은 국내뿐만 아니라 중국과 미국에서도 이어지고 있다"면서 "최근에도 노사간 통상임금 합의가 되지 않아 추가 소송이 계속 발생할 수 있다"고 우려했다. 이에 대해 재판부는 "사안의 중요성은 잘 알고 있다"면서 "다음 달 선고때까지 충분히 검토하겠다"고 말했다.

기아차 생산직 근로자 2만7,458명은 2011년 연 750%에 이르는 상여금을 통상임금에 포함하고 연장 근로 등 각종 수당을 다시 계산해 지급하라며 사측을 상대로 소송을 제기했다. 노조가 승소할 경우 회사측이 부담해야 하는 금액은 최대 3조원이 넘는 것으로

추산된다.

이와관련, 2013년 대법원 전원합의체는 상여금이 일정 간격(정기성)으로 모든 근로자에게 고루 지급(일률성)되고 추가 조건 없이 아무런 일해도 지급(고정성)됐다면 통상임금으로 봐야 한다고 판결했다. 현대자동차의 경우 고정성이 인정되지 않아 1·2심에서 노조가 패소했으나 기아차의 경우 노조가 다소 유리하다는 관측이다. 현대차는 상여금 시행세칙에 '두 달 동안 15일 미만을 근무한 자에겐 상여금을 지급하지 않는다'는 규정이 있어 고정성이 없다고 봤지만 기아차는 이 같은 시행세칙이 없기 때문이다.

다만 기아차는 신의칙에 기대를 걸고 있다. 2013년 대법원은 '노동자의 통상임금 확대 청구로 회사에 중대한 경영상 위기가 발생한다면 신의칙에 위반되기 때문에 미지급된 통상임금을 지급하지 않아도 된다'고 판결한 바 있다. 사드 배치 여파로 중국 판매가 반토막나는 등 실적이 부진한 상황에서 수조원에 달하는 금액을 부담할 경우 단

장 적자로 전환하는 등 경영 위기를 피할 수 없는 상황이라는 점을 고려해야 한다는 것이다.

특히 이번 판결은 현대중공업과 삼성중공업 등 다른 업체들의 소송에도 영향을 미칠 수밖에 없다. 체계에서는 통상임금 범위가 확대되는 판결이 나올 경우 2016년부터 5년 동안 사회적 비용이 약 33조원에 달할 것으로 추정한다. 또 과거 지급된 상여금이 통상임금이 아니라는 것을 전제로 각종 수당 등을 지급하고 성과급 등으로 충분히 보상했더라도 노조가 상여금 제도는 그대로 유지한 채 단체협약 기준에 의한 미지급 수당만 추가로 지급하라는 것은 상호 간 신뢰를 깨는 행위라는 지적이다. 업계 관계자는 "그동안 정부 지침에 따라 정기상여금을 통상임금 산정에서 제외했던 것은 기아차뿐 아니라 국내 기업들의 임금협상에서 일관적인 관행"이라면서 "지난 수십년 간 임금협상을 통해 이어져온 노사 신뢰를 고려한 판결을 기대한다"고 말했다. /성행경기자

saint@sedaily.com

(21.8×16.4cm)

■ 해외 이전

- 한국GM의 철수 우려
 - 한국GM의 경우 3년 간 2조 원의 적자(2017. 1분기 완전자본잠식 상태)
 - 연속 적자, 유럽 철수로 인한 물량 감소 등에 따른 철수설이 돌고 있는 상황임에도 불구하고 파업 결의
 - 10월 16일부터 한국GM은 지분 처분 가능
- 철수 우려에도 파업의 일상화
 - 현대차 : 7/14 파업 찬반 투표(65.9% 찬성) 및 부분파업 실시(8/10 등)
 - 기아차 : 7/18 파업 찬반 투표(72.1% 찬성)
 - 한국GM : 7/7 파업 찬반 투표(79.5% 찬성) 등

다. 협력업체 피해 전가 및 일자리 감소

■ 현대.기아차 1.2.3차 협력업체 5300여 곳이 줄도산 위기

■ 공장 해외 이전, 협력업체 위기 등으로 일자리 감소는 불가피

3. 미래 지향적 노사관계

가. 정의의 실현

■ veil of ignorance

- 사후적으로 공정한 개입이 가능한가.
- 피자 나누기.

■ 시장 경제와 임금 계약

- 지난 30년간 자동차 산업의 임금계약에서 근로자의 위치가 불평등 했는가.
- 임금의 실제적 진실에 대한 이해가 필요.
 - 시장 임금과 근로자의 기여, 그리고 공정한 임금에 대한 경제학적 논의를 이해할 필요.

나. 노사관계

- 근로자의 후생은 기업의 성장에 달려있다는 사실을 직시할 필요.
- 재산권 보호
- 대체 가능성

논란의 쟁점과 판결이후 과제

정 희 선

법무법인 아이앤에스 변호사

1. 본 발제문의 의의 및 본 토론문의 방향

본 발제문은 법원에서 진행 중인 통상임금 사건의 문제점을 잘 정리하고, 판결 이후 과제로 구체적인 입법안까지 제시하였다는데 의의가 있다고 생각합니다. 특히, 1심과 2심의 신의칙 위반 판결이 엇갈려 일관되지 못해 예측가능성을 저해하고, 새로운 노사분쟁의 원인으로 작용하고 있다는 점과 입법안으로 1임금 산정기간(1개월)을 명시해야 한다는 점에 동의합니다.

한편, 기아차 노조는 지난 2011년 조합원 2만 7,459명이 ‘상여금을 통상임금으로 인정해 달라’며 사측을 상대로 집단소송을 제기하였고, 2014년에는 조합원 13명의 이름으로 대표소송이 제기되었고, 곧 1심 판결선고를 앞두고 있습니다.

쟁점은 신의칙 위반 적용여부로 알려져 있습니다.

본 토론문에서는 다수 통상임금 사건을 실무 변호사로서 수행하고 있는 입장에서 통상임금 사건의 신의칙 위반 적용과 관련한 문제점 2가지(① 사용자의 중대한 경영상의 어려움의 의미, ② 신의칙 위반 적용 범위)를 중심으로 검토하도록 하겠습니다.

2. ‘사용자의 중대한 경영상의 어려움’의 의미

대법원은 2013. 12. 18. 갑을오토텍 전원합의체 판결을 통해 정기상여금도 소정 근로의 대가에 해당하고, 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되었다면 통상임금에

해당할 수 있다는 것을 2012년 금아리무진 사건 이후로 명확하게 판단하면서, 한편으로 신의칙 위반 적용여부에 대하여 “노사합의에서 정기상여금은 그 자체로 통상임금에 해당하지 아니 한다고 오인한 나머지 정기상여금을 통상임금산정기준에서 제외하기로 합의하고 이를 전제로 임금수준을 정한 경우, 근로자 측이 앞서 본 임금협상의 방법과 경위, 실질적인 목표와 결과 등은 도외시한 채 임금협상 당시 전혀 생각하지 못한 사유를 들어 정기상여금을 통상임금에 가산하고 이를 토대로 추가적인 법정수당의 지급을 구함으로써, 노사가 합의한 임금수준을 훨씬 초과하는 예상외의 이익을 추구하고 그로 말미암아 사용자에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 한다면, 이는 종국적으로 근로자 측에까지 그 피해가 미치게 되어 노사 어느 쪽에도 도움이 되지 않는 결과를 가져오므로 정의와 형평관념에 비추어 신의에 현저히 반하고 도저히 용인될 수 없음이 분명하다”라고 판단기준을 제시한 후(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399판결 21면 9줄~19줄),

구체적인 사안에서 “피고의 직원수는 관리직을 제외한 생산직 직원만 400여 명에 달하는데, 생산직 직원의 경우 연장·야간·휴일 근로 등 초과근로가 상시적으로 이루어지고, 짝수달에 지급되는 이 사건 상여금이 단체협약에서 정한 통상임금 산정 기초 임금의 연 600%를 넘는 규모인 점 등에 비추어 볼 때, 이 사건 상여금을 통상임금에 산입할 경우 피고가 추가로 부담하게 될 초과근로에 대한 가산임금은 임금협상 당시 노사가 협상의 자료로 삼은 가산임금의 범위를 현저히 초과하고, 근로자들이 추가 법정수당을 지급받게 될 경우 그들의 실질임금 인상률은 임금협상 당시 노사가 상호 양해한 임금인상률을 훨씬 초과하게 될 것으로 보인다. 한편 관리직 직원의 경우 생산직 직원처럼 상시적으로 초과근로를 하지는 않지만, 이 사건 상여금을 통상임금에 산입할 경우에는 간헐적인 초과근로에 대한 가산임금, 미사용 연차휴가수당 등의 증가를 가져오므로, 이 역시 전체적으로 피고에게 새로운 재정적부담으로 작용할 것으로 보인다”라고 판시하였습니다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399판결 23면 참조).

즉, 대법원은 ① 임금협상 과정(총액 기준 결정하여 할당)을 거쳐 이루어진 노사 합의에서 정기상여금을 통상임금에 해당하지 아니한다고 오인한 나머지 정기상여금을 통상임금 산정 기준에서 제외하기로 합의하고 이를 전제로 임금 수준을 정한 경우(① 기준), 대부분의 근로자들이 연장·야간·휴일근로를 하는 등 초과근로가

상시적으로 이루어지는지 여부 및 상여금의 규모를 고려하여, ② 근로자측이 임금협상 방법, 경위, 실질적인 목표와 결과 등 도외시 한 채 임금협상 당시 전혀 생각하지 못한 사유를 들어 정기상여금을 통상임금에 가산하여 추가적인 법정수당 청구함으로써 노사가 합의한 임금 수준을 훨씬 초과하는 예상 외의 수익을 추구하고(② 기준), ③ 이로 인해 사용자에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하는 경우(③ 기준), 종국적으로 근로자측에도 피해가 미치게 되어 노사 어느 쪽에도 도움이 되지 않은 결과를 가져오므로 정의와 형평관념에 비추어 상여금을 통상임금으로 제외하기로 하는 노사간 합의의 무효를 주장하는 것은 신의에 현저히 반하고 도저히 용인될 수 없다고 판시하였습니다.

그런데 발제자가 지적한 바와 같이 1, 2심에서 각 신의칙 위반에 대한 판단이 엇갈리고 있는데, 각 심급마다 판단이 일관되지 못한 이유 중 하나가 ‘중대한 경영상의 어려움 초래’에 대한 대법원 판례의 정확한 의미를 파악했는지 여부라고 사료됩니다.

대법원 전원합의체(다수의견)는 ‘사용자의 중대한 경영상의 어려움 초래’의 판단기준으로 i) 노사간 임금 협상 실태, ii) 정기상여금을 통상임금에서 제외하기로 하는 명시적 또는 묵시적 노사합의 내지 관행, iii) 상여금이 통상임금이 산입될 경우 사용자가 부담하게 될 추가 법정수당액과 전년도 대비 실질임금 인상률, iv) 그에 관한 과거 수년간의 평균치, v) 사용자의 재정 및 경영 상태를 제시하였습니다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399판결 24면 참조).

위와 같은 판단기준은 한국지엠의 통상임금 대법원 판결에서도 동일하였습니다. 대법원은 오로지 추가 법정수당 부담액이 임금협상 당시 노사합의 범위를 현저히 초과하는지 여부, 실질임금 인상률이 노사합의한 임금인상률을 훨씬 초과하는지 여부만을 고려하여, 각각 훨씬 초과할 경우 중대한 경영상의 어려움이 인정된다고 판시하였을 뿐, 추가 부담이 당기순이익에서 차지하는 비중은 필수적인 요소로 고려하지 않는 것으로 사료됩니다(대법원 2014. 5. 29. 선고 2012다116871 판결 10면 참조).

즉 한국지엠판결을 통해 구체화 된 대법원 전원합의체판결의 ‘사용자의 중대한 경영상 어려움’에 대한 판단기준은 ‘추가 부담액의 규모’ 및 ‘합의한 임금 상승률과 추가 법정수당 부담 시 실질임금 상승률과의 비교’라고 봄이 합리적 해석이라고 판단됩니다.

한편, 위와 같이 전원합의체 다수의견이 ‘실질임금상승률’과 ‘협상에 의한 임금상승률’의 비교만을 통하여 중대한 경영상 어려움을 판단한 것에 비해, 보충의견은 ① 협상에 따른 임금상승률과 실질임금상승률의 비교만 아니라, ② 추가 법정수당 부담액이 당해년도 당기순이익에서 차지하는 비중이 99.8%에 이른다는 점’도 추가적으로 고려하였습니다.

그러나, 먼저 위 보충의견에서 추가로 제시된 ‘당해년도 당기순이익에서 차지하는 비중’은 위 전원합의체 판결의 피고회사가 처한 특수한 재정 및 경영상태를 고려한 것으로, 중대한 경영상 어려움을 추단할 수 있는 하나의 예시에 불과할 뿐, 필수적인 판단요소는 아니라고 할 것입니다.

바꾸어 말하면, 전원합의체 판결의 피고회사의 경우 추가법정수당 부담액이 당해년도 당기순이익의 99.8%를 차지하므로 중대한 경영상의 어려움이 충분히 인정될 수 있다는 의미인 것이지, 이를 확대 해석하여 전국의 모든 사용자에 대해 추가 부담액이 당해년도 당기순이익에서 차지하는 비중이 위 전원합의체 판결 사안과 동일한 정도(99.8%)에 이르러야만 중대한 경영상의 어려움이 인정된다는 취지는 아니라고 판단됩니다.

왜냐하면 전국의 각 기업이 처한 개별 사실관계에서, 추가 부담액이 당해년도 당기순이익에서 차지하는 비중이 그보다 적더라도 중대한 경영상의 어려움을 인정할 수 있는 객관적인 사정이 충분히 존재할 수 있으므로, 당기순이익 차지 비중만으로 일률적으로 평가할 수 없기 때문입니다.

나아가, 대법원 전원합의체판결이 정기상여금이 통상임금 포함으로 인한 추가법정수당등 청구가 신의칙에 위배되어 도저히 용인될 수 없다고 본 핵심이 ‘임금 당사자의 임금 결정에 관한 합의와 그에 대한 정당한 신뢰’에 있다는 점에서, 그 본

질적 판단지표는 ‘추가 부담액과 임금인상률이 당초 합의한 범위를 훨씬 초과하는지 여부’가 되어야 타당하다고 사료됩니다.

따라서, 대법원 전원합의체 판결 및 한국지엠 대법원 판결이 명확하게 판시한 바와 같이 추가 법정수당 부담액 및 실질임금 인상률이 당초 노사가 양해한 임금인상률을 훨씬 초과한다면, 보충의견이 예로 든 추가부담액의 당기순이익에 대한 비중을 고려하지 않더라도, 넉넉히 중대한 경영상의 어려움을 인정할 수 있다고 보아야 합니다.

3. 신의칙 위반 적용 범위에 대하여

민법 제2조(신의성실) 제1항은 “권리의 행사와 의무의 이행은 신의에 좇아 성실히 하여야 한다.”라고 규정하고 있고, 제2항은 “권리는 남용하지 못한다.”라고 규정하고 있습니다.

대법원은 통상임금 사건 이전에도 노동사건에서 해고무효확인 소송 제기가 상대방의 신뢰에 반하여 제기된 경우에 신의칙 위반여부를 적용해 왔습니다(대법원 1992. 8. 14. 선고 91다29811 판결, 대법원 1995. 3. 10. 선고 94다33552 판결).

그리고 대법원은 위 판결에서 명확하게 기재하지는 않았으나, 보도자료에서 ‘2013. 12. 18.(현 시점) 이후의 노사합의는 ‘정기상여금이 통상임금에 포함된다’는 점을 모두 숙지하고 있기 때문에 그 후 제기될 추가수당 청구소송은 당연히 허용된다’라고 기재하였습니다(보도자료 17쪽). 위와 같은 보도자료 기재로 인해, 신의칙 위반이 적용될 수 있는 범위는 “전원합의체 판결 시점인 2013. 12. 18.까지”라는 견해와 “2013년 임.단협 유효기간까지”라는 견해, 구체적인 사건에서 “정기상여금이 통상임금에 포함되는지 확정될 때까지”라는 견해가 나뉘고 있습니다.

신의칙 위반 적용범위와 관련하여 최소한 1) 2013년 임단협 유효기간까지는 적용되는 것이 타당하고, 더 나아가 2) 대법원 전원합의체 판결에서 정기상여금이 통상임금에 해당할 수 있다는 가능성을 명시하였으나, 계속 개별 사건에서 정기상여금이 통상임금에 해당되는지 여부가 문제되고 있고, 자율적인 노사 합의로 정기상여금의 통상임금 여부를 결정하고 있지 못하고 있으므로, 개별 사건에 정기상여금

이 통상임금에 해당한다고 확정될 때까지는 신의칙 위반이 적용되는 것이 타당하다고 사료됩니다.

4. 결론

정기상여금이 통상임금에 해당하는지 문제가 되는 사건에서, 신의칙 위반 적용 여부는 기업의 중대한 경영상 어려움을 초래하는지 여부와 관련된 중요한 문제입니다.

그런데 특히 1심에서 대법원의 ‘사용자의 중대한 경영상의 어려움’의 의미를 곡해하여, 경영상 해고의 요건으로서 ‘긴박한 경영상의 필요’에 준하는 정도를 요구하고 있고, 실제 판결문의 표현(서울중앙지방법원 2015. 1. 16. 선고 2013가합508519 판결)에서도 ‘중대한 경영상의 위기가 초래된다’거나 ‘기업의 존립 자체가 위태롭게 된다’는 것을 요구하고 있으므로 문제라고 사료됩니다.

그리고 신의칙 위반 적용여부에 대해서도 개별 사건에 정기상여금이 통상임금에 해당한다고 확정될 때까지는 신의칙 위반이 적용되는 것이 타당하다고 사료됩니다. 끝.

[illegible]



중구 통일로 86, 612호(순화동, 바비엡3차)

Tel : 02-741-7660~2

Fax : 02-741-7663

<http://www.cubs.or.kr>