

## CONTACT



변호사 진창수

T: 02.6386.6290  
E: changsoo.jin@leeko.com

변호사 송현석

T: 02.772.4691  
E: hyunseok.song@leeko.com

변호사 김영진

T: 02.6386.1962  
E: youngjin.kim@leeko.com

변호사 오용수

T: 02.6386.6236  
E: yongsu.oh@leeko.com

## 고용노동부, 개정 「통상임금 노사지도 지침」 시행

## ... 전원합의체 판결 반영

## 1. 고용노동부의 개정 「통상임금 노사지도 지침」 시행

대법원은 최근 전원합의체 판결을 통해 통상임금을 '소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급되는 금원' 이라고 정의하면서, 종전까지 통상임금의 요건 중 하나로 인정되었던 '고정성'을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하였습니다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결 및 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결).

이에 고용노동부는 기존의 2014년도 「통상임금 노사지도 지침」을 개정하여 2025. 2. 6. 새로운 「통상임금 노사지도 지침」(이하, 개정 지침)을 시행하였습니다.

## 2. 개정 지침의 주요 내용

개정 지침은 위 전원합의체 판결의 요지를 소개하고, 기업들이 통상임금 기준을 명확히 할 수 있도록 각 지방관서에 ① 금품의 명칭이 아닌 실질을 기준으로 판단하도록 지도할 것, ② 소정근로의 대가성 판단 관련하여 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 한 근로의 가치를 어떻게 평가하고, 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하도록 지도할 것, ③ 정기성 판단 관련하여 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외되지 않음을 지도할 것, ④ 일률성 판단 관련하여 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 지급되는 임금은 일률성 요건을 충족하고, 이 때의 '일정한 조건 또는 기준'에는 각종 자격이나 면허 외에 '근속기간'도 포함된다고 지도할 것 등을 지침으로 제시하였습니다.

또한 개정 노사지도 지침은 Q&A 형식으로 통상임금 관련 여러 이슈들에 대한 답변을 제공하였는데, 그 주요 내용은 아래와 같습니다.

## ■ 재직자에게만 지급하는 임금의 통상임금성

소정근로의 대가로 사전에 확정되고 정기성, 일률성을 갖춘 이상 설령 특정 시점에 재직 중일 조건이 있더라도 여전히 통상임금에 해당됩니다.

## ■ 일정한 근무일수를 충족한 경우에만 지급하는 임금의 통상임금성

소정근로의 대가로 사전에 확정되고 정기성, 일률성을 갖춘 이상 소정근로일수를 모두 채우지 못해 실제로 지급받지 못하더라도 통상임금 산정시에는 포함하여야 합니다.

## ■ 하계휴가비 및 체력단련비의 통상임금성

하계휴가비 및 체력단련비도 명칭이나 형식에 관계없이 소정근로의 대가성, 정기성, 일률성을 갖춘 경우에는 통상임금에 해당됩니다.

## ■ 신규 입사 후 정기상여금을 아직 지급받지 못한 경우 정기상여금의 통상임금성

정기상여금이 통상임금에 해당하는 이상 실제 지급 시기에 따라 정기상여금을 받지 못한 경우에도 이를 포함하여 통상임금을 산정해야 합니다.

## ■ 정기상여금의 통상임금 산정 방법

정기상여금의 경우 연간 지급총액을 연 환산시간으로 나누는 방식으로 시간급 금액을 산정하면 됩니다. 예컨대 토요일을 무급으로 처리하는 경우 연 환산시간은 2,502.72시간 $\{(40+8\text{시간})\times\text{약 }52.14\text{주}\}$ 이 되므로, 기본급 200만 원을 지급받는 근로자에게 정기상여금 600만 원이 지급되었다면 위 정기상여금의 시간급 금액은 2,397.39원 $(6,000,000\text{원}\div 2,502.72\text{시간})$ 으로 계산됩니다.

## ■ 부양가족 수에 따라 차등 지급하는 가족수당의 통상임금성

위 전원합의체 판결은 통상임금 요소 중 '고정성'을 제외하였을 뿐이므로, 소정근로의 가치와 무관한 사항을 조건으로 지급되는 임금인 가족수당은 원칙적으로 통상임금에 해당하지 않습니다. 다만 모든 근로자에게 기본금액을 가족수당 명목으로 지급하면서 실제로 부양가족이 있는 근로자에게 일정액을 추가로 지급하는 경우, 그 기본금액은 통상임금에 해당합니다.

## ■ 회계연도 기준으로 연차휴가제도를 운영할 경우 연차유급휴가 미사용수당 산정방법

연차유급휴가 미사용수당 청구권은 연차유급휴가 청구권 소멸 시 발생하므로, 회계연도 기준으로 연차휴가제도를 운영할 경우, 매년 초일에 연차유급휴가 미사용수당 청구권이 발생합니다. 따라서 연차유급휴가 미사용수당 산정 시 새로운 법리를 적용하여야 합니다.

## ■ 고정시간외수당(고정OT수당)을 지급해 온 경우, 2024. 12. 19. 이후 계산방법

2024. 12. 19. 이후 연장근로가 발생하였다면 이 때는 새로운 법리가 적용되므로, 고정OT시간에 관계없이 실제 연장근로 발생일을 확인하여 산정하여야 합니다.

이는 그 동안 고정OT수당을 지급해 왔던 사업장의 경우, 고정OT시간을 변경하는 등의 특별한 사정이 없는 한 2024. 12. 19.부터는 "새로운 법리에 따른 재산정 통상시급과 종전 통상시급의 차액분 x 고정OT시간 x 150%" 상당액을 추가 지급해야 한다는 취지로 해석됩니다.

## ■ 재직 또는 근무일수 조건부 임금의 경우 근무기간에 비례하여 지급하여야 하는지 여부

노사는 임금에 대한 조건을 자유롭게 부가할 수 있고 그 조건이 강행규정에 위반되거나 탈법행위에 해당하는 등 별도의 무효 사유가 존재하지 않는 한 이는 유효하므로, 정기상여금 등에 부가된 '지급 조건'은 특별한 사정이 없는 한 유효합니다. 따라서 퇴직 등으로 '지급조건'을 성취하지 못한 경우 해당 정기상여금 등에 대한 사용자의 임금 지급 의무는 발생하지 않습니다.

## ■ 모성보호급여(육아휴직급여, 출산전후휴가 급여 등) 지급 시 통상임금 산정시점

육아휴직급여는 육아휴직 시작일의 통상임금에 해당하는 금액으로 지급하도록 되어 있으므로 (고용보험법 시행령 제95조 제1항), 2024. 12. 19. 이후 육아휴직을 시작하는 경우에는 새로운 법리에 따라 통상임금을 산정하여 지급하여야 합니다.

### 3. 개정 지침의 시사점

개정 지침은 전원합의체 판결의 취지를 반영하여 통상임금 산정 기준과 적용 방안을 구체화한 것으로, 향후 임금 분쟁 예방과 기업의 통상임금 관련 법적 리스크 관리에 있어서 중요한 기준이 될 것으로 보입니다.

그러므로 각 기업으로서는 개정 지침을 면밀히 검토하여 각종 수당 체계 및 고정OT제도 개편을 포함한 대응방안을 신속히 마련하여 법적 리스크를 최소화할 필요가 있습니다.

그리고 이와 관련하여서는 개정 지침이 (1) 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 하계휴가비와 체력단련비의 통상임금성이 인정된다는 취지로 해석한 점, (2) 통상시급 산정 시 연간 지급총액을 연 환산시간으로 나누는 방식으로 계산하라는 취지로 해석한 점, (3) 고정OT수당 지급 시 2024. 12. 19.부터는 “새로운 법리에 따른 재산정 통상시급과 종전 통상시급의 차액분 x 고정OT시간 x 150%” 상당액을 추가 지급해야 한다는 취지로 해석한 점 등을 특히 유의할 필요가 있습니다.

또한 개정 지침은 대법원 2025. 1. 23. 선고 2019다204876 판결(세아베스틸 판결)의 결론을 반영하여 임금에 부가된 재직 조건 또는 근무일수 조건 자체의 효력이 당연히 부인되는 것은 아니라는 점을 명시하고 있는데, 이러한 결론 역시 실무적으로 큰 의미가 있을 것입니다.

저희 법무법인(유) 광장은 통상임금과 관련한 다양한 소송, 자문을 성공적으로 수행한 경험을 바탕으로 통상임금 관련하여 향후 발생할 수 있는 법적 쟁점 및 효율적인 대응 방안, 임금체계 개편 방안 등에 관하여 자문을 제공하고 있습니다. 이와 관련하여 도움이 필요하시면 언제든지 법무법인(유) 광장 노동 그룹에 연락하여 주시면 각 기업별 상황에 맞는 최적의 법률서비스를 제공받으실 수 있습니다.

이 뉴스레터는 일반적인 정보 제공만을 목적으로 발행된 것으로서, 법무법인(유) 광장의 공식적인 견해나 법률의견이 아님을 알려드립니다. 법무법인(유) 광장에서 발송하는 뉴스레터를 원하지 않으시면 [\[수신거부\]](#)를 클릭해 주십시오.

뉴스레터 더 보기