

2025년 대비 한권으로 끝내는 노동법 정오표 및 추록 (폰트굵기, 띄어쓰기 등은 반영x)
(2024.10.23. 시행 법률 및 2025.2.23. 시행 법률 등 반영)

노동법 I

쪽수	위치	원내용	수정내용
42쪽	날개문제 21번 정답	사용종속관계 있으며 , 근로자...	사용종속관계 있으면 , 근로자...
60쪽	날개문제 28번 정답	X-합리적 이유기 있으면 등 원칙 위반 아님	0
229쪽	III. 1. 출근을 계산의 특례 (일부 추가)	근기법 제60조【연차 유 급휴가】⑥ ... 1. 근로자가 ... 2. 임신 중의 여성이 ... 3. 「남녀고용평등과 ...	근기법 제60조【연차 유급휴가】⑥ ... 1. 근로자가 ... 2. 임신 중의 여성이 ... 3. 「남녀고용평등과 ... 4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간 5. 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단 축을 사용하여 단축된 근로시간
229쪽	III. 1. (1) 의의	● 업무상 부상·질병으로 휴업한 기간과 임신중의 여성인 출산전후휴가 또는 유·사산휴가로 휴업한 기간, 남녀고용평등법에 따른 육아휴직기간은 연 차휴가의 출근을 산정에 관하여는 출근한 것으로 봄.	● 업무상 부상·질병으로 휴업한 기간과 임신 중의 여성인 출산전후휴가 또는 유·사산휴가 로 휴업한 기간, 남녀고용평등법에 따른 육아 휴직기간, 육아기 근로시간 단축을 사 용하여 단축된 근로시간, 임신기 근로 시간 단축을 사용하여 단축된 근로시 간은 연차휴가의 출근을 산정에 관하여는 출 근한 것으로 봄.
229쪽	26번 문제 밑에 예상문제 하나 추가		[예상] 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단 축된 근로시간이나 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간에 대하여는 연차 휴가의 출근을 산정할 때 출근한 것으로 본다. (정답 : 0)
381쪽	근기법 제74조 제1항	근기법 제74조【임산부의 보호】 ① 사용자는 임신 중의 여 성에게 출산 전과 출산 후 를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우 에는 120일)의 출산전후휴가 를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는	근기법 제74조【임산부의 보호】 ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일 , 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어 야 하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정 한다.

		60일) 이상이 되어야 한다.	
382쪽	36번 문제 밑에 예상문제 추가		[예상] 사용자는 미숙아를 출산한 경우에는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 100일의 출산전후휴가를 주어야 한다. (정답 : 0)
383쪽	맨위 근기법 제74조 제7항	근기법 제74조【임산부의 보호】 ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, ...	근기법 제74조【임산부의 보호】 ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만...
384쪽	52번 문제 수정	• [勞15·20·23] 사용자는 1일 근로시간이 8시간으로서 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.	• [勞15·20·23] 사용자는 1일 근로시간이 8시간으로서 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.
384쪽	52번 문제 밑에 예상문제 추가		[예상] 사용자는 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우에는 임신 전 기간에 대하여 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. (정답 : 0)
384쪽	55번 문제 수정	• [七公19·20] 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 이 경우 사용자는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감할 수 있다.	• [七公19·20] 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 이 경우 사용자는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감할 수 있다.
384쪽	56번 정답 수정	✕ - 임신 중 근로시간 단축 청구권은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 인정됨	○ - 임신 중 근로시간 단축 청구권은 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 인정됨
392쪽	3번문제 지문5번 및 해설 수정	⑤ 사용자는 1일 근로시간이 8시간인 임신 후 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하	⑤ 사용자는 1일 근로시간이 8시간인 임신 후 32주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.

		는 경우 이를 허용하여야 한다.	정답 해설 : [근기법 제74조 (임산부의 보호) 제7항] 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만...
423쪽	첫 번째 판례의 표제어	[判: 2년 적용기간과 예외기간 과 혼재되어...]	[判: 2년 적용기간과 예외기간 이 혼재되어...]
429쪽	IV. 벌칙	VI. 벌칙 1.2. 3추가	IV. 벌칙 과 과태료 3. 과태료 (24조) -1억원 이하의 과태료 (확정된 시정명령을 정당한 이유없이 이행하지 아니한 자) -500만원 이하의 과태료 (정당한 이유 없이 고용노동부장관의 이행상황 제출요구에 따르지 아니한 자, 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 자)
515쪽	III. 1. 첫 번째 줄	국가는 배우자출산휴가, 출산전후휴가 또는...	국가는 배우자출산휴가, 난임치료휴가 , 출산전후휴가 또는...
515쪽	III. 2. 내용 수정	● 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 10일 의 휴가를 주어야 함.	● 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하는 경우에 20일 의 휴가를 주어야 함.
515쪽	81번 정답 수정	× - 10일의 휴가	× - 고지하는 경우에 20일의 휴가
515쪽	84번 문제와 정답 변경	• [司16] 근로자는 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구할 수 있다.	[예상] 사업주는 배우자 출산휴가를 근로자가 고지하는 경우에 주어야 한다.(O)
516쪽	85번 정답 수정	× - 10일의 휴가	× - 고지하는 경우에 20일의 휴가
516쪽	86번 정답 수정	× - 10일의 휴가/전체 유급	× - 고지하는 경우에 20일의 휴가/전체 유급
516쪽	87번 문제와 정답 수정	• [勞15.24/七公20] 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 ()일의 유급휴가를 주어야 한다.	• [勞15.24/七公20] 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 ()하는 경우에 ()일의 유급휴가를 주어야 한다. (정답 : 고지, 20)
515쪽	III. 2. 내용 수정	●배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없음	●배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없음
516쪽	88번 정답 수정	× - 90일 이내 휴가 청	× - 120일 이내 휴가 사용 , 20일 의 유급휴

		구, 10일의 유급휴가	가
516쪽	89번 문제와 정답 수정	<ul style="list-style-type: none"> • [勞20·24] 배우자출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 ()일이 지나면 청구할 수 없다. 	<ul style="list-style-type: none"> • [勞20·24] 배우자출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 ()일이 지나면 ()할 수 없다. (정답 : 120 / 사용)
515쪽	3. 난임치료휴가 첫 번째 내용	<ul style="list-style-type: none"> ● 사업주는 근로자가...(난임치료휴가)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 함. 다만... 	<ul style="list-style-type: none"> ● 사업주는 근로자가...(난임치료휴가)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 함. 다만...
515쪽	3. 난임치료휴가 세 번째 문단 삭제 및 변경	<ul style="list-style-type: none"> ● 난임치료휴가를 시작하려는 날의 3일전까지 신청해야 하고, 사업주는 난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있음. (시행령 9조의2) 	<ul style="list-style-type: none"> <- 옆의 내용을 삭제하고 아래 내용을 추가 ● 사업주는 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니됨. ● 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정함.
516쪽	91번 문제 정답 수정	⊖	× - 연간 6일 이내 / 최초 2일은 유급
516쪽	92번 문제 변경	<ul style="list-style-type: none"> • [예상] 근로자는 난임치료휴가를 시작하려는 날의 3일전까지 신청해야 하고, 사업주는 난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 없다. 	<ul style="list-style-type: none"> <- 옆의 문제를 삭제하고 아래 문제로 대체 ● 사업주는 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다(정답 0)
518쪽	휴직기간(19조2항)	육아휴직의 기간은 1년 이내로 함	<p>육아휴직의 기간은 1년 이내로 함. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있음.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모</u> 2. 「<u>한부모가족지원법</u>」 제4조제1호의 <u>부 또는 모</u> 3. <u>고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모</u>
518쪽	111번 문제 밑에 예상문제 하나 추가		<ul style="list-style-type: none"> • [예상] 육아휴직기간의 기간은 1년 이내로 하며, 추가로 육아휴직 기간을 더 부여하는 경우는 없다. (정답 : X, 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있는 경우가 있

			음)
519쪽	2. 육아기 근로시간 단축제도 [신청권자]	□ 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아기 근로시간 단축을...	□ 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아기 근로시간 단축을...
520쪽	121번 문제 밑에 예상문제 하나 추가		• [예상] 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.(정답 : 0)
521쪽	육아기 근로시간단축기간 (19조의2 4항)	육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내. 다만, 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 기간중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내.	육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내. <u>다만, 제19조 제2항 본문에 따른 육아휴직기간중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내.</u> (6개월 추가로 사용가능한 육아휴직은 가산하지 않음)
521쪽	136번 문제 밑에 예상문제 하나 추가		• [예상] 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 하지만, 제19조 제2항 본문에 따른 육아휴직기간중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.(정답 : X - 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내)
522쪽	3. 육아휴직과 육아기근로시간 단축의 사용형태 (19조의4)	1. 육아휴직의 분할사용(2회 한정) ※ 임신 중인 여성 근로자가 ... 2. 육아기 근로시간 단축의 분할 사용: 횟수 제한은 없으며, 분할사용하는 1회의 기간은 3개월 (다만 근로계약기간만으로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제 근로자는 남은 계약기간을 말함) 이상이어야 함.	1. 육아휴직의 분할사용(3회 한정) ※ 임신 중인 여성 근로자가 ... 2. 육아기 근로시간 단축의 분할 사용: 횟수 제한은 없으며, 분할사용하는 1회의 기간은 1개월 (다만 근로계약기간만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제 근로자는 남은 계약기간을 말함) 이상이 되어야 함.
522쪽	143번 문제 정답 수정	× - 2회	× - 3회
523쪽	147번 문제 정답 수정	× - 3개월 이상	× - 1개월 이상
523쪽	148번 문제 수정	• [예상] 근로자는 육아기 근로시간 단축을... 1	• [예상] 근로자는 육아기 근로시간 단축을...

		회의 기간은 3개월 (근로계약기간이... 3개월 이상.)	1회의 기간은 1개월 (근로계약기간이... 1개월 이상...)
530쪽	(2) 일가정의 양립을 위한 국가의 지원	● 국가는 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우... 지원할 수 있으며, 소속 근로자의 일·가정의 양립을 ...	● 국가는 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우... 지원할 수 있으며, 육아기 재택근무 등 소속 근로자의 일·가정의 양립을 ...
610쪽	III. 1. (1) 박스 맨 밑의 내용	□ 결혼중개업, 숙박업, 식품접객업중 대통령령으로 정하는 영업을 경영하는 자는, 직업소개사업을 하거나 직업소개사업을 하는 법인의 임원이 될 수 없음.	□ 직업소개사업자(법인의 임원도 포함) 또는 그 종사자는 결혼중개업, 숙박업, 식품접객업중 대통령령으로 정하는 영업을 경영할 수 없음.

노동법 II

쪽수	위치	원내용	수정내용
102쪽	1. 밑에서 세 번째 줄	소의이익이 없는 여부	소의 이익이 없는지 여부

노동법 I. 통상임금 파트 수정 (146p-153p)

※ 통상임금파트는 아래 내용으로 교체해 주세요.

I 통상임금의 의의

[근기법 시행령 제6조(통상임금)]

① 법과 이 영에서 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

- 근로기준법은 통상임금이라는 개념을 사용하고 있으나 이에 관한 아무런 정의도 두고 있지 아니하고 있으며, 동법 시행령에서 이를 정의하고 있음.
- 시행령에 따르면 통상임금이라 함은 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액을 말한다.(영 6조1항)
- [이전 판례]에 따르면 통상임금을 “소정근로(도급근로자의 경우에는 총근로)의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정하여진 고정급 임금을 의미하는 것”이라고 판시하여 “고정성”이라는 개념적 징표를 기준으로 통상임금 해당여부를 판단해 왔음.¹⁾
- 하지만 최근 [전원합의체 판결]은 “중전 판례가 제시한 고정성 개념을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하는 것이 옳다”고 판시하였음.²⁾ [판례]는 그 이유로
 - ① 통상임금은 법적 개념이므로 원칙적으로 법령상 정의에 충실하게 해석해야 한다는 점(법령 부합성).³⁾
 - ② 통상임금은 강행적 개념이므로 당사자가 법령상 통상임금의 범위를 임의로 변경할 수 없어야 한다는 점(강행성).
 - ③ 통상임금은 소정근로의 가치를 온전하게 담아낼 수 있는 개념이라야 한다는 점(소정근로 가치 반영성).⁴⁾
 - ④ 통상임금은 사전에 명확하게 산정될 수 있어야 한다는 점(사전적 산정 가능성).⁵⁾
 - ⑤ 통상임금 개념은 연장근로 등의 억제라는 근로기준법의 정책 목표에 부합하여야 한다는 점(정책 부합성) 등을 제시하였음.
- 이렇듯 “법령의 정의와 취지에 충실하게 통상임금 개념을 해석하면, 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다”는 것이 [판례]의 태도임.⁶⁾

II 통상임금의 산정사유

- 1) 대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결
- 2) 대법원 2024.12.19. 선고 2020다247190, 2023다302838 전원합의체 판결
- 3) ‘임금의 지급여부나 지급액이 사전에 확정’될 것을 의미하는 고정성 개념은 법령의 어디에도 근거가 없다는 점을 밝히고 있다. (대법원 2024.12.19. 선고 2020다247190, 2023다302838 전원합의체 판결)
- 4) 판례에 따르면 통상임금을 실근로 또는 실제임금과 분리하는 것이 법문에 부합하며 소정근로의 가치를 온전하게 반영하는 방식이라고 한다. (대법원 2024.12.19. 선고 2020다247190, 2023다302838 전원합의체 판결)
- 5) 조건을 통하여 사후적 변동가능성이 있는 ‘실근로’를 ‘통상임금’과 연계하게 되면 통상임금의 사전적 산정 가능성이 약화된다고 한다. (대법원 2024.12.19. 선고 2020다247190, 2023다302838 전원합의체 판결)
- 6) 대법원 2024.12.19. 선고 2020다247190, 2023다302838 전원합의체 판결

- 통상임금은 해고예고수당⁷⁾, 휴업수당(평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우)⁸⁾, 연장, 야간, 휴일근로수당⁹⁾, 연차휴가수당¹⁰⁾을 산정하기 위한 기준이 되는 임금임.
- 따라서 어떠한 임금이 통상임금에 해당하는지가 주로 문제됨.

III 통상임금의 범위

1. 통상임금의 판단기준

- [판례]에 따르면 “통상임금의 본질은 근로자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 가치를 평가한 기준임금이라는 데에 있으며, 정기성과 일률성은 그 임금이 소정근로의 대가인 임금임을 뒷받침하는 개념적 징표”라고 판시하고 있음.¹¹⁾
- 즉, “근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다”는 것이 [판례]의 태도임.¹²⁾ 즉 통상임금은 통상임금의 본질인 “소정근로의 가치”를 온전하게 반영하여야 한다는 요건과 도구개념으로서 요구되는 사전적 산정가능성(통상임금 판단의 예측가능성)을 모두 충족하여야 한다고 할 것임.¹³⁾

(1) 실질적 요소 : 소정근로(도급근로자의 경우는 총 근로, 이하 총근로는 생략)의 대가

가. ‘소정근로의 대가’의 의미

- 통상임금에 해당하기 위해서는 소정 근로의 대가로 지급되어야 함.
- [판례]에 따르면 “소정근로의 대가라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품”을 말함.¹⁴⁾
- 즉 “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” 것이 [판례]의 태도임.¹⁵⁾
- 이런 점에서 평균임금이 사후적, 산술적 의미의 임금개념인데 반하여 통상임금은 사전적, 평가적 의미의 임금개념이라 할 수 있음.

나. ‘소정근로의 대가’의 판단기준

- [판례]에 따르면 “소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 하고, 그 금품이 소정근로시간에 근무한 직후나 그로부터 가까운 시일 내에 지급되지 아니하였다고 하여 그러한 사정만으로 소정근로의 대가가 아니라고 할 수는 없다”고 판시하고 있음.¹⁶⁾

7) 근로기준법 제26조

8) 근로기준법 제46조 제1항 2문의 휴업수당 : 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

9) 근로기준법 제56조

10) 근로기준법 제60조 제5항

11) 대법원 2024.12.19. 선고 2020다247190, 2023다302838 전원합의체 판결

12) 대법원 2024.12.19. 선고 2020다247190, 2023다302838 전원합의체 판결

13) 대법원 2020다247190 임금 사건, 대법원 2023다302838 임금 사건 보도자료(대법원 공보연구관실)

14) 대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 판결

15) 대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 판결

16) 대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 판결

다. 쟁점사례

① 단체협약을 통한 임금인상 소급분

- [판례]에 따르면 노사간 임금인상합의로 이루어지는 임금인상 소급분이 통상임금에 해당하는지에 대하여
 - i) 근로자와 사용자가 소정근로의 가치를 평가하여 그에 대한 대가로 정한 이상 단체협상의 지연이라는 우연한 사정으로 인해 소급적용되었다하여 통상임금이 아니라고 할 수는 없는 점,
 - ii) 임금인상 소급분이라고 하더라도 단체협약 등에서 이를 기본급, 정기상여금과 같이 법정 통상임금에 해당하는 임금으로 정하였다면 그 성질은 원래의 임금과 동일한 점,
 - iii) 임금인상 소급분을 통상임금에 포함하지 않는다면 연장·야간·휴일근로에 대한 가산임금 등을 산정하는 기준임금으로서 통상임금의 기능적 목적에 반하는 점,
 - iv) 근로자들은 매년 반복된 합의에 따라 임금이 인상되면 소급기준일 이후의 임금인상 소급분이 지급되리라고 기대할 수 있었고, 임금인상 소급분은 소정근로의 제공에 대한 보상으로 당연히 지급될 성질의 것으로 보아야 하는 점,
 - v) 임금인상 합의가 이루어지기 전에 퇴직한 근로자들에게는 임금인상 소급분을 지급하지 않았다고 하더라도, 이는 임금 등 근로조건을 결정하는 기준을 소급적으로 변경하는 내용의 단체협약의 효력이 단체협약 체결 이전에 이미 퇴직한 근로자에게 미치지 않기 때문에 발생하는 결과에 불과한 점 등을 이유로,
임금인상 소급분은 근로기준법 시행령 제6조에서 정한 통상임금에 해당한다고 보아야 한다고 판시하고 있음.¹⁷⁾
- 즉 판례는 노사합의는 소정근로에 대한 추가적인 가치 평가 시점만을 부득이 근로의 제공 이후로 미룬 것으로, 그에 의한 임금인상 소급분은 소정근로의 제공에 대한 보상으로 당연히 지급될 성질의 것이므로 통상임금에 해당한다고 함.¹⁸⁾

② 조건이 부가된 임금

- [판례]에 따르면 “임금에 부가된 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 없다”고 판시하고 있음.¹⁹⁾

(2) 지급형태상의 요소

가. 정기성

- 어떤 임금이 통상임금에 해당하기 위해서는 정기적으로 지급되어야 함.
- [판례]에 따르면, 정기적으로 지급된다는 것은 “그 임금이 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함을 의미”함.²⁰⁾
- 따라서 대법원이 1996년 이후 여러 번 밝힌 바와 같이 통상임금은 1임금지급기, 즉 1개월 이내의 주기마다 지급되는 임금으로 한정되는 것은 아님.²¹⁾

17) 대법원 2021.8.19. 선고 2017다56226 판결 (원래 해당판례는 고정성에 대한 부분도 언급하였으나, 이 판결 이후에 나온 전원합의체 판결로 고정성에 대한 개념징표를 더 이상 인정하지 않게 되었으므로, 고정성에 대한 부분은 삭제하고 편집하였음.)

18) 대법원 2021.8.19. 선고 2017다56226 판결

19) 대법원 2024.12.19. 선고 2020다247190, 2023다302838 전원합의체 판결

20) 대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 판결

나. 일률성

- 어떤 임금이 통상임금에 해당하기 위해서는 일률적으로 지급되어야 함.
- 과거에는 ‘모든 근로자에게’ 지급되는 것이 일률적이라고 판단하는 경향이 강했지만, 지금 [판례]에 따르면, “모든 근로자에게 지급되는 것뿐만 아니라, ‘소정근로의 가치평가와 관련된’ 일정한 조건이나 기준에 달한 모든 근로자에게 지급되는 경우도 일률성의 요건을 충족”한 것으로 해석하고 있음.²²⁾
- “또한 단체협약이나 취업규칙 등에 휴직자나 복직자 또는 징계대상자 등에 대하여 특정 임금에 대한 지급 제한사유를 규정하고 있다 하더라도, 이는 해당 근로자의 개인적인 특수성을 고려하여 그 임금 지급을 제한하고 있는 것에 불과하므로, 그러한 사정을 들어 정상적인 근로관계를 유지하는 근로자에 대하여 그 임금 지급의 일률성을 부정할 것은 아니”라고 [판례]는 판시하고 있음.²³⁾
- 이러한 일률성의 의미에 따라 [판례]는 부양가족이 있는 근로자에게만 지급되는 가족수당에 대해서 “소정근로의 가치 평가와 무관한 사항을 조건으로 하여 지급되는 임금이므로 ‘일률성’을 인정할 수 없어, 통상임금에 속하지 않는다”고 판단하고 있음.²⁴⁾
- 그런데, [판례]에서는 일률성의 요건인 ‘일정한 조건 또는 기준’은 소정근로의 가치평가와 관련된 조건이라야 한다고 함으로써, 임금이분설로 사실상 회귀한 것 아니냐는 평가를 받기도 함.²⁵⁾

2. 통상임금의 구체적 사례

(1) 근속기간에 연동하는 임금

- 근속기간은 근로자의 숙련도와 밀접한 관계가 있으므로 소정근로의 가치 평가와 관련이 있는 ‘일정한 조건 또는 기준’으로 볼 수 있고, 일정한 근속기간 이상을 재직한 모든 근로자에게 그에 대응하는 임금을 지급한다는 점에서 일률성을 갖추고 있다고 할 수 있음.²⁶⁾

(2) 근무일수 조건부 임금

① 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건부 임금

- “소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 근무일수 조건, 즉 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건의 경우, 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않는다”는 것이 [판례]의 태도임.²⁷⁾
- [판례]에 따르면 “통상임금은 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 관계없이 소정근로의 가치를 반영하여

21) 2013년의 대법원 전원합의체 판결에서도 1개월을 넘는 기간마다 정기적으로 지급하는 것은 단지 분할 지급하는 지급주기의 문제일 뿐이므로 “정기상여금과 같이 일정한 주기로 지급되는 임금의 경우 단지 그 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수는 없다”고 판시하여, 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되기만 하면, 지급주기가 1개월을 넘더라도 정기적 지급으로 인정하고 있는 것이 판례의 태도이다.(대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결); 1995년 전원합의체 판결에서 모든 임금을 근로의 대가로 파악하여 임금2분설을 폐기한 이후에는 임금을 근로 제공에 대한 교환적 부분과 근로 제공과 무관한 생활보장적 부분으로 구별할 법적 근거가 없어졌으므로, 임금의 형식적인 명칭에 따라 통상임금에 속하는지 여부를 달리 볼 아무런 이유가 없게 되었고, 통상임금을 ‘1임금산정기간’을 기준으로 가려왔던 판단 방식 또한 더 이상 설 자리를 잃게 되었다. 2013년 대법원 전원합의체 판결에서도 정기성의 의미를 1995년 전원합의체 판결 이후의 판례와 동일하게 판단한 것이라 할 수 있을 것이다.

22) 대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 판결

23) 대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 판결

24) 대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 판결

25) 이철수, “통상임금 관련 2013년 전원합의체 판결의 의미와 평가”, 2014년 한국노동법학회 학술대회 자료집 (2014.1.10.) 내용 참조

26) 대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 판결

27) 대법원 2024.12.19. 선고 2020다247190, 2023다302838 전원합의체 판결

정한 기준임금이기 때문”에, “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”고 판시하고 있음.²⁸⁾

② 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금

- 반면 “소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금은 소정근로를 제공하였다고 하여 지급되는 것이 아니고 소정근로를 넘는 추가 근로의 대가이므로 통상임금이 아니다”는 것이 [판례]의 태도임.²⁹⁾

(3) 성과급

- [판례]에 따르면 “근로자의 근무실적에 따라 지급되는 성과급은 단순히 소정근로를 제공하였다고 지급되는 것이 아니라 일정한 업무성과를 달성하거나 그에 대한 평가결과가 어떠한 기준에 이르러야 지급되므로, 일반적으로 ‘소정근로 대가성’을 갖추었다고 보기 어렵다”고 함. ³⁰⁾ 따라서 “고정성을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하더라도 위와 같은 순수한 의미의 성과급은 여전히 통상임금에 해당한다고 볼 수 없다”는 것이 [판례]의 태도임. ³¹⁾
- [판례]에 따르면 “다만 근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한 경우 그 금액은 소정근로에 대한 대가에 해당함.”³²⁾

(4) 재직조건부 임금

- [판례]에 따르면 “통상임금은 실근로와 구별되는 소정근로의 가치를 반영하는 도구개념이므로, 계속적인 소정근로의 제공이 전제된 근로관계를 기초로 산정하여야 한다”고 함.
- 따라서 “근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이고, ‘퇴직’은 정년의 도래, 사망, 해고 등과 함께 근로관계를 종료시켜 실근로의 제공을 방해하는 장애사유일 뿐, 근로자와 사용자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가와 는 개념상 아무런 관련이 없다”는 것이 [판례]의 태도이다. [판례]에 따르면 “따라서 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다”고 판시하고 있음.³³⁾

(5) 휴직자, 복직자, 징계대상자 등에게 지급제한사유가 규정되어 있는 경우

- 판례에 따르면 “단체협약이나 취업규칙 등에 휴직자나 복직자 또는 징계대상자 등에 대하여 특정 임금에 대한 지급 제한사유를 규정하고 있다 하더라도, 이는 해당 근로자의 개인적인 특수성을 고려하여 그 임금 지급을 제한하고 있는 것에 불과하므로, 그러한 사정만을 들어 정상적인 근로관계를 유지하는 근로자에 대하여 그 임금 지급의 일률성을 부정하지는 아니함. 한다.”³⁴⁾

3. 판례변경의 소급효 제한(고정성 개념 폐기)

28) 대법원 2024.12.19. 선고 2020다247190, 2023다302838 전원합의체 판결

29) 대법원 2024.12.19. 선고 2020다247190, 2023다302838 전원합의체 판결

30) 대법원 2024.12.19. 선고 2020다247190, 2023다302838 전원합의체 판결

31) 대법원 2024.12.19. 선고 2020다247190, 2023다302838 전원합의체 판결

32) 대법원 2024.12.19. 선고 2020다247190, 2023다302838 전원합의체 판결

33) 대법원 2024.12.19. 선고 2020다247190, 2023다302838 전원합의체 판결

34) 대법원 2019.8.14. 선고 2016다9704, 9711 판결

- 통상임금의 판단징표에서 고정성 개념을 폐기한 것은 “임금체계의 근간이 되는 통상임금 개념을 재정립하는 것으로, 임금 지급에 관한 수많은 집단적 법률관계에 중대한 영향을 미치므로”, 새로운 법리는 “법적 안정성과 신뢰보호를 위하여 이 판결 선고일(2024.12.19.)이후의 통상임금 산정부터 적용하여야 한다”는 것이 [판례]의 태도임.³⁵⁾

IV 시간급·일급 통상임금의 산정방법 (이후 내용은 동일함)

<통상임금관련 객관식 문제>

※ 객관식 노동법에서 발췌하였음.

1. 「근로기준법」 상 통상임금에 대한 판례의 입장으로 옳은 것만을 모두 고르면?

• 칠공19 변형

- ㉠ 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있는 경우 그 임금은 통상임금에 포함되지 않는다.
- ㉡ 통상임금에는 ‘모든 근로자’에게 지급되는 임금뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 임금도 포함된다.
- ㉢ 근로자가 소정근로를 제공하더라도 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 그 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금 부분은 통상임금에 포함된다고 볼 수 없다.
- ㉣ 정기상여금과 같이 일정한 주기로 지급되는 임금의 경우 단지 그 지급주기가 1개월이 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외되는 것은 아니다.

- ① ㉠, ㉡
- ② ㉡, ㉢
- ③ ㉠, ㉡, ㉢
- ④ ㉡, ㉢, ㉣
- ⑤ ㉠, ㉡, ㉢, ㉣

해설 | ㉠ (X) 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다(대판(전) 2024.12.19, 2020다247190).

㉡ (O) ‘일률적’으로 지급되는 것이란 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함된다. 그리고 여기서 말하는 ‘일정한 조건’은 ‘고정적이고 평균적인 임금’을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 ‘고정적인 것’이어야 한다(대판 2011.9.8, 2011다22061 등). ※ 그리고 이 조건은 소정근로의 가치평가와 관련된 조건이어야 한다.

㉢ (O) 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(대법원 2013.12.18, 선고 2012다89399 판결).

㉣ (O) 정기상여금과 같이 일정한 주기로 지급되는 임금의 경우 단지 그 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수는 없다(대법원 2013.12. 18, 선고 2012다89399 판결).

정답 ▶ ④

35) 대법원 2024.12.19. 선고 2020다247190, 2023다302838 전원합의체 판결

2. 「근로기준법」 상 통상임금을 기준으로 산정하여야 하는 것만을 모두 고른 것은?

• 구공18 변형

- ㉠ 해고예고수당
- ㉡ 감급의 제한
- ㉢ 장해보상
- ㉣ 연장·야간 및 휴일 근로에 대한 가산임금

- ① ㉠, ㉡
- ② ㉠, ㉣
- ③ ㉠, ㉣
- ④ ㉡, ㉣
- ⑤ ㉠, ㉡, ㉣

해설	통상임금의 산정사유	평균임금의 산정사유
	<ul style="list-style-type: none"> • 해고예고수당(제26조) ㉠ • 휴업수당(제46조 제1항 2문) • 연장, 야간, 휴일근로수당(제56조) ㉣ • 연차휴가수당(제60조 제5항) 	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직급여(근로자퇴직급여보장법 제8조) • 휴업수당(제46조 제1항 1문) • 연차휴가수당(제60조 제5항) • 휴업보상, 장해보상, 유족보상, 장의비, 일시보상 등 재해보상(제79조-84조) ㉢ • 감급의 제한(제95조) ㉡

정답 ▶ ③

4. 「근로기준법」 상 통상임금에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

• 칠공24 변형

- ① 고정성 개념은 통상임금의 개념적 징표에서 제외하는 것이 옳다는 것이 판례의 태도이다.
- ② 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급 받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 아니한다.
- ③ 어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 일률적으로 지급되는 성질을 갖추어야 하며, '일률적'으로 지급되는 것에는 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 작업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치 평가와 관련된 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함된다.
- ④ 운수회사에서 일정 기간 동안 교통사고가 발생하지 않을 것을 조건으로 지급하는 무사고수당은, 통상임금성이 부정된다.
- ⑤ 근로자와 사용자가 소정근로의 가치를 평가하여 그에 대한 대가로 정하였다고 하더라도 단체협상의 지연이라는 사정으로 인해 소급적용된 임금은 통상임금이 아니다.

해설	① 대판(전) 2024.12.19, 2020다247190
	② 대판 2013.12.18, 2012다89399
	③ 대판 2013.12.18, 2012다89399
	④ 운수회사에서 일정 기간 동안 교통사고가 발생하지 않을 것을 조건으로 지급하는 무사고수당은, 무사고라는 조건의 성취 여부가 불확실하기 때문이 아니라 소정근로 제공 외에 무사고라는 추가적인 자격요건 달성에 대한 보상으로서 지급되는 것이어서 소정근로 대가성이 결여되어 통상임금성이 부정된다(대판(전) 2024.12.19, 2020다247190).
	⑤ 근로자와 사용자가 소정근로의 가치를 평가하여 그에 대한 대가로 정한 이상 그것이 단체협상의 지연이라는 우연한 사정으로 인해 소급적용되었다 하여 통상임금이 아니라고 할 수는 없다(대판 2021.8.19, 2017다56226).

정답 ▶ ⑤

5. 다음 중 통상임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 통상임금은 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 가치를 금전적으로 평가한 것이어야 한다.
- ② 소정근로의 대가란 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품을 말한다.
- ③ 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금은 통상임금이 아니다.
- ④ 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금은 통상임금에 속하지 않는다.
- ⑤ 어떤 금품이 소정근로시간에 근무한 직후나 그로부터 가까운 시일 내에 지급되지 아니하였다면 소정근로의 대가가 아니다.

해설 | ①②④ 대법원 2013.12.18, 선고 2012다89399 전원합의체 판결 중 인용.

- ③ 소정근로의 대가라 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 아니한다(대법원 2013.12.18, 선고 2012다89399 전원합의체 판결).
- ⑤ 소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 하고, 그 금품이 소정근로시간에 근무한 직후나 그로부터 가까운 시일 내에 지급되지 아니하였다고 하여 그러한 사정만으로 소정근로의 대가가 아니라고 할 수는 없다(대법원 2013.12.18, 선고 2012다89399 전원합의체 판결).

정답 ▶ ⑤

6. 다음 중 통상임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① '일률적'으로 지급되는 것에는 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함되는데 여기서 '일정한 조건'이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 고정적인 조건이어야 한다.
- ② 일정 범위의 모든 근로자에게 지급된 임금이 일률성을 갖추고 있는지 판단하는 잣대인 '일정한 조건 또는 기준'은 통상임금이 소정근로의 가치를 평가한 개념이라는 점을 고려할 때, 작업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건이라야 한다.
- ③ 부양가족이 있는 근로자에게만 지급되는 가족수당은 그 조건에 해당하는 모든 근로자에게 지급되었으므로 통상임금에 속한다.
- ④ 모든 근로자에게 기본금액을 가족수당 명목으로 지급하면서 실제 부양가족이 있는 근로자에게는 일정액을 추가적으로 지급하는 경우 그 기본금액은 소정근로에 대한 대가에 다름 아니므로 통상임금에 속한다.
- ⑤ 통상임금은 법적 개념이므로 원칙적으로 법령상 정의에 충실하게 해석해야 한다.

해설 | ①②④ 대법원 2013.12.18, 선고 2012다89399 전원합의체 판결 중 인용.

- ③ 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(대법원 2013.12.18, 선고 2012다89399 전원합의체 판결)
- ⑤ 통상임금 개념은 무엇보다 아래와 같이 기준임금으로서 요청되는 통상임금의 본질과 기능에 부합하는 방향으로 새로이 정립되어야 한다. 첫째, 통상임금은 법적 개념이므로 원칙적으로 법령상 정의에 충실하게 해석해야 한다(법령부합성). 둘째, 통상임금은 강행적 개념이므로 당사자가 법령상 통상임금의 범위를 임의로 변경할 수 없어야 한다(강행성). 셋째, 통상임금은 소정근로의 가치를 온전하게 담아낼 수 있는 개념이라야 한다(소정근로 가치 반영성). 넷째, 통상임금은 사전에 명확하게 산정될 수 있어야 한다(사전적 산정 가능성). 다섯째, 통상임금 개념은 연장근로 등의 억제라는 근로기준법의 정책 목표에 부합하여야 한다(정책부합성).

정답 ▶ ③

7. 다음 중 통상임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 통상임금은 강행적 개념이므로 당사자가 법령상 통상임금의 범위를 임의로 변경할 수 없어야 한다.
- ② 통상임금은 소정근로의 가치를 온전하게 담아낼 수 있는 개념이라야 한다
- ③ 임금에 부가된 조건의 효력 문제와 그 조건이 부가된 임금 항목의 통상임금성 문제는 구별할 필요가 없다.
- ④ 통상임금 개념은 연장근로 등의 억제라는 근로기준법의 정책 목표에 부합하여야 한다.
- ⑤ 통상임금은 사전에 명확하게 산정될 수 있어야 한다.

해설 | ①②④⑤ 통상임금 개념은 무엇보다 아래와 같이 기준임금으로서 요청되는 통상임금의 본질과 기능에 부합하는 방향으로 새로이 정립되어야 한다. 첫째, 통상임금은 법적 개념이므로 원칙적으로 법령상 정의에 충실하게 해석해야 한다(법령 부합성). 둘째, 통상임금은 강행적 개념이므로 당사자가 법령상 통상임금의 범위를 임의로 변경할 수 없어야 한다(강행성). 셋째, 통상임금은 소정근로의 가치를 온전하게 담아낼 수 있는 개념이라야 한다(소정근로 가치 반영성). 넷째, 통상임금은 사전에 명확하게 산정될 수 있어야 한다(사전적 산정 가능성). 다섯째, 통상임금 개념은 연장근로 등의 억제라는 근로기준법의 정책 목표에 부합하여야 한다(정책 부합성). (대판(전) 2024.12.19, 2020다247190)

③ 사용자와 근로자는 임금 구조와 체계, 개별 임금 항목의 유형과 내용, 임금 총액 등을 자유롭게 정할 수 있고, 임금에 관한 조건도 자유롭게 부가할 수 있다. 그 조건은 강행규정에 위반되거나 탈법행위에 해당하는 등 별도의 무효 사유가 존재하지 않는 한 효력을 가진다. 그러나 조건의 효력 문제와 그 조건이 부가된 임금 항목의 통상임금성 문제는 구별하여야 한다. 전자는 '자율'의 영역에 속하고, 후자는 '후견'의 영역에 속한다. 가령 어떤 임금 항목에 재직조건이 부가되어 있어 그에 따를 때 기준 시점에 재직하지 않는 근로자에게는 해당 임금이 지급되지 않더라도, 그 임금 항목이 다른 법정수당의 산정 기초를 이루는 통상임금인지는 이와 별도로 판단할 문제이다(대판(전) 2024.12.19, 2020다247190).

정답 ▶ ③

8. 다음 중 통상임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 통상임금을 실근로 또는 실제 임금과 분리하는 것은 법문에 부합할 뿐만 아니라 소정근로의 가치를 온전하게 반영하는 방식이다.
- ② 통상임금에서 고려할 것은 소정근로를 온전하게 제공한 경우에 지급되는 임금이 얼마로 정해졌는가이며, '실제로 조건을 충족하여 그 임금을 지급받을 가능성'은 통상임금에서 고려할 필요가 없다.
- ③ 1개월의 소정근로일수가 22일인데 그중 20일 이상을 근무하면 지급하도록 정해진 임금의 경우 실제 20일 이상 근무할 가능성은 통상임금에서 고려할 필요가 없다.
- ④ 임금에 부가된 조건의 성취 여부가 불확실한 경우, 통상임금성이 부정된다.
- ⑤ 성질상 통상임금을 기초로 산정되는 주휴수당 등과 같은 법정수당은 개념적으로 통상임금이 될 수 없으므로, 통상임금에 속하지 않는다.

해설 | ① 대판(전) 2024.12.19 2020다247190

② 대판(전) 2024.12.19, 2020다247190

③ 대판(전) 2024.12.19, 2020다247190

④ 임금에 부가된 조건은 해당 임금의 객관적 성질을 실질적으로 판단하는 과정에서 소정근로 대가성이나 정기성, 일월성을 부정하는 요소 중 하나로 고려될 수는 있지만, 단지 조건의 성취 여부가 불확실하다는 사정만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다(대판(전) 2024.12.19, 2020다247190).

⑤ 대판(전) 2024.12.19, 2020다247190

정답 ▶ ④

9. 다음 중 통상임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① '퇴직'은 근로관계를 종료시켜 실근로의 제공을 방해하는 장애사유일 뿐, 근로자와 사용자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가와는 개념상 아무런 관련이 없다.
- ② 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다.
- ③ 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건의 경우, 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않는다
- ④ 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건의 경우, 근로자의 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하여 근로자가 근무일수 조건부 임금을 지급받지 못한 경우 그 임금을 통상임금에 산입해서는 안된다.
- ⑤ 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금은 통상임금이 아니다.

해설 | ① '퇴직'은 정년의 도래, 사망, 해고 등과 함께 근로관계를 종료시켜 실근로의 제공을 방해하는 장애사유일 뿐, 근로자와 사용자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가와는 개념상 아무런 관련이 없다(대판(전) 2024.12.19, 2020다247190).

② 대판(전) 2024.12.19, 2020다247190

③④ 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 근무일수 조건, 즉 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건의 경우, 그러한 조건이 부가되어 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 연장근로 등에 대한 법정수당을 산정하여야 한다. 통상임금은 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 관계없이 소정근로의 가치를 반영하여 정한 기준임금이기 때문이다(대판(전) 2024.12.19, 2020다247190).

⑤ 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금은 소정근로를 제공하였다고 하여 지급되는 것이 아니고 소정근로를 넘는 추가 근로의 대가이므로 통상임금이 아니다(대판(전) 2024.12.19, 2020다247190).

정답 ▶ ④

10. 다음 중 통상임금에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우 판례에 의함)

- ① 실근무일수 조건부 임금도 휴가의 발생이나 실제 사용 여부를 고려하지 않고 조건으로 부여된 근무일수가 소정근로일수를 초과하는지에 따라 통상임금성을 일괄적으로 판단함이 타당하다
- ② 고정성을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하는 경우, 근로자의 근무실적에 따라 지급되는 성과급은 통상임금에 해당한다고 볼 수 있다.
- ③ 오로지 어떤 근무일수 조건부 임금을 통상임금에서 제외할 의도로 근무실태와 동떨어진 소정근로일수를 정하는 경우와 같이 통상임금의 강행성을 잠탈하고자 하는 경우에는 그러한 합의의 효력이 부정될 수 있다.
- ④ 근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한 경우 그 금액은 소정근로에 대한 대가에 해당한다.
- ⑤ 법원이 선언하는 법리는 그 이전의 사실관계에도 적용됨이 원칙이나, 헌법의 기본원리인 법치주의로부터 파생된 신뢰보호의 원칙에 기초하여 새로운 판례의 적용 시점을 제한하여야 하는 극히 예외적인 경우가 있을 수 있다.

해설 | ① 대판(전) 2024.12.19, 2020다247190

② 근로자의 근무실적에 따라 지급되는 성과급은 단순히 소정근로를 제공하였다고 지급되는 것이 아니라 일정한 업무성과를 달성하거나 그에 대한 평가결과가 어떠한 기준에 이르러야 지급되므로, 일반적으로 '소정근로 대가성'을 갖추었다고 보기 어렵다. 따라서 고정성을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하더라도 위와 같은 순수한 의미의 성과급은 여전히 통상임금에 해당한다고 볼 수 없다. 다만 근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한 경우 그 금액은 소정근로에 대한 대가에 해당한다(대판(전) 2024.12.19, 2020다247190).

③ 소정근로일수는 근로기준법이 정한 범위 내에서 근로자와 사용자가 근로의무 있는 날로 정한 일수를 말하므로 당사자가 자유롭게 정할 수 있는 사항이기는 하다. 그러나 소정근로일수의 정함이 기본적으로 '자율'의 영역에 속하더라도 그것이 탈법행위에 해당하는 경우에는 '후견'이 작동할 수 있다. 오로지 어떤 근무일수 조건부 임금을 통상임금에서 제외할 의도로 근무실태와 동떨어진 소정근로일수를 정하는 경우와 같이 통상임금의 강행성을 잠탈하고자 하는 경우에는 그러한 합의의 효력이 부정될 수 있다.(대판(전) 2024.12.19, 2020다247190)

④ 대판(전) 2024.12.19, 2020다247190

⑤ 그러하다. 그래서 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 삼아왔던 종전 판결을 폐기한 새로운 통상임금 법리는 전원합의체 판결 선고일(2024.12.19.) 이후의 통상임금산정부터 적용하기로 하였다(대판(전) 2024.12.19, 2020다247190).

정답 ▶ ②