

사업주를 위한 임금관리방법

① 통상임금

The way to manage wages for business owners

① Regular wage

근로기준법에 따르면 연장근로, 야간근로, 휴일근로 시 '통상임금'의 50%를 가산하여 지급하도록 되어있고, 미사용한 연차유급휴가에 대한 보상도 '통상임금'을 기준으로 100% 지급해야 한다. 그 외에도 출산전후휴가급여, 해고예고수당 등 퇴직금을 제외한 대부분의 법정수당은 '통상임금'을 기초로 산정하도록 되어 있다.

사업주가 반드시 유념해야 할 점은 통상임금은 기본급과 다르다는 점이다. 임금 지급 시 식대, 교통비, 직책수당 등 다양한 수당을 함께 지급하는 경우 통상임금성을 지닌 수당을 포함하여 통상임금을 산정해야 한다. 특정 수당이 통상임금에 해당함에도 이를 제외하고 시간외근로수당을 산정하는 경우 임금체불이 발생하기 때문이다. 뿐만 아니라 통상임금이 아님에도 포함하여 시간외근로수당을 산정하는 경우에는 불필요한 비용 부담이 발생할 우려가 있기 때문에 유의해야 한다.

따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 수당의 통상임금 해당 여부를 판단하기 위하여 통상임금의 판단 기준과 판례에 따른 통상임금의 구체적인 사례를 알아보고자 한다.

■ 통상임금의 판단 기준

「근로기준법 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.

글. 신항철
Shin, Hangcheoul
삼정노무법인 대표 공인노무사

통상임금은 근로계약서에서 정한 근로를 제공하면 확정적으로 지급되는 임금을 말한다. 이러한 통상임금 여부 판단 시 각 수당의 명칭이 아니라 객관적 성질을 기준으로 하며, 일반적인 판례 및 행정해석은 소정근로*의 대가로서 정기적·일률적으로 지급하기로 정해진 고정적 임금이라면 통상임금으로 판단한다.

즉, 정기성·일률성·고정성을 '모두' 지닌 임금 항목은 통상임금에 해당한다.

* 소정근로는 1일 8시간, 1주 40시간의 범위 내에서 근로제공을 약속한 시간을 말한다.

1. 정기성

정기성은 미리 정해진 일정한 기간마다 정해진 시기에 계속적으로 지급되는지 여부에 관한 것으로 매월 지급되는 임금이라면 정기성을 지닌다. 예를 들어 매월 10만 원씩 계속적으로 지급되는 식대는 정기성을 지닌다.

다만, 매월 지급되는 것이 아니라더라도 정해진 시기에 계속적으로 지급되는 금품이라면 통상임금에 해당한다. 따라서 특정 달(ex. 짝수 달) 또는 명절에만 지급되는 금품의 경우에도 계속적으로 지급된다면 정기성을 지닌 금품으로 본다.

2. 일률성

일률성은 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 소정근로와 관련한 '일정한 조건 또는 일정한 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 성질을 의미한다.

예를 들어 특정 자격증을 보유한 직원에게만 지급하는 자격수당은 '모든 근로자'

에게 지급하는 것은 아니나 '자격증을 보유한 모든 근로자'에게 지급하는 것이기에 일률성을 가진다.

3. 고정성

고정성은 소정근로를 근무한 근로자가 그 다음날 퇴직한다 하더라도 근로의 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 성질을 의미한다. 따라서 특정 수당이 고정성을 지니기 위해서는 근로를 제공할 당시에 그 지급 여부가 업적, 성과 등 기타 추가적인 조건과 관계없이 이미 확정되어 있어야 한다.

예를 들어 매월 실적을 평가하여 지급하는 실적 인센티브는 그 지급액과 지급 여부가 사전에 정해지지 않아 고정성이 없는 임금이 해당한다. 만일 자격수당으로 매월 20만 원을 지급하는 경우에는 해당 자격증을 보유한 이상 해당 금액의 지급 여부는 사전에 정해져 있어 고정성을 지닌다.

■ 통상임금의 판단 예시

통상임금 해당 여부와 관련하여 많은 사업장에서 혼란을 불러일으키는 주요 항목의 통상임금 판단 예시를 설명하고자 한다. 아래의 예시에 해당하지 않더라도 통상임금 판단기준에 따라 통상임금 여부를 판단하면 된다.

(1) 근속기간에 따라 달라지는 임금

장기근속자 혹은 일정 기간 이상 근속한 직원을 대상으로 매월 지급하는 근속수당은 통상임금에 해당한다. 이는 모든 근로자는 아니지만 일정 기준에 달한 모든 근로자에게 지급하는 것으로 일률성을 지닌다. 또한 연장근로 등 시간외근로를 제공할 당시 근속기간은 이미 확정되어 있어 그 지급여부가 고정적이기 때문이다.

(2) 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급되는 임금

일반적으로 특정일에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 통상임금에 해당하지 않는다고 판단된다. 예를 들어 창립기념일 수당 100만 원을 창립기념일 4월 10일에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 경우 그날의 재직 여부는 불확실하기 때문에 통상임금에 해당하지 않는다.

다만, 최근 몇몇 하급심에서 '재직자 요건'이 있는 수당을 통상임금으로 인정하고 있는 사례가 있고, 재직자 요건의 유효성을 부정해 큰 파장을 불러일으켰던 서울고등법원 사건(서울고등법원 2019. 5. 14. 선고 2016나2087702 판결)이 현재 전원합의체에 회부된 상태여서, 향후 대법원의 판결에 따라 '재직자 요건'의 유효성이 달라질 수 있다.

(3) 근무일수에 따라 달라지는 임금

월 15일 이상 근무해야만 지급되는 임금 등 근무일수 혹은 출근율에 따라 지급 여부가 달라지는 임금은 통상임금에 해당하지 않는다. 이는 근무일수 혹은 출근율이라는 추가적인 조건을 달성해야만 지급되는 것으로 고정성이 결여되었기 때문이다. 다만, 정해진 일수 미만을 근로하더라도 근무일수에 따라 급여를 일할 계산하여 지급하거나 적어도 일정액 이상의 임금이 지급될 경우로 확정된 경우, 지급 여부가 확정되어 있는 한도 내에서는 통상임금에 해당한다.

예를 들어 월 15일 이상 근무 시 지급하는 60만 원의 정근수당은 통상임금에 해당하지 않는다. 다만 만일 15일 미만 근무 시에도 최소 30만 원은 지급한다면 지급여부가 확정된 30만 원은 통상임금에 포함된다.

(4) 성과에 따라 달라지는 임금

성과금의 통상임금성 판단은 최근까지도 주요 노사 분쟁의 원인이 된다. 앞서 예시로 든 실적 인센티브와 같이 매월 실적을 평가하여 지급 여부와 지급액이 달라지는 임금이라면 통상임금에 해당하지 않는다. 다만, 전년도 근무 실적 평가의 결과 지급액이 확정되었고 올해 이를 분할하여 지급하는 업적 연봉의 경우에는 고정성을 지녀 통상임금에 해당한다.

(5) 상여금

매월, 반기, 분기 등 정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금의 경우에는 통상임금에 해당한다. 다만 기업실적에 따라 일시적, 부정기적으로 지급되거나 사용자 재량에 따라 지급되는 격려금이나 인센티브의 경우에는 사전에 확정되지 않은 바 고정성이 결여되어 통상임금에 해당하지 않는다.



신항철 삼정노무법인 대표 공인노무사
삼정노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스제이퍼워 등 삼정 HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙경제재활협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장 업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 의미있는 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.
shin@psj.kr / www.psj.kr