



제427회 국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 통상임금 정의 규정 신설 등 >

- 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2206656호)
- 박해철의원 대표발의(의안번호 제2206838호)
- 이용우의원 대표발의(의안번호 제2207859호)
- 이용우의원 대표발의(의안번호 제2207876호)
- 김태선의의원 대표발의(의안번호 제2208070호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I. 제안경위·이유 및 주요내용	1
II. 검토의견	3
1. 통상임금 정의 규정 신설	3
2. 최저임금을 기준으로 통상임금 하한선 설정	17

I. 제안경위·이유 및 주요내용

【 박홍배의원안 】

1. 제안경위

2024년 12월 18일 박홍배의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 12월 19일 우리 위원회에 회부되었음.

2. 제안이유 및 주요내용

통상임금은 연장·야간·휴일근로에 대한 가산 수당, 휴업수당, 연차유급휴가수당 등 각종 수당의 산출 기초가 되는 중요한 기준임.

하지만 통상임금에 대한 정의가 현행법상 규정되어 있지 않아 해석에 다툼이 발생하고 판례에 의존하고 있음.

또한 평균임금이 통상임금보다 적을 경우 통상임금액을 평균임금으로 한다는 규정이 있지만, 통상임금에 대한 하한선이 없어 일부 사용자는 기본급을 최저임금보다 낮게 적용하고, 최저임금 산정에는 포함되지만 통상임금에는 포함되지 않는 성과급여 등의 비중을 높여 「최저임금법」 위반을 피하고 통상임금은 최저임금보다 적게 지급하는 편법도 자행되고 있음. 이는 근로자의 생계유지를 위하여 임금의 최저수준을 보장하겠다는 「최저임금법」의 취지에도 어긋남.

이에 「근로기준법 시행령」에 있는 통상임금의 정의를 근로기준법

에 규정함으로써 법적 안정성을 도모하고(안 제2조제1항제7호 신설), 통상임금이 최저임금보다 미달할 경우 최저임금액을 통상임금으로 적용하도록 개정하여 근로자의 임금 최저수준을 보호하기 위한 방안을 마련하고자 함(안 제2조제3항 신설).

【 박해철의원안 】

1. 제안경위

2024년 12월 23일 박해철의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 12월 24일 우리 위원회에 회부되었음.

2. 제안이유

현행법에 따르면 통상임금이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

또한 통상임금은 연장·야간·휴일 근로 등에 따른 가산수당 및 연차·유급휴가 미사용에 따른 수당 등 다양한 법정수당 계산의 기초로 사용된다.

이러한 통상임금의 판단 징표로서 판례는 정기성, 일률성, 고정성을 요구해 왔으나, 최근 대법원 전원합의체가 전원일치 의견으로 ‘고정성’

을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하고, 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적·일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 조건의 존부나 성취 가능성 여부와 관계없이 통상임금에 해당한다고 판시하였음.

이에 대법원 전원합의체 의견, 즉 통상임금의 정의를 법으로 명확히 해서 통상임금 포함 여부에 대한 노동현장의 해석상 논란과 분쟁을 최소화하고자 함(안 제2조제1항).

【 이용우의원안 】

1. 제안경위

2025년 1월 31일 이용우의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 2월 3일 우리 위원회에 회부되었음.

2. 제안이유 및 주요내용

현행법은 시행령에서 통상임금을 정기·일률적으로 소정근로에 대한 대가로 지급되는 금액으로 하고 있음. 하지만 그간 통상임금의 산정은 법원의 판례에 의해, 법령상 특별한 근거가 없는 고정성이라는 기준이 추가되어 이루어져 왔음. 이로 인해, 명칭을 불문하고 재직이나 근무기간 등 요건을 갖는 임금은 고정성이 부족하다는 이유로 통상임금 산정에서 제외되어 왔음. 이는 소정근로의 대가라는 통상임금

의 기본적 성격에 어긋나는 것은 물론, 임금체계를 복잡하게 만들어 노동현장에서 갈등의 요인이 되어 왔음. 그런데 2024년 12월 19일 대법원은 정기, 고정, 일률이라는 기존 통상임금 법리를 변경하여 고정성을 제외하기로 한 바, 변경된 법리를 법률에 반영하고 향후 노동현장에서 통상임금 산정의 혼란을 줄이기 위해 현행법에 통상임금에 대한 정의를 추가하고, 금번 판례대로 정기, 일률적인 임금의 경우 부가되는 조건이나 성취 가능성과 무관하게 이를 통상임금으로 보도록 하려는 것임(안 제2조제1항제7호 신설).

【 이용우의원안 】

1. 제안경위

2025년 2월 3일 이용우의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 2월 4일 우리 위원회에 회부되었음.

2. 제안이유 및 주요내용

2018년 최저임금법을 개정하여 상여금과 복리후생비를 최저임금에 산입하도록 하였으나, 이후 사용자들이 통상임금에 산입되지 않는 방식으로 상여금이나 실비성 복리후생비를 증가시켜 통상임금이 최저임금에 하회하는 경우가 발생하고 있음. 통상임금은 연장 및 야간임금 지급의 기준이 되는 임금으로, 통상임금이 최저임금을 하회할 경우 사

용자에게는 상대적으로 비용이 적게 드는 연장 및 야간근로를 장시간 활용하려는 유인이 있게 됨. 근로기준법은 연장 및 야간근로에 대한 할증을 통하여 그 사용을 촉진하려는 것이 아니라 자제하려는 데에 취지가 있는 만큼, 최저임금을 하회하는 통상임금은 근로조건을 보호하려는 법의 기본적 취지에 위배됨. 이에 통상임금이 최저임금을 하회할 경우, 최저임금을 통상임금으로 하려는 것임(안 제2조제3항 신설).

【 김태선의원안 】

1. 제안경위

2025년 2월 11일 김태선의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 2월 12일 우리 위원회에 회부되었음.

2. 제안이유 및 주요내용

현행법은 통상임금을 기초로 해고예고수당, 휴업수당, 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 연차휴가수당 등과 출산전후휴가급여, 유산·사산휴가급여 등을 산정하고 있습니다. 그러나 현행법에는 통상임금에 관한 정의 규정이 없어 통상임금의 범위를 둘러싸고 사업주와 근로자간 분쟁이 빈번하게 발생하고 있으며, 통상임금 여부를 판단하기 위해서는 법원의 판단에 의존할 수 밖에 없는 상황입니다. 또한 일부 사업장은 통상임금의 정의가 불명확한 것을 이용해 근로자가 받아야 할 각종 수당을 적게 지급하는 사례도 발생하고 있습니다.

이에 「근로기준법」에 통상임금의 개념을 소정(所定)근로 또는 총근로에 대하여 사용자가 근로자에게 지급하기로 정한 일체의 금품으로 명확히 정의함으로써 노동 현장에서 발생하는 갈등과 혼란을 방지하고, 근로자의 적정한 임금 수준을 보장하고자 합니다(안 제2조제7호 신설).

II. 검토의견

1. 통상임금 정의 규정 신설(박홍배의원안 제2조제1항제7호·박해철의원안 제2조제1항제6호·이용우의원안(제7859호) 제2조제1항제7호 및 김태선의의원안 제2조제1항제7호 신설)

가. 개정안의 요지

각 개정안은 현재 근로기준법 시행령 제6조에서 규정하고 있는 통상임금의 정의를 근로기준법에 규정하여, 통상임금의 정의를 법으로 명확히 하고자 하는 내용임.

박홍배의원안은 “통상임금”을 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액으로 정의하고(박홍배의원안 제2조제1항제7호 신설),

박해철의원안은 근로자에게 지급 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 정기적·일률적으로 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액으로 정의하며(박해철의원안 제2조제1항제6호 신설),

이용우의원안(의안번호 제7859호)은 통상임금을 재직, 근로기간, 성과, 그 밖에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계 없이 소정(所

定)근로 또는 총 근로의 대가로 근로자에게 정기적이고 일률적으로 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액으로 정의하고(이용우의원안 제2조제1항제7호 신설),

김태선의원안은 그 명칭 여하를 불문하고 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 사용자가 근로자에게 지급하기로 정한 일체의 금품으로 정의함(김태선의원안 제2조제1항제7호 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	박홍배의원안	박해철의원안	이용우의원안(제7859호)	김태선의원안
제2조(정의)	제2조(정의)	제2조(정의)	제2조(정의)	제2조(정의)
① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	① -----	① -----	① -----	① -----
	-----	-----	-----	-----
	-----	-----	-----	-----
	-----	-----	-----	-----
	-----.	-----.	-----.	-----.
1.~ 5. (생략)	1. ~ 6. (현행과 같음)	1.~ 5. (현행과 같음)	1.~ 6. (현행과 같음)	1. ~ 6. (현행과 같음)
	7. “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로	6. “통상임금”이란 근로자에게 지급 조건	7. “통상임금”이란 재직, 근로기간, 성과, 그 밖에 부가	7. “통상임금”이란 그 명칭 여하를 불문하고 소정(所定)
<신설>		의 존부나 성취 가능		

6. ~ 9. (생략)	로 소정 (所定)근 로 또는 총 근로 에 대하 여 지급 하 기 로 정한 시 간급 금 액, 일급 금액, 주 급 금액, 월급 금 액 또는 도급 금 액을 말 한다. 8. ~ 10. (현행 제 7 호 부 터 제 9 호 까 지와 같 음)	성과 관계 없이 정기 적 · 일률적 으로 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지 급 하 기 로 정한 시간 급 금액, 일 급 금액, 주 급 금액, 월 급 금액 또 는 도급 금 액을 말한 다. 7. ~ 10. (현행 제6 호부터 제9 호 까 지 와 같음)	된 조건의 존부나 성 취 가능성 과 관계 없이 소정 (所定)근 로 또는 총 근로의 대가로 근 로자에게 정기적이 고 일률적 으로 지급 하기로 정 한 시간급 금액, 일 급 금액, 주급 금 액, 월급 금액 또는 도급 금액 을 말한 다. 8. ~ 10. (현행 제7 호부터 제 9 호 까 지 와 같음)	근로 또 는 총 근 로에 대하 여 사용자 가 근로자 에게 지 급하기로 정한 일 체의 금 품을 말 한다. 8. ~ 10. (현행 제 7 호 부 터 제 9 호 까 지와 같 음)
-------------------------	---	---	--	--

② (생략)	② (현행과 같음) ③ 제1항제 7호에 따라 산출된 금 액이 「최 저임금법」 제5조에 따 른 최저임 금 액 보 다 적으면 그 최저임금액 을 통상임 금으로 한 다. 다만, 같은 법 제 7조에 따라 최저임금의 적용이 제 외되는 경 우에는 그 러하지 아 니하다.	② (현행과 같음)	② (현행과 같음)	② (현행과 같음)
<신 설>				

나. 현행법령상 통상임금의 개념 및 내용

현행 「근로기준법」에서는 통상임금에 관한 정의 규정을 별도로 두고 있지 않으나,

「근로기준법 시행령」 제6조(통상임금)¹⁾에서는 “통상임금”을 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액으로 정의하고, 통상임금의 산정 방식 등에 대하여 규정하고 있음.

통상임금은 소정(所定)근로²⁾에 대해 지급하는 임금으로, 통상임금

- 1) 「근로기준법 시행령」 제6조(통상임금) ①법과 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.
②제1항에 따른 통상임금을 시간급 금액으로 산정할 경우에는 다음 각 호의 방법에 따라 산정된 금액으로 한다.
1. 시간급 금액으로 정한 임금은 그 금액
 2. 일급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액
 3. 주급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1주의 통상임금 산정 기준시간 수(1주의 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간)로 나눈 금액
 4. 월급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수(1주의 통상임금 산정 기준시간 수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간)로 나눈 금액
 5. 일·주·월 외의 일정한 기간으로 정한 임금은 제2호부터 제4호까지의 규정에 준하여 산정된 금액
 6. 도급 금액으로 정한 임금은 그 임금 산정 기간에서 도급제에 따라 계산된 임금의 총액을 해당 임금 산정 기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감 기간을 말한다)의 총 근로시간 수로 나눈 금액
 7. 근로자가 받는 임금이 제1호부터 제6호까지의 규정에서 정한 둘 이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 제1호부터 제6호까지의 규정에 따라 각각 산정된 금액을 합산한 금액
- ③제1항에 따른 통상임금을 일급 금액으로 산정할 때에는 제2항에 따른 시간급 금액에 1일의 소정근로시간 수를 곱하여 계산한다.
- 2) “소정(所定)근로”란 소정(所定)근로시간에 통상 제공하기로 한 근로로, 「근로기준법」 제2조제1항 제8호에서는 “소정(所定)근로시간”을 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제139조제1항에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다고 규정하고 있음.

「근로기준법」 제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

은 「근로기준법」상 해고예고수당(제26조)³⁾, 휴업수당(제46조)⁴⁾, 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당(제56조)⁵⁾, 연차휴가수당(제60조 제5항)⁶⁾ 등과 「고용보험법」상 출산전후휴가급여, 유산·사산휴가급여(제76조)⁷⁾ 등 산정에 영향을 미침.

제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.

「산업안전보건법」 제139조(유해·위험작업에 대한 근로시간 제한 등) ① 사업주는 유해하거나 위험한 작업으로서 높은 기압에서 하는 작업 등 대통령령으로 정하는 작업에 종사하는 근로자에게는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하여 근로하게 해서는 아니 된다.

- 3) 「근로기준법」 제26조(해고의 예고) 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.
 1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
 2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
 3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우
- 4) 「근로기준법」 제46조(휴업수당) ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.
 - ② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.
- 5) 「근로기준법」 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
 - ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
 1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100
 - ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
- 6) 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
 - ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- 7) 「고용보험법」 제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.
 1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대

종전 판례는 정기성, 일률성, 고정성을 그 요건으로 하여, 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지는 소정근로의 대가로 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급된 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단하여야 한다고 판시하였음.⁸⁾

[표] 종전 판례에 따른 통상임금의 개념적 징표

정기성	일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함
일률성	모든 근로자나 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 일률적으로 지급되어야 함
고정성	임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정되어 임금의 지급 여부나 지급액이 사전에 확정되어 있어야 함

자료: 대한민국 법원, 대법원 선고 2020다247190, 2023다302838 임금 사건에 관한 보도자료

종전 판례는 이러한 개념적 징표에 따라, 재직조건 및 근무일수 조건부 임금, 근무실적 평가를 토대로 지급 여부나 지급액이 정해지는 임금은 임의의 근로제공 시점에 지급조건의 성취 여부가 불확실하기 때문에 고정성이 부정된다고 보았음.

그러나 최근 대법원 전원합의체 판결은 고정성을 통상임금의 개념

상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.

8) 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 판결(어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아니다.)

대법원 2015. 8. 19. 선고 2012다119351 판결(근로기준법이 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금, 해고예고수당, 연차휴가수당 등의 산정기준과 평균임금의 최저한으로 규정하고 있는 통상임금은 근로자가 소정 근로시간에 통상적으로 제공하는 근로인 소정근로의 대가로 지급하기로 약정한 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금을 말한다.)

적 징표에서 제외하고 통상임금의 개념과 판단기준을 재정립한 것으로 보임.⁹⁾

대법원은 전원합의체 판결을 통해 통상임금의 고정성 개념을 폐기하고, 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다는 새로운 법리를 판시하였음.

구체적으로, 대법원은 고정성은 통상임금에 관한 정의규정인 「근로기준법 시행령」 제6조에 근거가 없어, 법령상 근거 없이 ‘임금의 지급 여부나 지급액의 사전 확정’을 의미하는 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 요구하는 것은 통상임금의 범위를 부당하게 축소시키고, 당사자가 재직조건 등과 같은 지급조건을 부가하여 쉽게 그 임금을 통상임금에서 제외할 수 있게 허용함으로써 통상임금의 강행성이 잠탈된다고 보았음.

이에 따라 대법원은 재직조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않으며, 근무일수 조건부 임금도 그 조건이 소정근로일수 이내일 경우 조건 부가를 이유로 통상임금성이 부정되지 않으며, 성과급의 경우는 단순히 소정근로를 제공하였다고 지급되는 것이 아니라 근무실적에 따라 지급 여부가 달라지므로 원칙적으로 소정근로 대가성이 부정될 것이나, 근무실

9) 대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결(상고기각) 및 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결(파기환송)

적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 한 경우라면 그 금액은 소정근로에 대한 대가에 해당한다고 판시하였음.

다. 검토의견

현행법 시행령 제6조제1항은 통상임금을 ‘근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액’으로 규정하고 있음.

이에 각 개정안은 모두 현재 법률이 아닌 시행령에서 규정하고 있는 “통상임금”의 정의를 법으로 상향하여 규정하는 내용임.

[표] 각 개정안의 정의 비교

박홍배의원안	박해철의원안	이용우의원안 (제7859호)	김태선의원안
근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액 (현행 시행령과 동일)	<u>근로자에게 지급 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이</u> 정기적·일률적으 로 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액	<u>재직, 근로기간, 성과, 그 밖에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계 없이</u> 소정(所定)근로 또는 총 근로의 대가로 근로자에게 정기적이고 일률적으로 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액	<u>그 명칭 여하를 불문하고</u> 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 사용자가 근로자에게 지급하기로 정한 일체의 금품

박홍배의원안의 통상임금 정의는 현행 근로기준법 시행령의 규정과

동일하고,

박해철의원안과 이용우의원안은 통상임금의 정의에 현행 근로기준법 시행령의 규정에 “근로자에게 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이” 근로의 대가로 지급하는 금액임을 명시하여, 최근 변경된 대법원 전원합의체 판결의 내용¹⁰⁾을 반영한 통상임금의 정의를 규정하고 있으며,

김태선의원안은 명칭 여하를 불문하고 근로의 대가로 사용자가 근로자에게 지급하기로 정한 일체의 금품을 통상임금으로 규정하여 기존 시행령에서 규정하고 있는 정기성·일률성의 요건을 삭제하고 통상임금의 범위를 확대하고 있음.

각 개정안은 현행 시행령에 규정되어 있는 통상임금의 정의를 근로기준법에 규정하여, 근로기준법 등 노동관계법률에서 “통상임금”이라는 용어를 사용하고 있음에도 법률에 명확한 규정이 없어 현장에서 발생하는 갈등을 방지하고, 근로자의 적정한 급여 수준을 보장하는 데 그 의의가 있을 것으로 보임.

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 고려할 필요가 있음.

10) 대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결(근로자가 소정의 근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다. 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 사정 만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다.)

대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결(법령의 정의와 취지에 충실하게 통상임금 개념을 해석하면, 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다.)

첫째, 통상임금은 법정수당을 산정하는 단위로서 실무상으로 중요하게 다루어져야 할 기준이므로 임금 및 평균임금과 마찬가지로 모법인 근로기준법에 규정되는 것이 근로자의 권리보호 측면에서나 법적 안정성 측면에서 바람직하다는 견해가 있는 반면,¹¹⁾

통상임금이 미치는 영향이 산업·노동계에 크다는 점을 고려하여 이해관계자 의견 수렴 등을 통한 사회적 합의 모색이 필요하다는 의견이 제시되고 있으므로,¹²⁾ 입법정책적인 측면에서 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

둘째, 김태선의원안의 경우 현행 통상임금의 정의에서 정기성·일률성을 삭제하여 사실상 통상임금의 범위를 확대하고 있는데, 이로 인해 통상임금이 사전에 확정되기 어려울 수 있다는 점, 통상임금과 평균임금 등 타 임금제도의 구분이 모호해질 수 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

통상임금은 연장근로수당 산정 등을 위한 기준임금으로, 정기성과 일률성은 임금의 지급 시기와 지급 대상이 사전에 산정될 수 있도록 하게 하는 요소임.

이때 통상임금의 정의에서 정기성·일률성을 삭제하여 소정근로 또는 총 근로에 대하여 사용자가 근로자에게 지급하기로 정한 일체의

11) 김희성. (2013). 통상임금에 관한 법적 문제점과 개선방안. 노동법논총, 28, 283-314.

12) 한국중견기업연합회, “통상임금 적정 범위, 사회적 합의 모색해야”, 2025.2.19. 보도자료

금품을 통상임금으로 정의할 경우, 통상임금이 사전에 확정되기 어려워 연장근로수당 등 산정에 차질이 발생할 우려가 있음.

또한 사용자가 근로자에게 지급하기로 정한 일체의 금품으로 통상임금의 범위가 확대될 경우, 실제 지급된 임금의 총액을 기초로 하여 사후적으로 산정되는 평균임금¹³⁾과 사실상 동일한 금액이 될 우려가 있어, 제도 간 차이가 불명확해질 우려가 있음.

한편, 일본의 경우, 일본의 노동기준법에는 할증임금의 산정기초가 되는 통상임금에 대해서는 별도로 정의규정을 두고 있지 않고,¹⁴⁾¹⁵⁾ 가족수당, 통근수당, 그 밖에 후생노동성령으로 정하는 임금을 통상임금에 산입하지 않음을 법에 규정하고 있음.¹⁶⁾

참고로, 고용노동부는 최근의 대법원 판결과 현장의 의견 등을 종합적으로 고려하여 통상임금 개념의 명확성과 산정의 간소성을 높이는 방향으로 심도있는 논의가 이루어질 필요가 있어 신중한 검토가 필요

13) 「근로기준법」

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1.~5. 생략

6. “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.

14) 이정. (2013). 일본의 통상임금 및 할증임금의 산정법리. 노동법학,(45), 311-340.

15) 다만 시간외 및 휴일·심야근로의 경우에 할증임금과 관련하여 노동기준법 및 동법 시행규칙에서 ‘통상의 노동시간 또는 노동일의 임금’이라는 표현을 사용하여 사실상 통상임금과 유사한 제도를 시행하고 있음.

16) 일본 「노동기준법」

제37조⑤ 제1항 및 제4항의 가산임금의 기초가 되는 임금에는 가족수당, 통근수당, 그 밖에 후생노동성령으로 정하는 임금은 산입하지 아니한다.

출처: 법제처(세계법제정보센터), 일본 근로기준법 번역본(2024.05.31.공포, 2024.05.31.시행)

하다는 입장임.

2. 최저임금을 기준으로 통상임금 하한 설정(박홍배의원안 제2조 제3항 및 이용우의원안(제7876호) 제2조제3항 신설)

가. 개정안의 요지

각 개정안은 모두 산출된 통상임금액이 최저임금액보다 적을 경우, 최저임금액을 통상임금으로 하는 내용임(박홍배의원안 제2조제3항 및 이용우의원안(제7876호) 제2조제3항 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	박홍배의원안	이용우의원안 (제7876호)
제2조(정의) ① 이 법 에서 사용하는 용어 의 뜻은 다음과 같 다. 1. ~ 6. (생 략) <신 설>	제2조(정의) ① ----- ----- -----. 1. ~ 6. (현행과 같 음) 7. “통상임금”이란 근로 자에게 정기적이 고 일률적으로 소 정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액,	제2조(정의) ① · ② (현 행과 같음)

7. ~ 9. (생략) ② (생략) <신설>	<u>월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.</u> 8. ~ 10. (현행 제7호부터 제9호까지와 같음) ② (현행과 같음) ③ 제1항제7호에 따라 산출된 금액이 「최저임금법」 제5조에 따른 최저임금액보다 적으면 그 최저임금액을 통상임금으로 한다. 다만, 같은 법 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 경우에는 그러하지 아니하다.	③ 근로자의 통상임금이 「최저임금법」 제5조에 따른 최저임금액보다 적으면 최저임금액을 그 근로자의 통상임금으로 한다. 다만, 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 근로자의 경우에는 그러하지 아니하다.
---	---	--

나. 검토의견

현행 법령은 통상임금의 하한을 규정하지 않고 있고, 통상임금과 최저임금은 별개의 제도로 운영되고 있음. 통상임금은 연장근로수당 산정 등을 위한 기준임금으로 기능하고, 최저임금은 임금의 최저 수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 위한 임금임.

일부 사업장의 경우 사업주가 최저임금에 산입되는 임금과 통상임금 산정시 산입되는 임금이 다른 점을 악용하여 기본급의 비중을 낮추면서 ‘상여금 및 복리후생비’의 비중은 높여 통상임금을 최저임금보다 낮게 책정하고 이에 연동하는 각종 수당을 과소 지급하는 문제가 있다는 지적이 있음.¹⁷⁾

이에 각 개정안은 통상임금이 최저임금보다 낮을 경우 제기되는 현상에서의 혼란을 해소하고 근로자를 보다 두텁게 보호할 수 있을 것으로 보임.

다만, 현재 임금의 산정방식에 관한 규율형식을 살펴보면, 최저임금과 통상임금은 그 기능과 성질이 상이함을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

최저임금은 산입 및 제외되는 임금의 범위가 법령에 명확히 규정¹⁸⁾

17) 경향신문, “잔업·특근 때 최저임금도 못 받아요”...‘최저임금 산입범위 확대’가 빚은 혼란, 2023년 4월 23일자 기사 등 참조

18) 「최저임금법」 제6조(최저임금의 효력) ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

④ 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다. <개정 2018. 6. 12.>

1. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다)

또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금

2. 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분

3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것

가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금

나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분

「최저임금법 시행규칙」 제2조(최저임금의 범위) ① 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제6조제4항제1호에서 “고용노동부령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

1. 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일 근로에 대한 가산임금

2. 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급휴가의 미사용수당

되어 있고 사후에 최저임금 이상의 지급 여부가 확정되는 반면, 통상임금은 「근로기준법 시행령」에 정의를 두고 개별적으로 판단하되, 정기성·일률성 등으로 인해 사전확정이 가능하여 연장·야간·휴일근로 등 각종 수당 산정의 기준으로 사용되고 있음.

대법원 또한 최저임금과 통상임금은 그 기능과 산정방법이 다른 별개의 개념이므로 사용자가 최저임금 적용 대상 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다고 해서 곧바로 통상임금의 최하한이 최저임금액이 된다고 볼 수 없다고 판시¹⁹⁾한 바 있으므로 관련 사항을 함께 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

개정안에 대하여 고용노동부는 최저임금과 통상임금은 그 기능과 목적, 산정 방법이 다른 별개의 개념으로, 최근 대법원 전원합의체 판결로 통상임금의 개념이 재정립된 점, 산업현장에 미치는 영향, 이해관계자 의견 등을 종합적으로 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

3. 유급으로 처리되는 휴일(「근로기준법」 제55조제1항에 따른 유급휴일은 제외한다)에 대한 임금

4. 그 밖에 명칭에 관계없이 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로 인정되는 임금

② 법 제6조제4항제2호에서 “고용노동부령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

1. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가급, 능률수당 또는 근속수당

2. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당

19) 대법원 2017. 12. 28. 선고 2014다49074 판결(최저임금이나 최저임금의 적용을 위한 비교대상임금은 통상임금과는 그 기능과 산정 방법이 다른 별개의 개념이므로, 사용자가 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다고 하여 곧바로 통상임금 자체가 최저임금액을 그 최하한으로 한다고 볼 수 없다.)

문 의 처
02)6788-5540

참고 1

통상임금의 개념적 징표에 대한 판례변경(2013년→2024년)

구분		2013년	2024년
통상임금		<u>소정근로의 대가</u>로 지급되는 금품으로서 <u>정기적·일률적·고정적</u>으로 지급된 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단	<판례 변경> <u>소정근로의 대가</u>로서 <u>정기적, 일률적</u>으로 지급하기로 정한 임금
개념적 징표	소정근로 대가성	근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품	<판례 유지> ‘근로자가 미리 정해진 <u>소정근로를 온전하게 제공할 것</u>’이라는 전제에 충실하게 판단 → 따라서, 실제 임금지급여부는 고려사항이 아님
	정기성 (지급 시기)	임금이 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함	<판례 유지>
	일률성 (지급 대상)	어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 <u>일률적으로</u> 지급되는 성질을 갖추어야 함 *‘일률적’: ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘<u>일정한 조건 또는 기준</u>’(소정근로의 가치 평가와 관련된 조건)에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함 *‘일정한 조건’이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 <u>고정적인 조건이어야 함</u>	<판례 유지>
고정성		근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정되어 지급 여부나 지급액이 <u>사전에</u> <u>확정된 임금</u>은 고정성을 갖춘 것임. 근로자가 소정근로를 제공하더라도 <u>추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 그 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금</u> 부분은 고정성을 갖춘 것이라고 할 수 없음 *특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금, <u>일정 근무일수를 충족하여야만</u> 지급하는 임금은 조건 성취 여부가 불확실하므로 고정성이 부정	<판례 변경: 제외> 단, 소정근로의 제공과 관계없이 일시적이거나 변동적으로 지급되는 금품, 법정수당, 순수한 의미의 성과급, 소정근로를 초과한 근로에 대한 대가 등은 고정성을 제외하더라도 여전히 통상임금에서 제외

참고 2

임금유형별 통상임금 해당 여부

임금명목	임금의 특징	통상임금 해당여부	
		'13년	'24년
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당(자격수당, 면허수당 등)	통상임금○	통상임금○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금○	통상임금○
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	통상임금× (근로와 무관한 조건)	통상임금× (근로와 무관한 조건)
	부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당 분	통상임금 ○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)	통상임금 ○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	통상임금× (조건에 좌우됨, 고정성 인정×)	통상임금× (‘소정근로 대가성’을 갖추었다고 보기 어려움)
	최소한도가 보장되는 성과급	그 최소한도만큼만 통상임금○ (그 만큼은 일률적, 고정적 지급)	최소한도의 일정액은 통상임금○ (근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한 경우 그 금액은 소정근로의 대가에 해당)
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금(정기상여금)	통상임금○	통상임금○
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금(경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	통상임금× (사전 미확정, 고정성 인정×)	통상임금× (‘소정근로 대가성’을 갖추었다고 보기 어려움)
특정시점 재직 시에만 지급되는 금품	특정시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 금품 (명절귀향비나 휴가비의 경우 그러한 경우가 많음)	통상임금× (근로의 대가×, 고정성×)	통상임금○ (명절귀향비, 휴가비도 소정근로의 대가성이 인정되고 정기성, 일률성을 갖춘 경우 통상임금○)
	특정시점이 되기 전 퇴직 시에는 근무일수에 비례하여 지급되는 금품	통상임금○ (근무일수 비례하여 지급되는 한도에서는 고정성○)	통상임금○