



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 통상임금의 최저임금 수준 보장 등 〉
■ 박해철의원 대표발의(의안번호 제2200073호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 개정안의 주요내용	3
2. 검토내용	4
※ 참고자료	
1. 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결	11
2. 통상임금과 최저임금 비교	12

I. 제안경위

2024년 6월 3일 박해철의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 6월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법상 통상임금은 연장·야간·휴일근로수당, 연차유급휴가수당 등의 각종 수당의 산정기준이 되는 임금으로서, 2013년 대법원은 “특정 임금항목이 통상임금에 해당하는지 여부는 ‘정기성·일률성·고정성’을 기준으로 판단하여야 한다.”고 판시한 바 있음.

한편, 2018년 5월 「최저임금법」의 개정으로 최저임금의 산정범위에 기본급뿐 아니라 ‘상여금 및 복리후생비’ 등이 명시적으로 포함되게 되었음.

그러나 일부 사업주는 최저임금 기준을 준수하면서도 기본급의 비중을 낮추고 ‘정기성·일률성·고정성’을 충족하지 아니하는 ‘상여금 및 복리후생비’의 비중을 높여서, 현행법에 따른 통상임금을 「최저임금법」에 따른 최저임금액보다 낮게 책정하고 이에 연동하는 각종 수당을 과소지급하고 있다는 지적이 제기됨.

이에 「최저임금법」에 산입되는 임금을 모두 통상임금에도 포함하도록 하여 통상임금과 최저임금간의 불합치에서 발생하는 왜곡된 임

금체계를 바로잡고, 통상임금의 범위에 대한 노사간 갈등을 예방하고자 함.

또한 통상임금이 최저임금보다 낮을 경우 통상임금을 최저임금으로 간주하도록 하여 근로자를 더욱 두텁게 보호하고자 함(안 제2조제3항 및 제4항 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 개정안의 주요내용

개정안은 최저임금에 산입되는 임금은 통상임금에 포함하고, 통상임금이 「최저임금법」에 따른 최저임금액보다 적으면 그 최저임금액을 통상임금으로 하려는 것임.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) ①·② (생략)	제2조(정의) ①·② (현행과 같음)
<u><신설></u>	③ 「최저임금법」 제6조제4항에 따라 최저임금에 산입되는 임금은 통상임금에 포함한다.
<u><신설></u>	④ 근로자의 통상임금이 「최저임금법」 제5조에 따른 최저임금액보다 적으면 그 최저임금액을 통상임금으로 한다. 다만, 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 경우에는 그러하지 아니하다.

2. 검토내용

통상임금은 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액으로,¹⁾ 해고예고수당, 연장·야간·휴일 근로수당, 연차유급휴가수당, 육아휴직급여, 출산전후휴가급여 등의 산정 기준이 되는데, 대법원은 2013년 전원합의체 판결을 통해 통상임금의 개념 및 요건을 구체적으로 제시한바, 정기성·일률성·고정성이 인정되는 임금이 이에 해당함.²⁾

구체적으로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 상여금, 복리후생비 등은 이에 포함되나 특정한 조건(지급일 기준 재직, 일정한 근무일수 충족)이 부가되어 있는 상여금이나 정근수당 등은 제외된다고 볼 것임.³⁾

1) 「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.

2) 【참조1】 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조

3) 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399

“...일정 근무일수를 충족하여야만 지급되는 임금은 소정근로를 제공하는 외에 일정 근무일수의 충족이라는 추가적인 조건을 성취하여야 비로소 지급되는 것이고, 이러한 조건의 성취 여부는 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 확정할 수 없는 불확실한 조건이므로 고정성을 갖춘 것이라 할 수 없다. ... 근로자가 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 그 특정 시점에 재직 중일 것이 임금을 지급받을 수 있는 자격요건이 된다. 그러한 임금은 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 특정 시점에 재직하지 않는 사람에게는 지급하지 아니하는 반면, 그 특정 시점에 재직하는 사람에게는 기왕의 근로 제공 내용을 묻지 아니하고 모두 이를 지급하는 것이 일반적이다. 그와 같은 조건으로 지급되는 임금이라면, 그 임금은 이른바 ‘소정근로’에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려울 뿐 아니라 근로자가 임의의 날에 근로를 제공하더라도 그 특정 시점이 도래하기 전에 퇴직하면 당해 임금을 전혀 지급받지 못하여 근로자가 임

최저임금은 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금⁴⁾을 기준으로 「최저임금법」 위반 여부를 확인하는데, 정기적으로 지급되는 상여금이나 식비 등 현금성 복리후생비도 최저임금 산정 대상에 포함됨.⁵⁾

<통상임금과 최저임금>

구분	통상임금	최저임금
기준	소정근로의 대가 정기성·일률성·고정성	기본급 포함 매월 1회 이상 지급되는 임금(복리후생금품 등)
사용처	초과근로수당(연장·야간·휴일), 육아휴직급여, 연차유급휴가수당 등의 기준	최저임금 산입범위 판단 등

의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부는 불확실하므로, 고정성도 결여한 것으로 보아야 한다....”

- 4) 「근로기준법」 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
5. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.
- 5) 2018년 「근로기준법」 개정 이후 정기상여금, 현금성 복리후생비가 최저임금 산정 대상에 포함되었음.

「최저임금법」 제6조(최저임금의 효력) 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.

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

구체적으로 통상임금과 최저임금의 범위를 비교하면, 매월 지급되는 성과급 중 최소한도가 보장되는 성과급은 통상임금과 최저임금에 모두 포함되나 최소한도 보장이 없는 부분은 통상임금에 포함되지 않고, 명절·하계 휴가비 등 특정 시점에서의 재직을 요건으로 하는 금품도 통상임금에 포함된다고 보기 어려울 수 있음.⁶⁾

사용자로서는 최저임금 산입의 대상이 되는 성과급이나 정근수당(일정한 일수의 근무를 조건으로 지급하는 수당) 등을 확대하여 「최저임금법」을 준수하면서도 소정근무에 따른 급여(소위 ‘기본급’)은 축소함으로써 근로자에게 지급하는 초과근로수당 등을 줄이는 임금구조를 형성할 수 있음.

<통상임금 축소 사례 예시>

(단위: 원)

축소 전		축소 후	
소정임금(기본급)	1,800,000	소정임금(기본급)	1,500,000
정기상여금	200,000	가족수당	400,000
근속수당	100,000	만근수당	200,000
↓		↓	
최저임금산입범위	2,100,000	최저임금산입범위	2,100,000
통상임금 (초과근로수당기준)	2,100,000	통상임금 (초과근로수당기준)	1,500,000

*2024년 기준 최저임금 월 2,060,740원(시간당 9,860원)

6) 상세한 내용에 관하여는 【참고2】 통상임금과 최저임금 비교 참조

개정안은 최저임금보다 통상임금이 낮아질 수 있어 근로자에게 불이익이 될 소지가 있다는 점을 고려하여 통상임금의 하한을 최저임금액으로 두려는 것으로, 최저임금보다 낮은 액수를 기준으로 초과근로수당, 육아휴직급여 등의 법정급여를 지급받던 근로자의 급여수준을 향상함으로써 이들을 두텁게 보호할 수 있다는 점,

최저임금은 근로의 최소한의 대가를 법정화한 것인데 이보다 낮은 금액을 기준으로 초과근로수당을 산정하는 것은 근로의 최소가치를 규정한 「최저임금법」의 취지에 부합하기 어려울 수 있다는 점에서 의의가 있다고 볼 것임.

다만, 현재 임금의 산정방식에 관한 규율형식을 살펴보면, 최저임금은 제외되는 임금의 범위가 법령에 명확히 규정⁷⁾되어 있고 사후에 최

7) 「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.

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

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

저임금 이상의 지급 여부가 확정되는 반면, 통상임금은 「근로기준법 시행령」에 정의 및 판단요소(정기성, 일률성, 고정성)를 두고 개별적으로 판단하되, 정기성·일률성·고정성으로 인해 사전확정이 가능하여 연장·야간·휴일근로 등 각종 수당 산정의 기준으로 사용되고 있어 그 기능과 성질이 상이하다는 점,

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 판시⁸⁾한 바 있다는 점 등을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 최저임금⁹⁾과 통상임금은 그 기능과 목적, 산정방법이 다른 별개의 개념에 해당한다는 점, 산업현장에 통상임금 산정에 관한

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

8) 대법원 2017. 12. 28. 선고 2014다49074 판결

“...최저임금이나 최저임금의 적용을 위한 비교대상 임금은 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...”

9) 최저임금액은 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상에 목적을 두고 있어, 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 성질의 임금이 최저임금 산정에 포함되고, 통상임금은 근로를 제공하면 고정적으로 지급되는 임금으로서 연장근로 가산수당 등의 산정기준으로 활용되기 위해 사전에 확정되어야 하는 성질의 임금이 포함됨. 예컨대, 주휴수당은 고정성 등 통상임금 요건은 미충족하나, 최저임금요건은 충족하므로 통상임금에 포함되지는 않으나 최저임금 준수 여부 확인 시 최저임금액에 포함됨.

혼란을 초래할 우려가 있다는 점, 임금체계 개편 등을 포함하여 이해관계자의 의견 등을 종합적으로 고려할 필요가 있다는 점 등에 비추어 신중하게 접근할 필요가 있다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540

□ 통상임금 개념 및 요건을 명확하고 구체적으로 제시

* 통상임금이란 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금

- ① **소정근로의 대가**: 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로에 대한 대가로 지급
 - ② **정기성**: 미리 정해진 일정한 기간마다 정기적으로 지급
 - 1임금지급기(1개월) 이내 지급하는 임금만 통상임금에 해당되는지 논란이었으나, 1임금지급기를 초과하는 기간마다 지급되어도 일정한 기간마다 정기적으로 지급된다면 통상임금으로 인정
 - ③ **일률성**: 일정한 조건에 해당하는 모든 근로자에게 일률적으로 지급
 - 모든 근로자에게 지급되는 것은 아니더라도 일정한 조건이나 기준에 달한 근로자들에는 모두 지급된다면 통상임금으로 인정
 - ④ **고정성**: 근로자가 초과근로를 하는 시점에 해당 임금의 지급여부가 사전에 확정되어 있는 경우
 - 근로자가 제공한 근로에 대해 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질이며,
 - 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정되어 있어야 함
- * 특정 시점의 재직자에게만 지급하는 경우에는 특정시점에 재직하고 있을지 여부는 불확실하므로 통상임금에서 **제외**

참고 2

통상임금과 최저임금 비교

- 통상임금: 소정근로 대가, 정기성·일률성·고정성
- 최저임금: 매월 1회 이상 지급

임금명목	임금의 특징	통상임금	최저임금
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당(자격수당, 면허수당 등)	○	○
근속수당	특정 근속기간(일수)에 도달된 근로자만 지급받는 임금	X	○ (임금성이 인정되는 경우 인정, 지급주기가 매월이 아닌 경우에는 불인정)
	근속기간(일수)에 연동하여 지급액이 달라지는 임금	○ (근로기간에 비례하여 지급되는 한도만 인정)	
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	X (일률성 부정)	○
	부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당 분	○ (일률성 인정)	○
개인성과급	근무실적에 따라 정해진 지급기준 등의 요건에 맞게 지급하는 인센티브	X (고정성 없음)	○ (지급주기가 1개월을 초과하는 경우 불인정)
	최소한도가 보장되는 성과급	○ (지급주기가 1개월을 초과하더라도 인정되나, 최소한도 만큼만 통상임금 인정)	○ (지급주기가 1개월을 초과하는 경우 불인정)
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금(정기상여금)	○ (지급주기가 1개월을 초과하더라도 인정)	○ (지급주기가 1개월을 초과하는 경우 불인정)
	지급일 기준 재직을 요건으로 하거나 일정기간 근무를 조건으로 하는 상여금	X (고정성 부정)	
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금(경영성과 분배금, 격려금)	X (임금성 부정)	X
특정시점 재직 시 지급 금품	특정시점에 재직중인 근로자만 지급받는 금품(명절휴가비나 하계휴가비의 경우가 많음)	X (소정근로의 대가가 아닐 가능성이 높고 특히 고정성이 없음)	○ (임금성이 인정되는 경우 인정, 다만, 명절휴가비, 하계휴가비와 같이 지급주기가 매월이 아닌 경우 불인정)
	특정시점이 되기 전 퇴직 시에는 근무일수에 비례하여 지급되는 금품	○ (근로일수에 비례하여 지급되는 한도만 인정)	○ (임금성이 인정되는 경우 인정)
기 타	만근수당(14일 이상 근무시 전액지급)	X	○
	정액의 식비	○	○
	벽지수당, 승무수당	○	○

*자료: 고용노동부