

통상임금 대법원 판결(全) 분석과 Q&A

2013. 12. 18

Chapter I . 판결의 내용과 의미	1
① 개요 및 사실관계	2
② 대법원 판결(全) 주요 내용	3
③ 해당사건의 결과	4
Chapter II . 주요 쟁점과 Q&A	4
① 정기성, 고정성 등 통상임금의 요건 (Q1 ~ Q5)	5
② 노사합의의 효력과 신의칙 위반 여부 (Q6 ~ Q9)	14
③ 기타 (Q10~Q11)	19

Chapter 1

판결의 내용과 의미

- ① 개요 및 사실관계
- ② 대법원 판결(全) 주요 내용
- ③ 해당사건의 결과

I 판결의 내용과 의미

① 개요 및 사실관계

- 전원합의체에 회부된 ‘갑을오토텍’ 사건은 총 2건으로, 다음과 같음.

사건 번호	① 대법 2012다94643	② 대법 2012다89399
원고 수	295 人 (생산직)	1 人 (사무직, 퇴직자)
소제기 일	2010. 7. 3.	2011. 6. 15.
청구내용	설·추석상여금, 하기휴가비, 김장보너스, 선물비 등을 통상임금에 포함	정기상여금을 통상임금에 포함
1심 결과	회사 패소	회사 승소
2심 결과	회사 패소	회사 패소

- 판단의 대상이 된 금품은 상여금, 휴가비, 김장보너스 등 총 8개의 금품이며, 단체협약상 지급 규정은 다음과 같음.

- ① 상여금은 【통상임금(기본급+9개수당)+2만원+O/T 35시간】의 연 700%를 연 8회 분할하여, 매 짝수달에 각 100%, 설날·추석에 각 50% 지급
 - [상여금 지급규칙] : 신규입사자, 휴직자, 2개월 이상 휴직한 후 복직한 자에 대해서 근무일수를 구간별로 나누어 차등 지급, 퇴사자는 일할계산, 6개월간의 근태를 반영하여 일정비율 감액 지급
 - ※ 노사합의로 상여금 600% 12분의1씩 매달 지급한 경우도 있음.
 - [설·추석 상여금] : 지급일 전 퇴사자 미지급 (관행)
- ② 하기휴가비, 선물비, 생일지원금은 지급일 전 퇴사자 미지급 (관행)
- ③ 김장보너스는 지급 직전 노사합의로 지급액을 결정

② 대법원 판결[全] 주요 내용

【쟁점 ① : '임금지급기' 한정 여부】

- 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 임금도, 그것이 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있음.
- 임금2분설의 폐기로(대법원[全] 1995. 12. 21, 94다26721), 통상임금을 '1임금산정기간'을 기준으로 가려왔던 판단 방식 또한 더 이상 설 자리를 잃게 되었음.

【쟁점 ② : '통상임금 제외 합의'의 유효성과 신의칙 위반여부】

- 법률상 통상임금에 해당하는 정기상여금 등을 통상임금 산정에서 제외하기로 하는 노사합의는 근로기준법에 위반되므로 무효임.
- 근로기준법상 근로조건은 최저기준이므로, 그 기준에 미치지 못하는 근로계약은 무효임.
- 노사합의가 무효이므로, 근로자가 추가임금을 청구할 수 있는 것이 원칙임. 다만, '정기상여금'에 기한 추가임금 청구는 신의칙에 의해 제한될 수 있음.

<대법원 전원합의체 판결문 내용>

① 정기상여금에 있어서, ② 노사가 통상임금에 해당하지 않는다고 신뢰하여 이를 통상임금 산정에서 제외하기로 합의하고 이를 토대로 임금총액 및 다른 근로조건을 정한 경우에, ③ 근로자의 추가임금 청구로 인해 예상 외의 과도한 재정적 부담을 안게 된 기업에게 중대한 경영상 어려움이 초래되는 것은, 정의와 형평 관념에 비추어 용인될 수 없는바, 이러한 경우에 한해서는 근로자의 추가임금 청구가 신의성실의 원칙에 위반되어 허용될 수 없음.

【쟁점 ③ : 고정성의 의미】

- 초과근로를 제공할 당시에 그 지급여부가 업적, 성과 기타 추가적인 조건과 관계없이, 사전에 이미 확정되어 있어야 고정성이 인정됨.
- '추가적 조건'이란 '초과근무를 하는 시점에 성취 여부가 불분명한 조건'을 의미하며, 다만 그 조건에 따라 달라지지 않는 부분만큼은 고정성 인정

<대법원 전원합의체 판결문 내용>

- 근속기간에 따른 미지급 또는 차등 지급 : 고정성 인정
- 매 근무일마다 일정액 지급(일할계산) : 고정성 인정
- 일정한 근무일수를 채워야만 지급 : 고정성 부정
- 특정시점에 재직 중인 근로자에게만 지급 : 고정성 부정
- 성과급 : 고정성 부정, 다만 최소한도 보장되면 최소한도만큼은 인정

③ 해당사건의 결론

	결론	상세 판단
정기상여금	통상임금 O	• 통상임금이지만(고정성 인정*), ⇒ 과거분 주장은 신의칙 反함 단 신의칙은 이 판결 후 합의에는 적용 안됨. < 신의칙 적용 요건 > 가. 정기상여금만 해당 나. 노사합의 (목시적 합의, 노사관행) 다. 중대한 경영상 어려움 or 기업 존립 위태 * 상여금에는 재직자 한정규정 없고, 일할계산
명절상여금 하기휴가비 선물비 등	통상임금 X	• 재직근로자에게만 지급 ⇒ 소정근로대가성 없음. 고정성 없음
김장보너스		• 사전에 지급액수 불확정 ⇒ 고정성 없음

Chapter 2

주요 쟁점과 Q&A

1. 정기성, 고정성 등 통상임금의 요건 (Q1 ~ Q5)
2. 노사합의의 효력과 신의칙 위반 여부 (Q6 ~ Q9)
3. 기타 (Q10~Q11)

Question 1

- 통상임금의 요건과 판단 방법은 ?

- 대법원은 통상임금 개념을 '소정근로의 대가로 **【정기적+일률적+고정적】**으로 지급되는 금품'으로 판단하였는 바, 이는 기존 판결을 재확인한 것임.
- 임금의 명칭이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아니라, 객관적인 성질에 따라 판단하여야 함.

<대법원 전원합의체 판결문 내용>

- 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. 일정한 대상기간에 제공되는 근로에 대응하여 1개월을 초과하는 일정기간마다 지급되는 정기상여금은 통상임금에 해당한다.

Question 2

- 통상임금의 요건으로서의 정기성의 의미는 ?

- 대법원은 정기성을 '미리 정해진 일정한 기간마다의 정기적 지급'으로 판단하고 있음.
- 따라서 1개월을 넘어 2개월, 분기(3개월), 반기(6개월), 년 단위로 지급되더라도, 정기적으로 지급되는 것이면 '정기성'의 요건은 충족함.

<대법원 전원합의체 판결문 내용>

- 통상임금에 속하기 위한 성질을 갖춘 임금이 1개월을 넘는 기간마다 정기적으로 지급되는 경우, 이는 노사간의 합의 등에 따라 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 대가가 1개월을 넘는 기간마다 분할지급되고 있는 것일 뿐, 그러한 사정 때문에 갑자기 그 임금이 소정근로의 대가로서의 성질을 상실하거나 정기성을 상실하게 되는 것이 아님은 분명하다.

Question 3

- 출근일수에 따라 일할 계산 또는 재직기간에 따른 차등지급의 경우, 고정성이 부정되는지 ?

- 대법원은 고정성의 의미에 대해, "그 지급여부가 업적, 성과 기타 추가적인 조건과 관계없이 사전에 이미 확정된 것"으로 판단함.
- 한편 '출근일수 · 재직기간에 따른 차등지급'이 규정된 사업장이 많은데, 대법원은 다음과 같이 4가지 유형별로 나누어 판단하고 있음.

- ① 출근일수에 따른 일할 계산 : 고정성 있음.
- ② 일정 근무일수를 충족해야만 지급(예 : 해당 월에 20일 이상 승무한 자에게만 지급) : 고정성 없음.
※ 기존 일부 하급심도 동일 취지(서울고법 2012나38980)
- ③ 혼합형(15일 이상은 전액지급, 15일 미만은 일할계산) : 일할계산 부분은 고정성 인정
- ④ 일정 근무이상 이상 재직자에게만 지급 또는 재직기간에 따라 차등지급(6개월 미만자 미지급) : 고정성 있음.
※ 기존 대법원 판결과 동일 취지(대법원 2010다91046)

- '일할계산' 방식은 고정성이 인정된다는 판단은 최근의 대다수 하급심에 서도 인정되어 온 사안임.
※ 서울고법(2012나23773) 등 다수 하급심 판결들

<대법원 전원합의체 판결문 내용>

- (유형 1) 매 근무일마다 일정액의 임금을 지급하기로 정함으로써 근무일수에 따라 일할계산하여 임금이 지급되는 경우에는 ... 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하기만 하면 그에 대하여 일정액을 지급받을 것이 확정되어 있으므로, 이러한 임금은 고정적 임금에 해당한다.

- (유형 2) 그러나 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.

- (유형 3) 한편 일정 근무일수를 기준으로 계산방법 또는 지급액이 달라지는 경우에도 소정근로를 제공하면 적어도 일정액 이상의 임금이 지급될 것이 확정되어 있다면 그와 같이 최소한도로 확정되어 있는 범위에서는 고정성을 인정할 수 있다. 예를 들어 근무일수가 15일 이상이면 특정 명목의 급여를 전액 지급하고, 15일 미만이면 근무일수에 따라 그 급여를 일할계산하여 지급하는 경우, 소정근로를 제공하기만 하면 최소한 일할계산되는 금액의 지급은 확정적이므로, 그 한도에서 고정성이 인정된다.

Question 4

- ‘재직자에 한정’하여 지급하는 규정이 있다면, 고정성이 부정되는지 ?

- 지급일 또는 특정 시점에 재직중인 근로자에게만 지급한다면, ‘소정근로의 대가’로 보기 어려울 뿐만 아니라, 고정성도 인정되지 않음.

- 장차 그 날짜에 재직 여부가 불확실하기 때문에, 고정성이 없음.

- 그동안 ‘재직자 한정 규정’에 대해서는 엇갈린 의견이 있었으나, 금번 전원합의체 판결은 명확히 결론을 내린 것임.

- ① 고정성을 인정했던 기존 사건(서울고법 2012. 11. 23, 2012나23773)

- 일할 계산되지 아니한다는 사정만으로 통상임금으로서의 성격이 달라지는 것은 아님.

- ② 고정성을 부정했던 기존 사건(서울북부지법 2012. 12. 5, 2012가합3757)

- 중도퇴직자가 상여금을 지급받지 못한 사실 등에 비춰 보면 통상임금 아님.

- 대법원은 본 건 사례에서, 설추석상여금, 하가휴가비, 선물비, 생일차지 원금, 개인연금보험금, 단체보험료의 경우 “재직 중인 자에게만 지급”하였고 이에 대한 “근로자측의 이의제기가 없었으므로”, 사실상 통상임금성을 부정함.

- ※ 대법원은 명시적 규정은 존재하지 않으나, “재직 중인 자에게만 지급”하는 합의나 관행이 존재하였던 것으로 보인다면 사건을 파기환송함.

- 금번 대법원의 판결로 인해, 휴가비, 보험료 등 복리후생 차원에서 지급되어 온 대다수의 소액수당들은 통상임금성이 부정되는 의미가 있음.

- 사실상 모든 기업들이 위 금품들에 대해 ‘일할계산 규정’을 두고 있지는 않기 때문임.

<대법원 전원합의체 판결문 내용>

- 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 그 특정 시점에 재직중일 것이 임금을 지급받을 수 있는 자격요건이 된다. …… 그와 같은 조건으로 지급되는 임금이라면, 그 임금은 이른바 ‘소정근로’에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려울 뿐 아니라 …… 그 특정 시점이 도래하기 전에 퇴직하면 당해 임금을 전혀 지급받지 못하여 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부는 불확실하므로, 고정성도 결여한 것으로 보아야 한다.

Question 5

- 근무성적이나 실적에 따라 달라지는 성과급의 경우, 고정성이 부정되는지 ?

○ 대법원은 근무성적(실적)이 반영되는 소위 성과급 등의 경우, 다음과 같이 유형별로 나누어 판단하고 있음.

① 원칙 : 성과급은 근무성적에 따라 지급여부·지급액이 달라지는 것이므로, 사전에 확정될 수 없는 것이어서, 고정성이 없음.

② 기타 유형

i) 최소한도가 보장되는 성과급 : 최소한도는 고정적 금품

(예시) A 300만원 B 200만원 C 100만원 : 100만원치가 통상임금

(예시) A 300만원 B 200만원 C 0원 : 전체가 통상임금 아님

ii) 전년도 근무실적으로 다음해에 지급되는 성과급

(a) 전년 실적에 따라 당해연도에 지급될 경우, 당해연도에서는 성과급 금액이 확정되어 있으므로 고정성이 인정됨.

(b) 다만, 그 지급시기만 늦춘 경우에는 일반적 성과급처럼, 고정성 없음.

○ 일반적인 성과급은 통상임금에 해당되지 않음이 명백함. 다만, 이 쟁점은 소위 ‘업적연봉을 12개월 분할 지급’하는 사례에 있어, 해석의 차이가 있을 것으로 보임.

- 업적연봉의 경우, 위 (a)의 유형으로 해석될 여지도 있음. 즉 근로자마다 각각 730%, 760% 등과 같이 개별적으로 통상임금 인정.

<참고 : 업적연봉 관련 최근 하급심 판결 비교>

※ 업적연봉 예시 : 800% = 【고정700% + 변동(0~100%)】

서울중앙지법(1심)	서울고법(2심)
업적연봉 中 700%는 통상임금에 해당	업적연봉 전체가 통상임금에 해당

※ 또다른 서울고법 사건은 800% 전체가 통상임금이 아니라고 판결

<대법원 전원합의체 판결문 내용>

- 지급 대상기간에 이루어진 근로자의 근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급 여부나 지급액이 정해지는 임금은 일반적으로 고정성이 부정된다고 볼 수 있다. 그러나 근무실적에 관하여 최하 등급을 받더라도 일정액을 지급하는 경우와 같이 최소한도의 지급이 확정되어 있다면, 그 최소한도의 임금은 고정적 임금이라고 할 수 있다.
- 근로자의 전년도 근무실적에 따라 당해 연도에 특정 임금의 지급 여부나 지급액을 정하는 경우, 당해 연도에는 그 임금의 지급 여부나 지급액이 확정적이므로 당해 연도에 있어 그 임금은 고정적인 임금에 해당하는 것으로 보아야 한다. 그러나 보통 전년도에 지급할 것을 그 지급 시기만 늦춘 것에 불과하다고 볼만한 특별한 사정이 있는 경우에는 고정성을 인정할 수 없다. 다만 이러한 경우에도 근무실적에 관하여 최하 등급을 받더라도 일정액을 최소한도로 보장하여 지급하기로 한 경우에는 그 한도 내에서 고정적인 임금으로 볼 수 있다.

Question 6

- 특정수당이나 정기상여금을 통상임금 범위에서 제외하기로 단체협약에 명시하였다면, 그 효력이 인정되는지 ?

- 노사가 근로기준법상 통상임금에 속하는 임금을 통상임금에 제외하기로 합의하여도 효력이 없음.
- 다만, 이번 전원합의체 판결 이전에, 정기상여금을 통상임금 범위에서 제외하는 합의가 있었다면, 추가임금을 청구하는 것은 신의칙에 반함.
 - 합의의 효력은 없으나, 신의칙상 추가임금을 청구할 수도 없음.

<대법원 전원합의체 판결문 내용>

- 통상임금에 속하는 임금을 통상임금에서 제외하기로 노사간에 합의하였다 하더라도 그 합의는 효력이 없다. 무효로 된 부분은 근로기준법이 정하는 기준에 따라야 할 것이다. ... 다만 임금협상과정에서 정기상여금을 통상임금 산정기준에서 제외하기로 합의하고 이를 전제로 임금수준을 정한 경우 추가적인 법정수당을 구함으로써 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하는 경우는 정의와 형평 관념에 비추어 신의에 현저히 반해 받아들일 수 없다.

Question 7

- 취업규칙도 노사합의의 유형으로 인정되는지?

- 대법원은 신의칙이 적용될 수 있는 노사합의의 유형으로, 단체협약 뿐 아니라 취업규칙, 묵시적 합의, 노사관행을 인정하고 있음.
- 단체협약이 존재하지 않는 사업장의 경우, 취업규칙상의 내용도 노사합의의 유형으로 인정 가능함.
 - 취업규칙도 노사합의의 방식으로 인정하는 것이 일반적
 - 취업규칙의 제정, 개정 등의 과정에서도 의견청취나 전체 근로자의 과반수 동의를 받는 등의 사정
- 또한 대법원은 고용부의 통상임금 산정지침 등으로 인해, 대부분의 기업이 통상임금에서 정기상여금을 제외하는 관행이 정착되었다고 밝히고 있음.

<대법원 전원합의체 판결문 내용>

- ... 이러한 단체협약에 따른 통상임금 기준을 조합원이 아닌 관리직 직원들에게도 적용하는 것에 대하여 피고와 관리직 직원들 사이에 명시적 또는 묵시적인 노사합의 내지 관행이 있었으며 ...
- 대부분의 기업에서는 임금협상 시 노사가 정기상여금을 통상임금에서 제외하기로 합의하는 실무가 장기간 계속되어 왔고, 이러한 노사합의는 일반화되어 이미 관행으로 정착된 것으로 보인다. ... 이러한 관행이 정착하게 된 데에는 ... 근로현장에서 노사 양측에 지대한 영향력을 발휘하여 온 고용노동부의 ‘통상임금 산정지침’ 이 제정된 이래 일관되게 ...

Question 8

- 신의칙의 적용요건은?

- 대법원은 정기상여금의 통상임금성을 인정하면서도, 금번 전원합의체 판결 이전의 합의가 있었을 경우, 신의칙을 이유로 추가임금 청구를 부정함.
 - ※ 사측은 ‘신의칙 위반 여부’를 2심에도 적극 다투었으나, 인정되지 않았음. 이러한 측면에서 대법원의 신의칙 인정은 더욱 의미가 큼.
- 대법원이 언급한 요건은 다음 3가지임.
 - ① 정기상여금에만 해당하는 문제임.
 - ② 노사합의가 있었을 것. 관행 또는 이의 미제기도 합의로 인정됨.
 - ③ 중대한 경영상의 어려움 초래 또는 기업의 존립이 위태로운 사정
 - 대법원은 ① 상시적 초과근로 ② 정기상여금이 600%를 초과 ③ 추가지급 시 실질임금 인상률이 교섭 당시 예정한 임금인상률을 훨씬 초과 ④ 연차 휴가수당이 증가한다는 점을 근거로, “중대한 경영상의 어려움을 초래할만한 사정”이라고 언급함.
 - 또한 ⑤ 임금교섭 실패 ⑥ 예상치 못한 과도한 지출 ⑦ 추가지급시의 실질임금인상률과 과거 수년간의 평균치 비교 ⑧ 순이익의 대부분을 추가지급해야 하는 사정 등도 예시로 들고 있음.
- 결국 일반적인 사례들의 경우, 신의칙의 요건인 ‘중대한 경영상의 어려움’을 무난하게 충족할 것으로 보임.
 - ※ 이는 주요 로펌들의 공통된 의견임.
 - 다만, 개별 기업의 사정에 따라 분쟁의 여지가 있다는 견해도 있음.

<대법원 전원합의체 판결문 내용>

- 연장야간휴일 근로 등 초과근로가 상시적으로 이루어지고 ... 연 600%를 넘는 규모인 점 ... 이 역시 전체적으로 피고에게 새로운 재정적 부담으로 작용할 것으로 보인다.

- 이 사건 상여금이 통상임금에 산입될 경우 근로자들은 당초 노사간 임금협상 등을 통하여 받은 이익을 초과하는 예상 밖의 이익을 기대할 수 있게 되는 한편, 피고로서는 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지게 되어 중대한 경영상의 어려움을 초래한다고 볼 수 있는 사정이 상당히 드러나 있다.

Question 9

- 정기상여금의 경우, 신의칙으로 인해 근로자들의 청구가 제한되는 시점은 언제까지인지?

- 신의칙이 인정되는 '합의'는 단체협약 등 명시적인 합의 이외에도, 묵시적 합의나 근로관행도 포함됨.
- 금번 판결로 인해, 이와 같은 노사합의가 무효임이 선언된 이후에는 그러한 신뢰가 있을 수 없음이 명백하므로, 신의칙 법리는 이 판결 이후의 합의에는 적용되지 않음.
 - ※ 다만 본 내용은 판결문에는 언급되지 않았으며, 대법원 보도자료에서 자세히 설명
- '이 판결 이후의 합의'는 12월 18일 대법원 판결 이후에 이루어지는 노사합의를 의미하는 것으로 해석됨.
 - 결국 이번 판결 이후라도, 새로운 노사합의가 있기 전까지는 근로자들이 추가 지급을 청구할 수 없음.
 - ⇒ 즉, '정기상여금을 통상임금에서 제외'하는 現 단체협약이 개정되기 이전까지는 현재의 상황이 유지되는 것으로 해석됨.

Question 10

- 대법원 전원합의체 판결의 효력은 ?

- 당해 사건의 경우, 상급법원의 판단은 하급심을 기속함(법원조직법 제8조).
 - 따라서 대법원이 파기환송 판결을 내린 경우, 당해사건에 관한 한 대법원의 사실상·법률상의 판단에 대하여, 환송받은 법원과 그 하급심법원, 그리고 다시 상고를 받은 상고법원을 기속하게 됨.
- 다른 사건의 경우에도 원칙상의 구속력은 없으나, 심급제도의 본질상 사실상 절대적인 구속력을 가짐.
- 따라서 갑을오토텍 파기환송심뿐만 아니라, 현재 법원에 계류 중인 소송과 향후 소송도 금번 전원합의체 판결의 내용에 따라 진행될 것으로 보임.

Question 11

- 단체협약에서 "통상임금의 200%로 특별성과급을 지급"키로 한 경우, 특별성과급과 같은 불법정수당도 증가하게 되는지?

- 금번 전원합의체 판결은 소위 '약정통상임금' 부분에 대해서는 판단하지 않았음.
- 그러나 기존 하급심 판결들의 일관된 입장에 비추어 볼 때, 이 문제는 현재의 '근로기준법상 통상임금 논란'과는 사실상 무관함.
- 하급심판결들은 아래의 B 유형을 소위 '약정통상임금'으로 명칭하면서, 불법정수당들이 증가할 여지는 없다고 판단하고 있음.

※ 정기상여금 산정의 기초가 되는 기준임금은 비록 명칭이 '통상임금'이지만 이는 '약정통상임금'으로서 근로기준법상 통상임금과는 명백히 구별되는 개념임. 즉 정기상여금을 근로기준법상 통상임금의 범위에 포함시킨다고 하더라도, 그 액수가 무한대로 증가되는 순환 오류의 문제는 발생 않음 (서울고법 2012나 23773등).

<예시 : 약정통상임금 개념>

A: 단협 00조(연장근로 할증)

- ① 연장근로수당은 통상임금의 50%를 할증 지급한다.
- ② 전항의 통상임금은 [기본급+직책수당]의 합산액으로 한다.



• 근로법상 통상임금

B: 단협 00조(상여금 산정)

- ① 정기상여금은 통상임금의 700%를 지급한다.
- ② 전항의 통상임금은 [기본급+직책수당]의 합산액으로 한다.



• 이름만 통상임금일 뿐 상여금 계산기준에 불과
 ⇒ 現 논쟁과도 무관
 ⇒ 불법정수당이므로 노사합의로 범위 설정 가능