



보도자료

“국민 누구나 일할 수 있고 일을 통해 행복한 나라”

▶ 보도일시: 2013.5.21(화) 조간
<인터넷 5.20(월) 14:00 이후>
▶ 총 14 쪽

❖ 근로개선정책과장 박 광 일
서기관 임 동 희
사무관 윤 수 경

☎ 02-2110-7386, 010-8010-8434

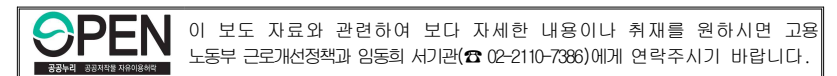
< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

통상임금 제도개선을 위한 노사정 대화 제안

- 방하남 고용노동부 장관은 5월 20일 기자간담회를 열어 최근 현안이 되고 있는 통상임금 문제는 노사정 협의로 풀어야 한다는 입장을 밝히고, 통상임금 제도개선을 논의하기 위한 노사정 대화를 공식 제안하였다.
- 방하남 장관은 경제 활성화와 일자리 창출을 위하여 국가의 모든 역량을 집중해야 하는 때에 통상임금을 둘러싸고 노사간 소송 등 갈등이 증가하고 있는 상황에 대해 우려를 표시하면서
 - 이러한 사태가 장기화될 경우 기업 경영과 고용창출에 부정적인 영향을 끼쳐 노사 모두 피해자가 될 수 있기 때문에
 - 통상임금 규정을 둘러싼 갈등과 혼란이 하루 빨리 해소될 수 있도록 노사정이 지혜를 모아 슬기로운 해결책을 찾아야 한다고 강조하였다.

- 통상임금제도를 개선함에 있어서는 해석상 논란이 없도록 통상임금 판단기준을 명확히 하는 것과 더불어 노사가 윈윈할 수 있는 미래지향적 임금체계 개편도 필요하다는 견해를 밝혔다.
- 2016년 정년 60세 연장법의 차질없는 시행에 대비하고, 근로시간 단축과 청년일자리 창출 등 당면과제들을 완수하기 위해서는 제도개선과 더불어 인사노무관리시스템 및 임금체계의 개편이 요구된다는 것이다.
- 방하남 장관은 이를 위해 노사정 및 공익 대표가 함께 통상임금에 관련된 현장의 실태와 문제점을 진단하고 합리적인 제도개선 방안과 보완대책에 대하여 협의할 것을 노사 양측에 요청하면서
 - 통상임금과 관련된 갈등은 매우 복잡하고 어려운 문제이지만 노사정이 머리를 맞대고 열린 마음으로 논의하면 해법을 찾을 수 있을 것이라고 강조하고, 정부는 진정성을 가지고 균형 있는 자세로 노사와 대화하여 산업현장의 혼란을 조속히 발전적으로 해결할 수 있도록 최선의 노력을 다하겠다고 말했다.

<별첨> 통상임금 관련 기자간담회 자료



통상임금 관련 기자간담회 자료

2013. 5. 20

| | |
|-----------------------------------|----|
| I. 통상임금에 대한 기본 입장 | 1 |
| II. 통상임금 관련 참고자료 | 3 |
| 1. 우리나라 임금체계의 현황 | 4 |
| 2. 「근로기준법」 상 임금 및 통상임금의 개념 | 6 |
| 3. 통상임금 관련 규정의 연혁 | 7 |
| 4. 통상임금 관련 행정해석과 판례상 차이 | 8 |
| 4-1. 각종 수당에 대한 법원과 행정해석의 입장 | 9 |
| 5. 외국 입법례 | 10 |



I. 통상임금 문제에 대한 기본 입장

경제 활성화와 일자리 창출을 위하여 국가의 모든 역량을 결집해야 하는 때에 통상임금을 둘러싸고 노사간 소송이 증가하는 등 갈등이 커지고 있는 최근의 상황에 대하여 안타까운 마음과 무거운 책임감을 느끼고 있습니다. 이러한 사태가 장기화되어 산업현장의 혼란이 심화될 경우 우리 경제 전체에 큰 타격을 주고, 결국에는 노사 모두 피해자가 될 수 있기 때문에 노사정이 하루 빨리 지혜를 모아 슬기로운 해결책을 찾아야만 하겠습니다.

본래 통상임금이란 개념은 총임금과는 구별되는 것으로서 연장·야간·휴일근로 등에 대한 가산수당을 계산하는 기준으로 1953년 「근로기준법」 제정과 함께 도입되었고, 이를 보다 구체화하기 위하여 1982년 시행령에 정의 규정이 신설되고 1988년 「통상임금 산정지침」 제정 등을 통하여 오늘날과 같은 모습으로 형성·발전되어 왔던 것입니다.

산업현장의 노사는 이러한 법령과 지침을 바탕으로 수십 년간 노사 합의를 통해 임금수준과 통상임금에 산입되는 임금의 범위를 설정하는 등 기업 특성을 감안하여 제도를 운영해 왔고, 지금도 대부분의 사업장에서는 이러한 관행이 유지되고 있습니다.

최근의 논란은 상여금과 각종 수당의 증가 등 임금체계가 복잡·다양해지는 가운데 통상임금 산입범위에 대한 지침과 판례의 입장 차이에서 비롯되고 있으나, 통상임금의 기준에 대한 법령의 개념 정의규정이 추상적이어서 해석상 논란의 소지가 있기 때문이라는 지적도 있습니다.

이에 정부는 법적 불확실성과 산업현장의 혼란을 해소할 수 있도록 통상임금의 산입범위 판단기준을 보다 명확히 하는 등 제도 개선을 추진하고자 합니다.

다만, 전체 임금체계에 대한 고려없이 통상임금 범위만을 변경하는 것은 근로자와 기업의 이해관계가 충돌하고, 대기업·정규직과 중소기업·비정규직 사이의 양극화를 심화시킬 수도 있으며, 고용-생산성-근로시간 등 노동시장과 고용구조 전반에도 커다란 영향을 미치는 복잡하고 중대한 사안입니다.

따라서 통상임금 산입범위에 대한 해석상 논란이 없도록 하면서 미래지향적인 관점에서 노사가 윈-윈 하는 해법을 찾기 위해서는 사회적 공론을 통한 합의 도출과 노사정의 공동 노력이 필요한 것입니다.

특히, 2016년 정년 60세 연장법의 차질 없는 시행에 대비하고, 근로시간 단축과 청년 일자리 창출 등 당면한 과제들을 완수하기 위해서도 통상임금에 관한 법령정비와 더불어 기업의 인사노무관리시스템 및 임금체계의 합리적 개편이 요구되며, 이는 노사의 적극적인 참여와 협력이 있어야 성공적으로 이루어질 수 있을 것입니다.

이에 노사정 및 공익 대표가 함께 통상임금에 관련된 현장의 실태와 문제점을 진단하고 합리적인 제도개선 방안과 보완대책에 대하여 협의할 것을 노사 양측에 제안합니다.

통상임금 갈등의 해결은 매우 복잡하고 어려운 과제이지만 노사정이 머리를 맞대고 열린 마음으로 논의하면 지혜로운 해법을 찾을 수 있을 것으로 생각합니다. 정부는 진정성을 가지고 균형 있는 자세로 노사와 대화하여, 통상임금과 관련된 산업현장의 혼란을 가급적 빨리, 그리고 발전적으로 해결하도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

국민 여러분의 적극적인 관심과 지원을 부탁드립니다.

감사합니다.

II. 통상임금 관련 참고자료

1 우리나라의 임금체계 현황

□ 임금체계의 구성

○ 임금총액은 기본적으로 정액급여, 초과급여 및 특별급여로 구성

* 사업체노동력조사상 임금총액의 구성요소

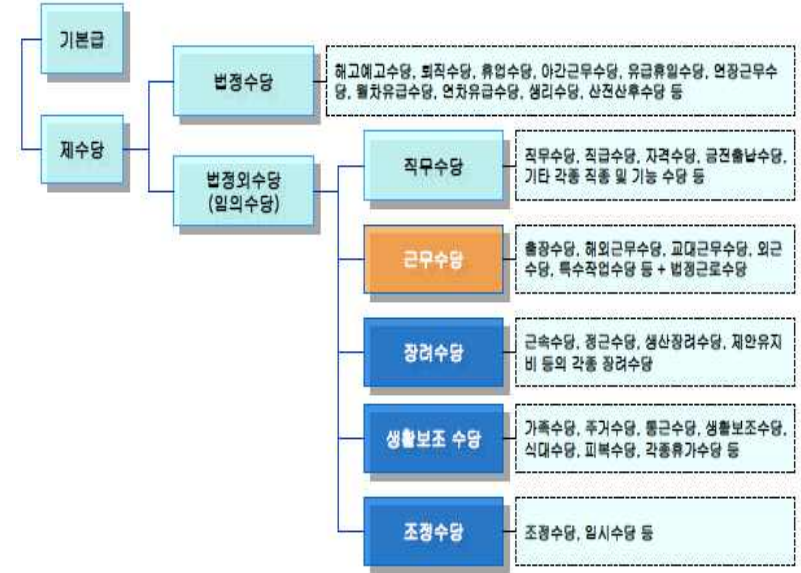
- (정액급여) 근로계약, 단체협약 또는 사업체 취업규칙 등으로 정상 근로시간에 대하여 지급하기로 미리 정하여져 있는 지급액, 지급 조건, 산정방법에 따라 지급되는 급여로서, 기본급, 통상적 수당, 기타수당 등 이에 해당하는 모든 급여
- (초과급여) 정상근로시간 외의 근무로 인하여 추가로 지급되는 급여로서 연장근로수당, 휴일근로수당과 야간근로수당 등이 포함
- (특별급여) 정기 또는 비정기적으로 근로자에게 지급되는 특별한 급여를 말하며, 상여금(고정 및 성과배분의 변동상여금) 등을 의미

○ 근로자 연간 총급여 구성비 실태조사 결과('08), 정액급여 비율이 68.8%(기본급 54.1%, 통상임금 64.1%), 초과급여 12.8%, 특별급여 18.4%(고정상여금 15.1%, 변동상여금 3.3%) 로 나타남

<참고> 정규직 근로자 연간총급여 구성비('08년 임금제도 실태조사 결과)

| 정액 급여 | | 기타 수당 | 초과 급여 | 특별 급여 | | 합 계 |
|--------|--------------------|-------|-----------------|--------|--------|------|
| 기본급 | 통상적 수당 (정기·일률적 지급) | | 연장, 야간, 휴일 근로수당 | 고정 상여금 | 변동 상여금 | |
| 54.1 % | 10.0 % | 4.7 % | 12.8 % | 15.1 % | 3.3% | 100% |

<참고> 일반적인 제수당 현황



□ 연공급 중심 임금구성체계

○ '97년 외환위기 이후 직무·성과를 가미한 임금체계 개편이 확산되었으나, 산업현장의 임금체계는 여전히 호봉제 중심의 연공급이 지배적

* 상용근로자 100인 이상 사업장의 임금체계 현황: 호봉제 75.5%, 연봉제 66.7%, 성과배분제 39.9% ('12년 사업체노동력조사 부가조사)

- 기본급 총액에서 호봉급이 차지하는 비중이 66.6%에 달해, 임금과 성과, 생산성간의 연계가 미흡

○ 한편, '07년 기준 연봉제 도입률은 52.5%이나, 이 중 절반이상(52.9%)이 여전히 호봉급적 임금결정방식으로 운영

* 연봉제 도입 사업장 중 차등 없는 임금 결정이 20%, 관리자급만 적용하는 비율이 30.1%로 나타남('07 고용노동부 임금제도 실태조사)

2 「근로기준법」상 임금 및 통상임금의 개념

□ 근로기준법상 임금이란 ‘사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품’을 의미 (근로기준법 제2조)

○ ‘근로의 대가성’이 임금 여부 판단의 핵심기준

□ 한편, 「근로기준법」상 각종 수당 및 퇴직금 계산을 위해 통상임금 및 평균임금의 개념을 사용

○ **평균임금**은 퇴직 업무상 재해 등으로 근로관계가 단절된 경우 **근로자의 생계 보호 필요가 있는 수당* 산정**을 위한 개념

* 퇴직금, 장해보상·장례비 등 재해보상 등

○ **통상임금**은 **연장·야간·휴일근로 가산수당의 산정**을 위한 기준으로서의 도구적 개념으로서

- 통상(通常)적으로 당해 사업장에서 지급받는 임금을 의미하며,
- 통상임금에 포함되기 위해서는 ① 소정근로의 대가로서 ②정기적 ③일률적 ④고정적으로 지급되는 것이어야 함

| 통상임금을 기초로 산정 | 평균임금을 기초로 산정 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> · 해고예고수당(법 제26조) · 연장근로가산수당(법 제56조) · 야간근로가산수당(법 제56조) · 휴일근로가산수당(법제56조) · 기타 법에 유급으로 표시된 보상 | <ul style="list-style-type: none"> · 퇴직금(퇴직급여보장법 제8조) · 장해보상, 휴족보상, 장례비, 일시보상, 분할보상 등 재해보상(법 제78~84조) · 감급의 제한(법 제95조) |

· 휴업수당(법 제46조) : 평균임금 또는 통상임금
· 연차휴가수당(법 제60조) : 평균임금 또는 통상임금

※ 평균임금과 통상임금의 구별 실익 : 대체로 통상임금보다 평균임금이 높은 수준이므로 근로자의 퇴직·업무상재해 등 생계보호의 필요성이 있는 일정사유가 발생한 경우 평균 임금을 산정기준으로 함으로써 근로자 보호를 강화

3 통상임금 관련 규정의 연혁

□ ‘53년 제정 「근로기준법」에 **초과근로수당·연차휴가가산수당의 산정기초로 통상임금의 개념을 도입함**

* 제정 근로기준법(‘53.5.10) 제46조(시간외 휴일근로) 사용자는 연장시간근로와 야간근로(하오 10시부터 상오6시까지의 사이의 근로)에 대하여는 **통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급**하여야 하며, 휴일근로(본법에서 정한 임금 지급휴일의 근로)에 대하여는 사용자는 해당일에 소정임금을 지급하는 것을 이유로 본법에서 정한 휴일에 지급할 임금의 지급을 거절할 수 없다

○ 이후 ‘69년 「근로기준법 시행령」에 “통상임금의 정의” 라는 제목 하에 시간급·일급·주급·월급 등의 통상임금 환산방법을 규정하였고, ‘82.8.13 현재와 같은 개념정의 규정이 도입되어 현재까지 유지되어 왔음

◆ 「근로기준법 시행령」(‘69.11.10) 제31조(통상임금의 정의) 법 제46조의 규정에 의한 “통상임금”이라 함은 다음 각호에 의하여 산정한 것을 말한다.

1. 시급으로써 정하여진 임금에 해당하는 금액
2. 일급으로써 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1일의 소정근로시간수로써 나눈 금액
3. 주급으로써 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 주의 소정근로시간수로써 나눈 금액
4. 월급으로써 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 월의 소정근로시간수로써 나눈 금액
5. 월·주 이외의 일정한 기간으로써 정하여진 임금에 대하여는 전 각호에 준하여 산정된 금액
6. 도급제에 의하여 정하여진 임금에 대하여는 그 임금산정기간에 있어서 도급제에 의하여 계산된 임금의 총액을 당해 임금산정기간(임금마감일이 있는 경우 임금마감기간)의 총근로시간수로써 나눈 금액
7. 근로자가 받는 임금이 전 각호의 2이상의 임금으로써 되어 있는 경우 그 부분에 대하여 전 각호에 의하여 각각 산정된 금액의 합산액

◆ 근로기준법 시행령(‘82.8.13.) 제31조 ① 이법과 이 영에서 “통상임금”이라 함은 근로자가 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다. (현행 「근로기준법 시행령」 제6조 (통상임금)과 동일)

○ 동 규정에 따른 통상임금 산입범위를 판단하기 위해 ‘88년 고용부 예규로 「**통상임금산정지침**」을 제정·운영하여 왔음

* 이후 ‘07년 지침개정은 알기쉬운 법령정비에 따라 법률용어를 개정한 것이며, ‘09년 지침개정은 일몰제 규정 도입(3년마다 재고시), ‘12년 개정은 ‘09년 일몰제 도입후 일몰기간 도래로 재고시 한 것임

4 통상임금 관련 행정해석과 판례상 차이

□ 통상임금에 대해 법률상 정의규정은 없고, '82년 근로기준법 시행령에 추상적인 정의 규정 도입

- * 근로기준법 시행령 제6조 ① 통상임금이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액, 또는 도급금액을 말한다.
- 통상임금은 정기적·일률적·고정적으로 소정근로의 대가로 지급하는 금품을 의미하는데,
 - 판례와 행정해석은 ①정기성 요건을 1임금지급기(월) 내로 한정할 것인지 여부와 ②소정근로의 대가성 판단에 있어, 복리후생적 금품을 소정근로의 대가로 볼 수 있는지에 대한 입장차가 존재
 - '88년 통상임금산정지침 제정 당시에는 판례와 행정해석 사이에 해석상 차이가 없었으나,
 - '90년대 중반부터 판례가 임금이분설을 폐기하면서 복리후생적 금품에 대해서도 임금성을 인정('95년)하고
 - 1임금지급기를 초과하는 체력단련비에 대해서도 통상임금으로 인정('96년)하면서 행정해석과 입장이 달라지게 된 것임

<참고> “정기성”과 “소정근로의 대가”에 대한 판례와 행정해석 비교

| 구 분 | 주요 내용 |
|-----------|---|
| ①정기성 | 행정해석 ○ 1임금 산정기간(1개월) 내에서 계속 지급되어야 정기성 인정 * 통상임금의 정의(...월급 금액 및 도급 금액, 시행령 제6조), 월 1회 정기급 지급 원칙(근기법 제43조) 등을 감안, 1임금지급기 내로 한정 |
| | 판례 ○ '95년 이전에는 지급시기가 1개월이 넘는 기간으로 정해진 임금에 대해서는 통상임금에 불포함 ○ '96년 판결(대법원1996.2.9.선고94다19501)에서 “1개월을 초과하는 기간마다 지급되더라도 정기적·일률적으로 지급되는 체력단련비는 통상임금에 포함”된다고 판시 - '12.3월 대법원은 분기별로 지급되는 정기상여금이 통상임금 산정기초에 포함된다고 판결 |
| ②소정근로의 대가 | 행정해석 ○ 근로시간과 관계없는 생활보조적·복리후생적 금품은 통상임금에서 제외(예: 통근수당, 사택수당 등) |
| | 판례 ○ 과거에는 행정해석과 같이 생활보조적·복리후생적 금품은 통상임금에서 제외 ○ '95년 판례 이후 생활보조적·복리후생적 금품에 대해서도 정기성·고정성·일률성이 있으면 통상임금 인정(임금이분설 폐기) |

4-1 각종 수당에 대한 법원과 행정해석의 입장

| 구 분 | 행정해석 | 판례 |
|-------|---|---|
| 근속수당 | · 근속연수와 무관하게 정기적·일률적으로 지급되는 경우 포함 - 근속연수에 따라 차등 지급되는 경우 미포함 | (인정) 1년 이상 근속자에게 매 1년 단위로 일정 금액을 가산하여 지급하는 경우 포함(대법원 2000.12.22. 선고 99다10806 외) (불인정) 근속연수에 따라 차등 지급하는 경우 미포함(대법원 1992.2.14. 선고 91다17955 외) |
| 식대보조비 | · 전 근로자에게 일률적으로 지급되더라도 소정근로의 질과 양에 관계없는 것이므로 미포함 - 평균임금에는 포함 | (인정) 실제 근무일수와 관계없이 정기적·일률적으로 지급되는 경우 포함(대법원 1994.2.2. 선고 93다9620 외) (불인정) 일률적으로 지급되지 않은 경우 미포함(대법원 1996.5.14. 선고95다19256 외) |
| 승무수당 | · 근무일과 상관없이 정기적·일률적으로 지급되는 경우만 포함 | (인정) 단체협약에 따라 정기적·일률적으로 지급한 경우 포함(대법원 1992.2.4. 선고 91다17955) (불인정) 일정범위내의 근무일수, 근무성적 및 운행실적이 있어야 지급되는 경우 미포함(대법원 1992.5.12. 선고 92다6570) |
| 가족수당 | · 가족 수에 관계없이 일률적으로 지급되더라도 미포함 - 평균임금에는 포함 | (인정) 미혼자 등 가족이 없는 경우에도 일률적으로 절반을 지급한 경우로 함(대법원 1988.3.22선고87다478). (불인정) 부양가족이 있는 직원에게만 지급하는 경우 통상임금에서 제외(대법원 1991.6.28. 선고 90다카12493 외) |
| 상여금 | · 1임금산정기간내에 지급하기로 정하여진 임금이 아니고 소정근로의 대가성을 인정할 수 없어 통상임금에서 제외 | (인정) · 퇴직자에 대해서도 재직기간에 비례하여 지급하는 정기상여금은 그 금액이 확정된 것이므로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당할 수 있음(대법원 2012.3.29. 선고 2010다91046) · 정기상여금은 근로대가로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적 임금이라고 봄이 타당하므로 통상임금에 해당(서울고등법원 '12.11.26. 선고 2012나23775) (불인정) · 실제의 근무성적에 따라 좌우되는 상여금은 고정적 임금이라고 할 수 없으므로 제외(대법원 1996.2.9. 선고 94다19501) · 연 6회(1월, 3월, 5월, 7월, 9월, 11월) 지급하는 상여금에 대해 정상적으로 근무하였는지, 상여금 지급 월까지 근무하였는지 등과 같이 실제 근무성적에 의하여 지급여부와 지급액이 달라지므로 이는 비고정적인 임금에 해당하여 통상임금으로 불인정(인천지방법원 '13.5.9.선고2012가합4912) |

5 외국 입법례

| 국 가 | 임금체계 | 할증 임금의 산정기초 |
|-----|---|---|
| 독일 | · 기본적으로 임금은 협약 자율의 핵심영역 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 통상임금 개념 정의 없음 ■ 현행 「근로시간법」에는 초과근로시 수당 지급에 관한 규정이 없음 → 근로계약·사업장협정·단체협약에 의함 ■ 통상 보수는 기본급과 그 지급사유가 고정적이지 않은 수당으로 구별 → 기본급이란 근로자가 통상적으로 지급 받기로 한 시간당 임금 또는 월 단위 급여 의미 |
| 프랑스 | · 우리나라와 임금 개념과 유사 * 임금 구조는 기본급, 시간외수당, 기타수당(현물급여, 부수입, 실비보상금과 보너스 등 각종 수당)으로 구성 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 통상임금 개념 정의 없음 ■ 기본급 및 각종 수당 중 취업규칙이나 근로계약, 단체협약에 규정되어 있거나, 관행적으로 지급되는 것이라도 전체 근로자에게 지속적이고 고정적으로 지급되면 임금에 포함 → 가산임금산정기초가 됨 |
| 영국 | · 임금은 고용과 관련하여 사용자가 지급하는 모든 금액(보수와 동일) · 고용권리법상 임금에는 반드시 근로의 대가로 발생되었다고 보기 어려운 급여도 포함 * 임금은 주로 기본임금, 변동급여(상여금), 보너스, 부가급여로 구성 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 연장근로 및 연장근로수당 관련 법적기준 없음 → 근로계약시 연장근로 및 수당계산방법을 정해야 함 → 연장근로에 대해 수당 지급 대신 대체휴가 사용도 가능 |

| 국 가 | 임금체계 | 할증 임금의 산정기초 |
|-----|--|--|
| 미국 | · 「 공정근로기준법 」에서 규율 · 일부 주(州)에서는 주법에 따라 복리후생적 금품(수수료, 상여금, 보건비) 등이 임금에 포함 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 공정근로기준법 제7조(e)는 초과근로 산정기초가 되는 통상적 임금요율(regular rate)에서 제외되는 수당 명시 <ol style="list-style-type: none"> ① 크리스마스 선물 등 증여 성격의 선물 ② 휴일·휴가·병가 또는 사용자가 충분한 작업량을 제공하지 못하거나 유사한 원인으로 인해 작업이 수행되지 못한 기간의 임금 ③ 사용자의 이익 증진을 위해 지출된 비용정산 ④ 사용자의 재량적 판단에 따라 지급액 및 지급액수가 결정되는 상여금 ⑤ 일정 요건에 해당하는 라디오나 TV프로그램의 아나운서 및 연기자들에게 지급되는 출연료 ⑥ 일정요건에 해당하는 이윤배당제, 신탁제도, 저축제도, 주식선택매입권 운영결과에 따른 지급금 ⑦ 노후 퇴직 사고에 대비한 보험금 ⑧ 1일 8시간 초과근로, 변형근로시간제의 최대 시간 초과근로, 휴일근로 등에 대해 할증률에 의하여 지급한 추가 임금 |
| 일본 | · 「 노동기준법 」에서 임금 정의 → 명칭을 불문하고 근로의 대상으로서 사용자가 근로자에게 지불 하는 것 * 판례와 행정 실무는 사용자가 지급한 금품 중 “임의적 은혜적 금부”, “복리후생금부”, “기업 실비업무비”를 임금이 아닌 것으로 처리 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 할증임금 부과 기준을 “통상의 근로시간 또는 근로일의 임금”으로 표현(「노동기준법」 제37조) ■ 「노동기준법」 제37조 제5항 및 「노동기준법 시행규칙」 제21조에서 할증임금 산정기초에서 제외되는 임금을 명시 → 가족수당, 통근수당, 별거수당, 자녀교육수당, 주택수당, 임시로 지급되는 임금, 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 임금 |

※ 자료출처 : 「통상임금의 이해」, 박지순·이상익(2013)