



통상임금 법리의 변경과 노사지도 지침

2024년 전원합의체 판결과 2025년 지침의 대조

작성	위탁관리 본부장
검수	연구소장
www.kiem.re.kr	

요약

보고서의 대상

판결과 지침

대법원은 **2024. 12. 19. 두 건의 전원합의체 판결**(2020다247190, 2023다302838)로 통상임금의 개념적 징표에서 **「고정성」을 제외**하였음. 2013년 전원합의체 판결이 세운 정기성·일률성·고정성의 세 요건 가운데 하나가 11년 만에 빠진 것임. 고용노동부는 이를 받아 **2025. 2. 6. 「통상임금 노사지도 지침」을 개정**하였음.

변경의 실질은 **재직 조건이나 근무일수 조건이 붙은 임금의 취급**에 있음. 종전에는 조건의 성취가 불확실하다는 이유로 통상임금에서 빠졌으나, 이제는 소정근로의 대가로서 정기적·일률적으로 지급하도록 정해진 임금이면 **조건의 존부와 관계없이** 통상임금에 해당함. 명절귀향비와 휴가비의 취급이 뒤바뀐 것이 대표적임.

이 보고서는 지침이 수록한 판결 요지와 지도 방향을 원문으로 읽고, 지침에 실린 **임금유형별 대비표**로 무엇이 달라졌는지를 확인하며, 학계의 논의를 함께 정리한 것임. I장은 2013년 법리와 그 한계를, II장은 2024년 판결의 내용을, III장은 지침의 지도 방향을, IV장은 학계의 평가와 실무의 접점을 다룸.

용어는 다음과 같이 사용함 — **통상임금**은 「근로기준법 시행령」 제6조제1항이 정한 개념으로 법정수당 산정의 기준이 되는 임금이고, **소정근로**는 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로를 말함. **고정성**은 2013년 판결이 들었던 요건으로, 조건의 충족 여부와 관계없이 지급 여부·지급액이 사전에 확정되어 있을 것을 뜻하였음.

방법은 문서 대조임 — 판결의 문언은 지침이 인용한 판시사항을 통하여 확인하였고, 지침의 지도 방향과 대비표는 원문의 문면을 그대로 옮겼음. 학술 문헌은 공개된 서지와 초록에서 확인되는 범위로만 인용하였음.

판단 요건	제외된 요건	적용 시점	지침 시행
3가지	고정성	2024. 12. 19.	2025. 2. 6.

보고서 핵심

새 법리에서 통상임금은 **「소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금」**임. 판단 요건은 **소정근로 대가성·정기성·일률성**의 셋으로 정리되었고, **지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로는 제외되지 아니하며**, 일률성의 「일정한 조건」에는 자격·면허 외에 근속기간도 포함됨. 재직 조건부·근무일수 조건부 정기상여금이 통상임금에 들어오므로 **연장·야간·휴일근로 가산수당의 단가가 함께 오름**. 새 법리는 **판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터** 적용되며, 당해사건과 병행사건에는 소급함. 공공 위탁·용역의 노무비 산정과 정산에서는 적용 기준이 개정 지침에 따른 것인지를 확인하여야 함.

I. 2013년 법리와 그 한계

01 세 요건의 체계

종전 판단기준

2013. 12. 18. 전원합의체

2013년 대법원 전원합의체 판결(2012다89399 등)은 그때까지의 해석을 종합하여 통상임금의 판단기준을 정리하였음. 어떤 임금이 통상임금에 속하는지는 그 임금이 소정근로의 대가로 지급되는 금품으로서 **정기적·일률적·고정적**으로 지급되는 것인지를 기준으로 **객관적 성질에 따라** 판단하며, 임금의 명칭이나 지급주기의 장단과 같은 형식적 기준으로 정할 것은 아니라는 것이었음.

이 가운데 **고정성**은 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정되어 **지급 여부나 지급액이 사전에 확정된** 임금이 갖추는 성질을 뜻하였음. 반대로 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 조건의 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 부분은 고정성을 갖추지 못한 것으로 보았음.

이 기준에 따라 **특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해진 임금**은 소정근로에 대한 대가의 성질을 가진다고 보기 어렵고 지급조건의 성취 여부도 불확실하므로 고정성이 결여된 것으로 판단되었음. 일정 근무일수를 충족하여야만 지급되는 임금도 같은 이유로 통상임금에서 빠졌음.

대가성의 경계

2012다89399

2013년 판결은 **소정근로의 대가가 아닌 임금**도 함께 정리하였음 — 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하고 받는 임금, 근로계약에서 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공하여 추가로 받는 임금, 소정근로시간의 근로와 관련 없이 받는 임금이 그것임. 이들은 소정근로의 대가가 아니므로 통상임금에 속하지 아니함.

이 경계는 2024년 판결에서도 유지됨. 고정성이 빠진 뒤에도 **소정근로 대가성이라는 관문**은 그대로 남아 있어, 소정근로가 온전하게 제공되었다는 이유만으로 지급되는 것이 아닌 임금 항목은 통상임금이 아님. 지침이 드는 예는 운수회사가 일정 기간 무사고로 운전한 기사에게만 지급하는 무사고수당임 — 소정근로 제공 외에 **무사고라는 추가 요건의 달성에 대한 보상**이므로 통상임금에 해당하지 아니함.

제기되어 온 문제

이철수(2013) 등

고정성 요건에 대한 문제 제기는 판결 직후부터 있었음. 이철수(2013)는 1990년대 중반 이래 대법원이 지급 방법의 정기성과 일률성에 관하여 유연한 해석을 하여 통상임금의 범위를 넓혀 온 흐름을 짚으면서, **고정성이 통상임금의 판단기준으로 적절한지를 비판적으로 재검토할 것**을 제안하였음. 아울러 고정성을 유지하더라도 지급액의 안정성에 한정하는 좁은 해석은 피하여야 하고, 「소정근로의 대가」를 통상임금 제도의 기능이 살아나는 방향으로 목적론적으로 해석하여야 한다고 논하였음.

I. 2013년 법리와 그 한계 (계속)

02 고정성 제외의 논거

판결이 든 네 가지

지침 수록 판결 요지

2024년 판결이 고정성을 제외하면서 든 논거는 네 갈래임. 지침은 이를 다음과 같이 정리하였음.

표 1. 고정성을 제외한 논거

구분	내용
법적·강행적 개념	법령에 근거가 없고 통상임금의 범위를 부당하게 축소하며, 지급조건을 부가하여 제외하는 것은 강행성을 잠탈함
소정근로의 가치	통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로 실 근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하여야 함
도구 개념	법정수당 산정의 도구이므로 연장근로 등을 제공하기 전에 산정될 수 있어야 하며, 사전 확정이 불가능한 재직·근무일수 조건 은 고려하지 아니하는 것이 타당함
법의 취지	고정성은 법령상 근거 없이 범위를 축소하여 연장근로의 억제 라는 근로기준법의 취지에 부합하지 아니함

자료: 「(개정) 통상임금 노사지도 지침」(2025. 2. 6.)이 정리한 판결 요지

네 논거는 하나의 물음으로 모임 — **통상임금이 무엇을 재는 개념인가**임. 판결은 통상임금이 실제로 받은 임금이 아니라 **소정근로라는 약정의 가치**를 재는 개념이라고 보았고, 그렇다면 그 약정 이후에 성취 여부가 갈리는 조건은 가치의 크기를 바꾸지 못한다는 결론에 이름.

강행성의 문제도 이 맥락에 있음. 통상임금은 연장·야간·휴일근로에 법이 정한 보상을 하도록 하는 강행법규와 이어져 있으므로, 당사자가 지급조건을 붙이는 방식으로 그 범위를 좁힐 수 있다면 **법이 정한 보상의 수준을 약정으로 낮추는 결과**가 됨. 판결이 고정성을 「강행성의 잠탈」로 표현한 이유임.

근거로 든 법령은 「근로기준법 시행령」 제6조제1항임. 이 조항은 통상임금을 「근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 금액으로 정의하고 있을 뿐, **고정성이라는 문언을 두고 있지 아니함**. 판결은 이 문언에서 「지급하기로 정한」이 지급이 미리 정해진 상태, 곧 소정성을 의미하며 그것은 모든 임금에 공통된 징표이지 통상임금에 특유한 것이 아니라고 보았음.

II. 2024년 판결의 법리

03 통상임금의 개념

새 정의

2020다247190

... 통상임금은 **소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금**을 말한다. ... 정기성과 일률성은 그 임금이 소정근로의 대가인 임금임을 뒷받침하는 개념적 징표이다. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 **그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이** 통상임금에 해당한다.

대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결 (지침 수록 판시사항)

조건이 통상임금성 판단에서 완전히 사라진 것은 아님. 판결은 임금에 부가된 조건이 **해당 임금의 객관적 성질을 실질적으로 판단하는 과정에서 소정근로 대가성이나 정기성·일률성을 부정하는 요소의 하나로 고려될 수는 있다**고 하면서, 다만 **조건의 성취 여부가 불확실하다는 사정만으로** 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다고 하였음.

정의의 문언에서 판결이 특히 주목한 것은 **‘지급하기로 정한’**이라는 표현임. 시행령 제6조제1항이 통상임금을 「근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한」 금액으로 정의하고 있는데, 여기서 「지급하기로 정한」은 지급이 미리 정해진 상태, 곧 **소정성(所定性)**을 의미한다는 것임.

다만 판결은 그 소정성이 **모든 임금에 공통된 징표이지 통상임금에 특유한 개념적 징표는 아니라고** 보았음. 임금은 본래 지급의 내용이 미리 정해지는 것이므로, 그 성질만으로 통상임금의 범위를 좁히는 요건을 세울 수는 없다는 취지임. 고정성이 법령상 근거가 없다는 논거는 이 해석 위에 놓여 있음.

정의가 바뀌면서 문장의 구조도 단순해졌음. 2013년의 정의가 「소정근로의 대가로 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것」이라는 **네 요소의 나열**이었다면, 2024년의 정의는 「소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금」으로 **대가성을 본체에 두고 정기성·일률성을 그 징표로** 삼는 구조임.

판단의 방식도 종전과 같음 — 임금의 **명칭이나 지급주기의 장단과 같은 형식적 기준**이 아니라 임금의 객관적 성질이 통상임금의 법적 요건을 갖추었는지에 따라 판단함. 상여금이나 제수당이라는 이름이 아니라 지급조건과 운용실태를 보아야 한다는 것임.

「소정근로의 대가」의 뜻은 2013년 판결의 정의가 그대로 유지됨 — 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 **지급하기로 약정한 금품**임. 어떤 임금이 소정근로의 대가인지는 그 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마를 지급하기로 정하였는지를 기준으로 **전체적으로** 판단함.

II. 2024년 판결의 법리 (계속)

04 소정근로 대가성의 범위

대가에서 제외되는 임금

2013년·2024년 판시

표 2. 소정근로의 대가로 볼 수 없는 임금

구분	내용
초과근로의 대가	소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하고 받는 임금
특별한 근로의 대가	근로계약에서 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공하여 추가로 받는 임금
소정근로와 무관한 임금	소정근로시간의 근로와 관련 없이 받는 임금
일시적·변동적 금품	소정근로의 제공과 관계없이 일시적이거나 변동적으로 지급되는 금품

자료: 2013년·2024년 판결의 판시사항을 지침이 정리한 내용

표의 네 유형은 성격이 조금씩 다름. 앞의 셋은 **근로의 종류**로 갈리는 것이고 — 소정근로를 넘는 근로, 계약에서 정한 것 외의 근로, 근로와 무관한 사항 — 마지막 하나는 **지급의 방식**으로 갈리는 것임. 일시적이거나 변동적으로 지급되는 금품은 소정근로의 대가로 정해진 것이라고 보기 어렵기 때문임.

이 구별은 고정성이 빠진 뒤에 더 중요해졌음. 종전에는 조건이 붙은 임금을 고정성 요건으로 걸러 낼 수 있었으나, 이제는 **소정근로 대가성 단계에서 판단**하여야 하므로, 어떤 금품이 소정근로의 대가로 정해진 것인지를 지급조건과 운용상태로 가리는 작업의 비중이 커짐.

앞의 세 가지는 2013년 판결이 정리한 것이고 마지막 하나는 지침이 새 법리를 설명하며 확인한 것임. **고정성이 빠져도 제외되는 임금은 남는다**는 점을 분명히 한 서술임.

제외되는 임금의 목록은 **통상임금이 무엇을 재는가**라는 물음의 뒷면이기도 함. 통상임금이 소정근로라는 약정의 가치를 재는 것이라면, 그 약정의 바깥에서 이루어진 근로나 약정과 무관한 사정에 따라 지급되는 금품은 애초에 측정의 대상이 아님.

「소정근로의 온전한 제공」이라는 표현도 판단의 열쇠임. 지침은 「온전하다」가 「본바탕 그대로 고스란하다」를 뜻한다는 사전의 뜻을 들면서, 소정근로의 대가는 근로자가 **소정근로일수를 모두 근무한다는 전제**에서 출발한다고 설명함. 단체협약이나 취업규칙으로 소정근로의 대가를 정기적·일률적으로 지급하기로 미리 정하였다면, 재직이나 근무일수 조건의 충족 여부와 실제 근로에 관계없이 그대로 통상임금에 해당한다는 것임.

II. 2024년 판결의 법리 (계속)

05 통상임금의 역할

세 가지 성격

판결이 밝힌 통상임금의 지위

판결은 고정성을 제외하는 논거를 세우기 위하여 통상임금이 어떤 개념인지를 먼저 정리하였음.

표 3. 판결이 정리한 통상임금의 성격

구분	내용
도구 개념	그 자체로 독자적 의미를 가지기보다 법정수당 산정의 기준 으로서 의미를 가짐. 연장근로 등에 정당한 보상을 하도록 한 강행법규와 관련되므로 당사자가 그 의미나 범위를 임의로 변경할 수 없음
소정근로의 가치	실 근로가 아니라 소정근로 그 자체의 가치 를 평가한 개념. 실제 지급된 임금 총액을 기초로 사후에 산정되는 평균임금과 구별됨
사전적 산정 가능성	연장근로 등의 제공 여부를 결정하기 위하여 그 근로를 제공하기 전에 산정될 수 있어야 함

자료: 지침이 인용한 2020다247190 판결문의 판시사항

세 성격은 서로 이어져 있음. 통상임금이 법정수당 산정의 도구이고 그 산정이 근로 제공 이전에 이루어져야 한다면, **사후에야 확정되는 조건**을 판단에 넣을 수 없음. 판결이 든 예는 명료함 — 1개월의 소정근로일수가 22일인데 그중 20일 이상을 근무하면 지급하도록 정해진 임금의 경우, 실제로 20일 이상 근무할 가능성은 통상임금 판단에서 고려할 필요가 없다는 것임.

판결은 통상임금이 전제하는 근로자를 **「소정근로를 온전하게 제공하는 근로자」**라고 표현하였음. 그러한 요건이 충족되면 그것을 이유로 지급되는 **가상의 임금**이 통상임금이며, 뒤집어 말하면 소정근로가 온전하게 제공되었다는 이유만으로 지급되는 것이 아닌 임금 항목 — 순수한 의미의 성과급이 그 예임 — 은 통상임금이 아님.

세 성격 가운데 **강행성**은 실무에서 특히 유의할 대목임. 판결은 통상임금이 연장근로 등에 법이 정한 정당한 보상을 하도록 한 강행법규와 관련되어 있으므로 **당사자가 그 의미나 범위를 임의로 변경할 수 없다**고 하였음. 노사가 합의로 통상임금의 범위를 정하더라도 법정 통상임금에 미달하는 부분은 효력을 가질 수 없음.

평균임금과의 구별도 이 맥락에 놓임. 평균임금이 실제 지급된 임금을 기초로 사후에 산정되는 개념이라면, 통상임금은 **소정근로를 온전하게 제공하였을 경우에 지급되도록 정해진 금액**을 미리 계산하는 개념임. 판결이 통상임금을 「가상의 도구개념」이라고 표현한 것도 같은 취지임.

II. 2024년 판결의 법리 (계속)

06 판단기준의 세 요소

요건별 판단

지침의 지도 기준

표 4. 판단기준의 변화 (2013년 → 2024년)

구분	2013년	2024년
소정근로 대가성	소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 지급하기로 약정한 금품	판례 유지 — 「소정근로를 온전하게 제공할 것」이라는 전제에 충실하게 판단. 실제 임금 지급 여부는 고려사항이 아님
정기성	일정한 간격을 두고 계속적으로 지급될 것	판례 유지 — 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 제외되지 아니함
일률성	모든 근로자 또는 일정한 조건·기준에 달한 모든 근로자에게 지급될 것	판례 유지 — 「일정한 조건」에 자격·면허 외에 근속기간 도 포함
고정성	조건의 충족 여부와 관계없이 지급 여부·지급액이 사전에 확정될 것	판례 변경 — 제외

자료: 지침의 「통상임금 판단기준 변화」 표를 본 연구소가 요약

고정성이 빠졌다고 하여 모든 금품이 통상임금이 되는 것은 아님. 지침은 **일시적·변동적으로 지급되는 금품, 법정수당, 순수한 의미의 성과급, 소정근로를 초과한 근로의 대가**는 여전히 통상임금에서 제외된다고 밝혔음.

재직 조건에 관한 설명은 더 분명함. 통상임금은 **계속적인 소정근로의 제공이 전제된 근로관계**를 기초로 산정하며, 재직은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제임. 「퇴직」은 정년의 도래나 사망·해고와 함께 근로관계를 종료시켜 실 근로의 제공을 막는 장애사유일 뿐, 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가와 **개념상 아무런 관련이 없다**는 것임.

근무일수 조건도 같은 방식으로 정리됨. 조건으로 부여된 근무일수가 **소정근로일수 이내**라면 근로자가 소정근로일수를 모두 근무한다는 전제에서 통상임금을 산정하면 충분하며, 실제 근무일수가 미치지 못하여 그 임금을 지급받지 못하더라도 소정근로 대가성·정기성·일률성을 갖추고 있는 한 통상임금에 산입하여 법정수당을 산정하여야 함.

정기성에 관한 설명은 실무에 곧바로 닿음. 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 것은 **소정근로의 대가를 그 기간마다 분할하여 지급하는 것일 뿐**이므로, 분기별이나 연 단위로 지급되는 상여금도 정기성 요건을 충족할 수 있음.

II. 2024년 판결의 법리 (계속)

07 새 법리의 효력 범위

적용의 시점

장래효와 병행사건

임금체계의 기준이 되는 개념을 바꾸는 일은 이미 형성된 수많은 법률관계에 영향을 미침. 판결은 이 점을 고려하여 새 법리의 적용 시점을 스스로 정하였음.

... 새로운 법리를 전면적으로 소급 적용하면 종전 판례를 신뢰하여 형성된 수많은 법률관계의 효력에 바로 영향을 미침으로써 법적 안정성을 해치고 신뢰보호에 반하게 된다. 따라서 새로운 법리는 **이 판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터 적용**하는 것이 타당하다. 다만 이 사건 및 ... **병행사건**에는 구체적 사건의 권리구제를 목적으로 하는 사법의 본질상 새로운 법리를 소급 적용하여야 한다.

같은 판결 (지침 수록 판시사항)

표 5. 새 법리의 적용 범위

구분	적용	비고
2024. 12. 19. 이후의 산정	적용	장래효 — 그날 이후의 통상임금 산정부터
당해사건	소급 적용	판결의 대상이 된 두 사건
병행사건	소급 적용	선고 시점에 같은 쟁점으로 법원에 계속 중이던 사건
그 밖의 종전 기간	미적용	종전 법리에 따름

자료: 지침의 효력 범위 설명을 본 연구소가 정리

판결이 적용 시점을 스스로 정한 것은 **판례 변경의 파급을 고려한 조치**임. 통상임금은 가산수당과 연차수당의 산정에까지 이어지므로, 전면 소급하면 이미 끝난 임금 계산을 다시 하여야 함.

병행사건에 소급을 인정한 것은 **구체적 사건의 권리구제라는 사법의 본질**에 따른 것임. 같은 쟁점으로 다투고 있던 당사자에게 종전 법리를 적용하면 판결로 바로잡은 기준을 두고 옛 기준으로 결론을 내리는 결과가 되기 때문임.

실무에서 이 구분은 **소급 정산의 범위**를 정하는 기준이 됨. 판결 선고일 이전 기간의 법정수당을 새 법리로 다시 계산하여 청구하는 것은 원칙적으로 인정되지 아니하며, 다툼이 이미 법원에 걸려 있던 경우에만 예외가 됨.

II. 2024년 판결의 법리 (계속)

08 시점이 걸치는 사안의 계산

계산의 분리

지침 Q&A

다만 시점이 걸치는 사안에서는 계산이 나뉨. 지침은 고정시간외수당을 지급해 온 사업장의 예를 들어, **2024. 12. 19. 이후에는 고정시간외근로 시간에 관계없이 실제 연장근로가 발생한 날을 확인하여 산정**하여야 하며, 그 전과 후를 나누어 각각의 통상시급으로 연장근로수당을 계산하도록 설명하였음.

고정시간외수당은 실제 연장근로시간과 관계없이 일정 시간분을 미리 정하여 지급하는 방식임. 지침의 예시는 25시간분을 고정으로 지급하면서 이를 초과한 연장근로에 추가 지급하는 사업장을 상정하고, 12월의 연장근로가 **판결 선고일 전후로 어떻게 나뉘는지에 따라** 계산이 달라지는 여러 경우를 보였음.

표 6. 시점이 걸치는 경우의 계산 원칙

구분	계산
12. 18. 이전의 연장근로	종전 법리에 따른 통상시급으로 산정
12. 19. 이후의 연장근로	새 법리에 따른 통상시급으로 산정 — 고정시간외근로 시간에 관계없이 실제 연장근로가 발생한 날을 확인
두 시기에 걸친 경우	시기를 나누어 각각의 통상시급으로 계산한 뒤 합산

자료: 지침 별첨 Q&A의 고정시간외수당 산정 설명

이 원칙이 뜻하는 바는 **고정시간외수당이라는 지급 방식 자체가 계산의 단위가 되지 아니한다**는 것임. 판결 선고일을 사이에 둔 달에는 고정으로 정한 시간분을 그대로 적용할 수 없고, 실제 연장근로가 어느 날에 얼마나 발생하였는지를 확인하여 시기별로 나누어 계산하여야 함.

지침의 예시가 여러 경우로 나뉜 이유도 여기에 있음. 12. 18. 이전에 연장근로가 몰린 달, 12. 19. 이후에 몰린 달, 두 시기에 걸친 달이 각각 다르게 계산되므로 **사업장은 해당 월의 일자별 연장근로 기록을 확인**하여야 함.

연차유급휴가미사용수당의 산정 시점도 정리되었음. 연차유급휴가미사용수당 청구권은 연차유급휴가 청구권이 소멸하면 발생하므로, 회계연도 기준으로 연차휴가제도를 운영하는 사업장은 **매년 초일에 청구권이 발생**함. 따라서 2024년도분 연차수당은 새 법리를 적용한 **2024년 12월의 통상임금**으로 산정하여 지급하면 된다는 것임.

III. 지침의 지도 방향

09 임금유형별 판단의 변화

유형별 대비

지침 수록 정리표

지침은 임금의 명목별로 2013년과 2024년의 판단이 어떻게 갈리는지를 표로 실었음. 결론이 바뀐 것은 한 유형이며, 나머지는 결론이 같되 근거가 바뀌었음.

표 7. 임금유형별 통상임금 해당 여부

구분	2013년	2024년
기술수당·근속수당	해당	해당 — 결론 유지
정기상여금	해당	해당 — 결론 유지
부양가족 수 가족수당	해당 없음	해당 없음 — 근로와 무관한 조건
성과급	해당 없음	해당 없음 — 근거가 고정성에서 소정근로 대가성 으로 바뀜
최소한도 보장 성과급	최소한도만 해당	최소한도의 일정액은 해당 — 그 금액이 소정근로의 대가
경영성과분배금·격려금	해당 없음	해당 없음 — 일시적·부정기적 지급
재직 조건부 금품	해당 없음	해당 — 결론이 바뀜. 명절귀향비·휴가비도 대가성과 정기성·일률성을 갖추면 통상임금

자료: 지침의 「임금유형별 통상임금 여부 정리」 표를 본 연구소가 요약

표는 임금명목과 그 특징을 왼쪽에 두고 2013년과 2024년의 판단을 오른쪽에 나란히 놓은 형식임. 사업장이 자기 임금 항목을 대조해 볼 수 있도록 만든 자료임.

표를 세로로 읽으면 **결론이 바뀐 것은 한 유형**임을 알 수 있음. 기술수당·근속수당·정기상여금은 종전에도 통상임금이었고, 가족수당과 성과급·경영성과분배금은 종전에도 통상임금이 아니었음. 재직 조건부 금품만이 「해당 없음」에서 「해당」으로 옮겨졌음.

다만 결론이 같은 유형에서도 **근거가 바뀐 경우**가 있음. 성과급이 통상임금에서 빠지는 이유가 종전에는 「조건에 좌우되어 고정성이 없다」는 것이었다면, 이제는 「소정근로 대가성을 갖추었다고 보기 어렵다」는 것임. 결론이 같더라도 판단의 경로가 달라졌으므로, 개별 사업장에서 성과급의 성격이 다투어질 때에는 **대가성의 관점에서 다시 검토**하여야 함.

III. 지침의 지도 방향 (계속)

10 대비표의 활용

사업장 적용의 기준

대비표를 실무에 적용할 때 유의할 유형이 둘 있음 — **최소한도가 보장되는 성과급과 재직 조건부 정기상여금**임. 결론만 보면 종전과 다르지 아니한 유형에서도 판단의 근거가 달라졌기 때문임.

최소한도가 보장되는 성과급의 취급이 그 하나임. 근무실적과 무관하게 지급하기로 정한 **최소한도의 일정액**은 그 금액만큼 소정근로의 대가에 해당하므로 통상임금에 포함됨. 결론은 2013년과 같으나, 근거가 「그만큼은 일률적·고정적으로 지급된다」에서 「그 금액이 소정근로의 대가에 해당한다」로 옮겨졌음.

정기상여금이 통상임금이라는 결론은 2013년과 같으나, 실무의 의미는 달라졌음. 종전에는 정기상여금이라도 **재직 조건이 붙어 있으면 제외**되었으므로 많은 사업장의 상여금이 통상임금 밖에 있었음. 조건이 판단에서 빠지면서 같은 「정기상여금」이라는 항목의 상당 부분이 안으로 들어온 것임.

표의 좌우를 건주어 보면 **고정성이라는 관문이 사라진 자리를 소정근로 대가성이 대신하고 있음**을 알 수 있음. 통상임금에서 빠지는 임금의 목록은 크게 달라지지 아니하였으나, 그 이유를 대는 방식이 바뀐 것임.

대비표를 사업장에 적용할 때에는 **항목의 이름이 아니라 지급조건을 보아야** 함. 같은 「상여금」이라도 정기적으로 지급이 확정된 것과 기업 실적에 따라 재량으로 지급되는 것은 판단이 갈리고, 같은 「수당」이라도 자격·근속에 따른 것과 부양가족 수에 따른 것은 다르게 취급됨.

실무의 영향이 집중되는 곳은 마지막 행임. **재직 조건부 금품의 취급이 뒤바뀌면서** 명절귀향비와 휴가비, 재직 조건이 붙은 정기상여금이 통상임금에 포함됨. 이들이 임금 구성에서 차지하는 비중이 클수록 시간급 통상임금의 상승 폭도 커짐.

가족수당의 취급은 종전과 같음. 부양가족이 있는 근로자에게만 지급되는 가족수당은 소정근로의 가치 평가와 무관한 사항을 조건으로 하므로 일률성이 인정되지 아니하나, **모든 근로자에게 기본금액을 가족수당 명목으로 지급하면서 부양가족이 있는 근로자에게 일정액을 추가로 지급하는 경우 그 기본금액은 통상임금에 해당함**. 지침은 이번 판결이 고정성만 제외하였을 뿐 가족수당에 관한 종전 판결에는 영향을 미치지 아니한다고 밝혔음.

요컨대 대비표를 읽는 요령은 결론의 열이 아니라 **근거의 열**을 보는 것임. 결론이 유지된 유형이라도 근거가 옮겨진 경우에는, 개별 사업장의 임금 항목이 새 근거에서도 같은 결론에 이르는지를 지급조건과 운용실태로 다시 확인하여야 함.

III. 지침의 지도 방향 (계속)

11 유형별 판단의 사례

사례로 본 판단

지침 Q&A

지침은 사례로 판단을 보였음. 정기상여금을 분기 1회(연 4회) 지급하면서 **임금지급일에 재직 중인 근로자에게만** 지급하도록 정한 경우, 이는 통상임금에 해당하므로 연 4회의 정기상여금을 합산하여 시간급으로 환산하여야 함. 소정근로일을 만근한 경우에만 지급하는 만근수당도, 실제로 만근하지 못하여 지급받지 못한 달이 있더라도 **통상임금 산정에는 포함됨**.

하계휴가비와 체력단련비도 명칭이나 형식과 관계없이 소정근로 대가성·정기성·일률성을 갖추면 통상임금에 해당함. 새로 입사하여 정기상여금을 아직 한 번도 지급받지 못한 근로자의 경우에도, 그 정기상여금이 요건을 갖춘 것이라면 **이를 포함하여 통상임금을 산정**하여 연장근로수당을 계산하여야 함.

표 8. 지침이 든 판단 사례

구분	사례	판단
재직 조건부 정기상여금	분기 1회(연 4회) 지급, 임금지급일 재직자에게만	해당 — 연 4회를 합산하여 시간급 환산
만근수당	소정근로일 만근 시에만 30만원	해당 — 만근하지 못한 달에도 산정에 포함
하계휴가비·체력단련비	매년 기본급의 50%씩 각 지급	해당
신규 입사자의 정기상여금	지급일 이후 입사하여 아직 수령하지 못함	해당 — 포함하여 통상임금 산정
무사고수당	일정 기간 무사고 운전자에게만	해당 없음 — 추가 요건의 달성에 대한 보상

자료: 지침 별첨 Q&A의 사례를 본 연구소가 정리

사례가 모두 **지급조건이 붙은 임금**을 다룬다는 점도 눈에 띄м. 다툼이 생기는 자리가 조건의 유무이고 새 법리의 핵심이 조건의 취급을 바꾼 것이기 때문임.

사례들을 관통하는 기준은 하나임 — **소정근로를 온전하게 제공하였을 때 지급되도록 정해진 금액인가임**. 재직이나 만근이라는 조건은 소정근로를 온전하게 제공하면 충족되는 것이므로 판단에 영향을 주지 못하고, 무사고와 같이 소정근로 제공과 별개의 성취를 요구하는 조건은 대가성 자체를 부정하는 요소가 됨.

III. 지침의 지도 방향 (계속)

12 지방관서의 지도 기준

지도의 네 축

지침 3.(1)

지침은 지방고용노동관서의 지도 기준을 네 가지로 제시하였음 — **판단기준의 속지, 명칭이 아닌 실질, 소정근로 대가성의 판단, 정기성·일률성의 판단**임.

첫째로 「고정성」 요건이 제외되어 통상임금에 해당하는 임금의 범위가 넓어진 점을 명확히 속지하고 지도하도록 함. 재직 조건부·근무일수 조건부 정기상여금 등이 **2024. 12. 19. 전합판결 이후의 통상임금 산정 시부터 포함**된다는 점을 명시하였음.

둘째로 상여금·제수당의 **명칭보다 지급조건과 운용실태 등 객관적 성질**로 판단하도록 지도함. 셋째로 소정근로 대가성은 근로의 가치를 어떻게 평가하고 얼마를 지급하기로 정하였는지를 **전체적으로** 판단하며, 사후 조건 충족에 따른 실제 지급 여부는 영향을 주지 못함.

넷째로 정기성과 일률성의 판단 기준을 앞의 표와 같이 제시하였음. 특히 일률성의 「일정한 조건 또는 기준」은 **소정근로의 가치 평가와 관련된 조건**이어야 하며, 각종 자격이나 면허 외에 근속기간도 여기에 포함된다고 밝혔음.

표 9. 지도 기준의 네 축

구분	지도의 내용
판단기준의 속지	고정성 제외로 범위가 넓어진 점을 속지 — 재직·근무일수 조건부 정기상여금은 2024. 12. 19. 이후 산정 시부터 포함
명칭이 아닌 실질	상여금·제수당의 이름이 아니라 지급조건과 운용실태 등 객관적 성질로 판단
소정근로 대가성	근로의 가치를 어떻게 평가하고 얼마를 지급하기로 정하였는지를 전체적으로 판단 — 사후 조건 충족에 따른 실제 지급 여부는 영향 없음
정기성·일률성	1개월 초과 주기도 정기성 충족 가능 / 「일정한 조건」에 근속기간 포함

자료: 지침 3.(1) 「통상임금에 관한 지도방향」을 본 연구소가 정리

네 축은 지도의 순서이기도 함. 임금 항목을 **명칭이 아니라 지급조건으로** 확인하고, 소정근로의 대가인지를 전체적으로 판단한 뒤, 정기성과 일률성을 검토하여 범위를 정하는 흐름임.

지침이 「속지」를 첫 축으로 둔 것은 변경의 방향이 **범위의 확대**이기 때문임. 종전 기준으로 산정해 온 사업장은 조치가 없으면 **법정수당을 과소 지급하게 되므로**, 기준이 바뀐 사실을 알리는 것이 지도의 출발점이 됨.

III. 지침의 지도 방향 (계속)

13 임금체계 조정의 절차

취업규칙 변경

근로기준법 제94조제1항

통상임금의 범위가 넓어지면 지급조건을 조정하려는 유인이 생긴. 지침은 이 국면에서 **절차의 준수**를 지도의 초점으로 삼았음.

지급조건을 조정할 경우 노사 간 성실한 협의로 정비하도록 지도하고, 불가피하게 **불리하게 변경**할 때에는 「근로기준법」 제94조제1항의 **취업규칙 불이익 변경절차**(과반수 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의)를 준수하도록 함.

지침은 지급조건 조정 자체를 막지 아니하되 **절차를 지킬 것**을 지도의 초점으로 삼았음.

지침은 나아가 사용자가 **단지 통상임금을 줄이기 위하여** 노사협의를 법적 절차를 지키지 아니하고 일방적으로 지급조건만 바꾸는 행위를 하지 아니하도록 **엄정하게 지도**할 것을 명시하였음. 직무·성과급 도입을 위하여 근로계약·취업규칙·단체협약을 변경하는 경우에도 근로자 동의 등 법적 절차를 지키도록 지도하도록 함.

노사가 **약정 통상임금**을 따로 정한 경우에는 법정 통상임금에 미달되지 아니하도록 지도하도록 하였음. 당사자의 약정으로 범위를 임의로 줄일 수 없다는 판결의 취지가 반영된 것임.

산정 방법은 시행령 제6조제2항이 지급 단위별로 정하며, **일·주·월 외의 기간으로 정한 임금**은 일급·주급·월급 규정에 준하여 산정함(제5호). 정기상여금이 여기에 해당함.

표 10. 정기상여금의 시간급 환산 (지침의 예시)

구분	산식	비고
월 환산시간	$(40+8) \times \text{약 } 52.14\text{주} \div 12\text{월}$	208.56시간
연 환산시간	$(40+8) \times \text{약 } 52.14\text{주}$	2,502.72시간
월 기준 환산	연간 상여금 $\div$ 12월 $\div$ 208.56시간	두 방식의 결과가 같음
연 기준 환산	연간 상여금 $\div$ 2,502.72시간	

자료: 지침 별첨 Q&A의 산정 예시 (토요일 무급을 전제한 계산)

임금이 둘 이상의 지급 단위로 되어 있으면 각각 산정한 금액을 **합산**함(같은 항 제7호). 항목마다 시간급을 구하여 더하는 방식임.

III. 지침의 지도 방향 (계속)

14 현장 지원의 수단

지원 사업

지침 3.(2)

지침은 지도와 함께 **지원**을 한 축으로 두었음. 지방관서는 노사 간담회와 설명회로 판결과 지침의 내용을 정확히 알리고, 통상임금 범위에 관하여 노사가 원만히 협의할 수 있도록 현장을 지도하도록 함.

임금체계 개편의 방향도 제시되었음. 새 법리를 토대로 **소정근로의 가치를 반영하는 기본급적 성격의 임금**과 **성과 달성·평가의 결과인 성과급적 임금**을 각 항목의 지급 목적과 성질에 따라 단순화하고 구분하여 운영하도록 개선을 지원한다는 것임. 복잡한 임금구조의 단순화가 이번 판결을 계기로 삼는 과제로 제시되었음.

구체적 수단으로는 **일터혁신 상생컨설팅**이 연계됨. 20인 이상 사업장을 대상으로 전문 컨설턴트가 기업을 방문하여 임금구성 항목의 간소화와 직무·성과 기반 임금체계의 설계 등 개선방안을 도출하는 사업이며, 지방관서가 추천한 사업장은 우선 지원을 받도록 하였음. 신고사건과 사업장 감독, 임금·단체협약 교섭 지도에서 통상임금 쟁점으로 지원이 필요하다고 판단되는 사업장을 이 사업으로 연계하도록 함.

지원의 대상을 20인 이상 사업장으로 둔 것은 **임금체계를 스스로 개편하기 어려운 규모**를 고려한 설계로 보임. 임금 항목이 여러 갈래로 나뉘어 있고 각 항목의 지급조건이 단체협약·취업규칙·관행에 흩어져 있는 사업장일수록, 어느 항목이 통상임금에 들어오는지 가리는 작업 자체에 전문적 검토가 필요함.

본부 차원의 지원도 예고되었음. 지침은 노동연구원과 노사발전재단 등과 협업하여 **매뉴얼과 우수사례를 지속적으로 시달**하고 이를 사업장 자체 지도에 활용하도록 한다고 밝혔음. 판결의 해석을 개별 관서가 따로 하지 아니하고 **공통의 자료로 맞추려는** 접근임.

지원과 지도는 맞물림. 신고사건과 사업장 감독, 교섭 지도에서 지원이 필요하다고 판단되는 사업장을 컨설팅으로 연계하도록 한 것은 **감독에서 확인된 문제를 지원으로 돌리는** 경로임.

지원의 내용이 **임금체계 자체의 개편**에 놓인 것도 유의할 대목임. 통상임금의 범위를 다시 정하는 일에 그치지 아니하고, 기본급적 임금과 성과급적 임금을 목적과 성질에 따라 구분하여 임금 구조를 단순화하도록 유도하고 있음.

지침의 마지막 부분은 **별첨 Q&A 13문**임 — 통상임금의 개념과 소정근로 대가성의 의미에서 시작하여, 재직자에게만 지급하는 임금, 하계휴가비와 체력단련비, 신규 입사자의 정기상여금, 정기상여금의 통상임금 산정 방법, 연차유급휴가미사용수당의 산정, 고정시간외수당의 계산, 모성보호급여의 산정 시점까지 실무의 질문을 다루고 있음.

IV. 학계의 평가와 실무

15 판결에 대한 학계의 검토

평석의 논지

이새롬(2025)·임상민(2025)

판결 이후 학술지 「사법」에 평석이 실렸음. 이새롬(2025)은 이 판결이 고정성을 정의 요건에서 제거함으로써 **재직 조건이나 최소 근무일수 조건이 붙은 임금도 통상임금이 될 수 있게 되었다**고 정리하면서, 이 변경이 연장근로에 정당한 보상을 하도록 한 근로기준법의 목적에 더 부합한다고 평가하였음. 아울러 법원이 새 기준을 장래에 적용하되 계속 중인 사건에는 소급 적용한 것을 **법적 안정성과 근로자 보호의 조정**으로 보았음.

임상민(2025)은 두 판결이 고정성을 통상임금의 요건에서 배제하면서도 **소정성(사전결정성)은 요건으로 유지**하였다는 점에 주목하였음. 변경된 접근이 법령의 취지와 노동정책의 목적에 더 부합한다고 보면서도, **소급 적용의 범위와 남은 개념상의 문제**에 관한 법적 다툼은 이어질 것으로 전망하였음.

두 평석이 함께 가리키는 지점은 **고정성의 제외가 판단을 단순하게 만들지는 아니한다**는 것임. 조건은 여전히 소정근로 대가성·정기성·일률성을 판단하는 과정에서 고려될 수 있으므로, 개별 임금 항목의 성질을 실질에 따라 가리는 작업이 남음.

두 평석의 결론은 같은 방향임. 고정성을 정의 요건에서 뺀 것이 **법령의 문언과 취지에 더 부합한다**는 평가이며, 판결이 든 논거와 겹침.

평가의 근거로 든 것도 겹침. 두 평석 모두 이 변경이 **연장근로에 정당한 보상을 하도록 한 근로기준법의 목적**에 더 부합한다고 보았으며, 이는 판결이 네 번째 논거로 든 「연장근로의 억제」와 같은 취지임.

남은 쟁점으로 두 평석이 함께 드는 것은 **소급 적용의 범위**임. 판결은 장래효를 원칙으로 하되 당해사건과 병행사건에 소급 적용하도록 하였는데, 어떤 사건이 병행사건에 해당하는지 — 선고 시점에 통상임금 해당 여부가 재판의 전제로 다투어져 법원에 계속 중이었는지 — 는 개별 사건마다 판단이 필요한 사항임.

개념상 남은 문제도 지적되었음. 고정성이 빠졌더라도 **소정성(사전결정성)**은 요건으로 유지되므로, 지금 여부가 미리 정해진 상태인지와 조건의 성취가 불확실한지를 어떻게 구별할 것인가가 해석의 과제로 남음. 판결이 「조건은 소정근로 대가성이나 정기성·일률성을 부정하는 요소의 하나로 고려될 수 있다」고 한 문언이 그 자리를 만들고 있음.

11년의 간격을 두고 보면 학계의 문제 제기가 판례로 수용된 경과이기도 함. 이철수(2013)가 고정성 기준의 타당성을 재검토할 것을 제안하고 「소정근로의 대가」를 목적론적으로 해석할 것을 논한 뒤, 2024년 판결이 **고정성을 제외하고 소정근로 대가성을 본질적 판단 기준으로** 세운 것임.

IV. 학계의 평가와 실무 (계속)

16 공공 위탁 실무의 접점

노무비 산정과의 연결

원가·정산 실무

통상임금이 오르면 **연장·야간·휴일근로 가산수당의 단가가 함께 오름**. 이 영향은 교대제로 운영되는 시설과 상시 연장근로가 있는 사무에서 특히 크며, 공공 위탁·용역의 상당수가 여기에 해당함.

원가 산정에서는 노무비의 기초가 되는 통상임금이 **개정 지침의 기준에 따른 것인지를** 확인할 필요가 있음. 본 연구소가 앞서 정리한 바와 같이 위탁 용역의 원가는 재료비·노무비·경비에 일반관리비와 이윤을 더하여 계산되며(KIEM-REPO-2023-01), 노무비의 산정 근거가 달라지면 예정가격과 계약금액이 함께 달라짐.

표 11. 위탁 실무의 확인 순서

순번	구분	내용
1	임금 구성의 확인	수탁기관의 임금 항목 중 재직 조건부·근무일수 조건부 금품의 유무
2	통상임금 재산정	해당 금품을 포함한 시간급 통상임금 — 연간 상여는 연간 소정근로시간으로 나누어 환산
3	가산수당 단가	연장·야간·휴일근로 수당의 단가 갱신
4	원가·정산 반영	노무비 산정 근거의 갱신과 정산 시 확인
5	절차의 확인	지급조건을 조정하는 경우 취업규칙 불이익 변경절차의 준수 여부

자료: 판결·지침의 내용을 근거로 본 연구소가 정리

계약 기간이 걸치는 경우에는 시점의 확인이 필요함. 새 법리는 **2024. 12. 19. 이후의 산정부터** 적용되므로, 그 시점을 사이에 둔 계약기간의 노무비는 앞뒤를 나누어 보아야 함.

발주 단계에서도 확인이 필요함. 예정가격의 노무비에 적용한 임금 자료가 **어느 시점의 기준으로 계산된 것인지**에 따라 금액이 달라짐.

정산의 국면에서도 같은 확인이 필요함. 위탁금의 회계에서 인건비가 비목으로 산정되어 있어야 임금 지급의 확인과 정산이 가능하므로(KIEM-REPO-2024-01), **통상임금의 기준이 바뀐 사실이 원가와 정산의 양쪽에 반영되었는지**를 함께 보아야 함.

근거와 한계

인용한 자료

표 12. 이 보고서가 인용한 근거

근거	내용	기준
고용노동부 「(개정) 통상임금 노사지도 지침」	판결 요지·지도 방향·대비표 ·Q&A	2025. 2. 6. (45쪽)
대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결	판시사항 — 지침 수록분	2024. 12. 19.
같은 날 선고 2023다302838 전원합의체 판결	병행 판결	2024. 12. 19.
대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 등 전원합의체 판결	종전 법리 — 지침 수록 판시사항	2013. 12. 18.
「근로기준법」 제94조, 같은 법 시행령 제6조	취업규칙 변경 절차, 통상임금의 정의	게시 시점 시행본

판결의 문언은 지침이 인용한 판시사항으로 확인하였으며, 판결문 전문을 직접 확보한 것은 아님

참고 문헌

표 13. 참고한 학술 문헌

저자	제목	출처
이철수	통상임금에 관한 최근 판결의 동향과 쟁점 — 고정성의 딜레마	서울대학교 법학 54(3), 서울대학교 법학연구소, 2013, 877-907
이새롬	통상임금의 개념 및 판단 기준 — 고정성 폐기를 통한 통상임금 법리의 변경	사법 1(72), 사법발전재단, 2025, 607-642
임상민	통상임금과 고정성	사법 1(73), 사법발전재단, 2025, 673-718

서지는 KCI 등재 정보로 대조하였음

세 문헌은 논의의 시간 축 위에 놓임 — 이철수(2013)가 판결 **이전**에 고정성 기준의 타당성을 문제 삼았고, 이새롬(2025)과 임상민(2025)이 판결 **이후**의 평석으로 그 변경의 의미와 남은 쟁점을 검토하였음.

근거와 한계 (계속)

문헌 검토의 범위

주제와 관련된 학술 문헌은 KCI 등재 정보에서 **「통상임금」**과 **「고정성」**을 축으로 찾아 검토하였음. 통상임금은 노동법학에서 축적이 두터운 주제이므로 관련 문헌이 적지 아니하였고, 그 가운데 **이 보고서가 다루는 고정성 요건의 존폐에 직접 닿는 세 편**을 골라 인용하였음.

고른 기준은 논의의 시간 축임 — 판결 이전에 고정성 기준의 타당성을 문제 삼은 문헌(이철수 2013)과, 판결 이후의 평석(이새롬 2025, 임상민 2025)을 함께 놓아 **학계의 문제 제기가 판례 변경으로 이어진 경과**를 확인하고자 하였음. 개별 임금 항목의 해석론이나 임금체계 개편의 정책론을 다룬 문헌은 이 보고서의 범위 밖이므로 인용하지 아니하였음.

이 보고서의 한계

유의 사항

2025년 11월까지 공개된 자료 기준임. **판결의 문언은 지침이 인용한 판시사항의 범위에서만 확인**한 것이므로, 판결의 전체 논지와 반대의견의 내용은 판결문 원문으로 확인하여야 함.

지침은 **행정기관의 지도 기준**이며 법원의 판단을 구속하지 아니하므로, 개별 사업장의 임금 항목이 통상임금에 해당하는지는 그 임금의 지급조건과 운용실태에 따라 달라짐. 학술 문헌은 공개된 서지와 초록에서 확인되는 범위로만 인용하였고 원문은 확보하지 아니하였으며, **문헌에 없는 해석을 엮지 않았음**. 위탁 실무의 확인 순서는 판결·지침의 내용에서 도출한 정리이며 특정 사업장의 계산 방법을 제시한 것이 아님.

문의

내용의 문의는 **한국관리위탁연구소**로 하시기 바람.