

# 임금인상 소급분의 통상임금성 인정 판결과 그 함의

## 김용문 변호사, 심요섭 변호사

### 1. 배경

사용자와 노동조합 사이에 임금교섭이 지연되어 통상적인 임금인상 시기를 한참 통과한 후에 비로소 타결되는 경우를 종종 볼 수 있다. 이런 경우 대체로 임금인상을 소급하여 적용한다. 임금 인상분 차액이 소급되어 지급되는 것이다. 그런데 이때 시간외근로수당 등 각종 법정수당 산정 기준이 되는 통상임금에 임금인상 소급분을 반영하여야 하는지 여부가 문제될 수 있다.

이와 관련하여 대법원은 지난 8월 “임금인상 소급분은 통상임금에 포함하여 산정되어야한다”라는 취지로 판시하였고(대법원 2021. 8. 19. 선고 2017다56226 판결, 이하 ‘대상 판결’), 위 대법원 판결 이후 대법원과 하급심 법원에서 같은 취지의 판결이 잇따르고 있다. 임금인상 소급분의 통상임금 인정에 관한 법리가 확고하게 정립되고 있는 것으로 보인다.

그러나 이러한 판례 입장에 대해서는 통상임금 문제가 노사간에 논란이 큰 사안이라는 점에서 몇가지 추가적으로 검토할 사항들이 있다.

### 2. 대상판결에 대한 비판적 고찰

#### 1) 고정성 관련

이번 판결이 2013년 대법원 전원합의체 판결(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결)에 정확히 부합하는 내용인지 의문이 제기될 수 있다.

즉, 전원합의체 판결은 통상임금 요건 중 고정성의 의미를 ‘근로자가 임의의날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정된 임금으로서, 지급 여부나 지급액이 사전에 확정된 것’이라고 설시하였다.

그러나 특정 사업장에서는 근로자들이 임금인상 노사합의가 있기 전 임의의 날에 근로를 제공하면서 장차 임금 인상안이 언제 어떠한 수준으로 타결될지 등의 구체적 내용을 근로하는 임의의 날에 알거나 예측할 수 없는 상황이 발생할 수 있을 것이다. 그렇다면, 당해 임금인상 소급분은 사전에 확정되어 고정적이라고 보기 어려운 문제가 발생한다.



## 2) 근로자의 '기대'를 통상임금 인정 기준으로 삼을 수 있는지

대법원은 이번 판결에서 “매년 반복된 소급인상 합의에 따라 임금이 인상되면 소급기준일 이후의 임금인상 소급분이 지급 되리라고 기대할 수 있었(다)”고 판시하여, 근로자들이 임금 인상 소급분 지급을 기대할 수 있었다는 점을 통상 임금인정의 중요한 판단 근거로 삼은 것으로 보인다.

그러나 구체적인 사안에서 어느 정도로 임금인상에 대한 소급 적용이 반복되어야 근로자들이 이에 관한 기대를 갖는다고 볼 수 있는지 객관적 기준을 제시하기가 쉽지 않은 문제가 있다. 예컨대, 노동조합이 신설되어 최초로 임금인상이 소급 적용되었다면, 당해 사업장 내에서는 임금 인상 여부와 인상을 등에 관한 아무런 선례도 없기 때문에 구체적인 '기대'가 형성되었다고 보기도 어려울 것이다. 이러한 사업장에까지 대상 판결의 논리를 그대로 적용할 수는 없을 것 이라고 판단 된다.

그렇다면 근로자들로서는 어느 정도 소급 지급 사례가 축적되어야 비로소 (법적 보호가 가능하거나 필요한 정도의) 기대를 가지게 되고, 이때부터 임금인상 소급분이 통상임금으로서 고정성을 갖추게 된다고 볼 것인데, 이처럼 사후적인 판단이 요구되는 애매한 중간 영역이 발생함으로써 2013년 전원 합의체 판결이 제시한 기준의 의미가 불분명해지는 문제가 생길 수 있는 것이다.

특히, 대상 판결의 논리를 확장하면 2013년 전원합의체 판결에서 고정성이 부정되는 임금 항목으로 언급한 '근로자의 근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급 여부나 지급액이 정해지는 임금'의 경우에도 근로자들의 기대 여하에 따라 고정성이 충족되어 통상임금에 해당한다는 주장이 제기될 가능성도 배제할 수 없다.

## 3) 논거 사례의 비현실성

대상 판결은 '전년 대비 기본급 인상률이 50%를 넘는 경우'를 상정하면서 '임금인상 소급분을 통상임금에 포함하지 않는 경우, 소정근로에 대한 임금과 연장근로에 대한 임금이 동일하게 되거나 연장근로에 대한 임금이 오히려 더 적게 되는 경우가 발생할 수 있다는 점'을 논거 중 하나로 제시하였다.

그러나 실제 노사현장에서 이 정도의 급격한 임금인상이 이루어지는 사례를 찾기는 쉽지 않다.

따라서 위와 같은 판례의 논거는 현실성이 결여된 감이 있고, 다수 사업장에서와 같이 임금 인상률 5% 이하로서 위와 같은 역전현상이 거의 문제되지 않는다면 달리 판단될 수 있다는 취지인지도 불분명한 측면이 있다.

## 3. 전망 및 대응방향

대상 판결에 따르면 근로자들이 임금인상에 대한 소급적용에 대한 기대를 가지고 있다고 볼 수 있는 사업장에서 임금인상을 소급 적용하는 경우, 그 적용 시점부터 통상임금에도 이를 반영하여야 한다. 이와 같은 방식으로 각종 수당을 정산해야 민형사상 책임을 피할 수 있는 등 법적 리스크를 해소할 수 있을 것이다.

대상판결은 “임금인상 소급분은 근로자가 업적이나 성과의 달성 등 추가 조건을 충족해야만 지급되는 것이 아니라 소정근로의 제공에 대한 보상으로 당연히 지급될 성질의 것”이라는 입장을 취하고 있음을 주목할 필요가 있다. 따라서 퇴직 등으로 인해 임금인상 소급분 적용 대상에서 제외된 근로자들에게도 임금인상 소급분 지급 청구권이 인정되는지 여부에 관한 논란이 제기될 가능성도 있는데, 이런 경우 어떻게 대응할지가 문제로 대두 될 것이다.

특히, 노동조합이 있는 사업장의 경우 대상 판결의 취지를 감안하여 임금협약을 체결할 필요가 있다. 즉, 노사간 임금인상 소급 적용과 통상임금 문제를 어떻게 처리할지에 관하여 보다 명확하게 정리하여야 할 것이다.