

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2021다216957 임금  
원고, 피상고인 원고 1 외 52인(별지 원고명단 기재와 같음)  
원고들 소송대리인 법무법인 우리로  
담당변호사 주규환 외 3인  
피고, 상고인 서울특별시 강남구  
소송대리인 법무법인(유한) 바른  
담당변호사 박창렬  
원 심 판 결 서울고등법원 2021. 1. 26. 선고 2017나2074697 판결  
판 결 선 고 2025. 2. 20.

주 문

상고를 모두 기각한다.  
상고비용은 피고가 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 출근율 조건과 재직조건이 부가된 이 사건 상여금의 통상임금 해당 여부(제1, 2, 3 상고이유)

가. 통상임금에 관한 법리

근로기준법 시행령 제6조 제1항은 통상임금을 "근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액"이라고 규정한다. 법령의 정의와 취지에 충실하게 통상임금 개념을 해석하면, 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다. 임금에 부가된 조건은 해당 임금의 객관적 성질을 실질적으로 판단하는 과정에서 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려될 수는 있지만, 단지 조건의 성취 여부가 불확실하다는 사정만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다.

통상임금은 실근로와 구별되는 소정근로의 가치를 반영하는 도구개념이므로, 계속적인 소정근로의 제공이 전제된 근로관계를 기초로 산정하여야 한다. 근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이다. 따라서 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결 참조).

어떤 임금에 일정 근무일수를 충족하여야만 지급한다는 조건이 부가되어 있더라도, 그와 같은 조건이 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 조건, 즉 소정근

로일수 이내로 정해진 근무일수 조건인 경우에는 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않는다. 설령 근로자의 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하여 근로자가 근무일수 조건부 임금을 지급받지 못하더라도, 그 임금이 소정근로의 대가로서 정기성과 일률성을 갖추고 있는 한 이를 통상임금에 산입하여 연장·야간·휴일근로에 대한 법정수당을 산정하여야 한다. 통상임금은 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 관계없이 소정근로의 가치를 반영하여 정한 기준임금이기 때문이다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결 참조).

#### 나. 사실관계

원심판결 이유와 기록에 따르면 다음 사실을 알 수 있다.

1) 서울특별시 ○○구 소속 환경미화원들이 서울특별시 ○○구를 상대로 기말수당, 체력단련비, 명절휴가비 등이 통상임금에 해당한다고 주장하면서 이를 통상임금에 포함하여 계산한 초과근무수당의 차액 등의 지급을 구한 소송에서, 기본급 등의 일정 배율에 해당하는 금액을 일정 주기로 지급하는 기말수당, 체력단련비, 명절휴가비 등은 통상임금에 해당한다는 취지의 대법원 2011. 8. 25. 선고 2011다17076 판결이 선고·확정되었다.

2) 위와 같은 선형 대법원 판결 선고 이후 피고를 포함한 서울특별시 각 자치구의 위임을 받은 서울특별시장과 원고들을 비롯한 환경미화원들이 소속된 이 사건 노동조합은 2012년 단체협약을 통하여 기말수당, 정근수당, 체력단련비, 명절휴가비(이하 '이 사건 상여금'이라 한다)에 일정 출근율을 충족할 것을 요구하는 조건(출근율 50% 미만 시 미지급, 출근율 50% 이상 90% 미만 시 출근율에 따라 차등 지급)을 부가하기로 합의하였다.

3) 이후 서울특별시장과 이 사건 노동조합은 2014년 단체협약을 통하여 이 사건 상여금에 '지급대상은 지급일 현재 재직 중인 자에 한한다.'는 조건을 추가하였다.

#### 다. 원심의 판단

원심은 그 판시와 같은 이유로 출근율 조건을 부가한 합의는 무효이고 재직조건은 인정되지 않는다고 보아 이 사건 상여금이 통상임금에 해당한다고 판단하였다.

1) 출근율 조건을 부가한 합의는 성질상 통상임금에 산입되어야 할 이 사건 상여금을 통상임금에서 제외하기로 하는 합의와 실질적으로 다르지 아니하고 근로조건을 불리하게 변경하는 단체협약으로서 현저히 합리성을 결여하여 무효로 보아야 한다.

2) 구체적인 임금지급실태에 비추어 2014년 단체협약의 문구만으로는 이 사건 상여금에 기왕에 근로를 제공한 사람이라도 특정 시점에 재직하지 않으면 임금을 지급하지 않는 내용의 재직조건이 부가되어 있다고 보기 어렵다.

#### 라. 대법원의 판단

1) 위와 같은 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 보면, 기본급 등에 연동하여 정해진 일정한 금액을 일정 주기로 분할하여 지급하는 이 사건 상여금은 소정근로일수에 미치지 못하는 근무일수의 출근을 요구하는 출근율 조건이나 재직조건이 부가되어 있더라도 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다.

그렇다면 이 사건 상여금은 출근율 조건의 부가 여부와 관계없이 여전히 통상임금에 해당하므로, 출근율 조건을 부가한 합의가 실질적으로 이 사건 상여금을 통상임금에서 제외하는 합의와 같다고 단정할 수 없어 원심이 들고 있는 이유만으로 위 합의가 무효라고 보기는 어렵다.

2) 재직조건의 존부를 다투는 상고이유 주장은 사실심법원의 자유심증에 속하는

증거의 선택과 증거가치의 판단을 타하는 것에 불과하여 받아들이기 어렵다. 나아가 살펴보더라도 앞서 본 법리에 비추어 보면, 재직조건이 부가되어 있다는 이유만으로 이 사건 상여금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정된다고 볼 수 없다.

3) 원심이 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 전제하고 출근율 조건이 무효라 판단한 부분은 적절하지 아니하나, 이 사건 상여금을 통상임금으로 인정한 결론은 정당하다. 원심의 판단에 통상임금 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

## 2. 통근수당, 안전교육수당의 통상임금 해당 여부(제4 상고이유)

원심은 그 판시와 같은 이유로 통근수당, 안전교육수당이 통상임금에 해당한다고 판단하였다. 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고 상고이유 주장과 같이 통상임금 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

## 3. 결론

상고를 모두 기각하고 상고비용은 패소자가 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장            대법관            신숙희

주 심            대법관            노태악

대법관 서경환

대법관 노경필

(별지 원고 명단 생략)