2025년 통상임금 개정 관련 안내

안녕하세요, 노무법인 서진입니다.

지난 해인 2024년 12월, 대법원이 11년 만에 통상임금 개정하는 판결을 내렸습니다.
해당 판결과 관련하여 통상임금 제도에 중대한 변화가 있어 아래와 같이 안내드립니다.

이전에는 ① 정기성 ② 일률성 ③ 고정성이라는 세가지 조건이 만족해야 '통상임금'에 포함되었지만, 전원합의체 판결(2022다264316)에 따라 ③ 고정성이 제외되었습니다.

2024년 12월부터 재직조건부 상여금 및 근무일수 충족 상여금이 통상임금으로 포함되었습니다.
명절 떡값, 정기 상여금, 휴가비 등 정기적으로 지급되는 수당은 통상임금에 포함되어 급여 인상이 불가피할 것으로 보입니다.

단, 개인 실적이나 기업 실적에 따른 인센티브와 격려금 등은 통상임금에서 제외되게 됩니다.

□ 이에 대법원은 '24.12.19. 전원합의체 판결을 통해 소정근로의 대가를 중심으로 도출되어야 하는 통상임금의 범위를 부당하게 축소시키는 고정성 개념을 제외하고 통상임금의 개념을 재정립하는 새로운 법리를 제시함

❖ 통상임금의 개념적 징표에서 고정성을 제외하고, 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로써 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당

▷ 통상임금 인정 여부

항목	내용	포함 여부
기술수당	기술 또는 자격 보유자에게 주는 것	○
근속수당	근속기간에 따라 지급 여부나 금액이 달라지는 수당	○
가족수당	부양가족 수에 따라 달라진다면	X
	부양가족 수와 관계없이 모두에게 준다면	○
성과급	근무 실적을 평가해 결정된다면	X
상여금	정기적인 지급이 확정됐다면	○

※ 신규 입사하여 실제로 조건부 수당 등을 받은 적이 없다고 하더라도 소정 근로의 대가이자 정기성, 일률성을 갖춘 경우는 통상임금에 해당하여 이를 포함하여 통상임금 산정해야 함.

▷ 통상임금이 적용되는 급여 및 수당

- 해고예고수당
- 연장·야간·휴일근로수당
- 연차유급휴가수당
- 육아휴직급여
- 출산전후휴가급여
- 퇴직금 등

▷ 컨설팅 안내

해당 판결로 인해 기존 시간외수당 및 연차수당, 퇴직금 산정 방식에 영향이 있을 것으로 보입니다. 기존 임금체계에 대한 전면적 재검토가 필요하며 소급 적용 가능성과 법정 분쟁 발생 시, 대응 방안도 필요로 합니다.

저희 노무법인 서진은 본 판결에 따른 대응을 위하여 다음과 같은 컨설팅을 제공합니다.

- 1) 통상임금 해당 여부에 대한 항목별 분석
- 2) 리스크 진단 및 소송 가능성 검토
- 3) 임금체계 개편안 수립 및 시행방안 제안
- 4) 노사 대응 전략 마련

※ 본 업무는 별도의 **컨설팅 비용이 발생**(기존 자문사인 경우, 컨설팅 비용 조정 가능)하며, 관련 문의는 담당자 또는 사업장(064-725-9636)으로 문의주시면 안내드리겠습니다.

보다 안정적인 인사·노무 및 임금 체계 운영을 위한 선제적 대응이 필요한 시점입니다.

향후 임금체불 등 여러 문제가 발생 할 수 있으므로, 관련하여 보다 자세한 자문 및 상담(기존 자문사는 무료 상담)이 필요하신 경우 언제든지 문의주시기 바랍니다.

감사합니다.