



대학교 기간제 교원의 기본급을 인상하면서 상여수당을 삭감한 취업규칙의 변경이 근로자에게 불이익한 변경으로 보기 어렵다고 판단한 사례

(대법원 2025. 2. 20. 선고 2024다293092 판결)

1. 사안 및 쟁점

원고는 학교법인인 피고가 운영하는 대학교의 기간제 교원으로 근무하다가 퇴직하였습니다. 피고는 매학년도 ‘기간제 교원 기본급 표 및 수당 표’(이하 ‘보수표’)를 마련하고, 그에 따라 기간제 교원에게 보수를 지급해 왔습니다. 피고는 기간제 교원에게 연간 기본급의 300%(매년 7월, 12월을 제외한 나머지 달에 기본급의 30%씩)를 상여수당으로 지급하였는데, 2012학년도에 수당 표를 변경하여 상여수당을 기본급의 100%(3월, 9월에 기본급의 50%씩)로 삭감하였고(이하 ‘2012년 취업규칙 변경’), 2013학년도부터는 아예 상여수당 항목을 삭제하여 상여수당을 지급하지 않았습니다(이하 ‘2013년 취업규칙 변경’).

그런데 피고는 2010~2011학년도의 기본급 표를 2008년 공무원보수규정 [별표 12] 봉급표의 봉급액을 반영하여 개정하였고, 2012학년도 기본급 표는 2011년 공무원보수규정 [별표 12] 봉급표의 봉급액을 반영하여 개정하였습니다. 그리고 2013학년도부터 2019학년도까지는 2012학년도와 동일한 기본급 표를 그대로 유지함으로써 기간제 교원의 기본급을 동결하였습니다. 그런데 공무원보수규정 [별표 12] 봉급표의 봉급액은 2011년에 대폭 상승하였는데, 피고는 2012학년도 기본급 표에 이를 반영함으로써 결국 대학교 기간제 교원의 기본급도 크게 상승하였습니다. 한편, 2011년 공무원보수규정 [별표 12] 봉급표 개정 당시 ‘공무원수당 등에 관한 규정’도 함께 개정되어 일부 수당이 봉급액에 통합되면서 봉급액에 연동되는 일부 수당의 경우 지급 비율이 하향 조정되는 등 공무원 보수체계가 전반적으로 개편되었습니다.

원고는 피고의 위 2012년과 2013년의 각 취업규칙 변경은 취업규칙의 불이익한 변경에 해당하고, 근로기준법 제94조에 따른 절차를 거치지 않았으므로 무효라고 주장하며, 변경 전의 취업규칙에 따라 산정한 상여수당 및 지연손해금의 지급을 구하였습니다.

2. 법원의 판단

[원심] 원심은 ① 기본급 인상과 상여수당 삭감 사이에는 대가관계나 연계성이 없으며, ② 2012년 취업규칙 변경 및 2013년 취업규칙 변

경이 근로자에게 불이익한 변경에 해당한다고 판단하면서, ③ 기본급과 수당을 합한 보수총액의 감소 여부를 불이익 변경 기준으로 판단해야 한다는 피고의 주장을 배척하였습니다.

[대법원] 그러나 대법원은 ‘취업규칙의 변경이 근로자에게 불이익한지 여부를 판단할 때 근로조건을 결정짓는 여러 요소 중 한 요소가 불이익하게 변경되더라도 그와 대가관계나 연계성이 있는 다른 요소가 유리하게 변경되는 경우라면 그와 같은 사정을 종합적으로 고려하여야 한다(대법원 2022. 3. 11. 선고 2018다255488 판결 등)’는 기존 판례 법리를 재확인하면서, 2012년 취업규칙 변경에서 이루어진 기본급 인상과 상여수당 삭감 사이의 대가관계가 존재한다고 보았습니다.

그 주요 근거로는 ① 기본급과 상여수당은 하나의 근로조건을 결정하는 여러 요소 중 비교 가능한 것에 해당하므로, 대가관계나 연계성을 쉽게 부정하기 어려운 점, ② 피고가 ‘2011년 공무원 보수체계 개편’ 내용을 반영하여 대학교 기간제 교원의 기본급을 급격히 인상하면서 그 대신 상여수당을 감액한 것으로 볼 여지가 충분한 점, ③ 피고의 정관, 보수규정이나 보수표 변경 내역에 비추어 보면 피고의 기간제 교원의 기본급이 공무원보수규정의 봉급표에 연동되어 있다고 볼 수는 없는 점 등을 들었습니다.

이에 대법원은 피고와 대학교 교직원들 사이에 기본급과 상여수당을 별도로 취급한다는 점에 관한 의사 합치가 있었다는 등의 특별한 사정이 없는 이상, 상여수당을 감액한 2012년 취업규칙 변경의 불이익 변경 여부 판단 시 기본급 인상이 함께 이루어진 경위와 그 대가관계 여부 등을 검토하고 임금 수준이 전체적으로 감소하였는지를 살피는 등으로 기본급이 근로자에게 유리하게 변경되었다는 사정까지 종합적으로 고려하여야 한다고 판시하면서, 원심이 2012년 취업규칙 변경의 효력 여부를 다시 심리판단하여 상여수당을 정하도록 원심판결 전부를 파기환송하였습니다.

3. 의의

취업규칙의 변경이 근로자에게 불이익한지 여부를 판단할 때, 근로조건을 결정짓는 여러 요소 중 어느 한 요소가 불이익하게 변경되더라도 그와 대가관계나 연계성이 있는 다른 요소가 유리하게 변경되는 경우 그와 같은 사정을 종합적으로 고려하여야 합니다(대법원 2022. 3. 11. 선고 2018다255488 판결 등 참조). 대상판결은 위 법리를 재확인하면서, 기본급과 상여급의 성격이 구분되더라도, 그 산정방식 등에 비추어 대가관계나 연계성이 존재하므로, 기본급을 인상하면서 상여수당을 삭감한 취업규칙 변경을 불이익한 변경으로 단정할 수 없다고 보았습니다.

따라서 임금 항목 중 일부가 근로자에게 불이익하게 변경되었더라도, 그것이 근로기준법 제94조 제1항의 취업규칙 불이익 변경에 해당하느냐 여부는 임금규정 변경의 동기와 경위, 다른 임금 항목의 변동에 따른 전체 임금총액의 감소 여부 등 구체적인 사실관계에 따라 판단할 필요가 있습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com