



## 임금인상 소급분도 고정성을 갖춘 통상임금에 해당한다고 본 사례(대법원 2021. 8. 19. 선고 2017다56226 판결)

이 사건은 원고들 소속 노동조합과 사용자인 피고의 기본급 인상 합의가 임금인상 기준일을 지나서 이루어지는 경우, 노사간 합의에 따라 인상된 기본급을 위 기준일로 소급하여 적용하기로 약정하였다면 임금인상 소급분이 고정성을 갖춘 통상임금에 해당하는지 여부가 문제된 사안입니다.

원심은 "임금인상 소급분은 근로자가 연장·야간·휴일근로를 하기 전에 지급 여부와 지급액이 확정돼 있는 임금이라고 할 수 없어 고정성을 인정하기 어렵다"고 판단하였고, 이에 원고들은 상고하였습니다.

대법원은 "소급기준일 이후 임금인상 합의 전까지 근로자들이 소정근로를 제공할 당시에는 임금의 인상 여부나 폭이 구체적으로 정해지지 않았더라도, 근로자들은 매년 반복된 합의에 따라 임금이 인상되면 소급기준일 이후의 임금인상 소급분이 지급되리라고 기대할 수 있었고, 노사간 소급적용 합의의 효력에 의해 소급기준일 이후 소정근로에 대한 대가가 인상된 기본급을 기준으로 확정되었다고 볼 수 있다. 즉 위와 같은 노사합의는 소정근로에 대한 추가적인 가치 평가 시점만을 부득이 근로의 제공 이후로 미룬 것으로, 그에 의한 이 사건 임금인상 소급분은 근로자가 업적이나 성과의 달성 등 추가 조건을 충족해야만 지급되는 것이 아니라 소정근로의 제공에 대한 보상으로 당연히 지급될 성질의 것이므로 고정성을 갖추고 있다고 보아야 한다."고 판시하여 임금인상 소급분의 통상임금성을 인정하였습니다.

### 관련구성원

#### 기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

#### 박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

#### 김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.