

울 산 지 방 법 원

제 12 민 사 부

판 결

사 건 2024가합13148 임금  
원 고 별지1 기재와 같다.  
원고들 소송대리인 법무법인 중앙법률원  
담당변호사 정○기  
피 고 ○○산업안전보건공단  
대표자 이사장 안○주  
소송대리인 법무법인(유한) 정률  
담당변호사 임○린, 허○정  
소송복대리인 법무법인 위온  
담당변호사 김○규  
변 론 종 결 2026. 3. 11.  
판 결 선 고 2026. 4. 1.

주 문

1. 피고는,

가. 별지2 기재 각 원고에게 별지2 목록 '원고별 합계'란 기재 각 돈 및 이에 대하여

2024. 10. 8.부터,

나. 별지3 기재 각 원고에게 별지3 목록 '원고별 합계'란 기재 각 돈 및 그 중 500,000원에 대하여는 2024. 10. 8.부터, 나머지 돈에 대하여는 2025. 11. 12.부터, 각 다 갚는 날까지 연 12%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

2. 피고는 별지4 기재 각 원고의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 퇴직연금 부담금으로 별지4 목록 '합계'란 기재 각 돈 및 이에 대하여 2025. 11. 12.부터 다 갚는 날까지 연 12%의 비율로 계산한 돈을 납입하라.

3. 소송비용은 피고가 부담한다.

4. 제1항은 가집행할 수 있다.

## 청 구 취 지

주문과 같다.

## 이 유

### 1. 기초사실

#### 가. 당사자들의 지위

피고는 산업재해예방기술의 연구·개발과 보급, 산업안전보건 기술지도 및 교육, 안전·보건진단 등 산업재해 예방에 관한 사업을 수행하기 위하여 ○○산업안전보건공단 법에 따라 설립된 ○○노동부 산하 기관이고, 원고들은 피고 소속 근로자들이다.

#### 나. 피고의 보수규정 등

1) 피고의 보수규정, 복리후생규칙, 수당 등의 업무처리지침, 직급보조비 지급지침

## ■ 보수규정

제3조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "보수"라 함은 다음과 같다.

가. 연봉제 적용대상 임·직원의 경우 임원은 기본연봉·성과연봉 및 퇴직급여, 별정직 산하기관장 및 직원은 기본연봉·성과연봉·기타수당 및 퇴직급여를 합산한 금액을 말한다.

나. 고정급제 적용대상 직원의 경우에는 기본고정급·성과급·각종수당 및 퇴직급여를 합산한 금액을 말한다.

4. "수당"이라 함은 직무여건 및 생활여건 등에 따라 지급되는 부가급여를 말한다.

제4조(보수의 종류) 임·직원의 보수의 종류는 다음과 같다.

1. 기본고정급
2. 기본연봉
5. 성과급
7. 수당
8. 퇴직급여

제5조(지급형태) 보수는 월급으로 지급함을 원칙으로 하고, 보수의 결정이 일단위로 결정되는 경우에는 일급으로 지급할 수 있다.

제6조(계산기간) 보수의 계산기간은 당월 1일부터 당월 말일까지로 한다. 다만 연장근무수당, 야간근무수당 및 휴일근무수당의 계산은 전월 18일부터 당월 17일까지로 한다.

제7조(지급일) 월 보수는 매월 25일에 지급한다. 다만 지급일이 토요일 또는 공휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

제22조의2(성과급) ① 이사장은 임직원의 업무수행에 대한 평가결과에 따라 성과연봉 또는 성과급을 지급할 수 있으며, 그 지급대상 및 재원조성 방법 등에 관하여 필요한 사항은 이사장이 따로 정한다.

제31조(퇴직급여) 임원 및 직원이 퇴직할 때에는 퇴직급여를 지급하며 그 지급기준은 퇴직급여규정에 따로 정한다.

[별표3] 수당지급기준

1. 법정수당

- 연장근무수당: 월통상임금 × 연장근무시간/209 × 1.5
- 휴일근무수당: 월통상임금 × 휴일근무시간/209 × 1.5
- 야간근무수당: 월통상임금 × 야간근무시간/209 × 0.5
- 연차수당: 월 통상임금 × 8/209 × 잔여휴가일

## ■ 복리후생규칙

제11조(중식보조비) 공단 이사장은 직원에 대하여 예산의 범위 내에서 중식보조비를 지급할 수 있으며,

지급대상·지급금액 등에 관하여 필요한 사항은 이사장이 따로 정한다.

## ■ 수당 등의 업무처리지침

### Ⅲ. 복리후생비

#### 1. 중식보조비

가. 지급대상: 규정 제16조에 따른 고정급제 적용대상 직원

나. 지급액: 월 13만 원

다. 지급시기: 매월 보수지급일

라. 지급방법 및 절차

- 지급 발생일이 속하는 달의 급여에 합산하여 지급한다.
- 신규임용 및 퇴직자는 일할 계산하여 지급한다.
- 휴직·정직·교육·출장·파견 등의 직원에 대하여는 그 기간 동안 중식보조비를 지급하지 않는다. 단, 30일 미만의 교육·출장의 경우와 「여비규칙」에 따라 여비를 지급받지 않고 국내교육훈련기관, 정부기관 및 연구기관 등에 파견된 경우는 직무수행의 연속이므로 지급한다(해외 파견인 경우 IV.1에 따름)
- 결근의 경우 결근 매1일에 대하여 일액(월액을 그 달의 일수로 나눈 금액)을 감하여 지급한다.

## ■ 직급보조비 지급지침

### 2. 지급대상

가. 별정직 및 일반직 직원

나. 기타 이사장이 직무수행을 위해 필요하다고 인정하는 자

### 3. 지급기준

가. 신규임용, 승진, 감봉, 퇴직 및 직급의 변동이 있는 경우에는 발령일을 기준으로 그 월액을 일할 계산하여 지급하되, 퇴직직원에 한하여 기지급한 금액이 있을 경우 정산하지 아니함

나. 휴직(단, 공무상 질병의 경우는 제외), 무급휴가, 직위해제, 정직 중에는 지급할 수 없음

다. 연가, 병가, 공가, 특별휴가 및 공무상 질병으로 인한 휴직 기간 중에 있는 자는 전액 지급

- 다만, 결근한 자에게는 결근 매1일에 대하여 일액을 감하여 지급하고, 특별휴가 중 산전휴가는 60일분을 지급

마. 인사규정 제23조(직무대리)에 의거 임용 예정직의 직무를 대리하는 경우 대리하고 있는 현 직급의 기준액으로 지급

바. 해외연수자 및 국내 훈련기관 입교자와 정부 산하기관 및 연구기관에 파견된 경우는 직무수행

의 연속이므로 지급(공로연수파견 동일적용)

4. 지급시기

지급일은 매월 1일로 하되 지침 개정 등 특별한 사유가 있는 경우에는 변경가능

5. 지급금액

(단위 : 천원, 월)

구 분	지급기준	비고
별정직 기관장	900	
전문직(별정직)	1급	760
	2급	380
	3급	350
	4급	250
	5급	220
	6급	190
연구직·교수직	선임연구위원 가급·1급	760
	선임연구위원 나급·2급	280
	연구위원 가급·3급	260
	연구위원 나급	250
	연구원	220
기능직	190	

등 내부규정 중 이 사건과 관련 있는 내용은 아래와 같다.

2) 피고와 피고 소속 근로자들로 구성된 노동조합 사이에 체결된 단체협약 중 이 사건과 관련 있는 내용은 아래와 같다.

**[단체협약서]**

제43조(임금지급과 구성) 임금의 종류는 다음과 같이 구분하며 기본 급여액 인상에 최대한 노력한다.

1. 기본고정급
2. 성과급
3. 수당
4. 복리후생비
5. 기타 급여

**다. 퇴직연금제도 가입**

1) 피고는 2013. 1.부터 근로자퇴직급여보장법에서 규정하고 있는 퇴직급여제도를

도입하기로 하였고, 이에 따라 피고 소속 근로자들은 확정급여형퇴직연금제도(DB형)와 확정기여형퇴직연금제도(DC형)을 선택하여 가입하게 되었다.

2) 원고들 중 별지 4 목록 기재 원고들은 확정기여형퇴직연금제도(DC형)에 가입하였고, 이에 따라 피고는 그에 해당하는 원고들의 계정에 연간 임금총액의 1/12에 해당하는 부담금을 적립하여 왔다.

### 라. 내부평가성과급의 지급 등

1) 피고는 2021년부터 2024년까지 매년 '성과급 지급계획'에 의거하여 지급대상 근로자들에게 내부평가성과급을 지급하여 왔는데 각 연도 성과급 지급계획 중 이 사건과 관련 있는 내용은 아래와 같다.

#### [2021년도 성과급 지급계획]

##### □ 지급대상

- 직제규정 제4조에 따른 별정직 및 일반직 직군으로 평가연도에 근무한 자 중 지급일 현재 재직하는 직원
  - ※ (임원) 「공기업-준정부기관 임원 보수 지침」에 따라 내부평가급은 미지급하고, 경영평가성과급만 지급
  - ※ (업무직) 내부평가급은 미지급하고, 경영평가성과급만 지급

##### □ 지급산식 : 다음 산식에 따라 지급

$$\text{기본연봉 (기본고정급)} \times \text{환산비율} \times \text{평가등급별 지급률} \times \frac{\text{실제 근무 기간}}{\text{평가연도 일수(366)}}$$

- (기준월봉) 성과급 산정의 기준이 되는 금액(예산편성지침)
- (환산비율) 지급대상 직원의 기준월봉을 기본연봉(기본고정급)으로 환산한 비율
- (평가등급) 지급일 현재 직급 등 구분에 따라 다음과 같이 적용
- (지급률)
  - 전보·파견 등으로 평가연도 중 근무기관이 변경된 경우
    - (90일 이상 근무기관) 기관별 평균한 평가등급 지급률 적용
    - (90일 미만 근무기관) 최장 근무한 기관의 평가등급 지급률 적용

구 분	평가등급	비 고
2급 이상 직원	'21년도 개인성과연봉 등급	별정직 포함
3급 이하 직원	'20년도 내부경영평가 조직평가 등급	
전환전문직 직원	'20년도 전환전문직 개인평가 등급	

직 급	평가등급별 지급률				
	S	A	B	C	D
2급 이상	135.0%	117.5%	100.0%	82.5%	65.0%
3급 이하 등	140.0%	120.0%	100.0%	80.0%	60.0%

- 전환전문직은 「임금피크제 운영 규칙」에 따른 인건비 지급률을 반영하여 평가등급별 지급률 적용

○ (실제 근무 기간) 평가연도에 실제로 근무한 기간으로서, 다음 기간을 제외한 기간을 말하며, 시간제 직원의 경우 근무 시간을 환산하여 적용

① 「인사규정」 제37조에 따른 직위의 해제 기간

② 「인사규정」 제39조부터 제39조의3에 따른 휴직기간

※ 단, 인사규정 제39조의 제1항에 따른 휴직 중 업무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 실제근무기간으로 인정

③ 「인사규정」 제46조에 따른 정직 기간

④ 「복무규정」 제16조에 따른 결근 기간

⑤ 「복무규정」 제25조의2에 따른 출산전후휴가 중 무급휴가 기간

⑥ 「복무규정」 제26조에 따른 무급휴가 기간

□ 지급일 및 지급계좌 : '21. 6. 30.(수), 기타인건비성 계좌

#### [2022년도 성과급 지급계획]

□ 지급대상

○ 직제규정 제4조에 따른 별정직 및 일반직 직군으로 평가연도에 근무한 자 중 지급일 현재 재직하는 직원

※ (임원) 「공기업·준정부기관 임원 보수 지침」에 따라 내부평가급은 미지급하고, 경영평가성과급만 지급

※ (업무직) 내부평가급은 미지급하고, 경영평가성과급만 지급

□ 지급산식 : 다음 산식에 따라 지급

$$\text{기본급 등} \times \text{환산비율} \times \text{평가등급별 지급률} \times \frac{\text{실제 근무 기간}}{\text{평가연도 일수(365)}}$$

- (기본급 등) 성과급 산정의 기준이 되는 금액(예산운용지침)
- (환산비율) 지급대상자의 기준월봉을 기본연봉(기본급 등)으로 환산한 비율
- (평가등급) 지급일 현재 직급 등 구분에 따라 다음과 같이 적용

구 분	평가등급	비 고
2급 이상 직원	'22년도 개인성과연봉 등급	별정직 포함
3급 이하 직원	'21년도 내부경영평가 조직평가 등급	
전환전문직 직원	'21년도 전환전문직 개인평가 등급	

○ (지급률)

직급	평가등급별 지급률				
	S	A	B	C	D
2급 이상	135.0%	117.5%	100.0%	82.5%	65.0%
3급 이하 등	140.0%	110.0%	100.0%	90.0%	60.0%

- 전보·파견 등으로 평가연도 중 근무기관이 변경된 경우
  - (90일 이상 근무기관) 기관별 평균한 평가등급 지급률 적용
  - (90일 미만 근무기관) 최장 근무한 기관의 평가등급 지급률 적용
- 전환전문직은 「임금피크제 운영 규칙」에 따른 인건비 지급률을 반영하여 평가등급별 지급률 적용
- (실제 근무 기간) 평가연도에 실제로 근무한 기간으로서, 다음 기간을 제외한 기간을 말하며, 시간제 직원의 경우 근무 시간을 환산하여 적용
  - ① 「인사규정」 제37조에 따른 직위의 해제 기간
  - ② 「인사규정」 제39조부터 제39조의3에 따른 휴직기간
    - ※ 단, 인사규정 제39조의 제1항에 따른 휴직 중 업무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 실제근무기간으로 인정
  - ③ 「인사규정」 제46조에 따른 정직 기간
  - ④ 「복무규정」 제16조에 따른 결근 기간
  - ⑤ 「복무규정」 제25조의2에 따른 출산전후휴가 중 무급휴가 기간

⑥ 「복무규정」 제26조에 따른 무급휴가 기간

- 지급일 및 지급계좌 : '22. 6. 30.(목), 기타인건비성 계좌

**[2023년도 성과급 지급계획]**

□ 지급대상

- 지급일 현재 별정직 및 일반직(직제규정 제4조) 재직 직원 중 평가연도 근무실적이 있는 직원 (임원 및 업무직은 비대상)

\* 임원 및 업무직은 내부평가급을 지급하지 않으며, 경영평가성과급만 지급함

□ 내부평가급 산식

$$\text{기본급 등} \times \text{환산비율} \times \text{평가등급별 지급률} \times \frac{\text{실제 근무일수}}{\text{평가연도 일수(365)}}$$

- (기본급 등) 내부평가급 산정 기준에 따른 인건비 항목(예산운용지침)
- (환산비율) 지급대상자의 기준월봉을 기본연봉(기본급 등)으로 환산한 비율

□ 평가등급 적용기준

- 지급일 현재 직렬 및 직급에 따라 다음과 같이 적용

구 분	평가등급	비 고
2급 이상 직원	'23년도 개인성과연봉 등급	별정직 포함
3급 이하 직원	'22년도 내부경영평가 조직평가 등급	
전환전문직 직원	'22년도 전환전문직 개인평가 등급	

□ 평가등급별 차등지급률

직급	S	A	B	C	D
2급 이상	135.0%	117.5%	100.0%	82.5%	65.0%
3급 이하 등	140.0%	110.0%	100.0%	90.0%	60.0%

- 단, 전보·파견 등으로 평가연도 중 근무기관이 변경된 경우
  - (90일 이상 근무기관) 기관별 평가등급에 따른 평균 지급률 적용
  - (90일 미만 근무기관) 최장기간 근무한 기관의 평가등급 적용
- 전환전문직은 임금피크제 지급률(「임금피크제 운영 규칙」)을 적용한 인건비를 기준으로 평가등급별 지급률 적용

□ 지급대상기간

- 평가연도의 실제 근무일수에 따라 일할 지급하며, 시가제 근무 직원의 경우 근무 시간을 전일제

대비 환산하여 적용

○ 단, 다음의 기간은 근무일수에서 제외

- 「인사규정」 제37조에 따른 직위의 해제 기간

- 「인사규정」 제39조부터 제39조의3에 따른 휴직기간

\* 단, 인사규정 제39조의 제1항에 따른 휴직 중 업무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 실제근무기간으로 인정

- 「인사규정」 제46조에 따른 정직 기간

- 「복무규정」 제16조에 따른 결근 기간

- 「복무규정」 제25조의2에 따른 출산전후휴가 중 무급휴가 기간

- 「복무규정」 제26조에 따른 무급휴가 기간

□ 지급일 : '23. 6. 30.(금)

□ 지급계좌 : 개인별 기타인건비 계좌(직급보조비 지급 계좌)

#### [2024년도 성과급 지급계획]

□ 지급대상

○ 지급일 현재 별정직 및 일반직(직제규정 제4조) 재직 직원 중 평가연도 근무실적이 있는 직원 (임원 및 업무직은 비대상)

\* 임원 및 업무직은 내부평가급을 지급하지 않으며, 경영평가성과급만 지급함

○ 단, 「보수규정 시행규칙」 제9조의4에 따른 징계처분 직원은 해당연도 지급 제외

□ 내부평가급 산식

$$\text{기본급 등} \times \text{환산비율} \times \text{평가등급별 지급률} \times \frac{\text{실제 근무일수}}{\text{평가연도 일수(365)}}$$

○ (기본급 등\*) 내부평가급 산정 기준에 따른 인건비 항목(예산운용지침)

\* 기본급 등: 기준연봉(기준연봉+직무급+변동급), 기본고정급, 기술자격수당, 장기근속수당, 연구수당, 특수업무수당

○ (환산비율) 지급대상자의 기본연봉(기본급 등)을 기준월봉\*\*으로 환산한 비율

- 성과급 비중 확대를 위해 당년도 편성 예산 내에서 환산비율 61.6% 적용(기준월봉의 102.6%)

\*\* 기준월봉: 기본급 등 월액의 60% → 내부평가급 지급한도는 기준월봉의 100%(예산운용지침)

□ 평가등급 적용 기준

○ 지급일 현재 직렬 및 직급에 따라 다음과 같이 적용

구 분	평가등급	비 고
2급 이상 직원	'24년도 개인성과연봉 등급	별정직 포함
3급 이하 직원	'23년도 내부경영평가 조직평가 등급	
전환전문직 직원	'23년도 전환전문직 개인평가 등급	

□ 평가등급별 차등 지급률

직급	S	A	B	C	D
2급 이상	135.0%	117.5%	100.0%	82.5%	65.0%
3급 이하 등	140.0%	110.0%	100.0%	90.0%	60.0%

- 단, 전보·파견 등으로 평가연도 중 근무기관이 변경된 경우
  - (90일 이상 근무기관) 기관별 평가등급에 따른 평균 지급률 적용
  - (90일 미만 근무기관) 최장기간 근무한 기관의 평가등급 적용
- 전환전문직은 임금피크제 지급률(「임금피크제 운영 규칙」)을 적용한 인건비를 기준으로 평가등급별 지급률 적용

□ 지급대상기간

- 평가연도의 실제 근무일수에 따라 일할 지급하며, 시가제 근무 직원의 경우 근무 시간을 전일제 대비 환산하여 적용
- 단, 다음의 기간은 근무일수에서 제외
  - 「인사규정」 제37조에 따른 직위의 해제 기간
  - 「인사규정」 제39조부터 제39조의3에 따른 휴직기간
    - \* 단, 인사규정 제39조의 제1항에 따른 휴직 중 업무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 실제근무기간으로 인정
  - 「인사규정」 제46조에 따른 정직 기간
  - 「복무규정」 제16조에 따른 결근 기간
  - 「복무규정」 제25조의2에 따른 출산전후휴가 중 무급휴가 기간
  - 「복무규정」 제26조에 따른 무급휴가 기간

□ 지급일 : '24. 6. 28.(금)

□ 지급계좌 : 기타인건비 계좌(직급보조비 지급 계좌)

2) 위 각 년도 성과급 지급계획에 나타난 바와 같이 내부평가성과급은 근무평가결과에 따라 차등 지급되었으나, 최하등급인 D등급을 받더라도 받을 수 있는 최소보장비

율(60%)이 정해져 있었다.

#### 마. 임금 등의 지급

피고는 기본급 등만을 통상임금으로 하여 그에 따라 산정된 금액에 따라 원고들에게 연장근로수당, 야근근무수당, 휴일근무수당 등을 지급하였고 위와 같은 수당 등을 산정함에 있어 중식보조비, 내부평가성과급, 직급보조비는 통상임금에 포함시키지 않았다. 또한 피고가 도입한 확정기여형퇴직연금제도(DC형)에 따라 별지4 목록 기재 원고들의 계좌에 퇴직연금 부담금을 납입하면서도 중식보조비, 내부평가성과급, 직급보조비가 포함되지 않은 통상임금을 기초로 산정된 부담금만을 납입하였다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1~6호증(가지번호 있으면 포함, 이하 같음), 변론 전  
체의 취지

### 2. 당사자들의 주장 요지

#### 가. 원고들

##### 1) 각종 수당 차액 지급 청구

가) 피고가 원고들에게 지급한 중식보조비, 내부평가성과급 중 최소보장 부분(이하 '최소보장 성과급'이라 한다), 직급보조비는 소정근로에 대한 대가로서 정기성·일률성·고정성이 인정되는 통상임금에 해당한다. 따라서 피고는 원고들에게 중식보조비, 최소보장 성과급, 직급보조비를 통상임금에 포함시킨 뒤 이를 기초로 2021. 9.부터 2024. 9.까지의 정당하게 산정된 각종 수당(연장근로수당, 야간근무수당, 휴일근무수당)과 기 지급한 각종 수당의 차액을 지급할 의무가 있다.

나) 내부평가성과급에 부가된 '그 지급일 당시 재직 중인 근로자들에 대하여만 지급한다'라는 조건(이하 '재직자조건'이라 한다)은 지급일 전에 퇴직하는 근로자에 대하

여 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 않는다는 취지로 해석되는 한 무효이다.

## 2) 퇴직연금 부담금 납입의무 이행 청구

피고는 확정기여형퇴직연금제도에 가입한 별지4 기재 원고들을 위하여 연간 임금 총액의 1/12에 해당하는 퇴직연금 부담금을 납입할 의무가 있는데, 중식보조비, 최소보장 성과급, 직급보조비는 앞서 주장한 바와 같이 통상임금에 해당하므로, 피고는 위 중식보조비, 최소보장 성과급, 직급보조비를 통상임금에 포함시킨 뒤 이를 기초로 재산정한 정당한 부담금과 기납입한 부담금의 차액을 추가로 납입할 의무가 있다.

### 나. 피고

1) 원고가 통상임금에 포함된다고 주장하는 각 항목은 소정근로에 대한 대가가 아니거나 정기성·일률성·고정성 요건을 결여하여 통상임금에 해당하지 않는다.

2) 특히 내부평가성과급은 특정 시점에 재직하는 사람에게 지급하는 것이므로 소정근로의 대가가 아닐 뿐만 아니라, 고정성의 요건이 부정되므로 이를 통상임금이라고 볼 수 없다.

## 3. 중식보조비, 최소보장 성과급, 직급보조비의 통상임금 여부

### 가. 관련 법리

통상임금은 소정근로의 가치를 임금으로 전환한 개념으로, 법령상 정의된 통상임금의 본질적인 판단 기준은 '소정근로 대가성'이다. '정기성'과 '일률성'은 이러한 '소정근로 대가성' 있는 임금의 전형적 속성으로서, 임금의 지급 시기와 지급 대상이 미리 일정하게 정해지도록 요구함으로써 통상임금의 범위를 사전에 합리적으로 결정하도록 하는 역할을 담당한다. 그런데 여기에 법령상 근거 없이 '지급 여부나 지급액의 예외

없는 사전 확정'이라는 의미를 가지는 '고정성'이라는 징표를 더하는 것은 소정근로를 중심으로 도출되어야 하는 정당한 통상임금의 범위를 축소시키게 되어 부당하다.

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. 통상임금은 근로기준법이 규정한 여러 임금을 산정하는 기준이 되므로, 그 본질은 근로자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 가치를 평가한 기준임금이라는 데에 있다. 정기성과 일률성은 그 임금이 소정근로의 대가인 임금임을 뒷받침하는 개념적 징표이다. 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. '퇴직'은 정년의 도래, 사망, 해고 등과 함께 근로관계를 종료시켜 실근로의 제공을 방해하는 장애사유일 뿐, 근로자와 사용자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가와 는 개념상 아무런 관련이 없다. 따라서 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어

야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다(2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결 참조).

#### 나. 중식보조비 관련

앞서 본 인정사실, 다툼 없는 사실 및 갑 제1~4호증의 각 기재와 변론 전체의 취지를 더하여 인정되는 다음 사실과 사정을 종합하면, 피고가 원고들에게 지급하는 중식보조비는 소정근로에 대한 대가로서 정기적·일률적으로 지급되는 통상임금에 해당한다 봄이 타당하고, 실비변상적 급여라거나 근로와 무관하게 시혜적으로 지급된 급여라고 볼 수 없다.

① 피고의 단체협약에 의하면 복리후생비는 임금의 한 종류이고, 피고의 복리후생규칙, 수당 등의 업무처리지침에 따르면 중식보조비는 복리후생비의 일부이다. 신규임용자와 퇴직자의 경우에는 일할 계산된 중식보조비가 지급되었고 휴직·정직·교육·출장·파견 등의 직원에 대하여는 그 기간의 중식보조비가 지급되지 않았다.

② 피고의 복리후생규칙, 수당 등의 업무처리지침에 의하면 고정급제 적용대상 직원들은 특별한 사정이 없는 한 월 15만 원(2022. 12. 수당 등의 업무처리지침 개정 이전에는 13만 원)을 중식보조비 명목으로 지급받았다. 위 지급대상 근로자들은 실제로 식사를 하였는지 여부나 식비로 지출한 금액이 얼마인지 여부를 따지지 않고 동일한 금액을 일률적으로 지급받았다.

③ 피고의 복리후생규칙 제11조는 피고의 이사장이 중식보조비의 지급 여부를 재량으로 정할 수 있는 것처럼 해석될 여지가 있으나, 실제로 그 지급 여부에 앞서 피고 이사장의 별도의 결정이 있었다거나 이사장의 재량에 의하여 지급 여부 또는 범위를 달리한 사례가 있었다고 볼 만한 자료가 없다.

④ 임금 지급의 액수나 범위에 관하여는 법령이 정하는 범위 안에서 근로자와 사용자가 합의를 통해 자유롭게 정할 수 있는 것이어서 특정 급여에 관하여 근로의 내용이나 질을 따지지 않고 모든 근로자에게 동일한 금액을 지급하기로 하는 내용의 합의도 얼마든지 가능하다. 나아가 그 급여가 '소정근로에 대한 대가'로서의 성격을 갖는 한 임금에 해당하는 것이므로, 위 사실과 사정에 비추어 보면 피고가 원고들에게 지급한 이 사건 중식보조비가 근로의 차이를 반영하지 않은 채 일률적으로 지급된다는 이유만으로 그 임금성이 부정된다고 볼 수 없다.

#### 다. 최소보장 성과급 관련

앞서 본 인정사실, 다툼 없는 사실 및 갑 제1, 2, 4, 5호증의 각 기재와 변론 전체의 취지를 더하여 인정되는 다음 사실과 사정을 종합하면, 피고가 원고들에게 지급하는 최소보장 성과급은 소정근로에 대한 대가로서 정기적·일률적으로 지급되는 통상임금에 해당한다고 봄이 타당하다.

① 각 연도 성과급 지급 계획에 의하면, 내부평가성과급은 평가년도(전년도) 근무 실적에 대한 평가결과를 바탕으로 지급되고, 평가년도에 실제 근무한 일수에 비례하여 그 액수가 결정된다.

② 피고는 휴직·직위해제·정직·무급휴가·연수 기간과 같이 근로자가 실제 근무하였다고 볼 수 없는 기간은 내부평가성과급 산정을 위한 근무일수에서 제외하고, 평가년도 중 전보·파견 등으로 근무기관이 변경되는 경우 일정기간 이상의 근무기간에 대하여는 근무일수별 평균 지급률을 적용하여 내부평가성과급을 결정하였다.

③ 피고는 2021년도부터 2024년도까지 3급 이하의 별정직 및 일반직 직군의 직원이 근무실적에 대해 가장 낮은 등급의 평가를 받더라도 60%의 지급률을 기준으로 공

개된 산식에 따라 계산된 금원을 지급하였었다. 그렇다면 피고는 위 지급률을 기준으로 계산된 금원만큼은 내부평가 결과와 무관하게 해당 기간 근로를 제공한 근로자 모두에게 그 지급을 보장한 것으로 보인다.

④ 위 사실과 사정에 따르면 피고가 지급한 최소보장 성과급은 근로의 대가를 수개월간 누적하여 후불하는 것에 불과하다고 보이고, 근로자인 원고들 입장에서는 확정적인 대가로서 당연히 수령을 기대하는 임금이라고 봄이 타당하므로, 피고로서는 원고들에게 재직자 조건을 부과하여 그 지급을 거부할 수는 없다고 판단된다. 나아가 통상임금은 실근로와 구별되는 소정근로의 가치를 반영하는 도구개념이므로 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임金的 소정근로 대가성이나 통상임금성이 곧바로 부정된다고 볼 수 없다.

#### 라. 직급보조비 관련

앞서 본 인정사실, 다툼 없는 사실 및 갑 제1, 2, 4, 6호증의 각 기재와 변론 전체의 취지를 더하여 인정되는 다음 사실과 사정을 종합하면, 피고가 원고들에게 지급하는 직급보조비는 소정근로에 대한 대가로서 정기적·일률적으로 지급되는 통상임금에 해당한다고 봄이 타당하다.

① 피고는 직급보조비 지급지침에 따라 별정직 기관장, 전문직, 연구·교수직, 기능직 근로자들에게 해당 직급별로 미리 정해진 금액의 직급보조비를 매월 1일 현금으로 일률적으로 지급해왔다.

② 신규임용·승진·감봉·퇴직·직급의 변동이 있는 경우 발령일을 기준으로 일할계산된 직급보조비가 지급되었다.

③ 피고는 직급보조비가 당초 실비변상조로 지급되었던 업무추진비가 폐지되면서

이를 대신해 지급되는 것이라고 주장하나, 피고 주장과 같은 경위로 직급보조비가 지급된 것이라고 하더라도 실제 지출된 경비나 비용의 유무 또는 금액을 따지지 않고 사전에 미리 정해진 금액을 지급대상자들에게 일괄적으로 지급해 온 사정에 비추어 직급보조비가 업무추진비와 같이 실비변상의 성격만을 갖는다고 단정할 수 없다.

④ 임금 지급 일시나 방법은 근로자와 사용자의 합의에 따라 얼마든지 자유롭게 정할 수 있는 것이므로, 직급보조비가 다른 임금과 다른 일자에 다른 방법으로 지급된다고 하여 그러한 사정만으로 그 임금성을 부정할 충분한 근거가 될 수 없다.

#### 4. 각종 수당 차액 지급 청구에 대한 판단

앞서 살펴본 바와 같이 중식보조비, 최소보장 성과급, 직급보조비는 통상임금에 포함되므로, 피고는 별지2, 3 기재 원고들에게 위 각 금액이 포함된 통상임금을 기준으로 재산정한 각종 수당에서 기지급된 수당을 제외한 차액을 지급하여야 한다. 그 구체적인 액수로서 위 원고들이 구하는 2021. 9.부터 2024. 9.까지의 각종 수당은 각 별지2, 3 목록 '원고별 합계' 기재 금액과 같다(금액 산정에 대하여는 당사자 사이에 다툼이 없다).

따라서 피고는 2021. 9.분부터 2024. 9.분까지의 미지급 각종 수당으로, 별지2 기재 원고들에게 별지2 목록 '원고별 합계'란 기재 각 돈 및 이에 대하여 해당 월 수당의 지급기한인 익월 25일 이후로서 원고들이 구하는 2024. 10. 8.부터, 별지3 기재 원고들에게 별지3 목록 '원고별 합계'란 기재 각 돈 및 그 중 500,000원에 대하여는 해당 월 수당의 지급기한인 익월 25일 이후로서 원고들이 구하는 2024. 10. 8.부터, 나머지 돈에 대하여는 원고들이 구하는 2025. 11. 12.부터 각 다 갚는 날까지 연 12%의 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

## 5. 퇴직연금 부담금 납입의무 이행 청구에 대한 판단

앞서 살펴본 바와 같이 중식보조비, 최소보장 성과급, 직급보조비는 통상임금에 포함되므로, 피고는 별지4 기재 원고들의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 각 금액이 포함된 통상임금을 기준으로 재산정한 퇴직연금 부담금에서 기납부한 퇴직연금 부담금을 제외한 차액을 지급하여야 한다. 그 구체적인 액수는 별지4 목록 '합계' 기재 금액과 같다(금액 산정에 대하여 당사자 사이에 다툼이 없다).

따라서 피고는 별지4 기재 원고들의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 별지4 목록 '합계'란 기재 각 돈 및 이에 대하여 월 분할금의 각 납입기일 이후로서 원고들이 구하는 2025. 11. 12.부터 각 다 갚는 날까지 연 12%의 비율로 계산한 지연손해금을 납입할 의무가 있다.

## 6. 결론

원고들의 청구는 이유 있으므로 인용한다.

재판장	판사	이연진
	판사	한경우
	판사	배종수