

인 천 지 방 법 원

제 1 1 민 사 부

판 결

사 건 2011가합6096 임금

원 고

[REDACTED]

피 고

[REDACTED]

변 론 종 결 2012. 1. 26.

주 문

1. 피고는 원고들에게 별지 제1 미지급 법정수당 및 퇴직금 정산내역 중 인용금액의 합계란 기재 각 해당 금원 및 그 중 인용금액의 미지급 법정수당란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2011. 1. 25.부터, 인용금액의 미지급 퇴직금란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2007. 5. 15.부터 각 2012. 2. 23.까지 연 5%, 그 다음날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 지급하라.
2. 원고들의 나머지 청구를 기각한다.
3. 소송비용 중 15%는 원고들이, 85%는 피고가 각 부담한다.
4. 제1항은 가집행할 수 있다.

청 구 취 지

피고는 원고들에게 별지 제1 미지급 법정수당 및 퇴직금 정산내역(이하 ‘정산내역표’라고 한다) 중 청구금액의 합계란 기재 각 해당 금원 및 그 중 청구금액의 미지급 법정수당란 기재 각 해당 금원(이하 ‘미지급 법정수당’이라고 한다)에 대하여는 2011. 1. 25.부터, 청구금액의 미지급 퇴직금란 기재 각 해당 금원(이하 ‘미지급 퇴직금’이라고 한다)에 대하여는 2007. 5. 15.부터 각 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라.

이 유

1. 기초사실

가. 당사자들의 지위

1) 피고는 [redacted] 주식회사(이하 [redacted]라고 하고, 피고와 [redacted]를 통틀어 ‘피고 등’이라고 한다)로부터 자동차 관련 기계, 설비 및 그 부품의 설계·제조·조립·정비·판매 등의 사업을 양수하여 2002. 8. 7. 설립된 회사이다.

2) 원고들은 정산내역표 중 입사일란 기재 각 해당 일자에 [redacted]에 입사하여 생산직(일급제 기능직) 사원으로 근무하다가 2002. 10. 17. 피고로 고용이 승계된 근로자이다.

나. 원고들의 근로시간 및 근무형태

원고들과 피고 사이의 근로관계에 2006. 8. 1.부터 2012. 7. 31.까지 적용되는 단체협약(이하 ‘이 사건 단체협약’이라고 한다)에 의하면, 원고들의 기본 근로시간은 중식을 포함한 휴식시간 50분을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간이고, 근무형태는 보통근무(주간근무), 2교대근무, 기타 근무로 구분하되, 주간근무는 08:00부터 16:50까지, 야간근무는 19:00부터 03:50까지이며, 법정휴가(근속연차휴가 포함), 청원휴가, 인병휴가, 공가, 특별휴가, 기타휴가(하기휴가 5일 포함)는 유급으로 하도록 규정되어 있다.

다. 피고의 임금 체계

1) 피고가 그 소속 근로자들에게 지급하는 임금은 기본급, 제수당, 시간외 근무수당, 휴일 근로수당, 야간 근로수당, 상여금, 복리후생비, 임시로 지급하는 임금 등으로 나누어져 있다.

2) 피고는 원고들을 비롯한 소속 근로자들에게 매년 2월, 4월, 5월, 6월, 8월, 10월, 12월 말일에 정기상여금을 지급해 왔고, 근로자들이 그 명의로 노후적립연금보험에

가입하도록 한 후 그 보험료 일부(이하 ‘개인연금보험료’라고 한다)를 지원해 왔으며, 하기휴가 때 휴가비를, 설날과 추석 때 귀성여비 및 선물비(상품권)를 각 지급해 왔다.

3) 이 사건 단체협약에서는 1년 이상 근속한 경우에 한하여 퇴직금을 지급하되, 연 미만은 월할 계산하고 월 미만은 일할 계산하며, 퇴직금 중간정산은 노사간 별도 합의한 퇴직금 중간정산 규정에 따르도록 규정하고 있다.

라. 법정수당 지급 및 그 기초가 되는 통상임금의 산정

1) 피고는 이 사건 단체협약 및 임금규정에 따라 원고들을 비롯한 소속 근로자들에게 근로기준법상 연장(시간외)·야간·휴일·연차휴가 근로수당으로 아래와 같은 명칭의 각 수당(이하 ‘법정수당’이라고 한다)을 산정하여 지급해 왔는데, 원고들의 2007. 4.부터 2010. 12.까지 평일연장·휴일·기타휴일·주휴연장·기타휴일연장·야간(심야)·연차휴가 근로시간(일)수는 별지 제2 통상임금 산정 기초자료표(이하 ‘통상임금 산정 기초자료표’라고 한다) 중 각 해당 시간(일)수(이하 ‘각 해당 근로시간 수’라고 한다)란 기재와 같다.

순 번	명칭	지급대상	산정방법
1	평일연장 근로수당	평일(월~금요일, 이하 같다)에 8시간을 초과하여 근무한 경우	통상시급× 150%
2	휴일 근로수당	유급휴일 중 일요일에 근무한 경우	위와 같음
3	기타 휴일근로수당	유급휴일 중 평일, 토요일에 근무한 경우	위와 같음
4	주휴연장 근로수당	일요일에 8시간을 초과하여 근무한 경우	통상시급× 200%
5	기타휴일 연장근로수당	유급휴일 중 평일, 토요일에 8시간을 초과하여 근무한 경우	위와 같음
6	야간(심야) 근로수당	평일, 토요일 22:00~06:00까지 사이에 근무한 경우	통상시급× 50%
7	주휴야(야간) 근로수당	일요일 22:00~06:00까지 사이에 근무한 경우	위와 같음

8	연차휴가 근로수당	근속연차휴가 중 미사용일에 근무한 경우	통상임금× 150%
---	-----------	-----------------------	---------------

2) 피고는 원고들이 소속된 노동조합(이하 ‘노동조합’라고 한다)과 사이의 합의 하에 2007. 4.경부터 2010. 12.경까지 원고들의 시간당 통상임금을 별지 제3 통상임금 산정내역(이하 ‘통상임금 산정내역표’라고 한다) 중 기존 통상임금의 1시간당 통상임금란 기재와 같이 “[{월 기본급(1일 기본급 × 월 소정 근무일수) + 근속수당 + 가족수당(본인 분 만 원) + 라인수당간A + 정비5단계수당5 + 복지후생수당} ÷ 240시간]”으로 산정해 왔다(위 기본급 및 각 수당을 이하 ‘기존 통상임금 산정 기초임금’이라고 하고, 그 액수는 통상임금 산정 기초자료표 중 기존 통상임금 산정 기초임금란 기재 각 해당 금액과 같으며, 위와 같이 산정된 통상임금을 이하 ‘기존 통상임금’이라고 한다).

3) 피고가 기존 통상임금을 기초로 원고들에게 지급한 법정수당은 별지 제4 미지급 법정수당 산정내역(이하 ‘미지급 법정수당 산정내역표’라고 한다) 중 기지급 평일연장·휴일·기타휴일·주휴연장·기타휴일연장·야간(심야)·연차휴가 근로수당란 기재 각 해당 금원(이하 ‘기지급 법정수당’이라고 한다)과 같다.

마. 중간정산 퇴직금 지급 및 그 기초가 되는 평균임금의 산정

1) 피고는 정산내역표 중 중간정산일란 기재 각 해당 일자(2006. 12.부터 2007. 4. 30.까지)에 원고들과 사이에 퇴직금 중간정산 합의를 한 다음, 원고들에게 별지 제5 미지급 퇴직금 산정내역(이하 ‘미지급 퇴직금 산정내역표’라고 한다) 중 기지급 퇴직금란 기재 각 해당 금원(이하 ‘기지급 퇴직금’이라고 한다)을 중간정산 퇴직금으로 지급하였다.

2) 피고는 기지급 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금을 산정함에 있어, 별지 제

6 평균임금 산정내역(이하 ‘평균임금 산정내역표’라고 한다) 중 기존 평균임금 산정 기초임금란 기재와 같이 개인연금보험료, 선물비를 제외한 월 급여, 정기상여금, 귀성여비, 휴가비, 기지급 연차휴가 근로수당(이하 ‘기존 평균임금 산정 기초임금’이라고 한다)만으로 평균임금(이하 ‘기존 평균임금’이라고 한다)을 산정하여 위 퇴직금을 지급하였다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 1 내지 25, 27, 29호증, 을 1 내지 13호증(가지번호 포함)의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 원고들의 청구원인에 관한 판단

가. 당사자들의 주장

1) 원고들의 주장

가) 피고가 원고들에게 지급해온 정기상여금, 개인연금보험료, 휴가비, 귀성여비, 선물비(이를 통틀어 이하 ‘정기상여금 등’이라고 한다)는 근로의 대가로 정기적·일률적·계속적으로 지급하기로 정하여진 고정적인 임금이고, 그에 관하여 단체협약, 노사 합의 등에 의해 사용자인 피고에게 지급의무가 지워져 있으므로, 근로기준법상 통상임금 및 평균임금을 산정함에 있어 모두 포함되어야 한다.

나) 따라서 피고로서는 2007. 4.경부터 2010. 12.경까지의 법정수당을 지급함에 있어서, 기존 통상임금 산정 기초임금에다가 정기상여금 등을 더하여 통상임금 산정내역표 중 근로기준법상 통상임금란 기재와 같이 산정한 통상임금(이하 ‘근로기준법상 통상임금’이라고 한다)을 기초로 계산·지급했어야 하므로, 피고를 상대로 근로기준법상 통상임금을 기초로 산정한 미지급 법정수당 산정내역표 중 근로기준법상 평일연장·휴일·기타휴일·주휴연장·기타휴일연장·야간(심야)·연차휴가 근로수당란 기재 각 해

당 금원(이하 ‘근로기준법상 법정수당’이라고 한다)에서 기지급 법정수당을 공제한 미지급 법정수당의 지급을 구한다.

다) 또한, 피고로서는 중간정산 퇴직금을 지급함에 있어서, 기존 평균임금 산정 기초임금에다가 개인연금보험료, 선물비와 미지급 법정수당을 더하여 평균임금 산정내역표 중 근로기준법상 평균임금 산정 기초임금란 기재와 같이 산정한 평균임금(이하 ‘근로기준법상 평균임금’이라고 한다)을 기초로 계산·지급했어야 하므로, 피고를 상대로 근로기준법상 평균임금을 기초로 산정한 미지급 퇴직금 산정내역표 중 근로기준법상 퇴직금란 기재 각 해당 금원(이하 ‘근로기준법상 퇴직금’이라고 한다)에서 기지급 퇴직금을 공제한 미지급 퇴직금의 지급을 구한다.

2) 피고의 주장

가) 통상임금에 관하여

원고들이 주장하는 정기상여금 등은 아래와 같은 이유로 근로기준법상 통상임금에 해당되지 않는다.

(1) 당사자들의 의사 : 정기상여금 등을 통상임금에 포함시키지 않기로 한 노사합의 내용에 비추어 볼 때 당사자들의 의사 해석상 정기상여금 등은 통상임금에 포함되지 않는다.

(2) 정기상여금 등의 유래 : 정기상여금은 도입 당시 회사의 경영실적에 따라 비정기적으로 지급하기로 한 것이고, 개인연금보험료, 휴가비, 귀성여비, 선물비는 복리후생적 차원에서 노사간의 합의에 따라 지급해 온 금품이다.

(3) 비교정적 금품 : 정기상여금은 1개월, 3개월, 6개월의 근속기간 및 휴직 후 복직에 따른 실제 근무일수에 따라, 개인연금보험료는 1개월의 근속기간 및 월말에

재직 중이였는지 여부에 따라, 휴가비, 귀성여비, 선물비는 지급일 5일 전에 재직 중인지 여부 및 개인적인 이유로 휴직하였는지 여부에 따라 각 지급 여부와 지급액이 달라지므로, 이는 근로자들의 근무성적에 따라 달리 지급되는 비교정적 금품이다.

(4) 지급 중단 : 피고는 노동조합과의 합의 하에 복리후생적 성격을 가진 개인연금보험료와 선물비의 지급을 1998. 8.부터 2000. 7.까지 2년간 중단하였고, 이에 대해 원고들은 아무런 이의를 제기하지 않았다.

(5) 계산기술상 어려움 및 순환 오류 문제 : 정기상여금은 장래의 근무성적에 따라 변동되는 비교정적 수당인바, 법정수당 산정시 정기상여금을 통상임금에 포함시킨다면 그 후 실제 근무성적 및 퇴직시기에 따라 기지급된 법정수당의 반환문제가 발생할 수 있고, 통상임금을 기초로 산정하는 정기상여금 등을 다시 통상임금에 포함시킬 경우 정기상여금 등의 액수가 무한대로 증가되는 순환오류에 빠지게 된다.

나) 평균임금에 관하여

개인연금보험료와 선물비는 복리후생적 차원에서 지급되는 은혜적 금품에 불과할 뿐 근로의 대가로 지급되는 것이 아니므로, 근로기준법상 평균임금에 해당하지 않는다.

나. 관련 법리

1) 소정 근로 또는 총 근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 원칙적으로 모두 통상임금에 속하는 임금이나, 근로기준법의 입법 취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제 근무성적에 따라 지급 여부

및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 않는데, 여기서 ‘일률적’으로 지급되는 것이라 함은 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함되고, 여기서 말하는 ‘일정한 조건’이란 ‘고정적이고 평균적인 임금’을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 ‘고정적인 조건’이어야 한다(대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다 74144 판결 등 참조).

2) 통상임금은 근로기준법 제2조 제2항에 의하여 실제 근로시간이나 실적에 따라 증감될 수 있는 평균임금의 최저한으로 보장되고, 같은 법 제56조에 정한 시간외·야간·휴일 근로에 대한 가산수당, 같은 법 제26조에 정한 해고예고수당 등의 산정근거가 되는데, 위 각 조항에는 가산율 또는 지급일수 외의 별도의 최저기준이 규정된 바 없으므로, 노사간 합의에 따라 성질상 통상임금에 산입되어야 할 각종 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 합의의 효력을 인정한다면, 위 각 조항이 시간외·야간·휴일 근로에 대하여 가산수당을 지급하고 해고 근로자에게 일정기간 통상적으로 지급받을 급료를 지급하도록 규정한 취지는 몰각될 것이기 때문에, 성질상 근로기준법에 정한 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사간 합의는 같은 법이 정한 기준에 달하지 못하는 근로조건을 정한 계약으로서 무효이되, 다만 그 전부가 무효로 되는 것이 아니라 위 법에 정한 기준과 전체적으로 비교하여 그에 미치지 못하는 근로조건이 포함된 부분에 한하여 무효로 된다(대법원 2007. 11. 29. 선고 2006다 81523 판결 등 참조).

3) 평균임금 산정의 기초가 되는 임금총액에는 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 그에 관하

여 단체협약, 취업규칙, 노사합의, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있으면 명칭 여하를 불문하고 모두 포함된다. 한편 어떤 금품이 근로의 대가로 지급된 것인지를 판단할 때에는 금품 지급의무의 발생이 근로 제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 하고, 이러한 관련 없이 지급의무의 발생이 개별 근로자의 특수하고 우연한 사정에 의하여 좌우되는 경우에는 금품의 지급이 단체협약·취업규칙·근로계약 등이나 사용자의 방침 등에 의하여 이루어진 것이라 하더라도 그러한 금품은 근로의 대가로 지급된 것으로 볼 수 없다(대법원 2011. 7. 14. 선고 2011다23149 판결 등 참조).

다. 판단

1) 정기상여금 등의 통상임금 해당 여부

가) 정기상여금

(1) 인정사실

(가) 이 사건 단체협약 중 정기상여금에 관한 관련 규정은 아래와 같다.

○ 제82조(상여금 지급기준) 회사는 정기상여금 지급시 통상임금 지급기준으로 30시간 가산 지급한다.

○ 제83조(상여금 지급방법) 회사는 노조원에게 다음과 같이 상여금을 지급한다.

1. 2, 4, 5, 6, 8, 10, 12월 말일에 100%씩 지급한다.

2. 노조원의 근속년수가 1개월 이상 3개월 미만일 때는 지급액의 50%, 3개월 이상 6개월 미만일 경우에는 지급액의 75%, 6개월 이상일 경우에는 지급액의 100%를 지급한다.

3. 본인 귀책사유로 휴직 후 복직하는 노조원에 한하여 복직하는 날이 상여금 지급 15일 전인 경우에는 지급액의 100%, 15일 미만인 경우에는 일할 계산하여 지급한다.

○ 제86조(근속기간)

1. 근속기간은 휴직기간 및 정직기간을 포함한다.

(나) 피고는 2006. 8. 1.부터 원고들을 비롯한 근로자들에게 이 사건 단체협약 중 정기상여금에 관한 위 규정들에 따라 2, 4, 5, 6, 8, 10, 12월 말일에 노사합의로 약정한 기준임금(이하 ‘이 사건 기준임금’이라고 한다)을 기초로 산정한 정기상여금을 지급하여 왔다.

(다) 정기상여금 산정의 기초가 된 이 사건 기준임금은 매월 고정적인 기준에 따라 정기적·일률적으로 지급되는 기본급, 근속수당, 라인수당간A, 정비5단계수당 5, 복지후생수당으로 구성되어 있고, 정기상여금의 급여명세서 및 지급대장에는 통상임금 산정 기초자료표 중 정기상여금란 기재와 같이 위 기준임금의 구성항목별로 월 지급액의 100%에 상당하는 금액이 특정되어 기재되어 있다.

(라) 피고는 원고들을 비롯한 근로자들에게 정기상여금과는 별도로 전년도 사업실적에 따라 그 지급 여부 및 지급액이 달라지는 성과급 및 사업목표 격려금을 지급해 왔다.

(마) 한편, 피고 등이 노동조합과 사이의 합의 또는 단체협약을 통해 시행해 온 정기상여금에 관한 내용의 변천과정은 아래 표 기재와 같다.

순 번	적용기간	내용	
1	1973.12.15. ~1985.7.31.	상여금 : 경영실적에 따라 필요시에 지급하며 그 지급율은 그때그때 정한다. 산정방법 : 기준임금의 400% 지급	
		1985.3.13.	직전 상여금 지급기준일부터 금번 상여금 지급기준일까지의 기간 동안 실근무기간이 60% 이상이면 기준임금의 100%, 실근무기간이 60% 미만이면 실근무기간에 따라 일할 계산
		1985.4.25.	기준 임금 : 기본급 + TQC 수당(신설)

2	1987.8.1. ~1989.3.31.	1. 상여금은 매 분기말 100%씩 연 4회 지급한다. 2. 상여금 지급기준일 현재 근무기간이 1개월에서 6개월 미만이면 기준임금의 50%, 근무기간이 6개월 이상이면 기준임금의 100%를 지급한다.	
		1988.4.1.	기준임금 : 기본급 + TQC 수당 + 생산장려수당(신설)
3	1989.4.1. ~1994.7.31.	1. 짝수 달 말일 기준임금의 100%씩 총 600%를 지급하되, 상여금 지급액 100%마다 2만 원씩 가산 지급 2. 기준임금 : 통상임금으로 지급 3. 통상임금 : 기본급 + 제수당(TQC 수당, 생산장려수당, 감독수당, 조장수당, 반장수당, 근속수당, 특수작업수당, 라인수당, 관청등록수당, 기능사1급 자격수당)	
		2,4,6,8,10,11,12월 말일에 기준임금의 100%씩 총 700% 지급	
4	1994.8.1. ~1996.7.31.	1996.4.1.	
		기준임금에 복지후생수당 추가, 상여금에 2만 원 가산 지급 폐지	
5	1996.8.1. ~현재	1. 2,4,5,6,8,10,12월 말일에 기준 임금의 100%씩 총 700%를 지급 2. 정기상여금 지급시 통상임금 지급기준으로 30시간 가산 지급한다.	
		2006.8.1. ~ 현재	본인 귀책사유로 휴직 후 복직하는 경우 복직하는 날이 상여금 지급 15일 전인 경우에는 지급액의 100%, 15일 미만인 경우에는 일할 계산하여 지급

[인정근거] 제1항에서 인용한 증거들, 증인 이강은의 증언

(2) 판단

앞서 인정한 사실들을 통해 알 수 있는 아래와 같은 사정들을 종합해 보면, 피고가 2007. 4.부터 2010. 12.까지 원고들에게 지급해 온 정기상여금은 근로의 대가로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적 임금이라고 봄이 타당하므로 근로기준법상 통상임금에 해당하고, 정기상여금이 처음 도입될 당시에는 피고의 경영실적에 따라 지급되는 일시적·비고정적인 성격의 금품이었다거나, 노사 합의에 따라 기존 통상임금 산정 기초임금에서 제외되었다는 사정만으로 통상임금에서 제외된다고 볼 수는 없다.

(가) 정기상여금은 원고들의 근로제공과 밀접하게 관련되어 지급된 것으로

서, 이 사건 단체협약에 따라 매년 2월, 4월, 5월, 6월, 8월, 10월, 12월 말일에 지급조건을 충족하는 근로자들에게 정기적·일률적으로 일정액이 지급되어 왔고, 그것이 근로의 대가성이 없는 은혜적 금품이거나 근로자의 특수하고 우연한 사정에 의해 좌우되는 우발적·일시적 급여라고 볼 만한 근거가 없다.

(나) 피고로서는 이 사건 단체협약에서 규정하고 있는 지급조건을 충족하는 근로자들에 대하여 정기상여금의 지급을 거절할 수 없다.

(다) 이 사건 단체협약에서 정기상여금의 액수에 관하여 ‘근속년수 1개월 이상 3개월 미만일 경우 지급액의 50%, 3개월 이상 6개월 미만일 경우 지급액의 75%, 6개월 이상일 경우 지급액의 100%’로 규정하고 있어 근속기간에 따라 일부 차이가 있기는 하나, 실제 근무일만이 아닌 휴직기간 및 정직기간도 근속기간으로 산정되고, 또한 통상임금에서 말하는 ‘일률적’으로 지급되는 것이라 함은 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함되는데, 위 3단계 근속기간 중 어느 하나의 근속기간에 속한 근로자들 사이에서는 일률적으로 각 소속 단계 별로 정해진 동일한 액수의 정기상여금이 지급된다는 점에서 위와 같은 지급조건만으로 그 일률성을 부정할 수는 없다.

(라) 이 사건 단체협약에서 근로자 본인의 귀책사유로 휴직 후 복직하는 경우 복직하는 날이 상여금 지급일 15일 전 미만인 때에는 일할 계산하여 지급하도록 규정하고 있기는 하나, 이는 ‘근로자의 귀책사유로 휴직 후 복직’이라는 특별한 사유가 발생하여 정기상여금의 각 지급기간인 1개월 또는 2개월 중 15일 미만의 기간만 근무한 경우 정기상여금을 일할 계산한다는 취지로서, 이러한 예외 규정을 들어 정기상여금이 근로자의 근무실적에 따라 차등 지급된다고 볼 수 없을 뿐 아니라(대법원 2005.

9. 9. 선고 2004다41217 판결도 같은 취지이다), 위와 같은 특별한 사정이 있는 근로자와의 사이에서 정기상여금은 매 근무일마다 지급되는 일급제 수당이라 할 것인데, 이 경우 월 출근일수가 달라 월 합산액에 차이가 있다고 하더라도 이를 두고 실제 근무실적에 따라 그 지급액이 달라진다고 볼 수도 없다(대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다 74144 판결도 같은 취지이다).

(마) ‘일정한 근속기간’ 또는 ‘휴직 후 복직시 일정한 경우 일할 계산’이라는 정기상여금 지급액 산정기준은 일시적·유동적인 것이 아니라 이 사건 단체협약에 의해 사전에 이미 정해진 고정적인 것이다.

(바) 정기상여금 산정의 기초가 되는 이 사건 기준임금은 비록 그 명칭이 ‘통상임금’이지만 이는 노사간의 합의에 의한 약정 통상임금으로서 근로기준법상 통상임금과는 명백히 구별되는 개념이므로, 정기상여금을 근로기준법상 통상임금의 범위에 포함시킨다고 하더라도 그 액수가 무한대로 증가되는 순환 오류의 문제는 발생하지 않는다.

(사) 사후 환급의 문제는 정기상여금이 1임금기간인 1개월을 초과하여 지급되고, 법정임금의 산정시기와 정기상여금의 산정시기가 일치하지 않아서 발생하는 사후적인 문제라 할 것인데, 1임금기간을 초과하는 기간마다 지급되는 임금이라도 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함된다(대법원 1996. 3. 22. 선고 95다56767 판결 등 참조).

(아) 피고는 소속 근로자들에게 정기상여금과는 별도로 전년도 사업실적에 따라 그 지급 여부 및 지급액이 달라지는 성과급 및 사업목표 격려금을 지급해 왔다.

나) 개인연금보험료, 휴가비, 귀성여비, 선물비

(1) 인정사실

(가) 피고는 노동조합과 사이에 2000. 8. 1.부터 현재까지 근속기간이 1개월 이상으로서 지급일이 속한 당해 월말을 기준으로 재직 중인 근로자들에게 매월 4만 원씩의 개인연금보험료를 지급하기로 합의(이하 ‘연금보험료에 관한 합의’라고 한다)하였고, 이에 따라 2007. 4.부터 2010. 12.까지 원고들에게 개인연금보험료로 매월 4만 원씩을 지급하고 그 보험료를 급여명세서에 기재한 후 근로소득세를 원천징수해 왔다.

(나) 피고는 이 사건 단체협약상의 아래 규정 및 노동조합과의 합의에 따라 2006. 8. 1.부터 매년 하기휴가 때 ‘노사가 합의한 기준일 현재 군 입대 휴직자를 제외한 근로자 전원’에게 하기휴가비로 기존 통상임금의 50% 상당액을, 매년 설날과 추석 때 ‘노사가 합의한 기준일 또는 지급일로부터 5일 전을 기준으로 군 입대 휴직자를 제외한 근로자 전원’에게 귀성여비로 각 40만 원을, 매년 설날과 추석 때 근로자 전원에게 선물비로 각 15만 원 상당의 상품권을 각 지급해 왔다.

○ 제84조(귀성여비 및 휴가비) 설날, 추석시 각 40만 원, 하기휴가시 통상임금의 50%를 지급한다.

○ 제114조(복리후생시설)

9. 회사는 설과 추서에 각 15만 원의 상품권을 지급한다.

(다) 한편, 피고 등이 노동조합과 사이의 합의 또는 단체협약을 통해 시행해 온 개인연금보험료, 휴가비, 귀성여비, 선물비(이하 ‘개인연금보험료 등’이라고 한다)에 관한 내용의 변천과정은 각 아래 표 기재와 같다.

개인연금보험료

순 번	적용기간	내용
--------	------	----

1	1996.7.22.~ 1998.8.1.	1. 연금 종류 : 노후적립연금보험 2. 가입금액 및 기간 : 월 6만 원(회사 지원 4만 원, 본인 부담 2만 원), 10년 만기 정기적금으로 가입 지원토록 함 3. 가입대상 : 전 조합원, 단 만 51세 이상자(45. 8. 1. 이전 출생자)에 대하여는 회사 4만 원, 개인 2만 원을 10년 만기 정기적금으로 가입 지원토록 함. 5. 경과조치 : 만 51세 이상자가 정년퇴직할 경우에는 10년 만기 잔여 기간에 대한 회사지원금을 연차별로 차등하여 퇴직시 일시 지급한다.
2	1998.8.1.~ 2000.7. 31.	대우자동차의 재정악화로 인하여 노사 합의에 따라 개인연금보험료 지원을 2년 간 중단
3	2000.8.1.~ 현재	1번 기재와 같은 내용의 지원제도 회복 : 개인연금보험료 6만 원 중 4만 원을 피고 등이 지원
4	2006. 8.~ 현재	정년퇴직자에 대하여는 퇴직 이후 장래의 개인연금보험료 지원을 중단

휴가비

순 번	합의시기	내용
1	1990.6.20.	지급대상 : 1990.7.20. 현재 군 입대 휴직자를 제외한 전 조합원 지급금액 : 상여금의 30%
2	1991.7.25.	지급대상 : 1991.7.25. 현재 군 입대 휴직자를 제외한 전 조합원 지급금액 : 통상임금의 50%
3	1992.7.20.	지급대상 : 1992.8.1. 현재 군 입대 휴직자를 제외한 전 조합원 지급금액 : 15만 원
4	1993.6.28.	지급대상 : 1993.7.25. 현재 군 입대 휴직자를 제외한 전 조합원 지급금액 : 통상임금의 50%
5	1994.7.22.	지급대상 : 1994.7.23. 현재 군 입대 휴직자를 제외한 전 조합원 지급금액 : 10만 원
6	1995.7.5. ~2005.5.23.	지급대상 : 노사가 합의한 기준일 현재 군 입대 휴직자를 제외한 전 조합원 지급금액 : 통상임금의 50%

귀성여비

순 번	합의 시기	내용
1	1990.9.21.	지급대상 : 노사가 합의한 기준일 현재 군 입대 휴직자를 제외한 전 조합원

	~1992.1.27.	합원 지급금액 : 10만 원
2	1992.8.28. ~1994.1.25.	지급대상 : 위와 같음 지급금액 : 15만 원
3	1996.1.26.	지급대상 : 1996. 2. 12. 현재 재직 중인 자로 휴직자는 제외함. 지급금액 : 25만 원
4	1997.1.31. ~2004.1.13.	지급대상 : 노사가 합의한 기준일 또는 지급일로부터 5일 전을 기준으로 군 입대 휴직자를 제외한 재직자 지급금액 : 35만 원

선물비(상품권)

순 번	기간	내용
1	1987.8.1. ~1989.7.31.	단체협약에 규정 신설 : 미혼 조합원에 대하여 1만 원에 상당하는 생일 기념품을 증정한다.
2	1989.8.1. ~1994.7.31.	전 조합원에 대하여 1만 원에 상당하는 생일기념품을 증정한다.
3	1995.8.1. 단체협약	전 조합원에 대하여 15,000원에 상당하는 생일기념품을 증정한다.
4	1995년 ~1997년	노사합의로 5~6만 원의 상품권 또는 선물 지급
5	1998.1.14. 노사합의	연간 선물 2회 지급에 합의한다. 단, 지급시기, 금액과 관련한 사항은 별도 논의한다.
6	1998.8.1. ~2000.7.31.	대우자동차의 재정악화로 인하여 노사 합의에 따라 선물비 지원을 2년간 중단
7	2002.1.1. ~2004.8.26.	선물비 지급제도 회복 : 설, 추석 연 2회 각 10만 원권 상품권 지급
8	2004.8.27. ~ 현재	설, 추석에 각 15만 원권 상품권 지급

[인정근거] 제1항에서 인용한 증거들, 증인 이강은의 증언

(2) 판단

앞서 인정한 사실들을 통해 알 수 있는 아래와 같은 사정들을 종합해 보

면, 피고가 2007. 4.부터 2010. 12.까지 원고들에게 지급해 온 개인연금보험료 등은 근로의 대가로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적 임금이라고 봄이 타당하므로 근로기준법상 통상임금에 해당하고, 피고가 노동조합의 동의하에 개인연금보험료와 선물비의 지급을 1998. 8.부터 2000. 7.까지 2년 간 중단하였거나 개인연금보험료 등이 노사 합의에 의해 기존 통상임금 산정 기초임금에서 제외되었다는 사정만으로 그것들이 복리후생적 성격의 은혜적 금품이라거나 비고정적인 금품이라고 볼 수는 없다.

(가) 개인연금보험료 등은 원고들의 근로제공과 밀접하게 관련되어 지급된 것으로서, 그 중 개인연금보험료는 연금보험료에 관한 합의에 따라 매월, 휴가비·귀성여비·선물비는 이 사건 단체협약에 따라 매년 하기휴가 때 또는 매년 설과 추석 때 각 지급조건을 충족하는 근로자들에게 정기적·일률적으로 일정액이 지급되어 왔고, 그것이 근로의 대가성이 없는 은혜적 금품이거나 근로자의 특수하고 우연한 사정에 의해 좌우되는 우발적·일시적 급여라고 볼 만한 근거가 없다.

(나) 피고로서는 연금보험료에 관한 합의 및 이 사건 단체협약에서 규정하고 있는 지급조건을 충족하는 근로자들에 대하여 개인연금보험료 등의 지급을 거절할 수 없다.

(다) 개인연금보험료의 지급조건으로 ‘1개월 이상의 근속기간과 당해 월말을 기준으로 재직 중인 근로자일 것’을, 휴가비·귀성여비·선물비의 지급조건으로 ‘노사가 합의한 기준일 현재 또는 지급일로부터 5일 전을 기준으로 군 입대 휴직자가 아닐 것’을 각 규정하고 있기는 하나, 통상임금에서 말하는 ‘일률적’으로 지급되는 것이라 함은 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함되므로 위와 같은 지급조건만으로 일률성을 부정할 수

없을 뿐만 아니라, 위 지급조건은 노사합의에 따라 사전에 이미 정해진 고정적인 것으로 근로자들의 실제 근무성적에 따라 그 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것도 아니다.

(라) 선물비와 같이 일정한 액수의 금원이 아니라 일정한 가치의 현물로서 상품권이 지급되는 경우에도 그것이 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것이라면 통상임금에 포함된다(대법원 1993. 5. 27. 선고 92다20316 판결 등 참조).

(마) 휴가비가 이 사건 단체협약상 ‘기존 통상임금의 50%’로 정해져 있기는 하나, 기존 통상임금이란 근로기준법상 통상임금이 아니라 노사간의 약정 통상임금에 불과하므로, 앞서 정기상여금 부분에서 살펴본 바와 같이 휴가비를 근로기준법상 통상임금에 포함시킨다고 하여 그 액수가 무한대로 증가되는 순환 오류의 문제는 발생하지 않는다.

2) 개인연금보험료 및 선물비와 미지급 법정수당의 평균임금 해당 여부

위에서 살펴본 바에 의하면, ① 피고가 2007. 4.부터 2010. 12.까지 원고들에게 지급해 온 개인연금보험료 및 선물비는 근로의 대가로서 계속적·정기적으로 지급되었고, 그에 관하여 단체협약 또는 노사간의 합의에 의해 사용자인 피고에게 지급의무가 지워져 있으므로 퇴직금 산정의 기초가 되는 근로기준법상 평균임금에 포함된다고 봄이 타당하고, ②정기상여금 등이 포함된 근로기준법상 통상임금을 기초로 산정한 근로기준법상 법정수당에서 기지급 법정수당을 공제한 미지급 법정수당 역시 퇴직금 산정의 기초가 되는 근로기준법상 평균임금에 당연히 포함되어야 한다.

3) 통상임금의 범위를 제한하는 노사간 합의의 효력

피고가 노동조합과 합의 하에 기존 통상임금 산정 기초임금의 범위를 정하면서

정기상여금 등을 제외하기는 하였으나, 앞서 제2.나항에서 든 법리에 의하면 성질상 근로기준법에서 정한 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사간의 합의는 근로기준법이 정한 기준에 달하지 못하는 근로조건을 정한 계약으로서 무효이므로, 피고가 위 노사간 합의에 따라 원고들에게 지급한 기지급 법정수당이 미지급 법정수당 산정내역표 기재와 같이 정기상여금 등을 통상임금 산정의 기초임금에 포함시켜 산정한 근로기준법상 법정수당에 미달함이 계산상 명백한 이상, 피고와 노동조합 사이의 위 합의는 근로기준법이 정한 기준에 미달하는 범위에서는 효력이 없다.

4) 소결론

따라서 피고는 특별한 사정이 없는 한 원고들에게, 근로기준법상 통상임금에 각 해당 근로시간 수를 곱하여 산정한 근로기준법상 법정수당에서 기지급 법정수당을 공제한 미지급 법정수당과, 근로기준법상 평균임금을 기초로 산정한 근로기준법상 퇴직금에서 기지급 퇴직금을 공제한 미지급 퇴직금을 지급할 의무가 있다(위 통상임금, 법정수당, 평균임금, 퇴직금의 각 계산방법에 관하여는 당사자 사이에 다툼이 없다).

3. 피고의 소멸시효 항변 및 이에 대한 원고들의 재항변에 관한 판단

가. 피고의 항변

원고들의 피고에 대한 미지급 퇴직금 채권은 이 사건 소 제기일인 2010. 6. 23.부터, 미지급 법정수당 채권은 미지급 법정수당청구가 추가된 청구취지 및 청구원인 변경신청일인 2011. 3. 28.부터 각 역산하여 3년이 경과된 부분은 이미 소멸시효가 완성되었다.

나. 판단

1) 미지급 법정수당 채권의 소멸시효 완성 여부

가) 원고들의 피고에 대한 미지급 법정수당 채권은 근로기준법 제49조 소정의 ‘임금채권’에 해당하므로, 그 지급기로부터 3년간 행사하지 않으면 소멸시효가 완성된다.

나) 갑 10 내지 15호증의 각 기재에 의하면, 미지급 법정수당 채권의 약정 지급기는 ‘익월 10일’인 사실을 인정할 수 있고, 원고들이 2011. 3. 28. 청구취지 및 청구원인 변경신청을 하여 미지급 법정수당청구를 추가한 사실은 기록상 분명하므로, 미지급 법정수당 채권 중 2007. 4.분부터 2008. 2.분까지는 위 변경신청일인 2011. 3. 28. 전에 그 최종변제기인 2008. 3. 10.로부터 3년이 이미 경과함으로써 소멸시효가 완성되었으니, 피고의 위 항변은 이유 있다.

다) 원고들은 위 변경신청 전에 원고들이 피고를 상대로 미지급 법정수당 지급을 최고함으로써 소멸시효가 중단되었다고 재항변한다.

갑 28호증의 1, 2의 각 기재에 의하면, 원고들이 2010. 4. 1. 피고에게 미지급 법정수당 지급을 최고한 사실은 인정되나, 그로부터 6월 이내에 민법 제174조 소정의 재판상 청구 등의 조치를 취한 바 없어 이는 소멸시효 중단의 효력이 없으므로, 위 재항변은 이유 없다.

2) 미지급 퇴직금 채권의 소멸시효 완성 여부

가) 사용자와 근로자의 합의로 퇴직금 중간정산이 성립한 경우, 미지급 중간퇴직금 채권은 퇴직금 중간정산일로부터 근로자퇴직급여 보장법 제10조에 따라 3년간 행사하지 않으면 소멸시효가 완성된다(대법원 2006. 5. 26. 선고 2003다54322, 54339 판결 등 참조).

나) 원고들의 퇴직금 중간정산일은 정산내역표 중 중간정산일란 기재와 같이

2006. 12.부터 2007. 4. 30.까지 사이이므로, 미지급 퇴직금 채권은 이 사건 소 제기일인 2010. 6. 23. 전에 그 최종변제기인 2007. 4. 30.로부터 3년이 이미 경과하기는 하였으나, 한편 갑 30, 31호증(가지번호 포함), 갑 18호증의 2 내지 5의 각 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, 각 중간정산일로부터 3년이 경과하기 전인 원고 [REDACTED] [REDACTED]은 2009. 12. 28., 원고 [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]는 2010. 2. 18. 피고에게 각 미지급 퇴직금 지급을 최고한 사실을 인정할 수 있고, 원고들이 그로부터 6월 이내인 2010. 6. 23. 이 사건 소를 제기한 사실은 기록상 명백하므로, 이로써 미지급 퇴직금 채권의 소멸시효는 위 각 최고일인 2009. 12. 28., 2010. 2. 18.에 각 중단되었으니, 이를 지적하는 원고들의 재항변은 이유 있고, 결국 피고의 소멸시효 항변은 이유 없다.

4. 결론

그렇다면, 피고는 원고들에게 미지급 법정수당 산정내역표 중 소멸시효 미완성 법정수당란 기재 각 해당 금원과 미지급 퇴직금 산정내역표 중 미지급 퇴직금란 기재 각 해당 금원을 더한 금액인 정산내역표 중 인용금액의 합계란 기재 각 해당 금원 및 그 약정 지급기일 이후로서 원고들이 구하는 바에 따라 위 미지급 법정수당에 대하여는 2011. 1. 25.부터, 미지급 퇴직금에 대하여는 2007. 5. 15.부터 각 피고가 그 이행의무의 존부나 범위에 관하여 항쟁함이 상당하다고 인정되는 이 사건 판결 선고일인 2012. 2. 23.까지 민법이 정한 연 5%, 그 다음날부터 다 갚는 날까지 소송촉진 등에 관한 특례법이 정한 연 20%의 각 비율에 의한 지연손해금을 지급할 의무가 있으므로(원고들은 위 미지급 법정수당 및 퇴직금에 대하여 각 청구일부터 다 갚는 날까지 근로기준법 제37조 소정 연 20%의 비율에 의한 지연손해금의 지급을 구하나, 근로기준법 제37조 소정의 지연손해금은 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우나 근로자퇴직급여보장법상 퇴직

급여에만 적용될 뿐 아니라, 원고들의 이 사건 청구는 근로기준법 시행령 제18조 제3호에서 규정하고 있는 “지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부를 법원에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우”에 해당한다고 봄이 타당하므로, 위 근로기준법 소정의 지연손해금을 적용이 배제된다), 원고들의 청구는 위 인정범위 내에서 이유 있고 나머지 청구는 이유 없어 주문과 같이 판결한다.

재판장 판사 송경근

 판사 이보형

 판사 성인혜

미지급 법정수당 및 퇴직금 정산내역

순 번	원고	입사일	중간정산일	청 구 금 액 (단위 : 원)			인 용 금 액 (단위 : 원)		
				미지급 법정수당	미지급 퇴직금	합계	미지급 법정수당	미지급 퇴직금	합계
1		1986-03-11	2006-12-31	5,060,381	10,706,675	15,767,056	4,792,343	10,706,675	15,499,018
2		1988-11-09	2007-02-28	26,436,755	12,145,910	38,582,665	19,538,766	12,145,910	31,684,676
3		1993-03-16	2007-02-28	19,084,864	12,579,028	31,663,892	14,808,479	12,579,028	27,387,507
4		1987-04-13	2007-04-30	16,596,513	22,775,476	39,371,989	12,417,599	22,775,476	35,193,075
5		1989-03-13	2007-04-30	18,053,643	13,186,101	31,239,744	13,464,465	13,186,101	26,650,566