

2026년 02월 4주차

주간노동뉴스

고용·노동정책

판례·재결례

인사·노무관리

[판례]

근로기준법상 평균임금 산정의 기초가 되는 임금의 의미 및 근로의 대가성을 판단하는 기준

대법원 2021다219994 (2026. 2. 12.)

- * 사건 : 대법원 2021다219994 퇴직금 청구의 소
- * 원고, 상고인 : 1. A 2. B
원고들 소송대리인 법무법인 에이프로
담당변호사 성시영, 박창한, 이종찬
- * 피고, 피상고인 : C 주식회사
소송대리인 법무법인(유한) 율촌
담당변호사 김도형, 조상욱, 최진수, 김완수, 김능환, 구자형, 유주연, 한나린
- * 원심판결 : 수원지방법원 2021. 2. 4. 선고 2020나55510 판결
- * 판결선고 : 2026. 2. 12.

[주 문]

상고를 모두 기각한다.

상고비용은 원고들이 부담한다.

[이유]

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 후에 제출된 서면의 기재는 상고이유를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 사안의 개요

원심판결 이유와 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거 등에 따르면, 다음 사실을 알 수 있다.

가. 당사자의 지위

피고는 반도체소자 제조 및 판매 등을 목적으로 설립된 주식회사이다. 원고들은 피고에 고용되어 근무하다가 퇴직한 근로자들이다. 원고 A는 월급제 급여규칙을 적용받는 생산직 직원으로서 2016. 2. 12.까지 근무하였고, 원고 B은 연봉제 급여규칙을 적용받는 기술사무직 직원으로서 2016. 2. 29.까지 근무하였다.

나. 피고의 관련 규정

1) 피고의 취업규칙, 월급제 급여규칙에는 생산량, 영업이익 등 경영성과에 따른 성과급(이하 '경영성과급'이라고 한다)의 지급 여부나 지급기준에 관하여 정한 규정이 없다.

2) 피고의 연봉제 급여규칙 제4조는 연봉제 적용 직원의 급여가 연봉(기준급, 업적급), 연봉 외, 퇴직금으로 구성된다고 정하면서, '연봉 외' 급여에 관하여 "기타 제 수당, 경영성과급, 기타 복리 후생성 금품을 말하며, 단 본 기준에서 정하는 것 외에 필요한 경우에는 별도로 정할 수 있다."고 규정한다. 그러나 연봉 외 급여 중 '경영성과급'의 구체적 의미나 지급기준에 관하여 별도로 정한 규정은 없다.

다. 경영성과급에 관한 노사합의 등

1) 피고는 1999년부터 생산직 직원들이 조직한 노동조합(이하 '생산직 노동조합'이라 한다)과 연도별로 경영성과급의 지급 여부, 지급기준, 지급률 등을 합의하였다.

2) 피고는 원고 A 등 생산직 노동조합에 속한 직원들뿐만 아니라 원고 B 등 생산직 노동조합 소속이 아닌 직원들에게도 위 합의로 정한 지급기준 등을 동일하게 적용하여 경영성과급을 지급하였다.

3) 그러나 피고는 2001년, 2009년에는 생산직 노동조합과 경영성과급의 지급 여부에 관하여 합의하지 않았고, 그에 따라 경영성과급을 지급하지 않았다.

4) 피고가 지급한 경영성과급의 명칭은 1999년, 2000년에는 '성과급'이었으나, 2002년 ~ 2005년에는 '인센티브', 2006년에는 'EVA(Economic Value Added, 세후영업이익에서 자본비용 등을 차감한 이익을 말한다. 이하 'EVA'라 한다) 및 생산성 인센티브'로 변경되었다. 2007년부터는 '생산성 격려금(Productivity Incentive)'과 '이익분배금(Profit Sharing)'이라는 명칭으로 지급되었다.

5) 경영성과급의 지급기준이 된 경영성과 항목, 지급률, 지급조건 등은 연도별 노사합의마다 아래와 같은 차이가 있었다.

가) 1999년에는 '경영목표상 매출', 2000년에는 '경영계획상 매출'과 '경상이익', 2002년에는 '당기순이익 등을 기초로 한 인센티브 한도', 2003년부터는 '영업이익'과 '생산량' 등을 지급기준으로 정하였고(단, 그 명칭과 산출방식은 해마다 달랐다), 각각의 경영성과 항목 목표 달성률에 따른 지급률 등도 달리 정하였다.

나) 생산성 격려금 등 생산량에 따른 경영성과급은 매 반기마다 지급 여부가 결정되고, 기준금액(상여금 지급 기준)에 지급률을 곱하여 산정되었다. 2008년까지는 반기별사업계획 목표 대비 생산량 달성률 또는 시장가 대비 평균 판매 단가를 지급기준으로 삼아 목표 달성률에 따라 지급률에 차등을 두었다. 2010년부터는 생산량 목표 달성 여부를 지급기준으로 정하면서 목표 달성 시 지급률을 100%로 정하고, 미달성 시 전혀 지급하지 않는 것으로 정하였다. 연도별로 추가조건이 부과되기도 하였는데, 2003년부터 2005년까지는 '경영정상화계획 평가결과가 일정 등급 이상일 것', 2010년부터 2012년까지는 '기말 사내유보 현금이 1.2조 원 이상일 것', 2013년부터는 '영업이익이 발생할 것'이라는 전제조건이 부과되었고, 2015년에는 '사업변동 등 중대 사안 발생 시 별도 협의'라는 조건이 부과되었다.

다) 이익분배금 등 영업이익에 따른 경영성과급은 연 1회 지급되었는데, 2005년까지는 '영업이익'을 기준으로 영업이익 발생 구간별로 지급률을 달리 정해 오다가, 2006년부터는 EVA의 일정 비율에 해당하는 금액을 직원들에게 배분하는 것으로 정하였다. EVA의 산정기준이 되는 자본비용의 이율이나 EVA 배분율, 지급한도액은 매년 노사합의에서 정하였다.

6) 2005년부터 2015년까지 경영성과급의 실제 지급률의 변동 범위는 기준금액 대비연간 60% ~ 1,200%(연봉 대비 약 3% ~ 60%)인데, 그중 생산량에 따른 경영성과급의 경우 반기별 0% ~ 100%(연봉 대비 약 0% ~ 5%), 영업이익에 따른 경영성과급의 경우 연간 0% ~ 1,000%(연봉 대비 약 0% ~ 50%)이다.

라. 원고들의 퇴직금 산정 및 이 사건 소 제기

1) 피고는 원고들에게 2015년 노사합의에 따른 경영성과급을 지급하였으나, 원고들의 퇴직금을 산정하면서도 경영성과급을 평균임금에 포함하지 않았다.

2) 원고들은 경영성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 주장하면서, 피고를 상대로 경영성과급을 평균임금에 포함하여 재산정한 퇴직금과 기지급 퇴직금의 차액을 청구하는 이 사건 소를 제기하였다.

2. 경영성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하는지에 관하여

가. 관련 법리

기업의 내부에 존재하는 특정의 관행이 근로계약의 내용을 이루고 있다고 하기 위하여는 그러한 관행이 기업 사회에서 일반적으로 근로관계를 규율하는 규범적인 사실로서 명확히 승인되거나 기업의 구성원에 의하여 일반적으로 아무도 이의를 제기하지 아니한 채 당연한 것으로 받아들여져서 기업 내에서 사실상의 제도로써 확립되어 있다고 할 수 있을 정도의 규범의식에 의하여 지지되고 있어야 한다(대법원 2002. 4. 23. 선고 2000다50701 판결 등 참조).

평균임금 산정의 기초가 되는 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고, 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있는 것을 말한다(대법원 2001. 10. 23. 선고 2001다53950

판결 등 참조). 사용자가 근로자에게 지급하는 금품이 임금에 해당하려면 먼저 그 금품이 근로의 대가로 지급되는 것이어야 하므로 비록 그 금품이 계속적·정기적으로 지급된 것이라 하더라도 그것이 근로의 대가로 지급된 것으로 볼 수 없다면 임금에 해당한다고 할 수 없다. 여기서 어떤 금품이 근로의 대가로 지급된 것이냐를 판단함에 있어서는 그 금품지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 한다(대법원 1995. 5. 12. 선고 94다55934 판결, 대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결 등 참조).

나. 판단

1) 앞서 본 사실관계를 위 법리에 비추어 살펴보면, 피고가 취업규칙, 단체협약, 노동관행 등에 의하여 경영성과급을 지급할 의무를 부담하였다고 보기 어려울 뿐만 아니라, 그중 이익분배금 등 영업이익에 따른 경영성과급은 근로자들의 근로제공과 직접적으로 또는 밀접하게 관련된 것으로 보기도 어렵다.

가) 피고의 취업규칙, 월급제 급여규칙에는 경영성과급에 관하여 아무런 규정이 없다. 피고의 연봉제 급여규칙 제4조에서는 연봉 외 급여 중 하나로써 '경영성과급'을 규정하나, 그 의미와 지급기준 등에 관하여 구체적으로 정하지 않았다. 위 규정만으로는 피고가 경영성과급을 지급할 의무를 부담한다고 볼 수 없다.

피고는 1999년부터 2015년에 이르기까지 생산직 노동조합과 노사합의를 통하여 경영성과급의 지급 여부와 구체적인 지급기준 등을 정하고, 그 지급기준 충족 여부에 따라 경영성과급을 장기간 지급하였기는 하다. 그러나 구체적인 지급기준, 전제되는 지급조건 등은 해마다 다르게 정해졌고, 2001년과 2009년에는 경영성과급의 지급 여부에 관한 노사합의 자체가 없었다. 원고 B과 같은 기술사무직 직원들은 위 노사합의의 적용 대상이 아니었는데도, 피고가 재량으로 같은 기준을 적용한 것으로 보인다. 이에 비추어 보면, 피고와 생산직 노동조합이 연도별로 한 노사합의는 그 효력이 해당 연도에 한정되고, 피고는 영업상황, 재무상태 등 경영상황에 따라 언제든지 경영성과급 지급에 관한 노사합의를 거절할 수 있었다고 보인다. 경영상황의 변화에도 불구하고 피고에게 일정 액수 또는 비율의 경영성과급을 계속하여 지급할 의사가 있었다거나, 취업규칙, 단체협약에 의하여 피고에게 경영성과급을 계속적·정기적으로 지급할 의무가 지워져 있다고 볼 수 없고, 매년 경영성과급을 지급하는 관행이 규범적 사실로서 명확히 승인되거나 사실상의 제도로서 확립되어 있다고 할 수 있을 정도로 규범의식에 의하여 지지되고 있다고 보기도 어렵다.

나) 이익분배금 등 영업이익에 따른 경영성과급은 영업이익 또는 EVA의 일정 비율에 해당하는 금원을 재원으로 하는데, 영업이익 또는 EVA의 발생 여부와 규모는 근로자들의 근로제공뿐만 아니라 피고의 자본 및 지출 규모, 비용 관리, 시장 상황, 경영판단 등 다른 요인들에 의하여 결정된다. 이익분배금을 비롯한 영업이익에 따른 경영성과급의 실제 지급률은 연봉의 0%에서 50%에 이르기까지 큰 폭으로 변동하였는데, 피고의 근로자들이 제공하는 근로의 양과 질이 위와 같이 평가될 정도로 크게 달랐다고 볼 사정이 없다.

이에 비추어 보면, 이익분배금 등 영업이익에 따른 경영성과급은 그 지급 여부와 액수를 결정하는 지급기준 등이 근로제공과 밀접한 관련성이 없고 근로자들이 통제하기도 어려운 다른 요인들의 영향을 더 크게 받는 이상, 이를 근로의 양이나 질에 대응하는 대가라고 볼 수 없다.

한편 피고는 2014년, 2015년에 연봉제 직원에 대하여 개인별 종합평가 결과에 따라 이익분배금을 차등 지급하고 노사합의에서 경영성과급을 당해 연도 재직기간에 따라 일할 또는 월할 계산하여 지급하기도 하였다. 그러나 그와 같은 지급방식은 근로자들의 사기 진작 등을 위하여 경영성과를 배분할 때도 허용되므로 그와 같은 사정을 들어 이익분배금의 본질이 근로에 대한 대가라고 보기에 부족하다.

2) 결국 피고가 경영성과급을 지급하는 이유는 그것이 근로의 대가로서 근로자에게 지급되어야 하는 몫이라서가 아니라 근로자들의 사기 진작, 근무 의욕 고취, 근로복지의 차원에서 경영성과나 이익을 배분하거나 공유하려는 데에 있다고 보는 것이 타당하므로, 경영성과급은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금으로 볼 수 없다.

3) 같은 취지의 원심 판단은 앞서 본 법리에 따른 것으로서 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같은 경영성과급의 임금성 및 평균임금성 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 결론

상고를 모두 기각하고 상고비용은 패소자들이 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 서경환, 대법관 노태약, 대법관 신숙희, 주심 대법관 마용주

서울시 강서구 공항대로 222, 506호(마곡동, 발산W타워)
02-782-5902