



(본사)서울시 강남구 테헤란로 147, 5층(역삼동, 성지하이츠2차)
T. 02-3471-3400 / F. 02-3471-5553
(충북지사)충북 청주시 상당구 복문로 2가 116-90, 2층 (영신빌딩)
T. 043-223-0323 / F. 043-224-0323
(영남지사)울산광역시 남구 대공원로241 코오롱파크폴리스상가 404호
T. 052-248-1582 / F. 052-244-1582

노무법인 더휴먼 뉴스레터

2026년 1월 첫번째

▶ 인사노무 ONE-POINT Lesson

■ 저성과자 관리, '평가'가 아닌 '개선'이 핵심

1. 개요

- 단순히 인사평가 등급이 최하위라거나 업무 실적이 저조하다는 이유만으로 근로자를 해고할 수는 없습니다. 우리 법은 이를 '통상해고'로 분류하며, 징계해고보다 그 정당성 요건을 훨씬 까다롭게 봅니다. 따라서 저성과자 관리는 '퇴출'이 아닌 '역량 회복'에 초점을 맞춘 체계적인 프로세스(PIP)가 선행되어야 합니다.

2. 법적 해석 (해고의 정당성)

- 대법원은 저성과자 해고가 정당하기 위해서는 세 가지 요건이 충족되어야 한다고 판단하고 있습니다.
 - ① **평가의 공정성**
평가는 객관적이고 합리적인 기준에 따라 이루어져야 하며, 단순히 상대평가 하위 %에 해당한다는 것만으로는 부족합니다.
 - ② **저성과의 정도**
업무 능력이 현저히 부족하여 업무 수행이 불가능한 수준이어야 합니다.
 - ③ **개선 기회 부여**
회사가 교육 훈련, 직무 재배치 등 성과 향상을 위한 실질적인 기회를 제공했음에도

개선되지 않았는지를 핵심적으로 판단합니다.

3. 사업장 운영방안

- 성과자가 발생하면 즉시 인사 조치를 하기보다 최소 3개월 이상의 '성과 향상 프로그램(PIP)'을 운영하는 것이 바람직합니다. 이때 중요한 것은 형식적인 교육이 아닌, 구체적인 목표(KPI) 설정과 정기적인 코칭입니다.
- 매주 또는 격주로 면담을 진행하여 피드백을 제공하거나, 그 내용을 '면담 일지'로 남겨야 합니다. 이러한 회사의 적극적인 노력에도 불구하고 개선이 없을 때 비로소 직권 면직이나 해고의 정당성을 확보할 수 있습니다.

▶ 고용노동부 동향

■ 노동부, 쿠팡 '산재 은폐' 의혹 조사 나선다

김영훈 장관 “산재 신청 철회, 전문가가 불러준대로 쓴 듯”

- 쿠팡이 산재 신청을 취하하는 대가로 산재 노동자 유족과 합의했다는 의혹이 제기된 가운데, 김영훈 고용노동부 장관이 청문회에서 “조사 필요성이 있어 보인다”고 말했다. 노동부는 쿠팡이 산재 은폐를 했는지 조사에 착수할 예정이다.
- 김영훈 노동부 장관은 31일 국회 청문회에서 “쿠팡이 산재 신청을 철회한 과정을 보면 조금 일반적이지 않다”며 “전문가가 불러준 대로 쓴 것 아닌가 하는 의심이 든다”고 말했다. 김 장관은 또 “(산재 은폐 여부에 대해) 조사 필요성이 있어 보인다”고도 밝혔다. 이는 앞서 한겨레가 보도한 2020년 쿠팡풀필먼트서비스(CFS) 인천4센터 계약직 노동자 씨 유족이 산재를 신청했다가 취하한 사건과 관련해, 정혜경 진보당 의원이 “산재 은폐로 보인다”고 질의한 데 따른 것이다.
- 노동부는 김 장관의 답변처럼 쿠팡과 씨에프에스, 쿠팡로지스틱스서비스(CLS) 등을 대상으로 산재 은폐가 존재했는지 확인할 방침이다. 노동부는 소방청의 협조를 구해 119신고·출동 내역을 확인하고, 노동부에 제출된 산업재해조사표·중대재해 발생보고, 근로복지공단의 요양·유족급여 신청·승인내역, 국민건강보험공단 자료 등을 대조해 보고되지 않거나 은폐된 산재가 있는지 조사할 예정이다. 실제로 노동부가 국회에

제출한 자료를 보면, 중대재해처벌법이 시행된 2022년 1월27일 이후 쿠팡, 씨에프에스, 씨엘에스의 사망사고는 23건에 달하지만 산재신청은 3건에 불과한 것으로 나타났다.

- 앞서 밝혀진 쿠팡 전 시피오(CPO·개인정보보호 최고책임자)를 통해 확보한 쿠팡 내부 전자우편과 근로복지공단이 이용우 더불어민주당 의원에게 제출한 자료 등을 보면 ㄱ씨 유족은 2020년 11월 노무사를 통해 씨에프에스에 산재 신청에 필요한 자료 제공을 요청했지만 정작 ㄱ씨에 대한 산재 승인 여부 기록은 존재하지 않는다. 또 한겨레가 입수한 씨에프에스의 내부분견을 보면 ㄱ씨에 대해 보험사가 유족에게 사망보험금과 '허혈성 심장질환' 진단금을 지급했다는 내용이 적혀 있는 것으로 확인됐다.
- 한편 정혜경 진보당 의원이 이날 청문회에서 박대준 전 쿠팡 대표에게 산재 은폐 여부를 묻자 박 전 대표는 "산재 신청은 근로자분께서 하시는 것으로 알고 있고 그걸 저희가 은폐하라고 지시한 적이 한 번도 없다. 은폐는 말이 안 된다고 생각하고 있다"고 답했다.

■ 내년부터 '퇴근 뒤 상사 연락 자제, 반차 활성화' 한다...노사정 합의

“실노동시간 1700시간대로 줄이자”

- 노사정이 반차 사용을 활성화하고 근무시간 이외 불필요한 지시를 자제하는 등 일하는 방식을 바꿔 연평균 실노동시간을 경제협력개발기구(OECD) 회원국 평균 수준으로 끌어내리기로 의견을 모았다. 또 포괄임금제 오남용 방지와 반차 사용은 내년 중 법제화하기로 했다.
- 고용노동부가 꾸린 노사정과 전문가 협의체인 '실노동시간 단축 로드맵 추진단'(이하 추진단)은 30일 이런 내용의 논의 결과를 발표하는 대국민 보고회를 열었다. 지난 9월 발족한 추진단은 25차례에 걸쳐 회의를 진행했다. 추진단은 공동선언문에서 2030년까지 실노동시간을 오이시디 회원국 평균 수준인 연간 1700시간대로 줄이기 위해 노력하기로 했다. 우리나라의 평균 연 노동시간은 지난해 기준 1859시간이다. 김영훈 노동부 장관은 "노사가 합의해 시급한 과제를 담았다는 점에서 큰 의미가

있다”고 말했다.

- 노동부는 이번 합의를 바탕으로 내년 상반기 중 포괄임금제 오남용 방지를 위한 근로기준법 개정예에 나선다. 노동자가 동의하고 불리하지 않은 경우에만 포괄임금제를 허용한다는 내용이 담긴다. 포괄임금제는 기본급에 더해 일정 수준의 연장·야간·휴일 근로 수당을 실제 근로시간과 상관없이 미리 지급하는 임금제다. 근로시간 산정이 어려운 일부 직종에 한해 예외적으로 허용되던 것이 광범위하게 활용되면서 장시간 노동을 부추긴다는 지적을 받아왔다.
- 노동시간을 기록하고 관리할 의무를 사용자에게 부여하는 내용도 근로기준법에 담기로 했다. 이렇게 되면 포괄임금제 적용 사업장에서 초과 노동에 대한 수당 지급 여부가 명확해진다.
- 반차(4시간)도 법제화된다. 개별 기업의 취업규칙에서 허용하고 있는 ‘반차 사용’을 법에 명시한다는 것이다. 모든 사업장에서 사용하도록 하기 위해서다. 반일 근무 때는 휴게시간인 30분을 자유롭게 쓰도록 해 30분 일찍 퇴근할 수도 있다. 연차 사용을 이유로 근무평정 등에서 불이익을 주는 행위를 금지한다는 내용도 법에 담긴다.
- 기업의 근로시간 단축 노력에 대한 재정 지원 등을 위해 ‘실근로시간 단축 지원법’도 새로 만든다. 이 법에 따라 근무시간 외 상사의 전화나 메시지 등 불필요한 연락을 자제하고, 노동자에게 ‘응답하지 않을 권리’를 보호하는 기업에 정부 지원이 가능해진다. 원격근무나 총근무시간만 지키면 출퇴근을 조정할 수 있는 ‘시차 출퇴근’ 등 다양한 유연근무를 도입하는 기업에 대해서도 지원도 이뤄진다. 육아기 10시 출근제나 주 4.5일제 도입 사업장에 대해선 내년에 324억원(720개 사업장)이 투입된다.
- 다만 노사정은 이재명 정부의 주요 국정과제인 법정 노동시간 단축이나 연차휴가 부여 대상 및 일수 확대, 연차휴가 저축 제도 등에선 합의를 이루지 못했다.

노동계 동향

■ 한국노총 선거 ‘김동명·류기섭’ 단독출마 유력

1월 20일 선거 ... 김동명 위원장 “현 정부 출범 경험과 책임 중요”

- 한국노총의 임원선거 막이 올랐다. 3파전이었던 지난 선거와 달리 이번 선거는 김동명 현 위원장이 단독후보로 나올 가능성이 높다. 당선된다면 한국노총 최초 3선 위원장이 된다.
- 한국노총은 29대 임원 선출을 위한 2026년도 한국노총 정기선거인대회를 1월20일 서울 송파구 잠실학생체육관에서 개최한다고 29일 밝혔다.
- 이번 선거는 김동명 현 위원장-류기섭 현 사무총장이 현 직책 후보로 그대로 출마하는 단독선거가 예상된다. 김준영 금속노련 위원장이 한때 위원장 출마를 검토했지만, 이달 초 의사를 철회하면서 단독선거가 확실시되는 분위기다.
- 김동명-류기섭 후보조는 ‘주도하라, 한국노총’이라는 슬로건을 내걸고 경험과 책임을 강조하고 있다. 올해 윤석열 구속과 탄핵을 앞장서 요구했고, 이후 대선 국면에서 이재명 정부 출범에 기여한 현 집행부가 한국노총이 요구했던 의제들을 실현시킬 책임과 경험이 있다는 것이다. 김 위원장은 21대 대선에서 더불어민주당과 정책협약을 맺고 민주당 중앙선거대책위원회 총괄선거위원장으로 활동하며 이재명 당시 대선후보를 도왔다.
- 김동명 위원장 후보는 이날 오후 서울 여의도 한국노총에서 열린 ‘김동명·류기섭 선거대책본부 발대식’에서 “집권 후 3년이 골든타임이고, 다가오는 지방선거 전까지가 가장 중요한 시기”라며 “이 시간에 혼란 없이 노동의 요구를 가장 높은 수준으로 끌어올릴 수 있도록 경험과 책임을 다할 준비가 된 사람이 필요하다. 저는 그 역할을 피하지 않겠다”고 말했다.
- 류기섭 사무총장 후보는 “현장은 무엇이 바뀌었느냐고 묻는데, 이 질문에 답하는 것이 29대 사무총장의 가장 중요한 책무”라며 “위원장이 신뢰로 길을 연다면 사무총장은 집행으로 길을 완성해야 한다. 성과가 날 때까지 책임지겠다”고 약속했다.

▶ 경제·노동 단신

■ 취업 문 더 좁아진다…내년 1분기까지 채용 규모 전년보다 6만여명 줄어

2025년 하반기 직종별 사업체 노동력조사

- 올해 4분기부터 내년 1분기까지 사업체의 채용계획인원은 46만7천명으로 지난해 같은 기간보다 6만4천명 줄었다. 사업체가 실제로 필요한 인력 대비 부족한 정도를 보여주는 '인력부족률'은 2.4%로 0.4%포인트 하락했다.
- 30일 고용노동부가 발표한 '2025년 하반기 직종별 사업체 노동력조사' 결과를 보면, 정상적인 경영을 위해 사업체가 추가로 필요하다고 판단한 '부족인원' 수는 44만9천명으로 전년 동기보다 14.8%(7만8천명) 줄었다. 채용 규모도 덩달아 감소했다. 채용계획인원(2025년 4분기~2026년 1분기)은 12.1%(6만4천명) 줄어, 지난해 감소폭(5.9%)보다 두 배 이상 컸다. 전체 채용계획 규모는 53만1천명(2024년 하반기 조사)→47만명(2025년 상반기 조사)→46만7천명(2025년 하반기 조사)로 계속 감소 중이다.
- 산업별 채용계획인원을 보면, 제조업이 9만5천명으로 가장 많았다. 이어 보건업 및 사회복지서비스업(6만2천명), 도·소매업(5만6천명), 숙박·음식점업(5만1천명), 사업시설 관리·사업지원·임대 서비스업(3만5천명) 순이었다. 인력부족률은 운수 및 창고업과 숙박·음식점업이 각각 3.9%로 상대적으로 높게 나타났다.
- 직종별로 보면 경영·행정·사무직 채용계획이 6만2천명으로 가장 많았다. 이어 영업·판매직(5만2천명), 음식 서비스직(5만명), 운전·운송직(3만4천명), 보건·의료직(2만6천명) 순이었다. 지난해와 견줘 채용계획인원이 늘어난 직종은 금융보험직과 사회복지·종교직으로 각각 1천명씩 소폭 늘었다. 인력부족률은 미용·예식 서비스직(5.9%), 운전·운송직(3.9%), 농림어업직(3.8%), 음식 서비스직(3.7%), 제조 단순직(3.6%) 순으로 높았다.
- 부족인원 규모는 300인 미만 사업체에서 높게 나타났다. 올해 10월 기준 300인 미만 사업체의 부족인원은 40만4천명으로, 해당 사업체는 내년 1분기까지 41만명을 채용할 계획인 것으로 집계됐다. 300인 이상 사업체의 부족인원은 4만6천명, 채용계획인원은 5만7천명이다. 채용계획인원 수가 전년 동기 대비 5천명(9.2%) 늘어 부족인원

을 웃돌았다.

- 전체 사업체 수(약 211만 개소)를 대상으로 조사한 결과(복수응답), 인력부족 해소를 위해 '채용비용 증액 또는 구인방법의 다양화'(62.6%)를 활용한다는 답변이 가장 많았다. '임금(급여)인상 등 근로조건 개선'(32.1%)과 '일과 가사를 병행하려는 인력 활용'(21.6%)이 뒤를 이었다.

■ 11월 보건·사회복지 종사자, 1년 전보다 10만명 늘어

2025년 11월 사업체노동력조사 결과

- 지난 11월 말 기준 종사자 1인 이상 사업체의 전체 종사자 수는 2036만8천명으로 전년 동월 대비 4만3천명(0.2%) 늘었다. 전체 증가폭은 크지 않았지만, 보건업과 사회복지서비스업에서만 종사자가 10만4천명(4.2%) 늘어 상승 흐름을 이끌었다.
- 30일 고용노동부가 발표한 '2025년 11월 사업체노동력조사 결과'를 보면, 고용 증가는 비상용 인력에 상대적으로 집중됐다. 같은 기간 상용근로자는 1만2천명(0.1%) 늘어난 데 그친 반면, 임시·일용근로자는 5만1천명(2.6%) 증가했다.
- 산업별로는 보건업과 사회복지서비스업의 증가세가 두드러졌다. 지난 11월 기준 보건업 종사자는 전년 동월 대비 4만8천명, 사회복지서비스업 종사자는 5만6천명 늘어 증가 흐름을 이어갔다. 보건·사회복지서비스업 종사자 수가 전년 동월과 비교해 10만명 이상 증가한 건 지난해 5월 이후 처음이다. 이는 돌봄·의료 등 필수 서비스 분야가 전체 고용 증가 흐름의 중심에 있음을 보여준다. 이밖에 공공행정·국방 및 사회보장행정 분야(1.8%·1만7천명), 전문·과학 및 기술서비스업(1.2%·1만7천명) 순으로 종사자 수가 증가했다.
- 전년 동월 대비 종사자 수가 감소한 산업은 건설업(3.9%·5만6천명), 도·소매업(1.3%·3만명), 제조업(0.4%·1만3천명) 순이다. 건설업은 전체 18개 산업 중 감소 인원이 가장 많지만, 감소폭은 올해 상반기와 비교해 둔화되는 흐름을 보였다. 전년 동월 대비 기준으로 건설업 종사자는 올해 1월 10만9천명, 5월 10만4천명씩 줄었으나, 6월 이후에는 감소 규모가 10만명을 넘지 않고 있다. 지난달 감소 인원(8만1천명)과 비교해도

감소폭이 줄었다.

- 노동 이동 지표도 전반적으로 둔화됐다. 11월 기준 입직자는 85만9천명으로 전년 동월보다 3만7천명(4.2%) 줄었고, 이직자도 84만명으로 5만7천명(6.4%) 감소했다. 이에 따라 입직률은 4.5%로 0.2%포인트, 이직률은 4.4%로 0.3%포인트 각각 하락했다.
- 채용 규모는 82만3천명으로 전년 동월 대비 3만명(3.5%) 감소했다. 특히 상용직 채용은 29만명으로 5.2%(1만6천명) 줄어 감소폭이 상대적으로 컸다. 임시·일용직 채용 규모는 53만3천명으로 1만4천명(2.6%) 줄었다. 다만 전체 채용이 줄어든 가운데서도 보건·사회복지서비스업에서는 채용 인원이 7천명 늘어 전체 산업 가운데 증가폭이 가장 컸다. 반면 채용 인원이 감소한 산업은 숙박 및 음식점업(1만2천명), 도·소매업(1만1천명), 제조업(8천명) 순이다.

▶ 판례(법원) 및 판정례(노동위원회) 등

■ [판결로 본 2025년] ‘누가 사용자고 노동자인가’ 현미경으로 본 사법부

- 책임은 어떻게 작동하는가. 2025년 노동판결을 관통하는 질문이다. 사용자성, 불법 파견, 근로자성, 중대재해, 임금체계에 이르기까지 대법원과 하급심은 “누가, 무엇을, 어떻게 책임져야 하는가”라는 질문에 보다 정밀한 답을 찾는 여정을 보여줬다.

사용자성·원청 책임, 대법 공백 속 ‘사실상 기준’ 형성

- 내년 3월 노란봉투법(2·3조 개정 노동조합 및 노동관계조정법) 시행을 앞둔 올해, 대법원에서 원청 사용자성을 직접 다룬 판결은 없었지만, 하급심 판결들이 사실상 기준 역할을 했다. 서울행정법원은 백화점·면세점 하청노동자 사건에서 원청의 사용자성을 인정했다(2024구합72896). 매장 운영 전반을 통제하면서도 교섭 책임을 부인해 온 구조에 제동을 건 판단이다.
- 현대제철 사건에서도 법원은 원청이 하청노조와 교섭할 의무가 있다고 봤고(2022구합69230), 한화오션 사건에서는 성과급·학자금·노동안전까지 교섭 의제로 포함해야 한

다고 판단했다(2023구합55658, 2023구합56231 병합). 사용자 개념을 형식이 아닌 실질적 지배력 중심으로 확장한 판결이다.

- 하급심 흐름과 대조적으로, 원청 사용자성을 둘러싼 대표 사건은 대법원에서 장기간 계류하면서 현장의 불확실성을 키우는 요인으로 꼽힌다. HD현대중공업 사내하청지회가 원청을 상대로 낸 단체교섭청구 소송(2018다296229)은 대법원에 넘어간 뒤 7년째 결론이 나지 않고 있다. 대법원이 노란봉투법 시행 이전에 이 사건을 선고할 경우, 해당 법리는 고용노동부 지침의 핵심 기준으로 작용할 가능성이 크다. 그러나 해가 바뀌도록 전원합의체가 결론에 이르지 못하면서, 그 가능성은 크지 않아 보인다.

‘누가 노동자가 아닌가’ 확대되는 ‘근로자성’

- 법원과 노동위원회는 올해도 잇단 판결을 통해 근로자성 판단의 중심을 근로계약서와 ‘지휘·명령’이라는 전통적 요소에서 벗어나, 시장 접근과 노동구조에 대한 통제 여부로 옮겼다. 대법원은 직업소개업체를 통해 요양병원에서 일한 간병인 사건에서 근로기준법상 근로자성을 인정했다(2024다307571). 간병인은 직업소개업체와 계약을 맺었지만, 실제 근무 배치와 업무 내용, 환자 이송 방식은 병원이 정하고 있었다. 병원이 사실상 노동 제공의 내용을 지휘·감독하고 있었던 점이 근로자성 인정의 핵심 근거였다. 이 판결은 ‘소개’나 ‘위탁’이라는 외형이 실질적 사용자 책임을 가릴 수 없다는 점을 분명히 했다.
- 문화예술 분야에서도 근로자성 판단의 기준은 분명해졌다. 서울고법은 뮤지컬 앙상블 배우들이 예술인활동증명을 신청했거나 예술인 고용보험 가입 이력이 있다는 사실만으로 근로자성을 부정할 수 없다고 판단(2023누66179)했다. 공연 일정과 연습 시간, 출연 내용이 제작사에 의해 정해졌다면 근로자성 판단은 가능하다는 취지다. 이는 예술 노동을 ‘자유계약’으로만 보던 관행에 제동을 건 판결로 평가된다.
- 다만 근로자성 판단이 멈춘 곳도 있다. 대법원은 사회복지요원에 대해 노조법상 근로자성을 부정했다(2025두32338). 병역의무 이행이라는 제도적 성격과 국가에 대한 복무 관계를 고려할 때, 일반적인 고용관계와는 구별된다는 판단이다.

재해의 책임은 무겁지만 여전히 가벼운 처벌

- 올해 중대재해 처벌 등에 관한 법률(중대재해처벌법) 판결은 처벌 수위의 높낮이보다 책임의 성격과 작동 구조를 어떻게 볼 것인가에 초점이 맞춰졌다. 춘천지법 영월지원은 중대재해처벌법상 안전·보건 확보의무를 단순한 현장 조치의무가 아니라, 인적·물적·제도적 안전관리 시스템을 구축·운영해야 하는 관리적 의무로 규정했다(2023고단442).
- 이는 중대재해처벌법 위반 여부 판단의 기준점을 개별 안전조치의 미흡이 아니라 경영 차원의 관리 체계로 옮긴 판결로 평가된다. 전주지법 군산지원은 중대재해가 발생한 원청의 사업주가 '안전보건 확보의무'를 이행했다는 이유로 무죄를 선고(2023고단1699)하기도 했다. '위험성평가' 절차를 마련해 실시하고 보고받았다는 점이 무죄의 결정적인 근거가 됐다.
- 반면 SPL 제빵공장 사건에서는 노동자 사망이 연속적으로 발생했고 피해자와의 합의도 이뤄지지 않았음에도, 법원은 대표이사에게 집행유예를 선고했다(2023고단1983). 중대재해처벌법 적용 사건에서 상대적으로 낮은 형량이 선고되며 양형 기준에 대한 논쟁을 남긴 판결이다. 이와 대조적으로 아리셀 참사 사건에서는 대표이사에게 징역 15년이 선고돼 중대재해처벌법 위반 사건 가운데 최고형이 나왔다(2024고합833, 2025고합24, 529 병합). 대규모 인명 피해와 반복된 안전관리 실패를 중대하게 본 결과다.
- 중대재해처벌법이 낮은 형량으로 입법 취지가 구현되지 않고 있다는 논란이 이어지면서 대법원 양형기준이 필요하다는 목소리도 높아지고 있다.

복잡해진 불법파견 판단 기준

- 2025년 불법파견 판결의 판단 기준은 보다 복잡해졌다. 대법원은 금호타이어 곡성공장 구내식당 조리·배식 업무에 대해 타이어 제조업과 명백히 구별되는 독립 업무라며 불법파견을 부정했다(2022다276369). 반면 현대차 남양연구소 시험차량 운전업무는 연구개발 절차에 편입돼 지휘·명령 아래 수행됐다고 불법파견을 인정했다(2021다218755). 셀트리온 방역 업무도 표준작업지침서(SOP) 준수와 참관만으로는 지휘·명령

을 인정하기 어렵다며 파견을 부정했다(2025다213424). 삼성전자서비스 사건에서는 2년 초과 파견에 따른 직접고용 간주를 재확인했다(2022다166). 업무의 핵심성, 조직 편입 여부, 통제 방식에 따라 파견이나, 도급이나 판단이 갈렸다.

통상임금, '소정근로 대가성' 중심으로 재정렬

- 지난해 통상임금 새 기준을 제시한 대법원 전원합의체 판결 이후, 현장에서는 여진이 이어졌지만 사법부의 입장은 확고했다. 대법원은 출근율 조건·재직조건이 붙은 상여금이라도, 그 조건이 소정근로를 온전하게 제공하는 노동자라면 통상적으로 충족 가능한 성격이면 통상임금성을 쉽게 부정할 수 없다고 판단(2019다204876)했다. 재직자 조건은 지급시기일 뿐이므로, 상여금의 정기성·일률성·고정성 판단은 별도로 해야 한다는 취지다. 통상임금이 '고정성' 중심에서 '소정근로 대가성' 중심으로 재정렬되면서, 임금항목과 취업규칙을 둘러싼 노사 간 공방도 치열해졌다.
- 임금체불액이 2조원대에 육박하는 가운데 임금 미지급에 대한 형사 책임도 한층 무거워졌다. 수원지법 성남지원은 398억 원의 임금을 체불한 혐의로 기소된 박영우 대유위니아그룹 회장에게 징역 4년을 선고하며, 임금 체불이 단순한 경영 실패가 아니라 노동자의 생계를 침해한 중대한 범죄라고 판단했다(2024고합89).

〈 끝 〉