

# KERI Brief

## 통상임금 범위에 관한 논쟁

박지순

고려대학교 법학전문대학원 교수  
(jis-park@hanmail.net)

2012년 대법원 판결은 고정상여금을 통상임금에 포함한 최초의 판결로서, 1임금지급기, 즉 1개월을 초과하는 기간(분기나 반기 또는 연)을 정하여 지급하는 고정상여금도 일률적이고 고정적인 급여라면 통상임금에 포함될 수 있다고 판시하고 있다. 그렇다면 연간 기본급의 400%나 600%를 지급하는 상여금과 설날이나 추석 등 명절에만 기본급의 일부를 지급하는 경우가 동일하게 평가될 수 있는지 의문이다. 또한 대법원은 상여금 지급일 전에 퇴직한 근로자에게 근무일수에 따라 일할 계산하여 상여금을 지급하면 실제의 근무성적에 따라 지급여부가 달라지는 것으로 고정성이 없다고 하고, 월할 계산하여 지급하면 재직기간에 따른 지급으로서 실제 근무성적과 관계없이 지급하는 고정적 임금이라고 하고 있으나 그 기준을 객관적으로 수급할 수 있을지 의문이다.

정규직 근로자의 연간 총급여 중 정기적인 고정상여금이 차지하는 비율이 15%를 넘는다는 고용노동부의 실태조사 결과(2008년 임금제도 실태조사 참고)를 고려하면, 기업이 처음부터 불법고의를 가지고 상여금이나 제 수당을 통상임금에서 제외한 것이 아니라 관례와 행정부의 지침을 신뢰하여 통상임금에 산입되는 임금항목을 정하였음에도 이번 대법원의 판결로 예상치 못

한 막대한 금액의 추가지급의무를 부담할 수밖에 없다. 또한 노사의 합의에 의하여 임금산정 및 지급기준을 마련·시행 중인 곳에서도 여러 이유로 노사 간에 분쟁이 야기되어 사업장의 평화가 훼손되고 사회적 비용을 확대시킬 우려도 있다. 이처럼 통상임금에 관한 법적 혼란이 노사자치의 긍정적 역할마저 퇴보시키는 심각한 사회경제적 문제가 발생하고 있다.

이번 논란 이후, 입법적 개선이 노동계에게도 명분과 의미를 가지려면 고정상여금의 통상임금 포함여부만으로 논의를 한정하기보다는 그동안 여러 가지 이유로 복잡다기하게 미로(迷路)처럼 얽혀 있는 우리 기업의 임금체계와 임금구성항목을 가급적 단순화하고 계산을 간명하게 할 수 있도록 함으로써 기업의 관리비용을 줄이고 편의성을 증진시키며 명확성과 예측가능성을 높일 수 있는 방향으로 전개되어야 한다. 또한, 입법기술적으로는 통상임금의 제외범위를 근로기준법에 직접 규율하거나 적어도 하위법령에서 정하도록 위임하는 방안이 필요하다. 그뿐만 아니라, 통상임금의 개정으로 고정상여금이 통상임금에 포함될 경우 기업에 큰 부담이 될 수 있으므로 할증률(현행 통상임금의 100분의 50)도 함께 조정해야 할 것이다.

## 1. 통상임금 논쟁의 배경

### □ 2012.3.29 금아리무진 사건 대법원 판결의 파장

- 작년 3월 대법원이 분기별로 지급되는 고정상여금도 일률성과 고정성의 요건을 충족하면 통상임금에 포함된다는 판결을 내놓으면서 통상임금 소송이 크게 증가하고 있음
- 통상임금 범위가 법원의 판결대로 고정상여금으로 확대되면 지난 3년간의 소급분과 앞으로 더 지급해야 할 가산임금 및 그에 연동되는 제 수당까지 모두 38조 원 이상의 추가비용이 예상되어 기업에 엄청난 부담이 될 것이라는 경제계의 우려와, 실제로는 6조 원 정도의 추가 비용이 드는데 그칠 것이라는 노동계 주장이 대립하고 있으나, 최근 노동연구원의 조사에 따르면 지난 3년간의 소급지급분과 향후 1년의 추가지급분을 합하면 14.6조 원에서 21.9조 원 정도로 추산되고 있음

### □ 통상임금 관련 법령의 불명확성

- 근로기준법은 평균임금에 대하여는 정의규정을 두고 있으나, 통상임금에 대해서는 아무런 정의규정을 두지 않고 있음
- 1982년 근로기준법 시행령 개정 시 통상임금의 정의 규정을 도입한 이후 현재에 이르고 있음
- 시행령 제6조는 「법과 이 영에서 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.」고 규정하고 있음

○이 규정에서 말하는 정기성과 일률성의 의미와 소정근로에 대한 각 임금지급기별 금액의 의미에 대해서도 논란이 거듭되고 있음

### □ 정부의 노동행정에 대한 신뢰 추락 및 합리적 노사 관행의 파행

- 그동안 정부의 통상임금산정지침(1988년 제정, 2009년 개정 고용노동부예규 제47호)에 따라 통상임금의 범위를 결정해왔던 기업으로서는 법원 판결과 다른 정부 행정지침으로 인해 예상하지 못한 큰 손해를 입게 되는 결과가 되어 향후 정부의 노동행정에 대한 불신이 초래될 가능성도 있음
- 나아가 그동안 임금구성항목과 임금액 등 기업의 전반적인 임금체계를 노사가 함께 결정하여 왔거나 그 배경을 충분히 인식하고 임금인상율의 결정 및 임금항목의 신설이나 변경을 결정해왔던 노동조합 등이 기존 관행을 뒤엎고 소송 전에 나섬으로써 노사관계의 불안을 자초하고 있음

### □ 우리 기업의 임금체계와 통상임금 논쟁의 파장

- 우리 기업의 임금체계에서 정규직 근로자의 연간 총급여 중 정기적인 고정상여금이 차지하는 비율이 15%를 넘는다는 고용노동부의 실태조사 결과(2008년 임금제도 실태조사 참고)를 고려하면 통상임금 범위가 고정상여금으로 확대되면 천문학적인 추가비용이 발생할 것이라는 점은 의심의 여지가 없음

- 그렇게 될 경우 기업경영 부담이 심각한 수준에 이르고, 그에 따라 기업도 임단협을 통해 임금인상을 동결하거나 상여금 체계를 변동성과급 방식으로 변경하는 등 제도를 변경하는 과정에서 노동계와 새로운 갈등을 조성하거나, 긴축재정을 위한 신규 고용창출 억제 등 다양한 파급효과가 발생할 것으로 예상됨

## 2. 통상임금 범위에 관한 논의 상황

### □ 통상임금 범위에 관한 법원과 고용노동부의 의견 대립

- 우리 임금체계를 보면 1임금산정기, 즉 1개월을 기초로 산정되는 정액급여로 기본급과 정기적·일률적으로 지급되는 제 수당, 그리고 근로자의 생활보조 및 복리후생을 목적으로 지급되는 수당이 있고, 1임금지급기 이내이긴 하지만 그 지급이 불확실한 초과급여나 임시로 지급되는 수당, 실비변상적 급여가 있으며, 그밖에 1임금지급기를 초과하여 지급되는 특별급여로 고정상여금과 변동상여금이 있음

- 고용노동부는 1988년 제정된 이래로 거의 변함없이 유지하고 있는 통상임금산정지침에서 통상임금의 산정 범위를 '1임금지급기 내의 소정근로시간에 대하여 정기적·일률적으로 지급하기로 정하여진 고정급 임금'이어야 한다고 정의하고, 그에 해당하지 아니하는 다음의 금품은 통상임금에서 제외하고 있음

- 실제 근로여부에 따라 지급금액이 변동되는 금품(승무수당, 운항수당, 개근수당 등)
- 1임금산정기간 이외에 지급되는 금품(분기나 반기에 지급되는 고정상여금, 체력단련비, 정근수당 등)
- 근로시간과 관계없이 근로자에게 생활보조적·복리후생적으로 지급되는 금품(통근수당, 차량유지비, 급식비, 가족수당, 교육수당 등)
- 그밖에 임금의 대상에서 제외되는 금품(경조비, 피복비, 주택제공비용, 실비변상적 출장비 등)

- 이에 비하여 대법원은 1995년에 근로자에게 지급되는 임금에는 근로제공과 직접 관련이 있는 교환적 부분과 종업원의 지위에서 비롯되는 생활보장을 위한 보장적 부분으로 구성된다는 이른바 임금이분설을 폐기하면서 임금의 범위를 확대한 바 있음

- 그에 따르면 가족수당이나 주택수당, 장기근속수당, 효도휴가비, 자녀학비보조금, 체력단련비, 하기휴가비, 개인연금보조금 등도 정기적이고 일률적으로 지급되면 임금 및 통상임금에 해당된다고 함대법원 1995.12.21. 선고 94다26721 판결; 1996.2.9. 선고 94다19501 판결; 1996.2.27. 선고 95다37414 판결; 1996.5.14. 선고 95다19256 판결; 2002.10.17. 선고 2002다8025 판결; 2005.9.9. 선고 2004다41217 판결 등 참고

- 종전에는 통상임금의 범위를 소정근로시간에 대한 대가로 한정하면서 임금지급기간의 범위를 1임금지급기, 즉 매달 지급되는 임금만을 통상임금의 범위에 해당한다고 보았고, 그에 따라 1개월 이상을 단위로 지급되는 상여금, 체력단련비, 명절휴가금 등은 통상임금 산정범위에서 배제하였으나(대법원 1990.2.27. 선고 89다카2292 판결; 1990.11.9. 선고 90다6948 판결; 1994.10.28. 선고 94다26615 판결 참고)

- 1996년 판결을 통해 근로자에게 지급되는 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있는 것이라고 하여 통상임금의 범위를 확대하였음(대법원 1996.2.9. 선고 94다19501 판결 및 그 이후 판례 참고)

#### □ 학계와 실무에서의 통상임금 범위 논쟁

- 학계와 실무에서도 고정상여금을 비롯하여 법원의 통상임금 판례를 그대로 수용해야 한다는 견해와 법원의 통상임금 판례를 비판하고 1임금지급기내의 정기적, 일률적 임금만을 통상임금으로 해야 한다는 견해, 또한 복리후생적 금품은 임금이 아니므로 제외해야 한다는 견해에 이르기까지 통상임금의 범위에 대해서 논쟁이 치열하게 전개되고 있음
- 일부에서는 임금의 일반적 개념과 통상임금에 관한 해석의 기준으로서 소정근로에 대하여 지급하기로 정해진 1임금지급기의 임금이라는 시행령의 규정을 근거로 통상임금의 범위를 행정지침과 종전 대법원 판결의 입장이 타당하다는 입장을 제시하기도 함
- 우리 기업의 임금체계가 비정상적으로 복잡한 원인의 하나가 통상임금의 범위를 좁게 인정하였던 과거의 법원과 정부의 태도라고 전제하고 근로자가 실제로 받는 임금을 기준으로 통상임금 범위를 재설정해야 한다는 견해로 대립되고 있음

- 그뿐만 아니라 통상임금의 범위에 대해서는 노사가 동등한 입장에서 자율적으로 결정할 수 있는지 여부에 대해서도 논란이 거듭되고 있으나, 법원은 통상임금의 취지에 반하는 당사자의 합의는 무효라고 하는데 반해서, 학계에서는 근로기준법 어디에도 통상임금에 관한 정의가 없으며, 그 범위에 관한 법원의 입장을 강행기준으로 보아야 할 근거가 명확하지 않다는 이유로 노사의 자율적 결정 가능성을 인정하는 견해가 대립하고 있음

### 3. 통상임금 범위에 관한 법원의 판단과 예상되는 문제점

#### □ 고정상여금의 통상임금 포함 여부에 관한 법원의 입장 변화

- 대법원 1996.2.9. 선고 94다19501 판결에서 이 사건 상여금은 분기별로 각각 기본급의 100%를 지급하되, 다만 입사 1개월 미만인 자에게는 지급되지 않고, 근속기간이 3개월 미만인 자와 휴직·정직·직위해제처분 등으로 상여금 지급기간 중 그 직무에 종사하지 아니한 자(업무상 부상으로 휴직한 경우를 제외한다), 근속기간이 3개월 이상인 자로서 상여금 지급기간의 2분의 1 미만을 근무하고 퇴직한 자에 대하여는 근무일수를 근거로 일할 계산하여 지급하도록 규정되어 있어 그 지급 여부 및 그 지급액은 실제의 근무성적에 따라 좌우되게 되어 그것이 고정적인 임금이라고 할 수 없으므로 통상임금에 속한다고 할 수 없다고 판시한 바 있음

통상임금 범위에 관한 논쟁

- 또한 대법원 2007.4.12. 선고 2006다81974 판결에서는 이 사건 상여금<sup>1)</sup>은 근로자들이 상여금 지급일까지 근무하였는지 여부와 1년의 근속기간을 충족하였는지 여부 등과 같은 실제 근무성적에 의하여 지급 여부와 지급액이 달라지는 비교정적인 임금으로 통상임금에 속한다고 할 수 없다고 한 바 있음
- 그러나 대법원 2012.3.29. 선고 2010다91046 판결은 이 사건 단체협약에 '상여금 지급은 매 분기 말까지 재직한 자로 하고'라고 규정하면서도 끝이 '퇴직자에 대해서는 월별로 계산 지급한다'고 추가로 규정함으로써 상여금 지급 대상에서 중도퇴직자를 제외한 것으로 볼 수 없으며, 또한 상여금 지급대상에 관한 위 규정의 의미가 기본급 등과 마찬가지로 비록 근로자가 상여금 지급대상 기간 중에 퇴직하

더라도 퇴직 이후 기간에 대하여는 상여금을 지급할 수 없지만 재직기간에 비례하여 상여금을 지급하겠다는 것이라면, 이 사건 상여금은 그 지급 여부 및 지급액이 근로자의 실제 근무성적 등에 따라 좌우되는 것이라 할 수 없고, 오히려 그 금액이 확정된 것이어서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다고 판시한 바 있음

1) 취업규칙의 상여금 규정에 따르면, 상여금은 학원의 경영상 기여도에 대한 보상을 원칙으로 하며, 1년 이상의 근속자에게는 설날에 기본급의 50%를, 추석에 기본급의 50%를 지급하되 1년 미만의 근속자에게는 일정액만을 지급하도록 되어 있다. 또한, 상여금 지급일 이전에 퇴사한 자에게는 지급대상기간의 일부를 근무하였다고 하더라도 상여금을 지급하지 아니한다고 규정하고 있다.

[표 1] 상여금의 통상임금 포함 여부에 대한 판례의 비교<sup>2)</sup>

구 분	94다 19501 판결	2006다 81974 판결	2010다 91046 판결
지급시기	분기별	설, 추석	분기별
지급대상	1개월 이상 근속한 자	1년 이상 근속한 자	6개월 이상 근속한 자
지급금액	지급시기마다 각 기본급 100%	지급시기마다 각 기본급 50%	근속기간에 따라 연간 기본급의 350% 내지 750%로 차등
계산방법	근속 3개월 미만인 자, 지급대상기간 중 직무에 종사하지 않은 자, 지급기간의 1/2 미만을 근무하고 퇴직한 자에 대해서는 일할 계산하여 지급	취업규칙상으로는 1년 미만 근속한 자는 일정액만을 지급하고, 지급일 전 퇴직자는 미지급하는 것으로 되어 있으나, 실제로는 근무일수에 따라 일할 계산하여 지급	중도 퇴직자에 대해서는 월별로 계산하여 지급
법원판단	실제의 근무성적에 따라 지급여부와 지급액이 좌우되는 비교정적인 임금	실제의 근무성적에 따라 지급여부와 지급액이 좌우되는 비교정적인 임금	실제 근무성적 등에 따라 좌우되는 것이라 할 수 없고, 금액이 확정된 고정적인 임금

2) 하경호, 『임금법제론』, 신조사, 2013, 109~110면 참고.

□ **대법원 판결의 문제점**

- 2012년 대법원 판결은 고정상여금을 통상임금에 포함할 최초의 판결로서, 1임금지급기, 즉 1개월을 초과하는 기간(분기나 반기 또는 연)을 정하여 지급하는 고정상여금도 일률적이고 고정적인 급여라면 통상임금에 포함될 수 있다고 판시하고 있음

○그렇다면 연간 기본급의 600%나 400%를 지급하는 상여금과 설날이나 추석 등 명절에만 기본급의 일부를 지급하는 경우가 동일하게 평가될 수 있는지 의문임

- 위의 판결이 보여주는 바와 같이 대법원은 고정상여금의 통상임금 여부는 ‘고정성’ 여부로 결정되는 것으로 이해하고 있으나, 그 고정성을 판단하는 방식이 옳은지 여부가 논란이 되고 있음

- 대법원은 상여금 지급일 전에 퇴직한 근로자에게 근무일수에 따라 일할 계산하여 상여금을 지급하면 실제의 근무성적에 따라 지급여부가 달라지는 것으로 고정성이 없다고 하고, 월할 계산하여 지급하면 재직기간에 따른 지급으로서 실제 근무성과 관계없이 지급하는 고정적 임금이라고 하고 있으나 그 기준이 객관적으로 수긍할 수 있는 것인지 의문임

- 대법원의 고정성 판단 방법이 고정상여금의 통상임금 판단 근거로서 규범적 기준이 되기에는 한계가 있으며, 상여금이나 수당의 계산방법을 더욱 복잡하게 할 우려가 있음

○평소 월할 계산하던 상여금을 일할 계산으로 변경하면 통상임금에 포함되지 아니하므로 기업입장에서는 일할 계산으로 변경할 가능성도 배제할 수 없음

○사실상 동일한 성격의 급여임에도 지급기준의 미세한 차이 때문에 고정성을 달리 판단하고 그에 따라 통상임금 해당성에 정반대의 결과가 발생한다면 근로자들이 수긍할 수 있는지도 의문임

**4. 통상임금 범위 개선에 대한 제안**

□ **통상임금 개선을 위한 입법적 개선 필요성**

- 통상임금의 범위에 대하여 대법원과 행정부의 견해 차이가 크고, 대법원의 판단기준 변경 등의 혼란으로 인하여 그 피해가 선의의 기업에까지 미치고 있으며, 그 배경에는 통상임금에 관한 법령상의 규정이 모호하고 다의적이기 때문임

- 특히 기업이 처음부터 불법고의를 가지고 상여금이나 제 수당을 통상임금에서 제외한 것이 아니라 판례와 행정부의 지침을 신뢰하여 통상임금에 산입되는 임금항목을 정하였음에도 대법원의 판결로 예상치 못한 막대한 금액의 추가지급의무를 부담할 수밖에 없음

- 고정상여금의 통상임금 인정 판결로 인하여 그와 유사한 사례를 가진 기업에서는 그동안 통상임금에서 제외된 고정상여금을 포함하여 추가로 가산임금을 지급해 줄 것을 요구하는 줄 소송이 이어지고 있음

- 임금은 3년의 소멸시효가 적용되므로 3년간 가산임금의 차액을 전부 지급해야 하며, 심지어 그 기간 중에 퇴직한 근로자도 아직 시효로 소멸되지 않는 기간에 대한 미지급 가산임금을 청구할 수 있으므로 그 소송가액이 천문학적인 금액에 이를 것으로 예상됨
- 그 대상이 되는 임금항목은 위의 판결 범위에 따르면 상여금뿐만 아니라 반기 또는 연간 단위로 지급되는 제 수당도 포함될 수 있기 때문에 소송대상과 소송가액은 한층 더 복잡해지고 확대될 것임
- 또한 노사의 합의에 의하여 임금산정 및 지급기준을 마련·시행 중인 곳에서도 여러 이유로 노사 간에 분쟁을 야기시켜 사업장의 평화를 훼손하고 사회적 비용을 확대시킬 우려도 있음
- 통상임금에 관한 법적 혼란이 노사자치의 긍정적 역할마저 퇴보시키는 심각한 사회경제적 문제를 야기하게 되는 이해할 수 없는 상황이 발생하고 있음
- 현행 근로기준법상 통상임금의 개념요소를 해석하는데 있어서 법률문언과 입법자의 의사 등 법률해석의 일반 원칙 외에도 법해석자 사이에 통상임금 제도 자체에 대한 인식의 편차가 적지 않게 개입되어 있어 체계적이고 논리적 정합성을 갖춘 판단기준의 정립을 기대하기 곤란함

- 그와 같은 상이한 인식의 차이 때문에 같거나 유사한 사건임에도 그 결론이 다르게 형성되고, 같은 명칭의 수당에 대해서도 그 법적 성격을 달리 판단하는 경우가 발생할 뿐만 아니라, 법원의 판단 자체가 사회적 변화에 따른 합리적인 범위에서의 변경이라고 보기 어려울 정도로 법원의 입장 변화 등이 논리적 설득력을 갖추고 있지 않는 등 많은 문제가 발생하고 있음
- 개별 기업의 입장에서는 법원에게 문제해결을 맡기는 것이 쉽지 않고 행정지침은 이미 식물상태가 되어 버린 마당에 법적 공백상태를 메울 수 있기 위해서는 입법적 해결 방안밖에는 없음

□ 입법론의 방향

- 입법론의 방향은 두 갈래로 나누어질 수 있음
  - 그 하나는 우선 통상임금의 정의와 산정기준에 대한 재구성에 국한하는 방안이고, 다른 하나는 통상임금과 연계된 다른 관련 쟁점도 함께 개선함으로써 우리나라의 임금제도를 개선하는 기회로 삼자는 견해도 있음
- 이와 관련하여 임금체계와 산정기준에 관하여 노사의 자율적 합의 가능성을 어디까지 인정할 것인지도 함께 검토해야 하며, 법원이 최저근로기준 보호의 수호자임을 이유로 노사관계의 자율결정 시스템을 인정하지 않는 것이 타당한지 신중히 검토해야 함

- 또한 입법적 개선이 노동계에게도 명분과 의미를 가지려면 고정상여금의 통상임금 포함여부만으로는 의를 한정하기보다는 그동안 여러 가지 이유로 복잡잡다기하게 미로(迷路)처럼 얽혀 있는 우리 기업의 임금체계와 임금구성항목을 가급적 단순화하고 계산을 간명하게 할 수 있도록 함으로써 기업의 관리 비용을 줄이고 편의성을 증진시키며 명확성과 예측 가능성을 높일 수 있는 방향으로 전개되어야 함

- 근로기준법상 임금체계를 둘러싼 개편 논의의 방향에 대해서도 두 갈래가 있음

○그 하나는 현행 통상임금과 평균임금의 이원적 체계를 유지하면서 문제점을 보완하는 방안과, 통상임금과 평균임금을 기준임금 또는 표준임금으로 일원화하는 방안이 있음

#### □근로기준법 개정 시 고려사항

- 근로기준법에 가산임금의 산출근거가 되는 통상임금의 정의와 포함범위를 명확히 하는 것은 불가피함

- 입법기술적으로는 통상임금의 제외범위를 근로기준법에 직접 규율하거나 적어도 하위법령에서 정하도록 위임하는 방안이 필요함

- 통상임금의 개정으로 그 산정범위가 종전과 달라질 경우 즉, 고정상여금이 통상임금에 포함될 경우 기업에 큰 부담이 될 수 있으므로 할증률(현행 통상임금의 100분의 50)도 함께 조정해야 한다는 견해가 있음

- 통상임금을 현행 행정지침대로 1임금지급기를 유지할 경우에는 통상임금으로 산정하기 곤란한 수당들, 예컨대 해고예고에 갈음하는 수당, 연차유급휴가수

당및 그밖에 육아휴직급여나 출산전후휴가급여 등의 산출기초를 평균임금 그밖에 근로자의 실질임금을 반영할 수 있는 방안을 검토하는 것도 방법임

#### □시행령 개정방안

- 통상임금의 정의는 시행령에 있으므로 근로기준법이 아니라 시행령에서 정의와 산정방법을 재정비하는 견해도 있음

- 근로기준법의 개정이 어렵다면 시행령을 개정해서라도 기업들에게 명확한 기준을 제시하는 것이 타당하다는 점에서 설득력이 있음

- 물론 시행령에 통상임금의 범위를 명시할 경우 법원이 이를 따르지 않는다면 시행령 개정의 의미가 없지만, 시행령에 통상임금에 관한 정의와 산정방법을 둔 것은 근로기준법의 목시적 위임이 있기 때문이라는 관점에 서면 법원도 시행령의 개정을 존중할 수밖에 없을 것이라는 견해도 있고, 반대로 모법의 규정 없이 일방적으로 시행령을 개정하면 법원을 구속할 수 없다는 견해도 있음

- 시행령 개정이 간명하고 효율적이라는 점은 부정할 수 없으나 그 개정내용은 통상임금의 정의와 그에 포함 또는 배제되는 임금항목을 보완하는데 그칠 뿐이므로 통상임금을 비롯한 임금체계의 기본내용에 대한 개정논의는 불가능하며, 정부 주도로 이루어지는 시행령의 개정에 대한 이해관계자의 반발을 어떻게 조정해 가야 할 것인지도 고민해야 할 문제라고 생각됨