

◎ 통상임금 협상 관련 안내 및 개정 근로기준법에 따른 ‘지연이자’ 발생

- 작년 대법원이 통상임금 산정의 핵심 요건이었던 ‘고정성’ 법리를 사실상 폐기하는 취지의 판결을 내린 이후, 많은 가맹노조에서 통상임금 재산정을 위한 협상을 진행하고 있습니다. 이와 관련하여 협상이 지연될 경우 조합원들의 권리 보호를 위해 **중요한 법률 개정 시행 사항을 안내**해 드립니다.

• 통상임금 협상과 지연이자

- ✓ 대법원 판결에 따라 통상임금에 포함되어야 할 수당(예: 정기상여금, 각종 수당 등)이 누락된 경우, 회사는 해당 차액을 노동자에게 지급해야 할 의무가 있습니다.
- ✓ 만약 노사 간의 협상이 원만히 타결되지 않아 임금 지급이 지연될 경우, 개정된 근로기준법에 따라 회사는 **미지급 임금에 대한 지연이자**를 부담하게 됩니다.

• 개정 근로기준법 안내

- ✓ 2024년 10월 22일 개정된 근로기준법 제37조에 따라, 2025년 10월 23일부터는 사용자가 지급기일 내에 임금을 지급하지 않을 경우, 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대해 **연 100분의 20의 지연이자¹⁾**를 지급해야 합니다.
- ✓ 이는 통상임금 미지급분에 대해서도 동일하게 적용되므로, 사측이 성실하게 협상에 임하지 않고 지급을 미룰 경우 상당한 법적 책임을 지게 됨을 의미합니다.

• 대응 및 주의사항

- ➔ 각 가맹노조는 통상임금 협상 시 이와 같은 법적 근거를 명확히 제시하여 사측을 압박하고, 조속한 시일 내에 합리적인 협상이 타결될 수 있도록 노력해야 합니다.
- ➔ 만약 협상이 장기화될 경우, 지연이자 발생 사실을 조합원들에게 명확히 공지하여 불필요한 불안감을 해소하고, 사측에는 법적 책임을 지속적으로 주지시켜야 합니다.

1) 근로기준법 개정 전에도 미지급 임금에 대한 지연이자율은 연 20%였습니다. 다만, 과거 근로기준법은 퇴직한 근로자의 임금이나 퇴직금이 기한 내에 지급되지 않았을 경우에만 연 20%의 지연이자를 적용했습니다. 하지만 2025년 10월 23일부터 시행되는 개정 근로기준법은 이 적용 대상을 재직 중인 근로자에게까지 확대한 것입니다.

◎ 8월 24일, “노조법 2·3조 개정안(노란봉투법)” 국회 본회의 통과 이후 대응 방향을 공유합니다.

■ 최근 국회를 통과한 '노동조합 및 노동관계조정법' 개정안, 일명 '노란봉투법'이 노동 현장에 큰 변화를 예고하고 있습니다. 이번 개정의 핵심은 **사용자의 범위 확대**와 **노동쟁의에 대한 손해배상 청구 제한**입니다.

• 주요 개정 내용

- ✓ **노조법 제2조 (사용자 정의 확대)** : 기존에는 직접적인 근로계약 관계에 있는 사업주만을 사용자로 인정했으나, 개정된 법안은 원청업체 등 실질적으로 노동 조건에 지배력·영향력을 행사하는 자도 사용자로 보도록 그 범위를 넓혔습니다. 이는 하청 및 특수고용 노동자의 교섭권을 실질적으로 보장하기 위함입니다.
- ✓ **노조법 제3조 (손해배상 청구 제한)** : 노동조합의 단체교섭, 쟁의행위 등 적법한 노조 활동에 대해 개별 조합원에게 손해배상 책임을 물을 수 없도록 명시하고, 폭력이나 파괴로 인한 직접 손해를 제외한 부분에 대해서는 그 배상 의무자별로 귀책 사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하도록 하였습니다.

• 향후 대응 방향

- ➔ 이번 노조법 개정은 노동 3권의 실질적인 보장을 위한 중요한 첫걸음입니다. 각급 노조는 개정된 법의 취지를 명확히 이해하고, 이를 현장 교섭과 투쟁에 적극적으로 활용해야 합니다.
- ➔ 특히, 다단계 하청 구조에 있는 사업장의 경우 원청을 상대로 한 교섭 요구가 법적으로 가능해진 만큼, 보다 적극적인 교섭 전략 수립이 필요합니다.
- ➔ 또한, 사측의 무분별한 손해배상 청구에 맞서 조합원을 보호하고, 정당한 쟁의행위를 위축시키려는 시도에 대해 단호하게 대응해야 할 것입니다.

※ 향후 해당 개정법령 분석 자료 또는 노동부 지침에 따라 대응지침 공유 예정(문의 : 법규부장 02-6277-2016)