

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2025다214123 임금  
원고, 상고인 원고 1 외 3인  
원고들 소송대리인 법무법인 민주  
담당변호사 김경돈 외 16인  
피고, 피상고인 주식회사 ○○  
소송대리인 법무법인(유한) 태평양  
담당변호사 김상민 외 5인  
원 심 판 결 서울고등법원 2025. 5. 30. 선고 2023나2058221 판결  
판 결 선 고 2026. 3. 12.

주 문

상고를 모두 기각한다.  
상고비용은 원고들이 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

### 1. 제1상고이유에 대하여

원심은 판시와 같은 이유로, 피고가 원고 1에게 지급한 외지근무보조비는 특수한 근무 환경에서 직무를 수행함으로 말미암아 추가로 소요되는 비용을 일부 변상하기 위하여 지급되는 실비변상적, 복리후생적 금원에 해당하므로, 근로의 대가로 지급되는 임금이라고 볼 수 없다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 임금에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

### 2. 제2상고이유에 대하여

원심은 판시와 같은 이유로, 항만운영직 5급은 장차 4급 이상으로 승진할 것이 예정되어 있어 '사회적 신분'에 해당하지 않고, 항만운영직 5급과 4급 이상의 업무 범위나 책임, 권한 등이 본질적으로 동일한지를 알 수 있는 자료도 없다고 보아, 피고가 항만운영직 5급에 대하여 4급 이상과 그 산정 기준액을 달리하여 명절상여금을 지급한 것이 취업규칙의 위반이라거나, 헌법 제11조, 근로기준법 제6조에 위배된 차별적 처우에 해당한다는 원고 1의 주장을 배척하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단을 수긍할 수 있고, 거기에 상고이유 주장과 같이 취업규칙의 해석이나 헌법 제11조, 근로기준법 제6조의 차별 처우에 관한 법리 등을 오해한 잘못이 없다.

### 3. 제3상고이유에 대하여

#### 가. 관련 법리

구 근로기준법(2024. 10. 22. 법률 제20520호로 개정되기 전의 것, 이하 같다) 제37조 제1항, 구 근로기준법 시행령(2025. 4. 8. 대통령령 제35436호로 개정되기 전의 것,

이하 같다) 제17조에 따르면, 사용자는 "근로기준법 제36조에 따라 지급하여야 하는 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 '퇴직급여법'이라 한다) 제2조 제5호에 따른 급여(일시금만 해당된다)의 전부 또는 일부"를 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우, 그다음 날부터 지급하는 날까지의 지연일수에 대하여 연 20%의 비율에 의한 지연이자를 지급하여야 함이 원칙이다.

위 각 규정은 근로기준법 제36조에 따라 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우 지급되어야 하는 임금 및 퇴직급여법 제2조 제5호에 따른 급여 중 퇴직급여제도에 의하여 지급되는 일시금에 적용된다. 그런데 퇴직급여제도는 기본적으로 근로기준법 제36조와 같이 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위한 제도인 점(근로기준법 제34조, 퇴직급여법 제4조 제1항)을 감안하면, 퇴직급여법 제8조 제2항에 따라 근로자의 퇴직 전에 지급되는 중간정산 퇴직금이 구 근로기준법 제37조 제1항의 적용대상인 퇴직급여제도에 의하여 지급되는 일시금에 해당한다고 단정하기 어렵다.

또한 위 각 규정은 근로자의 퇴직 등으로 근로관계가 종료될 경우 사용자가 지급 사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 임금 및 퇴직금 등 퇴직급여제도에 따른 일시금을 지급하여야 할 의무가 있음을 전제로(근로기준법 제36조, 퇴직급여법 제9조 제1항, 제17조 제2항, 제3항), 그 청산의무를 불이행한 사용자에게 대하여 경제적 제재를 가함으로써 해당 의무의 이행을 유도함에 취지가 있다. 그런데 퇴직급여법은 중간정산 퇴직금에 대하여는 퇴직금 등과 달리 14일 이내의 청산의무에 관한 규정을 두지 않았고, 구 근로기준법 제37조 제1항이 중간정산 퇴직금에 대하여 그와 같은 청산의무를 새로이 창설하는 취지의 규정이라고 볼 수도 없다. 중간정산 퇴직금은 주택구입 등 일정한 사유가 있는 경우에 한하여 근로자와 사용자의 중간정산 합의에 따라 지급되는데, 그

지연 지급을 사유로 경제적 제재를 가한다면, 사용자가 근로자의 중간정산 요구를 승낙할 유인을 약화시켜 퇴직금 중간정산제도의 실효성을 저해할 우려도 있다.

이러한 사정들을 종합적으로 고려하면, 근로자의 재직 중 지급되는 중간정산 퇴직금에 대한 지연손해금을 계산할 때에는 구 근로기준법 제37조 제1항, 구 근로기준법 시행령 제17조는 적용되지 아니한다고 보아야 한다.

#### 나. 판단

원심판결 이유를 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원심이 근로자의 재직 중 지급되는 중간정산 퇴직금에 대하여 구 근로기준법 제37조 제1항이 정한 이율이 적용되지 않는다고 판단한 것은 정당하다. 거기에 상고이유 주장과 같이 중간정산 퇴직금의 지연손해금률에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

#### 4. 결론

상고를 모두 기각하고 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장            대법관            노경필

주    심            대법관            이흥구

                          대법관            오석준

대법관 이숙연