

사업주를 위한 임금관리방법

③ 평균임금 : 기타 관리상 이슈

The way to manage wages for business owners

③ Average wages: Other management issues

글. 신항철
Shin, Hangcheoul
삼정노무법인 대표 공인노무사

평균임금은 근로자가 퇴직하거나 사업장이 휴업하는 경우 등 특정한 산정 사유 발생 시 활용하는 임금으로 근로자의 통상적인 생활임금을 사실대로 산정하는 것에 그 목적이 있다. 따라서 평균임금 산정방법은 3개월간의 임금 총액을 3개월간의 총일 수¹⁾로 나누는 것이다.

$$1일\ 평균임금 = \frac{\text{사유발생일 이전 3월간의 임금총액}}{\text{사유발생일 이전 3월간의 총일수}}$$

이러한 평균임금과 관련하여 사업장에서 주된 이슈는 두 가지이다. 먼저 1개월을 넘는 단위로 지급된 임금의 평균임금 산정방법이다. 그다음 이슈는 성과급의 평균임금 산입여부이다. 따라서 이번 인사노무상식시리즈에서는 위 이슈 사항이 무엇이 문제가 되는지 등 평균임금 산정과 관련한 기타 관리상 이슈에 대하여 알아보고자 한다.

■ 평균임금 산정 방법 : 1개월을 넘는 단위로 지급된 경우

(1) 문제점 및 산정방법

앞서 살펴본 바와 같이 평균임금 산정 시 퇴직, 휴업 등 산정 사유 발생 직전 3개월을 기준으로 한다. 그에 따라 매월 지급하는 임금은 3개월간 지급한 금액을 모두 더하여 산정한다. 그러나 주로 관리상 문제가 되는 것은 1개월을 넘는 단위로 지급된 임금의 평균임금 산정방법이다. 이러한 수당은 직전 3개월 기준으로도 산하는 방식을 사용한다면 산정 사유 발생 시점에 따라 평균임금이 현저히 달라지는 문제점이 발생하기 때문이다.

구체적인 예를 통해 이를 알아보고자 한다. 월급이 300만 원이고 매년 1월과 6월에 정기상여금 1,000만 원을 받는 근로자가 있다. 이러한 근로자의 평균임금 산정 시 산정 사유 발생 직전 3개월간 지급받은 임금만을 기준으로 평균임금 산정을 한다고 가정²⁾한다.

만일 2월에 퇴사한다면 1월의 1,000만 원이 평균임금에 전부 산입되어 평균임금은 약 630만 원에 달한다. 그러나 10월에 퇴사하는 경우 퇴직 전 3개월에 상여금 1,000만 원이 포함되지 않아 평균임금은 300만 원이다. 즉, 일률적인 방식으로 평균임금을 산정하는 경우 퇴사 시점에 따라 평균임금에 현저한 차이가 발생하 는 바, 통상의 생활임금을 사실대로 반영하고자 하는 취지에 부합하지 않는다.

따라서 1개월을 넘는 기간을 단위로 지급되는 수당은 평균임금 산정 사유 발생 이전 1년간 지급된 총액을 12개월로 나누어 3개월분을 평균임금 산정을 위한 임금총액에 포함한다.

보다 구체적인 산정 방법은 수당별 아래의 예시를 통해 알아보고자 한다.

(2) 정기 상여금

정기상여금은 특정한 시점에 정기적으로 그 지급이 확정되어 있는 금품을 말한다. 앞서 설명한 예시처럼 1년에 2회(1월과 6월) 1,000만 원을 지급하기로 하는 등 정기적·고정적으로 지급되는 상여금이 이에 해당한다.

고용노동부 행정해석³⁾에 따르면 이러한 정기상여금은 퇴사, 휴업 등 평균임금 산정 사유 발생일 전 3개월간에 지급되었는지 여부와 관계없이 사유 발생일 이

전 1년 동안 지급받은 금액을 12개월로 나누어 그 3개월분을 포함해 계산한다.

따라서 예시의 사안에서 평균임금을 계산하는 경우 3개월 간 임금총액은 3개월간의 월급 900만 원과 위 방식에 따라 계산한 상여금 500만 원(2,000만 원×3/12)을 더해 1,400만 원이 되며, 평균임금은 약 460만 원이다. 위와 같은 방식으로 계산하면 평균임금 산정 사유 발생시기에 따른 차이가 완화된다.

(3) 연차유급휴가 미사용수당

연차유급휴가(이하 '연차휴가') 미사용수당은 그 발생 원인에 따라 평균임금 산입여부가 달라지는 바 이에 유의하여야 한다. 그 구분은 아래의 표와 같다.

연차휴가 미사용수당 지급 사유	평균임금 포함 여부
전년도 잔여 연차유급휴가	포함
퇴직으로 사용이 불가하게 된 연차유급휴가	미포함

위와 같이 연차휴가 미사용수당은 두 가지로 구분할 수 있다. 하나는 전년도에 발생한 연차휴가의 사용기한이 도과하여 잔여 연차휴가를 수당으로 지급한 '전년도에 미사용한 연차휴가에 대한 수당'이다. 그 다음은 퇴직으로 인하여 올해의 잔여 연차휴가를 사용할 수 없게 되어 '퇴직 시 지급한 연차휴가 미사용수당'이다.

고용노동부 행정해석⁴⁾에 따르면 '퇴직하기 전 이미 발생한 연차휴가 미사용수당'은 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정에 포함된다. 이를 산정하는 방법은 정기상여금과 동일하게 평균임금 산정 사유 발생일 이전 1년 이내에 지급된 동 수당의 3/12을 평균임금 산정기준 임금에 산입하게 된다.

그러나 '퇴직함으로써 비로소 지급사유가 발생하는 연차유급휴가 미사용수당'은 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정 시 포함되지 않는다. 이는 퇴직이 그 지급사유가 되는 것으로, 퇴직 전 근로의 대가로 볼 수 없기 때문이다.

■ 성과급의 평균임금 산입 여부

성과급은 개인, 집단 또는 기업의 성과에 따라 지급되는 추가적인 금품으로 인센

4) 근로복지과-1715(2012.5.21), 근기68207-2056(1993.9.23), 임금근로시간정책팀-3295(2007.11.5) 등
5) 대법원 1995.5.12. 선고 94다55934 판결 등
6) 대법원 2013.4.11. 선고 2012다48077 판결 등
7) 서울중앙지법 2021.4.15 선고 2019가합538253 판결, 서울중앙지법 2021.6.17. 선고 2019가합542535 판결

티브, 생산격려금(PI), 초과이익분배금(PS) 등 다양한 명칭으로 지급된다. 이러한 성과급이 평균임금에 산입되는 지 여부는 그 명칭이 아닌 실질을 기준으로 판단한다.

판례에 따르면 성과급이 평균임금에 산입되기 위해서는 그 금품 지급의무의 발생이 근로 제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 한다. 이러한 관련 없이 그 지급의무의 발생이 개별 근로자의 특수하고 우연한 사정에 의하여 좌우되는 경우에는, 그 금품의 지급이 단체협약·취업규칙·근로계약 등이나 사용자의 방침 등에 의하여 이루어진 것이라 하더라도 그러한 금품은 근로의 대상으로 지급된 것으로 볼 수 없어⁵⁾ 평균임금 산정에 포함되지 않는다.

<평균임금 산입 인정요소>		
구분	인정요소	부정요소
지급형태	계속적·정기적 지급	일시적·우발적 지급
지급의무	지급의무 유(有) : 취업규칙, 단체협약, 관행 등	지급의무 무(無)
근로와의 관계	근로의 대가 - 개별 근로자의 성과, 업적에 따른 대가	근로와 직접적인 관련 없음 - 개별근로자와 무관한 우발적 사정

그에 따라 개인 성과급이 개별 근로자의 업무 성과에 따른 것으로 단체협약, 취업규칙, 근로계약, 관행 등에 의해 그 지급 대상, 지급 금액 등 기준이 정해져 있어 지급 의무가 인정되는 경우에는 평균임금 산정에 포함된다.

다만 경영성과급 중 지급사유의 발생이 불확정적이고, 지급조건이 경영성과나 노사관계의 안정 등과 같이 근로자 개인의 업무실적 및 근로의 제공과는 직접적인 관련이 없는 요소에 의하여 결정되도록 되어 있어 그 지급 여부 및 대상자 등이 유동적인 경우에는 이를 임금이라고 볼 수 없어⁶⁾ 평균임금 산정 시 포함되지 않는다. 다만, 최근 경영성과와 연동된 성과급의 근로에 대한 대가성 및 지급의무 등을 인정하여 평균임금 산정 시 포함된다고 판단한 하급심⁷⁾ 판례(각주)들이 연달아 나온 바, 향후 대법원의 판단의 귀추가 주목된다.



신항철 삼정노무법인 대표 공인노무사
삼정노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스케이파워 등 삼정 HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙경제개발협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 비합리적인 노사문화를 정착시키고자 노력하고 있다.
shin@psj.kr / www.psj.kr