

## 설비건설업 노무관리 상담 사례 ⑥

신흥식 / 노무법인 한길 본사 대표 · 대한설비건설협회 서울특별시회 고문 노무사

### 1. 해외근무 직후 퇴직한 직원의 퇴직금(평균임금)산정방법

**Q** 국내에서 근무하던 직원을 해외로 파견할 경우 해외 거주에 따른 생활보조비 등의 명목으로 해외근무수당을 지급하고 있으나, 국내에서 장기간 근무하던 직원이 해외 근무를 마치고 퇴직할 경우 평균임금 산정시 해외근무의 특정상 국내 평상시 임금수준보다 높은 임금을 기준으로 퇴직금을 적용하여야 하는 지 여부

**A** 근로기준법 제18조에 의하면 임금이라 함은 사용자가 “근로의 대상”으로 근로자에게 임금·봉급 기타 여하한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말

하는 것이므로, 근로자가 특수한 근무조건이나 환경에서 직무를 수행하게 되므로 말미암아 추가로 소요되는 비용을 변상하기 위하여 지급되는 이른바 실비변상적 급여는 “근로의 대상”으로 지급되는 것이라고 볼 수 없기 때문에 임금에 포함될 수 없는 것이 원칙입니다.

임금의 의의나 평균임금제도의 근본취지에 비추어 볼 때, 국외주재직원으로 근무하는 동안 지급받은 급여 가운데 동등한 직급 호봉의 국내직원에게 지급되는 급여를 초과하는 부분(예 : 해외근무수당, 주재수당, 해외거주수당 등의 명목의 금품)은 근로의 대상으로 지급받는 것이 아니라 실비변상적인 것이거나 해외근무라는 특수한 근무조건에 따라 해외근무 동안 임시로 지급받은 금품이라고 판단될 경우, 국외주재 직원에 대한 퇴직금의 액수를 산출함에 있어서 그 부

분의 금품을 평균임금 산정의 기초가 되는 임금의 총액에 산입하지 아니하여도 무효라고 할 수 없다는 것이 판례와 노동부 유권해석의 공통된 입장입니다.

그러나 해외파견근무를 위하여 채용된 근로자로 국내 근로자에 비하여 상대적으로 높은 임금을 지급하기로 한 경우에도 국내 동종 근로자보다 상대적으로 높은 임금이 실비변상적인 금품으로 명확히 구분되어 있지 않거나 해외파견근무를 전제로 채용되어 임시로 지급 받은 금품으로 인정될 여지가 없는 경우에는 비록 국내 동종 근로자에 비하여 상대적으로 높은 임금을 지급받았다 할지라도 당해 근로자에게 지급한 임금 총액을 기초로 평균임금(퇴직금)을 산정하여야 할 것입니다.

## 2. 연차휴가수당의 퇴직금(평균임금산정시 포함 여부)

**Q** 당사는 연차휴가 미사용일수에 대하여 매년 초 수당으로 지급하고 있으며, 퇴직금지급규정에 근로자들이 퇴직시 연차수당으로 지급된 금액을 상여금 산정방식과 같이 3개월분에 대하여 평균임금에 포함도록 하고 있습니다. 연차수당을 평균임금에 제외하는 것이 가능한지 여부

**A** 퇴직금산정의 기초가 되는 평균임금은 퇴직하는 근로자에 대하여 퇴직한 날 이전 3개월 간에 그 근로의 대상으로 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나누어 산정함을 원칙으로 하고 있습니다. 그러나 상여금이나 연차수당 등과 같이 1년 단위로 지급되는 임금은 퇴직전 1년간 지급한 임금총액중 퇴직전 3월분(=1년분 지급총액×3/12)을 산정하여 3월분 임금총액에 포함하는 방법을 활용하고 있습니다.

연차수당은 수당으로 지급하는 시점 이전의 출근률

에 의하여 발생하여 사용할 수 있는 휴가를 사용하지 아니함으로 인하여 차기 년도에 그 미사용일수에 대한 수당지급청구권이 발생한 것으로 그 연차수당은 퇴직하는 해의 전해 1년 간의 근로에 대한 대가이지 퇴직하는 그 해의 근로에 대한 대가가 아니므로, 연차휴가권의 기초가 된 8할이상(44시간제의 경우 개근 또는 9할 이상) 근로한 1년 간의 일부가 퇴직한 날 이전 3개월 간 내에 포함되는 경우에 그 포함된 부분에 해당하는 연차수당만이 평균임금산정의 기준이 되는 임금총액에 산입되어야 한다는 것이 판례의 입장입니다.

따라서 지급된 연차수당이 평균임금 산정을 위한 3개월간의 대가에 해당하지 않는 한 평균임금 산정시 제외하여도 무방한 것이 원칙입니다. 그러나 위 질의 사례는 퇴직금관련규정에서 과거 1년분 연차수당중 3개월분에 대하여 상여금의 평균임금포함방법과 동일한 방법을 통하여 평균임금에 포함하도록 규정하고 있으므로 당해 규정은 근로기준법보다 근로자에게 유리한 근로조건에 해당하여 연차수당을 평균임금에서 제외할 수 없는 사례에 해당합니다.

## 3. 성과상여금의 퇴직금(평균임금) 산정시 포함 여부

**Q** 당사는 정기 상여금과는 별도로 년1~2회에 걸쳐 회사 경영성과 등을 고려하여 성과상여금을 부서별, 개인별 차등 적용하여 지급하고 있습니다. 당해 성과상여금을 퇴직금 선정시 포함하여야 하는지 여부

**A** 퇴직금산정을 위한 평균임금은 임금총액을 기초로 산정되며, 여기서 임금은 근로의 대가로 지급되는 일체의 금품이나 사용자가 근로자에게 지급의무

가 없는 금품을 사용자가 임의로 지급하는 소위 은혜적 금품은 임금에 해당하지 않는 것이 원칙입니다.

금품지급의무의 존재여부는 관계법령, 단체협약, 취업규칙, 근로계약서 및 지급관행 등에 의하여 판단되고 있습니다.

일반적으로 정기상여금은 사전에 지급률, 지급시기 등이 단체협약, 취업규칙(상여관련규정), 근로계약 내지 지급관행에 의하여 근로조건으로 정해져 이를 지급하여야 할 사용자의 의무가 존재하는 임금에 해당하는 것이 일반적인 유형입니다. 그러나 특별상여금 내지 경영성과금 등과 같은 명목으로 지급되는 상여금은 사전에 지급근거가 없는 상태에서 회사 경영실적 등을 고려하여 회사가 정한 바에 따라 전직원 또는 일부직원에게 일률적 또는 차등적으로 지급하여 그 지급이 하나의 근로조건으로 성립되어 있지 아니한 경우가 일반적인 유형입니다.

따라서 사전에 지급의무 내지 근거가 없는 특별(내지 성과)상여금은 은혜적 금품으로 보아 임금에 해당하지 아니하여 평균임금에 포함되는 임금의 범위에서 제외되는 것이 원칙입니다.

다만, 특별(성과)상여금으로 지급되고 있으나 규정상 일정한 지급률이상으로 지급하도록 규정하고 있거나 장기간에 걸쳐 일정한 금액을 반복적으로 지급하여 지급관행이 성립되어 근로조건으로 인정될 경우에는 평균임금에 포함되어야 하는 경우도 있을 수 있습니다.

아울러 ‘특별(성과)상여금을 지급할 수 있다.’는 등의 선언적 규정을 취업규칙 등에 규정하고 있는 경우에도 일정한 조건이 충족되면 일정한 금액 내지 지급률을 명확히 규정하고 있는 경우가 아닌 한 지급의무가 존재하는 것이 아니므로 평균임금(퇴직금)에 포함하지 아니하여도 무방합니다. ●

토막  
상식

## 꼭 어른이 되어야 하나요? - 모라토리움 인간형

‘모라토리움’은 원래 금융 용어다. 라틴어로 ‘morari(지체하다)’라는 뜻에서 파생된 말로서 ‘대외 채무에 대한 지불 유예’를 의미한다. 이 용어를 심리학에 처음 사용한 사람은 독일의 심리학자 에릭슨(E. H. Erikson)이다.

그는 ‘모라토리움 인간’에 대해 ‘지적, 육체적, 성적인 면에서 성인 노릇을 다 할 수 있으면서도 사회인으로서의 책임과 의무를 짊어지려 하지 않는 사람이다.’라고 정의했다.

다시 말하면 사회인으로서의 의무와 책임의 지불을 유예당한 인간을 ‘모라토리움 인간’이라고 정의한 것인데, 1960년대 이후 젊은층 가운데 이 모라토리움 인간형이 부쩍 늘었다고 에릭슨은 주장했다.

이들의 특징은 사회에 대해 ‘아웃사이더’적인 방관자 의

식을 지니고 있으며, 어떤 집단에 대해서도 귀속 의식이 희박하다. 또 사회적인 자아 정체성이 약한 것이 특징이다.

‘모라토리움 인간’이라는 말과 비슷한 말로 ‘기생’을 뜻하는 ‘패러사이트 족(parasite族)’이라는 말도 일본에서 유행하고 있다. 대학까지 졸업한 20대 중·후반의 젊은이들이 자신의 생계를 부모에게 맡긴 채 이력저력 편하게 살아가는 것이다.

요즘 우리 사회에도 모라토리움 인간, 즉 몸은 어른인데 정신은 어린애인 사람들이 참 많다. 그들은 외친다. ‘꼭 어른이 되어야 하나요?’

「상식지존 뇌를 깨워라」 중에서