

# 사업주를 위한 임금관리방법

## ② 평균임금 : 평균임금의 개념 및 산정방법

The way to manage wages for business owners

### ② Average Wage: the definition and calculation method of average wage

글. 신항철

Shin, Hangcheoul  
삼정노무법인 대표 공인노무사

작년부터 코로나19로 경영상황이 어려워진 기업들이 많다. 그에 따라 휴업을 시행하고 정부 지원금인 고용유지지원금<sup>1)</sup>을 받고자 하는 기업들의 문의가 올해까지 꾸준히 이어지고 있다. 이처럼 회사에서 휴업을 실시하고자 하는 경우, 휴업 기간 동안 그 근로자의 평균임금의 70% 이상을 지급해야 한다.

또한 평균임금은 휴업수당 외에 퇴직급여, 연차유급휴가수당(평균임금 또는 통상임금 가능), 재해보상 및 산업재해보상보험급여, 감급(減給)제재의 제한, 구직급여 등을 산정하는데 기초가 되기 때문에 중요하다.

따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 평균임금의 개념 및 산정방법에 대해 알아보려고 한다.

#### ■ 평균임금의 의의 및 통상임금과의 차이

평균임금이란 근로자의 정상적인 생활을 보장해 주기 위하여 평상시 지급된 임금을 반영하기 위한 임금의 평균액을 의미한다.

일반적으로 사업주 및 HR 담당자들이 헛갈려 하는 부분은 통상임금<sup>2)</sup>과 평균임금 간의 차이이다. 통상임금은 소위 시간외근로로 불리는 연장근로, 휴일근로 및 야간근로에 대한 수당, 해고예고수당 등을 산정하기 위한 기초금액을 의미하여 해당 사유가 발생하기 전에 미리 계산되는 기초액인 반면, 평균임금은 회사가 휴직하거나, 근로자가 퇴직하는 경우 등의 사유발생 시(즉, 사후)에 계산하여 지급하는 임금을 의미한다. 구체적인 구분은 다음과 같다.

구분	통상임금	평균임금
정의	일률적·정기적·고정적으로 지급되는 임금	평상시 지급된 임금을 반영하기 위한 임금의 평균액
산정사유	시간외근로수당, 해고예고수당, 연차유급휴가수당 등	퇴직급여, 휴업수당, 연차유급휴가수당, 재해보상금, 감급액, 구직급여일액
산정시기	사전적으로 결정	사후적으로 계산
대가	소정근로에 대한 대가	총 근로의 대가
산정방법	월 통상임금 / 월 통상임금 산정 기준시간 수*	직전 3개월간 임금 총액 / 직전 3개월 역일수

\*월 통상임금 산정 기준시간 수 = 1월의 소정근로시간 + 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간

#### ■ 평균임금 산정방법

'평균임금'이란 이를 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안(3개월 미만 근무자는 그 근무기간 전체)에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며('근로기준법' 제2조제1항제6호), 그 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 해야 한다('근로기준법' 제2조제2항).

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

1) 고용유지지원금은 사업주가 경영난으로 불가피하게 유급휴업·휴직으로 고용을 유지할 경우 정부가 휴업·휴직수당의 일부를 지원하는 제도이다.

2) '통상임금'에 대한 자세한 내용은 전월호 '통상임금 편' 참고.

#### (1) 3개월간의 총일수

'3개월간의 총일수'는 3개월 동안의 소정근로일수가 아니라 휴일, 휴무를 포함한 '달력상의 일수'로서, 지급사유가 발생한 당일은 산입하지 않고 그 전날부터 소급하여 3개월간의 일수(89~92일)를 의미한다. 단, 취업 후 3개월 미만인 경우 그 근무기간 전체를 기준으로 한다.

#### (2) 3개월간의 임금총액

대법원(대법원 2002. 7. 12. 선고2001다82125 판결)은 평균임금 산정에 기초가 되는 임금총액을 "사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 금품으로서, 근로자에게 계속적, 정기적으로 지급되고 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있는 것은 그 명칭 여하를 불문하고 모두 포함"된다고 실시하고 있다.

따라서 평균임금에 산입되는 임금의 범위는 기본급, 시간외근로수당, 연차유급휴가수당, 직책수당, 정기상여금, 식대 등 취업규칙이나 근로계약에 따라 지급하기로 한 근로에 대한 대가로 정해진 제수당이 모두 포함된다고 보면 된다. 다만 작업복, 작업모, 작업화 등 현물로 지급되는 것과 재해위로금, 해고예고수당, 기타 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급되는 금액이나 경조비 같은 경우는 근로의 대가인 임금으로 보기 어려워 평균임금에서도 제외된다고 볼 수 있다.

#### (3) 3개월에서 제외되는 기간과 제외되지 않는 기간

만일 사유발생일 이전 3개월간 업무상 재해로 인한 휴업 기간이 있다면 평균임금은 어떻게 산정해야 할까?

평균임금을 산정할 때 무조건 최근 3개월의 임금과 그 기간을 다 산정해야 하는 것은 아니다. '근로기준법'에서는 업무상 재해로 인한 휴업 등 아래와 같이 특별한 사정이 있는 경우 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 빼도록 규정하고 있다.

이는 법에서 보호하거나 회사가 승인한 특별한 사유가 발생한 기간 동안 직원의 급여가 낮아진 경우, 퇴직급여 등 평균임금으로 산정하는 다른 수당까지 부당하게 낮아지는 것을 방지하기 위한 최소한의 법적 안전망이라 하겠다.

예를 들어, 평균임금 산정 직전 3개월 중 2개월 동안 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업하였다면, 나머지 1개월의 임금총액을 가지고 그 1개월의 해당 일수로 나누면 1일 평균임금이 계산된다.

#### 「근로기준법 시행령」

- 제2조(평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금) ① 「근로기준법」(이하 "법"이라 한다) 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 뺀다.
1. 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자가 수습을 시작한 날부터 3개월 이내의 기간
  2. 법 제46조에 따른 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간
  3. 법 제74조에 따른 출산전후휴가 기간
  4. 법 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간
  5. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간
  6. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제6호에 따른 쟁의행위기간
  7. 「병역법」, 「예비군법」 또는 「민방위기본법」에 따른 의무를 이행하기 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간. 다만, 그 기간 중 임금을 지급받은 경우에는 그러하지 아니하다.
  8. 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간

#### (4) 평균임금의 최저보장 원칙(평균임금이 통상임금보다 적을 경우)

평균임금 산정방법에 따라 계산된 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 해야 한다('근로기준법' 제2조제2항). 이는 평균임금 산정기간에 직원이 어떤 사정으로 정상적인 임금을 받을 수 없었던 경우나 시간외근로나 상여금 등이 없는 사업장에서 주로 문제가 된다. 따라서 평균임금 산정 시 필수적으로 통상임금과 비교하여, 추후 임금 및 퇴직급여 등에 대한 체불 문제가 발생하지 않도록 해야 한다.

※ '평균임금'과 관련한 추가적인 주요 이슈들에 관한 내용은 다음 편 참고.



신항철 삼정노무법인 대표 공인노무사

삼정노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스케이파워 등 삼정 HR그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙건설협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장 업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 비리직한 노사문화를 정착시키고자 노력하고 있다.

shin@psj.kr / www.psj.kr