

아하! 쟁점 사례풀이

Q. 보상휴가를 사용하지 못한 경우 평균임금 산정을 어떻게 하여야 하나요?

근로기준법 제57조에 따라 사용자는 근로자대표와 서면 합의를 통해 연장, 야간, 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있는데, 이를 '보상 휴가제'라고 합니다. 회사에서 보상 휴가의 사용기간을 정하고 그 기간 내에 사용하지 않은 휴가에 대하여 수당을 지급하는 경우, 이러한 수당을 평균임금에 어떻게 반영할지가 문제가 될 수 있습니다.

고용노동부는 이전에는 보상휴가의 경우에도 연차휴가 미사용수당의 평균임금 산정방식을 준용하여 퇴직 전년에 부여받은 보상휴가를 사용하지 못하여 퇴직 전에 지급받은 보상휴가 미사용수당액의 경우 3/12을 평균임금의 계산에 산입하는 것이 타당하지만, 퇴직하는 해에 부여받은 보상휴가는 1년간 사용할 수 있었으나 근로자가 중도 퇴사함에 따라 보상휴가 미사용수당이 발생한 것이므로 산정사유가 발생한 퇴직일 이전에 지급된 임금으로 볼 수 없을 것으로 판단된다고 하였습니다.

그러나 근로자의 연장, 야간, 휴일근로 등에 대한 임금청구권은 보상휴가 실시와 관련 없이 근로를 제공함으로써 이미 발생하는 것이고, 단지 그 지급방법과 지급시기만 바뀐 것으로 보아야 할 것입니다. 이에 따라 고용노동부는 보상휴가제를 실시하고 사용기간 및 수당 지급시기를 정했다고 하더라도 평균임금을 산정할 때에는 보상휴가 미사용에 따른 수당이 아닌, 사유발생 전 3개월 동안의 연장근로 등을 반영하는 것이 평균임금 개념과 취지에 부합할 것이라고 행정해석을 변경하였습니다.

그러므로 보상휴가 미사용수당을 재직 또는 퇴직시에 지급하더라도 그 기간이 평균임금 산정사유 발생 전 3개월에 해당하지 않는다면 평균임금에 포함하지 않아도 될 것으로 사료됩니다.

[회시번호: 근로기준정책과-2658, 회시일자: 2023-08-11]

가. 검토배경

○ 근로자와 사용자의 임금과 휴가에 대한 선택의 폭 확대를 위해 노사합의에 따른 보상휴가제 시행(2003.9.15.)

-제도시행 후 평균임금 산정시 사유발생 직전 3개월간의 연장근로가 아닌, 보상휴가 미사용에 따른 수당을 평균임금에 산입하고 있으며,

-이때에도 연차미사용수당의 평균임금 산정방식을 준용
(근로개선정책과-370, 2014.1.24. 행정해석)

○ 그러나, 노사합의에 따라 다양한 형태(적용대상, 사용기간 등)로 보상휴가제 운영이 가능하다는 점에서 기존 행정해석에 한계

나. 행정해석 변경

【질 의】

「근로기준법」 제57조에 따른 보상휴가를 1년간 사용하고 다음연도 1월에 미사용한 휴가에 대하여 수당을 지급하는 경우 근로자의 평균임금에 산입되는 보상휴가 미사용수당의 범위

【회 시】

<변경전>

-평균임금은 산정사유 발생일 이전에 지급된 임금으로 산정해야 하므로, 근로자가 2021년에 부여받은 보상휴가를 사용하지 못하여 퇴직 전에 지급받은 보상휴가미사용수당액의 3/12을 평균임금의 계산에 산입하는 것이 타당할 것으로 사료됨.

-한편, 2022년에 부여받은 보상휴가의 경우 1년간 사용할 수 있으나 근로자가 2022.6월에 퇴직함으로써 보상휴가미사용수당이 발생한 것이므로 산정사유가 발생한 퇴직일 이전에 지급된 임금으로 볼 수 없을 것으로 판단됨(근로기준정책과-2273, 2022.7.19.).

<변경후>

-평균임금 산정에 포함되는 임금에는 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 때를 기준으로 사용자가 지급 의무를 부담하는 금액도 포함하여야 함(대법원 2023.4.13. 선고 2022두64518 판결 등).

-근로자의 연장·야간·휴일근로 등에 대한 임금청구권은 보상휴가 실시와 관련 없이 근로를 제공함으로써 이미 발생하는 것이고, 단지 그 지급방법·시기만 바뀐 것으로 보아야 할 것임.

-따라서, 보상휴가제를 실시할 경우에도 평균임금 산정에 있어서는 보상휴가 미사용에 따른 수당이 아닌, 사유발생 전 3개월 동안의 연장근로 등을 반영하는 것이 평균임금 개념과 취지에 부합할 것으로 사료됨(근로기준정책과-2658, 2023.8.11.).

다. 상기 내용과 배치되는 기존 행정해석은 폐기