



제420회 국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 평균임금 산정 시 미지급된 임금 포함 명시 >

■ 이학영의원 대표발의(의안번호 제2205083호)

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 개정안의 주요내용	2
2. 검토의견	3

I. 제안경위

2024년 10월 31일 이학영의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 11월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 평균임금을 “이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다”라고 정의하고 있음.

그런데 “지급된 임금의 총액”이라고 규정한 법문의 내용으로 인하여 최근 미지급된 임금이 평균임금의 산정에서 제외되는 것인지에 대한 법적 분쟁이 발생하였으며 이에 대하여 대법원은 원심을 파기하고 지급되어야 하는 가산수당 중에 지급되지 않은 부분이 있다면 이를 평균임금의 계산에 포함하여야 한다(2022두 64518)는 판결을 하는 등 평균임금의 산정기준에 대한 혼란이 발생하여 이를 명확히 규정하여야 한다는 의견이 있음.

이에 “평균임금”의 산정기준이 되는 임금의 범위에 지급되어야 하는 임금이 포함됨을 명확히 규정하여 근로자에게 손해가 발생하지 않도록 하려는 것임(안 제2조제1항제6호).

Ⅲ. 검토의견

1. 개정안의 주요내용

개정안은 평균임금 산정 시 ‘근로자에게 지급되어야 하는 임금’도 ‘근로자에게 지급된 임금’에 포함하여 산정하도록 이를 구체적으로 명시하려는 것임(안 제2조제1항제6호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 5. (생략) 6. “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 <u>임금의</u> 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다. 7. ~ 9. (생략) ② (생략)	제2조(정의) ① ----- -----. 1. ~ 5. (현행과 같음) 6. ----- ----- ----- ----- <u>임금(지급되어야 하는 임금을 포함한다)의</u> ----- ----- -----. 7. ~ 9. (현행과 같음) ② (현행과 같음)

	<부 칙> 제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 제2조(평균임금에 관한 적용례) 제2조제1항제6호의 개정규정은 이 법 시행 이전의 평균임금에 대하여도 적용한다.
--	---

2. 검토의견

‘평균임금’은 퇴직금,¹⁾ 휴업수당,²⁾ 연차유급휴가수당,³⁾ 산재보험급여,⁴⁾ 구직급여⁵⁾ 등을 산정하기 위한 기준이 되는 임금으로, 이를 산정

- 1) 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조(퇴직금제도의 설정 등) ① 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.
- 2) 제46조(휴업수당) ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.
- 3) 제60조(연차 유급휴가) ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- 4) 「산업재해보상보험법」 제52조(휴업급여) 휴업급여는 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 요양으로 취업하지 못한 기간에 대하여 지급하되, 1일당 지급액은 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액으로 한다. 다만, 취업하지 못한 기간이 3일 이내이면 지급하지 아니한다.
- 5) 「고용보험법」 제45조(급여의 기초가 되는 임금일액) ① 구직급여의 산정 기초가 되는 임금일액[이하 “기초일액(基礎日額)”이라 한다]은 제43조제1항에 따른 수급자격의 인정과 관련된 마지막 이직 당시 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따라 산정된 평균임금으로 한다. 다만, 마지막 이직일 이전 3개월 이내에 피보험자격을 취득한 사실이 2회 이상인 경우에는 마지막 이직일 이전 3개월간(일용근로자의 경우에는 마지막 이직일 이전 4개월 중 최종 1개월을 제외한 기간)에 그 근로자에게 지급된 임금 총액을 그 산정의 기준이 되는 3개월의 총 일수로 나눈 금액을

하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며, 근로일이 3개월에 미치지 못하는 경우 이에 비례하여 임금의 총액을 그 근로기간 일수로 나눈 값이 평균임금이 됨.⁶⁾

대법원은 ①사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금품으로서, ②근로자에게 계속적·정기적으로 지급되며 ③그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있고, ④일정 요건에 해당하는 근로자에게 일률적으로 지급하는 것이라면 평균임금의 산정의 기초가 되는 임금으로 보고 있고,⁷⁾

근로자가 현실적으로 지급받은 금액뿐 아니라 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 때를 기준으로 사용자가 지급 의무를 부담하는 금액도 이에 포함된다고 보고 있음.⁸⁾

기초일액으로 한다.

6) 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

5. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.

6. “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.

7) 대법원 2011. 6. 10. 선고 2010두19461

…사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 지급하는 일체의 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되며 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있고, 또한 일정 요건에 해당하는 근로자에게 일률적으로 지급하는 것이라면 그 명칭 여하를 불문하고 평균임금의 산정 대상이 되는 임금이라고 보아야 한다…

8) 대법원 2023. 4. 13. 선고 2022두64518

개정안은 평균임금 산정 시 사용자가 지급의무를 부담하는 금액을 포함하여 이를 산정하여야 한다는 점을 구체적으로 법문에 명시하려는 것으로, 법원이 제시한 평균임금의 산정 기준을 법문에 구체화함으로써 일반 국민의 법 인식을 제고하고 권리보장을 도모한다는 측면에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 평균임금의 산정 기준이 되는 ‘근로자에게 지급된 임금’의 개념에 관하여 당연히 지급되어야 하는 임금(사용자에게 지급의무가 있는 임금) 중 아직 받지 못한 임금이 포함된다는 것은 일반적으로 통용되는 견해에 해당하는 것으로 보이는바,⁹⁾ 개정의 필요성에 관한 논의는 필요하다고 보임.

고용노동부는 통상적인 생활임금 반영이라는 평균임금의 취지에 맞게 오랜기간 행정해석·판례를 통해 개정안이 규정하는 내용으로 지급되어야 할 임금도 당연히 평균임금에 포함하여 산정하고 있으며 이

…산업재해보상보험법에 의한 재해보상의 기준이 되는 평균임금이란, 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다(산업재해보상보험법 제5조 제2호 본문, 근로기준법 제2조 제1항 제6호 전문). 여기서 평균임금에 산입되는 임금의 총액에는, 근로자가 현실적으로 지급받은 금액뿐 아니라 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 때를 기준으로 사용자가 지급 의무를 부담하는 금액도 포함된다(대법원 1980. 12. 9. 선고 80누411 판결 등 참조).…

9) 대법원 1980. 12. 9. 선고 80누411

…산업재해보상보험법에 의한 재해보상은 사상 등의 원인인 사고발생의 날을 기준으로 하여 근로자가 입은 손실을 보상하는 것이며 또한 그 액은 어디까지나 사유발생시에 있어서 근로자가 현실로 받았거나 또는 받을 것이 확정된 임금의 범위내에서 보상하여야 하는 것이므로…

대법원 노동법실무연구회(2020), 「근로기준법 주해 I」, p.290., 김형배(2012), 「노동법」, p. 369. 등

에 대한 노사 당사자 간 다툼의 소지도 크지 않아 그 실익이 크지 않다는 점, 그동안 ‘근로자가 받아야 할 임금이 평균임금에 반영되지 않고 있었다’고 잘못 인식될 수 있어 오히려 현장 혼란이 초래될 가능성도 있다는 점을 고려할 때, 재검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540