

공공기관 경영평가성과급 관련 퇴직급여제도 운영에 관한 지침

공공기관 경영평가성과급의 임금성 여부에 대한 행정해석 변경에 따라 퇴직급여제도 관련 주요 쟁점별 업무처리 지침 시달

I 검토배경

□ 최근 대법원에서 공공기관의 경영평가성과급에 대해 임금성을 인정하는 다수의 판결 선고

* '18.10월 한국감정원, '18.12월 한국공항공사, 주택도시보증공사, 산업인력공단의 평균임금 산정 관련 판례 등

○ 또한, 대법원 판례에 따라 공공기관의 경영평가성과급에 대한 우리부의 행정해석도 변경

— <공공기관 경영평가성과급의 평균임금 포함 여부> —
경영평가성과급이 공공기관 운영에 관한 법률에 따른 경영실적 평가결과 및 해당 공공기관의 취업규칙 등에 따라서 계속적·정기적으로 지급되고 지급 대상·지급조건 등이 확정되어 사용자에게 지급의무가 있다면 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함됨 (근로기준정책과-1342, 2020.3.30.)

□ 이에, 경영평가성과급의 임금성이 인정되는 공공기관의 퇴직급여제도 운영지침을 작성하여, 퇴직연금사업자 및 지방고용노동관서에 시달

II 제도유형별 업무처리 기준

□ 퇴직금제도 및 확정급여형퇴직연금제도(DB)

○ (퇴직급여) 퇴직금제도 및 확정급여형퇴직연금제도의 퇴직급여는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금*으로 산정

* 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조 및 제15조

○ (평균임금 산입) 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날부터 이전 12개월 동안 지급되었거나 지급이 확정되어 청구권이 발생한 경영평가성과급 전액을 분할 계산(3/12)하여 산입

* 「평균임금 산정상의 상여금 취급요령」(고용노동부 예규 제96호) 참조

<산정 예시1: 경영평가성과급 지급 확정 이후 퇴직자>

- 평균임금 산정 사유 발생일(퇴직일): '20.8.31.
 - '20년 경영평가성과급 청구권 발생일: '20.6.30., 경영평가성과급액: 240만원
- ⇒ 평균임금 산정 사유 발생일 이전 12개월의 기간 내에 지급이 확정되어 청구권이 발생한 경영평가성과급 240만원의 3/12(60만원)을 평균임금 산정 기준 임금총액(퇴직일 전 3개월 간 지급받은 임금총액)에 산입

<산정 예시2: 경영평가성과급 지급 확정 이전 퇴직자>

- 평균임금 산정 사유 발생일(퇴직일): '20.3.31.
 - '19년 경영평가성과급 청구권 발생일: '20.6.30., 경영평가성과급 금액: 240만원
 - '18년 경영평가성과급 청구권 발생일 '19.5.31., 경영평가성과급 금액: 360만원
- ⇒ 평균임금 산정 사유 발생일 이전 12개월의 기간 내에 지급되었거나 지급이 확정되어 청구권이 발생한 경영평가성과급 360만원의 3/12(90만원)을 평균임금 산정 기준 임금총액에 산입

<산정 예시3: 경영평가성과급 지급 확정 이전 퇴직자>

- 평균임금 산정 사유 발생일(퇴직일): '20.3.31.
 - '19년 경영평가성과급 청구권 발생일: '20.6.30., 경영평가성과급 금액: 240만원
 - '18년 경영평가성과급 청구권 발생일 '19.2.29., 경영평가성과급 금액: 360만원
- ⇒ 평균임금 산정 사유 발생일 이전 12개월의 기간 내에 지급되었거나 청구권이 발생한 경영평가성과급이 없으므로 평균임금에 산입되는 경영평가성과급 없음

○ (퇴직급여 지급) 공공기관의 경우 경영평가성과급을 고려하여 평균임금 및 퇴직급여를 산정

- 퇴직자에게 이미 지급한 퇴직급여와 경영평가성과급을 포함하여 재산정한 퇴직급여 간 차액은 미지급된 퇴직급여로 판단
- 다만, 퇴직금 및 퇴직연금의 소멸시효는 3년*이므로 퇴직일부터 3년을 도과한 퇴직자는 적용하지 않음

* 「근로자퇴직급여 보장법」 제10조(퇴직금의 시효) 참조

□ 확정기여형퇴직연금제도(DC, IRP특례)

- (퇴직급여) 확정기여형퇴직연금제도는 사용자가 납입한 부담금을 근로자가 자기 책임하에 운용하여 퇴직 시 부담금과 운용 손익을 퇴직급여로 수령하는 제도
- (부담금 산정) 사용자가 납입하는 부담금은 가입 근로자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상으로서 퇴직연금규약에 설정한 납입 비율에 따라 산정
 - 따라서, 연간 임금총액에 해당 연도에 지급되었거나 지급이 확정되어 청구권이 발생한 경영평가성과급을 합산하여 확정기여형퇴직연금제도의 사용자 부담금 산정

<산정 예시1: 경영평가성과급 지급 확정 이후 퇴직자>

- 근로자 퇴직일: '20.6.30., ■ '20년 연간 급여 총액: 45백만원, 납입비율: 1/12
- '19년 경영평가성과급 청구권 발생일: '20.3.31., 경영평가성과급 금액: 600만원

⇒ (변경 전) 3,750천원 = 45,000천원 * 1/12
(변경 후) 4,250천원 = (45,000천원 + 6,000천원) * 1/12

<산정 예시2: 경영평가성과급 지급 확정 이전 퇴직자>

- 근로자 퇴직일: '20.4.30., ■ '20년 연간 급여 총액: 45백만원, 납입비율: 1/12
- '19년 경영평가성과급 청구권 발생일: '20.6.30., 경영평가성과급 금액: 600만원

⇒ 3,750천원 = 45,000천원 * 1/12

다만, 단체협약·취업규칙 등에 의해 경영평가성과급 확정 전 퇴직자에게 지급하는 경영평가성과급이 있는 경우, 해당 금액의 1/12를 납입

- (부담금 납입) 확정기여형퇴직연금제도 가입기간 중 지급된 경영평가성과급은 해당 연도의 연간 임금총액에 합산하여 부담금을 재산정하고, 부족분 추가 납입
 - * 다만, 부담금 납입 지연에 따른 지연이자는 적용하지 않음(「근로기준법 시행령」 제18조 제3호 참조)
 - 퇴직자의 경우 과거 근로기간 중 납입한 부담금과 경영평가성과급을 포함하여 재산정한 부담금 간 차액은 미지급된 퇴직급여로 판단
 - 다만, 사용자 부담금의 소멸시효는 3년이므로 퇴직일부터 3년을 초과한 퇴직자는 적용하지 않음

- (경영성과급의 사용자 추가납입 불허) 그간 경영평가성과급이 임금이 아니라는 것을 전제로 경영평가성과급을 사용자의 부담으로 추가 납입하는 방식을 허용해 왔음
- 그러나, 공공기관의 경영평가성과급은 임금에 해당하여 사용자의 정기 납입 부담금 산정에 당연 포함되므로 경영평가성과급을 사용자의 부담으로 추가 납입하는 것은 허용되지 않음

III 행정사항

□ 퇴직연금사업자

- (도입사업장 안내) 공공기관의 경영평가성과급이 근로자의 퇴직 급여 지급(퇴직금, DB) 및 사용자의 부담금 산정(DC, IRP특례)에 산입 되는 점을 안내
- 특히, 확정기여형퇴직연금제도를 도입한 공공기관(병행형 포함)에서 퇴직연금규약을 통해 사용자의 부담으로 경영평가성과급을 추가 납입하는 것은 향후 허용되지 않음을 고지
 - * 퇴직연금규약을 통해 경영평가성과급을 사용자의 부담으로 추가 납입하던 공공기관은 기존의 퇴직연금규약 변경이 필요함을 안내
- (재정검증) 공공기관과 확정기여형퇴직연금제도의 운용관리계약을 체결한 퇴직연금사업자는 경영평가성과급을 고려하여 재정검증 시행

□ 지방고용노동관서

- (퇴직급여 체불 신고사건) 공공기관의 퇴직급여 체불 신고사건을 처리할 때 본 지침에 따라 퇴직급여 체불액 산정

□ 공통

- 이 지침과 배치되는 기존의 행정해석 또는 지침은 동 지침 시행과 동시에 폐지함

□ **공공기관 경영평가성과급의 임금성 판단에 대한 행정해석**

1. 귀 기관에서 질의하신 공기업 경영평가성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하는지 여부에 대한 회신입니다.
2. 상여금이 계속적·정기적으로 지급되고 지급대상, 지급조건 등이 확정되어 있다면 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지나,
 - 그 지급사유의 발생이 불확정적이고 지급조건이 경영성이나 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 임금으로 볼 수 없습니다.(대법원 2013.4.11. 선고 2012다48077 판결 등 참고)
3. 귀 질의에 따른 경영평가성과급이 공공기관 운영에 관한 법률에 따른 경영실적 평가결과 및 해당 공공기관의 취업규칙 등에 따라서 계속적·정기적으로 지급되고 지급대상·지급조건 등이 확정되어 사용자에게 지급의무가 있다면, 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지므로 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함된다고 사료됩니다.(대법원 2018.10.12. 선고 2015두36157판결 등 참고) 끝.
(근로기준정책과-1342, 2020.3.30.)

□ **관련 판례**(대법원 2018. 12. 13. 선고 2018다231536 판결)

(전략) 공공기관 경영평가성과급은 공공기관의 운영에 관한 법률에 근거하여 기획재정부장관의 경영실적 평가결과에 따라 지급되고 있다. (중략) 공기업과 준정부기관은 단체협약이나 취업규칙 등에 경영실적 평가결과에 따라 경영평가성과급을 지급하는 시기, 산정 방법, 지급 조건 등을 구체적으로 정하고 있다.

(전략) 공공기관 경영평가성과급이 계속적·정기적으로 지급되고 지급대상, 지급조건 등이 확정되어 있어 사용자에게 지급의무가 있다면, (중략) 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함된다고 보아야 한다. (중략) 경영평가성과급을 지급받지 못하는 경우가 있다고 하더라도 성과급이 전체 급여에서 차지하는 비중, 지급 실태와 평균임금 제도의 취지 등에 비추어 볼 때 근로의 대가로 지급된 임금으로 보아야 한다.