

개정 최저임금법령 해설

2019. 1. 8.
금속노조 법률원

1. 개요

개정 최저임금법과 시행령 및 시행규칙이 “2019. 1. 1.”부터 시행됩니다.

최저임금법 위반 여부 판단 방법

$$\frac{\text{최저임금 산입 대상 임금액 (분자)}}{\text{최저임금 적용기준시간 수 (분모)}} < \text{해당 연도 최저시급 : 2019년 8,350원}$$

2019. 1. 1. 시행 최저임금 법령은 ① 최저임금 산입 대상 임금 범위(분자)를 변경하고, ‘법정’ 유급주휴일 및 ‘약정’ 유급휴일(단체협약, 취업규칙 등)의, ② 유급처리되는 시간수가 분모에 포함되는지, ③ 해당 휴일수당이 분자에 포함되는지에 대한 논란¹⁾을 정리하는 의미가 있습니다.

2. 최저임금법 위반 여부 판단 관련

1) 최저임금 적용기준시간 수 (분모) : 최저임금법 시행령

최저임금법 시행령 (2018. 12. 31. 개정)	
개정 전	개정 후
제5조(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산) ① 근로자의 임금을 정하는 단위가 된 기간이 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간과 다른 경우에는 그 근로자에 대한 임금을 다음 각 호의 구분에 따라 <u>시간</u> 에 대한 임금으로 환산한다.	
2. 주(週) 단위로 정해진 임금: 그 금액	2. 주(週) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1주의 최저

1) 대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결 등은 법정 주휴수당을 분자에 산입하면서 주휴시간은 분모에 포함시키지 않아 불리했습니다. 그리고 대법원 2018. 10. 12. 선고 2018도6486 판결은 약정 휴일에 관한 임금과 시간을 분자, 분모 모두에 포함시키지 않았습
니다.

을 1주의 소정근로시간 수(주에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 4주간의 1주 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액	임금 적용기준 시간 수(1주 동안의 소정근로시간 수와 「근로기준법」 제55조제1항에 따라 유급으로 처리되는 시간 수를 합산한 시간 수를 말한다)로 나눈 금액
3. 월(月) 단위로 정해진 임금 : 그 금액을 1개월의 소정근로시간 수(월에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1년간의 1개월 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액	3. 월(月) 단위로 정해진 임금 : 그 금액을 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수(제2호에 따른 1주의 최저임금 적용기준 시간 수에 1년 동안의 평균의 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간 수를 말한다)로 나눈 금액

→ ‘근로기준법상 주휴일’에 유급으로 처리되는 시간 수가 ‘분모’인 최저임금 적용기준 시간 수에 포함되었습니다.

→ 하지만 ‘약정 유급휴일’에 유급처리되는 시간 수는 ‘분모’에 포함되지 않습니다.

이에 따라, 주40시간 주5일 근무로 주휴일이 주1회 8시간인 경우 → 월 단위로 정해진 임금은 토요일을 유급처리하든 아니든 “ 209 ”를 분모로 두고 계산하면 됩니다. 2)

2) 산입 대상 임금 범위 (분자) : 최저임금법 및 시행규칙

최저임금법에서 ‘분자’인 { 최저임금 산입대상 임금액 = 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금 - 산입제외 임금 } 으로 계산됩니다. 분자에서 어느 임금 항목이 포함되고 제외되는지가 가장 큰 쟁점이 됩니다.

최저임금법 (2018. 6. 12. 개정, 2019. 1. 1. 시행)
제6조(최저임금의 효력) ④ 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入) 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다.
1. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 "소정근로시간"이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금
2. 상여금 , 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분
3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금 으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것
가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금

2) (1주 40시간 + 주휴 8시간) X (365일 ÷ 7일) ÷ 12월 ≒ 209 시간

나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분

연도별 산입 제외 비율						
연도	2019	2020	2021	2022	2023	2024
상여금 (2호)	25%	20%	15%	10%	5%	0% = 전부 산입
현금성 복리후생비 (3호. 나.)	7%	5%	3%	2%	1%	0% = 전부 산입

최저임금법 시행규칙 (2018. 12. 31. 개정)	
개정 전	개정 후
제2조(최저임금의 범위) 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제6조제4항에 따라 최저임금에 산입(算入)하지 아니하는 임금의 범위는 별표 1과 같다. 다만, 별표 2의 임금은 최저임금에 산입한다.	제2조(최저임금의 범위) ① 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제6조제4항제1호에서 “고용노동부령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다. 1. 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일근로에 대한 가산임금 2. 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급휴가의 미사용수당 3. 유급으로 처리되는 휴일(「근로기준법」 제55조제1항에 따른 유급휴일은 제외한다)에 대한 임금 4. 그 밖에 명칭에 관계없이 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로 인정되는 임금 ② 법 제6조제4항제2호에서 “고용노동부령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다. 1. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가급, 능률수당 또는 근속수당 2. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당
	* 구 시행규칙상 별표 1, 2가 삭제되었습니다.

개정 최저임금법은 “매월 1회 이상 정기적으로 지급”되는 임금을 기본 산입하되, 특정한 임금을 제외하는 방식을 취합니다. 주목할 점은, “매월 지급”되지만 ① 산정기간이 1개월을 초과하는 상여금, ② 식비, 숙박비, 교통비 등 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금도 연차별로 비율에 따라 최저임금 계산식 분자에 산입(2024년에는 전부 산입)될 수 있도록 하였다는 것입니다. (그밖에 연장근로수당, 휴일근로수당, 야간

근로할증수당 등 추가적 노동에 대한 임금 등은 여전히 산입 대상에서 제외됩니다.)

2019년 기준 산입되는 상여금, 복리후생비의 액수는 다음과 같이 계산됩니다.

주 40시간 주5일 사업장의 경우, 2019년 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액
 = 8,350원 X 209 = **1,745,150원**

- 상여금 산입 제외 액수 (2019년 25%) = 1,745,150원 X **25%** = 436,288원
 - 복리후생비 산입 제외 액수 (2019년 7%) = 1,745,150원 X **7%** = 122,161원

2019년	상여금 25% 산입 제외		복리후생비 7% 산입 제외	
	기준 436,288원		기준 122,161원	
사례 1	상여금 50만원		교통비 20만원	
	63,712원만 산입		77,839원만 산입	
사례 1	상여금 30만원		교통비 10만원	
	산입되는 상여금 없음		산입되는 교통비 없음	

최저임금법 시행규칙 제2조도 대폭 개정되었는데, 눈여겨볼 부분은 제1항 제3호입니다. 이에 따라 ① 근로기준법상 주휴수당은 산입되지만 ② 그 밖에 단체협약, 취업규칙 등 약정 유급휴일 수당은 산입 제외됩니다.

3) 요약

- 식비, 숙박비, 교통비 등 복리후생비, 연 단위로 산정되는 상여금 등 수당 : 매월 지급된다면 연차별로 비율에 따라 최저임금 계산식 분자에 산입
- 근로기준법상 주휴일의 임금과 시간 : 계산식(분자/분모)에 모두 포함
- 약정 휴일의 임금과 시간 : 계산식에서 모두 제외

복리후생비, 연간산정 월 상여금을 분자에 산입하게 된 것은 불리해진 점입니다. 과거 법원이 근로기준법상 소정근로시간만 분모로 하여 적용기준시간 수를 보통 174시간으로 보았던 것에 비하면, 209시간이 되어 노동자에게 유리해진 측면이 있습니다.

3. 취업규칙 변경 절차의 특례 규정 : 임금 지급 주기를 매월로 변경하려는 경우

최저임금법 (2018. 6. 12. 개정, 2019. 1. 1. 시행)
<p>제6조의2(최저임금 산입을 위한 취업규칙 변경절차의 특례) 사용자가 제6조제4항에 따라 산입되는 임금에 포함시키기 위하여 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하려는 경우에는 「근로기준법」 제94조제1항에도 불구하고 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다.</p>

격월, 분기 등 1개월을 초과하는 주기로 지급하던 상여금 등 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급식으로 쪼개기를 하는 내용으로 취업규칙을 변경하는 것은 최저임금법 위반만을 피하기 위한 것으로 노동자에게 불리하다고 볼 수 있습니다(2018. 1. 고용노동부 해석). 이러한 취업규칙 불이익 변경시에는 과반수 노조 또는 노동자 과반수의 “동의”를 받아야 하는 것이 근로기준법 제94조상 원칙입니다. 그런데 개정법은 동의를 아니라 “의견 청취”만 하면 된다고 규정하여, 근로기준법의 일반 법리를 무너뜨렸습니다. → 하지만 단체협약은 취업규칙보다 우위에 있으므로 임금 지급주기 등 임금체계를 변경하고자 할 때에는 노동조합과의 합의가 필요합니다.

4. Q & A

1) 상여금 : 지급 주기와 산정 주기에 따른 산입 여부 및 산입 비율

월 1회 이상 지급되는지	산정 주기가 1월을 넘는지 (예 : 연 600%)	최저임금 산입	관련 규정
X	O	X	법 6조 4항 본문
X	X	X	법 6조 4항 본문
O	O	75% (2019년)	법 6조 4항 2호 시행규칙 2조 2항 1호
O	X	100% (이건 있음)	법 6조 4항 본문

2) 최저임금과 통상임금 비교

	최저임금	통상임금
산입임금 분자	매월 1회 이상 정기적 지급 & 산입제외 범위 아닐 것	소정 근로의 대가 & 정기성 (지급주기 1월 초과 가능) & 일률성 & 고정성
기준시간 분모	소정근로시간 + 법정 주휴시간	소정근로시간 + 유급 처리되는 시간

3) 상여금이 매달 지급되지만 액수는 변동이 있는 경우, 상여금 전액이 최저임금 분자에 산입되나요?

최저임금이 대폭 인상되면서 상여금 전부 또는 일부의 지급주기를 매월 지급하도록 바꾼 사업장이 많이 있었습니다. 예를 들면, 상여금 600%를 짝수월에 지급해왔다가 그 중 240%만 매월 20%씩 지급하는 것으로 바꾸는 것으로, 상여금이 매월 지급되기는 하지만 액수는 다르게 됩니다. 이 경우 상여금 명칭으로 매월 정기적으로 지급되기는 하므로 전부 산입되어야 한다고 주장하는 사용자가 있을 수 있습니다.

이러한 경우, ‘매월’ 정기적으로 지급되는 액수만 최저임금에 산입되고, 1월을 초과하는 주기로 지급되는 초과 액수는 산입 제외된다고 볼 수 있습니다. 위의 예에서는 월 20%만 산입될 수 있습니다. 명칭은 같더라도 지급일이 겹치는 것일 뿐, 지급 명목이 다르고 매월 정기적으로 지급되는 액수는 고정되어 있기 때문입니다.

각 상여금의 도입 취지나 개정 경위를 따져볼 필요가 있습니다. 그리고 논란을 방지하기 위해, 매월 지급되는 상여금과 기타 상여금의 지급 근거를 단체협약 등 규정 내에서 분리하거나, 명칭을 구분하는 조치를 취하는 것이 좋습니다.

4) “근로계약서”도 살펴보시기 바랍니다.

최저임금이 대폭 인상되자 사측이 최저임금에 포함되지 않는 수당을 폐지하거나, 그 재원으로 기본급을 올리는 등의 내용으로 취업규칙(임금규정, 급여규정 등)을 변경하는 사례들이 있었습니다.

근로계약서에 임금조건을 “급여규정에 따른다”는 식으로 기재되어있는 경우가 많으나,

이와 달리 ‘근로계약서’에 임금, 수당, 상여금 액수 등에 관하여 ‘구체적’으로 기재되어 있는 경우(예 : “상여금은 기본급의 연 000%를 홀수달에 지급한다”)가 있을 수 있습니다. 어떠한 근로조건에 관해 취업규칙과 근로계약이 각기 다르게 정하고 있다면, 취업규칙이 근로자에게 보다 유리하다는 등의 특별한 사정이 없는 이상, 근로계약이 우선 적용됩니다(대법원 2017. 12. 13. 선고 2017다261387 판결). 즉, 유리한 개별 근로계약 내용이 취업규칙보다 우선하므로, 취업규칙 변경으로 그러한 급여항목이 삭제되었다고 하더라도 근로계약서를 근거로 해당 임금을 청구할 수 있습니다.