

## 최저임금법 개정 주요 사항 (1) 최저임금 산입범위

국회 환노위가 2018. 5. 25. 새벽에 통과시킨 최저임금법 개악안이 속전속결로 2018. 5. 28. 국회 본회의에서 통과되었습니다. 개정법은 최저임금 산입범위 확대(제6조 제4항 제1~3호)와 취업규칙 변경 절차(제6조의2)에 관한 것입니다. 개정법은 2019. 1. 1.부터 시행되므로, 현재는 기존 산입범위가 유지됩니다.

### 최저임금법 제6조 제4항

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」 제2조제1항제7호에 따른 소정(所定)근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금

1. 기본적으로 "매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금"은 산입되도록 개정되었습니다. → 매월 지급되더라도 시행규칙상(별표1) 일정요건에 해당하면 산입되지 않았던 기존 기준보다 후퇴한 것입니다.

2. 소정근로시간·소정근로일에 대하여 지급하는 임금이 아닌 임금(연장근로수당, 휴일근로수당 등)이 제외되는 것은 기존과 같습니다.

### 2호 : 월 정기상여금

### 3호 : 생활보조, 복리후생 성질 임금

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다.

2. 상여금 그 밖에 이에 준하는 것으로 인정되는 임금의 월 지급액 중 해당년도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25 에 해당하는 부분

3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것  
가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금  
나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당년도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7 에 해당하는 부분

### 연도별 산입 제외 비율

연도	2019	2020	2021	2022	2023	2024
상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0%
현금성 복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%

3. 매월 지급되는 상여금과 복리후생성 임금이 단계적으로 대부분 산입되고, 2024년에는 전부 산입됩니다. 최저임금 인상 효과를 무력화하는 개악 내용입니다. 통화가 아닌 것으로 지급되는 임금은 기존과 마찬가지로 산입되지 않습니다.

< 예시 > 2019년 최저시급 9,000원 가정  
→ 월 209시간 기준 월 최저임금 1,881,000원  
→ 25% = 470,250원, 7% = 131,670원  
→ 상여금 중 470,250원, 복리후생비 중 131,670원을 "제외하고 모두 산입"됩니다.



**법원의 잘못된 판결 '원상회복' 요구 기자회견**  
**사법권 남용 관련자를 구속수사하라!**  
2018. 5. 30. 노동자의 목숨, 권리와 판결을 거래한 대법원 규탄 기자회견

## 최저임금법 개정 주요 사항 (2) 취업규칙 변경 절차

### 최저임금법 제6조의 2

(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.

격월, 분기 등 1개월을 초과하는 주기로 지급하던 상여금 등 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급식으로 쪼개기를 하는 내용으로 취

업규칙을 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 원칙입니다. 그런데 개정법은 동意的 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 반드시 필요합니다. 역시 노동자 권리 강화는 법보다 노동조합입니다.

## 쟁점법률학교 성황리에 마쳐



2018. 5. 25. 법률원에서 금속노조 쟁점법률학교를 72명의 동지와 함께 힘차게 진행하였습니다.

이번 쟁점법률학교 1주제는 "실근로시간 단축에 따른 임단협 대응"과 관련하여 ①근로시간 단축 관련 근로기준법 개정 핵심 내용, ②근로기준법 개정 실태조사 분석, ③주52시간과 교대제, ④유연근무제 및 근로자대표 제도에 관한 강의 / 임금보전 방안 및 노동자 감시 대응 방안 관련 토론으로 진행되었습니다. 2주제는 삼성전자서비스지회 사례를 중심으로 부당노동행위 대응에 관한 강의로 진행되었습니다.

쟁점법률학교 참가 동지들께서 격려와 지적을 많이 해주셨습니다. 향후 법률원 활동에 적극 반영하도록 하겠습니다.

"선제적으로 단체협상시 탄력근무, 선별적 근무, 유연근무에 대해 언급하고 노동자에 유리한 측면으로 방법을 찾아야겠다." / "주52시간 근무에 따른 내용을 좀 더 자세히 알게 되어서 도움이 되었습니다. 또한 시간 단축으로 인한 임금 하락에 대한 보전요구를 해야 된다는 말씀. 탄력근무제 든 선택근무제 등등 지금 당장은 연관없지만 미리 내용을 알게 되어서 좋았습니다." / 부당노동행위 대응 관련 "진술서 등을 공문서나 결재 양식으로 정리하는 것을 예시로 알려준 것은 앞으로 도움이 될 것 같다."