

2021년 정기법률학교

임금과 임금체계



전국금속노동조합 법률원

목차

1. 임금의 일반적 개념
2. 평균임금
3. 통상임금
4. 최저임금
5. 임금채권의 보호
6. 근로조건 결정에 있어 규범 또는 계약의 적용 순서
7. 임금 조정



임금의 일반적 개념



근로계약



노동자

노동 제공(시간)



임금(등) 지급

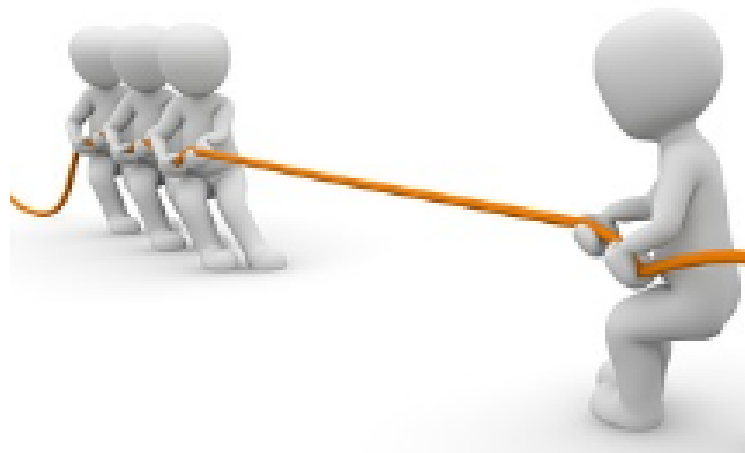


사용자

임금체계

임금 = 노동력 거래가격

생계비
재생산
삶의질



노동시장

비용
이윤



장시간
저임금 노동



임금격차



노동통제
작업장
민주주의



노동시장에서 산업별노조의 역할



임금체계

임금의 결정 기준 – 연공급, 직능급, 직무급

임금의 구성 항목 – 고정급(기본급 등), 변동급(성과급 등)

임금의 산정 방식 – 시간급제, 성과급제

임금의 결정 방식 – 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등

판례

임금은 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 지급하는 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있는 것

사용자
노동자

근로의 대가

명칭 불문
일체의 금품

+

지급의무



임금성 판단

은혜적, 호의적으로 지급되는 금품 → 임금 X

실비변상비적 금품 → 임금 X

개별 노동자의 특수하고 우연한 사정에 좌우되는 금품 → 임금 X

근로시간면제자에게 지급되는 급여 → 임금 0(대법원)

(cf. 무급전임자에게 지급되는 임금)



명칭에 구애되지 말아야 함



임금성 판단

기본급	근속수당	연장,야간,휴일 수당
직무수당	교통보조비	식대
가족수당	차량유지비	정기상여금
연차미사용수당	주휴수당	경영성과급
명절 상여금	축하금, 격려금, 조의금	사회보험료
하계휴가비	체력단련비	출장비
복지포인트	학비지원비	휴업수당
의료비	전임자 급여	사택수당





복지포인트

대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결

- 사전에 설계된 다양한 복리후생 항목 중 개인이 원하는 복지항목 및 수혜 수준을 선택하여 누릴 수 있도록 하는 제도(선택적 복지제도) 운영하면서 매년 1월 1일 복지포인트 지급
- 선택적 복지제도는 근로복지기본법에 기초한 것으로 근로복지의 개념에서 임금은 제외되고 있고, 본래 임금성을 가진 복지수당 위주에서 벗어나기 위해 제도가 도입되어 있으며, 복지포인트는 단체 협약이나 취업규칙 등에서 보수나 임금으로 명시하지 않는 경우가 대부분인 점
- 여행, 건강관리, 문화생활 등으로 사용용도가 제한되어 있고 1년 내 사용하지 않으면 이월되지 않고 소멸되는 등 근로제공의 대가에 따른 생계의 기초라고 볼 수 없는 점
- 근로제공과 무관하게 통상 매년 초에 일괄하여 배정되는 점

⇒ **임금이 아니라고 판단함. 통상임금에도 해당되지 않음**



변동 상여금 또는 성과급의 임금성 판례 경향

근로의 대가가 아니어서 임금에 해당되지 않는다고 보는 경우

매년 노사합의로 그 구체적 지급조건이 정해지며 그 해의 생산실적에 따라 지급 여부나 지급률이 달라지는 등 지급사유의 발생이 불확정적이고, 일시적으로 지급되거나 근로자 개인의 실적에 따라 금액이 결정되는 특별상여금이나 성과급

근로의 대가로서 임금에 해당된다고 보는 경우

보수규정 등 취업규칙이나 단체협약 등에 그 지급근거가 마련되어 있어 그 지급여부가 미리 정하여져 있거나, 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급액이 확정되어 있는 경우



변동 상여금 또는 성과급 임금성 최근 인정 사례(공공기관)

한국감정원 경영평가성과급 사례
(대법원 2015두36157 판결)

한국공항공사 경영평가성과급 사례
(대법원 2018다231536 판결)

공공기관의 경영평가성과급이 계속적·정기적으로 지급되고, 지급대상과 지급조건 등이 확정되어 있어 사용자에게 지급의무가 있다면 **경영실적 평가 결과에 따라 그 지급 여부나 지급률이 달라질 수 있다는 이유만으로** 근로의 대가로 지급된 임금이 아니라고 볼 수 없다.



변동 상여금 또는 성과급 임금성 최근 사례(공공기관)



공공기관 경영평가성과급 사례를 민간제조업체 사례에도 그대로 적용할 수 있는가?

정부의 경영실적 평가(에 따라 지급받지 못할 수 있음)

기재부 예산편성지침에 경영평가성과급 산정 · 지급 방법

공공기관 내부 규정에 지급 기준 · 방법 · 시기 등이 정해져 있음



대법원이 임금성 판단을 하면서 지급사유의 불확정성(목표나 등급을 충족하지 못하면 받지 못하게 되는 사정)을 더 이상 고려하지 않는 것으로 입장을 변경하였나?



쟁의행위 기간 중 임금

- 근로 제공 하지 않았으므로 임금청구권 X
단체협약, 취업규칙, 노동관행으로 지급하기로 정해져 있다면 임금 청구 O
- 유급휴일(법정유급휴일, 약정유급휴일외에 유급휴무일, 유급휴가까지도 포함)에 대해서도 임금청구권 발생 X. 임금지급시 공제.

평균임금/통상임금/최저임금

	평균임금	통상임금	최저임금
특징	사후적, 산술적	사전적, 평가적, 추상적	산술적, 정책적
용도	퇴직금, 산재휴업급여 휴업수당, 실업급여 등	시간외수당, 연차수당, 해고예고수당, 육아휴직급여 등	최저임금법 위반
산정단위	일	시간	시간
핵심 개념	근로의 대가 일체 금품 지급의무	소정근로의 대가 정기성, 일률성, 고정성	매월 1회 이상 정기적 지급, 산입제외(1월 초과지급/ 소정근로이외 임금/현물)
계산 (분자/분모)	<u>사유발생이전 3월간 임금 총액</u> 사유발생이전 3월간의 일수	<u>통상임금 산입 임금 총액</u> 통상임금 산정 기준 시간수	<u>최저임금 산입 대상 임금 총액</u> 최저임금 산정 기준 시간수



평균 임금



평균임금의 개념

근로기준법 시행령 2조 1항 6호

평균임금이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말한다

평균임금의 기능

노동자의 생활을 종전과 같이 보장하고자 하는 취지

- 퇴직금 : 계속근로년수 1년에 대하여 평균임금의 30일분 이상
- 휴업수당 : 평균임금의 70% 이상
- 연차유급휴가수당 : 평균임금 100% 또는 통상임금 100%
- 산재 휴업급여 : 평균임금 70%
- 감급액 : 1회의 액이 평균임금 1일분의 1/2를 초과하지 못함
- 실업급여(구직급여일급액) : 수급자격자의 기초일액(이직 당시 평균임금)의 50%



평균임금의 산정

$$\text{평균임금} = \frac{\text{사유가 발생한 날 이전 3월간 지급된 임금총액}}{\text{사유가 발생한 날 이전 3월간의 총 일수}}$$

사유가 발생한 날

퇴직일, 휴업한 날 등

3월간의 총 일수

90일이 아니라 사유발생일로부터 소급하여 역월로 3개월간에 포함된 일수(89일 ~ 92일). 사유발생일은 산입 X

지급된 임금총액

실제 지급되지 않았더라도 지급하기로 정하여진(지급 의무) 임금은 포함
1개월 초과하여 지급되는 임금(정기상여금 등)은 연간 지급된 총액을
12개월로 나누어 3개월 분을 포함



평균임금의 산정에서 제외되는 기간과 임금

근로기준법 시행령 2조 1항

- ▲ 수습사용 중인 기간
- ▲ 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간
- ▲ 쟁의행위기간
- ▲ 산전 후 휴가기간
- ▲ 산재휴업기간
- ▲ 육아휴직기간
- ▲ 군대·예비군·민방위 의무이행을 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간
- ▲ 업무외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간.



QA

위법한 쟁의행위 기간은 포함?

QA

노동자의 귀책사유로 인한 결근, 직위해제 기간의 임금도 포함?



평균임금을 산정할 수 없는 경우(산정기간의 예외)

“근로기준법 시행령 제4조의 평균임금을 산정할 수 없다는 것에는 … 근로기준법의 관계 규정에 의하여 평균임금을 산정하는 것이 현저하게 부적당한 경우까지도 포함하는 것이므로 … 특별한 사유로 인하여 (직전 3개월 임금이) 통상의 경우보다 현저하게 적거나 많을 경우 … 법원이 평균임금의 기본원리와 퇴직금 제도의 취지에 비추어 근로자의 통상의 생활임금을 사실대로 반영하는 방법으로 평균임금을 산정하여야 한다.” [대법원 2002. 12. 27. 선고 2000다18714 판결]



통상 임금



사례 1 다음 이00 조합원의 급여명세서 임금 항목 중 통상임금에 해당하는 것은?

2021년 2월 급여명세서	
기본급	2,000,000
자격수당	90,000
중식대	100,000
자녀수당	100,000
체력단련비	50,000
상여금	1,000,000

지급 기준
호봉
반장급 이상 지급
구내식당이 설치된 사업장 근무자에게는 현물 형태로 중식 제공 (중식을 이용하지 않더라도 중식대 별도로 지급 X), 구내식당이 설 치되지 않은 사업장 근무자에게는 중식대 지급
자녀 1인당 5만원 지급
20일 이상 근무자에게 지급
기본급의 연 600%를 짝수달에 지급 단, 지급일 당시 재직 중인 자에 한함



사례 1 해설

통상임금에 해당하는 항목

- **기본급 : O.** 소정근로에 대하여 일정한 금액 지급.
- **자격수당 : O.** 소정근로의 가치평가와 관련한 일정한 조건(자격)을 갖춘 자에게 지급한 것이므로 통상임금에 해당함.
- **중식대 : X.** 구내식당 설치 여부는 근로가치에 대한 평가를 좌우하는 근로조건 아니어서 소정근로 대가성 없고, '작업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치평가와 관련된 조건'과도 무관하므로 일률성도 없음.
- **자녀수당 : X.** 자녀 수에 따라 지급 금액이 달라지므로 소정근로의 대가라고 볼 수 없고, 일률성도 없음.
- **체력단련비 : X.** 20일이라는 추가 조건을 충족시키는 근무자에게만 지급하므로 고정성 없음
- **상여금 : △.** 판례가 명확하게 정립되어 있지 않음. 재직 중인자에게 지급한다는 규정에 대하여 1) 유효라는 전제 하에 고정성이 없기 때문에 통상임금성을 부정하는 판결, 2a) 무효라고 보면서 통상임금성을 인정하는 판결, 2b) 유효하지만 고정성을 부정되지는 않는다면 통상임금성을 인정하는 판결이 있음.

통상임금의 의미

소정근로에 대한 임금액을 기준으로 소정외근로 등에 대한 대가(금액)을 정하겠다는 것

근로기준법 시행령 6조 1항

근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액

판례

통상임금은 노동자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로인 소정근로의 대가로 지급하기로 약정한 금품으로서 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되는 임금

가산임금 등을 산정하기 위한 도구적 성격으로부터 반드시 도출되는 개념인가?



통상임금의 성격

사전적·평가적·추상적 임금개념 (cf. 평균임금 - 사후적 · 산술적 임금개념)
근로계약 체결 시 소정근로의 양과 질을 어떻게 평가하였는가

통상임금의 기능

법정수당 계산 해고예고수당 | 연장, 야간, 휴일근로 수당 | 연차유급휴가수당
출산휴가수당 | 육아휴직급여 | 휴업수당

**평균임금의
가변성 보정** 평균임금이 통상임금보다 적은 경우 통상임금을 평균임금으로 함
평균임금 100분의 70이 통상임금보다 큰 경우 통상임으로 휴업수당 지급 가능



통상임금의 개념 4요소

소정근로시간

1일 8시간, 1주 40시간 범위 내에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간

정기성

일정한 주기로 지급되는 임금(지급 주기가 1개월에 한정되는 것은 아님)

일률성

일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 노동자에게 지급되는 것, 일정한 조건이란 고정적인 조건이어야 하고 작업내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건

고정성

노동자가 제공한 근로에 대하여 업적, 성과 기타의 **추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정**되어 있는 성질. 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 노동자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연히고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금.

QA

근속기간에 따라 지급액이 달라지는 임금의 경우

단체협약 제45조(상여금 지급기준) 근속 1년 미만인 자의 상여금 지급은 다음 각호와 같다.

1. 6개월 미만 : 기준금액의 100%
2. 3개월이상 6개월 미만 : 기준금액의 75%
3. 1개월이상 3개월 미만 : 기준금액의 50%
4. 1개월 미만 : 미지급



QA

매 근무일마다 일정액의 임금을 지급하기로 하는 경우

단체협약 제40조(식대) 출근한 날을 기준으로 금 6,000원을 식대로 지급한다.

QA

퇴직시 근무일수에 비례하여 임금을 지급하는 경우

단체협약 제48조(정기상여금 지급기준)

퇴사자의 경우 근무한 일수 만큼 일할계산 지급한다.



QA

일정 근무일수를 충족해야 지급하는 임금의 경우

단체협약 제41조(정근수당) 월 20일 이상 만근하는 경우에는 금 100,000원을 지급한다.

QA

일정 근무일수를 충족하면 일정액 지급하되, 충족하지 못하면 일할 계산 지급

단체협약 제42조(근무수당) 월간 근무일수가 15일 이상이면 200,000원을 지급하고, 15일 미만이면 근무일수에 따라 위 금액을 일할계산하여 지급한다.



QA

근무실적 평가에 따라 지급하되, 최하등급에게도 일정액을 지급하는 임금

단체협약 제55조(성과급) 반기별로 6월과 12월에 직원의 실적을 A, B, C, D 등급으로 나누어 다음 각호와 같이 성과급을 지급한다.

1. A등급 : 기본급의 400%
2. B등급 : 기본급의 300%
3. C등급 : 기본급의 200%
4. D등급 : 기본급의 100%



QA

주휴수당은 통상임금에 포함될까



재직자 조건이 있는 정기상여금의 통상임금성

- ① 說 : 재직자 조건은 유효하므로 고정성이 없다
- ② 說 : 재직자 조건이 무효이므로 고정성이 있다(추가적 조건 X)
- ③ 說 재직자 조건은 유효하지만 고정성이 부정되지는 않는다

① 說 : 우리은행, 엠테크놀로지코리아 사건 등

☞ 대법원 2016다237653판결, 2016다238120판결

대법원은 우리은행 사건, 엠테크놀로지코리아 사건 등에서 “**재직자 조건 부가는 근로기준법상 위약예정금지원칙 및 임금전액지급원칙 등에 반하지 않아 유효하다**”는 원심의 판단을 긍정



정기상여금에 부가된 재직자 조건의 유효성 여부

세아베스틸 사건

☞ 대법원 전원합의체에 회부됨

정기상여금에 부가된 재직자조건은, 그날그날의 근로제공에 의하여 이미 발생한 임금을, 그 이후의 실제 지급일에 이르러 재직이라는 사실에 따라 지급여부만을 정하는 조건으로서, ‘지급’에 관한 조건에 해당한다…… 정기상여금이 이미 발생하였음에도 지급일 전에 퇴직한 근로자의 경우 재직자조건으로 인하여 결과적으로 이를 지급 받지 못하게 되는 것이다. 따라서 사용자가 정기상여금에 일방적으로 재직자조건을 부가하여 지급일 전에 퇴직하는 근로자에 대하여 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니하는 것은 기발생 임금에 대한 일방적인 부지급을 선언하는 것으로서 그 유효성을 인정할 수 없다. 정기상여금이 기본급에 준하는 임금으로서의 실질을 가진다고 보는 이상, 재직자조건의 유효성을 판단함에 있어서도 기본급과 정기상여금을 달리 취급하여야 할 합리적인 이유를 찾을 수 없다.



재직자 조건의 유효성 및 정기상여금의 통상임금성

인지컨트롤 사건

☞ 대법원 계류 중

노사가 단체협약 등에서 어떤 임금에 관하여 재직자 조건을 부가하였다고 하여 그것을 무효라고 단정할 수는 없다... 이 사건 상여금은 1년에 월 기본급 800%에 해당하는 금액을 8차례로 분할하여 지급하도록 되어 있는데, ... 일부는 후불 임금이고 일부는 선불 임금이라고 할 수 있다... 이 사건 재직자 조건은 근로자 또는 사용자에게 일방적으로 불리하거나 유리하다고 단정할 수 없고, ...그러나 이 사건 상여금은 모두 연간 소정근로의 대가일 뿐이므로 연간 소정근로를 제공하기만 하면 추가적인 조건의 성취 여부와 관계없이 당연히 지급되는 임금이다... 이 사건 상여금은 중도퇴직을 하지 않고 임금산정기간인 1년의 소정근로를 제공할 경우에 월 기본급의 800%로 지급액이 확정되어 있으므로, 1년의 소정근로를 제공하는 것 외에 추가적인 조건의 성취 여부와 관계 없이 당연히 지급되는 고정적인 임금에 해당한다.



불리한 노동관행에 대해서는 계속하여 이의제기 필요

재직자 조건 명문으로 없어도 재직자에게 지급되어온 관행 성립되어 있다면 통상임금(X)

- 회사는 2008년부터 2015년까지의 기능직 근로자 퇴사자 124명 중 지급일에 재직하지 않은 직원들에게는 이 사건 상여금을 지급하지 아니하는 등 이 사건 상여금은 지급 기준일에 재직 중인 근로자에게 지급하는 임금으로서 ... **고정성이 결여되었다고 볼 수 있고**, 따라서 통상임금에 포함된다고 할 수 없다([티센크루프엘리베이터 사건, 2017. 9. 26. 선고 2017다232020 판결](#)).
- 상여금 지급에 관해 일정근무일수 요건에 관한 명문의 규정이 없으나 15일 이상 근무한 근로자에게 지급하기로 하는 노사합의 또는 관행이 성립되었다고 보아 통상임금성 부정([강원랜드 사건, 대법원 2019. 5. 16. 선고 2016다212166 판결](#))



정기상여금과 신의칙

전원합의체 신의칙 판결 → 최근 법원은 엄격히 적용하는 경향

근로조건의 최저기준을 정하여 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키고자 하는 근로기준법 등의 입법 취지를 충분히 고려 …… 통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구를 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업 존립을 위태롭게 한다는 이유로 배척한다면, 기업 경영에 따른 위험을 사실상 근로자에게 전가하는 결과가 초래될 수 있다. 따라서 근로자의 **추가 법정수당 청구가 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하여 신의칙에 위반되는지는 신중하고 엄격하게 판단**하여야 한다(시영운수 사건, 대법원 2019.2.14. 선고 2015다217287 판결)



통상임금의 산정 : 시간급 원칙

$$\text{시간급 통상임금} = \frac{\text{통상임금 총액}}{\text{통상임금 산정 기준 시간 수}}$$

통상임금 산정 기준 시간 수 : 소정근로시간 1주 40시간 월급제 사업장의 경우

▶ 일요일 유급휴일

$$(1\text{주 } 40\text{시간} + \text{유급주휴 } 8\text{시간}) \times (365\text{일} \div 7\text{일}) \div 12\text{개월} \div 209\text{시간}$$

▶ 토요일 4시간, 일요일 유급휴일

$$(1\text{주 } 40\text{시간} + \text{토요일 유급 } 4\text{시간} + \text{유급주휴 } 8\text{시간}) \times (365\text{일} \div 7\text{일}) \div 12\text{개월} \div 226\text{시간}$$

▶ 토요일, 일요일 모두 유급휴일

$$(1\text{주 } 40\text{시간} + \text{토요일 유급 } 8\text{시간} + \text{일요일 유급 } 8\text{시간}) \times (365\text{일} \div 7\text{일}) \div 12\text{개월} \div 243\text{시간}$$



사례 2

김OO 조합원의 시간급 통상임금은?

1. 소정근로시간: 8시~17시 (점심 휴게시간 13시~14시)
2. 근무일: 월~금요일
3. 유급휴일: 토요일(4시간), 일요일(주휴일, 8시간)
4. 월 급여: 4,520,000 원 (급여 전액 통상임금처리)



사례 2 해설

시간급 통상임금

월 통상임금 총액은 4,520,000원

$$\frac{\text{월 통상임금 총액}}{\text{(소정근로시간 40시간 + 유급처리되는 시간 12시간) } \div 7\text{일} \times 365\text{일} \div 12\text{월}} = \frac{4,520,000\text{원}}{\text{약 226시간}} = 2$$

답 : 약 2만원



사례 3

박00 조합원의 급여명세서 내역이 다음과 같은 경우 사업주가 추가로 지급해야 할 연장근로수당은? (연장근로시간은 월 56시간으로 가정)

성명	기본급	직무수당	연장근로수당	근속수당	가족수당
박투쟁	2,000,000	80,000	836,150	70,000	100,000
연차수당	피복비	개인연금 보험료	식대	기숙사비	합계
85,400	240,000	60,000	100,000	300,000	3,981,550

**단체협약(또는 취업규칙의 내용)

1. 근무시간은 월~금요일 8시간, 1주 40시간, 일요일은 주휴일
2. 직무수당은 생산직 근무자들에게 매월 8만원
3. 근속수당은 재직기간이 3년 이상인 자에 한하여 근속기간별로 차등지급
4. 가족수당은 가족 수에 따라 차등 지급한다. (가족이 없으면 지급X)

5. 연차수당은 매월 선 지급하고 휴가사용시는 당해연도 말에 휴가사용일수만큼 공제
6. 피복비는 전 직원에게 연 1회 지급
7. 개인연금보험료는 매월 사업주가 부담
8. 식대는 근무일수에 관계없이 매월 전 직원에게 지급
9. 기숙사비는 타지에서 와서 근무하는 직원으로서 회사가 제공하는 기숙사를 이용하지 않는 자에 한해 지급



사례 3 해설

지급받아야 할 미지급 연장근로수당

① 통상임금에 산입되는 임금 항목의 합계

기본급 2,000,000 + 직무수당 80,000 + 근속수당 70,000 + 피복비 240,000/12
+ 개인연금보험료 60,000 + 식대 100,000 = 2,330,000원

② 통상임금산정 기준시간 : (40+8시간)÷7일×365일÷12월 ≒ 209시간

③ 통상시급 : 2,330,000원 ÷ 약 209시간 = 약 11,148원

④ 지급받아야 할 연장근로수당 : 11,148원 × 56시간 × 1.5배 = 936,432원

⑤ 미지급된 연장근로수당 = 936,432원 - 836,150원 = 100,282원



핵심 체크

통상임금 계산

시간급 계산 원칙

임금

임금 중 ① 소정근로에 대한 대가 ② 정기성
③ 일률성 ④ 고정성 있는 임금

시간

소정근로시간 +
유급처리되는 시간(법정+약정)



최저 임금



최저임금제도

사용자로 하여금 노동자에게 일정액 이상의 임금수준을 보장하도록 법률로 강제하여 노동자의 최저 생활을 보장하는 제도

연 도	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
최저임금	6,470원	7,530원	8,350원	8,590원	8,720원
인상액	440원	1,060원	820원	240원	130원
인상율	7.3%	16.4%	10.9%	2.9%	1.5%
월급액 (월 209시간)	1,352,230원	1,573,770원	1,745,150원	1,795,310원	1,822,480원



최저임금법 위반 판단



시간급으로 환산하여 위반 판단

최저임금 산입 대상 임금 ①

시간급 최저임금③

최저임금법

<



최저임금 산정 기준 시간 ②

(2021년 8,720원)

위반

최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하며, 무효로 된 부분은 최저임금으로 정한 것으로 봄



최저임금 산입 대상 임금

최저임금법 6조

매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금 & 산입제외 임금에 해당되지 않을 것

구분			산입 여부
매월 지급	소정근로 이외의 임금	① 연장·휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일 근로에 대한 가산임금	산입 제외
		② 연차유급휴가 미사용수당	
		③ 법정주휴일을 제외한 유급휴일에 대한 임금	
		④ 그 밖에 명칭에 상관없이 위 ①, ②, ③에 준하는 임금	
	상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금	1개월을 초과하는 사유에 따라 산정되는 상여금, 장려가급, 근속수당	단계적 산입
		1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당	
	생활보조, 복리후생성 임금	통화 이외의 것으로 지급	산입 제외
		통화로 지급	단계적 산입
위 임금을 제외한 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금			산입
1개월을 초과하여 지급되는 임금			산입 제외



정기상여금, 복리후생비 년도별 미산입 비율

최저임금법 6조

연 도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년~
정기상여금 등	25%	20%	15%	10%	5%	0%
현금성 복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%



2024년
전액 산입

예: 식비, 숙박비, 교통비 가족수당 등



1개월 초과 산정사유/지급주기 정기상여금 등의 최저임금 산입 여부

1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정? 📌 **산정단위의 문제** 최저임금법 6조

1개월을 초과하여 지급 📌 **지급주기의 문제**

연 도	산정단위	지급주기	예	산입 여부
상여금 장려가급 능률수당 근속수당	1개월 초과	1개월 초과	기본급의 연600%를 격월로 100%씩 지급	X
		매월	기본급의 연600%를 매월 50%씩 지급	단계적
	매월	매월	매월 기본급의 50%를 지급	0



최저임금 산정 기준 시간

최저임금법 시행령 5조 1항

- ▶ 일급제 1일의 소정 근로시간수
- ▶ 주급제 1주의 소정 근로시간수 + **주휴시간수**
- ▶ 월급제 $(1\text{주의 소정 근로시간수} + \text{주휴시간수}) \times (365 \div 7) \div 12\text{월}$
1주 5일 주 40시간 사업장 ➡ $(40+8) \div 7 \times 365 \div 12\text{월} \approx 209\text{시간}$

최저임금법 시행령 개정으로 주휴시간을 “최저임금 산정기준 시간수”에 포함



취업규칙 변경절차의 특례 도입

최저임금법 (2018. 6. 12. 개정, 2019. 1. 1. 시행)

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.

제28조(벌칙) ③ 제6조의2를 위반하여 의견을 듣지 아니한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.



단체협약의 효력은 취업규칙보다 우위에 있음



산입범위와 기준시간

	최저임금(비교대상 임금)	통상임금
산입임금(분자)	매월 1회 이상 정기적 지급 & 산입제외 범위 아닐 것	소정 근로의 대가 & 정기성 & 일률성 & 고정성
기준시간(분모)	소정근로시간 + 법정 주휴시간	소정근로시간 + 유급처리시간(법정&약정)



사례 4

정00 조합원의 2021년 4월 급여명세서에서 1) 최저임금 비교대상 산입금액을
구한후 2) 사용자의 최저임금법 위반 여부를 판단하고, 3) 통상시급을 구하시오

기본급	정기상여금	여름휴가비	식비	교통비	연장근로수당(20h)
1,500,000	750,000	300,000	100,000	30,000	200,959

1. 월급제 사업장
2. 1주 소정근로시간 40시간, 토요일 8시간 약정유급휴일, 일요일 8시간 주휴일
3. 정기상여금 : 기본급의 연 600%를 매월 분할 지급. 지급일 기준 재직자에 한해 지급하기로 함.
4. 여름휴가비 : 7월 여름휴가 시 재직자에 한해 30만원 지급
5. 식비 : 매월 10만원 일괄 지급
6. 교통비 : 매월 3만원 일괄 지급
7. 연장근로 : 월 20시간

사례 4 해설

지급받아야 할 미지급 연장근로수당

1) 최저임금 비교대상 임금에 산입되는 임금

기본급 1,500,000원, 정기상여금 477,190원, 식비/교통비 75,438원 = 2,052,628원

여름휴가비는 1개월 초과하여 지급, 연장근로수당은 소정외근로의 대가이므로 각 미산입

2) $2,052,628\text{원} / \text{약 } 209\text{시간} = \text{약 } 9,841\text{원} > 8,720\text{원}$. 최저임금법위반은 아님

3) 기본급, 식비, 교통비는 통상임금 항목에 해당

재직자 조건 있는 정기상여금은 다툼의 여지 있음.

재직자 조건 있는 여름휴가비는 통상임금에 해당하지 않음.

통상임금 산정 기준시간수 = 약 243시간

정기상여금을 통상임금에 포함시킬 경우 9,781원, 포함시키지 않을 경우 6,699원



임금채권의 보호



지급방법에 의한 보호

임금지급 원칙 위반 시 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금형

통화불 원칙

직접불 원칙

Q : 임금채권의 양도는 가능할까?

전액불 원칙

정기불 원칙

예외 : 1월 초과하는 기간의 출근성적, 계속근무, 사유에 의해 산정되는 정근수당, 근속수당, 상여금 등. 부정기 수당

예외 : 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에 한해 공제 可
Q : 상계는 가능할까?



압류금지 및 제한

1. 압류금지 금액 : **급료·연금·봉급·상여금·퇴직연금**, 그 밖에 이와 비슷한 성질을 가진 **급여채권의 2분의 1**에 해당하는 금액
2. 압류금지 최저금액 : 급여채권의 2분의 1에 해당하는 금액이 **최저생계비를 감안**하여 대통령령이 정하는 금액에 미치지 못하는 경우 또는 표준적인 가구의 생계비를 감안하여 대통령령이 정하는 금액을 초과하는 경우 당해 대통령령이 정하는 금액(☞ 현재 월185만원이 압류금지 최저금액)
3. 압류금지 최고금액 : 급여채권의 2분의 1에 해당하는 금액이 월 300만원을 초과하는 경우에는 $[\text{월 300만원} + (\text{월 급여채권액의 } 1/2 - \text{월 300만원}) \times 1/2]$ 이 압류금지 금액
4. **퇴직연금채권은 근로자퇴직연금법에 의해 전부가 압류 불가능**



근기법상 휴업수당 노동자의 최저생활을 보장하려는 취지

근로기준법 제46조(휴업수당) ① **사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에** 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 **평균임금의 100분의 70 이상의 수당**을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

근기법상 부당 휴업(휴직) 민법상 위험부담 법리

[근로기준법] 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 **정당한 이유** 없이 해고, **휴직**, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.

[민법] 제538조(채권자 귀책사유로 인한 이행불능) ① 쌍무계약의 당사자 **일방의 채무가 채권자의 책임있는 사유로 이행할 수 없게 된 때에는** 채무자는 상대방의 이행을 청구할 수 있다. 채권자의 수령지체 중에 당사자쌍방의 책임없는 사유로 이행할 수 없게 된 때에도 같다.



근기법상 46조의 휴업

- 근로기준법 제46조의 '휴업'이란 개별 노동자가 근로계약에 따라 근로를 제공할 의사가 있음에도 불구하고 그 의사에 반하여 취업이 거부되거나 또는 불가능하게 된 경우도 포함(대법원 2009.9.10. 2007두10440 판결).
- 즉 무급휴직/무급휴가라는 명칭을 사용하더라도 개별 노동자의 동의 없이 일방적으로 근로제공을 거부하거나 하지 못하게 하는 경우 휴업임
- 휴업은 사업장 영업 전체를 중지하는 것뿐만 아니라 일부 부서만 쉬는 경우도 해당하고, 사업장 전체 노동자에 대한 조치뿐만 아니라 특정 노동자에 대한 취업거부도 휴업에 해당(근기68207-148 참조).
- 1일 단위의 휴업뿐만 아니라 시간 단위의 휴업도 근기법상 휴업에 해당

☞ 위와 같은 '휴업'은 근기법 제46조에 따라 보호받는다라는 의미이지, 모든 휴업이 정당하다는 것은 아님



부당한 휴업

서울고등법원 2006누9698(2007두10440 판결의 원심)

- 근기법 제46조의 사용자의 귀책사유는 사용자의 지배영역 내지 위험영역에서 발생한 경영상의 장애로 근로제공을 수령하지 못하게 된 경우로 민법 제538조 제1항에서 규정하는 귀책사유(고의, 과실)의 의미보다 넓은 개념임

[사용자 지배영역내 경영상 장애]

판매부진 등으로 인한 경영난

원자재수급부족

사업장의 시설부족

공장 소실 등으로 인하여 휴업 등

[휴업의 정당성 심사]

→ 객관적인 경영상 장애 있는 경우

평균임금 100분의 70 이상
지급하면 위법하지는 않음

→ 객관적인 경영상 장애 없는 경우
(부득이한 경영상 필요성 없다면)

민법 538조 1항 적용되어
임금 전액 지급해야



근로조건 결정에 있어 규범 또는 계약의 적용 순서

근로조건 관련 분쟁을 해결하기 위해 찾아보아야 할 근거들



1. 상위규범이 우선 적용된다(법률 > 단체협약 > 취업규칙, 노동관행 > 근로계약). 예외적으로 유리 원칙 적용된다.
2. 근로기준법은 최저기준(근기법 제3조)이다. 따라서 단체협약, 취업규칙, 근로계약이 근로기준법보다 유리하면 그 유리한 내용이 적용된다. 최저기준에 미달하는 부분은 무효이고, 그 부분에 한해서는 법에서 정한 기준에 따르게 된다.
3. 단체협약에 정한 근로조건을 위반하는 취업규칙이나 근로계약의 부분은 무효로 되고, 그 부분에 대해서는 단체협약의 내용이 적용된다(노조법 33조). ☞ 단체협약의 강행적·보충적 효력.
4. 취업규칙과 근로계약 사이에서는 유리원칙이 적용된다(근기법 97조의 반대해석). 단 유리한 근로계약이 적용되기 위해서는 근로계약에 구체적인 근로조건을 정하고 있어야 한다.



5. 법원은 기존 근로계약이나 취업규칙에서 정한 근로조건보다 낮은 수준의 근로조건을 정하는 단체협약이 나중에 체결된 경우 그 내용이 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 경우와 같은 특별한 사정이 없다면 그러한 노사합의는 유효하다고 본다.
6. 취업규칙과 단체협약 사이, 근로계약과 단체협약 사이에서 유리원칙이 적용되는지 여부에 대해서는 의견이 엇갈린다.
7. 취업규칙은 명칭을 불문하고 사용자가 일방적으로 복무규율과 임금 등 근로조건에 관한 준칙의 내용을 정하는 것이다.
8. 노동관행은 그 자체로는 법적 구속력이 없지만, 일정한 요건을 갖춘 경우에는 근로계약의 내용으로 인정된다(기업내에서 일반적으로 노동관계를 규율하는 규범적인 사실로서 명확히 승인되거나, 구성원 전원이 이를 받아들여 사실상의 제도로서 확립되어 있다고 할 수 있을 정도의 규범의식으로 지지받고 있어야 한다).



임금 조정



QA

회사가 2021년 3월에 개별 근로자에게 2021년 5월부터 7월까지 연장근로수당을 지급받지 않는다는 동의서를 받은 경우 유효할까

QA

임금 10% 삭감은 유효할까?

A회사 취업규칙 : “임금은 연봉제로 하고 구체적 금액은 개별 근로자들의 연봉계약에 따른다”

개별 근로자 연봉계약서에는 구체적인 연봉액이 명시되어 있음

회사는 2021. 3. 1. “2020년 4월부터 연봉을 10% 삭감하여 지급한다”는 내용에 대하여
사업장 내 과반수 노조의 동의를 받아 취업규칙을 변경함



포기

반납이라고도 함. 기왕의 근로에 대하여 발생한 임금(구체적으로 지급을 청구할 수 있는 임금)을 **사후포기** 또는 향후 근로에 대하여 발생할 임금(근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 따라 지급받게 될 임금) 일부에 대한 청구권을 **사전포기**하기로 약정하고 회사에 반납하는 것

삭감

임금 규정·체계 자체를 변경하는 것. 장래 일정시점부터 현재와 동일한 내용의 근로제공에 대해 종전보다 임금을 낮추어 지급하는 것

동결

임금을 인상하지 않고 현재의 임금수준을 장래에도 계속 유지하는 것



중요한 것은 명칭이 아닌 개념의 실질



이미 발생한 임금의 포기(사후포기)

- ❶ 개별 근로자 동의(엄격히 해석)에 의한 포기 ➡ 가능
- ❷ 취업규칙 변경에 의한 포기 ➡ 불가능
- ❸ 단협 또는 노사합의에 의한 포기 ➡ 불가능

대법원 2001다14665 판결

1998.7.15. 노사간의 무급휴가약정 당시 그 효력을 1998.4.25.로 소급하기로 한 것은
1998.5.1.부터 1998.7.14.까지 분에 관한 한 이미 구체적으로 발생한 임금(휴업수당)을 단체협약으로 포기한 것이 되어
그 효력이 없다 할 것이나,
무급휴가의 소급실시를 합의한 노사합의서에 근로자들이 개별적으로 서명·날인함으로써 이에 동의한 사실이
인정되므로 위 기간의 임금에 대하여도 근로자들이 포기한 것으로 봄이 상당하다.



앞으로의 근로에 대해 발생할 임금의 포기(사전포기)

① 개별 근로자 동의(엄격히 해석)에 의한 포기 ➡ 가능

대법원 75다801 판결, 대법원 98다22185 판결

근로자 스스로 임금채권을 포기하는 경우 임금의 포기가 근로자의 완전한 자유의사에 기한 것이라고 볼 만한 합리적인 이유가 객관적으로 존재하고, 임금채권 포기에 대한 명백한 의사표시(별다른 이의제기 없이 근무하였거나, 퇴직한 것만으로는 명백한 포기의 의사표시가 있다고 볼 수 없다)가 있으면 포기의사 인정

② 취업규칙 또는 단체협약 변경에 의한 포기? ➡ 법원은 가능하다는 취지

대법원 2012다107334 판결

이 사건 단체협약에서 표현된 “반납”은 장래 워크아웃기간 동안 임금 및 상여금을 감액한다는 것으로 해석하는 것이 타당하다. 따라서 이 사건 단체협약 상의 기본급 5%의 반납과 상여금 200%의 반납이 장래의 근로에 대해 발생할 임금의 일부에 대한 청구권을 사전에 포기하고 이를 회사에 반납하는 약정이라고 할 수 없다. 나아가 설령 위 반납의 의미를 사전포기로 해석한다고 하더라도 이는 장래 발생할 임금에 대한 것으로서 단체협약 체결 당시 이미 그 지급청구권이 구체적으로 발생된 것이라고 할 수 없으므로 그러한 내용의 노사간의 합의를 무효라고 할 수도 없다.



임금체계를 변경하여 장래의 임금수준을 낮추는것(삭감)

- ① 단체협약 변경에 의한 삭감 ➡ 합리성이 현저히 결여되어 노동조합의 목적을 벗어난 것이라고 볼 수 있는 경우와 같은 특별한 사정이 없다면 유효
- ② 취업규칙에 의한 삭감 ➡ 불이익 변경 절차 거쳐야 유효

Q: 취업규칙으로 임금삭감을 할 때 개별 근로자 동의도 받아야 하는지?

근로계약에 구체적으로 임금수준이 정해져 있는 경우 개별 근로자 동의도 받아야 함

대법원 2019다297083 판결 등

회사가 노동자들의 집단적 동의를 거쳐 취업규칙을 변경해 상여금을 삭감하였더라도, 근로계약서에 취업규칙보다 유리한 내용이 있고, 개별 노동자가 그와 같이 변경한 근로조건을 근로계약보다 우선하여 적용할 것에 동의하지 않으면 그 노동자에게는 유리한 근로계약이 우선한다.



임금 인상 없이 현재 수준을 유지(동결)

❶ 개별 근로자 동의에 의한 동결 ➡ 가능

❷ 취업규칙 또는 단체협약에 의한 동결

취업규칙이나 단체협약에 호봉승급 등에 의해 매년 인상률이 정해져 있는 경우 단체협약 변경 또는 취업규칙 불이익 변경 절차를 거쳐야 가능.



임금동결로 인해 해당 년도 최저임금 위반에 해당하는 경우

➡ 강행법규 위반으로 그 부분에 한하여 무효가 되고 최저임금에 미달하는 부분만큼 임금이 인상됨



■ 이미 발생한 임금을 사후포기(반납)하는 경우

임금청구권을 포기하는 것으로 반납한 임금의 반환을 구할 수는 없으나
반납한 임금은 기왕의 근로에 대한 임금이므로 평균임금, 통상임금 산정 시에는 포함됨.

■ 앞으로 근로에 따라 발생할 임금을 사전포기(반납)하는 경우

아직 발생하지 않은 임금이므로 평균임금 산정 시 포함되지 않음
다만, 별도로 평균임금에 포함하는 것으로 합의하는 경우 포함하여 산정해야 함.

■ 임금체계가 변경되어 임금이 삭감되는 경우

평균임금 산정 시 임금총액에 포함되지 않고, 통상임금 산정 시에도 산입범위에 포함되지 않음.
다만, 임금삭감 시 삭감 전의 임금으로 평균임금과 통상임금을 산정하기로 합의하는 경우 그에 따라 삭감 전 임금을 기준으로 산정함.



수고하셨습니다

