

2020년 정기 법률학교

임금과 임금체계



전국금속노동조합 법률원

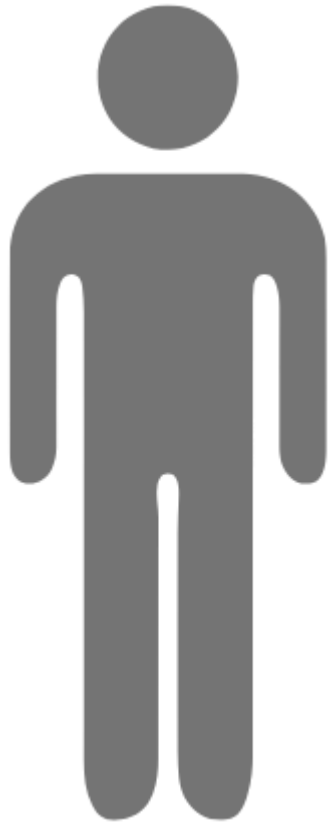
목차

1. 임금의 일반적 개념
2. 평균임금
3. 통상임금
4. 최저임금
5. 임금채권의 보호



임금의 일반적 개념

근로계약



노동자

노동 제공(시간)



임금(등) 지급

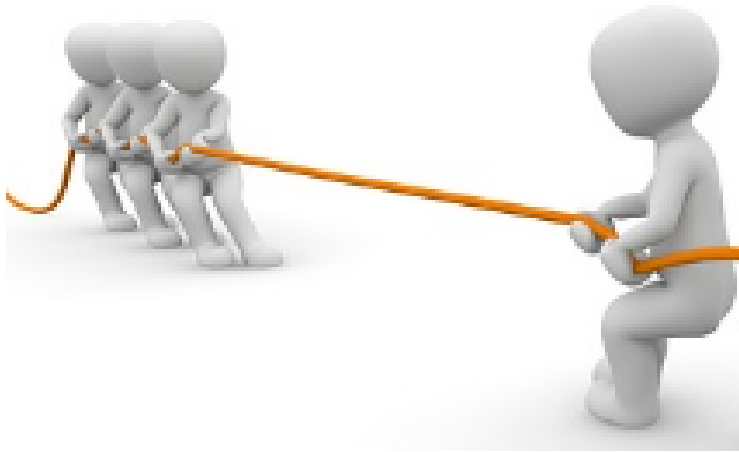


사용자

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 구성항목 – 고정급(기본급 등), 변동급(성과급 등)

임금의 산정방식 – 시간급제, 성과급제

임금의 결정 방식 – 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등



임금의 정의

근로기준법 제2조 제1항 제5호

임금이란 사용자가 **근로의 대가**로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 **어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품**을 말한다.

판례

임금은 사용자가 **근로의 대상**으로 근로자에게 지급하는 금품으로서, 근로자에게 **계속적·정기적으로 지급**되고 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 **사용자에게 지급의무**가 지워져 있는 것

임금의 개념요소

사용자
노동자

근로의 대가

명칭 불문
일체의 금품

+

지급의무



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

임금성 판단

명칭에 구애되지 말아야 함

은혜적, 호의적으로 지급되는 금품 → 임금 X

실비변상비적 금품 → 임금 X

개별 노동자의 특수하고 우연한 사정에 좌우되는 금품 → 임금 X

근로시간면제자에게 지급되는 급여 → 임금 O(대법원)

(cf. 무급전임자에게 지급되는 임금)



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.



핵심 체크

사용자로부터 받는 금품의 구분 기준

임금

임금 아닌 것

- ① 사용자가 노동자에게
- ② 근로의 대가로
- ③ 지급하는 일체의 금품(명칭 불문)
- ④ 사용자의 지급의무



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
- ▲ 산전후 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 쟁의행위는?

QA

노동자의 귀책사유로 인한 결근, 직위해제 기간?



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



|||||
들여가기 전 체크

근로계약과 시간

소정
근로시간

소정외
근로시간

유급휴일
(법정)

유급휴일
(약정)

무급휴일



우리 사업장의 시간은 어떻게 구성되어 있을까?

소정근로시간에 한 노동의 대가는 얼마?

소정외근로시간에 한 노동의 대가는 얼마?

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



주휴수당은 통상임금에 포함될까

- 판례는 '근로자에게 월급으로 임금을 지급할 경우 그 월급에는 근로기준법 제55조 소정의 유급휴일에 대한 임금이 포함되어 있다'고 봄
- '유급휴일에 대한 임금은 원래 소정근로일수를 개근한 근로자에게만 지급하는 것으로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이라고 할 수 없다'며 주휴수당의 통상임금성을 부정(97다28421 판결)



주휴수당

통상임금 계산시에는 산입 X.

최저임금 비교대상 임금에는 산입 O



정기상여금의 통상임금 여부

소위 재직자 조건 명문으로 있고 실제 그 조건에 따라 지급된 임금의 경우 통상임금(X)

- 이 사건 상여금은 지급일 현재 재직하고 있는 근로자에게만 지급되고 근로자가 근로를 제공하더라도 지급일 전에 퇴직하면 당해 임금을 전혀 지급받지 못하므로 소정근로에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려울 뿐 아니라 고정성도 인정되지 않고... (앰코테크놀로지코리아 2017.9.26. 선고 2016다238120 판결)
- 원심은, 지급일 현재 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 '기본연봉의 6/18'(기본연봉 중 12회의 월급여를 제외하고 1월, 6월, 7월, 12월 및 설날, 추석 등 6회에 걸쳐 지급되는 부분을 지칭한다)과 '성과급'은 고정성을 갖추지 못하여 통상임금에 해당하지 않고, 이와 같이 성과급 등을 지급일 현재 재직 중인 근로자에게만 지급하도록 정한 재직요건 규정은 유효하다는 취지로 판단... 이러한 원심의 판단은 앞서 본 법리에 따른 것으로 정당하고... (우리은행사건, 대법원 2018. 10. 25. 선고 2016다237653 판결)



정기상여금의 통상임금 여부

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](#))
- ☞ **불리한 노동관행에 대해서는 계속하여 이의제기하여 변경해야 함**



정기상여금의 통상임금 여부

일정근무일수 충족이라는 지급조건이 있는 경우 통상임금(X)

단체협약 및 상용직관리규정에 의하면 상여수당에 관하여 매년 3, 6, 9, 12월의 보수지급일을 기준으로 3개월 내 15일 이상 근무를 하여야 지급된다는 조건이 있고, 중식비에 관하여 보수지급일을 기준으로 1개 월 내 15일 이상 근무를 하여야 지급된다는 조건이 있으며, 명절휴가비에 관하여 해당 명절일 기준으로 30일 이상 근무를 하여야 하는 조건... 소정근로를 제공하더라도 위와 같은 추가적인 조건을 충족하여야만 지급을 받을 수 있는 임금으로 '고정성'을 갖춘 것이라 할 수 없어 통상임금에 해당하지 않는다

(대법원 2016. 3. 24. 선고 2015다14075 판결)



정기상여금에 추가된 재직자, 근무일수 조건의 유효성 여부

유효라는 견해 vs. 무효라는 견해

판례

대법원은 우리은행 사건, 앰테크놀로지코리아 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.



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

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



핵심 체크

통상임금 계산

시간급 계산 원칙

임금

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

시간

시간 중 소정근로시간과
유급처리되는 시간 모두 합산하기



최저 임금



최저임금제도

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

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



최저임금법 위반 판단

최저임금 산입 대상 임금 ①		시간급 최저임금③		최저임금법 위반
최저임금 산정 기준 시간 ②	<	(2020년 8,590원)	☞	

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

최저임금 산정 기준 시간

최저임금법 시행령 5조 1항

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

최저임금법 시행령 개정으로 주휴시간을 “최저임금 산정기준 시간수”에 포함

법정 주휴시간(근기법 55조 1항) ➡ 포함 O

약정 유급휴일시간 ➡ 포함 X

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	<u>산입 제외</u>
		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	<u>산입 제외</u>
		통화로 지급	단계적 산입
위 임금을 제외한 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금			산입
1개월을 초과하여 지급되는 임금			<u>산입 제외</u>



정기상여금, 복리후생비 년도별 미산입 비율

최저임금법 6조

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





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



취업규칙 변경절차의 특례 도입

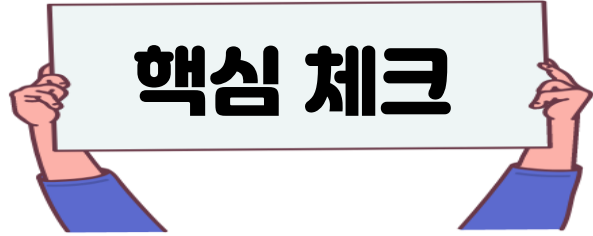
최저임금법 (2018. 6. 12. 개정, 2019. 1. 1. 시행)

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

1. 2023년 법정 최저임금(시급) 10,000원, 월급(209시간)으로 환산하면 2,090,000원
2. 월급제 A사업장 임금구성 항목 : 기본급, 근속수당으로 이루어져 있음
기본급 : 매월 180만원
근속수당 : 매월 15일 이상 근무자에게 30만원 지급

QA

1. 최저임금법 위반에 해당할까

QA

2. 통상시급은 얼마일까(209시간 기준)

사례

- 최저임금법 위반 아님?

$$10,048\text{원}(210\text{만원} \div 209\text{시간}) > 10,000\text{원}$$

- 통상임금 시간급?

$$180\text{만원} \div 209\text{시간} = 8,612\text{원}$$



통상임금이 최저임금보다 낮은 경우??



통상임금이 최저임금보다 낮은 경우 최저임금법 위반 여부 먼저 판단

판례

최저임금은 통상임금과 기능과 산정방법이 다르므로 통상임금 자체가 최저임금액을 하한으로 한다고 볼 수 없다. 통상임금이 최저임금액보다 적은 경우 곧바로 최저임금법에서 정한 시급최저임금액을 기준으로 연장근로수당 등을 산정할 수 있는 것은 아니다. 최저임금 비교대상 임금총액이 최저임금액보다 적은 경우 비교대상 임금 증액하고, 그 증액된 개개의 임금 중 통상임금에 해당되는 임금 기준으로 통상임금을 새롭게 산정(2014다49074)

통상임금이 최저임금보다 낮지만 최저임금법 위반 아닌 경우 연장근로수당 계산방법

고용노동부

2019.12.11.
기존 행정해석 폐기

통상임금이 최저임금에 미달할 경우
연장근로수당 산정 기준

자료: 고용노동부



기존 연장근로수당 (2011년 10월) ▶ 변경 (2019년 12월)

- 연장근로에 대한 임금 및 가산수당 등의 산정기준인 통상임금이 최저임금에 미달하더라도 최저임금법 위반으로 볼 수는 없다
- 통상임금(소정근로에 대한 대가)은 최저임금과 별개의 개념이고, 연장근로에 대해 기본임금(100%)은 최저임금을 기준으로, 가산수당(50%)은 통상임금을 기준으로 각 구분·산정하여 지급할 근거 없다.
- 통상임금이 최저임금보다 낮더라도 통상임금을 기준으로 연장근로에 대한 기본임금(100%) 및 가산수당(50%)을 산정하여야 한다

A사장의 꼼수

- 임금항목이 기본급 + 상여금 + 식대 + 교통보조비로 구성
- 현재 상여금 지급규정: “연 기본급 600%의 상여금을 격월로 지급한다”
- 현재 식비와 교통보조비 지급규정
: “모든 근무자에게 식비와 교통보조비를 각 10만원씩 지급한다”
- 현재 최저임금법위반 아님

QA

A사장이 향후 최저임금법상 최저임금액 인상에 대응하여 최저임금 법위반을 피하면서, 저임금으로 장시간노동을 시킬 수 있는 방법은?

A사장의 꼼수

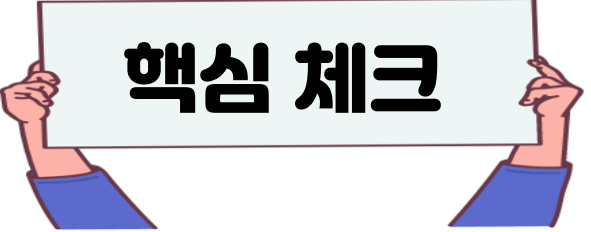
사용자의 전략은 최저임금법상 최저임금액이 상승하면, 최저임금법위반 회피를 위하여 최저임금(비교대상 임금)에 산입되는 임금은 상승시키되, 해당 임금이 통상임금에는 산입되지 않도록 하여 저임금으로 장시간노동을 시키는 것임.

- 상여금 지급규정 변경

“매월 기본급 50%를 지급일 당시 재직자에 한해 지급한다”

- 식비와 교통보조비 지급규정 변경

“월 15일 이상 근무자에게 식비와 교통보조비 각 10만원을 지급한다”



핵심 체크

사용자들의 공세

- 상여금을 매월 지급하는 것으로 바꾼다.
: 단 통상임금이 아닌 상여금으로 한다(재직자 요건, 근무일수 요건 등 부가)
- 단체협약에 상여금 규정을 없애거나 단협을 해지한다
- 복리후생비 없던 사업장은 임금인상을 점차 복리후생비로 한다
: 단 이 경우도 통상임금이 아닌 것으로 한다(재직자 요건, 근무일수 요건 등 부가)



노동조합의 대응

- 단협상 상여금 규정 사수한다(연600%, 격월 지급).
- 기존 임금체계 변경 시 노동조합과 사전 합의하도록 명확히 규정한다.
- 상여금 및 복리후생비의 지급 조건을 근무일수에 따라 일할 지급하도록 규정한다.
- 복리후생비 인상은 되도록 피한다.
- 잔업 및 특근 많은 사업장은 최저임금 산입과 통상임금 연계하여 개정한다.



임금채권의 보호



지급방법에 의한 보호

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

통화불 원칙

직접불 원칙

전액불 원칙

정기불 원칙



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



수고하셨습니다

