

최저임금과 사업주의 의무

I. 문제의 소재

2021 년 7 월, 최저임금심의위원회는 2022 년 적용되는 최저임금을 시간급 9,160 원으로 결정하였고, 이를 월급으로 환산하면 주 40 시간 근무시 1,914,440 원이 된다. 이는 전년도에 비해 5.1%가 인상되었다. 최저임금의 인상은 정규직과 비정규직의 임금수준 차이를 줄일 수 있는 가장 바람직한 방법이지만, 최저임금을 지급하기 어려운 중소기업이나 소규모 서비스업의 경우에 굉장히 큰 변화가 예상되고 있다.

우리나라의 현행 최저임금제도에 의하면 모든 사업장에서 업종이나 지역의 구분 없이 하나의 최저임금만 적용되고, 사용자는 최저임금액 이상 지급해야 할 의무를 진다.

아래에서는 최저임금에 대한 최저임금의 적용에서 사업주의 의무, 최저임금의 위반여부 판단기준, 최저임금의 시간급 계산을 살펴보고, 구체적 최저임금 적용 사례를 살펴보고자 한다.

II. 최저임금의 적용

1. 사업주의 의무

최저임금은 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하는 제도이므로 사용자는 최저임금액 이상을 지급하여야 하고, 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하며, 무효로 된 부분에 있어 최저임금액과의 차액의 임금을 추가적으로 지급하여야 한다. 이를 위반한 경우 3 년 이하의 징역 또는 2 천만원 이하의 벌금에 처한다(최임법 제 6 조, 28 조). 또한 사용자는 최저임금이 고시되면 최저임금액, 최저임금에 산입하지 않는 임금의 범위, 효력발생일 등에 관하여 근로자들이 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 주지시켜야 한다. 이를 위반한 경우 100 만원 이하의 과태료를 부과된다(최임법 제 11 조, 31 조). 최저임금의 적용에 예외는 ① 수습기간 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3 개월 이내인 자(단, 1 년 미만 기간 근로계약은 제외)와 ② 고용노동부장관의 승인을 받은 감시 또는 단속적 근로에 종사 하는 자이다.¹

2. 최저임금의 위반여부 판단기준

¹ 고용노동부승인을 받지 않은 감시단속적 근로자에 대하여는 최저임금법 제 5 조제 1 항에 따른 최저임금액이 적용된다(대법원 2015. 6. 11. 선고 2013 다 38695 판결)

사업장에서 지급하는 임금이 최저임금 위반인지 여부를 판단하기 위해서는 ①월 단위로 지급받는 임금에서 최저임금에 포함되는 임금 총액을, ②월 소정근로시간으로 나누어 시간당 임금으로 환산해, ③고시된 최저임금과 비교하여야 한다.²

최저임금 산정 시 포함되는 임금 범위는 ①단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당 ②미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로에 대하여 매월 1 회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당이다(최임법 시행규칙 제 2 조 별표 2).

최저임금에 산입되지 않는 임금의 범위(최임법 시행규칙 제 2 조 별표 1)는 다음과 같다.

(1) 매월 1 회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금:

- ① 1 월을 초과하는 기간의 출근성적에 의하여 지급하는 정근수당,
- ② 1 월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당,
- ③ 1 월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 의하여 산정하는 장려수당, 능률수당 또는 상여금,
- ④ 기타 결혼수당, 월동수당, 김장수당, 체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하거나, 지급조건이 사전에 정하여진 경우에도 그 사유 발생일이 확정되지 아니하거나 불규칙적인 임금·수당이 이에 해당된다.

(2) 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금:

- ① 연·월차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당,
- ② 연장시간 근로, 휴일근로에 대한 임금 및 가산임금,
- ③ 야간근로에 대한 가산임금,
- ④ 일·숙직수당,
- ⑤ 기타 명칭여하에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 임금이 이에 해당된다.

(3) 기타 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니한 임금: 식사, 기숙사, 주택제공, 통근차 운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것이 이에 해당된다.

3. 최저임금 시간급 계산

최저임금액은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급으로도 표시하여야 한다. 월(月) 단위로 정해진 임금은 그 금액을 1 개월의 소정근로시간 수로 나눈 금액으로 한다. 월 임금의 최저임금을 계산하기 위해서는 월 단위의 최저임금에 포함되는 임금을 1 개월의 소정근로시간 수로 나눈 금액이 시간급 최저임금이 된다(최임법 제 5 조, 시행령 제 5 조). 1 개월의 소정근로시간은

² 대법원 2007. 6. 29. 선고 2004 다 48836 판결 (최저임금 계산)

유급주휴수당(근기법 제 55 조)과 단체협약 등에서 유급으로 처리된 유급수당도 포함한다. 관련한 판례와 행정해석은 다음과 같다.

(1) 판례

1 개월의 소정근로시간 수에 대해 판례는 “최저임금법 시행령 제 5 조는 주 단위 또는 월 단위로 지급된 임금에 대하여 ‘1 주 또는 월의 소정근로시간 수’로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 하도록 규정하고 있는바, 주급제 혹은 월급제에서 지급되는 유급휴일에 대한 임금인 이른바 주휴수당은 소정의 근로에 대해 매월 1 회 이상 정기적으로 지급되는 임금이라 할 것이어서 비교대상 임금을 산정함에 있어 주휴수당을 가산하여야 한다”고 판시하고 있다.³ 이 경우 주 40 시간의 경우 주휴수당을 포함하여 월의 소정근로시간은 209 시간이 된다.

(2) 행정해석

최저임금의 적용을 위한 임금의 환산방법에 대하여 「최저임금법」 제 5 조의 2 및 같은 법 시행령 제 5 조의 규정에 의하면 월 단위로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1 월의 소정근로시간수로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 환산하고 있다. 1 주 40 시간제를 실시하는 사업장에서 당초 근로제공 의무가 없는 ‘토요일의 8 시간을 유급처리하는 경우’에 최저임금 적용을 위한 1 월의 환산 근로시간수는 매주 유급처리되는 8 시간을 합하여 월 243시간[{40시간+8시간(토요일 유급처리분)+8시간(유급 주휴)} × 365/7 ÷ 12 ≒ 243시간]을 적용한다.⁴

III. 구체적 최저임금 적용 사례

1. 분기성과급, 식대, 차량관리비

(1) 분기성과급은 최저임금 산입을 위한 임금에 포함되지 않는다.

(2) “식비(식대)”는 단체협약 및 취업규칙에 따라 전 근로자에게 매월 정기적·일률적으로 지급하면서 취업규칙에서 통상임금으로 포함하기로 정하였다면 최저임금에 산입되는 임금이다.(2019.1.1 부터 점진적으로 시행) “차량관리비”는 운전근로자에 한하여 미리 정하여진 지급조건에 따라 일률적으로 매월 1 회 이상 정기적으로 지급하고 있다면 이는 특정 업무 종사자에 대한 직무수당 또는 운행수당 등의 성격으로 이해되므로 최저임금 산입을 위한 임금에 포함된다.⁵

³ 대법원 2007. 1. 11. 선고 2006 다 64245 판결 (최저임금 관련 사건)

⁴ 행정해석 임금정책과-3074 (2004. 8. 21); 2009. 12. 28. 근로기준과-5970.

⁵ 행정해석 2010. 12. 15. 임금복지과-2356

2. 상여금 및 판매수당(생산고)

(1) 1년 단위 산정 상여금, 정기상여금

상여금의 산정기간이 연간 단위로 계산하여 월로 분할하여 균등하게 지급되는 경우에는 최저임금에 포함된다.

(2) 판매수당(실적에 의한 수당)

영업사원의 판매실적에 따라 매월 금액이 달라지는 판매수당은 「최저임금법 시행령」 제 5 조제 2 항에서 정하고 있는 생산고에 따른 임금에 해당된다 할 것이므로 「최저임금법」 제 5 조의 2 및 「최저임금법 시행령」 제 5 조제 3 항에 의거 당해 월 총근로시간수로 나눈 금액과 월 기본급을 월 소정근로시간수로 나눈 금액을 합산한 후 당해 연도 최저임금과 비교하여 위반 여부를 판단해야 한다.⁶

헬스 트레이너가 회원별 개인수업(PT) 업무를 맡아 수행할 경우 미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 추가적으로 수업료를 지급받고 있다면 이는 최저임금에 산입되는 생산고 임금에 해당된다고 볼 수 있으므로, 수업료는 총 근로시간으로 나눠 시간당 임금으로 환산한 뒤, 기본급 등 월단위로 정하여진 임금을 소정근로시간(유급으로 지급되는 주휴수당 등 포함)으로 나누어 환산한 시간당 임금과 합산하여 시간급 최저임금 미달 여부를 판단하여 한다.⁷

3. 복리후생 수당

(1) 근로자의 생활을 보조하는 수당 등 복리후생을 위한 금품에 해당하는 처우개선비는 최저임금에 산입하지 않는 임금으로 봄이 타당하다.⁸

(2) "복지수당"이 비록 통상임금에 포함되어 지급되고 있다 하더라도 단체협약 등에 명백하게 생계비보조 또는 복리후생적인 성격의 수당임을 명시하고 있다고 한다면 이는 최저임금법시행규칙 제 2 조 별표 1 에서 규정하고 있는 복리후생적인 수당으로 보아 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금으로 보아야 한다.⁹

4. 통상임금과의 차이¹⁰

구분	통상임금	최저임금
----	------	------

⁶ 행정해석 2004.2.14. 임금정책과-501; 1990.4.3. 임금 32240-4770; 2005. 10. 2. 임금정책과-801; 2003. 6. 20, 임금 68200-471

⁷ 행정해석 2015.10.2.). 근로기준정책과-4782)

⁸ 행정해석, 2014. 2. 7. 근로개선정책과-659

⁹ 행정해석 1989. 5. 17. 임금 32240-7146

¹⁰ 대법원 2007.01.11. 선고 2006 다 64245 판결; 행정해석 2006. 6. 29, 임금근로시간정책팀-1539; 2006. 12. 20. 임금근로시간정책팀-3848

목적	근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다(근기법 시행령 제 6 조).	근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함을 목적으로 한다(최임법 제 1 조).
계산방법	시간급으로 계산 (월 통상임금 ÷ 월 소정근로시간)	시간급으로 계산 (월 최저임금 ÷ 월 소정근로시간)
법적강제여부	법적강제 없음	법적 강제 및 위반시 무효
사용용도	사전적 임금으로 유급수당 계산근거	사후적 임금으로 근로자의 생활보장
(i) 정기식대	통상임금 포함	최저임금 포함
(ii) 성과급	1)고정상여금은 통상임금에 포함 2)성과상여금은 최저한도로 보장되는 한도 내에서 통상임금 인정 3)판매수당 미포함	1)연단위 산정하여 매월 지급하는 상여금 제외됨. 2)매월 산정단위 상여금 최저임금 포함, 3)매월 단위 성과상여금 최저임금 포함 4) 생산고(판매수당)에 따른 임금 포함
(iii)복지수당	정기적 일률적 고정적 복지수당 포함	월 단위 정기적 일률적 복지수당 포함

VI. 결론

이번 최저임금 인상이 2013 년 12 월에 있었던 통상임금 확대 판례¹¹와 아울러 기업체의 임금구조상 상당한 영향을 끼치고 있다. 특히 자동차 산업의 생산직 근로자의 경우 월 소정근로시간을 243 시간으로 하고 있고, 상여금 제도를 통해 기본급을 낮추어 연장, 야간, 휴일근로수당을 낮게 하여 오랜 동안 장시간 근로를 유지하고 있었지만, 통상임금 확대 판례와 이번 최저임금 인상으로 인해 상당한 타격을 입게 되었다.

이번 최저임금 인상을 통해 세가지가 기대된다. 첫째, 현행 임금구조를 단순화시키는 계기가 될 것이다. 최저임금 범위에 산입되는 기본급, 성과상여금, 법정수당으로 임금구조가 재편될 가능성이 크다. 둘째, 급격한 임금상승으로 장시간근로가 줄고, 새로운 고용창출로 이어질 수 있다. 셋째, 정규직과 비정규직의 근로조건에 있어 양극화를 극복할 수 있는 계기가 될 것이다. 이번 최저임금의 인상을 통해 중소기업에 있어 경영상 부담감을 주는 것에 못지 않게 긍정적 효과도 있기를 기대해 본다.

¹¹ 대법원 2013. 12. 18. 선고, 2012 다 89399 판결