

사업주를 위한 임금관리방법

④ 최저임금

Wage management method for employers

④ Minimum wage

글. 신항철
Shin, Hangcheoul
삼성노무법인 대표 공인노무사

고용노동부는 8월 5일자로 2022년도 적용 최저임금을 시간급 9,160원(인상률 5.05%, 440원 인상)으로 고시하였다. 이를 월급으로 환산할 경우 1주 40시간 근무 시(유급 주휴 포함, 월 209시간 기준) 1,914,440원이며, 업종별 구분 없이 전 사업장에 동일한 최저임금이 적용¹⁾된다.

사용자는 최저임금법 제6조 제1항에 따라 근로자에게 최저임금 이상의 임금을 지급하여야 하고, 위반 시 3년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있다. 특히, 최저임금 위반은 반의사불벌죄²⁾가 아니기 때문에 추후 근로자와의 합의 여부와 관계없이 처벌받을 수 있어 유의하여야 한다.

따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 최저임금의 의의, 최저임금에 산입되는 임금범위, 최저임금 위반여부 판단방법에 대해 알아보고자 한다.

■ 최저임금의 의의

최저임금이란 근로자가 인간다운 생활을 하는 데 필요한 최소한의 임금으로, 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다(최저임금법 제6조 제1항). 단, 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 자로서 수습을 시작한 날로부터 3개월 이내인 자³⁾에 대해서는 최저임금의 90%까지 감액할 수 있다(최저임금법 제5조 제2항, 동법 시행령 제3조).

최저임금법은 강행규정이기 때문에, 최저임금에 미달한 임금을 지급하기로 한 근로계약은 그 부분에 한해 무효가 되며, 이에 따라 회사는 근로계약서상 임금과 관계없이 최저임금액을 근로자에게 지급하여야 한다(최저임금법 제6조 제2항).

고용노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여 고시하며, 이는 다음 해 1월 1일부터 12월 31일까지 적용된다. 올해(2021년) 최저임금은 시간급 8,720원, 1주 40시간 근로자 기준 월 환산액 1,822,480원이며, 내년(2022년) 최저임금은 위에 언급한 바와 같이 시간급 9,160원, 월 환산액 1,914,440원이다.

■ 최저임금에 산입되는 임금범위

사용자는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 하는 바, 근로자에게 지급하는 임금이 최저임금액에 미달하는지 여부를 판단하기 위해서는 ①최저임금 산정에 포함하는 임금항목의 합계(비교 대상 임금)를 구한 뒤, ②이를 시간급으로 환산하여 매년 고시되는 최저임금액과 비교하여 판단해야 한다.

1. 최저임금 산정에 포함되는 임금 항목

근로기준법 제2조 제1항 제5호에 따른 '임금'으로서 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 경우는 최저임금에 산입된다. 예를 들어, 임금명세서상 기본급이나 매

월 정기적으로 지급되는 직책수당, 자격수당 등은 최저임금에 포함된다.

2. 단계적으로 최저임금에 산입되는 임금 항목

매월 지급하는 상여금 등과 현금성 복리후생비는 월 최저임금액의 일정 비율(미산입 비율)을 초과하는 부분만 최저임금에 산입된다. 최저임금법 부칙<법률 제15666호, 2018. 6. 12.> 제2조 제1항 및 제2항에 따라 미산입 비율이 단계적으로 축소되어 2024년 이후에는 상여금 등과 현금성 복리후생비 전액이 최저임금에 산입된다.

〈상여금, 현금성 복리후생비의 최저임금 미산입 비율〉						
☞ 상여금, 현금성 복리후생비 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 월 단위로 환산한 금액의 아래 비율						
연도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년~
매월 지급 상여금 등	25%	20%	15%	10%	5%	0%
현금성 복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%

(1) 매월 지급하는 상여금 등

이는 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려급, 능률수당, 근속수당, 1개월을 초과하는 기간의 출근 성적에 따라 지급하는 정근수당 등을 의미한다(최저임금법 시행규칙 제2조 제2호).

예를 들어, 주 40시간 근로자의 경우, 2021년에는 매월 지급하는 상여금 중 273,372원(2021년 월 최저임금액 1,822,480원의 15%)에 해당하는 금액을 최저임금 산정 시 제외하고, 초과되는 금액을 최저임금 산정 시 포함⁴⁾한다(주 40시간 근로자의 경우로 한정).

따라서 매월 50만원의 상여금을 지급하는 경우 226,628원 (500,000원-273,372원)이 최저임금에 포함된다.

(2) 현금성 복리후생비

이는 통화로 지급되는 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금을 의미한다(최저임금법 제6조 제4항 제3호 나목).

예를 들어, 주 40시간 근로자의 경우, 2021년에는 매월 지급하는 식대 중 54,675원(2021년 월 최저임금액 1,822,480원의 3%)에 해당하는 금액을 최저임금 산정 시 제외하고, 초과되는 금액을 최저임금 산정 시 포함⁵⁾한다.

따라서 매월 10만 원의 식대를 지급하는 경우 45,325원(100,000원-54,675원)이 최저임금에 포함된다.

3. 최저임금 산정에 포함되지 않는 임금 항목

근로기준법상 '임금'이 아니거나, '임금'에 해당하더라도 매월 지급되지 않는 임금은 최저임금에 산입되지 않는다. 또한 매월 1회 이상 지급되는 임금이라고 하더라도 다음에 해당하는 경우에는 해당 임금을 최저임금에 산입하지 않는다.

(1) 소정근로시간(일) 외에 대한 임금(최저임금법 시행규칙 제2조 제1항)

연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 가산임금, 연차유급휴가 미사용 수당, 법정주휴일을 제외한 유급휴일(약정유급휴일 등)에 대한 임금, 기타 이에 준하는 임금의 경우 최저임금 산정에 포함되지 않는다.

(2) 통화 이외의 것으로 지급하는 복리후생비

(최저임금법 제6조 제4항 제3호 가목)

식사, 기숙사, 주택 제공, 출퇴근 차량 제공 등 통화가 아닌 현물 등으로 지급하는 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금은 최저임금에 산입되지 않는다.

〈최저임금 산입범위 정리〉			
구분		산입여부	
매월 지급	소정 근로외의 임금	① 연장·휴일근로에 대한 임금 및 연장·기간·휴일가산수당	미 산입
		② 연차 유급휴가 미사용수당	
		③ 법정 주휴일을 제외한 유급휴일에 대한 임금	
		④ 기타 ①,②,③에 준하는 임금 * 월차휴가 미사용수당 등	
상여금, 그밖에 이에 준하는 임금	① 산정단위가 1개월을 초과하는 상여금, 장려급, 능률수당, 근속수당	단계적으로 산입	
	② 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당		
생활보조·복리후생성 임금	통화 이외의 것으로 지급	미 산입	
	통화로 지급	단계적으로 산입	
상기 임금을 제외한 나머지 임금		산입	
1개월을 초과하여 지급하는 임금		미 산입	

1) 최저임금법은 근로기준법의 적용을 받는 모든 사업 또는 사업장에 적용된다. 단, 최저임금법 제3조제1항 및 제1항에 따라 동거의 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인 및 선원법에 의한 선원과 선박의 소유자는 적용이 제외된다.

2) 국가기관이 수사와 공판을 독자적으로 진행할 수 있지만 피해자가 처벌을 원하지 않는다는 명시적인 의사표시를 하는 경우에는 그 의사에 반하여 형사소추를 할 수 없도록 한 범죄를 의미한다.

3) 단, 단순노무업무 직종(한국표준직업분류9)에 종사하는 근로자는 감액 적용 불가능하다. (최저임금법 제5조제2항 고용노동부 고시 제2018-23호)

4) 2022년의 경우 상여금 중 1,914,440원의 10%인 191,444원(9,160원 × 209시간 × 10%)에 해당하는 금액을 최저임금 산정 시 제외하고, 초과되는 금액을 최저임금 산정 시 포함한다.

5) 2022년의 경우 식대 중 1,914,440원의 2%인 38,289원(9,160원 × 209시간 × 2%)에 해당하는 금액을 최저임금 산정 시 제외하고, 초과되는 금액을 최저임금 산정 시 포함한다.

■ 최저임금 위반여부 판단방법

회사는 근로자에게 일급, 주급, 월급 등 다양한 형태로 임금을 지급하나, 최저임금 위반 여부를 판단할 때는 최저임금 산입되는 임금을 시간급으로 환산하여 최저임금액과 비교해야 한다. 따라서 각 형태별 최저임금 위반 여부 판단 방법을 예시를 통해 제시하고자 한다.

(1) 임금이 일(日)급인 경우 : 그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액

[산정 예]

- 1일의 임금이 80,000원인 근로자로서 1일 근로시간이 9시간인 경우의 최저임금 위반여부 판단(시간급 최저임금액이 8,720원인 경우. 이하 동일 전제)

<시간당 임금산정> 80,000원÷(8시간+연장 1시간×1.5) = 8,421원
→ 최저임금 위반

(2) 임금이 주(週)급인 경우 : 그 금액을 1주의 최저임금 적용기준 시간 수(1주 동안의 소정근로시간 수와 법정 유급휴시간 수를 합산한 시간 수)로 나눈 금액

[산정 예]

- 1주 임금이 400,000원이고 1주 소정근로시간이 40시간인 경우 최저임금 위반여부 판단

<최저임금 적용기준시간 수> 주 40시간+유급휴휴 8시간 = 48시간
<시간당 임금산정> 400,000원÷48시간 = 8,333원 → 최저임금 위반

(3) 임금이 월(月)급인 경우 : 그 금액을 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수(1주의 최저임금 적용기준 시간 수에 1년 동안의 평균의 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간 수)로 나눈 금액

[산정 예]

- 소정근로시간이 1주 40시간(월~금요일 8시간)인 근로자가 170만원의 월급을 받은 경우

<최저임금 적용기준시간 수>
(주40시간+유급휴휴 8시간) × 365÷7일÷12개월 ≈ 209시간
<시간당 임금산정> 1,700,000원÷209시간 = 8,134원 → 최저임금 위반



신항철 삼정노무법인 대표 공인노무사

삼정노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스제이퍼워 등 삼정 HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙진폐재활협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라 의비림직한 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.

shin@psj.kr / www.psj.kr