

# 근로기준법 개정(안)과 최저임금 산입범위 개편 논의의 쟁점

강사 : 전경진 사무국장(전라남도비정규직노동센터 / 선임노무사)

## I. 들어가며 : 문재인 정부의 노동정책 방향

문재인 정부는 2017.10.18. 일자리위원회 및 관계부처 합동으로 『일자리정책 5년 로드맵』(이하 ‘일자리 로드맵’)을 발표한 바 있다. 일자리 로드맵은 문재인 정부가 대통령 선거 출마 당시 국민 주권 선대위 일자리위원회를 구축하면서 구상한 『일자리위원회 보고서』(2017.5.9.)에 기초한 것으로 “‘일자리 중심 경제’의 구체적 실천 계획”이자 “일자리정부의 정책 지침”, “양질의 일자리 창출을 위한 對국민 약속<sup>1)</sup>”임을 자기규정하고 있다.

일자리 로드맵 5쪽에는 기본 방향이 명시되어 있는데 이를 통해 문재인 정부의 고용 및 노동정책이 어떤 방향으로 설계될지 함축적으로 살펴볼 수 있다.

## II. 일자리 로드맵 기본방향

### [1] 기본 방향

◇ 양질의 일자리 창출을 통한 ‘사람중심 지속성장 경제’ 구현

○ 미래변화를 선도하여 일자리를 늘리고 불합리한 차별을 해소하여 일자리 질 개선

### ① 4차 산업혁명, 저출산·고령화 등 미래변화에 선제적 대응

○ 재정·세제 등 정책수단이 일자리효과로 이어지도록 국정시스템 재설계

○ 전직·실업에 대한 불안을 덜고 재취업 기회가 충분히 확보되도록 일자리 안전망을 선진국 수준으로 확충

○ 기업이 필요로 하고 혁신성장을 주도할 수 있는 인적자원을 공급하는 한편, 4차 산업혁명을 새로운 일자리 창출의 기회로 활용

### ② 상생형 생태계와 혁신성장기반 구축으로 지속가능한 일자리 창출

○ 혁신형 아이디어와 기술이 규제·자본의 부담 없이 창업·신산업·고부가서비스업 창출로 이어지는 일자리 생태계 조성

○ 제3섹터인 사회적경제를 활성화하여 새로운 일자리 돌파구 마련

○ 국민요구에 부응하는 공공서비스 제공에 필요한 현장인력을 확충하여 국가경쟁력과 민간부문 생산성 향상을 지원

### ③ 노동시장 격차 해소와 근로조건 개선을 통해 일자리 질 제고

1) 일자리위원회·관계부처 합동, 『일자리정책 5년 로드맵』, 2017.10.18., 6p



- 비정규직 감축, 공정한 보상체계 구축 등 차별 없는 일터 조성
- 근로시간 단축으로 일·가정 양립 및 휴식이 있는 삶 보장

#### ④ 청년·여성·신중년 등 취업애로계층에 대한 맞춤형 지원

- 대상별 맞춤형 정책대응을 통해 청년 고용애로\*·여성 경력단절을 해소하고 신중년 인생 3모작 여건 조성
- \* 25세~29세 청년인구 : '17~'21년 38.8만명 증가(에코붐 세대효과), '22~'26년 37.3만명 감소 → 향후 4~5년이 청년고용의 애로시기로 적극적인 정책대응이 절실

이를 구체적으로 살펴보면 ①과 ②의 경우 4차 산업혁명, 즉 정보통신기술(ICT: Information and Communications Technologies)의 융합을 통해 이루어지며 인공지능, 로봇기술, 생명과학이 주도하는 차세대 산업혁명과, 혁신형 아이디어와 기술과 관련해 혁신성장을 주도하기 위하여 기업이 필요로 하는 인적자원(인력)을 공급하기 위한 기초를 마련함과 동시에 각종 법령 및 제도적 규제를 완화함으로써 일자리 창출의 기반을 조성한다는 내용으로 정리할 수 있다. 아울러 기왕에 설립되었거나 근래에 설립 준비단계에 있는 사회적 경제(경제적 양극화 해소 및 일자리 창출 등 사회적 가치 실현을 위해 경제조직이 상호협력과 사회연대를 바탕으로 사업체를 통해 수행하는 모든 경제적 활동을 의미하는데 사회적 기업, 협동조합, 마을기업, 자활기업, 농어촌공동체회사 등을 포괄하는 개념이다)를 활성화함으로써 새로운 일자리 돌파구를 마련한다는 내용을 포함하고 있다.

이는 명백하게 ③과 ④를 통해 각종 미사여구를 동원해 “노동존중”과 “사람 중심”이 강조된다 할지라도 노동 계급의 이해와 상충되는데 일자리 창출과 노동시장 격차 해소, 근로조건 개선을 통한 일자리 질 제고, 취업애로계층에 대한 맞춤형 지원 등 고용 및 노동정책 구현을 위한 전제조건으로 “4차 혁명 및 혁신형 아이디어·기술 발굴, 사회적 경제 활성화 등을 통한 경제 성장”이 전제조건으로 제시되고 있다는 점이다. 과연 (기존과 다르게) 4차 혁명 및 혁신형 아이디어 기술·발굴을 육성시키기 위한 법령 및 제도적 규제 완화가 양질의 일자리 창출 및 노동조건 개선으로 직결·순환된다는 발상이 단순한 가정에 불과한 것이 아니라고 장담할 수 있을까. 뿐만 아니라 실제로 이미 설립되어 운영되고 있는 사회적 경제조직들의 경우 중앙행정기구 및 지방자치단체를 통해 기업 운영비 및 인건비 지원이 이루어지고 있지만 실질적인 측면을 살펴보자면 해당 사업장에 재직 중인 노동자들이 최저임금 수준의 임금지급이 이루어지지 않거나 사업주의 근로기준법 위반 행위, 임금체불, 부당해고 등에 직면하는 경우가 빈번하게 존재한다.

그러나 문재인 정부의 일자리 로드맵으로 표현된 고용·노동정책은 이와 같은 기초에 입각해 추진되고 있는바 정부출연연구기관인 한국노동연구원에서 발간한 「고용노동정책 전환기, 노사관계 평가와 전망」<sup>2)</sup>에 수록된 2018년 주요 노사관계 쟁점 사안 및 내용을 통해 확인할 수 있다.

2018년 주요 노사관계 쟁점사안	내 용
사회적 대화	- 사회적 대화의 의제와 참여방식 - 노사정위원회의 개편
공공부문 비정규직 정규직화 (1단계 후속 및 2단계 실시)	- 전환방식(직접고용과 자회사) - 근로조건(임금체계 및 인사규정)의 내용
노동기본권 보장 확대	- 전교조, 공무원노조 법외노조 철회 여부 - 특수형태근로종사자 노조법 적용 여부 - ILO 기본협약 국회비준 여부
<u>근로시간 단축</u>	- <u>할증률 적용기준과 근로시간 단축 적용방안*</u>
<u>최저임금</u>	- <u>최저임금 산입범위와 인상률*</u>
고용노동관련 법 개정 사안	- 생명안전업무의 직접고용 - 기간제 사용사유 제한
기업 내 원·하청관계 개선	- 불공정거래 및 원청의 책임범위 - 불법파견에 대한 근로감독
임금체계 개편	- 동일가치노동 동일임금의 적용방안 - 직무급 임금체계의 확대

[표] 2018년 주요 노사관계 쟁점 사안 및 내용

(출처: 정흥준, 「고용노동정책 전환기, 노사관계 평가와 전망」, 2017. 5. 9.)

이 가운데 두 가지 축을 이루는 부분이 금일 강의에서 다뤄질 근로시간 단축과 관련한 근로기준법 개정(안)과 최저임금 산입범위 개편 논의에 해당한다. 그럼 이하에서 근로기준법 개정(안)과 최저임금 산입범위 개편 논의에 대해 자세히 살펴보도록 하자.

2) 정흥준(한국노동연구원 부연구위원) 작성, 『고용·노동브리프 제79호(2018-01)』에 수록

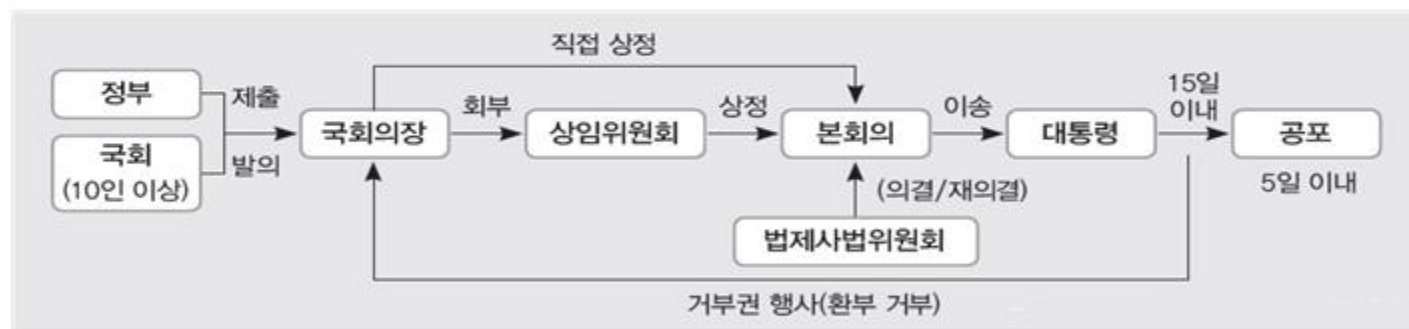


## II. 근로기준법 개정의 배경과 내용

현재의 근로기준법 개정안은 2월 27일에 국회 환경노동위원회의 심의를 거쳐 익일인 2월 28일에 국회 본회의에서 가결되었고 3월 13일에는 청와대에서 문재인 대통령 주재 하에 국무회의 의결을 마무리 지었다. 이제 개정안의 공포만 앞두고 있는 상황이다.

### [법률 개정절차]

- ① 대통령 또는 국회의원 10인 이상이 법률(안)을 작성해 국회에 발의
  - ② 국회의장이
    - 통상적인 경우 1) 소관 상임위원회에 회부해 심사를 거쳐 의결된 경우 법제사법위원회로 넘겨 헌법에 위반될 소지가 있는지 여부 및 국민의 기본권 침해가능성이 있는지 여부, 관련 법률(안)과 저촉될 여지가 있는지 여부, 같은 법률안 내의 조항 간 모순, 충돌 유무 등, 민사상 또는 형사상 기본적 법리와의 조화 여부를 심사
    - 특수한 경우 2) 천재지변, 전시·사변 및 이에 준하는 국가비상사태의 경우 또는 각 교섭단체대표의원과 합의한 경우에는 상임위원회를 거치지 않고 본회의로 직접 상정
  - ③ 재적 국회의원 과반수 출석 및 출석 국회의원 과반수 찬성을 요건으로 의결
  - ④ 의결된 법률안은 정부로 이송되어 15일 이내에 대통령이 공포하고 공포된 법률은 별도 규정이 없는 한 공포한 날로부터 20일이 경과함으로써 효력 발생
- ※ 대통령이 의결된 법률에 대해 이의가 있을 경우 이송된 날부터 15일 이내에 거부권을 행사하고 재의결을 요구할 수 있는데 이 경우 재적의원 과반수 출석 및 출석의원 3분의 2 이상 찬성시 법률로 확정



그렇다면 근로기준법 개정안이 발의되고 국회 본회의에서 다루어지게 된 배경은 무엇인지를 함축적으로 보여주는, 현재 대법원 전원합의체에서 다루어지고 있는, 성남시청을 상대로 휴일근로가 연장근로한도에 포함되는지 여부 및 휴일근로시 연장근로수당의 가산임금에 휴일근로수당의 가산임금을 합산한 중복할증을 인정해야 하는지 여부를 둘러싼 환경미화원들의 소송에 대해 서울고등법원이 2012년 11월 9일에 선고한 판결을 먼저 살펴보도록 하자.

## 2-1. 근로기준법 개정에 이르기까지 : 성남시 환경미화원 임금청구소송에 대한 서울고등법원의 판결

[서울고등법원 2012.11.9. 선고 2010나50290]

이에 대하여 피고는 유급휴일의 소정 근로시간에 관하여는 휴일근로할증 외에 별도의 연장근로할증이 인정될 수 없다는 취지의 주장을 한다. 그러나 다음과 같은 이유에서 위 주장을 받아들이지 아니한다.

가) 근로기준법 제50조제1항은, 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다고 규정하고 있고, 제50조제2항은, 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다고 규정함으로써, 1일 단위의 근로시간을 제한함과 동시에 1주 단위의 근로시간도 제한하고 있다. 즉 현행법상 연장근로의 제한은 2중으로 이루어지고 있다. 그리고 근로기준법 제56조는, 사용자는 연장근로(제53조, 제59조, 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로), 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로), 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다고 규정하고 있다. 위와 같은 근로기준법의 규정, 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키고 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하고자 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정한 근로기준법의 입법 취지를 종합하여 보면, 근로기준법 제56조가 정하는 할증임금의 제도적 취지는, 연장·야간·휴일근로가 기준 근로시간 내에서 행하여지는 근로보다 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 가져오게 하고 근로자가 누릴 수 있는 생활상의 자유시간을 제한하는 것이 되므로 이에 상응하는 경제적 보상을 하려는 데에 있고(대법원 1990.12.26. 선고 90다카12493 판결, 1992.11.24. 선고 92누9766 판결 등 참조), 사용자에게 가중된 금전적 부담을 가하여 연장·야간·휴일근로를 억제함으로써 근로자의 건강과 인간다운 생활을 보호하려는 측면도 있다.

나) 그러므로 1일을 단위로 하는 경우 유급휴일 자체로 8시간을 초과하는 근로시간은 물론이고, 1주일을 단위로 하는 경우 유급휴일 근로시간 중 주 40시간을 초과하는 근로시간도 역시 주 40시간을 초과하여 근로를 제공한다는 점 및 휴일에 근로를 제공한다는 점에서 주 40시간 범위 내의 휴일근로보다 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 줄 수 있고, 따라서 근로자의 건강과 인간다운 생활을 위하여 그 억제의 필요성이 더욱 강하므로 중복할증을 인정하여야 한다. 이러한 해석은 근로자의 건강과 인간다운 생활을 위하여 사용자가 근로자의 추가고용 없이 기존 근로자들에게 할증임금 50%의 휴일근로를 연장하는 방법으로 장시간 근무하게 하는 것을 막는 데에도 그 의미가 있다. 그리고 연장근로와 휴일근로는 그 제한의 대상이 다르다는 점도 이러한 해석을 뒷받침한다.

다) 또한 위 규정에서 말하는 '근로시간'이란 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간, 즉 '실근로시간'을 말하는 것이다(대법원 1992.10.9. 선고 91다14406 판결, 1992.11.24. 선고 92누9766 판결 등 참조). 여기에다가 앞서 본 입법 취지를 감안하여 보면, '실근로시간'에는 실제 근로를 제공한 연장근로나 휴일근로도 포함되는 것으로 해석함이 옳다. 그리고 '1주란 역(曆)상 7일, 즉 연속하는 7일로 이해하는 것이 상식적이라는 점에서도 위와 같은 해석이 위 규정의 문언에 부합하는 자연스러운 해석임을 알 수 있다.



라) 그런 의미에서 대법원 1991.3.22. 선고 90다6545 판결은 휴일근로와 연장근로가 중복되는 경우에는 휴일근로에 대한 가산임금과 연장근로에 대한 가산임금을 중복하여 산정하여야 한다는 취지의 판시를 하고 있다. 위 판결의 사안을 보면 유급휴일의 실근로시간 중 8시간을 초과하는 부분에 대하여만 중복할증의 문제가 있음을 알 수 있지만, 이는 그 소송의 원고 청구 자체가 1일을 단위로 하여 8시간을 초과하는 부분에 한하여 중복할증의 청구를 하고 있기 때문으로 보일 뿐이다. 따라서 위 대법원 판결이 판시하는 중복할증의 법리 자체는 그대로 유효한 것이고, 특히 유급휴일의 근로 전부가 1주일을 단위로 하여 40시간을 초과한 근로에 해당하는 경우, 피고의 주장과 같이 그 중 8시간을 초과하는 부분만 중복할증의 대상이 되고 8시간 부분은 휴일할증만 가능한 것으로 해석한다면, 위와 같은 중복할증의 법리는 사실상 적용의 범위가 너무 좁아져서 그 실효성이 없게 되는 불합리가 발생하며, 특히 위와 같은 해석은 연장근로의 2중 제한 중 1주 단위 제한을 배제한 채 1일 단위 제한만을 적용한 것과 다를 바 없다.

마) 이러한 문제점은 월요일부터 일요일까지 1주일의 기간 중 유급휴일이 일요일이 아닌 경우를 상정하여 보면 쉽게 알 수 있다. 예컨대 어떤 근로자가 수요일이 유급휴일이고 일요일이 통상 근로일인 사업장에서 월요일부터 일요일까지 7일간 매일 8시간씩 근로를 제공하였다면, 그 근로자는 유급휴일인 수요일에는 휴일근로로 인하여 50%의 할증임금을 받고, 통상 근로일인 일요일에는 주당 40시간을 초과한 연장근로로 인하여 50%의 할증임금을 받게 된다. 그런데 위 사업장이 유급휴일을 수요일에서 일요일로 옮기고 수요일이 통상 근로일이 되었는데 위 근로자가 여전히 월요일부터 일요일까지 7일간 매일 8시간의 근로를 제공한 경우, 피고의 해석에 따르면 그 근로자는 통상 근로일인 수요일에는 아무런 할증임금을 받지 못하고, 유급휴일인 일요일에만 50%의 할증임금을 받게 될 것이다. 결국 위 근로자는 똑같이 월요일부터 일요일까지 7일간 매일 8시간씩 근로를 제공하였음에도 불구하고, 수요일과 일요일의 근로에 관한 한, 유급휴일이 수요일이면 100%의 할증임금을 받고 유급휴일이 일요일이면 50%의 할증임금만 받게 된다. 이러한 결론이 불합리한 것은 자명하다.

바) 나아가 위와 같은 법리를 부정하기 위해서는 ‘1주의 의미를 파악함에 있어서 근로의무가 있는 날만을 기준으로 산정하고 거기에서 유급휴일이 제외된다고 해석하여야 하는데, 이는 앞서 본 바와 같이 ‘근로시간이 ‘실근로시간’을 의미한다는 대법원의 확고한 판례에 반할 뿐만 아니라, 근로기준법 제56조가 정하는 할증임금 제도의 취지에도 부합하지 않는 것이다. 또한 유급휴일이 1주 동안의 소정근로를 개근한 자에게 주어진다(근로기준법 시행령 제30조 참조)도 위와 같은 법리를 달리 볼 이유가 되지 못한다. 그 동안의 잘못된 해석은 바뀌어야 할 대상에 불과하지, 그것이 오히려 잘못된 해석을 유지할 이유가 될 수는 없다. 그리고 중복할증을 부정하는 견해는 유급휴일에 근로하는 경우 휴일근로로 분류되어 따로 보호되므로 휴일 근로시간은 ‘근로시간’에 포함될 수 없다고 하지만, 이는 야간에 근로하는 경우 야간근로로 분류되어 따로 보호됨에도 불구하고 야간 근로시간인 ‘근로시간’에 포함되는 것과 비교해 보아도 그 형평이 맞지 않는다. 나아가 무급휴일(토요일)의 근로시간이 주 40시간을 초과하는 것인 경우 50%의 할증임금이 적용되는데, 그 다음날인 유급휴일(일요일)의 연장근로시간에 50%의 할증임금만 적용된다면, 무급휴일과 유급휴일의 차이가 무의미해지는 불합리가 발생하기도 한다.

인용한 서울고등법원의 판결을 살펴보면 근로기준법에 일간 및 주간 근로시간의 한도를 정하고 이를 초과한 경우 연장, 야간, 휴일근로에 대해 가산임금을 도입한 취지에 대한 충분한 설명이 포함되어 있다. 그러나 다른 한 편으로는 서울고등법원의 위에 인용한 판결문만을 살펴보더라도 현재의 근로기준법 개정안이 어떤 점에서 ‘개악’으로 해석되는지 근거를 도출할 수 있다.

## 2-2 근로기준법 개정안의 주된 내용

근로기준법 개정(안)의 주요내용을 정리하자면 다음과 같다.

### [개정안 주요내용]

- ① 근로기준법상 ‘1주’가 휴일을 포함한 **연속된 7일**임을 명시
- ② 2021년 7월부터 2022년 12월 31일까지 **30인 미만 중소기업**에 대해 **노사합의(근로자대표와 1) 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 기간 2) 대상 노동자의 범위에 대해 서면으로 합의)로 8시간의 특별연장 근로 허용**
- ③ 공무원과 일반 노동자가 동등하게 휴일을 향유할 수 있도록 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일을 유급휴일로 규정하되 기업의 부담을 감안해 **기업규모별로 3단계로 2년에 걸쳐 시행**
- ④ 8시간 이내의 휴일근로에 대해 통상임금의 50%만 가산해 지급하고 8시간을 초과하는 휴일근로에 대해 통상임금의 100%를 가산해 지급(☞ **중복할증 폐기**)
- ⑤ 현행 26개인 근로시간 특례업종을 5개로 축소하고 노선여객자동차운송사업도 제외하며 **특례가 유지되는 업종에 대해 근무일 사이에 11시간의 연속휴식시간을 부여하도록 함**
- ⑥ 연소자의 1주간 근로시간 한도를 46시간에서 40시간으로 축소 (☞ **소정근로시간 35시간+연장근로시간 5시간**)

### 가. 1주 개념의 명시

#### [근로기준법]

#### ○ 신설 예정

**제23조(정의)** ① (이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.)

8. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

#### ○ 종전 관련 법률

**제50조(근로시간)** ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

**제53조(연장 근로의 제한)** ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

**제56조(연장·야간 및 휴일 근로)** 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)



와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

[행정해석] 근기 68207-2855, 2000.9.19.

**질의** 근로기준법 제52조제1항 “당사간의 합의가 있는 경우에는 1주간에 12시간을 한도로 제49조의 근로시간을 연장할 수 있다”의 규정에서 제한하고 있는 주당 12시간에 휴일근로시간도 포함되는지 여부. 만약 일요일을 주휴일로 적용하고 있는 사업장에서 월요일부터 토요일까지 10시간 연장근로를 한 근로자가 주휴일인 일요일에 9시간 휴일근로를 할 경우 근로기준법이 위반되는지 여부. 주당 12시간을 제한하고 있는 본 규정에서 1주의 산정기간은?

**회사의** 근로기준법 제49조의 규정에 의한 1주 44시간, 1일 8시간의 근로시간한도는 원칙적으로 1주간 또는 1일의 법정기준 근로시간을 의미함. **동법 제52조의 “1주간에 12시간을 한도로 제49조의 근로시간을 연장할 수 있다”는 규정에서의 연장근로시간에는 휴일근로시간이 포함되지 아니함**

따라서 1주 6일 근무체제 하에서 일요일을 근로기준법 제54조의 휴일로 규정하였고 월요일부터 토요일까지 10시간 연장근로를 하고 주휴일인 일요일에 9시간 근로를 하였다면 근로기준법 위반문제는 발생하지 않는다고 사료됨.

현행 근로기준법 제50조 제1항에는 1주간의 근로시간의 한도로 40시간이 설정되어 있으며 제53조에서는 40시간의 한도에 대해 1주간 12시간의 범위 내에서 연장할 수 있는 한계가 규정되어 있으며 제56조에서는 주간 40시간을 초과하는 연장근로에 대해 통상임금의 100분의 50 이상의 가산임금을 지급할 의무를 부여하고 있다.

문제는 이와 같은 주간 소정근로시간 및 연장근로시간의 한도가 적용되는 “1주”의 범위가 무엇인지에 대해 기존 고용노동부 행정해석은 “휴일근로시간”, 즉 휴일(유급휴일)을 제외한다고 해석해 왔기 때문에 장시간 근로시간에 대해 책임을 면피해 왔다는 비판을 받아왔다는 점이다. 즉, 고용노동부의 행정해석대로라면 근로기준법 제55조에 따른 주휴일, 즉 1주일에 1회씩 부여되는 유급휴일(일요일) 이외에 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등을 통해 토요일을 약정휴일로 지정한다면 이 경우 주간 소정근로시간 및 연장근로시간의 한도의 적용 범위는 월요일부터 금요일까지에 마무리게 된다. 이를 정리하자면 그림과 같다.

휴일근로						8시간	8시간	16시간
연장근로	12시간							12시간
소정근로	8시간	8시간	8시간	8시간	8시간			40시간
요일	월	화	수	목	금	토	일	총 68시간

이에 대해 개정 근로기준법은 법정휴일(주휴일과 근로자의 날) 및 약정휴일을 불문하고 소정근로



시간 및 연장근로시간의 한도가 적용되는 범위에 휴일을 포함시킨 7일로 명시함을 통해 휴일근로시간도 연장근로시간의 한도에 포함되도록 하는 방향을 택했다.

휴일근로								
연장근로	12시간							12시간
소정근로	8시간	8시간	8시간	8시간	8시간			40시간
요일	월	화	수	목	금	토	일	총 52시간

단, 이와 관련해 상시 노동자수 30인 미만 사업장에 대해서는 제53조 제3항을 통해 8시간의 특별연장근로를 허용한 바 이는 10쪽의 나.에서 살펴보도록 할 예정이나 그림으로 먼저 보자면 다음과 같다.

특별연장근로	8시간							8시간
연장근로	12시간							12시간
소정근로	8시간	8시간	8시간	8시간	8시간			40시간
요일	월	화	수	목	금	토	일	총 60시간

본 규정은 개념 정의에 불과한 것임에도 시행시기가 순차적으로 다르다는 점을 유의해야 한다. 이를 도표로 정리하자면 아래와 같다.

○ 2018년 7월 1일

상시 300명 이상의 노동자를 고용하는 사업 또는 사업장, 공공기관, 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본 재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관(단, 종전에 근로시간 및 휴게시간의 특례 규정을 적용받다가 개정으로 적용 대상에서 제외되는 업종의 경우 2019년 7월 1일)

○ 2020년 1월 1일

상시 50명 이상 300명 미만의 노동자를 고용하는 사업 또는 사업장

○ 2021년 7월 1일

상시 5명 이상 50명 미만의 노동자를 고용하는 사업 또는 사업장

과연 무엇 때문에 개념 정의를 신설한 것임에도 불구하고 시행시기를 사업장 규모별로 달리 정한 것일까? 이는 근로기준법 제53조 제1항의 연장근로의 제한을 위반할 경우 동법 제110조에 따라 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금형이 부과되기 때문인 것으로 해석되는데 300인 이상의 대규모 사업장과 공공기관 등의 경우 금년 7월 1일부터 즉시 주간 연장근로시간 한도에 유급휴일 및 약정휴일을 포함해 적용하더라도 기존 고용인원 규모 및 업무특성상 신규인원 채용을 통해 업무량의

공백을 전적으로 부담해야 하는 것이 아니며, 신규인원을 필요로 하더라도 비용 부담이 크지 않다는 점을 감안해 우선 적용한 것으로 보이고 50명 이상, 5명 이상의 경우 부담률을 감안해 적용에 있어 시간적 여유를 부과한 것으로 보인다.

다만, 이는 현재 대법원 전원합의체에서 다루어지고 있는 “ ‘근로시간’ 이란 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간, 즉 ‘실근로시간’ 을 말하는 것이다(대법원 1992.10.9. 선고 91다14406 판결, 1992.11.24. 선고 92누9766 판결 등 참조). 여기에다가 앞서 본 입법 취지를 감안하여 보면, ‘실근로시간’ 에는 실제 근로를 제공한 연장근로나 휴일근로도 포함되는 것으로 해석함이 옳다. 그리고 ‘1주’ 란 역(曆)상 7일, 즉 연속하는 7일로 이해하는 것이 상식적이라는 점에서도 위와 같은 해석이 위 규정의 문언에 부합하는 자연스러운 해석임을 알 수 있다.” 는 서울고등법원의 판결<sup>3)</sup>이 유지·확정될 경우 신설 예정 조항의 적용시점을 불문하고 해당 판결 확정기일부터 제한에 따른 처벌을 주장할 수 있다고 판단된다.

#### 나. 30인 미만 사업장의 특별연장근로 허용

##### [근로기준법]

##### ○ 개정 전

**제53조(연장 근로의 제한)** ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.

③ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.

④ 고용노동부장관은 제3항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.

##### ○ 개정 후

**제53조(연장 근로의 제한)** ① 상동 ② 상동

③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다.

3) 서울고등법원 2012.11.9 선고 2010나50290 판결



1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간

## 2. 대상 근로자의 범위 (☞ 신설)

④ 사용자는 특별한...(중략)...자체 없이 승인을 받아야 한다. (☞ 종전 3항)

⑤ 고용노동부장관은...(중략)...명할 수 있다. (☞ 종전 4항)

⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. (☞ 신설)

### [시행시기]

근로기준법 부칙 제1조(시행일) ③ 제53조제3항 및 제6항의 개정규정은 2021년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(유효기간 등) 제53조제3항 및 제6항의 개정규정은 2022년 12월 31일까지 효력을 가진다.

해당 규정은 앞에서 살펴보았듯 종전에는 대법원의 일관된 판결이 존재하지 아니하였고 고용노동부의, 휴일근로는 연장근로의 한도에 포함되지 않는다는 협소한 행정해석에 입각해 장시간 노동이 승인되어 왔으며 사업주는 어떠한 처벌도 받지 않아온 데 기준점을 명확히 설정함으로써 장시간 노동을 방지하고 이를 위반한 사업주의 형사책임을 명백히 부여하기 위해 “1주”의 개념을 도입하는 데에 따른 중소기업사업장의 “비용부담 완화”라는 측면에서 과도적으로 부여하는, 주간 12시간에 8시간을 추가로 연장해 근무를 시킬 수 있도록 하는 한시적인 제도이다.

특별연장근로 허용 취지에 대해 고용노동부는 다음과 같이 주장하고 있다.

### Q2. 이번 법 개정을 통해 한시적으로 허용된 특별연장근로제도는 무엇이며 어떻게 시행되는지<sup>4)</sup>

A2. 30인 미만 영세사업장에게 근로시간 단축에 따른 충분한 준비기간을 부여하기 위한 제도로써

- 근로자 대표와 서면 합의를 통해 ① 연장근로(1주 12시간)를 초과하여 근로할 필요가 있는 사유 및 기간과 ② 대상 근로자의 범위를 정하여 1주 8시간의 연장근로를 추가적으로 할 수 있도록 허용
- 다만, 동 제도는 5~30인 미만 사업장에 주 52시간제가 도입되는 2021.7.1.부터 2022.12.31.까지 한시적 운용

이미 8쪽에서 살펴본 바와 같이 특별연장근로가 도입될 경우 해당 사업장에서는 근로기준법 제2조 제1항 제7호의 “1주” 개념이 적용되는 시점의 여타 사업장들과 다르게 8시간을 추가로 연장해 근무를 배치할 수 있다.

특별연장근로	8시간							8시간
연장근로	12시간							12시간
소정근로	8시간	8시간	8시간	8시간	8시간			40시간
요일	월	화	수	목	금	토	일	총 60시간

4) 고용노동부, 「[보도참고자료] 근로시간 단축을 위한 근로기준법 개정안 국회 본회의 통과」, 2018.2.28, 6p.



단, 이 경우 요건으로 하는 근로자 대표, 즉 해당 사업장에 소속된 노동자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 과반수 노조, 없는 경우 소속된 노동자의 과반수를 대표하는 자와 서면 합의가 전제가 되어야만 유효하며 특별연장근로라 할지라도 연장근로에 대한 할증임금은 동일하게 적용된다(1일 8시간을 초과한 경우 초과한 시간에 대해 50% 가산임금 부여, 1주 40시간을 초과한 경우 초과한 시간에 대해 가산임금을 부여하되 휴일근로의 경우 휴일근로 중 8시간을 초과한 부분에 대해서만 연장근로에 따른 가산임금 적용. 뒤에서 자세히 살펴보기로 한다.).

#### 다. 중복할증의 폐기

앞선 개정의 세부내용만을 살펴보았을 때 현재 대법원 전원합의체에서 다루어지고 있으나 이미 서울고등법원의 판결을 통해 명백하고 엄밀하게 1주간의 소정근로시간 및 연장·야간·휴일근로에 대한 가산임금을 부여한 취지(근로기준법[제50조(근로시간), 제53조(연장 근로의 제한), 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)]의 규정, 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키고 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하고자 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정한 근로기준법의 입법 취지를 종합하여 보면, 근로기준법 제56조가 정하는 할증임금의 제도적 취지는, 연장·야간·휴일근로가 기준 근로시간 내에서 행하여지는 근로보다 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 가져오게 하고 근로자가 누릴 수 있는 생활상의 자유시간을 제한하는 것이 되므로 이에 상응하는 경제적 보상을 하려는 데에 있고(대법원 1990.12.26. 선고 90다카12493 판결, 1992.11.24. 선고 92누9766 판결 등 참조), 사용자에게 가중된 금전적 부담을 가하여 연장·야간·휴일근로를 억제함으로써 근로자의 건강과 인간다운 생활을 보호하려는 측면에서 행해진 것이므로 1일을 단위로 하는 경우 유급휴일 자체로 8시간을 초과하는 근로시간은 물론이고, 1주일을 단위로 하는 경우 유급휴일 근로시간 중 주 40시간을 초과하는 근로시간도 역시 주 40시간을 초과하여 근로를 제공한다는 점 및 휴일에 근로를 제공한다는 점에서 주 40시간 범위 내의 휴일근로보다 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 줄 수 있고, 따라서 근로자의 건강과 인간다운 생활을 위하여 그 억제의 필요성이 더욱 강하므로 중복할증을 인정하여야 한다.)와 명백하게 배치되지는 않는 것으로 보이나, 노동자로 하여금 개정(안)의 핵심적인 측면을 이루는 임금과 관련된 내용을 보면 근로기준법 개정(안)을 “개악”으로 바라보는 이유를 분명히 알 수 있다.

#### [근로기준법]

##### ○ 개정·신설 전

**제56조(연장·야간 및 휴일 근로)** 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.



○ 개정·신설 후

**제56조(연장·야간 및 휴일 근로)** ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

1. 8시간 이내의 휴일근로 : 통상임금의 100분의 50

2. 8시간을 초과한 휴일근로 : 통상임금의 100분의 100

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

[시행시기]

근로기준법 부칙 제1조(시행일) ⑤ 제56조의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

고용노동부는 7쪽에서 살펴본 행정해석(근기 68207-2855, 2000.9.19.)을 통해 확인할 수 있듯 휴일근로는 연장근로의 한도에 포함되지 않을 뿐만 아니라 주 40시간을 초과해서 행해지는 휴일근로의 경우 연장근로의 범위에 포함되지 않으므로 시간급 통상임금의 50%를 가산해 지급해야 한다고 해석해 왔다. 그러면서도 동시에 휴일에 행해지는 근로가 8시간을 초과한 경우에 한해 연장근로 가산수당으로서 시간급 통상임금의 50%가 할증되어 지급한다는 입장을 유지해 왔다.

그런데 개정 근로기준법(안)은 근로기준법 제2조 제1항 제7호를 통해 “1주”의 개념을 “휴일을 포함한 7일”이라고 규정했기 때문에 근로기준법 제50조 제1항에 규정된 “1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없” 으며 40시간을 초과한 근로시간은 동법 제53조 제1항에 따라 “당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있” 기 때문에 당사자 간의 합의에 따른 주간 40시간에 12시간이 더해진 근로는 휴일에 행해진 근로라고 할지라도 연장근로에 해당하는 게 문리적으로 살펴보더라도 모순되는 지점이 없는 자연스러운 해석이다. 그러나 근로기준법 개정(안)은 연장근로의 한도에 휴일근로를 포함시켰음에도 임금 할증의 문제에 있어서는 휴일근로가 주간 소정근로시간의 한도인 40시간을 초과해 행해지더라도 전부가 아니라 지극히 일부만, 연장근로로서 할증임금 부여 대상이 된다는 법안 자체만을 살펴보더라도 상충되는 개악안을 제시했다.

이를 실제 사례로 살펴보자면 다음과 같다. A라는 노동자는 매일 9시에 출근해 6시에 퇴근하고 1시간



휴게시간을 가진 채 월요일부터 금요일까지 근무하며 주휴일은 매주 일요일이다. 이 노동자에게 회사에서 발일인 일요일에 긴급히 출근할 것을 요청해 아침 8시부터 밤 10시(휴게시간 2시간)까지 휴일근무를 요청했다. 중복할증이 인정되는지 안 되는지 여부를 둘러싸면 아래와 같은 임금 차이가 발생한다.

<b>[중복할증 미적용시]</b>								<b>지급시간분</b>
휴일근로						1.5배	12시간	18시간
연장근로						0.5배	4시간	2시간
소정근로	8시간	8시간	8시간	8시간	8시간			40시간
주휴수당							8시간	8시간
요일	월	화	수	목	금	토	일	<b>68시간분</b>
<b>[중복할증 적용시]</b>								<b>지급시간분</b>
휴일근로						1배+ (0.5배+0.5배)	12시간	24시간
연장근로								
소정근로	8시간	8시간	8시간	8시간	8시간			40시간
주휴수당							8시간	8시간
요일								<b>72시간분</b>

이는 실제로 노동조합이 기간의 투쟁을 통해 단체협약을 체결함으로써 취업규칙이나 근로기준법, 근로계약보다 유리하도록 (대법원 전원합의체에서 다루어지고 있는) 중복할증을 명시적으로 규정해 적용받고 있는 사업장에 재직 중인 노동자들로 하여금 차후 임금 손실을 야기할 것으로 판단된다. 사용자 측에서는 경영상의 이유, 즉 수출량 감소 및 기업간 경쟁의 극심화 등을 이유로 삼아 기준에 적용되었던 단체협약상 중복할증 문제를 삭제하면서 개정된 근로기준법에 따를 것을 요구할 가능성이 충분하기 때문이다.

아울러 개정된 근로기준법은 세부적으로 연장·휴일근로에 대한 가산임금 산정방법을 명시해 두었기 때문에 가령 대법원 전원합의체에서 다루어지고 있는 중복할증의 적법·유효성과 관련한 판결이 기존 판결의 유지로 행해진다고 가정했을 때 개정안의 효력 발생기일 이전에 발생한 연장·휴일근로에 대한 중복할증 임금채불액 청구권은 노동자에게 인정될 것으로 보이나 효력이 발생한 이후부터는 중복할증을 주장할 여지가 전혀 없어진다는 점에서 심각한 문제점을 담고 있다.

## 라. 공휴일의 유급휴일화

### [근로기준법]

#### ○ 개정·신설 전

**제55조(휴일)** 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.

#### ○ 개정·신설 후



**제55조(휴일)** ① 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

**[시행시기]**

**근로기준법 부칙 제1조(시행일) ④**

**○ 2020년 1월 1일**

상시 300명 이상의 노동자를 고용하는 사업 또는 사업장, 공공기관, 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본 재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관

**○ 2021년 1월 1일**

상시 30명 이상 300명 미만의 노동자를 고용하는 사업 또는 사업장

**○ 2022년 1월 1일**

상시 5명 이상 30명 미만의 노동자를 고용하는 사업 또는 사업장

현재 법정(유급)휴일은 매년 5월 1일의 노동절(근로자의 날)과 주휴일에 불과하다. 주 40시간제를 적용하고 월급제로 사무직 노동자를 고용하는 많은 사업장의 경우 공휴일을 유급휴일로 간주하면서 근무하지 않아도 임금을 공제하지 않는 경우가 많으나 민간부문이건 공공부문이건 불문하고 일급제를 통해 임금을 지급하는 사업장의 경우 공휴일을 무급으로 처리하는 일이 빈번하며 실제로 대체공휴일 및 임시공휴일이 여러 차례 부여되었던 지난 해 추석 연휴에는 많은 일급제 노동자들이 막대한 임금손실에 따라 불편함을 호소하며 노동상담을 요청해 온 경우가 적지 않게 있었다.

이에 따라 근로기준법 개정안은 ‘공무원들에게만 공휴일로 부여되는 명절, 국경일 등에 대해 민간 사업장의 모든 노동자들에게도 유급 공휴일로 적용함으로써 모든 노동자가 공평하게 휴일을 향유할 수 있도록<sup>5)</sup>’ 하기 위한 취지에서 공휴일을 유급휴일로 의무화 한다는 내용을 포함시켰지만 ① 시행시기에 있어서 300인 이상 사업장 및 공공기관 등은 2020년 1월 1일, 300인 미만~30인 이상 사업장은 2021년 1월 1일부터, 30인 미만~5인 이상 사업장은 2022년 1월 1일부터

5) 고용노동부, 「[보도참고자료] 근로시간 단축을 위한 근로기준법 개정안 국회 본회의 통과」, 2018.2.28., 3p.

시행한다는 점에 비취보았을 때 지나치게 장기간의 유예기간을 두고 있다는 점, ② ‘1주’의 개념과 상충되는 연장·휴일근로 중복할증제도 폐기에 따른 노동자들의 불만을 완화하기 위한 유인책에 해당하는 것은 아닌지 우려스럽다. 아울러 장기간의 유예기간은 유급휴일에 해당하는 공휴일에 대한 비용부담을 완화하기 위한 일시적·간헐적·변형적 일용 근로형태를 야기할 소지가 충분히 존재하기 때문에 이에 대한 방지책을 마련해야 한다.

어쨌든 개정안이 적용될 경우 다음의 일자는 유급휴일로 부여된다.

<b>[공휴일]</b>
○ 일요일, 설날 및 전·후일, 석가탄신일, 어린이날(5/5), 현충일(6/6), 추석 및 전·후일, 크리스마스(기독탄신일), 임기만료 공직선거일
<b>[국경일]</b>
○ 3·1절, 광복절(8/15), 개천절(10/3), 한글날(10/9)
<b>[임시공휴일]</b>
○ 정부가 임시로 지정하는 날
<b>[대체공휴일]</b>
○ 설 연휴, 추석 연휴, 어린이날이 다른 공휴일과 겹치면(어린이날은 토요일과 중복되는 경우를 포함) 해당 공휴일 다음 비공휴일을 공휴일로 함

#### 마. 근로시간 특례업종의 축소 및 근무일 사이 11시간 연속휴게시간 배치

<b>[근로기준법]</b>
○ 개정·신설 전
<b>제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)</b> 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.
1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
3. 의료 및 위생 사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업
4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업(=사회복지사업)
○ 개정·신설 후
<b>제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)</b> ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의



중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만 「여객자동차운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선여객자동차운송사업은 제외한다.

2. 수상운송업

3. 항공운송업

4. 기타 운송관련 서비스업

5. 보건업

② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.

#### [시행시기]

근로기준법 부칙 제1조(시행일) ⑥ 제59조제2항의 개정규정은 2018년 9월 1일부터 시행한다.

근로기준법 개정안은 종전에 26개였던 특례업종을 5개 업종으로 축소했으며 이 가운데 여객자동차운수사업법상 노선여객자동차운송사업을 특례업종에서 제외했다. 즉, 시내버스 및 시외버스, 농어촌버스와 마을버스는 제외되었고 이에 따라 장시간 근로에 따른 사고 위험이 만연했던 버스 노동자들의 1주간 연장근로 제한과 휴게시간 규정이 적용되었다는 점은 긍정적이다.

이와 더불어 근로시간 특례가 유지되는 5개 업종 가운데 근로자대표와 서면합의로 주12시간 연장근로 제한 조항 및 휴게시간 조항의 예외를 설정한 경우에 근무일 종료후 다음 근무일 개시 전까지 11시간 이상의 연속 휴식시간을 보장하도록 함으로서 피로를 회복하기 위한 충분한 시간을 보장하도록 하였고 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 징역형이 부과된다.

### III. 최저임금 산입범위를 둘러싼 논쟁

#### 4-1. 현행 최저임금 산입범위

최저임금에 산입하는 임금의 범위(제2조 단서 관련)

구분	임금의 범위
공통요건	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당</li> <li>2. 미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급제의 경우에는 총근로를 말한다)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당</li> </ol>
개별적인 임금·수당의 판단기준	<p>위의 공통요건에 해당하는 것으로 별표 1에 따른 임금·수당 외에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금 또는 수당</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 직무수당·직책수당 등 미리 정해진 지급조건에 따라 담당하는 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당</li> <li>2. 물가수당·조정수당 등 물가변동이나 직급 간의 임금격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당</li> <li>3. 기술수당·면허수당·특수작업수당·위험작업수당 등 기술이나 자격증·면허증 소지나 특수작업종사 등에 따라 지급하는 수당</li> <li>4. 벽지수당·한냉지근무수당 등 특수지역에서 근무하는 사람에게 일률적으로 지급하는 수당</li> <li>5. 승무수당·항공수당·항해수당 등 버스, 택시, 화물자동차, 선박, 항공기 등에 승무하여 운행·조정·항해·항공 등의 업무에 종사하는 사람에게 매월 일정한 금액을 지급하는 수당</li> <li>6. 생산장려수당 등 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 매월 일정한 금액을 지급하는 수당</li> <li>7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 것으로서 공통요건에 해당하는 것이 명백하다고 인정되는 임금 또는 수당</li> </ol>

최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위(제2조 본문 관련)

구분	임금의 범위
매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당</li> <li>2. 1개월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당</li> <li>3. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 장려가급(獎勵加給)·능률수당 또는 상여금</li> </ol>



	4. 그 밖에 결혼수당·월동수당·김장수당 또는 체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하는 임금·수당이나, 지급조건이 사전에 정해진 경우라도 그 사유의 발생일이 확정되지 않거나 불규칙적인 임금·수당
소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금	1. 연차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당 2. 연장시간근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금 3. 야간근로에 대한 가산임금 4. 일직·숙직수당 5. 그 밖에 명칭에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것
<u>그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 않은 임금</u>	<u>가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당</u> 또는 식사, 기숙사·주택 제공, 통근차운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것

## 4-2. 현행 입법발의안

최저임금법 개정안에 따른 최저임금 산입범위

현행(불산입)	김동철·김학용	하태경	김삼화	신보라
지급기간이 1개월을 초과하는 임금	불산입		불산입	
1개월 초과기간의 출근성적에 따른 정근수당	불산입			
1개월 초과기간 계속근무에 따른 근속수당	불산입	산입가능	산입가능	
1개월을 초과하는 기간에 따라 산정한 상여금 등	불산입			
결혼수당·월동수당 등 돌발적인 사유에 따라 지급되는 수당	불산입	불산입	불산입	
연차휴가 수당, 주휴수당 등	불산입	불산입	불산입	산입가능
연장근로수당, 휴일근로 수당, 야간근로 수당	불산입	불산입	불산입	
일직·숙직수당	불산입	불산입	불산입	
명칭에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금으로 인정할 수 없는 것	불산입	불산입	불산입	
가족수당·급식수당·주택수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당	불산입	산입가능	산입가능	
식사·기숙사·주택·통근차 운행 등현물로 지급되는 급여	산입가능		불산입	

출처=국회 환경노동위원회 고용노동소위

### 국회 계류 중인 최저임금법 개정법률안 주요 내용

#### 김학용 의원 등 10인(2018년 3월7일)

주거·식사 등 현물급여 산입, 상시 근로자 30인 미만 사업장 중 대통령령으로 정하는 기업에 인건비 지원

#### 신보라 의원 등 10인(2018년 2월22일)

임금·정기 상여금 포함, 숙박·식사에 대한 대가 중 고용노동부령으로 정해 산정한 금액 산입

#### 김삼화 의원 등 15인(2018년 2월5일)

근로시간 등에 대해 지급하는 임금과 매월 1회 이상 정기적으로 통화로 지급하는 임금에 해당하면 포함

#### 하태경 의원 등 10인(2017년 12월13일)

통상임금 범위와 같도록 정기적·일률적으로 소정 근로 또는 총 근로에 대해 지급하기로 정한 금액 산정

#### 김동철 의원 등 11인(2017년 9월28일)

근로자 신청따라 숙박·식사 등 현물급여 제공하면 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입

※( )안은 제안 일자

자료: 국회 의안정보시스템

## 4-3. 예상 효과

- 매월 분할해서 지급되는 상여금과 교통비, 식대 등이 최저임금에 포함될 경우 최저임금 인상의 효과가 무력화 될 소지가 큼
- “최저임금 1만원”이라는 노동·시민사회단체의 지속적인 요구사항을 반영한 제스추어를 취한 지난 대통령 선거에서 현 정부의 공약이 알맹이 없는 구색맞추기로 병존할 가능성
- 현행 최저임금 제도 유지 필요