

최저임금 대응매뉴얼 2017

 전국민주노동조합총연맹



상담·가입문의 1577-2260

목차

I. 최저임금 인상과 최저임금 위반의 의미	1
1. 최저임금 인상의 효과	1
2. 최저임금법의 규범 목적과 최저임금의 개념	3
II. 최저임금 위반여부의 법적 판단기준	8
1. 최저임금 위반 판단 단계	8
2. 최저임금 산입대상 임금	9
1) 생활보조적 성격의 급부	10
2) 소정근로시간외의 급부	12
3) 생산고에 따른 임금	13
4) 1월 이내 기간에 산정되는 임금	17
3. 최저임금 시급환산을 위한 소정근로시간수	18
4. 최저임금 미달시 효과	21
III. 최저임금 인상에 반발하는	22
1. 최저임금 탈법 시도	22
2. 최저임금 산입제외 임금을 기본급에 포함	27
1) 상여금 또는 복리후생적 급부(식대, 교통비 등)를 기본급화	27
2) 임금조건 변경의 불이익 여부	36
3. 1개월 초과 산정임금을 월할 지급방식으로 변경	42
1) 상여금의 지급방법을 월할 분할지급	42

2) 임금의 성격 자체가 최저임금의 대상이 될 수 없는 상여금	44
4. 소정근로시간 축소	46
1) 근로계약 변경을 통한 근로시간의 축소	46
2) 유급처리시간(인정근로시간)을 축소	47
3) 간주근로시간제 도입	48
5. 최저임금을 회피하기 위한 임금체계 변경	49
1) 포괄임금약정의 유효성	49
2) 연봉제 도입의 문제점	53
3) 연봉제의 성과급 임금항목의 성격	55
6. 수습기간 최저임금 감액 악용	56
7. 최저임금 미달 노동자에게만 차액분 지급	57
 IV. 노동조합 가입을 통해 최저임금 탈법행위 막아내자	58
1. 사용자의 자의적인 임금·근로조건 변경시도	58
2. 임금체계 개악을 막아낸 사례	59
1) 노조설립 후 계약직여성조합원 정규직 전환 최저임금 회피 무력화 ...	59
2) 노동조합의 비정규직 차별시정을 통한 최저임금 회피 무력화	61

I. 최저임금 인상과 최저임금 위반의 의미

1. 최저임금 인상의 효과

- 박근혜정부의 노동개혁이 롤모델로 삼았던 슈뢰더 총리의 하르츠 개혁으로, 독일은 사회 전반에 미니잡이 급증. 특히 하르츠개혁 후 여성노동자 대다수가 미니잡 일자리를 갖게 되었고, 시급이 낮아 저임금 여성노동자가 크게 증가함. 미니잡이 독일 경제의 25%를 차지할 정도에 이르러 2015년 처음으로 최저임금제가 도입되었고, 2015년 기준 시간당 8.5유로의 최저임금이 적용됨. 400만 명의 노동자들이 임금 상승했고, 특히 저임금 비중이 높은 동독지역은 전체 노동자의 1/3이 임금인상 효과를 누리게 되었음.
- 독일의 경우 청소산업부문에서 최저임금 도입 후 사용자들 상대로 한 여론조사 실시결과, 최저임금의 긍정적인 효과로 공정한 경쟁이 가능해졌다고 답함. 과거에는 무조건 낮은 인건비로 비용을 낮춘 업체가 입찰을 받았다면 이제는 서비스와 품질을 기준으로 공정한 경쟁을 하는 효과가 청소산업에서 나타나게 되었음.
- 미국의 경우 노동자의 구매력이 높아지면 오히려 작은 기업들이 더 많은 혜택을 누렸음. 그래서 미국 소상공인은 최저임금 인상에 적극적으로 찬성함. 최저임금이 너무 낮으면 이직률이 그만큼 높고 경영상 타격을 받는 반면, 최저임금 인상시 모든 기업이 최저임금을 인상하게 되면 나머지 경쟁사도 같은 조건이기 때문에 가격을 근거로 한 불공정한 경쟁이 줄어들음. 가처분

최저임금 대응매뉴얼

소득이 증가하면 대기업 고가품 구매가 늘어나지만 소규모 상점에서의 구매가 훨씬 많아져서 소비효과가 소상공 기업에 더 크게 나타남.

- 미국의 대다수 경제학자들도 임금수준이 향상되면 이직률이 낮아지기 때문에, 기업은 신규노동자 채용에 따른 교육훈련에 소요되는 비용을 줄일 수 있게 되고 노동자에게 업무에 대한 동기유발, 집중력향상 등으로 노동생산성을 높이게 된다는 연구결과가 지배적임.
- 최저임금에 대한 최근의 관심은 한국 사회의 저임금 구조의 심각성을 보여주는 것임. 경제위기 이후 빠르게 증가한 비정규직화, 새로운 노동시장은 불안정고용으로 확대되고 최저임금 수준의 질 낮은 일자리로 변화된 노동 환경에 기인.
- 특히 저임금노동자 비중이 매우 높아지면서(국제 비교지표들에 따르면, 전 세계적으로도 한국의 저임금 노동자 비중은 매우 높은 수준임) 최저임금을 통한 노동환경 개선을 시도하려는 움직임이 커졌고, 국민적 관심을 받게 되었음.
- 그러나 최저임금은 불안정한 저임금 노동시장을 해소할 근본적인 대안이 될 수 없음. 최저임금에도 불구하고 200만 명 이상으로 추정되는 특수고용노동자는 노동자성에 대한 개별적인 인정절차를 거치지 못하는 한 최저임금을 적용받을 가능성이 없음. 이미 불안정노동의 특성은 고용뿐 아니라 임금 및 근로시간에 대한 유연·불안정성으로 확대되어 가고 있기 때문에 사실상 최저임금 적용이 무력화됨.
- 한편 최저임금을 통한 불평등 개선과 빈곤해소 효과뿐 아니라 소득주도성장의 기초 원동력으로 재조명되면서 최저임금 인상에 대한 사회적 기대가 확대되고 있음. 하지만 최저임금이 소득주도성장에 긍정적인 영향을 미치려면 최저임금으로 인한 실질 임금 인상의 효과가 동반되어야 함. 그러나 최저임금 인상을 회피하기 위해 변칙적인 임금·근로시간 제도로의 개편 시도로 최저임금 인상효과를 무너뜨리는 움직임들이 시작되고 있음.



2. 최저임금법의 규범 목적과 최저임금의 개념

- 헌법 제32조 제1항 후단에는 “국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다”고 정하고 있음. 최저임금법 제1조에서는 “임금의 최저 수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지”하는 것을 목적으로 하고 있음.
- 최저임금제도는 국민의 생활안정이라는 목적을 노동자의 임금을 개선하는 수단을 통해 사회적 차원의 빈곤을/ 개선하기 위한 제도의 하나이자, 또한 노동자가 인간으로서 자기개발과 삶의 질을 개선할 수 있는 사회적 수준을 보장하기 위해 임금의 최저수준을 정하여 법률로서 강제하는 제도임.
- 따라서 ILO도 1970년 제131호 최저임금협약을 체결. 제135호 최저임금결정권고 제1조와 제2조에서는 “최저임금제도는 임금노동자들을 부당한 저임금으로부터 보호하고, 최저임금의 결정은 빈곤을 극복하고 모든 노동자와 그 가족의 요구를 충족시킬 것을 목적으로 수립된 사회보장정책의 한 부분이 되어야 하며, 임금노동자에게 허용 가능한 임금의 최저수준과 관련하여 필요한 사회적 보장을 제공하는데 목적이 있다”고 명시하고 있음.
- 최저임금제도의 이러한 규범목적에 근거하여 최저임금의 개념은 생활보장과 임금의 최저수준에 대한 안정적 확보를 위해 직접적인 소정근로의 대가로서의 본질적 임금성을 특징으로 하는 급부로 국한. 최저임금의 규범목적에 비추어보면 “소정의 근로에 대한 직접적 대가로서, 임금지급 4대원칙의 원형적인 임금성”을 특징으로 함.
- 최저임금법상 산입범위에 대한 규정과 시행규칙의 별표에 열거된 예시항목들을 검토해보면, 최저임금의 대상이 되는 임금은 노동대가로서의 직접성과 임금지급요건의 원칙성을 주된 요소로 삼는다는 것을 알 수 있음.

최저임금 대응매뉴얼

[별표 2] <개정 2011.12.19>

최저임금에 산입하는 임금의 범위(제2조 단서 관련)

구분	임금의 범위
공통요건	<ol style="list-style-type: none"> 1. 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당 2. 미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급제의 경우에는 <u>총근로를 말한다</u>)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당
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"> 1. 직무수당·직책수당 등 <u>미리 정해진 지급조건에 따라</u> 담당하는 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당 2. 물가수당·조정수당 등 물가변동이나 직급 간의 임금격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당 3. 기술수당·면허수당·특수작업수당·위험작업수당 등 기술이나 자격증·면허증 소지나 특수작업종사 등에 따라 지급하는 수당 4. 벽지수당·한냉지근무수당 등 특수지역에서 근무하는 사람에게 일률적으로 지급하는 수당 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 6. 생산장려수당 등 생산기술과 능력을 향상시킬 목적으로 <u>매월 일정한 금액을 지급하는 수당</u> 7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 것으로서 공통요건에 해당하는 것이 명백하다고 인정되는 임금 또는 수당

※ 다만, 상기 예시된 임금 및 수당은 정기적·일률적 요건을 충족하는 경우에 한하여 포함하여야 함(임금68200-630— 2001.9.8.)

- 최저임금법상 최저임금에는 모든 임금항목을 산입범위에 포함시키지 않음.
최저임금법은 최저임금에 산입될 수 없는 임금으로 ① 매월 1회 이상 정기



적으로 지급하는 임금외의 임금, ② 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금, ③ 기타 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 것(동법 제6조제4항)을 정하고, 이에 대해서는 노동부장관이 정하도록 함. 이에 따라 동법 시행규칙 별표1에 산입하지 아니하는 임금범위를 열거하고 있음.

[별표 1] <개정 2011.12.19>

최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위(제2조 본문 관련)

구분	임금의 범위
매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금	1. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당 2. 1개월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당 3. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 장려가급(獎勵加給)·능력수당 또는 상여금 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. 그밖에 명칭에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것
그밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 않은 임금	가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사·주택 제공, 통근차운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것

첫째,

근로제공의 대가로서 임금적 속성보다 생활보조적, 복리후생적 성질에 기초

최저임금 대응매뉴얼

한 급부는 금전적 급부로 제공되더라도 최저임금의 비교대상임금에서 제외됨. 최저임금법 시행규칙에 열거된 것처럼 ‘가족수당, 급식수당, 주택수당, 통근수당 등 근로자의 생활 보조적 수당, 식사, 기숙사·주택제공, 통근차 운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것은 비교대상임금에 포함되지 않음.

이는 임노동의 본질적이고 직접적인 대가로서 최저임금의 범위를 제한하려는 것임. 왜냐하면 임금노동자의 기초생활수준을 보장하려는 목적상 “통화불 원칙” 이 지켜져야 하고, 이를 위해서는 근로제공 과정에서 필요한 의식주 등 생활보조적 명목의 현물로 쉽게 임금을 대체하거나 임금을 삭감할 수 있는 ‘현물급부적 임금’ 은 최저임금에서 제외시켜야 하기 때문임. 따라서 임금노동자의 실질적으로 기본생활을 위한 최소한의 임금보장을 위해서는 근로대가인 임금으로서의 성격에 직접 해당되지 않는 것이면 최저임금에서 제외시키도록 함.

시행규칙은 이러한 목적에 비취 주의적·예시적인 규정이므로, 별표 1에 명시되어 있지 않더라도 사내복지급여와 같이 그 성격 자체가 실질적으로 근로제공의 직접적인 대가로서 산출되는 임금이 아니면 최저임금 대상에 포함시킬 수 없음.

둘째,

시행규칙은 산정기간이 1월 이내인 임금으로 최저임금에 포함되는 임금의 범위를 제한하고 있음. 이는 임금지급의 중요원칙의 하나인 ‘정기불·전액불 원칙’의 본질적인 구현을 최저임금법의 정책적 목적으로 삼는 것임을 일 수 있음. 장기간의 근로를 전제로 산정되는 임금을 최저임금에 포함시키면 단기간이라도 최저임금이 확보되도록 하려는 최저임금법의 규범목적은 원칙적으로 달성하기 어렵기 때문임. 따라서 근로기준법 제43조의 원칙에 따라 매월 1월 이내의 정기적인 기간을 기초로 산정되어 전액 지급되는 임금을 대상으로 제한하고자 함.

셋째,

소정근로에 대한 대가에 직접 해당되는 임금이라는 점은 최저임금의 성격의 가장 본질적인 요소라고 할 것임. 따라서 근로제공에 대한 최소한의 임금이라는 최저임금의 본래목적에 비추어 볼 때, 근로제공을 하였음에도 임금지급에 관한 별도의 요건에 의해 근로제공에 상응하는 대가 지급이 배제될 수 있는 급부라면 소정근로의 대가로 보기 어렵기 때문에 최저임금 산입대상에 포함하는 것은 부적절하다고 평가될 수 있음.

즉 임금지급조건에 ‘채직자 요건’을 정하거나 ‘근로일수 충족요건’을 정한 급부의 경우, 실제 근무일수에 상응한 대가를 지급하는 것이 아니라 지급시점 당시 채직자로 존재하는지 여부에 의해 지급여부가 결정된다거나, 특정업무의 최소근무일수가 충족되어야만 지급되는 급부는 실제 근로에 대한 직접적 대가로서의 임금성이 낮다고 평가될 것임.

최저임금과 통상임금의 차이

- 최저임금법 시행규칙 별표2의 최저임금 산입임금 범위에서 ‘미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금’이라는 일반조건을 정하고 있기 때문에, 많은 경우 최저임금 산입범위를 판단할 때 통상임금 산입범위와 혼동하는 상황이 발생함.
- 통상임금은 법정 수당의 산정기준으로서, 사전확정적인 성격을 주된 요소로 함. 즉 소정근로의 대가로서 정기적·일률적으로 지급되는 임금이나 사전에 고정되어 있어 기준임금으로서 기능할 수 있는지 여부를 중요한 요소로 삼는 반면, 최저임금은 노동자의 생활안정이라는 목적상 소정근로의 대가로 1개월 이내에 정하여진 임금인지 여부를 중요한 요소로 삼고 있음.
- 정기상여금은 소정근로의 대가로서 정기적·일률적·고정적으로 지급된 것이라면 통상임금에 해당하더라도 산정기간이 1개월을 초과하면 최저임금에는 해당되지 않음. 식대나 교통비는 명칭에도 불구하고 정기적·일률적으로 지급되는 소정근로의 대가라면 통상임금에 해당하지만 본질적으로 복리후생적 급부의 명목으로 현물급여적 성격을 갖는 식대나 교통비는 최저임금의 생활안정성 목적상 최저임금에 포함되지 않는 것으로 봄.

최저임금 대응매뉴얼

- 생산고에 따른 임금은 실적에 따라 금액이 변동되는 경우, 통상임금의 고정성이 결여되므로 통상임금에는 해당되지 않지만, 생산량이나 판매실적에 따라 임금을 지급받는 도급근로자의 경우에도 최저임금을 산정하기 위해 실적에 따라 지급되는 지급률 또는 지급기준이 미리 정해져 있다면 이는 최저임금에 포함함.

II. 최저임금 위반여부의 법적 판단기준

- ※ 2017. 8. 4. 고용노동부는 2018년 최저임금을 “시간급 7,530원, 주40시간을 근무할 경우 월 환산기준시간수 209시간 기준 월 환산액 1,573,770원” 이라고 고시하였고, 최저임금법 제10조에 따라 2018년 1월 1일 효력이 발생함.

1. 최저임금액

업종 \ 결정단위	시간급
모든 산업	7,530 원

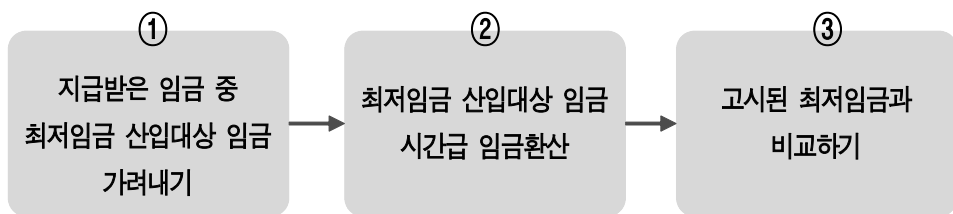
◆ 월 환산액 1,573,770원: 주 소정근로 40시간을 근무할 경우, 월 환산 기준시간 수 209시간(주당 유급주휴 8시간 포함) 기준

1. 최저임금 위반 판단 단계

- 최저임금 위반인지 여부를 판단하려면 사업장의 최저시급을 산출하여 고시된 법정 최저시급과 비교하여 미달하는지 따져봐야 함.

$$\frac{\text{최저임금 산입 대상 임금 ①}}{\text{최저임금 산정 기준 시간 ②}} < \text{고시된 최저시급 ③ (2018년 7,530원)} \rightarrow \text{최저임금법 위반}$$

- 먼저 ① 최저임금 산입대상 임금만을 구분하고, ② 대상임금의 산정기간에 상응하는 총근로시간수로 나누어 시급 환산을 한 뒤, ③ 이를 고시된 최저임금과 비교하여 미달하는지 여부를 확인함.

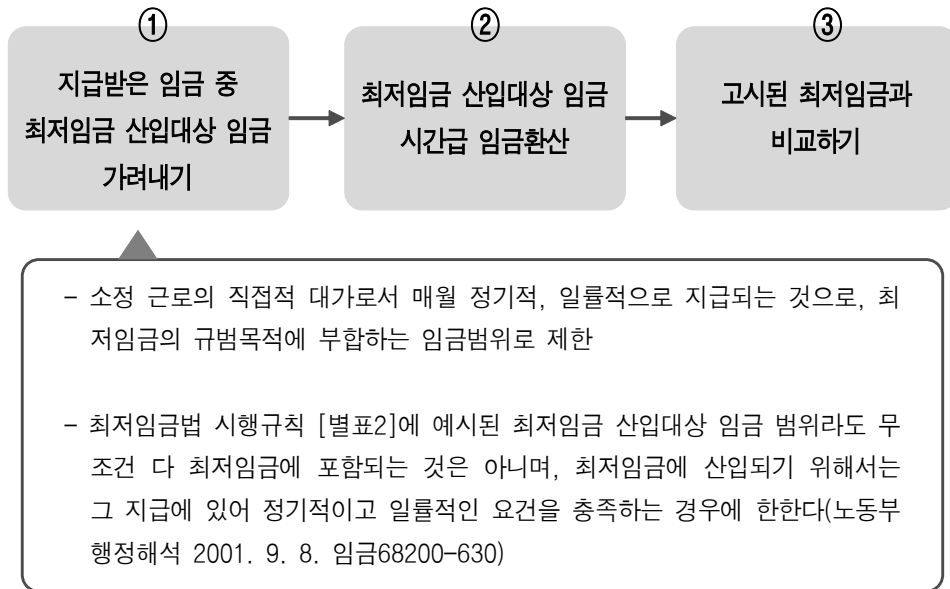


2. 최저임금 산입대상 임금

※ 최저임금 산입대상 임금은

- i) 생활보조적 성질은 최저임금의 목적상 허용되지 않고,
- ii) 소정근로시간 외의 근로의 대가는 최저임금 범위에서 제외됨.
- iii) (소정근로시간 외라도) 생산고에 따른 임금은 개인별 생산기여에 따라 객관적인 지급조건이나 지급율이 책정된 임금체계로서 정기적이고 일률적인 임금이어야 함.
- iv) 임금성질상 산입대상 임금이라도 1월을 초과하는 산정사유에 의해 발생하는 임금은 제외됨.

최저임금 대응매뉴얼



1) 생활보조적 성격의 급부

- 식대, 교통비는 최저임금 산입대상 아님. 급식수당이나 통근수당을 임금항목으로 책정한게 아니고 임금에서 식대가 교통비 용도로 지출한 금액이 있다 하더라도 최저임금 산정시 이를 임금총액에서 제외시킬 수는 없음. 그러나 회사 식당의 급식비나 기숙사비를 근로자가 선택할 여지없이 비용을 임금에서 일괄공제하는 형태라면 최저임금 산입에서 제외해야 함.

노동부 행정해석 | 임금68200-828, 2003. 10. 16.

지급받은 임금의 내역에 급식수당, 통근수당 등이 별도로 책정되어 있다면 이러한 수당은 최저임금 적용을 위한 임금의 범위에서 제외하여야 할 것임.

노동부 행정해석 | 임금6807-196, 2000. 6. 29.

식대·기숙사비 등 생활보조적·복리후생적 성격의 금품을 근로자가 선택할 여지없이 사용자가 유상으로 제공하면서 그 비용을 임금에서 일괄 공제하는 경우라면 이는 최저임금 산입에 포함되지 않는 금품을 미리 임금에 산입시켜



그 공제가 예정되어 있었던 것으로 볼 수 있을 것이므로 이러한 금품을 제외한 금액을 대상으로 최저임금 미달여부를 판단하여야 함.

- 급식보조비는 최저임금 산입대상 아님

노동부 행정해석 | 임금32240-382, 1989. 1. 12.

식비보조금이 단체협약의 임금항목으로 명시되어 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급되고 이를 통상임금 산정 시에 포함시킨다 할지라도 이는 근로자의 생활을 간접적으로 보조하는 수당으로 분류되어 최저임금에 산입되는 임금의 범위에서 제외되는 것임.

- 복지수당은 최저임금 산입대상 아님

노동부 행정해석 | 임금32240-7146, 1989. 5. 17.

- 1년 이내 근속자에 대해서는 매월 10,000원, 1년 경과시부터 매월 30,000원의 복지수당 지급

통상임금에 포함되어 지급되고 있다 하더라도 단체협약 등에 명백하게 생계비 보조 또는 복리후생적인 성격의 수당임을 명시하고 있다고 한다면 이는 「최저임금법 시행규칙」 제2조 [별표1]에서 규정하고 있는 복리후생적 수당으로 보아 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금으로 보아야 할 것임.

- 급부의 명칭이 중요한 것이 아니라 그 성질이 실질적으로 생활보조적, 복리후생적인 성격의 임금이라면 최저임금 산입대상 아님

노동부 행정해석 임금정책과-3545, 2004. 9. 22.

근로자의 복리후생을 위하여 지급되는 식대, 통근수당, 가족수당, 주택보조, 학비보조, 복지수당 등은 명칭에 관계없이 최저임금에 산입되는 임금에 해당하지 않음.

최저임금 대응매뉴얼

2) 소정근로시간외의 급부

- 연장근로수당, 야간근로수당은 소정근로의 대가가 아니므로 최저임금 산입대상 아님.

노동부 행정해석 | 임금32240-19950, 1989. 11. 28.

연월차 유급휴가 및 생리휴가시 휴가일에 지급되는 임금은 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입되는 것이나 동 휴가일에 근로하는 경우 추가로 지급되는 연월차 유급휴가근로수당, 생리휴가 근로수당은 최저임금의 적용을 위한 임금에는 산입되지 아니함.

노동부 행정해석 | 임금근로시간정책팀-339, 2008. 2. 5.

매년 고시된 시간급 최저임금은 연장, 야간근로 수당의 계산 시에도 산정기초 임금으로 적용되며, 최저임금법 시행규칙 [별표1]의 규정에 따라 최저임금 위반여부를 판단하기 위한 임금에는 산입되지 않음.

- 주휴수당은 소정근로시간을 일하면 지급되는 임금이므로 최저임금 산입대상.

대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결

최저임금법 시행령 제5조 제1항 제2호 및 제3호는 주 단위 또는 월 단위로 지급된 임금에 대하여 '1주 또는 월의 소정 근로시간 수'로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 하도록 규정하고 있는바, 주급제 또는 월급제에서 지급되는 유급휴일에 대한 임금인 주휴수당은 소정의 근로에 대해 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이어서 최저임금법 제6조 제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조 [별표 1]이 정하는 '비교대상 임금에 산입되지 않는 임금 또는 수당'에 해당한다고 볼 수 없으므로 최저임금의 적용을 위한 임금을 산정함에 있어 주휴수당을 가산하여야 하며

- 직무수당도 소정근로의 대가로서 매월 정기적·일률적으로 정해져 있으면 산입대상임.



노동부 행정해석 | 임금68200-850, 2001. 12. 13.; 임금68200-894 2001. 12. 29.

직무수당의 경우 미리 정하여진 지급조건에 따라 일률적으로 매월 1회 이상 정기적으로 지급되고 있다면 최저임금 산입을 위한 임금에 포함됨.

3) 생산고에 따른 임금

- 최저임금법 시행령 제4조는 “임금이 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정해진 경우에 근로시간을 파악하기 어렵거나 그 밖에 같은 조 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적합하지 않다고 인정되면 해당 근로자의 생산고(生産高) 또는 업적의 일정단위에 의하여 최저임금액을 정한다”고 정하고, 동 시행령 제5조제2항은 “생산고에 따른 임금지급제나 그밖의 도급제로 정해진 임금은 그 임금산정기간(임금마감일이 있는 경우에는 임금마감기간을 말한다)의 임금총액을 그 임금산정기간동안의 총근로시간수로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 한다”고 정하여, 최저임금 지급환산방법을 정하고 있음.
- 이는 생산실적에 따른 임금제나 도급제와 같이 근로시간에 상응하는 임금이 아니라, 생산량에 따라 소정근로의 대가를 계산하는 특수한 임금제의 경우를 전제하고 있음. 이러한 임금제가 산입대상임금이 될 수 있으려면 최저임금제의 목적에 저촉되지 않아야 함.

※ 생산고에 따른 임금은

- i) “**개인의 근로제공에 상응한 생산실적이 산정**” 되어 지급되는 임금이어야 할 것임. 개인의 근로제공에 의해 산출되는 생산 또는 매출에 상응하여 지급되는 것이 아니라 회사 전체의 매출량이나 부서 전체평가의 결과 등은 개인 근로자가 제공한 소정근로와 상관없이 변동적이기 때문에 최저임금의 산입 대상에 해당되기 어려움.

최저임금 대응매뉴얼

- ii) 임금산정의 기초가 “객관적으로 산출가능한 지급요건” 이 정하여진 임금이어야 할 것임. 즉 자의적인 평가에 의해 지급여부나 지급액이 결정될 수 있고, 이러한 결정에 상당한 재량이 존재하게 된다면 이는 노동자의 생활안정을 위한 최저임금의 목적상 소정근로의 대가라고 보기 어렵기 때문임.
- iii) 출근율에 따라 차등지급되는 임금은 생산실적을 기초로 산정된 것이 아니므로 생산고에 따른 임금에 해당되지 않음. 또한 출근성적에 따라 달리 정하는 것은 소정근로 제공에 상응하여 지급액이 정하여진 것이 아니기 때문에 소정근로의 대가로서 정기적·일률적으로 지급된 임금이 아니므로 최저임금 산입대상에서 제외됨.

첫째,

고객서비스 이용요금에 부과된 봉사료는 이용자수에 따라 지급액이 변동될 뿐만 아니라 개별 노동자의 근로제공에 따라 직접적으로 산정되는 임금이 아님. 따라서 생산고에 따른 임금이라고 볼 수 없고, 능률을 높이기 위한 생산장려수당이라면 최저임금에 산입되기 위해서는 매월 일정한 금액을 지급해야 하나(최저임금법 시행규칙 별표2) 매월 지급액이 달라지므로 최저임금산입대상이 아님. 다만 명칭과 상관없이 매월 일정액을 지급하도록 정한 급부라면 산입대상에 포함됨.

노동부 행정해석 | 임금68200-850, 2001. 12. 13.

- 호텔 객실과 식음료의 이용요금에 10%를 봉사료라는 명목으로 징수하여 회사에서 적립했다가 매월 전 종사원들에게 임금지급시 공평하게 분배

봉사료가 임금에 해당되고 매출액에 관계없이 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 경우 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입될 수 있을 것이나 호텔에서 고객으로부터 이용요금의 일정비율을 징수하여 근로자에게 배분하는 경우라면 이용고객수에 따라 근로자에게 지급되는 금액이 달라지므로 소정근로에 대하여 정기적으로 지급하는 임금으로 볼 수 없어 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입되지 않는다고 판단됨.



노동부 행정해석 | 임금68200-545, 2000. 11. 3.

봉사료가 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약에 지급근거가 명시돼 있거나 관례에 따라 지급하는 것으로서 매출액에 관계없이 모든 근로자에게 매월 일정금액을 지급한 경우에는 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입됨.

- 자동차를 판매하는 회사의 근로자가 매월 기본급과 차량판매에 따른 인센티브를 지급받는 경우, 인센티브는 개인의 생산실적을 기초로 산정된 임금이나 “근로계약이나 취업규칙 등”에 지급조건이 객관화할 수 있도록 정해진 것이어야 함.

노동부 유권해석 | 근로기준과-2139, 2009. 6. 26.

근로계약이나 취업규칙 등에 의해 개인별 근무성적, 업무성과 등을 토대로 일정한 지급률에 따라 지급하는 성과급의 경우에는 근로의 대가성이 인정되므로 임금으로 보아야 할 것으로 사료됨. 최저임금 산입범위에 대해서는 최저임금법에 따라 생산고 임금으로 산입범위에 포함하고 있음.

노동부 유권해석 | 근로기준정책과-4782, 2015. 10. 2.

스포츠센터 헬스트레이너로 근무한 직원이 센터 및 회원관리와 더불어 개인회원을 상대로 PT(Personal Training)를 하면서 월 기본급 800,000원과 PT수업료의 50%를 지급받음. 회원별 개인수업(PT)업무를 맡아 수행할 경우 미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 추가적으로 수업료를 지급받고 있다면 이는 최저임금에 산입되는 생산고 임금에 해당될 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 미달여부를 판단하여야 할 것으로 사료됨.

둘째,

출근성적에 따라 지급제외 또는 차등지급되는 만근수당은 소정근로에 대한 직접적인 대가로 보기 어렵기 때문에 생산고에 따른 임금으로 볼 수 없고,

최저임금 대응매뉴얼

소정근로에 대한 일률적 임금으로 볼 수 없으므로 산입대상에서 제외함.

노동부 유권해석 | 임금정책과-3207, 2004. 8. 27.

매월 출근성적에 따라 차등지급하는 만근수당의 경우에는 매월 임금지급시 해당 월의 출근성적에 따라 차등으로 만근수당을 지급하고 있다면 이는 소정근로에 대해 일률적으로 지급하는 임금 또는 수당이 아니므로 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입되는 임금으로 보기 어렵다.

- 한편 월 소정근로에 대하여 매월 고정된 금액을 전제로 결근일수만큼 일할 공제를 하는 근속수당은 출근에 따라 지급조건이 변동되는 임금으로 보일 수 있지만, 결근에 따라 일할공제되는 것일 뿐 소정근로를 출근하면 월 지급액이 고정되어 있는 경우이므로 최저임금 산입대상 임금에 해당함.

대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결

■ 근속수당을 결근율에 따라 일할 공제

근속기간에 따라 일률적으로 정해진 금액을 매월 정기적으로 지급하되, 결근일수만큼 일할 계산된 금액을 공제하고 지급한 근속수당은 소정의 근로시간 또는 근로일에 대하여 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이고 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금이 아니므로 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입된다. (※해당 사건 근속수당 : 근로자들의 근속기간에 따라 3개월 미만의 근로기간 동안에는 월 금 30,000원, 3개월 이상 1년 미만의 근로기간 동안에는 월 금 50,000원, 1년 이상 2년 미만의 근로기간 동안에는 월 금 80,000원, 2년 이상 3년 미만의 근로기간 동안에는 월 금 130,000원을 지급하여 차등적으로 매월 일정액을 지급하되 근로자들이 근무를 하지 않은 날은 일할공제하여 지급)

셋째,

회사 제품판매 외무사원들에게 판매실적에 따라 지급하는 능률수당은 개인 노동자의 판매실적이라는 “객관적인 지급기준”에 따라 산정되는 생사고에 따른 임금에 해당하므로 최저임금에 산입됨.



노동부 유권해석 | 임금32240-4770, 1990. 4. 3.

외무사원에게 월간 판매실적(생산고)에 따라 산정 지급되는 능률수당은 최저임금법 시행령 제5조제2항에 따라 총근로시간으로 나누어 시간당 임금으로 환산한 뒤 기본급 등 월 단위로 정하여진 임금을 소정근로시간으로 나누어 환산한 시간당 임금과 합산하여 시간급 최저임금 미달여부를 판단하여야 할 것임.

- 최저임금에 산입되는 생산실적에 따라 산정되는 임금은 매월 고정액이 정해져 있지 않더라도 임금지급 여부와 지급율이 미리 정해져 있어 매월 정기적·일률적으로 지급될 수 있는 경우여야 함. 그러나 현실적으로 생산량이나 매출실적에 따라 사전에 “지급조건이나 지급율”을 어느 정도로 구체적으로 정하고 있는가에 따라 최저임금에 산입되는 생산고에 따른 임금에 해당될 수 있는지 판단에 어려움이 있음.
- 외관상 정하여진 지급조건에도 불구하고 자의적·주관적 평가에 의해 지급 여부나 지급액이 불안정한 임금이라면, 최저임금법의 제도목적상 산입될 수 있는 “생산고에 따른 임금”에 해당되지 않는 것으로 판단해야 함.

노동부 유권해석 | 근로기준과-5092, 2009. 12. 1.

최저임금 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 범위에서 매월 ‘일정액’의 해석기준과 관련하여서는 매월 동일한 금액을 지급하는 경우만을 의미하는 것이 아니라 소정근로에 대하여 미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 정하여진 금액을 지급하는 경우라고 해석하는 것이 타당함. 판매실적에 따라 매월 지급하는 성과급은 최저임금법 시행령 제5조제2항에서 정하고 있는 생산고에 따른 임금에 해당된다고 할 것이므로 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입될 수 있다고 사료됨.

최저임금 대응매뉴얼

4) 1월 이내 기간에 산정되는 임금

- 통상 정기상여금은 연간 지급률 정하여 이를 일정기간 분할하여 지급하는데, 1월을 초과하는 산정사유에 해당하는 급부로서 최저임금에 산입될 수 없음.

노동부 행정해석 | 임금정책과-719, 2004. 3. 4.

상여금의 지급액이 연간단위로 정해지는 경우 등 1월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 의하여 산정되는 경우에는 최저임금 적용을 위한 임금에 포함하지 않는 것이 타당하다고 사료됨.

대법원 2007. 6. 29. 선고 2004다48836 판결

최저임금제도가 근로자에 대해 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 기하고자 하는데 그 목적이 있고, 임금은 원칙적으로 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급하여야 하는 것인 점 등에 비추어 볼 때, 최저임금의 적용을 위한 임금산정 기간은 특별한 사정이 없는 한 1개월을 초과할 수 없다고 보아야 한다.

- 반면 상여금의 명칭을 사용하나 산정기간이 1월을 초과하지 않는 소정근로시간에 상응하여 지급되는 경우라면 최저임금에 산입될 수 있다고 봄.

노동부 행정해석 | 근로기준과-5970, 2009. 12. 18.

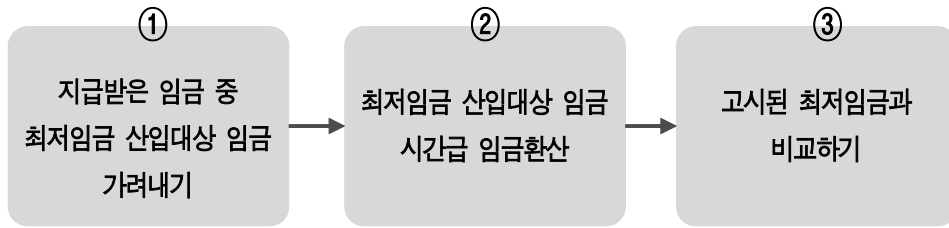
상여금을 연간단위로 정하는 등 1월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 의하여 산정하는 상여금은 최저임금 적용을 위한 임금에 포함되지 않음. 다만 산정주기가 1월을 초과하지 아니하고 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 매월 1회 이상 정기적으로 지급할 경우에는 상여금의 명칭과 관계없이 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입될 수 있다고 사료됨.



3. 최저임금 시급환산을 위한 소정근로시간수

- 최저임금의 적용을 위한 임금의 환산방법에 대하여 「최저임금법」 제5조의2 및 같은법 시행령 제5조제1항의 규정에 의하면 “월 단위로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1월의 소정근로시간수(월에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 1년간의 1월평균 소정근로시간수)로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 환산하도록 정함.
- 고시된 최저임금이 209시간 기준(주40시간 사업장의 경우, 주당 유급주휴 8시간 포함) 1,573,770원으로 그 시간수와 액수를 명확히 하고 있으므로, 이를 위반한 사업장의 경우 원칙적으로 최저임금법 위반임. 즉 노동부는 최저임금 산입대상 임금에 주휴수당을 포함하므로, 최저임금 시급환산을 위한 소정근로시간수에도 유급주휴시간을 포함하여 소정근로시간을 산정해야 한다고 해석해왔음.

최저임금 대응매뉴얼



최저임금에 포함되는 임금이 확정되면, 소정근로시간을 확인한 후 대상임금의 산정 기간에 상응하는 소정근로시간수(근로제공의무 없이 유급으로 처리하기로 한 시간을 소정근로시간에 포함)로 나눠 시급환산

1년간의 1월 평균 소정근로시간의 산정은 다음 방법 중 하나를 이용

- i) 1년간의 매월 소정근로시간수를 모두 합하여 12로 나누어 산정
- ii) [(주당 소정근로시간수 + 유급주휴시간) × 52주 + (1일 소정근로시간)]을 12로 나누어 산정(노동부 최저임금제도 업무처리지침 2007. 11. 26. 임금근로시간정책팀-3468, 2014. 12. 일부보완)

노동부 행정해석 | 근로기준과-5970, 2009. 12. 18.

1주 40시간제를 실시하는 사업장에서 당초 근로제공 의무가 없는 토요일의 8시간을 유급처리하는 경우에 최저임금 적용을 위한 1월의 환산근로시간수는 매주 유급처리되는 8시간을 합하여 월 243시간 [{40시간+8시간(토요일 유급처리분)+8시간(유급주휴)}×365/7÷12≒243시간]을 적용하는 것이 타당하다고 사료됨.

- 다만 법원은 최저임금법 시행령의 소정근로시간수의 문언 그대로 형식적으로 좁게 해석해야 한다고 하여, 통상임금 시급산정시 유급처리시간을 포함하는 것과 달리 근로기준법에 정한 소정근로시간수라고 봄.

대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결

주별 또는 월별로 지급된 다른 수당들을 시간에 대한 임금으로 산정함에 있어서는 주휴수당 관련 근로시간을 고려할 필요가 없으므로 여기에서 말하는 ‘1주 또는 월의 소정 근로시간’은 근로기준법상 소정근로근로시간을 말하고 이는 근로기준법 시행령 제6조 제2항에 의해 통상임금 시급산정되는 ‘1주 또는 월의 통상 임금 산정기준시간수’와 같을 수는 없다.

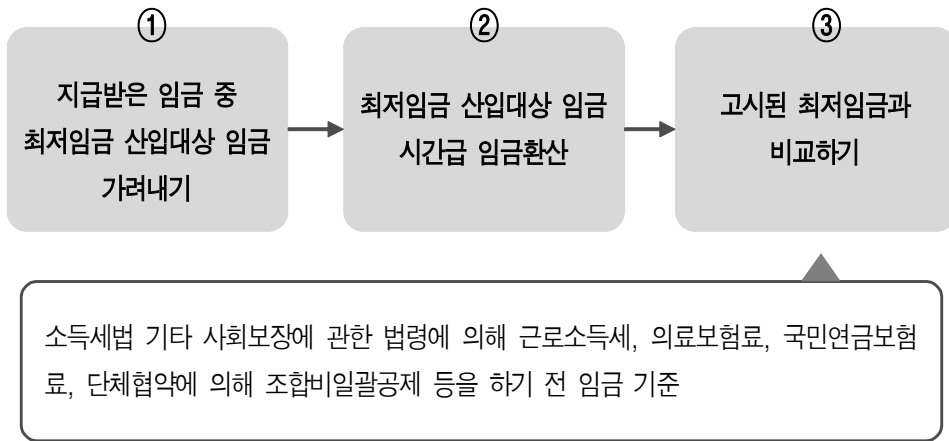
서울서부지방법원 2016. 2. 16. 선고 2014가소80300 판결

원고들은 실제 근로시간이 아닌 주휴시간이 포함된 203시간을 기준으로 소정근로시간을 산정해야 한다고 주장하므로 살피건대, ... 근로기준법이 정한 ‘통상임금’ 산정방법과 달리 최저임금법은 앞서 본 바와 같이 월 단위로 지급된 임금에 대하여 ‘월의 소정 근로시간 수’로 나눈다고 규정하고 있을 뿐 ‘소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간’까지 포함한다는 내용이 없는 점 등에 비추어 보면, 위 ‘소정근로시간’에는 ‘소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간’에 해당하는 주휴시간은 포함되지 않는다고 해석함이 상당하다.

4. 최저임금 미달시 효과

- 「최저임금법」 제6조제3항은 ‘최저임금 적용을 받은 근로자와 사용자 사이에 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 이를 무효로 하며, 무효로 된 부분은 이법에 의하여 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 정한 것으로 본다.’ 고 규정함.

최저임금 대응매뉴얼



노동부 행정해석 | 임금32240-481, 1990. 7. 2.

최저임금에 미달하는 임금을 정한 근로계약을 그 부분에 한하여 이를 무효로 하며, 무효로 된 부분은 이 법에 의하여 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 정한 것으로 보기 때문에 그에 미달된 금액에 대하여 임금청구권이 있는 것이고, 이 임금청구권의 시효는 일반임금의 시효와 같이 3년으로 보아야 함.

III. 최저임금 인상에 반발하는 사용자의 탈법시도

1. 최저임금 탈법시도

- 2018년 최저임금 결정 이후 최저임금 위반을 회피하기 위한 사용자들의 대응전략을 소개하고 교육하는 움직임이 계속되고 있음. 사용자측 대응전략의 주된 내용을 정리해보면 다음과 같음.

- 상여금, 식비·교통비·가족수당 등 (최저임금 산입제외 임금) 기본급화
- 상여금, 식비·교통비 등을 기타수당으로 변경 (최저임금 산입제외 임금의 명칭변경)
- 최저임금 미달분을 조정수당으로 지급 (임금역전현상)
- 수습 3개월 10% 감액지급 활용
- 외국인 노동자 주거·식대 현물급여를 실비정산방식으로 변경
- 휴게시간 늘리기 (소정근로시간 줄여 기본급 삭감)
- 인정 유급근로시간 줄이기·법정유급근로시간 외 기본급화
- 인정 가산수당(고정OT수당) 줄이기·법정 가산수당 외 기본급화
- 시간외근로시간 줄이기 (가산수당 줄이기)

대구광역시 통합임금체계 개선토론회

대구시고용노사민정협의회 임금체계 개선컨설팅 사례발표(2017.7.18.)

- 최저임금 인상 대비하여 적극 대처할 것. 총액임금이 저하되지 않도록 하면서 과도한 인건비 상승도 발생되지 않는 관점에서 임금체계 개선사례로 고정상여금, 고정수당의 기본급 전환을 소개함.

최저임금 대응매뉴얼

아웃소싱타임즈 아카데미

최저임금 인상 및 공공정규직화 가이드라인 대처방안 세미나

(2017.8.10. 노무법인 다현 000 노무사)

- 현재 우리는 최저임금을 어떻게 해서든 늘려야 하기 때문에 기본급이 부족하면, 상여금을 기본급으로 포함시키는 것이 필요함. 궁극적으로 임금체계를 기본급으로 단순화해야 함.
- 비과세혜택을 위해 식대 10만원을 빼는데 노동청은 식대를 최저임금에 산입하지 않으므로 기본급 인상을 위해 기본급에 포함시키는 방법으로 대응해야 함.
- 수습근로자를 자주 사용하여 최저임금 10% 감액 규정을 활용함. 근로자가 3개월만 일하는 경우에도 형식적으로 1년 근로계약을 체결하여 3개월 동안 최저임금 10%만 지급하는 방법 가능함.
- 휴게시간은 근로자가 입증하기 어렵다는 점을 이용하여 근로계약서에 휴게시간을 2시간으로 늘려서 작성하고 실제로는 1시간 30분정도만 휴게시간을 주면서 기본급 자체를 낮추는 방법도 가능함.
- 총액 인건비가 고정되어 있는 회사라면, 고정상여금 등 기존의 임금항목을 기본급에 산입시켜서 최저임금을 상회하도록 하는 방법이 필요함.

HR에듀센터 인사드림 - 최저임금 대응을 위한 보상체계 개편

(2017.8.25. HE&I 노무법인 인재경영연구소 000 노무사)

- 노동부는 실질보다 명칭에 따른다. 식비 등 복리후생을 위한 성질의 급부는 기타수당 1, 기타수당 2로 이름을 바꿔라.
- 상여금은 월할지급하더라도 산정기간이 한 달을 초과하면 최저임금에 포함되지 않음. 산정기간을 한 달 단위로 바꿔라.
- 연장·휴일·야간근로에 대한 가산임금은 최저임금에 산입되지 않으므로 쓸데없이 법정보다 많이 주지마라.

중앙경제HR교육원 - 역대급 최저임금 상승에 따른 기업의 임금구조 대응방안

(2017.8.30.)

- 임금체불은 직원이랑 합의하면 처벌 안 받지만, 최저임금법은 처벌받아요. 왜



줄든 다 주면서 법위반을 하는 거죠? 회사 지출이 최소화될 수 있는 방법을 끊임없이 시뮬레이션하라.

- 상여금, 식대·교통비의 기본급화. 통상임금에는 포함되지만 최저임금 산입범위에 포함되지 않는 임금항목을 기본급화하라.
- 최저임금 미달분만큼 조정수당 지급. 최저임금 위반이 되는 직원 수가 적을 경우 해당 직원들만 대상으로 미달분만큼의 조정수당을 지급해도 된다.
- 임금총액에 변동이 없고, 기본급이 늘어 시급이 오르기 때문에 취업규칙 불이익 변경이 아니라서 노동자들의 별도 동의가 필요 없다.

※ 한겨레 2017.9.4.자 「최저임금 인상 무력화시키려 꿈수 배우는 기업들」 ... 고용노동부 관계자는 상여금·수당 조정은 취업규칙 불이익 변경에 해당할 수 있다고 밝힘.

중앙경제 이슈&리포트

역대급 최저임금 인상에 따른 임금체계 개선시 4가지 고려사항

(2017.8.1. 노무법인 유엔 000 노무사)

- 임금구성항목 간소화. 최저임금에 산입하지 않는 상여금, 식대, 교통비, 가족수당 등을 지급하는 비율이 높은 사업장의 경우에는 이러한 수당을 기본급에 산입시키는 등 임금구성항목을 간소화함으로써 최저임금을 인상시키는 방안을 고려.
- 고정연장수당 축소. 계산편의상 연장근로수당을 매월 고정금액으로 월급에 포함해 지급하는 포괄임금 형식의 근로계약을 체결한 사업장에서 실제 연장근로 시간보다 연장근로수당을 과다하게 책정해 월급에 포함했다면, 연장근로수당 중 일정금액을 기본급에 산입함으로써 사실상 최저임금을 인상시키는 방안.
- 단체협약 또는 취업규칙 개정을 통해 근로제공 없이 유급처리되는 시간수(인정 근로시간)를 줄여서 인건비 경쟁력을 확보하는 방안을 고려해 볼 것.
- 최저임금 상승으로 직접적 영향을 받는 직급은 사원에 국한되지만 사업장의 평균 임금인상률을 훨씬 상회하는 최저임금 인상률로 인하여 사원급여가 대리급여보다 높아지는 임금역전현상이 발생할 수 있으므로 근속급 및 승진급을 인상하는 방식을 포함하여 전반적인 임금체계 개선이 필요.

최저임금 대응매뉴얼

중기이코노미, 노무법인 원 000 노무사

최저임금 인상 대비 임금구성항목 간소화 필요 (2017. 9.22.)

- 기업대응방안은 첫째 복잡하고 다양한 임금구성항목을 간소화해 기본급 위주로 임금체계를 개선.
- 근로시간이 필요이상 장기간인 사업장은 근로시간의 낭비를 막을 수 있는 근무 체계를 갖추거나 직무분할로 연장근로를 줄여 수당 부담을 줄이는 방안.

중소기업 CEO리포트, IBK기업은행 기업지원컨설팅부 000 노무사

기업의 최저임금 체크포인트 (2017. 2.)

- 기업은 임금항목 중 최저임금에 포함하지 않는 임금을 최저임금에 포함하는 임금으로 전환해 임금 총액의 증가 없이 최저임금 기준을 충족할 수 있음.
- 다만 최저임금에 포함하지 않는 임금을 최저임금에 포함하는 임금으로 전환할 때는 불가피하게 통상임금도 증가하게 되어 미사용 연차수당, 시간외 근로수당 증가를 수반하므로 최저임금 충족에 따른 인건비 절감부분과 통상임금 증가에 따른 인건비 부담부분을 종합적으로 비교해 대응방안을 마련해야 함.

임금연구 연구논단, 한국경영자총협회 000 책임전문위원

최저임금제 적용에 있어 유의할 Point와 기업의 대응전략 (2008. 봄호)

- 최저임금에 산입되지 않는 수당, 상여금 등을 최저임금에 산입되는 임금으로 전환함으로써 실질적인 임금비용의 증가 없이 최저임금을 보전하는 것. 그러나 불가피하게 통상임금의 증가를 초래하게 되는 경우가 대부분인 바, 최저임금 해당근로자의 비율이 높지 않은 사업장에서는 통상임금 증가에 의한 비용증가가 최저임금을 인상하는 것보다 더욱 크게 되는 경우가 상당수 있다. 따라서 사업장의 최저임금 보전비용과 임금구성요소의 전환에 따른 비용(최저임금 해당 근로자비율, 현재 지급하는 수당의 통상임금 포함여부, 수당을 지급받는 근로자 범위, 통상임금 증가 비용)을 종합적으로 비교하여 적절한 대책 수립해야.
- 외국인 근로자 고용시 임금외 주거, 식사 등 상당액에 해당하는 현물급여 제공해도 최저임금에 포함되지 않음. 현물급여에 해당하는 금액만큼 기준임금을 인상시켜 최저임금 적용임금을 상승시키고 이를 다시 현물급여에 대한 대가로 회



수하는 방식. 새로 고용하는 근로자는 현물급여에 대해 애초에 대가를 지급하게 하고 근로자의 부담은 일정부분 임금에 반영시켜주는 방식을 선택함으로써 추가임금부담없이 최저임금 문제를 해소할 수 있음. 여기서 중요한 것은 새로 고용하는 근로자에게 지급하는 현물급여(주거, 식사)가 근로자가 반드시 수용해야 되는 것이 아닌, 선택가능한 영역이어야 한다는 것.

**김해시 산하출연기관 김해산업진흥의생명융합재단 중소기업비즈니스센터
경남 동부권 중소기업 최저임금 및 정규직전환 대응 컨설팅**

(2017.9.27. 한국능률협회컨설팅 000 노무사)

- 인건비 변동 시뮬레이션 및 최저임금 이슈사례분석·대응방안
- 근로계약 및 인사제도 개선, 임금 역전 현상에 대한 리스크 관리 등
- 10월 참가기업 대상 일대일 기업맞춤형 컨설팅 계획

CFO아카데미-사례를 통한 최저임금 인상에 따른 기업의 대응방안

(2017.8.29. 하나로컨설팅노무법인 000 노무사)

- 실제 사례를 통해 최저시급 인상에 따른 임금체계 변경 습득

중소기업진흥공단 부산경남연수원, 진주상공회의소

최저임금 인상에 따른 중소기업 대응전략 (2017.8.16.)

- 임금체계 간소화와 최저임금 범위 확대.

여수상공회의소 - 최저임금 인상에 따른 기업 대응방안 설명회

(2017.9.20. 동화노무법인 000 노무사)

- 근로시간이 많을수록 지급해야 할 최저임금액 증가. 근로시간 개념을 재정립할 필요.
- 소정근로시간 외에 연장, 휴일, 야간근로 등 추가근로 실시하는 사업장은 최저임금 인상에 대한 리스크가 높으므로 향후 소정근로시간 동안 업무집중도를 높여 노동생산성을 높이는 방향으로 조직문화를 개편.
- **유연근로시간제** 도입을 업무유형에 따라 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제, 사업장밖 간주근로시간제 등 근로기준법에서 정하고 있는

최저임금 대응매뉴얼

유연근로시간제를 적용할 수 있어 근로시간 단축효과외에도 기업의 총액 인건비 부담을 줄일 수 있음.

- 수습 등 초임 임금체계 개편, 복리후생 금품 및 고정 성과급의 기본급화 등 최저임금 대비 임금체계 개편방안 제시.

창원상공회의소 - 최저임금 인상에 따른 기업 대응방안 설명회

(2017.8.17. 동화노무법인 000 노무사)

거제상공회의소 - 최저임금 인상에 따른 기업 대응방안 설명회

(2017.9.5. 동화노무법인 000 노무사)

화성상공회의소 - 2018 최저임금 인상에 따른 기업 대응 교육

(2017.8.16. 노무그룹 정동 000 노무사)

2. 최저임금 산입제외 임금을 기본급에 포함

1) 상여금 또는 복리후생적 급부(식대, 교통비 등)를 기본급화

- 최저임금 인상분만큼 기본급을 올리고, 상여금을 삭감하면 임금 인상 없이 인상된 최저임금 위반을 피할 수 있음.

<변경전> 분기별 상여금 지급 - 최저임금 위반(단위: 만원)

항목	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	계
기본급	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	연 2400
상여금			150			150			150			150	



<변경후> 상여금 폐지 또는 축소 - 최저임금 위반 회피(단위: 만원)

항목	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	계
기본급	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	연 2400

항목	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	계
기본급	170	170	170	170	170	170	170	170	170	170	170	170	연 2400
상여금			90			90			90			90	

- 특히 식비, 교통비, 가족수당 등 생활보조적 급부는 일정금액 한도에서 근로소득세 비과세대상이므로 이를 기본급화할 경우 임금감소 효과가 실질적으로 나타날 수 있음. 기존 비과세대상인 식비나 교통비에 근로소득세가 부과면 실제 공제 후 임금은 감소하는 효과 나타남.

<변경 전> 식대 10만원 지급 - 최저임금법 위반(단위: 만원)

항목	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	계
기본급	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	연 1,920
식대	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	

<변경 후> 식대 10만원 기본급화 - 최저임금법 위반 아님(단위: 만원)

항목	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	계
기본급	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	연 1,920
식대	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

최저임금 대응매뉴얼

※ 임금조건 변경을 위한 법적 절차

- 「근로기준법」 제17조제2항은 “임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 소정근로시간과 주휴일, 연차유급휴가에 관한 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다”고 정하고, 상기 서면명시 의무 있는 임금관련사항이 “취업규칙 또는 단체협약의 변경으로 인하여 바뀐 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다”고 규정함. 따라서 임금과 관련하여 집단적 의사결정 방식에 의해 단체협약이나 취업규칙 변경절차에 따라 변경하는 경우, 반드시 개별 근로자의 동의를 받아야 하는 것은 아님 (근로기준법-797, 2009. 3. 26.).
- 다만, 단체협약이 없거나 취업규칙 변경절차를 거치지 않은 경우, 근로계약만으로 임금수준을 정하고 있는 경우에는 임금구성항목을 변경·폐지하거나 계산방법이나 지급방법을 변경하는 것은 근로계약상 서면 명시해야 할 의무가 있는 근로조건의 내용을 바꾸는 것이므로 개별 근로자의 동의를 받아야만 함.

첫째,

임금항목이나 지급·계산방식에 대해 취업규칙에 정한 바 없이 근로계약서에만 명시하고 있다면, 근로계약의 내용을 변경하지 않고서 임금항목의 변경, 폐지, 신설을 할 수 없음. 따라서 각 노동자별로 근로계약을 변경하기 위해서는 개별 노동자의 동의를 받아야만 함.

둘째,

임금항목이나 지급·계산방식에 대해 취업규칙에 정하고 있는 경우, 근로계약에 명시하고 있더라도 취업규칙 변경절차를 거치면 근로계약의 변경에 대해 개별 노동자의 동의를 받아야만 하는 것은 아님. 그러나 취업규칙 불이익변경의 경우 근로자과반의 동의 또는 근로자 과반으로 조직된 노동조합의 동의를 받아야 함.

- 취업규칙 변경을 통해 기본급화를 하는 경우, 취업규칙 불이익변경에 해당하



는지 여부가 관건임. 원칙적으로 각각의 임금항목은 별개이나 취업규칙상 일부 임금은 유리하게 일부 임금은 불리하게 변경하면 전체적으로 종합하여 불이익여부를 판단하게 됨.

기본급을 인상하였더라도 상여금을 삭감하거나 식대 등의 임금항목을 삭감 또는 폐지한다면, 삭감 또는 폐지된 임금항목만으로 바로 불이익한 변경이라고 단정할 수 없음. 기본급화되더라도 전체적으로 기존 임금수준의 저하가 발생하지 않으므로 취업규칙 불이익변경에 해당되는지 구체적으로 판단해야 함.(불이익변경 여부에 대해서는 후술)

셋째,

임금항목이나 지급·계산방식에 대해 취업규칙에 정하였음에도 취업규칙 변경 절차에 따르지 않고, 노사협의회를 통해 임금항목이나 지급방식 등을 변경하는 경우 유효한 근로조건 변경에 해당되지 않음.

노동부 유권해석 | 근로기준법-2015, 2004.4.22.

사용자가 취업규칙을 변경하고자 하는 경우에 당해 사업(장)에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없다면 근로자 과반수의 의견을 청취하여야 할 것인 바(불이익 변경시에는 동의를 얻어야 함), 근로자참여및협력증진에관한법률에 의한 노사협의회의 근로자위원은 원칙적으로 취업규칙 변경에 대한 의견청취 또는 동의를 권한을 가진 자로 볼 수 없을 것임.

취업규칙을 변경코자 하는 사용자는 변경될 취업규칙의 내용을 사업장에 게시·비치하거나 근로자에게 배부하여 종전 취업규칙을 적용받고 있는 근로자에게 충분히 주지시키고 그들의 집단적 의사결정방식에 의한 의견청취를 하거나 동의를 얻어야 하므로, 귀 질의상 ‘1.’의 경우와 같이 노사협의회는 근로자위원 선출시 임기 중의 취업규칙 변경에 대한 일체의 의견청취 권한을 위임한다 하더라도 개별 취업규칙의 변경건에 대한 위임이 있었다고 보기는 어려우므로 취업규칙 변경에 대한 의견청취 권한이 있다고 보기는 어려울 것으로 사료됨.

넷째,

임금항목에 대해 취업규칙에 정한 경우라도 노동조합과 단체협약을 체결한

최저임금 대응매뉴얼

때, 해당 노동조합의 조합원은 단체협약을 적용받게 됨. 노조법 제33조 제1항은 “단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다”고 정하고 있음. 다만 단체협약을 통해 취업규칙보다 불이익하게 변경하더라도 유리한 조건의 우선원칙이 적용되지 않는다고 하여, 새로 변경한 단체협약의 효력을 인정함.

대법원 2002. 12. 27. 선고 2002두9063 판결

협약자치의 원칙상 노동조합은 사용자와 사이에 근로조건을 유리하게 변경하는 내용의 단체협약뿐만 아니라 근로조건을 불이익하게 변경하는 내용의 단체협약도 체결할 수 있으므로, 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 것과 같은 특별한 사정이 없는 한 그러한 노사 간의 합의를 무효라고 볼 수는 없고, 단체협약의 개정에도 불구하고 종전의 단체협약과 동일한 내용의 취업규칙이 그대로 적용된다면 단체협약의 개정은 그 목적을 달성할 수 없으므로 개정된 단체협약에는 당연히 취업규칙상의 유리한 조건의 적용을 배제하고 개정된 단체협약이 우선적으로 적용된다는 내용의 합의가 포함된 것이라고 봄이 당사자의 의사에 합치한다고 할 것이다.

다섯째,

최저임금에 영향을 받는 비정규직 노동자에 대해 일부 임금항목을 기본급에 포함시키는 방식으로 특정 임금항목을 폐지하거나 삭감함으로써 차등지급하게 된다면 취업규칙 불이익변경 또는 단체협약 변경인지 여부와 상관없이 비정규직에 대한 합리적 이유 없는 차별에 해당될 수 있음.

아래 사건은 사용자가 기간제 또는 무기계약직에 대해서만 중식비를 폐지하고 기본급에 합산하여 최저임금을 회피하기 위한 탈법행위를 한 것과 관련하여 임금총액의 감소가 없다하더라도 중식비 항목을 폐지한 것은 합리적 이유 없는 차별이라고 봄. 특히 이 사건은 노동부의 근로감독을 통해 기간제 차별임이 확인되어 노동부가 노동위원회에 차별시정을 신청한 차별시정 통보사건임(노동부와 노동위원회 同旨).

강원지방노동위원회 2016. 9. 26.

강원2016차별1 원주원에농업협동조합 차별시정 통보

이 사건 사용자는 이 사건 근로자들과 계약자유의 원리 및 적법절차에 따라 관련 규정을 개정하였으므로 이 사건 근로자들에 대한 종식비 미지급은 합리적 이유가 존재하고, 2015년도 종식비가 2016년도 통상임금에 합산되어 지급되고 있어 이 사건 근로자들의 실질임금이 감소되었다고 볼 수 없으므로, 이 사건 근로자들의 차별적 처우에 관한 주장은 이유 없다고 주장한다. 그러나 이 사건 사용자는 2016년 최저임금 인상에 따른 인건비 인상부담을 경감하고자 기존에 ‘계약직 직원 이상’의 근로자들에게 지급되던 종식비의 지급대상을 ‘계약직 직원제외한 일반직 직원’으로 변경하는 내용으로 급여규정을 개정한 것으로 보이고, 이와 같은 종식비의 차별적 지급은 인건비 절감이라는 목적을 달성하기 위한 적정한 수단으로 볼 수 없으며, 기간제 근로자라는 이유만으로 자의적으로 차별하여 종식비를 지급하지 아니할 것으로 판단된다.

이 사건 사용자는 근로자의 동의를 얻어 급여규정을 개정한 후 기존 종식비를 급여에 합산하여 지급하였다고 주장하나, 근로관계 당사자간 합의가 있었다는 사실만으로 차별적 처우 금지에 관한 강행법규의 적용을 부인할 수 없고, 종식비와 같이 고정적·일률적으로 지급되는 임금 또는 실비변상적·복리후생적 금품에 해당하는 경우 업무의 난이도나 그 권한과 책임의 정도에 따라 달라지는 성격이 아님에도 불구하고, 이 사건 사용자가 정규직과 비정규직을 비교하여 차등 지급한 것은 합리성을 인정하기 어렵고, 달리 이 사건 차별적 처우에 합리적 사유가 존재한다고 보기 어렵다고 할 것이다.

춘천지방법원 원주지원 2017. 9. 6. 선고 2016가단34785, 37029 (병합) 판결

피고는 원고들에게 종식비 및 업무활동보조비를 지급하지 않는 대신, 통상임금을 인산하여 실질적인 임금수령액은 차이가 없다고 주장하나, 최저임금법에 따라 2016년 최저임금시급이 인상되었음에도 불구하고 원고들의 실제수령행은 2015년과 거의 동일하다. 결국 피고가 2016년부터 계약직 직원들에게 종식비 및 업무활동보조비를 지급하지 않기로 한 것은 2016년 최저임금 인상에 따른 인건비 인상 부담을 경감하려는 의도로 보인다.

피고가 종식비 및 업무활동보조비를 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직

최저임금 대응매뉴얼

직원들에게만 지급하고 계약직 직원에게는 지급하지 않기로 하는 내용의 조합 급여규정은 계약직 직원을 합리적 이유없이 차별하는 것으로 근로기준법 제6조의 균등처우규정을 위반하여 무효라고 봄이 상당하다.

※ 노사협의회 또는 근로자대표와의 합의로 임금조건 변경의 효력

- 상여금, 식대나 교통비 등 임금항목의 변경을 사용자가 취업규칙 변경절차를 거치지 않고, 노사협의회에서 근로자위원의 동의를 받아서 근로조건을 변경하려는 시도를 할 수 있음. 그러나 노사협의회는 취업규칙 변경권한을 갖고 있지 않음.
- 다만 근로자 과반의 자유로운 의사로 노사협의회는 근로자위원에게 위임하는 것은 가능하나 근로자위원 선출시 포괄적인 위임권한을 주는 것은 허용될 수 없고, 특정 근로조건의 변경을 전제로 한 위임만이 허용됨. 또한 특정 근로조건 변경에 대해 권한을 위임받은 노사협의회는 근로자위원 전체 득표수가 근로자 과반의 득표를 얻지 못하면 권한을 인정할 수 없음.

노동부 유권해석 | 근로기준법-2015, 2004.4.22.

...다만 근로자의 과반수가 자유의사에 기하여 취업규칙의 변경에 대한 의견청취 권한(이하 '동의권' 포함)을 노사협의회는 근로자위원에게 위임하였다면 그 근로자위원은 근로기준법상 취업규칙의 변경에 대한 의견청취의 권한을 가진 자로 볼 수 있다고 사료됨.

변경될 취업규칙의 내용을 근로자들에게 사전에 주지시킨 상태에서 근로자위원을 선출하면서 동 취업규칙 변경건에 대한 의견청취의 권한을 부여키로 하고 근로자 과반수의 찬성으로 근로자위원을 선출하였다면, 그 근로자위원은 근로자과반수로 부터 당해 취업규칙 변경건에 한하여 의견청취의 권한을 위임받았다고 볼 수 있을 것임.

이 경우에도 선출된 근로자위원이 다수인 경우에는 그 근로자위원의 전체득표수가 근로자 과반수에 미달하는 경우에는 취업규칙 변경에 대한 의견청취 권한이 있다고 보기는 어려울 것으로 사료됨.



★ 현장사례 대응★

사용자가 상여금 제도를 폐지하고 직능수당을 매월 50% 지급하는 것으로 근로 조건을 변경하면서 취업규칙 불이익변경절차를 거치지 않고 노사협의회를 통해 상여금을 최저임금 산입대상으로 바꾼 사례의 경우, △ 취업규칙 변경절차를 거치지 않고 노사협의회에서 임금조건을 변경한 것은 효력이 없다는 점, △ 노사협의회는 근로자위원은 특정 임금조건변경에 관한 유효한 위임권한을 얻은 바가 없다는 점, △ 노사협의회는 근로자위원을 사용자가 자의적으로 주임을 지명하여 선출한 것은 적법하게 선출된 근로자위원으로 볼 수도 없고 유효하게 개최된 노사협의회라고 볼 수 없다는 점, △ 상여금을 폐지하고 직능수당을 신설하여 임금총액이 감액되지 않았다 하더라도 최저임금 인상을 회피하기 위한 목적의 다른 사정이 없는 바 불이익변경으로서 근로자 과반의 동의 없이 임금조건 변경을 무효라는 점을 근거로 대응해야 함.

노동부 유권해석 | 노사협약과-239, 2004.1.30.

현행 근로자참여및협력증진에관한법률(이하 “근참법”) 제6조 제2항 및 동법 시행령 제3조에 따라 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 존재하지 않는 경우 노사협의회 근로자위원은 전체 근로자의 자유의사에 의하여 선출되어야 할 것으로 근로자들에 의해 자주적으로 구성된 선거관리위원회 등의 주관 하에 후보자등록 및 투표 실시 등이 이루어져야 할 것임. 이와 관련하여 근참법 제10조 제1항은 “사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해해서는 안 된다”고 규정함으로써 근로자위원 선출결과 등에 직·간접적으로 영향을 미칠 수 있는 일체의 사용자 행위를 금지하고 있는 바, 입후보 방해·제한 등 특정 근로자의 당선 내지 낙선을 목적으로 하는 행위뿐만 아니라 선거관리위원회의 구성·활동 등 근로자위원 선출절차에 관련한 제반사항에 대한 의사결정에 영향을 미치는 행위까지도 금지된다 할 것으로 근참법 제11조는 이러한 행위에 대한 시정명령을 규정하고 있음.

2016년도 임금협약 합의서

○○전기 주식회사 전선공장 노사 협의회는 근로자측과 사용자측 자주적인 협의를 통한 합의로 협약을 다음과 같이 체결한다.

- 다 음 -

제1조 기본급 인상

- ① 회사는 기본급 1,600원/일을 정액 인상한다.
- ② 초임인상은 2015년 초임기준 1,400원/일을 인상하며, 2016년 4월 1일부터 적용한다.

제2조 직능수당

- ① 종전 정기상여금 제도는 2016년 6월 30일부터 지급을 중단하고 제도를 전면 폐지한다.
- ② 회사는 직능수당을 신설하여, 기능직 근로자에게 다음 각 호와 같이 매월 지급한다.
 1. 6개월 이상 근무자 : 월 기본급의 50%
 2. 6개월 미만 근무자 : 월 기본급의 25%
- ③ 월 중간에 입사, 퇴사, 휴직, 복직 등의 사유 발생시 일할 계산하여 지급한다.
- ④ 직능 수당은 최저임금, 통상임금, 평균 임금에 포함한다.
- ⑤ 직능 수당의 적용시기는 2016년 7월 1일부터 한다.

제3조 적용시기

이 협약은 2016년 4월 1일부터 적용한다.

제4조 유효기간

이 협약의 유효기간은 2017년 3월 31일까지로 한다.

제6조 평화의무

노사 협의회는 전선공장내 질서확립과 산업평화를 위해 이 협약을 상호 성실히 준수하며, 유효기간 만료 도래시까지의 어떠한 사항도 제론 하지 아니한다

제7조 협의의 성립

이 협약의 성립을 증명하기 위해 협약서 2부를 작성, 근로자측과 사용자측이 상호 날인하여 각 1부씩 보관한다.

2016년 8월 2일

근로자측

생산기술팀 수석주임
생산기술팀 수석주임
생산기술팀 주 임
생산기술팀 주 임
ACC생산팀 수석주임
품질보증팀 주 임

2
3
4
5
6
7

사용자측

생 산 단 담 상 무 보
품질보증팀 부 장
생산기술팀장 차 장
ACC생산팀장 차 장
생산관리팀장 차 장
업무지원팀장 과 장

8
9
10
11
12
13

2016.7.1.부로
상여금 폐지
직무수당 신설
(매월 50% 지급)
최저임금산입을
위한 자의적 변경
시도

취업규칙의 임금체
계를 사용자가 지
명한 주임들과 노
사협의회에서 변경
하는 것은 효력 없
음



※ 최저임금 회피를 위한 단체협약 개약의 효력

- 단체협약에 명시된 임금체계와 임금항목, 계산방법을 사용자가 일방적으로 노동조합의 동의 없이 취업규칙을 변경하면 효력 없음. 또한 최저임금 산입 제외임금을 기본급에 반영하려고 단체협약 조문의 개정을 요구하는 경우, 원칙적으로 노동조합은 이러한 사용자의 개정 요구에 응할 의무가 없음.
- 최저임금 미달시 특정 항목으로 최저임금 미달분을 대신한다거나 식비나 교통비 등 최저임금 산입제외되는 임금항목을 최저임금 산입대상으로 본다는 합의는 최저임금법의 강행규정을 위반한 약정이기 때문에 단체협약 해당 조문은 무효가 됨.

대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결

근로자와 사용자 사이에 ‘비교대상 임금에 산입되지 않는 임금’을 비교대상 임금의 범위에 산입함으로써 최저임금에 미달하는 부분을 보전하기로 하는 약정이 있었다 하더라도 그와 같은 임금약정은 위와 같은 최저임금법 규정에 반하는 것으로 무효라 할 것이다. 원심이 제1심판결 이유를 인용하여, 원고들과 피고 사이에 비교대상 임금에 산입될 수 없는 연수수당(월 4만 원을 초과하는 부분)을 지급함으로써 최저임금에 미달하는 부분을 보전하기로 하는 약정이 있었다는 피고의 주장을 배척한 것은 결론에 있어 정당함.

2) 임금조건 변경의 불이익 여부

- 단순히 각각의 임금항목의 금액을 인상·인하하는 방법으로 임금항목을 조정하는 것이 아니라 임금항목의 통폐합이나 항목간 조정, 계산방법이나 지급방법을 변경하는 방식을 취하는 경우, 각 임금항목별로 각각 불이익을 판단하지 않고 전체적으로 불이익여부를 판단하게 됨.
- 임금총액은 변화됨 없이 최저임금 산입제외임금을 산입대상임금 항목으로

최저임금 대응매뉴얼

명칭만을 바꾸거나 산입대상임금에 합산하여 임금구성항목과 계산방법을 변경하는 것은 임금저하를 초래하지 않으므로 취업규칙의 불이익변경에 해당되지 않는다고 볼 가능성이 큼.

그러나 최저임금 위반을 회피하려는 목적 외에는 다른 임금항목을 변경할 타당한 이유가 없다면 이는 탈법행위로서 허용되어서는 안 될 것임. 또한 임금총액의 변화가 없는 임금구성항목, 계산방법의 변경이라 하더라도, **중전의 임금항목에 따르면 고시된 최저임금 결정의 인상에 따라 「최저임금법」 제6조제3항에 의해 임금인상의 효과가 발생할 것이 예정되었음에도, 임금항목변경으로 인하여 인상효과를 누리지 못하였다면 그 자체로 불이익변경으로 볼 수 있음.**

- 과거 노동부 행정해석은 임금총액을 그대로 유지한 채 임금구성항목을 조정하여 최저임금산입범위에 포함되지 않은 임금을 산입범위 임금으로 변경해도 근로자에게 불이익한 것이 아니기 때문에 무방하다고 판단하였음. 이때 근로자에게 불이익하지 않다고 판단한 근거는 최저임금 산입제외임금이 통상임금에 포함되지 않았던 점에서, 최저임금 산입대상임금으로 임금항목이 조정되면 통상임금에 포함되기 때문에 가산임금 계산시 유리하다는 점을 들고 있음. 그러나 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 식대나 교통비, 정기상여금 등이 최저임금 산입제외임금이지만 이미 통상임금에 포함되는 임금에 해당된다면, 최저임금 산입대상임금으로 변경하는 사용자의 조치는 오로지 근로자에게 최저임금 적용에서 불이익한 효과만 남김. 따라서 임금구성항목·계산방법을 변경하기 위해 취업규칙을 변경하는 것은 취업규칙 불이익변경으로 과반수로 조직된 노동조합의 동의 또는 근로자집단의 과반 동의를 받아야만 함.

노동부 유권해석 | 임금근로시간정책팀-3208, 2007. 10. 24.

감시·단속적 근로자에 대한 최저임금 적용을 앞두고 중전의 임금총액은 그대로 유지한 채 임금체계 및 구성항목을 조정하여 최저임금 산입범위에 포함되지 않



은 임금(예컨대 상여금, 급식비 등)을 최저임금 산입범위는 임금(예컨대 기본급 등)으로 변경하더라도 이는 종전 임금수준을 저하시킨 것으로 볼 수 없음.

이러한 **임금체계 및 구성항목의 조정이 근로자에게 불이익한 것으로 볼 수 있는 지 여부**에 대하여는 야간근로가산수당 또는 연월차유급휴가 미사용수당의 산정 기초가 되는 통상임금이 종전보다도 올라가게 되어 근로자에게 유리하게 적용한다고 할 것이므로 이를 불이익한 변경이라고 볼 수 없을 것임.

다만 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 상여금이나 급식비에 대한 지급근거가 모두 규정되어 있는 경우라면 일부규정(예컨대 근로계약)의 임금체계 및 구성항목을 변경하는 것으로 그칠 것이 아니라 관련 규정 모두를 변경하는 것이 바람직함.

첫째,

최저임금의 목적상 생활보조적 성질의 임금의 구성항목을 변경(기본급 인상하고 식비나 교통비를 삭감 또는 폐지)하는 경우에는, 해당 임금분의 지급 성격이 생활보조적 성격이 있다는 점을 가급적 명시할 것.

- 외관상 명칭이 최저임금산입제의 임금처럼 보여도 그 실질이 최저임금산입 대상인 소정근로의 직접적 대가와 관련되어 있다면 최저임금에 산입됨. 반면에 명칭은 소정근로의 대가로 보여도 본래 지급의 기초가 생활보조적 성격의 임금분이라면 최저임금에서 제외됨.

임금의 생활보조적 성질의 임금이라면 임금구성항목을 변경하였더라도 이러한 탈법적인 행위에 대해서는 최저임금 산입대상에서 당연히 제외된다고 단정할 것은 아님.

노동부 행정해석 | 근로기준과-4588, 2009. 11. 6.

■ 3사제도 통합시 각종수당의 통폐합 후 생성된 복지수당

3개사가 통폐합하는 과정에서 대리 이하 전 직원에게 지급하기로 노사가 합의한 후 취업규칙에 지급근거를 매월 정기적·일률적으로 지급하는 수당으로서,

최저임금 대응매뉴얼

단지 명칭만 ‘복지수당’일 뿐 근로자의 생활보조나 복리후생을 위한 성질의 것으로 지급된다고 볼 수 없으므로 이는 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입된다고 할 것임.

노동부 유권해석 | 임금정책과-4308, 2004. 11. 9.

승무수당이 만근(개근)여부와 상관없이 승무일수별로 1일당 11,000원을 지급한다는 조건에 따라 지급되었다면 최저임금 적용을 위한 임금에 산입된다고 할 것임. 다만 승무수당이 그 명칭과는 다르게 실질적으로는 「최저임금법 시행규칙」 별표1에 의해 최저임금 산입범위에 포함되지 않는 근로자의 생활을 보조하거나 복리후생을 위한 성질의 임금(연초대, 교통비, 식대 등)으로 지급되었다면 최저임금에서 제외된다고 할 것임.

둘째,

생활보조적 성질을 띠는 임금이 아닌 **개인 생산실적과 무관하거나 변동적 급부로 정기적·일률적으로 지급되지 않는 임금**은 기본급 또는 기타수당 등으로 지급항목의 명칭을 변경하거나 항목변경을 하지 않더라도 지급조건을 바꾸어 정기적·일률적으로 고정급화하면 급부의 성질 자체가 변경되기 때문에 최저임금 산입대상임금이 됨.

- 이러한 경우에는 최저임금 산입대상에 포함되지만 동시에 통상임금 산입대상에도 포함되기 때문에 법정가산수당 산정에서는 유리할 수 있음. 따라서 연장·휴일·야간근로가 많은 사업장이라면 통상시급 상승으로 인한 임금효과를 고려할 수 있음.

노동부 유권해석 | 임금68200-525, 2001. 7. 27.

기본급화된 봉사료의 경우 사용자가 일괄 관리하여 배분하던 일정 부분을 고정급화 시켰다고 하나, 법정 제수당 및 상여금의 산정기준으로 삼는 등 그 성격이 이미 변화되었다면 통상의 임금체계상의 기본급과 달리 볼 이유가 없으므로 봉사료 중 기본급화된 부분은 최저임금의 적용을 위한 임금의 산입범위에 포함시키는 것이 타당함.

셋째,

정기상여금을 기본급화하는 경우, 상여금의 성질에 따라 판단해보아야 함.
정기상여금이 통상임금에 해당하나 단지 1월을 초과하는 기간을 통해 산정되는 임금이기 때문에 최저임금 산입제외임금이라면, (생활보조적 임금과 유사하게) 기본급화시 최저임금 산입대상임금이 되는 것을 유일한 목적으로 하는 등 노동자들에게 불리한 변경에 불과하여 취업규칙 불이익변경에 해당된다고 볼 수 있음.

다만 정기상여금이라도 성과상여금과 같이 고정성이 결여되어 통상임금에 제외되는 임금이라면, (변동적 임금과 유사하게) 기본급화시 최저임금산입대상이 될 뿐 아니라 통상임금 포함대상이 되므로 불이익변경이라고 단정할 수 없음. 통상임금으로 산입되더라도 시간외근로가 거의 발생되지 않는 사업장과 같이 통상임금 인상에 따른 이익보다 최저임금 인상 회피 효과가 훨씬 커서 노동자들에게 상당한 불이익을 초래한다면 취업규칙 불이익변경에 해당한다고 보아야 함.

넷째,

포괄임금형식의 근로계약을 맺는 사업장의 경우, 실제 연장근로시간보다 고정연장근로시간을 더 넓게 책정해두는 경향이 있음. 통상시급을 낮추고 연장근로가산수당 차액청구를 막기 위해서임. **실제 연장근로시간에 맞춰 고정연장수당을 축소하고 기본급에 산입하여** 사실상 최저임금 인상을 회피할 수 있게 됨. 기본급에 산입되는 만큼 통상시급은 증가될 수 있으므로 취업규칙 불이익변경으로 단정하기 어려움. 그러나 이미 통상임금에 해당되는 정기상여금, 고정OT수당을 기본급화하여 최저임금을 회피하는 것은 최저임금 회피 효과외에 다른 사정이 없으므로 불이익변경으로 해석될 수 있음.

월간 노동법률, 법무법인 아이앤에스 000 변호사

최저임금 인상에 따른 기업의 대응방안 (2017.9월호 Vol.316)

- 임금항목 간소화

최저임금 대응매뉴얼

기업이 여러 항목으로 구성된 수당을 기본급으로 편입해 임금구성항목을 간소화하는 임금체계 개선을 일방적으로 할 수 있는지가 문제 된다. 이에 대해 고용노동부는 과거 <최저임금제도 업무처리지침>에서 감시-단속적 근로자나 택시근로자에 대한 최저임금제의 적용 사례에서는 기존의 임금총액은 변경하지 않고 그 안에서 상여금이나 각종 수당을 기본급에 포함하도록 임금체계에 임금구성 항목을 변경하는 등의 사례가 있었다. 이에 대해 고용노동부는 기존의 임금총액을 그대로 유지하면서 임금구성 항목의 조정-변경을 통해 상여금이나 수당을 통상임금화했다면 비교대상임금에 포함됨은 물론 야간근로 가산수당이 높아지므로 반드시 근로자에게 불이익한 변경으로 보기는 어렵고, 다만 임금체계를 변경하는 경우에 관련 규정(단체협약, 취업규칙, 근로계약 등) 모두를 변경하는 것이 필요하다는 입장을 보인 바 있다.

또한, 임금구성항목 중 최저임금에 산입되지 않는 식대, 교통비, 가족수당 등을 기본급에 편입하더라도 근로자가 수령하는 임금은 동일하거나 통상임금이 상승하는 만큼 가산수당이 높아지므로 근로자가 수령하는 임금 총액도 높아질 가능성이 있다. 나아가 임금항목의 구성과 지급은 최저임금에 미달하지만 않는다면 사용자의 자유에 속한다는 것을 고려한다면 기업이 자유롭게 임금체계 구성의 간소화 등을 통해 최저임금 상승에 따른 부담을 피할 수 있는 여지는 있을 것으로 보인다. 더욱이 현재 경제 상황에서 역대 3번째로 높은 최저임금 상승률을 고려한다면 기업의 갑작스런 경영상 부담을 고려해 법에 저촉되지 않는 임금구성 항목의 변화는 사회통념상 합리성을 인정받을 수 있는 여지도 있다.

그러나 위 고용노동부의 지침이 나온 시점과 달리 현재는 식대 및 상여금 등이 통상임금에 해당한다고 보기 때문에, 최저임금에 산입되지 않던 식대 등을 기본급으로 편입하는 경우와 그렇지 않고 최저임금 인상분만큼 기본급만을 인상하는 경우에 각 근로자가 받게 될 총임금을 비교하면 특별한 사정이 없는 한 전자보다 후자가 더 클 것이고, 기존에 최저임금에 산입되지 않던 식대 등을 기본급에 편입함으로써 인상된 최저임금을 전부 또는 일부를 상쇄시켜 버린다면 최저임금 인상의 효과가 없다는 점에서 불이익변경의 위험을 배제할 수는 없다.

따라서 기업으로서는 임금구성항목을 간소화해서 기본급으로 편입하더라도 불

이익변경의 위험이 있기 때문에 근로계약을 체결하거나 변경하는 경우 근로자의 동의를 받아야 하고, 만일 임금구성 항목이 규정된 임금규정 등 취업규칙을 개정할 때에는 노동조합의 동의 또는 근로자 과반수의 동의를 받는 게 법률적으로 안전할 것이다.

- 고정OT수당 축소

우리나라의 기업들 중에는 근무 중 발생할 가능성이 있는 시간외 근로 등을 대비해서 고정OT를 포함한 근로계약을 체결한 사업장이 많다. 그러나 실제 연장 근로시간보다 고정OT수당을 과다하게 책정해 급여에 포함했다면, 고정OT수당 중 일정금액을 기본급에 산입하는 방안을 고려할 수 있다. 그러나 고정OT수당 축소는 ①최저임금 인상의 효과가 상쇄된다는 점, ②근로자가 수령하는 임금에서 불이익이 있을 수 있다는 점, ③이는 직접적으로 근로자의 수당이 감소하는 효과를 불러올 수 있다는 점에서 앞서 임금구성항목의 변경과 마찬가지로 불이익변경으로 해석될 여지가 있다. 따라서 근로계약서 갱신 시 근로자의 동의를 받아야 하고, 만일 임금규정 등 취업규칙에 규정하고 있다면 노조의 동의 또는 과반수 근로자의 동의를 받아 개정하는 게 법률적으로 안전할 것이다.

3. 1개월 초과 산정임금을 월할 지급방식으로 변경

1) 상여금의 지급방법을 월할 분할지급

- 정기상여금의 경우 연간 단위로 정하여 1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정되는 경우는 매월 분할 지급하는 것이라도 최저임금 산입범위에 포함되지 않음. 최저임금법 시행규칙 별표1의 ‘1개월을 초과하는 기간에 걸친 해상 사유에 따라 산정’ 하는 임금은 최저임금 산입제외임금에 대

최저임금 대응매뉴얼

한 상여금의 ‘지급주기’가 아닌 상여금의 ‘산정기간’을 최저임금 산입 여부의 기준으로 정한 것임.

노동부 유권해석 | 근로기준정책과-6817, 2015. 12. 14.

상여금을 연간 단위로 정하는 등(연 800%) 1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정하여 매월 분할 지급하는 것이라면 최저임금 산입범위에 포함되지 않을 것이나, 산정주기가 1개월을 초과하지 아니하고 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 경우에는 상여금 등의 명칭과 관계없이 최저임금 적용을 위한 임금에 산입될 수 있을 것으로 사료됩니다.

법제처 유권해석 | 15-0501 2015. 9. 30.

단체협약에 근거하여 1년을 단위로 산정되어 근로자 모두에게 매월 정기적·일률적으로 지급되는 상여금은 「최저임금법」 제6조에 따른 최저임금에 산입하지 아니하는 임금에 포함된다. (「최저임금법」 제6조제4항제1호 및 같은 법 시행규칙 제2조 본문에 따른 별표 1에서는 최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위를 구체적으로 정하면서, “1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금”을 최저임금에 산입하지 아니하는 임금으로 규정함으로써, 상여금의 “지급주기”가 아닌 상여금의 “산정기간”을 최저임금 산입 여부의 기준으로 하고 있습니다. 즉, 매월 일률적으로 지급되는 상여금이라 할지라도 상여금이 1년을 단위로 산정됨으로써 상여금 산정기간이 1개월을 초과하는 것인 경우에는 그 상여금은 같은 법 시행규칙 별표 1에서 규정하고 있는 최저임금에 산입하지 아니하는 임금에 해당한다고 할 것입니다.)

- 따라서 상여금을 특수작업수당으로 임금항목의 명칭만으로 변경하면서, 월 지급방식으로 바꾼 것에 불과하다면 이는 1월을 초과하여 발생한 임금으로서 최저임금에서 제외됨.

노동부 행정해석 | 임금근로시간정책팀-188, 2008. 1. 18.

- 상여금을 특수작업수당으로 명칭 변경하고 매월 분할지급 하도록 한 경우



연 300%의 상여금을 임금 명칭만 특수수당으로 변경하여 매월 일정금액을 분할 지급하였다면 1월을 초과하는 기간에 걸친 사용에 의하여 산정하는 임금에 해당하므로 최저임금의 산입범위에 포함되지 않을 것임.

- 그러나 상여금이 연간 단위로 산정되는 경우에는 월할로 지급방식만을 바꾸는 것은 최저임금 산입제외임금에 해당되지만, 상여금의 산정기간을 월단위로 변경하는, 즉 상여금의 계산방법을 월 산정방식으로 변경하면 최저임금 산입대상임금에 해당될 수 있음.
- 노동부는 단체협약, 취업규칙 등에서 상여금(총액)을 1개월 초과하는 기간으로 산정하는 경우, 가령 단체협약이나 취업규칙 등에 “상여금은 연간 기본급의 600%로 하고, 짝수 달에 상여금의 100%를 지급한다”는 규정의 경우, ‘상여금은 연간 기본급의 600%로 한다’는 부분은 그대로 두고 “12분의 1로 분할하여 매월 지급”, “월 단위로 분할하여 매월 임금지급일에 지급한다.”로 규정하면 최저임금 산입제외에 해당함. 반면 “상여금은 월 기본급 50%를 매월 지급한다.”고 규정을 변경하면, 최저임금 산입대상임금에 해당한다고 판단할 여지가 있음.

그러나 상여금을 오로지 최저임금에 산입되도록 하기 위해 월단위 산정방식으로 변경하는 것은 임금총액의 삭감이 없다하더라도 최저임금 인상효과를 막기 위한 임금체계변경으로서 불이익취급에 해당된다고 보아야 함.

2) 임금의 성격 자체가 최저임금의 대상이 될 수 없는 상여금

- 상여금을 월단위로 산정하여 지급하는 방식이라도, 상여금의 지급조건 및 계산방식에 따라 임금의 성격 자체가 최저임금으로서 부적절한 것이라면, 월단위 산정기간·월할 지급과 무관하게 최저임금 산입대상임금이 될 수 없음.

최저임금 대응매뉴얼

첫째,

사용자의 재량에 의해 지급여부나 지급율이 변경될 수 있는 임금은 최저임금 산입대상에서 제외됨. 가령 매월 사정에 따라 지급율이 변동되거나 출근 성적에 따라 지급액이 변동되는 상여금은 월단위 산정기간을 두고 있다고 하더라도 최저임금의 목적상 최저임금 산입제외임금임.

노동부 행정해석 | 임금68200-471, 2003. 6. 20.

■ 매월 출근성적에 따라 변동되는 기본급의 50%를 지급

취업규칙상 상여금 지급률을 정함이 없이 사정에 따라 기준을 설정할 수 있도록 하고, 실제로 본사 및 현장별로 그 지급률을 달리하여 출근성적에 따라 지급액이 변동될 수 있도록 되어 있다면, 이는 소정의 근로시간 또는 근로일에 대하여 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금으로 보기 어려우므로 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입되지 않을 것임.

둘째,

재직자요건이나 근로일수 충족요건을 두어 지급여부를 달리한다면 최저임금 산입대상이 될 수 없음. 최근 통상임금 산입대상에서 제외하기 위해 상여금 지급조건에 “재직중인자에 한하여 지급한다”는 규정을 두거나 “근무일수 ○일 이상 근무한 경우에 지급한다”는 규정을 정한 경우에는 재직여부나 근무일수에 따라 지급여부가 달라지기 때문에 소정근로에 상응하여 지급되는 정기적·일률적 대가라고 볼 수 없으므로 최저임금 산입제외임금에 해당된다고 할 것임.

가령 정기상여금의 경우 재직자 요건을 두어 통상임금에 산입되지 않는 것은 통상임금의 고정성 기준을 충족하지 못한 것이라고 평가되는 것과는 별개로, 상여금의 지급시점 이전에 퇴사하였다는 이유만으로 산정기간 내에 근로를 제공한 것에 상응하여 대가를 지급받을 수 없다면, 최저임금으로서 ‘소정 근로의 대가에 상응하여 지급되는 임금’이라고 평가되기 어려움. 즉 정기상여금의 산정기간을 1개월 단위로 정산하여 지급하더라도, 지급시



점의 재직자 요건을 갖추지 못하는 경우 상여금을 지급하지 않는다면 이는 월단위 산정임금이라도 최저임금 산입대상이 될 수 없다고 보아야 할 것임.

4. 소정근로시간 축소

1) 근로계약 변경을 통한 근로시간의 축소

- 최저임금 인상으로 인한 임금인상을 피하기 위해 최저임금 산입대상임금을 소정근로시간수로 나누어 최저시급을 계산할 때 소정근로시간수를 줄여 최저시급을 올리는 방법임.
- 원청 사용자가 최저임금수준에 맞추어 도급계약을 체결한 후 최저임금이 인상된 이후에도 도급대금을 최저임금수준으로 인상조정하지 않으면, 하청업체는 인건비를 최저임금에 맞추기 위해 소정근로시간을 줄이는 방법을 가장 일반적으로 사용함.

구분	2017년	2018년
시급	6,470원	7,530원 (▲16.4%)
근로시간 (유급)	8시간	7시간
휴게시간 (무급)	1시간	2시간
월 유급 근로시간	209시간	182시간
임금총액	1,352,230원	1,370,460원 (▲1.3%)

- 소정근로시간을 변경하는 것은 근로계약을 변경하기 위해 개별 노동자의 동의를 받거나 취업규칙이나 단체협약을 변경하는 절차를 거쳐야 함. 소정근로시간의 단축이 오로지 월 지급임금의 감소를 초래할 뿐 업무상 필요성이 없다면 취업규칙 불이익변경이라고 판단될 수 있음.

최저임금 대응매뉴얼

- 취업규칙 불이익변경인지 여부는 변경의 취지나 경위, 해당 사업체의 업무의 성질, 취업규칙 각 규정의 전체적인 체제 등 제반사항을 종합하여 판단하도록 하고 있음(노동부 근기68207-2750, 2000. 9. 9.). 가령 실제 업무수행에 필요한 시간이 줄어들었다고 볼 수 없거나 실제 사업장의 체류시간은 변경되지 않고 근무시간 중의 휴게시간만 늘어난 경우 등은 임금을 저하시키려는 직접적인 의도라도 판단되므로 취업규칙 불이익변경에 해당될 수 있음.

2) 유급처리시간(인정근로시간)을 축소

- 최저임금 산입대상임금을 시급으로 환산한 금액을 낮추기 위해, 소정근로시간수 중에서 유급처리시간을 줄여 최저시급액을 높이는 방법도 최저임금 위반을 회피할 수 있는 편법으로 소개되고 있음. 가령 월 유급근로시간수가 226시간(토요일 4시간유급) 또는 243시간(토요일 8시간유급)인 사업장에서는 단체협약 또는 취업규칙 개정을 통해 근로제공 없이 유급처리되는 시간수를 줄여서 통상임금/최저임금에 산입되는 월 임금을 낮출 수도 있는 동시에, 최저임금 산정을 위한 근로시간수(실 소정근로시간+유급처리시간)도 낮춰 최저임금 위반도 회피할 수 있게 되는 것임.

구분	2017년	2018년
임금총액	월 160만원(토요일4시간유급)	월 160만원(토요일4시간무급)
유급근로시간	226시간	209시간
시급환산	7,080원	7,655원
	▽	▽
최저임금	6,470원	7,530원
법위반여부	×	×



- 유급처리되는 시간을 축소하려면 유급휴(무)일을 정한 취업규칙 또는 단체협약을 불이익하게 변경하는 것이므로 근로자집단의 과반동의 또는 노동조합의 동의 절차를 거쳐야만 함.

3) 간주근로시간제 도입

- 근로기준법 제58조는 “근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다”고 하고, “통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에도, 근로자대표와의 서면합의를 하면 그 합의에서 정하는 근로시간을 통상 필요한 시간으로 본다”고 정하고 있음.
- 대표적으로 외근서비스업무나 택시운전 등 사업장 밖에서 주로 근무하는 업종의 경우, 혹은 경비원과 같은 감시단속적 업무의 경우 기업이 근로시간을 산정하기 어렵다고 주장하며 간주근로시간제도를 적용함. 이에 따르면 최저임금액을 기준으로 거꾸로 간주근로시간을 더 짧게 정하여 최저임금 위반은 회피함. 그러나 실제 장시간 노동이 불가피하기 때문에, 사실상 실제 일하는 시간당 임금은 최저임금을 훨씬 밑돌게 됨.
- 그러나 실제 업무의 성격상 근로시간을 산정하는 것이 불가능하지 않다면, 간주근로시간제가 유효하다고 보기 어려움. 또한 외근업무로 실질적으로 사용자가 구체적인 업무지시가 불가능한 경우에 한해서만 간주근로시간제를 활용할 수 있도록 하는 것이기 때문에, 사용자가 외근업무 중에도 업무지시나 통제가 가능하다면 간주근로시간 서면합의가 있어도 간주근로시간이라고 볼 수 없음.

노동부 행정해석 | 근로개선정책과-6390, 2012. 11. 28.

재량근로시간제란 근로기준법 제58조제3항의 규정에 따라 업무의 성질에 비추어 업무수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 근로시간을 소정근로시간으로 인정하는 제도이며, 서면합의에는 대상 업무 및 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관해 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용, 근로시간의 산정은 그 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용이 명시되어야 합니다.

근로자 개인의 재량으로 선택한 업무수행수단 및 시간배분방법으로 인해 서면합의로 정한 근로시간을 초과한 경우에는 법정 근로수당을 청구할 수 없을 것입니다. 다만 **서면합의했음에도 사용자가 업무수행방법에 대해 구체적인 지시를 하고 출·퇴근 시간을 통제한다면, 이는 재량근로로 볼 수 없으므로 실근로시간에 따라 근로시간을 산정해야 하고 법정 근로시간을 초과한 경우에는 법정 근로수당을 지급해야 할 것입니다.**

5. 최저임금을 회피하기 위한 임금체계 변경

- 특정 임금구성항목만을 기본급화하거나 월할지급방식으로 변경하는 경우, 최저임금 위반을 회피하기 위한 탈법임이 쉽게 드러나기 때문에 취업규칙 불이익변경 절차를 거치지 않을 경우 사용자가 부담을 느낄 수 있음.
- 임금체계 전체를 개편하거나 임금총액의 인상 또는 특정 임금항목을 추가하여 임금인상으로 보이도록 하여 취업규칙 일방적으로 변경할 가능성 있음.

1) 포괄임금약정의 유효성

- 포괄임금약정이란 ‘기본임금을 정하지 않은 채 시간외근로 등에 대한 제수당을 포괄한 임금총액을 약정’하거나 ‘기본임금을 산정하면서도 법정



제수당을 구분하지 않고 일정액으로 정하여 실제 근로시간수와 상관없이 지급하기로 약정' 하는 임금계약임.

- 기본임금이나 소정근로시간을 정한 포괄임금제의 경우, 소정근로시간을 초과하여 실제 근로를 제공하였다면 임금총액 중 연장·휴일·야간근로가산수당 등을 산정하여 제외하는 방법으로 최저임금산입대상 임금을 가려내어 최저임금 비교를 위한 지급환산이 가능함.

또한 최저임금에 미달하였다면 최저임금에 미달한 임금을 재산정한 후 법정 통상시급을 재산정하여 연장·휴일·야간근로가산수당 등의 법정 제수당에 미달하는 금액을 차액 청구할 수도 있음. 다만 소정근로시간으로 정한 것과 달리 실제 근로시간수를 입증할 책임은 노동자에게 있기 때문에 최저임금 위반여부를 판단하는데 실무적인 어려움이 있음.

(가령 사용자가 법정근로시간보다 짧게 소정근로시간을 설정하였으나 실제 근로시간이 더 길다면 실제 근로시간에 대한 입증을 통해 초과노동에 대한 가산임금 미지급에 대한 임금채불뿐 아니라 최저임금 위반에 해당될 수 있음.)

- 한편 기본임금이나 소정근로시간을 정확히 정하지 않고 월임금액에 모두 녹아있다고 정하는 포괄임금제의 경우에도 실제 근로시간을 기준으로 역산하여 최저임금 미달여부를 확인해볼 수는 있음. 그러나 소정근로시간수를 정확히 산정할 수 없기 때문에 최저임금 위반여부를 판단 자체가 불가능한 경우들이 많음. 이른바 ‘호출노동’으로 사용자의 임의적으로 근로시간을 운용하는 경우 소정근로시간 산정이 매우 어려울 수밖에 없음.
- 실질적으로 실근로시간을 산정할 수 있다면, 최저임금액을 산출할 수 있어 포괄임금약정이 유효하다 하더라도 최저임금 위반여부를 판단할 수 있음. 그러나 경제위기 이후 고용유연화정책과 맞물려 포괄임금약정이 확산되었을 당시 법원은 판례를 통해 포괄임금약정을 광범위하게 허용해주었고, 기업 입장에서 포괄임금약정은 법에 따른 초과노동·휴일노동·야간노동에

최저임금 대응매뉴얼

대한 가산수당의 부담없이 저렴한 비용으로 노동력을 이용할 수 있는 손쉬운 임금체제로 인식되면서 거의 전 산업에 일반화되었음.

- 뒤늦게 법원은 포괄임금제의 탈법적 위험성을 인식하고 2010년 경부터 포괄임금약정의 유효성에 대한 엄격한 제한을 시작하였고, 대법원은 포괄임금제는 ① 근로시간의 산정이 실질적으로 곤란한 경우에만 허용될 수 있고, ② 노동자에게 불이익하지 않아야 하며, ③ 포괄임금 합의가 객관적으로 존재한다고 인정되는 경우에만 포괄임금제를 적용할 수 있으며, ④ 포괄임금약정을 하였더라도 취업규칙이나 단협 등 세부임금항목이 명시되어 있다면 포괄임금약정이 성립되었다고 볼 수 없다는 등 성립요건에 대해 엄격한 제한을 하는 판결이 대세를 이룸.

대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결

감시·단속적 근로 등과 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 이러한 경우에도 근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다.

대법원 2016. 9. 8. 선고 2014도8873

근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 하므로, 이러한 경우에 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결한 때에는 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는지를 따져, 포괄임금에 포함된 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달한다면 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금 지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이

고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의하여 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다

대법원 2016. 8. 24. 선고 2014다5098(본소), 2014다5104(반소) 판결

사용자와 근로자가 근로계약을 체결함에 있어서는 기본임금을 정하고 이를 기초로 각종 수당을 가산하여 지급하는 것이 원칙이다. 그러나 기본임금을 정하지 아니한 채 각종 수당을 합한 금액을 월 급여액이나 일당임금으로 정하거나 기본임금을 정하고 매월 일정액을 각종 수당으로 지급하는 내용의 이른바 포괄임금제에 의한 임금지급계약 또는 단체협약을 체결하였다고 하더라도 그것이 근로자에게 불이익하지 않으면 유효하다. 그런데 포괄임금제에 관한 약정이 성립하였는지 여부는 근로시간, 근로형태와 업무의 성질, 임금 산정의 단위, 단체협약과 취업규칙의 내용, 동종 사업장의 실태 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 근로형태나 업무의 성격상 연장·야간·휴일근로가 당연히 예상되는 경우라도, 기본급과는 별도로 연장·야간·휴일근로수당 등을 세부항목으로 나누어 지급하도록 단체협약이나 취업규칙, 급여규정 등에 명백히 규정되어 있는 경우에는 포괄임금제에 관한 약정이 성립되었다고 볼 수 없다.

대법원 2016. 10. 13. 선고 2016도106 판결

단체협약이나 취업규칙 및 근로계약서에 포괄임금이라는 취지를 명시하지 않았음에도 묵시적 합의에 의한 포괄임금약정이 성립하였다고 인정하기 위해서는, 근로형태의 특수성으로 인하여 실제 근로시간을 정확하게 산정하는 것이 곤란하거나 일정한 연장·야간·휴일근로가 예상되는 경우 등 실질적인 필요성이 인정될 뿐 아니라, 근로시간, 정하여진 임금의 형태나 수준 등 제반사정에 비추어 사용자와 근로자 사이에 그 정액의 월급여액이나 일당임금 외에 추가로 어떠한 수당도 지급하지 않기로 하거나 특정한 수당을 지급하지 않기로 하는 합의가 있었다고 객관적으로 인정되는 경우이어야 할 것이다.

- 그럼에도 포괄임금약정에 대해 정부가 엄격한 근로감독을 다하고 있지 않아, 근로시간을 정하기 어려운 경우에 해당되지 않음에도 최저임금을 계산하기 위한 소정근로시간을 확정하기 어렵다는 이유로 최저임금 위반 및 저임금·장시간 노동의 착취 사례가 빈번하게 발생되고 있음.

최저임금 대응매뉴얼

2) 연봉제 도입의 문제점

- 연봉제는 문언상은 임금산정단위를 연단위로 하여 연간 임금총액을 정하고 이를 월단위로 분할하여 지급하는 형식이나 사실상 개별 근로자별 차등 임금을 본래적 목적으로 함. 따라서 고정급여뿐 아니라 성과급이나 특별급여 등 변동적 급부, 복리후생적 급부를 포함하게 됨. 연단위로 기존의 세부임금항목들을 하나로 묶거나 포괄하는 임금구조를 취하기 때문에 사실상 포괄임금제의 한 유형으로 분류되기도 함. 가령 복리후생적 급부 등 최저임금에 산입되지 않는 임금의 전부 또는 일부를 기본급여와 포괄하면 사실상 복리후생적 급부 등이 최저임금 산입대상이 될 수 있기 때문에, 연봉제를 통해 최저임금 인상을 회피하는 것이 가능함. 따라서 사실상 연봉제 개편은 곧 임금구성항목의 변경 또는 폐지, 지급방법과 계산방법의 변경을 당연히 내포하게 됨. 임금의 구성항목, 지급방법, 계산방법의 변경은 근로계약상 명시해야 하는 사항으로(근로기준법 제17조) 당연히 근로계약, 취업규칙, 단체협약 변경절차를 거쳐야 하는 사항임.

박수근(2001), “연봉제의 실시에 있어 몇 가지 문제점”, 노동법학 제13호

연봉제는 정기승급의 폐지나 제수당의 정리, 통합만이 아니고 임금결정기준의 변경에 의한 임금액의 유지나 인하의 가능성도 포함하여 도입하는 것이 통례이므로 노동조건의 불이익 변경에 해당하는 것은 판례상 확립되어 있다. ... 근로시간과 임금은 가장 중요한 근로조건인데 근로관계의 존속 중에 종전과는 다른 방법과 기준으로 임금 결정한다는 내용을 취업규칙에 규정한다는 것은 법률관계에서 중요한 부분의 변경을 의미하고, 그것이 근로자에게 불이익변경에 해당할 가능성은 매우 높다고 할 것이다. 문제는 판단기준인데, i) 주로 연공급과 시간급에 의한 근로계약의 형태에서는 특별한 사유가 없는 한 근로연수의 경과에 따라 임금은 종전 수준으로 유지 내지 인상되는 것이 그 특징인 점, ii) 근로기준법 제95조에서 「취업규칙에서 근로자에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.」 라고 하여 사용자가

일방적으로 정하는 취업규칙에 의한 임금의 감액의 정도를 제한하고 있는 점, iii) 연봉제와 같이 중요한 임금결정제도의 변경을 사용자가 일방적으로 할 것이 아니라 근로자들의 집단적 동의를 구하도록 하는 것이 그 취지에 더욱 부합할 수 있는 점, iv) 사용자가 현재는 모든 근로자에게 불리한 것이 없게 연봉제를 실시한다고 하여도 그것은 근로자들의 불안과 불만을 잠재우기 위한 과도기적 현상에 불과하고 연봉제란 본질적으로 근로자 사이에서 차등을 전제로 하는 것으로 모든 근로자에게 동일한 결과만을 가져올 수 없는 점, v) 취업규칙에 정한 연봉제를 해당 근로자가 정당한 이유 없이 거부하면 징계사유에 해당하여 징계절차에 회부될 가능성이 있는 점, vi) 판례에서도 “포괄임금제에 의한 임금 지급계약을 체결하였다고 하더라도 단체협약이나 취업규칙에 비추어 근로자에게 불이익이 없고”라고 하여 포괄임금계약의 유효성에서 취업규칙의 위반 여부가 하나의 기준이 되고 있는 점 등을 종합할 때 취업규칙에 의한 연봉제의 실시 그 자체는 이미 연공급과 시간급에 의해서 근로관계를 맺고 있는 근로자에게는 불이익한 것이기 때문에 노동조합 또는 근로자 집단의 동의를 받아야한다고 본다.

- 또한 연봉급은 사실상 성과급 임금체계로의 변경시 함께 논의되는 임금체계임. 애초에는 변동적 급부가 없거나 거의 비중이 낮더라도 일단 연봉급을 도입하고 나면, 성과급 임금비중을 확대하기 수월하기 때문에, 성과급 임금제도의 도입은 사실상 연봉제 임금체계 도입으로 외관을 꾸미게 되는데, 성과급 임금항목의 확대가 용이하지 않은 경우, 우선 연봉제 임금체계만을 먼저 도입한 뒤 점진적으로 성과급 비율을 확대하는 전략을 취함.
- 연봉제 임금체계의 변경은 연단위 임금을 월단위로 1/12 또는 1/13로 일괄 배분하여 월단위로 임금을 지급하기 때문에, 1개월의 산정기간을 넘는 정기상여금의 항목도 연봉제 도입을 통해 쉽게 최저임금에 포함시키는 방법으로 활용됨.
- 특히 연봉제는 임금산정 단위 자체를 연간 단위로 정한 임금으로 최저임금 산입대상이 되는 임금의 요건 자체를 해체하는 특질을 띠게 됨. 최저임금 1

최저임금 대응매뉴얼

개월을 초과하는 단위기간에 의해 산정되는 임금은 최저임금에 산입되지 않는 임금이나 연봉제는 임금총액 자체를 1개월 초과하는 연 단위로 산정하기 때문에 최저임금 산정기준의 정합성을 흐트러뜨리는 효과를 갖게 됨. 산정주기가 연간 단위라도 지급주기가 1개월인 형태는 모두 최저임금에 산입되는 임금에 해당된다는 미끄러운 비탈길(slippery slope)의 역할을 하게 될 우려 있음.

대구고등법원 2014. 8. 27. 선고 2013나1038 판결

원고 P, Q에게 각 지급된 상여금은 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있고, 미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금으로서, 구 최저임금법 시행규칙 별표 1의 어디에도 해당하지 않는다고 할 것이므로 [위급여규정과 실제 지급현황을 보면, 월 상여금(상여연봉월할액)은 매월 1회 이상 정기적으로 지급되고, 소정의 근로일에 출근하였는지 여부에 따라 지급되는 임금으로 최저임금법 제6조제4항제1, 2, 3호에 해당되지 않는다] , 이는 비교대상임금에 포함된다고 봄이 타당하다. (※ 상여연봉은 상여연봉산정 기준임금의 1200%, 12등분하여 매월 15일 지급)

- 따라서 연봉제 도입은 최저임금제도 목적을 위협하는 것뿐만 아니라 임금과 성과평가를 가지고 노동자를 분할하는 전략, 임금저하 압박을 통제하여 노동자를 통제하는 전략으로서 도입을 원천적으로 막아내는 것이 중요함.

3) 연봉제의 성과급 임금항목의 성격

- 정기상여금 등을 통상임금에서 제외하기 위해 성과급 임금으로 바꾸거나 일정 비율을 성과급화하는 시도는 그 자체로 최저임금 위반을 회피하는 효과적인 방편이 되기도 함. 생산고에 따른 임금은 최저임금에는 포함되지만 통상임금에는 제외될 수 있기 때문임.



- 그러나 성과급이 모두 최저임금 산입대상임금에 해당되지 않음. 성과상여금의 지급여부가 이사장의 재량에 의해 달라질 수 있다거나 성과급 지급조건이 사용자의 주관적인 평가에 의해 자의적으로 변동될 여지가 크면 클수록 최저임금으로서 소정근로의 직접적인 대가로서 정기적·일률성인 임금이라고 보기 어렵게 됨. 또한 성과급의 지급조건이나 지급율이 생산실적과 직접 연관없는 요소에 의해 산정되는 등 생산고에 따른 임금으로 보기 어렵다면 최저임금에서 제외되어야 함. 따라서 부적절한 성과급의 임금항목이 최저임금에 산입된다면 적극적인 문제제기가 필요함.

6. 수습기간 최저임금 감액 악용

- 최저임금법 제5조는 “수습 사용중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자. 다만, 기간제 근로계약을 체결한 경우 1년 이상 계약직인 경우” 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있도록 하고 시행령 제3조에서 10% 감액하도록 정하고 있음. 이에 대해 기업은 3개월 단기 근로계약이나 1년 미만의 기간제 근로계약을 체결하는 경우에도 1년의 기간제 근로계약서를 작성하여 3개월간 최저임금 10% 감액하는 방법을 활용할 수 있음.
- 실제 1년 이상의 계속근로를 전제로 한 수습근로자가 아니라면(노동자가 1년 미만의 근로계약을 원한 경우) 수습근로자로 위장하는 행위는 최저임금법 위반에 해당되는 바, 감액한 10% 임금의 지급을 요구할 수 있음. 반면 사용자가 단기 근로계약기간만을 사용하고자 하면서 1년 이상의 기간제 근로계약을 체결한 경우 1년의 기간제 근로계약서를 근거로 계약기간 중 근로관계를 임의로 단절하는 것은 근로기준법 제23조 제1항의 정당한 이유 없는 해고에 해당하는 바, 근로관계 단절을 거부하고 계속근로를 요구할 수도 있음.

7. 최저임금 미달 노동자에게만 차액분 지급

- 최저임금 인상으로 인한 기존 임금이 최저임금에 미달하는 노동자가 사업장 내에 많지 않은 경우, 최저임금 차액분을 인상하는 것에 비해 임금체계나 임금지급기준을 전체적으로 변경하는 비용이 더 큰 경우, 대상이 되는 노동자에게만 조정수당 또는 기타수당을 신설하여 최저임금 차액분을 반영, 지급할 수 있음.
- 이 경우 근로계약이나 취업규칙을 따로 변경하는 것이 아니므로 취업규칙 불이익변경이 문제되지 않음. 다만 최저임금 한계치상에 있는 노동자들과 최저임금에 미달하는 노동자들간 근속 기타 임금산정기준에 따른 임금구간의 격차가 사라지면서 임금체계의 불합리함이 발생하게 됨. 이는 법에 의한 강행규정에 따른 임금조정의 결과이므로 그 자체로 최저임금의 탈법적 조치라고 할 수는 없으나 임금체계에 대한 노노간 갈등의 요인이 될 수 있으므로 단체교섭을 통해 최저임금인상에 따른 호봉임금구간을 재조정할 필요 있음.
- 한편 최저임금에 미달하는 노동자에게만 최저임금 미달분을 기본급 등에 반영하는 경우에는 장기근속 노동자보다 기본급이 더 높아지는 임금역전현상이 발생할 수 있음. 단순히 최저임금 위반을 해소하기 위한 차액분 조정수당의 지급이 아니라 기본급 등 기존 임금항목을 일부 노동자에게만 자의적으로 인상해주는 것은 노동자간의 임금차별에 해당될 수 있음. (가령 복수노조 사업장에서 최저임금 미달대상인 신규노동자(제2노조 소속)에게 차액분을 기본급 인상분에 반영하여 장기근속 노동자(제1노조 소속)보다 기본급이 더 높게 책정되게 함으로써 각종 수당 지급기초가 되는 기본급 차별로 인하여 각종 수당산정에서 불이익한 차별을 초래한다면, 이는 차별의 부당노동행위에 해당될 수 있을 것임.)

IV. 노동조합 가입을 통해 최저임금 탈법행위 막아내자

1. 사용자의 자의적인 임금·근로조건 변경 시도

: 노동조합의 단결된 힘으로 취업규칙 불이익변경을 막아내기

- 앞서 보았듯이 최저임금 산입제외임금의 기본급화나 1월 초과 임금의 월할 지급, 근로시간의 변경, 임금체계 개편 등은 임금구성항목의 단순 변경 문제만이 아니라 지급되고 있던 임금항목의 폐지, 지급방법과 계산방법의 변경으로 인한 임금의 불이익변경에 해당되는 경우, 노동자별 근로계약상 근로조건변경동의, 취업규칙 불이익변경에 따른 과반근로자의 집단적 동의, 근로자대표의 서면합의, 노동조합과의 합의를 통한 단체협약 변경 등이 중첩적으로 요구됨.
- 그러나 사용자가 근로조건 변경과정에서 (1) 당장 경제적 이익이 있는 것처럼 임금항목을 추가하거나 일부 임금액 인상을 해주는 조건(올해 임금인상처럼 보이거나 내년 최저임금에는 미달)으로 개별 노동자에게 변경된 근로계약서에 서명을 받거나 취업규칙 변경에 동의란에 서명하도록 하는 편법을 사용할 수 있음.
- 한편 사용자는 노동조합이 조직되어 있지 않거나 노동조합 조직력이 약한 경우, 사용자의 자의적인 임금·근로조건 개악을 시도할 우려가 있음. (2) 사용자가 노골적인 임금체계 개편 등 불이익이 예정된 취업규칙 변경 등을 시도하려고 하는 경우, 무노조 사업장에 노동조합을 만들어서 직원들에게

최저임금 대응매뉴얼

모두 조합가입원서에 서명을 받고 관리직을 위원장으로 정한 뒤 관리직 위원장의 동의만으로 근로조건을 개악하는 것임. 과반수로 조직된 노동조합으로 위원장의 동의만으로 취업규칙 불이익변경을 추진하는 것임. (3) 노동조합이 있어도 노동조합의 조직력이 확보되지 못하면 사용자는 언제든지 어용노조를 만들고, 복수의 노조를 악용하여 교섭권을 박탈하고 일방적인 근로조건 개악을 시도할 수 있음..

2. 임금체계 개악을 막아낸 사례

1) 노조설립 후 계약직 여성조합원 정규직 전환으로 최저임금 회피 무력화

- 경기 안산지역 (주)대창은 여성노동자를 1년 계약직으로 채용하면서, 시급 5,210원에 다른 기본급과 상여금을 지급해오다가, 상여금의 통상임금성이 인정되자 2014년말부터 계약갱신시 상여금지급에 ‘재직자 조건’을 삽입함. 또한 2015년 최저임금이 5,580원으로 결정되자 상여금을 기본급화하여 최저임금 위반을 회피함.

① 2014년 이전 기간제 근로계약서

7. 임금

가. 시간(일, 월, 연)급 : 5,210 원

나. 상여금 : 기본급의 600%(단, 연급은 상여금이 없다.)

다. 지급일 및 지급방법: 매월 10 일(단, 당일이 휴일인 경우에는 전일 지급)에 예금 통장에 입금

라. 임금산정기간: 전월 초일부터 말일까지

8. 이 계약서에서 정하지 아니한 사항은 근로기준법 및 취업규칙에서 정하는 바에 따른다.

9. 이 계약을 증명하기 위하여 근로(연봉)계약서 2부를 작성하고, 각 1통씩 보관한다.

2014 년 월 일

(갑) 회 사 명 : 주 식 회 사 대 창 (전화번호:031-496-3150)



② 2014년 하반기 기간제 근로계약서

5. 임금

·시급: (5,210)원

·상여금 : 급여 지급 기준(임금 지급일 현재 재직자에 한하여 지급함)에 따른다.

·연장, 야간, 휴일근로시에는 통상임금의 50%를 가산 지급한다.

·임금 지급은 매월 10 일(초일부터 말일까지산정) 을에게 직접지급(을 명의의 예금계좌) 한다.

6. 이 계약서에서 정하지 아니한 사항은 『근로기준법』 등 노동관계법령, 취업규칙에서 정하는 바에 따른다.

2014년 9월 11일

(갑) 회 사 명 : 주식회사 대창(전화번호 : 031-496-3000)

③ 2015년 이후 기간제 근로계약서

7. 임금

가. 시간급 : 8,442 원

나. 지급일 및 지급방법: 매월 10 일(단, 당일이 휴일인 경우에는 전일 지급)에 예금 통장에 입금

다. 임금산정기간: 전월 초일부터 말일까지

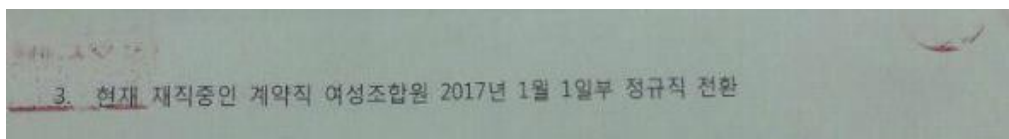
8. 이 계약서에서 정하지 아니한 사항은 근로기준법 및 취업규칙에서 정하는 바에 따른다.

9. 이 계약을 증명하기 위하여 근로(연봉)계약서 2부를 작성하고, 각 1통씩 보관한다.

2015년 12월 24일

(갑) 회 사 명 : 주식회사 대창(전화번호 : 031-496-3150)

- 2016년 노동조합을 설립하여 단체교섭을 요구하면서, 2015년 전후 여성노동자에게만 기간제계약을 갱신하면서 상여금을 폐지한 것에 대해 문제제기했고, 임단협 합의를 통해 계약직 여성조합원을 모두 정규직전환함. 자연히 정규직과 동일한 단체협약상의 임금체계를 적용받게 되면서 상여금이 복구됨.



최저임금 대응매뉴얼

2) 노동조합의 비정규직 차별시정을 통한 최저임금 회피 무력화

- 강원 원주지역 원주원에농협은 정규직과 계약직(기간제 및 무기계약직)을 조 직대상으로 함. 사용자가 계약직에 대하여만 중식대를 폐지하고 해당 금원 을 기본급에 포함하여 최저임금 위반을 회피하려고 함. 이에 기간제법상 기 간제근로자에 대한 차별임을 노동부에 제기하여, 5. 20. 노동부의 수시근로 감독 결과 합리적 이유 없는 차별이라고 판단, 사용자에게 6. 28.까지 시정 토록 지시함. 그러나 사용자가 시정에 응하지 않자 노동부는 2016. 7. 강원 지방노동위원회에 차별시정을 통보하였고, 시정명령이 이루어짐(강원 2016 차별1)
- 노동조합은 무기계약직 조합원에 대한 중식대 차별 역시 근로기준법 제5조 평등처우에 위반된다는 점을 법원에 제기하여 2017. 9. 6. 춘천지방법원 원 주지원에서도 중식대를 폐지하여 지급하지 아니한 것은 합리적 이유 없는 차별임을 인정함: 2016가단34785, 37029(병합)



사용자의 자의적인 탈법행위를 막는 유일하고도 확실한 방법은
바로,
노동조합에 가입하는 것입니다.
민주노총의 힘이 되어 주세요.
여러분께 우산이 되어 드리겠습니다.



문의 | 민주노총 법률원 박주영 노무사