

# 개정 최저임금법령 설명자료

---

2019. 1



# 목 차



I. 최저임금법령 개정 추진배경 .....	1
II. 최저임금법령 개정 경과 .....	3
III. 최저임금법령 개정 주요내용 .....	5
1. 최저임금법 .....	5
① 최저임금 산입범위 개편 .....	5
② 취업규칙 변경 절차의 특례 .....	10
2. 최저임금법 시행령 .....	12
① 최저임금 적용을 위한 기준 시간 수 명확화 .....	12
② 월 환산액 산정 방법 .....	15
3. 최저임금법 시행규칙 .....	16
① 최저임금에 미 산입되는 임금의 세부항목 규정 .....	16
② 최저임금위원회 사용자 추천단체 추가 .....	23
③ 그 밖의 개정사항 .....	25

# 목 차



IV. 최저임금법령 개정내용 설명 .....	31
1. 최저임금법 산입범위 개편 .....	31
① 최저임금에 산입되는 임금 .....	31
② 월 환산액의 산정 .....	42
2. 최저임금 적용을 위한 기준시간 수 .....	43
3. 취업규칙 변경 절차 .....	54
V. 최저임금법령 개정에 따른 임금체계 개편 자율 시정기간 부여 .....	57
VI. Q&A .....	60
1. 최저임금 산입범위 .....	60
2. 최저임금 적용기준 시간 수 .....	73
3. 취업규칙 변경절차의 특례 .....	76
4. 기타 .....	83
<붙임> 개정 최저임금법령 .....	99

# I. 최저임금법령 개정 추진배경

- 최저임금법이 만들어진 '86년 당시에는 임금항목이 매우 단순하여 최저임금에 포함되는 임금에는 기본급과 직책수당 등 일부 수당만 들어가고 상여금·복리후생비 등은 제외되었으나,
    - 그 이후 임금항목들이 복잡해지고, '95년 대법원이 전원합의체 판결 (94다26721)로써 임금이분설을 폐기하여 상여금과 복리후생비 등이 임금으로 지급됨
    - 그런데, 최저임금은 '86년에 만들어진 산입범위 규정이 현재까지 유지되어 최저임금에 포함되는 임금에는 여전히 기본급과 일부 수당만 들어가는 상황으로, 실제 받는 임금과의 괴리가 너무 커짐
  - 또한, 최저임금제는 임금의 최저수준을 국가가 정한 금액 이상으로 지급하도록 하여 저임금노동자의 최소한의 생계 및 생활안정을 보장하기 위한 제도인데,
    - 고임금을 받는 노동자라 하더라도 정기상여금, 복리후생비는 높으나 기본급이 최저임금 수준으로 낮은 경우 심지어는 최저임금법에 위반되는 불합리한 사례가 발생
    - 아울러, 최저임금 인상이 정기상여금을 받는 노동자와 받지 못하는 노동자 간의 임금격차를 심화시키는 결과 초래
- \* 기본급이 최저임금 수준인 노동자가 정기상여금을 기본급의 일정 비율로 정하여 받을 경우, 최저임금 인상 시 정기상여금 항목이 없는 저임금 노동자와의 임금격차가 심화됨

구 분	최저임금 인상 시 임금인상 효과 ('17년 6,470원 → '18년 7,530원)	비 고
기본급 + 정기상여금 無	연 264만원 ↑ (22만원 × 12월)	정기상여금으로 인해 132만원 차이 발생
기본급 + 정기상여금 연 600%	연 396만원 ↑ (22만원 × 18월)	

- 이러한 문제점으로 인해 노사와 전문가 등이 최저임금 산입범위 등 제도개선 필요성을 지속적으로 제기



- ❖ 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이 최저임금에 산입된다는 원칙을 정함으로써 합리적인 임금체계 개편의 계기 마련 필요
- ❖ 최저임금에 포함되는 임금이 정기상여금, 복리후생비를 산입함으로써 실제 지급받는 임금이 반영될 수 있도록 합리적으로 개선할 필요
- ❖ 고임금노동자까지 최저임금 인상의 혜택을 받는 불합리성을 해소하여 소득격차를 완화할 필요

## II. 최저임금법령 개정 경과

- '86년 최저임금법이 제정되어 '88년 시행된 이후로 30여년간 최저임금 산입범위는 바뀌지 않아, 제도의 불합리한 점이 해결되지 못하고 있었음
- 이러한 문제의식에서 노사와 전문가 등이 최저임금 산입범위 등 제도개선 필요성을 지속적으로 제기
  - 최저임금위원회 노·사·공 위원들은 '18년 적용 최저임금 의결 시 산입범위 등 제도개선 과제를 논의해 정부에 건의키로 합의('17.7.15)
  - 이에 따라, '17.9.~12월 전문가 TF를 운영하여 노·사가 제기한 산입범위 등 제도개선 과제를 논의, TF안 발표('17.12.22)
  - '18.1월부터 최저임금위원회에서 TF안을 토대로 논의하였으나 합의를 도출하지 못하고, TF안을 정부에 이송('18.3.7)
- 환노위 법안소위에서 최저임금위원회 제도개선 논의경과 청취('18.4.11) 및 노·사 의견수렴(4.13) 실시 후 법안심의(5.21, 5.24, 5.25)
  - 환경노동위원회 전체회의 통과(대안의결, 5.25), 본회의 통과(5.28)
  - 최저임금법 개정안 국무회의 의결(6.5), 공포(6.12)
- 최저임금법 개정에 따른 후속조치로써 시행령·시행규칙 개정
  - **(시행령)** ①개정 최저임금법 상의 월 환산액(상여금, 복리후생비의 미산입비율 기준) 산정방법, ②주·월급의 시간급 환산 시, 소정근로 시간 수와 법정 주휴시간을 합산한 시간으로 나누도록 명확화
    - \* 입법예고(8.10~9.19) → 의견제출 단체 간담회(10.4) → 법제처 법제심사(10.19~12.19) → 차관회의(12.20) → 국무회의(12.24) → 재입법예고(12.24~28) → 국무회의(12.31) → 공포(12.31)
  - **(시행규칙)** 개정 최저임금법 상의 위임사항 규정(최저임금에 미산입되는 소정근로임금 외의 임금, 상여금 및 그 밖에 준하는 것), 사용자위원 추천단체로 소상공인연합회 지정 등
    - \* 노사단체 의견수렴(10.12) → 입법예고(10.25~12.4) → 법제처 법제심사(12.21~) → 재입법예고(12.24~28) → 법제심사 완료 및 공포(12.31)

## 【 최저임금 산입범위 개선 관련 제도개선 TF안 】

### □ 1개월을 초과하여 지급되는 상여금 등

○ (다수의견) 매월 지급되는 임금의 경우만(‘산정대상기간’은 1개월을 초과해도 무방) 최저임금에 산입

- 단, 1개월을 초과하여 지급되는 임금을 근로자의 생활안정을 위해 총액을 유지하면서 매월 분할하여 지급하는 것은 근로기준법에 따른 취업규칙 불이익변경이 아니며 이를 명문화할 필요

※ 여기서 ‘매월 지급되는 임금’은 매월 정기적으로 지급되는 임금이어야 하고 통상임금의 요건인 ‘고정성’을 가질 필요는 없으나 실제 지급된 경우에만 산입

○ (소수의견) 1년 이내 지급된 임금(‘산정대상기간’ 및 ‘지급주기’가 1개월을 초과해도 무방)은 최저임금에 산입되되, 평균하여(매월 최저임금 이상일 필요는 없음) 최저임금 이상이 되어야 함

- 단, 1개월을 초과하여 지급되는 임금을 근로자의 생활안정을 위해 총액을 유지하면서 매월 분할하여 지급하는 것은 근로기준법에 따른 취업규칙 불이익변경이 아니며 이를 명문화할 필요

### □ 생활보조적 · 복리후생적 임금: 3개의 대안을 우선순위 없이 병렬적으로 제시

○ (1안) 현행 유지 (모든 생활보조 · 복리후생적 금품 제외)

○ (2안) 매월 일률적으로 지급되는 현금성 임금은 산입

○ (3안) 2안에 의한 임금 + 현물로 제공되는 금품도 산입. 단, 임금에 해당해야 하고 이 경우에도 남용방지를 위한 한도설정 필요

#### 1. 최저임금법

##### ① 최저임금 산입범위 개편 (제6조제4항 개정)

###### 가. 종전 규정

- 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 제1항과 제3항에 따른 임금에 산입(算入)하지 아니한다.
  1. 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것
  2. 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것
  3. 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 고용노동부장관이 따로 정하는 것

###### 나. 개정 규정

- 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다.
  1. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금
  2. 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분

3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것
  - 가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금
  - 나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분

#### 다. 개정 이유

- 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이 최저임금에 산입된다는 원칙을 정함으로써 합리적인 임금체계 개편의 계기 마련
- 국민의 생활에 직접적인 영향을 미치는 최저임금 산입범위를 법률에 직접 규정하면서 그 범위를 합리적으로 조정하여 저임금 노동자를 두텁게 보호하는 한편,
  - 고임금 노동자까지 최저임금 인상의 혜택을 받는 불합리성이 해소되어 소득격차 해소에 기여
- 정기상여금과 현금성 복리후생비를 산입범위에 포함하면서도 산입수준을 제한함으로써 저임금 노동자의 임금보장과 사업주 부담 완화 사이의 균형을 추구
  - 일정 비율의 정기상여금, 현금성 복리후생비가 산입범위에 포함되지 않도록 하여 2,500만원 수준 이하의 저임금 노동자가 다음 연도 최저임금 인상의 수혜대상에서 제외되지 않도록 조치
    - \* '17년 기준 연소득 2,500만원 근로자는 51.7%로, 이는 중위소득에 가까움
    - ※ 중위소득('16년 귀속년도 근로소득백분위): 연 2,424만원(월 202만원)

#### 라. 개정 내용

- 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금은 최저임금에 산입. 다만, 아래의 임금은 산입하지 않음
  - ① 근로기준법의 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금

- ② 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 25%에 해당하는 부분
- ③ 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 중 어느 하나에 해당하는 것
  - ㉠ 통화 이외의 것으로 지급하는 임금
  - ㉡ 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 7%에 해당하는 부분
- 다만, 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금과 현금으로 지급하는 복리후생비의 미 산입 비율은 단계적으로 축소되어 '24년 이후에는 전부 산입

**[ 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~
<b>매월 지급 상여금</b>	25%	20%	15%	10%	5%	0%
<b>현금성 복리후생비</b>	7%	5%	3%	2%	1%	0%

**《 개정 전·후 비교 》**

개정 전	개정 후
<p>■ 근로기준법상 임금에서 다음의 임금을 제외</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 매월 1회 이상 지급하지 않는 임금</li> <li>② 소정근로 외의 임금</li> <li>③ 복리후생비</li> </ul> <p>* ①,②,③은 법 시행규칙 제2조 별표1에 따름</p>	<p>■ 매월 1회 이상 지급하는 임금에서 다음의 임금을 제외</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 소정근로 외의 임금 (법 시행규칙 제2조제1항제1호)</li> <li>② 현물성 복리후생비</li> </ul> <p>※ 단, 매월 1회 이상 지급하는 상여금 등과 현금성 복리후생비는 최저시급 월 환산액의 각각 25%, 7% 초과분만 포함('19년 기준) → 단계적 확대</p>

**< 신·구 조문 대비표 >**

현행	개정안
<p><u>제6조(최저임금의 효력) ④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 제1항과 제3항에 따른 임금에 산입(算入)하지 아니한다.</u></p> <p>1. <u>매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것</u></p> <p>2. 「<u>근로기준법</u>」 제2조제1항제7호에 따른 <u>소정(所定)근로시간(이하 "소정근로시간"이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것</u></p> <p>3. <u>그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 고용노동부장관이 따로 정하는 것</u></p>	<p><u>제6조(최저임금의 효력) ④ 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다.</u></p> <p>1. 「<u>근로기준법</u>」 제2조제1항제8호에 따른 <u>소정(所定)근로시간(이하 "소정근로시간"이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금</u></p> <p>2. <u>상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분</u></p> <p>3. <u>식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것</u>  가. <u>통화 이외의 것으로 지급하는 임금</u>  나. <u>통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분</u></p>

현행	개정안
	<p style="text-align: center;">부칙</p> <p>제1조(시행일) 이 법은 2019년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p>제2조(최저임금의 효력에 관한 적용 특례)</p> <p>① 제6조제4항제2호의 개정규정에도 불구하고 같은 호에서 규정하고 있는 “100분의 25”는 다음 각 호에 따른 비율로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2020년은 100분의 20</li> <li>2. 2021년은 100분의 15</li> <li>3. 2022년은 100분의 10</li> <li>4. 2023년은 100분의 5</li> <li>5. 2024년부터는 100분의 0</li> </ol> <p>② 제6조제4항제3호의 개정규정에도 불구하고 같은 호 나목에서 규정하고 있는 “100분의 7”은 다음 각 호에 따른 비율로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2020년은 100분의 5</li> <li>2. 2021년은 100분의 3</li> <li>3. 2022년은 100분의 2</li> <li>4. 2023년은 100분의 1</li> <li>5. 2024년부터는 100분의 0</li> </ol>

## ② 취업규칙 변경 절차의 특례 (제6조의2, 제28조제3항 신설)

### 가. 종전 규정

없음

### 나. 개정 규정

- 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.

### 다. 개정 이유

- 최저임금이 노동자 임금의 최저수준을 보장하여 노동자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 위한 목적인 점을 고려,
  - 1개월을 초과하여 지급되고 있는 정기상여금 등의 임금을 매월 단위 지급으로 전환하여 임금체계를 개편하도록 하기 위함
- 최저임금 제도개선 TF안('17.12.22.)에서도
  - “1개월을 초과하여 지급되는 임금을 근로자의 생활안정을 위해 총액을 유지하면서 매월 분할하여 지급하는 것은 근로기준법에 따른 취업규칙 불이익변경이 아니며 이를 명문화할 필요”가 있다고 권고한 바 있음

## 라. 개정 내용

- 사용자가 지급주기가 1개월을 초과하는 임금을 최저임금에 산입시키기 위해 그 총액의 변동 없이 지급주기를 매월 단위로 하는 내용으로 취업규칙을 변경할 경우에는,
  - 과반수 노동조합 또는 과반수 근로자의 의견을 들어야 하고, 이 경우 근로기준법 제94조제1항은 적용 안됨
- 취업규칙 변경 시 의견을 듣지 않으면 500만원 이하의 벌금

### < 신·구 조문 대비표 >

현 행	개 정 안
<p>&lt;신 설&gt;</p>	<p>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.</p>
<p>제28조(벌칙) ①~② (생략)</p> <p>&lt;신 설&gt;</p>	<p>제28조(벌칙) ①~② (현행과 같음)</p> <p>③ 제6조의2를 위반하여 의견을 듣지 아니한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.</p>

## 2. 최저임금법 시행령

### ① 최저임금 적용을 위한 기준 시간 수 명확화 (제5조제1항 개정)

#### 가. 종전 규정

□ 근로자의 임금을 정하는 단위가 된 기간이 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간과 다른 경우에는 그 근로자에 대한 임금을 다음 각 호의 구분에 따라 시간에 대한 임금으로 환산한다.

1. 일(日) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1일의 소정근로시간 수 (일에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1주간의 1일 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액
2. 주(週) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1주의 소정근로시간 수 (주에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 4주간의 1주 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액
3. 월(月) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1개월의 소정근로시간 수 (월에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1년간의 1개월 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액

#### 나. 개정 규정

□ 근로자의 임금을 정하는 단위가 된 기간이 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간과 다른 경우에는 그 근로자에 대한 임금을 다음 각 호의 구분에 따라 시간에 대한 임금으로 환산한다.

1. 일(日) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액

2. 주(週) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1주의 최저임금 적용기준 시간 수(1주 동안의 소정근로시간 수와 「근로기준법」 제55조 제1항에 따라 유급으로 처리되는 시간 수를 합산한 시간 수를 말한다)로 나눈 금액
3. 월(月) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수(제2호에 따른 1주의 최저임금 적용기준 시간 수에 1년 동안의 평균의 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간 수를 말한다)로 나눈 금액

#### 다. 개정 이유

- 최저임금 적용기준 시간 수에 법정 주휴시간이 합산됨을 분명히 함으로써, 최저임금 적용을 위한 시간급을 합리적인 방법으로 산정하도록 함
- 대법원 판례가 현행 시행령을 문리적으로 해석하여 최저임금 적용기준 시간 수를 행정해석과 다르게 소정근로시간만으로 봄에 따라
  - 시행령을 개정하여 최저임금 적용기준 시간 수에 소정근로시간 외에 법정 주휴시간이 합산됨을 명확히 하여 불필요한 현장 혼란을 방지
- 현장에서 최저임금의 적용을 위한 임금 환산에 사용하지 않고 있는 규정인 '주에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 4주간의 1주 평균 소정근로시간 수' 등을 정비

#### 라. 개정 내용

- 주 또는 월 단위로 정해진 임금을 최저임금의 적용을 위한 시간급으로 환산할 때,
  - 주·월급을 소정근로시간과 근로기준법 제55조제1항에 따라 유급으로 처리되는 법정 주휴시간을 합산한 최저임금 적용기준 시간 수로 나누도록 함
- \* 노사 간 약정에 따라 부여되는 약정유급휴일의 시간과 그 금액은 최저임금의 적용을 위한 시간급 환산 시 모두 제외

< 신·구 조문 대비표 >

현	행	개	정	안
제5조(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산) ① 근로자의 임금을 정하는 단위가 된 기간이 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간과 다른 경우에는 그 근로자에 대한 임금을 다음 각 호의 구분에 따라 시간에 대한 임금으로 환산한다.		제5조(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산) ① -----		
1. 일(日) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1일의 소정근로시간 수(일에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1주간의 1일 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액		1. -----		수-----
2. 주(週) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1주의 소정근로시간 수(주에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 4주간의 1주 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액		2. -----		----- 1주의 최저임금 적용 기준 시간 수(1주 동안의 소정근로시간 수와 「근로기준법」 제55조 제1항에 따라 유급으로 처리되는 시간 수를 합산한 시간 수를 말한다)
3. 월(月) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1개월의 소정근로시간 수(월에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1년간의 1개월 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액		3. -----		----- 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수(제2호에 따른 1주의 최저임금 적용기준 시간 수에 1년 동안의 평균의 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간 수를 말한다)

## ② 월 환산액 산정 방법 (제5조의2 신설)

### 가. 종전 규정

- 없음

### 나. 개정 규정

- 법 제6조제4항제2호 및 같은 항 제3호나목에 따른 월 환산액은 해당 연도 시간급 최저임금액에 제5조제1항제3호에 따른 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수를 곱하여 산정한다.

### 다. 개정 이유

- 개정 최저임금법('18.6.12. 개정, '19.1.1. 시행)에서 최저임금에 산입되지 않는 상여금 및 그 밖에 이에 준하는 것 25%, 복리후생비 7%의 산출기준을 최저시급의 월 환산액으로 규정토록 함에 따라,
  - 시행령에 구체적인 월 환산액 산정방법을 규정하여 현장의 혼란 등을 사전에 예방하기 위함

### 라. 개정 내용

- 월 환산액은 해당 연도 최저시급에 개정 시행령 제5조제1항제3호의 '1개월의 최저임금 적용기준 시간 수'를 곱하여 산정

### < 신·구 조문 대비표 >

현 행	개 정 안
<신 설>	제5조의2(월 환산액의 산정) 법 제6조제4항제2호 및 같은 항 제3호나목에 따른 월 환산액은 해당 연도 시간급 최저임금액에 제5조제1항제3호에 따른 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수를 곱하여 산정한다.

### 3. 최저임금법 시행규칙

#### ① 최저임금에 미 산입되는 임금의 세부항목 규정 (제2조제1항 신설)

##### 가. 종전 규정

- 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제6조제4항에 따라 최저임금에 산입(算入)하지 아니하는 임금의 범위는 별표 1과 같다. 다만, 별표 2의 임금은 최저임금에 산입한다.

[별표 1]

#### 최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위 (제2조 관련)

구 분	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> <li>4. 그 밖에 결혼수당·월동수당·김장수당 또는 체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하는 임금·수당이나, 지급조건이 사전에 정하여진 경우라도 그 사유발생일이 확정되지 않거나 불규칙적인 임금·수당</li> </ol>
소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 연차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당</li> <li>2. 연장시간근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금</li> <li>3. 야간근로에 대한 가산임금</li> <li>4. 일직·숙직수당</li> <li>5. 그 밖에 명칭에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것</li> </ol>
기타 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니한 임금	가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사·주택제공, 통근차운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것

[별표 2]

**최저임금에 산입하는 임금의 범위**

구 분	임금의 범위
공통 요건	1. 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당 2. 미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급제의 경우에는 총근로를 말한다)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당
개별적인 임금· 수당의 판단기준	위의 공통요건에 해당하는 것으로 별표 1에 따른 임금·수당 외에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금 또는 수당 1. 직무수당·직책수당 등 미리 정해진 지급조건에 따라 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 매월 일정한 금액을 지급하는 수당 7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 것으로서 공통요건에 해당하는 것이 명백하다고 인정되는 임금 또는 수당

**나. 개정 규정**

□ 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제6조제4항제1호에서 “고용노동부령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

1. 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일근로에 대한 가산임금
2. 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급휴가의 미사용수당
3. 유급으로 처리되는 휴일(「근로기준법」 제55조제1항에 따른 유급휴일은 제외한다)에 대한 임금
4. 그 밖에 명칭에 관계없이 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로 인정되는 임금

□ 법 제6조제4항제2호에서 “고용노동부령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

1. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가급(獎勵加給), 능률수당 또는 근속수당
2. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당

□ 별표 1, 별표 2 삭제

#### 다. 개정 이유

□ 개정 최저임금법(‘18.6.12. 개정, ‘19.1.1. 시행)이 고용노동부령으로 위임한 ①소정근로 임금 외의 임금과 ②상여금, 그 밖에 이에 준하는 것의 세부항목을 규정하기 위함

□ 종전 ‘별표 1 최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위’와 관련된 개정 내용은 본칙으로 규정하되,

- 종전 ‘별표 2 최저임금에 산입하는 임금의 범위’는 법에서 위임하지 않은 점, 현재 실무적으로도 산입범위 판단기준으로 활용하고 있지 않는 점 등을 고려하여 삭제

#### 라. 개정 내용

□ 법 제6조제4항제1호에 따라 최저임금에 미 산입되는 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 것’을 아래와 같이 규정

- ① 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일근로에 대한 가산임금

② 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급휴가의 미사용수당

③ 유급으로 처리되는 휴일(「근로기준법」 제55조제1항에 따른 유급휴일은 제외한다)에 대한 임금

\* 제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급 휴일을 보장하여야 한다.

④ 그 밖에 명칭에 관계없이 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로 인정되는 임금

○ 종전 시행규칙에 명칭별로 되어 있는 임금·수당을 성질별로 구분·명시

- ‘연차휴가 근로수당’은 현재 통상적으로 사용하는 용어인 연차 유급휴가 미사용수당으로 변경

- ‘유급휴가 근로수당’은 현행법상 매월 부여하는 유급휴가가 없어 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 유급휴가 미사용수당이 발생하지 않는 점을 고려하여 삭제

\* 노사 간 약정에 의해 매월 부여하는 월차 유급휴가 미사용수당은 법 시행규칙 제2조제1항제2호의 연차 유급휴가 미사용수당에 준하는 것에 해당

- 일·숙직수당은 실비변상적인 금액으로서 임금이 아니므로, 삭제

▲ 일·숙직 업무가 본연의 업무이어서 기본임금으로 지급되는 경우에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금으로서 최저임금에 산입

▲ 일·숙직 업무가 통상의 근로로서 소정근로의 연장선에서 이루어진 경우에는 법 시행규칙 제2조제1항제1호의 연장·휴일·야간근로수당에 해당

## 《 개정 전·후 비교 》

개정 전	개정 후
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 연장시간근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금</li> <li>▪ 야간근로에 대한 가산임금</li> <li>▪ 유급휴일 근로수당</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일근로에 대한 가산임금</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 연차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급휴가의 미사용수당</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 그 밖에 명칭에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 유급으로 처리되는 휴일(「근로기준법」 제55조제1항에 따른 유급휴일은 제외한다)에 대한 임금</li> <li>▪ 그 밖에 명칭에 관계없이 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로 인정되는 임금</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 일직·숙직수당</li> </ul>	<p>&lt;삭 제&gt;</p>

□ 법 제6조제4항제2호에 따라 한시적으로 최저시급 월 환산액의 일정 비율만큼 미 산입되는 '상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금'을 아래와 같이 규정

① 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가급(獎勵加給), 능률수당 또는 근속수당

② 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당

○ 기존에 형성된 산업현장에서의 최저임금 산입범위 질서를 최대한 존중하여, 종전에 최저임금에 산입되는 임금은 '19.1.1. 이후에도 100% 산입하고,

- 매월 지급되나 산정단위 등으로 인해 최저임금에 산입되지 않았던 임금은 최저시급 월 환산액의 25%(19년 기준)를 초과하는 부분만 산입되도록 규정

## 《 개정 전·후 비교 》

개정 전	개정 후
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1개월을 초과하는 일정기간의 계속 근무에 대하여 지급하는 근속수당</li> <li>▪ 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 장려가급(獎勵加給)·능률수당 또는 상여금</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가급(獎勵加給), 능률수당 또는 근속수당</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 좌동</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 그 밖에 결혼수당·월동수당·김장수당 또는 체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하는 임금·수당이나, 지급조건이 사전에 정해진 경우에도 그 사유의 발생일이 확정되지 않거나 불규칙적인 임금·수당</li> </ul>	<p>&lt;삭 제&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 임시·돌발적으로 지급하여 임금 아님 → 최저임금 미 산입</li> </ul>

**< 신·구 조문 대비표 >**

현 행	개 정 안
<p>제2조(최저임금의 범위) 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제6조제4항에 따라 최저임금에 산입(算入)하지 아니하는 임금의 범위는 별표 1과 같다. 다만, 별표 2의 임금은 최저임금에 산입한다.</p> <p><u>&lt;신 설&gt;</u></p>	<p>제2조(최저임금의 범위) ① 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제6조제4항 제1호에서 “고용노동부령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일근로에 대한 가산임금</li> <li>2. 「근로기준법」 제60조에 따른 연차유급휴가의 미사용수당</li> <li>3. 유급으로 처리되는 휴일(「근로기준법」 제55조제1항에 따른 유급휴일은 제외한다)에 대한 임금</li> <li>4. 그 밖에 명칭에 관계없이 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로 인정되는 임금</li> </ol> <p>② 법 제6조제4항제2호에서 “고용노동부령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가급(獎勵加給), 능률수당 또는 근속수당</li> <li>2. 1개월을 초과하는 기간의 출근 성적에 따라 지급하는 정근수당</li> </ol>

## ② 최저임금위원회 사용자 추천단체 추가 (제5조 개정)

### 가. 종전 규정

- 영 제12조제3항에 따라 최저임금위원회의 사용자위원을 추천할 수 있는 단체는 제4조 각 호의 단체로 한다.

### 나. 개정 규정

- 영 제12조제3항에 따라 최저임금위원회의 사용자위원을 추천할 수 있는 단체는 다음 각 호의 단체로 한다.
  1. 제4조제1호에서 제3호까지의 규정에 따른 단체\*
    - \* 대한상공회의소, 중소기업중앙회, 소상공인연합회
  2. 그 밖에 전국적 규모를 갖는 사용자단체로서 고용노동부장관이 지정하여 고시하는 단체

### 다. 개정 이유

- 「소상공인·자영업자 지원대책」(18.8.22.)에 따라 소상공인연합회를 사용자위원 추천단체(최저임금안 이의제기도 가능)로 지정
  - \* 최저임금 결정 시 소상공인 의견이 충실히 반영될 수 있도록 소상공인 관련 단체에 최저임금위원회 사용자위원 추천권 부여

### 라. 개정 내용

- 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」 상 법정단체인 소상공인연합회에 최저임금위원회 사용자위원 추천권을 부여

< 신·구 조문 대비표 >

현 행	개 정 안
<p>제5조(최저임금위원회 사용자위원의 추천) 영 제12조제3항에 따라 최저임금위원회의 사용자위원을 추천할 수 있는 단체는 <u>제4조 각 호의 단체</u>로 한다.</p> <p>&lt;신 설&gt;</p> <p>&lt;신 설&gt;</p>	<p>제5조(최저임금위원회 사용자위원의 추천) ----- ----- ----- <u>다음 각 호</u> ----- -----.</p> <p>1. <u>제4조제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 단체</u></p> <p>2. <u>그 밖에 전국적 규모를 갖는 사용자 단체로서 고용노동부장관이 지정하여 고시하는 단체</u></p>

### ③ 그 밖의 개정사항 (제3조, 제4조, 제6조 개정)

#### 가. 종전 규정

- 법 제9조제2항 및 영 제10조에 따라 최저임금안에 대하여 이의를 제기할 수 있는 사용자를 대표하는 자는 다음 각 호의 단체의 대표자로 한다.
  1. 「상공회의소법」에 따른 대한상공회의소
  2. 「중소기업협동조합법」에 따른 중소기업중앙회
  3. 그 밖에 전국적 규모를 갖는 사용자단체로서 고용노동부장관이 지정하여 고시하는 단체
  
- 고용노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조에 따라 최저임금위원회의 특별위원으로 기획재정부·산업통상자원부·고용노동부의 관련 업무를 담당하는 고위공무원단에 속하는 공무원을 위촉한다.

#### 나. 개정 규정

- 법 제9조제2항 및 영 제10조에 따라 최저임금안에 대하여 이의를 제기할 수 있는 사용자를 대표하는 자는 다음 각 호의 단체의 대표자로 한다.
  1. 「상공회의소법」에 따른 대한상공회의소
  2. 「중소기업협동조합법」에 따른 중소기업중앙회
  3. 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」에 따른 소상공인연합회
  4. 그 밖에 전국적 규모를 갖는 사용자단체로서 고용노동부장관이 지정하여 고시하는 단체
  
- 고용노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조에 따라 최저임금위원회의 특별위원으로 기획재정부·고용노동부 및 중소벤처기업부의 관련 업무를 담당하는 고위공무원단에 속하는 공무원을 위촉한다.

## 다. 개정 이유

- 「소상공인·자영업자 지원대책」(18.8.22.)에 따라 소상공인연합회를 최저임금안 이의제기 가능단체로 지정
- 최저임금 결정 시 최저임금 영향이 큰 소상공인 등의 입장을 반영할 필요성이 높아짐에 따라 중소벤처기업부를 특별위원으로 지정하고, 그간 운영상 일부 미비점 개선

## 라. 개정 내용

- 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」상 법정단체인 소상공인연합회에 최저임금위원회 사용자위원 추천권과 함께 최저임금안 이의제기 권한을 부여
  - 최저임금안에 대해 이의제기할 수 있는 단체를 최저임금위원회 사용자위원 추천권을 가진 단체와 별도로 정하도록 함
- 최저임금위원회 특별위원 위촉 부처 변경
  - 산업통상자원부 특별위원을 소상공인 정책을 주관하는 중소벤처기업부로 변경
- 장애로 인한 최저임금 적용제외 인가신청서 서식변경
  - 작업능력평가 횟수 확대에 따른 처리기간 조정(14→21일), 첨부서류 명시, 구체적인 신청서 작성방법 및 유의사항 추가 등 반영

**< 신·구 조문 대비표 >**

현 행	개 정 안
<p><b>제3조(최저임금 적용 제외의 인가) ①</b> (생략)</p> <p>② 영 제6조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가를 받으려는 사용자는 관할 지방고용노동관서의 장에게 <u>별지 제1호서식에 따른 신청서를 제출</u>하여야 한다.</p> <p>③ (생략)</p> <p><b>제4조(사용자단체의 지정)</b> 법 제9조제2항 및 영 제10조에 따라 최저임금안에 대하여 이의를 제기할 수 있는 사용자를 대표하는 자는 다음 각 호의 단체의 대표자로 한다.</p> <p>1. 「<u>상공회의소법</u>」에 따른 대한상공회의소</p> <p>2. 「<u>중소기업협동조합법</u>」에 따른 중소기업중앙회</p> <p>&lt;신 설&gt;</p>	<p><b>제3조(최저임금 적용 제외의 인가) ①</b> (현행과 같음)</p> <p>② ----- ----- ----- 별지 제1호서식에 따른 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 ----- -----.</p> <p>1. <u>신청일이 속하는 달의 직전 달의 사업장 전체 근로자 임금대장 사본 1부</u></p> <p>2. <u>정신장애인이거나 신체장애인임을 증명할 수 있는 서류 사본 1부</u></p> <p>3. <u>친권자 의견서 사본 1부(지적장애, 정신장애 또는 자폐성장애 등으로 인한 신청의 경우만 해당한다)</u></p> <p>③ (현행과 같음)</p> <p><b>제4조(사용자단체의 지정)</b> ----- ----- ----- -----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. (현행과 같음)</p> <p>3. 「<u>소상공인 보호 및 지원에 관한 법률</u>」에 따른 소상공인연합회</p>

현 행	개 정 안
<p>3. (생략)</p> <p><b>제6조(최저임금위원회 특별위원) 고용</b>  노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조에  따라 최저임금위원회의 특별위원으로  <u>기획재정부·산업통상자원부·고용</u>  <u>노동부</u>의 관련 업무를 담당하는 고위  공무원단에 속하는 공무원을 위촉한다.</p>	<p>4. (현행 제3호와 같음)</p> <p><b>제6조(최저임금위원회 특별위원) -----</b>  -----  -----  ----- <u>기획재정부·고용노동부</u> 및  <u>중소벤처기업부</u>-----  -----</p>

# [ ] 정신 장애로 인한 최저임금 적용 제외 인가신청서

## [ ] 신체

※ [ ]에는 해당하는 곳에 √ 표시를 합니다.

(앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 21일
------	-----	----------

신청인	상호(법인명)	전화번호
	성명(대표자)	생년월일
	주소(사업장 소재지)	
	사업의 종류	

장애인 근로자	성명	생년월일 (남/여)
	주소	

신청내용	장애의 상태	
	장애인근로자의 취급 업무	
	장애인근로자의 작업 능력	
	같거나 유사한 직종의 평균작업능력	
	지급하려는 시간 당 임금액	
	같거나 유사한 직종의 시간 당 임금액	
	최저임금 적용 제외가 필요한 사유	

「최저임금법 시행령」 제6조 및 「최저임금법 시행규칙」 제3조제2항에 따라 위와 같이 최저임금 적용 제외의 인가를 신청합니다.

년    월    일

신청인

(서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	1. 신청일이 속하는 달의 직전 달의 사업장 전체 근로자 임금대장 사본 1부 2. 정신장애인이거나 신체장애인임을 증명할 수 있는 서류 사본 1부 3. 친권자 의견서 사본 1부(지적장애, 정신장애 또는 자폐성장애 등으로 인한 신청의 경우만 해당합니다)	수수료 없음
------	---	-----------

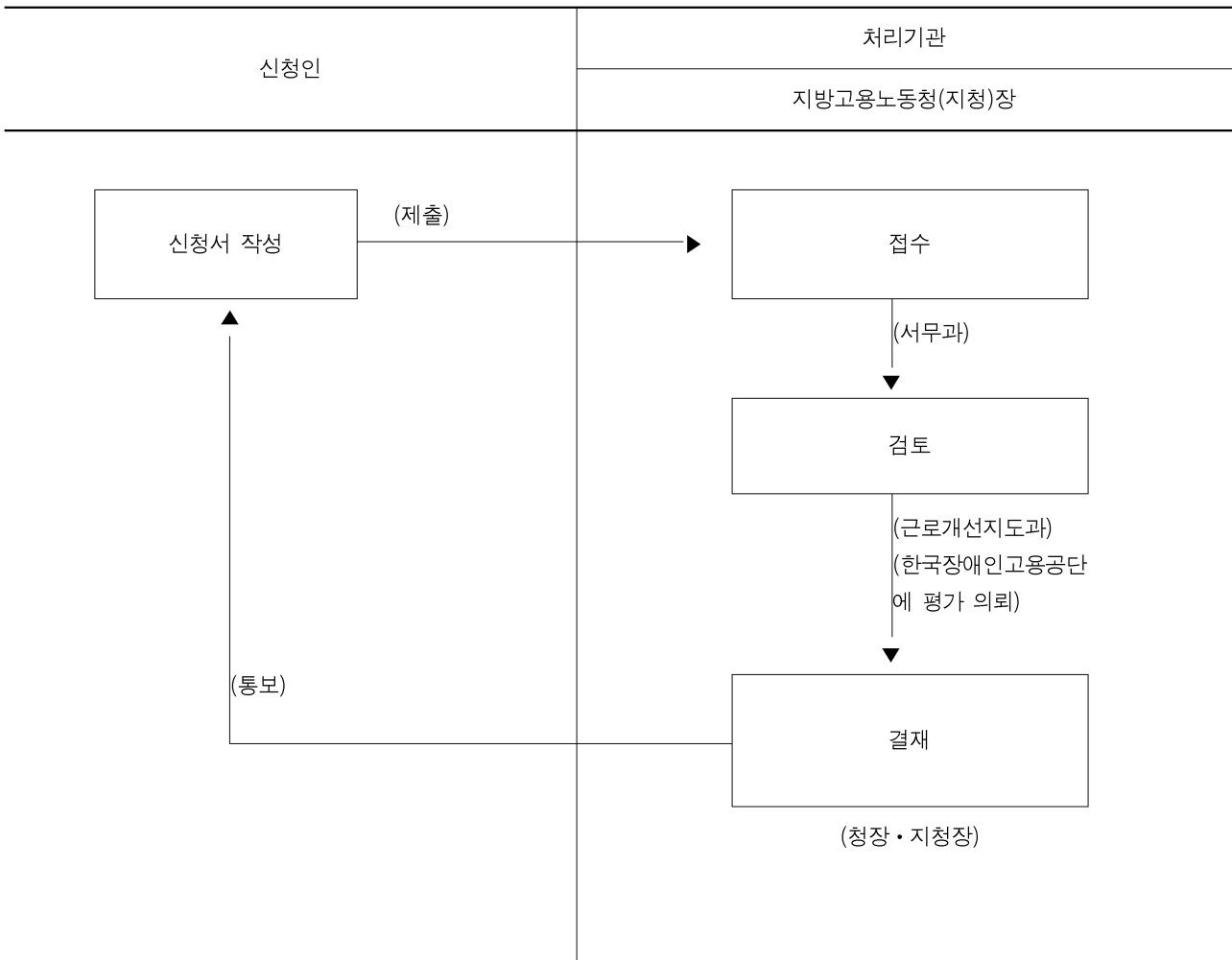
210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

작성방법 및 유의사항

1. 신청 대상 장애인 근로자가 복수인 경우에는 대상자별로 신청서를 제출하고, 신청 대상 장애인 근로자가 「근로기준법」상 근로자로 볼 수 없거나 취업업무가 장애와 직접적인 관련이 없고 실제 수행하지 않는 작업으로 신청한 경우에는 신청서는 반려됩니다.
2. 신청 대상 장애인근로자의 취업업무는 구체적으로 전부 적습니다.  
예)쇼핑백제작 : ①쇼핑백 상단부분을 안쪽으로 접어 넣음 ②쇼핑백 안쪽으로 간지를 넣음 ③ 쇼핑백 하단을 팔각형 모양이 되게 접음  
부품 조립 : ①탁자위에 부품1과 부품2 놓기 ②부품1을 부품2에 정해진 위치에 고정하고 돌리기 ③부품1과 부품2를 박스에 넣기
3. 신청 대상 장애인근로자의 작업능력은 같거나 유사한 직종의 평균작업능력과 비교하여 취업업무 전부에 대하여 적습니다.  
예) 장애인근로자 작업능력 쇼핑백 제작 100개, 부품조립 70개  
같거나 유사한 직종의 평균작업능력 쇼핑백 제작 150개, 부품조립 100개
4. 같거나 유사한 직종의 평균작업능력은 신청 대상 장애인 근로자와 동일 또는 유사한 직종의 최저임금을 받는 근로자 중 임금이 가장 낮은 근로자의 평균작업능력을 의미하며, 해당되는 근로자가 2인 이상일 경우에는 그 중 가장 최근 입사한 근로자로 선정하여야 합니다. 다만, 현장조사 과정에서 보다 적합한 근로자가 있는 것으로 확인될 경우 변경될 수 있습니다.
5. 작업능력은 신청 대상 장애인 근로자의 업무에 대하여 일정 시간 동안 수행한 작업량으로 측정하고, 신청 대상 장애인 근로자의 작업능력은 백분율 값으로 표시합니다.(같거나 유사한 직종의 최저임금을 받는 근로자와 작업능력이 같을 때의 백분율 값은 100입니다) 다만, 백분율 값으로 표시가 불가능한 경우에는 같거나 유사한 직종의 최저임금을 받는 근로자와 신청 대상 장애인 근로자를 비교하여 우수, 보통, 미흡, 매우미흡으로 적습니다.

처리절차

※ 이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



## IV. 최저임금법령 개정내용 설명

### 1. 최저임금법 산입범위 개편

구 분		산입여부	
매월 지급	소정근로외의 임금	① 연장·휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간·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, 장려가급, 능률수당, 근속수당	월 환산액의 25% 초과분 산입
		② 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당	
생활보조·복리후생성 임금	통화 이외의 것으로 지급	미 산입	
	통화로 지급	월 환산액의 7% 초과분 산입	
상기 임금을 제외한 나머지 임금		산입	
1개월을 초과하여 지급하는 임금		미 산입	

#### 1-1. 최저임금에 산입되는 임금

■ (원칙) ①근로기준법 제2조제1항제5호\*에 따른 임금으로서 ②매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 경우는 최저임금에 산입됨 (법 제6조제4항 본문)

\* “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖의 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

○ 따라서 임금이 아니거나, 매월 지급되지 않는 임금은 최저임금에 산입되지 않음

❖ **임금이란** (대법원 1999. 2. 9. 선고 97다56235 등)

- 명칭여하를 불문하고 ①근로의 대가(금품지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것)로 ②계속적·정기적으로 지급되고, ③사용자의 지급의무(근로계약, 단체협약, 취업규칙, 노동관행 등에 따름)가 있으면 임금에 해당
- 따라서 **실비변상적 금원, 불확정적·일시적으로 지급하는 금원, 사용자가 지급의무 없이 은혜적으로 지급하는 금원 등은 임금이 아님**

■ **(예외) 매월 1회 이상 지급되는 임금이라도 아래에 해당하는 경우 최저임금에 산입되지 않음**

① **소정근로시간 또는 소정근로일 외에 대한 임금 중 아래의 임금**  
(법 제6조제4항제1호 및 법 시행규칙 제2조제1항)

\* 소정근로시간: 법정근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간 (근로기준법 제2조제1항제8호)

① **연장·휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간·휴일가산수당**

□ 연장·휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간·휴일가산수당(이하 '연장·휴일·야간근로수당'이라고 함)은 최저임금에 산입되지 않음

○ 예컨대, 근로기준법에 따른 연장근로수당이란 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과한 시간에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산한 임금을 의미하나(근로기준법 제56조제1항),

- 최저임금에 미 산입되는 연장근로수당에는 소정근로시간이 법정근로시간보다 적은 경우 소정근로시간은 초과하고, 법정근로시간은 이내인 근로(이른바 '법내 연장근로')에 대한 수당도 포함

\* 예: 소정근로시간이 1일 7시간, 1주 35시간인 경우 → 1일 7시간, 1주 35시간을 초과한 근로에 대한 수당은 최저임금에 미 산입

- 법정 최저시급과의 비교를 위한 월급의 시간당 임금 산정 시, 법 시행령 제5조제1항에서 소정근로시간 외의 근로시간을 고려하고 있지 않으므로,
- 최저임금에 산입되는 임금에도 소정근로를 초과한 근로에 대한 임금은 제외하는 것이 타당
- 노사 간 약정에 따라 실 근로시간에 관계없이 지급하는 고정 연장수당은 소정근로시간을 초과한 근로에 대한 대가로서, 최저임금에 산입되지 않음

② 연차 유급휴가 미사용수당

- 근로기준법 제60조에 따라 부여되는 연차 유급휴가에 대한 미사용수당은 소정근로일 외에 대한 임금으로서 최저임금에 산입되지 않음

③ 법정 주휴일을 제외한 유급휴일(약정유급휴일 등)에 대한 임금

- 휴일이란 '근로할 의무가 없는 날'로서, 법에 따라 부여되는 법정휴일(근로기준법 제55조제1항에 따른 주휴일, 근로자의 날 제정에 관한 법률에 따른 근로자의 날)과 노사 간 약정에 따라 부여되는 약정유급휴일(관공서 공휴일, 회사창립기념일 등)로 구분됨

※ 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일(설, 추석 등)의 경우 2020. 1. 1.부터 규모에 따라 단계적으로 법정휴일이 됨(근로기준법 제55조제2항)

- 300인 이상: '20. 1. 1, 30~300인 미만: '21. 1. 1, 5~30인 미만: '22. 1. 1.

**【근로개선정책과-4792, 2014.8.27.】**

- 「근로기준법」 상 휴일은 법정휴일과 약정유급휴일로 구분되며 법정휴일은 같은 법 제55조의 주휴일과 「근로자의 날 제정에 관한 법률」의 근로자의 날이 해당되고, 약정유급휴일은 노사 당사자 간 단체협약 및 취업규칙 등으로 정한 휴일을 의미하며,
- 공휴일은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 규정된 날로서 관공서가 쉬는 날을 의미하며 단체협약 등으로 휴일로 명시한 경우에 한하여 약정유급휴일에 해당함

□ 휴일에 대한 임금 중 법정 주휴수당만 최저임금에 산입\*되고,

\* 소정근로에 대해 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금으로서 법 제6조 제4항에 따라 최저임금에 산입됨

○ 그 외 법정휴일(근로자의 날) 및 약정유급휴일에 대한 임금은 소정근로일 외에 대한 임금으로서 최저임금에 산입되지 않음

□ 월 단위로 정해진 임금(이하 '월급')에는 법정 주휴수당 등 법정휴일에 대한 임금 뿐 아니라 약정유급휴일에 대한 임금도 포함되어 있으므로,

○ 해당 월에 약정유급휴일이 있는 경우 약정유급휴일에 대한 임금 부분만큼 월급에서 제외하고 나머지 부분만 최저임금에 산입됨

【대법원 1991. 7. 26 선고 90다카11636 판결】

근로자에 대한 임금을 월급으로 지급할 경우 그 월급에는 구 근로기준법 제45조 소정의 유급휴일에 대한 임금도 포함된다(이하 생략)

시급제 사원이 기본시급과 함께 매월 고정수당을 월급의 형태로 지급받는 경우, 그 고정수당 중에는 구 근로기준법 제45조 소정의 유급휴일에 대한 임금의 성격을 갖는 부분도 포함되어 있는 것으로 봄이 상당(이하 생략)

○ 이 경우 약정유급휴일에 대한 임금은 월급을 ①이를 구성하는 총 시간 (1월의 통상임금 산정기준 시간 수와 동일)\*으로 나누어 시급으로 환산한 후, ②환산된 시급에 약정유급휴일 시간 수를 곱하여 산정하면 됨

\* (1주 소정근로시간 + 1주 유급처리 시간) × 365일 ÷ 7일 ÷ 12월

- 1주 소정근로시간을 초과하여 매주 일정 시간의 약정유급휴일이 있는 경우(예: 매주 토요일 8시간이 약정유급휴일)에는 1주의 약정유급휴일시간 수를 1개월의 약정유급휴일 시간 수\*로 환산해서 곱하여야 함

\* 1주 약정유급휴일시간 × 365일 ÷ 7일 ÷ 12월

### ‘약정유급휴일에 대한 임금’ 산정 예시

- 소정근로시간: 1일 8시간, 1주 40시간, 법정 주휴일: 일요일
- 기본급 150만원, 상여금 월 50만원, 직책수당 월 5만원  
↳ 모두 월급에 해당하며, 최저임금에 100% 산입

#### 1. 약정유급휴일이 매주 토요일 4시간인 경우

① 전체시간(월 통상임금 산정 시간):  $(40H+8H+4H) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월} = 225.95H$

② 1개월의 약정유급휴일 시간:  $4H \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월} = 17.38H$

⇒ 약정유급휴일 수당분:  $205\text{만원} \div 225.95H \times 17.38H = 157,695\text{원}$

⇒ 최저임금 산입분:  $205\text{만원} - 157,695\text{원} = 1,892,305\text{원}$

#### 2. 약정유급휴일이 매주 토요일 8시간인 경우

① 전체시간(월 통상임금 산정 시간):  $(40H+8H+8H) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월} = 243.33H$

② 1개월의 약정유급휴일 시간:  $8H \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월} = 34.76H$

⇒ 약정유급휴일 수당분:  $205\text{만원} \div 243.33H \times 34.76H = 292,845\text{원}$

⇒ 최저임금 산입분:  $205\text{만원} - 292,845\text{원} = 1,757,155\text{원}$

### ④ 그 밖에 ①부터 ③에 준하는 것으로 인정되는 임금

□ 명칭에 관계없이 소정근로를 초과하여 지급되는 임금으로서 연장·휴일·야간근로수당 또는 연차 유급휴가 미사용수당에 준하는 것으로 인정되는 경우 최저임금에 산입되지 않음

○ 노사 간 약정에 의해 매월 부여하는 월차휴가에 대한 미사용수당은 ‘② 연차 유급휴가 미사용수당’에 준하는 것으로서 최저임금에 미 산입

#### 【대법원 1991. 7. 26 선고 90다카11636 판결】

근로자가 연·월차 유급휴가를 이용하지 아니하고 계속 근로한 경우 사용자에게 그 휴가일수에 해당하는 임금(연, 월차휴가 근로수당)을 더 청구할 수 있고, 이러한 임금지급청구권은 근로자가 퇴직하기 전에 연, 월차휴가청구권을 행사하지 않았다 하여도 발생하며, 이러한 연, 월차휴가 근로수당 지급의무는 사용자의 보수규정의 무효 여부와 관계없이 발생한다.

② 통화 이외의 것으로 지급하는 복리후생비 (법 제6조제4항제2호가목)

- 통화가 아닌 현물 등으로 지급하는 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금(이하 '복리후생비'라고만 함)은 최저임금에 산입되지 않음

\* 예: 식사, 기숙사·주택 제공, 출퇴근을 위한 차량 운영 등

③ (한시적 미 산입) 상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금 및 현금성 복리후생비 중 최저시급 월 환산액의 일정비율 (법 제6조제4항제2호, 제3호나목)

① 상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금의 월 지급액 중 최저시급 월 환산액의 25% ('19년 기준)

↳ 상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금의 월 환산액 미 산입 비율

연도	'19년	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년~
미 산입 비율	25%	20%	15%	10%	5%	0%

- (상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금) 매월 지급되나 ①산정단위 (임금을 정하는 단위)가 1개월을 초과하여 그동안 최저임금에 산입되지 않았던 정기상여금·장려가급·능력수당·근속수당과 ②1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당을 말함 (법 시행규칙 제2조제2항)

\* 예: 기본급의 연 600%의 정기상여금을 매월 50% 지급 (산정단위: 年, 지급주기: 1월)

- 산정단위와 지급주기 모두 1개월을 초과하지 않아 기존에도 최저임금에 산입되었던 정기상여금 등은 이에 해당하지 않음  
→ 개정법 시행 이후에도 최저임금에 전부 산입

\* 일부 미 산입 규정은 기존 최저임금에 산입되지 않던 임금이 개정법에 의해 산입됨에 따라 발생할 수 있는 근로자의 임금감소를 방지하기 위한 취지

○ 지급여부나 지급액이 근속기간에 연동하는 근속수당의 경우  
매월 단위로 정해진 금액을 매월 1회 이상 지급하면, 기존에 최저  
임금에 전부 산입되었으며 개정법 시행 이후에도 전부 산입

- 근속기간에 연동하여 지급여부·지급액이 정해진다는 것은  
'지급조건'에 해당, 산정단위가 아님에 유의

\* 예: 근속기간 2년 미만 월 3만원, 2~5년 미만 월 5만원씩 매달 지급

↳지급조건

↳산정단위

↳지급주기

**【대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399, 전원합의체 판결】**

어떠한 임금이 일정 근속기간 이상을 재직할 것을 지급조건으로 하거나,  
또는 일정 근속기간을 기준으로 하여 임금의 계산방법을 달리하거나  
근속기간별로 지급액을 달리하는 경우와 같이 지급 여부나 지급액이 근속  
기간에 연동하는 임금 유형이 있다.

근속기간은 근로자의 숙련도와 밀접한 관계가 있으므로 소정근로의  
가치 평가와 관련이 있는 '일정한 조건 또는 기준'으로 볼 수 있고...  
(이하 생략)

○ 지급주기가 1개월을 초과하는 정기상여금·장려가급·능률수당·  
근속수당, 정근수당은 산정단위 등에 관계없이 최저임금에  
산입되지 않음 (법 제6조제4항 본문)

□ (미 산입 부분) '상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금'을 모두 합산한  
금액 중 법정 최저시급 월 환산액의 25% 만큼은 최저임금에  
미 산입되고, 이를 초과한 부분만 산입됨

○ 최저임금에 미 산입되는 월 환산액의 비율은 연차적으로 축소  
되어, '24년부터는 '상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금'의  
전부가 최저임금에 산입됨

< '상여금 등'의 최저임금 산입여부 >

임금항목	지급주기	산정단위	최저임금 산입여부
정기상여금 장려가급 능률수당 근속수당	매월	1개월 (예: 월 3만원, 월 기본급의 20%)	전부 산입
		1개월 초과 (예: 기본급의 연 500%)	최저시급 월 환산액의 25% 초과분만 산입
	1월 초과	무관	미 산입

➔ 최저임금에 일부 산입되는 '상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금'  
 = 산정단위가 1월을 초과하는 매월 지급(상여금+장려가급+능률수당  
 +근속수당) + 1월 초과기간의 출근성적에 따라 매월 지급 정근수당  
 - 최저시급 월 환산액의 25% ('19년)

'상여금 등'의 최저임금 산입분 산정예시 ('19년 기준)

- 소정근로시간: 1일 8시간, 1주 40시간, 법정 주휴일: 일요일
- 정기상여금: 기본급의 연 300%를 매월 50만원씩 지급  
 능률수당: 기본급의 연 120%를 매월 10만원씩 지급

⇒ 최저임금 산입분:

$$(정기상여금 50만원+능률수당 10만원) - \{(8,350원 \times 208.57H) \times 25\% \} = 164,610원$$

↳ 미 산입 월 환산액: 435,390원

② 통화로 지급하는 복리후생비 중 최저시급 월 환산액의 7% ('19년 기준)

↳ 복리후생비의 월 환산액 미 산입 비율

연도	'19년	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년~
미 산입 비율	7%	5%	3%	2%	1%	0%

□ (복리후생비의 판단) 복리후생비에 해당하는지 여부는 단체  
 협약, 취업규칙, 근로계약 등의 내용, 직종·근무형태, 지급배경,  
 그 명칭이 갖는 의미 등을 종합적으로 고려하여

○ '근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금'에  
 해당하는지에 따라 판단

\* 개정법이 복리후생비의 세부항목을 하위법령에 위임하고 있지 않아  
 개정법에 예시된 항목, 종전 법령에 따라 복리후생비에 해당했는지  
 여부, 해당 임금·수당의 성질 등을 종합적으로 참고하여 판단할 필요

- 개정법 예시와 같이 근로자 ①식대보조를 위하여 지급하는 식비, ②숙박 제공·지원을 위하여 지급하는 숙박비, ③통근 등 교통 제공·지원을 위하여 지급하는 교통비는 복리후생비에 포함
  - 이와 같은 목적으로 지급되는 것이라면, 유사한 명칭으로 지급된 임금도 복리후생비에 해당
    - \* 예: 식대, 간식비, 식비보조금, 급식수당, 주택수당, 기숙사수당, 교통보조비, 통근비
  - 또한, 종전법 시행규칙 제2조 [별표1]에 따라 근로자의 생활을 보조하는 수당\*에 해당하여 최저임금에 미 산입되었던 가족수당도 복리후생비에 해당
    - \* 가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 (가족수당을 제외한 나머지 수당은 개정법에 따른 예시와 동일)
- 단, 이 경우에도 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 것이 아닌 특정 업무 종사자에 대해 그 업무수행을 지원하기 위하여 지급하는 임금이라면, 복리후생비로 보기 어려움
  - \* 예: 주로 사업장 밖에서 영업업무를 하는 외근직에만 지급하는 차량지원비
- 한편, 식비·교통비·숙박비가 여비, 출장비의 일부로 지급되는 등 실비변상적인 성격의 금품에 해당하는 경우라면, 이는 임금이 아니므로 최저임금에 산입되지 않음

**【대법원 1990. 11. 9 선고 90다카4683 판결】**

임금이라 함은 사용자가 '근로의 대상'으로 근로자에게 임금·봉급 기타 여하한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말하는 것이므로, 근로자가 특수한 근무조건이나 환경에서 직무를 수행하게 됨으로 말미암아 추가로 소요되는 비용을 변상하기 위하여 지급되는 이른바 실비변상적 급여는 '근로의 대상'으로 지급되는 것이라고 볼 수 없기 때문에 임금에 포함될 수 없는 것이다.

- (미산입 부분) 통화로 지급되는 복리후생비의 월 지급액 중 해당 연도 법정 최저시급 월 환산액의 7%만큼은 최저임금에 미 산입되고, 이를 초과하는 부분만 산입됨
- 복리후생비가 여러 임금항목으로 구성된 경우 해당 항목을 모두 합산한 금액을 말함
- 최저임금에 미 산입되는 월 환산액의 비율은 연차적으로 축소되어, '24년부터는 현금성 복리후생비 전부가 최저임금에 산입됨

➡ 최저임금에 산입되는 복리후생비 = 매월 통화로 지급되는 (식비+숙박비+교통비+가족수당 등) - 최저시급 월 환산액의 7% ('19년)

**'복리후생비'의 최저임금 산입분 산정예시 ('19년 기준)**

- 소정근로시간: 1일 8시간, 1주 40시간, 법정 주휴일: 일요일
  - 식비: 매월 10만원, 교통비: 매월 5만원
- ⇒ 최저임금 산입분:  
 (식비 10만원+교통비 5만원) -  $\frac{\{(8,350\text{원} \times 208.57\text{H}) \times 7\% \}}{12} = 28,091\text{원}$   
 ↳ 미 산입 월 환산액: 121,909원

## 최저임금과 통상임금과의 관계

- 최저임금에 산입되는 임금과 통상임금은 그 기능과 산정 방법이 다른 별개의 개념임 (대법원 2017.12.28. 선고 2014다49074 판결 참조)
  - 최저임금에 산입되는 임금이란 매월 1회 이상 지급되는 임금에서 매월 1회 이상 지급되더라도 최저임금에 산입하지 않는 임금을 제외한 임금을 의미
  - 통상임금이란 소정근로의 대가로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금을 말함

통상임금 요건		최저임금 산입 임금
소정근로 대가	소정근로에 대해 지급하는 임금 (소정근로에 대한 대가가 아니면, 통상임금 아님)	소정근로의 대가가 아닌 임금으로서 고용노동부령이 정하는 임금은 미 산입
정기성	1개월을 초과하여 지급하더라도 일정한 간격을 두고 계속 지급	1개월을 초과하여 지급하면 미 산입
일률성	소정근로의 가치 평가와 관련된 조건에 달한 모든 근로자에게 지급	고려 안함
고정성	근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가조건 충족여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 확정	고려 안함

## 1-2. 월 환산액의 산정

- 최저임금에 산입되지 않는 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것의 25%, 통화로 지급되는 복리후생비 7%의 기준이 되는 월 환산액은,
  - 해당연도 법정 최저시급에 법 시행령 제5조제1항제3호의 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수{(1주 소정근로시간 + 1주 법정 주휴시간) × 1년 동안 평균 주 수(365일 ÷ 7일) ÷ 12월}를 곱하여 계산 (법 시행령 제5조의2)
- 개정법 국회 법안소위 당시 상여금·복리후생비의 산입범위와 관련하여 법정 주휴시간을 합산한 시간(월 209시간)을 전제로 논의한 입법자의 의도 반영
  - 최저임금위원회가 '16년 적용 최저임금액 고시부터 병기하고 있는 월 환산액도 209시간을 기준으로 하고 있음
- 월 환산액은 고정된 금액이 아니라, 해당 근로자의 소정근로시간, 법정 주휴시간 수 등에 따라 달라짐

➔ 월 환산액 = 법정 최저시급 × 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수  
{=(1주의 소정근로시간 + 1주의 법정 주휴시간) × 365일 ÷ 7일 ÷ 12월}

### 월 환산액 산정예시 ('19년 기준)

- 소정근로시간 1일 8시간, 1주 40시간, 법정 주휴일 1일인 경우 월 환산액  
⇒ 8,350원 × 208.57시간[=(40H+8H)×365일÷7일÷12월] = 1,741,560원
- 소정근로시간 1일 7시간, 1주 35시간, 법정 주휴일 1일인 경우 월 환산액  
⇒ 8,350원 × 182.5시간[=(35H+7H)×365일÷7일÷12월] = 1,523,875원

## 2. 최저임금 적용을 위한 기준시간 수

① 근로자에게 지급된 임금이 시급으로 정해진 법정 최저임금액 이상인지 여부를 판단할 때

○ 주 또는 월단위로 정해진 임금은 이를 시간당 임금으로 환산하여 비교해야 하는데, 이때 주·월급을 나누는 시간 수를 “최저임금 적용기준 시간 수”라고 함

\* 임금을 시간급으로 정한 경우에는 바로 법정 최저임금액과 비교

① 주급을 나누는 “1주의 최저임금 적용기준 시간 수”: 1주의 소정 근로시간 수에 유급으로 처리되는 법정 주휴시간을 합산한 시간 (법 시행령 제5조제1항제2호)

② 월급을 나누는 “1월의 최저임금 적용기준 시간 수”: 1주의 최저임금 적용기준 시간 수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12월로 나눈 시간 수 (법 시행령 제5조제1항제3호)

➡ 1주의 최저임금 적용기준 시간 수 = 1주 소정근로시간 + 1주 법정 주휴시간

➡ 1월의 최저임금 적용기준 시간 수 = (1주 소정근로시간 + 1주 법정 주휴시간) × 1년 동안의 평균 주 수(365일÷7일) ÷ 12월

② 최저임금 적용기준 시간 수에는 유급휴일시간 중 법정 주휴시간만 포함되고, 그 외의 법정휴일시간 및 약정유급휴일 시간은 최저임금 적용기준 시간 수에 포함되지 않음

○ 주휴수당의 경우 법 제6조제4항 본문에 따라 소정근로의 대가로서 최저임금에 산입되므로, 최저임금 적용기준 시간 수에도 법정 주휴시간이 합산되어야 함

→ 따라서, 최저임금 적용기준 시간 수는 통상 209시간을 넘지 않음

- 다만, 법 제6조제4항제1호 및 법 시행규칙 제2조제1항제3호에 따라 주휴수당을 제외한 나머지 유급휴일에 대한 임금은 최저임금에 미 산입되므로, 최저임금 적용기준 시간 수에서도 법정 주휴시간 외 유급휴일시간을 제외하는 것임
- 1주 소정근로시간을 초과하여 매주 일정 시간의 약정유급휴일이 있는 경우(예: 매주 토요일 4시간이 약정유급휴일)에는 이를 고려하지 않고, 소정근로시간에 법정 주휴시간만 합산하여 최저임금 적용기준 시간 수를 계산

### 최저임금 적용기준 시간 수 산정예시

- 소정근로시간 1일 8시간, 1주 40시간
  - ① 주휴일 1일인 경우 최저임금 적용기준 시간 수  
 $\Rightarrow (40H + 8H) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월} = 208.57\text{시간}$
  - ② 주휴일 1일, 약정유급휴일 1일 8시간인 경우 최저임금 적용기준 시간 수  
 $\Rightarrow (40H + 8H) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월} = 208.57\text{시간}$
- 소정근로시간 1일 7시간, 1주 35시간
  - ① 주휴일 1일인 경우 최저임금 적용기준 시간 수  
 $\Rightarrow (35H + 7H) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월} = 182.5\text{시간}$
  - ② 주휴일 1일, 약정유급휴일 1일 4시간인 경우 최저임금 적용기준 시간 수  
 $\Rightarrow (35H + 7H) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월} = 182.5\text{시간}$

③ '유급으로 처리되는 법정 주휴시간'이 최저임금 적용기준 시간 수에 포함되므로, 결근 등으로 법정 주휴수당이 미지급된 경우에는 최저임금 적용기준 시간 수에서 제외됨

\* 근로기준법 시행령 제30조(휴일) ① 법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.

○ 근로기준법 제18조\*에 따라 법정 주휴일이 발생하지 않는 단시간 근로자에 해당하여 법정 주휴수당을 지급하지 않는 경우라면, 최저임금 적용기준 시간 수에서도 법정 주휴시간을 제외

\* 제18조(단시간근로자의 근로조건) ③ 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

## < 최저임금법 시행령 개정이유 >

### 1. 행정해석과 판례의 불일치에 따른 현장혼란 발생

- 근로자에게 주·월급으로 지급된 임금이 시급으로 정해진 법정 최저임금 이상인지 여부를 판단할 때, 주·월급을 시간당 임금으로 환산할 필요
- 행정해석과 대법원 판례는 월급에 포함되어 있는 법정 주휴수당이 최저임금에 산입된다는 점에 대해서는 동일한 입장이나, 이를 나누는 월 근로시간 수에서 불일치 발생
- 행정해석은 '86년 최저임금법 제정 이후 지난 30여 년간 주·월급에는 법정 주휴수당이 포함되어 있으므로, 시급 환산 시 이를 나누는 시간에도 법정 주휴시간을 포함하도록 함
  - 분자·분모에 모두 포함
  - \* 유급 처리된 임금이 포함된 주급 또는 월급금액을 시간급 임금으로 환산하는 경우에는 해당 임금 산정기간의 소정근로시간에 유급 처리되는 시간을 합산(「최저임금제도 업무처리지침」, 2007.11.26.)
- ① '86년 최저임금법 제정 이후 산업현장에서는 월환산액 결정 시 209시간을 기준으로 하는 관행이 형성되어 있음
  - i) 현장에서 운영되고 있는 워크넷 구인요건, 외국인 고용허가 발급요건, 일자리 안정자금 및 재정지원 직접 일자리사업 임금지급 요건 등이 모두 주휴시간을 포함한 209시간 기준
  - ii) 특별재난지역 사망자 지원금, 민주화운동 관련자 보상금 등의 정부 지원금도 209시간의 월 환산액을 기준
- ② 아울러, 최저임금위원회가 '16년 적용 최저임금액 고시부터 병기하고 있는 월 환산액도 209시간을 기준으로 하고 있으며,
  - 매년 월환산액 병기 의결 시에 사용자위원회도 참석했으므로, 경총 등 사용자단체도 모두 이를 공유하고 동의한 것임
  - 사용자 단체인 경총, 대한상의, 중기중앙회, 무역협회의 사용자위원이 참여하였고, 소상공인연합회도 대한상의 추천으로 사용자위원으로 참여한바 있음
- ③ '18년에 개정된 최저임금법 국회 논의 당시에도, 209시간 기준으로 계산한 최저임금 수준의 월급을 받는 근로자를 상정하였음

- 이와 달리 대법원은 '07년 최초 법정 주휴시간을 제외한 '소정 근로시간 수'로만 나누도록 한 이후 '17년~'18년 4차례 동일한 내용의 판결을 내림 → 분자포함, 분모에서 제외

\* 최저임금법 시행령 제5조 제1항 제2호 및 제3호는 주 단위 또는 월 단위로 지급된 임금에 대하여 '1주 또는 월의 소정근로시간 수'로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 하도록 규정하고 있는바, (중략) 주휴수당 이외에 주별 혹은 월별로 지급된 다른 수당들을 시간에 대한 임금으로 산정함에 있어서는 주휴수당 관련 근로시간을 고려할 필요가 없으므로 여기에서 말하는 '1주 또는 월의 소정근로시간'은 근로기준법 제20조에서 정한 근로시간을 말하고 이는 (중략) '1주 또는 월의 통상임금 산정기준시간수'와 같을 수 없음을 아울러 지적해 둔다. (대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결)

- 그동안 현장에서는 행정해석에 따라 시간당 임금을 산정해 왔으나,

- '18년 최저임금의 급격한 인상에 따라 일부 기업들이 판례를 토대로 근로자의 기존 임금을 낮추려는 상황 존재

- 또한, 근로감독관이 최저임금법 위반으로 사건을 송치하더라도, 검찰이 판례를 토대로 불기소하는 사례가 증가하여 현장의 혼란 초래

## 2. 정확한 시간당 임금 산정을 위해서는 법정 주휴시간 합산 필요

- 주·월급에는 법정 주휴수당이 포함되어 있으므로, 주·월급을 법정 주휴시간이 합산된 시간 수로 나누어야 정확한 시간당 임금 산정이 가능

- 판례와 같이 시간당 임금 산정 시, 아래와 같은 불합리한 차별이 발생

- ① 임금을 월급으로 정하는지 시급으로 정하는지에 따라 최저임금법 위반여부가 달라짐

- 똑같은 주 40시간 근무 근로자라도, 급여를 시급으로 정하면 월 1,741,560원(=8,350원×208.57H)을 지급해야 하나,

- 월급으로 정하면 1,451,314원(=8,350원×173.81H)만 지급해도 법 위반이 아님

\* 이에, 월급직 근로자는 시급직보다 법정 주휴수당(약 29만원)만큼 덜 받게 됨

② 근로자의 만근여부에 따라 최저임금법 위반여부가 달라짐

- 월급을 1,451,314원(=8,350원×173.81H)으로 정한 경우, 만근하면 시간당 임금이 8,350원(=1,451,230원÷173.81H)이 되어 법 위반이 아니지만,
- 1일을 결근하여 법정 주휴수당을 공제하면, 월 1,3334,674원(=1,451,314원-(1,451,230원÷208.57H×16H))을 지급하여, 시간당 임금이 8,050원(=1,3334,674원÷(173.81H-8H))으로 법 위반

3. '월 환산액'에 법정 주휴시간을 포함하여 산정하는 것이 입법의도

- 개정법(법률 제15666호, 2018. 6. 12.공포)에 따라 최저임금에 미 산입되는 상여금 등의 25%, 복리후생비 7%는 '월 환산액'을 기준으로 산정
- 대법원 판례에 따르면 최저임금에 미 산입되는 부분(362,828원=8,350원×173.81시간×25%)이 낮아져 2,500만원 이하 수준 근로자의 불이익 방지를 목적으로 하는 법 개정 취지를 훼손하는 결과 초래
- \* 국회 법안소위 당시에 월 환산액은 주휴시간을 포함한 월 209시간을 전제로 논의 전개 (435,390원 = 8,350원×208.57시간×25%)

➡ 판례는 종전법 시행령 제5조제1항을 문리적으로 해석한 결과이므로

- 조속히 시행령 문구를 명확히 정비함으로써 종전 시행령의 문리적 해석으로 발생하는 불합리를 제거하고, 판례와 행정해석상의 불일치를 해소할 필요가 있음

※ 종전 시행령 제5조제1항제1호의 '(일에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1주간의 1일 평균 소정근로시간 수)' 삭제 이유

- 일급의 경우 근로일마다 금액과 소정근로시간 수가 달라질 수 있는 점 등을 고려하면, 이를 해당일의 소정근로시간 수로 나누어야만 정확한 시간당 임금을 계산할 수 있음
  - 월급의 경우는 해당 월의 대소에 따른 근로일수나 근로시간의 많고 적음에 관계없이 일정한 금액이 지급되기 때문에,
    - 이를 나누는 최저임금 적용기준 시간 수도 1년간 평균시간 수로 나누어야 함
  - 이와 달리 일급은 日의 대소가 없고, 해당일의 소정근로시간이 명확하기 때문에 1주간 평균 시간 수로 나눌 이유가 없음
    - \* 같은 이유로 주급의 경우도 4주간의 평균시간 수 규정 삭제
- 아울러, 해당 규정은 현장에서 적용되지 않는 사문화된 규정임
  - 해당 규정 제정의 취지는 일당을 지급받는 건설일용근로자에게 정(情)과 관계에 기반하여 발생했던 극히 예외적인 사례를 고려하여 규정한 것으로,
    - 우천 또는 폭염 등 날씨로 인해 소정근로시간을 다 채우지 않아도 다음날에 남은 시간만큼을 일하기로 하고 일당 전액을 지급하고, 다음날 소정근로시간을 초과해도 일당만 지급하는 사례를 위한 것임
  - 그러나, 이는 근로기준법을 위반한 것으로(소정근로시간을 초과하여 근로하면 연장근로수당 등을 지급하여야 함), 이러한 범위반 상황까지 고려하여 법령을 규정할 수 없고,
    - 현재는 건설현장에서도 근로시간에 따라 임금을 지급하는 관행이 확립되어 있어, 동 규정의 적용 사례를 찾을 수 없음

## [(산정예시) 개정법에 따른 최저임금법 위반여부 판단]

### ■ 임금을 월급으로만 정한 경우(1)

- ◆ 소정근로시간이 1일 8시간, 1주 40시간인 근로자가 다음과 같이 임금을 지급 받기로 함 (상시근로자 5인 이상 사업장, 주 1일의 법정 주휴일 부여)
- 월 기본급: 150만원
  - 정기상여금: 기본급의 연 600%를 매월 분할 지급
  - 여름휴가비: 7월 여름휴가 시 50만원 지급
  - 식비: 매월 10만원
  - 교통비: 매월 3만원
  - 고정O/T: 월 20시간
- \* 통상시급은 편의상 1만원으로 가정

### ① 지급받는 임금 중 최저임금에 산입되는 임금만을 추려냄 (법 6④)

월급명세서(2019년 7월)			최저임금에 산입되는 임금	
기본급	1,500,000원	➔	기본급	1,500,000원
정기상여금	750,000원		정기상여금	314,610원
여름휴가비	500,000원			
식비	100,000원		식비·교통비	8,091원
교통비	30,000원			
연장근로수당(20H)	200,000원			
계	<b>3,080,000원</b>		계	<b>1,822,701원</b>

- \* 정기상여금 산입분: 750,000원 - {(8,350원 × 208.57시간) × 25%} = 314,610원
- \* 복리후생비 산입분: 130,000원(식비+교통비) - {(8,350원 × 208.57시간) × 7%} = 8,091원
- \* 여름휴가비는 1월을 초과하여 지급되는 임금 → 최저임금에 미 산입
- \* 연장근로수당은 소정근로 외의 임금 → 최저임금에 미 산입

### ② 월단위로 정해진 임금은 시간당 임금으로 환산 (영 5①)

구분	최저임금 산입 임금(a)		최저임금 적용기준 시간 수(b)	시간당 임금(a/b)
월급	기본급	1,500,000원	48시간 × (365일 ÷ 7일) ÷ 12월 = 208.57시간	8,739원
	정기상여금	314,610원		
	식비·교통비	8,091원		
합 계	1,822,701원			

### ③ 고시된 최저임금액과 비교

8,739원 > 8,350원 ⇒ 최저임금법 위반 아님

## ■ 임금을 월급으로만 정한 경우(2)

- ◆ 소정근로시간이 1일 7시간, 1주 35시간인 근로자가 다음과 같이 임금을 지급 받기로 함 (상시근로자 5인 이상 사업장, 주 1일의 법정 주휴일 부여)
- 월 기본급: 100만원
  - 정기상여금: 기본급의 연 200%를 지급일 현재 재직자에게만 매월 분할 지급
  - 직급수당: 매월 5만원
  - 조정수당: 매월 5만원
  - 교통비: 매월 10만원
- \* 통상시급은 편의상 1만원으로 가정

### ① 지급받는 임금 중 최저임금에 산입되는 임금만을 추려냄 (법 6④)

월급명세서(2019년 7월)			최저임금에 산입되는 임금	
기본급	1,000,000원		기본급	1,000,000원
정기상여금	167,000원		정기상여금	0원
직급수당	50,000원	→	직급수당	50,000원
조정수당	50,000원		조정수당	50,000원
교통비	30,000원		교통비	0원
연차미사용수당(7일)	700,000원			
계	<b>1,997,000원</b>		계	<b>1,100,000원</b>

- \* 정기상여금 산입분: 167,000원 - {(8,350원 × 182.5시간) × 25%} = 0원
- \* 복리후생비 산입분: 30,000원(교통비) - {(8,350원 × 182.5시간) × 7%} = 0원
- \* 연차미사용수당은 소정근로 외의 임금 → 최저임금에 미 산입

### ② 월단위로 정해진 임금은 시간당 임금으로 환산 (영 5①)

구분	최저임금 산입 임금(a)		최저임금 적용기준 시간 수(b)	시간당 임금(a/b)
월급	기본급	1,000,000원	42시간 × (365일 ÷ 7일) ÷ 12월 ≒ 182.5시간	6,027원
	직급수당	50,000원		
	조정수당	50,000원		
합계	1,100,000원			

### ③ 고시된 최저임금액과 비교

6,027원 < 8,350원 ⇒ 최저임금법 위반

■ 기본급은 시급으로, 다른 수당은 월급(월 고정수당)으로 정한 경우

- ◆ 소정근로시간이 1일 8시간, 1주 40시간인 근로자가 다음과 같이 임금을 지급 받기로 함 (상시근로자 5인 이상 사업장, 주 1일의 법정 주휴일 부여)
    - 기본급: 시간당 6,000원
    - 정기상여금: 기본급의 연 600%를 매월 분할지급
    - 생산장려금: 매월 5만원
    - 조정수당: 매월 5만원
    - 정근수당: 10만원을 홀수달에 지급
    - 장기근속포상금: 근속 1년마다 50만원 지급
- \* 23일 근무, 주휴일 4일 부여, 통상시급은 편의상 7,000원으로 가정

① 지급받는 임금 중 최저임금에 산입되는 임금만을 추려냄 (법 6④)

월급명세서(2019년 7월)			최저임금에 산입되는 임금	
기본급	1,296,000원	➔	기본급	6,000원
정기상여금	627,000원		정기상여금	191,610원
생산장려금	50,000원		생산장려금	50,000원
조정수당	50,000원		조정수당	50,000원
정근수당	50,000원			
장기근속포상금	500,000원			
계	<b>2,573,000원</b>		-	

- \* 정기상여금 산입분: 627,000원 - {(8,350원 × 208.57시간) × 25%} = 191,610원
- \* 정근수당, 장기근속포상금은 1월을 초과하여 지급되는 임금 → 최저임금에 미 산입

② 월단위로 정해진 임금은 시간당 임금으로 환산 (영 5①)

→ 시간으로 정해진 임금과 주·월급의 시간당 임금을 합산 (영 5②)

구분	최저임금 산입 임금(a)		최저임금 적용기준 시간 수(b)	시간당 임금(a/b)
시급	기본급	6,000원	-	6,000원
월급	정기상여금	191,610원	48시간 × (365일 ÷ 7일) ÷ 12월 ≒ 208.57시간	1,398원
	생산장려금	50,000원		
	조정수당	50,000원		
<b>합 계</b>				<b>7,398원</b>

- \* 기본급은 시급으로 정해진 임금으로, 최저임금 적용기준 시간 수 없이 시급 자체가 그대로 시간당 임금에 합산됨
- ↳ 기본급 월 지급액을 “해당 소정근로시간 수+주휴시간”으로 나누어도 같은 결과 [1,296,000원 ÷ 216H{8H×(근무일23일+주휴일4일)}=6,000]. 월단위로 정해진 임금이 아니므로 208.57H로 나누는 것이 아님

③ 고시된 최저임금액과 비교: 7,398원 < 8,350원 ⇒ 최저임금법 위반

## [(산정예시) 약정유급휴일이 있는 경우 시간당 임금]

※ 월급의 시간당 임금 산정 시 약정유급휴일에 대한 임금·시간은 분자(최저임금 산입 임금)·분모(최저임금 적용기준 시간 수)에서 모두 제외하는 것이 원칙임

- 다만, 기존 행정해석과 같이 약정유급휴일에 대한 임금·시간을 분자·분모에서 모두 포함하여 계산하더라도 결과 값은 동일하므로,
- 편의상 전체 월급을 총 시간(월 통상임금 산정기준 시간수 = 소정근로시간 + 유급으로 처리되는 시간)으로 나누어 시간당 임금을 계산하는 것도 가능함

$$\frac{\text{월 급여}}{\text{월 시간}} = \frac{\left[ \begin{array}{l} \text{기본급} \\ \text{(소정근로시간 해당 대가)} \end{array} + \text{법정 주휴수당} \right] + \text{약정유급휴일수당}}{\left[ \text{소정근로시간} + \text{법정 주휴시간} \right] + \text{약정유급휴일시간}}$$

\* □□□ : 원칙, □□□! : 편의상 계산 방법

### ■ 소정근로시간(1주 40H)을 초과하여 매주 약정유급휴일(8H)이 있는 경우

- ◆ 소정근로시간: 1일 8시간, 1주 40시간
- ◆ 휴일: ①법정 주휴일(매주 일요일), ②종전 규정(매주 토요일 8시간)
- ◆ 급여구성
  - 기본급: 월 200만원, ▫ 정기상여금: 매월 15만원, ▫ 근속수당: 매월 5만원
  - \* 정기상여금, 근속수당은 매월 산정·지급 → 전부가 최저임금에 산입

#### 1. (분자)최저임금 산입분

- ① 총 시간(월 통상임금 산정 시간):  $(40H+8H+8H) \times 365 \div 7 \div 12 = 243.33H$
- ② 1개월 약정유급휴일 시간:  $8H \times 365 \div 7 \div 12 = 34.76H$
- ③ 약정유급휴일 수당분(월급÷①×②):  $220\text{만원} \div 243.33H \times 34.76H = 314,273\text{원}$   
 ↳ 월급의 전부가 최저임금에 100%산입되므로, 전체 월급의 약정유급휴일수당분 산정
- ④ 최저임금 산입분(월급-③):  $220\text{만원} - 314,273\text{원} = 1,885,727\text{원}$

2. (분모)최저임금 적용기준 시간 수:  $(40H+8H) \times 365 \div 7 \div 12 = 208.57H$

3. 시간당 임금(1÷2):  $1,885,727\text{원} \div 208.57H = 9,041\text{원}$

■ 소정근로시간(1주 40H)을 초과하여 매주 약정유급휴일(4H)이 있는 경우

◆ 소정근로시간: 1일 8시간, 1주 40시간, 소정근로일: 월~금

◆ 휴일: ①법정 주휴일(매주 일요일), ②종전 규정(매주 토요일 4시간)

◆ 급여구성

▫ 기본급: 월 200만원, ▫ 정기상여금: 기본급의 연 300%를 매월 50만원 지급

### 1. (분자)최저임금 산입분

① 총 시간(월 통상임금 산정 시간):  $(40H+8H+4H) \times 365 \div 7 \div 12 = 225.95H$

② 1개월 약정유급휴일시간:  $4H \times 365 \div 7 \div 12 = 17.38H$

③ 약정유급휴일수당분

↳ 월급 중 상여금은 최저시급 월 환산액의 25% 초과분만 산입 → 상여금에서 월 환산액을 제외하기 위해서 상여금의 최저임금 산입분은 별도로 산정 필요

◆ 기본급 200만원  $\div 225.95H \times 17.38H = 153,839\text{원}$

◆ 상여금 50만원  $\div 225.95H \times 17.38H = 38,460\text{원}$

④ 최저임금 산입분:  $1,846,161\text{원} + 26,150\text{원} = 1,872,311\text{원}$

◆ 기본급:  $200\text{만원} - 153,839\text{원} = 1,846,161\text{원}$

◆ 상여금:  $50\text{만원} - 38,460\text{원} - (8,350\text{원} \times 208.57H \times 25\%) = 26,150\text{원}$

↳ 미 산입 월 환산액: 435,390원

2. (분모)최저임금 적용기준 시간 수:  $(40H+8H) \times 365 \div 7 \div 12 = 208.57H$

3. 시간당 임금(1÷2):  $1,872,311\text{원} \div 208.57H = 8,977\text{원}$

### 3. 취업규칙 변경 절차

- ① 1개월을 초과하여 지급되던 임금을 ①최저임금에 산입하기 위하여 ②총액의 변동 없이 ③매월 1회 이상 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하는 경우에는

\* 예: 기본급의 연 600% 정기상여금을 (전)짝수 달에 100% 지급 → (후)매월 50%를 지급

- 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 함 (법 제6조의2)

- ② 총액의 변동이 없는 임금이란 지급주기가 변경(1개월 초과 → 매월 1회 이상)되는 임금을 말함 (근로자가 받는 전체 임금의 총액이 아님)

- ‘총액의 변동이 없다’는 것은 근로자가 기존에 1개월을 초과하여 지급받던 임금항목 총액의 감소가 없어야 한다는 의미이므로, 해당 임금의 총액이 인상된 경우도 동 규정이 적용됨

- ③ 동 규정은 근로기준법 제94조제1항\*의 특례를 규정한 것이므로, 동 규정이 적용되면 근로기준법 제94조제1항에 따른 취업규칙 변경 절차는 적용 안 됨

\* 제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

- 따라서 동 규정에 따른 취업규칙 변경 시에는 근로자 과반수의 의견만 들으면 되고, 그 동의를 받아야 하는 것은 아님

\* 다만, 사용자에게는 여전히 근로기준법 제93조 및 제94조제2항에 따른 취업규칙신고 의무가 있음

< 법 제6조의2에 따른 의견청취 절차 >

□ 동 규정이 일반적인 취업규칙 변경 절차의 특례규정인 점을 고려, 사용자는 아래와 같은 방식에 따라 의견을 듣는 것이 바람직

① 사용자의 충실한 설명

○ 사용자는 지급주기 변경의 내용, 변경사유, 변경에 따른 효과, 동 규정의 취지 등을 근로자들에게 충실히 설명해야 함

② 근로자 과반수의 경우 '집단적 의사교환방식'을 통한 의견청취 필요

○ 변경내용에 대하여 사업장 전체 또는 기구별·단위 부서별로 근로자 상호간에 의견을 교환할 수 있는 충분한 시간을 부여

- 이 경우 근로자들의 자율적이고 집단적인 의견교환이 가능하도록 사용자의 개입이나 간섭이 배제되어야 함

○ 이러한 과정 없이 개별 근로자로부터 서명·날인만 받은 것은 집단적 의견교환방식으로 볼 수 없음

③ 근로자 의견에 관한 회신

○ 사용자는 근로자의 의견에 대한 수용여부에 관하여 이유를 덧붙여 근로자들에게 알리는 것이 바람직

④ 의견청취에 대한 입증자료

○ 사용자는 근로자 과반수의 의견을 들었음을 객관적으로 입증할 수 있어야 함

④ 동 규정에 따른 취업규칙 변경은 동 규정의 시행일인 2019. 1. 1. 부터 가능함

○ 취업규칙 변경 시 시행일을 별도로 정하였다면 특별한 사정이 없는 한 시행일부터 변경의 효력이 발생되므로,

- 기존에 1개월을 초과하여 지급하던 임금을 1월 급여 시부터 매월 지급하는 것으로 변경할 경우, 변경하는 취업규칙의 시행일을 2019. 1. 1.로 정하는 것이 바람직

사업자가 취업규칙을 작성·변경하면서 시행일을 정하였다면 특별한 사정이 없는 한 그 취업규칙은 정해진 시행일부터 효력이 발생하므로 징계사유의 발생 시와 징계절차 요구 시 사이에 취업규칙이 개정된 경우에 경과 규정에서 달리 정함이 없는 한 징계절차 요구 당시 시행되는 개정 취업규칙과 그에 정한 바에 의하는 것이 원칙이고,

그 개정 취업규칙이 기존의 사실 또는 법률관계를 적용대상으로 하면서 근로자에 대한 징계시효를 연장하는 등으로 불리한 법률효과를 규정하고 있는 경우에도 그러한 사실 또는 법률관계가 개정 취업규칙이 시행되기 이전에 이미 완성 또는 종결된 것이 아니라면 이를 헌법상 불소급의 원칙에 위배되어 근로기준법 제96조 제1항에 따라 효력이 없다고 할 수 없으며, 그러한 개정 취업규칙의 적용과 관련하여서는 개정 전 취업규칙의 존속에 대한 근로자의 신뢰가 개정 취업규칙의 적용에 관한 공익상의 요구보다 더 보호가치가 있다고 인정되는 예외적인 경우에 한하여 그러한 근로자의 신뢰를 보호하기 위하여 신의칙상 그 적용이 제한될 수 있을 뿐이다.

- ⑤ 사용자가 동 취업규칙 변경 시 근로자 과반수의 의견을 듣지 않은 경우 500만원 이하의 벌금

## V. 최저임금법령 개정에 따른 임금체계 개편 자율 시정기간 부여

### 1. 배 경

- 최저임금법은 저임금 노동자의 임금수준 개선을 주된 목적으로 하고 있으나,
    - 복잡한 임금·수당 체계, 협소한 최저임금 산입범위\* 등으로 인해 고임금 노동자임에도 상여금 등의 비중이 높아 최저임금에 위반되는 사례 발생
      - \* 기본급과 직책수당 등 매월 지급되는 일부 임금·수당만 최저임금에 산입되고, 정기상여금, 복리후생비는 최저임금 산입범위에 미포함
  - 이와 같이 고임금 노동자까지 최저임금법에 위반될 수 있는 불합리성을 해소하기 위하여 '18년 최저임금법령을 개정
    - 최저임금법령 개정으로 최저임금 산입범위가 확대되어 '19년부터 매월 지급되는 정기상여금, 복리후생비가 최저임금 산입범위에 포함됨에 따라
    - 상여금, 복리후생비를 매월 지급하는 방식으로 산업현장에서 임금체계가 합리적으로 개편될 것으로 전망
  - 다만, 기본급이 낮고 정기상여금 등의 비중이 높음에도 불구하고, 일부 대·중견기업에서 최저임금법 위반 사례 여전히 발생 가능
    - \* 연봉 5천만원 이상의 고임금 노동자임에도 격월이 지급되는 상여금 600%가 최저임금 산입범위에 들어가지 않아 최저임금 위반 가능
- ⇒ 기본급은 낮고 상여금 등의 비중이 높은 사업장에서 최저임금법령 개정 취지에 맞게 노사 간 합의 등을 통해 상여금 등의 지급주기를 매월로 변경하는 등 임금체계를 개편할 수 있도록 자율 시정기간 부여
- \* 현재는 「근로감독관 집무규정」상 최저임금 제6조 위반은 “즉시 시정” 조치
  - \* 지급주기 변경을 위한 취업규칙 변경은 근로자 과반수의 의견을 들어야 하고, 단체협약 변경은 노·사 합의 반드시 필요

## 2. 추진내용

- ◆ 개정 최저임금법 취지 등을 고려하여 근로감독 및 신고사건 등을 처리하는 과정에서
  - 기본급이 낮고 상여금 등이 높은 불합리한 임금체계를 가진 사업장에 대해 합리적인 임금체계 개편을 유도하는 방향으로 처리

### □ 자율 시정기간 부여대상

- 최저임금법령 개정에 따라 정기상여금 등의 지급주기를 변경하면 최저임금 위반 대상에 해당되지 않는 사업장으로서
  - 개정 최저임금법이 시행된 '19.1.1. 이후의 최저임금 위반금액이 있지만, 사업장에서 임금체계 개편 의지가 있는 경우

### □ 근로감독 및 진정사건

- 사업장의 임금체계 미개편으로 인해 최저임금법 위반이 확인되어 취업규칙 및 단체협약 개정이 필요한 경우 별도 지침(근로기준정책과 -8653, 2018.12.27.)\*에 따라 시정지시

\* 「근로감독관 직무규정」상 최저임금법 제6조 위반은 “즉시 시정” 대상이나, 「근로감독관 직무규정」 제21조 및 제40조를 근거로 별도 지침에 따라 처리 가능

- (취업규칙 개정) 임금체계 개편을 위해 취업규칙 개정이 필요한 경우에는 최장 3개월까지 자율 시정기간 부여
- (단체협약 개정) 임금체계 개편을 위해 단체협약 개정이 필요한 경우에는 최장 6개월(3개월+3개월)까지 자율 시정기간 부여

□ **고소·고발사건**

- 고소·고발사건 수사과정에서 법 위반사실과 함께 임금체계 개편을 위한 사업주의 노력 등도 함께 수사
  - 특히, 사용자가 법 준수를 위해 최선의 노력을 다했음에도 준수할 수 없었던 불가피한 사정이 있었는지 여부도 같이 파악
- 수사가 완료되면 사건송치 前 검사 수사지휘를 받아 처리

□ **운영기간: 2019.1.1. ~ 12.31.**

- '19.12.31.까지 접수된 부여대상 사건에 대해 자율 시정기간 부여

## V. Q&A

### 1 최저임금 산입범위

Q1 정기상여금은 모두 내년부터는 최저시급 월 환산액의 25%를 초과하는 부분만 최저임금에 산입되나요?

☑ 아님

- 법 시행규칙 제2조제2항제1호는 법 제6조제4항제2호에 따라 최저시급 월 환산액의 일정비율을 초과하는 부분만 산입되는 상여금을 '1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 의하여 산정하는 상여금'으로 규정
- 따라서 정기상여금이 매월 지급되나, 산정단위가 1개월을 초과하는 경우라면 최저시급 월 환산액의 25%를 초과하는 부분만 최저임금에 산입되나,
  - \* 예: 기본급의 연 600%를 매월 분할 지급 → 월 환산액의 25% 초과분만 산입
  - 산정단위와 지급주기가 모두 1개월을 초과하지 않는 경우라면 종전과 같이 그 전부가 최저임금에 산입
  - \* 예: 월 기본급의 10%를 매월 지급, 월 50만원을 매월 지급
- 한편, 매월 지급되지 않는 정기 상여금은 최저임금에 산입되지 않음 (법 제6조제4항)

#### 정기상여금의 최저임금 산입분 산정예시 ('19년 기준)

- 소정근로시간: 1일 8시간, 1주 40시간
  - 정기상여금: 기본급의 연 300%를 매월 50만원씩 지급
- ⇒ 최저임금 산입분: 정기상여금 50만원 -  $(8,350\text{원} \times 208.57\text{H} \times 25\%) = 64,610\text{원}$   
↳ 미 산입 월 환산액: 435,390원

**Q2** 여름휴가때만 지급되는 하계휴가비도 최저임금에 산입되나요?

**☑ 안됨**

- 하계휴가비가 여름휴가에 맞춰 지급하는 경우라면 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금이 아니므로, 최저임금에 산입되지 않음  
(법 제6조제4항)

**Q3** 지급일 당시 재직자에게만 지급하는 수당도 최저임금에 산입되나요?

- 통상임금과 최저임금은 법적 개념이 다르고, 이에 산입되는 임금의 범위도 다름
- 지급일 현재 재직자에게만 지급하는 수당의 경우 고정성이 없으므로 통상임금에는 포함되지 않지만,
  - 매월 1회 이상 지급하는 경우라면, 최저임금에는 산입됨
- 다만, 최저임금은 실제 지급받은 임금을 기준으로 판단하므로,
  - 근로자가 지급일 이전 퇴사하여 해당 수당을 전혀 받지 못하였다면, 당연히 해당 월의 수당은 최저임금에 산입될 수 없음

Q4

실제 근로여부와 상관없이 지급되는 고정연장수당은 최저임금에 산입되는 임금인가요?

아님

- 법 제6조제4항제1호 및 법 시행규칙 제2조제1항제1호는 연장근로 수당을 소정근로 외의 대가로서 최저임금 미 산입 임금으로 규정하고 있음
- 고정연장수당은 소정근로시간을 초과한 근로에 대한 대가이므로, 실제 연장근로를 했는지 여부와 관계없이 지급된다 하더라도 최저임금에 산입되지 않음

Q5

정기상여금과 능률수당이 모두 매월 지급되나, 산정단위가 1개월을 초과하는 경우 최저임금에 산입되는 부분은?

- 법 제6조제4항제2호의 '상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금'은 법 시행규칙 제2조제2항이 정하는 정기상여금, 장려가급, 능률수당, 근속수당, 정근수당을 모두 합산한 금액을 말함
- 따라서 '상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금'에 해당하는 모든 임금 항목을 합산한 금액에서 최저시급 월 환산액의 25%를 뺀 금액이 최저임금에 산입되는 부분임

**'상여금 등'의 최저임금 산입분 산정예시 ('19년 기준)**

- 소정근로시간: 1일 8시간, 1주 40시간
- 정기상여금: 기본급의 연 600%를 매월 50만원씩 지급  
    능률수당: 기본급의 연 120%를 매월 10만원씩 지급

⇒ **최저임금 산입분:**

(정기상여금 50만원 + 능률수당 10만원) -  $(8,350\text{원} \times 208.57\text{H} \times 25\%)$  = 164,610원

↳미 산입 월 환산액: 435,390원

Q6

영업사원의 판매실적에 따라 지급되는 판매수당도 최저시급 월 환산액의 25%를 초과하는 부분만 최저임금에 산입되나요?

아님

- 질의의 판매수당은 노동자의 영업실적 등에 따라 지급여부 및 지급액이 결정되는 '생산고에 따른 임금'에 해당
- '생산고에 따른 임금'은 종전법에 따라서도 그 전부가 최저임금에 산입되는 임금으로,
  - 법 제6조제4항제2호 및 법 시행규칙 제2조제2항제1호에 따라 월 환산액의 일정비율을 초과하는 부분만 산입되는 상여금에 해당되지 않음 → '19. 1. 1.부터도 전부가 최저임금에 산입

Q7

2년 이상 근속자에게 월 3만원씩 매월 지급하는 근속수당도 최저 시급 월 환산액의 25%를 초과하는 부분만 최저임금에 산입되나요?

☑ 아님

- 법 시행규칙 제2조제2항제1호는 법제6조제4항제2호에 따라 최저시급 월 환산액의 일정비율을 초과하는 부분만 산입되는 근속수당을 '1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 근속수당'으로 규정
- 따라서 근속수당이 매월 지급되나, 산정단위가 1개월을 초과하는 경우라면 최저시급 월 환산액의 25%를 초과하는 부분만 최저임금에 산입되나,
  - 산정단위와 지급주기가 모두 1개월을 초과하지 않는 경우라면 종전과 같이 그 전부가 최저임금에 산입
- 질의의 근속수당은 산정단위와 지급주기가 모두 1개월을 초과하지 않으므로, '19. 1. 1.부터도 전부가 최저임금에 산입

※ 근속기간 2년 이상    월 3만원씩    매월 지급  
↳지급조건                    ↳산정단위(1월)    ↳지급주기(매월)

Q8

식비를 식권지급 또는 식사 제공형태로 지급하는 경우도 최저임금에 산입되나요?

안됨

- 법 제6조제4항에 따라 통화가 아닌 현물로 제공되는 복리후생비는 최저임금에 산입되지 않음

Q9

교통비를 '19년부터 기본급에 포함하여 지급하기로 한 경우에도 최저임금에 일부만 산입되는 복리후생비에 해당하나요?

아님

- 최초에는 노동자의 복리후생을 위하여 지급되었다고 하더라도, 이후 임금항목을 변경하여 기본급화 하였다면, 그 성격이 기본급의 일부로 변화된 것임
- 따라서 질의의 경우 기존 교통비 명목으로 지급된 금액이 포함된 기본급의 전부가 최저임금에 산입

Q10

월 10만원의 식비를 지급하나, 구내식당에서 식사를 하면 식비 7만원을 공제하는 경우 최저임금에 산입되는 식비는 얼마인가요?

- 최저임금 위반여부는 공제 전의 임금을 기준으로 판단함
- 따라서 사안에서는 월 10만원의 식비(다른 복리후생비가 있는 경우 이를 합산한 금액) 중 최저시급 월 환산액의 7%(‘19년 기준)를 초과하는 부분이 최저임금에 산입되며,
  - 공제되는 식비는 최저임금 위반여부 판단 시 고려할 필요가 없음

**【최저임금제도 업무처리지침 (’07.11.26.)】**

- ❖ 법령, 단체협약 등에서 일정한 금액을 임금에서 공제하기로 한 때에는 공제 전의 임금을 기준으로 비교함
  - i) 「소득세법」 기타 사회보장에 관한 법률에 의하여 근로소득세, 의료보험료 등을 임금에서 공제하는 경우 공제 전의 임금을 기준으로 판단함
  - ii) 단체협약, 취업규칙 등에 의한 징계로 인해 감급의 제재를 받는 경우에는 감급되기 전의 임금을 기준으로 판단함

**Q11** 가족수당은 최저임금에 일부만 산입되는 복리후생비에 해당하나요?

해당

- 가족수당은 종전법상 복리후생비로서 최저임금에 산입되지 않으나 (종전법 시행규칙 제2조 별표1), 금번 최저임금 산입범위 개편에 따라 '19. 1. 1.부터 최저임금에 산입되는 임금임 (매월 1회 이상 지급되는 경우에 한함)
- 법 제6조제4항제3호나목이 종전법에 따라 최저임금에 산입되지 않았던 임금의 일정부분만 최저임금에 산입하도록 제한하여 노동자의 기존 임금을 보존하려는 취지임을 고려하면,
  - 가족수당도 최저시급 월환산액의 7%를 초과하는 부분만 산입되는 복리후생비에 해당하는 임금이라 할 것임
- 한편, 가족수당 중 가족 수에 관계없이 모든 노동자에게 지급하는 부분은 통상임금에 해당하고, 가족 수에 따라 지급되는 부분은 일률성이 부정되어 통상임금에 해당하지 않으나,
  - 최저임금에서는 이를 구분하지 않고 그 전부가 복리후생비에 해당함

Q12

매 출근일마다 일 10,000원의 식대를 지급하는 경우, 최저임금에 산입되는 식대는 얼마인가요?

- 법 제6조제4항제3호 나목은 복리후생비의 '월 지급액' 중 최저시급의 월환산액을 초과한 부분만 최저임금에 산입되도록 규정
- 따라서 일급의 경우 해당 월의 '월 지급액'에서 최저시급 월 환산액의 7%를 뺀 나머지 금액이 최저임금에 산입되는 부분임

**일단위로 정해진 복리후생비의 최저임금 산입분 산정예시 (19년 기준)**

- 매 출근일마다 일 10,000원의 식대를 지급하고, 다른 복리후생비는 없는 경우 (1일 8시간, 1주 40시간, 해당 월 21일 출근 가정)

⇒ 최저임금 산입분: 식대 21만원 -  $\frac{(8,350\text{원} \times 208.57\text{H}) \times 7\%}{\text{미 산입 월환산액: 121,909원}}$  = 88,091원

Q13

최저임금에 산입되지 않는 '월 환산액'은 최저임금 고시에 병기된 월 환산액과 같은 것인가요?

☑ 다름

- 최저임금 고시에 병기된 월 환산액은 노동자가 1일 8시간, 1주 40시간을 근무한다고 가정하고, 시간급 최저임금을 기준으로 월 단위 금액으로 환산한 예시적 금액임
- 반면, 최저임금에 미 산입되는 최저시급의 월 환산액은 법 시행령 제5조의2에서 규정하고 있는데,
  - 법정 최저시급에 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수(법 시행령 제5조 제1항 제3호)\*를 곱하여 계산한 금액을 말함
  - \* (1주 소정근로시간 + 1주 법정 주휴시간) × 365일 ÷ 7일 ÷ 12월
- 만약 노동자가 1일 8시간 1주 5일을 근무하고, 주 1회의 법정 주휴일이 부여된 경우라면 고시된 월 환산액을 기준으로 미 산입 부분을 산정하면 되나, 이와 다른 근로조건이라면 월환산액은 별도로 계산하여야 함

<산정예시> 소정근로 1일 7시간, 1주 5일 근무

· '19년 최저임금 월 환산액:  $8,350\text{원} \times (35\text{시간}+7\text{시간}) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월}$   
 $= 1,523,875\text{원}$

<참 고> 2019년 적용 최저임금 고시 (해당 부분 발췌)

고용노동부고시 제2018 - 63호

2019년 적용 최저임금 고시

업 종	결정단위	시 간 급
모 든 산 업		8,350원

◆ 월 환산액 1,745,150원: 주 소정근로 40시간을 근무할 경우,  
 월 환산 기준시간 수 209시간(주당 유급주휴 8시간 포함) 기준

**Q14** 노동자가 월 중에 퇴사하는 경우 최저시급 월 환산액은 어떻게 계산하나요?

- 노동자가 월 중에 퇴사하면, 해당 월의 임금은 근로한 일수만큼 일할 계산하여 지급됨
- 최저시급의 월 환산액도 일할 계산하여 지급된 금액과 동일한 비율만큼 제외하는 것이 타당

**월 중 퇴사 시 월 환산액 산정예시 (19년 기준)**

- 매월 식대 10만원, 교통비 10만원을 받는 근로자가 6월 15일까지 근무하고 퇴사하여 15일분의 임금을 지급한 경우 (1일 8시간, 1주 40시간 근무)

⇒ 미 산입 월 환산액:  $(8,350\text{원} \times 208.57\text{H}) \times 15\text{일} / 30\text{일} \times 7\% = 60,955\text{원}$

⇒ 최저임금 산입분:  $\{(식대 10\text{만원} + \text{교통비 } 10\text{만원}) \times 15\text{일} / 30\text{일}\} - 60,955\text{원} = 39,045\text{원}$

## Q15 감시·단속적 노동자의 월 환산액은 어떻게 산정하나요?

- 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 고용노동부장관의 승인을 얻은 감시·단속적 노동자는 근로기준법의 소정근로시간을 적용할 수 없으므로\*,
  - \* 근로기준법의 근로시간, 휴일, 휴게 관련 규정이 적용되지 않음
  - 감시·단속적 노동자의 일·주·월급을 시간당 임금으로 환산할 때의 시간 수는 임금을 정한 기간의 총 근로시간 수가 됨
- 이 경우 월 환산액은 해당연도 “임금을 정한 기간의 총 근로시간 수”를 곱하여 산정하면 됨

### 감시·단속적 노동자 월 환산액 산정예시 ('19년 기준)

- 1일 24시간(휴게시간: 오후 2시간, 야간 6시간) 교대제근무일 경우
  - ⇒ 총 근로시간 수:  $(16\text{시간} + \text{야간근로가산수당 } 1\text{시간}) \times 365\text{일} \div 2 \div 12 = 258.54\text{시간}$
  - ⇒ 월 환산액:  $8,350\text{원} \times 258.54\text{시간} = 2,158,809\text{원}$

## 2 최저임금 적용기준 시간 수

Q1 1일 8시간, 1주 40시간 근무, 종전 규정 1일(±,8시간), 법정주휴일 1일(日)인 경우 1개월 최저임금 적용기준 시간 수는?

- “1개월의 최저임금 적용기준 시간 수”란 1주의 최저임금 적용 기준 시간 수(1주의 소정근로시간 수 + 1주 법정 주휴시간 수)에 1년 동안의 평균 주의 수(365일÷7일)를 곱한 후 12로 나눈 시간 수를 의미함 (법 시행령 제5조제1항제3호)
- 질의와 같이 매주 종전 규정이 부여되는 경우에도 1주의 법정 주휴시간 수는 8시간이므로,
  - 1주의 최저임금 적용기준 시간 수는 48시간(40시간+8시간), 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수는 208.57시간임
- 한편, 월급을 시간당 임금으로 환산할 경우 약정유급휴일에 대한 임금은 최저임금에 산입되지 않으므로 약정유급휴일에 대한 임금을 월급에서 제외한 후, 이를 약정유급휴일 시간을 제외한 최저임금 적용기준 시간 수로 나누는 방식으로 산정하는 것이 원칙임

### 약정유급휴일이 있는 경우 시간당 임금 산정예시

- 질의의 사업장에서 월급 200만원을 지급받는 근로자의 경우
  - ① 최저임금 산입분(분자):  $200\text{만원} - (200\text{만원} \div 243.33\text{H} \times 34.78\text{H}) = 1,714,133\text{원}$
  - ② 최저임금 적용기준 시간 수(분모): 208.57H
  - ③ 시간당 임금:  $1,714,133\text{원} \div 208.57\text{H} = 8,219\text{원}$

Q2

임금을 월급으로 받는 노동자가 1일 결근으로 해당 일을 무급처리 하고, 법정 주휴수당을 미지급한 경우 최저임금 적용기준 시간 수는?

- 결근으로 무급 처리한 경우 해당 시간만큼을 '소정근로시간 수'에서 제외하고, 주휴수당이 지급되지 않은 주휴시간도 '법정 주휴일에 따라 유급으로 처리되는 시간'에서 제외하는 방식으로 최저임금 적용기준 시간 수를 산정하는 것이 원칙임
- 다만, 월급의 경우 계산 편의 상 결근일을 근로한 것으로 의제하여 해당일과 법정 주휴일을 유급처리하고, 최저임금 적용기준 시간 수에도 이를 포함하여 나누는 방식으로 시간당 임금을 산정하는 것도 가능할 것임

#### 월급에서 주휴수당 등을 공제한 경우 최저임금 적용기준 시간 수 산정예시

- 월급 200만원을 받는 근로자가 1일 결근으로 해당 일에 대한 임금 및 주휴수당을 공제한 경우 (1일 8시간, 1주 40시간 근무 가정)

\* 해당 월 지급임금: 200만원 - (200만원/208.57H×8H×2일) = 1,846,574원

##### 1. 분자·분모에서 모두 제외하는 방식

⇒ 최저임금 적용기준 시간 수:

$$208.57H - 16H(\text{소정근로시간 1일} + \text{법정 주휴시간 1일}) = 192.57\text{시간}$$

⇒ 시간당 임금: 1,846,574원 ÷ 192.57시간 = 9,589원

##### 2. 결근일을 근로한 것으로 의제하는 방식(분자·분모에 모두 포함)

⇒ 최저임금 적용기준 시간 수: 208.57시간

⇒ 시간당 임금: 200만원 ÷ 208.57시간 = 9,589원

Q3

법정 주휴일을 부여하지 않는 1일 2시간, 1주 10시간 일하는 단시간 근로자의 최저임금 적용기준 시간 수에도 주휴시간을 합산 하나요?

- 근로기준법 제18조에 따라 법정 주휴일이 발생하지 않는 단시간 근로자에 해당하여 법정 주휴수당을 지급하지 않는 경우라면,
  - '법정 주휴일에 따라 유급으로 처리되는 시간'이 없기 때문에 최저임금 적용기준 시간 수에서 주휴시간이 제외됨

#### 15시간 미만 단시간 근로자 최저임금 적용기준 시간 수 산정예시

- 1일 2시간, 1주 10시간 근로하고, 월급 50만원을 받는 단시간 근로자의 경우 (약정유급휴일은 없음)
  - ⇒ 최저임금 적용기준 시간 수:  $10\text{H} \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{일} = 43.45\text{시간}$
  - ⇒ 시간당 임금:  $50\text{만원} \div 43.45\text{시간} = 11,507\text{원}$

### 3 취업규칙 변경절차의 특례

Q1

직책수당의 지급주기를 짝수달에서 매월로 바꾸는 내용으로 취업규칙을 변경할 경우에도 근로자과반수 의견만 들으면 되나요?

☑ 가능

- 최저임금법 제6조의2는 지급주기가 1개월을 초과하는 임금을 최저임금에 산입하기 위하여 매월 1회 이상 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하는 경우 적용됨
- 동 규정은 지급주기를 변경하는 임금의 항목까지는 별도로 정하고 있지 않기 때문에 질의 상 직책수당도 그 지급총액의 변동이 없다면, 법 제6조의2가 적용되어 근로자 과반수의 의견을 들으면 됨

Q2

짝수 달에만 지급하는 상여금을 총액 변동 없이 기본급으로 바꿀 때도 근로자과반수의 의견만 들으면 되나요?

☑ 가능

- 최저임금법 제6조의2는 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 최저임금에 산입하기 위하여 총액 변동 없이 매월 지급하는 것으로 지급주기를 변경할 것을 적용요건으로 규정하고 있으나, 임금항목까지 동일하게 유지할 것을 요구하지는 않음
- 따라서 임금항목을 변경하는 경우에도 동 규정에서 정하는 요건이 충족된다면, 동 규정에 따라 근로자 과반수 의견을 들으면 됨

Q3

딱수 달에 지급하는 상여금과 직책수당을 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경할 때, 이를 합한 금액의 총액 변동이 없는 경우에도 근로자 과반수 의견만 들으면 되나요?

☑ 가능

- 취업규칙 변경 절차에 있어 최저임금법 제6조의2조가 적용되기 위하여는 지급주기를 변경하는 임금의 총액의 변동이 없어야 하는데,
  - 지급주기를 변경하는 임금항목이 여러 개일 경우 이를 합한 금액을 기준으로 총액의 변동이 없는 경우도 동 규정이 적용된다고 할 것임

**Q4** 근로자 과반수 의견이 없으면 해당 취업규칙 변경은 무효인가요?

아님

- 법 제6조의2는 취업규칙 변경 시 근로기준법 제94조제1항에 따른 절차를 배제하고 동 규정이 적용되도록 규정
- 이는 1개월을 초과하여 지급되는 임금의 총액을 유지하면서 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하는 경우를 불이익 변경으로 보지 않고, 이에 근로자 과반수 의견을 청취하도록 한 것임
  - \* (최저임금 제도개선 TF 권고안) ‘근로자의 생활안정’ 차원에서 기존 상여금 등을 총액 변동 없이 매월 지급토록 하는 것이 바람직하며, 이를 위한 입법적 조치가 필요
- 따라서 취업규칙 변경 시 근로자 과반수의 의견청취 절차를 거치지 않았다고 해서 취업규칙 변경이 무효가 되는 것은 아님
  - \* 다만, 이 경우에도 벌칙 규정은 적용됨 500만원 이하의 벌금

**【대법원 1999. 6. 22. 선고 98두6647 판결】**

취업규칙의 하나인 인사규정의 작성·변경에 관한 권한은 원칙적으로 사용자에게 있으므로 사용자는 그 의사에 따라 인사규정을 작성·변경할 수 있고, 원칙적으로 인사규정을 종전보다 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우가 아닌 한 근로자의 동의나 협의 또는 의견청취절차를 거치지 아니하고 인사규정을 변경하였다고 하여 그 인사규정의 효력이 부정될 수는 없다.

Q5

법 제6조의2에 따라 취업규칙을 1월 중 변경한 경우 1월 급여부터 변경된 취업규칙에 따라 최저임금을 산정하나요?

☑ 가능

- 취업규칙 변경 시 시행일을 별도로 정하였다면 특별한 사정이 없는 한 시행일부터 변경의 효력이 발생되므로,
  - 사용자가 시행일을 2019. 1. 1.로 정한 경우 2019. 1. 1.부터 변경된 취업규칙에 따른 임금 산정단위 또는 지급주기 등을 반영하여 최저임금 산입범위를 판단하게 됨
- 다만, 변경된 취업규칙 시행 이전에 이미 완성 또는 종결된 사실·법률관계에 대해서는 변경된 취업규칙을 소급하여 적용할 수 없으므로,
  - 1월 급여가 이미 지급되었다면 그 시행일을 2019. 1. 1.로 정할 수 없고, 이 경우 1월 급여 지급일 다음날을 시행일로 하는 것이 바람직

Q6

단체협약으로 정기상여금을 짝수달에만 지급하기로 한 경우 단체협약을 적용받는 노동자에게도 법 제6조의2에 따른 취업규칙 변경을 통해 매일 지급할 수 있나요?

☑ 안됨

- 취업규칙은 단체협약의 내용과 어긋날 수 없고(근로기준법 제96조 제1항), 단체협약에 정한 근로조건 등 기준에 위반하는 취업규칙은 무효이므로(노동조합 및 노동관계조정법 제33조제1항),
  - 단체협약이 적용되는 노동자에게는 단체협약에서 정한 기준에 따라 지급해야함

**【관련 규정】**

<근로기준법>

제96조(단체협약의 준수) ① 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.

<노동조합 및 노동관계조정법>

제33조(기준의 효력) ① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

Q7

단체협약으로 지급시기를 정하지 않은 임금의 경우에는 취업규칙 변경을 통해 매월 지급할 수 있나요?

☑ 가능

- 단체협약에 규정되어 있지 않은 근로조건에 대해서는 취업규칙으로 정할 수 있음
- 따라서 단체협약에 지급주기를 변경하고자하는 임금에 대한 아무런 내용이 없거나, 임금지급에 관한 사항은 있더라도 그 지급시기에 대한 규정이 없는 경우
  - 법 제6조의2에 따른 취업규칙 변경절차를 통해 해당 임금을 매월 지급하는 것도 가능함

【대법원 1995. 4. 7. 선고 94다30249 판결】

단체협약에서 “해고에 관하여는 단체협약에 의하여야 하고 취업규칙에 의하여 해고할 수 없다”는 취지로 규정하거나 또는 “단체협약에 정한 사유 외의 사유로는 근로자를 해고할 수 없다”고 규정하는 등 근로자를 해고함에 있어서 해고사유 및 해고절차를 단체협약에 의하도록 명시적으로 규정하고 있거나, 동일한 징계사유나 징계절차에 관하여 단체협약상의 규정과 취업규칙 등의 규정이 상호 저촉되는 경우가 아닌 한, 사용자가 취업규칙에서 단체협약 소정의 해고사유와는 관련이 없는 새로운 해고사유를 정하여 이에 기하여 근로자를 해고하는 것이 단체협약에 반하는 것이라고 할 수 없고, 단체협약에 “이 협약은 취업규칙보다 우선한다”고 규정한 것은 근로기준법 제97조 제1항이나 노동조합법 제36조 제1항의 정신에 따라 단체협약상의 제 규정에 저촉되는 취업규칙의 효력을 인정할 수 없다는 취지를 밝힌 것에 불과할 뿐 사용자가 취업규칙으로 새로운 해고사유를 정할 수 없다는 취지는 아니다.

Q8

상시근로자 10인 미만 사업장의 취업규칙도 법 제6조의2에 따른 변경이 가능한가요?

☑ 가능

- 상시 10인 미만 근로자를 사용하는 사업장이 임의로 취업규칙을 작성·운영하고 있고, 이에 따라 어떤 임금항목을 1개월을 초과하는 주기로 지급하고 있다면,
  - 법 제6조의2에 따라 근로자 과반수의 의견을 청취하는 절차를 통해 취업규칙을 변경하여 매월 지급하는 것도 가능함
- 한편, 이와 같은 취업규칙이 없는 사업장이라면, 근로계약의 변경을 통해 지급주기를 변경할 수 있을 것임

## 4 기타

Q1 금번 개정법에 따라 택시 운전 근로자의 최저임금 산입범위도 바뀌는 건가요?

☑ 아님

○ 택시 운전 근로자\*의 최저임금 산입범위는 최저임금법 제6조제5항 및 법 시행령 제5조의2에서 별도로 규정('09.7.1. 시행)

\* 택시 운전 근로자: 여객자동차운수사업법 제3조 및 같은 법 시행령 제3조 제2호다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자

○ '18년 개정법은 택시 운전근로자를 제외한 근로자의 최저임금 산입범위 관련 규정(최저임금법 제6조제4항)을 개정 한 것으로,

- 택시 운전 근로자의 최저임금 산입범위는 종전과 같음

<택시 운전 근로자의 최저임금 산입범위 (근로기준과-2244, '09.7.1.)>

구 분	포함 여부
○ 생산고 임금	불포함
○ 매월 1회 이상 지급하는 상여금 등	포함
○ 연장·휴일근로수당 등	불포함
○ 복리후생비	불포함

## Q2 금번 개정 최저임금법령 시행에 따른 예상효과는?

- 고연봉 노동자도 최저임금 위반이 되는 불합리한 문제를 해소하기 위해  
'18. 6. 12. 최저임금 산입범위를 확대하는 내용으로 법이 개정됨
- 개정 법률에서는 취업규칙을 통한 상여금 등의 지급주기 변경은  
노동자 과반수 의견을 들어서 할 수 있도록 특례조항을 둠
  - \* 노·사 간 합의를 토대로 하는 단체협약 변경에 대해서는 법률로 특례를 두지 못함
- 따라서, 임금체계를 합리적으로 개편하기 위해 노사 모두가 노력할  
것으로 기대하며, 정부도 이를 적극 지원할 것임

※ 고연봉자가 최저임금법에 위반되는 문제는 임금체계 개편으로 해소 가능

- 대기업 A사의 경우 유사한 문제가 있어 '16~'17년 최저임금 미달자에게  
조정수당을 지급하였으나,
  - '18.1.1.부터 단체협약 및 취업규칙 개정을 통해 격월 등에 지급되던 정기  
상여금(800%)\* 중 일부를 매월 지급하는 것으로 변경(300%: 매월 25% 지급)  
하여 문제를 해결하였음

\* 상여금 800% = 월상여300%(25%×12개월) + 분기상여(100%×4분기) + 명절상여(100%)

**Q3** 금번 최저임금 산입범위 개편에 따라 월급이 줄어드는 것 아닌가요?

☑ 아님

○ 최저임금법 제6조제2항\*에 따라 사용자는 최저임금을 이유로 종전에 최저임금보다 높게 지급하던 임금수준을 낮추면 안됨

\* 제6조(최저임금의 효력) ② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.

· 위반 시 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금(징역과 벌금 병과 가능)

○ 또한, 사용자가 임금의 일부를 삭감하여 지급하지 않는다면 임금 체불에도 해당됨

**Q4** 상여금 지급 관행이 보통 격월 또는 분기별인데, 월별로 지급되는 상여금만 최저임금에 포함되도록 한 이유는?

○ 최저임금법의 취지가 가장 취약한 노동자들의 생활안정에 있음을 고려하면 1개월 단위로 최저임금 이상의 임금 지급이 보장되도록 해야 할 필요가 있음

\* 최저임금위원회 TF안에서도 이러한 의견이 다수의견이었음

○ 이번 개정 최저임금법이 상여금도 매월 지급되는 경우에 최저임금에 산입됨을 명확히 한 것은 오히려 사업장별로 합리적인 임금체계 개편으로 이어지는 계기로 작용할 수도 있다고 봄

Q5

금번 최저임금법 시행령 개정으로 주휴수당 지급의무 등 기업들의 추가적인 인건비 부담이 발생하는 것 아닌가요?

- 이번 최저임금법 시행령 개정은 최저임금법 제정 이래 30년간 산업 현장에서 일관되게 적용되어 온 월급제 근로자의 시급 전환 산정 방식을 명확히 하기 위한 것으로,
  - 이번 시행령 개정으로 기업의 재정적 부담이 추가로 발생하는 것이 아님
- 주휴수당은 근로기준법 제정(1953년) 이래 65년간 지속된 법정 수당으로 시행령 개정으로 새롭게 부과되는 것이 아님
- 또한, '19년 최저임금은 시간급 8,350원으로 지난 8월 이미 고시되었고, 고시에 주휴수당을 포함한 월 환산액 1,745,150원을 병기하였으므로, 시행령 개정으로 인해 최저임금 부담이 인상되는 것도 아님
- 시행령 개정은 주휴수당이 포함된 월급을 시급으로 환산할 때 나누는 시간에 법정 주휴시간이 포함되는 것임을 명확하게 한 것임
  - 대법원 판례대로 주휴시간을 제외한 174시간으로 할 경우, 법정 주휴수당만큼을 지급하지 않아도 되어('19년 145만원), 노동자 입장에서는 임금이 16.7% 감소되는 결과를 초래함

Q6

금번 최저임금법 시행령 개정으로 대기업도 최저임금 위반 가능성이 있다는 주장이 있는데?

- 고액연봉에도 최저임금법에 위반되는 문제는 기본급이 전체 급여의 40%에도 미치지 못하는 불합리한 임금체계에서 비롯된 것으로 시행령 개정과는 다른 문제임
- 2019년 1월 1일부터 시행되는 최저임금법에 따라 최저임금 산입 범위에 매월 지급되는 상여금, 복리후생비가 포함되므로, 임금체계를 개편하면 최저임금 위반 문제를 해결할 수 있음
- 정부는 고액연봉이면서 기본급이 낮은 임금체계 문제로 최저임금 위반이 되는 사업장에 대해서는 상여금 지급주기 변경 등 임금체계 개편을 위한 시정기간을 최장 6개월 부여할 계획임

< 개정 최저임금법에 따른 최저임금 효과 산정예시 >

◆ 1일 8시간, 주 40시간 근무하는 근로자가 아래의 임금을 지급받기로 한 경우

월급 (연봉)	월급여 구성		
	기본급	정기상여금 <sup>1)</sup>	복리후생비
275만원 (3,300만원)	170만원	85만원	20만원

<sup>1)</sup>정기상여금은 기본급의 연 600%를 매월 분할 지급

< 종전법 적용 >

① 2018년(최저임금액 7,530원)

$$\Rightarrow \text{시간당 임금: } \frac{\text{기본급 170만원}}{208.57\text{시간}} = \underline{8,151\text{원}} > 7,530\text{원}$$

② 2019년(최저임금액 8,350원)

$$\Rightarrow \text{시간당 임금: } \frac{\text{기본급 170만원}}{208.57\text{시간}} = \underline{8,151\text{원}} < 8,350\text{원} \text{ (최저임금 준수를 위해 24\% 인상 필요)}$$

< 개정법('19.1.1) 적용 >

$$\Rightarrow \text{시간당 임금: } \frac{\text{기본급 170만원} + \text{상여금 등 49만원}^*}{208.57\text{시간}} = \underline{10,500\text{원}} > 8,350\text{원}$$

\* 상여금 중 월 환산액의 25%를 제외(85만원-44만원=41만원), 복리후생비 중 월환산액의 7%를 제외(20만원-12만원=8만원)한 금액이 최저임금에 산입됨

Q7

최저임금 적용기준 시간 수에 법정 주휴시간이 포함되면, 월급의 시간당 임금이 작아지는 것 아닌가요?

아님

- 개정 시행령은 최저임금에 산입되는 임금(분자)이 고정된 상황에서 최저임금 적용기준 시간 수(분모)가 늘어나는 것이 아니라,
  - 최저임금에 산입되는 임금과 최저임금 적용기준 시간 수에 주휴수당과 법정 주휴시간을 각각 합산하는 것이므로, 월급의 시간당 임금이 줄어드는 것이 아님

Q8

금번 개정 시행령이 법정 주휴시간도 근로시간으로 간주하는 것인가요?

아님

- 개정 시행령은 월급으로 임금을 받는 노동자의 최저임금 적용을 위한 시간당 임금 환산 시,
  - 노동자의 주급 또는 월급을 소정근로시간과 법정 주휴시간을 합산한 시간으로 나누도록 하는 것이므로, 법정 주휴시간을 근로시간으로 간주하는 것이 아님

Q9

최저임금 적용을 위한 시간급 환산 시, 주휴수당과 법정 주휴시간을 분자·분모 모두에서 제외하는 것은 안되는지?

- 최저임금은 원칙적으로 소정근로에 대한 대가로서 매월 지급되는 임금으로, 주휴수당은 이에 해당
- 대법원 판례에서는 주휴수당을 소정근로의 대가로서 최저임금에 산입되는 임금으로 명확히 인정하고 있음(대법원 2007.1.11. 선고 2006다 64245 외 4건)
- 주휴수당을 분자에 포함할 수밖에 없으므로, 분모에서도 그에 상응하는 법정 주휴시간을 합하여야 함

\* 주급제 또는 월급제에서 지급되는 임금인 주휴수당은 소정의 근로에 대해 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이어서 최저임금법 제6조제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조 [별표1]이 정하는 비교대상 임금에 산입되지 않는 임금 또는 수당에 해당한다고 볼 수 없으므로 최저임금 적용을 위한 임금을 산정함에 있어 주휴수당을 가산하여야 함(대법원 2007.1.11. 선고 2006다64245 등)

**Q10** 이번 시행령 개정이 대법원 판례와 배치되어 위헌의 소지가 있는지?

- 대법원의 현행법에 대한 해석은 존중해야 하는 것이지만, 이에 구속되어 입법 또는 개정해야 하는 것은 아니므로, 대법원의 現시행령에 대한 판결과 다른 내용으로 개정 가능
  - 대법원은 ‘소정근로시간 수’로만 나누도록 규정한 現시행령 제5조를 문리적으로 해석하는바, 이번 시행령 개정 이후에는 개정된 시행령을 기준으로 판단할 것으로 생각함
- 아울러 개정 시행령은 최저임금법 제5조의2\*의 위임사항을 규정하고 있는 것으로 위임입법의 한계를 벗어난 것이 아니며,
  - \* 제5조의2(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산) …해당 근로자의 임금을 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산하는 방법은 대통령령으로 정한다.
- 법 제5조의2는 위임사항을 규정하고 있을 뿐 처벌 대상 범위를 정하지는 않고 있는 바, 개정 시행령이 법에서 정한 처벌 대상범위를 확장하는 것이 아니므로 죄형법정주의에 반하는 것도 아님

---

< 참고1: 대법원 판결이 행정입법권을 구속하지 않는 것을 인정한 대법원 판례 >

- 대법원 판결이 행정입법권을 구속하지 않는 것을 인정한 도로법 시행령 관련 대법원 판례가 있음(대법원 2013.10.11. 선고 2012두10833 판결)

< 참고2: 죄형법정주의 위반여부 판단기준 >

- 대법원 2015도16014 전합판결: 형사처벌에 관한 사항을 시행령에 규정하면서 법률의 명시적 위임범위를 벗어나 그 처벌대상을 확장하는 것은 죄형법정주의 원칙 위반에 해당

Q11

경영계는 최저임금 적용을 위한 시급 환산 시 약정유급휴일수당을 포함하고, 나누는 시간 수에서는 약정유급휴일을 제외해야 한다고 주장 하는데 이에 대한 의견은?

□ 경총의 입장과 대법원의 입장은 차이가 있음

- 대법원은 명확히 약정유급휴일은 소정근로의 대가가 아니므로 산입되는 임금에서도 제외하고, 나누는 시간에서도 제외토록 하는 입장임
- 경총 주장대로 산입되는 임금에만 포함하고 나누는 시간에서는 제외할 경우, 대법원의 입장과는 명확한 차이가 발생함

<대법원과 경총 입장 비교>

< 대법원 판례 >

◆ 300만원 월급근로자, 법정 주휴일 8시간, 약정유급휴일 4시간 부여

○ 월급에 약정유급휴일 수당분이 포함되어 있을 경우 그 금액을 시간에 비례하여 제외

- 즉, 174시간을 기준으로 나눌 경우 그 산정대상이 되는 임금은 월급 전체가 아닌 약정유급휴일 수당분을 제외한 금액

$$\Rightarrow \text{최저시급 전환산식: } \frac{300\text{만원} - 23\text{만원}^1}{173.81\text{시간}} = 15,933\text{원}$$

1) 300만원 ÷ 225.95시간 × 약정유급휴일 月17.38시간  
 ↳ 토요일 4시간의 1개월 분

< 경총 사례 >

◆ 300만원 월급근로자, 법정 주휴일 8시간, 약정유급휴일 4시간 부여

○ 174시간에 관계없이 월급 전체를 산입

$$\Rightarrow \text{최저시급 전환산식: } \frac{300\text{만원}}{173.81\text{시간}} = 17,260\text{원}$$

Q12

시행령 개정에 따라 고액연봉자의 최저임금 위반 사례 등, 경영계 부담 가중 우려가 지속 제기되고 있는데 이에 대한 방안은?

- 최근 문제화된 고액연봉자의 최저임금 사례 등은 기본급은 낮고 정기상여금 등의 비중이 높은 임금체계 때문
- 개정 최저임금법('19.1.1. 시행)에 따라 정기상여금 등의 지급주기를 변경하여 최저임금에 산입시키면 최저임금 위반 문제가 해결 가능
  - 다만, 임금체계 개편은 의견청취, 노·사 합의를 위한 시간 등이 불가피하게 소요되는바,
  - 정기상여금 등의 지급주기를 변경하면 최저임금 위반 대상에 해당하지 않는 경우로서
    - 임금체계 개편 의지가 있는 사업장에 대해서는 자율적인 시정기간 (취업규칙 개정: 3개월, 단체협약 개정: 3개월+필요시 3개월 추가)을 부여할 예정
- 아울러 '19년에는 위반사항 처벌 중심에서 자율시정 중심으로 근로감독을 전환하여, (내년 경제여건 및 사업주 경영상황 등을 종합 고려)
  - 정기감독은 사전통보를 통해 충분한 자율시정 기회를 부여한 후에 점점·지도할 예정 (사회적 물의 사업장에 대한 기획·특별감독은 제외)
- 또한, 최저임금 결정기준·체계 개편을 위한 사회적 공론화를 통해 적절한 대안을 마련하여 '19년 1분기 중 제도개선을 추진할 예정임

Q13

당초 개정안과 달리 약정유급휴일수당을 제외하고 시행령을 개정한 이유는 무엇인지?

- 당초 시행령안의 입법예고 이후인 2018년 10월 12일 대법원은 최저 임금 적용을 위한 시간급을 환산할 때,
  - 소정근로 여부와 무관하게 지급되는 약정유급휴일에 대한 임금과 그에 상응하는 시간 모두가 미포함된다고 명시적으로 판시하였음
  - 아울러 입법예고 기간 동안 정부가 약정유급휴일수당까지 법으로 강제하는 것이냐 하는 오해도 제기되어 왔음
- 이에 따라 최근 대법원 판례입장을 반영하고 약정유급휴일에 대한 현장의 오해를 불식시키는 차원에서
  - 약정유급휴일에 대한 임금과 시간을 모두 제외하기로 결정하였음
- 한편, 월급제 근로자의 최저임금 미달여부를 판정하기 위한 최저 임금 시급 산정 방식에서 일부 사업장에서 노사 약정에 따라 부여되는 약정유급휴일(예: 토요일 4시간 또는 8시간)을 분자·분모에서 모두 제외하더라도, 당초 시행령 개정안과 시간당 임금 산정결과의 차이는 없음

월 급여

=

$$\frac{\begin{array}{l} \text{기본급} \\ \text{(소정근로시간 해당 대가)} \end{array} + \text{법정 주휴수당} + \text{약정유급휴일수당}}{\begin{array}{l} \text{소정근로시간} \\ + \text{법정 주휴시간} \end{array} + \text{약정유급휴일시간}}$$

\* □ □ □ ! : 당초안, □ □ □ : 개정내용

**Q13** 임금체계 개편을 위한 적정 시정기간 부여의 의미 및 효과는?

- 저임금 노동자의 생계를 보장하기 위해 최저임금액에 미달하는 임금 지급 시에는 즉시 시정하는 것이 원칙이나,
  - 임금체계의 합리적인 개편을 도모하고자 하는 이번 개정 최저임금법의 취지를 고려할 필요가 있음
  
- 기본급은 낮고 상여금 등의 비중이 높은 임금체계로 인해 고액 연봉자임에도 최저임금 위반이 되는 것은 최저임금제 취지에 맞지 않으므로,
  - 노·사 간 합의 등에 실제적으로 필요한 시간을 부여함으로써 노·사의 자율적인 임금체계의 합리적인 개편을 촉진하고자 하는 것임

**Q14** 모든 최저임금 위반 사업장에 대해서 처벌이 전면 유예되는 것인지?

- 이번 시정기간 부여는 정기상여금 등의 지급주기를 변경하면 최저임금 위반 대상에 해당되지 않는 사업장으로서,
  - 개정 최저임금법이 시행된 '19.1.1. 이후의 최저임금 위반금액이 있지만, 사업장에서 임금체계 개편 의지가 있는 경우에만 해당
- 다만, 이번 조치는 '19년 한 해 동안 한시적으로 운영하며,
  - 시급 아르바이트생처럼 최저임금액 수준만을 받고 일하는 저임금 노동자 분들에 대한 최저임금 위반의 경우는 현재와 같이 즉시 시정토록 지시함

- ▶ 근로감독 또는 진정 제기 시
  - 취업규칙 변경 필요 : 최대 3개월
  - 단체협약 변경이 필요 : 최대 6개월(3개월 + 필요시 3개월 추가) 부여
- ▶ 고소·고발 시 : 법 위반사실과 함께 임금체계 개편을 위한 사업주의 노력 등도 함께 수사하여 처리할 예정

Q15

현재 최저임금 위반(법 제6조 위반)은 즉시 시정 조치를 받는 것으로 알고 있는데, 자율 시정기간을 부여하는 근거는?

- 현행 근로감독관 집무규정상 최저임금법 제6조 위반은 “즉시 시정” 대상인 것이 맞음
- 다만, 동 집무규정은 별도의 조치기준이 있는 경우에는 그 기준을 따르도록 규정하고 있어, 한시적으로 별도 지침을 마련하여 시정기간을 부여하는 것임

\* [근로감독관 집무규정] 제40조(사건조사결과의 처리) ① 신고사건의 조사결과 법 위반사실이 확인되었을 때에는 별표3 및 별표4의 위반사항 조치기준에 따라 처리하여야 한다. 다만 본부에서 위반사항과 조치해야 할 내용 등을 고려하여 별도의 조치기준이 시달된 경우에는 이에 따른다.

Q16

취업규칙 변경(3개월)과 단체협약 변경(6개월)의 시정기간이 다른 이유는?

- 취업규칙에 규정된 정기상여금 등의 지급주기를 변경하려는 경우,
  - 최저임금법상 취업규칙 변경절차의 특례(법 제6조의2항)에 따라 근로자 과반수의 의견을 들어 지급주기 변경이 가능함
- 단체협약에 정해진 정기상여금 등의 지급주기를 변경하기 위해서는 노·사의 합의가 반드시 필요하다는 점을 감안하여, 최대 6개월까지 시정기간 부여하는 것임
  - 3개월의 시정기간이 지난 후에 사용자의 시정기간 연장 요청에 따라 그 필요성이 인정되는 경우에는 3개월의 추가 시정기간을 부여하는 것임 (3개월 + 필요시 3개월 추가)



< 붙임 >

## 개정 최저임금법령



최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p><b>제1장 총칙</b> &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p><b>제1조(목적)</b> 이 법은 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다. [전문개정 2008.3.21.]</p> <p><b>제2조(정의)</b> 이 법에서 "근로자", "사용자" 및 "임금"이란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자, 사용자 및 임금을 말한다. [전문개정 2008.3.21.]</p> <p><b>제3조(적용 범위)</b> ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사(家事) 사용인에게는 적용하지 아니한다. ② 이 법은 「선원법」의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게는 적용하지 아니한다. [전문개정 2008.3.21.]</p>	<p><b>제1조(목적)</b> 이 영은 「최저임금법」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. [전문개정 2009.6.26.]</p> <p><b>제2조 삭제</b> &lt;2005.8.31.&gt;</p>	<p><b>제1조(목적)</b> 이 규칙은 「최저임금법」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. [전문개정 2011.12.19.]</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p><b>제2장 최저임금</b> &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p><b>제4조(최저임금의 결정기준과 구분)</b> ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 사업의 종류별 구분은 제12조에 따른 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정한다.</p> <p>&lt;개정 2010.6.4.&gt; [전문개정 2008.3.21.]</p> <p><b>제5조(최저임금액)</b> ① 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.</p> <p>② 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임</p>	<p><b>제3조(수습 중에 있는 근로자에 대한 최저임금액)</b> 「최저임금법」(이하 "법"이라 한다) 제5조제2항 본문에 따라 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>금액을 정할 수 있다. 다만, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다. &lt;개정 2017.9.19.&gt;</p> <p>③ 임금이 통상적으로 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 경우로서 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금액을 따로 정할 수 있다.</p> <p>[전문개정 2008.3.21.]</p> <p>제5조의2(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산) 최저임금의 적용 대상이 되는 근로자의 임금을 정하는 단위기간이 제5조제1항에 따른 최저임금의 단위기간과 다른 경우에 해당 근로자의 임금을 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산하는 방법은 대통령령으로 정한다.</p> <p>[전문개정 2008.3.21.]</p>	<p>[전문개정 2018.3.20.]</p> <p>제4조(도급제 등의 경우 최저임금액 결정의 특례) 법 제5조제3항에 따라 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.</p> <p>[전문개정 2009.6.26.]</p> <p>제5조(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산)</p> <p>① 근로자의 임금을 정하는 단위가 된 기간이 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간과 다른 경우에는 그 근로자에 대한 임금을 다음 각 호의 구분에 따라 시간에 대한 임금으로 환산한다. &lt;개정 2018.12.31.&gt;</p> <p>1. 일(日) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
	<p>2. 주(週) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1주의 최저임금 적용기준 시간 수(1주 동안의 소정근로시간 수와 「근로기준법」 제55조제1항에 따라 유급으로 처리되는 시간 수를 합산한 시간 수를 말한다)로 나눈 금액</p> <p>3. 월(月) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수(제2호에 따른 1주의 최저임금 적용기준 시간 수에 1년 동안의 평균의 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간 수를 말한다)로 나눈 금액</p> <p>4. 시간·일·주 또는 월 외의 일정 기간을 단위로 정해진 임금: 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하여 산정(算定)한 금액</p> <p>② 생산고에 따른 임금지급제나 그 밖의 도급제로 정해진 임금은 그 임금 산정기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감기간을 말한다. 이하 이 항에서 같다)의 임금 총액을 그 임금 산정기간 동안의 총근로시간 수로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 한다.</p> <p>③ 근로자가 받는 임금이 제1항이나 제2</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제6조(최저임금의 효력) ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액</p>	<p>항에서 정한 둘 이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 해당 부분을 대하여 각각 해당 규정에 따라 환산한 금액의 합산액을 그 근로자의 시간에 대한 임금으로 한다.</p> <p>④ 근로자의 임금을 정한 단위가 된 기간의 소정근로시간 수가 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간의 근로시간 수와 다른 경우에는 제1항 각 호의 구분에 따라 그 근로자의 임금을 시간에 대한 임금으로 환산한다.</p> <p>[전문개정 2009.6.26.]</p> <p>제5조의2(월 환산액의 산정) 법 제6조제4항제2호 및 같은 항 제3호나목에 따른 월 환산액은 해당 연도 시간급 최저임금액에 제5조제1항제3호에 따른 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수를 곱하여 산정한다.</p> <p>[본조신설 2018.12.31.]</p> <p>[중전 제5조의2는 제5조의3으로 이동&lt;2018.12.31.&gt;]</p> <p>제5조의3(일반택시운송사업 운전 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위) 법</p>	<p>제2조(최저임금의 범위) ① 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제6조제4항</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>이상의 임금을 지급하여야 한다.</p> <p>② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.</p> <p>③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.</p> <p>④ 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다. &lt;개정 2018. 6. 12.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금</li> <li>2. 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임金的 월 지</li> </ol>	<p>제6조제5항에서 "대통령령으로 정하는 임금"이란 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급 조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금을 말한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입(算入)하지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금</li> <li>2. 근로자의 생활 보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금</li> </ol> <p>[본조신설 2009.6.26.] [제5조의2에서 이동&lt;2018.12.31.&gt;]</p>	<p>제1호에서 “고용노동부령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일 근로에 대한 가산임금</li> <li>2. 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급 휴가의 미사용수당</li> <li>3. 유급으로 처리되는 휴일(「근로기준법」 제55조제1항에 따른 유급휴일은 제외한다)에 대한 임금</li> <li>4. 그 밖에 명칭에 관계없이 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로 인정되는 임금</li> </ol> <p>② 법 제6조제4항제2호에서 “고용노동부령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가급(獎勵加給), 능률수당 또는 근속수당</li> </ol>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>금액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분</p> <p>3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것</p> <p>가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금</p> <p>나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분</p> <p>⑤ 제4항에도 불구하고 「여객자동차 운수사업법」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조제2호다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전 업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다.</p> <p>⑥ 제1항과 제3항은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로하지 아니한 시간 또는 일에 대하여 사용자가 임금을 지급할 것을 강제하는 것은 아니다.</p>		<p>2. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당</p> <p>[전문개정 2018.12.31.]</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>1. 근로자가 자기의 사정으로 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 아니한 경우</p> <p>2. 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 아니한 경우</p> <p>⑦ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 진다.</p> <p>⑧ 제7항에 따른 도급인이 책임져야 할 사유의 범위는 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 도급인이 도급계약 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위</p> <p>2. 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 낮춘 행위</p> <p>⑨ 두 차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에는 제7항의 "수급인"은 "하수급인(下受給人)"으로 보고, 제7항과 제8항의 "도급인"은 "직상(直上) 수급인(하수급인에게 직접</p>		

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>하도급을 준 수급인)"으로 본다.                      [전문개정 2008.3.21.]                      [시행일:2012.7.1.] 제6조제5항 중 「지방자치법」 제2조제1항제1호의 특별시 및 광역시와 제주특별자치도 및 「지방자치법」 제2조제1항제2호의 시지역을 제외한 지역</p> <p>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.                      [본조신설 2018.6.12.]</p> <p>제7조(최저임금의 적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 사용자가 대</p>	<p>제6조(최저임금 적용 제외의 인가 기준) 사용자가 법 제7조에 따라 고용노동부장</p>	<p>제3조(최저임금 적용 제외의 인가) ① 법 제7조 및 「최저임금법 시행령」(이하 "영</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자</p> <p>2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자</p> <p>[전문개정 2008.3.21.]</p>	<p>관의 인가를 받아 최저임금의 적용을 제외할 수 있는 자는 정신 또는 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람으로 한다. &lt;개정 2010.7.12.&gt;</p> <p>[전문개정 2009.6.26.]</p>	<p>"이라 한다) 제6조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가 기준은 별표 3과 같다.</p> <p>② 영 제6조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가를 받으려는 사용자는 관할 지방고용노동관서의 장에게 별지 제1호서식에 따른 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 제출하여야 한다.&lt;개정 2018.12.31.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 신청일이 속하는 달의 직전 달의 사업장 전체 근로자 임금대장 사본 1부</li> <li>2. 정신장애인이거나 신체장애인임을 증명할 수 있는 서류 사본 1부</li> <li>3. 친권자 의견서 사본 1부(지적장애, 정신장애 또는 자폐성장애 등으로 인한 신청인 경우만 해당한다)</li> </ol> <p>③ 지방고용노동관서의 장은 제2항에 따른 인가 신청에 대하여 인가를 할 때에는 별지 제2호서식의 인가서를 발급하여야 한다. 이 경우 최저임금 적용이 제외되는 근로자에 대하여 유사 직종에 근무하는 근로자의 임금수준에 상응하는 임금을 지급할 것을 사용자에게 권고할 수 있다. [전문개정 2011.12.19.]</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p><b>제3장 최저임금의 결정</b> &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p><b>제8조(최저임금의 결정)</b> ① 고용노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제12조에 따른 최저임금위원회(이하 "위원회"라 한다)에 심의를 요청하고, 위원회가 심의하여 의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>② 위원회는 제1항 후단에 따라 고용노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의 요청을 받은 경우 이를 심의하여 최저임금안을 의결하고 심의 요청을 받은 날부터 90일 이내에 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정되면 20일 이내에 그 이유를 밝혀 위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>④ 위원회는 제3항에 따라 재심의 요청을 받은 때에는 그 기간 내에 재심의하여 그</p>	<p><b>제7조(최저임금위원회에의 심의 요청)</b> 고용노동부장관은 법 제8조제1항에 따라 매년 3월 31일까지 최저임금위원회(이하 "위원회"라 한다)에 최저임금에 관한 심의를 요청하여야 한다. &lt;개정 2010.7.12.&gt;</p> <p>[전문개정 2009.6.26.]</p> <p><b>제8조(최저임금안의 고시)</b> 고용노동부장관은 법 제8조제2항에 따라 위원회로부터 최저임금안을 제출받았을 때에는 법 제9조제1항에 따라 지체 없이 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)의 종류별 최저임금안 및 적용 사업의 범위를 고시하여야 한다. &lt;개정 2010.7.12.&gt;</p> <p>[전문개정 2009.6.26.]</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>결과를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>⑤ 고용노동부장관은 위원회가 제4항에 따른 재심의에서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 제2항에 따른 당초의 최저임금안을 재의결한 경우에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다. &lt;개정 2010.6.4.&gt; [전문개정 2008.3.21.]</p> <p><b>제9조(최저임금안에 대한 이의 제기)</b> ① 고용노동부장관은 제8조제2항에 따라 위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금안을 고시하여야 한다.&lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>② 근로자를 대표하는 자나 사용자를 대표하는 자는 제1항에 따라 고시된 최저임금안에 대하여 이의가 있으면 고시된 날부터 10일 이내에 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. 이 경우 근로자를 대표하는 자나 사용자를 대표하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 이의가</p>	<p><b>제9조(최저임금안에 대한 이의 제기) 법</b> 제9조제2항 전단에 따라 최저임금안에 대하여 이의를 제기할 때에는 다음 각 호의 사항을 분명하게 적은 이의제기서를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. &lt;개정 2010.7.12.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 이의 제기자의 성명, 주소, 소속 및 직위</li> <li>2. 이의 제기 대상 업종의 최저임금안의 요지</li> <li>3. 이의 제기의 사유와 내용</li> </ol> <p>[전문개정 2009.6.26.]</p>	<p><b>제4조(사용자단체의 지정) 법</b> 제9조제2항 및 영 제10조에 따라 최저임금안에 대하여 이의를 제기할 수 있는 사용자를 대표하는 자는 다음 각 호의 단체의 대표자로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「상공회의소법」에 따른 대한상공회의소</li> <li>2. 「중소기업협동조합법」에 따른 중소기업중앙회</li> <li>3. 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」에 따른 소상공인연합회</li> <li>4. 그 밖에 전국적 규모를 갖는 사용자단체로서 고용노동부장관이 지정하여 고시하는 단체</li> </ol> <p>[전문개정 2011.12.19.]</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>이유 있다고 인정되면 그 내용을 밝혀 제8조 제3항에 따라 위원회에 최저임금안의 재심의 요청하여야 한다.&lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 재심의 요청한 최저임금안에 대하여 제8조제4항에 따라 위원회가 재심의하여 의결한 최저임금안이 제출될 때까지는 최저임금을 결정하여서는 아니 된다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>[전문개정 2008.3.21.]</p> <p><b>제10조(최저임금의 고시와 효력발생)</b> ① 고용노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>② 제1항에 따라 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력이 발생한다. 다만, 고용노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기 등을 고려하여 필요하다고 인정하면 효력발생 시기를 따로 정할 수 있다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>[전문개정 2008.3.21.]</p> <p><b>제11조(주지 의무)</b> 최저임금의 적용을 받는 사용자는 대통령령으로 정하는 바에 따라</p>	<p><b>제10조(이의 제기를 할 수 있는 노·사 대표자의 범위)</b> 법 제9조제2항 후단에 따라 근로자를 대표하는 자는 총연합단체인 노동조합의 대표자 및 산업별 연합단체인 노동조합의 대표자로 하고, 사용자를 대표하는 자는 전국적 규모의 사용자단체로서 고용노동부장관이 지정하는 단체의 대표자로 한다.&lt;개정 2010.7.12.&gt;</p> <p>[전문개정 2009.6.26.]</p> <p><b>제11조(주지 의무)</b> ① 법 제11조에 따라 사용자가 근로자에게 주지시켜야 할 최저</p>	<p>[제6조에서 이동. 종전 제4조는 삭제 &lt;2011.12.19.&gt;]</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>해당 최저임금을 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알려야 한다. [전문개정 2008.3.21.]</p> <p><b>제4장 최저임금위원회</b> &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p><b>제12조(최저임금위원회의 설치)</b> 최저임금에 관한 심의와 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 최저임금위원회를 둔다. &lt;개정 2010.6.4.&gt; [전문개정 2008.3.21.]</p> <p><b>제13조(위원회의 기능)</b> 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>1. 최저임금에 관한 심의 및 재심의</p>	<p>임금의 내용은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 적용을 받는 근로자의 최저임금액</li> <li>2. 법 제6조제4항에 따라 최저임금에 산입하지 아니하는 임금</li> <li>3. 법 제7조에 따라 해당 사업에서 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위</li> <li>4. 최저임금의 효력발생 연월일</li> </ol> <p>② 사용자는 제1항에 따른 최저임금의 내용을 법 제10조제2항에 따른 최저임금의 효력발생일 전날까지 근로자에게 주지시켜야 한다. [전문개정 2009.6.26.]</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>2. 최저임금 적용 사업의 종류별 구분에 관한 심의</p> <p>3. 최저임금제도의 발전을 위한 연구 및 건의</p> <p>4. 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항으로서 고용노동부장관이 회의에 부치는 사항의 심의</p> <p>[전문개정 2008.3.21.]</p> <p>제14조(위원회의 구성 등) ① 위원회는 다음 각 호의 위원으로 구성한다.</p> <p>1. 근로자를 대표하는 위원(이하 "근로자위원"이라 한다) 9명</p> <p>2. 사용자를 대표하는 위원(이하 "사용자위원"이라 한다) 9명</p> <p>3. 공익을 대표하는 위원(이하 "공익위원"이라 한다) 9명</p> <p>② 위원회에 2명의 상임위원을 두며, 상임위원은 공익위원이 된다.</p> <p>③ 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.</p> <p>④ 위원이 궐위(闕位)되면 그 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다.</p>	<p>제12조(위원회 위원의 위촉 또는 임명 등)</p> <p>① 법 제14조제1항에 따른 근로자위원·사용자위원 및 공익위원은 고용노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 위촉한다. &lt;개정 2010.7.12.&gt;</p> <p>② 법 제14조제2항에 따른 상임위원은 고용노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 임명한다. &lt;개정 2010.7.12.&gt;</p> <p>③ 근로자위원은 총연합단체인 노동조합에서 추천한 사람 중에서 제청하고, 사용자위원은 전국적 규모의 사용자단체 중 고용노동부장관이 지정하는 단체에서 추천한 사람 중에서 제청한다. &lt;개정 2010.7.12.&gt;</p> <p>④ 위원이 궐위된 경우에는 궐위된 날부터</p>	<p>제5조(최저임금위원회 사용자 위원의 추천)</p> <p>영 제12조제3항에 따라 최저임금위원회의 사용자위원을 추천할 수 있는 단체는 다음 각 호의 단체로 한다.&lt;개정 2018.12.31.&gt;</p> <p>1. 제4조제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 단체</p> <p>2. 그 밖에 전국적 규모를 갖는 사용자단체로서 고용노동부장관이 지정하여 고시하는 단체</p> <p>[전문개정 2011.12.19.]</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>⑤ 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 임명되거나 위촉될 때까지 계속하여 직무를 수행한다.</p> <p>⑥ 위원의 자격과 임명·위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [전문개정 2008.3.21.]</p>	<p>30일 이내에 후임자를 위촉하거나 임명하여야 한다. 다만, 전임자의 남은 임기가 1년 미만인 경우에는 위촉하거나 임명하지 아니할 수 있다. [전문개정 2009.6.26.]</p> <p><b>제12조의2(위원회 위원의 해촉)</b> 대통령은 법 제14조제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해촉(解囑)할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우</li> <li>2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우</li> <li>3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우</li> <li>4. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우</li> </ol> <p>[본조신설 2015.12.31.]</p> <p><b>제13조(공익위원의 위촉기준)</b> 공익위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 위촉한다. &lt;개정 2010.7.12.&gt;</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
	<p>1. 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이 있거나 고위공무원단에 속하는 공무원이었던 사람으로서 노동문제에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람</p> <p>2. 5년 이상 대학에서 노동경제, 노사관계, 노동법학, 사회학, 사회복지학, 그 밖에 이와 관련된 분야의 부교수 이상으로 재직 중이거나 재직하였던 사람</p> <p>3. 10년(제2호에서 규정한 분야의 박사 학위 소지자는 5년) 이상 공인된 연구기관에서 노동문제에 관한 연구에 종사하고 있거나 종사하였던 사람</p> <p>4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 상당하는 학식과 경험이 있다고 고용노동부장관이 인정하는 사람</p> <p>[전문개정 2009.6.26.]</p> <p>제14조(상임위원의 임용 자격 등) 위원회의 상임위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 임명한다.</p> <p>1. 3급 또는 3급 상당 이상 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로서 노동행정 경력이 있는 사람</p> <p>2. 대학에서 노동경제, 노사관계, 노동법학,</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제15조(위원장과 부위원장) ① 위원회에 위원장과 부위원장 각 1명을 둔다.            ② 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.            ③ 위원장은 위원회의 사무를 총괄하며 위원회를 대표한다.            ④ 위원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 직무를 대행한다.            [전문개정 2008.3.21.]</p> <p>제16조(특별위원) ① 위원회에는 관계 행정기관의 공무원 중에서 3명 이내의 특별위원을 둘 수 있다.            ② 특별위원은 위원회의 회의에 출석하여 발언할 수 있다.            ③ 특별위원의 자격 및 위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.            [전문개정 2008.3.21.]</p>	<p>사회학, 사회복지학, 그 밖에 이와 관련된 분야의 부교수 이상으로 5년 이상 재직하였던 사람            [전문개정 2009.6.26.]</p> <p>제15조(특별위원의 위촉 등) 법 제16조에 따른 특별위원은 관계 행정기관의 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원 중에서 고용노동부장관이 위촉한다. &lt;개정 2010.7.12.&gt;            [전문개정 2009.6.26.]</p>	<p>제6조(최저임금위원회 특별위원) 고용노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조에 따라 최저임금위원회의 특별위원으로 기획재정부·고용노동부 및 중소벤처기업부의 관련 업무를 담당하는 고위공무원단에 속하는 공무원을 위촉한다.&lt;개정 2013.3.23., 2018.12.31.&gt;            [전문개정 2011.12.19.]</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제17조(회의) ① 위원회의 회의는 다음 각 호의 경우에 위원장이 소집한다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 고용노동부장관이 소집을 요구하는 경우</li> <li>2. 재적위원 3분의 1 이상이 소집을 요구하는 경우</li> <li>3. 위원장이 필요하다고 인정하는 경우</li> </ol> <p>② 위원장은 위원회 회의의 의장이 된다.</p> <p>③ 위원회의 회의는 이 법으로 따로 정하는 경우 외에는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p>		<p>[제7조에서 이동, 종전 제6조는 제4조로 이동 &lt;2011.12.19.]</p> <p>제7조(규제의 재검토) 고용노동부장관은 제4조에 따른 사용자단체의 지정에 대하여 2017년 1월 1일을 기준으로 3년마다(매 3년이 되는 해의 1월 1일 전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다. &lt;개정 2017.2.3.&gt; [본조신설 2014.12.31.]</p> <p>제8조 삭제 &lt;2011.12.19.&gt;</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>④ 위원회가 제3항에 따른 의결을 할 때에는 근로자위원과 사용자위원 각 3분의 1 이상의 출석이 있어야 한다. 다만, 근로자위원이나 사용자위원이 2회 이상 출석요구를 받고도 정당한 이유 없이 출석하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다. [전문개정 2008.3.21.]</p> <p>제18조(의견 청취) 위원회는 그 업무를 수행할 때에 필요하다고 인정하면 관계 근로자와 사용자, 그 밖의 관계인의 의견을 들을 수 있다. [전문개정 2008.3.21.]</p> <p>제19조(전문위원회) ① 위원회는 필요하다고 인정하면 사업의 종류별 또는 특정 사항별로 전문위원회를 둘 수 있다. ② 전문위원회는 위원회 권한의 일부를 위임받아 제13조 각 호의 위원회 기능을 수행한다. ③ 전문위원회는 근로자위원, 사용자위원 및 공익위원 각 5명 이내의 같은 수로 구성한다.</p>	<p>제16조(실비변상) 법 제18조에 따라 위원회(법 제19조제4항에 따라 준용되는 전문위원회를 포함한다)에 출석한 관계 근로자와 사용자, 그 밖의 관계인에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급한다. [전문개정 2009.6.26.]</p> <p>제17조(전문위원회의 구성) ① 법 제19조 제1항에 따른 전문위원회는 위원회의 위원장이 그 위원 중에서 지명하는 사람으로 구성한다. ② 위원회의 위원장은 위원회의 위원만으로 제1항의 전문위원회를 구성하기 어렵거나 소관 사항을 전문적으로 심의하기 위하여 필요한 경우에는 전문위원회의 위원을 따로 위촉할 수 있다. 이 경우</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>④ 전문위원회에 관하여는 위원회의 운영 등에 관한 제14조제3항부터 제6항까지, 제15조, 제17조 및 제18조를 준용한다. 이 경우 "위원회"를 "전문위원회"로 본다. [전문개정 2008.3.21.]</p> <p><b>제20조(사무국)</b> ① 위원회에 그 사무를 처리하게 하기 위하여 사무국을 둔다. ② 사무국에는 최저임금의 심의 등에 필요한 전문적인 사항을 조사·연구하게 하기 위하여 3명 이내의 연구위원을 둘 수 있다. ③ 연구위원의 자격·위촉 및 수당과 사무국의 조직·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [전문개정 2008.3.21.]</p>	<p>따로 위촉하는 전문위원회의 위원 중 근로자위원과 사용자위원의 위촉에 관하여는 제12조제3항을, 공익위원의 위촉기준에 관하여는 제13조를 준용한다. [전문개정 2009.6.26.]</p> <p><b>제18조(위원의 수당 등)</b> 법 제14조제1항에 따른 위원회의 상임위원을 제외한 위원 및 법 제19조제3항에 따른 전문위원회의 위원에게는 예산의 범위에서 그 직무 수행에 필요한 수당과 여비를 지급하되, 수당은 출석한 일수에 따라 지급하고 여비는 상임위원의 직위에 상응하는 금액을 지급한다. [전문개정 2009.6.26.]</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제21조(위원의 수당 등) 위원회 및 전문위원회의 위원에게는 대통령령으로 정하는 바에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있다. [전문개정 2008.3.21.]</p> <p>제22조(운영규칙) 위원회는 이 법에 어긋나지 아니하는 범위에서 위원회 및 전문위원회의 운영에 관한 규칙을 제정할 수 있다. [전문개정 2008.3.21.]</p> <p style="text-align: center;"><b>제5장 보칙</b> &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>제23조(생계비 및 임금실태 등의 조사) 고용노동부장관은 근로자의 생계비와 임금실태 등을 매년 조사하여야 한다. &lt;개정 2010.6.4.&gt; [전문개정 2008.3.21.]</p> <p>제24조(정부의 지원) 정부는 근로자와 사용자에게 최저임금제도를 원활하게 실시하는 데에 필요한 자료를 제공하거나 그 밖에 필요한 지원을 하도록 최대한 노력하여야 한다. [전문개정 2008.3.21.]</p>	<p>제19조(실태조사) 고용노동부장관은 위원회로 하여금 법 제23조에 따른 근로자의 생계비와 임금실태에 관한 조사를 하게 할 수 있다. &lt;개정 2010.7.12.&gt; [전문개정 2009.6.26.]</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제25조(보고) 고용노동부장관은 이 법의 시행에 필요한 범위에서 근로자나 사용자에게 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다. &lt;개정 2010.6.4.&gt; [전문개정 2008.3.21.]</p> <p>제26조(근로감독관의 권한) ① 고용노동부장관은 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 시행에 관한 사무를 관장하도록 한다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>② 근로감독관은 제1항에 따른 권한을 행사하기 위하여 사업장에 출입하여 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 그 밖의 물건을 검사하거나 관계인에게 질문할 수 있다.</p> <p>③ 제2항에 따라 출입·검사를 하는 근로감독관은 그 신분을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.</p> <p>④ 근로감독관은 이 법 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」로 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 행한다. [전문개정 2008.3.21.]</p>	<p>제20조(근로감독관의 사무 집행) 법 제26조제1항에 따라 근로감독관이 법의 시행에 관한 사무를 할 때에는 소속 지방고용노동관서의 장의 지휘·감독을 받아야 한다. &lt;개정 2010.7.12.&gt; [전문개정 2009.6.26.]</p> <p>제21조(증표) 법 제26조제3항의 증표는 「근로감독관규정」 제7조에 따른 증표로 한다. [전문개정 2009.6.26.]</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제26조의2(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.</p> <p>&lt;개정 2010.6.4.&gt; [전문개정 2008.3.21.]</p> <p>제27조 삭제 &lt;2008.3.21.&gt;</p>	<p>제21조의2(권한의 위임) 법 제26조의2에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다.</p> <p>&lt;개정 2010.7.12.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 법 제7조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가</li> <li>2. 법 제25조에 따른 보고의 요구</li> <li>3. 법 제31조에 따른 과태료의 부과·징수</li> </ol> <p>[전문개정 2009.6.26.]</p> <p>제21조의3(고유식별정보의 처리) 고용노동부장관(제21조의2에 따라 고용노동부장관의 권한을 위임받은 기관을 포함한다)은 법 제7조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가에 관한 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다.</p> <p>[본조신설 2012.1.6.]</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p><b>제6장 벌칙</b> &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p><b>제28조(벌칙)</b> ① 제6조제1항 또는 제2항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금은 병과(併科)할 수 있다. &lt;개정 2012.2.1.&gt;</p> <p>② 도급인에게 제6조제7항에 따라 연대책임이 발생하여 근로감독관이 그 연대책임을 이행하도록 시정지시하였음에도 불구하고 도급인이 시정기한 내에 이를 이행하지 아니한 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. &lt;신설 2012.2.1.&gt;</p> <p>[전문개정 2008.3.21.]</p> <p>③ 제6조의2를 위반하여 의견을 듣지 아니한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. &lt;신설 2018.6.12.&gt;</p> <p><b>제29조 삭제</b> &lt;1999.2.8.&gt;</p> <p><b>제30조(양벌규정)</b> ① 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무</p>		

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 범인에도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다.</p> <p>② 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다.</p> <p>[전문개정 2008.3.21.]</p> <p><b>제31조(과태료)</b> ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제11조를 위반하여 근로자에게 해당 최저임금을 같은 조에서 규정한 방법으로 널리 알리지 아니한 자</li> <li>2. 제25조에 따른 임금에 관한 사항의 보고를 하지 아니하거나 거짓 보고를 한 자</li> <li>3. 제26조제2항에 따른 근로감독관의 요구 또는 검사를 거부·방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 거짓 진술을 한 자</li> </ol> <p>② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>③ 제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는</p>	<p><b>제22조(과태료의 부과기준)</b> 법 제31조제1항에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다.</p> <p>[전문개정 2011.3.30.]</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 고용노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>④ 제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기하면 고용노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 「비송사건절차법」에 따른 과태료 재판을 한다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>⑤ 제3항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 국제채납처분의 예에 따라 징수한다. [전문개정 2008.3.21.]</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제3927호, 1986.12.31.&gt;</p> <p>제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p>제2조 (다른 법률의 개정) 근로기준법중 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제34조 및 제35조를 삭제한다.</p> <p>제110조제1호중 "제28조, 제35조"를 "제28조"로 한다.</p> <p>제3조 (최초로 시행되는 최저임금의 결정에</p>	<p style="text-align: center;">부칙 &lt;제12207호, 1987.7.1.&gt;</p> <p>①(시행일) 이 영은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p>②(다른법령의 개정) 행정권한의위임및위탁에관한규정중 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제44조제1항 본문중 "노동부지방사무소장에게"를 "노동부지방사무소장 또는 사무소장에게"로 하고, 동항제4호중 "라"목을 삭제하며, 동항에 제11호를 다음과 같이</p>	<p style="text-align: center;">부칙 &lt;제42호, 1987.11.12.&gt;</p> <p>①(시행일) 이 규칙은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p>②(경과조치) 이 규칙시행전에 최저임금심의위원회위원의 추천을 한 사용자단체는 이 규칙에 의하여 지정된 사용자단체로 본다. ※제서식 생략</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>관한 경과조치) ①노동부장관은 이 법 시행후 최초로 시행할 최저임금의 결정을 위하여 1987년 6월 30일까지 심의위원회를 구성하여 1987년 7월 1일까지 심의위원회에 최저임금의 심의를 요청하여야 한다.</p> <p>②심의위원회는 제1항의 규정에 의한 심의 요청을 받은 때에는 제8조제2항의 규정에 불구하고 120일이내에 이를 심의하여 최저임금안을 노동부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>③노동부장관은 제2항의 규정에 의하여 심의위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 제8조제1항 및 제10조제1항의 규정에 불구하고 1987년 12월 15일까지 최저임금을 결정·고시하여야 한다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제4575호, 1993.8.5.&gt;</p> <p>①(시행일) 이 법은 1994년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p>②(최저임금에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 의하여 결정되어 1994년 1월 1일부터 적용할 최저임금은 1994년 8월 31일까지 효력을 가진다.</p>	<p>신설한다.</p> <p>11. 최저임금법(이하 이 호에서 "법"이라 한다)에 의한 다음의 사항</p> <p>가. 법 제7조의 규정에 의한 최저임금 적용제외의 인가</p> <p>나. 법 제25조의 규정에 의한 보고의 요구</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제12488호, 1988.7.7.&gt;</p> <p>이 영은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제12746호, 1989.7.4.&gt;</p> <p>①(시행일) 이 영은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p>②(적용례) 이 영에 의하여 추가로 적용되는 사업에 있어서의 최저임금은 이 영 시행 후 법 제8조 내지 제10조의 규정에 의하여 새로이 결정·고시하는 분부터 적용한다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제14035호, 1993.12.29.&gt;</p> <p>이 영은 1994년 1월 1일부터 시행한다.</p>	<p style="text-align: center;">부칙 &lt;제53호, 1989.6.16.&gt;</p> <p>이 영은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제95호, 1994.11.14.&gt;</p> <p>이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제147호, 1999.3.20.&gt;</p> <p>이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제233호, 2005.8.31.&gt;</p> <p>①(시행일) 이 규칙은 2005년 9월 1일부터 시행한다.</p> <p>②(서식에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 종전의 규정에 의하여 사용중인 서식은 2005년 12월 31일까지 이 규칙에 의한 서식과 함께 사용할 수 있다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제263호, 2006.12.27.&gt;</p> <p>이 규칙은 2007년 1월 1일부터 시행한다.</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p style="text-align: center;">부칙</p> <p style="text-align: center;">&lt;제5474호, 1997.12.24.&gt; (근로자직업훈련촉진법)</p> <p>제1조 (시행일) 이 법은 1999년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p>제2조 내지 제7조 생략</p> <p>제8조 ①내지 ④생략</p> <p>⑤최저임금법중 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제7조제3호를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>3. 근로자직업훈련촉진법에 의하여 사업주가 실시하는 양성훈련을 받는 자</p> <p>⑥내지 ⑫생략</p> <p>제9조 생략</p>	<p style="text-align: center;">부칙</p> <p style="text-align: center;">&lt;제16190호, 1999.3.17.&gt;</p> <p>①(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제2조의 개정규정은 1999년 9월 1일부터 시행한다.</p> <p>②(다른 법령의 개정) 행정권한의위임및 위탁에관한규정중 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제37조제7호를 삭제한다.</p> <p style="text-align: center;">부칙</p> <p style="text-align: center;">&lt;제18312호, 2004.3.17.&gt;</p> <p>(전자적민원처리를위한가석방자관리규정등 중개정령)</p> <p>이 영은 공포한 날부터 시행한다.</p>	<p style="text-align: center;">부칙</p> <p style="text-align: center;">&lt;제298호, 2008.3.3.&gt; (노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙)</p> <p>제1조 (시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. &lt;단서 생략&gt;</p> <p>제2조 및 제3조 생략</p> <p>제4조 (다른 법령의 개정) ① 부터 ⑤ 까지 생략</p> <p>⑥ 최저임금법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제7조 중 "재정경제부·산업자원부"를 "기획재정부·지식경제부"로 한다.</p>
<p style="text-align: center;">부칙</p> <p style="text-align: center;">&lt;제5888호, 1999.2.8.&gt;</p> <p>①(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p>②(벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.</p> <p style="text-align: center;">부칙</p> <p style="text-align: center;">&lt;제6278호, 2000.10.23.&gt;</p> <p>①(시행일) 이 법은 공포후 1월이 경과한</p>	<p style="text-align: center;">부칙</p> <p style="text-align: center;">&lt;제18911호, 2005.6.30.&gt; (근로자직업능력 개발법 시행령)</p> <p>제1조 (시행일) 이 영은 2005년 7월 1일부터 시행한다.</p> <p>제2조 내지 제4조 생략</p> <p>제5조 (다른 법령의 개정) ①내지 ⑮생략</p> <p>⑯최저임금법시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.</p>	<p style="text-align: center;">부칙</p> <p style="text-align: center;">&lt;제1호, 2010.7.12.&gt; (고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙)</p> <p>제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. &lt;단서 생략&gt;</p> <p>제2조(다른 법령의 개정) ① 부터 ⑳ 까지 생략</p> <p>㉑ 최저임금법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제3조제2항, 제5조, 제6조제1항제3호 및 제7조 중 "노동부장관"을 각각 "고용노</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>날부터 시행한다.</p> <p>②(새로 적용되는 사업에 관한 적용례) 이 법의 시행으로 새로이 이 법의 적용대상이 되는 사업에 소속된 근로자의 임금에 있어서는 이 법 시행 이후에 행한 근로에 대한 임금분부터 최저임금을 적용한다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제7563호, 2005.5.31.&gt;</p> <p>①(시행일) 이 법은 2005년 9월 1일부터 시행한다. 다만, 제5조제2항제2호의 개정규정은 2007년 1월 1일부터 시행하고, 부칙 제3항은 2005년 7월 1일부터 시행한다.</p> <p>②(최저임금에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 의하여 결정되어 2005년 9월 1일부터 효력을 발생하는 최저임금은 2006년 12월 31일까지 효력을 가진다.</p> <p>③(근로시간 단축에 따른 최저임금 보전) 사용자는 법률 제6974호 「근로기준법중개정법률」 제49조제1항의 개정규정으로 인하여 소정근로시간이 단축되는 경우 정당한 사유 없이 최저임금의 적용대상이 되는 임금을 단축 전 소정근로시간에 단축 당시 적용되는 시간급 최저임금액을 곱한 금액보다</p>	<p>제6조제3호를 다음과 같이 한다.</p> <p>3. 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 의한 노동부장관의 인정을 받은 훈련과정의 훈련을 받는 자</p> <p>⑰ 생략</p> <p>제6조 생략</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제19029호, 2005.8.31.&gt;</p> <p>이 영은 2005년 9월 1일부터 시행한다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제19513호, 2006.6.12.&gt; (고위공무원단 인사규정)</p> <p>제1조 (시행일) 이 영은 2006년 7월 1일부터 시행한다.</p> <p>제2조 및 제3조 생략</p> <p>제4조 (다른 법령의 개정) ①내지 &lt;209&gt;생략 &lt;210&gt;최저임금법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제13조제1호·제14조제1호 및 제15조중 "공무원"을 각각 "공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원"로 한다.</p> <p>제18조중 "직급"을 "직위"로 한다.</p>	<p>동부장관"으로 한다.</p> <p>제4조 및 별지 제1호서식 뒤쪽 중 "지방노동관서"를 각각 "지방고용노동관서"로 한다.</p> <p>제7조 중 "노동부"를 "고용노동부"로 한다.</p> <p>별지 제1호서식 앞쪽 및 별지 제4호서식 중 "지방노동청(사무소)장"을 각각 "지방고용노동청(지청)장"으로 한다.</p> <p>⑳ 생략</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제41호, 2011.12.19.&gt;</p> <p>이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제78호, 2013.3.23.&gt; (고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙)</p> <p>제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p>제2조 생략</p> <p>제3조(다른 법령의 개정) ①부터 ③까지 생략</p> <p>④ 최저임금법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>저하하게 할 수 없다. 다만, 1주 4시간을 초과하여 단축되는 경우 그 초과되는 시간을 단축 전 소정근로시간에서 제외할 수 있다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제7827호, 2005.12.30.&gt; 이 법은 2006년 3월 1일부터 시행한다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제8372호, 2007.4.11.&gt; (근로기준법) 제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. &lt;단서 생략&gt; 제2조 내지 제15조 생략 제16조 (다른 법률의 개정) ①내지 ㉑생략 ②최저임금법 일부를 다음과 같이 개정한다. 제2조 중 "근로기준법 제14조, 제15조 및 제18조"를 "「근로기준법」 제2조"로 한다. 제5조제2항제2호 중 "「근로기준법」 제61조 제3호"를 "「근로기준법」 제63조제3호"로 한다. ②3 및 ㉑4 생략 제17조 생략</p>	<p>&lt;211&gt;내지 &lt;241&gt;생략</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제19771호, 2006.12.21.&gt; ①(시행일) 이 영은 2007년 1월 1일부터 시행한다. ②(감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 최저임금액의 유효기간) 제3조제2항의 개정규정은 2011년 12월 31일까지 효력을 가진다. ③(감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 최저임금액 적용에 관한 특례) 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 얻은 자에 대하여는 2007년 12월 31일까지는 제3조제2항의 개정규정에 불구하고 법 제5조제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 30을 감한 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제21572호, 2009.6.26.&gt; 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제5조의2의 개정규정의 시행일은 다음 각</p>	<p>제6조 중 "지식경제부"를 "산업통상자원부"로 한다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제117호, 2014.12.31.&gt; (규제 재검토기한 설정을 위한 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 등 일부개정령) 이 규칙은 2015년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제158호, 2016.6.16.&gt; (법령서식 일괄 개정을 위한 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 등 일부개정령) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제179호, 2017.2.3.&gt; (규제 재검토기한 설정 등을 위한 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 등 일부개정령) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제240호, 2018.12.31.&gt; 이 규칙은 2019년 1월 1일부터 시행한다.</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p style="text-align: center;">부칙 &lt;제8818호, 2007.12.27.&gt;</p> <p>이 법의 시행일은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「지방자치법」 제2조제1항제1호의 특별시 및 광역시 : 2009년 7월 1일</li> <li>2. 제주특별자치도 및 「지방자치법」 제2조제1항제2호의 시지역 : 2010년 7월 1일</li> <li>3. 제1호 및 제2호를 제외한 지역 : 2012년 7월 1일</li> </ol> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제8964호, 2008.3.21.&gt;</p> <p>①(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제6조제5항의 개정규정의 시행일은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「지방자치법」 제2조제1항제1호의 특별시 및 광역시 : 2009년 7월 1일</li> <li>2. 제주특별자치도 및 「지방자치법」 제2조제1항제2호의 시지역 : 2010년 7월 1일</li> <li>3. 제1호 및 제2호를 제외한 지역 : 2012년 7월 1일</li> </ol> <p>②(다른 법률의 개정) 파견근로자보호 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다. 제8조제3호 중 "최저임금법 제6조"를 "최</p>	<p>호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「지방자치법」 제2조제1항제1호에 따른 특별시 및 광역시: 2009년 7월 1일</li> <li>2. 제주특별자치도 및 「지방자치법」 제2조제1항제2호에 따른 시 지역: 2010년 7월 1일</li> <li>3. 제1호 및 제2호를 제외한 지역: 2012년 7월 1일</li> </ol> <p style="text-align: center;">부칙 &lt;제22269호, 2010.7.12.&gt; (고용노동부와 그 소속기관 직제)</p> <p>제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. &lt;단서 생략&gt;</p> <p>제2조(다른 법령의 개정) ① 부터 &lt;121&gt; 까지 생략</p> <p>&lt;122&gt; 최저임금법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제3조제2항, 제6조부터 제8조까지, 제9조 각 호 외의 부분, 제10조, 제12조제1항부터 제3항까지, 제13조제4호, 제15조, 제19조, 제21조의2 각 호 외의 부분 및 제22조제2항 본문 중 "노동부장관"을 각각 "고용노동부장관"으로 한다.</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>저임금법」 제6조"로 한다.</p> <p style="text-align: center;">부칙</p> <p>&lt;제10339호, 2010.6.4.&gt; (정부조직법) 제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1개월이 경과한 날부터 시행한다. &lt;단서 생략&gt; 제2조 및 제3조 생략 제4조(다른 법률의 개정) ① 부터 &lt;74&gt; 까지 생략 &lt;75&gt; 최저임금법 일부를 다음과 같이 개정한다. 제4조제2항, 제5조제2항제2호, 제6조제4항제1호부터 제3호까지, 제7조 각 호 외의 부분, 제8조제1항 전단 및 후단·제2항부터 제5항까지, 제9조제1항·제2항 전단·제3항·제4항, 제10조제1항·제2항 단서, 제13조제4호, 제17조제1항제1호, 제23조, 제25조, 제26조제1항, 제26조의2 및 제31조제2항부터 제4항까지 중 "노동부장관"을 각각 "고용노동부장관"으로 한다. 제12조 중 "노동부"를 "고용노동부"로 한다. 제26조의2 중 "지방노동관서"를 "지방고용노동관서"로 한다. &lt;76&gt; 부터 &lt;82&gt; 까지 생략</p>	<p>제20조 및 제21조의2 각 호 외의 부분 중 "지방노동관서"를 각각 "지방고용노동관서"로 한다. &lt;123&gt; 부터 &lt;136&gt; 까지 생략</p> <p style="text-align: center;">부칙</p> <p>&lt;제22805호, 2011.3.30.&gt; 제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 제2조(과태료에 관한 경과조치) 이 영 시행전의 위반행위에 대하여 과태료의 부과기준을 적용할 때에는 별표의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.</p> <p style="text-align: center;">부칙</p> <p>&lt;제23388호, 2011.12.21.&gt; 제1조(시행일) 이 영은 2012년 1월 1일부터 시행한다. 제2조(감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 최저임금액의 유효기간) 제3조제2항의 개정규정은 2014년 12월 31일까지 효력을 가진다.</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제5조 생략</p> <p>부칙 &lt;제11278호, 2012.2.1.&gt; 이 법은 2012년 7월 1일부터 시행한다.</p> <p>부칙 &lt;제14900호, 2017.9.19.&gt; 제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 제2조(최저임금액에 관한 적용례) 제5조제2항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 체결하는 근로계약부터 적용한다.</p> <p>부칙 &lt;제15666호, 2018.6.12.&gt; 제1조(시행일) 이 법은 2019년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p>제2조(최저임금의 효력에 관한 적용 특례) ① 제6조제4항제2호의 개정규정에도 불구하고 같은 호에서 규정하고 있는 “100분의 25”는 다음 각 호에 따른 비율로 한다. 1. 2020년은 100분의 20</p>	<p>부칙 &lt;제23488호, 2012.1.6.&gt; (민감정보 및 고유식별정보 처리 근거 마련을 위한 과세자료의 제출 및 관리에 관한 법률 시행령 등 일부개정령) 제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. &lt;단서 생략&gt; 제2조 생략</p> <p>부칙 &lt;제26844호, 2015.12.31.&gt; (행정기관 소속 위원회 운영의 공정성 및 책임성 강화를 위한 국민건강보험법 시행령 등 일부개정령) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p>부칙 &lt;제28711호, 2018.3.20.&gt; 이 영은 2018년 3월 20일부터 시행한다.</p> <p>부칙 &lt;제29469호, 2018.12.31.&gt; 이 영은 2019년 1월 1일부터 시행한다.</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>2. 2021년은 100분의 15 3. 2022년은 100분의 10 4. 2023년은 100분의 5 5. 2024년부터는 100분의 0</p> <p>② 제6조제4항제3호의 개정규정에도 불구하고 같은 호 나목에서 규정하고 있는 “100분의 7”은 다음 각 호에 따른 비율로 한다.</p> <p>1. 2020년은 100분의 5 2. 2021년은 100분의 3 3. 2022년은 100분의 2 4. 2023년은 100분의 1 5. 2024년부터는 100분의 0</p> <p>[개정 2018.6.12]</p>		