

최저임금에 산입하는 임금 및 수당의 범위

많은 기업이 최저임금의 적용과 관련해 혼동을 겪고 있는 부분으로 ① 연봉계약기간 중 최저임금이 변경되는 경우 잔여 계약기간까지는 기존 연봉을 유지해도 문제가 없는지 ② 최저임금을 월급으로 환산할 경우 상여금과 각종 수당을 포함해 계산하는 것인지 ③ 기본급을 최저임금보다 낮게 책정해 성과급제를 운영하는 경우 최저임금법을 위반하게 되는 것인지 등이 있다. 이하에서는 이 세 가지 부분에 대해 설명한다.



임종호
노무법인B&K 대표 공인노무사

올해도 진동을 거듭한 끝에 최저임금위원회는 2014년도에 적용될 최저임금을 시간급 5,210원으로 의결했다. 이는 2013년 적용 최저임금인 시간급 4,860원에 비해 7.2% 인상된 수준으로, 월급으로 환산하면 주40시간 기준 1,088,890원(4,860원 × 209시간)이다.

〈표1〉 최저임금 변동 추이

구 분	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년
최저임금	3,770	4,000	4,110	4,320	4,580	4,860	5,210
전년대비 인상률	8.3%	6.1%	2.8%	5.1%	6.0%	6.1%	7.2%

이제 최저임금위원회는 2014년도 최저임금안을 고용노동부장관에게 제출하게 되고, 고용노동부장관은 즉시 최저임금안을 고시해 근로자를 대표하는 자와 사용자를 대표하는 자에게 10일 이상의 이의제기 기간을 부여한 후 올해 8월 5일까지 2014년 적용 최저임금을 최종 결정·고시하게 된다(최저임금법 제8조~10조).

고시된 최저임금은 2014년 1월 1일부터 12월 31일까지 효력을 발생하게 되며 사용자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 최저임금을 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알리고, 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 한다(동법 제11조, 제6조 제1항).

많은 기업이 최저임금의 적용과 관련해 혼동을 겪고 있는 부분으로는 ① 연봉계약기간 중 최저임금이 변경되는 경우 잔여 계약기간까지는 기존 연봉을 유지해도 문제가 없는지 ② 최저임금을 월급으로 환산할 경우 상여금과 각종 수당을 포함해 계산하는 것인지 ③ 기본급을 최저임금보다 낮게 책정해 성과급제를 운영하는 경우 최저임금법을 위반하게 되는 것인지 등이 있다. 이하에서는 이 세 가지 부분에 대해 설명하고자 한다.

1. 변경 최저임금의 효력발생 시기

고용노동부장관이 최저임금을 고시하면 고시된 최저임금은 다음연도 1월 1일부터 효력이 발생하며(동법 제10조), 고용노동부장관은 최저임금 적용 기간을 1월 1일부터 12월 31일까지로 정해 고시한다.

따라서 2013년 중 1년 단위 연봉계약을 체결한 사업주라도 2013년에 책정된 임금이 2014년 최저임금에 미달하게 된다면, 2014년 1월 1일자로 기존 임금을 최저임금 이상으로 인상해주어야 한다.

2. 최저임금에 산입하는 임금 및 수당의 범위

기업에서는 통상임금을 낮추어 인건비 부담을 완화하기 위한 목적으로 상여금이나 복리후생적 수당의 비중을 높이고 대신 기본급의 비중을 낮추는 경향이 있다. 고용노동부의 통상임금산정지침(개정 2012. 9. 25. 고용노동부예규 제47호)이 정기상여금이나 복리후생적 금품을 통상임금에서 제외할 수 있도록 되어 있기 때문이다.

그러나 이 경우 기업이 의도하는 대로 통상임금이 낮아지는지 여부는 별론으로 하더라도, 낮아진 기본급 때문에 최저임금법을 위반하는 사례가 자주 발생한다. 그렇다면 최저임금법 위반 여부를 판단하는 기준은 무엇일까. 기업이 근로자에게 지급하는 모든 임금을 포함해 최저임금법 위반 여부를 판단하는 것이 아니라 ① 근로자가 지급받는 임금에서 최저임금에 포함되는 임금만을 가려내서 ② 이를 시간당 임금으로 환산한 후 ③ 고시된 최저임금과 비교해 최저임금법 위반 여부를 판단해야 한다(동법 시행규칙 제2조). 즉 최저임금 산정을 위한 임금의 범위는 다음의 방식에 의해 결정된다.

$$\text{최저임금의 산입 범위} = \text{근로기준법상의 임금} - \text{최저임금에 산입하지 아니하는 임금}$$

최저임금에 산입하지 아니하는 임금은 다음과 같으며 구체적으로는 최저임금법 시행규칙 제2조 별표1에서 정하고 있다(동법 제6조 제4항).

[별표1] <개정 2011. 12. 19.>

최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위(제2조 본문 관련)

구분	임금의 범위
매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금	<ol style="list-style-type: none"> 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당 1개월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 장려가급(獎勵加給)·능력수당 또는 상여금 그 밖에 결혼수당·월동수당·김장수당 또는 체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하는 임금·수당이나, 지급조건이 사전에 정해진 경우라도 그 사유의 발생일이 확정되지 않거나 불규칙적인 임금·수당
소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금	<ol style="list-style-type: none"> 1. 연차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당 2. 연장시간근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금 3. 야간근로에 대한 가산임금 4. 일직·숙직수당 5. 그 밖에 명칭에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것
그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 않은 임금	가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사·주택 제공, 통근차운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것

위 별표1에 의해 제외되지 아니하는 임금은 당연히 최저임금 산입을 위한 임금에 포함된다.

실무적으로 자주 문제되는 사항을 정리하면 다음과 같다.

가. 상여금

상여금은 최저임금 적용을 위한 임금에 산입되지 아니함이 원칙이다. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하기 때문이다. 비록 상여금이 매월 분할 지급된다고 하더라도 상여금의 성격을 가지고 있는 한(예를 들어 연간 상여금 지급률을 360%로 정해놓고 매월 30%씩의 상여금을 지급하는 경우) 최저임금 산입을 위한 임금에 포함되지 않게 된다.

취업규칙상 상여금 지급률을 정함이 없이 사정에 따라 기준을 설정할 수 있도록 하고, 실제로 본사 및 현장별로 그 지급

률을 달리하며 출근성적에 따라 지급액이 변동될 수 있도록 되어 있다면, 이는 소정의 근로시간 또는 근로일에 대해 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금으로 보기 어려우므로 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입되기 어렵다(임금68200-471, 2003. 6. 20.). 즉 상여금이 소정의 근로시간 또는 근로일에 대해 매월 1회 정기적으로 지급되는 임금에 해당된다면 산입될 수 있으나 실무적으로는 규명이 쉽지 않기 때문에 기업으로서는 가급적 상여금을 제외하고 최저임금 충족 여부를 살피는 것이 바람직하다(임금정책과-719, 2004. 3. 4.; 임금68200-894, 2001. 12. 29.).

나. 고정 시간외수당

시간외수당이 실제 시간외근로 여부와 관계없이 일정액이 고정적으로 지급되더라도 시간외수당이 만들어진 배경, 그 명칭이 갖는 의미 등을 종합적으로 고려할 때 최저임금 산입을 위한 임금에 포함하기는 어렵다(임금68200-850, 2001. 12. 13.).

다. 복리후생을 위한 금품을 통상임금에 포함시키기로 합의한 경우

가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사·주택 제공, 통근차운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것은 최저임금 산입을 위한 임금에 포함되지 않는다(동법 시행규칙 제2조 별표1).

복리후생을 위한 금품을 통상임금에 포함시키기로 노사간 합의를 한 경우라도 복리후생적인 성격의 것이라면 이는 동법 시행규칙 제2조 별표1에서 규정하고 있는 복리후생적인 수당으로 보아 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금으로 보게 될 것이다(임금32240-7146, 1989. 5. 17.).

라. 주휴수당

최저임금은 일급과 시간급으로 결정·고시하므로 당해 근로자의 월소정근로일(시간)수에 최저임금액 일급(시간급)을 곱한 금액이 근로자의 월 최저임금액이 된다. 최저임금법 시행령 제5조 제1항 제2호 및 제3호는 주 단위 또는 월 단위로 지급된 임금에 대해 '1주 또는 월의 소정근로시간 수'로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 하도록 규정하고 있는바, 주급

제 또는 월급제에서 지급되는 유급휴일에 대한 임금인 주휴수당은 소정의 근로에 대해 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이어서 최저임금법 제6조 제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조 [별표1]이 정하는 '비교대상 임금에 산입되지 않는 임금 또는 수당'에 해당한다고 볼 수 없으므로 최저임금의 적용을 위한 임금을 산정함에 있어 주휴수당을 가산해야 한다(대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결).

마. 통상임금이 최저임금에 미달하는 경우

최저임금은 근로기준법 시행령 제6조에서 정하고 있는 통상임금과는 별개로서 통상임금을 최저임금 이상으로 정해야 하는 것은 아니다. 따라서 시간급으로 정한 통상임금이 최저임금에 미달한다는 이유만으로 최저임금을 기초로 연장근로수당 등을 지급해야 할 의무는 없다(근로기준법-2021, 2009. 6. 17.).

바. 복리후생적 명칭을 사용하는 수당의 경우

최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 범위는 그 명칭만으로 판단해서는 아니 되며, 최저임금법 제6조 제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조 별표1, 2의 취지 및 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등의 내용, 직종·근무형태, 지급관행 등을 종합적으로 고려해야 한다.

따라서 명칭만 복리후생적 수당일 뿐 근로자의 생활보조나 복리후생을 위한 성질의 것으로 지급된다고 볼 수 없다면 이는 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입될 수 있을 것이다(근로기준법-4588, 2009. 11. 6.).

3. 성과급제도를 도입한 경우

텔레마케터, 영업사원 등의 경우는 실적 강화를 위해 기본급의 비중을 낮추고 대신 임금의 주된 부분을 성과급(인센티브)으로 구성하는 사례가 많다. 심지어는 아예 기본급이 없는 경우도 있다. 그렇다면 이처럼 기본급을 최저임금 미만으로 지급하는 경우 최저임금법을 위반하게 되는 것인지가 문제된다.

근로계약이나 취업규칙 등에 의해 개인별 근무성적, 업무성과 등을 토대로 일정한 지급률에 따라 지급하는 성과급(인센티브)의 경우에는 근로의 대가성이 인정되므로 임금으로

보아야 한다. 이러한 성과급(인센티브)은 '생산고에 따른 임금지급제나 그 밖의 도급제로 정해진 임금'으로 볼 수 있으며, 최저임금법 시행령 제4조, 제5조 제2항 및 제3항에 따라 이는 최저임금의 산입범위에 포함된다(근로기준법-2139, 2009. 6. 26.).

만약 실적이 저조해 성과급(인센티브)의 수령액이 최저임금에 미달하게 된다면 어떻게 될까. 월간 실적에 따라 산정 지급되는 성과급(인센티브)은 이를 총근로시간으로 나누어 시간당 임금으로 환산한 뒤 기본급 등 월단위로 정해진 임금을 소정 근로시간으로 나누어 환산한 시간당 임금과 합산해 시간당 최저임금 미달여부를 판단한다(임금32240-4770, 1990. 4. 3.). 따라서 두 개의 시간급 합산액이 시간급 최저임금에 미달한다면 그 부족액은 회사가 추가로 지급해 최저임금 위반이 되지 않도록 해야 한다.

회사에서 단체협약 등으로 근로자의 월 소정근로시간수는 209시간(174시간 + 유급주휴시간), 월 연장근로는 40시간을 하는 것으로 정한 후,

① 월 임금 700,000원(월 통상임금 500,000원 + 연장근로 임금 및 가산수당 200,000원)을 지급하기로 하면서

② 이외에 성과급 700,000원을 추가 지급한 경우 최저임금법 위반 여부는 다음과 같이 판단한다.

가. 월 임금의 시간당 임금 환산 :
 $500,000\text{원} \div 209\text{시간} = 2,392\text{원}$

나. 생산고임금의 시간당 임금 환산 :
 $700,000\text{원} \div 214\text{시간}(174 + 40) = 3,271\text{원}$

※ 위반여부 판단 : $5,663\text{원}(2,392 + 3,271) > 4,860\text{원}$
 (최저임금법 위반이 아님)

4. 글을 마치며

기업이 근로자의 실질 생활임금을 보장해주고 최소한 최저임금 수준은 확보해 주어야 함은 당연하다. 다만 총액으로 따졌을 때 최저임금을 충분히 상회하는 임금을 지급하고 있음에도 최저임금법의 내용을 잘 몰라 본의 아니게 최저임금법을 위반하게 되는 일이 없도록 임금체계 설계에 있어 세심한 주의를 기울여야 할 것이다. **노법**