

발 간 등 록 번 호

11-1490865-000007-10

Point 정리, 최저임금제

2014.12



고용노동부

최저임금위원회

Minimum Wage Council

발 간 사

1988년부터 시행된 최저임금제도는 그동안 저임금 근로자의 생활 안정과 노동력의 질적 향상에 기여함으로써 근로자 보호와 국민 경제의 건전한 발전에 이바지해 왔습니다.

그러나 현장에서는 최저임금제도에 대한 이해의 부족 등으로 인하여 아직도 노·사간의 다툼이나 최저임금 위반의 문제가 여전히 발생하고 있습니다.

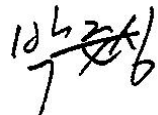
이에 최저임금위원회에서는 최저임금제도를 둘러싼 노·사간의 불필요한 다툼을 최소화하고 동 제도가 올바르게 시행되고 정착될 수 있도록 「Point정리, 최저임금제」를 매년 발간해 오고 있습니다.

이 책자는 작년에 발간한 『Point정리, 최저임금제』를 새로운 내용으로 수정·보완하고 재편집한 것으로서 최저임금제도 업무처리 지침, 최저임금법령, 행정해석과 판례 등을 담고 있습니다.

아무쪼록 이 책자를 통해 최저임금제도가 우리 사회에 정착되는데 유용한 자료로 활용되기를 기원합니다.

2014. 12.

최저임금위원회 위원장



Contents

1. 최저임금제란?-----	1
2. 최저임금은 얼마인가?-----	5
3. 우리나라 최저임금은 어떻게 결정되나?-----	8
3-1. 최저임금위원회 구성 및 위원선정-----	9
4. 최저임금은 누구에게 적용되나?-----	10
4-1. 동거하는 친족만을 사용하는 산업과 가사사용인이란?--	11
5. 최저임금의 「차등적용」에 대하여-----	12
5-1. 「수습사용 중에 있는 자」란?-----	13
6. 최저임금의 「적용제외 대상자」란?-----	14
7. 최저임금 적용제외 인가기준은?-----	15
8. 최저임금의 미달여부는 어떻게 판단하나?-----	16
8-1. 최저임금과 통상임금의 관계는?-----	26
9. 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금은 어떠한 것들이 있나?-----	27
10. 최저임금의 산입여부 판단이 곤란한 것은 어떻게 판단해야 하나?-----	29
11. 택시 운전 근로자의 최저임금 산입범위 판단기준은?-----	31
12. 근로자가 소정의 근로를 하지 않았을 경우에도 사용자가 최저임금을 지급해야 하나?-----	32
13. 최저임금 관련 사용자의 주지의무는?-----	33
14. 사용자가 최저임금 위반시에는 어떠한 처벌을 받게 되나?--	34

부 록

부록 1. 최저임금제도 업무처리지침	39
I. 적용대상	41
II. 최저임금 적용을 위한 임금의 산정	43
III. 최저임금액	45
IV. 최저임금 미달여부의 판단	51
V. 최저임금의 적용제외	58
VI. 최저임금의 효력 등	63
부록 2. 택시 최저임금 산입범위 개정관련 시행령 설명자료 및 시행지침	67
I. 택시 운전 근로자의 최저임금 산입범위 개정	69
II. 시행지침	71
III. 문답풀이	74
부록 3. 장애인 최저임금 적용제외인가 업무처리지침	81
부록 4. 최저임금 관련 고용노동부 유권해석 및 관련 판례	99
I. 택시근로자 최저임금 적용관련	105
II. 감시·단속적 근로자 최저임금적용	135
III. 도급인의 연대책임 관련	144
IV. 최저임금 산정방법	151
V. 최저임금 산입임금	161
VI. 법적용 및 범위반	193
VII. 기타	209
부록 5. 외국의 최저임금제도	217
I. 주요국의 최저임금 수준	219
II. 외국의 최저임금제도	222
부록 6. 최저임금법령	241

1. 최저임금제란?

가. 최저임금제는 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 기함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하게 함을 목적으로 하는 제도로써

- 최저임금제는 저임금 해소로 임금 격차가 완화되고 소득분배 개선에 기여하며, 근로자에게 일정한 수준 이상의 생계를 보장해 줌으로써 근로자의 생활을 안정시키고 근로자의 사기를 올려주어 노동생산성이 향상되는 효과가 있음

나. 우리나라는 「헌법」 제32조제1항 『국가는 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다』라는 근거규정에 입각하여, 1986년 12월 31일에 「최저임금법」이 제정·공포되고 1988년 1월 1일부터 시행되고 있음

다. 최저임금의 결정기준은 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정하고, 최저임금액 결정 단위는 시간·일·주 또는 월을 단위로 정하며, 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정하는 때에는 시간급으로도 이를 표시하여야 함

※ 현재 최저임금액을 활용하고 있는 주요 법률과 그 적용기준은 【표 1】 참조

【표 1】 최저임금액을 활용하고 있는 주요 법률과 그 적용기준

관련법령	내 용
「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제29조(예방접종으로 인한 피해에 대한 보상기준) - 사망자의 일시보상금 : 사망당시 월 최저임금액에 240을 곱한 금액에 상당하는 금액
「고용보험법」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 법 제45조(급여의 기초가 되는 임금일액) - 급여기초일액이 최저기초일액에 미달시 최저기초일액(1일 소정근로시간 × 시간단위 최저임금액)을 기초일액으로 산정 ○ 시행령 제24조(지역고용촉진 지원금) - 최저임금액 미만으로 임금을 지급하는 경우 지원금을 지급하지 않음 ○ 시행령 제101조(출산전후휴가 급여등의 하한액) - 시간급 통상임금이 시간급 최저임금액보다 낮은 경우 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 산정 ○ 시행규칙 제44조(고용촉진 지원금의 지급요건) - 시행령 제26조와 시행규칙 제44조에 따라 최저임금액 미만의 임금을 지급하기로 한 근로자에 대해서는 고용촉진지원금을 지급하지 않음
「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행규칙74조(물가변동으로 인한 계약금액의 조정) - 용역계약('06.5.25 이전에 입찰 공고되어 체결된 계약에 한함)의 노무비의 등락률은 최저임금을 적용하여 산정
「국군포로의 송환 및 대우 등에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제14조(역류지출신 포로가족에 대한 지원금) - 전년도 시간단위 최저임금에 200시간 × 80배 범위내
「군사정전에 관한 협정체결 이후 납북피해자의 보상 및 지원에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제8조(정착금의 지급기준) - 최저임금 월 환산액의 200배 범위에서 기본금과 가산금을 지급 ○ 시행령 제10조(피해위로금의 금액) - 월 최저임금액 36배의 범위에서 월 최저임금액에 납북기간을 곱한 금액을 지급 ○ 시행령 제13조(보상금의 조정지급) - 조정할 보상금은 조정지급 결정 당시 최저임금액에 호프만 계수와 국가배상법 시행령에 따른 노동력상실률을 모두 곱하여 산출된 금액

관련법령	내 용
「민주화운동 관련자 명예회복 및 보상 등에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제11조의2(보상금 조정지급) - 최저임금의 월 환산액 × 호프만계수 × 노동력상실률
「북한 이탈 주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제39조(정착금의 지급기준) - 월 최저임금액 × 200배 상당액의 범위안에서 기본금·가산금 및 장려금으로 구분하여 지급
「사회보장기본법」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 법 제10조(사회보장급여 수준) - 국가 또는 지방자치단체는 최저생계비와 최저임금 등을 고려하여 사회보장급여의 수준을 결정
「산업재해보상 보험법」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 법 제53조(부분휴업급여) <ul style="list-style-type: none"> - 최저임금액(1일 휴업급여 산정 기준인 경우)에서 취업한 날 또는 시간에 대한 임금 공제 후 지급 ○ 법 제54조(저소득 근로자의 휴업급여) <ul style="list-style-type: none"> - 산정한 휴업급여 지급액이 최저임금액(시간급 최저임금액×8) 보다 적으면 그 최저임금액을 그 근로자의 1일당 휴업급여액으로 산정 ○ 법 제56조(재요양 기간 중의 휴업급여) <ul style="list-style-type: none"> - 1일당 휴업급여 지급액이 최저임금액보다 적거나 재요양 당시 평균임금 산정의 대상이 되는 임금이 없으면 최저 임금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 함. ○ 법 제67조(저소득 근로자의 상병보상연금) <ul style="list-style-type: none"> - 최저임금액 × 100/70을 평균임금으로 산정 ○ 법 제69조(재요양 기간 중의 상병보상연금) <ul style="list-style-type: none"> - 평균임금이 최저임금액에 70분의 100을 곱한 금액보다 적거나 재요양 당시 평균임금 산정의 대상이 되는 임금이 없을 때에는 최저임금액의 70분의 100에 해당하는 금액을 그 근로자의 평균임금으로 보아 산정함. ○ 법 제74조(직업훈련수당) <ul style="list-style-type: none"> - 1일당 지급액은 최저임금액 상당 ○ 법 91조의3(진폐보상연금) <ul style="list-style-type: none"> - 기초연금은 최저임금액의 100분의 60×365 산정함 ○ 시행령 제76조(다른 보상이나 배상과의 조정기준) <ul style="list-style-type: none"> - 보험급여액 산정 당시의 평균임금(휴업급여인 경우에는 최저 임금액)으로 나눈 일수를 해당 보험급여의 지급일수로 봄

관련법령	내 용
「장애인고용촉진 및 직업재활법」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행규칙 제3조(장애인 표준사업장의 기준) <ul style="list-style-type: none"> - 장애인 근로자에게 최저임금법 제5조에 따른 최저임금액 이상의 임금을 지급함 ○ 법 제30조(장애인 고용장려금의 지급) <ul style="list-style-type: none"> - 지급단가: 월 단위 최저임금액의 범위 내 ○ 법 제33조(장애인 고용부담금의 납부 등) <ul style="list-style-type: none"> - 장애인고용 부담기초액: 월 단위로 환산한 최저임금액의 60/100 이상
「직업안정법」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제28조(직업정보제공사업자의 준수사항) <ul style="list-style-type: none"> - 고시된 최저임금에 미달되는 구인정보에 대한 구인광고를 게재하지 말것
「조세특례제한법」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제23조(고용창출투자세액공제) <ul style="list-style-type: none"> - 1개월의 소정 근로시간이 60시간 이상인 단시간근로자를 상시 근로자로 환산하는 과정에서 보다 높은 조정계수를 적용하기 위한 요건 중의 하나로서 “시간당 임금이 최저임금액의 100분의 130 이상인 것”을 규정 ○ 시행령 제27조의 4(중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제 적용시 상시근로자의 범위 등) <ul style="list-style-type: none"> - 시행령 제23조(고용창출투자세액공제) 요건과 동일하게 최저임금액을 활용
「재난 및 안전관리 기본법」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제70조(특별재난지역에 대한 지원) <ul style="list-style-type: none"> - 사망자: 사망당시의 월 최저임금액 × 240 - 부상자: 사망자 금액의 1/2 이하
「특수임무 수행자 보상에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제13조(공로금 및 특별공로금) <ul style="list-style-type: none"> - 기본공로금 상한: 월 최저임금액의 72배 × 채용·입대 시기별 지급비율
「특정 범죄 신고자 등 보호법」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제9조(구조금의 산정) <ul style="list-style-type: none"> - 구조금지급 대상자의 근무 직종에 따라 구조결정시 일급 최저임금의 5배 이하
「형사보상 및 명예회복에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행령 제2조(보상의 한도) <ul style="list-style-type: none"> - 구금에 대한 보상금의 한도: 1일 보상청구의 원인이 발생한 해의 최저임금법에 따른 일급 최저임금액의 5배

※ 16개 법, 31개 제도에서 최저임금액 활용(법제처 국가정보법령센터 자료 검색)

2. 최저임금은 얼마인가?

가. 2015년 적용 최저임금은 1명 이상 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장으로 사업의 종류별 구분 없이 동일하게 적용

- 일반 근로자 : 시간급 5,580원 또는 일급(8시간 기준) 44,640원
- 감액적용 근로자
 - 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3개월 이내인 자 (10% 감액) : 시간급 5,022원
 - * 단, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외
- 적용제외 근로자
 - 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인(법 제3조제1항단서)
 - 선원법의 적용을 받는 선원 및 선원을 사용하는 선박소유자 (법 제3조제2항)

【최저임금액 (2015년도 적용)】

구 분		시간급	일 급 (8시간 기준)
전(췌)산업		5,580원	44,640원
감액적용	수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3개월 이내인 자 (10% 감액)	5,022원	40,176원

나. 연도별 최저임금액

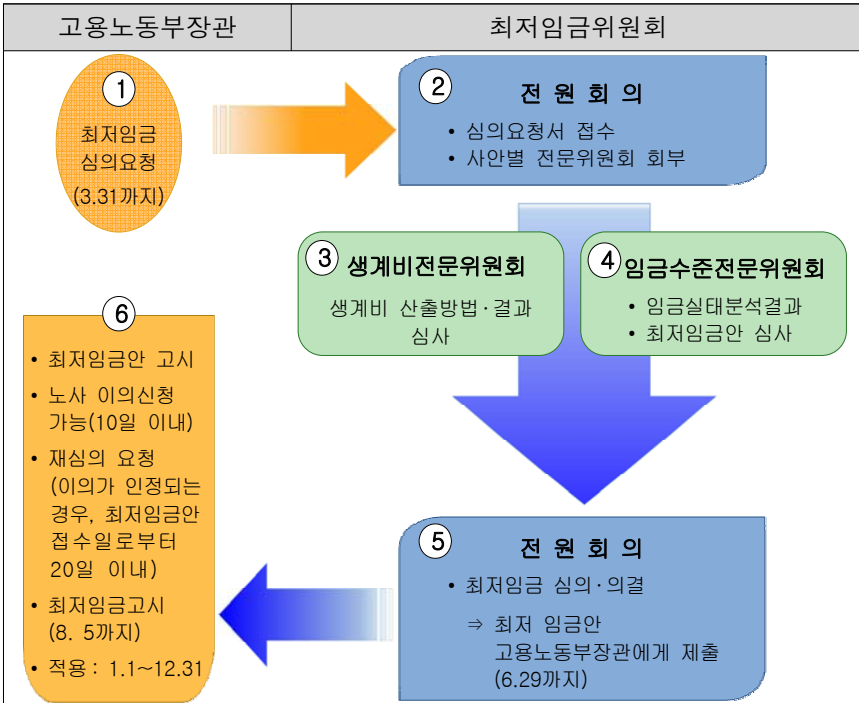
(단위 : 원, %)

연도별	적용업종	시간급	일급 (8시간기준)	월환산액	인상률 (시간급기준)
'88	10명 이상 제조업	1그룹462.50 2그룹487.50	3,700 3,900	111,000 117,000 (240시간기준)	- -
'89	10명 이상 제조업, 광업, 건설업	600	4,800	144,000 (240시간기준)	1그룹 29.7 2그룹 23.7
'90	10명 이상 전산업	690	5,520	165,600 (240시간기준)	15.0
'91	"	820	6,560	192,700 (235시간기준)	18.8
'92	"	925	7,400	209,050 (226시간기준)	12.8
'93	"	1,005	8,040	227,130	8.6
'94.1 ~ 8	"	1,085	8,680	245,210	8.0
'94.9 ~ '95.8	"	1,170	9,360	264,420	7.8
'95.9 ~ '96.8	"	1,275	10,200	288,150	9.0
'96.9 ~ '97.8	"	1,400	11,200	316,400	9.8
'97.9 ~ '98.8	"	1,485	11,880	335,610	6.1
'98.9 ~ '99.8	10명 이상 전산업	1,525	12,200	344,650	2.7
'99.9 ~ '00.8	"	1,600	12,800	361,600	4.9
'00.9 ~ '11.23	5명 이상 전산업	1,865	14,920	421,490	16.6
'00.11.24 ~ '01.8	"				
'01.9 ~ '02.8	"	2,100	16,800	474,600	12.6
'02.9 ~ '03.8	"	2,275	18,200	514,150	8.3
'03.9 ~ '04.8	"	2,510	20,080	567,260	10.3
'04.9 ~ '05.8	"	2,840	22,720	593,560 (209시간기준)	13.1
'05.9 ~ '06.12	"	3,100		647,900 (209시간기준)	9.2

연 도 별	적 용 업 종	시 간 급	일 급 (8시간기준)	월 환산액	인 상 륜 (시간급기준)
'07	"	3,480		727,320 (209시간기준)	12.3
'08	1명 이상 전산업	3,770		787,930 (209시간기준)	8.3
'09	"	4,000		836,000 (209시간기준)	6.1
'10	"	4,110		858,990 (209시간기준)	2.75
'11	"	4,320		902,880 (209시간기준)	5.1
'12	"	4,580		957,220 (209시간기준)	6.0
'13	"	4,860		1,015,740 (209시간기준)	6.1
'14	"	5,210		1,088,890 (209시간기준)	7.2
'15	"	5,580		1,166,220 (209시간기준)	7.1

※ 1그룹 : 식료품, 섬유, 의복, 가죽, 신발, 나무, 종이, 고무, 플라스틱, 도기, 자기, 전기기기, 기타제조업
 2그룹 : 음료품, 담배, 가구, 인쇄출판, 산업화학, 기타화학, 석유정제, 석유석탄, 유리, 비금속, 철강, 비철금속, 조립금속, 기계, 운수장비, 정밀기계

3. 우리나라 최저임금은 어떻게 결정되나?



- ① 「최저임금법 시행령」 제7조에 따라 고용노동부장관이 매년 3월 31일까지 최저임금위원회에 다음연도 적용 최저임금을 심의 요청
- ②, ③, ④ 「최저임금법」 제19조에 따라 전문위원회는 위원회의 권한 일부(최저임금 수준과 근로자 생계비 심사)를 위임 받아 위원회의 기능을 수행
- ⑤ 「최저임금법」 제8조제2항에 따라 최저임금위원회는 고용노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의요청을 받은 날로부터 90일 이내에 이를 심의하여 최저임금안을 고용노동부장관에게 제출
- ⑥ 「최저임금법」 제9조에 따라 고용노동부장관은 최저임금위원회로부터 최저임금안을 제출 받은 때에 이를 최저임금안으로 고시하고, 「최저임금법」 제9조제2항에 따라 근로자를 대표하는 자와 사용자를 대표하는 자는 고시한 날로부터 10일 이내에 고용노동부장관에게 이의를 제기할 수 있으며 이의가 없으면 「최저임금법」 제8조제1항과 제10조제1항에 따라 최저임금 고시를 하여 매년 8월 5일까지 최저임금액을 결정하고, 「최저임금법」 제10조제2항에 따라 다음 연도 1월 1일부터 효력이 발생

3-1. 최저임금위원회 구성 및 위원선정

가. 최저임금위원회는 근로자를 대표하는 위원, 사용자를 대표하는 위원, 공익을 대표하는 위원 각 9명으로 구성됨(법 제14조제1항)

나. 이들 근로자위원, 사용자위원 및 공익위원은 고용노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 위촉함(시행령 제12조제1항)

- 이때 근로자위원은 총연합단체인 노동조합에서, 사용자위원은 전국적 규모를 갖는 사용자단체 중 고용노동부장관이 지정하는 단체에서 추천한 자 중에서 제청함(시행령 제12조제3항)
- 또한 공익위원은 다음에 해당하는 자 중에서 위촉함(시행령 제13조)
 - ① 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이었거나 고위공무원단에 속하는 공무원이었던 자로서 노동문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 자
 - ② 5년 이상 대학에서 노동경제·노사관계·노동법학·사회학·사회복지학 그 밖의 이와 관련된 분야의 부교수 이상으로 재직 중이거나 재직하였던 자
 - ③ 10년(②에서 규정한 분야의 박사학위 소지자는 5년) 이상 공인된 연구기관에서 노동문제에 관한 연구에 종사하고 있거나 종사하였던 자
 - ④ 그 밖에 ① 내지 ③에 상당하는 학식과 경험이 있다고 고용노동부장관이 인정하는 자

4. 최저임금은 누구에게 적용되나?

가. 최저임금은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용됨
(법 제3조)

- 따라서 「최저임금법」의 적용을 받는 사업장의 “근로자”는 「근로기준법」 제2조제1항제1호의 『근로자』를 말하므로, 상용 근로자 뿐만 아니라 임시직·일용직·시간제 근로자, 외국인근로자 등 고용형태나 국적에 관계없이 「근로기준법」상 근로자이면 모두 포함됨

나. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인(법 제3조제1항 단서), 「선원법」의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박 소유자(법 제3조제2항)에 대하여는 이를 적용하지 않음

다. 그러나 어선 또는 선박이라 하더라도 다음의 선박, 어선은 「최저임금법」이 적용됨(「선원법」 제3조제1항, 같은 법 시행규칙 제2조)

- ① 총톤수 5톤 미만의 선박으로서 항해선이 아닌 선박
- ② 호수·강 또는 항내만을 항행하는 선박
- ③ 총톤수 20톤 미만인 어선으로서 해양수산부령으로 정하는 선박 (연·근해어선)
- ④ 「선박법」 제1조의2제1항제3호의 규정에 의한 부선. 다만, 「해운법」 제24조제1항이나 제2항에 따라 해상화물운송 사업을 하기 위하여 등록한 부선을 제외.

4-1. 동거하는 친족만을 사용하는 산업과 가사사용인이란?

가. 동거하는 친족

- 친족이라 함은 「민법」 제767조에서 규정하는 친족 즉, 8촌 이내의 혈족*, 4촌 이내의 인척**과 배우자를 말함
 - * 「민법」 제768조(혈족의 정의) 자기의 직계존속과 직계비속을 직계혈족이라고 하고 자기의 형제자매와 형제자매의 직계비속, 직계존속의 형제자매 및 그 형제자매의 직계비속을 방계혈족이라 함
 - ** 「민법」 제769조 (인척의 계원) 혈족의 배우자, 배우자의 혈족, 배우자의 혈족의 배우자를 인척으로 함
- 동거라 함은 세대를 같이 하면서 생활을 공동으로 하는 것을 의미
- 따라서 친족이라 하더라도 동거하지 않으면 「동거하는 친족」으로 볼 수 없음
- 동거하는 친족 이외의 근로자가 1명이라도 있으면 「동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장」이 아님

나. 가사사용인

- 가구에 고용된 요리사, 가정부, 세탁부, 보모, 유모, 찬모, 개인 비서, 집사, 운전사, 정원관리인, 가정교사 등을 말함
- 이들은 「근로기준법」 적용을 받지 아니하며, 「민법」상 고용관련 법령의 적용을 받음

다. 동거하는 친족을 제외하고 통상근로자가 1명이라도 있는 경우

- 동거하는 친족을 제외하고 통상의 근로자가 1명이라도 있는 경우에는 통상근로자는 물론 동거의 친족인 근로자도 「최저임금법」 규정을 적용함

5. 최저임금의 「차등적용」에 대하여

가. 1명 이상 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 종사하는 모든 근로자에게는 고용노동부장관이 결정·고시한 최저임금액이 적용되는 것이 원칙이나 다음의 경우 대통령령으로 정하는 바에 의하여 차등 적용됨(법 제5조제2항)

- ① 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3개월 이내인 자 (다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외)
'12.7.1. 시행)

* 2015년 1월 1일부터는 감시·단속적 근로자에 대해서도 최저임금을 감액 적용할 수 없음(2015년 감시 또는 단속적 근로자의 최저임금은 시간급 5,580원)

5-1. 「수습사용 중에 있는 자」란 ?

가. 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3개월 이내인 자를 말하고 이는 장래 정식 채용을 목적으로 근로를 제공하고 근로자로서 숙련 수준이 일반 근로자에 비해 상대적으로 낮은 점을 고려한 것임. 단, 근로계약이나 취업규칙, 단체협약 등에 ‘수습으로 한다’는 명시적 근거가 있어야 하고 감액 적용기준은 3개월을 초과할 수 없음. 따라서 당사자 간에 정한 수습기간이 3개월을 초과하더라도 감액 적용기간은 3개월 이내로 한정함. (단, 1년 미만의 기간제 근로자에 대하여는 수습 사용기간 최저임금 감액 규정을 적용하지 아니함. 2012.7.1.시행)

※ 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 감한 금액을 당해 근로자의 시간급 최저임금액으로 함

나. 「수습」은 협의의 수습이나 시용 등 명칭에 관계없이 수습 사용 중에 있는 자는 모두 감액 적용 대상임

○ 협의의 수습

정식채용 즉, 확정적 근로계약의 체결 후에 근로자의 직업능력이나 사업장에서의 적응능력을 키워주기 위한 근로형태이고 수습 계약이 별도 존재하는 것이 아닌 하나의 근로계약(채용계약)으로 체결함

○ 시용

정식채용 또는 확정적 근로계약의 체결 전에 시험적으로 사용하는 근로형태이며, 시용의 결과 해당근로자의 자질, 성격, 능력 등이 해당업무에 적합하지 않는 경우 정식채용의 거부가능하며, 시용제도가 취업규칙 등에 설정되어야 하고, 계약 체결 시 시용근로자임이 명시되어야 함

6. 최저임금의 「적용제외 대상자」란?

가. 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 종사하는 모든 근로자에게 최저임금이 적용되는 것이 원칙이나, 일반근로자와 동일하게 최저임금을 적용하는 것이 적당하다고 인정되지 않는 다음의 경우 고용노동부장관의 인가를 받아 최저임금의 적용을 제외할 수 있음(법 제7조, 시행령 제6조)

- 정신 또는 신체장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자
- 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자

나. 이때 적용제외대상이라고 하더라도 당연히 적용제외 되는 것은 아니며 반드시 고용노동부장관의 인가를 받은 경우에 한하여 적용이 제외됨

다. 인가를 함에 있어 사업체가 임금을 낮추는 수단으로 이용되지 않도록 필요한 최소한의 인가만 인정되고, 인가 후 요건을 충족치 못하게 되는 경우에는 인가처분이 취소됨

7. 최저임금 적용제외 인가기준은?

가. 최저임금 적용제외 대상인 “정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자”의 인가기준은 다음과 같음(법 제7조, 시행령 제6조, 시행규칙 제3조제1항 관련 별표 3)

- 근로자의 정신 또는 신체의 장애가 그 근로자를 종사시키려는 업무를 수행하는 데에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람

※ 「현저한 지장」이란 동일 또는 유사직종의 최저임금을 적용받는 다른 근로자 중에서 가장 낮은 근로능력자의 평균 작업능력에도 미치지 못함을 의미함.
예를 들어 다리에 장애가 있는 자가 앉아서 수작업을 주로 하는 경우와 같이 장애와 업무가 직접 관련이 없는 경우는 인가대상이 아님

- 정신 또는 신체장애인으로서 담당하는 업무를 수행하는 경우에 그 정신 또는 신체의 장애로 같거나 유사한 직종에서 최저임금을 받는 다른 근로자중 가장 낮은 근로능력자의 평균작업능력에도 미치지 못하는 사람을 인가대상으로 하며, 이때 작업능력은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제43조에 따른 한국장애인고용공단의 의견을 들어 판단하여야 함

※ 「동일 또는 유사 직종의 가장 낮은 근로능력자」는 원칙적으로 동일 사업장 내에서 선정하되, 없으면 인근 사업장에서 선정하고 인근 사업장에도 없는 경우에는 무기능 미숙련자의 작업능력을 고려하여 판단함

나. 인가기간은 1년을 초과할 수 없음

8. 최저임금의 미달여부는 어떻게 판단하나?

가. 사업장에서 지급하는 임금이 최저임금에 위반되는지 여부를 판단하려면 ①지급받는 임금에서 **최저임금에 포함되는 임금**만을 가려서 ②이를 **시간당 임금으로 환산**하여 ③**고시된 최저임금과 비교**하면 됨(시행규칙 제2조)

① 최저임금 포함임금

매월 정기적·일률적으로 지급되는 기본급과 고정적인 수당 등을 합산하여 최저임금에 포함되는 임금을 산출함

※ 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금은 【표 2】(시행규칙 제2조 별표 2)와 같음

② 시간당 임금으로 환산

이와 같이 최저임금에 포함되는 임금이 확정되고 소정근로시간이 정해지면 **그 임금을 그 기간에 상응하는 총 소정근로시간수로 나누어 시간당 임금을 환산**함

※ 시간당 임금으로 환산하는 경우, 「소정근로시간」은 사용자와 근로자가 약정한 근로시간이

i) 법정근로시간 이내이면 그 시간을 소정근로시간으로 함

ii) 법정근로시간을 초과하면 법정근로시간을 소정근로시간으로 함 초과된 시간은 연장근로시간으로 처리하되, 근로제공 의무 없이 유급으로 처리하기로 한 시간은 소정근로시간에 포함

※ 고용노동부장관으로부터 근로시간 등의 적용제외 승인을 받은 감시·단속적 근로자와 4명 이하 사업장의 경우에는 「근로기준법」상의 근로시간 관련규정의 적용이 배제 되므로 법정근로시간과 관계없이 근로자와 사용자간에 정한 근로시간을 소정근로시간으로 간주함

- ◆ 일급의 경우는 8시간 기준 시는 일급 최저임금과 직접 비교, 그 이외는 시간당 임금으로 환산하여 시간급 최저임금과 비교

③ 고시된 최저임금과 비교

시간당 임금과 고시된 시간급 최저임금액과 비교함

※ 이 경우 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

나. 임금형태별 판단방법과 산정례는 다음과 같음(시행령 제5조)

① 시간급의 경우

임금이 시간급인 경우에는 고시된 시간급 최저임금과 직접 비교함

② 일급의 경우

○ 임금이 1일 단위로 정하여진 경우에는 그 금액을 1일의 소정근로시간(소정근로시간을 정하지 않은 경우에는 법정기준근로시간)으로 나누어 시간급 임금을 환산

- 1일의 소정근로시간이 정해져 있으나 각 일에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 1주간의 1일 평균 소정근로시간수로 나누어 환산

- ① 1일의 임금("최저임금의 산입범위에 포함되는 임금"을 말함)이 37,000원인 근로자로서 1일 7시간 근로한 경우

- 시간당 임금 산정 : 37,000원 ÷ 7시간 = 5,285원
- 시간당 임금 < 고시된 시간급 최저임금(2015.1.1 ~ 2015.12.31 : 5,580원)

☞ 최저임금법 위반임

- ② 1일의 임금("최저임금의 산입범위에 포함되는 임금"을 말함)이 50,000원인 근로자로서 1일 9시간 근로한 경우

- 8 + 1.5시간 [시간외근로시간 (1시간)] = 9.5시간
- 시간당 임금 산정 : 50,000원 ÷ 9.5시간 ≈ 5,263원
- 시간당 임금 < 고시된 시간급 최저임금(2015.1.1 ~ 2015.12.31 : 5,580원)

☞ 최저임금법 위반임

③ 주급의 경우

임금이 주급(유급 처리된 임금을 포함한 금액)인 경우에는 그 금액을 1주의 소정근로시간수(유급 처리된 시간을 합산한 시간 또는 법정 근로시간에 유급 처리된 시간을 합산한 시간)로 나누어 시간당 임금으로 환산, 고시된 시간급 최저임금과 비교함

※ 주에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 4주간의 1주 평균 소정근로 시간수로 나누어 환산함

산정례

임금이 주급(유급처리된 임금을 포함한 금액)인 경우

- ① 1주의 임금이 250,000원이고 1주 법정근로시간이 40시간인 경우
(단, 1주 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1주일에 소정근로일을 개근한 자에게는 유급주휴 시간을 부여)

· 시간당 임금 산정 : $250,000\text{원} \div (40 + \text{유급 주휴 8시간}) \approx 5,208\text{원}$

· 시간당 임금 < 고시된 시간급 최저임금(2015.1.1 ~ 2015.12.31 : 5,580원)

☞ 최저임금법 위반임

- ② 1주의 임금이 230,000원인 근로자로서 주의 소정근로시간이 1주째는 35시간(5일 × 7시간), 2주째는 42시간(6일 × 7시간), 3주째는 35시간(5일 × 7시간), 4주째는 42시간(6일 × 7시간) 인 경우

· 시간당 임금산정 : $230,000\text{원} \div [((35+42+35+42) \div 4\text{주}) + \text{유급 주휴 7시간}] = 5,054\text{원}$

· 시간당 임금 < 고시된 시간급 최저임금(2015.1.1 ~ 2015.12.31 : 5,580원)

☞ 최저임금법 위반임

④ 월급제의 경우

- 월급에서 「최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 않는 임금」을 제외한 임금을 1개월의 소정근로시간수(유급 처리된 시간을 합산한 시간. 월에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 1년간의 1개월 평균 소정근로시간수)로 나누어 시간당 임금으로 환산, 고시된 시간급 최저임금과 비교함

※ 월에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에 1년간의 1개월 평균 소정근로시간수는 다음과 같이 산출함

- 1주 44시간인 경우

$\{(주당 \text{소정근로시간 } 44\text{시간} + \text{유급주휴 } 8\text{시간}) \times 365 \div 7\} \div 12\text{월} \approx 226\text{시간}$

- 1주 40시간인 경우

$\{(주당 \text{소정근로시간 } 40\text{시간} + \text{유급주휴 } 8\text{시간}) \times 365 \div 7\} \div 12\text{월} \approx 209\text{시간}$

- ① (상시 근로자 5인 이상 사업장)소정근로시간이 1주 40시간(월 ~ 금요일 8시간)인 근로자가 최저임금에 산입되지 않는 임금을 제외한 110만원의 월급을 지급받는 경우

- 최저임금 산정을 위한 소정근로시간 수

$$\{(\text{주당 소정근로시간 } 40\text{시간} + \text{유급주휴 } 8\text{시간}) \times 365 \div 7\} \div 12\text{월} \approx 209\text{시간}$$
- 시간당 임금의 산정 : $110\text{만원} \div 209\text{시간} \approx 5,263\text{원}$
- 시간당 임금 < 고시된 시간급 최저임금(2015.1.1 ~ 2015.12.31 : 5,580원)

☞ 최저임금법 위반임

- ② (상시 근로자 4인 이하 사업장)소정근로시간이 1주 44시간(월 ~ 금요일 8시간, 토요일 4시간)인 근로자가 최저임금에 산입되지 않는 임금을 제외한 120만원의 월급을 지급받는 경우

- 최저임금 산정을 위한 소정근로시간 수

$$\{(\text{주당 소정근로시간 } 44\text{시간} + \text{유급주휴 } 8\text{시간}) \times 365 \div 7\} \div 12\text{월} \approx 226\text{시간}$$
- 시간당 임금 산정 : $120\text{만원} \div 226\text{시간} \approx 5,309\text{원}$
- 시간당 임금 < 고시된 시간급 최저임금(2015.1.1 ~ 2015.12.31 : 5,580원)

☞ 최저임금법 위반임

⑤ 포괄산정임금제의 경우

포괄산정임금제의 경우에는 실수령 임금총액과 근로시간을 기준으로 「근로기준법」에 따라 제 법정수당을 산출해 내는 방식에 의하여 시간당 임금을 환산하여 고시된 시간급 최저임금과 비교함(고용노동부행정해석 임금 32240-16374, '90. 11. 26, 임금32240-8895, '90. 6. 23, 임금32240- 4454, '90. 3. 28)

산정례

포괄임금산정례의 경우

- ① (상시 근로자 5인 이상 사업장)소정근로시간이 1주 40시간(월 ~ 금요일 8시간)인 근로자가 매월 시간외근로를 총 6시간 하고 최저임금에 산입되지 않는 임금을 제외한 115만원의 월급을 지급받는 경우
- 최저임금 산정을 위한 소정근로시간 수: 209시간
 - 시간외근로시간 (6시간) × 1.5 = 9시간
 - 시간당 임금의 산정 : 115만원 ÷ (209시간 + 9시간) ≃ 5,275원
 - 시간당 임금 < 고시된 시간급최저임금(2015.1.1 ~ 2015.12.31 : 5,580원)
- ☞ 최저임금법 위반임
- ② (상시 근로자 4인 이하 사업장)소정근로시간이 1주 44시간(월 ~ 금요일 8시간, 토요일 4시간)인 근로자가 매월 시간외 근로를 총 6시간하고 최저임금에 산입되지 않는 임금을 제외한 120만원의 월급을 지급받는 경우
- 최저임금 산정을 위한 소정근로시간 수 : 226시간
 - 시간외근로시간 (6시간) = 6시간
 - * 상시 근로자 4인 이하 사업장은 연장근로 가산임금이 적용되지 않음
 - 시간당 임금의 산정 : 120만원 ÷ (226시간 + 6시간) ≃ 5,172원
 - 시간당 임금 < 고시된 시간급최저임금(2015.1.1 ~ 2015.12.31 : 5,580원)
- ☞ 최저임금법 위반임

⑥ 도급의 경우

생산고에 따른 임금지급제 기타 도급제로 정하여진 임금은 그 임금산정기간(임금마감일이 있는 경우 임금마감기간)의 임금총액을 그 임금산정기간 동안 총근로시간수로 나눈 금액을 고시된 시간급 최저임금과 비교함(시행령 제5조제2항)

⑦ 시간급·일급·월급·도급이 혼합된 경우

근로자가 받는 임금이 시간급제·일급제·월급제·도급제 등으로 혼합된 경우에는 각각 시간급 최저임금을 계산하여 합한 금액을 고시된 시간급 최저임금과 비교함(시행령 제5조제3항)

※ 월간판매실적(생산고)에 따라 산정 지급되는 능률수당은 이를 총 근로 시간으로 나누어 시간당 임금으로 환산한 뒤 기본급 등 월단위로 정하여진 임금을 소정근로시간으로 나누어 환산한 시간당 임금과 합산하여 시간급 최저임금 미달여부를 판단함(고용노동부행정해석 임금32240-4770, '90. 4. 3)

산정례

도급 또는 시간급·일급·월급·도급이 혼합된 경우

① (상시 근로자 5인 이상 사업장)월 소정근로시간은 209시간(174시간 + 유급주휴 시간), 월 연장근로는 40시간을 하는 것으로 정한 후, 월 임금 1,000,000원(월 통상임금 700,000원 + 연장근로 임금 및 가산수당 300,000원)을 지급하고 이외에 생산고 임금 400,000원을 추가 지급한 경우

- 생산고 임금을 대한 시간당 임금의 산정 : $40\text{만원} \div 214\text{시간}(174+40) \approx 1,869\text{원}$
- 월 임금의 시간당 임금의 산정 : $70\text{만원} \div 209\text{시간} \approx 3,349\text{원}$
- 시간당 임금의 산정 : $1,869\text{원} + 3,349\text{원} = 5,218\text{원}$
- 시간당 임금 < 고시된 시간급 최저임금(2015.1.1 ~ 2015.12.31 : 5,580원)

☞ 최저임금법 위반임

② (상시 근로자 4인 이하 사업장)월 소정근로시간은 226시간(191시간 + 유급주휴 시간), 월 연장근로는 40시간을 하는 것으로 정한 후, 월 임금 1,000,000원(월 통상임금 700,000원 + 연장근로 임금 및 가산수당 300,000원)을 지급하고 이외에 생산고 임금 450,000원을 추가 지급한 경우

- 생산고 임금을 대한 시간당 임금의 산정 : $45\text{만원} \div 231\text{시간}(191+40) \approx 1,948\text{원}$
- 월 임금의 시간당 임금의 산정 : $70\text{만원} \div 226\text{시간} \approx 3,097\text{원}$
- 시간당 임금의 산정 : $1,948\text{원} + 3,097\text{원} = 5,045\text{원}$
- 시간당 임금 < 고시된 시간급 최저임금(2015.1.1 ~ 2015.12.31 : 5,580원)

☞ 최저임금법 위반임

⑧ 감시·단속적 근로자의 경우

감시·단속적 근로자는 일급·주급·월급 임금을 시간급 임금으로 환산하는 경우에는 「근로기준법」상의 소정근로시간을 적용할 수 없음. 따라서, 최저임금 미달여부를 판단하기 위하여 시간급 임금으로 환산할 때에는 지급하기로 정하여진 임금총액(주급·일급·월급)을 그 기간의 총 근로시간수로 나누어야 함

산정례

시간급 임금 총근로시간 환산

1일 24시간 격일제 근로를 전제로 하는 경우 시간급임금 환산 총 근로시간수

- 1일 : 28시간(24시간 + 야간근로가산수당 환산분 4시간)
- 1주 : 98.3시간 [(28시간 × 365 ÷ 2) ÷ 52주]
- 1월 : 426시간 [(28시간 × 365 ÷ 2) ÷ 12개월]

※ 만일, 1일 근로시간 중에 휴게(휴식)시간이 있는 경우에는 이를 제외하고 총 근로시간 수를 산정함

【 근무형태별 최저임금 산정내역 예시 】

(단위 : 시간, 원)

근무형태		점심, 저녁식사 각 1시간, 야간휴게시간 3시간 부여			점심, 저녁식사 각 1시간, 야간휴게시간 4시간 부여		
		격일제(I형)	1일 2교대제(II형)		격일제(III형)	1일 2교대제(IV형)	
근무시간대		7시~익일7시	7시~19시	19시~익일7시	7시~익일7시	7시~19시	19시~익일7시
휴게 시간	점심	1	1	-	1	1	-
	저녁	1	-	1	1	-	1
야간휴게시간(-)		3	-	3	4	-	4
실근로시간		19	11	8	18	11	7
야간근무 가산시간(+)		2.5	-	2.5	2	-	2
임금지급 기준시간(A)		21.5	11	10.5	20	11	9
예1) 시급이 5,580원인 경우	일 임금액 (B) ¹⁾	119,970	61,380	58,590	111,600	61,380	50,220
	월 임금액 (C)	1,824,543 (B×365/2/12)	1,866,975 (B×365/12)	1,782,112 (B×365/12)	1,697,250 (B×365/2/12)	1,866,975 (B×365/12)	1,527,525 (B×365/12)
예2) 시급이 6,000원인 경우	일 임금액 (B) ¹⁾	129,000	66,000	63,000	120,000	66,000	54,000
	월 임금액 (C)	1,961,875 (B×365/2/12)	2,007,500 (B×365/12)	1,916,250 (B×365/12)	1,825,000 (B×365/2/12)	2,007,500 (B×365/12)	1,642,500 (B×365/12)
예3) 시급이 6,500원인 경우	일 임금액 (B) ¹⁾	139,750	71,500	68,250	130,000	71,500	58,500
	월 임금액 (C)	2,125,364 (B×365/2/12)	2,174,791 (B×365/12)	2,075,937 (B×365/12)	1,977,083 (B×365/2/12)	2,174,791 (B×365/12)	1,779,375 (B×365/12)

¹⁾ 일 임금액(B) = 임금지급기준시간(A) × 감시 · 단속적근로자 최저임금시급 5,580원(2015년
부터 최저임금의 100%)

【표 2】 최저임금에 산입하는 임금의 범위

(「최저임금법 시행규칙」 제2조 별표2)

구 분	임 금 의 범 위
공통요건	<ol style="list-style-type: none"> 1. 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당 2. 미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급제의 경우에는 총 근로)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당
개별적인 임금·수당의 판단기준	<p>위의 공통요건에 해당하는 것으로 【표 3】(시행규칙 제2조 별표 1)에 다른 임금·수당 외에 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 임금 또는 수당</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직무수당·직책수당 등 미리 정해진 지급조건에 따라 담당하는 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당 2. 물가수당·조정수당등 물가변동이나 직급간의 임금격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당 3. 기술수당·면허수당·특수작업수당·위험작업수당 등 기술이나 자격증·면허증소지나 특수작업종사 등에 따라 지급 하는 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·항공등의 업무에 종사하는 사람에게 매월 일정한 금액을 지급하는 수당 6. 생산장려수당 등 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 매월 일정한 금액을 지급하는 수당 7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 것으로서 공통요건에 해당하는 것이 명백하다고 인정되는 임금 또는 수당

※ 다만, 상기에 예시된 임금 및 수당은 정기적·일률적인 요건을 충족하는 경우에 한하여 포함하여야 함(임금68200-630, '01. 9. 8)

8-1. 최저임금과 통상임금의 관계는?

가. 최저임금의 적용을 위한 임금의 범위에 산입하는 임금과 통상임금은 그 취지와 개념이 명백히 상이함

- 최저임금의 산입범위에 포함되는 임금은 「근로기준법」상의 임금에서 이에 산입하지 아니하는 임금을 제외한 임금을 의미함
- 반면, 통상임금은 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액을 말함
- 따라서 최저임금은 그 성격상 사전적으로 확정되지 않은 임금도 포함될 수 있음에 비해, 통상임금은 연장근로수당 등의 계산의 기초가 되므로 사전확정이 필요함

※ 예: 생산고에 따른 임금은 최저임금의 산입범위에는 포함되나, 통상임금에는 포함되지 않음

나. 그러나 실질적으로는 그 범위가 유사하여 최저임금에 산입하는 임금의 범위를 판단함에 있어 통상임금의 개념을 참고할 수 있을 것임

9. 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금은 어떠한 것들이 있나?

가. 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금은 다음과 같음(법 제6조제4항 및 제5항)

- ① 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금
- ② 소정의 근로시간 또는 소정 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금
- ③ 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 고용노동부장관이 따로 정하는 것
- ④ 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 경우 생산고에 따른 임금

☞ 택시 운전 근로자의 최저임금 산입범위에 대해서는 [11. 택시 운전 근로자의 최저임금 산입범위 판단기준은?] 참조(Pg.31)

나. 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위를 구체적으로 보면 【표 3】(시행규칙 제2조 별표1)와 같음

다. 따라서 최저임금 산정을 위한 임금의 범위는 다음의 방식에 의해 결정함

$$\text{최저임금의 산입 범위} = \text{「근로기준법」 상 임금} - \text{최저임금에 산입하지 아니하는 임금(①+②+③+④)}$$

※ 「근로기준법」상 임금은 「사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금·봉급 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품」을 의미함

【표 3】 최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위

(「최저임금법 시행규칙」 제2조 별표1)

구 분	임 금 의 범 위
매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금	<ol style="list-style-type: none"> 1. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 의하여 지급하는 정근수당 2. 1개월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당 3. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 장려가급(獎勵加給)·능력수당 또는 상여금 4. 그 밖에 결혼수당·월동수당·김장수당 또는 체력 단련비 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 임금외의 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

10. 최저임금의 산입여부 판단이 곤란한 것은 어떻게 판단해야 하나?

■ 산입여부 판단이 어려운 수당 등에 대해 구체적으로 설명하면 다음과 같음

- ① 유급휴일근로에 대한 임금 및 가산수당, 연·월차휴가근로수당은 최저임금 적용을 위한 임금 및 소정근로시간에 **산입되지 않음**
(고용노동부행정해석 임금32240-19950, '89. 11. 28)

※ 1994.11.14 개정된 「최저임금법 시행규칙」의 주요골자를 보면, '최저임금의 적용을 위한 임금으로 산입되지 아니하는 임금의 범위중 "유급휴일에 대한 임금"을 "유급휴일근로수당"으로 변경함으로써 유급휴일에 실제로 근로한 자에게 지급되는 근로수당만 산입되지 아니하도록 하고, 실제 근로여부에 관계없이 지급되는 유급휴일임금은 최저임금적용을 위한 임금임을 명확히 함(시행규칙 제2조 별표1)'이라고 기술되어 있는 바, 위 행정해석 중 "유급휴일에 대한 임금 및 가산수당"은 현행 시행규칙 제2조 별표1의 "유급휴일근로수당"을 의미함

따라서, 유급휴일임금, 휴가를 가더라도 지급되는 연·월차휴가수당 및 생리휴가수당 등은 최저임금 적용을 위한 임금에 포함됨

② 상여금

상여금은 최저임금 적용을 위한 임금에 **산입되지 않음**. 비록 상여금이 매월 분할 지급된다고 하더라도 상여금 성격을 가지고 있는 한 최저임금 산입을 위한 임금에 포함되지 않음

다만, 소정의 근로시간 또는 근로일에 대하여 매월 1회 정기적으로 지급되는 임금에 해당된다면 **산입됨**(고용노동부행정해석 임금정책과-719, '04.3.4, 임금68200-894, '01. 12. 29)

③ 생산장려수당 등

능률에 따라 지급되는 **생산장려수당**, 장려가급 등은 최저임금 적용을 위한 임금에 **산입되지 않음**. 다만, 이러한 명목의 임금이 **1월 미만의 기간에 결친 사유에 의하여 산정되어 매월 일정액 지급된다면 산입됨**(고용노동부행정해석 임금32240-21666, '89. 12. 29)

④ 식비 등 복리후생을 위한 성질의 급여

식비 등 복리후생을 위한 성질의 급여(가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사·주택제공, 통근차운행 등)는 단체협약의 임금항목으로 명시되어 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급되고 이를 통상임금 산정 시에 포함시킨다 할지라도, 이는 근로자의 생활을 간접적으로 보조하는 수당으로 분류되어 최저임금 적용을 위한 임금에 **산입되지 않음**(고용노동부행정해석 임금32240-381, '89. 1. 12) 따라서 식비 등 복리후생을 위한 성질의 급여는 현물급여이건 현금급여 이건 관계없이 최저임금 적용임금에서 제외함

⑤ 봉사료

봉사료는 사용자가 일괄관리 하더라도 정기적·일률적으로 지급하는 임금으로 볼 수 없어 최저임금 적용을 위한 임금에 **산입되지 않음**(고용노동부행정해석 임금32240-21667, '89. 12. 29)

다만, ㉠「기본급화된 봉사료」는 최저임금의 적용을 위한 임금의 산입범위에 포함(고용노동부행정해석 임금68200-525, '01. 7. 27) 되며, ㉡봉사료가 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 것으로서 **매출액에 관계 없이** 모든 근로자에게 **매월 일정금액을 지급**한 경우에는 최저임금의 적용을 위한 임금이 **산입**될 수 있음(고용노동부행정해석 임금68220-545, '00. 11. 3)

11. 택시 운전 근로자의 최저임금 산입범위 판단기준은?

가. 생산고에 따른 임금을 제외하고 구체적인 산입임금의 범위는 시행령으로 정하도록 함. 다만, 시행시기는 지역에 따라 단계적으로 시행

* 시행일 : 특별시·광역시 '09.7.1, 제주도·시 지역 '10.7.1, 기타지역 '12.7.1

나. 택시 운전 근로자의 최저임금 산입범위 판단기준

- 단체협약·취업규칙·근로계약에 지급조건과 지급률이 정해져 있을 것
- 매월 1회 이상 지급할 것
- 운송수입납입금액에 따라 지급되는 생산고 임금이 아닐 것
- 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금이 아닐 것
- 근로자의 생활보조·복리후생을 위하여 지급하는 임금이 아닐 것

- * 일반택시 운전 근로자의 경우에는 위 요건을 모두 충족하는 경우 최저 임금 산입 임금으로 판단
- * 임금 항목이 위 요건에 해당되는지를 판단함에 있어 그 임금의 금원은 영향을 미치지 않음

※ 개정된 「최저임금법 제6조 제5항 및 같은 법 시행령 제5조의2」의 주요 골자를 보면, 여객자동차운수사업법 제3조 및 같은 법 시행령 제3조제2호 다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저 임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 함. 여기서 “대통령령으로 정하는 임금”이란 단체협약, 취업규칙, 근로계약으로 정해진 지급 조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금을 말함. 다만, 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금과 근로자의 생활 보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금은 산입하지 아니함.

12. 근로자가 소정의 근로를 하지 않았을 경우에도 사용자가 최저임금을 지급해야 하나?

- 가. 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에 대하여 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 함(법 제6조제1항)
- 나. 또한 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자가 최저임금액에 미달하는 근로계약을 체결하였을 경우에는 그 부분은 당연히 무효가 되고, 이 경우에는 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 정한 것으로 간주됨(법 제6조제3항)
- 따라서 근로자는 이에 근거하여 미달된 임금액에 대해 지급을 청구할 수 있음(소멸시효 : 3년)

※ 「최저임금법」 위반과 「근로기준법」상 임금지불 위반의 관계

- ① 최저임금 이상의 임금을 지급하기로 근로계약을 체결하고 체불상태로 임금지급기일을 넘겼다면 법 제28조(벌칙)는 적용치 않으며 「근로기준법」 제43조제2항 위반으로 「근로기준법」 제109조를 적용함
- ② 최저임금에 미달하는 임금을 지급하기로 하고 체불상태로 임금 지급 기일을 넘겼다면 법 제28조와 「근로기준법」 제109조를 각각 적용함

다. 그러나 다음에 해당하는 사유로 근로하지 아니한 시간 또는 일에 대한 임금의 지급을 강제하는 것은 아님(법 제6조제6항)

- ① 근로자가 자기의 사정으로 인하여 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 아니한 경우
- ② 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 아니한 경우

13. 최저임금 관련 사용자의 주지의무는?

가. 사용자는 최저임금의 효력발생 전일까지 소속 근로자에게 새로운 최저임금액 및 효력발생일 등을 주지시켜야 함(법 제11조, 시행령 제11조제2항)

나. 근로감독관은 최저임금의 이행을 감독하며, 「최저임금법」 위반 시 사업주에 대하여 사법경찰관리의 직무를 수행함(법 제26조)

다. 또한 사용자의 주지의무 및 보고의무 위반 시에는 100만원 이하의 과태료를 부과함(법 제31조 제1항)

〈사용자가 근로자에게 알려주어야 할 내용〉

- ① 「최저임금법」의 적용을 받는 근로자의 최저임금액
- ② 법 제6조제4항의 규정에 의하여 최저임금에 산입하지 아니하는 임금
- ③ 법 제7조의 규정에 의하여 당해 사업에서 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위
- ④ 최저임금의 효력발생 연월일

14. 사용자가 최저임금 위반시에는 어떠한 처벌을 받게 되나?

가. 사용자가 근로자에게 최저임금 이상의 임금을 지급하지 않을 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하 벌금에 처하거나 이 두 가지를 병과할 수 있음(법 제28조)

나. 한편, 사용자가 「최저임금법」에 의한 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 저하시키는 경우(법 제6조제2항)에도 최저임금 위반과 똑같은 처벌을 받게 됨(법 제28조)

- 동 조항은 임금수준을 저하시키는 사유가 「최저임금 때문일 것」을 그 요건으로 하고 있음
- 이 경우 비교가 되는 임금은 최저임금에 산입하는 임금 뿐 아니라 산입되지 않는 임금까지 합한 임금총액을 기준으로 하여야 할 것임

- 따라서 새로 조정된 임금총액이 고시된 최저임금액과 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위에 해당하는 임금을 합한 금액보다 적으면 종전의 임금수준을 저하시킨 것으로 해석됨(고용노동부행정해석 임금32240-365, '89. 3. 13)

| 부 록 |

1. 최저임금제도 업무처리지침 / 39
2. 택시 최저임금 산입범위 개정 관련 시행령
설명자료 및 시행지침 / 67
3. 장애인 최저임금 적용제외인가 업무처리지침 / 81
4. 최저임금 관련 고용노동부 유권해석 및
관련 판례 / 99
5. 외국의 최저임금제도 / 217
6. 최저임금법령 / 241

【부록 1】



최저임금제도 업무처리지침

※ 택시운전 근로자에 대한 최저임금산입 범위 등에 대하여는 2008.3.21 법 개정 내용에 따라 처리

☞ 택시 최저임금 산입범위 개정 관련 시행령 설명자료 및 시행지침 참고 (Pg.67)

최저임금제도 업무처리지침

(임금근로시간정책팀-3468, 2007. 11. 26)

(※ 2014.12 일부보완)

- ※ 최저임금제도 업무처리지침(임금근로시간정책팀-3468, '07.11.26)은 2008년 시간급 최저임금 3,770원을 기준으로 산정례 등을 제시하고 있는 바, 이용자의 편의를 위하여 2015년도 적용 시간급 최저임금 5,580원을 기준으로 재산정하여 게재함.
- ※ 정부조직법 개정(2010.6.4. 공포, 2010.7.5. 시행)사항을 반영하여 노동부를 고용노동부로 변경 게재함
- ※ 최저임금법 개정(2012.2.1. 공포 2012.7.1시행)사항 반영하여 수습근로자에 대한 최저임금액의 적용 변경 게재함

I. 적용대상

1. 적용 범위

- 최저임금법(이하 “법”이라 함)은 근로자를 사용하는 ‘모든 사업 또는 사업장’에 적용되므로 근로자 1명을 1시간이라도 고용하면 동 법이 적용
- 다만, 정신 또는 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자(고용노동부장관 인가 시), 동거의 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인 및 「선원법」에 의한 선원과 선박의 소유자는 적용이 제외

2. 근로자

- 「근로기준법」 제2조제1항제1호의 규정에 의한 근로자, 즉 ‘직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자’를 말함

- 따라서 상용근로자는 물론 일용근로자, 파트타임근로자, 외국인 근로자 등 고용형태나 국적·연령 등에 관계없이 적용

※ 15세 미만인 자(중학교에 재학 중인 18세 미만인 자 포함)는 고용노동부 장관이 발급한 취직인허증 소지(이를 소지하지 않은 경우 「근로기준법」 위반의 문제는 별론으로 하고, 「최저임금법」은 적용)

- 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날로부터 3월 이내인 자는 최저임금을 10% 감액하여 적용

※ 단, 1년 미만 근로계약을 체결한 자는 수습 사용 중에 있더라도 감액하지 못함

○ 외국인 산업기술연수생, 해외투자기업 산업연수생은 「출입국 관리법」에 의한 연수생의 신분이나 사실상의 노무를 제공하는 등 일정한 요건을 갖추고 있는 경우에는 최저임금수준을 보장

※ 외국인 산업기술연수생·해외투자기업 산업연수생 관련 예규 및 지침 참조(노동부 예규 제546호, 2007.9.10 폐지)

3. 사용자

○ 「근로기준법」 제2조제1항제2호의 규정에 의한 사용자, 즉 ‘사업주 또는 사업 경영 담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’를 말함

○ 그 직위나 명칭과 관계없이 담당하는 업무의 성격에 따라 해당 여부를 판단

II. 최저임금 적용을 위한 임금의 산정

1. 최저임금의 산정 범위

- 임금은 「근로기준법」 제2조제1항제5호의 규정에 의한 임금을 말함
- 즉, ‘사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금·봉급 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품’을 의미
- 한편, 다음의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것(법 시행규칙 제2조 별표 1)은 최저임금의 산입범위에서 제외(법 제6조 제4항)

- ① 매월 1회 정기적으로 지급하는 임금외의 임금
- ② 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금
- ③ 기타 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니한 임금

- 따라서 최저임금 산정을 위한 임금의 범위는 다음의 방식에 의해 결정

$$\boxed{\text{최저임금의 산입 범위}} = \boxed{\text{근로기준법상의 임금}} - \boxed{\text{최저임금에 산입하지 아니하는 임금(①+②+③)}}$$

※ 택시운전 근로자에 대해서는 별도로 정함(법 제6조제5항, 최저임금법시행령 제5조의2)

2. 구체적인 판단기준

- 개별적인 임금이 최저임금의 산입범위에 포함되는지 여부에 대한 구체적인 판단은 다음에 기초하여 행함

- 시행규칙 제2조 별표 1 「최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위」 (붙임1)
- 시행규칙 제2조 별표 2 「최저임금에 산입하는 임금의 범위」 (붙임2)
- 다만, 별표에 예시된 임금은 그 명칭만으로 판단하여서는 아니되며, 최저임금의 취지, 근로계약·취업규칙·단체협약 등의 내용, 직종·근무형태, 지급관행 등을 종합적으로 고려하여 판단
- 또한 별표 2에 예시되지 않았다 하더라도 별표 1에 의해 제외되지 아니하는 임금은 당연히 포함(기본급, 생산고에 따른 임금지급제 기타 도급제에 의한 임금 등)

3. 통상임금과의 관계

- 최저임금의 적용을 위한 임금의 범위에 산입하는 임금과 통상임금은 그 취지와 개념이 상이
 - 최저임금의 산입범위에 포함되는 임금은 근로기준법상의 임금에서 이에 산입하지 아니하는 임금을 제외한 임금을 의미
 - 반면, 통상임금은 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액을 말함
 - 따라서 최저임금은 그 성격상 사전적으로 확정되지 않은 임금도 포함될 수 있음에 비해, 통상임금은 연장근로수당 등의 계산의 기초가 되므로 사전확정이 필요
 - ※ 예 : 생산고에 따른 임금은 최저임금의 산입범위에는 포함(택시업종 예외)되나, 통상임금에는 포함되지 않음

- 그러나 실질적으로는 그 범위가 유사하여 최저임금에 산입하는 임금의 범위를 판단함에 있어 통상임금의 개념을 참고할 수 있을 것임

Ⅲ. 최저임금액

1. 최저임금액의 결정

- 「최저임금액」이란 사용자가 근로자에게 최소한 지급하여야 하는 임금의 액을 말함
- 「최저임금액」은 최저임금위원회가 심의·의결하여 제출한 안을 토대로 고용노동부장관이 결정·고시
 - 일·주 또는 월 단위의 결정도 가능하나 반드시 시간급으로도 표시(통상 시간급과 8시간 기준 일급으로 표시)
 - 사업 종류별 결정·고시도 가능하나 '89년 이후 전 산업 단일 액으로 결정·고시
- 고용노동부장관이 매년 8.5까지 결정하는 최저임금은 다음 연도 1.1부터 12.31까지 적용
 - ※ '94.9월 이후부터 최저임금의 효력기간은 당해 연도 9.1~다음 연도 8.31이었으나, '05.7.28에 고시된 최저임금액은 '05.9.1~'06.12.31까지 적용

2. 최저임금액의 적용

- 「최저임금액」은 1인 이상 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 사업의 종류를 구분하지 아니하고 적용되나, 근로자의 근무형태 등에 따라 적용되는 「최저임금액」이 다르게 됨
 - 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3월 이내인 자 → 「시간급 최저임금액」의 90% (다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외. 2012.7.1시행)
 - ※ 외국인 산업기술연수생, 해외투자기업 산업연수생 중 사실상의 노무를 제공하는 자, 근로계약을 체결하고 입국한 「고용허가제하의 외국인 근로자」도 최초 3개월은 수습사용 중인 자로 볼 수 있음
 - 감시적 또는 단속적 근로자의 처우개선을 위하여 최저임금을 적용을 단계적으로 인상하여 왔으며, 2015년부터는 최저임금이 전면 적용(시간급 5,580원)
 - * '07년 최저임금의 70%, '08~'11년 80%, '12~'14년 90%, '15년 100%

가. 수습사용 중에 있는 자

- 협의의 수습이나 시용 등 명칭에 관계없이 수습사용 중에 있는 자는 모두 감액적용 대상임

○ 일반적으로 「수습」은 그 성격에 따라 협의의 수습과 시용으로 구분

- 협의의 수습

- 정식채용 즉, 확정적 근로계약의 체결 후에 근로자의 작업능력이나 사업장에서의 적응능력을 키워주기 위한 근로형태
- 따라서 수습계약이 따로 존재하는 것이 아니고 하나의 근로 계약(채용계약)이 체결

- 시 용

- 정식채용 또는 확정적 근로계약의 체결 전에 시험적으로 사용하는 근로형태
- 시용의 결과 해당근로자의 자질, 성격, 능력 등이 해당업무에 적합하지 않는 경우 정식채용의 거부가 가능
- 따라서 시용제도가 취업규칙 등에 설정되어야 하고, 계약체결시 시용근로자임이 명시되어야 함

○ 수습사용한 날부터 3월 이내인 자에 대하여는 「시간급 최저임금액」의 100분의 90을 적용

- 단, 근로계약이나 취업규칙, 단체협약 등에 ‘수습으로 한다’는 명시적 근거가 있어야 하고, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외하며, 감액 적용기간은 3개월을 초과할 수 없음. 따라서 당사자간에 정한 수습기간이 3월을 초과하더라도 감액 적용기간은 3월 이내로 한정

○ 외국인 산업기술연수생, 해외투자기업 산업연수생 중 사실상의 노무를 제공하는 등 일정한 요건을 갖추고 있는 자에 대해서는 최초 3개월을 수습사용 중에 있는 것으로 봄

- 근로계약을 체결하고 입국한 「고용허가제하의 외국인 근로자」도 최초 3개월은 수습사용 중인 자로 볼 수 있음

나. 감시 또는 단속적 근로에 종사하는 자

- 감시·단속적 근로자는 근무형태에 따라 다음과 같이 분류되고 있으며, 근로기준법 제63조제3호의 규정에 의한 근로시간 적용 제외 등의 승인 대상자임(근로기준법시행규칙 제10조제2항, 제3항)

<감시적 근로자>

- 감시업무를 주 업무로 하며 상태적으로 정신적 육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자
 - ※ 경비원(공동주택, 건물 등), 물품감시원, 수위 등

<단속적 근로자>

- 근로가 간헐적·단속적으로 이루어져 휴게시간 또는 대기시간이 많은 업무에 종사하는 자
 - ※ 기계수리공, 보일러공, 학교 당직대체요원 등

- 감시·단속적 근로자로서 사용자가 근로기준법 제63조제3호의 규정에 의하여 고용노동부장관의 승인을 얻은 자에 대하여는 2014년 12월 31일까지 『시간급 최저임금액』의 100분의 90을 적용¹⁾
 - ※ 단, 2007.1.1~12.31까지는 「시간급 최저임금액」의 70%를, 2008.1.1.~2011.12.31까지는 「시간급 최저임금액」의 80%를 적용
 - ※ 2015.1.1.부터는 최저임금의 100%를 적용하여야 함을 유의
- 감시·단속적 업무가 다른 일반 근로자의 업무에 비해 노동력의 밀도가 낮고 신체적 피로나 정신적 긴장이 매우 적으나, 일반 근로자와의 차이를 구분하는 것이 어렵기 때문에 이의 엄격한 적용을 위하여 고용노동부장관의 승인을 얻어야 함
 - ※ 고용노동부장관의 승인을 얻으면 최저임금을 일반 근로자에 비하여 감액 적용할 수 있고(2014년까지), 주휴일 부여, 연장근로가산수당·휴일근로 가산수당의 지급의무가 없음

1) 최저임금법 시행령 부칙 제2조(감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 최저임금 유효기간) 제3조제2항의 개정 규정은 2014년12월31까지 효력을 가진다.

- 그러나 감시·단속적 근로자라도 고용노동부장관의 근로시간 적용 제외 등의 승인을 받지 않은 경우에는 근로시간·휴일·휴게규정이 적용
- 앞으로는 감시·단속적 근로자에 대해 최저임금 적용에 따른 임금지급을 위해서는 근로시간 및 휴게(휴식)시간의 관리가 필요
 - 여기서 근로시간 및 휴게(휴식)시간이란 근로기준법상의 법정 근로시간·휴게시간 등의 부여·관리가 필요하다는 것이 아니라
 - 실제 근로시간에 대응하는 적정 임금의 지급 및 최저임금 미달 여부 판단을 위해서는 근로시간의 관리가 불가피하다는 것임
 - ※ 고용노동부장관의 승인을 받은 경우에는 법정 근로시간·연장근로 제한 규정 및 휴게시간의 규정의 적용을 받지 않는 것이므로 1일 24시간 근로도 가능하고, 휴게시간을 부여하지 않거나 근로시간 8시간에 30분을 부여할 수도 있는 것임
- 다만, 감시·단속적 근로자에 대한 휴게(휴식)시간은 임금지급과 관련하여 다소 논란이 될 수 있으므로 이를 단체협약·취업규칙·근로계약 등에 명확히 규정하고
 - 근로자가 사용자의 지휘·감독으로부터 완전히 벗어나 자유롭게 이용하는 것이 보장되어야 할 것임

【감시·단속적 근로자의 최저임금 적용시 고려사항】

<감시·단속적 근로자의 휴게시간 부여>

- 24시간 격일제 근무 감시·단속적 근로자의 근로시간은 근로자가 잠시도 자리를 비울 수 없는 형태라면 24시간 전체를 근로시간으로 보아야 함
- 휴게(휴식)시간을 부여하고자 하는 경우에는

- 취업규칙 등(단체협약·근로계약)에 명시하고
- 근로자에게 충분히 인식(필요시는 공동주택·건물 입주자 등에게 이를 고지)
- 사용자의 지휘·감독에서 벗어나 근로자가 자유롭게 이용하는 것을 보장
- 긴급 상황 발생 등 비상연락체계 유지를 위해서는 최소한의 범위 내에서 사업장 밖으로 나가는 것을 제한할 수 있음
 - ※ 사용자가 근로자의 휴게장소를 동일 근무 장소(경비초소 등)로 특정하는 경우에는 근로 및 휴게(휴식)의 구분이 곤란하므로 이를 휴게(휴식)시간으로 볼 수 없는 것이 원칙이나, 근로자가 직접 선택하는 경우에는 이를 인정
- ☞ 근로자가 작업시간의 도중에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 하에 놓여있는 시간이라면 이는 근로시간에 포함된다(대법 92다24509, 1993.5.27).
- ☞ 1일 실제 근로시간을 산정함에 있어 '휴식시간은 점심시간 1시간과 저녁시간 1시간이며, 야간에는 3~4시간 정도 수면을 취하고 있는 실정'이라는 일부 경비원들이 작성한 확인서를 근거로 하였으나 원고들이 이러한 사실을 부인하고 있고, 관리사무소가 작성한 관리원근무수칙에는 '야간근무 중 계속 수면을 취하다 동대표, 관리소장, 관리반장에게 적발되는 책임자 조치에 따른다'라고 규정하고 관리반장이 주간에는 수시로, 야간에는 23시부터 다음날 05시까지 관리원들의 근무초소를 순찰하면서 감시·감독을 실행한 사실이 있다면, 이는 사용자의 지휘명령으로부터 완전히 해방되어 근로자들의 자유로운 이용이 보장된 것이 아니다(대법 2006다41990, 2006.11.23).

<중전의 임금수준 저하 및 구성항목의 조정·변경>

- 중전의 임금수준은 임금, 상여금 등 임금총액을 기준으로 판단
- 임금총액을 그대로 유지하면서 임금구성 항목의 조정·변경이 이루어진 때에는 중전의 임금수준을 저하시킨 것으로 볼 수 없음
 - ☞ 그러나, “기본임금은 매년 결정·고시되는 최저임금수준으로 한다”라는 명문 규정이 있는 경우에는 그에 따라 기본임금을 최저임금 수준으로 조정하여야 함
 - ☞ 최저임금이 적용되는 2007년도 이후부터는 임금구성 항목의 조정·변경이 근로자에게 유·불리한지 여부는 「근로기준법」 제97조제1항에 따라 판단
 - ※ 다만, 최저임금 범위에 포함되지 않는 금품을 최저임금 범위로 통합하는 경우, 야간근로가산수당의 기초가 되는 임금액이 높아지기 때문에 이를 근로자에게 불이익한 변경이라고 볼 수 없음
- 임금체계를 변경하는 경우, 관련규정(단체협약·취업규칙·근로계약 등) 모두를 변경하는 것이 바람직
- 근로자의 근로조건·근로형태·직종 등의 특수성에 따라 별개의 취업규칙을 작성할 수 있으며, 이 경우 상여금의 차등지급도 가능

- 감시·단속적 근로자에 대한 최저임금 감액적용에 대한 유효기간은 2014년 12월 31일까지 효력을 가짐
 - 이는 감시·단속적 근로자에게 적용되는 최저임금 감액비율을 적용하는 과정에서 노동시장의 변화추이 등을 감안하여 최저임금 감액비율 수준을 조정하거나 또는 감액비율을 계속 존치할 필요성이 있는지에 대한 검토를 하기 위해서임
 - ※ 2015.1.1부터 최저임금 전액을 적용하여야 함

IV. 최저임금 미달여부의 판단

1. 일반적인 판단방법

- 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 총액을 고시된 최저임금액과 같은 기준으로 환산하여 비교

- ① 시간급의 경우는 시간급 최저임금과 직접 비교
- ② 일급의 경우는 일급을 1일 소정근로시간 또는 법정기준근로시간(8시간)으로 나누어 시간급 임금으로 환산하여 시간급 최저임금과 비교
- ③ 주급, 월급의 경우는 시간급 임금으로 환산하여 시간급 최저임금과 비교
- ④ 시간·일·주 또는 월 이외의 일정기간을 단위로 하는 경우에는 ①내지 ③의 기준에 준하여 비교
- ⑤ 생산고급제 기타 도급제의 경우는 시간급 임금으로 환산하여 시간급 최저임금과 비교
- ⑥ ①내지 ⑤의 임금이 2가지 이상의 방법으로 정하여진 경우에는 각각의 부분을 합산하여 비교

- 이 경우 법령, 단체협약 등에서 일정한 금액을 임금에서 공제하기로 한 때에는 공제전의 임금을 기준으로 비교
 - 소득세법 기타 사회보장에 관한 법률에 의하여 근로소득세, 의료보험료 등을 임금에서 공제하는 경우 공제전의 임금을 기준으로 판단
 - 단체협약, 취업규칙 등에 의한 징계로 인해 감급의 제재를 받는 경우에는 감급되기 전의 임금을 기준으로 판단

2. 시간급 임금으로의 환산

- 시간급 임금으로 환산하는 경우, 「소정근로시간」은 사용자와 근로자가 약정한 근로시간이 i) 법정근로시간 이내이면 그 시간을, ii) 법정근로시간을 초과하면 법정근로시간을 소정근로시간으로 하되, 초과된 시간은 연장근로시간으로 처리
 - 만일 임금이 주급 또는 월급제 형태로서 근로제공 의무 없이 유급(예컨대, 주휴임금)으로 지급되는 임금이 포함된 경우에는 이를 제외하고 해당 임금산정 기간의 「소정근로시간」으로 나누어 시간급임금으로 환산하거나
 - 반대로 유급 처리된 임금이 포함된 주급 또는 월급금액을 시간급 임금으로 환산하는 경우에는 해당 임금 산정기간의 「소정근로시간」에 유급 처리되는 시간을 합산
- 감시·단속적 근로자로서 근로기준법 제63조제3호의 규정에 의하여 고용노동부장관으로부터 근로시간 등의 적용제외 승인을 받은 경우에는 근로기준법상의 근로시간 관련 규정의 적용이 배제되므로

법정근로시간과 관계없이 근로자와 사용자간에 정한 근로시간을 기준으로 시간급 임금을 환산

- 「근로기준법」 제56조(연장·야간 및 휴일근로)의 적용이 배제되는 4인 이하 사업장도 동일

가. 일단위로 정해진 임금의 경우

- 임금이 1일 단위로 정하여진 경우에는 그 금액을 1일의 소정근로시간(소정근로시간을 정하지 않은 경우에는 법정기준근로시간)으로 나누어 시간급 임금을 환산
- 1일의 소정근로시간이 정해져 있으나 각 일에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 1주간의 1일 평균 소정 근로시간수로 나누어 환산

《 산정례 ('15년 시간급 최저임금 기준) 》

1 > 1일의 임금("최저임금의 산입범위에 포함되는 임금"을 말함, 이하 같음)이 37,000원인 근로자로서 1일 소정근로시간이 7시간인 경우의 판단('15년 적용 시간급 최저임금액 5,580원)

- 시간당 임금 산정 : 37,000원 ÷ 7시간 = 5,285원

※ 위반 여부 판단 : 5,285원 < 5,580원 (위반)

2 > 1일의 임금이 50,000원인 근로자로서 1일 근로시간이 9시간인 경우의 판단('15년 적용 시간급 최저임금액 5,580원)

- 시간당 임금 산정 : 50,000원 ÷ 9.5시간 = 5,263원

(법정근로시간을 초과하는 1시간은 연장근로시간으로 간주하고, 연장 근로에 대한 할증분 0.5시간을 합산하여 소정근로시간 계산)

※ 위반여부 판단 : 5,263원 < 5,580원 (위반)

나. 주단위로 정해진 임금의 경우

- 주 단위로 정하여진 임금(이하 유급 처리된 임금을 포함한 금액을 말한다)에 대하여는 그 금액을 1주의 소정근로시간수(이하 유급 처리된 시간을 합산한 시간 또는 법정근로시간에 유급 처리된 시간을 합산한 시간을 말한다)로 나누어 환산
 - 주에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 4주간의 1주 평균 소정근로시간수로 나누어 환산

《 산정례('15년 시간급 최저임금 기준) 》

3> 1주의 임금이 250,000원인 근로자로서 주 법정근로시간이 40시간인 경우의 판단('15년 적용 시간급 최저임금액 5,580원)

- 시간당 임금 산정 : $250,000원 \div (40 + \text{유급 주휴일 } 8\text{시간}) = 5,208원$
 - ※ 위반여부 판단 : $5,208원 < 5,580원$ (위반)

4> 1주의 임금이 230,000원인 근로자로서 주의 소정근로시간이 1주째는 35시간(5일×7시간), 2주째는 42시간(6일×7시간), 3주째는 35시간(5일×7시간), 4주째는 42시간(6일×7시간)으로 달리 정한 경우의 판단

- 시간당 임금 산정 : $230,000원 \div [(35+42+35+42) \div 4\text{주}] + \text{유급 주휴일 } 7\text{시간}] = 5,054원$
 - ※ 위반여부 판단 : $5,054원 < 5,580원$ (위반)

다. 월 단위로 정해진 임금의 경우

- 1월의 임금을 1월의 소정근로시간수로 나누어 환산
 - 1일의 소정근로시간수와 1월의 소정근로일수를 매월 일정하게 정해놓고 월급액을 지급하는 경우에는 월 소정근로시간수로 나누어 시간당 임금을 환산

- 월에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 1년간의 1월 평균 소정 근로시간수로 나누어 환산
- 1년간의 1월 평균 소정근로시간의 산정은 다음 방법 중 하나를 이용
 - i) 1년간의 매월 소정근로시간수를 모두 합하여 12로 나누어 산정
 - ii) [(주당 소정근로시간수+유급 주휴시간)×52주+(1일 소정 근로 시간)]을 12로 나누어 산정

《 산정례 ('15년 시간급 최저임금 기준) 》

5 > (상시 근로자 5인 이상 사업장) 1월의 임금이 1,100,000원인 근로자로서 주당 소정근로시간이 40시간인 경우의 판단

- 1월 평균 소정근로시간 산정 :

$$[(40시간 + 유급 주휴일 8시간) \times 52주 + 8시간] \div 12월 = 209시간$$
- 시간당 임금 환산 : $1,100,000원 \div 209시간 = 5,263원$
- ※ 위반여부 판단 : $5,263원 < 5,580원$ (위반)

6 > (상시 근로자 4인 이하 사업장) 1월의 임금이 1,200,000원인 근로자로서 주당 소정근로시간이 44시간인 경우의 판단

- 1월 평균 소정근로시간 산정 :

$$[(44시간 + 유급 주휴일 8시간) \times 52주 + 8시간] \div 12월 = 226시간$$
- 시간당 임금 환산 : $1,200,000원 \div 226시간 = 5,309원$
- ※ 위반여부 판단 : $5,309원 < 5,580원$ (위반)

라. 시간·일·주 또는 월 이외의 일정기간을 단위로 정해진 경우

- 위의 “가” 내지 “다”의 방법에 준하여 환산

마. 생산고에 따른 임금지급제 기타 일정기간을 단위로 하여 정하여진 임금의 경우

- 임금 산정기간(임금마감일이 있는 경우에는 임금마감기간)의 임금 총액을 그 임금산정기간의 총 근로시간수로 나누어 환산

※ 총 근로시간은 유급 처리되는 시간이 제외되나, 임금총액에 유급 처리되는 시간에 대한 임금이 포함된 경우에는 그 시간을 반영

바. 2이상의 임금형태로 정해진 임금의 경우

- 근로자가 받는 임금이 2 이상으로 되어 있는 경우에는 그 부분에 대하여 각각 해당 방법에 의하여 시간급 임금을 환산한 뒤 이를 합산하여 시간급 임금을 산정

《 산정례 ('15년 시간급 최저임금 기준) 》

7> 회사에서 단체협약 등으로 근로자의 월 소정근로시간수는 209시간 (174시간+ 유급주휴시간), 월 연장근로는 40시간을 하는 것으로 정한 후, 월 임금 1,000,000원(월 통상임금 700,000+연장근로 임금 및 가산수당 300,000원)을 지급하기로 하면서 이외에 생산고임금 400,000원을 추가 지급한 경우의 판단

- 월 임금의 시간당 임금 환산 :
 $700,000\text{원} \div 209\text{시간} = 3,349\text{원}$

- 생산고임금의 시간당 임금 환산 :
 $400,000\text{원} \div 214\text{시간}(174+40) = 1,869\text{원}$

※ 위반여부 판단 : $5,218\text{원}(3,349+1,869) < 5,580\text{원}$ (위반임)

3. 감시·단속적 근로자의 임금산정

- 「근로기준법」 제63조제3호의 규정에 의하여 고용노동부장관의 승인을 얻은 감시·단속적 근로자는 근로시간, 휴일, 휴게관련 규정이 적용되지 않음
 - ※ 근로자수가 5인 이상인 때에는 야간근로가산수당은 지급(기준 1455.3-10674, 1968.11.15 등 다수)하여야 하는 바, 야간근로는 시간의 길이에 관한 규제가 아니라 시간의 위치에 따른 규제로 보기 때문임
- 이에 따라 당해 근로자의 일급·주급·월급 임금을 시간급 임금으로 환산하는 경우에는 근로기준법상의 소정근로시간을 적용할 수 없는 것임
- 따라서 최저임금 미달여부 판단을 위하여 시간급 임금으로 환산할 때는 지급하기로 정하여진 임금총액(주급·일급·월급 등)을 그 기간의 총 근로시간수로 나누어야 할 것임
 - ※ 1임금 산정기간의 임금총액에 최저임금 범위에서 제외되는 야간근로에 대한 가산수당이 포함되어 있는 경우에는 이를 제외함
 - ※ 반대로 야간근로가산수당이 임금총액에 포함되어 있는 경우에는 야간근로가산수당분을 시간으로 환산하여 총 근로시간에 합산

《감시·단속 근로자의 시간급 임금 환산 총 근로시간》

- 8> 1일 24시간 교대제근로를 전제로 하는 경우 시간급임금 환산 총 근로시간수
- 1일 : 28시간(24시간+ 야간근로가산수당환산분 4시간)
 - 1주 : 98.3시간(28시간×365일÷2) ÷ 52주
 - 1월 : 426시간(28시간×365일÷2) ÷ 12개월
 - ※ 만일, 1일 근로시간 중에 휴게(휴식)시간이 있는 경우에는 이를 제외하고 총 근로시간수를 산정

- 감시·단속적 근로자가 근로계약 등으로 수습사용 기간을 설정한 경우라도 수습근로자에 대해서는 중복하여 감액하지 아니함²⁾
 - 이는, 수습사용 중에 있는 자에 대한 최저임금은 ‘법 제5조제1항의 규정에 의한 시간급 최저임금액’ 즉, 일반 근로자의 최저임금액에서 100분의 10을 감하도록 정하고 있기 때문임
 - 따라서 감시·단속 근로자는 수습사용 중에 있는 기간이라 할지라도 최저임금법시행령 제3조제2항에 따른 최저임금액을 전액 지급하여야 함

V. 최저임금의 적용제외

1. 적용제외 대상

《 적용제외 대상 근로자 》

- 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자

※ 종전 근로기준법 제63조제3호의 규정에 의하여 고용노동부장관의 승인을 받은 감시 또는 단속적 근로자도 최저임금의 적용대상에서 제외되었으나, 최저임금법의 개정(법률 제7563호, '05.5.31)으로 2007.1.1부터 감액적용으로 변경

2. 적용제외 취지

- 임금은 근로의 양과 강도 등에 따라 결정·지급되며, 최저임금 또한 이러한 원칙을 무시할 수는 없음

2) 2015년부터는 감시·단속적 근로자에 대해서 최저임금이 100% 적용되기 때문에 중복 감액의 문제가 발생하지 않을 것으로 판단됨.

- 따라서 최저임금법은 일반근로자에 비해 노동생산성이 현저히 낮거나 최저임금을 적용하면 고용기회가 줄어들 수 있는 등 특수한 경우의 일부 근로자에 대해 적용을 배제할 수 있도록 함
- 다만, 사용자의 임의적인 판단에 의한 경우 근로자 보호의 취지에 반할 수 있어 고용노동부 장관의 인가를 받도록 함

3. 적용제외 인가기준

《 인 가 기 준 》

- 정신 또는 신체 장애인으로서 담당하는 업무를 수행하는 경우에 그 정신 또는 신체의 장애로 같거나 유사한 직종에서 최저임금을 받는 다른 근로자 중 가장 낮은 근로능력자의 평균작업능력에도 미치지 못하는 사람(작업능력은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 의한 한국 장애인고용공단의 의견을 들어 판단하여야 한다.)
- 인가기간은 1년을 초과할 수 없음

가. 기본방향

- 최저임금의 적용제외 인가는 제도의 취지와 인가기준을 충분히 고려하여 필요하다고 인정되는 최소한의 범위에서 실시
- 또한 적용제외를 인가할 때에도 사용자에게 최저임금의 적용이 제외되는 근로자에 대하여 이와 유사한 직종에 근무하는 근로자의 임금 수준에 상응한 임금을 지급하도록 권장

나. 정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 현저히 낮은 자

1) 정신 또는 신체의 장애

- “신체장애”란 주요 외부 신체기능의 장애, 내부기관의 장애 등을

말하며, “정신장애”란 정신지체 또는 정신적 질환으로 발생하는 장애를 말하는 바, 구체적으로는 「장애인복지법」 및 같은 법 시행령·시행규칙을 참조

- 따라서 단순히 노령에 의한 심신쇠약 등은 최저임금법상의 장애는 아님.
- 반면, 「장애인복지법」에 의한 장애가 아니라 하더라도 그 장애가 원인이 되어 업무에 직접 현저한 지장을 초래하는 경우에는 최저임금법상의 장애가 될 수 있음

2) 업무수행에 직접적인 지장

- 정신 또는 신체의 장애가 당해 근로자가 수행하고자 하는 또는 수행하고 있는 업무에 직접적인 지장을 주어야 함
- 따라서 다리에 장애가 있는 자가 앉아서 수작업을 주로 하는 경우와 같이 장애와 업무가 직접 관련이 없는 경우는 인가대상이 아님

3) 현저한 지장

- “현저한 지장”이란 동일 또는 유사직종의 최저임금을 적용받는 다른 근로자 중에서 가장 낮은 근로능력자의 평균 작업능력에도 미치지 못함을 의미
 - 동일유사 직종의 가장 낮은 근로능력자는 원칙적으로 동일 사업장 내에서 선정하되, 없으면 인근 사업장에서 선정
 - 인근 사업장에도 없는 경우에는 무기능 미숙련자의 작업능력을 고려하여 대상자를 선정

- 장애근로자의 근로능력은 양적 비교가 바람직하나, 양적 비교가 어려운 경우에는 사업장의 근로실태를 파악한 후 동료근로자, 근로자의 가족 등의 의견을 종합적으로 고려

4) 인가절차

- 민원인으로부터 적용제외인가 신청서를 받은 경우에는 인가대상이 근로기준법상 근로자의 범위에서 제외되는 훈련생 또는 연수생 신분인지 여부를 반드시 확인
 - 사실조사 결과, 적용제외인가 신청대상이 근로자로 볼 수 없는 경우에는 이를 민원인에게 통보하고 종결
- 적용제외인가 신청대상 근로자에 대해서는 한국장애인고용공단(지사)에 작업능력 평가를 의뢰
 - ※ 만일, 사용자·부모 등이 작성한 당해 근로자에 대한 최저임금 적용제외 필요성을 입증하는 자료를 추가로 제출하는 경우에는 이를 한국장애인고용공단에 함께 송부
- 인가대상 근로자의 결근 등으로 작업능력평가의 실시가 어려운 경우에는
 - 한국장애인고용공단 : 대상 근로자별 미실시 사유 및 평가 가능 일수를 명시하여 지방고용노동관서에 통보
 - 지방고용노동관서 : 「민원사무처리에관한법률시행령」 제17조의 규정에 따라 민원서류 처리기한을 연장하고 이를 민원인·한국장애인고용공단에 즉시 통보
 - ※ 「장애로 인한 최저임금 적용제외 인가신청서」의 처리기한은 14일이며, 이 중 한국장애인고용공단의 작업능력평가 등 처리기간은 7일임

○ 지방고용노동관서는 한국장애인고용공단에서 통보받은 작업능력 평가결과표를 토대로 인가대상 여부를 판단

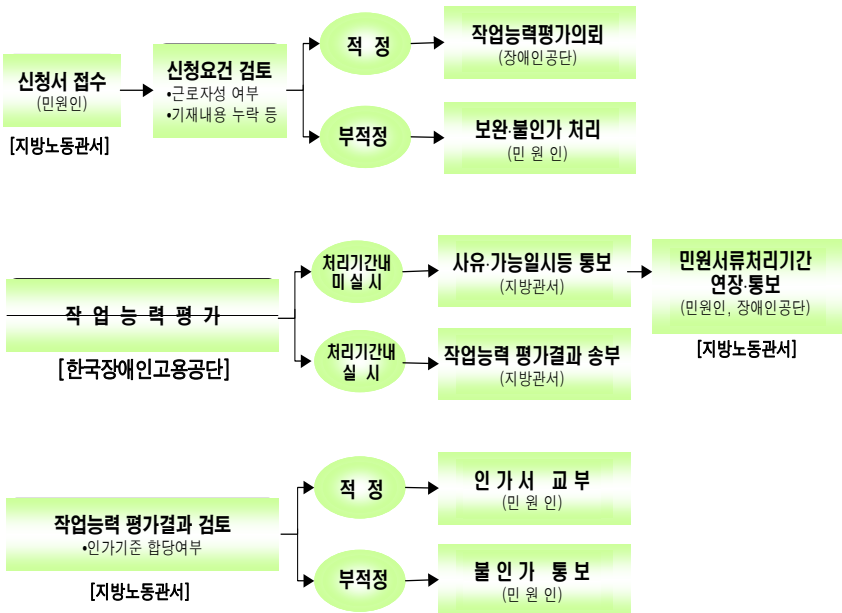
- 작업능력평가 결과에 의문이 있는 경우에는 반드시 해당 평가사의 의견을 청취하거나 이를 제시받아 처리

※ 2005.12.31까지는 의사소견서 또는 한국장애인고용공단의 평가결과표 중에서 이를 선택하여 인가대상 여부를 판단하였으나, 2006.1.1부터는 한국장애인고용공단의 작업능력 평가결과를 준용하여야 함

5) 인가기간

○ 정신 또는 신체장애로 인한 최저임금 적용제외 인가기간은 1년을 초과할 수 없음

《장애인 최저임금 적용제외 인가업무처리 흐름도》



Ⅵ. 최저임금의 효력 등

1. 사용자의 주지의무

《 주 지 사 항 》

- 최저임금액
- 최저임금에 산입하지 않는 임금의 범위
- 최저임금 적용제외 인가신청 대상근로자의 범위
- 효력발생 연월일

- 사용자는 최저임금이 고시되면 최저임금액 등을 그 효력발생일 전일까지 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 주지시켜야 함

2. 최저임금의 지급의무

- 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에 대하여 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 함
- 그러나 이는 다음의 사유로 근로하지 아니한 시간 또는 일에 대한 임금의 지급까지 강제하는 것은 아님
 - 근로자가 자기의 사정으로 인하여 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 근로를 하지 아니한 경우
 - 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 근로를 시키지 아니한 경우

3. 근로계약의 변경

- 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 이를 무효로 하며, 무효로 된 부분은 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 간주됨
- 따라서 근로자는 이에 근거하여 미달된 임금액에 대해서는 「근로기준법」 제49조 규정에 따른 3년간의 임금채권 소멸시효기간을 적용하여 그 지급을 청구할 수 있음

4. 임금수준의 저하 금지

- 사용자는 최저임금을 이유로 종전에 최저임금보다 높게 지급하던 임금을 최저임금에 맞춰 그 수준을 낮추어서는 아니 됨
 - 여기서 ‘기존의 임금수준이 저하되지 않도록 한다’는 것은 기본급, 각종수당, 상여금 등을 포함한 종전에 지급받아 왔던 임금의 수준을 저하시키지 않아야 한다는 의미임
 - 따라서 근로자의 임금이 최저임금에 미달하지는 않더라도 사용자가 최저임금을 이유로 그 수준을 저하시킨 경우에는 임금수준 저하 금지 위반에 해당

5. 직상수급인의 연대책임

- 도급으로 사업을 행하는 경우, 수급인이 도급인의 책임 있는 사유로 근로자에게 최저임금액에 미달하는 임금을 지급한 때에는 도급인은 해당 수급인과 연대하여 책임을 지도록 규정

- 2차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에 있어서는 각 도급인을 직상수급인으로, 각 수급인을 하수급인으로 봄
- 책임 있는 사유의 범위
 - 도급인이 도급계약의 체결당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위여야 함
 - 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 인하한 행위여야 함
- 여기서 도급인(직상수급인)과 수급인(하수급인)은 근로자의 최저임금액에 미달하는 임금에 대하여 연대채무관계에 있는 것이므로
 - 근로자는 도급인(직상수급인) 및 수급인(하수급인) 중 한쪽 당사자에게 또는 양쪽 당사자에 대하여 동시에 또는 순차적으로 최저임금액에 미달하는 임금채무의 전부나 일부의 이행을 청구할 수 있음

6. 벌칙 적용

가. 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(병과 가능)

- 사용자가 최저임금의 적용을 받는 근로자에 대하여 최저임금액 이상의 임금을 지급하지 아니한 경우
- 사용자가 「최저임금법」에 의한 최저임금을 이유로 종전의 임금 수준을 저하시키는 경우
- 사용자가 근로시간 단축에 따른 임금보전을 행하지 않은 경우

나. 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금

- 도급인에게 제6조제7항에 따라 연대책임이 발생하여 근로감독관이 그 연대책임을 이행하도록 시정지시하였음에도 불구하고 도급인이 시정기한 내에 이를 이행하지 아니한 경우

<신설 2012.2.1., 2012.7.1.부터>

다. 100만원 이하의 과태료

- 사용자가 고용노동부장관이 결정·고시한 최저임금액 등을 근로자에게 주지시키지 않은 경우

※ 주지시킬 내용은 최저임금액, 최저임금에 산입하지 않는 임금의 범위, 최저임금을 적용제외 할 근로자의 범위, 효력발생 연월일

《 벌칙 적용시 유의사항 》

1. 노사당사자간에 최저임금 이상의 임금을 지급하기로 근로계약을 체결하였으나 임금정기지급일에 임금을 지급하지 않은 때에는 「최저임금법」의 벌칙(제28조)은 적용되지 않고, 「근로기준법」 제43조제2항에 따른 임금정기지급 위반의 벌칙(제109조)을 적용
2. 노사당사자간에 최저임금에 미달하는 임금을 지급하기로 근로계약을 체결하고, 이를 정기지급일에 지급하지 않은 경우에는 「최저임금법」의 벌칙(제28조) 및 「근로기준법」의 벌칙(제109조)를 각각 적용

【부록 2】



택시 최저임금 산입범위 개정 관련
시행령 설명자료 및 시행지침

택시 최저임금 산입범위 개정 관련 시행령 설명자료 및 시행지침

(근로기준과 -2244, 2009.7.1)

I

택시 운전 근로자의 최저임금 산입범위 개정

1. 추진배경

- 택시근로자의 생활안정을 도모하고 임금체계를 합리적으로 개선하기 위하여 최저임금 적용방법을 개선
 - 택시업종에서 지배적인 사납금제 하에서 고정적 임금이 낮아 임금수입이 불안정한 문제점을 시정하기 위하여 「최저임금법」을 개정(의원입법, '07.12.27 공포),
 - 생산고에 따른 임금을 제외하고 구체적인 산입임금의 범위는 시행령으로 정하도록 함. 다만, 시행시기는 지역에 따라 단계적으로 시행
 - * 시행일 : 특별시·광역시 '09.7.1, 제주도·시 지역 '10.7.1, 기타 지역 '12.7.1

■ 최저임금법 개정 내용

- 「여객자동차운수사업법」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조제2호다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금이므로 함(최저임금법 제6조 제5항 신설)
 - ※ 일반 근로자의 경우 생산고 임금도 포함됨

2. 추진경과

- 노사단체 관계자와의 정책간담회, 택시사업장 현장 방문 등을 통한 의견수렴('08)
- 택시 임금실태 조사('08.5) 및 연구용역 실시('08.11)
- '09.3월, 택시최저임금 TF 구성·운영(고용노동부, 국토부, 전택, 민택, 사업조합연합회), 시행령안 도출
- 관계부처 실무 회의(3.25), 16개 시·도 및 지방노동관서 연석회의 개최(3.27)
- 관계부처 협의(3.27~4.9), 입법예고(4.24~5.14)
- 국무회의 의결 및 공포(6.26, 대통령령 제21572호)

3. 시행령 개정 내용

제5조의2(일반택시운송사업 운전 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위) 법 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.

1. 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금
2. 근로자의 생활 보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금

《택시 운전 근로자의 최저임금 산입범위》

구 분	개정전	개정후
○ 생산고 임금	포함	불포함
○ 매월 1회 이상 지급하는 상여금 등	불포함	포함
○ 연장·휴일근로수당 및 가산임금 등	불포함	불포함
○ 가족수당 등 생활보조·복리후생적 금품	불포함	불포함

II

시행지침

<1> 택시 운전 근로자의 최저임금 산입범위 판단기준

- 일반택시 운전 근로자의 경우에는 아래 요건을 모두 충족하는 경우 최저임금 산입 임금으로 판단
- 임금 항목이 아래 요건에 해당되는지를 판단함에 있어 그 임금의 금원은 영향을 미치지 않음

1) 단체협약·취업규칙·근로계약에 지급조건과 지급률이 정해져 있을 것

○ 임금이라 함은 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따라 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말함.

※ 「최저임금법」 제2조에서 「근로기준법」 제2조를 준용

- 따라서, 사용자에게 지급의무가 있는 임금이라 하면 그 지급 조건과 지급률이 단체협약·취업규칙·근로계약에 정해져 있어야 할 것임

※ 예 : 성실수당, 생산수당, 근로장려수당 등

2) 매월 1회 이상 지급할 것

○ 해당 임금을 지급하는 주기가 매월 1회 이상이면 최저임금에 해당됨

- 즉, 산정기간이 1월을 초과하는 경우에도 그 지급주기가 매월 1회 이상이면 최저임금 산입임금 범위에 포함됨

※ 예 : 상여금, 근속수당 등

3) 운송수입납입금액에 따라 지급되는 생산고 임금이 아닐 것

- 최저임금법에서 일반택시 운전근로자의 경우 생산고 임금을 제외하고 있음
- 생산고 임금이라 함은 택시업종에서의 경우 사납금제(형식적 전액관리제 포함)하에서 기준사납금을 초과하는 “초과운송수입금”에 대하여는 사업주의 지배 가능성 및 관리가능성이 있는 경우 “생산고에 따른 임금”으로 보아야 할 것임(임금정책과-3261, 2005.8.30)

- 따라서, 초과운송수입금(운송수입납입금) 납부 비율에 따라 일정 비율로 노사간 배분되는 성과급, 성과수당은 최저임금 산입범위에서 제외하여야 할 것임

4) 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금이 아닐 것

- 소정(所定)근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금이란,
 - 연·월차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당, 연장·휴일근로에 대한 임금·가산임금, 야간근로에 대한 가산임금 등을 말함(시행규칙 별표1 참고)

※ 유급휴일 임금(주휴수당) 및 소정근로시간에 포함된 야간근로 임금은 소정근로에 대한 대가이므로 최저임금 산입범위에 포함

5) 근로자의 생활보조·복리후생을 위하여 지급하는 임금이 아닐 것

- 가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사·주택제공, 통근차 운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생 증진을 위한 것은 최저임금 산입범위에서 제외

〈2〉 택시 최저임금 특례제도 정착 지도

- 노사단체 간담회·설명회 등을 개최, 시행령 개정취지 및 내용 설명
- 임·단협 교섭 신속진행, 원만한 타결 지도
- 집단행동 등 불법 행위 엄정 대처

- 노동조합 및 사업주 간담회·설명회 등을 통해 시행령 개정취지 및 내용 설명
 - 금번 시행령 개정은 개정 최저임금법('07.12월)이 '09.6월말까지 시행령을 개정토록 하고 있어 이를 시행하기 위한 것임
 - 그간 현장 실태조사, 연구용역, 노사 단체 및 유관부처 의견 수렴을 거쳐 택시업종의 특성 및 노사 입장을 균형되게 반영한 것임
- 7대 도시 관할 지방관서는 7월부터 개정 최저임금제가 정착될 수 있도록 관내 사업장을 적극 지도
 - ※ 7대도시 이외의 지역(제주도 및 시지역 '10.7.1 시행, 기타지역 '12.7.1 시행)에서도 택시업체 노사를 대상으로 동 제도의 취지 및 내용 설명, 최저임금제 정착 지도

- 임·단협 갱신 교섭 조속 타결 지도
 - 임·단협 미체결 도시는 개정 시행령을 토대로 교섭을 신속히 진행하여 최대한 빠른 시간내에 타결되도록 지도
 - 지자체 등 유관기관과 협조체제를 구축, 원만한 노사합의 지원
- 집 단행동 등 불법 행위에 대해서는 엄정 대처

III

문답풀이

1. 생산고 임금이란?

- 택시업종의 사납금제(형식적 전액관리제 포함)하에서 기준운송 수입금을 초과하는 “초과운송수입금”에 대하여는 사업주의 지배 가능성 및 관리가능성이 있는 경우 “생산고에 따른 임금”으로 봄(임금정책과-3261, 2005.8.30)
- 개정 최저임금법에서의 최저임금 산입범위에 포함되지 않는 생산고 임금이라 함은, 근로자가 운송수입금을 회사에 (전액) 납부하고 그 중에서 기준운송수입금을 초과하는 수입금 또는 총 운송수입금에 따라 성과수당 또는 성과급 등의 명칭으로 차등 지급 받는 임금을 말함

2. 일반 근로자의 경우와 무엇이 다른가?

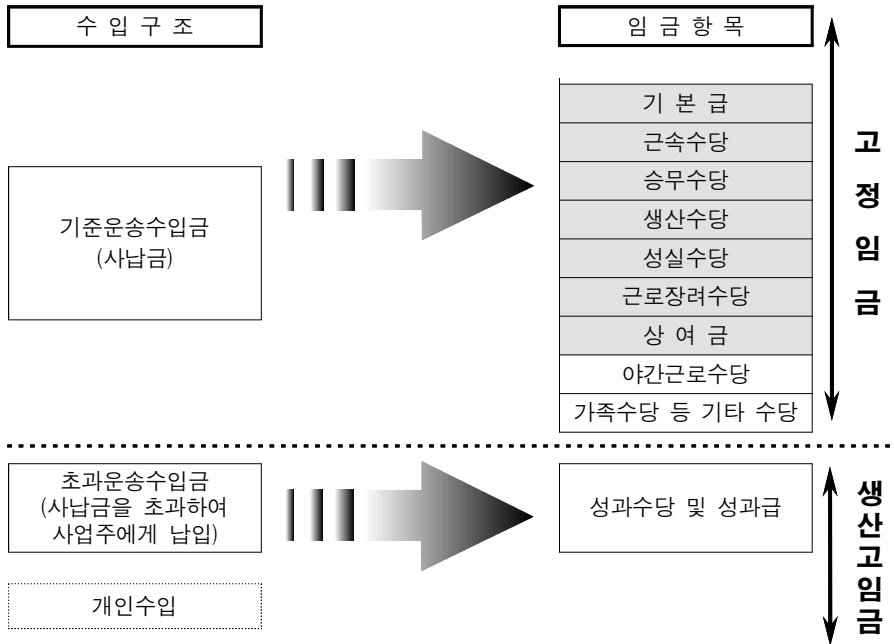
- 일반 근로자의 경우 생산고 임금(판매실적에 따라 받는 판매수당

등)이 최저임금 산입범위에 포함되나, 일반택시 운전 근로자의 경우에는 개정 최저임금법에 따라 최저임금에서 제외됨

- 한편, 개정 최저임금법은 일반택시 운전 근로자는 생산고 임금을 제외하되 나머지 임금 중 최저임금에 산입되는 임금의 범위를 일반 근로자(시행규칙에서 규정)와 달리 시행령으로 정하도록 함
- 이에 따라 개정 시행령에서는 일반택시 운전 근로자의 경우에는 상여금 등 임금의 산정기간이 1월을 초과하더라도 단체협약 등에 지급조건과 지급률을 정하고 매월 1회 이상 지급하면 최저임금에 산입하도록 함

Ⅰ 참고 Ⅰ

택시업종의 수입구조 및 임금항목 구분(예시)



구분	정액사납금제	업적급식 월급제	가감누진형성과급식 월급제
운송수입금 관리형태	운전자가 수입액중 일정액만 사납금으로 사업주에게 납부	운송수입금 전액을 사업주에게 납부	운송수입금 전액을 사업주에게 납부
임금체계	<ul style="list-style-type: none"> ○ 임금은 일정수준에서 정하고, 초과운송수입금은 근로자 개인 수입으로 함 - 운송수입금전액관리제에 따라 사업주가 사납금은 물론 초과사납금까지 일단 근로자로부터 받아 보관하고 있다가 임금 지급일에 초과사납금을 근로자에게 되돌려주는 형태도 포함 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1일 기준운송수입금을 정함 ○ 정액급 : 소정근로시간에 대한 임금을 일정수준에서 정함 ○ 성과급 : 기준 운송수입금을 초과하는 수입금은 노·사가 배분 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1일 기준운송수입금 등을 정하지 않음 ○ 정액급 : 고정급으로 정하여져 있음 ○ 성과급 : 총운송수입금에 따라 차등지급
비용부담	유류비·세차비 등의 일부만 사용자부담	사용자 부담	사용자 부담

Ⅰ 참고 Ⅰ

일반근로자와 택시 운전 근로자의 산입범위 비교

시행규칙 별표 1(산입범위에서 제외되는 임금)		일반 근로자	택시 근로자 (시행령)
매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금	<ol style="list-style-type: none"> 1. 1월을 초과하는 기간의 출근성적에 의하여 지급하는 정근수당 2. 1월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당 3. 1월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 의하여 산정하는 장려가급·능력수당 또는 상여금 4. 기타 결혼수당·월동수당·김장수당·체력단련비등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하거나, 지급조건이 사전에 정하여진 경우에도 그 사유 발생일이 확정되지 아니하거나 불규칙적인 임금·수당 	불산입	매월 1회 이상 지급하는 경우 산입
소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금	<ol style="list-style-type: none"> 1. 연·월차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급 휴일 근로수당 2. 연장시간 근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금 3. 야간근로에 대한 가산임금 4. 일·숙직수당 5. 기타 명칭여하에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것 	불산입	불산입
기타 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니한 임금	가족수당·급식수당·주택수당·통근수당등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사·주택제공, 통근차운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것	불산입	불산입
생산고 임금		산입	불산입

3. 택시 운전 근로자의 최저임금 산입임금 범위를 일반 근로자와 달리 정하는 이유는?

- 개정 최저임금법은 택시업종의 특성을 고려하여 택시 운전 근로자의 경우에는 생산고 임금을 제외하면서, 여타 임금 중 최저임금 산입의 범위를 최저임금법 시행규칙 제2조 별표1 대신에 대통령령으로 별도로 정하도록 하였음
- 한편, 택시업종의 경우 임금총액에서 생산고 임금이 차지하는 비중이 매우 커서 생산고 임금은 제외하면서 나머지 임금에 대해서는 일반 근로자와 동일하게 최저임금 산입범위를 적용하는 것은 불합리한 측면이 있음
- 따라서, 택시 운전 근로자의 경우에는 이와 같은 택시 업종의 근로실태와 수입구조 및 임금체계의 특성을 감안하여 최저임금 산입임금의 범위를 별도로 정하는 것임

4. 상여금의 경우 단체협약 등에 1년 이상 근무한 근로자에 대하여 지급하되, 연 600%를 매월 50%씩 지급한다고 규정되어 있는 경우 최저임금 산입범위에 포함되는가?

- 개정 시행령에 따르면 상여금의 지급조건 및 지급률이 단체협약 등에 정해져 있고, 산정기간에 상관없이 매월 1회 이상 지급된다면 최저임금 산입범위에 포함하여야 할 것임

4-2. 위에서와 같이 지급되는 상여금의 지급률이 근로자마다 다른 경우에도 포함되는가?

- 개정 시행령에 따르면 전 근로자에게 동일한 지급률이 지급되어야 하는 것은 아니므로 단체협약 등에서 근로자별로 지급

조건과 지급률이 정해져 있다면 비록 지급률이 근로자마다 다르다 하더라도 최저임금에 산입되며,

- 최저임금 충족 또는 미달여부는 개별 근로자별로 최저임금 산입 범위에 포함되는 임금을 시급으로 환산한 최저임금이 고시된 최저임금과 같거나 높아야 할 것임

4-3. 출근일수에 따라 지급되는 성실수당이 최저임금 산입범위에 포함되는가?

- 개정 시행령에 따르면 수당의 지급조건이 출근일수에 따라 다르다 하더라도 단체협약 등에 정해져 있고, 매월 1회 이상 지급한다면 최저임금에 산입됨
- 다만, 「최저임금법」 제6조제6항에 따라 근로자가 자기의 사정으로 인하여 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 근로하지 아니한 경우까지 지급을 강제하는 것은 아님

5. 매월 지급되는 가족수당 및 급식수당의 경우 최저임금 산입범위에 포함되는가?

- 가족수당 및 급식수당의 경우 단체협약 및 취업규칙 등에서 그 지급조건 및 지급률을 정하여 매월 1회 이상 지급하더라도,
 - 동 수당은 생활보조적·복리후생적 성격의 임금으로 보아 최저임금 산입범위에서 제외하도록 함

6. 택시 운전 근로자의 최저임금 산입범위 개편으로 통상임금과 평균임금 산정기준도 달라지는가?

- 최저임금은 최저임금법에 근거하여 근로자에 대하여 임금의 최저 수준을 보장하기 위한 것임
- 따라서, 근로기준법에 의하여 연장근로 등의 가산수당을 산정하기 위한 기준인 통상임금이나, 퇴직금·휴업수당 등의 산정기준인 평균임금 산정기준과는 무관함

【부록 3】



장애인 최저임금 적용제외인가
업무처리지침

장애인 최저임금 적용제외인가 업무처리지침

(근로기준과-975, 2008. 7. 10.)

1. 적용제외 대상

《법 제7조》

정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자

2. 적용제외 취지

- 임금은 근로의 양과 강도 등에 따라 결정·지급되며, 최저임금 또한 이러한 원칙을 무시할 수는 없음
- 따라서 「최저임금법」은 일반근로자에 비해 노동생산성이 현저히 낮거나 최저임금을 적용하면 고용기회가 줄어들 수 있는 등 특수한 경우의 일부 근로자에 대해 적용을 배제할 수 있도록 함
- 다만, 사용자의 임의적인 판단에 의한 경우 근로자 보호의 취지에 반할 수 있어 고용노동부 장관의 인가를 받도록 함

3. 적용제외 인가기준

《시행규칙 제3조 별표3》

- 정신 또는 신체 장애인으로서 담당하는 업무를 수행하는 경우에 그 정신 또는 신체의 장애로 같거나 유사한 직종의 최저임금을 받는 다른 근로자 중 가장 낮은 근로능력자의 평균작업능력에도 미치지 못하는 사람(작업 능력은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제43조에 따른 한국장애인고용공단의 의견을 들어 판단하여야 한다)
- 인가기간은 1년을 초과할 수 없음

가. 기본방향

- 최저임금의 적용제외 인가는 제도의 취지와 인가기준을 충분히 고려하여 필요하다고 인정되는 최소한의 범위에서 실시
- 또한 적용제외를 인가할 때에도 사용자에게 최저임금의 적용이 제외 되는 근로자에 대하여 이와 유사한 직종에 근무하는 근로자의 임금 수준에 상응한 임금을 지급하도록 권장

나. 정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 현저히 낮은 자

1) 정신 또는 신체의 장애

- 「신체장애」란 주요 외부 신체기능의 장애, 내부기관의 장애 등을 말하며, 「정신장애」란 지적장애 또는 정신적 질환으로 발생하는 장애를 말하는 바, 구체적으로는 「장애인복지법」 및 같은법 시행령·시행규칙을 참조
- 따라서 단순히 노력에 의한 심신쇠약 등은 「최저임금법」상의 장애는 아님
- 반면, 「장애인복지법」에 의한 장애가 아니라 하더라도 그 장애가 원인이 되어 업무에 직접 현저한 지장을 초래하는 경우에는 「최저임금법」상의 장애가 될 수 있음

2) 업무수행에 직접적인 지장

- 정신 또는 신체의 장애가 당해 근로자가 수행하고자 하는 또는 수행하고 있는 업무에 직접적인 지장을 주어야 함
- 따라서 다리에 장애가 있는 사람이 앉아서 수작업을 주로 하는

경우와 같이 장애와 업무가 직접 관련이 없는 경우는 인가 대상이 아님

3) 현저한 지장

- 「현저한 지장」이란 동일 또는 유사직종의 최저임금을 적용받는 다른 근로자 중에서 가장 낮은 근로능력자의 평균 작업능력에도 미치지 못함을 의미
 - 동일유사 직종의 가장 낮은 근로능력자는 원칙적으로 동일 사업장 내에서 선정하되, 없으면 인근 사업장에서 선정
 - 인근 사업장에도 없는 경우에는 무기능 미숙련자의 작업능력을 고려하여 대상자를 선정
- 장애근로자의 근로능력은 양적 비교가 바람직하나, 양적 비교가 어려운 경우에는 사업장의 근로실태를 파악한 후 동료근로자, 근로자의 가족 등의 의견을 종합적으로 고려

4. 인가절차

가. 신청서류 확인

1) 인가신청서

- 인가신청 대상자가 복수인 경우 사업장별로 1건의 신청서를 제출하고, 근로자별 세부내역은 별첨하도록 안내(대상자별로 각각 신청서를 제출하는 것도 가능)
- 동일사업장에서 복수의 신청서가 제출된 경우 1건의 민원서류로 접수 처리

2) 부속 서류

○ 임금대장 사본

- 신청서 접수 후 ‘신청 직전 월 해당 사업장 전체 근로자에 대한 임금대장 사본’을 제출하도록 안내 (fax제출 가능)

※ 임금대장을 보고 신청 근로자에게 지급하고자 하는 임금에 대하여 최저 임금법 시행규칙 제3조 제2항 규정에 따라 유사한 직종에 근무하는 근로자의 임금수준에 상응한 임금을 지급하도록 사용자에게 권장할 수 있는 근거자료 및 기준근로자 선정 시 활용

○ 복지카드 사본 또는 장애여부 진단서

- 신청서 접수 후 ‘복지카드 사본 또는 장애여부 진단서’를 제출하도록 안내 (fax제출 가능)

○ 부모 또는 친권자 의견서

- 신청서 접수 후 「정신장애의 경우」에 한하여 신청 근로자의 작업능력 등에 대하여 ‘부모 또는 친권자의 의견서’를 제출하도록 안내 (fax제출 가능)

※ 부속서류는 현행규정상 의무사항이 아니나, 적용제외 인가를 판단하는 데 필요한 서류로서 최저임금법 시행규칙 별지서식 개정을 통해 의무화할 예정이며, 서식개정 이전까지는 신청서 제출시 보완하도록 안내
그럼에도 불구하고 제출하지 않을 경우 보완요청을 공문 발송 후 기한내 미 제출시 인가신청서 반려

나. 적용제외 대상여부 확인

1) 근로자 여부 확인

- 민원인으로부터 적용제외인가 신청서를 받은 경우에는 인가

대상이 「근로기준법」상 근로자의 범위에서 제외되는 훈련생 또는 연수생 신분인지 여부를 반드시 확인

- 사실조사 결과, 적용제외인가 신청대상이 근로자로 볼 수 없는 경우에는 이를 민원인에게 통보하고 종결

2) 장애여부 확인

○ 인가신청시 ‘복지카드 또는 장애여부진단서’를 첨부토록 하여 확인

- 단순히 노령에 의한 심신쇠약 등은 「최저임금법」상의 장애가 아니므로 이에 대한 서류 미 보완시 반려조치

※ 최저임금법 시행규칙 별지서식 개정 이전까지 신청서 제출시 보완하도록 안내, 그럼에도 불구하고 제출하지 않을 경우 공문 발송 후 기한내 미 제출 시 인가대상이 아님을 통보

3) 업무수행에 직접적인 지장여부 확인

○ 적용제외 인가신청의 주된 작업이 당해 장애 근로자의 작업 수행에 직접적인 지장을 주는지 여부 확인

- 인가신청서의 장애부위와 종사업무를 확인하여 장애와 업무가 직접 관련이 없는 경우는 신청대상이 아니므로 이를 민원인에게 통보하고 종결

※ 장애부위가 다리 입에도 손으로 하는 작업에 대하여 적용제외를 신청 한 경우 등은 업무수행에 직접적인 지장을 주지 않으므로 신청대상이 되지 않으며, 서류상 파악이 어려울 경우 공단에서 작업능력평가 시 이를 확인하고 신청대상이 아닐 경우 근로감독관에게 통보하여 조치

다. 작업능력 평가 의뢰

- 적용제외인가 신청대상 근로자에 대해서는 한국장애인고용공단(지사)에 작업능력 평가를 의뢰
 - 사업장에서 신청서 접수 시 제출한 서류 사본 일체를 송부
 - ※ 또한, 사용자·부모 등이 작성한 당해 근로자에 대한 최저임금 적용 제외 필요성을 입증하는 자료를 추가로 제출하는 경우에는 이를 한국장애인고용공단에 함께 송부

라. 작업능력 평가

1) 기준근로자 선정

- 기준근로자란 최저임금 적용제외 인가 신청대상 근로자와 비교되는 근로자로서, 시행규칙 별표3(최저임금 적용제외의 인가 기준)에 명시된 바와 같이 ‘같거나 유사한 직종에서 최저임금을 받는 다른 근로자 중 가장 낮은 근로능력자’를 말함
 - 따라서, 신청대상 근로자의 작업능력이 기준근로자와 비교했을 때 현저히 낮은 작업능력으로 평가되었을 경우에만 최저임금 적용 제외 인가승인이 가능하므로 기준근로자의 선정이 중요
- 기준근로자를 최저임금을 받는 동일한 장애를 갖는 근로자로 선정할 수 있는지 여부에 대하여는
 - 법상 기준근로자를 비장애인으로 해야 한다는 명시적인 규정이 없으므로, 동일한 장애를 갖는 근로자라도 최저임금을 받는 가장 낮은 근로능력자라면 기준근로자로 선정 가능
- 기준근로자 선정방법
 - 한국장애인고용공단에서 현장방문을 통해 기준근로자를 선정

〈 향후 제도개선 방향 〉

- 신청 사업장에서 신청대상 근로자와 같거나 유사한 직종의 최저임금을 받는 다른 근로자 중 가장 낮은 근로능력의 근로자를 신청서에 기재하도록 최저임금법 시행규칙 개정 예정
 - 사업장에서 작성한 기준근로자가 적정한지 여부에 대하여 신청서 접수 시 임금대장 등을 통해 1차적으로 근로감독관이 판단
 - ※ 통상 작업능력이 낮은 근로자는 가장 낮은 임금을 받기 때문에 같거나 유사한 직종의 근로자 중 최저임금 이상을 받는 자 중 가장 낮은 임금을 지급받는 근로자로 선정
 - 기준 근로자보다 더 낮은 임금을 받는 같거나 유사한 직종의 다른 근로자가 있는 경우 사업장에 이를 확인하고 합당한 이유가 있는 경우를 제외하고는 기준근로자 변경에 대한 의견을 달아 한국장애인고용공단에 작업능력평가 의뢰
 - ※ 현장에서 작업능력평가 시 2차적으로 평가사가 판단하여 측정하고, 기준근로자에 대한 판단 근거 명시

2) 작업능력평가 실시

- 작업능력평가는 한국장애인고용공단 각 지사에 소속된 평가사가 실시하며, 평가사는 평가실시 후 작업능력평가표(붙임)를 해당 지방노동관서에 제출

마. 작업능력평가 지연에 따른 처리

1) 공단에서 평가 미실시 통보시

- 평가가 지연된 경우
 - 공단에서는 작업능력평가의 실시가 어려운 경우에 ‘작업능력평가 미실시 통보서’(별첨)를 지방노동관서에 송부

- 지방노동관서에서는 「민원사무처리에 관한 법률 시행령」 제17조의 규정에 따라 통보서에 결과송부 예정일이후로 민원서류 처리 기한을 연장(최장 14일)하고 이를 민원인·한국장애인고용공단에 즉시 통보

※ 「장애로 인한 최저임금 적용제외 인가신청서」의 처리기한은 14일이며, 이 중 한국장애인고용공단의 작업능력평가 처리기간은 7일임

○ 평가가 불가능한 경우

- 공단에서는 작업능력평가의 실시가 불가능한 경우에 ‘작업능력평가 미 실시 통보서’(별첨)를 지방노동관서에 송부
- 사업주에게 평가불가에 대한 사유를 청취한 후 근로감독관이 별도로 정한 기한*까지 평가실시에 협조해 줄 것을 공문으로 요청한 후 기한 내 정당한 이유 없이 불응할 경우 신청서 반려 조치

* 별도로 정한 기한이란 평가 지연의 경우와 같이 「민원사무처리에 관한 법률」에 따라 최장 14일 이내의 연장되는 처리기한을 말함.

2) 공단에서 평가기한 연장 통보시

- 공단에서는 부득이 기한 내(7일) 처리가 어려운 경우 ‘작업능력평가 기한연장 통보서’(별첨)를 지방노동관서에 즉시 송부
- 지방노동관서에서는 「민원사무처리에 관한 법률 시행령」 제17조의 규정에 따라 통보서에 결과 송부예정일 이후로 민원서류 처리 기한을 연장(최장 14일)하고 이를 민원인·공단에 즉시 통보

바. 적용제외 인가 승인

1) 결과값이 백분율로 표시 가능한 경우

- 한국장애인고용공단에서 작업능력평가를 실시 한 후 백분율 적용값으로 평가결과 기재
- 한국장애인고용공단에서 통보된 작업능력평가결과에 따르면 기준 근로자와 작업능력이 같을 때가 백분율 적용값(가중치 적용값)이 100이므로,
 - 적용제외 인가 취지에서와 같이 작업능력이 현저히 낮은 경우에 해당해야 하므로 결과값이 90 미만인 경우에 인가승인

2) 결과값이 백분율로 표시 불가능한 경우

- 신청 대상자의 종사업무에 대하여 작업능력평가 결과를 백분율로 기재하기 불가능한 경우에는 평가사의 소견을 근거로 처리하되,
 - 평가사는 기준근로자와 신청 대상 근로자와 비교하여 판단한 결과를 우수, 보통, 미흡, 매우 미흡으로 구분하여 기재
 - ※ 기준근로자의 수준과 비교한 결과 우수는 100% 이상, 보통은 90%이상 100% 미만, 미흡은 70% 이상 90% 미만, 매우 미흡은 70% 미만
 - 따라서, 판단결과가 미흡, 매우 미흡일 경우 인가승인
- 작업능력평가 결과에 의문이 있는 경우에는 반드시 해당 평가사의 의견을 청취하거나 이를 제시받아 처리

3) 인가기간은 접수일로부터 1년 이내의 기간을 명시

〈유의사항〉

- 현행 근로감독관 직무규정 제67조(인·허가 및 승인의 원칙) 제2호에 인·허가기간을 소급하지 않아야 한다고 규정되어 있으나,
 - 장애인 최저임금 적용제외 인가의 경우에는 해당 근로자를 계속적으로 고용하는 것을 전제로 작업능력이 현저히 낮은 경우에 최저임금을 적용제외 인가승인을 하고 있으므로 인가기간을 인가결재일이 아닌 접수일로부터 기산
- 향후 직무규정 개정을 할 경우 동 사항이 반영되도록 조치예정

5. 불승인에 대한 이의제기

- 행정심판법에 따라 이의제기를 하도록 안내

6. 종사업무가 변경된 경우에 대한 처리

- 주된 종사업무가 변경된 경우
 - 변경된 종사업무에 대하여 재 인가승인을 받아야 함
- 부수적인 작업의 추가
 - 기 승인된 종사업무가 계속적으로 주된 작업이지만 부수적인 작업을 추가할 경우에는 승인받지 아니하여도 됨

7. 인가의 취소

- 사업장 지도감독 시 당해 근로자의 주된 종사업무에서 벗어나는 경우에는 변경된 업무로 재인가를 받도록 하고, 이에 불응할 경우 인가를 취소하고, 최저임금법 적용
- 인가의 취소절차는 행정절차법에 따라 처리

[서식 2]

작업능력평가 기한연장 요청

평가 접수일				
평가 통보일				
변경 후 평가결과 송부예정일				
연장대상 장애인근로자	성 명	장애유형·등급	*평가기한 연장사유	총인원
*평가기한 연장사유	<input type="checkbox"/> 10인 이상 신청으로 기한내 평가 불가 <input type="checkbox"/> 타기관 중복신청으로 기한내 평가 불가 <input type="checkbox"/> 사업체 사정으로 기한내 평가 불가 <input type="checkbox"/> 기 타 _____			
비 고				
<p>「최저임금법 시행규칙」 제3조제1호 [시행규칙 별표3] 의거 접수된 최저임금 적용제외 인가관련 작업능력평가에 대해 위와 같은 사유로 처리기한 내 평가결과 송부가 불가하여 평가결과 송부기한을 연장 요청합니다.</p> <p style="text-align: right;">년 월 일</p> <p style="text-align: right;">담당자 (서명 또는 인)</p> <p style="text-align: right;">기관명</p> <p>고용노동부 ○○지방노동청장(지청장)귀하</p>				

210mm×297mm(일반용지 60g/m²(재활용품))

[서식 3]

작업능력평가 결과표

No. _____

성 명		주민등록번호		해당직무 배 치 일		
평 가 일		장애 명·등급		장애부위 및 보조기구		
사 업 체		직 무				
구분 작업	평가기준	요구 수행량(a)	수행량 (b)	결과 (b/a)	가중치 (%)	가중치 적용값
평 가 결 과	가중치 적용값의 합(%)					
기준근로자						
평 가 소 견						
<p>「최저임금법 시행규칙」 제3조제1호 [시행규칙 별표3] 의거 접수된 최저임금 적용제외인가 관련 작업능력평가결과를 위와 같이 통보합니다.</p> <p style="text-align: right;">년 월 일</p> <p style="text-align: center;">담당자 (서명 또는 인)</p> <p style="text-align: center;">기관명</p> <p>고용노동부 ○○지방노동청장(지청장)귀하</p>						

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

〈후 면〉

1. 작성요령

- 가. 해당직무 배치일 : 동 사업체 담당직무 배치일
- 나. 장애부위 및 보조기구 : 정신 또는 신체의 장애 부위, 착용 및 사용하는 보조기
예) 양하지·휠체어사용, 청력저하(우측)·보청기 등
- 다. 사업체 : 신청 장애근로자가 실제로 작업을 하고 있는 사업체
- 라. 직 무 : 구체적으로 종사하는 직무
예) 박스포장, 제품 상·하차, 전자부품조립, 스팀세차 등
- 마. 작 업 : 직무를 수행하기 위한 구체적 행위 (작업순서대로 기록)
예) 박스 나르기, 상품을 박스에 넣기, 박스 테이핑 등
- 바. 평가기준 : 각 작업의 수행량을 측정하기 위한 개별적인 평가기준
예) 1시간 동안 상품박스를 창고에서 작업장까지 운반한 개수
1시간 동안 상품을 넣은 박스를 테이프로 붙여 포장한 개수
직업흥미, 성격 및 적성평가도구(VITAS 2.)를 이용한 성냥갑포장 소요시간
※ 단, 측정시간 및 측정회수 등은 상황에 따라 평가사가 결정
- 사. 요구수행량 : 평가기준에 의거 최저임금 이상을 받는 직원 중 가장 낮은 근로
능력자의 평균수행량 및 평가도구를 통한 측정치
- 아. 수행량 : 평가기준에 의거 작업요소에 따른 평가대상자의 수행량 및 평가도구를
통한 측정치
- 자. 결 과 : 요구수행량 대비 평가대상자의 수행량 비율
- 차. 가중치 : 빈도 및 중요도에 따라 전체 작업요소 중 해당 작업요소가 차지하는
업무비중(%)
- 카. 가중치 적용값 : 작업요소별 결과에 대해 가중치(%)를 적용한 값
- 타. 평가결과 : 작업요소별 가중치를 적용한 값의 합
- 파. 기준근로자 : 최저임금을 받는 직원 중 가장 낮은 근로능력자로서 요구수행량을
측정한 근로자
- 하. 평가소견 : 평가기준, 요구수행량, 가중치, 기준근로자 등 측정방법 및 기준에
대한 설명, 평가 결과 종합소견. (부득이 양적 비교만으로 판단이
어려운 경우, 사업장의 근로실태 및 동료근로자의 의견을 종합적으로
고려하여 제시할 수 있음)

장애인 최저임금 적용제외인가 업무처리지침(요약)



신청서 접수단계

- ① 신청서류 접수·확인
 ⇒ 적용제외 대상자가 복수인 경우에도 1건으로 신청·접수
 ⇒ 접수시 임금대장 사본, 복지카드 사본(또는 장애여부 진단서), 부모나 친권자 의견서(정신장애에 한함)를 보완 제출하도록 안내
- ② 적용제외 대상여부 확인
 ⇒ 적용제외 대상자의 근로자여부, 장애여부 및 업무수행에 직접지장여부에 대하여 확인
- ③ 노사누리에 접수하고, 개인별 신청내용 입력



직업능력 평가의뢰

- ④ 한국장애인고용공단에 공문으로 의뢰
 ⇒ 사업장에서 신청서 접수시 받은 서류 일체를 사본하여 송부
- ⑤ 기준근로자 선정 및 직업능력 평가
 ⇒ 공단에서 현장방문 통해 기준근로자 선정한 후 직업능력 평가
- ⑥ 공단에서 평가 미실시 통보시
 ⇒ 사업주에게 사유를 확인한 후 기한까지 평가실시 협조요청(처리기한 연장 병행) 공문 발송, 기한내에 정당한 이유없이 불응할 경우 신청서 반려 조치
- ⑦ 공단에서 평가기한 연장 요청시
 ⇒ 사업주와 공단에 처리기한 연장조치



적용제외 인가 처리

- ⑧ 공단으로부터 평가결과 접수 후 노사누리 입력하기
- ⑨ 양적비교가 가능한 경우 ⇒ 결과값이 90% 미만인 경우 승인
- ⑩ 양적비교가 불가능한 경우 ⇒ 평가소견이 미흡·매우 미흡인 경우 승인
- ⑪ 인가기간 : 접수일로부터 1년 이내
- ⑫ 불승인의 경우 행정심판법에 따른 이의제기 안내
- ⑬ 주된 작업이 변경되었을 경우 재 인가받도록 안내

【부록 4】



최저임금 관련 고용노동부
유권해석 및 관련 판례

최저임금 관련 고용노동부 유권해석 및 관련 판례

I. 택시근로자 최저임금 적용관련

1. 자동차업체의 승무수당이 최저임금에 포함되는지 여부 / 105
2. 매월 출근성적에 따라 지급하는 만근수당이 최저임금에 포함되는지 여부 / 107
3. 반도급형태의 택시근로자 임금의 최저임금 산입여부 / 107
4. 포괄역산적 임금근로자의 최저임금 적용 / 110
5. 택시근로자의 최저임금 적용관련 / 111
6. 부가가치세 경감세액의 최저임금 산입여부 / 113
7. 택시근로자의 최저임금 적용 등 관련 / 114
8. 근속수당 등의 최저임금 산입여부 질의 / 116
9. 택시근로자의 최저임금 미달 지급 관련 / 118
10. 상여금 등의 최저임금 산입여부 / 119
11. 택시 근로자의 최저임금산입 범위 등에 대한 질의 / 121
12. 택시 근로자 최저임금 특례제도 적용 관련 / 123
13. 최저임금 산입범위 관련 / 126
14. 택시 운전근로자 최저임금 산입범위 관련 / 127
15. 택시 운전근로자 최저임금 특례제도 시행시점 및 법 위반 해당 여부 / 128
16. 택시회사 임금 조건표에 대한 질의 / 129
17. 택시 최저임금 특례제도 소급적용 관련 / 131
18. 택시 부가가치세 경감세액의 최저임금 산입 여부 / 133

II. 감시·단속적 근로자 최저임금적용

19. 감시·단속적 근로자 최저임금 산정 방법 및 법 위반 여부 / 135
20. 감시·단속적 근로자의 「최저임금법」 적용시행에 따른 질의 / 136

- 21. 감시·단속적 근로자에게 상여금 지급에 관하여 차등을 둘 수 있는지 여부 / 140
- 22. 경비원의 최저임금 계산방식 관련 / 141
- 23. 경비원의 종전의 임금수준 저하 관련 / 143

Ⅲ. 도급인의 연대책임 관련

- 24. 도급계약기간 중 최저임금 적용 시 연대책임 여부 / 144
- 25. 도급인의 최저임금 연대책임 여부 / 145
- 26. 「최저임금법」상 최저임금 미달 시 도급인과 수급인의 책임 있는 사유에 관한 질의 / 147
- 27. 청소용역계약과 관련한 직상수급인의 연대책임 여부 / 148
- 28. 최저임금 미달시 도급사업 연대책임 관련 / 149

Ⅳ. 최저임금 산정방법

- 29. 유급처리시간 및 시급산정근로시간수의 최저임금 포함 여부 / 151
- 30. 최저임금 적용기준과 「최저임금법」상 사용자에 대하여 / 152
- 31. 개인 사정으로 결근한 경우 이미 지급한 결근기간의 임금이 최저임금에 포함되는지 여부 / 153
- 32. 노사합의로 인상된 임금이 최저임금에 미달할 경우 재조정 여부 / 155
- 33. 「최저임금법」 상 노·사간에 합의한 임금협정서의 효력 / 156
- 34. 격일제, 복격일제 근로시 최저임금 적용을 위한 시간급 임금산정 / 158
- 35. 최저임금 적용기준이 기본급인지 통상임금인지 여부 / 159
- 36. 최저임금에 따른 임금조정 시 전근로자에게 일률적인 인상을 적용여부 / 159

Ⅴ. 최저임금 산입임금

- 37. 연장근로수당, 야간근로수당 계산 시 최저임금 시급 적용 및 산입 여부 / 161
- 38. 상여금을 특수(작업)수당으로 변경할 경우 최저임금 산입여부 / 161

- 39. 최저임금에 해당하는 급여의 범위 / 163
- 40. 정기적·일률적으로 지급되는 상여금의 최저임금 산입여부 / 164
- 41. 매월 정기적으로 지급되는 상여금, 출납수당, 식비의 최저임금 산입여부 / 165
- 42. 식대, 판매수당의 최저임금 산입여부 및 통상임금 산정방법 / 166
- 43. 매월 출근성적에 따라 지급되는 상여금의 최저임금 산입여부 / 168
- 44. 호텔 봉사료의 최저임금 산입여부 / 169
- 45. 식비, 교통비의 최저임금 산입여부 / 170
- 46. 시간외수당, 상여금, 직무수당의 최저임금 산입여부 / 171
- 47. 『기금급화된 봉사료』의 최저임금 산입여부 / 173
- 48. 외국인 산업기술연수생의 연수수당 중 숙식비의 최저임금 산입여부 / 174
- 49. 최저임금적용시 복리후생비의 포함여부 및 임금체계 개선방법 / 175
- 50. 영업사원의 판매실적에 따른 능률수당의 최저임금 산입여부 / 176
- 51. 통상임금 산입키로 한 복지수당의 최저임금 산입여부 / 177
- 52. 통상임금에 포함되는 급식비의 최저임금 산입여부 / 178
- 53. 유급휴가수당과 유급휴가근로수당의 최저임금 산입여부 / 179
- 54. 주휴수당·월차유급휴가수당의 최저임금 산입여부 / 179
- 55. 통상임금이 최저임금 미달 시 연장·야간 근로 가산수당 지급 관련 / 180
- 56. 성과급의 최저임금 산입여부 질의 / 182
- 57. 성과급의 최저임금 산입여부 등 관련 / 183
- 58. 상여금의 최저임금 산입여부 관련 / 185
- 59. 복지수당의 최저임금 산입여부 관련 / 187
- 60. 식대 및 차량관리비 최저임금 산입여부 / 188
- 61. 최저임금 산입범위 관련 / 191

VI. 법적용 및 범위반

- 62. 통상임금과 최저임금액의 법적, 실제적 관계와 차이 / 193
- 63. 격일제 근무의 주 40시간제 최저임금 보전 적용 여부 / 194

- 64. 근로자가 받는 임금이 2이상의 임금으로 되어 있는 경우
최저임금 위반 판단 여부 / 195
- 65. 기본급은 있고 판매실적에 따라 발생하는 성과급이 없는 경우
최저임금 위반여부 / 197
- 66. 아르바이트 종사자의 최저임금 적용여부 / 198
- 67. 최저임금 이상으로 임금지급후 식대 또는 기숙사비 공제 시
최저임금 위반여부 / 198
- 68. 최저임금액 미만의 임금과 퇴직금을 지급한 사업주에 대한 법적용 / 200
- 69. 최저임금에 미달하는 임금지급시 차액에 대한 임금청구권 / 201
- 70. 최저임금에 맞춰 기본급을 인상하고 상여금 등을 인하할 경우
법위반 여부 / 201
- 71. 최저임금 적용관련 / 204
- 72. 자활근로사업 참여자 중 “차상위계층”의 최저임금 적용관련 / 205
- 73. 최저임금 인상분 급여 미반영 관련 질의 / 206

Ⅶ. 기 타

- 74. 4명 이하 사업장인 다가구 주택관리업무 종사자의 최저임금 적용 여부 / 209
- 75. 부부가 사업장을 경영할 경우 근로자인지 여부 / 210
- 76. 외국연예인 최저임금 적용관련 / 211
- 77. 외국연예인 최저임금 적용 등 관련 / 212
- 78. 건설 일용근로자의 최저임금 적용관련 / 213
- 79. 장애인 최저임금 적용제외 인가 관련 / 214

I. 택시근로자 최저임금 적용관련

- ◇ 택시운전 근로자의 최저임금 산입범위에 대해서는 최저임금법 개정으로 생산고에 따른 임금을 제외하되(법 제6조제5항), 같은 법 시행령에 최저임금에 산입되는 임금의 범위를 별도로 정하고 있음(법 시행령 제5조의 2)
- ◇ 다만, 최저임금법 부칙 제1항 단서에 따라 택시운전 근로자의 최저임금 산입범위에 관한 규정의 시행시기가 지역별로 각기 다르므로 유권해석 활용시 이점에 유의하여야 함

※ 「최저임금법」 부 칙< 2008.3.21 법률 제8964호 >

①(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제6조제5항의 개정 규정의 시행일은 다음 각 호와 같다.

1. 『지방자치법』 제2조제1항제2호의 특별시 및 광역시 : 2009년 7월 1일
2. 제주특별자치도 및 『지방자치법』 제2조제1항 제2호의 시 지역 : 2010년 7월 1일
3. 제1호 및 제2호를 제외한 지역 : 2012년 7월 1일

1. 자동차업체의 승무수당이 최저임금에 포함되는지 여부

Q | 질의

○○지역노동조합의 임금협정에서 승무수당은 만근(개근)여부와 관계 없이 승무일수 별로 지급(1일당 11,000원)하는 바, 최저임금 산정을 위한 시급 계산 시 동 ‘승무수당’을 포함하여야 하는지 여부

A 회시

승무수당이 최저임금 범위에 포함되는지 여부는 「최저임금법 시행규칙」 제2조 별표2의 공통요건(미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로에 대해 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당)과 개별적인 판단기준으로서 「5. 승무수당·항공수당·항해수당 등 버스·택시·화물자동차·선박·항공기 등에 승무하여 운행·조정·항해·항공 등의 업무에 종사하는 자에게 매월 일정한 금액을 지급하는 수당으로서 공통요건에 해당하는 임금 또는 수당」 규정을 고려할 수 있음

따라서, **승무수당이 만근(개근)여부와 관계없이 승무일수별로 1일당 11,000원을 지급한다는 조건에 따라 지급되었다면**, 위 개별적 판단기준과 공통요건을 종합적으로 고려할 때 최저임금적용을 위한 임금이 산입된다고 할 것임

다만, 동 **승무수당이 그 명칭과는 다르게 실질적으로는 「최저임금법 시행규칙」 별표1에 의해 최저임금 산입범위에 포함되지 않는 근로자의 생활을 보조하거나 복리후생을 위한 성질의 임금(연초대, 교통비, 식대 등)으로 지급되었다면 최저임금적용을 위한 임금에서 제외된다고 할 것임**(임금정책과-4308, '04.11.9, 同旨 임금68200-938, '03.11.17)

2. 매월 출근성적에 따라 지급하는 만근수당이 최저임금에 포함되는지 여부

Q | 질의

매월 임금 지급 시 해당 월의 출근성적에 따라 차등으로 만근수당을 지급하고 있다면 만근수당이 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입되는지 여부

A | 회시

「최저임금법」 제6조제4항, 동법 시행규칙 제2조 및 별표1·2에 따라 매월 임금지급 시 해당 월의 출근성적에 따라 차등으로 만근수당을 지급하고 있다면 이는 소정의 근로에 대하여 일률적으로 지급하는 임금 또는 수당이 아니라 할 것이며, 따라서 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입되는 임금으로 보기 어렵다고 사료됨(임금정책과 -3207, '04.8.27)

3. 반도급형태의 택시근로자 임금의 최저임금 산입여부

Q | 질의

1. 택시운전기사의 임금은 임금 + 추가운송수입금(전체 운송수입금 중 사납금을 납부하고 남은 금액의 전부 또는 일정비율을 운전자가

자기 몫으로 가져가는 부분)의 형태로 반도급형태임. 택시기사는 순전히 자율적으로 택시를 운행하여 사납금을 납부하고 정해진 임금을 받으며 사납금 이외의 몫을 도급임금 형태로 추가로 얻고 있으나, 사용자는 이 과정에서 근로자의 근로에 개입하여 관리, 감독할 여지가 전혀 없음. 근로자의 개인사정 내지는 불성실 근무 등으로 실적(도급 임금)이 떨어져 최저임금 위반사례 발생

2. 따라서 택시운전기사의 경우 근로는 사용자의 지배영역을 벗어나 순전히 근로자의 자율에 맡겨져 있고, 근로자 소득의 일정부분이 근로의 실적에 따라 얻어지는 반도급형태인 택시기사의 임금에 대하여 다른 근로자와 동일하게 최저임금을 적용할 수 있는지 여부

(갑 설)

근로자가 사용자의 지배관리를 벗어나서 순전히 자율적으로 근로하고 있다면, 동일한 조건으로 근로하는 전체 근로자의 1임금지급기의 임금 평균이 최저임금을 상회하는 한, 개별근로자가 일시적으로 특수한 사정이 있는 등의 사유로 최저임금에 미달하는 임금을 지급받았더라도 처벌할 수 없다. 특히 도급임금은 근로의 실적에 따라 얻어지는 것이므로 근로자의 정상적인 근로의 가능성을 기준으로 정한 임금이 최저임금 이하가 아니면 개별근로자가 일시적으로 그 이상의 소득을 얻지 못하였다는 것은 역으로 추정하여 정상적으로 근로를 하지 아니한 것을 증명하는 것이므로 근로하지 않은 기간에 대하여 최저임금을 보장하지 않았다는 이유로 처벌하는 것은 모순이라 할 수 있음

(을 설)

반도급임금 형태로 근로하더라도 일정 부분의 임금을 고정급으로 지급하는 한 최저임금 이상으로 지급하여야 하므로 그 이하로 지급하면 최저임금 위반으로 처벌하여야 함

(의 견)

택시기사의 임금은 원래 사용자가 근로자의 근로를 관리, 감독할 수 없는 성격 때문에 순수한 도급제(전액 사납금제, 임금을 전혀 받지 않으나, 대신에 사납금을 납부하고 남은 부분을 전부 자기 몫으로 가져감)로 하였으나, 교통정책 또는 노동정책에 따라 전액 관리제를 시행하게 되어 어쩔 수 없이 부분 도급임금 형태가 강제 되었음에도 근로자의 근로는 전적으로 자일에 맡겨져 있으므로 1임금지급기의 임금이 정상적으로 근로한 전체 근로자의 평균으로 보아 최저임금을 상회한다면 개별근로자의 일시적인 사정으로 최저임금 이하의 소득을 얻었더라도 법 위반의 책임을 물을 수 없다고 판단되어 갑설이 옳다고 사료됨

A 회시

최저임금 적용을 위한 임금의 환산방식에서 「생산고급에 따른 임금 지급제 기타 도급제로 정하여진 임금」의 환산방법을 정하고 있는 바, 질의에 있어서 초과운송수임금이 이에 해당하는 경우에는 최저임금 적용을 위한 임금의 범위에 포함된다고 할 것임

최저임금 위반여부는 사업장 소속 근로자의 평균적인 임금수준이 아니라 개별근로자에게 지급된 임금을 기준으로 판단해야 할 것임

「최저임금법」 제6조제5항제1호(현 동조 제6항제1호)에 의하면 근로자의 자기 사정으로 근로의 제공이 없었던 경우 사용자는 최저임금 지급 의무를 면할 수 있도록 되어 있으나 이는 개인적인 사유로 인하여 결근, 조퇴 또는 휴직한 경우 등에 적용되는 것으로서, 근로의 제공은 있었으나 실적 또는 성과가 부진한 경우 등에 까지 적용되는 것으로 보기는 어려울 것임

위와 같은 내용을 종합하여 판단하건데, 택시운전기사가 소정의 근로 시간 또는 소정의 근로일에 근로를 하였음에도 초과운송수입금이 적게 발생되어 결과적으로 최저임금에 미달하였을 경우, 취업규칙, 단체협약, 복무규정 등에 따른 징계 등의 조치는 별론으로 하더라도 「최저임금법」상 사용자의 최저임금 지급의무를 면할 수는 없을 것으로 봄(임금68200-839, '03. 10. 21, 임금68200-695, '03. 8. 28, 임금 68200-411, '03. 5. 20)

4. 포괄역산적 임금근로자의 최저임금 적용

Q | 질의

○○택시운수업체 노사간에 맺어진 협정에 의하면 20일(복격일제) 근무를 만근근무로 하고 있으며, 임금산출내역에는 20일 만근근로라 할지라도 240시간 근로하는 것으로 인정하고 협약을 맺음

임금협정서의 시급은 643원으로 되어 있을 때 「최저임금법」 위반 여부

A 회시

「최저임금법 시행령」 제5조제1항의 규정에 의하면 월급제근로의 최저임금 미달여부를 판단하기 위하여는 연장근로시간에 대한 임금 및 가산임금 등 최저임금에 산입되지 아니하는 임금을 임금총액에서 제외한 뒤 소정근로시간수로 나누어 시간당 임금으로 환산한 후 시간급 최저임금과 비교하도록 규정되어 있는 바,

귀 질의에 첨부된 임금협정서를 살펴보면 제수당별로 산출내역이 기재되어 있기는 하지만 그 산출내역이 「근로기준법」의 규정과는 부합되지 않는 포괄역산적 임금성격을 가지고 있다고 판단됨

따라서 실수령 임금과 근로시간을 기준으로 「근로기준법」의 규정에 따라 제법정수당을 산출해내는 방식에 의하여 시간당 임금을 산출한 뒤(최저임금에 산입되는 수당이 있는 경우에는 그 수당의 시간당 금액을 합산하여) 시간급 최저임금과 비교하여 최저임금 미달여부를 판단하여야 할 것임(임금32240-4454, '90. 3. 28, 同旨 임금32240-8895, '90. 6. 23)

5. 택시근로자의 최저임금 적용관련

Q 질의

○○소재 ○○○택시 사업장은 2010년부터 최저임금을 적용받는 사업장으로 다음과 같이 질의

서울, 부산, 광주, 울산광역시의 2009년 임금협정서를 보면 서울,

부산, 광주는 임금총액이 최저임금(임금총액/209H) 이상으로 최저임금에 부합된다고 사료되나, 울산의 경우처럼 합의 전 근로시간을 대폭 줄여(예, 6:40-> 4H) 합의 전 임금에 고용노동부 고시 시급(4,000원)으로만 조정 합의하는 것도 최저임금법에 부합되는지 여부

서울, 부산, 광주광역시와 같이(임금총액/209H)하여 최저임금(시급: 4,110원-내년도) 이상으로 하여야 하는지 여부

택시운전기사는 일당식 월급제(근로일수에 따른 급여 조건표에 의해 지급)형태를 유지하고 있고 근로계약서에는 월 26일 만근을 전제로 근로를 시키고 있는바, 위와 같이 노·사간 합의를 작성하면 소위 시간급 ‘아르바이트’ 형식의 근로인데 최저임금법 위반인지 여부

근로시간계산에 있어, 현재 (기본급=시급1,455원×6:40H×26일 = 252,200원)을 조정(252,200/26일/4,110원(*10년 시급) = 2.36H)하여 근로시간을 1일 2.36H로 조정해도 주40시간을 초과하지 않으므로 최저임금법에 합당한지

A 회사

최저임금법 제6조 제5항의 규정에 의거 일반택시운송사업에서 운전 업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위를 생산고 임금을 제외하고 시행령(제5조의2)으로 정한 취지는 택시운전 근로자의 고정적 임금 비중을 높여 생활안정에 기여하고 근로환경을 개선하기 위한 것임

따라서 단순히 소정근로시간 단축, 휴게시간 연장 등으로 임금체계를 조정하는 것 보다는 노사가 경영사정, 근로자의 수입구조 등 여러 제반

사정을 고려하여 택시 최저임금제 개편 취지에 맞게 임금체계를 개선하는 것이 바람직하다고 사료됨(근로기준과-3899, 2009.10.1)

6. 부가가치세 경감세액의 최저임금 산입여부

Q | 질의

부가가치세 경감세액 및 최저임금과 관련하여 최근 서울시 운수업체의 경우 최저임금을 산출하는데 있어 “조세특례제한법 제106조의7 규정에 따라 일반택시 운수종사자의 처우개선 및 복지향상에 사용되어야 하는 부가가치세 납부세액 경감액”을 최저임금에 산입하여 지급하려고 하는 움직임이 있으며, 일부 운수종사자들로부터 이에 대한 민원이 제기되고 있는 실정임

이에 부가가치세 감면액을 포함하여 최저임금을 산정할 경우 최저임금법 위반여부 및 동 사항이 부가가치세 경감 법령 및 사용지침의 취지에 위반되는지 여부.

A | 회시

최저임금법 제6조제4항 및 같은 법 시행령 제5조의2의 규정에 의거 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급 조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금을 모두 포함하되, 소정 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금과

근로자의 생활 보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금은 제외하도록 되어 있음

또한, 근로기준법 제2조제1항제5호에서 “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품으로 정의하고 있으며, 같은 법 제17조에서 임금의 구성항목, 계산방법 등에 대해서는 당사자간 서면으로 명시하도록 하고 있음

임금의 항목은 사용자가 취업규칙에 명시하거나, 근로계약, 단체협약 등으로 자유로이 정할 수 있으므로 최저임금 산입범위에 포함되는 임금인지 여부는 근로계약 등에서 정한 임금의 항목이 최저임금 산입 범위에 해당하는지를 기준으로 판단하여야 할 것이지, 사용자가 지급하는 임금의 재원(운송수입금, 사용자의 경영상 이익, 정부지원금 등)을 근거로 판단할 수는 없음 (근로기준과-3398, 2009.9.7)

7. 택시근로자의 최저임금 적용 등 관련

Q | 질의

택시업에 적용되는 최저임금법 시행령 개정등과 관련하여 노·사는 각각 산하업체로부터 교섭 및 체결권을 위임받아 임금체계 개편 및 운송수입금 조정 등을 주요내용으로 하는 임금협정 갱신체결을 위한 노사협의를 지난 3월부터 수 십 차례 자율교섭 하였으나 원만한 합의를 이루지 못한 상태에서 최저임금법 적용 시기가 도래할 경우 사용자는 노사협의를 무관하게 최저임금을 보전하여야 하는지 여부,

아래와 같이 임금협정 내용을 적용하고 있는 경우 승무수당의 시간급 환산 방법

- 월 소정근로시간 : 200시간, 1일 6시간 40분(월 25일 만근)
- 1년 이상 2년 미만자 기준
- 승무수당은 승무한 자에게 지급
- 근속수당은 1년 이상 근속한 자에게 전원, 전액지급
- 상여금은 1년 이상 근속한 자 중 21일 승무한 자에게 지급

A | 회사

일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금 산입 임금에 관한 개정 최저임금법 시행령(제5조의2)은 같은 법 부칙 제1항에 따라 특별시·광역시외의 경우 2009. 7. 1부터 적용되므로 같은 법 시행령 제5조의2에서 정한 최저임금에 산입되는 임금이 고시된 최저임금 이상이 되도록 지급하여야 함

최저임금의 적용을 위한 임금의 환산방법에 대하여 「최저임금법」 제5조의2 및 같은 법 시행령 제5조제1항의 규정에 의하면 기간(일, 주, 월)을 단위로 정하여진 임금에 대하여는 그 기간의 소정근로시간으로 나누어 시간급을 환산하도록 되어 있음

따라서 귀 질의의 승무수당이 일 단위로 정하여져 있고, 승무한 근로자에게 승무한 날수에 따라 지급하기로 한 경우라면 동 수당의 시간급 환산방법은 일 단위로 정한 금액(승무수당)을 1일의 소정근로시간수로 나누는 것이 타당하다고 사료됨(근로기준과-2830, 2009.8.11)

8. 근속수당 등의 최저임금 산입여부 질의

Q | 질의

- 임금협정서상의 지급조건과 지급률이 아래와 같을 때,
 - 승무수당 : 승무한 자에 한하여 지급함
 - 상여금 : 1년 이상 계속근로자에 한하여 지급하며, 월 근로일수 25, 26일 이상 근로자는 기본급의 연 400%, 24일 이상은 연 350%, 23일 이상은 연 300%를 12회 분할하여 지급함.
 - 부가세수당 : 조세특례제한법제106조의7에 의해 택시근로자의 부가세 납부액 중 90%를 경감한 부가세 경감액 중 일부(6만원)를 승무일수 기준 일할 산정하여 별도 지급함. 단, 부가세수당은 부가세 신고 후 가감 정산 할 수도 있음
 - 근속수당 : 입사일로부터 1년 이상 근로자에게 기본시급 8시간분을 지급하고 1년 초과시 마다 4시간 분을 가산 지급함.
- 이와 같은 경우 상여금, 부가세수당, 근속수당 중에서 최저임금에 산입되는 것이 어떤 것인지?
- 상기 급여명세서가 최저임금법에 저촉되는지 여부?
- 위와 같이 부가세경감액 환급금이 부가세수당이라는 명목으로 노동의 대가인 임금에 산입될 수 있는지 여부?

A 회시

최저임금법 제6조제5항 및 같은 법 시행령 제5조의2의 규정에 의거 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금을 모두 포함하되, 소정 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금과 근로자의 생활 보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금은 제외하도록 되어 있음.

그러므로 최저임금의 적용을 위한 임금이 산입되는지 여부는 수당의 명칭과 임금의 재원(운송수입금, 정부지원금 등)으로 판단할 것이 아니라 단체협약 등으로 정하여 매월 1회 이상 임금으로 지급하는지에 따라 판단해야 함.

귀 질의 중 ‘상여금’과 ‘근속수당’에 대하여는, 임금협정서에 지급조건과 지급률을 정하여 매월 지급하고 있으므로 비록 그 조건을 충족하지 못하여 지급 받지 못한 일부 근로자가 있다 하더라도 동 임금은 최저임금 산입범위에 포함된다고 사료됨.

‘부가세수당’의 경우에는 조세특례제한법 제106조의7 제2항에 따라 부가세 경감액을 택시근로자의 처우개선을 위한 임금의 재원으로 사용할 수는 있지만, 임금협정서에 의해 ‘부가세 경감액 중 일부를 승무일수에 따라 지급하면서 부가세 신고 금액에 따라 가감하여 정산’하는 점을 볼 때 이는 임금으로 지급하고 있다고 보기 어려워 최저임금 산입임금에 포함되기 어려울 것으로 사료됨.(근로기준과-4253, 2009.10.26)

9. 택시근로자의 최저임금 미달 지급 관련

Q | 질의

택시최저임금법이 2009.7.1부터 시행됨. 이에 대구지역 사용자대표와 근로자대표는 택시최저임금법을 준수하기 위하여 임금교섭을 진행하였고, 2009.7.20. 노·사가 최저임금을 벗어난 잠정합의안을 마련하였으나 이 잠정합의안이 택시사업자들의 반대로 부결되어 아직까지 임금체결을 하지 못하여 어쩔 수 없이 대구지역 택시근로자들은 2009년 7월분 급여를 최저임금에 미달하여 지급받게 되었음.

(중략...) 6대 광역시에서 근로를 제공하고 있는 택시 근로자들이 2007년 7월 급여를 최저임금에 미달하여 지급받았을 때, 설령 노사가 임금교섭 중에 있다고 하더라도 택시회사가 최저임금법을 위반한 만큼 택시회사는 최저임금법 위반에 해당되어 노동청에서는 택시회사에 대해 최저임금법 위반으로 처벌할 수 있는지 여부

A | 회시

일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금 산입임금에 관한 개정 최저임금법시행령(제5조의2)은 같은 법 부칙 제1항에 따라 특별시·광역시의 경우 2009. 7. 1부터 적용되므로 이 지역에서 근로하고 있는 택시근로자에게는 같은 법 시행령 제5조의2에서 정한 최저임금에 산입되는 임금이 고시된 최저임금 이상이 되도록 지급되어야 함.

따라서 고시된 최저임금에 미달하는 임금을 지급한 경우에는 최저임금법 제28조에 의거 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처할 수 있음(근로기준법-2889, 2009.8.11.)

10. 상여금 등의 최저임금 산입여부

Q | 질의

【질의 1】 임금협약에 상여금은 연 894,000원을 6회 분할하여 지급한다고 되어 있으나, 최저임금법 개정에 따라 최저임금에 포함시키고자 사업주가 일방적으로 12등분하여 지급할 경우 최저임금 산입되는지 여부

【질의 2】 임금협약에 상여금을 근로성과에 대한 보상적 임금이라고 규정하면서도 특정사유에 해당되는 경우 지급을 정지하고, 수시로 지급하지 않는 경우에도 최저임금법 시행령 제5조의2에서 정하고 있는 매월 1회 이상 지급하는 임금이 해당되는지 여부

【질의 3】 노사간의 합의에 의하여 상여금을 근로의 대가인 임금으로 규정하고 매월 1회 이상 지급하기로 하였으나 특정사유에 해당되어 상여금이 지급되지 아니한 경우, 소정 근로시간을 근무하고도 최저임금에 미달하는 금액을 지급받았다면 최저임금법 위반여부

A | 회시

【질의 1】 일반택시 운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금 산입범위는 법 제6조제5항에 따라 생산고에 따른 임금을 제외하고, 같은법 시행령 제5조의2에 의거 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금을 말함. 다만, 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금과

근로자의 생활 보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금은 산입하지 아니함.

귀 질의의 상여금이 최저임금에 산입되려면 단체협약, 취업규칙, 근로계약(이하 단체협약 등이라 함)에 정해진 지급조건과 지급률에 따라 매월1회 이상 지급되는 임금이어야 하는 바, 자세한 내용은 알 수 는 없으나 만약 사업주가 단체협약 등의 유효한 변경 절차를 거치지 아니하고 종전 격월로 지급하던 상여금을 일방적으로 매월 분할 지급하는 경우라면 동 상여금은 최저임금에 산입되지 아니한다고 사료됨.

【질의 2】 위 회시 내용을 참고하시되, 단체협약 등에서 정해진 지급 조건과 지급률에 따라 매월 지급하는 상여금이라면 비로 그 조건을 충족하지 못하거나 또는 지급정지에 해당되어 일부 지급받지 못하는 근로자가 있다 하더라도 동 임금은 최저임금에 산입된다 할 것임.

【질의 3】 최저임금 위반 여부는 사업장 소속 근로자의 평균적인 임금 수준이 아니라 개별근로자에게 지급된 임금을 기준으로 판단하고,

- 최저임금법 제6조제6항제1호에 의하면 근로자의 자기 사정으로 근로제공이 없었던 경우 사용자가 근로하지 아니한 시간 또는 일에 대하여 임금을 지급할 것을 강제하는 것은 아니나,
- 소정근로시간(또는 근로일)에 근로를 하였음에도 그 실적 또는 성과가 부진한 경우 등에 까지 적용되는 것으로 보기는 어려울 것임.
- 따라서 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 근로를 하였음에도 성과급 부지급으로 결과적으로 최저임금에 미달하게 되었을 경우, 최저임금법상 사용자가 최저임금 지급의무를 면하였다고 할 수 없을 것임(임금복지과-1457, 2010.10.22.)

11. 택시 근로자의 최저임금산입 범위 등에 대한 질의

Q | 질의

○○○은 택시회사 운전기사로 일을 하고 있음

【질의 1】 최저임금법 제6조제5항과 동법 시행령 제5조의2에 해당하는 항목은 어떤 것인지?

【질의 2】 시행령 제5조의2, 1과 2에 해당하는 항목은 어떤 것인지?

【질의 3】 급여명세서사의 부가세수당은 조세감면 제한법에 의거 지급하는 부가세 환급금을 말하는 바, 국가에서 생계비지원 차원에서 지원하는 것을 임금에 포함시킬 수 있는 것인지?

A | 회시

【질의 1, 질의 2】

가. 최저임금법 제6조제5항 및 같은 법 시행령 제5조의 규정에 의거 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금은 제외하되 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금을 말하며,

다만, 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금(예: 연·월차휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당, 연장·휴일근로에 대한 임금·가산임금, 야간근로에 대한 가산임금 등)과 근로자의 생활보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금(예: 가족

수당, 급식수당, 주택수당, 통근수당 등)은 산입하지 않음.

- 나. 귀 질의의 내용만으로는 구체적인 사실관계가 불분명하여 명확한 회신은 드리기 어려우나, 귀하의 급여명세서 상 ‘기본급, 근속수당, 승무수당, 상여금’이 단체협약 등에 그 지급조건과 지급률을 정하여 매월 1회 이상 지급되고 있는 경우라면 최저임금 산입범위에 포함 된다고 사료됨.

【질의 3】

- 가. 근로기준법 제2조제1항 제5호의 규정에 의거 ‘임금’이라 함은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말하는 것으로

사용자가 근로자에게 지급하는 금품이 임금에 해당하려면 먼저 그 금품이 근로의 대상으로 지급되는 것이어야 할 것인 바, 어떤 금품이 근로의 대상으로 지급된 것인지를 판단함에 있어서는 그 금품지급 의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그 것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 할 것이며 그 명칭만으로 판단하여서는 아니 되며 단체협약·취업규칙 등의 내용, 근무형태, 지급관행 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.

- 나. 귀 질의 상 ‘부가세수당’의 성격이 명확하지 않아 정확한 회신을 드리기는 어려우나, ‘부가세수당’이 조세특례제한법 및 국토해양부의 “택시부가세 경감세액 사용지침”에 의거 부가세 경감세액을 단순히 근로자 개개인에게 환급해 주는 경우라면 이는 근로자의 복지 후생을 도모하기 위하여 지급되는 금품으로 보아 근로의 대가성을 갖는 임금으로 볼 수는 없을 것이나, (근로기준과-3254, '05.6.18 참조)

‘부가세 수당’이 부가세 경감세액을 재원으로 하였다 하더라도 단체협약 등에 근거하여 소정의 근로에 대한 대가로서 사용자에게 지급의무가 지워져 있고, 정기적으로 매월 1회 이상 지급되는 금품이라면 최저임금 산입범위에 포함되는 임금으로 볼 수도 있을 것임.(근로개선정책과-1526, 2011.6.2.)

12. 택시 근로자 최저임금 특례제도 적용 관련

Q | 질의

- 【질의 1】 최저임금법에 위배되는 임금협정서의 효력이 무효인지, 또한 임금협정의 기초가 된 단체협약의 소정근로시간과 임금에 관한 부분이 당연 무효인지 여부
- 【질의 2】 단체협약의 소정근로시간이 무효일 때 최저임금법을 적용하기 위하여 다수의 근로자의 동의를 받아 변경한 취업규칙을 적용하는 것이 적법한 것인지
- 【질의 3】 노사간 임금협약 또는 근로계약이 새로이 체결되지 아니할 경우 사용자의 노무수령거부권 행사가 불법인지 여부
- 【질의 4】 최저임금법(택시근로자 최저임금 산입범위 개정 특례제도 관련)이 시행된 후에도 새로운 임금협정이 체결될 때까지 종전의 임금을 지급받더라도 이의를 제기하지 않기로 약속받고 노무를 수령하였을 경우 최저임금법 위반 여부

A 회사

【질의 1】 최저임금법 제6조제1항에 의거 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 하고, 같은 조 제3항에 의거 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 고 정하고 있음.

귀 질의만으로는 자세한 사항을 알 수 없으나 단체협약이 유효기간의 만료, 해지·해제, 당사자의 변동, 목적의 달성, 반대협약의 성립 등으로 그 효력을 상실하여 실효된 경우가 아니라면, 단체협약에서 정한 근로조건(소정근로시간 등) 전체를 최저임금법 위반을 이유로 무효를 주장할 수는 없을 것이며,

다만, 최저임금법 제6조제3항에 따라 단체협약(부속 임금협정서 포함)의 내용 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효가 되고, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 보아야 할 것으로 사료됨

【질의 2】 위 질의1에 대한 회신과 같이 유효한 단체협약의 경우 최저임금 미달을 사유로 소정근로시간에 대한 부분이 당연 무효가 되는 것은 아니며,

단체협약과 취업규칙, 근로계약의 기준이 서로 다른 경우에는 단체협약의 적용을 받는 근로자(조합원)에게는 단체협약이 우선 규범적 효력)된다 할 것이므로, 유효한 변경절차를 거쳐 취업규칙을 변경

하였다 하더라도 이는 단체협약의 적용을 받는 근로자에게는 적용되지 않는다고 사료됨.

【질의 3】 귀 질의의 “노무수령거부권”이 폐업, 휴업, 인사관리상 대기 명령, 근무정지 또는 징계처분에 따른 배차(출근)정지 등 그 의미가 불분명하여 정확한 답변이 곤란하나

근로자의 노동조합 조직·가입이나 그 밖의 정당한 조합활동을 이유로 한 불이익취급의 방법으로서 노무수령이 거부되는 경우라면 이는 부당노동행위로 간주될 우려가 있고,

그 외 사용자가 근로자 측의 쟁의행위에 대항하여 근로자에 대하여 노무의 수령을 거부하는 행위인 직장폐쇄의 의미라면 근로자의 쟁의행위에 대하여 대항성과 방어성을 가져야 하고, 선제적·공격적으로 해서는 아니되는 정당성의 한계에 유의하여야 할 것임

【질의 4】 최저임금법은 강행 법규이므로 당사자 간 합의를 이유로 법 적용을 제외할 수는 없다고 사료되며,

특히 2010년 7월 1일부터 시 지역에 『택시 운전근로자 최저임금 산입범위 관련 특례제도』가 시행됨에 따라 노·사가 임금 교섭을 진행하였으나, 교섭 부진으로 새로운 임금협정이 체결되지 아니한 채 그 시행 시기를 넘긴 경우에도 기왕에 법 위반은 발생하였다 할 수 있으므로 노·사 교섭 지연이나 당사자 간 합의에 따른 소급적용 등이 정당한 면책 사유는 될 수 없다고 사료됨.(임금복지과-1978. 2010.11.30.)

13. 최저임금 산입범위 관련

Q | 질의

노·사가 임금협정 등에 의거 기존 상여금 및 수당 등을 삭감하고 “부가세환급금”을 “급여”에 포함 후 매월 정기적으로 지급한 “부가세 환급(월 55,000원)이 최저임금 산입범위에 포함되는지?

A | 회시

“임금”이라 함은 근로기준법 제2조제1항제5호에 따라 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말하는 것으로, 임금의 구성항목 등은 사용자와 근로자간 자유로이 정하여 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 그 내용을 명시할 수 있을 것입니다.

사업주가 근로자에게 지급하는 금품이 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입되는지는 그 금품의 재원 또는 명칭만을 이유로 판단하여서는 아니되고, 근로계약·취업규칙·단체협약의 내용 및 근무형태, 지급관행 등을 살펴 그 금품지급 의무 발생이 근로제공과 직접 또는 밀접히 관련되었는지, 은혜적·호의적 금품인지, 실비 변상적 또는 복리후생적 금품인지 등 임금인지를 우선 판단하고, 해당 임금항목이 최저임금의 적용요건을 충족하는지를 추가적으로 판단하여야 할 것입니다.

귀 질의의 ‘부가세환급금’은 비록 그 재원이나 명치에도 불구하고 단체협약에 근거를 두고 매월 정기적·일률적으로 지급한 수당으로서 평균임금에 산입하였을 뿐 아니라 경감세액 환급 규모에 따라 감안하여

정산하지 않고 고정적으로 지급한 점 등 제반 사정을 종합 고려할 때, 사용자에게 지급의무가 부여된 임금으로서 최저임금의 적용을 위한 임금이 산입된다고 사료됨(임금복지과-1766, 2010.11.16.)

14. 택시 운전근로자 최저임금 산입범위 관련

Q | 질의

임금명세서 항목에 기본급, 승무수당, 야간수당, 휴일수당, 근속수당, 부가수당, 성과급, 상여금이 있는 바, 어느 것이 최저임금에 산입되는 임금인지 여부

A | 회시

최저임금법 제6조제5항에서 택시 운전근로자의 최저임금에 산입하는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다고 되어있고,

같은 법 시행령 제5조의2에는 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급 조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급되는 임금으로서 아래 각호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니하고 있음.

- ① 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금
- ② 근로자의 생활 보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금

어떤 임금 항목이 최저임금 산입범위에 포함되는지 여부는 위 조건을

충족하는지에 따라 판단하여야 할 것임.

따라서 귀 질의의 임금 항목이 최저임금 산입범위에 포함되는지에 대하여는 그 명칭만으로는 구체적 내용을 알 수 없어 판단이 불가함 (임금복지과-1618. 2010.7.1.)

15. 택시 운전근로자 최저임금 특례제도 시행시점 및 법 위반 해당 여부

Q | 질의

2010년 7월 1일부터 시 지역에 택시 운전근로자 최저임금 산입 범위 관한 특례제도가 시행됨에 따라 노·사가 성실히 교섭을 하였으나 상호 합의하지 못하고 그 시기를 넘기는 경우, 추후 임금협정이 타결되어 소급하여 최저임금이 충족될 수 있는 임금을 지급하는 경우 최저임금법 위반인지

A | 회시

최저임금법 제6조제5항 및 같은 법 시행령 제5조의2에 따라 생산고 임금, 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금, 근로자의 생활보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금을 제외하고 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급 조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금만으로 최저임금에 미달하지 않아야 할 것임.

따라서 법 시행 시기(2010년 7월 1일)가 경과하였음에도 불구하고

최저임금에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우, 노·사가 임금협정 등과 관련하여 성실히 교섭을 진행하고 추후 임금협정을 타결하여 최저임금액 이상으로 소급 지급한다 하더라도 법 위반 사실은 기왕에 발생하였다고 할 것이므로, 노·사 교섭 지연 등이 정당한 면책 사유는 될 수 없을 것임(임금복지과-65.2010.7.8.)

16. 택시회사 임금 조건표에 대한 질의

Q | 질의

택시 회사의 임금조건표 중 연장근로수당 지급에 있어 법 위반 여부 질의

〈 임금조건표 〉

- 기본급 : $2,117,3656\text{원} \times 8\text{시간} \times 13\text{일} = 220,206\text{원}$
 - 임금조건표상 통상임금 시급은 기본급만으로 정하고 있음
- 연장근로수당 지급 : $2,117.3656(\text{통상임금 시급}) \times 2\text{시간} \times 1.5 \times 13\text{일} = 82,577\text{원}$
- 최저임금 산출 : 기본급+근속수당+상여금+생산수당

(갑 설)

연장근로수당, 주휴수당, 유급휴일수당 등은 모두 기본급에 의거 연동되므로 기본급을 최저임금 시급으로 지급하여야 한다.

(을 설)

임금조건표상 수당 중 연장근로수당을 제외한 수당은 통상임금으로 지급이 가능하나 연장근로수당은 실제 근로의 대가이므로 시급이

2,117.3656원이라 할지라도 최저임금 수준을 보장한 최저임금(기본급+근속수당+상여금+생산수당)+통상임금 50%로 지급하여야 한다.

(병 설)

임금이 총 합계 766,378 > 4,110원×185.25시간(가산시간 포함 월 총 근로시간)이므로 현재의 임금조건표가 정당하다.

A | 회사

최저임금법 제5조의2 및 같은 법 시행령 제5조에 따라 월 단위로 정해진 임금의 경우, 최저임금에 산입되는 임금의 월 합산액을 1개월의 소정근로시간 수로 나누어 시간당 임금을 구하고, 이를 시간급 최저임금과 비교하여 미달 여부를 판단하여야 할 것이며,

또한, 최저임금법에서 시간급 최저임금을 정하고, 근로자의 임금을 정하는 단위 기간이 최저임금 단위기간과 다른 경우 해당 근로자의 임금을 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산·비교하도록 한 취지는 근로자가 근로를 제공한 시간에 대하여는 최소한 시간급 최저임금액 이상을 지급받아야 하므로 이를 정확히 산정·비교하기 위한 것인 바, 이는 연장·휴일근로의 경우에도 마찬가지라 할 것임

질의의 임금조건표만으로는 구체적 사실관계가 불분명하여 명확한 답변이 곤란하나, 연장·야간 및 휴일근로의 경우에도 실제 근로한 시간에 대한 임금은 최저임금액 이상을 지급하여야 하고, 가산임금은 근로기준법 제56조에 따라 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급하여야 할 것임.

다만, 동 사업장이 택시업계의 특성 및 오랜 관행에 따라 노사합의에

의하여 포괄역산방식으로 임금총액을 미리 정하고, 「근로기준법」의 규정에 따른 제법정 수당을 감안하여 최저임금에 미달하지 않도록 기본급과 제법정 수당 등 세부 산출내역을 작성하고자 한 것이라면,

임금조건표상 명시된 임금산출 기초로서의 시급이 시간당 임금을 정확히 반영하지 못하게 되어 있어 특정 제법정 수당(연장근로수당 등)이 최저임금에 미치지 못함으로써 법 위반의 소지가 있는 것으로 보여지는 바, 연장·야간 및 휴일근로의 경우에도 근로자가 근로를 제공한 시간에 대하여는 적어도 시간급 최저임금액 이상이 지급되는지를 정확히 산정·비교할 수 있도록 임금조건표상 근로기준법에 따른 제법정 수당 산출내역을 조정하도록 지도함이 바람직할 것으로 사료됨. (임금복지과-399. 2010.7.29.)

17. 택시 최저임금 특례제도 소급적용 관련

Q | 질의

2010년 7월 1일부터 시 지역에 택시 운전근로자 최저임금 산입범위 관한 특례제도가 시행됨에 따라 노·사가 임금교섭을 하여 7.31 교섭을 타결하면서 그 적용 일자를 8.5부터로 정한 경우, 법 적용 시점인 7.1부터 새로운 임금협정의 적용 직전일인 8.4까지의 기간동안에 대한 최저임금 적용은 어떻게 산정하여야 하는지

A 회사

택시업종에서 지배적인 사납금제 형태의 임금체계 하에서는 고정 임금이 낮아 임금수입이 불안정함에 따라, 택시근로자의 생활안정을 도모하고 임금체계를 합리적으로 개선하기 위하여 **생산고 임금을 제외**하고, 단체협약·취업규칙·근로계약에 정해진 지급 조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금으로 최저임금에 산입되는 임금의 범위를 정하게 되었음.

※ 단, 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금, 근로자의 생활보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금은 산입하지 아니함

법 시행 시기(2010년 7월 1일) 이후부터는 개정법에 따라 시행령에서 정한 최저임금 산입범위에 포함되는 임금만으로 최저임금이 충족되어야 할 것이므로, 7.1.부터 8.4.까지의 기간에 대하여 종전(새로운 단체협약 시행 전)에 지급되던 임금(6월 임금 수준)이 지급되는 경우 최저임금에 미달될 가능성도 있다고 사료되나, 귀 질의만으로는 자세한 내용을 알 수 없어 답변에 한계가 있으므로 이러한 점을 종합적으로 고려하여 법 위반 여부 등을 판단하시기 바람.

참고로, 노·사가 단체협약의 유효기간을 별도로 정할 수 있음에 따라 소급 적용하는 것도 가능하다 할 것이나, 법 시행 시기가 경과 하였음에도 최저임금에 미치지 못하는 임금이 지급 되었다면 기왕에 법 위반은 발생하였다 할 수 있을 것임.(임금복지과-722. 2010.8.23.)

18. 택시 부가가치세 경감세액의 최저임금 산입 여부

Q | 질의

최저임금법 개정 법률안이 공포되어 택시의 경우 “최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다”라고 개정된 사항이 2009년 7월 1일부터 7대 광역시부터 시행되어 현재 전국적으로 시행되고 있음

위와 관련하여 현재 대구지역에서는 택시근로자 임금항목에 조세특례제한법의 규정에 의거 택시사업자에게 환급되어 택시근로자에게 지급토록 되어있는 택시 부가세경감세액 100,000원을 지난 2009년 9월 3일 노사간 합의로 임금에 포함시켜 오고 있으며, 또한 위 부가세 경감세액을 최저임금 산입범위에 포함시켜 최저임금법 위반여부를 판정하고 있는 상황임

그러나, 부가세 경감세액을 정부에서 열악한 택시근로자들의 처우 개선을 목적으로 택시요금에서 발생한 부가세액중 90%를 택시사업주에게 환급한 후 택시근로자에게 지원하는 금품으로, 이는 근로자의 생활보조 및 복리후생을 목적으로 지급되는 정부의 지원금의 성격으로 보아야 할 것이므로 최저임금 산입범위에 포함시키는 것이 현행 최저임금의 취지 및 규정에 맞는지 여부

A | 회시

일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에

산입되는 임금인지 여부는 「최저임금법」 제6조제5항 및 같은 법 시행령 제5조2의 규정에서 정한 기준에 판단하여야 하며,

부가가치세 경감세액 자체 또는 사용자가 지급하는 임금의 재원(운송 수입금, 사용자의 경영상 이익, 정부지원금 등)에 따라 판단할 수는 없음 것임.(근로개선정책과-4358. 2012.8.29.)

II. 감시·단속적 근로자 최저임금적용

19. 감시·단속적 근로자 최저임금 산정 방법 및 법 위반 여부

Q | 질의

감시·단속적 근로자를 위탁관리하고 있는 아파트관리사무소로 격일 근무 시 점심, 저녁휴게시간 각 1시간과 야간휴게시간 4시간을 주고 있는데 1명당 월 1,000,000원의 용역금액을 주고 있음. 이 경우 야간 근무 시 야간근무수당을 반드시 주어야 하는지 여부와 이 금액으로 계약을 계속 유지할 시 최저임금에 위배되는지 여부, 그리고 최저임금에 위배된다면 용역을 준 입주자대표회의에도 책임이 있는지 여부

A | 회시

질의 내용이 명확하지 않아 정확한 답변은 곤란하나 먼저 야간(오후 10:00 ~ 익일 오전 6:00)근로는 시간의 길이에 관한 규제가 아니라 시간의 위치에 따른 규제로 보아 동 시간대의 근무 시 야간근로가산수당을 지급하여야 함

한편, 위 근로조건의 근로자에게 지급하여야 할 월 평균 최저임금액은 917,367원(일 임금지급기준시간 20시간×3,016원(20% 감액적용)×365일×0.5(격일분)/12개월, 참고로 일 임금기준시간(20시간)은 하루 24시간 중 휴게시간 6시간을 공제하고 야간근로가산시간 2시간을 합한 것임)이므로 근로자에게 실제 지급되는 금액이 이를 상회한다면 「최저임금법」에 위반되지 아니함

또한, 도급인의 연대책임에 대해서는 「최저임금법」 제6조제6항(현동조 제7항)을 참고하시기 바람(임금근로시간정책팀-300, '08.1.31)

20. 감시·단속적 근로자의 「최저임금법」 적용시행에 따른 질의

Q | 질의

우리아파트는 1일 24시간동안 경비실을 잠시도 비울 수 없어 경비실에 근무하는 경비원들에게 야간에 휴게시간을 4시간 정도 주어 수면을 취하도록 조치하더라도 경비실 안 의자에 앉아서 가수면을 잘 수밖에 없고 점심이나 저녁식사시간에도 경비실 안에서 식사를 할 수밖에 없는 상황에서 경비원과 사용자 사이에 점심식사시간 1시간 저녁식사시간 1시간 그리고 야간에 4시간의 수면시간 합계 6시간의 휴게시간을 갖되 경비실을 절대로 떠나지 않도록 서면으로 근로계약을 체결하고 6시간에 대하여 임금을 지급하지 않을 경우 「근로기준법」과 「최저임금법」에 위반되는지 여부

기본급(야간수당포함)으로 월679,400원 2개월에 1번씩 상여금으로 기본급의 50%인 339,700원, 급식비로 월70,000원 합계 월평균 919,250원을 지급하고 있음. 그런데 현재 2개월에 1번씩 기본급의 50%씩 지급하는 상여금 지급제도와 급식비 월70,000원 지급제도를 그대로 존치시켜 놓고 경비원들에게 휴게시간을 주지 않는 방법으로 24시간 맞교대 근무형태로 근무시킨다면 '07.1.1일부터 기본급 월889,140원, 야간수당 월148,590원 합계 1,037,730원으로 12.9%임금인상이 발생되고, 만약 상여금을 2개월에 50%씩 그대로 주고 급식비 70,000원까지 지급하면 월 급여액이 410,765원이 올라 44.7%의 임금인상이 발생하는데 급격한 임금인상을 막기 위해 2개월에 50%씩 지급하던 상여금과 급식비 월 70,000원을 「최저임금법」의 최저임금에 산입하여 상여금과 급식비 지급을 중단 할 수 있는지 여부

그리고 경비원들이 기존에 2개월에 50%씩 지급받던 상여금과 급식비 지급을 계속 요구 할 경우 사용자가 경비원과 합의 없이 일방적으로 기존 상여금과 급식비 지급을 중단하면 법에 저촉되는지 여부

A 회시

「최저임금법」의 개정(법률 제7536호, 2005.5.31)으로 그간 최저임금의 적용이 제외 되던 「근로기준법」 제61조제3호(현 제63조 3항)의 규정에 의한 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 얻은 자'에 대하여도 2007.1.1부터 최저임금을 적용(감액)하도록 하였음

한편, 「근로기준법」 제61조제3호(현 제63조 3항)의 규정에 의거 감시·단속근로자로서 사용자가 고용노동부 장관의 승인을 받은 경우에는 근로시간·휴일·휴게에 관한 규정을 적용받지 아니하나, 노사 당사자간 근무시간 도중에 휴게시간을 두기로 정한 경우에는 이를 부여할 수 있음

다만, 휴게시간은 근로자가 사용자의 지휘 감독을 벗어나 자유로이 이용할 수 있도록 보장되어야 하는 바, 실제 휴게(휴식)시간이 부여된 것으로 볼 수 있는지 여부에 대해서는 구체적인 사실관계에 따라 판단하여야 할 것임

따라서 아파트 경비원으로 근무하는 근로자에 대하여 근로계약 등으로 일정 휴게(휴식)시간을 부여하면서 동 휴게(휴식)시간에 대하여는 근무 장소(경비실)를 벗어나지 않는 것을 전제로 하는 경우, 노사 당사자간에 근로계약으로 휴게(휴식)시간을 설정하였지만 휴게(휴식)

시간 중에 근무 장소(경비실)를 벗어나지 않도록 강제하는 방법을 취하고 있어 실질적으로는 근로시간 및 휴게(휴식)시간의 구분이 명확히 이루어지지 않은 채 사용자의 지휘·감독하에 놓여 있는 형태가 될 것이므로 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 휴게(휴식)시간으로 보기는 어려울 것으로 판단됨

다만, 사용자의 지휘·감독으로부터 완전히 벗어나 근로자의 자유로운 이용이 보장되어 있는 상태라면 근로자가 임의로 자신의 근무 장소(경비실)를 휴게(휴식)장소로 선택할 수 있을 것이며, 이때는 근로자 스스로 휴게(휴식)시간 도중에 근로에 상응하는 특정 업무를 수행하였더라도 이를 근로시간으로 인정받기는 어려울 것으로 사료됨

또한, 사용자는 근로자로 하여금 휴게(휴식)시간에 대하여는 사용자의 지휘·감독으로부터 완전히 벗어나 자유로이 이용할 수 있도록 보장하면서 감시·단속업무의 특성상 긴급 상황 발생시 연락체계 유지가 가능한 범위에서만 사업장 밖으로 나갈 수 있도록 제한하는 것도 가능하다 할 것임

한편, 「최저임금법」 제6조제2항의 규정에 의거 사용자는 「최저임금법」에 의한 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 저하시켜서는 아니되도록 정하고 있고, 여기서 “종전의 임금수준이 저하되지 않도록 한다”는 것은 기본급, 각종수당, 상여금 등을 포함한 종전에 지급 받아 왔던 임금의 수준이 저하되지 않도록 해야 한다는 의미로 보아야 함

따라서, 감시·단속 근로자에 대한 최저임금 적용을 앞두고 종전의 임금총액은 그대로 유지한 채 임금체계 및 구성항목을 조정하여

최저임금 산입범위에 포함되지 않은 임금(예컨대, 상여금, 급식비 등)을 최저임금 산입범위에 포함되는 임금(예컨대, 기본급 등)으로 변경하더라도 이는 종전이 임금수준을 저하시킨 것으로 볼 수 없을 것임

이러한 임금체계 및 구성항목의 조정이 근로자에게 불이익한 것으로 볼 수 있는지 여부에 대하여는 야간근로가산수당 또는 연·월차유급 휴가미사용수당의 산정기초가 되는 통상임금이 종전보다도 올라가게 되어 근로자에게 유리하게 적용한다고 할 것이므로 이를 불이익한 변경이라고 볼 수 없을 것임

다만, 감시·단속적 근로자에게 적용되는 단체협약·취업규칙·근로계약 등에 상여금이나 급식비에 대한 지급근거가 모두 규정되어 있는 경우라면, 일부 규정(예컨대, 근로계약)의 임금체계 및 구성항목을 변경하는 것으로 그칠 것이 아니라 관련 규정 모두를 변경하는 것이 향후 당사자간의 논란을 해소할 수 있을 것임(임금근로시간정책팀-3208, '07.10.24, 同旨 임금근로시간정책팀-3700, '06.12.7, 同旨 임금근로시간정책팀-3921, '06.12.26.)



관련 판례

근로자가 작업시간의 도중에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기 시간이나 휴식·수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 하에 놓여 있는 시간이라면 이는 근로시간에 포함됨 (대법 92다24509, 1993.5.27)

1일 실제근로시간을 산정함에 있어, ‘휴식시간은 점심시간 1시간과

저녁시간 1시간이며, 야간에는 3~4간 정도 수면을 치하고 있는 실정'이라는 일부 경비원들이 작성한 확인서를 근거로 하였으나 원고들이 이러한 사실을 부인하고 있고, 관리사무소가 작성한 관리원근무수칙에는 '야간근무 중 계속 수면을 취하다 동 대표, 관리소장, 관리반장에게 적발 시는 책임자 조치에 따른다.'라고 규정하고 관리반장이 주간에는 수시로, 야간에는 23시부터 다음날 05시까지 관리원들의 근무초소를 순찰하면서 감시·감독을 실행한 사실이 있다면, 이는 사용자의 지휘 명령으로부터 완전히 해방되어 근로자들의 자유로운 이용이 보장된 것이 아님(대법 2006다41990, 2006.11.23)

21. 감시·단속적 근로자에게 상여금 지급에 관하여 차등을 둘 수 있는지 여부

Q | 질의

2007년도 실시되는 감시·단속적 근로자 최저임금 적용에 있어서 단일 사업장에서 상여금 지급에 관하여 차등을 줄 수 있는지 여부

A | 회시

「근로기준법」 제97조 소정의 취업규칙이란 사업장의 복무규율과 임금 등 근로조건에 관한 통일적인 준칙을 말하는 것으로 하나의 사업장에 반드시 하나의 취업규칙만을 작성하여야 하는 것은 아니고, 근로자의 근로조건, 근로형태, 직종 등의 특수성에 따라 근로자 일부에 적용되는 별도의 취업규칙을 작성할 수 있는 것임

따라서, 아파트 등 공동주택에서 사용자가 취업규칙을 근로자의 근로 형태나 직종을 구분하여 복수의 취업규칙을 작성하면서 법정근로조건으로 볼 수 없는 상여금의 지급에 차등을 두었더라도 이를 「근로기준법」 또는 「최저임금법」 위반으로 보기 어려울 것으로 사료됨(임금근로시간정책팀 사이버민원, '06.12.8)

22. 경비원의 최저임금 계산방식 관련

Q | 질의

1일 4시간의 휴게시간을 부여, 24시간 격일제 근무형태의 아파트 관리사무소인 바, 경비미화업체를 선정함에 있어 경비원의 최저임금(기본급) 계산방식에 대해 응찰업체간 다른 계산방식을 제시함에 따라 계산방식의 옳고 그름에 대한 질의

A업체	월소정근로시간($20 \times 365 / 2 / 12 = 304.166 \dots$)을 산출한 후 소수점 절사 후 감단 근로자의 시간급 최저임금액을 곱한 값($995,552 \text{원} = 304 \text{시간} \times 3,288 \text{원}$)을 기본급으로 제시
B업체	월소정근로시간을 별도 계산하지 않고 $20 \times 365 / 2 / 12 \times 3,288 \text{원} = 1,000,100 \text{원}$ 을 제시

A | 회시

감시·단속적 근로자로서 근로기준법 제63조제3호의 규정에 의하여

노동부장관으로부터 근로시간 등의 적용제외 승인을 받은 경우에는 근로기준법상의 근로시간, 휴일, 휴게 관련 규정이 적용되지 않아

※ 단, 근로자수가 5인 이상인 때에는 야간근로가산수당은 지급하여야 하는 바, 야간근로는 시간의 길이에 관한 규제가 아니라 시간의 위치에 따른 규제로 보기 때문임

감시·단속적 근로자의 일급·주급·월급 임금을 시간급 임금으로 환산하는 경우에는 근로기준법상의 소정근로시간을 적용할 수 없으며

최저임금 미달여부 판단을 위하여 시간급 임금으로 환산할 때는 지급하기로 정하여진 임금총액(일급·주급·월급 등)을 그 기간의 총근로 시간수로 나누어야 할 것임

※ 1임금 산정기간의 임금총액에 최저임금 범위에서 제외되는 야간근로에 대한 가산수당이 별도 책정되어 있는 경우에는 이를 제외하고, 반대로 야간근로 가산수당이 임금총액에 포함되어 있는 경우에는 야간근로가산수당분을 시간으로 환산하여 총 근로시간에 합산

이때 총근로시간수를 산출함에 있어 소수점 이하 자리 수 및 처리법(반올림 등)에 대하여는 별도 규정된 바 없으므로 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 총액을 고시된 최저임금액과 같은 기준(시간급)으로 환산·비교하여 귀 질의의 A, B업체가 산출하여 실제 지급되는 임금이 이를 상회한다면 최저임금법에 위반되지 아니한다고 사료됨.(임금복지과-183. 2010.3.15.)

23. 경비원의 종전의 임금수준 저하 관련

Q | 질의

감시·단속적 사업장으로 승인 받아 24시간 격일 근무로 2011년도 최저임금을 적용하여 임금을 지급하였으나 2012년도에는 최저임금을 적용하되 24시간 중 4시간을 휴게시간으로 적용(24시간→20시간근무)하여 근로자의 동의 없이 전년대비 월임금을 감액하여 지급할 경우, 최저임금법제6조2항의 종전의 임금수준 저하금지 규정 위반인지 여부에 대해 질의

A | 회시

최저임금법 제6조제2항의 규정에 따라 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 안되며, 근로기준법 제63조의 규정에 따라 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 고용노동부장관의 승인을 받은 자에게는 같은 법 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정을 적용하지 않음

휴게시간을 부여하지 않아도 되는 감시적 근로자에게 최저임금을 이유로 근로자의 동의 없이 일방적으로 휴게시간을 부여하여 월 임금을 감액하는 경우에는 최저임금법 제6조제2항에 위반됨(근로개선정책과 -1511, 2012.2.28)

Ⅲ. 도급인의 연대책임 관련

24. 도급계약기간 중 최저임금 적용 시 연대책임 여부

Q | 질의

아파트 경비용역도급계약을 다년(3년)간의 기간으로 체결하고 계약 체결당시에는 최저임금제가 시행되지 않고 있다가 계약기간 중에 최저임금제가 시행되었음. 이에 경비원에게 최저임금을 지급할 경우 기업 경영상 적자가 발생한다는 이유로 용역비의 인상이 없으면 경비원 임금인상이 불가하다며 수급인이 최저임금제를 위반할 경우 도급인에게 연대책임이 있는지 여부

A | 회시

도급으로 사업을 행하는 경우 도급인의 책임 있는 사유를 「최저임금법」 제6조 제7항에 ①도급인이 도급계약의 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위와 ②도급인이 도급 계약기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 인정한 행위로 규정하고 있어, 귀 질의와 같이 최초 도급계약 체결 당시에는 최저임금제가 적용되지 않다가 도급계약 기간 중 최저임금이 적용됨으로서 인건비 단가를 최저임금액 이상으로 맞추지 못하게 된 경우에도 도급인의 책임 있는 사유에 해당되지 않아 동 법상 연대책임을 묻기는 어렵다고 사료됨

그러나, 최저임금제의 의의 및 도급인의 연대책임을 규정한 취지 등을 고려하여 계약체결 시 계약서상에 인건비 단가를 고시된 최저임금액에 맞추어 조성토록 하는 단서규정을 두거나 계약기간을 최저임금 적용기간(매년 1월 1일에서 12월 31일까지)과 동일하게 하여 고시된 최저임금을 적용하는 것이 바람직할 것임

한편, 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행규칙」 제74조 제8항의 규정에는 다년간 용역계약에 있어 최저임금 인상분이 반영되지 못한 경우 “물가변동으로 인한 계약금액 조정”에 있어 특례로 최저임금 인상분을 반영하도록 규정(2006.12.29 신설)하고 있으니 참고하시기 바람(임금근로시간정책팀-301, 2008.1.31.)

25. 도급인의 최저임금 연대책임 여부

Q | 질의

1. 용역계약시 도급자가 수급자에게 지급해야할 최저임금이상의 금액이 직접 노무비인지, 고용주가 부담하는 4대 보험 등 간접노무비까지 포함한 금액인지 여부
2. 최초 용역계약시 최저임금이상으로 계약하였으나 매년 최저임금이 인상될 경우 용역비 인상에 따른 추가적인 비용을 도급인이 지급해야 하는지 여부
3. 도급인이 용역비를 추가지급 할 경우, 최저임금인상에 따른 직접

노무비 차액만 지급하는지 총노무비(직접노무비+간접노무비)와의 차액을 지급해야하는지 여부

- 4. 수급인(용역업체)의 용역비 인상요구를 거절할 경우 양벌규정에 의거 도급자가 처벌대상이 되는지 여부

A 회시

최저임금법 제6조제7항의 규정에 따라 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대하여 책임을 지며, 여기서 도급인의 책임 있는 사유는 같은 법 제6조제8항의 규정에 따라 도급인이 도급계약 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하거나, 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 낮춘 행위를 말함

근로기준법 상 임금은 사회보험료 및 각종 세금을 공제하기 전 금액을 의미하므로 도급계약 체결 시 인건비 단가에 간접노무비를 포함하여야 할 것임

한편, 최초 도급계약 체결 당시 인건비 단가가 최저임금 이상으로 체결된 경우라면 도급인에게 연대책임을 묻기는 어려울 것으로 보이나, 최저임금제의 의의 및 도급인의 연대책임을 규정한 취지 등을 고려하여 계약 당사자간에 인건비 단가를 새로이 조정하는 등 합리적인 방법으로 해결방안을 모색하는 것이 바람직할 것임(근로개선정책과 -1676, 2012.3.9)

26. 「최저임금법」상 최저임금 미달 시 도급인과 수급인의 책임 있는 사유에 관한 질의

Q | 질의

「최저임금법」 제6조제6항 내지 제7항(현 제7항 내지 제8항)에 따르면 도급사업의 최저임금보호를 위해 수급인이 도급인의 책임 있는 사유로 근로자에게 최저임금에 미달하는 임금을 지급하는 경우 도급인과 해당 수급인이 연대책임을 져야하고, 그 도급인의 책임 있는 사유를 명시하고 있는 바, 우리 회의소의 회원관리 도급업체 선정방식은 공개경쟁 입찰을 통한 최저낙찰방식입니다. 이 경우 설계액과 예정가격은 최저임금을 상회하나 입찰과정에서 상호경쟁으로 인하여 최저임금 이하로 낙찰 될 수 있음. 따라서, 입찰공고 내용에는 최저임금을 보장 하여야 한다고 공고하였기에 부족분에 대해서는 낙찰회사가 부담한다고 입찰할 경우 동법에 규정한 연대책임의 면책사유가 될 수 있는 여부

A | 회시

「최저임금법」 제6조제7항 제1호(현 제6조 8항의 제 1호)의 “도급인인 도급계약의 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위”에는 도급인이 입찰공고 내용에는 “최저임금을 보장하여야 한다”고 공고하였으나 낙찰 결과 인건비 단가가 최저임금액에 미달할 경우도 동 규정의 최저임금에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위에 해당한다고 사료됨(임금근로시간정책팀-3759, '07.12.21)

27. 청소용역계약과 관련한 직상수급인의 연대책임 여부

Q | 질의

○○○사는 지난 2006년 12월 청소용역을 입찰 공고하여 낙찰률 하한선 77.999%를 설정하였음. 이에 업체들은 공개경쟁 입찰을 하여 78%대에서 낙찰이 되었고 인원이나 임금에 대한 제시 없이 도급계약을 체결하였으며, 3개 신규업체가 들어와 확인해 본 결과 종전의 청소용역 업체에서 1년 계약금액이 41억원이었는데 새로운 업체에서도 41억(3개 업체)에 불과하여 사실상 최저임금 인상분 지급이 불가능 한 것이었고 인원대비(320명) 최저임금이 미달된 관계로, ○○○사 회사대표를 만나 법과 규정에 위반되지 않는 한 변경 계약을 해 주기로 약속하였음. 이에 ○○○사가 최저임금을 1월 1일부터 지급할 수 있는 지 「최저임금법」과 관련된 법령에 의거하여 답변 요청

A | 회시

「최저임금법」 제6조제6항, 제7항 및 제8항(현 제6조 제7항, 제8항, 제9항)의 규정에 의거 도급으로 사업을 행하는 경우 수급인이 도급인의 책임 있는 사유로 근로자에게 최저임금액에 미달하는 임금을 지급한 때에는 도급인은 해당 수급인과 연대하여 책임을 지도록 정하고 있음

여기서 도급인의 책임 있는 사유는 도급인이 도급계약의 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하거나, 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 인하하는 행위임

또한, 2차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에 있어서는 위의 수급인을 하수급인으로, 도급인을 직상수급인으로 보도록 하고 있으며, 이러한 직상수급인의 연대책임은 도급계약 체결 당시 인건비 단가가 최저임금이상으로 체결된 경우라면 이 법에 의하여 이를 규율할 수 없는 것으로 봄이 타당하다고 사료됨

다만, 최저임금제는 근로자가 받는 임금의 최저수준을 결정하여 사용자로 하여금 그 수준이상의 임금을 지급하도록 법을 보호하고 있는 것이므로 도급계약이 유효하게 존속하더라도 최저임금이 개정되어 적용되는 시점 이후에는 기왕의 최저임금액 미만으로 결정된 인건비 단가를 다시 조정하는 것이 그 취지에 부합하다 할 것임

따라서, 귀 질의와 같이 도급으로 사업을 행하는 경우에 있어서 당초 용역계약 기간과 근로자의 최저임금 적용기간이 달리 적용됨에 따라서 인건비 단가의 조정이 필요한 경우라면, 계약 당사자간에 최저임금제의 의의 및 「최저임금법」으로 직상수급인의 연대책임을 규정한 취지 등을 종합적으로 고려하여 인건비 단가를 새로이 조정하거나 또는 근로시간 조정 등 합리적인 방법으로 해결방안을 모색하는 것이 바람직하다고 사료됨(임금근로시간정책팀-878, '07.3.8)

28. 최저임금 미달시 도급사업 연대책임 관련

Q | 질의

○○○는 감시적 근로자로 근무를 하였으나 최저임금을 보장받지 못하여 최저임금법 제6조제7항 규정에 따라 도수급자 모두를 노동청에

고소를 제기하였으나 도급자는 동 법률에 처벌규정이 없다는 이유로 무혐의 처분으로 사건이 종결된 경우,

- 도급자는 동 법률을 위반하여도 처벌을 할 수 없다면 동 법률은 형법인데 존재하는 이유가 무엇인지?
- 동 법률로 형사처벌을 할 수 없다면 민사책임만 진다는 뜻인지 아니면 민사책임도 없다는 것인지?

A 회시

『최저임금법』 제6조제7항의 규정에 따라 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대하여 책임을 지도록 하고 있음

최저임금액보다 적은 임금을 지급하는 사용자에게는 같은 법 제28조에 따라 벌칙을 부과하고 있으나, 도급인에게는 임금지급의 연대책임을 부과하고 있을 뿐 개별근로관계의 직접적인 당사자(사용자)가 아니므로 형사적 책임을 묻고 있지는 않음(근로기준과-2020, 2009.6.17.)

IV. 최저임금 산정방법

29. 유급처리시간 및 시급산정근로시간수의 최저임금 포함 여부

Q | 질의

당사는 노사협의하여 격주토요일 근무(주42시간제 즉, 근무주는 44시간, 휴무주는 40시간근무)로 월 217시간을 근로하고, 임금은 240시간을 기본급으로 지급하고 있으며, 추가로 유급처리하는 22시간은 근로시간을 단축하면서 임금보전차원에서 유급처리하고 있습니다. 한편, 유급시간의 지급기준은 휴무토요일 주에는 40시간 근로에 48시간 임금을 지급하고 있고, 또한 근무토요일 주에는 토요일 근로 4시간을 포함하여 44시간 근로에 48시간 임금을 지급하고 있으며, 토요일 결근 시에는 해당 일급 4시간 및 유급 4시간을 지급하고 있는 바,

이 경우 최저임금의 계산 시 유급처리 된 22시간을 포함하여 월 240시간 기준으로 최저임금(시급)을 계산하여야 하는지? 아니면 월 217시간을 기준으로 시급을 계산하는지?

A | 회시

「최저임금법 시행령」 제5조제1항제3호, 「최저임금법」 제6조 및 동법 시행령 제2조에 의거 월단위로 정하여진 임금의 최저임금 미달여부를 판단함에 있어서는 월 단위 임금액 중 최저임금에 산입되는 임금만을 계산하여 그 금액을 최저임금 계산을 위한 1월이 환산 근로시간수(월에 따라 환산 근로시간수가 다른 경우에는 1년간의 1월 평균 환산 근로

시간수)로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 환산하고 있는 바, 동질의의 내용을 최저임금계산을 위한 1월의 환산 근로시간수를 계산하면 다음과 같음

$$\begin{aligned} & \text{【 } [<40\text{시간}+8\text{시간(토요일 유급처리분)}+8\text{시간(주휴시간)}>\times 26\text{주}] + \\ & [<44\text{시간}+4\text{시간(토요일 유급처리분)}+8\text{시간(주휴시간)}>\times 26\text{주}] + \\ & 8\text{시간(1일)} \text{】} \div 12\text{개월} \approx 243\text{시간임} \end{aligned}$$

따라서, 근로시간의 다과에 상관없이 월 급여액이 일정한 월급제를 운용하고 있다면 월 임금액에서 「최저임금법」 제6조 및 동법 시행령 제2조에 의거 최저임금에 산입되는 임금만을 계산하여 이를 243시간으로 나눈 금액이 시간급 최저임금액 이상이 되어야 함(임금정책과-3074, '04.8.21)

30. 최저임금 적용기준과 「최저임금법」상 사용자에 대하여

Q | 질의

당 아파트에서는 1년 단위로 청소용역을 주고 있으며, 현재 1년 기간이 만료되는 청소용역 계약갱신을 앞두고 미화원 월정임금 지급과 관련 주44시간 미만으로 근로시간을 단축하여 계약할 경우(예, 1일 8시간 근무를 1일 7시간 등으로 축소), 「최저임금법」 적용대상이 아니므로 최저임금 이하로 지급해도 법에 저촉이 안 된다는 의견과 1년 단위 계약으로 월정급여를 지급하므로 1일 근무시간을 7시간 등으로 축소 하더라도 최저임금을 지급해야한다는 의견이 대립되고 있으며, 만약, 최저임금 이하로 용역금액을 책정 청소용역회사에 용역비를 지급하여

청소용역회사에서 동 소속 미화원들에게 최저임금 이하로 지급한다면 처벌은 청소용역회사가 받는지 아파트에서 받는지 조속한 회신 바람

A | 회시

1. **최저임금 적용기준**은 시간급을 기준으로 적용함이 원칙이므로 근로자의 임금이 월 단위로 정하여진 경우에는 그 금액을 1월의 소정근로시간수로 나눈 금액을 기준으로 최저임금 위반여부를 판단하면 될 것으로 사료되며, 이 때 소정근로시간이란 「근로기준법」 제49조(1주 44시간, 1일 8시간) 등에 의한 근로시간의 범위 안에서 근로자와 사용자간에 정한 근로시간을 의미함(「근로기준법」 제20조 참조)
2. 「최저임금법」상 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에 대하여 최저임금액 이상의 임금을 지급할 의무가 있으며, 이 때 사용자는 「근로기준법」상 사용자를 말하는 바, 근로계약 체결, 근로자에 대한 지휘·감독, 근로조건 결정 등을 누가 하였는지에 대한 사실 관계를 토대로 판단하여야 할 것임(임금68200-857, '03. 10. 23)

31. **개인 사정으로 결근한 경우 이미 지급한 결근기간의 임금이 최저임금에 포함되는지 여부**

Q | 질의

갑씨가 2001년 11월에 법정 공휴일 외에 2일을 집안일과 건강상의 이유로 결근하였으나 회사측에서 결근사유가 타당하다고 인정되어

결근공제를 하지 않고 11월 임금으로 480,000원 전액을 지급하였음.
「최저임금법 시행규칙」에 유급휴일수당에 대하여는 최저임금에 산입되지 않는다고 명시되어 있어 아래 사항에 대한 명확한 해석을 부탁드립니다

1. 갑씨가 받은 11월 임금 480,000원의 최저임금 해당여부
2. 11월 임금 중 32,000원(2일분 임금)을 공제한 448,000원만을 최저임금으로 보아야하는지 여부
3. 갑씨의 2001년 11월의 최저임금액은 얼마인지
4. 최저임금 산출방법
5. 법정공휴일이 4일 이상인 달(추석, 명절)의 최저임금 산출방법

A 회사

1. 월급제에 의하여 임금이 지급되는 경우에는 시간급 임금으로 환산하여 시간급 최저임금과 비교하여야 하며 시간급 임금의 환산을 위하여는 월급여액을 월의 소정근로시간수(월에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 1년간의 1월평균 소정근로시간수)로 나누어 계산함
2. 2001. 9. 1~2002. 8. 31까지 적용되는 최저임금은 시간급 2,100원, 일급(8시간 기준) 16,800원, 월환산액(226시간 기준) 474,600원임
3. 아울러 최저임금의 미달여부를 판단하기 위한 최저임금 적용을 위한 임금의 범위는 「근로기준법」 제18조(법률 제6974호)에 의한 임금에서 「최저임금법」 제6조제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조 별표1의 임금 및 수당은 제외하고, 별표2의 임금 및 수당은 포함하여 판단하여야 함

4. 법정공휴일이 월의 소정근로시간에 포함되는지 여부에 관하여는 귀사가 체결한 근로계약이나, 취업규칙, 단체협약 등에 정한 바에 따르면 될 것임(임금 사이버민원, '02. 5. 10)

32. 노사합의로 인상된 임금이 최저임금에 미달할 경우 재조정 여부

Q | 질의

당 아파트의 임금조정과 적용 시기는 '94. 3. 1 ~ '95. 2. 28로 되어 있고 노사가 합의하여 양측 모두 만족하는 선에서 임금인상을 하여 노·사 모두 임금수준에 대해 이견이 없더라도 최저임금에 미달되면 임금조정을 다시 하여야 하는지 여부

A | 회시

'93. 8. 5 「최저임금법」 개정(법률 제4575호)으로 최저임금 적용 시기가 매년 1. 1일에서 9. 1일로 변경됨에 따라 금년도의 경우 1. 1 ~ 8. 31까지는 시급 1,085원 '94. 9. 1 ~ '95. 8. 31까지는 시급 1,170원의 최저임금이 적용되는 바, 귀사업장 소속근로자의 임금이 시급 1,170원에 미달될 시에는 금년도의 임금을 6월에 인상하여 3. 1부터 소급 시행하였다고 할지라도 「최저임금법」 제6조에 의거 9. 1부터는 시급 1,170원 이상을 지급하여야 하는 것이므로 임금을 재조정하여야 할 것임(임금 68207-659, '94. 11. 24)

33. 「최저임금법」 상 노·사간에 합의한 임금협정서의 효력

Q | 질의

월 310,000원으로 정하고 그에 따라 기본급, 연장근로, 주휴수당, 근속수당, 상여금 등으로 구분하여 '89년 임금협정을 노사 완전합의에 의하여 타결한 협정서를 「최저임금법」을 기준으로 한다면 동 협정서를 인정할 수 있는지 정확한 법 근거에 의거하여 회신바람

A | 회시

근로계약 체결 시 근로자의 승낙 아래 제법정수당을 미리 합산한 일정금액을 월급여액으로 지급키로 한 경우에는 별단의 사유가 없는 한 포괄역산적 임금형태로서 인정되는 것과 마찬가지로 귀 노동조합의 임금협정과 같이 택시업계의 특성 및 동업계의 오랜 관행에 따라 노사 합의에 의하여 포괄역산방식에 따라 임금총액을 미리 결정한 뒤 기본급과 제수당별로 그 산출내역을 작성해 놓은 경우에도 그 효력은 인정되는 것임

다만, 「최저임금법 시행령」 제5조에서 근로자의 임금을 소정근로 시간으로 나누어 시간당 임금으로 환산한 후 시간급 최저임금과 비교하도록 규정한 취지는 근로자가 근로를 제공한 시간에 대하여는 최소한 시간급 최저임금 이상의 임금이 지급되는지를 정확히 산정하기 위한 것인 바, 택시업계의 경우 포괄역산방식에 따라 임금총액을 미리 결정한 뒤 기본급과 제수당별로 임금산출 내역을 작성하면서 특정 법정수당이 누락되어 있거나 기본급과 법정수당간에 근로시간이 중복되어 계산되어

있는 등 제법정수당의 산출내역이 「근로기준법」의 규정과 부합되지 않는 경우에는 임금협정서상에 명시된 임금산출 기초로서의 시급이 시간당 임금을 정확히 반영하지 못하게 되므로 **실수령 임금총액과 근로시간을 기준으로 「근로기준법」의 규정에 따라 제법정수당을 산출해 내는 방식에 의하여 시간당 임금을 환산하는 것이 최저임금의 취지에 부합되는 것임**(임금32240-9093, '90. 6. 28)



관련 판례

아파트 경비원들이 기본급을 따로 정하고 실제 근로일수와 근로시간에 의한 제 수당을 계산하여 지급받는 것이 아니고, 피고 회사가 정한 일정금액을 월 급여액으로 지급받기로 하는 내용의 근로계약을 체결한 점에 비추어 볼 때 위 취업규칙의 최저임금보장규정의 취지는 원고를 비롯한 아파트 경비원들에 대한 관계에 있어서는 **기본급을 고용노동부 고시의 최저임금 수준으로 지급한다는 의미가 아니고 제수당을 포함한 총급여액을 고용노동부 고시의 최저임금 수준으로 지급한다는 의미로** 새김이 타당함(대법 92다33398, 1993.5.27)

사용자는 근로계약을 체결함에 있어서 근로자에 대하여 기본임금을 결정하고 이를 기초로 제수당을 가산하여 이를 합산 지급함이 원칙이라 할 것이나, 근로형태와 업무의 성질 등을 참작하여 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서 기본임금을 미리 산정하지 아니한 제수당을 합한 금액을 월급여액이나 일당 임금으로 정하거나 매월 일정액을 제수당으로 지급하는 내용의 이른바 포괄임금제에 의한 임금 지급계약을 체결한 경우에 그것이 근로자에게 불이익이 없고 제반 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 그 계약은 유효하다고 할

것이고, 여기에서 근로자에게 불이익이 없어야 한다는 것은 단체협약이나 취업규칙에 구체적인 임금지급기준 등이 규정되어 있는 경우에 그러한 규정상의 기준에 비추어 보아 불이익하지 않아야 한다는 것을 의미함(대법 1999.6.11, 98다26385)

34. 격일제, 복격일제 근로시 최저임금 적용을 위한 시간급 임금산정

Q | 질의

격일제, 복격일제를 시행하고 있는 업체의 경우 기본급(직책수당, 승무수당 등 소정근로에 대하여 지급하는 수당 포함)을 소정근로일수 및 1일 법정근로시간 8시간으로 나눈 금액이 귀부에서 고시한 최저임금액을 상회할 경우 「최저임금법」에 저촉되지 않을 것으로 사료되는 바 귀부의 견해는?

A | 회시

격일제 또는 복격일제 근무를 실시하고 있는 근로자의 경우 「최저임금법」 위반여부를 판단하기 위한 시간급임금을 계산하기 위하여는 「최저임금법」 제6조제4항 및 동법 시행규칙 제2조의 규정에 의하여 연장근로에 대한 임금 및 그 가산임금 등 최저임금의 적용을 위한 임금이 산입하지 아니하는 임금을 임금총액에서 제외한 뒤 당해 근로자의 소정근로시간으로 나누어야 함(임금 32240-1801, '90. 2. 7)

35. 최저임금 적용기준이 기본급인지 통상임금인지 여부

Q | 질의

월단위로 지급되는 각종 수당이 많이 지급될 경우 기본급이 최저임금 보다 적게 책정될 수 있는지, 된다면 일급 및 시급계산 시에 기본급 기준으로 계산하는지 아니면 수당을 포함한 통상임금 기준으로 해서 산정하는지의 여부

A | 회시

최저임금의 적용을 위한 임금에 포함되는 임금의 범위는 「최저임금법」 제6조 제4항 및 동법시행규칙 제2조에 규정되어 있는 바, 동규정에 의하여 **최저임금의 적용을 위한 임금에 산입되는 임금만을 산정하여 소정근로시간수로 나눈 시간급 임금이 시간급 최저임금액 이상이어야 함**(임금32240-21666, '89. 12. 29)

36. 최저임금에 따른 임금조정 시 전근로자에게 일률적인 인상을 적용여부

Q | 질의

'89. 12. 31 현재 최저임금에 미달하는 근로자에 대해서 '90. 1. 1일자로 인상 지급할 계획입니다. 그런데 최저임금 미달근로자에 대하여 1) 최저임금의 직접 효과 분 1.5%를 적용해야만 하는지, 2) 근속연수 또는 임금별 차등에 따라 노사협의 하에 간접효과 분을 지급해야 하는지,

3) 최저임금 미달자에 적용해야 하는지를 법 해석 및 그 적용범위를 제시하여 회신 바람

A 회시

최저임금은 사용자가 최저임금 적용을 받는 근로자에게 지급하여야 할 임금의 최저수준을 정한 것일 뿐 임금인상률이나 임금인상방법 등을 결정하는 기준이 아님(임금32240-21342, '89. 12. 26)

V. 최저임금 산입임금

37. 연장근로수당, 야간근로수당 계산 시 최저임금 시급 적용 및 산입 여부

Q | 질의

2008년 1월 1일부터 「최저임금법」 적용으로 시급이 3,770원 인상에 따른 연장근로수당 및 야간근로수당이 회사와 임금협상 없이 자동적으로 인상된 최저임금 시급 3,770원을 적용 받을 수 있는지 여부

A | 회시

「최저임금법」 제5조에 따라 고용노동부 장관이 매년 고시한 시간급 최저임금('08년은 시급 3,770원)은 연장·야간근로 수당의 계산 시에도 산정기초임금으로 적용되며, 「최저임금법」 제6조제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조 [별표 1]의 규정에 따라 최저임금 위반 여부를 판단하기 위한 임금에는 산입되지 않음을 참고하시기 바람(임금근로시간 정책팀-339, 2008.2.5)

38. 상여금을 특수(작업)수당으로 변경할 경우 최저임금 산입여부

Q | 질의

가. 현행 지급되는 임금이 「최저임금법」에 저촉되어서 “최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금(여기서는 상여금을 말함)”을 “최저임금의 적용을 위한 임금에 산입되는 임금(여기서는

특수수당을 말함)의 범위”로 임금항목을 변경하고자 할 경우 “사용자는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 하면, 최저임금액을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 됨”의 「최저임금법」의 근본 취지를 위반하는 것으로 해석 할 수 있는데 귀부의 유권해석은?

나. 질의 “가”와 관련하여 상여금을 특수수당으로 변경했을 경우 특수수당이 “최저임금적용을 위한 임금에 산입되는 임금의 범위”에 당연 포함되는지 여부

※ 질의 “나” 관련 내용 : 상여금을 년 300%로서 2개월에 50%에 해당하는 320,000원을 지급하던 것을 특수수당으로 바꾸면서 매월 지급하여 상여금의 25%에 해당하는 금액 160,000원을 지급하고, 상여금 연간 지급액이나 특수수당 연간 지급액의 총액은 동일함

A | 회시

최저임금에 산입될 임금의 범위는 「근로기준법」 상의 임금에서 「최저임금법」 제6조제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조 [별표 1]을 제외한 임금임

즉 [별표 1]에 예시된 임금은 그 명칭만을 판단하여서는 아니 되며, 최저임금의 취지, 근로계약·취업규칙 등의 내용, 직종·근무형태, 지급목적, 지급관행, 산정방법, 지급방법 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함

따라서, 귀 질문과 같이 연 300%의 상여금을 임금 명칭만 특수수당으로 변경하여 매월 일정금액을 분할 지급하였다면 1월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 의하여 산정하는 임금에 해당하므로 최저임금의 산입 범위에 포함되지 않을 것임

이와 달리, 임금총액을 그대로 유지하면서 임금구성 항목의 조정·변경을 통해 상여금을 통상임금화 하였다면 최저임금 산입임금에 포함됨은 물론 야간근로 가산수당이 높아지므로 반드시 근로자에게 불이익한 변경으로는 보기 어렵다고 사료되며, 임금체계를 변경하는 경우, 관련 규정(단체협약, 취업규칙, 근로계약 등) 모두를 변경하는 것이 바람직하다 할 것임(임금근로시간정책팀-188, '08.1.18)

39. 최저임금에 해당하는 급여의 범위

Q | 질의

기본급 60만원, 교통비 10만원, 중식대 18만원을 고정급(상기 금액들은 만근 시에는 전액 지급하지만 결근 시에는 일할 계산함)체제로 지급하고 있는 경우 상기 내용 중에 최저임금의 범위에 속하는 임금은 무엇이고, 중식대와 교통비가 최저임금 범위에 포함되는 여부

A | 회시

「최저임금법」 제6조제4항, 동법 시행규칙 제2조에 의거 “미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당”등을 최저임금 적용을 위한 임금에 산입하고 있음

따라서, 귀하의 급여체계에 있어 기본급은 최저임금액에 포함될 수 있으나, 근로자의 복리후생을 위한 교통비, 중식대 또는 분기성과급은 최저임금에 산입되는 임금으로 보기 어려울 것으로 사료됨(임금정책과-3545, '04.9.22)

40. 정기적·일률적으로 지급되는 상여금의 최저임금 산입여부

Q | 질의

당사는 연봉제를 시행하고 있으며, 취업규칙 및 단체협약에 의하여 일정액(600%)의 상여금을 매월 분할하여 정기적·일률적으로 지급함. 위와 같이 매월 분할하여 정기적·일률적으로 지급하고 있는 상여금이 최저임금 산입을 위한 임금에 포함되는지 여부

A | 회시

「최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 범위」는 그 명칭만으로 판단하여서는 아니 되며, 「최저임금법」 제6조제4항 및 같은 법 시행규칙제2조 별표의 취지 및 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등의 내용, 직종·근무형태, 지급관행 등을 종합적으로 고려하여야 할 것임

귀 질의의 상여금이 소정의 근로시간 또는 근로일에 대하여 매월 1회 정기적으로 지급되는 임금에 해당된다면 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입될 수 있으며, 같은 요건을 갖추고 근로자에게 일률적으로 지급될 경우 통상임금에도 해당된다고 볼 수 있을 것임

다만, 동법 시행규칙 제2조 별표 1에서 규정하고 있는 바와 같이 상여금의 지급액이 연간단위로 정해지는 경우 등 1월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 의하여 산정되는 경우에는 최저임금 적용을 위한 임금에 포함하지 않는 것이 타당하다고 사료됨(임금정책과-719, '04. 3. 4, 임금 사이버민원 '02. 6. 14)



관련 판례

사용자는 「최저임금법」이 적용되는 경우라도 반드시 근로자가 실제로 근무한 매시간에 대해 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 하는 것은 아니고 근로자와의 근로계약에서 정한 임금산정 기준기간 내에 평균적인 최저임금액 이상을 지급하면 됨

그리고 최저임금제도가 근로자에 대해 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 기하고자 하는 데 그 목적이 있고, 임금은 원칙적으로 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급하여야 하는 것인 점 등에 비추어 볼 때 최저임금의 적용을 위한 임금산정 기간은 특별한 사정이 없는 한 1개월을 초과할 수 없다고 보아야 함(대법 2004다48836, 2007.6.29.)

41. 매월 정기적으로 지급되는 상여금, 출납수당, 식비의 최저임금 산입여부

Q | 질의

1. 기본급, 상여금(매월 정기적으로 지급), 출납수당(매월 정기적으로 지급), 식비 등이 최저임금으로 적용할 수 있는지 여부
2. 오전 9시에 출근하여 12시까지 일하고 오후는 2시부터 5시까지 근무하고 점심식사는 각자 집으로 가서 먹는데 위와 같은 근무조건일 때에는 시급으로 계산해야 하는지 월급으로 계산해야 하는지 회신바람

A | 회시

1. 상여금은 통상지급액 등이 연간을 단위로 정하여지고 1임금산정 기간을 넘어서 지급되는 등의 성격을 가지고 있으므로 비록 매월 분할하여 지급된다 하더라도 당초의 상여금 성격을 가지고 있는 한 최저임금 산입을 위한 임금에 포함되지 않으며, 식대의 경우에도 근로자의 복리후생을 위한 금품에 해당되므로 포함되지 않음. 반면에 출납수당의 경우에는 미리 정하여진 지급조건에 따라 일률적으로 매월 1회 이상 정기적으로 지급되고 있다면 최저임금 산입을 위한 임금에 포함된다고 할 수 있음
2. 그리고 「최저임금법」 제5조의 규정에 의하면 최저임금은 시간·일·주 또는 월을 단위로 정하도록 되어 있으며, 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정하는 때에는 시간급으로 이를 표시하도록 되어 있음. 그러므로 시간급의 경우는 시간급 최저임금과 직접 비교하며, 월급의 경우에는 시간급 임금으로 환산하여 시간급 최저임금과 비교함(임금 사이버민원, '02. 5. 6)

42. 식대, 판매수당의 최저임금 산입여부 및 통상임금 산정방법

Q | 질의

영업사원들의 근로시간은 1일 8시간 ~ 10시간 가량이며, 임금은 기본급 200,000원, 식대 100,000원, 판매수당 800,000원(판매실적에 따라 변동), 합 보통 1,100,000원을 지급받고 있으며(기본급과 식대는 1달

근무 시 모두 똑같이 받음), 90년에 나온 행정해석(임금32240-4770, '90. 4. 3)에 의하면 상기 1,100,000원을 근로시간으로 나눈 금액이 시급으로 되어 있음($1,100,000\text{원} \div 226\text{시간} = 4,867\text{원}$)

1. 위 행정해석이 현재도 유효한지, 그러면 위와 같이 산정한 시급이 최저임금(2,510원)을 상회한다면 최저임금 위반 여부
2. 위의 4,867원이 통상임금이라는 것인지, 만약 4,867원이 통상임금이 아니라면 통상임금은 얼마인지

A 회시

1. 「근로기준법 시행령」 제6조의 규정에 의하여 「통상임금」이라함은 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액을 말함
 - 즉, 근로의 질 또는 양의 대가로서 실제 근로일수나 수령액에 구애됨이 없이 정기적·일률적으로 지급하기로 사전에 정해진 임금을 말함
 - 따라서 귀 질의에서와 같이 판매실적에 따라 달라지는 판매수당이나 근로자의 복리후생을 위하여 지급하는 식대는 각 통상임금에 포함되지 않는 것으로 보는 바, 기본급을 월소정근로시간(법정근로시간일 경우 월 226시간)으로 나누어 시간급 통상임금을 산정함이 타당함
2. 한편 최저임금과 관련해서는 귀 질의 사안과 같이 **판매실적에 따라 매월 금액이 달라지는 판매수당**은 「최저임금법 시행령」 제5조제2항

에서 정하고 있는 **생산고에 따른 임금에 해당된다 할 것이므로 동법 제5조의2 및 동법 시행령 제5조 제3항에 의거 당해 월 총근로시간수로 나눈 금액과 월 기본급을 월 소정근로시간수로 나눈 금액을 합산, 최저임금(2003. 9. 1 ~ 2004. 8. 31, 시간급 2,520원)과 비교하여 위반여부를 판단해야 할 것임**

3. 참고로 식대는 「최저임금법」 제6조제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조 별표1의 규정에 의하여 최저임금액에 산입되는 임금에 포함되지 않는 것으로 봄(임금정책과-501, '04. 2. 14)

43. 매월 출근성적에 따라 지급되는 상여금의 최저임금 산입여부

Q | 질의

당사는 상여금을 '99년 이전에는 600%를 분기별로 지급하여 왔으나 '99. 1. 20 노사협의회에서 매월 1일부터 매월 말일까지의 해당급여를 지급하고 해당급여의 50%를 상여금 명목으로 지급하기로 합의하고 현재까지 지급하여 왔음. 한편 당사의 상여금은 일반회사의 상여금처럼 호봉체계 등에 의해 확정되어 연간단위로 지급하는 것이 아니라 매월 출근성적에 따라 변동되는 기본급의 50%를 지급하는 체계로서 실제 출근장려수당의 의미가 강한 것으로 보이는 바, 이 경우 상여금의 최저 임금 산입여부

A | 회시

「최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 범위」는 그 명칭

만으로 판단하여서는 아니 되며, 「최저임금법」 제6조제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조 별표의 취지 및 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등의 내용, 직종·근무형태, 지급관행 등을 종합적으로 고려하여야 할 것임. 귀 질의상의 상여금이 소정의 근로시간 또는 근로일에 대하여 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금에 해당된다면 최저임금의 적용을 위한 임금이 산입되며, 위와 같은 요건을 갖추고 근로자에게 일률적으로 지급될 경우 통상임금에도 해당된다고 볼 수 있을 것임

그러나 취업규칙상 상여금 지급률을 정함이 없이 사정에 따라 기준을 설정할 수 있도록 하고, 실제로 본사 및 현장별로 그 지급률을 달리하며 출근성적에 따라 지급액이 변동될 수 있도록 되어 있다면, 이는 소정의 근로시간 또는 근로일에 대하여 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금으로 보기 어려우므로 최저임금의 적용을 위한 임금이 산입되지 않을 것임(임금68200-471, '03. 6. 20)

44. 호텔 봉사료의 최저임금 산입여부

Q | 질의

당 호텔에서는 호텔 객실과 식음료의 이용요금에 10%를 봉사료라는 명목으로 징수하여 회사에서 적립했다가 매월 전 종사원들에게 임금 지급 시 공평하게 분배하고 있음. 봉사료가 통상임금에는 포함되지 않지만 평균임금에는 포함된다고 고용노동부 발행 2003년도 임금교섭자료집에 명시되어 있을 뿐만 아니라 이 봉사료가 최저임금 항목의 성과수당과 유사한 바, 봉사료를 최저임금에 산입해야 하는지 여부

A | 회시

최저임금의 적용을 위한 임금의 범위는 「근로기준법」 제18조(법률 제6974호)의 규정에 의한 임금에서 「최저임금법」 제6조제4항 및 동법 시행규칙 제2조 [별표 1]의 임금 및 수당은 제외되어야 하며, 다만 여기에서 임금 및 수당은 그 명칭만으로 판단하여서는 아니 되며 최저임금의 취지, 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등의 내용, 직종·근무형태, 지급관행 등을 종합적으로 고려하여야 함

귀 사업장의 봉사료가 위에서 정한 임금에 해당되고, 매출액에 관계없이 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 경우 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입될 수 있을 것이나, 호텔에서 고객으로부터 이용요금의 일정비율을 징수하여 근로자에게 배분하는 경우라면 이용고객수에 따라 근로자에게 지급되는 금액이 달라지므로 소정근로에 대하여 정기적으로 지급하는 임금으로 볼 수 없어 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입되지 않는다고 판단됨(임금68200-537, '03. 7. 15)

45. 식비, 교통비의 최저임금 산입여부

Q | 질의

아르바이트생으로 하루 8시간 근무를 하고, 식사비가 보통 3,500원으로 아르바이트비에서 식사비를 빼면 시간당 받는 임금이 2,100원 정도인 바, 「최저임금법」상 시간당 임금에 식비나 차비 등이 산입되는지 여부

A | 회사

최저임금위원회의 심의·의결을 거쳐 고용노동부장관이 '04. 7. 31 결정·고시한 「'03. 9. 1~'04. 8. 31 적용」 최저임금은 시간급 기준 2,510원이며, 이러한 최저임금의 적용을 위한 임금의 범위에 급식수당이나 통근수당 등과 같이 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것은 산입하지 않도록 「최저임금법」 및 시행규칙에서 정하고 있음

따라서 귀하가 지급받은 임금의 내역에 급식수당·통근수당 등이 별도로 책정되어 있다면 이러한 수당은 최저임금 적용을 위한 임금의 범위에서 제외하여야 할 것임

그러나 급식수당·통근수당 등을 근로계약 등에 별도로 책정하지 않았고 근로자는 지급받은 임금 중 일부를 식사 및 통근 등을 위하여 지출하는 경우라면 이러한 용도로 소요된 금액은 최저임금에 산입되는 임금에서 제외되는 임금에 해당되지 않을 것임(임금68200-828, '03.10.16, 임금68200-764, '03.9.27)

46. 시간외수당, 상여금, 직무수당의 최저임금 산입여부

Q | 질의

1. 근로자파견회사가 소속 미화원들을 파견하여 병원미화업무를 행하게 하고 오전 07시 출근하여 오후 03:30분에 퇴근하는 등 근로시간이 1일 8시간 근로로 시간외 근로를 하지 않으나 임금의 형태상 시간외 수당이 책정되어 있으며 또한 상여금 명목으로 고정적으로 지급

하는 경우 시간외수당 및 상여금이 최저임금 산입항목에 포함될 수 있는지 여부

2. 근로자파견회사가 소속 미화원을 파견하여 회사 내의 미화작업을 행하게 하고 있으며 사업장의 근무시간은 07:00~16:00으로 시간외 근로를 하지 않으나 시간외수당이라는 명목으로 130,000원을 일률적으로 지급하는 경우 시간외수당이 최저임금 산입항목에 포함될 수 있는지 여부
3. 근로자파견회사가 운전면허시험장에 파견하여 안전관리를 하는 요원으로 근무케 하고 고정적으로 직무수당을 지급하고 있으며 상여금도 1년 동안 매월 고정적으로 지급하는 경우 고정적으로 지급되는 직무수당 및 상여금이 최저임금 산입항목에 포함될 수 있는지 여부

A 회사

최저임금 위반여부와 관련한 임금의 범위에 대해서는 「근로기준법」 제18조(법률 제6974호)의 규정에 의한 임금에서 「최저임금법」 제6조 제4항 및 동법 시행규칙 제2조 [별표 1]의 임금 및 수당은 제외하고 별표 2의 임금 및 수당은 포함하여 판단하여야 함

다만 여기서 임금 및 수당은 그 명칭만으로 판단하여서는 아니 되며, 최저임금의 취지, 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등의 내용, 직종·근무형태, 지급관행 등을 종합적으로 고려하여야 함

상여금은 통상지급액 등이 연간을 단위로 정하여지고 1임금산정기간을 넘어서 지급되는 등의 성격을 가지고 있기 때문에 비록 **매월 분할 지급되더라도** 당초의 상여금 성격을 가지고 있는 한 **최저임금**

산입을 위한 임금에는 포함되지 않으며, 또한 시간외수당이 실제 시간외근로 여부와 관계없이 일정액이 고정적으로 지급되더라도 시간외수당이 만들어진 배경, 그 명칭이 갖는 의미 등을 종합적으로 고려할 때 최저임금 산입을 위한 임금에 포함하기는 어려움

그러나 직무수당의 경우 미리 정하여진 지급조건에 따라 일률적으로 매월 1회 이상 정기적으로 지급되고 있다면 최저임금 산입을 위한 임금에 포함됨 (임금68200-850, '01. 12. 13, 同旨 임금68200-894, '01. 12. 29, 임금32240-20730, '89. 12. 14)

47. 「기본급화된 봉사료」의 최저임금 산입여부

Q | 질의

우리청 관내 관광호텔 노사가 임, 단협 교섭과정에서 사용자가 일괄 관리하여 배분하는 봉사료(팁)에 대해 노사간 협약에 따라 일정 부분을 기본급화 할 경우(기본급화 된 봉사료를 제외하면 최저임금 미달임) 기본급화 된 봉사료가 최저임금 산정에 산입되는 통상임금 범위에 포함되는지에 대해 회신을 바랍

A | 회시

최저임금의 적용을 위한 임금은 「최저임금법」 제2조 및 제6조제4항에 의거 “「근로기준법」상의 임금에서 최저임금에 산입하지 아니하는 임금(동법시행규칙 별표 1참조)을 제외한 임금”이라 할 수 있음

귀 질의상의 「기본급화 된 봉사료」의 경우 사용자가 일괄 관리하여

배분하던 일정 부분을 고정급화 시켰다고 하나, 법정 제수당 및 상여금의 산정기준으로 삼는 등 그 성격이 이미 변화되었다면 통상의 임금 체계상의 기본급과 달리 볼 이유가 없으므로 봉사료 중 기본급화 된 부분은 **최저임금의 적용을 위한 임금의 산입범위에 포함시키는 것이 타당함**(임금68200-525, '01. 7. 27)

48. 외국인 산업기술연수생의 연수수당 중 숙식비의 최저임금 산입여부

Q | 질의

1. 외국인 산업기술연수생에 대한 최저임금 적용은 내국인과의 형평성, 중소기업체의 부담여부 등을 고려하여야 할 것인 바,
2. 최저임금의 적용을 위한 임금의 범위에 외국인에게 지원되는 숙식비, 생활용품비 등 연수업체에서 외국인에게 추가적으로 부담하는 경비를 포함시킬 것인지의 여부

A | 회시

「최저임금법」 제6조(최저임금의 효력) 제4항 및 동법 시행규칙 제2조 (최저임금의 적용을 위한 임금의 범위) 별표 1 『최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위』에 정해진 바와 같이 급식수당, 주택수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사·주택제공 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복지후생을 위한 성질의 금품은 최저임금 적용을 위한 임금에 포함되지 아니함

- 외국인 산업기술연수생에게 「최저임금법」을 적용하는 한 동 규정은 내·외국인을 불문하고 동일한 효력을 가지게 됨(임금 68220-58 '95. 2. 23)



관련 판례

「최저임금법」 제2조에 의하여 「근로기준법」 제14조에 규정된 근로자는 곧 「최저임금법」 상의 근로자에 해당하므로, 위와 같은 외국인 근로자에 대하여도 국내의 근로자들과 마찬가지로 「근로기준법」 상의 퇴직금 지급에 관한 규정이나 「최저임금법」 상의 최저임금의 보장에 관한 규정이 그대로 적용되어야 할 것임(대법 2006다53627, 2006.12.7. 서울서부지법 2005나4141, 2006.8.24.)

49. 최저임금적용시 복리후생비의 포함여부 및 임금체계 개선방법

Q | 질의

폐사와 같은 용역업체는 올해부터 최저임금이 적용되므로 기존의 임금체계는 복리후생비조로 급식비, 학비보조, 가족수당, 기타 수당을 급여로 지급하다 보니 최저임금의 적용으로 회사의 부담이 더욱 가중되었기에 이들 급여를 어느 선까지 최저임금 적용을 위한 임금에 포함할 수 있는지 여부와 임금체계를 개선하기 위하여 이들 수당을 없애 최저임금의 임금체계로 바꿀 수는 없는지?

A | 회사

근로자의 복리후생을 위하여 지급하는 급식비, 학비보조, 가족수당 등은 「최저임금법」 제6조제4항 및 동법 시행규칙 제2조 [별표 1]에 의하여 최저임금의 적용을 위한 임금에는 산입되지 않으며 임금체계의 개선여부는 동법 제6조제2항의 규정에 의거 임금수준이 저하되지 않는 범위 내에서 노사가 합의하여 결정할 수 있음(임금32240-3207, '90. 3. 6)

50. 영업사원의 판매실적에 따른 능률수당의 최저임금 산입여부

Q | 질의

회사제품판매 외무사원들에게 판매실적(월간)에 따라 능률수당을 지급하는 경우 동 능률수당이 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는지의 여부

A | 회사

「최저임금법 시행령」 제5조제2항에 의하면 생산고에 따라 산정 지급되는 임금에 대하여는 총근로시간으로 나누어 시간당 임금으로 환산토록 규정되어 있는 바, 이 건 질의의 경우 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 판단은 어려우나, 외무사원에게 월간 판매실적(생산고)에 따라 산정 지급되는 능률수당은 위 규정에 따라 총근로시간으로 나누어 시간당 임금으로 환산한 뒤 기본급 등 월단위로 정하여진 임금을 소정근로시간으로 나누어 환산한 시간당 임금과 합산하여 시간급 최저임금 미달여부를 판단하여야 할 것임(임금32240-4770, '90. 4. 3)

51. 통상임금 산입키로 한 복지수당의 최저임금 산입여부

Q | 질의

저희 회사는 생산직종 근무자에 대한 급여를 시급 임금으로 지급하고 있으며, 복지수당 명목으로 1년 이내(수습기간 2개월 제외) 10,000원, 1년이 경과하면 3만원을 지급하고 있으며, 동 복지수당은 기타 수당에 해당하는 연장, 야근, 휴일, 연·월차 수당에 가산하여 통상임금에 포함하여 지급하고 있음. 이러한 복지수당이 「최저임금법」 제6조의 최저임금 적용을 위한 임금의 범위에 포함되는지 여부

A | 회시

「최저임금법」 제6조제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조에 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위를 규정하고 있는 바, 관련규정에 따르면 근로자의 생활을 보조하는 수당 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 수당은 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 바, 귀 질의 중 “복지수당”이 비록 통상임금에 포함되어 지급되고 있다 하더라도 단체협약 등에 명백하게 생계비보조 또는 복리후생적인 성격의 수당임을 명시하고 있다고 한다면 이는 「최저임금법 시행규칙」 제2조 [별표 1] 에서 규정하고 있는 복리후생적인 수당으로 보아 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금으로 보아야 할 것임(임금32240-7146, '89. 5. 17)

52. 통상임금에 포함되는 급식비의 최저임금 산입여부

Q | 질의

당사는 단체협약에 명문화하여 출근일에 한하여 식대보조비를 지급하고, 이 식대보조비는 통상임금으로 간주하여 휴일근로수당 등 법정제수당 계산에 있어서 기초산정단위로 하여 계산 지급하고 있을 때 최저임금 적용임금의 범위에 포함되는지 여부

A | 회시

최저임금제는 노동시장의 자율적인 임금결정기구에 의해서는 보호받기 어려운 최저임금 근로자에 대하여 정부가 최저임금을 개선시켜 이들의 생활안정을 도모하려는데 그 목적이 있는 것이므로 최저임금 적용대상이라는 임금은 미리 예측이 가능할 뿐 아니라 통상적이며 기본적인 임금의 범위로 한정하고 있음(『최저임금법 시행규칙』 제2조 참조)

따라서 귀사의 식비보조금이 단체협약의 임금항목으로 명시되어 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급되고 이를 통상임금 산정 시에 포함시킨다 할지라도 이는 근로자의 생활을 간접적으로 보조하는 수당으로 분류되어 최저임금에 산입되는 임금의 범위에서 제외되는 것임(임금32240-382, '89. 1. 12)

근로자의 월 최저임금액이 됨. 그러나 그 근로자가 실제로 지급받는 월급여액은 최저임금액에 「근로기준법」 제45조(현행 제55조)의 규정에 의한 유급휴일 또는 제47조(현행 제60조)의 규정에 의한 월차유급휴가에 대한 임금 등이 포함된 금액이 될 것임(임금32240-534, '88. 1. 14)



관련 판례

「최저임금법 시행령」 제5조제1항 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, 주급제 또는 월급제에서 지급되는 유급휴일에 대한 임금의 주휴수당은 소정의 근로에 대해 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이어서 「최저임금법」 제6조제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조 [별표 1]이 정하는 ‘비교대상 임금에 산입되지 않는 임금 또는 수당’에 해당한다고 볼 수 없으므로 최저임금의 적용을 위한 임금을 산정함에 있어 주휴수당을 가산하여야 함(대법 2006다64245, 2007.1.11.)

55. 통상임금이 최저임금 미달 시 연장·야간 근로 가산수당 지급 관련

Q | 질의

○○○주식회사는 노사간 체결한 임금협정서에 의거 통상임금을 2,665.4원으로 산정하여 연장·야간 등의 근무수당을 지급하여 오고 있음.

진정인은 단체협약상 통상임금이 연도별로 고용노동부에서 고시하는 최저임금에 미달한다고 주장하며 기 지급한 연장·야간근무수당을 최저

임금 기준으로 재산정하고 그 차액 분을 추가로 지급할 것을 요구함.

한편 사측은 현재 제수당은 노사간 체결한 단체협약에 규정되어 있는 통상임금에 의거 지급하고 있고 택시업종 특성상 최저임금 미달 여부는 시간당 통상임금과 생산고 임금(성과수당)을 합산한 금액으로 판단하여야 하므로 당사의 경우 이를 합산할 경우 최저임금을 상회하므로 추가로 지급할 수당은 없다고 주장함

※ 동사는 근로자들의 운송수입금 납부실적에 따라 매월 성과수당으로 20,000원 부터 1,053,500원까지 지급하고 있음

이에 통상임금이 최저임금 미달 시 연장·야간근로 가산수당을 최저임금 기준으로 재산정하여 그 차액분을 추가로 지급하여야 하는지 여부

가. 갑설

○○○주식회사 노사간 체결한 단체협약 상 통상임금이 고용노동부에서 고시한 최저임금에 미달하므로 진정인들의 주장대로 최저임금을 적용해 연장·야간근무수당을 재산정하고 그 차액 분을 지급해야 함.

나. 을설

택시업종 특성상 최저임금 미달 여부는 “최저임금 산정을 위한 임금의 범위에 포함되는 임금을 시간당 임금으로 환산한 금액”과 “생산고 임금(성과수당)을 시간당 임금으로 환산한 금액”을 합산한 금액으로 판단해야 하므로 만약 이를 합산한 금액이 최저임금을 상회할 경우 연장·야간근무수당을 단체협약 상 규정되어 있는 통상임금을 기준으로 법정 제수당을 산정 후 지급해 왔다면 연도별 최저임금을 기준으로 재산정하여 추가로 지급할 의무는 없음

A | 회시

최저임금법 제6조 제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조에서 최저임금에 산입되는 임금의 범위를 정하고 있으며, 같은 법에서 정하고 있는 최저임금은 근로기준법 시행령 제6조에서 정하고 있는 통상임금과는 별개로서 통상임금을 최저임금 이상으로 정해야 하는 것은 아님.

따라서, 연장근로와 야간근로에 대해서는 근로기준법 제56조에 따라 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 하나, 시급으로 정한 통상임금이 최저임금에 미달한다 하여 최저임금을 기초로 연장근로수당 및 야간근로수당을 지급하여야 할 필요는 없음. (근로기준법-2021, 2009.6.17)

56. 성과급의 최저임금 산입여부 질의

Q | 질의

자동차를 판매하는 “갑” 회사의 A 근로자는 매월 기본급과 차량 판매에 따른 인센티브를 지급받고 있습니다. 인센티브에 대하여는 취업규칙에 지급시기와 지급액이 명시되어 있지 않음

A 근로자의 최저임금 산정시 인센티브를 포함하여야 하는지 여부
최저임금산정시 인센티브를 포함한다면 인센티브를 임금으로 판단하여야 하는 것인지 여부

* A 근로자의 근로시간은 근로계약서의 내용에 따라 출근시간과 퇴근시간이 정해져 있고 퇴근시에는 복귀 후 퇴근하는 것을 원칙으로 하고 있으며, “갑” 회사의

영업직근로자들은 정해진 순서에 따라 1주일에 1회에서 2회 정도 매장 근무를 하고 있는데 매장 근무시 필요에 따라 한 두시간 정도의 연장 근로후 퇴근하고 있음.

A | 회시

근로기준법 제2조제1항제5호에서 “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말하는 것으로서, 근로계약이나 취업규칙 등에 의해 개인별 근무성적, 업무성과 등을 토대로 일정한 지급률에 따라 지급하는 성과급의 경우에는 근로의 대가성이 인정되므로 임금으로 보아야 할 것으로 사료됨.

최저임금 산입범위에 대해서는 「최저임금법」 제6조제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조의 규정에 의거 따로 정하고 있으며, 같은 법 시행령 제4조, 제5조제2항 및 제3항에 따라 생산고 임금은 최저임금의 산입범위에 포함하고 있음(근로기준과-2139, 2009.6.26)

57. 성과급의 최저임금 산입여부 등 관련

Q | 질의

최저임금 유권해석 및 고용노동부 관련 판례에 의하면 행정해석 임금32240-21666에서는 능률에 따라 지급되는 생산장려수당 등은 최저임금 적용을 위한 임금이 산입되지 않으나, 이러한 임금이 1월 미만의 기간에 걸친 사유에 의해 매월 일정액 지급된다면 산입된다고 해석함.

한편, 월간 판매실적 기준으로 지급하는 판매수당, 능률수당은 통상 임금에는 해당하지 않으나, ‘생산고에 따른 임금’으로 최저임금 계산시 산입되는 것으로 해석하고 있음

‘1월 미만의 기간에 걸친 사유에 의해 매월 일정액 지급된다면 산입된다’와 ‘월간 판매실적 기준으로 지급하는 판매수당은 최저임금 계산시 산입된다’는 해석에서 ①1월 미만의 기간에 걸친 사유에서의 ‘1월 미만’과 월간 판매실적 기준에서의 ‘월간’을 동일하게 해석할 경우, 1월의 기간에 걸친 사유도 이와 동일하게 볼 수 있을지 여부 ②‘일정액’의 의미가 고정액에 한정된 것인지, 변동액도 포함하는 의미인지 여부

또한 당사의 성과급이 상기의 ‘생산고에 따른 임금’에 해당하여 최저임금 계산 시 산입할 수 있는지 여부

A 회시

최저임금 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 범위에서 매월 ‘일정액’의 해석기준과 관련하여서는 매월 동일한 금액을 지급하는 경우만을 의미하는 것이 아니라 소정근로에 대하여 미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 정하여진 금액을 지급하는 경우라고 해석하는 것이 타당함

귀 질의의 판매실적에 따라 매월 지급하는 성과급은 「최저임금법 시행령」 제5조제2항에서 정하고 있는 생산고에 따른 임금에 해당된다 할 것이므로 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입될 수 있다고 사료됨 (근로기준과-5092, 2009.12.1)

58. 상여금의 최저임금 산입여부 관련

Q | 질의

1. 당사 사무직의 임금체계는 기본급에 고정시간외 수당 20%를 포함하여 지급하는 포괄산정임금제를 시행하고 있음. 또한, 상여금은 연간 700%를 정하여 놓고 매월 월 할하여 지급하고 있음. 최저임금 산정시 고정시간외 수당은 제외하고 매월 월 할하여 지급하는 상여 월 할금이 최저임금 산정 시 제외되는지?

* 상여월할금 지급형태

당사 사무직은 임금체계중 상여금 지급은 연 700%로 2006년 이전에는 600%는 격월지급, 반기 50% 지급하여 옴

'06년 신 인사제도 도입시 상여금을 월할하여 지급하기로 노동조합과 합의하여 매월 월할형태로 지급하고 있음.

사무직 사원은 입사시 호봉 테이블 상 기본급 외 별도 상여월할금을 명기하여 상여월할금이 고정적 임금임을 인지토록 운영하고 있음

따라서 비록 명칭은 상여금이지만, 그 지급형태는 매월 고정적으로 지급하는 형태를 감안할 때 최저임금 산정시 기준임금에 포함되어야 한다고 사료됨.

2. 당사의 직급체계는 생산직과 사무직으로 나누어져 있으며, 기본급 \times 240hr로 기본급이 산정되어져 있음. 하지만, 최저임금 산정을 위한 월소정 근로시간은 사내 규정상 명기되어 있지 않음. 아울러, 당사는 토요일을 유급휴일로 규정하고 있으므로 토요일에 출근하여 근무 시 휴일근로수당을 별도로 지급하고 있음. 이러한 경우 최저임금을 위한 월 소정근로시간은 몇 시간을 적용하여야 하는지?

A 회시

「최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 범위」는 그 명칭만으로 판단하여서는 아니 되며, 「최저임금법」 제6조제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조 별표1, 2의 취지 및 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등의 내용, 직종·근무형태, 지급관행 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함.

같은 법 시행규칙 제2조 별표1에 열거된 바와 같이 상여금을 연간 단위로 정하는 등 1월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 의하여 산정하는 상여금은 최저임금 적용을 위한 임금에 포함되지 않음. 다만, 산정주기가 1월을 초과하지 아니하고 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 매월 1회 이상 정기적으로 지급할 경우에는 상여금의 명칭과 관계없이 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입될 수 있다고 사료됨.

최저임금의 적용을 위한 임금의 환산방법에 대하여 「최저임금법」 제5조의2 및 같은 법 시행령 제5조제1항의 규정에 의하면 월 단위로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1월의 소정근로시간수(월에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 1년간의 1월 평균 소정근로시간수)로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 환산하고 있는 바, 귀 질의와 같이 1주 40시간제를 실시하는 사업장에서 당초 근로제공 의무가 없는 토요일의 8시간을 유급처리하는 경우에 최저임금 적용을 위한 1월의 환산 근로시간수는 매주 유급처리되는 8시간을 합하여 월 243시간 $[(40시간+8시간(토요일 유급처리분))+8시간(유급 주휴)] \times 365/7 \div 12 \approx 243$ 시간]을 적용하는 것이 타당하다고 사료됨(근로기준과-5970, 2009.12.28.)

59. 복지수당의 최저임금 산입여부 관련

Q | 질의

당사는 2005년 3사 제도 통합(갑사, 을사, 병사 출신간의 제도통합) 당시 노사간 합의에 따라 대리이하 전직원에게 복지수당 15,000원을 매 임금지급기(월급직 매월 25일, 시급직 매월 5일)와 상여금지급일(짚수월, 하계휴가, 추석, 설날 총 7.5회)에 매월 정기적, 일률적으로 지급하고 있음.

위 복지수당은 2005년 3사 제도 통합시 각종 수당의 통합, 폐지 과정에서 생성된 수당을 같은 노동조합 체계인 당사도 동일 적용하여 대리이하 전 직원에게 매월 일괄적으로 15,000원을 지급기로 노사간 합의한 수당으로, 단지 명칭만 복지수당일 뿐 근로자의 생활을 보조하는 복리후생 보조를 위한 복지수당은 아니며, 위 수당은 통상임금에 반영되는 수당으로 연장근로, 야간근로, 휴일근로, 연월차유급휴가 수당에 가산하여 지급하고 있음. 이에 위 복지수당이 최저임금법에서 정하는 기준에 따라 최저임금에 반영되는 수당인지 여부

A | 회시

『최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 범위』는 그 명칭만으로 판단하여서는 아니 되며, 「최저임금법」 제6조제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조 별표1, 2의 취지 및 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등의 내용, 직종·근무형태, 지급관행 등을 종합적으로 고려하여야 함.

귀 질의의 ‘복지수당’은 3개사가 통·폐합하는 과정에서 대리 이하

전 직원에게 지급하기로 노사가 합의한 후 취업규칙에 그 지급근거를 두고 매월 정기적·일률적으로 지급하는 수당으로서 연장·야간근로 가산수당 등 법정수당 산정시 통상임금의 항목에 포함하여 계산하고 있는 등 단지 명칭만 ‘복지수당’일 뿐 근로자의 생활보조나 복리후생을 위한 성질의 것으로 지급된다고 볼 수 없으므로 이는 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입된다고 할 것임. (근로기준과-4588, 2009.11.6.)

60. 식대 및 차량관리비 최저임금 산입여부

Q | 질의

취업규칙상 통상임금에 포함시켜 지급하였던 식대, 차량관리비가 최저임금에 산입되는지 여부

○○사는 2008년 10월 20일자 취업규칙을 변경하면서 「월급제 임금은 기본급 및 주휴수당, 식대, 차량관리비(이하, “통상임금”이라고 함)과 법정수당으로 구성한다」라고 규정하고 그 이후부터 현재까지 식대와 차량관리비를 통상임금에 포함함 각종수당(야간, 연장수당 등)에 가산하여 지급하고 있음.

식대는 매월 정기적, 일률적으로 전 근로자에게 월 100,000원씩 지급되며(별도 식사제공은 없음), 차량관리비는 2009년에 차량을 운전하는 근로자에게 차량별(1톤 ○○차량은 20,000원, 5톤 전용차량은 70,000원)로 매월 1회 정기적으로 지급이 되었고, 2010년도부터 수당이 인상(1톤 ○○차량은 50,000원, 5톤 전용차량은 100,000원)되어 매월 1회 정기적으로 지급해 왔으며, 식대 및 차량관리비는 출근성적(결근)에 따라 지급액이 변동되었음.

(갑 설)

최저임금법 제6조 제4항에서 최저임금 적용을 위한 임금범위를 명시하고 있는데, 이에 따르면 ‘최저임금의 범위에 산입하지 아니하는 것’과 ‘최저임금의 범위에 산입하는 것’을 별도로 정하도록 하면서, ‘최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위를 구체적으로 살펴보면, 가족수당, 급식수당, 통근수당 등 근로자의 복리 후생을 위한 성질의 것은 최저임금 적용범위에서 제외하도록 하고 있는바, 식대 및 차량관리수당이 취업규칙의 통상임금항목으로 명시된 기타수당(야간, 연장근로)의 가산임금 산정시 포함되어 왔고, 매월 1회 이상 일정액이 정기적, 일률적으로 지급되었다 할지라도, 이는 근로자의 생활을 간접적으로 보조하는 수당으로 분류되고, 최저임금과 통상임금은 동일하지 않으므로 최저임금에 산입되는 임금에서 식대 및 차량관리수당은 제외하는 것이 타당함.

(을 설)

최저임금법 제6조 제4항 및 시행규칙 별표2에서 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 범위에서 단체협약·취업규칙에서 지급근거가 명시되어 있고, 미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로에 대하여 매월 1회 이상 정기적, 일률적으로 지급하는 임금 또는 수당은 최저임금에 산입된다고 명시하고 있는 바, 비록 식대 및 차량관리수당이 복리후생적 명칭을 가지고 있으나, 실제 실비변상적 급여가 아니고 매월 1회 정기적, 일률적으로 지급되어 왔음. 또한 취업규칙상에 기본급과 함께 통상임금으로 규정되어 모든 수당(연장, 야간근로)에 가산하여 지급되어 왔으며 통상시급이 최저임금을 상회하고, 최저임금과

통상임금의 범위가 유사한 바, 식대 및 차량관리수당도 최저임금 산정 임금에 포함하여야 함.

A 회시

최저임금의 적용을 위한 임금의 범위는 최저임금법 제6조제4항 각 호 및 같은 법 시행규칙 제2조 [별표1]에 따른 임금은 산입하지 아니하도록 정하고 있으므로 이에 따라 판단하여야 할 것임.

“식비(식대)”는 단체협약 및 취업규칙에 따라 전 근로자에게 매월 정기적·일률적으로 지급하면서 취업규칙에서 통상임금으로 포함하기로 정하였다 하더라도 이는 근로자의 생활을 간접적으로 보조하기 위한 복리후생적 성질의 임금으로 보아 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금으로 판단됨.

반면 “차량관리비”는 운전근로자에 한하여 미리 정하여진 지급조건에 따라 일률적으로 매월 1회 이상 정기적으로 지급하고 있다면 이는 특정 업무 종사자에 대한 직무수당 또는 운행수당 등의 성격으로 이해되므로 최저임금 산입을 위한 임금에 포함된다고 할 수 있을 것임.

어떤 임금 항목(수당)이 최저임금 적용을 위한 임금의 범위에 산입되는 지는 최저임금의 취지, 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등의 내용, 직종·근무형태, 지급관행 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하고, 또한 특정 임금항목이 만들어진 배경, 그 명칭만으로 판단할 수 있는 것은 아니나 그 명칭이 갖는 의미 등도 함께 고려되어야 할 것으로 사료됨.(임금복지과-2356. 2010.12.15.)

61. 최저임금 산입범위 관련

Q | 질의

최저임금 산출에 간접노무비(건강보험, 국민연금, 산재보험, 고용보험, 장기요양보험)가 포함되는지?

A | 회시

최저임금법 제6조제1항에 따라 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 함.

국민연금법, 국민건강보험법, 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률, 노인장기요양보험법에 따라 **사용자가 부담하는 부담금**은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 임금에 해당되지 아니하며, 최저임금에도 산입되지 아니함.

반면, 근로자가 부담하여야 할 국민연금 기여금, 건강보험료 및 고용보험료, 장기요양보험료는 개별법에서 사용자가 원천징수하도록 정하고 있는 바에 따라 임금에서 공제가 인정되는 경우이므로, 근로자에게 지급하는 임금을 최저임금액과 비교할 때에는 **세금 및 보험료 등 공제 전의 금액으로, 최저임금에 산입되는 임금 항목을 가려서 그 합계액이 최저임금액 이상이 되어야 함.**

귀 질의만으로는 구체적 사정을 알 수는 없으나, 귀 아파트 입주자 대표회의로부터 청소용역 업무를 하수급 받아 수행하는 업체는 그 소속 근로자에게 최저임금액(2011년 적용, 시간급 4,320원, 8시간 기준 일급

부록 4

34,560원, 주 40시간 기준 월 902,880원, 주 44시간 기준 976,320원) 이상의 임금을 지급하여야 하며, 이 때 최저임금액 이상의 금액은 사용자가 근로자에게 지급하는 임금(관련 법에 따라 세금 및 보험료 등을 공제하기 전)을 기준으로 비교하면 됨.(임금복지과-484, 2011.2.8.)

VI. 법적용 및 범위반

62. 통상임금과 최저임금액의 법적, 실제적 관계와 차이

Q | 질의

「근로기준법」에서 규정하고 있는 “통상임금”이라 함은 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하는 것이고, 최저임금에는 근속수당 등 고정적·일률적 수당이 가산되어 통상임금이 정하여지므로, 통상임금은 최저임금액에 비교하여 적어도 같거나 그보다 많아야 한다고 생각되는데 통상임금과 최저임금액의 법적, 실제적 관계와 차이에 대해서 설명하여 주시고, 사용자가 근로자에게 매월 지급하는 통상임금이 고용노동부장관이 고시한 최저임금액에 미달한다면, 그 사용자는 「최저임금법」을 위반하는 것인지 여부

A | 회시

최저임금에 산입되는 임금은 「근로기준법」 제18조(현 동조 제2조 제1항 5호)의 규정에 의한 “임금”에서 1) 매월 1회 정기적으로 지급하는 임금외의 임금, 2) 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금, 3) 기타 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니한 임금을 제외한 임금을 의미함

반면 통상임금은 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액을 말하므로 최저임금은 그 성격상 사전적으로

확정되지 않은 임금도 포함될 수 있음에 비해, 통상임금은 연장근로 수당 등의 계산의 기초가 되므로 사전확정이 필요함

※ 예 : 생산고에 따른 임금은 최저임금의 산입범위에는 포함되나, 통상임금에는 포함되지 않음

즉, 시간급 통상임금과 시간급 최저임금은 실질적으로 그 범위가 유사하나 위와 같은 차이가 있어 반드시 일치하는 것은 아니므로, 통상임금이 최저임금에 미달한다고 하여 반드시 「최저임금법」 위반이라고 볼 수는 없고, 사실관계 등을 파악하여 위반여부를 판단해야 할 것임 (임금근로시간정책팀-1539, '06.6.29)

63. 격일제 근무의 주 40시간제 최저임금 보전 적용 여부

Q | 질의

「최저임금법」 개정안에는 “소정근로시간이 단축되는 경우 정당한 이유없이 최저임금의 적용대상이 되는 임금을 단축 전 소정근로시간에 단축 당시 적용되는 시간급 최저임금액을 곱한 금액보다 저하하게 할 수 없다.”라고 두어 주 40시간제에 따른 최저임금 보전을 명시하고 있는 바,

이와 관련하여 격일제 근무의 경우도 주 40시간제에 따른 최저임금 보전이 적용되는지의 여부

A | 회시

개정 「최저임금법」 부칙 제3항은 “법률 제6974호 「근로기준법 중 개정법률」 제49조제1항의 개정규정으로 인하여 소정근로시간이 단축

되는 경우”(1주 44시간 → 40시간)에 적용되므로 단축 전 소정근로시간이 1주 40시간을 초과하지 아니한 경우 동 조항이 적용되지 않음

따라서, 격일제(1주 3~4일 근로)근무로서 1일 12시간씩 근무하고 8시간을 초과하는 근로시간은 연장근로로 하여 연장이산수당을 지급하였다면, 동 초과근로시간은 법상 소정근로시간에 포함되지 않으므로 단축 전 1주 소정근로시간이 40시간 미만이 되어 개정된 「최저임금법」 부칙 제3항이 적용되지 않음(임금정책과-2124, '05.6.3)

64. 근로자가 받는 임금이 2이상의 임금으로 되어 있는 경우 최저임금 위반 판단 여부

Q | 질의

D택시회사의 근무형태는 격일제 근무를 하고 있으며, 1일 사납금 97,000원을 회사에 불입하고 남은 금액 전액은 개인수입으로 하고, 이 개인 수입에 대한 관리는 회사에서 하지 않으므로 정확한 금액을 알 수 없는 실정임

한편, 노사 당사자가 정한 임금협정서에 의한 임금에 대하여 그동안 이의가 없었으며, 일반적으로 택시기사가 개인택시 면허취득을 위하여 퇴직하기 전 1~2개월은 사고발생 및 문제발생 등의 이유로 결근계를 제출하고 출근하지 않기 때문에 평균임금이 매우 적어 「근로기준법」 제19조제2항의 규정에 따라 통상임금을 평균임금으로 하여 퇴직금을 계산하고 있음

그런데 택시기사는 사납금을 제외하고 나머지 수입금을 개인수입금으로 하고 있어 임금협정서에 정한 평균임금 및 통상임금이 고용

노동부장관이 고시한 최저임금액보다도 적을 경우, 퇴직금 계산 시 최저임금액을 평균임금으로 해야 하는지 아니면 임금협정서에 의한 평균임금 또는 통상임금으로 해야 하는지 여부

A 회시

통상임금은 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급액·일급급액·주급급액·월급급액 또는 도급급액을 말하며, 근로자 받는 임금이 2이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 각각의 임금을 합산하여 통상임금을 산정하여야 함

한편, 최저임금은 「최저임금법」 제6조제4항 및 동법 시행규칙 제2조의 별표에서 정하고 있는 “최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 범위”를 기준으로 판단하여야 하는 것이나, 택시업체에서 택시운전기사의 수입금중 사납금을 공제하고 남은 금액을 개인수입금으로 하면서 동 개인수입금이 생산고에 따른 임금지급제 형태의 임금으로서 이의 객관적인 입증이 가능하다면 이를 「최저임금법 시행령」 제5조제2항의 규정에 의거 최저임금의 범위에 포함하여 최저임금 미달여부를 판단하여야 할 것임

그리고 택시업체에서 사납금제 형태의 임금지급방식이 1일 운송수입금 중 사납금을 공제하고 남은 금액을 개인수입금으로 하는 임금지급 형태를 취하면서 이의 객관적인 입증이 가능하다면 이는 그 성격상 사전적으로 확정이 불가능한 생산고에 따른 임금지급제 형태의 임금에 해당되어 통상임금의 범위에 포함되지 않는 반면에 최저임금에는 포함되는 것으로 보아야 할 것임.

따라서 귀 질의의 택시업체가 사납금제 임금형태를 취하면서 근로자가 받는 임금이 단체협약 등으로 정한 통상임금과 생산고에 따른 임금으로 이루어진 경우라면 최저임금은 각각의 임금(통상임금 및 생산고 임금)을 합산하여 그 위반여부를 판단하여야 할 것이고, 「근로기준법」의 규정에 의한 근로조건을 적용할 때에는 단체협약 등으로 정한 통상임금만을 기초로 판단하여도 법 위반의 문제가 발생되지 않을 것으로 사료됨(임금정책과-515, '05.2.1)

65. 기본급은 있고 판매실적에 따라 발생하는 성과급이 없는 경우 최저임금 위반여부

Q | 질의

월 기본급 50만원과 PC판매실적에 따라 발생하는 성과급을 합하여 월 급여가 책정되는 영업사원이 어떤 월에 PC판매실적이 발생하지 않아 기본급 50만원만 지급받는 경우 「최저임금법」 위반여부

A | 회시

판매실적에 따라 매월 금액이 달라지는 판매에 대한 성과급은 「최저임금법 시행령」 제5조제2항에서 정하고 있는 생산고에 따른 임금에 해당된다 할 것이므로, 동법 제5조의2 및 동법 시행령 제5조제3항에 의거 당해 월 총 근로시간수로 나눈 금액과 월 기본급을 월 소정근로 시간수로 나눈 금액을 합산하여 시간급 최저임금액과 비교하여 「최저임금법」 위반여부를 판단하여야 할 것임(임금정책과-801, '05. 2. 26)

66. 아르바이트 종사자의 최저임금 적용여부

Q | 질의

현행 최저임금은 시급 2,100원인 것으로 알고 있음. 감시직·단속직 근로자는 해당되지 않는다고 하는데 아르바이트의 경우 「최저임금법」 규정이 적용되는지 여부

A | 회시

「최저임금법」의 적용을 받는 사업장의 근로자는 「근로기준법」 제14조의 규정에 의한 근로자를 의미하므로 상용근로자 뿐만 아니라 임시직·일용직·시간제근로자, 외국인근로자 등 고용형태나 국적에 관계없이 「근로기준법」상 근로자이면 모두 포함됨 따라서 아르바이트 종사자의 경우에도 위와 같은 조건에 해당된다면 「최저임금법」의 적용을 받게 됨(임금 사이버민원, '02. 6. 3)

67. 최저임금 이상으로 임금지급 후 식대 또는 기숙사비 공제 시 최저임금 위반여부

Q | 질의

사업주가 기본급은 최저임금 이상으로 결정하고 급여총액에서 식대 또는 기숙사비를 공제, 실수령액을 최저임금 미만으로 지급한 경우 「최저임금법」 위반 여부

A 회시

「최저임금법」 제6조제4항 및 같은법 시행규칙 제2조 [별표 2]의 “최저임금의 적용을 위한 임금에 산입되는 임금의 범위”에 포함되기 위해서는 사용자가 근로의 대상으로 미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로일에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당이어야 할 것임

근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 의하여 결정한 임금에 생활보조적·복리후생적 성격의 금품인 식대 및 기숙사비가 포함된 경우라면 이를 제외한 임금을 대상으로 시간급으로 환산한 다음 최저임금 미달여부를 판단하여야 하나 식대 및 기숙사비가 포함되지 않은 채 당사자간의 계약에 따라 동 금품을 유상으로 제공키로 결정한 후 임금지급 시 이러한 금품을 공제하는 경우라면 「근로기준법」 제42조 제1항 단서조항의 임금전액분 지불원칙 위반여부는 별론으로 하더라도, 「최저임금법」상으로는 공제전의 임금을 대상으로 최저임금 미달여부를 판단하여야 할 것임

다만, 식대·기숙사비 등 생활보조적·복리후생적 성격의 금품을 근로자가 선택할 여지 없이 사용자가 유상으로 제공하면서 그 비용을 임금에서 일괄 공제하는 경우라면 이는 최저임금 산입에 포함되지 않는 금품을 미리 임금에 산입시켜 그 공제가 예정되어 있었던 것으로 볼 수 있을 것이므로 이러한 금품을 제외한 금액을 대상으로 최저임금 미달여부를 판단하여야 함

따라서 귀 질의에 대해서는 임금결정방법, 공제절차 등 구체적인

사실관계가 선행되어야만 최저임금 미달 및 「근로기준법」 제42조제1항(현 제43조제1항) 단서조항의 임금전액불 지불원칙 위반여부를 판단할 수 있을 것임(임금6807-196, '00. 6. 29)

68. 최저임금액 미만의 임금과 퇴직금을 지급한 사업주에 대한 법 적용

Q | 질의

최저임금에 미달되는 시급 550원으로 임금협약을 체결하여 근무하던 중 2개월 휴직 후 퇴직하자 퇴직금을 시급 550원으로 계산 지급함으로써 「최저임금법」 위반과 그동안 최저임금에 미달되는 임금과 퇴직금을 지급 받았으므로 그 차액을 지급요구하며 사업주의 처벌을 요구하고 있어 법 적용 여부

A | 회시

최저임금에 미달되는 시급으로 임금협약을 체결하고 최저임금에 미달되는 임금을 지급받았다면 「최저임금법」 제6조제3항의 규정에 의거 같은 법 제6조제1항의 위반이 되며, 또한 근로자 퇴직 시 당해 사업주는 「근로기준법」 제30조(현행 제36조)의 규정에 의거 최저임금액과 임금협약으로 정한 시급(550원)과의 차액에 대한 금액도 퇴직금 산정 시 추가 지급하여야 할 의무가 있으므로 「최저임금법」 위반과 「근로기준법」 위반으로 경합 처리하여야 함(임금68220-52, '93. 2. 1)

69. 최저임금에 미달하는 임금지급시 차액에 대한 임금청구권

Q | 질의

「최저임금법」에 의해 고시된 시간급 이하로 산출한 근로시간분의 임금은 「최저임금법」에 의한 시간급으로 근로시간분의 법정수당 등을 산출하여 차감 지급된 과거 3년간 임금에 대해 임금채권을 당사자가 행사할 수 있다고 사료되는 바, 귀부의 의견은

A | 회시

「최저임금법」 제6조제3항의 규정에 의하여 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이에 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 이를 무효로 하며, 무효로 된 부분은 이 법에 의하여 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 정한 것으로 보기 때문에 그에 미달된 금액에 대하여 임금청구권이 있는 것이고, 이 임금청구권의 시효는 일반임금의 시효와 같이 3년으로 보아야 함(임금 32240-481, '90. 7. 2)

70. 최저임금에 맞춰 기본급을 인상하고 상여금 등을 인하할 경우 범위반 여부

Q | 질의

당사에서는 최저임금에 포함되지 아니하는 상여금 등은 인하하고 최저임금 등에 포함되는 임금은 인상하여 임금총액이 종전보다 저하

되지 아니한다면 「최저임금법」 제6조제2항의 “종전의 임금수준의 저하”라는 규정에 저촉되지 아니할 것으로 사료되고, 「최저임금법」 및 동시행규칙에서 명시한 “최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위”에 상여금은 포함되지 아니한다고 규정되어 있고, 또한 임금총액(상여금 총액)이 종전보다 저하되지 아니한다면, 「최저임금법」 제6조 제2항에 저촉되지 아니한다고 사료 되는 바 귀부의 견해는

A 회시

「최저임금법」 제6조제1항에 의하면 사용자는 「최저임금법」의 적용을 받는 근로자에 대하여 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 하며 이러한 지급의무는 '89년도 최저임금의 경우 '89년 1월 1일부터 발생함

또한 동법 제6조제3항에 따라 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이에 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 계약은 그 부분에 한하여 이를 무효로 하며 무효로 된 부분은 동법에 의하여 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 정한 것으로 보게 됨. 즉 동법시행규칙 제2조의 “최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 범위”에 해당하는 귀사의 임금이 고용노동부장관이 고시한 '89 최저임금(시간급 600원, 일급 4,800원)에 미달된다면 최저임금에 산입하는 임금부분에 대하여는 '89년 1월 1일 현재로 '89년도 최저임금액을 지급하기로 한 것으로 보게 됨

따라서 귀사의 경우 새로 조정하여 지급하게 될 임금총액이 '89년도 최저임금액과 “최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위”에 해당하는 임금을 합한 금액보다 적을 경우에는

“중전의 임금수준을 저하”시킨 것으로 「최저임금법」 제6조제2항에 위배됨

또한 취업규칙에 규정되어 있는 상여금 등의 근로조건을 근로자에게 불이익하게 변경하려면 「최저임금법」 위반문제는 별도로 하고, 「근로기준법」 제95조(현행 제97조 제1항 단서) 및 관련 대법원판례(77. 다. 35)에 의거 근로자의 과반수를 대표하는 자의 동의를 받아야 그 효력이 인정됨(임금32240-3650, '89. 3. 13)



관련 판례

『최저임금법』 제6조제3항은 ‘최저임금의 적용을 받은 근로자와 사용자 사이에 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 이를 무효로 하며, 무효로 된 부분은 이 법에 의하여 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 정한 것으로 본다.’고 규정하고 있고, 같은 조 제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조에서 ‘비교대상 임금에 산입되지 않는 임금 또는 수당’을 정하고 있음은 앞서 본 바와 같으므로, 근로자와 사용자 사이에 ‘비교대상 임금에 산입되지 않는 임금’을 비교대상 임금의 범위에 산입함으로써 최저임금에 미달하는 부분을 보전하기로 하는 약정이 있었다 하더라도 그와 같은 임금약정은 위와 같은 최저임금법 규정에 반하는 것으로 무효라 할 것임(대법 2006다 64245, 2007.1.11.)

71. 최저임금 적용관련

Q | 질의

당초 용역계약 기간을 1년(2009.3.1.~2010.2.28.)으로 하다보니 매년 1월 1일 최저임금이 인상되어 차액이 발생하는 바, 1월 1일부터 2월 28일 까지 2개월간의 경비원급여 계산을 계약서대로 시행해도 무방한지?

경비용역계약 기간 1년 중 최저임금이 인상되는 1월 1일부터 2월 28일 까지 2개월간의 경비원 급여는 새로 인상되는 최저임금액을 반드시 적용해야 되는지?

A | 회시

최저임금법 제6조의 규정에 따라 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 하며,

같은 법 제10조제2항의 규정에 따라 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력이 발생함.

따라서 용역계약 기간이 2009년 3월 1일부터 2010년 2월 28일까지인 경우 2009.3.1.~2009.12.31.기간에는 2009년도에 적용되는 최저임금액 이상으로, 2010.1.1.부터 2010.2.28.기간에는 2010년도에 적용되는 최저임금액 이상으로 지급되어야 함(근로개선정책과-502. 2011.3.25.)

72. 자활근로사업 참여자 중 “차상위계층”의 최저임금 적용관련

Q | 질의

자활 근로사업 참여자 중 “차상위계층”의 최저임금 적용(제외)에 대한 질의

A | 회시

최저임금법 제2조에서 “근로자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자를 말한다고 정의하고 있으며, 근로기준법 제2조에서는 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 “근로자”로 정의하고 있음.

또한 최저임금법 제3조에서는 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하고, 같은 법 제6조에서는 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 하도록 정하고 있음.

따라서 자활근로사업 참여자중 차상위계층의 최저임금 적용은 근로자성 인정이 우선 전제되어야 할 것임.

그러나 자활사업은 생활이 어려운 사람에게 최저생활을 보장하고 자활을 조성하기 위해 사회보장적 차원에서 행하는 사업으로, 자활사업에 참여한 “차상위계층”에게 지급되는 급여도 조건부수급자와 같이 사회보장제도의 일환으로 행해지는 생계보조금의 성격을 가지므로 근로의 대가로 볼 수 없어 “차상위계층은 근로기준법상 근로자로 볼

수 없다”는 법제처 유권해석(법령해석지원팀-868, '06.5.26.)이 내려진 바 있음.

이에 우리부에서도 법제처의 법령해석 권한을 존중하여 ‘차상위계층’을 「근로기준법」상의 근로자로 인정하지 아니하는 입장을 견지함에 따라 최저임금 또한 적용을 받지 아니함을 알려드리니 이 점 양지하여 주시기 바람.

※ 법제처에서 유권해석을 할 경우 정부 견해의 통일과 행정운영의 일관성을 위한 기준을 제시하는 것으로 행정기관에 대한 사실상의 구속력을 가짐(정부조직법 제24조 및 법제업무운영규정 제26조) (임금복지과-864, 2010.5.10.)

73. 최저임금 인상분 급여 미반영 관련 질의

Q | 질의

당 아파트는 청소용역업체와 도급계약을 체결하고 환경미화원 4명이 아파트 청소 근로를 하고 있으며, 청소용역비를 2012년 최저임금법에 의거 2011년 12월 계약금에서 최저임금 인상분을 반영하여 2012년 1월부터 청소용역업체에 지급하였음

그런데 청소용역업체에서는 최저임금 인상분을 환경미화원에게 월 임금으로 인상하여 주지 않고 연차충당금 명목으로 적립하고 있으며, 입사후 1년이 지난 다음에 정산 한다고 한 바, 이 방법이 최저임금법에 위배되는 사항은 아닌지 임금착취는 아닌지 여부

또한 다른 용역업체는 도급금액 산정시 일반관리비로 1.0%를 이윤으로

책정하는데 반면 청소용역업체는 도급금액상 일반관리비로 3.5%로 이윤을 책정한 바, 일반관리비 책정에 대한 근거규정은 없는지 여부

청소용역업체가 임금 등으로 근로자에게 불이익을 주고 있을 경우 이에 대한 관리책임을 누구에게 있는지

A 회시

최저임금법 제6조의 규정에 따라 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 하며,

1. 최저임금에 미달되는지 여부는 사용자가 지급하는 「근로기준법」상의 임금에서 최저임금법 제6조제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조 ‘별표 1’의 임금 및 수당을 제외하고 이를 시간당 임금으로 환산하여 고시된 법정 최저임금과 비교하여 판단하여야 함

- 따라서, 귀 질의상 최저임금 인상에 따른 도급금액 인상분을 수급인이 근로자에게 지급하지 아니하여 근로자가 지급 받은 임금이 법정 최저임금에 미달되는 경우에는 최저임금법 위반으로 볼 수 있을 것이나,
- 이와 달리 수급인이 최저임금 인상분을 근로자에게 지급하지 않더라도 근로자가 지급 받은 임금이 법정 최저임금 이상인 경우라면 최저임금법 위반으로 볼 수 없을 것임

2. 일반관리비 관련

- 도급금액상 일반관리비 수준에 대해서는 노동관계법에 별도 규정되어 있지 않음을 알려 드림

3. 임금 등 근로자 불이익 관련

- 임금 등 법정 근로조건을 준수하지 않을 경우 그에 대한 책임은 원칙적으로 사용자에게 있으나, 도급관계에 있어서 도급계약서 등에 값이 제시한 조건을 을이 이행하지 않을 경우에는 민법 상 채무불이행에 따른 책임을 부과할 수 있을 것으로 사료됨(근로 개선정책과-6818, 2012.12.13.)

VII. 기타

74. 4명 이하 사업장인 다가구 주택관리업무 종사자의 최저임금 적용 여부

Q | 질의

2명 내지 4명 이하 근로자를 고용하는 다가구주택의 경우 「근로기준법」 적용제외규정을 고려하여 관리업무 종사자 임금을 월 80만원 내외로 지급해도 되는지 여부.

A | 회시

「최저임금법」 제6조제1항에는 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에 대하여 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다고 규정하고 있으며, 고용노동부 장관이 고시한 2007년도의 근로자 최저임금은 시간당 3,480원임

또한, 「최저임금법」은 근로자를 사용하는 모든 사업장에 적용되므로 4명 이하인 사업장의 경우, 월 소정근로시간 226시간분의 임금(1일 8시간, 주44시간제 적용 시) 이상은 지급하여야 하므로 월 786,480원 이상은 지급하여야 할 것임

한편, 「근로기준법」 제63조에 의한 감시적 근로 종사자에 대한 적용 제외승인을 받은 근로자에 대하여는 '07년도에는 시간당 최저임금액의 70%가 적용(2,436원)되니 참고하시기 바람(임금근로시간정책팀-3452, 2007.11.23)

75. 부부가 사업장을 경영할 경우 근로자인지 여부

Q | 질의

근로의 대상인 임금을 목적으로 하지 않는 것이 자명한 사용자의 가족(부인)이 가사노동 틈틈이 식당 일을 본다고 해서 근로자의 숫자에 포함된다는 것은 법의 취지에도 어긋나거나와 사회통념에도 맞지 않는 것으로 사료됨. 따라서, 부부가 3~4명의 종업원을 두고 식당을 같이 영위해 가는 경우, 그중 대표자를 제외한 자는 종업원의 숫자에 합산되는지의 여부

A | 회시

「근로기준법」 제14조(현 동조 제2조제1항의 1호)의 근로자라 함은 ‘사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자’를 말하는 바, 귀 질의와 같이 부부가 함께 사업을 경영하는 사례에서 부부 중 어느 한 명이 사업을 경영하고 다른 한 명이 임금을 목적으로 근로를 제공하는 경우에는 그 다른 한 명은 비록 동거의 친족이라 하더라도 근로자로 보아야 할 것이나, 그렇지 아니한 경우라면 공동사업주로 볼 수 있다고 사료됨(근로기준과-3309, 2005.6.20)

76. 외국연예인 최저임금 적용관련

Q | 질의

E6(예술홍행)비자 외국인연예인에게도 국내근로자와 같은 수준의 최저임금제를 적용한다는 것은 매우 불합리한 규제로 제도개선완화 실행여부

E6비자 외국인연예인을 E2비자와 동일한 수준으로 최저임금제 적용 대상에 포함 시켜왔는데 최저임금제 적용대상에서 제외할 경우 관련사항

귀부 규제개혁제도개선방안이 완화되지 않을 경우 차라리 고용노동부에서 관련 소관 업무를 이관 받을 것을 질의함

A | 회시

근로기준법 제6조에 사용자는 근로자에 대하여 성별, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못하도록 규정되어 있고, 또한 UN인권협약(모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약, '78.11월 비준)과 ILO 제111호 협약(고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약, '98.12월 비준)에 따라 외국인근로자에 대해서 최저임금법을 차등 적용할 수 없음.

따라서, E-6(예술홍행) 체류자격으로 입국한 외국인연예인이라 하더라도 근로기준법 제2조제1항제1호에 의한 근로자(직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업 또는 사업장에서 근로를 제공하는 자)에 해당 되면 법정 최저임금 이상의 임금을 지급하여야 함. (근로기준과-5355, 2009.12.14.)

77. 외국연예인 최저임금 적용 등 관련

Q | 질의

E6비자 외국연예인들에 대해 공연계약은 현재 1일 8시간 근로를 기준으로 급료를 책정하고 있음. 그러나 1일 법정근로시간(8시간)속에는 구속되지 않는 시간 즉, 대기시간, 자유시간 등 50% 이상 포함되어 있음. 이러한 경우도 법정근로시간을 준수하는 근로자처럼 균등하게 임금을 지급해야 하는지, 또한 실 근로시간에 대해서만 임금을 지급하는 경우 최저임금법 위반인지 여부

A | 회시

임금은 사용자가 근로자에게 근로의 대가로 지급하는 일체의 금품으로서 사용자는 근로자가 실제로 제공한 근로시간 또는 근로일에 대해서만 임금(법정 최저임금 이상) 지급 의무가 있으며, 근로의 제공이 없는 결근이나 휴게시간 등까지 임금을 지급할 의무는 없음.

귀 질의의 자유시간, 대기시간 등이 사용자의 지휘 감독으로부터 벗어나 그 시간을 자유롭게 이용할 수 있다면 휴게시간으로 보아야 할 것인 바, 근로계약 등에 소정근로시간과 휴게시간 등을 명확히 구분하고 이에 따라 임금의 구성항목, 계산방법 등을 명시하는 것이 바람직하다고 사료됨(근로기준과-355, 2010.1.20)

78. 건설 일용근로자의 최저임금 적용관련

Q | 질의

대부분의 건설 일용근로자에게 1일 9시간, 월 26일 근로를 예상하고 기본급, 유급주휴, 휴일근로, 연장근로, 연차를 포함하여 시간을 산정하고, 이를 포괄하여 일당을 산정하여 운영 중에 있으며, 현장에서 근로자와 통상 1~3개월 단위로 근로계약을 체결하고 있으며, 월 1회 임금을 지급함.

임금을 현장에 출력한 공수만큼 일당으로 계산하여 지급하고 있지만 월 1회 임금을 지급하는 형식이므로 월급근로자와 유사함.

여기서 월 26일 근로하고 지급받는 임금에 포괄역산으로 구한 시간을 나누었을 때 산정되는 시간급과 일당급에 나눈 시간급이 달라 최저임금의 논란이 있음. 어떠한 방식으로 시간급을 산정하여야 하는지

가. 갑설

일당제 근로자이며, 임금 항목 중에서 최저임금에 산입되는 범위에 기본급만 있으므로 일당 중 기본급인 28,065원을 8시간으로 나누면 시간당 3,508원으로($28,065\text{원} \div 8\text{시간} = 3,508\text{원}$) 시간당 4,000원에 미치지 못하므로 최저임금을 위반하고 있다는 설

나. 을설

일당근로자이지만 월 1회 임금을 지급받으며, 일 9시간 월 26일 근무하기로 계약하여, 시간급 산정을 “(일당×26일)÷310시간”으로 하였을 경우, $(50,000 \times 26\text{일}) \div 310\text{시간} = 4,194\text{원}$ 이 나와 시간당 4,000원을 초과

하므로 최저임금보다 높게 임금을 지급하고 있다는 설. 기본급 만을 가지고 시간급을 계산했을 때에도 $729,756 \div \text{월}174\text{시간} = \text{시간당 } 4,194\text{원}$ 으로 계산됨.

A | 회시

최저임금의 적용을 위한 임금의 환산방법에 대하여 「최저임금법」 제5조의2 및 같은 법 시행령 제5조제1항의 규정에 의하면 일정한 기간(일, 주, 월)을 단위로 정한 임금에 대하여는 그 기간의 소정근로시간으로 나누어 시간급을 환산하도록 되어 있음

귀 질의의 경우 일당으로 임금을 결정하고 있으나 임금지급은 포괄역산 방식의 월급제 형태에 해당된다고 보여지므로 이러한 형태에서의 최저임금 미달 여부를 판단하기 위해서는 연장근로시간에 대한 임금 및 가산임금 등 최저임금에 산입되지 아니하는 임금을 월 임금총액에서 제외한 뒤 월 소정근로시간수로 나누어 시간당 임금으로 환산한 후 법정 시간급 최저임금과 비교하는 것이 합당하다고 사료됨(근로기준과-532, 2010.2.1)

79. 장애인 최저임금 적용제외 인가 관련

Q | 질의

A사에서 갑 장애인근로자에 대하여 '11.9.15.부터 '12.09.14.까지 '장애로 인한 최저임금 적용제외인가' 승인을 받았는데 A사가 '11.11.30.자로 폐업하고 '11.12.01.부터 사용자가 B로 변경되었을 경우,

사용자가 변경되면서 B사에 신규로 고용된 갑의 종사업무에는 변동이 없으나 임금 및 근로시간에 변동이 있을 경우, 갑에 대해 B가 재인가 승인 신청을 해야 하는지 여부

A | 회시

최저임금법 제7조 및 같은 법 시행령 제6조의 규정에 따라 사용자가 고용노동부장관의 인가를 받아 최저임금의 적용을 제외할 수 있는 자는 정신 또는 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람을 말함

최저임금 적용제외 인가를 받은 사용자가 적용제외 장애인이 사업의 폐업 등으로 근로관계가 단절되고, 다른 사용자가 동 장애인을 새로 고용한 경우 장애인의 근로장소와 업무에 변동이 없더라도 사용자가 동 장애인의 최저임금 적용을 제외하려면 적용제외 인가를 다시 받아야 할 것으로 사료됨(근로개선정책과-812, '12.1.18.)

【부록 5】



외국의 최저임금제도

외국의 최저임금제도

I. 주요국의 최저임금 수준

가. 시간(時間) 기준 최저임금 고시 국가

환율(2014. 1. 2.~5.21 기간 평균 최종고시 기준) : 1\$=1,057.19원, 1€=1,452.29원

국 가	적용연도	시간당 최저임금액			1인당 GNI('12,\$)	비 고
		해당국 통화	달러환산(\$)	원화환산(원)		
한 국	'14.1.1~'12.31	₩5,210	4.93	5,210	22,670	상여금 및 숙박비 제외
미 국	'09.7.24~현재	\$7.25	7.25	7,665	52,340	연방 최저임금, 상여금 제외
일 본	'13.10~	¥764	7.45	7,872	47,870	지역·산업별 최저임금제, 상여금 제외, 숙박비 포함
영 국	'13.10월~'14.9월	£6.31	10.50	11,096	38,500	21세 이상, 상여금 및 숙박비(상한규정)포함
	'14.10월~'15.9월	£6.50	10.81	11,430		
캐나다	'14.6.1~현재	C\$11.00	10.00	10,572	51,570	각 주정부소관 (온타리오), 18세 이상, 숙박비(제한) 포함
아일랜드	'11.7.1~현재	€8.65	11.88	12,563	39,110	18세 이상 숙련성인근로자, 상여금 및 숙박비 포함
뉴질랜드	'14.4.1~'15.3.31	NZ\$14.25	12.06	12,745	36,900	16세 이상, 휴가비 및 현물급여(식사, 숙소)제외
프랑스	'14.1.1~	€9.53	13.09	13,841	41,850	주당 35시간 이상, 상여금 및 숙박비 포함
독 일	'14.1.1~'12.31	€11.10(서독)	15.25	16,121	45,170	지역·업종별 단체협약 고시(건설업 보통인부)
		€10.50(동독)	14.42	15,250		

- 주 1) OECD 국가는 국가 명에 음영 표시, 환산된 원 단위 이하는 절사
 2) 최저임금산입범위와 관련, 한국은 상여금이나 현물급여를 포함하지 않아 상여금이나 현물 급여를 포함한 국가에 비해 최저임금 산입범위가 상대적으로 작음
 3) 일본 : 지역별 최저임금액을 가중 평균한 수치(주일 한국대사관에서 제공받은 수치)
 4) 캐나다 : 캐나다 주 가운데 가장 큰 경제 비중(GDP의 41%)을 차지하는 온타리오주 최저 임금액
 5) 독일 : 2006년도 기준 독일 GDP의 9.5%를 차지하고, 법 적용 대상 근로자수(약 70만명)가 가장 많은 건설업 보통인부의 최저임금액

자료 : 해당국 주재 한국대사관, 美노동부, 아일랜드 기업통상고용부, 세계은행(World Bank)

나. 일(日) 기준 최저임금 고시 국가

환율(2014. 1. 2.~5.21 기간 평균 최종고시 기준) : 1\$=1,057.19원, 1€=1,452.29원

국 가	적용연도	일(日) 최저임금액			1인당 GNI(*12,\$)	비 고
		해당국 통화	달러환산(\$)	원화환산(원)		
멕시코	'14.1.1~12.31	65.58P	4.98	5,269	9,640	국가최저임금제, 지역별·직종별 최저임금제 병행, 현물급여 제외
필리핀	'14.1.1~현재	429P~466P (마닐라, 비농업)	9.61 ~10.44	10,159 ~11,035	2,500	지역·업종별 최저임금제

주 1) 멕시코 : 3개 지역의 최저임금을 전국 평균한 수준

2) 필리핀 : 수도지역

자료 : 멕시코 주재 한국대사관, 필리핀 노동부, 세계은행(World Bank)

다. 주(週) 기준 최저임금 고시 국가

환율(2014. 1. 2.~5.21 기간 평균 최종고시 기준) : 1\$=1,057.19원, 1€=1,452.29원

국 가	적용연도	주(週) 최저임금액			1인당 GNI(*12,\$)	비 고
		해당국 통화	달러환산(\$)	원화환산(원)		
호주	'13.7.1~현재	AUS\$ 622.20	566.14	598,517	59,260	연방표준 최저임금, 현물급여 및 숙식비 제외

자료 : 호주 주재 한국대사관, 세계은행(World Bank)

라. 월 기준 최저임금 고시 국가

환율(2014. 1. 2.~5.21 기간 평균 최종고시 기준) : 1\$=1,057.19원, 1€=1,452.29원

국 가	적용연도	월(月) 최저임금액			1인당 GNI(*12,\$)	비 고
		해당국 통화	달러환산(\$)	원화환산(원)		
베트남	'14.1.1~	270만동(1등급지)	126.90	134,157	1,550	국내 및 외투기업
		240만동(2등급지)	112.80	119,251		
		210만동(3등급지)	98.70	104,345		
		190만동(4등급지)	89.30	94,407		
인도네시아	'14.1.1~	1,000,000루피아 (동부자바주)	86.00	90,918	3,420	주 단위 및 시군 단위로 최저임금 결정
		2,441,301루피아 (자카르타주)	209.95	221,959		
중 국	'14.1.1~	1,560위안(북경)	253.81	268,328	5,720	지역별 최저임금제, 상여금 포함
	'14.4.1~	1,820위안(상해)	296.11	313,049		
체코	'13.8.1~	CZK8,500	425.85	450,204	18,130	상여금, 현물급여 포함
헝가리	'14.1.1~	Ft 101,500	456.75	482,872	12,410	식대 및 현물 제외
슬로바키아	'13.1.1~	€337.70	463.93	490,465	17,200	16세 이상
폴란드	'14.1.1~	PLN 1,680	551.54	583,087	12,660	1년 이상 근무자
터키	'14.1.1~6.30	TL1,071	491.59	519,703	10,830	16세 이상, 성과급, 현물급여 제외
포르투갈	'13.1.1~	€485	666.29	704,398	20,690	상여금, 현물급여 (50%한도) 포함
스페인	'13.1.1~	€645.30	886.51	937,213	29,340	성별, 나이, 장애자 구분없이 최저임금 적용, 상여금 제외
그리스	'13.1.1~	€586.08	805.16	851,204	23,710	25세이상 사무직 0~3년 근무, 현물급여 제외
슬로베니아	'14.1.1~	€783.66	1076.59	1,138,162	22,830	-
네덜란드	'14.1.1~6.30	€1485.60	2040.92	2,157,637	48,110	23세 이상, 현물급여 포함
벨기에	'13.1.1~현재	€1,501.82	2063.20	2,181,195	44,820	22세 기준(1년 이상 근무)

- 주 1) 인도네시아 : 수도지역인 자카르타주 및 인근의 동일 섬 지역 동부자바주의 최저임금액
 2) 중국 : 수도지역인 북경 및 주요 거점도시인 상해의 최저임금액
 3) 그리스 : 2013년부터는 기존 임금수준과 기준과는 달리, 2013~2016 중기재정조치 개정법
 (Financial Adjustment Act) (Law 4093/2012)에 따라 새로운 임금수준 및 기준이
 적용되고 있음.

자료 : 해당국 주재 한국대사관, 코트라(Kotra), EU-Eurostat, 세계은행(World Bank)

II. 외국의 최저임금제도

가. 최저임금 결정의 6대 준거지표(ILO 협약 131호, 권고 135호)

- ① 근로자와 그 가족의 빈곤 수준과 기본적 필요(basic needs)
- ② 일반적인 임금 수준
- ③ 생계비와 그 변화
- ④ 사회보장급여
- ⑤ 다른 사회적 집단의 상대적 생활수준
- ⑥ 경제적 요인 : 경제 개발, 생산성 수준, 고용 수준, 지불능력

나. 최저임금 결정방식 유형

위원회 방식 : 일본, 영국, 포르투갈, 멕시코

▶ 위원회 방식을 취한 경우에도 대부분의 국가에서 최종적으로는 정부가 결정

○ 일본 : 노·사·공익 3자 구성, 우리나라 현행 제도와 유사

※ 중앙최저임금심의위원회 → 지역별 최저임금위원회

○ 영국: 저임금위원회(Low Pay Commission), 의장(1), 공익(2), 노(3), 사(3) 등 총 9인으로 구성

※ 정부요청 시 노동시장 실태조사 분석을 거쳐 권고안 및 부속 보고서 제출 (위원은 소속 조직으로부터 독립하여 활동, 관행상 전원합의제) → 최종적으로 정부가 결정

법률 방식 : 미국, 캐나다

정부 결정 : 프랑스, 네덜란드, 뉴질랜드, 스페인, 브라질

※ 통상적인 노사단체 의견수렴 절차 또는 상설 노사정 대화기구
(예 : 네덜란드 SER) 등과의 협의절차를 거침

- 중재재정 방식 : 호주(호주공정근로위원회(Fair Work Australia))
- 단체협약 방식 : 그리스(중앙단체협약), 독일(업종별 단체협약)

다. 국가별 현황

(1) 미 국

- 도입 : 1938년 공정근로기준법으로 연방 최저임금 제정(2007년 개정)
- 결정 방식 : 의회에서 제·개정된 법(공정근로기준법)에 의해 결정
- 결정 요인
 - 최저임금심의위원회가 근로자의 빈곤 개선을 포함한 최저임금의 긍정적 효과, 인플레이션, 최저임금이 물가 또는 기타 지수와 연동되는 정도, 청소년·장애인·학생 등 보호 대상 근로자의 고용 및 실업 효과 등을 연구하여 의회에 제출
- 특례 대상
 - 적용 제외 대상
 - 기업 경영진, 전문직 고용진, 계절 한정 사업장이나 유흥용 사업장 근로자, 외국선박 종사 근로자, 소규모 농장 근로자 일부 수수료료를 받는 영업직 종사자, 신문배달원
 - 운전기사, 기사 도우미, 짬뽕, 정비기사

- 감액 대상

- 청소년(20세 미만): 고용된 최초의 연속 90일간 연소자 최저임금 적용 가능
- 풀타임 학생: 최저임금의 85% 이상(고용노동부로부터 인증서 발급 대상)
- 직업교육수강생: 최저임금의 75% 이상(고용노동부로부터 인증서 발급 대상)

○ 최저임금 미 산입 임금

- 상여금, 시간외근무수당 등

○ 최저임금 수준

- 2007.7.24. ~ 2008.7.23. : \$5.85
- 2008.7.24. ~ 2009.7.23. : \$6.55
- 2009.7.24. ~ 2014.4.현재 : \$7.25

(단, 연방 최저임금과 주(州)법에 의한 최저임금이 다를 경우 높은 수준의 최저임금이 적용)

(2) 일 본

- 도입 : 1959년 최저임금법 제정 (2007년 개정)
- 최저임금 결정기구: 중앙최저임금심의회, 지방최저임금심의회
- 유형
 - 지역별 최저임금: 개정 법률은 모든 지역에서 최저임금이 결정 되어야 함을 명시

- 특정최저임금: 특정최저임금은 노동자 또는 사용자 대표가 신청하고 지방최저임금심의회가 필요하다고 인정하는 경우 지방최저임금심의회의 심의를 거쳐 도도부현 노동국장이 결정함(업종별 최저임금이 특정최저임금으로 개편됨)

○ 결정 절차

- 지역별 최저임금: 1978년부터 매년 중앙최저임금심의회로부터 지방최저임금심의회에 대해 금액 개정을 위한 인상액의 기준이 제시되고, 지방최저임금심의회에서는 그 기준을 참고로 하여 지역별 최저임금액의 개정을 위하여 심의함
- 특정 최저임금: 근로자 또는 사용자 대표의 신청을 근거로 지방최저임금심의회가 필요하다고 인정한 경우 지방최저임금심의회의 심의를 거쳐 도도부현 노동국장이 결정
- 최저임금 결정 과정: 5월, 후생노동대신이 중앙최저임금심의회에 자문요청 → 7월, 중앙최저임금심의회 개정목표치 제시 → 8월, 각 지역별 지방최저임금심의회 최저임금 심의착수 → 9월, 지역별 최저임금 결정 → 10월, 지역별 최저임금 효력발생 → 10월 이후, 특정최저임금에 대한 요청을 받아 조사심의를 실시하며, 개정 필요성이 인정되는 경우 전문부회를 설치하여 논의하며 이후 결론이 도출될 경우 도도부현 노동국장이 공시

※ 준거 지표 : 생계비, 유사근로자 임금, 해당 산업 지불능력

○ 결정방식 변천과정

- 1959~1968년, ① 업자간 협정에 따른 최저임금, ② 업자간 협정에 따른 지역별 최저임금, ③ 노동협약에 따른 최저임금, ④ 최저임금심의회의 조사심의에 따른 최저임금
- 1968년 최저임금법 개정을 통해 모든 노동자가 어떤 형태로든 최저임금의 적용받도록 산업별, 직업별 또는 지역별로 최저임금을 설정하도록 하면서 업자간 협정방식을 폐지하고, 심의회 방식에 의한 최저임금 결정, 개정·폐지절차 등을 정하였음
- 1972년부터 「최저임금의 연차추진계획」을 바탕으로 지역별 최저임금의 설정을 진행하여 1976년에는 전 도도부현에 지역별 최저임금이 설정되었음.
- 1968~1977년, 각 지역최저임금위원회가 독자적으로 결정함에 따라 지역간 격차가 심화되고, 동경 또는 오사카 등 선도지역의 동향을 살피느라 결정이 지연되어 해를 넘기는 사태가 빈발하는 등 문제점이 나타남.
- 1977년 중앙최저임금심의회는 전국적으로 통일된 처리가 가능하도록 중앙최저임금심의회가 사고방식을 정리하여 지방최저임금심의회에 제시하고, 전국적으로 정합성을 가진 결정이 이루어 지도록 권고안(guideline)을 작성하여 지방최저임금심의회에 제시하도록 함.
- 2007년 12월 법 개정에서는 지역별 최저임금의 원칙으로 모든 지역이 최저임금을 정하도록 명시하였고, 지역별 최저임금은

지역노동자의 생계비 및 임금, 통상의 사업의 임금지불능력을 고려하여 정하되 노동자의 생계비를 고려함에 있어서는 노동자가 건강하게 문화적 최저한도의 생활을 영위하는 것이 가능하도록 생활보호에 관련된 시책과의 정합성을 고려하도록 하였음.

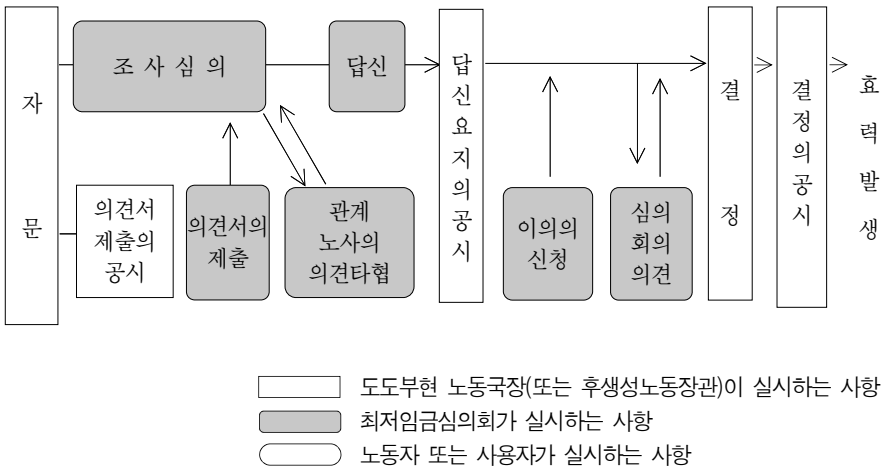
○ 최저임금 수준(시간급)

구분		고저	최고	최저
지역 별	지역		도쿄	돗토리 등 9개
	최저임금		¥869 ('13.10.19.부터 적용)	¥664 ('13.10.25.부터 적용)
업종 별	업종		코우치 지역, 일반화물자동차운송업	도쿠시마 지역, 방직, 직물업
	최저임금		¥910 ('07.6.2부터 적용)	¥652 ('03.12.21.부터 적용)

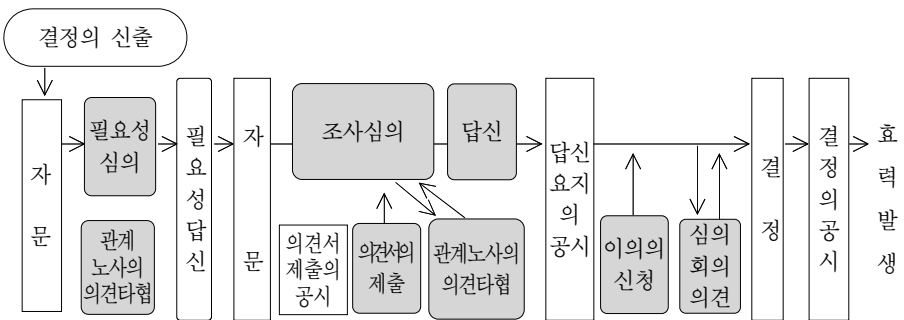
〈일본의 최저임금의 결정방식 및 결정절차의 개요〉

□ 최저임금심의회의 조사·심의를 근거로 한 최저임금

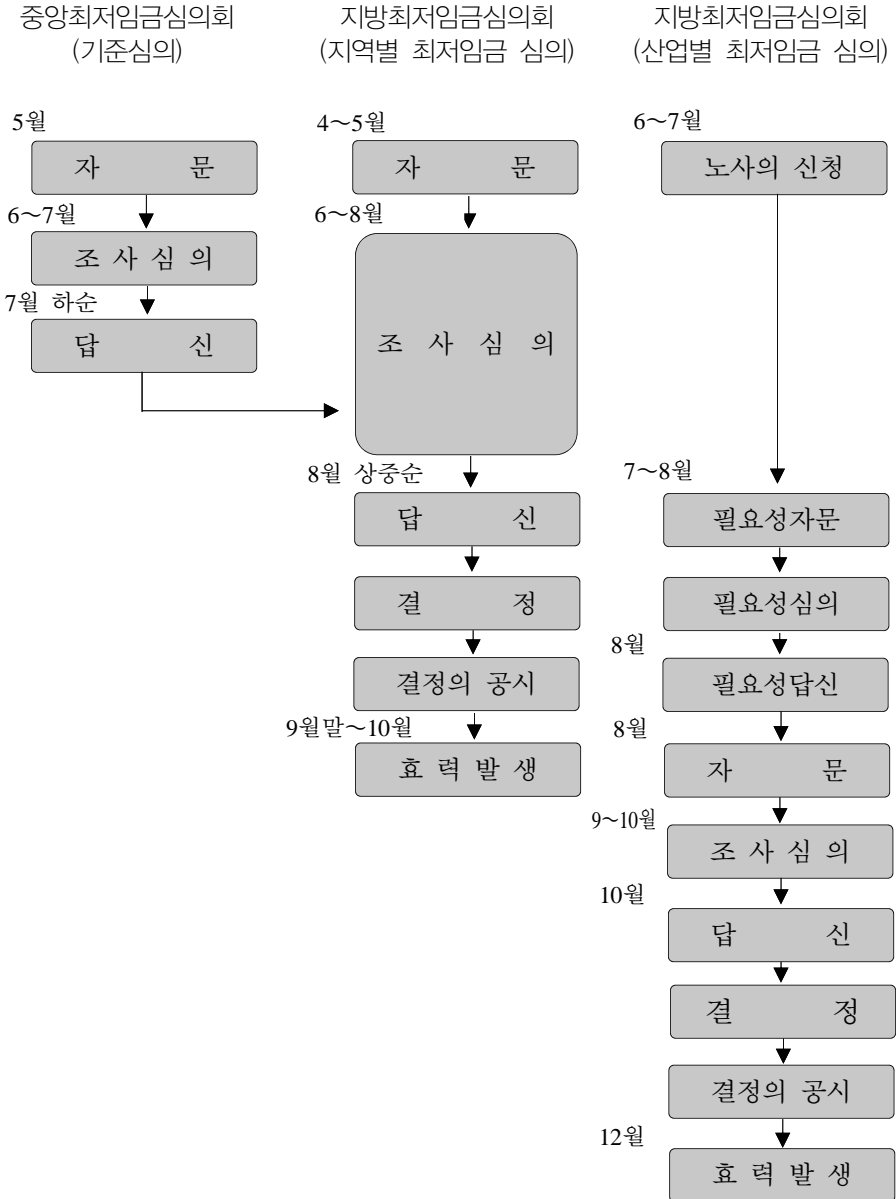
(가) 지역별 최저임금



(나) 업종별 최저임금



〈일본의 최저임금액 심의·결정의 흐름〉



(3) 영 국

○ 도입

- 영국은 국가최저임금법(The National Minimum Wage Act 1998)을 제정, 1999. 4월 이후 국가최저임금제(National Minimum Wage)를 도입

- 기술혁신부 산하의 독립적 비정부 부처형기구로 국가최저임금 수준에 대하여 정부에 권고·자문

* 위원은 의장(1), 공익(2), 노(3), 사(3) 총 9명으로 구성

○ 결정 방식

- 저임금위원회(Low Pay Commission)에서 여러 가지 요인을 고려하여 2년간의 국가최저임금을(각각의 1년에 대하여) 정부에 권고

· 정부는 저임금위원회가 권고한 최저임금수준의 수용여부를 결정(1999년 도입이후 현재까지 모두 수용)

- 저임금위원회는 2년마다 보고서의 형태로 국가최저임금수준을 권고하며, 당해연도 및 차년도의 각각 10월부터 적용

· 2년 주기로 2월에 보고서를 발간하여 정부에 보고

· 또한, 필요시 차년도 10월부터 적용하는 국가최저임금수준의 적정성에 대하여 차년도 2월에 재검토하는 경우도 있음('04년, '06년)

· 정부는 국가최저임금 수준의 권고 외에 국가최저임금이 성별 임금격차, 고용, 기업비용 등에 미치는 영향 등을 보고토록 요청 가능

○ 연도별 변동 추이

- 1999. 4월 국가최저임금제 도입 이후 현재까지 국가최저임금은 지속적으로 상승 추세
- 1999년 18~21세는 시간당 3파운드, 22세 이상은 3.60파운드로부터 시작하였으며, 2004년 10월부터는 16~17세 청소년에 대해서도 시간당 최저임금(3파운드)을 결정
- 2009.10월부터 2010.9월까지 16~17세 3.57파운드, 18~21세 4.83파운드, 22세 이상 5.8파운드를 적용
- 2010.10월부터 2011.9월까지 16~17세 3.64파운드, 18~20세 4.92파운드, 21세 이상 5.93파운드를 적용하고, 19세 미만 및 19세 이상의 근무기간 12개월 이내의 도제 근로자에 대하여 최저임금 신설(2.50파운드)
- 2011.10월부터 2012.9월까지 16~17세 3.68파운드, 18~20세 4.98파운드, 21세 이상 6.08파운드, 도제임금 2.60파운드 적용
- 2012.10월부터는 성인의 경우 6.19파운드, 도제의 경우 2.65파운드로 인상되고, 20세 이하에 대하여는 변동 없이 적용될 예정
- 2014.10월부터 2015년 9월까지 도제는 2.73파운드, 16~17세는 3.79파운드, 18~20세는 5.13파운드, 21세 이상은 6.50파운드 적용

【연도별 국가최저임금 변동 추이】

(단위 : £/시간당)

연도	연령		청년개발시기		성인		도제	
	16~17세		금액	인상률	금액	인상률	금액	인상률
'99.4월 ~ '00.5월	-	-	3.00		3.60		-	-
'00.6월 ~ '00.9월	-	-	3.20	6.7	3.60	0	-	-
'00.10월 ~ '01.9월	-	-	3.20	0	3.70	2.8	-	-
'01.10월 ~ '02.9월	-	-	3.50	9.4	4.10	10.8	-	-
'02.10월 ~ '03.9월	-	-	3.60	2.9	4.20	2.4	-	-
'03.10월 ~ '04.9월	-	-	3.80	5.6	4.50	7.1	-	-
'04.10월 ~ '05.9월	3.00	-	4.10	7.9	4.85	7.8	-	-
'05.10월 ~ '06.9월	3.00	0	4.25	3.7	5.05	4.1	-	-
'06.10월 ~ '07.9월	3.30	10.0	4.45	4.7	5.35	5.9	-	-
'07.10월 ~ '08.9월	3.40	3.0	4.60	3.3	5.52	3.2	-	-
'08.10월 ~ '09.9월	3.53	3.8	4.77	3.7	5.73	3.8	-	-
'09.10월 ~ '10.9월	3.57	1.1	4.83	1.3	5.80	1.2	-	-
'10.10월 ~ '11.9월	3.64	2.0	4.92	1.9	5.93	2.2	2.50	-
'11.10월 ~ '12.9월	3.68	1.1	4.98	1.2	6.08	2.5	2.60	4.0
'12.10월 ~ '13.9월	3.68	0	4.98	0	6.19	1.8	2.65	1.9
'13.10월 ~ '14.9월	3.72	1.0	5.03	1.0	6.31	1.9	2.68	1.9
'14.10월 ~ '15.9월	3.79	1.9	5.13	2.0	6.50	3.0	2.73	1.9

* 1) 21세의 경우 2010년 9월까지의 청년개발시기로, 2010년 10월부터는 성인으로 함.

(4) 프랑스

○ 도입

- 1950년, 법령(최저임금 보장에 관한 법률)으로 최저임금제 도입

○ 결정 방식: ‘독립적 자문위원회(Groupe d’experts)’가 매년 1월 1일 전에 노사정으로 구성된 ‘단체협상 국가위원회’와 중앙정부에 SMIC 인상률에 대한 보고서를 제출하고, 중앙정부는 국가재정 분석 및 경제 전반에 대한 보고서를 단체협상 국가위원회에 제출함. 고용노동부는 ‘단체협상 국가위원회’를 개최하여 SMIC 시급 인상률에 대한 노사 대표의 의견을 청취한 후 SMIC 인상률을 결정하며 매년 1월 1일 동 인상률이 적용됨.

* SMIC(Salaire minimum interprofessionnel de croissance)는 법정최저임금 또는 슬라이드제 전직종 최저임금을 의미

○ 결정 요인

- 가장이 근로자인 도시가구의 소비자 물가지수 상승률
- 근로자 기본 시급률의 구매력 상승률의 1/2
- 정부재량에 의한 인상률(정기적으로 발표되는 근로자 임금조사 자료를 활용)

○ 적용 특례

- 근무기간이 6개월 미만인 17세 이하의 근로자, 견습공 및 직업 훈련을 받고 있는 청년 근로자

○ 최저임금 미 산입 임금

- 비용결제(교통비 포함), 외식비, 공구비, 세탁비, 출장비, 초과근로수당, 휴일근로수당, 야간할증수당, 연공수당, 개근수당, 지역수당, 특수작업수당, 집단 성과급, 사영금 및 이윤분배금 등

○ 최저임금 수준

적 용 연 도	'08.7.1	'09.7.1	'10.1.1	'11.1.1	'11.12.1	'12.1.1	'13.1.1	'14.1.1
시간급(유로)	8.71	8.82	8.86	9	9.19	9.22	9.43	9.53

(5) 네덜란드

○ 도입

- 1969년 법정 최저임금제 도입(당시 실제최저임금수준을 최저임금의 기준으로 설정)

○ 적용 특례

- 감액적용 : 15~22세 연소근로자

('14.1.1. ~ '14.6.30, 일급, 유로, %)

23세 이상	22세	21세	20세	19세	18세	17세	16세	15세
68.57 (100)	58.28 (85)	49.71 (72.5)	42.17 (61.5)	36.00 (52.5)	31.20 (45.5)	27.09 (39.5)	23.66 (34.5)	20.57 (30)

* 청소년에 대한 높은 감액률을 적용하고 있는 이유는 청소년들이 노동시장에 나올 목적으로 학업을 중단하지 않도록 함에 있으며, 청소년에 대한 최저임금 감액적용의 연령차별금지 원칙에 위배되는지에 대해서는 연령차별금지법에서 노동정책에 관한 차별조치를 동법의 예외로 하는 규정이 마련되어 있어 합법적임.

○ 최저임금의 조정

- 매년 2차례(1.1, 7.1), 공공과 민간부문의 평균 임금상승률 등을 참고하여 최저임금 조정여부 검토

- 1992년부터는 연계법(Linkage Law)에 의거, 최저임금과 사회보장 급여를 평균 임금상승률과 연계하여 조정
- 연금, 장애, 실업, 공적부조 등 각종 사회보장급여(최저) 수준이 최저임금수준과 밀접하게 연계되어 있음

(6) 포르투갈

○ 도입 및 적용

- 1974년 산업·서비스분야에 한정하여 최저임금제도 최초 도입
- 1977년, 비농업부문 전 사업장, 전 근로자로 적용 확대, 농업 부문도 비농업부문의 77% 수준으로 적용
- 1978년, 가사근로자도 적용(비농업부문의 61% 수준)
- 1987년 18세 이상 근로자에 대해 완전 최저임금제 도입, 17세 이하 근로자는 75%, 17세 미만 근로자는 50% 적용
- 1990년 5인 미만 사업장에 대한 최저임금 조건특례제도 폐지
- 1991년 농업부문과 비농업부문 동일 최저임금 적용, 가사근로자는 83.5% 수준
- 1998년, 연령별 특례제도 폐지. 모든 연령에 대해 완전 최저임금제 도입
- 2004년 산업·서비스, 농업, 가사서비스업의 최저임금제 통합
- 2011년 최저임금액 월 485유로 확정
- 2012년 최저임금액 월 485유로로 동결
- 2013년 최저임금액 월 485유로로 동결

○ 결정 방식

- 총리가 경제사회위원회의 사회협상임위원회에 심의요청을 하면 사회협상임위원회는 매년 10~11월 최저임금을 심의, 의결안을 고용노동부장관에게 제출하고 고용노동부장관이 최종 고시함

※ 경제사회위원회 사회협상임위원회

- 경제사회위원회(CES): 사회경제 문제에 대한 주권기관의 결정 과정에서 경제 및 사회 관계자들의 참여를 촉진하기 위해 설립한 헌법기구임
- 사회협상임위원회(CPCS): 경제사회위원회 구성기구의 하나로 총리가 주재하고, 자치적으로 운영되어 최저임금 결정 등 사회협상의 문제를 심의하는데 경제사회위원회 전체회의의 가결을 필요로 하지 않음

▲ 사회협상임위원회 구성: 정부대표 4명, 노조대표 4명 및 사용자대표 4명

→ 정부: 재정장관, 경제혁신장관, 농업농촌개발수산장관 및 노동사회결속장관

→ 노조: 포르투갈 근로자총연맹 2명, 근로자총연합 2명

→ 사용자: 포르투갈산업연맹, 포르투갈상업서비스연맹, 포르투갈 농민연맹 및 포르투갈관광연맹 각 1명

○ 적용 특례

- 감액 적용(20%까지): 연습생, 견습생 및 직업훈련생에 대해 고용한 첫 해에 한하며, 동 예외규정을 전문 과정이나 해당 직업과정을 이수한 근로자에 대해서는 6개월을 초과할 수 없음

○ 최저임금 수준

적 용 연 도	'08.1	'09.1	'10.1	'11.1	'12.1	'13.1
월급(유로)	426	450	475	485	485	4.85

(7) 브라질

○ 도입

- 1938년 최저임금제 도입

○ 결정 방식

- 당초 22개 지역별로 노사 동수 대표 및 정부 대표(의장)로 구성된 최저임금위원회(Minimum Wage Commission)에서 심의, 권고안을 제출하면 정부가 결정

- 1964년 군사정부 집권 후 경제 관련 정부부처 및 노사대표로 구성된 국가임금정책위원회(National Council for Wage Policy)에서 지역별 최저임금 심의(사실상 정부 주도)

- 1968년 NCWP를 폐지하고, 정부 주도로 결정

- 1988년 최저임금은 의회입법에 의해 결정되도록 규정(2010년 이후 1.1. 적용)

※ 직전 12개월의 물가상승률과 최근 2년간의 GDP 성장률을 활용

○ 최저임금 수준

적 용 연 도	'08.3	'09.2	'10.1	'11.3	'12.1	'13.1	'14.1
연방 최저임금	R\$ 415	R\$ 465	R\$ 510	R\$ 545	R\$ 622	R\$ 678	R\$ 724

(8) 멕시코

○ 도입

- 1931년 연방 노동법이 시행되며, 최저임금의 결정을 담당할 특별 지방자치위원회가 설치

○ 결정 방식

- 1963년 111개의 지역위원회와 국가 최저임금위원회가 설립됨.
- 1987년 1월 이후 최저임금은 국가위원회가 결정하고 동 계획에 따라 지역위원회는 해체됨
- 현재 3개 지역별, 84개 업종별 최저임금을 대표위원회(Representatives Council)에서 결정

○ 결정 과정

- 대표위원회는 정부대표와 의장, 고용노동부장관이 지정한 두 명의 고문과 노조와 경영자를 대표하는 5명 이상 15명 이하의 대표로 구성
- 국가의 경제성장, 경제활동의 발전, 일자리 제한, 과거 임금구조, 근로자의 생계비 및 기타요소를 기준으로 최저임금 결정
- 원칙적으로 사무국이 매년 11월 말까지 경제상황, 생계비, 노동 시장 상황, 임금수준 등에 관한 보고서를 작성, 제출하면, 위원회에서 동 보고서를 토대로 12월 말까지 익년도 적용 최저임금을 결정, 근거자료와 함께 고시(작년자료 근거로 작성)

- 다만, 1982년 외환위기를 계기로 고용노동부장관 또는 노사 대표들의 요구가 있을 경우 수시로 위원회를 개최하여 최저임금 수준 조정 가능
- 1987년 1월 이후 최저임금은 국가위원회가 결정하고, 이 계획에 따라 지역위원회를 해체함(1986년 12월 23일 Diario official De la Federacion에 공고)

○ 최저임금 수준

적 용 연 도	'08	'09	'10	'11	'12	'13.1	'14.1
최저임금(페소)	50.84	53.19	55.77	58.06	60.50	63.07	65.58

1) 위 연도별 최저임금 수준은 3개 지역의 일반 최저임금을 전국평균한 수준임

【부록 6】



최저임금법령

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>최저임금법</p> <p>제정 1986.12.31 법률 제3927호 개정 1993. 8. 5 법률 제4575호 1997.12.24 법률 제5474호 1999. 2. 8 법률 제5888호 2000.10.23 법률 제6278호 2005. 5.31 법률 제7563호 2005.12.30 법률 제7827호 2007. 4.11 법률 제8372호 2007.12.27 법률 제8818호 2008. 3.21 법률 제8964호 2010. 6. 4 법률 제10339호 2012. 2. 1 법률 제11278호</p>	<p>최저임금법 시행령</p> <p>제정 1987. 7. 1 대통령령 제12207호 개정 1988. 7. 7 대통령령 제12488호 1989. 7. 4 대통령령 제12746호 1993.12.29 대통령령 제14035호 1999. 3.17 대통령령 제16190호 2004. 3.17 대통령령 제18312호 2005. 6.30 대통령령 제18911호 2005. 8.31 대통령령 제19029호 2006. 6.12 대통령령 제19513호 2006.12.21 대통령령 제19771호 2009. 6.26 대통령령 제21572호 2010. 7.12 대통령령 제22269호 2011. 3.30 대통령령 제22805호 2011.12.21 대통령령 제23388호 2012. 1. 6 대통령령 제23488호</p>	<p>최저임금법 시행규칙</p> <p>제정 1987.11.12 노동부령 제 42호 개정 1989. 6.16 노동부령 제 53호 개정 1994.11.14 노동부령 제 95호 개정 1999. 3.20 노동부령 제147호 개정 2005. 8.31 노동부령 제233호 개정 2006.12.27 노동부령 제263호 개정 2008. 3. 3 노동부령 제298호 개정 2010. 7.12 고용노동부령 제 1호 개정 2011.12.19 고용노동부령 제 41호 개정 2013. 3.23 고용노동부령 제 78호</p>
<p>제1장 총 칙</p> <p>제1조 【목적】 이 법은 근로자에 대하여</p>		
<p>제1조 【목적】 이 영은 최저임금법에서</p>		
<p>제1조 【목적】 이 규칙은 최저임금법</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 기함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하게 함을 목적으로 한다.</p>	<p>위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.</p> <p>제1조 【목적】 이 영은 「최저임금법」에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.<개정 2005.8.31></p>	<p>및최저임금법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.</p> <p>제1조 【목적】 이 규칙은 「최저임금법」 및 「최저임금법 시행령」에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.</p> <p><개정 2005.8.31></p>
<p>제1조 【목적】 이 법은 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.</p> <p><전문개정 2008.3.21></p>	<p>제1조 【목적】 이 영은 「최저임금법」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.<전문개정 2009.6.26.></p>	<p>제1조 【목적】 이 규칙은 「최저임금법」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.</p> <p><개정 2011.12.19></p>
<p>제2조 【정의】 이 법에서 “근로자”, “사용자” 및 “임금”이라 함은 「근로기준법」 제14조, 제15조 및</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제18조에 규정된 근로자, 사용자 및 임금을 말한다.</p> <p>제2조【정의】 이 법에서 “근로자”, “사용자” 및 “임금”이라 함은 「근로기준법」 제2조에 규정된 근로자, 사용자 및 임금을 말한다. <개정 2007.4.11></p>		
<p>제3조【적용범위】 ① 이 법은 근로기준법의 적용을 받는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 사업의 종류·규모등을 고려하여 대통령령이</p>	<p>제2조【적용범위】 최저임금법(이하 “법”이라 한다) 제3조제1항 단서의 규정에 의하여 법을 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)은 상시 10인 이상의</p>	
<p>제2조【정의】 이 법에서 “근로자”, “사용자” 및 “임금”이란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자, 사용자 및 임금을 말한다. <전문개정 2008.3.21></p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>정하는 사업은 그러하지 아니하다.</p> <p>제3조 【적용범위】 ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p><개정 2000.10.23></p> <p>② 이 법은 선원법의 적용을 받는 선원 및 선원을 사용하는 선박의 소유자에 대하여는 이를 적용하지 아니한다.</p>	<p>근로자를 사용하는 제조업을 제외한 사업으로 한다.</p> <p>제2조 【적용범위】 최저임금법(이하 “법”이라 한다) 제3조제1항 단서의 규정에 의하여 법을 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)은 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 제조업·광업 및 건설업을 제외한 사업으로 한다.</p> <p><개정 1988.7.7></p> <p>제2조 【적용범위】 최저임금법(이하 “법”이라 한다) 제3조제1항 단서의 규정에 의하여 법을 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)은 상시 9인 이하의 근로자를 사용하는 사업으로 한다.</p> <p><개정 1989.7.4 ></p> <p>제2조 【적용범위】 최저임금법(이하 “법”이라 한다) 제3조제1항 단서의</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제3조 【적용범위】 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. <개정 2008.3.21></p> <p>② 이 법은 「선원법」의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게는 적용하지 아니한다.<개정 2008.3.21></p>	<p>규정에 의하여 법을 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)은 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업으로 한다. <개정 1999.3.17 ></p> <p>제2조 삭제 <2005.8.31></p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p style="text-align: center;">제2장 최저임금</p> <p>제4조 【최저임금의 결정기준과 구분】</p> <p>① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금 및 노동생산성을 고려하여 사업의 종류별로 구분하여 정한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 사업의 종류별 구분은 제12조의 규정에 의한 최저임금심의위원회의 심의를 거쳐 노동부장관이 정한다.</p> <p>제4조 【최저임금의 결정기준과 구분】</p> <p>① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.</p> <p style="text-align: right;"><개정 2005.5.31></p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>② 제1항의 규정에 의한 사업의 종류별 구분은 제12조의 규정에 의한 최저임금위원회의 심의를 거쳐 노동부장관이 정한다. <개정 2000.10.23></p> <p>제4조 【최저임금의 결정기준과 구분】</p> <p>① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다. <개정 2008.3.21></p> <p>② 제1항에 따른 사업의 종류별 구분은 제12조에 따른 최저임금위원회의 심의를 거쳐 노동부장관이 정한다. <개정 2008.3.21></p> <p>② 제1항에 따른 사업의 종류별 구분은 제12조에 따른 최저임금</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>위원회의 심의를 거쳐 고용노동부 장관이 정한다. <개정 2010.6.4></p> <p>제5조 【최저임금액】 ① 최저임금액 (최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일·주 또는 월을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정하는 때에는 시간금으로도 이를 표시하여야 한다.</p>	<p>제3조 【연소자에 대한 최저임금액】 법 제5조 제2항의 규정에 의하여 취업기간이 6월을 경과하지 아니한 18세 미만의 근로자에 대하여는 법 제5조제1항의 규정에 의한 시간금 최저임금액에서 100분의 10을 감한 금액을 당해 근로자의 시간금 최저임금액으로 한다.</p> <p>제3조 【수습사용중에 있는 자에 대한 최저임금액】 ① 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다)제5조제2항제1호의 수습사용중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3월 이내인 자에 대하여는 법 제5조제1항의 규정에 의한 시간금 최저임금액에서 100분의 10을 감한 금액을 당해 근로자의</p>	
<p>제5조 【최저임금액】 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 시간금(時間給)으로도 표시하여야 한다.<개정 2008.3.21.></p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>② 취업기간이 6월을 경과하지 아니한 18세미만의 근로자에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 의하여 제1항의 규정에 의한 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 의하여 제1항의 규정에 의한 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.</p> <p><개정 2005.5.31></p>	<p>시간급 최저임금액으로 한다. <개정 2005.8.31></p> <p>제3조 【수습사용 중에 있는 자 등에 대한 최저임금액】 ① 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다)제5조제2항 제1호에 따른 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3월 이내인 자에 대하여는 법 제5조제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 감한 금액을 당해 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.<개정 2006.12.21></p>	
<p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.</p> <p><개정 2008.3.21></p> <p>1. 수습 사용 중에 있는 자로서 수습</p>	<p>제3조 【수습사용 중에 있는 자 등에 대한 최저 임금액】</p> <p>① 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제5조제2항제1호에 따른 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 사람에 대해</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>사용한 날부터 3개월 이내인 자 <본조신설 2005.5.31.></p> <p>1. 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다. <개정 2012.2.1., 시행 2012.7.1.부터></p> <p>2. 「근로기준법」 제61조제3호의 규정에 의하여 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 얻은 자 <본조신설 2005.5.31.></p> <p>2. 「근로기준법」 제63조제3호의 규정에 의하여 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 얻은 자 <개정 2007.4.11></p> <p>2. 「근로기준법」 제63조제3호에</p>	<p>서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간금 최저임금액에서 10분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간금 최저임금액으로 한다. <개정 2009.6.26.></p> <p>② 법 제5조제2항제2호에 따른 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 얻은 자에 대하여는 법 제5조제1항 후단에 따른 시간금 최저임금액에서 10분의 20을 감한 금액을 그 근로자의 시간금 최저임금액으로 한다.<신설 2006.12.21></p> <p>② 법 제5조제2항제2호에 따른 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 받은 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간금 최저임금액에서 10분</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 받은 자<개정 2008.3.21.></p>	<p>의 20을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다. <개정 2009.6.26.></p>	
<p>2. 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자 <개정 2010.6.4.></p>	<p>② 법 제5조제2항제2호에 따른 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 20을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.<개정 2010.7.12.></p>	
<p>③ 임금이 통상적으로 도급제 기타 이와 유사한 형태로 정하여져 있는 경우에 있어서 제1항의 규정에 의하여 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정될 때에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 최저임금액을 따로 정할 수 있다.</p>	<p>② 법 제5조제2항제2호에 따른 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의</p>	
<p>③ 임금이 통상적으로 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 경우로서 제1항에 따라</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금액을 따로 정할 수 있다.<개정 2008.3.21></p>	<p>시간급 최저임금액으로 한다. <개정 2011.12.21.></p> <p>제4조 【도급제 등에 있어서의 최저임금액 결정의 특례】 법 제5조 제3항의 규정에 의하여 임금이 도급제 기타 이와 유사한 형태로 정하여져 있는 경우에 근로시간의 파악이 어렵거나 그 밖에 법 제5조제1항의 규정에 의하여 최저임금액을 정하는 것이 적합하지 아니하다고 인정될 때에는 당해 근로자의 생산고 또는 업적의 일정 단위에 의하여 최저임금액을 정한다.</p> <p>제4조 【도급제 등의 경우 최저임금액 결정의 특례】 법 제5조제3항에 따라 임금이 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정해진 경우에</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제5조의2 【최저임금의 적용을 위한 임금의 환산】 최저임금의 적용대상이 되는 근로자의 임금을 정하는 단위 기간이 제5조제1항의 규정에 의한 최저임금의 단위기간과 다른 경우에 당해 근로자의 임금을 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산하는 방법은 대통령령으로 정한다. <본조신설 2000.10.23></p>	<p>근로시간을 파악하기 어렵거나 그 밖에 같은 조 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적합하지 않다고 인정되면 해당 근로자의 생산고(生産高) 또는 업적의 일정 단위에 의하여 최저임금액을 정한다. <전문개정 2009.6.26.></p> <p>제5조 【최저임금의 적용을 위한 임금의 환산】 ① 근로자의 임금을 정하는 단위가 된 기간이 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정함에 있어 단위가 된 기간과 다른 경우에는 그 근로자에 대한 임금을 다음 각호에 정하는 바에 따라 시간에 대한 임금으로 환산한다. 1. 일 단위로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1일의 소정근로 시간수(일)에 따라 소정근로시간</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
	<p>수가 다른 경우에는 1주간의 1일 평균 소정근로시간수)로 나눈 금액</p> <p>2. 주 단위로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1주의 소정근로시간수(주에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 4주간의 1일 평균 소정근로시간수)로 나눈 금액.</p> <p>2. 주 단위로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1주의 소정근로시간수(주에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 4주간의 1주 평균 소정근로시간수)로 나눈 금액</p> <p><개정 2006.12.21></p> <p>3. 월 단위로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1월의 소정근로시간수(월에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 1년간의 1월 평균 소정근로시간수)로 나눈 금액</p> <p>4. 시간·일·주 또는 월외의 일정</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
	<p>기간을 단위로 정하여진 임금에 대하여는 제1호 내지 제3호에 준하여 산정한 금액</p> <p>② 생산고에 따른 임금지급제 기타 도급제로 정하여진 임금에 대하여는 그 임금산정기간(임금마감일이 있는 경우에는 임금마감기간을 말한다. 이하 이 항에서 같다)의 임금총액을 그 임금산정기간동안의 총근로 시간수로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 한다.</p> <p>③ 근로자가 받는 임금이 제1항 또는 제2항에서 정한 2이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 그 부분에 대하여 각각 해당 규정에 의하여 환산한 금액의 합산액을 그 근로자의 시간에 대한 임금으로 한다.</p> <p>④ 근로자의 임금을 정한 단위가 된 기간의 소정근로시간수가 그</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제5조의2 【최저임금의 적용을 위한 임금의 환산】 최저임금의 적용 대상이 되는 근로자의 임금을 정하는 단위가간이 제5조제1항에 따른 최저임금의 단위기간과 다른 경우에 해당 근로자의 임금을 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산하는 방법은 대통령령으로 정한다.</p> <p><개정 2008.3.21></p>	<p>근로자에게 적용되는 최저임금액을 정함에 있어 단위가 된 기간의 근로시간수와 다른 때에는 제1항 각호에서 정한 바에 따라 그 근로자의 임금을 시간에 대한 임금으로 환산한다.</p> <p>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.</p> <p>1. 일(日) 단위로 정해진 임금 : 그 금액을 1일의 소정근로시간 수(일에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1주간의 1일 평균</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
	<p>소정근로시간 수)로 나눈 금액</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>4. 시간·일·주 또는 월 외의 일정 기간을 단위로 정해진 임금 : 제1호 부터 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.</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
	<p>이하 이 항에서 같다)의 임금 총액을 그 임금 산정기간 동안의 총근로 시간 수로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 한다.</p> <p>③ 근로자가 받는 임금이 제1항이나 제2항에서 정한 틀 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 근로 시간 수와 다른 경우에는 제1항 각 호의 구분에 따라 그 근로자의 임금을 시간에 대한 임금으로 환산한다.</p> <p><전문개정 2009.6.26></p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제6조 【최저임금의 효력】 ① 사용자 는 최저임금의 적용을 받는 근로자 에 대하여 최저임금액이상의 임금 을 지급하여야 한다. ② 사용자는 이 법에 의한 최저 임금을 이유로 종전의 임금수준을 저하시켜서는 아니 된다.</p>		
<p>제6조 【최저임금의 효력】 ① 사용자 는 최저임금의 적용을 받는 근로자 에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.<개정 2008.3.21.> ② 사용자는 이 법에 따른 최저 임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다. <개정 2008.3.21></p>		
<p>③ 최저임금의 적용을 받는 근로자 와 사용자 사이에 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로계약은</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>그 부분에 한하여 이를 무효로 하며, 무효로 된 부분은 이 법에 의하여 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 정한 것으로 본다.</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.<개정 2008.3.21></p> <p>④ 다음 각호의 1에 해당하는 임금은 제1항 및 제3항의 규정에 의한 임금이 산입하지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 매월 1회이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금으로서 노동부장관이 정하는 것 2. 소정의 근로시간 또는 소정의 		<p>제2조 【최저임금의 적용을 위한 임금의 범위】 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제6조제4항의 규정에 의하여 최저임금의 적용을 위한 임금이 산입하지 아니하는 임금의 범위는 별표 1과 같다. 다만, 별표 2의 임금은 이를 최저</p>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 노동부장관이 정하는 것</p> <p>3. 기타 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 노동부장관이 따로 정하는 것</p> <p>④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당 하는 임금은 제1항과 제3항에 따른 임금에 산입(算入)하지 아니한다. <개정 2008.3.21></p> <p>1. 매월 1회 이상 정기적으로 지급 하는 임금외의 임금으로서 노동부 장관이 정하는 것</p> <p>1. 매월 1회 이상 정기적으로 지급 하는 임금 외의 임금으로서 고용 노동부장관이 정하는 것 <개정 2010.6.4></p> <p>2. 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정(所定)근로시간(이하</p>		<p>임금의 적용을 위한 임금에 산입 하여야 한다. <개정 2005.8.31></p> <p>제2조 【최저임금의 범위】 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제6조 제4항에 따라 최저임금에 산입(算入)하지 아니하는 임금의 범위는 별표 1과 같다. 다만, 별표 2의 임금은 최저임금에 산입한다. <개정 2011.12.19></p>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>“소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 노동부장관이 정하는 것</p> <p>2. 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것<개정 2010.6.4></p> <p>3. 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 노동부장관이 따로 정하는 것</p> <p>3. 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 고용노동부장관이 따로 정하는 것<개정 2010.6.4></p> <p>⑤ 제4항에도 불구하고 「여객자동차운수사업법」 제3조 및 같은 법</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>시행령 제3조제2호다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다. [본조신설 2007.12.27.]</p>	<p>제5조의2 【일반택시운송사업 운전 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위】 법 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> <p>1. 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금</p>	
<p>⑤ 제4항에도 불구하고 「여객자동차 운수사업법」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조제2호다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다. <개정 2008.3.21></p>		
<p>⑤ 제1항 및 제3항의 규정은 다음 각호의 1에 해당하는 사유로 근로하지 아니한 시간 또는 일에 대한 임금의 지급을 강제하는 것은 아니다.</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>1. 근로자가 자기의 사정으로 인하여 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 아니한 경우</p> <p>2. 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 아니한 경우</p> <p>⑥ 제1항 및 제3항의 규정은 다음 각호의 1에 해당하는 사유로 근로 하지 아니한 시간 또는 일에 대한 임금의 지급을 강제하는 것은 아니다. <개정 2007.12.27></p> <p>1. 근로자가 자기의 사정으로 인하여 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 아니한 경우</p> <p>2. 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 아니한 경우</p>	<p>2. 근로자의 생활 보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금 <본조신설 2009.6.26></p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<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><개정 2008.3.21></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로자가 자기의 사정으로 소정 근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 아니한 경우 2. 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 아니한 경우 		
<p>⑥ 2차에 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에 하수급인이 직상수급인의 책임있는 사유로 근로자에게 최저임금액에 미달하는 임금을 지급한 때에는 그 직상수급인은 당해 하수급인과 연대하여 책임을</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>진다. <신설 2005.5.31></p> <p>⑦ 도급으로 사업을 행하는 경우 수급인이 도급인의 책임있는 사유로 근로자에게 최저임금액에 미달하는 임금을 지급한 때에는 도급인은 해당수급인과 연대하여 책임을 진다.<개정 2005.12.30, 2007.12.27></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.<개정 2008.3.21></p> <p>⑦ 제6항의 규정에 의한 직장수급인의 책임있는 사유의 범위는 다음과 같다.<본조신설 2005.5.31></p> <p>1. 직장수급인이 하수급인과 합의 없이 일방적으로 최저임금액에 미치지 못하는 인건비 단가에</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>의하여 하도급대금을 결정하는 행위</p> <p>2. 직상수급인이 하도급 계약기간중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 인하한 행위</p>		
<p>⑧ 제6항의 규정에 따른 도급인의 책임있는 사유의 범위는 다음과 같다. <개정 2005.12.30, 2007.12.27></p> <p>1. 도급인이 도급계약의 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위</p> <p>2. 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 인하한 행위</p>		
<p>⑧ 제7항에 따른 도급인이 책임져야 할 사유의 범위는 다음 각 호와</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>같다.<개정 2008.3.21></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 2차레 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에 있어서는 제6항 및 제7항의 수급인을 하수급인으로, 도급인을 직상수급인으로 본다. <신설 2005.12.30, 2007.12.27></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 하도급을 준 수급인)”으로 본다. <개정 2008.3.21.></p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제7조 【최저임금의 적용 제외】 다음 각 호의 1에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조의 규정을 적용하지 아니한다.</p> <p>제7조 【최저임금의 적용 제외】 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조의 규정을 적용하지 아니한다. <개정 2005.5.31></p> <p>제7조 【최저임금의 적용 제외】 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다.</p>	<p>제6조 【최저임금 적용제외의 인가기준】 ① 사용자가 법 제7조 각 호의 규정에 의하여 노동부장관의 인가를 받아 최저임금의 적용을 제외할 수 있는 자의 범위는 다음 각호와 같다 1. 근로자의 정신 또는 신체의 장애가 당해 근로자를 종사 시키고자 하는 업무의 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 자 2. 수습사용중에 있는 자로서 수습 사용한 날로부터 3월 이내인 자 2. 삭제 <2005.8.31> 3. 직업훈련기본법에 의한 사업내 직업훈련의 기능사훈련과정 또는 사무·서비스직 종사자 훈련과정 중 양성훈련을 받은 자 3. 근로자직업훈련촉진법 제7조의</p>	<p>제3조 【최저임금 적용제외의 인가 기준】 ① 법 제7조 및 「최저임금법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제6조의 규정에 의한 최저임금 적용제외의 인가 기준은 별표 3과 같다. <개정 2005.8.31></p>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p><개정 2008.3.21.></p>	<p>규정에 의한 기준훈련을 받는 자 또는 동법 제28조제2항의 규정에 의한 노동부장관의 지정을 받은 훈련과정의 훈련을 받는 자 <개정 1999.3.17></p> <p>3. 「근로자직업능력개발법」 제24조에 의한 노동부장관의 인정을 받은 훈련과정의 훈련을 받는 자 <개정 2005.6.30></p> <p>3. 삭제 <2005.8.31></p> <p>4. 근로기준법 제49조제3호의 규정에 의한 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자</p> <p>4. 「근로기준법」 제61조제3호의 규정에 의한 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자 <개정 1999.3.17></p> <p>4. 삭제 <2006.12.21></p> <p>제6조 【최저임금 적용제외의 인가기준】</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제7조 【최저임금의 적용 제외】 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다. <개정 2010.6.4></p> <p>1. 정신 또는 신체의 장애로 근로 능력이 현저히 낮은 자</p> <p>1. 정신장애나 신체장애로 근로 능력이 현저히 낮은 자</p>	<p>사용자가 법 제7조에 따라 노동부장관의 인가를 받아 최저임금의 적용을 제외할 수 있는 자는 정신 또는 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람으로 한다. <개정 2009.6.26></p> <p>제6조 【최저임금 적용 제외의 인가기준】 사용자가 법 제7조에 따라 고용노동부장관의 인가를 받아 최저임금의 적용을 제외할 수 있는 자는 정신 또는 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람으로 한다. <개정 2010.7.12></p>	<p>제3조 【최저임금 적용 제외의 인가】</p> <p>① 법 제7조 및 「최저임금법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제6조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가 기준은 별표 3과 같다. <개정 2011.12.19></p> <p>② 노동부장관은 제1항의 규정에 의한 인가를 할 때에는 최저임금의 적용이 제외되는 근로자에 대하여 이와 유사한 직종에 근무하는 근로자의 임금수준에 상응한 임금을 지급하도록 사용자에게 권장할 수</p>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p><개정 2008.3.21></p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 수습사용중에 있는 자 2. 삭제 <2005.5.31.> 3. 직업훈련기본법에 의한 사업내 직업훈련중 양성훈련을 받는 자 3. 근로자직업훈련촉진법에 의하여 사업주가 실시하는 양성훈련을 받는 자 <개정 1997.12.24> 3. 삭제 <2005.5.31.> 4. 기타 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자 2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자 <개정 2008.3.21> 		<p>있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> ② 고용노동부장관은 제1항의 규정 에 의한 인가를 할 때에는 최저임금 의 적용이 제외되는 근로자에 대하여 이와 유사한 직종에 근무 하는 근로자의 임금수준에 상응한 임금을 지급하도록 사용자에게 권장할 수 있다.<개정 2010.7.12.> ② 영 제6조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가를 받으려는 사용자는 관할 지방고용노동관서의 장에게 별지 제1호서식에 따른 신청서를 제출하여야 한다.<개정 2011.12.19.> 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

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
		<p>임금수준에 상응하는 임금을 지급할 것을 사용자에게 권고할 수 있다. <개정 2011.12.19.></p> <p>제4조 【최저임금 적용제외의 인가신청】 영 제6조제1호의 규정에 의한 최저임금 적용제외의 인가를 받고자 하는 사용자는 관할노동부 지방사무소장 또는 사무소장에게 다음 각호의 서식에 의한 신청서를 제출하여야 한다.</p> <p>제4조 【최저임금 적용제외의 인가신청】 영 제6조제1호의 규정에 의한 최저임금 적용제외의 인가를 받고자 하는 사용자는 관할지방노동관서의 장에게 다음 각호의 서식에 의한 신청서를 제출하여야 한다.<개정 1994.11.14.></p> <p>제4조 【최저임금 적용제외의 인가신청】 영 제6조제1항제1호의 규정에 의한</p>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
		<p>최저임금 적용제외의 인가를 받고자 하는 사용자는 관할지방노동관서의 장에게 별지 제1호서식에 의한 신청서를 제출하여야 한다. <개정 2005.8.31.></p> <p>제4조 【최저임금 적용제외의 인가신청】 영 제6조제1항제1호의 규정에 의한 최저임금 적용제외의 인가를 받고자 하는 사용자는 관할지방고용노동관서의 장에게 별지 제1호서식에 의한 신청서를 제출하여야 한다. <개정 2010.7.12.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 영 제6조 제1호의 경우에는 별지 제1호 서식 1. 삭제 <2005.8.31.> 2. 영 제6조 제2호의 경우에는 별지 제2호 서식 2. 삭제 <2005.8.31.> 3. 영 제6조 제3호의 경우에는

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
		<p>별지 제3호 서식</p> <p>3. 삭제 <1994.11.14></p> <p>제5조 【최저임금 적용제외의 인가서 교부】 노동부장관은 제4조의 규정에 의한 인가신청에 대하여 인가를 하는 때에는 다음 각호의 서식에 의한 인가서를 인가신청을 한 사용자에게 교부하여야 한다.</p> <p>제5조 【최저임금 적용제외의 인가서 교부】 노동부장관은 제4조의 규정에 의한 인가신청에 대하여 인가를 하는 때에는 별지 제4호서식에 의한 인가서를 인가신청을 한 사용자에게 교부하여야 한다. <개정 2005.8.31.></p> <p>제5조 【최저임금 적용제외의 인가서 교부】 고용노동부장관은 제4조의 규정에 의한 인가신청에 대하여 인가를 하는 때에는 별지 제4호서식에 의한 인가서를 인가신청을 한 사용자에게</p>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
	<p>제7조 【최저임금심의위원회에의 심의요청】 노동부장관은 법 제8조 제1항의 규정에 의하여 매년 6월 30일까지 최저임금심의위원회 (이하 ‘심의위원회’라 한다)에 최저임금에 관한 심의를 요청하여야 한다.</p> <p>제7조 【최저임금심의위원회에의 심의요청】 노동부장관은 법 제8조</p>	<p>교부하여야 한다. <개정 2010.7.12></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제4조 제1호의 경우에는 별지 제4호 서식 1. 삭제 <2005.8.31> 2. 제4조 제2호의 경우에는 별지 제5호 서식 2. 삭제 <2005.8.31> 3. 제4조 제3호의 경우에는 별지 제6호 서식 3. 삭제 <1994.11.14>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
	<p>제1항의 규정에 의하여 매년 3월 31일까지 최저임금심의위원회 (이하 '심의위원회'라 한다)에 최저임금에 관한 심의를 요청하여야 한다. <개정 1993.12.29></p> <p>제7조 【최저임금위원회에의 심의요청】 노동부장관은 법 제8조제1항의 규정에 의하여 매년 3월 31일까지 최저임금위원회(이하 "위원회"라 한다)에 최저임금에 관한 심의를 요청하여야 한다. <개정 2005.8.31></p> <p>제7조 【최저임금위원회에의 심의요청】 노동부장관은 법 제8조제1항에 따라 매년 3월 31일까지 최저임금위원회 (이하 "위원회"라 한다)에 최저임금에 관한 심의를 요청하여야 한다. <개정 2009.6.26></p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p style="text-align: center;">제3장 최저임금의 결정</p> <p>제8조 【최저임금의 결정】 ① 노동부장관은 매년 11월 30일까지 다음연도에 적용할 최저임금을 결정하여야 한다. 노동부장관이 최저임금을 결정할 경우에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 최저임금심의위원회의 심의를 요청하고, 최저임금심의 위원회가 심의·의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.</p> <p>제8조 【최저임금의 결정】 ① 노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다. 노동부장관이 최저임금을 결정할 경우에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 최저임금심의위원회의 심의를 요청</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>하고, 최저임금심의위원회가 심의·결정한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다. <개정 93.8.5></p> <p>제8조 【최저임금의 결정】 ① 노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다. 노동부장관이 최저임금을 결정할 경우에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 최저임금위원회의 심의를 요청하고, 최저임금위원회가 심의·결정한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다. <개정 2000.10.23></p> <p>제8조 【최저임금의 결정】 ① 노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다. 이 경우 노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제12조에 따른 최저임금위원회</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>(이하 “위원회”라 한다)에 심의를 요청하고, 위원회가 심의하여 의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.<개정 2008.3.21.></p>		
<p>제8조 【최저임금의 결정】 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.</p> <p><개정 2010.6.4></p>	<p>제7조 【최저임금위원회에의 심의요청】 고용노동부장관은 법 제8조제1항에 따라 매년 3월 31일까지 최저임금위원회(이하 “위원회”라 한다)에 최저임금에 관한 심의를 요청하여야 한다. <개정 2010.7.12.></p>	
<p>② 최저임금심의위원회는 제1항 후단의 규정에 의하여 노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의 요청을 받은 날로부터 90일이내에</p>	<p>제8조 【최저임금안의 고지】 노동부장관은 법 제8조제2항의 규정에 의하여 심의위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 법 제9조제1항의</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>이를 심의하여 최저임금안을 노동부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>② 최저임금위원회는 제1항 후단의 규정에 의하여 노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의요청을 받은 날로부터 90일 이내에 이를 심의하여 최저임금안을 노동부장관에게 제출하여야 한다.<개정 2000.10.23></p> <p>② 위원회는 제1항 후단에 따라 노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의 요청을 받은 경우 이를 심의하여 최저임금안을 의결하고 심의 요청을 받은 날부터 90일 이내에 노동부장관에게 제출하여야 한다.<개정 2008.3.21.></p>	<p>규정에 의하여 지체없이 다음 각호의 사항을 고지하여야 한다.</p> <p>제8조 【최저임금안의 고시】 노동부장관은 법 제8조제2항의 규정에 의하여 위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 법 제9조 제1항의 규정에 의하여 지체없이 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)의 종류별 최저임금안 및 적용 사업의 범위를 고지하여야 한다.</p> <p><개정 2005.8.31></p> <p>제8조 【최저임금안의 고시】 노동부장관은 법 제8조제2항에 따라 위원회로부터 최저임금안을 제출 받았을 때에는 법 제9조제1항에 따라 지체없이 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)의 종류별 최저임금안 및 적용 사업의 범위를 고지하여야 한다.<개정 2009.6.26></p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<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.<개정 2010.6.4></p> <p>③ 노동부장관은 제2항의 규정에 의하여 최저임금심의위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정될 때에는 30일 이내에 그 이유를 명시하여 최저임금심의 위원회에 20일이상의 기간을 정하여 재심을 요청할 수 있다.</p> <p>④ 노동부장관은 제2항의 규정에 의하여 최저임금심의위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고</p>	<p>제8조 【최저임금안의 고시】 고용노동부장관은 법 제8조제2항에 따라 위원회로부터 최저임금안을 제출 받았을 때에는 법 제9조제1항에 따라 지체없이 사업 또는 사업장 (이하 “사업”이라 한다)의 종류별 최저임금안 및 적용 사업의 범위를 고시하여야 한다.<개정 2010.7.12.></p> <p>1. 사업의 종류별 최저임금안 및 적용사업의 범위</p> <p>1. 삭제 <2005.8.31></p> <p>2. 18세 미만의 근로자에 대한 최저임금안</p> <p>2. 삭제 <2005.8.31></p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>인정될 때에는 20일이내에 그 이유를 명시하여 최저임금심의 위원회에 10일이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있다. <개정 1993.8.5></p> <p>③ 노동부장관은 제2항의 규정에 의하여 최저임금위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정될 때에는 20일이내에 그 이유를 명시하여 최저임금위원회에 10일이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있다. <개정 2000.10.23></p> <p>③ 노동부장관은 제2항에 따라 위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정되면 20일 이내에 그 이유를 밝혀 위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>를 요청할 수 있다.<개정 2008.3.21.></p> <p>③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정 하기가 어렵다고 인정되면 20일 이내에 그 이유를 밝혀 위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있다.<개정 2010.6.4></p> <p>④ 최저임금심의위원회는 제3항의 규정에 의하여 재심의 요청을 받은 때에는 그 기간내에 이를 재심의하여 노동부장관에게 제출하여야 한다</p> <p>④ 최저임금위원회는 제3항의 규정에 의하여 재심의 요청을 받은 때에는 그 기간내에 이를 재심의하여 노동부 장관에게 제출하여야 한다.</p> <p><개정 2000.10.23></p> <p>④ 위원회는 제3항에 따라 재심의 요청을 받은 때에는 그 기간 내에</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>재심의하여 그 결과를 노동부장관에 제출하여야 한다.<개정 2008.3.21.></p> <p>④ 위원회는 제3항에 따라 재심의 요청을 받은 때에는 그 기간 내에 재심의하여 그 결과를 고용노동부장관에 제출하여야 한다.</p> <p><개정 2010.6.4></p> <p>⑤ 노동부장관은 최저임금심의위원회가 제4항의 규정에 의한 재심의를 함에 있어서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 제2항의 규정에 의한 당초의 최저임금안을 재의결한 때에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.</p> <p>⑥ 노동부장관은 최저임금위원회가 제4항의 규정에 의한 재심의를 함에 있어서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 제2항의 규정에 의한 당초의 최저</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>임금안을 재의결한 때에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다. <개정 2000.10.23></p> <p>⑤ 노동부장관은 위원회가 제4항에 따른 재심의에서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 제2항에 따른 당초의 최저임금안을 재의결한 경우에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.<개정 2008.3.21></p> <p>⑤ 고용노동부장관은 위원회가 제4항에 따른 재심의에서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 제2항에 따른 당초의 최저임금안을 재의결한 경우에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.<개정 2010.6.4.></p> <p>제9조 【최저임금안에 대한 이의제기】</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>① 노동부장관은 제8조제2항의 규정에 의하여 최저임금심의위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 이를 고시하여야 한다.</p> <p>제9조 【최저임금안에 대한 이의제기】</p> <p>① 노동부장관은 제8조제2항의 규정에 의하여 최저임금위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 이를 고시하여야 한다.<개정 2000.10.23></p> <p>제9조 【최저임금안에 대한 이의제기】</p> <p>① 노동부장관은 제8조제2항에 따라 위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금안을 고시하여야 한다.<개정 2008.3.21.></p>	<p>제9조 【최저임금안에 대한 이의제기】</p>	<p>제6조 【사용자단체의 지정】 ① 법</p>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>① 고용노동부장관은 제8조제2항에 따라 위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금안을 고시하여야 한다. <개정 2010.6.4.></p> <p>② 근로자를 대표하는 자 또는 사용자를 대표하는 자는 제1항의 규정에 의하여 고시된 최저임금안에 대하여 이의가 있는 때에는 고시된 날부터 14일이내에 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다</p> <p>② 근로자를 대표하는 자 또는 사용자를 대표하는 자는 제1항의 규정에 의하여 고시된 최저임금안에 대하여 이의가 있는 때에는 고시된 날부터 10일이내에 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.<개정 1993.8.5></p>	<p>법 제9조제2항의 규정에 의하여 최저임금안에 대하여 이의를 제기하고자 하는 자는 다음 각호의 사항을 명시한 이의제기서를 노동부장관에게 제출하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 이의제기자의 성명,주소소속 및 직위 2. 이의제기 대상업종의 최저임금안의 요지 3. 이의제기의 사유 및 내용 <p>제9조 【최저임금안에 대한 이의제기】</p> <p>법 제9조제2항 전단에 따라 최저임금안에 대하여 이의를 제기할 때에는 다음 각 호의 사항을 분명하게 적은 이의제기서를 노동부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p><개정 2009.6.26.></p>	<p>제9조제2항 및 영 제10조의 규정에 의하여 최저임금안에 대하여 이의를 제기할 수 있는 사용자를 대표하는 자는 다음 각호에 규정하는 단체의 대표자로 한다.</p> <p><개정 2005.8.31.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「상공회의소법」에 의한 대한상공회의소 2. 「중소기업협동조합법」에 의한 중소기업협동조합중앙회 3. 기타 전국적 규모를 갖는 사용자단체로서 노동부장관이 지정하여 고시하는 단체 3. 기타 전국적 규모를 갖는 사용자 단체로서 고용노동부장관이 지정하여 고시하는 단체 <p><개정 2010.7.12.></p> <p>② 영 제12조제3항의 규정에 의하여 사용자위원을 추천할 수 있는</p>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>② 근로자를 대표하는 자나 사용자를 대표하는 자는 제1항에 따라 고시된 최저임금안에 대하여 이의가 있으면 고시된 날부터 10일 이내에 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. 이 경우 근로자를 대표하는 자나 사용자를 대표하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다.<개정 2008.3.21.></p>	<p>제9조 【최저임금안에 대한 이의제기】 법 제9조제2항 전단에 따라 최저임금안에 대하여 이의를 제기할 때에는 다음 각 호의 사항을 분명하게 적은 이의제기서를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010.7.12></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 이의 제기자의 성명, 주소, 소속 및 직위 2. 이의 제기 대상 업종의 최저임금 	<p>단체는 제1항의 단체로 한다. <삭제 2011.12.19></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. <개정 2010.6.4.></p>	<p>제4조 【사용자단체의 지정】 법 제9조 제2항 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"> 1. 「상공회의소법」에 따른 대한상공회의소 2. 「중소기업협동조합법」에 따른 중소기업중앙회 3. 그 밖에 전국적 규모를 갖는 	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>③ 노동부장관은 제2항의 규정에 의한 이의가 이유있다고 인정되는 때에는 그 내용을 명시하여 제8조제3항의 규정에 따라 최저임금심의위원회에 최저임금안의 제심의를 요구하여야 한다.</p> <p>③ 노동부장관은 제2항의 규정에 의한 이의가 이유있다고 인정되는 때에는 그 내용을 명시하여 제8조제3항의 규정에 따라 최저임금 위원회에 최저임금안의 제심의를 요구하여야 한다.<개정 2000.10.23></p> <p>③ 노동부장관은 제2항에 따른 이의가 이유있다고 인정되면 그 내용을 밝혀 제8조제3항에 따라 위원회에 최저임금안의 제심의를 요청하여야 한다.<개정 2008.3.21.></p> <p>③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 이의가 이유있다고 인정되면 그</p>	<p>안의 요지</p> <p>3. 이의 제기의 사유와 내용 <전문개정 2009.6.26.></p> <p>제10조 【이의제기를 할 수 있는 노·사대표자의 범위】 법 제9조 제2항의 규정에 의한 근로자를 대표하는 자는 총연합단체인 노동조합의 대표자 및 산업별 연합단체인 노동조합의 대표자로 하고, 사용자를 대표하는 자는 전국적 규모를 갖는 사용자 단체로서 노동부장관이 지정하는 단체의 대표자로 한다.</p> <p>제10조 【이의제기를 할 수 있는 노·사대표자의 범위】 법 제9조 제2항 후단에 따라 근로자를 대표하는 자는 총연합단체인 노동조합의 대표자 및 산업별 연합단체인 노동조합의 대표자로 하고, 사용자</p>	<p>사용자단체로서 고용노동부장관이 지정하여 고시하는 단체 <신설 2011.12.19.></p>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>내용을 밝혀 제8조제3항에 따라 위원회에 최저임금안의 재심의를 요청하여야 한다.<개정 2010.6.4.></p> <p>④ 노동부장관은 제3항의 규정에 의하여 재심의의 요구한 최저임금안에 대하여 제8조제4항의 규정에 의한 최저임금심의위원회의 재심의의 결된 최저임금안이 제출될 때 까지는 최저임금을 결정할 수 없다.</p> <p>④ 노동부장관은 제3항의 규정에 의하여 재심의의 요구한 최저임금안에 대하여 제8조제4항의 규정에 의한 최저임금위원회의 재심의의 결된 최저임금안이 제출될 때 까지는 최저임금을 결정할 수 없다.<개정 2000.10.23></p> <p>④ 노동부장관은 제3항에 따라 재심의의 요청한 최저임금안에 대하여 제8조제4항에 따라 위원회가</p>	<p>를 대표하는 자는 전국적 규모의 사용자단체로서 노동부장관이 지정하는 단체의 대표자로 한다. <개정 2009.6.26></p> <p>제10조 【이의제기를 할 수 있는 노·사대표자의 범위】 법 제9조 제2항 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.<개정 2010.7.12></p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제심의하여 의결한 최저임금안이 제출될 때까지는 최저임금을 결정 하여서는 아니 된다.<개정 2008.3.21.></p> <p>④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 제심의를 요청한 최저임금안에 대하여 제8조제4항에 따라 위원회가 제심의하여 의결한 최저임금안이 제출될 때까지는 최저임금을 결정 하여서는 아니 된다.<개정 2010.6.4.></p> <p>⑤ 제2항의 규정에 의한 근로자를 대표하는 자 또는 사용자를 대표하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다.</p> <p>⑤ 삭 제 <2008.3.21 ></p>		
<p>제10조 【최저임금의 고시와 효력발생】</p> <p>① 노동부장관은 최저임금을 결정 한 때에는 14일 이내에 그 내용을 고시하여야 한다.</p> <p>제10조 【최저임금의 고시와 효력발생】</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>① 노동부장관은 최저임금을 결정할 때에는 지체없이 그 내용을 고시하여야 한다. <개정 1993.8.5></p> <p>제10조 【최저임금의 고시와 효력발생】</p> <p>① 노동부장관은 최저임금을 결정할 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다. <개정 2008.3.21.></p> <p>제10조 【최저임금의 고시와 효력발생】</p> <p>① 고용노동부장관은 최저임금을 결정할 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다. <개정 2010.6.4.></p> <p>② 제1항의 규정에 의하여 고시된 최저임금은 다음연도 1월 1일부터 효력을 발생한다. 다만, 노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기등을 감안하여 필요하다고 인정할 때에는 효력발생시기를 따로 정할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의하여 고시된</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>최저임금은 당해연도 9월 1일부터 효력을 발생한다. 다만, 노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기를 감안하여 필요하다고 인정할 때에는 효력발생시기를 따로 정할 수 있다. <개정 93.8.5></p> <p>② 제1항의 규정에 의하여 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력을 발생한다. 다만, 노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기를 감안하여 필요하다고 인정할 때에는 효력발생시기를 따로 정할 수 있다. <개정 2005.5.31.></p> <p>② 제1항에 따라 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력이 발생한다. 다만, 노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기 등을 고려하여 필요하다고 인정하면 효력발생시기를 따로 정할 수 있다.</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p><개정 2008.3.21></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.<개정 2010.6.4.></p> <p>제11조 【주지의무】 최저임금의 적용을 받는 사용자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 당해 최저임금을 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 이를 근로자에게 주지시켜야 한다.</p>	<p>제11조 【주지의무】 ① 법 제11조의 규정에 의하여 사용자가 근로자에게 주지시켜야 할 최저임금의 내용은 다음 각호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 적용을 받는 근로자의 최저임금액 2. 법 제6조제4항의 규정에 의하여 최저임금에 산입하지 아니하는 임금 3. 법 제7조의 규정에 의하여 당해 사업에서 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위 	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제11조 【주지의무】 최저임금의 적용을 받는 사용자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 최저임금을 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알려야 한다. <개정 2008.3.21></p>	<p>4. 최저임금의 효력발생연월일</p> <p>② 사용자는 제1항에 규정된 최저임금의 내용을 법 제10조제2항의 규정에 의한 최저임금의 효력발생일 전일까지 근로자에게 주지시켜야 한다.</p> <p>제11조 【주지의무】 ① 법 제11조에 따라 사용자가 근로자에게 주지시켜야 할 최저임금의 내용은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 적용을 받는 근로자의 최저임금액 2. 법 제6조제4항에 따라 최저임금에 산입하지 아니하는 임금 3. 법 제7조에 따라 해당 사업에서 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위 <p>4. 최저임금의 효력발생 연월일</p> <p>② 사용자는 제1항에 따른 최저</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p style="text-align: center;">제4장 최저임금위원회</p> <p>제12조 【최저임금심의위원회의 설치】 최저임금에 관한 심의 기타 최저임금에 관한 중요사항의 심의를 위하여 노동부에 최저임금심의위원회(이하 “심의위원회”라 한다)를 둔다.</p> <p>제12조 【최저임금위원회의 설치】 최저임금에 관한 심의 기타 최저임금에 관한 중요사항의 심의를 위하여 노동부에 최저임금위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.<개정 2000.10.23></p>	<p>임금의 내용을 법 제10조제2항에 따른 최저임금의 효력발생일 전 날까지 근로자에게 주지시켜야 한다. <전문개정 2009.6.26></p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제12조 【최저임금위원회의 설치】 최저임금에 관한 심의와 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항을 심의 하기 위하여 노동부에 최저임금 위원회를 둔다.<개정 2008.3.21></p>		
<p>제12조 【최저임금위원회의 설치】 최저임금에 관한 심의와 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항을 심의 하기 위하여 고용노동부에 최저 임금위원회를 둔다.<개정 2010.6.4.></p>		
<p>제13조 【심의위원회의 기능】 심의 위원회는 다음의 기능을 수행한다. 제13조 【위원회의 기능】 위원회는 다음의 기능을 수행한다. <개정 2000.10.23></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 최저임금에 관한 심의 및 재심의 2. 최저임금 적용사업의 종류별 구분에 		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>관한 심의</p> <p>3. 최저임금제도의 발전을 위한 연구 및 건의</p> <p>4. 기타 최저임금에 관한 중요사항으로서 노동부장관이 부의하는 사항의 심의</p> <p>제13조 【위원회 의 기능】 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다. <개정 2008.3.21></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 최저임금에 관한 심의 및 재심의 2. 최저임금 적용 사업의 종류별 구분에 관한 심의 3. 최저임금제도의 발전을 위한 연구 및 건의 <p>4. 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항으로서 노동부장관이 회의에 부치는 사항의 심의</p> <p>4. 그 밖에 최저임금에 관한 중요</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>사항으로서 고용노동부장관이 회의에 부치는 사항의 심의<개정 2010.6.4.></p> <p>제14조 【심의위원회의 구성 등】 ① 심의위원회는 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다), 사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다) 및 공익을 대표하는 위원(이하 “공익위원”이라 한다)각 9인으로 구성한다.</p> <p>제14조 【위원회의 구성 등】 ① 위원회는 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다), 사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다) 및 공익을 대표하는 위원(이하 “공익위원”이라 한다)각 9인으로 구성한다.<개정 2000.10.23></p>	<p>제12조 【심의위원회 위원의 위촉 또는 임명등】 ① 법 제14조 제1항의 규정에 의한 근로자 위원·사용자 위원 및 공익위원은 노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 위촉한다.</p> <p>제12조 【위원회 위원의 위촉 또는 임명등】</p> <p>① 법 제14조제1항의 규정에 의한 근로자위원·사용자위원 및 공익위원은 노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 위촉한다. <개정 2005.8.31></p> <p>② 법 제14조제2항의 규정에 의한 상임위원은 노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 임명한다.</p> <p>③ 근로자위원은 총연합단체인 노동조합에서, 사용자위원은 전국적 규모를 갖는 사용자단체중 노동부</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
	<p>장관이 지정하는 단체에서 추천한 자중에서 제청한다.</p> <p>④ 위원이 권위된 경우에는 그 날로부터 30일 이내에 후임자를 위촉 또는 임명하여야 한다. 다만, 전임자의 잔여임기가 1년미만인 경우에는 위촉 또는 임명하지 아니할 수 있다.</p> <p>제2조 【위원회 위원의 위촉 또는 임명 등】</p> <p>① 법 제14조제1항에 따른 근로자위원·사용자위원 및 공익위원은 노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 위촉한다.</p> <p>② 법 제14조제2항에 따른 상임위원은 노동부장관의 제청에 의하여 대통령령이 임명한다.</p> <p>③ 근로자위원은 총연합단체인 노동조합에서 추천한 사람 중에서 제청하고, 사용자위원은 전국적 규모의 사용자단체 중 노동부장관이 지정하는</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제14조 【위원회의 구성 등】 ① 위원회는 다음 각 호의 위원으로 구성한다. <개정 2008.3.21></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다) 9명 2. 사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다) 9명 3. 공익을 대표하는 위원(이하 “공익위원”이라 한다) 9명 <p>② 심의위원회에 2인의 상임위원을</p>	<p>단체에서 추천한 사람 중에서 제정한다.</p> <p>④ 위원이 결위된 경우에는 결위된 날부터 30일 이내에 후임자를 위촉하거나 임명하여야 한다. 다만, 전임자의 남은 임기가 1년 미만인 경우에는 위촉하거나 임명하지 아니할 수 있다. <전문개정 2009.6.26.></p> <p>제12조 【위원회 위원의 위촉 또는 임명 등】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 법 제14조제1항에 따른 근로자위원·사용자위원 및 공익위원은 고용노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 위촉한다.<개정 2010.7.12> ② 법 제14조제2항에 따른 상임위원은 고용노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 임명한다.<개정 2010.7.12> ③ 근로자위원은 총연합단체인 노동조합에서 추천한 사람 중에서 제정 	<p>제5조 【최저임금위원회 사용자위원의 추천】</p> <p>영 제12조제3항에 따라 최저임금위원회의 사용자위원을 추천할 수 있는 단체는 제4조 각 호의 단체로 한다. <개정 2011.12.19.></p>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>두며, 상임위원은 공익위원이 된다.</p> <p>② 위원회에 2인의 상임위원을 두며, 상임위원은 공익위원이 된다. <개정 2000.10.23></p> <p>② 위원회에 2명의 상임위원을 두며, 상임위원은 공익위원이 된다. <개정 2008.3.21></p> <p>③ 위원회 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다.</p> <p>③ 위원회 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.<개정 2008.3.21></p> <p>④ 위원회 임기는 전임자의 잔임기간으로 한다.</p> <p>④ 위원회 임기(闕位)되면 그 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다. <개정 2008.3.21></p> <p>⑤ 위원회 임기는 그 임기가 만료된 경우</p>	<p>하고, 사용자위원은 전국적 규모의 사용자단체 중 고용노동부장관이 지정하는 단체에서 추천한 사람 중에서 제정한다. <개정 2010.7.12></p> <p>④ 위원이 궐위된 경우에는 궐위된 날부터 30일 이내에 후임자를 위촉하거나 임명하여야 한다. 다만, 전임자의 남은 임기가 1년 미만인 경우에는 위촉하거나 임명하지 아니할 수 있다. <전문개정 2009.6.26></p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>에도 후임자가 임명 또는 위촉될 때까지 계속하여 그 직무를 수행한다.</p> <p>⑤ 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 임명되거나 위촉될 때까지 계속하여 직무를 수행한다.<개정 2008.3.21></p> <p>⑥위원의 자격, 임명과 위촉등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>⑥ 위원의 자격과 임명·위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2008.3.21></p>	<p>제13조 【공익위원의 위촉기준】 공익 위원은 다음 각 호의 1에 해당하는 자 중에서 위촉한다.</p> <p>제13조 【공익위원의 위촉기준】 공익 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자중에서 위촉한다.</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
	<p><개정 2005.8.31, 2006.6.12></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 3급 또는 3급상당이상의 공무원으로 있던 자로서 노동문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 자 1. 3급 또는 3급상당이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 있던 자로서 노동문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 자 <개정 2006.6.12> 2. 5년이상 대학에서 노동경제·노사관계·노동법학 그 밖의 이와 관련된 분야의 부교수 이상의 직에 있거나 있었던 자 2. 5년이상 대학에서 노동경제·노사관계·노동법학·사회학·사회복지학 그 밖의 이와 관련된 분야의 부교수 이상의 직에 있거나 있었던 자 <개정 2005.8.31> 3. 제2호에서 규정한 분야의 박사 	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
	<p>학위소지자로서 5년이상 공인된 연구기관에서 노동문제에 관한 연구에 종사하고 있거나 종사하였던 자</p> <p>3. 10년(제2호에서 규정한 분야의 박사학위 소지자는 5년) 이상 공인된 연구기관에서 노동문제에 관한 연구에 종사하고 있거나 종사하였던 자 <개정 2005.8.31></p> <p>4. 교육법에 의한 대학의 장이나장이었던 자</p> <p>4. 고등교육법에 의한 대학의 장이나장이었던 자 <개정 1999.3.17></p> <p>4. 그 밖에 제1호 내지 제3호에 상당하는 학식과 경험이 있다고 노동부장관이 인정하는 자 <개정 2005.8.31></p> <p>5. 기타 제1호내지 제4호에 상당하는 학식과 경험이 있다고 노동부장관이</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
	<p>인정하는 자 5. 삭제 <2005.8.31></p> <p>제13조 【공익위원의 위촉기준】 공익위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 위촉한다. <전문개정 2009.6.26.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이었거나 고위공무원단에 속하는 공무원이었던 사람으로서 노동문제에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람 2. 5년 이상 대학에서 노동경제, 노사관계, 노동법학, 사회학, 사회복지학, 그 밖에 이와 관련된 분야의 부교수 이상으로 재직 중이거나 재직하였던 사람 3. 10년(제2호에서 규정한 분야의 박사학위 소지자는 5년) 이상 공인된 연구기관에서 노동문제에 관한 	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
	<p>연구에 종사하고 있거나 종사하였던 사람</p> <p>4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 상당하는 학식과 경험이 있다고 노동부장관이 인정하는 사람</p> <p>4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 상당하는 학식과 경험이 있다고 고용노동부장관이 인정하는 사람<개정 2010.7.12.></p> <p>제14조 【상임위원의 임용자격등】 심의위원 회의 상임위원은 다음 각호의 1에 해당하는 자 중에서 임명한다.</p> <p>제14조 【상임위원의 임용자격등】 위원회의 상임위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자중에서 임명한다. <개정 2005.8.31, 2006.6.12></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 3급 또는 3급상당이상 공무원 	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
	<p>으로서의 노동행정경력이 있는 자</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 3급 또는 3급상당이상 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로서의 노동행정경력이 있는 자 <개정 2006.6.12> 2. 대학에서 노동경제·노사관계·노동법학 그 밖의 이와 관련된 분야의 부교수 이상의 직에 5년 이상 있었던 자 2. 대학에서 노동경제·노사관계·노동법학·사회학·사회복지학 그 밖의 이와 관련된 분야의 부교수이상의 직에 5년이상 있던 자<개정 2005.8.31> <p>제14조 【상임위원의 임용자격 등】 위원회의 상임위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 임명한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 3급 또는 3급 상당 이상 공무원 	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제15조 【위원장과 부위원장】 ① 심의 위원회에 위원장 및 부위원장 각 1인을 둔다.</p> <p>제15조 【위원장과 부위원장】 ① 위원회에 위원장 및 부위원장 각 1인을 둔다. <개정 2000.10.23.></p> <p>② 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 심의위원회가 선출한다.</p> <p>② 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.</p>	<p>이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로서 노동행정 경력이 있는 사람</p> <p>2. 대학에서 노동경제, 노사관계, 노동법학, 사회학, 사회복지학, 그 밖에 이와 관련된 분야의 부교수 이상으로 5년 이상 재직하였던 사람 <전문개정 2009.6.26></p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p><개정 2000.10.23.></p> <ul style="list-style-type: none"> ③ 위원장은 회무를 통할하며 심의 위원회를 대표한다. ③ 위원장은 회무를 통할하며 위원회를 대표한다.<개정 2000.10.23> ④ 위원장에게 사고가 있는 때에는 부위원장이 직무를 대행한다. <p>제15조 【위원장과 부위원장】 ① 위원회에 위원장과 부위원장 각 1명을 둔다.</p> <p><개정 2008.3.21></p> <ul style="list-style-type: none"> ② 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다. <p><개정 2008.3.21></p> <ul style="list-style-type: none"> ③ 위원장은 위원회의 사무를 총괄하며 위원회를 대표한다. <p><개정 2008.3.21></p> <ul style="list-style-type: none"> ④ 위원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>직무를 대행한다.<개정 2008.3.21.></p> <p>제16조 【특별위원】 ① 심의위원회에는 관계행정기관의 공무원 중에서 3인 이내의 특별위원을 둘 수 있다.</p> <p>제16조 【특별위원】 ① 위원회에는 관계행정기관의 공무원중에서 3인 이내의 특별위원을 둘 수 있다. <개정 2000.10.23.></p> <p>② 특별위원은 심의위원회의 회의에 출석하여 발언할 수 있다.</p> <p>② 특별위원은 위원회의 회의에 출석하여 발언할 수 있다. <개정 2000.10.23.></p> <p>③ 특별위원의 자격 및 위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>제15조 【특별위원의 위촉등】 법 제16조의 규정에 의한 특별위원은 관계행정기관의 3급 또는 3급상당 이상의 공무원중에서 노동부장관이 위촉한다.</p> <p>제15조 【특별위원의 위촉 등】 법 제16조의 규정에 의한 특별위원은 관계행정기관의 3급 또는 3급상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원중에서 노동부장관이 위촉한다. <개정 2006.6.12></p> <p>제15조 【특별위원의 위촉등】 법 제16조에 따른 특별위원은 관계 행정기관의 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원 중에서 노동부장관이 위촉한다. <개정 2009.6.26.></p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제16조 【특별위원】 ① 위원회에는 관계 행정기관의 공무원 중에서 3명 이내의 특별위원을 둘 수 있다.<개정 2008.3.21></p> <p>② 특별위원은 위원회의 회의에 출석하여 발언할 수 있다.<개정 2008.3.21></p> <p>③ 특별위원의 자격 및 위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<개정 2008.3.21.></p>	<p>제15조 【특별위원의 위촉등】 법 제16조에 따른 특별위원은 관계 행정기관의 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원 중에서 고용노동부장관이 위촉한다.<개정 2010.7.12></p>	<p>제7조 【특별위원】 노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조의 규정에 의한 최저임금심의위원회의 특별위원으로 경제 기획원의 경제기획업무를 담당하는 국장, 상공부의 산업정책업무를 담당하는 국장, 노동부의 노경관계 업무를 담당하는 국장을 위촉한다.</p> <p>제7조 【특별위원】 노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조의 규정에 의한 최저임금심의위원회의 특별위원으로 경제 기획원·상공부·노동부의 관계국장을 위촉한다.<개정 1989.6.16></p> <p>제7조 【특별위원】 노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조의 규정에 의한 최저임금위원회의 특별위원으로 재정경제부·산업자원부·노동부의 관계국장을 위촉한다.<개정 2005.8.31></p> <p>제7조 【특별위원】 노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조의 규정에 의한</p>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
		<p>최저임금위원회의 특별위원으로 기획재정부·지식경제부·노동부의 관계국장을 위촉한다.<개정 2008.3.3.></p> <p>제7조 【특별위원】 고용노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조의 규정에 의한 최저임금위원회의 특별위원으로 기획재정부·지식경제부·고용노동부의 관계국장을 위촉한다.<개정 2010.7.12.></p> <p>제6조 【최저임금위원회 특별위원】 고용노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조에 따라 최저임금위원회의 특별위원으로 기획재정부·지식경제부·고용노동부의 관련 업무를 담당하는 고위공무원단에 속하는 공무원을 위촉한다.<개정 2011.12.19.></p>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제17조 【회의】 ① 심의위원회의 회의는 노동부장관이 소집을 요구하는 경우, 재적위원 3분의 1이상이 소집을 요구하는 경우 또는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우에 위원장이 소집한다.</p> <p>제17조 【회의】 ① 위원회의 회의는 노동부장관이 소집을 요구하는 경우, 재적위원 3분의 1이상이 소집을 요구하는 경우 또는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우에 위원장이 소집한다. <개정 2000.10.23></p>		<p>제6조 【최저임금위원회 특별위원】 고용노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조에 따라 최저임금위원회의 특별위원으로 기획재정부·산업통상자원부·고용노동부의 관련 업무를 담당하는 고위공무원단에 속하는 공무원을 위촉한다. <개정 2013.3.23.></p> <p>제7조 [종전 제7조는 제6조로 이동] <2011.12.19></p>
<p>제17조 【회의】 ① 위원회의 회의는 다음 각 호의 경우에 위원장이 소집한다.<개정 2008.3.21></p> <p>1. 노동부장관이 소집을 요구하는 경우</p> <p>1. 고용노동부장관이 소집을 요구</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>하는 경우<개정 2010.6.4></p> <p>2. 재적위원 3분의 1 이상이 소집을 요구하는 경우</p> <p>3. 위원장이 필요하다고 인정하는 경우</p> <p>② 위원장은 심의위원회의 회의의 의장이 된다.</p> <p>② 위원장은 위원회의 회의의 의장이 된다. <개정 2000.10.23></p> <p>② 위원장은 위원회 회의의 의장이 된다.<개정 2008.3.21.></p> <p>③ 심의위원회의 회의는 이 법에서 따로 정하는 경우를 제외하고는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>③ 위원회의 회의는 이 법에서 따로 정하는 경우를 제외하고는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.<개정 2000.10.23></p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>③ 위원회의 회의는 이 법으로 따로 정하는 경우 외에는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.<개정 2008.3.21.></p> <p>④ 심의위원회가 제3항의 규정에 의한 의결을 함에 있어서는 근로자위원 및 사용자위원 각 3분의 1이상의 출석이 있어야 한다. 다만, 근로자위원 또는 사용자위원이 2회 이상의 출석요구를 받고도 정당한 이유없이 출석하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다</p> <p>④ 위원회가 제3항의 규정에 의한 의결을 함에 있어서는 근로자위원 및 사용자위원 각 3분의 1이상의 출석이 있어야 한다. 다만, 근로자위원 또는 사용자위원이 2회 이상의 출석요구를 받고도 정당한 이유없이 출석하지 아니하는 경우에는 그러</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>하지 아니하다.<개정 2000.10.23></p> <p>④ 위원회가 제3항에 따른 의결을 할 때에는 근로자위원과 사용자위원 각 3분의 1 이상의 출석이 있어야 한다. 다만, 근로자위원이나 사용자 위원이 2회 이상 출석요구를 받고도 정당한 이유 없이 출석하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니 하다.<개정 2008.3.21.></p>		
<p>제18조 【의견청취】 심의위원회는 그 업무를 수행함에 있어서 필요하다고 인정하는 때에는 관계근로자와 사용자 기타 관계인의 의견을 청취할 수 있다.</p>	<p>제16조 【실비현상】 법 제18조의 규정에 의하여 심의위원회(법 제19조제4항 의 규정에 의하여 준용되는 전문 위원회를 포함한다)에 출석한 관계 근로자와 사용자 기타 관계인에 대하여는 예산의 범위 안에서 수당과 여비를 지급한다.</p>	
<p>제18조 【의견청취】 위원회는 그 업무를 수행함에 있어서 필요하다고 인정하는 때에는 관계근로자와 사용자 기타 관계인의 의견을 청취할 수</p>	<p>제16조 【실비현상】 법 제18조의 규정에 의하여 위원회(법 제19조제4항의</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>있다.<개정 2000.10.23></p>	<p>규정에 의하여 준용되는 전문위원회 를 포함한다)에 출석한 관계 근로자 와 사용자 기타 관계인에 대하여는 예산의 범위안에서 수당과 여비를 지급한다.<개정 2005.8.31></p>	
<p>제18조 【의견 청취】 위원회는 그 업무를 수행할 때에 필요하다고 인정하면 관계 근로자와 사용자, 그 밖의 관계인의 의견을 들을 수 있다. <개정 2008.3.21></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. <개정 2009.6.26.></p>	
<p>제19조 【전문위원회의 설치】 ① 심의 위원회는 필요하다고 인정하는 경우, 사업의 종류별 또는 특정사항별로 전문위원회를 둘 수 있다.</p>	<p>제17조 【전문위원회의 구성】 ① 법 제19조 제 1항의 규정에 의한 전문 위원회는 심의위원회의 위원장이 그 위원 중에서 지명하는 자로 구성한다.</p>	
<p>제19조 【전문위원회의 설치】 ① 위원회는</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>필요하다고 인정하는 경우, 사업의 종류별 또는 특정사항별로 전문위원회를 둘 수 있다. <개정 2000.10.23></p>	<p>제17조 【전문위원회의 구성】 ① 법 제19조제1항의 규정에 의한 전문위원회는 위원회의 위원장이 그 위원중에서 지명하는 자로 구성한다. <개정 2005.8.31></p>	
<p>제19조 【전문위원회】 ① 위원회는 필요하다고 인정하면 사업의 종류별 또는 특정 사항별로 전문위원회를 둘 수 있다.<개정 2008.3.21.></p>	<p>제17조 【전문위원회의 구성】 ① 법 제19조제1항에 따른 전문위원회는 위원회의 위원장이 그 위원 중에서 지명하는 사람으로 구성한다. <개정 2009.6.26></p>	
<p>② 전문위원회는 심의위원회의 권한의 일부를 위임받아 제13조 각호의 기능을 수행한다.</p> <p>② 전문위원회는 위원회의 권한의 일부를 위임받아 제13조 각호의 기능을 수행한다.<개정 2000.10.23></p>	<p>② 심의위원회의 위원장은 심의위원회의 위원만으로 제1항의 전문위원회의 구성이 어렵거나 소관 사항의 전문적인 심의를 위하여 필요한 경우에는 전문위원회의 의원을 따로 위촉할 수 있다. 이 경우 따로 위촉하는 전문위원회의 위원의 자격에 관하여는 제12조 제3항 및</p>	
<p>② 전문위원회는 위원회 권한의 일부를 위임받아 제13조 각 호의 위원회 기능을 수행한다.</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p><개정 2008.3.21.></p> <p>③ 전문위원회는 근로자를 대표하는 위원, 사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 5인이내의 동수로 구성한다.</p> <p>③ 전문위원회는 근로자위원, 사용자위원 및 공익위원 각 5명 이내의 같은 수로 구성한다.<개정 2008.3.21.></p> <p>④ 제14조제3항 내지 제6항, 제15조, 제17조 및 제18조의 규정은 전문위원회에 관하여 이를 준용한다.이 경우 동 규정중 “심의위원회”는 이를 “전문위원회”로 본다.</p> <p>④ 제14조제3항 내지 제6항, 제15조, 제17조 및 제18조의 규정은 전문위원회에 관하여 이를 준용한다.이 경우 동 규정 중 “위원회”는 이를 “전문위원회”로 본다.<개정 2000.10.23></p> <p>④ 전문위원회에 관하여는 위원회</p>	<p>제13조의 규정을 준용한다.</p> <p>② 위원회의 위원장은 위원회의 위원만으로 제1항의 전문위원회의 구성이 어렵거나 소관사항의 전문적인 심의를 위하여 필요한 경우에는 전문위원회의 위원을 따로 위촉할 수 있다. 이 경우 따로 위촉하는 전문위원회의 위원의 자격에 관하여는 제12조제3항 및 제13조의 규정을 준용한다. <개정 2005.8.31></p> <p>② 위원회의 위원장은 위원회의 위원만으로 제1항의 전문위원회를 구성하기 어렵거나 소관 사항을 전문적으로 심의하기 위하여 필요한 경우에는 전문위원회의 위원을 따로 위촉할 수 있다. 이 경우 따로 위촉하는 전문위원회의 위원 중 근로자위원과 사용자위원의 위촉에 관하여는 제12조제3항을, 공익위원의</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>운영 등에 관한 제14조제3항부터 제6항까지, 제15조, 제17조 및 제18조를 준용한다. 이 경우 “위원회”를 “전문위원회”로 본다. <개정 2008.3.21></p>	<p>위촉기준에 관하여는 제13조를 준용한다.<개정 2009.6.26></p>	
<p>제20조 【사무국】 ① 심의위원회에 그 사무를 처리하게 하기 위하여 사무국을 둔다.</p> <p>제20조 【사무국】 ① 위원회에 그 사무를 처리하게 하기 위하여 사무국을 둔다.<개정 2000.10.23></p> <p>② 사무국에는 최저임금의 심의 등에 필요한 전문적인 사항을 조사·연구하게 하기 위하여 3인 이내의 연구위원을 둘 수 있다.</p> <p>③ 연구위원의 자격·위촉 및 수당과 사무국의 조직과 운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>제18조 【위원의 수당등】 법 제14조 제1항의 규정에 의한 심의위원회의 상임위원을 제외한 위원 및 법 제19조제3항의 규정에 의한 전문위원회의 의원에 대하여는 예산의 범위 안에서 그 직무수행을 위하여 필요한 수행과 여비를 지급하되, 수당은 출석한 일수에 의하여 지급하고 여비는 상임위원의 직급에 상응하는 금액을 지급한다.</p> <p>제18조 【위원의 수당등】 법 제14조 제1항의 규정에 의한 위원회의 상임위원을 제외한 위원 및 법</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제20조 【사무국】 ① 위원회에 그 사무를 처리하게 하기 위하여 사무국을 둔다.<개정 2008.3.21></p> <p>② 사무국에는 최저임금의 심의 등에 필요한 전문적인 사항을 조사·연구하게 하기 위하여 3명 이내의 연구위원을 둘 수 있다.</p> <p>③ 연구위원의 자격·위촉 및 수당과 사무국의 조직·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>제19조제3항의 규정에 의한 전문 위원회의 위원에 대하여는 예산의 범위안에서 그 직무수행을 위하여 필요한 수당과 여비를 지급하되, 수당은 출석한 일수에 의하여 지급하고 여비는 상임위원의 직위에 상응하는 금액을 지급한다. <개정 2005.8.31, 2006.6.12></p> <p>제18조 【위원의 수당 등】 법 제14조 제1항에 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.<개정 2009.6.26></p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제21조 【위원의 수당 등】 심의위원회 및 전문위원회의 위원에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 의하여 수당과 여비를 지급할 수 있다.</p> <p>제21조 【위원의 수당 등】 위원회 및 전문위원회의 위원에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 의하여 수당과 여비를 지급할 수 있다.</p> <p><개정 2000.10.23></p>		
<p>제21조 【위원의 수당 등】 위원회 및 전문위원회의 위원에게는 대통령령으로 정하는 바에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있다.<개정 2008.3.21.></p> <p>제22조 【운영규칙】 심의위원회는 이 법에 저촉되지 아니하는 범위안에서 심의위원회 및 전문위원회의 운영에 관한 규칙을 제정할 수 있다.</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제22조 【운영규칙】 위원회는 이 법에 저촉되지 아니하는 범위안에서 위원회 및 전문위원회의 운영에 관한 규칙을 제정할 수 있다. <개정 2000.10.23></p>		
<p>제22조 【운영규칙】 위원회는 이 법에 어긋나지 아니하는 범위에서 위원회 및 전문위원회의 운영에 관한 규칙을 제정할 수 있다. <개정 2008.3.21></p>		
<h2>제5장 보 칙</h2>		
<p>제23조 【생계비 및 임금실태등의 조사】 노동부장관은 근로자의 생계비와 임금실태 등을 매년 조사하여야 한다</p>	<p>제19조 【실태조사】 노동부장관은 심의 위원회로 하여금 법 제23조의 규정에 의한 근로자의 생계비와 임금실태에 관한 조사를 행하게 할 수 있다.</p>	
<p>제23조 【생계비 및 임금실태 등의 조사】</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>노동부장관은 근로자의 생계비와 임금실태 등을 매년 조사하여야 한다. <개정 2008.3.21></p> <p>제23조 【생계비 및 임금실태 등의 조사】 고용노동부장관은 근로자의 생계비와 임금실태 등을 매년 조사하여야 한다.<개정 2010.6.4.></p> <p>제24조 【정부의 지원】 정부는 근로자 및 사용자에 대하여 최저임금제도의 원활한 실시에 필요한 자료의</p>	<p>제19조 【실태조사】 노동부장관은 위원회로 하여금 법 제23조의 규정에 의한 근로자의 생계비와 임금실태에 관한 조사를 행하게 할 수 있다. <개정 2005.8.31></p> <p>제19조 【실태조사】 노동부장관은 위원회로 하여금 법 제23조에 따른 근로자의 생계비와 임금실태에 관한 조사를 하게 할 수 있다. <개정 2009.6.26></p> <p>제19조 【실태조사】 고용노동부장관은 위원회로 하여금 법 제23조에 따른 근로자의 생계비와 임금실태에 관한 조사를 하게 할 수 있다. <개정 2010.7.12></p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제공 기타 필요한 지원을 하도록 최대한 노력하여야 한다.</p> <p>제24조 【정부의 지원】 정부는 근로자와 사용자에게 최저임금제도를 원활하게 실시하는 데에 필요한 자료를 제공하거나 그 밖에 필요한 지원을 하도록 최대한 노력하여야 한다. <개정 2008.3.21.></p> <p>제25조 【보고】 노동부장관은 이 법의 시행에 필요한 범위안에서 근로자 또는 사용자에 대하여 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다.</p> <p>제25조 【보고】 노동부장관은 이 법의 시행에 필요한 범위에서 근로자나 사용자에게 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다.<개정 2008.3.21.></p> <p>제25조 【보고】 고용노동부장관은 이</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>법의 시행에 필요한 범위에서 근로자나 사용자에게 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다. <개정 2010.6.4.></p>		
<p>제26조 【근로감독관의 권한】 ① 노동부장관은 근로감독관으로 하여금 대통령령이 정하는 바에 의하여 이 법의 시행에 관한 사무를 관장하게 한다.</p>	<p>제20조 【근로감독관의 사무집행】 법 제26조제1항의 규정에 의하여 근로감독관이 법의 시행에 관한 사무를 행할 때에는 소속 지방노동관서의 장의 지휘감독을 받아야 한다.</p>	
<p>제26조 【근로감독관의 권한】 ① 노동부장관은 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 시행에 관한 사무를 관장하도록 한다. <개정 2008.3.21.></p>	<p>제20조 【근로감독관의 사무집행】 법 제26조제1항에 따라 근로감독관이 법의 시행에 관한 사무를 할 때에는 소속 지방노동관서의 장의 지휘·감독을 받아야 한다.<전문개정 2009.6.26></p>	
<p>제26조 【근로감독관의 권한】 ① 고용노동부장관은 「근로기준법」 제101조에</p>	<p>제20조 【근로감독관의 사무집행】 법 제26조제1항에 따라 근로감독관이</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>다른 근로감독관에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 시행에 관한 사무를 관장하도록 한다. <개정 2010.6.4></p> <p>② 근로감독관은 제1항의 규정에 의한 권한을 행사하기 위하여 사업장에 출입하여 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 기타의 물건을 검사하거나 관계인에게 질문할 수 있다</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. <개정 2008.3.21></p> <p>③ 제2항의 규정에 의하여 출입·검사를 하는 근로감독관은 그 신분을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인</p>	<p>법의 시행에 관한 사무를 할 때에는 소속 지방고용노동관서의 장의 지휘·감독을 받아야 한다. <개정 2010.7.12.></p> <p>제21조 【중표】 법 제26조제3항의 증표는 「근로감독규정」 제4조의 규정에 의한 증표로 한다.</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>에게 내보여야 한다.</p> <p>③ 제2항에 따라 출입·검사를 하는 근로감독관은 그 신분을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.<개정 2008.3.21.></p>	<p>제21조 【중표】 법 제26조제3항의 증표는 「근로감독규정」 제7조의 규정에 의한 증표로 한다. <개정 99.3.17, 2005.8.31></p>	
<p>④ 근로감독관은 이 법 위반의 죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률이 정하는 바에 의하여 사법경찰관의 직무를 행한다.</p>	<p>제21조 【중표】 법 제26조제3항의 증표는 「근로감독규정」 제7조에 따른 증표로 한다. <개정 2009.6.26></p>	
<p>④ 근로감독관은 이 법 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」로 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 행한다. <개정 2008.3.21.></p>	<p>제21조의2 【권한의 위임】 법 제26조의 2의 규정에 의하여 노동부장관은 다음 각호의 권한을 지방노동관서의</p>	
<p>제26조의2 【권한의 위임】 이 법에 의한 노동부장관의 권한은 대통령령이 정하는 바에 의하여 그 일부를</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>지방노동관서의 장에게 위임할 수 있다. [본조신설 99.2.8]</p> <p>제26조의2 【권한의 위임】 이 법에 따른 노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방노동관서의 장에게 위임할 수 있다. <개정 2008.3.21></p>	<p>장에게 위임한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법 제7조의 규정에 의한 최저임금 적용제외의 인가 2. 법 제25조의 규정에 의한 보고의 요구 3. 법 제31조의 규정에 의한 과태료의 부과징수 <p>[본조신설 99.3.17]</p> <p>제21조의2 【권한의 위임】 법 제26조의 2에 따라 노동부장관은 다음 각 호의 권한을 지방노동관서의 장에게 위임한다. <개정 2009.6.26></p> <p>제21조의2 【권한의 위임】 법 제26조의 2에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다.<개정 2010.7.12></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법 제7조에 따른 최저임금 적용제외의 인가<개정 2009.6.26> 	
<p>제26조의2 【권한의 위임】 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.<개정 2010.6.4></p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제27조 【시행령】 이 법 시행에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>2. 법 제25조에 따른 보고의 요구 <개정 2009.6.26></p> <p>3. 법 제31조에 따른 과태료의 부과·징수 <개정 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.<신설 2012.1.6></p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제27조 삭제<개정 2008.3.21></p> <p style="text-align: center;">제6장 별 칙</p> <p>제28조 【별칙】 제6조 제1항 또는 제2항의 규정에 위반한 자는 3년이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금에 처하거나 이를 병과할 수 있다.</p> <p>제28조 【별칙】 제6조제1항 또는 제2항의 규정에 위반한 자는 3년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금에 처하거나 이를 병과할 수 있다.</p> <p style="text-align: right;"><개정 2005.5.31></p> <p>제28조 【별칙】 ① 제6조제1항 또는 제2항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금은 병과(併科)할 수 있다. <개정 2008.3.21.></p> <p>② 도급인에게 제6조제7항에 따라 연대책임이 발생하여 근로감독관이 그 연대책임을 이행하도록 시정하지 하였음에도 불구하고 도급인이 시정 기한 내에 이를 이행하지 아니한 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. <신설 2012.2.1., 시행 2012.7.1.부터></p>		
<p>제29조 【벌칙】 다음 각호의 1에 해당 하는 자는 100만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제11조의 규정에 위반한 자 2. 제25조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위보고를 한 자 		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>3. 제26조 제2항의 규정에 의한 요구 또는 검사를 거부·방해 또는 기피 하거나 질문에 대하여 허위의 진술을 한 자</p>		
<p>제29조 삭제<1999.2.8.></p> <p>제30조 【양벌 규정】 범인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제28조 또는 제29조의 위반행위를 한 때에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인이나 개인에 대하여도 해당 조의 벌금형을 과한다.</p> <p>제30조 【양벌 규정】 범인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>를 한 때에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 범인이나 개인에 대하여도 동조의 벌금형을 과한다. <개정 1999.2.8></p> <p>제30조 【양벌규정】 ① 범인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 범인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 범인에도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. <개정 2008.3.21></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. [본조신설 2008.3.21.]</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제31조 【과태료】 ① 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 100만원 이하의 과태료에 처한다.<신설 1999.2.8></p>	<p>제22조 【시행규칙】 이 영의 시행에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.</p> <p>제22조 【과태료의 부과·징수절차】</p> <p>① 법 제31조제1항의 규정에 의하여 과태료를 부과할 때에는 당해위반 행위를 조사·확인한 후 위반사실·과태료금액등을 서면으로 명시하여 이를 납부할 것을 과태료처분대상자에게 통지하여야 한다.</p> <p>② 노동부장관은 제1항의 규정에 의하여 과태료를 부과하고자 할 때에는 10일이상의 기간을 정하여 과태료처분대상자에게 구술 또는 서면(전자문서를 포함한다)에 의한 의견진술의 기회를 주어야 한다. 이 경우 지정된 기일까지 의견진술이 없는 때에는 의견이 없는 것으로 본다.<개정 2004.3.17></p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
	<p>③ 노동부장관은 과태료의 금액을 정함에 있어서는 당해 위반행위의 동기와 그 결과 등을 참작하여야 한다.<개정 1999.3.17></p> <p>③ 노동부장관은 과태료의 금액을 정함에 있어서는 당해위반행위의 동기와 그 결과등을 참작하여야 하며, 그 부과기준은 별표와 같다.<개정 2005.8.31></p> <p>④ 과태료의 징수절차는 노동부령으로 정한다.</p> <p>[전문개정 1999.3.17]</p> <p>제22조 【과태료의 부과기준】 ① 법제31조제1항에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다.</p> <p>② 노동부장관은 위반행위의 정도, 횟수, 그 동기와 결과 등을 고려하여 별표에 따른 과태료 금액을 2분의 1 범위에서 늘리거나 줄일 수 있다.</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제31조 【과태료】 ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2008.3.21></p>	<p>다만, 늘리는 경우에도 과태료의 총액은 100만원을 초과할 수 없다. <전문개정 2009.6.26></p> <p>제22조 【과태료의 부과기준】 ① 법 제31조제1항에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다. <개정 2009.6.26.></p> <p>② 고용노동부장관은 위반행위의 정도, 횟수, 그 동기와 결과 등을 고려하여 별표에 따른 과태료 금액을 2분의 1 범위에서 늘리거나 줄일 수 있다. 다만, 늘리는 경우에도 과태료의 총액은 100만원을 초과할 수 없다.<개정 2010.7.12></p> <p>제22조 【과태료의 부과기준】 법 제31조 제1항에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다. <전문개정 2011.3.30></p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>1. 제11조의 규정에 위반한 자</p> <p>1. 제11조를 위반하여 근로자에게 해당 최저임금을 같은 조에서 규정한 방법으로 널리 알리지 아니한 자<개정 2008.3.21></p> <p>2. 제25조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위보고를 한 자</p> <p>2. 제25조에 따른 임금에 관한 사항의 보고를 하지 아니하거나 거짓 보고를 한 자 <개정 2008.3.21></p> <p>3. 제26조제2항의 규정에 의한 요구 또는 검사를 거부·방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 허위의 진술을 한 자</p> <p>3. 제26조제2항에 따른 근로감독관의 요구 또는 검사를 거부·방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 거짓 진술을 한 자<개정 2008.3.21></p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>② 제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관이 부과·징수한다. <신설 1999.2.8></p> <p>② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.<개정 2008.3.21.></p> <p>② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다. <개정 2010.6.4></p> <p>③ 제2항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. <신설 1999.2.8></p> <p>③ 제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게</p>		

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>이의를 제기할 수 있다. <개정 2008.3.21.></p> <p>③ 제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 고용노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. <개정 2010.6.4></p> <p>④ 제2항의 규정에 의한 과태료 처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건 절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.<신설 1999.2.8></p> <p>④ 제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기하면 노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그</p>		<p>제8조 【과태료의 징수절차】 영 제22조 제4항의 규정에 의한 과태료의 징수 절차에 관하여는 세입징수관 사무처리규칙을 준용한다. 이 경우 납입고지서에는 이의방법 및 기간 등을 함께 기재하여야 한다. [본조신설 1999.3.20]</p> <p>제8조 【과태료의 징수절차】 영 제22조 제4항의 규정에 의한 과태료의 징수 절차에 관하여는 「국고금관리법 시행규칙」을 준용한다. 이 경우 납입고지서에는 이의방법 및 기간</p>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>통보를 받은 관할 법원은 「비송사건 절차법」에 따른 과태료 재판을 한다.<개정 2008.3.21.></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.<개정 2010.6.4></p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세 체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.[본조신설 1999.2.8]</p> <p>⑤ 제3항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.<개정 2008.3.21.></p>		<p>등을 함께 기재하여야 한다. <개정 2005.8.31></p> <p>제8조 삭제 <2011.12.19.></p>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>부 칙<1986.12.31. 법률 제3927호> 제1조(시행일) 이 법은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p>제2조(다른 법률의 개정) 근로기준법 중 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 관한 경과조치) ① 노동부장관은 이 법 시행후 최초로 시행할 최저임금의 결정을 위하여 1987년 6월 30일까지 심의위원회를 구성하여 1987년 7월 1일까지 심의위원회에 최저임금의 심의를 요청하여야 한다.</p> <p>② 심의위원회는 제1항의 규정에 의한</p>	<p>부 칙<1987.7.1. 대통령령 제12207호> 제1조(시행일)이 영은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p>② (다른법령의 개정)행정권한의 위임및위탁에관한규정중 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제44조제1항 본문중 “노동부지방사무소장에게”를 “노동부지방사무소장 또는 사무소장에게”로 하고, 동항제4호중 “라”목을 삭제하며, 동항에 제11호를 다음과 같이 신설한다.</p> <p>11. 최저임금법(이하 이 호에서 “법”이라 한다)에 의한 다음의 사항가. 법 제7조의 규정에 의한 최저임금 적용제외의 인가</p>	<p>부 칙<1987.11.12. 노동부령 제42호> 제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p>② (경과조치) 이 규칙시행전에 최저임금심의위원회위원의 추천을 한 사용자단체는 이 규칙에 의하여 지정된 사용자단체로 본다.</p> <p>※제서식 생략</p> <p>부 칙<1989.6.16 노동부령 제53호> 이 영은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p>부칙<1994.11.14 노동부령 제95호> 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p>부 칙<1999.3.20 노동부령 제147호></p>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>심의요청을 받은 때에는 제8조 제2항의 규정에 불구하고 120일이 내에 이를 심의하여 최저임금안을 노동부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>③ 노동부장관은 제2항의 규정에 의하여 심의위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 제8조 제1항 및 제10조제1항의 규정에 불구하고 1987년 12월 15일까지 최저임금을 결정·고시하여야 한다.</p>	<p>나. 법 제25조의 규정에 의한 보고의 요구</p> <p>부 칙<1988.7.7 대통령령 제12488호> 이 영은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p>부 칙<1989.7.4 대통령령 제12746호> ① (시행일)이 영은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p>② (적용례)이 영에 의하여 추가로 적용되는 사업에 있어서의 최저임금은 이 영 시행후 법 제8조 내지 제10조의 규정에 의하여 새로이 결정·고시하는 분부터 적용한다.</p>	<p>이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p>부 칙<2005.8.31 노동부령 제233호> ① (시행일)이 규칙은 2005년 9월 1일부터 시행한다.</p> <p>② (서식에 관한 경과조치)이 규칙 시행 당시 종전의 규정에 의하여 사용 중인 서식은 2005년 12월 31일까지 이 규칙에 의한 서식과 함께 사용할 수 있다.</p>
<p>부 칙<1993.8.5. 법률 제4575호> ① (시행일) 이 법은 1994년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p>② (최저임금에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 결정되어 1994년 1월 1일부터 적용할 최저임금은 1994년 8월 31일까지 효력을 가진다.</p>	<p>부 칙<1993.12.29 대통령령 제14085호> 이 영은 1994년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p>부 칙<1999.3.17 대통령령 제16190호></p>	<p>부 칙<2006.12.27 노동부령 제263호> 이 규칙은 2007년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p>부 칙<2008.3.3 노동부령 제298호> (노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙) 제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. (단서 생략)</p>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>부 칙<1997.12.24. 법률 제5474호> (근로자직업훈련촉진법 중 개정법률)</p> <p>제1조(시행일) 이 법은 1999년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p>제2조 내지 제7조 생략</p> <p>제8조 ①내지 ④생략</p> <p>⑤ 최저임금법중 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>부 칙 <1999.2.8. 법률 제5888호></p> <p>① (시행일) 이 법은 공포한 날부터</p>	<p>① (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제2조의 개정규정은 1999년 9월 1일부터 시행한다.</p> <p>② (다른 법령의 개정) 행정권한의 위임및위탁에 관한규정중 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제37조제7호를 삭제한다.</p> <p>부 칙<2004.3.17 대통령령 제18312호> (전자적민원처리를위한가석방자관리규정 등중개정령)</p> <p>이 영은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p>부 칙<2005.6.30 대통령령 제18911호> (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 ⑮</p>	<p>제2조 및 제3조 생략</p> <p>제4조(다른 법령의 개정) ①부터 ⑤까지 생략</p> <p>⑥ 최저임금법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제7조 중 “개정경제부·산업자원부”를 “기획재정부·지식경제부”로 한다.</p> <p>부 칙<2010.7.12 고용노동부령 제1호> (고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙)</p> <p>제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략></p> <p>제2조(다른 법령의 개정) ①부터 <34>까지 생략</p> <p><35> 최저임금법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제3조제2항, 제5조, 제6조제1항제3호 및 제7조 중 “노동부장관”을 각각 “고용노동부장관”으로 한다.</p>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>시행한다.</p> <p>② (벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.</p> <p>부 칙<2000.10.23. 법률 제6278호></p> <p>① (시행일) 이 법은 공포후 1월이 경과한 날부터 시행한다.</p> <p>② (세로 적용되는 사업에 관한 적용례) 이 법의 시행으로 새로이 소속된 근로자의 임금이 있어서는 이 법 시행 이후에 행한 근로에 대한 임금분부터 최저임금을 적용한다.</p> <p>부 칙<2005.5.31. 법률 제7563호></p> <p>① (시행일) 이 법은 2005년 9월 1일부터 시행한다. 다만, 제5조제2항 제2호의 개정규정은 2007년 1월 1일</p>	<p>생략</p> <p><16>최저임금법시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.</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>부 칙<2005.8.31 대통령령 제19029호></p> <p>이 영은 2005년 9월 1일부터 시행한다.</p> <p>부 칙<2006.6.12 대통령령 제19513호></p> <p>(고위공무원단 인사규정)</p> <p>제 1조 (시행일) 이 영은 2006년 7월 1일부터 시행한다.</p> <p>제2조 및 제3조 생략</p> <p>제4조(다른 법령의 개정) ①내지</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 제4호 서식 중 “지방노동청(사무소)장”을 각각 “지방고용노동청(지청)장”으로 한다.</p> <p><36> 생략</p> <p>부 칙</p> <p><2011.12.19. 고용노동부령 제41호></p> <p>이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p>부 칙</p> <p><2013.3.23. 고용노동부령 제78호></p> <p>제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.</p>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>부터 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」 제49조 제1항의 개정규정으로 인하여 소정근로시간이 단축되는 경우 정당한 사유없이 최저임금의 적용 대상이 되는 임금을 단축 전 소정 근로시간에 단축 당시 적용되는 시간급 최저임금액을 곱한 금액보다 저하하게 할 수 없다. 다만, 1주 4시간을 초과하여 단축되는 경우 그 초과되는 시간을 단축 전 소정</p>	<p><209>생략</p> <p><210>최저임금법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제13조제1호·제14조제1호 및 제15조 중 “공무원”을 각각 “공무원이나 공무원단”에 속하는 공무원”로 한다.</p> <p>제18조중 “직급”을 “직위”로 한다.</p> <p><211>내지 <241>생략</p> <p>부 칙<2006.12.21. 대통령령 제19771호></p> <p>① (시행일) 이 영은 2007년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p>② (감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 최저임금액의 유효기간) 제3조제2항의 개정규정은 2011년 12월 31일까지 효력을 가진다.</p> <p>③ (감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 최저임금액 적용에 관한 특례) 감시 또는 단속적</p>	<p>제2조 생략</p> <p>제3조 (다른 법령의 개정) ①부터 ③까지 생략</p> <p>④ 최저임금법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제6조 중 “지식경제부”를 “산업통상자원부”로 한다.</p>

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>근로시간에서 제외할 수 있다.</p> <p>부 칙<2005.12.30. 법률 제7827호> 이 법은 2006년 3월 1일부터 시행한다.</p> <p>부 칙 < 2007.4.11. 법률 제8372호,> (근로기준법)</p> <p>제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략></p> <p>제2조 내지 제15조 생략</p> <p>제16조 (다른 법률의 개정) ① 내지 <21>생략 <22>최저임금법 일부를 다음과 같이 개정한다. 제2조 중 “근로기준법 제14조, 제15조 및 제18조”를 “「근로기준법」 제2조”로 한다. 제5조제2항제2호 중 “「근로기준법」 제61조제3호”를 “「근로기준법」</p>	<p>으로 근로에 종사하는 근로자 사용자 노동부장관의 승인을 얻은 자에 대하여는 2007년 12월 31일까지는 제3조제2항의 개정규정에 불구하고 제5조제1항 후단에 따른 시간금 최저임금액에서 100분의 30을 감한 금액을 그 근로자의 시간금 최저임금액으로 한다.</p> <p>부 칙<2009.6.26. 대통령령 제21572호> 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제5조의2의 개정규정의 시행일은 다음 각 호와 같다. 1. 「지방자치법」 제2조제1항제1호에 따른 특별시 및 광역시 : 2009년 7월 1일 2. 제주특별자치도 및 「지방자치법」 제2조제1항제2호에 따른 시 지역: 2010년 7월 1일</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제63조제3호”로 한다. <23> 및 <24>생략 제17조 생략</p> <p>부 칙<2007.12.27. 법률 제8818호> 이 법의 시행일은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「지방자치법」 제2조제1항제1호의 특별시 및 광역시 : 2009년 7월 1일 2. 제주특별자치도 및 「지방자치법」 제2조제1항 제2호의 시지역 : 2010년 7월 1일 3. 제1호 및 제2호를 제외한 지역 : 2012년 7월 1일 <p>부 칙<2008.3.21. 법률 제8964호> ①(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제6조제5항의 개정 규정의 시행일은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「지방자치법」 제2조제1항제1호의 	<ol style="list-style-type: none"> 3. 제1호 및 제2호를 제외한 지역: 2012년 7월 1일 <p>부 칙<2010.7.12. 대통령령 제22269호> (고용노동부와 그 소속기관 직제) 제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략></p> <p>제2조(다른 법령의 개정) ①부터 <121>까지 생략 <122> 최저임금법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제3조제2항, 제6조부터 제8조까지, 제9조 각 호 외의 부분, 제10조, 제12조제1항부터 제3항까지, 제13조 제4호, 제15조, 제19조, 제21조의2 각 호 외의 부분 및 제22조제2항 본문 중 “노동부장관”을 각각 “고용노동부장관”으로 한다.</p> <p>제20조 및 제21조의2 각 호 외의</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>특별시 및 광역시 : 2009년 7월 1일</p> <p>2. 제주특별자치도 및 「지방자치법」 제2조제1항제2호의 시 지역 : 2010년 7월 1일</p> <p>3. 제1호 및 제2호를 제외한 지역 : 2012년 7월 1일</p> <p>② (다른 법률의 개정) 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제8조제3호 중 “最低賃金法 第6條”를 「최저임금법」 제6조로 한다.</p> <p>부 칙 <2010.6.4. 법률 제10339호></p> <p>제1조 (시행일) 이 법은 공포 후 1개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략></p> <p>제2조 및 제3조 생략</p> <p>제4조 (다른 법률의 개정) ①부터 <74>까지 생략</p>	<p>부분 중 “지방노동관서”를 각각 “지방고용노동관서”로 한다. <123>부터 <136>까지 생략</p> <p>부 칙 <2011.3.30. 대통령령 제22805호></p> <p>제1조 (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p>제2조 (과태료에 관한 경과조치) 이 영 시행 전의 위반행위에 대하여 과태료의 부과기준을 적용할 때에는 별표의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.</p> <p>부 칙 <2011.12.21. 대통령령 제23388호></p> <p>제1조 (시행일) 이 영은 2012년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p>제2조 (감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 최저임금액의 유효기간) 제3조제2항의 개정규정은</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p><75> 최저임금법 일부를 다음과 같이 개정한다. 제4조제2항, 제5조 제2항제2호, 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.</p> <p>제12조 중 “노동부”를 “고용노동부”로 한다.</p> <p>제26조의2 중 “지방노동관서”를 “지방고용노동관서”로 한다.</p> <p><76>부터 <82>까지 생략</p> <p>제5조 생략</p>	<p>2014년 12월 31일까지 효력을 가진다.</p> <p>부 칙<2012.1.6. 대통령령 제23488호> (민감정보 및 고유식별정보 처리 근거 마련을 위한 과세자료의 제출 및 관리에 관한 법률 시행령 등 일부개정령)</p> <p>제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.<단서 생략></p> <p>제2조 생략</p>	

최저임금법	최저임금법시행령	최저임금법 시행규칙
<p>부 칙<2012.2.1. 법률 제11278호> 이 법은 2012년 7월 1일부터 시행한다.</p>		

[시행령 별표] <개정 2011.3.30>

과태료의 부과기준(제22조 관련)

1. 일반기준

고용노동부장관은 위반행위자가 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제2호에 따른 과태료 금액의 2분의 1의 범위에서 그 금액을 감경할 수 있다. 다만, 과태료를 채납하고 있는 위반행위자의 경우에는 그러하지 아니하다.

- 1) 위반행위자가 「질서위반행위규제법 시행령」 제2조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우
- 2) 위반행위자가 자연재해·화재 등으로 재산에 현저한 손실이 발생하거나 사업여건의 악화로 사업이 중대한 위기에 처하는 등의 사정이 있는 경우
- 3) 위반행위가 사소한 부주의나 오류 등 과실로 인한 것으로 인정되는 경우
- 4) 그 밖에 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 감경할 필요가 있다고 인정되는 경우

2. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료 금액
가. 법 제11조를 위반하여 근로자에게 해당 최저 임금을 같은 조에서 규정한 방법으로 널리 알리지 않은 경우	법 제31조 제1항제1호	100만원
나. 법 제25조에 따른 임금에 관한 사항의 보고를 하지 않거나 거짓 보고를 한 경우	법 제31조 제1항제2호	100만원
다. 법 제26조제2항에 따른 근로감독관의 요구 또는 검사를 거부·방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 거짓 진술을 한 경우	법 제31조 제1항제3호	100만원

[시행규칙 별표 1] <개정 2011.12.19>

최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위 (관련 : 제2조)

구 분	임금의 범위
매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금	<ol style="list-style-type: none"> 1월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당 1월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당 1월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 장려가급·능력수당 또는 상여급 그 밖에 결혼수당·월동수당·김장수당·체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하는 임금·수당이나, 지급조건이 사전에 정해진 경우에도 그 사유의 발생일이 확정되지 아니하거나 불규칙적인 임금·수당
소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 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. 기타 명칭여하에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것
기타 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니한 임금	<p>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</p>

[시행규칙 별표 2] <개정 2011.12.19>

최저임금에 산입하는 임금의 범위 (관련 : 제2조 단서)

구 분	임금의 범위
공통조건	<ol style="list-style-type: none"> 1. 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당 2. 미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(급제외 경우에는 총근로)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당
개별적인 임금·수당의 판단기준	<p>위의 공통조건에 해당하는 것으로 별표 1에 따른 임금·수당 외에 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 임금 또는 수당</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직무수당·직책수당 등 미리 정하여진 지급조건에 따라 지급하는 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당 2. 물가수당·조정수당 등 물가변동이나 직급간의 임금 격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당 3. 기술수당·면허수당·특수직업수당·위험직업수당 등 기술이나 자격·면허증소지나 특수직업종사 등에 따라 지급하는 수당 4. 복지수당·한방지근무수당 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. 생산성수당 등 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 매월 일정한 금액을 지급하는 수당 7. 기타 제1호 내지 제6호까지의 규정에 준하는 것으로서 공통조건에 해당하는 것이 명백하다고 인정되는 임금 또는 수당

[시행규칙 별표 3] <개정 2005.8.31>

최저임금 적용제외의 인가기준 (제3조제1항 관련)

구 분	인 가 기 준
근로자의 정신 또는 신체의 장애가 당해 근로자를 종사 시키고 자 하는 업무의 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 자	<p>1. 정신 또는 신체장애자로서 담당하는 업무를 수행함에 있어 그 정신 또는 신체의 장애로 인하여 동일 또는 유사한 직종의 최저임금을 받는 다른 근로자중 가장 낮은 근로능력의 평균작업능력에도 미치지 못하는 자 (작업능력은 장애인고용 촉진공단의 의견을 들어 판단하여야 한다)</p> <p>2. 인가기간은 1년을 초과할 수 없다.</p>
「근로기준법」 제61조 제3호의 규정에 의한 규정예외의 자	「근로기준법」 제61조제3호의 규정에 의하여 사용자가 고용노동부장관의 인가를 받은 경우에는 법 제7조의 규정에 의한 인가를 받은 것으로 본다.

[시행규칙 별표 3] <개정 2011.12.19>

최저임금 적용제외의 인가기준 (제3조제1항 관련)

구 분	인 가 기 준
근로자의 정신 또는 신체의 장애가 당해 근로자를 종사 시키려는 업무의 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람	<p>1. 정신 또는 신체장애인으로서 담당하는 업무를 수행하는 경우에 그 정신 또는 신체의 장애로 같거나 유사한 직종에서 최저임금을 받는 다른 근로자 중 가장 낮은 근로능력의 평균 작업능력에도 미치지 못하는 사람 (작업능력은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제43조에 따른 한국장애인고용촉진공단의 의견을 들어 판단하여야 한다)을 말한다.</p> <p>2. 인가기간은 1년을 초과할 수 없다.</p>

[별지 제1 호서식] <개정 2011.12.19>

[] 정신 장애로 인한 최저임금 적용 제외 인가신청서
[] 신체

* [] 에는 해당되는 곳에 √ 표시를 합니다. (앞 쪽)

접수번호	접수일	처리기간	14일
상호(법인명)	전화번호		
상명(대표자)	주민등록번호		
신청인 주소(사업장 소재지)			
사업의 종류			

장애인 등록번호	주민등록번호
장애인 상태	
장애인 근로자의 취업유무	
장애인 근로자의 직업능력	
간거나 유사한 직종의 평균직업능력	
지급하려는 임금액	
간거나 유사한 직종의 임금액	
최저임금 적용 제외가 필요한 사유	

신청 내용	「최저임금법 시행령」 제6조와 「최저임금법 시행규칙」 제3조제2항에 따라 위와 같이 최저임금 적용 제외의 인가를 신청합니다.
신청인	신청인 (사명 또는 인)
신청 일자	년 월 일

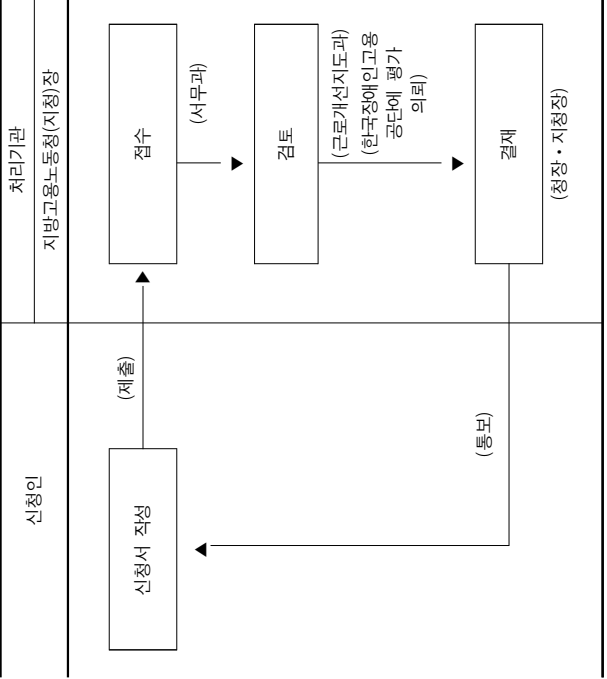
○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	없음
수수료	없음

210mm×297mm [일반용지 70g/㎡(제철용품)]

(뒤 쪽)

※ 이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제2호서식] <개정 2011.12.19>

[] 정식 장애로 인한 최저임금 적용 제외 인가서
[] 신체

* []에는 해당되는 곳에 '√' 표시를 합니다.

신청인	상호(법인명)	
	성명(대표자)	주민등록번호
	주소(사업장 소재지)	
사업의 종류		
장애인 근로자	성명	주민등록번호
	주소	
인가 내용	장애의 상태	
	장애인근로자의 취업일수	
	장애인근로자가 지급받을 임금액	
	인가기간	
	. . . ~ . . . (1년)	

「최저임금법 시행령」 제6조와 「최저임금법 시행규칙」 제3조제3항에 따라 위와 같이 최저임금 적용 제외를 인가합니다.

년 월 일

직인

○○지방고용노동(지청)장

이 책을 만드는데 수고하여 주신 분들

최저임금위원회

위원장	박준성
상임위원	김영국
사무국장	이승관
책임편집인	이소선
부편집인	김상범
	박기원
	배미경

- 이 책자에 대한 문의 또는 의견이 있는 경우에는 최저임금위원회 사무국 【전화 (044)202-8410】 으로 연락하여 주시기 바랍니다.
- 이 내용은 인터넷 www.minimumwage.go.kr(최저임금위원회/자료실) 에서도 보실 수 있습니다.