

사업주를 위한 최저임금 관련 내용 정리

Minimum wage related information for employers

글. 신항철
Shin, Hangcheoul
삼정노무법인 대표 공인노무사

고용노동부는 7월 20일자로 2024년 적용 최저임금을 시간급 9,860원(인상률 2.5%, 240원 인상)으로 고시하여, 8월 4일 이를 확정했다. 이를 월급으로 환산하면 주 소정근로 40시간 근무할 경우 2,060,740원(주당 유급휴휴 8시간 포함, 월 209시간 기준)이다.

최저임금법 제6조 제1항에 따라 사용자는 근로자에게 최저임금 이상의 임금을 지급해야 하고, 이는 상시근로자 수나 업종에 구분 없이 모든 사업 또는 사업장에 동일하게 적용¹⁾된다. 특히, 최저임금에 미달되는 임금을 지급할 경우 3년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있고, 최저임금 위반은 반의사불벌죄²⁾가 아니기 때문에 추후 근로자와의 합의 여부와 관계없이 처벌받을 수 있으므로 유의해야 한다.

따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 최저임금의 의의, 최저임금에 산입되는 임금 범위, 최저임금 위반여부의 판단 방법을 알아보고자 한다.

■ 최저임금의 의의

최저임금이란 근로자가 인간다운 생활을 하는 데 필요한 최소한의 임금으로, 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 한다(최저임금법 제6조 제1항). 단, 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 자로서 수습을 시작한 날로부터 3개월 이내인 자³⁾에 대해서는 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액(최저임금액의 90%)을 그 근로자의 최저임금액으로 정할 수 있다(최저임금법 제5조 제2항, 동법 시행령 제3조).

최저임금법은 강행규정이기 때문에, 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미달하는 금액을 임금으로 정한 부분은 그 부분에 한하여 무효가 되며, 이 경우 사용자는 근로계약서에 명시되어 있는 임금과는 관계없이 최저임금액과 동일한 임금을 근로자에게 지급해야 한다(최저임금법 제6조 제2항).

■ 최저임금에 산입되는 임금범위

사용자가 근로자에게 지급하는 임금이 최저임금액에 미달하는지 여부를 판단하기 위해서는 ① 최저임금 산정에 포함하는 임금항목의 합계(비교대상 임금)를 구한 뒤, ② 이를 시간에 대한 임금으로 환산하여 매년 고시되는 시간급 최저임금액과 비교하여 판단해야 한다.

1. 최저임금 산정에 포함되는 임금항목

근로기준법 제2조 제1항 제5호에 따른 '임금'으로서 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금은 최저임금 산정에 포함된다. 예를 들어, 임금명세서상 기본급이나 매월 정기적으로 지급되는 직책수당, 자격수당 등은 최저임금 산정을 위한 임금에 산입된다.

2. 단계적으로 최저임금 산정에 포함되는 임금항목

이전까지는 매월 지급하는 상여금 등과 현금성 복리후생비는 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 일정 비율(미산입 비율)을 초과하는 부분만 최

저임금 산정을 위한 임금에 산입되어 왔다. 2024년부터는 최저임금법 부칙(법률 제15666호, 2018. 6. 12.) 제2조 제1항 및 제2항에 따라 상여금 등과 현금성 복리후생비 전액이 최저임금 산정을 위한 임금에 산입된다.

▶ 상여금, 현금성 복리후생비의 최저임금 미산입 비율						
연도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년~
매월 지급 상여금 등	25%	20%	15%	10%	5%	0%
현금성 복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%

※ 상여금, 현금성 복리후생비 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 월 단위로 환산한 금액에 위 비율을 곱한 금액은 최저임금 산정을 위한 임금에 산입되지 않음.

3. 그 외 최저임금 산정을 위한 임금에 산입되지 않는 임금항목

근로기준법상 '임금'이 아니거나, '임금'에 해당하더라도 매월 지급되지 않는 임금은 최저임금 산정을 위한 임금에 산입되지 아니한다. 또한 매월 1회 이상 지급되는 임금이라고 하더라도 다음에 해당하는 경우에는 해당 임금은 최저임금 산정을 위한 임금에 산입되지 않는다.

(1) 소정근로시간(일) 외에 대한 임금 (최저임금법 시행규칙 제2조 제1항)

연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장 야간 휴일 근로에 대한 가산임금, 연차유급휴가 미사용수당, 법정휴일을 제외한 유급휴일(약정유급휴일 등)에 대한 임금, 기타 이에 준하는 임금의 경우 최저임금 산정을 위한 임금에 산입되지 않는다.

(2) 통화 이외의 것으로 지급하는 복리후생비

(최저임금법 제6조 제4항 제3호 가목)
식사, 기숙사, 주택제공, 출퇴근 차량 제공 등 통화 이외의 것으로 지급하는 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금은 최저임금 산정을 위한 임금에 산입되지 않는다.

■ 최저임금 위반여부 판단방법

회사는 근로자에게 월급, 주급, 월급 등 다양한 형태로 임금을 지급하나, 최저임금 위반여부를 판단하기 위해서는 최저임금 산입되는 임금을 시간급으로 환산해 시간급 최저임금액과 비교해야 한다. 따라서 각 형태별 최저임금 위반여부 판단 방법을 예시를 통하여 제시하고자 한다.

(1) 임금이 일(日)급인 경우 : 그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액

▶ 산정 예

▶ 1일의 임금이 100,000원인 근로자로서 1일 근로시간이 9시간인 경우
 $100,000원 \div \{소정근로 8시간 + (연장근로 1.5시간 \times 1.5)\} = 9,756원$
 → 2023년 최저임금(9,620원) 준수
 → 2024년 최저임금(9,860원) 위반

(2) 임금이 주(週)급인 경우 : 그 금액을 1주의 최저임금 적용기준 시간 수(1주 동안의 소정근로시간 수와 법정 유급휴시간 수를 합산한 시간 수)로 나눈 금액

▶ 산정 예

▶ 1주 임금이 470,000원이고 1주 소정근로시간이 40시간인 경우
 $470,000원 \div (1주 소정근로 40시간 + 유급휴휴 8시간) = 9,791원$
 → 2023년 최저임금(9,620원) 준수
 → 2024년 최저임금(9,860원) 위반

(3) 임금이 월(月)급인 경우 : 그 금액을 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수(1주의 최저임금 적용기준 시간 수에 1년 동안의 평균의 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간 수)로 나눈 금액

▶ 산정 예

▶ 소정근로시간이 1주 40시간(월~금요일 8시간)인 근로자가 205만원의 월급을 받은 경우
 $2,050,000원 \div 209시간 = 9,808원$
 → 2023년 최저임금(9,620원) 준수
 → 2024년 최저임금(9,860원) 위반

※ 209시간 : (1주 소정근로 40시간 + 유급휴휴 8시간) × 365 ÷ 12개월 ÷ 7일 = 209시간



신항철 삼정노무법인 대표 공인노무사
삼정노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스제이퍼워 등 삼정 HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙인폐저출생협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장 업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 비탄력적인 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.
shin@psj.kr / www.psj.kr