

노동법률 뉴스레터

2018/1

1. Case Study

- 고용노동부, 법원의 '소정근로시간' 해석에 따른 최저임금 산출액 차이

2. 간단 Q&A

- 고정연장수당을 실제 연장에 따른 수당 지급으로 전환하는 것이 불이익인지 (불이익 아님)

3. 정보 공유

- 최저임금위원회, '최저임금 제도개선 TF 권고안' 발표

1. Case Study

고용노동부, 법원의 '소정근로시간' 해석에 따른
최저임금 산출액 차이

당사는 현재 '18년 현장직 임금인상액을 확정
중에 있으나, 고용부 최저임금 기준을 맞추기는
사실상 어려운 실정입니다. 그런데 법원
기준으로 최저임금 산정 시 최저임금 위반이
아니라고 하는데, 당사 근로자의 경우 최저임금
산정액이 얼마인가요?

또한 본 기준을 따르는 경우 근로감독이
나온다면 형사처벌 받는 것이 아닌가요?

※ 당사 현장근로자 12월 급여명세서

구 분	상세	금 액(원)
기본급	6,470×209hr	1,352,230
상여금	연 기본급 600%를 매월 50%씩 지급	676,115
연장야간 합계	-	194,100
합 계		2,222,445

질의답변

월급근로자의 경우 ‘최저임금에 포함되는 금품’을 ‘월 소정근로시간’으로 나눠 ‘18년 최저임금(7,530원)과 비교함으로써 최저임금 미달 여부를 판단합니다. 그러나 월 소정근로시간의 해석에서 고용부와 법원의 차이가 있기 때문에, 회사가 근로자에게 동일한 금품을 지급하더라도 최저임금 위반 여부가 주체에 따라 다르게 판단될 수 있습니다.

구 분	고용부	법원
최저임금 포함금품	기본급 (1,352,230)	
소정근로 시간	209hr (유급주휴포함)	174hr (실 근로시간)
최저임금 산정액	6,470원 (기본급÷209)	7,771원 (기본급÷174)
최저임금 위반여부	위반	미위반
적용 시	회사 불리	회사 유리

이렇듯 소정근로시간에 대한 해석 차이로 동일한 금액을 놓고도 고용부 기준으로는 최저임금 위반이나, 법원 기준으로는 위반이 아닌 결과가 발생합니다. 고용부는 소정근로시간을 월 통상임금 산정시간과 동일하게 보고 있으나, 법원은 최저임금법 규정상 소정근로시간은 실제 근로시간이라는 입장을 보이고 있기 때문입니다.

대법 2007. 1. 11 선고 2006다 64245 판결

(중략) 여기서 말하는 “1주 또는 월의 소정근로시간”은 근로기준법 제20조에서 정한 근로시간을 말하고 이는 근로기준법 시행령 제6조 제2항 제3호, 4호에 의해 산정되는 “1주 또는 월의 통상임금 산정 기준시간 수”와 같을 수 없다.

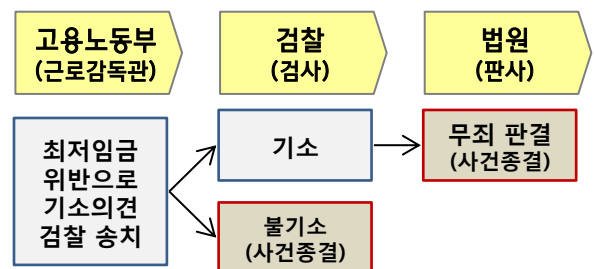
서울지법 2016. 2. 16 선고 2014가소80300 판결

근로기준법 시행령 제6조 제2항 제3호, 제4호가 “통상임금”을(중략) 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 구분하고 있는 점, 통상임금 산정방법과 달리 최저임금법은 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간까지 포함한다는 내용이 없는 점 등에 비추보면 위 소정근로시간에는 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간에 해당하는 주휴시간은 포함되지 않는다고 해석함이 상당하다.

소정근로시간은 실제 근로시간만을 의미하는 법원의 해석이 타당하지만, 근로감독관은 고용부 소속으로 근로감독 시 최저임금 위반으로 판단할 것입니다. 그러나 최저임금 위반은 형사처벌이기 때문에 고용부 차원의 제재(과태료 부과)가 불가하므로, 기소 의견으로 검찰에 송치할 것입니다. 검찰은 기존 판례를 고려할 때 불기소 처분을 할 가능성이 높으나, 만약 기소하더라도 법원에서 무죄 판결로 사건이 종결될 것으로 사료됩니다.

실제 최저임금 위반으로 검찰에 송치된 형사사건이 2건 있었으나, 1건은 검사가 기소처분 하였음에도 법원에서 무죄 판결을 내렸고, 다른 1건은 검사가 불기소 형태로 사건이 종결되었음을 참고하시기 바랍니다.

※ 최저임금 위반 시 처리절차



간단 Q&A

고정연장수당을 실제 연장에 따른 수당 지급으로 전환하는 것이 불이익인지 (불이익 아님)

당사는 현재 관리직에 한해 포괄임금제에 따른 고정연장수당을 지급하고 있습니다. 그러나 올해부터는 포괄임금제를 폐지하고 실제 연장근로에 따른 수당 지급으로 임금체계를 개편하고자 하는데, 이러한 임금체계 개편이 취업규칙 불이익변경에 해당하여 과반수 근로자의 동의를 얻어야 하는 사항인가요?

질의답변

포괄임금제는 일정액의 가산임금을 미리 정하여 지급하는 것을 말하며, 인건비 산정의 편의성 때문에 많은 사업장에서 도입하여 사용하고 있습니다. 판례는 근로자에게 불이익이 없고 제반 사정에 비추어 정당하다고 인정되는 경우 포괄임금제를 유효하다고 보고 있습니다.

일반적으로 포괄임금제를 통해 고정연장수당을 지급하는 경우 근로자가 연장근로를 하지 않더라도 시간외수당 전액을 지급합니다. 따라서 실제 발생시간수에 비례하여 시간외수당을 지급하는 방식으로 임금체계를 변경하는 것은 근로자의 입장에서 기 확보된 임금보다 실제 수당 지급액이 줄어들어 근로자에게 불이익하다고 느껴질 여지가 있으므로, 취업규칙 불이익변경 절차를 거쳐야 하는지 문제됩니다.

이와 관련하여 고용노동부 행정해석은 본 개편이 근로기준법상 연장근로 제한시간 규정을 위반하지 않고, 실제 연장근로시간을 줄이면서 연장근로시간을 법 규정에 맞게 지급하려는 취지라면 불이익 변경으로 보기 어렵다고 판단하고 있습니다. 따라서 **회사는 취업규칙 불이익변경 절차(근로자 과반수 동의)를 거치지 않더라도 임금체계를 유효하게 변경할 수 있습니다.**

근로개선정책과-369, (2011.3 18)

(중략) 월 60시간의 연장근로시간을 고정적으로 지급하는 방식을 실제 연장근로한 시간에 따라 근로수당을 지급하는 방식으로 변경하고자 하는 것이 근로기준법상 연장근로 제한시간 규정을 위반하지 않고, 실제 연장근로시간을 줄이면서 연장근로시간을 법 규정에 맞게 지급하려는 취지이라면 불이익 변경으로 보기 어려울 것으로 사료됩니다

다만 이러한 취업규칙 변경은 근로자의 실제 임금 하락으로 근로자에게 불만이 발생할 소지가 많으므로, 근로자와 충분한 공감대를 형성한 후 임금체계를 개편하는 것이 운영 상 바람직하다고 판단됩니다.

최저임금위원회, '최저임금 제도개선 TF 권고안' 발표

30여년간 유지되었던 현행 최저임금제도 개선을 위해 작년 10월 최저임금 제도개선 TF가 출범하였고, 논의 끝에 12월 26일 드디어 제도개선 TF 권고안이 발표되었습니다. 권고안에는 최저임금과 관련된 노사 주요 쟁점에 대한 전문가의 의견이 담겼는데, 그 중에서도 특히 정기상여금의 최저임금 산입여부가 핵심으로, 이에 대해 자세히 다뤄보도록 하겠습니다.

구분	의견
정기상여금 산입여부	다수의견 : 매월 지급 상여금은 최저임금에 포함
	소수의견 : 연 지급 상여금을 12등분해 최저임금에 포함
	※ 지급주기를 매월로 변경하는 것은 취업규칙 불이익변경이 아님
통상임금 산입범위 일치 여부	최저임금과 통상임금은 다른 개념으로, 독자적 산입범위로 규정

① 정기상여금의 최저임금 산입여부

권고안에 따르면 정기상여금이 최저임금 산정에 포함된다는 점에서는 이견이 없으나, 매월 지급되는 상여금만 최저임금에 포함해야 한다는 다수의견과, 연 단위 지급 상여를 12등분하여 최저임금에 산입해야 한다는 소수의견이 엇갈렸습니다. 현행 최저임금의 지급주기가 1개월인 점을 고려하여, 다수의견 역시 1개월 단위 지급 상여만 산입범위에 포함하는 것으로 해석됩니다. 다만 의견 모두 '지급주기를 1개월로 단축하는 것은 취업규칙 불이익변경이 아니다'라고 하고 있어, 만약 현행 권고안이 확정되는 경우 취업규칙 불이익변경 절차 없이 지급주기를 변경함으로써 정기상여를 최저임금 산정에 포함할 수 있을 것으로 보입니다.

② 최저임금과 통상임금과의 관계

또한 권고안에서는 최저임금 산입범위를 통상임금에 일치시킬 필요는 없으며, 독자적인 최저임금 산입범위를 설정해야 한다고 보고 있습니다. 이에 따르면 매월 지급되는 상여금이 최저임금에 포함되더라도 통상임금 산정에서는 제외될 수 있을 것으로 전망됩니다.

③ 향후 일정

제도개선 TF는 2/20까지 3차례 회의 후 최종 권고안을 확정하여 정부에 이송할 계획이며, 확정된 권고안은 '19년부터 적용 예상됩니다. 정기상여를 격월 또는 분기 별로 지급하고 있는 협력사의 경우 향후 입법 완료 시 최저임금 문제 해결을 위해 상여금을 매월 지급하는 것으로 취업규칙 변경이 필요할 것입니다.