임금



법제처
찾기 쉬운 생활법령

이 정보는 2026년 10월 15일 기준으로 작성된 것입니다.

찾기 쉬운 생활법령은 국민이 실생활에 필요한 법령을 쉽게 찾아보고 이해할 수 있도록 관련 법령정보를 국민의 생활중심으로 재분류하여 제공하고 있습니다. 따라서 제공된 법령정보는 법적 효력을 갖는 유권해석(결정, 판단)의 근거가 되지 않고, 각종 신고, 불복 청구 등의 증거자료로서의 효력은 없습니다. 구체적인 법령에 대한 질의는 담당기관이나 국민 신문고에 문의하시기 바랍니다.

공공데이터 정책에 따라 '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령은 누구에게나 개방되어 있으며, 영리 목적의 이용을 포함하여 자유로운 활용이 보장됩니다. 이 경우 출처가 법제처 찾기 쉬운 생활법령(http://www.easylaw.go.kr)임을 명시해 주시고, 단순 인용이 아닌 영리목적의 이용이거나 자료의 상당 부분을 이용하는 경우에는 해당 사항을 법제처 법제정보담당관(044-200-6900)으로 통지하여 주시기 바랍니다.

※ 다만, '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령 중 제3자가 저작권을 갖는 저작물의 경우에는 원 저작자의 저작권 정책 및 「저작권법」에 따릅니다.

찾기 쉬운 생활법령에서 제공하는 자료를 위조 · 변조하거나 생활법령에 포함된 제3자의 저작권을 침해하는 경우에는 관련 법령(「저작권법」 제136조부터 제138조까지)에 따라 처벌을 받을 수 있으니 유의하시기 바랍니다.

[임금]

"임금"이란 사용자가 근로를 제공한 근로자에게 근로의 대가로 임금, 봉급 그 밖의 명칭으로 지급하는 일체의 금품을 말합니다. 임금은 원칙적으로 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급해야 하며, 급여채권의 2분의 1에 해당하는 금액은 압류가 금지되어 임금을 보장받을 수 있습니다. 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에는 휴업수당을 지급받을 수 있으며, 사업주에게 회생절차결정이나 파산 등의 사유가 있으면 임금채권보장을 위한 대지급금 제도를 통해 사업주 대신 국가로부터 임금을 보장 받을 수 있습니다.

임금 1
1. 임금의 산정 4
1.1. 임금이란? 4
1.1.1. 임금의 개념 및 판단기준 4
1.2. 급여 등의 산정기준이 되는 임금 6
1.2.1. 평균임금 6
1.2.2. 통상임금 10
1.2.3. 최저임금 12
2. 임금의 지급 17
2.1. 임금의 보호 등 17
2.1.1. 임금의 보호 및 압류금지 17
2.2. 임금의 지급 방법 18
2.2.1. 임금지급 4대 원칙 18
2.2.2. 근로자 사망·퇴직시 금품청산 21
2.2.3. 도급사업 등에서의 임금지급 23
2.3. 임금대장 및 임금명세서 25
2.3.1. 임금대장 작성 및 임금명세서 교부 25
2.4. 임금의 시효 28
2.4.1. 임금의 시효 소멸 28
3. 임금의 지급보장 31
3.1. 휴업수당의 보장 31
3.1.1. 휴업수당의 지급 31
3.2. 임금채권의 우선변제 33
3.2.1. 임금채권 우선변제 방법 33
3.3. 임금채권 보장제도 35
3.3.1. 임금채권보장을 위한 대지급금 35
3.3.2. 대지급금의 청구 및 지급 39
3.3.3. 대지급금등의 부당이득 환수 42
3.4. 임금체불 해결방법 44
3.4.1. 지방고용노동관서 진정 또는 고소 44
3.4.2. 민사절차를 통한 해결 46

1. 임금의 산정

1.1. 임금이란?

1.1.1. 임금의 개념 및 판단기준

“임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떤 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말합니다.

‘사용자가 근로자에게’ 지급할 것

▪ 임금은 사용자가 근로자에게 지급하는 것이어야 합니다. 근로자는 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하고 임금을 지급받습니다(「근로기준법」 제2조제1항제5호 및 대법원 2022. 4. 14. 선고 2021두33715 판결 참조).

> ※ **사용자가 근로자에게 지급한 임금이 아니라고 본 사례**
>
> • 카지노 영업장의 고객이 자의(自意)에 의하여 직접 카지노 영업직 사원들에게 지급한 봉사료를 근로자들이 자율적으로 분배한 경우, 위 분배금은 「근로기준법」이 정한 임금의 범위에 포함되지 않습니다(대법원 1999. 1. 26. 선고 98다46198 판결).
>
> • 학교의 학부형이 조직한 육성회에서 매달 근로자에게 금원을 지급한 일이 있다 할지라도 위 육성회는 사용자의 지배하에 있는 단체라고 볼 수 없으므로 여기서 지급하는 것은 사용자가 지급하는 노동의 대가인 임금이 아닙니다(대법원 1973. 11. 27. 선고 73다498 판결).
>
> • 의료보험료 중 사용자 부담분은 근로자가 근로의 대상으로서 사용자로부터 지급받는 임금에 해당한다고 볼 수 없습니다(대법원 1994. 7. 29. 선고 92다30801 판결).

‘근로의 대가’로 지급할 것

▪ 임금은 근로자의 근로의 대가로 지급되는 것이어야 하며, 어떤 금품이 근로의 대상으로 지급된 것이냐를 판단함에 있어서는 금품지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 합니다(「근로기준법」 제2조제1항제5호 및 대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체판결 참조).

▪ 따라서 사용자가 지급하는 금품이 ① 근로의 대상이 아닌 의례적·호의적 의미에서 지급되는 것이거나(대법원 1973. 3. 27. 선고 72다2425 판결 참조), ② 근로자가 특수한 근로 조건이나 환경에서 직무를 수행하게 됨으로 말미암아 추가로 소요되는 비용을 변상하기 위하여 지급되는 이른바 실비변상적 급여는 근로의 대상으로 지급되는 것으로 볼 수 없기 때문에 임금에 해당하지 않습니다(대법원 1997. 10. 24. 선고 96다33037 판결).

> ※ **근로의 대가를 부정한 사례(임금이 아닌 것)**
>
> • 사용자가 선택적 복지제도를 시행하면서 직원 전용 온라인 쇼핑사이트에서 물품을 구매하는 방식 등으로 사용할 수 있는 **복지포인트**를 단체협약, 취업규칙 등에 근거해 근로자들에게 계속적·정기적으로 배정한 경우라고 하더라도, 이러한 복지포인트는 근로기준법에서 말하는 임금에 해당하지 않습니다(대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체판결).
>
> • 사용자가 재직운전자 전원을 운전자 공제회에 가입시키고 대납한 **운전자 공제회 공제료**는 운전자들의 복리 후생을 위하여 은혜적으로 지급하거나 실비 변상적 명목으로 지출한 것이어서 소정근로의 대가로 볼 수 없으므로 임금에 해당하지 않습니다(대법원 2015. 6. 24. 선고 2012다118655 판결).

※ **근로의 대가로 본 사례(임금에 해당하는 것)**

- **가족수당**이 일정한 요건에 해당하는 근로자에게 일률적으로 지급되어 왔다면, 이는 임의적, 은혜적인 급여가 아니라 근로에 대한 대가의 성질을 가지는 것으로서 임금에 해당하고, **차량유지비**의 경우 그것이 차량 보유를 조건으로 지급되었거나 직원들 개인 소유의 차량을 업무용으로 사용하는 데 필요한 비용을 보조하기 위해 지급된 것이라면 실비변상적인 것으로서 근로의 대상으로 지급된 것으로 볼 수 없으나 전 직원에 대하여 또는 일정한 직급을 기준으로 일률적으로 지급되었다면 근로의 대상으로 지급된 것으로 볼 수 있습니다(대법원 2002. 5. 31. 선고 2000다18127 판결).
- 대학교수의 **연구수당 및 학생지도수당**이 어떤 실적에 따른 실비변상의 것이 아니고 위 대학교원에게 일반적으로 일정액을 정기적 계속적으로 지급한 것이었다면 근로의 대가인 급여로 봄이 상당합니다(대법원 1977. 9. 28. 선고 77다300 판결).
- 노사협의에 따라 실제 경비로 사용되는지 불문하고 근로를 제공한 운전직 근로자 모두에게 담뱃값, 장갑대, 음료수대, 청소비, 기타 승무 시 소요되는 경비 명목으로 지급한 경우, 실제 경비로 사용되지 않았다는 이유로 일비를 지급하지 않거나 감액하였다고 볼 만한 자료도 없는 점에 비추어 일비가 운전직 근로자의 근로제공과 관련하여 근로의 대상으로 지급된 것으로 봄이 타당하며, 당일 출근하는 운전직 근로자들은 일률적으로 일비를 지급받았고, 근무일수에 따라 지급액이 달라지기는 하지만 근무일에 소정근로를 제공하기만 하면 일비를 지급받는 것이 확정되어 있었으므로, 일비는 소정근로의 대가로 정기적, 일률적, 고정적으로 지급한 임금에 해당합니다(대법원 2019. 4. 23. 선고 2014다27807 판결).

임금, 봉급 등 명칭 불문

▪ 임금은 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있다면, 그 명칭 여하를 불문하고 모두 임금에 포함됩니다(「근로기준법」 제2조제1항제5호 및 대법원 1999. 9. 3. 선고 98다34393 판결 참조).

<임금에 해당하는지 여부에 대한 사례(판례) 정리>

구분	내용
상여금	• 상여금이 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급액이 확정되어 있다면 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지나, 그 지급사유의 발생이 불확정이고 일시적으로 지급되는 것은 임금이라고 볼 수 없으며, 또한 그 상여금이 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 산입될 수 있는지의 여부는 특별한 사정이 없는 한 퇴직 당시를 기준으로 판단해야 합니다(대법원 2006. 5. 26. 선고 2003다54322 판결).
성과급	• 공공기관 경영평가성과급이 계속적·정기적으로 지급되고 지급대상, 지급조건 등이 확정되어 있어 사용자에게 지급의무가 있다면, 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지므로 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함됩니다(대법원 2018. 12. 13. 선고 2018다231536 판결). • 회사가 근로자들에게 지급한 성과금은 경영실적이나 무쟁의 달성 여부에 따라 그 지급 여부나 지급 금액이 달라지는 경영성과의 일부 분배로 볼 수 있을 뿐, 근로의 대상으로서의 임금이라 할 수 없으므로, 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 포함되지 않습니다(대법원 2006. 2. 23 선고 2005다54029 판결)
해외파견근로자 특별수당	• 국외 주재직원으로 근무하는 동안 지급받은 급여 가운데 동등한 직급호봉의 국내직원에게 지급되는 급여를 초과하는 부분은 근로의 대상으로 지급받는 것이 아니라 실비변상적인 것이거나 해외근무라는 특수한 근무조건에 따라 국외 주재직원으로 근무하는 동안 임시로 지급받은 것으로 임금에서 제외됩니다(대법원 1990. 11. 9. 선고 90다카4683 판결).

'임금'은 근로계약서의 근로조건에 반드시 명시해야 합니다.

임금의 근로조건 명시

▪ 사용자는 근로계약을 체결할 때 근로자에게 임금에 관한 사항을 명시해야 합니다. 근로계약을 체결 후 임금에 관한 사항을 변경하려는 경우에도 또한 같습니다(「근로기준법」 제17조제1항).

임금 구성항목·계산방법·지급방법이 명시된 서면의 교부

▪ 사용자는 임금과 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법이 명시된 서면(전자문서를 포함함)을 근로자에게 교부해야 합니다. 다만, 취업규칙, 단체협약 법령에 의하여 변경되는 등 「근로기준법 시행령」 제8조의2에서 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부해야 합니다(「근로기준법」 제17조제2항).

1.2. 급여 등의 산정기준이 되는 임금

1.2.1. 평균임금

"평균임금"이란 일정 기간에 지급된 임금의 평균금액을 말하며, 퇴직금이나 휴업수당 등을 산정하는 기준이 됩니다.

"평균임금"이란?

▪ "평균임금"이란 이를 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말합니다(「근로기준법」 제2조제1항제6호 본문).

평균임금이 적용되는 급여 및 수당 등

▪ 평균임금은 다음의 수당 또는 급여 등을 산정하는데 기준이 됩니다.

- 퇴직금(「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항)
- 휴업수당(「근로기준법」 제46조)
- 연차유급휴가수당(「근로기준법」 제60조제5항)
- 재해보상금(「근로기준법」 제79조부터 제85조까지)
- 감급(減給)제재의 제한(「근로기준법」 제95조)
- 구직급여(「고용보험법」 제45조)
- 산업재해보상 보험급여(「산업재해보상보험법」 제36조, 제52조 등)

평균임금은 산정사유 발생일 이전 3개월간의 총임금을 그 기간의 총일수로 나눠 산정합니다.

평균임금 산정 방법

▪ 평균임금은 이를 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나누어 계산합니다(「근로기준법」 제2조제1항제6호 본문).

$$\text{평균임금} = \frac{\text{사유 발생일 이전 3개월간의 임금 총액}}{\text{사유 발생일 이전 3개월간의 총일수}}$$

※ 평균임금을 산정할 때 사유가 발생한 날 이전 3개월간의 기산에 있어서 사유가 발생한 날인 당일(초일)은 총일수에 산입하지 않습니다(대법원 1996. 7. 9. 선고 96누5469 판결).

연도 중 상여금이 신설되는 경우 평균임금 산입방법

Q: 올해 중간에 상여금 제도가 새로 생겼습니다. 상여금 도입 후 6개월 만에 평균임금을 계산해야 하는 경우, 상여금은 어떻게 반영되나요?
A: 상여금의 경우 단체협약, 취업규칙 등에 미리 지급조건이 명시되어 있거나 관례로서 계속 지급되어온 사실이 인정되면 평균임금을 산정해야 할 사유가 발생한 때, 이전 12개월 중에 지급받은 상여금 전액을 그 기간 동안의 근로개월수로 분할 계산하여 평균임금 산정기초에 산입하는 것이 합리적입니다.
<출처: 고용노동부, 『근로기준법 질의회시집』 근로기준정책과-652, 2020.2.13. 참조>

평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금

▪ 평균임금 산정기간 중에 다음의 어느 하나에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 뺍니다(「근로기준법 시행령」 제2조제1항).

- 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자가 수습을 시작한 날부터 3개월 이내의 기간
- 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간(「근로기준법」 제46조)
- 출산전후휴가 및 유산·사산 휴가 기간(「근로기준법」 제74조)

- 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위해 휴업한 기간(「근로기준법」 제78조)
- 육아휴직 기간(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조)
- 쟁의행위기간(「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제6호)
- 병역, 예비군 또는 민방위 의무를 이행하기 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간. 다만, 그 기간 중 임금을 지급받은 경우에는 제외하지 않음
- 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간

> ※ 「근로기준법」 및 「근로기준법 시행령」 등이 정한 원칙에 따라 평균임금을 산정하였다고 하더라도, 근로자의 퇴직을 즈음한 일정 기간 특수하고 우연한 사정으로 인하여 임금액 변동이 있었고, 그 때문에 위와 같이 산정된 평균임금이 근로자의 전체 근로기간, 임금액이 변동된 일정 기간의 장단, 임금액 변동의 정도 등을 비롯한 제반 사정을 종합적으로 평가해 볼 때 통상의 경우보다 현저하게 적거나 많게 산정된 것으로 인정되는 예외적인 경우라면, 이를 기초로 퇴직금을 산출하는 것은 근로자의 통상적인 생활임금을 기준으로 퇴직금을 산출하고자 하는 근로기준법의 정신에 비추어 허용될 수 없는 것이므로, 근로자의 통상적인 생활임금을 사실대로 반영할 수 있는 합리적이고 타당한 다른 방법으로 평균임금을 따로 산정해야 합니다(대법원 2020. 6. 25. 선고 2018다292418 판결).

특별한 경우의 평균임금 산정 방법

- 위의 산정 방법으로 평균임금을 산정할 수 없는 경우에는 다음의 기준에 따라 평균임금을 산정합니다(「근로기준법 시행령」 제4조 및 「평균임금산정 특례 고시」).

구분	내용
① 평균임금의 계산에서 제외되는 기간이 3개월 이상인 경우	• 평균임금의 계산에서 제외되는 기간이 3개월 이상인 경우에는 제외되는 기간의 최초일을 평균임금의 산정사유가 발생한 날로 보아 평균임금 산정(「평균임금산정 특례 고시」 제1조제1항)
② 근로제공의 초일에 평균임금 산정사유가 발생한 경우	• 근로제공의 첫 날(수습기간 종료 후 첫 날을 포함)에 평균임금 산정사유가 발생한 경우에는 그 근로자에게 지급하기로 한 임금의 1일 평균액으로 평균임금 추산(推算)(「평균임금산정 특례 고시」 제2조)
③ 임금이 근로자 2명 이상 일괄하여 지급되는 경우	• 근로자 2인 이상을 1개조로 하여 임금을 일괄하여 지급하는 경우에 개별 근로자에 대한 배분방법에 대하여 미리 정하지 않은 경우에는 근로자의 경력, 생산실적, 실근로일수, 기술·기능, 책임, 배분에 관한 관행 등을 감안하여 근로자 1명당 임금액을 추정하여 그 금액으로 평균임금 추산(「평균임금산정 특례 고시」 제3조)
④ 임금총액의 일부가 명확하지 않은 경우	• 평균임금의 산정기간 중에 지급된 임금의 일부를 확인할 수 없는 기간이 포함된 경우에는 그 기간을 제외한 잔여기간에 지급된 임금의 총액을 잔여기간의 총일수로 나눈 금액을 평균임금으로 봄(「평균임금산정 특례 고시」 제4조)
⑤ 임금총액의 전부가 명확하지 않은 경우 등	• 위의 ①부터 ④까지에 따라 평균임금을 산정할 수 없는 경우에는 지방노동관서장이 다음의 사항을 감안하여 적정하다고 결정한 금액을 해당 근로자의 평균임금으로 봄(「평균임금산정 특례 고시」 제5조) 1. 해당 사업장 소재 지역의 임금수준 및 물가사정에 관한 사항 2. 해당 근로자에 대한 소득세법령상 기재된 소득자별근로소득원천징수부, 「국민연금법」·「국민건강보험법」·「고용보험법」상 신고된 보수월액·소득월액·월평균임금 등에 관한 사항 3. 해당 사업장 소재 지역의 업종과 규모가 동일하거나 유사한 사업장에서 해당 근로자와 동일한 직종에 종사한 근로자의 임금에 관한 사항 4. 해당 사업장의 근로제공기간 중에 받은 금품에 대해 본인 또는 그 가족 등이 보유하고 있는 기록(이 경우 사업주가 인정하는 경우에 한함) 등 증빙서류에 관한 사항 5. 고용노동부장관이 조사·발간하는 "고용형태별근로실태조사보고서" 및 "사업체노동력조사보고서" 등 고용노동통계에 관한 사항

평균임금의 최저한도

▪ 평균임금 산정 방법에 따라 산출된 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 합니다(「근로기준법」 제2조제2항).

> ※ 통상임금에 관한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 <통상임금> 부분에서 확인할 수 있습니다.

휴업보상금, 장해보상금 등을 산정할 때 적용할 평균임금은 같은 직종 근로자의 임금변동에 따라 조정합니다.

평균임금의 조정

▪ 휴업보상금(「근로기준법」 제79조), 장해보상금(「근로기준법」 제80조) 및 유족보상금(「근로기준법」 제82조), 장례비(「근로기준법」 제83조), 일시보상금(「근로기준법」 제84조) 등을 산정할 때 적용할 평균임금은 그 근로자가 소속한 사업 또는 사업장에서 같은 직종의 근로자에게 지급된 통상임금의 1명당 1개월 평균액(이하 "평균액"이라 함)이 그 부상 또는 질병이 발생한 달에 지급된 평균액보다 100분의 5 이상 변동된 경우에는 그 변동비율에 따라 인상되거나 인하된 금액으로 하되, 그 변동 사유가 발생한 달의 다음 달부터 적용합니다(「근로기준법 시행령」 제5조제1항 본문).

▪ 다만, 제2회 이후의 평균임금을 조정하는 때에는 직전 회의 변동 사유가 발생한 달의 평균액을 산정기준으로 합니다(「근로기준법 시행령」 제5조제1항 단서).

> ※ 「산업재해보상보험법」이 적용되는 사업 또는 사업장의 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우에는 「근로기준법」에 따른 재해보상(「근로기준법」 제79조부터 제84조까지)이 아닌 「산업재해보상보험법」 제36조제1항에 따른 보험급여를 지급받습니다.

사업 또는 사업장이 폐지된 경우

▪ 평균임금을 조정하는 경우 그 근로자가 소속한 사업 또는 사업장이 폐지된 때에는 그 근로자가 업무상 부상 또는 질병이 발생한 당시에 그 사업 또는 사업장과 같은 종류, 같은 규모의 사업 또는 사업장을 기준으로 합니다(「근로기준법 시행령」 제5조제2항).

같은 직종의 근로자가 없는 경우

▪ 위에 따라 평균임금을 조정하는 경우 그 근로자의 직종과 같은 직종의 근로자가 없는 때에는 그 직종과 유사한 직종의 근로자를 기준으로 합니다(「근로기준법 시행령」 제5조제3항).

업무상 상병자에게 지급할 퇴직금 산정

▪ 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 지급할 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따른 퇴직금을 산정할 때 적용할 평균임금은 위의 기준에 따라 조정된 평균임금으로 합니다(「근로기준법 시행령」 제5조제4항).

1.2.2. 통상임금

"통상임금"이란 근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급하기로 정한 시급 등의 금품을 말하며, 해고예고수당 등을 산정하는 기준이 됩니다.

"통상임금"이란?

▪ "통상임금"이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대해 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말합니다(「근로기준법 시행령」 제6조제1항).

※ 과거 대법원(2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결)은 어떤 임금이 통상임금에 해당하는지 여부는 “정기적·일률적·고정적”으로 지급되는 것인지를 기준으로 판단해야 한다고 판시한 바 있으나, 이와 같은 법원의 해석은 통상임금의 개념적 징표에 법령의 근거가 없는 고정성을 포함한 것으로 이후 논란이 계속되어 왔음

※ 최근 대법원은 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결을 통해 종전 판례가 제시한 "고정성" 개념을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하여 통상임금의 개념을 재정립하였음. 다만, 임금체계의 근간이 되는 통상임금의 개념을 재정립하는 것이 법률관계에 중대한 영향을 미치는 만큼 새로운 법리는 이 판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터 적용하도록 함

통상임금이 적용되는 급여 및 수당 등

▪ 통상임금은 다음의 수당 또는 급여 등을 산정하는데 기준이 됩니다.

- 해고예고수당(「근로기준법」 제26조)
- 연장·야간·휴일근로수당(「근로기준법」 제56조)
- 연차유급휴가수당(「근로기준법」 제60조제5항)
- 육아휴직급여(「고용보험법」 제70조)
- 출산전후휴가급여(「고용보험법」 제76조)

출산전후휴가 급여산정의 기준이 되는 통상임금
Q: 임신한 근로자의 요청으로 근로시간이 단축된 경우, 출산전후휴가 급여의 기준이 되는 통상임금은 근로시간 단축 전 통상임금을 기준으로 해야 하나요? 아니면 근로시간이 단축된 시점, 즉 출산전후휴가 신청 당시의 통상임금을 기준으로 해야 하나요? **A: 「고용보험법」 제76조제1항에 따라 ‘출산전후휴가 급여 등은 출산전후휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정함)에 해당하는 금액을 지급한다’고 규정하고 있는바, 출산전후휴가 급여산정의 기준이 되는 통상임금은 휴가를 시작한 날을 기준으로 산정하면 될 것입니다.** **<출처: 고용노동부, 『근로기준법 질의회시집』 근로개선정책과-6703, 2013.11.12. 참조>**

통상임금 판단 기준

▪ 근로자와 사용자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가라는 ´소정근로 대가성´, 임금의 지급 시기와 지급 대상이 미리 일정하게 정해졌을 것을 요구하는 ´정기성´과 ´일률성´의 개념을 통해 통상임금에 해당하는지 여부를 판단할 수 있습니다. 이러한 통상임금을 이루는 개념에는 ´임금 지급에 관한 일정한 사전적 규율´의 의미가 내포되어 있으므로, 소정근로의 제공과 관계없이 일시적이거나 변동적으로 지급되는 금품은 통상임금에서 제외됩니다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결).

통상임금의 산정 방법

▪ 통상임금을 시간급 금액으로 산정할 경우에는 다음의 방법에 따라 산정된 금액으로 합니다(「근로기준법 시행령」 제6조제2항).

1. 시간급 금액으로 정한 임금은 그 금액
2. 일급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액
3. 주급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1주의 통상임금 산정 기준시간 수(1주의 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간)로 나눈 금액
4. 월급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수(주의 통상임금 산정 기준시간 수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간)로 나눈 금액
5. 일·주·월 외의 일정한 기간으로 정한 임금은 위 2.부터 4.까지에 준하여 산정된 금액
6. 도급 금액으로 정한 임금은 그 임금 산정 기간에서 도급제에 따라 계산된 임금의 총액을 해당 임금 산정 기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감 기간)의 총 근로시간 수로 나눈 금액
7. 근로자가 받는 임금이 위의 1.부터 6.까지에서 정한 둘 이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 1.부터 6.까지에 따라 각각 산정된 금액을 합산한 금액

▪ 통상임금을 일급 금액으로 산정할 때에는 위의 산정 방법에 따라 산정된 시간급 통상임금에 1일의 소정근로시간 수를 곱하여 계산합니다(「근로기준법 시행령」 제6조제3항).

1.2.3. 최저임금

“최저임금”이란 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 위해 국가가 정한 최저수준의 임금을 말합니다.

“최저임금”이란?

▪ “최저임금”이란 근로자가 받는 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 도모하려는 것으로, 「최저임금법」에서 이를 규정하고 있습니다(『국가법령정보센터 법령용어사전』 참조).

「최저임금법」의 적용 범위

▪ 「최저임금법」은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 함)에 적용합니다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사(家事) 사용인에게는 적용하지 않습니다(「최저임금법」 제3조제1항).

▪ 또한, 「최저임금법」은 「선원법」의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게는 적용하지 않습니다(「최저임금법」 제3조제2항).

최저임금액은 매년 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정해 고시하며, 사용자는 이를 근로자에게 널리 알려야 합니다.

최저임금액의 결정 방법

▪ 고용노동부장관은 다음의 위원으로 구성된 최저임금위원회에 심의를 요청하고 위원회가 심의해 의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정해야 합니다(「최저임금법」 제8조제1항 후단 및 제14조제1항).

- 근로자위원: 근로자를 대표하는 위원 9명
- 사용자위원: 사용자를 대표하는 위원 9명
- 공익위원: 공익을 대표하는 위원 9명

최저임금의 결정 기준과 사업 종류별 구분

▪ 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정하며, 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있습니다(「최저임금법」 제4조제1항).

※ 다만, 사업의 종류별 구분은 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하는데, 2026년 1월 1일부터 2026년 12월 31일까지 적용되는 「2026년 적용 최저임금 고시」는 사업의 종류별 구분 없이 모든 사업장에 대해 최저임금을 시간급으로 정하고 있습니다.

최저임금의 고시 및 사용자의 주지의무

▪ 고용노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시해야 하며, 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력이 발생합니다. 다만, 고용노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기 등을 고려해 필요하다고 인정하면 효력발생 시기를 따로 정할 수 있습니다(「최저임금법」 제10조제1항 및 제2항).

▪ 최저임금의 적용을 받는 사용자는 ① 적용을 받는 근로자의 최저임금액, ② 최저임금에 산입하지 않는 임금, ③ 해당 사업에서 최저임금 적용을 제외할 근로자의 범위, ④ 최저임금의 효력발생 연월일을 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 최저임금 효력발생일 전날(12월 31일)까지 근로자에게 널리 알려야 합니다(「최저임금법」 제11조 및 「최저임금법 시행령」 제11조).

※ 근로자에게 위의 방법으로 최저임금의 내용을 널리 알리지 않은 사용자에게는 100만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「최저임금법」 제31조제1항제1호).

2026년 최저임금액

▪ 2026년 1월 1일부터 2026년 12월 31일까지: **시간급 10,320원**(「2026년 적용 최저임금 고시」)

※ 수습 근로자 및 도급제 등의 최저임금 특례

- **수습 근로자의 최저임금액**: 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 사람에 대해서는 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 최저임금액으로 합니다. 다만, 한국표준직업분류 상 대분류 9(단순노무 종사자)에 해당하는 사람은 제외합니다(「최저임금법」 제5조제2항, 「최저임금법 시행령」 제3조 및 「최저임금법 제5조에 따른 단순노무직종 근로자 지정 고시」).
- **도급제 등의 최저임금액**: 임금이 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정해진 경우에 근로시간을 파악하기 어렵거나 그 밖에 「최저임금법」 제5조제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적합하지 않다고 인정되면 해당 근로자의 생산고(生産高) 또는 업적의 일정 단위에 따라 최저임금액을 정합니다(「최저임금법」 제5조제3항 및 「최저임금법 시행령」 제4조).

최저임금 월 환산액
Q: 2026년 최저임금액이 시간급으로 10,320원 인데요, 1주 소정근로시간 40시간, 유급주휴 8시간인 경우에 최저임금을 월 기준으로 환산하면 얼마인가요? **A: 최저임금 월 환산액은 고시된 시간급 최저임금액에 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수를 곱하여 산정합니다. 따라서 1개월의 최저임금 적용기준 시간수를 계산하면 다음과 같습니다.** **[(주당 소정근로시간 40시간 + 유급주휴 8시간) × 365 ÷ 7]÷12월 = 약 209시간** **따라서 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수(209시간)에 2026년 시간급 최저임금 10,320원을 곱하면 2,156,880원이 됩니다.** **<출처: 최저임금위원회, 『2026년 최저임금 안내문』 참조>**

사용자는 최저임금액 이상을 근로자에게 지급해야 하며, 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효가 됩니다.

최저임금 지급의무

▪ 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 하며, 「근로기준법」에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮춰서는 안 됩니다(「최저임금법」 제6조제1항 및 제2항).

> ※ 현재 지급받고 있는 임금이 최저임금액 이상인지 여부는 고용노동부 홈페이지의 <최저임금 모의계산기>에서 계산해 볼 수 있습니다.

※ 이를 위반하여 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다. 이 경우 징역과 벌금은 병과(倂科)할 수 있습니다(「최저임금법」 제28조제1항).

최저임금 미달 근로계약의 효력

▪ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 「최저임금법」으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 봅니다(「최저임금법」 제6조제3항).

최저임금에 산입하지 않는 임금의 범위

▪ 최저임금 적용을 위한 임금의 범위에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)하되, 다음의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 않습니다(「최저임금법」 제6조제4항 및 「최저임금법 시행규칙」 제2조).

산입 제외 임금 및 구체적 범위
1. 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대해 지급하는 임금 외의 임금으로서 다음 어느 하나에 해당하는 것 • 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일 근로에 대한 가산임금 • 연차 유급휴가의 미사용수당 • 유급으로 처리되는 휴일(「근로기준법」 제55조제1항에 따른 유급휴일은 제외함)에 대한 임금 • 그 밖에 명칭에 관계없이 위에 준하는 것으로 인정되는 임금
2. 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 다음 어느 하나에 해당하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 25%에 해당하는 부분 • 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가급(奬勵加給), 능률수당 또는 근속수당 • 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당
3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 어느 하나에 해당하는 것 • 통화 이외의 것으로 지급하는 임금 • 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 7%에 해당하는 부분

최저임금이 적용되지 않는 예외

▪ 다만, 위의 최저임금의 지급의무(「최저임금법」 제6조제1항)와 근로계약의 변경(「최저임금법」 제6조제3항)은 다음 어느 하나에 해당하는 사유로 근로하지 않은 시간 또는 일에 대해 사용자가 임금을 지급할 것을 강제하는 것은 아닙니다(「최저임금법」 제6조제6항).

▹ 근로자가 자기의 사정으로 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 않은 경우

▹ 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 않은 경우

사용자가 고용노동부장관으로부터 최저임금 적용 제외 인가를 받으면, 최저임금보다 적은 임금을 근로자에게 지급할 수 있습니다.

최저임금 적용 제외의 인가

▪ 정신 또는 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 인가를 받은 사람에게는 최저임금의 효력규정(「최저임금법」 제6조)을 적용하지 않습니다(「최저임금법」 제7조 및 「최저임금법 시행령」 제6조).

인가기준

▪ 최저임금 적용 제외 인가기준은 다음과 같습니다(「최저임금법 시행규칙」 제3조제1항 및 별표 3).

대상	인가기준
근로자의 정신 또는 신체의 장애가 해당 근로자를 종사시키고자 하는 업무의 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람	• 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」 제43조에 따른 한국장애인고용공단의 의견을 들어 판단)을 말함 • 인가기간은 1년을 초과할 수 없음

인가신청 및 인가서 교부

▪ 최저임금 적용 제외의 인가를 받으려는 사용자는 관할 지방고용노동관서의 장에게 다음 서류를 제출해야 합니다(「최저임금법 시행규칙」 제3조제2항).

- 정신·신체 장애로 인한 최저임금 적용 제외 인가신청서(「최저임금법 시행규칙」 별지 제1호서식)
- 신청일이 속하는 달의 직전 달의 사업장 전체 근로자 임금대장 사본 1부
- 정신장애인이나 신체장애인임을 증명할 수 있는 서류 사본 1부
- 친권자 의견서 사본 1부(지적장애, 정신장애 또는 자폐성장애 등으로 인한 신청의 경우만 해당함)

▪ 지방고용노동관서의 장은 인가 신청에 대해 인가를 할 때에는 정신·신체 장애로 인한 최저임금 적용 제외 인가서(「최저임금법 시행규칙」 별지 제2호서식)를 발급해야 합니다「최저임금법 시행규칙」 제3조제3항 전단).

- 이 경우 최저임금 적용이 제외되는 근로자에 대하여 유사 직종에 근무하는 근로자의 임금수준에 상응하는 임금을 지급할 것을 사용자에게 권고할 수 있습니다(「최저임금법 시행규칙」 제3조제3항 후단).

2. 임금의 지급

2.1. 임금의 보호 등

2.1.1. 임금의 보호 및 압류금지

근로자 임금을 보호하기 위해 사용자는 근로자와 위약 예정을 하거나, 전차금 등과 임금을 상계하지 못하며, 강제 저금을 하지 못합니다.

위약 예정의 금지

▪ 사용자는 근로자와 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못합니다(「근로기준법」 제20조).

※ 사용자가 이를 위반할 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제114조제1호).

▪ 이는 근로자의 근로계약 불이행을 이유로 사용자에게 어떤 손해가 어느 정도 발생하였는지를 묻지 않고 바로 일정 금액을 배상하도록 하는 약정을 미리 함으로써, 근로자의 의사에 반하는 계속 근로를 강제하는 것을 방지하기 위한 것입니다(대법원 2004. 4. 28. 선고 2001다53875 판결 참조).

▪ 따라서, 근로자가 일정기간 동안 근무하기로 하면서 이를 위반할 경우 소정 금원을 사용자에게 지급하기로 약정하는 경우, 그 약정의 취지가 약정한 근무기간 이전에 퇴직하면 그로 인하여 사용자에게 어떤 손해가 어느 정도 발생하였는지 묻지 않고 바로 소정 금액을 사용자에게 지급하기로 하는 것이라면 이는 명백히 위 조항에 반하는 것이어서 효력을 인정할 수 없습니다(대법원 2008. 10. 23. 선고 2006다37274 판결).

▪ 다만, 판례는 “그 약정이 사용자가 근로자의 교육훈련 또는 연수를 위한 비용을 우선 지출하고 근로자는 실제 지출된 비용의 전부 또는 일부를 상환하는 의무를 부담하기로 하되 장차 일정 기간 동안 근무하는 경우에는 그 상환의무를 면제해 주기로 하는 취지인 경우에는, 그러한 약정의 필요성이 인정된다”고 보았습니다(대법원 2008. 10. 23. 선고 2006다37274 판결).

전차금(前借金) 등과의 상계 금지

▪ 사용자는 전차금(前借金)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대(前貸)채권과 임금을 상계하지 못합니다(「근로기준법」 제21조).

> ※ “전차금”이란 근로계약을 체결하기 전이나, 그 당시에 또는 그 후에 사용자가 차입하여 장래의 임금으로 변제할 것을 약정하는 금전을 말합니다(출처: 국가법령정보센터-법령용어사전).

▪ 사용자가 전차금에 고율의 이자를 붙여 언제까지나 완제(完濟)할 수 없는 상태로 만들어 실질임금을 저하시키고 사용자로부터 벗어날 수 없는 인신구속의 결과를 초래할 우려가 있으므로 「근로기준법」은 이를 금지하고 있습니다(출처: 국가법령정보센터-법령용어사전).

※ 사용자가 이를 위반할 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제114조제1호).

강제 저금의 금지

▪ 사용자는 근로계약에 덧붙여 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못합니다(「근로기준법」 제22조제1항).

※ 사용자가 이를 위반할 경우에는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

▪ 다만, 사용자가 근로자의 위탁으로 저축을 관리하는 경우에는 다음의 사항을 지켜야 합니다(「근로기준법」 제22조제2항).

- 저축의 종류·기간 및 금융기관을 근로자가 결정하고, 근로자 본인의 이름으로 저축할 것
- 근로자가 저축증서 등 관련 자료의 열람 또는 반환을 요구할 때에는 즉시 이에 따를 것

근로자의 임금(급여채권)은 일정액 이상 압류하지 못합니다.

급여채권의 압류금지

▪ 급료·연금·봉급·상여금·퇴직연금, 그 밖에 이와 비슷한 성질을 가진 급여채권의 2분의 1에 해당하는 금액은 압류하지 못합니다(「민사집행법」 제246조제1항제4호 본문).

압류금지 최저금액

▪ 급여채권의 2분의 1에 해당하는 금액이 월 250만원에 미치지 못하는 경우에는 250만원을 압류금지 금액으로 합니다(「민사집행법」 제246조제1항제4호 단서 및 「민사집행법 시행령」 제3조).

> ※ 참고로 국세 또는 지방세의 체납액 등을 징수하기 위해 위에 따른 급여채권을 압류하는 경우 압류금지 최저금액은 250만원입니다(「국세징수법」 제42조제2항제1호 및 「국세징수법 시행령」 제32조제1항, 「지방세징수법」 제42조제1항 단서 및 「지방세징수법 시행령」 제47조제2항).

압류금지 최고금액

▪ 급여채권의 2분의 1에 해당하는 금액이 월 300만원을 초과하는 경우에는 다음의 금액을 압류금지 금액으로 합니다(「민사집행법」 제246조제1항제4호 단서 및 「민사집행법 시행령」 제4조).

$$\text{월 300만원} + \left(\frac{\text{월 급여채권액의 1/2} - \text{월 300만원}}{2} \right)$$

<급여액 별 압류가능금액 및 압류금지금액 예시(단위:백만원)>

급여액	100	185	250	300	500	600	700
압류가능금액	0	0	0	50	250	300	375
압류금지금액	100	185	250	250	250	300	325

<출처: 대한민국법원 전자민원센터-절차안내-강제집행-채권강제집행-압류금지채권>

2.2. 임금의 지급 방법

2.2.1. 임금지급 4대 원칙

사용자는 근로자에게 임금을 지급할 때에는 통화로, 직접, 전액을, 정기적으로 지급하는 것이 원칙입니다.

통화지급의 원칙

▪ 사용자가 근로자에게 임금을 지급할 때에는 통화(通貨)로 지급해야 합니다(「근로기준법」 제43조제1항 본문 참조).

▪ 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 통화 이외의 것으로 지급할 수 있습니다(「근로기준법」 제43조제1항 단서).

※ 통화 지급의 원칙은 국내에서 강제 통용력이 있는 화폐(「한국은행법」 제48조)로 지급하는 것을 말하는 것이며, 은행에 의해 그 지급이 보증되는 보증수표로 임금을 지급해도 통화 지급의 원칙에 위배되지 않습니다(고용노동부, 『근로기준법 질의회시집』 임금 68207-552, 2002.7.29. 참조).

> **※ 선원에 대한 통화지급 원칙 예외**
>
> • 선박소유자는 승무 중인 선원이 청구하면 위 통화 지급의 원칙에도 불구하고 선장에게 임금의 일부를 상륙하는 기항지(寄港地)에서 통용되는 통화로 직접 선원에게 지급하게 해야 한다고 규정하여 그 예외를 인정하고 있습니다(「선원법」 제52조제4항 참조).

직접지급의 원칙

▪ 사용자가 근로자에게 임금을 지급할 때에는 직접 근로자에게 지급해야 합니다. 이에 따라 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있습니다(「근로기준법」 제43조제1항 본문 및 제68조).

▪ 근로자의 임금채권은 그 양도를 금지하는 법률의 규정이 없으므로 이를 양도할 수 있으나, 근로자가 그 임금채권을 양도한 경우라 할지라도 그 임금의 지급에 관하여는 같은 원칙이 적용되어 사용자는 직접 근로자에게 임금을 지급하지 아니하면 안되는 것이고 그 결과 비록 양수인이라고 할지라도 스스로 사용자에 대하여 임금의 지급을 청구할 수 없습니다(대법원 1988. 12. 13. 선고 87다카 2803 전원합의체판결).

> **※ 선원에 대한 직접지급 원칙의 예외**
>
> • 선박소유자는 직접지급의 원칙에도 불구하고 선원이 청구하거나 법령이나 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 전부 또는 일부를 그가 지정하는 가족이나 그 밖의 사람에게 통화로 지급하거나 금융회사 등에 예금하는 등의 방법으로 지급해야 합니다(「선원법」 제52조제3항 참조).

전액지급의 원칙

▪ 사용자가 근로자에게 임금을 지급할 때에는 그 전액을 지급해야 합니다(「근로기준법」 제43조제1항 본문 참조).

▪ 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하고 지급할 수 있습니다(「근로기준법」 제43조제1항 단서).

※ 이에 따라 근로소득세(「소득세법」 제127조제1항제4호), 보험료 등(「국민건강보험법」 제77조제3항, 「국민연금법」 제90조제1항)의 경우 법령에 따라 임금에서 공제할 수 있습니다.

정기지급의 원칙

▪ 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급해야 합니다(「근로기준법」 제43조제2항 본문).

▪ 다만, 다음의 어느 하나에 해당하는 임금에 대해서는 그렇지 않습니다(「근로기준법」 제43조제2항 단서 및 「근로기준법 시행령」 제23조).

- 1개월을 초과하는 기간의 출근 성적에 따라 지급하는 정근수당
- 1개월을 초과하는 일정 기간을 계속하여 근무한 경우에 지급되는 근속수당
- 1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정되는 장려금, 능률수당 또는 상여금
- 그 밖에 부정기적으로 지급되는 모든 수당

이번달 임금을 다음달에 지급하면 정기일 지급원칙에 위반되나요?

Q: 건설현장에서 매월 1일부터 말일까지 근로한 일수에 대한 임금을 다음달 25일에 지급할 경우에 정기일 지급원칙에 위반되나요?
A: 「근로기준법」 제43조제2항에 따른 정기지급의 원칙은 임금지급기일의 간격이 지나치게 길고 지급일이 일정하지 않음으로써 야기되는 근로자의 생활불안을 방지하려는 규정이므로 매월 1일부터 말일까지 임금을 계산하여 다음달 25일에 지급하는 것은 임금 산정기간과 임금지급일의 간격이 길어 합리적이지 못하고 법 취지에도 맞지 않다고 사료됩니다.
<출처: 고용노동부, 『근로기준법 질의회시집』 근로기준과-506, 2010.1.28. 참조>

위반 시 벌칙

▪ 임금을 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하지 않거나 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하지 않은 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제107조제1항).

▪ 이 경우 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없습니다(「근로기준법」 제107조제2항 본문).

- 다만, 명단이 공개된 체불사업주가 명단 공개 기간 중에 임금을 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하지 않거나 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하지 않은 경우에는 공소를 제기할 수 있습니다(「근로기준법」 제107조제2항 단서).

사용자가 정해진 날까지 임금을 지급하지 않은 경우 지연이자를 지급해야 합니다.

20%의 지연이자 지급

▪ 사용자는 임금을 지급하기로 정한 날까지 임금의 전부 또는 일부를 지급하지 않은 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대해 연 100분의 20의 지연이자를 지급해야 합니다(「근로기준법」 제37조제1항제2호 및 「근로기준법 시행령」 제17조).

▪ 사용자가 임금을 지급하지 않아 지연이자를 지급할 의무가 발생한 이후 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우 해당 임금에 대한 지연이자는 임금을 지급하기로 정한 날을 기준으로 산정합니다(「근로기준법」 제37조제2항).

지연이자 지급제외 사유

▪ 사용자가 다음의 사유에 따라 임금 지급을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대해서는 지연이자를 지급하지 않아도 됩니다(「근로기준법」 제37조제3항 및 「근로기준법 시행령」 제18조).

1. 사용자가 천재·사변으로 임금 지급을 지연하는 경우
2. 다음의 어느 하나에 해당하는 경우(「임금채권보장법」 제7조제1항제1호부터 제3호까지)

√ 회생절차개시의 결정이 있는 경우

√ 파산선고의 결정이 있는 경우

√ 고용노동부장관이 「임금채권보장법 시행령」 제5조의 도산등사실인정의 요건·절차에 따라 미지급 임금등을 지급할 능력이 없다고 인정하는 경우

3. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」, 「국가재정법」, 「지방자치법」 등 법령상의 제약에 따라 임금 및 퇴직금을 지급할 자금을 확보하기 어려운 경우

4. 지급이 지연되고 있는 임금의 전부 또는 일부의 존부(存否)를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우

5. 그 밖에 위 1.부터 4.까지에 준하는 사유가 있는 경우

비상(非常)시에는 근로자가 청구하면 지급기일 전이라도 임금을 지급해야 합니다.

임금의 비상시 지급

▪ 사용자는 근로자나 그의 수입으로 생계를 유지하는 자가 다음의 어느 하나에 해당하게 되는 경우의 비용에 충당하기 위해 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급해야 합니다(「근로기준법」 제45조 및 「근로기준법 시행령」 제25조).

- 출산하거나 질병에 걸리거나 재해를 당한 경우
- 혼인 또는 사망한 경우
- 부득이한 사유로 1주 이상 귀향하게 되는 경우

위반 시 벌칙

▪ 이를 위반하여 비상시 임금을 지급하지 않은 사용자는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제113조).

2.2.2. 근로자 사망·퇴직시 금품청산

사용자는 근로자가 사망하거나 퇴직할 경우에 임금, 보상금 등의 금품을 청산해 줘야 합니다.

사망·퇴직 근로자에 대한 금품청산 의무

▪ 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 모든 금품을 지급해야 합니다(「근로기준법」 제36조 본문).

▪ 이는 근로관계 종료시 당연히 발생하는 금품지급·반환의무를 기일내 이행하도록 법으로 강제함으로써 근로자의 근로관계 종료에 따른 근로자의 생활안정을 도모하려는 것을 목적으로 합니다(고용노동부, 『근로기준법 질의회시집』 임금근로시간정책팀-381, 2008.2.13. 참조).

금품청산 대상

▪ 금품청산을 해줘야 하는 대상은 임금, 보상금, 그 밖에 모든 금품입니다(「근로기준법」 제36조 본문 참조).

구분	내용
임금	• 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품(「근로기준법」 제2조제1항제5호)
보상금	• 요양보상, 휴업보상, 장해보상, 유족보상, 장례비, 일시보상, 분할보상 등의 재해보상금(「근로기준법」 제78조부터 제85조까지)
그 밖의 모든 금품	• 목표당설 성과급(고용노동부, 『근로기준법 질의회시집』 근로기준과-2195, 2009.6.29. 참조) • 근로소득액의 연말정산환급금(대법원 2011. 5. 26. 선고 2009도2357 판결)

특별한 사정시 지급기일 연장

▪ 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 사이의 합의에 따라 기일을 연장할 수 있습니다(「근로기준법」 제36조 단서).

위반 시 벌칙

▪ 금품청산의무를 위반한 사용자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제107조제1항).

▪ 이 경우 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없습니다(「근로기준법」 제107조제2항 본문).

▹ 다만, 명단이 공개된 체불사업주가 명단 공개 기간 중에 금품청산의무를 위반한 경우에는 공소를 제기할 수 있습니다(「근로기준법」 제107조제2항 단서).

사용자가 14일 이내에 금품청산을 해주지 않은 경우 지연이자를 지급해야 합니다.

20%의 지연이자 지급

▪ 사용자는 금품청산에 따라 지급해야 하는 임금 및 퇴직급여제도에 따른 급여(일시금만 해당)의 전부 또는 일부를 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일이 되는 날까지 지급하지 않은 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대해 연 100분의 20의 지연이자를 지급해야 합니다(「근로기준법」 제37조제1항제1호 및 「근로기준법 시행령」 제17조).

지연이자 지급제외 사유

▪ 사용자가 다음의 사유에 따라 임금 지급을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대해서는 지연이자를 지급하지 않아도 됩니다(「근로기준법」 제37조제3항 및 「근로기준법 시행령」 제18조).

1. 사용자가 천재·사변으로 임금 지급을 지연하는 경우
2. 다음의 어느 하나에 해당하는 경우(「임금채권보장법」 제7조제1항제1호부터 제3호까지)

√ 회생절차개시의 결정이 있는 경우

√ 파산선고의 결정이 있는 경우

√ 고용노동부장관이 「임금채권보장법 시행령」 제5조의 도산등사실인정의 요건·절차에 따라 미지급 임금등을 지급할 능력이 없다고 인정하는 경우

3. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」, 「국가재정법」, 「지방자치법」 등 법령상의 제약에 따라 임금 및 퇴직금을

지급할 자금을 확보하기 어려운 경우

4. 지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부(存否)를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우

5. 그 밖에 위 1.부터 4.까지에 준하는 사유가 있는 경우

2.2.3. 도급사업 등에서의 임금지급

사용자는 도급 근로자의 임금을 보장해야 하며, 도급사업의 경우에는 하수급인과 직상수급인이 연대하여 임금을 지급해야 합니다.

도급 근로자의 임금보장

▪ 사용자는 도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장해야 합니다(「근로기준법」 제47조).

※ 이를 위반하여 일정액의 임금을 보장하지 않은 사용자는 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제114조제1호).

도급사업에서의 임금지급 연대책임

▪ 사업이 한 차례 이상의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인(下受給人)(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 수급인을 말함)이 직상(直上) 수급인(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 도급인을 말함)의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 그 하수급인과 연대하여 책임을 집니다(「근로기준법」 제44조제1항 본문).

▪ 다만, 직상 수급인의 귀책사유가 그 상위 수급인의 귀책사유에 의하여 발생한 경우에는 그 상위 수급인도 연대하여 책임을 집니다(「근로기준법」 제44조제1항 단서).

▪ 이 경우 직상 수급인의 귀책사유의 범위는 다음과 같습니다(「근로기준법」 제44조제2항 및 「근로기준법 시행령」 제24조).

▹ 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 도급 금액 지급일에 도급 금액을 지급하지 않은 경우

▹ 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 원자재 공급을 늦게 하거나 공급을 하지 않은 경우

▹ 정당한 사유 없이 도급계약의 조건을 이행하지 않아 하수급인이 도급사업을 정상적으로 수행하지 못한 경우

위반 시 벌칙

▪ 도급사업에 대한 임금지급 연대책임에 관한 사항을 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제107조제1항).

▪ 이 경우 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없습니다(「근로기준법」 제107조제2항 본문).

▹ 다만, 명단이 공개된 체불사업주가 명단 공개 기간 중에 도급사업에 대한 임금지급 연대책임에 관한 사항을 위반한 경우에는 공소를 제기할 수 있습니다(「근로기준법」 제107조제2항 단서).

건설 사업이 2차례 이상 공사도급으로 이루어진 경우, 하수급인과 직상수급인이 연대해 임금을 지급해야 합니다.

공사도급에서의 임금 지급 연대책임

▪ 건설업에서 사업이 2차례 이상 공사도급(「건설산업기본법」 제2조제11호)으로 이루어진 경우에 건설사업자(「건설산업기본법」 제2조제7호)가 아닌 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금(해당

건설공사에서 발생한 임금으로 한정함)을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 집니다(「근로기준법」 제44조의2제1항).

▪ 이 경우, 직상 수급인이 건설사업자가 아닌 때에는 그 상위 수급인 중에서 최하위의 건설사업자를 직상 수급인으로 봅니다(「근로기준법」 제44조의2제2항).

도급계약이 변경된 경우 직상수급인이 해당 건설공사 전체 임금에 대해 연대책임을 지는지 여부

Q: 건설공사 도중 도급계약 내용이 변경되었습니다. 이 경우 「근로기준법」 제44조의2에 따른 직상수급인의 임금지급 연대책임은 변경된 계약 범위 내의 임금에만 적용되나요, 아니면 해당 공사에서 발생한 임금 전체에 적용되나요?
A: 직상수급인의 임금지급 연대책임은 도급계약의 변경 여부와 관계없이 해당 건설공사 시행과정에서 발생한 임금 총액에 대해 적용됩니다.
「근로기준법」 제44조의2에서 말하는 '임금'은 해당 건설공사에서 발생한 임금을 의미합니다. 이는 직상수급인과 하수급인 간의 도급계약 범위 내에서 이루어지는 건설공사 수행 과정에서 발생한 임금을 말합니다. 이 규정은 등록된 건설업자가 아닌 영세한 미등록 건설업자에게 하도급이 이루어져 근로자에게 임금체불 피해가 발생하는 것을 개선하기 위해 마련되었습니다. 따라서 도급계약 변경여부와 상관없이 해당 건설공사 수행 과정에서 발생한 임금 총액을 직상수급인에게 연대책임이 있는 임금의 범위로 보는 것이 법 취지에 부합합니다.
<출처: 고용노동부, 『근로기준법 질의회시집』 근로기준정책과-3530, 2018. 5. 30. 참조>

공사도급 직상 수급인의 직접 지급 특례

▪ 공사도급이 이루어진 경우로서 다음의 어느 하나에 해당하는 때에는 직상 수급인은 하수급인에게 지급해야 하는 하도급 대금 채무의 부담 범위에서 그 하수급인이 사용한 근로자가 청구하면 하수급인이 지급해야 하는 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정함)에 해당하는 금액을 근로자에게 직접 지급해야 합니다(「근로기준법」 제44조의3제1항).

- 직상 수급인이 하수급인을 대신하여 하수급인이 사용한 근로자에게 지급해야 하는 임금을 직접 지급할 수 있다는 뜻과 그 지급방법 및 절차에 관하여 직상 수급인과 하수급인이 합의한 경우
- 확정된 지급명령(「민사집행법」 제56조제3호), 하수급인의 근로자에게 하수급인에 대하여 임금채권이 있음을 증명하는 집행증서(「민사집행법」 제56조제4호), 확정된 이행권고결정(「소액사건심판법」 제5조의7), 그 밖에 이에 준하는 집행권원이 있는 경우
- 하수급인이 그가 사용한 근로자에 대하여 지급해야 할 임금채무가 있음을 직상 수급인에게 알려주고, 직상 수급인이 파산 등의 사유로 하수급인이 임금을 지급할 수 없는 명백한 사유가 있다고 인정하는 경우

▪ 「건설산업기본법」 제2조제10호에 따른 발주자의 수급인(이하 "원수급인"이라 함)으로부터 공사도급이 2차례 이상 이루어진 경우로서 하수급인(도급받은 하수급인으로부터 재하도급 받은 하수급인을 포함, 이하 같음)이 사용한 근로자에게 그 하수급인에 대한 다음의 집행권원이 있는 경우에는 근로자는 하수급인이 지급해야 하는 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정)에 해당하는 금액을 원수급인에게 직접 지급할 것을 요구할 수 있습니다(「근로기준법」 제44조의3제2항 전단).

- 확정된 지급명령(「민사집행법」 제56조제3호)
- 하수급인의 근로자에게 하수급인에 대해 임금채권이 있음을 증명하는 「민사집행법」 제56조제4호에 따른 집행증서
- 확정된 이행권고결정(「소액사건심판법」 제5조의7)

- 그 밖에 이에 준하는 집행권원

※ 원수급인은 근로자가 자신에 대해 「민법」 제404조에 따른 채권자대위권을 행사할 수 있는 금액의 범위에서 이에 따라야 합니다(「근로기준법」 제44조의3제2항 후단).

▪ 직상 수급인 또는 원수급인이 하수급인이 사용한 근로자에게 임금에 해당하는 금액을 지급한 경우에는 하수급인에 대한 하도급 대금 채무는 그 범위에서 소멸한 것으로 봅니다(「근로기준법」 제44조의3제3항).

위반 시 벌칙

▪ 건설 사업에서의 임금지급 연대책임(「근로기준법」 제44조의2)에 관한 사항을 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제107조제1항).

▪ 이 경우 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없습니다(「근로기준법」 제107조제2항 본문).

- 다만, 명단이 공개된 체불사업주가 명단 공개 기간 중에 건설 사업에서의 임금지급 연대책임에 관한 사항을 위반한 경우에는 공소를 제기할 수 있습니다(「근로기준법」 제107조제2항 단서).

2.3. 임금대장 및 임금명세서

2.3.1. 임금대장 작성 및 임금명세서 교부

사용자는 임금대장을 작성해야 합니다.

임금대장 작성의무

▪ 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액 등의 기재사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 합니다(「근로기준법」 제48조제1항).

임금대장 기재사항

▪ 사용자는 임금대장에 다음의 사항을 근로자 개인별로 적어야 합니다(「근로기준법」 제48조제1항 및 「근로기준법 시행령」 제27조제1항).

- 성명
- 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
- 고용 연월일
- 종사하는 업무
- 임금 및 가족수당의 계산기초가 되는 사항
- 근로일수
- 근로시간수
- 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수
- 기본급, 수당, 그 밖의 임금의 내역별 금액(통화 외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액)
- 법령 또는 단체협약에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 그 금액

사용기간 30일 미만 일용근로자에 대한 예외

▪ 사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대해서는 위의 기재사항 중 ① 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할

수 있는 정보, ② 임금 및 가족수당의 계산기초가 되는 사항에 관한 사항을 적지 않을 수 있습니다(「근로기준법 시행령」 제27조제2항).

4명 이하, 농림·수산·축산 사업 등 종사자에 대한 예외

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대해서는 위의 기재사항 중 ① 근로시간수, ② 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수에 관한 사항을 적지 않을 수 있습니다(「근로기준법」 제63조, 「근로기준법 시행령」 제27조제3항 및 제34조).

- 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 근로자
- 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
- 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
- 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람
- 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무에 종사하는 근로자

위반 시 벌칙

▪ 임금대장을 작성하지 않은 사용자에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「근로기준법」 제116조제2항제2호).

사용자는 근로자에게 임금명세서를 교부해야 합니다.

임금명세서 교부 의무

▪ 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 법령 또는 단체협약에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등을 적은 임금명세서를 서면(전자문서를 포함함)으로 교부해야 합니다(「근로기준법」 제48조제2항).

임금명세서 기재사항

▪ 사용자는 임금명세서에 다음의 사항을 적어야 합니다(「근로기준법」 제48조제2항 및 「근로기준법 시행령」 제27조의2).

- 근로자의 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
- 임금지급일
- 임금 총액
- 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 임금의 구성항목별 금액(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액을 말함)
- 임금의 구성항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라지는 경우에는 임금의 구성항목별 금액의 계산방법(연장근로, 야간근로 또는 휴일근로의 경우에는 그 시간 수를 포함)
- 법령 또는 단체협약에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 임금의 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역

<임금명세서 작성 예시>

임 금 명 세 서

지급일 :2021-11-25

성명	홍 길 동	사번	073542
부서	개발지원팀	직급	팀장

세부 내역

지 급①			공 제②	
임금 항목		지급 금액(원)	공제 항목	공제 금액(원)
매월 지급	기본급	3,200,000	소득세	115,530
	연장근로수당	379,728	국민연금	177,570
	야간근로수당	15,822	고용보험	31,570
	휴일근로수당	94,932	건강보험	135,350
	가족수당	150,000	장기요양보험	15,590
	식대	100,000	노동조합비	15,000
격월 또는 부정기 지급				
지급액 계		3,940,482	공제액 계	490,610
			실수령액(원)	3,472,161

계산 방법③

구분	산출식 또는 산출방법	지급액(원)
연장근로수당	연장근로시간 수④(16시간)×15,822원×1.5	379,728
야간근로수당	야간근로시간 수⑤(2시간)×15,822원×0.5	15,822
휴일근로수당	휴일근로시간 수⑥(4시간)×15,822원×1.5	94,932
가족수당	100,000원x1명(배우자)+50,000원x1명(자녀1명)	150,000

<출처: 고용노동부, 『2021.11.19. 시행 개정 근로기준법 설명자료』 18p. 참조>

위반 시 벌칙

- 근로자에게 임금명세서를 교부하지 않은 사용자에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「근로기준법」 제116조제2항제2호).

임금명세서 작성 프로그램의 활용

Q: 「근로기준법」이 개정되어서 2021년 11월 19일부터 근로자에게 임금명세서를 반드시 교부해야 한다고 들었습니다. 그런데, 어떻게 작성해서 줘야 하는지 막막하기만 하네요. 혹시 작성하는데 도움이 될만한 사이트는 없나요?

A: 임금명세서 교부에 대한 사용자의 인사노무관리의 부담을 완화하기 위해 손쉽게 전자적 형태의 임금명세서를 작성할 수 있도록, 고용노동부 홈페이지를 통해 '임금명세서 작성 프로그램'을 무료로 보급하고 있습니다. PC 홈페이지에서 '임금 명세서 양식 바로 작성하기' 기능을 활용하여 근로자 1명의 임금명세서를 작성 하거나, 임금명세서 작성 프로그램을 다운로드하여 다수 근로자의 임금명세서를 한번에 작성할 수 있습니다.



<출처: 고용노동부 홈페이지(https://www.moel.go.kr) 및 『2021.11.19. 시행 개정 근로기준법 설명자료』 22p. 참조>

2.4. 임금의 시효

2.4.1. 임금의 시효 소멸

임금은 3년간 행사하지 않으면 시효로 소멸합니다.

임금채권의 시효

- 「근로기준법」에 따른 임금채권은 3년간 행사하지 않으면 시효로 소멸합니다(「근로기준법」 제49조).

※ '퇴직금'을 받을 권리도 임금과 마찬가지로 3년간 행사하지 않으면 시효로 인하여 소멸합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제10조).

임금채권의 기산일

▪ 임금채권의 소멸시효는 권리를 행사할 수 있는 때로부터 진행합니다(「민법」 제166조제1항).

※ '월차휴가근로수당'의 기산점

- 「근로기준법」 제47조 소정의 월차유급휴가권을 취득한 근로자가 그 휴가권이 발생한 때부터 1년 이내에 그 월차휴가를 사용하지 않은 채 근로한 대가로 발생하는 월차휴가근로수당의 지급청구권도 그 성질이 임금이므로, 이에 대하여는 「근로기준법」 제49조에 따라 3년의 소멸시효가 적용되고, 그 기산점은 월차유급휴가권을 취득한 날부터 1년의 경과로 그 휴가 불실시가 확정된 다음날이 됩니다(대법원 1995. 12. 21. 선고 94다26721 전원합의체판결).

임금채권의 소멸시효 기산점 산정 방법

Q: 근로자가 2001. 1.1. 에 입사하여 2009. 12. 31.까지 근무하다 퇴사하였습니다. 근로자는
월 임금 100만원을 받는 조건으로 입사했으나, 근무기간
동안의 9년분 임금 전액을 받지 못했습니다.
(질의 1) 위와 같이 사업주가 근로자에게 9년분 임금 전액을 지급하지
아니하여 「근로기준법」 제36조(금품청산) 위반혐의로 처벌할 경우 임금채권 소멸시효의 기산점 산정방법은
어떻게 되나요?
(질의 2) 임금채권 시효 3년이 만료되었으나, 공소시효 5년이 만료 되기 전 사건이 제기된 경우 「근로기준법」
제36조로 처벌이 가능한가요?
A: (질의 1)에 대하여:
임금채권의 소멸시효는 「근로기준법」 제49조에 3년으로 규정되어 있는 바, 이는 그 기간 내에 근로자가
임금채권을
행사하지 않으면 그 권리를 잃는다는 것을 의미합니다. 아울러, 소멸시효의
기산점에 대해서는 「근로기준법」에 규정하고 있지 않으므로 「민법」 제166조에 의해야 할 것인 바, 임금은
임금정기지급일이 기산일이
됨에 따라 귀 지청 질의내용만으로 볼 때 임금정기지급일로부터 각각 소멸시효의 완성여부를 산정하는 것이
타당합니다.
(질의 2)에 대하여: 「민법」에 따른 소멸시효가 완성된 것과는 별개로
「형사소송법」에 따른 공소시효가 만료되지 않았다면 「근로기준법」 제36조로 처벌할 수 있습니다.
<출처: 고용노동부, 『근로기준법 질의회시집』 근로개선정책과-702, 2011. 4. 8. 참조>

일정한 사유가 있는 경우에는 임금의 소멸시효가 중단됩니다.

소멸시효 중단사유

▪ 임금채권의 소멸시효는 다음의 사유로 인하여 중단됩니다(「민법」 제168조).

중단 사유	구체적 내용
① 청구	• 청구에는 재판상 청구(「민법」 제170조), 파산절차참가(「민법」 제171조), 지급명령(「민법」 제172조), 화해를 위한 소환(「민법」 제173조), 임의출석(「민법」 제173조) 및 최고(「민법」 제174조)가 있습니다. ※ 최고는 6개월 내에 재판상의 청구, 파산절차참가, 화해를 위한 소환, 임의출석, 압류 또는 가압류, 가처분을 하지 않으면 시효중단의 효력이 없습니다(「민법」 제174조).
② 압류 또는 가압류, 가처분	• 압류, 가압류 및 가처분은 권리자의 청구에 의해 또는 법률의 규정에 따르지 아니함으로 인하여 취소된 때에는 시효중단의 효력이 없습니다(「민법」 제175조). • 압류, 가압류 및 가처분은 시효의 이익을 받은 자에 대해 하지 않은 때에는 이를 그에게 통지한 후가 아니면 시효중단의 효력이 없습니다(「민법」 제176조).
③ 승인	• 시효중단의 효력이 있는 승인에는 상대방의 권리에 관한 처분의 능력이나 권한을 요하지 않습니다(「민법」 제177조).

소멸시효 중단 후의 시효진행

▪ 시효가 중단된 때에는 중단까지에 경과한 시효기간은 이를 산입하지 않고 중단사유가 종료한 때부터 새로이 진행합니다(「민법」 제178조제1항).

▪ 재판상의 청구로 인하여 중단한 시효는 재판이 확정된 때부터 새로이 진행합니다(「민법」 제178조제2항).

3. 임금의 지급보장

3.1. 휴업수당의 보장

3.1.1. 휴업수당의 지급

“휴업수당”이란 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자가 근로자에게 지급해야 하는 수당을 말합니다.

“휴업수당”이란?

▪“휴업수당”이란 사용자의 귀책사유로 인해 휴업을 하는 경우에 사용자가 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상 지급하는 수당을 말합니다(「근로기준법」 제46조제1항 본문).

사용자의 귀책사유가 있을 것

▪사용자의 귀책사유는 「민법」에 따른 귀책사유와 달리 고의·과실 또는 이와 동등시 되는 사유를 요건으로 하지 않으며, 불가항력적이 아닌 경우로서 사용자의 세력범위 내에서 발생한 경영장애로 인해 근로자로부터 근로의 제공을 받을 수 없게 된 경우까지를 포함합니다(고용노동부, 『근로기준법 질의회시집』 근로개선정책과-4699, 2016. 7. 28. 참조).

> **※ 사용자 귀책사유로 인한 휴업기간 중 쟁의행위에 참가한 경우**
>
> • 근로자가 노동조합의 조합원으로서 쟁의행위에 참가한 경우에는 사용자에 대하여 근로의 제공을 거부하는 것으로써 근로를 제공할 의사가 있는 것으로 볼 수 없으므로 쟁의행위 기간은 「근로기준법」 제46조에서 규정한 사용자의 귀책사유로 인한 휴업기간으로 볼 수 없습니다(고용노동부, 『근로기준법 질의회시집』 근기-68207-109, 2001. 1. 11. 참조).

휴업을 할 것

▪“휴업”이란 사용자와 근로자 사이에 근로계약관계는 존재하면서 사업의 전부 또는 일부에 대하여 사용자의 책임 있는 사유로 인해 사용자가 근로자로부터 근로의 제공을 받을 수 없게 된 경우를 말합니다(고용노동부, 『근로기준법 질의회시집』 근로기준과-462, 2010. 3. 29. 참조).

▪휴업은 개개의 근로자가 근로계약에 따라 근로를 제공할 의사가 있음에도 불구하고 그 의사에 반하여 취업이 거부되거나 또는 불가능하게 된 경우도 포함합니다(대법원 1991. 6. 28. 선고 90다카 25277 판결).

> **※ 사용자의 귀책사유로 근로자들을 ‘대기발령’ 한 경우, 휴업에 해당하는지 여부**
>
> • ‘휴업’에는 개개의 근로자가 근로계약에 따라 근로를 제공할 의사가 있는데도 그 의사에 반하여 취업이 거부되거나 불가능하게 된 경우도 포함되므로, 이는 ‘휴직’을 포함하는 광의의 개념인데, 「근로기준법」 제23조제1항에서 정하는 ‘휴직’은 어떤 근로자를 그 직무에 종사하게 하는 것이 불가능하거나 적당하지 아니한 사유가 발생한 때에 그 근로자의 지위를 그대로 두면서 일정한 기간 그 직무에 종사하는 것을 금지시키는 사용자의 처분을 말하는 것이고, ‘대기발령’은 근로자가 현재의 직위 또는 직무를 장래에 계속 담당하게 되면 업무상 장애 등이 예상되는 경우에 이를 예방하기 위하여 일시적으로 당해 근로자에게 직위를 부여하지 아니함으로써 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적인 조치를 의미하므로, 대기발령은 「근로기준법」 제23조제1항에서 정한 ‘휴직’에 해당한다고 볼 수 있습니다. 따라서 사용자가 자신의 귀책사유에 해당하는 경영상의 필요에 따라 개별 근로자들에 대하여 대기발령을 하였다면 이는 「근로기준법」 제46조제1항에서 정한 휴업을 실시한 경우에 해당하므로 사용자는 그 근로자들에게 휴업수당을 지급할 의무가 있다고 할 것입니다(대법원 2013. 10. 11. 선고 2012다12870 판결).

휴업수당은 평균임금의 70%가 지급되며, 사용자에게 부득이한 사유가 있으면 감액지급 됩니다.

휴업수당의 지급

▪ 사용자는 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급해야 합니다(「근로기준법」 제46조제1항 본문).

※ 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있습니다(「근로기준법」 제46조제1항 단서).

해고 후 다른 직장에서 근무한 경우 중간수입 공제

Q: 사용자의 귀책사유로 해고되었다가 복직되기 전 다른 직장에서 근무한 경우 중간수입공제는 얼마만큼 되나요?
A: 판례는 사용자의 귀책사유로 인하여 해고된 근로자는 그 기간 중에 노무를 제공하지 못하였더라도 「민법」 제538조제1항 본문에 따라 사용자에게 그 기간 동안의 임금을 청구할 수 있고, 이 경우에 근로자가 자기의 채무를 면함으로써 얻은 이익이 있을 때에는 「민법」 제538조제2항에 따라 이를 사용자에게 상환할 의무가 있지만, 근로자가 해고기간 중에 다른 직장에 종사하여 얻은 수입은 근로제공의 의무를 면함으로써 얻은 이익(중간수입)이라고 할 것이므로 사용자는 근로자에게 해고기간 중의 임금을 지급하는 경우 중간수입을 공제할 수 있다고 판시하고 있습니다(대법원 1991.12.13. 선고 90다18999 판결).
또한, 판례는 위와 같이 해고기간 중 근로자가 다른 직장에서 근무하여 얻은 수입(중간수입)이 있어서 그 중간수입을 공제해야 하는 경우에도 휴업수당(평균임금의 100분의 70 또는 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금, 이하 같음)에 해당하는 금액을 초과하는 금액만을 중간수입공제의 대상으로 할 수 있다고 판시하고 있습니다(대법원 1991.12.13. 선고 90다18999 판결).

임금 일부를 지급받은 경우 휴업수당 산출 방법

▪ 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간 중에 근로자가 임금의 일부를 지급받은 경우에 사용자는 평균임금에서 그 지급받은 임금을 뺀 금액을 계산하여 그 금액의 100분의 70 이상에 해당하는 수당을 그 근로자에게 지급해야 합니다(「근로기준법 시행령」 제26조 본문).

▪ 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하여 통상임금을 휴업수당으로 지급하는 경우에는 통상임금에서 휴업한 기간 중에 지급받은 임금을 뺀 금액을 지급해야 합니다(「근로기준법 시행령」 제26조 단서).

기준 미달의 휴업수당 지급이 가능한 경우

▪ 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 100분의 70에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있습니다(「근로기준법」 제46조제2항).

▪ 사용자는 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급하기 위해 승인을 받으려면 기준 미달의 휴업수당 지급 승인 신청서(「근로기준법 시행규칙」 별지 제4호서식)를 관할 지방노동위원회에 제출해야 합니다(「근로기준법 시행규칙」 제8조).

위반 시 벌칙

▪ 이를 위반하여 휴업수당을 지급하지 않은 사용자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제107조제1항).

▪ 이 경우 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없습니다(「근로기준법」 제107조제2항 본문).

▹ 다만, 명단이 공개된 체불사업주가 명단 공개 기간 중에 휴업수당을 지급하지 않은 경우 공소를 제기할 수 있습니다(「근로기준법」 제107조제2항 단서).

3.2. 임금채권의 우선변제

3.2.1. 임금채권 우선변제 방법

임금채권은 조세·공과금 및 일반채권에 우선하여 변제받을 수 있습니다.

임금채권의 우선변제

▪ 임금, 재해보상금, 그 밖에 근로 관계로 인한 채권은 사용자의 총재산에 대하여 질권(質權)·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권 외에는 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제됩니다(「근로기준법」 제38조제1항 본문).

▪ 다만, 질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 우선하는 조세·공과금에 대하여는 우선변제 되지 않습니다(「근로기준법」 제38조제1항 단서).

임금채권의 최우선변제

▪ 위에도 불구하고 다음의 어느 하나에 해당하는 채권은 사용자의 총재산에 대하여 질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제됩니다(「근로기준법」 제38조제2항).

▹ 최종 3개월분의 임금

▹ 재해보상금

▪ 또한, 최종 3년간의 퇴직급여등(퇴직금, 확정급여형퇴직연금제도의 급여 등 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제1항에 따른 퇴직급여등을 말함)은 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제됩니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제2항).

※ 임금채권의 우선변제 순위 정리

• 「근로기준법」 제38조 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제2항에 따르면 임금채권의 순위는 다음과 같습니다.

① 1순위: 최종 3개월분의 임금, 재해보상금, 최종 3년간의 퇴직급여등

② 2순위: 질권·저당권 등 담보권에 우선하는 조세·공과금

③ 3순위: 질권·저당권 등 담보권에 따라 담보된 채권

④ 4순위: 위의 ①을 제외한 임금, 재해보상금, 그 밖에 근로 관계로 인한 채권

⑤ 5순위: 조세·공과금, 일반채권

휴업수당이 최종 3개월분의 임금에 포함되는지

Q: 휴업수당이 임금채권의 최우선변제에 관한 「근로기준법」 제38조제2항의 '최종 3개월분의 임금'에 해당하나요? 아니면 임금채권의 우선변제에 관한 「근로기준법」 제38조제1항의 '그 밖의 근로관계로 인한 채권'에는 해당하나요?

A: 「근로기준법」 제38조제2항에서 정한 '최종 3개월분의 임금'이란 「근로기준법」 제2조의 임금의 정의규정에 따라 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 임금, 봉급 등의 일체의 금품을 말합니다. 따라서 휴업수당의 경우 사용자의 귀책사유로 근로자가 근로를 할 수 없는 경우에 근로자의 생활보장을 목적으로 지급하는 금품이므로 '최종 3개월분의 임금'에 포함된다고 볼 수는 없다고 사료됩니다.

그러나 「근로기준법」 제38조제1항 '그 밖에 근로관계로 인한 채권'이란 근로자와 사용자 사이의 채권적인 성격을 갖는 금전적 청구권을 포함하는 것으로 볼 수 있는 바, 휴업수당의 경우 「근로기준법」 제38조제1항에서 정한 우선변제 대상에 해당하는 것으로 사료됩니다.

<출처: 고용노동부, 『근로기준법 질의회시집』 근로기준과-49, 2010.1.5. 참조>

임금채권을 우선변제 받으려면, 배당요구를 해야 합니다.

임금채권자의 배당요구

▪ 집행력 있는 정본을 가진 채권자, 경매개시결정이 등기된 뒤에 가압류를 한 채권자, 「민법」·「상법」, 그 밖의 법률에 따라 우선변제청구권이 있는 채권자는 배당요구를 할 수 있습니다(「민사집행법」 제88조제1항).

▪ 이 경우, 우선변제청구권을 갖는 임금채권자는 강제집행절차나 임의경매절차에서 배당요구의 종기까지 적법하게 배당요구를 해야만 우선배당을 받을 수 있습니다(대법원 2015. 8. 19. 선고 2015다204762 판결 참조).

▪ 위 「민사집행법」 제88조제1항에 따른 배당요구 채권자는 적법한 배당요구를 하지 않은 경우에는 실체법상 우선변제청구권이 있는 채권자라 하더라도 배당을 받을 수 없으므로 그 후 배당을 받은 후순위자를 상대로 부당이득반환청구를 할 수 없습니다(대법원 1997. 2. 25. 선고 96다10263 판결 참조).

임금경매절차에서의 권리 주장 가능

▪ 근로자의 최종 3월분 임금에 대한 우선특권은 이른바 법정담보물권에 해당하는 것으로서 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권보다 우선하여 변제받을 수 있는 권리이므로 사용자 소유의 부동산에 설정된 근저당권의 실행으로 진행되는 임의경매절차에서도 그 권리를 주장하여 저당권의 피담보채권보다 우선하여 변제를 받을 수 있고, 반드시 강제경매의 경우나 또는 강제경매신청을 하여 임의경매절차에 기록첨부가 된 경우에 한해서만 우선변제를 받을 수 있는 것이 아닙니다(대법원 1990. 7. 10. 선고 89다카 13155 판결).

근로자의 임금채권 우선변제권에 기한 배당요구시 첨부할 소명자료

▪ 근로자가 집행법원에 임금채권 및 퇴직금채권의 우선변제권에 기한 배당요구를 하는 경우에는 판결 이유 중에

배당요구 채권이 우선변제권 있는 임금채권이라는 판단이 있는 법원의 확정판결이나 고용노동부 지방고용노동관서에서 발급한 체불 임금등·사업주 확인서 중 하나와 다음의 서면 중 하나를 소명자료로 첨부해야 합니다(「근로자의 임금채권에 대한 배당시 유의사항(재민97-11)」 제1호).

1. 사용자가 교부한 국민연금보험료 원천공제계산서 또는 기여금 공제내역을 알 수 있는 급여명세서 등(「국민연금법」 제90조제2항 참조)
2. 원천징수의무자인 사업자로부터 교부받은 근로소득에 대한 원천징수영수증(「소득세법」 제143조 참조)
3. 국민건강보험공단이 발급한 국민연금보험료 납부사실 확인서(「국민연금법」 제88조 참조)
4. 국민건강보험공단이 발급한 국민건강보험료납부사실 확인서(「국민건강보험법」 제69조 참조)
5. 고용노동부 지방고용노동관서가 발급한 고용보험피보험자격취득확인통지서(「고용보험법」 제17조 참조)
6. 위 1.부터 5.까지의 서면을 제출할 수 없는 부득이한 사정이 있는 때에는 사용자가 작성한 근로자명부(「근로기준법」 제41조 참조) 또는 임금대장(「근로기준법」 제48조 참조)의 사본(다만, 이 경우에는 사용자가 사업자등록을 하지 않는 등의 사유로 위 1.부터 5.까지의 서면을 발급받을 수 없다는 사실을 소명하는 자료도 함께 제출해야 함)

> ※ 배당요구에 관한 자세한 사항은 <대한민국 법원 법원경매정보 홈페이지>에서 확인할 수 있습니다.

3.3. 임금채권 보장제도

3.3.1. 임금채권보장을 위한 대지급금

'임금채권보장제도'란 퇴직한 근로자 및 재직근로자가 받지 못한 임금등을 국가가 사업주를 대신하여 지급(대지급금)하는 제도를 말합니다.

"임금채권보장제도"란?

"임금채권보장제도"란 ① 사업주가 아래의 1.부터 5.까지의 어느 하나에 해당하는 경우에 **퇴직한 근로자** 및 ② 사업주가 아래의 4. 및 5.에 해당하는 경우에 사업주와 근로계약이 종료되지 않은 근로자(이하 "**재직근로자**"라 함)가 지급받지 못한 임금·퇴직금·휴업수당 및 출산전후휴가기간 중 급여(이하 "임금등"이라 함)의 지급을 청구하면 제3자의 변제에 관한 「민법」 제469조에도 불구하고 그 근로자의 미지급 임금등을 고용노동부장관이 사업주(「근로기준법」 제44조 또는 제44조의2에 따라 하수급인과 연대하여 근로자의 임금에 대한 연대책임을 부담하는 직상 수급인 및 그 상위 수급인을 포함함)를 대신하여 지급하는 제도를 말합니다(「임금채권보장법」 제7조제1항 및 제7조의2제1항 참고).

1. **회생절차개시 결정**: 회생절차개시의 결정이 있는 경우
2. **파산선고 결정**: 파산선고의 결정이 있는 경우
3. **도산등사실인정**: 고용노동부장관이 「임금채권보장법 시행령」 제5조에서 정한 도산등사실인정의 요건과 절차에 따라 미지급 임금·퇴직금·휴업수당을 지급할 능력이 없다고 인정하는 경우
4. **미지급 임금등을 지급하라는 판결등**: 사업주가 근로자에게 미지급 임금 등을 지급하라는 종국판결(「민사집행법」 제24조), 확정된 지급명령(「민사집행법」 제56조제3호), 소송상 화해, 청구의 인낙(認諾) 등 확정판결과 같은 효력을 가지는 것(「민사집행법」 제56조제5호), 조정(「민사조정법」 제28조), 조정을 갈음하는 결정(「민사조정법」 제30조), 이행권고결정(「소액사건심판법」 제5조의7제1항) 등이 있는 경우

5. **체불 임금등·사업주 확인서 발급**: 고용노동부장관이 근로자에게 체불임금등과 체불사업주 등을 증명하는 서류(이하 “체불 임금등·사업주 확인서”라 함)를 발급하여 사업주의 미지급임금등이 확인된 경우

"대지급금"이란?

▪ “대지급금”이란 위의 기준에 따라 고용노동부장관이 사업주(「근로기준법」 제44조 또는 제44조의2에 따라 하수급인과 연대하여 근로자의 임금에 대한 연대책임을 부담하는 직상 수급인 및 그 상위 수급인을 포함함)를 대신해 지급하는 체불 임금등을 말하며, 대지급금의 종류는 다음과 같습니다(「임금채권보장법」 제7조제2항 및 「임금채권보장법 시행령」 제6조제1항).

구분	내용
도산대지급금	• 퇴직한 근로자에게 지급하는 대지급금 중 위의 1.부터 3.까지에 따른 대지급금
간이대지급금	• 퇴직한 근로자에게 지급하는 대지급금 중 위의 4. 및 5.에 따른 대지급금 • 재직근로자에게 지급하는 대지급금

「임금채권보장법」의 적용범위

▪ 「임금채권보장법」은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 함)에 적용합니다. 다만, 다음의 어느 하나에 해당하는 사업에 대해서는 적용하지 않습니다(「임금채권보장법」 제3조, 「산업재해보상보험법」 제6조 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제2조제1항).

- 국가와 지방자치단체가 직접 수행하는 사업
- 「공무원 재해보상법」 또는 「군인 재해보상법」에 따라 재해보상이 되는 사업(다만, 순직유족급여 또는 위험직무순직유족급여는 제외)
- 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업
- 가구내 고용활동
- 농업, 임업(벌목업은 제외함), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업

대지급금을 지급받으려면 지급대상 근로자와 사업주는 일정 기준을 충족해야 합니다.

지급대상 근로자

▪ 도산대지급금 및 간이대지급금은 다음의 근로자에게 지급합니다(「임금채권보장법」 제7조제4항, 「임금채권보장법 시행령」 제7조 및 「체불 임금등 대지급금 지급대상이 되는 재직 근로자의 임금액 기준」 제1호).

구분	기준
도산대지급금	• 도산대지급금은 다음의 구분에 따른 날의 1년 전이 되는 날 이후부터 3년 이내에 해당 사업에서 퇴직한 근로자에게 지급 √ 위의 1. 회생절차개시의 결정 또는 2. 파산선고의 결정이 있는 경우에는 그 신청일 √ 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시 신청 후 법원이 직권으로 파산선고를 한 경우에는 그 신청일 또는 선고일 √ 위의 3. 도산등사실인정이 있는 경우에는 그 도산등사실인정 신청일(신청기간의 말일이 공휴일이어서 공휴일 다음 날 신청한 경우에는 그 신청기간의 말일을 말하며, 도산등사실인정의 기초가 된 하나의 사실관계에 대해 둘 이상의 신청이 있는 경우에는 최초의 신청일을 말함)
간이대지급금	• 위 4.에 따른 대지급금: 사업에서 퇴직한 날의 다음 날부터 2년 이내에 위 4.에 해당하는 판결, 명령, 조정 또는 결정 등(이하 “판결등”이라 함)에 관한 소송 등(이하 “소송등”이라 함)을 제기한 근로자 • 위 5.에 따른 대지급금: 사업에서 퇴직한 날의 다음 날부터 1년 이내에 임금등의 체불을 이유로 해당 사업주에 대한 진정·청원·탄원·고소 또는 고발 등(이하 “진정등”이라 한다)을 제기한 근로자 • 재직근로자에게 지급하는 대지급금: 다음의 기준을 모두 충족한 재직 근로자에게 지급 √ 소송등 또는 진정등을 제기한 당시 해당 사업주와의 근로계약이 종료되지 않은 근로자(근로계약기간 1개월 미만 일용근로자 제외)일 것 √ 「임금채권보장법」 제7조의2제2항에서 정한 기간 동안 근로계약에서 정한 통상임금의 평균 금액이 최저임금액의 110% 미만일 것 √ 다음의 구분에 따른 기간 이내에 사업주에 대한 소송등이나 진정등을 제기했을 것 ① 사업주가 위 4.에 해당하는 경우: 소송등을 제기한 날 이전 맨 나중의 임금등 체불이 발생한 날의 다음 날부터 2년 이내 ② 사업주가 위 5.에 해당하는 경우: 진정등을 제기한 날 이전 맨 나중의 임금등 체불이 발생한 날의 다음 날부터 1년 이내

사업주의 기준

▪ 퇴직한 근로자 및 재직근로자가 대지급금을 지급받으려면 사업주는 다음의 기준을 충족해야 합니다(「임금채권보장법」 제7조제4항 및 「임금채권보장법 시행령」 제8조).

구분	기준
도산대지급금	• 근로자가 도산대지급금을 받을 수 있는 사업주는 「임금채권보장법」 제3조에 따라 「임금채권보장법」의 적용 대상이 되어 6개월 이상 해당 사업을 한 후에 위 1.부터 3.까지의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 사업주로 합니다.
간이대지급금	**• 위 4.에 따른 대지급금: 다음의 기준을 모두 충족한 사업주에게 고용되었던 퇴직 근로자로 한정하여 지급합니다.** **√ 「임금채권보장법」 제3조에 따라 「임금채권보장법」의 적용 대상이 되어 해당 근로자가 퇴직한 날까지 6개월 이상 해당 사업을 했을 것** **√ 해당 근로자에게 임금등을 지급하지 못하여 판결등을 받았을 것** **• 위 5.에 따른 대지급금: 다음의 기준을 모두 충족한 사업주에게 고용되었던 퇴직 근로자로 한정하여 지급합니다.** **√ 「임금채권보장법」 제3조에 따라 「임금채권보장법」의 적용 대상이 되어 해당 근로자가 퇴직한 날까지 6개월 이상 해당 사업을 했을 것** **√ 고용노동부장관으로부터 발급받은 체불 임금등·사업주 확인서로 미지급 임금등이 확인되었을 것** **• 재직근로자에게 지급하는 대지급금: 다음의 기준을 모두 충족한 사업주에게 고용된 재직 근로자로 한정하여 지급합니다.** **√ 「임금채권보장법」 제3조에 따라 「임금채권보장법」의 적용 대상이 되어 해당 근로자가 소송등이나 진정등을 제기한 날 이전 맨 나중의 임금등 체불이 발생한 날까지 6개월 이상 해당 사업을 했을 것** **√ 해당 근로자에게 임금등을 지급하지 못하여 판결등을 받았거나 고용노동부장관으로부터 발급받은 체불임금등·사업주확인서로 미지급 임금등이 확인되었을 것**

※ 건설업 공사도급의 하수급인(이하 "건설사업자가 아닌 하수급인"이라 함)인 사업주가 해당 근로자의 퇴직일(재직 근로자의 경우에는 소송등이나 진정등을 제기한 날 이전 맨 나중의 임금등 체불이 발생한 날을 말함)까지 6개월 이상 해당 사업을 하지 않은 경우에는 건설사업자가 아닌 하수급인의 직상(直上) 수급인(직상 수급인이 건설사업자가 아닌 경우에는 그 상위 수급인 중에서 최하위의 건설사업자를 말함)이 해당 근로자의 퇴직일까지 6개월 이상 해당 사업을 한 경우로 합니다(「임금채권보장법 시행령」 제8조제5항).

대지급금에는 일정한 지급범위와 상한액이 있습니다.

퇴직한 근로자에게 지급되는 대지급금의 범위

▪ 고용노동부장관이 사업주(「근로기준법」 제44조 또는 제44조의2에 따라 하수급인과 연대하여 근로자의 임금에 대한 연대책임을 부담하는 직상 수급인 및 그 상위 수급인을 포함함)를 대신하여 지급하는 체불 임금등 대지급금의 범위는 다음과 같습니다(「임금채권보장법」 제7조제2항 본문).

- 최종 3개월분의 임금 및 최종 3년간의 퇴직급여등
- 휴업수당(최종 3개월분으로 한정함)
- 출산전후휴가기간 중 급여(최종 3개월분으로 한정함)

재직근로자에게 지급되는 대지급금의 범위

▪ 재직근로자에게 고용노동부장관이 지급하는 대지급금의 범위는 다음과 같습니다(「임금채권보장법」 제7조의2제2항).

▹ 재직 근로자가 체불 임금에 대하여 판결등을 위한 소송등을 제기하거나 해당 사업주에 대하여 진정·청원·탄원·고소 또는 고발 등을 제기한 날을 기준으로 맨 나중의 임금 체불이 발생한 날부터 소급하여 3개월 동안에 지급되어야 할 임금 중 지급받지 못한 임금

▹ 위의 기간 동안에 지급되어야 할 휴업수당 중 지급받지 못한 휴업수당

▹ 위의 기간 동안에 지급되어야 할 출산전후휴가기간 중 급여에서 지급받지 못한 급여

※ 재직근로자에 대한 대지급금은 해당 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회만 지급받습니다(「임금채권보장법」 제7조의2제4항).

대지급금 상한액

▪ 고용노동부장관이 정하는 대지급금의 상한액은 다음과 같습니다(「임금채권보장법」 제7조제1항, 제7조의2제1항, 「임금채권보장법 시행령」 제6조제3항 및 「체불 임금등 대지급금 상한액 고시」).

<도산대지급금의 상한액>

퇴직당시 연령 / 항목	30세 미만	30세 이상 40세 미만	40세 이상 50세 미만	50세 이상 60세 미만	60세 이상
임금	220만원	310만원	350만원	330만원	230만원
퇴직급여등	220만원	310만원	350만원	330만원	230만원
휴업수당	154만원	217만원	245만원	231만원	161만원
출산전후휴가 기간 중 급여	310만원				

※ 비고: 임금, 출산전후휴가기간 중 급여, 휴업수당은 1개월분, 퇴직급여등은 1년분을 기준

<간이대지급금의 상한액>

항목	상한액
임금, 출산전후휴가기간 중 급여, 휴업수당	700만원
퇴직급여등	700만원

※ 총 상한액은 1000만원, 퇴직급여등은 「임금채권보장법」 제7조제1항제4호 및 제5호에 따른 퇴직 근로자에 대한 대지급금에 한하여 적용

3.3.2. 대지급금의 청구 및 지급

대지급금을 지급받으려면 근로복지공단에 청구해야 하며, 일정 규모의 사업장에서 퇴직한 근로자는

공인노무사의 지원을 받을 수 있습니다.

대지급금 지급청구

▪ **도산대지급금**을 지급받으려는 사람은 **파산선고의 결정** 또는 **도산등사실인정**이 있은 날부터 2년 이내에 도산대지급금 지급청구서(「임금채권보장법 시행규칙」 별지 제3호서식)를 퇴직 당시의 사업장을 관할하는 지방고용노동청장 또는 지청장(이하 "관할지방고용노동관서의 장"이라 함)을 거쳐 근로복지공단(이하 "공단"이라 함)에 제출해서 대지급금의 지급을 청구해야 합니다(「임금채권보장법」 제7조제8항, 「임금채권보장법 시행령」 제9조제1항 및 「임금채권보장법 시행규칙」 제5조제1항).

▪ 간이대지급금을 지급받으려는 사람은 간이대지급금 지급청구서에 다음 구분에 따른 서류를 첨부해서 공단에 제출해야 합니다(「임금채권보장법」 제7조제8항, 제7조의2제7항, 「임금채권보장법 시행령」 제9조, 「임금채권보장법 시행규칙」 제5조제2항 및 별지 제3호의2서식).

구분	청구 기간 및 첨부 서류
미지급 임금등을 지급하라는 판결등이 있는 경우의 대지급금(「임금채권보장법」 제7조제1항제4호)	• 판결등이 있은 날부터 1년 이내에 다음의 서류를 첨부 √ 판결등이 있는 경우 그 정본 또는 사본 √ 종국판결, 확정판결과 같은 효력을 가지는 것 중 소송상 화해 또는 조정을 갈음하는 결정이 있는 경우에는 그 확정증명원 정본 또는 사본
체불 임금등·사업주 확인서를 발급하여 사업주의 미지급임금등이 확인된 경우의 대지급금(「임금채권보장법」 제7조제1항제5호)	• 체불임금등·사업주확인서가 최초로 발급된 날부터 6개월 이내에 대지급금 청구를 위한 용도로 발급받은 체불 임금등·사업주 확인서의 원본 또는 사본을 첨부

※ 대지급금, 도산대지급금, 간이대지급금 및 도산등사실인정에 대한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 <임금채권 보장을 위한 대지급금>에서 확인할 수 있습니다.

공인노무사의 대지급금 청구서 작성 지원 등

▪ 사업장 규모 등 다음의 요건을 모두 갖춘 사업장에서 퇴직한 근로자가 대지급금을 청구하는 경우 「공인노무사법」 제5조에 따라 등록한 공인노무사 중에서 관할지방고용노동관서의 장이 고용노동부장관이 정하는 절차에 따라 대지급금 관련업무를 지원하도록 위촉한 공인노무사로부터 대지급금 청구서 작성, 사실확인 등에 관한 지원을 받을 수 있습니다(「임금채권보장법」 제7조제5항, 「임금채권보장법 시행규칙」 제8조의2,

제8조의3제1항 및 「체불 임금등 대지급금 관련업무 지원대상이 되는 퇴직한 근로자의 퇴직 전 월평균보수액」 제1호).

▹ 다음 모두에 해당하는 사업장에서 퇴직했거나 도산등사실인정을 신청했을 것(「임금채권보장법 시행령」 제5조제1항제2호 및 제3호)

구분	요건
① 사업이 폐지되었거나 다음의 어느 하나의 사유로 사업이 폐지되는 과정에 있을 것	• 그 사업의 생산 또는 영업활동이 중단된 상태에서 주된 업무시설이 압류 또는 가압류되거나 채무 변제를 위하여 양도된 경우(「민사집행법」에 따른 경매가 진행 중인 경우를 포함함) • 그 사업에 대한 인가·허가·등록 등이 취소되거나 말소된 경우 • 그 사업의 주된 생산 또는 영업활동이 1개월 이상 중단된 경우
② 임금등을 지급할 능력이 없거나 다음의 어느 하나의 사유로 임금등의 지급이 현저히 곤란할 것	• 도산등사실인정일 현재 1개월 이상 사업주의 소재를 알 수 없는 경우 • 사업주의 재산을 환가(換價)하거나 회수하는 데 도산등사실인정 신청일부터 3개월 이상 걸릴 것으로 인정되는 경우 • 사업주(상시근로자수가 10명 미만인 사업의 사업주로 한정함)가 도산등사실인정을 신청한 근로자에게 금품 청산 기일이 지난 날부터 3개월 이내에 임금등을 지급하지 못한 경우

▹ 퇴직한 사업장의 상시근로자수가 30명 미만일 것(「임금채권보장법 시행령」 별표 1에 따라 산정)

▹ 퇴직 전 월평균보수가 350만원 이하일 것

▪ 위 지원을 받으려는 퇴직한 근로자는 대지급금 관련업무 공인노무사 지원신청서(「임금채권보장법 시행규칙」 별지 제6호의2서식)에 신청인의 퇴직 전 월평균보수를 확인할 수 있는 자료로서 다음의 어느 하나에 해당하는 서류를 첨부하여 관할지방노동관서의 장에게 제출해야 하며, 지원을 신청한 퇴직한 근로자는 공인노무사 중에서 대지급금 관련업무를 대리할 사람을 지정하거나 관할지방노동관서의 장에게 그 지정을 요청할 수 있습니다(「임금채권보장법 시행규칙」 제8조의3제2항 본문 및 제3항).

1. 소득금액증명
2. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 개인별 부과고지 산출내역서
3. 국민연금 산정용 가입내역 확인서
4. 국민건강보험공단 직장가입자 보험료 조회자료

※ 다만, 행정정보 공동이용을 통하여 위 1.~3.의 어느 하나에 해당하는 정보를 확인할 수 있는 경우에는 그 확인으로 첨부서류를 갈음할 수 있습니다(「임금채권보장법 시행규칙」 제8조의3제2항 단서).

대지급금 청구를 받은 공단은 특별한 사유가 없으면 일정 기간 이내에 대지급금을 지급해야 합니다.

도산대지급금의 지급

▪ 도산대지급금 지급청구서를 송부받은 공단은 특별한 사유가 없으면 도산대지급금 지급청구서를 받은 날부터 7일 이내에 청구인에게 지급할 도산대지급금을 지급해야 합니다(「임금채권보장법 시행규칙」 제8조제1항).

간이대지급금의 지급

▪ 간이대지급금 지급청구서를 제출받은 공단은 특별한 사유가 없으면 그 지급청구서를 제출받은 날부터 14일 이내에 다음의 사항을 확인하여 간이대지급금의 지급 여부를 결정하고 청구인에게 지급할 간이대지급금을 지급해야 합니다(「임금채권보장법 시행규칙」 제8조제2항).

- 청구인이 대지급금 지급대상인 퇴직 근로자 또는 재직 근로자 기준을 충족하는지 여부
- 청구인이 청구기간 이내에 간이대지급금 지급청구서를 공단에 제출하였는지 여부
- 퇴직한 근로자 및 재직 근로자에 대한 대지급금의 범위(「임금채권보장법」 제7조제2항제2호 각 목 또는 제7조의2제2항제1호부터 제3호까지)에 해당하는 임금등 중 미지급액
- 지급받아야 할 간이대지급금의 금액
- 해당 사업주가 사업주 기준에 해당하는지 여부

수급권의 보호

▪ 대지급금을 지급받을 권리는 양도 또는 압류하거나 담보로 제공할 수 없습니다(「임금채권보장법」 제11조의2제1항).

▪ 대지급금을 받을 권리가 있는 사람이 부상 또는 질병으로 대지급금을 수령할 수 없는 경우에는 그 가족에게 수령을 위임할 수 있으며, 수령을 위임받은 사람이 대지급금을 지급받으려면 그 위임 사실 및 가족관계를 증명할 수 있는 서류를 제출해야 합니다(「임금채권보장법」 제11조의2제2항 및 「임금채권보장법 시행령」 제18조의2).

▪ 미성년자인 근로자는 독자적으로 대지급금의 지급을 청구할 수 있습니다(「임금채권보장법」 제11조의2제3항).

사업주는 체불 임금 지급에 필요한 비용을 융자받을 수 있으며, 근로자는 생계비를 융자받을 수 있습니다.

사업주의 체불 임금 지급 비용 융자

▪ 고용노동부장관은 사업주가 근로자에게 임금등을 지급하지 못한 경우에 사업주의 신청에 따라 체불 임금등을 지급하는 데 필요한 비용을 융자할 수 있습니다(「임금채권보장법」 제7조의3제1항).

근로자에 대한 생계비 융자

▪ 고용노동부장관은 사업주로부터 임금등을 지급받지 못한 근로자(퇴직한 근로자를 포함함)의 생활안정을 위하여 근로자의 신청에 따라 생계비에 필요한 비용을 융자할 수 있습니다(「임금채권보장법」 제7조의3제2항).

융자금액의 직접 지급

▪ 융자금액은 고용노동부장관이 해당 근로자에게 직접 지급해야 합니다(「임금채권보장법」 제7조의3제3항).

3.3.3. 대지급금등의 부당이득 환수

부정한 방법으로 지급받으려고 했거나 지급받은 대지급금과 융자금은 지급되지 않거나 부당이득으로 환수됩니다.

대지급금 및 융자금의 미지급 또는 환수(還收)

▪ 고용노동부장관은 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 대지급금 또는 융자금을 받으려 하거나 이미 받은 사람, 그 밖에 잘못 지급된 대지급금 또는 융자금을 이미 받은 사람에 대해서는 다음의 구분에 따라 지급신청한 금액의 지급 또는 융자하지 않거나 지급받은 금액을 환수해야 합니다(「임금채권보장법」 제14조제1항·제2항 및 「임금채권보장법 시행령」 제20조제1항).

- 대지급금 또는 융자금 지급요건을 충족하고 있지 않은 경우: 신청금액 또는 지급금액의 전부
- 대지급금 또는 융자금 지급요건을 충족하고 있는 경우: 신청금액 또는 지급금액의 일부(거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 받으려 했거나 이미 받은 대지급금 또는 융자금이나 잘못 지급된 대지급금 또는 융자금에 상당하는 금액을 말함)

▪ 고용노동부장관은 위에 따라 받은 대지급금 또는 융자금의 환수(아래의 추가 징수를 포함함)를 결정했을 때에는 납부의무가 있는 사람에게 대지급금 또는 융자금의 환수 및 부당이득 추가 징수 통지서(「임금채권보장법 시행규칙」 별지 제10호서식)로 그 금액의 납부를 통지해야 합니다(「임금채권보장법 시행령」 제20조제2항 및 「임금채권보장법 시행규칙」 제11조제1항).

▪ 위에 따른 환수를 통지받은 사람은 그 통지를 받은 날부터 30일 이내에 통지된 금액을 납부해야 합니다(「임금채권보장법 시행령」 제20조제3항).

대지급금 5배 이하의 금액 추가징수

▪ 대지급금을 환수하는 경우 다음의 기준에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 대지급금의 5배 이하의 금액을 추가하여 징수할 수 있습니다. 다만, 부정행위를 자신해 신고한 사람에 대해서는 추가 징수를 면제할 수 있습니다(「임금채권보장법」 제14조제3항 및 「임금채권보장법 시행규칙」 제11조제2항).

추가 징수액	징수 사유
① 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 대지급금의 5배	• 청구인이 대지급금 지급 청구 대상기간 동안 체불된 사실이 없음에도 불구하고 사업주(사업 경영 담당자와 그 밖에 사업주를 위하여 행위하는 자를 포함함)와 청구인이 공모하여 체불된 사실이 있는 것처럼 속여서 대지급금을 지급받은 경우 • 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 대지급금이 지급된 사실(이하 “부정수급사실”이라 함)의 적발일 이전 5년 동안 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 대지급금을 청구한 횟수가 2회 이상인 경우
② 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 대지급금의 3배	• 사업주와 청구인이 공모하여 실제 체불된 임금등의 금액보다 더 큰 금액이 체불된 것처럼 속이거나 체불 임금등이 변제되었음에도 그 사실을 숨기고 대지급금을 지급받은 경우 • 부정수급사실의 적발일 이전 5년 동안 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 대지급금을 청구한 횟수가 1회인 경우
③ 위의 ① 및 ② 외에 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 대지급금을 지급받은 경우에는 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 대지급금의 2배	

※ 하나의 부정수급사실이 위 ①부터 ③까지 중 둘 이상에 해당하는 경우에는 그 중 큰 금액으로 합니다(「임금채권보장법 시행규칙」 제11조제3항).

연대책임

▪ 대지급금의 지급 또는 융자가 거짓의 보고·진술·증명·서류제출 등 위계(僞計)의 방법에 의한 것이면 그 행위를 한 자는 대지급금 또는 융자금을 받은 자와 연대하여 책임을 집니다(「임금채권보장법」 제14조제4항).

위반 시 벌칙

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「임금채권보장법」 제28조제1항제1호 및 제2호).

▹ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 대지급금 또는 융자를 받은 자

▹ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 다른 사람으로 하여금 대지급금 또는 융자를 받게 한 자

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「임금채권보장법」 제28조제2항).

▹ 부당하게 대지급금 또는 융자를 받기 위해서 거짓의 보고·증명 또는 서류제출을 한 자

▹ 다른 사람으로 하여금 부당하게 대지급금 또는 융자를 받게 하기 위해 거짓의 보고·증명 또는 서류제출을 한 자

3.4. 임금체불 해결방법

3.4.1. 지방고용노동관서 진정 또는 고소

“임금체불”이란 사업주가 근로자에게 임금등을 지급하지 않는 것을 말합니다.

“임금체불”이란?

▪ “임금체불”이란 근로의 대가로 지급되는 임금, 보상금, 수당, 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제1항에 따른 퇴직급여등, 그 밖의 일체의 금품을 근로자 동의 없이 주지 않는 것으로 「근로기준법」 제36조의 금품청산 의무나 「근로기준법」 제43조의 임금지급 의무를 위반한 것을 의미합니다(「근로기준법」 제43조의2제1항 참조).

사업주가 임금체불을 할때에는 관할 지방고용노동관서에 진정 또는 고소를 할 수 있습니다.

관할 지방고용노동관서에 진정 또는 고소

▪ 임금등을 지급받지 못한 근로자는 체불임금을 받을 수 있도록 해달라고 지방고용노동관서나 근로감독관에게 진정하거나 사용자를 「근로기준법」 위반으로 처벌해 달라고 고소할 수 있습니다(「근로기준법」 제106조, 「근로기준법 시행령」 제59조제13호, 「근로감독관집무규정」 제33조 및 제34조 참조).

신청방법

▪ 고용노동부 홈페이지에서 온라인으로 임금체불 진정을 제기하거나, 사업장 소재지 관할 고용노동관서 고객지원실을 방문하여 사전 상담 후 진정 또는 고소하실 수 있습니다다(출처: 고용노동부 노동포털-민원제도안내 참조).

처리절차

▪ 진정사건을 처리하도록 지정받은 근로감독관은 신고내용에 대해서 조사해야 하며, 신고 내용의 조사를 위해 필요한 경우 당사자 그 밖의 참고인에게 출석을 요구할 수 있습니다(「근로감독관집무규정」 제37조제1항 및 제2항).

▹ 진정사건은 접수한 날로부터 25일 이내에 처리해야 하며, 그 처리기간의 범위(25일)에서 1회에 한하여 처리기간을 연장할 수 있습니다(「근로감독관집무규정」 제42조제1항 및 제3항).

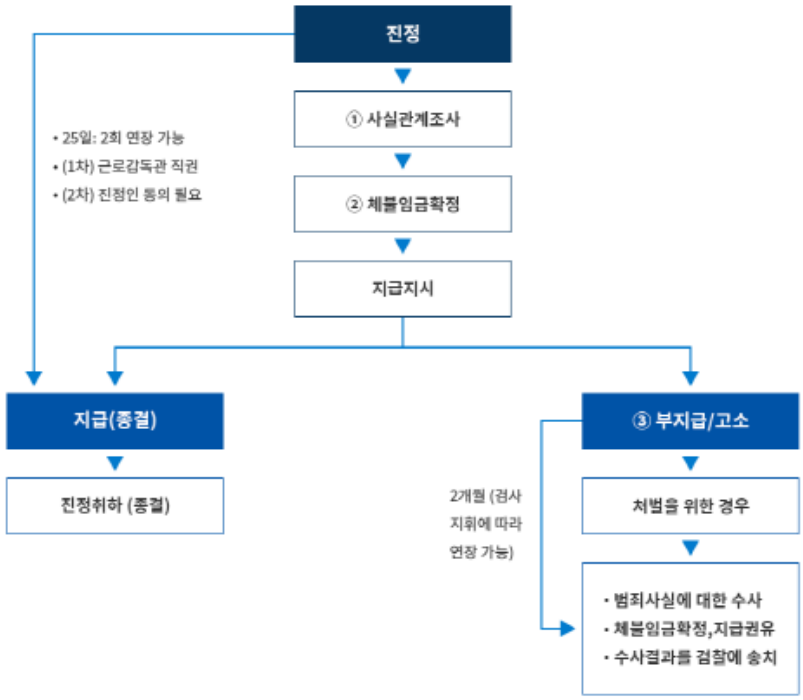
▹ 감독관이 신고인의 진술을 듣기 위해 2회 이상 출석을 요구하였음에도 응하지 않은 경우 신고인의 신고의사가 없는 것으로 보아 내사종결 처리됩니다(「근로감독관집무규정」 제40조제7항제1호).

▪ 근로감독관은 범죄를 인지하거나 고소·고발을 접수하였을 때에는 「특별사법경찰관리에 대한 검사의 수사지휘 및 특별사법경찰관리의 수사준칙에 관한 규칙」이 정하는 바에 따라 범인과 범죄사실을 수사하고 그에 관한 증거를 수집해야 합니다(「근로감독관집무규정」 제46조제1항).

▹ 고소·고발·범죄인지사건은 접수 또는 범죄인지일로부터 2개월 이내에 수사를 완료하여 검찰에 송치해야

합니다(「근로감독관집무규정」 제42조제1항).

<진정·고소 처리절차>



<출처: 고용노동부 노동포털-민원제도안내>

체불사업주의 명단은 공개됩니다.

체불사업주 명단 공개

▪ 고용노동부장관은 임금등을 지급하지 않은 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함함 이하 “체불사업주”라 함)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단 공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있습니다(「근로기준법」 제43조의2제1항 본문).

소명기회의 부여

▪ 고용노동부장관은 명단 공개를 할 경우에 체불사업주에게 3개월 이상의 기간을 정하여 소명 기회를 주어야 합니다(「근로기준법」 제43조의2제2항).

명단공개 내용, 기간 등

▪ 고용노동부장관은 체불사업주 명단을 공개할 때 다음의 내용을 공개합니다(「근로기준법」 제43조의2제5항 및 「근로기준법 시행령」 제23조의3제1항).

- 체불사업주의 성명·나이·상호·주소(체불사업주가 법인인 경우에는 그 대표자의 성명·나이·주소 및 법인의 명칭·주소를 말함)
- 명단 공개 기준일 이전 3년간의 임금등 체불액

▪ 명단공개는 관보에 싣거나 인터넷 홈페이지, 관할 지방고용노동관서 게시판 또는 그 밖에 열람이 가능한 공공장소에 3년간 게시합니다(「근로기준법 시행령」 제23조의3제2항).

체불사업주 명단은 어디에서 확인할 수 있나요?

Q: 취업하려고 준비하고 있는 회사가 임금을 자주 체불한다는 얘기를 들었습니다. 이 회사가 체불사업주에 해당하는지 어디에서 확인할 수 있을까요?

A: 체불사업주 명단은 고용노동부 홈페이지의 <정보공개→체불사업주 명단공개>에서 손쉽게 확인할 수 있습니다. 취업하려고 준비하고 있는 회사가 임금체불을 하고 있는 회사인지 취업전에 미리 확인하는 것이 좋습니다.

<고용노동부 홈페이지의 체불사업주 명단공개>



3.4.2. 민사절차를 통한 해결

사용자의 재산을 가압류하거나 민사소송을 제기하는 등 민사절차를 통해 해결할 수 있습니다.

사용자재산 가압류

▪ “가압류”란 금전채권이나 금전으로 환산할 수 있는 채권에 관하여 장래 그 집행을 보전하려는 목적으로 미리 채무자의 재산을 압류하여 채무자가 처분하지 못하도록 하는 제도입니다(출처: 대한민국 법원 전자소송포털-민사-가압류).

▪ 사업주의 재산이 있어야 강제집행을 통해 체불임금을 받을 수 있으므로 사전에 사업주의 재산을 파악하여 가압류를 하는 것이 중요합니다(출처: 고용노동부 노동포털-민원신청·조회-민원제도안내-민사소송 참조).

> ※ 가압류에 관한 자세한 사항은 이 사이트(www.easylaw.go.kr) 『가압류 신청』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

소액사건재판

▪ “소액사건재판”이란 민사사건 중 ‘소송목적의 값’이 3,000만원 이하인 사건인 경우 다른 민사사건에 대한 소송보다 간편하게 소를 제기하고 소송을 수행할 수 있는 제도를 말합니다(「소액사건심판법」 제2조제1항 및 「소액사건심판규칙」 제1조의2 참조).

▪ 따라서, 체불임금이 3,000만원 이하인 경우에는 소액사건재판 절차를 통해 보다 간편하게 소송을 수행할 수 있습니다.

> ※ 소액사건재판에 대한 자세한 사항은 이 사이트(www.easylaw.go.kr) 『소액사건재판』 콘텐츠에서 확인할 수

있습니다.

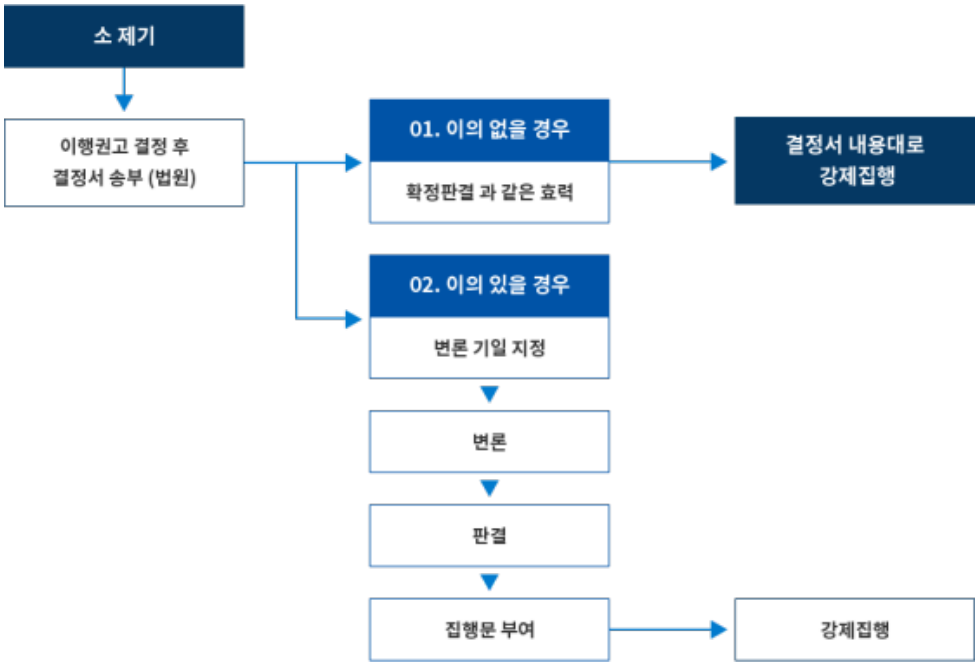
민사소송의 제기

▪ "민사소송"이란 사인간(私人間)의 생활관계에 관한 이해의 충돌·분쟁을 국가의 재판권에 의하여 법률적으로 해결·조정하기 위한 일련의 법적 절차를 말합니다(출처: 국가법령정보센터-법령용어사전).

▪ 민사소송은 ① 소의 제기 → ② 소장의 송달(送達) → ③ 답변서의 제출 → ④ 변론 및 증거조사 → ⑤ 판결선고 순서에 따라 진행됩니다(「민사소송법」 제174조, 제205조, 제256조 및 제281조 참조).

※ 민사소송에 관한 자세한 사항은 대한민국 법원 전자소송포털(https://ecfs.scourt.go.kr)또는 이 사이트(www.easylaw.go.kr) 『나홀로 민사소송』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

<민사소송 절차>



<출처 : 고용노동부 노동포털-민원신청·조회-민원제도안내-민사소송>

강제집행

▪ "강제집행"이란 확정판결이나 공정증서 등 집행권원(執行權原)을 가지고 채권자가 국가권력에 대하여 그 집행을 신청하고, 국가는 채무자의 의사에 반하여 실력으로 그 청구권을 실현시켜주는 절차를 말합니다(출처: 국가법령정보센터-법률용어사전).

※ 강제집행에 관한 자세한 사항은 이 사이트(www.easylaw.go.kr) 『금전거래』 콘텐츠의 <강제집행> 부분에서 확인할 수 있습니다.

손해배상청구

▪ 근로자는 사업주가 다음의 어느 하나에 해당하는 경우 법원에 사업주가 지급해야 하는 임금, 보상금, 수당, 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제1항에 따른 퇴직급여등, 그 밖의 모든 금품(이하 "임금등"이라 함)의 3배 이내의 금액을 지급할 것을 청구할 수 있습니다(「근로기준법」 제43조의8제1항).

- 명백한 고의로 임금등(「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제5호에 따른 급여는 제외함. 이하 같음)의 전부 또는 일부를 지급하지 않은 경우
- 1년 동안 임금등의 전부 또는 일부를 지급하지 않은 개월 수가 총 3개월 이상인 경우
- 지급하지 않은 임금등의 총액이 3개월 이상의 통상임금에 해당하는 경우

대한법률구조공단에서 임금체불에 관한 무료법률상담 등 법률구조를 받을 수 있습니다.

법률구조 대상

▪ 임금 및 퇴직금 체불 당시 최종 3개월분의 월평균 임금이 400만원 미만인 임금 및 퇴직금 체불로 인한 피해근로자(국내 거주 외국인 포함)는 대한법률구조공단의 법률구조를 받을 수 있습니다(「법률구조법」 제33조의3, 「법률구조법 시행규칙」 제7조 및 「법률구조사건 처리규칙」 제5조제2항제1호).

민사사건 등 처리절차

▪ 대한법률구조공단에서의 법률구조 절차는 다음과 같습니다(출처: 법률구조공단 홈페이지 참조).



※ 법률구조 신청절차 및 제출서류에 관한 자세한 사항은 <대한법률구조공단 홈페이지→ 법률구조 → 법률구조안내>에서 확인할 수 있습니다.