

【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.69)

최저임금제도 업무처리지침

(임금근로시간정책팀-3468, 2007. 11. 26)

(※ 2018.1 일부보완)

- ※ 최저임금제도 업무처리지침(임금근로시간정책팀-3468, '07.11.26)은 2008년 시간급 최저임금 3,770원을 기준으로 산정례 등을 제시하고 있는 바, 이용자의 편의를 위하여 2018년도 적용 시간급 최저임금 7,530원을 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 2012.7.1. 시행)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 고용노동부장관이 발급한 취직인허증 소지(이를 소지하지 않은 경우 「근로기준법」 위반의 문제는 별론으로 하고, 「최저임금법」은 적용)
- 1년 이상 근로계약을 체결하고 수습사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자(10% 감액) : 시간급 6,777원
 - * 단, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외됨(감액없음)
- 외국인 산업기술연수생, 해외투자기업 산업연수생은 순수하게 기술·기능 또는 지식의 습득만을 목적으로 한다면 「출입국관리법」에 의한 연수생의 신분이나 사실상의 노무를 제공하는 등 일정한 요건을 갖추고 있는 경우에는 최저임금수준을 보장
 - ※ 헌법재판소는 외국인 산업연수생이 근로자로 인정되는 경우에도 노동관계법의 일부만을 적용하도록 하였던 「외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침」(노동부 예규 제369호)의 일부규정에 대하여 위헌 결정(2004헌마 670, 2007.8.30.), 이에 따라 지침은 폐지(노동부 예규 제546호, 2007.9.10. 참조)

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

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

※ 택시운전 근로자에 대해서는 별도로 정함(법 제6조제5항, 최저임금법 시행령 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.

부록 1

- 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 단일액으로 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.
- 1년 이상 근로계약을 체결하고 수습사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자(다만, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 자는 제외됨 '18.3.20. 시행)
 - ※ 외국인 산업기술연수생, 해외투자기업 산업연수생 중 사실상의 노무를 제공하는 자, 근로계약을 체결하고 입국한 「고용허가제 하의 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
 - * '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 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 최저 임금액」의 100분의 90을 적용

- 단, 근로계약이나 취업규칙, 단체협약 등에 ‘수습으로 한다’는 명시적 근거가 있어야 하고, 1년 미만의 기간을 정하여 근로 계약을 체결한 근로자는 제외하며, 감액 적용기간은 3개월을 초과할 수 없음. 따라서 당사자간에 정한 수습기간이 3월을 초과 하더라도 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.(근로기준법 시행규칙 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 근로와의 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·휴일근로가산수당의 지급의무가 없음.

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

부록 1

- 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 잠지도 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 등 에게 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 적발시는 책임자 조치에 따른다'라고 규정하고 관리반장이 주간에는 수시로, 야간에는 23시부터 다음날 05시까지 관리원들의 근무초소를 순찰하면서 감사·감독을 실행한 사실이 있다면, 이는 사용자의 지휘명령으로부터 완전히 해방되어 근로자들의 자유로운 이용이 보장된 것이 아니다.(대법 2006다41990, 2006.11.23)

<종전의 임금수준 저하 및 구성항목의 조정·변경>

- 종전의 임금수준은 임금, 상여금 등 임금총액을 기준으로 판단
- 임금총액을 그대로 유지하면서 임금구성 항목의 조정·변경이 이루어진 때에는 종전의 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

부록 1

- 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

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 시간급의 경우는 시간급 최저임금과 직접 비교② 일급의 경우는 일급을 1일 소정근로시간 또는 법정기준근로시간(8시간)으로 나누어 시간급 임금으로 환산하여 시간급 최저임금과 비교③ 주급, 월급의 경우는 시간급 임금으로 환산하여 시간급 최저임금과 비교④ 시간·일·주 또는 월 이외의 일정기간을 단위로 하는 경우에는 ①내지 ③의 기준에 준하여 비교⑤ 생산고급제 기타 도급제의 경우는 시간급 임금으로 환산하여 시간급 최저임금과 비교⑥ 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

부록 1

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 ('18년 시간급 최저임금 기준) 》

1 > 1일의 임금("최저임금의 산입범위에 포함되는 임금"을 말함, 이하 같음)이 50,000원인 근로자로서 1일 소정근로시간이 7시간인 경우의 판단('18년 적용 시간급 최저임금액 7,530원)

- 시간당 임금 산정 : 50,000원 ÷ 7시간 ≒ 7,143원

※ 위반 여부 판단 : 7,143원 < 7,530원 (위반)

2 > 1일의 임금이 70,000원인 근로자로서 1일 근로시간이 9시간인 경우의 판단('18년 적용 시간급 최저임금액 7,530원)

- 시간당 임금 산정 : 70,000원 ÷ 9.5시간 ≒ 7,368원

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

※ 위반여부 판단 : 7,368원 < 7,530원 (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 ('18년 시간급 최저임금 기준) 》

- 3 > 1주의 임금이 350,000원인 근로자로서 주 법정근로시간이 40시간인 경우의 판단('18년 적용 시간급 최저임금액 7,530원)
 - 시간당 임금 산정 : $350,000\text{원} \div (40 + \text{유급 주휴일 } 8\text{시간}) \approx 7,292\text{원}$
 - ※ 위반여부 판단 : $7,292\text{원} < 7,530\text{원}$ (위반)
- 4 > 1주의 임금이 240,000원인 근로자로서 주의 소정근로시간이 1주째는 25시간(5일×5시간), 2주째는 30시간(6일×5시간), 3주째는 25시간(5일×5시간), 4주째는 30시간(6일×5시간)으로 달리 정한 경우의 판단
 - 시간당 임금 산정 : $240,000\text{원} \div [(25+30+25+30) \div 4\text{주}] + \text{유급 주휴일 } 5\text{시간}] \approx 7,385\text{원}$
 - ※ 위반여부 판단 : $7,385\text{원} < 7,530\text{원}$ (위반)

다. 월 단위로 정해진 임금의 경우

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

부록 1

- 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 ('18년 시간급 최저임금 기준) 》

5 > (상시 근로자 5인 이상 사업장) 1월의 임금이 1,500,000원인 근로자로서 주당 소정근로시간이 40시간인 경우의 판단

- 1월 평균 소정근로시간 산정 :
 $[(40\text{시간} + \text{유급 주휴일 } 8\text{시간}) \times 52\text{주} + 8\text{시간}] \div 12\text{월} = 209\text{시간}$
- 시간당 임금 환산 : $1,500,000\text{원} \div 209\text{시간} \approx 7,177\text{원}$
- ※ 위반여부 판단 : $7,177\text{원} < 7,530\text{원}$ (위반)

6 > (상시 근로자 4인 이하 사업장) 1월의 임금이 1,650,000원인 근로자로서 주당 소정근로시간이 44시간인 경우의 판단

- 1월 평균 소정근로시간 산정 :
 $[(44\text{시간} + \text{유급 주휴일 } 8\text{시간}) \times 52\text{주} + 8\text{시간}] \div 12\text{월} = 226\text{시간}$
- 시간당 임금 환산 : $1,650,000\text{원} \div 226\text{시간} \approx 7,301\text{원}$
- ※ 위반여부 판단 : $7,301\text{원} < 7,530\text{원}$ (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 임금총액을 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 ('18년 시간급 최저임금 기준) 》 —

7 > 회사에서 단체협약 등으로 근로자의 월 소정근로시간수는 209시간 (174시간+유급주휴시간), 월 연장근로는 40시간을 하는 것으로 정한 후, 월 임금 1,350,000원(월 통상임금 1,000,000원+연장근로 임금 및 가산수당 350,000원)을 지급하기로 하면서 이외에 생산고 임금 550,000원을 추가 지급한 경우의 판단

- 월 임금의 시간당 임금 환산 :

1,000,000원 ÷ 209시간 ≍ 4,785원

- 생산고임금의 시간당 임금 환산 :

550,000원 ÷ 214시간(174+40) ≍ 2,570원

※ 위반여부 판단 : 7,355원(4,785원+2,570원) < 7,530원 (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 아니함.)
 - 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.

부록 1

- 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

부록 1

- 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 일시를 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.

부록 1

- 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., 시행 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