

법무법인(유) 지평 뉴스레터 수신을 원치 않으시면 [수신거부](#)를 클릭해주시기 바랍니다.

‘주휴시간 포함’ 최저임금법 시행령 개정

1 정부의 최저임금법 시행령 개정안 의결·시행

정부는 2018년 12월 31일 최저임금을 시간급으로 환산할 때 기준이 되는 시간 수에 ‘근로기준법 제55조 제1항에 따라 유급으로 처리되는 시간’(주휴시간)을 포함시키는 내용의 최저임금법 시행령 개정안을 의결하였습니다.

최저임금법에 따른 최저임금은 시간급으로 표시되므로, 사용자가 근로자에게 지급하는 임금이 최저임금에 미달되는지를 판단하려면 그 임금을 시간급으로 환산하여 비교해보아야 합니다. 그런데 일반적으로 근로자에 대한 임금은 주급이나 월급 형태로 지급되기 때문에 그 임금을 주 또는 월의 근로시간 수로 나누어 시간급으로 환산한 뒤 최저임금과 비교하게 됩니다. 개정된 시행령은 이러한 주 또는 월의 근로시간 수에 ‘근로기준법 제55조 제1항에 따라 유급으로 처리되는 시간 수’, 즉 1주의 소정근로일을 개근한 근로자에게 부여되는 1일의 유급휴일(주휴일)에 해당하는 시간 수(주휴시간)를 합산하여 환산하도록 한 것입니다(제5조 제1항).

그리고 현행 최저임금법에 따르면, 2019년부터 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금¹의 월 지급액 중 해당연도 시간급 최저임금을 기준으로 산정된 월 환산액의 25%를 제외한 나머지 금액, 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 복리후생비²의 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 7%를 제외한 나머지 금액이 포함되고, 점차 확대되어 2024년부터는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금과 복리후생비의 100%가 포함됩니다(최저임금법 제6조 제4항 제2, 3호, 부칙 제2조). 최저임금법 시행령은 최저임금법에서 규정한 ‘해당 연도 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액’의 개념을, ‘해당 연도 시간급 최저임금액에 시행령 제5조 제1항 제3호에 따른 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수’(209시간)를 곱하여 산정하는 것으로 규정하였습니다(제5조의2). 예를 들어, 기본급 160만원, 상여금 월 75만원, 복리후생비 월 20만원이 지급되는 경우를 2018년³과 2019년을 비교하여 계산하면 아래와 같습니다.

구분	최저임금 산입임금
2018년	기본급 160만원
2019년	199.2만원 (=기본급 160만원 + 상여금 31.4만원 ⁴ + 복리후생비 7.8만원 ⁵)

위와 같이 개정된 시행령은 새해 첫날인 2019년 1월 1일부터 곧바로 시행되고 있습니다. 따라서 2019년도 최저임금(시급 8,350원)에 근접한 금액의 임금을 지급하고 있던 기업이라면, 개정된 시행령이 적용되어도 최저임금에 미달되지 않는지 다시 한번 점검할 필요가 있을 것입니다.

2 종전의 시행령 규정 및 판례

개정 전의 시행령은 주 또는 월 단위로 정해진 임금의 최저임금 환산을 위한 근로시간 수를 ‘1주 또는 1월의 소정근로시간 수’로 규정하고 있었습니다(제5조 제1항).

대법원은 개정 전 시행령의 ‘소정근로시간 수’에는 주휴시간이 포함되지 않는다는 입장(월 소정근로시간 수는 174시간)을 최근까지도 일관되게 유지하였습니다.⁶

반면, 고용노동부는 ‘소정근로시간 수’에 주휴시간을 포함해야 한다(월 소정근로시간 수는 209시간)고 해석해 왔습니다.⁷

1개월 임금이 150만원인 근로자로서 소정근로시간이 40시간인 경우, 대법원과 과거 행정해석, 변경된 최저임금법 시행령에 따라 2019년 시간급 최저임금(8,350원)을 기준으로 비교해 보면 아래와 같습니다.

구분	대법원	행정해석 및 변경된 시행령
시간당 임금	8,620원 (=150만원 ÷ 174시간)	7,177원 (=150만원 ÷ 209시간)
최저임금 위반 여부	합법(8,620원 > 최저임금 8,350원)	위법(7,177원 < 최저임금 8,350원)

다만, 정부는 임금체계 개편을 위한 시정기간을 최장 6개월 부여한다고 하므로, 상여금이나 복리후생수당 등 임금체제로 인해 월 지급액이 높음에도 불구하고 최저임금법을 위반하고 있으면 신속히 임금체계를 개편할 필요가 있습니다. 참고로, 최저임금에 산입되는 임금에 포함시키기 위해 임금지급시기를 변경하는 내용으로 취업규칙을 변경할 경우에는 근로기준법 제94조 제1항에도 불구하고 과반수 노동조합(또는 근로자 과반수)의 의견만 청취하면 됩니다(법 제6조의2, 이에 대해서는 아래 지평 노동 뉴스레터 2018년 5월호 및 8월호를 참고해 주시기 바랍니다).

- 국회, 최저임법 개정안 의결 - 개정안에 따른 최저임금 산입범위는? (노동 뉴스레터 5월호)
- 최저임금 판결의 최근 동향과 쟁점 (노동 뉴스레터 8월호)

3 향후 전망

여러 논란 끝에 최저임금법 시행령이 개정되어 효력을 발휘하였으므로, 현 시점에서는 개정된 내용에 따라 최저임금법 위반 여부를 면밀히 검토해야 하고, 2019년부터 상여금, 복리후생비 일부가 최저임금 산입범위(분자)에 포함되므로 이에 대해서도 살펴보아야 합니다.

다만, “최저임금법 규정만으로는 최저임금에 미달되어 처벌대상행위가 되는지를 예측할 수 없어 위임입법의 한계를 벗어났다”는 비판 등이 제기되고 있고, 실제로 소상공인 연합회 등에서는 최저임금법 시행령이 위헌이라고 주장하면서 위헌명령심사청구를 제기하였습니다. 따라서 최저임금법 시행령의 위헌 여부도 주의 깊게 살펴볼 필요가 있습니다.

¹ 1개월을 초과하는 기간에 걸쳐 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가급, 능률수당 또는 근속수당, 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당 포함(최저임금법 시행규칙 제2조 제2항)

² 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금

³ 2018년의 경우 고용노동부 행정해석을 기준으로 계산합니다.

⁴ 31.4만원 = 75만원 - 43.6만원(= 8,350원 X 209시간 X 0.25)

⁵ 7.8만원 = 20만원 - 12.2만원(= 8,350원 X 209시간 X 0.07)

⁶ 대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결, 대법원 2017. 11. 9. 선고 2015다7879 판결, 대법원 2017. 12. 28. 선고 2016도8729 판결, 대법원 2018. 6. 19. 선고 2014다44673 판결 등

⁷ 최저임금제도 업무처리지침(고용노동부 2007. 11. 26. 임금근로시간정책팀-3468, 2018. 1. 일부보완)

담당 변호사

법무법인(유) 지평 노동팀

문수생 변호사 T. 02-6200-1882 E. ssmoon@jipyong.com	권영환 변호사 T. 02-6200-1877 E. yhkwon@jipyong.com
--	--