
최저임금 산입범위 개편 관련 Q&A

2018. 6. 7.

고용노동부

순 서

- ① 최저임금법은 누구를 보호하는지? 1
- ② 최저임금법을 왜 개정했는지? 1
- ③ 금번 최저임금법 개정에 대한 평가는? 2
- ④ 최저임금법 개정으로 최저임금 인상 시 저임금노동자의 임금 인상은 어떻게 될 것으로 예상하는지? 2
- ⑤ 최저임금법 개정으로 임금이 감소한다는 주장이 있는데? 3
- ⑥ 최저임금법 개정으로 임금이 덜 오르는 근로자들이 있는지? 3
- ⑦ 상여금, 복리후생비 중 최저임금 월 환산액의 각각 25%, 7%를 초과하는 부분만 최저임금에 포함되도록 한 이유는? 3
- ⑧ 개정 최저임금법이 최저임금 제도개선 TF안을 반영하고 있는지, 더 진전된 내용을 담고 있는지? 3
- ⑨ 기숙사를 운영하거나 점심식사를 제공하는 등 현물로 주는 복리후생비도 포함되는지? 4
- ⑩ 상여금 지급 관행이 보통 격월 또는 분기별인데, 월별로 지급 되는 상여금만 최저임금에 포함되도록 한 이유는? 4
- ⑪ 상여금을 최저임금에 포함시키려고 지급주기를 분기별에서 월별로 변경할 때 과반수 노동조합 또는 과반수 노동자의 의견을 듣도록 한 취업규칙 변경절차 특례규정이 꼭 필요한 것인지? 4
- ⑫ 상여금 지급주기를 용이하게 변경할 수 있도록 취업규칙 변경절차에 대한 특례를 두었음에도 대기업 등과 같이 단체협약에서 이를 규정하고 있는 경우에는 도움이 되지 않는 것 아닌지? 4

① 최저임금법은 누구를 보호하는지?

- 최저임금제는 국가가 정한 금액 이상의 임금을 노동자에게 지급하도록 함으로써 저임금노동자의 최소한의 생계를 보호하기 위한 제도
 - 대다수 선진국은 최저임금제도를 도입하고 있으며, 우리나라도 1986년 최저임금법을 제정하여 1988년부터 시행
- 연간 3~4천만원 이상을 받는 노동자는 최저임금법이 보호하고자 하는 저임금노동자에 해당하지 않음

② 최저임금법을 왜 개정했는지?

- 최저임금법이 만들어진 1986년 당시에는 임금항목이 매우 단순했기에, 최저임금에 포함되는 임금에는 기본급과 일부 수당만 들어감
 - 그로부터 30여년이 흐른 지금, 임금항목들이 너무나 복잡해졌으며, 상여금과 복리후생비 등 수당들이 사실상 임금으로서 지급됨
 - 그런데, 1986년에 만들어진 산입범위 규정이 현재까지 유지되어 최저임금에 포함되는 임금에는 여전히 기본급과 일부 수당만 들어가는 상황으로, 실제 받는 임금과의 괴리가 너무 커짐
- ⇒ 최저임금에 포함되는 임금의 범위를 현실에 맞게 개편 후 최저임금 수준을 합리적으로 논의할 필요
- 최저임금은 노동자가 인간다운 삶을 유지하기 위해서 받아야 하는 최소한의 임금
 - 그런데, 현행 기준에서는 기본급 157만원에 상여금·복리후생비로 143만원을 추가로 받아 월임금이 300만원인 노동자도 내년도 최저임금 인상에 따라 임금이 인상되어야 하는 대상이 되는데, 이들은 최저임금법이 보호하고자 하는 저임금 노동자가 아님
- ⇒ 이를 바로 잡기 위해서는 최저임금 산입범위 개편이 필요

③ 금번 최저임금법 개정에 대한 평가는?

- 최저임금위원회 제도개선 TF안 및 노사 의견수렴 등을 토대로 여·야의 충분한 논의와 공감대 하에서 결정된 것
- 금번 개정 최저임금법은 저임금노동자의 임금보장, 중소기업의 부담 완화 사이에 균형을 추구한 것으로 보임
- 본격적인 최저임금 심의 전 논의가 마무리되어, '19년 최저임금의 합리적 결정에 도움이 될 것이라고 생각함

④ 최저임금법 개정으로 최저임금 인상 시 저임금노동자의 임금인상은 어떻게 될 것으로 예상하는지?

- ① 최저임금 수준의 기본급만 받는 저임금노동자
⇒ 최저임금 인상에 따라 임금이 그대로 인상됨
- ② 최저임금 수준의 기본급을 받으면서 정기상여금과 복리후생비를 최저임금 월환산액의 각 25%, 7%까지 받는 저임금노동자
⇒ 최저임금 인상에 따라 임금이 그대로 인상됨
- 즉, 내년도 최저임금이 10% 인상(월환산액 173만원)된다고 가정하면, 올해 기본급 157만원, 정기상여금 43만원, 복리후생비 12만원을 받는 노동자는 최저임금 인상에 따라 임금이 그대로 인상됨(올해 기준 연소득 약 2,500만원 노동자도 임금을 보장하기 위함)

[최저임금 인상으로 임금이 인상되는 근로자 사례(정기상여금·복리후생수당 有)]

급여 항목	'18년	'19년	비 고
기본급	157만원	173만원	최저임금 월환산액: 173만원
정기상여금	43만원	43만원	최저임금 월환산액의 25%(43만원) 이하이므로 최저임금 미산입
복리후생비	12만원	12만원	최저임금 월환산액의 7%(12만원) 이하이므로 최저임금 미산입
월급여액	212만원	228만원	16만원 ↑
연간 월급총액	2,544만원	2,736만원	192만원 ↑

5 최저임금법 개정으로 임금이 감소한다는 주장이 있는데?

- 최저임금법 제6조제2항에 따라, 사용자는 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 안 되므로, 이전보다 임금 총액이 낮아지면 법 위반임

⇒ 산입범위가 개편되어도 임금은 이전보다 줄어들지 않음

6 최저임금법 개정으로 임금이 덜 오르는 근로자들이 있는지?

- 최저임금 수준의 기본급을 받으면서 정기상여금을 최저임금 월환산액의 25%를 넘게 받거나 복리후생비를 최저임금 월환산액의 7%를 넘게 받는 노동자는,

- 최저임금 인상에 따라 임금이 그대로 인상되지 않고 덜 인상될 수 있음(임금이 이전보다 줄어드는 것은 아님)

⇒ 이들에 대해서는 지원대책을 마련할 예정

7 상여금, 복리후생비 중 최저임금 월 환산액의 각각 25%, 7%를 초과하는 부분만 최저임금에 포함되도록 한 이유는?

- '18년 최저임금 기준으로 월 정기상여금 39만원(연 300%), 복리후생비 11만원을 받은 연소득 2,500만원의 노동자들의 임금 보장을 위해 마련
- 저임금노동자의 임금보장, 중소기업의 부담 완화 사이의 균형점을 찾기 위한 국회 논의 과정에서 여·야 간에 합의된 적정 산입범위 제한선

8 개정 최저임금법이 최저임금 제도개선 TF안을 반영하고 있는지, 더 진전된 내용을 담고 있는지?

- 개정 최저임금법은 최저임금 제도개선 TF안을 최대한 반영한 것으로써, 정기상여금은 다수의견, 복리후생비는 복수안 중 2안을 채택한 것과 가장 유사함

- 다만, 개정 최저임금법은 정기상여금, 복리후생비 중 각각 최저임금 월 환산액의 25%, 7%를 산입하지 않도록 하고 있어,

- '18년 최저임금 기준 연소득 약 2,500만원 이하의 근로자들에 대해 다음연도 최저임금 인상 혜택이 최대한 보장되도록 하고 있으므로, 노동자의 임금보호 측면에서 더 진전

9 기숙사를 운영하거나 점심식사를 제공하는 등 현물로 주는 복리후생비도 포함되는지?

⇒ 기숙사, 점심식사 등 통화 이외의 것으로 지급하는 현물급여는 개정법 제6조제4항제3호에 따라 최저임금 산입범위에서 제외됨

10 상여금 지급 관행이 보통 격월 또는 분기별인데, 월별로 지급되는 상여금만 최저임금에 포함되도록 한 이유는?

⇒ 최저임금법의 취지가 가장 취약한 노동자들의 생활안정에 있음을 고려하면 1개월 단위로 최저임금 이상의 임금 지급이 보장되도록 해야 할 필요가 있음

- 최저임금위원회 제도개선 TF안에서도 이러한 의견이 다수의견이었음
- 이번 개정 최저임금법이 상여금도 매월 지급되는 경우에 최저임금에 산입됨을 명확히 한 것은 오히려 사업장별로 합리적인 임금체계 개편으로 이어지는 계기로 작용할 수도 있다고 봄

11 상여금을 최저임금에 포함시키려고 지급주기를 분기별에서 월별로 변경할 때 과반수 노동조합 또는 과반수 노동자의 의견을 듣도록 한 취업규칙 변경절차 특례규정이 꼭 필요한 것인지?

⇒ 최저임금위원회 제도개선 TF안에서는 총액을 유지하면서 상여금의 지급주기를 월별로 변경하는 것은 불이익변경이 아니며, 이를 명문화할 필요가 있다고 TF 참여 전문가 모두가 공감

- 금번 개정 최저임금법은 이를 반영한 것으로, 노사 간에 있을지 모를 분쟁의 소지와 현장의 혼란을 예방하기 위한 것임

12 상여금 지급주기를 용이하게 변경할 수 있도록 취업규칙 변경절차에 대한 특례를 두었음에도 대기업 등과 같이 단체협약에서 이를 규정하고 있는 경우에는 도움이 되지 않는 것 아닌지?

⇒ 특례규정은 최저임금 제도개선 TF안을 반영

- 동 규정은 최저임금의 영향을 받는 노동자가 많은 중소기업이 임금체계를 취업규칙으로 규정하고 있는 현실을 고려한 것으로 보임
- 다만, 단체협약으로 규정된 경우에는 단체교섭을 통해 해결해야 하므로 입법적으로 해결할 수는 없으나, 노·사가 금번 산입범위 개편의 취지에 맞게 임금체계를 개편해 갈 것으로 기대함