

블랙기업, 열정페이 낯는 사회... 최저임금 바로 알기

최근 사회적으로 블랙기업, 열정페이 등이 이슈가 되고 있습니다. 블랙기업은 근로자들에게 저임금, 장시간 근로 등 불합리한 노동을 강요하는 기업을 가리키는 용어이고, 열정페이는 저임금으로 취업준비생 또는 사회초년생들의 노동력을 사용하는 현상을 가리키는 용어입니다.

신조어가 생겨날 정도로 불합리한 노동환경이 사회적인 문제가 되고 있는 현실에 안타까움을 금할 수 없을뿐더러, 특히 법률(최저임금법)에 의해 정해진 최저임금이 버젓이 무시되고 있는 상황이 당혹스럽기까지 합니다.

[1] 최저임금은 어떻게 계산하나

우리나라에서는 최저임금위원회라는 협의체에서 매년 최저임금을 새로 정하고 있습니다. 이 곳에서 정한 2015 년도의 최저임금은 시간급으로 했을 때 5,580 원입니다. 그런데 일반적인 기업에서는 월급 또는 연봉으로 급여를 정하는 경우가 많기 때문에 시간급으로 최저임금을 단순 계산할 수 없는 경우가 많습니다. 이럴 때는 아래와 같은 방법으로 시간 당 임금과 시간 당 최저임금을 비교해 근로자가 받는 임금이 최저임금에 부합하는지를 확인합니다.

▶ 시간 당 임금(비교대상임금 ÷ 소정근로시간) ≥ 시간 당 최저임금(5,580 원)

풀어서 설명 드리자면 ①가장 먼저 ‘소정근로시간’과 ‘비교대상임금’을 산정하고, ②그 다음으로 비교대상임금을 소정근로시간으로 나눈 후, ③계산결과로 나온 시간 당 임금이 시간 당 최저임금 이상인지를 확인하는 것입니다.

문제는 이 때 계산의 기준이 되는 비교대상임금과 소정근로시간을 산정하는 것이 간단치 않다는 점입니다. 이로 인해 근로자 또는 고용인은 현재의 급여가 합당한 수준인지 계산하지 못하거나 입장 차이를 보이기도 합니다. 그러므로 최저임금을 알기 위해서는 비교대상임금과 소정근로시간이 무엇인지부터 알아볼 필요가 있습니다.

1. 비교대상임금

근로자가 받고 있는 임금이 최저임금을 넘어서는지 확인하려면 먼저 ‘비교대상임금’을 산정해야 합니다. 최저임금 계산 시에 모든 급여 항목이 포함되는 것이 아니기 때문입니다. 급여 항목 중에서 휴일근로수당, 연장근로수당 등 소정근로시간을 초과한 근로에 대한 임금은 최저임금에 포함되지 않습니다. 또한 가족수당·주택수당 등 복리후생을 위한 성질의 금원, 결혼수당·체력단련비 등 불규칙적인 금원 역시 포함되지 않습니다.

비교대상임금의 산입 항목은 기업에서 지급하는 급여 항목의 실질에 따라 제각각 다를 수 있습니다. 기본급만 포함될 수도 있고, 기본급과 상여금이 포함될 수도 있고, 기본급과 상여금과 기타 항목이

포함될 수도 있습니다. 하지만 기본적으로는 해당 항목이 고정적으로 매달 지급되는 급여나 상여금 성격이면 포함, 아니면 제외시키는 것으로 보면 됩니다.

법률에서 명시하고 있는 비교대상임금의 자세한 산입 항목과 제외 항목에 대해서는 첨부파일을 참고하시기 바랍니다. *첨부파일명: [별표] 최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위 VS 산입하는 임금의 범위.docx

2. 소정근로시간

소정근로시간은 ‘애초에 근무하기로 정해진 시간’을 이릅니다. 즉 근로계약서에 정해진 근무시간을 말하는 것입니다. 근로시간, 법정근로시간 등과 비교하면 아래와 같은 개념적 차이가 있습니다.

근로시간	근로자가 사용자의 지휘, 감독 하에서 일을 하는 시간으로 실제 근로시간뿐만 아니라 대기 시간과 작업에 필요불가결한 시간을 포함한다. (근로시간 = 실제 근로시간 + 대기시간 + 작업에 필요불가결한 시간)
법정근로시간	근로기준법 등의 법률에서 정한 기준 근로시간을 말한다. 사용자는 원칙적으로 이 기준 근로시간 내에서 근로자에게 근로를 시킬 수 있고 그 이상 근로를 시키려면 법에서 정한 요건과 절차를 갖추어야 한다. 또한 기준 근로시간을 초과한 근로시간에 대해 연장 근로수당을 지급해야 한다.
소정근로시간	법정근로시간 범위 내에서 노사 간에 정한 근로시간을 말한다. 소규모 기업에서는 법정근로시간보다 더 많은 시간을 근무시간으로 정하는 경우가 많다. 즉, 소정근로시간은 상호된 약정의 근로시간으로 실제 근로시간과는 관계가 없으며, 연장근로수당, 휴일근로수당, 연차수당 등을 산정할 때나 법률상 시간 당 통상임금을 산정할 때 중요하다.

3. 시급 VS 일급 VS 주급 VS 월급 VS 연봉

앞서 설명했듯이 시급 기준으로 2015 년 최저임금은 5,580 원입니다. 급여를 일급이나 주급으로 받는 경우에는 ‘시간 당 최저임금 X 실제 근로시간’으로 계산하면 최저임금액이 산출됩니다. 즉, 1 일 8 시간 근로 기준으로 일급은 44,640원(5,580원 X 8시간), 주당 소정근로시간 40시간 근로 기준으로 주급은 223,200 원(5,580 원 X 40 시간)인 셈입니다.

하지만 일반적인 기업에서는 시간급보다는 월급 또는 연봉으로 급여를 정하는 경우가 많습니다. 이 때는 시간 당 임금을 따로 계산해야 합니다. 이 계산을 위해 필요한 개념이 바로 ‘소정근로시간’입니다. 소정근로시간을 알면 월급 근로자의 한 달 기준 근로시간을 산출할 수 있습니다.

요즘 대부분의 근로계약은 주당 40 시간(주 5 일, 1 일 8 시간)을 근무하는 조건으로 체결됩니다. 이는 현행 근로기준법에 명시된 주 40 시간 근무제를 따른 것이기도 합니다. 따라서 여기서는 일반적인 경우인 주당 40 시간을 소정근로시간으로 하여 최저임금액을 살펴보겠습니다. 또한 유급주휴시간 8 시간을 포함시켜 함께 계산하도록 하겠습니다.

▶ 월 기준시간

{(주당 소정근로시간 40 시간 + 유급주휴시간 8 시간) X (365 일÷7 일)} ÷ 12 개월 = 209 시간

▶ 주당 소정근로시간이 40 시간인 근로자의 월급 환산 최저임금

5,580 원 X 209 시간 = 1,166,220 원

▶ 주당 소정근로시간이 40 시간인 근로자의 연봉 환산 최저임금

1,166,200 원 X 12 개월 = 13,994,640 원

4. 정규직 VS 계약직 VS 인턴

최저임금법은 정규직, 계약직 여부와 관계 없이 원칙적으로 모든 사업장과 근로자에게 적용되며, 다만 예외적으로 동거 친족, 가사사용인에게는 적용되지 않습니다. 또한 3 개월 이내 수습 기간중인 근로자에게는 최저임금의 90%가 적용될 수 있습니다. 하지만 이 경우 그 기간이 3 개월을 넘어서는 안 됩니다. 예를 들어 수습기간이 6 개월이라면 3 개월 동안은 90%, 그 이후로는 100%의 임금을 지불해야 하는 것입니다.

[2] 최저임금에 미달하는 임금을 지급하는 경우

기업은 근로자에게 최저임금 이상의 임금을 지급해야 하며, 최저임금에 미달하는 금액을 임금으로 정해도 그 부분은 무효입니다. 따라서 기업이 근로자에게 최저임금에 미달한 임금을 지급했다면 그 미달한 금액은 추가로 지급해야 합니다(최저임금법 제 6 조).

또한 최저임금에 미달한 임금을 지급한 사용자는 3 년 이하의 징역 또는 2 천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다.

그리고 위와 같은 민형사상의 책임이 아니더라도 최근 블랙기업, 열정페이 등으로 문제된 기업들을 하나하나 살펴보면, 최저임금조차 지키지 않는 기업에게 지속가능한 발전은 기대하기 어렵다는 것을 잘 알 수 있을 것입니다.

● 관련 조문

최저임금법 시행령 제 5 조(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산)

① 근로자의 임금을 정하는 단위가 된 기간이 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간과 다른 경우에는 그 근로자에 대한 임금을 다음 각 호의 구분에 따라 시간에 대한 임금으로 환산한다.

1. 일 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1 일의 소정근로시간 수(일에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1 주간의 1 일 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액

2. 주 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1 주의 소정근로시간 수(주에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 4 주간의 1 주 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액

3. 월 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1 개월의 소정근로시간 수(월에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1 년간의 1 개월 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액

4. 시간·일·주 또는 월 외의 일정 기간을 단위로 정해진 임금: 제 1 호부터 제 3 호까지의 규정에 준하여 산정한 금액

최저임금법 제 3 조(적용 범위)

① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사 사용인에게는 적용하지 아니한다.

최저임금법 시행령 제 3 조

① 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제 5 조제 2 항제 1 호에 따른 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3 개월 이내인 사람에 대해서는 같은 조 제 1 항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100 분의 10 을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.

② 법 제 5 조제 2 항제 2 호에 따른 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람에 대해서는 같은 조 제 1 항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100 분의 10 을 뺀 금액을 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.

이병일 변호사

Partner

byungil.lee@seumlaw.com

본 자료에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인 세움의 공식적인 견해나 어떤 구체적인 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려 드립니다. Copyright © 2015 SEUM Law.