

LAB PARTNERS

서울 강남구 테헤란로 501, 8층(삼성동, 브이플렉스) (우)06168 법무법인 엘에이비파트너스
Tel +82 2 6956 0250 · Fax +82 2 6956 0280 · www.labpartners.co.kr · lab@labpartners.co.kr



Newsletter January 2019

최저임금 시행령 개정 및 이에 대한 기업의 대응 방안 마련 필요

최저임금법 시행령 개정(안)이 2018년 12월 31일 국무회의에서 의결되어, 2019년 1월 1일부터 시행되었습니다.

최저임금 준수여부는 사용자가 직원에게 지급하는 임금 중 최저임금 계산에 산입되는 비교대상임금을 소정근로시간으로 나눈 금액이 당해 연도 시간급 최저임금 고시액에 미달하는지 여부에 따라 판단하는데, 개정 최저임금법 시행령에 따르면 최저임금 계산을 위한 소정근로시간에 근로기준법 제2조 제1항 제8호의 소정근로시간에 더하여 법정주휴시간이 산입됩니다. 즉, 최저임금을 계산할 때 분모에 해당하는 '소정근로시간 수'에 법정 주휴일 근로시간을 포함하여야 합니다. 이는 기존 고용노동부의 행정해석을 입법에 반영한 것입니다.

그간 판례는 고용노동부 행정해석과는 다른 견해를 제시하여 왔는데, 대법원은 '소정근로시간 수'에 '법정주휴시간'을 포함하지 않고 소정근로시간 수만을 기준으로 최저임금 위반 여부를 판단하였습니다. 판례의 판단기준에 따르면 1개월 기준으로 소정근로시간은 174(173.8)시간인 반면, 고용노동부의 해석에 따르면 209시간이 됩니다.

$$\begin{array}{l}
 \text{고용노동부 : } \frac{\text{비교대상 임금}}{(\text{소정근로시간 수} + \text{유급처리 시간 수})} \\
 \\
 \text{대법원 : } \frac{\text{비교대상 임금}}{\text{소정근로시간 수}}
 \end{array}$$

위와 같이 약 35시간의 차이지만, 이 시간을 최저임금 금액으로 환산하면 올해 기준으로 292,250원(=8,350×35)의 임금차가 발생하기 때문에 개정 최저임금법 시행령이 시행됨에 따른 기업의 추가 인건비 부담이 가중될 전망입니다. 나아가, 최저임금 미달 직원에 대해서만 임금 인상 조치가 이루어지는 것이 아니라 나머지 직원에 대하여도 연쇄적인 임금 조정이 행해질 수밖에 없는 것이 현실이라는 점에서 기업의 부담은 더욱 가중될 것으로 보입니다.

따라서 ① 최저임금법 시행령 개정 내용과 이로 인해 향후 기업에 미칠 영향을 명확히 분석하고 ② 기존의 임금체계를 분석한 후 개편 방향을 수립하여 ③ 향후 최저임금 인상에 따른 인건비 부담을 줄일 수 있는 방안을 적기에 모색하는 것이 필요합니다. 위 ②와 관련하여 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 금품이 있는 경우 그 지급주기를 변경하여 최저임금에 산입할 수 있는 방안을 설계하거나 임금 항목 중에 최저임금 비교대상임금에서 제외되는 금품이 있는 경우 이를 최저임금으로 산입하기 위한 개선 방안을 고민하되 이 과정에서 노동조합 및 근로자의 반발을 최소화할 수 있는 협상 전략을 마련해야 할 것입니다.

저희 법무법인의 인사노무 전문그룹은 최저임금 관련 각종 자문 및 분쟁 사건의 처리를 통하여 많은 경험과 노하우를 축적하고 있으며, 최근에는 최저임금 산정방식 관련 소송에서 리딩 케이스를 수행하기도 하였습니다. 이번 최저임금법 시행령 개정 대응과 관련하여 도움이 필요하시면 언제든지 연락주시기 바랍니다.

법무법인 엘에이비파트너스

담당 변호사
김진호

T. 02-6956-0259
E. jhkim@labpartners.co.kr

담당 변호사
이재훈

T. 02-6956-0268
E. jhlee@labpartners.co.kr