

직원 월급

임금관리

임금구분

통상임금 정기적, 일률적, 고정적으로 소정근로에 대해 지급하는 시급, 일급, 주급, 월급, 도급액

평균임금 산정사유 발생일 이전 3개월간 지급된 임금총액 산정사유 발생일 이전 3개월간 총일수

임금 유형

호봉제 각 직급별 또는 직무별 호봉표에 근거 (단, 연장야간휴일근로수당, 산전후휴가급여, 육아휴직급여, 연차수당 등은 근기법을 적용)

연봉제 당해연도 예산에 따라(성과평가에 따라) 직종별 연봉산정 기준액에 따라 회사가 정함. (연봉액에 연장야간휴일근로수당, 연차수당 및 퇴직금 미포함) ※ 회계연도 중 채용된 직원 : 일할기준액÷연봉기준일수

일급제 {일급단가÷(근무일+유급휴일)} + 각종 수당

시급제 {시급단가÷(근무시간÷(근무일+유급휴일))} + 각종 수당

최저임금

최저임금의 적용

- 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 합니다. (최저임금법 제6조 제1항)
- 최저임금액보다 적은 임금을 지급한 자에게는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처합니다. 이 경우 징역과 벌금은 병과 할 수 있습니다. (최저임금법 제28조)
- 근로자가 받는 임금이 최저 임금액에 미치는지를 판단하기 위해서는 최저임금의 적용을 위한 임금의 범위에 산입하는 임금의 총액을 최저임금액과 같은 기준으로 환산하여 비교합니다. (최저임금제도 업무처리지침)

<http://maitland.tistory.com/926>

최저임금 적용을 위한 임금의 범위

- 근로자의 임금이 최저임금에 미치는지를 확인하기 위해서는 근로자가 실제 받는 임금의 유형 중에서 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 않는 임금을 제외해야 합니다. 「최저임금법 시행규칙」에서는 최저임금 적용을 위한 임금의 범위에 산입해야 하는 임금 및 산입하지 않아야 하는 임금의 범위에 대해 정하고 있습니다.
- 최저임금의 적용을 위한 임금의 범위에 산입하지 않는 임금의 범위 **규제** 「최저임금법」 제6조제4항, **규제** 「최저임금법 시행규칙」 제2조 본문 및 별표 1).

구분	임금의 범위
매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금	1. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당 2. 1개월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대해 지급하는 근속수당 3. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정하는 장려가급·능력수당 또는 상여금 4. 그 밖에 결혼수당·활동수당·김장수당 또는 체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하거나, 지급조건이 사전에 정하여진 경우에도 그 사유발생일이 확정되지 아니하거나 불규칙적인 임금·수당
소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대해 지급하는 임금 외의 임금	1. 연차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당 2. 연장시간 근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금 3. 야간근로에 대한 가산임금 4. 일직·숙직수당 5. 그 밖에 명칭 여하에 관계없이 소정근로에 대해 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것
그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 않은 임금	가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사·주택제공, 통근차운행 등 현물이나 이와 비슷한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것