

최저임금 관련
법적 쟁점:
OECD 주요 국가와의 비
교를 중심으로
법무법인 태평양
학부인턴 최종 보고서

이세리
2018.02.11

제 1장 서론	3
제 1절 연구의 필요성과 목적	3
제 2절 연구의 방법과 범위	4
제 2장 우리나라의 최저임금제도	5
제 1절 최저임금제도 개요	5
제 2절 법적 쟁점	9
제 3장 다른 국가와의 비교	13
제 1절 개요	13
제 2절 프랑스의 최저임금제도	15
제 3절 영국의 최저임금제도	18
제 4절 호주의 최저임금제도	22
제 5절 일본의 최저임금제도	23
제 6절 미국의 최저임금제도	25
제 4장 결론	27
제 1절 요약	27
제 2절 제언	29
참고문헌	31

제 1장 서론

제 1절 연구의 필요성과 목적

2018년 최저임금은 7,530원으로 결정되었다. 이는 최근 5년 동안의 최저임금 인상률의 2배 가까이 인상된 금액이라고 할 수 있다. 국정운영 100대 과제 중 ‘2020년 최저임금 1만원 실현’이 포함되어있는만큼 앞으로도 최저임금에 대한 논란은 뜨거울 것으로 예상된다.

최저임금은 매년 근로자위원, 사용자위원, 공익위원으로 구성된 ‘최저임금위원회’의 회의를 통해 결정된다. 금년 최저임금의 심의과정의 경우 경영계에서는 산업계의 어려운 사정을 호소하면서 현실에서 동떨어진 최저임금법의 개정, 최저임금 산정 범위에 관한 노동부의 행정해석 변경을 강하게 요구하고 있는 반면 노동계에서는 현재 근로자들에게 유리한 최저임금법의 내용이나 관련 지침 등의 유지는 물론이고 최저임금 이상의 임금이 실제로 지급되는 비율을 높여야 한다고 주장하여¹ 심의과정에서 수많은 쟁점이 발생했다. 그 중에서도 최저임금법 시행규칙 별표1, 2에 규정되어있는 최저임금에 산입하는 임금과 산입하지 않는 임금을 어떻게 볼 것인가에 대한 의견이 분분하다. 그동안은 최저임금의 인상 수준이 어느 정도 감내할 만한 수준이기 때문에 이에 대한 문제 제기가 거의 없었지만, 최급 급작스러운 인상과 함께 경영계에서는 상여금, 수당 등 최저임금 산입범위의 확대를 요구하며 현행법의 애매한 부분들이 드러나기 시작한 것이다.

더불어 주, 월과 같이 다른 다른 단위로 임금을 받는 노동자의 경우, 최저임금 비교대상임금을 시간급으로 환산할 때 어떤 기준의 근로시간을 활용하여 최저임금을 계산할 것인지에 대한 논란도 불거졌다. 개별 사업장과 업종 등에 따라 근로시간, 유급휴가 등 노동조건이 워낙 다양하기 때문에 한 근로자가 한 시간 노동의 대가로 받는 임금이 정확히 얼마인지 따지려면 무척이나 어렵기 때문이다. 그러나 현행 법의 기준은 무척 모호하다. 예를 들어 월급제 노동자의 경우 최저임금법 시행령 제 5조는 ‘월 단위로 정해진 임금은 1개월의 소정근로시간 수(월마다 소정근로시간 수가 다르면 1년간 1개월의

¹ 배동희, “최저임금과 관련한 법적 쟁점”, 노동법률(1월호, 2018), 81쪽.

² 본 연구, 제 2장 제 1절 제 5항, ‘최저임금의 산입범위’ 참고.

평균)으로 나눈 금액에 최저임금을 적용한다³고 규정하고 있지만, 이 소정근로시간이 유급휴일까지 포함하는가에 대해서는 규정하고 있지 않다. 주무부처와 법원은 이에 대해 엇갈린 견해를 내놓고 있는데, 명확한 계산기준이 없기 때문에 최저임금 위반 여부 판정하는 과정이 무척이나 어려운 실정이다.

최저임금 산입범위와 소정근로시간 계산 등 이번 심의과정에서 보인 쟁점은 2017년뿐만 아니라 매년 경영계와 노동계가 첨예하게 대립하는 문제로, 현정부에서 ‘2020년 최저임금 1만원 실현’을 꿈꾸고 있다면 먼저 해결하고 넘어가야 할 부분일 것이다. 본 연구는 이러한 문제의식에서 시작되었다.

제 2절 연구의 방법과 범위

본 연구에서는 최저임금의 대폭 인상에 따른 법적 주요 쟁점 중 최저임금 산입범위의 규정과 월 환산근로시간 수에 관한 부분을 검토하고자 한다. 우선 전반적인 우리나라 최저임금제도를 최저임금위원회 발행자료와 구체적인 법령을 통해 살펴본다. 그 후 최저임금법, 최저임금법 시행령, 최저임금법 시행규칙의 규정과 고용노동부, 최저임금위원회의 발표, 법원의 판결을 비교해가며 법적인 쟁점이 발생한 부분을 파악해본다.

더불어 OECD 주요 국가들의 전반적인 최저임금제도 시행방식을 살펴보고 최저임금 산정 방법에 대한 선행사례를 연구한다. OECD 주요 국가들의 최저임금 산정 방식을 비교하는 이유는 각 국 법령에서 우리나라와 다르게 시행되고 있는 부분은 무엇인지 분석하는 과정을 통해 보다 나은 현행 법의 개선 방안을 모색해 볼 수 있기 때문이다.

³ 최저임금법 시행령 제 5조 제 3항.

제 2장 우리나라의 최저임금제도

제 1절 최저임금제도 개요

1. 목적과 법적 근거

최저임금법 제 1조는 “노동자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 노동자의 생활 안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하게 함”⁴을 목적으로 규정하고 있다. 즉, 최저임금제도는 국가가 노·사 간의 임금결정 과정에 개입하여 임금의 최저수준을 정하고, 사용자에게 이 수준 이상의 임금을 지급하도록 법으로 강제함으로써 임금 격차 완화 및 소득 분배 개선, 노동자의 생활안정 및 노동생산성 향상, 저임금을 바탕으로 한 경쟁을 지양하고 적정수준의 임금을 지급함으로써 공정한 경쟁 및 경영 합리화를 이루고자 하는 목적으로 도입된 것이다.

헌법에도 관련 규정이 존재하는데, 헌법 제 32조 제 1항에 “국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.”⁵고 규정되어 있다.

2. 연혁

우리나라에서는 1953년에 근로기준법을 제정하면서 제 34조와 제 35조에 최저임금제의 실시 근거를 두었으나, 시행을 유보하다가 1986년 12월 31일에 최저임금법을 제정·공포하고 1988년 1월 1일 부터 실시하게 되었다. 최초에는 노동자를 10인상 고용한 제조업에만 적용하다가 2000년 이후 노동자를 1인 이상 고용한 모든 사업 또는 사업장으로 확대 적용하고 있다.⁶

⁴ 최저임금법 제 1조 제 1항.

⁵ 헌법 제 32조 제 1항.

⁶ “최저임금제도란?”, 최저임금위원회, <http://www.minimumwage.go.kr/info/infoSigni.jsp>, (2018. 02. 05. 확인).

2. 결정 과정

최저임금법 시행령 제 7조에는 “고용노동부장관은 법 제8조 제1항에 따라 매년 3월 31일까지 최저임금 위원회(이하 “위원회”라 한다)에 최저임금에 관한 심의를 요청하여야 한다. <개정 2010.7.12.>”라고 명시되어 있다. 고용노동부장관은 위원회의 심의를 거쳐 매년 8월 5일까지 다음연도 최저임금을 고시하여야 하며⁷, 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 12월 31일까지 효력을 발생한다.

4. 최저임금의 계산

최저임금 위원회는 근로자를 대표하는 위원 9명, 사용자를 대표하는 위원 9명, 공익을 대표하는 위원 9명으로 구성된다.⁸ 위원회 심의를 거쳐 매년 최저임금이 새로 결정되는데 최저임금액은 시간·일·주 또는 월 단위로 결정하되 이 경우, 시간급으로도 표시하도록 되어있다.

그러나 일반적으로 기업에서 월급 또는 연봉으로 급여를 정하는 경우가 많기 때문에 시간급으로 최저임금을 계산하기 어렵다. 최저임금 시행령 제 5조에서 이처럼 ‘근로자의 임금을 정하는 단위가 된 기간이 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의

제5조 【최저임금의 적용을 위한 임금의 환산】

1. 일(日) 단위로 정해진 임금 : 그 금액을 1일의 소정근로시간 수 (일에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1주간의 1일 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액
2. 주(週) 단위로 정해진 임금 : 그 금액을 1주의 소정근로시간 수 (주에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 4주간의 1주 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액
3. 월(月) 단위로 정해진 임금 : 그 금액을 1개월의 소정근로시간 수 (월에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1년간의 1개월 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액
4. 시간·일·주 또는 월 외의 일정 기간을 단위로 정해진 임금 : 제1호 부터 제 3호까지의 규정에 준하여 산정(算定)한 금액

⁷ 최저임금법 제 8조 제 1항.

⁸ 최저임금법 제 14조 제 1항.

단위가 된 기간과 다른 경우’에는 “그 근로자에 대한 임금을 다음 각 호의 구분에 따라 시간에 대한 임금으로 환산한다.”고 설명한다⁹.

5. 최저임금의 산입범위

최저임금법 시행규칙 별표1, 2에는 최저임금에 산입하는 임금과 산입하지 않는 임금이 규정되어있다. 우리나라는 법률 상 최저임금으로 기본급과 고정수당만 인정하고 있다고 볼 수 있다. 추후에 산입여부 판단이 곤란한 것에 대해 자세히 다루겠지만,¹⁰ 기본적으로는 각종 수당이나 상여금, 성과급 등은 인정하지 않고 있다.

[시행규칙 별표 1] <개정 2011.12.19>¹¹

최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위 (관련 : 제 2조)

구분	임금의범위
매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금	<ol style="list-style-type: none"> 1. 1월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당 2. 1월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당 3. 1월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 선정하는 장려가급·능력수당 또는 상여금 4. 그 밖에 결혼수당·월동수당·김장수당·체력단련비 등 임시 또는 돌발적 사유에 따라 지급되는 임금·수당이나, 지급조건이 사전에 정해진 경우에도 그 사유의 발생일이 확정되지 아니하거나 불규칙적인 임금·수당

⁹ 최저임금 시행령 제 5조 제 1항.

¹⁰ 본 연구, 제 2장 제 2절 제 4항, ‘최저임금 산입범위 확대’ 참고.

¹¹ 최저임금법 시행규칙 별표1.

소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금	1. 연차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로 수당 2. 연장시간근로.휴일근로에 대한 임금 및 가산임금 3. 야간근로에 대한 가산임금 4. 일직.숙직수당 5. 기타 명칭여하에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것
기타 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니한 임금	가족수당.급식수당.주택수당.통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사.주택제공, 통근차운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것

[시행규칙 별표 2] <개정 2011.12.19>¹²

최저임금에 산입하는 임금의 범위 (관련 : 제 2조 단서)

공통요건	1. 단체협약·취업규칙 또는 근로계약의 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당 2. 미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급제의 경우에는 총근로)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당
------	--

¹² 최저임금법 시행규칙 별표2.

<p>개별적인 임금·수 당의 판단기준</p>	<p>위의 공통요건에 해당하는 것으로 별표 1에 따른 임금·수당 외에 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 임금 또는 수당</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직무수당·직책수당 등 미리 정하여진 지급조건에 따라 담당하는 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당 2. 물가수당·조정수당 등 물가변동이나 지급간의 임금 격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당 3. 기술수당·면허수당·특수작업수당·위험수당 등 기술이나 자격·면허증소지나 특수작업종사 등에 따라 지급하는 수당 4. 벽지수당·한냉지근무수당 등 특수직역에서 근무하는 사람에게 일률적으로 지급하는 수당 5. 승무수당·항공수당·항해수당 등 버스·택시·화물·자동차·선박·항공기 등에 승무하여 운행·조정·항해·항공 등의 업무에 종사하는 사람에게 매월 일정한 금액을 지급하는 수당 6. 생산장려수당 등 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 매월 일정한 금액을 지급하는 수당 7. 기타 제 1호 내지 제 6호까지의 규정에 준하는 것으로서 공통 요건에 해당하는 것이 명백하다고 인정된 임금 또는 수당
--------------------------------------	---

6. 결정 기준 및 위반

최저임금 결정기준은 ‘근로자 생계비, 유사 근로자 임금, 노동생산성, 소득분배율’ 등을 고려해서 정하되, 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있도록 되어 있다. 만약, 고시된 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 또는 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하도록 규정되어 있다.¹³⁾이 경우 징역과 벌금을 병과할 수 있도록 규정하고 있다.

제 2절 법적 쟁점

최저임금 심의과정에서 제기된 쟁점은 크게 몇가지로 정리할 수 있지만 근본적으로는 모두 최저임금수준과 관련된 논의이다. 노동계의 최저임금 수준을 높여 가구생계를 보장하려는 요구와 경영계의 최저임금 수준을 낮게 유지하여 사업주의 이윤을 극대화하고자 하는 요구가 충돌하면서 다음과 같은 쟁점이 파생되는 것이다. 본 연구는 나머지

¹³⁾ 최저임금법 제 28조.

쟁점은 가볍게 다루고 최저임금 산입범위와 소정근로시간 수에 관한 논의에 집중하여 검토한다.

1. 최저임금 결정 기준

현재 최저임금은 앞서도 언급했듯이 근로자 생계비, 유사근로자 임금, 노동생산성, 소득분배율 등을 고려해서 정하고 있다. 그러나 노동계에서는 근로자생계비를 근로자와 생계를 같이 하는 부양 가족의 생계비를 포함하는 가구생계비로 제정하자고 주장하고 있다.¹⁴

2. 최저임금 준수율

최저임금 준수율 제고는 최저임금을 받지 못하는 노동자의 비율이 계속 증가하고 있어 이를 개선하기 위해 노동계에서 주장하는 것이다. 대안으로 제시하는 것은 근로감독관을 증원하여 현장 지도감독 강화를 통해 최저임금 위반이 발생하지 않도록 예방을 중심으로 하자는 것이며, 고의로 상습 위반을 하는 사업주는 엄하게 처벌해야 한다는 것이다. 반면, 경영계는 처벌을 강화하는 것을 반대하고 있는데, 근거는 ‘선량한 국민을 범죄자로 만들 수 있다는 것이다¹⁵’.

3. 업종별, 지역별 최저임금 차등 적용

업종별 차등적용은 법에 규정되어 있으나 첫째인 1988년 한 차례의 차등 적용만이 있었을 뿐이며, 지역별 차등적용은 현행 법 상에 별다른 규정이 없는 상황이다. 경영계는 영업을운 수준에 따라 업종별 차등, 지역 수준에 따라 지역별 차등 적용 제도 도입을 주장하고 있다. 업종별로 영업을운 수준이 다르고, 지역별로 경제적 차이가 있다는 것이 그 이유이다. 노동계는 지역 노동 시장 간에 차이가 크지 않고 지역간 격차의 합법화는 지역간 임금격 차를 확대시킬 우려가 있으며 낮은 최저임금 지역에서의 취업기피가 나타날 것이라며 반대하고 있다.¹⁶

¹⁴ 김은기, 2017, "최저임금 결정기준의 쟁점과 대안", 월간 복지동향, No. 228, 9쪽.

¹⁵ 위의 논문, 10쪽.

¹⁶ 유길상, 민동세, "최저임금최종보고서(적용실태연구)", 노동부용역보고서, 2008.12. 32쪽.

4. 최저임금 산입범위 확대

경영계는 최저임금 억제에 주된 목표를 두고 공식적으로 정기상여금(경총, 대한상의), 숙식 등 현물급여(중소기업협동중앙회)를 최저임금에 포함할 것을 요구하고 있으나, 노동계에서는 최저임금 삭감이라는 결과로 이어질 것이라며 반대하고 있다. 노동계는 만일 최저임금산입범위를 조정할 경우에는 통상임금에도 함께 산입해야 한다고 주장한다.¹⁷

상여금과 같이 현재 법률 상으로 산입여부 판단이 곤란한 부분도 있다. 최저임금에 산입하지 않는 임금은 “매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것(최저임금법 제 6조 제 4항 제 1호)<개정 2010.06.04>”¹⁸으로, 상여금은 최저임금법 시행규칙 별표 1<최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위>에 ‘매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금’- ‘1월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 선정하는 장려가급·능력수당 또는 상여금’¹⁹으로 분류되어있다.

이에 따라 고용노동부는 ‘1월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 선정하는 장려가급·능력수당 또는 상여금’이라는 조항에 따라 매월 지급되는 상여금이라 할지라도 ‘1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라’ 선정하는 상여금이라면 최저임금 비교대상임금에 포함하지 않는다고 판단하고 있다. (2009.12.28. 근로기준과-5970; 고용노동부) 법제처 역시 “매월 일률적으로 지급되는 상여금이라 할지라도 상여금이 1년을 단위로 산정됨으로써 상여금 산정기간이 1개월을 초과하는 것인 경우에는 그 상여금은 같은 법 시행규칙 별표 1에서 규정하고 있는 최저임금에 산입하지 아니하는 임금에 해당한다”고 하고 있다(2015.9.30. 법제15-0501).

그러나 법원은 ‘매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금’이라는 조항에 따라 산정대상기간보다는 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는지의 여부를 판단기준으로 삼고 있다. 한 판례로 대구고등법원은 보다 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시돼 있고, 미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로에 대해 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급되는 상여금은 최저임금법 시행규칙

¹⁷ 이철수, "최저임금법상의 비교대상임금에 대한 비판적 분석," 노동법연구(28), .2010.3, 27쪽.

¹⁸ 최저임금법 제 6조 제 4항.

¹⁹ 최저임금법 시행규칙 별표 1.

별표 1<최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위>의 어디에도 해당하지 않는다고 할 것이므로 비교대상 임금에 포함된다고 봄이 타당하다고 판시했다(대구고등법 원 2014.8.27. 선고 2013나1038판결). 이 판결은 대법원 2016.12.15. 선고 2014다67775 판결로 상고기각되어 확정되었다.

우리나라는 기본적으로 상여금과 같은 정기적으로 지급하는 임금외의 임금을 최저임금 비교대상임금에 포함하지 않고 있는 국가이다. 그러나 경영계가 최저임금 억제를 목표로 최저임금 산입 범위 확대를 계속 주장한다면, 현재 법 조항으로는 위법여부를 판단하기가 무척 까다로울 것이다.

5. 소정근로시간 수

앞서 언급하였듯²⁰ 월급제 노동자의 경우 최저임금의 위반 여부를 판단할 때는 최저임금법 시행령 제 5조 제 1항 제 4호에 따라 월급에서 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 않는 임금을 제외한 다음, 이를 ‘1개월의 소정근로시간 수’로 나누어 시간당 임금으로 환산하여 시간급 최저임금과 비교해야 한다. 따라서 1개월의 소정근로시간 수를 어떻게 산정할 것인지 역시 매우 중요한 문제라고 볼 수 있다.

고용노동부와 최저임금위원회는 최저임금법에 언급되어 있는 ‘소정근로시간 수’를 근로기준법에 명시되어 있는 ‘통상임금 산정기준시간 수’와 동일하게 보고 있는 것처럼 보인다. 근로기준법 시행령 제 6조 제 2항 제 3호에 따르면 통상임금 산정 기준시간 수는 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간이다.²¹ 최저임금위원회가 2018년에 발간한 “Point정리, 최저임금제도”에서 “근로제공 의무 없이 유급으로 처리하기로 한 시간은 소정근로시간에 포함”한다고 분명히 명시하고 있으며,²² 이는 근로기준법상 정의되어있는 소정근로시간(근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간)²³에 유급으로 처리된 시간을 더한 것과 동일하다. 더 나아가 주 40시간인 근로자가 월급을 받았을 경우 시간당 임금으로 환산하는 방법 예시로 들고 있는데, 계산식을 확인해보면 주당 소정근로시간 40시간에 유급주휴시간

²⁰ 본 연구, 제 2장 제 1절 제 4항, 최저임금의 계산.

²¹ 근로기준법 시행령 제 6조 제 2항 제 3호.

²² 최저임금위원회, “Point정리, 최저임금제”, 2018, 22쪽.

²³ 근로기준법 제 2조 제 7항.

9시간을 더하여 일년 단위로 곱하고 이것을 다시 월 단위로 나누어 나오는 값, 즉 209시간을 월 소정근로시간수로 삼고 있다는 것을 알 수 있다.²⁴

그러나 최근 최저임금 위반 여부를 판단할 때 사용하는 소정근로시간수에서 유급주휴로 처리되는 시간을 제외해야 한다는 의견이 제시되고 있다. 급격한 최저임금의 인상 때문에 부담을 떠안게 된 경영계가 최저임금을 계산할 때 분모를 최대한 줄여 최저임금의 위반을 피해가고자 함이다.

더불어 대법원은 이미 2007년에 “최저임금법 시행령 제 5조 제 1항 제 2호 및 제 3호는 주 단위 또는 월 단위로 지급된 임금에 대해 ‘1주 또는 월의 소정근로시간 수’로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 하도록 규정하고 있는바, 주급제 또는 월급제에서 지급되는 유급휴일에 대한 임금인 주휴수당은 소정의 근로에 대해 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이어서 최저임금법 제 6조 제 4항 및 같은 법 시행규칙 제 2조 [별표 1]이 정하는 ‘비교대상 임금에 산입되지 않는 임금 또는 수당’에 해당한다고 볼 수 없으므로 최저임금의 적용을 위한 임금을 산정함에 있어 주휴수당을 가산해야 하며, 또한 주휴수당 이외의 주별 또는 월별로 지급된 다른 수당들을 시간에 대한 임금으로 산정함에 있어서는 주휴수당 관련 근로시간을 고려할 필요가 없으므로 여기에서 말하는 ‘1주 또는 월의 소정 근로시간’은 근로기준법 시행령 제 6조 제 2항 제 3호, 제 4호에 의해 산정되는 ‘1주 또는 월의 통상임금 산정기준시간수’와 같을 수는 없다.”²⁵고 판시한 바 있다.

이처럼 대법원의 판결과 최저임금위원회의 입장이 달라 소정근로시간 수 산정에 혼란을 초래할 수 있으며, 더불어 경영계가 대법원의 판결을 근거로 소정근로시간 수에서 유급주휴시간을 제외할 것을 주장한다면 혼란이 한층 더 가중될 수밖에 없다.

제 3장 다른 국가와의 비교

제 1절 개요

우리나라와 달리 대부분의 나라는 주휴수당을 법으로 보장하지 않고 있다. 유급주휴일이 있다고 하더라도 그 시간은 소정근로시간수에 포함시키지 않는 것이 일반적이다.

²⁴ 최저임금위원회, 앞의 보고서, 23쪽.

²⁵ 대법원 2007.1.11. 선고 2006다64245 판결.

즉 우리나라의 경우 전일제 근로자는 유급인 주휴일의 임금이 월별로 조사되는 정액급여에 포괄 역산되면서 유급주휴시간까지 최저임금 계산에 포함되는데, 다른 나라의 경우 주휴일 임금을 제외하는 월환산 임금액이 유급주휴시간을 포함하지 않는 소정근로시간수로 나누어 최저임금을 계산한다.

유럽대륙 국가의 경우 강력한 산별노조와 사민주의적 전통을 가지고 있기 때문에 상대적으로 강한 근로시간 규제제도를 유지와 연간 실 근로시간의 꾸준한 단축이 현재에도 이루어지고 있다. 유럽의 법정근로시간 단축으로 법정근로시간이 현재 주당 35시간밖에 되지 않는다. 따라서 유급주휴일의 시간수를 제외한 소정근로시간수라고 해도 우리나라의 소정근로시간수보다 훨씬 작을 수 밖에 없다.

유럽의 주요국가들의 경우 최저임금이 높더라도 근로시간이 적기 때문에 실질적으로 우리나라보다 훨씬 작은 임금을 받는 경우가 많다. 따라서 유럽국가들은 줄어드는 법정근로시간에 맞추어 최저임금을 더욱 높이는 방향으로 정책을 마련하였다.

반대로 신자유주의적 수량적 노동유연화를 추구한 영미계통의 나라와 일본에서는 전통적으로 근로시간에 관한 법적 제도적 규제가 상대적으로 느슨하다. 위 국가의 경우 노조의 조직률도 낮고 노도조합의 통합정도도 상대적으로 낮으며, 동시에 사용자 조직도 다양한 형태를 가지고 있다. 이러한 분권적 노사관계 구조에서는 전반적으로 통일적인 근로시간과 근로조건에 관한 협약이 도출되기가 쉽지 않다. 미국과 일본의 법정근로시간은 우리나라와 동일하게 40시간으로 정해져있고, 최저임금에 산입되는 범위 또한 한국과 가장 유사한 편이다.

또한 우리나라의 경우 최저임금에 산입되는 범위에 제외되는 항목은 제외한 후 최저임금을 계산한다. 우리나라는 대부분의 기타 임금은 제외하고 기본급과 고정수당만을 최저임금 산입범위로 인정하는 편이다. 그러나 프랑스, 영국을 중심으로 한 대부분 유럽 국가들의 경우 우리나라에서는 통상임금에 가장 가깝다고 할 수 있는 임금액(상여금 등 기타임금이 모두 포함된 임금액)으로 최저임금을 계산한다. 미국과 일본의 경우도 상여금을 최저임금 산입범위에 포함하지는 않지만, 우리나라에서는 제외되는 현물급여나 숙박비는 포함시키는 경향이 있다. 따라서 국제적 비교 자료에서 우리나라의 최저임금액은 실제보다 과소평가되고 있다.

최저임금 인상과 관련한 실험은 우리나라뿐만 아니라 세계 각국에서 진행 중이다. 미국은 각 도시와 주마다 독자적으로 최저임금 인상안을 시행하고 있으며, 영국은 최저임금보다 높은 생활임금제를 도입하고 있으며, 독일에는 최저임금제도가 없었으나

2015년 법제화되었다. 여러나라에서 적극적으로 최저임금 인상을 고려하는 이유는 우리나라와 마찬가지로 소득불균형을 해소하기 위함이다. 그러나 각국에서는 기대감만 큼이나 우려감도 커져가는 중이다.

제 2절 프랑스의 최저임금제도

1. 최저임금제도 운영 방식

프랑스의 최저임금은 SMIC(스믹 : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance)이라 불린다. MIG(Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti : 보장성 최저임금)이라는 이름으로 1950년도에 도입되었다. 따로 최저임금법이 있는 것은 아니고 노동법전(Code du Travail)안에 최저임금 관련규정이 포함되어 있다.

프랑스는 OECD 30개국 중에서도 가장 높은 수준의 최저임금을 가지고 있으며 매년 평균임금 상승률을 상회하여 최저임금을 인상해 왔다. SMIC 인상률(시급 기준)은 원칙상 일년에 한번 조정되는데, 소비자 물가지수가 어느 3개월 동안 2% 이상 상승하는 경우에는 자동적으로 최저임금이 그에 연동되어 즉시 인상하는 독특한 구조를 가지고 있다. 프랑스 노동법 제**L.3231**조 제**5**항에도 명시되어 있듯이 “소비자 물가 국가지수가 직전 성장에 대한 최저임금 책정 시점의 지표와 비교해 최소 2% 상승수준에 도달시, 최저임금은 새로 인상된 지표가 발표된 다음 달 1일부터 동일한 비율로 인상된다.”²⁶ 따라서 이론적으로는 물가상승률이 매우 높은 경우 1년에 4번 최저임금이 인상될 수 있다.

2000년 1월 19일에 공포된 ‘Aubry법’ 2차 법안에서 법정 근로시간을 주당 35시간으로 축소하면서 최저임금 근로자들의 월 급여 수준이 과거보다 저하되지 않도록 GMR(Garantie mensuelle de remuneration)이라는 최저보장월급제도, 즉 일종의 새로운 안전장치를 두면서 최저임금 인상률이 더욱 상승했다.²⁷

²⁶ 프랑스 노동법 (Code de Travail) 제**L.3231**조 제**5**항, (www.legifrance.fr, 2018.02.06 확인).

²⁷ 김상배, "프랑스의 최저임금 현황," 국제노동브리프, 10.9 (2012.9): 60쪽.

2. 최저임금 산입 범위

프랑스는 기본적으로 상여금을 포함한 숙식관련수당과 현물제공 등 기타수당을 모두 SMIC 계산에 포함하고 있다. 특히 현물급여(기숙사, 식사 등)은 매월 지급하고, 근로계약에 명시되어 있는 경우 반드시 최저임금에 산입한다.

수당, 상여금 중 형식은 성과수당이나 사실상 고정급처럼 지급되는 개인 성과수당, 특별 성과수당, 생산성 수당, 혹은 사업주가 지급할 의무가 없는 연말보너스(이른 바 13개월 급여)로서 기 지급한 경우, 사업주가 지급할 의무가 없는 휴가비로서 기 지급한 경우 최저임금 해당액에 포함한다. 특히 13개월 급여는 프랑스만의 특수한 급여형태로 사업주가 통상 12월에 근로자들의 사회보험료 부담과 생계지원을 위해 1개월분의 월급을 더 지급하는 것인데, 사업주의 의무는 아니나 대부분의 프랑스 사업장에서 지급하고 있다. 그런데 일부 사업장들은 13개월의 급여를 12월에만 주지 않고 6월경에 나누어서 지급하기도 하며 이 경우 6월에 받은 13개월 급여는 최저임금 산입에 포함된다.

그러나 프랑스는 13개월 급여와 휴가비, 고정급 수당 등은 연중 평균해서 최저임금에 넣지 않고 받는 달에만 최저임금에 포함하기 때문에 근로자들에게 유리하도록 설계되어있다고 할 수 있다.²⁸

²⁸ 위의 보고서, 61쪽.

SMIC 계산에 산입하는 요소	SMIC 계산에 산입하지 않는 요소
기본급	근로자가 미리 부담한 실경비의 환불 • 외식비, 공구비, 세탁비, 출장비 등 • 초과근로수당
현물급여(식사, 자동차, 주택 등)	
근로시간 단축에 따른 임금 보전	휴일근로수당 및 야간할증수당
기본급을 보완하는 다양한 기타 수. 당 (상여금, 연월차 휴가수당, 실 경비에 해당되지 않는 비용 환불 등)	연공수당 • 개근수당 • 교통비
팁, 매상고에 대한 커미션	지역수당(섬나라, 댐 공사현장, 건설현장 등)
개인 성과수당 및 팀별 성과수당, 생산 수당 및 생산성수당	특수 작업수당 (위험수당, 추위수당, 비 위생수당 등)
연말 보너스	기업의총생산, 생산성및성과에따른 집단 성과급
휴가비	근로자들을 기업 번영에 참여토록 하기 위해 지급하는 상여금 및 기업의 이윤 분배금
다목적 수당	

3. 근로시간의 계산

프랑스의 법정 근로시간은 원칙적으로 주 35시간이다. 추가노동시 하루 10시간 이상 노동이 불가능하며, 주 48시간 이상 노동도 불가능하다. 또한 12주간 평균 주당 노동시간 44시간을 초과할 수 없다. 통상임금 산정기준시간은 유급주휴시간을 제외한 법정근로시간을 기준으로 산출한다.

4. 시사점

최저임금 결정에 있어 정부의 권한이 매우 강하고, 정해진 공식에 의해 최저임금 인상을 결정하기 때문에 프랑스에서는 노사간의 갈등이 적은 편이다. 물가급등 시 최저임금이 자동 인상되는 연동제(index system)을 가지고 있으며, 주 35시간 법정 근로시간 단축제 시행 이후 최저임금 인상 부담으로 작용하는 영세 기업에 대한 지원 방안도 마련되어있다.

그러나 우리나라와 달리 보너스, 팁, 휴가비, 상여금, 성과수당, 현물수당, 숙식관련 수당을 모두 최저임금 계산에 산입하고 있으므로 절대적인 수치만으로 프랑스 최저임금을 판단해서는 안된다. 최저임금제도를 포함한 프랑스의 전반적인 노동정책 보호수준이 매우 높다는 사실을 부정할 수는 없지만, 통계적으로 OECD 30개국 중에서도 최저임금이 가장 높은 수준이라고 해서 최저임금이 높다고 단정지을 수 없을 것이다.

제 3절 영국의 최저임금제도

1. 최저임금제도 운영 방식

영국의 현행 최저임금제도는 1998년 최저임금법(National Minimum Wage Act 1998, 이하 1998년법)이 근거가 되고 있다. 2008년 고용법 제정에 의해 수정되었으며, 매년 이루어지는 최저임금액의 개정이나 적용범위, 산정방법 등에 관한 변경은 1999년 최저임금 규칙을 개정하는 매년의 규칙의 시행에 의해 이루어지고 있다.

현행 영국 최저임금제도는 산업이나 지역과는 관계없이 전국 일률적인 최저임금률을 설정하고 있다. 저연령 노동자와 도제에 대해 낮은 임금률이 설정되어 있기는 하지만, 최저임금 단순화(simplification)에 의해 최저임금에 대한 인식을 제고하는 효과가 있다.

다. 29

2. 최저임금 산입범위

최저임금 산정에 포함될 수 있는 수당의 종류와 형태는 기본수당과 인센티브, 보너스, 팁, 기숙사, 근로자 잘못으로 인한 감봉이 있다. 하지만 가불된 임금이나, 근로자 대출, 퇴직금, 시간외근무나 특별한 형태의 근무를 장려하기 위한 특별수당, 특별포상, 작업 장비나 작업복 또는 기본적인 형태의 근로복지 등은 최저임금 계산에 포함될 수 없다.

현물급여는 국가최저임금 해당액에 산입되지 않으나, 유일하게 숙박 제공은 국가최저임금 해당액에 산입할 수 있다. 다만, 국가최저임금에 산입할 수 있는 숙박비는 고시된 상한선 내에서 인정된다. 숙박산입액은 매년 저임금위원회에서 결정하여 정부에 통보

²⁹ 하세정. "프랑스의 최저임금 현황." 국제노동브리프, 2007.85쪽.

하며, 시장가격을 조사하나 그대로 반영하지는 않고 대개 성인 최저임금을 고려하여 인상해 왔다.

사용자가 근로자의 임금으로부터 숙박에 대해 일정 금액을 공제할 수도 있고, 근로자가 임금을 수령한 후에 해당 금액을 청구할 수도 있다. 사용자가 공제나 청구를 하지 않고 임금의 일부로서 숙박을 제공하는 경우에도 국가최저임금 해당액에 포함이 가능하다.

2012년 정부의 요청에 따라 저임금위원회는 숙박 산업액에 대해 재검토하였으나 2013년 보고서에서 근로자의 선택권 유무에 관계없이 종래와 같이 단일요율의 숙박산업액을 유지하는 것이 좋겠다고 결론을 내렸다.

그러나 숙박을 제외한 식사, 점심식권, 연료, 차량, 근로자의 연금기금에 대한 사용자의 분단금, 이동시 지원액, 의료보험 등 기타 현물급여는 국가최저임금 해당액에 산입될 수 없다.³⁰

³⁰ 이승렬, “최저임금제도 이행체계 국제비교 연구”, 한국노동연구원, 2012, 48쪽.

국가 최저임금 해당액에 산입되는 요소	국가 최저임금 해당액에 산입되지 않는 요소
<p>장려금(incentive pay)</p> <p>상여금</p> <p>소득세와 피고용인의 국민보험료</p> <p>별과금의 공제 및 지급금</p> <p>임금 선급금의 상환을 위한 공제 및 지급금</p> <p>주식 또는 증권 매입 대금의 공제 및 지급금</p> <p>오류로 인한 임금 초과지급액을 반환하기 위한 공제 및 지급금</p> <p>사용자에 의해 공제되지만 사용자가 사용하거나 사용자의 이익을 위해 쓰이지 않는 금액</p> <p>사용자로부터 강요받지 않은 물품 및 서비스 구매에 대해 근로자가 지급하는 금액</p> <p>상한선 이내의 숙박비</p>	<p>대부 금액 및 대부상환을 위한 공제 및 지급금</p> <p>임금 선급금</p> <p>연금 수령액</p> <p>퇴직시 지급되는 일시금</p> <p>해고수당</p> <p>직원제안 제도에 의한 포상금</p> <p>추가수당(추가근무 또는 휴일근무)</p> <p>특별수당(위험수당, 특정근무지수당 등)</p>

3. 근로시간의 계산

영국의 근로시간 산정방법의 경우 크게 4가지 형태로 나눌 수 있다. 첫째, 일한 시간만큼 최저임금을 받는 방법으로 보통 시간제 근무가 이에 해당한다. 이 경우, 실제로 일한 시간뿐만 아니라, 실질적인 업무가 없더라도, 업무를 위해 근로자가 업무에 발생한 작업장에 대기한 시간까지도 포함시켜야 한다. 또한, 통상적인 출근 외에 업무 수행을 위해 이동하는 시간과 일상적인 업무시간에 일어나는 직업훈련 시간도 포함하도록 되어 있다.

둘째는 연봉(salary)의 형태로, 근로계약 시 보통 1년 동안의 연봉과 총 업무시간을 정하고, 연봉을 업무시간으로 나눔으로써 시간당 임금을 계산한다. 이 때도 유급주휴시간은 제외된다.

셋째, 단순조립품 생산과 같이 생산량에 따른 임금지급의 경우에도 더 이상 실적에 의해 임금이 결정되어서는 안된다. 한 시간 동안의 실적이 최저임금에 미치지 못할 경우에도 실제로 일한 시간을 계산하여, 최저임금을 지급해야 한다.

넷째, 총 예상 작업시간이 불분명한 경우 세번 째의 경우와 비슷하게 작업 완료 후 실제 총 업무시간에 대해 최저임금을 지급하거나, 현실적인 일일 평균 근무시간에 대해 합의한 후 총 작업일수에 대해 임금을 지급하는 방식이다. (1999년 규칙 제3~6조).³¹

최저임금의 계산은 임금기준기간(PRP, Pay Reference Period) 중에 지급된 총 급여에서 출발하며, 이는 소득세(income tax)와 사회보장보험금(NI, National Insurance)을 공제하기 이전의 금액이다.

4. 시사점

영국은 프랑스와 같이 모든 현물급여를 최저임금 산입범위에 포함하지는 않지만, 상여금과 숙박비는 최저임금 산입범위 안에 들어간다. 따라서 영국은 OECD 통계 자료에서 최저임금수준이 우리나라보다 항상 높은 것으로 조사되지만, 영국의 최저임금이 우리나라보다 무조건 높다고 단정지을 수 없다. 영국의 근로시간 산정방법은 다른 나라와 다르게 구체적으로 영국 최저임금법(National Minimum Wage Act, 1999)에 명시되어 있는 점이 인상적이었다.

영국은 1999년 최저임금제를 도입했지만 2016년 4월부터 최저임금보다 8~9% 높은 생활임금을 도입해 실시하고 있다. ‘생활임금’은 인간으로서 최소한의 품위 유지가 가능한 생활비용으로 영국에서 그 기준은 시간당 최저 7.2파운드(1만 709원)이다. 영국정부는 2020년까지 최소 9파운드(1만 3090원)으로 인상할 계획을 가지고 있다. 현재 보다 많은 근로자들이 최저임금 보장 및 소득 재분배 효과 등의 수혜를 받고 있는 것으로 평가받고 있다.

³¹ 영국 최저임금법(National Minimum Wage Act, 1999) 규칙 제 3-6조.

제 4절 호주의 최저임금제도

1. 최저임금제도 운영 방식

호주의 최저임금제도는 공정근로법(Fair Work Act 2009)은 <http://www.fwc.gov.au/index.cfm?pagename=legislation> 을 바탕으로 하고 있다. 호주의 기본임금은 역사적으로 주요한 두 가지 기준, 즉 필요성의 원칙(needs principle)과 지불능력의 원칙(capacity to pay principle)에 의하여 결정되어 왔다. 필요성의 원칙은 노동자가 일상생활에 필요한 필수품을 구입하기 위하여 필요한 돈이 전부 얼마나 되는지, 그것이 기본임금을 결정하는 기준이 된다는 것이고, 지불능력의 원칙은 역으로 노동자 측의 필요성 원칙을 고려하면서 기업 측의 경영상황과 지불능력도 임금결정의 한 기준에 두어야 한다는 것이다. 필요성의 원칙(the basic of needs)은 1907년 하베스터 사건 판례(Harvester Decision in 1907)를 통하여 마련된 것으로 하베스터 사건은 최저임금 적용 사례를 보여준 최초의 사건이라고 할 수 있다.

2. 최저임금의 산입 범위

호주의 최저임금의 경우 시간 당 임금 외의 임금은 최저임금에 산입하지 않고 있다. 현물급여 및 숙식비, 휴일 근로수당, 초과근무, 휴가 근로수당은 최저임금 해당액에 산입하지 않고 있다.

3. 근로시간의 계산

주 38시간을 full-time으로 하고, 그 이상 일한 시간에 대해서는 추가 수당을 지급한다. 주 38시간씩 12개월 일한 직원(full-time worker)에 대해서는 4주 유급휴가를 주어야 한다. 38시간보다 적게 일한 정규직 직원 (part-time worker)의 경우, 근무시간에 비례하여 위 기준을 적용한다. 다만 일용직 지원(casual worker)의 경우 유급 휴가(paid leave)는 적용되지 않으나, 평소 시간급에 추가로 20%를 더 지급받는다. (20% pay loading) 정규직 직원의 경우(full time/part time worker), 일 년에 10일 간의 유급 병가, 가족의 사망 또는 심각한 병에 대해 2일간의 유급휴가를 가진다. 국가 공휴일(public holidays)에 대해 정규직 직원은 유급휴가를 받으며 이런 공휴일에 일하는 경우 추가 급료를 받는다.

최저임금을 산정할 때 유급주휴시간을 포함하지는 않을 뿐더러 주 38시간을 법정근로시간으로 정하고 있으므로 우리나라보다 소정근로시간수가 작을 수밖에 없다.

4. 시사점

세계에서 가장 앞서간 호주의 최저임금제도는 호주의 특유한 조정중재제도라는 방식으로 성립·발전되었고, 호주의 최저임금제도는 그 수준이 매우 높아서 노동자의 임금격차를 줄이고, 평등사회를 실현하는데 기여하여 왔다고 평가된다. 호주의 최저임금결정방법은 시대와 더불어 변화해 왔으며 필요성의 원칙, 지불능력의 원칙 및 비교임금의 원칙은 최저임금결정의 기준으로서 지금까지도 세계표준이 되고 있다.

특히 우리나라와 마찬가지로 시간 당 외의 임금은 최저임금에 산입하지 않는 것을 원칙으로 하고 있는데도 불구하고, OECD 국가 중에도 최저임금의 수준이 상당히 높다는 것은 인상적이다.

제 5절 일본의 최저임금제도

1. 최저임금제도 운영 방식

일본의 최저임금 인상폭은 2000년대 후반 이후 커지고 있는데, 그 이유로는 “최저임금의 일부를 개정하는 법률”, 이른바 개정최저임금법이 2008년 7월부터 시행되었기 때문이다.³²

일본의 최저임금제도의 특징은 지역별 최저임금을 중심으로 한 제도로 모든 노동자를 포괄한다는 점, 지역별 최저임금 금액이 매년 개정된다는 점, 그리고 노사정위원으로 구성된 심의회의 심의를 거쳐 결정된다는 점이다.

2. 최저임금 산입범위

일본의 경우 결혼수당, 상여금, 시간외 할증임금, 휴일할증임금, 개근 및 정근수당, 통근수당, 가족수당은 모두 최저임금 산입에서 제외되고 있다. 즉, 우리나라와 마찬가지로

³² 야마코시 게이치, “일본의 최저임금제도”, 한국노동연구원, 2015, 6쪽.

로 일본도 최저임금의 대상이 되는 임금은 최저임금의 실질적인 효과를 확보하기 위하여 매월 지불되는 기본적인 임금으로 한정하고 있는 것이다. 식사 등 현물급여와 관련하여 「최저임금법」 제5조는 임금이 통화이외의 것으로 지불되는 경우, 또는 사용자가 노동자에게 제공한 식사 그 외의 것의 대금을 임금으로부터 공제하는 경우에 대하여, 이런 것들은 최저임금의 적용에 있어서 적정하게 평가되어야 한다고 하고 있다.³³ 적정한 평가에 대한 구체적인 후생노동성의 해석은 1959년 10월 28일 기발 제 747호 「최저임금법」 제5조의 ‘현물급여 등의 적정평가기준’ 및 동법 제 7조의 ‘최저임금의 감액의 특례의 허가기준에 대해’에서 아래와 같은 구체적인 평가기준을 제시하고 있다.³⁴

구체적으로 아래의 임금은 최저임금의 대상 외로 한다.

- (1) 임시로 지불되는 임금(결혼수당 등)
- (2) 1개월을 초과하는 기간마다 지불되는 임금(상여 등)
- (3) 소정의 노동시간을 초과하는 시간의 노동에 대하여 지불되는 임금
- (4) 소정의 노동일 이외의 노동에 대하여 지불되는 임금
- (5) 심야(오후10시부터 오전5시까지)노동에 대하여 지불되는 임금 중 통상 노동시간의 임금 계산액을 초과하는 부분
- (6) 해당 최저임금에 있어서 산입하지 않을 것으로 정한 임금(현행 최저임금은 어느 것도 정.개근수당, 통근수당 및 가족수당을 산입 하지 않는 것으로 정하고 있음)

3. 근로시간의 계산

일본의 경우 근로시간을 계산하는 방법이 우리나라와 마찬가지로 법적으로 자세히 명시되어 있다. 일본도 우리나라와 마찬가지로 소정노동시간수의 개념을 사용하고 있으나 유급주휴시간이 소정노동시간수에 포함되는지의 여부는 명확히 밝혀져있지 않다.

³³일본의 최저임금법 제 5조.

³⁴ 일본의 최저임금법 제 7조.

제2조(법 제4조 규정의 적용에 대한 환산) 1 임금이 시간 이외의 기간 또는 생산과 그 밖에 도급제에 따라 정해진 경우에는 해당 임금이 지불 되는 노동자에 대하여 다음 각 호에 정하는 바에 따라 해당 임금을 시간에 대한 임금으로 환산해서 법 제4조의 규정을 적용한다.

1. 일(日)로 정해진 임금에 대하여는 그 금액을 1일의 소정노동시간수 (일에 따라 소정노동시간수가 다른 경우에는 1주간의 1일 평균소정 노동시간수)로 나눈 금액
2. 주(週)로 정해진 임금에 대하여는 그 금액을 주의 소정노동시간수 (주에 따라 소정노동시간수가 다른 경우에는 4주간의 1주 평균소정 노동시간수)로 나눈 금액
3. 월(月)로 정해진 임금에 대하여는 그 금액을 월의 소정노동시간수 (월에 따라 소정노동시간수가 다른 경우에는 1년간의 1개월 평균소정 노동시간수)로 나눈 금액
4. 시간, 일, 주 또는 월 이외의 일정기간에 따라 정해진 임금에 대하여는 제1호 내지 제3호에 준하여 산정한 금액

4. 시사점

일본의 최저임금제도는 우리나라와 상당히 비슷하다. 일본 역시 우리나라와 마찬가지로 결혼수당, 상여금, 시간외 할증임금, 휴일할증임금, 개근 및 정근수당, 통근수당, 가족수당은 모두 최저임금 산입에서 제외하고 있으며, 최저임금을 산정하는 방법도 법적으로 자세히 규정하고 있다.

제 6절 미국의 최저임금제도

1. 최저임금제도 운영 방식

미국의 최저임금제도는 크게 공정근로기준법에 근거한 연방최저임금제도와 각 주법에 근거한 주최저임금제도로 구분할 수 있다. 연방최저임금은 1938년 제정된 공정근로기준법(Fair Labor Standards Act, FLSA)에서 주간 통상 또는 주간 통상을 위한 상품의 생산에 종사하는 피용자만을 대상으로 최저임금을 규정함으로써 시작되었다. 그 후 적용 대상의 확대와 금액 인상을 거듭하며 현행 제도에 이르렀다고 할 수 있다.³⁵

그러나 정규직 평균임금 대비 최저임금 수준과 중간임금 대비 최저임금 수준은 OECD 국가 중 최하위권에 해당한다. 또한 법안을 통해 최저임금이 결정되는 방식이므로, 최저임금 결정 시에 기준이 되는 자료나 반영할 정보를 체계적으로 제공하는 제도적 장치가 부재하다.³⁶

2. 최저임금 산입 범위

미국의 경우 기본 시급 외에 상여금과 시간 외 수당은 최저임금 해당액에 산입하지 않는다. 상여금은 고용주가 정한 일정 기준을 토대로 지급되는 수당으로, 주로 고용주와 피고용자간의 면담과 평가를 통해 이루어진다. 상여금에 대해서는 FLSA에는 어떠한 기준도 없는 상황이다. 그러나 특정 보너스, 팁근로자가 받은 팁, 숙식 관련 비용은 최저임금 산입범위에 포함되며, 고용주가 근로자의 편의를 위해 마련된 식사, 숙박 등 시설에 소요된 합리적인 금액의 비용은 임금의 일부로 간주될 수 있다.³⁷

3. 근로시간의 계산

1980년대 이후 미국 근로시간의 주요 특징 중 하나는 근로시간의 분포 면에서 주 40시간 근로제의 일반적인 관행이 약해지고, 대신 주 50시간 이상의 단시간근로의 비중이 크게 확대되어 근로시간의 양극화가 심화되고 있다는 점이다. 대체로 고숙련자와 월급제 적용 근로자들이 장시간 근로에 해당하는 반면 단시간근로는 저숙련 근로자에게 집중되고 있다.

³⁵ 오상봉, “미국의 최저임금제도에 대한 연구”, 한국노동연구원, 2014, 1쪽.

³⁶ 배효진, “일본의 최저임금제도”, 국제노동브리프 (8월호), 한국노동연구원, 2012, 23쪽.

³⁷ 오상봉, 앞의 보고서, 38쪽.

미국의 연방법(FLSA)에서는 정상근로시간을 주당 40시간으로 정하고 있다. 가능한 월요일에서 금요일까지의 주 5일 근로를 기본으로 하고 있으며 매일 근로시간은 동일하게 8시간을 기준으로 하고 있다.

그러나 여러가지 형태의 예외규정을 두고 있는데, FLSA의 주요한 적용제외대상으로는 전문직, 임직원, 행정관리직, 그리고 주내 통상에만 관여하는 근로자들을 들 수 있다. 이들 적용제외 종사자들은 주당 표준적인 소정근로시간의 적용에 제외된다.³⁸

4. 시사점

최저임금 인상과 관련한 실험은 우리나라미국 역시 우리나라와 마찬가지로 기본 시급 외에 상여금과 시간 외 수당은 최저임금 해당액에 산입하지 않는다. 미국에서 최저임금 인상은 우리나라와 마찬가지로 큰 논란이 되고 있다. 미국시민단체들은 2012년 이후 ‘15달러를 위한 싸움(Fight for 15 dollars)’캠페인을 진행중이다. 미국 각 주와 주요 도시들도 독자적으로 최저임금 인상안에 가결하는 등 흐름에 동참하고 있다. 최저임금 인상효과에 대해서는 각각의 연구기관마다 전혀 다른 결과를 내놓고 있기 때문에 아픔로도 미국에서 최저임금 인상을 둘러싼 논란이 더욱 거세질 것으로 예상된다.

제 4장 결론

제 1절 요약

이상 최저임금 결정기준의 주요 법적 쟁점을 살펴보았다. 금년 최저임금 결정과정에서 논의된 쟁점은 크게 최저임금 결정 기준, 최저임금 준수율, 최저임금 차등 적용, 최저임금 산입범위, 소정근로시간수로 요약해 볼 수 있다. 본 연구에서는 그 중에서도 최저임금 산입범위의 확대 가능 여부와 최저임금의 시간급 환산에 있어서 소정근로시간의 산정방법을 중심으로 탐구해보았다. 그러나 문제의 근본적인 원인은 경영계가 최저임금 수준을 낮게 유지하여 사업주의 이익을 극대화하고자 하는 요구와 노동계가 최저임금 수준을 높여 가구생계를 보장하려는 요구가 충돌하는 데 있다고 할 수 있다. 즉,

³⁸ 김장호, “미국의 근로시간”, 노사정위원회, 2000년, 13쪽.

경영계에서는 최저임금을 시간급으로 환산하는 데 있어 분자에 해당하는 임금액에 최대한 많은 기타수당을 포함하여 분자의 크기를 키우고, 분모에 해당하는 소정근로시간수에 유급주휴시간을 제외하여 분모의 크기를 줄여 최저임금 비교대상액을 최대한 높게 측정하려고 하기 때문에 지속적인 요구사항을 제시하는 것이다.

그러나 경영계의 주장과 같이 최저임금법 시행규칙 별표 1,2와 최저임금 시행령 제 5조에 모호한 부분이 있는 것은 사실이며, 본 연구에서도 제 2절 법적 쟁점에서 구체적인 법 조항을 살펴본 바와 같이 법제처, 고용노동부, 최저임금위원회와 법원조차 상반된 의견을 내놓고 있다.

단순히 최저임금의 산입범위와 소정근로시간수만으로 국가별 차이를 비교하기에는 한계가 있다. 프랑스, 영국, 호주, 일본, 미국 등 주요 OECD 국가의 최저임금제도는 제각기 독자적인 체계를 갖추며 발전되어왔기 때문이다. 따라서 각 국가가 최저임금제를 형성해온 과정과 역사를 이해하는 것이 선행되어야 한다. 유럽대륙 국가의 경우 강력한 산별노조와 사민주의적 전통을 가지고 있기 때문에 상대적으로 강한 근로시간 규제제도와 최저임금제도를 가지고 있다. 현재도 유럽국가들은 줄어든 법정근로시간에 맞추어 최저임금을 더욱 높이는 방향으로 정책을 마련하고 있다. 반대로 신자유주의적 수량적 노동유연화를 추구한 영미계통의 나라와 일본에서는 전통적으로 근로시간에 관한 법적 제도적 규제가 상대적으로 느슨하다. 그럼에도 불구하고 현재 미국과 일본에서도 최저임금 인상은 큰 논란이 되고 있으며, 시민단체와 정부를 중심으로 최저임금인상 방안을 마련 중이다. 우리나라의 경우 법정근로시간과 최저임금 산정방법에 있어 미국, 일본과 유사한 제도를 갖추고 있다고 할 수 있다.

우리나라의 경우 기본급과 고정수당 외의 기타 수당은 대부분 포함하지 않고 최저임금을 산정하고 있는 반면, 대부분 유럽 국가들의 경우 우리나라에서는 통상임금에 가장 가깝다고 할 수 있는 임금액(상여금 등 기타임금이 모두 포함된 임금액)으로 최저임금을 계산한다. 미국과 일본의 경우도 상여금을 최저임금 산입범위에 포함하지는 않지만, 우리나라에서는 제외되는 현물급여나 숙박비는 포함시키는 경향이 있다. 따라서 국제적 비교 자료에서 우리나라의 최저임금액은 실제보다 과소평가되고 있다고 할 수 있다.

제 2절 제언

소정근로시간수의 경우 우리나라와 같이 유급주휴시간까지 산정시간에 포함한다면 단체협약에 따라 일요일 뿐만 아니라 토요일까지 유급휴일로 정하고 주휴수당을 주는 현대차·기아차·현대중공업 등 대기업까지 ‘최저임금 위반’ 가능성이 커지는 비상식적 상황이 벌어질 수 있다. 이들 기업 근로자의 근로시간은 유급휴일인 토요일까지 더해 월 243시간으로 늘어나고, 상여·성과급 등을 제외한 월 기본급과 고정수당(최저임금 산입 대상)을 243시간으로 나누면 이들 업체의 시급도 7천원대 중반까지 떨어진다. 고용노동부 계산대로라면 앞으로 최저임금이 8천원, 9천원, 1만원으로 높아지면 국내 대표적 고액 근로자들조차 최저임금을 밑돌게 되는 셈이다.³⁹

대부분의 나라가 월환산임금 비교를 할 때 유급주휴시간을 포함하지 않고 있지만, 법정근로시간의 단축과 같은 근로기준의 변화 등이 나라별로 너무나도 상이하기 때문에 확실하게 밝혀내기 어렵다. OECD 국제비교 역시 월환산액을 226시간으로 일괄 적용하여 산출하고 있으므로, 상당한 통계적 오류가 있을 것임을 예상할 수 있다.

우리나라의 경우 근로기준법 제 55조는 휴일에 대해 “사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급 휴일을 주어야 한다”고 유급으로 주휴일을 부여하도록 규정하고 있을 뿐 그 외의 유급휴일에 대해 별도로 정한 바가 없다. 토요일은 사용자와 근로자 간의 약정으로 유급휴일로 인정했을지라도, 법적으로 인정된 유급휴일은 아니다. 따라서 설령 다른 나라와 달리 주휴일에 해당하는 유급주휴시간을 소정근로시간수에 포함시킨다고 하더라도, 토요일과 같은 약정휴일에 해당하는 유급주휴시간까지 소정근로시간수에 포함시키는 것은 받아들이기 어렵다.

최저임금 산입범위의 경우 미국, 일본, 호주의 제도가 우리나라와 비슷한 구조로 상여금을 포함하지 않고 있었고, 영국, 프랑스 등은 고정 수당 외의 기타수당도 최저임금에 대부분 포함하는 규정을 가지고 있었다. 우리나라의 경우 2016년 기준 국민소득 대비 최저임금의 수준은 OECD 국가 중 이미 8위를 기록하고 있는 실정이다. 프랑스와 영국의 경우 우리나라보다 높은 순위를 기록했지만 위 나라들이 최저임금 산정에 상여금과 숙식비를 모두 포함한다는 점을 고려했을 때 우리나라보다 국민소득 대비 최저임금이 높다고 단정할 수 없다. 또한 우리나라와 같이 상여금을 미포함하는 일본, 미국의 경

³⁹ 연합뉴스, “174시간? 209시간? 시급 계산법도 모호”, 2017.07. 23. 06:09, <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2017/07/22/0200000000AKR20170722039000003.HTML>.

우 국민소득 대비 최저임금이 오히려 우리나라보다 낮았다. 우리나라가 저임금 국가라고 말할 수 없는 상황이다.

1986년 최저임금제를 도입한 이후 산업범위는 한 번도 바뀌지 않았다. 2013년 대법원은 일정 간격으로 모든 근로자에게 고루 지급되고, 추가 조건 없이 하루만 일해도 지급되는 상여금은 통상임금으로 봐야한다고 발표했다.⁴⁰ 사실상 최저임금과 통상임금의 성격은 같은데, 통상임금의 범위가 넓어진 상황에서 최저임금은 그대로 둔다면 더 혼란이 가중될 수 밖에 없다.

또한 상여금은 주로 대기업 근로자가 받고 있으며, 오히려 소득 하위 20%의 근로자는 수당이나 상여금을 거의 못 받고 있다. 따라서 최저임금에 정기적인 상여금을 포함한다고 하더라도 저소득 계층이 피해를 받을 일은 없을 것이다.

한 가지 확실한 사실은, 정부에서 2020년 최저임금 만원을 추진하고 있지만, 현 상황에서 단순히 최저임금의 수준만 조절할 경우 사용자의 입장에서 유급주휴시간을 소정근로시간에서 제외시키고, 상여금을 최저임금 해당액에 포함시키는 등 여러 수단을 활용하여 최저임금의 위반을 피해갈 수 있다. 따라서 질적인 법적인 혼란을 재정비하고 명확한 기준을 수립하는 것이 우선순위가 되어야 한다.

더불어 호주, 프랑스 등 우리나라보다 근로자의 제도 측면에서 앞서 있는 나라들을 보면 최저임금액의 인상과 더불어 근로시간의 축소와 유급주휴일의 보장에 힘쓰고 있다. 따라서 우리나라도 국민들의 삶의 질 측면에서 바라본다면, 적정한 유급주휴일 보장과 근로시간의 점진적 축소와 함께 최저임금액을 장기적인 관점에서 인상해 나간다면 더 합리적인 노동제도를 마련할 수 있을 것이다.

⁴⁰ 조선일보, “英·佛처럼... 최저임금에 상여금 포함되나”, 2017.08.16, http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2017/08/16/2017081600161.html.

참고문헌

- 김상배. "프랑스의 최저임금 현황." 국제노동브리프, 10.9 (2012.9).
- 김은기, 2017, "최저임금 결정기준의 쟁점과 대안", 월간 복지동향, No. 228.
- 김장호, "미국의 근로시간", 노사정위원회, 2000년,.
- 배동희, "최저임금과 관련한 법적 쟁점", 노동법률(1월호, 2018).
- 배효진, "일본의 최저임금제도", 국제노동브리프 (8월호), 한국노동연구원, 2012.
- 오상봉, "미국의 최저임금제도에 대한 연구", 한국노동연구원, 2014.
- 유길상, 민동세, "최저임금최종보고서(적용실태연구)", 노동부용역보고서, 2008.12.
- 이승렬, "최저임금제도 이행체계 국제비교 연구", 한국노동연구원, 2012.
- 이철수. "최저임금법상의 비교대상임금에 대한 비판적 분석." 노동법연구(28), .2010.3.
- 하세정. "프랑스의 최저임금 현황." 국제노동브리프, 2007.
- 야마코시 게이치, "일본의 최저임금제도", 한국노동연구원, 2015.
- 정진호, "최저임금 수준 및 미만률", KDI, 2012,.
- 고용노동부(2018), "최저임금제도 업무처리지침"(임금근로시간정책팀).
- 대법원 2007.1.11. 선고 2006다64245 판결.
- 최저임금위원회(2018), "최저임금위원회 운영규칙".
- 최저임금위원회(2018), "Point 정리, 최저임금제".
- 최저임금위원회(2017), "2017년 주요국가의 최저임금제도".
- "근로기준법"(<http://www.law.go.kr>).
- "최저임금법"(<http://www.law.go.kr>).
- "최저임금법 시행령"(<http://www.law.go.kr>).

“최저임금법 시행규칙”(http://www.law.go.kr).

“헌법”(http://www.law.go.kr).

“최저임금제도란?”, 최저임금위원회, http://www.minimumwage.go.kr/info/infoSigni.jsp, (2018. 02. 05. 확인).

영국 최저임금법(National Minimum Wage Act, 1999, https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/national-minimum-wage-manual).

프랑스 노동법 (Code de Travail), (www.legifrance.fr, 2018.02.06 확인).