

임금

임금이란?

임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말합니다.

통상임금

- 통상임금이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말합니다.
- 통상임금은 시간외근로나 휴일근로를 뺀 법정근로시간(1일 8시간, 1주40시간)에 대해서 책정된 급여라고 할 수 있습니다. 즉, 사용자와 약정한 근로시간만 근무하였을 때 받을 수 있는 임금의 합산액으로 이해하시면 됩니다.
- 연장·야간·휴일근로가산수당, 해고예고수당 등은 통상임금을 기준으로 산정됩니다.

수당의 통상임금 판단기준

- **식대** : 식사 여부에 상관없이 매월 고정적으로 일정금액을 주는 경우 통상임금
 - **연장근로수당(시간외수당)**: 매월 고정적인 금액을 받더라도 소정근로시간을 초과할 때 지급받는 수당이므로 통상임금이 아님
 - **상여금** : 지급조건이 정해진 상황에서, 지급일 전에 퇴직하더라도 이미 근무한 기간만큼 비례하여 지급받는 경우에는 통상임금. ex)3,6,9,12월에 상여금을 지급하는 회사에서 2월에 퇴사하더라도 1분기 상여금 × 2개월/3개월만큼 지급하는 경우
- ※ 상기 수당들은 기업의 특수성에 따라 통상임금 해당여부가 달리 판단되어질 수 있기에 정확한 산정이 필요한 경우에는 서울시 금천직장맘지원센터로 문의해 주십시오.

가산수당의 적용

- 연장근로·야간근로·휴일근로는 법정근로시간 초과하는 근로라는 점에서 통상 ‘시간외근로’라고 부르며, 시간외근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급하여야 합니다.
 - ※ 야간근로 : 밤 10시부터 새벽 6시 사이에 근로. 밤에만 근무하는 근로자는 시간외근로는 아니지만, 야간의 노동이 더 힘들다는 점에서 가산수당의 적용범위임.
- 휴일에 연장·야간근로를 한 경우에는 각각의 가산수당을 모두 반영하여야 합니다.

Q&A

Q. 시간급 10,000원인 근로자가 휴일에 09:00~23:00까지 13시간 근로한 경우(휴게시간 : 1시간)

- A. ㉠ 휴일 근로에 대한 임금 : 13시간분 임금의 100%(13시간분 임금)
- ㉡ 휴일근로가산수당 : 13시간분 임금의 50%(6.5시간분 임금)
- ㉢ 연장근로가산수당 : 5(13-8)시간분 임금의 50%(2.5시간분 임금)
- ㉣ 야간근로수당 : 1시간분 임금의 50%(0.5시간분 임금)
- 총 지급임금 : ㉠ + ㉡ + ㉢ + ㉣ = 22.5시간분 임금
225,000원을 받으시면 됩니다.

평균임금

- 평균임금이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말합니다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우에는 그 기간만으로 산정합니다.
- 퇴직금, 휴업수당, 재해보상금, 감급제재금, 실업급여 등은 평균임금을 기준으로 산정됩니다.

※ 평균임금 계산식

$$\frac{\text{사유가 발생한 날 이전 3개월 동안의 임금총액}}{\text{사유가 발생한 날 이전 3개월 동안의 총일수}} = \text{평균임금}$$

※ 근로복지공단 고용·산재보험토탈 (<http://total.kcomwel.or.kr>) 평균임금계산기, 혹은 퇴직금 계산기 앱 등을 활용하면 평균임금을 손쉽게 계산할 수 있습니다.

• 평균임금 산정일수에서 제외되는 기간

- ① 수습사용중인 기간
- ② 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간
- ③ 출산전후휴가기간, 육아휴직기간
- ④ 업무상 부상·질병으로 인한 휴업기간
- ⑤ 육아기 근로시간 단축기간 등

※ 위의 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 제외합니다.

• 월 단위로 지급되지 않는 임금을 평균임금에 반영하는 경우

· 상여금을 평균임금에 반영하는 경우

미리 지급조건 등이 명시되어 있거나 관례로서 계속 지급 되어온 상여금은 사유 발생인 전 3개월 동안에 지급되는지와 관계없이 사유 발생일 전 12개월 중에 지급 받은 전액을 12개월로 나누어 3개월분을 평균임금의 계산에 포함시킵니다.

· 연차유급휴가 미사용수당을 평균임금에 반영하는 경우

(퇴직금을 계산하기 위하여 평균임금을 산정하는 경우)

① 퇴직하기 전 이미 발생한 연차유급휴가미사용수당

퇴직 전전년도 출근율에 의하여 퇴직 전년도에 발생한 연차유급휴가 중 휴가를 사용하지 않고 근로한 일수에 대한 연차유급휴가미사용수당액은 평균임금 산정에 포함되므로, 연차유급휴가미사용수당액의 3/12을 「퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정 기준임금」에 포함하여 계산합니다.

② 퇴직으로 인해 비로소 지급사유가 발생한 연차유급미사용수당

퇴직전년도 출근율에 의하여 퇴직년도에 발생한 연차유급휴가를 미사용하고 퇴직함으로써 비로소 지급 사유가 발생한 연차유급휴가미사용수당은, 평균임금의 정의상 산정사유 발생일 이전에 그 근로자에 대하여 지급된 임금이 아니므로 「퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정 기준임금」에 포함되지 않습니다.

벌칙

· 임금을 통화로 직접, 전액, 매월 1회 이상 일정한 날짜에 지급하지 않은 사업주 : 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금

· 가산수당을 지급하지 않은 사용자 : 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금

근거 조문

· 근로기준법 제2조(정의) 제1항 제5호, 제6호, 제43조(임금의 지급), 제56조(연장·야간 및 휴일 근로),

· 같은 법 시행령 제2조(평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금), 제6조(통상임금)

최저임금

· 최저임금이란?

· 국가가 임금의 최저기준을 정하여 사용자에게 이를 강제하는 제도를 말합니다.

· 최저임금은 최저임금심의위원회(노사정 동수 구성)에서 매년 6월 30일까지 다음연도의 최저임금을 결정하고, 결정된 최저임금은 고용노동부장관이 고시하며, 고시된 최저임금은 다음연도 1월 1일부터 12월 31일까지 적용됩니다.

2016년 최저임금

시간급 : 6,030원, 일급(8시간) : 48,240원, 월급(주40시간) : 1,260,270원

• **최저임금의 효력**

① **최저기준**

사용자는 모든 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 합니다.

② **임금수준저하금지**

사용자는 최저임금법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 안 됩니다.

③ **최저임금에 미달하는 근로계약의 효력**

근로자와 사용자 간에 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효가 되며, 무효가 되는 부분은 최저임금액과 동일한 임금을 정한 것으로 적용됩니다.

※ 근로자가 사용자와 최저임금액에 미달하는 금액으로 시간급을 정하여 급여를 지급 받은 경우, 최저임금액에 미달하는 만큼의 차액은 임금체불이 됩니다.

• **벌칙**

최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 사용자 : 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금

• **근거조문**

최저임금법 제5조(최저임금액), 제6조(최저임금의 효력)