

IT업종의 인사노무관리실무

4차시

임금의 이해와

임금명세서 교부의무





학습목차

- 임금에 대한 이해
- 통상임금과 평균임금의 정의
- 연봉제
- 포괄임금계약
- 임금명세서 교부의무



학습목표

- 임금에 대해 설명할 수 있다.
- 통상임금과 평균임금의 정의를 설명할 수 있다.
- 연봉제에 대해 설명할 수 있다.
- 포괄임금계약에 대해 설명할 수 있다.
- 임금명세서 교부의무에 대해 설명할 수 있다.

1

임금에 대한 이해



1. 임금에 대한 이해

임금여부의 판단기준



근로기준법 제2조 제1항 5호

임금이라 함은 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금·봉급, 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

법의 정의에 따라서, ① 사용자가 근로자에게 지급하는 금품으로,
② 근로의 대상인 것은 ③ 그 명칭을 불문하고 모두 임금이라고 할 수 있음

2

통상임금과 평균임금의 정의



2. 통상임금과 평균임금의 정의

통상임금

통상임금

근로자에게 정기적·일률적으로 소정의 근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 고정적인 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액
(근로기준법시행령 제6조)

2. 통상임금과 평균임금의 정의

통상임금

판례는 “통상임금이란 정기적·일률적으로 소정근로의 양 및 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제 근로일수나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적인 일반임금을 말한다”(대판 1978.10.10, 78다카1372) 또는 “소정 근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 된 임금으로서 실제근무일수나 수령액에 구애됨이 없이 정기적·일률적으로 1임금산정기간에 지급하기로 정하여진 고정적 임금”(대판 90다카6948 외 다수) 이라고 정의하고 있음

그러므로 기본급을 비롯하여 매월 고정적으로 지급되는 직책수당, 면허수당, 기술수당, 출납수당 등은 통상임금의 범위에 해당함

그러나 상여금, 휴일·연장·야간근로수당 등 변동적인 임금은 평균임금에는 포함시키되 통상임금에서는 제외하고 있음

2. 통상임금과 평균임금의 정의

평균임금

평균임금

이를 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액(근로기준법 제19조)

평균임금은 이론적인 것이 아니고 실제적인 편의에 의하여 나타난 제도이며 근로자의 통상의 생활임금을 그대로 산정하는 것이 기본

통상임금보다 저액일 경우에는 그 통상임금을 평균임금으로 하여 최소한 통상임금은 보장하고 있음

3

연봉제



3. 연봉제

연봉제의 배경

최근 우리나라 기업의 보상체계는 연공서열보다 성과나 업적을 중시하는 경향이 강해지고 있으며, 그 중 특히 연봉제의 확산이 주목되고 있음

그러나 현행 근로기준법은 임금의 결정단위 또는 형태로써 시간급·일급·주급·월급 및 도급제만을 규정하고 있을 뿐 연단위로 결정되는 연봉제는 상정하고 있지 않음

3. 연봉제

연봉제의 운용 관련 근로기준법의 적용

◆ 임금의 지급

연봉제를 실시하더라도 근로기준법상의 임금의 지급원칙인 통화불, 전액불, 직접불 및 정기불의 원칙은 준수되어야 함

즉, 임금결정기간을 연단위로 하더라도 그 지급과 관련된 규정은 기존의 임금제도와 동일하게 적용되어야 하는 것

특히 임금의 정기불의 원칙과 관련, 임금이 연간단위로 결정되더라도 그 지급은 월 1회 이상 일정기일에 지급되는 형태를 취하여야 함

3. 연봉제

연봉제의 운용 관련 근로기준법의 적용

◆ 각종 법정수당의 운영

연봉제를 실시하더라도 연장·야간·휴일근로에 대한 임금 및 가산 수당은 지급되어야 함

그러나 포괄임금제가 유효하게 도입된 연봉제의 경우에는 연봉액에 이러한 임금 및 가산수당이 포함되어 있는 것으로 볼 수 있음

다만, 이 경우에도 미리 예정된 연장·야간·휴일근로를 초과하여 근로한 경우에는 임금 및 가산수당이 정산·지급되어야 함

3. 연봉제

연봉제의 운용 관련 근로기준법의 적용

◆ 근로계약기간과의 관계

연봉제는 통상 임금액이 매년 새롭게 결정되기 때문에 외형상으로는 해마다 새로운 근로계약이 체결되는 것처럼 보이지만 연봉제 계약은 근로계약의 기간과 관계없이 임금액의 산정을 연단위로 하기로 하고 그 금액을 매년 변경하는 것에 불과함

따라서 연봉제의 실시와 별개로 근로자의 근로계약을 계약직으로 한다는 별도의 계약을 체결하지 않는 한, 연봉계약 기간의 종료는 곧바로 근로계약기간의 종료를 의미하는 것은 아님

3. 연봉제

연봉제의 운용 관련 근로기준법의 적용

◆ 퇴직금의 지급

연봉제의 경우에도 근로자퇴직급여보장법상의 퇴직금에 관한 규정이 동일하게 적용(동법 제8조 및 제9조)됨

즉, 연봉에 퇴직금을 포함하여 월급형태로 지급하는 것은 불가능함

단, 확정기여형 퇴직연금(DC형)을 도입하고 있는 사업장의 경우 연봉과 퇴직연금 납입액을 구분하고, 그 총액을 근로자의 근로계약서에 기입하는 형태는 가능함

4

포괄임금계약



4. 포괄임금계약

포괄임금제의 개념

포괄임금제

근로계약에서 기본임금 외에 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대한
가산임금이나 주휴수당, 연차휴가수당 등 제 수당을 합한 일정 금액을
월급여액이나 일당임금으로 정하거나 매월 일정액을 제 수당으로
지급한다는 취지의 약정

4. 포괄임금계약

포괄임금제의 인정여부

장점

- 직원의 근무의욕을 고취함
- 임금계산을 용이하게 하여 임금의 경직성을 완화할 수 있음

단점

- 장시간 노동과 저임금의 온상이 될 수 있는 위험성 내포

그러나 포괄임금제는 근로기준법상 근로시간, 휴일, 휴가 등에 관한 규정을 적용하기 곤란하거나 적용할 필요가 없는 근로관계에 있어서 그 필요성이 강조되고 있으며, 판례 또한 일정한 요건 하에 포괄임금제의 유효성을 인정하고 있음

4. 포괄임금계약

포괄임금제의 유효요건

대법원은 포괄임금제의 유효요건에 대하여 “근로계약에 의하여 기본임금을 결정하고 이에 따르는 제수당을 계산하여 합산하여야 함이 원칙이나,

- ① 근로시간 및 근로형태와 그 업무의 생질 등을 참작하여
- ② 근로자의 승낙하에
- ③ 제수당을 미리 기본임금에 합산한 일정액을 월급여액으로 지급하는 내용의 계약을 체결하였다고 하더라도
- ④ 단체협약이나 취업규칙에 비추어 근로자에게 불이익이 없고,
- ⑤ 제반 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 그 계약은 유효”하다고 하여, 이른바 포괄임금계약을 용인하고 있음

4. 포괄임금계약

포괄임금의 구성 근로시간과 관련한 법적문제

- ◆ 포괄임금의 구성 근로시간에 비해 실근로시간이 상회할 경우 임금의 추가지급 여부

포괄임금의 취지가 임금산정이 어려운 직종의 경우 이를 임금산정시 마다 계산하여 지급하기가 곤란하여 이를 일률적으로 계산하여 근로기준법상의 최저기준 이상으로 지급하는 조건하에 유효한 임금산정방법이라면, 포괄임금의 산정방법이 근로기준법상의 최저기준을 하회하는 경우에는 그 차액만큼을 추가적으로 지급하여야 함

4. 포괄임금계약

포괄임금에 포함되는 수당과 관련한 법적문제

◆ 퇴직금과 퇴직금지급의무 부존재의 문제

퇴직금이란 퇴직이라는 근로관계의 종료를 요건으로 하여 비로소 발생하는 것으로 근로계약이 존속하는 한 퇴직금 지급의무는 발생할 여지가 없는 것이므로, 매일 지급받는 일당임금 속에 퇴직금이란 명목으로 일정한 금원을 지급하였다고 하여도 근로기준법에서 정하는 퇴직금 지급으로서의 효력은 없다고 할 것임(대법원 1998.3.24. 선고 96다24699 판결)

5

임금명세서 교부의무



5. 임금명세서 교부의무

개정 필요성

개정 「근로기준법」에서는 사용자는 임금을 지급하는 때, 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 공제내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 기재한 임금명세서를 교부하여야 함



근로기준법제48조(임금대장 및 임금명세서)

- ② 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서법」제2조제1호에 따른 전자문서 포함)으로 교부하여야 한다.

5. 임금명세서 교부의무

개정 내용

◆ 임금명세서 기재사항

임금명세서에는 법에서 위임된 임금의 구성항목, 계산방법, 공제내역 등을 중심으로 필수적인 사항을 기재

1

(근로자 특정) 지급받는 근로자를 특정할 수 있도록,
“생명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보”

2

(임금 총액 및 항목별 금액) “임금 총액”, “기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금등 임금의 항목별 금액(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액)*”

- 근로기준법 제43조제1항단서에 따라 통화 이외의 것으로 지급하는 경우가 있을 수 있으므로 “통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액”을 기재하도록 함

5. 임금명세서 교부의무

개정 내용

◆ 임금명세서 기재사항

3 (항목별 계산방법) 임금의 각 항목별 금액이 정확하게 계산됐는지를 알 수 있도록 “임금의 각 항목별 계산방법 등 임금 총액을 계산하는데 필요한 사항”

4 (임금 계산 기초사항) “근로일수”, “총 근로시간수”, “연장근로, 야간근로 및 휴일근로 시간수”

5 (임금 공제) 근로소득세, 4대보험료, 조합비 등을 공제할 경우 그 내역을 알 수 있도록 “법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 공제 항목별 금액과 총액”

6 (임금지급일) 법 제43조제2항에 의거 매월 1회 이상 일정한 날에 임금을 지급해야 하므로 “임금지급일”

5. 임금명세서 교부의무

개정 내용

◆ 임금명세서 기재사항



근로기준법 시행령 제27조(임금대장의 기재사항)

1. 생명
2. 주민등록번호(‘생년월일’로 개정 예정)
3. 고용 연월일
4. 종사하는 업무
5. 임금 및 가족수당의 계산기초가 되는 사항
6. 근로일수
7. 근로시간수
8. 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수
9. 기본급, 수당, 그 밖의 임금의 내역별 금액(통화 외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액)
10. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 그 금액

5. 임금명세서 교부의무

개정 내용

◆ 임금명세서 기재 예외 사항

임금명세서는 모든 근로자에게 교부하여야 하나, 본래 의미의 일용근로자(1일 근무) 등에게도 안 제27조의2제1항에서 정하는 사항을 모두 기재하도록 하는 것은 과도한 측면이 있음

동법 시행령 제27조의 임금대장 기재사항에서도 근로자별 예외를 인정*하고 있는 점을 고려하여, 일용근로자, 상시근로자수 4인 이하 사업장의 근로자 및 근로시간 적용 제외자에 대해 일부 기재사항의 적용 예외를 인정

- (30일 미만인 일용근로자)
생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보의 기재를 제외
- (상시 4인 이하 사업장의 근로자 또는 근로시간 적용제외자)
연장·야간·휴일 근로시간 수 기재를 제외

5. 임금명세서 교부의무

개정 내용

◆ 임금명세서 기재 예외 사항



근로기준법 제63조(적용의 제외)

이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자



근로기준법 시행령 제34조(근로시간 등의 적용제외 근로자)

법 제63조제4호에서 “대통령령으로 정한 업무”란 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말한다.

5. 임금명세서 교부의무

시행일

2021년 11월 19일부터 시행

