

2014년

# 최저임금 안내

2014.1.1~2014.12.31

1인 이상 근로자를 사용하는  
모든 사업 또는 사업장에  
사업의 종류별로 구분하지 않고 동일하게 적용

## ● 최저 임금액

업 종	시 간 급
모든 산업	5,210원

### \* 10% 감액 적용이 가능한 자

- 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3월 이내인 자  
(단, 1년 미만 근로계약을 체결한 자는 수습사용 중에 있더라도 감액하지 못함)
- 고용노동부장관의 승인을 받은 감시 또는 단속적 근로에 종사하는 자(2014년 말까지)

### \* 적용 제외자

- 정신 또는 신체 장애로 근로능력이 현저히 낮은 자(고용노동부장관 인가시), 가사사용인, 동거하는 친족만을 사용하는 사업에 종사하는 동거 친족, 선원법의 적용을 받는 선원 및 선원을 사용하는 선박의 소유자

## ● 사용자의 의무

### ● 최저임금액 이상의 지급의무 (위반시 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금, 병과 가능)

사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 하고, 최저임금법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니됨

- \* 근로계약 중 최저임금에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효가 되며, 무효로 된 부분은 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 봄

### ● 주지 의무 (위반시 100만원 이하의 과태료)

사용자는 최저임금액과 최저임금에 산입하지 않는 임금 등을 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나, 그 외 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알려야 함

- \* 알려야 할 내용 ▲최저임금액 ▲최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위 ▲적용제외 근로자의 범위 ▲최저임금의 효력 발생 연월일

### ● 도급인의 연대책임 (위반시 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금)

도급으로 사업을 행하는 경우, 도급인이 책임져야 할 사유(도급계약 체결시 인건비 단가를 최저임금액 미만으로 결정하는 행위, 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액 미만으로 낮춘 행위)로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대하여 책임을 짐

## ● 최저임금에 산입하는 임금

단체협약이나 취업규칙 또는 근로계약에 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급되는 임금 또는 수당으로써 미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로에 대해 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급되어야 함. 일반적으로 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급되는 기본급, 직무수당, 직책수당, 면허수당, 생산장려수당 등이 포함됨

\* 일반택시운송사업의 운전업무종사근로자에 대해서는 최저임금에 산입하는 임금에서 생산고 임금이 제외되고, 단체협약 등에 정해진 지급조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금이 포함됨(자세한 사항은 최저임금위원회 홈페이지 참조 바람)

## ● 최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위

구 분	임 금 의 범 위
매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금	1. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당 2. 1개월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당 3. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 장려가급·능력수당 또는 상여금 4. 그 밖에 결혼수당·월동수당·김장수당 또는 체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하는 임금·수당이나, 지급조건이 사전에 정해진 경우라도 그 사유의 발생일이 확정되지 않거나 불규칙적인 임금·수당
소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금	1. 연차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당 2. 연장시간근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금 3. 야간근로에 대한 가산임금 4. 일직·숙직수당 5. 그 밖에 명칭에 관계없이 소정근로에 대하여 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·주택 제공, 통근차운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것

## ● 최저임금 미달 여부의 판단방법

근로자가 지급 받은 임금에서 “최저임금에 산입하지 아니하는 임금”을 제하고, 이를 해당기간의 기준시간으로 나누어 시간당 임금으로 환산한 후 시간급 최저임금액과 비교

\* 월급을 시간당 임금으로 환산시 사용하는 월 기준 시간 : 주 소정 근로시간 40시간 기준 209시간, 주 44시간 기준 226시간

## ● 권리구제 방법

최저임금액 미만으로 임금을 지급받는 경우에는 사업장 관할 지방고용노동청 또는 지청에 권리구제를 요청하여 도움을 받을 수 있습니다.

\* 최저임금에 관한 자세한 내용은 고용노동부홈페이지([www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr)), 최저임금위원회 홈페이지([www.minimumwage.go.kr](http://www.minimumwage.go.kr))를 참조하거나 고용노동부 고객상담센터(국번없이 1350)에서 안내받을 수 있습니다.