

## 나의 임금, 최저임금 미달 여부 알아보기

### 고용노동부 상담전화

국번없이  
**1350**

#### 예시 임금이 월급인 경우

- 주당 소정근로시간이 40시간인 근로자가 1주 40시간(주 5일, 1일 8시간)을 근로하고 최저임금 산입범위에 포함되는 임금 기준으로 월 105만원을 받은 경우

\* 월 기준시간  
[(주당 소정근로시간 40시간 + 유급휴휴 8시간) ÷ 7 × 365] ÷ 12월 = 209시간

▶ 시간당 임금 = 105만원 ÷ 209시간 = 5,023원  
시간당 임금 5,023원은 2014년도 최저임금 5,210원보다 적으므로 최저임금법 위반임

주당 소정근로시간이 40시간인 근로자의 월 환산 최저임금  
5,210원 × 209시간 = 1,088,890원

- 주당 소정근로시간이 44시간인 근로자(상시 근로자 4인 이하 사업장에 근무중)가 1주 44시간(월-금요일 8시간, 토요일 4시간)을 근로하고 최저임금 산입범위에 포함되는 임금 기준으로 월 115만원을 받은 경우

\* 월 임금산정기준 시간수  
[(주당 소정근로시간 44시간 + 유급휴휴 8시간) ÷ 7 × 365] ÷ 12월 = 226시간

▶ 시간당 임금 = 115만원 ÷ 226시간 = 5,088원  
시간당 임금 5,088원은 2014년도 최저임금 5,210원보다 적으므로 최저임금법 위반임

주당 소정근로시간이 44시간인 근로자의 월 환산 최저임금 (상시 근로자 4인 이하 사업장)  
5,210원 × 226시간 = 1,177,460원

#### 서울고용노동청

서울지방고용노동청 02)2231-0009	서울남부고용노동지청 02)2639-2110
서울강남고용노동지청 02)584-0009	서울북부고용노동지청 02)950-9714
서울동부고용노동지청 02)403-0009	서울관악고용노동지청 02)3281-0009
서울서부고용노동지청 02)713-0009	

#### 중부고용노동청

중부지방고용노동청 032)460-4500	안산고용노동지청 031)486-0009
인천북부고용노동지청 032)540-7910	평택고용노동지청 031)617-9010
부천고용노동지청 032)714-8700	강원고용노동지청 033)258-3562
의정부고용노동지청 031)850-7771	강릉고용노동지청 033)650-2500
고양고용노동지청 031)931-2801	원주고용노동지청 033)769-0832
경기도용노동지청 031)259-0204	태백고용노동지청 033)552-0009
성남고용노동지청 031)788-1505	영월고용노동출장소 033)374-0009
안양고용노동지청 031)463-7300	

#### 부산고용노동청

부산지방고용노동청 051)853-0009	울산고용노동지청 052)272-0009
부산동부고용노동지청 051)559-6688	양산고용노동지청 055)387-0009
부산북부고용노동지청 051)309-1500	진주고용노동지청 055)752-0009
창원고용노동지청 055)239-6500	통영고용노동지청 055)645-0009

#### 대구고용노동청

대구지방고용노동청 053)667-6200	구미고용노동지청 054)450-3500
대구서부고용노동지청 053)605-9000	영주고용노동지청 054)639-1111
포항고용노동지청 054)271-6700	안동고용노동지청 054)851-8000

#### 광주고용노동청

광주지방고용노동청 062)975-6200	군산고용노동지청 063)452-0009
전주고용노동지청 063)240-3400	목포고용노동지청 061)284-0009
익산고용노동지청 063)839-0009	여수고용노동지청 061)650-0109

#### 대전고용노동청

대전지방고용노동청 042)480-6290	충주고용노동지청 043)840-4000
청주고용노동지청 043)299-1114	보령고용노동지청 041)930-6138
천안고용노동지청 041)560-2800	

#### 최저임금위원회

사무국 02)541-1495('13.12.18까지) 044)202-8410('13.12.19부터)

## 2014년 최저임금 알아보기

**최저임금**

**2014년**

**시간급 5,210원**

#### 예시 임금이 시간급인 경우

- 1시간에 5,000원의 시간급을 받은 경우  
▶ 2014년도 최저임금 5,210원보다 적으므로 최저임금법 위반임

▶ 주 40시간 사업장에서 시간급 5,300원에 1일 4시간, 주 5일 근로하기로 하고 5일 동안 20시간을 실제 근로한 경우

- 유급휴휴수당을 포함한 주 20시간 근로에 대한 임금 = 127,200원  
▶ 실제근로시간에 대한 임금 = 5,300원 × 20시간 = 106,000원  
▶ 유급휴휴수당 = 5,300원 × 유급휴휴시간 4시간 = 21,200원

\* 유급휴휴는 사업주와 1주에 15시간 이상 근로하기로 하고 1주 동안의 소정근로일을 개근한 경우, 1주에 1일 이상 법에 의해 부여받는 유급휴일로서 해당 유급휴일의 유급휴휴시간은 그 사업장의 통상근로자의 근로시간에 비례하여 산정함  
\* 주5일 40시간의 소정근로를 약정한 근로자의 유급휴휴시간은 8시간임

#### 예시 임금이 일급인 경우

- 1일 임금 40,000원(최저임금 산입범위에 포함되는 임금기준)을 받고 8시간 근로한 경우  
▶ 시간당 임금 산정 : 40,000원 ÷ 8시간 = 5,000원  
2014년도 최저임금 5,210원보다 적으므로 최저임금법 위반임

▶ 주 40시간 사업장에서 일급 48,000원에 1일 8시간, 주 5일 근로하기로 하고 5일 동안 40시간을 실제 근로한 경우

- 유급휴휴수당을 포함한 주 5일 40시간 근로에 대한 임금 = 288,000원  
▶ 실제근로시간에 대한 임금 = 40시간 × 6,000원 = 240,000원 (시간당 임금 = 일급48,000원 / 일 소정근로시간 8시간 = 6,000원)  
▶ 유급휴휴수당 = 6,000원 × 유급휴휴시간 8시간 = 48,000원



## 01 최저임금이란?

근로자가 사용자에게 제공한 근로의 대가로 근로자에게 지불하여야 할 최저수준의 임금입니다.

\* 최저임금은 최저임금위원회에서 다음연도 적용 최저임금안을 심의·의결하게 되면 고용노동부장관이 이에 대한 이의 제기 기간을 거쳐 최저임금을 결정하게 됩니다.

## 02 최저임금액은 얼마인가요?

2014년 적용 최저임금은 시간급 5,210원입니다.

다만 아래의 수습근로자, 감시·단속적 근로자에게는 최저임금액의 10%를 감액하여 지급할 수 있습니다.

- 3개월 이내의 수습 사용중인 근로자 단, 근로계약기간이 1년 미만인 수습 사용 근로자에게는 최저임금액을 100% 적용합니다.
- 고용노동부장관의 승인을 받은 감시·단속적 근로자 단, 2014년까지 최저임금액의 90%를 적용합니다.

## 03 최저임금은 누구에게 적용 되나요?

근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용됩니다.

정규직 근로자, 임시직·일용직·시간제 근로자, 외국인 근로자 등 근로기준법상 근로자이면 모두 적용됩니다.

다만, 정신 또는 신체장애로 고용노동부장관의 적용제외 인가를 받은 자, 동거하는 친족만을 사용하는 사업에 종사하는 동거 친족, 가사 사용인(가정부, 보모 등), 선원(선원법 적용) 등에게는 적용되지 않습니다.

## 04 최저임금에 산입하는 임금 및 수당은?

사용자가 지급한 임금이나 수당이 최저임금에 포함되기 위해서는 ① 단체협약이나 취업규칙 또는 근로계약서에 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급되어야 하고 ② 미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로에 대해 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급되어야 합니다.

일반적으로 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급되는 기본급, 직무수당, 직책수당, 기술수당, 면허수당, 생산장려수당 등이 포함됩니다.

## 05 최저임금에 산입되지 않는 임금 및 수당은?

- 01 1개월을 초과하는 기간의 해당사유에 따라 지급하는 정근수당, 근속수당, 상여금(매월 1회 이상 정기적으로 지급하지 않는 임금이나 수당은 최저임금에 미포함)
- 02 연장시간근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금, 연차휴가 근로수당, 일·숙직수당 등(소정의 근로시간 또는 소정 근로일에 대하여 지급하는 임금이나 수당이 아니므로 최저임금에 미포함)
- 03 가족수당, 급식수당, 주택수당, 통근수당, 식사, 통근차 운행 등(근로자의 생활을 보조하거나 복리후생을 위한 수당, 현물 등을 최저임금에 미포함)

## 06 최저임금의 위반 여부는 어떻게 판단하나요?

사업장에서 지급받는 임금에서 최저임금에 포함되는 임금만을 추려낸 후, 이를 시간당 임금으로 환산하여 고시된 최저임금과 비교하여 판단합니다.

- 01 최저임금에 포함되는 임금 산정
- 02 시간당 임금으로 환산(= 최저임금에 포함되는 임금 / 그 기간에 상응하는 기준시간)  
\* 월 기준시간은 '(예시)임금이 월급제인 경우' 참조
- 03 환산된 시간당 임금과 최저임금 비교

최저임금 위반여부 판단은 최저임금위원회 홈페이지([www.minimumwage.go.kr](http://www.minimumwage.go.kr)) '나의 임금과 최저임금 비교'를 참조하세요.

## 07 최저임금 미만을 지급받기로 한 근로계약은 유효한가요?

사용자는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 합니다. 따라서 근로계약에 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정하였다면 이렇게 정한 임금부분은 무효입니다.

무효로된 임금 부분에 대해서는 최저임금액과 동일한 임금을 지급하여야 합니다.

## 08 사용자의 주지의무는 무엇인가요?

사용자는 최저임금액 등을 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알려야 합니다.

\* 알려야 할 내용  
최저임금액·최저임금에 산입하지 아니하는 임금·적용제외 근로자의 범위·최저임금의 효력발생연월일

## 09 사용자가 최저임금을 위반할 경우 어떤 처벌을 받게 되나요?

사용자가 근로자에게 최저임금액보다 적은 임금을 지급한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하 벌금에 처해지거나 이 두 가지 벌칙을 같이 받을 수 있습니다.

또한 근로자에게 최저임금액 등을 주지하지 않을 경우에는 100만원 이하의 과태료에 처해집니다.

## 10 근로자가 최저임금에 못 미치는 임금을 받을 때 권리구제 방법은 무엇인가요?

사업장이 소재한 지방고용노동청 또는 지청, 고용노동부 홈페이지 민원마당(신고센터)에 권리 구제를 요청하면 됩니다.

고용노동부 지방관서 전화번호 뒷면참조

