

최저임금 운영실태 및 개선의견 조사(사용자측)

안녕하십니까?

한국노동연구원은 노동시장과 인적자원관리 및 노사관계에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 최저임금제도 개선방안을 도출하고자 최저임금 운영실태 및 개선의견 조사를 실시하고 있습니다.

본 설문조사에 응답한 내용이 정책방향을 설정하는데 소중한 자료로 사용될 수 있도록, 바쁘시더라도 설문조사에 적극적으로 협조하여 주실 것을 부탁드립니다.

2003년 5월

조사기관: 한국노동연구원

조사대행: (주)아이알씨

문의사항: (주)아이알씨 권혁주 책임연구원 전화: 02-784-1901 팩스: 02-784-1908

사업체 일반 사항

사업체명:

주된 생산품:

노동조합조직여부(√표기)

①예

②아니오

주소: □□□-□□□□

시(도)

구(시/군)

동(면)

번지

※ 최저임금제이란 국가가 노 사 간
사용자에게 그 수준 이상의 임금
호하는 제도입니다. 현재 최저임

1. 결정 방식: 근로자위원, 사용자위원
심의 의결합니다.

2. 적용 대상: 임시 일용직을 포함하
임금근로자에게 적용되
을 제외할 수 있는 근로

① 감시·단속적근로자: 근로기준법
하는 감시 또는 단속적으로 근로

② 정신·신체장애인근로자: 근로기
자 하는 업무의 수행에 직접적

=> 정신 또는 신체장애자로서
에로 인하여 동일 또는 유
근로능력자의 평균작업능력
없음.

③ 수습근로자: 수습사용중에 있는
=> 일정 기간이 지난 후에 정

협약, 취업규칙 또는 근로조
업종·직종 등의 실정에 비
3개월을 초과할 수 없음.

3. 최저임금액: 2002년 9월 1일부터

4. 산입 임금: 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 및 산입하지 아니하는 임금의 범위는

최저임금제도 운영실태 조

	다음과 같습니다.
<표 1> 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 범위	

공통 요건	1. 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 지급하는 임금 또는 수당
	2. 미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급체의 경우에는 총근로)에 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당
	위의 공통요건에 해당하는 것으로 다음과 같은 임금 또는 수당이 있습니다.

개별적인 임금·수당의

판단 기준	4. 벽지수당·한냉지 근무수당 등 특수지역에서 근무하는 자에게 일률적으로 지급하는
	5. 승무수당·항공수당·항해수당 등 버스·택시·화물자동차·선박·항공기 등에 승무하여 해·항공등의 업무에 종사하는 자에게 매월 일정한 금액을 지급하는 수당
	6. 생산장려수당 등 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 매월 일정한 금액을 지급하는 수당

	7. 기타 제1호 내지 제6호에 준하는 것으로서 공통요건에 해당하는 것이 명백하다고 인정되는 임 금 또는 수당
--	--

<표 2> 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위

매월 정기적으로 지급하는 임금외의 임금	1. 1월을 초과하는 기간의 출근성적에 의하여 지급하는 정근수당
	2. 1월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당
	3. 1월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 의하여 산정하는 장려가급·능률수당 또는 상여금

4. 기타 결혼수당·월동수당·김장수당 체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하
거나, 지급조건이 사전에 정하여진 경우에도 그 사유발생일이 확정되지 아니하거나 불규칙
적인 임금·수당

				※ 본 조사의 기준기간은 2003년 5월 급여
				보다 정확한 실태조사를 위하여 용어해
				관계에 따라
				근로자수
				대하여 매월
				①연소근로자(18세미만) □□□□명 □,□
				②감시·단속적근로자 □□□□명 □,□
				③정신·신체장애근로자 □□□□명 □,□
				수당
				④수습근로자 □□□□명 □,□
				운행·조정·항
				⑤외국인근로자 □□□□명 □,□
				⑥일반근로자(①~⑤제외) □□□□명 □,□
				전 체 (①~⑥합계) □□□□명 2002

※ 용어해설 및 조사표 기입요령

1. 월평균임금총액: 5월 급여계산기간 중에

--

(1) 현재 최저임금에 포함되어 있는 통상임금 이외에 고정상여금을 최저임금에 추가시키자는 주장에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- (2-2) 수반비를 최저인금액

(2-2) 숙박비를 최저임금에 추가하자

- ① 숙박비를 최저임금에 산입시
상되지 않을 수 있음.

--

3. 준거지표 변경

- (3) 현재 최저임금은 근로자의 생계를 도록 규정되어 있습니다. 이러한 생각하십니까?

※ 생계비란 생활을 영위하기 위하여 지출
등학교를 졸업하고 처음 취업한 근로자

- 50 -

(3-2) 현재 최저임금 준거지표의 변경에 반대하는 주된 이유는 무엇입니까?

① 현실적으로 최저임금 심의과정에서 현행 준거지표들 뿐만 아니라 각종 경제지표들(예; 경제성장률, 물가상승률 등)이 고려되고 있기 때문에 변경의 필요성이 없음.

② 현행 준거지표를 변경하는 경우 최저임금수준이 높아지거나 낮아질 우려가 있음.

③ 기타()

4. 수습근로자 적용제외 폐지

※ 현재 수습사용중에 있는 자로서 수습사용한 날로부터 3월 이내인 자에 대해서는 노동부장관의 인가를 받아 최저임금법의 적용을 제외할 수 있습니다. 특히 인가기준은 일정 기간이 지난 후에 정식 채용여부를 판단하기 위한 시험적인 사용으로서 인가기간은 3개월을 초과할 수 없습니다.

(4) 수습근로자에 대한 최저임금법 적용제외 규정을 폐지하자는 주장에 대하여 어떻게 생각하십니까?

① 찬성 ⇒ (4-1)

② 반대(현행유지) ⇒ (4-2)

(4-1) 수습근로자에 대한 최저임금법 적용제외 규정을 폐지하자는 주장에 찬성하는 주된 이유는 무엇입니까?

① 단순한 업무로서 수습기간이 불필요함에도 불구하고 최장 3개월까지 허용된 수습기간 때문에, 3개월 미만 단위로 수습근로자의 고용불안이 발생하고 있음.

② 수습기간이 필요한 단순하지 않는 직무라고 하더라도, 수습기간 중에도 근로자는 실제로 어느 정도 근로를 제공하고 있음.

③ 기타()

5. 연소근로자 감액규정 폐지

(5) 현재 취업기간이 6월을 경과하지

않은 연소근로자의 최저임금액의

감액규정을 폐지하자는 주장에

※ 참고로 18세 미만 연소근로자라고 하더라도

최저임금액 전액, 즉 100%를 지급하여야 합니다.

① 찬성 ⇒ (5-1)

(5-1) 연소근로자에 대한 감액규정 폐지

① 연소근로자의 노동생산성이

② 연소근로자의 법정근로시간은
연소근로자의 1일 또는 월환산 최

③ 일부 기업에서 감액규정조항
을 폐지하기 때문에, 연

④ 기타()

(5-2) 연소근로자에 대한 감액규정 폐지

① 연소근로자의 노동생산성이
수준의 최저임금을 적용하면 연

② 우리 나라에서는 연공서열제
감액규정은 이러한 연공서열제

③ 연소근로자는 일반(성인)근로
주된 소득자가 아닌

6. 감시·단속적 근로자 적용제외 폐지

(6) 현재 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대해서는 노동부장관의 인가를 받아 최저임금의 적용을 제외할 수 있습니다. 이러한 감시·단속적 근로자에 대한 최저임금법 적용제외 규정을 폐지하자는 주장에 대하여 어떻게 생각하십니까?

※ 감시·단속적 근로자란 수위, 경비, 청소, 전기·기계수리공 등 감시·단속적 업무에 종사하는 자를 말하며, 일반근로자와는 달리 근로시간과 휴게시간이 명시적으로 구분되지 않습니다. 따라서 현재 근로기준법상 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정도 일반근로자와 동일하게 적용되고 있지 않습니다.

① 찬성 ⇒ (6-1)

② 반대(=현행유지) ⇒ (6-2)

(6-1) 감시·단속적 근로자에 대한 적용제외 규정을 폐지하자는 주장에 찬성하는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 다른 국가들에서는 감시·단속적 근로자를 최저임금법 적용대상에서 제외시킨다는 명문화된 법규정이 거의 없음.
- ② 감시·단속적 근로자도 출근에서 퇴근까지 실질적으로 사용자의 감독하에 있는 임금 근로자이기 때문에, 최저임금법 적용제외는 타당하지 않음.
- ③ 적용제외 규정을 폐지하면 야간근로(오후 10시~오전 6시)에 대한 할증률이 적용되기 때문에, 월평균 근로시간이 이전과 동일하더라도 월평균 임금수준이 높아짐.
- ④ 기타()

(6-2) 감시·단속적 근로자에 대한 적용제외 규정을 폐지하자는 주장에 반대하는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 적용제외규정을 폐지하면 야간근로(오후 10시~오전 6시)에 대한 할증률이 적용되기

7. 정신·신체 장애인근로

※ 현재 근로자의 정신 또는 신체의 장애가 있는 근로자에 대한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 경우 적용제외할 수 있습니다.

※ 정신 또는 신체의 장애가 있는 근로자에 대해 직접적으로 현저한 지장을 준다는 '현저한 지장'이란 동일 또는 유사 직종의 평균적인 작업능력에도 미치지 못함을

(7) 정신·신체 장애인근로자에 대한 적용제외 규정을 폐지하자는 주장에 대하여 어떻게 생각하십니까?

① 찬성 ⇒ (7-1)

(7-1) 장애인근로자에 대한 최저임금 적용제외 규정을 폐지하자는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 장애인 근로자가 최저임금법 적용대상에서 제외시키고 있는 국가는 거의 없음.
- ② 장애·비장애인간 노동생산성 차이가 크지 않지만, 장애인이라는 이유만으로

끝까지 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다

③ 기타()

(7-2) 장애인근로자에 대한 최저임금 적용제외 규정을 폐지하자는 주장에 반대하는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 비록 장애인을 최저임금법 적용대상으로

최저임금 운영실태 및 개선의견 조사(연소근로자)

안녕하십니까?

한국노동연구원은 노동시장과 인적자원관리 및 노사관계에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 최저임금제도 개선방안을 도출하고자 최저임금 운영실태 및 개선의견 조사를 실시하고 있습니다.

본 설문조사에 응답한 내용이 정책방향을 설정하는데 소중한 자료로 사용될 수 있도록, 바쁘시더라도 설문조사에 적극적으로 협조하여 주실 것을 부탁드립니다.

2003년 5월

조사기관: 한국노동연구원

조사대행: (주)아이알씨

문의사항: (주)아이알씨 권혁주 책임연구원 전화: 02-784-1901 팩스: 02-784-1908

사업체 일반 사항

사업체명:

주된 생산품:

노동조합조직여부(√표기)

①예

②아니오

주소: □□□-□□□□

시(도)

구(시/군)

동(면)

번지

※ 최저임금제이란 국가가 노 사 간
사용자에게 그 수준 이상의 임금
호하는 제도입니다. 현재 최저임

1. 결정 방식: 근로자위원, 사용자위원
심의 의결합니다.

2. 적용 대상: 임시 일용직을 포함하
임금근로자에게 적용되
을 제외할 수 있는 근로

① 감시·단속적근로자: 근로기준법
하는 감시 또는 단속적으로 근로

② 정신·신체장애인근로자: 근로기
자 하는 업무의 수행에 직접적

=> 정신 또는 신체장애자로서
에로 인하여 동일 또는 유
근로능력자의 평균작업능력
없음.

③ 수습근로자: 수습사용중에 있는
=> 일정 기간이 지난 후에 정

협약, 취업규칙 또는 근로기
업종·직종 등의 실정에 비
3개월을 초과할 수 없음.

3. 최저임금액: 2002년 9월 1일부터

4. 산입 임금: 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 및 산입하지 아니하는 임금의 범위는

최저임금제도 운영실태 조

다음과 같습니다.	
<표 1> 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 범위	
공통 요건	<p>1. 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당</p> <p>2. 미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급체의 경우에는 총근로)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당</p> <p>위의 공통요건에 해당하는 것으로 다음과 같은 임금 또는 수당이 있습니다.</p> <p>1. 직무수당·직책수당 등 미리 정하여진 지급조건에 따라 담당하는 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당</p> <p>2. 물가수당·조정수당 등 물가변동이나 직급간의 임금격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당</p> <p>3. 기술수당·면허수당·특수작업수당·위험작업수당 등 기술이나 자격·면허증소지나 특수작업종사 등에 따라 지급하는 수당</p>

개별적인 임금·수당의 판단 기준	<p>4. 벽지수당·한냉지 근무수당 등 특수지역에서 근무하는 자에게 일률적으로 지급하는 수당</p> <p>5. 승무수당·항공수당·항해수당 등 버스·택시·화물자동차·선박·항공기 등에 승무하여 운행·조정·항해·항공등의 업무에 종사하는 자에게 매월 일정한 금액을 지급하는 수당</p> <p>6. 생산장려수당 등 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 매월 일정한 금액을 지급하는 수당</p> <p>7. 기타 제1호 내지 제6호에 준하는 것으로서 공통요건에 해당하는 것이 명백하다고 인정되는 임금 또는 수당</p>
-------------------	---

<표 2> 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위	
매월 정기적으로 지급하는 임금외의 임금	<p>1. 1월을 초과하는 기간의 출근성적에 의하여 지급하는 정근수당</p> <p>2. 1월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당</p> <p>3. 1월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 의하여 산정하는 장려가급·능률수당 또는 상여금</p> <p>4. 기타 결혼수당·월동수당·김장수당·체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하거나, 지급조건이 사전에 정하여진 경우에도 그 사유발생일이 확정되지 아니하거나 불규칙적인 임금·수당</p>

※ 본 조사의 기준기간은 5월 급여계산기간

작성합니다. 보다 정확한 실태조사를 위

성: ①남자 ②여자

학력수준: ①고졸이하 ②전문대졸 ③대

*정규학교 졸업을 기준으로 합니다

근무형태: ①정장근무제 → ① 교대제 실시 ② 2교대제 ③ 3교대제 ④ 격일제 ⑤ 시간제근무(part time)

임금산정기준	임금기준액
①시급	□ □, □ □ □, □
②일급	□ □, □ □ □, □
③주급	□ □, □ □ □, □
④월급	□ □, □ □ □, □
⑤연봉제	□ □, □ □ □, □
⑥도급제 등	해당없음

※ 용어해설 및 조사표 기입요령

- 임금산정기준: 실제로 지급되는 급여가 산정기준에 해당하지 않습니다(예; 시급의 경우, 퇴직금 제외)을 말합니다.
- 임금기준액: 임금산정기준에 따른 임금기준액입니다.
- 정기급여액: 5월 급여계산기간 중에 근로계약상 정액급여: 근로계약, 단체협약 또는 취업규칙에 따라 지급되는 기본급 이외에 각종 수당이 포함되는 금액을 말합니다.

※연·월차수당은 고정상여금 및 변동상여금

1. 고정상여금의 최저임금 포함

※ 현재 최저임금의 적용을 위한 임금의 범위는 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급되는 기본급과 통상적 수당을 합산한 통상임금입니다(3쪽 표 1 참조). 따라서 고정상여금은 매월 분할 지급되더라도 최저임금의 적용을 위한 임금의 범위에 포함되고 있지 않습니다(3쪽 표 2 참조).

(1) 현재 최저임금에 포함되어 있는 통상임금 이외에 고정상여금을 최저임금에 추가시키자는 주장에 대하여 어떻게 생각하십니까?

① 찬성 ⇒ (1-1)

② 반대(=현행유지) ⇒ (1-2)

(1-1) 고정상여금을 최저임금에 추가시키자는 주장에 찬성하는 주된 이유는 무엇입니까? _____

① 정기적·확정적으로 지급되는 임금은 다른 OECD 국가들에서도 최저임금에 포함됨.

② 근로자의 기득권이 침해되지 않는다면 고정상여금이 포함되더라도 반대하지 않음.

③ 기타()

(1-2) 고정상여금을 최저임금에 추가시키자는 주장에 반대하는 주된 이유는 무엇입니까?

① 최저임금을 적용받는 근로자의 임금총액이 예년과 달리 인상되지 않을 수 있음.

② 최저임금을 적용받는 근로자의 임금총액이 인상되더라도 초과근로수당의 기초가 되는 시간당 통상임금이 인상되지 않을 수 있음.

③ 기타()

2. 숙박비 일정 한도 최저임금 포함

(2-1) 숙박비를 최저임금에 추가하자

① 주요 OECD 국가들에서는 숙박비를 최저임금에 포함하고 있음.

② 숙박비는 주로 외국인근로자를 위한 것으로 최저임금에 포함하지 않음.

③ 숙박비를 일정한 한도(예; 최저임금의 10%)까지만 포함하는 것은 타당하지 않음.

④ 기타()

(2-2) 숙박비를 최저임금에 추가하지 않자

① 숙박비를 최저임금에 산입시킴으로써 최저임금의 의미가 상실될 수 있음.

② 기타()

3. 준거지표 변경

(3) 현재 최저임금은 근로자의 생계유지 수준을 기준으로 설정되어 있습니다. 이러한 기준을 변경할 필요가 있는지를 어떻게 생각하십니까?

① 찬성 ⇒ (3-1)

※ 생계비란 생활을 영위하기 위하여 지출하는 생활필수품을 구매하는 데 필요한 금액을 의미하며, 중학교를 졸업하고 처음 취업한 근로자의 경우

(3-2) 현재 최저임금 준거지표의 변경에 반대하는 주된 이유는 무엇입니까?

① 현실적으로 최저임금 심의과정에서 현행 준거지표들 뿐만 아니라 각종 경제지표들(예; 경제성장률, 물가상승률 등)이 고려되고 있기 때문에 변경의 필요성이 없음.

② 현행 준거지표를 변경하는 경우 최저임금수준이 높아지거나 낮아질 우려가 있음.

③ 기타()

4. 수습근로자 적용제외 폐지

※ 현재 수습사용중에 있는 자로서 수습사용한 날로부터 3월 이내인 자에 대해서는 노동부장관의 인가를 받아 최저임금법의 적용을 제외할 수 있습니다. 특히 인가기준은 일정 기간이 지난 후에 정식 채용여부를 판단하기 위한 시험적인 사용으로서 인가기간은 3개월을 초과할 수 없습니다.

(4) 수습근로자에 대한 최저임금법 적용제외 규정을 폐지하자는 주장에 대하여 어떻게 생각하십니까?

① 찬성 ⇒ (4-1)

② 반대(현행유지) ⇒ (4-2)

(4-1) 수습근로자에 대한 최저임금법 적용제외 규정을 폐지하자는 주장에 찬성하는 주된 이유는 무엇입니까?

① 단순한 업무로서 수습기간이 불필요함에도 불구하고 최장 3개월까지 허용된 수습기간 때문에, 3개월 미만 단위로 수습근로자의 고용불안이 발생하고 있음.

② 수습기간이 필요한 단순하지 않는 직무라고 하더라도, 수습기간 중에도 근로자는 실제로 어느 정도 근로를 제공하고 있음.

③ 기타()

5. 연소근로자 감액규정 폐지

(5) 현재 취업기간이 6월을 경과하지 않은 연소근로자에 대한 감액규정은 일반근로자 최저임금액의 90%를 적용하는 것이 적당하다고 생각하십니까?
금 감액규정을 폐지하자는 주장에 찬성하십니까?

※ 참고로 18세 미만 연소근로자라고 하더라도 최저임금 전액, 즉 100%를 지급하여야 합니다.

① 찬성 ⇒ (5-1)

(5-1) 연소근로자에 대한 감액규정 폐지에 찬성하는 주된 이유는 무엇입니까?

① 연소근로자의 노동생산성이 일반근로자와 다를 이유가 없습니다.

② 연소근로자의 법정근로시간은 일반근로자와 동일하며, 연소근로자의 1일 또는 월환산 최저임금도 일반근로자와 동일합니다.

③ 일부 기업에서 감액규정조항을 악용하여 연소근로자의 고용관계를 해지하기 때문에, 연소근로자의 고용안정을 위하여 연소근로자에 대한 감액규정 폐지가 필요합니다.

④ 기타()

(5-2) 연소근로자에 대한 감액규정 폐지에 반대하는 주된 이유는 무엇입니까?

① 연소근로자의 노동생산성이 일반근로자와 다를 수 있으므로, 연소근로자의 낮은 수준의 최저임금을 적용하면 연소근로자의 고용안정 및 소득보장에 도움이 됩니다.

② 우리나라에서는 연공서열제도가 정착되어 있으므로, 연소근로자에 대한 감액규정은 이러한 연공서열제도와 맞지 않습니다.

③ 연소근로자는 일반(성인)근로자와 달리 아직 사회생활을 시작하지 않은 주된 소득자가 아닌

최저임금 운영실태 및 개선의견 조사(감시·단속적근로자)

안녕하십니까?

한국노동연구원은 노동시장과 인적자원관리 및 노사관계에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 최저임금제도 개선방안을 도출하고자 최저임금 운영실태 및 개선의견 조사를 실시하고 있습니다.

본 설문조사에 응답한 내용이 정책방향을 설정하는데 소중한 자료로 사용될 수 있도록, 바쁘시더라도 설문조사에 적극적으로 협조하여 주실 것을 부탁드립니다.

2003년 5월

조사기관: 한국노동연구원

조사대행: (주)아이알씨

문의사항: (주)아이알씨 권혁주 책임연구원 전화: 02-784-1901 팩스: 02-784-1908

사업체 일반 사항

사업체명:

주된 생산품:

노동조합조직여부(√표기)

①예

②아니오

주소: □□□-□□□□

시(도)

구(시/군)

동(면)

번지

※ 최저임금제이란 국가가 노 사 간
사용자에게 그 수준 이상의 임금
호하는 제도입니다. 현재 최저임

1. 결정 방식: 근로자위원, 사용자위원
심의 의결합니다.

2. 적용 대상: 임시 일용직을 포함하
임금근로자에게 적용되
을 제외할 수 있는 근

① 감시·단속적근로자: 근로기준법
하는 감시 또는 단속적으로 근

② 정신·신체장애인근로자: 근로자
자 하는 업무의 수행에 직접적

=> 정신 또는 신체장애자로서
에로 인하여 동일 또는 유
근로능력자의 평균작업능력
없음.

③ 수습근로자: 수습사용중에 있는
=> 일정 기간이 지난 후에 정

협약, 취업규칙 또는 근로조
업종·직종 등의 실정에 비
3개월을 초과할 수 없음.

3. 최저임금액: 2002년 9월 1일부터

4. 산입 임금: 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 및 산입하지 아니하는 임금의 범위는

최저임금제도 운영실태 조

다음과 같습니다.	
<표 1> 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 범위	
공통 요건	<p>1. 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당</p> <p>2. 미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급체의 경우에는 총근로)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당</p> <p>위의 공통요건에 해당하는 것으로 다음과 같은 임금 또는 수당이 있습니다.</p> <p>1. 직무수당·직책수당 등 미리 정하여진 지급조건에 따라 담당하는 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당</p> <p>2. 물가수당·조정수당 등 물가변동이나 직급간의 임금격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당</p> <p>3. 기술수당·면허수당·특수작업수당·위험작업수당 등 기술이나 자격·면허증소지나 특수작업종사 등에 따라 지급하는 수당</p>

개별적인 임금·수당의 판단 기준	<p>4. 벽지수당·한냉지 근무수당 등 특수지역에서 근무하는 자에게 일률적으로 지급하는 수당</p> <p>5. 승무수당·항공수당·항해수당 등 버스·택시·화물자동차·선박·항공기 등에 승무하여 운행·조정·항해·항공등의 업무에 종사하는 자에게 매월 일정한 금액을 지급하는 수당</p> <p>6. 생산장려수당 등 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 매월 일정한 금액을 지급하는 수당</p> <p>7. 기타 제1호 내지 제6호에 준하는 것으로서 공통요건에 해당하는 것이 명백하다고 인정되는 임금 또는 수당</p>
-------------------	---

<표 2> 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위	
매월 정기적으로 지급하는 임금외의 임금	<p>1. 1월을 초과하는 기간의 출근성적에 의하여 지급하는 정근수당</p> <p>2. 1월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당</p> <p>3. 1월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 의하여 산정하는 장려가급·능률수당 또는 상여금</p> <p>4. 기타 결혼수당·월동수당·김장수당 체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하거나, 지급조건이 사전에 정하여진 경우에도 그 사유발생일이 확정되지 아니하거나 불규칙적인 임금·수당</p>

※ 본 조사의 기준기간은 5월 급여계산기간

작성합니다. 보다 정확한 실태조사를 위

성: ①남자 ②여자

학력수준: ①고졸이하 ②전문대졸 ③대

*정규학교 졸업을 기준으로 합니다

근무형태: ①정장근무제 → ① 교대제 실시

② 2교대제

③ 3교대제

④ 격일제

②시간제근무(part time)

임금산정기준 임금기준액

①시급 □□, □□□, □

②일급 □□, □□□, □

③주급 □□, □□□, □

④월급 □□, □□□, □

⑤연봉제 □□, □□□, □

⑥도급제 등 해당없음

※ 용어해설 및 조사표 기입요령

1. 임금산정기준: 실제로 지급되는 급여가 산

2. 임금기준액: 임금산정기준에 따른 임금기

하지 않습니다(예; 시급의 정

당, 퇴직금 제외)을 말합니다

3. 정기급여액: 5월 급여계산기간 중에 근로

3-1.정액급여: 근로계약, 단체협약 또는 취

기본급 이외에 각종 수당이 포

※연·월차수당은 고정상여금 및 변동상여

--

※ 현재 최저임금의 적용을 위한 임금의 범위는 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급되는 기본급과 통상적 수당을 합산한 통상임금입니다(3쪽 표 1 참조). 따라서 고정상여금은 매월 분할 지급되더라도 최저임금의 적용을 위한 임금의 범위에 포함되고 있지 않습니다(3쪽 표 2 참조).

(1) 현재 최저임금에 포함되어 있는 통상임금 이외에 고정상여금을 최저임금에 추가시키자는 주장에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 찬성 ⇒ (1-1) ② 반대(=현행유지) ⇒ (1-2)

(1-1) 고정상여금을 최저임금에 추가시키자는 주장에 찬성하는 주된 이유는 무엇입니까? _____

- ① 정기적·확정적으로 지급되는 임금은 다른 OECD 국가들에서도 최저임금에 포함됨.
- ② 근로자의 기득권이 침해되지 않는다면 고정상여금이 포함되더라도 반대하지 않음.
- ③ 기타(

(1-2) 고정상여금을 최저임금에 추가시키자는 주장에 반대하는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 최저임금을 적용받는 근로자의 임금총액이 예년과 달리 인상되지 않을 수 있음.
- ② 최저임금을 적용받는 근로자의 임금총액이 인상되더라도 초과근로수당의 기초가 되는 시간당 통상임금이 인상되지 않을 수 있음.
- ③ 기타()

2. 숙박비 일정 한도-최저임금 포함

(2-1) 숙박비를 최저임금에 추가하자

- ① 주요 OECD 국가들에서는 숙박세를 결정하고 있음.
- ② 숙박비는 주로 외국인근로자를 위한 최저임금에 포함하지 않음.
- ③ 숙박비를 일정한 한도(예; 최저임금의 10%) 이하로 정하고 있음.
- ④ 기타()

(2-2) 숙박비를 최저임금에 추가하자

- ① 숙박비율 최저임금에 산입시
상되지 않을 수 있음.
- ② 기타(

3. 준거지표 변경

(3) 현재 최저임금은 근로자의 생계를 도록 규정되어 있습니다. 이러한 생각하십니까?

- ① 환성 \Rightarrow (3-1)

※ 생계비란 생활을 영위하기 위하여 지출
등학교를 졸업하고 처음 취업한 근로자

--

- ② 현행 준거지표를 변경하는 경우 최저임금수준이 높아

5. 감시 · 단속적 근로자

(5) 현재 감시 또는 단속적으로 근로

최저임금의 적용을 제외할 수 있

적용제외 규정을 폐지하자는 주

※ 감시·단속적 근로자란 수위, 경비, 청소

일반근로자와는 달리 근로시간과 휴게

로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정도 일

① 찬성 \Rightarrow (5-1)

(5-1) 감시·단속적 근로자에 대한

는 무엇입니까?

- ① 다른 국가들에서는 감시·단속 문화된 법규정이 거의 없음.
- ② 감시·단속적 근로자도 출근 근로자이기 때문에, 최저임금
- ③ 적용제외 규정을 폐지하면 ○ 때문에, 월평균 근로시간이 ○
- ④ 기타(

2) 감산과 단속적 근로자에 대한

는 무엇입니까?

- 끝까지 은답하여 주셔서 대단히 감사하오니 단속적 근로자에 대한

① 적용제외규정을 폐지하면 야

최저임금 운영실태 및 개선의견 조사(장애근로자)

안녕하십니까?

한국노동연구원은 노동시장과 인적자원관리 및 노사관계에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 최저임금제도 개선방안을 도출하고자 최저임금 운영실태 및 개선의견 조사를 실시하고 있습니다.

본 설문조사에 응답한 내용이 정책방향을 설정하는데 소중한 자료로 사용될 수 있도록, 바쁘시더라도 설문조사에 적극적으로 협조하여 주실 것을 부탁드립니다.

2003년 5월

조사기관: 한국노동연구원

조사대행: (주)아이알씨

문의사항: (주)아이알씨 권혁주 책임연구원 전화: 02-784-1901 팩스: 02-784-1908

사업체 일반 사항

사업체명:

주된 생산품:

노동조합조직여부(√표기)

①예

②아니오

주소: □□□-□□□□

시(도)

구(시/군)

동(면)

번지

※ 최저임금제이란 국가가 노 사 간
사용자에게 그 수준 이상의 임금
호하는 제도입니다. 현재 최저임

1. 결정 방식: 근로자위원, 사용자위원
심의 의결합니다.

2. 적용 대상: 임시 일용직을 포함하
임금근로자에게 적용되
을 제외할 수 있는 근

① 감시·단속적근로자: 근로기준법
하는 감시 또는 단속적으로 근

② 정신·신체장애인근로자: 근로자
자 하는 업무의 수행에 직접적

=> 정신 또는 신체장애자로서
에로 인하여 동일 또는 유
근로능력자의 평균작업능력
없음.

③ 수습근로자: 수습사용중에 있는
=> 일정 기간이 지난 후에 정

협약, 취업규칙 또는 근로조
업종·직종 등의 실정에 비
3개월을 초과할 수 없음.

3. 최저임금액: 2002년 9월 1일부터

4. 산입 임금: 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 및 산입하지 아니하는 임금의 범위는

최저임금제도 운영실태 조

다음과 같습니다.	
<표 1> 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 범위	
공통 요건	<p>1. 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당</p> <p>2. 미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급체의 경우에는 총근로)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당</p> <p>위의 공통요건에 해당하는 것으로 다음과 같은 임금 또는 수당이 있습니다.</p> <p>1. 직무수당·직책수당 등 미리 정하여진 지급조건에 따라 담당하는 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당</p> <p>2. 물가수당·조정수당 등 물가변동이나 직급간의 임금격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당</p> <p>3. 기술수당·면허수당·특수작업수당·위험작업수당 등 기술이나 자격·면허증소지나 특수작업종사 등에 따라 지급하는 수당</p>

개별적인 임금·수당의 판단 기준	<p>4. 벽지수당·한냉지 근무수당 등 특수지역에서 근무하는 자에게 일률적으로 지급하는 수당</p> <p>5. 승무수당·항공수당·항해수당 등 버스·택시·화물자동차·선박·항공기 등에 승무하여 운행·조정·항해·항공등의 업무에 종사하는 자에게 매월 일정한 금액을 지급하는 수당</p> <p>6. 생산장려수당 등 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 매월 일정한 금액을 지급하는 수당</p> <p>7. 기타 제1호 내지 제6호에 준하는 것으로서 공통요건에 해당하는 것이 명백하다고 인정되는 임금 또는 수당</p>
-------------------	---

<표 2> 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위	
매월 정기적으로 지급하는 임금외의 임금	<p>1. 1월을 초과하는 기간의 출근성적에 의하여 지급하는 정근수당</p> <p>2. 1월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당</p> <p>3. 1월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 의하여 산정하는 장려가급·능률수당 또는 상여금</p> <p>4. 기타 결혼수당·월동수당·김장수당·체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하거나, 지급조건이 사전에 정하여진 경우에도 그 사유발생일이 확정되지 아니하거나 불규칙적인 임금·수당</p>

※ 본 조사의 기준기간은 5월 급여계산기간

작성합니다. 보다 정확한 실태조사를 위

성: ①남자 ②여자

학력수준: ①고졸이하 ②전문대졸 ③대

*정규학교 졸업을 기준으로 합니다

근무형태: ①정장근무제 → ① 교대제 실시

② 2교대제

③ 3교대제

④ 격일제

②시간제근무(part time)

임금산정기준 임금기준액

①시급 □□, □□□, □

②일급 □□, □□□, □

③주급 □□, □□□, □

④월급 □□, □□□, □

⑤연봉제 □□, □□□, □

⑥도급제 등 해당없음

※ 용어해설 및 조사표 기입요령

1. 임금산정기준: 실제로 지급되는 급여가 산

2. 임금기준액: 임금산정기준에 따른 임금기

하지 않습니다(예; 시급의 경

당, 퇴직금 제외)을 말합니다

3. 정기급여액: 5월 급여계산기간 중에 근로

3-1.정액급여: 근로계약, 단체협약 또는 취

기본급 이외에 각종 수당이 포

※연·월차수당은 고정상여금 및 변동상여

--

※ 현재 최저임금의 적용을 위한 임금의 범위는 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급되는 기본급과 통상적 수당을 합산한 통상임금입니다(3쪽 표 1 참조). 따라서 고정상여금은 매월 분할 지급되더라도 최저임금의 적용을 위한 임금의 범위에 포함되고 있지 않습니다(3쪽 표 2 참조).

(1) 현재 최저임금에 포함되어 있는 통상임금 이외에 고정상여금을 최저임금에 추가시키자는 주장에 대하여 어떻게 생각하십니까?

① 찬성 \Rightarrow (1-1)

② 반대(=현행유지) \Rightarrow (1-2)

(1-1) 고정상여금을 최저임금에 추가시키자는 주장에 찬성하는 주된 이유는 무엇입니까? _____

① 정기적·확정적으로 지급되는 임금은 다른 OECD 국가들에서도 최저임금에 포함됨.

② 근로자의 기득권이 침해되지 않는다면 고정상여금이 포함되더라도 반대하지 않음.

③ 기타(_____)

(1-2) 고정상여금을 최저임금에 추가시키자는 주장에 반대하는 주된 이유는 무엇입니까?

① 최저임금을 적용받는 근로자의 임금총액이 예년과 달리 인상되지 않을 수 있음.

② 최저임금을 적용받는 근로자의 임금총액이 인상되더라도 초과근로수당의 기초가 되는 시간당 통상임금이 인상되지 않을 수 있음.

③ 기타(

2. 숙박비 일정 한도 ⁷⁵ 최저임금 포함

(2-1) 숙박비를 최저임금에 추가하자

① 주요 OECD 국가들에서는 속
을 결정하고 있음.

② 숙박비는 주로 외국인근로자를 고용한 사업장이 부담하며, 이를 최저임금에 포함하지 않

③ 숙박비를 일정한 한도(예; 초과하지는 않음).

④ 기타(

(2-2) 숙박비를 최저임금에 추가하자

① 숙박비를 최저임금에 산입시
상되지 않을 수 있음.

② 기타(

3. 준거지표 변경

(3) 현재 최저임금은 근로자의 생계를 도록 규정되어 있습니다. 이러한 생각하십니까?

① 환성 \Rightarrow (3-1)

※ 생계비란 생활을 영위하기 위하여 지출
등학교를 졸업하고 처음 취업한 근로자

(3-2) 현재 최저임금 준거지표의 변경에 반대하는 주된 이유는 무엇입니까?

① 현실적으로 최저임금 심의과정에서 현행 준거지표들 뿐만 아니라 각종 경제지표들(예; 경제성장률, 물가상승률 등)이 고려되고 있기 때문에 변경의 필요성이 없음.

② 현행 준거지표를 변경하는 경우 최저임금수준이 높아지거나 낮아질 우려가 있음.

③ 기타()

4. 수습근로자 적용제외 폐지

※ 현재 수습사용중에 있는 자로서 수습사용한 날로부터 3월 이내인 자에 대해서는 노동부장관의 인가를 받아 최저임금법의 적용을 제외할 수 있습니다. 특히 인가기준은 일정 기간이 지난 후에 정식 채용여부를 판단하기 위한 시험적인 사용으로서 인가기간은 3개월을 초과할 수 없습니다.

(4) 수습근로자에 대한 최저임금법 적용제외 규정을 폐지하자는 주장에 대하여 어떻게 생각하십니까?

① 찬성 ⇒ (4-1)

② 반대(현행유지) ⇒ (4-2)

(4-1) 수습근로자에 대한 최저임금법 적용제외 규정을 폐지하자는 주장에 찬성하는 주된 이유는 무엇입니까?

① 단순한 업무로서 수습기간이 불필요함에도 불구하고 최장 3개월까지 허용된 수습기간 때문에, 3개월 미만 단위로 수습근로자의 고용불안이 발생하고 있음.

② 수습기간이 필요한 단순하지 않는 직무라고 하더라도, 수습기간 중에도 근로자는 실제로 어느 정도 근로를 제공하고 있음.

③ 기타()

5. 정신·신체 장애인근로자

※ 현재 근로자의 정신 또는 신체의 장애가 있는 근로자에게 적절한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 경우, 고용주에 의해 발생할 수 있습니다.

※ 정신 또는 신체의 장애가 있는 근로자에게 직접적으로 현저한 지장을 준다는 '현저한 지장'이란 동일 또는 유사 직종의 평균적인 작업능력에도 미치지 못함을 의미합니다.

(5) 정신·신체 장애인근로자에 대하여 어떻게 생각하십니까?

① 찬성 ⇒ (5-1)

(5-1) 장애인근로자에 대한 최저임금법 적용제외 규정을 폐지하자는 주장에 찬성하는 주된 이유는 무엇입니까?

① 장애인 근로자가 최저임금법 적용을 받지 않고 있어 제외시키고 있는 국가는 적당히 높고 있음.

② 장애·비장애인간 노동생산성 차이가 크지 않음. 장애인근로자도 생산성을 높일 수 있지만, 장애인이라는 이유만으로 차별을 받고 있음.

끝까지 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다. ③ 기타()

(5-2) 장애인근로자에 대한 최저임금법 적용제외 규정을 폐지하자는 주장에 반대하는 주된 이유는 무엇입니까?

① 비록 장애인을 최저임금법 적용을 받지 않도록 하고 있지만, 장애인근로자에 대한 최저임금법 적용제외 규정을 폐지하자는 주장에 반대하는 주된 이유는 무엇입니까?

최저임금 운영실태 및 개선의견 조사(가사사용인)

안녕하십니까?

한국노동연구원은 노동시장과 인적자원관리 및 노사관계에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 최저임금제도 개선방안을 도출하고자 최저임금 운영실태 및 개선의견 조사를 실시하고 있습니다.

본 설문조사에 응답한 내용이 정책방향을 설정하는데 소중한 자료로 사용될 수 있도록, 바쁘시더라도 설문조사에 적극적으로 협조하여 주실 것을 부탁드립니다.

조사기관: 한국노동연구원

최저임금제도 소개

※ 최저임금제이란 국가가 노 사간의 임금결정과정에 개입하여 임금의 최저수준을 정하고, 사용자에게 그 수준 이상의 임금을 지급하도록 법으로 강제함으로써 저임금근로자를 보호하는 제도입니다. 현재 최저임금제도의 주요한 내용은 다음과 같습니다.

1. 결정 방식: 근로자위원, 사용자위원, 공익위원 각 9명으로 구성된 최저임금위원회에서 매년 심의 의결합니다.
2. 적용 대상: 임시 일용직을 포함한 근로자 1인 이상을 사용하고 있는 모든 사업장의 모든 임금근로자에게 적용됩니다. 다만 동거의 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인에 대해서는 적용되지 않습니다.

또한 노동부장관의 인가를 받아 최저임금법의 적용을 제외할 수 있는 근로자는 다음과 같습니다.

채용경로(√ 표기)

①인력과전/용역업체 소개, ②기타(근로형태

①1일 □□시간, ②주 □□일
임금산정기준 및 지불임금액

①시급 □□□천원, ②일급 □□□천원

제

- (1) 현재 가사서비스업에 종사하는 임금법 제3조 ①항 참조). 최근 에 대하여 어떻게 생각하십니까?

※ 가사서비스업 근로자란 개인 가정에 고용된 비서, 집사, 운전사, 정원관리원, 가정교사

① 찬성 ⇒ (2)

- (2) 이들 근로자를 최저임금법 적용대상

① 이들 근로자도 임금을 목적으로 적용범위에 포함되어야 함.

② 이들 근로자의 임금수준이 최저임금 수준이면 이들 근로자의 임금수준

③ 기타(

끝까지 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다

- (3) 이들 근로자를 최저임금법을 적용

① 이들 근로자의 임금수준이 최저임금 수준이더라도 이들 근로자의 임금