

본 자료는 “임금 관련 일부조항 시행을 안내하는 시행규칙(23/2015/TT-BLDTBXH)”의 베트남어본 원문(영문본 일부 참조)을 토대로 한국어로 번역한 것입니다. 세부 문구와 표현에 의문사항이 있으신 경우에는 원문을 참조하시기 바랍니다.

- 주호치민 총영사관 최태호 고용노동관 -

노동보훈사회부

베트남 사회주의 공화국

독립 - 자유 - 행복

번호 : 23/2015/TT-BLDTBXH

하노이, 2015년 6월 23일

노동법 일부 내용의 세부규정 및 시행안내에 관한 시행령의 임금 관련 일부조항 시행을 안내하는 시행규칙

2012년 12월 20일자 노동보훈사회부의 기능, 임무, 권한 및 조직구조에 관한 정부 시행령 106/2012/ND-CP에 근거하여

2015년 1월 12일자 노동법 일부 내용의 세부규정 및 시행안내에 관한 정부 시행령 05/2015/ND-CP에 근거하여

노동·임금국장의 제의에 따라

노동보훈사회부 장관은 2015년 1월 12일자 노동법 일부 내용의 세부규정 및 시행안내에 관한 정부 시행령 05/2015/ND-CP의 임금 관련 일부조항 시행을 안내하는 시행규칙을 공포한다.

제1조 적용 범위

이 시행규칙은 2015년 1월 12일자 노동법 일부 내용의 세부규정 및 시행안내에 관한 정부 시행령 05/2015/ND-CP(이하 “시행령 05/2015/ND-CP”라 한다)의 임금 관련 일부조항 시행을 안내한다.

제2조 적용 대상

사용자, 근로자, 근로자집단 대표조직, 시행령 05/2015/ND-CP에 따른 임금 관련 일부조항 시행업무에 있어 근로관계와 직접적인 관련이 있는 기관, 조직 및 개인에게 적용된다.

제3조 임금

시행령 05/2015/ND-CP 제21조제1항 및 제2항의 규정에 따른 임금은 다음과 같이 구체적으로 규정된다.

1. 업무의 확실한 수행을 대가로 사용자와 근로자가 합의하여 근로계약에 기재하는 임금에는 다음을 포함한다.

a) 업무 및 직급(직책)에 따른 임금 수준은 노동법 제93조, 2013년 5월 14일자 임금에 관한 정부 시행령 49/2013/ND-CP 제7조 및 제10조제2항의 규정에 따라 수립된 임금표, 임금등급 상의 임금 수준이다.

b) 수당(보조금)은 임금표, 임금등급 상의 업무 또는 직급에 따른 임금 수준에 아직 충분하게 산정되지 않았거나 산정할 수 없는 근로환경 요소, 업무의 난이도·복잡성, 생활조건을 보충하고 근로자를 유인(誘引)하기 위한 일정 금액으로, 세부사항은 다음과 같다.

- 유해·과중·위험한 또는 특별히 유해·과중·위험한 요소가 있는 업무를 포함한 근로환경 요소를 보충한다.
- 교육훈련 기간, 전문성 및 높은 책임성, 그 밖의 업무에 영향을 미치는 요구가 있는 업무, 장기 근무 및 경험, 업무기능, 근로자와의 근무과정 중 교섭·연계의 요구가 있는 업무와 같은 업무의 난이도·복잡성 요소를 보충한다.
- 멀고 외딴 벽지(僻地), 혹독한 기온과 많은 어려움이 있는 지역, 생활물가가 높고 주택에 관한 어려움이 있는 지역에서 실시하는 업무, 근로자가 근무지·숙소를 자주 변경해야 하는 업무, 근로자가 업무를 실시할 때 편리하지 않는 생활여건을 야기하는 그 밖의 요소와 같은 생활여건 요소들을 보충한다.

- 새로운 경제구역, 새로 시작하는 시장에서 근무하는 근로자에 대한 격려, 노동시장 공급이 제한적이고 선호도가 낮은 직업 및 업무, 노동생산성 및 업무의 질이 높은 업무를 근무하는 근로자에 대한 격려 또는 맡겨진 업무 정도에 부응하도록 하는 것과 같은 근로자를 유인하기 위한 요소들을 보충한다.

c) 기타 보충금(補充金)은 임금, 수당(보조금) 이외에 근로계약 상의 업무 또는 직급 이행과 관련된 일정 금액이다. 기타 보충금은 다음을 포함하지 않는다. 노동법 제103조 규정에 따른 상여금, 교대 사이의 식비, 근로자의 친족 사망·결혼 및 근로자의 생일에 대한 각종 지원금, 산업재해 및 직업병을 당해 어려운 상황에 처한 근로자에 대한 보조금, 근로계약 상의 업무 또는 직급 이행과 관련 없이 제공되는 각종 지원금·보조금

2. 근로자에게 지급되는 임금은 근로계약서 상에 기재된 임금, 노동생산성, 근로자가 이행하는 업무의 양과 질에 기반하고, 일반적인 근로환경과 정규 근로시간 중에 가장 단순한 업무를 수행하고 노동기준 또는 합의된 업무를 완성한 근로자에게 지급되는 임금 수준(근로자의 초과근무, 야간근무에 대한 초과근무수당은 제외한다)은 정부 규정에 의한 지역별 최저임금보다 낮을 수 없다.

제4조 임금 지급 방식

시행령 05/2015/ND-CP 제22조의 규정에 따른 임금 지급 방식은 다음과 같이 구체적으로 안내된다.

1. 기간(월, 주, 일, 시간)에 따른 임금은 월, 주, 일, 시간에 따라 실제 근무한 기간에 근거하여 기간에 따른 임금을 받는 근로자에게 지급되고, 다음과 같이 구체적으로 규정된다.

a) 월 임금은 근로계약을 기반으로 확정된 금액을 근무한 한 달에 대하여 지급한다.

b) 주 임금은 월 임금을 12개월로 곱하고 52주로 나누어 확정된 금액을 기반으로 근무한 한 주에 대하여 지급한다.

c) 일 임금은 월 임금을 법률을 근거로 하여 기업이 채택한 규정에 따른 한 달(양력 월별로 산정하고 근로자가 한 달 평균 최소 4일의 휴일을 가하도록 보장함)의 정규 근무일수로 나누어 확정된 금액을 기반으로 근무한 하루에 대하여 지급한다.

d) 시간 임금은 일 임금을 노동법 제104조의 규정에 따른 하루의 정규 근로시간으로 나누어 확정된 금액을 기반으로 근무한 시간에 대하여 지급한다.

2. 생산량에 따른 임금은 노동기준과 맡겨진 생산품의 단가에 따라 생산품의 양과 질의 완성 정도에 근거하여 생산량에 따른 임금을 받는 근로자에게 지급한다.

3. 업무완성에 따른 임금은 업무의 양과 질, 업무 완성에 소요되는 기간에 근거하여 업무완성에 따른 임금을 받는 근로자에게 지급한다.

위에 제시된 임금 지급 방식, 업무성격, 생산·경영 조건에 근거하여, 사용자는 업무결과에 수반되고, 근로자의 효과성 및 노동생산성 고양을 격려하는 것을 보장하는 임금 지급 방식을 선택한다.

제5조 월급제 근로자에 대한 임금 지급 시기

시행령 05/2015/ND-CP 제23조의 규정에 따른 월급제 근로자에 대한 임금 지급 시기는 다음과 같이 규정된다.

1. 월급제 근로자는 월 1회 또는 반월에 1회씩 임금을 지급받고, 근로자가 근무한 월 중에 전액 지급된다.

2. 임금 지급 시점은 양 당사자의 합의에 따르되, 한 달 중에 고정된 지급 시점을 확정한다.

제6조 초과근무수당

시행령 05/2015/ND-CP 제25조제1항의 규정에 따라 근로자의 초과근무 시 임금은 다음과 같이 규정된다.

1. 기간에 따른 임금을 지급받는 근로자는 노동법 제104조의 규정에 따라 사용자가 정한 정규 근로시간 외에 추가적으로 근무한 경우에 초과근무수당을 지급받고, 다음과 같이 산정된다.

$$\text{초과근무수당} = \begin{matrix} \text{정규근무일의} \\ \text{시간당 실제} \\ \text{지급 임금} \end{matrix} \times \begin{matrix} 150\% \text{ 또는} \\ 200\% \text{ 또는} \\ 300\% \text{ 이상} \end{matrix} \times \text{초과근무시간}$$

그 중

- a) 정규근무일의 시간당 실제 지급 임금은 초과근무를 한 근로자의 해당 월에 근무한 업무에 따른 실제 지급 임금(초과근무수당, 야간근무수당은 제외)을 해당 월의 실제 근무시간수(초과 근무시간수는 포함하지 않음)로 나누어 확정된 금액에 근거한다. 일 또는 주 임금의 경우에는 근무한 해당 일 또는 주의 실제 지급 임금(초과근무수당, 야간근무수당은 제외)을 해당 일 또는 주의 실제 근무시간수(초과 근무시간수는 포함하지 않음)로 나누어 확정된 금액에 근거한다.
- b) 정규근무일의 시간당 실제 지급 임금의 150% 이상은 평일 초과근무시간에 대하여 적용한다.
- c) 정규근무일의 시간당 실제 지급 임금의 200% 이상은 주휴일 초과근무시간에 대하여 적용한다.
- d) 정규근무일의 시간당 실제 지급 임금의 300% 이상은 공휴일, 명절, 유급휴일 초과근무시간에 대하여 적용한다.¹⁾ 다만, 일급 근로자에 대해서는 노동법 규정에 따른 공휴일, 명절, 유급휴가일의 해당일 임금은 포함하지 않는다.

1) The overtime pay on a public holiday or paid day off(exclusive of wages of public holidays or paid days off prescribed by the Labor Code) is at least 300% of actual hourly wage on a normal working day.

동 시행규칙의 영문본에는 제6조제1항제d호가 위와 같이 번역되어 있다. 따라서 공휴일, 명절, 유급휴일에 초과근무를 실시하는 경우에는 원래 유급이기 때문에 주어지는 해당일의 임금 100%를 제외하고 추가적으로 300% 이상을 지급하는 것으로 해석되어야 한다.

일급 근로자는 합의된 날에 따른 임금이 근로계약서에 기재된 자들이고, 노동법 규정에 따른 공휴일, 명절, 유급휴가일의 해당일 임금은 포함하지 않는다.

2. 생산량에 따른 임금을 지급받는 근로자는 합의된 노동기준에 따라 생산품의 양과 질, 업무 이외에 추가적인 생산품의 양과 질, 업무 수행을 위하여 정규 근무시간 외의 근무에 합의하는 경우 초과근무수당을 지급받고, 다음과 같이 산정된다.

$$\text{초과근무수당} = \frac{\text{정규근무일의 생산품 임금}}{\text{단가}} \times \begin{matrix} 150\% \text{ 또는} \\ 200\% \text{ 또는} \\ 300\% \text{ 이상} \end{matrix} \times \text{추가 생산품수}$$

그 중

- a) 정규근무일의 생산품 임금 단가의 150% 이상은 평일 추가 생산품에 대하여 적용한다.
- b) 정규근무일의 생산품 임금 단가의 200% 이상은 주휴일 추가 생산품에 대하여 적용한다.
- c) 정규근무일의 생산품 임금 단가의 300% 이상은 공휴일, 명절, 유급휴일의 추가 생산품에 대하여 적용한다.

제7조 야간근무수당

시행령 05/2015/ND-CP 제25조제3항의 규정에 따른 야간에 근무하는 근로자에게는 다음과 같은 임금이 지급된다.

1. 기간에 따른 임금을 지급받는 근로자에 대한 야간근무수당은 다음과 같이 산정된다.

$$\text{야간 근무수당} = \left[\frac{\text{정규근무일의 시간당 실제 지급 임금}}{\text{정규근무일의 시간당 실제 지급 임금}} + \begin{matrix} \text{정규근무일의} \\ \text{시간당 실제} \\ \text{지급 임금} \end{matrix} \times 30\% \text{ 이상} \right] \times \text{야간 근무시간}$$

그 중 정규근무일의 시간당 실제 지급 임금은 이 시행규칙 제6조제1항제a호에 따라 확정된다.

2. 생산량에 따른 임금을 지급받는 근로자에 대한 야간근무수당은 다음과 같이 산정된다.

$$\text{야간 근무수당} = \left[\begin{array}{l} \text{정규근무일의} \\ \text{생산품 임금} \\ \text{단가} \end{array} + \begin{array}{l} \text{정규근무일의} \\ \text{생산품 임금} \\ \text{단가} \end{array} \times 30\% \text{ 이상} \right] \times \begin{array}{l} \text{야간에} \\ \text{생산한} \\ \text{생산품수} \end{array}$$

제8조 야간 초과근무수당

시행령 05/2015/ND-CP 제25조제4항의 규정에 따른 야간에 초과근무를 한 근로자에게는 다음과 같이 임금이 지급된다.

1. 기간에 따른 임금을 지급받는 근로자에 대한 야간 초과근무수당은 다음과 같이 산정된다.

$$\text{야간 초과근무수당} = \left[\begin{array}{l} \text{정규근무일의} \\ \text{시간당 실제} \\ \text{지급 임금} \end{array} \times \begin{array}{l} 150\% \text{ 또는} \\ 200\% \text{ 또는} \\ 300\% \text{ 이상} \end{array} + \begin{array}{l} \text{정규근무일의} \\ \text{시간당 실제} \\ \text{지급 임금} \end{array} \times 30\% \text{ 이상} \right. \\ \left. + 20\% \times \begin{array}{l} \text{정규근무일, 주휴일 또는} \\ \text{공휴일·명절·유급휴일의} \\ \text{주간(晝間) 시간당 임금} \end{array} \right] \times \begin{array}{l} \text{야간 초과} \\ \text{근무시간} \end{array}$$

그 중

a) 정규근무일의 시간당 실제 지급 임금은 이 시행규칙 제6조제1항제a호에 따라 확정된다.

b) 정규근무일, 주휴일 또는 공휴일·명절·유급휴일의 주간 시간당 임금은 다음과 같이 확정된다.

- 정규근무일의 주간 시간당 임금은 근로자가 해당일의 주간에 초과근무(야간에 초과근무 실시 이전)를 하지 않는 경우에 대해서는 정규근무일의 시간당 실제 지급 임금의 100% 이상으로 산정된다. 근로자가 해당일의 주간에 초과근무(야간에 초과근무 실시 이전)를 하는 경우에 대해서는 정규근무일의 시간당 실제 지급 임금의 150% 이상으로 산정된다.2)

2) 근로자 A의 정규 근무시간이 22시에 끝나고 곧바로 야간 초과근무를 실시하는 경우, 야간 초과근무수당으로 정규근무일의 시간당 실제 지급 임금의 200%를 지급한다.

$$200\% = 150\% + 30\% + 20\%(100\% \times 20\%)$$

그러나 근로자 A의 정규 근무시간이 20시에 끝나고 22시까지 주간 초과근무를 실시한 후 22시부터 야간 초과근무를 실시하는 경우라면, 야간 초과근무수당으로 정규근무일의 시간당 실제 임금의 210%를 지급한다.

$$210\% = 150\% + 30\% + 30\%(150\% \times 20\%)$$

- 주휴일의 주간 시간당 임금은 정규근무일의 시간당 실제 지급 임금의 200% 이상으로 산정된다.
- 공휴일, 명절, 유급휴일의 주간 시간당 임금은 정규근무일의 시간당 실제 지급 임금의 300% 이상으로 산정된다.

2. 생산량에 따른 임금을 지급받는 근로자에 대한 야간 초과근무수당은 다음과 같이 산정된다.

$$\begin{aligned}
 \text{야간 초과근무수당} &= \left[\begin{array}{l} \text{정규근무일의} \\ \text{생산품 임금} \\ \text{단가} \end{array} \times \begin{array}{l} 150\% \text{ 또는} \\ 200\% \text{ 또는} \\ 300\% \text{ 이상} \end{array} + \begin{array}{l} \text{정규근무일} \\ \text{생산품의} \\ \text{임금 단가} \end{array} \times 30\% \text{ 이상} \right] \\
 &+ 20\% \times \left[\begin{array}{l} \text{정규근무일 또는 주휴일 또는} \\ \text{공휴일} \cdot \text{명절} \cdot \text{유급휴일의} \\ \text{주간(晝間) 생산품 임금 단가} \end{array} \right] \times \begin{array}{l} \text{야간 초과근무} \\ \text{시간에 생산한} \\ \text{생산품수} \end{array}
 \end{aligned}$$

그 중

a) 정규근무일, 주휴일 또는 공휴일·명절·유급휴일의 주간 생산품 임금 단가는 다음과 같이 확정된다.

- 정규근무일의 주간 생산품 임금 단가는 근로자가 해당일의 주간에 초과근무(야간에 초과근무 실시 이전)를 하지 않는 경우에 대해서는 정규근무일의 생산품 임금 단가의 100% 이상으로 산정된다. 근로자가 해당일의 주간에 초과근무(야간에 초과근무 실시 이전)를 하는 경우에 대해서는 정규근무일의 생산품 임금 단가의 150% 이상으로 산정된다.
- 주휴일의 주간 생산품 임금 단가는 정규근무일의 생산품 임금 단가의 200% 이상으로 산정된다.
- 공휴일, 명절, 유급휴일의 주간 생산품 임금 단가는 정규근무일의 생산품 임금 단가의 300% 이상으로 산정된다.

제9조 시행효력

1. 이 시행규칙은 2015년 8월 8일자로 시행효력을 갖는다.
2. 이 시행규칙 상의 각 제도들은 2015년 1월 12일자 노동법 일부 내용의 세부 규정 및 시행안내에 관한 정부 시행령 05/2015/ND-CP가 시행효력을 갖는 날로부터 시행한다.
3. 장관, 부급 기관의 장, 정부 산하기관의 장, 중앙 산하 성·시 인민위원회 위원장은 이 시행규칙 각 규정들의 시행을 지도, 재촉, 감독할 책임이 있다.

시행과정에서 애로사항이 있으면, 기관, 부서 및 기업은 신속한 안내와 보충을 위하여 노동보훈사회부에 반영을 요청한다.

노동보훈사회부 장관 대서(代署) 차관

Pham Minh Huan