

# 임금 관련 시행규칙에 따른 초과근무수당 산정 쟁점사항 검토

- 2015. 8. 27(목), 주호치민총영사관 최태호 고용노동관 -

◆ 임금 관련 시행규칙(23/2015/TT-BLDTBXH)에 따른 초과근무수당 산정 쟁점사항에 대하여 베트남 노동보훈사회부 남부대표사무소장 (Nguyen Thi Dan)과의 면담내용을 토대로 대응방안을 정리하여 전파함

## 1. 임금 관련 시행규칙 시행일

### □ 규정 내용 (시행규칙 제9조)

- 이 시행규칙은 2015년 8월 8일자로 시행효력을 가짐
- 이 시행규칙 상의 각 제도들은 시행령 05/2015/ND-CP 시행일 (2015.3.1)로부터 시행함

### □ 쟁점사항

- 동 시행규칙의 시행일을 2015.3.1로 소급하여 보는 경우에는 기업들이 금년 3~7월까지의 초과근무수당을 재산정하여 추가 지급해야 하는 부담 발생

### □ 대응방안

- 원칙적으로는 동 시행규칙 상의 각 제도들의 시행일을 2015.3.1로 보는 것이 맞으나, 많은 기업들이 시행일 소급적용에 관하여 문제를 제기하고 있는 상황

※ Dan 소장은 베트남 근로자들이 소급적용을 주장한 사례는 없으며, 기업들이 먼저 문제를 제기하고 있다고 설명

- 중앙 정부에서 시행일에 대한 명확한 의견을 제시하기 전까지는 동 시행규칙의 시행일을 2015.8.8로 보고, 금년 3~7월까지의 초과근무수당을 재산정하여 추가 지급하지 않는 것이 바람직

## 2. 초과근무수당 계산을 위한 “실제 지급 임금”

### □ 규정 내용 (시행규칙 제3조 및 제6조)

- 시행규칙 제6조에서는 초과근무수당 산정식을 규정

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

※ 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 근거함

- 시행규칙 제3조에서는 “실제 지급 임금”에 포함되는 임금, 수당(보조금), 기타 보충금 등을 규정

구 분	규정 내용	실제 지급 임금에 포함 여부
업무 및 직급(직책)에 따른 임금	임금표, 임금등급 상의 임금	○
수당(보조금)	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 금액 ※ 세부 내용 별첨	○
기타 보충금(補充金)	임금, 수당(보조금) 이외에 근로계약 상의 업무 또는 직급 이행과 관련된 일정 금액	○
기타 보충금에 해당하지 않는 항목	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, <u>근로계약 상의 업무 또는 직급 이행과 관련 없이</u> 제공되는 각종 지원금·보조금	×

## □ 쟁점사항

- 기업들이 기본급 이외에 다양한 수당(보조급), 기타 보충금을 지급하고 있는 상황에서 실제 지급 임금을 기준으로 초과근무수당을 산정하는 경우 인건비 부담 가중 불가피

※ 수당(보조급), 기타 보충금은 근로자의 “사회보험료 산정의 기초가 되는 월 임금” 판단과도 연동이 되어 있는 상황

- 2016.1.1.부터 기본급 + 수당(보조급)을 기준으로 사회보험료 산정
- 2018.1.1.부터 기본급 + 수당(보조급) + 기타 보충금을 기준으로 사회보험료 산정

- 기업들이 제공하는 어떤 항목들이 실제 지급 임금에 포함되는지 또는 포함되지 않는지에 대한 명확한 해석이 없는 상황

※ 예시 : 만근수당, 생계수당, 교통수당(유류수당), 관리수당, 유해수당, 근속수당, 직책(직급)수당, 중식수당(식비수당), 통신수당, 교대근무수당, 육아수당, 외국어능력수당 등

## □ 대응방안

- 동 시행규칙 시행으로 초과근무수당뿐만 아니라, 개정 사회보험법에 따른 사회보험료 상승이 불가피한 바, 기업 입장에서는 인건비 및 사회보험료 부담을 최소화하기 위하여 임금 체계를 조속히 개편하는 것이 바람직

- 현재 지급하는 총액 범위 내에서 실제 지급 임금에 포함되는 항목(금액)을 실제 지급 임금에 포함되지 않는 항목(금액)으로 조정
- 실제 지급 임금에 포함되지 않는 항목으로 조정 시에, 명칭을 시행규칙 상의 내용에 맞게 phu cap luong이 아니라 khoan ho tro 또는 khoan tro cap으로 명기

※ 실제 지급 임금 판단 여부가 애매한 항목은 매월 지급하는 방식이 아니라 분기 또는 반기별로 지급하는 등 부정기적으로 지급하는 것도 대안이 될 수 있을 것으로 보임

○ Dan 소장과의 논의 내용을 토대로 항목별로 실제 지급 임금 포함 여부는 다음과 같이 판단될 수 있음

※ 실제 지급 임금 판단 여부는 성·시마다 다르게 적용될 가능성이 높은 바, 지역별로 성·시 노동보훈사회국의 의견을 사전에 확인하여 추진하는 것이 바람직

지급 항목	실제 지급 임금이 포함 여부 판단	비 고
만근수당	○	
근속수당	○	
직책(직급)수당	○	
관리수당	○	
유해수당	○	
교대근무수당	○	
외국어능력수당	○	
생계수당	△	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 보충하는 것으로 판단되면 실제 지급 임금으로 볼 수 있음
주택수당	△	
교통수당(유류수당)	×	근로계약서 등에 명칭이 phu cap luong으로 되어 있는 경우, khoan ho tro 또는 khoan tro cap으로 변경할 필요
중식수당(식비수당)	×	
통신수당	×	
가족수당	×	
육아수당	×	

### 3. 월급제 근로자의 임금 지급 시기

#### □ 규정 내용 (시행규칙 제5조제1항)

- 시행규칙 제5조제1항은 “월급제 근로자는 월 1회 또는 반월에 1회씩 임금을 지급하고, 근로자가 근무한 월 중에 즉시 지급한다(tra ngay trong thang)”라고 규정

1. Người lao động hưởng lương tháng được trả tháng một lần hoặc nửa tháng một lần và được trả ngay trong tháng mà người lao động làm việc.

#### □ 쟁점사항

- 시행규칙 제5조제1항은 예를 들어 8.1~8.31까지의 월급을 8.31에 반드시 지급해야 하는 것으로 해석될 수 있음

※ 현재 기업들의 임금지급 시기는 8월 급여를 9월초에 지급하는 것이 통상적임

- 이 경우 8.31에 해당 근로자가 초과근무를 수행한 경우, 기업은 9월초에 추가로 이를 계산하여 별도로 지급해야 하는 불편 발생

#### □ 대응방안

- Dan 소장은 시행규칙 상의 규정에도 불구하고, 근로계약서 상에 규정된 임금지급일(위의 예에서는 통상 9월초)에 따라 임금을 지급하면 문제가 없다고 답변

< 첨 부 >

23호 시행규칙 제3조제1항제b호에 따른 수당(보조금) 정의

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.