

최저임금 변경에 따른 기업경영 파급효과

하반기에 사업장에서는 올해 인건비 내역과 내년도 인건비 예상액을 확정하는 작업을 진행합니다. 이때 내년도 인건비 산정의 최우선적 기준은 최저임금입니다. 예전에는 최저임금이 높지 않았기 때문에 최저임금에 미달되는 경우가 많지 않았습니다. 따라서 사업장에서는 보다 탄력적으로 인건비를 구성할 수 있었습니다. 그러나 2018 년과 2019 년 2 개년의 최저임금이 기존 최저임금 인상율의 2 배를 상회하면서 최저임금 1 만원대 돌입이 가시화된 현 시점에서 이제는 최저임금이 절대적인 인건비 산정의 기준이 되었습니다.

2024 년 최저임금이 최근 결정되었습니다. 최저임금은 통상 전년도 5 월부터 최저임금 위원회가 구성되어 치열한 토론을 거쳐 7 월경 확정되고 매년 8 월 5 일 고용노동부 장관이 발표합니다.

최저임금은 평균적으로 물가상승률 등을 반영하여 결정하는데 최근 몇 년간은 '코로나 19'로 인한 경기 악화를 고려하여 2024 년은 2021 년과 함께 역대 최저 상승세(2023 년 대비 2.5%, 240 원 인상)에 그쳐 어느 정도 경영계의 입장을 반영하였다는 평가를 받았습니다.

그러나 2022 년 최저임금 결정부터 최저임금 인상률이 실질물가 인상률을 반영하지 못했다는 노동계의 평가가 있습니다. 특히 이번 역시 최저임금 1 만원 대에 방점을 찍지 못하였다는 아쉬움을 노동계에서는 다양한 형태로 성명을 내고 있습니다.

그러면 최저임금의 인상이 우리 사업장에는 어떤 영향력이 있어 미디어에서 연일 최저임금 결정의 시기가 되거나 연말연초에 최저임금 관련 기사가 쏟아질까요?

최저임금의 기능적 효과

이에 대한 해답은 최저임금의 기능에서 찾을 수 있습니다. 최저임금은 최저임금법에서 대한민국에서 사업을 운영하는 사업주라면 반드시 준수해야 할 기준입니다. 이 기준을 준수하지 아니하면 징역 또는 벌금의 형사처벌이 예정되어 있습니다. 즉, 최저임금법에서 정한 예외 사항이 해당되지 않는 이상 사업장에서는 근로자의 임금을 결정할 때 반드시 최저임금 이상을 지급하여야 합니다. 따라서 최근 발표된 내년도 최저임금의 인상은 이렇듯 단순히 기본급이 인상뿐만 아니라 시급을 전제로 한 금품이 일제히 상승하는 효과가 발생합니다.

최저임금의 변화는 현재 임금 산정의 기준인 시급(통상임금)에 영향을 미치고, 통상임금을 기초로 하는 법정수당 및 이를 합산한 하루 일당에 해당하는 평균임금의 상승까지 발생합니다. 그리고 최종적으로 평균임금을 기초로 하는 퇴직금까지 최저임금 상승은 영향을 미칩니다.

예를 들어 1 주 40 시간을 근무하는 사업장에서 8 월의 연장근로를 근로자가 10 시간 한 경우 2021 년 최저임금과 인상된 2022 년 최저임금을 기준으로 사업주가 근로자에게 8 월분 지급해야 할 임금은 다음과 같습니다.

임금 구성(단위:원)	2023 년	2024 년	차액
기본급(월 209 시간 기준)	2,010,580	2,060,740	50,160
연장근로수당	144,300	147,900	3,600
8 월분 임금 합계	2,154,880	2,208,640	53,760

위의 표에서 알 수 있듯이 같은 시간을 근무하더라도 시급 240 원이 인상될 경우 기본급은 50,160 원이 인상되고, 연장근로수당은 3,600 원이 인상되어 2024년에는 최저임금 기준 약 5만 4천원 상당의 추가 인건비 지출이 예상됩니다.

뿐만 아니라 최저임금 인상에 따른 임금 인상은 4대 보험료의 기준이 되는 월평균기준보수액이 인상됩니다. 이에 따라 4대보험료가 인상되면서 근로자는 임금 인상액 대비 4대보험료 공제액이 더 커져 실수령액이 감소하고, 사업주는 4대보험료 자체의 인상이 있어 최저임금 상승은 간접노무비 상승까지 효과가 나타납니다.

최저임금은 다음연도 1월 1일 예외 없이 바로 시행되기 때문에 되도록 12월 말까지 근로자 시급이 다음 연도 최저임금 미달이면 사업주는 최저임금에 맞추어 인상을 해주어야 합니다. 만일 사업장의 연봉 인상 시기 등 경영상 사정으로 1월분 급여에 최저임금에 미달한 시급을 기반으로 산정하였다면 사업주는 3년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.

임금명세서 사업주 의무 발행제도와 관공서 공휴일이 5인 이상 사업장에서는 법정 유급휴일화 되면서 이제는 그 어떤 때보다 임금 계산이 민감한 시기가 아닐 수 없습니다. 이번 하반기에는 그동안 우리 사업장에서 지급하였던 임금이 최저임금 위반 사항이 없는지 검토해보고 내년도 인건비를 반드시 예상해볼 필요가 있습니다. **ICM_기업경영연구소**

<기고>



김소리 공인노무사

현_노무법인조율 대표 노무사

경희대학교 법학전문대학원

노사발전재단 컨설턴트

청소년근로조건 보호위원

(사)한국갈등해결센터 전문위원

