



| 일시 : 2022. 1. 26.(수)~27(목) 16:00~18:00  
 | 주관 : 부천시/부천지역노사민정협의회

.....

개요 .....	02
2022년 부천시 생활임금 적용 안내 .....	03
통상임금 이해, 적용 교육 .....	07

# 2022년도 부천시 생활임금 실무교육 개요

## 1 개요

- 장 소 : 비대면 온라인 교육
- 일 정 : 2022.1.26.~27.(2일)
- 대 상 : 생활임금 적용 기관 인사노무 행정담당자 및 관계자 80명

## 2 주요 내용

- 2022년 부천시 생활임금 적용 안내 ..... 20분
- 통상임금 이해 ..... 40분
- 질의&응답 ..... 40분

## 3 일정

16:00~16:05	5	등록 및 참석자 확인	사무국
16:05~16:10	5	교육 안내	사무국
16:10~16:30	20	[교육1] 2022 부천시 생활임금 적용 안내 ‡2022년 부천시 생활임금 적용범위 외	사무국장 고현주
16:30~17:10	40	[교육2] 통상임금 이해, 적용 ‡통상임금 판단기준 외	노무사 최재일
17:10~17:50	40	질의 응답	노무사 최재일
17:50~18:00	10	마무리	사무국

※ 상기 일정은 진행 여건상 변경될 수 있습니다.

---

2022년도  
부천시  
**생활임금**  
**적용실무안내**

고현주(부천시지역노사민정협의회 사무국장)

---

## 1 생활임금 개념

- **최저임금** : 국가가 노·사간의 임금결정과정에서 개입하여 임금의 최저수준을 정하고, 사용자에게 이 수준 이상 임금을 지급하도록 법으로 강제함으로써 저임금 근로자를 보호하는 제도, 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활 안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하게 함을 목적으로 함(최저임금법 제1조)
- **생활임금(生活賃金, living wage)** : 근로자의 실질적인 생활 보장과 노동력의 질적 향상을 도모하기 위한 적정임금 개념으로 주거, 교육, 문화 등 생활비를 고려하여 산출, 지급되는 최저임금 이상 임금, 자치단체 조례로 규정, 시행하고 있음  
「1994년 미국 볼티모어에서 처음 시작됐고,  
「한국에서는 2013년 서울 성북구와 노원구에서 행정명령으로 시행, 부천시 노사민정 사회적 합의 하에 2013.12.12. 조례로 제도화함으로써 시행, 현재 70여개 자치단체에서 시행 중임

## 2 부천시 생활임금 기준 및 적용

■ **추진근거** : 부천시생활임금조례(2013.12.12. 제정)

■ **적용대상** : 부천시생활임금조례 제3조(적용대상)

- 부천시 소속 근로자
- 부천시가 설립한 공기업 및 출자출연기관 소속 근로자
- 시의 사무를 위탁받은 수탁기관(민간위탁) 소속 근로자

### 〈 참조 〉

#### 부천시 생활임금조례

### 제3조(적용대상)

① 생활임금의 적용대상은 다음 각 호의 대상자 중 부천시 생활임금위원회의 심의를 거쳐 시장이 결정한다.

1. 부천시(이하 "시"라 한다) 소속 근로자
2. 시가 설립한 공기업 및 출자·출연기관 소속 근로자
3. 시의 사무를 위탁받은 수탁기관 소속 근로자

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 적용하지 아니할 수 있다.

1. 다음 연도 당초 예산에 편성되지 않은 시 사무 외 수요예측 불가능한 사무에 고용된 근로자
2. 공공근로 등 직접 일자리 사업 지침에 의해 제공된 한시적·경과적 일자리에 채용된 근로자

### 〈 참조 〉

#### 부천시 사무의 민간위탁 촉진 및 관리 조례

### 제5조(민간위탁사무)

① 제4조에 따라 민간위탁하는 사무는 다음과 같다.

1. 노인·장애인·여성·아동·청소년·노숙인·거주외국인·보호대상자·근로자 및 일자리 지원 등 복지시설의 운영에 관한 사무
2. 청소·재활용·하수 및 폐기물 등 환경기초시설의 운영에 관한 사무
3. 문화·관광 및 체육 시설의 운영에 관한 사무
4. 도서관·자연생태공원 및 공원·녹지 시설의 운영에 관한 사무
5. 보건·건강증진 시설의 운영에 관한 사무
6. 산업지원·직업훈련 및 교통 관련 시설의 운영에 관한 사무
7. 공무원 후생복지 시설의 운영에 관한 사무
8. 그 밖에 제4조의 기준에 적합한 사무로서 시장이 필요하다고 인정하는 사무

※ 직접 일자리사업 지침에 의해 제공된 한시적 경과적 일자리에 채용된 근로자란 취업취약계층이 실업상태에서 벗어나 민간일자리로 취업할 수 있도록 실업 및 복지 정책 일환으로 한시적 경과적인 일자리를 제공되는 사업에 참여하는 근로자를 말함

■ **산입항목** : 통상임금(근로기준법 상)

- 통상적으로 지급받는 임금으로 연장근로 등 가산임금 법정수당 산정의 기준
- 통상임금 요건 소정 근로의 대가, 정기성, 일률성, 고정성

■ **시행절차**

생활임금 실태조사	4~6월	생활임금위원회 부천시소관부서	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실질 생활임금 적용현황 파악</li> <li>• 지역 특성 고려, 수준 및 범위 검토</li> </ul>
생활임금 결정·제안	7~8월	생활임금위원회	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실태조사 결과기반 소요예산 산출</li> <li>• 차년도 생활임금 결정제안</li> </ul>
생활임금 심의·확정	8월	부천지역노사민정협의회 (본협의회)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 생활임금위원회에서 결정·제안된 차년도 생활임금 심의·확정</li> </ul>
* 최저임금 결정 후 60일 이내 결정·고시			
결정 고시	9월	부천시장	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 본협의회 확정된 차년도 생활임금 고시</li> </ul>
생활임금 편성	9~11월	해당부서/기관 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 결정고시된 차년도 생활임금에 따른 적용대상자 선정, 예산 편성</li> </ul>
생활임금 적용	차년도 1~12월	해당부서/기관 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 적용 대상 근로자 생활임금 지급</li> </ul>

**3 2022년 부천시 생활임금**

# 시급 11,030원

# 월급 2,305,270원

(월 209시간, 주휴 8시간 포함)

■ **생활임금 정책목표** : 2021~2030년(10개년) 최저생계비 3인 가구 기준 100% 달성

연도	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
달성률	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%
	93%			96%			99%			

〈참조〉 **최저생계비** 보건복지부 중앙생활보장위원회에서 매년 7~8월에 기초수급자 선정기준이 되는 '기준중위소득'을 결정. 최저생계비는 기준중위소득의 60%수준으로서 개인회생 등의 기준으로 사용

■ 결정고시 절차 : 2021.09.03. 확정고시



## 4 기타 협조사항

■ 생활임금 적용 실태조사(부천시 일자리정책과) : 생활임금 적용 현황 파악과 차년도 생활임금액 결정을 위한 예산 산출 등 기초자료 활용

공문 시행	3월 1주	• 일자리정책과 노사협력팀
* 부천시 해당 부서 및 출자출연기관 발송		
조사지 작성	3월 2주	• 출자출연기관 부천시 사무의 수탁기관
취합	3월 3주	• 일자리정책과 노사협력팀 부천시 해당 부서
결과분석	3월 4주	• 부천지역노사민정협의회 사무국

■ 생활임금 관련 의견수렴, 민원 및 미지급 처리

**생활임금신고센터(부천지역노사민정협의회)**

부천시 생활임금 관련 문의, 미적용사례 접수

- 유선 032-322-3814
- 팩스 032-611-3813
- 이메일 bunosmj@gmail.com
- 홈페이지 www.bcnsj.org/

※ 참조

- 부천시생활임금조례 제11조(생활임금신고센터, 제12조(불이익처우금지)
- 2022년도 부천시 생활임금 매뉴얼(2022년 2월 배포예정)

2022년도  
부천시  
**생활임금**  
**통상임금 이해, 적용교육**

최재일 (노무법인 정도 공인노무사)

## 임금의 정의

- 법률상 정의 : 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 의미함  
(근로기준법 제2조 제1항 제5호)
- 사용자가 근로자에게 지급하는 금품
  - 금품을 주고받는 사람이 근로기준법상 사용자나 근로자에 해당하지 않으면 비록 그 명칭이 "임금"이라 하더라도 이는 근로기준법상의 임금이 아님
- 근로의 대가로 지급하는 금품
  - 근로의 대가란 사용종속관계 아래서 제공되는 근로에 대한 보상으로서 대가성 여부는 명칭을 불문하고 의의, 근로계약·취업규칙·단체협약 등의 내용, 직종·근무형태, 지급관행 등을 종합적으로 고려하여야 함

## 임금의 종류

### 1. 통상임금

소정근로 또는 총근로에 대하여 정기적·일률적으로 지급하기로 정하여진 시간급·일급·주급·월급 또는 도급금액을 의미함(시행령 제6조 1항)

### 2. 평균임금

평균임금이란 이를 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 의미함(근로기준법 제2조 제1항 제6호)

### 3. 최저임금

최저임금제도란 국가가 임금의 최저수준을 정하고 사용자에게 그 지급을 법적으로 강제하는 제도임

미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급제의 경우에는 총근로)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당

## 통상임금의 정의 (대법원 판례 2012다89399)

- "근로계약에서 정한 근로를 제공하면 확정적으로 지급되는 임금"

- "어떤 임금이 통상임금에 해당하는지 여부는 그 임금이 소정 근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적 일률적 고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적 성질에 따라서 판단하여야 하고 임금의 명치이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것은 아니다."

- "실제로 연장근로 등을 제공하기 전에 미리 확정되어야..."

- 통상임금의 판단기준

- 소정근로의 대가, 정기성, 일률성, 고정성, 통상임금에 관한 노사합의 (??)

## 통상임금의 정의 (대법원 판례 2012다89399)

- “근로계약에서 정한 근로를 제공하면 확정적으로 지급되는 임금”
- “어떤 임금이 통상임금에 해당하는지 여부는 그 임금이 소정 근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적 일률적 고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적 성질에 따라서 판단하여야 하고 임금의 명치이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것은 아니다.”
- “실제로 연장근로 등을 제공하기 전에 미리 확정되어야...”
- 통상임금의 판단기준
- 소정근로의 대가, 정기성, 일률성, 고정성, 통상임금에 관한 노사합의 (??)

## 통상임금의 판단기준 - 소정근로의 대가

### ‘소정근로의 대가’

- 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 미리 확정(약정)한 금품을 의미함

### ‘소정근로의 대가로 볼 수 없는 임금’

- 근로자가 소정근로를 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약상 정하여진 근로 외에 특별히 근로를 제공하여 추가로 지급받는 임금이나 소정근로와 관계없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없음
  - 시간외 근로로 인하여 지급되는 연장·야간·휴일 수당은 제외됨

## 통상임금의 판단기준 - 정기성, 일률성

### '정기성'

- 미리 정해진 일정 기간마다 정기적으로 지급되는지 여부에 관한 것으로서, 1 개월을 초과하는 기간마다 지급되더라도 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되는 이면 통상임금이 될 수 있음 .( 정기 상여금 , 명절 상여금 )

### '일률성'

- '모든 근로자'에게 지급되는 것 뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함하는 개념 .
- 일정한 조건 또는 기준은 작업내용이나 기술 , 경력 등과 같이 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건이어야 함 .
- 가족수당이 부양가족 수에 따라 차등지급되는 경우는 근로와 관련된 일정한 조건 또는 기준에 따른 것이라 할 수 없어 일률성이 부정됨 .( 단 , 모든 근로자에게 일정금액을 기본금액으로 지급하는 가족수당은 통상임금에 포함됨 )

## 통상임금의 판단기준 - 고정성

### '고정성'

- 고정성은 초과근로를 제공할 당시 그 지급여부가 업적 , 성과 기타 추가적인 조건과 관계없이 사전에 이미 확정되어 있는 것이어야 인정됨 .( 사전확정성 )
- 명칭을 묻지 않고 , 소정근로시간을 근무한 근로자가 다음날 퇴직한다 하더라도 근로의 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금을 말함
- 성과급 : 실제 근무성적이에 따라 지급 여부나 지급액이 달라지면 고정성이 없어 통상임금이 아님 . 다만 , 성과급 중에서 최소한도로 보장되는 부분이 있다면 이 부분은 통상임금에 해당함 .
- 상여금 : 지급일 기타 특정시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금은 고정성을 결여하여 통상임금에 해당하지 않음 .
- 만근수당 : 매월 특정비율의 근무를 기준으로 지급하면 고정성 결여 .

## 임금 유형별 통상임금 해당여부

임금명목	지급기준	통상임금해당여부
기술수당	기술이나자격보유자에게지급되는수당(자격수당,면허수당등)	통상임금○
근속수당	근속기간에따라지급여부나지급액이달라지는임금(예:2년이상근무시월5만원)	통상임금○
가족수당	부양가족수에따라달라지는가족수당	통상임금X
	부양가족수와상관없이모든근로자에게지급되는가족수당분	통상임금○ (명목만가족수당,일률성인정)
성과급	근무실적을평가하여지급여부나지급액이결정되는임금 최소한도가보장되는성과급	통상임금X (고정성인정안됨) 최소한도만큼통상임금○

## 임금 유형별 통상임금 해당여부

임금명목	지급기준	통상임금해당여부
상여금	정기적인지급이확정되어있는상여금	통상임금○
특정시점 재직시에 만지급되 는금품 만근수당	기업실적에따라일시적,부정기적,사용자재량에따른상여금(경영성과분배금,격려금,인센티브)	통상임금X(사전미확정,고정성인정X)
	특정시점에재직중인근로자만지급받는금품(명절떡값,휴가비등)	통상임금X(근로의대가X,고정성X)
	특정시점이되기전에퇴직시에는근무일수에비례해서지급되는금품	통상임금○ (근무일수에비례하여지급되는한도에서는고정성○)
만근수당	일정근무일수를채우면지급	통상임금X(사전미확정,고정성인정X)

## 임금 유형별 통상임금 해당여부

임금명목	지급기준	통상임금해당여부
식대	실비변상적금품 정액지급	통상임금X 통상임금O
자가운전보조금(교통비)	업무에사용하는실비변상적금품 정액지급	통상임금X 통상임금O
복지포인트	근로기준법상임금에해당하지않음(대법원 전원합의체2019.08.22.)	통상임금X

## 통상시급 산정 예

기본급	1,914,440원
근속수당	월5만원(만2년이상근무자에게지급)
만근수당	월소정근로일에90%이상출근시10만원지급
직책수당	반장직책수당10만원
식대보조비	월13만원정액지급
상여금	기본급에200%연4회지급(퇴직시퇴사일까지일할계산지급)
휴가비	여름휴가비20만원(휴가일기준재직자에게지급)
고정연장근로수당	격주토요일고정적인연장근로

통상임금 해당항목 : 기본급 , 근속수당 , 직책수당 , 식대보조비 , 상여금

통상시급 산정

$(1,914,440 + 50,000 + 100,000 + 130,000 + (1,914,440 * 2 / 12)) / 209 = 12,026$  원

## 2022년 주요 개정/변경 사항 ... 최저임금

구분	2021년	2022년
시급	8,720원	9,160원
일급(8시간)	69,760원	73,280원
월급(209시간)	1,822,480원	1,914,440원
월급(243시간) 월~토 48시간	2,118,960원	2,225,880원

정기상여금  
복리후생비

①매월 정기적으로 지급되는 상여금 전액 /연단위 분할 지급하는 상여금은 10% 초과 분(매월 191,444원 초과 분)/ 현금성 복리후생비 : 월 산정 최저임금의 2% 초과 분(매월 38,289원 초과 분) 초과하는 부분을 최저임금 산입 범위에 포함

월소정  
근로시간  
(209시간)

최저임금 산입범위 임금 / 209시간월 소정근로시간  
주(週) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1주의 최저임금 적용기준 시간 수(1주 동안의 소정근로시간 수와 「근로기준법」 제55조제1항에 따라 유급으로 처리되는 시간 수를 합산한 시간 수를 말한다)로 나눈 금액 48/1주 x 4.345주 = 209h (최저임금법 제5조 1항 3호)

## 2022년 주요 개정/변경 사항 ... 관공서의 공휴일

관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일의 민간적용 전면화(5인 이상 사업장 22년 1월 1일 시행) - 근로기준법 시행령 30조

유급휴일 대상 공휴일
삼일절, 광복절, 개천절, 한글날
1월 1일
설날 전날, 설날, 설날 다음날(음력 12월 말일, 1월 1일, 1월 2일)
부처님오신날
5월 5일
6월 6일
추석 전날, 추석, 추석 다음날(음력 8월 14일, 15일, 16일)
12월 25일
공직선거법 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일(22년 대통령 선거, 지방선거)
기타 정부에서 수시 지정하는 날

일요일은 유급휴일은 아님.(주휴일은 유급휴일)

## 2022년 주요 개정/변경 사항 ... 연차휴가

✓ 1년간의 근로를 마친 “다음 날 근로관계가 있어야” 연차휴가 및 그 미사용 수당 청구 가능

### 기존 해석

기존 행정해석(근로조건지도과-1755, 2008.5.29.)

- ✓ 1년간(365일) 근로관계가 종속하고, 그 중 80% 이상 출근하면, 15일의 연차가 주어 지는데, 만약 **1년(365일)의 근로를 마치고 바로 퇴직하는 경우**에는 연차를 사용할 수는 없지만, 그 **15일분의 미사용 연차를 수당으로 청구 가능** 하며,
- ✓ 마찬가지로 “1년(365일) 계약직” 이 1년 근무 후 바로 퇴직하더라도 1년 중 80% 이상 출근을 요건을 충족했다면, 15일 연차를 사용할 수는 없지만 15일분 연차 미사용 수당 청구는 가능하다고 해석.

### 변경된 해석

변경 행정해석 (임금근로시간과-1736, 2021.8.4.)

- ✓ 근로기준법 제60조①의 연차휴가 사용 권리는 **전년도 1년간 근로를 마친 다음 날 발생**하며, 제 60조 ②의 연차휴가 사용권리도 1개월의 근로를 마친 다음 날 발생,
- ✓ 정규직·계약직 모두 1년(365일) 근로 후 퇴직하면 제60조①의 15일 연차 미사용수당을 청구할 수 없고, 다음날인 **366일째 근로관계 종속 후 퇴직하면 15일 연차 전부에 대해 수당 청구 가능**
- ✓ 정규직이 마지막 근무하는 해 1년(365일) 근무하고 퇴직하는 경우, 80% 출근율을 충족하더라도 제 60 조 ①·④의 연차휴가·가산휴가에 대한 미사용 수당 청구 불가

### 예시

✓입사 1년 차에 최대 11일, 2년 차(365일이상)에 15일의 연차유급휴가 보장

2021.5.30입사자의 경우 2022.5.29까지는 11개 연차, 2022.5.30.자 퇴직시(366일이상 근로시) 15개 연차휴가사용권 발생 = 총26일

## 2022년 주요 개정/변경 사항 ... 임금명세서 교부

### 필수 기재사항(근로기준법 시행령 제27조의 2)

성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보

임금지급일, 임금총액

기본급, 수당, 상여금, 성과급 등 임금의 구성항목별 금액

출근일수, 근로시간 수 등에 따라 달라지는 임금의 구성항목 별 계산방법(연장, 야간, 휴일근로의 그 시간 수)

임금의 일부를 공제한 경우 공제항목별 금액과 총액 등 공제 내역

교부방법 - 서면, 문자메시지, 이메일, 카카오톡

위반행위(과태료, 만원)	1차	2차	3차
임금명세서 교부를 하지 않음	30	50	100
필수기재사항 누락, 거짓 표기	20	30	50

임금명세서				
성명		생년월일(서면)		
부서		직급		
지급 내역				
지급 항목		지급 금액	공제 항목	공제 금액
매월 지급	기본급		소득세	
	임금보수명		주민세	
	가족수당		국민연금	
	장래수당		고용보험	
연말 또는 부정기 지급	신대		건강보험	
	당여금		장기요양보험	
	연말상여금		노동조합비	
	근로소득세		출근기타공제	
정규직		공제내역	합계	
지급액 계				
근로일수	총 근로시간수	연장근로시간수	야간근로시간수	휴일근로시간수
21	288	25	5	2
계산 방법				
구분	산출식 또는 산출방법		지급액	
연장근로수당	25시간·출산시율×1.5			
야간근로수당	5시간·출산시율×0.5			
휴일근로수당	4시간·출산시율×1.5			
국민연금	근로소득액×9%			
고용보험	의용소득 할부×4.5%			
건강보험	과세대상임금×0.8%			
장기요양보험	과세대상임금×0.44%			
	건강보험료×11.52%			

\* 해당 사업장 상황에 따라 기재의 필요없는 항목이 있을 수 있습니다.  
210mm×297mm(일반용지 60급부(계정용종))