

# 2016 노무관리 Monthly Review

June  
6

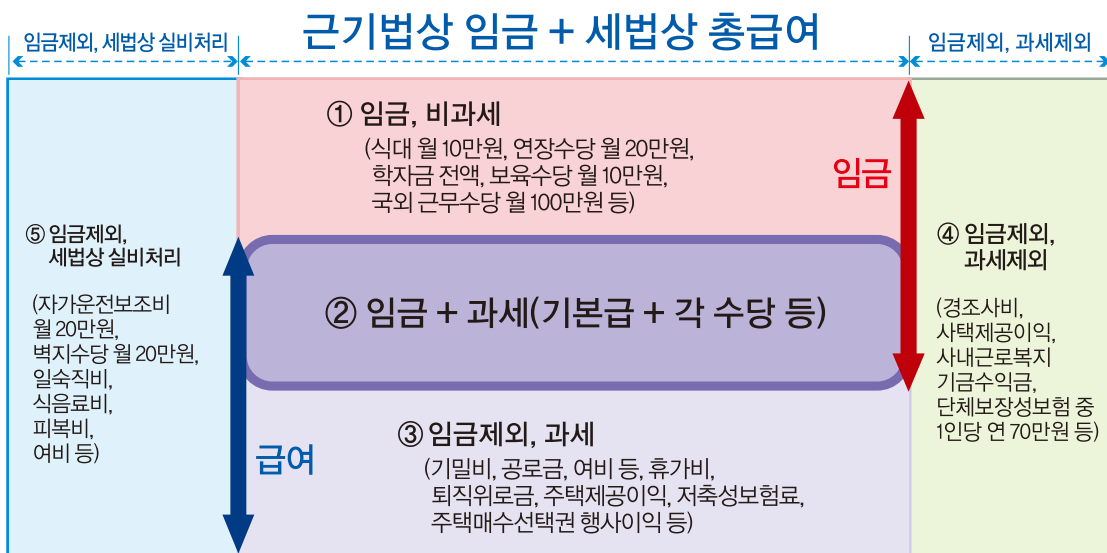
## 근로소득·보수·임금 비교 / 개근·만근의 구분

### 「근로소득·보수·임금」의 비교

#### ○ 기본개념 비교

근로소득	<p>근거 : 소득세법 제20조</p> <p>- (개념) ①근로를 제공함으로써 받는 봉급, 급여, 보수, 세비, 임금, 상여, 수당과 유사한 성질의 급여 ②법인의 주주총회·사원총회 또는 이에 준하는 의결기관 결의에 따라 상여로 받는 소득 ③법인세법에 따라 상여로 처분된 금액 ④퇴직함으로써 받는 소득으로 퇴직소득에 속하지 않는 소득 통칭</p> <p>⇒ Point : '근로소득'을 기준으로 「소득세」를 납부함</p>
보수	<p>근거 : 보험료징수법, 국민연금법, 건강보험법</p> <p>- (개념) 근로소득 중 식대 등 비과세 금품을 제외한 금액</p> <p>※ 사실상 범위가 '근로소득'과 겹치지만, 비과세 항목이 빠지는 것이 차이!</p> <p>⇒ Point : '보수'를 기준으로 「4대보험 보험료」가 징수됨</p>
임금	<p>근거 : 근로기준법 제2조</p> <p>- (개념) 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그밖에 어떠한 명칭으로든 지급하는 일체의 금품</p> <p>※ 범위 : 근로소득 &gt; 임금</p> <p>⇒ Point : 「평균임금」(근기법 제2조 제6호)과 「통상임금」(근기법 시행령 제6조)이 존재</p>

#### ○ 임금, 급여, 4대보험료 부과대상 비교



- 국민연금(소득) : ② + ③
- 건강보험(보수) : ② + ③ + 국외 근무수당
- 고용보험(보수) : ② + ③ + 휴직시 사업주로부터 받는 금품
- 산재보험(보수) : ② + ③

## 실무에서 혼동하기 쉬운 '개근·만근'의 구분

### ○ 의의

개근(皆勤)	(의의) 근로제공 의무가 있는날로, <b>소정근로일에 '결근'하지 않는 것</b> ※ 결근 : 소정근로일에 근로자가 임의로 출근하지 않은 것 ⇒ 지각·조퇴가 있더라도 <b>당일 출근하였다면</b> 결근으로 볼 수 없음
만근(滿勤)	(사전적 의미) 일정 기간동안 하루도 빠짐없이 출근한 것 (실무적 의미) 결근하지 않은 것을 뜻함 ⇒ 구체적으로 '만근'이 무엇을 의미하는지는 <b>노사당사자가 자율적으로 정할 수</b> 있으며, 만근여부에 관한 구체적 판단기준이 없는 경우, 규정의 취지·당사자의 의사·그간의 관행 등을 종합 고려하여 판단

### ○ 근기법상 유급주휴일에서의 '개근'의 의미

예시 : ① 근기법상 '유급주휴일'은 주 소정근로일을 '개근'한 경우에 해당한다  
 ② 취업규칙 등에서 '주 3회 이상 지각이나 조퇴 시, 1일 결근으로 본다'

- 첫 번째 예시는 실무에서 이 경우 '개근'이라는 단어보다 '만근'이라는 단어를 주로 사용하는 경우가 많으며, 두 번째 예시 규정을 두고 해당 주의 주휴수당을 지급하지 않는 경우를 볼 수 있음
- ⇒ 이것은 근기법상 '개근'을 '만근'으로 잘못 이해한 것으로 **위법한 규정임**

### ○ 취업규칙 등에서의 '만근'의 의미

예시 : 월급여 지급조건을 정하면서 '만근'을 조건으로 하고, 만근하지 않으면 급여를 삭감하는 규정이 있는 경우

- 이 경우 '만근'은 근기법에서의 '개근'과 관련이 없는 것으로 '만근'의 의미를 소정근로일 모두 출근하고(휴가, 병가, 결근 등도 사용하지 않고) 지각이나 조퇴 등도 없이 말 그대로 풀타임을 채운 의미로 사용한다고 하더라도 **위법**하다고 할 수 있음
- ⇒ 근기법상 '개근'과 관련된 규정의 경우 '만근'과 혼용하지 않도록 주의가 필요함

### ○ 만근 관련 Q&A

#### Q1. 단체협약으로 정한 월만근일을 초과할 경우 초과근무일에 대한 휴일근로수당 지급여부

A1. 단협으로 월 21일을 만근일수로 정하고, 이를 충족할 경우 일정 급여를 지급하기로 정하고 있는 것으로 보이는 바, 근기법 제56조의 '휴일근로가산수당'은 법정휴일이나 약정휴일에 근로를 제공한 대가에 대하여 가산임금을 지급하는 것이므로, 단체협약으로 정한 월 만근일수와는 직접적인 관련이 없음

#### Q2. 파업을 한 경우 만근으로 볼 수 있는지

A2. 만근수당과 같이 약정수당의 지급조건은 노사당사자가 자율적으로 정할 수 있는 것이며, 지급조건을 '만근'으로 하고 있는 경우 만근여부에 대한 판단기준 역시 자율적으로 정할 수 있음. 만근여부에 관한 구체적 판단기준이 없는 경우에는 규정 취지, 당사자의 의사, 관행 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 할 것이며, 노조법 제34조에 따라 노동위원회에 견해 제시를 요청할 수 있음.  
 파업은 적법·불법 여부를 불문하고 사용자의 지배관리를 벗어난 근로제공 불이행이라는 점에서 만근으로 볼 수 있는 특별한 사정이 없는 한 대상기간 중 파업기간이 포함되어 있는 경우 만근으로 보기는 어려움

서체 파일 저작권으로 머리 아픈 중소기업 사장님들을 위하여, '중소기업 전용서체' 탄생!

중소기업중앙회는 더 가까운 곳에서 중소기업의 고민과 걱정을 덜어드리기 위하여 중소기업 등이 무료로 사용할 수 있는 KBIZ 한마음체(고딕·명조)를 배포합니다. 저작권 고민 없이! 광고, 상표, 인쇄물, 현수막, 홈페이지 등에 마음껏 활용하시기 바랍니다.

다운로드 및 라이선스 확인 [www.kbiz.or.kr](http://www.kbiz.or.kr) 문의 02)2124-3093