



U.S. Department of Labor
Employment Standards Administration
Wage and Hour Division

요약문서 #32: 청소년 최저임금-공정근로기준법

공정근로기준법은 사기업과 연방, 주, 지방 정부의 풀타임과 파트타임 근로자에 영향을 미치는 최저임금, 오버타임수당, 기록보관, 미성년자 노동기준을 규정하고 있다. 이 법은 적용되고 면제되지 않는 모든 근로자에게 연방최저임금의 지급과 주당 40 시간 이상의 모든 근무시간에 대해 정규임금의 1.5 배를 지급하도록 규정하고 있다.

이 법의 1996 년 개정안은 20 세 미만의 청소년에게 고용후 처음 90 일 동안은 시간당 \$4.25 의 청소년 최저임금을 지급할 수 있도록 허용하고 있다. 이 법은 청소년 최저임금으로 근로자를 고용하기 위한 목적으로 기존의 근로자를 해고하지 못하도록 특정한 보호규정을 포함하고 있다.

청소년 최저임금이란 무엇인가?

청소년 최저임금은 1996 년 개정된 6(g) 조항에 의해 허가됐다. 이 법은 20 미만의 청소년이 처음 고용된 후 제한된 시간-근무일만이 아닌 달력상 90 일-동안 규정된 최저임금보다 낮은 임금을 지불하도록 허용한다. 고용주는 물론 이 90 일동안 해당 청소년에게 시간당 \$4.25 보다 더 높게 지불할 수도 있다.

누가 청소년 최저임금을 받을 수 있을까?

20 세 미만의 근로자만이 처음 고용후 달력상 90 일 동안만 청소년 최저임금을 받을 수 있다.

어떤 고용주가 청소년 최저임금을 사용할 수 있나?

주나 지역법에 의해 금지되지 않는한 공정근로기준법에 적용되는 모든 고용주가 해당되는 근로자에게 청소년 최저임금을 지급할 수 있다. 주나 지역법에 의해 시간당 \$4.25 보다 높은 최저임금을 20 세미만 근로자의 예외없이 지급하도록 규정된다면 그 주나 지역법의 최저임금 기준이 적용된다.

90 일의 기간은 언제 시작하고 끝나나?

규정기간은 고용후 첫 날부터 시작해 달력상 90 일 동안 지속된다. 이 90 일은 고용계약이 되거나 받아들여지거나 노동자가 "고용됐다"고 간주되는 시기와 관계없이 고용주를 위해 일한 첫 날부터 시작된다. 이 90 일은 달력상 연속된 90 일의 기간이다. 이 기간동안 해당 청소년이 실제로 며칠을 일했는지는 상관이 없다.

근로자가 90 일의 기간을 채우기 전에 20 세가 되면 어떻게 되나? 그 노동자는 여전히 총 90 일간 청소년 최저임금을 받을 수 있을까?

받을 수 없다. 자격이 되는 노동자는 20 세가 되는 생일 전날까지 청소년 최저임금을 받을 수 있다. 20 세 생일과 그 이후에는 정규 최저임금으로 올려서 지급받아야 한다.

처음 고용된 후 "달력상 90 일"을 계산하는데 있어 고용기간중 휴직기간이 있었다면 어떤 영향을 미치는가?

휴직기간은 90 일 기간의 계산에 영향을 미치지 않는다. 다시 말해 90 일의 규정기간은 노동자가 그 90 일간 월급지급대상에서 제외되어도 계속 지속된다. 예를 들어, 한 학생이 처음에 여름동안 달력상 60 일을 일한 후 그만두고 학교로 돌아간 경우 90 일의 규정기간은 그 학생이 그만둔 후 30 일이 지나면 끝나게 된다 (처음 고용 후 90 일이 지났기 때문에). 만약 이 학생이 같은 고용주에게 일하기 위해 돌아온다면 청소년 최저임금의 기간은 벌써 지난 상태가 된다.

한 명 이상의 고용주가 근로자에게 청소년 최저임금을 지급할 수 있나?

그렇다. 20 세 미만의 청소년에게 처음 고용후 90 일간 처음 고용주**뿐만** 아니라 **어떤** 고용주도 청소년 최저임금을 지급할 수 있다. 노동자는 특정 고용주에게 단 한번 처음으로 고용될 수 있지만 한 명이상의 고용주에게 고용될 수 있다. 동시에 두 명이상의 고용주에게 고용되었을 경우도 모든 고용주는 청소년 최저임금을 지급할 수 있다.

고용주는 청소년 최저임금을 받는 노동자에게 어떤 훈련을 제공해야 하는가?

아니다. 고용주는 청소년 최저임금을 지급하기 위해 특정한 훈련을 제공할 의무가 없다.

공정근로기준법은 풀타임 학생, 견습생, 학생견습생과 같은 특정 근로자들에게 규정된 최저임금 이하를 지불할 수 있도록 허용하고 있다. 이같은 다른 특별 최저임금을 지급할 때 청소년 최저임금과 결합해 \$4.25 이하를 지불할 수 있을까?

안된다. 공정근로기준법 14 항에 명시된 특별 최저임금은 정규 최저임금에 기준한 것이다.

공정근로기준법의 최저임금이 인상되면 청소년 최저임금도 인상되는가?

아니다. 해당되는 청소년은 고용후 처음 90 일간 여전히 최저 \$4.25 을 지급받을 수 있다.

고용주는 청소년 최저임금으로 누군가를 고용하기 위해 기존 근로자를 해고할 수 있나?

안된다. 이 법은 고용주가 청소년 최저임금으로 누군가를 고용하기 위해 기존 근로자를 해고하는 것을 불법으로 규정하는 특정 보호규정을 포함하고 있다. 고용주는 청소년 최저임금으로 누군가를 고용하기 위해 기존 근로자를 해고하기 위한 어떤 행동도 취할 수 없다 (근로시간, 임금, 또는 복지혜택의 제한과 같은 부분적인 대체포함). 이 반대체조항의 위반은 공정근로기준법 제 15(a)(3) 항의 차별금지 조항에 해당된다.

고용주는 20 세 미만의 근로자들만을 고용해 청소년 최저임금을 지불한 후 90 일 동안씩만 고용할 수 있나?

안된다. 이러한 행위는 불법이다. 고용주가 처음 90 일 자격기간동안만 청소년 최저임금으로 고용한 후 또 다른 청소년을 최저임금으로 고용하기 위해 해고하는 것은 반대체조항의 위반이 된다.

“ 대체 ” 란 무엇을 의미하는가?

“ 대체 ” 는 해고, 또는 근로자의 근무시간, 임금, 고용혜택중 어떤 제한을 포함한다.

고용주가 반대체조항을 위반하면 불법적으로 대체된 근로자에 대한 고용주의 의무는 무엇인가?

불법적으로 대체된 근로자는 예전의 위치 또는 동등한 위치로의 복귀, 손실된 임금과 고용혜택에 대한 보상등과 같은 전체적인 회복의 권리가 있다. 예를 들어 고용주에 의해 부분 혹은 전체 의료보험혜택을 받던 근로자가 청소년 최저임금을 받는 다른 근로자의 고용을 위해 해고된 후 그 보험을 지속하기 위해

보험료를 본인이 내었다면 고용주는 근로자를 복직시키고, 손실임금에 대한 보상과 함께 근로자가 부담한 보험료를 지급해야 할 수 있다.

반대체조항을 위반한 고용주는 자격이 되는 근로자에게 청소년 최저임금을 지급할 수 없나?

아니다. “대체조항”의 위반으로 고용주는 자격이 되는 근로자에게 청소년 최저임금을 지급할 자격을 상실하지 않는다.

이 법은 공정근로기준법의 청소년 최저임금 지급의 마감일을 규정하고 있나?

아니다.

더 자세한 정보를 얻으려면

이 문서는 일반적인 정보를 위한 것으로 법규에 포함된 정식사항과는 다르게 취급되어야 한다. 임금 및 시간에 대한 공문서는 전화번호부에서 미연방정부란에 기재된 가까운 임금시간과에서 얻을 수 있으며 연방 노동부 무료 전화 1-866-4USWAGE 로 전화해 얻을 수 있다.

U.S. Department of Labor
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210