DEDICA
—DEDICATED LAWYERS—

2027 체크리스트: 기업이 점검해야 할 20가지
지역별 최저임금 인상에 따른 대응

2027년 1월 1일 시행

근거: 시행령 399/2026/ND-CP (시행령 293/2025/ND-CP 대체)

내국 기업 및 외국인투자기업을 위한 자료

www.dedica-law.com · david@dedica-law.com · 039 969 0012

DEDICA
—DEDICATED LAWYERS—

2027년 1월 1일부터 적용되는 최저임금

월 최저임금이 지역에 따라 310,000동에서 390,000동 인상

1지역	2지역	3지역	4지역
2027년 1월 1일부터	2027년 1월 1일부터	2027년 1월 1일부터	2027년 1월 1일부터
5,700,000	**5,080,000**	**4,450,000**	**4,040,000**
동/월	동/월	동/월	동/월
27,400	**24,400**	**21,400**	**19,400**
동/시간	동/시간	동/시간	동/시간
+390,000동 (+7.3%)	**+350,000동 (+7.4%)**	**+310,000동 (+7.5%)**	**+340,000동 (+9.2%)**
2026년: 5,310,000동/월	**2026년:** 4,730,000동/월	**2026년:** 4,140,000동/월	**2026년:** 3,700,000동/월
25,500동/시간	22,700동/시간	20,000동/시간	17,800동/시간

법적 근거: 시행령 399/2026/ND-CP 제3조 제1항(2027년 1월 1일 시행), 시행령 293/2025/ND-CP 제3조 제1항(2026년 적용). 인상률은 DEDICA가 산정하였으며 소수점 첫째 자리까지 반올림하였습니다.

DEDICA
—DEDICATED LAWYERS—

법적 리스크

최저임금 미만 지급 시 기업은 최대 1억 5,000만 동의 과태료를 부과받을 수 있습니다

최저임금 미만 지급

4,000만~6,000만 동: 근로자 1~10명에 대한 위반

6,000만~1억 동: 근로자 11~50명

1억~1억 5,000만 동: 근로자 51명 이상

미지급 임금 전액과 그 미지급액에 대한 이자를 지급하여야 합니다.

(제23조 제3항, 제23조 제5항 가목)

임금 등급표 및 임금표

1,000만~2,000만 동 다음의 경우 기업에 부과:

(i) 임금 등급표 및 임금표를 작성하지 않은 경우

(ii) 사업장 근로자대표조직이 있는 경우 그 조직의 의견을 청취하지 않은 경우

(iii) 시행 전 사업장에 공개하지 않은 경우

(제23조 제1항 가·나·다목)

보험료 산정 기준 임금

의무 사회보험 및 실업보험의 납부 기준 임금을 규정보다 낮게 신고하는 것은 납부 회피 행위에 해당합니다.

기업은 회피 금액에 비례한 과태료를 부과받고, 보험료를 전액 납부하여야 하며, 회피 금액에 대하여 1일 0.03%를 추가 납부하여야 합니다.

(제44조 제2항 가목·제3항 나목, 제46조 제2항 가목·제4항 나목)

법적 근거: 시행령 283/2026/ND-CP 제7조 제1항, 제23조, 제44조, 제46조. 위 과태료는 기업에 적용되는 금액입니다.

DEDICA
—DEDICATED LAWYERS—

제1부 · 적용 기준의 정확한 확정

본사와 지점은 사업을 운영하는 지역의 최저임금을 적용합니다

1. 본사

기업은 사업을 운영하는 지역이 속한 지역 구분의 최저임금을 적용합니다. 해당 지역은 시행령 399/2026/ND-CP에 첨부된 부록에서 확인하여야 하며, 2026년 부록을 그대로 사용해서는 안 됩니다.

(제3조 제2항, 제3조 제3항 가목)

2. 지점 및 소속 단위

최저임금 수준이 서로 다른 지역에서 단위 또는 지점을 운영하는 기업의 경우, 각 단위 또는 지점은 그 소재 지역의 수준을 적용합니다.

(제3조 제3항 나목)

3. 산업단지 및 특수 지구

서로 다른 수준의 지역에 걸쳐 있는 산업단지, 수출가공구, 첨단기술단지, 집중 디지털기술단지, 특별경제구역, 자유무역지대, 첨단기술응용 농업지구에서 운영하는 기업은 가장 높은 지역의 수준을 적용합니다. 마지막 세 가지 유형의 지구는 2026년 대비 새로 추가되었습니다.

(제3조 제3항 다목)

4. 명칭 변경·분할·신설된 지역

명칭이 변경되거나 분할된 지역은 변경·분할 전 지역의 수준을 잠정 적용합니다. 수준이 서로 다른 하나 이상의 지역으로부터 신설된 지역은 가장 높은 수준을 적용합니다. 두 경우 모두 정부의 새로운 규정이 있을 때까지 적용됩니다.

(제3조 제3항 라·마목)

법적 근거: 시행령 399/2026/ND-CP 제3조 및 첨부된 지역 목록 부록.

DEDICA
—DEDICATED LAWYERS—

제1부 · 적용 기준의 정확한 확정

5. 7개 성·시에서 지역 등급이 상향된 지역 확인

성·시	2027년 1월 1일부터 등급이 상향된 지역
호찌민시	**2지역 → 1지역:** Bà Rịa, Long Hương, Tam Long 방(坊); Bình Khánh, An Thới Đông, Cần Giờ, Thạnh An, Kim Long, Châu Đức, Ngãi Giao, Nghĩa Thành, Long Hải, Long Điền 사(社) 및 Côn Đảo 특구. 3**지역** → 2**지역**: 나머지 사(社) 및 방(坊).
동나이성	**2지역 → 1지역:** Bình Phước 방(坊); Cẩm Mỹ, Định Quán, Tân Phú, Thuận Lợi 사(社). **3지역 → 2지역:** Phước Long 방(坊), Tân Khai 사(社).
하이퐁시	**2지역 → 1지역:** Thanh Hà, Hà Tây, Hà Bắc, Hà Nam, Hà Đông, Ninh Giang, Vĩnh Lại, Khúc Thừa Dụ, Tân An, Hồng Châu, Thanh Miện, Bắc Thanh Miện, Nam Thanh Miện, Hải Hưng 사(社). 3**지역** → 2**지역**: 나머지 사(社), 방(坊), 특구.
꽝닌성	**2지역 → 1지역:** Mông Dương, Quang Hanh, Cẩm Phả, Cửa Ông 방(坊), Hải Hòa 사(社). **3지역 → 2지역:** Tiên Yên, Đầm Hà, Quảng Hà, Đường Hoa, Quảng Đức, Cái Chiên 사(社), Vân Đồn 특구. **4지역 → 3지역:** 나머지 지역.
다낭시	**3지역 → 2지역:** Điện Bàn, Điện Bàn Đông, An Thắng, Điện Bàn Bắc 방(坊); Điện Bàn Tây, Gò Nổi 사(社).
자라이성	**3지역 → 2지역:** Quy Nhơn, Quy Nhơn Đông, Quy Nhơn Tây, Quy Nhơn Nam, Quy Nhơn Bắc, Pleiku 방(坊). **4지역 → 3지역:** Bình Định, An Nhơn, An Nhơn Đông, An Nhơn Nam, An Nhơn Bắc, Bồng Sơn, Hoài Nhơn, Hoài Nhơn Đông, Hoài Nhơn Tây, Hoài Nhơn Nam, Hoài Nhơn Bắc, Tam Quan 방(坊).
흥옌성	4**지역** → 3**지역**: 나머지 사(社) 및 방(坊) (기존 2지역·3지역 지역 제외).

법적 근거: 시행령 399/2026/ND-CP 부록을 시행령 293/2025/ND-CP 부록과 대조. 표는 DEDICA가 정리한 것이며, 전체 목록은 부록을 참조하십시오.

DEDICA
—DEDICATED LAWYERS—

제2부 · 임금 및 사내 문서 점검

지급 형태와 관계없이 직무별 임금은 최저임금보다 낮아서는 안 됩니다

6. 월급제

해당 월의 정상 근로시간을 모두 근무하고 약정된 노동 기준량 또는 업무를 완수한 근로자의 경우, 직무 또는 직책에 따른 임금은 월 최저임금보다 낮아서는 안 됩니다.

이 금액에는 임금 수당 및 기타 추가 지급액이 포함되지 않습니다.

(노동법 제90조 제1항·제2항, 시행령 399호 제4조 제1항)

7. 시급제

1시간을 근무하고 약정된 노동 기준량 또는 업무를 완수한 근로자의 경우, 직무 또는 직책에 따른 임금은 시간당 최저임금보다 낮아서는 안 됩니다.

(시행령 399호 제4조 제2항)

8. 주급·일급·성과급·도급제

최저임금과 대조하기 위하여 월 또는 시간 단위로 환산합니다:

월 환산: 주급 × 52 ÷ 12, 또는 일급 × 해당 월의 정상 근로일수, 또는 해당 월의 정상 근로시간 내 성과급·도급 임금.

시간 환산: 주급 또는 일급을 해당 주 또는 일의 정상 근로시간으로 나눕니다.

(시행령 399호 제4조 제3항)

법적 근거: 노동법 45/2019/QH14호 제90조, 시행령 399/2026/ND-CP호(시행령 399호) 제4조.

DEDICA
—DEDICATED LAWYERS—

제2부 · 임금 및 사내 문서 점검

기존 처우를 축소하지 않으면서 근로계약·단체협약·사내규정을 점검

번호	조치 사항	근거
9	근로계약상 임금 약정을 점검하여 새로운 최저임금에 부합하도록 조정·보완합니다.	시행령 399호 제5조 제3항
10	단체협약을 점검하여 적합하도록 조정·보완합니다.	시행령 399호 제5조 제3항
11	임금과 관련된 사내 규정(임금 규정, 상여 규정)을 점검하여 적합하도록 조정·보완합니다.	시행령 399호 제5조 제3항
12	연장근로·야간근로에 대한 임금 처우, 현물 보상 제도 및 노동법에 따른 기타 처우를 폐지하거나 축소하여서는 안 됩니다.	시행령 399호 제5조 제3항
13	당사자 간 달리 합의하지 않는 한, 이미 약정한 근로자에게 더 유리한 합의는 계속 이행합니다. 예: 직업 교육·훈련을 요구하는 직무에 대하여 최저임금보다 7% 이상 높게 지급, 통상적인 근로조건에서 동등한 복잡성을 가진 직무 대비 5% 이상(중노동·유해·위험 직무) 또는 7% 이상(특별 중노동·유해·위험 직무) 높게 지급.	시행령 399호 제5조 제3항

법적 근거: 시행령 399/2026/ND-CP호(시행령 399호) 제5조 제3항.

DEDICA
—DEDICATED LAWYERS—

제2부 · 임금 및 사내 문서 점검

임금 등급표·임금표: 점검, 의견 청취, 공개 공시

14. 임금 등급표·임금표 점검

임금 등급표·임금표는 근로계약에 기재되는 임금의 합의 및 임금 지급의 기준이 됩니다. 직무·직책별 임금이 새로운 최저임금보다 낮지 않도록 점검하십시오.

(노동법 제93조 제1항, 제90조 제2항)

15. 의견 청취

사업장에 근로자대표조직이 있는 경우, 기업은 임금 등급표·임금표를 작성할 때 해당 조직의 의견을 청취하여야 합니다.

(노동법 제93조 제3항)

16. 공개 공시

임금 등급표·임금표는 시행 전에 사업장에 공개 공시하여야 합니다.

(노동법 제93조 제3항)

리스크: 임금 등급표·임금표를 작성하지 않거나, 의견을 청취하지 않거나, 시행 전에 공개 공시하지 않은 경우 기업은 1,000만~2,000만 동의 과태료를 부과받습니다 (시행령 283/2026/ND-CP 제23조 제1항).

법적 근거: 노동법 45/2019/QH14호 제90조, 제93조.

DEDICA
—DEDICATED LAWYERS—

제3부 · 보험 및 최저임금을 기준으로 산정되는 항목

보험, 휴업수당, 배상 한도가 새로운 기준에 따라 변경됩니다

17. 의무 사회보험 납부 기준 임금

납부 기준 임금은 직무 또는 직책에 따른 임금, 임금 수당 및 정기적·안정적으로 지급하기로 약정한 기타 추가 지급액으로 구성됩니다. 계약상 임금을 조정할 때에는 납부 기준 임금도 그에 맞추어 갱신합니다. 납부 기준의 최저 금액은 참조 기준액입니다.

(사회보험법 제31조 제1항 나·마목, 시행령 158/2025/ND-CP 제7조 제1항)

18. 실업보험 납부 기준 임금 상한

납부 시점의 지역별 월 최저임금의 20배를 상한으로 합니다. 2027년 1월 1일부터: 1지역 114,000,000동, 2지역 101,600,000동, 3지역 89,000,000동, 4지역 80,800,000동.

(고용법 74/2025/QH15호 제34조 제2항)

19. 휴업 기간 임금

다음의 경우 최저임금 이상을 지급하여야 합니다: (i) 한 근로자의 과실로 동일 사업장의 다른 근로자가 휴업하게 된 경우, (ii) 기업의 과실이 아닌 전기·수도 사고, 자연재해, 화재, 위험한 전염병, 전란, 국가기관의 요구에 따른 이전 또는 경제적 사유로 휴업한 경우(최초 14 근로일에 적용).

(노동법 제99조 제2항·제3항)

20. 과실로 인한 손해배상 기준액

근로자가 과실로 중대하지 않은 손해를 발생시켰고 그 가액이 사업장 소재 지역 최저임금의 10개월분을 초과하지 않는 경우, 배상액은 최대 3개월분 임금이며, 매월 공제액은 보험료·세금 공제 후 실지급 임금의 30%를 초과할 수 없습니다. 2027년 1월 1일부터 1지역 기준액: 57,000,000동.

(노동법 제129조 제1항, 제102조 제3항)

법적 근거: 사회보험법 41/2024/QH15호, 시행령 158/2025/ND-CP호, 고용법 74/2025/QH15호, 노동법 45/2019/QH14호.

DEDICA
—DEDICATED LAWYERS—

문의하기

DEDICA의 변호사와 법률 전문가 팀이 항상 도움을 드릴 준비가 되어 있습니다. 지금 연락하시면 심층적인 법률 자문과 서비스를 받으실 수 있습니다.

기업 및 투자
형사/범죄
상시 법률 자문
인수합병(M&A)
분쟁 해결
상표 및 저작권

주소

호찌민시 쑤언호아 동 하이바쯩 거리 171번지
A&T 빌딩 11층

전화

+84 39 969 0012

이메일

david@dedica-law.com

웹사이트

www.dedica-law.com

지금 전화하시거나 메시지를 남겨 자문을 받으세요.