



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안 최저임금법 일부개정법률안 검 토 보 고

〈 장애인에 대한 최저임금 적용 배제 규정 삭제 및
최저임금 범위 내 임금 지원 〉

- 김예지의원 대표발의, 의안번호 제2200660호
- 김예지의원 대표발의, 의안번호 제2200664호

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회
전문위원 손을춘

목 차

I . 개요	1
1. 최저임금법 일부개정법률안(김예지의원안, 제2200660호)	2
2. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(김예지의원안, 제2200664호)	1
II . 검토의견	3
1. 개정안의 주요내용	3
2. 검토내용	4

I. 개요

1. 최저임금법 일부개정법률안(김예지의원안, 제2200660호)

가. 제안경위

2024년 6월 19일 김예지의원이 대표발의한 최저임금법 일부개정법률안은 2024년 6월 20일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법에 따르면 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람은 최저임금의 적용을 제외하고 있음.

그러나 근로능력이 떨어진다는 이유로 장애인 근로자를 최저임금의 적용 대상에서 제외하는 것은 장애인의 노동을 평가절하하는 차별을 초래할 우려가 있고, 근로자의 임금을 최저수준으로 보장하여 근로자의 생활안정을 꾀하는 현행법의 목적과도 배치하는 측면이 있음.

이에 장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람을 최저임금의 적용에서 제외하지 않도록 하여 장애인 근로자의 임금을 보장하려는 것임(안 제 7조).

2. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(김예지의원 안, 제2200664호)

가. 제안경위

2024년 6월 19일 김예지의원이 대표발의한 장애인고용촉진 및 직업
재활법 일부개정법률안은 2024년 6월 20일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안경위

「최저임금법」에 따르면 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저
히 낮은 사람은 최저임금의 적용을 제외하고 있으나 근로능력이 떨어
진다는 이유로 장애인 근로자를 최저임금의 적용 대상에서 제외하는
것은 장애인의 노동을 평가절하하는 차별을 초래할 우려가 있음.

또한, 장애인 근로자의 임금을 최저수준으로 보장하여 근로자의 생
활안정을 꾀하는 한편, 중증장애인이라는 이유로 최저임금 제외대상에
서 삭제되면서 발생할 수 있는 고용 위축을 보완할 필요가 있음.

이에 장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람을 최저임금의 적용에서
제외하지 않도록 하는 「최저임금법」의 개정에 따라 최저임금의 한
도 내에서 임금의 일부를 국가가 이를 지원하도록 함으로써 장애인
근로자의 고용과 임금을 보장하려는 것임(안 제21조제3항 신설).

IV. 검토의견

1. 개정안의 주요내용

각 개정안은 장애인에 대한 최저임금 적용배제 규정을 삭제하여 장애인에게도 최저임금 제도를 전면 적용하고(최저임금법 일부개정법률안 제7조 각 호 폐지), 대통령령으로 정하는 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람을 채용한 사업주에게 최저임금의 한도에서 인건비를 일부 지원할 수 있도록 근거를 마련함(장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안 제21조제3항 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<장애인고용촉진 및 직업재활법> 제21조(장애인 고용 사업주에 대한 지원) ①·② (생략) <u><신설></u>	제21조(장애인 고용 사업주에 대한 지원) ①·② (현행과 같음) <u>③ 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람을 채용한 사업주에게 최저임금의 한도 내에서 그 인건비의 일부를 지원할 수 있다.</u>
③ 제1항 및 제2항에 따른 용자 또는 지원의 대상 및 <u>기준</u>	④ ----- -----<u>기준,</u>

등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <최저임금법> 제7조(최저임금의 적용 제외) <u>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서</u> 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 사람에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다. 1. <u>정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람</u> 2. <u>그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 사람</u>	제3항에 따른 인건비 일부의 <u>지원</u>----- -----. 제7조(최저임금의 적용 제외) <u>최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 사람으로서</u>----- ----- -----. <u><삭 제></u> <u><삭 제></u>
--	---

2. 검토내용

현행 「최저임금법」 제7조에서는 ①정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자 또는 ②그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라¹⁾ 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조(최저임금

1) 「최저임금법 시행령」 제6조(최저임금 적용 제외의 인가 기준) 사용자가 법 제7조에 따라 고용노동부장관의 인가를 받아 최저임금의 적용을 제외할 수 있는 자는 정신 또는 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람으로 한다.

의 효력)를 적용하지 아니한다고 규정하고 최저임금의 적용을 제외시키고 있는데, 최저임금 적용 제외에 관한 구체적인 인가 기준은 다음과 같음²⁾.

<최저임금 적용 제외의 인가 기준>

구분	인가 기준
근로자의 정신 또는 신체의 장애가 그 근로자를 종사시키려는 업무를 수행하는 데에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람	1. 정신 또는 신체 장애인으로서 담당하는 업무를 수행하는 경우에 그 정신 또는 신체의 장애로 같거나 유사한 직종에서 최저임금을 받는 다른 근로자 중 가장 낮은 근로능력자의 평균작업능력에도 미치지 못하는 사람(작업능력은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제43조에 따른 한국장애인고용공단의 의견을 들어 판단하여야 한다)을 말한다. 2. 인가기간은 1년을 초과할 수 없다.

최저임금 적용제외 인가 장애인 현황을 살펴보면, 2019년 8,971명, 2020년 9,005명, 2021년 9,475명, 2022년 10,043명, 2023년 9,816명으로 나타나 1만명 내외로 나타나고 있고, 2023년 기준 최저임금 적용제외 인가 장애인 중 중증장애인 보호고용시설인 ‘직업재활시설’³⁾에서 일하

2) 「최저임금법 시행규칙」 별표 3(최저임금 적용 제외의 인가 기준)

3) 「장애인복지법」 제58조(장애인복지시설) ① 장애인복지시설의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 장애인 거주시설: 거주공간을 활용하여 일반가정에서 생활하기 어려운 장애인에게 일정 기간 동안 거주·요양·지원 등의 서비스를 제공하는 동시에 지역사회생활을 지원하는 시설
2. 장애인 지역사회재활시설: 장애인을 전문적으로 상담·치료·훈련하거나 장애인의 일상생활, 여가활동 및 사회참여활동 등을 지원하는 시설
3. 장애인 직업재활시설: 일반 작업환경에서는 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업 생활을 할 수 있도록 하는 시설(직업훈련 및 직업 생활을 위하여 필요한 제조·가공 시설, 공장 및 영업장 등 부속용도의 시설로서 보건복지부령으로 정하는 시설을 포함한다)
4. 장애인 의료재활시설: 장애인을 입원 또는 통원하게 하여 상담, 진단·판정, 치료 등 의료재활서비스를 제공하는 시설
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 시설

② 제1항 각 호에 따른 장애인복지시설의 구체적인 종류와 사업 등에 관한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

고 있는 장애인은 9,437명으로 전체 최저임금 적용제외 인가 장애인 중 96.1%가 직업재활시설에서 일하고 있으며, 유형별로는 발달장애가 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타남.

<최저임금 적용 제외 인가 장애인 현황>

(단위: 명, %)

연도	합계	취업처		장애유형				
		직업재활 시설	이외 사업장	지체	발달	정신	시·청각	기타*
2019년	8,971	8,536	435	265	7,851	519	119	217
2020년	9,005	8,655	350	277	7,901	495	111	221
2021년	9,475	9,066	409	270	8,340	518	106	241
2022년	10,043	9,655	388	242	8,894	540	119	248
2023년	9,816	9,437	379	211	8,734	539	99	233

*뇌병변장애, 언어장애, 신장장애, 심장장애, 뇌전증장애, 호흡기장애 등

**자료: 고용노동부

2023년 기준 최저임금 적용 제외 인가 신청 시 사업주가 기입한 장애인 근로자의 월평균 임금은 397,710원으로 나타나고 있는데, 월 기준 법정 최저임금 2,010,580원에 비해 크게 낮은 것으로 나타나고 있어 현행 최저임금 적용제외 규정에 대해서는 장애인·비장애인 사이의 소득불평등을 심화시킬 소지가 있다고 보임.

<인가 신청시 사업주가 기입한 장애인 근로자 월평균 임금>

(단위: 원)

2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
380,169	371,790	370,461	382,633	397,710

*한국장애인고용공단 작업능력평가 결과 인가기준 점수(기준근로자의 70%) 미만에 해당하는 인원 기준으로 산출

**개별 장애인 근로자의 근로시간과 관계없이, 최저임금 적용제외 인가 신청시 사업주가 기입한 금액의 평균 기준으로 실제지급금액과는 다를 수 있음

***자료: 고용노동부

「장애인복지법 시행규칙」에서는 다수의 최저임금 적용 제외 인가 장애인이 고용되어 있는 장애인 직업재활시설의 설치·운영기준을 마련하면서 “근로장애인의 임금은 객관적인 기준에 근거하여 지급되어야 하며, 최저임금 이상의 임금을 지급하기 위하여 노력하여야 한다.”고 규정하고 있을 뿐, 최저임금의 적용이 제외되는 장애인의 지급 수준에 대하여는 제한을 두고 있지 않음.⁴⁾

개정안은 장애인도 비장애인 일반근로자와 동일한 최저임금액을 보장받을 수 있게 하려는 것으로, 장애인의 근로의욕을 고취시킬 수 있다는 점, 현행 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제10조5)에서는 장애인에 대한 임금 및 복리후생 차별을 금지하고 있는 점을 고려할 때 최저임금의 적용범위를 넓히고자 하는 개정안의 입법

4) 「장애인복지법 시행규칙」 【별표5】 장애인복지시설의 종류별 사업 및 설치·운영기준

7. 수익금 및 임금의 관리

라. 근로장애인의 임금은 객관적인 기준에 근거하여 지급되어야 하며, 최저임금 이상의 임금을 지급하기 위하여 노력하여야 한다. 장애인 보호작업장에서 작업활동 프로그램을 운영하는 경우 및 장애인 직업적응훈련시설의 훈련장애인에게는 소정의 훈련수당을 지급할 수 있다.

5) 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제10조(차별금지) ①사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

취지는 바람직한 것으로 보임.

다만, ①현행법은 모든 장애인에 대한 최저임금 적용을 제외하는 것이 아니라 ‘정신 또는 신체장애로 업무수행에 현저한 지장을 주는 사람’으로 최저임금 적용 제외자를 한정하고 있는 점⁶⁾, ②최저임금 적용 제외 인가제도는 장애로 인해 근로능력이 현저히 낮은 장애인의 일자리 보호를 위해 도입된 제도로 장애인에 대한 일자리 제공 측면에서 긍정적인 기능을 수행할 여지가 있다는 점 등을 고려할 필요가 있다고 보임.

참고로, 장애인 최저임금 적용 여부에 관한 해외 사례를 살펴보면 ①장애인에 대한 최저임금 적용여부와 ②장애인 보호고용 시 근로자성 인정을 통해 최저임금을 온전히 적용하는지의 여부를 같이 검토할 필요가 있다고 보이는데, 영국, 독일 등과 같이 장애인에 대하여 최저임금의 적용이 제한되지 않더라도 보호고용의 근로자성은 부인하여 실질적으로 보호고용된 자에 대하여는 최저임금의 적용을 배제하는 경우도 있는 것으로 보임.

6) 2023. 4. 20.자 고용노동부 보도자료, “정부는 장애인 일자리 질 개선을 위해 지속 노력하겠습니다.”에 따르면, 장애인 임금근로자 65.2만명(‘22.5.기준) 중 최저임금 적용제외 인가 장애인은 10,075명(‘22년 기준)으로 1.55%로 98.45%의 장애인 근로자에게는 최저임금이 적용

<장애인 최저임금 적용 여부>

국 가	유 형		내 용
	최저임금 적용여부	보호고용 근로자성	
미국	부분적용 (감액지급)	인 정	- 노동부 인가를 받은 장애근로자 - 사업체 단위로 감액 허가 * 보호작업장, 병원 및 재활시설, 민간사업체(직업재활프로그램)
일본	부분적용 (감액지급)	차등인정	- 도도부현 노동국장 허가를 받은자 - 보호고용 근로자성 유형별 차등 인정
영국	전면적용 (비감액)	불인정	- 23세 이상 모든 근로자 최저임금 전면적용 - 보호고용 근로자성 불인정
독일	전면적용 (비감액)	불인정	- 모든 근로자 최저임금 전면적용 - 보호고용 근로자성 불인정(준근로자)
프랑스	전면적용 (비감액)	차등인정	- 모든 근로자 최저임금 전면적용 - 보호고용 근로자성 유형별 차등 인정

*최저임금 적용의 범위는 법으로, 장애인 보호고용에 대한 근로자성 인정여부는 법원의 해석으로 결정되는데, 두 요소를 두루 판단하여 국가 간 비교할 필요(최저임금이 전면적용되더라도 장애인 보호고용의 근로자성이 인정되지 않는다면 최저임금이 적용범위가 무효화될 수 있음)

**자료: 고용노동부

국회예산정책처는 「장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안」에 따른 장애인 인건비 지원에 소요되는 예산액을 보조 비율(30%, 50%, 전액보조)에 따라 2026년부터 2030년까지 총 959억원~3,196억원(연평균 192억원~639억원)으로 추계하였음.⁷⁾

7) 국회예산정책처(2024. 7.), 「장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안」(김예지의원 대표발의, 제2200664호) 비용추계서

<개정안에 따른 추가재정소요: 2026~2030년>

(단위: 억원)

연도		2026	2027	2028	2029	2030	합계	연평균
추가재정 소요	시나리오1 (30% 보조)	169	180	191	203	215	959	192
	시나리오2 (50% 보조)	282	300	319	338	359	1,598	320
	시나리오3 (100% 보조)	565	600	637	677	717	3,196	639

주: 최저임금 적용제외 장애인 중 장애인 직업재활시설이 아닌 다른 사업체에서 근로하는 장애인에 대한 보조금을 제외한 결과로 이를 고려할 경우 추계 결과는 달라질 수 있음

자료: 국회예산정책처

고용노동부는 장애인 최저임금 적용 제외 제도 폐지에 관하여 동 제도는 일반 사업장에서 일하기 어려운 장애인의 일자리 보호를 위해 마련된 제도로 현재 직업재활시설⁸⁾ 장애인 노동자를 중심으로 필요 최소한⁹⁾으로 운영되고 있고, 제도 폐지는 사업주의 장애인 고용 기피를 더욱 심화시킬 우려가 있다는 점 등을 고려할 때 신중한 검토가 필요하고,

근로능력이 현저히 낮은 사람을 고용하는 사업주에게 임금의 일부를 지원하는 것에 관하여는 장애인고용기금의 재정부담 악화로 실질적인 지원이 필요한 장애인에 대한 고용촉진 및 직업재활 사업 추진에 차질이 우려된다는 점, 최저임금 보장에 따른 사업주의 임금 지급 부담으로 장애인 고용에 부정적 영향을 미친다는 점, 장애인 근로자의 임금

8) 일반 작업환경에서는 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업 생활을 할 수 있도록 하는 시설(「장애인복지법」 제58조)

9) 2023년 인가자는 9,816명으로, 전체 장애인 근로자(66.6만명)의 1.5%에 불과

수준을 최저임금으로 제한하는 결과를 초래할 수 있다는 점 등을 고려할 때 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

기획재정부는 현행 최저임금 적용제외 제도는 최소한의 범위에서 예외적으로 운영 중으로,¹⁰⁾ 최저임금 적용제외 근로자의 양질의 일자리 보장을 위해서는 직접지원이 아닌 직업훈련 및 고용 기회 등을 제공하는 것이 적절하다는 점, 개정안 수용 시 사업주가 고용부담을 회피하기 위해 이미 최저임금 수준을 지급받는 중증장애인에 대해서도 지원을 신청할 수 있고 이에 따른 채용소요는 최소 986억원에서 1,643억원으로 예상되는바,¹¹⁾ 재정 부담이 가중될 우려가 있다는 점을 고려할 때, 재검토가 필요하다는 의견을 제시함.

문 의 처
02)6788-5540

10) 2023년 인가자는 9,816명으로, 전체 장애인 근로자(66.6만명)의 1.5%에 불과

11) 고용노동부 및 장애인고용공단 추계값