



제439회 국회(정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

최저임금법 일부개정법률안 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 최저임금 적용 제외 규정 폐지 및 근로능력 낮은 장애인
고용 사업주에 고용안정자금 지원 근거 신설 〉

- 이정현의원 대표발의(의안번호 제2219124호)
- 이정현의원 대표발의(의안번호 제2219126호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회
전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	4
1. 최저임금 적용 제외 규정 폐지 및 근로능력 낮은 장애인 고용 사업주에 고용안정자금 지원 근거 신설	4

1. 최저임금법 일부개정법률안(제2219124호)

I. 제안경위

2026년 6월 8일 이정현의원이 대표발의한 최저임금법 일부개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람은 최저임금의 적용을 제외할 수 있도록 하고 있음.

그러나 해당 제도는 장애인 근로자의 노동에 대하여 최저임금의 적용을 배제함으로써 노동의 가치가 충분히 존중되지 못하는 측면이 있고, 근로자로서의 권리 보장에도 한계가 있음. 또한 장애인 근로자의 임금 수준이 생계유지 수준에도 미치지 못하는 사례가 발생하는 등 제도의 운영상 한계가 지적되고 있음.

이에 최저임금 적용제외 규정을 삭제하여 최저임금이 예외 없이 모든 근로자에게 적용되도록 하려는 것임(안 제7조).

2. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안

(제2219126호)

I. 제안경위

2026년 6월 8일 이정헌의원이 대표발의한 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

최근 장애인 근로자에 대한 소득 보장과 노동의 정당한 대가를 보장하기 위하여 「최저임금법」상 최저임금 적용제외 제도의 폐지 필요성이 지속적으로 제기되고 있음. 특히 유엔장애인권리위원회는 최저임금 적용에서 배제된 장애인에 대하여 적절한 임금 보전 방안을 마련할 것을 권고하는 등 장애인 근로자의 최저임금 보장을 위한 국가의 적극적인 역할을 강조하고 있음.

그러나 최저임금 적용 시 사업주의 중증장애인 고용 기피 또는 고용 축소 가능성이 제기되고 있어, 최저임금 적용 확대와 고용 유지 간의 균형을 확보하기 위한 제도적 보완이 필요한 상황임.

이에 「최저임금법」을 개정하여 근로능력이 현저히 낮은 장애인을 최저임금 적용에서 제외하는 제도를 폐지하는 한편, 장애인 근로자의 임금을 보전하기 위한 지원 근거를 마련함으로써, 장애인 근로자의 실

질적인 소득보장을 도모하고 사업주의 고용 부담을 완화하여 안정적인 고용을 유지할 수 있도록 하려는 것임(안 제21조제3항 신설).

참고사항

이 법률안은 이정현의원이 대표발의한 「최저임금법 일부개정법률안」(의안번호 제19125호)의 의결을 전제로 하는 것이므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 최저임금 적용 제외 규정 폐지 및 근로능력 낮은 장애인 고용 사업주에 고용안정자금 지원 근거 신설

가. 개정안의 주요내용

각 개정안은 장애인에 대한 최저임금 적용제외 규정을 삭제하여 장애인에게도 최저임금 제도를 전면 적용하고(「최저임금법 일부개정법률안」 제7조 폐지), 근로능력이 현저히 낮은 장애인을 고용하는 사업주에게 고용안정 및 임금 보전을 위한 자금을 지원할 수 있는 근거를 신설하면서 그 지원에 관한 사항을 대통령령 위임 범위에 포함하려는 것임(「장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안」 제21조제3항 신설 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<최저임금법> 제7조(최저임금의 적용 제외) 다 음 각 호의 어느 하나에 해당 하는 사람으로서 사용자가 대 통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 사람에 대하여는 제6조를 적용	<삭 제>

<u>하지 아니한다.</u> 1. <u>정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람</u> 2. <u>그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 사람</u> <장애인고용촉진 및 직업재활법> 제21조(장애인 고용 사업주에 대한 지원) ①·② (생략) <u><신 설></u> ③ 제1항 및 제2항에 따른 용자 또는 지원의 대상 및 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	제21조(장애인 고용 사업주에 대한 지원) ①·② (현행과 같음) ③ <u>고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람을 고용하거나 고용하려는 사업주에 대하여 해당 장애인 근로자의 고용안정 및 임금 보전을 위하여 고용안정자금을 지원할 수 있다.</u> ④ ----- -----<u>기준,</u> <u>제3항에 따른 지원</u>----- -----.
---	--

나. 검토의견

현행 「최저임금법」 제7조는 ① 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자 또는 ② 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지

아니하다고 인정되는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라¹⁾ 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조(최저임금의 효력)²⁾를 적용하지 아니한다고 규정하고 최저임금의 적용을 제외시키고 있으며, 최저임금 적용 제외에 관한 구체적인 인가 기준은 다음과 같음.

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

구 분	인 가 기 준
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.

이는 장애로 인하여 업무수행 능력이 현저히 낮은 경우 사업주는 해당 근로자의 직무와 업무량을 조정하거나 별도의 작업지도 및 근로

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.

2) 「최저임금법」 제6조(최저임금의 효력) ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.
 ② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.
 ③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.
 (이하 생략)

지원 등을 제공하는 등 일반 근로자에 비하여 추가적인 비용을 부담하게 될 수 있고, 최저임금을 일률적으로 적용할 경우 사업주가 해당 장애인의 고용을 기피하거나 보호고용 자체가 축소될 수 있다는 점을 고려한 것으로, 최저임금 적용을 통한 근로조건 보호와 장애인의 고용 기회 보장 사이의 균형을 도모하기 위한 제도라고 할 수 있음.

최저임금 적용제외 인가 장애인 근로자 현황을 살펴보면, 2021년 9,475명, 2022년 10,043명, 2023년 9,816명, 2024년 10,277명, 2025년 10,145명으로 이 중 약 98%가 중증장애인으로 파악됨.

[연도별 최저임금 적용 제외 장애인 근로자 장애 정도·유형]

(단위: 명, %)

구 분		2021년	2022년	2023년	2024년	2025년
계		9,475	10,043	9,816	10,277	10,145
장애정도 (구성비)	중증	98.1	98.3	98.3	98.1	98.2
	경증	1.9	1.7	1.7	1.9	1.8
장애유형 (구성비)	지체	2.8	2.4	2.3	1.9	2.0
	뇌병변	2.1	1.9	2.0	1.9	1.8
	시각	0.4	0.5	0.3	0.3	0.3
	청각	0.7	0.7	0.8	0.8	0.8
	지적	80.2	80.5	80.5	80.3	80.2
	자폐성	7.8	8.1	8.3	8.4	9.0
	정신	5.5	5.4	5.5	5.7	5.4
	기타	0.5	0.5	0.4	0.6	0.6

*자료: 고용노동부

한편 종사시설 유형을 살펴보면, 2025년 기준 최저임금 적용제외 인가 장애인 중 중증장애인 보호고용시설인 ‘장애인 직업재활시설’³⁾(근

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

로사업장, 보호작업장)에서 일하고 있는 장애인은 9,855명으로 전체 장애인 임금근로자의 1.6%이며, 전체 최저임금 적용제외 인가 장애인 중 97.1%가 직업재활시설에서 근무하고 있는 것으로 나타남.

[최저임금 적용 제외 장애인 근로자 종사시설 유형]

(단위: 명, %)

구 분	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년
계	9,475	10,043	9,816	10,277	10,145
일반사업체	204	219	223	229	164
근로사업장	677	730	656	704	715
보호작업장	8,389	8,925	8,781	9,222	9,140
기타	205	169	156	122	126

*자료: 고용노동부

그런데, 최저임금 적용제외 제도에 대해서는 장애인의 노동에 대한

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.

「장애인복지법 시행규칙」 [별표 4] 장애인복지시설의 종류 中

- 가. 장애인 보호작업장: 직업능력이 낮은 장애인에게 직업적응능력 및 직무기능 향상훈련 등 직업재활훈련 프로그램을 제공하고, 보호가 가능한 조건에서 근로의 기회를 제공하며, 이에 상응하는 노동의 대가로 임금을 지급하며, 장애인 근로사업장이나 그 밖의 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설
- 나. 장애인 근로사업장: 직업능력은 있으나 이동 및 접근성이나 사회적 제약 등으로 취업이 어려운 장애인에게 근로의 기회를 제공하고, 최저임금 이상의 임금을 지급하며, 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설

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

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 훈련장애인에겐 소정의 훈련수당을 지급할 수 있다.

적정한 보상이 이루어지지 못하고 저임금이 장기간 지속될 수 있다는 문제가 제기되어 왔음.

또한, 국가인권위원회는 2022년 7월 유엔 장애인권리위원회에 제출하는 정부의 국가보고서에 대한 독립보고서에서 최저임금 적용 제외를 받은 장애인의 수가 증가하고 있음을 지적하며, 중증장애인이 적정 수준의 임금을 받을 수 있도록 정부가 구체적인 제도를 마련할 필요가 있음을 밝힌 바 있으며, 이에 유엔 장애인권리위원회는 2022년 9월 정부보고서에 대한 최종견해를 통해, 최저임금법을 재검토하고 법의 혜택을 받지 못하는 장애인에 대한 보상을 할 것을 우리 정부에 권고한 바 있음.

**「장애인권리협약 제2·3차 병합 국가보고서 심의 관련 국가인권위원회 독립보고서」
(국가인권위원회, 2022. 7.)**

□ 현황 및 문제점

- 최저임금 적용제외를 받은 장애인 노동자 수는 2015년 7,006명에서 2018년 9,413명으로 역대 최고치를 기록했다. 이후에도 9,000명대를 유지하여 2015년 대비 오히려 29.3%가 증가한 것으로 나타났다.
- 2020년 말 기준, 최저임금 적용제외 장애인 노동자의 월평균 임금은 37만여 원으로 최저임금 대비 20.7% 수준에 불과하고, 최저임금을 받지 못하는 장애인의 80.2%가 지적장애인이다.
- 주요 OECD 국가들은 보호고용 된 중증장애인이 생산성 문제로 최저임금 이하의 임금을 지급받지 않도록, 정부가 임금의 일부를 보조하여 장애인의 최저임금을 보전하는 ‘보조금고용제’를 실시하고 있다. 유엔장애인권리위원회도 제1차 최종견해에서 ‘보충급여제’ 도입을 권고했으나, 한국에는 아직 이러한 보완제도가 없다.

□ 권고

- 정부는 중증장애인이 적정 수준의 임금을 받을 수 있도록 보충급여제 등 구체적인 제도개선 방안을 마련해야 한다.

「유엔장애인권리협약 제23차 국가보고서에 대한 최종견해」

(유엔 장애인권리위원회, 2022. 9.)

근로 및 고용(제27조)

55. 위원회는 다음에 대하여 우려한다.

(a) 노동 시장에서 심리사회적 장애인 및/또는 지적장애인의 참여를 배제하거나 제한하는 차별적 법률이 존재함;

(b) 「최저임금법」은 장애인이 최저임금의 혜택을 받을 수 없도록 하여 많은 장애인 근로자가 최저임금 이하의 급여를 받음;

(c) 보호작업장에서 일하는 장애인의 지속적인 분리 및 이러한 작업장에서 개방된 노동시장으로 장애인 근로자를 점진적으로 이동시킬 구체적인 계획이 부재함.

56. 위원회는 지속가능발전목표 8.5에 따라 당사국에 다음과 같이 권고한다.

(a) 개방된 노동 시장에서 장애인의 참여를 배제하거나 제한하는 모든 차별적 법률을 폐지하고 모든 장애인의 일할 권리를 보장하기 위한 효과적인 조치와 특히 광고, 채용 절차, 합리적 편의제공, 재교육, 승진 등 업무 및 고용과 관련된 기타 권리에 관련한 차별을 근절하기 위한 조치를 채택할 것;

(b) 「최저임금법」을 검토하여 동일 가치 노동에 대한 동일 임금을 보장하고, 법의 혜택을 받지 못하는 장애인에 대한 보상을 제공할 것;

(c) 탈시설화 과정에 참여하는 장애인, 청각장애인, 심리사회적 장애인 및/또는 지적 장애인을 포함한 장애인이 개방된 노동 시장에서의 근로와 고용에 대한 접근성과 포용적 근로환경에의 접근성을 보장하는 조치를 강화할 것;

(d) 장애인이 보호 고용에서 개방적이고 포용적이며 접근 가능한 고용으로 전환할 수 있도록 보장하는 조치를 이행하고 개방된 노동시장에서 장애인, 특히 여성장애인의 참여 증대를 위한 할당제를 포함하여 장애인 고용 촉진을 위해 특정적으로 고안된 적극적 우대조치를 효과적으로 이행할 것을 보장할 것.

이에 개정안은 「최저임금법」 제7조를 폐지하면서⁴⁾ 이에 따라 발생할 수 있는 사업주의 고용 부담을 완화하고 장애인 근로자의 고용 안정을 도모하기 위해 장애인 고용안정자금의 법적 근거를 마련하려는 것으로, 장애인의 고용에 수반되는 사업주의 비용 부담을 완화하고 근

4) 개정안은 이정현의원이 대표발의한 「최저임금법 일부개정법률안」(의안번호 제19124호)의 의결을 전제로 하고 있음.

로능력이 상대적으로 낮은 장애인의 고용유지를 지원하려는 취지로 이해되며, 나아가 장애인 근로자의 실질적인 소득을 보장하여 노동의 정당한 대가를 받도록 하고, 안정적인 직업 생활을 통해 사회 구성원으로서 자립할 수 있는 기반을 강화하는 긍정적인 효과가 있을 것으로 기대됨.

다만, 개정안을 심사함에 있어 다음과 같은 사항을 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 최저임금 적용 제외 제도에 대한 다음의 찬·반 의견을 고려하여 폐지 여부의 적절성에 대한 논의가 선행될 필요가 있음.

최저임금 적용 제외 제도는 ① 모든 장애인에 대하여 최저임금 적용을 제외하는 것이 아니라 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람으로 그 대상을 한정하고 있고, ② 근로능력이 현저히 낮은 장애인의 경우 일반적인 근로자와 동일한 수준의 임금을 지급하도록 할 경우 사업주의 인건비 부담이 증가하여 오히려 해당 장애인의 고용기회가 감소할 수 있다는 점을 고려하여 도입되었다는 점을 감안할 필요가 있다는 의견이 있음.

이에 대해 최저임금 적용 제외 제도는 장애인 고용의 확대효과가 제한적인 반면, 지역·시설·근로행태에 따른 임금 및 처우 격차를 지속시키고 있어 최저임금 적용 제외 조항을 개선할 필요가 있고, 이와 함께 직업능력평가 체계 정비, 직업재활시설 기능 개편 등을 통해 장

애인 고용·소득보장 체계를 재구축할 필요가 있다는 의견도 제시되고 있음.⁵⁾

참고로, 장애인 최저임금 적용 여부에 관한 해외 사례로서, ① 장애인에 대한 최저임금 적용여부와 ② 장애인 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.

[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

5) 「NARS 현안분석 제425호, 장애인 노동의 가치는 어떻게 평가되어야 하는가」, 국회입법조사처, 2026. 7. 13.

둘째, 최저임금 적용에 따른 추가 임금부담을 어느 수준까지 국가가 보전할 것인지에 대해 구체적으로 논의할 필요가 있음.

개정안은 최저임금 적용 제외를 폐지하는 동시에 사업주에게 고용안정자금을 지원하도록 하고 있으므로 제도의 실효성은 최저임금 적용으로 증가하는 사업주의 추가적인 임금부담 중 어느 정도를 국가가 보전하느냐에 따라 달라질 수 있는데, 보전 수준이 낮을 경우 사업주의 부담 증가로 장애인 고용이 위축될 가능성이 있는 반면, 보전 수준이 높아질수록 사업주의 임금 비용을 국가가 상당 부분 부담하게 되어 재정부담이 커질 수 있음.

참고로, 국회예산정책처는 개정안에 따라 고용노동부장관이 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람을 고용하거나 고용하려는 사업주에 대하여 고용안정자금을 지원할 경우 발생할 것으로 예상되는 추가재정소요는 지원 비율에 대한 가정에 따라 향후 5년간(2028~2032년) 총 1,127억원~2,818억원(연평균 225억원~564억원)으로 추계된다고 보고하였음.

[개정안에 따른 추가재정소요: 2028~2032년]

(단위: 억원)

구 분		2028	2029	2030	2031	2032	합 계	연평 균
장애인 고용 사업주에 대한 지원 (안 제21조제 3항)	시나리오1 (20% 보조)	200	212	225	238	252	1,127	225
	시나리오2 (30% 보조)	300	318	337	357	378	1,691	338
	시나리오3 (50% 보조)	500	530	562	595	630	2,818	564

*주: 1. 추계금액은 경상가격 기준

2. 추계기간 이후에도 재정소요는 발생할 수 있음

3. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음

4. 개정안의 시행에 따른 추가재정소요는 최저임금 적용 제외 장애인 근로자의 평균 시급에 영향을 받는다는 점에서 향후 최저임금 적용 제외 장애인 근로자의 임금 변화에 따라 달라질 수 있음

5. 개정안의 시행에 따른 지원 비율을 시나리오별로 나누어 산출하였으므로, 향후 고용안정자금의 지원 수준, 방법 및 절차 등 관련 제도가 구체적으로 설계될 경우 본 추계서에서 산출한 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음

6. 본 추계서는 최저임금 적용 제외 장애인 근로자의 평균 시급에 대한 통계 자료가 부재하여 가용 가능한 자료의 범위 내에서 산출한 재정소요이므로, 실제 자료를 적용할 경우 본 추계서에서 산출한 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음

*자료: 국회예산정책처

따라서, 장애인 근로자의 임금보장과 고용유지, 사업주의 비용부담 및 국가의 재정여건 등을 고려하여 추가 임금부담에 대한 적절한 보전 수준을 어떻게 설정할 것인지에 대한 검토가 필요함.

셋째, 고용안정자금이 도입될 경우 기존 장애인 고용지원제도와와의 관계 등을 고려할 필요가 있음.

현행 「장애인고용촉진 및 직업재활법」은 장애인을 고용하는 사업주에 대하여 시설·장비 및 고용관리 지원, 장애인고용장려금 등 장애인 고용에 따른 사업주의 비용 부담을 완화하기 위한 지원제도를 규정하고 있음.⁶⁾

6) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제21조(장애인 고용 사업주에 대한 지원) ① 고용노동부

한편, 개정안에 따른 고용안정자금은 최저임금 적용 제외 폐지에 따라 증가하는 장애인 근로자의 임금 부담을 지원한다는 점에서 기존 제도와 목적상 구별될 수 있으나, 실제 제도 운영 과정에서는 동일한 장애인 근로자의 고용을 이유로 여러 지원이 중첩될 가능성이 있음.

가령, 장애인고용장려금은 장애인 의무고용률을 초과하여 장애인을 고용한 사업주에게 장애인 근로자의 고용에 따른 비용을 지원하는 제도로, 고용노동부장관이 고용장려금의 지급단가를 정할 때 최저임금액의 범위에서 그 장애인 근로자에게 지급하는 임금, 장애 정도 등을 고려하도록 하고 있고, 중증장애인에 대하여는 우대하여 정하도록 규정

장관은 장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주에게 장애인 고용에 드는 다음 각 호의 비용 또는 기기 등을 융자하거나 지원할 수 있다. 이 경우 중증장애인 및 여성장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주를 우대하여야 한다.

1. 장애인을 고용하는 데에 필요한 시설과 장비의 구입·설치·수리 등에 드는 비용
 2. 장애인의 직업생활에 필요한 작업 보조 공학기기·장비 또는 그 공학기기·장비의 구입·대여에 드는 비용
 3. 장애인의 적정한 고용관리를 위하여 장애인 직업생활 상담원, 작업 지도원, 한국수어 통역사 또는 낭독자 등을 배치하는 데에 필요한 비용
 4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로서 장애인의 고용에 필요한 비용 또는 기기
- ② 고용노동부장관은 장애인인 사업주가 장애인을 고용하거나 고용하려는 경우에는 해당 사업주 자신의 직업생활에 필요한 작업 보조 공학기기·장비를 지원하거나 그 공학기기·장비의 구입·대여에 드는 비용을 지원할 수 있다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 융자 또는 지원의 대상 및 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제30조(장애인 고용장려금의 지급) ① 고용노동부장관은 장애인의 고용촉진과 직업 안정을 위하여 장애인을 고용한 사업주(제28조제1항을 적용받지 아니하는 사업주를 포함한다)에게 고용장려금을 지급할 수 있다.

② 고용장려금은 매월 상시 고용하고 있는 장애인 수에서 의무고용률(제28조제1항을 적용받지 아니하는 사업주에게 고용장려금을 지급할 때에도 같은 비율을 적용한다)에 따라 고용하여야 할 장애인 총수(그 수에서 소수점 이하는 올린다)를 뺀 수에 제3항에 따른 지급단가를 곱한 금액으로 한다. 다만, 제33조에 따라 낼 부담금이 있는 경우에는 그 금액을 뺀 금액으로 한다.

③ 고용장려금의 지급단가 및 지급기간은 고용노동부장관이 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의 범위에서 제33조제3항에 따른 부담기초액, 장애인 고용부담금 납부 의무의 적용 여부, 그 장애인 근로자에게 지급하는 임금, 고용기간 및 장애정도 등을 고려하여 다르게 정할 수 있다. 이 경우 중증장애인과 여성장애인에 대하여는 우대하여 정하여야 한다.

④ 「고용보험법」과 「산업재해보상보험법」에 따른 지원금 및 장려금 지급 대상인 장애인 근로자 및 그 밖에 장애인 고용촉진과 직업안정을 위하여 국가나 지방자치단체로부터 지원을 받는 등 대통령령으로 정하는 장애인 근로자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용장려금의 지급을 제한할 수 있다.

⑤ 제1항에 따른 고용장려금의 지급 및 청구에 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 그 지급 시기·절차 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.

하고 있어 장애인근로자에게 최저임금이 확대적용되는 경우 장애인고용장려금 지급 규모가 확대될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부 및 기획예산처는 최저임금 적용제외 인가제도는 일반사업장에서 일하기 어려운 장애인의 고용안정을 위하여 마련된 제도로, 직업재활시설 장애인 근로자를 중심으로 필요 최소한으로 운영되고 있고, 현재도 근로장애인의 고용촉진 및 생활안정을 위해 다양한 지원 제도가 시행되고 있어 관련 고용·복지제도에 대한 종합적 검토가 선행될 필요가 있다는 의견으로, 최저임금 보전 등 직접지원 방식은 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539