



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

최저임금법 일부개정법률안 검 토 보 고

〈 노무제공자 최저임금법 적용 등 〉
■ 정혜경의원 대표발의, 의안번호 제2201288호

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	
1. 노무제공자에 대한 「최저임금법」 적용(안 제2조, 제5조제3 항 및 제4항)	3
2. 가구 생계비를 고려한 최저임금 결정(안 제4조 전단)	10
3. 최저임금의 사업별 구분 규정 삭제(안 제4조 후단 삭제) ..	14
4. 장애로 인한 최저임금 적용 배제 규정 삭제(안 제7조제1호 삭 제)	23
※ 참고자료	
1. 「산업재해보상보험법」에 따른 노무제공자의 범위	30
2. 업종별 최저임금 미만을 동향	33
3. 업종별 최저임금 영향을 동향	34
4. 최저임금 제도개선 TF 보고안	35

I. 제안경위

2024년 7월 2일 정혜경의원이 대표발의한 최저임금법 일부개정법률안은 2024년 7월 3일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자의 임금의 최저수준을 보장하기 위한 목적으로 제정되었으나, 「근로기준법」의 근로자와 그 임금에 한정하여 적용되고 있으며, 사업의 종류별로 최저임금을 구분하여 정할 수 있도록 하고 있음.

그러나, 최근 고용형태가 다양해지고 있는 조건에서, 「근로기준법」의 근로자가 아닌 노무제공자(특수고용, 플랫폼 노동자)의 경우 최저임금에 미치지 못하는 보수를 받아 생계유지가 어려운 사례가 발생하고 있음.

또한, 최저임금의 기준에 ‘가구 생계비’를 포함할 것과 사회적 약자에 대한 차별소지가 있는 업종별 차등적용 조항, 장애인에 대한 적용 제외 조항 등을 폐지하자는 사회적 여론이 있음.

이에 최저임금법의 적용대상으로 하는 ‘근로자’에 「산업재해보상보험법」의 노무제공자를 포함시켜 특수고용, 플랫폼 근로자의 최저 생활수준이 보장되도록 하고(안 제2조, 제5조제3항·제4항), 최저임금의 기준에 가구 생계비를 추가하고, 업종별 차등적용 조항을 삭제

하며(안 제4조제1항), 장애인 적용제외 조항을 삭제(안 제7조제1호 삭제)하려는 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 노무제공자에 대한 「최저임금법」 적용(안 제2조, 제5조제 3항 및 제4항)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 「산업재해보상보험법」에 따른 노무제공자에 대하여 「최저임금법」을 적용할 수 있도록 하고(안 제2조), 임금이 통상적으로 도급제나 이와 비슷한 형태로 정해진 자에 대하여는 최저임금위원회의 심의를 거쳐 노무제공 과정에서 발생하는 비용 및 복리후생비 등(이하 ‘노무제공필요비등’)을 제외한 금액을 최저임금액으로 정하도록 하며(안 제5조제3항), 최저임금위원회는 노·사가 참여하는 별도의 기구를 통해 노무제공필요비등을 산정할 수 있도록 함(안 제5조제4항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 “근로자”, “사용자” 및 “임금”이란 「근로기준법」 제2조에 <u>따른 근로자</u> , 사용자 및 임금을 말한다.	제2조(정의) ----- ----- ----- <u>따</u> <u>른 근로자</u> (「산업재해보상보험법」 제91조의15제1호의 <u>노무 제공자를 포함한다</u>)----- -----.
제5조(최저임금액) ①·② (생	제5조(최저임금액) ①·② (현행

략) ③ 임금이 통상적으로 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 경우로서 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되면 <u>대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금액을 따로 정할 수 있다.</u> <u><신 설></u>	과 같음) ③ ----- ----- ----- ----- ----- -----<u>최저임금위원회의 심의를 거쳐 노무제공 과정에서 발생하는 비용, 복리후생비 등을 제외한 금액을 최저임금액으로 정한다.</u> ④ <u>최저임금위원회는 노무제공 과정에서 발생하는 비용, 복리후생비 등의 산정을 위해 노사가 참여하는 별도의 기구를 둘 수 있다.</u>
---	---

나. 검토의견

현행법은 「근로기준법」에 따른 근로자와 근로자가 받는 임금에 대하여 최저임금법을 적용하고 있고,¹⁾ 시간, 일(日), 주(週), 월(月)을 단위로 최저임금액이 결정되는데,²⁾ 임금이 통상적으로 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 경우로서 기간을 단위로 최저

1) 제2조(정의) 이 법에서 “근로자”, “사용자” 및 “임금”이란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자, 사용자 및 임금을 말한다.

2) 실제 고용노동부장관이 고시하는 최저임금은 시간급 단위로 고시되고 있고, 월 환산액(주 40시간, 월 209시간 근무 기준)을 병기하고 있음.

임금액을 정하는 것이 적당하지 아니한 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금액을 따로 정할 수 있는데, 현행 대통령령에서는 해당 근로자의 생산고(生産高) 또는 업적의 일정단위에 의하여 최저임금액을 정할 수 있도록 규정하고 있음.³⁾

노무제공자는 다른 사람의 사업을 위하여 타인을 사용하지 않고 직접 노무를 제공하면서 그 대가를 지급받는 자로,⁴⁾ 퀵서비스기사, 택배기사, 방문판매원, 화물차주 등이 이에 포함되는데,⁵⁾ 이들은 현행법상 ‘「근로기준법」에 따른 근로자’에 포함되지 않으므로 「최저임금법」

3) 제5조(최저임금액) ① 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.

② (생략)

③ 임금이 통상적으로 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 경우로서 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금액을 따로 정할 수 있다.

「최저임금법 시행령」 제4조(도급제 등의 경우 최저임금액 결정의 특례) 법 제5조제3항에 따라 임금이 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정해진 경우에 근로시간을 파악하기 어렵거나 그 밖에 같은 조 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적합하지 않다고 인정되면 해당 근로자의 생산고(生産高) 또는 업적의 일정단위에 의하여 최저임금액을 정한다.

4) 「산업재해보상보험법」 제91조의15(노무제공자 등의 정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노무제공자”란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람을 말한다.

가. 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우

나. 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보처리시스템(이하 “온라인 플랫폼”이라 한다)을 통해 노무제공을 요청받는 경우

「고용보험법」 제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하 “노무제공계약”이라 한다)을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.

5) 노무제공자에는 보험설계사, 건설기계조종사, 방문강사, 골프장 캐디, 택배기사, 퀵서비스기사, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 대리운전기사, 방문판매원, 대여 제품 방문점검원, 가전제품 배송설치기사, 화물차주, 건설현장 화물차주, 소프트웨어 기술자, 방과후학교 강사, 관광통역안내사, 어린이통학버스가 포함되는데, 상세한 범위에 관하여는 【참고】 「산업재해보상보험법」에 따른 노무제공자의 범위 참조

의 적용대상에서 배제된다고 볼 것임.

최근 최저임금위원회에서의 최저임금 논의 과정 중에도 근로자대표 측에서는 노무제공자의 보호와 관련하여 「최저임금법」에 따라 플랫폼 종사자, 프리랜서 등에 대한 최저임금 적용방안을 마련할 필요가 있다는 의견을 제시한바 있음.⁶⁾

개정안은 노무제공자의 최저소득 보장을 위해 이들에 대하여 「최저임금법」을 적용하고, 최저임금위원회의 심의를 거쳐 도급제 등의 최저임금을 결정하되 노무제공필요비등을 제외한 금액을 최저임금으로 산정하고 노무제공필요비등의 산정을 위해 노·사가 참여하는 별도의 기구를 둘 수 있도록 하는 등 최저임금 적용에 필요한 제도적 기반을 마련하려는 것으로,

노무제공자의 최소소득을 보장함으로써 이들의 생계안정을 도모하고, 노무제공 환경상 근로자와 유사한 법적 지위를 갖는 노무제공자를 노동관계법률을 통해 보호한다는 점에서 의의가 있다고 볼 것임.

다만, ①노무제공자의 노무제공 양태가 다양하게 나타나는 만큼 시간 단위 외에 생산고, 업적 단위 등 다양한 형태로 최저임금의 기준을 설정하여야 할 필요가 있다고 보이는바, 이를 사전에 설정하기 곤란할 소지가 있다는 점,⁷⁾ ②근로자에게 적용되는 최저임금액에는 식비, 교통

6) 2023년, 2024년 최저임금위원회에서도 현행법상 노무제공자에 대한 최저임금 적용 여부에 관한 논의가 있었으나, 이를 별도로 정하지 않는 것으로 결정하였음.

최저임금위원회(2024), “2023년 최저임금위원회 활동보고서”, pp. 49-50.

최저임금위원회 보도자료(2024. 6. 11.), “‘24.6.11.(화) 2024년 제3차 전원회의 개최”, 최저임금위원회 보도자료(2024. 6. 13.), “‘24.6.13.(목) 2024년 제4차 전원회의 개최”

비 등 현금성 복리후생비가 포함되는 반면,⁸⁾ 개정안에 따라 노무제공자에게 적용되는 최저임금액에는 복리후생비가 제외되는바 근로자와 노무제공자에게 적용되는 최저임금액의 기준이 상이할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

- 7) 대법원은 도급제 기타 이와 유사한 근로형태(철도역 구내매점에서 성과급영업인 등으로 근무)가 인정되는 자에게 생산고, 업적 단위에 따라 최저임금액을 사전에 결정하는 것은 사실상 어렵다고 보고, 개별적인 사정(근로의 형태와 방식, 근로시간, 근로의 밀도 등)을 고려하여 직권으로 최저임금액을 산정한바 있음.

대법원 2007. 6. 29. 선고 2004다48836 판결

…그런데 최저임금법 제5조 제3항 및 같은 법 시행령 제4조가 예정하고 있는 근로형태는 그 유형이 천차만별이어서 이를 미리 예측하여 사전에 당해 근로자에게 적용될 최저임금액을 개별적으로 정해 둔다는 것은 사실상 거의 불가능한 일이고, 그러한 이유로 최저임금액을 결정·고시하여야 할 노동부장관이 아직까지 원고들의 근로형태에 적용될 최저임금액을 결정·고시한 바가 없다는 것인바, 사정이 그와 같다면, 당해 사건을 심판하여야 할 법원으로서는 당시 시행되던 최저임금법(2005. 5. 31. 법률 7563호로 개정되기 전의 것) 제4조에 따라 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금, 노동생산성 등을 고려함과 아울러 원고들이 체결한 근로계약의 내용, 근로의 형태와 방식, 근로시간, 근로의 밀도, 임금의 산정방식, 원고들과 같은 성과급영업인 혹은 성과급영업보조원들의 임금산정 기준기간 동안의 평균적인 생산고(판매량) 및 그에 따른 성과급 수준, 소득분배율, 노동부장관이 일반적으로 고시한 최저임금액, 현행 최저임금법이 예정하고 있는 감시·단속적 근로에 대한 최저임금액의 감액비율 기타 기록에 나타난 제반 사정을 참작하고, 원고들의 임금지급방식이 시간외 근로수당 등 법정 제 수당이 포함된 월급 단위의 포괄임금제라는 점을 감안하여 원고들에게 적용될 적정한 월 최저임금액을 정할 수밖에 없다…

- 8) 제6조(최저임금의 효력) ④ 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다.
1. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금
 2. 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분
 3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것
 - 가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금
 - 나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분
- 「최저임금법 일부개정법률」(법률 제15666호, 2019. 1. 1. 시행) 부칙 제2조(최저임금의 효력에 관한 적용 특례) ① 제6조제4항제2호의 개정규정에도 불구하고 같은 호에서 규정하고 있는 “100분의 25”는 다음 각 호에 따른 비율로 한다.
1. 2020년은 100분의 20 / 2. 2021년은 100분의 15 / 3. 2022년은 100분의 10 / 4. 2023년은 100분의 5 / 5. 2024년부터는 100분의 0
 - ② 제6조제4항제3호의 개정규정에도 불구하고 같은 호 나목에서 규정하고 있는 “100분의 7”은 다음 각 호에 따른 비율로 한다.
 1. 2020년은 100분의 5 / 2. 2021년은 100분의 3 / 3. 2022년은 100분의 2 / 4. 2023년은 100분의 1 / 5. 2024년부터는 100분의 0

고용노동부는 최저임금 지급 의무는 사용종속성이 성립하는 사용자와 근로자 간에 성립하는 것으로, 노무제공자의 경우 근로형태나 사용종속성 등이 상이하고, 같은 직종이라 할지라도 노무제공 방식이나 계약의 방식이 다양하여 최저임금 지급의무 주체를 규율하기 어려운 측면이 있다는 점을 고려할 때 재검토가 필요하다는 의견임.

참고로, 유사 사례로 국내에서는 「화물자동차 운수사업법」을 통해 시행된 ‘안전운임제’를 살펴볼 수 있음.

안전운임제는 운송업체간의 과당경쟁과 화주의 우월적 지위로 인해 낮아진 화물운임에 대하여 최소기준을 설정함으로써 화물차주의 위험운전을 억제하고 이들의 노무제공 환경을 개선하려는 취지에서 3년간의 일몰기간을 두고 2020년 도입되었고, 2023년 일몰기한 도래로 폐지되었음.

동 제도의 구체적인 내용을 살펴보면, 동 제도는 특수자동차로 운송되는 수출입컨테이너 또는 시멘트 운송에 대하여 적용되고, 화주(수출입기업·제조업체 등)가 운수사업자(물류기업) 또는 화물차주에게 지급하여야 하는 운임 또는 운수사업자가 화물차주에게 지급하여야 하는 운임의 최소 기준액이 설정되며, 이를 위반하여 운임을 하향 지급한 경우 500만원의 과태료를 부과할 수 있도록 함.

＜화물자동차 안전운임제 개요＞

구 분	내 용
운임 종류	○안전운송운임 : 화주(수출입기업·제조업체 등)가 운수사업자(물류기업) 또는 화물차주에게 지급하여야 하는 안전운임 ○안전위탁운임 : 운수사업자가 화물차주에게 지급하여야 하는 안전운임
도입 품목	「자동차관리법」 제3조에 따른 특수자동차로 운송되는 수출입 컨테이너, 시멘트
시행 기간	2020. 1. 1. ~ 2022. 12. 31.(3년간)
위반 시 처분	안전운임보다 낮은 운임 지급 시 과태료 500만원

동 제도는 기본운임을 정하는 것에 나아가 공차 운행료, 대기료와 선박이용료 등 노무제공에 따른 비용의 부담에 관한 사항도 규정하고 있음.⁹⁾

9) 「2022년 적용 화물자동차 안전운임 고시」(국토교통부고시 제2022-395호) 참조

2. 가구 생계비를 고려한 최저임금 결정(안 제4조 전단)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 최저임금의 결정 기준에 관하여 ‘근로자의 생계비’를 ‘가구 생계비’로 구체화하려는 것임(안 제4조 전단).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 <u>근로자의 생계비</u> , 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. (후단 생략)	제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① ----- <u>가구 생계비</u> ----- ----- ----- (후단 생략)

나. 검토의견

현행법은 최저임금의 결정 기준을 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금,¹⁰⁾ 노동생산성 및 소득분배율 등으로 규정하고 있고, 최저임금위원회는 해당 기준을 고려한 심사를 위해 생계비전문위원회, 임금수준전문위원회를 두고 있으며,¹¹⁾ 해당 위원회에서 심의·채택된 비혼 단신

10) 최저임금위원회(2024), “2024년 임금실태 등 분석보고서”, p. 2.

현재 유사근로자의 임금에 관하여 별도의 정의를 하기 곤란한 상황으로 전체 근로자를 대상으로 하는 통계자료들을 사업체규모, 연령, 성, 학력 등의 세부 특성별로 분석한 후 이를 기초로 가늠하고 있음. 유사근로자의 임금에 관하여는 임금동향, 최저임금 미만율 및 영향률, 임금상승률 등을 통해 분석하고 있음.

11) 제19조(전문위원회) ① 위원회는 필요하다고 인정하면 사업의 종류별 또는 특정 사항별로 전

근로자 생계비 분석보고서(생계비전문위원회)와 임금실태 등 분석보고서 및 최저임금 적용효과에 관한 실태조사 분석보고서(임금수준전문위원회)는 최저임금위원회 전원회의에서 활용하는 심사자료가 됨.

비혼 단신근로자 생계비 분석보고서에는 연령대를 나누고, 소득의 종류와 지출의 내용을 구분하여 실태생계비를 추정하는 사항이 포함되어 있고, 동 분석은 최저임금위원회가 1987년 3월부터 실시하였음.¹²⁾

임금실태 등 분석보고서에는 근로자 임금(임금동향, 임금상승률, 최저임금 미만을 및 영향률 등)에 관한 사항, 노동생산성, 소득분배율 등에 관한 사항이 포함되어 있음.

최저임금 적용효과에 관한 실태조사 분석보고서는 최저임금액 인상의 영향을 받는 사업주와 근로자를 대상으로 설문조사를 실시하고 이를 정성적으로 분석한 자료로, 2007년부터 실시되었음.¹³⁾

최저임금위원회는 이와 별개로 1인 이상 근로자 가구의 실태생계비, 경제성장률, 물가지수, 고용동향 등 노동·경제 동향과 최저임금 관련 국제 동향까지 포함된 ‘주요 노동경제지표 분석’도 실시하고 있음.

문위원회를 둘 수 있다.

② 전문위원회는 위원회 권한의 일부를 위임받아 제13조 각 호의 위원회 기능을 수행한다.

③ 전문위원회는 근로자위원, 사용자위원 및 공익위원 각 5명 이내의 같은 수로 구성한다.

④ 전문위원회에 관하여는 위원회의 운영 등에 관한 제14조제3항부터 제6항까지, 제15조, 제17조 및 제18조를 준용한다. 이 경우 “위원회”를 “전문위원회”로 본다.

12) 최저임금위원회(2024), 「2024 비혼 단신근로자 실태생계비 분석」, p. 3.

13) 최저임금위원회(2024), 「최저임금 적용효과에 관한 실태조사 분석 보고서」, p. 2.

개정안은 현재 ‘비혼 단신근로자’를 기준으로 판단하고 있는 생계비 기준을 ‘가구’ 단위로 판단하게 하려는 것으로, 최저임금 결정 시 다양한 형태로 근로자의 가구가 구성될 수 있다는 것을 감안하여 실질적인 생계비를 고려할 수 있게 한다는 점에서 의의가 있을 것으로 보임.

다만, 최저임금의 결정 기준이 되는 생계비의 산정 기준에 관하여는 다음과 같은 의견이 있으므로 이를 참고하여 입법정책적으로 결정할 필요가 있다고 보임.

경영계는 고소득층의 생계비가 포함된 전체 평균 생계비가 아닌 최저임금 정책 대상인 비혼 단신 저임금 근로자 생계비를 고려하는 것이 적절하다는 의견임.¹⁴⁾

노동계는 노동자의 생활안정이라는 「최저임금법」의 취지와 목적을 고려할 때, 생계비 기준을 ‘비혼 단신’으로 축소할 것이 아니라 가족과 함께 주거하는 자가 포함될 필요가 있고, 최저임금 노동자 대부분은 복수의 가구원과 함께 생활하고 있다는 점을 고려할 때 가구를 기준으로 생계비를 결정할 필요가 있다는 의견임.¹⁵⁾

고용노동부는 ①임금은 개별근로자의 근로에 대한 대가에 해당하는바, 가구생계비까지 고려하여 최저임금을 산정하는 것은 적절치 않은

14) 한국경영자총협회 보도자료(2024. 7. 10.), “최임위 사용자위원, 법에 예시된 4가지 기준과 기업 지불능력을 고려하여 내년 최저임금 최초안 ‘동결’ 제시”

15) 한국노동조합총연맹 보도자료(2024. 7. 9.), “2025년 적용 최저임금 시급 12,600원(월 209시간 기준 2,633,400원) 요구”

전국민주노동조합총연맹 보도자료(2024. 7. 9.), “노동계 2025년 적용 최저임금 요구안”

측면이 있다는 점, ②근로자별로 가구원의 수, 부양가족의 양태 등도 상이하고 부양가족의 범주를 어디까지 볼 것인지 등 이건의 여지가 있어 이를 모두 고려하여 최저임금을 정하는 것이 현실적으로 곤란하다는 점, ③외국에서도 명시적으로 가구 생계비를 반영하는 국가를 찾아보기 어렵다는 점을 고려할 때, 재검토가 필요하다는 의견임.

참고로, 최저임금 결정 시 고려하는 생계비의 기준에 관하여 해외 사례를 살펴보면, 일본, 아일랜드, 태국과 같이 1인 단위 생계비를 기준으로 하는 경우도 있고, 멕시코, 말레이시아, 베트남과 같이 가계를 고려한 경우도 있음.

<해외 사례 : 생계비 기준>

국가	생계비 기준 고려사항
일본	청년 단신세대 급부액(생활부조 + 주택부조)
아일랜드	1인 실태생계비
태국	지역별 1인 가구 생계비
멕시코	가정별 생계비
말레이시아	가계당 평균근로자 수를 고려한 생계비
베트남	근로자 1인당 부양가족 1인을 기준으로 산정한 생계비

*자료: 최저임금위원회(2024), 「2024 주요국가의 최저임금제도」

3. 최저임금의 사업별 구분 규정 삭제(안 제4조 후단 삭제)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 최저임금을 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있도록 규정한 부분을 삭제하는 것임(안 제4조 후단 삭제).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 <u>근로자의 생계비</u> , 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. <u>이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.</u>	제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① ----- <u>가구 생계비</u> ----- ----- ----- ----- <u>. <후단 삭제></u>

나. 검토의견

현행 「최저임금법」 제4조에서는 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정하도록 하여 최저임금의 결정기준을 규정하는 한편, 최저임금은 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있고, 이 경우 사업의 종류별 구분은 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하도록 하고 있음.

동 조항의 입법적 연혁을 살펴보면, 1986년 「최저임금법」의 제정

당시에는 “최저임금은 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금 및 노동생산성을 고려하여 사업의 종류별로 구분하여 정한다.”라고 사업의 종류별로 최저임금을 구분하도록 규정하고 있었으며, 실제 1988년에는 업종을 1군과 2군으로 나누어 최저임금을 정한 바 있으나, 그 후에는 업종 구분없이 단일 최저임금을 정하고 있음¹⁶⁾. 한편, 2005년에는 “사업의 종류별로 구분하여 정한다.”라는 의무규정이 “구분하여 정할 수 있다.”라는 재량규정으로 개정된 바 있음.

< 「최저임금법」 제4조제1항 개정 연혁 >

최저임금법 [법률 제3927호, 1986. 12. 31, 제정]	최저임금법 [법률 제7563호, 2005. 5. 31, 일부개정] : 현행조항과 같음
제4조 (최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금 및 노동생산성을 고려하여 <u>사업의 종류별로 구분하여 정한다.</u>	제4조 (최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. <u>이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.</u>

최근 최저임금 차등 적용에 관한 논의 경과를 살펴보면, 2015년 최저임금위원회 사용자위원측으로부터 사업의 종류별로 지불능력, 근로조건, 생산성 등이 상이하여 최저임금을 사업의 종류별로 구분할 필요가 있다는 의견이 제기되었고,¹⁷⁾ 이후 최저임금 상승 추세¹⁸⁾와 코로나 19로 인한 중소기업인의 경영 악화 등을 고려하여 최저임금 차등 적

16) 당시 업종을 1군(식료품, 섬유, 전자기기 등 12개 업종), 2군(담배, 산업화학, 정밀기계 등 16개 업종)으로 나누고, 1군은 시간당 462.5원, 2군은 487.5원으로 최저임금을 결정·고시하였음.

17) 최저임금위원회(2019), “2018 최저임금위원회 활동보고서”, p. 402.

18) 2015년 5,580원 → 2017년 6,470원 → 2019년 8,350원 → 2021년 8,720원 → 2023년 9,620원 → 2024년 9,860원

용이 필요하다는 의견과 저임금 근로자의 생활안정이라는 최저임금의 취지와 목적을 고려할 때 업종 구분 없이 단일한 최저임금을 적용하여야 한다는 의견이 지속적으로 제기되고 있음.

개정안은 최저임금의 업종별 차등 적용으로 인해 근로자간 불평등을 야기할 수 있고, 저임금의 대상이 되는 업종에 대한 낙인효과가 발생할 수 있다는 점을 고려하여 업종에 관계 없이 동일한 수준의 최저임금을 법적으로 보장하고, 최저임금 차등 적용에 관한 사회적 논의를 정리한다는 점에서 의의가 있을 것으로 보임.

우리 헌법은 법률에 최저임금제도의 형성에 관한 사항을 위임하고 있다는 점,¹⁹⁾ 헌법재판소는 최저임금은 개인의 본질적이고 핵심적인 자유 영역이라기보다는 사회적 연관관계에 놓여 있는 경제활동을 규제하는 사항에 해당하고, 입법자의 경제영역에서의 정책판단과 선택은 현저히 합리성을 결여하지 않는 이상 경제에 관한 국가적 규제·조정 권한의 행사로서 존중되어야 한다고 결정한 바 있다는 점²⁰⁾ 등을 고려할 때, 업종별 최저임금 적용에 관하여는 입법정책적인 판단이 가능

19) 대한민국 헌법 제32조 ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

20) 헌법재판소 2019. 12. 27. 선고 2017헌마1366, 2018헌마1072(병합)

…각 최저임금 고시 부분이 사용자가 근로자에게 지급하여야 할 최저임금액을 정한 것은…개인의 본질적이고 핵심적인 자유 영역에 관한 것이라기보다 사회적 연관관계에 놓여 있는 경제 활동을 규제하는 사항에 해당한다고 볼 수 있으므로 그 위헌성 여부를 심사함에 있어서는 완화된 심사기준이 적용…입법자는 경제현실의 역사와 미래에 대한 전망, 목적달성에 소요되는 경제적·사회적 비용, 당해 경제문제에 관한 국민 내지 이해관계인의 인식 등 제반 사정을 두루 감안하여 경제영역에서의 국가목표를 이루기 위하여 가능한 여러 정책 중 필요하다고 판단되는 경제 정책을 선택할 수 있고, 입법자의 그러한 정책판단과 선택은 그것이 현저히 합리성을 결여한 것이라고 볼 수 없는 한 경제에 관한 국가적 규제·조정권한의 행사로서 존중되어야 한다…

할 것으로 보이고, 최저임금의 업종별 차등적용과 관련하여서는 다음과 같이 경영계·사용자위원측과 노동계·근로자위원측의 찬·반의견이 대립하고 있으므로 이를 고려하여 법안을 심사할 필요가 있다고 보임.

경영계와 사용자위원측은 다음과 같은 측면에서 업종별 최저임금의 구분 적용이 필요하다는 입장임.

첫째, 사업체의 임금 지불능력과 경영상황이 상이한데 일괄적으로 최저임금을 적용하는 것은 각 사업체의 상황에 대한 충분한 고려가 이루어지지 않는 것으로, 이를 고려하여 최저임금을 결정할 필요가 있다는 것임.

특히 현재 최저임금 미만율²¹⁾이 높은 특정 업종(농림어업, 숙박·음식점업 등)이 발생하고 있고 이에 따른 고용 위축이 발생할 소지가 있으므로 최저임금을 차등적으로 결정하는 것이 바람직하다고 보고 있음.²²⁾

2022년을 기준으로 업종별 최저임금 미만율 동향을 살펴보면, 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사를 기준으로 할 때에는 농림어업(10.5%), 숙박음식점업(10.1%), 예술여가(8.9%) 등의 업종이 전체 평균 최저임금 미만율(3.4%)보다 높은 것으로 나타나고 있고, 통계청의 경제활동인구조사를 기준으로 할 때에는 농림어업(36.6%), 숙박음식점업(31.2%) 등의 업종이 전체 평균 최저임금 미만율(12.7%)보다 높은 것

21) 시간당 임금이 최저임금 미만인 임금근로자 수 비율(추정치)

22) 최저임금위원회(2023), “2022년 최저임금위원회 활동보고서”, pp. 53-54

으로 나타나고 있어²³⁾ 해당 업종의 사업체는 다른 업종에 비해 최저임금 지급을 부담스럽게 볼 여지가 있음.²⁴⁾

둘째, 최저임금 인상으로 인한 중소기업인의 경영 악화, 높은 인건비에 따른 채용의 어려움 등을 고려할 때, 최저임금을 구분 적용하는 것이 바람직하다는 것임.²⁵⁾

최근 10년간 최저임금의 추이를 살펴보면, 2015년 5,580원에서 2023년 9,620원으로 4,040원(72.4%) 상승하였는데 같은 기간 중위임금 대비 최저임금의 비율은 통계청의 경제활동인구조사 부가조사를 기준으로 할 때, 2015년 53.9%에서 2023년 65.8%로 11.9%p(22.1%) 상승한 것으로 나타나고 있음.²⁶⁾

<2015년~2024년 중위임금 대비 최저임금>

(단위: 원, %)

연도		2015	2016	2017	2018	2019
최저임금액(A)		5,580	6,030	6,470	7,530	8,350
중위 임금액	고용형태별 근로실태조사(B)	10,097	10,982	11,512	13,077	14,024
	(A/B)	55.3	54.9	56.2	57.6	59.5
	경제활동인구조사 부가조사(C)	10,362	10,822	11,513	11,513	12,434
	(A/C)	53.9	55.7	56.2	65.4	67.2

23) 최저임금위원회(2023), “2023 임금실태 등 분석”, pp. 11-21.

24) 구체적인 최저임금 미만율은 【참고】 업종별 최저임금 미만율 동향 참조

25) 최저임금위원회(2023), “2022년 최저임금위원회 활동보고서”, pp. 196, 198.

26) 다만, 고용노동부가 실시하는 고용형태별근로실태조사 결과를 기준으로 할 때에는 2015년 55.3%에서 2022년 58.6%로 3.3%p(6%) 증가에 그친 것으로 나타남.

(단위: 원, %)

연도		2020	2021	2022	2023	2024
최저임금액(A)		8,590	8,720	9,160	9,620	9,860
중위 임금액	고용형태별 근로실태조사(B)	13,295	13,637	15,625	15,804	-
	(A/B)	64.6	63.9	58.6	60.9	-
	경찰인구조사 부가조사(C)	13,034	13,432	14,391	14,613	-
	(A/C)	65.9	64.9	63.6	65.8	-

*1인 이상 사업체의 시간당 통상임금 중위값 대비 시간급 최저임금액 기준

**자료: 고용노동부, 최저임금위원회(2023 임금실태 등 분석)

또한, 2017년부터 2021년까지 미국, 영국, 일본, 독일, 프랑스의 중위 임금 대비 최저임금 비율과 비교할 때, 한국의 중위임금 대비 최저임금 비율은 비교적 유사하거나 높은 수준으로 나타나고 있는 만큼 사업자 부담을 경감할 필요가 있다는 것임.

<중위임금 대비 최저임금 국제비교>

(단위: %)

연도	2017	2018	2019	2020	2021
한국	52.8	58.6	62.7	62.5	61.4
미국	33.7	32.7	31.6	29.5	29.1
영국	53.6	54.5	55.1	57.6	56.9
일본	41.6	42.7	43.6	45.2	44.9
독일	48.6	46.4	46.7	46.2	44.7
프랑스	61.8	61.6	61.5	61.2	61.0

*OECD 국가별 최저임금의 산업범위 차이, 비교대상 임금자료의 조사대상 등이 각기 상이하
여 정확한 국가비교에는 한계가 있음에 유의**1인 이상 사업체의 전일제·상용직 근로자 월 임금총액 중위값 대비 최저임금 월환산액
(OECD 기준)

***자료: OECD Statistics, 최저임금위원회(2023), “2023년 주요 노동경제지표 분석보고서”

반면, 노동계와 근로자위원측은 다음과 같은 측면에서 최저임금의 업종별 차등적용을 반대하고, 관련 사항을 규정하고 있는 「최저임금법」 제4조제1항의 후단 규정은 삭제할 필요가 있다는 입장임.²⁷⁾

첫째, 저임금근로자의 생계를 보장하려는 최저임금제도의 취지와 목적에 비추어 단일한 형태의 최저임금을 규정하는 것이 바람직함.

영세업종에서 최저임금의 직접적 영향을 받는 근로자가 많다고 보이는데,²⁸⁾ 해당 업종에 낮은 최저임금을 적용하는 경우 근로자에게 최소한의 삶의 질을 보장하기 위한 제도의 취지가 훼손될 소지가 있음.

둘째, 저임금 업종에 대한 낙인효과로 해당 업종의 인력 수급이 문제될 수 있고, 업종을 구분하기 위한 합리적인 기준을 수립하기 곤란하다는 점을 고려할 필요가 있음.²⁹⁾

최저임금을 구분 적용하는 경우 특정 업종이 저임금 업종이라는 사회적 낙인이 발생할 수 있고 이에 따라 해당 업종의 인력 수급에 차질이 발생할 소지가 있음.

27) 최저임금위원회, 「2018년 최저임금위원회 활동보고서」, 2018, 오상봉, “최저임금제도의 개편 방안”, 월간 노동리뷰(2019년 11월호), 한국경제, “최저임금 차등적용 여야 충돌하나, 차등적용 방지법까지”, 2022년 5월 26일자 기사 등 참조

28) 2024년을 기준으로 최저임금 영향률은 고용형태별근로실태조사 3.9%, 경제활동인구조사 15.4%로 나타나고 있음. 산업별로 최저임금 영향률을 살펴보면 농림어업(고용형태별근로실태조사 기준 11.4%, 경제활동인구조사 기준 43.4%), 숙박음식점업(고용형태별근로실태조사 기준 17%, 경제활동인구조사 기준 40.4%) 등에서 최저임금 영향률이 높게 나타나고 있음.

29) 최저임금위원회(2023), “2022년 최저임금위원회 활동보고서”, p. 203.

또한, 업종별 차등을 위해서는 어떤 업종을 차등해야 할지에 대한 결정이 필요하고, 이를 위해서는 일정한 기준이 있어야 하는데, 업종 간 서로 다른 이해관계로 인해 기준을 정하는 것이 사실상 불가능한 점, 업종의 구분이 어려운 상황에서 여러 개의 업종에 걸쳐 사업이 이루어지는 경우 사업주는 낮은 최저임금이 적용되는 업종을 선택하는 부작용이 발생할 수 있는 점 등을 고려할 필요가 있음.³⁰⁾

참고로, 최저임금위원회는 2017년 최저임금 제도개선 TF를 통해 업종별 최저임금 구분 적용에 관한 검토를 진행하였는데, 다수의견은 현 시점에서의 업종별 구분 적용은 바람직하지 않다고 보았고, 소수의견은 이미 법률에 근거규정이 있고 업종별 경영지표 등에 격차가 확대되고 있어 구분적용을 시행할 필요가 있다고 보았음.³¹⁾

해외 사례를 살펴보면, 프랑스, 스페인은 업종별 구분 없이 단일 최저임금제도를 두고 있고 일본, 호주는 업종별 최저임금을 구분하고 있음.

30) 오상봉(2019), “최저임금제도의 개편방안”, 「노동리뷰」 (2019년 11월호), p. 37.

31) 최저임금 제도개선 TF 보고안에 관한 상세한 내용은 【참고】 최저임금 제도개선 TF 보고안 참조

<최저임금 구분 적용 해외 사례>

단일기준		프랑스, 스페인, 네덜란드, 라트비아, 폴란드, 헝가리, 콜롬비아, 대만, 말레이시아, 우즈베키스탄, 이스라엘, 캄보디아, 튀르키예, 뉴질랜드
구분 적용	직종별	그리스, 슬로바키아, 체코, 멕시코, 브라질, 코스타리카, 파라과이, 태국, 남아프리카공화국
	업종별	독일, 일본, 호주, 루마니아, 벨기에, 아일랜드, 아르헨티나
	지역별	미국, 독일, 일본, 브라질, 아르헨티나, 베트남, 인도네시아, 중국, 태국, 필리핀, 러시아, 포르투갈, 멕시코
	연령별	영국, 칠레

*구분 적용 기준은 복수로 적용될 수 있음.

**자료: 고용노동부, 최저임금위원회(2023), “2023년 주요 국가의 최저임금제도”

고용노동부는 ①업종별 최저임금 구분 적용은 노·사 이견이 첨예한 사안으로 최저임금위원회에서는 매년 사업의 종류별 구분적용 여부에 대해서도 심의하고 있는바, 사회적 논의 및 공감대 형성이 선행되어야 할 사안에 해당한다는 점, ②해당 규정은 1988년 「최저임금법」 제정 당시부터 규정되어 유지되고 있고 실제 동 조항에 따른 구분 적용 선택이 있다는 점, ③구분 적용을 시행하고 있는 선행사례(일본, 호주 등³²⁾)도 있다는 점을 고려할 때 구분 적용 규정 삭제는 재검토가 필요하다는 의견임.

32) 호주: 국가 최저임금 이상으로 산업별 단체교섭에 의해 결정하면 국가가 승인
일본: 노사가 지역별 최저임금보다 높은 업종별 최저임금을 신청하면 승인

4. 장애로 인한 최저임금 적용 배제 규정 삭제(안 제7조제1호 삭제)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 장애인에 대한 최저임금 적용배제 규정을 삭제하여 장애인에게도 최저임금 제도가 전면 적용되도록 하려는 내용임(안 제7조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제7조(최저임금의 적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 사람에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다.	제7조(최저임금의 적용 제외) -- ----- ----- ----- ----- -----.
1. <u>정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람</u>	<u><삭 제></u>
2. (생략)	2. (현행과 같음)

나. 검토의견

현행 「최저임금법」 제7조에서는 ①정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자 또는 ②그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하

지 아니하다고 인정되는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라³³⁾ 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조(최저임금의 효력)를 적용하지 아니한다고 규정하고 최저임금의 적용을 제외시키고 있는데, 최저임금 적용 제외에 관한 구체적인 인가 기준은 다음과 같음³⁴⁾.

<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’³⁵⁾에서 일

33) 「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.

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

35) 「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 위

하고 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.

하여 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.

<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.³⁶⁾

개정안은 장애인도 비장애인 일반근로자와 동일한 최저임금액을 보장받을 수 있게 하려는 것으로, 장애인의 근로의욕을 고취시킬 수 있다는 점, 현행 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제10조³⁷⁾에서는 장애인에 대한 임금 및 복리후생 차별을 금지하고 있는 점을 고려할 때 최저임금의 적용범위를 넓히고자 하는 개정안의 입법

36) 「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.

37) 「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 점³⁸⁾, 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.

38) 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(직업재 활프로그램)
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

고용노동부는 최저임금 적용 제외 인가제도는 중증장애인들의 일자리 보호를 위해 마련된 제도라는 점, 직업재활시설³⁹⁾ 장애인 근로자를 중심으로 필요 최소한으로 운영되고 있다는 점⁴⁰⁾, 제도 폐지는 사업주의 장애인 고용 기피를 더욱 심화시킬 우려가 있다는 점 등을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

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

40) 2023년 기준 장애인 임금근로자 대비 인가자 수는 1.5%(9,816명)임.

문 의 처
02)6788-5540

참 고

「산업재해보상보험법」에 따른 노무제공자의 범위

(단위: 만명)

직종	적용범위
보험설계사	보험을 모집하는 사람으로서 다음 중 어느 하나에 해당하는 자 ① 『보험업법』 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사 ② 『새마을금고법』, 『신용협동조합법』 등에 따른 우체국 보험 또는 공제의 모집을 전업으로 하는 사람 ③ 『우체국 예금·보험에 관한 법률』에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람
건설기계 조종사	『건설기계관리법』 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
방문강사	한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 학습지 방문강사, 교육 교구 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람
골프장캐디	『체육시설의 설치·이용에 관한 법률』 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디
택배기사	한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 다음 중 어느 하나에 해당하는 사람 ① 『생활물류서비스산업발전법』 제2조제6호가목에 따른 택배서비스종사자로서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람 ② 가목 외 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람
퀵서비스 기사	한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 퀵서비스업의 사업주로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람. 다만, 택배기사 또는 화물차주에 해당하는 사람은 제외한다.
대출모집인	『대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률』 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인
신용카드 회원모집인	『여신전문금융업법』 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드 회원 모집인

(단위: 만명)

직종	적용범위
대리운전 기사	다음 중 어느 하나에 해당하는 사업자로부터 업무를 의뢰받아 자동차를 운전하는 사람 ① 대리운전업자(자동차 이용자의 요청에 따라 그 이용자와 동승하여 해당 자동차를 목적지까지 운전하는 사업의 사업주를 말한다.) ② 택송업자(자동차 이용자의 요청에 따라 그 이용자와 동승하지 않고 해당 자동차를 목적지까지 운전하는 사업의 사업주를 말한다.) ③ 대리주차업자(자동차 이용자의 요청에 따라 그 이용자를 대신하여 해당 자동차를 주차하는 사업의 사업주를 말한다.)
방문판매원	『방문판매 등에 관한 법률』 제2조제2호에 따른 방문판매원 또는 같은 조 제8호에 따른 후원방문판매원으로서 방문판매업무를 하는 사람. 다만, 다음 중 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다. ① 방문판매는 하지 않고 자가 소비만 하는 경우 ② 방문강사 또는 대여 제품 방문 점검원에 해당하는 경우
대여 제품 방문점검원	한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 대여 제품 방문점검원
가전제품배송 설치기사	한국표준직업분류표의 세분류에 따른 가전제품 설치 및 수리원으로서 가전제품의 판매를 위한 배송 업무를 주로 수행하고 가전제품의 설치·시운전 등을 통해 작동상태를 확인하는 사람
화물차주	『화물자동차 운수사업법』 제2조제11호에 따른 화물차주로서 다음 중 어느 하나에 해당하는 자동차를 운전하는 사람. 다만, 택배기사, 가전제품 배송설치기사 및 건설현장 화물차주에 해당하는 사람은 제외한다. ① 『자동차관리법』 제3조제1항제3호에 따른 화물자동차 ② 『자동차관리법』 제3조제1항제4호에 따른 특수자동차 중 견인형 자동차 또는 특수작업형 사다리차(이사 등을 위해 높은 건물에 필요한 물건을 올리기 위한 자동차를 말한다)
건설현장 화물차주	『화물자동차 운수사업법』 제2조제1호에 따른 화물자동차 중 다음 중 어느 하나에 해당하는 자동차를 운전하는 사람 ① 『자동차등록규칙』 별표 1에 따른 살수차 또는 고소작업차 ② 『자동차등록규칙』 별표 1에 따른 직진식 또는 굴절식 카고 크레인

(단위: 만명)

직종	적용범위
소프트웨어 기술자	「소프트웨어 진흥법」 제2조제3호의 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 같은 조 제10호에 따른 소프트웨어기술자
방과후 학교강사	다음 중 어느 하나에 해당하는 강사 ① 『초·중등교육법』 제2조에 따른 학교에서 운영하는 방과후학 교의 과정을 담당하는 강사 ② 『유아교육법』 제2조제2호에 따른 유치원에서 운영하는 같 은 조 제6호에 따른 방과후 과정을 담당하는 강사 ③ 『영유아보육법』 제2조제3호에 따른 어린이집에서 운영하는 같은 법 제29조제4항에 따른 특별활동 프로그램을 담당하는 강사
관광통역 안내사	「관광진흥법」 제38조제1항 단서에 따른 관광통역안내의 자격을 가진 사람으로서 외국인 관광객을 대상으로 관광안내를 하는 사람
어린이 통학버스기사	「도로교통법」 제2조제23호에 따른 어린이통학버스를 운전하는 사람

참고2

업종별 최저임금 미만을 동향

(단위: %)

고용형태별 근로실태조사 기준				경제활동인구조사 기준			
산업분류	2020년	2021년	2022년	산업분류	2020년	2021년	2022년
농림어업	8.0	11.0	10.5	농림어업	51.3	54.8	36.6
광업	2.7	2.8	1.3	광업	3.3	2.5	0.0
제조업	2.5	2.7	1.8	제조업	7.1	5.2	4.6
전기가스업	0.3	0.2	0.3	전기가스업	0.5	5.3	0.0
수도,하수처리	1.1	1.5	0.9	수도,하수처리	4.9	6.9	2.8
건설업	1.2	1.3	0.7	건설업	9.9	10.6	7.1
도소매업	6.0	5.2	3.9	도소매업	18.5	19.0	16.2
운수창고업	10.3	8.3	7.5	운수창고업	18.7	13.4	10.6
숙박음식점업	9.8	12.5	10.1	숙박음식점업	42.6	40.2	31.2
정보통신업	0.8	0.7	1.1	정보통신업	2.2	1.9	3.1
금융보험업	5.7	4.7	2.6	금융보험업	6.1	8.3	7.4
부동산업	8.5	7.4	6.8	부동산업	16.1	22.2	20.7
기술서비스	0.8	0.7	0.5	기술서비스	2.9	3.5	2.8
사업지원	3.1	3.6	2.7	사업지원	18.3	18.0	15.5
교육서비스	4.1	5.3	4.1	교육서비스	10.1	11.0	8.2
보건복지	2.7	3.2	3.2	보건복지	20.3	23.7	21.8
예술여가	10.4	10.5	8.9	예술여가	27.4	22.9	17.4
기타서비스	11.6	10.6	8.7	기타서비스	27.6	25.7	21.8
				공공행정	19.4	17.7	14.3
				가구내고용	60.9	58.3	44.9
				국제,외국기관	5.1	4.4	0.0
전체	4.4	4.4	3.4	전체	15.6	15.3	12.7

*최저임금위원회(2023), “2023 임금실태 등 분석”, .pp. 11-21. 참조

참고3

업종별 최저임금 영향률 동향

(단위: %)

고용형태별 근로실태조사 기준				경제활동인구조사 기준			
산업분류	2022년	2023년	2024년	산업분류	2022년	2023년	2024년
농림어업	10.3	12.9	11.4	농림어업	54.1	55.2	43.4
광업	1.9	3.4	0.6	광업	3.3	7.2	0.0
제조업	2.3	3.0	1.7	제조업	8.1	5.9	5.6
전기가스업	0.3	0.4	0.2	전기가스업	2.0	5.3	0.0
수도,하수처리	1.5	2.0	0.8	수도,하수처리	5.1	6.9	2.8
건설업	1.3	1.4	0.8	건설업	12.3	10.9	8.2
도소매업	7.2	9.7	5.8	도소매업	20.9	20.9	20.5
운수창고업	6.2	6.4	4.4	운수창고업	20.0	13.8	13.2
숙박음식점업	16.7	27.1	17.0	숙박음식점업	45.9	42.9	40.4
정보통신업	0.8	1.3	1.2	정보통신업	2.7	2.1	4.0
금융보험업	2.6	2.1	1.3	금융보험업	8.2	8.5	8.2
부동산업	10.1	18.3	14.7	부동산업	19.5	23.5	23.7
기술서비스	0.6	1.0	0.7	기술서비스	3.6	3.8	3.7
사업지원	2.7	4.5	3.2	사업지원	20.9	20.8	19.7
교육서비스	2.4	4.5	1.8	교육서비스	20.4	18.0	15.6
보건복지	1.9	3.1	2.0	보건복지	11.2	11.3	11.1
예술여가	11.3	15.6	10.3	예술여가	21.9	25.4	25.0
기타서비스	12.7	14.1	9.8	기타서비스	27.8	23.2	23.2
				공공행정	32.0	27.3	24.6
				가구내고용	62.8	59.8	52.2
				국제,외국기관	5.1	4.4	0.0
전체	4.7	6.5	3.9	전체	17.4	16.4	15.4

*적용연도를 기준으로 새로이 적용될 최저임금에 따라 직접적으로 영향을 받게될 것으로 추정되는 대상근로자의 비율(예측치)임

**자료: 고용노동부

□ 검토배경 및 노사입장

- 최저임금법은 최저임금을 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있도록 규정하고 있으나, 1988년 최저임금제 시행 첫 해 2개 업종 그룹으로 구분하여 정한 이후 지금까지 단일 최저임금만 시행해 오고 있음.
 - 2018년도 적용 최저임금이 16.4% 인상되면서 중소기업, 소상공인 등이 업종별 구분 적용을 강하게 요구
- 경영계 입장
 - 업종간 상이한 경영여건과 부담능력(최저임금 미만율) 등을 고려하여 최저임금을 업종별로 달리 정해야 함.
 - 업종별 구분적용은 저임금 근로자의 고용축소를 완화하여 생계보호 관점에서도 필요
- 노동계 입장
 - 이미 저임금 상태에 놓여 있는 근로자들의 임금이 업종별 구분적용으로 저임금 상태가 심화됨.
 - 최저수준의 임금을 정하는 최저임금제도의 기본 취지에 반하며, 업종을 이유로 한 불합리한 차별임.

□ 검토

- 업종별 구분적용의 타당성에 대해서는 TF의 공감대를 이루지 못하여 다수 의견과 소수의견을 제시함.
 - (다수의견) 현 시점에서 업종별 구분 적용은 바람직하지 않음.
 - ※ (근거) 최저임금 취지상 업종별 구분적용의 타당성을 찾기 어려우며, 시행 첫 해 외에는 단일 최저임금을 유지해온 것이 이를 반영. 구분 적용되는 업종은 저임금 업종의 낙인효과 발생. 업종별 구분을 위한 합리적인 기준이나 이를 뒷받침할 수 있는 통계 인프라도 부재
 - (소수의견) 이미 법률에 근거규정이 있고 업종별 격차가 확대되는 상황에서 구분적용을 시행할 필요
 - ※ (근거) 현실적으로 업종별로 임금수준, 최저임금 미만율, 1인당 부가가치나 영업이익 등 경영지표가 큰 격차를 보이고 있어 단일 최저임금으로 규율하는데 한계. 가파른 최저임금 인상은 영세 소상공인 부담을 가중시키고 결국 최저임금 근로자의 고용축소 초래 → 최저임금 미만율, 1인당 부가가치, 1인당 영업이익 등 지표를 고려하여 구분적용 업종 선별 가능, 관련 노사 단체 등 이해당사자의 신청이 있으면 최임위 심의를 통해 시행 가능
- 다만, 법적으로는 구분 적용 근거가 있으므로 업종별 구분적용을 위한 통계인프라, 구분판단 기준 등에 대한 중장기 논의가 지속될 필요가 있다는 데는 공감