



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

최저임금법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 최저임금 적용 제외 규정 삭제 등 〉

■ 전현희의원 대표발의(의안번호 제2217554호)

2026. 9.

기 후 에 너 지 환 경 노 동 위 원 회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1.최저임금 적용 제외 규정 삭제 등	2

I. 제안경위

2026년 3월 17일 전현회의원이 대표발의한 최저임금법 일부개정법률안은 2026년 3월 18일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 인가를 받은 경우에는 최저임금의 적용을 제외하고 있음.

그런데 유엔 장애인권리위원회가 2014년과 2022년 한국의 최저임금 적용제외 규정에 대하여 불합리한 차별로 판단하고 삭제를 권고한 바 있음.

이에 장애인 등에 대한 최저임금 적용제외 규정을 삭제하되, 사용자 부담에 따른 장애인 고용 기피를 방지하기 위하여 최저임금의 일부를 정부가 지원할 수 있도록 하려는 것임(안 제7조 삭제, 제24조제2항·제3항 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 최저임금 적용 제외 규정 삭제 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행 「최저임금법」 제7조에서 고용노동부장관의 인가를 받은 장애인 및 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 사람의 경우 최저임금액의 적용을 제외하고 있는 규정을 삭제하여 장애인 등의 경우에도 동일한 최저임금액을 보장받을 수 있도록 하고(안 제7조 삭제), 국가와 지방자치단체로 하여금 장애인 등에 대한 최저임금액의 일부를 지원할 수 있도록 규정함(안 제24조제2항 및 제3항 신설).

[표] 개정안 조문대비표

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

<u>것이 적당하지 아니하다고 인정되는 사람</u> 제24조(정부의 지원) (생략) <u><신설></u> <u><신설></u>	제24조(정부의 지원) ① (현행 제목 외의 부분과 같음) <u>② 국가와 지방자치단체는 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 고용노동부장관의 인가를 받은 사람을 고용하는 경우 최저임금액의 일부에 해당하는 금액을 지원할 수 있다.</u> <u>1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 낮아 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람</u> <u>2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 사람</u> <u>③ 제2항에 따른 지원금의 지원 수준, 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u>
--	---

나. 검토의견

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(최저임

금의 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 적용 제외 인가 장애인 현황을 살펴보면, 2021년 9,475명, 2022년 10,043명, 2023년 9,816명, 2024년 10,277명, 2025년 10,145명으로 나타나 1만명 내외로 나타나고 있음. 2025년 기준 최저임금 적용제외 인가 장애인 중 「장애인복지법」 제58조에 따른 중증장애인 보호고용시설인 ‘직업재활시설’³⁾에서 일하고 있는 장애인은 9,855명으로 전체 최저임금 적용제외 인가 장애인 중 97.1%가 직업재활시설에서 일

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 시행규칙」 별표 3(최저임금 적용 제외의 인가 기준)

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

3. 장애인 직업재활시설 : 일반 작업환경에서는 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업 환경에서 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)

하고 있음.

[최저임금 적용 제외 인가 장애인 현황]

(단위: 명)

연도	합계	취업처		장애유형				
		직업재활 시설	이외 사업장	지체	발달	정신	시·청각	기타*
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
2024년	10,277	9,926	351	200	9,121	590	118	248
2025년	10,145	9,855	290	193	9,058	545	108	241

주1)한국장애인고용공단 작업능력평가 결과 인가기준 점수(기준근로자의 70%) 미만인 해당하는 인원
기준으로 작성

주2)기타에는뇌병변장애, 언어장애, 신장장애, 심장장애, 뇌전증장애, 호흡기장애 등이 있음

자료: 고용노동부

그러나 「장애인복지법 시행규칙」에서는 장애인 직업재활시설의 설치·운영기준을 두어 “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 아무런 제한을 두고 있지 않아 최근 최저임금 인상 추이를 반영하기 어려운 측면이 있음.⁴⁾

이에 개정안은 최저임금 적용제외 규정을 삭제하여 장애인 등 근로자도 비장애인 근로자와 동일한 최저임금액을 보장받을 수 있게 하려

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.

는 것으로, 장애인의 근로의욕을 고취시킬 수 있다는 점, 현행 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제10조⁵⁾에서는 장애인에 대한 임금 및 복리후생 차별을 금지하고 있는 점에서 필요한 것으로 보임.

특히 2022년 9월 유엔장애인권리위원회는 「유엔장애인권리협약 제2·3차 국가보고서에 대한 최종견해」를 통해 “「최저임금법」을 검토하여 동일 가치 노동에 대한 동일 임금을 보장하고, 법의 혜택을 받지 못하는 장애인에 대한 보상을 제공할 것”을 권고한바 있는데,⁶⁾ 개정안은 유엔장애인권리위원회의 권고에도 부합하는 측면이 있는 것으로 보임.

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 최저임금 적용제외 제도의 장애인 고용 확대효과에 대하여는 다음과 같은 논의가 있음. 우선, 최저임금 적용 제외 인가제도는 장애

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.

6) 「Concluding observations on the combined second and third periodic reports of the Republic of Korea」

56. The Committee recommends that the State party, in line with target 8.5 of the Sustainable Development Goals:

(b) Review the Minimum Wage Act to ensure equal remuneration for work of equal value and provide compensation to persons with disabilities who are excluded from the benefit of the Act;

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

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

※ 보건복지부의 장애인권리협약 제2·3차 국가보고서 심의 최종견해 국영문본에 따른 번역임

로 인해 근로능력이 현저히 낮은 장애인의 일자리 보호를 위해 도입된 제도로 장애인에 대한 일자리 제공 측면에서 긍정적인 기능을 수행할 여지가 있고, 현행법은 모든 장애인에 대한 최저임금 적용을 제외하는 것이 아니라 ‘정신 또는 신체장애로 업무수행에 현저한 지장을 주는 사람’으로 최저임금 적용 제외자를 한정하고 있음을 고려할 필요가 있다는 의견이 있음.

반면, 최저임금 적용 제외 제도는 장애인 고용의 확대 효과가 제한적인 반면, 지역·시설·근로형태에 따른 임금 및 처우 격차를 지속시키고 있어 최저임금 적용 제외 조항을 개선할 필요가 있고, 이와 함께 작업능력평가 체계 정비, 직업재활시설 기능 재편 등을 통해 장애인 고용·소득보장 체계를 재구축할 필요가 있다는 의견도 제시되고 있음.⁷⁾

둘째, 안 제24조 관련, 개정안은 장애인 등 고용노동부장관의 인가를 받은 사람을 고용하는 경우 최저임금액의 일부에 해당하는 금액을 지원할 수 있도록 규정하고 지원금의 지원 수준 등에 필요한 사항을 대통령령으로 위임하고 있으나, ‘인가’의 기준·절차 등 사항에 대하여는 법률에서 직접 규정하거나 하위법령에 위임하는 근거를 두고 있지 아니하므로 이에 대한 보완이 필요함.

7) 국회입법조사처, 2026.7.13., ‘NARS 현안분석, 장애인 노동의 가치는 어떻게 평가되어야 하는가: 장애인 최저임금 적용 제외 제도의 재검토 필요성과 방향성’

참고로, 장애인 최저임금 적용 여부에 관한 해외 사례를 살펴보면 ① 장애인에 대한 최저임금 적용여부와 ②장애인 보호고용 시 근로자성 인정을 통해 최저임금을 온전히 적용하는지의 여부를 같이 검토할 필요가 있다고 보이는데, 독일과 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 사용자가 고용한 장애인 노동자
일본	부분적용 (감액지급)	차등인정	- 도도부현 노동국장 허가를 받은자 - 보호고용 근로자성 유형별 차등 인정
독일	전면적용 (비감액)	불인정	- 모든 근로자 최저임금 전면적용 - 보호고용은 근로자와 유사한 자
프랑스	전면적용 (비감액)	차등인정	- 모든 근로자 최저임금 전면적용 - 보호고용은 사회가족법을 적용받는 근로를 통한 지원 계약 체결

*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 ①최저임금 적용 제외 인가제도는 중증장애인들의 일

자리 보호를 위해 마련된 제도로, 직업재활시설 장애인 근로자를 중심으로 필요 최소한으로 운영되고 있고, ② 현재 최저임금 적용 제외 인가 장애인 중 대부분이 직업재활시설에서 근로하고 있는데, 개정안과 같이 국가 또는 지자체가 장애인 등에 대한 최저임금액의 일부에 해당하는 금액을 지원할 수 있도록 할 경우, 직업재활시설 외 일반사업장에서의 장애인 고용이 저해될 수 있어 분리고용강화 및 통합고용저해우려가 있으므로 종합적인 검토가 필요하다는 입장임.

기획재정부는 장애인 최저임금 적용제외 시 장애인 취업 기회의 축소가 발생할 우려가 있으므로 신중한 검토가 필요하고, 정부지원과 관련하여는 직접 지원 방식보다는 직업훈련 및 고용기회의 안정적 제공을 통한 최저임금 이상의 일자리로의 전환이 바람직한바 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540