제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

최저임금법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 사업종류별 최저임금 구분 삭제 등 >
▣ 박해철의원 대표발의, 의안번호 제2200077호

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

Ⅰ. 제안경위 ····· 1

Ⅱ. 제안이유 ····· 1

Ⅲ. 주요내용 ····· 2

Ⅳ. 검토의견 ····· 4

1. 사업의 종류별 최저임금 구분적용 조항 삭제 및 관련 규정 정비 ·· 4

2. 수습근로자에 대한 최저임금 감액 규정 삭제(안 제5조제2항 삭제) ···· 14

3. 장애인에 대한 최저임금 적용 제외 규정 삭제(안 제7조) ····· 19

※ 참고자료

1. 업종별 최저임금 미만율 동향 ····· 26

2. 업종별 최저임금 영향률 동향 ····· 27

3. 최저임금 제도개선 TF 보고안(2017년) ····· 28

4. 한국표준직업분류 대분류 9(단순노무 종사자) ····· 29

Ⅰ. 제안경위

2024년 6월 4일 박해철의원이 대표발의한 최저임금법 일부개정법률안은 2024년 6월 11일 우리 위원회에 회부되었음

Ⅱ. 제안이유

대한민국 헌법은 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하도록 규정하고 있고, 이에 따라 현행법은 ‘근로자의 생활안정’을 입법목적으로 제시하고 있음.

현행법은 최저임금을 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있도록 하고 있는데, 이와 같은 사업의 종류별 최저임금 차등적용은 업종에 따라 노동자들의 최저임금이 달라짐에 따른 불평등과 차별을 발생시키고, 해당 업종을 저임금 직종으로 낙인찍게 되어 고용에도 부정적 효과를 불러올 수 있음.

또한 ILO 원칙과 국제기준, 대한민국 헌법은 최저임금제도의 취지를 ‘저임금노동자의 생활안정’ 및 ‘차별 없는 적정임금 보장’이라고 규정하고 있지만, 우리의 현행법은 장애인에 대해 고용노동부 장관의 인가에 따라 최저임금 적용을 제외하도록 하고 있고, 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 3개월 이내의 노동자에 대해서도 최저임금을 감액 적용할 수 있도록 하고 있음.

이에 따라 최저임금법 적용제외 인가를 받은 장애인 노동자의 평균

임금은 2023년 12월 말 기준 39.7만 원으로 최저임금의 19.8% 수준으로 매우 열악한 노동현실로 내몰고 있음.

이와 같은 불합리한 상황에 대해서 유엔 장애인권리위원회는 이미 2014년, 2022년 두 차례에 걸쳐서 우리나라의 최저임금 적용제외 조항을 불합리한 차별로 판단하고 삭제를 권고한 바도 있음.

또한 수습 중에 있는 노동자에 대한 최저임금 감액적용 문제도 최저임금 수급권을 보장하려는 기본적 취지와 달리 수습노동자에 대한 임금착취의 문제와 '근로계약 기간' 및 '단순노무' 여부 등 다양한 혼란을 야기하고 있음.

이에 최저임금 심의 때마다 논란이 되는 문제점을 해결하고, 장애인과 수습노동자에 대한 최저임금 적용 제외 및 감액적용을 삭제하여, ILO 원칙과 국제기준, 헌법에서 정한 최저임금제도의 본래 취지인 '저임금노동자의 생활안정' 및 '차별없는 적정임금 보장'이라는 원칙에 맞게 개정하려는 것임.

Ⅲ. 주요내용

가. 사업의 종류별 최저임금 구분 삭제(안 제4조제1항 후단 삭제).

나. 사업의 종류별 최저임금 구분 심의 대상 삭제(안 제4조제2항 및 제13조제2호 삭제).

다. 최저임금액 감액 적용 규정을 삭제함(안 제5조제2항 삭제).

라. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자에 대한 최저임

금의 적용 제외를 삭제함(안 제7조제1호 및 제2호 삭제).

마. 사업의 종류별 최저임금 효력발생 시기 구분 삭제(안 제10조제2항 단서 삭제).

바. 사업의 종류별 최저임금 관련 전문위원회 설치 삭제(안 제19조제1항).

Ⅳ. 검토의견

1. 사업의 종류별 최저임금 구분적용 조항 삭제 및 관련 규정 정비

가. 개정안의 주요내용

개정안은 최저임금을 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있도록 규정한 부분을 삭제하고, 최저임금위원회 기능에서 사업의 종류별 구분 심의 등에 관한 규정을 삭제하는 등 관련 규정을 정비하는 내용임(안 제4조, 제10조, 제13조 및 제19조).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다. ② 제1항에 따른 사업의 종류별 구분은 제12조에 따른 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정한다.	제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① ----------. <후단 삭제> <삭 제>
제10조(최저임금의 고시와 효력발생) ① (생 략)	제10조(최저임금의 고시와 효력발생) ① (현행과 같음)

② 제1항에 따라 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력이 발생한다. 다만, 고용노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기 등을 고려하여 필요하다고 인정하면 효력발생시기를 따로 정할 수 있다.	② ----------. <단서 삭제>
제13조(위원회의 기능) 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.	제13조(위원회의 기능) ----------.
1. (생 략)	1. (현행과 같음)
2. 최저임금 적용 사업의 종류별 구분에 관한 심의	<삭 제>
3.·4. (생 략)	3.·4. (현행과 같음)
제19조(전문위원회) ① 위원회는 필요하다고 인정하면 사업의 종류별 또는 특정 사항별로 전문위원회를 둘 수 있다.	제19조(전문위원회) ① 위원회는 필요하다고 인정하면 특정 사항별로 전문위원회를 둘 수 있다.
② ~ ④ (생 략)	② ~ ④ (현행과 같음)

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 최저임금위

원회의 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 있음[1]. 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 사업의 종류별로 구분하여 정한다.	제4조 (최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.

최근 최저임금 차등 적용에 관한 논의 경과를 살펴보면, 2015년 최저임금위원회 사용자위원측으로부터 사업의 종류별로 지불능력, 근로조건, 생산성 등이 상이하여 최저임금을 사업의 종류별로 구문할 필요가 있다는 의견이 제기되었고,[2] 이후 최저임금 상승 추세[3]와 코로나1

1) 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.

9로 인한 중소상공인의 경영 악화 등을 고려하여 최저임금 차등 적용이 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,[4] 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 점[5] 등을 고려

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

3) 2015년 5,580원 → 2017년 6,470원 → 2019년 8,350원 → 2021년 8,720원 → 2023년 9,620원 → 2024년 9,860원

4) **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.

5) 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

할 때, 업종별 최저임금 적용에 관하여는 입법정책적인 판단이 가능할 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 미만율[6]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.[7]

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

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…

6) 시간당 임금이 최저임금 미만인 임금근로자 수 비율(추정치)

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

(31.2%) 등의 업종이 전체 평균 최저임금 미만율(12.7%)보다 높은 것으로 나타나고 있어[8] 해당 업종의 사업체는 다른 업종에 비해 최저임금 지급을 부담스럽게 볼 여지가 있음.[9]

둘째, 최저임금 인상으로 인한 중소상공인의 경영 악화, 높은 인건비에 따른 채용의 어려움 등을 고려할 때, 최저임금을 구분 적용하는 것이 바람직하다는 것임.[10]

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.[11]

<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
	경활인구조사 부가조사(C)		10,362	10,822	11,513	11,513	12,434
		(A/C)	53.9	55.7	56.2	65.4	67.2

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

9) 구체적인 최저임금 미만율은 【참고1】 업종별 최저임금 미만율 동향 참조

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

11) 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	-
	경활인구조사 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 중위임금 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 산입범위 차이, 비교대상 임금자료의 조사대상 등이 각기 상이하여 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 「최저임금

법」제4조제1항의 후단 규정은 삭제할 필요가 있다는 입장임.[12)]

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

영세업종에서 최저임금의 직접적 영향을 받는 근로자가 많다고 보이는데,[13)] 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.[14)]

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

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 이

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

13) 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.

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

루어지는 경우 사업주는 낮은 최저임금이 적용되는 업종을 선택하는 부작용이 발생할 수 있는 점 등을 고려할 필요가 있음.[15]

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.[16]

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

<최저임금 구분 적용 해외 사례>

단일기준		프랑스, 스페인, 네덜란드, 라트비아, 폴란드, 헝가리, 콜롬비아, 대만, 말레이시아, 우즈베키스탄, 이스라엘, 캄보디아, 튀르키예, 뉴질랜드
구분적용	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”

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

16) 최저임금 제도개선 TF 보고안에 관한 상세한 내용은 【참고3】 최저임금 제도개선 TF 보고안 참조

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 선례가 있다는 점, ③구분 적용을 시행하고 있는 선행사례(일본, 호주 등[17])도 있다는 점을 고려할 때 구분 적용 규정 삭제는 재검토가 필요하다는 의견임.

중소벤처기업부는 업종에 따른 기업의 지불능력과 최저임금 미만율 등이 다양함에도 최저임금의 일률적 적용으로 인해 소상공인 등에 부담이 되고 있다는 의견을 고려할 필요가 있으며, 해외에도 유사한 제도를 운용하는 사례가 있다는 점을 고려할 때 업종별 구분적용 조항을 삭제하는 것은 신중하게 검토할 필요가 있다는 의견임.[18]

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

18) 또한, 외부환경 변화에 탄력적으로 대응하기 위해서는, 기존과 같이 업종별 구분적용 여부에 대해 매년 최저임금위원회에서 노·사·공 논의를 통해 결정하는 것이 바람직하다는 의견임.

2. 수습근로자에 대한 최저임금 감액 규정 삭제(안 제5조제2항 삭제)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자에게 최저임금액을 달리 정할 수 있도록 하는 근거 규정을 삭제하는 내용임(안 제5조제2항 삭제).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제5조(최저임금액) ① (생 략) ② 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 사람에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. 다만, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다.	제5조(최저임금액) ① (현행과 같음) <삭 제>

나. 검토의견

현행법상 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 자로서 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종[19]에 종사하는 근로자가 아닌 자는 수습기간 중 최대 3개월까지 고시된 최저임금액의 90%를 최저임금액으로 하고 있는데,[20] 이는 수습 개시일부터 3개월간은 일반 근로자에 비해 근로능력이나 숙련도가 낮다는 점을 고려한 것임.[21]

동 규정의 연혁을 살펴보면, 수습기간 중인 자에 대한 최저임금 감액 규정은 2005년 도입되었고, 2012년 1년 미만의 계약직 근로자에 대하여 수습기간에 따른 임금 감액이 악용되는 사례가 나타나자 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 자에 한정하여 동 규정이 적용될 수 있도록 개정되었으며,[22] 2017년에는 단순노무업무에 대하여는 기능 숙련 기간이 필요하지 않다는 점을 감안하여 단순노무업무로서

---

19) 한국표준직업분류 상 대분류 9(단순노무 종사자)에 해당하는 사람으로, 건설 및 광업 단순 종사자(910), 하역 및 적재 단순 종사자(921), 배달원(922), 제조 관련 단순 종사자(930), 청소 관련 종사자(941), 건물 관리원(942), 가사 및 육아 도우미(951), 음식 관련 단순 종사자(952)), 판매 관련 단순 종사자(953), 농림·어업 관련 단순 종사자(991), 계기·자판기 및 주차 관리 종사자(992), 기타 서비스 관련 단순 종사자(999)가 포함됨.

20) **「최저임금법 시행령」제3조(수습 중에 있는 근로자에 대한 최저임금액)** 「최저임금법」(이하 "법"이라 한다) 제5조제2항 본문에 따라 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.

21) 대법원 노동법실무연구회(2020), 「근로기준법 주해 III」, p. 18.

22) 「최저임금법 일부개정법률」(법률 제11278호, 2012. 7. 1. 시행) 개정이유 및 주요내용
"1년 미만의 기간제 근로자의 경우 단순업무에 종사하는 경우가 대부분임에도 불구하고 수습기간을 3개월까지 설정하여 최저임금의 90퍼센트를 지급하는 등 수습기간과 최저임금 감액적용 제도의 취지를 악용하는 사례가 빈번하게 발생하고 있어 1년 미만의 기간제 근로자에 대하여 수습 사용기간 최저임금 감액 규정을 적용하지 아니하도록 개선하는 한편, (이하 생략)"

고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 동 규정의 적용이 배제될 수 있도록 개정되었음.[23]

<최저임금 감액 적용 규정 연혁>

연도	감액 적용 대상
1986	취업기간 6개월 미만인 18세 미만 근로자
2005	① 수습사용 중에 있는 자(최대 3개월) ② 감시·단속적 근로자에 대하여 노동부장관의 승인을 받은 경우
2012	① 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 자로서 수습사용 중에 있는 자(최대 3개월) ② 감시·단속적 근로자에 대하여 고용노동부장관의 승인을 받은 경우
2017	1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 자로서 수습사용 중에 있는 자(최대 3개월, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외)

식음료 서비스 종사자, 상점 판매원, 매표원, 매장 계산원, 판촉원 등은 위 단순노무업무를 수행하는 직종에 포함되지 않아[24] 이들에 대하여는 수습기간에 따른 최저임금 감액 규정이 적용되는데, 해당 업무는 숙련기간이 매우 짧아 수습기간을 둘 필요성이 크지 않거나 단순·반복적인 업무의 특성상 노동생산성을 이유로 최저임금을 감액 지급하는 것은 타당하기 어려울 소지가 있음.

23) 「최저임금법 일부개정법률」(법률 제14900호, 2018. 3. 20. 시행) 개정이유 및 주요내용
현행은 3개월 미만 수습근로자인 경우, 업무를 배우는 기간이므로 최저임금액 보다 감액된 임금을 지급할 수 있도록 하고 있는데, 단순노무업무의 경우 기능숙련 기간이 필요하지 아니하여 최저임금을 감액지급 할 필요가 없으므로, 단순노무업무 종사자는 최저임금 전액을 지급받도록 하고, 사문화된 감시(監視) 또는 단속적(斷續的) 근로자에 대한 최저임금 감액지급 규정을 삭제함.

24) 일반적으로 한국표준직업분류상 4(서비스 종사자), 5(판매 종사자) 카테고리에 포함되는 경우가 많음.

개정안은 수습기간 중인 근로자에 대한 최저임금 감액 규정을 삭제하여 수습기간을 둘 필요성이 없거나 요구되는 숙련도가 낮은 근로자에 대하여 수습기간 중 최저임금 감액 규정이 남용되는 것을 근절하려고 한다는 점에서 의의가 있음.

다만, 개정안과 같이 직종별로 수습기간의 필요 여부에 관한 구분 없이 수습기간 중의 최저임금 감액 규정을 전면적으로 폐지하는 것은 수습기간 중 근로자 사이의 노동생산성 차이에 따른 합리적인 임금의 차등지급을 제한할 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

참고로, 해외 사례를 살펴보면, 미국, 일본, 영국 등에서는 견습생을 대상으로 최저임금을 감액 적용하는 사례가 있음.

<견습생 대상 최저임금 감액 사례>

- (미국) 풀타임학생(연방최저임금의 85% 이상), 직업훈련생(75% 이상)
- (일본) 시용(試用)근로자는 최저임금의 20% 이내에서 감액 가능
- (영국) 견습생 대상 별도 최저임금 적용(16~17세 최저임금과 동일액)
- (프랑스) 견습공 및 직업훈련을 받는 청년 감액(6개월 미만의 경력을 보유한 17세 이상 18세 미만인 경우 10% 감액, 17세 미만인 경우 20% 감액)
- (호주) 수습근로자, 직업훈련생은 특별 최저임금 별도 고시

*자료: 고용노동부

고용노동부는 수습근로자 감액 규정의 적용기간(3개월 이내)과 범위(1년 이상 근로계약자 적용, 단순노무근로자 제외)가 엄격하게 제한되고 있다는 점, 일률적으로 수습근로자 감액 규정을 삭제하는 경우 청

년층 등 취약근로자의 고용 위축, 숙련형성 기회를 차단할 우려가 있다는 점, 영국, 프랑스, 일본 등 해외에서도 견습생 대상 최저임금 감액 적용 사례가 있다는 점을 고려할 때, 재검토가 필요하다는 의견임.

중소벤처기업부는 감액지급과 관련하여 수습 근로자의 숙련 수준, 업무 능력 등이 일반 근로자보다 낮은 수준임을 고려할 필요가 있다는 점, 감액 적용의 기간(3개월)과 그 한도(최저임금 시급의 90%)는 해외 사례와 비교했을 때[25] 해당 근로자의 권리를 과도하게 침해한다고 보기 어렵기 때문에 해당조항 삭제는 신중하게 검토할 필요가 있다는 의견임.

25) 영국은 2024년 기준 견습생에게 1년간 최저임금(11.44파운드)의 44.1% 감액한 금액(6.4파운드) 지급

3. 장애인에 대한 최저임금 적용 제외 규정 삭제(안 제7조)

가. 개정안의 주요내용

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

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제7조(최저임금의 적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 사람에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다. 1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자 2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자	제7조(최저임금의 적용 제외) 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 사람으로서----------. <삭 제> <삭 제>

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 따라[26] 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조(최저임금의 효력)를 적용하지 아니한다고 규정하고 최저임금의 적용을 제외시키고 있는데, 최저임금 적용 제외에 관한 구체적인 인가 기준은 다음과 같음[27].

<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

26) 「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.

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

인가 장애인 중 중증장애인 보호고용시설인 '직업재활시설'[28]에서 일하고 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 기

28) 「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.

준 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 시급 수준에 대하여는 제한을 두고 있지 않음.[29]

개정안은 장애인도 비장애인 일반근로자와 동일한 최저임금액을 보장받을 수 있게 하려는 것으로, 장애인의 근로의욕을 고취시킬 수 있다는 점, 현행 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」제10

29) 「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.

조[30]에서는 장애인에 대한 임금 및 복리후생 차별을 금지하고 있는 점을 고려할 때 최저임금의 적용범위를 넓히고자 하는 개정안의 입법 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 점[31], 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 살펴보려면 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.

---

30) 「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.

31) 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

고용노동부는 최저임금 적용 제외 인가제도는 중증장애인들의 일자리 보호를 위해 마련된 제도라는 점, 현재 직업재활시설 장애인 근로자를 중심으로 필요 최소한 범위[32]에서 운영되고 있다는 점, 제도 폐지는 사업주의 장애인 고용 기피를 더욱 심화시킬 우려가 있다는 점 등을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

32) 2023년 기준 장애인 임금근로자 대비 인가자수는 1.47%임

문 의 처
02)6788-5540

참고 1 업종별 최저임금 미만율 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

참고 2 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

참고 3 최저임금 제도개선 TF 보고안(2017년)

□ 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 불랍리한 차별임.

□ 검토

○ 업종별 구분적용의 타당성에 대해서는 TF의 공감대를 이루지 못하여 다수의견과 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

참고 4 한국표준직업분류 대분류 9(단순노무 종사자)

코드	명칭	코드	명칭
91001	건설단순종사원	94219	그 외 건물 경비원
91002	광업단순종사원	94220	검표원
92101	하역 및 적재 관련 단순 종사원	95110	가사도우미
92102	이삿짐 운반원	95120	육아도우미
92109	그 외 하역 및 적재 단순 종사원	95210	패스트푸드 준비원
92210	우편집배원	95220	주방 보조원
92221	택배원	95310	주유원
92229	그 외 택백원	95391	매장 정리원
92230	음식배달원	95392	전단지 배포원 및 벽보원
92291	음료배달원	95399	그 외 판매 관련 단순 종사원
92292	신문배달원	99101	농업 단순 종사원
92299	그 외 배달원	99102	임업 단순 종사원
93001	수동포장원	99103	어업 단순 종사원
93002	수동상표부착원	99104	산불 감시원
93003	제품단순선별원	99211	계기 검침원
93009	그 외 제조 관련 단순 종사원	99212	가스 검침원
94111	건물청소원	99220	자동판매기 관리원
94112	운송장비 청소원	99231	주차 관리원
94119	그 외 청소원	99232	주차 안내원
94121	쓰레기 수거원	99910	구두 미화원
94122	거리 미화원	99920	세탁원 및 다림질원
94123	재활용품 수거원	99991	환경 감시원
94129	그 외 환경미화원 및 재활용품 수거원	99992	대여 제품 방문 점검원
94211	아파트 경비원	99999	그 외 서비스 관련 단순 종사원
94212	건물 경비원		