



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

최저임금법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 노무제공자 근로자 간주 규정 신설 등 〉
■ 정혜경의원 대표발의(의안번호 제2218251호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 이화실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유	1
III . 주요내용	1
IV . 검토의견	3
1. 노무제공자 근로자 간주 규정 신설 등	3

I. 제안경위

2026년 4월 10일 정혜경의원이 대표발의한 최저임금법 일부개정법률안은 2026년 4월 13일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

최근 플랫폼 노동, 특수고용 등 다양한 고용형태가 확산되면서 전통적인 사용자-근로자 관계에 포괄되지 않는 노동이 증가하고 있음.

현행 「최저임금법」은 「근로기준법」 제2조(정의)를 원용하고 있으나, 현행 「근로기준법」 정의 조항이 노동시장 구조 변화에 따라 확대되는 노무제공자 및 실질적 노동수령 관계를 충분히 반영하지 못함으로써 최저임금법의 취지 역시 충분히 실현되지 못하고 있음.

이에 현재 「근로기준법」 개정을 통해 도입이 추진 중인 근로자 추정 제도를 「최저임금법」 ‘정의’ 조항에 일관되게 반영되도록 하여, 최저임금 제도의 적용범위를 확대하고 사각지대를 해소하려는 것임.

III. 주요내용

가. 근로자 정의에 근로자 추정 규정을 명시하여, 직접 노동을 제공하고 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 지급받을 경우 근로자로

추정하도록 함(안 제2조).

나. 임금 지급 주체를 “사용자”에서 “사용자 또는 노무수령자”, “도급인”에서 “도급인 또는 실질적 노무수령자”로 확대함(안 제6조).

Ⅲ. 검토의견

1. 노무제공자 근로자 간주 규정 신설 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 최저임금법을 적용함에 있어 ‘자신이 직접 노동을 제공하고 사업주 또는 노무수령자로부터 그 대가를 지급받은 사람’을 근로자로 간주하고(안 제2조 단서 신설), 이에 대응하여 최저임금법의 효력이 미치는 사용자 및 도급인의 범위에 ‘노무수령자’ 및 ‘실질적 노무수령자’를 포함하도록 하는 내용임(안 제6조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 “근로자”, “사용자” 및 “임금”이란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자, 사용자 및 임금을 말한다. <u><단서 신설></u>	제2조(정의) ----- ----- ----- ----- ----- 다만, 자신이 직접 노동을 제공하고 사업주 또는 노무수령자로부터 그 대가를 지급받은 사람에 대해서는 이 법을 적용함에 있어 근로자로 본다.
제6조(최저임금의 효력) ① <u>사용자</u> 는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금	제6조(최저임금의 효력) ① <u>사용자</u> 또는 <u>노무수령자</u> 는----- -----

을 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.

④ ~ ⑥ (생략)

⑦ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 진다.

⑧ 제7항에 따른 도급인이 책임져야 할 사유의 범위는 다음 각호와 같다.

1. 도급인이 도급계약 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위

--.

② 사용자 또는 노무수령자는---

-----.

③ -----
---- 사용자 또는 노무수령자 ----

④ ~ ⑥ (현행과 같음)

⑦ -----
도급인 또는 실질적 노무수령자
가-----
-----도급인 또는 실질적 노무수령자는-----.

⑧ -----도급인 또는 실질적 노무수령자가 -----
-----.

1. 도급인 또는 실질적 노무수령자가-----

2. <u>도급인이</u> 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 낮춘 행위	2. <u>도급인 또는 실질적 노무수령자가</u> ----- ----- -
⑨ (생략)	⑨ (현행과 같음)
부 칙	
이 법은 공포한 날부터 시행한다.	

나. 노무제공자의 개념 및 관련 논의 동향

노무제공자¹⁾는 근로계약이 아닌 위탁사업자계약 등 계약으로 근로하며, 임금이 아닌 정해진 수수료 등을 수입으로 하고 있다는 점에서 일반적인 근로자와는 구분됨.

다만 이들은 타인의 사업을 위해 직접 노무를 제공하고 그 대가로 얻은 수입으로 생활하며 노무제공 상대방과 대등한 교섭지위에 있지 않다는 점에서는 일반 근로자와 유사한 성격을 띠는 측면이 있으므로, 노무제공자에 대해 근로자와 유사한 수준의 사회적 보호가 필요하다는 의견이 제기되고 있고,²⁾ 대법원 판례 또한 노무제공자의 근로자성 인

1) 과거 플랫폼종사자 등을 ‘특수형태근로종사자’로 칭하였으며 현재에도 일반적으로 사용되고는 있으나, 2022년 「산업재해보상보험법」 개정을 통해 ‘특수형태근로종사자’ 용어를 ‘노무제공자’로 변경하면서 ‘특정 사업장예의 전속성’ 요건을 삭제하여 포괄 범위를 확대하였으며, 이에 따라 현행 「산업재해보상보험법」과 「고용보험법」은 과거 법 체계상의 ‘특수형태근로종사자’보다 더 넓은 의미로 ‘노무제공자’의 명칭을 사용하고 있으므로, 이하에서는 이를 ‘노무제공자’로 통일함.

2) 국가인권위원회는 2차례의 결정(2017.4.6., 2019.9.6.)을 통해 국회에 특수형태근로종사자(노무제공자) 보호를 위한 「노동조합 및 노동관계조정법」과 「고용보험법」 개정을 권고한 바 있음.

정범위를 넓히는 추세에 있으며, 2024년 7월 운송플랫폼 소속 운전기사들을 「근로기준법」 상 근로자로 판단한 사례가 있었음.³⁾

<근로자-특수형태근로종사자(노무제공자)-자영인 개념 비교>

구 분	근로자	특수형태근로종사자 (노무제공자)	자영인
계약형태	근로계약	위탁사업자계약, 임대차계약, 구두계약	타인과의 계약 불요 또는 가맹계약 등
노무제공의 주체	본인	본인	본인 또는 타인 고용
노무제공의 대가	임금	정해진 수수료, 임대료 등 수입	독자적 사업 운영
사업장 전속성	특정사업장 전속	① 특정사업장 전속형 ② 복수사업장 유형	해당 없음
작업도구 등 소유관계	미소유	① 미소유 유형 ② 소유 유형	작업장소, 도구 등 소유

출처: 국가인권위원회 “인권위, 특수형태근로종사자 노동3권 보장을 위한 입법 권고”, 2017.

최근 사회의 변화에 따라 노무제공자 중 특히 플랫폼종사자가 급증하면서 이들에 대한 사회적 보호범위 설정에 대한 논의가 각국에서 이루어지고 있음.

미국 캘리포니아주의 경우 2020년 1월부터 발효된 ‘AB 5법(Assembly Bill 5)’을 통해 근로자성 판단기준을 제시하고 있는바, 동법은 ①노동자는 업무수행과 관련하여 계약상으로는 실제로 기업의 통제와 지

3) 대법원 2024. 7. 25. 선고 2024두32973 판결 : 근로기준법상 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 고용계약, 도급계약 또는 위임계약인지보다 근로제공관계의 실질이 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 것인지 여부에 따라 판단해야 한다. …(중략)… 온라인 플랫폼(노무제공과 관련하여 둘 이상의 이용자 간 상호작용을 위한 전자적 정보처리시스템을 말한다)을 매개로 근로를 제공하는 플랫폼 종사자가 근로자인지를 판단하는 경우에는 노무제공자와 노무이용자 등이 온라인 플랫폼을 통해 연결됨에 따라 직접적으로 개별적인 근로계약을 맺을 필요성이 적은 사업구조, 일의 배분과 수행 방식 결정에 온라인 플랫폼의 알고리즘이나 복수의 사업참여자가 관여하는 노무관리의 특성을 고려하여 위 요소들을 적절하게 적용해야 한다.

시를 받지 않고, ②노동자는 기업의 통상적인 사업범위 외의 업무를 수행하며, ③노동자는 관례적으로 기업과 독립적으로 설립된 직종, 직업 또는 사업에 종사하고 있다는 3가지 요소를 기업이 모두 입증하지 않는 한 노동자를 임금노동자로 추정하도록 규정하고 있음.⁴⁾

EU의 경우, 2024년 3월 ‘플랫폼노동지침’을 채택하였으며, 동 지침에 따르면 디지털 플랫폼의 통제나 지시에 따라 플랫폼종사자가 근로하는 경우 노동자로 추정하고 이에 대한 입증책임을 디지털 플랫폼에 부여하되, 다만 노동자성 인정 기준에 대한 세부사항은 각 회원국이 국내법 또는 단체협약에 따라 정하도록 함.⁵⁾⁶⁾

다. 검토의견

현행법 제2조는 이 법의 근로자를 「근로기준법」 제2조7)에 따른 근로자로 정의하고, 법 제3조는 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 이 법을 적용함을 규정하나, 동거하는 친족만을 사용하는 사업

4) Miriam A. Cherry, 「플랫폼 노동자에 대한 법적 보호: 미국 캘리포니아주 AB 5법」, 『국제노동브리프』 2020년 5월호, 한국노동연구원, 2020.

5) Council of the EU, ‘Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions’, 2024.3.11.

6) 당초 EU는 노동자로 추정하는 요건에 대하여 ①종사자가 수령 가능한 임금의 상한선, ②전자수단을 통한 성과 감독, ③업무의 분배 또는 할당에 대한 통제, ④노동조건에 대한 통제 및 노동시간 선택에 대한 제한, ⑤노동조직의 자유 및 외관 또는 행동규칙에 대한 제한의 다섯 가지 지표 중 최소 두 가지를 충족하는 경우 고용된 노동자로 추정하도록 명시하였으나, 독일과 프랑스의 반대로 인해 개별 국가의 상황에 따라 요건을 정하는 것으로 수정하여 채택하였음.

7) 「근로기준법」 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.

과 가사사용인에게는 적용하지 아니한다고 하여 이 법의 적용범위를 규정함.⁸⁾

현행 「근로기준법」은 “근로자”를 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다고 규정하고 있고, 이에 대하여 판례는 “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다.”고 판시하며 근로자성 판단요건을 제시하고 있음.⁹⁾

그러나 「근로기준법」 적용 사례가 확립된 근로형태가 아닌 새로운 형태로 근로하는 근로자의 경우, 근로자성을 인정받기 위해서는 소송을

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

제3조(적용 범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사(家事) 사용인에게는 적용하지 아니한다.

② 이 법은 「선원법」의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게는 적용하지 아니한다.

9) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 : “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고, 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며, 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.”

제기할 수밖에 없으며, 소송법상 입증책임의 원칙에 따라 근로자성을 주장하는 근로자가 관련 사실을 모두 입증하여야 하는 한계가 있음.

또한 계약의 형식에 관계없이 노무 제공의 실질에 따라 근로자성을 판단한다고 하더라도, 현행법이 근로자를 ‘임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람’이라고 명시하고 있으므로 동 범위 하에서 근로자성 판단이 이루어질 수밖에 없는바,¹⁰⁾ 최근 그 수가 증가하고 있는 노무제공자에 대한 「근로기준법」 적용이 충분하게 이루어지지 못하고 있다는 문제가 제기되고 있음.

또한 「근로기준법」상 근로자가 아닌 노무제공자에게는 최저임금의 적용, 사용자의 최저임금 주지 의무 등 이 법에 따른 사항이 적용되지 아니하여, 직고용 근로자와 같은 일을 해도 최저임금을 받지 못하는 경우가 있어¹¹⁾ 노무제공자에 대한 법적 보호가 취약하다는 문제도 제기됨.

이에 개정안은 ‘자신이 직접 노동을 제공하고 사업주 또는 노무 수령자로부터 그 대가를 지급받은 사람’(이하 ‘노무제공자’)을 「최저임금법」을 적용함에 있어 근로자로 ‘간주’하고, 이에 대응하여 최저임금법의 효력이 미치는 사용자 및 도급인의 범위에 ‘노무수령자’ 및 ‘실질

10) 판례는 외근형 노무제공자 중 신문사 광고외근원, 방송사 시청료 위탁징수원 등의 근로자성을 인정하면서도, 전기요금 위탁 수금원, 학습지교사, 보험모집인 등에 대해서는 근로자성을 부정하고 있음.(노동법실무연구회, 『근로기준법 주해 I』, 박영사, 147면.)

11) 노동법률, “같은 일 해도 프리랜서는 최저임금 미달? ” 확대적용 논의해야”, 이재현기자, 2024.5.22., https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?in_cate=124&in_cate2=0&bi_pidx=366
84

적 노무수령자'를 포함하도록 하여 노무제공자에 대한 노동관계법상 보호범위를 확대하려는 취지로, 개정안을 통해 노무제공자에게도 최저임금법이 적용될 수 있다는 점에서 노무제공자의 소득 안정과 권익 보호에 기여하는 등 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 종합적으로 고려한 논의가 필요할 것으로 보임.

첫째, 현행법은 근로기준법상 근로자의 정의 규정을 원용하고 있는데, 안 제2조 단서와 같이 최저임금법에 독자적으로 노무제공자의 근로자로의 간주 규정을 두는 것은 법체계의 통일성을 저해하는 측면이 있음.

개정안에 따를 경우, 노무제공자가 최저임금법의 적용에 있어서는 근로자로 간주되어 근로자성을 인정받으나, 근로기준법상으로는 근로자가 아닌 상황이 발생하여 법률관계 적용의 혼선이 발생할 우려가 있는 것임.¹²⁾

둘째, 안 제2조 단서는 노무제공자를 「근로기준법」상 근로자로 '간주'하고 있는데, 이는 무죄추정의 원칙 등에 위배될 소지가 있는 것으로 보임.

12) 참고로, 노무제공자의 근로자성 인정과 관련하여 현재 기후에너지환경노동위원회에 '근로자 추정제도' 등 다수 개정안이 계류되어 있음. 개정안의 논의가 궁극적으로 근로자 추정제도와 같이 「근로기준법」 등 노동관계법령에서의 노무제공자 법적 권리 보호 확대를 의도하려는 것으로 해석되는바, 동 개정안은 추후 근로자 추정제도 등 타 개정안들과 함께 심사할 필요가 있는 것으로 보임.

구체적으로 근로자성이 범죄구성요건이 되는 현행 최저임금법¹³⁾상 형벌 규정 적용에 있어서 노무제공자를 근로기준법상 근로자로 “간주” 하는 것은 근로자성에 대한 검사의 입증책임을 피고인에게 부담하게 하는 것을 넘어 근로자성에 대한 판단이 법률에 의해 미리 정해지는 결과를 초래하고, 노무수령자가 근로자성 요건인 사용종속관계에 대하여 다룰 기회를 원천적으로 배제해 무죄추정의 원칙에 반하는 결과를 초래할 우려가 있는 것으로 보임.

셋째, 개정안은 노무제공자에 대한 최저임금 적용을 통해 노무제공자에 대한 법적보호범위를 확대할 수 있다는 의의가 있으나, 노무제공자는 복잡·다양한 고용·계약 구조를 가지는바 최저임금의 기준이 되는 단위를 일률적으로 설정하는 것에 한계가 있을 수 있음.

현행법 제5조제1항은 최저임금액은 시간·일·주 또는 월을 단위로 하여 정함을 원칙으로 하고, 법 제5조제3항 및 시행령 제4조는 임금이 통상적으로 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 경우로서 근로시간을 파악하기 어렵거나 시간 등을 단위로 하여 최저임금액을 정하는 것이 적합하지 않다고 인정되면 해당 근로자의 생산고 또는 업적의 일정단위에 의하여 최저임금액을 정하도록 하여 도급제 등의

13) 제28조(벌칙) ① 제6조제1항 또는 제2항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금은 병과(併科)할 수 있다.

② 도급인에게 제6조제7항에 따라 연대책임이 발생하여 근로감독관이 그 연대책임을 이행하도록 시정지시하였음에도 불구하고 도급인이 시정기한 내에 이를 이행하지 아니한 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

③ 제6조의2를 위반하여 의견을 듣지 아니한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

경우에 대한 최저임금의 특례를 규정하고 있으나,¹⁴⁾ 도급제근로자에 대한 최저임금 등 특례는 현행 제도상 별도로 운영되고 있지 않음.¹⁵⁾

이때 플랫폼 노동자의 노무제공시간은 시간이 아닌 ‘분’ 단위로 발생하거나, 근로시간과 여가시간의 경계가 모호해지는 경우가 있으며 동시에 여러 사업주의 일을 처리할 수도 있는 등 전통적 근로자의 근로시간과 차이가 있음.¹⁶⁾ 이를 고려할 때 복잡다기한 고용·계약 형태를 가지고 단속적이고 불규칙한 노무제공형태가 발생하는 노무제공자

14) 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 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. <개정 2017. 9. 19., 2020. 5. 26.>

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 적당하지 않다고 인정되면 해당 근로자의 생산고(生産高) 또는 업적의 일정단위에 의하여 최저임금액을 정한다.

15) 참고로, 2027년 최저임금을 의결하기 위한 최저임금위원회 전원회의 과정에서 도급제 근로자의 최저임금 적용에 관한 노동자위원과 사용자위원의 찬반 논의가 다수 제기되었음. 제5차 전원회의에서 최저임금의 도급제 근로자 별도 적용 안건에 대하여 위원 27명이 참여하여 표결한 결과, 반대 15표·찬성 11표·무효 1표가 나와 최종적으로 도급제 근로자의 최저임금 적용은 이루어지지 않았음. 다음은 노동자위원과 사용자위원의 주된 의견임.

(노동자위원) 대리운전기사, 배달 라이더, 학습지 교사 등은 계약 형태만 개인사업자일 뿐 실질적으로 사용자의 지휘·통제 아래 일하고 있고, 법원에서 어렵게 노동자성을 인정받아도 도급업무를 기준으로 임금을 산정할 산식이 없다는 이유로 정당한 대가를 보장받지 못하고 있으므로 도급제 근로자에 대한 최저임금 적용이 필요함.

(사용자위원) 최저임금은 근로기준법상 근로자에게 적용되는 제도로, 근로자성 여부는 최저임금위 판단 외 영역이고, 도급제 근로자는 계약 조건과 업무방식, 근로시간, 업무 강도가 모두 달라 업무량이나 이동 거리, 소요 시간 등을 반영하여 별도의 최저임금을 산정하는 것은 현실적으로 불가능하며, 무리한 적용으로 도급제의 유연성을 훼손하고 일자리를 감소시킬 수 있음. 노동계가 최저임금 적용을 주장하는 특수형태근로종사자는 법원에서 근로자성을 인정받은 극히 일부를 제외하고는 자영업자와 같은 개인사업자로, 이들의 근로자성 여부를 최임위가 최종 판단할 수 없음.

※노동법률, “도급제 근로자’ 최저임금 적용 본격 심의…노사 ‘정면충돌’”, 2026.6.4. 박정현 기자, https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?in_cate=124&gopage=1&bi_pidx=39252 참고

16) 김종현. (2023). 플랫폼 노동자의 근로권, 근로3권과 사회보장에 관한 헌법적 검토. 헌법재판연구원.

에 대한 최저임금 적용 기준을 설정하는 것이 어려울 수 있는 것임. 따라서 개정안과 같이 노무제공자를 근로자로 간주하여 최저임금법의 적용을 받게 하려는 경우, 노무제공자의 최저임금 설정 기준에 대한 논의가 함께 진행될 필요가 있음.¹⁷⁾

넷째, 안 제6조는 최저임금 이상의 임금을 지급해야 하는 주체를 ‘사용자’에서 ‘사용자 또는 노무수령자’로 하고, 도급사업에서의 연대책임 주체를 ‘도급인’에서 ‘도급인 또는 실질적 노무수령자’로 하고 있는데, 노무수령자 및 실질적 노무수령자의 범위에 대한 해석이 다양하게 이루어질 수 있어 법적 책임을 둘러싼 갈등이 발생할 우려가 있을 것으로 보임.

개정안은 노무제공자의 근로자 간주에 대응하여 현행법의 사용자 및 도급인을 각각 ‘사용자 또는 노무수령자’와 ‘도급인 또는 실질적 노무수령자’로 확대하고 있음.

그런데 노무제공자의 대표적 형태인 플랫폼 노동자의 경우 여러 플랫폼을 통하여 노무를 제공하는 경우가 잦고, 플랫폼 사업자는 많은 경우 복수의 기업 네트워크에 의해 공동 운영되는 특징을 보이는데,¹⁸⁾ 이때 실질적 노무수령자의 범위가 어디까지인지 명확하게 예견하기 어려울 수 있음. 이처럼 노무제공자의 경우 고용·계약 구조가 복잡·다

17) 한편, 2027년 최저임금 의결을 위한 최저임금위원회 전원회의 과정에서 노동자위원은 도급제 근로자의 최저임금을 산정하는 핵심 공식으로 ‘시간당 총수익 $\geq$ 시간당 법정 최저임금+시간당 업무비용 환산액+시간당 사회보험 부담분’을 제안하였음.

18) 김종현. (2023). 플랫폼 노동자의 근로권, 근로3권과 사회보장에 관한 헌법적 검토. 헌법재판연구원.

양하여 의무를 이행하여야 하는 주체가 누구인지에 대하여 현장에서
의 혼란이 발생할 수 있으므로, 개정안에 대한 논의 진행시 이를 고려
하여 ‘노무수령자’ 및 ‘실질적 노무수령자’의 정의에 대한 논의가 선행
될 필요가 있을 것으로 보임.

추가적으로 개정안의 부칙과 관련하여, 개정안은 시행일을 공포한
날로 규정하고 있으나, 개정안은 실질적으로 최저임금법의 적용 범위
를 확대하여 개정안에 따라 새롭게 추가되는 대상들의 수범 준비기간
이 필요하므로 원활한 집행 준비기간을 고려하여 시행일을 정할 필요
가 있음.

고용노동부는 개정안의 법률상 간주는 근로자성에 대한 판단이 법
률에 의해 미리 정해지는 결과를 초래할 수 있어 무죄추정의 원칙 등
에 위배될 소지가 있고, 임금 지급의무 부담 및 책임 귀속 범위가 불
명확해질 우려가 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

법무부는 개정안의 제안이유 등을 고려하면 동 개정안은 최저임금
법에 근로자 추정 규정을 명시해 관련 개정안들과의 정합성을 제고하
려는 취지로 보이나 안 제2조는 그 문언상 번복이 허용되지 않는 간
주 규정인바 법문언에 대한 재검토가 필요하다는 입장임.

또한 법무부는 개정안의 제안이유와 같이 최저임금법상 근로자 정
의에 근로자성 추정을 도입하는 것과 관련하여 ①추정을 통한 증명책
임 분배의 예외 인정 필요성에 대한 면밀한 검토가 필요하고, ②개정안

에 따를 경우 피의자·피고인이 무죄의 증명책임을 부담하여 형사 절차상 대원칙에 반하고 체계정합성에 어긋날 우려가 있으며, ^③개별 노무제공의 종속성·특수성 등에 대한 고려 없이 근로자성을 일률적으로 추정하는 것과 관련한 기존 법리 및 판단기준과의 정합성 측면에서의 검토가 필요하고, ^④추정 규정은 절차법적 효과가 있을 뿐 실체법상 효과는 未발생하므로 근로자 요건 자체를 면밀히 수정하여 명시하는 방향의 입법이 효과적이고 법 적용상 혼란도 줄일 수 있다는 의견을 제시함.

중소벤처기업부는 특고·플랫폼 등 다양한 노동형태가 확산되는 상황에서 모든 사례를 최저임금 적용 대상으로 일률적으로 규정하는 것은 현실적으로 불가능하고, 다양한 노무제공 방식·계약 구조 등에 따라 최저임금 적용 기준이 불명확해질 경우 법적 역량이 부족한 영세 소상공인·중소기업 현장일수록 최저임금 적용 여부를 둘러싼 분쟁과 혼란이 가중될 우려가 있는바 현행 유지가 필요하다는 의견을 제출함.¹⁹⁾

문 의 처

02)6788-5540

19) 추가적으로 (사)한국온라인쇼핑협회는 개정안은 형사처벌과 연계되어 있는 규정에 간주 조항을 도입하여 무죄추정원칙 위배가 우려되고, 노무수령자 등 핵심 개념이 불명확하여 헌법상 명확성 원칙에도 반한다는 점 등을 이유로 전면적 재검토가 필요하다는 의견을 제출하였음.