

최저임금 제도개선 공개토론회 토론문

- 일 시 : 2017년 12월 6일(수) 13:30~17:30
- 장 소 : 프레스센터 19층 기자회견장
- 주 최 : 한국노동연구원
- 주 관 : 최저임금위원회

토론

최저임금 산입범위 및 가구생계비 반영 방안에 관한 토론문

1. 산입범위 관련 주요 쟁점에 대한 입장

- 최저임금법(시행규칙 별표)에서 최저임금 산입 임금의 요건으로 “미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로에 대하여 매월 1회 이상 정기적, 일률적으로 지급하는 임금”일 것을 요구하는 바, 최소한 통상임금에 해당하는 임금을 일차적으로 최저임금의 대상으로 하되, 최저임금의 규범목적상 산입하는 것이 적절하지 않는 임금을 최종적으로 제외하는 방법으로 최저임금 산입범위를 결정해왔음.
- 따라서 통상임금 산입 대상이 되지 않는 임금은 원칙적으로 최저임금 대상에서 제외되는 것이 타당하며, 그 다음으로 최저임금에 산입하는 것이 적절하지 않는 임금항목을 검토하는 방식으로 최저임금 산입범위에 대해 판단해야 함.

○ 정기상여금 포함 여부

- 최저임금법(제6조 4항)에 따르면, 최저임금에 산입하지 않는 임금으로 “매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금”을 명시적으로 규정하고 있음. 이는 최저임금제도의 본질적 취지인 저임금 노동자 생활안정을 실현하기 위함임. 즉, 「1개월 단위」로 노동자들이 안정적으로 생계를 계획하고 유지할 수 있도록 확실히 보장하자는 원칙을 담고 있는 것임.
- 정기상여금은 통상 연간 단위로 지급률을 정하여 일정기간 분할 지급한다는 점에서, 1개월을 초과하는 장기간 노동을 전제로 산정되는 임금임. 이를 최저임금에 포함시킨다는 것은 「1개월 단위의 지급·산정 기준」을 폐기하는 것인데, 이렇게 되면 단기간이라도(1개월 단위) 최저임금 이상의 임금을 강제하여 노동자 생계를 보장하려는 최저임금법의 규범목적은 달성하기 어렵게 됨. 따라서 최저임금법의 입법 취지에 부합하기 위해서는 「1개월 이내의 정기적인 기간을 기초로 산정되어 전액 지급되는 임금」을 산입범위로 하는 것이 타당함.

〈대법원 2007. 6. 29. 선고 2004다48836 판결〉

최저임금제도가 근로자에 대해 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 기하고자 하는데 그 목적이 있고, 임금은 원칙적으로 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급하여야 하는 것인 점 등에 비추어 볼 때, **최저임금의 적용을 위한 임금산정 기간은 특별한 사정이 없는 한 1개월을 초과할 수 없다고** 보아야 한다.

○ 식대, 숙박비, 교통비 등 「생활보조적·복리후생적 성질의 급부」 포함 여부

- 현행 최저임금법과 시행규칙에 따르면, 생활 보조 수당이나 복리후생을 위한 성질의 급부는 「그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 않은 임금」에 포함되어, 최저임금 산입범위에서 제외됨.
- 생활보조적·복리후생적 수당 중 저임금 노동자들에게 가장 일반적인 것은 「식사·숙박·통근 등과 관련된 급부(금전적 수당 혹은 현물 급부)」임. 이러한 급부들은 근로제공 과정에서 필연적으로 파생되는 근무환경 조성·유지를 위한 것들로 실비변상의 성격을 지님. 즉, 근로 제공을 위해서는 △ 집과 사무실 사이에 ‘통근’이 필요하고, △ 근무 중간에 ‘식사’를 해야 하며, △ 이주노동자와 같이 특별한 경우에는 ‘숙박’이 필요함.
- 따라서 식대, 숙박비, 교통비 등은 금전적 수당으로 지급하든 현물로 지급하든 형태에 상관없이, 근로제공을 위해 불가피하게 파생된 문제들에 대한 실비변상적·생활보조적 성격의 급부라는 점에서, ‘소정 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금’으로 볼 수 없음. 최저임금 산입범위에 포함시키는 것이 타당하지 않음.
- 또한 최근 들어 복리후생적 급부들은 대부분 복지포인트로 변경되고 있는데, 이는 사실상 현물급여 성격이 강하여 최저임금에서 제외되어야 함. 최근 불거진 이주노동자 숙박비 지침에서 드러나듯이, 식대, 숙박비, 교통비 등은 현물로 쉽게 대체할 수 있다는 점을 감안하면, 현장에서 사용자들의 악용 가능성이 매우 크다는 점 또한 고려해야 함. 이는 최저임금 노동자들의 임금삭감으로 드러날 것임.

○ 최저임금과 통상임금 산입범위 구별

- 최저임금과 통상임금 산입범위는 앞서 언급했듯이 서로 긴밀하게 영향을 미치면서도, 두 제도의 본질적 목적이 다름에 따라 산입범위도 다르다는 점을 감안해야 함. 예를 들어, 정기상여금이 통상임금에 포함된다고 최저임금에도 포함시켜야 한다는 주장은 두 제도의 본질적 차이를 간과한 것임. 통상임금은 연장, 휴일 등 초

과노동수당 산정을 위한 기준임금이며, 최저임금은 저임금 노동자의 생활 안정을 위한 임금의 법적 하한선을 정하는 데 목적이 있음. 따라서 취지와 목적이 다른 두 제도의 산입범위를 일치시킬 이유는 없음.

- 대법원 전원합의체 판결에도 불구하고, 통상임금 범위를 둘러싼 하급심 판결이 동일하지 않고 사회적 논란이 여전히 계속되고 있다는 점을 감안하면, 최저임금 산입범위를 통상임금에 일치시킬 경우 ‘법원에 따라 달라지는’ 불명료한 산입범위로 인해 더 큰 사회적 혼란을 피할 수 없을 것임. 더구나 현행법상 최저임금법 위반은 형사처벌 대상임을 고려하면, 관련한 사회적 비용은 더욱 커질 것임.
- 한편 사용자들은 통상임금 소송 과정에서 고정상여금이라 하더라도 지급 조건에 ‘재직자 요건’을 정하거나 ‘근로일수 충족요건’을 정한 급부의 경우 통상임금에 포함되지 않는다고 주장하고 있는데, 이런 상황에서 상여금을 최저임금 산입범위에 포함시키자고 요구하는 것은 자가당착적 논리임.
- 결론적으로 최저임금 산입범위를 통상임금과 동일한 방식으로 조정하자는 주장은 △ 고정상여금 등 1개월을 초과하는 기간의 임금항목을 포함하게 되는데, 이는 1개월 산정기간이내의 임금이라는 원칙을 무력화시켜 노동자의 생계를 1개월 단위로 확실히 보장하는 최저임금의 본질적 취지를 심각하게 훼손한다는 점¹⁾ △ 통상임금에 대한 정의가 대법원 판단에도 불구하고 명확하게 정리되어 있다고 보기 힘들고 여전히 사회적 논란이 계속되고 있다는 점을 고려하면, 불명료한 산입범위를 둘러싸고 똑같은 논란을 피할 수 없을 것이란 점에서 적절하지 않음.

○ 소 결

- 현행 최저임금 산입범위를 확대시키는 것은 노동자가 1개월 단위로 안정적으로 생계 계획을 세우고 보장받을 수 있도록 하자는 최저임금제도의 입법 취지를 훼손하고, 오히려 최저임금 인상효과를 무력화시키는 수단으로 기능할 뿐이라는 점에서 대단히 심각한 제도의 후퇴임.
- 나아가 최저임금 산입범위 확대는 지금도 현장에서 비일비재하게 벌어지고 있는 탈법적 행위, 즉 임금총액은 그대로 두고 기존에 지급하던 상여금, 식대 등을 기본급화해 임금 구성 항목만 사용자 임의로 변경해 최저임금만 맞춰 주는 행위를 사후적으로 합법화시켜주는 행위에 불과하다는 점에서 매우 심각한 문제임. 이는 최저임금 인상의 효과를 실질적으로 무력화시킬 것임.

1) 김혜원, 「최저임금 결정의 합리성 제고를 위한 쟁점 검토」, 2016. 4. 노사정위원회

2. 가구 생계비 관련 주요 쟁점에 대한 입장

- 현행 최저임금법은 최저임금 결정기준으로 △ 노동자 생계비 △ 유사 노동자 임금 △ 노동생산성 △ 소득분배개선 등으로 명시하고 있음. ‘저임금노동자 보호’라는 최저임금제의 본래 목적과 취지에 맞게 ‘생계비’를 실제 최저임금 결정의 기초인 ‘절대적 수준’ 설정을 위한 핵심 기준으로 활성화시켜야 함.²⁾

<표 1> 최저임금 결정기준과 지표 요약

결정기준	공식 지표	실제 활용지표	비고
생계비	미혼단신노동자 실태생계비	—	절대적 수준 설정 및 유지 직접 지표로 활용되지 않음 절대적 수준 유지를 위해 ‘소비자물가상승률’ 지표 활용
유사근로자 임금	중위수 임금 대비 최저임금 수준 (통계청, 고용노동부)	협약임금인상률 임금인상전망치 등	상대적 수준 유지 상대적 수준 개선을 위해서는 협약임금인상률보다 상회해야 의미
노동생산성	노동생산성 통계(한국생산성본부)	경제성장률 등	상대적 수준 유지 노동생산성 증기분만큼 임금인상
소득분배율	① 하위 10%번째 근로자의 임금률(P10)을 하위 50%번째 근로자의 임금률(P50)로 나눈 값 ② 최저임금액 시급을 하위 50%번째 근로자의 임금률(P50)로 나눈 값 ③ 최저임금액 시급을 근로자 임금률의 평균값으로 나눈 값	중위수 임금 대비 최저임금 수준	상대적 수준 개선

- ‘생계비’를 최저임금 핵심 결정기준으로 활성화시키는 것은 최저임금 결정의 합리성과 타당성, 결과에 대한 수용성을 높이는 계기가 될 뿐만 아니라, 국민의 정서에도 부합함. 절대 다수 국민들이 생계비가 최저임금의 핵심결정기준이 되어야 한다는 공감대가 있음. 그럼에도 지금까지 결정된 최저임금은 생계비를 전혀 반영하지 않은 채 몇몇 경제지표들만을 근거로 결정하였음.

※ 양대노총이 지난 2015년 진행한 여론 조사에서, 국민들은 최저임금을 결정할 때 가장 먼저 고려되어야 할 것으로 49.7%가 노동자의 월 생계비라고 응답함.

※ 『최저임금 적용효과에 관한 실태조사 분석 보고서』(최저임금위원회, 2017)에 따르면, 노동자의 54%는 최저임금 결정 시 우선적 고려사항으로 생계비라고 응답함.

2) 이창근, 『최저임금 결정의 합리성 제고를 위한 방안-가구생계비를 중심으로』, 최저임금위원회 공개 토론회, 2015. 12

<표 2> 공익위원 조정안(案) 마련 과정에서 실제 활용된 지표 관련 최근 사례

	활용 지표	내용
2016	협약임금인상률 임금인상전망치 소득분배개선분 협상조정분	○ 2017년 적용 최저임금 인상률 7.3% ※ 7.3%(인상률) = 협약임금인상률(4.1%)과 임금인상전망치(3.3%)의 중간값 3.7% + 소득분배 개선분 2.4% + 협상조정분 1.2% ※ 소득분배 개선분은 최근 3년간 소득분배 개선분의 평균값임. 협상조정분은 생계비 등 다양한 조건을 반영했다고 함.
2015	협약임금인상률 임금인상전망치 소득분배개선분 협상조정분	○ 2016년 적용 최저임금 인상률 8.1%. ※ 8.1%(인상률) = 6월말 기준 협약임금 인상률(4.3%)과 임금인상전망치(4.5%)의 중간값 4.4% + 소득분배 개선분 2.1% + 협상조정분 1.6% ※ 협상조정분은 소득격차 해소, 소득주도 성장, 소득분배개선, 임금의 양극화 해소, 생계비 충족 등 임금과 관련된 다양한 요구를 암묵적으로 모두 포함되었다고 설명됨.
2014	협약임금인상률 소득분배개선분	○ 2015년 적용 최저임금 인상률 7.1% ※ 7.1%(인상률) = 협약임금 인상률(5.3%) + 소득분배개선분(1.8%) ※ 유사근로자 임금 수준을 반영해 주는 협약임금인상률(총액기준, 5.31%)과 소득분배고려분 등을 반영
2013	임금인상률 소득분배개선분	○ 2014년 적용 최저임금 인상률 7.2% ※ 7.2%(인상률) = 유사 근로자 임금인상률(4.7%) + 소득분배개선분(2.5%) ※ 경제성장률과 물가상승률이 고려된 유사근로자 임금인상률과 소득분배개선분을 합한 값. ※ 소득분배개선분의 경우, 1인 이상 사업장 정액임금 중위값의 50%를 5년 내 도달하는 것을 목표로 해당 년도 고려분(2.5%)을 감안하였다고 밝힘.
2012	협약임금인상률 경제성장률 소비자물가상승률	2013년 적용 최저임금 결정을 위한 공익위원 안(案) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">하한액 : 시급 4,830원(인상률 5.5%) 상한액 : 시급 4,885원(인상률 6.7%)</div> ※ 근거: 하한액은 2012.5.23. 통상임금기준 협약임금인상률 5.5%, 상한액은 2012년 연간 경제성장률 및 소비자물가 상승률 전망치의 합임

※ 내년 최저임금 시급 7,530원은 월급으로 따지만 약 157만원인데, 최저임금을 받는 노동자들의 평균 가구원수(2인~3인)를 감안한 가구 (실태)생계비는 2016년 기준으로 250만원~360만원임. 월 100만~200만원 부족함. 심지어 1인 가구 실태생계비 175만원에도 모자람.

○ 비혼단신 생계비와 가구 생계비

- 현재 최저임금위원회는 비혼단신노동자 실태생계비를 계측하여 심의자료로 제공하고 있음. 하지만 이는 대다수 최저임금 노동자가 최소 2~3인의 가구 생계를 책임져야 하는 핵심소득원이라는 점에서 현실적이지 않음.

- 이와 같은 최저임금 노동자 가구의 변화된 실태가 반영되어, 최근 최저임금위원회에서 ‘가구원 수를 고려한 생계비’ 조사와 자료 제공 필요성에 대해 상당한 공감대가 형성됨.³⁾ 다만 여전히 가구생계비는 ‘참고자료’로 제공될 뿐, 최저임금 결정시 주요한 기준으로 고려되지 않고 있는 한계가 있음.

※ 「최저임금 적용효과에 관한 실태조사 분석보고서」(최저임금위원회 2017.5)에 따르면, 2016년 기준 최저임금(6,030원)의 1.5배 이하인 노동자 가구의 분포는, 1인 가구 10%, 2인 가구 16%, 3인 가구 22%, 4인 가구 39%, 5인 이상이 10%로 4인 가구가 가장 많은 것으로 나타남. 가구원 수는 점점 증가하고 있음.

○ 가구생계비 반영 방안 제언⁴⁾

- 최저임금 결정시 가구생계비를 반영하기 위해서는 △ 최저임금 노동자 평균 가구원 수 △ 적절한 가구 생계비 계측 방안 △ 임금소득이 있는 복수의 가구원수 고려 방안 등에 대한 적절한 해법이 필요함.
- ① ‘가구 생계비’ 계측을 위해서는, ‘최저임금 (수준) 노동자 평균 가구원 수’의 산정이 필요함. 전체 노동자 평균 가구원 수는 통계청 조사를 통해 파악될 수 있지만, 아직 최저임금 노동자 가구의 평균 가구원 수에 대한 공신력 있는 통계는 제시되지 않고 있음. 이와 관련한 현실적 해법으로는 최저임금위원회가 매년 진행하는 **최저임금의 1.5배 이하 노동자가구를 대상으로 한 「최저임금 적용효과에 관한 실태조사」** 활용 방안이 있을 수 있음. 현재 실태조사는 가구원 수별 분포만 확인하고 있는데, 가구 생계비의 구체적 반영을 위해서는 ‘평균 가구원수’를 파악할 필요가 있음.

<표 3> 가구원 수별 비율

시점	전체 가구원 수별 비율(%)					
	합계	1인	2인	3인	4인	5인 이상
2016	100	10.76	16.89	22.56	39.24	10.55

* 결측치 제외

* 각 가구원 수와 소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수에서 “0인”으로 기입한 항목은 제외
자료: 최저임금 적용효과에 관한 실태조사 분석보고서(최저임금위원회 2017.5)

3) 2015년 최저임금위원회 5차 전원회의에서, 공익위원들은 가구생계비 병행 조사에 대해 ‘26년간 변하지 않은 기초자료 구성은 한계가 있을 수밖에 없으며, 최저임금 심의를 위한 통계는 시대적 상황을 반영하여 객관적이고 다양한 자료에 기초해야 한다’는 의견을 제시함(제5차 전원회의 결과).

4) 위에 제시한 방안은 ILO의 「노동자와 그 가족의 필요(The needs of workers and their families)」를 참고하여 마련 한 것임. 원문은 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/genericdocument/wcms_483736.pdf 참조.

- ② 생계비 계측의 경우, 원칙적으로 사회적 합의를 통해 최저임금 결정을 위한 필요생계비를 계측할 수 있다면 가장 적합한 방안일 것임. 하지만 현실적으로 필요생계비에 대한 사회적 합의를 달성하기에는 상당한 시일이 걸릴 수밖에 없음. 따라서 현재 제공되고 있는 통계청 실태생계비 자료를 적극 활용하는 것이 현실적임. 즉, ①에서 파악된 ‘최저임금 노동자 가구 평균 가구원 수’를 기준으로 ‘가구(실태) 생계비’를 계산할 수 있음. 다만 전체 평균값보다는 중간 소득분위(4~7분위)의 지출수준을 고려한 생계비 산정이 더 합리적일 수 있음.

<표 4> 2016년 가구원 수별 실태생계비(분위수별)

(단위 : 원, %, 전년대비 증감률)

구분	전체		1인 가구		2인 가구		3인 가구		4인 이상 가구	
	생계비	증감률	생계비	증감률	생계비	증감률	생계비	증감률	생계비	증감률
표본평균	3,066,325	2.1%	1,800,565	6.8%	2,515,002	-7.1%	3,638,408	5.8%	4,239,077	4.5%
10%	1,146,084	-1.9%	761,868	11.6%	1,204,297	-8.1%	1,856,349	5.1%	2,157,046	-5.2%
25%	1,737,015	0.0%	1,109,364	7.0%	1,554,256	-9.2%	2,402,798	1.1%	2,906,116	4.7%
50% (중위수)	2,644,432	0.4%	1,576,859	1.4%	2,167,303	-10.4%	3,179,395	5.5%	3,628,149	0.7%
75%	3,917,441	3.8%	2,228,523	9.0%	3,111,038	-5.3%	4,249,521	7.7%	5,149,297	0.6%
90%	5,410,000	2.0%	3,011,631	9.3%	4,360,267	-3.5%	6,055,969	13.2%	6,949,534	6.1%

※ 실태생계비의 약점은 가구 소비 수준이 소득 수준에 따라 결정된다는 점임. 따라서 낮은 분위 가구의 소비는 이전 연도에 결정된 최저임금에 영향을 받을 수밖에 없음. 이렇게 되면, “소득 저하 → 소비 위축 → 낮은 실태생계비 → 낮은 최저임금(소득)”이라는 악순환에 빠질 수 있음. 이런 맥락에서, 소비 수준이 이전의 최저임금에 영향을 덜 받는 중간 소득분위 가구의 소비를 파악하는 것이 적절할 수 있음.

- ③ ‘가구 생계비’를 최저임금 결정기준으로 제시할 때, 필연적으로 따라오는 문제는 ‘(임금) 소득이 있는 복수의 가구원 수’ 고려 방안임. ‘외벌이 가구’가 점점 줄어들고 있는 현실을 반영할 필요가 있음. 이런 맥락에서, 최저임금 (수준) 노동자 가구의 ‘(임금)소득이 있는 평균 가구원수’를 파악하여, 최저임금 결정 시 고려할 필요가 있음. 현재 최저임금위원회는 「최저임금 적용효과에 관한 실태조사 분석보고서」를 통해, ‘소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수 비율’을 제공하고 있음.

※ 소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수가 두 명이라 하더라도, 각각의 노동시간을 고려하여 수치화할 필요가 있음. 예를 들어, 한 명은 전일제(full-time)이고, 다른 한 명은 파트타임(part-time)일 경우, 소득이 있는 평균 가구원 수를 1.5명으로 계산함.

<표 5> 소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수 비율(%)

시점	소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수 비율(%)				
	합계	0인	1인	2인	3인 이상
2016	100	—	22.95	52.28	24.78

* 결측치 제외

* 각 가구원 수와 소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수에서 “0인”으로 기입한 항목은 제외

자료: 최저임금 적용효과에 관한 실태조사 분석보고서(최저임금위원회 2017.5)

- 위 ① ②를 통해 최저임금 (수준) 노동자 가구의 평균 가구 생계비를 계측하고, 적절한 수준의 가구 생계비를 가계 전체의 임금 소득(③소득을 목적으로 일하는 평균 가구원수 × 최저임금)으로 충족시키는 데 필요한 임금수준을 산정하여, 최저임금 결정에 활용할 수 있음.

○ 소 결

- 가구생계비를 최저임금 결정과정에서 반영해야 한다는 공감대는 이미 상당히 형성되어 있음. 지금부터의 과제는 구체적인 반영 방안에 대한 본격적인 논의와 준비를 시작하는 것임. 최저임금 (수준) 노동자 가구 평균 가구원 수, 소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수, 중간소득분위 가구의 평균 지출수준 등에 대한 신뢰성 있는 통계가 준비되어야 함. 또한 산정된 가구 생계비의 충족률을 어떻게 설정할 지, 소득을 목적으로 일하고 있는 평균 가구원수를 고려한 가계 전체 임금소득을 어떻게 계측할지 등에 대한 사회적 논의가 시작되어야 함.
- 비록 가구생계비 관련 세부 내용과 계측 방식에 대해 사회적 합의가 어렵다는 이유로 최저임금의 핵심 결정기준인 ‘생계비’를 계속해서 법상 의무사항으로만 남겨 놓고 최저임금 결정 과정에서 반영하지 않는 것은 매우 심각한 문제임. 최저임금 제도의 본래 목적과 취지인 저임금 노동자 생활안정 도모를 실현하기 위한 가장 효과적인 결정기준은 ‘가구 생계비’임. 특히 활용하기 용이한 몇몇 수치화된 경제 지표의 기계적 적용으로 최저임금을 결정할 경우, 이는 최저임금 당사자의 경제적 실태를 충분히 반영하지 못할 가능성이 높다는 점에서, 핵심 기준으로써 가구 생계비는 더욱 강조되어야 함.

최저임금 산입범위 및 가구생계비 관련에 관한 토론편

〈 최저임금 산입범위 개선방안 〉

- 협소한 최저임금 산입범위는 실제 기업이 지급하는 임금과 법상 최저임금 기준 간의 과도한 괴리를 초래하여 법과 현실 간의 유리, 노동시장 왜곡 등 다양한 문제점을 초래
 - 현행 최저임금은 우리 기업의 임금체계를 제대로 반영하지 못해 근로자들이 지급을 보장받고 있는 정기상여금이나 각종 수당을 최저임금 준수의 판단기준인 산입범위에서 제외
 - 최저임금 미만 근로자가 266.4만명(2016년 기준)에 달하는 상황에서 최저임금 인상이 고임 근로자의 임금 인상으로 이어지는 현실은 노동시장의 공정성에 반함.
 - 최저임금을 인상하는 취지는 현재 1,600만원 정도 받는 근로자의 연봉을 2,500만원 수준으로 올려주자는 것이지, 연봉 4,000만원 이상 받는 근로자의 임금을 최저임금 인상으로 대폭 올려주자는 것은 아님.
 - 또한, 협소한 산입범위로 인해 상여금 비중이 높은 고임금근로자가 최저임금 근로자보다 최저임금 인상효과를 더 많이 누려 노동시장 내 임금격차가 오히려 확대될 가능성이 있음.
- 최근 노동시장 환경 변화를 반영하지 못한 낡고 협소한 산입범위로 인해 산업현장에서 많은 혼란과 갈등 발생
 - 최근 우리나라 노동시장은 정년 60세 의무화, 통상임금 범위 확대 등 급격한 환경 변화를 겪고 있음.
 - 반면, 최저임금 준수 여부를 판단하는 산입범위는 30여년 간의 노동시장 환경 변화를 반영하지 못한 채 1986년 법 제정 시 규정 그대로 유지되고 있음.

○ 또한, 글로벌 스탠다드에 맞지 않는 낮고 협소한 산입범위로 인해 우리 최저임금 수준은 다른 나라에 비해 상대적으로 저평가되고 있음.

- 영국은 인센티브와 숙식비를, 프랑스는 개인의 성과 관련 수당이나 현물급여까지 산입범위에 포함시키는 등 산입범위를 폭넓게 규정

□ 협소한 산입범위는 내·외국인 근로자간 역차별 문제를 초래하고 영세중소기업의 부담을 가중시킴.

○ 외국인력 고용 사업장에서 외국인근로자에게 지급하는 숙식비는 그 성격상 임금(혹은 금품)에 해당함에도 불구하고 최저임금에 산입되지 않음.

※ 외국인근로자 1인당 인건비(기본급+초과급여+숙식비 등)는 최저임금을 기본급으로 정할 경우 내국인(160.2만원) 대비 19.9% 많은 192.1만원이며, 이 중 숙식비 등 간접인건비는 31.5만원 수준(중소기업중앙회, 2015)

□ 따라서, 현행 최저임금 산입범위에 ‘근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급하는 상여금, 제수당 및 금품(현물급여 포함)’을 모두 포함시켜야 함.

○ 근로자가 근로계약, 단체협약 등에서 지급을 보장 받는 임금 및 금품을 최저임금 준수의 판단기준인 산입범위에 포함시켜야 함.

⇒ 지급하는 금액·시기·조건이 정해져 있는 임금 및 금품은 산입범위에 포함

〈가구생계비 계측 및 반영방안〉

□ 최저임금은 근로의 대가로 지급되는 ‘임금’의 ‘최저수준’을 의미하므로, 최저임금으로 근로를 제공하지 않는 가구원의 생계까지 보장하도록 하는 것은 제도의 범위를 벗어난 것으로 신중한 검토 필요

○ 근로기준법 제2조는 임금의 정의를 ‘근로의 대가’라고 명시하고 있어 개별 근로자가 제공한 노동력의 대가임을 분명히 하고 있음.

○ 또한, 최저임금법에는 ‘근로자의 생계비’(제4조), ‘임금의 최저수준 보장’(제1조) 등이 명시되어 있으며, 이는 최저임금이 가구가 아닌 근로자가 생계를 유지하도록 지급되어야 하는 최소한의 임금임을 의미

□ 특히, 최저임금법 제정 취지는 “임금의 최저수준을 보장하여 주는 것이지, 한 가정의 생활비를 임금으로 충족시키려고 하는 제도는 아니다”라는 점을 분명히 하고 있음.

○ “최저임금이 임금의 최저수준을 보장하여주는 것이지, 한 가정의 생활비를 임금으로 충족시키려고 하는 제도는 아니므로 최저임금법 상 연소근로자 구분 기준인 18세 정도의 남자 단신 근로자의 생계비 수준이 1차적으로 고려대상이 되어야 할 것임”

※ 최저임금법 제정배경과 실무해설, 1988

□ 개인 단위의 최저임금을 가구 단위의 빈곤 개념과 연계하여 해석하는 것은 부적절

○ 임금은 개인 기준 개념인데 비해 빈곤이나 저소득층은 생계를 같이 하는 가구를 기준으로 정의되기 때문에 최저임금제도가 대상으로 하는 저임금근로자 개인은 빈곤이나 소득분배와 직접 관련이 없음*

* KDI, 최저임금과 사회안전망 : 빈곤정책수단으로서의 한계, 2016

- 최저임금 근로자가 빈곤층에 속하는 비율은 30.5%에 불과(KDI, 2016)
- 최저임금 영향 근로자의 가구소득 분위별 분포를 보면 1~2분위는 25%에 불과하고 중위소득(소득 5분위~10분위) 이상이 49%에 달함(이정민, 2016).

최저임금 제도개선에 관한 토론문

1. 최저임금 산입 범위

우리나라의 최저임금 산입범위를 살펴보기 위해서는 최저임금법의 입법취지에 대한 연혁적인 검토가 필요하다. 현행 우리나라의 최저임금법은 1959년에 제정된 일본의 최저임금법을 모델로 해서 만들어졌기 때문에 내용적으로 매우 비슷한 특징을 나타내고 있다. 우리나라의 최저임금법(제6조 제4항 및 시행규칙 제2조)은 일본의 최저임금법(제4조)과 마찬가지로, 최저임금의 산입 범위와 관련하여 ‘매월 정기적으로 지급되는 임금’을 그 기준으로 하며, 1개월을 초과하여 지급하는 각종 수당이나 임시로 지급되는 수당, 소정근로 이외의 노동에 대한 임금 등은 제외하고 있는 것이 특징이다.

이러한 특징은 최저임금 산정의 기초가 되는 통상임금 규정에서도 발견된다, 예를 들어 우리나라의 종전의 통상임금산정지침(2012 개정 고용노동부예규 제47호)은 일본의 노동기준법(제37조 제5항) 및 노동기준법시행규칙(제21조)와 마찬가지로 통상임금 산정에 있어서 ‘소정 근로시간’에 대해 ‘1임금 산정기간’에 지급하기로 한 고정급을 기준으로 하며, 1개월을 초과하여 지급하는 수당(가족수당 등)이나 임시로 지급되는 수당이나 가산임금은 산입범위에서 제외하고 있다.

위에서 본 바와 같이 우리나라의 최저임금 산입범위를 보면 일본과 마찬가지로 ‘매월 정기적으로 지급되는 임금’을 그 기준으로 하며, 1개월을 초과하여 지급하는 각종 수당이나 임시로 지급되는 수당, 소정근로 이외의 노동에 대한 임금 등은 제외하고 있으며, 이러한 기준은 통상임금의 산정기준과도 그 궤를 같이 하고 있음을 알 수 있다. 이 점에서 최저임금법은 헌법 제32조 제1항, 통상임금은 동조 제3항에 기초하므로 양자는 헌법적 기초가 다르므로 통상임금과 최저임금 산입 범위를 입법적 방식으로 일치시킬 필요가 없다는 주장은 입법의 연혁에 비추어 설득력이 부족하다.

한편, 우리나라에서는 2013.12.18. 대법원 전합판결을 계기로 통상임금의 산입범위를 ‘1임금 지급기(1개월)를 초과하는 경우’에도 ‘정기성·일률성·고정성’이 있다면 통상임금에 포함시키도록 변경한 경위가 있다(2014. 1. 23 『통상임금 노사지도 지침』 참조). 따라서 정기상여금을 비롯하여 근속수당, 가족수당 등도 통상임금에 포함되게 되었다.

이처럼 우리나라의 경우 대법원전합판결을 계기로 최저임금과 통상임금의 산입 범

위 사이에 괴리가 발생하게 되었다. 다시 말해서 최저임금의 산입시 기준이 되는 통상임금에 대한 산입기준을 바꾼 만큼, 최저임금 산입에 있어서도 변경된 통상임금의 산입기준에 일치시키는 것이 자연스럽다. 이에 대해서는 기업이 임금체계를 변경함으로써 기존 임금 항목을 최저임금 산입 범위에 포함되는 임금으로 변환할 수 있으므로 최저임금 인상폭의 다과를 이유로 산입 범위를 개정할 필요가 없다는 견해도 있으나, 이러한 경우에도 통상임금의 판단기준에 일치시키는 것이 합리적이다.

2. 가구생계비 반영

최저임금을 결정할 때 반영하는 생계비 규모와 관련해서 ‘비혼 단신 근로자’의 실태 생계비를 기준으로 하지 않고 ‘가구 생계비’를 반영하자는 주장을 소개하고 있다. 그러나 이러한 산정방식은 기존의 최저임금 산정기준과는 다른 개념일 뿐만 아니라 최저임금 산정시에 최저생계비로 할지 표준생계비로 할지를 비롯하여 생계비 계층을 절대적으로 할지 상대적으로 할지, 가구의 수를 어떻게 할지 등등 최저임금 산정방식이 상대적·추상적이고 생소한 개념이기 때문에 이 제도 도입에 대해서는 이해당사자로부터의 컨센서스가 필요하다고 생각된다.

3. 구분적용

최저임금을 보다 합리적으로 산정하기 위해 업종별·지역별 차등제도를 두는 것도 고려해볼 만하다. 예를 들어 일본의 경우 최저임금을 2트랙으로 운영하는 이유는 지역별 물가수준과 경제사정, 업종별 고용환경과 노동의 강도 등 특수성을 임금에 반영하기 위한 것이다. 우리도 최저임금을 천편일률적으로 정할 것이 아니라 법령개정을 통하여 업종별·지역별 차등 적용 여부도 검토할 필요가 있다.

4. 최저임금 준수율 제고

우리나라의 경우 최저임금의 적용을 받지 못하는 미준수율이 약 14%에 이를 정도로 높은 편이다. 이 중에는 고의적으로 준수하지 않는 경우도 있겠지만 대다수는 재정능력의 부족이 원인일 것이다. 특히 우리나라는 영세한 소상공인과 자영업이 많고 최저임금을 받지 못하는 근로자들이 여기에 집중되어 있는 만큼, 최저임금 결정에서 사업주의 임금 지불 능력도 고려할 필요가 있다. 아울러 최저임금 미준수자에 대해서는 형사처벌을 통한 시정보다 부가금 제도를 도입, 홍보 및 교육의 강화, 최저임금의 적용제외 대상을 감액대상으로 하는 등 완화의 여지가 없는지 검토할 필요가 있다. 아울러 예방적 차

원에서 근로계약서 작성시 최저임금액 준수를 명시하는 소위 ‘표준계약서’를 이용하게 함으로써 최저임금의 준수의무를 환기시키는 제안도 유의미하다고 생각된다.

【참고자료】 한·일 최저임금 산입범위 비교

	우리나라	일 본
최저임금	최저임금법 제6조 제4항 및 시행규칙 제2조에 의하면, ① 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 <u>외의</u> 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것(1개월을 초과하는 정근수당, 근속수당, 상여금, 결혼수당, 월동수당 등), ② 소정 근로시간 또는 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것(연장시간근로 및 휴일근로에 대한 임금 및 가산임금, 야간근로에 대한 가산임금 등), ③ 그 밖에 최저임금에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 고용노동부장관이 따로 정하는 것(가족수당, 급식수당, 주택수당, 통근수당 등)은 최저임금 산입에서 제외하도록 규정하고 있다.	최저임금의 대상이 되는 임금은 매월 지급되는 기본적인 임금을 말하며, 구체적으로는 실제로 지급되는 임금에서 다음의 임금을 <u>제외</u> 한 것이 최저임금의 대상이 된다(최저임금법 제4조). ① 가족수당, 통근수당, 정근수당, ② 임시로 지급된 임금, ③ 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 임금(상여금 등), ④ 소정시간을 초과한 근로에 대해 지급되는 임금(시간외 할증임금), ⑤ 소정 노동일 이외의 노동에 대해 지급되는 임금(휴일 할증임금 등), ⑥ 오전 10시~익일 오전 5시 사이의 노동에 대해 지급되는 통상 노동시간의 임금 계산액을 초과하는 부분(심야할증임금 등)
통상임금	통상임금산정지침(2012 개정 고용노동부예규 제47호) 제3조는 통상임금의 산정기초임금에 대해, 「① 통상임금의 산정기초가 되는 임금은 근로계약이나 취업규칙 또는 단체협약 등에 의하여 소정근로시간(소정근로시간이 없는 경우에는 법정근로시간, 이하 같다)에 대하여 근로자에게 지급하기로 정하여진 기본급 임금과 정기적·일률적으로 1임금산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급 임금으로 한다. ② 제1항에도 불구하고 도급금액으로 정하여진 임금에 대하여는 그 임금산정기간에 있어서 도급제에 의하여 계산된 임금의 총액(연장·야간·휴일근로 등에 대한 가산수당은 <u>제외</u> 한다)으로 한다.」라고 규정하고 있다.	할증임금의 산정기초에서 제외되는 임금을 노동기준법규칙에 규정하는 방식으로 “통상의 노동시간의 임금(소위, 통상임금)”의 산정을 규율하고 있다. 노동기준법(제37조 제5항) ¹⁾ 및 노동기준법시행규칙(제21조) ²⁾ 에 따라 할증임금의 산정기초에서 <u>제외</u> 되는 임금의 종류는 세 가지로, ① 가족수당, 통근수당, 별거수당, 자녀교육수당, 주택수당, ② 임시로 지급된 임금, ③ 1개월을 초과하는 기간마다 지급된 임금이다. 단, 이와 같은 임금은 명칭 여하를 분문하고 실질적으로 판단된다.

1) 제37조(시간외, 휴일 및 심야의 할증임금) 제5항 「제1항 및 전항의 할증임금의 기초가 되는 임금은 가족수당, 통근수당 기타 후생노동성령으로 정하는 임금은 산입하지 않는다.」

2) 시행규칙 제21조 「법제37조 제5항의 규정에 의하여, 가산수당 및 통근수당 이외에, 다음에서 열거하는 임금은 동조 제1항 및 제4항의 할증임금의 기초가 되는 임금에 산입하지 않는다. 1. 별거수당 2. 자녀교육수당 3. 주택수당 4. 임시로 지불된 임금 5. 1개월을 초과하는 기간마다 지불되는 임금」

최저임금 제도개선에 관한 토론문

대안을 도출하기까지 치열한 논의를 하셨을 전문가 여러분들께 존경의 마음을 보냅니다. 해당 사안에 대해 비전문가이고, 말하는 것보다 듣는데 익숙한 기자가, 토론에서 의견을 내는 것이 과연 온당한가 고민도 들긴 하지만 그동안 취재과정에서 들었던 고민을 바탕으로, 순전히 개인의견을 전제로 토론문을 작성했습니다.

0. 지난 9월, ‘최저임금 대응전략’을 주제로 한 기업 인사담당자 대상 강의를 취재 목적으로 들은 적이 있습니다. 노무사인 강사는 내년도 최저임금 대폭인상으로 인한 최저임금 위반을 방지하기 위해 기업들이 조처해야 할 것들을 교육했습니다. 강사는 통상임금에는 포함되지만, 최저임금에는 산입되지 않는 임금항목을 최대한 줄일 것을 권했습니다. 복리후생적 성격을 띠는 수당의 ‘이름’을 최저임금 산입범위에 들어가는 명칭으로 바꾸라든지, 그래도 안될 경우 상여금을 기본급에 녹이라는 방법도 제시했습니다.

최저임금이 고을 인상된 상황을 극복하기 위해, 현재 법 테두리 안에서 법 위반이 되지 않을 방법을 사용자들이 스스로 찾아나서고 있는 모습은 저 강의가 아니더라도 속속 나타나고 있습니다. 사용자들이 임금총액은 유지하면서 임금의 항목만 조정하는 ‘조삼모사’ 때문에 ‘저임금 노동자들의 실질임금 인상’이라는 최저임금 인상의 정책적 목표가 달성되지 못하는 것은 아닌지 걱정됩니다. 특히 이 ‘조삼모사’의 과정에서 취업규칙 불이익 변경 사례가 다수 발생하고 있다는 점도 안타깝게 생각합니다.

1. 그럼에도 불구하고 최저임금 산입범위 개편 필요성에 대해서는 기본적으로 동의합니다. 법·제도가 해석의 여지를 지나치게 넓게 둬에 따라 권리가 침해되는 상황이 발생하지 않도록 하는 것이 중요하다고 봅니다. 노동자들이 노동법을 몰라 스스로의 받을 임금이 정확하게 얼마인지도 모르는 경우도 수두룩한 만큼, 임금관련 법·제도는 간단 명료하게 노·사간 다툼의 여지없이 설계되는 것이 타당합니다. 통상임금과 최저임금 산입범위를 일치시키든, 일치시키지 않든, 노동자들이 자신의 임금이 최저임금 위반에 해당하는지, 아닌지를 쉽게 판단할 수 있어야 한다는 점을 바탕으로 논의가 진행됐으면 합니다.

2. 최저임금 산입범위 관련 논란에서 가장 문제가 되는 정기상여금 산입여부에 대해서는 산입해야 한다는 입장에 대체로 공감합니다. 2013년 대법원 전원합의체의 통상임금 판결로 인해, 기존에 할증임금·연차수당을 최소화할 목적으로 지급된 상여금은 사실상 용도폐기된 것이 아닌가 생각합니다. 정기상·고정상·일률성을 갖춘 상여금은 사실상 소정근로의 대가로 지급되는 임금과 다를 바 없어 최저임금 산입범위에 포함시켜도 무방할 것으로 보입니다. 특히 저임금일수록, 영세한 사업장일수록 상여금을 받는 노동자의 숫자도, 액수도 적다는 통계에 비춰보면, 상여금의 최저임금 산입 때 최저임금 인상의 효과가 반감될 수 있다는 노동계의 우려도 해소될 수 있을 것으로 보입니다.

그러나 ‘노동자의 생활안정’이라는 최저임금제의 목적을 감안해 1개월의 지급주기는 유지되어야 한다고 생각합니다. 일부 사업장에서는 상여금을 격월로 지급하는 경우도 있는데, 노동자에게 아직 지급되지도 않은 임금을 토대로 최저임금법 위반 여부를 따지는 것은 있을 수도, 있어서는 안되는 일이라고 생각합니다. <3안>처럼 지급·산정 주기에 대한 제한을 없앨 경우, ‘악덕한’ 사용자들은 근로계약이 종료될 즈음에 상여금 지급을 약속하고, 지급 직전에 해고하는 일도 발생할 수 있을 것으로 보입니다. 최저임금의 90%만 지급해도 되는 수습노동자들이 3개월만에 해고되는 경우가 아직도 흔한 점을 생각하면 더욱 그렇습니다.

3. ‘임금일체설’을 반영할 수 없다는 지적에도 불구하고 복리후생적 금품에 대해서는 현행대로 산입하지 않는 것이 더 타당하다고 생각됩니다. 최근 공공부문 비정규직의 정규직화 과정에서 정규직과 비정규직간의 식대·차별’을 없애라는 지침을 정부가 내린 것처럼, 식대 등은 노동자 생활안정이라는 최저임금 제도의 입법취지와 관련이 없는 것으로 보입니다. 특히 식대의 경우 저임금이든 고임금이든 지급액의 편차가 크지 않은 것으로 나타나는데, 저임금 노동자일수록 식대가 사용자로부터 받는 전체 금품 가운데 차지하는 비율이 큰 만큼, 최저임금에 이를 산입하게 되면 최저임금 인상의 효과가 반감되는 결과를 가져올 수 있을 것으로 보입니다. 숙박비도 마찬가지입니다. 고용노동부 지침에 따라 임금에서 숙박비 공제를 허용하고 있는 이주노동자의 경우, 비닐하우스 등 주거시설이라고 볼 수 없는 숙박시설을 제공하고도 수십만원의 숙박비를 공제하는 사용자들의 사례가 사회적으로 문제가 되고 있습니다. 숙박비를 최저임금에 산입할 경우 이 같은 문제점은 더욱 심화될 것으로 생각됩니다.

4. 이상으로 미숙한 토론을 마칩니다. 임금체계가 불필요하게 복잡한 한국의 현실에서 최저임금 인상이 임금체계의 ‘단순화’를 이끌고 있다는 점은 어찌보면 긍정적인 대목이긴 합니다. 그러나, 다시금 강조하고 싶은 것은 논의과정에서 ‘조삼모사’를 통해

최저임금 인상에도 임금은 제자리걸음인 이들에 대한 대책도 함께 논의됐으면 하는 바람입니다. 최저임금 인상으로 내 임금도 인상될 것이라는 기대감이 노동자들 사이에 퍼져있을텐데 정작 받는 임금인 그대로인 상황을 제도적·행정적으로 개선할 방법은 없을지 고민되어야 합니다. 앞으로 논의에 도움이 될 수 있는 기사로 인사드리겠습니다. 경청해주셔서 감사합니다.

최저임금의 적용과 준수율 제고를 위한 개선과제에 관한 토론편

1. 최저임금 적용

- ☐ 법이 정하고 있는 취지와 목적에 맞추어 적용대상자는 특별하고 객관적으로 인정되는 경우를 제외하고는 예외사유에 대하여 매우 엄격하고 제한적이어야 하며, 제도의 안정성 측면에서 보편적으로 적용되어야 하고, 형평성 제고차원에서 차별적 요소를 개선되어야 함.
- ☐ 최저임금법은 제도 도입 30년이 되었고, 최저임금법이 시행되던 30년 전 당시 상황은 노동계가 저임금 해소를 위한 법정최저임금제도 도입을 요구하여 87년 7,8,9월 노동자대투쟁의 산물로 만들어진 것임.
 - 제도 도입 30년 동안, 노동계의 적극적인 문제제기와 노력으로 적용제외 부문을 줄여왔고, 그결과 최저임금 적용 대상자가 꾸준히 늘어남. 그러나, 아직도 제도 적용을 받지 못하는 사각지대는 상당히 존재함.
- ☐ 따라서, 최저임금제도의 안정성과 보편적 적용, 형평성 제고 차원에서 최저임금 적용을 구분(연령, 지역, 산업·업종 등)하는 것은 시대역행적 발상이고, 연령상 차별금지에 해당할 수 있으며, 저임금노동자 보호라는 최저임금 제도 취지에 반하는 것으로서 소모적 논쟁, 사회적 갈등을 부추기는 본 사안은 금번 토론회를 기점으로 종결되길 기대하며 오히려, 우선적으로 해결해야할 제도개선과제는 아직도 잔존하는 사각지대를 해소하는데 초점이 맞추어져야 함.

1) 최저임금 미적용 사각지대 추이

- ☐ 제도 도입 단계 초기_업종 구분
 - ✓ 1988년, 저임그룹(식료품, 섬유, 신발 등 12개 업종)과 고임그룹(석유, 화학, 철강, 기계 등 16개 업종)을 구분하여 결정하였으나, 객관적 업종 기준을 정하기 어렵고, 업종별로 노사간 이해가 충돌한다는 이유로 1989년부터 단일 최저임금 적용

□ 규모별 적용 제외

- ✓ 1988년, 상시10명 이상의 제조업을 제외한 사업 → 10명 이상의 제조업, 광업, 건설업을 제외한 사업 (1988. 7. 7 시행령 개정)
- ✓ 1989년, 10명 이상의 제조업, 광업, 건설업을 제외한 사업 → 상시 9명 이하의 근로자를 사용하는 사업 (1989. 7. 4 시행령 개정)
- ✓ 1999년, 상시 9명 이하의 근로자를 사용하는 사업 → 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 (1999. 3. 17 시행령 개정)
- ✓ 2000년, 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 → 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장으로 확대 적용 (2000. 10. 23 법 개정)

□ 연령별 적용 제외

- ✓ 법 제정 당시, 취업기간이 6개월을 경과하지 않은 18세 미만 근로자에 대한 10% 감액규정 적용(법 제5조, 동법 시행령 제3조)
- 2005년 5월 31일 법 개정을 통해 18세 미만 근로자에 대한 감액규정 삭제
 - * 생산성이나 업무숙련도 차이가 아닌 연령 등의 이유로 최저임금을 감액 적용하는 것은 바람직하지 않으며, 오히려 법적 차별이라는 지적

□ 감시단속적 노동자

- ✓ 「근로기준법」 제63조 제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자 (최저임금법 제5조 제2항 2호)
- 2007년까지 최저임금의 70%이상, 2008~2011년 80%이상, 2012~2014년 90%이상, 2015부터 100%이상 지급

2) 지금도 잔존하고 있는 미적용 사각지대

□ 장애인

< 법에서 규정된 장애인노동자 적용제외 인가기준 >

■ 「최저임금법」 제7조 【최저임금의 적용 제외】

1. 정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 현저히 낮은 자
2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자

■ 「최저임금법 시행령」 제6조 【최저임금의 적용제외의 인가기준】

- 노동자의 정신 또는 신체의 장애가 당해 노동자를 종사시키고자 하는 업무의 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 자

■ 「최저임금법 시행규칙」 제3조 【최저임금적용제외의 인가기준】

- 인가기준: 별표 3

정신 또는 신체장애인이므로써 담당하는 업무를 수행하는 경우에 그 정신 또는 신체의 장애로 같거나 유사한 직종에서 최저임금을 받는 다른 노동자 중 가장 낮은 근로능력자의 평균작업능력에도 미치지 못하는 사람으로, 인가기간은 1년을 초과 할 수 없음.

※ 작업능력은 장애인고용공단의 의견을 들어 판단하여야 함.

- 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제10조는 ‘사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다’라고 규정하고 있으며, ‘장애인은 능력에 따라 직업을 선택하고 그에 따른 정당한 보수를 받을 권리를 가지며, 직업을 갖기 어려운 장애인은 국가의 특별한 지원을 받아 일하고 인간다운 생활을 보장받을 권리를 가진다’는 ‘장애인 인권헌장’이 실질적으로 구현되기 위해서는 최저임금을 차별없이 적용해야 함.

□ 수습기간자

최저임금법 제5조 제2항 1호

수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다.

시행령 제3조 (수습 사용 중에 있는 자 등에 대한 최저임금액)

- ① 「최저임금법」(이하 "법"이라 한다) 제5조제2항제1호에 따른 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.

- 알바 등 1년미만 기간제 노동자임에도 불구하고 제도 취지를 악용하여 수습기간 중 최저임금을 감액하는 악용사례가 상당하고, 당사자가 스스로 진정신고에 의하지 않는한 근로감독을 통해 적발하는 사례가 사실상 거의 없는 점, 법정 수습기간 중 감액적용 대상자 규모를 정부통계상으로도 식별하기 어려운 문제가 있어 ‘수습기간 中 최저임금의 10%감액 적용’ 규정은 삭제되어야 마땅함.

□ 주15시간미만 (초단시간) 노동자

근로기준법 제18조 (단시간근로자의 근로조건) 제3항

③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조(유급휴일)와 제60조(년차휴가)를 적용하지 아니한다.

- 주휴수당 지급의무를 회피하기 위한 수단으로 초단시간노동 계약(쪼개기 계약)관행이 만연한 상황으로 정상적인 노동을 제공한 이상 정당한 댓가로서 주휴수당 및 년차휴가는 노동시간에 비례하여 적용되는 것이 상식임. 따라서 근로기준법 개정을 통해 15시간 미만 노동자에 대한 주휴수당 제도가 도입되어야 함.

3) 발제문에 대한 입장과 문제제기

□ 구분 적용에 한정시켜 연구용역이 진행된 점은 대단히 유감, 현행 최저임금법의 적용범위를 다루면서 제도 연혁을 통해 사각지대 흐름을 살펴보고 아직도 잔존하고 있는 미적용(적용제외)부문에 대한 개선 방향과 과제를 함께 종합적으로 제시, 열거하는 것이 일반적이고, 합리적인 연구방식임.

- ✓ 따라서, 본 발제문은 사용자측이 일방적으로 주장하고 있는 ‘구분적용’에 대한 맞춤형 연구용역이고, 발제문에서 정리하고 있는 업종, 지역, 연령에 대한 대안에 대하여 한국노총은 절대로 동의할 수 없음.
- ✓ 그러함에도 불구하고 열거한 대안들에 대하여 문제제기를 하자면
 - △업종구분에 있어 지표로 예시한 ‘최저임금 미만률, 1인당 부가가치, 영업이익’이 특정 업종 사업주의 지불능력에 따라 달리할 수 있다는 논거는 국가가 최저임금제도를 통해 저임금노동자를 보호(생활안정과 노동력의 질 향상, 국민경제의 건전한 발전 도모)한다는 절대 기준과 원칙에 상충되는 것임. 법정 최저임금은 임금의 최저선을 정하는 것으로서 전산업 단일로 하되 산업·업종별 최저임금은 산별차원의 단체교섭으로 결정할 문제임.
 - △지역구분의 필요성을 지역간 격차, 특정권역의 상대적 생활비 부담을 논거로 제시하였는데 이는 지역간 격차 확대를 조장하고, 국토면적이 상대적으로 좁은 1일 생활권에서 수도권으로 노동력 이동하여 집중하는 결과를 초래할 수 있어 지역간 균형발전을 저해하는 상당한 부작용을 유발하게 될 것임.
 - △연령에 있어 만18세, 만60세 이상에 대해 10%감액하자는 논거를 연령별 생산

성, 숙련도와 사업주와 청소년, 고령자의 희망임금수준의 일치 등을 열거하고 있으나 연령상차별에 해당할 것이고, 과거로 회귀(18세 미만)하는 것으로서 소위 ‘청년과 고령자’를 ‘저임금계층’으로 낙인찍는 것이라 할 수 있음.

2. 최저임금 준수율 제고

□ 대한민국의 부끄러운 자화상, 최저임금 미만자 백만~삼백만 명

- ✓ 국민소득 3만달러시대를 목전에 두고있는 대한민국에서 최저임금미만자 규모는 정부 통계(2016년)상으로 112만명(고용형태별근로실태조사), 266만명, (경찰부과조사)로 나타남.
- ✓ 최저임금 위반은 여타 법률 위반과 비교할 때 공정경제를 파괴하는 행위이자, 기초 고용질서 교란하는 것으로서 상대적으로 죄질이 않좋은 뿐만아니라 악의적·반사회적 불법행위라 할 수 있음.
- ✓ 최저임금미만자 규모가 비상식적으로 과도한 데에는 세가지 원인을 들 수 있음. 첫째, 근로감독을 방치해온 노동부의 민낯, 둘째, 노동현장이 사실상 무법천지가 될 정도로 사용자들의 준법정신이 결여되어 ‘걸려도 그만’이라는 그릇된 사고방식이 자리잡고 있으며, 셋째, 미만자 규모 산출이 정확한 통계가 아니라는 점을 들 수 있음.

1) 현장 근로감독을 방치한 노동부의 민낯

- 발제문에서도 지적하고 있듯이 최저임금 점검업체수가 연간 2만곳에 불과하고 위반하더라도 절대다수사건을 시정조치로 종결, 사법처리로 이어지는 경우가 극소수에 불과하여 사용자들에게 ‘걸려도 그만’이라는 잘못된 학습효과를 제공함.
- 근로감독관수 1900여명으로 현행 감독관 규모로는 모든 사업장에 제대로된 근로감독을 하는데 89년이나 소요된다고 노동부 스스로 고해성사할 정도. 정부는 현장 민생관련 공무원 증원을 추진하면서 근로감독관 규모를 늘리고 있지만 근로감독을 제대로 진행하는데는 이 또한 한계가 있을 수밖에 없음.
- 따라서, 미준수 사업장 근로감독 및 위반 제재를 강화해야 함. △감독관 충원 및 최임 전담 근로감독관 운영, △위반 신고 간소화, 노동자 아닌 사용자에게 입증책임 부과, △위반 적발 즉시 과태료 부과, △사업주 명단 공개 및 형사처벌, △징벌적 손해배상제도 도입, △최저임금 체불임금 노동부 선 지급·후 대위권 행사를 위한 제도보완, △공공부문이 선도적으로 최저임금을 준수하기 위한 시중노임

단가 준수 의무화, 최저임금 위반 시 정부 및 공공기관 평가에 대폭 반영, 공공 발주사업 하도급 임금 직접지급 등이 뒤따라야 하고, △산업안전업무에 같이 명예노동감독관제도를 두어 노동현장에 최저임금 등 기초고용질서가 잘 지켜지고, 정착할 수 있도록 해야 함.

- 발제문에서 대안검토로 제시한 위반의 경중에 따라 3가지로 분류한 것은 나름 합리적인 것으로 보이지만 그 기준을 객관적으로 정하기 어려워 지금과 같이 절대다수 사건이 시정조치되는 것처럼 가장 낮은 단계로 이어질 소지가 있는바 한 단계 또는 두단계로 분류하는 것이 필요함.

부가금 지급 명령은 징벌적 손해배상¹⁾으로 발제문에서 열거한 기준 3가지(미달액과 동액, 2배, 2배 범위에서 경중에 따른 선택재량)로는 미약함. 참고로 기간제 법상 차별처우에 대한 손해액은 현행 3배를 넘지않는 범위로 정하고 있으나 미국의 반독점법 등에서는 ‘△피해자에게 충분한 금전적 보상이 돌아가게 하면서, △법 위반에 대해 징벌의 효과를 내고, △징벌에 대한 두려움으로 가해행위를 근본적으로 방지하는 것을 목적으로 피해액의 연방대법원은 수천배 배상 판결도 내리고 있는데 착안하여 과도한 고의적 위반의 예방과 억제효과를 높이기 위해서는 배상액 한도를 10배로 확대해야 함.

2) 미만제 규모 산출, 과연 정확한 통계?

- 2016년 현재, 정부 통계상 최저임금 미만율은 7.3%(112만명, 고용형태별근로실태조사), 13.6%(266만명, 경찰부가조사)로 조사되고 있으나,
- 고용형태별근로실태조사, 경찰부가조사는 최저임금 미만율 및 미만근로자의 임금실태를 파악하는데 한계가 있어 경향성 지표 수준으로만 활용 가능함. 다만 시계열적 비교, 인적·사업체별 특성을 파악하는데는 제한적으로 나름 유의미
- 미만노동자 중에서는 최저임금법에서 적용 제외와 감액적용*하고 있는 대상과 법 위반 피해자까지 포함됨. 이중에서 감액적용이 되는 수습노동자 중에는 1년미만자를 제외하고 있지만 실제 노동현장에서는 이를 무분별하게 적용하여 위반하는 사례가 속출함.
- 현재 정부 통계상으로는 ※ 감액적용대상자(3개월 미만 수습)를 식별할 수 없는 한계가 있고, 참고로 1년미만 근속에 해당하는 임시일용직 670만 명 中 최소

1) 징벌적 손해배상이란 가해자가 악의적·반사회적인 불법행위로 인한 손해를 배상함에 있어 일정한 가중 사유가 존재하는 경우 피해자에게 피해자가 입은 현실적인 손해 이상의 손해배상금을 지급하도록 명하는 손해배상제도를 뜻함. 손해배상 액수는 피해액수와 관계없이 고액이 부과되는 경우가 많은데, 이는 부당 행위를 다시 반복하지 않도록 하고 다른 사람이나 기업이 이와 같은 부당 행위를 하지 않도록 하기 위한 예방적 차원에 그 목적이 있음.

100만 명 이상될 것으로 보임.

* 최저임금법 제5조(최저임금액) 2항 1 : 수습근로자

- 제7조 (최저임금의 적용 제외) 1 : 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자
- 따라서 위반율 및 위반자 규모를 법정최저임금 미만 대상자를 범위반여부와 결
합시켜 정확하게 산출해야 함.

최저임금 준수를 위한 기준 마련

소상공인연합회 이사 김대준

서론

현 정부의 노동존중사회 실현을 위한 최저임금 인상 정책과 관련하여 최저임금 지불사업장의 70%가 속해 있는 소상공인 사업장에서는 임금 부담과 고용불안으로 적지않은 걱정을 하고 있는 것이 사실이다.

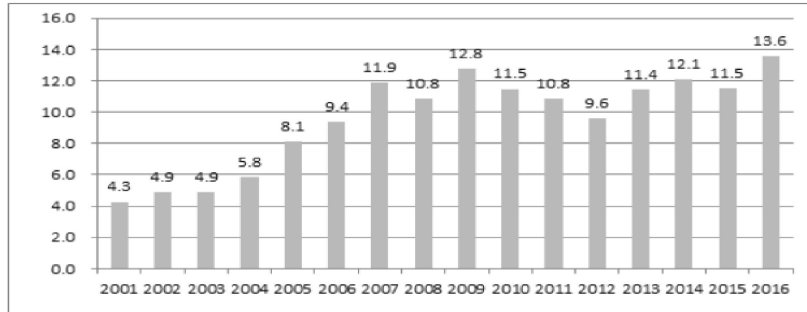
최저임금위원회의 '2018년 최저임금 심의를 위한 임금 실태 등 분석 보고서'에 따르면 2016년도 우리나라의 최저임금 미만율이 13.6%에 이르고, 이 같은 최저임금 미만 사업장은 대체로 5인 미만 사업장, 음식업 이나 서비스업, 24세 미만이나 55세 이상 근로자에서 나타나는데, 이 것의 공통점은 소상공인 사업장이란데 있다.

우리나라의 최저임금 미만율이 다른 나라에 비해 유독 높은 것은 불황으로 인한 소상공인 업종의 지불 능력 감소에도 원인이 있겠지만, 보다 근본적인 원인은 '노동존중사회'로 나아가는 과정에서 급격히 오른 최저임금에 대한 소상공인의 몰 이해와 근로감독기관의 법을 벗어난 행정이 주요하다고 하겠다. 더구나 미만율을 위반율로 보는 시각에서 준법성이나 도덕성의 문제라는 식의 접근은 문제의 근본 인식을 잘 못 파악하고 있는 것이라 하겠다.

그런 의미에서 최근 논란이 되고 있는 최저임금 준수와 관련한 명확한 기준을 제시하여 몰 이해로 인한 미 준수 사례를 근절하여 최저임금제도의 안정적 정착과 '노동존중사회'로 나아가는 기틀을 마련해야 하겠다.

<표1> 최저임금 미만을 추이(경제활동인구부가조사)

(단위: %)



주: 최저임금 미만율은 전체 임금근로자 중 최저임금 미만 근로자의 비중을 의미함.

(최저임금미만율=최저임금 미만 근로자수/전체 근로자수×100)

자료: 통계청, 「경제활동인구부가조사」, 각년 8월 원자료

<표2> 최저임금 미만 근로자수, 미만을 추이(경제활동인구부가조사)

(단위: 천명, %)

조사기간	'07.8	'08.8	'09.8	'10.8	'11.8	'12.8	'13.8	'14.8	'15.8	'16.8
임금근로자수(A)	15,882	16,103	16,479	17,048	17,510	17,734	18,240	18,776	19,312	19,627
미만근로자수(B)	1,891	1,747	2,104	1,958	1,899	1,699	2,086	2,270	2,222	2,664
미만율(B/A)	11.9	10.8	12.8	11.5	10.8	9.6	11.4	12.1	11.5	13.6

자료: 통계청, 「경제활동인구부가조사」, 각년 8월 원자료

3

<표3> 최저임금 미만을 특성별 동향(경제활동인구부가조사)

(단위: %)

	2014	2015	2016	산업분류(9차)	2014	2015	2016
전 체	12.1	11.5	13.6	A.농림어업	42.9	37.9	46.2
				B.광업	2.6	0.0	0.0
1-4인	28.9	27.9	33.6	C.제조업	5.2	4.7	6.0
5-9인	16.7	15.3	17.9	D.전기가스업	0.5	0.5	1.3
10-29인	9.8	9.2	11.5	E.폐기물환경	4.8	2.9	3.1
30-99인	5.1	5.3	6.0	F.건설업	6.3	5.8	8.2
100-299인	2.9	3.2	4.0	G.도소매업	16.6	16.4	18.8
300인이상	1.9	1.7	1.4	H.운수업	10.1	9.3	11.7
상용	2.5	2.5	3.3	I.숙박음식업	34.2	35.2	35.5
임시	26.6	26.9	32.1	J.정보서비스	1.2	2.5	1.5
일용	40.1	34.4	38.8	K.금융보험업	1.5	2.4	4.2
남성	7.4	7.6	9.0	L.부동산임대	20.5	19.8	22.7
여성	18.2	16.6	19.4	M.기술서비스	2.4	1.6	3.0
19세이하	54.0	53.9	53.0	N.사업지원	20.8	18.1	21.7
20-24세	23.1	22.8	25.0	O.공공행정	12.9	11.5	12.6
25-29세	5.5	6.2	6.9	P.교육서비스	5.4	4.8	7.0
30-39세	4.0	4.1	5.1	Q.보건복지	12.9	12.3	15.2
40-49세	6.5	5.9	7.4	R.예술여가	21.8	17.8	21.9
50-54세	10.6	9.7	11.2	S.기타서비스	21.5	19.2	24.7
55-59세	14.3	12.5	15.2	T.가구내활동	55.4	57.1	62.2
60세이상	43.1	37.0	41.9	U.국제외국	0.0	0.0	0.0

주: 최저임금 미만율은 전체 임금근로자 중 최저임금 미만 근로자의 비중을 의미함.

(최저임금미만율=최저임금 미만 근로자수/전체 근로자수×100)

자료: 통계청, 「경제활동인구부가조사」, 각년 8월 원자료

4

2018년 적용 최저임금 고시

「최저임금법」 제10조제1항에 따라 2018년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지 적용되는 최저임금액을 다음과 같이 고시합니다.

2017. 8. 4.

고 용 노 동 부 장 관

1. 최저임금액

업종	결정단위	시간급
모든산업		7,530원

◆ 월 환산액 1,573,770원: 주 소정근로 40시간을 근무할 경우, 월 환산 기준시간 수 209시간(주당 유급휴유 8시간 포함) 기준

2. 최저임금의 사업의 종류별 구분 여부

○ 사업의 종류별 구분 없이 전 사업장에 동일하게 적용

3. 최저임금 적용 기간 : 2018. 1. 1. ~ 2018. 12. 31.

김영주 "최저임금에 징벌적 손해...포괄임금제 금지"(종합)

국회 인사청문회..."과로사 기준 완화, 철저한 근로감독"

국회 황노위 인사청문보고서 채택

(서울=연합뉴스) 최홍우 기자, 박정환 기자, 이정호 기자 · 2017-08-11 19:09 송고

기사보기 댓글 0개 공유하기



김영주 고용노동부 장관 후보자는 11일 국회 인사청문회에서 최저임금 위반시 징벌적 손해배상제, 근로감독 강화, 과로사 인정기준 변경 등을 추진할 계획이라고 밝혔다.

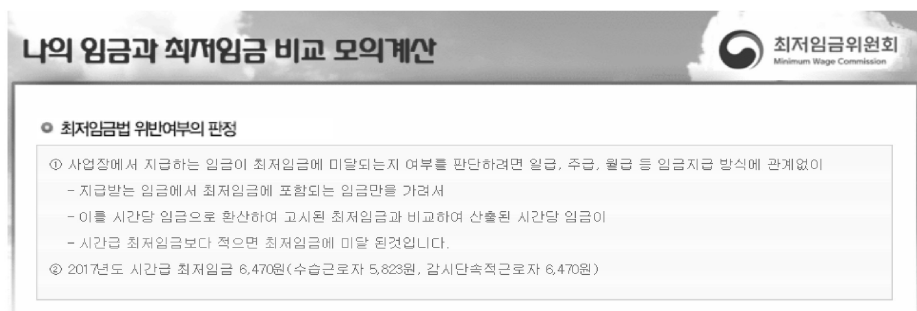
김영주 고용노동부 장관 후보자는 11일 국회 인사청문회에서 최저임금 위반시 징벌적 손해배상제, 근로감독 강화, 과로사 인정기준 변경 등을 추진할 계획이라고 밝혔다.

본론 : 최저임금 준수를 위한 대책

1. 최저임금 수준에 대한 명확한 기준 마련
2. 사업자의 지불 능력을 고려한 업종·지역간 차등 적용 안 마련
3. 근로 감독의 강화

1. 최저임금 수준에 대한 명확한 기준 마련

- 최저임금법의 위반과 관련한 기준에서 고용노동부의 근로감독 기준이 법의 판단을 위반하고 있어 많은 사업자들에게 혼선을 주고 있음
- 법원의 최저임금 위반 여부의 판단 기준은 명확함에도 법을 집행하는 행정 감독기관은 법에 의해 기준을 위반해서 과도하게 편의주의적이고 자의적으로 해석하고 있음
- 이런 잘못된 기준으로 해서 우리나라의 최저임금 미만율이 과도하게 올라 간 것으로 추정할 수 있음



<그림1> 최저임금법 위반여부의 판정

7

1. 최저임금 수준에 대한 명확한 기준 마련

1) 최저임금 산입에 적용되지 않는 임금의 정의

- 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금은 다음과 같음
(법 제6조 제4항 및 제5항)
- ① 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금
- ② 소정의 근로시간 또는 소정 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금
- ③ 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 고용노동부장관이 따로 정하는 것
- ④ 일반택시운송사업에서 운전 업무에 종사하는 근로자의 경우 생산고에 따른 임금

2) 최저임금 산정을 위한 임금의 범위는 다음의 방식에 의해 결정

$$\text{최저임금의 산입 범위} = \text{「근로기준법」상의 임금} - \text{최저임금에 산입하지 아니하는 임금(①+②+③+④)}$$

※ 「근로기준법」상 임금은 「사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금·봉급 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품」을 의미함

8

<표 4> 최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위

(「최저임금법 시행규칙」 제2조 별표1)

구 분	임 금 의 범 위
매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금	1. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 의하여 지급하는 정근수당 2. 1개월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당 3. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 장려가금(獎勵加給)·능력수당 또는 상여금 4. 그 밖에 결혼수당·월동수당·감장수당 또는 체력 단련비 등 일시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하는 임금·수당이나, 지급조건이 사전에 정해진 경우라도 그 사유의 발생일이 확정되지 않거나 불규칙적인 임금·수당
소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금	1. 연차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당 2. 연장시간근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금 3. 야간근로에 대한 가산임금 4. 일직·숙직수당 5. 그 밖에 명칭에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것
그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 않은 임금	가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사·주택 제공·통근차운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것

9

1. 최저임금 수준에 대한 명확한 기준 마련

3) 법원의 최저임금 위반 여부 기준

- ① 주휴수당은 최저임금 산입 임금
- ② 유급 주휴수당 관련 시간은 시간에 대한 임금 산정에서 고려 할 필요가 없음(제외)



본 판결문은 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다.
영리목적으로 이용하거나 무단 배포를 금합니다.게시일자 : 2015-02-17

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2006다64245 임금등

10

그럼에도 원심은 최저임금과 비교할 '비교대상 임금'을 근로기준법상의 통상임금과 혼동한 나머지, 이 사건 근로수당은 근로자의 실제 근무 일수에 따라 그 지급액이 달라지고 고정적 임금이 아니어서 통상임금으로 볼 수 없으므로 최저임금과 비교할 '비교대상 임금'에 산입되지 않는다고 판단하였는바, 이와 같은 원심의 판단은 최저임금법상의 '비교대상 임금'에 관한 범위를 오해하여 판결 결과에 영향을 미친 위법이 있다(나아가 최저임금법 시행령 제5조 제1항 제2호 및 제3호는 주 단위 또는 월 단위로 지급된 임금에 대하여 '1주 또는 월의 소정근로시간 수'로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 하도록 규정하고 있는바, 주급제 혹은 월급제에서 지급되는 유급휴일에 대한 임금인 이른바 주휴수당은 소정의 근로에 대해 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이라 할 것이어서 최저임금법 제6조 제4항 및 같은 법 시행규칙 별표 1이 정하는 '비교대상 임금'에 산입되지 않는 임금 또는 수당'에 해당한다고 볼 수 없으므로 비교대상 임금을 산정함에 있어 주휴수당을 가산하여야 하며, 또한 주휴수당 이외에 주별 혹은 월별로 지급된 다른 수당들을 시간에 대한 임금으로 산정함에 있어서는 주휴수당 관련 근로시간을 고려할 필요가 없으므로 여기에서 말하는 '1주 또는 월의 소정근로시간'은 근로기준법 제20조에서 정한 근로시간을 말하고 이는 근로기준법 시행령 제6조 제1항 제3호, 제4호에 의해 산정되는 '1주 또는 월의 통상임금 산정기준시간수'와 같을 수 없음을 아울러 지적해 둔다).

V
F

11



본 판결문은 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다.
영리목적으로 이용하거나 무단 배포를 금합니다. 게시일자 : 2015-10-07

서울북부지방법원

제 11 민사부

판 결

사 건 2007나949 임금등

12

(3) 주휴수당

나아가 피고는 주휴수당 명목으로 1주일 근무를 정상적으로 마친 근로자들에 대하여 8시간에 상당하는 기본급 임금(8시간 × 금 1,900원, 1개월 32시간)을 일률적으로 지급하여 왔는데, 위와 같이 주급제 혹은 월급제에서 지급되는 유급휴일에 대한 임금인 이른바 주휴수당은 소정의 근로에 대해 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이고 근로자의 생활보조 혹은 복리후생을 위한 성질의 임금은 아니라고 할 것이어서 최저임금법 제6조 제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조 별표 1이 정하는 '비교대상 임금에 산입되지 않는 임금 또는 수당'에 해당한다고 볼 수 없으므로, 이 역시 비교대상 임금에 산입된다 할 것이고, 피고가 원고들에게 지급한 그밖의 제 수당 중에서는 이 사건 비교대상 임금에 산입될 항목이 발견되지 아니한다.



(4) 소결

따라서 원고들의 이 사건 비교대상 임금은 '기본급 + 월 금 40,000원의 연수수당 + 근속수당 + 주휴수당'으로 구성된다.

13

1. 최저임금 수준에 대한 명확한 기준 마련

4) 고용노동부의 최저임금 위반 여부 기준

- ① 주휴수당을 최저임금 산입 임금에서 제외
- ② 유급 주휴수당 관련 시간은 소정근로시간에 포함

<고용노동부 근로감독 최저임금제도 업무 처리지침 >

《 산정례 ('15년 시간급 최저임금 기준) 》

5 > (상시 근로자 5인 이상 사업장) 1월의 임금이 1,100,000원인 근로자로서 주당 소정근로시간이 40시간인 경우의 판단

- 1월 평균 소정근로시간 산정 :
[(40시간 + 유급 주휴일 8시간) × 52주 + 8시간] ÷ 12월 = 209시간
- 시간당 임금 환산 : 1,100,000원 ÷ 209시간 = 5,263원
- ※ 위반여부 판단 : 5,263원 < 5,580원 (위반)

6 > (상시 근로자 4인 이하 사업장) 1월의 임금이 1,200,000원인 근로자로서 주당 소정근로시간이 44시간인 경우의 판단

- 1월 평균 소정근로시간 산정 :
[(44시간 + 유급 주휴일 8시간) × 52주 + 8시간] ÷ 12월 = 226시간
- 시간당 임금 환산 : 1,200,000원 ÷ 226시간 = 5,309원
- ※ 위반여부 판단 : 5,309원 < 5,580원 (위반)

14

<고용노동부 근로감독 최저임금제도 업무 처리지침 일부>

- 따라서 최저임금 산정을 위한 임금의 범위는 다음의 방식에 의해 결정

$$\boxed{\text{최저임금의 산입 범위}} = \boxed{\text{근로기준법상의 임금}} - \boxed{\text{최저임금에 산입하지 아니하는 임금(①+②+③)}}$$

2. 시간급 임금으로의 환산

- 시간급 임금으로 환산하는 경우, 「소정근로시간」은 사용자와 근로자가 약정한 근로시간이 i) 법정근로시간 이내이면 그 시간을, ii) 법정근로시간을 초과하면 법정근로시간을 소정근로시간으로 하되, 초과된 시간은 연장근로시간으로 처리
- 만일 임금이 주급 또는 월급제 형태로서 근로제공 의무 없이 유급(예컨대, 주휴임금)으로 지급되는 임금이 포함된 경우에는 이를 제외하고 해당 임금산정 기간의 「소정근로시간」으로 나누어 시간급임금으로 환산하거나
 - 반대로 유급 처리된 임금이 포함된 주급 또는 월급금액을 시간급 임금으로 환산하는 경우에는 해당 임금 산정기간의 「소정근로시간」에 유급 처리되는 시간을 합산

15

<최저임금위원회 홈페이지 질의회시 내용>

54. 주휴수당·월차유급휴가수당의 최저임금 산입여부

Q 질의

월급제 근로자일 경우에 「근로기준법」 제45조(현행 제55조)에 의한 유급휴일 임금과 「근로기준법」 제47조(현행 제60조)의 월차유급휴가의 임금이 최저임금에 포함되는지

A 회시

최저임금은 일급과 시간급으로 결정·고시하였으므로 당해근로자의 월소정근로일(시간)수에 최저임금액 일급(시간급)을 곱한 금액이 그 근로자의 월 최저임금액이 됨. 그러나 그 근로자가 실제로 지급받는 월급여액은 최저임금액에 「근로기준법」 제45조(현행 제55조)의 규정에 의한 유급휴일 또는 제47조(현행 제60조)의 규정에 의한 월차유급휴가에 대한 임금 등이 포함된 금액이 될 것임(임금32240-534, '88. 1. 14)

관련 판례

「최저임금법 시행령」 제5조제1항 제2호 및 제3호는 주 단위 또는 월 단위로 지급된 임금에 대하여 '1주 또는 월의 소정근로시간 수'로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 하도록 규정하고 있는바, 주급제 또는 월급제에서 지급되는 유급휴일에 대한 임금의 주휴수당은 소정의 근로에 대해 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이어서 「최저임금법」 제6조제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조 [별표 1]이 정하는 '비교대상 임금에 산입되지 않는 임금 또는 수당'에 해당한다고 볼 수 없으므로 최저임금의 적용을 위한 임금을 산정함에 있어 주휴수당을 가산하여야 함(대법 2006다64245, 2007.1.11.)

16

2. 사업자의 지불 능력을 고려한 업종·지역간 차등 적용 안 마련

1) 업종별 부가가치를 고려하여 차등 적용 안 마련

- ① 제조업에 비해 취약한 생산성 및 부가가치를 갖고 있는 음식, 서비스업종
- ② 낮은 생산성이며 고용 비중이 높은 업종
- ③ 24세 미만, 55세 이상의 노동 취약계층이 주로 있는 업종

2) 지역별로 급여지불능력, 근로조건, 생산성 차이를 고려하여 차등 적용 안 마련

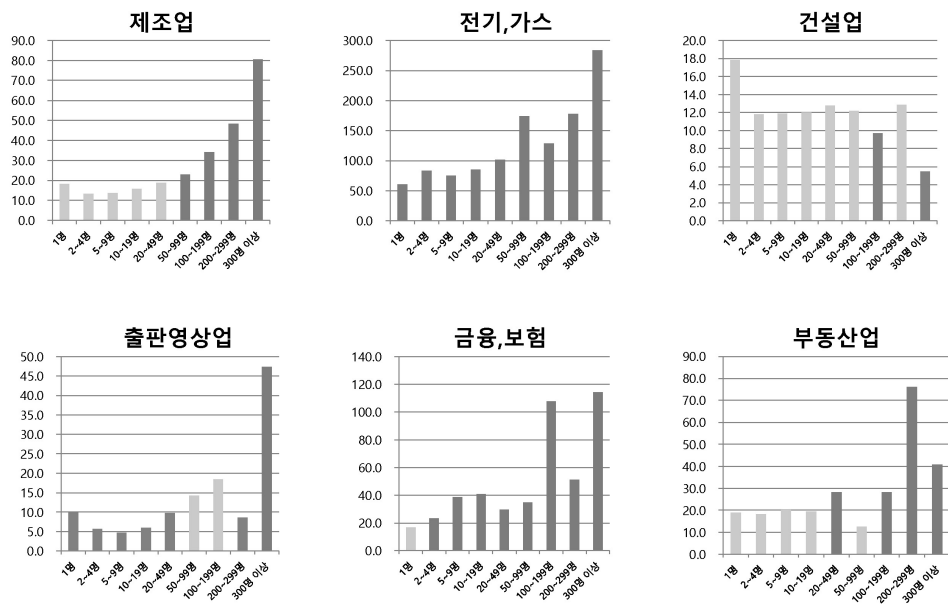
- ① 비 수도권 지역
- ② 농, 어촌 단순 근로

17

< 표 5 >

산업별 1인당 영업이익 (2015년, 통계청)

단위 : 명, 백만원



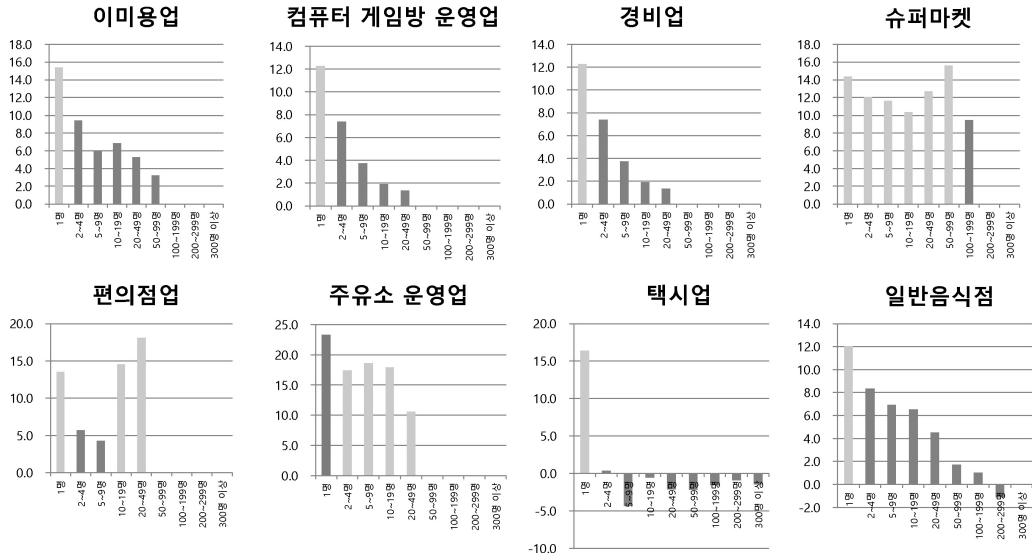
18

< 표 6 >

산업별 1인당 영업이익 (2015년, 통계청)

단위 : 명, 백만원

일반 업종에 비해 취약 근로자의 비중이 높고 사용자의 지불능력이 떨어져 급격한 최저임금 인상 시, 근로자의 고용불안과 사업장의 경영악화가 동시에 발생할 수 있는 취약업종



19

3. 근로감독 강화

1) 사업자 자율 정화

- ① 근로계약서 작성 의무화
- ② 최저임금법 사용자 주지 의무 홍보
- ③ 소상공인, 중소기업 단체의 자율 정화 시스템 운영

2) 근로감독 강화

- ① 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(병과 가능)
 - 사용자가 최저임금의 적용을 받는 근로자에 대하여 최저 임금액 이상의 임금을 지급하지 아니한 경우
 - 사용자가 「최저임금법」에 의한 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 저하 시키는 경우
 - 사용자가 근로시간 단축에 따른 임금보전을 행하지 않은 경우
- ② 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금
 - 도급인에게 제6조제7항에 따라 연대책임이 발생하여 근로감독관이 그 연대책임을 이행하도록 시정 지시하였음에도 불구하고 도급인이 시정 기한 내에 이를 이행하지 아니한 경우
- ③ 100만원 이하의 과태료
 - 사용자가 고용노동부장관이 결정·고시한 최저 임금액 등을 근로자에게 주지 시키지 않은 경우

20

결론

정부의 최저임금 정책이 성공적으로 정착이 되어 대한민국 경제의 견인차 역할을 하기 위해서는 무엇보다도 제도의 준수가 필요할 것이다. 하지만 제도의 준수가 제대로 이루어지기 위해서는 관련 법의 명확한 해석과 집행이 가능해야 법과 제도의 수용성은 높아진다고 할 것이다. 물론 법이 현실을 잘 반영하여 이상적인 체계를 구축할 수 있다면 더욱 더 법의 준수율은 높아질 것이다.

또한 최저임금의 수준은 선진국을 표방하며, 제도의 수준은 후진국을 고집한다면 최저임금의 인상을 통한 긍정적인 효과를 거두기 전에 부작용으로 말미암아 대한민국의 경쟁력은 회복할 수 없는 나락으로 떨어질 것이다.

우선적으로 중소기업, 소상공인에 대한 단기, 중기, 장기적인 지원책 마련과 저소득 근로자의 생활안정을 총체적 안목으로 바라볼 필요성이 반드시 필요하다.

최저임금 정책은 근로자뿐만이 아니라 영세 소상공인, 중소기업, 대기업은 물론 국민과 국가가 함께 고민하고 풀어가야 하는 문제인 것이다.

최저임금제도 개혁의 과제에 관한 토론문

2020년 최저임금 1만원 공약으로 시작한 문재인 정부가 내년 최저임금을 시급 기준으로 전년 대비 16.4% 인상한 7530원으로 확정 고시했다. 새 정부 경제철학의 핵심인 임금 주도 성장을 위한 기초로서 임금격차 완화와 소득분배 개선 및 노동생산성 향상 등을 위한 계기가 될 것이라 환영하는 편이 있는 반면, 노동력 수요 위축, 영세자영업의 줄도산 등에 따른 고용감소를 걱정하는 이들도 적지 않다. 이러한 우려를 고려해 정부는 일자리 안정자금 2조 9707억원을 편성, 내년 1년간 최저임금 사업장을 지원하기로 했다.

최저임금은 국가가 노사 간 임금결정 과정에 개입해 최저수준을 정하고, 사용자에게 그 이상의 임금을 지급하도록 강제하는 제도다. 노동시장에 미치는 비용과 효과를 두고 논란은 있으나 사회안전망이 취약한 우리나라에서 저임금 근로자를 보호하기 위한 대표 제도라는 점에 이견이 없다. 하지만 매년 반복되는 임금 결정기준 논란과 임금수준을 둘러싼 노사 간 줄다리기는 적지 않은 사회적 비용이며, 적용을 강제하고 회피를 감시하기 위한 행정 비용도 만만치 않다.

최저임금 제도와 관련한 주요 다툼의 쟁점은 복잡한 임금 항목 가운데 어떤 것을 최저임금에 포함할 것인가(산입범위), 업종과 연령, 지역을 구분해 최저임금 수준을 달리 적용하는 것이 합리적인가(분리적용), 법적 최저요건임에도 이를 지급하지 못하는 사업장을 어떻게 관리할 것인가(준수율 제고) 등이다.

이 가운데 산입범위 문제는 가장 복잡하고 첨예한 쟁점이다. 기업은 실질 임금총액이 최저임금을 초과하는데 최저임금 구성에 포함되는 임금항목이 협소해 법을 지키기 어렵다고 하소연한다. 반면 근로자는 1개월 지급주기를 초과하는 정기상여금이나 복리후생비까지 최저임금에 포함하면 임금 인상의 효과가 상쇄될 뿐 아니라 경우에 따라 실질임금 하락을 초래할 수 있다고 우려한다. 이러한 논란의 이면에는 우리 기업 특유의 임금구조가 있다.

우리나라 기업의 임금구조는 여러 이유로 다른 나라에 비해 복잡하다. 직무급이 노동의 상대적 가치를 반영한 체계라면 우리 임금은 숙인급의 연공형 체계로서 생계보존형 생활보조 수당들을 다수 포함해 설계됐다. 제한적이나마 직무 가치를 반영하기 위해 직무·직책 등 여러 수당도 활용했다. 구조로 보면 기본급이 적고 각종 수당이 복잡하게 얹혀 있는 거미줄형 임금체계인 셈이다. 고용관계 또한 임금체계를 복잡하게

만든 원인 가운데 하나다. 해고 회피와 장기고용 관행에 기반해 성장한 우리 기업은 경기변동에 대응하는 방법으로 노동시간과 임금을 활용했다. 고용을 최소화 하는 대신 노동시간으로 물량을 조절했으며 임금체계 또한 상여금 비중이 큰 기형적 구조로 설계했다.

최저임금 산입범위 논란은 이렇듯 복잡한 임금체계의 산물이며, 따라서 궁극적 해법은 임금구조를 단순화하고 기본급 비중을 확대하는 것이다. 이를 위한 단계적 조치로 정기상여금과 복리후생적 임금(식대 등)을 최저임금에 포함하는 것은 불가피하며 궁극적으로 이들은 기본급으로 수렴해야 한다. 결과적으로는 통상임금과 최저임금에 산입되는 임금항목이 일치되는 것이며 임금구성이 단순화되는 셈이다. 노동계 입장에서 한두 해 조정 비용을 지불할 수 있으나 궁극적으로는 불리할 것이 없는 선택이다. 게다가 경기 변화가 심해 예측이 불가능한 시장조건 아래서 변동성 수당을 다수 포함한 임금체계는 노동자에게 유리하지 않다.

연령, 업종 및 지역별 최저임금을 구분 설정하는 문제도 논란이 많다. 연령과 업종별 최저임금 구분은 규범적·실질적 차원 모두에서 그 근거를 구성하기 어렵다. 연령의 경우 동일노동 차별의 이슈를 해소하기 어려우며, 업종 또한 지불능력 차이판단, 업종의 경계설정 등이 쉽지 않은 쟁점이다.

하지만 최저임금의 지역별 구분 적용은 적극적으로 고민해 볼 문제다. 무엇보다 지역으로의 산업 유치와 노동시장 활성화를 위한 중요한 제도적 기반이 될 수 있다는 점에서 의의가 있다. 제도 도입을 위한 근거 마련과 방법 설계 그리고 기반을 조성하는 일 또한 상대적으로 용이하다. 지역별 정책임금의 구분 적용은 12개 광역, 79개 기초자치단체가 조례로 정해 도입한 ‘생활임금’을 통해 이미 실험되고 있기 때문이다. 아울러 문재인 정부가 지역일자리 창출 전략으로 중요하게 고려해 온 소위 ‘광주형 일자리’ 모델이 지역내 일자리와 임금의 교환을 핵심으로 하고 있다는 점에서 정책적 연계의 가능성도 크다.

최저임금 미적용 사업장을 관리하는 일도 시급하다. 전체 근로자 가운데 최저임금보다 낮은 임금을 받는 근로자 비율을 ‘최저임금 미만율’이라 할 때 우리나라의 미만율은 지난해 8월 기준 13.6%, 근로자 수로는 약 266만 명이다. 지난해 최저임금 수혜 근로자가 342만 명 가량이니 혜택을 받는 사람과 거의 맞먹는 사람들이 최저임금을 받지 못하고 있는 셈이다. 통계적 논란은 있으나 최저임금법 위반 사업장이 다수 존재한다는 사실은 부인하기 어렵다.

이와 같이 미만율이 높아진 데에는 여러 원인이 있다. 가파른 임금인상이 초래한 불가피한 결과라는 주장도 있으나 최저임금이 가장 적게 올랐던(2.8%) 이명박 정권시절(2010년)에도 미만율이 11.5%에 달했던 점을 고려하면 임금수준과 미만율 사이에 인과성을 단정하기 어렵다. 오히려 높은 미만율은 느슨한 제도적 감시와 처벌 부재에 기

인한다. 지난해 고용노동부 근로감독 결과 최저임금 위반 건수 2058건 가운데 사법처리 된 업체는 17개소에 불과하다. 98.9%가 시정조치로 종료됐으니 기업의 입장에서야 ‘걸리면 시정하기’ 전략이 최선인 셈이다.

미만율을 낮추기 위해서는 무엇보다 최저임금 회피에 따르는 처벌비용을 높여야 한다. 근로감독을 확대해 실태를 교정하는 일과 더불어 제도를 정비해 감시효과를 강화하는 일도 중요하다. 생계수단으로서 임금의 긴요성을 고려할 때 국가가 근로자에게 최저임금 부족분을 우선 지급하고 채무 사업장에 구상권을 행사하는 방법을 적극적으로 고민해야 한다. 또한 근로계약서상 임금 부칙에 ‘임금은 최저임금액 이상으로 정한다’고 명시함으로써 제도 이행을 약정하도록 하는 것도 중요한 수단이 될 수 있다.

최저임금과 관련 논란이 매년 반복되는 이유는 우리 근로자들의 후생이 기업복지에 의존하기 때문이다. 경제협력개발기구(OECD) 국가의 평균 복지지출이 국내총생산(GDP) 대비 20%를 넘는데 우리는 그 절반인 10% 수준이다. 사정이 이렇다 보니 최저임금의 제도적 부담이 커질 수밖에 없으며 사회적 관심과 논란이 불가피하다. 이러한 부담은 노사 모두에게 바람직스럽지 않다. 최저임금을 둘러싼 사회적 갈등을 해소하는 궁극적 해법은 사회안전망을 강화해 최저임금의 어깨를 가볍게 만드는 것이다.

최저임금 제도개선에 관한 토론문

최저임금 구분적용 해외사례를 살펴보면 고용노동부가 조사한 37개국가 가운데 단일 최저임금제도를 채택하고 있는 국가가 17개로 절반 가까이 된다. 업종별, 지역별, 연령별 등 한 가지 이상에서 최저임금 구분 적용을 채택한 국가는 20개 국가였다.

<표 1> 세계 주요국가의 최저임금 구분적용 현황

구 분	국가 수	해당국가
업종별 차등	9	일본, 호주, 스페인, 캐나다, 그리스, 남아공, 헝가리, 태국, 필리핀
지역별 차등	6	일본, 미국, 중국, 베트남, 말레이시아, 인도네시아
연령별 차등	10	미국, 영국, 프랑스, 네덜란드, 벨기에, 캐나다, 호주, 아일랜드, 칠레, 이스라엘
업종별+지역별 차등	1	일본
업종별+연령별 차등	2	캐나다, 호주
지역별+연령별 차등	1	미국
구분적용 없음	16	독일, 포르투갈, 체코, 폴란드, 러시아, 멕시코, 브라질, 아르헨티나, 대만, 터키, 루마니아, 뉴질랜드, 콜롬비아, 파라과이, 우즈베키스탄, 캄보디아

※ 세계 총 37개국 대사관 통해 자료 수집

※ 미국, 일본, 호주, 캐나다는 중복 계산

자료: 고용노동부

업종별 구분 적용 국가는 일본 호주 캐나다 그리스 스페인 남아공 등 9개 국가였다. 지역별로 차등 적용하는 나라는 이 보다 적은 6개국으로 미국, 일본, 중국 말레이시아 등이었다. 연령별 차등적용 국가는 미국 영국 프랑스 네덜란드 벨기에 호주 칠레 이스라엘 등 10개 국가였고 OECD 회원국이 많이 포함됐다. 일본은 업종별+지역별로 구분 적용하고 있고, 미국이 지역별+연령별 구분 적용, 캐나다와 호주는 업종별+연령별 차등 적용 등 크게 2개 이상의 방식으로 차등 적용을 택하고 있다.

□ 업종별, 지역별, 연령별 구분적용

업종별 구분 적용은 영세업종 등 개별 업종의 경영환경과 기업 부담능력(최저임금 미만율)이 차이가 나는 현실을 감안할 때 필요성이 인정되지만

‘최저 수준의 임금을 정한다’는 최저임금제도의 기본 취지를 생각할 때 업종별 구분 적용으로 인해 이미 저임금 상태에 놓여 있는 종사자들의 임금이 먼저 깎일 수 있다는 점에서 신중한 접근 필요.

과연 업종별 구분적용을 위한 객관적 기준과 이를 뒷받침할 데이터가 있느냐, 역량이 있느냐의 문제도 중요. 일본은 시행초부터 업종별 지역별 구분적용이후 수십 년 걸쳐 지금의 체제 완성. 업종별 구분적용을 위한 업종별 최저임금 미만율, 종업원 1인당 부가가치, 1인당 영업이익 외에 더 섬세한 지표개발 고민 필요. 세세분류까지 힘든 한계 극복이 관건.

업종만 구분하는데 같은 업종이라도 호텔음식점과 함바집은 규모별로 천차만별이고, 지역별로도 차이가 큼. 업종구분 카테고리만으로는 설득에 한계, 지역 구분도, 규모별도 같이 봐야 파악이 가능.

업종별 분류기준과 객관적으로 업종별 최저임금을 산정하는 것과 이 문제를 놓고 빚어질 노사간 갈등, 이를 적용하는데 따른 시행착오 등을 줄이기 위해서는 표준산업 분류코드(KSIC) 세분류, 세세분류에 대한 정밀실태조사 등 치밀한 준비가 필요.

과거 1988년 당시 식료품 등 저임업종 12개, 석유화학 고임업종 16개 구분 적용하다 객관적 업종기준, 업종별 노사간 이해충돌 문제 등으로 이듬해 단일 최저임금 적용 전례 있음.

□ 일본의 경우 업종별+지역별 차등

2016년 기준 최저임금이 가장 높은 도쿄도(시간당 932엔)과 오키나와현(714엔) 사이엔218엔의 격차 발생

일본 아이치현의 경우 9개 대분류 업종별로 분류, 최저임금 최고업종과 최저업종 간 시급 194엔 차이 발생

- ▷ 제철업, 제강·제강압연업, 강재제조업(시급 926엔)
 - ▷ 수송용기계기구제조업(904엔)
 - ▷ 인쇄용기계기구, 생산용기계기구, 업무용기계기구제조업(896엔)
 - ▷ 자동차(신차) 소매업(888엔)
 - ▷ 전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업(867엔)
 - ▷ 계량기·측정기·분석기기·시험기, 광학기계기구·렌즈, 시계 및 시계부분품 제조업(856엔)
-

-
- ▷ 각종상품소매업(847엔)
 - ▷ 자동차(신차) 자동차부분품·부속품소매업(800엔)
 - ▷ 염색정리업(732엔)
-

지역별 구분 적용은 지역별로 소득과 주택가격, 전월세, 물가수준이 다른데 일률적으로 동일 최저임금은 적용하는 것에 불합리한 측면이 있어 개선 필요성 있지만

지역간 임금격차가 생기고, 전국이 1일 생활권인 상황에서 인제가 고임금 지역으로 집중하는 현상이 심화. 아울러 저임금 지역은 ‘낙인효과’로 노동공급이 축소돼 구인난 심화되는 등 부작용 우려. 지역차별에 민감한 국민정서도 걸림돌.

비수도권 간 격차도 크고 수도권보다 괜찮은 여건을 가진 비수도권도 있는 만큼 수도권-비수도권으로 분류할 것이 아니라 전월세 물가 생활비 수준 등 여러 지표를 통해 지역 구분할 필요가 있고, 지방 균형발전 및 국민통합 저해 등 부작용 최소화 방안 필요.

□ 미국의 경우 지역별+연령별 차등

연방정부 최저임금 : 시급 7.25달러(2017년 기준),

주정부별 최저임금 : 최고는 워싱턴D.C 11.50달러, 최저는 오클라호마 2.0 ~ 7.25달러, 조지아·오이오밍 5.15달러

미국은 20세미만 근로자 90일간, 16세이하 직업교육생, 풀타임 학생과 틱 근로자 감액 가능 칠레, 캐나다 등은 18세미만 근로자, 65세 이상 근로자 등 특정 연령대에 대해 감액 가능

연령별 구분적용은 취업경쟁력이 떨어지는 고령자와 미성년자에 다소 적은 급여에도 일할 수 있는 기회를 제공할 수 있다는 측면도 있지만 나이가 많고 적응에 따른 연령차별 논란. 게다가 우리나라 청년들 교육수준 높아 업무능력 떨어지지 않아. 다만 고령자들은 업무능력 떨어져. 그렇지만 극심해지는 노인빈곤율을 겪고 있는데 이들의 최저임금마저 깎야 하는나의 문제 찬반 논란.

과거 1986년 최저임금법 제정 당시 취업 6개월, 18세 미만 근로자 10% 감액 적용했으나 생산성이나 업무숙련도 차이가 아닌 단순히 연령 차이로 감액 적용하는 것은 법적인 차별이라는 지적에 따라 법개정(2005.5.31)을 통해 삭제한 전례.

업종별, 연령별 구분적용은 각각 한 차례 시행하다 폐지된 것으로 당시 그럴 만한 상황. 다만 당시와 지금은 10~20여년 이상의 시간 차이가 존재함. 지금 달라진 여건 하에서 어떻게 부작용을 최소화시킬 것인지에 대한 세밀한 검토 작업이 필요.

해외사례 등을 볼때 18세 미만자, 65세 이상 근로자에 대해 10% 감액 검토 필요. 고령화 추세와 국민연금 지급시기 감안.

업종별, 지역별, 연령별 구분 적용은 우리 상황에서 일정부분 도입이 필요한 부분 있음.

하지만 아무리 선한 의도로 만들어진 제도라 하더라도 예기치 못한 부작용이 있을 수 있고 악용하는 경우가 나올 수 있음.

차등을 차별로 받아들여 사회적 합의에 어려움 생길 가능성 상존.

소상공인 영세업종은 최저임금 큰폭 인상으로 어려운건 사실. 정부 일자리 안정자금 지원은 단기적 해결책. 업종별 구분 적용하지 못하는 것에 대한 보완이고 한시적 해결책. 장기적 관점에서 제도 개선과 아울러 공정거래질서, 부당임대료 차단 등 프랜차이즈 갑질 방지 등 정부 차원의 간접지원도 중요.

□ 최저임금 준수율 제고

우리나라의 ‘최저임금미만율’은 2003년8월 4.9%에서 2016년 8월 13.6%(일본 2015년 1.9%)로 갈수록 높아지고 최저임금의 큰 폭 인상으로 내년 최저임금영향률이 23.6%(463만여명)로 추정돼 최저임금의 준수가 중대한 과제로 부각.

한국 최저임금 지급 위반시 3년 이하 징역, 2,000만원이하 벌금, 최저임금 주지의무 위반시 100만원 이하 과태료

일본은 6개월 이하의 징역 또는 50만엔(지역별최저임금 위반시) 이하의 벌금(업종별 최저임금위반은 벌금 30만엔)

미국은 6개월 이하의 징역 또는 1만달러 이하의 벌금

우리나라 처벌조항이 약하다고 할 수는 없지만 실제 처벌수위 많이 약해
고용노동부 2016년 적발 최저임금법 위반사건 2059건 중 2036건(98.9%) 시정조치, 과태료 부과와 사법처리 22건.

시정조치 시정효과 불분명. 행정지도 시 불응하더라도 벌칙 적용 불가능. 행정명령 위반시 구체적 벌칙규정 없음

다행인 것은 올해 문제인 정부가 출범한 후 사법처리가 현격히 증가하는 추세.

최저임금 준수율 제고를 위해서는 처벌과 사전제도를 통한 예방 등 제도적 장치도 중요하지만 인식전환도 중요

최저임금 위반은 채무불이행에다 고용질서 및 공정경쟁질서 위반 측면에서 단순채무불이행인 임금체불보다 더 중대한 위반.

“최저임금은 근로자에게 반드시 줘야 되는 임금”인식 확산, 과거 10원짜리 동전으로 최저임금 지급한 사례도 있어

사업주에 대한 사전적 계도 방안으로 최저임금 이상 지급을 명시한 표준근로계약서를 보급해 최저임금액 또는 법을 몰랐다는 주장을 봉쇄...사용자의 최저임금 준수의무 제고 가능

현행처벌 규정 합리적으로 개선해 최저임금 위반 사업주에 대해 체불임금뿐만 아니라 체불액의 1~2배를 징벌적 손해배상금으로 지불하도록 하는 ‘부가금제’ 신설하자는 발제자 주장에 동의. 사업주 처벌과 최저임금 미만 근로자 구제효과도 볼 수 있어

□ 위반의 경중에 따라 행정제재, 사법제재 복합 활용

위반의 불법성이 중한 사업주: 형벌 적용 + 미달액 지급 명령 + 부가금 명령

위반의 불법성이 약한 사업주: 행정지도 + 미달액 지급 명령 + 부가금 명령

위반의 불법성이 매우 약한 사업주: 행정지도 + 미달액 지급 명령

부가금 제도를 시행할 경우, 제도 시행 전 충분한 사전계도 기간 필요.

부가금은 노동위원회의 의결을 거쳐 노동부장관이 지급명령하고 노동위원회에서 지급

