

최저임금법 일부개정법률안

(박해철의원 대표발의)

의안 번호	77
----------	----

발의연월일 : 2024. 6. 3.

발 의 자 : 박해철 · 박선원 · 김영배
김주영 · 김태선 · 이수진
김정호 · 윤종균 · 송옥주
허성무 · 박홍배 의원
(11인)

제안이유

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

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 최저임금의 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).

최저임금법 일부개정법률안

최저임금법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조제1항 후단 및 같은 조 제2항을 각각 삭제한다.

제5조제2항을 삭제한다.

제7조 각 호 외의 부분 중 “다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서”를 “최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 사람으로서”로 하고, 같은 조 제1호 및 제2호를 각각 삭제한다.

제10조제2항 단서를 삭제한다.

제13조제2호를 삭제한다.

제19조제1항 중 “인정하면 사업의 종류별 또는”을 “인정하면”으로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 근로자의 생계비, 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><후단 삭제></u>
② 제1항에 따른 사업의 종류별 구분은 제12조에 따른 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정한다.	<u><삭 제></u>
제5조(최저임금액) ① (생 략)	제5조(최저임금액) ① (현행과 같음)
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 근로자	<u><삭 제></u>

는 제외한다.

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

제10조(최저임금의 고시와 효력 발생) ① (생략)
② 제1항에 따라 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력이 발생한다. 다만, 고용노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기 등을 고려하여 필요하다고 인정하면 효력발생 시기를 따로 정할 수 있다.

제13조(위원회의 기능) 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한

제7조(최저임금의 적용 제외) 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 사람으로서-----

-----.

<삭 제>

<삭 제>

제10조(최저임금의 고시와 효력 발생) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

<단서 삭제>

제13조(위원회의 기능) -----

<p>다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. <u>최저임금 적용 사업의 종류별 구분에 관한 심의</u></p> <p>3.·4. (생략)</p> <p>제19조(전문위원회) ① 위원회는 필요하다고 <u>인정하면 사업의 종류별 또는 특정 사항별로</u> 전문위원회를 둘 수 있다.</p> <p>② ~ ④ (생략)</p>	<p>ㄱ.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p><u><삭제></u></p> <p>3.·4. (현행과 같음)</p> <p>제19조(전문위원회) ① 위원회는 필요하다고 <u>인정하면</u> 특정 사항별로 전문위원회를 둘 수 있다.</p> <p>② ~ ④ (현행과 같음)</p>
---	--