

# 최저임금의 업종별 구분적용 쟁점 검토

2022. 6.

## ◀ 목 차 ▶

- ▶ [쟁점1] 업종별 구분적용은 불필요하며, 노동시장 혼란만 초래할 것이다? / 1
- ▶ [쟁점2] 업종별 구분적용은 최저임금제도의 취지에 맞지 않고 헌법에도 위배된다? / 4
- ▶ [쟁점3] 업종별 구분적용은 이미 30여 년간 시행되지 않아 사문화된 조항이다? / 7
- ▶ [쟁점4] 합리적 기준을 설정할 수 없어, 지금 시행하는 것은 불가능하다? / 9
- ▶ [쟁점5] 경총이 발표한 최저임금 미만율은 통계상의 오류를 이용한 여론 호도이다? / 11
- ▶ [쟁점6] 업종별 구분적용은 2017년 최저임금위원회가 최저임금 제도개선 TF를 구성해 논의하여 어렵다고 결론을 내렸으므로, 더이상 논의할 필요가 없다? / 13

## < 요약 >

### 쟁점1. 업종별 구분적용은 불필요하며, 노동시장 혼란만 초래할 것이다?

- ▶ 최저임금이 급격히 올라 선진국 최고수준에 도달하면서, 최저임금의 일률적 결정으로 인해 특정 업종에서 발생하는 최저임금 수용성의 현저한 저하 문제를 해결하기 위해서는 업종별 구분적용이 반드시 필요하며, 낙인효과와 같은 부작용은 크지 않을 것

### 쟁점2. 최저임금제도의 취지에 맞지 않고, 헌법에도 위배된다?

- ▶ 업종별로 최저임금을 달리 정한다고 하여 ‘근로자 임금의 최저수준 보장’이라는 최저임금제도의 취지가 훼손된다고 할 수는 없으며, 이는 이미 헌법 재판소가 판결문에서 그 필요성을 인정한 제도임.

### 쟁점3. 이미 30여 년간 시행되지 않아 사문화된 조항이다?

- ▶ 업종별 구분적용은 최저임금법 제정 당시부터 그 필요성이 인정되어 온 명백한 최저임금위원회 심의사항으로, 과거에는 시행의 필요성이 낮았기 때문에, 필요성이 커진 후에는 노동계 반대로 추진되지 못함.

### 쟁점4. 합리적 기준을 설정할 수 없어, 지금 시행하는 것은 불가능하다?

- ▶ 現 최저임금 수준을 감당하지 못하고 있음이 명백한 업종부터 구분적용을 시행하는 것은 지금도 충분히 가능

### 쟁점5. 경총이 발표한 최저임금 미만율은 통계상 오류를 이용한 여론 호도이다?

- ▶ 경총의 미만율 통계는 통계청 원자료를 최저임금위원회보다 먼저 분석해 발표하는 것으로 최임위가 매년 발표하는 공식통계와 동일하며, 시계열 분석의 유용성을 감안하면 미만율 및 업종별 격차의 확대는 명백

### 쟁점6. 업종별 구분적용은 2017년 최저임금위원회가 최저임금 제도개선 TF를 구성해 논의하여 어렵다고 결론을 내렸으므로, 더 이상 논의할 필요가 없다?

- ▶ 경영계는 2017년 당시 충분한 논의없이 결론난 최저임금 제도개선 TF 결과에 동의한 바 없으며, 5년 전과 최저임금을 둘러싼 노동시장 환경이 완전히 달라졌음을 고려해야 함.

노동계 주장에 대한 경영계 검토 의견

【 노동계 주장 】

- 코로나로 심화된 불평등과 양극화 해소를 위해 최저임금 수준에 대한 진지한 논의가 요구되는 시점에 불필요한 업종별 구분적용 논란이 다시 제기되고 있다. ... 과거부터 제기돼 온 심의과정에서 목적 자체를 부정하는 업종별 차등적용 등의 주장은 불필요한 갈등만 만들어내고 있다.(22.5.17 최저임금연대, '윤석열 정부의 올바른 최저임금제도 운용 촉구' 기자회견)
- 최저임금 차등적용은 저임금 업종에 대한 낙인효과를 유발하고, 가뜩이나 사람 구하기 힘든 업종에 구인난이 가중될 수도 있다.(22.5.17 한국노총, '최저임금 차등적용 방지법 발의 환영한다' 논평)
- 업종별 차등적용의 대상을 선별하는 과정에서 발생하는 사회적 비용과 저임금 업종으로 낙인찍힌 사업주는 일하는 사람을 구하기 어려워져 ... (22.4.5 민주노총, '2022년 최저임금투쟁 선포' 기자회견)



【 검토 의견 】

: 최저임금이 급격히 올라 선진국 최고수준에 도달하면서, 최저임금의 일률적 결정으로 인해 특정 업종에서 발생하는 최저임금 수용성의 현저한 저하 문제를 해결하기 위해서는 업종별 구분적용이 반드시 필요하며, 낙인효과와 같은 부작용은 크지 않을 것

① 중소·영세기업과 소상공인의 지불능력에 대한 고려없는 최저임금의 급격하고 일률적인 인상이 일부 업종에서 최저임금제도 수용성 저하와 고용축소를 초래하는 바, 이 문제를 해소하기 위해서는 업종별 구분적용이 반드시 필요

- 그간 우리나라 최저임금이 시장의 수용능력에 대한 고려없이 지나치게 빠르고 일률적으로 인상됨에 따라, 일부 업종에서 이를 감당하지 못하는 상황에 직면

- 최근 5년(2018~2022)간 우리나라 최저임금 인상률(누적)은 41.6%로 동 기간 산업 경쟁국인 G7 국가들과 비교해 가장 빠르게 올랐으며, 이에 중위임금 대비 최저임금도 가장 높은 수준에 도달

< 표 1. 한국과 G7 국가의 최근 5년 최저임금 누적 인상률 및 상대적 수준(2022년) >

구분	한국	프랑스	영국	독일	캐나다	일본	미국
5년간 인상률 (2018~2022년)	41.6%	7.4%	26.0%	14.6%	31.0%	12.1%	0.0%
중위임금 대비 최저임금 수준	62.0%	61.4%	60.2%	57.0%	49.4%	46.5%	27.3%

주 1. 독일, 일본, 영국, 캐나다는 최저임금 적용시점 상이, 연도별 최저임금액의 가중평균을 기준으로 산출  
 2. 중위임금 대비 최저임금 수준은 2022년 기준, OECD 2020년 자료를 토대로 경총이 추정한 값임.  
 자료 : OECD stats; 각국 최저임금 소관부처 홈페이지; 한국경영자총협회

- 최저임금의 급격한 인상으로 인해 2021년 최저임금인 8,720원도 받지 못하는 근로자수가 321만명에 도달, 노동시장 일부 업종에서 최저임금을 수용하지 못하는 것으로 나타남.

※ 연도별 최저임금 미만 근로자수 추이(만명) : ('21)57.7→('10)196.9→('21)321.5

- 특히 기업의 지불능력과 생산성 등은 업종별로 현저한 차이가 존재함에도 불구하고, 이를 간과한 채 최저임금을 일괄 적용함에 따라 업종간 최저임금 미만을 격차도 심각한 상황

※ (1인당 부가가치) 2021년 기준 숙박·음식업의 1인당 부가가치는 1,860만원으로, 제조업 1억 2,076만원, 정보통신업 1억 829만원과 큰 격차가 있음.

※ (미만율) 2021년 기준 숙박·음식업 미만율은 40.2%인 반면, 정보통신업은 1.9%에 불과해 두 업종 간 미만율 격차가 38.3%p에 달하는 상황

## 2] 업종별 구분적용이 새로운 낙인효과를 유발할 가능성은 크지 않을 것

- 노동계가 주장하는 구분적용에 따른 낙인효과에 대해, 최저임금을 업종별로 구분적용해도 기존에 없던 낙인효과가 새롭게 야기될 가능성은 크지 않음.

- 농림어업, 숙박·음식점업과 같이 최저임금 미만율이 과도하게 높은 일부 업종들은 이미 노동시장 내에서 평균임금 수준 자체 낮은 업종으로 인식되고 있는 상황에서, 최저임금의 구분적용이 이들 업종을 저임금 업종으로 새로이 낙인찍을 것이라는 주장은 타당하지 않음.

※ 고용노동부 조사결과에서도 저임금·저직능 업종에 대한 기피현상은 최저임금의 업종별 구분으로 촉발될 미래 노동시장의 문제라기보다는, 이와 무관하게 이미 현실화된 문제임을 확인할 수 있음.

**[참고] 고용노동부, 2021년 하반기 직종별사업체노동력조사**

- ▶ 2021년 하반기, 사업체의 적극적인 구인활동에도 불구하고 채용하지 못한 미충원 인원은 11만 4천명 달함.
- ▶ 이들 미충원 인원 발생의 주된 이유, “임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(23.3%)”
  - 특히 가장 낮은 직업능력수준(1단계)\*을 요구하는 일자리의 주된 미충원 사유는 ‘구직자가 기피하는 직종’(34.9%)이기 때문으로 나타남.
  - \* 직능수준 1단계의 정의: 현장경력이 없어도 되고 자격증 취득 수준을 요하지 않음 (종졸 이하 수준의 업무)

- 특히 선진국에서 연령, 업종, 지역 등 다양한 방식으로 최저임금을 구분적용을 시행하고 있는 점을 고려하면, 낙인효과는 과도한 우려
- 오히려 업종별 구분적용이 해당 업종의 임금을 일정 부분 시장균형 수준으로 회복시켜, 고용확대, 근로자와 기업의 선택권 확대 등의 역할을 수행할 수 있을 것으로 전망
- 최저임금제도는 노동시장에서 정해지는 균형임금보다 높은 임금을 법으로 강행하는 제도인 만큼 시장임금의 조정기능을 제약
- 이에 업종별 구분적용은 現 최저임금제도로 인해 제약된 노동시장의 임금조정 기능을 일정 부분 회복시켜줄 것으로 기대

## 업종별 구분적용은 최저임금제도의 취지에 맞지 않고, 헌법에도 위배된다?

### 노동계 주장에 대한 경영계 검토 의견

#### 【 노동계 주장 】

- 최저임금 차등적용은 모든 노동자에게 기본적인 생활을 위한 최저선을 보장해야 한다는 최저임금 제도의 취지에 반하는 것으로...(22.5.17 한국노총, '최저임금 차등적용 방지법 발의 환영한다' 논평)
- 사용자단체는 ... 업종별 차등적용을 다시 제기하고 있다. 이는 ... 최저임금법의 목적을 전면 부정하는 주장이다.(22.5.17 최저임금연대, '윤석열 정부의 올바른 최저임금제도 운용 촉구' 기자회견)
- 최저임금제도를 경제논리로 폄하, 부정하고, 최저임금으로부터 보호받아야 할 사회적 약자들을 '올과올'의 대결과 갈등으로 모는 것은 우리 헌법을 전면 부정하는 것이고...(22.5.17 한국노총, '최임위 제2차 전원회의 한국노총 사무총장 모두발언' 보도참고자료)



#### 【 검토 의견 】

: 업종별로 최저임금을 달리 정한다고 하여 '근로자 임금의 최저수준 보장'이라는 최저임금제도의 취지가 훼손된다고 할 수는 없으며, 이는 이미 헌법재판소가 판결문에서 그 필요성을 인정한 제도임.

### ① 업종별 구분적용 시 근로자의 생계가 보장되지 않아 최저임금제도의 취지에 맞지 않다는 주장은 과도

- 현재 우리 최저임금이 이미 최저임금제도의 정책 대상인 저임금 비혼 단신(單身) 근로자의 생계비를 넘어 '전체 비혼 단신 근로자 생계비 중위값'에 근접해 있는 상황
- 2021년 우리나라 최저임금 수준은 약 182만원(209시간 기준 월 환산액)으로, 전체 비혼 단신 근로자의 실태생계비 중위값(약 197만원)에 근접

- 이를 감안할 때 업종별 구분적용으로 근로자의 생계가 보장되지 않을 것이라는 노동계 주장은 과도하며, 중위임금의 60% 수준을 적정 최저임금의 상한선으로 보는 전문가들의 견해에 비추어 보더라도 그러함.

## 2] 주요 선진국, 최저임금제도의 취지를 살려 이미 다양한 기준으로 최저임금을 구분적용 중

- OECD 회원국 중 미국, 일본, 프랑스를 비롯한 주요 선진국들은 단일 최저임금이 아니라 업종, 지역, 연령 등 다양한 기준에 따라 이미 최저임금을 구분적용하고 있으며, 특히 G7국가는 독일을 제외하고 모두 구분적용을 실시

- 현재 OECD 회원국 중 최저임금제도가 정착된 국가는 총 30개국이며, 절반에 가까운 13개국\*이 최저임금을 구분적용 중임을 감안할 필요

\* 그리스, 네덜란드, 멕시코, 미국, 아일랜드, 영국, 일본, 칠레, 캐나다, 코스타리카, 프랑스, 헝가리, 호주 등 13개국(G7 중 이탈리아는 최저임금제도가 없음)

< 표 2. OECD 주요국 중 업종/지역/직종별 최저임금 구분적용 사례 >

국가명	구분적용 기준	세부 내용 및 예시
미국	지역, 연령	연방최저임금 외 주별로 최저임금 결정 20세 미만(90일간), 풀타임 학생, 직업교육생 (16세 이상), 팁을 받는 근로자
일본	지역, <b>업종</b>	지역별 최저임금 결정, 업종별 최저임금 차등
캐나다	지역, <b>업종</b> , 연령	주별로 최저임금 설정하고 각 주마다 청소년, 주류서빙, 사냥·낚시 가이드, 재택근무 등을 특례대상으로 하여 차등적용
호주	지역, <b>업종</b> , 숙련	주 정부에서 별도 최저임금 설정 가능 연방 최저임금을 기준으로 지역, 업종, 숙련도 별 차등 적용
멕시코	<b>직종</b>	59개 전문직에 대한 최저임금 별도 설정

코스타리카	직종	291개 직종에 대한 최저임금 별도 설정
헝가리	학력	고졸과 고졸이 아닌 경우 차등 정부지정 공공근로자(단기), 미고졸 단순노무직 (환경미화원 등)
그리스	숙련	직원과 장인, 경력에 따라 차등적용 *2019년 이전에는 기혼여부에 따라서도 차등적용
네덜란드	연령	15~22세 근로자는 연령에 따라 감액
아일랜드	연령	18세 미만 근로자, 수습 2년간, 직업훈련생
영국	연령	25세 미만 감액, 도제
프랑스	연령	18세 미만의 근로자(6개월 경력 미만), 견습공, 직업훈련생 등
칠레	연령	18세 미만 또는 65세 이상 (최저임금의 74.6% 지급)

주 : 네덜란드 관련 최저임금위원회 자료에 따르면 전국 단일 최저임금이라면서도, 단체노동협약(CLA)에 따른 최저임금은 업종별로 다를 수 있다고 명시  
 자료 : 최저임금위원회(최저임금 제도개선 논의를 위한 기초연구 2017.12.), 코스타리카 정부 홈페이지

### ③ 헌법재판소도 판결문에서 최저임금의 업종별 구분적용 필요성을 인정

- 업종별 구분적용은 현행법이 허용한 제도일 뿐만 아니라, 헌법재판소도 그 필요성을 판결문에 명시하고 있는 바, 업종별 구분적용은 최저임금 제도의 취지와 헌법에 부합

**[참고] 최저임금 구분적용 필요성을 명시한 헌재 판결문**

[2019.12.27. 선고 2017헌마1366, 2018헌마1072(병합)]

(중략) 업종이나 지역, 근로자의 숙련도 등을 전혀 고려하지 않고 일률적으로 최저임금액을 정한 이 사건 최저임금 고시 부분이 현저히 불합리한 것은 아니라고 할지라도 가장 적절한 방식을 채택하고 있다고도 보기 어렵다. 외국의 경우, 영국이 연령별로, 일본이 지역별, 산업별로, 호주가 연령별, 업종별, 숙련도별로 최저임금의 차등적용이 가능하게 하고 있다. 우리나라의 경우도 향후 다양한 방식의 이해관계 조정을 검토할 필요가 있다.



## 업종별 구분적용은 이미 30여 년간 시행되지 않아 사문화된 조항이다?

### 노동계 주장에 대한 경영계 검토 의견

#### 【 노동계 주장 】

- 최저임금 차등적용은 제도 시행 첫해인 1988년에 한 차례만 시행됐을 뿐 이미 사문화된 조항이며, ... 동일 사안에 대해 수차례 투표를 진행한 것도 사용자 단체가 억지 주장을 펼치며 최저임금 수준 심의를 지연시켰기 때문에 이루어진 것으로...:(22.5.17 한국노총, '최저임금 차등적용 방지법 발의 환영한다' 논평)
- 업종별 차등 적용에 대해서도 최저임금법이 시행된 지난 34년간 단 한 번의 적용이 있었음을 지적하며 이는 사문화된 조항임을 먼저 지적했다.(22.4.5 민주노총, '2022년 최저임금투쟁 선포' 기자회견' 보도자료)



#### 【 검토 의견 】

: 업종별 구분적용은 최저임금법 제정 당시부터 그 필요성이 인정되어 온 명백한 최저임금위원회 심의사항으로, 과거에는 시행의 필요성이 낮았기 때문에, 구분적용의 필요성이 커진 후에는 노동계 반대로 추진되지 못함.

### 1] 업종별 구분적용은 최저임금법에 따라 매년 최저임금위원회가 시행 여부를 판단해 온 핵심 심의사항

- 최저임금의 '사업의 종류별 구분 여부'는 최저임금법\*에 따라 매년 고용노동부 장관의 '최저임금 심의요청서'에 명시되는 사항이며, 이에 따라 최저임금위원회가 해마다 의결해 온 명백히 '현존하는 심의 조항'에 해당
- 현재 사업의 종류별 구분적용은 최저임금법 제4조 제1, 2항이 허용하고 있으며, 동법 제13조 제2호는 최저임금위원회의 심의사항으로, 제19조는 이와 관련한 전문위원회를 둘 수 있다고까지 다각적으로 규정

**[참고] 최저임금법 상 사업의 종류별 구분적용 관련 규정**

▶ 제4조(최저임금의 결정기준과 구분)

- ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득 분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 사업의 종류별 구분은 제12조에 따른 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정한다.

▶ 제13조(위원회의 기능) 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

2. 최저임금 적용 사업의 종류별 구분에 관한 심의

▶ 제19조 (전문위원회)

- ① 위원회는 필요하다고 인정하면 사업의 종류별 또는 특정사항별로 전문 위원회를 둘 수 있다.

- 이에 따라 최저임금위원회의 참여주체들은 최저임금 수준 외에 매년 사업의 종류별 구분적용 여부 등을 심의해 왔으며, 논의 내용과 그 결과를 공표 중\*

\* ▲고용노동부 ‘최저임금 심의요청서와 그에 따른 ▲최저임금위원회의 ‘의결결과’, ▲고용노동부 ‘최저임금안 고시’ 및 이의제기기한 이후의 ▲최종 ‘최저임금 고시’ 모두 ‘사업의 종류별 구분’에 관한 논의 내용과 그 결과를 명시

**[2] 최저임금의 업종별 구분적용은 최저임금법 제정 당시부터 그 필요성이 인정되었으나, 급격한 최저임금 인상으로 그 필요성이 최근 크게 확대**

- 업종별 구분적용은 최저임금법 제정 당시부터 그 논리적 타당성이 인정되었기에 법에 규정된 것임.
- 다만 최저임금 수준이 높지 않았던 과거에는 시장의 수용성이 충분해 업종별 구분적용의 필요성이 부각되지 않았을 뿐, 최근에는 최저임금의 급격한 인상으로 업종별 구분적용의 필요성이 확대

< 표 3. 우리나라 최저임금의 수준 및 미만을 추이 >

구 분	2002년	2010년	2021년	2022년
최저임금액	2,100원	4,110원	8,720원	9,160원
중위임금 대비 최저임금 수준	33.4%	45.1%	61.2%	62.0%
미만을	4.9%	11.5%	15.3%	-

주 1. 상대적 수준은 OECD가 발표하는 '중위임금 대비 최저임금'이며, 2021년 및 2022년은 경총 추정치  
 2. 2002년 미만율은 2012년 최임위 자료, 2010년 미만율은 2018년 최임위의 보정 후 자료이며, 2021년은 경총 분석치임.  
 자료 : OECD stats, 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 연도별 원자료

- 이러한 노동시장 상황 변화에도 불구하고 업종별 구분적용이 시행되지 못한 이유는 노동계의 지속적 반대 때문임에도, 업종별 구분적용 자체를 사문화된 조항이라고 주장하는 것은 부적절

## 쟁점4 합리적 기준을 설정할 수 없어, 지금 시행하는 것은 불가능하다?

### 노동계 주장에 대한 경영계 검토 의견

#### 【 노동계 주장 】

- 1988년도에 업종 구분을 시행해봤는데 '낙인효과 때문에 오히려 그 업종에 취업을 기피하더라'라는 거고요, 또 다른 최저임금을 만들 만한 합리적인 기준을 만들기도 어렵다는 게 그 이유였습니다.(22.5.17 최임위 근로자위원, '내년도 최저임금은?업종별 차등적용 쟁점' KBS 뉴스 인터뷰)



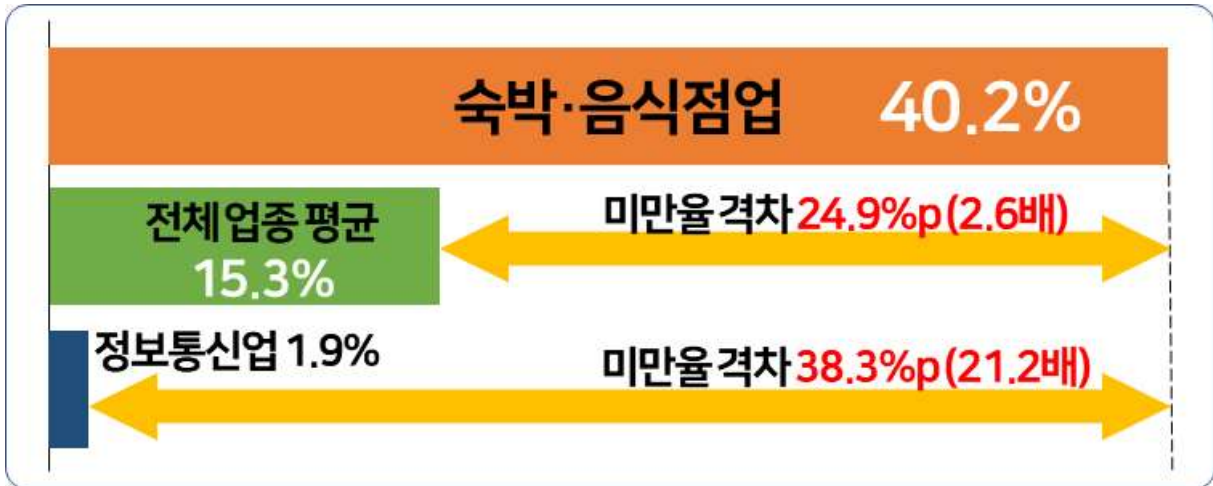
#### 【 검토 의견 】

- : 現 최저임금 수준을 감당하지 못하고 있음이 명백한 업종부터 구분 적용을 시행하는 것은 지금도 충분히 가능

- 1] 現 최저임금을 도저히 감당하지 못하는 일부 업종부터 우선 적용하는 것은 충분히 가능

- 노동계는 구분적용을 위한 합리적 기준이 없어, 즉각적인 시행하기에는 무리가 있다고 주장하나, 최저임금 미만율이 과도하게 높은 업종을 비롯해 산업현장에서 최저임금 수용성에 현저한 문제가 드러난 일부 업종부터 시행하는 것은 지금도 충분히 가능할 것으로 판단됨.

< 그림 1. 2021년 최저임금 미만율 격차(숙박음식점업 vs. 정보통신업) >



자료 : 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 연도별 원자료

## [2] 정부와 최저임금위원회의 충실한 통계기반 구축도 필요

- 법상 허용된 업종별 구분적용임에도 지금껏 기준조차 마련되지 못하였던 것은 그간 노동계가 강력하게 반대한다는 이유로 정부와 최저임금위원회가 관련 자료조차 준비하지 않았기 때문임.

### [참고] 최저임금법 상 정부와 최저임금위원회의 역할 규정

- ▶ 제19조 (전문위원회)
  - ① 위원회는 필요하다고 인정하면 사업의 종류별 또는 특정사항별로 전문위원회를 둘 수 있다.
- ▶ 제20조 (사무국)
  - ② 사무국에는 최저임금의 심의 등에 필요한 전문적인 사항을 조사·연구하게 하기 위하여 3명 이내의 연구위원을 둘 수 있다.
- ▶ 제24조 (정부의 지원) 정부는 근로자와 사용자에게 최저임금제도를 원활하게 실시하는데에 필요한 자료를 제공하거나 그밖에 필요한 지원을 하도록 노력하여야 한다
- ▶ 제25조 (보고) 고용노동부장관은 이 법의 시행에 필요한 범위에서 근로자나 사용자에게 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다.

- 최저임금위원회가 좀 더 세밀한 구분적용 기준을 마련하기 위해서는 노동시장 현황에 대한 정밀한 통계가 기본적·필수적인 만큼, 사전에 정부와 최저임금위원회가 관련 연구 및 통계기반을 충실히 구축할 필요

## 쟁점5

# 경총이 발표한 최저임금 미만율은 통계상의 오류를 이용한 여론 호도이다?

### 노동계 주장에 대한 경영계 검토 의견

#### 【 노동계 주장 】

- 경총이 근거로 삼은 최저임금 미달자 319만 명(15.6%)은 월급제 등 다른 임금지급 형태의 노동자들을 포함한 통계다. 시급제 외의 임금지급형태는 임금의 구성이 복잡해 최저임금 준수 여부를 알기 어렵고 이를 시급으로 환산하는 과정에서 통계상의 허수가 발생하는 등의 오류가 생긴다. ... 이를 통해 최저임금 인상 때문에 미달율이 높아진다고 분석하는 것은 통계상의 오류를 이용한 여론 호도다.(21.3.8 민주노총, '경총, 「2020년 최저임금 미만율 분석결과 및 시사점」 발표에 대한 민주노총 입장' 논평)



#### 【 검토 의견 】

- : 경총의 미만율 통계는 통계청의 원시자료를 최저임금위원회보다 먼저 분석해 발표하는 것으로 취업위가 매년 발표하는 공식통계와 동일하며, 시계열 분석의 유용성을 감안하면 미만율 및 업종별 격차의 확대는 명백

### ① 경총이 발표(22.4.18)한 최저임금 미만율 통계는 최저임금위원회가 심의에 활용하는 공식 통계와 동일함.

- 노동계는 경영계가 업종별 구분적용의 논거 중 하나로 제시하는 최저임금 미만율 통계 자체를 폄하하며, 구분적용이 불가피한 일부 업종의 현실마저 부인하는 상황

※ 노동계는 현행 경찰부기조사 미만율 통계의 '과다추계 가능성'을 주장하나, 주휴시간 미반영 등으로 인해 오히려 과소추계되었을 가능성이 있음.

- 그러나 경총은 최저임금위원회와 동일한 원자료\*를 동일한 방식을 통해 도출한 결과를 먼저 분석하여 최저임금 논의에 활용하고 있을 뿐으로, 이의 오류를 주장하는 것은 정부의 공식통계 자체를 부정하는 것과 같음.

\* 최저임금위원회는 통계청(경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 이하 ‘경찰부가조사’)과 고용노동부(고용형태별근로실태조사)가 각자 발표하는 통계조사 결과를 토대로 매년 최저임금 미만을 산출, 논의에 활용해 오고 있음.

## 2] 동일한 조사의 미만을 통계를 과거와 비교해 보면, 미만을 및 업종별 격차의 현저한 확대는 명백

- 특히 통계청 ‘경찰 부가조사’ 통계의 동일성이 유지되고 있어 미만을 통계의 시계열적 특성 비교는 매우 유용하다는 점을 감안하면, 그간 최저임금 미만이 매우 높게 상승하였다는 점, 특히 일부 업종에서 최저임금이 사실상 제 기능을 못하는 상황임은 명백

- 통계청의 ‘경제활동인구조사 근로형태별 부가조사’를 활용해 동일한 방식으로 산출한 전체 미만율은 2002년 4.9%에서 2021년 15.3%로 10.4%p, 숙박·음식업 미만율은 2002년 8.6%에서 2021년 40.2%로 31.6%p 확대되었다는 분석결과는 유의미

< 표 4. 우리나라 업종별 최저임금 미만을 격차 추이 >

구 분	2002년	2010년	2021년	격차('02~'21)
숙박·음식업(A)	8.6%	30.5%	40.2%	31.6%p
정보통신업(B)	0.8%	1.6%	1.9%	1.1%p
격차(A-B)	7.8%p	19.9%p	38.3%p	-

주 1. 표준산업분류 개정(8,9,10차)에 따라 유사 업종 재분류(2002년 통신업 및 2010년 정보서비스 → 2021년 정보통신업)

2. 2002, 2021년 수치는 경찰부가조사 활용 경총 분석, 2010년은 2012.6월 최저임금위원회 자료 기준  
 자료 : OECD stats, 최저임금위원회 연도별 자료, 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 연도별 원자료

**업종별 구분적용은 2017년 최저임금위원회가 최저임금 제도개선 TF를 구성해 논의하여 어렵다고 결론을 내렸으므로, 더이상 논의할 필요가 없다?**

**노동계 주장에 대한 경영계 검토 의견**

**【 노동계 주장 】**

- 2017년 최저임금위원회가 최저임금 제도개선 TF를 구성해 논의한 결과 업종별 차등적용은 어렵다고 판단한 바 있다(‘22.5.17 최저임금연대, ‘윤석열 정부의 올바른 최저임금제도 운용 촉구’ 기자회견)
- 재계와 사용자 단체가 ... 2017년 관련한 TF활동을 통해 결론이 난 사문화 된 조항을 자꾸 끄집어내 들먹이는 의도에 비판과 함께 문제를 제기 (‘22.5.17 민주노총, ‘최저임금위원회 2차 전원회의’ 보도자료)



**【 검토 의견 】**

: 경영계는 2017년 당시 충분한 논의없이 결론난 최저임금 제도개선 TF 결과에 동의한 바 없으며, 5년 전과 최저임금을 둘러싼 노동시장 환경이 완전히 달라졌음을 고려해야 함.

**1] 2017년 최저임금 제도개선 TF는 논의가 충분치 않았고, 경영계는 그 결과에 동의한 바 없음.**

- 2017년 당시 TF가 최저임금제도 6개 분야에 대해 논의한 바는 있지만, 이는 TF 위원들이 주도한 결론일 뿐, 경영계는 이에 동의한 바 없음.
- 특히 노동계가 당시 TF에서 불리하게 결론이 난 ‘산입범위 확대’에 대해서는 인정하지 않으면서 유리하게 결론이 난 ‘업종별 구분적용’만을 선택적으로 수용하는 것은 적절치 않음.

**2] 2017년 당시와 지금은 최저임금 관련 상황이 완전히 달라진 측면을 고려해야 함.**



- 5년 전과 최저임금을 둘러싼 노동시장 상황이 완전히 달라졌음에도, 과거 TF에서 논의된 바 있다는 이유만으로 업종별 구분적용 자체를 반대하는 것은 비합리적임.
  - 2017년 TF 논의 당시 우리 최저임금은 6,470원으로, 중위임금 대비 52.8%였으나, 이후 5년 동안 최저임금이 41.6% 인상되며 중위임금 대비 62.0%로 G7국가와 비교하여 최고수준에 도달
  - 또한, 업종별 미만을 최대격차(농림어업 vs. 정보통신업)도 43.2%p (2016년)에서 52.9%p(2021년)으로 확대되었음.
- 무엇보다도 노동계는 TF 역시 당시 결론에서 ‘**현 시점에서** 바람직하지 않다고 권고한 사실을 간과하고 있는 바, 5년 전과 최저임금을 둘러싼 노동시장 상황이 달라진 점을 고려해서 업종별 구분적용이 시행되어야 함.

[참고] 2017년 제도개선 전문가 TF 권고안

[업종·지역별 등 구분적용 방안에 대한 전문가TF 권고안]

- ▶ 업종별 구분적용 : 다수의견과 소수의견 제시
  - (다수의견) **현 시점에서** 업종별 구분적용은 바람직하지 않음.
  - (소수의견) 이미 법률에 근거규정이 있고 업종별 격차가 확대되는 상황에서 구분적용을 시행할 필요
- ▶ 지역별 구분적용은 불필요
- ▶ 청년에 대한 감액적용은 불필요, 고령자에 대한 감액적용은 불필요하다는 다수의견과 필요하다는 소수의견을 제시

(출처 : 2017년 최저임금위원회 활동보고서)

/끝/