



# 2019년 최저임금 심의편람

2019. 6.



최저임금위원회





# 목차

## C O N T E N T S

### I. 최저임금제도의 개요 ..... 1

- 1. 최저임금제도의 의의 ..... 3
- 2. 최저임금제도의 내용 ..... 4
- 3. 최저임금제도의 연혁 ..... 5
- 4. 최근 최저임금법령 주요 개정내용 .....16

### II. 최저임금위원회 현황 ..... 23

- 1. 위원회 설치 현황 ..... 25
- 2. 기구 ..... 26
- 3. 기능 및 주요업무 ..... 27
- 4. 운영 ..... 28
- 5. 최저임금 심의절차 및 결정과정 ..... 33

### III. 연도별 최저임금액 현황 ..... 35

- 1. 2019년도 적용 최저임금 고시 ..... 37
  - 2. 적용 연도별 최저임금액(고시기준) ..... 38
-

---

3. 적용 연도별 최저임금(안) 조정 현황 .....	39
4. 적용 연도별 최저임금(안) 심의·의결 경위 .....	42
5. 적용 연도별 최저임금 미만 근로자 및 미만을 .....	74
6. 적용 연도별 최저임금 대상근로자 및 영향률 .....	75

#### **IV. 위원회 활동사항 ..... 77**

1. 연도별 현장방문 활동 .....	79
2. 연도별 토론회 등 개최 현황 .....	81
3. 연도별 외국의 최저임금제도 현장조사 .....	83

#### **V. 기초자료 조사 현황 ..... 89**

1. 비혼 단신근로자 실태생계비 조사개요 .....	91
2. 임금실태 조사결과 개요 .....	101
3. 노동생산성 지표 개요 .....	102
4. 소득분배율 지표 개요 .....	103
5. 최저임금 적용효과에 관한 실태조사 개요 .....	104

#### **VI. 주요국 최저임금제도 최근 동향 ..... 105**

---

---

## **Ⅶ. 기타 참고사항 ..... 117**

1. 회의진행 요령 ..... 119
2. 투표용지 예시 ..... 121
3. 역대 위원명단 ..... 124

## **부록 ..... 149**

1. 최저임금법 · 시행령 · 시행규칙 ..... 151
  2. 최저임금위원회 운영규칙 ..... 222
  3. 고용노동부와 그 소속기관 직제(발췌) ..... 235
  4. 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙(발췌) ..... 237
  5. 고용노동부 공무원 정원 배정표(발췌) ..... 241
  6. 최저임금위원회 사무국 사무분장규정 ..... 243
  7. 최저임금위원회 내부위임전결규정 ..... 245
  8. 최저임금제도 업무처리지침 ..... 249
  9. 장애인 최저임금 적용제외인가 업무처리지침 ..... 286
  10. 최저임금액을 활용하고 있는 주요 법률과  
    그 적용기준 ..... 301
-



# I

## 최저임금제도의 개요

---

1. 최저임금제도의 의의
2. 최저임금제도의 내용
3. 최저임금제도의 연혁
4. 최근 최저임금법령  
주요 개정내용





## 1 최저임금제도의 의의

### 가. 최저임금제도의 목적

- 최저임금제는 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 함(『최저임금법』 제1조)
  - ※ 「헌법」 제32조제1항에 국가는 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다고 규정(1987. 10월)
- 최저임금제의 실시로 최저임금액 미만의 임금을 받고 있는 근로자의 임금이 최저임금액 이상 수준으로 인상되면서 다음과 같은 효과를 가져 옴
  - ① 저임금 해소로 임금격차가 완화되고 소득분배 개선에 기여
  - ② 근로자에게 일정한 수준 이상의 생계를 보장해 줌으로써 근로자의 생활을 안정시키고 근로자의 사기를 올려주어 노동생산성이 향상
  - ③ 저임금을 바탕으로 한 경쟁방식을 지양하고 적절한 임금을 지급토록 하여 공정한 경쟁을 촉진하고 경영합리화를 기함

### 나. 연혁

- 우리나라에서는 1953년에 「근로기준법」을 제정하면서 제34조와 제35조에 최저임금제의 실시 근거를 두었으나, 당시 우리 경제가 최저임금제를 수용하기 어렵다는 판단에 따라 이 규정을 운용하지 않았음
  - 70년대 중반부터 지나친 저임금을 해소하기 위하여 정부에서 행정 지도를 하여 왔으나 저임금이 일소되지는 못함
- 80년대 중반, 저임금의 제도적인 해소 및 근로자에 대한 일정한 수준 이상의 안정된 생활을 보장해 주기 위하여 최저임금제의 도입이 불가피해졌고, 경제상황도 최저임금제도를 충분히 수용할 수 있는 수준에 도달하였다고 판단하여 1986. 12. 31. 「최저임금법」을 제정·공포하고 1988. 1. 1.부터 시행하게 됨

## 2 최저임금제도의 내용

- 시행 : 1988. 1. 1.
- 관계법령 : 「최저임금법」 및 같은 법 시행령
- 적용(법 제3조)
  - 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(2000. 11. 24)
    - ※ 단, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인, 선원법의 적용을 받는 선원 및 선원을 사용하는 선박의 소유자 제외
- 최저임금의 결정 및 효력발생(법 제8조, 제10조)
  - 고용노동부장관은 다음년도 최저임금을 최저임금위원회의 심의를 거쳐 매년 8월 5일까지 결정하여 지체 없이 고시하여야 하며,
  - 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 12월 31일까지 효력발생
    - ※ 법률 제7563호 「최저임금법」 일부 개정법률(2005. 9. 1. 시행) 부칙 제2항에 따라 2005년 9월 1일부터 효력을 발생하는 최저임금은 2006년 12월 31일까지 효력을 가지며, 2007년부터는 매년 1. 1.~12. 31.까지 효력발생
- 결정기준 및 단위(법 제4조, 제5조제1항)
  - 근로자 생계비, 유사 근로자 임금, 노동생산성, 소득분배율 등을 고려
  - 사업의 종류별로 구분하여 정하는 것 가능
  - 최저임금액은 시간·일·주 또는 월 단위로 결정하되 일·주 또는 월 단위로 정하는 경우, 시간급을 표시
- 법 위반 시 조치(법 제28조, 제30조)
  - 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금에 처하거나 병과 가능
- 주지의무 및 감독 지도(법 제11조, 제26조)
  - 사용자는 고시된 연도에 적용할 최저임금에 관한 사항을 최저임금의 효력발생일 전날까지 소속 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시, 그 외에 적당한 방법으로 소속 근로자에게 널리 알려야 함
  - 근로감독관은 「최저임금법」의 시행에 관한 사무를 관장하며, 사법경찰관의 직무를 행함

### 3 최저임금제도의 연혁

#### 가. 법령

- 「최저임금법」 제정, 공포 : '86. 12. 31(법률 제3927호)
  - 1차 개정 : '93. 8. 5(법률 제4575호)
  - 2차 개정 : '97.12.24(법률 제5474호)
  - 3차 개정 : '99. 2. 8(법률 제5888호)
  - 4차 개정 : '00.10.23(법률 제6278호)
  - 5차 개정 : '05. 5.31(법률 제7563호)
  - 6차 개정 : '05.12.30(법률 제7827호)
  - 7차 개정 : '07. 4.11(법률 제8372호)
  - 8차 개정 : '07.12.27(법률 제8818호)
  - 9차 개정 : '08. 3.21(법률 제8964호)
  - 10차 개정 : '10. 6. 4(법률 제10339호)
  - 11차 개정 : '12. 2. 1(법률 제11278호, '12.7.1 시행)
  - 12차 개정 : '17. 9.19(법률 제14900호, '18.3.20 시행)
  - 13차 개정 : '18. 6.12(법률 제15666호, '19.1.1 시행)
- 「최저임금법 시행령」 제정, 공포 : '87. 7. 1(대통령령 제12207호)
  - 1차 개정 : '88. 7. 7(대통령령 제12488호)
  - 2차 개정 : '89. 7. 4(대통령령 제12746호)
  - 3차 개정 : '93.12.29(대통령령 제14035호)
  - 4차 개정 : '99. 3.17(대통령령 제16190호)
  - 5차 개정 : '04. 3.17(대통령령 제18312호)
  - 6차 개정 : '05. 6.30(대통령령 제18911호)
  - 7차 개정 : '05. 8.31(대통령령 제19029호)

- 8차 개정 : '06. 6.12(대통령령 제19513호)
  - 9차 개정 : '06.12.21(대통령령 제19771호)
  - 10차 개정 : '09. 6.26(대통령령 제21572호)
  - 11차 개정 : '10. 7.12(대통령령 제22269호)
  - 12차 개정 : '11. 3.30(대통령령 제22805호)
  - 13차 개정 : '11.12.21(대통령령 제23388호)
  - 14차 개정 : '12. 1. 6(대통령령 제23488호)
  - 15차 개정 : '15.12.31(대통령령 제26844호)
  - 16차 개정 : '18. 3.20(대통령령 제28711호)
  - 17차 개정 : '18.12.31(대통령령 제29469호)
- 「최저임금법 시행규칙」 제정, 공포 : '87. 11. 12(노동부령 제42호)
- 1차 개정 : '89. 6. 6(노동부령 제53호)
  - 2차 개정 : '94.11.14(노동부령 제95호)
  - 3차 개정 : '99. 3.20(노동부령 제147호)
  - 4차 개정 : '05. 8.31(노동부령 제233호)
  - 5차 개정 : '06.12.27(노동부령 제263호)
  - 6차 개정 : '08. 3. 3(노동부령 제298호)
  - 7차 개정 : '10. 7.12(고용노동부령 제1호)
  - 8차 개정 : '11.12.19(고용노동부령 제41호)
  - 9차 개정 : '13. 3.23(고용노동부령 제78호)
  - 10차 개정 : '14.12.31(고용노동부령 제117호)
  - 11차 개정 : '16. 6.16(고용노동부령 제158호)
  - 12차 개정 : '17. 2. 7(고용노동부령 제179호)
  - 13차 개정 : '18.12.31(고용노동부령 제240호)

## 나. 개정경과

### 법

공포일자	구 분	개 정 내 용
'86. 12. 31.	법 제정 (법률 제3927호)	
'93. 8. 5.	제1차 개정 (법률 제4575호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 최저임금의 결정일 변경(제8조제1항) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 매년 11월 30일까지 → 매년 8월 5일까지로 변경</li> </ul> </li> <li>○ 최저임금안 재심의 요청기간 변경(제8조제3항) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 30일 이내에 ~ 20일 이상의 기간을 정하여 → 20일 ~ 10일 이상의 기간을 정하여로 변경</li> </ul> </li> <li>○ 최저임금안 고시에 따른 이의제기 기간 변경(제9조제2항) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고시된 날로부터 14일 이내에 → 고시된 날로부터 10일 이내로 변경</li> </ul> </li> <li>○ 최저임금의 고시와 효력발생일 변경(제10조제1항 및 제2항) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 14일 이내에 그 내용을 고시하여야 한다 → 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다로 변경</li> <li>- 최저임금의 효력발생을 다음연도 1월1일부터 → 당해 연도 9월 1일부터로 변경</li> </ul> </li> <li>○ 시행일(부칙 제1항) <ul style="list-style-type: none"> <li>- '94. 1. 1.부터 시행</li> </ul> </li> <li>○ 경과조치(부칙 제2항) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 종전 규정에 의하여 결정되어 '94. 1. 1.부터 적용할 최저임금은 '94. 8. 31.까지 효력을 발생</li> </ul> </li> </ul>
'97. 12. 24.	제2차 개정 (법률 제5474호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 적용제외 대상자 변경(제7조제3호) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 「직업훈련기본법」에 의한 사업내 직업훈련 중 양성훈련을 받는 → 「근로자직업훈련촉진법」에 의거 사업주가 실시하는 양성 훈련을 받는 자로 변경</li> </ul> </li> </ul>
'99. 2. 8.	제3차 개정 (법률 제5888호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 권한의 위임규정 신설(제26조의2) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동부장관의 권한의 일부를 지방노동관서의 장에게 위임할 수 있는 규정 신설</li> </ul> </li> <li>○ 과태료 조항 신설(제31조) 및 벌칙 조항 삭제(제29조) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사용자의 주지의무 위반, 노동부장관에 대한 보고의무 위반, 서류제출 요구 등에 대한 거부, 방해, 기피 등의 경우 벌금형을 과태료로 전환</li> </ul> </li> </ul>

공포일자	구 분	개 정 내 용
'00. 10. 23.	제4차 개정 (법률 제6278호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 적용범위(제3조제1항) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장으로 확대 적용 (사업장 규모별 단서조항 삭제)</li> </ul> </li> <li>○ 최저임금 적용을 위한 임금의 환산 조항 신설(제5조의2) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자의 임금을 정하는 단위기간이 제5조제1항의 규정에 의한 최저임금의 단위기간과 다른 경우에 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산하는 방법에 대한 근거규정 신설</li> </ul> </li> <li>○ 명칭 변경 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최저임금심의위원회 → 최저임금위원회로, 심의위원회 → 위원회로 명칭 변경</li> </ul> </li> </ul>
'05. 5. 31.	제5차 개정 (법률 제7563호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 최저임금의 결정기준 조항 추가(제4조제1항) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최저임금 결정 시 고려 지표로서 현행의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성에다 소득분배율 추가 신설</li> </ul> </li> <li>○ 최저임금액 감액 적용 대상자 변경(제7조제2항) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현행의 취업기간 6개월 미만의 18세미만 취업자(제2항) 삭제, 3월 이내 수습사용자(제2항) 및 노동부장관의 승인을 얻은 감시 또는 단속적 근로자(제3항) 추가</li> </ul> </li> <li>○ 직상수급인 연대책임 조항(제6조 제6항 및 제7항) 신설 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2차례 이상의 도급사업의 경우 하수급인이 직상수급인의 책임있는 사유로 근로자에게 최저임금액에 미달하는 임금 지급 시 그 직상수급인은 당해 하수급인과 연대하여 책임을 진다는 조항으로 직상수급인의 책임 있는 사유에 대한 범위 명기</li> </ul> </li> <li>○ 최저임금의 적용 대상 확대(제7조) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현행의 적용제외자인 수습사용 중에 있는 자(제2항) 및 「근로자 직업훈련촉진법」에 의하여 사업주가 실시하는 양성훈련을 받는 자(제3항)를 적용대상으로 확대</li> </ul> </li> <li>○ 최저임금의 효력 발생기간의 변경(제10조제2항) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 당해 연도 9월 1일 → 다음 연도 1월 1일로 변경</li> </ul> </li> <li>○ 벌칙조항 변경(제28조) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1천만원 → 2천만원으로 변경</li> </ul> </li> <li>○ 시행일(부칙 제1항) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2005년 9월 1일부터 시행하되, 감시 또는 단속적 근로자의 경우 다른 금액의 최저임금액 적용은 2007년 1월 1일부터 시행</li> </ul> </li> </ul>

공포일자	구 분	개 정 내 용
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 최저임금에 대한 경과조치(부칙 제2항) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2005년 9월 1일부터 효력을 발생하는 최저임금은 2006년 12월 31일까지 효력 지남</li> </ul> </li> <li>○ 근로시간 단축에 따른 임금보전(부칙 제1항) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 소정근로시간 단축 시 정당한 사유 없이 최저임금의 적용대상이 되는 임금을 종전의 수준보다 저하하지 못하도록 하는 근거 조항 마련</li> </ul> </li> </ul>
'05. 12. 30.	제6차 개정 (법률 제7827호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2차례 이상의 직상수급인 연대책임을 도급인 연대책임으로 개정(제6조제6항 및 제7항) 및 신설(제8항) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 도급으로 사업을 행하는 경우 수급인이 도급인의 책임 있는 사유로 근로자에게 최저임금액에 미달하는 임금을 지급한 때에는 도급인은 해당수급인과 연대하여 책임을 지도록 규정</li> <li>- 2차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에 있어서는 각 도급인을 직상수급인으로, 각 수급인을 하수급인으로 봄</li> </ul> </li> </ul>
'07. 4. 11.	제7차 개정 (법률 제8372호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「근로기준법」 조문 변경 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최저임금법 제2조 중 「근로기준법」 제14조, 제15조 및 제18조 → 제2조로 함</li> <li>- 최저임금법 제5조제2항제2호 중 「근로기준법」 제61조 제3호 → 제63조제3호로 함</li> </ul> </li> </ul>
'07. 12. 27.	제8차 개정 (법률 제8818호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 최저임금에 산입되지 아니하는 임금의 범위 신설(제6조제5항) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위에서 생산고에 따른 임금 제외</li> </ul> </li> <li>○ 제6조제5항의 신설로 항 변경 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제5항 → 제6항</li> <li>- 제6항 → 제7항</li> <li>- 제7항 → 제8항</li> </ul> </li> </ul>
'08. 3. 21.	제9차 개정 (법률 제8964호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 알기 쉬운 법령 만들기 기준에 따라 법 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 선원법 → 「선원법」</li> <li>- 유사근로자의 임금 → 유사 근로자의 임금</li> <li>- 규정에 의한 → 규정에 따른</li> <li>- 정하는 때에는 → 정할 때에는</li> <li>- 승인을 얻은 자 → 승인을 받은 자</li> <li>- 각호의 1에 해당하는 → 각 호의 어느 하나에 해당하는</li> </ul> </li> </ul>

공포일자	구 분	개 정 내 용
'10. 6. 4.	제10차 개정 (법률 제10339호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「정부조직법」개정에 따라 법 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동부 → 고용노동부</li> <li>- 노동부장관 → 고용노동부장관</li> <li>- 지방노동관서 → 지방고용노동관서</li> </ul> </li> </ul>
'12. 2. 1 (시행'12.7.1)	제11차 개정 (법률 제11278호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 1년 미만의 기간제 근로자에 대하여 수습 사용기간 최저임금 감액 규정을 적용하지 아니하도록 법 개정(제5조제2항제1호) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1년 미만의 기간제 근로자에 대하여 수습기간을 3개월까지 설정하여 최저임금의 90%를 지급하는 등의 사례를 방지하기 위하여 제도 개선</li> </ul> </li> <li>○ 도급인에 대한 제제수단 신설(제28조제2항) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연대책임을 이행하지 않는 도급인에 대하여 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처할수 있는 규정 신설</li> </ul> </li> </ul>
'17. 9. 19. (시행'18.3.20)	제12차 개정 (법률 제14900호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종은 최저임금 감액규정을 적용하지 아니하도록 법 개정(제5조제2항제1호) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 단순노무업무 종사자는 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습을 시작한 날부터 3개월 이내이더라도, 기능숙련 기간이 필요하지 않아 최저임금을 감액지급 할 필요가 없으므로, 단순노무업무 종사자는 최저임금 전액 지급하도록 개선</li> </ul> </li> </ul>
'18. 6. 12. (시행'19.1.1.)	제13차 개정 (법률 제15666호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 최저임금 산입범위를 법률에 직접 규정하면서, 그 범위를 합리적으로 규정 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 매월 정기적으로 지급되는 상여금과 현금으로 지급하는 복리후생적 임금은 각각 해당 연도 시간급 최저임금액을 월단위로 환산한 금액의 25%와 7%를 초과하는 부분을 최저임금 산입범위에 포함하되, 미산입 되는 비율을 단계적으로 축소하여 2024년 이후에는 모두 포함되도록 함(제6조제4항, 부칙 제2조)</li> <li>- 최저임금으로 산입되는 임금에 포함시키기 위해 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경할 경우, 「근로기준법」 제94조제1항에도 불구하고 과반수 노동조합 또는 과반수 근로자의 의견을 듣도록 하되, 위반 시 500만원 이하의 벌금에 처하도록 함(제6조의2 및 제28조제3항 신설)</li> </ul> </li> </ul>



시행령

공포일자	구 분	개 정 내 용
'87. 7. 1.	시행령 제정 (대통령령 제12207호)	
'88. 7. 7.	제1차 개정 (대통령령 제12488호)	○ 적용제외 범위 축소(제2조) - 상시 10명 이상의 제조업을 제외한 사업 → 10명 이상의 제조업, 광업, 건설업을 제외한 사업으로 변경
'89. 7. 4.	제2차 개정 (대통령령 제12746호)	○ 적용제외 범위 축소(제2조) - 10명 이상의 제조업, 광업, 건설업을 제외한 사업 → 상시 9명 이하의 근로자를 사용하는 사업으로 변경
'93. 12. 29.	제3차 개정 (대통령령 제14035호)	○ 최저임금 심의요청일 변경(제7조) - 매년 6월 30일까지 → 매년 3월 31일까지로 변경
'99. 3. 17.	제4차 개정 (대통령령 제16190호)	○ 적용제외 범위 축소(제2조) - 상시 9명 이하의 근로자를 사용하는 사업 → 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업으로 변경 ○ 권한의 위임 규정 신설 (제21조의2) - 노동부장관이 지방노동관서의 장에게 위임할 수 있는 권한 규정 신설 ○ 과태료의 부과·징수절차 신설(제22조) - 법 제31조 제1항의 규정에 의한 과태료 부과 및 징수절차 신설
'04. 3. 17.	제5차 개정 (대통령령 제18312호)	○ 과태료부과·징수절차 확대(제22조) - 전자적민원처리를위한가석방자관리규정 개정에 의해 과태료 처분대상자에게 전자문서로도 의견진술의 기회 부여
'05. 6. 30.	제6차 개정 (대통령령 제18911호)	○ 최저임금 적용제외 인가기준 수정(제6조) - 「근로자직업훈련촉진법」 제7조의 규정에 의한 기준훈련을 받은 자 또는 동법 제28조제2항의 규정에 의한 노동부장관의 지정을 받은 훈련과정의 훈련을 받은 자 → 「근로자직업능력개발법」 제24조에 의한 노동부장관의 인정을 받은 훈련과정의 훈련을 받은 자로 변경
'05. 8. 31.	제7차 개정 (대통령령 제19029호)	○ 적용제외 범위(제2조) 당언 삭제 ※ 법률 제4차 개정('00. 10. 23) 시 적용범위를 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장으로 확대 ○ 수습근로자에 대한 최저임금액 감액 적용(제3조) - 3월 이내의 수습근로자의 경우 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 감한 금액을 적용토록 한다는 단서조항 마련 ○ 최저임금 적용제외 인가대상 일부 삭제 - 수습사용 중인 자 및 양성훈련자 ○ 명칭 당언 변경(제7조) - 법률 제4차 개정('00. 10. 23) 시 최저임금심의위원회→최저임금위원회, 심의위원회→위원회로 변경

공포일자	구 분	개 정 내 용
'05. 8. 31.	제7차 개정 (대통령령 제19029호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 최저임금안 고시 내용 중 18세 미만 근로자에 대한 최저임금안 삭제(제8조제2항)</li> <li>○ 공익위원의 위촉기준(제13조) 추가 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사회학·사회복지학 전공자 대상</li> </ul> </li> </ul>
'06. 6. 12.	제8차 개정 (대통령령 제19513호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 공익위원의 위촉기준(제13조제1호), 상임위원의 임용자격 등(제14조제1호), 특별위원의 자격기준(제15조) 추가 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고위공무원단에 속하는 공무원 추가</li> </ul> </li> <li>○ 「국가공무원법」 개정과 맞추어 위원에게 여비를 지급함에 있어 상임위원의 “직급” → 상임위원의 “직위”로 개정(제18조)</li> </ul>
'06. 12. 21.	제9차 개정 (대통령령 제19771호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 수습사용 중에 있는 자 등에 대한 감액 적용(제3조) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 얻은 자는 시간급 최저임금액에서 100분의 20을 감한 금액을 2007. 1. 1.부터 2011. 12. 31까지 적용토록 한다는 단서조항 마련 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 2007. 1. 1. ~ 12. 31.까지는 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자의 시간급 최저임금액에서 100분의 30을 감한 금액 적용</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>○ 최저임금의 적용을 위한 임금환산 방식 개정(제5조제1항제2호) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 4주간 1일평균 소정근로시간수 → 4주간 1주 평균 소정근로시간수로 변경</li> </ul> </li> <li>○ 최저임금 적용제외 인가대상 일부 삭제(제6조제1항제4호) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자</li> </ul> </li> </ul>
'09. 6. 26.	제10차 개정 (대통령령 제21572호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 일반택시운송사업 운전 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위 (제5조의2) 신설 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 법 제6조 제5항에서 “대통령령으로 정하는 임금”이란 단체협약, 취업규칙, 근로 계약에 정해진 지급 조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금</li> <li>- 다만, 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금, 근로자의 생활 보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금은 최저임금에 산입하지 않음</li> </ul> </li> </ul>
'10. 7. 12.	제11차 개정 (대통령령 제22269호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「고용노동부와 그 소속기관 직제」 개정에 따라 명칭 변경 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동부장관 → 고용노동부장관</li> <li>- 지방노동관서 → 지방고용노동관서</li> </ul> </li> </ul>
'11. 3. 30.	제12차 개정 (대통령령 제22805호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 과태료의 부과기준 개정(제22조) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 과태료 금액의 2분의 1의범위에서 그 금액을 감경할 수 있는 일반기준을 정함(별표)</li> </ul> </li> </ul>

공포일자	구 분	개 정 내 용
'11. 12. 21. (시행'12.1.1.)	제13차 개정 (대통령령 제23388호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람에 대해서는 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 하도록 변경(제3조제2항)</li> <li>- 동 개정규정은 2014. 12. 31까지 효력을 가짐(부칙)</li> </ul>
'12. 1. 6.	제14차 개정 (대통령령 제23488호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「개인정보 보호법」 제정 및 시행(2011.9.30)에 따라 주민등록번호 등이 포함된 자료를 처리할 수 있는 근거 조항 마련(제21조의3)</li> <li>- 최저임금 적용 제외의 인가에 관한 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 주민등록번호 등이 포함된 자료 처리 가능</li> </ul>
'15. 12. 31.	제15차 개정 (대통령령 제26844호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 위원회 운영의 공정성 및 책임성 강화를 위해 위원에 대한 해촉(解囑) 사유 (제12조의 2) 신설</li> <li>- 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우</li> <li>- 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우</li> <li>- 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우</li> <li>- 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우</li> </ul>
'18. 3. 20.	제16차 개정 (대통령령 제28711호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 사문화된 감시 또는 단속적 근로자에 대한 최저임금 감액지급 규정(제3조제2항) 삭제</li> </ul>
'18. 12. 31. (시행'19.1.1.)	제17차 개정 (대통령령 제29469호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 주·월급의 시간급 환산 시, 소정근로시간 수와 법정 주휴시간을 합산한 시간으로 나누도록 명문화(제5조1항)</li> <li>○ 최저임금에 산입되지 않는 상여금 및 복리후생비의 산출기준이 되는 월 환산액 산정방법을 명확히 함(제5조의2)</li> </ul>

시행규칙

공포일자	구 분	개 정 내 용
'87. 11. 12.	시행규칙 제정 (노동부령 제42호)	
'89. 6. 16.	제1차 개정 (노동부령 제53호)	○ 특별위원의 직위지정 변경(제7조) - 경제기획원의 경제기획업무 담당국장·상공부의 산업정책업무 담당국장·노동부 노동관계 업무 담당국장 → 경제기획원·상공부·노동부 관계국장으로 변경
'94. 11. 14.	제2차 개정 (노동부령 제95호)	○ 최저임금 적용을 위한 임금의 범위 내용을 합리적으로 조정(별표 1) ○ 노동부장관으로부터 승인을 받은 사업내 직업훈련의 양성훈련을 받고 있는 자에 대하여 최저임금 적용제외의 인가를 받은 것으로 간주(별표 3)
'99. 3. 20.	제3차 개정 (노동부령 제147호)	○ 과태료의 징수절차 신설(제8조) - 과태료의 징수절차에 관하여는 세입징수관 사무처리 규칙을 준용토록 규정 ○ 「직업훈련기본법」에 의한 사업내 직업훈련의 양성훈련을 받는 자를 삭제(별표 3) ○ 사업주가 최저임금 적용대상 근로자 중에서 장애가 있는 근로자 또는 수습 중인 근로자를 제외시키기 위한 인가 신청 시 근로자의 의견서를 첨부하지 아니하도록 변경(별지 제1호, 별지 제2호 서식)
'05. 8. 31.	제4차 개정 (노동부령 제233호)	○ 최저임금 적용제외의 인가신청 서식(제4조) 및 사업장 인가서 교부(제5조) 삭제 - 정신 또는 신체장애 근로자 및 수습사용자 대상 ○ 특별위원 위촉대상 변경(제7조) - 경제기획원·상공부·노동부장관의 관계국장→재정경제부·산업자원부·노동부의 관계국장 ○ 과태료 징수절차 준용 관계법 변경(제8조) - 세입징수관 사무처리 규칙 → 「국고관리법 시행규칙」
'06. 12. 27.	제5차 개정 (노동부령 제263호)	○ 최저임금 적용 인가기준 별표 3 내용 중 일부 삭제(시행규칙 제3조) - 감시·단속적 근로자
'08. 3. 3.	제6차 개정 (노동부령 제298호)	○ 특별위원 위촉대상 변경(제7조) - 재정경제부·산업자원부·노동부의 관계국장 → 기획재정부·지식경제부·노동부의 관계국장
'10. 7. 12.	제7차 개정 (고용노동부령 제1호)	○ 「고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙」 개정에 따라 명칭 변경 - 노동부 → 고용노동부 - 노동부장관 → 고용노동부장관 - 지방노동관서 → 지방고용노동관서

공포일자	구 분	개 정 내 용
'11. 12. 19.	제8차 개정 (고용노동부령 제41호)	○ 국민이 법 문장을 이해하기 쉽도록 조문 재정비 - 원칙적으로 법 문장을 한글로 기재 - 어려운 용어를 쉬운 용어로 변경 예시) 규정에 의한 → 따른, 기타 → 그 밖에, 아니한 → 않은
'13. 3. 23.	제9차 개정 (고용노동부령 제78호)	○ 「고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙」 개정에 따라 명칭 변경 - 지식경제부 → 산업통상자원부
'14. 12. 31.	제10차 개정 (고용노동부령 제117호)	○ 규제의 재검토 신설 - 고용노동부장관의 사용자단체 지정에 대하여 매 2년마다 타당성을 검토하여 개선 등의 조치
'16. 6. 16.	제11차 개정 (고용노동부령 제158호)	○ 개인정보 보호를 강화하기 위하여 법령의 서식(별지 제1호 서식 및 제2호서식)에 주민등록번호를 적도록 하던 것을 생년월일을 적도록 변경
'17. 2. 3.	제12차 개정 (고용노동부령 제179호)	○ 규제의 재검토 - 고용노동부장관의 사용자단체 지정에 대한 타당성 검토를 매 2년마다에서 매 3년마다(2017년 1월 1일 기준)로 변경
'18. 12. 31.	제13차 개정 (고용노동부령 제240호)	○ 개정 최저임금법상의 위임사항 규정 - 최저임금에 산입되지 않는 소정근로시간 또는 소정근로일에 대하여 지급하는 임금 외 임금(제2조제1항) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 1. 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일근로에 대한 가산임금  2. 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급휴가의 미사용수당  3. 유급으로 처리되는 휴일(「근로기준법」 제55조제1항에 따른 유급휴일은 제외한다)에 대한 임금  4. 그 밖에 명칭에 관계없이 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로 인정되는 임금 </div> - 상여금 및 그 밖에 준하는 것(제2조제2항) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 1. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가급(獎勵加給), 능률수당 또는 근속수당  2. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당 </div> - 종전 별표 1(최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위)과 관련된 개정 내용은 본칙으로 규정, 별표 2(최저임금에 산입하는 임금의 범위)는 삭제 ○ 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」에 따른 소상공인연합회에 최저임금위원회의 사용자위원 추천(제4조제3호)과 최저임금안 이의신청 제기(제5조제1호) 권한 부여 ○ 특별위원 변경 - 종전 기획재정부·산업통상자원부·고용노동부의 관련 업무를 담당하는 고위공무원단에 속하는 공무원을 위촉하였으나, 이 중 산업통상자원부를 중소벤처기업부로 변경 ○ 인가신청서 변경 - 장애로 인한 최저임금 적용제외 인가신청서 서식을 구체화

## 4 최근 최저임금법령 주요 개정내용

### ○ '07. 4. 11. 법 개정 내용

- 알기 쉬운 법령 만들기 기준에 따라 「근로기준법」 조문이 변경됨에 따라 「최저임금법」에서의 「근로기준법」 인용 조문 변경(법 제2조, 제5조제2항 제2호)

### ○ '07. 12. 27. 법 개정 내용

- 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입 되는 임금의 범위에서 생산고에 따른 임금 제외(법 제6조제5항 신설)

### ○ '08. 3. 21. 법 개정 내용(전부 개정)

- 알기 쉬운 법령 만들기 기준에 따라 문구를 수정
  - 선원법 → 「선원법」
  - 유사근로자의 임금 → 유사 근로자의 임금
  - 규정에 의한 → 규정에 따른
  - 정하는 때에는 → 정할 때에는
  - 승인을 얻은 자 → 승인을 받은 자
  - 각호의 1에 해당하는 → 각 호의 어느 하나에 해당하는

### ○ '08. 3. 3. 시행규칙 개정 내용

- 「정부조직법」에 따라 특별위원 위촉 대상이 재정경제부·산업자원부의 관계국장에서 기획재정부·지식경제부의 관계국장으로 변경(시행규칙 제7조)

### ○ '08. 4. 4. 운영규칙 개정 내용(전부 개정)

- 위원장 및 부위원장이 궐위된 경우 보궐선거를 상황에 맞추어 실시
- 부위원장이 궐위되거나 사고로 그 직무를 수행할 수 없는 경우 상임 위원이 그 직무를 대행
- 운영위원회 및 연구위원회의 구성, 운영 및 기능을 명확히 함
- 알기 쉬운 법령 만들기 기준에 따라 문구를 수정

## ○ '09. 6. 26. 시행령 개정 내용

- 일반택시운송사업 운전 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위 (제5조의2) 신설
- 법 제6조 제5항에서 대통령령으로 정하는 임금”이란 단체협약, 취업 규칙, 근로 계약에 정해진 지급 조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금
- 다만, 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금, 근로자의 생활 보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금은 최저임금에 산입하지 않음

## ○ '09. 6. 5. 운영규칙 개정 내용

- 전원회의 및 전문위원회 등에 출석한 근로자, 사용자 및 그 밖의 관계인에 대하여 예산의 범위에서 여비 및 수당을 지급함(제40조)
- 위원회 위원, 전문위원회 위원, 운영위원회 위원 및 연구위원회 참석자에 대하여는 예산의 범위에서 그 직무수행에 필요한 여비, 회의 참석 및 안전검토수당을 지급함(제41조)

## ○ '10. 6. 4. 법 개정 내용

- 「정부조직법」 개정에 따라 “노동부”를 “고용노동부”로 하고 “노동부장관”을 “고용노동부장관”으로 하며 “지방노동관서”를 “지방고용노동관서”로 함

## ○ '10. 7. 12. 시행령 개정 내용

- 「고용노동부와 그 소속기관 직제」 개정에 따라 “노동부장관”을 “고용노동부장관”으로 하고 “지방노동관서”를 “지방고용노동관서”로 함

## ○ '10. 7. 12. 시행규칙 개정 내용

- 「고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙」 개정에 따라 “노동부”를 “고용노동부”로 하고 “노동부장관”을 “고용노동부장관”으로 하며 “지방노동관서”를 “지방고용노동관서”로 함

○ '11. 3. 18. 운영규칙 개정 내용

- 정부조직법 및 고용노동부 직제 개정사항 반영
  - “노동부장관”을 “고용노동부장관”으로 하고, “지방노동관서”를 “지방고용노동관서”로 변경함
- 운영규칙 제23조제2항의 내용 중 잘못 인용된 “법 제14조제4호”를 “법 제13조제4호”로 정정하고, “부의한 사항”을 “회의에 부치는 사항”으로 함

○ '11. 3. 30. 시행령 개정 내용

- 과태료의 부과기준 개정(제22조)
  - 과태료 금액의 2분의 1의범위에서 그 금액을 감경할 수 있는 일반 기준을 정함(별표)

○ '11. 12. 19. 시행규칙 개정 내용

- 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완함  
: 법 문장을 한글로 적고, 어려운 용어를 쉬운 용어로 변경
  - 규정에 의한 → 따른
  - 권장 → 권고
  - 기타 → 그 밖에
  - 아니한 → 않은
  - 1월 → 1개월

○ '11. 12. 21. 시행령 개정 내용('12.1.1부터 시행)

- 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람에 대하여는 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 하도록 변경(제3조제2항)
  - 동 개정규정은 2014. 12. 31까지 효력을 가짐(부칙)



## ○ '12. 1. 6. 시행령 개정 내용

- 「개인정보 보호법」 제정 및 시행('11.9.30)에 따라 주민등록번호 등이 포함된 자료를 처리할 수 있는 근거 조항 마련(제21조의3)
- 최저임금 적용 제외의 인가에 관한 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 주민등록번호 등이 포함된 자료 처리 가능

## ○ '12. 2. 1. 법 개정 내용('12. 7. 1부터 시행)

- 1년 미만의 기간제에 대하여 수습 사용기간 최저임금 감액 규정을 적용하지 아니하도록 법 조항 신설(제5조제2항제1호 단서조항 신설)
- 1년 미만의 기간제 근로자의 경우 단순업무에 종사하는 경우가 대부분임에도 수습기간을 3개월까지 설정하여 최저임금의 90%를 지급하는 등의 사례를 방지하기 위하여 규정 신설
- 도급인에 대한 제재수단 신설(제28조제2항 신설)
- 연대책임을 이행하지 않는 도급인에 대하여 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처할 수 있는 규정 신설

## ○ '13. 3. 23. 시행규칙 개정 내용

- 「고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙」 개정에 따라 “지식경제부”를 “산업통상자원부”로 함

## ○ '14. 12. 31. 시행규칙 개정 내용(제7조 신설)

- 고용노동부장관의 시행규칙 제4조에 따른 사용자단체 지정에 대하여 '15.1.1을 기준으로 매 2년마다 타당성을 검토하여 개선 등의 조치

## ○ '15. 12. 31. 시행령 개정 내용(제12조의 2 신설)

- 위원회 운영의 공정성 및 책임성 강화를 위해 위원에 대한 해촉(解囑) 사유 신설
- 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
- 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우

- 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
  - 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우
- '16. 6. 16. 시행규칙 개정 내용
- 개인정보 보호를 강화하기 위하여 법령의 서식(별지 제1호서식 및 제2호서식)에 주민등록번호를 적도록 하던 것을 생년월일로 적도록 변경
- '17. 2. 3. 시행규칙 개정 내용
- 고용노동부장관의 사용자단체 지정에 대한 타당성 검토를 매 2년마다에서 매 3년마다(2017년 1월 1일 기준)로 변경
- '17. 9. 19. 법 개정내용('18. 3. 20부터 시행)
- 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자\*는 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수업을 시작한 날부터 3개월 이내이더라도 최저임금 감액규정을 적용하지 아니하도록 변경(제5조제2항)
- \* 한국표준직업분류 상 대분류9(단순노무 종사자)에 해당하는 사람을 말함
- '18. 3. 20. 시행령 개정 내용
- 사문화된 감시 또는 단속적 근로자에 대한 최저임금 감액지급 규정(제3조제2항) 삭제
- '18. 6. 12. 법 개정내용('19. 1. 1부터 시행)
- 매월 정기적으로 지급되는 상여금과 현금으로 지급하는 복리후생적 임금은 각각 해당 연도 시간급 최저임금액을 월단위로 환산한 금액의 25%와 7%를 초과하는 부분을 최저임금 산입범위에 포함(제6조제4항 개정)
  - 최저임금 산입되는 임금에 포함시키기 위하여 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하려는 경우에는 「근로기준법」 제94조제1항에도 불구하고 해당 사업

또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견 청취(제6조의 2 신설)

- 제6조의2(최저임금 산입을 위한 취업규칙 변경절차의 특례)를 위반하여 의견을 듣지 아니한 자는 500만원 이하 벌금형(제28조제3항 신설)
- 월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금, 통화로 지급하는 복리후생비의 최저임금 미산입 비율은 단계적으로 축소(부칙 제2조)

· 제6조제4항제2호의 개정규정에도 불구하고 같은 호에서 규정하고 있는 “100분의 25”는 다음 각 호에 따른 비율

1. 2020년은 100분의 20
2. 2021년은 100분의 15
3. 2022년은 100분의 10
4. 2023년은 100분의 5
5. 2024년부터는 100분의 0

· 제6조제4항제3호의 개정규정에도 불구하고 같은 호 나목에서 규정하고 있는 “100분의 7”는 다음 각 호에 따른 비율

1. 2020년은 100분의 5
2. 2021년은 100분의 3
3. 2022년은 100분의 2
4. 2023년은 100분의 1
5. 2024년부터는 100분의 0

○ '18. 12. 31. 시행령 개정 내용('19. 1. 1부터 시행)

- 주 또는 월 단위로 정해진 임금을 최저임금의 적용을 위한 시간급으로 환산할 때, 주·월급을 소정근로시간과 법정 주휴시간을 합산한 최저임금 적용기준 시간수로 나누도록 명문화함(제5조제1항 개정)
- 최저임금에 산입되지 않는 상여금 및 복리후생비의 산출 기준이 되는

월 환산액 산정방법을 명확히 함(제5조의2 신설)

○ '18. 12. 31. 시행규칙 개정 내용

- 최저임금에 미산입 되는 소정근로시간 또는 소정근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금의 세부항목 규정(제2조제1항 신설)
  - 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일근로에 대한 가산임금
  - 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급휴가의 미사용수당
  - 유급으로 처리되는 휴일(「근로기준법」 제55조제1항에 따른 유급휴일은 제외한다)에 대한 임금
  - 그 밖에 명칭에 관계없이 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로 인정되는 임금
- 한시적으로 최저시급 월환산액의 일정 비율만큼 미산입 되는 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 세부항목 규정(제2조제2항 신설)
  - 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가급(獎勵加給), 능률수당 또는 근속수당
  - 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당
- 종전 별표 1(최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위)은 본칙으로 규정, 별표 2(최저임금에 산입하는 임금의 범위)는 삭제
- 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」에 따른 소상공인연합회에 최저임금위원회의 사용자위원 추천(제4조제3호)과 최저임금안 이의신청 제기(제5조제1호) 권한 부여
- 특별위원 위촉대상 변경(산업통상자원부 → 중소벤처기업부)
- 장애로 인한 최저임금 적용제외 인가신청서 서식을 구체화

## II

### 최저임금위원회 현황

---

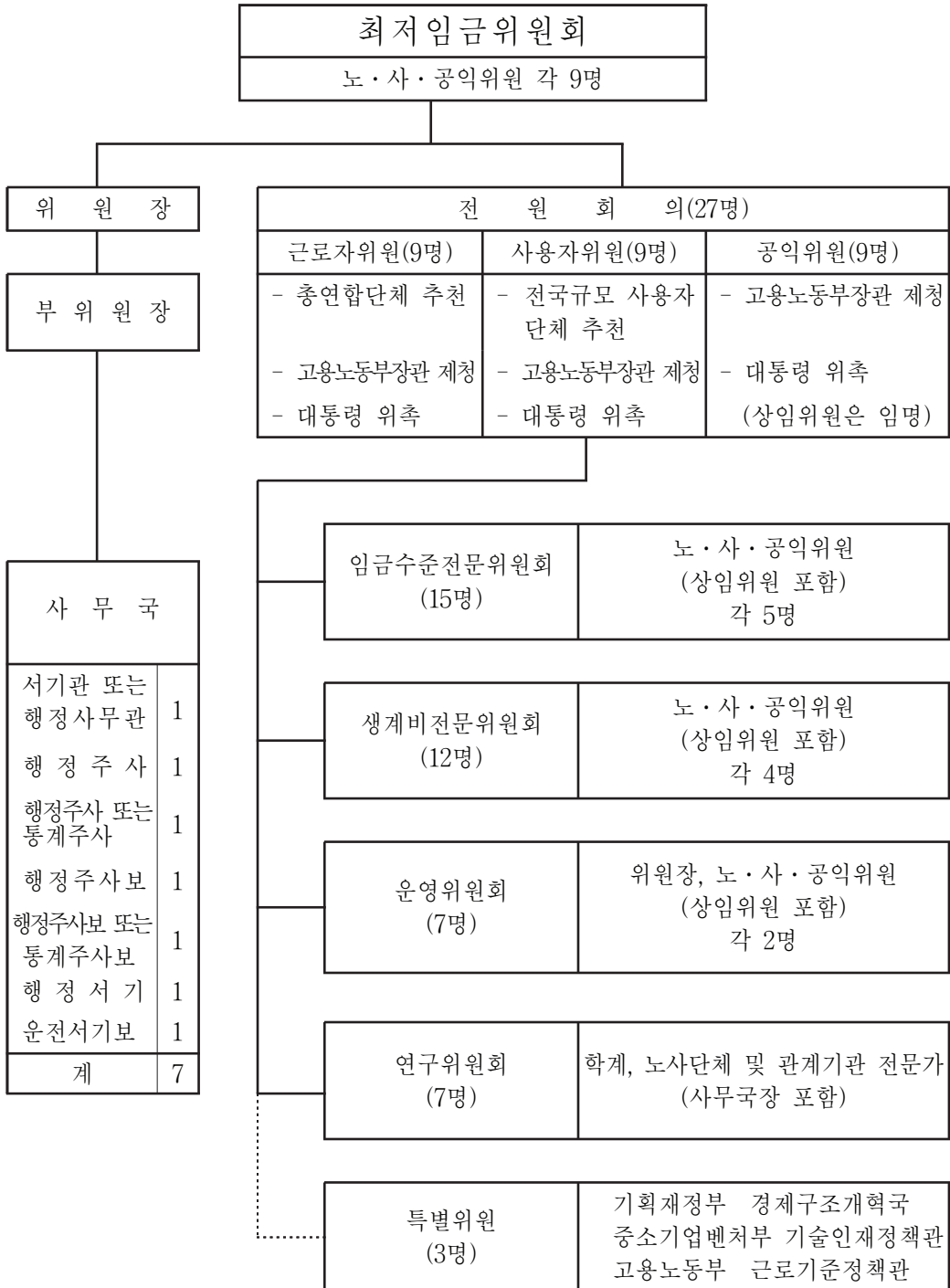
1. 위원회 설치 현황
2. 기구
3. 기능 및 주요업무
4. 운영
5. 최저임금 심의절차  
및 결정과정



## 1 위원회 설치 현황

- 최저임금위원회 발족 : '87. 7. 30.
  - 1대 위원(노·사·공익위원 26명 : '87. 7. 30. ~ '90. 8. 28)
    - \* 노 9명, 사 9명, 공익 8명(상임위원 2명 중 1명이 임명됨)
  - 2대 위원(노·사·공익위원 26명 : '90. 8. 29. ~ '93. 11. 25)
    - \* 노 9명, 사 9명, 공익 8명(상임위원 2명 중 1명이 임명됨)
  - 3대 위원(노·사·공익위원 26명 : '93. 11. 26. ~ '96. 11. 25)
    - \* 노 9명, 사 9명, 공익 8명(상임위원 2명 중 1명이 임명됨)
  - 4대 위원(노·사·공익위원 27명 : '96. 11. 26. ~ '00. 4. 3)
  - 5대 위원(노·사·공익위원 27명 : '00. 4. 4. ~ '03. 4. 15)
  - 6대 위원(노·사·공익위원 27명 : '03. 4. 16. ~ '06. 4. 20)
  - 7대 위원(노·사·공익위원 27명 : '06. 4. 21. ~ '09. 4. 20)
  - 8대 위원(노·사·공익위원 27명 : '09. 4. 21. ~ '12. 4. 23)
  - 9대 위원(노·사·공익위원 27명 : '12. 4. 24. ~ '15. 4. 23)
  - 10대 위원(노·사·공익위원 27명 : '15. 4. 24. ~ '18. 5. 13)
  - 11대 위원(노·사·공익위원 27명 : '18. 5. 14. ~ '21. 5. 13)
- 최저임금위원회 사무국 개설 : '87. 12. 18.
- 최저임금심의위원회사무국직제 제정, 공포 : '87. 12. 9. 대통령령 제12304호
  - '89. 6. 17. 대통령령 제12733호(최저임금심의위원회사무국직제)
  - '92. 12. 12. 대통령령 제13773호(최저임금심의위원회사무국직제)
  - '95. 5. 1. 대통령령 제14642호(최저임금심의위원회사무국직제) : 폐지
  - '95. 5. 1. 대통령령 제14642호(노동부와 그 소속기관 직제) : 최저임금심의위원회사무국직제를 이 직제에 흡수 통합함
  - '00. 12. 30. 대통령령 제17072호(노동부와 그 소속기관 직제) : 최저임금심의위원회사무국을 최저임금위원회사무국으로 합
  - '10. 7. 12. 대통령령 제22269호(고용노동부와 그 소속기관 직제)
  - '13. 12. 11. 대통령령 제24959호(고용노동부와 그 소속기관 직제)
  - '19. 5. 7. 대통령령 제29737호(고용노동부와 그 소속기관 직제)
  - '19. 6. 3. 고용노동부령 제254호(고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙)
- 「최저임금위원회 운영규칙」 제정, 시행 : '87. 7. 31(최저임금위원회 운영규칙 제1호)
  - 1차 개정 : '88. 4. 1. 규칙 제2호(전부 개정)
  - 2차 개정 : '88. 7. 1. 규칙 제3호
  - 3차 개정 : '89. 8. 8. 규칙 제4호
  - 4차 개정 : '99. 4. 7. 규칙 제5호
  - 5차 개정 : '99. 6. 29. 규칙 제6호
  - 6차 개정 : '01. 4. 12. 규칙 제7호
  - 7차 개정 : '06. 6. 16. 규칙 제8호
  - 8차 개정 : '08. 4. 4. 규칙 제9호(전부 개정)
  - 9차 개정 : '09. 6. 5. 규칙 제10호
  - 10차 개정 : '11. 3. 18. 규칙 제11호

## 2 기구





### 3 기능 및 주요업무

#### 기 능

- 최저임금에 관한 심의 및 재심의·의결
- 최저임금 적용사업의 종류별 구분에 관한 심의
- 최저임금제도의 발전을 위한 연구 및 건의
- 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항으로서 고용노동부장관이 회의에 부치는 사항의 심의

#### 주요업무

- 최저임금안 심의·의결
  - 최저임금액, 결정단위, 사업의 종류별 구분 여부 등 심의
  - 고용노동부장관의 심의 요청을 받은 날로부터 90일 이내 심의·의결
    - \* 고용노동부장관은 매년 3월31일까지 최저임금위원회에 심의를 요청하여야 함
- 심의 기초자료 조사·분석
  - 생계비
    - 통계청의 「가계동향조사(지출부문)」 원자료에 대한 비혼 단신 근로자 실태생계비 가공·산출 등
  - 유사 근로자의 임금
    - 「고용형태별근로실태조사」와 「경제활동인구부가조사」를 활용하여 최저임금 적용대상 근로자수 및 영향률, 유사근로자의 임금수준 등 파악
  - 노동생산성 및 소득분배율
    - 경제성장률·고용·물가·노동생산성·소득분배율 등 각종 지표 활용
  - 최저임금 적용효과에 관한 설문조사
    - 최저임금액의 1.5배 이하 계층인 근로자와 사업주를 대상으로 고용에 미치는 효과 등 노동시장 특성 분석
  - 사업체 현장 방문
    - 최저임금 심의·의결에 참고하기 위한 현장상황 및 의견청취
- 최저임금제도 발전을 위한 심포지엄 등 개최
  - 최저임금제도 개선방안 모색 및 최저임금에 대한 인식제고
- 외국의 최저임금제도 조사연구

## 4 운영

## 가. 회의종류

종 별	운 영 사 항
전 원 회 의	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 최저임금 심의 및 재심의 · 의결</li> <li>○ 최저임금제도 발전에 대한 연구 및 건의</li> <li>○ 운영규칙의 제정 · 개정</li> </ul>
임금수준전문위원회	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 임금실태조사 분석결과 심사</li> <li>○ 전원회의에서 회부한 최저임금 사전 심사</li> </ul>
생 계 비 전 문 위 원 회	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 생계비 산출결과 보고서 심사</li> </ul>
기 타 회 의	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 운영위원회 : 회의일정 협의 및 안건조정</li> <li>○ 연구위원회 : 실무사항의 사전협의 및 조정</li> </ul>

## 나. 연도별 회의 개최 현황

(단위 : 회)

회 의 종 류	'87	'88	'89	'90	'91	'92	'93	'94	'95	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15	'16	'17	'18
계	25	25	25	36	30	33	24	25	21	22	28	20	21	26	22	22	13	17	16	28	36	48	53	51	61	47	43	46	68	68	63	39
전 원 회 의	8	4	3	5	4	7	6	9	5	7	9	8	5	10	7	9	7	7	6	5	6	7	8	8	13	12	7	7	14	14	11	15
임금수준 전 문 위 원 회	7	9	4	6	6	5	5	4	5	5	5	2	4	4	5	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
생계비 전 문 위 원 회	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1
운 영 위 원 회	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	4	2	-	5	1	1	1	-	1	9	14	15	15	15	13	4	11	13	23	22	23	6
공 익 위 원 회	5	1	8	12	10	9	5	4	3	3	5	1	6	2	3	3	1	1	1	4	4	15	18	16	18	20	17	16	15	25	15	9
연 구 위 원 회	-	6	2	2	2	5	1	1	-	-	1	3	-	2	3	4	-	2	3	5	7	6	7	8	13	7	4	6	5	3	7	3
간 사 회 의	-	-	4	6	5	2	2	2	4	2	2	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
제도개선 위 원 회	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	4	4

## 다. 최저임금(안) 심의의결

적 용 년 도 별	의 결 일
'19	'18. 7. 14.
'18	'17. 7. 15.
'17	'16. 7. 16.
'16	'15. 7. 9.
'15	'14. 6. 27.
'14	'13. 7. 5.
'13	'12. 6. 30.
'12	'11. 7. 13.
'11	'10. 7. 3.
'10	'09. 6. 30.
'09	'08. 6. 27.
'08	'07. 6. 27.
'07	'06. 6. 29.
'05. 9. 1. ~ '06. 12. 31.	'05. 6. 29.
'04. 9. 1. ~ '05. 8. 31.	'04. 6. 25.
'03. 9. 1. ~ '04. 8. 31.	'03. 6. 27.
'02. 9. 1. ~ '03. 8. 31.	'02. 6. 28.
'01. 9. 1. ~ '02. 8. 31.	'01. 7. 20.
'00. 9. 1. ~ '01. 8. 31.	'00. 7. 21.
'99. 9. 1. ~ '00. 8. 31.	'99. 7. 20.
'98. 9. 1. ~ '99. 8. 31.	'98. 7. 23.
'97. 9. 1. ~ '98. 8. 31.	'97. 7. 24.
'96. 9. 1. ~ '97. 8. 31.	'96. 7. 5.
'95. 9. 1. ~ '96. 8. 31.	'95. 7. 3.
'94. 9. 1. ~ '95. 8. 31.	'94. 7. 5.
'94. 1. 1. ~ '94. 8. 31.	'93. 10. 11.
'93	'92. 10. 10.
'92	'91. 10. 11.
'91	'90. 10. 12.
'90	'89. 10. 12.
'89	'88. 10. 12.
'88	'87. 12. 24.

## 라. 제11대('18. 5. 14. ~ '21. 5. 13.) 위원 명단

### ○ 최저임금위원회 위원

(2019. 5. 30. 기준)

구 분	성 명	소 속	위촉 기간	비고
공익위원 (9명)	박 준 식	한림대 사회학과 교수	'19.5.24. ~ '21.5.13.	'19. 5. 30. 위 원장 선출
	임 승 순	최저임금위원회 상임위원	'19.3.18. ~ '21.1.29.	
	권 순 원	숙명여대 경영학부 교수	'19.5.24. ~ '21.5.13.	
	이 승 열	한국노동연구원 선임연구위원	'19.5.24. ~ '21.5.13.	
	오 은 진	한국여성정책연구원 선임연구위원	'19.5.24. ~ '21.5.13.	
	윤 자 영	충남대 경제학과 교수	'19.5.24. ~ '21.5.13.	
	전 인	영남대 경영학과 교수	'19.5.24. ~ '21.5.13.	
	신 자 은	KDI 국제정책대학원 경제학 교수	'19.5.24. ~ '21.5.13.	
	노 민 선	중소기업연구원 연구위원	'19.5.24. ~ '21.5.13.	
근로자위원 (9명)	이 성 경	한국노총 사무총장	'18.5.14. ~ '21.5.13.	
	백 석 근	민주노총 사무총장	'18.5.14. ~ '21.5.13.	
	정 문 주	한국노총 정책본부장	'18.5.14. ~ '21.5.13.	
	이 주 호	민주노총 정책실장	'18.5.14. ~ '21.5.13.	
	김 현 중	한국철도·사회산업노동조합 위원장	'18.5.14. ~ '21.5.13.	
	전 수 찬	마트산업노동조합 수석부위원장	'18.5.14. ~ '21.5.13.	
	이 남 신	한국비정규노동센터 소장	'18.5.14. ~ '21.5.13.	
	김 영 민	청년유니온 사무처장	'18.5.14. ~ '21.5.13.	
	김 만 재	전국금속노동조합연맹 위원장	'19.6.10. ~ '22.6.9.	

구 분	성 명	소 속	위촉 기간	비고
사용자위원 (9명)	류 기 정	한국경영자총협회 전무	'19.5.24. ~ '21.5.13.	
	이 태 희	중소기업중앙회 스마트일자리본부장	'19.5.24. ~ '21.5.13.	
	박 복 규	전국택시운송사업조합연합회 회장	'18.5.14. ~ '21.5.13.	
	김 영 수	한국시계산업협동조합 이사장	'18.5.14. ~ '21.5.13.	
	오 세 희	소상공인연합회 부회장	'18.5.14. ~ '21.5.13.	
	정 용 주	경기도가구공업협동조합 이사장	'18.5.14. ~ '21.5.13.	
	이 경 숙	충북화장품산업협회 부회장	'18.5.14. ~ '21.5.13.	
	권 순 중	소상공인연합회 부회장	'18.5.14. ~ '21.5.13.	
	하 상 우	한국경영자총협회 경제조사본부장	'18.5.14. ~ '21.5.13.	

특별위원 (3명)	기획재정부 경제구조개혁국장 우병렬 중소벤처기업부 중소기업정책관 이준희 고용노동부 근로기준정책관 김정선
--------------	--

## ○ 연구위원

성 명	소 속	비 고
방 형 준	한국노동연구원 부연구위원	
송 명 진	한국노총 정책국장	
김 은 기	민주노총 정책국장	
임 영 태	한국경영자총협회 경제조사팀장	
양 옥 석	중소기업중앙회 인력정책실장	
최 태 호	고용노동부 근로기준정책과장	
김 순 영	최저임금위원회 사무국장	

○ 회의 종류별 위원 명단

(2019. 5. 30.기준)

구 분	위 원 장	근로자위원	사용자위원	공 익 위 원
전 원 회 의	박 준 식	이 성 경 백 석 근 정 문 주 이 주 호 김 현 중 전 수 찬 이 남 신 김 영 민 김 만 재	류 기 정 이 태 희 박 복 규 김 영 수 오 세 희 정 용 주 이 경 숙 권 순 종 하 상 우	박 준 식 임 승 순 권 순 원 이 승 열 오 은 진 윤 자 영 전 인 신 자 은 노 민 선
임 금 수 준 전문위원회	임 승 순	이 성 경 이 주 호 김 현 중 전 수 찬 김 만 재	이 태 희 박 복 규 이 경 숙 권 순 종 하 상 우	임 승 순 권 순 원 전 인 신 자 은 노 민 선
생 계 비 전문위원회	임 승 순	백 석 근 정 문 주 이 남 신 김 영 민	류 기 정 김 영 수 오 세 희 정 용 주	임 승 순 이 승 열 오 은 진 윤 자 영
운영위원회	박 준 식	이 성 경 백 석 근	류 기 정 이 태 희	임 승 순 권 순 원

## 5 최저임금 심의절차 및 결정과정

### 심의절차

- 심의근거: 「최저임금법」 제4조, 제5조 및 제8조
- 심의기준: 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성, 소득분배율
- 심의기관: 최저임금위원회
- 심의절차
  - 고용노동부장관 심의요청안 접수: '19. 3. 29.
  - 최저임금 법정 심의기한: '19. 6. 27. (고용노동부장관 심의요청일로부터 90일 이내)
    - 전원회의(최저임금 심의안건 상정, 각 전문위원회 심사회부, 심사 결과보고서 접수, 최저임금안 심의·의결)
    - 임금수준전문위원회(최저임금안 심사·결과보고 → 전원회의)
    - 생계비전문위원회(실태생계비조사결과 보고 → 전원회의, 통보 → 임금 수준전문위원회)
    - 최저임금위원회 심의결과(최저임금안) 제출: '19. 6. 27.까지(고용노동부장관)

### 결정과정

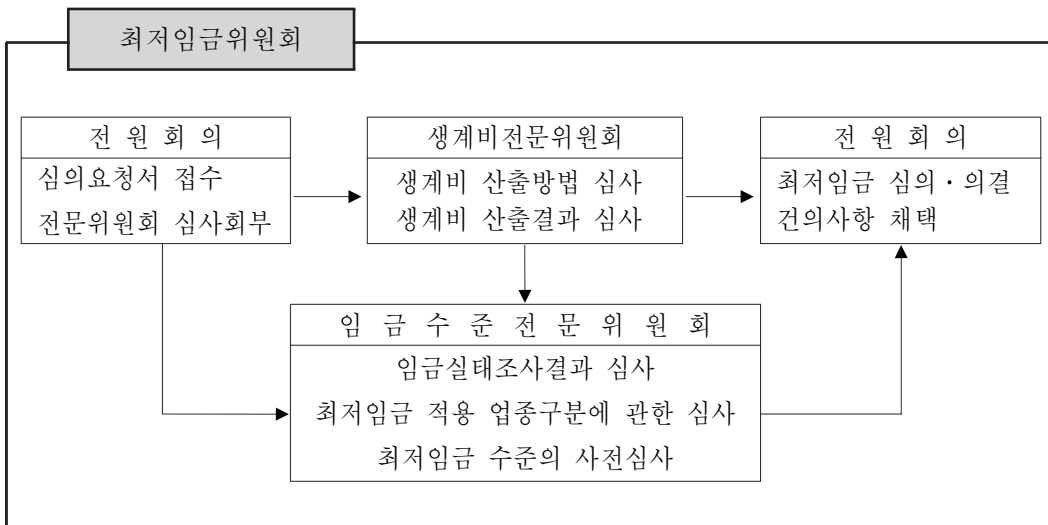
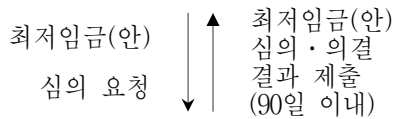
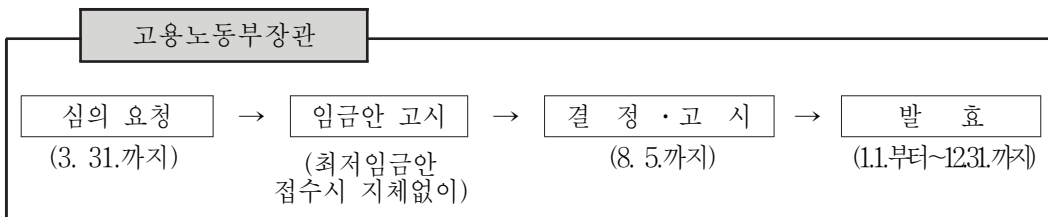
- 결정근거: 「최저임금법」 제8조 내지 제10조, 동법시행령 제7조 및 제8조
- 결정권자: 고용노동부장관
- 결정절차
  - 최저임금(안) 접수·고시: 최저임금위원회의 최저임금(안)을 접수하고 지체 없이 고시
  - 이의제기 접수: 고시된 날부터 10일 이내
  - 재심의 요청: 최저임금안 접수일로부터 20일 이내(10일 이상 심의기간 지정)
  - 재심의·의결: 재심의 요청기간 내(최저임금위원회)
  - 최저임금 결정: 8월 5일 이내
  - 효력발생: 다음 연도 1월 1일부터 12월 31일까지
    - ※ 다만, 사업의 종류별로 임금교섭시기 등을 고려하여 필요하다고 인정하면 효력발생 시기를 따로 정할 수 있음

## 심의일정

구 분	회 수	일 정	비 고
전 원 회 의	6 ~ 7	4 ~ 6월	필요시 추가
생 계 비 전 문 위 원 회	2	4 ~ 5월	"
임 금 수 준 전 문 위 원 회	2	5월	"
운 영 위 원 회	-	필요시 수시로	"
연 구 위 원 회	-	필요시 수시로	"

※ 심의일정은 각 위원회의 협의에 따라 조정

## 심의 · 결정과정 흐름도





# III

## 연도별 최저임금액 현황

---

1. 2019년도 적용 최저임금 고시
2. 적용 연도별 최저임금액(고시기준)
3. 적용 연도별 최저임금(안) 조정 현황
4. 적용 연도별 최저임금(안) 심의·의결 경위
5. 적용 연도별 최저임금 미만 근로자 및 미만을
6. 적용 연도별 최저임금 대상근로자 및 영향률



# 1 2019년도 적용 최저임금 고시

(고용노동부 고시 제2018 - 63호)

## 2019년 적용 최저임금 고시

「최저임금법」 제10조제1항에 따라 2019년 1월 1일부터 2019년 12월 31일까지 적용되는 최저임금액을 다음과 같이 고시합니다.

2018. 8. 3.

고 용 노 동 부 장 관

### 1. 최저임금액

업 종	결정 단위	시 간 금
모	든	산
업		8,350원

◆ 월 환산액 1,745,150원: 주 소정근로 40시간을 근무할 경우, 월 환산 기준시간 수 209시간(주당 유급주휴 8시간 포함) 기준

### 2. 최저임금의 사업의 종류별 구분 여부

○ 사업의 종류별 구분 없이 모든 사업장에 동일하게 적용

### 3. 최저임금 적용 기간 : 2019. 1. 1. ~ 2019. 12. 31.

## 2 적용 연도별 최저임금액(고시기준)

(단위: 원, %)

적 용 년 도	시간급	일 급 (8시간기준)	월 급 (209시간기준)	인 상 륜 (시간기준)	심 의 의결일	결 정 고시일
'19	8,350	-	1,745,150	10.9	'18. 7. 14.	'18. 8. 3.
'18	7,530	-	1,573,770	16.4	'17. 7. 15.	'17. 8. 4.
'17	6,470	-	1,352,230	7.3	'16. 7. 16.	'16. 8. 5.
'16	6,030	-	1,260,270	8.1	'15. 7. 9.	'15. 8. 5.
'15	5,580	-	-	7.1	'14. 6. 27.	'14. 8. 4.
'14	5,210	-	-	7.2	'13. 7. 5.	'13. 8. 2.
'13	4,860	-	-	6.1	'12. 6. 30.	'12. 8. 1.
'12	4,580	-	-	6.0	'11. 7. 13.	'11. 8. 1.
'11	4,320	-	-	5.1	'10. 7. 3.	'10. 8. 3.
'10	4,110	-	-	2.75	'09. 6. 30.	'09. 8. 3.
'09	4,000	-	-	6.1	'08. 6. 27.	'08. 7. 23.
'08	3,770	-	-	8.3	'07. 6. 27.	'07. 8. 1.
'07	3,480	-	-	12.3	'06. 6. 29.	'06. 8. 3.
'05. 9. ~ '06. 12.	3,100	-	-	9.2	'05. 6. 29.	'05. 7. 28.
'04. 9. ~ '05. 8.	2,840	22,720	-	13.1	'04. 6. 25.	'04. 8. 3.
'03. 9. ~ '04. 8.	2,510	20,080	-	10.3	'03. 6. 27.	'03. 7. 31.
'02. 9. ~ '03. 8.	2,275	18,200	-	8.3	'02. 6. 28.	'02. 7. 26.
'01. 9. ~ '02. 8.	2,100	16,800	-	12.6	'01. 7. 20.	'01. 8. 6.
'00. 9. ~ '01. 8.	1,865	14,920	-	16.6	'00. 7. 21.	'00. 8. 5.
'99. 9. ~ '00. 8.	1,600	12,800	-	4.9	'99. 7. 20.	'99. 8. 5.
'98. 9. ~ '99. 8.	1,525	12,200	-	2.7	'98. 7. 23.	'98. 8. 17.
'97. 9. ~ '98. 8.	1,485	11,880	-	6.1	'97. 7. 24.	'97. 8. 12.
'96. 9. ~ '97. 8.	1,400	11,200	-	9.8	'96. 7. 5.	'96. 8. 5.
'95. 9. ~ '96. 8.	1,275	10,200	-	8.97	'95. 7. 3.	'95. 8. 5.
'94. 9. ~ '95. 8.	1,170	9,360	-	7.8	'94. 7. 5.	'94. 7. 29.
'94. 1. ~ 8.	1,085	8,680	-	7.96	'93. 10. 11.	'93. 12. 4.
'93	1,005	8,040	-	8.6	'92. 10. 10.	'92. 12. 4.
'92	925	7,400	-	12.8	'91. 10. 11.	'91. 12. 13.
'91	820	6,560	-	18.8	'90. 10. 12.	'90. 12. 19.
'90	690	5,520	-	15.0	'89. 10. 12.	'89. 11. 27.
'89	600	4,800	-	1그룹 29.7 2그룹 23.1	'88. 10. 12.	'88. 11. 24.
'88	1그룹 462.50 2그룹 487.50	3,700 3,900	-		'87. 12. 24.	'87. 12. 31.

(단위 : 원, %)

적용 연도	최초제시(안)			최종제시(안)			최저임금의결		
	근로자측 인상률	사용자측 인상률	인상률	근로자측 인상률	사용자측 인상률	인상률	임금액	인상률	방 법
'19	10,790 (43,280)	43.3	7,530	0	8,680 (15.3)	-	8,350 (8,350)	10.9	표결에 따라 공익(안) 의결 (사용자측 불참)
'18	10,000	54.6	6,625	2.4	7,530 (16.4)	7,300	7,530	16.4	표결에 따라 근로자측(안)의결
'17	10,000	65.8	6,030	0	-	6,470	6,470	7.3	사용자측이 제시한 최종안을 표 결에 부처 사용자측(안) 의결 (근로자측 불참, 사용자측 일부 퇴장)
'16	10,000	79.2	5,580	0	8,100 (45.2)	5,715	6,030	8.1	표결에 의거 공익측(안) 의결 (근로자측 불참)
'15	6,700	28.6	5,210	0	5,990 (15.0)	5,320	5,580	7.1	표결에 의거 공익측(안) 의결 (표결시 사용자측 퇴장)
'14	5,910 (47,280)	21.6	4,860 (38,880)	0	5,790 (46,320)	4,910 (39,280)	5,210 (41,680)	7.2	표결에 의거 공익측(안) 의결 (표결시 사용자측 퇴장)
'13	5,780 (46,240)	26.2	4,580 (36,640)	0	4,995 (39,960)	4,735 (37,880)	4,860 (38,880)	6.1	표결에 의거 공익측(안) 의결 (표결시 사용자측 퇴장, 근로자측 대다수 불참)
'12	5,410 (43,280)	25.2	4,320 (34,560)	0	4,780 (38,240)	4,580 (36,640)	4,580 (36,640)	6.0	공익안 범위내에서 사용자측이 제시한 최종안을 표결에 부처 사용자측(안) 의결 (근로자측 불참 또는 기권)
'11	5,180 (41,440)	26.0	4,110 (32,880)	0	4,470 (35,760)	4,223 (33,784)	4,320 (34,560)	5.1	표결에 의거 공익(안) 의결 (사용자측 퇴장으로 기권)
'10	5,150 (41,200)	28.7	3,770 (30,160)	-5.8	4,155 (33,240)	4,045 (32,360)	4,110 (32,880)	2.75	표결에 의거 공익(안) 의결
'09	4,760 (38,080)	26.3	3,770 (30,160)	0	4,105 (32,840)	3,925 (31,400)	4,000 (32,000)	6.1	노·사·공익 합의
'08	4,480 (35,840)	28.7	3,480 (27,840)	0	3,770 (30,160)	3,770 (30,160)	3,770 (30,160)	8.3	노·사·공익 합의

적용 년도별	최초제시(안)			최종제시(안)			최저임금안의결		
	근로자측 인상률	사용자측 인상률	사용자측 인상률	근로자측 인상률	사용자측 인상률	공익측 인상률	임금액	인상률	방 법
'07	4,200 (33,600)	35.5	3,175 (25,400)	2.4	3,490 (27,920)	12.6	3,480 (27,840)	12.3	표결에 의거 공익(안) 의결
'05. 9. ~ '06. 12.	3,900	37.0	2,925	3.0	3,615	27.3	3,100	9.2	표결에 의거 사용자측(안) 의결(근로자측 퇴장)
'04. 9. ~ '05. 8.	3,390 (27,120)	35.0	2,575 (20,600)	2.6	2,840 (22,720)	13.1	2,840 (22,720)	13.1	표결에 의거 근로자측(안) 의결
'03. 9. ~ '04. 8.	3,100 (24,800)	36.3	2,355 (18,840)	3.5	2,750 (22,000)	20.9	2,510 (20,080)	10.3	표결에 의거 사용자측(안) 의결(근로자측 불참)
'02. 9. ~ '03. 8.	2,700 (21,600)	28.6	2,170 (17,360)	3.3	2,340 (18,720)	11.4	2,275 (18,200)	8.3	표결에 의거 사용자측(안) 의결
'01. 9. ~ '02. 8.	2,837 (22,696)	52.1	1,930 (15,440)	3.5	2,100 (16,800)	12.6	2,100 (16,800)	12.6	표결에 의거 근로자측(안) 의결
'00. 9. ~ '01. 8.	2,706 (21,648)	69.1	1,686 (13,488)	5.4	1,865 (14,920)	16.6	1,865 (14,920)	16.6	표결에 의거 근로자측(안) 의결 (사용자측 퇴장)
'99. 9. ~ '00. 8.	1,720 (13,760)	12.8	1,525 (12,200)	0.0	1,600 (12,800)	4.9	1,600 (12,800)	4.9	노·사·공익 합의 (만장일치)
'98. 9. ~ '99. 8.	1,615 (12,920)	8.8	1,485 (11,880)	0.0	1,525 (12,200)	2.7	1,525 (12,200)	2.7	표결에 의거 근로자측(안) 의결
'97. 9. ~ '98. 8.	1,616 (12,928)	15.4	1,400 (11,200)	0.0	1,480 (11,840) (98.1~8) 1,500 (12,000)	5.7 7.1	1,485 (11,880)	6.1	표결에 의거 사용자측(안) 의결
'96. 9. ~ '97. 8.	1,506 (12,048)	18.1	1,330 (10,640)	4.3	1,430 (11,440)	12.2	1,400 (11,200)	9.8	공익(안)에 노측 찬성 (사용자측 퇴장)

적용 년도별	최초제시(안)			최종제시(안)			최저임금액의결		
	근로자측 인상률	사용자측 인상률	인상률	근로자측 인상률	사용자측 인상률	인상률	인상률	임금액	방 법
'95. 9. ~ '96. 8.	1,340 (10,720)	14.5	1,220 (9,760)	4.3	1,275 (10,200)	8.97	-	1,275 (10,200)	노·사협의(안에 공익측 찬성 (만장일치))
'94. 9. ~ '95. 8.	1,240 (9,920)	14.3	1,120 (8,960)	3.2	1,185 (9,480)	9.2	8.8	1,170 (9,360)	사용자(안에 공익측 찬성 (근로자측 퇴장))
'94. 1. ~ '94. 8.	1,160 (9,280)	15.4	1,035 (8,280)	3.0	1,085 (8,680)	7.96	-	1,085 (8,680)	노·사협의(안에 공익측 찬성 (만장일치))
'93	1,080 (8,640)	16.8	925 (7,400)	0	1,025 (8,200)	10.8	8.6	1,005 (8,040)	공익(안에 사측 찬성 (근로자측 불참))
'92	990 (7,290) 월223,818	20.7	1업종 : 875 (7,000) 2업종 : 850 (6,800)	6.7 3.7	930 (7,440)	13.4	12.1	925 (7,400)	공익(안에 노·사측 찬성 (만장일치))
'91	900 (7,200)	30.4	750 (6,000)	8.7	875 (7,000)	26.8	8.7	820 (6,560)	공익(안에 노측 찬성 (사용자측 불참))
'90	712 (5,696)	18.6	680 (5,440)	13.3	705 (5,648)	17.5	14.1	690 (5,520)	공익(안에 노·사 찬성 (만장일치))
'89	752 (6,017)	62.5 54.2	500 (4,000)	8.1 2.5	625 (5,000)	35.1 28.2	13.5 7.5	600 (4,800)	공익(안에 근로자측 찬성 (사용자측 퇴장))
'88	1그룹 620.80 (4,966) 2그룹 662.50 (5,300)	-	1그룹 416.70 (3,333) 2그룹 437.50 (3,500)	-	1그룹 450.00 (3,600) 2그룹 487.50 (3,900)	1그룹 462.50 (3,700) 2그룹 487.50 (3,900)	-	1그룹 462.50 (3,700) 2그룹 487.50 (3,900)	공익(안에 사측 찬성의결 (근로자측 퇴장))

주) · 시간급 기준. ( )내는 1일 8시간 기준 임금임

· '89년도 각 인상률의 상단은 1그룹 대비, 하단은 2그룹 대비 인상률임

· '88년도 최저임금안은 제조업의 28개 소분류업종을 두 개의 그룹으로 구분함

1그룹 : 식료품, 섬유, 의복, 가죽, 신발, 나무, 종이, 고무, 플라스틱, 도기·자기, 전기기기, 기타 제조업(12개 업종)

2그룹 : 음료품, 담배, 가구, 인쇄출판, 산업화학, 기타화학, 석유정제, 석유석탄, 유리, 비금속, 철강, 비철금속, 조립금속, 기계, 운수장비, 정밀기계 (16개 업종)

· '92년도 사용자측 제시안의 업종구분

1업종 : 일반업종

2업종 : 섬유, 의복, 가죽, 모피, 도기, 자기, 토기제조, 기타 제조업

## 4 적용 연도별 최저임금(안) 심의·의결 경위

○ '19년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '18. 5. 17. ~ 7. 14.)

구분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고
회 의 종 류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
전원회의	9차	-	-	-	-	-	-	-9차 회의시('18.7.3.) -‘최저임금 결정단위를 시급으로 하고 월환산액 을 함께 표기하여 고시하 도록 요청’ 하는 것에 대 해 만장일치 의결
	11차	10,790	43.3	7,530	0	-	-	-11차 회의시('18.7.5.) -노·사 최초안 제시
	12차	-	-	-	-	-	-	-12차 회의시('18.7.10.) -‘사업의 종류별 구분 적 용’에 대해 표결 실시, 출석위원 23명 중 14명 반대로 부결(사용자위원 전원 퇴장)
	14차	8,630	15.3	-	-	-	-	-14차 회의시('18.7.13.) -사용자위원 전원 불참 -근로자측 1차 수정안이 자 최종안 제시
	15차	8,630	15.3	-	-	8,350	10.9	-15차 회의시('18.7.15.) -사용자위원 불참으로 공익안 제시 -출석위원 14명 중 8명으로 표결에 따라 공익안 의결



○ '18년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '17. 4. 6. ~ 7. 15.)

구분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고
회 의 류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
전원회의	11차	10,000	54.6	6,625	2.4	-	-	-6차 회의시('17.6.29) -노·사 최초안 제시
	10차	9,570	47.9	6,670	3.1	-	-	-10차 회의시('17.7.12) -1차 수정안 제시
	11차	미제출	-	비공개	-	-	-	-11차 회의시('17.7.15) -2차 수정안제시 (근로자측은 원안고수, 사용자측은 제출하였으나 비공개)
		8,330	28.7	6,740	4.2	-	-	-11차 회의시('17.7.15) -3차 수정안제시
		7,530	16.4	7,300	12.8	-	-	-11차 회의시('17.7.15) -노·사 최종안 제시 -재적위원 27명 전원참석, 표결에 따라 근로자측안 의결

○ '17년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '16. 4. 7. ~ 7. 16.)

구분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고
회 의 류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
전원회의	6차	10,000	65.8	6,030	0	-	-	-6차 회의시('16.6.27) -노·사 최초안 제시
	12차 (7.12 ~ 7.13)	-	-	-	-	-	3.7 ~ 13.4	-12차 회의시('16.7.13) -공익위원 호소문 채택 -공익위원 심의촉진안 제시
	13차	-	-	6,470	7.3	-	-	-13차 회의시('16.7.15) -“Final Offer Arbitration (최종안 결정방식)선언” -근로자위원 전원퇴장 (최종안 미제시)
	14차	-	-	6,470	7.3	-	-	-14차 회의시('16.7.16) -공익위원 입장 발표 (근로자위원의 복귀를 간절히 기대한다는 내용) -사용자측이 제시한 안을 표결에 부쳐 의결(근로자 위원 전원 불참)

○ '16년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '15. 4. 9. ~ 7. 9.)

(단위 : 원, %)

구분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고
회 의 종 류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
전원회의	5차	10,000	79.2	5,580	0	-	-	-5차 회의시('15.6.18) -노·사 최초안 제시
	9차	8,400	50.5	5,610	0.5	-	-	-9차 회의시('15.7.3) -1차 수정안 제시
	11차	8,200	47.0	5,645	1.2	-	-	-11차 회의시('15.7.7) -2차 수정안 제시
	11차	8,100	45.2	5,715	2.4	-	-	-11차 회의시('15.7.8) -3차 수정안 제시
	11차 (7.7 ~ 7.8)	-	-	-	-	5,940 ~ 6,120	6.5 ~ 9.7	-11차 회의시('15.7.8) -공익위원 심의촉진안 제시 후 근로자위원 전원 퇴장
	12차	-	-	-	-	6,030	8.1	-12차 회의시('15.7.8) -사용자위원 요청으로 제시된 공익안을 표결에 부쳐 의결('15.7.9) (근로자위원 전원 불참)

○ '15년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '14. 4. 11. ~ 6. 27.)

(단위 : 원, %)

구분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고
회 의 종 류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
전원회의	3차	6,700	28.6	5,210	0.0	-	-	-3차 회의시('14.6.12) -노·사 최초안 제시
	6차	6,700	28.6	5,245	0.7	-	-	-6차 회의시('14.6.26) -1차 수정안 제시
	6차	6,630	27.3	5,245	0.7	-	-	-6차 회의시('14.6.26) -2차 수정안 제시
	6차	6,390	22.6	5,265	1.1	-	-	-6차 회의시('14.6.26) -3차 수정안 제시
	7차	5,990	15.0	5,320	2.1	-	-	-7차 회의시('14.6.27) -4차 수정안 제시
	7차	-	-	-	-	-	5.4 ~ 7.4	-7차 회의시('14.6.27) -공익위원 구간안 제시
	7차	-	-	-	-	5,580	7.1	-공익안을 표결에 부쳐 의결('14.6.27) (표결시 사용자측 퇴장)

○ '14년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '13. 4. 11. ~ 7. 5.)

(단위 : 원, %)

구분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고
회 의 종 류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
전원회의	2차	5,910 (47,280)	21.6	4,860 (38,880)	0.0	-	-	-2차 회의 시('13.6.7) -노·사 최초(안) 제시
	5차	5,790	19.1	4,910	1.0	-	-	-5차 회의 시('13.6.26~6.27) -1차 수정(안)제시
	7차	-	-	-	-	-	2.8~ 12.0	-7차 회의 시('13.7.4~7.5) -공익위원 심의촉진 구간안 제시
	7차 (7.4 ~ 7.5)	-	-	-	-	5,210	7.2	-공익(안)을 표결에 부쳐 의결('13.7.5) (표결시 사용자측 퇴장)

○ '13년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '12. 4. 4. ~ 6. 30.)

(단위 : 원, %)

구분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고
회 의 중 류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
전원회의	7차	5,780 (46,240)	26.2	4,580 (36,640)	0.0	-	-	-7차 회의 시('12.6.21) -노·사 최초(안) 제시
	8차	5,600	22.3	4,600	0.4	-	-	-8차 회의 시('12.6.25) -1차 수정(안)제시
	9차	-	-	-	-	4,700~ 5,060	2.6~ 10.5	-9차 회의 시('12.6.26) -공익위원, 협상 및 심의 촉진구간 제시
	10차 (6.27 ~ 6.28)	5,050	10.3	4,705	2.7	-	-	-10차 회의 시('12.6.27) -2차 수정(안)제시
		5,000	9.2	4,725	3.2	-	-	-10차 회의 시('12.6.27) -3차 수정(안)제시
		4,995	9.1	4,735	3.4	-	-	-10차 회의 시('12.6.27) -4차 수정(안)제시
		-	-	-	-	하한액:4,830(5.5) 상한액:4,885(6.7)		-공익(안) 1차 제시 ( '12.6.28)
	11차	-	-	-	-	-	-	-11차 회의('12.6.28) -최저임금법 제17조에 따른 의결정족수 미충족 -다음 전원회의에서는 내년도 최저임금안 의결을 위해 노·사위원 모두 회의에 참석하여 줄 것을 촉구하는 내용의 공익위원 논의결과 발표
	12차 (6.29 ~ 6.30)	-	-	-	-	4,860	6.1	-2차 공익(안)을 표결에 부쳐 의결('12.6.30) (표결시 사용자측 퇴장, 근로자측 대다수 불참)

○ '12년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '11. 4. 8. ~ 7. 13.)

(단위 : 원, %)

구분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고
회 의 종 류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
전원회의	4차	5,410 (43,280)	25.2	4,320 (34,560)	0.0	-	-	-4차 회의 시('11.6.3) -노·사 최초(안) 제시
	7차	5,320	23.1	4,350	0.7	-	-	-7차 회의 시('11.6.24) -1차 수정(안)제시
	9차 (6.29 ~7.1)					4,445~ 4,790	2.9~ 10.9	-9차 회의 시('11.6.29) -공익위원, 협상 및 심의 촉진구간 제시
		4,785	10.8	4,450	3.0	-	-	-9차 회의 시('11.6.29) -2차 수정(안)제시
		4,780	10.6	4,455	3.1	-	-	-9차 회의 시('11.6.30) -3차 수정(안)제시
						4,580~ 4,620	6.0~ 6.9	-9차 회의 시('11.7.1) -1차 공익(안) 제시
	10차	-	-	-	-	-	-	-10차 회의 시('11.7.4) -최저임금법 제17조에 따른 의결정족수 미충족
	11차	-	-	-	-	-	-	-11차 회의 시('11.7.5) -최저임금법 제17조에 따른 의결정족수 미충족
	12차	-	-	-	-	-	-	-11차 회의 시('11.7.6) -최저임금법 제17조에 따른 의결정족수 미충족 -1주일 이내에 전원회의를 열어 최저임금을 심의· 의결할 계획과 노사합의가 어려울 시에는 공익위원이 이미 제시한 구간 내 에서 노사 최종안을 받아 표결처리하겠다는 내용의 공익위원 결의를 발표
	13차	-	-	4,580	6.0	-	-	-13차 회의 시('11.7.13) -공익안 범위내에서 사용자 측이 제시한 최종안을 표결에 부쳐 사용자측(안) 의결 (근로자위원 불참 또는 기권)

○ '11년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '10. 4. 2. ~ 7. 3.)  
(단위 : 원, %)

구분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고
회 의 종 류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	2차	5,180 (41,440)	26.0	4,110 (32,880)	0.0	-	-	-2차 회의 시('10.5.28) -노·사 최초(안) 제시
전원회의	5차	5,110	-	-	0.2	-	-	-5차 회의 시('10.6.18) -1차 수정(안)제시
	6차	5,080	23.6	4,125	0.4	-	-	-6차 회의 시('10.6.25) -2차 수정(안)제시
	6차	5,040	22.6	4,130	0.5	-	-	-6차 회의 시('10.6.25) -3차 수정(안)제시
	6차	5,000	21.7	4,140	0.7	-	-	-6차 회의 시('10.6.25) -4차 수정(안)제시
	7차	4,920	19.7	4,145	0.9	-	-	-7차 회의 시('10.6.28) -5차 수정(안)제시
	7차	4,900	19.2	-	-	-	-	-7차 회의 시('10.6.28) -6차 수정(안) 제시
	7차	4,850	18.0	4,150	1.0	-	-	-7차 회의 시('10.6.29) -7차 수정(안) 제시
	8차	4,800	16.8	-	-	-	-	-8차 회의 시('10.7.2) -8차 수정(안) 제시
	8차	4,470	8.8	4,223	2.75	-	-	-8차 회의 시('10.7.3) -9차 수정(안) 제시
	8차						4~ 6.1	-공익안 1차 제시 ( '10.7.3)
	8차					4,320	5.1	-공익안 2차 제시('10.7.3) -공익안에 표결로 의결 (사용자위원은 퇴장으로 기권)



○ '10년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '09. 4. 3. ~ 6. 30)

(단위 : 원, %)

구분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고
회 의 종 류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	2차	5,150 (41,200)	28.7	3,770 (30,160)	-5.8	-	-	-2차 회의 시('09.5.29) -노·사 최초(안) 제시
전원회의	5차	4,916	22.9	-	-	-	-	-5차 회의 시('09.6.12) -1차 수정(안)제시
	6차	4,916	22.9	3,800	-5.0	-	-	-6차 회의 시('09.6.19) -2차 수정(안)제시
	6차	4,800	20.0	3,840	-4.0	-	-	-6차 회의 시('09.6.19) -3차 수정(안)제시
	7차	4,600	15.0	3,920	-2.0	-	-	-7차 회의 시('09.6.25) -4차 수정(안)제시
	8차	4,520	13.0	3,940	-1.5	-	-	-8차 회의 시('09.6.28) -5차 수정(안)제시
	8차	4,480	12.0	3,980	-0.5	-	-	-8차 회의 시('09.6.29) -6차 수정(안) 제시
	8차	4,390	9.75	3,990	-0.25	-	-	-8차 회의 시('09.6.29) -7차 수정(안) 제시
	8차	4,360	9.0	-	-	-	-	-8차 회의 시('09.6.29) -8차 수정(안) 제시
	8차	4,280	7.0	4,000	0	-	-	-8차 회의 시('09.6.29) -9차 수정(안) 제시
	8차						0.4~ 4.6	-공익안 1차 제시 ( '09. 6. 30)
	8차	4,185	4.6	4,015	0.4	-	-	-8차 회의 시('09.6. 30) -10차 수정(안) 제시
	8차	4,170	4.3	4,020	0.5	-	-	-8차 회의 시('09.6.30) -11차 수정(안) 제시
	8차	4,160	4.0	4,035	0.9	-	-	-8차 회의 시('09.6.30) -12차 수정(안) 제시
	8차	4,155	3.9	4,045	1.125	-	-	-8차 회의 시('09.6.30) -13차 수정(안) 제시
	8차					4,110	2.75	-공익안 2차 제시('09.6.30) -공익안에 대한 표결로 찬성의결

○ '09년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '08. 4. 4. ~ 6. 27)  
(단위 : 원, %)

구분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고
회 의 종 류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	2차	4,760 (38,080)	26.3	3,770 (30,160)	동결	-	-	-2차 회의 시('08. 5. 30) -노·사 최초(안) 제시
전원회의	5차	4,690	24.5	3,820	1.3	-	-	-5차 회의 시('08. 6. 20) -노·사측 1차 수정(안) 제시
	5차	4,620	22.5	3,830	1.6	-	-	-5차 회의 시('08. 6. 20) -노·사측 2차 수정(안) 제시
	5차	4,530	20.2	3,845	2.0	-	-	-5차 회의 시('08. 6. 20) -노·사측 3차 수정(안) 제시
	6차	4,460	18.3	3,860	2.4	-	-	-6차 회의 시('08. 6. 25) -노·사측 4차 수정(안) 제시
	6차	4,450	18.0	3,880	2.9	-	-	-6차 회의 시('08. 6. 25) -노·사측 5차 수정(안) 제시
	6차	-	-	-	-	3,925~ 4,105	4.1~ 8.9	-공익안 1차 제시 ( '08. 6. 25)
	6차	-	-	3,925	4.1	-	-	-6차 회의 시('08. 6. 25) -사측 6차 수정(안)제시
	7차	4,105	8.9	-	-	-	-	-7차 회의 시('08. 6. 26) -근로자측 6차 수정안 제시
	7차	-	-	-	-	4,000	6.1	-공익안 2차 제시 ( '08. 6. 26)
	7차	4,000	6.1	4,000	6.1	4,000	6.1	-7차 회의 시('08. 6. 27) -공익 안에 노,사측 합의

○ '08년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '07. 4. 3. ~ 6. 27)

(단위 : 원, %)

구분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고
회 의 종 류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	3차	4,480 (35,840)	28.7	3,480 (27,840)	0	-	-	-3차 회의 시('07. 5. 30) -노·사 최초(안) 제시
전원회의	4차	4,300	23.6	3,480	0	-	-	-4차 회의 시('07. 6. 15) -노·사측 1차 수정(안) 제시
	5차	4,210	21.0	3,565	2.4	-	-	-5차 회의 시('07. 6. 22) -노·사측 2차 수정(안) 제시
	6차	4,160	19.5	3,620	4.0			-6차 회의 시('07. 6. 26) -노·사측 3차 수정(안) 제시 -공익위원 설득
	6차	-	-	-	-	3,665~ 3,870	5.3~ 11.2	-6차 회의 시('07. 6. 26) -공익안 1차 제시
	6차	3,870	11.0	3,670	5.5	-	-	-6차 회의 시('07. 6. 26) -노·사측 4차 수정(안) 제시 -1차 공익안 범위 감안
	6차	-	-	-	-	3,725~ 3,810	7.1~ 9.4	-6차 회의 시('07. 6. 26) -공익안 2차 제시
	6차	3,790	9.0	3,740	7.5	-	-	-6차 회의 시('07. 6. 27) -노·사측 5차 수정(안) 제시
	6차	3,770	8.3	3,770	8.3	3,770	8.3	-6차 회의 시('07. 6. 27) -표결 전 운영위원회를 소집하여 노·사측 설득 -노·사·공익 합의 의결

○ '07년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '06. 4. 28. ~ 6. 29)

(단위 : 원, %)

구분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고
회 의 종 류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	3차	4,200 (33,600)	35.5	3,175 (25,400)	2.4	-	-	-3차 회의 시('06. 6. 9) -노·사 최초(안) 제시
전원회의	3차	3,885	25.3	3,215	3.7	-	-	-3차 회의 시('06. 6. 23) -노·사측 1차 수정(안) 제시
	4차	3,850	24.2	3,250	4.8	-	-	-4차 회의 시('06. 6. 26) -노·사측 2차 수정(안) 제시 - 공익위원 조정
	4차	3,700	19.4	3,285	6.0			-4차 회의 시('06. 6. 26) -노·사측 3차 수정(안) 제시 - 공익위원 설득
	5차	3,670	18.4	3,305	6.6	-	-	-5차 회의 시('06. 6. 28) -노·사측 4차 수정(안) 제시
	5차	3,590	15.8	3,385	9.2	-	-	-5차 회의 시('06. 6. 28) -노·사측 5차 수정(안) 제시 -노·사 미양보로 공익 위원회 소집
	5차	-	-	-	-	3,430 ~ 3,505	10.6 ~ 13.1	- 공익위원회 4차 회의 시 ( '06. 6. 28) - 공익안 1차 제시
	5차	3,505	13.1	3,440	11.0	-	-	-5차 회의 시('06. 6. 28) -노·사측 6차 수정(안) 제시
	5차	3,490	12.6	3,470	11.9	-	-	-5차 회의 시('06. 6. 28) -노·사측 7차 수정(최종) 제시
	5차					3,480	12.3	-5차 회의 시('06. 6. 29) -노측 10원 양보하여 공익안 수용 -사측 공익안 수용 반대 -표결에 의거 공익안 의결

○ '05. 9. ~ '06. 12. 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간: '05. 4. 15. ~ 6. 29)

(단위 : 원, %)

구분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고
회 의 종 류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	2차	3,900 (31,200)	37.0	2,925 (23,400)	3.0	-	-	- 2차 회의 시('05. 5. 27) - 노·사 최초(안) 제시
전원회의	4차	-	-	3,000	5.6	-	-	- 4차 회의 시('05. 6. 24) - 사측 1차 수정(안) 제시 - 근로자측 미제시
	5차	3,615	27.3	3,055	7.6	-	-	- 5차 회의 시('05. 6. 28) - 노측 1차, 사측 2차 수정(안) 제시
	6차	-	-	3,100	9.2	-	-	- 6차 회의 시 사측 최종 수정(안) 제시 - 노·사 최종(안)에 대하여 표결 결과 사용자측(안) 의결(근로자측 퇴장)

※ 법률 제7563호 「최저임금법」 일부 개정법률(2005. 9. 1. 시행) 부칙 제2항에 의하여 2005년 9월 1일부터 효력을 발생하는 최저임금은 2006년 12월 31일까지 효력을 가짐

○ '04. 9. ~ '05. 8. 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '04. 4. 29. ~ 6. 25)

(단위 : 원, %)

구 분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
회의종류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	2차	3,390 (27,120)	35.0	2,575 (20,600)	2.6	-	-	-2차 회의 시('04. 5. 30) - 노·사 최초(안) 제시
전원회의	4차	-	-	2,585 (20,680)	3.0	-	-	-4차 회의 시('04. 6. 18) -사측 1차 수정(안) 제시 - 근로자측 미제시
	5차	-	-	2,605 (20,840)	3.8	-	-	-5차 회의 시('04. 6. 22) - 사측 2차 수정(안) 제시 - 근로자측 미제시
	6차	2,950 (23,600)	17.5	-	-	-	-	-6차 회의 시('04. 6. 25) - 노측 1차 수정(안) 제시
	6차	2,840 (22,720)	13.1	-	-	-	-	-6차 회의 시 -노측 최종 수정(안) 제시
	6차	-	-	2,685 (21,480)	7.0	-	-	-6차 회의 시 - 사측 3차 수정(안) 제시
	6차	-	-	2,710 (21,680)	8.0	-	-	- 6차 회의 시 - 사측 4차 수정(안) 제시
	6차	-	-	2,765 (22,120)	10.2	-	-	-6차 회의 시 - 사측 최종 수정(안) 제시 - 노·사 최종(안)에 대하여 표결 결과 근로자측(안) 의결

○ '03. 9. ~ '04. 8. 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '03. 4. 25. ~ 6. 27)

(단위 : 원, %)

구 분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
회의종류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	1차	3,100 (24,800)	36.3	2,355 (18,840)	3.5	-	-	- 1차 회의 시('03. 5. 16) - 노·사 최초(안) 제시
	2차	-		2,275 (18,200)	0	-	-	- 2차 회의 시('03. 5. 30) - 사측의 한상원위원(안) 제시
전원회의	3차	-	-	2,365 (18,920)	4.0	-	-	- 3차 회의 시('03. 6. 13) - 사측 1차 수정(안) 제시 - 근로자측 미제시
	4차	2,930 (23,440)	28.8	2,375 (19,000)	4.4	-	-	- 4차 회의 시('03. 6. 20) - 노측 1차, 사측 2차 수정(안) 제시
	5차	2,800 (22,400)	23.1	2,430 (19,440)	6.8	-	-	- 5차 회의 시('03. 6. 24) - 노측 2차, 사측 3차 수정(안) 제시
	5차	2,750 (22,000)	20.9	2,450 (19,600)	7.7	-	-	- 5차 회의 시 - 노측 최종, 사측 4차 수정(안) 제시
	6차	-	-	2,465 (19,720)	8.4	-	-	- 6차 회의 시('03. 6. 26) - 사측 5차 수정(안) 제시
	7차	-	-	2,505 (20,040)	10.1	-	-	- 7차 회의 시('03. 6. 27) - 사측 6차 수정(안) 제시
	7차	-	-	2,510 (20,080)	10.3	-	-	- 7차 회의 시 - 사측 최종(안) 제시 - 노·사 최종(안) 표결 결과 사용자측(안) 의결 (근로자측 불참)

○ '02. 9. ~ '03. 8. 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '02. 4. 11. ~ 6. 28)

(단위 : 원, %)

구 분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
회의종류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	2차	2,700 (21,600)	28.6	2,188 (경총안) 2,150 (중기협안)	4.2  24	-	-	- 2차 회의 시('02. 5. 29) - 노·사 최초(안) 제시 (사측은 2안)
	3차	-	-	2,100 (16,800)	0	-	-	- 3차 회의 시('02. 6. 5) - 사측의 한상원 위원(안) 제시
전원회의	2차	-	-	2,170 (17,360)	3.3	-	-	- 2차 회의 시('02. 6. 12) - 사측 최초 단일(안) 제시
	5차	2,480 (19,840)	18.1	2,190 (17,520)	4.3	-	-	- 5차 회의 시('02. 6. 25) - 노측·사측 1차 수정 (안) 제시
	6차	-	-	2,245 (17,960)	6.9	-	-	- 6차 회의 시('02. 6. 27) - 사측 2차 수정(안) 제시
	6차	2,420 (19,360)	15.2	2,275 (18,200)	8.3	-	-	- 6차 회의 시 - 노측 2차, 사측 3차 수정(안) 제시
	7차	2,340 (18,720)	11.4	-	-	-	-	- 7차 회의 시('02. 6. 28) - 노측 최종 수정(안) 제시 - 노·사 최종(안)에 대하여 표결결과 사용자측(안) 의결



○ '01. 9. ~ '02. 8. 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '01. 4. 12. ~ 7. 20)

(단위 : 원, %)

구 분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
회의종류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	2차	2,837 (22,666)	52.1	-	-	-	-	- 2차 회의 시('01. 5. 24) - 노측 최초(안) 제시
	5차	-		1,930 (15,440)	35	-	-	- 5차 회의 시('01. 6. 21) - 사측 최초 단일(안) 제시
전원회의	3차	-		1,941 (15,528)	41	-	-	- 3차 회의 시('01. 7. 5) - 사측 1차 수정(안) 제시 - 노측 미제시
	4차	2,270 (18,160)	21.7	-	-	-	-	- 4차 회의 시('01. 7. 11) - 노측 1차 수정(안) 제시 - 사측 미제시
	5차	-	-	1,971 (15,768)	57	-	-	- 5차 회의 시('01. 7. 18) - 사측 2차 수정(안) 제시 - 노측 미제시
	6차	2,213 (17,704)	18.7	2,000 (16,000)	7.2	-	-	- 6차 회의 시('01. 7. 19) - 노측 2차, 사측 3차 수정(안) 제시
	7차	-	-	2,025 (16,200)	86	-	-	- 7차 회의 시('01. 7. 20) - 사측 4차 수정(안) 제시 - 노측 미제시
	7차	2,100 (16,800)	12.6	2,060 (16,480)	10.5	-	-	- 노·사측 최종 수정(안) 제시 - 노·사 최종(안)에 대하여 표결결과 근로자측(안) 의결

○ '00. 9. ~ '01. 8. 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '00. 4. 14. ~ 7. 21)

(단위 : 원, %)

구 분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
회의종류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	2차	2,706 (21,648)	69.1	-	-	-	-	- 2차 회의 시('00. 5. 25) - 노측 최초(안) 제시
	3차	-		1,686 (13,488)	5.4	-	-	- 3차 회의 시('00. 6. 1) - 사측 최초(안) 제시
전원회의	3차	2,598 (20,784)	62.4	1,700 (13,600)	6.3	-	-	- 3차 회의 시('00. 6. 22) - 노·사 1차 수정(안) 제시
	4차	-	-	1,720 (13,760)	7.5	-	-	- 4차 회의 시('00. 6. 26) - 사측 2차 수정(안) 제시 - 노측 미제시
	6차	-	-	1,740 (13,920)	8.8	-	-	- 6차 회의 시('00. 7. 6) - 사측 3차 수정(안) 제시 - 노측 미제시
	7차	2,375 (19,000)	48.4	-	-	-	-	- 7차 회의 시('00. 7. 19) - 노측 4차 수정(안) 제시 - 사측 미제시 - 회의성원 미달
	8차	-	-	-	-	-	-	- 회의성원 미달 - 법 제17조에 의거 2회 유회되어 차기 회의 시 의결 가능
	9차	1,865 (14,920)	16.6	-	-	-	-	- 노측 최종 수정(안) 제시 ( '00. 7. 21) - 노·사 최종(안)에 대하여 표결결과 근로자측(안) 의결

○ '99. 9. ~ '00. 8. 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '99. 4. 7. ~ 7. 20)

(단위 : 원, %)

구 분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
회의종류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	2차	1,720 (13,760)	12.8	1,525 (12,200)	동결	-	-	- 2차 회의 시('99. 6. 8) - 노·사 최초(안) 제시
	4차	1,665 (13,320)	9.2	1,550 (12,400)	1.6	-	-	- 4차 회의 시('99. 6. 21) - 노·사 1차 수정(안) 제시
전원회의	2차	1,650 (13,200)	8.2	1,560 (12,480)	2.3	-	-	- 2차 회의 시('99. 6. 29) - 노·사 2차 수정(안) 제시
	3차	1,635 (13,080)	7.2	1,570 (12,560)	3.0	-	-	- 3차 회의 시('99. 7. 6) - 노·사 3차 수정(안) 제시
	4차	1,625 (13,000)	6.6	1,580 (12,640)	3.6	-	-	- 4차 회의 시('99. 7. 13) - 노·사 3차 수정(안) 제시
	5차	1,600 (12,800)	4.9	1,600 (12,800)	4.9	-	-	- 5차 회의 시('99. 7. 20) - 노·사 공익 합의(만장 일치)

○ '98. 9. ~ '99. 8. 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '98. 4. 3 ~ 7. 23)

(단위 : 원, %)

구 분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
회의종류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	2차	1,615 (12,920)	8.8	1,485 (11,880)	0	-	-	- 2차 회의 시('98. 6. 12) - 노·사 최초(안) 제시
전 원 회 의	4차	1,555 (12,440)	4.7	1,485 (11,880)	0	-	-	- 4차 회의 시('98. 7. 8) - 노측 1차 수정(안) 제시
	5차	1,530 (12,240)	3.0	1,485 (11,880)	0	-	-	- 5차 회의 시('98. 7. 13) - 노측 2차 수정(안) 제시
	6차	1,530 (12,240)	3.0	1,485 (11,880)	0	-	-	- 6차 회의 시('98. 7. 20) - 사측에서 공익위원(안) 제시 요구
	7차	1,525 (12,200)	2.7	1,485 (11,880)	0	-	-	- 7차 회의 시('98. 7. 23) - 노측 최종 수정(안) 제시 - 표결에 의거 근로자측(안) 의결

○ '97. 9. ~ '98. 8. 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '97. 4. 18. ~ 7. 24)

(단위 : 원, %)

구 분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
회의종류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	3차	1,616 (12,928)	15.4	1,400 (11,200)	0	-	-	- 3차 회의 시('97. 6. 5) - 노·사 최초(안) 제시
전원회의	3차	1,580 (12,640)	12.9	1,435 (11,480)	2.5	-	-	- 3차 회의 시('97. 6. 25) - 노·사 각 1차 수정 (안) 제시
	4차	1,565 (12,520)	11.8	1,440 (11,520)	2.9	-	-	- 4차 회의 시('97. 6. 30) - 노·사 각 2차 수정(안) 제시
	5차	1,565 (12,520)	11.8	1,450 (11,600)	3.6	-	-	- 5차 회의 시('97. 6. 30) - 사측 3차 수정(안) 제시
	6차	1,565 (12,520)	11.8	1,450 (11,600)	3.6	-	-	
	7차	1,565 (12,520)	11.8	1,450 (11,600)	3.6	-	-	
	8차	1,565 (12,520)	11.8	1,450 (11,600)	3.6	-	-	
	9차	('97.9~12) 1,480 (11,840)	5.7	1,485 (11,880)	6.1	-	-	- 9차 회의 시('97. 7. 24) - 노·사측 최종 수정(안) 제시
		('98.1~8) 1,500 (12,000)	7.1					- 표결에 의거 사용자측(안) 의결

○ '96. 9. ~ '97. 8. 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '96. 4. 16. ~ 7. 5)

(단위 : 원, %)

구 분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
회의종류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	3차	1,506 (12,048)	18.1	1,330 (10,640)	4.3	-	-	- 3차 회의 시('96. 6. 5) - 노·사 최초(안) 제시
	4차	1,483 (11,864)	16.3	1,340 (10,720)	5.1	-	-	- 4차 회의 시('96. 6. 12) - 노·사 각 수정(안) 제시
	5차	1,465 (11,720)	14.9	1,355 (10,840)	6.3	-	-	- 5차 회의 시('96. 6. 17) - 노·사 각 2차 수정(안) 제시
전원회의	3차	1,455 (11,640)	14.1	-	-	-	-	- 3차 회의 시('96. 6. 24) - 노측 3차 수정(안) 제시
	4차	1,445 (11,560)	13.3	1,370 (10,960)	7.5	-	-	- 4차 회의 시('96. 6. 28) - 노측 4차 수정(안) 제시 - 사측 3차 수정(안) 제시
	5차	1,435 (11,480)	12.5	1,380 (11,040)	8.2	-	-	- 5차 회의 시('96. 7. 3) - 노측 5차 수정(안) 제시 - 사측 4차 수정(안) 제시
	6차	1,430 (11,440)	12.2	1,385 (11,080)	8.6	1,400 (11,200)	9.8	- 6차 회의 시('96. 7. 5) - 노·사측 최종 수정(안) 제시 - 공익위원(안)에 근로자측 찬성 의결(사용자측 퇴장)
	7차	-	-	-	-	-	-	- 부위원장 보궐선거 - 부위원장 선출 : 홍은선(최심위 상임위원)

○ '95. 9. ~ '96. 8. 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간: '95. 4. 7. ~ 7. 3)  
(단위: 원, %)

구 분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
회의종류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	3차	1,340 (10,720)	14.5	1,220 (9,760)	4.3	-	-	- 3차 회의 시('95. 5. 31) - 노·사 최초(안) 제시
	5차	1,315 (10,520)	12.4	1,245 (9,960)	6.4	-	-	- 5차 회의 시('95. 6. 19) - 노·사 각 1차 수정 (안) 제시
전원회의	3차	-	-	1,250 (10,000)	6.8	-	-	- 3차 회의 시('95. 6. 22) - 사측 2차 수정(안) 제시
	4차	1,300 (10,400)	11.1	1,255 (10,040)	7.3	-	-	- 4차 회의 시('95. 6. 29) - 노·사 3차 수정(안) 제시
	5차	1,275 (10,200)	8.97	1,275 (10,200)	8.97	-	-	- 노·사 합의(안) 제시 - 공익위원 동의 - 만장일치 의결

○ '94. 9. ~ '95. 8. 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '94. 4. 8. ~ 7. 5)

(단위 : 원, %)

구 분	회의종류	차수	근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
			시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	4차		1,240 (9,920)	14.3	1,120 (8,960)	3.2	-	-	- 4차 회의 시('94. 6. 2) - 노·사 최초(안) 제시
전원회의	5차		1,210 (9,680)	11.5	1,130 (9,040)	4.2	-	-	- 5차 회의 시('94. 6. 28) - 노·사 각 1차 수정 (안) 제시
	6차		1,210 (9,680)	11.5	1,130 (9,040)	4.2	-	-	- 6차 회의 시('94. 7. 1) - 근로자측 불참
	7차		1,210 (9,680)	11.5	1,150 (9,200)	6.0	-	-	- 7차 회의 시('94. 7. 4) - 사측 2차 수정(안) 제시 - 근로자측 불참
	8차		1,190 (9,520) 1,185 (9,480)	9.7 9.2	- 1,165 (9,320)	- 7.4	- 1,180 (9,420)	- 7.8	- 8차 회의 시('94. 7. 5) - 노측 2차 및 3차 수정(안) 제시 - 사측 3차 수정(안) 제시, 공익측 최초(안) 제시 - 1차 표결(근로자측 퇴장) - 노·사·공 각 최종(안) (9.2%안, 7.4%안, 7.8%안) - 표결결과 모두 부결 - 2차 표결(근로자측 불참) - 사측 신규(안) (7.8%안) 제시 - 표결결과 가결
			-	-	1,170 (9,360)	7.8	-	-	



○ '94. 1. ~ '94. 8. 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '93. 7. 9. ~ 10. 11)

(단위 : 원, %)

구 분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
회의종류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	3차	1,160 (9,280)	15.4	1,035 (8,280)	3.0	-	-	- 3차 회의 시('93. 8. 26) - 최초(안) 제시
	4차	1,160 (9,280)	15.4	1,035 (8,280)	3.0	-	-	
	5차	1,135 (9,080)	12.9	1,055 (8,440)	5.0	-	-	- 노·사 각 1차 수정 (안) 제시('93. 9. 9)
전원회의	1차	1,135 (9,080)	12.9	1,055 (8,480)	5.0	-	-	
	2차	1,115 (8,920)	10.9	1,060 (8,480)	5.5	-	-	- 노·사 각 2차 수정 (안) 제시('93. 9. 17)
	3차	1,115 (8,920)	10.9	1,060 (8,480)	5.5	-	-	
	4차	1,094 (8,752)	8.9	1,070 (8,560)	6.5	-	-	- 노·사 각 3차 수정 (안) 제시('93. 10. 8)
	5차	1,085 (8,680)	7.96	1,085 (8,860)	7.96	-	-	- 노·사 합의(안) 제시 ( '93. 10. 11) - 노·사 합의(안)에 공익위원 동의(만장 일치)

○ '93년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '92. 7. 10. ~ 10. 10)

(단위 : 원, %)

구 분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
회의종류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	3차	1,080 (8,640)	16.8	925 (7,400)	0	-	-	- 3차 회의 시('92. 9. 4) - 최초(안) 제시
	4차	1,080 (8,640)	16.8	955 (7,640)	3.2	-	-	- 사측 수정(안) 제시
	5차	1,065 (8,520)	15.1	985 (7,880)	6.5	-	-	- 노·사 각 수정(안) 제시('92. 9. 24)
전원회의	1차	1,065 (8,520)	15.1	985 (7,880)	6.5	-	-	
	2차	1,065 (8,520)	15.1	985 (7,880)	6.5	-	-	
	3차	1,065 (8,520)	15.1	985 (7,880)	6.5	-	-	
	4차	1,025 (8,200)	10.8	995 (7,960)	7.6	1,005 (8,040)	8.6	- 노·사 각 1차 수정 (안) 제시('92. 10. 7) - 공익위원(안) 제시
	5차	1,025 (8,200)	10.8	995 (7,960)	7.6	1,005 (8,040)	8.6	(근로자측 불참)
	6차	1,025 (8,200)	10.8	995 (7,960)	7.6	1,005 (8,040)	8.6	(근로자측 불참)
	7차	1,025 (8,200)	10.8	995 (7,960)	7.6	1,005 (8,040)	8.6	- 공익위원(안)에 사용자측 찬성('92. 10. 10)의결 (근로자측 불참)

○ '92년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '91. 7. 4 ~ 10. 11)

(단위 : 원, %)

구 분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
회의종류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	4차	223,818	20.7 (시급 대비)	1업종 875 (7,000) 2업종 850 (6,800)	6.7  3.7	-	-	- 4차 회의 시('91. 9. 19) - 최초(안) 제시 · 근로자측: 월급제 표기 제시 · 사측: 시간급·일급표기 제시
전원회의	2차	216,960	17.0 (시급 대비)	1업종 880 (7,040) 2업종 860 (6,880)	7.3  4.9	-	-	- 2차 회의 시('91. 9. 27) - 수정(안) 제시 · 근로자측: 월급제 표기 제시
	3차	960 (7,680)	17.0	905 (7,240)	10.3	915 (7,320)	11.6	- 2차 사측 수정(안) 제시 - 공익위원(안) 제시
	4차	930 (7,440)	13.4	920 (7,360)	12.1	925 (7,400)	12.8	- 공익위원 수정(안) 제시 - 공익위원(안)에 노·사 찬성 의결

주) 1업종(일반 업종)

2업종 : 섬유, 의복, 가죽, 모피, 도기·자기, 토기제조, 기타 제조업

## 최저임금 심의편람

○ '91년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '90. 7. 12 ~ 10. 12)

(단위 : 원, %)

구분	회의종류	차수	근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고
			시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	4차		900 (7,200)	30.4	750 (6,000)	8.7	-	-	- 4차 회의 시('90. 9. 28) - 최초(안) 제시
	5차		①875 (7,000)  ②915 (7,000)	26.8  32.6	750 (6,000)	8.7	-	-	- 근로자측 수정(안) 제시
	6차		875 (7,000)	26.8	750 (6,000)	8.7	-	-	- 근로자측 수정(안) 제시
전원회의	1차		875 (7,000)	26.8	750 (6,000)	8.7	-	-	
	2차		875 (7,000)	26.8	750 (6,000)	8.7	-	-	
	3차		875 (7,000)	26.8	750 (6,000)	8.7	-	-	
	4차		875 (7,000)	26.8	750 (6,000)	8.7	820 (6,560)	18.8	- 공익위원(안) 제시 (사용자측 불참)
	5차		875 (7,000)	26.8	750 (6,000)	8.7	820 (6,560)	18.8	- 공익(안)에 근로자측 찬성 의결 (사용자측 불참)

주) ① 300인 미만 사업장 → 일급 1일 7시간 40분 기준

② 300인 이상 사업장 → 일급 1일 7시간 20분 기준

○ '90년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '89. 8. 8 ~ 10. 12)  
(단위 : 원, %)

구 분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
회의종류	차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	4차	(1차안) 712 (5,696)	18.6	(1차안) 681 (5,448)	13.3	-	-	- 4차 회의 시('89. 10. 7) - 최초(안) 및 수정(안) 제시
	4차	(수정안) 705 (5,640)	17.5	(수정안) 685 (5,480)	14.1	-	-	
전원회의	1차	705 (5,640)	17.5	685 (5,480)	14.1	-	-	
	2차	705 (5,640)	17.5	685 (5,480)	14.1	-	-	
	3차	705 (5,640)	17.5	685 (5,480)	14.1	690 (5,520)	15.0	- 공익위원(안) 제시 - 공익위원(안)에 노·사 찬성의결

○ '89년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '88. 7. 1. ~ 10. 24)  
(단위 : 원, %)

구 분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
회의종류	차수	시급 (일급)	인상률 (1그룹/ 2그룹)	시급 (일급)	인상률 (1그룹/ 2그룹)	시급 (일급)	인상률 (1그룹/ 2그룹)	
임금수준 전문위원회	6차	752(6,017)	62.5/54.2	500(4,000)	8.1/2.5	-	-	- 6차 회의 시 ( '88. 9. 28) - 최초(안) 제시
	7차	752(6,017)	62.5/54.2	500(4,000)	8.1/2.5	-	-	
	8차	752(6,017)	62.5/54.2	500(4,000)	8.1/2.5	-	-	
	9차	625(5,000)	35.1/28.2	525(4,200)	29.9/23.1	-	-	- 노·사 각 수정(안) 제시
전원회의	1차	625(5,000)	35.1/28.2	525(4,200)	29.9/23.1	-	-	
	2차	625(5,000)	35.1/28.2	525(4,200)	29.9/23.1	-	-	
	3차	625(5,000)	35.1/28.2	525(4,200)	29.9/23.1	-	-	
	4차	625(5,000)	35.1/28.2	525(4,200)	29.9/23.1	600(4,800)	29.7~23.1	- 공익위원(안)에 근로자측 찬성 의결 - 공익위원(안) 제시 (사용자측 퇴장)

○ '88년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '87. 7. 31~12. 24)

(단위 : 원, %)

구	분	근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
		시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
임금수준 전문위원회	4차	①620.80 (4,966) ②662.50 (5,300)	-	①416.70 (3,333) ②437.50 (3,500)	-	-	-	- 4차 회의 시('87. 10. 19) - 최초(안) 제시
	5차	①620.80 (4,966) ②662.50 (5,300)	-	①416.70 (3,333) ②437.50 (3,500)	-	-	-	
	6차	①620.80 (4,966) ②662.50 (5,300)	-	①416.70 (3,333) ②437.50 (3,500)	-	-	-	
	7차	①620.80 (4,966) ②662.50 (5,300)	-	①416.70 (3,333) ②437.50 (3,500)	-	-	-	
전 원 회 의	1차	①620.80 (4,966) ②662.50 (5,300)	-	①416.70 (3,333) ②437.50 (3,500)	-	-	-	
	2차	①620.80 (4,966) ②662.50 (5,300)	-	①416.70 (3,333) ②437.50 (3,500)	-	-	-	
	3차	①620.80 (4,966) ②662.50 (5,300)	-	①416.70 (3,333) ②437.50 (3,500)	-	-	-	

구 회의종류	분 차수	근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
		시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	
전원회의	4차	①620.80 (4,966) ②662.50 (5,300)	-	①416.70 (3,333) ②437.50 (3,500)	-	-	-	
	5차	①620.80 (4,966) ②662.50 (5,300)	-	①450.00 (3,600) ②487.50 (3,900)	-	①462.50 (3,700) ②487.50 (3,900)	-	- 사측 1차 수정(안) 제시 - 공익위원 1차(안) 제시 (근로자측 퇴장)
	6차	①620.80 (4,966) ②662.50 (5,300)	-	①450.00 (3,600) ②487.50 (3,900)	-	①462.50 (3,700) ②487.50 (3,900)	-	(근로자측불참)
	7차	①620.80 (4,966) ②662.50 (5,300)	-	①450.00 (3,600) ②487.50 (3,900)	-	①462.50 (3,700) ②487.50 (3,900)	-	(근로자측 불참)
	8차	①620.80 (4,966) ②662.50 (5,300)	-	①450.00 (3,600) ②487.50 (3,900)	-	①462.50 (3,700) ②487.50 (3,900)	-	- 공익위원(안)에 사용자측 찬성 의결 (근로자측퇴장)

주) 1) 일급은 1일 8시간 기준 임금임

2) ①1그룹 : 식료품, 섬유, 의복, 가죽, 신발, 나무, 종이, 고무, 플라스틱, 도기·자기, 전기기기, 기타제조업

②2그룹 : 음료품, 담배, 가구, 인쇄출판, 산업화학, 기타화학, 석유정제, 석유석탄, 유리, 비금속, 철강, 비철금속, 조립금속, 기계, 운수장비, 정밀기계

## 5 적용 연도별 최저임금 미만 근로자 및 미만을

### 최저임금 미만근로자수, 미만을 추이(경제활동인구부가조사)

(단위: 천명, %)

조사기간	'08.8	'09.8	'10.8	'11.8	'12.8	'13.8	'14.8	'15.8	'16.8	'17.8	'18.8
임금근로자수(A)	16,258	16,609	17,189	17,715	17,941	18,403	18,992	19,474	19,743	20,006	20,045
미만근로자수(B)	1,752	2,105	1,969	1,916	1,698	2,084	2,271	2,224	2,670	2,661	3,111
미만을(B/A)	10.8	12.7	11.5	10.8	9.5	11.3	12.0	11.4	13.5	13.3	15.5

자료: 통계청, 「경제활동인구부가조사」, 각년 8월 원자료

### 최저임금 미만근로자수, 미만을 추이(고용형태별근로실태조사)

(단위: 천명, %)

조사기간	'08.6	'09.6	'10.6	'11.6	'12.6	'13.6	'14.6	'15.6	'16.6	'17.6	'18.6
임금근로자수(A)	10,867	11,214	11,889	12,588	12,971	13,471	13,962	14,670	15,354	15,859	15,971
미만근로자수(B)	744	947	941	767	506	558	687	915	1,126	974	817
미만을(B/A)	6.8	8.4	7.9	6.1	3.9	4.1	4.9	6.2	7.3	6.1	5.1

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

(최저임금미만을=최저임금 미만 근로자수/전체 근로자수×100)

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 각년 6월 원자료



## 6 적용 연도별 최저임금 대상근로자 및 영향률

(단위 : 개소, 천명, %)

적용 연도	적용 업종	적용대상사업체	적용대상근로자	최저임금 대상근로자	영향률
'19	1명 이상 전산업	4,019,872	20,006	5,005	25.0
'18	1명 이상 전산업	3,950,192	19,627	4,625	23.6
'17	1명 이상 전산업	3,874,167	19,312	3,366	17.4
'16	1명 이상 전산업	3,812,820	18,776	3,420	18.2
'15	1명 이상 전산업	3,676,876	18,240	2,668	14.6
'14	1명 이상 전산업	3,602,476	17,734	2,565	14.5
'13	1명 이상 전산업	3,470,034	17,510	2,582	14.7
'12	1명 이상 전산업	3,355,470	17,048	2,343	13.7
'11	1명 이상 전산업	3,293,558	16,479	2,336	14.2
'10	1명 이상 전산업	3,264,782	16,103	2,566	15.9
'09	1명 이상 전산업	3,262,925	15,882	2,085	13.1
'08	1명 이상 전산업	3,226,569	15,351	2,124	13.8
'07	1명 이상 전산업	3,204,809	14,968	1,784	11.9
'05. 9.~'06. 12.	1명 이상 전산업	3,189,890	14,584	1,503	10.3
'04. 9.~'05. 8.	1명 이상 전산업	3,187,916	14,149	1,245	8.8
'03. 9.~'04. 8.	1명 이상 전산업	3,131,963	13,631	1,035	7.6
'02. 9.~'03. 8.	1명 이상 전산업	3,046,554	13,216	849	6.4
'01. 9.~'02. 8.	1명 이상 전산업	1,100,768	7,152	201	2.8
'00. 9.~'01. 8.	5명 이상 전산업 (~'00.11.23)	317,266	5,366	98	2.8
	1명 이상 전산업 ('00.11.24 ~ )	1,017,146	6,692	141	2.1
'99. 9.~'00. 8.	5명 이상 전산업	199,272	5,030	53	1.1
'98. 9.~'99. 8.	10명 이상 전산업	118,359	5,136	22	0.4
'97. 9.~'98. 8.	10명 이상 전산업	128,812	5,324	123	2.3
'96. 9.~'97. 8.	10명 이상 전산업	122,351	5,240	127	2.4
'95. 9.~'96. 8.	10명 이상 전산업	117,658	5,380	103	1.9
'94. 9.~'95. 8.	10명 이상 전산업	112,374	4,863	103	2.1
'94. 1.~'94. 8.	10명 이상 전산업	103,774	4,916	102	2.1
'93	10명 이상 전산업	98,695	5,045	227	4.5
'92	10명 이상 전산업	88,771	4,620	392	8.5

적용 연도	적용 업종	적용대상사업체	적용대상근로자	최저임금 대상근로자	영향률
'91	10명 이상 전산업	82,923	4,556,075	393,183	8.6
'90	10명 이상 전산업	78,016	4,386,041	187,405	4.3
'89	10명 이상 제조업, 광업, 건설업	39,977	3,052,555	327,954	10.7
'88	10명 이상 제조업	34,984	2,266,675	94,410	4.2

주) - 최저임금 영향률이란 당년도 심의한 최저임금을 차년도에 적용할 경우 차년도 최저임금 위반을 면하기 위해 임금인상이 되어야 할 근로자수 비율의 추정치

- 산출방법은 전년도에 조사된 임금분포에 금년 임금 인상률 전망치를 결합하여 금년 시간당 임금액과 근로자 수의 분포를 추정한 후 내년에 새로이 적용될 최저임금액에 따라 임금인상이 필요한 근로자 수의 비율을 추정한 것임.
- 최저임금 영향률은 최저임금 미만율과는 다른 개념임. 영향률은 최저임금 변경(인상)으로 인해 임금 인상이 필요한 근로자 규모의 추정치이며, 미만율은 실제 최저임금 미만 근로자 규모의 결과치임. 따라서, 이론적으로는 특정연도의 최저임금 영향률이 최저임금 미만율보다 높게 나타나게 되며, 그간 통계도 대체로 그러한 경향을 보이고 있음.
- 다만, 최저임금 영향률은 실적치가 아닌 예측치이기 때문에 통계적 편차가 발생할 수 있고, 특히, 다음을 유의할 필요가 있음

- ① 임금상승률 예측치가 낮을수록 임금분포의 우측 이동 정도가 작기 때문에 최저임금 영향률은 높게 도출됨.
- ② 전체 평균 임금상승률 예측치를 결합하므로 업종·규모별 임금상승률의 차이를 반영하지 못함에 따라 편차 발생 가능
  - ※ 다만, 업종·규모별 임금상승률 예측치 추정이 어려워 분석의 편의상 전체 평균 예측치를 활용
- ③ 영향률을 산정함에 있어 최저임금 적용제외자(고용노동부 장관의 인가를 받은 정신·신체 장애자)와 최저임금 감액적용자(3개월 수습근로자) 등이 포함되어 있으며, 자료의 제약 상 이들을 별도로 제외하여 추정할 수가 없음.
  - ※ 다른 국가에서도 이들 요인을 고려하지 않고 최저임금 영향률을 추정함.

- 영향률 = 최저임금 대상근로자수 ÷ 적용대상근로자수 × 100

- 적용대상근로자수 및 최저임금 대상근로자수는

- '00.8월 이전까지는 고용노동부에서 작성된 상용근로자수가 5명 이상인 사업체를 대상으로 조사한 『임금구조기본통계조사』 자료를 활용
- 적용연도 '00.9~'01.8월 : 적용업종이 5명 이상 전산업인 경우 『임금구조기본통계조사』 자료를, 적용업종이 1명 이상 전산업인 경우는 『임금구조기본통계조사』 자료와 고용노동부에서 작성된 상용근로자수가 4명이하인 사업체를 대상으로 조사한 『소규모사업체근로실태조사』 자료를 합산하여 활용
- 적용연도 '01.9~'02.8월 : 『임금구조기본통계조사』 자료와 『소규모사업체근로실태조사』 자료를 합산하여 활용
- '02.9월부터는 통계청에서 작성된 전체 임금근로자를 대상으로 가구 조사한 『경제활동인구부가조사』까지 포함하여 추정된 값들을 병행 활용

# IV

## 위원회 활동사항

---

1. 연도별 현장방문 활동
2. 연도별 토론회 등 개최 현황
3. 연도별 외국의 최저임금제도  
현장조사



## 1 연도별 현장방문 활동

연도	일 자	방 문 지 역	방문업체	방 문 인 원
'18	6.1. 6.5. 6.15. 5.31. 6.1.	부산 인천 익산 근로자 집담회, 사용자집담회(부산) 근로감독관 집담회(부산청)	1개 업체 2개 업체 2개 업체 각1회 1회	11명(공익위원 연구위원) 8명(공익위원 연구위원) 6명(공익위원 연구위원) 10명(공익위원 연구위원) 11명(공익위원 연구위원)
'17	6.20. 6.21. 6.19. 6.19. 6.19.	포천 양주 근로자 집담회(수원) 사용자 집담회(수원) 근로감독관 집담회(경기청)	1개 업체 1개 업체 1회 1회 1회	14명(노·사·공익위원 연구위원) 13명(노·사·공익위원 연구위원) 18명(노·사·공익위원 연구위원) 18명(노·사·공익위원 연구위원) 18명(노·사·공익위원 연구위원)
'16	4.15. 4.19. 5.4. 5.10. 4.19. 5.10. 5.3. 5.3.	안양 천안 전주 서울 근로감독관 집담회(천안·서울) 근로자단체 집담회(전주) 사용자단체 집담회(전주)	2개 업체 1개 업체 2개 업체 1개 업체 2회 1회 1회	17명(노·사·공익위원 연구위원) 16명(노·사·공익위원 연구위원) 16명(노·사·공익위원 연구위원) 13명(노·사·공익위원 연구위원) 31명(노·사·공익위원 연구위원) 22명(노·사·공익위원 연구위원) 22명(노·사·공익위원 연구위원)
'15	5.6. 5.11~5.12(2일) 5.13. 5.6, 5.12 5.18. 5.18.	광주 부산·대구 서울 근로감독관 집담회(광주청·부산·대구청) 근로자단체 집담회(서울) 사용자단체 집담회(서울)	2개 업체 3개 업체 2개 업체 2회 1회 1회	13명(노·사·공익위원 연구위원) 17명(노·사·공익위원 연구위원) 14명(노·사·공익위원 연구위원) 30명(노·사·공익위원 연구위원) 22명(노·사·공익위원 연구위원) 22명(노·사·공익위원 연구위원)
'14	5.9, 5.12, 5.13 5.14, 5.19, 5.20	옥천·대전, 전주, 강릉(2개 지역) 서울(금천·동작·송파·성동), 인천 지방관서 최저임금 담당자 간담회	5개 업체 5개 업체 1회	9명(노·사·공익위원 연구위원) 12명(노·사·공익위원 연구위원) 4명(노·사·공익위원 연구위원)
'13	5.6, 5.7, 5.8, 5.9, 5.13, 5.14, 5.15~16	서울, 인천, 남양주·의정부, 안산(4개 지역) 청주·보은, 구미·대구, 창원·진주(3개 지역)	8개 업체 7개 업체	17명(노·사·공익위원 연구위원) 12명 ( " )
'12	5.7, 5.14, 5.15, 5.17~18 5.8, 5.9, 5.10, 5.16	대구, 원주, 당진·예산, 영암(4개 지역) 안산·인천, 화성·평택, 서울(3개 지역)	9개 업체 8개 업체	9명(노·사·공익위원 실무자) 9명 ( " )
'11	4.20, 4.21, 4.22 5.2, 5.4, 5.9, 5.11	춘천, 천안, 익산, 군산(4개 지역) 서울, 인천, 수원, 고양, 안산(5개 지역)	6개 업체 7개 업체	12명(노·사·공익위원 실무자) 20명 ( " )
'10	4.20, 4.21, 4.29. 5.13~5.14(2일) 11.25~11.26(2일)	서울, 의정부(2개 지역) 부산, 창원(2개 지역) 익산, 김제, 논산, 공주, 청주(5개 지역)	10개 업체 6개 업체 6개 업체	17명(노·사·공익위원 실무자) 16명 ( " ) 6명(상임위원, 연구위원)
'09	5.7 5.13~5.14(2일)	김포, 파주(2개 지역) 천안, 충주, 청주(3개 지역)	3개 업체 4개 업체	14명(노·사·공익위원 실무자) 16명 ( " )
'08	5.7 5.13~5.14(2일)	서울(1개 지역) 대구, 경북(2개 지역)	3개 업체 3개 업체	24명 ( " ) 21명 ( " )
'07	5.10.~5.11.(2일) 5.16	나주, 목포, 영암(3개 지역) 안양, 수원(2개 지역)	3개 업체 3개 업체	21명 ( " ) 22명 ( " )
'06	5.24 6.7	서울, 의정부(2개 지역) 안산	3개 업체 3개 업체	20명 ( " ) 17명 ( " )

# 최저임금 심의편람

연도	일 자	방 문 지 역	방문업체	방 문 인 원
'05	5.17 5.19.~5.20.(2일)	인천, 부천(2개 지역) 대구, 안동(2개 지역)	3개 업체 3개 업체	21명 ( " ) 21명 ( " )
'04	'03. 5. 24(1일) '03. 5. 27. ~ 5. 28.(2일)	서울(구로, 금천, 강북) 진주, 창원(2개 지역)	4개 업체 3개 업체	21명 ( " ) 19명 ( " )
'03	'03. 5. 19(1일) '03. 5. 22 ~ 5. 23.(2일)	성남, 안양(2개 지역) 원주, 강릉(2개 지역)	4개 업체 4개 업체	23명 ( " ) 16명 ( " )
'02	'02. 5. 16. ~ 5. 17.(2일) '02. 5. 24(1일)	목포, 군산(2개 지역) 의정부, 안산(2개 지역)	4개 업체 4개 업체	21명 ( " ) 20명 ( " )
'01	'01. 5. 30. ~ 6. 1.(3일)	구미, 대구, 경산, 포항, 문경, 익산, 김제, 전주, 광주, 광양(10개 지역)	15개 업체	27명 ( " )
'00	'00. 6. 12 ~ 6. 14(3일)	부산, 인천, 대전, 수원, 청주, 충주, 천안(7개 지역)	11개 업체	23명 ( " )
'99	'99. 5. 27. ~ 5. 29.(3일)	구미, 대구, 거제, 전주, 광주, 여수 (6개 지역)	10개 업체	22명 ( " )
'98	'98. 5. 21. ~ 5. 23.(3일)	경기, 강원, 부산, 경남, 김해, 양산 (6개 지역)	10개 업체	25명 ( " )
'97	'97. 5. 19. ~ 5. 21. (3일)	전북, 충남, 부산, 경남, 경북 (5개 지역)	10개 업체	14명 ( " )
'96	'96. 5. 8. ~ 5. 10. (3일)	서울, 제주, 영월, 강릉, 전주, 여수 (6개 지역)	12개 업체	21명 ( " )
'95	'95. 5. 16. ~ 5. 19.(4일)	청주, 충주, 마산, 진주(4개 지역)	9개 업체	25명 ( " )
'94	'94. 5. 10. ~ 5. 13.(4일)	광주, 대전, 부산, 대구 (4개 지역)	8개 업체	17명 ( " )
'93	'93. 8. 24 ~ 8. 25.(2일)	인천, 안산, 수원, 성남, 서울 (5개 지역)	5개 업체	10명 ( " )
'92	'92. 6. 3 ~ 6. 17.(15일)	부산, 안양, 대구, 의정부, 대전, 청주, 천안, 수원, 목포, 이리, 전주 (11개 지역)	30개 업체	34명 ( " )
'91	'91. 7. 23. ~ 7. 26.(4일)	대구, 구미, 수원, 안양, 안산, 부산, 마산, 부천, 성남, 전주, 이리, 청주, 천안(13개 지역),	31개 업체	30명 ( " )
	'91. 8. 14(1일)	의정부(1개 지역)	1개 업체	9명 ( " )
'90	'90. 7. 25. ~ 7. 28. (4일)	서울, 부산, 대구, 인천, 경기, 대전, 광주, 전남(8개 지역)	30개 업체	20명 ( " )
'89	'89. 8. 16. ~ 8. 19.(4일)	부산, 대구, 구미, 울산, 대전, 전주, 광주, 익산(8개 지역),	26개 업체	15명 ( " )
	'89. 9. 18(1일)	서울(1개 지역)	7개 업체	10명 ( " )
'88	'88. 9. 13. ~ 9. 16.(4일)	대구, 부산, 대전, 광주, 목포, 태백, 영월, 성남(8개 지역)	22개 업체	22명 ( " )

## 2 연도별 토론회 등 개최 현황

년도	일 시	장 소	주 제 명	발 표 자	비 고
'17	12.6.	프레스센터	○ 최저임금 제도개선 공개 토론회 - 최저임금 산업범위 개선 방안 - 가구생계비 계층 및 반영 방안 - 업종·지역별 등 구분 적용 방안 - 최저임금 준수율 제고방안	도 재 형 이 정 아 노 민 선 노 호 창	토론자 8명
'15	12.10.	서울지방고용노동청	○ 최저임금 제도개선 공개 토론회 - 최저임금 결정의 합리성 제고방안 - 최저임금 산업범위 확대 필요성 - 최저임금 미만을 개선과 소득분배	이 창 근 김 동 욱 정 진 호	
'11	12. 1.	최저임금위원회	○ 생계비 관련 토론회 - 합리적 최저임금 결정을 위한 생계비 개선방향 - 최저임금 수준 논의를 위한 생계비 산출방안 - 실태생계비 분석결과 활용방안과 그 한계	이 정 식 황 인 철 이 기 재	
'11	10. 5.	서울가든호텔	○ 감시·단속적 근로자의 최저임금 적용 관련 위원 간담회 - 감시·단속적 근로자의 최저임금 적용 관련 최근 연구용역 자료 발표	정 진 호	
'09	11. 12.	한국폴리텍1대학 성남캠퍼스	○ 최저임금 안정과 제도개선을 위한 발전방안 ○ 최저임금의 현황과 제도개선 과제 ○ 최저임금위원회 심의기능 강화방안	황 인 철 김 태 현 정 태 면	위원 워크숍
'08	10. 3.	서울지방노동청 컨벤션룸	○ 우리나라 최저임금제도의 성과와 개선 방안	송 위 섭	토론자 5명
'07	11. 2.	한화리조트(산정호수)	○ 최저임금제도 개선 과제 ○ 일자리와 중소기업 혁신과제 및 최저 임금제도 개선 ○ 8년만에 합의 결정으로 본 최저임금 결정 매뉴얼	이 용 식 홍 순 직 이 완 영	위원 워크숍
'06	10. 26.	대한상공회의소	○ 최저임금 이행 효율화 방안	김 강 식	
'03	9. 25.	한국노동연구원	○ 최저임금제도 개선 방안	정 진 호, 안 주 엽 박 찬 임	
'02	9. 27.	중기협중앙회	○ 경제·사회적 여건 변화에 따른 최저 임금제도 합리화 방안	정 진 호	
'01	10. 12.	수안보상록호텔	○ 우리나라 최저임금제의 평가와 과제	김 장 호	

## 최저임금 심의판람

년도	일 시	장 소	주 제 명	발 표 자	비 고
'00	11. 23.	대한상공회의소	○ 우리나라 최저임금제의 재음미	박 래 영	
'99	'00.1.13.	최저임금위원회	○ 임금체계 합리화 방안	어 수 봉	
'98	11.27. ~ 28.	금호인력개발원	○ 임금제도개선 ○ 최저임금위원회 운영개선 방안	김 수 곤 조 우 현	
'97	11. 14.	최저임금위원회	○ 초저임금의 결정기준 및 운영개선과제 ○ 최저임금제도 운영의 문제점과 개선방안 ○ 최저임금제의 영향과 운영방식 개선방안	이 남 순 김 영 철 조 우 현	
'96	10. 23.	최저임금위원회	○ 최저임금 결정기준 및 심의방법의 개선 과제 ○ 최저임금제도의 문제점과 개선방안 ○ 최저임금 결정기준으로서의 표준생계비 산정방안	이 주 완 조 남 홍 조 원 황	
'95	11. 3.	월송리조트 (원주)	○ 최저임금제도의 전향적 발전을 위한 근로자, 사용자, 공익위원의 역할제고 방안	김 재 원	
'94	11. 11.	낙산비치호텔	○ 최저임금제도의 실시 경험과 개선과제	임 중 룰	
'93	5. 7.	최저임금위원회	○ 최저임금제도의 바람직한 발전 방향 ○ 최저임금제도의 개선 방향 ○ 최저임금법 이렇게 고치자	이 주 환 김 영 철 김 수 곤	
'92	7. 10.	최저임금위원회	○ 최저임금제도의 개선 방안 ○ 최저임금제의 효과분석 및 평가방법	김 황 조 김 재 원	
'91	5. 22.	부산상공회의소	○ 최저임금제도 발전을 위한 합리적 개선방법 ○ 최저임금제도의 경제적 효과 및 제도 운영 개선 방안	이 남 순 조 우 현	
'90	6. 1.	광주상공회의소	○ 저임금 해소를 위한 최저임금제의 문제와 대책 ○ 최저임금이 기업경영 및 노사관계에 미치는 영향	이 정 구 김 재 원	
'89	6. 23.	한국산업인력관리공단	○ 최저임금수준 결정에 관한 객관적 기준 ○ 최저임금의 국민경제에 미치는 영향 ○ 최저임금제 운영상의 문제점	조 용 언 한 재 열 김 승 구, 최 세 형 김 만 호, 윤 능 선	주제별 2명 발표
'88	7. 1. 7. 11. 7. 13.	한국산업인력관리공단 부산일보사 광주은행	○ 최저임금제와 노동생산성 및 고용구조 ○ 최저임금제와 임금구조 및 임금체계 ○ 최저임금의 결정기준	박 세 일 이 규 창 장 현 준	

※ '04년, '05년은 제도개선위원회 회의로 같음.



## 3 연도별 외국의 최저임금제도 현장조사

년도	일 시	대상국가	조 사 내 용	방 문 기 관	출 장 자
'18	'18. 11. 27. ~ 11. 30.(4일)	일본	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「한-일 최저임금제도 비교」 관련 발표 및 논의</li> <li>○ 일본의 지역별·업종별 최저임금제도 운용 사례조사 등 관련 업무 의견 교환</li> </ul>	도쿄 · 후생노동성 · 중앙최저임금심의회 · 노·사단체 방문 · 사이타마대학 도쿄캠퍼스 야마나시현 · 야마나시노동국(지방최저임금심의회)	류장수, 김성호, 백학영, 전수찬, 권순중(위원) 등 11명
'17	'17. 11. 5. ~ 11. 11.(7일)	호주	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 최저임금 제도·운영 실태</li> <li>○ 최저임금 결정과정 및 주요 고려사항</li> <li>○ 최저임금 실효성 확보 정책</li> </ul>	브리즈번 · 공정근로옴부즈맨 시드니 · 공정근로위원회 · 호주산업그룹(사용자단체)	김성호, 강성태, 문현균, 최금주(위원) 등 7명
'16	'16. 11. 22. ~ 11. 25.(4일)	일본	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 한-일 최저임금 공익 위원 공동 세미나</li> <li>○ 지역별(업종별) 최저임금제도 등 운영실태</li> </ul>	후생노동성 중앙최저임금심의회 오사카 노동국	류경희, 이지만, 김동배, 나영선, 김대준(위원) 등 9명
'15	'15. 11. 4. ~ 11. 11.(8일)	캐나다 미국	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 최저임금제도 운영실태</li> </ul>	캐나다 온타리오 노동부 미국 노동부 미국 노동총연맹 산업별 조합회의	류경희, 백영길, 최금주, (심의위원) 김상범(사무국)
'14	'14. 11. 2. ~ 11. 8.(7일)	영국 룩셈부르크	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 최저임금제도 관련 통계 및 운영실태</li> </ul>	영국 통계청 영국 저임금위원회 룩셈부르크 소득연구기관	이지만, 이병균(심의위원) 하상우(연구위원) 박기원(사무국)

## 최저임금 심의편람

년도	일 시	대상국가	조 사 내 용	방 문 기 관	출 장 자
'13	'13. 8. 25. ~ 8. 29.(5일)	일본	○ 최저임금제도 운영 실태	후생노동성 중앙최저임금심의회 일본노동연수기구 도요타(나고야현 소재) 지역최저임금심의회 (나고야현 소재)	박준성(위원장) 한광호, 주봉희, 이동웅, 김제락, 이장원(심의위원) 김원영, 하서림(사무국)
	'13. 10. 27. ~ 11. 2.(7일)	프랑스 체코	○ 최저임금제도 운영 실태	프랑스 - 노동부(국가협상위원회) - OECD 사무국 체코 - 노동사회부	이정식, 이은희(심의위원) 신동호(사무국)
'12	'12. 11. 25. ~ 11. 30(6일)	중국 베트남	○ 최저임금제도 운영 실태	중국 인력자원사회보장부 베트남 노동보훈사회부	전해선, 소병학(사무국) 허윤정, 김은기(연구위원) 임영주(단체관계자) (5명)
'11	'11. 11. 26. ~ 12. 3(8일)	뉴질랜드 호주	○ 최저임금제도 운영 실태	뉴질랜드 노동부 호주 뉴사우스웨일즈 공정근로위원회	이기숙, 권경숙(사무국) (2명)
'10	'10. 11. 14. ~ 11. 19(6일)	일본 대만	○ 최저임금제도 운영 실태	일본 - 중앙최저임금심의회 (후생노동성 노동 기준국) - 홋카이도지역최저임금 심의회(홋카이도 노동기준부) 대만 - 행정원 노공위원회	이재준, 김인순(사무국) 금정수(고용노동부) (3명)

년도	일 시	대상국가	조 사 내 용	방 문 기 관	출 장 자
'08	'08. 9. 28. ~ 10. 4(7일)	영국 네덜란드	○ 최저임금제도 운영 실태	영국 - 기업규제개혁부 - 최저임금위원회 네덜란드 사회경제협의회	정태면(상임위원) 양수승, 유은정(사무국) (3명)
'07	'07. 4. 5. ~ 4. 12(7일)	프랑스 스페인 포르투갈	○ 최저임금제도 운영 실태	프랑스 고용노동통합연대부 스페인 노동사회부 포르투갈 - 노동부 - 경제사회이사회	이완영(상임위원) 이선, 백헌기(심의위원) 김동욱(연구위원) 조동훈(단체관계자) (5명)
	'07. 11. 5. ~ 11. 10(6일)	일본 중국	○ 최저임금제도 운영 실태	일본 - 경제단체연합회 - 노동정책연구·연수기구 중국 중화전국총공회	양수승, 정명숙(사무국) (2명)
'06	'06. 9. 11. ~ 9. 21(11일)	캐나다 페루, 멕시코	○ 최저임금제도 운영 실태	캐나다 몬트리오 노동부 페루 노동부 멕시코 최저임금위원회	이완영(상임위원) 천경기, 이소선(사무국) (3명)
'05	'05. 12. 12. ~ 12. 17(6일)	인도네시아 베트남	○ 최저임금제도 운영 실태	인도네시아 인력이주부 베트남 노동보훈사회부	이병균, 홍순직(심의위원) 이완영(상임위원) 신동욱(사무국)(4명)
'04	'04. 10. 25. ~ 11. 1(8일)	터키 그리스	○ 최저임금제도 운영 실태	터키 노동사회보장부 그리스 노동복지부	송위섭(위원) 김동희(상임위원), 신성식(사무국)(3명)
'03	'03. 12. 10. ~ 10. 21(12일)	뉴질랜드 호주	○ 최저임금제도 운영 실태	뉴질랜드 노동부 호주 - 노동부 - 노사관계위원회	이민우, 이상호, 이상철(노사단체실무자) 강명자, 신동희(사무국) (5명)

## 최저임금 심의편람

년도	일 시	대상국가	조 사 내 용	방 문 기 관	출 장 자
'02	'02. 3. 21. ~ 3. 28(8일)	영국 포르투갈	○ 최저임금제도 운영 실태	영국 - 저임금위원회 - ACAS 포르투갈 노동사회부	정진호(연구위원) 장의성(상임위원)(2명)
	'02. 12. 2. ~ 12. 7(6일)	일본	○ 최저임금제도 운영 실태	일본 - 후생노동성 - 가나가와현 노동국	신동희, 윤영숙, 배지연, 박승모(사무국)(4명)
'01	'01. 10. 15. ~ 10. 21(7일)	독일 스위스	○ 최저임금제도 운영 실태	독일 연방노동사회부 스위스 ILO 대표부	박주정, 안옥자, 김효선 (사무국)(3명)
'00	'00. 11. 27. ~ 12. 3(7일)	프랑스	○ 최저임금제도 운영 실태	프랑스 고용연대부 OECD 사무국	박영조(심의위원) 안동현(사무국)(2명)
'94	'94. 12. 14. ~ 12. 19(6일)	싱가폴 인도네시아	○ 최저임금제도 운영 실태	싱가폴 노동성 임금위원회 인도네시아 노동성	박상길, 서규석 (사무국)(2명)
'93	'93. 6. 20. ~ 6. 24(5일)	일본	○ 최저임금제도 운영 실태	노동성 노동기준국 동경 노동기준국	김종오, 목진춘 (사무국)(2명)
'92	'92. 5. 10. ~ 5. 17(8일)	인도네시아 태국 싱가폴	○ 최저임금제도 운영 실태	인도네시아 인력부 싱가폴 노동부 태국 - 내무부 - 노동국	김중화, 김황조 (심의위원) 성진기 (사무국장) (3명)

년도	일 시	대상국가	조 사 내 용	방 문 기 관	출 장 자
'91	'91. 5. 26. ~ 6. 1(7일)	일본 필리핀	○ 최저임금제도 운영 실태	필리핀 - 노동부 - 4개 지역 임금생산성 위원회 - 전국 임금생산성 위원회 일본 - 경제단체연맹 - 경영자협회, 노총 - 가나가와현 노동기준국 - 시즈오카현 통조림조합	김중화, 최중태, 이종완, 조윤형 (심의위원) 이정님, 조정호, 원정현, 김정태, 강영철(노동부, 사무국 및 노·사 단체 실무자) (10명)
'88	'88. 1. 13. ~ 1. 26(14일)	프랑스 이태리 일본	○ 각국의 최저임금제 실시개요	프랑스 노동성 이태리 노동성 일본 노동성	배인준, 김창욱, 강철원, 정종호, 안병선, 강갑출 (이상노동부출입기자) 정순민(사무국)(7명)
	'88. 12. 5. ~ 12. 10(6일)	일본	○ 최저임금제의 발전 과정 ○ 일본의 최저임금심의회의 운용 현황 ○ 최저임금심의 결정 실태와 이행 실태 ○ 최저임금심의회의 역할에 대한 기대	일본 - 노동성 노동기준국 - 중앙최저임금심의회	조기준(위원장) 조경원(사무국)(2명)

※ '09년도는 신종플루 확산, 국무총리 지시 등으로 외국의 최저임금 조사 생략



# V

## 기초자료 조사 현황

---

1. 비혼 단신근로자 실태생계비  
조사개요
2. 임금실태 조사결과 개요
3. 노동생산성 지표 개요
4. 소득분배율 지표 개요
5. 최저임금 적용효과에 관한  
실태조사 개요





## 1 비혼 단신근로자 실태생계비 조사개요

### 가. 분석목적

비 혼인 단신근로자의 실제 소비실태와 수준 등을 파악하여 최저임금 결정을 위한 심의 기초 자료로 활용

### 나. 분석내용 및 활용자료

#### 1) 분석내용

- '18년 연간 실태 생계비 수준 및 상승률(총괄부분)
  - 비 혼인 단신근로자 전 연령, 29세 이하 및 34세 이하 계층 가구를 대상으로 소득내역과 소비지출(12개 항목) 내역별 월평균 생계비 수준 및 전년대비 상승률 지표 산출(총괄부분)
- 분위수별 생계비 수준 및 증감률
- 근로소득 기준 상하 5%를 제외한 생계비 수준 및 증감률
- 각 소비지출 12개 항목별 상하 1%, 2% 절사 및 원저화 생계비 수준 및 증감률

#### 2) 분석방법

- 대내외 공신력 갖는 통계 전문기관인 한국통계학회에서 연구용역 수행

#### 3) 활용자료

- 통계청의 『가계지출조사』
  - 1명 이상 전체 가구 중 비 혼인 단신근로자 부문의 원 자료를 입수한 후 생계비를 가공·집계 및 분석
  - ※ 조사개요, 작성경위 등 : <붙임자료> 참조

### 다. 비혼 단신근로자 실태생계비 조사결과 분석보고서 발간

비 혼인 단신근로자의 생계비 조사결과를 분석(연구용역사업으로 추진)하여 보고서를 발간하고 심의자료로 활용

<붙임자료>

## 비혼 단신근로자 실태생계비 조사 경위

### 1. 작성연혁

- 단신근로자 생계비조사는 「최저임금법」 제4조 및 제23조에 따라 1987년 3월에 최저임금위원회에서 처음 시작되어 1988~1993년까지는 3월과 10월 기준으로 연 2회, 1994년부터는 10월 기준 연 1회 조사로 변경하여 실시
- 1989. 2. 20. 통계청에서 일반통계(승인번호 제144-21-29호)로 승인하였고, 1993. 11. 26. 승인번호 제11814호로 변경
- 2007년부터 현행의 단신근로자 생계비조사를 폐지하는 대신, 2008년부터는 통계청의 『가계동향조사』 자료를 가공·분석하여 심의 시 기초 자료로 활용
- 2017년부터 가계동향조사는 지출과 소득부문이 분리되어 재설계 되었으며, 지출부문은 연간통계로 개편
  - ※ 전용표본 설계, 조사방법 변경, 연간통계로 개편되어 시계열 단절

## 2. 통계청의 『가계동향조사(지출부문)』 개요

### 일 러 두 기

□ 2017년부터 가계동향조사는 지출과 소득부문이 분리되어 재설계되었으며, 지출부문은 연간통계로 개편되었음

○ 개편내용(부록 참조)

- 표본추출: '10년 인총+신축A의 경활표본 활용 → '15년 인총 전용표본
- 표본규모: 약8,700가구 → 약12,000가구
- 조사방법: 가계부 36개월 → 가계부 1개월, 연간조사표
- 조사대상: 가구(농어가제외) → 가구(농어가포함)
- 공표 : 전국 2인이상 가구 → 전국 1인이상 가구를 주지표로 공표

※ 전용표본 설계, 조사방법 변경, 연간통계로 개편되었기 때문에 전년 결과와 직접 비교는 곤란함

○ 표본조사 결과는 표본오차와 비표본오차가 존재하며, 95% 신뢰 수준에서 상대표준오차(1.2% ~ 25.7%)를 고려한 해석이 필요

□ 가계동향조사(지출부문)에서 가구의 개념은 다음과 같으며, 별도 표시가 없는 통계자료는 전국가구(1인이상)를 대상으로 작성한 것임

○ 전국가구 : 전국의 일반\*가구

\* 섬, 집단시설, 특수사회시설(군, 병원, 교도소 등) 제외

○ 도시근로자가구 : 동(洞)지역의 일반가구 중 가구주 직업이 임금근로자

※ 가구대상 미시통계는 거시통계의 포괄범위와 정의가 다르므로 비교 시 유의 필요

□ 각 통계들은 해당항목 지출이 없는 가구까지 포함하여 계산한 전체 가구의 가구당 월평균 금액을 의미함

□ 수록된 자료는 반올림에 의해 전체와 하위 구성항목 합계가 일치하지 않을 수 있음

□ 2017년 가계동향조사(지출부문) 결과는 통계청 홈페이지(<http://kostat.go.kr>)와 국가통계포털(<http://kosis.kr>)로 제공

☐ (작성 목적) 가구의 소비 지출 실태를 파악하여 소비 구조의 측정 및 분석 등에 필요한 자료를 제공

- 소비자물가지수 작성에 필요한 품목선정 및 가중치 기초자료 제공
- 가계지출 관련 가구의 복지 분석 등 각종 연구를 위한 기초자료 제공 등

☐ (법적 근거)

- 통계법 제17조에 의한 지정통계 제101006호

☐ (모집단 및 표본설계)

- 목표모집단 : 전국의 모든 일반가구(농어가 포함)
- 표본추출틀 : 2015년 인구주택총조사의 표본조사구내 일반조사구
- 표본추출 : 층화2단 집락추출(전용 표본을 이용한 순환표본 체계)
- 목표정도 : 「소비지출」의 연간 상대표준오차 기준 전국 1.5%이내

☐ (조사 대상) 일반가구 중 가계지출 및 소득 내역 파악이 가능한 가구

- 제외 가구 : 집단가구 및 외국인가구, 음식숙박겸용주택가구, 장기출타가구 또는 비혈연가구, 조사당월 전출이 예정된 가구

☐ (표본규모) : 연간 목표 12,000가구(과대추출 : 약 18,000가구)

- 월간표본규모 : 목표 1,000가구(과대추출 : 약 1,500가구)

☐ (조사 기간)

- 조사 기준시점 : (가구일반사항) 조사당월 1일
- 조사대상기간:
  - 지출: (가계부) 조사당월, (연간조사표) 조사전월 기준 최근 1년
  - 소득: 전년 연간소득
- 조사시기: 매월

□ (조사항목 및 조사방법)

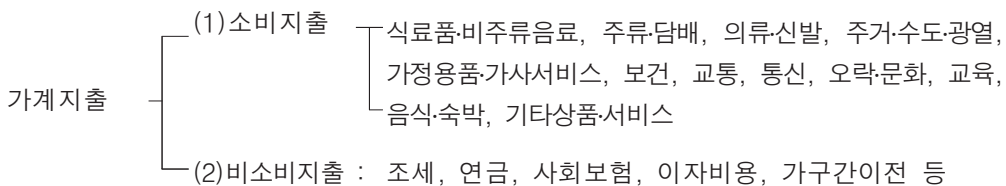
- 가계부(상/하반기) : 매일의 모든 지출
- 연간조사표
  - 가구실태 : 가구 및 가구원 정보, 주거실태
  - 지출·소득 : 최근 1년 지출(69개 품목), 2016년 소득

< 조사항목 구성 및 조사방법 >

조사표	주요 항목		항목수	조사방법
가계부	상반기	1일~15일의 모든 지출, 사전점검 목록	380	자기기입 및 면접
	하반기	16일~말일의 모든 지출, 의무성 정기지출, 사회적현물이전	여개	
연간 조사표	가구 실태	(가구원) 성별, 생년월일, 교육정도, 취업현황, 종사상지위 등 (가구) 가구원수, 따로 살고 있는 가족수, 집의 종류, 입주 형태, 임대보증금, 월세, 월세평가액, 자동차보유대수 등	20 여개	면접
	지출 (세분류)	(최근 1년) 가구, 가전, 주택설비교체및수리서비스, 자동차, 항공요금, 단체여행비, 교육비, 숙박비 등	69개	
	소득	(2016년) 근로·사업·재산소득, 정부수혜금, 사적이전소득 등	6개	

□ (주요 용어)

- 가계지출 : 가계를 운영하기 위한 소비지출과 국민으로서 의무적으로  
납부해야 하는 금액 등의 비소비지출로 구성



※ 소비지출은 UN 등에서 권고하는 COICOP(Classification of individual consumption by purpose)에 따라 분류

- 가구원의 정의
  - 주민등록 등재여부와는 관계없이 사실상 가구를 구성하고 있는 구성원
  - 혈연관계의 가족이라고 같이 생활을 하지 않으면(타지 취업, 유학 등) 가구원에서 제외

□ 『가계동향조사』 개편 전후 비교

가계동향조사		개편 전(~2016년)	개편 후(2017년~)	
		가계수지 분기통계	소득부문(분기)	지출부문(연간)
조사대상		일반가구(농어가 제외)	일반가구(농어가 제외)	일반가구(농어가 포함)
표본설계		경할 다목적 표본	경할 다목적 표본	전용표본
표본규모 (적격기준)		약 8,700가구	'17년 약5,500가구 '18년 약8,000가구	연간 12,000가구 월 1,000가구(1/12 순환)
조사표		가계부	면접조사표	가계부, 면접조사표
조사기간		36개월	36개월	1개월
조사항목	가구 실태	거처종류, 점유형태, 보증금(월세), 월세평가액, 주거면적, 자동차, 가구원별 종사상지위성연령직업산업	-좌동-	거처종류, 점유형태, 보증금(월세), 월세평가액, 주거면적, 자동차, 가구원별 종사상지위성연령 가구주의 직업산업
	소득	당월 경상소득(근로, 사업, 재산, 이전)·비경상소득	당월 경상소득(근로, 사업, 재산, 이전)·비경상소득	전년 경상소득(근로, 사업, 재산, 이전)
	지출	소비지출 비소비지출	비소비지출	소비지출 비소비지출
표향목	가 계 수 지	흑자율, 소비성향, 가처분소득	-	-
	소 득 분 배	분기 : 5분위배율 연간 : 5분위배율, 빈곤율, 지니계수	분기 : 5분위배율	-
	소 득	경상소득(근로, 사업, 재산, 이전), 비경상소득	경상소득(근로, 사업, 재산, 이전), 비경상소득	_*
	지 출	소비지출, 비소비지출	비소비지출	소비지출, 비소비지출

\* 전년 연간소득은 가구특성(소득5분위, 소득구간별 등)으로만 사용

※ 소득분배지표는 가계동향조사에서 가계금융복지조사로 공식지표를 변경하여 작성함('17.12.21.)

### 3. 통계청 자료의 대체 활용

- 통계청에서 매월 작성하여 분기별로 발표하는 『가계동향조사』는 2005년부터 기존의 2명 이상 가구조사에서 1명 가구로 확대 조사
- 2006, 2007년도 최저임금 심의 시 위원회 사무국의 단신근로자 생계비 조사와 더불어 통계청 가계동향조사 결과 1명 근로자 가구 원 자료를 가공·분석하여 최저임금 결정기준 참고자료로 병행 활용
  - ※ 양 기관의 생계비는 표본, 조사방법 및 통계 산입기준의 상이함에도 가계부 기입 방식에 의한 조사내용이 동일함
- 2007년도부터 최저임금위원회의 생계비조사를 폐지하는 대신 통계청의 『가계동향조사』 자료로 대체하여 2008년도 심의 시부터 활용
  - 2017년부터 가계동향조사는 지출과 소득부문이 분리되어 재설계 되었으며, 지출부문은 연간통계로 개편
    - ※ 전용표본 설계, 조사방법 변경, 연간통계로 개편되어 시계열 단절

<붙임1> 적용 연도별 · 조사기관별 비혼 단신근로자 실태생계비 변동 추이('09~'19'년도)  
(단위 : 원, 전년 동기 대비 %)

기관별 적용년도	최저임금 인상률	통계청 실태생계비 <sup>1)</sup>	한국노총 제출 또는 발표 생계비 <sup>2)</sup>	민주노총 제출 또는 발표 생계비 <sup>2)</sup>	경제계 제출 또는 발표 생계비 <sup>3)</sup>
'20		2,014,955 (-3.8)			
'19	10.9	2,095,058 (-)		2,963,077 (2인 가구), 3,438,495 (3인 가구)	1,215,827
'18	16.4	1,752,898 (4.7)	1,786,203(비혼단신근로자), 2,562,787(2인가구), 3,707,538(3인가구), 4,319,619(4인가구)		1,113,288
'17	7.3	1,673,803 (7.8)	1,693,889(비혼단신근로자) 2,740,064(2인가구)		1,034,964
'16	8.1	1,553,390 (3.1)	3,478,738(3인 가구) 1,939,580(비혼단신근로자)		900,049
'15	7.1	1,506,179 (-0.4)	3,066,476(2.5인 가구)	-	960,354
'14	7.2	1,512,717 (7.2)	2,058,464	1,939,878	932,716
'13	6.1	1,410,748 (7.8)		미제출	미제출
'12	6.0	1,312,755 (6.4)		1,776,820	801,942
'11	5.1	1,233,419 (3.3)		1,574,000	785,991
'10	2.75	1,193,597 (3.1)		1,474,170	-
'09	6.1	1,158,254 (9.4)		1,485,320	-

※ 1) 통계청 자료는 '07년 이후부터 전 연령(15세~)의 실태생계비이고, 산출시점은 적용년도 기준시 2년 전임

'17년부터 가계동향조사(지출부문)은 전용표본 설계, 조사방법 변경, 연간통계로 개편되어 시계열이 단절됨

2) 민주노총과 한국노총은 '04년 심의부터 최저임금위원회(사무국)에서 산출한 실태생계비를 활용, 이에 경제성장을 및 소비자물가 상승률 예측치를 더하여 최저임금 적용년도를 기준으로 한 생계비(안)를 산출. 양노총 자체에서 조사하여 이론생계비 산출

3) 한국경총은 '07년 심의시 처음으로 최저임금위원회(사무국)에서 산출한 실태생계비(소득하위25%)를 활용, 이에 소비자물가 상승률 예측치를 더하여 최저임금 적용년도를 기준으로 한 생계비(안)를 산출



<붙임2> 적용 연도별 · 조사기관별 비혼 단신근로자 실태생계비 변동 추이('88~'08'년도)  
(단위 : 원, 전년 동기 대비 %)

기관별 적용년도	최저임금 인상률	최임위사무국 실태생계비 <sup>1)</sup>		한국노동연구원 <sup>2)</sup>		한국노동 생계비 <sup>3)</sup> 또는 발표 생계비 <sup>4)</sup>	민주노동 생계비 <sup>3)</sup> 또는 발표 생계비 <sup>4)</sup>	경영계 생계비 <sup>4)</sup> 또는 발표 생계비 <sup>4)</sup>
		매년3월 평균값	매년10월 평균값	최빈값	중위값			
'08	8.3	-	1,224,310 (4.0)	-	-	1,310,010	-	826,296
'07	12.3	-	1,176,695 (3.7)	-	-	1,270,830	-	-
'05. 9. ~ '06. 12.	9.2	-	1,135,234 (4.3)	-	-	1,214,700	-	-
'04. 9. ~ '05. 8.	13.1	-	1,088,496 (7.5)	-	-	1,179,491	-	-
'03. 9. ~ '04. 8.	10.3	-	624,819 (11.2)	579,793 (8.3)	-	1,321,863 (3.9)	1,264,731 (6.7)	-
'02. 9. ~ '03. 8.	8.3	-	561,661 (8.2)	535,385 (6.6)	-	1,271,703 (26.6)	1,185,362 (3.3)	-
'01. 9. ~ '02. 8.	12.6	-	519,306 (15.5)	502,127 (12.0)	-	1,004,543 (5.5)	1,147,596 (6.9)	-
'00. 9. ~ '01. 8.	16.6	-	449,699 (14.7)	448,299 (6.7)	-	951,931 (3.9)	1,073,436 (7.7)	-
'99. 9. ~ '00. 8.	4.9	-	391,925 (9.2)	419,977 (6.6) (98.10)	-	915,794 (6.9)	996,359 (-1.1)	-
'98. 9. ~ '99. 8.	2.7	-	358,907 (8.8)	393,983 (8.0)	-	856,998 (35.9)	1,007,918 (5.6)	-
'97. 9. ~ '98. 8.	6.1	-	329,919 (7.9)	-	-	630,286 (9.2)	954,244 (7.7)	-
'96. 9. ~ '97. 8.	9.8	-	305,764 (8.7)	338,217 (19.9)	-	577,335 (10.4) (95.10월)	886,211 (-)	-

기 관 별 적 용 연 도	최저임금 인 상 륜	최임위사무국 실태생계비		한국노동연구원		한국노동 생계비	민주노동 생계비	경제계 생계비
		매년3월 평균값	매년10월 평균값	최 빈 값	중 위 값			
'95. 9. ~ '96. 8.	8.97	-	281,228 (9.1)	282,135 ( - ) ( '94.2/4)	-	523,048 (17.0)	-	-
'94. 9. ~ '95. 8.	7.8	-	257,804 ( - )	-	-	447,082 (13.2)	-	-
'94. 1. ~ '94. 8.	7.96	240,644 (10.5)	-	-	-	394,970 (17.1)	-	-
'93	8.6	217,867 (10.2)	230,385 (11.2)	-	-	337,385 (10.7) ( '92.12)	-	-
'92	12.8	197,692 (18.2)	207,095 (8.9)	179,554 (3.6%)	202,727 (0.8%)	304,893 ( '91.3)	-	-
'91	18.8	167,296 (17.1)	190,239 (23.7)	173,360 (14.4%)	201,032 (13.0%)	-	-	-
'90	15.0	142,887 (11.5)	153,741 (15.4)	151,520 (17.5%)	177,983 (17.3%)	185,383 (23.5)	-	-
'89 1그룹(29.7) 2그룹(23.1)		128,093 (8.4)	133,240 ( '88.10)	128,990 (14.1%)	151,673 ( - )	150,094 (△5.8)	-	-
'88	-	115,426 ( '87.3)	-	113,079 ( '87.3)	-	159,332 ( '87.5)	-	-

- ※ 1) 최저임금위원회(사무국)자료는 산출시점 기준 '88~'02년까지는 18세 연령, '03~'06년까지는 15~29세 연령의 실태생계비이며, 산출시점은 적용년도 기준시 2년 전('94년까지는 1년전)의 10월 한달의 기간임
- 2) 한국노동연구원에서 산출한 자료는 최저임금위원회(사무국) 또는 통계청의 가계동향조사(구, 도시가계조사) 결과를 활용한 18세 단신근로자의 이론(최빈수 또는 중위수)생계비임.(적용년도<'04.9월~'05.8월> 이후 산출 중단)
- 3) 민주노동당과 한국노총은 '04년 심의부터 최저임금위원회(사무국)에서 산출한 실태생계비를 활용, 이에 경제성장을 및 소비재물가가 상승률 예측치를 더하여 최저임금 적용년도를 기준으로 한 생계비(안)를 산출. 양노총 자체에서 조사하여 이론생계비 산출
- 4) 한국경총은 '07년 심의시 처음으로 최저임금위원회(사무국)에서 산출한 실태생계비(소득하위25%)를 활용, 이에 소비재물가가 상승률 예측치를 더하여 최저임금 적용년도를 기준으로 한 생계비(안)를 산출

## 2 임금실태 조사결과 개요

### 가. 분석목적

최저임금 적용대상 근로자의 임금수준 및 적용대상 근로자수, 영향률 등을 파악하여 최저임금 결정을 위한 심의 기초자료로 활용

### 나. 분석내용 및 활용자료

#### 1) 분석내용

- 전년도 조사시점을 기준으로 업종별, 사업체규모별, 연령계층별, 종사상지위별, 학력별 등 임금, 근로시간, 고용 실태
- 전년도 조사시점을 기준으로 전년도 최저임금('18년의 경우, 7,530원) 미만 근로자수 및 미만을
  - 임금근로자 대상으로 한 업종별, 사업체규모별, 연령계층별, 종사상지위별, 학력별 등 산출
- 당해 연도 말 기준으로 임금근로자 분포를 추정하여 다음연도 최저임금이 어떠한 수준으로 결정되는지에 따라 영향을 받는 근로자수 및 영향률 추정
  - 임금근로자 대상으로 한 업종별, 사업체규모별, 연령계층별, 종사상지위별, 학력별 등 산출

#### 2) 활용자료

- 「고용형태별근로실태조사」 : 임금근로자 1명 이상 사업장 근로자의 매년 6월 임금실태 (공공부문 제외)
- 「경제활동인구부가조사」 : 임금근로자의 매년 6~8월 중 임금실태 (공공부문 포함)

### 다. 임금실태 분석보고서 발간

근로자의 임금실태를 분석(연구용역사업으로 추진)하여 보고서를 발간하고 심의자료로 활용

### 3 노동생산성 지표 개요

#### 가. 분석목적

근로자의 업종·기업체규모별 노동생산성, 단위노동비용 등을 파악하여 최저임금 결정을 위한 심의 기초 자료로 활용

#### 나. 분석내용 및 활용자료

##### 1) 분석내용

###### ○ 노동생산성

- 근로자 1명 이상 고용 광공업(제조업) 사업장의 물적 노동생산성 지수 및 상승률 등 지표
- 근로자 1명 이상 고용 광공업(제조업) 사업장의 부가가치 노동생산성 지수 및 상승률 등 지표

##### 2) 활용자료

###### ○ 「사업체노동력조사」

- 상용근로자 1명 이상 사업장의 상용근로자를 대상으로 한 매월 급여 계산기간 중 상용근로자수 및 근로시간수

###### ○ 「산업활동동향」

- 통계청에서 매월 실시하는 산업 전반에 걸친 생산액 수준

#### 다. 분석자료 생산

한국생산성본부(KPC)에서 분기별 작성한 자료를 근거로 분석(「임금 실태 등 분석」 연구용역사업으로 추진)하여 심의자료로 활용

## 4 소득분배율 지표 개요

### 가. 분석목적

저임금 근로자 계층의 상대적인 임금 불평등 정도를 파악하여 최저임금 결정을 위한 심의 기초자료로 제공

### 나. 분석내용 및 활용자료

#### 1) 분석내용

- 하위 10%번째 근로자의 임금률(P10) ÷ 하위 50%번째 근로자의 임금률(P50)
  - 전체 임금근로자 대상으로 한 시간당 임금총액(통상임금)을 환산하여 저임금근로자 계층간 상대적 임금불평등 정도를 산출
- 최저임금액 시급 ÷ 하위 50%번째
  - 전체 임금근로자 대상으로 시간당 중위 임금총액(통상임금) 대비 최저임금 시급의 상대적 불평등 정도를 산출
- 최저임금액 시급 ÷ 근로자 임금률의 평균값(mean)

#### 2) 활용자료

- 「고용형태별근로실태조사」
  - 임금근로자 1명 이상 사업장의 매년 6. 1. ~ 6. 30.(1개월간) 기간 중 임금 실태
    - ※ 기준임금으로 시간당 통상임금 지표 사용
- 「경제활동인구부가조사」
  - 비정규직을 포함한 임금근로자의 매년 6월 ~ 8월 기간 중 임금 실태
    - ※ 기준임금으로 시간당 임금총액 지표 사용

### 다. 분석자료 생산

저임금근로자의 소득분배 지표 상황을 분석(「임금실태 등 분석」 연구용역사업으로 추진)하여 심의자료로 활용

## 5 최저임금 적용효과에 관한 실태조사 개요

### 가. 분석목적

최저임금 적용 사업체 및 근로자의 특성, 최저임금이 고용에 미치는 효과 등을 조사하여 다음년도 최저임금 결정 및 정책방향에 참고

### 나. 분석내용 및 활용자료

#### 1) 분석내용

- 저임금근로자와 소속 사업체의 특성
- 최저임금이 고용에 미치는 효과
- 노동생산성 변화
- 조사기준일 현재 최저임금 수준의 만족도 및 최저임금 인상 기대수준 등

#### 2) 활용자료

- 「고용형태별근로실태조사」 : 임금근로자 1명 이상 사업장 근로자의 매년 6월 임금실태 (공공부문 제외)
- 「사업체노동실태현황」 : 지역별, 업종별, 사업체규모별, 사업장수, 근로자수(상용·임시·일용) 등

### 다. 최저임금 적용효과에 관한 설문 분석보고서 발간

최저임금이 고용에 미치는 효과 등의 적용실태를 분석(연구용역사업으로 추진)하여 보고서를 발간하고 보고자료로 활용

최저임금  
심의편람

# VI

## 주요국 최저임금제도 최근 동향

---





□ OECD 회원국

대륙명	국가명	최근 동향
유럽	그리스	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2018년 8월 제3차 규제금융 종료와 함께 그리스 정부는 최저임금 인상을 검토하였으며, 2019.1월 노동사회보장부장관령을 발표하여 최저임금을 월 586유로에서 650유로(사무직, 3년미만 근로자 기준)로 11% 인상 결정</li> <li>- 전국노동자연합은 경제위기전 수준인 751유로(약 28%)로 인상을 주장하였고, IMF 등 채권단은 소폭(2-4%)인상을 권고했으나, 그리스 정부는 11% 인상</li> </ul>
	네덜란드	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년도 상반기 최저임금은 월 1,615.80유로로 2018년 상반기(1,578유로) 대비 2.4% 인상 결정</li> <li>● 청소년 및 성인에 대해 서로 다른 법정최저임금이 적용되는 것에 반대하는 여론이 있는 바, 노동조합 주도로 18세 이상의 청년들에게 성인과 동일한 임금을 지급할 것을 요구하는 캠페인을 개최함</li> <li>- 청소년 최저임금을 단계적으로 조정하여 22세 이상 청년부터 성인과 동일한 최저임금을 받을 수 있는 법안이 2017년 1월 통과함</li> </ul>
	독일	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 매 2년에 한번씩 최저임금을 결정하며, 2019년도 최저시급은 9.19유로로 전년(8.84유로, '17-'18년도) 대비 4% 인상 결정</li> <li>● 독일 좌파당 및 녹색당은 법정 최저임금을 인상하는 법안 등을 발의하였으나, '18.11.30. 의회에서 부결됨</li> <li>① ('17.11.20) 좌파당은 당시 시간당 8.84유로로 책정된 최저임금액을 시간당 12유로로 인상하는 법안 발의</li> <li>② ('18.02.27) 녹색당은 최저임금 갱신주기를 1년으로 줄이자는 법안 발의</li> <li>③ ('18.04.28) 좌파당은 최저임금제 관리감독의 문제를 제기하며 불법노동감독기관의 인원을 5,000명으로 증원하고 고용주의 시간별 근무기록 의무화하는 법안 발의</li> <li>④ ('18.04.28) 좌파당은 최저임금 적용제외대상에서 '장기실업자가 취업을 한 첫 직장에서 6개월' 및 '직업훈련이 미종료된 18세 미만 청소년'을 제외하는 법안 발의</li> </ul>

대륙명	국가명	최근 동향
	벨기에	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2년마다 결정되는 보수기준에 따라 국가노동위원회에서 최저임금을 결정하며, 2018.9.1. 기준 최저임금은 월 1,593.81유로로 '17.6월 대비 1.99% 인상</li> <li>● 최근 국가노동위원회에서 최저임금 적용제외자의 범위에 대해 논의                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 적용제외 대상자인 1월 미만 근로자에 대한 규정 명확화를 위한 논의 진행 중</li> </ul> </li> </ul>
	스페인	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년도 적용 최저임금은 월 900유로로 전년(735.90유로) 대비 22.3% 인상 결정</li> <li>● 정부는 2018.12.21. 국무회의를 통해 2019년 최저임금 22.3% 인상안을 승인하였으며, 이는 1977년 이후 41년 만에 최대 인상폭임                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부는 금번 최저임금 인상의 주된 목적이 저소득층의 생활수준 개선 및 위킹푸어 발생을 예방하기 위함이며, 이를 계기로 스페인 최저임금이 유럽 평균의 80.6%까지 올라가게 되었다고 설명</li> <li>- 아울러, 인상의 혜택을 받게 될 것으로 예상되는 근로자 2.5백만명 가운데 여성이 56.7%로 정부는 동 정책이 남녀간 임금격차 해소에도 도움을 줄 것으로 기대</li> </ul> </li> <li>● 한편, 2020년까지 최저임금을 월 1,000유로까지 인상하겠다는 것이 현 정부의 입장임</li> </ul>
	아일랜드	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019.1.1. 기준 최저임금은 시간당 9.80유로로 전년대비(9.55유로) 2.6%인상</li> <li>● 2018.10.4. 고용사회보장부 장관은 저임금위원회의 권고에 따라 최저임금을 2019.1.1.부터 9.80유로로 인상한다는 행정명령 발표함</li> </ul>
	영국	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년 4월 1일부터 25세이상 최저임금은 8.21파운드로 전년(7.83파운드) 대비 4.9% 인상                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 21세 이상 최저임금은 7.70파운드, 18-20세 6.15파운드, 16-17세 4.35파운드, 도제의 경우 3.90파운드임</li> </ul> </li> <li>● 종전 대비 4.9% 최저임금 인상으로 최저임금 수준 근로자의 연간 소득은 약 600파운드가 오르고, 과세최저한도는 650파운드 오를 것으로 예상</li> <li>● 영국정부는 2016년 최저임금 도입 당시 2020년까지 전체</li> </ul>

대륙명	국가명	최근 동향
		<p>중위소득의 60%까지 최저임금을 인상한다는 목표를 발표했으며,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2019년도 인상률은 동 목표달성을 위한 과도기 성격이고, 현재 예상치를 반영하면 2020년도 최저임금은 2019년도보다 5.0% 인상된 8.62파운드로 예상</li> </ul>
	체코	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년도 최저임금은 시간당 79.80코루나로 전년(73.20코루나) 대비 9.0% 인상</li> </ul>
	포르투갈	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년도 최저임금은 월 600유로로 전년(580유로) 대비 3.4% 인상</li> </ul>
	폴란드	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년도 최저임금은 월 2,250PLN달러로 전년(2,100PLN) 대비 7.14% 인상</li> </ul>
	프랑스	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년도 적용 최저임금은 시간당 10.03유로로 전년(9.88유로) 대비 1.52% 인상</li> <li>● 2019년 최저임금 재조정으로 1.52% 인상이 있었고, 2018년 11월부터 시작된 ‘노란조끼’시위를 진정시키기 위해, 정부는 활동보너스로 최저임금대상자에게 평균 월 100유로 추가 인상 결정</li> </ul>
	헝가리	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년도 최저임금은 월 149,000포린트로 전년대비(138,000포린트) 7.97% 인상</li> <li>● 헝가리 정부는 실업률(2008년 12%→2018년 3.7%) 감소를 위해 공공근로 일자리를 지속적으로 증가시켜 왔으며, 이를 고용에 포함시켜 왔음</li> <li>● 또한 외국으로 이주한 고학력 근로자(의사, 간호사 등)의 귀환을 위한 특별지원정책을 추진중임</li> <li>- 귀국 항공요금, 1년간 월 10만 포린트의 주택 임대료, 출퇴근 비용 등을 지원하고 있음</li> </ul>
아메리카	멕시코	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년 적용 일반지역 최저임금은 일급 102.68페소로 전년(88.36페소) 대비 16.2% 인상</li> <li>- 2015.10.1 지역 구분이 폐지되었으나, 2018.12월 멕시코 대통령(안드레스 마누엘 로페스 오브라도르) 취임 후</li> </ul>

대륙명	국가명	최근 동향
		<p>최저임금위원회는 2019.1.1 최저임금을 대폭 인상하고, 일반지역과 북부국경자유무역지대 2개로 구분 결정함</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 미국과 인접한 국경자유무역지대의 경우 최저임금에 79.97페소를 더한 후 물가상승률 5%를 반영하여 176.22 페소로 설정함</li> </ul>
	미국	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2009년 이후 최저임금 인상을 위한 연방법 개정은 없었음 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현재 연방 최저임금은 일반근로자 시간당 7.25달러, 팁을 받는 근로자 시간당 2.13달러임</li> </ul> </li> <li>● 2019년의 경우 19개의 주가 지난해보다 최저임금을 인상했으며, 주 중에서는 캘리포니아, 매사추세츠, 워싱턴이 각 12달러로서 가장 높았음</li> <li>● 지난 1.16일 민주당은 “The Rise the Wage Act of 2019” 발의 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2019년 연방최저임금을 8.55달러까지 인상한 후 2024년까지 점진적으로 15달러까지 인상안 포함시킴</li> <li>- 트럼프 대통령의 입장은 현재 명확지 않으며, 상원 다수당인 공화당도 반대 입장이므로 인상안이 쉽게 관철되기는 어려울 듯함</li> <li>- 다만, 2020년 미 대선 국면에서 민주당 등 진보주의 진영과 근로자 집단을 중심으로 하나의 큰 이슈가 될 가능성이 높으므로 현행 연방최저임금 7.25달러보다는 다소 인상될 것으로 예측</li> </ul> </li> </ul>
	칠레	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년 3월기준 최저임금은 월 301,000페소로 '18.1월기준(276,000페소) 대비 9.1% 인상됨</li> <li>● 2018.9.19. 칠레 의회는 오랜 진통 끝에 최저임금 인상 법안을 승인, 2020.3월까지 향후 2년간의 최저임금 인상액이 명시된 최저임금법 제21,112호가 공포되어 2019.3.1. 부터는 301,000페소로 인상 결정되었고, <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2020.1.1 기준 재조정되어야 하는 최저임금 인상률 계산법에 대해서는 2020.2월 기준 전년도 GDP 상승률이 4% 미만일 경우 최저임금이 2.5% 인상되며, GDP 상승률이 4% 이상일 경우에는 2.5%+(GDP 상승률-4%)로 인상됨을 명시함</li> </ul> </li> </ul>

대륙명	국가명	최근 동향
	캐나다	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 캐나다는 연방 최저임금이 없고, 주별로 최저임금을 정하며 주별로 결정방식이 상이하나, 온타리오주의 2019년 적용 최저임금은 시간당 14CAD로 전년 대비 동결</li> <li>- 온타리오주는 2019.1.1.부터 최저임금을 15CAD로 인상될 예정이었으나, 주정부 정권교체(2018.6월)로 인해 2020.9.30.까지 최저임금이 14CAD로 동결됨</li> </ul>
아시아	이스라엘	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년 현재 최저임금은 월 5,300NIS로 전년동결</li> </ul>
	일본	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2018년 10월 적용 평균 최저임금은 시간당 874엔으로 전년(848엔) 대비 3.06% 인상</li> <li>● 후생노동성 중앙최저임금심의회는 2018년도 최저임금(전국 가중평균)으로 874엔을 권고하였으며, 47개 도도부현을 A,B,C,D 4개의 등급으로 구분하여 각 등급별 최저임금 인상액을 권고</li> <li>- 도도부현 지방최저임금심의회는 중앙최저임금심의회 권고를 토대로 지역별 최저임금을 결정</li> <li>* 최저임금이 가능 높은 곳은 도쿄로 985엔, 가장 낮은 곳은 가고시마현으로 761엔임</li> </ul>
	터키	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년 적용 월 최저임금은 2,558TL로 전년(2,029TL)대비 26% 인상</li> </ul>
오세아니아	뉴질랜드	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년 적용 최저임금(성인기준) 시간당 17.70NZ\$로 전년(16.50NZ\$) 대비 7.3% 인상</li> <li>● 2017년 10월 집권한 노동당 주도 연립정부는 '더 공정하고 더 좋은 뉴질랜드'를 슬로건으로 내세우며 포용성장과 공정경제, 빈곤감소 등을 위한 정책을 적극 추진해 옴</li> <li>- 그 일환으로 현정부는 집권 직후 최저임금을 2021년까지 20NZ\$로 인상한다는 목표를 세우고 2018년 4.8%, 2019년 7.3% 인상하였으며, 금년 최저임금 인상액 발표시 2020년까지 18.90NZ\$, 2021년까지 20NZ\$로 단계적 인상 계획을 공표</li> </ul>
	호주	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 호주의 최저임금은 연령별, 업종별, 숙련도별 구분 적용하며, 연방 최저임금은 시간당 18.93A\$로 전년(18.29A\$)</li> </ul>

대륙명	국가명	최근 동향
		<p>대비 3.5% 인상</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>호주노조위원회는 2019.7월부터 적용될 호주 최저임금이 주급기준으로 최소 5.9%(43A\$) 인상한 762.20A\$은 되어야 한다고 주장하나,</li> <li>호주 산업협회, 호주 산업상공회의소 등 기업 및 산업 대표 단체들은 저물가 장기화로 인한 임금인상률 둔화를 극복하기 위한 수단으로 최저임금 인상을 이용한다면 대규모 정리해고 및 신규채용 축소 등 부정적인 효과가 더 많을 수 있다고 반박하면서 주급기준으로 2.0% 수준(14.4A\$)의 인상이 적절하다고 주장</li> </ul>

## □ 非(비) OECD 회원국

구분	국가명	최근 동향
유럽	러시아	<ul style="list-style-type: none"> <li>2019년도 최저임금은 월 11,280루블로 '18.5월(11,163루블) 대비 1.04% 인상 결정</li> <li>매년 최저임금을 인상해 나가고 있으나, 아직은 선진국에 비해 매우 낮은 수준</li> </ul>
	루마니아	<ul style="list-style-type: none"> <li>2019년도 적용 월 최저임금은 2,080론으로 전년(1,900론) 대비 9.47% 인상</li> <li>2019년 최초로 세분화된 최저임금제도 도입하여 대학 전공자 또는 경력 1년이상자는 2,350론, 건설분야자는 3,000론으로 구분 결정</li> </ul>
아메리카	브라질	<ul style="list-style-type: none"> <li>2019년도 최저임금은 월 998헤알로 전년대비(954헤알) 4.61%인상</li> <li>최저임금은 2018년 4월 당초 계획했던 월 1,006헤알이 아니라 998헤알로 결정되었으며, 최종적으로 결정된 금액과 예산에 반영된 금액간의 차이는 인플레이션 하락 때문임</li> <li>브라질은 최근 수년간 법정 최저임금이 크게 인상되어 왔으며, 브라질의 최저임금은 사회보장수당, 실업수당, 노인 및 장애인 수당 등 정부지출에 연관이 되어 있어 최저임금을 인상하면 각종 수당도 그에 따라 인상되는 체계임</li> </ul>

구분	국가명	최근 동향
	아르헨티나	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년도 3월기준 최저임금은 월 12,500페소로 '18.1월기준(9,500페소) 대비 31.6% 인상함</li> <li>● 최근 아르헨티나 페소화 가치 폭락 및 높은 물가상승률로 인해 최저임금의 인상을 요구하는 노동계의 요구가 증대되고 있으며, 이에 따라 2018년도에만 4차례 최저임금 인상이 됨</li> </ul>
	콜롬비아	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년 적용기준 최저임금은 월 828,116페소로 전년(781,242페소) 기준 6% 인상됨</li> <li>● 2019년의 최저임금 인상은 지난 25년동안 가장 중요한 실질적 인상으로 평가받고 있는데 그 이유는 2019년 최저임금 인상률(6%)과 인플레이션 인상률(3.3%)의 차이(2.7%)가 지난 25년간 가장 높기 때문임(과거 최저임금-인플레이션 인상률간 차이는 0.2%~1.8% 수준에 불과했음)</li> </ul>
	파라과이	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2018년 7월 기준 최저임금은 월 2,112,562과라니로 전년(2,041,123과라니) 대비 3.5% 인상</li> <li>● 2019.3월 파라과이 상원은 가사노동자에 대해 최저임금의 100%를 지급하도록 하는 법안을 통과시켰는데, 향후 하원에서 동 법안을 심의할 예정</li> </ul> <p>* 현재 파라과이 노동법은 가사노동자에 대해서는 최저임금에서 40% 감액된 임금지급이 가능하도록 특례 규정</p>
아시아	대만	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년도 기준 최저임금은 월 23,100NT\$로 전년(22,000NT\$) 대비 5% 인상</li> <li>● 2018.11.30. 노동부는 최저임금법 초안 발표               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주요 내용은 최저임금에 소비자물가지수를 산입하여 물가상승에 따라 최저임금을 상향조정해야 한다는 내용과, '원칙상 매년 3/4분기에 진행되는 최저임금 심의'를 법적으로 매년 3/4분기 개최로 한다는 내용 수록</li> </ul> </li> </ul>
	말레이시아	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년도 적용 최저임금은 월 1,100링깃으로 전년(1,000링깃, 말레이반도기준) 대비 10% 인상됨</li> <li>● 말레이시아 정부는 2018년까지 Sabah주, Sarawak주, Labuan금융특구 소재 지역에 대해 말레이반도보다 낮은 최저임금률을 적용하여 왔으나, 2019년부터는 동일한 최</li> </ul>

구분	국가명	최근 동향
		<p>저임금률 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부는 2018년 총선 전후에 현 여당연합의 선거공약 등을 통해 최저임금을 기존(월 1,000링깃)보다 50% 많은 월 1,500링깃으로 대폭 인상하는 방안을 추진했으나, 인건비 상승에 따른 국가경쟁력 저하 및 보조금 지급으로 인한 정부 재정건전성 악화 우려 등을 이유로 2019년 1월부터 적용할 최저임금을 당초 목표보다 낮은 월 1,100링깃으로 결정</li> </ul>
	베트남	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년도 1지역기준 최저임금은 월 418만동으로 전년(398만동) 대비 5% 인상</li> <li>● 매년 최저임금 결정과정에서 노·사간 최저임금 인상률에 대한 견해차 존재</li> <li>- '19년도 적용 최저임금은 국가임금위원회의 표결을 통해 전체 평균 5.3% 인상안으로 결정</li> </ul>
	우즈베키스탄	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년도 현재 최저임금은 월 202,730숨으로 '18.7월(172,240숨) 대비 17.7% 인상</li> <li>○ 우즈베키스탄은 '16.12월 신정부 출범 후, 경제 선진화를 목표로 급속한 경제개방·자유화 정책을 추진했으나 2017.9월 외환자유화 및 환율단일화 조치에 따른 숨(Sum)화 평가 절하로 인해 경제성장이 둔화되었으나, 다만 2019년부터 성장세를 차츰 회복할 전망</li> </ul>
	인도네시아	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년도 적용 최저임금은 월 3,940,973루피아로 전년(3,648,035루피아) 대비 8.03% 인상&lt;자카르타주 기준&gt;</li> <li>● 노동부는 지난 10월 15일 국가의 인플레이션과 경제 성장률을 근거로 8.03%로 인상한다고 발표함</li> <li>- 최근 5년간 인도네시아 최저임금은 매년 10% 내외의 높은 증가세를 나타냄</li> <li>*'15년(12.1%)→'16년(11.5%)→'17년(8.25%)→'18년(8.71%)→'19년(8.03%)</li> </ul>
	중국	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 중국의 최저임금은 각 성·시·지치구별로 정하여 발표하며, 2018년 9월 적용 북경시 최저임금은 월 2,120위안으로 전년(2,000위안) 대비 6.0% 인상</li> <li>● 중국의 최저임금 인상율은 여전히 높으나, 매년 하락하는</li> </ul>



구분	국가명	최근 동향
		<p>추세</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2011-2015년 기간 중에는 최저임금 인상율이 13%이상으로 높은 수준이었으나, '17년부터 인상율이 10% 이하로 하회</li> <li>* 최저임금 인상율 : (2011) 25.2% → (2012) 17.5% → (2013) 15.1%, (2014) 13.0% → (2015) 13.0% → (2016) 10.3% → (2017) 8.7% → (2018) 8.4%</li> <li>● 2018년의 경우, 전체 32개 성·시 중 북경, 상해 등 총 16개 지역에서 최저임금 인상(조정지역기준 인상율은 8.4%)</li> <li>- 전일제 월급을 기준으로 상해의 최저임금이 2,420위안으로 가장 높고, 상해·북경·광둥·천진 등 7개 지역이 2,000위안을 초과함</li> <li>● 중국은 2020년 전면적 소강사회(중진국) 건설을 목표로 하고 있고, 양극화 및 저임금 근로자와 빈곤인구가 심각한 사회문제인 상황에서 최저임금은 지속적으로 상승될 전망</li> </ul>
	캄보디아	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019년 적용 월 최저임금(직물, 봉제, 신발업계 한정)은 182달러로 전년(170달러) 대비 7.1% 인상</li> <li>- 직물, 봉제, 신발업계 근로자에 대한 2019년 최저임금 결정에 대한 시행령이 시행되었으며 여타 업종에 대해서는 강제적용되지 않으나 관행상 이에 준하여 설정하고 있음</li> <li>● 2018.9월 「근속수당 지급에 대한 시행령」 개정으로 근로기간이 정해진 근로자의 경우 계약종료시 급여의 5%에 상당하는 퇴직금을 지급하고,</li> <li>- 근로기간이 정해지지 않은 경우 근로자 해고시 지급하는 보상금(연 15일 급여)을 연2회(6월 및 12월) 분할하여 사전 지급</li> <li>* 직물, 봉제, 신발업계는 2019.6월, 여타업종은 2021년부터 시행 예정</li> </ul>
	태국	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 태국은 지역별로 최저임금이 구분 적용되며, 2018년 4월 적용 방콕의 최저 일급은 325바트로 전년(310바트) 대비 4.8% 인상</li> <li>- '13.1.1-'16.12.31까지 최저임금이 300바트로 동결되어 지역별 동일하게 적용되었으나 '17.1.1부터 지역별 최저</li> </ul>

구분	국가명	최근 동향
		<p>임금 구분 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2018년에는 77개 지역을 7개 최저임금으로 구분하여 '18.4.1.부터 최대 330바트까지 인상(인상률 최대 7.14%)</li> <li>* 2019년도 최저임금은 신정부 구성('19.6월 잠정) 이후 발표 예정</li> </ul>
	필리핀	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 필리핀은 17개 지역별로 다른 최저임금을 결정하며, 각 지역내에서도 산업별로 상이한 최저임금을 결정함</li> <li>● 수도권지역(비농업 업종)의 2019년 현재 최저임금은 일급 537페소(10.2달러)로 전년(512페소) 대비 4.9% 인상</li> </ul>
아프리카	남아프리카 공화국	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2017년 2월 '국가경제개발노동위원회(NEDLAC)'는 국가최저임금협상안을 수용하였고, 동 협상안을 근거로 한 최저임금법안이 국회에 상정됨</li> <li>- 국회에 상정된 최저임금법안은 하원과 상원을 통과하여 2018.11.26. 대통령이 최종 서명하여 입법이 완료되었고, 2019년 1월 1일부터 동 법을 시행</li> <li>● 2019년 1월 1일부로 시행된 최저임금법에 의거, 최저임금은 시급 20랜드, 주 40시간 근무시 월 3,500랜드, 주 45시간 근무시 월 3,900랜드임</li> <li>- 예외적으로 농장근로자는 시급 18랜드, 가사근로자는 시급 15랜드, 공공사업 프로그램 참여 근로자는 시급 11랜드의 최저임금이 적용됨</li> </ul>

주) 자료출처 : 해당국 대사관을 통한 자료 수집

# VII

## 기타 참고사항

---

1. 회의진행 요령
2. 투표용지 예시
3. 역대 위원명단



## 1 회의진행 요령

제 목	내 용	비 고
○ 회의시작 안내 ○ 국민의례	- 국기에 대한 경례 (* 회의상황 등에 따라 필요시 국기에 대한 경례 이하 국민의례는 생략)	사 회
○ 성원 보고	- 성원보고 최저임금위원회 재적위원 27명중 근로자위원 0명, 사용자위원 0명, 공익위원 0명 등 총 00명이 참석하여 재적위원 과반수 이상이 출석하였고 근로자위원과 사용자위원 각 3분의 1 이상이 출석하여 「최저임금법」 제17조의 규정에 의한 의결 정족수가 충족 되었음을 보고 드립니다.	사무국장
○ 개의 선언	( 의사봉 3타) - 인사말씀, 특별위원 등 소개	위원장
○ 보고사항	- 위원 위촉 현황, 최저임금심의요청서 접수 현황 등 - 기초자료(임금실태, 생계비) 분석결과 및 기타 회의 참고자료 - 직전 회의 결과 등 - 임금수준 및 생계비전문위원회 회의결과	상임위원
	- 최저임금의 사업종류별 적용 여부 - 전문위원회 관련사항 심사회부 - 최저임금(안) 의결 시 (투표시)	위원장

제 목	내 용	비 고
○ 심의·의결사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 성원보고(사무국장, 위와 동일)</li> <li>· 표결선언(의사봉 3타)</li> <li>· 투표용지 배포 및 기표</li> <li>· 개표위원(공익위원) 및 검표위원 (노·사 각 1인) 선정</li> <li>· 개표(이때 화이트보드에 개표결과기록)</li> <li>· 개표결과 발표</li> </ul> <p>안건 0000년 1월1일부터 0000년 12월 31일 까지 적용될 최저임금안에 대한 투표결과 출석인원 __명 중 __명이 찬성하여 출석 인원 과반수 찬성요건을 충족하였는 바, 현행 __원 대비 __% 인상된 시급 __원이 0000년 1월1일부터 0000년 12월 31일까지 적용되는 최저임금안으로 심의 의결되었음을 선포합니다.(의사봉 3타)</p>	
○ 기타사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회의일정 협의</li> <li>- 노사단체 참관 요청시 허용여부 및 그 범위 등</li> </ul>	위원장
○ 폐회 선언	(의사봉 3타)	위원장

※ 위 회의진행은 제1차 및 최종 전원회의를 기준으로 작성

## 2 투표용지 예시

○ 최저임금 표결 투표용지 A형

투 표 용 지	
안전 : 20 . . . ~ 20 . . . 적용 최저임금 안	
찬 성	반 대
20 . . .	
최 저 임 금 위 원 회	

○ 최저임금 표결 투표용지 B형

투 표 용 지	
안전 : 20 . . . ~ 20 . . . 적용 최저임금 안	
(        ) 안	(        ) 안
20 . . .	
최 저 임 금 위 원 회	

○ 위원장, 부위원장 선출 투표용지 A형 : 단일 후보

투 표 용 지	
제 △ 대 위원장 선거	
찬 성	반 대
20 . . .	
최 저 임 금 위 원 회	

투 표 용 지	
제 △대 부위원장 선거	
찬 성	반 대
20 . . .	
최 저 임 금 위 원 회	



○ 위원장, 부위원장 선출 투표용지 B형 : 복수 후보

# 투 표 용 지

제 △ 대 위원장 선거

구 분	성 명
위 원 장	

20 . . . .

최 저 임 금 위 원 회

# 투 표 용 지

제 △대 부위원장 선거

구 분	성 명
부 위 원 장	

20 . . . .

최 저 임 금 위 원 회

## 3 역대 위원명단

## 【제1대('87. 7. 30. ~ '90. 8. 28.) 위원 명단】

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
공익위원	조기준 (위원장)	고려대학교 명예교수	교 수 (경제학)	'87.7.30~ '90.8.28.	김 중 화 위 원 과 교체
	정택주 (부위원장)	최저임금위원회	상임위원	'88.1.8~ '89.5.30.	
	김중화 (부위원장)	"	"	'89.5.31~ '91.1.7.	
	김수곤	경희대학교	교 수 (노동경제)	'87.7.30~ '90.8.28.	
	김형배	고려대학교 법정대학	교 수 (노동법)	"	박 세 일 위 원 과 교체
	이규창	단국대학교 경상대	학 장 (노동경제)	"	
	조창화	동국대학교 경영대학원	원 장	"	
	박필수	한국생산성본부	회 장 (경제개발)	"	
	배무기	서울대학교 경영대학원	원 장 (노동경제)	'87.7.30~ '88.6.23.	
	박세일	서울대학교 법정대학	교 수 (노동법)	'88.6.24~ '90.8.28.	
근로자위원	김락기	전국연합노동조합연맹	위 원 장	'87.7.30~ '90.8.28.	김 만 호 위 원 과 교체
	민정식	전국금속노동조합연맹	"	"	
	정춘택	전국화학노동조합연맹	"	"	
	이시우	전국자동차노동조합연맹	"	'87.7.30~ '88.6.23.	
	김만호	전국고무노동조합연맹	위 원 장	'88.6.24~ '90.8.28.	홍 금 응 위 원 과 교체
	이용준	한국노동조합총연맹	부위원장	'87.7.30~ '88.6.23.	
	홍금응	전국광산노동조합연맹	위 원 장	'88.6.24~ '90.8.28.	
	이종완	전국전력노동조합연맹	위 원 장	'87.7.30~ '88.9.27.	이 성 식 위 원 과 교체
	이성식	한국노동조합총연맹	부위원장	'88.9.28~ '89.3.22.	
					나 운 석 위 원 과 교체

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
근로자위원	나운석	전국관광노동조합연맹	위 원 장	'89.3.23~ '90.8.28.	김 승 구 위 원 과 교체
	박종근	전국섬유노동조합연맹	위 원 장	'87.7.30~ '89.1.30.	
	김승구	전국섬유노동조합연맹	위 원 장	'89.1.31~ '90.8.28.	
	민요기	한국노동조합총연맹	사무총장	'87.7.30~ '89.3.22.	홍 삼 희 위 원 과 교체
	홍삼희	한국노동조합총연맹	사무총장	'89.3.23~ '90.8.28.	
	박준홍	전국철도노동조합연맹	위 원 장	'87.7.30~ '89.3.22.	박 인 상 위 원 과 교체
	박인상	전국금속노동조합연맹	위 원 장	'89.3.23~ '90.8.28.	
사용자위원	김영철	오시오전자(주)	대표이사	'87.7.30~ '90.8.28	
	신태식	전국경제인연합회	부 회 장	"	
	윤능선	한국경영자총협회	상임부회장	"	
	이은택	한일방직(주)	대표이사	"	
	차상필	대한상공회의소	부 회 장	"	
	최규순	한국문구조합협동조합	이 사 장	"	
	최세형	한국무역협회	이 사	"	
	한재열	중소기업협동조합중앙회	부 회 장	"	
	황정현	한국경영자총협회	전무이사	"	

【제2대('90. 8. 29. ~ '93. 11. 25.) 위원 명단】

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
공익위원	조기준 (위원장)	고려대학교 명예교수	교 수 (경제학)	'90.8.29~ '93.11.25.	김대모위원과 교체  김재원위원과 교체  임종률위원과 교체
	김중화 (부위원장)	최저임금위원회	상임위원	'91.1.8~ '94.1.7.	
	김수곤	경희대학교	교 수 (노동경제)	'90.8.29~ '93.11.25	
	이규창	단국대학교	"	"	
	최종태	서울대학교	교 수 (경영학)	"	
	김형배	고려대학교 법정대학	교 수 (노동법)	'90.8.29.~ '92.9.13.	
	김대모	중앙대학교	교 수 (노동경제)	'92.9.14.~ '93.11.25.	
	김황조	연세대학교	교 수 (노동법)	'90.8.29.~ '92.8.20.	
	김재원	한양대학교	교 수 (노동경제)	'92.8.21~ '93.11.25	
	박세일	서울대학교 법정대학	교 수 (노동법)	'90.8.29~ '92.9.13	
	임종률	성균관대학교	교 수 (법 학)	'92.9.14~ '93.11.25	
근로자위원	김락기	전국연합노동조합연맹	위 원 장	'90.8.29~ '93.11.25	이주완위원과 교체
	김만호	전국고무노동조합연맹	"	"	
	김유곤	전국화학노동조합연맹	"	"	
	나운석	전국관광노동조합연맹	"	"	
	민정식	한국노총 장학회	이 사	'90.8.29~ '93.7.7	
	이주완	한국노동조합총연맹	사무총장	'93.7.8~ '93.11.25	
	박인상	전국금속노동조합연맹	위 원 장	'90.8.29~ '93.11.25	
	송수일	전국섬유노동조합연맹	"	"	
	이광남	전국택시노동조합총연맹	"	"	
	이종완	한국노동조합총연맹	부위원장	"	

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
사용자위원	김수광	-	-	'90.8.29~ '91.6.2	김 정 재 위 원 과 교체
	김정재	한일합섬(주)	전무이사	'91.6.3~ '92.6.16	권 오 현 위 원 과 교체
	권오현	한국금형공업협동조합	이 사 장	'92.6.17~ '93.11.25	최 경 선 위 원 과 교체
	박용상	대한상공회의소	전무이사	'90.8.29~ '92.6.16	
	최경선	대한상공회의소	조사이사	'92.6.17~ '93.11.25	김 영 철 위 원 과 교체
	백영기	동국무역(주)	대표이사	'90.8.29~ '92.6.16	
	김영철	(주)GISS	고 문	'92.6.17~ '93.11.25	송 충 섭 위 원 과 교체
	조규하	전국경제인연합회	전무이사	'90.8.29~ '91.6.2	
	송충섭	전국경제인연합회	이 사	'91.6.3~ '93.11.25	우 종 관 위 원 과 교체
	조운형	한국경영자총협회	상무이사	'90.8.29~ '92.6.16	
	우종관	한국경영자총협회	이 사	'92.6.17~ '93.11.25	황철갑위원과 교체
	정한승	대한약품공업협동조합	이 사 장	'90.8.29~ '92.6.16	
	황철갑	진방(주)	전무이사	'92.6.17~ '93.11.25	이 병 균 위 원 과 교체
	최세형	한국무역협회	상무이사	'90.8.29~ '93.11.25	
	허상녕	중소기업협동조합중앙회	부 회 장	'90.8.29~ '92.8.20	이 병 균 위 원 과 교체
	이병균	중소기업협동조합중앙회	부 회 장	'92.8.21~ '93.11.25	
	황정현	한국경영자총협회	"	'90.8.29~ '93.11.25	

주) 제2대 위원 위촉임기는 '93.8.28일이나 '94년도 최저임금 심의·의결 관계로  
후임위원 위촉시까지 임기연장('93.11.25.)

【제3대('93. 11. 26. ~ '96. 11. 25.) 위원 명단】

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
공익위원	조기준 (위원장)	고려대학교 명예교수	교 수 (경제학)	'93.11.26~ '96.11.25.	조원황위원과 교체  홍은선위원과 교체
	김중화 (부위원장)	최저임금위원회	상임위원	'91.1.8.~ '94.1.7	
	조원황 (부위원장)	최저임금위원회	"	'94.1.15.~ '96.8.15.	
	홍은선 (부위원장)	최저임금위원회	"	'96.8.16.~ '97.1.14.	
	김수곤	경희대학교	교 수 (노동경제)	'93.11.26~ '96.11.25	정세화위원과 교체
	김정자	한국여성개발원	원 장	'93.11.26~ '95.5.10..	
	정세화	한국여성개발원	원 장	'95. 5.11~ '96.11.25.	
	최종태	서울대학교	교 수 (경영학)	'93.11.26~ '96.11.25	
	박내회	서강대학교	"	"	
	임종률	성균관대학교	교 수 (법 학)	"	
	김재원	한양대학교	교 수 (노동경제)	"	
근로자위원	이종완	한국노동조합총연맹	부위원장	'93.11.26~ '96.11.25.	공홍태위원과 교체
	김만호	전국고무노동조합연맹	위 원 장	'93.11.26~ '95.12.20.	
	공홍태	전국고무노동조합연맹	위 원 장	'95.12.21~ '96.11.25.	
	이주완	한국노동조합총연맹	사무총장	'93.11.26~ '96.11.25.	
	박인상	전국금속노동조합연맹	위 원 장	"	
	김유곤	전국화학노동조합연맹	"	"	
	이광남	전국택시노동조합연맹	"	"	
	김락기	전국연합노동조합연맹	"	"	
	송수일	전국섬유노동조합연맹	"	"	
	정영기	전국관광노동조합연맹	"	"	

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
사용자위원	김영철	(주)태화기연 회장	고 문	'93.11.26~ '96.11.25.	
	황철갑	금 방(주)	전무이사	"	
	권오현	한국금형공업협동조합	이 사 장	"	
	우종관	한국경영자총협회	상무이사	"	
	최경선	대한상공회의소	조사이사	'93.11.26~ '96.4.3.	이영록위원과 교체
	이영록	대한상공회의소	이 사	'96.4.4~ '96.11.25.	
	황정현	한국경영자총협회	부 회 장	'93.11.26~ '95.1.25.	조남홍위원과 교체
	조남홍	한국경영자총협회	부 회 장	'95.1.26~ '96.11.25.	
	송충섭	전국경제인연합회	이 사	'93.11.26~ '95.4.11.	전대주위원과 교체
	전대주	전국경제인연합회	전무이사	'95.4.12~ '96.11.25.	
	최세형	한국무역협회	상무이사	'93.11.26~ '94.4.27.	김창진위원과 교체
	김창진	한국무역협회	상무이사	'94.4.28~ '95.4.11.	
	신원식	한국무역협회	조사이사	'95.4.12~ '96.11.25.	신원식위원과 교체
	이병균	중소기업협동조합중앙회	부 회 장	'93.11.26~ '95.10.6.	
	김경만	중소기업협동조합중앙회	전무이사	'95.10.7~ '96.11.25.	김경만위원과 교체

【제4대(1996. 11. 26. ~ 2000. 4. 3.) 위원 명단】

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
공익위원	김수곤 (위원장)	경희대학교	교 수 (노동경제)	'96.11.26~ '99.11.25.	장락현위원과 교체
	홍은선 (부위원장)	최저임금위원회	상임위원	'97.1.15.~ '98.8.30.	
	장락현 (부위원장)	최저임금위원회	상임위원	'98.8.31~ 2000.1.19.	
	김애실	한국외국어대학교	교 수	'96.11.26~ '99.11.25	김중의위원과 교체
	노미혜	한국여성개발원	부 원 장	'96.11.26~ '98.10.23	
	김중의	숙명여자대학교	경상대학장	'98.10.24~ '99.11.25	
	박래영	홍익대학교	교 수	'96.11.26~ '99.11.25	
	송위섭	아주대학교	"	"	
	조우현	숭실대학교	"	"	
	최종대	서울대학교	"	"	
	어수봉	한국기술교육대학교	"	'99.4.17~ 2002.4.15	
근로자위원	공홍태	전국고무노동조합연맹	위 원 장	'96.11.26.~ '97.4.23.	류동호위원과 교체
	류동호	전국고무노동조합연맹	위 원 장	'97.4.24.~ '99.11.25.	
	김락기	전국연합노동조합연맹	"	'96.11.26~ '99.11.25.	
	김승구	전국섬유노동조합연맹	위 원 장	'96.11.26.~ '99.4.16.	강찬수위원과 교체
	강찬수	전국섬유노동조합연맹	"	'99.4.17~ '99.11.25.	
	박현수	전국화학노동조합연맹	"	'96.11.26~ '99.11.25	
	유재섭	전국금속노동조합연맹	"	"	
	이광남	전국택시노동조합연맹	"	"	



구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
근로자위원	이주완	한국노동조합총연맹	부위원장	'96.11.26~ '97.5.16.	원정연위원과 교체
	원정연	한국노동조합총연맹	정책본부장	'97.5.17.~ '98.3.10	노진귀위원과 교체
	노진귀	한국노동조합총연맹	정책본부장	'98.3.11~ '99.11.25	
	정영기	전국관광노동조합연맹	위원장	'96.11.26~ '99.11.25.	
	조한천	한국노동조합총연맹	정책본부장	'96.11.26~ '97.3.26	이남순위원과 교체
	이남순	한국노동조합총연맹	사무총장	'97.3.27~ '99.11.25	
사용자위원	권오현	(주)상진전공	대표	'96.11.26~ '99.11.25.	
	김경만	중소기업협동조합중앙회	전무이사	'96.11.26~ '98.10.23.	이효차위원과 교체
	이효차	중소기업협동조합중앙회	전무이사	'98.10.24~ '99.11.25	
	김영철	한국오리온전자	회장	'96.11.26~ '99.11.25.	
	신원식	한국무역협회	이사	"	
	우종관	한국경영자총협회	상무이사	"	
	이영록	대한상공회의소	이사	'96.11.26~ '98.12.11.	엄기웅위원과 교체
	엄기웅	대한상공회의소	이사	'98.12.12~ '99.11.25	
	전대주	전국경제인연합회	이사	'96.11.26~ '97.4.23.	이용환위원과 교체
	이용환	전국경제인연합회	이사	'97.4.24~ '99.11.25.	
	조남홍	한국경영자총협회	상임부회장	'96.11.26~ '99.11.25.	
	한용교	(주)원지산업	대표	'96.11.26~ '99.11.25.	

【제5대(2000. 4. 4. ~ 2003. 4. 15.) 위원 명단】

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
공익위원	김수곤 (위원장)	전 경희대학교 부총장	교 수 (노동경제)	2000.4.4~ 2003.4.15.	장 의 성 위 원 과 교 체
	박영조 (부위원장)	최저임금위원회	상임위원	2000.1.28.~ 2001.12.31.	
	장의성 (부위원장)	최저임금위원회	상임위원	2002.1.1.~ 2003.1.27.	
	김중의	숙명여자대학교	교 수	2000.4.4~ 2003.4.15	
	박래영	홍익대학교	"	"	
	송위섭	아주대학교	"	"	
	조우현	숭실대학교	"	"	
	최종태	서울대학교	"	"	김 장 호 위 원 과 교 체  김 장 호 위 원 2002.4.29 재 위 촉
	어수봉	한국기술교육대학교	"	'99. 4.17~ 2001.4.15	
	김장호	숙명여자대학교	"	2001.4.16~ 2002.4.16. 2002.4.29~ 2005.4.28.	
	정강자	한국여성민우회	공동대표	2000.4.4~ 2003.4.15	
근로자위원	이남순	한국노동조합총연맹	사무총장	2000.4.4~ 2000.6.15	조 천 복 위 원 과 교 체
	조천복	한국노동조합총연맹	사무총장	2000.6.16~ 2002.8.6	이 병 균 위 원 과 교 체
	이병균	전국금속노동조합연맹	위 원 장	2002.8.7~ 2003.4.15	
	유재섭	전국금속노동조합연맹	위 원 장	2000.4.4~ 2003.4.15	
	박현수	전국화학노동조합연맹	"	"	
	백현기	전국연합노동조합연맹	"	2000.9.28~ 2003.9.27	
	오영봉	전국섬유노동조합연맹	"	2000.4.4~ 2003.4.15	

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
근로자위원	김락기	전국연합노동조합연맹	위 원 장	2000.4.4~ 2000.5.31	노진귀위원과 교체
	노진귀	한국노동조합총연맹	정책본부장	2000.6.1~ 2003.4.15	
	이수호	전국민주노동조합총연맹	사무총장	2000.4.4~ 2001.4.15	이홍우위원과 교체
	이홍우	전국민주노동조합총연맹	사무총장	2001.4.16~ 2003.4.15	
	문성현	전국금속산업노동조합연맹	위 원 장	2000.4.4~ 2002.4.15	김형근위원과 교체
	김형근	민간서비스산업노동조합	위 원 장	2002.4.16~ 2003.4.15	
	김태현	전국민주노동조합총연맹	정책기획실장	2000.4.4~ 2001.4.15	유병홍위원과 교체
	유병홍	전국민주노동조합총연맹	정책기획실장	2001.4.16~ 2003.4.15	
사용자위원	조남홍	한국경영자총협회	상임부회장	2000.4.4~ 2003.4.15	
	우종관	한국경영자총협회	상무이사	„	
	엄기웅	대한상공회의소	조사본부장	„	
	이용환	전국경제인연합회	상무	2000.4.4~ 2001.6.30	국성호위원과 교체
	국성호	전국경제인연합회	상무	2001.7.1~ 2003.4.15	
	심갑보	삼익공업(주)	대표이사	2000.4.4~ 2003.4.15	
	홍순영	중소기업협동조합중앙회	이사	„	
	김지수	(합) 기호운수	대표이사	2000.4.4~ 2002.4.28.	최금주위원과 교체
	최금주	(주)화이버텍	대표이사	2002.4.29~ 2003.4.15	
	유인열	한국무역협회	이사	2000.4.4~ 2001.5.28	최정근위원과 교체

최저임금 심의편람

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
사용자위원	최정근	한국무역협회	이사	2001.5.29~ 2002.4.28	김정태위원과 교체
	김정태	한국경영자총협회	경제조사 본부장	2002.4.29~ 2003.4.15	
	이영남	(주)이지디지털	대표이사	2000.4.4~ 2002.4.28	한상원위원과 교체
	한상원	하이텍인터내셔널	대표	2002.4.29~ 2003.4.15	

## 【제6대(2003. 4. 16. ~ 2006. 4. 20.) 위원 명단】

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
공익위원	최종태 (위원장)	서울대 경영학과	교 수	2003.4.16 ~ 2006.4.20.	김동희위원과 교체
	장의성 (부위원장)	최저임금위원회	상 임 위 원	2003.1.28 ~ 2003.5.31.	
	김동희 (부위원장)	최저임금위원회	상 임 위 원	2003.6.1. ~ 2005.7.26.	
	이완영 (부위원장)	최저임금위원회	상 임 위 원	2005.8.17. ~ 2006.1.27.	
	송위섭	아주대 경제학과	교 수	2003.4.16 ~ 2006.4.20.	최영기위원과 교체
	박래영	홍익대 법경대학	교 수	2003.4.16 ~ 2004.4.21.	
	최영기	한국노동연구원	원 장	2004.4.22. ~ 2006.4.20.	
	정강자	한국여성민우회	공 동 대 표	2003.4.16 ~ 2004.4.21.	
	김현희	한신대 사회학과	교 수	2004.4.22. ~ 2006.4.20.	김현희위원과 교체
	윤진호	인하대 경제학부	교 수	2003.4.16 ~ 2004.4.21.	
	어수봉	한국기술교육대 산업경영학부	교 수	2004.4.22. ~ 2006.4.20.	
	박덕제	한국방송통신대 경제학과	교 수	2003.4.16 ~ 2006.4.20.	
	안영자	강원대 경제학과	교 수	„	어수봉위원과 교체
	김장호	한국직업능력개발원	원 장	2002.4.29. ~ 2005.4.28.	
근로자위원	이병균	전국금속노동조합연맹	위 원 장	2003.4.16 ~ 2006.4.20.	유재섭위원과 교체
	백현기	전국연합노동조합연맹	위 원 장	2004.4.22 ~ 2007.4.21.	
	박현수	전국화학노동조합연맹	위 원 장	2003.4.16 ~ 2006.4.20.	
	오영봉	전국섬유·유통노동조합연맹	위 원 장	2003.4.16 ~ 2004.4.21.	
	유재섭	한국노동조합총연맹	상임부위원장	2004.4.22 ~ 2006.4.20.	
	노진귀	한국노동조합총연맹	정책본부장	2003.4.16 ~ 2005.4.11.	

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
근로자위원	김종각	한국노동조합총연맹	정책본부장	2005.4.12~ 2006.4.20.	이석행위원과 교체
	이재웅	전국민주노동조합총연맹	사무총장 직무대행	2003.4.16~ 2004.4.21.	
	이석행	전국민주노동조합총연맹	사무총장	2004.4.22~ 2006.4.15.	
	고종환	전국민주노동조합총연맹	서울본부장	2003.4.16~ 2006.4.20.	
	김태연	전국민주노동조합총연맹	정책기획실장	2003.4.16~ 2004.4.21.	이상학위원과 교체  김태현위원과 교체
	이상학	전국민주노동조합총연맹	연구원장	2004.4.22~ 2005.4.11.	
	김태현	전국민주노동조합총연맹	정책기획실장	2005.4.12~ 2006.4.20.	
	이찬배	전국민주노동조합총연맹 여성연맹	위원장	2003.4.16~ 2006.4.20.	
사용자위원	조남홍	한국경영자총협회	상임부회장	2003.4.16~ 2004.4.21.	김영배위원과 교체
	김영배	한국경영자총협회	상임부회장	2004.4.22~ 2006.4.15.	
	김정태	한국경영자총협회	경제조사 본부장	2003.4.16~ 2006.4.20.	
	이현석	대한상공회의소	조사본부장	„	
	박용태	중소기업협동조합중앙회	사무이사	2003.4.16~ 2004.4.21.	한기윤위원과 교체  임종수위원과 교체
	한기윤	중소기업협동조합중앙회	사무이사	2004.4.22~ 2005.4.11.	
	임종수	중소기업협동조합중앙회	정책조사 본부장	2005.4.12~ 2006.4.20.	
	심갑보	삼익LMS(주)	부회장	2003.4.16~ 2005.4.11.	홍순직위원과 교체
	홍순직	서울니트공업협동조합	이사장	2005.4.12~ 2006.4.20.	
	한상원	하이텍인터내셔널	대표	2003.4.16~ 2006.4.20.	
	이승철	전국경제인연합회	조사본부장	„	
	고광석	한국무역협회	회원사업 본부장	2003.4.16~ 2005.4.11.	권영욱위원과 교체

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
사용자위원	권영욱	한국무역협회	무 역 진 흥 본 부 장	2005.4.12~ 2006.4.20.	
	최금주	(주)화이버텍	대 표 이 사	2003.4.16~ 2006.4.20.	

【제7대(2006. 4. 21. ~ 2009. 4. 20.) 위원 명단】

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
공익위원	최종태 (위원장)	서울대	명 예 교 수	2006.4.21 ~ 2009.4.20.	정 태 면 위원과 교체
	이완영 (부위원장)	최저임금위원회	상 임 위 원	2006.1.28. ~ 2007.9.17.	
	정 태 면 (부위원장)	최저임금위원회	상 임 위 원	2007.11.13 ~ 2009.1.27.	
	정인수	한국고용정보원	원 장	2006.4.21 ~ 2009.4.20	
	최경구	경기대 사회복지학과	교 수	"	
	이 선	한국기술대학교 인력개발전문대학원	"	"	
	이혜경	배재대 미디어정보·사회학과	"	"	
	강정애	숙명여대 경영학부	"	"	
	이효수	영남대 총장	"	"	
	윤정열	이화여대 사회과학부	"	2006.4.21 ~ 2008.5.26	
	이종훈	명지대 경영학부	"	2008.5.27 ~ 2009.4.20	
근로자위원	백헌기	한국노동조합총연맹	사 무 총 장	2007.5.18 ~ 2010.5.17.	장석춘 위원과 교체
	이병균	전국금속노동조합연맹	위 원 장	2006.4.21 ~ 2007.5.17.	
	장석춘	한국노동조합총연맹	위 원 장	2007.5.18 ~ 2009.4.20.	
	박헌수	전국화학노동조합연맹	"	2006.4.21 ~ 2009.4.20.	
	김종각	한국노동조합총연맹	정책본부장	"	
	문진국	한국노동조합총연맹	부 위 원 장	2006.4.21 ~ 2008.5.26.	
	설인숙	한국노동조합총연맹	부 위 원 장	2008.5.27 ~ 2009.4.20.	
	김태일	전국민주노동조합총연맹	사 무 총 장	2006.4.21 ~ 2007.5.17.	
	이용식	전국민주노동조합총연맹	사 무 총 장	2007.5.18 ~ 2009.4.20.	



구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
근로자위원	김태현	전국민주노동조합총연맹	정책기획실장	2006.4.21 ~ 2009.4.20.	신동진 위원과 교체 배성태 위원과 교체
	이찬배	전국민주노동조합총연맹 여성연맹	위 원 장	2006.4.21 ~ 2009.4.20.	
	고종환	전국민주노동조합총연맹	서울본부장	2006.4.21 ~ 2007.5.17.	
	신동진	전국민주노동조합총연맹	전북본부장	2007.5.18 ~ 2008.5.26.	
	배성태	전국민주노동조합총연맹	경기본부장	2008.5.27 ~ 2009.4.20.	
사용자위원	심갑보	한국경영자총협회	부 회 장	2006.4.21 ~ 2009.4.20.	박종남위원과 교체 이병욱위원과 교체 김재숙위원과 교체 강남훈위원과 교체 박효욱위원과 교체
	김정태	한국경영자총협회	상 무 이 사	„	
	이현석	대한상공회의소	조사본부장	2006.4.21 ~ 2007.5.17.	
	박종남	대한상공회의소	조 사 2 본 부 장	2007.5.18 ~ 2009.4.20.	
	이승철	전국경제인연합회	진 무	2006.4.21 ~ 2008.5.26.	
	이병욱	전국경제인연합회	산업본부장	2008.5.27 ~ 2009.4.20.	
	권영욱	한국무역협회	무 역 진 흥 본 부 장	2006.4.21 ~ 2008.5.26.	
	김재숙	한국무역협회	무 역 진 흥 본 부 장	2008.5.27 ~ 2009.4.20.	
	임종수	중소기업중앙회	정 책 조 사 본 부 장	2006.4.21 ~ 2007.7.22.	
	강남훈	중소기업중앙회	정 책 개 발 본 부 장	2007.7.23 ~ 2008.5.26.	
	박효욱	중소기업중앙회	인 력 지 원 본 부 장	2008.5.27 ~ 2009.4.20.	
	홍순직	대한니트공업협동조합연합회	이 사	2006.4.21 ~ 2009.4.20.	
	최금주	(주)화이버텍	대 표 이 사	2006.4.21 ~ 2009.4.20.	
	한상원	하이텍인터내셔널	대 표	2006.4.21 ~ 2009.4.20.	

【제8대(2009. 4. 21. ~ 2012. 4. 20.) 위원 명단】

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
공익위원	문형남 (위원장)	전 한국기술교육대학교	총 장	2009.4.21 ~ 2011.5.8.	'11.6.3위원장 선출 (문형남위원장 후임)  김영국 위원과 교체  12.1.28자로 재임명
	박준성 (위원장)	성신여대 경영학과	교 수	2009.4.21. ~ 2012.4.20.	
	정태면 (부위원장)	최저임금위원회	상 임 위 원	2009.1.28. ~ 2010.4.18.	
	김영국 (부위원장)	최저임금위원회	상 임 위 원	2010.4.19 ~ 2012.1.27. 2012.1.28 ~ 2015.1.27	
	홍성우	전남대 경제학부	교 수	2009.4.21. ~ 2012.4.20.	
	박능후	경기대 사회복지학과	„	„	
	이은희	인하대 생활과학대학 학장	„	„	
	이종훈	명지대 경영학부	„	2009.4.21. ~ 2012.3.16.	
	정진화	서울대 농경제사회학부	„	2009.4.21. ~ 2012.4.20.	
	김경자	가톨릭대 소비자주거학과	„	„	
	이지만	연세대 경영학과	„	2011.5.9 ~ 2012.4.20.	
근로자위원	한광호	한국노동조합총연맹	사 무 총 장	2009.4.21. ~ 2012.4.20.	이정식 위원과 교체  백영길 위원과 교체
	설인숙	한국노동조합총연맹	부 위 원 장	„	
	김종각	한국노동조합총연맹	정책본부장	2009.4.21 ~ 2011.4.6.	
	이정식	한국노동조합총연맹	사 무 처 장	2011.4.7 ~ 2012.4.20.	
	변재환	전국금속노동조합연맹	위 원 장	2009.4.21. ~ 2012.4.20.	
	백헌기	한국노동조합총연맹	사 무 총 장	2010.5.26 ~ 2011.4.6.	
	백영길	전국식품산업노동조합연맹	위 원 장	2011.4.7 ~ 2013.5.25.	

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
근로자위원	정의현	전국민주노동조합총연맹	수석부위원장	2009.4.21. ~ 2012.4.20.	임동수 위원과 교체
	김태현	전국민주노동조합총연맹	정책기획실장	2009.4.21 ~ 2011.4.6.	
	임동수	전국민주노동조합총연맹 여성연맹	정 책 실 장	2011.4.7 ~ 2012.4.20.	
	이찬배	전국민주노동조합총연맹	여 성 연 맹 위 원 장	2009.4.21. ~ 2012.4.20.	이재웅 위원과 교체
	배성태	전국민주노동조합총연맹	경기본부장	2009.4.21 ~ 2010.4.18.	
	이재웅	전국민주노동조합총연맹	서울본부장	2010.4.19 ~ 2012.4.20.	
사용자위원	이동웅	한국경영자총협회	전 무	2009.4.21. ~ 2012.4.20.	
	황인철	한국경영자총협회	기 획 홍 보 본 부 장	"	
	박종남	대한상공회의소	조 사 2 본 부 장	"	
	박효욱	중소기업중앙회	인 력 지 원 본 부 장	2009.4.21 ~ 2009.6.1.	강남훈 위원과 교체
	강남훈	중소기업중앙회	대 외 협 력 본 부 장	2009.6.2 ~ 2010.3.29.	백양현 위원과 교체
	백양현	중소기업중앙회	인 력 지 원 본 부 장	2010.3.30 ~ 2012.4.20.	박영배 위원과 교체 김치중 위원과 교체
	배상근	전국경제인연합회	경 본 부 제 장	2009.4.21. ~ 2012.4.20.	
	윤재만	한국무역협회	무 역 진 흥 본 부 장	2009.4.21 ~ 2010.3.29.	
	박영배	한국무역협회	무 역 진 흥 본 부 장	2010.3.30 ~ 2011.4.6.	
	김치중	한국무역협회	무 역 진 흥 본 부 장	2011.4.7 ~ 2012.4.20.	
	김해용	한국철망공업협동조합	이 사 장	2009.4.21. ~ 2012.4.20.	
	김명수	서울시택시운송사업조합	이 사 장	2009.4.21. ~ 2012.4.20.	
	윤장혁	화일전자(주)	대 표 이 사	2009.4.21. ~ 2012.4.20.	

【제9대(2012. 4. 24. ~ 2015. 4. 23.) 위원 명단】

구 분	성 명	소 속	위촉 기간	비고
공익위원 (9명)	박 준 성	성신여대 경영학과 교수	'12.4.24. ~ '15.4.23.	'12.5.11.위원장 으로 선출됨
	김 영 국	최저임금위원회 상임위원	'12.1.28. ~ '15.1.27.	류경희 상임 위원과 교체
	류 경 희	최저임금위원회 상임위원	'15.1.30. ~ '18.1.29.	'15.1.30. 임명
	이 은 희	인하대 생활과학대학 학장	'12.4.24. ~ '15.4.23.	
	김 영 옥	한국여성정책연구원 선임연구위원	'12.4.24. ~ '15.4.23.	
	양 세 정	상명대 소비자주거학과 교수	'12.4.24. ~ '15.4.23.	
	조 준 모	성균관대 경제학과 교수	'12.4.24. ~ '15.4.23.	
	이 인 재	인천대 경제학과 교수	'12.4.24. ~ '13.4.23.	안주엽위원과 교체
	안 주 엽	한국노동연구원 선임연구위원	'13.4.24. ~ '15.4.23.	
	이 장 원	한국노동연구원 선임연구위원	'12.4.24. ~ '15.4.23.	
	이 지 만	연세대 경영학과 교수	'12.4.24. ~ '15.4.23.	
근로자위원 (9명)	한 광 호	한국노총 사무총장	'12.4.24. ~ '14.5.8.	이병균 위원과 교체
	이 병 균	한국노총 사무총장	'14.5.9. ~ '15.4.23.	
	설 인 숙	한국노총 부위원장	'12.4.24. ~ '14.5.8.	김현중 위원과 교체
	김 현 중	한국철도산업노동조합 위원장	'14.5.9. ~ '15.4.23.	
	이 정 식	한국노총 사무처장	'12.4.24. ~ '15.4.23.	
	백 영 길	전국식품산업노동조합연맹 위원장	'11.4.7. ~ '13.5.25. '13.6.10 ~ '16.6.9.	재위촉
	정 용 건	민주노총 부위원장	'12.4.24. ~	주봉희 위원과

구 분	성 명	소 속	위촉 기간	비고
	주 봉 희	민주노총 부위원장	'13.6.9. '13.6.10.~ '15.4.23.	교체
	이 찬 배	민주노총 여성연맹 위원장	'12.4.24.~ '15.4.23.	이창근 위원과 교체
	이 재 응	민주노총 서울지역본부장	'12.4.24.~ '14.6.25.	
	이 창 근	민주노총 정책실장	'14.6.26.~ '15.4.23.	
	최 만 정	민주노총 충남지역본부장	'12.4.24.~ '15.4.23.	
	조 동 희	국민노총 사무처장	'12.4.24.~ '15.4.23.	
사용자위원 (9명)	이 동 응	한국경영자총협회 전무	'12.4.24.~ '15.4.23.	김제락 위원과 교체
	백 양 현	중소기업중앙회 인력지원본부장	'12.4.24.~ '13.8.19.	
	김 제 락	중소기업중앙회 인력지원본부장	'13.8.19.~ '15.4.23.	
	배 상 근	전국경제인연합회 경제본부장	'12.4.24.~ '14.6.9.	송원근 위원과 교체
	송 원 근	전국경제인연합회 경제본부장	'14.6.10.~ '15.4.23.	
	김 치 중	한국무역협회 무역진흥본부장	'12.4.24.~ '14.5.8.	
	김 춘 식	한국무역협회 무역진흥본부장	'14.5.9.~ '15.4.23.	김춘식 위원과 교체
	박 복 규	전국택시운송사업조합연합회 회장	'12.4.24.~ '15.4.23.	
	한 상 만	(사)한국프랜차이즈협회 상근부회장	'12.4.24.~ '15.4.23.	
	한 상 현	(주)나라산업 대표이사	'12.4.24.~ '15.4.23.	
	최 금 주	(주)화이버텍 대표이사	'12.4.24.~ '15.4.23.	
	김 동 옥	한국경영자총협회 기획홍보본부장	'12.4.24.~ '15.4.23.	

【제10대(2015. 4. 24. ~ 2018. 5. 13.) 위원 명단】

구 분	성 명	소 속	위촉 기간	비고
공익위원 (9명)	박 준 성	성신여대 경영학과 교수	'15.4.24.~ '16.10.20.	'17.6.15.위원장으로 선출 김성호 상임 위원과 교체 '17.2.20. 임명 강성태 위원과 교체  김동배 위원과 교체  윤희숙 위원과 교체 김소영 위원과 교체
	어 수 봉	한국기술교육대학교 교수	'17.4.18.~ '18.5.13.	
	류 경 희	최저임금위원회 상임위원	'15.1.30.~ '17.2.12.	
	김 성 호	최저임금위원회 상임위원	'17.2.20.~ '18.1.29.	
	이 장 원	한국노동연구원 임금직무센터소장	'15.4.24.~ '17.6.14.	
	강 성 태	한양대 법학전문대학원 교수	'17.6.15.~ '18.5.13.	
	이 지 만	연세대학교 경영학과 교수	'15.4.24.~ '18.5.13.	
	정 진 호	한국노동연구원 선임연구위원	'15.4.24.~ '18.5.13.	
	유 경 준	한국기술교육대학교 교수	'15.4.24.~ '15.6.25.	
	김 동 배	인천대학교 경영대학 교수	'15.6.26.~ '18.5.13.	
	나 영 선	한국직업능력개발원 부원장	'15.4.24.~ '18.4.23.	
	전 명 숙	전남대학교 경영학부 교수	'15.4.24.~ '18.5.13.	
	김 종 숙	한국여성정책연구원 여성고용연구센터 소장	'15.4.24.~ '16.5.9.	
	윤 희 숙	KDI재정·복지정책연구부장	'16.5.10.~ '17.4.17.	
	김 소 영	충남대학교 법학전문대학원 교수	'17.4.18.~ '18.5.13.	
근로자위원 (9명)	이 병 균	한국노총 사무총장	'15.4.24.~ '16.4.6.	박대수 위원과 교체 문현균 위원과 교체  정문주 위원과 교체
	박 대 수	한국노총 상임부위원장	'16.4.7.~ '17.5.30.	
	문 현 균	한국노총 부위원장	'17.5.31.~ '18.5.13.	
	이 정 식	한국노총 사무처장	'15.4.24.~ '17.5.30.	
	정 문 주	한국노총 정책본부장	'17.5.31.~ '18.5.13.	
	김 현 중	한국철도·사회산업노동조합 위원장	'15.4.24.~ '18.5.13.	

구 분	성 명	소 속	위촉 기간	비고
	백 영 길	전국식품산업노동조합연맹 위원장	'13.6.10.~ '16.4.6.	권영덕 위원과 교체
	권 영 덕	전국섬유, 유통노련 위원장	'16.4.7.~ '16.6.9.	
	이 남 신	한국비정규노동센터 소장	'15.4.24.~ '18.5.13.	안현정 위원과 교체 김진숙 위원과 교체
	김 종 인	민주노총 부위원장	'15.4.24.~ '18.5.13.	
	이 창 근	민주노총 정책실장	'15.4.24.~ '18.5.13.	
	김 진 숙	민주노총 서울본부 여성위원장	'15.4.24.~ '16.4.6.	
	안 현 정	홈플러스노조 부산본부장	'16.4.7.~ '17.6.26.	
	김 진 숙	민주노총 서울본부 여성위원장	'17.6.27.~ '18.5.13.	
	김 민 수	청년유니온 위원장	'15.4.24.~ '18.5.13.	
사용자위원 (9명)	이 동 응	한국경영자총협회 전무	'15.4.24.~ '18.5.13.	박열규 위원과 교체 김영수 위원과 교체
	김 제 락	중소기업중앙회 인력지원본부장	'15.4.24.~ '18.5.13.	
	송 원 근	한국경제연구원 부원장	'15.4.24.~ '18.5.13.	
	박 복 규	전국택시운송사업조합연합회 회장	'15.4.24.~ '18.5.13.	
	조 봉 현	중소기업중앙회 부회장	'15.4.24.~ '16.4.6.	
	박 열 규	삼강산업개발(주) 대표이사	'16.4.7.~ '17.6.14.	
	김 영 수	한국시계산업협동조합 이사장	'17.6.15.~ '18.5.13.	
	최 금 주	(주)화이버텍 대표이사	'15.4.24.~ '18.5.13.	김문식 위원과 교체
	최 승 재	소상공인연합회 부회장	'15.4.24.~ '16.4.6.	
	김 문 식	한국주유소협회 회장	'16.4.7.~ '18.5.13.	
	김 대 준	한국컴퓨터소프트웨어판매협동조합 이사장	'15.4.24.~ '18.5.13.	
	김 동 욱	한국경영자총협회 기획홍보본부장	'15.4.24.~ '18.5.13.	

【제11대(2018. 5. 14. ~ 2021. 5. 13.) 위원 명단】

구 분	성 명	소 속	위촉 기간	비고
공익위원 (9명)	류 장 수	부경대학교 경제학부 교수	'18.5.14. ~ '19.5.23.	'19. 5. 30. 위원 장 선출 임승순 상임위 원과 교체
	박 준 식	한림대 사회학과 교수	'19.5.24. ~ '21.5.13.	
	김 성 호	최저임금위원회 상임위원	'18.1.30. ~ '19.1.31.	
	임 승 순	최저임금위원회 상임위원	'19.3.18. ~ '21.1.29.	'19.5.24. 해촉
	김 혜 진	세종대학교 경영학부 부교수	'18.5.14. ~ '19.5.23.	
	권 혜 자	한국고용정보원 연구위원	'18.5.14. ~ '19.5.23.	
	강 성 태	한양대학교 법학전문대학원 교수	'18.5.14. ~ '19.5.23.	"
	이 주 희	이화여대 사회학과 교수	'18.5.14. ~ '19.5.23.	"
	백 학 영	강원대 사회복지학과 부교수	'18.5.14. ~ '19.5.23.	"
	오 상 봉	한국노동연구원 연구위원	'18.5.14. ~ '19.5.23.	"
	박 은 정	인제대 공공인재학부 부교수	'18.5.14. ~ '19.5.23.	"
	이 승 열	한국노동연구원 선임연구위원	'19.5.24. ~ '21.5.13.	보궐위원
	오 은 진	한국여성정책연구권 선임연구위원	'19.5.24. ~ '21.5.13.	"
	권 순 원	숙명여대 경영학부 교수	'19.5.24. ~ '21.5.13.	"
	윤 자 영	충남대 경제학과 교수	'19.5.24. ~ '21.5.13.	"
	전 인	영남대 경영학과 교수	'19.5.24. ~ '21.5.13.	"
	신 자 은	KDI 국제정책대학원 경제학 교수	'19.5.24. ~ '21.5.13.	"
	노 민 선	중소기업연구원 연구위원	'19.5.24. ~ '21.5.13.	"



구 분	성 명	소 속	위촉 기간	비고
근로자위원 (9명)	이 성 경	한국노총 사무총장	'18.5.14.~ '21.5.13.	재위촉
	백 석 근	민주노총 사무총장	'18.5.14.~ '21.5.13.	
	정 문 주	한국노총 정책본부장	'18.5.14.~ '21.5.13.	
	이 주 호	민주노총 정책실장	'18.5.14.~ '21.5.13.	
	김 현 중	한국철도·사회산업노동조합 위원장	'18.5.14.~ '21.5.13.	
	전 수 찬	마트산업노동조합 수석부위원장	'18.5.14.~ '21.5.13.	
	이 남 신	한국비정규노동센터 소장	'18.5.14.~ '21.5.13.	
	김 영 민	청년유니온 사무처장	'18.5.14.~ '21.5.13.	
	김 만 재	전국금속노동조합연맹 위원장	'18.5.14.~ '19.6.9.	
	김 만 재	전국금속노동조합연맹 위원장	'19.6.10.~ '22.6.9.	
사용자위원 (9명)	이 동 응	한국경영자총협회 전무	'18.5.14.~ '19.5.23.	류기정 위원과 교체
	류 기 정	한국경영자총협회 전무	'19.5.24.~ '21.5.13.	
	이 재 원	중소기업중앙회 인력지원본부장	'18.5.14.~ '19.5.23.	이태희 위원과 교체
	이 태 희	중소기업중앙회 스마트일자리본부장	'19.5.24.~ '21.5.13.	
	박 복 규	전국택시운송사업조합연합회 회장	'18.5.14.~ '21.5.13.	
	김 영 수	한국시계산업협동조합 이사장	'18.5.14.~ '21.5.13.	
	오 세 희	소상공인연합회 부회장	'18.5.14.~ '21.5.13.	
	정 용 주	경기도가구공업협동조합 이사장	'18.5.14.~ '21.5.13.	
	이 경 숙	충북화장품산업협회 부회장	'18.5.14.~ '21.5.13.	
	권 순 중	소상공인연합회 부회장	'18.5.14.~ '21.5.13.	

최저임금 심의편람

구 분	성 명	소 속	위촉 기간	비고
	하 상 우	한국경영자총협회 경제조사본부장	'18.5.14.~ '21.5.13.	

## 부 록

---

1. 최저임금법·시행령·시행규칙
2. 최저임금위원회 운영규칙
3. 고용노동부와 그 소속기관 직제(발체)
4. 고용노동부와 그 소속기관 직제  
시행규칙(발체)
5. 고용노동부 공무원 정원 배정표(발체)
6. 최저임금위원회 사무국 사무분장규정
7. 최저임금위원회 내부위임전결규정
8. 최저임금제도 업무처리지침
9. 장애인 최저임금 적용제외인가  
업무처리지침
10. 최저임금액을 활용하고 있는  
주요 법률과 그 적용기준



최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제정 1986.12.31., 법률 제3927호 개정 1993. 8. 5., 법률 제4575호 1997.12.24., 법률 제5474호 1999. 2. 8., 법률 제5888호 2000.10.23., 법률 제6278호 2005. 5.31., 법률 제7563호 2005.12.30., 법률 제7827호 2007. 4.11., 법률 제8372호 2008. 3.21., 법률 제8818호 2010. 6. 4., 법률 제10339호 2012. 2. 1., 법률 제11278호 2017. 9.19., 법률 제14900호 2018. 6.12., 법률 제15666호</p>	<p>제정 1987. 7. 1., 대통령령 제12207호 개정 1988. 7. 7., 대통령령 제12488호 1989. 7. 4., 대통령령 제12746호 1993.12.29., 대통령령 제14035호 1999. 3.17., 대통령령 제16190호 2004. 3.17., 대통령령 제18312호 2005. 6.30., 대통령령 제18911호 2005. 8.31., 대통령령 제19029호 2006. 6.12., 대통령령 제19513호 2006.12.21., 대통령령 제19771호 2009. 6.26., 대통령령 제21572호 2010. 7.12., 대통령령 제22269호 2011. 3.30., 대통령령 제22805호 2011.12.21., 대통령령 제23388호 2012. 1. 6., 대통령령 제23488호 2015.12.31., 대통령령 제26844호 2018. 3.20., 대통령령 제28711호 2018.12.31., 대통령령 제29469호</p>	<p>제정 1987.11.12., 노동부령 제42호 개정 1989. 6.16., 노동부령 제53호 1994.11.14., 노동부령 제95호 1999. 3.20., 노동부령 제147호 2005. 8.31., 노동부령 제233호 2006.12.27., 노동부령 제263호 2008. 3. 3., 노동부령 제298호 2010. 7.12., 고용노동부령 제1호 2011.12.19., 고용노동부령 제41호 2013. 3.23., 고용노동부령 제78호 2014.12.31., 고용노동부령 제117호 2016. 6.16., 고용노동부령 제158호 2017. 2. 3., 고용노동부령 제179호</p>
제1장 총칙		
<p><b>제1조 【목적】</b> 이 법은 근로자에 대하여 임금의 최저 수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 기함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하게 함을 목적으로 한다.</p>	<p><b>제1조 【목적】</b> 이 영은 최저임금법에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.</p> <p><b>제1조 【목적】</b> 이 영은 「최저임금법」에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.&lt;개정 2005.8.31&gt;</p>	<p><b>제1조 【목적】</b> 이 규칙은 최저임금법및최저임금법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.</p> <p><b>제1조 【목적】</b> 이 규칙은 「최저임금법」 및 「최저임금법 시행령」에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.&lt;개정 2005.8.31&gt;</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p><b>제1조 【목적】</b> 이 법은 근로자에 대하여 임금의 최저 수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다. &lt;전문개정 2008.3.21.&gt;</p> <p><b>제2조 【정의】</b> 이 법에서 “근로자”, “사용자” 및 “임금”이라 함은 「근로기준법」 제14조, 제15조 및 제18조에 규정된 근로자, 사용자 및 임금을 말한다.</p> <p><b>제2조 【정의】</b> 이 법에서 “근로자”, “사용자” 및 “임금”이라 함은 「근로기준법」 제2조에 규정된 근로자, 사용자 및 임금을 말한다. &lt;개정 2007.4.11&gt;</p> <p><b>제2조 【정의】</b> 이 법에서 “근로자”, “사용자” 및 “임금”이란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자, 사용자 및 임금을 말한다. &lt;전문개정 2008.3.21&gt;</p> <p><b>제3조 【적용범위】</b> ① 이 법은 근로기준법의 적용을 받는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 사업의 종류·규모 등을 고려하여 대통령령이 정하는 사업은 그러하지 아니하다.</p> <p><b>제3조 【적용범위】</b> ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장 (이하 “사업”이라 한다)에</p>	<p><b>제1조 【목적】</b> 이 영은 「최저임금법」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. &lt;전문개정 2009.6.26&gt;</p> <p><b>제2조 【적용범위】</b> 최저임금법(이하 “법”이라 한다) 제3조제1항 단서의 규정에 의하여 “법”이라 한다</p> <p><b>제2조 【적용범위】</b> 최저임금법(이하 “법”이라 한다) 제3조제1항 단서의 규정에 의하여 법을 적용</p>	<p><b>제1조 【목적】</b> 이 규칙은 「최저임금법」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. &lt;개정 2011.12.19&gt;</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.&lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p>② 이 법은 선원법의 적용을 받는 선원 및 선원을 사용하는 선박의 소유자에 대하여는 이를 적용하지 아니한다.</p> <p><b>제3조 【적용범위】</b> 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.&lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>② 이 법은 「선원법」의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게는 적용하지 아니한다.&lt;개정 2008.3.21&gt;</p>	<p>하지 아니하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)은 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 제조업·광업 및 건설업을 제외한 사업으로 한다.&lt;개정 1988.7.7&gt;</p> <p><b>제2조 【적용범위】</b> 최저임금법(이하 “법”이라 한다) 제3조제1항 단서의 규정에 의하여 법을 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)은 상시 9인 이하의 근로자를 사용하는 사업으로 한다. &lt;개정 1989.7.4 &gt;</p> <p><b>제2조 【적용범위】</b> 최저임금법(이하 “법”이라 한다) 제3조제1항 단서의 규정에 의하여 법을 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)은 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업으로 한다. &lt;개정 1999.3.17 &gt;</p> <p><b>제2조</b> 삭제 &lt;2005.8.31&gt;</p>	
<p style="text-align: center;"><b>제2장 최저임금</b></p>		
<p><b>제4조 【최저임금의 결정기준과 구분】</b> ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금 및 노동생산성을 고려하여 사업의 종류별로 구분하여 정한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 사업의 종류별 구분은 제12조의 규정에 의한 최저임금심의위원회의 심의를 거쳐 노동부장관이 정한다.</p>		

최저임금법 시행규칙	최저임금법 시행령	최저임금법
		<p><b>제4조 【최저임금의 결정기준과 구분】</b> ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다. &lt;개정 2005.5.31&gt;</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 사업의 종류별 구분은 제12조의 규정에 의한 최저임금위원회의 심의를 거쳐 노동부장관이 정한다.</p> <p>&lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p><b>제4조 【최저임금의 결정기준과 구분】</b> ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>② 제1항에 따른 사업의 종류별 구분은 제12조에 따른 최저임금위원회의 심의를 거쳐 노동부장관이 정한다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>② 제1항에 따른 사업의 종류별 구분은 제12조에 따른 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정한다. &lt;개정 2010.6.4&gt;</p> <p><b>제5조 【최저임금액】</b> ① 최저임금액(최저임금으로 정한 금액)을 말한다. 이하 같다)은 시간·일·주 또는 월을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정하는 때에는 시간급으로도 이를 표시하여야 한다.</p>



최 저 임 금 법	최 저 임 금 법 시 행 령	최 저 임 금 법 시 행 규 칙
<p><b>제5조 【최저임금액】</b> 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.&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p>② 취업기간이 6월을 경과하지 아니한 18세 미만의 근로자에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 의하여 제1항의 규정에 의한 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.</p> <p>③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 의하여 제1항의 규정에 의한 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.&lt;개정 2005.5.31&gt;</p> <p>④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p>1. 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자</p> <p>&lt;본조신설 2005.5.31.&gt;</p> <p>1. 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외 한다.&lt;개정 2012.2.1., 시행 2012.7.1.부터&gt;</p>	<p><b>제3조 【연소자에 대한 최저임금액】</b> 법 제5조 제2항의 규정에 의하여 취업기간이 6월을 경과하지 아니한 18세 미만의 근로자에 대하여는 법 제5조제1항의 규정에 의한 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 감한 금액을 당해 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.</p> <p><b>제3조 【수습사용에 있는 자에 대한 최저임금액】</b></p> <p>① 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다)제5조제2항 제1호의 수습사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3월 이내인 자에 대하여는 법 제5조제1항의 규정에 의한 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 감한 금액을 당해 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.&lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p>① 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다)제5조제2항제1호에 따른 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3월 이내인 자에 대하여는 법 제5조제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 감한 금액을 당해 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.</p> <p>&lt;개정 2006.12.21&gt;</p>	

최저임금법	최저임금법 시행규칙
<p>2. 「근로기준법」 제61조제3호의 규정에 의하여 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 얻은 자 &lt;본조신설 2005.5.31.&gt;</p> <p>2. 「근로기준법」 제63조제3호의 규정에 의하여 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 얻은 자 &lt;개정 2007.4.11&gt;</p> <p>2. 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 받은 자 &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p>2. 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자 &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>② 1년 이상의 근로계약을 체결하고 수습중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날로부터 3개월 이내인자에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금을 정할 수 있다. 다만, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다. &lt;개정 2017.9.19., 시행 2018.3.20.&gt;</p>	<p>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. &lt;개정 2009.6.26.&gt;</p> <p>② 법 제5조제2항제2호에 따른 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 얻은 자에 대하여는 법 제5조제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 20을 감한 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다. &lt;신설 2006.12.21&gt;</p> <p>② 법 제5조제2항제2호에 따른 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 받은 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 20을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다. &lt;개정 2009.6.26.&gt;</p> <p>② 법 제5조제2항제2호에 따른 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 20을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다. &lt;개정 2010.7.12.&gt;</p>

최 저 임 금 법	최 저 임 금 법 시 행 령	최 저 임 금 법 시 행 규 칙
<p>③ 임금이 통상적으로 도급제 기타 이와 유사한 형태로 정하여져 있는 경우에 있어서 제1항의 규정에 의하여 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정될 때에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 최저임금액을 따로 정할 수 있다.</p> <p>③ 임금이 통상적으로 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 경우로서 제1항에</p>	<p>② 법 제5조제2항제2호에 따른 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다. &lt;개정 2011.12.21.&gt;</p> <p><b>제3조 【수습사용 중에 있는 자 등에 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. &lt;전문개정 2018.3.20.&gt;</b></p> <p><b>제4조 【도급제 등에 있어서의 최저임금액 결정의 특별】 법 제5조제3항의 규정에 의하여 임금이 도급제 기타 이와 유사한 형태로 정하여져 있는 경우에 근로시간의 파악이 어렵거나 그 밖에 법 제5조제1항의 규정에 의하여 최저임금액을 정하는 것이 적합하지 아니하다고 인정될 때에는 당해 근로자의 생산고 또는 업적의 일정단위에 의하여 최저임금액을 정한다.</b></p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>따라 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금액을 따로 정할 수 있다.&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p>	<p><b>제4조 【도급제 등의 경우 최저임금액 결정의 특례】</b>          법 제5조제3항에 따라 임금이 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정해진 경우에 근로시간을 파악하기 어렵거나 그 밖에 같은 조 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적합하지 않다고 인정되면 해당 근로자의 생산고(生産高) 또는 업적의 일정단위에 의하여 최저임금액을 정한다.&lt;전문개정 2009.6.26.&gt;</p>	
<p><b>제5조의2 【최저임금의 적용을 위한 임금의 환산】</b> 최저임금의 적용대상이 되는 근로자의 임금을 정하는 단위기간이 제5조제1항의 규정에 의한 최저임금의 단위기간과 다른 경우에 해당 근로자의 임금을 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산하는 방법은 대통령령으로 정한다.          &lt;본조신설 2000.10.23&gt;</p>	<p><b>제5조 【최저임금의 적용을 위한 임금의 환산】</b>          ① 근로자의 임금을 정하는 단위가 된 기간이 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정함에 있어 단위가 된 기간과 다른 경우에는 그 근로자에 대한 임금을 다음 각호에 정하는 바에 따라 시간에 대한 임금으로 환산한다.          1. 일 단위로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1일의 소정근로시간수(일에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 1주간의 1일 평균 소정근로시간수)로 나눈 금액          2. 주 단위로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1주의 소정근로시간수(주에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 4주간의 1일 평균 소정근로시간수)로 나눈 금액          2. 주 단위로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1주의 소정근로시간수(주에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 4주간의 1주 평균</p>	
<p><b>제5조의2 【최저임금의 적용을 위한 임금의 환산】</b> 최저임금의 적용 대상이 되는 근로자의 임금을 정하는 단위기간이 제5조제1항에 따른 최저임금의 단위기간과 다른 경우에 해당 근로자의 임금을 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산하는 방법은 대통령령으로 정한다.          &lt;개정 2008.3.21&gt;</p>		
<p><b>제6조 【최저임금의 효력】</b> ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에 대하여 최저임금액</p>		

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>이상의 임금을 지급하여야 한다.</p> <p>② 사용자는 이 법에 의한 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 저하시켜서는 아니 된다.</p> <p><b>제6조 【최저임금의 효력】</b> ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p>② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.&lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이에 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 이를 무효로 하며, 무효로 된 부분은 이 법에 의하여 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 정한 것으로 본다.</p> <p>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.&lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>④ 다음 각호의 1에 해당하는 임금은 제1항 및 제3항의 규정에 의한 임금이 산입하지 아니한다.</p> <p>1. 매월 1회이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금으로서 노동부장관이 정하는 것</p>	<p>소정근로시간수)로 나눈 금액&lt;개정 2006.12.21&gt;</p> <p>3. 월 단위로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1월의 소정근로시간수(월에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 1년간의 1월 평균 소정근로시간수)로 나눈 금액</p> <p>4. 시간·일·주 또는 월외의 일정기간을 단위로 정하여진 임금에 대하여는 제1호 내지 제3호에 준하여 산정한 금액</p> <p>② 생산고에 따른 임금지급제 기타 도급제로 정하여진 임금에 대하여는 그 임금산정기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금마감기간을 말한다. 이하 이 항에서 같다)의 임금총액을 그 임금산정기간 동안의 총근로시간수로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 한다.</p> <p>③ 근로자가 받는 임금이 제1항 또는 제2항에서 정한 2이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 그 부분에 대하여 각각 해당 규정에 의하여 환산한 금액의 합산액을 그 근로자의 시간에 대한 임금으로 한다.</p> <p>④ 근로자의 임금을 정한 단위가 된 기간의 소정근로시간수가 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정함에 있어 단위가 된 기간의 근로시간수와 다른 때에는 제1항 각호에서 정한 바에 따라 그 근로자의 임금을 시간에 대한 임금으로 환산한다.</p> <p><b>제5조 【최저임금의 적용을 위한 임금의 환산】</b></p>	<p><b>제2조 【최저임금의 적용을 위한 임금의 범위】</b></p> <p>「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제6조제4항의 규정에 의하여 최저임금의 적용을 위한 임금이 산입하지 아니하는 임금의 범위는 별표 1과 같다. 다만, 별표 2의 임금은 이를</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>2. 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금으로서 노동부장관이 정하는 것</p> <p>3. 기타 최저임금에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 노동부장관이 따로 정하는 것</p> <p>④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 제1항과 제3항에 따른 임금에 산입(算入)하지 아니한다.&lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>1. 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금으로서 노동부장관이 정하는 것</p> <p>1. 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것 &lt;개정 2010.6.4&gt;</p> <p>2. 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금으로서 노동부장관이 정하는 것</p> <p>2. 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것&lt;개정 2010.6.4&gt;</p> <p>3. 그 밖에 최저임금에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 노동부장관이 따로 정하는 것</p>	<p>① 근로자의 임금을 정하는 단위가 된 기간이 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간과 다른 경우에는 그 근로자에 대한 임금을 다음 각 호의 구분에 따라 시간에 대한 임금으로 환산한다.</p> <p>1. 일(日) 단위로 정해진 임금 : 그 금액을 1일의 소정근로시간 수(일에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1주간의 1일 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액</p> <p>2. 주(週) 단위로 정해진 임금 : 그 금액을 1주의 소정근로시간 수(주에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 4주간의 1주 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액</p> <p>3. 월(月) 단위로 정해진 임금 : 그 금액을 1개월의 소정근로시간 수(월에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1년간의 1개월 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액</p> <p>4. 시간·일·주 또는 월 외의 일정 기간을 단위로 정해진 임금 : 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하여 산정(算定)한 금액</p> <p>1. 일(日) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액</p> <p>2. 주(週) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1주의 최저임금 적용기준 시간 수(1주 동안의 소정근로시간 수와 「근로기준법」 제55조제1항에 따라 유급으로 처리되는 시간 수를 합산한 시간 수를 말한다)로 나눈 금액</p>	<p>최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하여야 한다.&lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p><b>제2조 【최저임금의 범위】 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다)제6조제4항에 따라 최저임금에 산입(算入)하지 아니하는 임금의 범위는 별표 1과 같다. 다만, 별표 2의 임금은 최저임금에 산입한다.&lt;개정 2011.12.19.&gt;</b></p> <p><b>제2조 【최저임금의 범위】 ① 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제6조제4항제1호에서 “고용노동부령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.</b></p> <p>1. 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일 근로에 대한 가산임금</p> <p>2. 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급 휴가의 미사용수당</p> <p>3. 유급으로 처리되는 휴일(「근로기준법」 제55조제1항에 따른 유급휴일은 제외한다)에 대한 임금</p> <p>4. 그 밖에 명칭에 관계없이 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로 인정되는 임금</p> <p>② 법 제6조제4항제2호에서 “고용노동부령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.</p> <p>1. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가금(獎勵加給), 등물수당 또는 근속수당</p>

최 저 임 금 법	최 저 임 금 법 시 행 령	최 저 임 금 법 시 행 규 칙
<p>3. 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 고용노동부장관이 따로 정하는 것&lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>④ 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다.</p> <p>&lt;개정 2018.6.12., 시행 2019.1.1.&gt;</p> <p>1. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금</p> <p>2. 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분</p> <p>3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것</p> <p>가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금</p> <p>나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분</p> <p>⑤ 제4항에도 불구하고 「여객자동차운수사업법」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조제2호다 목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에</p>	<p>3. 월(月) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수(제2호에 따른 1주의 최저임금 적용기준 시간 수에 1년 동안의 평균의 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간 수를 말한다)로 나눈 금액</p> <p>4. 시간·일·주 또는 월 외의 일정 기간을 단위로 정해진 임금: 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하여 산정(算定)한 금액</p> <p>&lt;개정 2018.12.31.&gt;</p> <p>② 생산고에 따른 임금지급제나 그 밖의 도급제로 정해진 임금은 그 임금 산정기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감기간을 말한다. 이하 이 항에서 같다)의 임금 총액을 그 임금 산정기간 동안의 총근로시간 수로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 한다.</p> <p>③ 근로자가 받는 임금이 제1항이나 제2항에서 정한 둘 이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 해당 부분을 대하여 각각 해당 규정에 따라 환산한 금액의 합산액을 그 근로자의 시간에 대한 임금으로 한다.</p> <p>④ 근로자의 임금을 정한 단위가 된 기간의 소정근로시간 수가 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간의 근로시간 수와 다른 경우에는 제1항 각 호의 구분에 따라 그 근로자의 임금을 시간에 대한 임금으로 환산한다. &lt;전문개정 2009.6.26.&gt;</p>	<p>2. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당</p> <p>&lt;전문개정 2018.12.31.&gt;</p>



최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다. [본조신설 2007.12.27.]</p> <p>⑤ 제1항 및 제3항의 규정은 다음 각호의 1에 해당하는 사유로 근로하지 아니한 시간 또는 일에 대한 임금의 지급을 강제하는 것은 아니다.</p> <p>1. 근로자가 자기의 사정으로 인하여 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 아니한 경우</p> <p>2. 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 아니한 경우</p> <p>⑥ 제1항 및 제3항의 규정은 다음 각호의 1에 해당하는 사유로 근로하지 아니한 시간 또는 일에 대한 임금의 지급을 강제하는 것은 아니다. &lt;개정 2007.12.27&gt;</p> <p>1. 근로자가 자기의 사정으로 인하여 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 아니한 경우</p> <p>2. 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 아니한 경우</p> <p>⑤ 제4항에도 불구하고 「여객자동차 운수사업법」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조제2호 다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에</p>	<p><b>제5조의2【일반택시운송사업 운전 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위】</b> 법 제6조제5항에서 “대통령령으로 정하는 임금”이란 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금을 말한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입(算入)하지 아니한다.</p> <p>1. 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금</p> <p>2. 근로자의 생활 보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금&lt;본조신설 2009.6.26.&gt; &lt;제5조의3으로 이동 2018.12.31.&gt;</p> <p><b>제5조의2【월 환산액의 산정】</b> 법 제6조제4항 제2호 및 같은 항 제3호나목에 따른 월 환산액은 해당 연도 시간급 최저임금액에 제5조제1항 제3호에 따른 1개월의 최저임금 적용기준 시간수를 곱하여 산정한다.&lt;본조신설 2018.12.31.&gt;</p> <p><b>제5조의3【일반택시운송사업 운전 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위】</b> 법 제6조제5항에서 “대통령령으로 정하는 임금”이란 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급</p>	



최 저 임 금 법	최 저 임 금 법 시 행 령	최 저 임 금 법 시 행 규 칙
<p>종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>⑥ 제1항과 제3항은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로하지 아니한 시간 또는 일에 대하여 사용자가 임금을 지급할 것을 강제하는 것은 아니다.&lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근로자가 자기의 사정으로 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 아니한 경우</li> <li>2. 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정 근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 아니한 경우</li> </ol> <p>⑥ 2차에 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에 하수급인이 직상수급인의 책임있는 사유로 근로자에게 최저임금액에 미달하는 임금을 지급한 때에는 그 직상수급인은 당해 하수급인과 연대하여 책임을 진다. &lt;신설 2005.5.31&gt;</p> <p>⑦ 도급으로 사업을 행하는 경우 수급인이 도급인의 책임있는 사유로 근로자에게 최저임금액에 미달하는 임금을 지급한 때에는 도급인은 해당수급인과 연대하여 책임을 진다.</p> <p>&lt;개정 2005.12.30, 2007.12.27&gt;</p> <p>⑦ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임해야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 진다.</p> <p>&lt;개정 2008.3.21&gt;</p>	<p>조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금을 말한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입(算入)하지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금</li> <li>2. 근로자의 생활 보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금&lt;본조신설 2009.6.26.&gt;</li> </ol> <p>&lt;제5조의2에서 이동 2018.12.31.&gt;</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>⑦ 제6항의 규정에 의한 직상수급인의 책임있는 사유의 범위는 다음과 같다. &lt;본조신설 2005.5.31&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 직상수급인이 하수급인과 합의없이 일방적으로 최저임금에 미치지 못하는 인건비 단가에 의하여 하도급대금을 결정하는 행위</li> <li>2. 직상수급인이 하도급 계약기간중 인건비 단가를 최저임금에 미치지 못하는 금액으로 인정한 행위</li> </ol> <p>⑧ 제6항의 규정에 따른 도급인의 책임있는 사유의 범위는 다음과 같다.&lt;개정 2005.12.30, 2007.12.27&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 도급인이 도급계약의 체결 당시 인건비 단가를 최저임금에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위</li> <li>2. 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금에 미치지 못하는 금액으로 인정한 행위</li> </ol> <p>⑧ 제7항에 따른 도급인이 책임적야 할 사유의 범위는 다음 각 호와 같다.&lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 도급인이 도급계약 체결 당시 인건비 단가를 최저임금에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위</li> <li>2. 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금에 미치지 못하는 금액으로 낮춘 행위</li> </ol>		

최 저 임 금 법	최 저 임 금 법	최 저 임 금 법
<p>⑨ 2차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우 에 있어서는 제6항 및 제7항의 수급인을 하 수급인으로, 도급인을 직상수급인으로 본다. &lt;신설 2005.12.30, 시행 2007.12.27&gt;</p> <p>⑩ 두 차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우 에는 제7항의 “수급인”은 “하수급인(下受給人)” 으로 보고, 제7항과 제8항의 “도급인”은 “직 상(直上) 수급인(하수급인에게 직접 하도급을 준 수급인)”으로 본다.&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p>	<p><b>제6조의 2 【최저임금 산입을 위한 취업규칙 변경 절차의 특례】</b> 사용자가 제6조제4항에 따라 산입 되는 임금에 포함시키기 위하여 1개월을 초과 하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하려는 경우에는 「근로기준법」 제94조제1항에도 불구 하고 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경 우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. [본조신설 2018.6.12., 시행 2019.1.1.]</p>	<p><b>제3조 【최저임금 적용제외의 인가기준】</b> ① 법 제7조 및 「최저임금법 시행령」(이하 “영” 이라 한다) 제6조의 규정에 의한 최저임금 적용제외의 인가 기준은 별표 3과 같다. &lt;개정 2005.8.31&gt;</p>
<p><b>제7조 【최저임금의 적용 제외】</b> 다음 각 호 의 1에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조의 규정을 적용하지 아니한다.</p>	<p><b>제6조 【최저임금 적용제외의 인가기준】</b> ① 사용자가 법 제7조 각 호의 규정에 의하여 노동부장관의 인가를 받아 최저임금의 적용을 제외할 수 있는 자의 범위는 다음 각 호와 같다.</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p><b>제7조【최저임금의 적용 제외】</b> 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조의 규정을 적용하지 아니한다. &lt;개정 2005.5.31&gt;</p> <p><b>제7조【최저임금의 적용 제외】</b> 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다. &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p><b>제7조【최저임금의 적용 제외】</b> 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다. &lt;개정 2010.6.4&gt;</p> <p>1. 정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 현저히 낮은 자</p> <p>1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자 &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>2. 수습사용중에 있는 자</p> <p>2. 삭제 &lt;2005.5.31&gt;</p> <p>3. 직업훈련기본법에 의한 사업내 직업훈련 중 양성훈련을 받는 자</p> <p>3. 근로자직업훈련촉진법에 의하여 사업주가 실시하는 양성훈련을 받는 자 &lt;개정 1997.12.24&gt;</p>	<p>1. 근로자의 정신 또는 신체의 장애가 당해 근로자를 종사시키고자 하는 업무의 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 자</p> <p>2. 수습사용중에 있는 자로서 수습사용한 날로부터 3월 이내인 자</p> <p>2. 삭제 &lt;2005.8.31&gt;</p> <p>3. 직업훈련기본법에 의한 사업내 직업훈련의 기능사훈련과정 또는 사무·서비스직 종사자 훈련과정 중 양성훈련을 받은 자</p> <p>3. 근로자직업훈련촉진법 제7조의 규정에 의한 기준훈련을 받는 자 또는 동법 제28조제2항의 규정에 의한 노동부장관의 지정을 받은 훈련과정의 훈련을 받은 자</p> <p>&lt;개정 1999.3.17&gt;</p> <p>3. 「근로자직업능력개발법」 제24조에 의한 노동부장관의 인정을 받은 훈련과정의 훈련을 받는 자 &lt;개정 2005.6.30&gt;</p> <p>3. 삭제 &lt;2005.8.31&gt;</p> <p>4. 근로기준법 제49조제3호의 규정에 의한 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자</p> <p>4. 「근로기준법」 제41조제3호의 규정에 의한 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자 &lt;개정 1999.3.17&gt;</p> <p>4. 삭제 &lt;2006.12.21.&gt;</p>	<p><b>제3조【최저임금 적용 제외의 인가】</b> ① 법 제7조 및 「최저임금법 시행령」(이하 “령”이라 한다) 제6조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가 기준은 별표 3과 같다. &lt;개정 2011.12.19&gt;</p> <p>② 노동부장관은 제1항의 규정에 의한 인가를 할 때에는 최저임금의 적용이 제외되는 근로자에 대하여 이와 유사한 직종에 근무하는 근로자의 임금수준에 상응한 임금을 지급하도록 사용자에 권장할 수 있다.</p> <p>② 고용노동부장관은 제1항의 규정에 의한 인가를 할 때에는 최저임금의 적용이 제외되는 근로자에 대하여 이와 유사한 직종에 근무하는 근로자의 임금수준에 상응한 임금을 지급하도록 사용자에게 권장할 수 있다. &lt;개정 2010.7.12.&gt;</p> <p>② 영 제6조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가를 받으려는 사용자는 관할 지방고용노동관서의 장에게 별지 제1호서식에 따른 신청서를 제출하여야 한다. &lt;개정 2011.12.19.&gt;</p> <p>② 영 제6조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가를 받으려는 사용자는 관할 지방고용노동관서의 장에게 별지 제1호서식에 따른 신청서를 제출하여야 한다. &lt;개정 2018.12.31.&gt;</p> <p>1. 신청일이 속하는 달의 직전 달의 사업장 전체 근로자 임금대장 사본 1부</p> <p>2. 정신장애인이거나 신체장애인임을 증명할 수</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>3. 삭제 &lt;2005.5.31.&gt;</p> <p>4. 기타 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자</p> <p>2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자 &lt;개정 2008.3.21&gt;</p>	<p><b>제6조 【최저임금 적용제외의 인가기준】</b> 사용자가 법 제7조에 따라 노동부장관의 인가를 받아 최저임금의 적용을 제외할 수 있는 자는 정신 또는 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람으로 한다. &lt;개정 2009.6.26&gt;</p> <p><b>제6조 【최저임금 적용 제외의 인가기준】</b> 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. &lt;개정 2010.7.12&gt;</p>	<p>있는 서류 사본 1부</p> <p>3. 친권자 의견서 사본 1부(지적장애, 정신장애 또는 자폐성장애 등으로 인한 신청의 경우만 해당한다)</p> <p>③ 지방고용노동관서의 장은 제2항에 따른 인가 신청에 대하여 인가를 할 때에는 별지 제2호서식의 인가서를 발급하여야 한다. 이 경우 최저임금 적용이 제외되는 근로자에 대하여 유사 직종에 근무하는 근로자의 임금수준에 상응하는 임금을 지급할 것을 사용자에게 권고할 수 있다. &lt;개정 2011.12.19.&gt;</p> <p><b>제4조 【최저임금 적용제외의 인가신청】</b> 영 제6조제1호의 규정에 의한 최저임금 적용제외의 인가를 받고자 하는 사용자는 관할노동부지방사무소장 또는 사무소장에게 다음 각호의 서식에 의한 신청서를 제출하여야 한다.</p> <p><b>제4조 【최저임금 적용제외의 인가신청】</b> 영 제6조제1호의 규정에 의한 최저임금 적용제외의 인가를 받고자 하는 사용자는 관할지방노동관서의 장에게 다음 각호의 서식에 의한 신청서를 제출하여야 한다.&lt;개정 1994.11.14&gt;</p> <p><b>제4조 【최저임금 적용제외의 인가신청】</b> 영 제6조제1항제1호의 규정에 의한 최저임금 적용제외의 인가를 받고자 하는 사용자는 관할지방노동관서의 장에게 별지 제1호서식에 의한 신청서를 제출</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
		<p>하여야 한다. &lt;개정 2005.8.31.&gt;</p> <p><b>제4조 【최저임금 적용제외의 인가신청】</b> 영 제6조제1항제1호의 규정에 의한 최저임금 적용제외의 인가를 받고자 하는 사용자는 관할지방고용노동관서의 장에게 별지 제1호서식에 의한 신청서를 제출하여야 한다. &lt;개정 2010.7.12&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 영 제6조 제1호의 경우에는 별지 제1호 서식 1. 삭제 &lt;2005.8.31&gt;</li> <li>2. 영 제6조 제2호의 경우에는 별지 제2호 서식 2. 삭제 &lt;2005.8.31&gt;</li> <li>3. 영 제6조 제3호의 경우에는 별지 제3호 서식 3. 삭제 &lt;1994.11.14&gt;</li> </ol> <p><b>제5조 【최저임금 적용제외의 인가서 교부】</b> 노동부장관은 제4조의 규정에 의한 인가신청에 대하여 인가를 하는 때에는 다음 각호의 서식에 의한 인가서를 인가신청을 한 사용자에게 교부하여야 한다.</p> <p><b>제5조 【최저임금 적용제외의 인가서 교부】</b> 노동부장관은 제4조의 규정에 의한 인가신청에 대하여 인가를 하는 때에는 별지 제4호서식에 의한 인가서를 인가신청을 한 사용자에게 교부하여야 한다. &lt;개정 2005.8.31.&gt;</p> <p><b>제5조 【최저임금 적용제외의 인가서 교부】</b> 고용노동부장관은 제4조의 규정에 의한 인가신청에 대하여 인가를 하는 때에는 별지 제4호서식에 의한 인가서를 인가신청을 한 사용자에게 교부하여야 한다. &lt;개정 2010.7.12&gt;</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p><b>제3장 최저임금의 결정</b></p> <p><b>제8조 【최저임금의 결정】</b> ① 노동부장관은 매년 11월 30일까지 다음연도에 적용할 최저임금을 결정하여야 한다. 노동부장관이 최저임금을 결정할 경우에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 최저임금심의위원회의 심의를 요청하고, 최저임금심의위원회가 심의·의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.</p> <p><b>제8조 【최저임금의 결정】</b> ① 노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다. 노동부장관이 최저임금을 결정할 경우에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 최저임금심의위원회의 심의를 요청하고, 최저임금심의위원회가 심의·의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p><b>제8조 【최저임금의 결정】</b> ① 노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다. 이 경우 노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에</p>	<p><b>제7조 【최저임금심의위원회에의 심의요청】</b> 노동부장관은 법 제8조제1항의 규정에 의하여 매년 3월 31일까지 최저임금심의위원회 (이하 ‘심의위원회’라 한다)에 최저임금에 관한 심의를 요청하여야 한다.</p> <p><b>제7조 【최저임금심의위원회에의 심의요청】</b> 노동부장관은 법 제8조제1항의 규정에 의하여 매년 3월 31일까지 최저임금심의위원회 (이하 ‘심의위원회’라 한다)에 최저임금에 관한 심의를 요청하여야 한다.</p> <p>&lt;개정 1993.12.29&gt;</p> <p><b>제7조 【최저임금위원회에의 심의요청】</b> 노동부장관은 법 제8조제1항의 규정에 의하여 매년 3월 31일까지 최저임금위원회(이하 “위원회”라 한다)에 최저임금에 관한 심의를 요청하여야 한다. &lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p><b>제7조 【최저임금위원회에의 심의요청】</b> 노동부장관은 법 제8조제1항에 따라 매년 3월 31일까지 최저임금위원회(이하 “위원회”라 한다)에 최저임금에 관한 심의를 요청하여야 한다.</p> <p>&lt;개정 2009.6.26&gt;</p> <p><b>제7조 【최저임금위원회에의 심의요청】</b> 고용노동부장관은 법 제8조제1항에 따라 매년 3월 31일까지 최저임금위원회(이하 “위원회”라 한다)에</p>	<p>1. 제4조 제1호의 경우에는 별지 제4호 서식 1. 삭제 &lt;2005.8.31&gt;</p> <p>2. 제4조 제2호의 경우에는 별지 제5호 서식 2. 삭제 &lt;2005.8.31&gt;</p> <p>3. 제4조 제3호의 경우에는 별지 제6호 서식 3. 삭제 &lt;1994.11.14&gt;</p>

최저임금법	최저임금법 시행규칙
<p>따라 제12조에 따른 최저임금위원회(이하 “위원회”라 한다)에 심의를 요청하고, 위원회가 심의하여 의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다. &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p><b>제8조 【최저임금의 결정】</b> ① 고용노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제12조에 따른 최저임금위원회(이하 “위원회”라 한다)에 심의를 요청하고, 위원회가 심의하여 의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다. &lt;개정 2010.6.4&gt;</p> <p>② 최저임금심의위원회는 제1항 후단의 규정에 의하여 노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의요청을 받은 날로부터 90일 이내에 이를 심의하여 최저임금안을 노동부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>③ 최저임금위원회는 제1항 후단의 규정에 의하여 노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의요청을 받은 날로부터 90일 이내에 이를 심의하여 최저임금안을 노동부장관에게 제출하여야 한다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p>④ 위원회는 제1항 후단에 따라 노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의 요청을 받은 경우 이를 심의하여 최저임금안을 의결하고 심의 요청을 받은 날부터 90일 이내에 노동부장관에게 제출하여야 한다. &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p>	<p>최저임금에 관한 심의를 요청하여야 한다. &lt;개정 2010.7.12.&gt;</p> <p><b>제8조 【최저임금안의 고시】</b> 노동부장관은 법 제8조제2항의 규정에 의하여 심의위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 법 제9조제1항의 규정에 의하여 지체없이 다음 각호의 사항을 고지하여야 한다.</p> <p><b>제8조 【최저임금안의 고시】</b> 노동부장관은 법 제8조제2항의 규정에 의하여 위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 법 제9조제1항의 규정에 의하여 지체없이 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)의 종류별 최저임금안 및 적용 사업의 범위를 고시하여야 한다. &lt;개정 2009.6.26&gt;</p> <p><b>제8조 【최저임금안의 고시】</b> 고용노동부장관은 법 제8조제2항에 따라 위원회로부터 최저임금안을 제출받았을 때에는 법 제9조제1항에 따라 지체없이 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)의 종류별 최저임금안 및 적용 사업의 범위를 고시하여야 한다. &lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p><b>제8조 【최저임금안의 고시】</b> 노동부장관은 법 제8조제2항에 따라 위원회로부터 최저임금안을 제출받았을 때에는 법 제9조제1항에 따라 지체없이 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)의 종류별 최저임금안 및 적용 사업의 범위를 고시하여야 한다. &lt;개정 2009.6.26&gt;</p> <p><b>제8조 【최저임금안의 고시】</b> 고용노동부장관은 법 제8조제2항에 따라 위원회로부터 최저임금안을 제출받았을 때에는 법 제9조제1항에 따라 지체없이 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라</p>



최저임금법	최저임금법 시행규칙
<p>② 위원회는 제1항 후단에 따라 고용노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의 요청을 받은 경우 이를 심의하여 최저임금안을 의결하고 심의 요청을 받은 날부터 90일 이내에 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.&lt;개정 2010.6.4&gt;</p> <p>③ 노동부장관은 제2항의 규정에 의하여 최저임금심의위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정될 때에는 30일 이내에 그 이유를 명시하여 최저임금심의위원회에 20일 이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있다.</p> <p>③ 노동부장관은 제2항의 규정에 의하여 최저임금심의위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정될 때에는 20일 이내에 그 이유를 명시하여 최저임금심의위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있다.&lt;개정 1993.8.5&gt;</p> <p>③ 노동부장관은 제2항의 규정에 의하여 최저임금위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정될 때에는 20일 이내에 그 이유를 명시하여 최저임금심의위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p>③ 노동부장관은 제2항에 따라 위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정되면 20일 이내에</p>	<p>한다)의 종류별 최저임금안 및 적용 사업의 범위를 고시하여야 한다.&lt;개정 2010.7.12.&gt;</p> <p>1. 사업의 종류별 최저임금안 및 적용사업의 범위</p> <p>1. 삭제 &lt;2005.8.31&gt;</p> <p>2. 18세 미만의 근로자에 대한 최저임금안</p> <p>2. 삭제 &lt;2005.8.31&gt;</p>

최저임금법	최저임금법 시행규칙
<p>그 이유를 밝혀 위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의 요청할 수 있다. &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p>③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정되면 20일 이내에 그 이유를 밝혀 위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의 요청할 수 있다. &lt;개정 2010.6.4&gt;</p> <p>④ 최저임금심의위원회는 제3항의 규정에 의하여 재심의 요청을 받은 때에는 그 기간내에 이를 재심의하여 노동부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>④ 최저임금위원회는 제3항의 규정에 의하여 재심의 요청을 받은 때에는 그 기간내에 이를 재심의하여 노동부장관에게 제출하여야 한다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p>④ 위원회는 제3항에 따라 재심의 요청을 받은 때에는 그 기간 내에 재심의하여 그 결과를 노동부장관에 제출하여야 한다.&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p>④ 위원회는 제3항에 따라 재심의 요청을 받은 때에는 그 기간 내에 재심의하여 그 결과를 고용노동부장관에 제출하여야 한다. &lt;개정 2010.6.4&gt;</p> <p>⑤ 노동부장관은 최저임금심의위원회가 제4항의 규정에 의한 재심의를 함에 있어서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2이상의 찬성</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>으로 제2항의 규정에 의한 당초의 최저임금안을 재의결한 때에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.</p> <p>⑤ 노동부장관은 최저임금위원회가 제4항의 규정에 의한 재심의를 함에 있어서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 제2항의 규정에 의한 당초의 최저임금안을 재의결한 때에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p>⑤ 노동부장관은 위원회가 제4항에 따른 재심의에서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 제2항에 따른 당초의 최저임금안을 재의결한 경우에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>⑤ 고용노동부장관은 위원회가 제4항에 따른 재심의에서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 제2항에 따른 당초의 최저임금안을 재의결한 경우에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다. &lt;개정 2010.6.4&gt;</p>	<p><b>제9조 【최저임금안에 대한 이의제기】</b> 법 제9조 제2항의 규정에 의하여 최저임금안에 대하여 이의를 제기하고자 하는 자는 다음 각호의 사항을 명시한 이의제기서를 노동부장관에게 제출하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 이의제기자의 성명·주소·소속 및 직위</li> <li>2. 이의제기 대상업종의 최저임금안의 요지</li> </ol>	
<p><b>제9조 【최저임금안에 대한 이의제기】</b> ① 노동부장관은 제8조제2항의 규정에 의하여 최저임금심의위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 이를 고시하여야 한다.</p> <p><b>제9조 【최저임금안에 대한 이의제기】</b> ① 노동부</p>		

최저임금법	최저임금법 시행규칙
<p>장관은 제8조제2항의 규정에 의하여 최저임금위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 이를 고시하여야 한다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p><b>제9조 【최저임금안에 대한 이의제기】</b> ① 노동부장관은 제8조제2항에 따라 위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금안을 고시하여야 한다. &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p><b>제9조 【최저임금안에 대한 이의제기】</b> ① 고용노동부장관은 제8조제2항에 따라 위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금안을 고시하여야 한다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>② 근로자를 대표하는 자 또는 사용자를 대표하는 자는 제1항의 규정에 의하여 고시된 최저임금안에 대하여 이의가 있는 때에는 고시된 날부터 14일 이내에 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>② 근로자를 대표하는 자 또는 사용자를 대표하는 자는 제1항의 규정에 의하여 고시된 최저임금안에 대하여 이의가 있는 때에는 고시된 날부터 10일 이내에 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. &lt;개정 1993.8.5&gt;</p> <p>② 근로자를 대표하는 자나 사용자를 대표하는</p>	<p>3. 이의제기의 사유 및 내용</p> <p><b>제9조 【최저임금안에 대한 이의제기】</b> 법 제9조제2항 전단에 따라 최저임금안에 대하여 이의를 제기할 때에는 다음 각 호의 사항을 분명하게 적은 이의제기서를 노동부장관에게 제출하여야 한다. &lt;개정 2009.6.26.&gt;</p> <p><b>제9조 【최저임금안에 대한 이의제기】</b> 법 제9조제2항 전단에 따라 최저임금안에 대하여 이의를 제기할 때에는 다음 각 호의 사항을 분명하게 적은 이의제기서를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. &lt;개정 2010.7.12&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 이의 제기자의 성명, 주소, 소속 및 직위</li> <li>2. 이의 제기 대상 업종의 최저임금안의 요지</li> <li>3. 이의 제기의 사유와 내용</li> </ol> <p>&lt;전문개정 2009.6.26.&gt;</p> <p><b>제10조 【이의제기를 할 수 있는 노·사대표자의 범위】</b> 법 제9조제2항의 규정에 의한 근로자를 대표하는 자는 총연합단체인 노동조합의 대표자 및 산업별 연합단체인 노동조합의 대표자로 하고, 사용자를 대표하는 자는 전국적 규모를 갖는 사용자 단체로서 노동부장관이 지정하는 단체의 대표자로 한다.</p> <p><b>제10조 【이의제기를 할 수 있는 노·사대표자의 범위】</b> 법 제9조제2항 후단에 따라 근로자를 대표하는 자는 총연합단체인 노동조합의</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>자는 제1항에 따라 고시된 최저임금안에 대하여 이의가 있으면 고시된 날부터 10일 이내에 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. 이 경우 근로자를 대표하는 자나 사용자를 대표하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다.&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p>② 근로자를 대표하는 자나 사용자를 대표하는 자는 제1항에 따라 고시된 최저임금안에 대하여 이의가 있으면 고시된 날부터 10일 이내에 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. 이 경우 근로자를 대표하는 자나 사용자를 대표하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다.&lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>③ 노동부장관은 제2항의 규정에 의한 이의가 이유있다고 인정되는 때에는 그 내용을 명시하여 제8조제3항의 규정에 따라 최저임금심의 위원회에 최저임금안의 재심의를 요구하여야 한다.</p> <p>③ 노동부장관은 제2항의 규정에 의한 이의가 이유있다고 인정되는 때에는 그 내용을 명시하여 제8조제3항의 규정에 따라 최저임금심의 위원회에 최저임금안의 재심의를 요구하여야 한다.&lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p>③ 노동부장관은 제2항에 따른 이의가 이유있다고 인정되면 그 내용을 밝혀 제8조제3항</p>	<p>대표자 및 산업별 연합단체인 노동조합의 대표자로 하고, 사용자를 대표하는 자는 전국적 규모의 사용자단체로서 노동부장관이 지정하는 단체의 대표자로 한다.&lt;개정 2009.6.26&gt;</p> <p><b>제10조 【이의제기를 할 수 있는 노·사대표자의 범위】</b> 법 제9조제2항 후단에 따라 근로자를 대표하는 자는 총연합단체인 노동조합의 대표자 및 산업별 연합단체인 노동조합의 대표자로 하고, 사용자를 대표하는 자는 전국적 규모의 사용자단체로서 고용노동부장관이 지정하는 단체의 대표자로 한다.&lt;개정 2010.7.12&gt;</p>	<p><b>제6조 【사용자단체의 지정】</b> ① 법 제9조제2항 및 영 제10조의 규정에 의하여 최저임금안에 대하여 이의를 제기할 수 있는 사용자를 대표하는 자는 다음 각호에 규정하는 단체의 대표자로 한다.&lt;개정 2005.8.31.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「상공회의소법」에 의한 대한상공회의소</li> <li>2. 「중소기업협동조합법」에 의한 중소기업협동조합중앙회</li> <li>3. 기타 전국적 규모를 갖는 사용자단체로서 노동부장관이 지정하여 고시하는 단체</li> <li>3. 기타 전국적 규모를 갖는 사용자단체로서 고용노동부장관이 지정하여 고시하는 단체</li> </ol> <p>&lt;개정 2010.7.12.&gt;</p> <p>② 영 제12조제3항의 규정에 의하여 사용자위원을 추천할 수 있는 단체는 제1항의 단체로 한다.&lt;삭제 2011.12.19&gt;</p> <p><b>제4조 【사용자단체의 지정】</b> 법 제9조제2항 및 영 제10조에 따라 최저임금안에 대하여 이의를 제기할 수 있는 사용자를 대표하는 자는 다음 각 호의 단체의 대표자로 한다.&lt;개정 2018.12.31.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「상공회의소법」에 따른 대한상공회의소</li> <li>2. 「중소기업협동조합법」에 따른 중소기업중앙회</li> <li>3. 그 밖에 전국적 규모를 갖는 사용자단체로서 고용노동부장관이 지정하여 고시하는 단체</li> </ol> <p>&lt;신설 2011.12.19.&gt;</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>에 따라 위원회에 최저임금안의 재심의를 요청하여야 한다.&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p>③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 이의가 이유있다고 인정되면 그 내용을 밝혀 제8조 제3항에 따라 위원회에 최저임금안의 재심을 요청하여야 한다.&lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>④ 노동부장관은 제3항의 규정에 의하여 재심을 요구한 최저임금안에 대하여 제8조 제4항의 규정에 의한 최저임금심의위원회의 재심의·의결된 최저임금안이 제출될 때까지는 최저임금을 결정할 수 없다.</p> <p>④ 노동부장관은 제3항의 규정에 의하여 재심을 요구한 최저임금안에 대하여 제8조 제4항의 규정에 의한 최저임금위원회의 재심의·의결된 최저임금안이 제출될 때까지는 최저임금을 결정할 수 없다.&lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p>④ 노동부장관은 제3항에 따라 재심을 요청한 최저임금안에 대하여 제8조제4항에 따라 위원회가 재심의하여 의결한 최저임금안이 제출될 때까지는 최저임금을 결정하여서는 아니 된다.&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p>④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 재심을 요청한 최저임금안에 대하여 제8조제4항에 따라 위원회가 재심의하여 의결한 최저임금안이 제출될 때까지는 최저임금을 결정하여서는 아니 된다.&lt;개정 2010.6.4.&gt;</p>		<p>3. 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」에 따른 소상공인연합회</p> <p>4. 그 밖에 전국적 규모를 갖는 사용자단체로서 고용노동부장관이 지정하여 고시하는 단체</p> <p>&lt;전문개정 2011.12.19.&gt;</p> <p>&lt;제6조에서 이동, 종전 제4조는 삭제&gt;</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>⑤ 제2항의 규정에 의한 근로자를 대표하는 자 또는 사용자를 대표하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다.</p> <p>⑤ 삭제 &lt;2008.3.21 &gt;</p> <p><b>제10조 【최저임금의 고시와 효력발생】</b> ① 노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 14일이내에 그 내용을 고시하여야 한다.</p> <p>① 노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다.</p> <p>&lt;개정 1993.8.5&gt;</p> <p>① 노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다.</p> <p>&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p><b>제10조 【최저임금의 고시와 효력발생】</b> ① 고용노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>② 제1항의 규정에 의하여 고시된 최저임금은 다음연도 1월 1일부터 효력을 발생한다. 다만, 노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기등을 감안하여 필요하다고 인정할 때에는 효력발생시기를 따로 정할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의하여 고시된 최저임금은 당해연도 9월 1일부터 효력을 발생한다. 다만, 노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기등을 감안하여 필요하다고 인정할 때에는</p>		

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>효력발생시기를 따로 정할 수 있다. &lt;개정 1993.8.5&gt;</p> <p>② 제1항의 규정에 의하여 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력을 발생한다. 다만, 노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기 등을 감안하여 필요하다고 인정할 때에는 효력발생시기를 따로 정할 수 있다. &lt;개정 2005.5.31.&gt;</p> <p>② 제1항에 따라 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력이 발생한다. 다만, 노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기 등을 고려하여 필요하다고 인정하면 효력발생시기를 따로 정할 수 있다.&lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>② 제1항에 따라 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력이 발생한다. 다만, 고용노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기를 고려하여 필요하다고 인정하면 효력발생시기를 따로 정할 수 있다.&lt;개정 2010.6.4.&gt;</p>	<p><b>제11조 【주지의무】</b> ① 법 제11조의 규정에 의하여 사용자가 근로자에게 주지시켜야 할 최저임금의 내용은 다음 각호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 적용을 받는 근로자의 최저임금액</li> <li>2. 법 제6조제4항의 규정에 의하여 최저임금에 산입하지 아니하는 임금</li> <li>3. 법 제7조의 규정에 의하여 당해 사업에서</li> </ol>	
<p><b>제11조 【주지의무】</b> 최저임금의 적용을 받는 사용자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 당해 최저임금을 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 이를 근로자에게 주지시켜야 한다.</p> <p><b>제11조 【주지의무】</b> 최저임금의 적용을 받는 사용자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 최저</p>		



최 저 임 금 법	최 저 임 금 법 시 행 령	최 저 임 금 법 시 행 규 칙
<p>임금을 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알려야 한다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p style="text-align: center;"><b>제 4 장 최 저 임 금 위 원 회</b></p> <p><b>제12조 【최저임금심의위원회의 설치】</b> 최저임금에 관한 심의 기타 최저임금에 관한 중요사항의 심의를 위하여 노동부에 최저임금심의위원회(이하 “심의위원회”라 한다)를 둔다.</p> <p><b>제12조 【최저임금위원회의 설치】</b> 최저임금에 관한 심의 기타 최저임금에 관한 중요사항의 심의를 위하여 노동부에 최저임금위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.&lt;개정 2000.10.23&gt;</p>	<p>최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위</p> <p>4. 최저임금의 효력발생연월일</p> <p>② 사용자는 제1항에 규정된 최저임금의 내용을 법 제10조제2항의 규정에 의한 최저임금의 효력발생일 전일까지 근로자에게 주지시켜야 한다.</p> <p><b>제11조 【주지의무】</b> ① 법 제11조에 따라 사용자가 근로자에게 주지시켜야 할 최저임금의 내용은 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 적용을 받는 근로자의 최저임금액</p> <p>2. 법 제6조제4항에 따라 최저임금에 산입하지 아니하는 임금</p> <p>3. 법 제7조에 따라 해당 사업에서 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위</p> <p>4. 최저임금의 효력발생 연월일</p> <p>② 사용자는 제1항에 따른 최저임금의 내용을 법 제10조제2항에 따른 최저임금의 효력발생일 전일까지 근로자에게 주지시켜야 한다.</p> <p>&lt;전문개정 2009.6.26&gt;</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p><b>제12조 【최저임금위원회의 설치】</b> 최저임금에 관한 심의와 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 노동부에 최저임금 위원회를 둔다.&lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p><b>제12조 【최저임금위원회의 설치】</b> 최저임금에 관한 심의와 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 최저임금위원회를 둔다.&lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p><b>제13조 【심의위원회의 기능】</b> 심의위원회는 다음의 기능을 수행한다.</p> <p><b>제13조 【위원회의 기능】</b> 위원회는 다음의 기능을 수행한다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 최저임금에 관한 심의 및 재심의</li> <li>2. 최저임금 적용사업의 종류별 구분에 관한 심의</li> <li>3. 최저임금제도의 발전을 위한 연구 및 건의</li> <li>4. 기타 최저임금에 관한 중요사항으로서 노동부장관이 부의하는 사항의 심의</li> </ol> <p><b>제13조 【위원회의 기능】</b> 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 최저임금에 관한 심의 및 재심의</li> <li>2. 최저임금 적용 사업의 종류별 구분에 관한 심의</li> <li>3. 최저임금제도의 발전을 위한 연구 및 건의</li> <li>4. 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항으로서 노동부장관이 회의에 부치는 사항의 심의</li> <li>4. 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항으로서</li> </ol>		

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>고용노동부장관이 회의에 부치는 사항의 심의 &lt;개정 2010.6.4&gt;</p> <p><b>제14조 【심의위원회의 구성 등】</b> ① 심의위원회는 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다), 사용자위원을 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다) 및 공익을 대표하는 위원(이하 “공익위원”이라 한다) 각 9인으로 구성한다.</p> <p><b>제14조 【위원회의 구성 등】</b> ① 위원회는 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다), 사용자위원을 대표하는 위원(이하 “공익위원”이라 한다) 및 공익을 대표하는 위원(이하 “공익위원”이라 한다) 각 9인으로 구성한다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p><b>제14조 【위원회의 구성 등】</b> ① 위원회는 다음 각 호의 위원으로 구성한다.&lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다) 9명</li> <li>2. 사용자위원을 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다) 9명</li> <li>3. 공익을 대표하는 위원(이하 “공익위원”이라 한다) 9명</li> </ol> <p>② 심의위원회에 2인의 상임위원을 두며, 상임위원은 공익위원이 된다.</p> <p>② 위원회에 2인의 상임위원을 두며, 상임위원</p>	<p><b>제12조 【심의위원회 위원 위촉 또는 임명 등】</b></p> <p>① 법 제14조 제1항의 규정에 의한 근로자위원·사용자위원 및 공익위원은 노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 위촉한다.</p> <p><b>제12조 【위원회 위원 위촉 또는 임명 등】</b> ① 법 제14조 제1항의 규정에 의한 근로자위원·사용자위원 및 공익위원은 노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 위촉한다. &lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p>② 법 제14조 제2항의 규정에 의한 상임위원은 노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 임명한다.</p> <p>③ 근로자위원은 총연합단체인 노동조합에서, 사용자위원은 전국적 규모를 갖는 사용자단체중 노동부장관이 지정하는 단체에서 추천한 자중에서 제청한다.</p> <p>④ 위원이 궐위된 경우에는 그 날로부터 30일 이내에 후임자를 위촉 또는 임명하여야 한다. 다만, 전임자의 잔여임기가 1년미만인 경우에는 위촉 또는 임명하지 아니할 수 있다.</p> <p><b>제12조 【위원회 위원 위촉 또는 임명 등】</b> ① 법 제14조 제1항에 따른 근로자위원·사용자위원 및 공익위원은 노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 위촉한다.</p> <p>② 법 제14조 제2항에 따른 상임위원은 노동</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>은 공익위원이 된다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p>② 위원회에 2명의 상임위원을 두며, 상임위원은 공익위원이 된다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>③ 위원회의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다.</p> <p>③ 위원회의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>④ 위원이 권위된 경우 그 보궐위원의 임기는 전임자의 잔임기간으로 한다.</p> <p>④ 위원이 권위(關位)되면 그 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>⑤ 위원은 그 임기가 만료된 경우에도 후임자가 임명 또는 위촉될 때까지 계속하여 그 직무를 수행한다.</p> <p>⑤ 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 임명되거나 위촉될 때까지 계속하여 직무를 수행한다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>⑥위원의 자격, 임명과 위촉등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>⑥ 위원의 자격과 임명·위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p><b>제15조 【위원장과 부위원장】</b> ① 심의위원회에 위원장 및 부위원장 각 1인을 둔다.</p> <p><b>제15조 【위원장과 부위원장】</b> ① 위원회에 위원장 및 부위원장 각 1인을 둔다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p>	<p>부장관의 제청에 의하여 대통령이 임명한다.</p> <p>③ 근로자위원은 총연합단체인 노동조합에서 추천한 사람 중에서 제청하고, 사용자위원은 전국 규모의 사용자단체 중 노동부장관이 지정하는 단체에서 추천한 사람 중에서 제청한다.</p> <p>④ 위원이 권위된 경우에는 권위된 날부터 30일 이내에 후임자를 위촉하거나 임명하여야 한다. 다만, 전임자의 남은 임기가 1년 미만인 경우에는 위촉하거나 임명하지 아니할 수 있다. &lt;전문개정 2009.6.26&gt;</p> <p><b>제12조 【위원의 위촉 또는 임명 등】</b> ① 법 제14조제1항에 따른 근로자위원·사용자위원 및 공익위원은 고용노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 위촉한다. &lt;개정 2010.7.12&gt;</p> <p>② 법 제14조제2항에 따른 상임위원은 고용노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 임명한다.</p> <p>&lt;개정 2010.7.12&gt;</p> <p>③ 근로자위원은 총연합단체인 노동조합에서 추천한 사람 중에서 제청하고, 사용자위원은 전국 규모의 사용자단체 중 고용노동부장관이 지정하는 단체에서 추천한 사람 중에서 제청한다. &lt;개정 2010.7.12&gt;</p> <p>④ 위원이 권위된 경우에는 권위된 날부터 30일 이내에 후임자를 위촉하거나 임명하여야 한다. 다만, 전임자의 남은 임기가 1년 미만인 경우에는 위촉하거나 임명하지 아니할 수 있다. &lt;전문개정 2009.6.26&gt;</p>	<p><b>제5조 【최저임금위원회 사용자위원의 추천】</b> 영 제12조 제3항에 따라 최저임금위원회의 사용자위원을 추천할 수 있는 단체는 제4조 각 호의 단체로 한다. &lt;개정 2011.12.19&gt;</p> <p><b>제5조 【최저임금위원회 사용자위원의 추천】</b> 영 제12조 제3항에 따라 최저임금위원회의 사용자위원을 추천할 수 있는 단체는 다음 각 호의 단체로 한다. &lt;개정 2018.12.31&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제4조제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 단체</li> <li>2. 그 밖에 전국적 규모를 갖는 사용자단체로서 고용노동부장관이 지정하여 고시하는 단체</li> </ol>

최 저 임 금 법	최 저 임 금 법 시 행 령	최 저 임 금 법 시 행 규 칙
<p>② 위원장과 부위원장은 공익위원중에서 심의위원회가 선출한다.</p> <p>② 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다. &lt;개정 2000.10.23.&gt;</p> <p>③ 위원장은 회무를 통할하며 심의위원회를 대표한다.</p> <p>③ 위원장은 회무를 통할하며 위원회를 대표한다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p>④ 위원장에게 사고가 있는 때에는 부위원장이 직무를 대행한다.</p>	<p><b>제12조의2 【위원회 위원의 해촉】</b> 대통령은 법 제14조제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당 하는 경우에는 해당 위원을 해촉(解職)할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우</li> <li>2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우</li> <li>3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우</li> <li>4. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우</li> </ol> <p>&lt;본조신설 2015.12.31.&gt;</p>	
<p><b>제15조 【위원장과 부위원장】</b> ① 위원회에 위원장과 부위원장 각 1명을 둔다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>② 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.&lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>③ 위원장은 위원회의 사무를 총괄하며 위원회를 대표한다.&lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>④ 위원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 직무를 대행한다. &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p>	<p><b>제13조 【공익위원의 위촉기준】</b> 공익위원은 다음 각 호의 1에 해당하는 자 중에서 위촉한다.</p> <p><b>제13조 【공익위원의 위촉기준】</b> 공익위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자중에서 위촉한다. &lt;개정 2005.8.31, 2006.6.12&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 3급 또는 3급상당이상의 공무원으로 있던 자로서 노동문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 자</li> <li>1. 3급 또는 3급상당이상의 공무원이나 고위 공무원단에 속하는 공무원으로 있던 자로서 노동문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 자 &lt;개정 2006.6.12&gt;</li> <li>2. 5년 이상 대학에서 노동경제·노사관계·</li> </ol>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
	<p>노동법학 그 밖의 이와 관련된 분야의 부교수 이상의 직에 있거나 있었던 자</p> <p>2. 5년 이상 대학에서 노동경제·노사관계·노동법학·사회학·사회복지학 그 밖의 이와 관련된 분야의 부교수이상의 직에 있거나 있었던 자 &lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p>3. 제2호에서 규정한 분야의 박사학위소지자로서 5년 이상 공인된 연구기관에서 노동문제에 관한 연구에 종사하고 있거나 종사하였던 자</p> <p>3. 10년(제2호에서 규정한 분야의 박사학위 소지자는 5년) 이상 공인된 연구기관에서 노동문제에 관한 연구에 종사하고 있거나 종사하였던 자 &lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p>4. 교육법에 의한 대학의 장이나 장이었던 자</p> <p>4. 고등교육법에 의한 대학의 장이나 장이었던 자 &lt;개정 1999.3.17&gt;</p> <p>4. 그 밖에 제1호 내지 제3호에 상당하는 학식과 경험이 있다고 노동부장관이 인정하는 자 &lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p>5. 기타 제1호내지 제4호에 상당하는 학식과 경험이 있다고 노동부장관이 인정하는 자</p> <p>5. 삭제 &lt;2005.8.31&gt;</p> <p><b>제13조 【공익위원의 위촉기준】</b> 공익위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 위촉한다.&lt;전문개정 2009.6.26.&gt;</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
	<p>1. 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이었거나 고위공무원단에 속하는 공무원이었던 사람으로서 노동문제에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람</p> <p>2. 5년 이상 대학에서 노동경제, 노사관계, 노동법학, 사회학, 사회복지학, 그 밖의 이와 관련된 분야의 부교수 이상으로 재직 중이거나 재직하였던 사람</p> <p>3. 10년(제2호에서 규정한 분야의 박사학위 소지자는 5년) 이상 공인된 연구기관에서 노동문제에 관한 연구에 종사하고 있거나 종사하였던 사람</p> <p>4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 상당하는 학식과 경험이 있다고 노동부장관이 인정하는 사람</p> <p>4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 상당하는 학식과 경험이 있다고 고용노동부장관이 인정하는 사람&lt;개정 2010.7.12.&gt;</p> <p><b>제14조 【상임위원의 임용자격등】</b> 심의위원회의 상임위원은 다음 각호의 1에 해당하는 자 중에서 임명한다.</p> <p><b>제14조 【상임위원의 임용자격등】</b> 위원회의 상임위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 임명한다. &lt;개정 2005.8.31, 2006.6.12&gt;</p> <p>1. 3급 또는 3급상당이상 공무원으로서의 노</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p><b>제16조 【특별위원】</b> ① 심의위원회에는 관계행정기관의 공무원 중에서 3인 이내의 특별위원을 둘 수 있다.</p> <p><b>제16조 【특별위원】</b> ① 위원회에는 관계행정기</p>	<p>동행정경력이 있는 자</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 3급 또는 3급상당이상 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로서의 노동행정경력에 있는 자&lt;개정 2006.6.12&gt;</li> <li>2. 대학에서 노동경제·노사관계·노동법학 그 밖의 이와 관련된 분야의 부교수 이상의 직에 5년이상 있었던 자</li> <li>2. 대학에서 노동경제·노사관계·노동법학·사회학·사회복지학 그 밖의 이와 관련된 분야의 부교수이상의 직에 5년이상 있던 자</li> </ol> <p>&lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p><b>제14조 【상임위원의 임용자격 등】</b> 위원회의 상임위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 임명한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 3급 또는 3급 상당 이상 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로서 노동행정 경력이 있는 사람</li> <li>2. 대학에서 노동경제, 노사관계, 노동법학, 사회학, 사회복지학, 그 밖에 이와 관련된 분야의 부교수 이상으로 5년 이상 재직하였던 사람 &lt;전문개정 2009.6.26&gt;</li> </ol> <p><b>제15조 【특별위원의 위촉등】</b> 법 제16조의 규정에 의한 특별위원은 관계행정기관의 3급 또는 3급상당이상의 공무원중에서 노동부장관이 위촉한다.</p>	<p><b>제7조 【특별위원】</b> 노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조의 규정에 의한 최저임금심의위원회의 특별위원으로 경제 기획원의 경제기획업무를 담당하는 국장, 상공부의 산업정책업무를 담당하는</p>



최 저 임 금 법	최 저 임 금 법	최 저 임 금 법	최 저 임 금 법
<p>판의 공무원중에서 3인이내의 특별위원을 둘 수 있다. &lt;개정 2000.10.23.&gt;</p> <p>② 특별위원은 심의위원회의 회의에 출석하여 발언할 수 있다.</p> <p>② 특별위원은 위원회의 회의에 출석하여 발언할 수 있다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p>③ 특별위원의 자격 및 위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p><b>제16조 【특별위원】</b> ① 위원회에는 관계 행정기관의 공무원 중에서 3명 이내의 특별위원을 둘 수 있다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>② 특별위원은 위원회의 회의에 출석하여 발언할 수 있다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>③ 특별위원의 자격 및 위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p>	<p><b>제15조 【특별위원의 위촉 등】</b> 법 제16조의 규정에 의한 특별위원은 관계 행정기관의 3급 또는 3급상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원중에서 노동부장관이 위촉한다. &lt;개정 2006.6.12&gt;</p> <p><b>제15조 【특별위원의 위촉 등】</b> 법 제16조에 따른 특별위원은 관계 행정기관의 3급 또는 3급상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원 중에서 노동부장관이 위촉한다. &lt;개정 2009.6.26.&gt;</p> <p><b>제15조 【특별위원의 위촉 등】</b> 법 제16조에 따른 특별위원은 관계 행정기관의 3급 또는 3급상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원 중에서 고용노동부장관이 위촉한다. &lt;개정 2010.7.12&gt;</p>	<p>국장, 노동부의 노동관계업무를 담당하는 국장을 위촉한다.</p> <p><b>제7조 【특별위원】</b> 노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조의 규정에 의한 최저임금심의위원회의 특별위원으로 경제 기획원 · 상공부 · 노동부의 관계국장을 위촉한다. &lt;개정 1989.6.16&gt;</p> <p><b>제7조 【특별위원】</b> 노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조의 규정에 의한 최저임금위원회의 특별위원으로 재정경제부·산업자원부·노동부의 관계국장을 위촉한다. &lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p><b>제7조 【특별위원】</b> 노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조의 규정에 의한 최저임금위원회의 특별위원으로 기획재정부·지식경제부·노동부의 관계국장을 위촉한다. &lt;개정 2008.3.3.&gt;</p> <p><b>제7조 【특별위원】</b> 고용노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조의 규정에 의한 최저임금위원회와 특별위원으로 기획재정부·지식경제부·고용노동부의 관계국장을 위촉한다. &lt;개정 2010.7.12&gt;</p> <p><b>제6조 【최저임금위원회 특별위원】</b> 고용노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조에 따라 최저임금위원회의 특별위원으로 기획재정부 · 지식경제부 · 고용노동부의 관련 업무를 담당하는 고위공무원단에 속하는 공무원을 위촉한다. &lt;개정 2011.12.19.&gt;</p> <p><b>제6조 【최저임금위원회 특별위원】</b> 고용노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조에 따라 최저</p>	<p>최저임금법 시행규칙</p>

최저임금법	최저임금법 시행규칙
<p><b>제17조 【회의】</b> ① 위원회의 회의는 다음 각 호의 경우에 위원장이 소집한다.&lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>1. 노동부장관이 소집을 요구하는 경우</p> <p>1. 고용노동부장관이 소집을 요구하는 경우 &lt;개정 2010.6.4&gt;</p> <p>2. 재적위원 3분의 1 이상이 소집을 요구하는 경우</p> <p>3. 위원장이 필요하다고 인정하는 경우</p> <p>② 위원장은 심의위원회의 회의의 의장이 된다.</p> <p>② 위원장은 위원회의 회의의 의장이 된다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p>② 위원장은 위원회 회의의 의장이 된다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>③ 심의위원회의 회의는 이 법에서 따로 정하는 경우를 제외하고는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>③ 위원회의 회의는 이 법에서 따로 정하는 경우를 제외하고는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p>③ 위원회의 회의는 이 법으로 따로 정하는 경우 외에는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>④ 심의위원회가 제3항의 규정에 의한 의결을 함에 있어서는 근로자위원 및 사용자위원 각 3분의 1 이상의 출석이 있어야 한다. 다만, 근로자</p>	<p>임금위원회의 특별위원으로 기획재정부·산업통상자원부·고용노동부의 관련 업무를 담당하는 고위공무원단에 속하는 공무원의 위촉한다. &lt;개정 2013.3.23&gt;</p> <p><b>제6조 【최저임금위원회 특별위원】</b> 고용노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조에 따라 최저임금위원회의 특별위원으로 기획재정부·고용노동부 및 중소벤처기업부의 관련 업무를 담당하는 고위공무원단에 속하는 공무원을 위촉한다. &lt;개정 2013.3.23., 2018.12.31.&gt;</p> <p><b>제7조</b> [중전 제7조는 제6조로 이동] &lt;2011.12.19&gt;</p> <p><b>제7조 【규제의 재검토】</b> 고용노동부장관은 제4조에 따른 사용자단체의 지정에 대하여 2015년 1월 1일을 기준으로 매 2년마다(매 2년이 되는 해의 1월 1일 전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다. &lt;본조신설 2014.12.31.&gt;</p> <p><b>제7조 【규제의 재검토】</b> 고용노동부장관은 제4조에 따른 사용자단체의 지정에 대하여 2017년 1월 1일을 기준으로 매 3년마다(매3년이 되는 해의 1월 1일 전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다. &lt;개정 2017.2.3.&gt;</p>

최 저 임 금 법	최 저 임 금 법 시 행 령	최 저 임 금 법 시 행 규 칙
<p>위원 또는 사용자위원이 2회 이상의 출석 요구를 받고도 정당한 이유없이 출석하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>④ 위원회가 제3항의 규정에 의한 의결을 함에 있어서는 근로자위원 및 사용자위원 각 3분의 1이상의 출석이 있어야 한다. 다만, 근로자위원 또는 사용자위원이 2회 이상의 출석요구를 받고도 정당한 이유없이 출석하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.&lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p>④ 위원회가 제3항에 따른 의결을 할 때에는 근로자위원과 사용자위원 각 3분의 1 이상의 출석이 있어야 한다. 다만, 근로자위원이나 사용자위원이 2회 이상 출석요구를 받고도 정당한 이유 없이 출석하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p>		
<p><b>제18조 【의견청취】</b> 심의위원회는 그 업무를 수행함에 있어서 필요하다고 인정하는 때에는 관계 근로자와 사용자 기타 관계인의 의견을 청취할 수 있다.</p> <p><b>제18조 【의견청취】</b> 위원회는 그 업무를 수행함에 있어서 필요하다고 인정하는 때에는 관계 근로자와 사용자 기타 관계인의 의견을 청취할 수 있다.&lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p><b>제18조 【의견 청취】</b> 위원회는 그 업무를 수행할 때에 필요하다고 인정하면 관계 근로자와</p>	<p><b>제16조 【실비현상】</b> 법 제18조의 규정에 의하여 심의위원회(법 제19조제4항의 규정에 의하여 준용되는 전문위원회를 포함한다)에 출석한 관계 근로자와 사용자 기타 관계인에 대하여는 예산의 범위 안에서 수당과 여비를 지급한다.</p> <p><b>제16조 【실비현상】</b> 법 제18조의 규정에 의하여 심의위원회(법 제19조제4항의 규정에 의하여 준용되는 전문위원회를 포함한다)에 출석한 관계 근로자와 사용자 기타 관계인에 대하여는 예산의 범위 안에서 수당과 여비를 지급한다.&lt;개정 2005.8.31&gt;</p>	

최저임금법	최저임금법 시행규칙
<p>사용자, 그 밖의 관계인의 의견을 들을 수 있다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p><b>제19조 【전문위원회의 설치】</b> ① 심의위원회는 필요하다고 인정하는 경우, 사업의 종류별 또는 특정사항별로 전문위원회를 둘 수 있다.</p> <p><b>제19조 【전문위원회의 설치】</b> ① 위원회는 필요하다고 인정하는 경우, 사업의 종류별 또는 특정사항별로 전문위원회를 둘 수 있다.&lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p><b>제19조 【전문위원회】</b> ① 위원회는 필요하다고 인정하면 사업의 종류별 또는 특정 사항별로 전문위원회를 둘 수 있다.&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p>② 전문위원회는 심의위원회의 권한의 일부를 위임받아 제13조 각호의 기능을 수행한다.</p> <p>② 전문위원회는 위원회의 권한의 일부를 위임받아 제13조 각호의 기능을 수행한다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p>② 전문위원회는 위원회 권한의 일부를 위임받아 제13조 각 호의 위원회 기능을 수행한다. &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p>③ 전문위원회는 근로자를 대표하는 위원, 사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 5인 이내의 동수로 구성한다.</p>	<p><b>제16조 【실비변상】</b> 법 제18조에 따라 위원회(법 제19조제4항에 따라 준용되는 전문위원회를 포함한다)에 출석한 관계 근로자와 사용자, 그 밖의 관계인에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급한다.&lt;개정 2009.6.26.&gt;</p> <p><b>제17조 【전문위원회의 구성】</b> ① 법 제19조 제1항의 규정에 의한 전문위원회는 심의위원회의 위원장이 그 위원 중에서 지명하는 자로 구성한다.</p> <p><b>제17조 【전문위원회의 구성】</b> ① 법 제19조제1항의 규정에 의한 전문위원회는 위원회의 위원장이 그 위원중에서 지명하는 자로 구성한다. &lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p><b>제17조 【전문위원회의 구성】</b> ① 법 제19조제1항에 따른 전문위원회는 위원회의 위원장이 그 위원 중에서 지명하는 사람으로 구성한다. &lt;개정 2009.6.26&gt;</p> <p>② 심의위원회의 위원장은 심의위원회의 위원만으로 제1항의 전문위원회의 구성이 어렵거나 소관사항의 전문적인 심의를 위하여 필요할 경우에는 전문위원회의 의원을 따로 위촉할 수 있다. 이 경우 따로 위촉하는 전문위원회의 위원의 자격에 관하여는 제12조 제3항 및 제13조의 규정을 준용한다.</p> <p>② 위원회의 위원장은 위원회의 위원장으로</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>③ 전문위원회는 근로자위원, 사용자위원 및 공익위원 각 5명 이내의 같은 수로 구성한다. &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p>④ 제14조제3항 내지 제6항, 제15조, 제17조 및 제18조의 규정은 전문위원회에 관하여 이를 준용한다. 이 경우 동 규정중 “심의위원회”는 이를 “전문위원회”로 본다.</p> <p>④ 제14조제3항 내지 제6항, 제15조, 제17조 및 제18조의 규정은 전문위원회에 관하여 이를 준용한다. 이 경우 동 규정 중 “위원회”는 이를 “전문위원회”로 본다.&lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p>④ 전문위원회에 관하여는 위원회 운영 등에 관한 제14조제3항부터 제6항까지, 제15조, 제17조 및 제18조를 준용한다. 이 경우 “위원회”를 “전문위원회”로 본다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p><b>제20조 【사무국】</b> ① 심의위원회에 그 사무를 처리하게 하기 위하여 사무국을 둔다.</p> <p><b>제20조 【사무국】</b> ① 위원회에 그 사무를 처리하게 하기 위하여 사무국을 둔다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p>② 사무국에는 최저임금의 심의 등에 필요한 전문적인 사항을 조사·연구하게 하기 위하여 3인 이내의 연구위원을 둘 수 있다.</p> <p>③ 연구위원의 자격·위촉 및 수당과 사무국의 조직과 운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>제1항의 전문위원회의 구성이 어렵거나 소관사항의 전문적인 심의를 위하여 필요한 경우에는 이 전문위원회의 위원을 따로 위촉할 수 있다. 이 경우 따로 위촉하는 전문위원회의 위원의 자격에 관하여는 제12조제3항 및 제13조의 규정을 준용한다. &lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p>② 위원회의 위원장은 위원회의 위원만으로 제1항의 전문위원회를 구성하기 어렵거나 소관 사항을 전문적으로 심의하기 위하여 필요한 경우에는 전문위원회의 위원을 따로 위촉할 수 있다. 이 경우 따로 위촉하는 전문위원회의 위원 중 근로자위원과 사용자위원의 위촉에 관하여는 제12조제3항을, 공익위원의 위촉기준에 관하여는 제13조를 준용한다. &lt;개정 2009.6.26&gt;</p>	

최저임금법	시행규칙
<p><b>제20조 【사무국】</b> ① 위원회에 그 사무를 처리하게 하기 위하여 사무국을 둔다.&lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>② 사무국에는 최저임금의 심의 등에 필요한 전문적인 사항을 조사·연구하게 하기 위하여 3명 이내의 연구위원을 둘 수 있다.</p> <p>③ 연구위원의 자격·위촉 및 수당과 사무국의 조직·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p><b>제18조 【위원의 수당 등】</b> 법 제14조제1항의 규정에 의한 심의위원회의 상임위원을 제외한 위원 및 법 제19조제3항의 규정에 의한 전문위원회의 의원에 대하여는 예산의 범위 안에서 그 직무수행을 위하여 필요한 수행과 여비를 지급하되, 수당은 출석한 일수에 의하여 지급하고 여비는 상임위원의 직급에 상응하는 금액을 지급한다.</p> <p><b>제18조 【위원의 수당 등】</b> 법 제14조제1항의 규정에 의한 위원회의 상임위원을 제외한 위원 및 법 제19조제3항의 규정에 의한 전문위원회의 의원에 대하여는 예산의 범위안에서 그 직무수행을 위하여 필요한 수행과 여비를 지급하되, 수당은 출석한 일수에 의하여 지급하고 여비는 상임위원의 직위에 상응하는 금액을 지급한다. &lt;개정 2005.8.31, 2006.6.12시행&gt;</p> <p><b>제18조 【위원의 수당 등】</b> 법 제14조제1항에 따른 위원회의 상임위원을 제외한 위원 및 법</p>
<p><b>제21조 【위원의 수당 등】</b> 심의위원회 및 전문위원회의 위원에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 의하여 수당과 여비를 지급할 수 있다.</p> <p><b>제21조 【위원의 수당 등】</b> 위원회 및 전문위원회의 위원에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 의하여 수당과 여비를 지급할 수 있다.</p> <p>&lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p><b>제21조 【위원의 수당 등】</b> 위원회 및 전문위원회의 위원에게는 대통령령으로 정하는 바에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있다.&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p>	
<p><b>제22조 【운영규칙】</b> 심의위원회는 이 법에 저촉되지 아니하는 범위안에서 심의위원회 및 전문위원회의 운영에 관한 규칙을 제정할 수 있다.</p> <p><b>제22조 【운영규칙】</b> 위원회는 이 법에 저촉되지 아니하는 범위안에서 위원회 및 전문위원회의 운영에 관한 규칙을 제정할 수 있다.</p> <p>&lt;개정 2000.10.23&gt;</p>	

최 저 임 금 법	최 저 임 금 법 시 행 령	최 저 임 금 법 시 행 규 칙
<p><b>제22조 【운영규칙】</b> 위원회는 이 법에 어긋나지 아니하는 범위에서 위원회 및 전문위원회의 운영에 관한 규칙을 제정할 수 있다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p>	<p>제19조제3항에 따른 전문위원회의 위원에게는 예산의 범위에서 그 직무 수행에 필요한 수당과 여비를 지급하되, 수당은 출석한 일수에 따라 지급하고 여비는 상임위원의 직위에 상응하는 금액을 지급한다.&lt;개정 2009.6.26&gt;</p>	
<p style="text-align: center;"><b>제5장 보 칙</b></p> <p><b>제23조 【생계비 및 임금실태 등의 조사】</b> 노동부장관은 근로자의 생계비와 임금실태 등을 매년 조사하여야 한다</p> <p><b>제23조 【생계비 및 임금실태 등의 조사】</b> 노동부장관은 근로자의 생계비와 임금실태 등을 매년 조사하여야 한다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p><b>제23조 【생계비 및 임금실태 등의 조사】</b> 고용노동부장관은 근로자의 생계비와 임금실태 등을 매년 조사하여야 한다.&lt;개정 2010.6.4.&gt;</p>	<p><b>제19조 【실태조사】</b> 노동부장관은 심의위원회로 하여금 법 제23조의 규정에 의한 근로자의 생계비와 임금실태에 관한 조사를 행하게 할 수 있다.</p> <p><b>제19조 【실태조사】</b> 노동부장관은 위원회로 하여금 법 제23조의 규정에 의한 근로자의 생계비와 임금실태에 관한 조사를 행하게 할 수 있다. &lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p><b>제19조 【실태조사】</b> 노동부장관은 위원회로 하여금 법 제23조에 따른 근로자의 생계비와 임금실태에 관한 조사를 하게 할 수 있다. &lt;개정 2009.6.26&gt;</p> <p><b>제19조 【실태조사】</b> 고용노동부장관은 위원회로 하여금 법 제23조에 따른 근로자의 생계비와 임금실태에 관한 조사를 하게 할 수 있다. &lt;개정 2010.7.12&gt;</p>	
<p><b>제24조 【정부의 지원】</b> 정부는 근로자 및 사용자에 대하여 최저임금제도의 원활한 실시에 필요한 자료의 제공 기타 필요한 지원을 하도록 최대한 노력하여야 한다.</p> <p><b>제24조 【정부의 지원】</b> 정부는 근로자와 사용자에게 최저임금제도를 원활하게 실시하는 데에 필요한 자료를 제공하거나 그 밖에 필요한 지원을 하도록 최대한 노력하여야 한다. &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p>		

최저임금법	시행규칙
최저임금법	시행령
<p><b>제25조 【보고】</b> 노동부장관은 이 법의 시행에 필요한 범위안에서 근로자 또는 사용자에 대하여 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다.</p> <p><b>제25조 【보고】</b> 노동부장관은 이 법의 시행에 필요한 범위에서 근로자나 사용자에게 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다.</p> <p>&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p><b>제25조 【보고】</b> 고용노동부장관은 이 법의 시행에 필요한 범위에서 근로자나 사용자에게 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다.</p> <p>&lt;개정 2010.6.4.&gt;</p>	<p><b>제20조 【근로감독관의 사무집행】</b> 법 제26조제1항의 규정에 의하여 근로감독관이 법의 시행에 관한 사무를 행할 때에는 소속 지방노동관서의 장의 지휘감독을 받아야 한다.</p> <p><b>제20조 【근로감독관의 사무집행】</b> 법 제26조제1항에 따라 근로감독관이 법의 시행에 관한 사무를 할 때에는 소속 지방노동관서의 장의 지휘·감독을 받아야 한다.&lt;전문개정 2009.6.25&gt;</p> <p><b>제20조 【근로감독관의 사무집행】</b> 법 제26조제1항에 따라 근로감독관이 법의 시행에 관한 사무를 할 때에는 소속 지방고용노동관서의 장의 지휘·감독을 받아야 한다.</p> <p>&lt;개정 2010.7.12.&gt;</p>
<p><b>제26조 【근로감독관의 권한】</b> ① 노동부장관은 근로감독관으로 하여금 대통령령이 정하는 바에 의하여 이 법의 시행에 관한 사무를 관장하게 한다.</p> <p><b>제26조 【근로감독관의 권한】</b> ① 노동부장관은 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 시행에 관한 사무를 관장하도록 한다. &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p><b>제26조 【근로감독관의 권한】</b> ① 고용노동부장관은 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 시행에 관한 사무를 관장하도록 한다.</p> <p>&lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>② 근로감독관은 제1항의 규정에 의한 권한을 행사하기 위하여 사업장에 출입하여 장부와</p>	



최 저 임 금 법	최 저 임 금 법 시 행 령	최 저 임 금 법 시 행 규 칙
<p>서류의 제출을 요구할 수 있으며 기타의 물건을 검사하거나 관계인에게 질문할 수 있다</p> <p>② 근로감독관은 제1항에 따른 권한을 행사하기 위하여 사업장에 출입하여 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 그 밖의 물건을 검사하거나 관계인에게 질문할 수 있다.</p> <p>&lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>③ 제2항의 규정에 의하여 출입·검사를 하는 근로감독관은 그 신분을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.</p> <p>④ 제2항에 따라 출입·검사를 하는 근로감독관은 그 신분을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.&lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>④ 근로감독관은 이 법 위반의 죄에 관하여 사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률이 정하는 바에 의하여 사법경찰관의 직무를 행한다.</p> <p>④ 근로감독관은 이 법 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」로 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 행한다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p>	<p><b>제21조 【중표】</b> 법 제26조제3항의 증표는 「근로감독관규정」 제4조의 규정에 의한 증표로 한다.</p> <p><b>제21조 【중표】</b> 법 제26조제3항의 증표는 「근로감독관규정」 제7조의 규정에 의한 증표로 한다. &lt;개정 1999.3.17, 2005.8.31&gt;</p> <p><b>제21조 【중표】</b> 법 제26조제3항의 증표는 「근로감독관규정」 제7조에 따른 증표로 한다.</p> <p>&lt;개정 2009.6.26&gt;</p>	
<p><b>제26조의2 【권한의 위임】</b> 이 법에 의한 노동부장관의 권한은 대통령령이 정하는 바에 의하여 그 일부를 지방노동관서의 장에게 위임할 수 있다. [본조신설 1999.2.8]</p> <p><b>제26조의2 【권한의 위임】</b> 이 법에 따른 노동부</p>	<p><b>제21조의2 【권한의 위임】</b> 법 제26조의2의 규정에 의하여 노동부장관은 다음 각호의 권한을 지방노동관서의 장에게 위임한다.</p> <p>1. 법 제7조의 규정에 의한 최저임금 적용제외의 인가</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방노동관서의 장에게 위임할 수 있다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p><b>제26조의2 【권한의 위임】</b> 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다. &lt;개정 2010.6.4&gt;</p> <p><b>제27조 【시행령】</b> 이 법 시행에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p><b>제27조</b> 삭제 &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p>	<p>2. 법 제25조의 규정에 의한 보고의 요구</p> <p>3. 법 제31조의 규정에 의한 과태료의 부과·징수 [본조신설 99.3.17]</p> <p><b>제21조의2 【권한의 위임】</b> 법 제26조의2에 따라 노동부장관은 다음 각 호의 권한을 지방노동관서의 장에게 위임한다. &lt;개정 2009.6.26&gt;</p> <p><b>제21조의2 【권한의 위임】</b> 법 제26조의2에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다. &lt;개정 2010.7.12&gt;</p> <p>1. 법 제7조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가 &lt;개정 2009.6.26&gt;</p> <p>2. 법 제25조에 따른 보고의 요구 &lt;개정 2009.6.26&gt;</p> <p>3. 법 제31조에 따른 과태료의 부과·징수 &lt;개정 2009.6.26&gt;</p> <p><b>제21조의3 【고유식별정보의 처리】</b> 고용노동부장관(제21조의2에 따라 고용노동부장관의 권한을 위임받은 기관을 포함한다)은 법 제7조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가에 관한 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다. &lt;신설 2012.1.6&gt;</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p><b>제6장 별 칙</b></p> <p><b>제28조 【별칙】</b> 제6조 제1항 또는 제2항의 규정에 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하거나 이를 병과할 수 있다.</p> <p><b>제28조 【별칙】</b> 제6조제1항 또는 제2항의 규정에 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하거나 이를 병과할 수 있다. &lt;개정 2005.5.31&gt;</p> <p><b>제28조 【별칙】</b> 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. &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p>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.</p> <p>&lt;신설 2012.2.1., 시행 2012.7.1.부터&gt;</p> <p>③ 제6조의 2를 위반하여 의견을 듣지 아니한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. &lt;신설 2018.6.12., 시행 2019.1.1.&gt;</p>		

최저임금법 시행규칙	최저임금법 시행령	최저임금법
		<p><b>제29조 【별칙】</b> 다음 각호의 1에 해당하는 자는 100만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제11조의 규정에 위반한 자</li> <li>2. 제25조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위보고를 한 자</li> <li>3. 제26조 제2항의 규정에 의한 요구 또는 검사를 거부·방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 허위의 진술을 한 자</li> </ol> <p><b>제29조</b> 삭제&lt;1999.2.8.&gt;</p> <p><b>제30조 【양벌규정】</b> 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제28조 또는 제29조의 위반행위를 한 때에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인이나 개인에 대하여도 해당 조의 벌금형을 과한다.</p> <p><b>제30조 【양벌규정】</b> 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 한 때에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인이나 개인에 대하여도 동조의 벌금형을 과한다. &lt;개정 1999.2.8&gt;</p> <p><b>제30조 【양벌규정】</b> ① 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인에도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p>

최 저 임 금 법	최 저 임 금 법 시 행 령	최 저 임 금 법 시 행 규 칙
<p>② 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다. [본조신설 2008.3.21.]</p>	<p><b>제22조 【시행규칙】</b> 이 영의 시행에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.</p> <p><b>제22조 【과태료의 부과·징수절차】</b> ① 법 제31조제1항의 규정에 의하여 과태료를 부과할 때에는 당해위반행위를 조사·확인한 후 위반사실·과태료금액등을 서면으로 명시하여 이를 납부할 것을 과태료처분대상자에게 통지하여야 한다.</p> <p>② 노동부장관은 제1항의 규정에 의하여 과태료를 부과하고자 할 때에는 10일이상의 기간을 정하여 과태료처분대상자에게 구술 또는 서면(전자문서를 포함한다)에 의한 의견진술의 기회를 주어야 한다. 이 경우 지정된 기일까지 의견진술이 없는 때에는 의견이 없는 것으로 본다.&lt;개정 2004.3.17&gt;</p> <p>③ 노동부장관은 과태료의 금액을 정함에 있어서는 당해 위반행위의 동기와 그 결과 등을 참작하여야 한다.&lt;개정 1999.3.17&gt;</p> <p>③ 노동부장관은 과태료의 금액을 정함에 있어서는 당해위반행위의 동기와 그 결과등을 참</p>	<p><b>제8조 【과태료의 징수절차】</b> 영 제22조제4항의 규정에 의한 과태료의 징수절차에 관하여는 세입징수관 사무처리규칙을 준용한다. 이 경우 납입고지서에는 이의방법 및 기간 등을 함께 기재하여야 한다. [본조신설 1999.3.20 ]</p> <p><b>제8조 【과태료의 징수절차】</b> 영 제22조제4항의 규정에 의한 과태료의 징수절차에 관하여는 「국고금관리법 시행규칙」을 준용한다. 이 경우 납입고지서에는 이의방법 및 기간등을 함께 기재하여야 한다. &lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p><b>제8조</b> 삭제 &lt;2011.12.19.&gt;</p>
<p><b>제31조 【과태료】</b> ① 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 100만원 이하의 과태료에 처한다. &lt;신설 1999.2.8&gt;</p> <p><b>제31조 【과태료】</b> ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>1. 제11조의 규정에 위반한 자</p> <p>1. 제11조를 위반하여 근로자에게 해당 최저임금을 같은 조에서 규정한 방법으로 नी리 알리지 아니한 자 &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>2. 제25조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위보고를 한 자</p> <p>2. 제25조에 따른 임금에 관한 사항의 보고를 하지 아니하거나 거짓 보고를 한 자 &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>3. 제26조제2항의 규정에 의한 요구 또는 검사를 거부·방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 허위의 진술을 한 자</p> <p>3. 제26조제2항에 따른 근로감독관의 요구 또는 검사를 거부·방해 또는 기피하거나 질문에</p>		

최저임금법	최저임금법 시행규칙
<p>대하여 거짓 진술을 한 자&lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관이 부과·징수한다. &lt;신설 1999.2.8&gt;</p> <p>② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다. &lt;개정 2010.6.4&gt;</p> <p>③ 제2항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. &lt;신설 1999.2.8&gt;</p> <p>③ 제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>③ 제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지 받은 날부터 30일 이내에 고용노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. &lt;개정 2010.6.4&gt;</p> <p>④ 제2항의 규정에 의한 과태료처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은</p>	<p>작하여야 하며, 그 부과기준은 별표와 같다. &lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p>④ 과태료의 징수절차는 노동부령으로 정한다. [전문개정 1999.3.17]</p> <p><b>제22조 【과태료의 부과기준】</b> ① 법 제31조제1항에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다.</p> <p>② 노동부장관은 위반행위의 정도, 횟수, 그 동기와 결과 등을 고려하여 별표에 따른 과태료 금액을 2분의 1 범위에서 늘리거나 줄일 수 있다. 다만, 늘리는 경우에도 과태료의 총액은 100만 원을 초과할 수 없다. &lt;전문개정 2009.6.26&gt;</p> <p><b>제22조 【과태료의 부과기준】</b> ① 법 제31조제1항에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다. &lt;개정 2009.6.26&gt;</p> <p>② 고용노동부장관은 위반행위의 정도, 횟수, 그 동기와 결과 등을 고려하여 별표에 따른 과태료 금액을 2분의 1 범위에서 늘리거나 줄일 수 있다. 다만, 늘리는 경우에도 과태료의 총액은 100만 원을 초과할 수 없다. &lt;개정 2010.7.12&gt;</p> <p><b>제22조 【과태료의 부과기준】</b> 법 제31조제1항에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다. &lt;전문개정 2011.3.30&gt;</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다. &lt;신설 1999.2.8&gt;</p> <p>④ 제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기하면 노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 「비송사건 절차법」에 따른 과태료 재판을 한다.</p> <p>&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p>④ 제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기하면 고용노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 「비송사건절차법」에 따른 과태료 재판을 한다.</p> <p>&lt;개정 2010.6.4&gt;</p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세채납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.[본조신설 1999.2.8]</p> <p>⑤ 제3항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 국세 채납처분의 예에 따라 징수한다.&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p>	<p>부 칙&lt;1987.7.1., 대통령령 제12207호&gt;</p> <p>① (시행일)이 영은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p>② (다른법령의 개정)행정권한의 위임및위탁에 관한규정 중 다음과 같이 개정한다.</p>	<p>부 칙&lt;1987.11.12., 노동부령 제42호&gt;</p> <p>① (시행일) 이 규칙은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p>② (경과조치) 이 규칙시행전에 최저임금심의위원회위원의 추천을 한 사용자단체는 이 규</p>
<p>부 칙&lt;1986.12.31., 법률 제3927호&gt;</p> <p>제1조(시행일) 이 법은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p>제2조(다른 법률의 개정) 근로기준법중 다음과 같이 개정한다.</p>	<p>부 칙&lt;1987.7.1., 대통령령 제12207호&gt;</p> <p>① (시행일)이 영은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p>② (다른법령의 개정)행정권한의 위임및위탁에 관한규정 중 다음과 같이 개정한다.</p>	<p>부 칙&lt;1987.11.12., 노동부령 제42호&gt;</p> <p>① (시행일) 이 규칙은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p>② (경과조치) 이 규칙시행전에 최저임금심의위원회위원의 추천을 한 사용자단체는 이 규</p>

최저임금법	최저임금법 시행규칙
제34조 및 제35조를 삭제한다. 제110조제1호중 “제28조, 제35조”를 “제28조”로 한다. <b>제3조</b> (최초로 시행되는 최저임금의 결정에 관한 경과조치) ① 노동부장관은 이 법 시행 후 최초로 시행할 최저임금의 결정을 위하여 1987년 6월 30일까지 심의위원회를 구성하여 1987년 7월 1일까지 심의위원회에 최저임금의 심의를 요청하여야 한다. ② 심의위원회는 제1항의 규정에 의한 심의 요청을 받은 때에는 제8조제2항의 규정에 불구하고 120일 이내에 이를 심의하여 최저임금안을 노동부장관에게 제출하여야 한다. ③ 노동부장관은 제2항의 규정에 의하여 심의 위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 제8조제1항 및 제10조제1항의 규정에 불구하고 1987년 12월 15일까지 최저임금을 결정·고시하여야 한다. <b>부 칙</b> <1993.8.5., 법률 제4575호> ① (시행일) 이 법은 1994년 1월 1일부터 시행한다. ② (최저임금에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 의하여 결정되어 1994년 1월 1일부터 적용할 최저임금은 1994년 8월 31일까지 효력을 가진다.	칙에 의하여 지정된 사용자단체로 본다. ※ 제서식 생략 <b>부 칙</b> <1989.6.16., 노동부령 제53호> 이 영은 공포한 날로부터 시행한다. <b>부 칙</b> <1994.11.14., 노동부령 제95호> 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. <b>부 칙</b> <1999.3.20., 노동부령 제147호> 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. <b>부 칙</b> <2005.8.31., 노동부령 제233호> ① (시행일) 이 규칙은 2005년 9월 1일부터 시행한다. ② (서식에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 종전의 규정에 의하여 사용중인 서식은 2005년 12월 31일까지 이 규칙에 의한 서식과 함께 사용할 수 있다. <b>부 칙</b> <2006.12.27., 노동부령 제263호> 이 규칙은 2007년 1월 1일부터 시행한다. <b>부 칙</b> <2008.3.3., 노동부령 제298호> (노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙) <b>제1조</b> (시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. (단서 생략)
제44조제1항 본문중 “노동부지방사무소장에 제”를 “노동부지방사무소장 또는 사무소장에 제”로 하고, 동항제4호중 “라”목을 삭제하며, 동항에 제11호를 다음과 같이 신설한다. 11. 최저임금법(이하 이 호에서 “법”이라 한다)에 의한 다음의 사항 가. 법 제7조의 규정에 의한 최저임금 적용제외의 인가 나. 법 제25조의 규정에 의한 보고의 요구 <b>부 칙</b> <1988.7.7., 대통령령 제12488호> 이 영은 공포한 날로부터 시행한다. <b>부 칙</b> <1989.7.4., 대통령령 제12746호> ① (시행일) 이 영은 공포한 날로부터 시행한다. ② (적용례) 이 영에 의하여 추가로 적용되는 사업에 있어서의 최저임금은 이 영 시행후 법 제8조 내지 제10조의 규정에 의하여 새로이 결정·고시하는 분부터 적용한다. <b>부 칙</b> <1993.12.29., 대통령령 제14055호> 이 영은 1994년 1월 1일부터 시행한다. <b>부 칙</b> <1999.3.17., 대통령령 제16190호> ① (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제2조의 개정규정은 1999년 9월 1일부터 시행한다.	제44조제1항 본문중 “노동부지방사무소장에 제”를 “노동부지방사무소장 또는 사무소장에 제”로 하고, 동항제4호중 “라”목을 삭제하며, 동항에 제11호를 다음과 같이 신설한다. 11. 최저임금법(이하 이 호에서 “법”이라 한다)에 의한 다음의 사항 가. 법 제7조의 규정에 의한 최저임금 적용제외의 인가 나. 법 제25조의 규정에 의한 보고의 요구 <b>부 칙</b> <1988.7.7., 대통령령 제12488호> 이 영은 공포한 날로부터 시행한다. <b>부 칙</b> <1989.7.4., 대통령령 제12746호> ① (시행일) 이 영은 공포한 날로부터 시행한다. ② (적용례) 이 영에 의하여 추가로 적용되는 사업에 있어서의 최저임금은 이 영 시행후 법 제8조 내지 제10조의 규정에 의하여 새로이 결정·고시하는 분부터 적용한다. <b>부 칙</b> <1993.12.29., 대통령령 제14055호> 이 영은 1994년 1월 1일부터 시행한다. <b>부 칙</b> <1999.3.17., 대통령령 제16190호> ① (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제2조의 개정규정은 1999년 9월 1일부터 시행한다.



최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>부 칙&lt;1997.12.24., 법률 제5474호&gt; (근로자직업훈련촉진법 중 개정법률)</p> <p>제1조(시행일) 이 법은 1999년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p>제2조 내지 제7조 생략</p> <p>제8조 ①내지 ④생략</p> <p>⑤ 최저임금법중 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제7조제3호를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>3. 근로자직업훈련촉진법에 의하여 사업주가 실시하는 양성훈련을 받는 자</p> <p>⑥내지 ⑫생략</p> <p>제9조 생략</p> <p>부 칙&lt;1999.2.8., 법률 제5888호&gt;</p> <p>① (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p>② (벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행 전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.</p> <p>부 칙&lt;2000.10.23., 법률 제6278호&gt;</p> <p>① (시행일) 이 법은 공포 후 1월이 경과한 날부터 시행한다.</p> <p>② (새로 적용되는 사업에 관한 적용례) 이 법의 시행으로 새로이 이 법의 적용대상이 되는 사업에 소속된 근로자의 임금에 있어서는 이 법 시행 이후에 행한 근로에 대한 임금분부터</p>	<p>② (다른 법령의 개정) 행정권한의위임및위탁에 관한규정중 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제37조제7호를 삭제한다.</p> <p>부 칙&lt;2004.3.17., 대통령령 제18312호&gt; (전자직업훈련비위탁자관리규정중개정령)</p> <p>이 영은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p>부 칙&lt;2005.6.30., 대통령령 제18911호&gt; (근로자직업능력 개발법 시행령)</p> <p>제1조(시행일) 이 영은 2005년 7월 1일부터 시행한다.</p> <p>제2조 내지 제4조 생략</p> <p>제5조(다른 법령의 개정) ①내지 ⑤생략</p> <p>&lt;16&gt;최저임금법시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제6조제3호를 다음과 같이 한다.</p> <p>3. 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 의한 노동부장관의 인정을 받은 훈련과정의 훈련을 받는 자</p> <p>&lt;17&gt;생략</p> <p>제6조 생략</p> <p>부 칙&lt;2005.8.31., 대통령령 제19029호&gt;</p> <p>이 영은 2005년 9월 1일부터 시행한다.</p> <p>부 칙&lt;2006.6.12., 대통령령 제19513호&gt;</p>	<p>제2조 및 제3조 생략</p> <p>제4조(다른 법령의 개정) ①부터 ⑤까지 생략</p> <p>⑥ 최저임금법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제7조 중 “재정경제부·산업자원부”를 “기획재정부·지식경제부”로 한다.</p> <p>부 칙&lt;2010.7.12., 고용노동부령 제1호&gt; (고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙)</p> <p>제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p>&lt;단서 생략&gt;</p> <p>제2조(다른 법령의 개정) ①부터 &lt;34&gt;까지 생략</p> <p>&lt;35&gt; 최저임금법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제3조제2항, 제5조, 제6조제1항제3호 및 제7조 중 “노동부장관”을 각각 “고용노동부장관”으로 한다.</p> <p>제4조 및 별지 제1호서식 뒤쪽 중 “지방노동관서”를 각각 “지방고용노동관서”로 한다.</p> <p>제7조 중 “노동부”를 “고용노동부”로 한다.</p> <p>별지 제1호서식 앞쪽 및 별지 제4호서식 중 “지방노동청(사무소)장”을 각각 “지방고용노동청(지청)장”으로 한다.</p> <p>&lt;36&gt; 생략</p> <p>부 칙</p> <p>&lt;2011.12.19., 고용노동부령 제41호&gt;</p> <p>이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.</p>

최저임금법	최저임금법 시행규칙
<p>최저임금을 적용한다.</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2005.5.31., 법률 제7563호&gt;</p> <p>① (시행일) 이 법은 2005년 9월 1일부터 시행한다. 다만, 제5조제2항제2호의 개정규정은 2007년 1월 1일부터 시행하고, 부칙 제3항은 2005년 7월 1일부터 시행한다.</p> <p>② (최저임금에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 의하여 결정되어 2005년 9월 1일부터 효력을 발생하는 최저임금은 2006년 12월 31일까지 효력을 가진다.</p> <p>③ (근로시간 단축에 따른 최저임금 보전) 사용자는 법률 제6974호 「근로기준법개정법률」 제49조제1항의 개정규정으로 인하여 소정근로시간이 단축되는 경우 정당한 사유 없이 최저임금의 적용대상이 되는 임금을 단축 전 소정근로시간에 단축 당시 적용되는 시간급 최저임금액을 곱한 금액보다 저하하게 할 수 없다. 다만, 1주 4시간을 초과하여 단축되는 경우 그 초과되는 시간을 단축 전 소정근로시간에서 제외할 수 있다.</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2005.12.30., 법률 제7827호&gt; 이 법은 2006년 3월 1일부터 시행한다.</p> <p><b>부 칙</b> &lt; 2007.4.11., 법률 제8372호,&gt;</p>	<p>(고위공무원단 인사규정)</p> <p><b>제 1 조</b> (시행일) 이 영은 2006년 7월 1일부터 시행한다.</p> <p><b>제2조</b> 및 <b>제3조</b> 생략</p> <p><b>제4조</b>(다른 법령의 개정) ①내지 &lt;209&gt;생략 &lt;210&gt;최저임금법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제13조제1호·제14조제1호 및 제15조중 “공무원”을 각각 “공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원”로 한다.</p> <p>제18조중 “직급”을 “직위”로 한다.</p> <p>&lt;211&gt;내지 &lt;241&gt;생략</p> <p><b>부 칙</b>&lt;2006.12.21., 대통령령 제19771호&gt;</p> <p>① (시행일) 이 영은 2007년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p>② (감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 최저임금액의 유효기간) 제3조제2항의 개정규정은 2011년 12월 31일까지 효력을 가진다.</p> <p>③ (감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 최저임금액 적용에 관한 특례) 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 얻은 자에 대하여는 2007년 12월 31일까지는 제3조제2항의 개정규정에 불구하고 별 제5조제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 30을 감한 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p><b>제1조</b> (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. &lt;단서 생략&gt;</p> <p><b>제2조</b> 내지 제15조 생략</p> <p><b>제16조</b> (다른 법률의 개정) ① 내지 &lt;21&gt;생략 &lt;22&gt;최저임금법 일부를 다음과 같이 개정한다. 제2조 중 “근로기준법 제14조, 제15조 및 제18조”를 ““<b>「</b>근로기준법<b>」</b> 제2조”로 한다. 제5조제2항제2호 중 “<b>“</b>근로기준법<b>”</b> 제61조제3호”를 “<b>“</b>근로기준법<b>”</b> 제63조제3호”로 한다. &lt;23&gt; 및 &lt;24&gt;생략</p> <p><b>제17조</b> 생략</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2007.12.27., 법률 제8818호&gt; 이 법의 시행일은 다음 각 호와 같다. 1. 「지방자치법」 제2조제1항제1호의 특별시 및 광역시 : 2009년 7월 1일 2. 제주특별자치도 및 「지방자치법」 제2조제1항제2호에 따른 시 지역: 2010년 7월 1일 3. 제1호 및 제2호를 제외한 지역: 2012년 7월 1일</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2008.3.21., 법률 제8964호&gt; ①(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제6조제5항의 개정 규정의 시행일은 다음 각 호와 같다.</p>	<p><b>부 칙</b> &lt;2009.6.26., 대통령령 제21572호&gt; 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제5조의2의 개정규정의 시행일은 다음 각 호와 같다. 1. 「지방자치법」 제2조제1항제1호에 따른 특별시 및 광역시 : 2009년 7월 1일 2. 제주특별자치도 및 「지방자치법」 제2조제1항제2호에 따른 시 지역: 2010년 7월 1일 3. 제1호 및 제2호를 제외한 지역: 2012년 7월 1일</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2010.7.12., 대통령령 제22289호&gt; (고용노동부와 그 소속기관 직제) <b>제1조</b> (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. &lt;단서 생략&gt; <b>제2조</b> (다른 법령의 개정) ①부터 &lt;121&gt;까지 생략 &lt;122&gt; 최저임금법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다. 제3조제2항, 제6조부터 제8조까지, 제9조 각 호 외의 부분, 제10조, 제12조제1항부터 제3항까지, 제13조제4호, 제15조, 제19조, 제21조의2 각 호 외의 부분 및 제22조제2항 본문 중 “노동부장관”을 각각 “고용노동부장관”으로 한다. 제20조 및 제21조의2 각 호 외의 부분 중 “지방노동관서”를 각각 “지방고용노동관서”로 한다. &lt;123&gt;부터 &lt;136&gt;까지 생략</p>	<p><b>부 칙</b> &lt;2018.12.31., 고용노동부령 제240호&gt; 이 규칙은 2019년 1월 1일부터 시행한다.</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>1. 「지방자치법」 제2조제1항제1호의 특별시 및 광역시 : 2009년 7월 1일</p> <p>2. 제주특별자치도 및 「지방자치법」 제2조제1항 제2호의 시지역 : 2010년 7월 1일</p> <p>3. 제1호 및 제2호를 제외한 지역 : 2012년 7월 1일</p> <p>② (다른 법률의 개정) 파견근로자보호 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p><b>제8조제3호</b> 중 “最低賃金法 第6條”를 「최저임금법」 제6조로 한다.</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2010.6.4., 법률 제10339호&gt;</p> <p><b>제1조</b> (시행일) 이 법은 공포 후 1개월이 경과한 날부터 시행한다.</p> <p>&lt;단서 생략&gt;</p> <p><b>제2조 및 제3조</b> 생략</p> <p><b>제4조</b> (다른 법률의 개정) ①부터 &lt;74&gt;까지 생략</p> <p>&lt;75&gt; 최저임금법 일부를 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제4조제2항, 제5조제2항제2호, 제6조제4항제1호부터 제3호까지, 제7조 각 호 외의 부분, 제8조제1항 전단 및 후단·제2항부터 제5항까지, 제9조제1항·제2항 전단·제3항·제4항, 제10조제1항·제2항 단서, 제13조제4호, 제17조제1항제1호, 제23조, 제25조, 제26조제1항, 제26조의2 및 제31조제2항부터 제4항까지 중 “노동부장관”을 각각 “고용노동부장관”으로 한다.</p> <p>제12조 중 “노동부”를 “고용노동부”로 한다.</p>	<p><b>부 칙</b> &lt;2011.3.30., 대통령령 제22855호&gt;</p> <p><b>제1조</b> (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p><b>제2조</b> (과태료에 관한 경과조치) 이 영 시행 전의 위반행위에 대하여 과태료의 부과기준을 적용할 때에는 별표의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2011.12.21., 대통령령 제23388호&gt;</p> <p><b>제1조</b> (시행일) 이 영은 2012년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p><b>제2조</b> (감시 또는 단속지역의 유효기간) 제3조제2항의 개정규정은 2014년 12월 31일까지 효력을 가진다.</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2012.1.6., 대통령령 제23488호&gt;</p> <p>(민감정보 및 고유식별정보 처리 근거 마련을 위한 과제자료의 제출 및 관리에 관한 법률 시행령 등 일부개정령)</p> <p><b>제1조</b> (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p>&lt;단서 생략&gt;</p> <p><b>제2조</b> 생략</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2015.12.31., 대통령령 제26844호&gt;</p> <p>(행정기관 소속 위원회 운영의 공정성 및 책임성 강화를 위한 국민건강보험법 시행령 등 일부개정령)</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>제26조의2 중 “지방노동관서”를 “지방고용노동관서”로 한다. &lt;76&gt;부터 &lt;82&gt;까지 생략</p> <p><b>제5조</b> 생략</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2012.2.1., 법률 제11278호&gt; 이 법은 2012년 7월 1일부터 시행한다.</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2017.9.19. 법률 제14900호&gt; <b>제1조</b>(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.</p> <p><b>제2조</b>(최저임금액에 관한 적용례) 제5조제2항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 체결하는 근로계약부터 적용한다.</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2018.6.1., 법률 제15666호&gt; <b>제1조</b>(시행일) 이 법은 2019년 1월 1일부터 시행한다. <b>제2조</b>(최저임금의 효력에 관한 적용 특례) ① 제6조제4항제2호의 개정규정에도 불구하고 같은 호에서 규정하고 있는 “100분의 25”는 다음 각 호에 따른 비율로 한다. 1. 2020년은 100분의 20 2. 2021년은 100분의 15 3. 2022년은 100분의 10 4. 2023년은 100분의 5 5. 2024년부터는 100분의 0</p>	<p>이 영은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2018.12.31., 대통령령 제29469호&gt; 이 영은 2019년 1월 1일부터 시행한다.</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>② 제6조제4항제3호의 개정규정에도 불구하고 같은 호 나목에서 규정하고 있는 “100분의 7”은 다음 각 호에 따른 비율로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2020년은 100분의 5</li> <li>2. 2021년은 100분의 3</li> <li>3. 2022년은 100분의 2</li> <li>4. 2023년은 100분의 1</li> <li>5. 2024년 부터는 100분의 0</li> </ol>		

[시행령 별표] <개정 2005.8.31>

**과태료의 부과기준(제22조제3항 관련)**

위 반 행 위	해당조항	부과금액
1. 법 제11조의 규정에 위반하여 주지 의무를 이행하지 아니한 자 가. 고의인 경우 나. 그 밖의 경우	법 제31조 제1항제1호	80만원 50만원
2. 법 제25조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위보고를 한 자 가. 고의인 경우 나. 그 밖의 경우	법 제31조 제1항제2호	80만원 50만원
3. 법 제26조제2항의 규정에 의한 요구 또는 검사를 거부·방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 허위의 진술을 한 자	법 제31조 제1항제3조	80만원

비고 : 노동부장관은 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 과태료 부과금액의 2분의 1의 범위 안에서 이를 가중하거나 감경할 수 있다. 다만, 가중하는 경우에도 과태료의 총액은 100만원을 초과할 수 없다.

[시행령 별표] <개정 2009.6.26>

**과태료의 부과기준(제22조제1항 관련)**

위 반 행 위	해당조항	부과금액
1. 법 제11조를 위반하여 근로자에게 해당 최저임금을 같은 조에서 규정한 방법으로 널리 알리지 아니한 자 가. 고의인 경우 나. 과실인 경우	법 제31조 제1항제1호	80만원 50만원
2. 법 제25조에 따른 임금에 관한 사항의 보고를 하지 않거나 거짓 보고를 한 자 가. 고의인 경우 나. 과실인 경우	법 제31조 제1항제2호	80만원 50만원
3. 법 제26조제2항에 따른 근로감독관의 요구 또는 검사를 거부·방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 거짓 진술을 한 자	법 제31조 제1항제3호	80만원

[시행령 별표] <개정 2011.3.30>

### 과태료의 부과기준(제22조 관련)

#### 1. 일반기준

고용노동부장관은 위반행위자가 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제2호에 따른 과태료 금액의 2분의 1의 범위에서 그 금액을 감경할 수 있다. 다만, 과태료를 체납하고 있는 위반행위자의 경우에는 그러하지 아니하다.

- 1) 위반행위자가 「질서위반행위규제법 시행령」 제2조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우
- 2) 위반행위자가 자연재해·화재 등으로 재산에 현저한 손실이 발생하거나 사업여건의 악화로 사업이 중대한 위기에 처하는 등의 사정이 있는 경우
- 3) 위반행위가 사소한 부주의나 오류 등 과실로 인한 것으로 인정되는 경우
- 4) 그 밖에 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 감경할 필요가 있다고 인정되는 경우

#### 2. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료 금액
가. 법 제11조를 위반하여 근로자에게 해당 최저임금을 같은 조에서 규정한 방법으로 널리 알리지 않은 경우	법 제31조 제1항제1호	100만원
나. 법 제25조에 따른 임금에 관한 사항의 보고를 하지 않거나 거짓 보고를 한 경우	법 제31조 제1항제2호	100만원
다. 법 제26조제2항에 따른 근로감독관의 요구 또는 검사를 거부·방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 거짓 진술을 한 경우	법 제31조 제1항제3호	100만원



[시행규칙 별표 1] <개정 1994.11.14>

**최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위**

(관련 : 제2조)

구 분	임 금 의 범 위
매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1월을 초과하는 기간의 출근성적에 의하여 지급하는 정근수당</li> <li>2. 1월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당</li> <li>3. 1월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 의하여 산정하는 장려가급·능력수당 또는 상여금</li> <li>4. 기타 결혼수당·월동수당·김장수당·체력단련비등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하거나, 지급조건이 사전에 정해진 경우에도 그 사유발생일이 확정되지 아니하거나 불규칙적인 임금·수당</li> </ol>
소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 연·월차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당</li> <li>2. 연장시간 근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금</li> <li>3. 야간근로에 대한 가산임금</li> <li>4. 일·숙직수당</li> <li>5. 기타 명칭여하에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것</li> </ol>
기타 최저임금에 산입하는 것이 적당하지 아니한 임금	가족수당·급식수당·주택수당·통근수당등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사·기숙사·주택제공, 통근차운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것

[시행규칙 별표 1] <개정 2011.12.19><삭제 2018.12.31.>  
**최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위(제2조 본문 관련)**

구 분	임 금 의 범 위
매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당</li> <li>2. 1개월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당</li> <li>3. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 장려가급(獎勵加給)·능력수당 또는 상여금</li> <li>4. 그 밖에 결혼수당·월동수당·김장수당·체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하는 임금·수당이나, 지급조건이 사전에 정해진 경우에도 그 사유의 발생일이 확정되지 않거나 불규칙적인 임금·수당</li> </ol>
소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 연차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당</li> <li>2. 연장시간근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금</li> <li>3. 야간근로에 대한 가산임금</li> <li>4. 일직·숙직수당</li> <li>5. 그 밖에 명칭에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것</li> </ol>
그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 않은 임금	가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사·기숙사·주택제공, 통근차운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것

[시행규칙 별표 2] &lt;개정 1994.11.14.&gt;

**최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 범위**  
(관련 : 제2조 단서)

구 분	임 금 의 범 위
공통요건	1. 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당 2. 미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급제의 경우에는 총근로)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당
개 별 적 인 임금·수당의 판단기준	위의 공통요건에 해당하는 것으로 별표 1의 규정에 의한 임금·수당 외에 다음 각호의 1에 해당하는 임금 또는 수당 1. 직무수당·직책수당 등 미리 정해진 지급조건에 따라 지급하는 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당 2. 물가수당·조정수당 등 물가변동이나 직급간의 임금 격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당 3. 기술수당·면허수당·특수작업수당·위험작업수당 등 기술이나 자격·면허종소지나 특수작업종사 등에 따라 지급하는 수당 4. 별지수당·한냉지 근무수당 등 특수지역에서 근무하는 자에게 일률적으로 지급하는 수당 5. 승무수당·항공수당·항해수당 등 버스·택시·화물 자동차·선박·항공기 등에 승무하여 운행·조정·항해·항공 등의 업무에 종사하는 자에게 매월 일정한 금액을 지급하는 수당 6. 생산장려수당 등 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 매월 일정한 금액을 지급하는 수당 7. 기타 제1호 내지 제6호에 준하는 것으로서 공통요건에 해당하는 것이 명백하다고 인정되는 임금 또는 수당

[시행규칙 별표 2] &lt;개정 2011.12.19.&gt;&lt;삭제 2018.12.31.&gt;

**최저임금에 산입하는 임금의 범위(제2조 단서 관련)**

구 분	임 금 의 범 위
공통요건	1. 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당 2. 미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급제의 경우에는 총근로를 말한다)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당
개 별 적 인 임금·수당의 판단기준	위의 공통요건에 해당하는 것으로 별표 1에 따른 임금·수당 외에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금 또는 수당 1. 직무수당·직책수당 등 미리 정해진 지급조건에 따라 지급하는 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당 2. 물가수당·조정수당 등 물가변동이나 직급 간의 임금 격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당 3. 기술수당·면허수당·특수작업수당·위험작업수당 등 기술이나 자격·면허·종·면허종 소지나 특수작업종사 등에 따라 지급하는 수당 4. 별지수당·한냉지근무수당 등 특수지역에서 근무하는 사람에게 일률적으로 지급하는 수당 5. 승무수당·항공수당·항해수당 등 버스·택시·화물 자동차·선박·항공기 등에 승무하여 운행·조정·항해·항공 등의 업무에 종사하는 사람에게 매월 일정한 금액을 지급하는 수당 6. 생산장려수당 등 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 매월 일정한 금액을 지급하는 수당 7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 것으로서 공통요건에 해당하는 것이 명백하다고 인정되는 임금 또는 수당

[시행규칙 별표 3] <개정 2005.8.31>

**최저임금 적용제외의 인가기준**(제3조제1항 관련)

구 분	인 가 기 준
근로자의 정신 또는 신체의 장애가 당해 근로자를 종사 시키고자 하는 업무의 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 자	<p>1. 정신 또는 신체장애자로서 담당하는 업무를 수행함에 있어 그 정신 또는 신체의 장애로 인하여 동일 또는 유사한 직종의 최저임금을 받는 다른 근로자중 가장 낮은 근로능력자의 평균작업능력에도 미치지 못하는 자 (작업능력은 장애인고용촉진공단의 의견을 들어 판단하여야 한다)</p> <p>2. 인가기간은 1년을 초과할 수 없다.</p>
「근로기준법」 제61조 제3호의 규정에 의하여 사용자에 의한 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자	「근로기준법」 제61조제3호의 규정에 의하여 사용자가 노동부장관의 인가를 받은 경우에는 법 제7조의 규정에 의한 인가를 받은 것으로 본다.

[시행규칙 별표 3] <개정 2006.12.27>

**최저임금 적용제외의 인가기준**(제3조제1항 관련)

구 분	인 가 기 준
근로자의 정신 또는 신체의 장애가 당해 근로자를 종사 시키고자 하는 업무의 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 자	<p>1. 정신 또는 신체장애자로서 담당하는 업무를 수행하는 경우에 그 정신 또는 신체의 장애로 동일 또는 유사한 직종에서 최저임금을 받는 다른 근로자중 가장 낮은 근로능력자의 평균작업능력에도 미치지 못하는 자 (작업능력은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제86조에 따른 한국장애인고용촉진공단의 의견을 들어 판단하여야 한다)</p> <p>2. 인가기간은 1년을 초과할 수 없다.</p>

[시행규칙 별표 3] <개정 2011.12.19>

**최저임금 적용 제외의 인가 기준(제3조제1항 관련)**

구 분	인 가 기 준
근로자의 정신 또는 신체의 장애가 그 근로자를 종사시키려는 업무를 수행하는 데에 직접으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람	<p>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 평균 작업능력에도 미치지 못하는 사람 (작업능력은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제43조에 따른 한국장애인고용공단의 의견을 들어 판단하여야 한다)을 말한다.</p> <p>2. 인가기간은 1년을 초과할 수 없다.</p>

[별지 제1호 서식] <개정 2005.8.31>

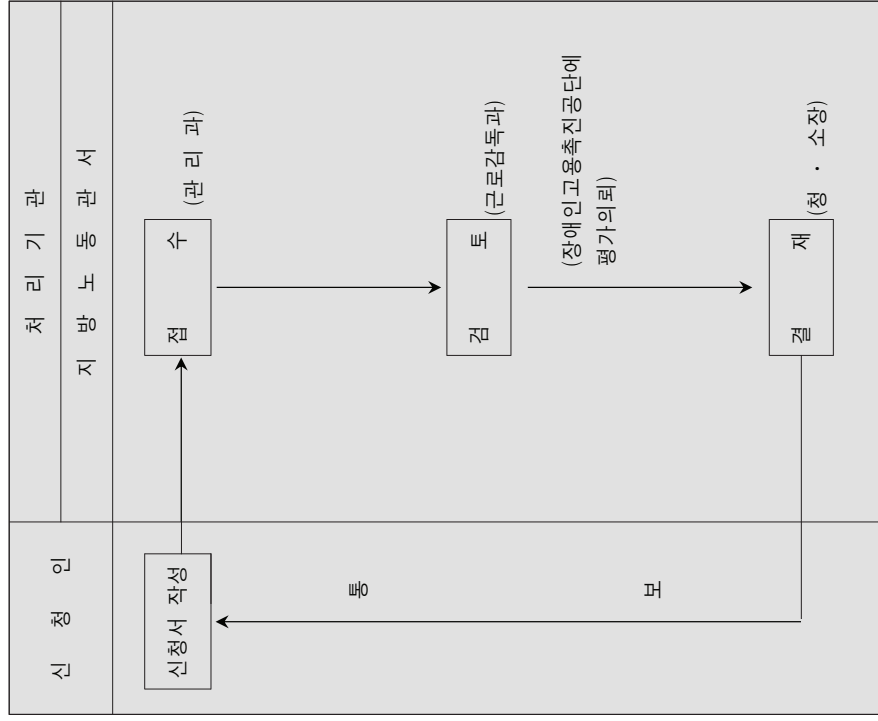
(앞 쪽)

<input type="checkbox"/> 정신 <input type="checkbox"/> 신체		<b>장애로 인한 최저임금 적용제외 인가신청서</b>		처리기간 14일
신청인	① 상 호 (명 칭)	③ 주민등록번호		
	② 대 표 자 성 명			
장애	④ 소 재 지	⑦ 주민등록번호		
	⑤ 사 업 의 종 류			
근로자	⑥ 성 명			
	⑧ 주 소			
신청내용	⑨ 장 애 의 상 태			
	⑩ 장 애 근 로 자 의 취 급 업 무			
	⑪ 장 애 근 로 자 의 작 업 능 력			
	⑫ 동 일 또는 유 사 직 종 의 평 균 작 업 능 력			
	⑬ 지 급 하 고 자 하 는 임 금 액			
응	⑭ 동 일 또는 유 사 직 종 의 임 금 액			
	⑮ 최 저 임 금 적용 제 외 를 필요로 하는 사유			
「최저임금법 시행령」 제6조제1호의 규정에 의하여 위와 같이 최저임금 적용제외의 인가를 신청합니다.				수수료 없음
신청인 ○ ○ 지 방 노 동 통 청 (사 무 소) 장 귀 하 (서 명 또는 인)				년 월 일

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡ (제활용품))

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.

(뒷 쪽)



※ 장애인 작업능력평가를 의뢰받은 장애인고용촉진공단은 사업장을 방문하여 대상 근로자의 작업능력을 평가한 후 평가서를 7일 이내에 근로감독과로 송부하여야 합니다.

[별지 제1호 서식] <개정 2010.7.12>

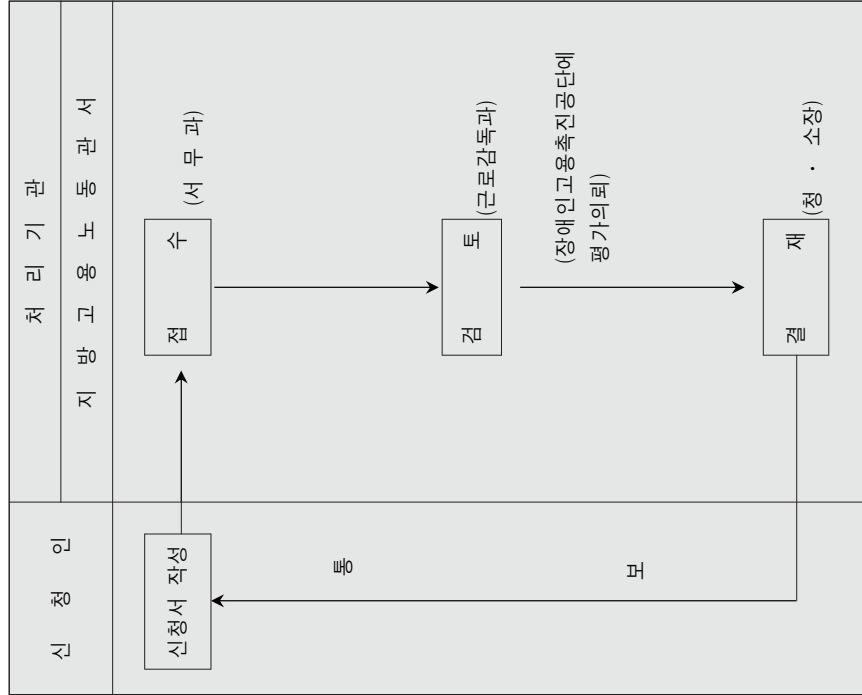
(앞 쪽)

<input type="checkbox"/> 정신		<b>장애로 인한 최저임금 적용제외 인가신청서</b>		처리기간
<input type="checkbox"/> 신체				14일
신청인	① 상 호 (명 칭)			
	② 대 표 자 성 명	③ 주 민 등 록 번 호		
장애	④ 소 재 지			
	⑤ 사 업 의 종 류			
근로자	⑥ 성 명	⑦ 주 민 등 록 번 호		
	⑧ 주 소			
신청내용	⑨ 장 애 의 상 태			
	⑩ 장 애 자 의 취 급 업 무			
	⑪ 장 애 자 의 작 업 능 력			
	⑫ 동 일 또는 유 사 직 종 의 평 균 작 업 능 력			
	⑬ 지 급 하 고 자 하 는 임 금 액			
	⑭ 동 일 또는 유 사 직 종 의 임 금 액			
⑮ 최저임금 적용제외를 필요로 하는 사유				
「최저임금법 시행령」 제6조제1호의 규정에 의하여 위와 같이 최저임금 적용제외의 인가를 신청합니다.				수수료
신청인 (서명 또는 인)				없
				음
○ ○ 지방고용노동청(지청)장 귀하 신청인 (서명 또는 인)				

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.

(뒷 쪽)



※ 장애인 작업능력평가를 의뢰받은 장애인고용촉진공단은 사업장을 방문하여 대상 근로자의 작업능력을 평가한 후 평가서를 7일 이내에 근로감독과로 송부하여야 합니다.

[별지 제1호 서식] <개정 2016. 6.16> (앞 쪽)

# **[ ] 정신 장애로 인한 최저임금 적용** **[ ] 신체 제외 인가신청서**

※ [ ]에는 해당되는 곳에 √ 표시를 합니다. (앞 쪽)

접수번호 접수일 처리기간 14일

신청인	상호(법인명)	전화번호
	성명(대표자)	생년월일
	주소(사업장 소재지)	
	사업의 종류	

장애인가로자	성명	주 소	생년월일
--------	----	-----	------

신청 내용	장애의 상태	
	장애인가로자의 취업여부	
	장애인가로자의 작업능력	
	같거나 유사한 직종의 평균작업능력	
	지급하려는 임금액	
	같거나 유사한 직종의 임금액	
최저임금 적용 제외가 필요한 사유		

「최저임금법 시행령」 제6조와 「최저임금법 시행규칙」 제3조제2항에 따라 위와 같이 최저임금 적용 제외의 인가를 신청합니다.

신청인 (서명 또는 인)  
 년 월 일

신청인	
○○지방고용노동청(지청)장 귀하	
첨부서류	없음
	수수료 없음

210mm × 297mm (백상지 80g/㎡)

(뒷 쪽)

		(뒤 쪽)
※ 이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.		
신청인	처리기관	
	지방고용노동청(지청)장	
(제출)	신청서 작성	접수 (서무과)
		검토
		(근로개선지도과) (한국장애인고용 공단에 평가 의뢰)
	(통보)	결재 (청장·지청장)

[별지 제1호 서식] <개정 2018.12.31.>

## [ ] 정신 장애로 인한 최저임금 적용 제외 [ ] 신체 인가신청서

※ [ ]에는 해당하는 곳에 √ 표시를 합니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간	21일
신청인	상호(법인명)	전화번호	
	성명(대표자)	생년월일	
	주소(사업장 소재지)		
	사업의 종류		
장애인 근로자	성명	생년월일	(남/여)
	주소		
신청 내용	장애의 상태		
	장애인근로자의 취업무		
	장애인근로자의 작업능력		
	같은날 유사한 직종의 평균작업능력		
	지급하려는 시간 당 임금액		
	같은날 유사한 직종의 시간 당 임금액		
최저임금 적용 제외가 필요한 사유			

「최저임금법 시행령」 제6조 및 「최저임금법 시행규칙」 제3조 제2항에 따라 위와 같이 최저임금 적용 제외의 인가를 신청합니다.

년	월	일
신청인 (서명 또는 인)		

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	1. 신청일이 속하는 달의 직전 달의 사업장 전체 근로자 임금대장 사본 1부 2. 정신장애인이거나 신체장애인임을 증명할 수 있는 서류 사본 1부 3. 진원자 의견서 사본 1부(지청장에, 정신장애 또는 자폐성 장애 등으로 인한 신청의 경우만 해당합니다)	수수료 없음
210mm×297mm(백상지 80g/㎡)		

## 최저임금 신고편람

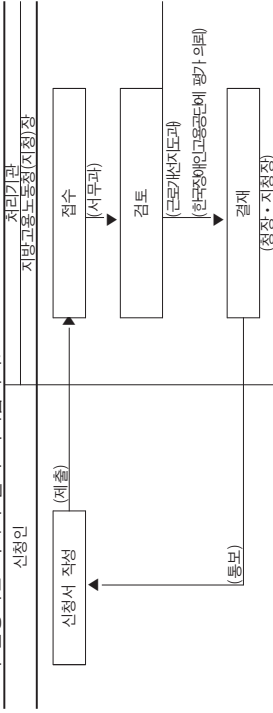
(뒤쪽)

### 작성방법 및 유의사항

1. 신청 대상 장애인 근로자가 복수인 경우에는 대상자별로 신청서를 제출하고, 신청 대상 장애인 근로자가 근로기준법상 근로자로 볼 수 없거나 취업업무가 장애와 직접적인 관련이 없고 실제 수행하지 않는 작업으로 신청한 경우에는 신청서는 반려됩니다.
2. 신청 대상 장애인근로자의 취업업무는 구체적으로 전부 적습니다.  
예) 소광배제작: ①소광배 산단부문을 인력으로 참여 나눔 ②소광배 인력으로 간지를 나눔 ③ 소광배 하단을 팔라형 모양이 되게 짐을  
부품 조립: ①터치부에 부품과 부품2 놓기 ②부품을 부품에 정해진 위치에 고정하고 돌리기 ③부품1과 부품2를 바스에 넣기  
3. 신청 대상 장애인근로자의 작업능력은 같거나 유사한 직종의 평균작업능력과 비교하여 취업업무 전부에 대하여 적습니다.  
예) 장애인근로자 작업능력 소광배 제작 100개, 부품조립 70개  
같은날 유사한 직종의 평균작업능력 소광배 제작 150개, 부품조립 100개
4. 같은날 유사한 직종의 평균작업능력은 신청 대상 장애인 근로자와 동일 또는 유사한 직종의 최저임금을 받는 근로자 중 임금이 가장 낮은 근로자의 평균작업능력을 의미하며, 해당되는 근로자가 2인 이상일 경우에는 그 중 가장 최근 입사한 근로자로 선정하여야 합니다. 다만, 현장조사 과정에서 보다 적합한 근로자가 있는 것으로 확인될 경우 변경될 수 있습니다.
5. 작업능력은 신청 대상 장애인 근로자의 업무에 대하여 일정 시간 동안 수행한 작업량으로 측정하고, 신청 대상 장애인 근로자의 작업능력은 백분율 값으로 표시합니다.(같은날 유사한 직종의 최저임금을 받는 근로자와 작업능력이 같을 때의 백분율 값은 100입니다) 다만, 백분율 값으로 표시가 불가능한 경우에는 같거나 유사한 직종의 최저임금을 받는 근로자와 신청 대상 장애인 근로자를 비교하여 우수, 보통, 미흡, 매우미흡으로 적습니다.

### 처리절차

※ 이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.





[별지 제2호 서식] <삭제 2005.8.31>  
 [별지 제3호 서식] <삭제 94.11.14>  
 [별지 제4호 서식]

[별지 제5호 서식] <삭제 2005.8.31>

제 호		장애로 인한 최저임금 적용제외인가서	
<input type="checkbox"/> 정 신 <input type="checkbox"/> 신 체			
신 청 인	①상호(명칭)		
	②대표자성명		③주민등록번호
	④소 재 지		⑤사업의 종류
장 애 근로자	⑥성 명		⑦주민등록번호
	⑧주 소		
인 가 내 용	⑨장애의상태		
	⑩장 애 자 의 취 급 업 무		
	⑪장애자가 지급 받을 임금액		
	⑫인 가 기 간	. . . ~ . . . (1년)	
	최저임금법시행령 제6조제1호의 규정에 의하여 위와 같이 최저 임금적용제외를 인가합니다.		
32322-03211 일 87.9.17승인		노동부	사무소장 인

190mm×268mm  
 (신문용지 54g/㎡)

[별지 제5호 서식] <삭제 2005.8.31>

[별지 제2호 서식] <삭제 2005.8.31>  
 [별지 제3호 서식] <삭제 94.11.14>  
 [별지 제4호 서식] <개정 2010.7.12.>  
 <2011.12.19.별지 제2호 서식으로 이동>

제 호		장 애 로 인 한 최 저 임 금 적 용 제 외 인 가 서	
<input type="checkbox"/> 정 신 <input type="checkbox"/> 신 체			
신 청 인	① 상 호 (명 칭)		
	② 대 표 자 성 명		③ 주 민 등 록 번 호
	④ 소 재 지		⑤ 사 업 의 증 류
장 애 근 료 자	⑥ 성 명		⑦ 주 민 등 록 번 호
	⑧ 주 소		
인 가 내 용	⑨ 장 애 의 상 태		
	⑩ 장 애 자 의 취 급 업 무		
	⑪ 장 애 자 가 지 급 받 을 임 금 액		
	⑫ 인 가 기 간	. ~ . (1년)	
최 저 임 금 법 시 행 령 제 6 조 제 1 호 의 규 정 에 의 하 여 위 와 같 이 최 저 임 금 적 용 제 외 를 인 가 합 니 다. 년 월 일 지 방 고 용 노 동 청 (지 청 장) 인			

32322-03211 일  
 87.9.17 승인  
 190mm×268mm  
 (신문용지 54g/m<sup>2</sup>)

[별지 제2호 서식] <개정 2016. 6. 16>

**[ ]정신 장애인으로 인한 최저임금 적용  
[ ]신체 제외 인가서**

※ [ ]에는 해당되는 곳에 √ 표시를 합니다.

신청인	상호(법인명)	생년월일
	성명(대표자)	
	주소(사업장 소재지)	
	사업의 종류	
장애인 근로자	성명	생년월일
	주소	

인가 내용	장애의 상태	
	장애인 근로자의 취업업무	
	장애인 근로자가 지급받을 임금액	
	인가기간	. . . ~ . . . (1년)

「최저임금법 시행령」 제6조와 「최저임금법 시행규칙」 제3조제3항에 따라 위와 같이 최저임금 적용 제외를 인가합니다.

년 월 일

○○지방고용노동(지청)장 **직인**

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

## 2 최저임금위원회 운영규칙

제정	1987. 7. 31	최저임금위원회 규칙 제 1호
전부개정	1988. 4. 1	최저임금위원회 규칙 제 2호
개정	1988. 7. 1	최저임금위원회 규칙 제 3호
	1989. 8. 8	최저임금위원회 규칙 제 4호
	1999. 4. 7	최저임금위원회 규칙 제 5호
	1999. 6. 29	최저임금위원회 규칙 제 6호
	2001. 4. 12	최저임금위원회 규칙 제 7호
	2006. 6. 16	최저임금위원회 규칙 제 8호
전부개정	2008. 4. 4	최저임금위원회 규칙 제 9호
개정	2009. 6. 5	최저임금위원회 규칙 제10호
	2011. 3. 18	최저임금위원회 규칙 제11호

### 제1장 총칙

**제1조(목적)** 이 규칙은 「최저임금법」 제22조에 따라 최저임금위원회의 운영에 필요한 사항을 규정함으로써 최저임금위원회가 효율적으로 기능을 수행하도록 함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 규칙에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “의장”이란 위원회, 임금수준전문위원회, 생계비전문위원회를 대표하여 의사를 총괄하는 자를 말한다.
2. “위원장 및 부위원장”이란 위원회의 위원장 및 부위원장을 말한다.
3. “위원”이란 위원회의 위원을 말한다.
4. “사무국”, “사무국장” 및 “직원”이란 위원회 사무국, 사무국장 및 그 직원을 말한다.

**제3조(회의의 종류)** 최저임금위원회(이하 “위원회”라 한다)의 회의 종류는 다음과 같다.

1. 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제14조제1항에 따라 심의위원 전원으로 구성하는 전원회의
2. 제29조제1항에 따라 구성하는 임금수준전문위원회 및 생계비전문위원회의 회의
3. 제36조제1항에 따라 구성하는 운영위원회의 회의
4. 제39조제1항에 따라 구성하는 연구위원회의 회의

## 제2장 위원회

### 제1절 기관

**제4조(위원장·부위원장의 선거)** ① 위원장과 부위원장은 전원회의에서 무기명 투표로 선거하되 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 득표로 선출된다.

② 제1항의 득표자가 없을 때에는 2차 투표를 하고 2차 투표에서도 제1항의 득표자가 없을 때에는 최고 득표자순으로 2명을 지정하여 결선투표를 한 후 다수 득표자를 당선자로 한다.

③ 위원장 또는 부위원장이 궐위된 때에는 보궐선거를 실시한다.

**제5조(상임위원의 직무대행)** ① 위원회에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생할 때에는 2명의 상임위원 중 연장자순으로 위원장의 직무를 대행한다.

1. 위원회의 최초 구성 후 또는 위원장과 부위원장의 임기만료 후 최초의 회의에서 위원장과 부위원장을 선거할 때

2. 위원장과 부위원장이 모두 궐위되어 그 보궐선거를 할 때

3. 위원장과 부위원장이 사고로 그 직무를 수행할 수 없을 때

② 위원회에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생할 때에는 2명의 상임위원 중 연장자순으로 부위원장의 직무를 대행한다.

1. 부위원장이 궐위되어 그 보궐선거를 할 때

2. 부위원장이 사고로 그 직무를 수행할 수 없을 때

③ 상임위원이 제1항 및 제2항의 직무대행을 할 수 없을 때에는 공익위원 중 연장자 순으로 그 직무를 대행한다.

**제6조(간사)** 사무국장은 위원회의 간사로서 위원회의 회무에 관하여 위원장을 보좌하고 위원회에 출석하여 부의안건을 정리한다.

## 제2절 회의

**제7조(회의)** 위원장이 법 제17조제1항에 따른 회의를 소집할 때에는 늦어도 회의개최 3일전까지 회의일시, 장소, 안건 등을 위원에게 서면으로 통지하여야 한다. 다만, 긴급을 요하는 경우 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 구두로 이를 통지할 수 있다.

**제8조(의장의 직무 및 권한)** 의장은 의사를 정리하며, 질서를 유지하고 그 사무를 감독한다.

**제9조(개회)** ① 회의는 의장의 선언으로 개회한다.

② 의장은 간사 또는 의안제출 위원으로 하여금 해당 안건을 보고 하거나 설명하게 한다.

**제10조(의안의 작성)** ① 의안은 의결사항과 보고사항으로 구분한다.

② 의결사항은 고용노동부장관이 심의 요구한 사항 및 위원이 특히 필요하다고 인정하여 제안한 사항으로 한다.<개정 2011.3.18.>

③ 보고사항은 위원이 의안의 심의에 참고하기 위하여 필요하다고 인정하여 회의에 보고하는 사항으로 한다.

**제11조(위원의 통지의무)** ① 위원이 회의소집 통지를 받고 질병 그 밖의 사유로 그 회의에 참석하지 못한 때에는 그 뜻을 위원장에게 통지하여야 한다.

② 위원이 법 제8조제2항 또는 제3항에 따른 심의기간 중에 여행 그 밖의 사유로 7일 이상 부재할 때에는 그 뜻을 미리 위원장에게 통지하여야 한다.

**제12조(전문위원회 회부)** ① 위원장은 고용노동부장관으로부터 심의를 요청받은 때에는 전위원회에 보고한 후 그 결정에 따라 전문위원회의 심사에 회부한다.<개정 2011.3.18.>

② 위원장은 안건이 어느 전문위원회의 소관에 속하는지 명백하지 아니할 때에는 직권으로 그 안건의 심사를 담당할 전문위원회를 결정할 수 있다.

**제13조(심사기간)** ① 위원장은 심사기간을 정하여 안건을 전문위원회에 회부할 수 있다.

② 위원장은 전문위원회가 제1항에서 규정한 기간에 심사를 마치지

아니할 때에는 해당 전문위원회 위원장의 중간보고를 들은 후 다른 전문위원회에 회부하거나 바로 위원회에 부의할 수 있다.

**제14조(안전심의)** 위원회는 최저임금을 심의 또는 재심의를 함에 있어서 전문위원회로 하여금 안전을 심사하도록 한 경우에는 전문위원회 위원장의 심사보고를 들은 후 질의·토론을 거쳐 표결한다.

**제15조(재회부)** 위원회는 전문위원회 위원장의 심사결과에 대한 보고를 들은 후 필요하다고 인정하면 그 의결로 다시 그 안전을 같은 전문위원회 또는 다른 전문위원회의 심사에 회부할 수 있다.

**제16조(발언의 허가)** ① 위원이 발언하려면 미리 의장에게 허가를 얻어야 한다.

② 발언은 그 도중에 다른 위원의 발언에 의하여 정지되지 아니하며, 산회 또는 정회로 발언을 마치지 못한 때에는 다시 그 의사가 개시 되면 의장은 먼저 발언을 계속하게 한다.

③ 위원의 발언내용이 전문성을 요하거나 복잡성이 있을 경우에는 그 발언의 요지 또는 자료를 사전에 사무국에 제출하여 이를 갈음할 수 있다.

**제17조(의제 외 발언의 금지)** 의장은 발언자가 의제 외의 발언을 하거나 불필요한 발언으로 의사진행을 방해할 때는 그 시정을 명할 수 있으며, 필요하면 발언허가를 취소할 수 있다.

**제18조(의결정족수)** ① 위원회는 법에서 따로 정하는 경우를 제외하고는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 가부동수인 경우에는 부결된 것으로 한다.

② 의장의 표결선포 후 근로자위원 또는 사용자위원 일방이 퇴장한



경우에 법 제17조제4항 본문에 따라 의결정족수를 충족한 것으로 본다.

**제19조(표결의 선포)** ① 의장이 표결하고자 할 때에는 미리 표결할 안건의 요지를 위원에게 알려야 한다.

② 의장이 표결을 선포한 때에는 그 안건에 관하여 이의를 제기할 수 없다.

**제20조(표결방법)** ① 위원회의 표결에 있어서는 무기명투표로 가부를 결정함을 원칙으로 한다. 다만, 의장은 안건에 대한 이의의 유무를 물어서 이의가 없을 때에는 표결 없이 가결되었음을 선포할 수 있다.

② 공익위원을 제외한 노사위원의 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 표결 시 출석할 수 없을 때에는 해당 단체의 임·직원 중 해당 위원의 위임을 받은 자가 위원을 대리하여 표결에 참석할 수 있다. 이 경우 회의 개시 전에 의장에게 관련 증빙자료를 첨부하여 해당 위원의 위임장을 제출하여야 한다.

1. 상해 또는 질병으로 인한 입원 시
2. 직계 존·비속의 결혼 또는 사망 시

**제21조(표결결과 선포)** 표결이 끝났을 때에는 의장은 그 결과를 선포하여야 한다.

**제22조(폐회)** 의장은 회의가 폐회될 때에는 주요 의결사항을 선포하여야 한다.

**제23조(최저임금안 등의 제출)** ① 위원회에서 최저임금안을 심의·의결한 때에는 위원장은 이를 지체 없이 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.<개정 2011.3.18.>

- ② 법 제13조제4호에 따라 고용노동부장관이 회의에 부치는 사항을 심의·의결한 때에도 또한 같다.<개정 2011.3.18.>

**제24조(회의록)** ① 위원회의 간사는 심의회의에 관한 회의록을 작성 하여야 한다.

- ② 의장은 회의록에 서명하고, 사무국에 비치하여야 한다.

- ③ 위원회의 간사는 회의의 경위와 주요 의결사항을 회의록에 기록 하고, 차기회의에 보고하여야 한다.

**제25조(회의결과의 발표)** ① 의장은 필요하다고 인정하면 전원회의의 동의를 얻어 그 회의 경과의 일부 또는 전부를 대외적으로 발표할 수 있다. 의결사항에 대하여도 또한 같다.

- ② 의장 이외의 위원은 회의의 결과를 위원회의 동의 없이 발표할 수 없다.

### 제3절 위원회의 조사 등

**제26조(실태조사)** ① 위원장은 고용노동부장관으로부터 「최저임금법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제19조에 따라 생계비에 관한 조사를 위탁받은 때에는 사무국장으로 하여금 지방고용노동관서의 장과 협의하게 하여 이를 실시한다.<개정 2011.3.18.>

- ② 위원장은 사무국장으로 하여금 제1항의 조사결과와 유사근로자 임금실태를 분석하여 전원회의와 관련 전문위원회에 보고하게 할 수 있다.

**제27조(의견청취)** ① 위원장은 최저임금의 심의 등에 필요하다고 인정하면 위원회 위원, 연구위원 그 밖에 사무국 소속 직원을 사업장등에 직접 출장하게 하여 관계인의 의견을 청취하게 할 수 있다.

② 제1항의 의견청취를 할 때에는 사업장의 기능과 활동을 저해하지 아니하도록 노력하여야 한다.

③ 제1항의 의견청취를 담당하는 자는 의견청취 과정에서 알게 된 사실을 외부에 누설하여서는 아니 된다.

④ 위원장은 회의의 진행에 필요하다고 인정하면 관계 근로자와 사용자 그 밖의 관계인 등을 회의에 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

**제28조(의견청취 결과의 보고)** 제27조에 따른 의견청취를 담당한 자는 지체 없이 그 의견 청취결과에 대한 보고서를 위원장에게 제출하여야 하며 위원장의 지시에 따라 전원회의 또는 관련 전문위원회에 보고하여야 한다.

### 제3장 전문위원회

**제29조(전문위원회의 구성과 운영)** ① 법 제19조제1항에 따라 위원회에 임금수준전문위원회와 생계비전문위원회를 둔다.

② 각 전문위원회는 근로자위원·사용자위원 및 공익위원 각 5명 이내의 같은 수로 구성한다. 다만, 공익위원 중에는 상임위원 1명이 반드시 포함되어야 한다.

③ 각 전문위원회는 위원회 위원과 영 제17조제2항에 따라 위원장이 따로 위촉하는 위원으로 구성한다.

④ 위원회 위원은 둘 이상의 전문위원회 위원이 될 수 있다.

⑤ 운영위원 및 특별위원은 전문위원회에 참석하여 발언할 수 있다.

**제30조(전문위원회의 기능)** ① 임금수준전문위원회는 근로자의 임금 실태와 노동생산성 등을 조사 분석하고 최저임금안 등에 관련되는 사항을 심사한다.

② 생계비전문위원회는 최저임금 심의의 기초가 되는 생계비의 수준에 관한 자료를 분석하고 심사한다.

③ 각 전문위원회는 법 제13조 각 호에 규정한 범위에서 위원회로부터 위임받은 사항을 심사한다.

**제31조(위원의 위촉)** ① 영 제17조제2항에 따라 위원회 위원이 아닌 전문위원회 위원은 위원회의 위원을 추천한 단체에서 추천한 자 중에서 위원장이 위촉한다.

② 공익위원은 영 제13조에 규정한 자격요건 해당자 중에서 위촉한다.

**제32조(위원의 임기)** ① 전문위원회 위원은 그 전문위원회의 구성을 의결한 위원회 위원의 임기가 만료될 때까지 재임한다.

② 보임된 전문위원회 위원의 임기는 전임자의 남은 임기로 한다.

**제33조(위원의 직무대행)** 위원장은 전문위원회 위원의 장기질병, 해외 여행 그 밖의 부득이한 사유로 전문위원회의 정족수를 이룰 수 없는 경우에는 전위원회의 위원 중에서 다른 위원을 지명하여 임시로 그 임무를 대행하게 할 수 있다.

**제34조(전문위원회의 위원장)** ① 전문위원회에는 위원장 1명을 둔다.

② 전문위원회 위원장은 위원회의 상임위원이 된다. 다만, 상임위원에게 사고가 있을 때에는 공익위원 중에서 연장자 순으로 전문위원회 위원장의 직무를 대행한다.

**제35조(심사보고서의 제출)** ① 전문위원회는 안전의 심사를 마친 때에는 심사경위와 그 결과, 그 밖에 필요한 사항을 서면으로 전원회의에 보고하여야 한다.

② 제1항의 보고서에는 소수의견의 요지를 기재하여야 한다.

## 제4장 운영위원회

**제36조(운영위원회의 구성과 운영)** ① 위원회 및 전문위원회의 효율적인 운영을 기하여 운영위원회를 둔다.

② 운영위원회 위원은 위원장과 위원장이 지명하는 근로자위원, 사용자위원 및 공익위원을 대표하는 각 2명으로 한다. 다만, 공익위원 중에는 상임위원 1명을 포함한다.

**제37조(운영위원회의 기능)** 운영위원회는 다음 각 호에 해당하는 사항을 처리한다.

1. 전원회의 및 전문위원회의 원활한 운영을 위한 사전협의
2. 회의개최 시기, 안전, 그 밖에 의사 진행에 대한 사전협의 및 조정
3. 위원회 운영규칙의 개정에 관한 사항의 사전협의

4. 그 밖의 위원회의 주요사업 추진에 관한 사항 등 운영상 필요하다고 인정하는 사항

**제38조(임기)** ① 운영위원회 위원은 위원회 위원의 임기가 만료될 때까지 재임한다.

- ② 보임된 위원의 임기는 전임자의 남은 임기로 한다.

**제39조(연구위원회)** ① 위원회는 전원회의 및 전문위원회의 전문적인 사항을 보좌하기 위하여 연구위원회를 둔다.

- ② 연구위원회 위원은 위원장이 위촉하는 학계, 노사단체, 관계기관 및 사무국 등의 관계전문가로 구성한다.

- ③ 연구위원회의 간사는 위원회 사무국장이 된다.

## 제5장 보칙

**제40조(실비변상)** 전원회의 및 전문위원회 등에 출석한 근로자, 사용자 및 그 밖의 관계인에 대하여는 예산의 범위에서 여비 및 수당을 지급한다.<개정 2009. 6. 5.>

**제41조(위원의 수당 등)** ① 위원회 위원, 전문위원회 위원, 운영위원회 위원 및 연구위원회 참석자에 대하여는 예산의 범위에서 그 직무수행에 필요한 여비, 회의 참석 및 안전검토수당을 지급한다.<개정 2009. 6. 5.>

- ② 제1항의 수당은 해당 위원회 및 연구위원회에 출석한 일수에 따라 위원회 위원에 준하여 지급하고, 여비는 국내여비 규정에 의거 위원회

위원, 전문위원회 위원 및 운영위원회 위원에 대하여는 상임위원의 직급에 상응하는 금액을 지급하며 연구위원회 참석자에 대하여는 사무국장의 직급에 상응하는 금액을 지급한다. 다만, 공무원에 대하여는 해당 직급에 상응하는 금액을 지급한다.

**제42조(준용규정)** 전문위원회, 운영위원회 및 연구위원회의 운영에 관하여는 각 해당 장에서 특별히 규정한 사항을 제외하고는 그 성질에 반하지 아니한 범위에서 제2절의 회의에 관한 규정을 준용한다.

**제43조(운영세칙)** 위원회 위원장은 이 규칙에 저촉되지 아니하는 범위에서 각종 위원회 및 연구위원회의 운영에 필요한 세부적인 사항을 정할 수 있다.

#### 부칙 (1987. 7. 31.)

이 규칙은 의결된 날로부터 시행한다.

#### 부칙 (1988. 4. 1.)

이 규칙은 의결된 날로부터 시행한다.

#### 부칙 (1988. 7. 1.)

이 규칙은 의결된 날로부터 시행한다.

#### 부칙 (1989. 8. 8.)

이 규칙은 의결된 날로부터 시행한다.

부칙 (1999. 4. 7.)

이 규칙은 의결된 날로부터 시행한다.

부칙 (1999. 6. 29.)

이 규칙은 의결된 날로부터 시행한다.

부칙 (2001. 4. 12.)

이 규칙은 의결된 날로부터 시행한다.

부칙 (2006. 6. 16.)

이 규칙은 의결된 날로부터 시행한다.

부칙(2008. 4. 4.)

이 규칙은 의결된 날로부터 시행한다.

부칙(2009. 6. 5.)

이 규칙은 의결된 날로부터 시행한다.

부칙(2011. 3. 18.)

이 규칙은 의결된 날로부터 시행한다.



### 3 고용노동부와 그 소속기관 직제(발췌)

일부개정 2019. 5. 7. 대통령령 제29737호

## 제1장 총칙

제2조(소속기관) ③ 최저임금위원회의 사무를 처리하기 위하여 「최저임금법」 제20조에 따라 고용노동부장관 소속하에 최저임금위원회 사무국을 둔다.

## 제6장 최저임금위원회사무국

제30조(최저임금위원회 상임위원) 「최저임금법」 제14조에 따라 고용노동부에 두는 최저임금위원회 상임위원은 고위공무원단에 속하는 임기제공무원으로 보한다.<개정 2013.12.11.>

제31조(직무) 최저임금위원회사무국(이하 이 장에서 “사무국”이라 한다)은 최저임금위원회의 운영에 필요한 사무를 처리한다.

제32조(사무국장) ① 사무국에 사무국장 1명을 둔다.

② 사무국장은 4급 또는 5급으로 보한다.

③ 사무국장은 최저임금위원회위원장의 명을 받아 사무국의 업무를 통할하고, 소속 공무원을 지휘·감독한다.

**제33조(연구위원)** 「최저임금법」 제20조제2항에 따라 사무국에 두는 연구위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 고용노동부장관이 위촉한다.

1. 6급 이상의 일반직국가공무원으로서 고용노동행정업무에 3년 이상 종사한 자
2. 노동경제·노사관계, 그 밖에 이와 관련된 분야의 석사학위 이상의 소지자로서 대학 또는 공인된 연구기관에서 고용노동문제연구에 2년 이상 종사한 자
3. 제1호 및 제2호에 해당하는 자와 같은 수준 이상의 학력 또는 경력을 가진 자로서 고용노동부장관이 고용노동문제에 관한 학식과 경험이 풍부하다고 인정하는 자

**제34조(수당)** 연구위원에 대하여는 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있다.

## 4 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙(발체)

일부개정 2019. 6. 3. 고용노동부령 제254호

### 제6장 최저임금위원회 및 산업재해보상보험재심사위원회

**제21조(최저임금위원회 상임위원)** ① 최저임금위원회 상임위원은 고위 공무원단에 속하는 임기제공무원으로 보한다.<개정 2013.12.11.>

② 상임위원의 직무등급은 나등급으로 한다.

**제21조의2(최저임금위원회 사무국장)** ① 최저임금위원회 사무국장은 서기관·기술서기관 또는 행정사무관으로 보한다.

### 제7장 공무원의 정원

**제24조(소속기관에 두는 공무원의 정원)** ④ 최저임금위원회사무국에 두는 공무원의 직급별 정원은 별표 14와 같다. 다만, 별표 14에 따른 총정원의 5퍼센트를 넘지 아니하는 범위에서 공무원의 정원을 따로 정하는 경우에는 별표 15와 같으며, 별표 15의 정원 중 2명(6급 2명)은 임기제공무원으로 임용할 수 있다.

부칙(2019. 6. 3.)

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(총액인건비제로 증원한 정원의 존속기한) 이 규칙 시행으로 증원되는 별표 15의 정원 2명(행정주사 또는 통계주사 2명)은 2022년 5월 30일까지 존속한다.

[별표 14] <개정 2013.12.11.>

**최저임금위원회사무국 공무원 정원표(제24조제4항 관련)**

총계	8
일반직 계	8
고위공무원단에 속하는 임기제(상임위원)	1
서기관 또는 행정사무관	1
행정주사	1
행정주사 또는 통계주사	1
행정주사보	2
운전서기보	1
사무운영서기보	1

[별표 15] <개정 2019. 6. 3.>

**최저임금위원회사무국 공무원 정원표(제24조제4항 단서 관련)**

총계	10
일반직 계	10
고위공무원단에 속하는 임기제(상임위원)	1
서기관 또는 행정사무관	1
행정주사	1
행정주사 또는 통계주사	3
행정주사보	1
행정주사보 또는 통계주사보	1
행정서기	1
운전서기보	1

## 5 고용노동부 공무원 정원 배정표(발체)

개정 2019. 6. 3. 고용노동부훈령 제286호

**제2조(정원의 배정)** ① 고용노동부와 그 소속기관에 두는 공무원의 정원배정(이하 “정원배정표”라 한다)은 별표와 같다.

**제3조(당해 기관 내 보조기관 간 배정정원의 조정운영)** ① 고용노동부와 그 소속기관 각급 기관의 장은 제2조제1항에 따른 정원배정표상 정원에도 불구하고 부서별(직제 시행규칙에서 정하고 있는 “과” 또는 “팀” 단위의 보조기관을 말하고, 고용센터를 포함한다. 이하 같다) 정원을 조정하여 시행하여야 할 사유가 있을 때에는 기관 내 부서별 정원의 10분의 2의 범위에서 정원을 조정하여 운용할 수 있다.

② 고용노동부와 그 소속기관 각급 기관의 장은 객관적인 업무량의 변화 등 합리적인 근거 없이 부서별 정원을 조정·운영하여서는 아니 된다.

③ 제1항에 따라 정원을 조정하여 운용하는 경우에도 당해 부서의 조정 이후 정원이 5명 이상 유지되도록 하여야 하며, 직제 시행규칙상 직위를 부여하고 있는 정원에 대하여는 이를 조정할 수 없다.

④ 소속기관 각급 기관의 장은 제1항에 따라 기관 내 부서별 정원을 조정하여 활용하는 경우 그 변경사항을 혁신행정담당관에게 제출하여야 하고, 혁신행정담당관은 조정된 정원의 활용기간이 1년 이상 지속되는 등 그 사유가 장기적으로 해소되지 아니하는 경우에는 정원배정표상 정원을 변경할 수 있다.

고용노동부 공무원 정원배정표 별표 중 최저임금위원회 사무국 정원

총계	10
일반직 계	10
고위공무원단에 속하는 임기제 : 나급	1
서기관 또는 행정사무관	1
행정주사	1
행정 또는 통계주사	3
행정주사보	1
행정 또는 통계주사보	1
행정서기	1
운전서기보	1



내부규칙 제7호 (2001. 4. 12.)

## 6 최저임금위원회 사무국 사무분장규정

**제1조(목적)** 이 규정은 최저임금위원회사무국(이하 “사무국”이라 한다)의 사무를 체계적이고 합리적으로 분장하게 함으로써 효율적인 업무를 수행하게 함을 목적으로 한다.

**제2조(사무분장)** 사무국은 다음 각호의 사항을 분장한다.

### <기획업무>

1. 기본운영 계획의 수립 및 기본계획의 심사분석
2. 최저임금위원회(이하“위원회”라 한다) 및 전문위원회(임금수준, 생계비) 및 운영위원회, 연구위원회의 소집 및 운영
3. 최저임금안 및 재심의 안건의 작성 및 결과의 처리
4. 전문위원회(임금수준, 생계비), 운영위원회, 연구위원회 위원위촉
5. 최저임금위원회 심의·의결집 발간
6. 사무국의 서무, 인사, 예산 회계, 용도
7. 사무국 직원에 대한 복무관리 및 교육훈련
8. 기타 다른 업무에 속하지 아니한 사항

### <조사업무>

1. 향 삭제
2. 사업체 임금실태조사결과의 분석
3. 유사근로자의 임금 등 임금관련자료 수집 및 분석
4. 기업의 지불능력, 변동상황 파악 및 분석
5. 최저임금 실시 효과의 분석 및 평가
6. 근로자생계비조사 계획수립, 시행 및 분석
7. 노동생산성, 물가, 고용, 경제성장 및 국제경쟁력등 근로자 생계비산정 및 최저임금결정에 참고할 자료의 수집, 분석 및 평가

**제3조(연구위원)** ① 사무국에 기획 및 조사와 평가 연구위원 2인을 두되, 각 연구위원은 별정직 5급 또는 4급상당(수당급)으로 보 할 수 있다.  
② 연구위원은 사무국장의 지휘를 받아 정책연구 개발에 관한 사항을 연구, 보좌한다.

**제4조(준용규정)** 사무국의 사무분장은 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 따른다.

#### 부칙

이 규칙은 1988년 1월 5일부터 시행한다.

#### 부칙

이 규칙은 1989년 3월 20일부터 시행한다.

#### 부칙

이 규칙은 1989년 11월 1일부터 시행한다.

#### 부칙

이 규칙은 1996년 8월 1일부터 시행한다.

#### 부칙

이 규칙은 1999년 3월 9일부터 시행한다.

#### 부칙

이 규칙은 2001년 4월 12일부터 시행한다.

내부규칙 제6호(2001. 4. 12.)

## 7 최저임금위원회 내부위임전결규정

**제1조(목적)** 이 규정은 최저임금법 제15조와 최저임금위원회사무국직제 제34조의 규정 및 정부공문서규정 제20조제1항, 최저임금위원회사무국 사무분장규정 제2조의 규정에 근거하여 최저임금위원회 부위원장 (이하 “부위원장”이라 한다.)과 최저임금위원회 사무국장 (이하 “사무국장”이라 한다.)의 소관업무를 명백히 구분하고, 사무국 제반 업무의 전결수준과 내용을 정함으로써 업무처리의 능률화 및 권한과 책임의 합리적 이행을 목적으로 한다.

**제2조(전결사항)** ① 부위원장, 사무국장 위임전결사항은 별표와 같다.  
 ② 별표에 열거되지 아니한 사항으로써 그 위임전결사항보다 경미한 사항이나 유사한 사항은 소관 전결권자가 전결한다.  
 ③ 위임자는 이 규정에 의한 전결권자의 전결사항에 대하여 결재상신을 요구할 수 없다. 다만, 필요하다고 인정되는 경우에는 전결처리한 사항에 관하여 전결권자는 위임자에게 구두 보고할 수 있다.

**제3조(조정)** 위임전결사항 중 소관업무가 명확하지 아니할 경우에는 위원장의 조정을 받아야 한다.

**제4조(전결권자의 책임)** 위임전결 사항에 대하여는 반드시 전결권자가 전결하여야 하며, 전결처리한 사항에 대하여는 전결권자가 위임자에 대하여 책임을 진다.

**제5조(적용)** 이 규정은 다른 법령에 별도 규정이 있는 것을 제외하고는 이 규정에 의한다.

부칙

이 규칙은 1988년 1월 13일부터 시행한다.

부칙

이 규칙은 1989년 11월 1일부터 시행한다.

부칙

이 규칙은 1999년 3월 9일부터 시행한다.

부칙

이 규칙은 2001년 4월 12일부터 시행한다.

## (별표) 위임전결사항

일련 번호	단 위 업 무	세 부 업 무 명	위원장	위임전결권자	
				부위원장	국 장
1	주요업무계획	○ 기본계획의 수립 및 변경 ○ 세부계획의 수립 및 시행 ○ 기본계획의 심사, 분석 ○ 계획수립의 필요한 자료수집, 관리	○	○	○ ○
2	최저임금위원회	○ 최저임금위원회 회의 소집 및 운영 ○ 최저임금위원회 및 전문위원회 등의 소집 및 운영 - 전원회의 - 전문(임금수준, 생계비)위원회 연구위원회 등	○  ○	○	
3	조사, 분석 및 평가	○ 근로자 생계비 등의 조사계획의 수립 ○ 근로자 생계비등의 조사실시 및 분석과 사업체 임금실태조사 결과의 분석 ○ 노동생산성 및 기업의 지불 능력의 조사, 분석 ○ 전원회의 및 전문위원회의 현지조사 계획 및 시행 - 전원회의 - 전문, 연구위원회 등 ○ 기타 물가, 고용, 경제성장력 등 최저 임금 결정에 참고할 자료의 조사, 분석 ○ 최저임금 실시효과의 분석 및 평가 ○ 최저임금 심의에 필요한 외국관련 정보수집, 평가 및 관리	○   ○	○ ○ ○  ○	○

[illegible]

## 8 최저임금제도 업무처리지침

(근로기준정책과-1086, 2019. 2. 22.)

※ 개정된 최저임금법('18. 6. 12. 공포) 및 하위법령('18. 12. 31. 공포), '19년도 적용 최저임금액 등을 반영하여 기존 최저임금제도 업무처리지침(임금근로시간정책팀-3468, '07. 11. 26.)을 개정함

### I. 적용대상

#### 1. 적용 범위

- ☐ (원칙) 최저임금법(이하 “법”이라 함)은 근로자를 사용하는 ‘모든 사업 또는 사업장’에 적용되고, 근로자 1명을 1시간이라도 고용하면 법이 적용됨 (법 제3조제1항)
- ☐ (예외) 다만, ①동거 친족만 사용하는 사업, ②가사 사용인, ③「선원법」 적용을 받는 선원과 선박소유자에 대하여는 적용하지 않음 (법 제3조제1항, 제2항)

#### 2. 적용 대상 근로자

- ① (원칙) 최저임금이 적용되는 사업 또는 사업장에 종사하는 모든 근로자에 대하여 법이 적용됨
  - 여기서 근로자란 근로기준법 제2조제1항제1호\*에 의한 근로자를 말하고, (법 제2조)
  - \* 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자
  - 상용근로자 뿐만 아니라 임시직·일용직·시간제 근로자, 외국인 근로자 등 고용형태나 국적·연령 등에 관계없이 모두 포함됨

- \* 근로기준법 제64조제1항에 따라 취직인허증을 발급받아야만 근로자로 사용할 수 있는 15세 미만인 자(중학교에 재학 중인 18세 미만자 포함)가 취직인허증을 소지하지 않은 경우에도 근로기준법 위반은 별론으로 하고, 최저임금법은 적용됨

② (감액적용) 근로계약 기간이 1년 이상인 수습사용 중에 있는 자로서, 3개월 이내의 수습기간 동안은 최저임금액의 10% 감액 가능 (법 제5조제2항, 시행령 제3조)

- \* 근로계약 기간이 1년 미만인 경우 수습사용 중에 있더라도 최저임금액 10% 감액 불가
- 협의의 수습이나 시용 등 명칭에 관계없이 수습 사용 중에 있는 자는 모두 감액적용의 대상이나,
  - ▲ (협의의 수습) 정식채용 후 업무수습을 위한 근로형태
  - ▲ (시용) 정식채용 전 정식채용 여부를 결정하기 위해 시험적으로 사용하는 근로형태
- 근로계약이나 취업규칙, 단체협약 등에 ‘수습으로 한다’는 등의 명시적 근거가 있어야 함
- 단, 숙련이 필요 없는 단순노무업무로 고용노동부장관이 고시한 직종에 종사하는 근로자는 수습사용 중에 있다하더라도 감액 적용이 안되므로, 최저임금액의 100%를 지급해야함
  - 단순노무업무로 고용노동부 장관이 고시한 직종에 종사하는 근로자란 한국표준직업분류 상 대분류 9(단순노무 종사자)\*에 해당하는 사람을 말함 (고용노동부 고시 제 2018-23호, 「최저임금법 제5조에 따른 단순노무직종 근로자 지정 고시」)
  - \* 통계청 통계분류 포털시스템 접속(<https://kssc.kostat.go.kr:8443>) → 한국표준 직업분류 선택 → 분류코드 또는 직종을 입력 후 검색
  - 동 규정은 '18. 3. 20. 이후 최초로 체결하는 근로계약부터 적용되며, 그 이전 체결한 근로계약에 대해서는 감액규정이 적용됨

③ (적용제외) 정신 또는 신체의 장애가 업무수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람으로서 고용노동부



장관의 인가를 받은 경우 최저임금 적용 제외 (법 제7조, 시행령 제6조)

☞ 적용제외 인가 관련 구체적 업무처리는 「장애인 최저임금 적용제외인가 업무처리지침(’18.7.11.)」 참고

### 3. 적용 대상 사용자

□ 최저임금법이 적용되는 사용자란 근로기준법 제2조제1항제2호\*에 의한 사용자를 말함 (법 제2조)

\* 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자

○ 직위나 명칭과 관계없이 담당하는 업무의 성격에 따라 사용자 해당여부를 판단

## II. 최저임금액의 결정

### 1. 결정방식

□ (결정절차) 고용노동부장관이 매년 3.31일까지 최저임금위원회에 심의 요청 → 최저임금위원회는 요청일로부터 90일 이내 심의·의결하여 최저임금안을 고용노동부장관에게 제출 → 고용노동부장관은 매년 8.5일까지 최저임금 결정·고시 (법 제8조, 시행령 제7·8조)

□ (이의 제기) 노사 대표자\*는 최저임금안에 이의가 있을 경우 10일 이내에 고용노동부장관에게 이의제기 가능 (법 제9조, 시행령 제9조)

\* (勞) 총연합단체 및 산업별 연합단체 노동조합의 대표자, (使) 전국 규모의 사용자 단체로서 고용노동부장관이 지정하는 단체의 대표자 (법 시행령 제10조, 시행규칙 제4조)

## 2. 최저임금액의 결정

- ☐ (결정단위) 시간·일·주·월 단위로 정할 수 있으나, 반드시 시간급을 표시해야 함 (법 제5조제1항)

※ 법이 시행된 '88년부터 현재까지 “시간급”으로 결정

- ☐ (적용기준) 업종별·지역별·연령별 단일 적용

- 업종별 적용: 최저임금법 시행 첫해('88년)를 제외\*하고, 이후 '19년까지 전산업에 일률 적용

\* 섬유·신발 등 12개 저임금그룹과 나머지 고임금그룹을 구분하여 적용

- 지역별·연령별 적용: 구분적용에 대한 법적 근거 없음

- ☐ (효력기간) 1월 1일부터 12월 31일까지 1년간 (법 제10조)

※ '94.9월 이후부터 최저임금 효력기간은 당해 연도 9.1.~다음 연도 8.31.이었으나, '05.7.28.에 고시된 최저임금액은 '05.9.1.~'06.12.31.까지 적용

## Ⅲ. 최저임금 산입범위

### 1. 최저임금에 산입되는 임금

↳ 택시 운전 근로자는 '2. 택시 운전 근로자의 최저임금 산입범위' 참고

- ❖ 최저임금 산입범위는 법 제6조제4항 및 시행규칙 제2조에 따라 아래와 같이 결정

최저임금의  
산입범위

=

매월 1회 이상  
지급되는 임금

-

최저임금에 산입하지  
아니하는 임금(①+②+③)

구 분			산입여부
매월 지급	① 소정근로 외의 임금	㉠ 연장·휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간· 휴일가산수당	미 산입
		㉡ 연차 유급휴가 미사용수당	
		㉢ 법정 주휴일을 제외한 유급휴일에 대한 임금	
		㉣ 기타 ㉠,㉡,㉢에 준하는 임금 * 예: 월차휴가 미사용수당	
	② 상여금, 그밖에 이에 준하는 임금	㉠ 산정단위가 1개월을 초과하는 상여금, 장려 가급, 능률수당, 근속수당	월 환산액의 25% 초과분 산입 (‘19년 기준)
		㉡ 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당	
	③ 생활보조· 복리후생성 임금	통화 이외의 것으로 지급	미 산입
통화로 지급		월 환산액의 7% 초과분 산입 (‘19년 기준)	
상기 임금을 제외한 나머지 임금			산입
1개월을 초과하여 지급하는 임금			미 산입

**1-1. (원칙) ①근로기준법 제2조제1항제5호\*에 따른 임금으로서 ②매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 경우는 최저임금에 산입됨** (법 제6조제4항 본문)

\* “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖의 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

- 따라서 임금이 아니거나\*, 매월 지급되지 않는 임금은 최저임금에 산입되지 않음

\* **일·숙직수당은 실비변상적인 금액으로서 임금 아님 → 최저임금 미 산입**

- 일·숙직 업무가 본연의 업무이어서 기본임금으로 지급되는 경우에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금으로서 최저임금에 산입
- 일·숙직 업무가 통상의 근로로서 소정근로의 연장선에서 이루어진 경우에는 법 시행규칙 제2조제1항제1호의 연장·휴일·야간근로수당에 해당

## 1-2. (예외) 매월 1회 이상 지급되는 임금이라도 아래에 해당하는 경우 최저임금에 산입되지 않음

### ① 소정근로시간 또는 소정근로일 외에 대한 임금 중 아래의 임금 (법 제6조제4항제1호 및 시행규칙 제2조제1항)

- \* 소정근로시간: 법정근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간 (근로기준법 제2조제1항제8호)

#### ① 연장·휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간·휴일가산수당

- 소정근로시간 또는 소정근로일을 초과한 연장·휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간·휴일가산수당(이하 '연장·야간·휴일근로수당'이라고 함)은 최저임금에 산입되지 않음

- 예컨대, 근로기준법에 따른 연장근로수당이란 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과한 시간에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산한 임금을 의미하나(근로기준법 제56조제1항),

- 최저임금에 미 산입되는 연장근로수당에는 소정근로시간이 법정근로시간보다 적은 경우 소정근로시간은 초과하고, 법정근로시간 이내인 근로(이른바 '법내 연장근로')에 대한 수당도 포함

- \* 예: 소정근로시간이 1일 7시간, 1주 35시간인 경우 → 1일 7시간, 1주 35시간을 초과한 근로에 대한 수당은 최저임금에 미 산입

- 법정 최저시급과의 비교를 위한 월급의 시간급 환산 시, 법 시행령 제5조제1항에서 소정근로시간 외의 근로시간을 고려하고 있지 않으므로,

- 최저임금에 산입되는 임금에도 소정근로를 초과한 근로에 대한 임금은 제외하는 것이 타당

- 노사 간 약정에 따라 실 근로시간에 관계없이 지급하는 고정

연장수당은 소정근로시간을 초과한 근로에 대한 대가로서,  
최저임금에 미 산입

## ② 연차 유급휴가 미사용수당

- ☐ 근로기준법 제60조에 따라 부여되는 연차 유급휴가에 대한 미사용 수당은 소정근로일 외에 대한 임금으로서 최저임금에 미 산입

## ③ 법정 주휴일을 제외한 유급휴일(약정유급휴일 등)에 대한 임금

- ☐ 휴일이란 ‘근로의 의무가 없는 날’로서, 유급휴일에 대한 임금 중 법정 주휴수당만 최저임금에 산입되고,

\* 법정 주휴수당은 소정근로에 대해 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금으로서 최저임금에 산입됨

- 그 외의 법정휴일(근로자의 날) 및 약정유급휴일에 대한 임금은 소정근로일 외에 대한 임금으로서 최저임금에 미 산입됨

- ▲ (법정휴일) 법에 따라 의무적으로 부여되는 휴일 (근로기준법 제55조제1항에 따른 주휴일, 근로자의 날 제정에 관한 법률에 따른 근로자의 날, 관공서 공휴일은 '20.1.1.부터 사업장 규모에 따라 단계적으로 법정휴일이 됨)

※ 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일」 시행시기 (근로기준법 제55조제2항)

300인 이상	30~300인 미만	5~30인 미만
'20. 1. 1.	'21. 1. 1.	'22. 1. 1.

- ▲ (약정휴일) 노사 간 약정에 따라 부여되는 휴일 (관련 법 시행일 이전 관공서 공휴일, 회사창립기념일 등)

- ☐ 월 단위로 정해진 임금(이하 ‘월급’이라 함)에는 법정 주휴수당 등 법정휴일에 대한 임금 뿐 아니라 약정유급휴일에 대한 임금도 포함되어 있으므로,

- 해당 월에 약정유급휴일이 있는 경우 약정유급휴일에 대한 임금

부분만큼 월급에서 제외하고 나머지 부분만 최저임금에 산입

- 약정유급휴일에 대한 임금은 월급을 ①이를 구성하는 총 시간 (1월의 통상임금 산정기준 시간 수와 동일)\*으로 나누어 시간급으로 환산 후, ②환산된 시간급에 약정유급휴일 시간 수를 곱하여 산정

\* (1주 소정근로시간 + 1주 유급처리 시간) × 365일 ÷ 7일 ÷ 12월

- 1주 소정근로시간을 초과하여 매주 일정 시간의 약정유급휴일이 있는 경우(예: 매주 토요일 8시간이 약정유급휴일)에는 1주의 약정유급휴일시간 수를 1개월의 약정유급휴일 시간 수\*로 환산해서 곱하여야 함

\* 1주 약정유급휴일시간 × 365일 ÷ 7일 ÷ 12월

### 【 '약정유급휴일에 대한 임금' 산정 예시 】

- 소정근로시간: 1일 8시간, 1주 40시간, 법정 주휴일: 일요일
- 기본급 150만원, 상여금 월 50만원, 직책수당 월 5만원  
↳ 모두 월급에 해당하며, 최저임금에 100% 산입

#### ① 약정유급휴일이 매주 토요일 4시간인 경우

- 전체시간(월 통상임금 산정 시간):  $(40H+8H+4H) \times 365일 \div 7일 \div 12월 = 225.95H$
- 1개월의 약정유급휴일 시간:  $4H \times 365일 \div 7일 \div 12월 = 17.38H$
- ⇒ 약정유급휴일 수당분:  $205만원 \div 225.95H \times 17.38H = 157,695원$
- ⇒ 최저임금 산입분:  $205만원 - 157,695원 = 1,892,305원$

#### ② 약정유급휴일이 매주 토요일 8시간인 경우

- 전체시간(월 통상임금 산정 시간):  $(40H+8H+8H) \times 365일 \div 7일 \div 12월 = 243.33H$
- 1개월의 약정유급휴일 시간:  $8H \times 365일 \div 7일 \div 12월 = 34.76H$
- ⇒ 약정유급휴일 수당분:  $205만원 \div 243.33H \times 34.76H = 292,845원$
- ⇒ 최저임금 산입분:  $205만원 - 292,845원 = 1,757,155원$

④ 그 밖에 ①부터 ③에 준하는 것으로 인정되는 임금

□ 명칭에 관계없이 소정근로를 초과하여 지급되는 임금으로서 연장·휴일·야간근로수당 또는 연차 유급휴가 미사용수당에 준하는 것으로 인정되는 경우 최저임금에 산입되지 않음

○ 노사 간 약정에 의해 매월 부여하는 월차휴가에 대한 미사용수당은 ‘② 연차 유급휴가 미사용수당’에 준하는 것으로서 최저임금에 미 산입

② 통화 이외의 것으로 지급하는 복리후생비 (법 제6조제4항제2호가목)

□ 통화가 아닌 현물 등으로 지급하는 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금(이하 ‘복리후생비’라고 함)은 최저임금에 산입되지 않음

\* 예: 식사, 기숙사·주택 제공, 출퇴근을 위한 차량 운영 등

③ (한시적 미 산입) 상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금 및 현금성 복리후생비 중 최저지급 월 환산액의 일정비율 (법 제6조제4항제2호, 제3호나목)

① 상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금의 월 지급액 중 최저지급 월 환산액의 25% ('19년 기준)

↳ 상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금의 월 환산액 미 산입 비율

연도	'19년	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년~
미 산입 비율	25%	20%	15%	10%	5%	0%

□ (상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금) 매월 지급되나 ①산정단위 (임금을 정하는 단위)가 1개월을 초과하여 '19.1.1. 최저임금 산입범위 개편 이전에는 최저임금에 산입되지 않았던 정기상여금·장려가급·능력수당·근속수당과 ②1개월을 초과하는 기간의 출근

성적에 따라 지급하는 정근수당을 말함 (법 시행규칙 제2조제2항)

\* 예: 기본급의 연 600%의 정기상여금을 매월 50% 지급 (산정단위: 年, 지급주기: 1월)

- 따라서 산정단위와 지급주기 모두 1개월을 초과하지 않는 정기상여금 등은 최저임금에 전부 산입

\* 일부 미 산입 규정은 기존 최저임금에 산입되지 않던 임금이 '19.1.1. 산입범위 개편으로 최저임금에 산입됨에 따라 발생할 수 있는 노동자의 임금감소를 방지하기 위한 취지

- 지급여부나 지급액이 근속기간에 연동하는 근속수당도 매월 단위로 정해진 금액을 매월 1회 이상 지급하면 최저임금에 전부 산입

- 근속기간에 연동하여 지급여부·지급액이 정해진다는 것은 '지급조건'이며 산정단위가 아님에 유의

\* 예: 근속기간 2년 미만 월 3만원, 2~5년 미만 월 5만원씩 매달 지급  
           └지급조건                  └산정단위                                  └지급주기

- 지급주기가 1개월을 초과하는 정기상여금·장려가급·능력수당·근속수당, 정근수당은 산정단위 등에 관계없이 최저임금에 산입되지 않음 (법 제6조제4항 본문)

- (미 산입 부분) '상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금'을 모두 합산한 금액 중 법정 최저시급 월 환산액의 25% 만큼은 최저임금에 미 산입되고, 이를 초과한 부분만 산입됨

- 월 환산액은 해당연도 법정 최저시급에 법 시행령 제5조 제1항제3호의 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수\*{(1주 소정 근로시간 + 1주 법정 주휴시간) × 1년 동안 평균 주 수(365일 ÷ 7일) ÷ 12월}를 곱하여 계산 (법 시행령 제5조의2)

\* 1주의 소정근로시간 수에 유급 처리되는 법정 주휴시간을 합산한 시간



(구체적인 내용은 16p. '2. 최저임금 적용기준 시간 수' 참조)

- 매월 지급되는 상여금 중 최저임금에 미 산입되는 비율은 연차적으로 축소되어, '24년부터는 '상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금'의 전부가 최저임금에 산입됨

#### 【 월 환산액 산정 예시 ('19년 기준) 】

☞ 월 환산액 = 법정 최저시급 × 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수

- 소정근로시간 1일 8시간, 1주 40시간, 법정 주휴일 1일인 경우 월 환산액  
⇒ 8,350원 × 208.57시간 $[(40H+8H) \times 365 \text{일} \div 7 \text{일} \div 12 \text{월}]$  = 1,741,560원
- 소정근로시간 1일 7시간, 1주 35시간, 법정 주휴일 1일인 경우 월 환산액  
⇒ 8,350원 × 182.5시간 $[(35H+7H) \times 365 \text{일} \div 7 \text{일} \div 12 \text{월}]$  = 1,523,875원

#### 【 '상여금 등'의 최저임금 산입분 산정 예시 ('19년 기준) 】

☞ 최저임금에 일부 산입되는 '상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금'

= {산정단위가 1월을 초과하는 매월 지급(상여금+장려가급+능률수당+근속수당) + 1월 초과기간의 출근성적에 따라 매월 지급 정근수당} - 최저시급 월 환산액의 25%

- 소정근로시간: 1일 8시간, 1주 40시간, 법정 주휴일: 일요일
- 정기상여금: 기본급의 연 300%를 매월 50만원씩 지급  
능률수당: 기본급의 연 120%를 매월 10만원씩 지급

⇒ 최저임금 산입분:

(정기상여금 50만원+능률수당 10만원)- $\{(8,350 \text{원} \times 208.57H) \times 25\%$  = 164,610원  
↳ 미 산입 월 환산액: 435,390원

#### ② 통화로 지급하는 복리후생비 중 최저시급 월 환산액의 7% ('19년 기준)

↳ 복리후생비의 월 환산액 미 산입 비율

연도	'19년	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년~
미 산입 비율	7%	5%	3%	2%	1%	0%

- (복리후생비의 판단) 복리후생비에 해당하는지 여부는 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등의 내용, 직종·근무형태, 지급배경, 그 명칭이 갖는 의미 등을 종합적으로 고려하여
  - ‘근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금’에 해당하는지에 따라 판단
    - \* 세부항목을 하위법령에 위임하고 있지 않아 법 제6조제4항제3호에 예시된 항목, 舊 최저임금법령에 따라 복리후생비에 해당했는지 여부, 해당 임금·수당의 성질 등을 종합적으로 참고하여 판단할 필요
  - 법 제6조제4항제3호의 예시와 같이 근로자 ①식대보조를 위하여 지급하는 식비, ②숙박 제공·지원을 위하여 지급하는 숙박비, ③통근 등 교통 제공·지원을 위하여 지급하는 교통비는 복리후생비에 해당
    - 이와 같은 목적으로 지급되는 것이라면, 유사한 명칭으로 지급된 임금도 복리후생비에 해당
      - \* 예: 식대, 간식비, 식비보조금, 급식수당, 주택수당, 기숙사수당, 교통보조비, 통근비
    - 또한, 舊 최저임금법 시행규칙 제2조 [별표1]에 따라 근로자의 생활을 보조하는 수당에 해당하여 최저임금에 미 산입되었던 가족수당도 복리후생비에 해당
  - 단, 이 경우에도 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 것이 아닌 특정 업무 종사자에 대해 그 업무수행을 지원하기 위하여 지급하는 임금이라면, 복리후생비로 보기 어려움
    - \* 예: 주로 사업장 밖에서 영업업무를 하는 외근직에만 지급하는 차량지원비
  - 한편, 식비·교통비·숙박비가 여비, 출장비의 일부로 지급되는 등

실비변상적인 성격의 금품에 해당하는 경우라면, 이는 임금이 아니므로 최저임금에 미 산입

- (미산입 부분) 통화로 지급되는 복리후생비의 월 지급액 중 해당 연도 법정 최저시급 월 환산액의 7%만큼은 최저임금에 미 산입 되고, 이를 초과하는 부분만 산입됨
- 월 환산액은 ‘상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금’ 중 미 산입 되는 월 환산액의 산정방식과 동일 (법 시행령 제5조의2)
- 복리후생비가 여러 임금항목으로 구성된 경우 해당 항목을 모두 합산한 금액을 말함
- 매월 지급되는 복리후생비 중 최저임금에 미 산입되는 비율은 연차적으로 축소되어, '24년부터는 현금성 복리후생비 전부가 최저임금에 산입됨

#### 【 ‘복리후생비’의 최저임금 산입분 산정 예시 (‘19년 기준) 】

㉓ 최저임금에 산입되는 복리후생비 = 매월 통화로 지급되는 (식비+숙박비+교통비+가족수당 등) - 최저시급 월 환산액의 7%

- 소정근로시간: 1일 8시간, 1주 40시간, 법정 주휴일: 일요일
- 식비: 매월 10만원, 교통비: 매월 5만원

⇒ 최저임금 산입분:

$$(식비 10만원+교통비 5만원) - \{(8,350원 \times 208.57H) \times 7\% \} = 28,091원$$

↳ 미 산입 월 환산액: 121,909원

## 2. 택시 운전 근로자의 최저임금 산입범위

☞ 이 지침에서 규정되지 않은 사항은 「택시최저임금 산입범위 개정 최저임금법 시행령 설명자료 및 시행지침(’09.6월)」 참조

❖ 택시 운전 근로자\*의 최저임금 산입범위는 법 제6조제5항 및 시행령 제5조의3에서 별도로 규정 ('09.7.1.부터 지역별 단계적 시행)

\* 택시 운전 근로자: 여객자동차운수사업법 제3조 및 같은 법 시행령 제3조 제2호다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자

□ (원칙) 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금의 경우 **산정단위가 1월을 초과 하더라도 그 전부가 최저임금에 산입**됨 (법 제6조제5항 및 시행령 제5조의3)

\* 예: 산정단위가 1월을 초과하는 매월 지급되는 상여금 → 택시 운전 근로자가 아닌 근로자의 경우에는 최저시급 월 환산액의 25%를 초과하는 부분만 최저임금에 산입되나, 택시 운전 근로자의 경우 그 전부가 최저임금에 산입

□ (예외) 매월 1회 이상 지급하는 임금이라도 **아래에 해당하는 경우 최저임금에 산입되지 않음**

① **생산고에 따른 임금** (법 제6조제5항)

- 생산고에 따른 임금이란 근로자의 업적, 실적 등에 따라 지급여부·지급액이 변동하는 임금으로, **택시 운전 근로자의 경우 초과운송 수입금 또는 운송수입금 규모에 따른 성과수당** 등이 이에 해당
- 택시 운전 근로자가 받는 임금 중 고정급의 비율을 높여 운송 수입금이 적은 경우에도 최저임금액 이상의 임금을 보장함으로써 보다 안정된 생활을 영위할 수 있도록 하기 위함

② **소정근로시간 또는 소정근로일 외에 대한 임금** (법 제6조제5항 및 시행령 제5조의3제1호)

- 연장·야간·휴일근로수당, 연차 유급휴가 미사용수당, 법정 주휴일 이외의 법정·약정 유급휴일에 대한 임금 등은 소정근로 외의 임금으로서 최저임금에 미 산입

- 택시 운전 근로자가 아닌 근로자의 경우 법 시행규칙 제2조제1항에 따라 최저임금에 미 산입되는 소정근로 외의 임금이 정해지는 것과 달리, 택시 운전 근로자의 경우는 동 규정이 적용 안됨
- 다만, 법 시행규칙 제2조제1항에 규정된 소정근로 외의 임금의 범위에 준하여 판단할 수 있음

③ 근로자의 생활 보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금 (법 제6조제5항 및 시행령 제5조의3제2호)

- 지급수단이 통화이든 현물이든 관계없이 택시 운전 근로자의 복리후생비는 최저임금에 미 산입
- 복리후생비의 범위는 법령에 정해져 있지 않아 택시 운전 근로자가 아닌 근로자의 복리후생비 판단기준에 준하여 판단
- 조세특례제한법 제106조의7제2항에 따라 택시 운전 근로자에게 현금으로 지급하는 부가가치세 경감세액은 택시 운전 근로자의 처우개선과 복지향상을 위해 지급되는 것으로서 복리후생비에 해당 (대법원 2015.2.26. 선고 2012두22003 판결)

<택시 운전 근로자 Vs. 이외의 근로자의 최저임금 산입범위>

구 분	택시근로자	그 외의 근로자
생산고 임금	불포함	포함
매월 지급 상여금	포함	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 산정단위 1월 초과, 지급주기 1월 이내 → 월 환산액의 25% 초과분 포함('19년 기준)</li> <li>• 산정·지급 단위 1월 이내 → 전부 포함</li> </ul>
소정근로 외의 임금	불포함	법 시행규칙 제2조제1항 규정항목 불포함
복리후생비	불포함	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현금으로 매월 지급 → 월 환산액의 7% 초과분 포함('19년 기준)</li> <li>• 현물로 지급 → 불포함</li> </ul>

### 3. 최저임금과 통상임금의 관계

- 최저임금에 산입되는 임금과 통상임금은 그 기능과 산정 방법이 다른 별개의 개념임 (대법원 2017.12.28. 선고 2014다49074 판결 참조)
- 최저임금에 산입되는 임금이란 매월 1회 이상 지급되는 임금에서 매월 1회 이상 지급되더라도 최저임금에 산입되지 않는 임금을 제외한 나머지 임금을 의미
  - 통상임금이란 소정근로의 대가로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금을 말함

통상임금 요건		최저임금 산입 임금
소정근로 대가	소정근로에 대해 지급하는 임금 중 아래의 3가지 요건을 충족하는 경우 포함	소정근로에 대해 매월 지급하는 임금 중 시행규칙에서 명시한 임금은 제외
정기성	1개월을 초과하여 지급하더라도 일정한 간격을 두고 계속 지급	1개월을 초과하여 지급하면 미 산입
일률성	소정근로의 가치 평가와 관련된 조건에 달한 모든 근로자에게 지급	고려 안함
고정성	근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가조건 충족여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 확정	고려 안함

## IV. 최저임금 미달여부의 판단

### 1. 판단방법

❖ 법령, 단체협약 등에서 일정한 금액을 임금에서 공제하기로 한 때에는 **공제 전의 임금을 기준으로 비교함**

- i) 「소득세법」, 기타 사회보장에 관한 법률에 의하여 근로소득세, 국민연금, 건강보험료 등을 임금에서 공제하는 경우 공제 전의 임금을 기준으로 판단
- ii) 단체협약, 취업규칙 등에 의한 징계로 인해 감급의 제재를 받는 경우에는 감급되기 전의 임금을 기준으로 판단

□ 근로자에게 지급된 임금이 최저임금법 위반인지 여부는 ①**최저임금에 산입되는 임금을** ②**일·주·월급 등의 경우 시간급으로 환산하여** ③**시간급으로 고시된 법정 최저임금액과 비교** (법 시행령 제5조)

○ 시간급의 경우에는 ②의 시간급 환산 과정 없이 바로 법정 최저임금액과 비교

- ① 시간급(시간단위로 정해진 임금): 시간급과 법정 최저시급과 직접 비교
- ② 일급(일단위로 정해진 임금): 일급을 1일의 소정근로시간 수로 나누어 시간급으로 환산 후 비교
- ③ 주급(주단위로 정해진 임금): 주급을 “1주의 최저임금 적용기준 시간 수(1주의 소정근로시간 수 + 1주의 법정 주휴시간 수)”로 나누어 시간급으로 환산 후 비교
- ④ 월급(월단위로 정해진 임금): 월급을 “1개월의 최저임금 적용기준 시간 수(1주의 최저임금적용기준 시간 수 × 365일 ÷ 7일 ÷ 12월)”로 나누어 시간급으로 환산 후 비교
- ⑤ 시간·일·주·월 이외의 단위로 정해진 임금의 경우: ① 내지 ④의 기준에 준하여 비교
- ⑥ 생산고에 따른 임금 또는 기타 도급제로 정해진 임금: 임금 산정기간의 임금 총액을 그 임금 산정기간 동안의 총 근로시간으로 나누어 시간급으로 환산 후 비교

□ 일·주·월급 등에 연장·야간근로수당 등이 포함되어 있는 경우 시간급 환산 시 연장·야간근로 등에 따른 가산임금을 고려한 근로시간을 소정근로시간에 합산한 수로 나눔 (대법원 2018. 6. 19. 선고 2014다44673 판결)

□ 임금이 시간·일·주·월급 등의 2가지 이상의 방법으로 정해진 경우

각각의 시간급(시간급을 제외한 다른 임금은 환산한 시간급)을 합산하여 법정 최저임금액과 비교

## 2. 최저임금 적용기준 시간 수

□ 주·월급을 시간급으로 환산할 때 주·월급을 나누는 시간 수를 “최저임금 적용기준 시간 수”라고 함

① 주급을 나누는 “1주의 최저임금 적용기준 시간 수”: 1주의 소정 근로시간 수에 유급으로 처리되는 법정 주휴시간을 합산한 시간 (법 시행령 제5조제1항제2호)

② 월급을 나누는 “1월의 최저임금 적용기준 시간 수”: 1주의 최저임금 적용기준 시간 수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12월로 나눈 시간 수 (법 시행령 제5조제1항제3호)

□ 최저임금 적용기준 시간 수에는 유급휴일시간 중 법정 주휴시간만 포함\*되고, 그 외의 법정휴일시간 및 약정유급휴일 시간은 제외됨

\* (법 시행령 제5조제1항제2호) 주(週) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1주의 최저임금 적용기준 시간 수(1주 동안의 소정근로시간 수와 「근로기준법」 제55조제1항에 따라 유급으로 처리되는 시간 수를 합산한 시간 수를 말한다)로 나눈 금액

※ 법정 주휴수당은 법 제6조제4항 본문에 따라 소정근로의 대가로서 최저임금에 산입 → 최저임금 적용기준 시간 수에도 법정 주휴시간 합산

• 반면, 그 외 법 제6조제4항제1호 및 시행규칙 제2조제1항제3호에 따라 주휴수당 이외의 유급휴일에 대한 임금은 최저임금에 미 산입 → 최저임금 적용기준 시간 수에서도 주휴시간 외 유급휴일시간 제외

□ ‘유급으로 처리되는 법정 주휴시간’이 최저임금 적용기준 시간 수에 포함되므로, 결근 등으로 법정 주휴수당이 미지급된 경우에는 최저임금 적용기준 시간 수에서 제외됨



\* 근로기준법 시행령 제30조(휴일) ① 법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.

- 근로기준법 제18조\*에 따라 법정 주휴일이 발생하지 않는 단시간 근로자에 대하여 법정 주휴수당을 지급하지 않는 경우라면, 최저임금 적용기준 시간 수에서도 법정 주휴시간을 제외

\* 제18조(단시간근로자의 근로조건) ③ 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

#### 【 최저임금 적용기준 시간 수 산정 예시 】

- ㉠ 1주의 최저임금 적용기준 시간 수 = 1주 소정근로시간 + 1주 주휴시간
- ㉡ 1월의 최저임금 적용기준 시간 수 = (1주 소정근로시간+1주 주휴시간) × 1년 동안의 평균 주 수(365일÷7일) ÷ 12월

##### ▪ 소정근로시간 1일 8시간, 1주 40시간

- ① 주휴일 1일인 경우 최저임금 적용기준 시간 수  
 $\Rightarrow (40H + 8H) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월} = 208.57\text{시간}$
- ② 주휴일 1일, 약정유급휴일 1일 8시간인 경우 최저임금 적용기준 시간 수  
 $\Rightarrow (40H + 8H) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월} = 208.57\text{시간}$

##### ▪ 소정근로시간 1일 7시간, 1주 35시간

- ① 주휴일 1일인 경우 최저임금 적용기준 시간 수  
 $\Rightarrow (35H + 7H) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월} = 182.5\text{시간}$
- ② 주휴일 1일, 약정유급휴일 1일 4시간인 경우 최저임금 적용기준 시간 수  
 $\Rightarrow (35H + 7H) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월} = 182.5\text{시간}$

### 3. 최저임금 미달여부 산정

#### ① 임금을 정한 단위별 산정 예시

- ① (시간급의 경우) 고시된 법정 최저시급과 직접 비교

### 【 시간급의 경우 】

- 1일 8시간, 1주 40시간 근무, 1일의 주휴일 부여
- 임금: 시간당 8,350원

☞ 고시된 최저임금액과 비교: 8,350원 = 8,350원 ⇒ 최저임금법 위반 아님

- 1일 4시간, 1주 12시간 근무, 주휴일 없음
- 임금: 시간당 7,530원

☞ 고시된 최저임금액과 비교: 7,530원 < 8,350원 ⇒ 최저임금법 위반

② (일급의 경우) 1일의 소정근로시간으로 나누어 시간급으로 환산 후 법정 최저시급과 비교

### 【 일급의 경우 】

- 1일 8시간, 1주 40시간 근무, 1일의 주휴일 부여
- 임금: 1일 80,000원

① 일급을 시간급으로 환산: 80,000원 ÷ 8시간 = 10,000원

② 고시된 최저임금액과 비교: 10,000원 > 8,350원 ⇒ 최저임금법 위반 아님

- 1일 10시간(9:00~21:00, 휴게 2시간), 주 5일 근무, 1일의 주휴일 부여
- 임금: 1일 90,000원 \* 5인 이상 사업장

① 일급을 시간급으로 환산: 90,000원 ÷ (8시간+2시간×1.5) = 8,182원

② 고시된 최저임금액과 비교: 8,182원 < 8,350원 ⇒ 최저임금법 위반

③ (주급의 경우) 1주의 최저임금 적용기준 시간 수(소정근로시간+주휴시간)으로 나누어 시간급으로 환산 후 법정 최저시급과 비교

## 【 주급의 경우 】

- 1일 7시간, 1주 35시간 근무, 1일의 주휴일 부여
- 임금: 1주 350,000원

- ① 주급을 시간급으로 환산:  $350,000\text{원} \div (35\text{시간}+7\text{시간}) = 8,333\text{원}$
- ② 고시된 최저임금액과 비교:  $8,333\text{원} < 8,350\text{원} \Rightarrow$  최저임금법 위반

- 1일 10시간(9:00~21:00, 휴게 2시간), 주 5일 근무, 1일의 주휴일 부여
- 임금: 1주 600,000원 \* 5인 이상 사업장

- ① 주급을 시간급으로 환산:  $600,000\text{원} \div \{(8\text{시간}+2\text{시간} \times 1.5) \times 5\text{일} + 8\text{시간}\} = 9,524\text{원}$
- ② 고시된 최저임금액과 비교:  $9,524\text{원} > 8,350\text{원} \Rightarrow$  최저임금법 위반 아님

- ④ (월급의 경우) 1개월의 최저임금 적용기준 시간 수(1주의 최저임금 적용기준 시간 수  $\times$  1년 동안의 평균 주의 수  $\div$  12월)로 나누어 시간급으로 환산 후 법정 최저시급과 비교

## 【 월급의 경우 】

- 1일 8시간, 1주 40시간 근무, 1일의 주휴일 부여
- 임금: 월 1,700,000원

- ① 월급을 시간급으로 환산:  $1,700,000\text{원} \div \{(40\text{시간}+8\text{시간}) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월}\} = 8,151\text{원}$
- ② 고시된 최저임금액과 비교:  $8,151\text{원} < 8,350\text{원} \Rightarrow$  최저임금법 위반

- 1일 9시간(9:00~20:00, 휴게 2시간), 주 5일 근무, 1일의 주휴일 부여
- 임금: 월 2,000,000원

## &lt; 5인 이상 사업장의 경우 &gt;

- ① 월급을 시간급으로 환산:  $2,000,000\text{원} \div \{(40\text{시간}+5\text{시간} \times 1.5+8\text{시간}) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월}\} = 8,293\text{원}$
- ② 고시된 최저임금액과 비교:  $8,293\text{원} < 8,350\text{원} \Rightarrow$  최저임금법 위반

## &lt; 4인 이하 사업장의 경우 &gt;

- ① 월급을 시간급으로 환산:  $2,000,000\text{원} \div \{(45\text{시간}+8\text{시간}) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월}\} = 8,684\text{원}$
- ② 고시된 최저임금액과 비교:  $8,684\text{원} > 8,350\text{원} \Rightarrow$  최저임금법 위반 아님

- ⑤ (시간·일·주·월급 등이 혼합된 경우) 각각의 시간급을 구해서  
합한 금액을 법정 최저시급과 비교

【 시간급과 월급이 혼합된 경우 】

- 1일 8시간, 1주 40시간 근무, 1일의 주휴일 부여
- 임금: 기본급 시간당 8,000원, 직급수당 월50,000원, 직책수당 월30,000원

- ① 월급을 시간급으로 환산:  $80,000\text{원} \div \{(40\text{시간}+8\text{시간}) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월}\} = 384\text{원}$
- ② 각각의 시간급 합산:  $8,000\text{원} + 384\text{원} = 8,384\text{원}$
- ③ 고시된 최저임금액과 비교:  $8,384\text{원} > 8,350\text{원} \Rightarrow$  최저임금법 위반 아님

② 생산고 또는 도급제로 정해진 임금의 경우

- ☐ 생산고에 따른 임금과 도급제로 정해진 임금은 그 임금 산정기간 동안 지급받은 임금을 그 임금산정기간 동안의 총 근로시간수로 나누어 시간급으로 환산 후 법정 최저시급과 비교

【 생산고에 따른 임금의 경우 】

- 1일 8시간, 1주 40시간 근무, 1일의 주휴일 부여
- 임금: 기본급 월 80만원, 실적에 따라 지급되는 성과급 월 70만원

- ① 월급을 시간급으로 환산:  $(80\text{만원}+70\text{만원}) \div \{(40\text{시간}+8\text{시간}) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월}\} = 7,192\text{원}$
- ② 고시된 최저임금액과 비교:  $7,192\text{원} < 8,350\text{원} \Rightarrow$  최저임금법 위반

- 1일 9시간(9:00~20:00, 휴게 2시간), 주 5일 근무, 1일의 주휴일 부여
- 임금: 기본급 월 120만원, 판매실적에 따라 지급되는 판매수당 월 80만원

< 5인 이상 사업장의 경우 >

- ① 월급을 시간급으로 환산:  $(120\text{만원}+80\text{만원}) \div \{(40\text{시간}+5\text{시간} \times 1.5+8\text{시간}) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월}\} = 8,293\text{원}$
- ② 고시된 최저임금액과 비교:  $8,293\text{원} < 8,350\text{원} \Rightarrow$  최저임금법 위반

< 4인 이하 사업장의 경우 >

- ① 월급을 시간급으로 환산:  $(120\text{만원}+80\text{만원}) \div \{(45\text{시간}+8\text{시간}) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월}\} = 8,684\text{원}$
- ② 고시된 최저임금액과 비교:  $8,684\text{원} > 8,350\text{원} \Rightarrow$  최저임금법 위반 아님

### ③ 약정휴일이 있는 경우

- ☐ 주·월급의 경우 주·월급에서 약정유급휴일에 대한 임금을 제외하고, 이를 약정유급휴일 시간을 제외한 최저임금 적용기준 시간수로 나누어 시급으로 환산 후 법정 최저시급과 비교

#### 【 약정휴일이 있는 경우 】

- 1일 8시간, 1주 40시간 근무, 1일 약정유급휴일(8시간), 1일의 주휴일 부여
- 임금: 월 2,200,000원

##### ① (분자)최저임금 산입분

- 총 시간(월 통상임금 산정 시간):  $(40H+8H+8H) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월} = 243.33\text{시간}$
- 1개월 약정유급휴일 시간:  $8H \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월} = 34.76\text{시간}$
- 약정유급휴일 수당분(월급÷총 시간×1월 약정휴일시간):  $220\text{만원} \div 243.33H \times 34.76H = 314,273\text{원}$
- 최저임금 산입분(월급-약정휴일 수당분):  $220\text{만원} - 314,273\text{원} = 1,885,727\text{원}$

##### ② (분모)최저임금 적용기준 시간 수: $(40H+8H) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월} = 208.57\text{시간}$

##### ③ 환산 시간급(①÷②): $1,885,727\text{원} \div 208.57H = 9,041\text{원}$

##### ④ 최저임금과의 비교: $9,041\text{원} > 8,350\text{원} \Rightarrow \text{최저임금법 위반 아님}$

### ④ 감시·단속적 근로자의 경우

- ☐ 고용노동부장관의 승인을 얻은 감시·단속적 근로자는 근로기준법의 소정근로시간을 적용할 수 없으므로\*,

\* 근로기준법의 근로시간, 휴일, 휴게 관련 규정이 적용 안됨(근로기준법 제63조제3호)

- 감시·단속적 근로자의 일·주·월급을 시간급으로 환산할 때의 시간수는 “임금을 정한 기간의 총 근로시간 수”가 됨

- ☐ 이 경우 월 환산액도 해당연도 “임금을 정한 기간의 총 근로시간 수”를 곱하여 산정

【 감시·단속적 근로자의 경우 】

▪ 1일 24시간(휴게시간: 오후 2시간, 야간 6시간) 교대제근무일 경우

- ① 총 근로시간 수:  $(16\text{시간} + \text{야간근로가산수당 환산분 } 1\text{시간}) \times 365\text{일} \div 2 \div 12\text{월} = 258.54\text{시간}$
- ② 월 환산액:  $8,350\text{원} \times 258.54\text{시간} = 2,158,809\text{원}$

⑤ 1주 15시간 미만 단시간 근로자의 경우

□ 근로기준법 제18조에 따라 법정 주휴일이 발생하지 않는 단시간 근로자에 대하여 법정 주휴수당을 지급하지 않는 경우라면,

○ ‘법정 주휴일에 따라 유급으로 처리되는 시간’이 없기 때문에 최저임금 적용기준 시간 수에서 주휴시간이 제외됨

□ 이 경우 월 환산액도 해당연도 “임금을 정한 기간의 총 근로시간 수”를 곱하여 산정

【 단시간 근로자의 경우 】

▪ 1일 2시간, 1주 10시간 근무 (약정유급휴일은 없음)

- ① 최저임금 적용기준 시간 수:  $10\text{H} \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월} = 43.45\text{시간}$
- ② 월 환산액:  $8,350\text{원} \times 43.45\text{시간} = 362,808\text{원}$

## [(산정예시) 산입범위에 따른 최저임금법 위반여부 판단]

### ■ 임금을 월급으로만 정한 경우(1)

- ◆ 소정근로시간이 1일 8시간, 1주 40시간인 근로자가 다음과 같이 임금을 지급 받기로 함 (상시근로자 5인 이상 사업장, 주 1일의 법정 주휴일 부여)
- 월 기본급: 150만원
  - 정기상여금: 기본급의 연 600%를 매월 분할 지급
  - 여름휴가비: 7월 여름휴가 시 50만원 지급
  - 식비: 매월 10만원
  - 교통비: 매월 3만원
  - 고정O/T: 월 20시간
- \* 통상시급은 편의상 1만원으로 가정

### ① 지급받는 임금 중 최저임금에 산입되는 임금만을 추려냄 (법 6④)

월급명세서(2019년 7월)		최저임금에 산입되는 임금	
기본급	1,500,000원	기본급	1,500,000원
정기상여금	750,000원	정기상여금	314,610원
여름휴가비	500,000원		
식비	100,000원	식비·교통비	8,091원
교통비	30,000원		
연장근로수당(20H)	300,000원		
계	3,180,000원	계	1,822,701원

- \* 정기상여금 산입분: 750,000원 - {(8,350원 × 208.57시간) × 25%} = 314,610원
- \* 복리후생비 산입분: 130,000원(식비+교통비) - {(8,350원 × 208.57시간) × 7%} = 8,091원
- \* 여름휴가비는 1월을 초과하여 지급되는 임금 → 최저임금에 미 산입
- \* 연장근로수당은 소정근로 외의 임금 → 최저임금에 미 산입

### ② 월단위로 정해진 임금은 시간급으로 환산 (영 5①)

구분	최저임금 산입 임금(a)	최저임금 적용기준 시간 수(b)	환산 시간급(a/b)
월급	기본급	48시간 × (365일 ÷ 7일) ÷ 12월 = 208.57시간	8,739원
	정기상여금		
	식비·교통비		
합 계	1,822,701원		

### ③ 고시된 최저임금액과 비교

8,739원 > 8,350원 ⇒ 최저임금법 위반 아님

## ■ 임금을 월급으로만 정한 경우(2)

- ◆ 소정근로시간이 1일 7시간, 1주 35시간인 근로자가 다음과 같이 임금을 지급 받기로 함 (상시근로자 5인 이상 사업장, 주 1일의 법정 주휴일 부여)
- 월 기본급: 100만원
  - 정기상여금: 기본급의 연 200%를 지급일 현재 재직자에게만 매월 분할 지급
  - 직급수당: 매월 5만원
  - 조정수당: 매월 5만원
  - 교통비: 매월 10만원
- \* 통상시급은 편의상 1만원으로 가정

### ① 지급받는 임금 중 최저임금에 산입되는 임금만을 추려냄 (법 6④)

월급명세서(2019년 7월)		최저임금에 산입되는 임금	
기본급	1,000,000원	기본급	1,000,000원
정기상여금	167,000원	정기상여금	0원
직급수당	50,000원	직급수당	50,000원
조정수당	50,000원	조정수당	50,000원
교통비	30,000원	교통비	0원
연차미사용수당(7일)	700,000원		
계	1,997,000원	계	1,100,000원

\* 정기상여금 산입분: 167,000원 - {(8,350원 × 182.5시간) × 25%} = 0원

\* 복리후생비 산입분: 30,000원(교통비) - {(8,350원 × 182.5시간) × 7%} = 0원

\* 연차미사용수당은 소정근로 외의 임금 → 최저임금에 미 산입

### ② 월단위로 정해진 임금은 시간급으로 환산 (영 5①)

구분	최저임금 산입 임금(a)		최저임금 적용기준 시간 수(b)	환산 시간급(a/b)
월급	기본급	1,000,000원	42시간 × (365일 ÷ 7일) ÷ 12월 ≒ 182.5시간	6,027원
	직급수당	50,000원		
	조정수당	50,000원		
합 계		1,100,000원		

### ③ 고시된 최저임금액과 비교

6,027원 < 8,350원 ⇒ 최저임금법 위반



## ■ 기본급은 시급으로, 다른 수당은 월급(월 고정수당)으로 정한 경우

◆ 소정근로시간이 1일 8시간, 1주 40시간인 근로자가 다음과 같이 임금을 지급 받기로 함 (상시근로자 5인 이상 사업장, 주 1일의 법정 주휴일 부여)

- 기본급: 시간당 6,000원
- 정기상여금: 기본급의 연 600%를 매월 분할지급
- 생산장려금: 매월 5만원
- 조정수당: 매월 5만원
- 정근수당: 10만원을 홀수달에 지급
- 장기근속포상금: 근속 1년마다 50만원 지급

\* 23일 근무, 주휴일 4일 부여, 통상시급은 편의상 7,000원으로 가정

### ① 지급받는 임금 중 최저임금에 산입되는 임금만을 추려냄 (법 6④)

월급명세서(2019년 7월)		최저임금에 산입되는 임금	
기본급	1,296,000원	기본급	6,000원
정기상여금	627,000원	정기상여금	191,610원
생산장려금	50,000원	생산장려금	50,000원
조정수당	50,000원	조정수당	50,000원
정근수당	50,000원		
장기근속포상금	500,000원		
계	2,573,000원		-

\* 정기상여금 산입분: 627,000원 - {(8,350원 × 208.57시간) × 25%} = 191,610원

\* 정근수당, 장기근속포상금은 1월을 초과하여 지급되는 임금 → 최저임금에 미 산입

### ② 월단위로 정해진 임금은 시간급으로 환산 (영 5①)

→ 시간으로 정해진 임금과 주·월급의 환산된 시간급을 합산 (영 5②)

구분	최저임금 산입 임금(a)		최저임금 적용기준 시간 수(b)	시간급(a/b)
시급	기본급	6,000원	-	6,000원
월급	정기상여금	191,610원	48시간 × (365일÷7일) ÷ 12월 ≒ 208.57시간	1,398원
	생산장려금	50,000원		
	조정수당	50,000원		
합 계				7,398원

\* 기본급은 시간급으로 정해진 임금으로, 최저임금 적용기준 시간 수 없이 시간급 자체가 그대로 시간급에 합산됨

↳ 기본급 월 지급액을 “해당 소정근로시간 수+주휴시간”으로 나누어도 같은 결과 [1,296,000원 ÷ 216H(8H×(근무일23일+주휴일4일))=6,000]. 월단위로 정해진 임금이 아니므로 208.57H로 나누는 것이 아님

### ③ 고시된 최저임금액과 비교: 7,398원 < 8,350원 ⇒ 최저임금법 위반

## [(산정예시) 약정유급휴일이 있는 경우 시간급 환산]

※ 월급의 법정 최저시급과의 비교를 위한 시간급 환산 시 **약정유급휴일에 대한 임금·시간은 분자(최저임금 산입 임금)·분모(최저임금 적용기준 시간 수)에서 모두 제외하는 것이 원칙임**

- 다만, 기존 행정해석과 같이 **약정유급휴일에 대한 임금·시간을 분자·분모에서 모두 포함하여 계산하더라도 결과 값은 동일하므로**,
- 편의상 **전체 월급을 총 시간(월 통상임금 산정기준 시간수 = 소정근로시간 + 유급으로 처리되는 시간)으로 나누어 시간급으로 환산하는 것도 가능함**

$$\frac{\text{월 급여}}{\text{월 시간}} = \frac{\text{기본급} + \text{법정 주휴수당} + \text{약정유급휴일수당}}{\text{소정근로시간} + \text{법정 주휴시간} + \text{약정유급휴일시간}}$$

\*      : 원칙,      : 편의상 계산 방법

### ■ 소정근로시간(1주 40H)을 초과하여 매주 약정유급휴일(8H)이 있는 경우

- ◆ 소정근로시간: 1일 8시간, 1주 40시간
- ◆ 휴일: ①법정 주휴일(매주 일요일), ②**약정 유급휴일(매주 토요일 8시간)**
- ◆ 급여구성
  - 기본급: 월 200만원, ▫ 정기상여금: 매월 15만원, ▫ 근속수당: 매월 5만원
  - \* 정기상여금, 근속수당은 매월 산정·지급 → 전부가 최저임금에 산입

#### 1. (분자)최저임금 산입분

- ① 총 시간(월 통상임금 산정 시간):  $(40H+8H+8H) \times 365 \div 7 \div 12 = 243.33H$
- ② 1개월 약정유급휴일 시간:  $8H \times 365 \div 7 \div 12 = 34.76H$
- ③ 약정유급휴일 수당분(월급÷①×②):  $220\text{만원} \div 243.33H \times 34.76H = 314,273\text{원}$   
 ↳ 월급의 전부가 최저임금에 100%산입되므로, 전체 월급의 약정유급휴일수당분 산정
- ④ 최저임금 산입분(월급-③):  $220\text{만원} - 314,273\text{원} = 1,885,727\text{원}$

#### 2. (분모)최저임금 적용기준 시간 수: $(40H+8H) \times 365 \div 7 \div 12 = 208.57H$

3. 환산 시간급(1÷2):  $1,885,727\text{원} \div 208.57\text{H} = 9,041\text{원}$

■ 소정근로시간(1주 40H)을 초과하여 매주 약정유급휴일(4H)이 있는 경우

- ◆ 소정근로시간: 1일 8시간, 1주 40시간, 소정근로일: 월~금
- ◆ 휴일: ①법정 주휴일(매주 일요일), ②약정유급휴일(매주 토요일 4시간)
- ◆ 급여구성
  - 기본급: 월 200만원, ▫ 정기상여금: 기본급의 연 300%를 매월 50만원 지급

### 1. (분자)최저임금 산입분

① 총 시간(월 통상임금 산정 시간):  $(40\text{H}+8\text{H}+4\text{H}) \times 365 \div 7 \div 12 = 225.95\text{H}$

② 1개월 약정유급휴일시간:  $4\text{H} \times 365 \div 7 \div 12 = 17.38\text{H}$

③ 약정유급휴일수당분

↳ 월급 중 상여금은 최저시급 월 환산액의 25% 초과분만 산입 → 상여금에서 월 환산액을 제외하기 위해서 상여금의 최저임금 산입분은 별도로 산정 필요

◆ 기본급 200만원  $\div 225.95\text{H} \times 17.38\text{H} = 153,839\text{원}$

◆ 상여금 50만원  $\div 225.95\text{H} \times 17.38\text{H} = 38,460\text{원}$

④ 최저임금 산입분:  $1,846,161\text{원} + 26,150\text{원} = 1,872,311\text{원}$

◆ 기본급:  $200\text{만원} - 153,839\text{원} = 1,846,161\text{원}$

◆ 상여금:  $50\text{만원} - 38,460\text{원} - (8,350\text{원} \times 208.57\text{H} \times 25\%) = 26,150\text{원}$

↳ 미 산입 월 환산액: 435,390원

2. (분모)최저임금 적용기준 시간 수:  $(40\text{H}+8\text{H}) \times 365 \div 7 \div 12 = 208.57\text{H}$

3. 환산 시간급(1÷2):  $1,872,311\text{원} \div 208.57\text{H} = 8,977\text{원}$

## V. 취업규칙 변경절차의 특례

- ① 1개월을 초과하여 지급되던 임금을 ①최저임금에 산입하기 위하여 ②총액의 변동 없이 ③매월 1회 이상 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하는 경우에는

\* 예: 기본급의 연 600% 정기상여금을 (전)짝수 달에 100% 지급 → (후)매월 50%를 지급

- 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 함 (법 제6조의2)

- ② 총액의 변동이 없는 임금이란 지급주기가 변경(1개월 초과 → 매월 1회 이상)되는 임금을 말함 (근로자가 받는 전체 임금의 총액이 아님)

- ‘총액의 변동이 없다’는 것은 근로자가 기존에 1개월을 초과하여 지급받던 임금항목 총액의 감소가 없어야 한다는 의미이므로, 해당 임금의 총액이 인상된 경우도 동 규정이 적용됨

- ③ 동 규정은 지급주기를 변경하는 임금의 항목까지는 별도로 정하고 있지 않기 때문에 그 지급총액의 변동이 없다면 임금 항목을 변경하더라도 동 규정이 적용됨

\* 예: 기본급의 연 600% 정기상여금을 (전)짝수 달에 100% 지급 → (후)매월 50%를 기본급으로 지급

- 지급주기를 변경하는 임금항목이 여러 개일 경우 모두 합한 금액을 기준으로 총액의 변동이 없는 경우도 동 규정이 적용됨

- ④ 동 규정은 근로기준법 제94조제1항의 특례를 규정한 것이므로, 동 규정이 적용되면 근로기준법 제94조제1항에 따른 취업규칙 변경절차는 적용 안 됨

\* 제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

- 따라서 동 규정에 따른 취업규칙 변경 시에는 근로자 과반수의 의견만 들으면 되고, 그 동의를 받아야 하는 것은 아님

❖ 법 제6조의2가 근로기준법 상 일반적인 취업규칙 변경 절차의 특례규정인 점을 고려, 사용자가 아래와 같은 방식에 따라 의견을 듣도록 권고

#### ① 사용자의 충실한 설명

- 사용자는 지급주기 변경의 내용, 변경사유, 변경에 따른 효과, 동 규정의 취지 등을 근로자들에게 충실히 설명해야 함

#### ② 근로자 과반수의 경우 ‘집단적 의사교환방식’을 통한 의견청취 필요

- 변경내용에 대하여 사업장 전체 또는 기구별·단위 부서별로 근로자 상호간에 의견을 교환할 수 있는 충분한 시간을 부여
  - 이 경우 근로자들의 자율적이고 집단적인 의견교환이 가능하도록 사용자의 개입이나 간섭이 배제되어야 함
- 이러한 과정 없이 개별 근로자로부터 서명·날인만 받은 것은 집단적 의견교환방식으로 볼 수 없음

#### ③ 근로자 의견에 관한 회신

- 사용자는 근로자의 의견에 대한 수용여부에 관하여 이유를 덧붙여 근로자들에게 알리는 것이 바람직

#### ④ 의견청취에 대한 입증자료

- 사용자는 근로자 과반수의 의견을 들었음을 객관적으로 입증할 수 있어야 함

❖ 개별 근로계약에 동 규정에 따라 변경된 취업규칙의 내용과 다른 내용이 있는 경우 근로계약의 내용도 함께 변경하도록 지도

- ⑤ 동 규정은 1개월을 초과하여 지급되는 임금의 총액을 유지하면서 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하는 경우를 불이익 변경으로 보지 않는다는 것을 전제로 근로자 과반수 의견을 청취하도록 한 것이므로,
- 동 규정이 적용되는 경우에는 근로자 과반수의 의견청취 절차를 거치지 않았다고 해서 취업규칙 변경이 무효가 되는 것은 아님
    - \* 다만, 사용자에게는 여전히 근로기준법 제93조 및 제94조제2항에 따른 취업규칙신고 의무가 있음
- ⑥ 동 규정에 따른 취업규칙 변경은 동 규정의 시행일인 2019. 1. 1. 부터 가능하고, 그 이전에 이루어진 취업규칙 변경은 근로기준법 제94조제1항이 적용됨
- ⑦ 취업규칙은 단체협약의 내용과 어긋날 수 없고(근로기준법 제96조제1항), 단체협약에 정한 근로조건 등 기준에 위반하는 취업규칙은 무효이므로(노동조합 및 노동관계조정법 제 33조제1항),
- 동 규정에 따라 취업규칙을 변경한 경우에도 유효한 단체협약에서 지급주기를 변경된 취업규칙과 다르게 정하고 있다면, 단체협약이 적용되는 노동자에게는 단체협약에서 정한 기준에 따라 지급해야 함
  - 다만, 단체협약에 지급주기를 변경하고자하는 임금에 대한 아무런 내용이 없거나, 임금지급에 관한 사항은 있더라도 그 지급시기에 대한 규정이 없는 경우라면
    - 법 제6조의2에 따른 취업규칙 변경절차를 통해 해당 임금을 매월 지급하는 것은 가능함
- ⑧ 사용자가 동 취업규칙 변경 시 근로자 과반수의 의견을 듣지 않은 경우 500만원 이하의 벌금 (법 제28조제3항)

## VI. 도급인의 연대책임

- ① 도급으로 사업을 행하는 경우 수급인(사용자)이 도급인이 책임져야 할 사유로 근로자에게 최저임금액에 미달되는 임금을 지급한 경우 도급인은 수급인과 연대하여 책임을 짐 (법 제6조제7항)

○ 여기서 ‘도급인이 책임을 져야 할 사유’란 아래와 같음 (법 제6조제8항)

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

- 따라서 도급계약 체결 당시 인건비 단가가 최저임금 이상으로 체결되었다면, 도급계약 기간 중 최저임금 인상에 따라 인건비 단가가 최저임금액에 미달되더라도 도급인에게 연대책임을 묻기는 어려움

- 다만, 최저임금제의 의의 및 도급인의 연대책임 규정 취지 등을 고려, 최저임금액에 맞추어 인건비 단가를 조정하거나 근로시간 조정 등 합리적인 방법으로 해결방안을 모색하도록 권고

- ② 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 낮춘 행위

- ② 연대책임에 따라 도급인과 수급인은 각자가 최저임금액에 미달되는 임금채무 전부를 이행할 의무가 있음

○ 도급인은 수급인이 체불된 임금을 청산한 경우 그 범위 내에서 연대책임을 면하게 되고, 수급인도 도급인이 연대책임을 이행하면 그 범위 내에서 체불임금 책임을 면하게 됨

- \* **민법 제413조(연대채무의 내용)** 수인의 채무자가 채무전부를 각자 이행할 의무가 있고 채무자 1인의 이행으로 다른 채무자도 그 의무를 면하게 되는 때에는 그 채무는 연대채무로 한다.

- 노동자는 도급인 및 수급인 중 한쪽 또는 양쪽 당사자에 대하여 동시 또는 순차적으로 최저임금액에 미달하는 임금채권의 이행을 청구할 수 있음 (민법 제414조)

③ 2차례 이상의 도급의 경우에는 직상수급인을 도급인으로 보아 직상수급인이 하수급인과 연대책임을 짐 (법 제6조제9항)

④ 도급인에게 연대책임이 발생하여 근로감독관이 그 연대책임을 이행하도록 시정지시하였음에도 불구하고 도급인이 시정기한 내에 이를 이행하지 않은 경우 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금 (법 제28조제2항)

< 참고 > 최저임금액 인상에 따른 하도급 대금 조정 신청 관련

- (개요) 중소기업협동조합은 소속 조합원인 수급사업자의 신청을 받아 수급사업자를 대신해 원사업자에게 하도급 대금 조정을 협의할 수 있음
- (요건) 노무비가 하도급 계약 금액의 10% 이상을 차지하면서,
  - ① 최저임금액이 7% 이상 상승하거나, ② 직전 3년간의 최저임금액의 평균 상승률이 7% 미만인 경우에는 그 평균 상승률 이상으로 최저임금이 상승하는 경우
- (신청기간) 하도급 계약 체결일로부터 60일 이후 원사업자에게 하도급 조정을 신청할 수 있음 (하도급 계약기간이 60일 이내인 경우 60일을 경과하지 않아도 신청 가능)

※ 구체적 내용은 「하도급거래 공정화에 관한 법률」 제16조의2 및 시행령 제9조의2 참조

## VII. 최저임금의 효력 등

### 1. 최저임금의 효력

- ☐ (최저임금의 지급의무) 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 함 (법 제6조제1항)
  - 다만, 이는 다음의 사유로 근로하지 않은 시간 등에 대한 임금의



지급을 강제하는 것은 아님 (법 제6조제3항)

- ① 근로자가 자기의 사정으로 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 않은 경우
- ② 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 않은 경우
- 사용자가 최저임금액 이상의 임금을 지급하지 않는 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금 (법 제28조제1항)

< 벌칙적용 시 유의사항 >

- ❖ 노사 당사자 간 최저임금에 미달하는 임금을 지급하기로 근로계약을 체결하고, 임금정기지급일에 임금을 지급하지 않은 때에는 최저임금법 제6조제1항 위반의 벌칙(제28조제1항) 및 근로기준법 제43조제2항 위반의 벌칙(제109조제1항)이 적용됨
- 노사 당사자 간 최저임금 이상으로 임금을 지급하기로 근로계약을 체결하였으나, 임금정기지급일에 임금을 지급하지 않은 때에는 근로기준법 제43조제2항 위반의 벌칙(제109조제1항)만 적용되고, 최저임금법 제6조제1항 위반의 벌칙(제28조제1항)은 적용 안됨

- (근로계약에 대한 강제적 효력) 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며,
  - 무효로 된 부분은 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 간주됨 (법 제6조제3항)
  - 근로자는 이에 근거하여 최저임금액에 미달된 임금의 지급을 청구할 수 있음
- ※ 임금채권의 소멸시효는 3년 (근로기준법 제49조)

## 2. 임금수준의 저하 금지

- ☐ 사용자는 최저임금을 이유로 종전에 최저임금보다 높게 지급하던 임금을 최저임금에 맞춰 그 수준을 낮출 수 없음 (법 제6조제2항)
  - 여기서 ‘기존의 임금수준이 저하되지 않도록 한다’는 것은 기본급, 각종 수당, 상여금 등을 포함한 종전에 지급받아 왔던 임금의 수준을 저하시키지 않아야 한다는 것을 의미
  - 따라서 근로자의 임금이 최저임금에 미달하지 않더라도 사용자가 최저임금을 이유로 그 수준을 저하시킨 경우에는 임금수준 저하 금지 위반에 해당
- ☐ 사용자가 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금 (법 제28조제1항)

## 3. 사용자의 주지의무

- ☐ 사용자는 아래의 주지사항을 최저임금의 효력발생일 전일까지 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 주지시켜야 함 (법 제11조, 시행령 제11조)

### 【 주지사항 】

- ① 최저임금액
- ② 최저임금에 산입하지 않는 임금의 범위
- ③ 해당 사업에서 최저임금 적용제외 인가신청 대상근로자의 범위
- ④ 최저임금의 효력발생 연월일

- ☐ 사용자가 주지의무를 위반한 경우 100만원 이하의 과태료 (법 제31조제1항제1호)

**< 별임 1 > 수습기간 중 최저임금 100%가 적용되는 “9.단순노무종사자” 분류체계**

코드	항 목 명	코드	항 목 명
9	단순노무 종사자	9422	검표원
91	건설 및 광업 관련 단순 노무직	94220	검표원
910	건설 및 광업 단순 종사자	95	가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직
9100	건설 및 광업 단순 종사원	951	가사 및 육아 도우미
91001	건설 단순 종사원	9511	가사 도우미
91002	광업 단순 종사원	95110	가사 도우미
92	운송 관련 단순 노무직	9512	육아 도우미
921	하역 및 적재 단순 종사자	95120	육아 도우미
9210	하역 및 적재 단순 종사원	952	음식 관련 단순 종사자
92101	하역 및 적재 관련 단순 종사원	9521	패스트푸드 준비원
92102	이삿짐 운반원	95210	패스트푸드 준비원
92109	그 외 하역 및 적재 단순 종사원	9522	주방 보조원
922	배달원	95220	주방 보조원
9221	우편집배원	953	판매 관련 단순 종사자
92210	우편집배원	9531	주유원
9222	택배원	95310	주유원
92221	택배원	9539	기타 판매 관련 단순 종사원
92229	그 외 택배원	95391	매장 정리원
9223	음식 배달원	95392	전단지 배포원 및 벽보원
92230	음식 배달원	95399	그 외 판매 관련 단순 종사원
9229	기타 배달원	99	농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직
92291	음료 배달원	991	농림·어업 관련 단순 종사자
92292	신문 배달원	9910	농림·어업 관련 단순 종사원
92299	그 외 배달원	99101	농업 단순 종사원
93	제조 관련 단순 노무직	99102	임업 단순 종사원
930	제조 관련 단순 종사자	99103	어업 단순 종사원
9300	제조 관련 단순 종사원	99104	산불 감시원
93001	수동 포장원	992	계기·자판기 및 주차 관리 종사자
93002	수동 상표 부착원	9921	계기 점검원 및 가스 점검원
93003	제품 단순 선별원	99211	계기 점검원
93009	그 외 제조 관련 단순 종사원	99212	가스 점검원
94	청소 및 경비 관련 단순 노무직	9922	자동판매기 관리원
941	청소원 및 환경미화원	99220	자동판매기 관리원
9411	청소원	9923	주차 관리원 및 안내원
94111	건물 청소원	99231	주차 관리원
94112	운송장비 청소원	99232	주차 안내원
94119	그 외 청소원	999	기타 서비스 관련 단순 종사자
9412	환경미화원 및 재활용품 수거원	9991	구두 미화원
94121	쓰레기 수거원	99910	구두 미화원
94122	거리 미화원	9992	세탁원 및 다림질원
94123	재활용품 수거원	99920	세탁원 및 다림질원
94129	그 외 환경미화원 및 재활용품 수거원	9999	기타 서비스 관련 단순 종사원
942	건물 관리원 및 검표원	99991	환경 감시원
9421	건물 관리원	99992	대여 제품 방문 점검원
94211	아파트 경비원	99999	그 외 서비스 관련 단순 종사원
94212	건물 경비원		
94219	그 외 건물 관리원		

## 9 장애인 최저임금 적용제외인가 업무처리지침

(장애인고용과-2046, 2018. 7. 11.)

### 1. 적용제외 취지

- 「최저임금법」은 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자에 대해서는 최저임금의 적용을 배제할 수 있도록 규정
- 다만, 사용자의 임의적인 판단에 의할 경우 근로자 보호의 취지에 반할 수 있어 고용노동부 장관의 인가를 받도록 하고 있음

#### 《 법 제7조 》

- 제7조(최저임금의 적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다.

1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자
2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자

### 2. 적용제외 인가기준

#### 《 기본원칙 》

- 근로자의 정신 또는 신체의 장애가 그 근로자를 종사시키려는 업무를 수행하는 데에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람(최저임금법 시행규칙 별표3)
- 담당하는 업무를 수행함에 있어 그 정신 또는 신체의 장애로 인하여 동일 또는 유사한 직종의 최저임금을 받는 다른 근로자 중 가장 낮은 근로능력자의 평균작업능력에도 미치지 못하는 자로, 작업능력은 한국장애인고용공단의 의견을 들어 판단함(최저임금법 시행규칙 별표3)
- 인가기간은 1년을 초과할 수 없음(최저임금법 시행규칙 별표3)
- 최저임금의 적용제외 인가는 제도의 취지와 인가기준을 충분히 고려하여 필요하다고 인정되는 최소한의 범위에서 실시하도록 함

### (1) 정신 또는 신체의 장애

- 「신체장애」란 주요 외부 신체기능의 장애, 내부기관의 장애 등을 말하며, 「정신장애」란 발달장애(지적·자폐성 장애) 또는 정신적 질환으로 발생하는 장애를 말하는 바, 구체적으로는 「장애인복지법」 및 같은 법 시행령·시행규칙을 참조
- 따라서 단순히 노령에 의한 심신쇠약 등은 「최저임금법」상의 장애는 아님
- 반면, 「장애인복지법」에 의한 장애가 아니라 하더라도 그 장애가 원인이 되어 업무에 직접 현저한 지장을 초래하는 경우에는 「최저임금법」상의 장애가 될 수 있음

### (2) 업무수행에 직접적인 지장

- 정신 또는 신체의 장애가 당해 근로자가 수행하고자 하는 또는 수행하고 있는 업무에 직접적인 지장을 주어야 함
- 예를 들어, 다리에 장애가 있는 사람이 앉아서 수작업을 주로 하는 경우와 같이 장애와 업무가 직접 관련이 없는 경우는 인가대상이 아님

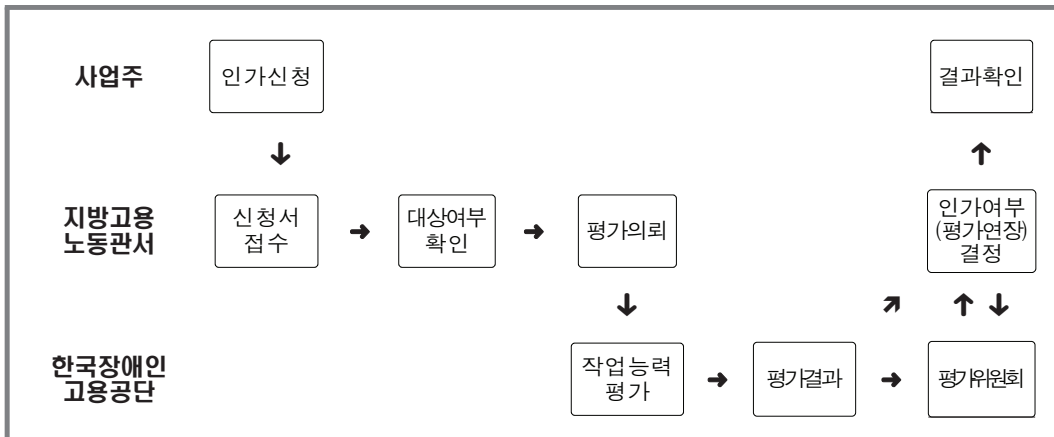
### (3) 현저한 지장

- 「현저한 지장」이란 ‘동일 또는 유사직종의 최저임금을 적용받는 다른 근로자 중에서 가장 낮은 근로능력자’(이하 ‘기준근로자’)의 평균 작업능력에도 미치지 못함을 의미
- 장애근로자의 근로능력은 양적 비교가 바람직하나, 양적 비교가 어려운 경우에는 사업장의 근로실태를 파악한 후 동료근로자, 근로자의 가족 등의 의견을 종합적으로 고려

### 《 기준근로자 선정 기준 및 활용 》

- 기준근로자는 사업주 및 장애인공단이 각각 선정한 기준근로자(2명)의 작업 능력 평균값을 산출하여 최종 결과 값으로 활용
  - 사업주 선정 기준근로자 : 동일 또는 유사직종의 최저임금을 적용받는 다른 근로자 중에서 임금이 가장 낮은 근로자를 선정하되, 임금이 가장 낮은 자가 2명 이상인 경우 가장 최근에 입사한 자로 선정하며, 이에 해당하는 근로자가 없는 경우 신청 대상 장애인 근로자의 작업을 부수적으로 수행하는 근로자, 과거 해당 작업을 수행한 경험이 있는 근로자, 그 외 해당 작업에 대한 미숙련자(사무직원, 행정보조원 등) 순으로 선정하도록 함
  - 장애인공단 선정 기준근로자: 유사·동종 직종의 근로자 선정을 위해 장애인공단 지사 관할 직업재활시설 또는 표준사업장 등에서 섭외

## 3. 인가절차



### 가. 신청서류 확인

#### 1) 인가신청서

- 장애인근로자의 취급업무와 작업능력이 구체적으로 기재 되었는지 확인

- 단, 동일사업장에서 신청 대상자가 복수인 경우 대상자별로 각각 신청서를 제출하도록 함

## 2) 부속 서류

### ○ 임금대장 사본

- 신청서 접수 후 ‘신청 직전 월 해당 사업장 전체 근로자에 대한 임금대장 사본’을 제출하도록 안내 (fax제출 가능)

※ 임금대장을 보고 신청 근로자에게 지급하고자 하는 임금에 대하여 최저임금법 시행규칙 제3조 제2항 규정에 따라 유사한 직종에 근무하는 근로자의 임금수준에 상응한 임금을 지급하도록 사용자에게 권장할 수 있는 근거자료 및 기준근로자 선정 시 활용

### ○ 복지카드 사본 또는 장애 진단서

- 신청서 접수 후 ‘복지카드 사본 또는 장애 진단서’를 제출하도록 안내 (fax제출 가능)

### ○ 부모 또는 친권자 의견서

- 신청서 접수 시 ‘지적·자폐성·정신 장애의 경우’에 한하여 신청 근로자의 작업능력 등에 대하여 ‘부모 또는 친권자의 의견서’를 제출하도록 안내 (fax제출 가능)

※ 부속서류는 현행규정상 의무사항이 아니나, 적용제외 인가를 판단하는 데 필요한 서류로서 신청서 제출 시 함께 제출하도록 안내하고, 그럼에도 불구하고 제출하지 않을 경우 보완요청을 공문 발송 후 기한내 미제출시 인가신청서 반려

## 나. 적용제외 대상여부 확인

### 1) 근로자 여부 확인

- 민원인으로부터 적용제외인가 신청서를 받은 경우에는 인가 대상이 「근로기준법」상 근로자의 범위에서 제외되는 훈련생 또는 연수생 신분인지 여부를 반드시 확인
- 사실조사 결과, 적용제외인가 신청대상이 근로자로 볼 수 없는 경우에는 이를 민원인에게 통보하고 종결

## 2) 장애여부 확인

- 인가신청시 ‘복지카드 또는 장애여부진단서’를 통해 장애 여부를 확인
    - 단순히 노령에 의한 심신쇠약 등은 「최저임금법」상의 장애가 아니므로 이에 대한 서류 미 보완시 반려조치
- ※ 장애 여부를 판단하는데 필요한 서류로서 신청서 제출 시 함께 제출하도록 안내하고, 그럼에도 불구하고 제출하지 않을 경우 보완요청 공문 발송 후 기한내 미 제출시 인가신청서 반려

## 3) 업무수행에 직접적인 지장여부 확인

- 신청 대상자의 적용제외 인가신청의 주된 작업이 당해 장애 근로자의 작업수행에 직접적인 지장을 주는지 여부 확인
    - 인가신청서의 장애부위와 종사업무를 확인하여 장애와 업무가 직접 관련이 없는 경우는 신청대상이 아니므로 이를 민원인에게 통보하고 종결
- ※ 장애부위가 다리 임에도 손으로 하는 작업에 대하여 적용제외를 신청한 경우 등은 업무수행에 직접적인 지장을 주지 않으므로 신청대상이 되지 않으며, 서류상 파악이 어려울 경우 공단에서 작업능력평가 시 이를 확인하고 신청대상이 아닐 경우 근로감독관에게 통보하여 조치

## 다. 작업능력 평가 의뢰

- 적용제외인가 신청 근로자에 대해서는 한국장애인고용공단(지사)에 작업능력 평가를 의뢰하고, 사업장에서 신청서 접수 시 제출한 서류 사본 일체를 송부



- 작업능력평가는 한국장애인고용공단 각 지사에 소속된 평가사가 실시하며, 평가사는 평가실시 후 작업능력평가 결과표를 해당 지방고용노동관서에 제출

※ 또한, 사용자·부모 등이 작성한 당해 근로자에 대한 최저임금 적용 제외 필요성을 입증하는 자료를 추가로 제출하는 경우에는 이를 한국장애인고용공단에 함께 송부

## 라. 작업능력 평가

### 1) 기준근로자 선정

- 신청서 접수 시 선정한 기준근로자가 기준근로자 선정기준을 만족하지는 임금대장 등을 통해 근로감독관이 1차적으로 판단

※ 기준근로자를 최저임금을 받는 동일한 장애를 갖는 근로자로 선정할 수 있는지 여부에 대하여는 법상 기준근로자를 비장애인으로 해야 한다는 명시적인 규정이 없으므로, 동일한 장애를 갖는 근로자라도 최저임금을 받는 가장 낮은 근로능력자라면 기준근로자로 선정 가능

- 사용자가 선정한 기준근로자보다 더 적합한 근로자가 있는 경우 사업장에 이를 확인한 후 합당한 이유가 있는 경우를 제외하고는 기준근로자 변경에 대한 의견을 달아 장애인공단에 작업능력평가 의뢰
- 장애인공단은 신청 사업장에 대한 현장 확인 결과 기준근로자를 변경할 필요성이 있다고 판단되는 경우 변경 의견을 달아 근로감독관에게 통보하고, 근로감독관은 필요성이 인정되는 경우 기준근로자 변경을 허용

- 장애인공단은 유사·동종 직종의 기준근로자 선정을 위해 장애인공단 지사 관할 직업재활시설 또는 표준사업장 등에서 섭외

※ 사업주, 장애인공단이 각각 선정한 기준근로자(2명)의 작업능력 평균값을 산출하여 최종 결과값으로 활용

## 2) 작업능력평가 실시

- 작업능력평가는 장애인공단 각 지사에 소속된 평가사가 실시하며, 평가사는 평가실시 후 작업능력평가 결과표(붙임)를 해당 지방고용노동관서에 제출
- 작업능력평가를 실시하기 전에 해당사업장을 1회 이상 방문하여 충분한 시간을 갖고 장애인 근무현황, 장애상태, 사업장 전체 작업공정, 작업물량과 본인·동료근로자·보호자 또는 부모동의서(상담) 등을 통해 실제 수행하는 작업을 필수 확인
  - 전년도와 달리 수행 작업이 변경된 경우 해당 사업장의 전체 공정을 파악하여, 수행 직무가 거짓 또는 불합리한 사유로 변경되었는지를 확인
  - 장애인 근로자가 수행하는 작업 중 작업능력 평가 대상 과제는 장애인근로자의 전체 작업 중 각 작업이 차지하는 빈도, 중요도를 고려하여 결정

### 《 평가 대상 과제의 선정 》

- 평가 대상 과제는 장애인근로자의 전체 작업 중 각 작업이 차지하는 빈도, 중요도를 고려하여 결정
  - 빈도는 각 작업의 수행에 소요되는 시간이 전체 근무시간에서 차지하는 비중 등을 평가 전 현장 방문, 사용자 및 동료근로자 등에 대한 인터뷰 등을 토대로 확인
  - 중요도는 해당 과제가 일의 완성에 있어 핵심 요소인지와 평가 대상 장애인근로자가 그 업무에 반드시 참여해야 하는지를 고려하여 결정
    - 해당 사업장의 매출대장 등 증빙서류와 및 평가 전 현장 방문, 사용자 및 동료근로자 등에 대한 인터뷰 등을 통해 판단
- 사용자가 평가 대상 제외 요청을 하거나 사업장 여건상 전체 과제 평가가 어려운 경우, 수행과제의 빈도, 중요도에 대한 가중치를 동일하게 적용하여 산출한 값이 10 미만인 경우에는 지속적·일상적 작업으로 보지 아니하고 평가 대상에서 제외 가능

- 작업능력평가는 양적·질적 평가 중 작업 내용을 가장 잘 측정할 수 있는 방법을 선택하되, 평가 결과의 객관성을 위하여 수량화할 수 있는 작업은 양적평가방법을 우선 적용

※ 양적평가: 평가대상자의 수행능력을 양, 시간, 정확도(오류)와 같이 수치로 환산하여 평가하는 방법  
 질적평가: 양적인 정보로 수치화하기 어려운 경우, 관찰이나 면접 등에 의해 역량을 평가하는 방법

- 작업능력평가는 장애특성, 환경에 따른 평가결과 변동 가능성을 고려하여 동일한 작업으로 총 2회 평가를 실시\*

※ 최초 평가 일을 기준으로 7일 이내에 동일 작업으로 1회 추가 실시, 작업과제당 최소 30분 이상 측정 후 1·2회 작업능력 값을 평균으로 산출하여 최종 결과값으로 활용

### 3) 작업능력평가위원회의 구성·운영

- 작업능력평가의 객관성 및 신뢰성 확보를 위해 장애인공단 지사별로 ‘작업능력평가위원회’를 운영하고, 위원은 장애인공단 지사장·취업지원부장 및 장애인단체·학계·사업주 등 외부위원을 포함하여 6인 이내로 구성

- 작업능력평가위원회는 전년도 대비 평가 점수가 크게 변동\*한 경우나 사용자가 평가 대상 과제 선정 및 기준근로자 선정 등에 이의를 제기하는 경우 등에 대해 평가회의를 개최하고, 회의 결과에 따라 재평가 또는 결과서 발송 여부를 결정

※ 전년도 대비 평가 점수가 30점 이상 변동한 경우

### 4) 지도점검

- 최저임금적용제외 인가결정 3개월 이내 장애인공단은 해당 사업체를 방문점검\*하고, 재인가 또는 취소사유가 확인된 경우 관할지청으로 의견서를 송부

※ 장애인근로자 신분 변화, 수행작업, 급여 등 변경사항 확인 후 재인가 신청 및 인가취소 결정 안내

## 마. 작업능력평가 지연에 따른 처리

### 1) 장애인공단에서 작업능력평가 기한 연장 요청 시

- 장애인공단에서는 부득이 기한 내(7일)처리가 어려운 경우 ‘작업능력평가 기한연장 통보서’(붙임)를 지방고용노동관서에 즉시 송부
- 지방고용노동관서에서는 「민원 처리에 관한 법률」 시행령 제21조의 규정에 따라 통보서에 결과 송부예정일 이후로 민원서류 처리기한을 연장(최장 14일)하고 이를 민원인에 즉시 통보

### 2) 장애인공단에서 평가 미 실시 통보 시

- 평가가 지연된 경우
  - 장애인공단에서는 작업능력평가의 실시가 어려운 경우에 ‘작업능력평가 미 실시 통보서’(붙임)를 지방노동관서에 송부
  - 지방고용노동관서에서는 「민원처리에 관한 법률」 시행령 제21조의 규정에 따라 통보서에 결과송부 예정일 이후로 민원서류 처리기한을 연장(최장 14일)하고 이를 민원인에 즉시 통보
- ※ 「장애로 인한 최저임금 적용제외 인가신청서」의 처리기한은 14일이며, 이 중 장애인공단의 작업능력평가 처리기간은 7일임
- 평가가 불가능한 경우
  - 장애인공단에서는 작업능력평가의 실시가 불가능한 경우에 ‘작업능력평가 미 실시 통보서’(별첨)를 지방고용노동관서에 송부
  - 사업주에게 평가불가에 대한 사유를 청취한 후 근로감독관이 별도로 정한 기한\*까지 평가실시에 협조해 줄 것을 공문으로 요청한 후 기한 내 정당한 이유 없이 불응할 경우 신청서 반려 조치
- \* 별도로 정한 기한이란 평가 지연의 경우와 같이 「민원처리에 관한 법률」에 따라 최장 14일 이내의 연장되는 처리기한을 말함

## 바. 적용제외 인가 승인

### 1) 결과값이 백분율로 표시 가능한 경우

- 장애인공단에서 작업능력평가를 실시 한 후 백분율 적용값으로 평가결과 기재
- 장애인공단에서 통보된 작업능력평가결과에 따르면 기준 근로자와 작업능력이 같을 때가 백분율 적용값(가중치 적용값)이 100이고,
  - 적용제외 인가 취지에서와 같이 작업능력이 현저히 낮은 경우에 해당해야 하므로 결과값이 70 미만인 경우에 인가승인

### 2) 결과값이 백분율로 표시 불가능한 경우

- 신청 대상자의 종사업무에 대하여 작업능력평가 결과를 백분율로 기재하기 불가능한 경우에는 평가사의 소견을 근거로 처리하되,
  - 평가사는 기준근로자와 신청 대상 근로자와 비교하여 판단한 결과를 우수, 보통, 미흡, 매우 미흡으로 구분하여 기재
  - ※ 기준근로자의 수준과 비교한 결과 우수는 100% 이상, 보통은 100% 미만 70% 이상, 미흡은 70% 미만 50% 이상, 매우 미흡은 50% 미만
  - 따라서, 판단결과가 미흡, 매우 미흡일 경우 인가승인
- 작업능력평가 결과에 의문이 있는 경우에는 반드시 해당 평가사의 의견을 청취하거나 이를 제시받아 처리

### 3) 인가기간은 접수일로부터 1년 이내의 기간을 명시

#### <유의사항>

- 현행 근로감독관 집무규정 제67조(인·허가 및 승인의 원칙) 제2호에 인·허가 기간을 소급하지 않아야 한다고 규정되어 있으나,
  - 장애인 최저임금 적용제외 인가의 경우에는 해당 근로자를 계속적으로 고용하는 것을 전제로 작업능력이 현저히 낮은 경우에 최저임금을 적용제외 인가승인을 하고 있으므로 인가기간을 인가결재일이 아닌 접수일로부터 기산

#### 4. 불승인에 대한 이의제기

- 적용제외 인가 불승인 처분에 이의가 있는 경우 「행정심판법」에 따라 이의제기를 하도록 안내
- 불승인 직후 동일한 사업체에서 거의 유사한 직무로 적용제외 인가를 재신청하는 것은 실질적인 이의제기로 볼 수 있으므로 허용 불가
  - 다만, 장애정도 악화로 인한 작업능력 저하 등을 이유로 불승인 처분 후 6개월이 지난 시점에서 재평가를 신청하는 것은 허용

#### 5. 종사업무가 변경된 경우에 대한 처리

- 주된 종사업무가 변경된 경우
  - 변경된 종사업무에 대하여 재 인가승인을 받아야 함
- 부수적인 작업의 추가
  - 기 승인된 종사업무가 계속적으로 주된 작업이지만 부수적인 작업을 추가할 경우에는 승인받지 아니하여도 됨

#### 6. 인가의 취소

- 사업장 지도감독 시 당해 근로자의 주된 종사업무\*에서 벗어나는 경우에는 변경된 업무로 재인가를 받도록 하고, 이에 불응할 경우 인가를 취소하고, 「최저임금법」 적용
  - ※ (예시) ① 직종변경 : 생산직 → 사무(보조)직, 생산직 → 서비스직
  - ② 직무변경 : 낚시용품 조립 → 자동차 부품 조립, 세탁보조 → 식재료포장
- 인가의 취소절차는 행정절차법에 따라 처리

## [서식 1]

## 작업능력평가 미 실시 통보

	성명	주민번호	장애유형 · 등급	연락처	*평가 미 실시 사유	**추후 평가일	비고
신청 장애인 근로자							
*평가 미 실시 사유	<input type="checkbox"/> 결근 : 장애인근로자의 장기 결근으로 평가 불가 <input type="checkbox"/> 병가 : 장애인근로자가 병가(재가 및 병원치료 등) 중으로 평가 불가 <input type="checkbox"/> 대상자 불참 : 장애인근로자의 평가불참 의사로 평가 불가 <input type="checkbox"/> 신청인 불참 : 신청인(사업주)의 평가불참 의사로 평가 불가 <input type="checkbox"/> 기 타 _____						
**추후 평가일	<input type="checkbox"/> 평가예정일:        년    월    일 <input type="checkbox"/> 평가 불가						
비 고							
<p>「최저임금법 시행규칙」 제3조제1호 [시행규칙 별표3] 의거 접수된 최저임금 적용제외          인가관련 작업능력평가에 대해 위의 대상자는 처리기한 내 평가결과 송부가          불가함을 통보합니다.</p> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;">           년    월    일            담당자                      (서명 또는 인)            기관명         </div> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">고용노동부 ○○지방고용노동청장(지청장)귀하</p>							

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재 활용품))

## [서식 2]

## 작업능력평가 기한연장 요청

평가 접수일				
평가 통보일				
변경 후 평가결과 송부예정일				
연장대상 장애인근로자	성명	장애유형 · 등급	*평가기한 연장사유	총인원
*평가기한 연장사유	<input type="checkbox"/> 10인 이상 신청으로 기한내 평가 불가 <input type="checkbox"/> 타기관 중복신청으로 기한내 평가 불가 <input type="checkbox"/> 사업체 사정으로 기한내 평가 불가 <input type="checkbox"/> 기 타 _____			
비 고				
<p>『최저임금법 시행규칙』 제3조제1호 [시행규칙 별표3] 의거 접수된 최저임금 적용제외인가관련 작업능력평가에 대해 위와 같은 사유로 처리기한 내 평가결과 송부가 불가하여 평가결과 송부기한을 연장 요청합니다.</p> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;">       년    월    일        (서명 또는 인)        담당자        기관명     </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">       고용노동부 ○○지방고용노동청장(지청장)귀하     </div>				

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재 활용품))



[서식 3]

## 작업능력평가 결과표

No. \_\_\_\_\_

성 명		생 년 월 일		해 당 직 무 배 치 일	
평가일		장애명 · 등급		장애부위 및 보 조 기 구	
사업체		직 무			
구 분 작업	평가기준	요구 수행량(a)	수행량 (b)	결과 (b/a)	가중치 (%)
					가중치 적용값
평가결과	가중치 적용값의 합(%)				
기준근로자					
평가소견					
<p>「최저임금법 시행규칙」 제3조제1호 [시행규칙 별표3] 의거 접수된 최저임금 적용제외 인가관련 작업능력평가결과를 위와 같이 통보합니다.</p> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;">             년    월    일              담당자                      (서명 또는 인)              기관명              고용노동부 ○○지방고용노동청장(지청장)귀하           </div>					

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

## < 후 면 >

### 1. 작성요령

- 가. 해당직무 배치일 : 동 사업체 담당직무 배치일
- 나. 장애부위 및 보조기구 : 정신 또는 신체의 장애 부위, 착용 및 사용하는 보조기  
예) 양하지 · 휠체어사용, 청력저하(우측) · 보청기 등
- 다. 사업체 : 신청 장애인로자가 실제로 작업을 하고 있는 사업체
- 라. 직 무 : 구체적으로 종사하는 직무  
예) 박스포장, 제품 상 · 하차, 전자부품조립, 스팀세차 등
- 마. 작 업 : 직무를 수행하기 위한 구체적 행위 (작업순서대로 기록)  
예) 박스 나르기, 상품을 박스에 넣기, 박스 테이핑 등
- 바. 평가기준 : 각 작업의 수행량을 측정하기 위한 개별적인 평가기준  
예) 1시간 동안 상품박스를 창고에서 작업장까지 운반한 개수  
1시간 동안 상품을 넣은 박스를 테이프로 붙여 포장한 개수  
직업흥미, 성격 및 적성평가도구(VITAS 2.)를 이용한 성향갑포장 소요시간  
※ 단, 측정시간 및 측정회수 등은 상황에 따라 평가사가 결정
- 사. 요구수행량 : 평가기준에 의거 최저임금 이상을 받는 직원 중 가장 낮은  
근로능력자의 평균수행량 및 평가도구를 통한 측정치
- 아. 수행량 : 평가기준에 의거 작업요소에 따른 평가대상자의 수행량 및  
평가도구를 통한 측정치
- 자. 결 과 : 요구수행량 대비 평가대상자의 수행량 비율
- 차. 가중치 : 빈도 및 중요도에 따라 전체 작업요소 중 해당 작업요소가 차지하는  
업무비중(%)
- 카. 가중치 적용값 : 작업요소별 결과에 대해 가중치(%)를 적용한 값
- 타. 평가결과 : 작업요소별 가중치를 적용한 값의 합
- 파. 기준근로자 : 최저임금을 받는 직원 중 가장 낮은 근로능력자로서 요구  
수행량을 측정한 근로자
- 하. 평가소견 : 평가기준, 요구수행량, 가중치, 기준근로자 등 측정방법 및 기준에  
대한 설명, 평가 결과 종합소견. (부득이 양적 비교만으로 판단이  
어려운 경우, 사업장의 근로실태 및 동료근로자의 의견을 종합적  
으로 고려하여 제시할 수 있음)

## 10 최저임금액을 활용하고 있는 주요 법률과 그 적용기준

관련법령	내 용
「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시행령 제29조(예방접종 등에 대한 피해의 보상기준)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사망자에 대한 일시보상금 : 사망당시 월 최저임금액에 240을 곱한 금액에 상당하는 금액</li> </ul> </li> </ul>
「고용보험법」	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 법 제45조(급여의 기초가 되는 임금일액)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 급여기초일액이 최저기초일액에 미달시 최저기초일액(1일 소정근로시간 × 시간단위 최저임금액)을 기초일액으로 산정</li> </ul> </li> <li>○ 법 제46조(구직급여일액)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 구직급여 하한액은 최저기초일액(1일 소정근로시간 × 시간 단위 최저임금액)에 100분의 90을 곱한 금액</li> </ul> </li> <li>○ 시행령 제24조(지역고용촉진 지원금) 및 시행규칙 제41조의2(지역고용촉진 지원금의 지급 제한)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최저임금액 미만으로 임금을 지급하는 경우 지원금을 지급하지 않음</li> </ul> </li> <li>○ 시행령 제101조(출산전후휴가 급여등의 상·하한액)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시간급 통상임금이 시간급 최저임금액보다 낮은 경우 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 산정</li> </ul> </li> <li>○ 시행규칙 제44조(고용촉진 지원금의 지급요건)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최저임금액 제5조(최저임금액) 및 시행령 제3조(수습 중에 있는 근로자에 대한 최저임금액), 제4조(도급제 등의 경우 최저임금액 결정의 특례)에 따라 최저임금액 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자에 대해서는 고용촉진지원금을 지급하지 않음</li> </ul> </li> </ul>
「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시행령 제66조(기타 계약내용의 변경으로 인한 계약금액의 조정)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 단순한 노무에 의한 용역으로서 기획재정부령으로 정하는 용역에 대해서는 최저임금액이 변동되어 당초의 계약금액(제64조제8항에 따라 예정가격 작성이후 노임단가가 변동된 경우 노무비에 한정하여 계약금액을 조정하는 것을 포함한다)으로는 최저임금 지급이 곤란하다고 인정하는 경우로서 기획재정부 장관이 정하는 요건에 해당하는 경우 계약금액 조정</li> </ul> </li> <li>○ 시행규칙 제74조(물가변동으로 인한 계약금액의 조정)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시행규칙 제23조의3(단순한 노무에 의한 용역)에 따른 용역계약(‘06.5.25 이전에 입찰 공고되어 체결된 계약에 한함)의 노무비의 등락률은 최저임금을 적용하여 산정</li> </ul> </li> </ul>
「국군포로의 송환 및 대우 등에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시행령 제14조(역류지출신 포로가족에 대한 지원금)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전년도 시간단위 최저임금 × 200시간 × 80배 범위 내에서 물가상승률 등을 고려하여 국방부장관이 정하는 금액으로 한다.</li> </ul> </li> </ul>
「군사정전에 관한 협정체결 이후 납북피해자의 보상 및 지원에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시행령 제8조(정착금의 지급기준)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최저임금 월 환산액의 200배 범위에서 기본금과 가산금을 지급</li> </ul> </li> <li>○ 시행령 제10조(피해위로금의 금액)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 월 최저임금액 36배의 범위에서 월 최저임금액에 납북기간을 곱한 금액을 지급</li> </ul> </li> <li>○ 시행령 제13조(보상금의 조정지급)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 조정할 보상금은 조정지급 결정 당시 월 최저임금액에 호프만계수와 국가배상법 시행령에 따른 노동력상실률을 모두 곱하여 산출된 금액</li> </ul> </li> </ul>

관련법령	내 용
「민주화운동 관련자 명예회복 및 보상 등에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시행령 제11조의2(보상금의 조정지급) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 위원회의 조정지급 결정 당시의 기준임금(최저임금의 월 환산액) × 호프만계수 × 노동력상실률</li> </ul> </li> </ul>
「부마민주항쟁 관련자의 명예회복 및 보상 등에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시행령 제18조의2(보상금 조정지급) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 위원회에서 보상금 조정·지급을 결정할 당시의 기준임금(최저임금의 월 환산액) × 나이별 호프만계수</li> </ul> </li> </ul>
「북한 이탈 주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시행령 제39조(정착금의 지급기준) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 월 최저임금액의 200배 상당액의 범위 안에서 기본금·가산금 및 장려금으로 구분하여 지급</li> </ul> </li> </ul>
「사회보장기본법」	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 법 제10조(사회보장급여 수준) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가와 지방자치단체는 최저보장수준과 최저임금 등을 고려하여 사회보장급여의 수준을 결정</li> </ul> </li> </ul>
「산업재해 보상 보험법」	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 법 제36조(보험급여의 종류와 산정기준 등) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 보험급여(장외비는 제외한다)를 산정할 때 최저 보상 기준금액이 최저임금액(시간급 최저임금액×8)보다 적으면 그 최저임금액을 최저 보상기준 금액으로 함</li> </ul> </li> <li>○ 법 제53조(부분휴업급여) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최저임금액(1일당 휴업급여 지급액 산정 기준인 경우)에서 취업한 날 또는 시간에 대한 임금 공제 후 지급</li> </ul> </li> <li>○ 법 제54조(저소득 근로자의 휴업급여) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 산정한 휴업급여 지급액이 최저임금액(시간급 최저임금액×8) 보다 적으면 그 최저임금액을 그 근로자의 1일당 휴업급여액으로 산정</li> </ul> </li> <li>○ 법 제56조(재요양 기간 중의 휴업급여) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1일당 휴업급여 지급액이 최저임금액보다 적거나 재요양 당시 평균임금 산정의 대상이 되는 임금이 없으면 최저임금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 함.</li> </ul> </li> <li>○ 법 제67조(저소득 근로자의 상병보상연금) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 그 근로자의 평균임금이 최저임금액에 70분의 100을 곱한 금액 보다 적을 때에는 최저임금액의 70분의 100에 해당하는 금액을 그 근로자의 평균임금으로 보아 산정</li> </ul> </li> <li>○ 법 제69조(재요양 기간 중의 상병보상연금) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 재요양 기간 중의 휴업급여 산정에 적용되는 평균임금이 최저임금액에 70분의 100을 곱한 금액보다 적거나 재요양 당시 평균임금 산정의 대상이 되는 임금이 없을 때에는 최저임금액의 70분의 100에 해당하는 금액을 그 근로자의 평균임금으로 보아 산정함.</li> </ul> </li> <li>○ 법 제74조(직업훈련수당) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1일당 지급액은 최저임금액 상당액</li> </ul> </li> <li>○ 법 제91조의3(진폐보상연금) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기초연금은 최저임금액의 100분의 60에 365를 곱하여 산정함</li> </ul> </li> </ul>

관련법령	내 용
「장애인고용촉진 및 직업재활법」	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 법 제30조(장애인 고용장려금의 지급) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지급단가: 월 단위로 환산한 최저임금액의 범위 내에서 정함</li> </ul> </li> <li>○ 법 제33조(사업주의 부담금 납부 등) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 부담기초액: 월 단위로 환산한 최저임금액의 60/100 이상의 범위에서 고용노동부 장관이 정하여 고시</li> </ul> </li> <li>○ 시행규칙 제3조(장애인 표준사업장의 기준) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 근로자에게 최저임금법 제5조에 따른 최저임금액 이상의 임금을 지급할 것</li> </ul> </li> </ul>
「직업안정법」	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 법 제25조(직업정보제공사업자의 준수 사항) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최저임금에 미달되는 구인정보를 제공하지 아니할 것</li> </ul> </li> <li>○ 시행령 제28조(직업정보제공사업자의 준수사항) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고시된 최저임금에 미달되는 구인정보를 게재하지 말 것</li> </ul> </li> </ul>
「조세특례제한법」	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시행령 제23조(고용창출투자세액공제) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1개월의 소정 근로시간이 60시간 이상인 단시간근로자를 상시 근로자로 환산하는 과정에서 보다 높은 조정계수를 적용하기 위한 요건 중의 하나로서 “시간당 임금이 시간급 최저임금액의 100분의 130 이상(중소기업의 경우 100분의 120)일 것”을 규정</li> </ul> </li> <li>○ 시행령 제27조의 4(중소기업 사회보험료 세액공제 적용시 상시근로자의 범위 등) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시행령 제23조와 동일한 요건으로서 “시간당 임금이 시간급 최저임금액의 100분의 120일 것”을 규정</li> </ul> </li> </ul>
「재난 및 안전관리 기본법」	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시행령 제70조(특별재난지역에 대한 지원) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사망자 유족에 대한 보상금: 사망당시의 월 최저임금액 × 240 또는 국가배상법 제3조1항의 배상기준을 준용하여 산출한 금액 중 많은 금액</li> <li>- 부상자에 대한 보상금: 사망자 산정 금액의 1/2 이하의 범위에서 정함</li> </ul> </li> </ul>
「특수임무 수행자 보상에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시행령 제13조(공로금 및 특별공로금) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기본공로금 상한: 월 최저임금액(시행일 현재 시간단위 최저임금×226)의 72배×채용·입대 시기별 지급비율</li> </ul> </li> </ul>
「특정 범죄 신고자 등 보호법」	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시행령 제9조(구조금의 산정) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 구조금중 생활비·전직비용 및 위자료는 구조금지급 대상자의 근무 직종에 따라 구조결정시 일급최저임금의 5배 이하를 기준으로 산정</li> </ul> </li> </ul>
「하도급거래 공정화에 관한 법률 시행령」	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시행령 제9조의2(조합의 하도급대금 조정협의 등) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노무비가 하도급 계약금액의 10% 이상을 차지하는 경우로서 최저임금이 변동된 경우: 최근 3년간의 평균 최저임금 상승률. 다만, 최근 3년간의 평균 최저임금 상승률이 7%를 넘는 경우에는 7%</li> </ul> </li> </ul>
「형사보상 및 명예회복에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 법 제5조(보상의 내용) 및 시행령 제2조(보상의 한도) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 구금에 대한 보상금의 한도: 1일당 보상청구의 원인이 발생한 연도의 최저임금법에 따른 일급 최저임금액의 5배</li> </ul> </li> </ul>

※ 18개 법, 36개 제도에서 최저임금액 활용(법제처 국가정보법령센터 자료 검색)

