

발 간 등 록 번 호

11-1490865-000006-10

# 최저임금 심의편람

2014.6.



**최저임금위원회**

Minimum Wage council

# 차 례

I. 최저임금제도의 개요 .....	1
1. 최저임금제도의 의의 .....	3
2. 최저임금제도의 내용 .....	4
3. 최저임금제도의 연혁 .....	5
4. 최근 최저임금법령 주요 개정내용 .....	13
II. 최저임금위원회 현황 .....	17
1. 위원회 설치 현황 .....	19
2. 기구 .....	20
3. 기능 및 주요업무 .....	21
4. 운영 .....	22
5. 최저임금 심의절차 및 결정과정 .....	27
III. 연도별 최저임금액 현황 .....	29
1. 2014년 최저임금 고시 .....	31
2. 적용 연도별 최저임금액 .....	32
3. 적용 연도별 최저임금(안) 조정 현황 .....	33
4. 적용 연도별 최저임금(안) 심의·의결 경위 .....	36
5. 적용 연도별 최저임금 대상근로자 및 영향률 .....	63
IV. 위원회 활동사항 .....	65
1. 연도별 현장방문 활동 .....	67
2. 연도별 토론회 등 개최 현황 .....	69
3. 연도별 외국의 최저임금제도 조사 .....	71

V. 기초자료 조사 및 분석 .....	75
1. 미혼 단신근로자 생계비조사 결과 분석 .....	77
2. 임금실태조사 결과 분석 .....	85
3. 노동생산성 산출지표 분석 .....	86
4. 소득분배율 지표 분석 .....	87
5. 최저임금 적용효과에 관한 설문조사 .....	88
VI. 주요국의 최저임금 .....	89
1. 주요국의 최저임금 수준 .....	91
2. 한국과 다른 국가 간 1인당 GNI 대비 최저임금 상대격차 .....	93
3. OECD국가의 최저임금제 요약 .....	94
VII. 기타 참고사항 .....	97
1. 회의진행 요령 .....	99
2. 투표용지 예시 .....	101
3. 역대 위원명단 .....	104

## 【부    록】

1. 최저임금법·시행령·시행규칙 .....	125
2. 최저임금위원회 운영규칙 .....	202
3. 고용노동부와 그 소속기관 직제(발취) .....	215
4. 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙(발취) .....	217
5. 고용노동부 공무원 정원 배정표(발취) .....	220
6. 최저임금위원회 사무국 사무분장규정 .....	222
7. 최저임금위원회 내부위임전결규정 .....	224
8. 최저임금제도 업무처리지침 .....	228
9. 택시 운전 근로자의 최저임금 산입범위 판단기준 .....	255
10. 장애인 최저임금 적용제외인가 업무처리지침 .....	258

## 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.에 「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)
- 「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)
- 「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)

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 제심의 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>
'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 단위 기간에 맞추어 환산하는 방법에 대한 근거규정 신설</li> </ul> </li> <li>○ 명칭 변경                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최저임금심의회위원회 → 최저임금위원회로, 심의위원회 → 위원회로 명칭 변경</li> </ul> </li> </ul>

I. 최저임금제도의 개요

공포일자	구 분	개 정 내 용
'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> <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>

공포일자	구 분	개 정 내 용
'07. 4. 11.	제7차 개정 (법률 제8372호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「근로기준법」 조문 변경</li> <li>- 최저임금법 제2조 중 「근로기준법」 제14조, 제15조 및 제18조 → 제2조로 함</li> <li>- 최저임금법 제5조제2항제2호 중 「근로기준법」 제61조 제3호 → 제63조제3호로 함</li> </ul>
'07. 12. 27.	제8차 개정 (법률 제8818호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 최저임금에 산입되지 아니하는 임금의 범위 신설(제6조제5항)</li> <li>- 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위에서 생산고에 따른 임금 제외</li> <li>○ 제6조제5항의 신설로 항 변경</li> <li>- 제5항 → 제6항</li> <li>- 제6항 → 제7항</li> <li>- 제7항 → 제8항</li> </ul>
'08. 3. 21.	제9차 개정 (법률 제8964호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 알기 쉬운 법령 만들기 기준에 따라 법 개정</li> <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>
'10. 6. 4.	제10차 개정 (법률 제10339호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「정부조직법」 개정에 따라 법 개정</li> <li>- 노동부 → 고용노동부</li> <li>- 노동부장관 → 고용노동부장관</li> <li>- 지방노동관서 → 지방고용노동관서</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)</li> <li>- 1년 미만의 기간제 근로자에 대하여 수습기간을 3개월까지 설정하여 최저임금의 90%를 지급하는 등의 사례를 방지하기 위하여 제도 개선</li> <li>○ 도급인에 대한 제재수단 신설(제28조제2항)</li> <li>- 연대책임을 이행하지 않는 도급인에 대하여 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처할수 있는 규정 신설</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) - 전자적민원처리를위한가석방관리규정 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 받는 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</li> <li>※ 2007. 1. 1. ~ 12. 31.까지는 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자의 시간급 최저임금액에서 100분의 30을 감한 금액 적용</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>

I. 최저임금제도의 개요

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>

□ 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 노정관계 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
'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

## 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, 취업규칙, 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 고용노동부 장관의 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

## Ⅱ. 최저임금위원회 현황

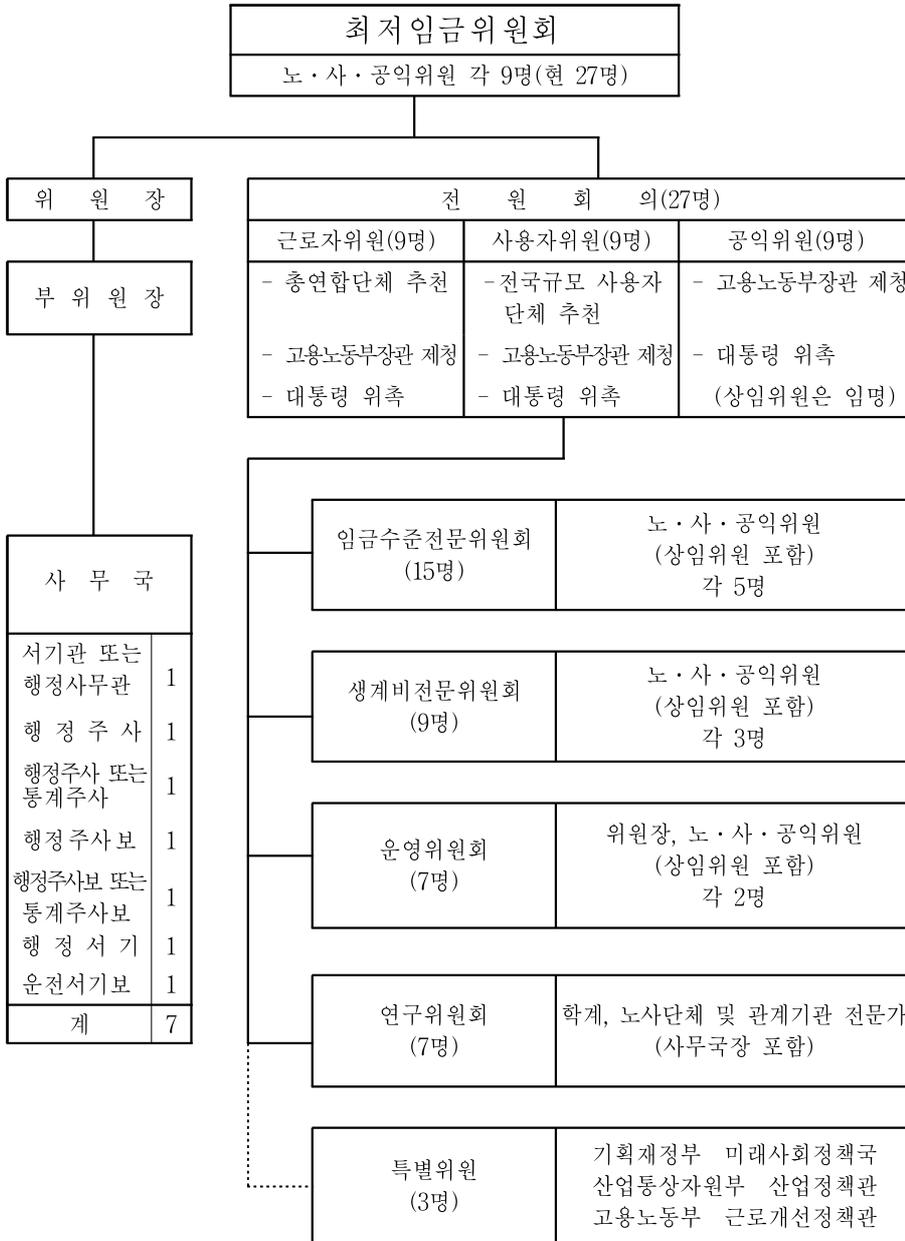
1. 위원회 설치 현황
2. 기구
3. 기능 및 주요업무
4. 운영
5. 최저임금 심의절차 및 결정과정



## 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)
    - \* 노 9명, 사 9명, 공익 8명(상임위원 2명 중 1명이 임명됨)
  - 5대 위원(노·사·공익위원 27명 : '00. 4. 4. ~ '03. 4. 15)
    - \* 노 9명, 사 9명, 공익 8명(상임위원 2명 중 1명이 임명됨)
  - 6대 위원(노·사·공익위원 27명 : '03. 4. 16. ~ '06. 4. 20)
    - \* 노 9명, 사 9명, 공익 8명(상임위원 2명 중 1명이 임명됨)
  - 7대 위원(노·사·공익위원 27명 : '06. 4. 21. ~ '09. 4. 20)
    - \* 노 9명, 사 9명, 공익 8명(상임위원 2명 중 1명이 임명됨)
  - 8대 위원(노·사·공익위원 27명 : '09. 4. 21. ~ '12. 4. 20)
    - \* 노 9명, 사 9명, 공익 8명(상임위원 2명 중 1명이 임명됨)
  - 9대 위원(노·사·공익위원 27명 : '12. 4. 24. ~ '15. 4. 23)
    - \* 노 9명, 사 9명, 공익 8명(상임위원 2명 중 1명이 임명됨)
- 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 함
  - '10. 7. 12. 대통령령 제22269호(고용노동부와 그 소속기관 직제)
  - '11. 3. 2. 대통령령 제22688호(고용노동부와 그 소속기관 직제)
  - '11. 10. 10. 대통령령 제23209호(고용노동부와 그 소속기관 직제)
  - '13. 3. 23. 대통령령 제24447호(고용노동부와 그 소속기관 직제)
  - '14. 3. 11. 대통령령 제25232호(고용노동부와 그 소속기관 직제)
- 「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

- 최저임금(안) 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」 원자료에 대한 미혼 단신근로자 실태 생계비 가공·산출 등
  - 유사 근로자의 임금실태분석
    - 임금실태 분석 : 최저임금 적용대상 근로자수 및 영향률, 유사 근로자의 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>
생계비전문위원회	<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)

회의종류	'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
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
전원회의	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
임금수준전문위원회	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
생계비전문위원회	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
운영위원회	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
공익위원회	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
연구위원회	-	6	2	2	2	5	1	1	-	-	1	3	-	2	3	4	-	2	3	5	7	6	7	8	13	7	4
간사회의	-	-	4	6	5	2	2	2	4	2	2	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
제도개선위원회	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-

다. 최저임금(안) 심의·의결

적 용 년 도 별	의 결 일
'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. 제9대('12. 4. 24.~'15. 4. 23.) 위원 명단

○ 최저임금위원회 위원

(2014.6.2. 기준)

구 분	성 명	소 속	위촉 기간	비고
근로자 위원 (9명)	한 광 호	한국노총 사무총장	'12.4.24.~ '14.5.9.	이병균 위원과 교체
	이 병 균	한국노총 사무총장	'14.5.9.~ '15.4.23.	
	설 인 숙	한국노총 부위원장	'12.4.24.~ '14.5.9.	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.	재위촉 주봉희 위원과 교체
	백 영 길	전국식품산업노동조합연맹 위원장	'11.4.7.~'13.5.25. '13.6.10~'16.6.9.	
	정 용 건	민주노총 부위원장	'12.4.24.~ '13.6.10.	
	주 봉 희	민주노총 부위원장	'13.6.10.~ '15.4.23.	
	이 찬 배	민주노총 여성연맹 위원장	'12.4.24.~ '15.4.23.	
	이 재 응	민주노총 서울지역본부장	'12.4.24.~ '15.4.23.	
	최 만 정	민주노총 충남지역본부장	'12.4.24.~ '15.4.23.	
	조 동 회	국민노총 사무처장	'12.4.24.~ '15.4.23.	
	사용자 위원 (9명)	이 동 응	한국경영자총협회 전무	'12.4.24.~ '15.4.23.
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.~ '15.4.23.	김춘식 위원과 교체
김 치 중		한국무역협회 무역진흥본부장	'12.4.24.~ '14.5.9.	
김 춘 식		한국무역협회 무역진흥본부장	'14.5.9.~ '15.4.23.	
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 욱		한국경영자총협회 기획홍보본부장	'12.4.24.~ '15.4.23.	

II. 최저임금위원회 현황

구 분	성 명	소 속	위촉 기간	비고	
공익위원 (9명)	박 준 성	성신여대 경영학과 교수	'12.4.24. ~ '15.4.23.	'12.5.11위원장으로 선출됨	
	김 영 국	최저임금위원회 상임위원	'12.1.28. ~ '15.1.27.		
	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.		
특별위원 (3명)	기획재정부 미래사회정책국 산업통상자원부 산업정책관 고용노동부 근로개선정책관				

○ 연구위원

(2014.6.2. 기준)

성 명	소 속	비 고
오 상 봉	한국노동연구원 부연구위원	
장 인 숙	한국노총 정책국장	
류 주 형	민주노총 정책부장	
하 상 우	한국경영자총협회 경제조사팀장	
전 현 호	중소기업중앙회 인력정책실장	
박 광 일	고용노동부 근로개선정책과장	
이 승 관	최저임금위원회 사무국장	

○ 회의 종류별 위원 명단

(‘14. 6. 2기준)

구 분	위 원 장	근로자위원	사용자위원	공 익 위 원
전 원 회 의	박 준 성	이 병 균 김 현 중 이 정 식 백 영 길 주 봉 회 이 찬 배 이 재 응 최 만 정 조 동 회	이 동 응 김 제 락 배 상 근 김 춘 식 박 복 규 한 상 만 한 상 현 최 금 주 김 동 욱	박 준 성 김 영 국 이 은 희 김 영 욱 안 주 엽 양 세 정 조 준 모 이 장 원 이 지 만
임 금 수 준 전문위원회	김 영 국	이 병 균 백 영 길 이 정 식 이 찬 배 최 만 정	이 동 응 김 제 락 박 복 규 배 상 근 한 상 만	김 영 국 안 주 엽 조 준 모 이 장 원 이 지 만
생 계 비 전문위원회	김 영 국	김 현 중 이 재 응 주 봉 회	김 춘 식 최 금 주 김 동 욱	김 영 국 이 은 희 양 세 정
운영위원회	박 준 성	이 병 균 주 봉 회	이 동 응 김 제 락	김 영 국 이 장 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 : 2014. 3. 31.(월)
  - 최저임금 법정 심의기한 : 2014. 6. 29.(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 → 임금수준전문위원회)
    - 최저임금위원회 심의결과(최저임금안) 제출 : 2014. 6. 29.까지(고용노동부장관)

### 결정과정

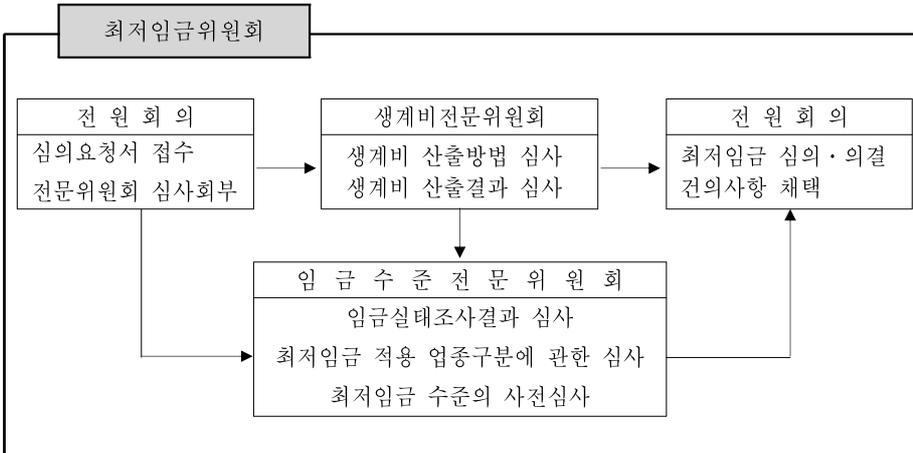
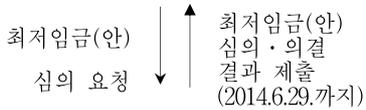
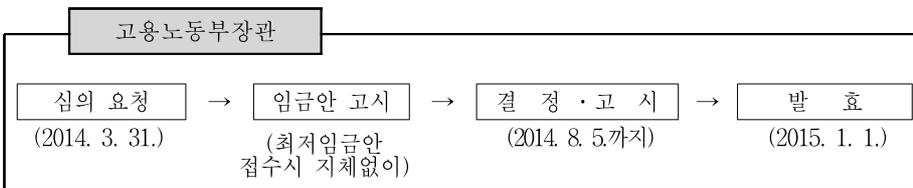
- 결정근거 : 「최저임금법」 제8조 내지 제10조, 동법시행령 제7조 및 제8조
- 결정권자 : 고용노동부장관
- 결정절차
  - 최저임금(안) 접수·고시 : 최저임금위원회의 최저임금(안)을 접수하고 지체 없이 고시
  - 이의제기 접수 : 고시된 날부터 10일 이내
  - 재심의 요청 : 최저임금안 접수일로부터 20일 이내(10일 이상 심의기간 지정)
  - 재심의·의결 : 재심의 요청기간 내(최저임금위원회)
  - 최저임금 결정 : 8월 5일 이내
  - 효력발생 : 다음 연도 1월 1일부터 12월 31일까지
    - ※ 다만, 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	
생계비전문위원회	2	5월	
임금수준전문위원회	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. 2014년 최저임금 고시
2. 적용 연도별 최저임금액
3. 적용 연도별 최저임금(안) 조정 현황
4. 적용 연도별 최저임금(안) 심의·의결 경위
5. 적용 연도별 최저임금 대상근로자 및 영향률



# 1 2014년 최저임금 고시

(고용노동부 고시 제2013-35호)

## 최저임금 고시

「최저임금법」 제10조제1항에 따라 2014년 1월 1일부터 2014년 12월 31일 까지 적용되는 최저임금액을 다음과 같이 고시합니다.

2013. 8. 2.

고 용 노 동 부 장 관

### 1. 최저임금액

○ 최저임금액

업 종	결정단위	시 간 금
모 든 산 업		5,210원

### 2. 업종 구분 여부

사업의 종류별 구분 없이 전 사업장에 동일하게 적용

### 3. 최저임금 적용 기간 : 2014. 1. 1. ~ 2014. 12. 31.

## 2 적용 연도별 최저임금액

(단위 : 원, %)

적용 연도	시간급	일급 (8시간기준)	인상률 (시간 기준)	심의 의결일	결정 고시일
'14	5,210	41,680	7.2	'13. 7. 5.	'13. 8. 2.
'13	4,860	38,880	6.1	'12. 6. 30.	'12. 8. 1.
'12	4,580	36,640	6.0	'11. 7. 13.	'11. 8. 1.
'11	4,320	34,560	5.1	'10. 7. 3.	'10. 8. 3.
'10	4,110	32,880	2.75	'09. 6. 30.	'09. 8. 3.
'09	4,000	32,000	6.1	'08. 6. 27.	'08. 7. 23.
'08	3,770	30,160	8.3	'07. 6. 27.	'07. 8. 1.
'07	3,480	27,840	12.3	'06. 6. 29.	'06. 8. 3.
'05. 9. ~ '06. 12.	3,100	24,800	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. 27.
'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	'90. 10. 11.	'91. 12. 13.
'91	820	6,560	18.8	'90. 10. 12.	'90. 12. 13.
'90	690	5,520	15.0	'89. 10. 12.	'89. 12. 19.
'89	600	4,800	1그룹29.7 2그룹23.1	'88. 10. 12.	'88. 11. 12.
'88	1그룹462.50 2그룹487.50	3,700 3,900		'87. 12. 24.	'87. 12. 30.

### 3 적용 연도별 최저임금(안) 조정 현황

(단위 : 원, %)

적용 연도별	최 초 제 시 (안)				최 종 제 시 (안)						최 저 임 금 안 의 결		
	근로자측	인상률	사용자측	인상률	근로자측	인상률	사용자측	인상률	공익측	인상률	임금액	인상률	방 법
'14	5,910 (47,280)	21.6	4,860 (38,880)	0	5,790 (46,320)	19.1	4,910 (39,280)	1.0	5,210 (41,680)	7.2	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)	9.1	4,735 (37,880)	3.4	4,860 (38,880)	6.1	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)	10.6	4,580 (36,640)	6.0	4,580~4,620 (36,640~36,960)	6.0~6.9	4,580 (36,640)	6.0	공익안 범위내에서 사용자측이 제시한 최종안을 표결에 부쳐 사용자측(안) 의결 (근로자측 불참 또는 기권)
'11	5,180 (41,440)	26.0	4,110 (32,880)	0	4,470 (35,760)	8.8	4,223 (33,784)	2.75	4,320 (34,560)	5.1	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)	3.9	4,045 (32,360)	1.125	4,110 (32,880)	2.75	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)	8.9	3,925 (31,400)	4.1	4,000 (32,000)	6.1	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)	8.3	3,770 (30,160)	8.3	3,770 (30,160)	8.3	3,770 (30,160)	8.3	노·사·공익 합의
'07	4,200 (33,600)	35.5	3,175 (25,400)	2.4	3,490 (27,920)	12.6	3,470 (27,760)	11.9%	3,480 (27,840)	12.3	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	-	-	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	2,765 (22,120)	10.2	-	-	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	-	-	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	-	-	2,275 (18,200)	8.3	표결에 의거 사용자측(안) 의결

표. 연도별 최저임금안 현황

(단위 : 원, %)

최저임금 시의편람

적용 년도별	최초제시(안)				최종제시(안)						최저임금안의결		
	근로자측	인상률	사용자측	인상률	근로자측	인상률	사용자측	인상률	공익측	인상률	임금액	인상률	방법
'01. 9. ~ '02. 8.	2,837 (22,696)	52.1	1,930 (15,440)	3.5	2,100 (16,800)	12.6	2,060 (16,480)	10.5	-	-	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	1,740 (13,920)	8.8	-	-	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	-	-	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	1,485 (11,880)	0.0	-	-	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	( '97.9 ~ 12 ) 1,480 (11,840) ( '98.1 ~ 8 ) 1,500 (12,000)	5.7  7.1	1,485 (11,880)	6.1	-	-	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	1,385 (11,080)	8.6	1,400 (11,200)	9.8	1,400 (11,200)	9.8	공익(안)에 노측 찬성 (사용자측 퇴장)
'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)	8.97	-	-	1,275 (10,200)	8.97	노·사합의(안)에 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	1,170 (9,360)	7.8	1,180 (9,440)	8.8	1,170 (9,360)	7.8	사용자(안)에 공익측 찬성 (근로자측 퇴장)

적용 년도별	최 초 제 시 (안)				최 종 제 시 (안)						최 저 임 금 안 의 결		
	근로자측	인상률	사용자측	인상률	근로자측	인상률	사용자측	인상률	공익측	인상률	임금액	인상률	방 법
'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)	7.96	-	-	1,085 (8,680)	7.96	노·사합의(안에 공익측 찬성 (만장일치)
'93	1,080 (8,640)	16.8	925 (7,400)	0	1,025 (8,200)	10.8	995 (7,960)	7.6	1,005 (8,040)	8.6	1,005 (8,040)	8.6	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	920 (7,360)	12.1	925 (7,400)	12.8	925 (7,400)	12.8	공익(안에 노·사측 찬성 (만장일치)
'91	900 (7,200)	30.4	750 (6,000)	8.7	875 (7,000)	26.8	750 (6,000)	8.7	820 (6,560)	18.8	820 (6,560)	18.8	공익(안에 노측 찬성 (사용자측 불참)
'90	712 (5,696)	18.6	680 (5,440)	13.3	705 (5,648)	17.5	685 (5,480)	14.1	690 (5,520)	15.0	690 (5,520)	15.0	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	525 (4,200)	13.5 7.5	600 (4,800)	29.7 23.1	600 (4,800)	29.7 23.1	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 620.80 (4,966) 2그룹 662.50 (5,300)	-	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 인상률란의 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(12개업종)
    - └ 2그룹 : 음료품, 담배, 가구, 인쇄출판, 산업화학, 기타화학, 석유정제, 석유석탄, 유리, 비금속, 철강, 비철금속, 조립금속, 기계, 운수장비, 정밀기계(16개업종)
  - '92년도 사용자측 제시안의 업종구분
    - ┌ 1업종 : 일반업종
    - └ 2업종 : 섬유, 의복, 가죽, 모피, 도기, 자기, 토기제조, 기타 제조업

**4 적용 연도별 최저임금(안) 심의·의결 경위**

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

회의 종류	구분 차수	근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고
		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)

Ⅲ. 연도별 최저임금액 현황

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

(단위 : 원, %)

회 의 종 류	구 분	근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고	
		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 내 년도 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 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)	

Ⅲ. 연도별 최저임금액 현황

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

(단위 : 원, %)

구분 회의 종류	차수	근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고
		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, %)

회 의 종 류	구 분	근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
		차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	
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

Ⅲ. 연도별 최저임금액 현황

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

(단위 : 원, %)

구분 회의 종류	차수	근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고
		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	3,645	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 노사측 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	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

Ⅲ. 연도별 최저임금액 현황

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

(단위 : 원, %)

구분 회의 종류	차수	근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비고
		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	-	-	-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
회의종류	차수	시급(일급)	인상률	시급(일급)	인상률	시급(일급)	인상률	
임금수준전문위원회	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

Ⅲ. 연도별 최저임금액 현황

○ '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. 6. 4) - 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)	35	-	-	-1차 회의 시('03. 5. 16) -노·사 최초(안) 제시
	2차	-		2,275 (18,200)	0	-	-	-2차 회의 시('03. 5. 30) -사측의 환상원위원(안) 제시
전원회의	3차	-	-	2,365 (18,920)	40	-	-	-3차 회의 시('03. 6. 13) -사측 1차 수정(안) 제시 -근로자측 미제시
	4차	2,990 (23,440)	28.8	2,375 (19,000)	44	-	-	-4차 회의 시('03. 6. 20) -노측 1차, 사측 2차 수정(안) 제시
	5차	2,800 (22,400)	23.1	2,430 (19,440)	68	-	-	-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)

Ⅲ. 연도별 최저임금액 현황

○ '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  2.4	-	-	- 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 1차 수정(안) 제시
	5차	2,480 (19,840)	18.1	2,190 (17,520)	4.3	-	-	- 5차 회의 시('02. 6. 25) - 노측 1차, 사측 2차 수정(안) 제시
	6차	-	-	2,245 (17,960)	6.9	-	-	- 6차 회의 시('02. 6. 27) - 사측 3차 수정(안) 제시
	6차	2,420 (19,360)	15.2	2,275 (18,200)	8.3	-	-	- 6차 회의 시 - 노측 2차, 사측 4차 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 (22,696)	52.1	-	-	-	-	- 2차 회의 시('01. 5. 24) - 노측 최초(안) 제시
	5차	-		1,980 (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) - 노·사 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

Ⅲ. 연도별 최저임금액 현황

○ '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)	16	-	-	- 4차 회의 시('99. 6. 21) - 노·사 1차 수정(안) 제시
전원회의	2차	1,650 (13,200)	8.2	1,560 (12,480)	23	-	-	- 2차 회의 시('99. 6. 29) - 노·사 2차 수정(안) 제시
	3차	1,635 (13,080)	7.2	1,570 (12,560)	30	-	-	- 3차 회의 시('99. 7. 6) - 노·사 3차 수정(안) 제시
	4차	1,625 (13,000)	6.6	1,580 (12,640)	36	-	-	- 4차 회의 시('99. 7. 13) - 노·사 3차 수정(안) 제시
	5차	1,600 (12,800)	4.9	1,600 (12,800)	49	-	-	- 5차 회의 시('99. 7. 20) - 노·사 공익 합의(만장 일치)

Ⅲ. 연도별 최저임금액 현황

○ '98. 9. ~ '99. 8. 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간: '98. 4. 24 ~ 7. 23)

(단위: 원, %)

구 분	차 수	근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
		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
전원회의	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) - 시측에서 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 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)  (98.1~8) 1,500 (1,200)	5.7   7.1	1,485 (11,880)	6.1	-	-	- 9차 회의 시('97. 7. 24) - 노·사측 최종 수정(안) 제시  - 표결에 의거 사용자측(안) 의결

Ⅲ. 연도별 최저임금액 현황

○ '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 (10,460)	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 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

Ⅲ. 연도별 최저임금액 현황

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

(단위 : 원, %)

회의종류	구 분	근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
		차수	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	인상률	시급 (일급)	
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	6차	1,210 (9,680)	11.5	1,130 (9,040)	4.3	-	-	- 6차 회의 시('94. 6. 28) - 노·사 각 수정(안) 제시
	7차	1,210 (9,680)	11.5	1,130 (9,040)	4.2	-	-	- 7차 회의 시('94. 7. 1) - 근로자측 불참
	8차	1,210 (9,680)	11.5	1,510 (9,200)	6.0	-	-	- 8차 회의 시('94. 7. 4) - 시측 2차 수정(안) 제시 - 근로자측 불참
	9차	1,190 (9,520) 1,185 (9,480)	9.7 9.2	- 1,165 (9,320)	- 7.4	- 1,180 (9,420)	- 7.8	- 9차 회의 시('94. 7. 5) - 노측 1차 및 2차 수정(안) 제시 - 시측 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) - 시측 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 수정(안) 제시
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 수정(안) 제시
	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 수정(안) 제시
	5차	1,085 (8,680)	7.96	1,085 (8,860)	7.96	-	-	- 노·사 합의(안) 제시 - 노·사 합의(안)에 공익위원 동의(만장 일치)

Ⅲ. 연도별 최저임금액 현황

○ '93년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '92. 7. 9. ~ 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('91. 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
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 수정(안) 제시 - 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 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	- 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

Ⅲ. 연도별 최저임금액 현황

○ '91년 적용 최저임금(안) 심의·의결 경위(심의기간 : '90. 7. 12 ~ 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	900 (7,200)	30.4	750 (6,200)	13.3	-	-	- 4차 회의 시('90. 9. 28) - 최초(안) 제시
	5차	①875 (7,000)	26.8	750 (6,200)	13.3	-	-	- 근로자측 수정(안) 제시
		②915 (7,000)	32.6					
6차	875 (7,000)	26.8	750 (6,200)	13.3	-	-	- 근로자측 수정(안) 제시	
전원회의	1차	875 (7,000)	26.8	750 (6,200)	13.3	-	-	
	2차	875 (7,000)	26.8	750 (6,200)	13.3	-	-	
	3차	875 (7,000)	26.8	750 (6,200)	13.3	-	-	
	4차	875 (7,000)	26.8	750 (6,200)	13.3	820 (6,560)	18.8	- 공익위원(안) 제시 (사용자측 불참)
	5차	875 (7,000)	26.8	750 (6,200)	13.3	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 (5,486)	17.5	(수정안) 685 (5,480)	14.1	-	-	
전원회의	1차	705 (5,486)	17.5	685 (5,480)	14.1	-	-	
	2차	705 (5,486)	17.5	685 (5,480)	14.1	-	-	
	3차	705 (5,486)	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	652(5,000)	35.1/28.2	525(4,200)	29.9/23.1	-	-	- 노·사 각 수정(안) 제시
전원회의	1차	652(5,000)	35.1/28.2	525(4,200)	29.9/23.1	-	-	
	2차	652(5,000)	35.1/28.2	525(4,200)	29.9/23.1	-	-	
	3차	652(5,000)	35.1/28.2	525(4,200)	29.9/23.1	-	-	
	4차	652(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)

Ⅲ. 연도별 최저임금액 현황

○ '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
회의종류	차수	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)	-	-	-	
전원회의	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 분		근로자측(안)		사용자측(안)		공익위원(안)		비 고
회의종류	차수	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 대상근로자 및 영향률**

(단위 : 개소, 명, %)

적용 연도	적용 업종	적용대상사업체	적용대상근로자	최저임금 대상근로자	영향률
'14	1명 이상 전산업	3,602,476	17,734,000	2,565,000	14.5
'13	1명 이상 전산업	3,470,034	17,510,000	2,582,000	14.7
'12	1명 이상 전산업	3,355,470	17,048,000	2,343,000	13.7
'11	1명 이상 전산업	3,293,558	16,479,000	2,336,000	14.2
'10	1명 이상 전산업	3,264,782	16,103,000	2,566,000	15.9
'09	1명 이상 전산업	3,262,925	15,882,000	2,085,000	13.1
'08	1명 이상 전산업	3,226,569	15,351,000	2,124,000	13.8
'07	1명 이상 전산업	3,204,809	14,968,000	1,784,000	11.9
'05. 9. ~'06. 12.	1명 이상 전산업	3,189,890	14,584,000	1,503,000	10.3
'04. 9. ~'05. 8.	1명 이상 전산업	3,187,916	14,149,000	1,245,000	8.8
'03. 9. ~'04. 8.	1명 이상 전산업	3,131,963	13,631,000	1,035,000	7.6
'02. 9. ~'03. 8.	1명 이상 전산업	3,046,554	13,216,000	849,000	6.4
'01. 9. ~'02. 8.	1명 이상 전산업	1,100,768	7,152,499	201,344	2.8
'00. 9. ~'01. 8.	5명 이상 전산업 ( ~ '00.11.23)	317,266	5,366,758	98,130	1.8
	1명 이상 전산업 ( '00.11.24 ~ )	1,017,146	6,692,344	141,102	2.1
'99. 9. ~'00. 8.	5명 이상 전산업	199,272	5,030,727	53,760	1.1
'98. 9. ~'99. 8.	10명 이상 전산업	118,359	5,136,061	22,980	0.4
'97. 9. ~'98. 8.	10명 이상 전산업	128,812	5,324,834	123,513	2.3
'96. 9. ~'97. 8.	10명 이상 전산업	122,351	5,240,135	127,353	2.4
'95. 9. ~'96. 8.	10명 이상 전산업	117,658	5,380,697	103,191	1.9
'94. 9. ~'95. 8.	10명 이상 전산업	112,374	4,863,923	103,033	2.1
'94. 1. ~'94. 8.	10명 이상 전산업	103,774	4,916,322	102,312	2.1
'93	10명 이상 전산업	98,695	5,045,064	227,519	4.5
'92	10명 이상 전산업	88,771	4,620,164	392,502	8.5

연 도	적 용 업 종	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 영향률은 노동연구원이 경제활동부가조사시 산정한 상용·임시 및 일용 근로자를 포함하여 추정한 수치임. 다만, 영향률이란 실적치가 아닌 예측치로서 사용에 있어서 다음을 유의할 필요가 있음

- ① 영향률을 산정함에 있어 최저임금 감액적용자(3개월 수습근로자, 고용노동부장관의 인가를 받은 감시·단속적 근로자) 등이 포함되어 있으며, 자료의 제약 상 이들을 별도로 제외하여 추정할 수가 없음.
- ② 영향률은 예측치로서 확정치인 최저임금 미만율과는 일정한 괴리가 있음. 이는 임금상승률 예측 오류, 임금분포의 변화, 가중치의 변화 등에 기인함.
- ③ 영향률 산정시 활용된 경제활동인구 부가조사는 가구조사로서 임금과 근로시간에 대한 조사결과가 문서에 근거한 것이 아니라 응답자의 기억이나 대리응답에 의존함으로써 응답결과에 대한 정확도에 한계가 있음(『임금실태분석보고서』(2013.5.) 3쪽~4쪽, 22쪽).

- 최저임금 대상근로자수는 최저임금 인상으로 인하여 임금이 인상되어야 하는 저임금근로자수 (시간당 최저임금 미만)임

- 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 조사



## 1

## 연도별 현장방문 활동

연도	일시	방문지역	방문업체	방문인원
'14	5.9, 5.12, 5.13 5.14, 5.19, 5.20	옥천대천, 전주, 강릉(2개지역) 서울(금천동작송파성동), 인천 지방관서 최저임금 담당자 간담회	5개 업체 5개 업체 1개소	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(4개지역) 창주·보은, 구미·대구, 창원·전주(3개지역)	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(사·공익위원 실무자) 9명 ( " )
'11	'11. 4. 20, 4. 21, 4. 22 '11. 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	'10. 4. 20, 4. 21, 4. 29 '10. 5. 13 ~ 5. 14(2일) '10. 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	'09. 5. 7(1일) '09. 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	'08. 5. 7(1일) '08. 5. 13 ~ 5. 14(2일)	서울(1개 지역) 대구, 경북(2개 지역)	3개 업체 3개 업체	24명 ( " ) 21명 ( " )
'07	'07. 5. 10 ~ 5. 11(2일) '07. 5. 16(1일)	나주, 목포, 영암(3개 지역) 안양, 수원(2개 지역)	3개 업체 3개 업체	21명 ( " ) 22명 ( " )
'06	'06. 5. 24(1일) '06. 6. 7(1일)	서울, 의정부(2개 지역) 안산	3개 업체 3개 업체	20명 ( " ) 17명 ( " )
'05	'05. 5. 17(1일) '05. 5. 19 ~ 5. 20(2일)	인천, 부천(2개 지역) 대구, 안동(2개 지역)	3개 업체 3개 업체	21명 ( " ) 21명 ( " )
'04	'04. 5. 24(1일) '04. 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 ( " )

연도	일 시	방 문 지 역	방문업체	방 문 인 원
'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	일시	장소	주제명	발표자	비고
'11	12. 1.	최저임금위원회	○ 생계비 관련 토론회 - 합리적 최저임금 결정을 위한 생계비 개선방향 - 최저임금 수준 논의를 위한 생계비 산출방안 - 실태생계비 분석결과 활용방안과 그 한계	이정식 황인철 이기재	
'11	10. 5.	서울가든호텔	○ 감시·단속적 근로자의 최저임금 적용 관련 위원 간담회 - 감시·단속적 근로자의 최저임금 적용 관련 최근 연구용역 자료 발표	정진호	
'09	11. 12.	한국폴리텍1대학 성남캠퍼스	○ 최저임금 안정과 제도개선을 위한 발전방안 ○ 최저임금의 현황과 제도개선 과제 ○ 최저임금위원회 심의기능 강화방안	황인철 김태현 정태면	위원 워크숍
'08	10. 3.	서울지방노동청 컨벤션룸	○ 우리나라 최저임금제도의 성과와 개선방안	송위섭	토론자 5명
'07	11. 2.	한화리조트(산정호수)	○ 최저임금제도 개선 과제 ○ 일자리와 중소기업 혁신과제 및 최저임금제도 개선 ○ 8년만에 합의 결정으로 본 최저임금 결정 매뉴얼	이용식 홍순직 이완영	위원 워크숍
'06	10. 26.	대한상공회의소	○ 최저임금 이행 효율화 방안	김강식	
'03	9. 25.	한국노동연구원	○ 최저임금제도 개선 방안	정진호, 안주엽, 박찬임	
'02	9. 27.	중기협중앙회	○ 경제·사회적 여건 변화에 따른 최저임금제도 합리화 방안	정진호	
'01	10. 12.	수안보상록호텔	○ 우리나라 최저임금제의 평가와 과제	김장호	
'00	11. 23.	대한상공회의소	○ 우리나라 최저임금제의 재음미	박래영	
'99	'00.1.13.	최저임금위원회	○ 임금체계 합리화 방안	어수봉	
'98	11.27. ~ 28.	금호인력개발원	○ 임금제도개선 ○ 최저임금위원회 운영개선 방안	김수곤 조우현	
'97	11. 14.	최저임금위원회	○ 최저임금의 결정기준 및 운영개선과제 ○ 최저임금제도 운영의 문제점과 개선방안 ○ 최저임금제의 영향과 운영방식 개선방안	이남순 김영철 조우현	

년도	일시	장소	주제명	발표자	비고
'96	10. 23.	최저임금위원회	○ 최저임금 결정기준 및 심의방법의 개선 과제 ○ 최저임금제도의 문제점과 개선방안 ○ 최저임금 결정기준으로서의 표준생계비 산정방안	이주완 조남홍 조원황	
'95	11. 3.	월송리조트 (원주)	○ 최저임금제도의 전향적 발전을 위한 근로자, 사용자, 공익위원의 역할제고 방안	김재원	
'94	11. 11.	낙산비치호텔	○ 최저임금제도의 실시 경험과 개선과제	임종률	
'93	5. 7.	최저임금위원회	○ 최저임금제도의 바람직한 발전 방향 ○ 최저임금제도의 개선 방향 ○ 최저임금법 이렇게 고치자	이주환 김영철 김수곤	
'92	7. 10.	최저임금위원회	○ 최저임금제도의 개선 방안 ○ 최저임금제의 효과분석 및 평가방법	김황조 김재원	
'91	5. 22.	부산상공회의소	○ 최저임금제도 발전을 위한 합리적 개선방법 ○ 최저임금제도의 경제적 효과 및 제도 운영 개선 방안	이남순 조우현	
'90	6. 1.	광주상공회의소	○ 저임금 해소를 위한 최저임금제의 문제와 대책 ○ 최저임금이 기업경영 및 노사관계에 미치는 영향	이정구 김재원	
'89	6. 23.	한국산업인력관리공단	○ 최저임금수준 결정에 관한 객관적 기준 ○ 최저임금의 국민경제에 미치는 영향 ○ 최저임금제 운영상의 문제점	조용인, 한재열 김승구, 최세형 김만호, 윤능선	주제별 2명 발표
'88	7. 1. 7. 11. 7. 13.	한국산업인력관리공단 부산일보사 광주은행	○ 최저임금제와 노동생산성 및 고용구조 ○ 최저임금제와 임금구조 및 임금체계 ○ 최저임금의 결정기준	박세일 이규창 장현준	

※ '04년과 '05년은 제도개선위원회 회의로 같음.

## 3 연도별 외국의 최저임금제도 조사

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, 이동용, 김제락, 이장원(심의위원) 김원영, 하서립(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. 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 심 의 회 ( 홋 카 이 도 노동기준부) 대만 - 행정원 노공위원회	이재준, 김인순(사무국) 금정수(고용노동부) (3명)
	'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	○ 최저임금제도 운영 실태	프랑스 고용노동통합연대부	이완영(상임위원)

년도	일 시	대상국가	조 사 내 용	방 문 기 관	출 장 자
		스페인 포르투갈		스페인 노동사회부 포르투갈 - 노동부 - 경제사회이사회	이선, 백현기(심의위원) 김동욱(연구위원) 조동훈(단체관계자) (5명)
	'07. 11. 5. ~ 11. 10(6일)	일본 중국	○ 최저임금제도 운영 실태	일본 - 경제단체연합회 - 노동정책연구·연수기구중 국 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)
'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)

IV. 위원회 활동사항

년도	일 시	대상국가	조 사 내 용	방 문 기 관	출 장 자
'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)
'91	'91. 5. 26. ~ 6. 1(7일)	일본 필리핀	○ 최저임금 제도 운영 실태	필리핀 - 노동부 - 4개 지역 임금생산성위 원회 - 전국 임금생산성 위원회 일본 - 경제단체연맹 - 경영자협회, 노총 - 가나가와현 노동기준국 - 시즈오카현 통조림조합	김중화, 최종태, 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	일본 - 노동성 노동기준국	조기준(위원장) 조경원(사무국)(2명)

최저임금 심의편람

년도	일 시	대상국가	조 사 내 용	방 문 기 관	출 장 자
			운용 현황 ○ 최저임금심의 결정 실태와 이행 실태 ○ 최저임금심의회의 역할에 대한 기대	- 중앙최저임금심의회	

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

## V. 기초자료 조사 및 분석

1. 미혼 단신근로자 생계비조사  
결과 분석
2. 임금실태조사 결과 분석
3. 노동생산성 산출지표 분석
4. 소득분배율 지표 분석
5. 최저임금 적용효과에 관한  
설문조사



## 1 미혼 단신근로자 생계비조사 결과 분석

### 가. 분석목적

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

### 나. 분석내용 및 활용자료

#### 1) 분석내용

- '13년 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 『가계동향조사』

- 1명 이상 전체 가구 중 비 혼인 단신근로자 부문의 원 자료를 입수한 후 생계비를 가공·집계 및 분석

※ 조사개요, 작성경위 등 : <붙임자료> 참조

#### 다. 미혼 단신근로자 생계비조사 결과 분석보고서 발간

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

<붙임자료>

## 미혼 단신근로자 생계비조사 작성 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

### 2. 통계청의 『가계동향조사』 개요

#### 가. 조사대상

- 전국에 거주하는 1명 이상 가구(단, 농가, 어가, 외국인가구, 기숙사 등 가계수지 파악이 곤란한 가구 등은 제외)
- 이 중 1명 단신가구의 근로자를 분석 대상으로 삼음  
※ 생계비조사에서는 자가, 무상주택, 사택거주자 근로자는 제외

#### 나. 조사 대상기간 및 조사방법

- 매월 대상가구에서 가계부에 자기기입(가계부 기장방식)

## 다. 조사항목

- 가구의 수입과 지출에 관한 사항, 가구주에 관한 사항, 가구구성에 관한 사항, 주거에 관한 사항
- 수입과 지출의 항목 분류는 국제기준의 권고안(COICOP\*)을 채택하여 품목별 분류 방식 채택

## 라. 결과공표

- 매분기 및 가계연보 공표

## 마. 용어의 정의

### 1) 단신근로자

단신근로자라 함은 비 혼인 근로자 1명이 독립하여 가계를 유지하는 근로자를 말하며 형제, 자매 등 혈연관계가 있는 사람들과 자취를 하고 있을 때는 단신근로자로 보지 않고, 혈연관계가 없는 근로자가 여러 명이 어울려서 자취를 하는 경우는 단신근로자로 봄

### 2) 소득

조사기간 동안 발생한 소득으로서 임금, 봉급 기타 여하한 명칭으로 든지 근로의 대상으로 받는 일체의 금품과 부업소득, 이자, 배당금, 임대료 등 재산적 수입 및 이전소득 등의 세금공제 이전의 현금 및 현물소득 합계를 말함. 단, 급여의 전부 또는 일부를 현물(예 : 점심, 냉장고 등)로 받은 경우에는 시장가격으로 평가하여 합산

### 3) 가계지출

- 실질적으로 가계의 자산이 감소되는 지출로 소비지출과 비소비 지출로 구성

- 소비지출은 생계유지에 필요한 재화와 용역의 구입을 위한 지출로 12개 항목('09년부터~)으로 분류

- \* 소비지출 12개 항목 : 식료품·비주류음료, 주류·담배, 주거·광열·수도, 의류·신발, 가정용품·가사서비스, 보건, 교통, 통신, 오락·문화, 교육, 음식·숙박

- 비소비지출은 조세, 국민연금, 의료보험료, 고용보험료, 차입금이자, 벌금·과료, 교제비, 경조비, 종교기부금, 귀금속 구입비, 피해보상금, 가족친지를 위한 송금보조 등

#### 4) 기타지출

- 소비지출 및 비소비지출을 제외한 기타의 지출로서 재산상대에는 실질적인 증감 없이 재산의 형태가 변함으로서 이루어지는 자본거래상 지출과 저금, 빌린 돈, 갚은 금액, 유가증권구입 등

### 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

<붙임> 적용 연도별 · 조사기관별 미혼 단신근로자 생계비 변동 추이

(단위 : 원, 전년 동기 대비 %)

기관별 적용연도	최저임금 인상률	최임위사무국·통계청 실태생계비 <sup>1)</sup>		한국노동연구원 <sup>2)</sup>		한국노총 제출 또는 발표 생계비 <sup>3)</sup>	민주노총 제출 또는 발표 생계비 <sup>3)</sup>	경영계 제출 또는 발표 생계비 <sup>4)</sup>
		(매년3월,평균값)	(매년10월,평균값)	최빈값	중위값			
'15	-	1,506,179 (-0.4) (통계청 조사, '13년도 연간 월평균)		-	-	2,058,464('15년 이론생계비) (사무국 34세 이하 생계비 활용·가공)	-	960,354('15년 이론생계비) (사무국 소득 하위25% 생계비 활용·가공)
'14	7.2	1,512,717 (7.2) (통계청 조사, '12년도 연간 월평균)		-	-	1,939,878('14년 이론생계비) (사무국 34세 이하 생계비 활용·가공)	-	932,716('14년 이론생계비) (사무국의 소득 하위25% 생계비 활용·가공)
'13	6.1	1,410,748 (7.8) (통계청 조사, '11년도 연간 월평균)		-	-	미제출	-	미제출
'12	6.0	1,312,755 (6.4) (통계청 조사, '10년도 연간 월평균)		-	-	1,776,820('12년 이론생계비) (사무국 34세 이하 생계비 활용·가공)	-	801,942('12년 이론생계비) (사무국의 소득 하위25% 생계비 활용·가공)
'11	5.1	1,233,419 (3.3) (통계청 조사, '09년도 연간 월평균)		-	-	1,574,000('11년 이론생계비) (사무국 34세 이하 생계비 활용·가공)	-	785,991('11년 이론생계비) (사무국의 소득 하위25% 생계비 활용·가공)
'10	2.75	1,193,597 (3.1) (통계청 조사, '08년도 연간 월평균)		-	-	1,474,170('10년 이론생계비) (사무국 34세 이하 생계비 활용·가공)	-	-
'09	6.1	1,158,254 (9.4) (통계청 조사, '07년도 연간월평균)		-	-	1,485,320('09년 이론생계비) (사무국 33세 이하 생계비 활용·가공)	-	-
'08	8.3	-	1,224,310 (4.0) (이하사무국 조사)	-	-	1,310,010('08년 이론생계비) (사무국 29세 이하 생계비 활용·가공)	-	826,296('08년 이론생계비) (사무국의 하위 1분위 생계비 활용·가공)
'07	12.3	-	1,176,695 (3.7)	-	-	1,270,830 (상동)	-	-
'05. 9. ~ '06. 12.	9.2	-	1,135,234 (4.3)	-	-	1,214,700 (상동)	-	-
'04. 9. ~ '05. 8.	13.1	-	1,088,496 (7.5)	-	-	1,179,491 (상동)	-	-

최저임금 인상이면

기관별 적용년도	최저임금 인상률	최임위사무국·통계청 실태생계비		한국노동연구원		한국노총 제출 또는 발표 생계비	민주노총 제출 또는 발표 생계비	경영계 제출 또는 발표 생계비
		(매년3월) (평균값)	(매년10월) (평균값)	최빈값	중위값			
'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 (-)	-
'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)	-	-

V. 기초자료 조사 및 분석

기관별 적용년도	최저임금 인상률	최임위사무국·통계청 실태생계비		한국노동연구원		한국노총 제출 또는 발표 생계비	민주노총 제출 또는 발표 생계비	경영계 제출 또는 발표 생계비
		(매년3월) (평균값)	(매년10월) (평균값)	최빈값	중위값			
'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, 통계청 자료는 전 연령(15세~)의 실태생계비임. 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 단신 근로자의 이론(최빈수 또는 중위수)생계비임.
- 3) 민주노총과 한국노총은 '04년 심의부터 최저임금위원회(사무국)에서 산출한 실태생계비를 활용, 이에 경제성장률 및 소비자물가상승률 예측치를 더하여 최저임금 적용년도를 기준으로 한 생계비(안)를 산출. 양노총 자체에서 조사하여 이론생계비 산출
- 4) 한국경총은 '07년 심의시 처음으로 최저임금위원회(사무국)에서 산출한 실태생계비를 활용, 이에 소비자물가상승률 예측치를 더하여 최저임금 적용년도를 기준으로 한 생계비(안)를 산출

## 2 임금실태조사 결과 분석

### 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(13년의 경우, 4,860원) 미만 근로자수 및 미만률
  - 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 산출지표 분석

#### 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 5명 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 분석

### 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 지급 ÷ 하위 50%번째
  - 전체 임금근로자 대상으로 시간당 중위 임금총액(통상임금) 대비 최저임금 지급의 상대적 불평등 정도를 산출

#### 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 설문조사

### 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

## VI. 주요국의 최저임금

1. 주요국의 최저임금 수준
2. 한국과 다른 국가 간 1인당  
GNI 대비 최저임금 상대격차
3. OECD국가의 최저임금제 요약



# 1 주요국의 최저임금 수준

☞ 각국의 최저임금 차이를 비교하는 경우 국가마다 ①최저임금 산입 범위의 차이, ② 최저임금 적용단위(시급, 일환산 또는 월환산)의 차이 ③ 적용년도와 1인당 GNI 산출년도간의 차이 등이 있어 정확한 국가 간 비교는 어렵지만 최저임금 심의를 위하여 이 자료를 참고자료로 제공하고 있음에 유의하기 바람

## 가. 시간(時間) 기준 최저임금 고시 국가

환율(2014. 1. 2. ~ 5.21 기간 평균 최종고시 기준) : 1\$=1,057.19원, 1€=1,452.29원

국 가	적용연도	시간당 최저임금액			1인당 GNI('12,\$)	비 고
		해당국 통화	달러환산(\$)	원화환산(원)		
한 국	'14.1.1~12.31	₩5,210	4.93	5,210	22,670	상여금 및 숙박비 제외
미 국	'09.7.24~현재	\$7.25	7.25	7,665	52,340	연방 최저임금, 상여금 제외
일 본	'13.10~	¥764	7.45	7,872	47,870	지역·산업별 최저임금제, 상여금 제외, 숙박비 포함
영 국	'13.10월~'14.9월 '14.10월~'15.9월	£6.31 £6.50	10.50 10.81	11,096 11,430	38,500	21세 이상, 상여금 및 숙박비(상한규정)포함
캐 나 다	'14.6.1~현재	C\$11.00	10.00	10,572	51,570	각 주정부소관(온타리오, 18세 이상 숙박비제한 포함)
아일랜드	'11.7.1~현재	€8.65	11.88	12,563	39,110	18세 이상 숙련성인근로자, 상여금 및 숙박비 포함
뉴질랜드	'14.4.1~'15.3.31	NZ\$14.25	12.06	12,745	36,900	16세 이상, 휴가비 및 현물급여(식사, 숙소)제외
프 랑 스	'14.1.1~	€9.53	13.09	13,841	41,850	주당 35시간 이상, 상여금 및 숙박비 포함
독 일	'14.1.1~12.31	€11.10(서독) €10.50(동독)	15.25 14.42	16,121 15,250	45,170	지역·업종별 단체협약 고시(건설업 보통인부)

- 주1) OECD 국가는 국가 명예 음영 표시, 환산된 원 단위 이하는 절사
- 2) 최저임금산입범위와 관련, 한국은 상여금이나 현물급여를 포함하지 않아 상여금이나 현물급여를 포함한 국가에 비해 최저임금 산입범위가 상대적으로 작음
- 3) 일본 : 지역별 최저임금액을 가장 평균한 수치(주일 한국대사관에서 제공받은 수치)
- 4) 캐나다 : 캐나다 주 가운데 가장 큰 경제 비중(GDP의 41%)을 차지하는 온타리오주 최저임금액
- 5) 독일 : 2006년도 기준 독일 GDP의 9.5%를 차지하고, 법 적용 대상 근로자수(약 70만명)가 가장 많은 건설업 보통인부의 최저임금액

자료 : 해당국 주재 한국대사관, 미노동부, 아일랜드 기업통상고용부, 세계은행(World Bank)

## 나. 일(日) 기준 최저임금 고시 국가

환율(2014. 1. 2. ~ 5.21 기간 평균 최종고시 기준) : 1\$=1,057.19원, 1€=1,452.29원

국 가	적용연도	일(日) 최저임금액			1인당 GNI('12,\$)	비 고
		해당국 통화	달러환산(\$)	원화환산(원)		
멕시코	'14.1.1~12.31	65.58P	4.98	5,269	9,640	국가최저임금제, 지역별·직종별 최저임금제 병행, 현물급여 제외
필리핀	'14.1.1~현재	429P~466P (마닐라,비농업)	9.61 ~10.44	10,159 ~11,035	2,500	지역·업종별 최저임금제

- 주 : 1) 멕시코 : 3개 지역의 최저임금을 전국 평균한 수준
- 2) 필리핀 : 수도지역

자료 : 멕시코 주재 한국대사관, 필리핀 노동부, 세계은행(World Bank)

다. 주(週) 기준 최저임금 고시 국가

환율(2014. 1. 2. ~ 5.21 기간 평균 최종고시 기준) : 1\$=1,057.19원, 1€=1,452.29원

국 가	적용연도	주(週) 최저임금액			1인당 GNI('12,\$)	비 고
		해당국 통화	달러환산(\$)	원화환산(원)		
호주	'13.7.1~현재	AUS 622.20	566.14	598,517	59,260	연방표준 최저임금, 현물급여 및 숙박비 제외

자료 : 호주 주재 한국대사관, 세계은행(World Bank)

라. 월 기준 최저임금 고시 국가

환율(2014. 1. 2. ~ 5.21 기간 평균 최종고시 기준) : 1\$=1,057.19원, 1€=1,452.29원

국 가	적용연도	월(月) 최저임금액			1인당 GNI('12,\$)	비 고
		해당국 통화	달러환산(\$)	원화환산(원)		
베 트 남	'14.1.1~	270만동(1등급지)	126.90	134,157	1,550	국내 및 외투기업
		240만동(2등급지)	112.80	119,251		
		210만동(3등급지)	98.70	104,345		
		190만동(4등급지)	89.30	94,407		
인도네시아	'14.1.1~	1,000,000루피아 (동부자바주)	86.00	90,918	3,420	주 단위 및 시군 단위로 최저임금 결정
		2,441,301루피아 (자카르타주)	209.95	221,959		
중 국	'14.1.1~	1,560위안(북경)	253.81	268,328	5,720	지역별 최저임금제, 상여금 포함
	'14.4.1~	1,820위안(상해)	296.11	313,049		
체 코	'13.8.1~	CZk8,500	425.85	450,204	18,130	상여금, 현물급여 포함
헝 가 리	'14.1.1~	Ft 101,500	456.75	482,872	12,410	식대 및 현물 제외
슬로바키아	'13.1.1~	€337.70	463.93	490,465	17,200	16세 이상
폴 란 드	'14.1.1~	PLN 1,680	551.54	583,087	12,660	1년 이상 근무자
터 키	'14.1.1~6.30	TL1,071	491.59	519,703	10,830	성과급, 현물급여 제외
포 르 투 갈	'13.1.1~	€485	666.29	704,398	20,690	상여금 현물급여(50%한도) 포함
스 페 인	'13.1.1~	€645.30	886.51	937,213	29,340	성별, 나이, 장애자 구분 없이 최저임금 적용, 상여금 제외
그 리 스	'13.1.1~	€586.08	805.16	851,204	23,710	25세이상 사무직0~3년근무, 현물급여 제외
슬로베니아	'14.1.1~	€783.66	1076.59	1,138,162	22,830	-
네 덜 란 드	'14.1.1~6.30	€1485.60	2040.92	2,157,637	48,110	23세 이상, 현물급여 포함
벨 기 에	'13.1.1~현재	€1,501.82	2063.20	2,181,195	44,820	22세 기준(1년 이상 근무)

주 1)인도네시아 : 수도지역인 자카르타주 및 인근의 동일 섬 지역 동부자바주의 최저임금액

2)중국 : 수도지역인 북경 및 주요 거점도시인 상해의 최저임금액

3)그리스 : 2013년부터는 기존 임금수준과 기준과는 달리, 2013-2016 중기재정조치 개정법 (Financial Adjustment Act) (Law 4093/2012)에 따라 새로운 임금수준 및 기준이 적용되고 있음.

자료 : 해당국 주재 한국대사관, 코트라(Kotra), EU-Eurostat, 세계은행(World Bank)

## 2 한국과 다른 국가 간 1인당 GNI 대비 최저임금 상대격차

환율(2014. 1. 2. ~ 5.21 기간 평균 최종고시 기준) : 1\$=1,057.19원, 1€=1,452.29원

순위	국 가	적용 연도	산정기준	원화환산		1인당 GNI		최저임금 상대격차 (A/B)
				최저임금액 (원)	비율A (한국=100,%)	(12,\$)	비율B (한국=100,%)	
1	멕시코	'14.1.1~12.31	일급	5,269	12.64	9,640	42.5	29.7
2	체코	'13.8.1~	월급	450,204	41.35	18,130	80.0	51.7
3	슬로바키아	'13.1.1~	월급	490,465	45.04	17,200	75.9	59.4
4	미 국	'09.7.24~현재	시급	7,665	147.11	52,340	230.9	63.7
5	스페인	'13.1.1~	월급	937,213	86.07	29,340	129.4	66.5
6	포르투갈	'13.1.1~	월급	704,398	64.69	20,690	91.3	70.9
7	일 본	'13.10~	시급	7,872	151.09	47,870	211.2	71.6
8	그리스	'13.1.1~	월급	851,204	78.17	23,710	104.6	74.7
9	헝가리	'14.1.1~	월급	482,872	44.35	12,410	54.7	81.0
10	캐나다	'14.6.1~현재	시급	10,572	202.92	51,570	227.5	89.2
11	호주	'13.7.1~'14.6.30	주급	598,517	239.33	59,260	261.4	91.6
12	네덜란드	'14.1.1~6.30	월급	2,157,637	198.15	48,110	212.2	93.4
13	폴란드	'14.1.1~	월급	583,087	53.55	12,660	55.8	95.9
14	터키	'14.1.1~6.30	월급	519,703	47.73	10,830	47.8	99.9
15	한 국	'14.1.1~12.31	시급(일환산) [월환산]	5,210(41,680) [1,088,890]	100.00	22,670	100.0	100.0
16	벨기에	'13.1.1~	월급	2,181,195	200.31	44,820	197.7	101.3
17	슬로베니아	'14.1.1~	월급	1,138,162	104.53	22,830	100.7	103.8
18	중 국(상해)	'14.4.1~	월급	313,049	28.75	5,720	25.2	113.9
19	영 국	'13.10.1~'14.9.30	시급	11,430	219.39	38,500	169.8	129.2
20	인도네시아 (자카르타주)	'14.1.1~	월급	221,959	20.38	3,420	15.1	135.1
21	아일랜드	'11.7.1~현재	시급	12,563	241.13	39,110	172.5	139.8
22	프랑스	'14.1.1~	시급	13,841	265.66	41,850	184.6	143.9
23	뉴질랜드	'14.4~'15.3	시급	12,745	244.62	36,900	162.8	150.3
24	독 일(서독)	'14.1.1~12.31	시급	16,121	309.43	45,170	199.3	155.3
25	베트남(1등급지)	'14.1.1~	월급	134,157	12.32	1,550	6.8	180.2
26	필리핀	'14.1.1~ 현재	일급	11,035	26.48	2,500	11.0	240.1

- 주 1) 외국의 최저임금 적용단위가 시급 또는 일환산인 경우 우리나라도 현행 고시 최저임금 시급 또는 일환산(시급 x8시간)과 비교하였고, 외국의 최저임금 적용단위가 월환산인 경우에는 우리나라의 최저임금 시급에 주40시간제 근로시간인 월 209시간을 곱하여 월 환산 비교
- 2) 음영으로 표시된 국가들은 OECD 22개 회원국임
- 3) 국가마다 ①최저임금 산입범위의 차이 ② 최저임금 적용단위의 차이(시급, 주환산 또는 월환산) ③최저임금 적용년도와 1인당 GNI 산출년도 차이 등이 있어 정확한 비교에 한계가 있으나 최저임금심의를 위한 참고자료로 이 자료를 제공하고 있음
- \* 한국은 최저임금에 상여금이나 현물급여를 포함하지 않아 상여금이나 현물급여를 포함한 국가군에 비해 최저임금 산입범위가 상대적으로 작음
- 4) 본 위원회에서 각 주제 기사란, EU-Eurostat 등을 통해 입수한 외국의 최저임금 수준, 적용단위 등의 자료를 가지고 원화로 환산하고, 해당국의 1인당 GNI와 비교하여 최저임금의 상대적 격차를 산정
- 5) 독일(서독)의 1인당 GNI는 동서독을 합한 수치임에 유의

### 3 OECD 국가의 최저임금제 요약

국 가 (도입연도)	결정 방식	특례 근로자	연소 근로자 (연령 (성인임금의 %))	결정 기준 또는 고려요인	비 고
한국(1988)	최저임금위원회에서 최저임금안심의·의결 후 고용노동부장관이 최저임금결정·고시	장애근로자, 수습근로자(3월), 감시·단속적 근로자 (2014년까지 최저임금액의 90% 적용)	감액 없음	근로자생계비, 유사근로자의 임금, 노동생산성, 소득분배율	적용대상사업장 ·초기 : 10인 이상 제조업 사업장 ·'90년 : 10인이상 사업장 ·'99년 : 5인이상 사업장 ·'00년 : 1인이상 사업장
일본(1959, 현재 형태는 2007)	각 지방최저임금심의회의 최저임금심의 후 도도부현노동국장이 지역별 최저임금 결정	정신 또는 신체장애로 현저히 노동능력이 낮은 자, 시용기간 중인 자, 직업훈련을 받는 자, 가볍고 쉬운 업무에 종사하는 자, 단속적노동에 종사하는 자	감액 없음	근로자의생계비, 유사근로자 임금, 일반적인 사업의 지불능력	최저임금의 유형 · 지역별 최저임금 · 특정(산업별) 최저임금
미국(1938)	연방 및 주 정부에서 법령으로 최저임금 결정	20세 미만 연소자, 풀타임 학생, 16세 이상 직업훈련생, 팁을 받는 근로자	20세 미만취업 후 최초 90일간 연소자 최저임금 적용가능)	물가상승률 등	연방정부와 주정부간 최저임금에 차이가 있는 경우 높은 쪽의 최저임금 적용
영국(1999)	저임금위원회가 권고안을 보고하면 국무장관이 권고안을 수용하고 이를 의회에 보고하면 최저임금 결정	16~20세 근로자는 성인보다 낮은 최저임금 결정	· 18~20세(78.9%) · 16-17세(58.3%) · 도제(42%)	저임금위원회 자체 통계·경제 분석, 자체 고용주 및 소규모 기업조사, 관련 국제 정세 등	2010년 10월부터 도제 최저임금 신설
프랑스(1950, 현재 형태는 1970)	노동부가 단체협상 국가위원회를 개최해 노사대표의 의견 청취 후 결정	미성년자, 견습공 및 직업훈련 받고 있는 청년근로자	· 재직기간이 6개월 미만인 17세(90%) · 17미만(80%)	소득이 가장 낮은 하위 20% 가구를 대상 {노동자(ouvriers), 일반근로자(employés) 포함}으로 측정한 소비자 물가지수, 근로자 기본 시급률의 구매력 상승률의 1/2, 정부 재량인상률 등	미성년자, 견습공 및 직업훈련을 받고 있는 청년근로자는 나이와 계약기간에 따라 감액

VI. 주요국의 최저임금

국 가 (도입연도)	결정 방식	특례 근로자	연소 근로자 (연령 (성인임금의 %))	결정 기준	비 고
독일	노사협약 (노사협약이 없거나 완전하지 않을 경우, 전문위원회에서 결정)	특례 없음	일부 임금협약의 경우 직업교육 미이수 연소 근로자 적용제외	-	'09.4월 근로파견법 개정에 의해 기존 건설업 등 6개 직업군 외에 요양서비스업 등 6개 직업군에 대한 최저임금 적용 가능
캐나다(여성 : 1918~1930 남성 : 1930s~1950s)	각 주정부에서 의회의 승인을 거쳐 법령 으로 최저임금 결정	주류서빙, 사냥 낚시 가이드, 가내근로자, (※온타리오주 기준)	연소자에 대한 감액 은 일반적으로 폐지 (청소년 : 18세 미만 학생, 28시간 미만)	생활비, 시간당 평균 임금, 경제성장률 등(온타리오주의 경우)	최저임금 산정에 숙식제공(제한) 포함
네덜란드((1969)	법령에 따라 자동 조정	15~22세 근로자는 청소년 최저임금 적용. 장애원조수당을 받는 장애근로자는 최저임금 미만을 받을 수 있음	22세(85%) 21세(72.5%) 20세(61.5%) 19세(52.5%) 18세(45.5%) 17세(39.5%) 16세(34.5%) 15세(30%)	전년 평균임금상승률 에 근거하여 자동조정 ※ 사회보장부담금 또는 조세부담이 급증할 것 으로 예상되는 경우 (법적 연동 유보사유)	· 1984년 최저임금 3% 삭감 · 물가지수 연동방식이 부활되는 1990년 까지 동결 · 최저임금 적용대상 은 23세~65세 미만 근로자
호주(1907)	호주공정근로위원회의 최저임금 조사단에서 최저 임금 결정	지원금료제도 하의 장애근로자	20세(97.7%) 18세(68.3%) 16세(47.3%)	최근 5개월의 노동 생산성, 물가상승률, 노동비용 및 수익 등	-
멕시코(1917, 현재 형태는 1962)	대표위원회에서 최저임금 결정	특례 없음	감액 없음	경제성장, 과거 임금 구조, 근로자의 생계비 등	-
뉴질랜드(1894, 현재 형태는 1983)	노동부장관이 최저임금 검토·건의 하여 총독이 결정	16~17세 청소년 등 신규 근로자, 장애 근로자 등	16~17세(80%)	평균임금, 물가 상승률, 사회복지 수준 등	-
폴란드(1990)	내각에서 사회경제 3자위원회에 최저 임금안을 제출하고 위원회 심의 후 내각에서 고시	1년 미만 근무 근로자	1년 미만자(80%)	물가상승률, GDP 실질성장률 등	청소년 및 직종에 따른 최저임금 차별적용 없음
체코(1991)	정부가 최저임금 결정	장애보조금 받는 근 로자	· 18~21세의 수습기간 중에 있는 자로 첫 6개월간(90%) · 15~18세(80%)	물가상승률, 경제실적, 최저생활비 등	수습, 미성년, 장애 근로자 감액 적용

국 가 (도입연도)	결정 방식	특례 근로자	연소 근로자 (연령 (성인임금의 %))	결정 기준	비 고
그리스(1955, 현재 형태는 2012)	- 2012년 중기재정 조치 적용 이전 : 노시간 단체교섭을 통해 최저 임금 결정  - 2012년 중기재정 조치 적용 이후 : 정부가 최저임금 수준 결정	특례없음	25세 이상, 25세 이하로 구분하여 적용	그리스 중앙은행 및 경제산업연구소 의 재정경제 연구 자료	근무기간, 노동기술직/사무직 구분에 따라 차등
포르투갈(1974)	사회협약상임위원회 에서 합의안 도출 후 정부가 최저임금 결정	· 수습(1년), 직업 훈련생(1년), 전문 기술직종(6개월)은 80% · 제한된 근로능력을 소유한 근로자에 대 해서 감액 가능	감액 없음	생계비, 물가상승률, 경제성장률 등	1998년 연령별 특례 폐지
스페인(1963, 현재 형태는 1994)	정부가 대표적인 노동 조합과 경영자 단체 의 의견을 수렴하여 국무회의에서 최저임금 결정	특례 없음	감액 없음	소비자 물가지수, 국내평균 생산성 등	-
헝가리(1971, 현재 형태는 1992)	국가경제사회위원회의 자문을 거쳐 정부내각 에서 결정	특례 없음	감액 없음	국내 임금동향, 생계비, 사회보장혜택 등	-
터키(1971, 현재 형태는 2003)	최저임금산정위원회 에서 최저임금 결정	특례 없음	감액 없음	물가인상률, 기업의 지불능력, 경제성장률, 노동생산성 등	· 2007년부터 물가 인상을 반영 위해 연 2회 인상 · 자녀수에 따라 추가 인상분 적용

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 의결정족 인원이 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	
안건 : 20 . . . ~ 20 . . . 적용 최저임금 안	
찬 성	반 대
20 . . . .	
최저임금위원회	

○ 최저임금 표결 투표용지 B형

투 표 용 지	
안건 : 20 . . . ~ 20 . . . 적용 최저임금 안	
( ) 안	( ) 안
20 . . . .	
최저임금위원회	

○ 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.) 심의위원 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.	김중화위원과 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)	"		
	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.		박세일위원과 교체
	박세일	서울대학교 법정대학	교 수 (노동법)	'88.6.24~ '90.8.28.		
근로자위원	김락기	전국연합노동조합연맹	위 원 장	'87.7.30~ '90.8.28.	김만호위원과 교체	
	민정식	전국금속노동조합연맹	"	"		
	정춘택	전국화학노동조합연맹	"	"		
	이시우	전국자동차노동조합연맹	"	'87.7.30~ '88.6.23.		
	김만호	전국고무노동조합연맹	위 원 장	'88.6.24~ '90.8.28.		
	이용준	한국노동조합총연맹	부위원장	'87.7.30~ '88.6.23.		홍금웅위원과 교체
	홍금웅	전국광산노동조합연맹	위 원 장	'88.6.24~ '90.8.28.		
	이종완	전국전력노동조합연맹	위 원 장	'87.7.30~ '88.9.27.		이성식위원과 교체
	이성식	한국노동조합총연맹	부위원장	'88.9.28~ '89.3.22.		

VII 기타 참고사항

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.	홍 삼 회 위 원 과 교체
	민요기	한국노동조합총연맹	사무총장	'87.7.30~ '89.3.22.	
	홍삼희	한국노동조합총연맹	사무총장	'89.3.23~ '90.8.28.	박 인 상 위 원 과 교체
	박준홍	전국철도노동조합연맹	위 원 장	'87.7.30~ '89.3.22.	
	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.) 심의위원 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.		
	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.		김대모위원과 교체
	김대모	중앙대학교	교 수 (노동경제)	'92.9.14.~ '93.11.25.		
	김황조	연세대학교	교 수 (노동법)	'90.8.29.~ '92.8.20.		김재원위원과 교체
	김재원	한양대학교	교 수 (노동경제)	'92.8.21~ '93.11.25		
	박세일	서울대학교 법정대학	교 수 (노동법)	'90.8.29~ '92.9.13		임종률위원과 교체
	임종률	성균관대학교	교 수 (법 학)	'92.9.14~ '93.11.25		
	근로자위원	김락기	전국연합노동조합연맹	위 원 장		'90.8.29~ '93.11.25
김만호		전국고무노동조합연맹	"	"		
김유곤		전국화학노동조합연맹	"	"		
나운석		전국관광노동조합연맹	"	"		
민정식		한국노총 장학회	이 사	'90.8.29~ '93.7.7	이주완위원과 교체	
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	"		

VII 기타 참고사항

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
사용자위원	김수광	-	-	'90.8.29~ '91.6.2	김정재위원과 교체
	김정재	한일합섬(주)	전무이사	'91.6.3~ '92.6.16	권오현위원과 교체
	권오현	한국금형공업협동조합	이 사 장	'92.6.17~ '93.11.25	
	박용상	대한상공회의소	전무이사	'90.8.29~ '92.6.16	최경선위원과 교체
	최경선	대한상공회의소	조사이사	'92.6.17~ '93.11.25	
	백영기	동국무역(주)	대표이사	'90.8.29~ '92.6.16	김영철위원과 교체
	김영철	(주)GISS	고 문	'92.6.17~ '93.11.25	
	조규하	전국경제인연합회	전무이사	'90.8.29~ '91.6.2	송충섭위원과 교체
	송충섭	전국경제인연합회	이 사	'91.6.3~ '93.11.25	
	조윤희	한국경영자총협회	상무이사	'90.8.29~ '92.6.16	우종관위원과 교체
	우종관	한국경영자총협회	이 사	'92.6.17~ '93.11.25	
	정한승	대한약품공업협동조합	이 사 장	'90.8.29~ '92.6.16	황철갑위원과 교체
	황철갑	전방(주)	전무이사	'92.6.17~ '93.11.25	
	최세형	한국무역협회	상무이사	'90.8.29~ '93.11.25	
	허상녕	중소기업협동조합중앙회	부 회 장	'90.8.29~ '92.8.20	이병균위원과 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.) 심의위원 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  정세화위원과 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	
	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	
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	"	"	
김탁기		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.	신원식위원과 교체
	신원식	한국무역협회	조사이사	'95.4.12~ '96.11.25.	
	이병균	중소기업협동조합중앙회	부 회 장	'93.11.26~ '95.10.6.	김경만위원과 교체
	김경만	중소기업협동조합중앙회	전무이사	'95.10.7~ '96.11.25.	

【제4대(1996. 11. 26. ~ 2000. 4. 3.) 심의위원 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	
	노미혜	한국여성개발원	부 원 장	'96.11.26 ~ '98.10.23	김중의위원과 교체
	김중의	숙명여자대학교	경상대학장	'98.10.24 ~ '99.11.25	
	박래영	홍익대학교	교 수	'96.11.26 ~ '99.11.25	
	송위섭	아주대학교	"	"	
	조우현	숭실대학교	"	"	
	최종태	서울대학교	"	"	
	어수봉	한국기술교육대학교	"	'99.4.17 ~ 2002.4.15	
	공홍태	전국고무노동조합연맹	위 원 장	'96.11.26. ~ '97.4.23.	
류동호	전국고무노동조합연맹	위 원 장	'97.4.24. ~ '99.11.25.		
김락기	전국연합노동조합연맹	"	'96.11.26 ~ '99.11.25.	강찬수위원과 교체	
김승구	전국섬유노동조합연맹	위 원 장	'96.11.26. ~ '99.4.16.		
강찬수	전국섬유노동조합연맹	"	'99.4.17 ~ '99.11.25.		
박헌수	전국화학노동조합연맹	"	'96.11.26 ~ '99.11.25		
유재섭	전국금속노동조합연맹	"	"		
이광남	전국택시노동조합연맹	"	"		

VII 기타 참고사항

구 분	성 명	소 속	직 책	위 축 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.) 심의위원 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~ 2003.4.3.	장의성위원과 교체	
	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~ 2003.4.3		
	박래영	홍익대학교	"	"		
	송위섭	아주대학교	"	"		
	조우현	숭실대학교	"	"		
	최종태	서울대학교	"	"		
	어수봉	한국기술교육대학교	"	'99. 4.17~ 2001.4.15		김장호위원과 교체
	김장호	숙명여자대학교	"	2001.4.16~ 2002.4.16. 2002.4.29~ 2005.4.28.		김장호위원 2002.4.29 재위촉
	정강자	한국여성민우회	공동대표	2000.4.4~ 2003.4.3		
	근로자위원	이남순	한국노동조합총연맹	사무총장		2000.4.4~ 2000.6.15
조천복		한국노동조합총연맹	사무총장	2000.6.16~ 2002.8.6	이병균위원과 교체	
이병균		전국금속노동조합연맹	위 원 장	2002.8.7~ 2003.4.3		
유재섭		전국금속노동조합연맹	위 원 장	2000.4.4~ 2003.4.3		
박헌수		전국화학노동조합연맹	"	"		
백헌기		전국연합노동조합연맹	"	2000.9.28~ 2003.9.27		
오영봉		전국섬유노동조합연맹	"	2000.4.4~ 2003.4.3		

VII 기타 참고사항

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
근로자위원	김탁기	전국연합노동조합연맹	위 원 장	2000.4.4~ 2000.5.31	노진귀위원과 교체
	노진귀	한국노동조합총연맹	정책본부장	2000.6.1~ 2003.4.3	
	이수호	전국민주노동조합총연맹	사무총장	2000.4.4~ 2001.4.15	이홍우위원과 교체
	이홍우	전국민주노동조합총연맹	사무총장	2001.4.16~ 2003.4.3	
	문성현	전국금속산업노동조합연맹	위 원 장	2000.4.4~ 2002.4.15	김형근위원과 교체
	김형근	민간서비스산업노동조합	위 원 장	2002.4.16~ 2003.4.3	
	김태현	전국민주노동조합총연맹	정책기획실장	2000.4.4~ 2001.4.15	유병홍위원과 교체
	유병홍	전국민주노동조합총연맹	정책기획실장	2001.4.16~ 2003.4.3	
사용자위원	조남홍	한국경영자총협회	상임부회장	2000.4.4~ 2003. 4. 3	
	우종관	한국경영자총협회	상무이사	"	
	엄기웅	대한상공회의소	조사본부장	"	
	이용환	전국경제인연합회	상무	2000.4.4~ 2001.6.30	국성호위원과 교체
	국성호	전국경제인연합회	상무	2001.7.1~ 2003.4.3	
	심갑보	삼익공업(주)	대표이사	2000.4.4~ 2003.4.3	
	홍순영	중소기업협동조합중앙회	이사	"	
	김지수	(합) 기호운수	대표이사	2000.4.4~ 2002.4.28.	최금주위원과 교체
	최금주	(주)화이버텍	대표이사	2002.4.29~ 2003.4.3	
	유인열	한국무역협회	이사	2000.4.4~ 2001.5.28	최정근위원과 교체

구 분	성 명	소 속	직 책	위축 기간	비 고
사용자위원	최정근	한국무역협회	이사	2001.5.29~ 2002.4.28	김정태 위원과 교체
	김정태	한국경영자총협회	경제조사 분 부 장	2002.4.29~ 2003.4.3	
	이영남	(주)이지디지털	대표이사	2000.4.4~ 2002.4.28	한상원 위원과 교체
	한상원	하이텍인터내셔널	대표	2002.4.29~ 2003.4.3	

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

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
공익위원	최종태 (위원장)	서울대 경영학과	교 수	2003.4.16~ 2006.4.15.	김동희위원과 교체  이완영위원과 교체  최영기위원과 교체  김현희위원과 교체  어수봉위원과 교체  유재섭위원과 교체  김종각위원과 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~ 2006.4.15.	
	박래영	홍익대 법경대학	교 수	2003.4.16~ 2004.4.21.	
	최영기	한국노동연구원	원 장	2004.4.22.~ 2006.4.15.	
	정강자	한국여성민우회	공 동 대 표	2003.4.16~ 2004.4.21.	
	김현희	한신대 사회학과	교 수	2004.4.22.~ 2006.4.15.	
	윤진호	인하대 경제학부	교 수	2003.4.16~ 2004.4.21.	
	어수봉	한국기술교육대 산업경영학부	교 수	2004.4.22.~ 2006.4.15.	
	박덕제	한국방송통신대 경제학과	교 수	2003.4.16~ 2006.4.15.	
	안영자	강원대 경제학과	교 수	"	
김장호	한국직업능력개발원	원 장	2002.4.29.~ 2005.4.28.		
근로자위원	이병균	전국금속노동조합연맹	위 원 장	2003.4.16~ 2006.4.15.	유재섭위원과 교체  김종각위원과 교체
	백현기	전국연합노동조합연맹	위 원 장	2004.4.22~ 2007.4.21.	
	박현수	전국화학노동조합연맹	위 원 장	2003.4.16~ 2006.4.15.	
	오영봉	전국섬유·유통노동조합연맹	위 원 장	2003.4.16~ 2004.4.21.	
	유재섭	한국노동조합총연맹	상임부위원장	2004.4.22~ 2006.4.15.	
	노진귀	한국노동조합총연맹	정책본부장	2003.4.16~ 2005.4.11.	

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

VII 기타 참고사항

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
사용자위원	권영욱	한국무역협회	무역진흥 본부장	2005.4.12~ 2006.4.15.	
	최금주	(주)화이버텍	대표이사	2003.4.16~ 2006.4.15.	

【제7대 (2006. 4. 21. ~ 2009. 4. 20.) 심의위원 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.	정태면 위원과 교체
	이완영 (부위원장)	최저임금위원회	상 임 위 원	2006.1.28. ~ 2007.9.17.	
	정태면 (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	"	설인숙 위원과 교체
	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.	

VII 기타 참고사항

구 분	성 명	소 속	직 책	위촉 기간	비 고
근로자위원	김태현	전국민주노동조합총연맹	정책기획실장	2006.4.21 ~ 2009.4.20.	
	이찬배	전국민주노동조합총연맹 여성연맹	위 원 장	2006.4.21 ~ 2009.4.20.	
	고종환	전국민주노동조합총연맹	서울본부장	2006.4.21 ~ 2007.5.17.	신동진 위원과 교체
	신동진	전국민주노동조합총연맹	전북본부장	2007.5.18 ~ 2008.5.26.	배성태 위원과 교체
	배성태	전국민주노동조합총연맹	경기본부장	2008.5.27 ~ 2009.4.20.	
사용자위원	심갑보	한국경영자총협회	부 회 장	2006.4.21 ~ 2009.4.20.	
	김정태	한국경영자총협회	상 무 이 사	"	
	이현석	대한상공회의소	조사본부장	2006.4.21 ~ 2007.5.17.	박종남위원과 교체
	박종남	대한상공회의소	조 사 2 본 부 장	2007.5.18 ~ 2009.4.20.	
	이승철	전국경제인연합회	전 무	2006.4.21 ~ 2008.5.26.	이병욱위원과 교체
	이병욱	전국경제인연합회	산업본부장	2008.5.27 ~ 2009.4.20.	
	권영욱	한국무역협회	무 역 진 흥 본 부 장	2006.4.21 ~ 2008.5.26.	김재숙위원과 교체
	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.	강남훈위원과 교체
	강남훈	중소기업중앙회	정 책 개 발 본 부 장	2007.7.23 ~ 2008.5.26.	박효욱위원과 교체
	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.) 심의위원 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.	'11.6.3 위원장 선출(문형남 위원장 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	
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	이동응	한국경영자총협회	전 무	2009.4.21.~ 2012.4.20.	강남훈 위원과 교체 백양현 위원과 교체 박영배 위원과 교체 김치중 위원과 교체
	황인철	한국경영자총협회	기 획 홍 보 분 부 장	"	
	박종남	대한상공회의소	조 사 2 분 부 장	"	
	박효욱	중소기업중앙회	인 력 지 원 분 부 장	2009.4.21~ 2009.6.1.	
	강남훈	중소기업중앙회	대 외 협 력 분 부 장	2009.6.2~ 2010.3.29.	
	백양현	중소기업중앙회	인 력 지 원 분 부 장	2010.3.30~ 2012.4.20.	
	배상근	전국경제인연합회	경 제 분 부 장	2009.4.21.~ 2012.4.20.	
	윤재만	한국무역협회	무 역 진 흥 분 부 장	2009.4.21~ 2010.3.29.	
	박영배	한국무역협회	무 역 진 흥 분 부 장	2010.3.30~ 2011.4.6.	
	김치중	한국무역협회	무 역 진 흥 분 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.) 심의위원 명단】 ※ 24~25페이지 참조



## 부 록

1. 최저임금법·시행령·시행규칙
2. 최저임금위원회 운영규칙
3. 고용노동부와 그 소속기관 직제(발췌)
4. 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙(발췌)
5. 고용노동부 공무원 정원 배정표(발췌)
6. 최저임금위원회 사무국 사무분장규정
7. 최저임금위원회 내부위임전결규정
8. 최저임금제도 업무처리지침
9. 택시 운전 근로자의 최저임금 산입범위 판단기준
10. 장애인 최저임금 적용제외인가 업무처리지침



최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p style="text-align: center;"><b>최저임금법</b></p> <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                      2007.12.27 법률 제8818호                      2008. 3.21 법률 제8964호                      2010. 6. 4 법률 제10339호                      2012. 2. 1 법률 제11278호</p> <p style="text-align: center;"><b>제1장 총 칙</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>최저임금법 시행령</b></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</p>	<p style="text-align: center;"><b>최저임금법 시행규칙</b></p> <p>제정 1987.11.12 노동부령 제 42호                      개정 1989. 6.16 노동부령 제 53호                      개정 1994.11.14 노동부령 제 95호                      개정 1999. 3.20 노동부령 제147호                      개정 2005. 8.31 노동부령 제233호                      개정 2006.12.27 노동부령 제263호                      개정 2008. 3. 3 노동부령 제298호                      개정 2010. 7.12 고용노동부령 제 1호                      개정 2011.12.19 고용노동부령 제 41호                      개정 2013. 3.23 고용노동부령 제 78호</p>
<p><b>제1조 【목적】</b> 이 법은 근로자에 대하여 임금의 최저 수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의</p>	<p><b>제1조 【목적】</b> 이 영은 최저임금법에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적</p>	<p><b>제1조 【목적】</b> 이 규칙은 최저임금법및최저임금법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>질적 향상을 기함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하게 함을 목적으로 한다.</p> <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>으로 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 영은 「최저임금법」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.&lt;전문개정 2009.6.26.&gt;</p>	<p>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> <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><b>제3조 【적용범위】</b> ① 이 법은 근로기준법의 적용을 받는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 사업의 종류·규모등을 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 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</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 10인 이상의 근로자를 사용하는 제조업을 제외한 사업으로 한다.</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 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>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>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 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. ② 제1항의 규정에 의한 사업의 종류별 구분은 제12조의 규정에 의한 최저임금심의위원회의 심의를 거쳐 노동부장관이 정한다.</p> <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; ② 제1항의 규정에 의한 사업의 종류별 구분은 제12조의 규정에 의한 최저임금위원회의 심의를 거쳐 노동부장관이 정한다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p>		

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<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>③ 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 금액을 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> <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><b>제3조 【연소자에 대한 최저임금액】</b> 법 제5조 제2항의 규정에 의하여 취업기간이 6월을 경과하지 아니한 18세 미만의 근로자에 대하여는 법 제5조 제1항의 규정에 의한 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 감한 금액을 당해 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.</p> <p><b>제3조 【수습사용중에 있는 자에 대한 최저임금액】</b> ① 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다)제5조제2항 제1호의 수습사용중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3월 이내인 자에 대하여는 법 제5조제1항의 규정에 의한 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 감한 금액을 당해 근로자의 시간급 최저임금액으로</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>② 취업기간이 6월을 경과하지 아니한 18세미만의 근로자에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 의하여 제1항의 규정에 의한 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.</p> <p>② 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>② 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 &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 제외한다. &lt;개정 2012.2.1., 시행 2012.7.1.부터&gt;</p> <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</p>	<p>한다. &lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p><b>제3조 【수습사용 중에 있는 자 등에 대한 최저임금액】</b> 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.&lt;개정 2006.12.21&gt;</p> <p><b>제3조 【수습사용 중에 있는 자 등에 대한 최저임금액】</b> 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 사</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>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>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 따라 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금액을 따로 정할 수 있다.&lt;개정 2008.3.21&gt;</p>	<p>용자가 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> <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>제4조 【도급제 등에 있어서의 최저임금액 결정의 특례】</b> 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 적당하지 아니하다고 인정될 때에는 당해 근로자의 생산고 또는 업적의 일정단위에 의하여 최저임금액을 정한다.</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
	<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>제5조 【최저임금의 적용을 위한 임금의 환산】 ①</b>            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.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 일 단위로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1일의 소정근로시간수(일에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 1주간의 1일 평균 소정근로시간수)로 나눈 금액</li> <li>2. 주 단위로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1주의 소정근로시간수(주에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 4주간의 1일평균 소정근로시간수)로 나눈 금액.</li> <li>2. 주 단위로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1주의 소정근로시간수(주에 따라 소정근로시간</li> </ol>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p><b>제5조의2 【최저임금의 적용을 위한 임금의 환산】</b>                      최저임금의 적용대상이 되는 근로자의 임금을 정하는 단위기간이 제5조제1항의 규정에 의한 최저임금의 단위기간과 다른 경우에 당해 근로자의 임금을 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산하는 방법은 대통령령으로 정한다.                      &lt;본조신설 2000.10.23&gt;</p>	<p>수가 다른 경우에는 4주간의 1주 평균 소정근로시간수로 나눈 금액&lt;개정 2006.12.21&gt;                      3. 월 단위로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1월의 소정근로시간수(월에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 1년간의 1월 평균 소정근로시간수)로 나눈 금액                      4. 시간·일·주 또는 월외의 일정기간을 단위로 정하여진 임금에 대하여는 제1호 내지 제3호에 준하여 산정한 금액                      ② 생산고에 따른 임금지급제 기타 도급제로 정하여진 임금에 대하여는 그 임금산정기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금마감기간을 말한다. 이하 이 항에서 같다)의 임금총액을 그 임금산정기간동안의 총근로시간수로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 한다.                      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.                      ④ 근로자의 임금을 정한 단위가 된 기간의 소정근로시간수가 그 근로자에게 적용되는 최저임금을 정함에 있어 단위가 된 기간의 근로시간수와 다른 때에는 제1항 각호에서 정한 바에 따라 그 근로자의 임금을 시간에 대한 임금으로 환산한다.</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<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>제5조 【최저임금의 적용을 위한 임금의 환산】 ①</b>                      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> <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>4. 시간·일·주 또는 월 외의 일정 기간을 단위로 정해진 임금 : 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하여 산정(算定)한 금액</li> </ol> <p>② 생산고에 따른 임금지급제나 그 밖의 도급제로 정해진 임금은 그 임금 산정기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감기간을 말한다. 이하 이 항</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p><b>제6조 【최저임금의 효력】</b> ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에 대하여 최저임금액이상의 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>에서 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 소정 근로시간 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.</p> <p>&lt;전문개정 2009.6.26&gt;</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<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 임금에 산입하지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 매월 1회이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금으로서 노동부장관이 정하는 것</li> <li>2. 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금으로서 노동부장관이 정하는 것</li> <li>3. 기타 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 노동부장관이 따로 정하는 것</li> </ol> <p>④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은</p>		<p><b>제2조 【최저임금의 적용을 위한 임금의 범위】</b> 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제6조제4항의 규정에 의하여 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위는 별표 1과 같다. 다만, 별표 2의 임금은 이를 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하여야 한다. &lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p><b>제2조 【최저임금의 범위】</b> 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제6조제4항에 따라 최저임금에 산입(算入)하지 아니하는 임금의 범위는 별표 1과 같다.</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>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 임금 외의 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 임금 외의 임금으로서 노동부장관이 정하는 것</p> <p>2. 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것 &lt;개정 2010.6.4&gt;</p> <p>3. 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 노동부장관이 따로 정하는 것</p> <p>3. 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 고용노동부장관이 따로 정하는 것&lt;개정 2010.6.4&gt;</p> <p>⑤ 제4항에도 불구하고 「여객자동차운수사업법」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조제2호다목에 따른</p>		<p>다만, 별표 2의 임금은 최저임금에 산입한다. &lt;개정 2011.12.19&gt;</p>

최 저 임 금 법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다. [본조신설 2007.12.27.]</p> <p>⑤ 제4항에도 불구하고 「여객자동차 운수사업법」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조제2호다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>⑤ 제1항 및 제3항의 규정은 다음 각호의 1에 해당하는 사유로 근로하지 아니한 시간 또는 일에 대한 임금의 지급을 강제하는 것은 아니다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근로자가 자기의 사정으로 인하여 소정의 근로 시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 아니한 경우</li> <li>2. 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정의 근로 시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 아니한 경우</li> </ol> <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> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근로자가 자기의 사정으로 인하여 소정의</li> </ol>	<p><b>제5조의2【일반택시운송사업 운전 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위】</b> 법 제6조제5항에서 “대통령령으로 정하는 임금”이란 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급 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</li> </ol> <p>&lt;본조신설 2009.6.26&gt;</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>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 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> <p>1. 근로자가 자기의 사정으로 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 아니한 경우</p> <p>2. 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 아니한 경우</p> <p>⑥ 2차례 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>		

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>&lt;개정 2005.12.30, 2007.12.27&gt;</p> <p>⑦ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 진다.</p> <p>&lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <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 최저임금액에 미치지 못하는 인건비 단가에 의하여 하도급대금을 결정하는 행위</li> <li>2. 직상수급인이 하도급 계약기간중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 인하한 행위</li> </ol> <p>⑧ 제6항의 규정에 따른 도급인의 책임있는 사유의 범위는 다음과 같다.</p> <p>&lt;개정 2005.12.30, 2007.12.27&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 도급인이 도급계약의 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위</li> <li>2. 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 인하한 행위</li> </ol> <p>⑧ 제7항에 따른 도급인이 책임져야 할 사유의</p>		

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>범위는 다음 각 호와 같다.&lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>1. 도급인이 도급계약 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위</p> <p>2. 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 낮춘 행위</p> <p>⑨ 2차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에 있어서는 제6항 및 제7항의 수급인을 하수급인으로, 도급인을 직상수급인으로 본다. &lt;신설 2005.12.30, 2007.12.27&gt;</p> <p>⑩ 두 차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에는 제7항의 “수급인”은 “하수급인(下受給人)”으로 보고, 제7항과 제8항의 ”도급인“은 ”직상(直上)수급인(하수급인에게 직접 하도급을 준 수급인)“으로 본다. &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p>	<p><b>제6조 【최저임금 적용제외의 인가기준】</b></p> <p>① 사용자가 법 제7조 각 호의 규정에 의하여 노동부장관의 인가를 받아 최저임금의 적용을 제외할 수 있는 자의 범위는 다음 각호와 같다</p> <p>1. 근로자의 정신 또는 신체의 장애가 당해 근로자를 종사시키고자 하는 업무의 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 자</p>	<p><b>제3조 【최저임금 적용제외의 인가기준】</b></p> <p>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 호의 1에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조의 규정을 적용하지 아니한다.</p> <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.</p>		

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>&lt;개정 2005.5.31&gt;  <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>2. 수습사용중에 있는 자로서 수습사용한 날로부터 3월 이내인 자                      2. 삭제 &lt;2005.8.31&gt;                      3. 직업훈련기본법에 의한 사업내직업훈련의 기능사 훈련과정 또는 사무·서비스직 종사자 훈련과정 중 양성훈련을 받은 자                      3. 근로자직업훈련촉진법 제7조의 규정에 의한 기준훈련을 받는 자 또는 동법 제28조제2항의 규정에 의한 노동부장관의 지정을 받은 훈련과정의 훈련을 받은 자&lt;개정 1999.3.17&gt;                      3. 「근로자직업능력개발법」 제24조에 의한 노동부장관의 인정을 받은 훈련과정의 훈련을 받는 자 &lt;개정 2005.6.30&gt;                      3. 삭제 &lt;2005.8.31&gt;                      4. 근로기준법 제49조제3호의 규정에 의한 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자                      4. 「근로기준법」 제61조제3호의 규정에 의한 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자 &lt;개정 1999.3.17&gt;                      4. 삭제 &lt;2006.12.21&gt;  <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</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<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> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 현저히 낮은 자</li> <li>1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자 &lt;개정 2008.3.21&gt;</li> <li>2. 수습사용중에 있는 자</li> <li>2. 삭제 &lt;2005.5.31.&gt;</li> <li>3. 직업훈련기본법에 의한 사업내 직업훈련중 양성 훈련을 받는 자</li> <li>3. 근로자직업훈련촉진법에 의하여 사업주가 실시하는 양성훈련을 받는 자 &lt;개정 1997.12.24&gt;</li> <li>3. 삭제 &lt;2005.5.31.&gt;</li> <li>4. 기타 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자</li> <li>2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자 &lt;개정 2008.3.21&gt;</li> </ol>	<p>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><b>제3조 【최저임금 적용 제외의 인가】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 법 제7조 및 「최저임금법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제6조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가 기준은 별표 3과 같다. &lt;개정 2011.12.19&gt;</li> <li>② 노동부장관은 제1항의 규정에 의한 인가를 할 때에는 최저임금의 적용이 제외되는 근로자에 대하여 이와 유사한 직종에 근무하는 근로자의 임금수준에 상응한 임금을 지급하도록 사용자에게 권장할 수 있다.</li> <li>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;</li> <li>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;</li> <li>③ 지방고용노동관서의 장은 제2항에 따른 인가 신청에 대하여 인가를 할 때에는 별지 제2호서식의 인가서를 발급하여야 한다. 이 경우 최저임금 적용이 제</li> </ol>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
		<p>외되는 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 제6조 제1호의 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 제6조 제1호의 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 제6조 제1항제1호의 규정에 의한 최저임금 적용제외의 인가를 받고자 하는 사용자는 관할지방노동관서의 장에게 별지 제1호서식에 의한 신청서를 제출하여야 한다.&lt;개정 2005.8.31.&gt;</p> <p><b>제4조 【최저임금 적용제외의 인가신청】</b> 영 제6조 제1항제1호의 규정에 의한 최저임금 적용제외의 인가를 받고자 하는 사용자는 관할지방고용노동관서의 장에게 별지 제1호서식에 의한 신청서를 제출하여야 한다.&lt;개정 2010.7.12&gt;</p>

최저임금  
민사편  
법

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
		<p>1. 영 제6조 제1호의 경우에는 별지 제1호 서식 1. 삭제 &lt;2005.8.31&gt;</p> <p>2. 영 제6조 제2호의 경우에는 별지 제2호 서식 2. 삭제 &lt;2005.8.31&gt;</p> <p>3. 영 제6조 제3호의 경우에는 별지 제3호 서식 3. 삭제 &lt;1994.11.14&gt;</p> <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> <p>1. 제4조 제1호의 경우에는 별제 제4호 서식 1. 삭제 &lt;2005.8.31&gt;</p> <p>2. 제4조 제2호의 경우에는 별제 제5호 서식 2. 삭제 &lt;2005.8.31&gt;</p> <p>3. 제4조 제3호의 경우에는 별제 제6호 서식 3. 삭제 &lt;1994.11.14&gt;</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p style="text-align: center;"><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 93.8.5&gt;</p> <p><b>제8조 【최저임금의 결정】</b> ① 노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다. 노동부장관이 최저임금을 결정할 경우에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 최저임금위원회의 심의를 요청하고, 최저임금위원회가 심의·의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p>	<p><b>제7조 【최저임금심의위원회에의 심의요청】</b> 노동부장관은 법 제8조제1항의 규정에 의하여 매년 6월 30일까지 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. &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>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p><b>제8조 【최저임금의 결정】</b> ① 노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다. 이 경우 노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 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 심의 요청을 받은 날로부터 90일 이내에 이를 심의하여 최저임금안을 노동부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>② 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>② 위원회는 제1항 후단에 따라 노동부장관으로</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.&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 최저임금에 관한 심의를 요청하여야 한다.&lt;개정 2010.7.12.&gt;</p> <p><b>제8조 【최저임금안의 고지】</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 고지】</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 적용사업의 범위를 고시하여야 한다.&lt;개정 2005.8.31&gt;</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>부터 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>② 위원회는 제1항 후단에 따라 고용노동부장관 으로부터 최저임금에 관한 심의 요청을 받은 경우 이를 심의하여 최저임금안을 의결하고 심의 요청을 받은 날부터 90일 이내에 고용노동부장관에게 제출 하여야 한다. &lt;개정 2010.6.4&gt;</p> <p>③ 노동부장관은 제2항의 규정에 의하여 최저 임금심의위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정될 때에는 30일 이내에 그 이유를 명시하여 최저임금 심의위원회에 20일 이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있다.</p> <p>③ 노동부장관은 제2항의 규정에 의하여 최저임금 심의위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정될 때에는 20일 이내에 그 이유를 명시하여 최저임금심의 위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의를 요청 할 수 있다.&lt;개정 1993.8.5&gt;</p>	<p><b>제8조 【최저임금안의 고시】</b> 노동부장관은 법 제8 조제2항에 따라 위원회로부터 최저임금안을 제출 받았을 때에는 법 제9조제1항에 따라 지체없이 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)의 종류별 최저임금안 및 적용 사업의 범위를 고시 하여야 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 고시 하여야 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 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>③ 노동부장관은 제2항의 규정에 의하여 최저임금위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정될 때에는 20일 이내에 그 이유를 명시하여 최저임금위원회에 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 그 이유를 밝혀 위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의를 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 재심의를 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 노동부장관에게 제출하여야 한다.&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p>		

최 저 임 금 법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>④ 위원회는 제3항에 따라 제심의 요청을 받은 때에는 그 기간 내에 제심의하여 그 결과를 고용노동부장관에 제출하여야 한다.&lt;개정 2010.6.4&gt;</p> <p>⑤ 노동부장관은 최저임금심의위원회가 제4항의 규정에 의한 제심의를 함에 있어서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 제2항의 규정에 의한 당초의 최저임금안을 재의결한 때에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.</p> <p>⑤ 노동부장관은 최저임금위원회가 제4항의 규정에 의한 제심의를 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 제심의에서 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 제심의에서 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>		

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<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 노동부장관은 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 노동부</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.</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>장관에게 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 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 이유 있다고 인정되는 때에는 그 내용을 명시하여 제8조 제3항의 규정에 따라 최저임금심의위원회에 최저임금안의 재심의를 요구하여야 한다.</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> <li>3. 이의제기의 사유 및 내용</li> </ol> <p><b>제9조 【최저임금안에 대한 이의제기】</b> 법 제9조 제2항 전단에 따라 최저임금안에 대하여 이의를 제기할 때에는 다음 각 호의 사항을 분명하게 적은 이의제기서를 노동부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>&lt;개정 2009.6.26.&gt;</p> <p><b>제9조 【최저임금안에 대한 이의제기】</b> 법 제9조 제2항 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 대</p>	<p>&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.</p> <p>&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.</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>③ 노동부장관은 제2항의 규정에 의한 이의가 이유 있다고 인정되는 때에는 그 내용을 명시하여 제8조 제3항의 규정에 따라 최저임금위원회에 최저임금안의 재심의를 요구하여야 한다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p>③ 노동부장관은 제2항에 따른 이의가 이유 있다고 인정되면 그 내용을 밝혀 제8조제3항에 따라 위원회에 최저임금안의 재심의를 요청하여야 한다.&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p>③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 이의가 이유 있다고 인정되면 그 내용을 밝혀 제8조제3항에 따라 위원회에 최저임금안의 재심의를 요청하여야 한다.&lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>④ 노동부장관은 제3항의 규정에 의하여 재심의를 요구한 최저임금안에 대하여 제8조제4항의 규정에 의한 최저임금심의위원회의 재심의·의결된 최저임금안이 제출될 때까지는 최저임금을 결정할 수 없다.</p> <p>④ 노동부장관은 제3항의 규정에 의하여 재심의를 요구한 최저임금안에 대하여 제8조제4항의 규정에 의한 최저임금위원회의 재심의·의결된 최저임금안이 제출될 때까지는 최저임금을 결정할 수 없다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p>④ 노동부장관은 제3항에 따라 재심의를 요청한</p>	<p>표하는 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 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>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>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 재심의를 요청한 최저임금안에 대하여 제8조제4항에 따라 위원회가 재심의하여 의결한 최저임금안이 제출될 때까지는 최저임금을 결정하여서는 아니 된다. &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <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 14일 이내에 그 내용을 고시하여야 한다.</p> <p><b>제10조 【최저임금의 고시와 효력발생】</b> ① 노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 지체없이 그 내용을 고시하여야 한다. &lt;개정 1993.8.5&gt;</p> <p><b>제10조 【최저임금의 고시와 효력발생】</b> ① 노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다. &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p>		

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<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 다음 연도 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 당해 연도 9월 1일부터 효력을 발생한다. 다만, 노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기 등을 감안하여 필요하다고 인정할 때에는 효력발생시기를 따로 정할 수 있다. &lt;개정 93.8.5&gt;</p> <p>② 제1항의 규정에 의하여 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력을 발생한다. 다만, 노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기등을 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 효력발생 시기를 따로 정할 수 있다.&lt;개정 2008.3.21&gt;</p>		

최 저 임 금 법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>② 제1항에 따라 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력이 발생한다. 다만, 고용노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기 등을 고려하여 필요하다고 인정하면 효력발생 시기를 따로 정할 수 있다.&lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <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 최저임금을 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><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 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위</li> <li>4. 최저임금의 효력발생연월일</li> </ol> <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> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 적용을 받는 근로자의 최저임금액</li> <li>2. 법 제6조제4항에 따라 최저임금에 산입하지 아니하는 임금</li> <li>3. 법 제7조에 따라 해당 사업에서 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위</li> <li>4. 최저임금의 효력발생 연월일</li> </ol> <p>② 사용자는 제1항에 따른 최저임금의 내용을 법 제10조제2항에 따른 최저임금의 효력발생일 전날까지 근로자에게 주지시켜야 한다. &lt;전문개정 2009.6.26&gt;</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p style="text-align: center;"><b>제4장 최저임금위원회</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><b>제12조 【최저임금위원회의 설치】</b> 최저임금에 관한 심의와 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 노동부에 최저임금위원회를 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</p>		

최 저 임 금 법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>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 고용노동부장관이 회의에 부치는 사항의 심의 &lt;개정 2010.6.4.&gt;</li> </ol> <p><b>제14조 【심의위원회의 구성 등】</b> ① 심의위원회는 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다), 사용자를 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</p>	<p><b>제12조 【심의위원회 위원의 위촉 또는 임명등】</b></p> <p>① 법 제14조 제1항의 규정에 의한 근로자 위원·사용자위원 및 공익위원은 노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 위촉한다.</p> <p><b>제12조 【위원회 위원의 위촉 또는 임명등】</b> ① 법 제14조제1항의 규정에 의한 근로자위원·사용자위</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다), 사용자 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다) 및 공익을 대표하는 위원(이하 “공익위원”이라 한다) 각 9인으로 구성한다.&lt;개정 2000.10.23&gt;</p>	<p>원 및 공익위원은 노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 위촉한다.</p> <p>&lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p>② 법 제14조제2항의 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 위원의 위촉 또는 임명 등】</b> ① 법 제14조제1항에 따른 근로자위원·사용자위원 및 공익위원은 노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 위촉한다.</p> <p>② 법 제14조제2항에 따른 상임위원은 노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 임명한다.</p> <p>③ 근로자위원은 총연합단체인 노동조합에서 추천한 사람 중에서 제청하고, 사용자위원은 전국적 규모의 사용자단체 중 노동부장관이 지정하는 단체에서 추천한 사람 중에서 제청한다.</p> <p>④ 위원이 궐위된 경우에는 궐위된 날부터 30일</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<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. 사용자를 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, 상임위원은 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 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.</p> <p>③ 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.&lt;개정 2008.3.21&gt;</p> <p>④ 위원이 궐위된 경우 그 보궐위원의 임기는 전임자의 잔임기간으로 한다.</p>	<p>이내에 후임자를 위촉하거나 임명하여야 한다. 다만, 전임자의 남은 임기가 1년 미만인 경우에는 위촉하거나 임명하지 아니할 수 있다.</p> <p>&lt;전문개정 2009.6.26.&gt;</p> <p><b>제12조 【위원회 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 전국적 규모의 사용자단체 중 고용노동부장관이 지정하는 단체에서 추천한 사람 중에서 제청한다.</p> <p>&lt;개정 2010.7.12&gt;</p> <p>④ 위원이 궐위된 경우에는 궐위된 날부터 30일 이내에 후임자를 위촉하거나 임명하여야 한다. 다만, 전임자의 남은 임기가 1년 미만인 경우에는 위촉하거나 임명하지 아니할 수 있다.</p> <p>&lt;전문개정 2009.6.26.&gt;</p>	<p><b>제5조 【최저임금위원회 사용자위원의 추천】</b> 영 제12조제3항에 따라 최저임금위원회의 사용자위원을 추천할 수 있는 단체는 제4조 각 호의 단체로 한다. &lt;개정 2011.12.19.&gt;</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>④ 위원이 궐위(闕位)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>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> <p>1. 3급 또는 3급상당이상의 공무원으로 있던 자로서 노동문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 자</p> <p>1. 3급 또는 3급상당이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 있던 자로서 노동문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 자</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
	<p>&lt;개정 2006.6.12&gt;</p> <p>2. 5년이상 대학에서 노동경제·노사관계·노동법학 그 밖의 이와 관련된 분야의 부교수 이상의 직에 있거나 있었던 자</p> <p>2. 5년이상 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 5년이상 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</p> <p>&lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p>4. 교육법에 의한 대학의 장이나 장이었던 자</p> <p>4. 고등교육법에 의한 대학의 장이나 장이었던 자</p> <p>&lt;개정 1999.3.17&gt;</p> <p>4. 그 밖에 제1호 내지 제3호에 상당하는 학식과 경험이 있다고 노동부장관이 인정하는 자</p> <p>&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>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
	<p><b>제13조 【공익위원의 위촉기준】</b> 공익위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 위촉한다.&lt;전문개정 2009.6.26.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이었거나 고위 공무원단에 속하는 공무원이었던 사람으로서 노동문제에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람</li> <li>2. 5년 이상 대학에서 노동경제, 노사관계, 노동법학, 사회학, 사회복지학, 그 밖에 이와 관련된 분야의 부교수 이상으로 재직 중이거나 재직하였던 사람</li> <li>3. 10년(제2호에서 규정한 분야의 박사학위 소지자는 5년) 이상 공인된 연구기관에서 노동문제에 관한 연구에 종사하고 있거나 종사하였던 사람</li> <li>4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 상당하는 학식과 경험이 있다고 노동부장관이 인정하는 사람</li> <li>4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 상당하는 학식과 경험이 있다고 고용노동부장관이 인정하는 사람&lt;개정 2010.7.12.&gt;</li> </ol> <p><b>제14조 【상임위원의 임용자격등】</b> 심의위원회 상임위원은 다음 각호의 1에 해당하는 자 중에서 임명한다.</p> <p><b>제14조 【상임위원의 임용자격등】</b> 위원회의 상임</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
	<p>위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자중에서 임명한다. &lt;개정 2005.8.31, 2006.6.12&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 3급 또는 3급상당이상 공무원으로서의 노동행정 경력이 있는 자</li> <li>1. 3급 또는 3급상당이상 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로서의 노동행정경력이 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 부교수 이상의 직에 5년이상 있던 자&lt;개정 2005.8.31&gt;</li> </ol> <p><b>제14조 【상임위원의 임용자격 등】</b> 위원회의 상임위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람중에서 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</li> </ol> <p>&lt;전문개정 2009.6.26&gt;</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<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.</p> <p>&lt;개정 2000.10.23.&gt;</p> <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.</p> <p>&lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p>④ 위원장에게 사고가 있는 때에는 부위원장이 직무를 대행한다.</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.</p> <p>&lt;개정 2008.3.21.&gt;</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 관계행정기관의 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>제15조 【특별위원의 위촉등】</b> 법 제16조의 규정에 의한 특별위원은 관계행정기관의 3급 또는 3급 상당이상의 공무원중에서 노동부장관이 위촉한다.</p> <p><b>제15조 【특별위원의 위촉 등】</b> 법 제16조의 규정에 의한 특별위원은 관계행정기관의 3급 또는 3급 상당이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원중에서 노동부장관이 위촉한다. &lt;개정 2006.6.12&gt;</p> <p><b>제15조 【특별위원의 위촉등】</b> 법 제16조에 따른 특별위원은 관계 행정기관의 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원 중에서 노동부장관이 위촉한다. &lt;개정 2009.6.26.&gt;</p>	<p><b>제7조 【특별위원】</b> 노동부장관은 법 제16조 및 영 제15조의 규정에 의한 최저임금심의위원회의 특별위원으로 경제 기획원의 경제기획업무를 담당하는 국장, 상공부의 산업정책업무를 담당하는 국장, 노동부의 노정관계업무를 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 최저임금위원회의 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 최저임금</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<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>제17조 【회의】</b> ① 심의위원회의 회의는 노동부장관이 소집을 요구하는 경우, 재적위원 3분의 1이상이 소집을 요구하는 경우 또는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우에 위원장이 소집한다.</p> <p><b>제17조 【회의】</b> ① 위원회의 회의는 노동부장관이 소집을 요구하는 경우, 재적위원 3분의 1이상이 소집을 요구하는 경우 또는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우에 위원장이 소집한다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p> <p><b>제17조 【회의】</b> ① 위원회의 회의는 다음 각 호의</p>	<p><b>제15조 【특별위원의 위촉등】</b> 법 제16조에 따른 특별위원은 관계 행정기관의 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원 중에서 고용노동부장관이 위촉한다. &lt;개정 2010.7.12&gt;</p>	<p>위원회의 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 최저임금위원회의 특별위원으로 기획재정부·산업통상자원부·고용노동부의 관련 업무를 담당하는 고위공무원단에 속하는 공무원을 위촉한다. &lt;개정 2013.3.23&gt;</p> <p><b>제7조</b> [중전 제7조는 제6조로 이동] &lt;2011.12.19&gt;</p>

최 저 임 금 법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>경우에 위원장이 소집한다. &lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p>1. 노동부장관이 소집을 요구하는 경우 1. 고용노동부장관이 소집을 요구하는 경우 &lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>2. 재적위원 3분의 1 이상이 소집을 요구하는 경우 3. 위원장이 필요하다고 인정하는 경우</p> <p>② 위원장은 심의위원회의 회의의 의장이 된다. 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. 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, 근로자위원 또는</p>		

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>사용자위원이 2회 이상의 출석요구를 받고도 정당한 이유없이 출석하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다</p> <p>④ 위원회가 제3항의 규정에 의한 의결을 함에 있어서는 근로자위원 및 사용자위원 각 3분의 1 이상의 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 관계근로자와 사용자 기타 관계인의 의견을 청취할 수 있다.</p> <p><b>제18조 【의견청취】</b> 위원회는 그 업무를 수행함에 있어서 필요하다고 인정하는 때에는 관계근로자와 사용자 기타 관계인의 의견을 청취할 수 있다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p>	<p><b>제16조 【실비변상】</b> 법 제18조의 규정에 의하여 심의위원회(법 제19조제4항의 규정에 의하여 준용되는 전문위원회를 포함한다)에 출석한 관계근로자와 사용자 기타 관계인에 대하여는 예산의 범위 안에서 수당과 여비를 지급한다.</p> <p><b>제16조 【실비변상】</b> 법 제18조의 규정에 의하여 위원회(법 제19조제4항의 규정에 의하여 준용되는 전문위원회를 포함한다)에 출석한 관계 근로자와 사용자 기타 관계인에 대하여는 예산의 범위안에서 수당과 여비를 지급한다.&lt;개정 2005.8.31&gt;</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p><b>제18조 【의견 청취】</b> 위원회는 그 업무를 수행할 때에 필요하다고 인정하면 관계 근로자와 사용자, 그 밖의 관계인의 의견을 들을 수 있다. &lt;개정 2008.3.21&gt;</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>제19조 【전문위원회의 설치】</b> ① 심의위원회는 필요하다고 인정하는 경우, 사업의 종류별 또는 특정 사항별로 전문위원회를 둘 수 있다.</p> <p><b>제19조 【전문위원회의 설치】</b> ① 위원회는 필요하다고 인정하는 경우, 사업의 종류별 또는 특정 사항별로 전문위원회를 둘 수 있다. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p>	<p><b>제17조 【전문위원회의 구성】</b> ① 법 제19조 제 1항의 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>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><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 소관 사항의 전문적인 심의를 위하여 필요한 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 위원만으로 제1</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>③ 전문위원회는 근로자를 대표하는 위원, 사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 5인 이내의 동수로 구성한다.</p> <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</p>	<p>항의 전문위원회의 구성이 어렵거나 소관사항의 전문적인 심의를 위하여 필요한 경우에는 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 소관사항을 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;2009.6.26 개정&gt;</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>연구위원을 둘 수 있다.</p> <p>③ 연구위원의 자격·위촉 및 수당과 사무국의 조직과 운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <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>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. &lt;개정 2000.10.23&gt;</p>	<p><b>제18조 【위원의 수당등】</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 수당등】</b> 법 제14조제1항의 규정에 의한 위원회의 상임위원을 제외한 위원 및 법 제19조제3항의 규정에 의한 전문위원회의 위원에 대하여는 예산의 범위안에서 그 직무수행을 위하여</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<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.&lt;개정 2000.10.23.&gt;</p> <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>필요한 수당과 여비를 지급하되, 수당은 출석한 일수에 의하여 지급하고 여비는 상임위원의 직위에 상응하는 금액을 지급한다. &lt;개정 2005.8.31, 2006.6.12.&gt;</p> <p><b>제18조 【위원의 수당 등】</b> 법 제14조제1항에 따른 위원회의 상임위원을 제외한 위원 및 법 제19조 제3항에 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>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p style="text-align: center;"><b>제5장 보칙</b></p> <p><b>제23조【생계비 및 임금실태등의 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>제24조【정부의 지원】</b> 정부는 근로자 및 사용자에 대하여 최저임금제도의 원활한 실시에도 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>	<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>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<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.&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.&lt;개정 2010.6.4.&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.&lt;개정 2010.6.4.&gt;</p> <p>② 근로감독관은 제1항의 규정에 의한 권한을 행사</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 2009.6.26&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.&lt;개정 2010.7.12.&gt;</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>하기 위하여 사업장에 출입하여 장부와 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.&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>③ 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>제26조의2 【권한의 위임】</b> 이 법에 의한 노동부장관의 권한은 대통령이 정하는 바에 의하여 그 일부를 지방노동관서의 장에게 위임할 수 있다.</p>	<p><b>제21조 【증표】</b> 법 제26조제3항의 증표는 「근로감독관규정」 제4조의 규정에 의한 증표로 한다.</p> <p><b>제21조 【증표】</b> 법 제26조제3항의 증표는 「근로감독관규정」 제7조의 규정에 의한 증표로 한다.&lt;개정 99.3.17, 2005.8.31&gt;</p> <p><b>제21조 【증표】</b> 법 제26조제3항의 증표는 「근로감독관규정」 제7조에 따른 증표로 한다.&lt;개정 2009.6.26&gt;</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> <p>2. 법 제25조의 규정에 의한 보고의 요구</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>[본조신설 99.2.8]  <b>제26조의2 【권한의 위임】</b> 이 법에 따른 노동부장관의 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>3. 법 제31조의 규정에 의한 과태료의 부과·징수                      [본조신설 99.3.17]  <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> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 법 제7조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가 &lt;개정 2009.6.26&gt;</li> <li>2. 법 제25조에 따른 보고의 요구 &lt;개정 2009.6.26&gt;</li> <li>3. 법 제31조에 따른 과태료의 부과·징수 &lt;개정 2009.6.26&gt;</li> </ol> <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 「개인정보보호법 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 style="text-align: center;"><b>제6장 벌칙</b></p> <p><b>제28조 【벌칙】</b> 제6조 제1항 또는 제2항의 규정에 위반한 자는 3년이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금에 처하거나 이를 병과할 수 있다.</p> <p><b>제28조 【벌칙】</b> 제6조제1항 또는 제2항의 규정에 위반한 자는 3년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금에 처하거나 이를 병과할 수 있다. &lt;개정 2005.5.31&gt;</p> <p><b>제28조 【벌칙】</b> ①제6조제1항 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>②도급인에게 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. &lt;신설 2012.2.1., 시행 2012.7.1.부터&gt;</p>		

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p><b>제29조【벌칙】</b> 다음 각호의 1에 해당하는 자는 100만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>제11조의 규정에 위반한 자</li> <li>제25조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위보고를 한 자</li> <li>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>		

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<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> <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>제31조 【과태료】</b> ① 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 100만원 이하의 과태료에 처한다.&lt;신설 1999.2.8&gt;</p>	<p><b>제22조 【시행규칙】</b> 이 영의 시행에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.</p> <p><b>제22조 【과태료의 부과·징수절차】</b> ① 법 제31조 제1항의 규정에 의하여 과태료를 부과할 때에는 당해위반행위를 조사·확인한 후 위반사실·과태료 금액등을 서면으로 명시하여 이를 납부할 것을 과태료처분대상자에게 통지하여야 한다.</p> <p>② 노동부장관은 제1항의 규정에 의하여 과태료를 부과하고자 할 때에는 10일 이상의 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</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.</p> <p>[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 삭제</b> &lt;2011.12.19.&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>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 참작하여야 하며, 그 부과기준은 별표와 같다.</p> <p>&lt;개정 2005.8.31&gt;</p> <p>④ 과태료의 징수절차는 노동부령으로 정한다.</p> <p>[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 100만원을 초과할 수 없다.</p> <p>&lt;전문개정 2009.6.26&gt;</p> <p><b>제22조 【과태료의 부과기준】</b> ① 법 제31조제1항에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다.</p> <p>&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 100만원을 초과할 수 없다.&lt;개정 2010.7.12&gt;</p>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<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 널리 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 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><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>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 고지받은 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 고지받은 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 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 「비송사건절차법」에 따른 과태료 재판을 한다.&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p>④ 제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에</p>		

최 저 임 금 법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>따라 이의를 제기하면 고용노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 「비송사건절차법」에 따른 과태료 제판을 한다.&lt;개정 2010.6.4&gt;</p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세 체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.[본조신설 1999.2.8]</p> <p>⑤ 제3항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.&lt;개정 2008.3.21.&gt;</p> <p><b>부 칙</b>&lt;1986.12.31. 법률 제3927호&gt;</p> <p><b>제1조</b>(시행일) 이 법은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p><b>제2조</b>(다른 법률의 개정) 근로기준법중 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제34조 및 제35조를 삭제한다.</p> <p>제110조제1호중 “제28조, 제35조”를 “제28조”로 한다.</p> <p><b>제3조</b>(최초로 시행되는 최저임금의 결정에 관한 경과 조치) ① 노동부장관은 이 법 시행후 최초로 시행할 최저임금의 결정을 위하여 1987년 6월 30일까지 심의위원회를 구성하여 1987년 7월 1일까지 심의</p>	<p><b>부 칙</b>&lt;1987.7.1. 대통령령 제12207호&gt;</p> <p>① (시행일)이 영은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p>② (다른법령의 개정)행정권한의위임및위탁에관한규정중 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제44조제1항 본문중 “노동부지방사무소장에게”를 “노동부지방사무소장 또는 사무소장에게”로 하고, 동항제4호중 “라”목을 삭제하며, 동항에 제11호를 다음과 같이 신설한다.</p> <p>11. 최저임금법(이하 이 호에서 “법”이라 한다)에 의한 다음의 사항</p> <p>가. 법 제7조의 규정에 의한 최저임금 적용제의</p>	<p><b>부 칙</b>&lt;1987.11.12. 노동부령 제42호&gt;</p> <p>① (시행일) 이 규칙은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p>② (경과조치) 이 규칙시행전에 최저임금심의위원회 추천을 한 사용자단체는 이 규칙에 의하여 지정된 사용자단체로 본다.</p> <p>※제서식 생략</p> <p><b>부 칙</b>&lt;1989.6.16 노동부령 제53호&gt;</p> <p>이 영은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p><b>부칙</b>&lt;1994.11.14 노동부령 제95호&gt;</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>위원회에 최저임금의 심의를 요청하여야 한다.</p> <p>② 심의위원회는 제1항의 규정에 의한 심의요청을 받은 때에는 제8조제2항의 규정에 불구하고 120일 이내에 이를 심의하여 최저임금안을 노동부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>③ 노동부장관은 제2항의 규정에 의하여 심의위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 제8조 제1항 및 제10조제1항의 규정에 불구하고 1987년 12월 15일까지 최저임금을 결정·고시하여야 한다.</p> <p><b>부 칙</b>&lt;1993.8.5. 법률 제4575호&gt;</p> <p>① (시행일) 이 법은 1994년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p>② (최저임금에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 결정되어 1994년 1월 1일부터 적용할 최저임금은 1994년 8월 31일까지 효력을 가진다.</p> <p><b>부 칙</b>&lt;1997.12.24. 법률 제5474호&gt; (근로자직업훈련촉진법 중 개정법률)</p> <p><b>제1조</b>(시행일) 이 법은 1999년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p><b>제2조</b> 내지 <b>제7조</b> 생략</p> <p><b>제8조</b> ① 내지 ④ 생략</p> <p>⑤ 최저임금법중 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제7조제3호를 다음과 같이 개정한다.</p>	<p>의 인가</p> <p>나. 법 제25조의 규정에 의한 보고의 요구</p> <p><b>부 칙</b>&lt;1988.7.7 대통령령 제12488호&gt;</p> <p>이 영은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p><b>부 칙</b>&lt;1989.7.4 대통령령 제12746호&gt;</p> <p>① (시행일)이 영은 공포한 날로부터 시행한다.</p> <p>② (적용례)이 영에 의하여 추가로 적용되는 사업에 있어서의 최저임금은 이 영 시행후 법 제8조 내지 제10조의 규정에 의하여 새로이 결정·고시하는 분부터 적용한다.</p> <p><b>부 칙</b>&lt;1993.12.29 대통령령 제14035호&gt;</p> <p>이 영은 1994년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p><b>부 칙</b>&lt;1999.3.17 대통령령 제16190호&gt;</p> <p>① (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제2조의 개정규정은 1999년 9월 1일부터 시행한다.</p> <p>② (다른 법령의 개정)행정권한의위임및위탁에 관한 규정중 다음과 같이 개정한다.</p> <p>제37조제7호를 삭제한다.</p> <p><b>부 칙</b>&lt;2004.3.17 대통령령 제18312호&gt;</p>	<p>이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p><b>부 칙</b>&lt;1999.3.20 노동부령 제147호&gt;</p> <p>이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p><b>부 칙</b>&lt;2005.8.31 노동부령 제233호&gt;</p> <p>① (시행일)이 규칙은 2005년 9월 1일부터 시행한다.</p> <p>② (서식에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 종전의 규정에 의하여 사용중인 서식은 2005년 12월 31일까지 이 규칙에 의한 서식과 함께 사용할 수 있다.</p> <p><b>부 칙</b>&lt;2006.12.27 노동부령 제263호&gt;</p> <p>이 규칙은 2007년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p><b>부 칙</b>&lt;2008.3.3 노동부령 제298호&gt; (노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙)</p> <p><b>제1조</b>(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. (단서 생략)</p> <p><b>제2조</b> 및 <b>제3조</b> 생략</p> <p><b>제4조</b>(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>

최 저 임 금 법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>3. 근로자직업훈련촉진법에 의하여 사업주가 실시하는 양성훈련을 받는 자 ⑥내지 ⑩생략 <b>제9조</b> 생략</p> <p><b>부 칙</b> &lt;1999.2.8. 법률 제5888호&gt; ① (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. ② (벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2000.10.23. 법률 제6278호&gt; ① (시행일) 이 법은 공포후 1월이 경과한 날부터 시행한다. 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 최저임금을 적용한다.</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2005.5.31. 법률 제7563호&gt; ① (시행일) 이 법은 2005년 9월 1일부터 시행한다. 다만, 제5조제2항제2호의 개정규정은 2007년 1월 1일부터 시행하고, 부칙 제3항은 2005년 7월 1일부터 시행한다. ② (최저임금에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시</p>	<p>(전자직민원처리틀위험가석방자관리규정등중개정령) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2005.6.30 대통령령 제18911호&gt; (근로자직업능력 개발법 시행령) <b>제1조</b>(시행일) 이 영은 2005년 7월 1일부터 시행한다. <b>제2조</b> 내지 <b>제4조</b> 생략 <b>제5조</b>(다른 법령의 개정) ①내지 ⑮생략 &lt;16&gt;최저임금법시행령 일부를 다음과 같이 개정한다. 제6조제3호를 다음과 같이 한다. 3. 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 의한 노동부장관의 인정을 받은 훈련과정의 훈련을 받는 자 &lt;17&gt;생략 <b>제6조</b> 생략</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2005.8.31 대통령령 제19029호&gt; 이 영은 2005년 9월 1일부터 시행한다.</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2006.6.12 대통령령 제19513호&gt; (고위공무원단 인사규정) <b>제1조</b>(시행일) 이 영은 2006년 7월 1일부터 시행한다. <b>제2조</b> 및 <b>제3조</b> 생략</p>	<p><b>부 칙</b> &lt;2010.7.12 고용노동부령 제1호&gt; (고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙) <b>제1조</b>(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. &lt;단서 생략&gt; <b>제2조</b>(다른 법령의 개정) ①부터 &lt;34&gt;까지 생략 &lt;35&gt; 최저임금법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다. 제3조제2항, 제5조, 제6조제1항제3호 및 제7조 중 "노동부장관"을 각각 "고용노동부장관"으로 한다. 제4조 및 별지 제1호서식 뒤쪽 중 "지방노동관서"를 각각 "지방고용노동관서"로 한다. 제7조 중 "노동부"를 "고용노동부"로 한다. 별지 제1호서식 앞쪽 및 별지 제4호서식 중 "지방노동청(사무소)장"을 각각 "지방고용노동청(지청)장"으로 한다. &lt;36&gt; 생략</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2011.12.19. 고용노동부령 제41호&gt; 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2013.3.23. 고용노동부령 제78호&gt; <b>제1조</b>(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <b>제2조</b> 생략</p>

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>중전의 규정에 의하여 결정되어 2005년 9월 1일부터 효력을 발생하는 최저임금은 2006년 12월 31일까지 효력을 가진다.</p> <p>③ (근로시간 단축에 따른 최저임금 보전) 사용하는 법률 제6974호 「근로기준법중개정법률」 제49조제1항의 개정규정으로 인하여 소정근로시간이 단축되는 경우 정당한 사유없이 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; (근로기준법)</p> <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</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 법 제5조제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 30을 감한 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.</p> <p><b>부 칙</b>&lt;2009.6.26. 대통령령 제21572호&gt;</p>	<p><b>제3조</b>(다른 법령의 개정) ①~③까지 생략</p> <p>④최저임금법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다. 제6조 중 “지식경제부”를 “산업통상자원부”로 한다.</p>

최 저 임 금 법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p>"「근로기준법」 제2조"로 한다. 제5조제2항제2호 중 "「근로기준법」 제61조제3호"를 "「근로기준법」 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」 제2조제1항제2호의 시지역 : 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. 1. 「지방자치법」 제2조제1항제1호의 특별시 및 광역시 : 2009년 7월 1일 2. 제주특별자치도 및 「지방자치법」 제2조제1항제2호의 시지역 : 2010년 7월 1일 3. 제1호 및 제2호를 제외한 지역 : 2012년 7월 1일 ②(다른 법률의 개정) 파견근로자보호 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.</p>	<p>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 제22269호&gt; (고용노동부와 그 소속기관 직제)</p> <p><b>제1조</b>(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. &lt;단서 생략&gt;</p> <p><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>	

최저임금법	최저임금법 시행령	최저임금법 시행규칙
<p><b>제8조</b> 제3호 중 “最低賃金法 第6條”를 「최저임금법」 제6조“로 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. &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 &lt;75&gt; 최저임금법 일부를 다음과 같이 개정한다. 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. 제12조 중 “노동부”를 “고용노동부”로 한다. 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;2011.3.30. 대통령령 제22805호&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 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 최저임금액의 유효기간) 제3조제2항의 개정규정은 2014년 12월 31일까지 효력을 가진다.</p> <p><b>부 칙</b> &lt;2012.1.6. 대통령령 제23488호&gt; (민감정보 및 고유식별정보 처리 근거 마련을 위한 과세자료의 제출 및 관리에 관한 법률 시행령 등 일부개정령)</p> <p><b>제1조</b>(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. &lt;단서 생략&gt;</p> <p><b>제2조</b> 생략</p>	

[시행령 별표] <개정 2005.8.31>

**과태료의 부과기준(제22조제3항 관련)**

위 반 행 위	해당조항	부과금액
1. 법 제11조의 규정에 위반하여 주지의무를 이행하지 아니한 자 가. 고의인 경우 나. 그 밖의 경우	법 제31조 제1항제1호	80만원 50만원
2. 법 제25조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위보고를 한자 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 제1항제3호	80만원

비고 : 노동부장관은 위반행위의 동기과 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 제31조제1항 제1호	100만원
나. 법 제25조에 따른 임금에 관한 사항의 보고를 하지 않거나 거짓 보고를 한 경우	법 제31조제1항 제2호	100만원
다. 법 제26조제2항에 따른 근로감독관의 요구 또는 검사를 거부·방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 거짓 진술을 한 경우	법 제31조제1항 제3호	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·체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하거나, 지급조건이 사전에 정하여진 경우에도 그 사유발생일이 확정되지 아니하거나 불규칙적인 임금·수당</li> </ol>
소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 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 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니한 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 1] <개정 2011.12.19>

**최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위**(제2조 본문 관련)

구 분	임 금 의 범 위
매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 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 임금 외의 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

최저임금 산입범위

[시행규칙 별표 2] <개정 1994.11.14>

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

구 분	임 금 의 범 위
공통요건	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당</li> <li>2. 미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급제의 경우에는 총근로)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당</li> </ol>
개별적인 임금·수당의 판단기준	<p>위의 공통요건에 해당하는 것으로 별표 1의 규정에 의한 임금·수당 외에 다음 각호의 1에 해당하는 임금 또는 수당</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 직무수당·직책수당 등 미리 정하여진 지급조건에 따라 담당하는 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당</li> <li>2. 물가수당·조정수당 등 물가변동이나 직급간의 임금 격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당</li> <li>3. 기술수당·면허수당·특수작업수당·위험작업수당 등 기술이나 자격·면허증소지나 특수작업종사 등에 따라 지급하는 수당</li> <li>4. 벽지수당·한냉지 근무수당 등 특수지역에서 근무하는 자에게 일률적으로 지급하는 수당</li> <li>5. 승무수당·항공수당·항해수당 등 버스·택시·화물자동차·선박·항공기 등에 승무하여 운행·조정·항해·항공 등의 업무에 종사하는 자에게 매월 일정한 금액을 지급하는 수당</li> <li>6. 생산장려수당 등 생산기술과 능력을 향상시킬 목적으로 매월 일정한 금액을 지급하는 수당</li> <li>7. 기타 제1호 내지 제6호에 준하는 것으로서 공통요건에 해당하는 것이 명백하다고 인정되는 임금 또는 수당</li> </ol>

[시행규칙 별표 2] <개정 2011.12.19>

**최저임금에 산입하는 임금의 범위**(제2조 단서 관련)

구 분	임 금 의 범 위
공통요건	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당</li> <li>2. 미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급제의 경우에는 총근로를 말한다)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당</li> </ol>
개별적인 임금·수당의 판단기준	<p>위의 공통요건에 해당하는 것으로 별표 1에 따른 임금·수당 외에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금 또는 수당</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 직무수당·직책수당 등 미리 정해진 지급조건에 따라 담당하는 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당</li> <li>2. 물가수당·조정수당 등 물가변동이나 직급 간의 임금 격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당</li> <li>3. 기술수당·면허수당·특수작업수당·위험작업수당 등 기술이나 자격증·면허증 소지나 특수작업종사 등에 따라 지급하는 수당</li> <li>4. 벽지수당·한냉지근무수당 등 특수지역에서 근무하는 사람에게 일률적으로 지급하는 수당</li> <li>5. 승무수당·항공수당·항해수당 등 버스·택시·화물자동차·선박·항공기 등에 승무하여 운행·조정·항해·항공 등의 업무에 종사하는 사람에게 매월 일정한 금액을 지급하는 수당</li> <li>6. 생산장려수당 등 생산기술과 능력을 향상시킬 목적으로 매월 일정한 금액을 지급하는 수당</li> <li>7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 것으로서 공통요건에 해당하는 것이 명백하다고 인정되는 임금 또는 수당</li> </ol>

[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 종사시키고자 하는 업무의 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 자	1. 정신 또는 신체장애자로서 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 자 (작업능력은 장애인고용촉진공단의 의견을 들어 판단하여야 한다) 2. 인가기간은 1년을 초과할 수 없다.
「근로기준법」 제61조 제3호의 규정에 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 종사시키고자 하는 업무의 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 자	1. 정신 또는 신체장애자로서 담당하는 업무를 수행하는 경우에 그 정신 또는 신체의 장애로 동일 또는 유사한 직종에서 최저임금을 받는 다른 근로자 중 가장 낮은 근로능력자의 평균작업능력에도 미치지 못하는 자 (작업능력은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제 36조에 따른 한국장애인고용촉진공단의 의견을 들어 판단하여야 한다) 2. 인가기간은 1년을 초과할 수 없다.

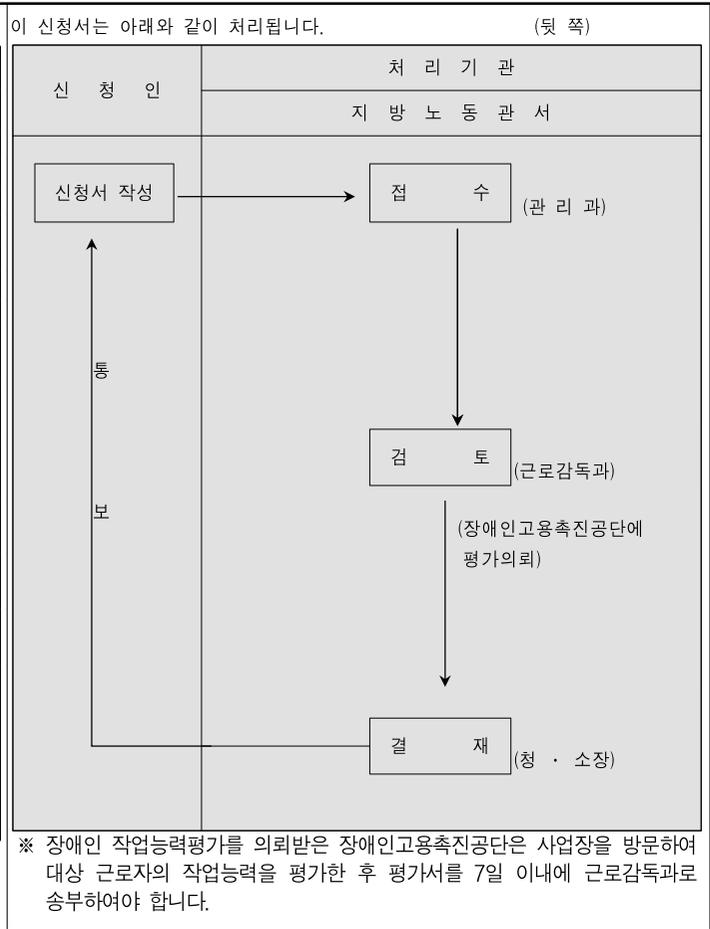
**최저임금 적용 제외의 인가 기준**(제3조제1항 관련)

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

[별지 제1호 서식] <개정 2005.8.31> (앞 쪽)

<input type="checkbox"/> 정신 <input type="checkbox"/> 신체		장애로 인한 최저임금 적용제외 인가신청서	처리기간 14일
신청인	① 상 호 (명 칭)		
	② 대 표 자 성 명	③ 주민등록번호	
	④ 소 재 지		
	⑤ 사 업 의 종 류		
	장 애 근로자	⑥ 성 명	⑦ 주민등록번호
	⑧ 주 소		
신청내용	⑨ 장 애 의 상 태		
	⑩ 장 애 근로자의 취 급 업 무		
	⑪ 장 애 근로자의 작 업 능 령		
	⑫ 동 일 또는 유 사 직 종 의 평 균 작 업 능 령		
	⑬ 지 급 하 고 자 하 는 임 금 액		
	⑭ 동 일 또는 유 사 직 종 의 임 금 액		
	⑮ 최 저 임 금 적 용 제 외 를 필 요 로 하 는 사 유		
「최저임금법 시행령」 제6조제1호의 규정에 의하여 위와 같이 최저임금 적용제외의 인가를 신청합니다.			수수료 없 음
신청인 (서명 또는 인) ○○ 지방노동청(사무소)장 귀하			

210mm×297mm(일반용지 60g/m<sup>2</sup>(재활용품))

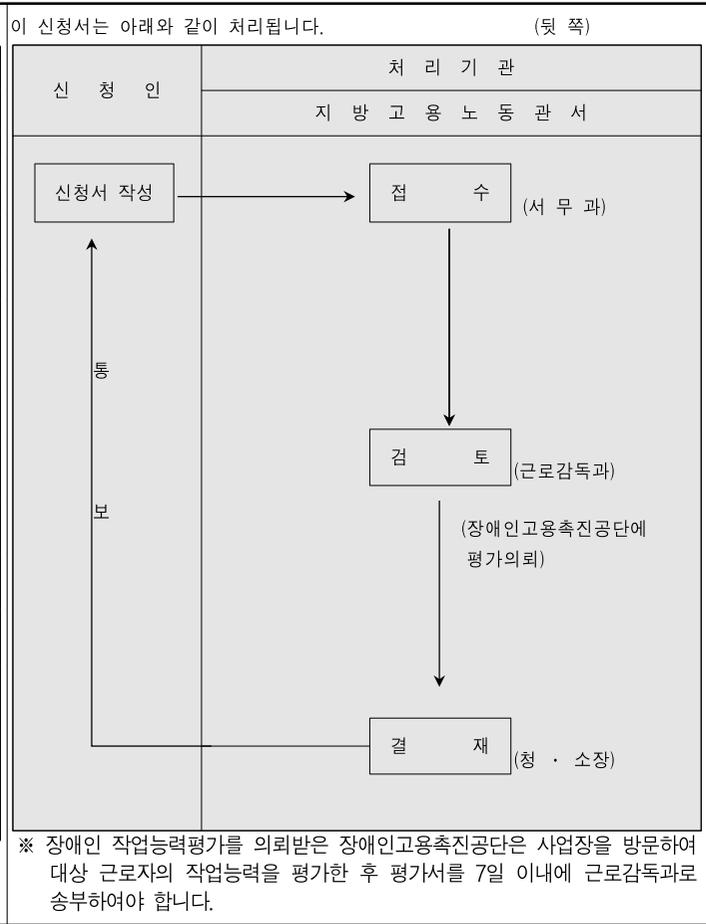


최저임금 인의편람

[별지 제1호 서식] <개정 2010.7.12> (앞 쪽)

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

210mm×297mm(일반용지 60g/m<sup>2</sup> 재 활용품)



[별지 제1호 서식] <개정 2011.12.19> (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)	주민등록번호
	주소(사업장 소재지)	
	사업의 종류	

장애인 근로자	성명	주민등록번호
	주소	

신청 내용	장애의 상태	
	장애인근로자의 취업업무	
	장애인근로자의 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.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	없음	수수료 없음
------	----	--------

210mm×297mm[일반용지 70g/m<sup>2</sup>(재활용품)]

(뒷 쪽)

(뒤쪽)

※ 이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.

신청인	처리기관
	지방고용노동청(지청)장

신청서 작성

(제출)

접수

신청서 작성

(통보)

결재

접수

(서무과)

검토

검토

(근로개선지도과)  
(한국장애인고용  
공단)에 평가  
의뢰)

결재

결재

(청장·지청장)

최저임금 인가신청서

[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"/> 정신 <input type="checkbox"/> 신체			
신청인	①상호(명칭)		
	②대표자성명	③주민등록번호	
	④소재지	⑤사업의 종류	
장애근로자	⑥성명	⑦주민등록번호	
	⑧주소		
인가내용	⑨장애의상태		
	⑩장애자의 취급업무		
	⑪장애자가 지급 받을 임금액		
	⑫인가기간	. . ~ . . (1년)	
최저임금법시행령 제6조제1호의 규정에 의하여 위와 같이 최저 임금적용제외를 인가합니다. . . . . .년 . . . . .월 . . . . .일 노동부 사무소장 			

32322-03211일  
 87.9.17승인

190mm×268mm  
 (신문용지 54g/m<sup>2</sup>)

[별지 제2호 서식] <삭제 2005.8.31>  
 [별지 제3호 서식] <삭제 94.11.14>  
 [별지 제4호 서식] <개정 2010.7.12>

[별지 제5호 서식] <삭제 2005.8.31>

제 호			
<input type="checkbox"/> 정 신 <input type="checkbox"/> 신 체		<b>장애로 인한 최저임금 적용제외인가서</b>	
신청인	①상호(명칭)		
	②대표자성명	③주민등록번호	
	④소재지	⑤사업의 종류	
장애근로자	⑥성명	⑦주민등록번호	
	⑧주소		
인가내용	⑨장애의상태		
	⑩장애자의취급업무		
	⑪장애자가지급받을 임금액		
	⑫인가기간	. . . ~ . . . (1년)	
최저임금법시행령 제6조제1호의 규정에 의하여 위와 같이 최저임금적용제외를 인가합니다. . . . 년 . . . 월 . . . 일 지방고용노동청(지청)장 <span style="float: right;">인</span>			

32322-03211일  
87.9.17승인

190mm×268mm  
(신문용지 54g/㎡)

[별지 제2호 서식] <개정 2011.12.19>

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

※ [ ]에는 해당되는 곳에 √ 표시를 합니다.

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

장애인 근로자	성명	주민등록번호
	주소	

인가 내용	장애의 상태	
	장애인 근로자의 취급업무	
	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

190mm×268mm [신문용지 54g/m<sup>2</sup> (재활용품)]

## 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 전원회의에 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 전문위원회의에 회부할 수 있다.

② 위원장은 전문위원회의가 제1항에서 규정한 기간에 심사를 마치지

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

**제14조(안건심의)** 위원회는 최저임금을 심의 또는 재심의를 함에 있어서 전문위원회로 하여금 안건을 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 안건을 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 작성하여야 한다.

② 의장은 회의록에 서명하고, 사무국에 비치하여야 한다.

③ 위원회의 간사는 회의의 경위와 주요 의결사항을 회의록에 기록하고, 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 담당하는 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 전원회의 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 안건의 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, 안건, 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(발취)

일부개정 2014 .3. 11. 대통령령 제25232호

#### 제1장 총칙

**제2조(소속기관)** ④ 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(발췌)

일부개정 2014. 3. 11. 고용노동부령 제98호

### 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 총 정원의 3퍼센트를 넘지 아니하는 범위에서 공무원의 정원을 따로 정하는 경우에는 별표 15와 같다.

[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] &lt;개정 2013.12.11.&gt;

**최저임금위원회사무국 공무원 정원표(제24조제4항 단서 관련)**

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

**5 고용노동부 공무원 정원 배정표(발체)**

개정 2013. 12. 11. 고용노동부훈령 제107호

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

**제3조(당해 기관 내 보조기관 간 배정정원의 조정운용)** ① 고용노동부와 그 소속기관에 각급 기관의 장은 제2조에 따른 정원배정표상 정원에 불구하고 부서별(직제 시행규칙에서 정하고 있는 “과” 또는 “팀” 단위의 보조기관을 말하고, “과”또는 “팀”을 두지 아니한 고용센터를 포함한다. 이하 같다) 정원을 조정하여 시행하여야 할 사유가 있을 때에는 기관 내 부서별 정원의 2분의 1의 범위에서 정원을 조정하여 운용할 수 있다.

② 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.

③ 각급 기관의 장은 제2항을 이유로 객관적인 업무량의 변화 등 합리적인 근거 없이 “과”또는 “팀”의 정원을 조정·운영하여서는 아니 된다.

④ 제1항에 따른 정원을 조정·산정함에 있어 발생하는 소수점 이하 정원은 이를 절사한다.

고용노동부 공무원 정원배정표 별표 중 **최저임금위원회 사무국 정원**

총계	8
일반직 계	8
고위공무원단에 속하는 임기제 : 나급	1
서기관 또는 행정사무관	1
행정주사	1
행정 또는 통계주사	1
행정주사보	1
행정 또는 통계주사보	1
행정서기	1
운전서기보	1

## 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. 항 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)** ①사무국에 기획 및 조사와 평가 연구위원 2인을 두되, 각 연구위원은 별정직 5급 또는 4급상당(수당급)으로 보 할 수 있다.  
②연구위원은 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.

## 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)** ①부위원장, 사무국장 위임전결사항은 별표와 같다.  
②별표에 열거되지 아니한 사항으로써 그 위임전결사항보다 경미한 사항이나 유사한 사항은 소관 전결권자가 전결한다.  
③위임자는 이 규정에 의한 전결권자의 전결사항에 대하여 결재 상신을 요구할 수 없다. 다만, 필요하다고 인정되는 경우에는 전결 처리한 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 기본계획의 수립 및 변경</li> <li>○ 세부계획의 수립 및 시행</li> <li>○ 기본계획의 심사, 분석</li> <li>○ 계획수립의 필요한 자료수집, 관리</li> </ul>	○	○	○ ○
2	최저임금위원회	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 최저임금위원회 회의 소집 및 운영</li> <li>○ 최저임금위원회 및 전문위원회 등의 소집 및 운영                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전원회의</li> <li>- 전문(임금수준, 생계비)위원회 연구위원회 등</li> </ul> </li> </ul>	○  ○	○	
3	조사, 분석 및 평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 근로자 생계비 등의 조사계획의 수립</li> <li>○ 근로자 생계비등의 조사실시 및 분석과 사업체 임금실태조사 결과의 분석</li> <li>○ 노동생산성 및 기업의 지불 능력의 조사, 분석</li> <li>○ 전원회의 및 전문위원회의 현지조사 계획 및 시행                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전원회의</li> <li>- 전문, 연구위원회 등</li> </ul> </li> <li>○ 기타 물가, 고용, 경제성장력 등 최저임금 결정에 참고할 자료의 조사, 분석</li> <li>○ 최저임금 실시효과의 분석 및 평가</li> <li>○ 최저임금 심의에 필요한 외국관련 정보수집, 평가 및 관리</li> </ul>	○     ○	○ ○ ○ ○ ○	○



## 8 최저임금제도 업무처리지침

(임금근로시간정책팀-3468, 2007. 11. 26)

(※ 2013.11 일부보완)

- ※ 최저임금제도 업무처리지침(임금근로시간정책팀-3468, '07.11.26)은 2008년 시간급 최저임금 3,770원을 기준으로 산정례 등을 제시하고 있는 바, 이용자의 편의를 위하여 2014년도 적용 시간급 최저임금 5,210원을 기준으로 재산정하여 게재함.
- ※ 정부조직법 개정(2010.6.4. 공포, 2010.7.5. 시행)사항을 반영하여 노동부를 고용노동부로 변경 게재함
- ※ 최저임금법 개정(2012.2.1. 공포 2012.7.1시행)사항 반영하여 수습근로자에 대한 최저임금액의 적용 변경 게재함

### I. 적용대상

#### 1. 적용 범위

- 최저임금법(이하 “법”이라 함)은 근로자를 사용하는 ‘모든 사업 또는 사업장’에 적용되므로 근로자 1명을 1시간이라도 고용하면 동 법이 적용
- 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인 및 「선원법」에 의한 선원과 선박의 소유자는 적용이 제외

#### 2. 근로자

- 「근로기준법」 제2조제1항제1호의 규정에 의한 근로자, 즉 ‘직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자’를 말함
  - 따라서 상용근로자는 물론 일용근로자, 파트타임근로자, 외국인근로자 등 고용형태나 국적·연령 등에 관계없이 적용
  - ※ 15세 미만인 자(중학교에 재학 중인 18세 미만인 자 포함)는 고용노동부장관이 발급한 취직 인허증 소지(이를 소지하지 않은 경우 「근로기준법」 위반의 문제는 별론으로 하고, 「최저임금법」은 적용)

- 다만, 장애인 또는 감시·단속적 근로에 종사하는 자로서 일정한 요건에 해당되는 경우에는 최저임금의 적용이 배제되거나 최저임금을 감액하여 적용
- 외국인 산업기술연수생, 해외투자기업 산업연수생은 「출입국관리법」에 의한 연수생의 신분이나 사실상의 노무를 제공하는 등 일정한 요건을 갖추고 있는 경우에는 최저임금수준을 보장
- ※ 외국인 산업기술연수생·해외투자기업 산업연수생 관련 예규 및 지침 참조(노동부 예규 제546호, 2007.9.10 폐지)

### 3. 사용자

- 「근로기준법」 제2조제1항제2호의 규정에 의한 사용자, 즉 ‘사업주 또는 사업 경영 담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’를 말함
- 그 직위나 명칭과 관계없이 담당하는 업무의 성격에 따라 해당 여부를 판단

## II. 최저임금 적용을 위한 임금의 산정

### 1. 최저임금의 산정 범위

- 임금은 「근로기준법」 제2조제1항제5호의 규정에 의한 임금을 말함
  - 즉, ‘사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금·봉급 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품’을 의미
- 한편, 다음의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것(법 시행규칙 제2조 별표 1)은 최저임금의 산입범위에서 제외(법 제6조제4항)

- ① 매월 1회 정기적으로 지급하는 임금외의 임금
- ② 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금
- ③ 기타 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니한 임금

○ 따라서 최저임금 산정을 위한 임금의 범위는 다음의 방식에 의해 결정

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

※ 택시운전 근로자에 대해서는 별도로 정함(법 제6조제5항, 최저임금법시행령 제5조의2)

## 2. 구체적인 판단기준

- 개별적인 임금이 최저임금의 산입범위에 포함되는지 여부에 대한 구체적인 판단은 다음에 기초하여 행함
  - 시행규칙 제2조 별표 1 「최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위」 (붙임1)
  - 시행규칙 제2조 별표 2 「최저임금에 산입하는 임금의 범위」 (붙임2)
- 다만, 별표에 예시된 임금은 그 명칭만으로 판단하여서는 아니되며, 최저임금의 취지, 근로계약·취업규칙·단체협약 등의 내용, 직종·근무형태, 지급관행 등을 종합적으로 고려하여 판단
- 또한 별표 2에 예시되지 않았다 하더라도 별표 1에 의해 제외되지 아니하는 임금은 당연히 포함(기본급, 생산고에 따른 임금지급제 기타 도급제에 의한 임금 등)

### 3. 통상임금과의 관계

- 최저임금의 적용을 위한 임금의 범위에 산입하는 임금과 통상 임금은 그 취지와 개념이 상이
  - 최저임금의 산입범위에 포함되는 임금은 근로기준법상의 임금에서 이에 산입하지 아니하는 임금을 제외한 임금을 의미
  - 반면, 통상임금은 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액을 말함
  - 따라서 최저임금은 그 성격상 사전적으로 확정되지 않은 임금도 포함될 수 있음에 비해, 통상임금은 연장근로수당 등의 계산의 기초가 되므로 사전확정이 필요
    - ※ 예 : 생산고에 따른 임금은 최저임금의 산입범위에는 포함(택시업종 제외)되나, 통상임금에는 포함되지 않음
- 그러나 실질적으로는 그 범위가 유사하여 최저임금에 산입하는 임금의 범위를 판단함에 있어 통상임금의 개념을 참고할 수 있을 것임

## III. 최저임금액

### 1. 최저임금액의 결정

- 「최저임금액」이란 사용자가 근로자에게 최소한 지급하여야 하는 임금의 액을 말함
- 「최저임금액」은 최저임금위원회가 심의·의결하여 제출한 안을 토대로 고용노동부장관이 결정·고시
  - 일·주 또는 월 단위의 결정도 가능하나 반드시 시간급으로도 표시(통상 시간급과 8시간 기준 일급으로 표시)

- 사업 종류별 결정·고시도 가능하나 '89년 이후 전 산업 단일액으로 결정·고시
- 고용노동부장관이 매년 8.5까지 결정하는 최저임금은 다음 연도 1.1부터 12.31까지 적용
  - ※ '94.9월 이후부터 최저임금의 효력기간은 당해 연도 9.1~다음 연도 8.31이었으나, '05.7.28에 고시된 최저임금액은 '05.9.1~'06.12.31까지 적용

## 2. 최저임금액의 적용

- 「최저임금액」은 1인 이상 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 사업의 종류를 구분하지 아니하고 적용되나, 근로자의 근무형태 등에 따라 적용되는 「최저임금액」이 다르게 됨
  - 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3월 이내인 자 → 「시간급 최저임금액」의 90% (다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외. 2012.7.1시행)
    - ※ 외국인 산업기술연수생, 해외투자기업 산업연수생 중 사실상의 노무를 제공하는 자, 근로계약을 체결하고 입국한 「고용허가제하의 외국인 근로자」도 최초 3개월은 수습사용 중인 자로 볼 수 있음
  - 「근로기준법」 제63조제3호의 규정에 의하여 감시 또는 단속적으로 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 얻은 자 → 「시간급 최저임금액」의 90%<sup>1)</sup>
    - ※ 단, 2007.1.1부터 12.31까지는 「시간급 최저임금액」의 70%를 적용  
2008.1.1부터 2011.12.31까지는 「시간급 최저임금액」의 80%를 적용

### 가. 수습사용 중에 있는 자

- 협의의 수습이나 시용 등 명칭에 관계없이 수습사용 중에 있는 자는 모두 감액적용 대상임

1) 최저임금법 시행령 부칙 제1조(감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 최저임금 유효기간) 제3조제2항의 개정 규정은 2014년12월31까지 효력을 가진다.

- 일반적으로 「수습」은 그 성격에 따라 협의의 수습과 시용으로 구분
  - **협의의 수습**
    - 정식채용 즉, 확정적 근로계약의 체결 후에 근로자의 작업능력이나 사업장에서의 적응능력을 키워주기 위한 근로형태
    - 따라서 수습계약이 따로 존재하는 것이 아니고 하나의 근로 계약(채용계약)이 체결
  - **시 용**
    - 정식채용 또는 확정적 근로계약의 체결 전에 시험적으로 사용하는 근로형태
    - 시용의 결과 해당근로자의 자질, 성격, 능력 등이 해당업무에 적합하지 않는 경우 정식채용의 거부가 가능
    - 따라서 시용제도가 취업규칙 등에 설정되어야 하고, 계약체결시 시용근로자임이 명시되어야 함

- 수습사용한 날부터 3월 이내인 자에 대하여는 「시간급 최저임금액」의 100분의 90을 적용
  - 단, 근로계약이나 취업규칙, 단체협약 등에 ‘수습으로 한다’는 명시적 근거가 있어야 하고, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외하며, 감액 적용기간은 3개월을 초과할 수 없음. 따라서 당사자간에 정한 수습기간이 3월을 초과하더라도 감액 적용기간은 3월 이내로 한정
- 외국인 산업기술연수생, 해외투자기업 산업연수생 중 사실상의 노무를 제공하는 등 일정한 요건을 갖추고 있는 자에 대해서는 최초 3개월을 수습사용 중에 있는 것으로 봄
  - 근로계약을 체결하고 입국한 「고용허가제하의 외국인 근로자」도 최초 3개월은 수습사용 중인 자로 볼 수 있음

#### 나. 감시 또는 단속적 근로에 종사하는 자

- 감시·단속적 근로자는 근무형태에 따라 다음과 같이 분류되고 있으며, 근로기준법 제63조제3호의 규정에 의한 근로시간 적용제외 등의 승인 대상자임 (근로기준법시행규칙 제10조제2항, 제3항)
  - <감시적 근로자>
    - 감시업무를 주 업무로 하며 상태적으로 정신적 육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자
      - ※ 경비원(공동주택, 건물 등), 물품감시원, 수위 등
  - <단속적 근로자>
    - 근로가 간헐적·단속적으로 이루어져 휴게시간 또는 대기시간이 많은 업무에 종사하는 자
      - ※ 기계수리공, 보일러공, 학교 당직대체요원 등

- 감시·단속적 근로자로서 사용자가 근로기준법 제63조제3호의 규정에 의하여 고용노동부장관의 승인을 얻은 자에 대하여는 2014년 12월 31일 까지 『시간급 최저임금액』의 100분의 90을 적용<sup>2)</sup>
  - ※ 단, 2007.1.1~12.31까지는 「시간급 최저임금액」의 70%를, 2008.1.1.~2011.12.31까지는 「시간급 최저임금액」의 80%를 적용
- 감시·단속적 업무가 다른 일반 근로자의 업무에 비해 노동력의 밀도가 낮고 신체적 피로나 정신적 긴장이 매우 적으나, 일반 근로와의 차이를 구분하는 것이 어렵기 때문에 이의 엄격한 적용을 위하여 고용노동부장관의 승인을 얻어야 함
  - ※ 고용노동부장관의 승인을 얻으면 최저임금을 일반 근로자에 비하여 감액 적용할 수 있고, 주휴일 부여, 연장근로가산수당·휴일근로가산수당의 지급의무가 없음
- 그러나 감시·단속적 근로자라도 고용노동부장관의 근로시간 적용 제외 등의 승인을 받지 않은 경우에는 근로시간·휴일·휴게규정이 적용되고, 최저임금도 전액을 지급하여야 함
- 앞으로는 감시·단속적 근로자에 대해 최저임금 적용에 따른 임금 지급을 위해서는 근로시간 및 휴게(휴식)시간의 관리가 필요
  - 여기서 근로시간 및 휴게(휴식)시간이란 근로기준법상의 법정 근로시간·휴게시간 등의 부여·관리가 필요하다는 것이 아니라
  - 실제 근로시간에 대응하는 적정 임금의 지급 및 최저임금 미달 여부 판단을 위해서는 근로시간의 관리가 불가피하다는 것임
    - ※ 고용노동부장관의 승인을 받은 경우에는 법정 근로시간·연장근로 제한규정 및 휴게시간의 규정의 적용을 받지 않는 것이므로 1일 24시간 근로도 가능하고, 휴게시간을 부여하지 않거나 근로시간 8시간에 30분을 부여할 수도 있는 것임
- 다만, 감시·단속적 근로자에 대한 휴게(휴식)시간은 임금지급과 관련하여 다소 논란이 될 수 있으므로 이를 단체협약·취업규칙·근로계약 등에 명확히 규정하고

2) 최저임금법 시행령 부칙 제1조(감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자에 대한 최저임금 유효기간) 제3조제2항의 개정 규정은 2014년12월31일까지 효력을 가진다.

- 근로자가 사용자의 지휘·감독으로부터 완전히 벗어나 자유롭게 이용하는 것이 보장되어야 할 것임

**【감시·단속적 근로자의 최저임금 적용시 고려사항】**

**<감시·단속적 근로자의 휴게시간 부여>**

- 24시간 격일제 근무 감시·단속적 근로자의 근로시간은 근로자가 잠서도 자리를 비울 수 없는 형태라면 24시간 전체를 근로시간으로 보아야 함
- 휴게(휴식)시간을 부여하고자 하는 경우에는
  - 취업규칙 등(단체협약·근로계약)에 명시하고
  - 근로자에게 충분히 인식(필요시는 공동주택·건물 입주자 등 에게 이를 고지)
  - 사용자의 지휘·감독에서 벗어나 근로자가 자유롭게 이용하는 것을 보장
  - 긴급 상황 발생 등 비상연락체계 유지를 위해서는 최소한의 범위 내에서 사업장 밖으로 나가는 것을 제한할 수 있음
    - ※ 사용자가 근로자의 휴게장소를 동일 근무 장소(경비초소 등)로 특정하는 경우에는 근로 및 휴게(휴식)의 구분이 곤란하므로 이를 휴게(휴식)시간으로 볼 수 없는 것이 원칙이나, 근로자가 직접 선택하는 경우에는 이를 인정
- ☞ 근로자가 작업시간의 도중에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 하에 놓여있는 시간이라면 이는 근로시간에 포함된다 (대법 92다24509, 1993.5.27).
- ☞ 1일 실제 근로시간을 산정함에 있어 '휴식시간은 점심시간 1시간과 저녁시간 1시간이며, 야간에는 3~4시간 정도 수면을 취하고 있는 실정'이라는 일부 경비원들이 작성한 확인서를 근거로 하였으나 원고들이 이러한 사실을 부인하고 있고, 관리사무소가 작성한 관리원근무수칙에는 '야간근무 중 계속 수면을 취하다 동대표, 관리소장, 관리반장에게 적발시는 책임자 조치에 따른다'라고 규정하고 관리반장이 주간에는 수시로, 야간에는 23시부터 다음날 05시까지 관리원들의 근무초소를 순찰하면서 감시·감독을 실행한 사실이 있다면, 이는 사용자의 지휘명령으로부터 완전히 해방되어 근로자들의 자유로운 이용이 보장된 것이 아니다(대법 2006다41990, 2006.11.23).

**<종전의 임금수준 저하 및 구성항목의 조정·변경>**

- 종전의 임금수준은 임금, 상여금 등 임금총액을 기준으로 판단
- 임금총액을 그대로 유지하면서 임금구성 항목의 조정·변경이 이루어진 때에는 종전의 임금수준을 저하시킨 것으로 볼 수 없음
  - ☞ 그러나, "기본임금은 매년 결정·고시되는 최저임금수준으로 한다"라는 명문규정이 있는 경우에는 그에 따라 기본임금을 최저임금 수준으로 조정하여야 함
  - ☞ 최저임금이 적용되는 2007년도 이후부터는 임금구성 항목의 조정·변경이 근로자에게 유·불리한지 여부는 「근로기준법」 제97조제1항에 따라 판단
    - ※ 다만, 최저임금 범위에 포함되지 않는 금품을 최저임금 범위로 통합하는 경우, 야간 근로가산수당의 기초가 되는 임금액이 높아지기 때문에 이를 근로자에게 불이익한 변경이라고 볼 수 없음
- 임금체계를 변경하는 경우, 관련규정(단체협약·취업규칙·근로계약 등) 모두를 변경하는 것이 바람직
- 근로자의 근로조건·근로형태·직종 등의 특수성에 따라 별개의 취업규칙을 작성할 수 있으며, 이 경우 상여금의 차등지급도 가능

- 감시·단속적 근로자에 대한 최저임금 감액적용에 대한 유효기간은 2014년 12월 31일까지 효력을 가짐
  - 이는 감시·단속적 근로자에게 적용되는 최저임금 감액비율을 적용하는 과정에서 노동시장의 변화추이 등을 감안하여 최저임금 감액비율 수준을 조정하거나 또는 감액비율을 계속 존치할 필요성이 있는지에 대한 검토를 하기 위해서임
- ※ 2015.1.1부터 최저임금 전액을 적용하여야 함(감액비율을 다시 설정하고자 하는 경우에는 최저임금법시행령 개정 필요)

## IV. 최저임금 미달여부의 판단

### 1. 일반적인 판단방법

- 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 총액을 고시된 최저임금액과 같은 기준으로 환산하여 비교

- ① 시간급의 경우는 시간급 최저임금과 직접 비교
- ② 일급의 경우는 일급을 1일 소정근로시간 또는 법정기준근로시간(8시간)으로 나누어 시간급 임금으로 환산하여 시간급 최저임금과 비교
- ③ 주급, 월급의 경우는 시간급 임금으로 환산하여 시간급 최저임금과 비교
- ④ 시간·일·주 또는 월 이외의 일정기간을 단위로 하는 경우에는 ①내지 ③의 기준에 준하여 비교
- ⑤ 생산고급제 기타 도급제의 경우는 시간급 임금으로 환산하여 시간급 최저임금과 비교
- ⑥ ①내지 ⑤의 임금이 2가지 이상의 방법으로 정하여진 경우에는 각각의 부분을 합산하여 비교

- 이 경우 법령, 단체협약 등에서 일정한 금액을 임금에서 공제하기로 한 때에는 공제전의 임금을 기준으로 비교
  - 소득세법 기타 사회보장에 관한 법률에 의하여 근로소득세, 의료보험료 등을 임금에서 공제하는 경우 공제전의 임금을 기준으로 판단

- 단체협약, 취업규칙 등에 의한 징계로 인해 감급의 제재를 받는 경우에는 감급되기 전의 임금을 기준으로 판단

## 2. 시간급 임금으로의 환산

- 시간급 임금으로 환산하는 경우, 「소정근로시간」은 사용자와 근로자가 약정한 근로시간이 i) 법정근로시간 이내이면 그 시간을, ii) 법정근로시간을 초과하면 법정근로시간을 소정근로시간으로 하되, 초과된 시간은 연장근로시간으로 처리
  - 만일 임금이 주급 또는 월급제 형태로서 근로제공 의무 없이 유급(예컨대, 주휴임금)으로 지급되는 임금이 포함된 경우에는 이를 제외하고 해당 임금산정 기간의 「소정근로시간」으로 나누어 시간급임금으로 환산하거나
  - 반대로 유급 처리된 임금이 포함된 주급 또는 월급금액을 시간급 임금으로 환산하는 경우에는 해당 임금 산정기간의 「소정근로시간」에 유급 처리되는 시간을 합산
- 감시·단속적 근로자로서 근로기준법 제63조제3호의 규정에 의하여 고용노동부장관으로부터 근로시간 등의 적용제외 승인을 받은 경우에는 근로기준법상의 근로시간 관련 규정의 적용이 배제되므로 법정근로시간과 관계없이 근로자와 사용자간에 정한 근로시간을 기준으로 시간급 임금을 환산
  - 「근로기준법」 제56조(연장·야간 및 휴일근로)의 적용이 배제되는 4인 이하 사업장도 동일

### 가. 일단위로 정해진 임금의 경우

- 임금이 1일 단위로 정하여진 경우에는 그 금액을 1일의 소정근로시간(소정근로시간을 정하지 않은 경우에는 법정기준근로시간)으로 나누어 시간급 임금을 환산

- 1일의 소정근로시간이 정해져 있으나 각 일에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1주간의 1일 평균 소정 근로시간수로 나누어 환산

— 《 산정례 ('14년 시간급 최저임금 기준) 》 —

1 > 1일의 임금("최저임금의 산입범위에 포함되는 임금"을 말함, 이하 같음)이 35,000원인 근로자로서 1일 소정근로시간이 7시간인 경우의 판단('14년 적용 시간급 최저임금액 5,210원)

- 시간당 임금 산정 :  $35,000\text{원} \div 7\text{시간} = 5,000\text{원}$
- ※ 위반 여부 판단 :  $5,000\text{원} < 5,210\text{원}$  (위반)

2 > 1일의 임금이 48,000원인 근로자로서 1일 근로시간이 9시간인 경우의 판단('14년 적용 시간급 최저임금액 5,210원)

- 시간당 임금 산정 :  $48,000\text{원} \div 9.5\text{시간} = 5,052\text{원}$
- (법정근로시간을 초과하는 1시간은 연장근로시간으로 간주하고, 연장 근로에 대한 할증분 0.5시간을 합산하여 소정근로시간 계산)
- ※ 위반여부 판단 :  $5,052\text{원} < 5,210\text{원}$  (위반)

### 나. 주단위로 정해진 임금의 경우

- 주 단위로 정하여진 임금(이하 유급 처리된 임금을 포함한 금액을 말한다)에 대하여는 그 금액을 1주의 소정근로시간수(이하 유급 처리된 시간을 합산한 시간 또는 법정근로시간에 유급 처리된 시간을 합산한 시간을 말한다)로 나누어 환산
- 주에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 4주간의 1주 평균 소정근로시간수로 나누어 환산

— 《 산정례 ('14년 시간급 최저임금 기준) 》 —

단('14년 적용 시간급 최저임금액 5,210원)

- 시간당 임금 산정 :  $250,000\text{원} \div (40 + \text{유급 주휴일 } 8\text{시간}) = 5,208\text{원}$
- ※ 위반여부 판단 :  $5,208\text{원} < 5,210\text{원}$  (위반)

4 > 1주의 임금이 230,000원인 근로자로서 주의 소정근로시간이 1주째는 35시간(5일×7시간), 2주째는 42시간(6일×7시간), 3주째는 35시간(5일×7시간), 4주째는 42시간(6일×7시간)으로 달리 정한 경우의 판단

- 시간당 임금 산정 :  $230,000\text{원} \div [(35+42+35+42) \div 4\text{주}] + \text{유급 주휴일 } 7\text{시간}] = 5,054\text{원}$
- ※ 위반여부 판단 :  $5,000\text{원} < 5,210\text{원}$  (위반)

다. 월 단위로 정해진 임금의 경우

- 1월의 임금을 1월의 소정근로시간수로 나누어 환산
  - 1일의 소정근로시간수와 1월의 소정근로일수를 매월 일정하게 정해놓고 월급액을 지급하는 경우에는 월 소정근로시간수로 나누어 시간당 임금을 환산
  - 월에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에는 1년간의 1월 평균 소정 근로시간수로 나누어 환산
- 1년간의 1월 평균 소정근로시간의 산정은 다음 방법 중 하나를 이용
  - i) 1년간의 매월 소정근로시간수를 모두 합하여 12로 나누어 산정
  - ii) [(주당 소정근로시간수 + 유급 주휴시간) × 52주 + (1월 소정 근로 시간)]을 12로 나누어 산정

— << 산정례 ('14년 시간급 최저임금 기준) >> —

5 > (상시 근로자 5인 이상 사업장) 1월의 임금이 1,050,000원인 근로자로서 주당 소정근로시간이 40시간인 경우의 판단

- 1월 평균 소정근로시간 산정 :  
 $[(40\text{시간} + \text{유급 주휴일 } 8\text{시간}) \times 52\text{주} + 8\text{시간}] \div 12\text{월} = 209\text{시간}$
- 시간당 임금 환산 :  $1,050,000\text{원} \div 209\text{시간} = 5,023\text{원}$
- ※ 위반여부 판단 :  $5,023\text{원} < 5,210\text{원}$  (위반)

— << 산정례 ('14년 시간급 최저임금 기준) >> —

6 > (상시 근로자 4인 이하 사업장) 1월의 임금이 1,150,000원인 근로자로서 주당 소정근로시간이 44시간인 경우의 판단

- 1월 평균 소정근로시간 산정 :  
 $[(44\text{시간} + \text{유급 주휴일 } 8\text{시간}) \times 52\text{주} + 8\text{시간}] \div 12\text{월} = 226\text{시간}$
- 시간당 임금 환산 :  $1,150,000\text{원} \div 226\text{시간} = 5,088\text{원}$
- ※ 위반여부 판단 :  $5,088\text{원} < 5,210\text{원}$  (위반)

**라. 시간·일·주 또는 월 이외의 일정기간을 단위로 정해진 경우**

- 위의 “가” 내지 “다”의 방법에 준하여 환산

**마. 생산고에 따른 임금지급제 기타 일정기간을 단위로 하여 정하여진 임금의 경우**

- 임금 산정기간(임금마감일이 있는 경우에는 임금마감기간)의 임금 총액을 그 임금산정기간의 총 근로시간수로 나누어 환산
  - ※ 총 근로시간은 유급 처리되는 시간이 제외되나, 임금총액에 유급 처리되는 시간에 대한 임금이 포함된 경우에는 그 시간을 반영

**바. 2이상의 임금형태로 정해진 임금의 경우**

- 근로자가 받는 임금이 2 이상으로 되어 있는 경우에는 그 부분에 대하여 각각 해당 방법에 의하여 시간급 임금을 환산한 뒤 이를 합산하여 시간급 임금을 산정

— 《 산정례 (’14년 시간급 최저임금 기준) 》 —

7> 회사에서 단체협약 등으로 근로자의 월 소정근로시간수는 209시간(174시간+ 유급 주휴시간), 월 연장근로는 40시간을 하는 것으로 정한 후, 월 임금 1,000,000원 (월 통상임금 700,000+연장근로 임금 및 가산수당 300,000원)을 지급하기로 하면서 이외에 생산고임금 400,000원을 추가 지급한 경우의 판단

- 월 임금의 시간당 임금 환산 : 700,000원 ÷ 209시간 = 3,349원
- 생산고임금의 시간당 임금 환산 : 400,000원 ÷ 214시간(174+40) = 1,869원

※ 위반여부 판단 : 5,218원(3,349+1,869) > 5,210원 (위반이 아님)

**3. 감시·단속적 근로자의 임금 임금산정**

- 「근로기준법」 제63조제3호의 규정에 의하여 고용노동부장관의 승인을 얻은 감시·단속적 근로자는 근로시간, 휴일, 휴계관련 규정이 적용되지 않음

※ 근로자수가 5인 이상인 때에는 야간근로가산수당은 지급(기준 1455.3- 10674, 1968.11.15 등 다수)하여야 하는 바, 야간근로는 시간의 길이에 관한 규제가 아니라 시간의 위치에 따른 규제로 보기 때문임

- 이에 따라 당해 근로자의 일급·주급·월급 임금을 시간급 임금으로 환산하는 경우에는 근로기준법상의 소정근로시간을 적용할 수 없는 것임

- 따라서 최저임금 미달여부 판단을 위하여 시간급 임금으로 환산할 때는 지급하기로 정하여진 임금총액(주급·일급·월급 등)을 그 기간의 총 근로시간수로 나누어야 할 것임

※ 1임금 산정기간의 임금총액에 최저임금 범위에서 제외되는 야간근로에 대한 가산수당이 포함되어 있는 경우에는 이를 제외함

※ 반대로 야간근로가산수당이 임금총액에 포함되어 있는 경우에는 야간근로가산수당분을 시간으로 환산하여 총 근로시간에 합산

**《감시·단속 근로자의 시간급 임금 환산 총 근로시간》**

8 > 1일 24시간 교대제근로를 전제로 하는 경우 시간급임금 환산 총 근로시간수

- 1일 : 28시간(24시간+ 야간근로가산수당환산분 4시간)
- 1주 : 98.3시간(28시간×365일÷2) ÷ 52주
- 1월 : 426시간(28시간×365일÷2) ÷ 12개월

※ 만일, 1일 근로시간 중에 휴게(휴식)시간이 있는 경우에는 이를 제외하고 총 근로시간수를 산정

○ 감시·단속적 근로자가 근로계약 등으로 수습사용 기간을 설정한 경우라도 수습근로자에 대해서는 중복하여 감액하지 아니함

- 이는, 수습사용 중에 있는 자에 대한 최저임금은 ‘법 제5조제1항의 규정에 의한 시간급 최저임금액’ 즉, 일반 근로자의 최저임금액에서 100분의 10을 감하도록 정하고 있기 때문임

- 따라서 감시·단속 근로자는 수습사용 중에 있는 기간이라 할지라도 최저임금법시행령 제3조제2항에 따른 최저임금액을 전액 지급하여야 함

## V. 최저임금의 적용제외

### 1. 적용제외 대상

— 《 적용제외 대상 근로자 》 —

· 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자

※ 종전 근로기준법 제63조제3호의 규정에 의하여 고용노동부장관의 승인을 받은 감시 또는 단속적 근로자도 최저임금의 적용대상에서 제외되었으나, 최저임금법의 개정(법률 제7563호, '05.5.31)으로 2007.1.1부터 감액적용으로 변경

### 2. 적용제외 취지

- 임금은 근로의 양과 강도 등에 따라 결정·지급되며, 최저임금 또한 이러한 원칙을 무시할 수는 없음
- 따라서 최저임금법은 일반근로자에 비해 노동생산성이 현저히 낮거나 최저임금을 적용하면 고용기회가 줄어들 수 있는 등 특수한 경우의 일부 근로자에 대해 적용을 배제할 수 있도록 함
- 다만, 사용자의 임의적인 판단에 의할 경우 근로자 보호의 취지에 반할 수 있어 고용노동부 장관의 인가를 받도록 함

### 3. 적용제외 인가기준

— 《 인 가 기 준 》 —

· 정신 또는 신체 장애인으로서 담당하는 업무를 수행하는 경우에 그 정신 또는 신체의 장애로 같거나 유사한 직종에서 최저임금을 받는 다른 근로자 중 가장 낮은 근로능력자의 평균작업능력에도 미치지 못하는 사람(작업능력은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 의한 한국장애인고용공단의 의견을 들어 판단하여야 한다.)

· 인가기간은 1년을 초과할 수 없음

가. 기본방향

- 최저임금의 적용제외 인가는 제도의 취지와 인가기준을 충분히 고려하여 필요하다고 인정되는 최소한의 범위에서 실시
- 또한 적용제외를 인가할 때에도 사용자에게 최저임금의 적용이 제외되는 근로자에 대하여 이와 유사한 직종에 근무하는 근로자의 임금 수준에 상응한 임금을 지급하도록 권장

나. 정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 현저히 낮은 자

1) 정신 또는 신체의 장애

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

2) 업무수행에 직접적인 지장

- 정신 또는 신체의 장애가 당해 근로자가 수행하고자 하는 또는 수행하고 있는 업무에 직접적인 지장을 주어야 함
- 따라서 다리에 장애가 있는 자가 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 근로능력자의 평균 작업능력에도 미치지 못함을 의미
  - 동일유사 직종의 가장 낮은 근로능력자는 원칙적으로 동일 사업장 내에서 선정하되, 없으면 인근 사업장에서 선정
  - 인근 사업장에도 없는 경우에는 무기능 미숙련자의 작업능력을 고려하여 대상자를 선정
- 장애근로자의 근로능력은 양적 비교가 바람직하나, 양적 비교가 어려운 경우에는 사업장의 근로실태를 파악한 후 동료근로자, 근로자의 가족 등의 의견을 종합적으로 고려

4) 인가절차

- 민원인으로부터 적용제외인가 신청서를 받은 경우에는 인가대상이 근로기준법상 근로자의 범위에서 제외되는 훈련생 또는 연수생 신분인지 여부를 반드시 확인
  - 사실조사 결과, 적용제외인가 신청대상이 근로자로 볼 수 없는 경우에는 이를 민원인에게 통보하고 종결
- 적용제외인가 신청대상 근로자에 대해서는 한국장애인고용공단(지사)에 작업능력 평가를 의뢰
  - ※ 만일, 사용자·부모 등이 작성한 당해 근로자에 대한 최저임금 적용제외 필요성을 입증하는 자료를 추가로 제출하는 경우에는 이를 한국장애인고용공단에 함께 송부
- 인가대상 근로자의 결근 등으로 작업능력평가의 실시가 어려운 경우에는
  - 한국장애인고용공단 : 대상 근로자별 미실시 사유 및 평가 가능일시를 명시하여 지방고용노동관서에 통보

- 지방고용노동관서 : 「민원사무처리에관한법률시행령」 제17조의 규정에 따라 민원서류 처리기한을 연장하고 이를 민원인·한국장애인고용공단에 즉시 통보

※ 「장애로 인한 최저임금 적용제외 인가신청서」의 처리기한은 14일이며, 이 중 한국장애인고용공단의 작업능력평가 등 처리기간은 7일임

- 지방고용노동관서는 한국장애인고용공단에서 통보받은 작업능력평가 결과표를 토대로 인가대상 여부를 판단

- 작업능력평가 결과에 의문이 있는 경우에는 반드시 해당 평가사의 의견을 청취하거나 이를 제시받아 처리

※ 2005.12.31까지는 의사소견서 또는 한국장애인고용공단의 평가결과표 중에서 이를 선택하여 인가대상 여부를 판단하였으나, 2006.1.1부터는 한국장애인고용공단의 작업능력평가결과를 준용하여야 함

5) 인가기간

- 정신 또는 신체장애로 인한 최저임금 적용제외 인가기간은 1년을 초과할 수 없음

《장애인 최저임금 적용제외 인가업무처리 흐름도》



## VI. 최저임금의 효력 등

### 1. 사용자의 주지의무

《 주 지 사 항 》

- 최저임금액
- 최저임금에 산입하지 않는 임금의 범위
- 최저임금 적용제외 인가신청 대상근로자의 범위
- 효력발생 연월일

- 사용자는 최저임금이 고시되면 최저임금액 등을 그 효력발생일 전일까지 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 주지시켜야 함

### 2. 최저임금의 지급의무

- 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에 대하여 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 함
- 그러나 이는 다음의 사유로 근로하지 아니한 시간 또는 일에 대한 임금의 지급까지 강제하는 것은 아님
  - 근로자가 자기의 사정으로 인하여 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 근로를 하지 아니한 경우
  - 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 근로를 시키지 아니한 경우

### 3. 근로계약의 변경

- 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 이를 무효로 하며, 무효로 된 부분은 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 간주됨

- 따라서 근로자는 이에 근거하여 미달된 임금액에 대해서는 「근로기준법」 제49조 규정에 따른 3년간의 임금채권 소멸시효기간을 적용하여 그 지급을 청구할 수 있음

#### 4. 임금수준의 저하 금지

- 사용자는 최저임금을 이유로 종전에 최저임금보다 높게 지급하던 임금을 최저임금에 맞춰 그 수준을 낮추어서는 아니 됨
  - 여기서 ‘기존의 임금수준이 저하되지 않도록 한다’는 것은 기본급, 각종수당, 상여금 등을 포함한 종전에 지급받아 왔던 임금의 수준을 저하시키지 않아야 한다는 의미임
  - 따라서 근로자의 임금이 최저임금에 미달하지는 않더라도 사용자가 최저임금을 이유로 그 수준을 저하시킨 경우에는 임금수준 저하 금지 위반에 해당

#### 5. 직상수급인의 연대책임

- 도급으로 사업을 행하는 경우, 수급인이 도급인의 책임 있는 사유로 근로자에게 최저임금액에 미달하는 임금을 지급한 때에는 도급인은 해당 수급인과 연대하여 책임을 지도록 규정
  - 2차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에 있어서는 각 도급인을 직상수급인으로, 각 수급인을 하수급인으로 봄
- 책임 있는 사유의 범위
  - 도급인이 도급계약의 체결당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위여야 함
  - 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 인하한 행위여야 함

- 여기서 도급인(직상수급인)과 수급인(하수급인)은 근로자의 최저 임금액에 미달하는 임금에 대하여 연대채무관계에 있는 것이므로
  - 근로자는 도급인(직상수급인) 및 수급인(하수급인) 중 한쪽 당사자에게 또는 양쪽 당사자에 대하여 동시에 또는 순차적으로 최저 임금액에 미달하는 임금채무의 전부나 일부의 이행을 청구할 수 있음

## 6. 근로시간단축에 따른 임금보전

사용자는 법률 제6974호 「근로기준법중개정법률」 제49조 제1항(현행 제50조제1항)의 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.

- 「근로기준법」(법률 제6974호, '03.9.15) 제49조제1항(현행 제50조제1항) 및 부칙 제1항에 따라 법정 근로시간을 단축하는 경우에는 1주 4시간 범위 내에서 근로시간 단축에 따른 손실분을 보전하되 정당한 사유가 있는 경우에는 보전의무를 면제함
  - 여기서 정당한 사유에 대해서는 최저임금법령으로 별도 규정하고 있지는 않으나, 사용자가 임금을 지급할 수 없을 정도의 긴박한 경영사정이 발생하는 등 사회통념상 인정될 수 있어야 할 것임
  - 따라서 이러한 맥락에 기초하여 사용자의 미지급 임금에 대한 지연이자의 적용제외 사유를 규정하고 있는 「근로기준법」 제37조제2항 및 같은 법 시행령 제18조에 의한 정당한 사유를 준용할 수도 있을 것임

《 근로기준법시행령 제18조 》

1. 「임금채권보장법 시행령」 제4조 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우
2. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」, 「국가재정법」, 「지방자치법」 등 법령상의 제약에 의하여 임금 및 퇴직금을 지급할 자금을 확보하기 어려운 경우
3. 지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지 규정에 준하는 사유가 있는 경우

○ 「근로기준법」 제50조제1항의 적용대상이어야 하므로 단축 전 근로자의 소정근로시간이 주 40시간 이상이어야 함

- 탄력적 근로를 하고 있는 경우에는 단위기간동안의 평균 소정 근로시간수를 기준으로 판단

○ 최저임금액이 인상되어 단축전의 소정근로시간으로 산정한 최저임금액(단축전 소정근로시간×당시 적용 최저임금액)과 단축후의 소정근로시간으로 산정한 최저임금액(단축후 소정근로시간×인상된 최저임금액)을 비교하여 적은 경우에만 임금보전

#### 가. 주단위로 정해진 임금의 경우 보전 방법

《2011년 및 2012년 적용 최저임금액으로 산정》<sup>3)</sup>

- 1주 소정근로시간이 44시간에서 40시간으로 단축된 경우
- 단축 전 : (44시간+유급 주휴일 8시간) × 4,320 = 224,640원
  - 단축 후 : (40시간+유급 주휴일 8시간) × 4,320 = 207,360원
  - 보전분 224,640원 - 207,360원 = 17,280원
- ※ 이 경우 근로자가 지급받을 수 있는 최저임금액은 224,640원이 되므로 이에 미달한 경우 최저임금법 위반임
- ⇒ (상시 근로자 5인 이상 20인 미만 사업장의 경우)
2011. 7. 1 근로시간 단축이 이루어진 경우에는 단축 전(44시간 + 유급주휴 8시간)의 최저임금액이 224,640원이나, 2012.1.1부터는 단축 후(40시간 + 유급주휴 8시간)의 최저임금액이 219,840원(48시간 × 4,580원)으로 단축전의 최저임금액보다 낮게 되므로 4,800원의 임금보전분이 발생함
- ☞ 결과적으로 2011.7.1.부터 법정근로시간이 단축되는 사업장의 경우, 임금보전분은 2011.7.1.~12.31.까지는 주 17,280원, 2012.1.1.~12.31까지는 주 4,800원임

3) 동 지침에는 2008년 및 2009년 적용 최저임금으로 산정하였으나 이용자 편의를 위해 2011년 및 2012년 적용 최저임금으로 산정함

## 나. 월 단위로 정해진 임금의 경우 보전 방법

### 《2011년 및 2012년 적용 최저임금액으로 산정》4)

- ① 1주 소정근로시간이 44시간에서 40시간(4시간 단축)으로 단축된 경우
- 단축 전 : 월환산시간 226시간 × 4,320 = 976,320원
  - 단축 후 : 월환산시간 209시간 × 4,320 = 902,880원
  - 보전분 : 941,760원 - 902,880원 = 73,440원
  - ※ 이 경우 근로자가 지급받을 수 있는 최저임금액은 976,320원이 되므로 이에 미달한 경우 최저임금법 위반임
- ⇒ (상시 근로자 5인 이상 20인 미만 사업장의 경우)  
2011.7.1 근로시간 단축이 이루어진 경우에는 단축 전 월환산시간(226시간)에 대한 최저임금액이 976,320원이나, 2012.1.1부터는 단축 후 월환산시간(209시간)의 최저임금액이 957,220원(209시간 × 4,580원)으로 단축전의 최저임금액보다 낮게 되므로 19,100원의 임금보전분이 발생함.
- ☞ 결과적으로 2011.7.1.부터 법정근로시간이 단축되는 사업장의 경우, 임금보전분은 2011.7.1.~12.31.까지는 73,440원, 2012.1.1.~12.31.까지는 19,100원임
- ② 1주 소정근로시간이 42시간에서 40시간(2시간 단축)으로 단축된 경우
- 단축 전 : 월환산시간 218시간 × 4,320 = 941,760원
  - 단축 후 : 월환산시간 209시간 × 4,320 = 902,880원
  - 보전분 : 941,760원 - 902,880원 = 38,880원
  - ※ 이 경우 근로자가 지급받을 수 있는 최저임금액은 941,760원이 되므로 이에 미달한 경우 최저임금법 위반임
- ⇒ (상시 근로자 5인 이상 20인 미만 사업장의 경우)  
2011.7.1 근로시간 단축이 이루어진 경우에는 단축 전 월환산시간(218시간)에 대한 최저임금액이 941,760원이나, 2012.1.1부터는 단축 후 월환산시간(209시간)의 최저임금액이 957,220원(209시간 × 4,580원)으로 단축전의 최저임금액을 초과하게 되므로 더 이상의 임금보전분이 발생하지 않음

### 《2011년 및 2012년 적용 최저임금액으로 산정》5)

- ③ 1주 소정근로시간이 44 → 38시간(6시간 단축)으로 단축된 경우
- 단축 전 : 월환산시간 226시간 × 4,320 = 976,320원
  - 단축 후 : 월환산시간 209시간 × 4,320 = 902,880원
  - 보전분 : 73,440원
  - ※ 이 경우 근로시간은 6시간 단축되었더라도 부칙 제3항(법률 제7563호) 단서에 의해 4시간분만 보전함
- ☞ 단축전 월 환산시간(226시간)에 대한 최저임금액이 976,320원 보다도 2012.1.1.부터의 단축후 월 환산시간(209시간)의 최저임금액 957,220원(209×4,580)이 낮으므로 월19,100원의 임금보전분이 발생

4) 동 지침에는 2008년 및 2009년 적용 최저임금으로 산정하였으나 이용자 편의를 위해 2011년 및 2012년 적용 최저임금으로 산정었고, 1주 소정근로시간이 44시간에서 40시간(4시간 단축)으로 단축된 경우도 추가하여 수록함.  
5) 동 지침에는 2008년 및 2009년 적용 최저임금으로 산정하였으나 이용자 편의를 위해 2011년 및 2012년 적용 최저임금으로 산정함

## 7. 벌칙 적용

### 가. 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(병과 가능)

- 사용자가 최저임금의 적용을 받는 근로자에 대하여 최저임금액 이상의 임금을 지급하지 아니한 경우
- 사용자가 「최저임금법」에 의한 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 저하시키는 경우
- 사용자가 근로시간 단축에 따른 임금보전을 행하지 않은 경우

### 나. 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금

- 도급인에게 제6조제7항에 따라 연대책임이 발생하여 근로감독관이 그 연대책임을 이행하도록 시정지시하였음에도 불구하고 도급인이 시정기한 내에 이를 이행하지 아니한 경우  
<신설 2012.2.1., 2012.7.1.부터>

### 다. 100만원 이하의 과태료

- 사용자가 고용노동부장관이 결정·고시한 최저임금액 등을 근로자에게 주지시키지 않은 경우
  - ※ 주지시킬 내용은 최저임금액, 최저임금에 산입하지 않는 임금의 범위, 최저임금을 적용제외 할 근로자의 범위, 효력발생 연월일

#### 《 벌칙 적용시 유의사항 》

1. 노사당사자간에 최저임금 이상의 임금을 지급하기로 근로계약을 체결하였으나 임금정기 지급일에 임금을 지급하지 않은 때에는 「최저임금법」의 벌칙(제28조)은 적용되지 않고, 「근로기준법」 제43조제2항에 따른 임금정기지급 위반의 벌칙(제109조)을 적용
2. 노사당사자간에 최저임금에 미달하는 임금을 지급하기로 근로계약을 체결하고, 이를 정기 지급일에 지급하지 않은 경우에는 「최저임금법」의 벌칙(제28조) 및 「근로기준법」의 벌칙(제109조)을 각각 적용
3. 부칙 제3항에 의하여 근로시간단축에 따른 임금보전분을 지급하지 않은 경우에는 「최저임금법」 제6조제1항 위반의 벌칙(제28조)을 적용
  - ※ 최저임금은 고용노동부장관이 최저임금위원회의 심의를 거쳐 시간급 임금으로 정하는 것 이외에 법률로 직접 최저임금 수준을 정할 수 있음. 이에 따라 부칙 제3항은 개정 「근로기준법(법률 제6974호)」 시행시점인 2005.7.1.을 기준으로 최저임금 한계선상에 있는 근로자들을 특별히 보호하기 위하여 새로운 최저임금 수준을 직접 법률에 규정한 것이므로 근로기준법 위반으로 규율할 수 없음(법무부, 2005.8)

<붙임 1>

최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위  
(시행규칙 제2조)

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 의하여 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 또는 체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하는 임금·수당이나, 지급조건이 사전에 정해진 경우라도 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

## &lt;붙임 2&gt;

최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 범위  
(시행규칙 제2조)

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
개별적인 임금·수당의 판단기준	위의 공통요건에 해당하는 것으로 별표 1에 따른 임금·수당외에 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 임금 또는 수당 1. 직무수당·직책수당 등 미리 정해진 지급조건에 따라 담당하는 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당 2. 물가수당·조정수당 등 물가변동이나 직급간의 임금격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당 3. 기술수당·면허수당·특수작업수당·위험작업수당 등 기술이나 자격증·면허증 소지나 특수작업종사 등에 따라 지급하는 수당 4. 벽지수당·한냉지근무수당 등 특수지역에서 근무하는 사람에게 일률적으로 지급하는 수당 5. 승무수당·항공수당·항해수당 등 버스·택시·화물자동차·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

<붙임 3>

연도별 최저임금액 현황

(단위 : 원, %, 천명)

연 도	적 용 대 상	최저임금액	인상률	적용대상 근로자수	수혜 근로자수	영향률
1988	10인 이상 제조업	(1그룹)시간급 462.50 일급 3,700 (2그룹)시간급 487.50 일급 3,900		2,267	94	4.2
1989	제조업, 광업, 건설업 (상시 근로자 10인 이상)	시간급 600 일급 4,800	평 균 26.3 1그룹 29.7 2그룹 23.1	3,053	328	10.7
1990	전 산 업 (상시 근로자 10인 이상)	시간급 690 일급 5,520	15.0	4,386	187	4.3
1991	전 산 업 (상시 근로자 10인 이상)	시간급 820 일급 6,560	18.8	4,556	393	8.6
1992	전 산 업 (상시 근로자 10인 이상)	시간급 925 일급 7,400	12.8	4,620	392	8.5
1993	전 산 업 (상시 근로자 10인 이상)	시간급 1,005 일급 8,040	8.6	5,045	228	4.5
'94.1~ '94.8	전 산 업 (상시 근로자 10인 이상)	시간급 1,085 일급 8,680	8.0	4,916	102	2.1
'94.9~ '95.8	전 산 업 (상시 근로자 10인 이상)	시간급 1,170 일급 9,360	7.8	4,864	103	2.1
'95.9~ '96.8	전 산 업 (상시 근로자 10인 이상)	시간급 1,275 일급 10,200	9.0	5,381	103	1.9
'96.9~ '97.8	전 산 업 (상시 근로자 10인 이상)	시간급 1,400 일급 11,200	9.8	5,240	127	2.4
'97.9~ '98.8	전 산 업 (상시 근로자 10인 이상)	시간급 1,485 일급 11,880	6.1	5,350	124	2.3
'98.9~ '99.8	전 산 업 (상시 근로자 10인 이상)	시간급 1,525 일급 12,200	2.7	5,136	23	0.4
'99.9~ '00.8	전 산 업 (상시 근로자 5인 이상)	시간급 1,600 일급 12,800	4.9	5,031	54	1.1
'00.9~ '01.8	전 산 업 (상시 근로자 5인 이상)	시간급 1,865 일급 14,920	16.6	6,692	141	2.1
'01.9~ '02.8	전 산 업 (모든 사업장)	시간급 2,100 일급 16,800	12.6	7,152	201	2.8
'02.9~ '03.8	"	시간급 2,275 일급 18,200	8.3	13,216	849	6.4
'03.9~ '04.8	"	시간급 2,510 일급 20,080	10.3	13,631	1,035	7.6
'04.9~ '05.8	"	시간급 2,840 일급 22,720	13.1	14,149	1,245	8.8
'05.9~ '06.12	"	시간급 3,100 일급 24,800	9.2	14,584	1,503	10.3
'07.1~12	"	시간급 3,480 일급 27,840	12.3	14,968	1,784	11.9
'08.1~12	"	시간급 3,770 일급 30,160	8.3	15,351	2,124	13.8
'09.1~12	"	시간급 4,000 일급 32,000	6.1	15,882	2,085	13.1
'10.1~12	"	시간급 4,110 일급 32,880	2.75	16,103	2,566	15.9
'11.1~12	"	시간급 4,320 일급 34,560	5.1	16,479	2,336	14.2
'12.1~12	"	<b>시간급 4,580 일급 36,640</b>	<b>6.0</b>	<b>17,048</b>	<b>2,343</b>	<b>13.7</b>
'13.1~12	"	<b>시간급 4,860 일급 38,880</b>	<b>6.1</b>	<b>17,510</b>	<b>2,582</b>	<b>14.7</b>
'14.1~12	"	<b>시간급 5,210 일급 41,680</b>	<b>7.2</b>	<b>17,734</b>	<b>2,565</b>	<b>14.5</b>

주 : 1. 영향률 = 수혜근로자 수 / 적용대상 근로자수

2. 전체 근로자 기준 영향률은 한국노동연구원이 경제활동부가조사시 산정한 상용·임시 및 일용근로자를 포함하여 추정한 수치임 (자료 : 최저임금위원회, 임금실태조사보고서 각 년호)

## 9

## 택시 운전 근로자의 최저임금 산입범위 판단기준

- ▲ 일반택시 운전 근로자의 경우에는 아래 요건을 모두 충족하는 경우 최저임금 산입 임금으로 판단
- ▲ 임금 항목이 아래 요건에 해당되는지를 판단함에 있어 그 임금의 금원은 영향을 미치지 않음

### 1) 단체협약·취업규칙·근로계약에 지급조건과 지급률이 정해져 있을 것

- 임금이라 함은 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따라 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말함

※ 「최저임금법」 제2조에 따라 「근로기준법」 제2조를 준용

- 따라서, 사용자에게 지급의무가 있는 임금이라 하면 그 지급조건과 지급률이 단체협약·취업규칙·근로계약에 정해져 있어야 할 것임

※ 예 : 기본급, 성실수당, 생산수당, 근로장려수당 등

### 2) 매월 1회 이상 지급할 것

- 해당 임금을 지급하는 주기가 매월 1회 이상이면 최저임금에 해당됨
- 즉, 산정기간이 1월을 초과하는 경우에도 그 지급주기가 매월 1회 이상이면 최저임금 산입임금 범위에 포함됨

**3) 운송수입납입금액에 따라 지급되는 생산고 임금이 아닐 것**

- 최저임금법에서 일반택시 운전근로자의 경우 생산고 임금을 제외하고 있음
- 생산고 임금이라 함은 택시업종에서의 경우 사납금제(형식적 전액관리제 포함)하에서 기준사납금을 초과하는 “초과운송수입금”에 대하여는 사업주의 지배 가능성 및 관리가능성이 있는 경우 “생산고에 따른 임금”으로 보아야 할 것임(임금정책과-3261, 2005.8.30)
  - 따라서, 초과운송수입금(운송수입납입금) 납부 비율에 따라 일정비율로 노사간 배분되는 성과급, 성과수당은 최저임금 산입범위에서 제외하여야 할 것임

**4) 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금이 아닐 것**

- 소정(所定)근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금이란,
  - 연·월차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당, 연장·휴일근로에 대한 임금·가산임금, 야간근로에 대한 가산임금 등을 말함(시행규칙 별표1 참고)
  - ※ 유급휴일 임금(주휴수당) 및 소정근로시간에 포함된 야간근로 임금은 소정근로에 대한 대가이므로 최저임금 산입범위에 포함

**5) 근로자의 생활보조·복리후생을 위하여 지급하는 임금이 아닐 것**

- 가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사·주택제공, 통근차 운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생 증진을 위한 것은 최저임금 산입범위에서 제외

## [참 고]

**일반근로자와 택시 운전 근로자의 산입범위 비교**

시행규칙 별표 1(산입범위에서 제외되는 임금)	일반근로자	택시근로자 (시행령)
매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금	불산입	매월 1회 이상 지급하는 경우 산입
1. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당 2. 1개월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당 3. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 장려가급·능력수당 또는 상여금 4. 그 밖에 결혼수당·월동수당·김장수당 또는 체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하는 임금·수당이나, 지급조건이 사전에 정해진 경우라도 그 사유의 발생일이 확정되지 않거나 불규칙적인 임금·수당	불산입	불산입
소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금	불산입	불산입
1. 연차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당 2. 연장시간근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금 3. 야간근로에 대한 가산임금 4. 일직·숙직수당 5. 그 밖에 명칭에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것	불산입	불산입
그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 않은 임금	불산입	불산입
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	불산입	불산입
<b>생산고 임금</b>	<b>산입</b>	<b>불산입</b>

[시행일] 「지방자치법」 제2조제1항제1호에 따른 특별시 및 광역시 : 2009.7.1.부터 적용  
 제주특별자치도 및 「지방자치법」 제2조제1항제2호에 따른 시 지역 : 2010.7.1.부터 적용  
 그 외 기타 지역 : 2012.7.1.부터 적용

## 10 장애인 최저임금 적용제외인가 업무처리지침

(근로기준법-975, 2008. 7. 10)

※ 정부조직법 개정(2010. 6. 4. 공포, 2010. 7. 5. 시행) 사항을 반영하여 노동부를 고용노동부로 변경하여 게재함

### 1. 적용제외 대상

《 법 제7조 》

정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 현저히 낮은 자

### 2. 적용제외 취지

- 임금은 근로의 양과 강도 등에 따라 결정·지급되며, 최저임금 또한 이러한 원칙을 무시할 수는 없음
- 따라서 「최저임금법」은 일반근로자에 비해 노동생산성이 현저히 낮거나 최저임금을 적용하면 고용기회가 줄어들 수 있는 등 특수한 경우의 일부 근로자에 대해 적용을 배제할 수 있도록 함
- 다만, 사용자의 임의적인 판단에 의한 경우 근로자 보호의 취지에 반할 수 있어 고용노동부 장관의 인가를 받도록 함

### 3. 적용제외 인가기준

《 시행규칙 제3조 별표3 》

- 정신 또는 신체 장애자로서 담당하는 업무를 수행함에 있어 그 정신 또는 신체의 장애로 인하여 동일 또는 유사한 직종의 최저임금을 받는 다른 근로자중 가장 낮은 근로 능력자의 평균작업능력에도 미치지 못하는 자(작업능력은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 의한 한국 장애인고용공단의 의견을 들어 판단하여야 한다)
- 인가기간은 1년을 초과할 수 없음

## 가. 기본방향

- 최저임금의 적용제외 인가는 제도의 취지와 인가기준을 충분히 고려하여 필요하다고 인정되는 최소한의 범위에서 실시
- 또한 적용제외를 인가할 때에도 사용자에게 최저임금의 적용이 제외 되는 근로자에 대하여 이와 유사한 직종에 근무하는 근로자의 임금 수준에 상응한 임금을 지급하도록 권장

## 나. 정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 현저히 낮은 자

## 1) 정신 또는 신체의 장애

- 「신체장애」란 주요 외부 신체기능의 장애, 내부기관의 장애 등을 말하며, 「정신장애」란 지적장애 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
- 따라서 다리에 장애가 있는 자가 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 근로능력자의 평균 작업능력에도 미치지 못함을 의미
  - 동일유사 직종의 가장 낮은 근로능력자는 원칙적으로 동일 사업장 내에서 선정하되, 없으면 인근 사업장에서 선정
  - 인근 사업장에도 없는 경우에는 무기능 미숙련자의 작업능력을 고려하여 대상자를 선정
- 장애근로자의 근로능력은 양적 비교가 바람직하나, 양적 비교가 어려운 경우에는 사업장의 근로실태를 파악한 후 동료근로자, 근로자의 가족 등의 의견을 종합적으로 고려

## 4. 인가절차

### 가. 신청서류 확인

#### ① 인가신청서

- 인가신청 대상자가 복수인 경우 사업장별로 1건의 신청서를 제출하고, 근로자별 세부내역은 별첨하도록 안내(대상자별로 각각 신청서를 제출하는 것도 가능)
- 동일사업장에서 복수의 신청서가 제출된 경우 1건의 민원서류로 접수 처리

#### 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 장애여부 진단서

- 신청서 접수 후 '복지카드 사본 또는 장애여부 진단서'를 제출하도록 안내 (fax제출 가능)

○ 부모 또는 친권자 의견서

- 신청서 접수 후 「정신장애의 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 최저임금법 시행규칙 별지서식 개정을 통해 의무화할 예정이며, 서식개정 이전까지는 신청서 제출시 보완하도록 안내  
그럼에도 불구하고 제출하지 않을 경우 보완요청을 공문 발송 후 기한내 미 제출시 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 첨부토록 하여 확인

- 단순히 노령에 의한 심신쇠약 등은 「최저임금법」상의 장애가 아니므로 이에 대한 서류 미 보완시 반려조치

※ 최저임금법 시행규칙 별지서식 개정 이전까지 신청서 제출시 보완하도록 안내, 그럼에도 불구하고 제출하지 않을 경우 공문 발송 후 기한내 미제출 시 인가대상이 아님을 통보

### ③ 업무수행에 직접적인 지장여부 확인

- 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 신청 한 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 신청대상 근로자에 대해서는 한국장애인고용공단(지사)에 작업능력 평가를 의뢰

- 사업장에서 신청서 접수 시 제출한 서류 사본 일체를 송부

※ 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

- 기준근로자란 최저임금 적용제외 인가 신청대상 근로자와 비교되는 근로자로서, 시행규칙 별표3(최저임금 적용제외의 인가기준)에

명시된 바와 같이 '동일 또는 유사한 직종의 최저임금을 받는 다른 근로자 중 가장 낮은 근로능력자'를 말함

- 따라서, 신청대상 근로자의 작업능력이 기준근로자와 비교했을 때 현저히 낮은 작업능력으로 평가되었을 경우에만 최저임금 적용 제외 인가승인이 가능하므로 기준근로자의 선정이 중요

○ 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

○ 기준근로자 선정방법

- 한국장애인고용공단에서 현장방문을 통해 기준근로자를 선정

**<향후 제도개선 방향>**

○ 신청 사업장에서 신청대상 근로자와 동일 또는 유사한 직종의 최저 임금을 받는 다른 근로자 중 가장 낮은 근로능력의 근로자를 신청서에 기재하도록 최저임금법 시행규칙 개정 예정

- 사업장에서 작성한 기준근로자가 적정한지 여부에 대하여 신청서 접수 시 임금대장 등을 통해 1차적으로 근로감독관이 판단

※ 통상 작업능력이 낮은 근로자는 가장 낮은 임금을 받기 때문에 동일 또는 유사한 직종의 근로자 중 최저임금 이상을 받는 자 중 가장 낮은 임금을 지급받는 근로자로 선정

- 기준 근로자보다 더 낮은 임금을 받는 동일 또는 유사한 직종의 다른 근로자가 있는 경우 사업장에 이를 확인하고 합당한 이유가 있는 경우를 제외하고는 기준근로자 변경에 대한 의견을 달아 한국장애인고용공단에 작업능력평가 의뢰

※ 현장에서 작업능력평가 시 2차적으로 평가사가 판단하여 측정하고, 기준근로자에 대한 판단 근거 명시

## ② 작업능력평가 실시

- 작업능력평가는 한국장애인고용공단 각 지사에 소속된 평가사가 실시하며, 평가사는 평가실시 후 작업능력평가표(붙임)를 해당 지방고용노동관서에 제출

마. 작업능력평가 지연에 따른 처리

### ① 공단에서 평가 미실시 통보시

- 평가가 지연된 경우
  - 공단에서는 작업능력평가의 실시가 어려운 경우에 ‘작업능력평가 미실시 통보서’(별첨)를 지방고용노동관서에 송부
  - 지방고용노동관서에서는 「민원사무처리에 관한 법률 시행령」 제7조의 규정에 따라 통보서에 결과송부 예정일이후로 민원서류 처리기한을 연장(최장 14일)하고 이를 민원인·한국장애인고용공단에 즉시 통보
    - ※ 「장애로 인한 최저임금 적용제외 인가신청서」의 처리기한은 14일이며, 이 중 한국장애인고용공단의 작업능력평가 처리기간은 7일임
- 평가가 불가능한 경우
  - 공단에서는 작업능력평가의 실시가 불가능한 경우에 ‘작업능력평가 미실시 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 「민원사무처리에 관한 법률」에 따라 최장 14일 이내의 연장되는 처리기한을 말함.

## ② 공단에서 평가기한 연장 통보시

- 공단에서는 부득이 기한 내(7일) 처리가 어려운 경우 ‘작업능력 평가 기한연장 통보서’(별첨)를 지방고용노동관서에 즉시 송부
- 지방고용노동관서에서는 「민원사무처리에 관한 법률 시행령」 제7조의 규정에 따라 통보서에 결과 송부예정일 이후로 민원서류 처리기한을 연장(최장 14일)하고 이를 민원인·공단에 즉시 통보

## 바. 적용제외 인가 승인

## ① 결과값이 백분율로 표시 가능한 경우

- 한국장애인고용공단에서 작업능력평가를 실시 한 후 백분율 적용값으로 평가결과 기재
- 한국장애인고용공단에서 통보된 작업능력평가결과에 따르면 기준 근로자와 작업능력이 같을 때가 백분율 적용값(가중치 적용값)이 100이므로,
  - 적용제외 인가 취지에서와 같이 작업능력이 현저히 낮은 경우에 해당해야 하므로 결과값이 90 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 90% 이상 100% 미만, 미흡은 70% 이상 90% 미만, 매우 미흡은 70% 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
- 향후 집무규정 개정을 할 경우 동 사항이 반영되도록 조치예정

**5. 불승인에 대한 이의제기**

- 행정심판법에 따라 이의제기를 하도록 안내

**6. 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

**7. 인가의 취소**

- 사업장 지도감독 시 당해 근로자의 주된 종사업무에서 벗어나는 경우에는 변경된 업무로 재인가를 받도록 하고, 이에 불응할 경우 인가를 취소하고, 최저임금법 적용
- 인가의 취소절차는 행정절차법에 따라 처리



[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> <p style="text-align: right;">년    월    일 (서명 또는 인)</p> <p style="text-align: center;">담당자 기관명</p> <p style="text-align: center;">고용노동부 ○○지방고용노동청장(지청장)귀하</p>				
210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))				

[서식 3]

## 작업능력평가 결과표

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

성 명		주민등록번호		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> <p style="text-align: right; margin-right: 100px;">년 월 일</p> <p style="text-align: center;">담당자 (서명 또는 인)</p> <p style="text-align: center;">기관명</p> <p>고용노동부 ○○지방고용노동청장(지청장)귀하</p>						

210mm×297mm(일반용지 60g/m<sup>2</sup> (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 장애인근로자가 실제로 작업을 하고 있는 사업체
- 라. 직 무 : 구체적으로 종사하는 직무  
예) 박스포장, 제품 상 · 하차, 전자부품조립, 스티프세차 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 성냥갑포장 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)

이 책을 만드는데 수고하여 주신 분들

**최 저 임 금 위 원 회**

위 원 장 박 준 성

상 임 위 원 김 영 국

사 무 국 장 이 승 관

책 임 편 집 인 김 상 범

편 집 인 위 성 승

박 기 원

이 소 선