

최저임금의 합리적 인상방안에 관한 소고

Research on the Proper and Sustainable Way to Raise the Minimum Wage in the Long Term

최 윤 희*

Choi, Uni

목 차

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| I. 머리말 | IV. 인상속도조절의 필요성 |
| II. 최저임금 산입범위의 조정문제 | V. 최저임금인상을 위한 바람직한 지원방안 |
| III. 차등화된 최저임금 설정논의 | VI. 결론 |

최근 2년간에 걸친 최저임금의 급격한 인상 이후 현재 우리 사회는 최저임금이 고용에 미치는 효과에 대한 우려가 커지고 있는 상황이다. 최저임금의 고용효과에 대하여는 오랜 기간 찬반의견이 대립하여 왔으므로 그 결론을 쉽게 내릴 수 있는 상황은 아니지만, 근로자의 실질적 생활향상이라는 최저임금 본연의 목적을 고려한다면 현실적으로 어떻게 하면 고용을 최대한 감소시키지 않으면서 최저임금을 인상할 수 있느냐는 점에 최저임금 인상 논의는 귀결된다. 최저임금은 집단적 교섭력을 가진 근로자의 비중이 높지 않은 우리의 현실에서 저임금 근로자를 보호할 수 있는 문자 그대로 최저의 임금수준이라는 점에서 최저임금이라는 법적 보호 장치는 반드시 필요하다. 이러한 관점에서 본고에서는 최저임금의 상승과 관련한 논의들을 살펴 보면서 최저임금 인상의 합리적 방안을 나름대로 모색하고자 하였다. 이에 앞서 보다 근본적인 문제로서 최저임금의 지속적 인상의 필요여부에 대하여는, 지속적인 인상이 필요하되 그 인상속도는 고용상황을 고려할 필요가 있다고 본다. 지난 2년간 비교적 높은 비율로 최저임금을 인상한 만큼 당분간 그 인상속도를 합리적으로 조정할 필요가 있다. 정부에서도 최저임금의 급격한 인상에 따른 보완책으로서 일자리안정자금사업을 2018년 1월 1일자로 시행하고 있지만, 직접적인 현금지원방식보다는 저소

DOI: 10.35148/ilsilr.2019.43.135

투고일: 2019. 4. 30. / 심사외일: 2019. 6. 7. / 게재확정일: 2019. 6. 21.

** 건국대학교 법학전문대학원 교수

Professor, Konkuk University Law School

득 근로자를 위한 다양한 형태의 맞춤형 복지혜택을 확대하고 나아가 근로자와 기업 모두에 대한 세제혜택을 부여하는 방식의 간접적 지원이 보다 바람직하다고 본다. 이외에도 최근의 최저임금인상과 관련하여 논의되는 문제들로서 최저임금산입범위의 조정과 전국 단일최저임금이 아닌 사업별·지역별·직종별 등 차등화된 최저임금의 도입 논의가 있는데, 이 논의들은 단기간에 결론을 내리기보다 좀더 장기적으로 신중하게 판단할 사안이라고 본다.

[주제어] 최저임금, 합리적 인상방안, 저임금 근로자의 실질적 소득보장, 다양한 형태의 맞춤형 복지혜택, 세제혜택

I. 머리말

국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다는 헌법 규정에 의거하여, 1986년 말 최저임금법이 입법된 이래 수차례의 개정을 거쳐 오늘에 이르고 있다. 동법의 입법목적은 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 하며, 최저임금은 근로자의 생계비·유사 근로자의 임금·노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 매년 최저임금위원회의 심의를 거쳐 노동부장관이 정하고 있다. 그런데 최근 2018년과 2019년에 걸쳐 우리의 최저임금이 최저임금제도 시행 이래 최고의 비율로 인상됨에 따라 그 평가에 대하여 명암이 갈리고 있는 현실이다. 최저임금의 빈곤 퇴치 효과를 크게 보는 입장에서는 최저임금의 인상은 아직도 부족한 부분이 있으므로 향후 최저임금의 보다 큰 인상이 필요하다고¹⁾ 보는 반면, 최저임금의 급격한 인상은 결국 고용감퇴를 불러일으킴으로써 최저임금의 인상이 애초에 목표한 것과는 상반되는 결과를 가져온다는 반대의견²⁾ 또한 팽팽하다.

실제로 최저임금이 경제와 고용에 미치는 영향에 대하여 긍정과 부정의 평가가 나뉘어져 왔고³⁾ 쉽게 결론을 내리기 어려운 측면이 있다. 필자의 전공분야는 아니지만 경제

1) 김은기, “최저임금 심의결과에 대한 평가와 향후 투쟁방향”, 노동사회 제196권, 한국노동사회연구소, 2017, 23쪽.

2) “최저임금인상, 고용감소에 일정부분 영향”---고용부 첫 인정, SBSCNBC 2019.3.21.자 기사, 윤성훈 기자, <<http://sbscnbc.sbs.co.kr/read.jsp?pmArticleId=10000935091>>, 검색일: 2019.3.25.

3) 김현경, “OECD국가의 최저임금제와 빈곤탈출”, 보건복지포럼 제228호, 한국보건사회연구원, 2015, 84쪽.

학적 관점에서의 연구결과들도 상반된 입장을 보이는데 Stigler(1946)와 Freeman(1996) 등의 연구에 의하면 최저임금이 고용을 감소시키거나 생산성 향상에 도움이 되지 않는다는 분석을 하고 있는데 반하여, Machin & Manning(1994) 등의 연구에 의하면 최저임금이 고용을 감소시키지 않는다고⁴⁾ 한다. 미국의 경우 워싱턴주 시애틀시 당국에서 2015년과 2016년 두 차례에 걸쳐 최저임금을 각각 9.5달러에서 11달러, 11달러에서 13달러로 각 인상한 결과 고용에 미친 영향평가에 있어, 연구기관에 따라 상반되는 결과가 나타나기도 하였다. 특기할 점은 실제로 정책이 이루어진 워싱턴 주에 소재한 워싱턴대학(University of Washington)의 연구결과에 의하면 명목상 최저임금은 상승하였지만 고용이 위축된 결과 실질 소득상승에는 효과가 부정적이라고 평가한 반면, 캘리포니아 주에 소재한 버클리 대학(U.C. Berkeley)의 연구결과는 최저임금인상이 시애틀시의 식품서비스산업분야의 고용에는 크게 부정적 영향을 미치지 아니한 결과 식품서비스업 종사 근로자들의 소득을 상승시켰다는 평가⁵⁾가 나오기도 했다.

위와 같은 대립되는 평가 속에서도 필자는 최저임금이라는 법적 보호 장치는 반드시 필요하다고 믿고 있다. 이러한 관점에서 본고에서는 보다 바람직한 최저임금제도의 운용 특히 최저임금의 상승과 관련하여 몇 가지 논의들을 살펴보면서 최저임금 인상의 합리적 방안을 나름대로 모색하고자 한다.

II. 최저임금 산입범위의 조정문제

1. 현행 법 규정과 외국의 입법례들

최저임금법 제6조 제4항에 의하면 “1. 근로기준법에서 정한 ‘소정근로시간’ 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금
2. 상여금, 그밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분
3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으

4) 이혁구, “중국의 최저임금 현황과 고용에 미치는 영향”, 동북아경제연구 제25권 제4호, 한국동북아경제학회, 2013, 97-98쪽 -필자가 경제학 전공이 아닌 관계로, 경제학적 선행연구의 자세한 내용은 이 부분을 참조

5) 이광상, “미국의 최저임금 인상효과 논란”, 주간금융브리프 제26권 제18호, 한국금융연구원, 2017, 16쪽.

로서 통화 이외의 것으로 지급하는 임금, 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분”을 임금에 산입하지 않는다고 규정하고 있다. 우리 법은 이처럼 최저임금을 법으로 강제하는 입법정책을 따르고 있지만, 모든 국가들이 최저임금을 법제화하고 있지는 아니하다. 우리와 같은 유라시아 대륙에 속한 국가들로서 EU 국가들의 경우만 하더라도 최저임금을 법으로 강제하는 국가들과 그렇지 아니한 국가들로 나뉘는데, 전체 EU 소속 28개국 중 최저임금을 법정화하고 있는 국가는 22개국에 이르고 그렇지 아니한 국가는 6개국이다. 이와 같이 EU의 경우 최저임금을 입법화한 나라가 다수이지만, 그 구체적인 입법 내용을 살펴보면 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 매우 다르다. 예컨대 정상 근무 시 성과급에 해당하는 현물급여와 연말상여금도 모두 최저임금 산입에 포함시키는 벨기에와 같은 나라에서부터 기본급으로서 시간당 임금만을 철저히 임금에 포함시킬 뿐이고 기본급 외의 모든 급여를 제외시키는 독일에 이르기까지 최저임금 산입범위는 매우 다양하다.⁶⁾ 우리 법은 앞서 본 최저임금법 제6조 제4항에 따라 동법 시행규칙 제2조에서 임금 미산입 수당을 보다 구체화하고 있으므로 우리 법 하에서 최저임금을 충족하는지 여부를 판단하려면 지급된 임금 중 시행규칙 제2조 소정의 임금 또는 수당을 제외한 임금액과 최저임금액을 비교 판단하여야⁷⁾ 하는데 학자들은 최저임금과 통상임금의 개념을 통일 내지는 유사하게 해석하고자 하는 입장⁸⁾을 취하는 분들이 여러분 계시는 반면, 우리 판례는 최저임금과 통상임금의 개념을 구별⁹⁾하는 입장이다.

2. 최근의 논의들에 대한 검토

최근 들어서 최저임금 산입범위에 대하여 노사 간의 대립이 많이 나타나고 있는데, 최저임금에 산입되지 아니하는 상여금이나 식대·수당 등을 기본급으로 바꾸어 지급하려는 사용자측 입장과, 이처럼 종전의 임금항목을 임의로 변경시키는 사용자측 입장에 반대하면서 유급휴일 수당의 임금액 산입에 있어 유급휴일근로시간도 근로시간 계산에

6) 송유철, “EU 국가의 최저임금제도와 한국에 대한 시사점”, 경상논총 제35권 제4호, 한독경상학회, 2017, 49-50쪽의 <표6> ‘EU 국가의 최저임금 산입범위’

7) 대법원 2007. 1. 11. 선고, 2006다64245 판결

8) 이승욱, “최저임금 산정범위의 조정-통상임금과의 관계를 중심으로 -”, 법학논집 제21권 제4호, 이화여자대학교 법학연구소, 2017, 213쪽.

9) 대법원 2017. 12. 28. 선고, 2014다49074 판결

포함시켜야 한다는 근로자 측의 입장¹⁰⁾ 등이 대표적인 사례이다. 그 중에서도 유급으로 처리되는 주 휴일에 대한 임금과 근속수당의 산입 여부 등이 크게 대립되었는데, 먼저 유급 주휴일 문제를 살펴보면 우리 판례는 최근까지 유급휴일에 대한 임금인 주휴수당은 최저임금 산입에 포함시키되 주휴수당 관련 근로시간은 월 소정 근로시간에 합산하지 않는다는 입장¹¹⁾을 취한 반면 종전의 최저임금위원회의 지침은 유급 주휴수당 근로시간도 월 소정 근로시간에 합산시키는 입장¹²⁾이어서 차이가 있었다. 또한 근속수당의 경우 종전의 시행규칙 제2조에서는 최저임금 산입대상에 들어가지 않았음에도 불구하고 우리 판례¹³⁾는 임금의 지급여부나 지급액이 근속기간에 연동한다는 사정만으로 그 임금을 통상임금으로 인정하는 데에 지장이 없다는 논리 하에 정기성·일률성·고정성이 인정되는 한 근속수당을 통상임금으로 인정할 수 있다는 입장¹⁴⁾을 유지하였는데, 이는 통상임금이 반드시 최저임금과 개념상 일치하지 않는다는 입장이므로 판례의 입장만 놓고 보면 논리적으로 무리가 없다고 보일 수도 있지만 최저임금과 통상임금이 개념상 동일 내지 유사한 것으로 해석하는 여러 학자들의 입장에서는 통상임금과 최저임금산입 범위에 있어 차이가 나는 부분으로 지적¹⁵⁾되었다. 수많은 논의를 거쳐 현재의 법 규정은 종전에 최저임금법 시행규칙에서 별표 1과 2로 나뉘어 산입제외와 산입대상 임금 항목을 규정하고 있었던 것¹⁶⁾을 폐지하고, 산입제외 항목만을 시행규칙에서 규정하고 있다. 최저임금은 원칙적으로 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 기본 개념으로 하므로 근로기준법 제2조 제1항 제8호에 따른 소정 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 이외의 임금을 제외하게 되는데, 개정된 시행규칙 제2조에 의하면 제외 대상 항목들은 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일 근로에 대한 가산임금, 연차 유급휴가의 미사용 수당, 근로기준법 소정의 주1회 유급휴일을 제외한 유급휴일에 대한 임금 및 그밖에 명칭에 관계없이 위 각 항목에 준하는 것으로

10) 박주영, “최저임금법 실효적 적용을 위한 법적 쟁점들”, 노동사회 제197권, 한국노동사회연구소, 2017, 79-80쪽.

11) 대법원 2018. 6. 19. 선고, 2014다44673 판결

12) Point 정리, 최저임금제 (발간등록번호 11-1490865-000007-10), 최저임금위원회, 2013. 12., 20쪽-종전의 지침자료로서 현재는 위에서 설명하는 바와 같이 개정되었음.

13) 대법원 2013. 12. 18. 선고, 2012다89399 판결

14) 판례의 입장은 소정근로의 대상이라는 실체적 요소보다는 지급형태상의 고정성 내지 일률성에 초점을 맞추는 것으로 보임: 이철수, “최저임금법상의 비교대상임금에 대한 비판적 분석”, 노동법연구 제28호, 서울대학교노동법연구회, 2010, 45쪽.

15) 이승욱, 앞의 논문, 226쪽.

16) 별표 1과 2는 최저임금법시행규칙 고용노동부령 제240호가 2019.1.1.자로 시행됨에 따라 폐기되었음.

인정되는 임금과, 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금·장려가급·능력수당 또는 근속수당과 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당의 월 지급액 중 해당연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분으로 정리되었다. 이와 같은 최저임금 산입범위에 대하여 정기성·고정성·일률성의 기준으로 말미암아 그 산입범위가 너무 좁아서 실제로 최저임금을 훨씬 상회하는 임금을 지급하고도 최저임금법 위반사례가 발생할 수 있다는 지적¹⁷⁾도 일리는 있지만 최저임금법의 목적과 순기능 등을 감안할 때 현재의 최저임금 산입범위는 합리성이 있다고 생각한다.

III. 차등화된 최저임금 설정논의

1. 최근의 논의들과 외국의 입법례들

최저임금 책정에 있어 사용자측은 최근 들어 계속 업종별 최저임금 차등적용의 필요성을 피력하였고, 이러한 관점에서 이·미용업, 택시운송업, 컴퓨터 게임방, 편의점, 일반음식점업, 주유소, 경비업 등에 대한 최저임금인상률 차등적용을 주장한 바 있고, 이에 반하여 노동계에서는 위 주장과 같은 최저임금 차등적용은 최저임금제도의 기본 취지에 맞지 않는다고 대립하고¹⁸⁾ 있다. EU의 경우 연령 및 경력에 따라 최저임금을 달리 설정하는 나라들이 있는데, 연령별로 나뉘어 17-18세 미만과 그 이상 및 25세 이상 등으로 연령층을 구분하여 최저임금을 달리 정하는 나라로는 벨기에·영국을 들 수 있고, 15세부터 22세까지 근로자에 대하여 매 연령별로 최저임금 적용률을 달리 정하는 네덜란드가 있다. 이외에도 견습직 내지는 직무교육 대상자에 대하여는 최저임금을 제한적으로 적용하는 나라는 영국, 프랑스, 아일랜드가 있으며, 특정 사업부분에 대하여 최저임금 적용제외를 규정한 나라는 독일과 헝가리 등을 들 수 있다.¹⁹⁾ EU 국가들보다 지리적으로 인접한 나라로서 우리보다 이십여 년 먼저 앞서서 최저임금제를 도입하였으나, 전국단일 최저임금 체계가 아니라 지역별·산업별 최저임금제를 도

17) 경제조사본부 경제조사팀, “최저임금 결정과 제도 개선”, KEFe매거진 제4권, 한국경영자총협회, 2014, 8쪽.

18) 김영민, “2018년도 최저임금 결정과정 돌아보기”, 노동사회 제196권, 한국노동사회연구소, 2017, 14-15쪽.

19) 송유철, 앞의 논문, 47쪽의 <표 4> ‘연령과 경력에 따른 최저임금 차이’: EU 국가들의 보다 구체적 실태는 위 도표를 참조

입하고 있는 일본²⁰⁾이 있고, 또 다른 이웃 국가로서 중국 또한 지역별로 최저임금을 다르게 적용하고²¹⁾ 있다.

2. 논의들에 대한 검토의견

우리 최저임금법도 제4조에서 사업의 종류별로 구분하여 최저임금을 결정할 수 있다고 규정하고 있어 최저임금의 적용률이나 금액을 다양화하자는 주장이 법적으로 근거가 없는 것은 아니지만, 현실적으로 구체적인 업종별 차등적용 방안을 마련하는 것이 쉽지 않다. 최저임금법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하는 것을 원칙으로 하되, 일정한 경우 그 적용을 배제하거나 제한하고 있다. 동거 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인, 선원법의 적용대상인 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자, 한국 표준 직업분류 상 단순노무종사자로 분류되는 자를 제외한 자로서 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 자, 임금이 도급 또는 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 자로서 근로시간을 파악하기 어렵거나 그밖에 최저임금을 적용하기에 적합하지 않다고 판단되는 근로자, 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮거나 그밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 근로자로서 사용자가 고용노동부장관의 인가를 받은 경우 등이 이에 해당한다. 이처럼 법에서 적용 면제 내지 감경을 규정한 경우 외에도 청소년과 고령자에 대해서는 최저임금의 감액 적용이 필요하다는 의견²²⁾ 감시·단속적 근로자 및 택시 업계 등에 대한 최저임금 적용범위 합리화가 필요하다는 의견²³⁾ 등이 있다. 외국의 사례와 같이 청소년 근로자 혹은 고령자에 대한 차등적용 내지는 업종별·지역별 차등적용도 논리적으로 수긍할 부분이 있지만, 구체적으로 차등적용의 명확한 기준과 근거를 정립하고 사회적 합의를 도출하지도 못한 상황에서 단기간에 최저임금의 차등적용을 시도한다면 더 큰 혼란을 초래할 것이 우려된다. 이 문제는 좀 더 시간을 두고 장기적으로 신중하게 접근할 사안이라고 본다.

20) 이승렬, “최저임금액 개정을 둘러싼 일본의 최근논의”, 월간노동리뷰 2011년 6월호, 한국노동연구원, 2011, 54-55쪽.

21) 이혁구, 앞의 논문, 101-102쪽.

22) 박덕제/김종각/이호성/정진호/박성희/정인수, “현행 최저임금제도의 현황과 개선과제”, 임금연구 제16권 제1호, 한국경영자총협회, 2008, 46쪽.

23) 경제조사본부 경제조사1팀, 앞의 글, 11쪽.

IV. 인상속도조절의 필요성

1. 최저임금인상이 고용에 미치는 영향에 대한 논의들

최저임금 인상이 고용에 큰 부담을 준다는 우려가 만만치 않다. 인건비 부담으로 인하여 사용자가 고용을 꺼리면 고용시장의 한파가 커지면서 애초에 최저임금 인상이 목표로 하는 ‘분수효과’ 즉, 저소득층의 소득증대가 내수 진작으로까지 이어지고 저임금 근로자의 생활향상을 이룰 수 있다는 예측은 빗나간다는 우려²⁴⁾이다. 실제로 최저임금의 급격한 상승으로 인하여 사용자들 중에서도 영세 자영업자들의 경우 고용을 단기적으로 축소하는 현상이 나타나기도 하고, 장기적으로는 기업의 생산시설 자동화 도입을 더욱 가속화²⁵⁾하게 된다면 고용에는 부정적인 영향을 미치게 된다. 한편, 최저임금을 낮추거나 혹은 폐지하면 고용이 증대되어 근로자의 삶의 질이 오히려 향상될 것인가 라는 문제제기도 가능하다. 영국의 경우 실제로 신자유주의 시장원리에 입각하여 과거에 실시하여 온 산업별 최저임금을 1993년의 입법으로 폐지한 시기가 있었으나, 실업률 개선성파에 비하여 실질임금 하락의 정도가 더 커서 이러한 정책은 성공하지 못하였다는 평가를 받은 바²⁶⁾ 있을 뿐만 아니라, 1999년 전국최저임금제를 실시한 결과 최저임금이 증가하였음에도 불구하고 2008년 금융위기 전까지는 고용사정이 악화되지 아니한 것으로 추계되기도²⁷⁾ 한다. 이러한 관점에서 본다면, 최저임금 인상이 고용에 미치는 부정적인 영향과 관련한 논란에도 불구하고 미국 워싱턴주 시애틀시 당국의 계속된 최저임금 인상 조치와 영국 보수당 정부에 의하여 25세 이상의 근로자에 대하여 2020년까지 9파운드의 생활임금을 보장하는 정책 등 각국의 추세에 비추어 우리 정부가 현재 목표로 하고 있는 최저임금 1만원의 최종목표도 무리가 아니라고²⁸⁾ 판단될 수도 있다.

24) 김영대/안홍석, “최저임금 대폭인상 분수효과나 고용한파냐”, 마이더스 제2017권 제8호, 연합뉴스동북아센터, 2017, 74쪽.

25) 이광상, 앞의 글, 16쪽.

26) 김삼수, “영국 전국최저임금제의 집행체제와 전개”, EU학 연구 제18권 제1호, 한국 EU학회, 2013, 115쪽.

27) 김삼수, 위의 논문, 119쪽.

28) 김남근, “최저임금 인상과 중소기업인 지원대책”, 노동사회 제196권, 한국노동사회연구소, 2017, 5쪽.

2. 현재 우리의 고용상황

위와 같이 최저임금상승의 고용 내지 빈곤퇴치효과에 대하여는 평가가 엇갈리고 있는 상황인데, 고용률 수치로만 본다면 작년도 우리의 고용률은 60.7%로서 2017년 대비 0.1% 감소하였고 취업자 수는 생산가능인구증가분의 38.5% 수준에 그쳐 2010년 이후 가장 낮은 수준²⁹⁾이었다. 아래 도표에서 나타나는 바와 같이 2018년 9월부터 2019년 2월까지 취업자 수의 감소 추세 또한 계속되고 있는 것이 최근의 현상이다. 다행스럽게도 지난 3월의 경우 취업자 수가 25만 명 증가하고 전체 취업자 수 26,805,000명으로 고용률 60.4%를 기록함으로써 3월 기준 역대 최고의 고용률을 보여주고 있지만, 한편으로는 이러한 취업자 수 증가인원 25만 명 중 17만 2천명이 보건업 및 사회복지서비스업 부문에 국한되어 있고 이 부문 취업자증가는 정부의 재정일자리사업 덕분으로 분석³⁰⁾된다는 점에서 최근의 급격한 최저임금 인상이 고용에 미친 영향에 대한 우려를 불식시키지 못하는 측면도 있다. 특히 제조업과 3·40대 고용 정체 내지 감소현상³¹⁾이 최저임금 인상에 기인한 것인지 여부에 대하여는 좀 더 장기간에 걸친 추이를 살펴보아야 할 부분이 있지만, 고용이 종전 수준으로 유지되지 못하고 있는 상황 하에서 최저임금을 계속 높은 비율로만 상승시키는 것이 최초임금제가 목표로 하는 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상에 순기능을 한다고만 볼 수 있는지에 대한 우려³²⁾ 또한 계속되고 있는 현실이다.

29) 한경연 “작년 고용률↓·실업률↑…일자리 양적·질적 부진”, 조선비즈 2019.4.2.자 기사, 설성인 기자, - <http://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2019/04/02/2019040202116.html>, 검색일: 2019.4.3.

30) “취업자 두달째 20만명 증가 … 고용률 3월기준 역대최고(종합)”, 연합뉴스 2019.4.10.자 기사, 이세원/이대희/김경운 기자, <<https://www.yna.co.kr/view/AKR20190410020852002?input=1195m>>, 검색일: 2019.4.10.

31) “3월 취업자 25만명 증가. 40대·제조업 고용은 부진”, 파이낸셜뉴스 2019.4.10.자 기사, 김서연 기자, <<http://www.fnnews.com/news/201904101722456746>>, 검색일: 2019.4.10.

“‘60.4%’ 사상최고 고용률에도 청년 취업난은 심화...왜?”, 이데일리 2019.4.10.자 기사, 김형욱 기자, <<http://www.edaily.co.kr/news/read?newsId=02679766622454808&mediaCodeNo=257&OutLnkChk=Y>>, 검색일: 2019.4.10.

32) “‘경제상황따라 동결 가까운 최저임금인상도 고려’ 박영선중기부장관후보자 인사청문회에서 밝혀”, 중소기업뉴스 2019.4.1.자 하승우 기자, <<http://news.kbiz.or.kr/news/articleView.html?idxno=49684>>, 검색일: 2019.4.3.
“김관영 ‘최저임금 동결 등으로 기업투자 길 열어줘야’”, 시사포커스 2019.4.3.자 기사, 김민규 기자, <<http://www.sisafocus.co.kr/news/articleView.html?idxno=206435>>, 검색일: 2019.4.3.

〈표 IV-1〉 2018년 9월부터 2019년 3월까지의 종사상 지위별 취업자³³⁾

(단위: 천명)

종사상 지위별	2018.9.	2018.10.	2018.11.	2018.12.	2019.1.	2019.2.	2019.3.
계	27,055	27,090	27,184	26,638	26,232	26,346	26,805
비임금 근로자	6,849	6,817	6,765	6,493	6,425	6,450	6,615
* 자영업자	5,679	5,669	5,630	5,496	5,472	5,480	5,607
-고용원이 있는 자영업자	1,657	1,650	1,659	1,616	1,614	1,605	1,592
-고용원이 없는 자영업자	4,022	4,019	3,972	3,879	3,858	3,876	4,015
-무급 가족종사자	1,171	1,148	1,134	997	953	970	1,008
임금 근로자	20,206	20,273	20,419	20,146	19,807	19,896	20,190
-상용 근로자	13,849	13,859	13,897	13,934	13,923	13,979	14,102
-임시 근로자	4,865	4,906	4,955	4,672	4,455	4,520	4,704
-일용 근로자	1,492	1,509	1,568	1,540	1,429	1,397	1,384

3. 최저임금 인상속도의 합리적 조정

그렇다면 현재의 상황에서 향후 우리의 최저임금정책을 어떻게 전개시켜 나가야 하는지가 관건이다. 필자의 견해로는 최저임금제도의 법정화 및 최저임금의 지속적 인상은 근로자의 생활안정 그 중에서도 특히 저임금 근로자의 생활안정을 위해서 반드시 필요하다. 다만, 그 인상속도는 경제적 상황 특히 고용 상황을 고려하여야 한다고 본다. 최저임금 인상에 있어서 유의할 점은, 최저임금의 급격한 인상의 영향을 크게 받는 사용자는 대기업이 아니라 영세사업자들이라는 것이다. 따라서 최저임금의 급격한 인상 결과 꼭 보호목표 대상이 되어야 하는 저임금 근로자들의 고용을 아이러니하게도 억제하는 효과를 초래할 가능성도 배제할 수 없다³⁴⁾는 점은 유의하여야 한다. 최저임금의 인상이 고용에 미치는 영향과의 인과관계를 굳이 따지지 않더라도 고용사정이 좋을 때 최저임금의 인상 유인이 있다³⁵⁾는 점에 대하여는 다른 의견이 존재하기 어렵다. 물론 앞서도 살펴보았듯이 최저임금인상과 고용과의 인과관계가 불분명한 상황에서 양자 간의 상호연관성

33) KOSIS (Korean Statistical Information Service) 국가통계포털의 경제활동인구조사 내용 중 종사상지위별 취업자 통계 <http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01#SelectStatsBoxDiv>, 검색일: 2019.4.10.

34) 김대일, “최저임금의 저임금근로자의 신규채용억제효과”, 노동경제논집 제35권 제3호, 한국노동경제학회, 2012, 47쪽.

35) 강승복, “도구변수를 이용한 최저임금의 고용효과”, 노동경제논집 제40권 제3호, 한국노동경제학회, 2017, 120쪽.

으로 인하여 최저임금인상에 대한 사용자의 저항을 최소화시킬 수 있는 상황 하에서 최저임금을 인상한다면 실제로 고용을 저하시키지 않는 듯 한 외관을 보이는 것일 뿐이라는 분석³⁶⁾도 역으로 가능하겠지만, 그럼에도 불구하고 고용이 보장되기만 한다면 최저임금 인상은 저임금 근로자의 임금을 끌어올림으로써 저소득 근로자 계층의 소득격차를 줄일 수 있다는 큰 장점³⁷⁾이 있다. 결국 근로자의 실질적 생활향상이라는 최저임금 본연의 목적을 고려한다면 현실적으로 어떻게 하면 고용을 최대한 감소시키지 않으면서 최저임금을 인상할 수 있느냐, 즉 최저임금 인상에 따른 비용부담을 사용자가 어떻게 흡수할 수 있느냐³⁸⁾라는 점에 최저임금 인상논의는 귀결될 수밖에 없다. 따라서 요즘과 같이 고용사정이 좋지 아니한 상황에서는 최저임금의 인상은 계속하되, 그 속도조절이 어느 정도 필요한 시기라고 본다.

V. 최저임금인상을 위한 바람직한 지원방안

1. 최저임금의 지속적 인상 필요성

최저임금은 근로자에게 생계에 필요한 최저한의 수준을 보장하는 안전막 역할³⁹⁾을 하는 것이고, 생계비 미만의 임금을 받고 근로에 종사하는 근로빈곤층을 보호하여 임금 분배와 이로 인한 소득불균형을 해소하기 위한 제도로 출발⁴⁰⁾하였다. 우리의 경우에도 최저임금을 법제화하여 시행함으로써 1994년까지는 소득격차 해소에 기여한 바가 상당하였음에도 불구하고, 2000년대 초 최저임금의 적용대상이 전 산업에 걸쳐 확대되면서 영세사업장까지 적용대상이 되었음에도 불구하고 최저임금으로 인한 소득격차 해소에 그다지 기여하지 못하였다는 지적⁴¹⁾은 유의할 필요가 있다. 최저임금 인상과 무관하게 저임금 근로자에 대한 고용은 감퇴하지 않고 계속 유지된다 하더라도 근로시간 자체를

36) 강승복, 앞의 논문, 107쪽.

37) 강승복, “최저임금의 사업체 내 임금압축 효과”, 노동경제논집 제39권 제4호, 한국노동경제학회, 2016, 46쪽.

38) 김유선, “최저임금의 고용효과”, 산업노동연구 제20권 제3호, 한국산업노동학회, 2014, 236쪽.

39) 강승복, 앞의 논문(각주 37), 33쪽.

40) 채준호/이상범, “한국과 영국의 최저임금기구 운용실태 비교연구”, 노동정책연구 제13권 제1호, 한국노동연구원, 2013, 102쪽.

41) 박덕제/김종각/이호성/정진호/박성희/정인수, 앞의 논문, 48쪽.

단축시키는 결과를 가져옴으로써 실질적인 소득향상효과를 기대만큼 크게 가져오기 힘들 수도 있다는 지적⁴²⁾도 있는데, 같은 소득 수준을 유지하면서 근로시간 자체를 단축시켜 준다면 이 또한 저임금근로자를 위하여 최저임금 인상이 가져오는 부가적 혜택이라고 볼 수 있다. 다만 이 경우, 종전의 소득수준을 유지시켜 주지 못하고 경우에 따라서 오히려 실질소득 감소로 이어진다면 이러한 경우는 그야말로 최저임금 인상의 원래 목표와는 다른 결과를 가져오는 우려되는 상황이 될 것이나, 이러한 경우가 모든 최저임금 인상에 따르는 결과라고 보기는 어렵다. 최저임금제도는 절대적 빈곤퇴치⁴³⁾에 가장 주요한 의미가 있는 만큼, 실질소득 감소의 부작용을 가져오는 상황에까지 이르지 않는다면 합리적인 선에서 최저임금을 점진적으로 인상할 필요가 있다.

2. 저임금 근로자의 실질적 소득보장방안

최저임금 인상으로 인한 사회전반적인 부담을 적절히 완화시키면서 향후 최저임금 인상문제를 합리적으로 해결하기 위해서는 최저임금의 보호대상인 저임금 근로자의 실질적 소득보장이 급선무이다. 이를 위해서 최저임금액수의 점진적인 인상과 더불어 보다 다양한 형태의 급여를 보완함⁴⁴⁾으로써 근로자의 실질적 삶의 질 향상에 힘을 필요가 있다. 정부에서는 최근 최저임금을 큰 폭으로 인상함에 따른 소상공인 및 영세중소기업의 재정적 부담을 완화하고 근로자의 고용불안 해소를 위하여, 2017년 8월 21일 국무회의에서 「일자리 안정자금 지원사업 운영계획」을 의결하고 2018년 1월 1일부터 일자리안정자금사업운영규정을 제정하여 시행⁴⁵⁾하고 있다. 위 규정은 고용창출지원규정을 두고 있는 고용정책기본법에 근거하고 있는데 위 규정에 의하면, 2019년 현재 기준 공동주택 경비업 등과 같은 일부 예외 업종을 제외하고는 원칙적으로 사업소득금액 5억 원 이하이고 근로자수 30인 미만의 사업자로서 고용보험에 가입하고 최저임금을 준수하는 사용자가 그 지원 대상이 된다. 근로자의 입장에서 지원 대상 자격기준을 본다면 월 평균 보수 210만 원 이하로서 최소 1개월 이상 고용유지를 조건으로 하되, 매월 근로자 1인당 최대

42) 이정민/황승진, “최저임금 인상이 임금분포에 미치는 영향”, 한국경제의 분석 제24권 제2호, 한국금융연구원, 2018, 23쪽.

43) 서지원/정진욱, “최저임금제가 빈곤에 미치는 영향”, 한국경제학보 제21권 제1호, 연세대학교 경제연구소, 2014, 100쪽.

44) 송유철, 앞의 논문, 58쪽.

45) 위 규정은 제정 이후 몇 차례 개정을 거쳐, 2019.1.1.자로 개정된 고용노동부 고시 제2019-1호의 현행 규정에 이르고 있음.

13만원까지 지원해주고 지불능력이 낮은 5인 미만 사업장의 경우 1인당 2만원까지 추가 지원⁴⁶⁾한다. 최저임금액을 인상하고 한편으로는 다시 인상 임금액의 상당부분을 정부가 다시 보전하는 방안에 대하여 시장경제에 반하는 발상⁴⁷⁾이라는 비난에 전적으로 동의하는 입장은 아니지만, 결국 근로자의 임금의 인상을 단순히 현금급여 형태의 지원금으로 해결하는 방안이 최저임금 본연의 목적에 제대로 기여할 수 있을런지 그 효율성에 대하여는 의문이 있다.

일자리 안정자금 제도자체의 취지는 십분 공감하는 입장이지만, 명목 임금을 인상하고 그 인상분을 정부 차원에서 현금으로 지원하는 방안은 지원 비율이 높으면 높을수록 저소득 근로자의 소득의 일부를 정부가 현금으로 보전하는 방식일 뿐 궁극적으로 근로자가 사용자로부터 지급받는 실질적 임금 향상으로 이어지기는 힘들다는 점이 우려된다. 직접적인 현금지원 방식에 주로 의존하기 보다는, 노동시장에서 사용자가 부담하는 임금부분을 지속적이고도 합리적인 수준으로 상승시키도록 노력을 계속하면서 이와 동시에 저소득 근로계층의 실질적인 소득 보전을 통하여 생활향상을 도모하고, 궁극적으로 우리 사회의 근간이 되는 근로자계층의 건전한 자립과 근로의욕을 북돋움과 동시에 고용이 계속 유지·확대되도록 하는 것이 바람직하다. 이러한 측면에서 최저임금인상에 대한 직접적인 현금보전방식의 고용지원금보다는 최저임금제도의 주된 보호대상인 저소득 근로자계층을 위한 주거제공, 식품제공, 교육급여, 의료급여 등 맞춤형 복지혜택을 확대하여 병행⁴⁸⁾하는 것이 필요한 시점이라고 본다. 이와 함께 저소득 근로자들에 대한 세제혜택 확대 방안 등이 보다 바람직한 지원책이다. 우리는 조세특례제한법에서 근로장려금 제도를 두고 있는데 2019년 현재 단독 가구의 경우 연소득 2,000만원, 홑벌이 가구는 3,000만원, 맞벌이 가구는 3,600만원 미만인 경우로서 재산총액이 2억 원 미만이면 대상이 된다. 단독 가구는 150만원, 홑벌이 가구는 260만원, 맞벌이 가구는 300만원까지 연간 최대 근로장려금을 각 지급받을 수 있는데, 최근의 법 개정으로 인하여 근로장려금의 최대한도를 상향시키고 최대수혜를 받을 수 있는 소득구간도 일부 확대한 바 있다.

46) 고용노동부, 2019년도 일자리 안정자금 바로알기, 2쪽, 7쪽, 44쪽.

47) 노지신, “최저임금 인상분 세금충당 반시장적 경제 발상이다”, 현상과 진상 제2017권 제10호, 한국논단, 2017, 90쪽.

48) 최윤희, “미국의 공공부조법 TANF(Temporary Assistance to Needy Families)의 법리연구”, 일감법학 제41권, 건국대학교 법학연구소, 2018, 223쪽.

〈표 V-1〉 가구별 총급여액 구간별 소득공제기준⁴⁹⁾

	단독 가구			홀벌이 가구			맞벌이 가구		
총 급여액	400만원 미만	400만원 이상 900만원 미만	900만원 이상 2000만원 미만	700만원 미만	700만원 이상 1400만원 미만	1400만원 이상 3000만원 미만	800만원 미만	800만원 이상 1700만원 미만	1700만원 이상 3600만원 미만
근로 장려금	총급여액 등 × 400분의 150	150만원	150만원- (총급여액 등-900만 원)×1100 분의 150	총급여 액 등 × 700분의 260	260만원	260만원-(총 급여액 등-14 00만원)×160 0분의 260	총급여 액 등 × 800분의 300	300만원	300만원- (총급여액 등-1700만 원)×1900 분의 300

이처럼 근로장려금의 최대한도를 상향 조정하고 최대수혜 소득구간을 늘린 것은 바람직하지만, 여전히 아쉬운 부분은 최대수혜 소득구간은 아직도 더 확대시킬 필요가 있다는 점이다. 현재 최대수혜 소득구간을 살펴보면 단독 가구의 경우 연간소득 400-900만원, 홀벌이 가구는 700-1,400만원, 맞벌이 가구는 800-1,700만원으로 규정되어 있는데, 단독 가구는 400-1,200만원, 홀벌이 가구는 500-1,800만원, 맞벌이 가구는 800-2,400만원 선까지는 최대수혜소득구간을 늘려야만 저소득 근로자의 인간다운 삶의 보장에 근접할 것으로 본다. 이에 추가하여 최저임금의 수준을 상향하기 위해 노력하는 기업에 대한 법인세 혜택⁵⁰⁾도 별도로 인정하는 것이 필요하다. 현재 우리 법은 기업의 고용유지와 임금상승에 대한 세제혜택을 부여하고 있으나, 최저임금 인상에 대한 별도의 혜택은 규정하고 있지 않는 만큼, 최저임금을 모범적으로 인상하는 기업에 대한 별도의 세제 혜택도 필요하다고 본다.

VI. 결론

최저임금은 모든 근로자가 노동조합에 가입할 수는 없는 현실 하에서 경제적·사회적 약자인 근로자가 근로계약을 체결함에 있어 실질적으로 적정임금의 확보를 보장⁵¹⁾하기 위한 수단으로서 그 존재 가치가 크다. 우리의 경우도 노조조직률이 높은 편이 아니어서

49) 2019.4.1.자 시행 조세특례제한법 규정상 근로장려금 산정기준

50) 이영우/김성률, “최저임금의 산업범위에 관한 소고”, 인문사회 21 제9권 제1호, (사)아시아문화학술원, 2018, 201쪽.

51) 김형배, 노동법 제26판, 박영사, 2018, 357쪽.

집단적 교섭력을 가진 근로자의 비중이 상대적으로 낮은 환경 하에서 저임금 근로자에 대한 사용자의 임금결정 재량권을 합리적으로 제한한다는 측면⁵²⁾에서 최저임금 인상은 중요하다. 노사가 임금형성의 재량을 행사하는 것은 당연히 합법적인 노사자치의 영역에 속하는 일⁵³⁾임이지만, 한편으로는 최저임금을 법으로 정하고 이를 합리적인 방향으로 계속 인상시켜야 할 필요성에 대하여도 사회 전체적인 동의가 형성되어 있다고 본다. 다만, 최근의 경제위기와 맞물린 고용감퇴현상이 지난 2년간의 급격한 최저임금 인상으로 인한 것인지 여부에 대하여 그 인과관계 존부가 논의 중이고 이와 관련하여 최저임금에 대한 여러 논의들이 나오고 있는 현실이다. 이러한 현실 하에서 최저임금이 목표로 하는 저소득 근로자의 실질적 생활향상에 기여할 수 있는 최저임금 인상의 합리적 방안을 모색하는 데에 연구의 중점을 두었다. 본고의 내용을 재정리하자면, 최저임금인상과 관련하여 최근 논의되는 사안들 중에서도 먼저 최저임금산입범위의 조정, 연령별·지역별 내지 지역별 최저임금 설정 의견 등을 살펴보았는데, 필자의 견해로서는 특별한 다른 사정이 없다면 현행 최저임금 산입범위와 전국단일 최저임금제도의 유지가 당분간 필요하다고 본다. 보다 근본적인 문제로서 최저임금의 지속적 인상의 필요 여부에 대하여는, 최저임금을 지속적으로 인상하되 지난 2년간 비교적 높은 비율로 인상한 만큼 당분간은 그 인상속도를 합리적으로 조정할 필요가 있다고 본다. 정부에서도 최저임금의 급격한 인상에서 따른 고용위축의 위험을 인식하고 일자리안정자금사업을 작년년부터 시행하고 있지만, 일자리안정자금과 같은 직접적인 현금지원방식보다는 저소득 근로자를 위한 다양한 형태의 맞춤형 복지혜택을 확대하고 나아가 근로자와 기업 모두에 대한 세금혜택 부여 방식의 간접적 지원이 보다 바람직하다고 본다.

여론으로 덧붙인다면, 사회 전반에 걸쳐 최저임금 인상의 필요성은 어느 정도 수긍하면서도 그 구체적인 방법론에 있어서 의견수렴이 힘든 것으로 보인다. 실제로 최저임금 결정과정을 살펴보면, 이해 대립되는 노사 양측의 입장을 조정하는 것은 매우 힘들다. 어느 선에서 합리적인 결정을 내리느냐가 노사를 막론하고 모두를 위하여 매우 중요한 결과를 가져오는 일임에도 불구하고, 일단 그 결정 과정에서 최저임금위원들은 각자가 대변하는 집단의 입장에서 스스로 합리적이라고 판단하는 수준의 결정내용도 선뜻 지지하기 힘든 측면도 있다. 영국의 경우 저임금위원회 회원들의 회의록을 작성하지 않고

52) 이시균, “최저임금 인상은 왜 필요한가: 빈곤 완화 효과를 중심으로”, 노동사회 제189권, 한국노동사회연구소, 2016, 9쪽.

53) 대법원 2013. 12. 18. 선고, 2012다89399 판결 중 대법관 김창석의 별개 의견

위원들의 발언내용을 비공개로 함으로써 자신이 소속한 집단의 이익만을 대변하지 않고 사회전체의 입장에서 보다 합리적인 임금수준을 결정하기 위한 합의를 도출하도록 하는 점⁵⁴⁾도 향후 최저임금 결정제도에서 고려할 수 있을 것이다. 아무쪼록 국민 전체의 지혜를 모아 장기적인 안목에서 합리적인 인상방안을 마련하여 제도가 애초에 목표로 한 저소득 근로자들의 생활과 노동력의 질적 향상에 실질적인 도움이 되기를 희망한다.

54) 채준호/우상범, 앞의 논문, 126-127쪽.

참고문헌

1. 단행본

김형배, 노동법 제26판, 박영사, 2018.

고용노동부, 2019년도 일자리 안정자금 바로알기, 고용노동부, 2018. 12. 「Point 정리, 최저임금제」(발간등록번호 11-1490865-000007-10), 최저임금위원회, 2013. 12. 발간.

2. 학술지

강승복, “도구변수를 이용한 최저임금의 고용효과”, 노동경제논집 제40권 제3호, 한국노동경제학회, 2017, 105-131쪽.

_____, “최저임금의 사업체 내 임금압축 효과”, 노동경제논집 제39권 제4호, 한국노동경제학회, 2016, 33-58쪽.

김남근, “최저임금 인상과 중소기업인 지원대책”, 노동사회 제196권, 한국노동사회연구소, 2017, 4-7쪽.

김대일, “최저임금의 저임금근로자의 신규채용억제효과”, 노동경제논집 제35권 제3호, 한국노동경제학회, 2012, 29-50쪽.

김삼수, “영국 전국최저임금제의 집행체제와 전개”, EU학 연구 제18권 제1호, 한국 EU학회, 2013, 111-136쪽.

김영민, “2018년도 최저임금 결정과정 돌아보기”, 노동사회 제196권, 한국노동사회연구소, 2017, 10-20쪽.

김유선, “최저임금의 고용효과”, 산업노동연구 제20권 제3호, 한국산업노동학회, 2014, 229-259쪽.

김은기, “최저임금 심의결과에 대한 평가와 향후 투쟁방향”, 노동사회 제196권, 한국노동사회연구소, 2017, 21-25쪽.

김현경, “OECD국가의 최저임금제와 빈곤탈출”, 보건복지포럼 제228호, 한국보건사회연구원, 2015, 78-86쪽.

- 노지신, “최저임금 인상분 세금충당 반시장적 경제 발상이다”, 현상과 진상 제2017권 제10호, 한국논단, 2017, 90-93쪽.
- 박덕제/김종각/이호성/정진호/박성희/정인수, “현행 최저임금제도의 현황과 개선과제”, 임금연구 제16권 제1호, 한국경영자총협회, 2008, 44-55쪽.
- 박주영, “최저임금법 실효적 적용을 위한 법적 쟁점들”, 노동사회 제197권, 한국노동사회연구소, 2017, 78-83쪽.
- 서지원 · 정진욱, “최저임금제가 빈곤에 미치는 영향”, 한국경제학보 제21권 제1호, 연세대학교 경제연구소, 2014, 83-104쪽.
- 송유철, “EU국가의 최저임금제도와 한국에 대한 시사점”, 경상논총 제35권 제4호, 한독경상학회, 2017, 41-62쪽.
- 이광상, “미국의 최저임금 인상효과 논란”, 주간금융브리프 제26권 제18호, 한국금융연구원, 2017, 15-16쪽.
- 이승렬, “최저임금액 개정을 둘러싼 일본의 최근논의”, 월간노동리뷰 2011년 6월호, 한국노동연구원, 2011, 53-67쪽.
- 이승욱, “최저임금 산정범위의 조정 - 통상임금과의 관계를 중심으로 -”, 법학논집 제21권 제4호, 이화여자대학교 법학연구소, 2017, 205-240쪽.
- 이시균, “최저임금 인상은 왜 필요한가: 빈곤 완화 효과를 중심으로”, 노동사회 제189권, 한국노동사회연구소, 2016, 8-13쪽.
- 이영우/김성률, “최저임금의 산입범위에 관한 소고”, 인문사회 21 제9권 제1호, (사)아시아문화학술원, 2018, 191-202쪽.
- 이정민/황승진, “최저임금 인상이 임금분포에 미치는 영향”, 한국경제의 분석 제24권 제2호, 한국금융연구원, 2018, 1-42쪽.
- 이철수, “최저임금법상의 비교대상임금에 대한 비판적 분석”, 노동법연구 제28호, 서울대학교노동법연구회, 2010, 31-64쪽.
- 이혁구, “중국의 최저임금 현황과 고용에 미치는 영향”, 동북아경제연구 제25권 제4호, 한국동북아경제학회, 2013, 95-119쪽.
- 채준호/우상범, “한국과 영국의 최저임금기구 운용실태 비교연구”, 노동정책연구 제13권 제1호, 한국노동연구원, 2013, 101-138쪽.
- 최윤희, “미국의 공공부조법 TANF(Temporary Assistance to Needy Families)의 법리연구”, 일감법학 제41권, 건국대학교 법학연구소, 2018, 209-230쪽.

3. 인터넷자료 (혹은 전자문헌)

- “경제상황 따라 동결 가까운 최저임금인상도 고려’ 박영선 중기부장관 후보자 인사청문회에서 밝혀”, 중소기업뉴스 2019.4.1.자 하승우 기자, <<http://news.kbiz.or.kr/news/articleView.html?idxno=49684>>, 검색일: 2019.4.3.
- “김관영 ‘최저임금 동결 등으로 기업투자 길 열어줘야’”, 시사포커스 2019.4.3.자 기사, 김민규 기자, <<http://www.sisafocus.co.kr/news/articleView.html?idxno=206435>>, 검색일: 2019.4.3.
- “3월 취업자 25만명 증가.. 40대 · 제조업 고용은 부진”, 파이낸셜뉴스 2019.4.10.자 기사, 김서연 기자, <<http://www.fnnews.com/news/201904101722456746>>, 검색일: 2019.4.10.
- “최저임금인상, 고용감소에 일정부분 영향”---고용부 첫 인정, SBS CNBC 2019.3.21.자 기사, 윤성훈 기자, <<http://sbscnbc.sbs.co.kr/read.jsp?pmArticleId=10000935091>>, 검색일: 2019.3.25.
- “취업자 두달째 20만명 증가 … 고용률 3월 기준 역대최고(종합)”, 연합뉴스 2019.4.10.자 기사, 이세원/이대희/김경운 기자, <<https://www.yna.co.kr/view/AKR20190410020852002?input=1195m>>, 검색일: 2019.4.10.
- “‘60.4%’ 사상최고 고용률에도 청년 취업난은 심화...왜?”, 이데일리 2019.4.10.자 기사, 김형욱 기자, <<http://www.edaily.co.kr/news/read?newsId=02679766622454808&mediaCodeNo=257&OutLnkChk=Y>>, 검색일: 2019.4.10.
- “한경연 “작년 고용률↓ · 실업률↑…일자리 양적 · 질적 부진””, 조선비즈 2019.4.2.자 기사, 설성인 기자, <http://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2019/04/02/2019040202116.html>, 검색일: 2019.4.3.
- KOSIS (Korean Statistical Information Service) 국가통계포털의 경제활동인구조사 내용 중 종사상지위별 취업자통계, <http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01#SelectStatsBoxDiv>, 검색일: 2019.4.10.
- 경제조사본부 경제조사1팀, “최저임금 결정과 제도 개선”, KEFe매거진 제4권, 한국경영자총협회, 2014, 5-11쪽.
- 김영대/안홍석, “최저임금 대폭인상 분수효과냐 고용한파냐”, 마이더스 제2017권 제8호, 연합뉴스동북아센터, 2017, 74-75쪽.

[Abstract]

**Research on the Proper and Sustainable Way to
Raise the Minimum Wage in the Long Term**

Choi, Uni*

The rapid raise of the minimum wage of 2017 and 2018 caused a severe nationwide debate over the effect of the minimum wage rise on the employment rate. It is still on debate and the conclusion is not yet made, but it seems that a proper adjustment of the speed of the raise is needed at this point of time, given the current labor market situation and employment rate. Nevertheless, I think minimum wage and its continuous raise is necessary for the enhancement of the substantial living standards of the low income laborers in the long term. The crucial point is how to make the minimum wage increase at a proper ratio in terms of the economic protection guideline for the low income laborers, while it does not adversely affect the employment status of those laborers. Our government, also under the recognition of the rapidity of the recent minimum wage rise, introduced job funds system in 2018, which is to reimburse the raise amount directly to the employers who paid for the recent minimum wage difference to their employee workers. In my opinion this type of direct reimbursement is not desirable, in that it is not really given out of the employers' pockets to the employee workers, but that it is given from the government to the workers just through the hands of the employers. We should not forget that the final goal of the minimum wage regulation is to improve the quality of the labor force by guaranteeing a certain minimum level of wages to employees, thereby contributing to the sound development of the national economy. To achieve the goal, we need a more specific and careful plans to further increase the minimum wage acceptable for both sides of employers and employees in the long term. In this regards, I think we had better apply more diverse welfare services in-kind benefits, e.g. food stamps, housing benefits, medical benefits, child care and other educational and support activities

* Professor, Konkuk University Law School

to the specific needs of the low income employees. I would also like to suggest a more lenient legislation of the labor encouragement subsidies of the ‘Restriction of the Special Taxation Act’, so that the low income employees will be endowed with substantially more income, by widening the income brackets of their tax benefits. In addition to that, tax benefits legislation for employers who raise the minimum wage for their employees outstandingly is also recommendable, so that sustainable minimum wage increase will continue in the labor market, while promoting the willingness of both employers and employees to continuously participate in the labor market. There have been voices about the readjustment of the calculation of the minimum wage, and differentiation of minimum wages vis-a-vis different types of business, or working areas, etc. Given all the social and financial circumstances of Korea, I don’t think we need any readjustment of the calculation or differentiation of the minimum wage immediately. Such matters, in my opinion, are not the ones to be decided shortly, but need to be pondered over a period of years to come.

[Key Words] minimum wage, increase in a proper ratio, enhancement of the substantial living standards, diverse welfare services of in-kind benefits, tax benefits

