

문서번호 노동사회_20150701

수 신 고용노동부 장관

발 신 참여연대 노동사회위원회 (담당 : 김은정 간사 02-723-5036 labor@pspd.org)

제 목 정부의 최저임금법 개정안과 근로감독 등 최저임금 준수를 제고 방안에 대한 질의서

날 짜 2015. 7. 22. (총 6 쪽)

정부의 「최저임금법 개정안」 과 근로감독 등 최저임금 준수를 제고 방안에 대한 질의서

.....

1. 최저임금과 관련하여 그 수준의 결정뿐만 아니라 결정된 최저임금이 실제로 잘 지켜지는 것 또한 중요하다는 사회적 공감대가 형성되고 있습니다.
2. 고용노동부도 최저임금법 위반 사업주에 대한 ‘제재를 강화’ 하고 취약 근로자 보호를 위해 ‘기초고용질서를 확립’ 하겠다는 입장입니다. 고용노동부는 최저임금에 미달하는 임금을 지급한 사용자에 대한 벌칙 내용을 변경하는 「최저임금법 개정안」을 직접 발의하였고, 최근 발표한 「노동시장 개혁 추진방안(1차)」에서도 위 개정안과 관련한 계획을 확인할 수 있습니다.
3. 최저임금 위반 사업주에 대한 제재와 관련한 고용노동부의 최근 계획은 「최저임금법」 개정을 통해 최저임금에 미달하는 임금을 지급한 사용자에 대해 1)3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금에 처하도록 한 현행 벌칙규정을 2천만 원 이하 과태료로 대체하고, 2)관련 위반이 적발되면, 즉시 과태료를 부과하고 2차 위반 시 즉시 사법처리하겠다는 입장입니다.
4. 참여연대 노동사회위원회는 이와 같은 고용노동부의 계획은 고용노동부의 설명, 즉 최저임금 위반 사업주에 대한 ‘제재 강화’ 라고 보기 어렵고, 실효성 또한 높지 않다고 판단하고 있습니다. 이에 고용노동부가 발

의한 「최저임금법 개정안」과 근로감독 등 최저임금 준수율을 제고하기 위한 여러 대안과 관련한 고용노동부의 구체적인 입장을 확인하기 위해 아래와 같이 질의하고자 합니다. 최저임금 준수에 대한 사회적 관심이 커지고 있습니다. 고용노동부의 성실한 답변 부탁드립니다.

- 질의서 -

1. 「최저임금법 개정안」 관련

「최저임금법」은 6조에서 사용자가 노동자에게 이 법에 따른 최저임금 이상 수준의 임금을 지급해야 할 사용자의 의무를 명시하고 있습니다.

<표1> 「최저임금법」 6조

제6조(최저임금의 효력)

- ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.
 - ② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.
- (생략)

현행 「최저임금법」은 「최저임금법」 6조 위반, 즉 최저임금에 미달한 임금을 지급한 사용자를 3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금에 처하도록 하고 있으며, <근로감독관집무규정>(이하 집무규정)은 근로감독을 통해 최저임금법 6조 위반이 적발되면 ‘즉시 시정’하도록 조치하게 되어 있습니다.

<표2> 「최저임금법」 6조 위반에 대한 현행 벌칙조항과 고용노동부 개정안 비교

	현행 제도	고용노동부 계획
최저임금법	- 3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금 - 징역과 벌금은 병과(併科) 가능	- 2천만 원 이하 과태료 - 일정 기간 내 시정 시 100분의 50 범위에서 과태료 감경. 반복 위반 시 감경하지 않음 (시행령 개정)
집무규정	- 즉시 시정. 미시정 시 범죄인지 판단 - 단, 최근 3년 이내 최저임금액 미달로 행정지도 또는 범죄인지한 사실이 있는 경우에는 즉시 범죄인지 보고 후 수사 착수	- 즉시 과태료

고용노동부는 「최저임금법 개정안」(이하 개정안)을 직접 발의하여, 「최저임금법」 6조의 벌칙조항을 3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금에서 2천만 원 이하 과태료로 ‘변경’ 하고자 하는 입장입니다. 이러한 계획에 대해 고용노동부는 관련 보도자료(2014.12.30. 이하 보도자료)에서 ‘과태료 처분은 무분별한 형사처벌을 막으면서도 적발 시 바로 사업주에게 경제적 제재를 가하여 실효성이 크다’ 고 설명하고 있습니다.

질의1) 개정안은 「최저임금법」 6조의 벌칙조항을 3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금에서 2천만 원 이하 과태료로 대체하고자 하고 있습니다. 반복적인 위반에 대해서도 현행 집무규정은 ‘최근 3년 이내 최저임금액 미달로 행정지도 또는 범죄인지한 사실이 있는 경우에는 즉시 범죄인지 보고 후 수사 착수’ 하도록 하고 있는데, 고용노동부는 계속된 과태료 부과와 반의사불벌죄인 근로기준법으로 처벌 하자는 계획입니다. 최저임금 위반에 대한 제재를 완화하는 이유는 무엇인지 고용노동부의 입장을 질의합니다.

질의2) 개정안에 따라 「최저임금법」 6조의 벌칙조항이 현행 3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금에서 2천만 원 이하 과태료로 대체되면, 최저임금 위반 관련 고소·고발이 불가능합니다. 노동자 입장에서는 최저임금과 관련하여 고소·고발할 권리를 잃게 되고, 사용자 입장에서는 근로감독만 회피하면 됩니다. 또한 고용노동부의 계획은 「최저임금법」 6조 위반에 대해 「근로기준법」 43조(임금지급)으로 처벌하겠다는 것으로 이해됩니다. 그러나 「최저임금법」 6조 위반은 원칙적으로 처벌해야 하지만 「근로기준법」 43조(임금지급) 위반은 반의사불벌죄로 해당 노동자가 법을 위반한 사업자의 처벌을 원치 않으면 처벌할 수 없습니다. 결국 고용노동부의 설명과는 달리 개정안은 최저임금 위반과 관련한 사용자 제재를 완화하는 것이며, 따라서 준수율을 높이기 위한 실효성 있는 방안이라고 보기 어렵습니다. 이에 대한 고용노동부의 입장을 질의합니다.

질의3) 반복위반사업주에 대한 제재 등과 같은 개정안의 내용 상, 개정안이 최소한의 실효성을 확보하려면 근로감독이 확대되어야 합니다. 따라서 고용노동부는 개정안과 함께 최저임금 관련 근로감독 확대방안을 제시했어야 합니다. 이 개정안과 함께 고용노동부가 마련한 최저임금 관련 근로감독 실시규모 확대 관련 입장과 계획을 질의합니다.

질의4) 고용노동부는 보도자료에서 ‘일정기간 내에 법 위반을 시정한 경우 부과한 과태료의 100분의 50 범위에서 감경할 수 있다’는 입장을 밝혔습니다. 이는 현행 집무규정 상 「최저임금법」 6조 위반 관련 조치기준인 ‘즉시 시정’ 보다 후퇴한 방안입니다. 또한, 고용노동부가 강조하는 ‘즉시 과태료 부과’란 계획에도 부합하지 않습니다. 현재보다 후퇴한 방안을 제시한 이유와 목적은 무엇이며, 고용노동부가 과태료 감면과 관련하여 상정하고 있는 ‘일정 기간’은 구체적으로 며칠을 의미하는지 질의합니다.

질의5) 고용노동부는 「최저임금법」 6조 위반에 대해 ‘즉시 과태료 부과’를 통해 신속한 제재를 지향하는 것으로 이해됩니다. 그러나 신속한 제재를 위해서 라면 「최저임금법」 개정 없이 현행 집무규정 상 조치기준을 ‘즉시 시정’에서 ‘즉시 범죄인지’로 변경하면 됩니다. 이에 현행 집무규정 상 조치기준을 ‘즉시 시정’에서 ‘즉시 범죄인지’로 변경할 의사는 없는지, 없다면 그 이유는 무엇인지 고용노동부에 질의합니다.

질의6) 개정안에 따르면 과태료의 수준으로 사업주 1인당 부담 과태료를 약 545천 원(‘13년 기준)으로 예상됩니다. 55만 원 수준의 과태료가 사용자의 도덕적 해이를 막고, 의무강제의 효율성을 높일 수 있는 제재 수준이라고 보는지 고용노동부의 입장을 질의합니다.

2. 근로감독 관련

질의7) 박근혜 대통령은 대선 공약으로 ‘최저임금제도가 노동현장에서 확실히 이행되도록 근로감독을 강화하고, 반복해서 최저임금 미만의 임금을 지급하는 사업주에 대해서는 징벌적 배상 제도 도입’을 제시한 바 있습니다. 과태료를 부과하고, 이를 감경하겠다는 고용노동부의 계획은 박근혜 대통령의 공약인 ‘징벌적 배상 제도 도입’에 반한다고 볼 수도 있습니다. 박근혜 대통령의 최저임금 관련 공약에 대한 정부의 입장은 무엇인지 질의합니다. 근로감독 강화, 징벌적 배상 제도 도입을 실행하기 위한 고용노동부 계획을 질의합니다.

질의8) 고용노동부는 ‘근로감독 실시건수가 감소한 이유는 한정된 인력으로 효율적으로 감독하기 위하여 정기감독을 조정, 기획·수시감독을 확대한 결과’라고 설명했으나 2012년부터 최저임금 미만자 비율은 증가하는 추세이며, 최저임금법 관련 근로감독 실시규모와 관련 근로감독을 통해 적발된 위반건수가 감소하고, 신고건수는 증가하고 있습니다. 또한 최저임금 관련 근로감독을 근로감독 종류별로 검토하더라도 최저임금법 6조에 대한 단속이 충분하지 않으며, 근로감독 결과 적발된 「최저임금법」 위반의 대부분이 노무관리지도를 통한 「최저임금법」 11조 위반입니다. 최저임금 관련 근로감독의 최근 추이는 근로감독 종류별 조정을 통한 근로감독의 효율화로 보기는 어렵습니다. 이러한 지적에 대한 고용노동부의 입장은 무엇입니까?

질의9) 최저임금 미달 임금에 대해 정부가 선 지급하고, 사용자에게 구상권을 행사하는 방안도 노동자에게 임금을 보장하는 좋은 방안으로 판단됩니다. 근로감독관 확대, 최저임금 전담 근로감독관 도입, 명예 근로감독관 도입 등이 최저임금 준수율을 높이기 위한 노동·시민사회가 지속적으로 요구하고 있는 대안입니다. 최저임금과 관련한

노동·시민사회의 여러 대안에 대한 고용노동부의 입장은 무엇이며, 도입 계획은 없는지 질의합니다.

3. 최저임금 준수에 대한 인센티브

질의10) 최저임금 위반에 대한 제재와 함께 최저임금 준수하는 업체에 인센티브를 제공하는 방안도 고려해 볼 수 있습니다. 노동·시민사회계에서는 중소기업과 영세자영업자 등에 대한 사회보험료 지원 확대를 그 방안 중 하나로 생각하고 있습니다. 이에 대한 고용노동부의 입장은 무엇이며, 그 밖에 최저임금 준수하는 업체에 대한 인센티브 제공에 대한 고용노동부의 계획은 무엇인지 질의합니다.

참여연대 공동대표 김균·법인·정강자·정현백