

수 신 각 언론사 사회부, 노동부
발 신 참여연대 노동사회위원회 (담당 : 최재혁 간사 02-723-5036 labor@pspd.org)
제 목 참여연대, 「근로감독보고서1_최저임금법6조」 발표
날 짜 2015. 6. 18. (총 2 쪽)

보 도 자 료

참여연대, 「근로감독보고서1_최저임금법6조」 발표
관련 근로감독은 충분하지 않고, 처벌은 상습위반업체조차 솜방망이
고용노동부가 2014년 ‘적발’한 ‘최저임금 미만’ 건수는 832건
사법처리는 16건. 반복 상습위반업체 35개소에 대한 사법처리는 ‘1’건

1. 취지와 목적

- 최저임금 인상보다 사각지대 축소가 먼저라거나 최저임금 수준이 너무 높아 준수하지 못한다는 비판 있음. 그러나 이는 최저임금의 수준보다는 최저임금법이 강행규정임에도 불구하고, 고용노동부가 관련 근로감독에 적극적이지 않고, 그로 인해 사용자가 ‘최저임금법은 안 지켜도 된다’는 인식을 갖게 되기 때문임.
- 청년, 여성, 비정규직 등 취약계층노동자와 노동조합에 속해있지 않은 노동자의 경우, 가장 기본적인 노동조건인 최저임금조차 보장받지 못해도 이에 대해 문제제기하거나 구제받기 어려운 상황임. 미조직·취약계층노동자층이 빠르게 증가하고 있는 상황에서 이들의 노동조건을 보장하기 위한 고용노동부의 관리·감독의 중요성이 강력하게 대두되고 있음.
- 이에 고용노동부의 근로감독 결과에 대한 검토를 통해 법에 명시된 노동자의 권리가 실제 얼마나 보장되고 있는지 확인하고, 노동자의 권리와 노동조건을 보장하기 위한 근로감독의 중요성을 강조하고, 현행 제도에 대한 개선·보완점을 고민해보고자 함.

2. 개요

- 최저임금법 6조에 대한 고용노동부 근로감독이 충분하다 말하기 어려움

- 2014년 고용노동부가 한 해 동안 ‘적발’ 해낸 ‘최저임금 미만’ 건수는 832건, 업체 수는 820개소.
- 2014년 한 해 동안 고용노동부 근로감독 결과, 최저임금 미만의 임금을 지급받은 사실이 드러난 노동자 수는 3,804명으로. 최저임금 미만자 227만 여명의 0.17% 수준.
- 최저임금법에 대한 근로감독 실시업체 수는 2011년 23,760개소에서 2012년 21,719개소로, 2013년 13,280개소로 감소했고, 2014년은 6월 시점에서 5,661개소. 반면, 최저임금법 6조 관련 신고건수는 2012년에서 2013년 사이 2배가량 증가함. 2014년의 경우, 6월까지의 신고건수가 2012년 신고건수 전체와 비슷함.

○ 적발된 업체에 대한 처벌도 솜방망이

- 최저임금법 6조 위반에 대한 사법처리는 모두 16건으로 위반건수 전체 (832건)의 1.9%. 위반에 대한 사법처리 비율이 지나치게 낮다고 판단됨.
- 2014년 한 해 동안 최저임금법 6조를 2번 위반한 업체 33개소, 3번 위반한 업체 2개소. 이중 사법처리된 업체는 2번 위반한 업체 1개소. 상습·위반업체도 솜방망이처벌이기는 마찬가지

○ 다양한 근로감독 틀과 엄중한 처벌이 필요함

- 최저임금 사각지대라는 쟁점은 최저임금 수준의 문제라기보다, ‘최저임금법의 준수율 제고와 이와 관련한 고용노동부의 관리·감독’의 문제임.
- 충분하다고 할 수 없는 근로감독과 위반에 대한 솜방망이 처벌은 사용자에게 ‘최저임금법은 안 지켜도 된다’는 인식을 심어줌. 집무규정 상 조치기준을 대폭 강화하여 최저임금법 위반업체에 대해 강력하게 처벌해야 할 필요 있음. 이는 무조건 형사처벌을 해야 한다거나, 형사처벌이 증가되어야 한다는 주장이 아니라, 해당 법조항이 강행규정이며, 최소한 반복·상습위반에 대해서는 형사처벌을 할 수 있게 하는 등의 방식으로 최저임금법에 대한 규범의식을 제고할 수 있어야 한다는 것임.
- 최저임금법을 회피하는 다양한 방식이 시장에서 남용되고 있음. 이에 대응하기 위해 보다 다양한 방식의 점검틀이 필요함. 최저임금법 6조의 내

용, 즉 ①최저임금 이상 임금 지급 의무 ②최저임금을 이유로 한 임금수준 저하 금지 ③최저임금 위반의 근로계약 효력 ④도급인의 연대책임 등에 따른 근로감독 점검내용의 세분화가 필요함. 최저임금법 6조에 대한 근로감독이 최저임금 미만 임금액수에 대한 점검에 한정되거나, 점검대상이 단순해지고, 양적인 점검에 머물 우려도 있음

- 특히, 최저임금법 6조 7항 즉 도급인의 연대책임은 주목해야 함. 현재 노동시장의 복잡한 원·하청구조를 감안했을 때, 최저임금 위반이 발생하는 사업장의 특성이나 구조에 대한 검토 등 다양한 근로감독 틀이 보완될 필요 있음

3. 위 자료는 별첨자료를 통해 확인할 수 있습니다. 끝.

■ 별첨자료: 보고서 원문

▣ 별첨자료: 보고서 원문

2015. 06. 18.

근로감독 보고서 [1]: 최저임금법 6조

근로감독은 충분하지 않고, 처벌도 솜방망이
다양한 내용으로 보다 적극적으로 점검에 나서야

최저임금법 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.

제28조(벌칙)

- ① 제6조제1항 또는 제2항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금은 병과(併科)할 수 있다

- 고용노동부가 2014년, 한 해 동안 ‘적발’ 해낸 ‘최저임금 미만’ 건수는 832건

- 이 중 사법처리는 16건. 반복·상습위반업체 35개소에 대한 사법처리는 ‘1’ 건

- 근로감독 절대량이 충분하지 않고, 처벌도 ‘반복·상습위반’에 대해서조차 솜방망이
- 고용노동부는 다양한 점검내용으로 보다 적극적인 근로감독에 나서야 함

1. 최저임금법에 대한 근로감독 추이

최저임금법에 대한 근로감독이 감소하고 있음. 반면, 신고건수는 증가하는 추세로 파악됨

<표1> 최저임금법에 대한 신고사건 추이

<단위: 개소, 건>

연도	신고건수	위반건수					조치건수		
		업체 수	위반건수	6조	11조	기타	행정종결	과태료	사법처리
2012	620	585	771	754	17	0	408	3	360
2013	1,101	990	1,423	1,408	11	4	708	0	715
2014.06	624	-	862	-	-	-	400	1	461

1) 2012년과 2013년 통계는 ‘투명사회를 위한 정보공개센터’의 정보공개청구 결과이며, 2014년 6월 현재시점의 통계는 이자스민의원실 <2014 국정감사 정책질의 성과보고서> 상 자료이며, ‘-’는 원자료에 관련 내용이 없음을 의미함.

- 최저임금법에 대한 근로감독 실시업체 수는 2011년 23,760개소에서 2012년 21,719개소로, 2013년 13,280개소로 감소했고, 2014년은 6월 시점에서 5,661개소¹⁾
- 최저임금법 6조 관련 신고건수는 2012년에서 2013년 사이 2배가량 증가함.²⁾ 2014년의 경우, 6월까지의 신고건수가 2012년 신고건수 전체와 비슷함.

2. 최저임금법 위반건수와 조치건수

위반에 대한 사법처리 비율이 지나치게 낮다고 판단됨. 반의사불벌죄³⁾인 근로기준법 상 임금체불과는 다르게, 최저임금 미만의 임금을 지급하면 원칙적인 처벌임

1) 2014.10.24. 이자스민의원실 <2014 국정감사 정책질의 성과보고서>

2) 2014.03.05. 청년유니온 보도자료 <고용노동부는 최저임금 위반에 대한 지도감독부터 제대로 확대하라!>

3) 피해자가 가해자에 대한 처벌을 원하지 않을 경우, 가해자를 처벌할 수 없음.

<표2> 최저임금법 법조항별 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

점검내용		처벌	조치기준 ²⁾	위반건수		조치건수		
				업체 수	건수	시정 지시	과태료	사법 처리
6조	최저임금 지급 의무	3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금	- 즉시 시정 - 미시정시 범죄인지	820	832	816	0	16
11조	최저임금 주지 의무	100만 원 이하 과태료	- 시정기간 7일 - 미시정시 과태료	5,573	5,581	5,579	2	0
25조	임금 관련 고용노동부 보고	100만 원 이하 과태료	- 즉시 시정 - 미시정시 과태료	1	1	1)	0	0
합계				6,394	6,414	6,369	2	16

1) 참여연대가 정보공개청구로 확인한 자료

2) 「근로감독관집무규정」 상 <별표 3> 개별근로관계법 위반사항 조치기준 중 최저임금법 관련 내용 정리

- 최저임금법 6조 위반에 대한 사법처리는 모두 16건으로, 위반건수 전체(832건) 대비 1.9%.
- 「근로감독관집무규정」(이하 집무규정)⁴⁾은 최저임금법 6조에 대한 위반이 적발되면 ① 즉시 시정하도록 하고, ②미시정 시 범죄인지 판단하도록 하고 있음. 근로감독 규정 상 위반사항이 즉시 사법처리되는 것은 아님.

<표3> 최저임금법 위반업체와 위반건수 등(자료기준일: 20141231)

법조항	위반업체		위반건수		
	업체 수	노동자 수	업체 수	노동자 수	최저임금 미만 지급 임금 총액
6조	815	71,529	815	3,804	1,387,625,263
11조	5,560	121,001	5,560	-	-
25조	1	12	1	-	-

1) 참여연대가 정보공개청구로 확인한 자료

2) 시정, 업체의 중복 등의 문제로 <표1> 상 수치와 다소간 차이있음. 근로감독 현황을 이해하는데 큰 무리없음.

- 2014년 한 해 동안 고용노동부 근로감독 결과, 최저임금 미만의 임금을 지급받은 사실이 드러난 노동자 수는 3,804명으로, 최저임금 미만자 227만 여명⁵⁾의 0.17% 수준.

2014년 한 해 동안 최저임금법 6조를 2번 위반한 업체 33개소, 3번 위반한 업체 2개소

이 중 사법처리된 업체는 2번 위반한 업체 1개소. 상습·위반업체도 솜방망이

4) 근로기준법 11장에 따른 근로감독관의 직무와 집행에 필요한 내용을 규정하고 있는 훈령

5) 2014.11. 김유선 한국노동사회연구소 선임연구위원, <비정규직 규모와 실태: 통계청, '경제활동인구 조사 부가조사' (2014.8) 결과>

처벌

<표4> 최저임금법 위반횟수별 조치건수(자료기준일: 20141231)

<단위: 개소, 건>

법조항	적발된 업체 중 위반횟수가 1회인 업체에 대한 조치건수			적발된 업체 중 위반횟수가 2회인 업체에 대한 조치건수			적발된 업체 중 위반횟수가 3회인 업체에 대한 조치건수		
	시정 지시	과태료	사법 처리	시정 지시	과태료	사법 처리	시정 지시	과태료	사법 처리
6조	780	-	15	66 (33건×2회)	-	1	6 (2건×3회)	-	-
11조	5,180	2	-	678 (339건×2회)	-	-	123 (41건×3회)	-	-
25조	1	-	-	-	-	-	-	-	-

1) 참여연대가 정보공개청구로 확인한 자료

2) 고용노동부는 반복위반업체에 대한 조치내용과 관련한 참여연대의 정보공개청구에 대해, 위와 같은 자료를 공개하면서, '각 조치내용은 2014년 감독 시 위반 업체 815개소에 대하여 전체 년도에 대하여 분석한 것임' 이라고 답변함.

- 위반건수와 비교하여 사법처리 비율이 지나치게 낮다고 판단됨. 사법처리 건수가 현저히 적다면 사용자에게 위반이 적발되어도 큰 처벌이 없다는 신호를 주고, 이는 다시 사용자에게 일단 법을 준수하지 않고 적발된 후에야 사후적으로 최저임금을 지급해도 된다는 인식을 갖게 할 우려 있음.
- 집무규정 상 조치기준을 대폭 강화하여 최저임금법 위반업체에 대해 강력하게 처벌해야 할 필요 있음. 이는 무조건 형사처벌을 해야 한다거나, 형사처벌이 증가되어야 한다는 주장이 아니라, 해당 법조항이 강행규정이며, 최소한 반복·상습위반에 대해서는 형사처벌을 할 수 있게 하는 등의 방식으로 최저임금법에 대한 규범의식을 제고할 수 있어야 한다는 것임.
- 집무규정은 최저임금법 6조 위반이 적발되면 ①즉시 시정토록 하고, ②미시정 시 범죄인지 판단하도록 함. 반복·상습위반에 대해 '최근 3년 이내 최저임금액 미달로 행정지도 또는 범죄인정한 사실이 있는 경우에는 즉시 범죄인지 보고 후 수사에 착수'하도록 명시하고 있음.

3. 결론

1) 보다 강력한 처벌규정과 적극적이고 엄중한 근로감독이 요구됨

최저임금 사각지대라는 쟁점은 최저임금 수준의 문제라기보다, '최저임금법의 준수를 제고와 이와 관련한 고용노동부의 관리·감독'의 문제

충분하다고 할 수 없는 근로감독과 위반에 대한 솜방망이 처벌은 사용자에게

‘최저임금법은 안 지켜도 된다’ 는 인식을 심어줌

- 최저임금 인상보다 사각지대 축소가 먼저라거나 최저임금 수준이 너무 높아서 준수하지 못한다는 논리로 현행 최저임금 수준이 비현실적이라고 비판하는 일각의 주장 있음. 그러나 최저임금 미만이나 사각지대는 최저임금의 수준으로 인한 것이기 보다, 최저임금법이 강행규정임에도 불구하고, 고용노동부가 관련 근로감독에 적극적이지 않고, 그로 인해 사용자가 ‘최저임금법은 안 지켜도 된다’ 는 인식을 갖게 되기 때문임.
- 최저임금법을 위반한 사용자에게 대한 민·형사 상 책임추궁과 함께 ①기존 근로감독 체계와 제재방안을 강화·보완하고 ②최저임금 준수 사업장에 대한 사회보험료 감면 제도 적용하는 등의 방식으로 사용자에게 최저임금법을 준수하려는 동기를 부여하는 방안도 모색할 필요 있음.
- 최저임금법 위반의 신고·처리과정의 간소화와 신속화가 필요하며, 최저임금에 미달하는 임금을 지급한 사실이 확인되면, 최저임금과 실제 지급액의 차액을 정부가 우선지원하거나 임금채권보장법에 의해 우선 지급되고, 위반한 사용자에게 구상하는 방안의 도입도 고려해 볼 수 있음.

2) 최저임금법 6조에 대한 근로감독 점검내용의 세분화가 필요함

최저임금법 6조의 내용, 즉 ①최저임금 이상 임금 지급 의무 ②최저임금을 이유로 한 임금수준 저하 금지 ③최저임금 위반의 근로계약 효력 ④도급인의 연대책임 등에 따른 근로감독 점검내용의 세분화가 필요함.

그렇지 않다면, 최저임금법 6조에 대한 근로감독은 자칫 최저임금 미만 임금액수에 대한 점검에 한정되거나, 점검대상이 단순해지고, 양적인 점검에 머물 우려도 있음

특히, 최저임금법 6조 7항과 관련하여 최저임금 미만 임금 지급이 발생하는 사업장의 특성이나 구조에 대한 점검 등 근로감독 점검틀이 다양하고 구체화되는 방향으로 보완·개선되어야 할 필요 있음

- 참여연대는 ①최저임금법 6조 위반사유별 위반업체 수와 위반건수 ②최저임금법 6조 위반 중 도급업체의 책임사유로 인한 최저임금법 6조 위반업체 수와 위반건수에 대해 정보공개청구함. 이에 고용노동부는 ①번 청구에 대해 ‘분류 불가능’ ②번 청구에 대해 ‘없음’ 이라고 답변함.

- 시간당 임금을 최저임금 미만으로 지급하는 방법 외에도 휴게시간 조정, 수당 등 최저임금 계산에 포함되는 임금구성 항목(산입범위) 조정, 포괄임금 등 최저임금법 6조를 위반하는 다양한 방식이 남용되고 있는 바, 이에 대응하기 위해 다양한 점검틀이 요구됨.
- 특히, 현재 노동시장의 복잡한 원·하청구조를 감안했을 때, 최저임금 위반이 발생하는 사업장의 특성이나 구조에 대한 검토 등 다양한 근로감독 틀이 보완될 필요 있음. 

<표5> 최저임금법 6조 중 도급인의 연대책임 관련 내용과 벌칙

제6조(최저임금의 효력)

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.

⑧ 제7항에 따른 도급인이 책임져야 할 사유의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 도급인이 도급계약 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위
2. 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 낮춘 행위

⑨ 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

28조(벌칙)

② 도급인에게 제6조제7항에 따라 연대책임이 발생하여 근로감독관이 그 연대책임을 이행하도록 시정지시하였음에도 불구하고 도급인이 시정기한 내에 이를 이행하지 아니한 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.