

## 한국의 최저임금 문제



## 한국의 최저임금 문제

펴낸 날 2016년 05월 01일

지은 이 천주교서울대교구노동사목위원회  
(우)02872 서울 성북구 보문로 95(보문동5가)  
전화·02-924-2721  
팩스·02-924-6252  
<http://nodongsamok.co.kr>  
e-mail: nodong@catholic.or.kr

펴낸 곳 삼토피아솔루션  
(우)02812 서울 성북구 정릉로10길 71(정릉동)  
전화·02-742-9600  
팩스·02-745-3114  
등록일 2011년 1월 25일  
등록번호 제307-2011-8호

비매품

ISBN 978-89-967645-7-1 03230

# 차 례

## I. 관찰 - 한국 노동자들의 최저임금 상황 ..... 05

1. 청년 '열정페이' 문제 / 05
2. 최저임금 미만을 받는 학교 경비원들 / 06
3. 최저임금을 최고임금으로 삼는 대기업 / 07
4. 정부 지자체도 최저임금법 위반 / 08
5. 최저임금 노동자 10명 중 8명, 가족의 핵심 소득원 / 09
6. 우리나라 최저임금, 낮은 준수율이 문제 / 10
7. 최저임금 올린 '페이스북'社 / 11
8. 세계는 최저임금 인상 중 / 12
9. 생활임금 도입도 확대되고 있어 / 13

## II. 판단 - 임금에 관한 교회의 가르침 ..... 14

1. 가톨릭 사회교리가 말하는 노동과 임금제도 / 14
2. 역대 교황님들의 회칙에 나타난 임금 관련 내용들 / 15
  - 1) 「새로운 사태」(1891년, 레오 13세 교황) / 15
  - 2) 「사십주년」(1931년, 비오 11세) / 17
  - 3) 「하느님이신 구세주」(1937년, 비오 11세) / 19
  - 4) 「어머니요 스승」(1961년, 요한 23세) / 19
  - 5) 「노동하는 인간」(1981년, 요한 바오로 2세) / 21
  - 6) 「백주년」(1991년, 요한 바오로 2세) / 22
  - 7) 「진리 안의 사랑」(2009년, 베네딕도 16세) / 23
  - 8) 「복음의 기쁨」(2014년, 교황 프란치스코) / 24
  - 9) 「찬미 받으소서」(2015년, 교황 프란치스코) / 25

## III. 실천 - 생활임금 / 교회 내 적정임금 문제 ..... 26

1. 생활임금 / 26
2. 교회 내 적정임금 문제 / 27
  - 1) 본당 내 / 27
  - 2) 교구 내 / 28

### ※ 「부록」 최저임금 관련 참고 자료 / 31

1. 통계자료 / 32
2. 판례 및 법령 / 37
3. 최저임금 1만원의 논리 / 44





# I. 관찰 - 한국 노동자들의 최저임금 상황

## 1. 청년 ‘열정페이’ 문제

- 새로운 사회문제인 ‘열정페이’는 청년들의 일자리 수요를 악용하여 청년노동을 착취하는 불의한 한국 노동시장의 한 단면
- ‘열정페이’라는 이름으로 아예 임금을 주지 않거나 최저임금에 훨씬 못 미치는 임금을 지급하는 경우가 너무 많아

소위 ‘열정페이’라고 하는 청년노동 착취가 사회적인 문제가 되고 있다. 청년 노동시장 영역에서 수요와 공급의 지나친 불균형으로 인해 ‘열정페이’라는 신조어가 탄생한 것이다. 그 실체는 꿈을 향한 열정과 미래에 대한 희망을 이용해 무급 또는 저임금 노동을 당연한 것처럼 요구하고 제공받는 기성사회의 불의함이다.



열정페이 늪에 빠진 청년노동자들은 임금을 아예 받지 못하거나 최저임금 상태에 있다. 현행(2015년) 최저임금법에 따른 최저임금은 시급 5천 580원이다. 수습근로자라고 하더라도 최저임금법 시행령 제3조에서 정한 대로 최저임금의 90%를 지급해야 한다. 그렇게 되면 법정근로시간 주 40시간, 월 209시간 일했다고 가정했을 때 최소 한 달에 104만원을 쥐야 한다. 그러나 청년유니온이 2015년 1월 청년과도기 노동자 233명을 대상으로 조사한 바에 따르면 급여를 아예 주지 않는 곳이 22%나 됐고 급여를 주는 경우라도 평균급여가 66만

7천원에 불과했다. 1주 평균 출근일은 5일이며 하루 평균 근무시간은 9시간이었다. ‘교육’이 목적임을 표방하는 사업장임에도 교육프로그램이 전혀 없는 곳이 66%였다.

현재 열정페이에 대한 노동부·교육부의 가이드라인이 전혀 없는 상황이다. 노동부는 근로감독관이 절대적으로 부족해 당사자 신고나 고발 없이는 먼저 나서기가 여의치 않다는 입장이다. 하지만 당사자들은 사회경제적 약자인 탓에 신고·고발을 하기 어렵다. 문제를 사전에 차단하고 예방하는 제도적 필터링이 반드시 필요하다.

<류하경 변호사, “열정페이’ 부조리 바로잡으려면”, 매일노동뉴스, 2015.09.07, 참조>

## 2. 최저임금 미만을 받는 학교 경비원들

- 전국 초·중·고교 경비원(감시단속 근로자)들의 5% 가까이가 최저임금 미만을 지급받아
- 전체 학교의 58% 정도의 경비원들이 평균시급(정부 지침인 시중노임단가) 이하로 근로계약을 맺고 있어

전국 초·중·고교에서 일하는 상당수 감시단속 노동자들이 최저임금(시급 5천 580원)도 받지 못하고 일하는 것으로 나타났다. 정부가 공공기관 용역노동자 보호를 위해 권장하는 **시중노임단가\***를 적용하는 학교는 절반을 훨씬 밑돌았다. 국회 환경노동위원회 민현주 새누리당 의원이 교육부에서 받은 ‘전국 초·중·고교 경비원 근로조건 현황(2015년 4월)’ 자료를 분석해 공개한 내용이다. (\***시중노임단가**: 중소기업중앙회가 매년 ‘직종별 임금조사 보고서’를 통해 발표하는 것으로 유사직종에 종사하는 노동자들의 평균적인 시급을 뜻한다. 감시단속 노동자들의 올해 시중노임단가는 7천56원이다.)

민 의원에 따르면 전국 초·중·고교에서 일하는 감시단속 노동자 7천 745명 중 368명(4.8%)이 최저임금 미만을 받고 있었다. 학교 수로 따지면 7천248곳 중 345곳(4.8%)이 여기에 해당한다. 4대 사회보험인 건강보험·국민연금·고용보험·산재보험을 모두 가입하지 않은 학교도 23곳이나 됐다. 시중노임단가를 적용하라는 정부의 용역근로자 보호지침을 이행하는 곳도 드물었다. 전체 학교 중 4천233곳(58.4%)이 시중노임단가 미만으로 근로계약을 맺고 있는 것으로 조사됐다.



민 의원은 “교육기관인 학교조차 최저임금을 지키지 않고 있는 것은 큰 문제”라며 “고용노동부는 최저임금 위반에 대해 철저히 조사해 처벌하고, 정부 지침인 시중노임단가를 적용하도록 지도·감독해야 한다”고 말했다.

〈“학교 경비원 368명 최저임금도 못 받고 일해”, 매일노동뉴스, 2015.09.09〉

### 3. 최저임금을 최고임금으로 삼는 대기업

- 청년유니온은 “롯데그룹 계열사 노동자들의 평균 시급이 최저임금 수준에 불과하며, 법정수당을 줄이거나 퇴직금을 회피하기 위한 여러 편법까지 만연하고 있다”고 주장

롯데마트나 롯데리아 같은 롯데그룹 계열사 매장에서 일하는 노동자들의 평균 시급이 5천 900원에 불과하고 단기계약을 연장하며 고용불안에 노출돼 있는 것으로 드러났다. 청년유니온에 따르면 롯데 소속 207개 매장의 평균 시급은 5천 900원, 평균 월급은 103만 5천원에 그쳤다. 법정 최저임금(시급 5천 580원)을 겨우 넘는 수준이다. 주당 평균 근무시간은 34시간이었다. 파트타임 근로자로만 매장을 채운 곳이 전체의 44%(91곳)나 됐다.

외식부문(롯데리아·엔제리너스 등 5곳) 시급이 특히 낮았다. 65개 매장의 평균 근무시간은 주당 26시간이었고, 평균 시급은 법정 최저임금보다 8원 많은 5천 588원에 그쳤다. 평균 월급은 75만 9천원이었다.

퇴직금을 회피하기 위한 10개월짜리 단기계약이나 '썬기' 같은 편법을 당했다는 증언도 나왔다. 롯데시네마에서 아르바이트를 했던 A(26)씨는 "근로계약 기간을 10개월로 정하고 더 일하고 싶으면 2개월 동안 일을 그만뒀다가 재입사를 해야 한다고 했다"고 털어놓았다. 롯데리아 아르바이트 직원 B(19)씨는 "업무 마감 전에 미리 퇴근카드를 찍으라고 하거나, 쉬는 날인데도 대타로 나간 날은 출퇴근카드를 아예 못 찍게 하는 경우가 많아 일한 것보다 수당이 적게 나온다"고 말했다.

롯데의 외식·유통·관광부문 브랜드는 롯데마트·롯데리아·세븐일레븐을 포함해 15개다. 전국에 9천 300여 개의 매장을 운영 중이다. 청년유니온은 14만 8천여 명이 일하는 것으로 추정했다.



한편 청년유니온은 이날 오전 서울 광화문광장에서 '서비스부문 2015 청년착취대상' 시상식을 열고 신동빈 롯데그룹 회장을 수상자로 선정했다고 밝혔다. "저임금 불안정노동을 양산해 청년을 고통에 빠뜨리고 있다"는 이유에서다.

청년유니온은 "서비스 분야를 중심으로 성장한 재계 5위 롯데그룹의 노동현실이 이런 상황에서 지배권 분쟁으로 쏠리는 따가운 시선을 돌리기 위해 약속한 청년고용 확대는 별 의미가 없다"며 "전 국민의 소비로 성장한 롯데그룹이 사회적 책임을 다하는 방법은 좋은 일터와 괜찮은 일자리를 만드는 것"이라고 지적했다.

<“저임금·고용불안 시달리는 롯데 매장 노동자들”, 매일노동뉴스, 2015.10.23>



#### 4. 정부 지자체도 최저임금법 위반

- 지방자치단체 세 곳 중 한 곳이 무기계약직 공무원에게 최저임금 미만의 임금을 지급
- 인건비를 지급할 여력이 충분한데도 지급하지 않은 지자체도 상당수

지방자치단체 세 곳 중 한 곳(35.7%)이 최근 3년간 무기계약직에게 최저임금보다 적은 임금을 지급한 것으로 나타났다. 무기계약직 인건비로 책정한 예산도 제대로 집행하지 않았다.

민주연합노조·전국일반노조협의회와 국회 안전행정위원회 정청래 새정치민주연합 의원은 전국 광역·기초자치단체의 2013~2015년 결산 및 인건비 지급내역을 분석한 결과를 발표했다.

지자체 224곳(경남 제외) 중 80곳이 무기계약직 공무원에게 최저임금 미만의 임금을 지급했다. 지자체 35.7%가 최저임금법을 어긴 셈이다. 예컨대 강원도 A시 행정정보조직원의 올해 시급은 고작 4천254원에 그쳤다. 경기도 B시의 청사관리직원은 4천413원을 받았다. 올해(2015년) 최저임금은 5천580원이다.



인건비를 지급할 여력이 충분한데도 지급하지 않은 정황도 드러났다. 행정자치부의 지난해 기준인건비 예결산에 따르면 무기계약직 기준 인건비 예산으로 책정된 1조8천733억원 중 사용된 금액은 74% 수준이었다. 예산 가운데 4천840억원이 남았다. 반면 14조4천6억원의 예산이 배정된 공무원 인건비는 97%를 썼다.

공무원 인건비는 예산보다 더 쓴 반면 무기계약직 인건비는 남긴 지자체도 62곳이나 적발됐다. 공무원 인건비 보전에 무기계약직 인건비를 전용한 것 아니냐는 의혹이 제기되는 대목이다.

정청래 의원은 "다 쓰지 못한 무기계약직 인건비 4천840억원이면 연봉 2천500만원짜리 일자리 2만개를 만들 수 있고, 5만2천800여명의 전국 지자체 무기계약직들에게 매년 900만원씩 더 줄 수 있는 돈"이라고 지적했다. 정 의원은 "박근혜 정부는 말로만 좋은 일자리를 논할 게 아니라 지자체부터 정당한 임금을 지급하도록 해야 한다"고 말했다.

<“지자체 80곳 무기계약직에 최저임금도 안 줬다”, 매일노동뉴스, 2015.09.11>

## 5. 최저임금 노동자 10명 중 8명, 가족의 핵심 소득원

- 최저임금 수준만 받고 있는 노동자 10명중 8명이 가족의 핵심 소득원(가구주 또는 배우자)
- 최저임금 미만의 임금을 받고 있는 노동자들의 77%도 가장이 대부분
- 세계 석학들은 최저임금 인상으로 임금 불평등을 해소해야 한다고 한 목소리

최저임금 노동자 10명 중 8명 이상이 가구주 혹은 그 배우자로 가구의 핵심 소득원이라는 분석이 나왔다. 최저임금은 가구 생계비가 아닌 보조소득에 불과하다는 최저임금 인상 반대논리를 뒤집는 연구결과라서 주목된다.

오상봉 한국노동연구원 노동정책분석실장은 국제컨퍼런스에서 이러한 연구결과를 담은 보고서를 내놓았다. 오상봉 실장이 한국노동연구원의 한국노동패널조사를 재분석한 결과에 따르면 최저임금 노동자 중 가구주인 사람은 46.39%나 됐다. 또 38.35%는 가구주의 배우자였다. 84.74%가 가구의 핵심 소득원인 셈이다. 최저임금보다 적은(미만) 임금을 받는 노동자 중 77.46%(가구주 45.68%·배우자 31.78%)도 핵심 소득원이었다.



오 실장은 “가구주가 최저임금을 받을 경우 절반 이상이 배우자가 없었거나 있더라도 무직인 상태가 많았다”며 “또 20% 이상은 다른 가구원이 있는데도 수입원은 자신밖에 없었다”고 설명했다. 그는 이어 “최저임금을 받는 노동자 대부분이 보조 소득원이라는 주장은 수정돼야 한다”고 강조했다.

오 실장의 분석은 최저임금 노동자 다수가 핵심 소득원이고 다른 가구원의 소득이 없는 경우가 많아 최저임금이 실질적인 가구 생계비에 해당한다는 의미다. 이는 최저임금은 주요 소득(가구 생계비)이 아니고 보조 소득원들의 용돈 별이라는 최저임금 인상 반대 논리를 뒤집는 결과다.

이와 함께 국제컨퍼런스에 참석한 세계 석학들은 한목소리로 최저임금 인상의 필요성을 역설했다. 앨런 매닝 영국 런던정치경제대 경제학과 교수는 “경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 법정 최저임금제를 도입한 국가가 1998년 17개국에서 2015년 26개국으로 늘었고 미국·독일·영국은 최저임금 수준을 인상하고 있다”며 “최저임금은 고용에 부정적 영향을 미치지 않고 임금불평등 해소에 긍정적 영향을 미치고 있다”고 분석했다.

<“최저임금이 용돈이라고?”, 매일노동뉴스, 2015.11.13>

## 6. 우리나라 최저임금, 낮은 준수율이 문제

- 우리나라 최저임금제가 저임금 층 소득개선에 긍정적 역할을 하지 못하는 이유는 최저임금에 대한 사회적 대화가 노사자율에 기반한 단체교섭과 조응하지 못하기 때문

한국노동연구원 이정희 부연구위원은 우리나라 최저임금제가 포괄성이 높고(높은 적용 대상 범위) 노사정이 참가해 결정함에도 낮은 수준·낮은 준수율을 보이는 이유에 주목했다. 이 부연구위원에 따르면 최저임금위원회가 1988년부터 2016년까지 진행한 29차례의 최저임금 결정논의 중 노·사·공익 위원이 합의한 경우는 7번에 불과하다. 민주노총이 참여한 16차례 논의 중에는 두 차례만 합의안이 도출됐다. 최저임금이 사실상 공익 중심으로 결정된다는 것이다. 누가 공익위원이 되느냐가 최저임금 결정의 가장 큰 변수인데도 공익위원 추천과 임명에 관한 규정은 없다.

최저임금이 결정된 뒤에도 문제는 발생한다. 2006년부터 2010년까지 최저임금 위반 사업장을 적발한 결과 10곳 중 4곳이 최저임금을 위반했다.

이 부연구위원은 "최저임금에 관한 사회적 대화가 공익 주도형 대리정치 양상을 띠면서 노사 자율에 기반을 둔 단체교섭과 조응하지 못하고 있다"며 "최저임금 적용대상이 될 가능성이 높은 소규모 사업장 노동자나 비정규직은 노조에 가입돼 있지 않아 단체교섭을 통한 임금인상 효과도, 최저임금 적용을 통한 저임금 해소 효과도 누리기 어려운 실정"이라고 진단했다.

<“현행 최저임금제 저임금 소득개선에 긍정적 역할 못해”, 매일노동뉴스, 2015.11.13>



## 7. 최저임금 인상한 ‘페이스북’ 社

- 최저임금 대폭 인상을 연달아 발표하는 미국 주정부와 대도시들, 생활임금 인상 조례를 통해 최저임금제도 보완까지
- 최저임금 인상운동을 추진한 미국 노동계, 최저임금 대폭 인상을 공약한 오바마 미국 대통령과 이를 추진하는 미국 중앙정부
- 노동자들의 소득증대가 소비와 성장의 견인차 역할을 할 것이라는 공감대 형성

최근 한국과 미국은 달라도 너무 다르다. 노동문제에 국한해 보면 더욱 그렇다. 한국은 ‘노동시장 구조개혁’을 내걸었다면 미국은 ‘최저임금 인상’을 화두로 삼았다. 한국의 경우 노동시장 구조개혁을 두고 노사정 협상에 실패하자 노·정이 갈등모드로 돌아섰다. 반면 미국의 경우 최저임금 인상을 두고 모처럼 노·정이 밀월(?)모드다. 왜 그럴까. 미국의 최저임금 동향을 보면 그 이유를 알 수 있다.

오바마 미국 대통령은 최저임금 대폭 인상을 공약했고, 중앙정부 차원에서 이를 추진하고 있다. 최근 주정부들이 이에 동참하고 있다. 지난 5월 19일(2015년)에는 미국의 2대 도시인 로스앤젤레스가 법정 최저임금을 15달러(1만6천500원)로 인상하기로 결정했다. 로스앤젤레스 시의회는 현재 시간당 9달러인 법정 최저임금을 2020년까지 단계적으로 인상하기로 했다. 앞으로 해마다 13%씩, 향후 5년간 총 67%가 인상된다. 이미 시카고·샌프란시스코·시애틀 등이 시간당 최저임금을 15달러로 인상했다. 미국 노동계는 최저임금 인상운동을 추진했고, 오바마 대통령과 주정부가 이에 호응한 셈이다. 미국의 연방 법정 최저임금은 현재 시간당 7.25달러다.

노·정이 공감한 최저임금 인상에 미국 글로벌기업들은 어떤 반응을 보였을까. 사회관계망서비스(SNS) 기업인 페이스북은 ‘화답’했고, 패스트푸드업체인 맥도날드는 ‘침묵’했다. 페이스북은 최근 비정규직과 용역직원의 시간당 임금을 15달러로 인상해 찬사를 받았다. 반면 미국 일리노이주 오크브룩의 맥도날드 본사 사옥 앞에서는 대규모 집회가 열렸다. 5천여명의 노동자들이 이날 열리는 맥도날드 주주총회를 겨냥해 시간당 최저임금 15달러를 요구한 것이다. 이처럼 미국 유통서비스업 노동계가 주도한 최저임금 인상운동은 실리콘밸리의 IT기업들이 호응한 데 이어 주정부들이 관련 조례를 제정하면서 절정을 맞고 있다.

이러한 미국의 사례는 우리에게 많은 것을 시사한다. 최저임금 대폭 인상은 미국을 포함한 세계적인 추세로 자리 잡았다. 미국의 대표적인 주정부들이 가세한 것은 최저임금 인상이 대세로 확산되고 있음을 보여준다. 주정부들은 생활임금인상 조례를 통해 법정 최저임금 제도를 보완했다. 이에 주정부들은 법정 최저임금 인상에도 적극적으로 나서고 있다. 노동자들의 소득증대가 소비와 성장의 견인차 역할을 할 것이라는 공감대가 형성됐기 때문이다. 노동시장 구조개혁에 치중했던 미국과 유럽이 글로벌 금융위기 이후 대폭적인 최저임금 인상에 나선 배경이다.

<“페이스북이 올린 ‘최저임금’ 이제 우리도...”, 매일노동뉴스, 2015.05.26>

## 8. 세계는 최저임금 인상 중

- 최저임금을 꾸준히 인상하고 있는 선진국들, 법정 최저임금제 도입 국가도 지속적으로 증가
- 최저임금 인상이 임금불평등 해소에 크게 기여한다는 세계 석학들의 주장
- 최저임금 인상이 고용에 악영향을 미친다는 과거 논리는 기우에 지나지 않는다는 평가도 제기되고 있어

최저임금제도 도입과 최저임금 인상이 세계적인 추세로 자리 잡으면서 세계 석학들도 한목소리로 최저임금 인상 필요성을 강조하고 있다. 최저임금 인상이 고용에 미치는 악영향은 적지만 임금불평등 해소에는 크게 기여하고 있다는 것이다. 한국노동연구원이 ‘임금, 소득분배 그리고 성장-더 나은 미래를 위한 정책대안’을 주제로 개최한 기념 국제 컨퍼런스에서 최저임금제도와 근로장려세제(EITC)가 결합할 경우 빈곤감소 효과가 더욱 뚜렷하게 나타난다는 분석 결과도 제시됐다.

최근 세계 각국은 최저임금제도 도입과 최저임금 인상 물결에 휩싸였다. 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 법정 최저임금제를 도입한 국가는 1998년 17개국에서 2015년 26개국으로 증가했다. 독일은 2015년 1월 전국단위 법정 최저임금제를 처음으로 도입했는데, 시간당 최저임금은 8.5유로(1만585원)로 우리나라(시간당 5천580원)보다 두 배가량 높다.

최저임금 수준도 높아지고 있다. 1999년에 최저임금을 도입한 영국 정부는 2016년 최저임금을 10% 인상하겠다고 발표했다. 최저임금 수준을 올해 전체 노동자 임금 중간값의 55%에서 2020년까지 60%로 올리겠다는 것이다. 2014년 기준 우리나라 최저임금은 전체 노동자 임금 중위값 대비 44% 수준이다.

노동시장과 최저임금 분야의 세계적 석학인 앨런 매닝 영국 런던정치경제대 교수(경제학과)는 “불평등 수준 확산에 대한 우려와 자국민의 실질 생활수준을 높이려는 사회적 압력과 정부의 노력이 최저임금 인상을 이끌고 있다”며 “최저임금 인상이 임금불평등을 해소하는 데 기여하고 있기 때문”이라고 분석했다.

매닝 교수는 한발 더 나아가 “최저임금은 고용에 영향을 미치지 않거나 오히려 긍정적일 수도 있다”고 분석했다. 완전경쟁을 전제로 한 노동시장이론에서는 임금이 증가하면 고용이 줄어드는 것으로 평가하지만, 현실에서 완전경쟁시장은 도달할 수 없는 이상에 가깝다. 반대로 현실과 가까운 불완전경쟁시장에서는 최저임금이 인상되면 노동공급(일하고자 하는 사람)이 증가하면서 고용이 늘 수도 있다는 것이다. 매닝 교수는 “1997년부터 2007년까지 영국의 최저임금의 장기영향을 분석한 결과 최저임금 수준은 계속 높아졌지만 고용에 미친 악영향은 뚜렷하게 확인하기 어려웠다”며 “반면 최저임금이 임금불평등을 해소하는 데에는 뚜렷한 영향을 미쳤다”고 설명했다.

<“세계는 최저임금 인상 중, 고용 영향 적지만 차별해소에 긍정적”, 매일노동뉴스, 2015.11.13>



## 9. 생활임금 도입도 확대되고 있어

- 저임금 노동문제 해결을 위한 방안으로 생활임금제에 대한 관심 확대
- 모든 노동자에게 강제하는 최저임금과 달리, 생활임금제는 지방자치단체 근로자 등 그 대상을 제한적으로 적용하는 특징

생활임금제를 도입하는 지방자치단체가 늘어나면서 저임금 노동 문제를 해결하기 위한 방안의 하나로 생활임금제에 대한 관심이 늘어나고 있다. 현재의 생활임금 논의는 1994년 미국 메릴랜드주 볼티모어시에서 지역 내 다양한 시민단체와 종교단체 등을 운영하는 발티모리안(BUILD)이라는 커뮤니티 연합단체가 공무원노조(ASCME)와 연대하면서 운동의 한 형태로 시작되었다. 볼티모어시의 생활임금운동이 조레 시행(1995.7)으로 제도화되면서 미국에서는 밀워키, 보스턴, 로스앤젤레스, 시애틀, 뉴욕시, 저지시티, 포틀랜드 등으로 확산되었다.

미국과 영국 이외에 캐나다, 호주, 뉴질랜드 등에서도 생활임금이 논의·도입되었고, 최근에는 일본과 한국에서도 생활임금을 도입하는 자치단체가 증가하고 있다. 생활임금제는 저임금 고용 비율이 높고 사회안전망이 미흡한 나라들에서 주로 확대되고 있다. 우리나라는 저임금 고용 비율이 OECD 회원국 가운데 가장 높은 나라 중의 하나다. 국내에서는 광역 2곳, 기초 지자체 11곳에서 조레 또는 정책으로 생활임금제를 시행하고 있거나 시행할 계획을 발표했으며, 앞으로도 늘어날 것으로 보인다.

생활임금제는 최저임금보다 높은 수준의 임금을 설정하지만, 모든 근로자에게 그 이상의 임금을 지급하도록 강제하는 최저임금과는 달리 지역 내 공공부문 근로자, 지방자치단체와 공공조달계약 또는 재정지원을 받는 기업의 근로자 등으로 대상을 제한적으로 적용하는 특징을 가진다.

최저임금제의 중요성이 증가하고 있지만, 최저임금의 상대수준이 낮고 그조차 준수하지 않는 기업들이 여전히 많다. 또한 저임금근로자의 상당수가 고용보험에 가입되어 있지 않기 때문에 실업급여가 저임금을 억제하는 역할을 기대하기 어렵다. 지역 차원에서 공공부문을 매개로 저임금 문제를 개선하고자 하는 생활임금제가 우리나라에서 주목을 받는 이유는 당연한 귀결이다.

<한국노동연구원 「노동리뷰」, 2015년 2월호>

### ※ 참고자료: 서울시, 2016년 생활임금 7,145원

- 서울시 생활임금위원회는 2016년 생활임금을 7,145원으로 확정.
- 월 소정근로시간(40시간 기준) 209시간으로 환산하면 1,493,305원.
- 서울시와 서울연구원이 3인 가구 월평균 가계지출·주거비·교육비를 반영해 개발한 ‘서울형 3인가구 가계지출 모델’에 2014년 서울시 소비자 물가 상승률(1.6%)을 반영해 산정한 내용으로써, 서울시와 서울시 투자·출연기관이 직접 채용한 노동자 1,260여명에게 생활임금 적용.

## II. 판단 - 임금에 관한 교회의 가르침

### 1. 가톨릭 사회교리가 말하는 노동과 임금제도

- 노동을 하는 사람의 권리는 다른 모든 권리와 마찬가지로 인간 본성과 탁월한 인간 존엄에 바탕을 둔다. 따라서 가톨릭교회는 인간의 노동이 자본보다 본질적으로 우위에 있다는 것, 그리고 노동자에게 적절한 임금을 지불하지 않는 사람들과 한 일에 비례한 임금을 제때에 지불하지 않는 사람들은 심각한 불의를 저지르는 것임을 강조한다.

노동은 부의 원천이고 적어도 품위 있는 생활을 위한 조건이기 때문에 명예로운 것이며 원칙적으로 빈곤을 막는(잠언 10, 4 참조) 효과적인 도구이다. 아울러 가정을 이루고 유지하기 위해서, 재산권을 갖기 위해서, 인류 가족의 공동선에 이바지하기 위해서 반드시 필요한 것이다. 그러므로 노동을 하는 사람의 권리는 다른 모든 권리와 마찬가지로 인간 본성과 탁월한 인간 존엄에 바탕을 둔다.

그러나 현대 생산 과정에 내재된 논리를 보면 노동과 자본은 서로 얽혀서 대립되어 있고, 노동이 자본의 지배 아래 있는 듯이 보인다. 자본과 노동의 대립 원인은 무엇보다도 노동자들이 자신들의 힘을 기업주들의 자의에 맡긴 반면, 기업주들은 최대 이윤 추구의 원리에 따라 고용인들의 노동에 대해 가능한 한 최저 임금을 책정하려고 하는 사실에서 찾아볼 수 있다. 오늘날 이런 대립은 시장의 세계화와 무한 경쟁으로 인해 더욱 불안한 측면을 보이고 있다.

이러한 상황에 대해 가톨릭교회는 인간의 노동이 자본보다 본질적으로 우위에 있다는 것을 항상 강조해 오고 있으며, 따라서 노동자에게 적절한 임금을 지불하지 않는 사람들, 한 일에 비례한 임금을 제때에 지불하지 않는 사람들은 심각한 불의를 저지르는 것임을(레위 19,13; 신명 24,14-15; 야고 5,4 참조) 강조한다.<sup>1)</sup>

현재 임금 수준은 정부의 규제 아래서 노동자와 사용자가 교섭하여 결정된다. 약육강식의 논리에 따른 이 관행은 이성으로 판단하여 조정하지 못하고 윤리 기준은 처음부터 소홀히 취급한 것을 의미한다.

사회 교리는 적정 가격의 원리를 원용하여 인간 노동의 적정 가격은 인간의 생활 임금을 밝히고 있다. 적정 임금은 인간 존엄에 직결되기에 이에 합당한 의, 식, 주, 교육, 안전, 휴식, 위생, 의료와 같은 인간의 필수 욕구를 충족시키는 수준의 임금을 말한다. 사회 교리는 이 수준의 임금이 임금 정의의 필수 기준이므로, 노동자는 자신의 노동력을 제공한 대가로 바로 이 임금을 획득해야 한다고 가르친다. 적정 임금은 생활 임금, 가족 임금, 적정 보수로 바꾸어 쓰기도 한다.

사회교리는 산업혁명으로부터 비롯된 자유 계약이라는 관행이 실제로 약자인 노동자에게 일방으로 강요하는 것일 뿐 정의로운 계약의 실제 조건이 될 수 없다고 밝힌다. 곧

1) 교황청정의평화평의회, 「간추린 사회교리」, 한국천주교중앙협의회, 2005, 6장 ‘인간노동’ 참조.

정의로운 임금은 노동자와 그가 부양하는 가족이 인간 존엄에 합당하게 생활할 수 있는 수준의 임금인 적정 임금을 기준 임금으로 하고 있다. 「새로운 사태」를 반포한 레오 13세 교황 이후 후임 교황들은 적정 임금의 기준이란 실제 사회 여건을 제대로 반영하고 알맞게 대처하여 결정되는 것이라고 보완하고 있다. 적정 임금은 고정되어 바뀌지 않는 것이 아니라 정의와 진리에 바탕을 두고 계약 당사자들이 자유롭게 체결해야 한다는 가르침이다. 따라서 노동자의 생계비, 기업의 건전성, 소비자의 이해, 그리고 전체 사회의 공동선은 적정 임금 결정에 필수이며 실제 요소이다.

현대 노사 관계는 이윤 분배나 경영 참가의 형태로 범위를 한정할 것이 아니라 협력 관계로 발전하고 이에 발맞추어 임금 제도도 수정하고 보완하는 것이 바람직하다. 이윤 분배는 기업 이윤을 사전 결정된 비율로 배분하여 지급하는 제도로서 첫째, 상여금이나 사용자 재량에 따른 시혜 성격의 급여가 아니고, 둘째, 표준 임금률에 미달하는 사업장의 임금 보전이 아니라 적절한 임금에 덧붙여 지불되며 셋째, 중역 같은 간부만이 아니라 전체 종업원에게 해당된다.<sup>2)</sup>

## 2. 역대 교황님들의 회칙에 나타난 임금 관련 내용들

### 1) 「새로운 사태」(1891년, 레오 13세 교황)

- 노동은 인간으로 하여금 자신의 수고로써 정직하게 살아갈 수 있도록 품위를 드높여준다. 고용주들은 이러한 노동의 가치를 유념하며 노동자들이 자기 가정에 대한 책임감을 다하고, 종교 생활 및 영혼의 선익과 관련된 의무를 준수할 수 있도록 배려해 주어야 한다.

- 노동자와 고용주가 양자 합의로 계약을 체결하고 임금을 분명하게 결정하더라도, 쌍방간의 자유의사를 우선하고 능가하는 기본적인 정의가 항상 반영되어야 한다. 임금은 노동자가 검소한 생활, 말하자면 최소한의 안락한 생활을 유지하는 데에 미흡해서는 안 된다.

14. (전략) 이성과 신앙에 비추어볼 때 노동은 (...) 인간으로 하여금 자신의 수고로써 정직하게 살아갈 수 있도록 품위를 드높여준다. 참으로 부당한 일은 인간을 마치 이윤 추구를 위한 물건처럼 마구 다루는 것이고 오직 노동 기술이나 노동력으로써만 인간을 평가하는 것이다. 노동자들이 종교 생활 및 영혼의 선익과 관련된 의무를 준수하도록 고용주들은 배려해 주어야 한다.

2) 서울대교구 정의평화위원회, 「가톨릭 사회교리 주체편」, 기쁜소식, 2010, 91~93쪽 참조.

가정에 대한 책임감과 절약 정신을 잃지 않도록 해 주는 것, (...)은 고용주들의 당연한 의무들이다. 그들의 의무 가운데서 가장 기본적인 것은 각 노동자에게 정당한 임금을 주는 것이다. 여러 가지 사항을 고려하여 정의에 따라 임금을 결정해 주어야 한다. 그러나 자본가들과 고용주들이 대체로 명심해야 할 원칙은 자신의 이윤 추구를 목적으로 곤궁한 자들과 불쌍한 자들을 억압하고 이웃의 비참을 이용하여 이익을 추구하는 것을 신법과 실정법이 모두 금한다는 사실이다. 정당한 임금을 착취하는 것은 하느님께 복수를 호소하리만치 중대한 과오이다. “잘 들으시오. 당신들은 당신들의 밭에서 곡식을 거두어들인 일꾼들에게 품삯을 주지 않고 가로챘습니다. 그 품삯이 소리를 지르고 있습니다. 또 추수한 일꾼들의 아우성이 만군의 주님의 귀에 들렸습니다.”(야고 5,4)

**32. (전략) 흔히 말하기를 임금은 고용주와 노동자들의 자유로운 합의에 의해 결정된다고 한다. 고용주는 합의된 임금을 지불함으로써 할 바를 다하고 그 이상의 것은 아무것도 더 하지 않아도 된다는 것이다. 고용주가 합의한 임금 전부를 지불하지 않거나 노동자가 계약한 작업을 완수하지 않을 경우에만 불의가 저질러지며 또한 고용주와 노동자의 권리를 보호하기 위해서만 국가의 개입이 정당할 뿐이고 그 밖의 다른 경우에는 절대 허용되지 않는다는 주장이다.**

이런 논리 전개는 공정한 판단을 내리는 사람에게 쉽게 납득되지도 않고 모든 사람에게도 인정받지 못한다. 왜냐하면 그것은 모든 측면에서 사태를 관찰할 줄 모르고 또 결정적인 몇 가지 고려해야만 할 사항을 빠뜨리고 있기 때문이다. 노동한다는 것은 생활의 다양한 요구, 특히 생계유지에 필요한 것을 마련하기 위하여 노력하는 것이다. “이마에 땀을 흘려야 낱알을 얻어 먹으리라.”(창세 3,19) 그러므로 인간의 노동은 인간이 날 때부터 타고난 두 가지 특성을 지니는데, 인격적인 특성과 필연적인 특성이 바로 그것이다. 인격적인 특성이라는 이유는 활동의 힘이 인격 안에 천부적으로 내포되어 있으며 그 힘을 발휘하고 활용하는 사람에게 전적으로 속한 것이기 때문이다. 필연적인 특성이라 함은 노동의 결과가 인간이 생명을 유지하기 위하여 필수적이며 또 생명 보존이 자연에 의하여 부여된 불가피한 의무이기 때문이다. 따라서 인격적인 특성에 비추어서만 고찰해 본다면 노동자가 정당한 수준에 못 미치는 임금으로 계약할 수 있다는 것은 의심할 여지가 없다. 왜냐하면 그가 노동을 원하는 만큼 제공할 수 있으므로, 그가 원해서 적은 임금에 만족할 수도 있고 실제로 그것마저 포기할 수도 있기 때문이다. 그러나 인격적인 특성과 함께 필연적인 특성도 고려되어야 하기 때문에 현실에 비추어 도저히 그렇게 할 수는 없다. 이 두 가지 특성은 논리상으로 구별되지만 실제로는 불가분의 관계에 있다. 사실 생명의 보존은 의무이고 이 의무를 소홀히 하는 것은 죄악이므로 아무도 그 의무를 저버릴 수 없다. 여기에서 필연적으로 생계유지를 위한 것을 취득할 권리가 나오며, 가난한 이는 노동으로 취득한 임금을 통해서만 그렇게 할 수 있다. 따라서 노동자와 고용주가 양자 합의로 계약을 체결하고 임금을 분명하게 결정하더라도, 쌍방간의 자유의사를 우선하고 능가하는 기본적인 정의가 항상 반영되어야 한다. 임금은 노동자가 검소한 생활, 말하자면 최소한의 안락한 생활을 유지하는 데에 미흡해서는 안 된다. 만일 노동자가 궁핍 때문에 강요되거나 더 큰 악이 두려워서 더욱 힘든 조건들을 받아들인다면, 또 원하지도 않는데 고용주와 기업주가 부과하기 때문에 어쩔 수 없이 받아들여야 한다면, 그

것은 폭력을 당하는 것이며, 이에 정의가 항의하는 것이다.

**33.** 노동자의 임금이 그 자신과 가족의 생계유지 및 안락한 생활에 충분할 경우에 그가 현명하다면 쉽게 절약을 생각하게 될 것이고 또 그리하여 본성 자체의 충동에 따라 지출을 줄이고 임금의 일부를 남겨 어느 정도의 재산을 장만할 수 있을 것이다. 사실 이미 지적한 대로, 침해될 수 없는 사유 재산권은 노동자 문제의 실제적이고 효과적인 해결에 필수적이다. 그러므로 법은 이 권리를 보장해 주어야 하며 재산을 소유한 국민의 수효가 가능한 한 늘어날 수 있게 해야 한다. 그렇게 되면 몇 가지 큰 혜택이 뒤따를 것이다. 우선 국가의 재화가 더욱 공평하게 분배될 것이다.

## 2) 「사십주년」(1931년, 비오 11세)

- 노동자에게 지급되는 임금은 노동자 자신과 그의 가족의 생계에 충분하여야 한다. 특히 주부는 가사와 그에 관련된 일에 그들의 힘을 쏟아야 한다. 가장의 봉급이 불충분하여 가정주부가 자신의 고유한 책임과 의무, 그중에서도 특히 자녀 교육을 소홀히 하고 가사 밖의 일에 취업해야 하므로 혹사당하는 것은 대단히 유감스러운 일이며 전력을 다하여 막아야 한다.

- 임금 수준은 공공의 경제적 복지를 염두에 두면서 책정되어야 한다. 공동선을 고려하지 않고 사리 사욕을 위하여 부당하게 임금을 낮추거나 올리는 것은 사회 정의에 위배된다. 그러나 그 수준은 시대와 상황에 따라 가변적이므로 절대금액으로 제시해 둘 수는 없다.

**28.** 각 계급은 그의 마땅한 몫을 받아야 하며, 창조된 재화의 분배는 공동선과 사회 정의의 요청에 합치되어야 한다. 왜냐하면 성실한 관찰자는 누구나 지나친 부를 소유한 소수와 궁핍하게 사는 다수 사이의 큰 차이가 현대 사회에서 심각한 해악이 되고 있다는 것을 깨닫고 있기 때문이다.

그러므로 모든 노력을 다하여 적어도 앞으로는 생산된 재화의 공정한 몫만이 자본가의 수중에 축적되게 하고 충분한 몫이 노동자에게 지급되도록 해야 한다. 새가 날기 위해서 태어난 것처럼, 인간은 노동하기 위해서 태어났으므로, 그 공정 분배의 목적은 노동자들을 노동에서 해방시키려는 것이 아니라, 오히려 그들이 절약으로 재산을 늘리고 그것을 현명하게 관리하여, 무산자의 숙명 같은 호구지책의 위협에서 해방되고 한층 더 안락하고 안정되게 가족에 대한 책임을 수행할 수 있게 하려는 것이다.

**31.** (전략) 인간 노동의 개념 자체에서 도출되는 이 이중적 성격으로부터 임금을 조정하고 결정하는 데 대한 (아래의) 중요한 결론들이 나오게 된다.

### (가) 노동자와 그 가족의 부양

32. 첫째로 노동자에게 지급되는 임금은 노동자 자신과 그의 가족의 생계에 충분하여야 한다. 물론 농가에서나 많은 중소 상공업자의 가정에서처럼, 가족 중의 다른 사람들도 힘자라는 대로 공동의 생계에 이바지하는 것이 마땅하다. 그러나 나이 어린 아이들이나 연약한 부녀자들을 혹사하는 것은 옳지 못하다. 특히 주부는 가사와 그에 관련된 일에 그들의 힘을 쏟아야 한다. 가장의 봉급이 불충분하여 가정주부가 자신의 고유한 책임과 의무, 그중에서도 특히 자녀 교육을 소홀히 하고 가사 밖의 일에 취업해야 하므로 혹사당하는 것은 대단히 유감스러운 일이며 전력을 다하여 막아야 한다.

그러므로 가장이 일상적인 가정의 필요를 충당할 수 있는 충분한 임금을 받을 수 있도록 모든 노력을 기울여야 한다. 만일 현재의 사회 상황에서 이것이 도대체 실현 가능하지 않다면, 사회 정의는 각 성인 노동자가 그와 같은 임금을 받도록 보장하는 개혁을 지체 없이 단행하기를 요구한다. 이 점에 관련해서 본인은 가정의 부담이 증가함에 따라 임금을 증가시키고, 특별한 필요에 대해서 특별한 배려를 하기 위해 고안되고 실천적으로 시도되는 다양한 방식에 대하여 찬사를 보낸다.

### (나) 기업의 실태

33. 임금 수준을 결정하는 데에는 특정 기업과 그 기업주의 형편이 또한 고려되어야 한다. 왜냐하면 너무 높은 임금을 요구하여 기업주가 파산하여, 노동자 자신에게 불행을 초래할 정도로 지불하게 하는 것은 옳지 않기 때문이다. 만일 기업이 경영 부실, 기획 결여 또는 낡은 기술 때문에 이윤을 적게 내고 있다면, 그것은 노동자의 임금을 감소시킬 정당할 이유가 될 수 없다. 그러나 만일 기업이 부당한 부담에 허덕이거나 부당하게 낮은 가격으로 상품을 팔 수 밖에 없도록 강요되기 때문에 노동자에게 합당한 임금을 지불할 충분한 자금을 마련할 수 없다면, 그렇게 기업을 손상시키는 자들이 중대한 죄악을 저지르는 것이다. 왜냐하면 그들이 노동자들의 공정한 임금을 빼앗고 노동자에게 저임금을 감수하도록 강요하는 자들이기 때문이다.

그러므로 사용자와 노동자가 모든 어려움과 장애를 극복하기 위하여 함께 궁리하고 노력해야 하며, 국가의 현명한 정책은 이 건전한 노력에 있어서 그들을 지원해야 한다. 극단적인 상황에서는 사업을 계속할 수 있는지, 또한 노동자들을 위해서 다른 대책이 마련되어야 하는지 서로 협의해야 한다. 이 중대한 결정을 이끌어가는 정신은 고용주와 노동자 간의 일종의 상호 이해와 그리스도교적 화합의 정신이어야 한다.

### (다) 공동선의 요구

34. (전략) 임금 수준은 공공의 경제적 복지를 염두에 두면서 책정되어야 한다.

이 시대에 특히 필요한 다른 점은 일할 수 있고 일할 뜻이 있는 이들에게 고용 기회를 제공하는 것이다. 고용 기회는 임금 수준에 크게 의존하고 있는데, 임금이 적정선에 머물면 고용 기회는 늘어나고 그 적정선을 넘어서면 그 기회는 감소한다. 지나치게 낮은 임

금 수준이나 과도하게 높은 임금 수준은 둘 다 마찬가지로 실업을 야기한다는 것은 누구나 다 아는 바이다.

공동선을 고려하지 않고 사리 사욕을 위하여 부당하게 임금을 낮추거나 올리는 것은 사회 정의에 위배된다. 사회 정의는 가능한 한 선의와 노력을 한데 모아 가능한 한 많은 이들에게 고용 기회를 제공하고 그들에게 적당한 생계 수단을 보장하도록 임금이 결정되는 것을 요구한다.

### 3) 「하느님이신 구세주」(1937년, 비오 11세)

49. 사랑이 정의를 부단히 고려하지 않는다면 참사랑이 될 수 없다. (...) 정의에 따라, 임금 노동자는 자기에게 돌아와야 할 몫을 구호금을 받듯이 받아서는 안 된다.

52. 그렇지만 노동자들이 자기 자신과 가족의 생계를 안전하게 도모할 만큼의 임금을 받지 못하고 있는 한, 사회 정의가 충족되었다는 말은 결코 할 수가 없다. 노동자들이 상당한 재산을 획득할 수 없고 근로자 전부가 구호 대상자가 되고 마는 빈궁의 전염병을 미연에 방지할 수 있는 기회가 만일이라도 부정되는 한, 사회 정의가 충족되었다는 말은 결코 하지 못한다. 노동자들이 노령이나 질병 또는 실직의 경우를 생각하여 사회적 또는 개인적인 보험을 통한 적절한 대책을 수립할 수 없는 한, 사회 정의가 충족되었다고는 하지 못한다.

### 4) 「어머니요 스승」(1961년, 요한 23세)

- 노동의 보수는 자유 경쟁에 전적으로 방임되거나 힘 있는 자들의 일방적인 결정에 맡겨져서는 결코 안 되며 오로지 정의와 형평의 규범을 완전하게 준수하여야 한다.

- 적정 임금의 결정에서는 반드시 다음 사항들이 고려되어야 한다. 첫째로 경제 재화의 생산을 위한 개인의 기여도, 그리고 노동자들이 자신의 노동을 제공하는 그 기업의 재정 상태, 그 다음으로 국가의 이익 특히 완전 고용과 관련된 요구, 마지막으로 모든 민족들의 공동선, 즉 그 성격과 범위는 다르지만 상호 결사체를 이루고 있는 여러 나라들의 공동선을 고려하여야만 한다.

33. 비오 11세의 가르침 가운데서 이론적으로나 실제적으로 가장 중요한 것은 “만일 인간 노동의 사회적이고 개인적인 성격이 간과된다면, 노동은 정의에 따라 평가될 수 없고

형평에 따른 보수도 받을 수 없다”는 것이다. 따라서 임금의 결정에서 정의가 요구하는 바는 노동자 자신과 그 가족들의 필요를 고려하여야 할 뿐만 아니라 그들이 일하는 기업의 생산력과 “공공의 경제적 복지”를 다같이 고려하여야 한다는 것이다.

68. 수많은 노동자들의 모습, 저 비참한 광경을 목격하며, 본인의 마음은 격렬한 슬픔을 가눌 길이 없다. 많은 나라에서 전세계 모든 대륙에서 대다수 노동자들은 자기 자신과 자신의 가족을 인간 이하의 생활 상태로 몰아넣는 너무나 적은 노동의 보수를 받고 있다. 그러한 지역에서는 현대의 산업 기술이 바로 최근에야 도입되었거나 아직은 거의 발전되지 못하고 있다는 사실을 살펴볼 수 있다.

70. 여기에 더하여, 경제적으로 많이 발전한 나라들에서는, 별로 중요하지 않거나 그 유용성이 의심스러운 일에도 넉넉하고 엄청난 임금을 주는 반면, 부지런하고 성실한 시민 계층이 하는 건실하고 유익한 노동에 대한 임금은 너무나도 적어 생계 유지도 어려울 뿐만 아니라, 국가에 대한 그들의 공헌이나 그들이 일하는 기업의 이익과 국민 소득에 비하여 극히 부당한 것이다.

71. 그러므로 노동의 보수는 자유 경쟁에 전적으로 방임되거나 힘 있는 자들의 일방적인 결정에 맡겨져서는 결코 안 되며 오로지 정의와 형평의 규범을 완전하게 준수하여야 한다고 권유하는 것이 본인의 의무라고 여긴다. 참으로 이 규범은 노동자가 인간적인 생활을 할 수 있고 가족 부양의 책임을 적절히 수행할 수 있는 임금을 받아야 한다고 요구한다. 그러나 적정 임금의 결정에서는 반드시 다음 사항들이 고려되어야 한다. 첫째로 경제 재화의 생산을 위한 개인의 기여도, 그리고 노동자들이 자신의 노동을 제공하는 그 기업의 재정 상태, 그 다음으로 국가의 이익 특히 완전 고용과 관련된 요구, 마지막으로 모든 민족들의 공동선, 즉 그 성격과 범위는 다르지만 상호 결사체를 이루고 있는 여러 나라들의 공동선을 고려하여야만 한다.

76. 비오 11세가 그 회칙 「사십주년」에서 다음과 같이 제시한 원칙을 상기하여야 한다. “자본과 노동의 협력으로 얻어진 것을 어느 한편에만 귀속시키는 것은 전적으로 그릇된 것이며, 또한 어느 한편이 다른 편의 노력을 무시하고 모든 이익을 독점한다는 것은 정의에 크게 어긋난다.”

77. 이에 대한 정의의 요구는 경험에 비추어 여러 가지 방법으로 충족될 수 있다. 다른 방법은 차지하고라도, 오늘날에는 좀 더 적절하다고 보이는 방법으로 노동자들이 점차 그 기업 자체의 소유에 참여하는 것이 가장 바람직한 일이다. 오늘날에 와서는 본인의 선임자 시대보다도 더 모든 노력을 다하여, 적어도 앞으로는 생산된 재화의 공정한 몫만이 자본가의 수중에 축적되게 하고, 충분한 몫이 노동자에게 지급되도록 해야 한다.

78. 또한 적정 임금과 이윤의 결정은 개별 국가나 전 세계 인류 공동체의 공동선에 부합하여야 한다는 사실에 유의할 것이다.



## 5) 「노동하는 인간」 (1981년, 요한 바오로 2세)

- 사회 경제 체제의 정의와 그 기능은 결국 그 체제 안에서 인간의 노동이 정당한 보상을 받느냐 하는 데에서 평가된다. 정당한 임금은 사회 경제 체제 전체의 정의를 실증하는 구체적이며 핵심적인 수단이 된다.
  
- 한 가정을 책임지고 있는 성인의 노동에 대한 정당한 보수란 가정을 꾸려 적절히 유지하기에 충분하고 가정의 장래를 보장하기에 충분한 보수를 의미한다. 이러한 보수는 이른바 가족 임금이라 한다.
  
- 많은 사회에서 여성들은 거의 모든 생활 영역에서 노동하고 있다. 그러나 그 노동을 위해 여성 본래의 것을 포기하거나, 어머니로서의 돌도 없는 역할을 지니고 있는 가정을 희생시키지 않도록 노동이 조직되어야 한다.

19. 현재의 상황 아래서, 노동에 대한 보수는 올바른 노사 관계를 보장하는 가장 중요한 방법이다. 생산 수단이 사유화된 체제나 생산 수단의 소유가 어느 정도 ‘사회화’ 된 체제에서 노동이 이루어질 때, 고용주(우선적으로 직접 고용주)와 노동자 사이의 관계는 임금, 즉 노동에 대한 정당한 보수를 토대로 하여 해결된다.

또한 사회 경제 체제의 정의와 어떠한 경우든 그 체제의 정의로운 기능은 결국 그 체제 안에서 인간의 노동이 정당한 보상을 받느냐 하는 데에서 평가된다는 점에 유의하여야 한다. 여기서 우리는 다시 한 번 윤리적 사회적 질서 전체의 제1원리, 즉 재화의 공동 사용 원리로 되돌아간다. 모든 체제에 있어서, 체제 내 자본과 노동의 근본 관계와는 무관하게, 임금 즉 노동에 대한 보수는 여전히 대다수의 사람들로 하여금 자연 재화든 가공 재화든 공동 사용을 지향하는 그 재화에 접근할 수 있게 하는 실제적인 수단이다. 노동자는 자신의 노동에 대한 보수로 받는 임금을 통해서 그 재화에 접근할 수 있다. 그러므로 모든 경우에 있어서 정당한 임금은 사회 경제 체제 전체의 정의를 실증하는 구체적인 수단이며, 또한 어떠한 경우이든 그 체제가 정의롭게 운용되고 있는지 알아볼 수 있는 구체적인 수단이 된다. 정당한 임금은 판단의 수단일 뿐 아니라 특별히 중대한 수단, 즉 핵심 수단이 된다.

이 판단 수단은 거의 모든 가정에 관련된다. 한 가정을 책임지고 있는 성인의 노동에 대한 정당한 보수란 가정을 꾸려 적절히 유지하기에 충분하고 가정의 장래를 보장하기에 충분한 보수를 의미한다. 이러한 보수는 이른바 가족 임금, 즉 가정의 노동에 대한 보수로 다른 배우자가 가사 이외에 다른 유급 직업을 갖지 않아도 가족의 필요를 충족시키는 단순 임금이거나, 또는 가족 수당이나 가사에만 전념하는 어머니들에게 주어지는 배우자 보조금 같은 다른 사회 조치를 통해 주어질 수 있다. 이러한 보조금은 자신의 생활에 상응하는 책임을 질 위치에 있지 않는 동안은 실질적인 필요, 즉 부양 가족의 수에 상당하는 것이어야 한다.

(...) 어머니가 자신의 자유를 침해당하지 않고 심리적으로나 실제적으로 차별 대우를 받지 않으며, 또 다른 여자들과 비교하여 아무런 열등 의식도 느끼지 않으면서, 자녀들의

나이에 따른 다양한 요구에 맞추어 자녀들을 보살피고 교육하는 데 헌신할 수 있게 한다면 이는 그 사회의 자랑거리가 될 것이다. 가정 밖에서 보수가 따르는 노동을 하기 위해 이러한 과업을 포기해야 한다는 것은 사회와 가정의 선의이라는 면에서 볼 때 잘못된 것이다. 왜냐하면 그것은 어머니로서의 사명이라는 근본 목적에 반대되거나 방해가 되기 때문이다.

이러한 맥락에서 볼 때, 전체 노동 과정은 각자의 필요와 생활 유형, 특히 가정 생활을 고려하고, 연령과 성별을 참작해서 조직되고 적용되어야 한다는 점이 더욱 일반적인 차원에서 강조되어야 한다. 실상 많은 사회에서 여성들은 거의 모든 생활 영역에서 노동하고 있다. 그러나 여성들은 그 본성에 맞게 그들의 과업을 완수할 수 있어야 한다. 즉, 차별 대우를 받지 않고 그들이 할 수 있는 일에서 제외되지 않고, 또한 그들 가족의 염원이 무시되지 않고 남자들과 더불어 사회의 선의에 공헌하는 여성 본래의 역할이 충분히 존중되는 가운데 여성들은 그 임무를 다할 수 있어야 할 것이다. 여성의 참다운 지위 향상이 이루어지려면 그 지위 향상을 위해 여성 본래의 것을 포기하거나, 어머니로서의 돌도 없는 역할을 지니고 있는 가정을 희생시키지 않도록 노동이 조직되어야 한다.

임금 외에도, 노동자와 그 가족들의 생활과 건강을 보장하기 위한 다양한 사회 보장이 여기서 그 일익을 담당하고 있다. 건강 보호를 위한 비용, 특히 노동 중에 일어나는 사고의 경우, 의료 혜택이 노동자를 위해 쉽게 베풀어져야 하며, 가능한 한 그 혜택은 저렴하거나 무상이어야 한다.

## 6) 「백주년」(1991년, 요한 바오로 2세)

15. (전략) 사회와 국가는, 노동자와 그 가족의 생계유지가 적합하게 될 수 있을 만큼, 좀 저축할 수 있는 가능성과 함께, 임금을 보장해 주어야 한다. 이것은 노동자들의 노동이 좀 더 향상되고 생산할 수 있도록, 계속 적응되는 그들의 지식과 능력을 위하여 미온적 노력을 요청하지 않는다. 그러나 역시 이것은 특별히 비천한 계급의 노동자들, 이주민들 그리고 사회 변두리에 처하여 있는 이들에 대한 수치스러운 착취가 없어지도록, 아주 적합한 법적 조치와 더불어 꾸준한 감시를 요청한다. 이 점에 있어서 최저 임금과 노동조건을 교섭하는 노동자들의 노동조합이 결정적 역할을 하는 것이다.

(...) 국가는 이러한 것들을 직접적이고 간접적인 방법으로 실현하기 위하여 자기 몫을 해야 하는데, 간접적으로 그리고 보조성의 원리에 따라서는, 많은 고용 기회와 부의 원천을 제공하는 경제적 활동의 자유로운 수행에 유리한 생산 조건들을 만들어줌으로써, 직접적으로 그리고 연대성의 원리에 따라서는, 더욱 비천한 이들을 보호하기 위하여, 노동조건을 결정하는 집단들의 자립성에 일정한 제한을 두고 실직한 노동자가 최소한 생계유지에 필요한 것을 가질 수 있도록 함으로써 그렇게 할 수 있다.

## 7) 「진리 안의 사랑」 (2009년, 베네딕도 16세)

- 기업 경영은 오로지 소유주의 이익만 고려해서는 안 되며, 노동자, 고객, 여러 생산요소의 공급업자, 하위 공동체 등 기업의 생존에 이바지는 모든 이해 관계자에 대해 책임을 져야 한다.
  
- 많은 경우에 빈곤은 인간 노동의 존엄성 침해에서 기인합니다. 이는 노동의 기회가 제한되어 있거나 노동과 그에 따른 권리, 노동자 자신과 그 가족의 부양을 보장하는 권리가 평가 절하되기 때문이다.

32. (전략) 개인의 존엄과 정의의 요구는 특히 오늘날 경제적 선택이 도덕적으로 용인할 수 없는 지나친 부의 불균형을 악화시키지 않도록 명령하고 있습니다. 또한 우리에게 계속하여 모든 사람의 안정된 고용 보장을 최우선 과제로 삼도록 요구합니다. 모든 것을 고려해 볼 때 이것은 “경제 논리”가 요청하는 것이기도 합니다. 개별 국가 내부적으로나 여러 나라 민족들 간에 사회적 불평등이 제도적으로 증가하면, 곧 상대적 빈곤이 크게 증가하면, 사회 통합이 어려워져 민주주의가 위협에 빠질 뿐 아니라 경제 역시 모든 사회적 공존에 필수적인 신뢰, 의존, 법규 존중의 관계를 연결해 주는 “사회 자본”의 점진적인 손실로 위협에 빠지게 됩니다.

40. (전략) 기업 경영은 오로지 소유주의 이익만 고려해서는 안 되며, 노동자, 고객, 여러 생산요소의 공급업자, 하위 공동체 등 기업의 생존에 이바지는 모든 이해 관계자에 대해 책임을 져야 한다는 확신이 증대되고 있습니다.

63. 발전 문제를 생각하면서 빈곤과 실업의 직접적 관계를 강조하지 않을 수 없습니다. 많은 경우에 빈곤은 인간 노동의 존엄성 침해에서 기인합니다. 이는 노동의 기회가 제한되어 있거나 “노동과 그에 따른 권리, 노동자 자신과 그 가족의 부양을 보장하는 권리가 평가 절하되기 때문”입니다.

요한 바오로 2세께서는 품위 있는 노동이 전 세계 모든 나라 가정들의 열망이라고 보시고 그러한 목적에 도덕적으로 강력한 힘을 불어넣어 주셨습니다. 노동과 관련하여 ‘품위’라는 말이 의미하는 것은 무엇이겠습니까? 그것은 개별 사회 안에서 모든 인간의 본질적 존엄을 드러내 주는 노동을 의미합니다.

곧, 남녀 모든 노동자가 그들 공동체의 발전에 실질적으로 참여하면서 자유롭게 선택하는 노동, 노동자가 존중받고 어떠한 차별도 받지 않을 수 있는 노동, 가정의 필요를 충족시켜 주고 자녀가 육체노동으로 내몰리지 않고도 학교 교육을 받을 수 있게 해 주는 노동, 노동자들이 자유롭게 노동조합을 결성하고 발언권을 가질 수 있게 해 주는 노동, 개인적 가정적 정신적 차원에서 자신의 뿌리를 재발견할 충분한 여지를 주는 노동, 은퇴자들이 품위 있는 생활수준을 유지할 수 있게 해 주는 노동을 의미합니다.

## 8) 「복음의 기쁨」 (2014년, 교황 프란치스코)

- 일부 사람들이 자유 시장으로 부추겨진 경제 성장이 세상을 더욱 정의롭고 평등하게 만들 것이라고 주장하는 ‘낙수 효과’(trickle-down) 이론을 여전히 옹호하는 동안 소수의 소득이 기하급수적으로 늘어나고, 반대로 대다수가 이 행복한 소수가 누리는 번영과는 더욱 거리가 멀어지고 있다.
  
- “자신의 재산을 가난한 이들과 나누어 갖지 않는 것은 그들의 것을 훔치는 것이며 그들의 생명을 빼앗는 것입니다. 우리가 가진 재물은 우리의 것이 아니라 가난한 이들의 것입니다.”(성 요한 크리소스토모, ‘라자로에 관한 강론’)

53. (전략) 인간을 사용하다가 그냥 버리는 소모품처럼 여기고 있는 것입니다. 우리는 ‘버리는’ 문화를 만들어 왔고 지금도 확산되고 있습니다. 이제는 문제가 단순히 착취와 억압 현상이 아니라, 전혀 새로운 어떤 것입니다. 배척은 우리가 살고 있는 사회에 속하느냐 그렇지 않느냐의 문제입니다. 왜냐하면 배척된 이들은 더 이상 사회의 최하층이나 주변인이나 힘없는 이들이 아니라, 사회 밖에 있는 사람들입니다. 그들은 ‘착취된’ 이들이 아니라 쫓겨난 이들, ‘버려진’ 사람들입니다.

54. 이러한 맥락에서 일부 사람들은 자유 시장으로 부추겨진 경제 성장이 세상을 더욱 정의롭고 평등하게 만들 것이라고 주장하는 ‘낙수 효과’(trickle-down) 이론을 여전히 옹호하고 있습니다. 사실로 전혀 확인되지 않은 이러한 견해는 경제권을 쥐고 있는 이들의 선의와, 지배적인 경제 제도의 신성시된 운용 방식을 무턱대고 순진하게 믿는 것입니다. 그러는 동안 배척된 이들은 계속 기다리고 있습니다.

56. 소수의 소득이 기하급수적으로 늘어나는 동안, 대다수가 이 행복한 소수가 누리는 번영과는 더욱 거리가 멀어지고 있습니다. 이러한 불균형은 시장의 절대 자율과 금융 투기를 옹호하는 이념의 산물입니다. 이 이념은 공동선을 지키는 역할을 맡은 국가의 통제권을 배척합니다. 그리하여 눈에 보이지 않고 때로는 가상으로 존재하는 새로운 독재가 출현하여 일방적이고 무자비하게 자기 법과 규칙을 강요하고 있습니다.

57. (전략) 윤리, 특정 이데올로기를 따르지 않는 윤리는 균형과 더불어 더욱 인간다운 사회 질서를 가져다 줄 수 있습니다. 이러한 의미에서 저는 금융 전문가들과 정치 지도자들이 옛 현인의 말씀을 깊이 묵상해 보기를 권고합니다. “자신의 재산을 가난한 이들과 나누어 갖지 않는 것은 그들의 것을 훔치는 것이며 그들의 생명을 빼앗는 것입니다. 우리가 가진 재물은 우리의 것이 아니라 가난한 이들의 것입니다.”(성 요한 크리소스토모, ‘라자로에 관한 강론’)

192. (전략) 우리는 단순히 모든 사람을 위한 양식이나 품위 있는 생계의 보장만이 아니라 그들의 모든 복지와 번영도 바랍니다. 이는 교육, 의료혜택, 무엇보다도 고용을 의미

합니다. 인간은 바로 자유롭고 창의적이며 참여적이고 연대적인 노동을 통하여 삶의 품위를 드러내고 드높이기 때문입니다. 정당한 임금은 노동자들이 보편적 목적을 지닌 다른 모든 재화에 적절히 접근할 수 있게 해 줍니다.

204. 우리는 더 이상 시장의 눈먼 힘과 보이지 않는 손을 신뢰할 수 없습니다. 정의의 증진은 경제 성장을 전제로 하면서도 그 이상을 요구합니다. 이는 더 나은 소득 분배, 일자리 창출, 단순한 복지 정신을 넘어서 가난한 이들의 온전한 진보를 분명히 지향하는 결정, 계획, 구조, 과정을 요구합니다. 저는 어떤 무책임한 대중 영합주의를 제시하려는 것이 결코 아닙니다. 그러나 경제는 더 이상 치유책이 될 수 없습니다. 이윤을 창출하고 자 노동력을 줄여 노동자들을 배제된 이들의 대열에 합류시켜 버림으로써, 경제는 새로운 독이 되고 있습니다.

#### 9) 「찬미 받으소서」 (2015년, 교황 프란치스코)

- 인간은 물질적 복지를 도모하고 윤리적 향상을 추구하며 영신 기능을 계발할 수 있는 능력을 지니고 있음을 언제나 명심할 필요가 있다. 노동은 이렇게 개인의 다양한 성장을 위한 자리가 되어야 한다. 그러므로 오늘날 세상의 사회 현실은 편협한 기업 이윤과 모호한 경제적 합리성을 뛰어넘어, “계속하여 모든 사람의 안정된 고용 보장을 최우선 과제로 삼을 것을 요구한다.

90. (전략) 인간들 사이에 존재하는 엄청난 불평등을 부끄러워해야 합니다. 우리는 여전히 어떤 이들이 자신을 다른 이들보다 더 존귀하다고 여기는 것을 방치하고 있습니다. 우리는 여전히 다음과 같은 사실을 모르고 있습니다. 어떤 이들은 비참한 곤경에 빠져 거기에서 헤어 나올 방법이 없는 반면에, 또 다른 이들은 자기의 재산을 주체할 수 없어 하며 허영에 빠져 잘난 척하고, 모든 사람이 따라한다면 지구를 파괴하지 않을 수 없을 정도의 엄청난 쓰레기를 만들어 내고 있는 것입니다.

127. 우리는 “인간이 모든 경제 사회 생활의 주체이면 중심이고 목적”(「사목현장」 63항)임을 확신합니다. 그러나 우리 인간이 관상하고 존중하는 능력을 잃으면 노동의 의미를 왜곡하는 상황이 벌어집니다. 인간은 “물질적 복지를 도모하고 윤리적 향상을 추구하며 영신 기능을 계발할 수 있는”(「민족들의 발전」 34항) 능력을 지니고 있음을 언제나 명심할 필요가 있습니다. 노동은 이렇게 개인의 다양한 성장을 위한 자리가 되어야 합니다. 여기에서 창의력, 미래 설계, 재능 계발, 가치 실현, 타인과의 대화, 경배와 같은 삶의 여러 측면이 나타납니다. 그러므로 오늘날 세상의 사회 현실은 편협한 기업 이윤과 모호한 경제적 합리성을 뛰어넘어, “계속하여 모든 사람의 안정된 고용 보장을 최우선 과제로”(「진리 안의 사랑」 32항)로 삼을 것을 요구합니다.

### III. 실천 - 생활임금 / 교회 내 적정임금 문제

#### 1. 생활임금

생활임금제를 도입하는 지방자치단체가 늘어나면서 저임금 노동 문제를 해결하기 위한 방안의 하나로 생활임금제에 관한 관심이 늘어나고 있다. 생활임금제는 저임금 고용 비율이 높고 사회안전망이 미흡한 나라들에서 주로 확대되고 있다. 우리나라는 저임금 고용 비율이 OECD 회원국 가운데 가장 높은 나라 중의 하나다. 여러 원인이 지적되지만, 저임금 노동시장을 개선하기 위한 정책과 제도가 제대로 작동하지 못하는 것도 그 하나다. 노동조합이 저임금을 억제하는 역할은 2000년대 들어 약화됐을 뿐만 아니라 대부분의 저임금 근로자들은 노동조합의 보호를 받고 있지 못한 형편이다. 단체교섭의 영향력이 약화됨에 따라 최저임금제의 중요성이 증가하고 있지만, 최저임금의 상대수준이 낮고 그조차 준수하지 않는 기업들이 여전히 많다. 또한 저임금 근로자의 상당수가 고용보험에 가입되어 있지 않기 때문에 실업급여가 저임금을 억제하는 역할을 기대하기 어렵다. 따라서 생활임금은 저임금을 해소하기 위한 중요한 실천과제 중 하나라고 볼 수 있다.

생활임금제가 갖는 또 다른 의의는 저임금 노동 문제에 대한 협력적 해결 모델이라는 점에 있다. 미국이나 영국의 사례에서 보듯이 생활임금은 시민단체나 종교단체의 역할이 중요하다. 앞의 관찰에서 언급하였듯이 미국의 생활임금 논의는 1994년 미국 메릴랜드주 볼티모어시에서 지역 내 다양한 시민단체와 종교단체 등을 운영하는 발티모리안(BUILD)이라는 커뮤니티 연합단체가 공무원노조(ASCME)와 연대하면서 운동의 한 형태로 시작되었다. 영국의 생활임금 논의도 2001년 런던에서 활동하는 시민, 종교, 이주, 노동단체 등이 참가하는 런던 시티즌(London Citizen)이라는 연합단체가 미국 발티모리안과 자매단체가 되면서 본격화되었고, 버밍엄, 뉴캐슬, 카디프와 같은 지역에서도 생활임금을 책정하고 있다.



가톨릭교회 사회교리는 인간 노동의 적정 임금이 생활임금, 즉 의식주·교육·안전·휴식·위생·의료와 같은 인간의 필수 욕구를 충족시키는 수준의 임금이라고 말한다. 최저임금이 소득 불평등 해소를 위한 본연의 역할을 하고 있지 못한 상황에서 저임금계층의 일부라도 임금 하한선을 높이는 보완적 도구로 생활임금을 도입하는 시도를 지역 노사민정협의회 등의 거버넌스를 통해 논의할 필요가 있다. 특히, 서울시의 노원구 및 성북구의 생활임금 조례(안)를 다른 구에도 공유하면서 조례를 다른 구 및 다른 지역에 확산하는 노력이 요구된다. 이를 위해서 가톨릭신자가 지자체장을 맡고 있는 지자체, 혹은 가톨릭 경제인들을 중심으로 하여 앞서 시도하는 노력이 필요하다. 또한 다른 지역의 경우 지역 노사민정협의회 등에서 이에 대한 협의를 시작할 수 있도록 교회가 저임금계층을 위한 생활임금 실현에 촉진제 역할을 하여야 할 것이다.

## 2. 교회 내 적정임금 문제

### 1) 본당 내

“가난한 이들을 위한 우선적 선택”이라는 사회교리 원리에 따라, 교회는 본당 내 신자들 가운데에서도 특히 최저임금이나 그 미만의 임금으로 생활하는 본당 신자들을 파악하려 노력하고, 그들에 대해 따뜻한 관심을 갖고 적극적인 사목적 배려에 노력해야 한다. 가난한 이들이 그들의 물질적 가난으로 인해 하느님의 잔치(미사와 신앙생활)에 참여할 수 없는 현실을 사목자가 방치하거나 외면해서는 안 되고, 그들을 적극적으로 교회에 끌어들이려는 노력이 필요하다. 최저임금으로 살거나 그 이하의 수입으로 사는 신자들은 질 나쁜 일자리와 적정치 못한 임금 수준으로 주일미사에 나오기 싫어도 못 나오는 경우가 있을 수 있기에, 생계로 인해 신앙적 도리를 다하지 못하는 그들 마음의 죄책감을 덜어주고, 삶의 안정이 우선시 될 수 있도록 본당 상황에 따른 구체적 위로와 도움을 줄 수 있어야 한다.

본당 직원들(사무장, 사무원, 관리장, 주방근무자, 관리인, 방호원 등)의 임금 수준을 책정함에 있어서도 교회 가르침을 따라 적정수준이 적용되도록 노력해야 한다. 본당 직원들의 임금 수준을 영리를 추구하는 기업의 노동자들과 직접 비교할 수는 없으나 일반 사회가 최저임금을 기준으로 임금을 정하고 있으므로 이를 감안할 필요가 있다. 본당의 재정적 상황을 고려하면서도 직원 및 그 가족의 정상적 생활이 유지될 수 있도록 적정한 수준의 임금이 보장될 필요가 있다. 만일 심각한 재정 문제로 인해 본당 직원들에게 최

저임금 수준의 보상이 불가피한 경우는 그에 상응하도록 근무시간을 줄여주는 방법도 고려될 수 있다. 그러나 이러한 대안은 최선의 선택이 아니므로 언제든지 재정 상황이 나아지는 대로 직원들이 정상적인 생활을 영위해 나갈 수 있도록 적정 임금이 지급되도록 노력해야 한다.

재정적으로 여유 있는 본당과 그렇지 못한 본당의 직원 사이에 임금 등 보상의 차별이 존재한다면 그것도 바람직하다 할 수 없다. 우리 교구는 본당 직원이라 하더라도 교구 차원에서 통일된 보수규정을 적용, 제도적 차별이 존재하지는 않으나 본당에서 임의로 주는 수당이 있을 수 있으므로 본당별 차별이 발생할 수 있다. 이 경우 본당 규모에 따른 업무량의 과다로 인해 특별히 보상을 더 해야 할 필요성이 인정될 수도 있으나, 규정을 벗어나 임의로 보상하는 것은 형평성 측면과 지속성 측면에서 문제가 될 수 있다. 업무량이 많아진다면 신규 채용 등 고용을 늘리는 방법도 검토할 필요가 있다.

## 2) 교구 내

교구는 교구청 직속으로 고용된 직원 외에 다양한 기관에 고용된 직원들로 구성되어 있다. 교구청 취업규칙의 적용을 받는 직원의 경우, 체계적인 보수규정과 각종 인사규정 등의 적용을 직접 받음으로써 적절한 임금 수준과 근로조건을 보장받을 수 있다. 그러나 교구청에 등록되어 있지 않은 직원(교구청에서 4대 보험 처리가 되지 않는 직원)의 경우 채용 과정이나 임금 수준의 결정이 너무 다양하고 복잡하여 교구 차원에서 일원적으로 관리할 수 없는 게 현실이다. 그러므로 교구 내 위원회 등 각 기관에서 자체적으로 채용하고 있는 직원의 경우, 임금이 최저임금에 위반되고 있는지, 그들이 생활하기에 적절한 보상이 되고 있는지 여부를 확인하고 개선해야 할 책임은 일차적으로 해당 기관의 책임자인 성직자들에게 있다. 별도로 직접 직원을 채용하고 있는 기관 성직자들에게 직원의 임금 수준과 근로조건에 대한 적극적인 관심과 관리, 사목적 배려가 특별히 요청되는 이유이다.

일부 성직자들은 교회 내 직원들을 바라볼 때 그들이 신자이며 봉사자라는 인식을 더 크게 갖기도 하지만, 오늘날 교회와 사회 현실은 그들을 신자나 봉사자보다 노동자로서 더 인식해주시기를 요청하고 있다. 또한 교회 내 직원들 스스로도 노동자로서의 권리와 책임 의식이 높아지고 있는 추세이다. 이런 흐름 속에서 교회 내 성직자들도 직원들을 먼저 노동자로 바라보며 그들의 권리를 존중해 주고 대우해 줄 때, 비로소 그들이 교회 공동체를 위해 더욱 헌신할 수 있게 하는 자발적 의지를 고취시킬 수 있을 것이다.

일부, 기관의 운영 책임을 맡고 있는 성직자들 중에는 기업가 식의 사고방식으로 기관을 운영하는 것이 아주 바람직한 것처럼 생각하는 경우도 있다. 2000년 역사의 우리 보면 교회가 현대 신자유주의 사고방식에 젖어 사람보다 이익창출을 위한 효율성에 더 목



매는 것은 결코 바람직하다 할 수 없다. 우리 교회는 복음 정신을 바탕으로 한 역대 교황님들의 가르침에 따라, 교회 내 직원들에게 가능한 한 적절한 임금을 제공할 수 있도록 노력해야 한다. 그래야만 교회 자신이 사회의 불의한 모습에 대해 언급해야 할 때도 떳떳이 목소리를 낼 수 있을 것이다. 교회를 위해 일하는 노동자들을 성직자가 어떻게 대하는지 그 모습을 통해 우리 교회가 사회에 본보기가 될 수도 있고, 반대로 성직자들 스스로 교회의 아킬레스건이 되어 교회 밖 기업가들 또는 노동자들에게 비난의 대상이 될 수 있다는 점을 염두에 둘 필요가 있다.





## □ 「부록」 : 최저임금 관련 참고 자료

1. 통계자료

2. 판례와 법령

3. 시급 1만원의 논리

## 1. 통계자료

### □ 우리나라의 최저임금 인상 추이

- 1990년 이후 최저임금 인상추이는 <표>와 같은데, 최저임금 인상율은 평균적인 임금인상율보다 더 높았음
- 1990-2013년간 연평균 임금상승률(10인 이상 상용근로자 기준)이 7.6%인 데 비하여, 최저임금 인상률은 연평균 8.9% 였음.<sup>3)</sup>

<표> 최저임금 인상 추이 (단위: 원, %)

적용년도	최저임금(시급)	인상률(인상액)
'90	690	15.0(90)
'91	820	18.8(130)
'92	925	12.8(105)
'93	1,005	8.6(80)
'94.(1~8)	1,085	7.96(80)
'94.9~'95.8	1,170	7.8(85)
'95.9~'96.8	1,275	8.97(105)
'96.9~'97.8	1,400	9.8(125)
'97.9~'98.8	1,485	6.1(85)
'98.9~'99.8	1,525	2.7(40)
'99.9~'00.8	1,600	4.9(75)
'00.9~'01.8	1,865	16.6(265)
'01.9~'02.8	2,100	12.6(235)
'02.9~'03.8	2,275	8.3(175)
'03.9~'04.8	2,510	10.3(235)
'04.9~'05.8	2,840	13.1(330)
'05.9~'06.12	3,100	9.2(260)
'07.1~'07.12	3,480	12.3(380)
'08.1~'08.12	3,770	8.3(290)
'09.1~'09.12	4,000	6.1(230)
'10.1~'10.12	4,110	2.75(110)
'11.1~'11.12	4,320	5.1(210)
'12.1~'12.12	4,580	6.0(260)
'13.1~'13.12	4,860	6.1(280)
'14.1~'14.12	5,210	7.2(350)
'15.1~'15.12	5,580	7.1(370)
'16.1~'16.12	6,030	8.1(450)

자료: 최저임금위원회 (<http://www.minimumwage.go.kr/stat/statMiniStat.jsp>)

3) 2013년 기준 지난 10년간 최저임금 인상율은 OECD국가 중에서도 가장 높은 국가군에 속함. 관련해서 OECD, Employment Outlook 2015. 경제사회발전노사정위원회, 2014년 임금보고서를 참조.

□ 우리나라의 최저임금 수준: 상대적 수준

- 최저임금의 상대적 수준이란 해당 국가의 일반근로자의 임금수준 대비 최저임금의 수준을 의미하며, 일반근로자의 임금수준 통계치는 평균값(mean)과 중위값(median)이 있음.
- 2013년 현재 우리나라 최저임금의 상대적 수준은 중위값 기준으로 45.0%, 평균값 기준으로 36.6%로 OECD 국가 중에서 약간 낮은 국가군에 속함.

〈표〉 최저임금의 상대적 수준 1)

(단위: %)

	중위값 대비 최저임금				평균값 대비 최저임금			
	1990	2000	2010	2013	1990	2000	2010	2013
호주	63.4	58.2	54.3	54.0	57.8	50.2	45.1	44.0
벨기에	55.5	53.1	50.7	50.0	48.0	45.8	43.2	42.6
캐나다	38.0	41.2	43.6	44.1	35.0	37.6	38.9	39.4
칠레		64.0	71.0	67.8		39.2	44.1	43.2
체코		31.7	35.3	36.4		27.3	29.7	31.0
에스토니아		34.2	40.4	38.8		27.5	33.9	32.6
프랑스	51.5	56.1	61.0	61.3	41.5	45.1	49.4	49.6
그리스	56.9	47.1	49.1	44.7	44.2	36.6	33.3	30.4
헝가리	43.8	37.2	47.4	53.9	37.2	28.2	34.7	40.2
아일랜드		67.5	47.6	47.9		58.5	43.7	44.0
이스라엘			56.0	57.7			41.2	42.7
일본	29.9	32.2	37.3	39.3	26.2	28.4	32.6	34.2
<b>한국</b>	<b>29.9</b>	<b>25.6</b>	<b>40.6</b>	<b>45.0</b>	<b>25.3</b>	<b>22.0</b>	<b>33.4</b>	<b>36.6</b>
룩셈부르크	38.9	40.9	40.8	41.4	31.9	33.6	33.5	34.0
멕시코			23.2	23.7	31.0	21.0	18.5	17.7
네덜란드	56.4	50.8	47.3	47.4	50.6	45.0	41.5	41.7
뉴질랜드	51.6	50.3	58.8	59.5	46.3	45.2	50.9	50.7
폴란드	16.7	39.6	45.3	49.7	14.0	32.7	37.2	39.7
포르투갈	52.7	49.2	56.6	55.8	37.4	34.9	38.9	38.3
슬로바키아		42.0	45.7	45.5		34.3	35.7	36.0
슬로베니아			56.6	61.2			45.9	49.7
스페인	46.5	42.4	41.1	41.3	37.6	34.1	34.2	34.6
터키	46.1	50.4	69.8	69.4	24.1	26.7	38.5	38.3
영국		40.9	46.1	46.9		34.1	37.9	38.8
미국	35.6	35.8	38.8	37.4	30.0	28.5	28.4	26.8

주: 중위값 대비 최저임금 = (최저임금/임금 중위값)×100. 평균값 대비 최저임금 = (최저임금/임금 평균값)×100.  
 자료: OECD.Stat(2014년 11월 19일 추출). 경제사회발전노사정위원회, 2014년 임금보고서에서 재인용.

〈표〉 최저임금의 상대적 수준 2)

(Minimum Relative to Average Wages of Full-Time Workers, Median)

(단위: %)

	한 국 (Korea)	프랑스 (France)	일 본 (Japan)	스페인 (Spain)	영 국 (U.K.)	미 국 (U.S.A.)
1980	-	0.57	0.30	0.55	-	0.47
1985	-	0.62	0.31	0.50	-	0.38
1990	0.34	0.59	0.30	0.47	-	0.36
1995	0.28	0.59	0.31	0.43	-	0.35
1996	0.27	0.60	0.31	0.43	-	0.36
1997	0.27	0.61	0.31	0.43	-	0.39
1998	0.29	0.62	0.31	0.43	-	0.39
1999	0.29	0.62	0.32	0.42	0.42	0.38
2000	0.29	0.62	0.32	0.42	0.41	0.36
2001	0.32	0.63	0.32	0.42	0.40	0.35
2002	0.33	0.63	0.32	0.41	0.43	0.34
2003	0.34	0.64	0.33	0.41	0.42	0.33
2004	0.35	0.66	0.34	0.41	0.43	0.32
2005	0.37	0.67	0.34	0.43	0.45	0.32
2006	0.39	0.63	0.34	0.44	0.45	0.31
2007	0.43	0.63	0.34	0.44	0.47	0.31
2008	0.44	0.63	0.35	0.42	0.46	0.34
2009	0.45	0.63	0.36	0.42	0.46	0.37
2010	0.45	0.62	0.37	0.41	0.46	0.39
2011	0.46	0.62	0.38	0.41	0.47	0.38
2012	0.43	0.63	0.38	0.41	0.47	0.38
2013	0.44	0.63	0.39	0.41	0.47	0.37

주: 자국통화 기준으로 전일제 근로자 평균임금의 중위값 대비 최저임금의 수준을 의미함.

자료: OECD, <http://stats.oecd.org/>, 2015. 6. 현재.

□ 우리나라의 최저임금 수준: 절대적 수준

- 한국의 최저임금액의 절대적 수준은 OECD 주요국과 비교해서 어느 정도인가?
- 2013년 현재 연간 환산 최저임금액은 시장 환율 기준 12,038달러, 구매력평가 환율 기준 15,576달러로 OECD 국가 중 중간 수준의 국가군에 속하는 것으로 나타나고 있음.

〈표〉 최저임금의 절대적 수준

(단위:달러)

	시장 환율			구매력평가 환율		
	2000	2010	2013	2000	2010	2013
호주	11,921	26,561	30,839	15,673	19,136	21,271
벨기에	12,683	23,049	24,846	16,005	19,525	21,542
캐나다	9,342	18,879	20,481	11,452	15,395	16,654
칠레	2,136	3,963	4,848	3,441	5,536	6,751
체코	1,321	5,027	5,033	3,979	7,057	7,481
에스토니아	990	4,421	5,099	2,649	6,284	6,831
프랑스	10,580	21,309	22,788	12,975	18,673	20,371
그리스	4,950	11,409	9,063	7,895	12,041	10,371
헝가리	1,084	4,242	5,257	3,239	7,227	9,483
아일랜드	10,712	23,829	23,889	12,257	19,079	19,480
이스라엘	8,603	12,357	14,291	9,312	11,335	12,675
일본	12,647	16,996	16,043	8,487	13,229	15,034
<b>한국</b>	<b>4,049</b>	<b>9,642</b>	<b>12,038</b>	<b>6,165</b>	<b>13,235</b>	<b>15,576</b>
룩셈부르크	13,333	27,078	29,717	15,640	19,415	21,200
멕시코	966	1,148	1,285	1,589	1,887	2,054
네덜란드	13,147	24,233	25,285	17,113	21,109	22,022
뉴질랜드	7,042	19,021	23,347	11,135	17,897	19,711
폴란드	1,864	5,241	6,075	4,689	9,134	11,285
포르투갈	4,104	8,807	9,015	6,360	9,945	10,562
슬로바키아	1,069	4,890	5,380	3,456	7,389	8,103
슬로베니아	4,161	11,305	12,486	7,521	12,903	14,972
스페인	5,479	11,742	11,995	8,420	11,803	12,622
터키	2,194	5,947	6,304	5,016	9,220	10,713
영국	11,408	18,746	20,226	12,186	16,793	17,628
미국	10,712	15,080	15,080	10,712	15,080	15,080

주: 연간 환산 최저임금.

자료: OECD.Stat(2014년 11월 19일 추출) 가공. 경제사회발전노사정위원회, 2014년 임금보고서에서 재인용

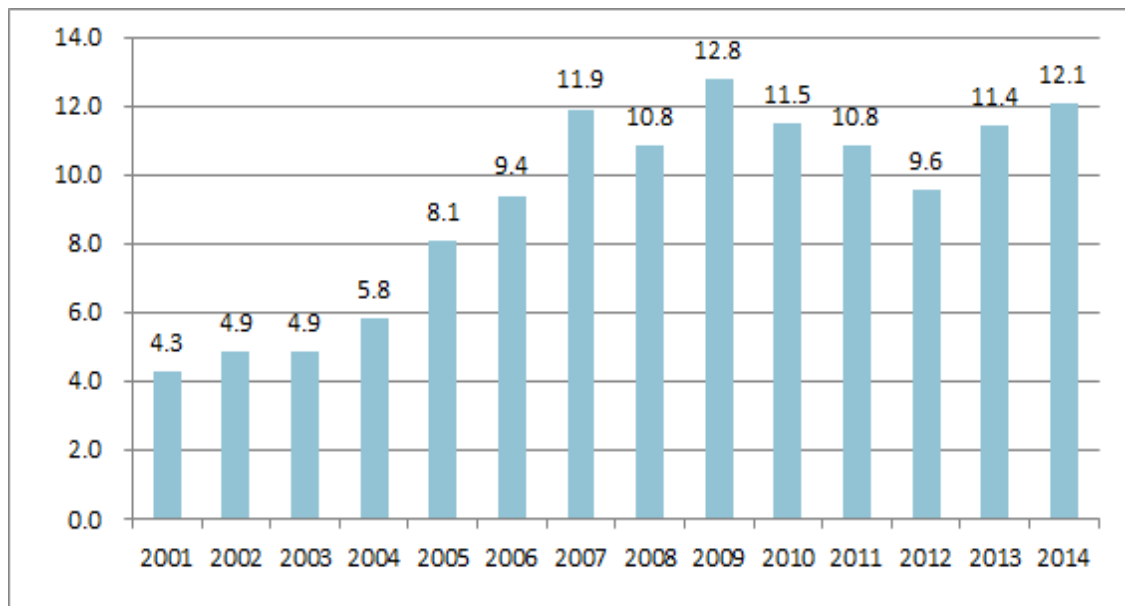
□ 우리나라 최저임금제도의 문제점: 최저임금 준수

- 우리나라 최저임금제도의 문제점 중의 하나는 최저임금이 제대로 지켜지지 않는 경우가 많다는 것임.  
최저임금이 지켜지지 않으면 최저임금을 아무리 인상해도 소기의 효과를 기대하기 힘들
- 최저임금 준수여부와 관련된 통계는 최저임금 미만율(전체 임금근로자 중 최저임금 미만 근로자의 비중)이 있음.

.통계청 경제활동인구 부가조사 자료에 의하면 2014년 기준 최저임금 미만의 임금을 받는 임금근로자 비중은 12.1%에 달함.

[그림] 최저임금 미만율 추이

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구부가조사」, 각년도 8월 원자료. 한국노동연구원(2015), 최저임금 인상의 고용영향평가에서 재인용.



## 2. 판례와 법령

### [1] 대법원 2007. 1. 11. 선고, 2006다64245 판결 【임금 등】 (○○자동차운전학원사건)

- ① 근로자에게 지급된 임금이 최저임금법상 최저임금에 미달하는지 여부는 지급된 임금 중 최저임금법 제6조 제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조 [별표 1]이 정한 임금 또는 수당을 제외한 임금액과 최저임금액을 비교하여 판단한다.
- ② 주급제 또는 월급제에서 지급되는 유급휴일에 대한 임금인 주휴수당 및 근속기간에 따라 일률적으로 정해진 금액을 매월 정기적으로 지급하되 결근일수만큼 일할 계산된 금액을 공제하고 지급한 근속수당은 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입된다.
- ③ 근로자와 사용자가 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입되지 않는 임금을 최저임금의 적용을 위한 임금의 범위에 산입하여 최저임금에 미달하는 부분을 보전하기로 약정한 경우 그 임금 약정은 무효이다.

### [2] 대법원 2007. 6. 29. 선고, 2004다48836 판결 【임금】 (재단법인홍익회사건)

- ① 철도역 구내매점에서 성과급영업인 등으로 근무하는 근로자들은 사전에 당해 근로자에게 적용될 최저임금액을 개별적으로 정해 두는 것이 불가능한 경우에 해당하므로, 임금이 도급제 기타 이와 유사한 형태로 정하여져 있는 경우로 근로시간의 파악이 어렵거나 그 밖에 최저임금법 제5조 제1항의 규정에 의하여 최저임금액을 정하는 것이 적합하지 않다고 인정되어, 법원이 같은 조 제3항 및 같은 법 시행령 제4조에 따라 당해 근로자의 생산고 또는 업적의 일정단위에 의해 최저임금액을 정하는 경우에는 근로자가 지급받은 임금이 비교대상임금액에 포함될 수 없는 임금 또는 수당이 포함되어 있는지 여부까지 고려하여 적정한 최저임금액을 정할 수 밖에 없다.
- ② 이러한 경우 법원이 고려해야 할 사항으로는 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금, 노동생산성 등을 고려함과 아울러 원고들이 체결한 근로계약의 내용, 근로의 형태와 방식, 근로시간, 근로의 밀도, 임금의 산정방식, 원고들과 같은 성과급영업인 혹은 성과급영업보조원들의 임금산정 기준기간 동안의 평균적인 생산고(판매량) 및 그에 따른 성과급 수준, 소득분배율, 노동부장관이 일반적으로 고시한 최저임금액, 현행 최저임금법이 예정하고 있는 감시·단속적 근로에 대한 최저임금액의 감액 비율 기타 기록에 나타난 제반 사정 등이다.
- ③ 사용자는 최저임금법이 적용되는 경우라도 반드시 근로자가 실제로 근무한 매시간에 대해 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 하는 것은 아니고, 근로계약에서 정한 임금산정 기준기간 내에 평균적인 최저임금액 이상을 지급하면 된다.
- ④ 최저임금의 적용을 위한 임금산정 기준기간은 특별한 사정이 없는 한 1개월을 초과할 수 없다

[3] 헌법재판소 2008. 5. 29. 선고, 2006헌마1291 전원재판부 결정 【근로기준법 제61조 제3호 등 위헌확인】 (○○아파트 관리사무소사건)

단속적 근로에 종사하는 근로자에 대해 근로시간 및 휴게·휴일의 적용을 배제한 근로기준법 규정 및 최저임금액을 달리 정할 수 있도록 한 최저임금법 규정은 기본권침해의 직접성 요건을 갖추지 못하였다.

### 최저임금법(발체)

[시행 2012.7.1.] [법률 제11278호, 2012.2.1., 일부개정]

제1장 총칙 <개정 2008.3.21.>

**제1조(목적)** 이 법은 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.[전문개정 2008.3.21.]

**제2조(정의)** 이 법에서 "근로자", "사용자" 및 "임금"이란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자, 사용자 및 임금을 말한다.[전문개정 2008.3.21.]

**제3조(적용 범위)** ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사(家事) 사용인에게는 적용하지 아니한다.

② 이 법은 「선원법」의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게는 적용하지 아니한다.[전문개정 2008.3.21.]

제2장 최저임금 <개정 2008.3.21.>

**제4조(최저임금의 결정기준과 구분)** ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.

② 제1항에 따른 사업의 종류별 구분은 제12조에 따른 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정한다. <개정 2010.6.4.>[전문개정 2008.3.21.]

**제5조(최저임금액)** 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.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. <개정 2010.6.4., 2012.2.1.>

1. 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다.
2. 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자

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.[전문개정 2008.3.21.]

**제5조의2(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산)** 최저임금의 적용 대상이 되는 근로자의 임금을 정하는 단위기간이 제5조제1항에 따른 최저임금의 단위기간과 다른 경우에 해당 근로자의 임금을 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산하는 방법은 대통령령으로 정한다. [전문개정 2008.3.21.]

**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.

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.

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 제1항과 제3항에 따른 임금에 산입(算入)하지 아니한다. <개정 2010.6.4.>

1. 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것

2. 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 "소정근로시간"이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것

3. 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 고용노동부장관이 따로 정하는 것

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.

⑥ 제1항과 제3항은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로하지 아니한 시간 또는 일에 대하여 사용자가 임금을 지급할 것을 강제하는 것은 아니다.

1. 근로자가 자기의 사정으로 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 아니한 경우

2. 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 아니한 경우

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.[전문개정 2008.3.21.]

[시행일:2012.7.1.] 제6조제5항 중 「지방자치법」 제2조제1항제1호의 특별시 및 광역시와 제주특별자치도 및 「지방자치법」 제2조제1항제2호의 시지역을 제외한 지역

**제7조(최저임금의 적용 제외)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다. <개정 2010.6.4.>

1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자
2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자[전문개정 2008.3.21.]

**제11조(주지 의무)** 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.[전문개정 2008.3.21.]

## 제6장 벌칙 <개정 2008.3.21.>

**제28조(벌칙)** ① 제6조제1항 또는 제2항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금은 병과(併科)할 수 있다. <개정 2012.2.1.>

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. <신설 2012.2.1.>[전문개정 2008.3.21.]

**제30조(양벌규정)** 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.

② 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 제28조의 위반행

위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다.  
[전문개정 2008.3.21.]

**제31조(과태료)** ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제11조를 위반하여 근로자에게 해당 최저임금을 같은 조에서 규정한 방법으로 널리 알리지 아니한 자

### **최저임금법 시행령(발췌)**

[시행 2015.12.31.] [대통령령 제26844호, 2015.12.31., 타법개정]

**제1조(목적)** 이 영은 「최저임금법」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.[전문개정 2009.6.26.]

제2조 삭제 <2005.8.31.>

**제3조(수습 사용 중에 있는 자 등에 대한 최저임금액)** 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.

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. <개정 2011.12.21.>[전문개정 2009.6.26.]

[대통령령 제23388호(2011.12.21.) 부칙 제2조의 규정에 의하여 이 조 제2항은 2014년 12월 31일까지 유효함]

**제4조(도급제 등의 경우 최저임금액 결정의 특례)** 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.[전문개정 2009.6.26.]

**제5조(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산)** ① 근로자의 임금을 정하는 단위가 된 기간이 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간과 다른 경우에는 그 근로자에 대한 임금을 다음 각 호의 구분에 따라 시간에 대한 임금으로 환산한다.

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
  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
  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
  4. 시간·일·주 또는 월 외의 일정 기간을 단위로 정해진 임금: 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하여 산정(算定)한 금액
- ② 생산고에 따른 임금지급제나 그 밖의 도급제로 정해진 임금은 그 임금 산정기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감기간을 말한다. 이하 이 항에서 같다)의 임금 총액을 그 임금 산정기간 동안의 총근로시간 수로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 한다.
- 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.
- ④ 근로자의 임금을 정한 단위가 된 기간의 소정근로시간 수가 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간의 근로시간 수와 다른 경우에는 제1항 각 호의 구분에 따라 그 근로자의 임금을 시간에 대한 임금으로 환산한다.[전문개정 2009.6.26.]

**제5조의2(일반택시운송사업 운전 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위)** 법 제6조 제5항에서 "대통령령으로 정하는 임금"이란 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금을 말한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입(算入)하지 아니한다.

1. 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금
2. 근로자의 생활 보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금[본조신설 2009.6.26.]

**제6조(최저임금 적용 제외의 인가 기준)** 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. <개정 2010.7.12.>[전문개정 2009.6.26.]

**제11조(주지 의무)** ① 법 제11조에 따라 사용자가 근로자에게 주지시켜야 할 최저임금의 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 적용을 받는 근로자의 최저임금액
  2. 법 제6조제4항에 따라 최저임금에 산입하지 아니하는 임금
  3. 법 제7조에 따라 해당 사업에서 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위
  4. 최저임금의 효력발생 연월일
- ② 사용자는 제1항에 따른 최저임금의 내용을 법 제10조제2항에 따른 최저임금의 효력발생일 전날까지 근로자에게 주지시켜야 한다.[전문개정 2009.6.26.]

## 최저임금법 시행규칙(발췌)

[시행 2015.1.1.] [고용노동부령 제117호, 2014.12.31., 타법개정]

**제1조(목적)** 이 규칙은 「최저임금법」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.[전문개정 2011.12.19.]

**제2조(최저임금의 범위)** 「최저임금법」(이하 "법"이라 한다) 제6조제4항에 따라 최저임금에 산입(算入)하지 아니하는 임금의 범위는 별표 1과 같다. 다만, 별표 2의 임금은 최저임금에 산입한다.[전문개정 2011.12.19.]

**제3조(최저임금 적용 제외의 인가)** ① 법 제7조 및 「최저임금법 시행령」(이하 "영"이라 한다) 제6조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가 기준은 별표 3과 같다.

② 영 제6조에 따른 최저임금 적용 제외의 인가를 받으려는 사용자는 관할 지방고용노동관서의 장에게 별지 제1호서식에 따른 신청서를 제출하여야 한다.

③ 지방고용노동관서의 장은 제2항에 따른 인가 신청에 대하여 인가를 할 때에는 별지 제2호서식의 인가서를 발급하여야 한다. 이 경우 최저임금 적용이 제외되는 근로자에 대하여 유사 직종에 근무하는 근로자의 임금수준에 상응하는 임금을 지급할 것을 사용자에게 권고할 수 있다.[전문개정 2011.12.19.]

### 3. 최저임금 시급 1만원의 논리<sup>4)</sup>

최저임금 1만원 요구는 상징적인 요구도, 망상적인 꿈도 아닌 현실적인 요구였습니다. 이것은 단순하고도 분명한 원칙이었습니다. 사회가 요구하는 평균적인 노동을 하면 생활에 필요한 충분한 임금을 받아야 한다는 원칙 말입니다.

2013년 한국 사회에서 평균적으로 요구되는 노동시간은 하루 8시간, 주 40시간입니다. 아무리 하찮고 쉬운 일로 보이는 일이라 하더라도 이만큼 노동을 하면 최소한 생활에 필요한 임금을 받을 수 있는 사회를 만들자는 것이 우리 주장입니다. 이것은 모두에게 좋은 사회입니다. 최저임금 1만원은 우리가 어떤 종류의 일을 하더라도 최소한의 삶을 영위할 수 있는 임금을 받을 수 있어야 한다는 주장입니다.



국가는 임금이 아무 기준 없이 시장에서 결정되도록 두지 않습니다. 대개의 상품에 대해서는 너무 높은 가격을 매기지 못하도록 독과점 규제나 공정거래라는 이름으로 개입하지만, 임금에 대해서는 최저한도를 법으로 정합니다. 노동자가 살아야 사회가 유지되기 때문입니다. 그러나 최저임금은 임금이 생활비 이하로 내려가는 것을 막기 위해 정해졌음에도 불구하고, 현실에서는 낮은 임금을 정당화하는 역할을 하고 있습니다. 최저임금이 최고임금이 되는 딜레마를 보이고 있는 것입니다.

항간에는 최저임금이 오르면 물가가 올라간다는 큰 우려를 하는 사람들도 있습니다. 그러나 정말 그럴까요? 화폐가치가 떨어져 물가가 오르는 것을 인플레이션이라고 합니다. 그러나 인플레이션이 항상 나쁜 것은 아닙니다. 경제가 성장하는 과정에서 인플레이션이 발생하는 것은 어찌 보면 자연스러운 일입니다. 만일 최저임금이 1만원으로 올라 물가가 상승한다면, 상품과 서비스에 대한 수요 확대로 경제적으로 좋은 인플레이션이 벌어질 것입니다. 요약하자면, 임금 상승으로 기업 이윤이 줄 수는 있어도 반드시 물가 상승으로 이어지는 것은 아닙니다. 한편, 인건비 비중은 기술의 발달과 산업의 발달로 갈수록 줄고 있는 추세입니다.

4) 박정훈, [알바들의 유쾌한 반란], 박종철출판사, 2014, 97-136쪽 참조.



실제로 수많은 사람의 부러움을 받는 삼성전자의 인건비 비중은 2012년 현재 매출액에서 4.6%에 불과합니다. 국내 10대 그룹의 평균 인건비 부담은 매출액 대비 5.7%입니다. 인건비 때문에 사업 못하겠다는 말은 과장된 이야기입니다. (...)

영세자영업에서도 마찬가지입니다. 세븐일레븐편의점주협회에 따르면 장사를 하면서 가장 큰 부담은 인건비가 아니라 임대료라고 답했습니다. 물론, 대기업과의 불공정 계약도 큰 부담이겠지요.

어찌 보면 현재 물가가 높은 것은 바로 저임금 때문입니다. 임금이 너무 낮아서 그에 상대적으로 상품과 서비스의 가격이 너무 높게 느껴지는 것입니다. 결론적으로, 최저임금 1만원은 상품가격을 상승시키는 것이 아니라 상품과 서비스의 판매를 통해 얻는 부가가치에서 노동자가 가져가는 몫을 높이는 것입니다. 최저임금 1만원은 새로운 통화를 창출하는 것이 아니라 기존의 기업소득을 분배하는 방향으로 이루어집니다.

많은 영세자영업자가 알바는 일을 시킬 만하면 그만둔다고 불평합니다. 그런데 왜 알바 노동자가 일을 그만두는지에 대해서는 깊이 생각하지 않습니다. 너무 임금이 적어서 애정을 지닐 수 없는 일자리이기 때문에 쉽게 그만두는 것입니다. 임금이 높아지면 소속감과 책임감이 높아지기 때문에 이직이 줄어들어 사장님 입장에서도 이익입니다. 임금이 높으면 동기가 부여되어 생산력이 높아집니다. 이러한 이익 때문에 사장님들은 노동자들을 해고하지 않게 될 것입니다. 또 최저임금이 높아지면 저소득층이 소비를 늘리기 때문에 경기가 활성화되어 이윤이 늘고, 생산비 증가에 대한 손해가 상쇄될 것입니다.

최저임금이 높아지면 일자리가 사라질 것이라는 공포에서 이제 벗어나야 합니다. 그런 이야기는 생계 문제가 절박한 노동자들의 입장에서는 험박에 가깝습니다. 언젠가 경제학 교과서에서 노동시장의 수요공급곡선 옆에 이상의 설명이 덧붙여지기를 기대해 봅니다.

