

현안과제

최저임금 인상이  
서울경제에 미치는 영향

2018. 12



Ⅰ 연구진 Ⅰ

---

서울연구원	시민경제연구실	조 달 호	선 임 연 구 위 원
	시민경제연구실	김 보 연	연 구 원
	시민경제연구실	황 민 영	연 구 원

---

## | 차례 |

<b>제1장 최저임금제도의 내용과 의의</b> .....	<b>5</b>
1. 최저임금제도 개요 .....	5
2. 한국의 최저임금제도 .....	5
3. 최저임금법 개정 주요내용 .....	9
4. 최저임금 인상의 의의 .....	10
5. 최저임금 인상에 따른 부담 완화를 위한 소상공인·영세중소기업 지원대책 .....	12
<b>제2장 주요 국가의 최저임금제도 사례</b> .....	<b>17</b>
1. 독일 .....	17
2. 프랑스 .....	20
3. 미국 .....	25
4. 일본 .....	29
<b>제3장 최저임금 인상의 효과와 쟁점</b> .....	<b>35</b>
1. 최저임금 인상의 효과 .....	35
2. 최저임금 인상 이후 쟁점 .....	38
3. 최저임금 인상이 고용에 미치는 영향 .....	39
<b>제4장 최저임금 인상이 소상공인에게 미치는 영향에 대한 실태조사 분석</b> .....	<b>48</b>
1. 전국 소상공인 사업체 실태조사 분석 .....	48
2. 서울시 소상공인 사업체 실태조사 분석 .....	51
<b>참고문헌</b> .....	<b>60</b>

## | 표 차례 |

[표 1] 성장률과 소득수준의 변화 .....	7
[표 2] 정기상여금, 현금성 복리후생비의 최저임금 미산입 비율 .....	10
[표 3] 정부의 소상공인·영세중소기업 지원대책 주요 추진방안 .....	12
[표 4] 법정 최저임금 수준 .....	20
[표 5] 최저임금 적용 현황 .....	20
[표 6] 법정 최저임금 수준 .....	24
[표 7] 최저임금 현황(단위: 엔) .....	33
[표 8] 도소매 산업의 임금 1% 상승의 거시적 효과 .....	46
[표 9] 도소매업 임금 1% 상승이 산업별 고용에 미치는 효과 .....	47
[표 10] 실태조사 개요 .....	51
[표 11] 실태조사 주요 항목 .....	52
[표 12] 업종별 지속적인 인건비 상승 시 대응방안 .....	54
[표 13] 업종별 지원정책 수요 .....	57
[표 14] 서울시 우선 정책순위 .....	58
[표 15] 추후 생활임금 적용 의향 .....	59

## | 그림 차례 |

[그림 1] OECD 회원국의 2016년 최저임금 수준 .....	6
[그림 2] 우리나라의 최저임금 추이 .....	6
[그림 3] 2015년 서울의 5인 미만 사업장 종사자 수 .....	7
[그림 4] 사업체 종사자 규모별 최저임금 미만을 현황 .....	8
[그림 5] 2016년 최저임금 미만을 업종별 현황 .....	8
[그림 6] 최저임금에 포함되는 임금(산입범위) .....	9
[그림 7] 인건비 총당방법과 업체당 올해 인건비 상승액 .....	53
[그림 8] 최저임금 상승 이후 인건비 부담 정도와 평소 인건비 부담정도 .....	53
[그림 9] 인건비 상승 시 대응 방안 .....	54
[그림 10] 최저임금 인상 취지에 대한 공감도와 최저임금 인상에 대한 기대효과 .....	55
[그림 11] 일자리 안정자금 신청 여부와 신청하지 않은 이유 .....	55
[그림 12] 일자리 안정자금 실효성 여부와 개선사항 .....	56
[그림 13] 지원 정책 수요 .....	57
[그림 14] 생활임금 인지 여부와 공감 정도 .....	59

# 제1장

---

## 최저임금제도의 내용과 의의

### 1. 최저임금제도 개요<sup>1)</sup>

- 최저임금제도는 국가가 정한 금액 이상의 임금을 노동자에게 지급하도록 함으로써 저임금노동자에게 최소한의 생계를 보장하기 위한 제도
  - 우리나라 최저임금법 제1조에 의하면 '최저임금제도는 "임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정" 도모를 목적으로 한다.'라고 선언
  - 위반 시 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
- 2018년 최저시급 7,530원 → 월 환산액 157만원(주 40시간, 월 환산 기준시간 수 209시간 기준)
- 2018년 적용 최저임금에 영향을 받는 노동자는 277만명(전체의 18%)
  - 277만명 중 약 80%는 청년·여성·고령층 등 취약계층 노동자

### 2. 한국의 최저임금제도<sup>2)</sup>

- 현재 분석에서 법정 최저임금제도가 없는 일부 OECD 국가를 포함하면 우리나라의 최저임금은 OECD 국가 중에서도 낮은 수준
  - 30개국 평균이 시간당 5.40달러, 중간값은 3.92달러로 한국은 평균과 중간값 사이인 5.28달러
  - 2016년 기준 우리나라 최저임금 5.28달러는 OECD 회원국 중 열세 번째로 낮은 수준
  - 2016년 현재 최저임금을 시행하고 있는 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중에서는 호주가 시간당 12.98달러(2015년 USD 환산 기준)로 가장 높고 러시아가 0.55달러로 가장 낮음<sup>3)</sup>
- 한국의 최저임금은 지난 30년 동안 연평균 9.6%씩 인상
  - 우리나라의 최저임금은 1988년 시간당 475원을 시작으로 매년 상승하여 2018년 7,530원까지

---

1) 고용노동부(2018.6.7), 1p

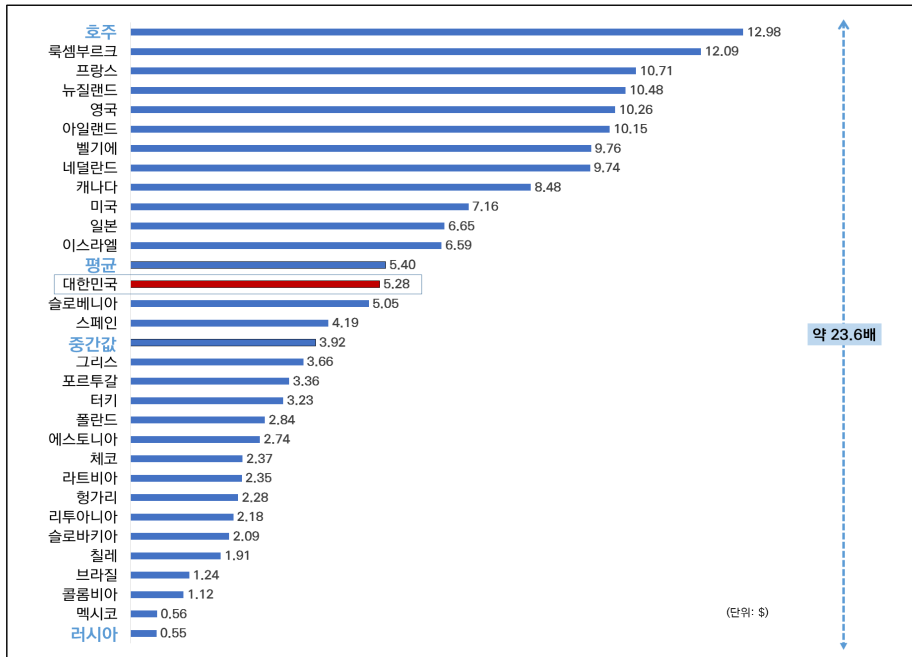
2) 박희석(2018), 3-6p

3) 덴마크, 핀란드, 스웨덴, 노르웨이, 아이슬란드, 스위스, 이탈리아 등은 법정 최저임금제도가 없으며 독일은 2015년부터 최저임금제를 도입하였기 때문에 분석에서 제외함.

약 30년간 연평균 9.6% 상승

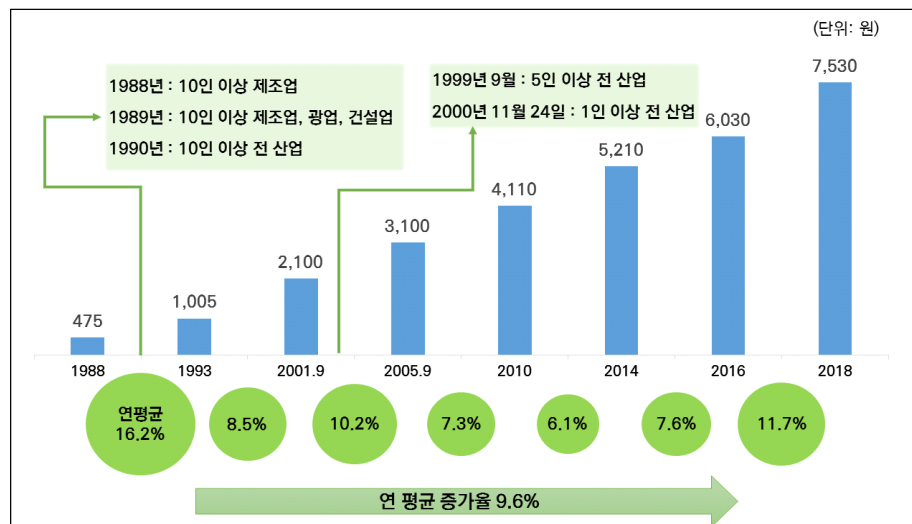
- 최저임금제도는 대상 사업장 규모와 업종변화에 따라 1980년대 말과 1990년대 초반 3차례, 1990년대 말과 2000년대 2차례 조정이 되었으며, 조정된 구간별로 연평균 증가율이 16.2%에서 6.1%로 점차 하락하는 추세
- 그러나 2014년 이후 최저임금은 시간당 6,000원대에 진입하면서 상승폭이 다시 커지고 있으며, 최근 2년 동안은 연평균 11.7% 상승

[그림 1] OECD 회원국의 2016년 최저임금 수준



주: 호주는 2015년 자료  
출처: OECD Stat(<https://stats.oecd.org/>)

[그림 2] 우리나라의 최저임금 추이



출처: 통계청, 최저임금위원회

- 최저임금 증가율은 성장률을 소폭 웃돌고 있으며 근로소득 증가율은 2%대에 불과
  - 물가수준을 감안한 실질 최저임금(2015년 물가수준 기준)은 1990년 1,701원에서 2016년 5,972원으로 연평균 4.9%를 상승하여 전국의 실질 성장률 4.6%를 소폭 웃도는 추세
  - 그러나 같은 기간 중 전국의 실질 근로소득 증가율은 2.9%로 2%대를 벗어나지 못하고 있는 실정
- 비록 최저임금의 인상이 성장률을 웃돌고 있지만 근로소득 증가로 이어지기에는 그 수준이 아직 높지 않은 것으로 분석

[표 1] 성장률과 소득수준의 변화

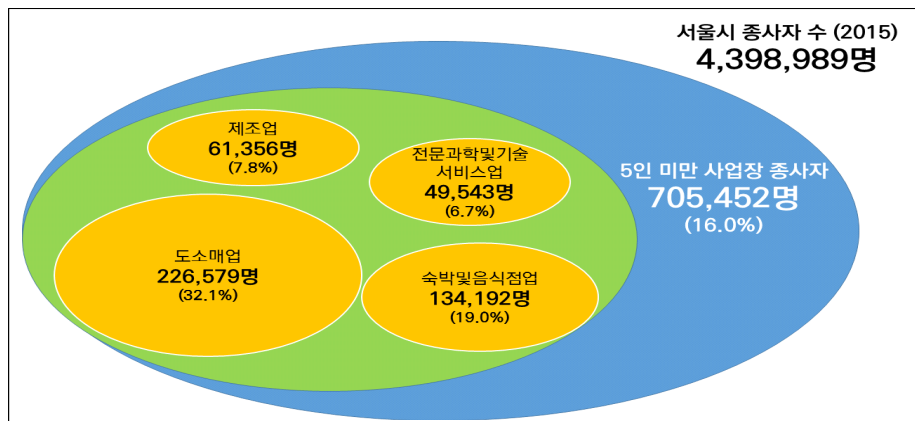
(단위: 10억 원, 원)

연도	전국 실질 GDP	서울 실질 GDP	실질 근로소득	실질 최저임금
1990	497,330	129,013	1,988,152	1,701
2016	1,619,842	353,650	4,190,754	5,972
연평균 증가율(%)	4.65	3.95	2.91	4.95

자료: 통계청 KOSIS

- 1~4인 사업장 종사자는 자영업, 일용직, 도매업·소매업에 몰려 있음
  - 최저임금의 주요 대상 업종인 서울의 영세 사업체(1~4인 사업장) 종사자 수는 2015년 현재 서울 전체 산업 종사자 수의 16.0%인 705,452명
  - 이 중 상용근로자는 52.7%를 차지하며, 자영업자는 26.4%, 무급가족 및 기타종사자는 5.5%, 그리고 임시 및 일용근로자는 15.4%로 나타남
  - 업종별로는 도매 및 소매업이 32.1%로 가장 많았으며, 그 다음은 숙박 및 음식점업(19.0%), 제조업(8.7%)의 순서

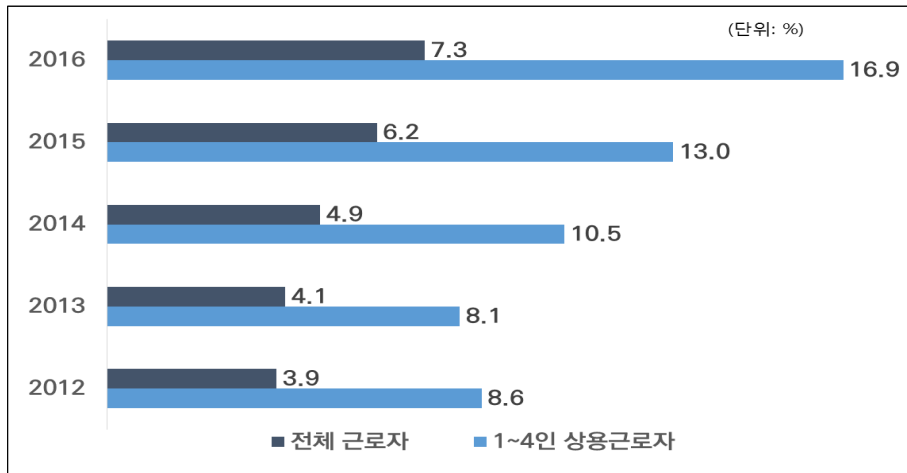
[그림 3] 2015년 서울의 5인 미만 사업장 종사자 수



출처: 고용노동부, 2015, 사업체노동실태현황

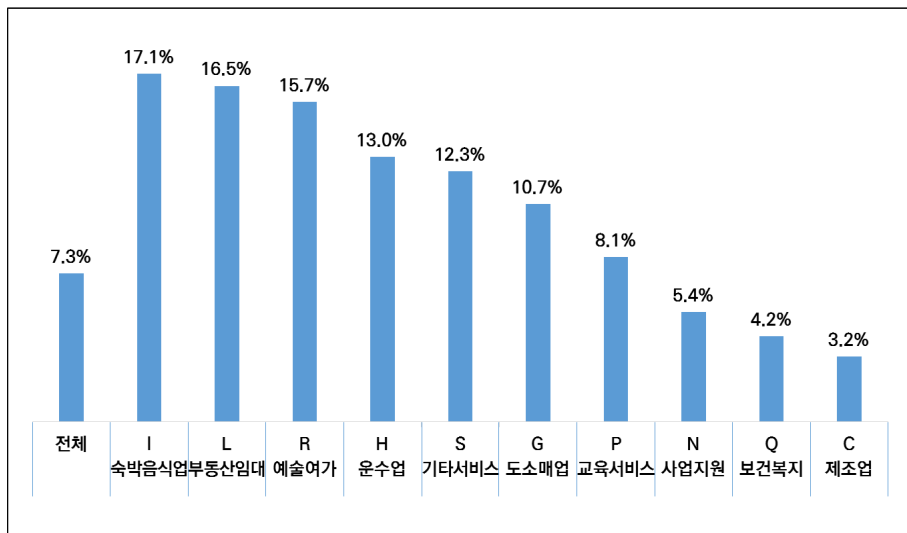
- 종업원 1~4인 영세 사업체의 최저임금 미만율이 상대적으로 높음
  - 최저임금위원회(2017)에 따르면 고용형태별근로실태조사를 기반으로 추정한 상용 근로자 수 1~4인의 영세 사업체에 근무하고 있는 근로자의 최저임금 미만율(2016년 6월 기준 '시간당 통상임금'이 최저임금 미만인 임금근로자의 비율)은 2012년 8.6%에서 2016년 16.9%로 큰 폭으로 상승하였으며, 전체 근로자보다 전반적으로 최저임금 미만율과 상승폭이 상대적으로 크게 나타남
  - 2016년 전체 사업체의 업종별 최저임금 미만율은 숙박음식업(17.1%), 부동산임대(16.5%), 예술여가(15.7%), 운수업(13.0%), 기타서비스(12.3%), 도소매업(10.7%) 등이 비교적 높았으며, 제조업(3.2%)과 보건복지(4.2%)는 상대적으로 낮음

[그림 4] 사업체 종사자 규모별 최저임금 미만율 현황



출처: 최저임금위원회, 2017, 2018년 최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석, 고용형태실태조사 기준

[그림 5] 2016년 최저임금 미만율 업종별 현황



출처: 최저임금위원회, 2017, 2018년 최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석, 고용형태실태조사 기준

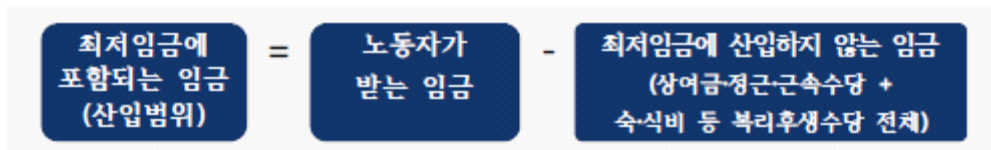


### 3. 최저임금법 개정 주요내용4)

#### 1) 현행 최저임금 산입범위(=최저임금에 포함되는 임금)

- 현행 최저임금 산입범위는 노동자가 받는 임금에서 격월·분기별 정기상여금, 숙박비·식비 등 복리후생수당이 제외됨
  - 제외하는 구체적인 항목은 최저임금법 시행규칙에서 규정(최저임금법 제6조 제4항 각 호, 동법 시행규칙 별표1)

[그림 6] 최저임금에 포함되는 임금(산입범위)



출처: 고용노동부, 2018.6.7, 최저임금법 개정 주요내용

- 기본급과 직무수당 등 맡은 업무와 관련하여 매월 지급되는 수당만 포함되는 등 최저임금에 포함되는 임금의 범위가 협소
- 1986년 최저임금법 제정 당시 산입범위 규정이 현재까지 유지 → 정기상여금과 각종 수당을 임금으로 지급하는 현행 임금체계 미반영

#### 2) 최저임금법 개정 주요내용(2019년 1월 1일 시행)

- 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금은 최저임금에 산입. 다만, 아래의 임금은 최저임금에 미산입
  - 근로기준법의 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금(초과근로수당 등)
  - 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 25%에 해당하는 부분
  - 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 중 어느 하나에 해당하는 것(㉠ 통화 이외의 것(현물)으로 지급하는 임금 ㉡ 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당연도 시간급 최저 임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 7%에 해당하는 부분)
- 이에 따라 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금과 현금으로 지급하는 복리후생비의 경우 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 25%(정기상여금 연 300%)와 7%를 초과하는 부분은 최저임금에 산입

4) 고용노동부(2018.6.7), 3-4p

\* '18년 최저임금 월 환산액 기준, 최대 50여만원 = 157만원 × 32%

- 다만, 미산입 비율은 단계적으로 축소되어 2024년 이후에는 전부 산입

[표 3] 정기상여금, 현금성 복리후생비의 최저임금 미산입 비율

연도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년~
정기상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0%
현금성 복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%

주: 정기상여금, 현금성 복리후생비 중 해당 연도 시간급 최저임금을 월 단위로 환산한 금액의 아래 비율  
출처: 고용노동부, 2018, 최저임금법 개정 주요내용

- 또한 사용자가 개정법에 따라 산입되는 임금을 포함시키기 위해 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경할 경우에는 근로기준법 제94조 제1항에도 불구하고 과반수 노동조합 또는 과반수 근로자의 의견을 들어야 한다는 취업규칙 변경절차의 특례를 규정
- 취업규칙 변경 시에 의견을 듣지 않으면 500만원 이하의 벌금

## 4. 최저임금 인상의 의의<sup>5)</sup>

### 1) 산입범위 개편의 의의

- 최저임금에 포함되는 임금에 정기상여금, 복리후생비를 산입함으로써 실제 지급받는 임금이 반영될 수 있도록 합리적으로 개선
  - 3-4천만원을 받는 노동자 중 정기상여금, 복리후생비는 높으나 기본급이 최저임금 수준으로 낮은 경우 심지어는 최저임금법에 위반되는 불합리한 사례가 존재하며 이들은 최저임금법이 보호하고자 하는 저임금 노동자에 해당하지 않음
- 고임금 노동자까지 최저임금 인상의 혜택을 받는 불합리성이 해소되어 소득격차 해소에 기여
- 정기상여금과 현금성 복리후생비를 최저임금에 포함하면서도 일정 비율을 넘는 부분만 산입하도록 제한함으로써 저임금 노동자의 임금 보장과 중소기업 부담 완화 사이의 균형을 추구
  - 연소득 2,500만원 이하의 저임금노동자가 최저임금 인상의 혜택을 그대로 받을 수 있도록 정기상여금, 현금성 복리후생비를 해당연도 최저임금 월 환산액의 각 25%, 7%를 넘는 부분만 산입
  - 산입범위를 단계적으로 확대함으로써 중소기업의 부담이 완화되도록 배려
- 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이 최저임금에 산입된다는 원칙을 정함으로써 그간 복잡했던 임금체계 개편의 계기 마련

5) 고용노동부(2018.6.7.), 김준(2017.7.28)

## 2) 최저임금 7,530원의 의의

- 최저임금을 16.4% 인상한 것은 문재인 대통령의 대선공약인 ‘2020년 최저임금 1만원’ 을 실현하기 위한 첫걸음
  - 역대 최고 인상률은 1991년의 18.8%이며 두 번째는 2001년의 16.6%
- 2020년 최저임금 1만원을 달성하기 위해서는 3년간 연평균 15.7%씩 최저임금이 인상되어야 하는데, 2018년 최저임금안은 그러한 목표치를 약간 상회함. 따라서 2018년 최저임금안은 ‘2020년 최저임금 1만원’ 실현 의지를 천명한 것으로 해석될 수 있음
- 최저임금 인상으로 소득분배가 크게 개선
  - 최저임금이 소득분배에 미치는 영향과 관련해서 OECD는 전체(또는 전일제) 근로자의 중위임금 및 평균임금과 비교하는 방법을 사용
  - 따라서 최저임금이 7,530원으로 인상되고, 중위임금 및 평균임금이 최근 5년간 연평균 상승률과 동일한 수준으로 상승할 경우를 가정하여 계산해보면 다음과 같은 결과가 도출
  - 「고용형태별 근로실태조사」 기준으로 2016~2018년 기간에 최저임금의 ‘전체 근로자’ 중위임금 대비 비율은 54.9%에서 63.2%로, 평균임금 대비 비율은 43.0%에서 49.5%로 개선될 것으로 보임<sup>6)</sup>
- 한편 OECD가 발표하는 우리나라 최저임금의 ‘전일제’ 근로자 중위임금 및 평균임금 대비 최저임금의 비율은 2016년 각각 48.4%와 37.7%였는데 이 또한 2018년에는 약 55%와 약 43% 내외로 대폭 상승하여 OECD내에서 중상위권으로 올라서게 될 것임
- 우리나라의 실질 최저임금 수준도 큰 폭으로 상승하게 될 것
  - OECD는 실질 최저임금을 국가별, 연도별로 비교할 수 있도록 각국의 소비자물가지수를 이용하여 실질최저임금을 계산한 다음 이를 특정 연도의 미국달러 환율 또는 미국달러 구매력지수(PPPs)로 환산하여 제공
  - 2016년 우리나라 실질최저임금은 2015년 불변가격 미국달러 환율(2015 constant price at 2015 USD exchange rates) 기준 5.3달러, 2015년 불변가격 미국달러 구매력지수(2015 constant price at 2015 USD PPPs) 기준 5.8달러로 OECD에서 중간수준
  - 최저임금이 2018년 7,530원으로 오르게 되면, 전자는 약 6.6달러 내외로 후자는 약 7달러 내외로 오를 것으로 예상되며, 그 결과 우리나라 실질 최저임금의 OECD 내 순위도 2~3계단 올라 일본이나 미국과 거의 같은 수준에 이를 것으로 전망

6) 한편 「경제활동인구 부가조사」 기준으로는 같은 기간에 중위임금 대비 비율은 55.9%에서 63.8%로 임금 대비 비율은 44.8%에서 52.1%로 개선될 것으로 보인다. 참고로 「경제활동인구 부가조사」는 모든 임금근로자가 조사되지만 임금 및 근로시간에 대한 정보가 다소 상세하지 않고, 「고용형태별 근로실태조사」는 정부부문이 조사되지 않는다는 한계가 있지만 임금 및 근로시간에 대한 정보가 더 상세하다.

## 5. 최저임금 인상에 따른 부담 완화를 위한 소상공인·영세중소기업 지원대책<sup>7)</sup>

### 1) 추진배경 및 기본방향

#### (1) 추진배경

- 내수부진, 각종 비용상승, 불공정거래 증가 등으로 소상공인·영세중소기업의 소득부진이 심화되고 영업환경도 악화
  - 가처분 소득증가율('13→'15년, %) : (상용근로자) 4.1→2.5 (자영업자) 5.7→0.4
  - 종사자 규모별 영업이익률 증감('10년 대비 '15년, %p) : (전체) △1.7 (1~4인) △5.2
- 최저임금 인상시 최저임금 미만 근로자의 68.2%가 집중된 소상공인·영세중소기업(10인 미만)의 어려움이 가중될 가능성
  - 도·소매업, 음식업, 영세 제조업 등 서민경제의 근간을 이루는 분야의 영향 예상
- 최저임금 인상에 따른 부담을 완화할 수 있도록 소상공인·영세중소기업에 대한 종합적인 지원방안을 마련할 필요

#### (2) 기본방향

- ① 최저임금 인상 추가부담 최소화, ② 고용감소 방지, ③ 성장잠재력 제고 및 소득주도 성장 구현의 모멘텀으로 활용

[표 4] 정부의 소상공인·영세중소기업 지원대책 주요 추진방안

<p><b>일자리 안정자금 지원 (직접지원)</b></p>	<p>▪ 인건비 부담 완화를 위해 예산 등을 포함한 재정지원 방안 추진</p>
<p><b>경영상 제반 비용부담 완화</b></p>	<p>▪ 신용카드 수수료 부담 완화 ▪ 부가세 등 세금부담 완화 ▪ 금융채무 부담 완화 및 재창업 지원 등</p>
<p><b>공정한 거래질서 확립</b></p>	<p>▪ 안정적 임차환경 조성 ▪ 가맹점·대리점 보호 강화 ▪ 소상공인·중소기업 사업영역 확보 ▪ 대규모점포 입지·영업규제 강화</p>
<p><b>경영여건 개선 및 경쟁력 강화 지원</b></p>	<p>▪ 소상공인·자영업자 영업애로 해소 ▪ 과당경쟁 완화 및 재도전 환경 조성 ▪ 경쟁력·자생력 제고 지원</p>

7) 관계부처 합동(2017.7.16)

## 2) 세부 추진방안

### (1) 일자리 안정자금 지원(직접지원)

- 최저임금 인상으로 인한 영세 사업주의 인건비 부담 완화를 위해 예산 등을 포함한 재정지원 방안 추진
  - (지원대상) 소상공인·영세중소기업 중 사업체 규모(예 : 30인 미만)와 부담능력을 감안하여 최저 임금 인상 취지에 부합하는 사업자 선정
  - (지원금액) 과거 추세(최근 5년 최저임금 인상률 7.4%)를 상회하는 추가적인 최저임금 인상분을 지원
  - (추정소요) 3조원 내외
- 관계부처 TF를 통해 지원대상·지원금액·전달체계를 구체화하여 '18년 예산안 등에 반영

### (2) 경영상 제반 비용부담 완화

#### ① 인건비·사회보험료 부담 완화를 위한 재정지원 강화

- (고용연장지원금 확대) 아파트경비 등 60세 이상 근로자 고용유지시 사업자에 대한 지원 확대('20년까지 지원, 지원금액 상향)
- (사회보험료 지원) 최저임금 인상률과 연계하여 두루누리 사업의 지원소득기준(현재 140만원)을 단계적으로 상향

#### ② 신용카드 수수료 부담 완화

- (우대수수료 적용 확대) 영세(수수료율 0.8% 적용)·중소가맹점(1.3%) 범위를 확대하여 7.31일부터 즉시 적용 추진
- (추가 완화방안 마련) 우대수수료율 인하 등을 포함한 카드수수료 종합 개편방안을 '18.12월 까지 마련

#### ③ 부가가치세 등 세금부담 완화

- (의제매입세액공제 확대) 음식점업에 적용되는 공제율 인상(8/108→9/109)을 통해 농수산물 구입가격의 부가세 공제 확대
- (의료비·교육비 세액공제 확대) 성실사업자 요건을 완화하여 사업자의 의료비·교육비 지출에 대한 소득세 공제 확대

#### ④ 금융채무 등 여타 부담 완화 및 사회안전망 확충

- (저금리 자금공급) 소상공인 진흥기금 규모(現 2조원)를 4조원으로, 지역신보 보증지원(현재 18조원)을 '22년까지 23조원으로 확충

- (노란우산공제 확대) '22년까지 노란우산공제 가입자(現 100만명) 160만명을 목표로 가입창구 확대 및 세제지원 강화 등 추진
- (사회보험 가입 확대) 사회보험 사각지대에 있는 자영업자 및 1인 소상공인의 고용보험·산재보험 가입요건 완화

### (3) 공정한 거래질서 확립

#### ① 안정적 임차환경 조성 ⇒ “상가임대차 공정화”

- (보호대상 확대) 전체 상가임대차 계약의 90% 이상이 상가임대차법 적용대상에 포함될 수 있도록 환산보증금\* 상향
  - \* (서울) 4억원, (과밀억제권역) 3억원, (광역시 등) 2.4억원, (기타) 1.8억원
- (임대료 과다인상 억제) 보증금·임대료 인상률 상한(現 9%) 인하
- (장기 임차환경 조성) 임대인의 일방적인 계약해지 방지를 위해 임차인의 계약갱신청구권 행사기간(現 5년)을 10년으로 연장
- (상권내몰림 방지) 상권주체간 상생협약(임대료 안정화 및 장기계약 보장 등) 체결시 인센티브 부여, 지역상권상생법 제정

#### ② 가맹점·대리점 보호 강화 ⇒ “프랜차이즈 합리화”

- (협상력 강화) 가맹점·대리점의 협상력 제고를 위해 사업자단체 신고제 도입 및 구성권 명문화 추진
- (불공정행위 방지) 가맹본부의 과도한 판촉행사·물품구매·심야영업 강요 등 불공정행위가 근절될 수 있도록 제도 개선
  - 가맹본부의 판촉행사 실시에 대한 가맹점주 사전동의 의무화
  - 가맹사업의 통일성 유지와 무관한 물품 의무구입을 강제하는 행위를 집중점검하고, 필수물품 관련 정보공개를 확대
  - 편의점 등 가맹점의 심야영업에 따른 부담이 줄어들 수 있도록 영업시간 단축 허용요건\*을 완화
    - \* 심야영업(1~6시)으로 직전 6개월간 영업손실이 발생하거나 질병 등 불가피한 사유가 있을 경우 가맹본부가 가맹점의 영업시간 단축 허용
  - 가맹본부·대리점본사의 보복행위 금지 및 보복행위에 대한 징벌적 손해배상제 도입
  - 최저임금 인상을 가맹금 조정사유에 포함

#### ③ 소상공인·중소기업 사업영역 확보 ⇒ “大-中企 상생협력”

- (적합업종 강화) 민생에 영향이 큰 생계형 적합업종을 정부가 직접 지정, 중소기업 적합업종의 사업조정 권고기간 연장(3→5년)

- 생계형 적합업종, 권고기관 만료업종에 대해서는 협업화·조직화 지원 등을 통해 경쟁력 제고 유도
- (일감몰아주기 규제) 재벌 총수일가의 일감몰아주기 규제 적용범위를 확대\*하고, 지배주주에 대한 증여의제이익 과세 강화
  - \* (현행) 상장 30%, 비상장 20% 이상 → (개선) 상장·비상장 모두 20% 이상
- (납품단가 조정) 노무비 변동시 하도급 납품단가 조정, 공공부문 노무비 산정시 시중노임단가 적용

#### ④ 대규모점포 입지·영업규제 강화 ⇒ “유통질서 건전화”

- (입지규제 강화) 대규모점포 입지규제를 3단계\*로 세분화하고, 각 지역사정에 맞춘 법 적용을 위해 지자체에 규제권한 위임
  - \* ①상업보호구역(입지제한 강화), ②일반구역(현행 등록제 유지), ③상업진흥구역(등록요건 완화)
    - 기존 전통시장·상점가가 밀집한 구도심에 해당하는 상업보호구역에 대해서는 대규모점포의 신규출점을 원칙적으로 금지
- (영업규제 강화) 대규모점포인 복합쇼핑몰을 영업규제\* 대상에 포함하고 지자체가 유통환경 등을 고려하여 규제여부·수준 결정
  - \* 대규모점포 등에 대해 영업시간 제한(0~10시), 의무휴업일 지정(월 2일 공휴일)

#### (4) 경영여건 개선 및 경쟁력 강화 지원

##### ① 소상공인·자영업자 영업애로 해소

- (골목상권 전용화폐 확대) 공무원 맞춤형 복지비, 신규도입 복지수당을 활용한 온누리상품권·고향사랑상품권 지급 확대
  - '18년부터 국가·지방공무원 맞춤형 복지비 중 30%의 골목상권 전용화폐 지급 추진
  - 현금지원하는 복지사업을 활용하여 각 지자체 재량에 따라 고향사랑상품권을 지급토록 유도
- (청탁금지법 보완) 청탁금지법 시행에 따른 경제·사회적 영향분석을 바탕으로 2017년 12월 까지 보완방안 마련 검토
- (예약부도 방지) 음식점 등 영세 사업장의 예약부도에 따른 피해 축소를 위해 관행 개선, 소비자 분쟁해결기준 보완 추진

##### ② 과당경쟁 완화 및 제도전 환경 조성

- (준비된 창업 유도) 상권정보시스템 고도화를 통한 창업정보 제공 강화, 소상공인 과밀지역 지정을 통한 진입억제 도모
- (재창업·재취업 지원) 특화·비생계형 업종 재창업(“재창업패키지”), 임금근로자의 전환 지원

(“희망 리턴 패키지”)을 강화

**③ 경쟁력·자생력 제고 지원**

- (전통시장 활력 제고) 전통시장 디자인 개선, 화재방지시설 및 주차장 확충 등 시설현대화를 위한 지원을 대폭 확대
- (혁신형 소상공인 육성) '22년까지 1.5만 명의 혁신형 소상공인을 선정·지원, 뿌리산업 등 분야의 도시형 소공인 지원체계 구축
- (협업화·조직화 지원) 소상공인 협동조합 성장단계별 육성체계 구축, 공동사업에 대한 담합 규정 배제 및 우선구매 추진



## 제2장

---

### 주요 국가의 최저임금제도 사례<sup>8)</sup>

#### 1. 독일

##### 1) 적용대상

###### (1) 적용대상

- 적용 제외대상 및 특례대상을 제외한 모든 업종 및 근로자
  - 장애인, 외국인도 내국인과 동일 적용

###### (2) 특례대상

- 신문배달원의 최저임금은 2015.12.31.까지 법정최저임금(8.5유로)의 75%, 2016.12.31.까지 85%만 적용하는 과도기 규정을 허용하고 2017년부터는 전면 시행

###### (3) 적용 제외대상

- 경제에 미치는 악영향을 최소화하기 위하여 아래 경우에는 최저임금제를 적용하지 않음
  - 장기실업자가 취업을 한 첫 직장에서 6개월간은 최저임금제 비적용
  - 직업훈련이 미종료된 18세 미만 청소년 및 직업훈련생
  - 학교 또는 직업훈련 규정에 의해 의무적으로 이행되는 인턴(수습) 업무
  - 6주 미만으로 실행되는 자발적인 인턴(수습) 업무 및 자원봉사자

##### 2) 최저임금 산입 범위

###### (1) 임금 및 근로시간

- 임금은 민법 제614조에 따라 별도의 약정이 존재하지 않는 이상 후불로 지급하며, 일반적으로 사원에게는 월급, 노동자에게는 주급, 보조업무자 등과 같은 기타 형태의 근로자에게는 일급의 형태로 지급
- 임금지급은 경영조직법 제 87조 제1항 제4호 따라 현금이나 은행을 통한 이체의 형태로 이루어질 수 있으며 식사 또는 주거시설제공 등의 복리후생적 금품으로 지급하는 것은 허용되지 않음
- 단체협약이나 근로계약상 지급일, 장소, 형태 등에 대한 별도의 합의가 이루어지지 않았을

---

8) 최저임금위원회a(2018)의 주요 국가 사례 중 독일, 프랑스, 미국, 일본의 내용을 요약하여 재정리함

경우에는 경영조직법 제87조 제1항 제4호에 따른 공동결정법에 의해 경영협의회에서 결정 가능

- 통상 근로자의 근로시간은 근로시간법 제3조에 따라 평일 8시간으로 주 40시간을 기준으로 하나 6개월 또는 24주 근로시간의 평균이 8시간을 넘지 않을 경우 10시간까지 연장 근무 가능
  - 법정 근로시간 및 연장근로 한도에 관한 근로시간법 규정을 어겼을 경우 15,000 유로까지의 벌금형이 선고될 수 있으며 근로시간법 제 16조의 동 근로시간법에 대한 명시 및 기록에 관한 규정을 어겼을 경우에는 2,500 유로까지의 벌금형이 선고될 수 있음
- 근로자는 근로시간법 제4조에 따라 6시간 이상 9시간 이하 근무 이후 30분 동안의 휴식시간이 제공되어야 하며 9시간 이상 근무의 경우에는 45분의 휴식시간이 주어져야하고 동 휴식시간은 각각 15분씩 나누어 사용될 수 있음
  - 또한 하루 근무를 마친 후 다음 근로시간이 도래하기 전까지는 근로시간법 제5조 제1항에 따라 최소 11시간의 휴식시간을 가져야 함

## (2) 최저임금에 산입하는 임금

- 시간당 임금(기본급)

## (3) 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 기본급 외의 기타 수당

## 3) 최저임금 이행지도

### (1) 이행지도 주체

- 총괄적인 이행지도 주체는 연방노동사회부
- 법률해석 및 관련 상담은 세관에서 담당
- 이행 감독은 세관 내 불법노동금용감독원에서 실시

### (2) 최저임금 이행확보를 위한 수단

- 최저임금 이행 의무를 위반했을 경우, 최저임금법 제21조에 의해 과태료가 부과 및 형법 제 266a조에 의해 징역에 처해질 수 있음

### (3) 최저임금 위반 시 구제절차

- 해당 근로자 등의 노동당국에 신고

#### 4) 최저임금의 결정

##### (1) 결정기관

- 최저임금위원회 : 법정 최저임금 규모의 타당성을 감독하기 위하여 독일 정부는 정부로부터 독립적인 고용주와 근로자 대표로 구성된 최저임금위원회를 설치하고 2016년 6월 30일부터 최저임금 규모를 새롭게 산정함
  - 2년에 한 번씩 산정
  - 짝수년 6월에 산정한 최저임금은 다음해 1월 적용

##### (2) 결정방법 및 절차

- 재적위원 과반수 참석에 과반수 표결로 결정
- 최저임금위원회는 위원장 1명, 상임위원 6명(고용주 대표 3명, 노동자 대표 3명), 자문위원 2명으로 구성 / 5년 단위로 새롭게 구성)
- 재적위원(위원장 포함) 과반수 참석에 과반수 표결로 결정
  - 과반수를 이루지 못할 경우 위원장이 중재제안을 하고 재표결
  - 중재 제안 이후에도 과반수를 이루지 못할 경우에는 위원장을 제외한 나머지 위원들로 재표결
  - ※ 자문위원 2명은 표결권이 없음
- 위원회의 회의 및 표결은 비공개로 진행되며 위원회의 활동에 대한 문서를 작성하여 회의 이후 적절한 시기에 공개

#### 5) 결정기준

- 최저임금위원회는 최저임금법 제9조에 따라 최소 2년간의 평균임금인상률 등 최근 임금 발전 현황을 고려하여 결정
- 연방통계청은 월별 임금(시급) 현황을 집계하여 임금지표를 작성하고 최저임금위원회는 동 임금지표를 바탕으로 한 임금 발전 현황을 기준으로 결정
  - 위원회는 최저임금의 규모가 노동자의 최소한의 보호에 기여하고 공정한 경쟁을 가능하게 하며 고용환경에 부정적인 영향을 주지 않는지 여부를 검토
  - 또한 경기현황 및 노동시장의 특별한 조건으로 인해 위원회 위원의 2/3가 연방통계청의 임금 지표가 부적격하다고 결정할 경우에는 임금지표와 별도로 결정

#### 6) 고시방법(업종 · 지역, 월급 등)

- 시간당 8.84 유로(세전, gross), 모든 직업군에 일괄적으로 적용
  - 2015.1.1.~2016.12.31.: 8.5 유로
  - 2017.1.1.~2018.12.31.: 8.84유로

## 7) 갱신주기

- 매 2년

## 8) 주요통계

### (1) 최저임금 현황

[표 5] 법정 최저임금 수준 ’

적용연도	시간급	심의 의결일	결정 고시일
2017 ~2018년도	8.84 유로	2016. 6. 28. (최저임금 위원회)	2016. 6. 28.
2015 ~ 2016년도	8.5 유로	2014. 7.(하원) 2014. 9.(상원)	2014. 8.

### (2) 최저임금 적용현황 (2016년 4월 기준)

[표 6] 최저임금 적용 현황

적용연도	적용 업종	적용대상 일자리
2016.4월 기준	예외직업군을 제외한 모든 업종	약 180만 명

## 2. 프랑스

### 1) 적용대상

#### (1) 적용대상

- 정상적인 근로활동을 할 수 있는 18세 이상 민간부문 근로자
- 민법의 적용을 받는 공공부문 근로자
  - 외국인: 장기체류자로서 근로를 허가하는 체류증 소지자일 경우 내국인과 동일 적용
  - 장애인: 근로소득액에 따라 장애자 수당혜택이 부여(근로하지 않은 장애자 대상 수당액은 미혼자 1인 월 819유로, 2018.4.1. 기준)

#### (2) 특례대상

- 견습공 및 직업훈련을 받고 있는 청년 근로자
  - 나이와 계약 기간에 따라 감액
- 고용된 분야에서 6개월 미만의 경력을 보유한 18세 미만 근로자

- 17세 이상 18세 미만인 경우 최대 10% 감액이 보장되며 17세 미만인 경우 최대 20% 감액
- 상기 내용은 '미래형 고용'으로 고용된 근로자에게는 미적용

### (3) 적용제외대상

- 외판원 등 실질근로시간 측정이 어려운 근로자

## 2) 최저임금 산입범위

### (1) 임금 및 근로시간

- 임금액은 담당직책과 역할에 따라 고용주와 근로자간 자유롭게 결정하되 SMIC, 양성평등 원칙, 현행 단체협정, 추가 근무수당 규칙 준수 필요
- 임금은 계절근로자, 재택근로자, 부정기근로자(intermittent), 물품 납부(날개수량) 방식으로 근무하는 경우를 제외하고 월급으로 지급
  - 월급이 아닐 경우 최소 월 2회에 걸쳐 지급해야 하며, 임금지급 기간의 간격이 16일 초과 불가
  - 상기 원칙은 기본급에만 적용되며, 여타 수당 및 상여금 등에는 미적용
- (임금 구성항목) 기본급 외에 수당 및 상여금, 현물급여(식사, 주택 제공) 등이 가능하며, 고용계약서 혹은 단체협정에 명시되어 있을 경우 의무적으로 지급
  - 수당의 종류로는 연말보너스, 13월차 월급, 휴가수당, 평가수당, 참여수당, 물가관련 보상수당, 근면성 등 고용인의 포상수당, 위험성 등 근로조건 관련 수당 등이 존재
  - 현물급여는 대개 음식, 주택, 차량 제공의 형식으로 제공 ※ 유급주휴제도 없음
- 프랑스의 법정 근로시간은 원칙적으로 주 35시간
- 추가노동 시 △일 10시간 이상 노동 불가 △주 48시간 이상 노동 불가(12주간 평균 주당 노동시간 44시간 초과 불가) 요건 준수 필요

### (2) 최저임금에 산입하는 임금

- 기본급
- 현물급여<sup>9)</sup>(식사, 자동차, 주택 등)
- 근로시간 단축에 따른 임금 보전
- 기본급을 보완하는 다양한 기타 수당 (상여금, 연월차 휴가수당, 실 경비에 해당되지 않는 비용 환불 등)
- 팁, 매상고에 대한 커미션
- 개인 성과수당 및 팀별 성과수당, 생산수당 및 생산성수당
- 연말 보너스<sup>10)</sup>

9) 매월 지급하고, 근로계약에 명시되어 있는 경우 반드시 최저임금에 산입

- 휴가비<sup>11)</sup>
- 다목적 수당

### (3) 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 근로자가 미리 부담한 실경비의 환불
- 외식비, 공구비, 세탁비, 출장비 등
- 초과근로수당
- 휴일근로수당 및 야간할증수당
- 연공수당
- 개근수당
- 교통비
- 지역수당(섬나라, 댐 공사현장, 건설현장 등)
- 특수 작업수당(위험수당, 추위수당, 비위생수당 등)
- 기업의 총 생산, 생산성 및 성과에 따른 집단 성과급
- 근로자들을 기업 번영에 참여토록 하기 위해 지급하는 상여금 및 기업의 이윤 분배금

## 3) 최저임금 이행지도

### (1) 이행지도 주체

- 노동감독관의 조사를 통해 경찰법원 또는 경범죄법원에서 판결
- 지역별로 소재하는 기업경쟁·소비·노동국은 노동 감독관이 작성한 조서를 검토, 이를 검사측에 제출할지 여부를 결정
- 근로자가 노동분쟁조정위원회에 문제를 제기한 경우 동 위원회에서 조정을 시도하고, 조정 실패 시 해결방안을 결정하여 제시

### (2) 최저임금 이행확보를 위한 수단

- 위반 사업주에게는 벌금으로 SMIC 미만의 임금이 지급된 근로자 1명당 1,500유로가 부과되며 1년 내에 재적발되는 경우 3000유로 까지 벌금 증액 가능

### (3) 최저임금 위반 시 구제절차

- 부당한 상황에 직면한 근로자는 아래 경로로 구제절차를 개시
  - 직접 또는 11인 이상 고용 기업에 존재하는 직원대표를 통해 노동감독관에게 문제 제기

10) 연말보너스가 지급되는 달에만 해당

11) 휴가비가 지급되는 달에만 해당

- 노동분쟁조정위원회에 문제제기
- 노동감독관이 작성한 조서는 지역별로 소재하는 기업·경쟁·소비·노동국의 검토를 거쳐 검사에게 제출되며, 경찰법원 또는 경범죄법원에서 판결

#### 4) 최저임금의 결정

##### (1) 결정기관

- 노동부가 노사 대표의 의견을 청취한 후 결정

##### (2) 결정방법

- 노동부는 △행정명령 2013-123에서 규정한 통계지수(아래 결정기준 항목 참고), △‘단체협상 국가위원회’에 제시된 노사 대표의 의견을 종합, 국무회의에 당해연도 SMIC 인상률을 상정하여 이를 결정하며 매년 1월 1일 동 인상률이 적용
- 단체협상 국가위원회는 정부, 국가 자문위원회, 전국 수준의 고용주 대표 기구, 전국 수준의 노동자 대표 노동조합의 대리인들로 구성
  - 노동장관(또는 대리), 농업장관(또는 대리), 경제장관(또는 대리), 국가자문위원회, 18명의 고용주 대표(농업인, 수공업인, 자유업 종, 공공기업 포함) 및 18명의 노동자 대표로 구성
  - 18명의 고용주 대표는 기업인협회 9인, 공공기업 대표 1인, 중소기업총연합(CGPME) 대표 2인 등 각 연합대표들로서 노동장관이 임명
  - 18명의 노조대표는 노동총연합 6인, 프랑스민주노동연합 4인 등 노조단체 대표들로서 노동장관이 임명
  - 농업분야 고용주 및 근로자 대표는 농업장관과의 합의에 따라 임명
- 단체협상 국가위원회는 노동장관 또는 구성원 다수의 결정에 따라 개최될 수 있으며 최소 연1회 개최
- 단, 소비자 물가지수가 직전 최저임금 책정 시점의 소비자 물가지수와 비교하여 최소 2% 상승 하였을 경우 동 비율로 자동적으로 최저임금이 조정
  - 아울러 정부는 언제든지 재량으로 SMIC 인상을 결정할 권한 보유

#### 5) 결정기준

##### (1) 결정기준

- 소비자 물가지수
- 근로자 구매력 상승률의 1/2
- 정부 재량에 의한 인상률

- 저임금 결정에 참고하기 위해 정기적으로 발표되는 근로자 임금 조사 자료를 활용
- 프랑스 통계청 또는 고용통계국 통계를 활용
- (소비자 물가지수) 소득이 가장 낮은 하위 20% 가구를 대상(노동자뿐만 아니라 일반근로자도 대상에 포함)으로 담배를 제외하고 매월 측정
- (구매력 상승률) '근로자 기본 시급률'의 인상률에서 물가 상승률을 감한 수치로 노동부에서 분기별로 측정

## (2) 결정기준의 도출방법

- 프랑스 통계청(INSEE) 또는 고용통계국(Dares) 통계를 활용
- (소비자 물가지수) 소득이 가장 낮은 하위 20% 가구를 대상(노동자뿐만 아니라 일반근로자도 대상에 포함)으로 담배를 제외하고 매월 측정
- (구매력 상승률) '근로자 기본 시급률'의 인상률에서 물가 상승률을 감한 수치로 노동부에서 분기별로 측정

## 6) 고시방법(업종 · 지역, 월급 등)

- 2017.12.20. 행정명령 2017-1719로 고시
- 2018.1.1. 이후 시간당 9.88유로(1.24% 증가) 또는 월 1,498.47 유로 (주 35시간, 월 151시간 근로 기준)

## 7) 갱신주기

- 매년 1월 1일 갱신

## 8) 주요통계

### (1) 최저임금 현황

[표 7] 법정 최저임금 수준

적용연도	시간급	월 환산 급여
2017년	9.76유로	1,480.27유로
2018년	9.88유로	1,498.47유로

### (2) 민간기업(농업, 파견 등 제외)의 최저임금 근로자수 비율 추이

- 2017년: 165만명(10.6%)



### 3. 미국

#### 1) 적용대상

##### (1) 적용대상

- 연간 총매출 또는 거래규모가 50만 달러를 초과하는 기업의 종업원
- 주간의 통상(2개 주 이상에서 경영하는 산업)을 위한 상품의 생산거래에 종사하는 근로자를 가지고 있는 일정 규모 이상의 기업 내 모든 근로자
  - 3인 이상, 연매출 50만불 이상의 2개 주 이상 경영하는 기업의 종업원
- 연매출 및 거래규모에 관계없이 적용되는 사업장은 아래와 같음
  - 병원·사회요양시설 및 복지시설
  - 유치원, 초/중/고등학교, 대학 및 고등교육기관, 장애인 학교(단 초, 중, 고등학교 교사 및 전문 행정직은 제외)
  - 지방정부, 주정부, 연방정부

##### (2) 특례대상

###### ① 연소자

- 20세 미만 연소노동자의 경우 고용 후 처음 90일간은 연소자 최저임금(\$4.25) 적용가능
  - 20세에 달하거나 90일을 초과 시 통상의 최저임금이 적용
  - 여기서 90일은 근로일자가 아닌 달력상 날짜로 산정

###### ② 풀타임 학생

- 소매 또는 서비스제공 점포, 농업, 대학에서 일하는 풀타임 학생에 대해서는 그들이 노동자 증명서를 취득했을 경우 연방최저임금의 85% 이상의 시급으로 고용할 수 있음
  - 단, 학기 중의 노동시간은 1일 8시간 이내, 1주 20시간 이 내로 제한되어야 하며 또 대학의 방학기간 중에는 1주에 40시간 이내로 제한하여야 함

###### ③ 직업훈련생

- 16세 이상으로 직업교육을 받고 있는 학생에 대해서는 그들이 노동자 증명서를 취득했을 경우에는 연방최저임금의 75% 이상의 시급으로 고용할 수 있음

###### ④ 팁을 받는 근로자

- 다음의 세 가지 조건, 즉 ① 팁과 임금을 합하면 그 수입이 최저임금 이상이 되는 자, ② 팁을 전액 수령하는 자, ③ 통상적으로 매월 30달러 이상의 팁을 수령하는 자, 이 세 가지 조건을 충족하는 경우에는 시급으로 적어도 2.13달러 이상을 지급하면 됨
  - 만일 팁과 받은 임금의 합이 최저임금에 미치지 못할 시 고용주는 그 차액을 지불해야 함

### (3) 적용제외대상

- 외국선박에서 근무하는 어업종사자
  - 최저임금, 시간외 수당 조항에서 제외
- 소규모 농장 근로자
  - 최저임금, 시간외 수당 조항에서 제외
- 계절 한정 사업장이나 유희용 사업장 근로자
  - 최저임금, 시간외 수당 조항에서 제외
- 운전기사, 기사 도우미, 짐꾼, 정비기사
  - 차량 운행 사업자의 피고용주거나, 차량의 안전한 운행에 직접적인 영향을 미치는 경우 시간외 수당 조항에서 제외
- 수수료를 받는 영업직 종사자
  - 별이의 절반 이상이 수수료로 발생하며, 총 수입이 시간당 최저임금의 1.5배 이상인 자는 시간외 수당 조항에서 제외
- 신문 배달원
  - 최저임금, 시간외 수당 조항에서 제외
- 기업 경영진, 전문직 고용인
  - 노동부에서 지정한 급여 형태로 보상을 받는 자는 최저임금, 시간외 수당 조항에서 제외
- 특정 컴퓨터 기술자
  - 시간당 \$27.63 이상을 받으면 시간외 수당 조항에서 제외

## 2) 최저임금 산입범위

### (1) 임금 및 근로시간

#### ① 임금

- 회사별로 시간급, 주급, 월급, 연봉제가 시행되는데 통상임금률은 1시간당으로 계산됨
  - 주급제 및 월급제인 경우에는 주당의 임금액을 주의 소정근로시간 수로 나누어 계산
  - 위험수당이나 교대수당 등이 추가될 경우 그 추가된 수당부분도 포함하여 주의 임금총액을 주의 실근로시간수로 나눔
  - 반면 사용자의 은혜적 금품 지급, 경축일·휴가 등 비근로시간에 대한 수당, 재량적인 보너스, 이익분배제도 등은 구체적으로 근로의 대상성이 적기 때문에 통상임금의 계산에서 제외됨

#### ② 근로시간

- 근로자 통상임금의 1.5배 이상의 비율로 임금을 지급하지 않는 경우에는 주 40시간을 초과하여 근로자를 사용할 수 없음
  - 즉, 사용자는 주40시간을 초과한 근로에 대해서는 통상보다 50% 할증된 시간외 근로수당을 근로자에게 지급해야 함

- 이것이 공정근로기준법(Fair Labor Standard Act : FLSA)이 규정한 최대 근로시간에 대한 규제의 전부이며, 1.5배의 시간외 근로수당 만 지급하면 됨

## (2) 최저임금에 산입하는 임금

- 기본 시급(2016.4월 현재 연방최저임금 시간당 \$ 7.25)
- 고용주가 근로자의 편의를 위해 마련한 식사, 숙박 등 시설에 소용된 합리적인 금액의 비용
- 팁(다만, 팁을 받는 근로자에게 시간당 \$2.13 이상을 주어야 하며 팁 금액과 현금급여의 합이 연방최저임금인 \$7.25에 미치지 못하는 경우 그 차액을 지급해야 함)

## (3) 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

### ① 상여금

- 고용주가 정한 일정 기준을 토대로 지급되는 수당으로 주로 고용주와 피고용자간의 면담과 평가를 통해 이루어짐
  - 상여금에 대해서는 FLSA(공정근로기준법)는 어떠한 기준도 없으며, 다루지도 않음

### ② 시간외 수당

- FLSA의 적용을 받는 근로자는 주당 40시간을 초과하여 근무한 시간에 대해 기본 시급의 1.5배에 해당하는 급여를 받는데 이러한 시간외 수당은 최저임금의 산입범위에 포함하지 않음

## 3) 최저임금 이행지도

### (1) 이행지도 주체

- 최저임금 준수여부를 감독할 권한은 미국 노동부의 임금·근로시간과(The Wage and Hour Division : WHD)가 가짐
  - 최저임금 위반을 조사하고 적발하는 등의 업무를 담당하며, 수습근로자 또는 풀타임 학생 등 부분적인 법 적용 예외를 승인함
  - 이러한 노동부 임금·근로시간과는 전 미국에 걸쳐 사무실을 유지
  - 사무실의 조사관들이 정기적으로 기업을 방문하여 임금기록을 체크함으로써 최저임금을 준수하고 있는지 등을 판단

### (2) 최저임금 이행확보를 위한 수단

#### ① 민사소송

- WHD에서 최저임금법 위반을 적발하고 체불임금 지불을 명령했음에도 고용주가 체불임금 지급을 거부했을 때 WHD는 해당 고용주를 상대로 민사소송을 제기할 권한을 가지고 있음
  - WHD에서 법집행을 위해 소송 절차를 취할 수 있다는 사실은 해당 고용주가 WHD의 명령을

준수하도록 하는 효과적인 도구가 될 수 있음

## ② 형사소송

- 공정근로기준법상 의도적인 위반 시 형사소송을 제기할 수 있음
  - 법은 유죄판결 시 1만 달러 이하의 벌금 혹은 6개월 이하의 징역을 허용

## ③ 손해배상 및 벌금

- 공정근로기준법은 최저임금법을 위반한 고용주에게 체불임금뿐만 아니라 체불임금과 같은 금액만큼 손해배상금을 해당 근로자에게 지불하도록 하고 있음
  - 특히 반복적이고 의도적인 위반 기업들에게 건당 1,100달러의 벌금을 부과할 수 있도록 함

## ④ 州간의 통상금지

- 공정근로기준법 위반으로 생산된 제품에 대해 州간의 통상을 금지할 수 있음

## (3) 최저임금 위반 시 구제절차

### ① 소급적으로 지급되어야 할 임금의 액수 추정

- 통상 법 위반을 적발하는 조사관들이 소급적으로 지급되어야 할 임금 액수를 추정함
  - 사용자는 그 과정에서 사실관계가 맞는지 확인할 기회를 가짐

### ② 임금채권의 특별 소멸시효

- 소급적으로 지급되어야 할 임금 액수는 그 임금이 지급되어야 하는 때로부터 2년의 소멸시효가 통상 적용되지만 고의적 위반의 경우 3년의 소멸시효가 적용됨

### ③ 추정된 임금에 대한 합의와 사용자의 자발적 지급의사가 있는 경우

- 사용자가 추정된 임금에 대해 합의하고 자발적으로 지급한다면 합의된 금액을 제공한다는 취지의 통지가 WHD로부터 근로자에게 보내짐
  - 근로자는 소제기와 같은 행위는 못하지만 이행되지 않을 경우 합의가 없는 경우와 동일한 절차를 밟음

### ④ 합의에 이르지 못하는 경우 소 제기

- 사용자가 합의하지 않는 경우 WHD는 자신의 재량으로 소급임금 지급의 소를 연방 1심법원에 제기하도록 노동부장관에게 요청할 수 있음
  - 근로자도 자신의 주도하에 연방 또는 지방법원에 소를 제기할 수 있음
- 노동부장관은 최저임금 위반 금지명령과 금전적 배상을 구할 수 있는 반면 근로자는 금전적 배상만을 구할 수 있음

## 4) 최저임금의 결정기관

### (1) 결정기관

- 연방의회(연방최저임금) 및 주 의회(주 최저임금)가 법률(공정근로기준법 등) 개정을 통해 결정

## (2) 결정방법 및 절차

- 일반적인 법 개정절차에 따름
  - 연방최저임금은 연방의회에 최저임금 개정안이 제출되고 상하원에서 심의하여 개정이 승인된 후 대통령이 서명하는 방식으로 결정됨
  - 예산 소요와 관련된 사항이므로 통상 하원 세입위원회에서 발의되어 상하원 심의를 거쳐 결정되며 여타 법안과 마찬가지로 대통령의 거부권이 있으나 최근 행사된 사례는 없음

## (3) 결정기준, 고시방법 및 갱신주기

- 의회가 최저임금에 대한 다양한 의견을 수렴하여 법 개정을 통해 최저임금이 결정
  - 따라서 우리나라와 같이 법에 별도의 결정기준을 가지거나 고시방 법, 갱신주기를 정하고 있지 않음

## 5) 주요 통계

### (1) 최저임금 현황

- 연방정부
  - 2009년 이후 최저임금 인상을 위한 법 개정이 이루어지지 않음
  - 일반근로자 \$7.25(시간급), 팁을 받는 근로자는 \$2.13

### (2) 최저임금 적용 현황

- 2016년 미노동부 통계에 따르면 시간급으로 임금을 받는 16세 이상 근로자는 79.9백만명으로 전체 임금근로자의 58.7%를 차지
  - 시간급을 받는 자 중에서 연방정부의 최저임금(\$7.25)을 받는 근로자는 701천명
  - 연방정부의 최저임금(\$7.25)보다 적게 받는 근로자는 1.5백만명으로, 연방정부의 최저임금 이하로 임금을 받는 자는 총 2.2백만 명임(전체 시간급 근로자의 2.7%에 해당)
- 시간급 근로자 중 연방정부의 최저임금 이하로 받는 근로자 비율은 1979년 13.4%에서 점차 감소하여 2016년은 2015년 3.3%에 비해 0.6%p 감소한 2.7%

## 4. 일본

### 1) 적용대상

#### (1) 적용대상

##### ① 사업주

- 원칙적으로 노동자를 사용하는 모든 사업주에게 적용

## ② 근로자

- 원칙적으로 사업장에서 일하는 상용임사파트타이머아르바이트 등 고용형태 및 호칭에 관계 없이 외국인, 장애인 포함 모든 노동자에게 적용

## (2) 특례대상 근로자 및 감액수준(상한)

### ① 정신 또는 신체의 장애에 의하여 현저히 노동능력이 낮은 자

- 해당노동자와 동일 또는 유사한 업무에 종사하는 노동자로서 감액하려는 최저임금액 이상의 임금을 받는 노동자 중 가장 낮은 수준의 능력을 가진 자의 노동능률의 정도에 대해 해당노동자의 노동능률의 정도에 대응한 비율을 100/100으로부터 공제하여 얻은 비율

### ② 사용기간 중에 있는 자

- 20/100을 상한으로 운영

### ③ 인정직업훈련을 받고 있는 자

- 해당자의 소정노동시간 중 직업능력개발촉진법(1969년 법률 제64호) 제24조 제1항의 인정을 받아 행하는 직업훈련의 시간(사용자가 일정의 이익을 얻는 업무수행의 과정에서 행하는 직업 훈련의 시간을 제외)의 1일당 평균 시간수를 해당자의 1일당 소정 노동시간 수로 나누어 얻는 비율

### ④ 가볍고 쉬운 업무에 종사하는 자

- 해당 가볍고 쉬운 업무에 종사하는 자와 다른 업무에 종사하는 노동자로서 감액하려는 최저임금액 이상의 임금을 지불하는 자 중 업무의 부담 정도가 가장 가볍고 쉬운 자의 부담의 정도에 대하여 해당 가볍고 쉬운 업무에 종사하는 자의 업무의 부담 정도에 대응한 비율을 100/100으로부터 공제하여 얻은 비율

### ⑤ 단속적 노동에 종사하는 자

- 해당자의 1일당 소정 노동시간 수로부터 1일당 실 작업 시간 수를 공제하여 얻는 시간 수에 40/100을 곱하여 얻는 시간 수를 해당 소정 노동시간 수로 나누어 얻는 비율

## (3) 적용제외 대상

### ① 적용제외 대상 사업주

- 동거 친족만을 사용하는 사업 또는 사무소, 가사사용인에게는 비적용

### ② 최저임금 적용제외 근로자

- 일반노동자보다 노동능력이 낮아 최저임금을 획일적으로 적용하는 것이 적당하지 않은 정신·신체장애인, 시용 사용 중인 자, 인정직업 훈련을 받고 있는 자 등에 대하여 적용을 제외할

수 있었으나 2007년 12월 법 개정에서 감액 적용대상으로 변경 (사용자의 신청에 따라 도  
도부현 노동국장이 허가한 경우 감액된 최저임금 적용)

## 2) 최저임금 산입범위

### (1) 최저임금에 산입하는 임금

- 최저임금의 대상이 되는 임금은 최저임금의 실질적인 효과를 확보하기 위하여 매월 지불되는 기본적인 임금으로 한정
  - 식사 등 현물급여와 관련하여 「최저임금법」 제5조는 임금이 통화 이외의 것으로 지불되는 경우 또는 사용자가 노동자에게 제공한 식사 그 외의 것의 대금을 임금으로부터 공제하는 경우에 대하여 이런 것들은 최저임금의 적용에 있어서 적정하게 평가되어야 한다고 규정
    - 적정한 평가에 대한 구체적인 후생노동성의 해석(1959년 10월 28일 기발 제747호 「최저임금법」 제5조의 ‘현물급여 등의 적정평가기준’ 및 동법 제7조의 ‘최저임금의 감액의 특례의 허가기준에 대해’)은 아래와 같은 평가기준 제시
    - ① 식사 그 외의 현물급여 등에 대한 평가는 해당 지역의 물가수준 등의 실정에 따라 사용자가 해당 물품을 지급하거나 이익을 공여하는데 필요한 실제 비용을 넘지 않고 입주노동자의 식사 이외의 입주의 이익에 대해서는 원칙적으로 식사와 다른 특별한 평가는 불인정
    - ② 노동협약 또는 노사공제협정으로 현물급여 등의 평가액을 정하고 있을 때는 원칙적으로 이에 따르되, 협약 또는 협정으로 정하는 액이 부적당한 때에는 도도부현 노동국장이 ①의 기준에 의해서 평가
- \* 유급주휴제도 없음

### (2) 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 구체적으로 아래의 임금은 최저임금의 대상에서 제외
  - 임시로 지불되는 임금(결혼수당 등)
  - 1개월을 초과하는 기간마다 지불되는 임금(상여 등)
  - 소정의 노동시간을 초과하는 시간의 노동에 대하여 지불되는 임금
  - 소정의 노동일 이외의 노동에 대하여 지불되는 임금
  - 심야(오후10시부터 오전5시까지)노동에 대하여 지불되는 임금 중 통상 노동시간의 임금 계산액을 초과하는 부분
  - 해당 최저임금에 있어서 산입하지 않을 것으로 정한 임금(현행 규정에서는 정·개근수당, 통근수당 및 가족수당을 산입하지 않는 것으로 정하고 있음)

## 3) 최저임금 이행지도

### (1) 최저임금 위반의 벌칙

- 사용자는 노동자에게 최저임금액 이상의 임금을 지불해야 함(법 제4조 제1항)
- 지역별 최저임금 이상의 임금을 지불하지 않은 경우에는 50만엔 이하의 벌금에 처함(법 제40조)
- 업종별 최저임금 이상의 임금을 지불하지 않은 경우에는 30만엔 이하의 벌금에 처함(법 제40조)

## (2) 최저임금 위반 시 구제절차

- 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로계약의 규정은 무효로 하고, 무효로 된 부분은 최저임금과 같은 방식으로 결정한 것으로 간주 (법 제4조제2항)
  - 이 조항은 지역별 최저임금은 물론 특정최저임금에도 적용
- 최저임금 미만의 임금을 받은 노동자는 지방노동기준 감독서를 통해 구제받을 수 있으며 법원에 민사소송 제기 가능

## 4) 결정방법 및 절차

### (1) 중앙 최저임금심의회 결정절차

- 최저임금 결정과정은 먼저 후생노동대신이 매년 5월경 중앙최저임금 심의회에 '자문'을 요청하며, 법률에 따라 설치되는 전문부회가 '조사 심의'를 통하여 최저임금액 개정 목표치를 매년 7월경 제시
  - 주로 47개 도도부현을 네 가지 등급(A, B, C, D)으로 나누어 제시하나 2009년에는 등급별 목표치를 제시하는 대신 생활보호 수준과 과리가 컸던 지역에 대해서만 목표치를 제시
- 중앙최저임금심의회로부터 최저임금액 개정 목표치에 대한 '답신'을 받은 후생노동대신은 이를 공시하며 이때부터 지방최저임금심의회가 본격적으로 '조사심의' 개시
  - \* 중앙 최저임금심의회에서 최저임금 개정 기준에 대해 논의한 결과 노사공익 원간 의견이 일치하지 않은 경우 공익위원 의견을 중앙최저임금심의회 의견으로 정부에 제출하고, 정부는 동 의견을 지역별 최저임금액 개정 기준으로 공표

### (2) 지방 최저임금 결정절차

- 각 지방 최저임금심의회에서는 법률에 따라 전문부회를 설치하여 조사 심의를 진행하고 최저임금액(지방 최저임금심의회)에 대한 합의나 의결(採決)을 추진하고, 본 심의회에서는 전문부회가 제출한 결과를 접수, 이를 도도부현 노동국장(지방 최저임금심의회)에 '답신'하는 형식으로 진행
  - 각 지역별 최저임금은 일반적으로 9월경 결정되고, 한달 후인 10월 중순경부터 효력 발생

### (3) 특정(산업별) 최저임금 결정절차



- 특정(산업별) 최저임금은 관계노사의 신청에 근거하여 지방 최저임금심의회가 필요하다고 인정하는 경우 지방 최저임금심의회의 심의를 거쳐 도도부현 노동국장이 결정
  - 지역별 최저임금이 결정된 이후 산업별 최저임금에 대한 요청을 받아 조사심의회가 시작되며 해당 산업의 최저임금액 개정이 필요 한지를 먼저 검토하고 필요하다고 인정이 되는 경우 해당 산업의 최저임금 전문부회 설치
  - 이때 산업의 특수성을 감안하여 산업과 관련되는 인물을 위원으로 전문부회에 참여하도록 하며 산업별 전문부회에서 해당 산업의 최저 임금액에 대한 결론이 도출되면 지방 최저임금심의회에서 최종적으로 해당 지역의 노동국장에게 '답신' 송부
  - 이를 기초로 하여 도도부현 노동국장은 이의신청기간을 거쳐 산업별 최저임금 공시
  - 특정 최저임금은 지역별최저임금액을 상회할 필요

## 5) 결정기준

- 최저임금은 노동자 생계비, 노동자 임금, 통상 사업별 임금 지급능력 등을 고려하여 최저임금 수준을 결정
  - 특히, 약 1만개소 100인 미만 기업주를 조사하는 것을 참조하여 지역별 최저임금 권고안 마련
  - 최저임금과 생활보호의 정합성에 대해서는 2008년도 이후 최저임금으로 법정노동시간을 일한 경우의 실수령액과 의식주라는 의미에서 생활보호 중 12-19세 단신자의 생활부조기준(1類費+2類費+말기 일시부조)의 縣내 인구가중평균에 주택부조 실적을 더한 것을 47개 도도부현 각 비교하여 정합성 확인을 하고 있음
- 지방별 최저임금 권고 시 사용 자료는 거의 유사
  - 생계비조사(세대별 표준생계비, 소비자물가지수, 가계수지)
  - 임금통계(도도부현 조사 후 중앙 취합)
  - 매월노동통계 조사
- 노동자의 생계비를 고려함에 있어서는 노동자가 건강하고 문화적인 최저한도의 생활을 영위할 수 있도록 생활보호에 관계된 시책과의 정합성 고려

## 6) 주요통계

### (1) 최저임금 수준

[표 8] 최저임금 현황

(단위: 엔)

적용시기	시간당 최저임금(전국 가중 평균액)	인상률(%)
2017년 10월~	848	3.04

주: 지역별 최저임금의 가중평균치, 지역별 최저임금은 매년 10월 개정

## (2) 최저임금 적용 근로자 현황

- 지역별 최저임금 미만율은 2002년 1.9%에서 2007년 1.1%로 감소한 이후 전반적인 증가세를 보이다가 2016년 2.7% 기록
  - 영향률은 2002년 1.9%를 정점으로 1.5~1.6%대를 유지하다 2007년부터 상승 2013년 큰 폭으로 증가한 이후, 2016년에는 11.0% 기록
- 최저임금은 매년 인상되고 있으나 기업의 임금인상이 이를 뒷받침하지 못하면서 미만율이 증가세

## 제3장

---

### 최저임금 인상의 효과와 쟁점

#### 1. 최저임금 인상의 효과<sup>12)</sup>

##### 1) 긍정적 효과

###### (1) 저임금 근로자의 생계 개선에 크게 기여

- 2018년 최저임금 월환산액(주 40시간 근무, 주휴 포함 월 209시간)은 약 157만원으로 2017년에 비해 약 22만원 인상됨
- 따라서 비혼 단신 근로자 실태 생계비 중위값 대비 최저임금 월환산액의 비중이 2011년 55.3%, 2016년 81.1%에서, 2018년에는 약 94%로 상승할 것으로 전망<sup>13)</sup>

###### (2) 임금불평등 완화에 크게 기여할 것으로 전망

- 최저임금 근로자의 80%가 30인 미만 소기업과 영세자영업에 분포하고 인적 특성으로는 저학력-여성-청년층-고령자에 최저임금 근로자가 몰려 있으며 산업별로는 음식숙박업 종사자, 서비스업 판매원, 제조업 단순노무직 등이 주로 해당
- 최저임금이 중하위 임금계층 간(하위 10% 대 50%) 임금불평등 감소의 약 70%를 설명할 수 있다는 연구와 최저임금 인상이 직접적으로는 저임금 근로자의 임금을 상승시키며 간접적으로는 고임금 근로자의 임금을 하락시키거나 상승폭을 둔화시켜 임금불평등을 완화시키는 ‘임금압축 효과’를 보인다는 연구<sup>14)</sup>가 있음
- 최저임금 인상이 빈곤 근로자수 축소와 상관관계가 있다는 것을 발견한 연구가 있고 저임금 인상이 중위 및 하위 그룹으로 분류된 근로자들의 임금 불평등을 축소해 소득 불평등을 줄인다는 점을 밝혀낸 두 개의 연구도 있음<sup>15)</sup>

---

12) 국회입법조사처(2017), OECD(2018), 박희석(2018), 경기도경제과학진흥원(2017) 참조

13) 비혼단신근로자 실태생계비 중위값의 2011~2016년 연 평균 상승률을 2017~2018년에 적용시켜 계산함. 자료는 한국통계학회, 2017. 6, “비혼 단신근로자 실태생계비 분석보고서”, 최저임금위원회

14) 강승복, 2016. 12, ‘최저임금의 사업체 내 임금압축 효과’, “노동 경제론집”, 제39권 제4호,

15) OECD, 2018, “OECD경제보고서 한국”, p.36

**(3) 한계소비성향이 높은 저임금 근로자의 임금소득이 크게 증가하므로 '분수경제' 효과를 일으켜 소득주도 성장에 기여**

- 최저임금 인상에 따른 근로자의 임금증가분 대부분이 소비로 지출된다고 보면 내수경기 진작과 고용창출에 상당한 기여를 할 수 있음

**2) 부정적 효과**

**(1) 고용의 감소**

**① 최저임금 인상이 고용에 미치는 영향은 경제학계의 오래된 쟁점**

- 최저임금이 고용에 미치는 영향은 현재까지 노동경제학계의 뜨거운 논쟁의 대상
- 최저임금이 인상되면 고용이 줄어든다는 주장과 고용에 미치는 부정적인 영향이 거의 없다는 주장, 고용 증대로 이어질 수 있다는 주장이 아직도 대립하고 있는 상황
  - 우리나라의 실증연구들은 자료와 분석방법에 따라 최저임금 인상이 고용에 부정적인 영향을 미친다는 연구와 부정적인 영향이 관찰되지 않는다는 연구로 나누어지고 있음
- 고용 감소를 주장하는 연구는 최저임금 인상으로 인해 임금인상(인건비상승) → 고용감소 → 소비축소 → 투자 감소 등의 부정적 영향을 강조
- 최저임금이 고용에 미치는 영향에 대한 찬반 연구는 이 장의 후반부에서 자세히 살펴보기로 함

**② 저임금 취약계층 근로자, 취업준비생, 은퇴한 고령층의 일자리에 부정적 영향을 미칠 가능성**

- 우리나라 노동시장은 매우 경직적이고 최저임금에 따른 부담이 영세소기업에 집중되고 있기 때문에 최저임금 인상이 고용에 부정적 영향을 미칠 가능성이 높음
- 최저임금 인상은 특히 저임금 취약계층 근로자의 고용수준 조정, 신규채용 축소 등을 야기하여 고용불안을 가중시킬 가능성이 높음
  - 기업의 지불능력을 넘어서는 최저임금 인상은 저임금, 미숙련 근로자의 고용감소 및 근로시간 단축 등을 유발
  - 최저임금 인상은 기존 근로자 고용을 조정하기 어려운 경직적인 노동시장 구조 때문에 저임금 근로자의 신규채용 감소로도 이어질 가능성이 높음
- 이러한 최저임금의 부정적 효과는 청년·여성·고령자 등 취업 취약계층의 노동시장 진입 제한 등으로 집중되어 노동시장 이중구조를 심화시킬 우려가 있음
  - 2017년 청년 실업률이 9.4%로 전체 실업률 3.6%의 2배를 초과하는 상황에서 고율의 최저임금 인상은 청년층의 노동시장 진입을 더욱 어렵게 할 우려가 있음
  - 은퇴한 중·고령층 인구가 임금근로자로 재취업하기 어려워 상대적으로 손쉬운 자영업 창업에 몰리면서 과당경쟁이 유발되어 영세·소상공인의 소득 불안과 체감경기 악화의 원인으로 작용함
  - 저임금 일자리가 보다 안정적이고 높은 임금을 지급하는 일자리로 가는 디딤돌이 되어야 하나

최저임금 인상으로 인해 이러한 연결고리가 끊어질 가능성이 높음

- 최저임금 인상이 노동시장에 이미 진입해 있는 저임금 근로자에게는 도움이 될 수 있으나 노동시장으로 신규 진입하려는 청년층에게는 진입장벽으로 작용
- 또한 은퇴한 고령층에게는 재취업 기회의 축소를 야기할 가능성이 있음
- 중소기업중앙회(2017)의 2017년 조사에서 중소기업은 정부와 노동계의 올해 최저임금 고율 인상 주장이 현실화될 경우 대응책으로 '감원' 41.6%, '신규채용 축소' 56%로 대부분의 기업이 고용 축소를 대응책으로 응답함
  - 또한 '사업종료'가 28.9%, '임금 삭감'이 14.2%, '해외 이전 검토'가 6.3%로 선택되었고 '수용'은 10.2%에 불과한 것으로 나타남
- 대구지역의 경우 2018년 최저임금 인상에 대응하여 65.5%의 기업이 고용을 축소할 계획을 가지고 있는 것으로 나타남(대구상공회의소, 2017)
  - 고용계획과 관련하여는 지역기업의 33.3%가 '신규채용 예정인원을 감소'하고, 32.2%가 '기존 인력을 축소'할 것으로 응답했으며 30.4%만이 '현 상태를 유지'하겠다고 응답
  - 인건비 부담 완화를 위해 기업의 44.7%가 인력대체를 위해 설비투자를 늘릴 것이라 응답. 임금 산정방식을 변경하겠다는 응답도 전체의 54.8%로 '수당, 상여금의 기본급 전환'(41.4%)을 가장 많이 고려해 향후 임금체계 개편 과정에서 노사간의 상당한 갈등이 있을 것으로 예상됨
- 소상공인연합회가 연합회 회원 및 단체 회원과 일반 소상공인 사업주 등 총 532명을 대상으로 2017년 설문조사를 실시한 결과 전체 응답자의 92.4%가 최저임금 인상으로 종업원 감축이 필요하다고 응답했음(한국경제, 2017)

## (2) 최저임금 인상이 중소기업과 자영업자 사업체의 인건비 부담 상승

- 한 연구에 의하면 2018년에 최저임금이 15% 인상되면 기업의 인건비 부담은 0.8%p 증가<sup>16)</sup>
  - 4인 이하 사업장의 증가폭(2.25%p)이 특히 크며, 4인 이하 내에서 산업별로 보면 음식·숙박(4.4%p), 예술·스포츠·여가(3.7%p), 보건·복지(3.6%p), 부동산·임대(3.5%p) 등 서비스업의 부담이 특히 크게 증가하는 것으로 예측
- 대다수 중소기업이 노동생산성 정체와 지불능력 하락을 겪고 있는 상황에서 최저임금 인상은 인건비 부담 가중 초래
  - 최저임금 인상은 임금과 연동된 사회보험 등 간접인건비 상승도 야기함
  - 임금 채권 보장기금, 퇴직금 등 사회보장성 부담금도 기업이 부담하고 있어 저임금 근로자가 종사하는 영세 기업은 최저임금 인상으로 인한 인건비 부담이 크게 증가
  - 최저임금 인상은 고임금 근로자를 포함한 전체 근로자의 임금을 연쇄적으로 상승시키는 효과가 있어 기업의 인건비 부담을 더욱 가중시킴
- 중소 영세기업들은 최저임금 인상으로 인한 추가적인 부담에 대해 내부적으로 대응하기 어려

16) 오상봉·이병희, 2017.7.12., '최저임금 인상의 영향 및 보완대책', "고용·노동브리프", 제74호

우며 상품가격 인상 등으로 소비자에게 전가하기도 어려운 상황에 처해 있음

- 직원 대부분이 최저임금 적용대상인 서비스업종의 영세소기업은 이미 시장포화상태로 가격인상을 통해 경쟁하기 어려움
- 중소기업중앙회(2017)의 조사 결과 금년에 인상된 최저임금의 적용으로 전체근로자 임금 인상에 영향이 있었다는 중소기업이 63.9%로, 그렇지 않은 중소기업(35.4%)의 1.8배 수준에 달함
  - 10인 미만 소기업에서 51.1%로 비율이 가장 낮았으며, 30~99인 기업은 75.2%가 전체근로자 임금이 영향을 받았다고 응답
  - 최저임금 인상이 최저임금 이상의 임금을 받는 근로자의 임금 동반상승을 유발하는 것으로 나타나 중소기업 인건비 부담에 미치는 영향이 큰 것으로 평가됨
- 대구상공회의소(2017)의 2018년도 최저임금 확정에 따른 지역기업 영향을 조사 결과 89%의 기업이 '인건비가 부담된다'고 답했으며, '기업 순이익이 감소할 것'으로 응답한 기업이 82.2%에 달했음.
  - 43.3%의 기업은 '기업전체 인건비 총액'이 '11~20%' 정도 인상될 것으로 답했음.
  - 전반적인 인건비 상승에 대해 기업은 '기본급 인상 시 이에 연동된 상여금, 보험료, 추가수당 등이 함께 상승되고, 최저임금대상자 외에 상위 직급의 근로자의 기본급도 함께 상승될 가능성이 높기 때문'으로 보고 있음
- 따라서 인건비 증가로 기업의 이윤이 축소되며, 기업이 이를 피하기 위해 최저임금 인상분을 가격에 반영할 경우 물가상승, 수출 감소 등의 부작용이 뒤따름
- 최저 임금의 급격한 증가는 취약한 기업에 특히 해로울 수 있고 저숙련 근로자의 고용을 감소시킬 수 있다는 우려
- 이로 말미암아 기업의 신규투자가 위축될 수 있으며, 장기적으로 경제의 성장잠재력과 고용 창출 능력에 부정적인 영향을 미칠 수 있음
- 서울시 소상공인 사업체의 경우 조사대상 사업체의 54%가 최저임금이 올라 인건비 월 30만원 미만이 상승했다고 응답
  - 자세한 내용은 제4장의 서울시 소상공인 사업체 대상 실태조사 분석에서 살펴볼 수 있음

## 2. 최저임금 인상 이후 쟁점

### 1) 개요

- 최근 통계청은 2018년 1/4분기 가계동향조사의 결과를 발표함. 가계동향조사 결과에 따르면 1분위(하위 20%)의 소득이 급감하였는데 이 통계를 해석하는데 이견이 대립
- 현 정부의 소득주도성장 정책 때문에 저소득층의 소득이 감소하였다는 주장과 함께 세부적으로 분석하면 최저임금 인상에 따라 기존 1분위의 소득이 증가하여 2분위(하위 20~40%)로 상

승하였다는 의견이 팽팽하게 대립

- 최저임금 인상은 소득주도성장 정책의 한 큰 축으로 관련 이슈의 정리가 필요
  - 첫 번째 주제: 최저임금 인상이 소득주도성장에 기여하는가?
  - 두 번째 주제: 최저임금 인상으로 인해 영세 자영업자와 중소기업이 큰 어려움에 봉착했는가?

## 2) 첫 번째 주제: 최저임금 인상이 소득주도성장에 기여하는가?

- 최저임금 인상이 가계소득증가→소비증가→투자증가→일자리증가의 과정을 거쳐 소득주도성장에 기여하는가 여부가 쟁점
- 최저임금 인상을 통한 소득주도성장에 대해 의문점은 여전하며 최저임금 상승분만큼 가계소득이 증가하지는 않음
- 임금 인상으로 고용주와 피고용자 간 소득 변화관계를 고려한 전체적 효과는 미지수임. 즉, 최저임금을 이용한 획기적인 가계소득 증가는 불가능한 상황
- 최저임금과 가계소득 간의 관계는 불명확하고 최저임금 인상이 소득감소로 이어졌다는 근거는 희박
- 최저임금이 가계소득에 미치는 영향이 별로 없었다는 사실은 기존 연구결과들이 뒷받침하고 있으며 장기적으로는 최저임금 인상과 같은 정책을 지속적으로 유지하기 어려울 것으로 전망됨

## 3) 두 번째 주제: 최저임금 인상으로 인해 영세 자영업자와 중소기업이 큰 어려움에 봉착했는가?

- 최저임금 인상으로 인건비 상승, 제품가격 상승, 근로시간 단축 등으로 소상공인의 영업기반이 악화되어 소득양극화는 심화될 것
- 소상공인을 보호하기 위해 경제민주화의 지속적인 추진, 생계형 적합업종 선정, 사회보장시스템 강화 등이 필요
- 소득양극화는 전 세계적인 추세로 장기적인 관점에서 접근하여야 하며 가처분소득을 향상시킬 수 있는 소득분배구조 개선, 혁신성장 관련 정책이 추진되어야 함
- 자본소득과 노동소득 간 분배가 악화되고 있어 자본소득 비중 확대 문제의 해결이 필요하며, 대·중소기업 간 임금격차, 하도급 문제 등이 시급히 해결할 과제

## 3. 최저임금 인상이 고용에 미치는 영향

### 1) 선행 연구 검토<sup>17)</sup>

17) 최경수(2018), 남상호(2017) 참조

## (1) 해외 연구

- 1990년대부터 최근까지 발표된 약 200여개의 연구를 메타 분석한 연구에 의하면 최저임금이 고용에 미치는 부정적 영향은 통계적으로 검출하기에는 너무 적어 거의 없다고 할 것으로 분석됨<sup>18)</sup>
  - 기존 연구들은 그 이유를 최저임금이 적당하게 인상되면 사용자들이 기존 근로자를 해고하기 보다는 여러 방식(이윤축소, 가격인상, 근로시간 단축 등)으로 이를 흡수하기 때문이라고 보고 있음
- 최경수(2018)에서는 해외사례 분석으로 미국과 헝가리의 연구 결과를 제시함
  - 미국에서 1972년부터 2007년까지 64건의 연구를 분석한 결과에 의하면 '최저임금의 영향은 없거나 있더라도 인지하기 어려울 만큼 작은 값'이며, 2000년 이후의 27개 연구에서도 고용에 대한 영향은 '통계적으로 유의미하더라도 경제적인 의미는 가지지 못할 만큼 작다'고 평가
  - 헝가리는 2000년부터 2004년까지 최저임금을 실질기준 60% 인상하였으며, 그 결과 임금근로자 고용이 약 2% 감소한 것으로 나타남
  - 그러나 두 국가의 연구결과는 미국(5%)과 헝가리(20%)의 최저임금 근로자 비율이 다르고 헝가리 연구가 5인 이상 사업체 데이터를 사용한 측면 등을 고려하면 실질적으로 두 국가의 연구 결과가 상반된 결과를 가져왔다고 보기는 어려움
- Schmitt and Rosnick(2011)은 최저임금법의 도입이 임금과 고용에 미치는 영향을 분석
  - San Francisco, Santa Fe, Washington DC 세 도시를 대상으로 한 연구결과 San Francisco와 Santa Fe의 경우 저임금 업종인 패스트푸드, 식품서비스, 소매판매 등의 업종에서는 최저임금이 고용감소를 동반하지 않으면서 저임금 근로자들의 소득증대에 기여함을 발견함
  - 최저임금이 고용에 미치는 영향이 거의 0에 가까우며 고용 감소보다는 고용 증대를 가져오는 것으로 나타남
  - 반면 Washington DC에서의 최저임금 인상은 효과를 포착하기에는 그 규모가 미미하였던 것으로 결론내림
- Erero(2016) 연구에 의하면 최저임금의 인상은 주요 거시경제 변수들에 대하여 부정적인 영향을 초래하였는데 특히 GDP, 고용수준, 국민복지 수준에 대하여 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타남
  - 구체적으로 최저임금을 R3,000으로 인상하였을 때 GDP는 1.85% 만큼 감소하는 것을 발견

## (2) 국내연구

- 이병희 외(2008)는 경제활동인구조사, 임금구조 기본 통계조사 및 지역자료를 이용하여 종횡 단면 자료를 구축한 뒤 최저임금이 고용에 미치는 효과를 분석
  - 분석 결과 25-54세의 연령계층에서는 최저임금의 인상으로 고용률이 증가하는 현상이 나타났

18) Belman, D & P. J. Wolfson, 2014, "What Does the Minimum Wage Do?", W.E. Upjohn Institute for Employment Research



- 지만 청년층 및 중고령층에서 최저임금이 고용에 부정적인 효과를 미친다고 밝히고 있음
- 반면 자연실험을 이용하여 최저임금의 인상이 저임금근로자의 직장유지율에 미치는 효과를 분석한 결과 기존 최저임금의 영향을 받는 계층을 포함해서 모든 계층에서 직장유지율에는 어떠한 영향을 미치지 않았음
  - 김대일(2012)는 고용형태별 근로실태조사 2008~2010년 자료를 이용하여 최저임금근로자가 저임금 근로자의 신규채용에 미치는 영향을 월별 시계열 모형을 활용하여 조사
    - 조사시점에서 2년 이내에 취업한 근로자의 규모를 분석하였는데 분석 결과 최저임금의 변화로 인해 저임금 근로자의 채용규모가 민감하게 반응하는 것으로 나타남
  - 김민성 외(2013)는 한국노동패널자료를 이용하여 최저임금의 수준 변화가 각 지역의 경제활동인구의 취업여부에 미치는 영향에 대해서 분석
    - 지역별 실질 최저임금 및 전국의 실질 최저임금을 설정한 뒤 지역별 실업률 및 물가상승률 등 지역별 특성을 통제하여 분석
    - 분석 결과 24~34세 이하의 고용확률에 부정적인 효과를 가져왔으며 학력이 낮을수록 감소효과는 더 크게 나타난다고 주장
  - 강승복 외(2015)는 시계열자료를 이용하여 최저임금의 효과를 분석하였는데 분석 결과 최저임금의 인상으로 인해 장기적으로 음의 효과를 미치는 것으로 나타남
    - 경제활동인구 부가조사를 이용하여 2001~2013년간의 시계열 자료를 활용하여 최저임금에 영향을 받는 청년층과 노년층을 성별로 4개의 그룹으로 나누었음
  - 윤윤규 외(2015)는 대체로 최저임금이 10% 인상될 때 고용이 1% 내외 감소하며 영세사업장·청년·여성·임시일용직 등 취약계층에서 감소효과가 더 크게 나타남
    - 따라서 2018년 최저임금 16.4% 인상은 고용에 최대 1.6% 내외의 부정적 영향을 줄 가능성이
  - 전병유(2017)는 최저임금 인상이 효과를 보기 위해서는 부작용에 대한 처방도 함께 해야 한다고 지적
    - 그는 최저임금은 근로시간 규제와 함께 자본주의 노동시장을 직접 규율하는 정책이며, 특히 '진입'이나 '수량'을 규제하는 것이 아니라 시장경제의 꽃이라 할 수 있는 '가격'을 규제하는 것이기 때문에 파장과 효과, 그리고 이해관계의 충돌이 다양하고 복잡하다는 점을 강조
    - 또 최저임금 인상의 사회적 비용을 누가 부담할 것인가가 중요한 이슈가 됨을 지적하면서 최저임금 인상의 효과는 구조조정과 고용감소, 가격인상, 이윤감소와 투자위축, 복지비용 증대 등으로 다양하게 나타난다고 함
    - 사회적 비용의 부담 주체를 살펴보면 고용감소는 저임금근로자들이, 이윤감소는 주주나 자영업자들이, 가격인상은 소비자가, 복지비용 증가는 정부가 부담하게 됨
    - 따라서 최저임금 인상의 최상의 시나리오는 근로빈곤층의 소득이 고용감소를 수반하지 않으면서 증가하고 기업, 고임금계층, 소비자, 정부가 비용을 적정하게 부담하는 것
  - 이정민(2017)은 지난 8년간의 실증분석을 통해 최저임금 인상이 고용에 부정적 영향을 미친다고 밝혔음

- 이 연구는 “최저임금이 1.0% 상승하면 고용(주당 44시간 일자리 기준)은 약 0.14%포인트 감소하는 것으로 나타났다”며 “정부가 물가상승률과 연동된 지속적인 최저임금제를 실행한다면 기업의 노동비용증가로 이어져 생산시설을 해외로 이전하는 결과를 가져올 것”이라고 지적
- 상기 연구 결과는 대부분 고용에 부정적인 영향을 준다고 주장하고 있으나 고용에 미치는 영향이 미미하거나 관찰되지 않는다는 주장도 있음
- 그러나 2018년 최저임금안 같은 급격한 인상은 기존 연구결과와 다른 결과를 낳을 수 있으므로 최근 우리나라의 연구를 살펴볼 필요가 있음

## 2) 최저임금의 인상이 고용에 미치는 영향은 작다는 연구

### (1) 최경수(2018)

#### ① 우리나라의 최저임금(2005-2016) 인상이 고용에 미치는 영향은 작았으며 최저임금 인상으로 고용이 감소한 사례는 대부분 제조업에서 발생

- 최저임금 인상으로 일자리가 얼마나 사라지는가에 대한 문제는 최저임금 인상에 사업주가 어떻게 대응하는가에 좌우됨
- 최저임금이 인상될 때 일반적으로 사업주는 종사자를 줄이기에 앞서 다른 대응 방법을 모색
  - 가격 인상이나 종사자 수당 삭감, 근로시간 단축, 훈련 축소 혹은 최저임금 외 인건비 절감이 고려되며 또한 임금 인상으로 근로자 이직이 줄어들면 노동비용을 절약하고 노동강도를 높일 수 있음
- 우리나라 최저임금은 이미 2005년부터 2016년까지 실질 기준으로 84% 인상되어 임금 중간값의 37%에서 50% 수준으로 올라감
- 그러나 고용에 대한 영향은 작았다고 평가됨. 만약 그 영향이 컸다면 최저임금 근로자가 밀집된 25세 미만과 중년 여성의 고용이 크게 감소하였을 것이나 이런 현상은 나타나지 않았음
- 최저임금을 둘러싼 오해는 경제 전체에 걸친 임금인상과 개별 기업이 직면하는 임금인상의 효과를 혼동하는 데에서 비롯됨
  - 경제학에서는 개별 기업의 임금이 10% 인상 되면 고용이 약 3% 감소하므로 고용의 임금탄력성은 -0.3이라고 상정
  - 즉, 다른 업체와 경쟁관계에 있는 개별 기업은 임금이 오를 경우 가격인상이 여의치 않으므로 생산비용을 낮추기 위해 고용을 줄이게 됨
- 만약 최저임금과 같이 경제 내 모든 임금이 동시에 동등하게 상승하면 경쟁을 우려하지 않고 가격을 인상할 수 있어 고용감소폭은 작게 나타날 수 있음
- 최저임금 인상의 효과에는 산업별 차이가 나타나는데, 교역재인 제조업에서는 가격을 인상

하면 국제경쟁력이 하락하므로 가격인상 대신 고용을 조정함

- 실제로 최저임금 인상으로 고용이 감소한 사례는 대부분 제조업, 특히 수출산업에서 발생했으며 서비스업에서는 그 효과가 매우 작음
  - 저임금 제조업에 의존하는 경제에서 최저임금이 대폭 인상되면 경제에 큰 타격을 줄 수 있음

## ② 2018년의 최저임금 인상으로 인한 고용감소 효과

- 기존 연구 결과를 이용하여 2018년의 최저임금 인상으로 인한 고용감소 효과를 추정하면 고용 감소 규모를 3.6만명~8.4만명으로 추정할 수 있음
- 2018년 2~4월 중 전년 동월비 고용증가는 10만여 명으로 크게 축소
- 최저임금이 적용되는 임금근로자에서 증가폭이 1월 32만명에서 4월 14만명으로 18만명 축소
- 고용증가 둔화를 최저임금 인상의 영향으로 보는 견해가 있지만 다음과 같은 이유로 최저임금의 영향은 크지 않음을 알 수 있음
  - 첫째, 1월 증가폭(32만명)이 예외적이며 2017년 연평균 증가는 26만명임. 26만명과 비교하면 4월의 증가폭(14만명) 축소는 약 12만 명이라고 볼 수 있음
  - 둘째, 인구증가폭이 작년보다 약 8만명 축소되었으며, 그 효과는 임금근로자 증가를 약 5만명 감소시킴. 따라서 인구효과까지 고려하면 감소폭은 약 7만명이며 그 중에서도 제조업 구조조정 효과 등을 제외한 나머지가 최저임금의 영향이 됨
  - 셋째, 최저임금의 영향은 최저임금 근로자가 많은 15~24세, 50대 여성, 고령층에서 다른 집단에 비하여 고용감소가 크기로 판단하는데 이 연령집단에서 고용 감소폭은 크지 않음
- 최저임금 근로자가 많은 제조업, 도소매업, 음식숙박업 임금근로자를 살펴보면 최저임금이 고용에 미친 영향을 또 다른 방식으로 살펴볼 수 있음
  - 음식숙박업에서는 임금근로자 추이 변화가 없으며 제조업과 도소매업에서는 감소세가 확대되었으나 15~24세 취업 감소는 제조업 2만명, 도소매업 약 4만 명 등으로 이 중 인구감소나 다른 요인에 기인한 부분을 제하면 최저임금의 영향은 작음
  - 또한 여성 50대에서는 임금근로자 감소가 뚜렷하지 않음.

## ③ 최저임금이 계속 인상될 경우 예상되는 효과

- 최저임금 인상이 계속되면 최저임금 근로자의 비중이 증가하면서 최저임금이 고용에 미치는 효과가 확대될 가능성이 높음
- 고용감소보다 더욱 우려되는 점은 매우 높은 최저임금은 노동시장의 임금질서를 교란할 수 있다는 점
  - 2005년 프랑스에서 최저임금이 임금중간값 60%에 도달한 이후 정부가 추가 인상을 멈춘 이유는 임금질서의 교란에 있었음
- 최저임금이 계속 인상되면 다음과 같은 현상이 나타나 득보다 실이 더 커질 가능성이 높음

- 첫째, 서비스업 저임금 단순노동 일자리가 줄어들어 단순기능 근로자의 취업이 어려워짐
- 둘째, 하위에서 약 30%의 근로자가 동일한 임금을 받으면 경력에 따른 임금상승이 사라져 근로자의 지위상승 욕구가 약화되고 인력관리가 어려워짐
- 셋째, 정부지원 규모가 급속히 증가. 2018년에는 3조원 규모의 일자리안정자금 조성되어 최저임금 인상 안착에 기여하였으나 최저임금 근로자가 크게 증가하므로 소요자금 규모도 급속히 확대될 것임
- 넷째, 최저임금 근로자에 대한 지원금이 커지면 근로자 임금 인상 시 정부지원금을 못 받게 되어 사업주 부담이 크게 증가하므로 사업주가 임금을 인상하지 못하는 상황이 발생
- 최근 최저임금제도를 도입한 독일은 2년마다 조정하는데, 그 이유는 최저임금 인상효과를 판단하는 데에 최소 2년이 소요된다고 보기 때문
- 최저임금이 내년에도 15% 인상되면 최저임금의 상대적인 수준이 OECD에서 실질적으로 가장 높은 프랑스 수준에 도달하는 만큼 최저임금 인상속도를 조절하는 방안도 고려할 필요가 있다고 생각됨

## (2) 흥민기(2018)

- 본 연구에서는 2018년 최저임금 인상이 고용과 근로시간에 미친 영향을 추정

### ① 연구방법

- 최저임금의 영향을 다르게 받는 집단 설정
  - 산업별 집단을 나누어 최저임금의 효과 추정
- 고용추세를 잘 감안하여 최저임금의 효과를 추정
  - 산업별 고용 추세에 제약을 하지 않는다는 고정효과 상호작용(Interactive fixed effect) 모형으로 최저임금 효과를 추정
- 이 연구에서는 2018년 3월까지의 효과를 검토하며 경제활동인구조사, 사업체노동력조사, 고용보험자료와 같은 월별 자료를 이용

### ② 연구결과

- 본 연구의 실증분석 결과에 따르면 최저임금 상승에 대해 사업주들은 근로시간 단축, 노동비용 및 기타비용 절약과 같이 미세 조정이 가능한 수단을 사용하여 대응
- 최저임금 상승으로 통계적으로 유의하지는 않았지만, 임시와 일용직은 감소하고 상용직은 증가할 가능성이 나타남
  - 최저임금이 상승하면 상용직에 대한 일용직의 상대가격이 증가
  - 일용직은 입직과 이직이 잦아서 기업의 입장에서는 구인비용과 교육비용이 발생함에도 불구하고 임금이 낮아서 사용을 하고 있었는데, 최저임금이 상승하면 일용직의 상대적 이점이 줄어들게 되므로 구인과 교육비용 등 고정비용까지 감안하면 차라리 상용직을 활용하는 것이 기업의

입장에서도 이득이 될 수 있음

- 본 연구 결과 적어도 2018년 3월까지의 최저임금 인상이 고용량에 유의미한 영향을 미치지 않았음. 이는 경제활동인구조사, 사업체 노동력조사, 고용보험자료를 이용한 추정 결과에서 일관되게 나타남
- 또한 최저임금 인상으로 노동시간이 유의하게 감소
  - 동태적 모형을 추정한 결과, 근로시간에 대한 조정은 2017년 11월부터 유의미하게 나타났으며 2018년 1월에는 과잉 대응을 하면서 근로시간이 많이 감소하였다가 2월부터는 근로시간 조정 폭이 줄어들고 있음

## 2) 최저임금의 인상이 고용에 미치는 영향은 크다는 연구: 남상호(2017)<sup>19)</sup>

### ① 연구방법

- 최저임금의 영향을 받는 산업은 주로 음식숙박, 도소매 판매 등으로 한정<sup>20)</sup>
  - 이러한 산업에서의 최저임금 인상은 비숙련취업자의 임금에만 영향을 미칠 것이기 때문에 해당 산업의 전체적인 임금에 미치는 영향은 상대적으로 미미할 것으로 추정
- 연산가능 일반균형모형을 이용하여 최저임금 인상의 파급효과를 분석함
- 사용된 모형은 정태적 분석을 위한 ORANI-G 모형인데, 1970년대 호주에서 개발된 것을 우리나라에 맞추어 부분적으로 수정

### ② 연구결과

- 생산성 증가 없이 임금만 상승하는 경우에는 고용량이 0.126% 만큼 줄어들고, 물가(CPI)는 0.077% 만큼 상승
- 또 실질 GDP는 0.101% 만큼 감소하고 가계소비(실질)는 0.072% 만큼 감소함. 실질 투자 또한 0.085% 만큼 감소하는 것으로 나타남
- 그런데 임금 상승이 업무 효율성 증대로 이어져 생산성의 증가를 수반하는 경우도 있을 수 있는데, 우리나라의 경우 1%의 임금상승이 0.73%의 생산성 향상을 가져온다면 실질 GDP는 불변으로 유지됨<sup>21)</sup>
  - 뿐만 아니라 실질 가계소비와 실질 수출도 부호가 바뀌면서 증가
- 최저임금 인상이 인상폭의 약 3/4에 해당하는 생산성 향상을 동반하는 경우에는 단순히 임금만 상승하는 경우에 비하여 훨씬 더 바람직한 결과를 가져옴
- 다음의 [표 8]은 도소매 산업의 임금이 1% 상승하는 경우 거시 집계변수에 미치는 영향을

19) 아직 진행중인 연구로 저자가 보도 자체 요청

20) 한국은행(2016)에서는 농어업에서 최저임금 미만율이 가장 높다고 지적하고 있지만, 농어업의 특성상 계절성이 매우 심하며, 통계의 종류에 따라 표집이 되지 않는 경우가 발생하기 때문에 분석에서는 제외하였다.

21) 그러나 이 경우에도 고용량은 감소하는 것으로 나타난다. 고용량이 증가하기 위해서는 더 큰 폭의 생산성 증가가 필요하게 된다.

## 정리

[표 9] 도소매 산업의 임금 1% 상승의 거시적 효과

집계변수명	Macros	생산성이 불변	생산성 0.73% 증가
고용량	employ_i	-0.126	-0.058
GDP 디플레이터	p0gdpexp	0.093	-0.008
명목임금(평균)	p1lab_io	0.144	0.056
고정투자 디플레이터	p2tot_i	0.059	-0.001
CPI	p3tot	0.077	-0.010
실질임금	realwage	0.067	0.066
명목 GDP	w0gdpexp	-0.008	-0.008
자본에 대한 보수	w1cap_i	-0.023	-0.015
노동에 대한 보수	w1lab_io	0.018	-0.002
명목 가계소비	w3tot	0.005	-0.005
명목 수출액(LCU)	w4tot	-0.086	0.001
명목 정부지출	w5tot	0.069	-0.009
명목 재고	w6tot	-0.008	-0.005
실질 GDP	x0gdpexp	-0.101	0.000
실질 가계소비	x3tot	-0.072	0.005
실질 투자	x2tot_i	-0.085	-0.019
실질 수출	x4tot	-0.140	0.002
실질 정부지출	x5tot	0	0

- 산업별 고용에 미치는 결과를 살펴보면 최저임금만 상승하는 경우에는 도소매업의 고용이 0.497 만큼 감소하였으며, 정밀기계 -0.187, 전기전자 -0.165, 기계설비 -0.161 등에서 비교적 큰 영향을 받는 것으로 나타남
- 반면 공공행정·국방은 -0.008, 건설 -0.088, 사회·기타 -0.087 등에서 영향을 상대적으로 적게 받고 있음
- 그런데 임금상승이 3/4에 해당하는 생산성 증가를 수반하는 경우 고용에 미치는 효과는 앞에서와 매우 달라짐
- 직접적인 임금 상승 충격을 받는 도소매(-0.823), 음식숙박(-0.208)이 고용 감소가 두드러지는 반면, 석탄·석유·가스(-0.003), 비금속광물제품(-0.001), 가구 및 기타제품(-0.014), 건설(-0.020), 그리고 토목(-0.014)에서의 고용 감소는 대체로 미미한 편
- 그 외의 다른 산업에서는 미미하지만 고용이 증가하는 것으로 나타나고 있어서 생산성의 동반이 최저임금의 부정적인 효과를 완화시키는데 중요한 역할을 함을 확인할 수 있음<sup>22)</sup>
- [표 9]는 도소매업 임금 1% 상승이 산업별 고용에 미치는 효과를 정리한 것이다.

22) 이에 더하여 총고용량이 증가하기 위해서는 좀 더 큰 폭의 생산성 증가를 필요로 한다.

[표 10] 도소매업 임금 1% 상승이 산업별 고용에 미치는 효과

산업	최저임금만 1% 상승	생산성 0.73%를 동반
1 농림·어업·수산	-0.097	0.023
2 석탄·석유·가스	-0.117	-0.003
3 식료품·음료·담배	-0.119	0.025
4 섬유·의복·신발	-0.147	0.009
5 목재·종이	-0.156	0.005
6 인쇄·출판	-0.135	0.008
7 석유·석탄제품	-0.114	0.008
8 화학제품	-0.163	0.008
9 비금속광물제품	-0.141	-0.001
10 1차금속제품	-0.158	0.004
11 금속제품	-0.137	0.000
12 기계·설비	-0.161	0.003
13 전기·전자제품	-0.165	0.006
14 정밀기계	-0.187	0.004
15 수송기계	-0.159	0.005
16 가구 및 기타제품	-0.133	-0.003
17 전기·가스·수도	-0.108	0.009
18 건설	-0.088	-0.020
19 토목	-0.090	-0.014
20 도·소매	-0.497	-0.823
21 음식·숙박	-0.116	-0.208
22 운송서비스	-0.103	0.006
23 방송·통신	-0.140	0.006
24 금융·보험	-0.114	0.009
25 부동산	-0.099	0.006
26 사업서비스	-0.130	0.005
27 공공행정·국방	-0.008	0.003
28 교육·보건	-0.046	0.005
29 사회 기타	-0.087	0.008
30 그 이외	-0.101	-0.000

## 제4장

---

### 최저임금 인상이 소상공인에게 미치는 영향에 대한 실태조사 분석

- 우리나라는 최저임금 인상 폭이 크기 않을 때에는 최저임금 인상에 사회경제적으로 적응을 해왔던 역사적인 경험을 가지고 있으나 2018년 최저임금안 같은 대폭적인 인상에 대해서는 아직 충분한 경험을 갖추지 못하고 있어서 상당한 불확실성을 맞이할 가능성이 높음
- 최저임금 관련 연구는 빠르게 발전하므로 최근 결과를 중시해야 할 필요가 있으나 최근 연구결과도 연구자에 따라 상이한 결과를 나타냄
- 이러한 이유로 최근 소상공인 사업체 실태조사 분석을 통해 최저임금 인상이 어떤 영향을 미쳤는지 자세히 살펴보고자 함

#### 1. 전국 소상공인 사업체 실태조사 분석<sup>23)</sup>

##### 1) 조사방법

- 저임금대상 근로자들을 고용하고 있는 사업체에 대한 대략적인 모집단 틀을 구성하여 표본을 추출. 그러나 이러한 방법을 사용하면 조사의 효율성은 다소 높아지지만 여전히 산업대분류와 사업체규모의 분포를 반영하지 못하는 조사결과를 얻게 됨
  - 이러한 편의를 보정하기 위해 고용노동부의 「사업체노동실태현황」 자료와 「고용형태별 근로실태조사」 자료를 근거로 하여 모집단 현황을 파악하고 이로부터 산업대분류와 사업체규모에 따른 표본수를 결정함
  - 이 때 산업분류는 산업 대분류 기준으로 상위(사업체 수) 10개 영역으로 하고, 사업체 규모는 299인 이하인 사업체를 대상으로 하여 6개 규모로 하여 표본 수를 배정
- 분석 가능한 최종자료의 경우 사업체가 2,447개소, 근로자는 5,096명

##### 2) 최저임금 인상에 대한 반응

23) 최저임금위원회(2018)의 내용을 요약함



- 2017에 적용된 최저임금액 수준이 적정한가에 대해서 '보통이다'라고 응답한 사업체가 58.02%인 가운데 22.86%의 사업체는 '약간 높은 수준'이라고 응답하였고 '약간 낮은 수준'이라고 응답한 사업체가 9.00%로 그 뒤를 이음
  - 최저임금액 수준이 적정성이 '보통'이라는 응답의 비율은 교육 서비스업에서 67.02%로 가장 높았고, 제조업(62.92%), 도매 및 소매업(60.53%) 순이었음
- 사업주의 경우, 2018년도에 적용되는 최저임금 인상액의 적정성에 대해서 '약간 높은 수준이다' 또는 '매우 높은 수준이다'라는 의견이 68.75%로 '약간 낮은 수준' 또는 '매우 낮은 수준'이라는 의견(3.90%)보다 많았음
  - 최저임금 인상액 적정성이 '매우 높은 수준'이라고 응답한 비율은 숙박 및 음식점업 (46.29%)에서 가장 높았으며 '매우 높은 수준'이거나 '약간 높은 수준'이라고 응답한 비율 역시 76.93%로 가장 높았음
  - 최저임금 인상액 적정성이 '매우 높은 수준'이라고 응답한 비율은 교육 및 서비스업(22.34%)에서 가장 낮았음
- 2019년에 적용될 최저임금 인상액의 적정성 수준에 대한 응답으로 가장 많은 것은 '동결'(59.36%)이었고 그 다음으로 '3% 미만으로 인상'하자는 의견(17.24%)과 '3~6% 미만 수준으로 인상'하자는 의견(9.79%)이 많았음
  - 사업체규모별로 보면 100~299인의 상용근로자수를 가진 사업체에서 '3~6%미만 수준으로 인상'(33.33%)하자는 의견의 비중이 가장 높았으며 사업체의 규모가 작을수록 '동결'을 원하는 응답 비중이 높아지는 경향을 보임
  - 업종별로는 숙박 및 음식점업(72.73%)에서 '동결'을 원하는 응답이 가장 높았음
  - 응답자별로 보면 사업주 응답의 경우(66.26%)나 대리 응답의 경우(44.71%) 모두 '동결'이라는 응답이 가장 많고 '15% 이상 인상'하자는 의견을 제외하면 최저임금 인상률이 상승함에 따라서 응답 비율이 하락함

### 3) 최저임금 인상이 미친 영향

- 최저임금 근로자를 1명 이상 고용하고 있는 사업체는 조사 시점 당시 평균적으로 최저임금 근로자 3.17명을 고용하고 있는 것으로 나타남
- 최저임금 인상과 관련하여 '고용에 변동이 없다'고 응답한 사업체가 전체 응답 사업체(2,418개소) 중 68.36%로 가장 많았음
  - '고용에 변동이 없다'는 응답은 2016에 비해 6.3% 포인트 감소한 반면에 '최저임금 인상에 따른 부담으로 고용이 감소'했다는 응답은 21.75%로, 2016년과 비교하여 7.64% 포인트 증가하였음
  - '최저임금 인상에 따른 부담으로 고용이 감소'했다는 응답은 상용근로자수 100~299인의 사업체에서 가장 높았음(33.33%)
  - 업종별로는 '고용에 변동이 없었다'는 응답이 부동산 및 임대업(86.18%)에서 가장 높았으며, '최

최저임금 인상에 따른 부담으로 고용이 감소' 하였다는 응답은 숙박 및 음식점업(34.49%)에서 가장 높았음

- 2017년에 적용되었던 최저임금 인상으로 순이익(이윤)에 52.77%의 사업체가 '영향이 없다'고 응답한 반면, 순이익(이윤)이 '감소'했다는 사업체가 45.59%인 것으로 나타남
  - 사업체규모별로 보면 100~299인의 상용근로자수를 가진 사업체의 26.67%가 순이익에 '영향이 없다'고 응답한 반면 그 외의 규모에서는 순이익에 '영향이 없다'는 답변이 40% 이상으로 나타났음
  - 순이익이 '감소'했다는 응답은 상용근로자 100~299인 사업체(66.67%)에서 가장 높게 나타났으며, 상용근로자수 30~99인 사업체(56.25%)가 그 다음으로 높았음
- 최저임금액 상승의 효과가 제품, 서비스 가격에 '영향이 없다'고 응답한 사업체가 84.54%로 대체로 영향이 없었던 것으로 나타남
  - 제품, 서비스 가격에 '영향이 없다'는 응답은 상용근로자 1~4인 사업체(86.78%)와 상용근로자 5~9인 사업체(85.22%) 순으로 가장 높게 나타났음
- 최저임금액 상승의 효과로 인한 인건비의 부담에 '영향이 없다'고 응답한 사업체가 49.90%로 가장 높게 응답되었으며 인건비 부담의 '증가'로 이어졌다고 응답한 사업체도 47.67% 수준이었음
  - 사업체 규모별로 보면 근로자 수가 많을수록 인건비 부담의 '증가'를 응답한 비율이 높게 나타났음
- 최저임금액 상승이 신규채용에 '영향이 없다'라고 응답한 사업체는 74.75%였으며, '감소'하였다는 응답은 23.27%이었음
  - 사업체 규모별로 보면 5~9인의 상용근로자수를 가진 사업체에서 '영향이 없다'는 응답이 80.74%로 가장 높았으며, '감소'했다는 응답은 0인 상용근로자 사업체에서 30.24%로 가장 높았음
- 최저임금액 상승으로 인한 근로시간에 '영향이 없다'는 답변은 79.54%였고 19.35%가 '감소'하였다고 응답하였음
  - 사업체규모별로 보면 5~9인의 상용근로자수를 가진 사업체에서 '영향이 없다'는 응답이 83.78%로 가장 높았고 '감소'했다는 응답의 경우 상용근로자 100~299인(33.33%), 상용근로자수 0인(28.89%)의 순임
- 최저임금 근로자 고용상황을 근로자 수 대비 비율을 통해서 살펴보면 정규직의 경우 근로자 수 대비 비율이 23.65% 이었고 비정규직의 경우 근로자 수 대비 비율이 52.98%인 것으로 나타남
- 최저임금 근로자를 활용하고 있는 이유로는 '해당 근로자가 맡는 업무가 단순하기 때문'이거나 '인건비를 절감할 수 밖에 없기 때문'이라는 응답이 각각 51.01%, 45.37%를 차지
  - 업종별로는 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업에서 해당 업무의 단순함을 이유로 최저임금근로자를 활용한다는 응답이 가장 높았으며(64.29%), 보건업 및 사회복지 서비스업에서 인건비

절감을 위해 최저임금근로자를 활용한다는 응답이 가장 높은 것(60.42%)으로 나타남

#### 4) 최저임금 정착을 위한 정부의 역할

- 최저임금 정착을 위해서는 '정부'의 역할이 가장 중요하다고 응답한 사업체의 비율이 51.10%였고, 이어서 '사용자'의 역할이 중요하다고 응답한 비율은 28.61%임

## 2. 서울시 소상공인 사업체 실태조사 분석<sup>24)</sup>

### 1) 조사방법

- 최저임금의 급격한 인상에 따라 소규모 사업체들은 경영상의 애로사항을 호소
- 이에 따라 서울 지역의 소규모 사업자를 대상으로 최저임금의 급격한 상승이 경영에 미치는 애로사항을 파악하기 위해 실태조사를 진행
- 최저임금 인상에 따른 영향을 업종별로 심도 있게 분석하기 위해 구조화된 질문지를 활용한 개별방문면접 방식으로 실태조사를 시행하였으며, 고용원이 없는 자영업자는 조사대상에서 제외
- 연구진은 10개 업종 503개 사업체를 대상으로 설문조사를 시행
- 조사대상 업종은 제조업 2개 업종(봉제의복 제조업 61개, 인쇄 및 인쇄관련 산업 62개), 소매업 2개 업종(슈퍼마켓 30개, 체인화 편의점 65개), 음식점업 4개 업종(제과점업 51개, 피자·햄버거·샌드위치·유사 음식점업 51개, 치킨전문점 55개, 분식 및 김밥전문점 65개), 기타 2개 업종(보육시설운영업 50개, 여가관련서비스업 13개)
- 전국사업체조사 원자료를 활용하여 총화 후 계통추출의 방식으로 조사표본을 추출하였으며, 표본오차는 95% 신뢰수준에  $\pm 4.4\%$

[표 11] 실태조사 개요

분류	업종	표본 수(개)
제조업	봉제의복 제조업	61
	인쇄 및 인쇄관련 산업	62
소매업	슈퍼마켓	30
	체인화 편의점	65
음식점업	제과점업	51
	피자·햄버거·샌드위치·유사 음식점업	51
	치킨전문점	55
	분식 및 김밥전문점	65
기타	보육시설운영업	50
	여가관련서비스업	13

24) 박희석(2018)의 내용을 정리함

- 실태조사는 크게 ① 고용현황, ② 비용과 수익, ③ 최저임금 인상 영향, ④ 정책 등의 4개 부문으로 구성되었으며 총 문항은 25개
- 고용현황 부문에서는 사업체의 종사자 현황을 전반적으로 파악
- 비용 부문에서는 사업체 운영에 지출하고 있는 월평균 비용, 수익 부문에서는 매출액·순이익·경영전망 등을 조사
- 최저임금 인상 영향 부문에서는 최저임금 인상에 따른 사업체의 부담과 대응방법·최저임금 인상 효과 등에 관한 의견을 파악하였으며, 정책 부문에서는 현재 최저임금 인상 관련 정부 정책의 수혜 여부·평가·정책수요, 생활임금에 대한 의견 등을 조사

[표 12] 실태조사 주요 항목

구분	주요 항목
고용현황	성별, 연령대, 고용기간, (작년·올해) 최저임금 적용 여부, 근무시간, 현재 급여(시급·월급), 채용 방식
비용과 수익	인건비, 임차료, 전기수도비용, 프랜차이즈 가맹점비, 광고비, 신용카드 수수료, 배달료, 4대보험 비용, 기타비용(대출이자 등) 매출액, 작년 대비 매출액 증감, 순이익, 향후 경영전망
최저임금 인상 영향	인건비 총당 방법, 인건비 지출 부담, 인건비 상승 금액, 인건비 부담 정도, 향후 1년 이내 인력 규모 전망, 최저임금 인상 시 대응 방법, 채용방식 변경 의향, 최저임금 인상 효과, 최저임금 인상 취지에 대한 공감 여부
정책	일자리 안정자금 신청 여부, 신청하지 않은 이유, 일자리 안정자금의 실효성, 일자리 안정자금 개선점, 소상공인 지원 수혜 여부, 시급하게 필요한 정책, 서울시가 중점을 두어야 할 정책, 생활임금 인지 여부, 서울형 생활임금 도입에 대한 의견, 추후 생활임금 적용 의향

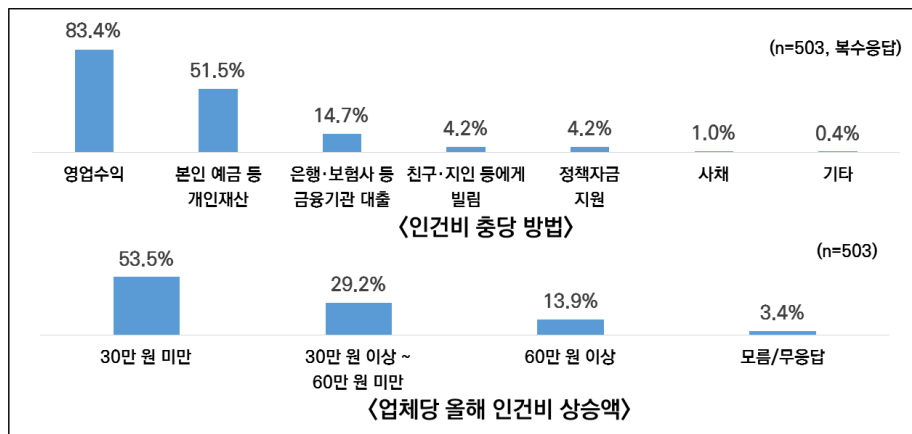
## 2) 최저임금 인상에 대한 반응

- 영세 소상공인들은 최저임금 인상 취지에 대해 공감한다(25.9%)는 응답이 공감하지 않는다(43.4%)는 응답보다 비중이 작았음
- 하지만 영세 소상공인들은 최저임금 인상이 인건비 상승에 영향을 미쳐 제반비용의 증가로 수익 악화에 직접적인 영향을 미칠 가능성이 크다는 점을 고려하면 결코 낮지 않은 비중의 공감 정도를 보인 것으로 평가할 수 있음
- 최저임금 인상으로 기대되는 주요 효과로는 소득불평등 해소(36.8%), 민간소비 증가(17.3%), 생산성 향상(15.1%), 양질의 일자리 제공(14.3%), 경제성장에 기여(3.8%) 등의 순으로 영세 소상공인들은 응답

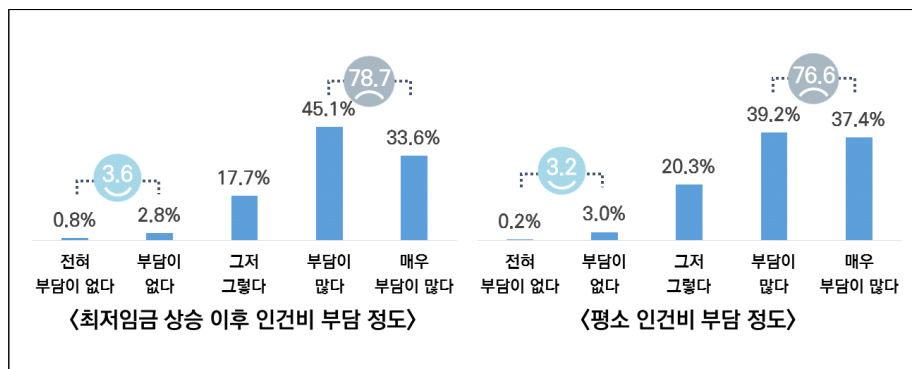
### 3) 최저임금 인상이 미친 영향

- 조사대상 사업체 503개의 총 종사자는 1,070명으로 업체당 평균 2.1명을 고용
- 조사대상 사업체의 대부분은 영업수익(83.4%)과 본인 예금 등 개인 재산(51.5%)을 이용해 인건비를 충당
- 은행·보험사 등 금융기관의 대출은 14.7%, 친구·지인 등에게 빌림은 4.2% 등으로 나타났다으며, 정책자금 지원은 4.2%에 불과
- 올해 최저임금 인상으로 증가한 인건비는 업체당 월 30만 원 미만이 53.5%로 절반 이상을 차지하였으며, 30만 원 이상에서 60만 원 미만은 29.2%, 60만 원 이상은 13.9%
- 최저임금 상승에 따른 인건비 부담 정도가 부담스럽다는 응답률은 78.7%(매우 부담이 많다 33.6%, 부담이 많다 45.1%)로 매우 높았으며, 부담이 안 된다는 응답률은 3.6%(전혀 부담이 없다 0.8%, 부담이 없다 2.8%)에 불과
- 이러한 응답률은 평소 인건비 지출에 대해 부담이 된다는 응답률(매우 부담이 많다 37.4%, 부담이 많다 39.2%)과 비슷한 수준

[그림 7] 인건비 충당방법과 업체당 올해 인건비 상승액



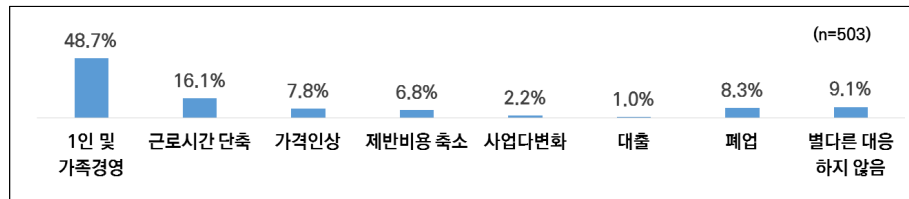
[그림 8] 최저임금 상승 이후 인건비 부담 정도와 평소 인건비 부담정도



- 최저임금이 인상된다고 해도 채용방식은 바꾸지 않을 것이라는 응답률이 87.9%로 나타남

- 지속적인 최저임금 인상으로 인건비 부담이 가중된다면 수익·비용을 조정하거나 폐업 또는 대응을 하지 않겠다는 응답률보다는 인건비를 절감하는 방법을 사용할 것이라는 응답률이 높았음
- 1인 및 가족경영(48.7%), 근로시간 단축(16.1%) 등 사업주의 근로를 늘리거나 종사자들의 근무를 줄이는 방식을 통한 인건비 측면에서의 대응방법 합계는 64.8%에 이룸
- 반면, 가격인상(7.8%)을 통한 수익확대, 제반비용 축소(6.8%)를 통한 비용감소, 사업다변화(2.2%)를 통한 시장창출, 대출(1.0%)을 통한 자금조달 등의 대응방법 합계는 17.7%에 불과
- 대부분 업종에서 인건비 측면의 대응을 하겠다는 응답이 가장 큰 비중을 차지
- 특히 슈퍼마켓(73.3%), 피자·햄버거·샌드위치·유사음식점(74.5%), 치킨전문점(72.7%) 등은 인건비를 절감하는 방법을 활용할 것이라는 응답률이 높았음

[그림 9] 인건비 상승 시 대응 방안



(단위: %, n=503)

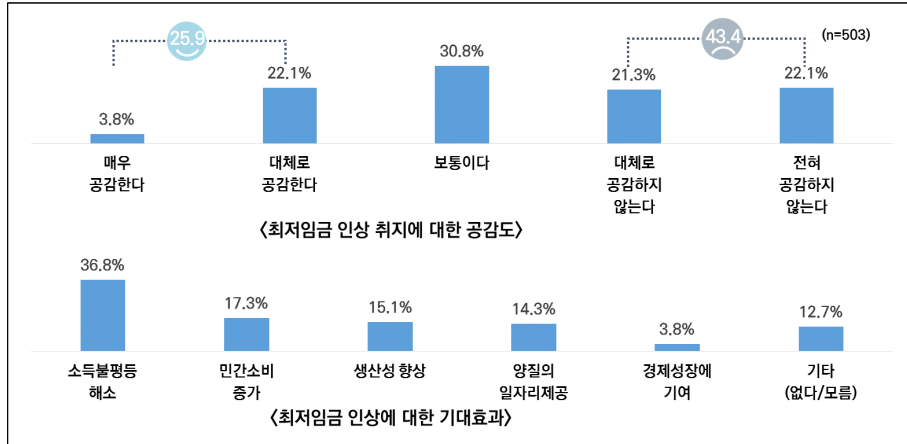
[표 13] 업종별 지속적인 인건비 상승 시 대응방안

업종	인건비 대응1	수익·비용 조정2	폐업	무대응
평균	64.8	17.7	8.3	9.1
봉제의복 제조업	67.2	13.1	11.5	8.2
인쇄 및 인쇄관련 산업	67.7	19.4	8.1	4.8
슈퍼마켓	73.3	20.0	3.3	3.3
체인화 편의점	66.2	12.3	12.3	9.2
제과점업	66.7	21.6	5.9	5.9
피자·햄버거·샌드위치·유사음식점업	74.5	9.8	9.8	5.9
치킨전문점	72.7	14.5	7.3	5.5
분식 및 김밥전문점	64.6	23.1	9.2	3.1
보육시설 운영업	32.0	26.0	6.0	36.0
여가관련 서비스업	61.5	23.1	0.0	15.4

주1: '인건비 대응'은 '1인 및 가족경영'과 '근로시간 단축'의 합계

주2: 수익·비용 조정은 '가격인상', '제반비용 축소', '사업다변화', '대출' 등의 합계

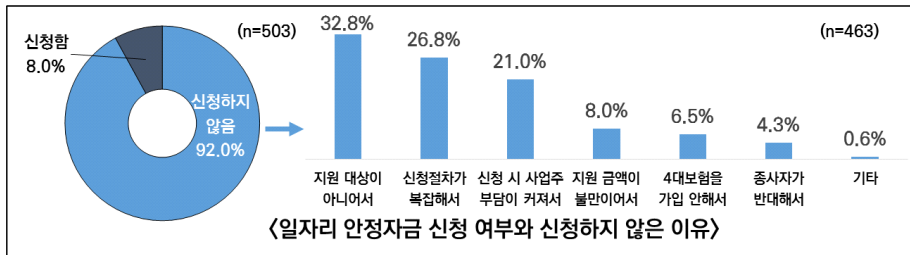
[그림 10] 최저임금 인상 취지에 대한 공감도와 최저임금 인상에 대한 기대효과



#### 4) 정부의 소상공인 지원 정책

- 조사대상 사업체들의 일자리 안정자금 신청 여부는 신청했다가 8.0%, 신청하지 않았다가 92.0%로 나타남<sup>25)</sup>.
- 일자리 안정자금을 신청하지 않은 이유는 지원 대상이 아니어서(32.8%), 신청절차가 복잡해서(26.8%), 신청 시 사업주가 부담해야 할 몫이 증가해서(21.0%), 지원 금액이 불만이어서(8.0%), 4대보험 가입을 안해서(6.5%), 종사자가 반대해서(4.3%) 등의 순

[그림 11] 일자리 안정자금 신청 여부와 신청하지 않은 이유



25) 실제 일자리 안정자금 지원 대상과 설문조사 시행 사업체의 모집단은 일치하지 않음. 일자리 안정자금 지원요건에 부합하지 않거나 경영상의 이유로 일자리 안정자금을 신청하지 않는 경우도 다수임.

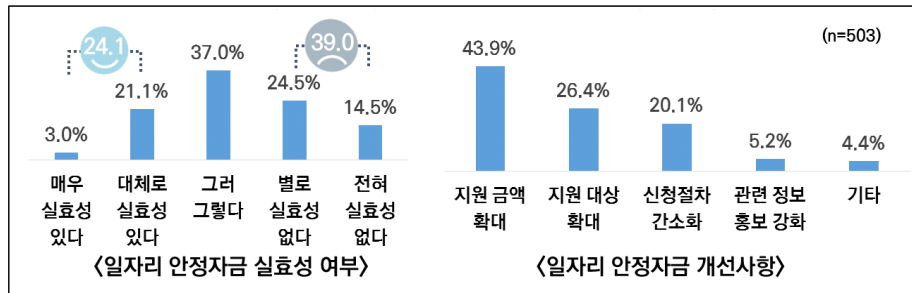
※ 일자리 안정자금 지원대상 및 요건

- 지원대상: 노동자를 30인 미만으로 고용하는 모든 사업(주)에 대해 지원  
(직전 4개월간 매월 말일 현재 상시 사용하는 평균 노동자 수),  
공동주택 경비·청소원 고용 사업주는 30인 이상도 지원
- 지원제외: 과세소득 5억 원 초과, 임금체불, 국가 등으로부터 인건비 재정 지원을 받고 있는 기 수혜 사업주 또는 근로자
- 지원요건: 월 보수액 190만 원 미만 근로자, 고용 1개월 이상 유지, 최저 임금 준수 및 고용보험 가입

- 출처: 일자리안정자금 홈페이지(<http://jobfunds.or.kr/>)

- 일자리 안정자금의 실효성에 대해서는 실효성이 없다는 응답률이 39.0%로 조금 높았지만 실효성이 있다는 응답률도 24.1%로 작지 않은 비중을 차지
- 일자리 안정자금의 개선사항으로는 지원금액 확대 43.9%, 지원대상 확대 26.4%, 신청절차의 간소화 20.1%, 관련 정보 홍보강화 5.2%의 순으로 응답률이 나타남

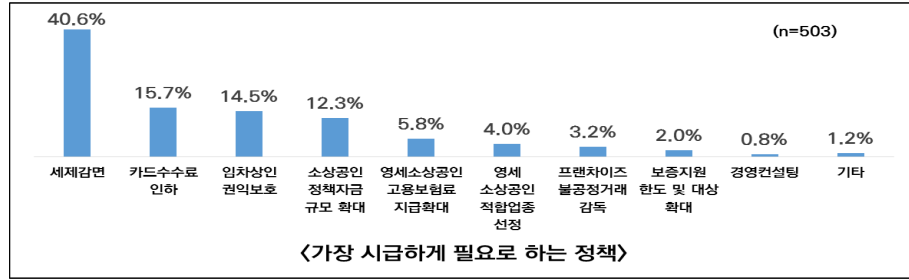
[그림 12] 일자리 안정자금 실효성 여부와 개선사항



- 조사대상 영세 소상공인들은 현재 가장 시급히 시행해야 할 정책으로는 세제감면이 40.6%로 가장 높음
- 카드 수수료 인하(15.7%), 임차상인 권익보호(14.5%), 소상공인 정책자금 규모 확대(12.3%) 등은 상대적으로 높은 응답률을 보임
- 그 외에는 영세 소상공인 고용보험료 지급 확대(5.8%), 영세 소상공인 적합업종 선정(4.0%), 프랜차이즈 불공정거래 감독(3.2%), 보증지원 한도 및 대상 확대(2.0%), 경영컨설팅(0.8%)의 순으로 응답률이 나타남



[그림 13] 지원 정책 수요



- 업종별로 살펴보면 봉제의복 제조업(57.4%)과 보육시설운영업(42.0%)에서는 세제감면을 요구하는 비중이 평균보다 높음
- 카드수수료 인하를 원한다는 응답률은 소매업과 음식점업에서 비교적 높음
- 소매업인 슈퍼마켓(33.3%), 체인화 편의점(24.6%)과 음식점업인 제과점업(27.5%), 피자·햄버거·샌드위치·유사음식점업(27.5%), 치킨전문점(18.2%), 분식 및 김밥전문점(20.0%) 등에서는 카드수수료 인하를 원한다는 응답률이 높음
- 반면 제조업인 봉제의복 제조업(0.0%)과 인쇄 및 인쇄관련 산업(1.6%)에서는 응답률이 낮음

[표 14] 업종별 지원정책 수요

(단위: %, n=503)

업종	세제 감면	카드 수수료 인하	임차상인 권익보호	정책자금 규모확대
평균	40.6	15.7	14.5	12.3
봉제의복 제조업	57.4	0.0	6.6	16.4
인쇄 및 인쇄관련 산업	43.5	1.6	22.6	16.1
슈퍼마켓	36.7	33.3	13.3	6.7
체인화 편의점	30.8	24.6	16.9	10.8
제과점업	33.3	27.5	11.8	13.7
피자·햄버거·샌드위치·유사음식점업	43.1	27.5	11.8	9.8
치킨전문점	49.1	18.2	5.5	14.5
분식 및 김밥전문점	30.8	20.0	23.1	9.2
보육시설 운영업	42.0	2.0	16.0	10.0
여가관련 서비스업	30.8	0.0	15.4	15.4

## 5) 서울시 소상공인 지원 정책

### (1) 시장질서 확립과 상권 활성화, 지원 센터 및 지원 규모 확대 필요

- 영세 소상공인의 경영상 어려움을 해결하기 위해 서울시의 주요 역할은 시장질서 확립과 상권 활성화, 지원센터 및 지원규모 확대 등이 필요하다고 응답
- 항목별로 살펴보면 영세 소상공인들은 공정시장 질서 확립(51.1%), 소상공인지원센터 확대(48.9%), 지역상권 활성화(46.5%), 영세 소상공인 보증규모 확대(40.0%), 자영업 지원·상생강화(35.8%)의 순으로 중요하다고 응답

[표 15] 서울시 우선 정책순위

(단위: %, n=503)

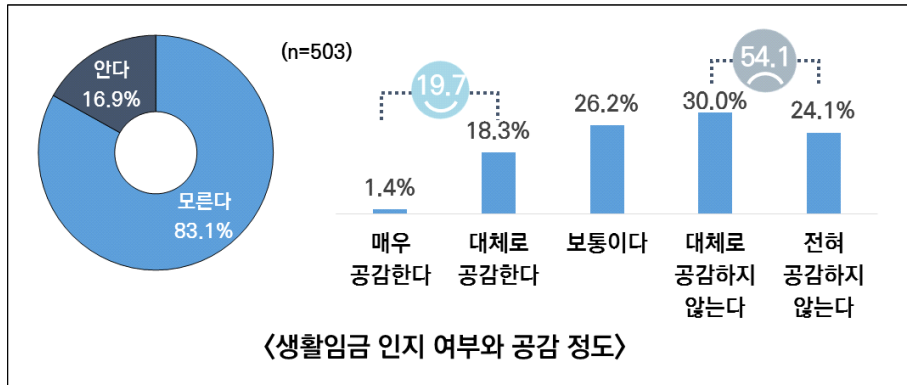
종합 순위	보기	비중			
		1순위	2순위	3순위	종합
1	공정시장 질서 확립	26.8	18.1	6.2	51.1
2	소상공인지원센터 확대	19.1	17.1	12.7	48.9
3	지역상권 활성화	14.3	14.5	17.7	46.5
4	영세 소상공인 보증규모 확대	10.1	16.1	13.7	40.0
5	자영업 지원·상생강화	9.1	10.5	16.1	35.8
6	재래시장 보호	9.3	8.0	7.8	25.0
7	신용보증재단 분원확대	4.0	5.6	6.4	15.9
8	경영지원(컨설팅·교육 등)	2.4	5.0	6.2	13.5
9	창업지원	1.6	2.6	4.6	8.7
10	유통채널 연계지원	1.4	0.8	3.4	5.6
11	우수상품 브랜드 육성지원	0.6	0.6	3.0	4.2
12	특화지역 조성	1.2	1.2	0.8	3.2

주: 종합순위는 1·2·3순위 답변을 더한 결과

### (2) 서울형 생활임금제 확산 가능성

- 조사대상 사업체 중에서 생활임금을 알고 있다는 응답률은 16.9%였으며, 모른다는 응답률은 83.1%로 나타남
- 또한 서울형 생활임금 도입에 대해 공감하지 않는다는 응답률(54.1%)이 공감한다는 응답률(19.7%)에 비해 높음.
- 추후 생활임금을 도입할 의향이 없다는 응답률이 56.5%로 나타남
- 그러나 서울시의 지원이 있으면 적용할 예정(19.3%), 경영환경이 나아지면 적용할 예정(14.5%), 적극적으로 적용할 계획이 있다(5.2%) 등 향후 도입 의향이 있는 사업체의 총계는 39.0%로 조사
- 또한 현재 임금수준이 9,211원으로 서울시 생활임금 수준 이상인 경우도 4.6%

[그림 14] 생활임금 인지 여부와 공감 정도



[표 16] 추후 생활임금 적용 의향

(단위: %, n=503)

순위	보기	비중
1	추후 도입 계획이 없다	56.5
2	서울시의 지원이 있으면 적용할 예정이다	19.3
3	경영환경이 나아지면 적용할 예정이다	14.5
4	적극적으로 적용할 계획이 있다	5.2
5	임금수준이 시급 9,211원 이상으로 이미 생활임금 적용 중이다	4.6

## <참고문헌>

1. 고용노동부, 2018.6.7., ‘최저임금법 개정 주요 내용 - 산업범위 개편’
2. 관계부처 합동, 2018.7.16., ‘최저임금 인상에 따른 부담 완화를 위한 소상공인·영세중소기업 지원대책’
3. 김준, 2017. 7.28., ‘최저임금 인상의 의의와 향후 과제’, 국회입법조사처
4. 남상호, 2017, ‘최저임금 인상이 지역별 소득분배에 미치는 영향 분석’, 한국지방재정학회 동계학술대회
5. 경기도경제과학진흥원 기업정책팀, 2017, “2018년 최저임금 인상에 따른 중소기업의 대응방안”,
6. 박희석, 2018, “최저임금 인상, 영세 소상공인에게 경영부담 자영업지원센터 권역별 센터 설치 등 다각적 지원”, Issue Paper, 서울연구원
7. 최저임금위원회a, 2018, “주요 국가의 최저임금제도”, 최저임금위원회
8. 최저임금위원회b, 2018, “최저임금 적용효과에 관한 실태분석 보고서”, 최저임금위원회
9. 최경수, 2018.6.4, KDI FOCUS(통권 제90호)
10. 홍민기, 2018, ‘2018년 최저임금 인상의 고용 효과’, 월간 노동리뷰, 2018년 5월호
11. OECD, 2018, “한국의 지역혁신 역량에 대한 실증 연구”