

주요국가의 최저임금제도

그리스, 남아공, 네덜란드, 뉴질랜드, 대만, 독일, 러시아, 루마니아, 멕시코, 미국, 브라질, 스페인, 아르헨티나, 아일랜드, 영국, 우즈베키스탄, 이스라엘, 인도네시아, 일본, 중국, 체코, 칠레, 캐나다, 콜롬비아, 태국, 터키, 파라과이, 포르투갈, 폴란드, 프랑스, 헝가리, 호주

2015. 6.





발간사

최저임금위원회는 주요국가들의 최저임금제도의 현황을 파악하고, 최저임금 수준 등을 비교 분석하여 우리나라 최저임금제도의 발전을 도모하기 위하여 해외 주재 한국 대사관의 협조를 통해 『주요국가의 최저임금제도』 책자를 매년 발간해 오고 있습니다.

이 책자는 미국·영국·프랑스·독일·일본 등 32개국의 최저임금제도의 변경내용, 최저임금 결정 방법, 결정기준, 적용대상 및 최근 최저임금 수준의 변화 등에 대한 내용을 수록하고 있습니다.

아무쪼록 이 책자가 최저임금 제도에 관심을 가지고 있는 모든 분께 도움이 되고, 나아가 우리나라 최저임금제도의 개선에 적극 활용되기를 기대합니다.

이 책자 발간을 위해 자료제공에 적극 협조해 주신 해외주재 한국 대사관 관계자, 고용노동부와 외교부 관계자, 그리고 책자 발간을 위해 전반적 작업을 해 준 위원회 사무국 관계자의 노고에 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

2015. 6.

최저임금위원회 위원장





목차

C O N T E N T S

최저임금 국제비교 최근 동향 요약	1
1. 그리스	13
2. 남아프리카공화국	27
3. 네덜란드	39
4. 뉴질랜드	63
5. 대만	75
6. 독일	85
7. 러시아 연방	107
8. 루마니아	115
9. 멕시코	123
10. 미국	137
11. 브라질	161
12. 스페인	171
13. 아르헨티나	183
14. 아일랜드	191



15. 영국	201
16. 우즈베키스탄	233
17. 이스라엘	241
18. 인도네시아	251
19. 일본	263
20. 중국	319
21. 체코	341
22. 칠레	349
23. 캐나다	359
24. 콜롬비아	371
25. 태국	381
26. 터키	397
27. 파라과이	405
28. 포르투갈	415
29. 폴란드	427
30. 프랑스	435
31. 헝가리	451
32. 호주	459
참고(EU회원국·터키·미국의 최저임금 통계)	479



【 최저임금 국제비교 최근 동향 요약 】

■ OECD 회원국

구분	국가명	최저임금 관련 최신 동향 및 주요 특징
서유럽권	네덜란드	<ul style="list-style-type: none"> ● 사회고용부에서 전년 임금상승률에 근거하여 최저임금을 년 2회(1월, 7월) 자동적으로 조정 - 임금 추이가 고용에 악영향 미칠 가능성이 높은 경우, 사회보장급여 수준의 추이로 보아 분담금 및 조세부담 급증이 예상되는 경우 등은 법적 연동 유보사유로 규정 - 4년에 한번 특별조정 가능성 검토(법적 의무사항) ● 15~22세 청소년에 대해서는 청소년 최저임금 적용, 연령 낮을수록 감액비율이 큼(15세의 경우 최저임금의 30% 적용) ● 최근 최저임금의 산입범위에 '교대근무 및 불규칙한 노동 시간에 대한 보상 성격의 추가 보수'를 새롭게 산입 ● 금년 최저임금: (주 40시간) 23세 이상 시급 1.1% 인상 / (주 36시간) 23세 이상 시급 1.2% 인상
	아일랜드	<ul style="list-style-type: none"> ● 2010년 아일랜드 경제위기 악화로 EU/IMF 국제채권단에 구제금융신청 → 지원의 조건으로 일련의 구조조정, 경제 개혁 조치 시행 - 의회는 2011년 2월 최저임금을 8.65유로에서 7.65유로로 하향조정 - 노동법안 및 사회연대협약의 권고 없이 장관령 만으로 최저임금 조정을 가능케 하는 내용을 골자로 하는 금융 위기조치법 통과 ● 2011.7.1부터 현재까지 동일한 최저임금이 적용 → 성인 시급 8.65 유로, 청소년(18세 미만) 시급 6.06유로 ● 성인, 청소년, 18세 이후 처음 고용된 근로자, 18세 이상 훈련생으로 구분하여 적용

구분	국가명	최저임금 관련 최신 동향 및 주요 특징
	영국	<ul style="list-style-type: none"> ● 최저임금을 결정하는 저임금위원회는 작년에 이어 금년에도 물가 상승률을 상회하는 최저임금을 책정, 실질 최저임금 상승 도모 ● 연령별(21세 이상, 18~20세, 16~17세) 3개의 최저임금과 도제로 구분하여 차등적용 <ul style="list-style-type: none"> - 2015.10월~2016.9월 적용 시간당 최저임금 △21세 이상 성인 6.7파운드(3% 인상), △18~20세 5.3파운드(3.3%인상), △16~17세 3.87파운드(2.2% 인상), △도제 3.3파운드(20.9% 인상) ● 저임금위원회는 청년실업 증가에 따라 최저임금이 20세미만 청소년과 도제에 미치는 경제적 영향에 대하여 예의주시하며, 몇 해에 걸쳐 지속적인 연구용역을 수행
	프랑스	<ul style="list-style-type: none"> ● 2013.2월, 법정최저임금(SMIC) 산출기준 변경 <ul style="list-style-type: none"> - (기존) 도시가구 소비자물가지수 연동 → (변경) 소득 하위 20% 가구 대상으로 측정한 소비자물가지수에 연동 ● 금년 최저임금은 전년대비 0.8% 인상된 시급 9.61 유로, 월급 1,457.52 유로
동(중앙) 유럽권	독일	<ul style="list-style-type: none"> ● 노동협약자율성강화법 제정(2014.8월) <ul style="list-style-type: none"> - 독일 역사상 처음으로 법정 최저임금을 도입하기 위한 법으로서, 노동협약시 법정최저임금 보다 낮은 임금 책정을 금함(제 1조) - 금년 1.1부터 시간당 8.5유로(세전)의 법정 최저임금 제도를 모든 업종에 대해 일괄 도입 * (배경) 유로존 재정위기 등을 거치며 '워킹푸어'가 독일에서도 사회적 이슈로 부각되면서 법정 일괄 최저임금제도 도입 요구가 노조·시민단체 등에 의해 꾸준히 제기 → 중도좌파 정당인 사민당(SPD)은 2013.9월 총선 핵심공약으로 법정 일괄 최저임금제 도입을 제시 → 기민/기사연합과의 연정협약에 반영 → 2014.8월 노동협약자율성강화법 제정 - 업종별 체결된 노동협약에 따라 이미 최저임금이 존재할 경우, 법정 최저임금제도 도입시기를 2017.1.1.로 연기 가능

구분	국가명	최저임금 관련 최신 동향 및 주요 특징
		<ul style="list-style-type: none"> - 최저임금 적용 제외 <ul style="list-style-type: none"> · 장기실업자가 취업을 한 첫 직장에서 6개월간 · 직업훈련이 미종료된 18세 미만 청소년 및 직업훈련생 · 학교·직업훈련 규정에 의해 의무적으로 이행되는 인턴(수습) 업무 · 6주 미만으로 실행되는 자발적인 인턴(수습) 업무 및 자원봉사자 ● 최저임금위원회 설치 <ul style="list-style-type: none"> - 2018년부터 매년 최저임금을 새롭게 산정 - 위원장 1명, 상임위원 6명(고용주 및 근로자 대표 각 3명), 자문위원 2명(임기 5년) ● 법정 최저임금 제도 도입과 함께 근로자파견법 적용 범위를 모든 업종으로 확대(2014년 8월) <ul style="list-style-type: none"> * 법정최저임금제도 도입 전에도 외국출신 저임금 근로자들로부터 독일 근로자들의 일자리를 보호하기 위해 건설, 광산, 세탁, 경비, 폐기물처리업 등 일부 저임금 분야에 한해 근로자파견법으로 최저임금을 규정
	체코	<ul style="list-style-type: none"> ● 2014.1.29. 집권한 중도좌파 연립정부는 최저임금 인상을 지속 추진, 2014년 말 최저임금을 월 9,200크라운(시간당 55.00 크라운)으로 인상 <ul style="list-style-type: none"> - 현재 월 최저임금은 최저생활비인 9,600크라운 보다 낮은 수준으로, 재계와 협의를 지속하여 최저임금의 추가 인상을 추진한다는 입장 ● 2015년 최저임금은 전년대비 8.7% 인상 <ul style="list-style-type: none"> - 2013년부터 성인, 청소년, 장애인 등에 대해 동일하게 적용
	폴란드	<ul style="list-style-type: none"> ● 2015년 최저임금은 1,750PLN로 전년대비 4.2% 인상 <ul style="list-style-type: none"> * 사기업부문 전체근로자 평균임금(2014년 4,005PLN)의 46.3% 수준 * 매년 사회경제3자위원회에서 심의·제안 → 내각 고시(제안액수보다 낮을 수 없음) - 1년 미만 근무 근로자는 법정 최저임금의 최소 80% 지불. 청소년 및 직종에 따른 차등적용 없음

구분	국가명	최저임금 관련 최신 동향 및 주요 특징
	헝가리	<ul style="list-style-type: none"> ● 2011.7.1부로 최저임금을 정부(내각)에서 사실상 단독 결정 <ul style="list-style-type: none"> - 최저임금 결정과정에서 기존의 노사정위원회 대신 재계, 노동계, 학계, 종교계, 시민사회 대표가 참여하는 일종의 경제자문기구인 국가경제사회위원회의 자문을 받아 정부가 결정하도록 제도 변경 ● 2015년 최저임금은 전년대비 3.4% 인상 <ul style="list-style-type: none"> - 고교졸업 이상 학위소지자에 대해서는 일반 최저임금보다 높게 책정 <p style="margin-left: 40px;">* 일반 월 105,000 포린트 ↔ 학위소지자 월 122,000 포린트</p>
남유럽권	그리스	<ul style="list-style-type: none"> ● 그리스 경제위기 이후 2012년 3월부터 중기재정조치령이 적용되어 최저임금을 22% 하향 조정, 정부가 최저임금 결정 <ul style="list-style-type: none"> * 이전에는 매 2년 전국단위 노사교섭에 의해 결정, 정부는 관보에 고시 ● 2013.1월 이후 현재까지 동일한 최저임금 적용 <ul style="list-style-type: none"> - 생산직과 사무직으로 구분하고, 결혼 여부와 경력에 따라 차등화 ● 2015.1월 집권한 좌파 SYRIZA -ANEL의 연립정부는 최저임금 상향 조정 등을 희망하고 있으나, 채권단(EU, ECB, IMF)의 압박에 따라 쉽지 않은 상황임
	스페인	<ul style="list-style-type: none"> ● 재정위기로 인해 2012, 2014년 두 차례 최저임금이 동결 → 경제 회복, 경쟁력 제고 및 고용 창출을 위한 가격 억제 정책의 일환 <ul style="list-style-type: none"> * 중앙단위 노사간 단체협약으로 최저임금 결정, 『2012~2014 고용협약 및 단체교섭』에서 임금에 관한 지침을 규정(2013년 임금인상률 0.6% 초과 불가, 2014년 임금인상률은 실질GDP 증가율에 따라 연동 - 실질GDP 증가율이 1% 미만시 임금상승률은 0.6% 초과 불가) ● 2015년도 최저임금은 경제회복 기조를 바탕으로 내수 촉진을 위한 구매력 상승을 위해 0.5% 인상

구분	국가명	최저임금 관련 최신 동향 및 주요 특징
		<ul style="list-style-type: none"> ● 2015.3월 현재, 경제인단체-노동조합간 「2015-2016년 고용협약 및 단체교섭」은 노사 입장 고수로 3개월째 협상 난항 - (노조) △ 2015년 실질 GDP 증가율이 2% 이상→ 임금 상승률 1.5% 이상 △ 2016년 실질 GDP 증가율이 2.5% 이상→ 임금 상승률 2% - (경제인단체) △ 2015년 임금 상승률 0.8~0.9%, △ 2016년 임금 상승률 1.2-1.3% 입장 고수
북미	포르투갈	<ul style="list-style-type: none"> ● 재정위기로 2012년, 2013년 연속 최저임금을 485 유로로 동결 ● 2014.6월 국제구제금융 체제에서 졸업 후 2014.10.1.부터 최저임금을 4.1% 인상(505 유로)하여 금년 말까지 적용
	미국	<ul style="list-style-type: none"> ● 2014년 현재 연방최저임금은 시간당 \$7.25로 2009년 7월 \$7.25가 적용된 이래 5년째 동결 상태 - 팁을 받는 근로자의 최저임금은 \$2.13이 적용 ● 오바마 행정부는 최저임금 인상을 주요 국정과제로 정하고 현재 시간당 \$7.25를 \$10.10으로 인상할 것을 주장(관련 법안이 상·하원에 제출) - 2014년 1월, 오바마 대통령은 연방 건설 및 서비스 공급 계약에 종사하는 모든 근로자의 최저임금을 \$10.10으로 올리는 행정명령 서명 ● 오바마 행정부의 노력과 함께 경기 회복세가 지속되면서 각 주별로 최저임금을 인상하는 흐름을 보이고 있음 - 최근 맥도널드와 월마트가 최저시급을 \$9.9, \$9.0으로 인상 - 2015.5.20. LA 시의회는 향후 5년에 걸쳐 LA 최저임금을 현재 \$9에서 \$15로 인상하는 조례를 통과시킴 * 2016.7월(\$10.50)→ 2017년(\$12)→ 2018년(\$13.25)→ 2019년(\$14.25)→ 2020년(\$15)

구분	국가명	최저임금 관련 최신 동향 및 주요 특징
	<p>캐나다 (온타리오주)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 최저임금은 주정부(13개) 소관사항 ● 2010.3.31.부터 4년간 최저임금을 \$10.25로 동결 → 2014.6.1.부터 소비자물가지수(CPI)를 반영하여 \$11로 인상(7.3% 인상) ● 2014.11.20 고용기준법 개정을 통해 2015.10월부터 CPI 변동에 따라 최저임금을 자동 인상하는 시스템 도입 <ul style="list-style-type: none"> - 다만, CPI가 하락하더라도 현재의 최저임금 감소는 불가 ● 일반, 청소년(18세 미만 학생, 주 28시간 미만), 특례(주류서빙, 사냥·낚시 가이드, 재택근로자)로 구분하여 적용
<p>오세 아니아</p>	<p>뉴질랜드</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 성인, 신규근로자, 훈련생으로 구분하여 최저임금 적용 <ul style="list-style-type: none"> - 2015년의 경우 성인 인상률은 3.5% ● 현재 최저임금 결정방식이 정치적으로 결정(노동부장관이 의견수렴 후 결정→ 내각 통보→ 내각 승인→ 총독 의회령 발효)되고, 노동부의 독립성 부족 등의 문제가 제기되나 ILO 권유방식인 위원회 방식으로 변경할 계획은 없으며, 물가상승률을 자동 연계하여 결정하는 방안을 건의하기 위해 검토 중
	<p>호주</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 금년 6월 심사예정인 최저임금 인상 관련 노사간 논란 지속 <ul style="list-style-type: none"> - 호주노조위원회는 최저임금이 주급기준으로 최소 4.2%(27A\$) 인상한 668A\$은 되어야 한다고 주장 - 호주 산업협회, 산업상공회의소 등 기업 및 산업대표 단체들은 물가상승률보다 높은 임금상승률은 대규모 정리해고, 신규 채용 축소 등 부정적인 효과가 더 많을 수 있다며 반박 ● 2014.7.1.부터 적용중인 연방정부 표준 최저임금은 시간급 16.87 A\$로 전년대비 3.1% 인상

구분	국가명	최저임금 관련 최신 동향 및 주요 특징
중남미	멕시코	<ul style="list-style-type: none"> ● 지역별(A,B지역), 직종별(일반, 전문)로 구분하여 적용 <ul style="list-style-type: none"> - 전문 최저임금은 전문직, 경제적 활동 또는 특수 업무에 따라 59개 직종별로 결정 - 일반 최저임금은 전문직 제외한 모든 근로자에 적용 ● 금년 일반 및 전문 최저임금은 전년대비 평균 4.2% 인상
	칠레	<ul style="list-style-type: none"> ● 노사정대표 협의 후 정부가 최저임금 개정법률을 국회 제출 → 상·하원 의결을 거쳐 관보에 게재 및 공포하는 방식 <ul style="list-style-type: none"> - 2014년 7월 개정 법안에 의해 7.1% 인상된 월 225,000 페소 적용 - 18세 미만, 65세 이상은 25.3% 감액, 가사노동자는 17% 감액 - 21세 미만 견습생, 정신장애인은 적용제외
아시아	일본	<ul style="list-style-type: none"> ● 지역별, 산업별로 구분 적용(매년 10월부터 적용) <ul style="list-style-type: none"> - 2014년 후생노동성 중앙최저임금심의회는 소비세율 인상 및 물가 상승에 따른 가계 부담 증가 및 아베노믹스 효과(기업 실적 개선에 따른 고용·소득여건 개선) 등을 반영하여 지역평균 16엔이 인상된 780엔으로 확정(2.09% 인상) ● 동경의 경우 산업별 최저임금 시급 <ul style="list-style-type: none"> - 철강업(871엔)/ 생산용기계기구제조업(832엔)/ 업무용 기계기구제조업(829엔)/ 자동차및부속품제조업(838엔)/ 출판업(857엔)/ 상품소매업(792엔) 등

구분	국가명	최저임금 관련 최신 동향 및 주요 특징
	이스라엘	<ul style="list-style-type: none"> ● 2015.4.1.이후 적용되는 최저임금은 이전 대비 8.1% 인상 <ul style="list-style-type: none"> - 2006.4.1. 이래 (1.0 ~ 5.39% 인상) 가장 큰 폭 ● 성인, 청소년(16세미만, 16~17세, 17~18세) 도제로 구분하여 최저임금의 60~83% 차등 적용 <ul style="list-style-type: none"> - 장애인은 업무능력(1~80%)에 따라 비율급으로 적용 (10~100%)
기타	터키	<ul style="list-style-type: none"> ● 비상설기구인 최저임금산정위원회(노·사·정으로 구성)에서 매년 결정 <ul style="list-style-type: none"> - 2007년부터 물가인상률 반영 위해 연 2회(상반기, 하반기) 인상하되, 상·하반기 최저임금은 동시에 결정 ● 금년은 전년대비 상반기 12.1%, 하반기 12.3% 최저임금 인상 <ul style="list-style-type: none"> - 2014년부터 청소년(16세 미만)도 성인과 같은 최저임금 적용 ● 금년 6월 총선을 앞두고 각 정당간 경쟁적 인상 약속으로 최저임금 인상폭이 최대 이슈로 부각(공화인민당 1,500리라, 인민민주당 1,800리라, 민족행동당 1,400리라/ 현재 1,201리라) → 정부는 공약 비현실성 홍보 강화

■ 非(비) OECD 회원국

구분	국가명	최저임금 관련 최신 동향 및 주요 특징
아시아 권	대만	<ul style="list-style-type: none"> ● 최저임금심의위원회는 2014.8.29. 회의 → 2015.7.1.부터 월 최저임금을 NT\$ 19,273에서 NT\$ 20,008로 3.81% 상향 조정
	우즈베키 스탄	<ul style="list-style-type: none"> ● 최근 8% 내외의 높은 경제성장률을 기록 → 최저임금도 2006년도 10\$ 수준에서 2014년 49\$ 수준으로 급격히 인상 - 그러나 환율의 지속적인 평가절하와 물가인상으로 국민들이 체감하는 최저임금 인상효과는 미미하거나 거의 없는 것으로 평가 ● 정기적으로 최저임금을 결정하지 않고 경제·사회환경 변화에 따라 수시(매년 2회 내외)로 최저임금을 고시 ● 2014.12.15.부터 23.2%인상된 월 118,400 숨(49\$) 적용
	인도네시아	<ul style="list-style-type: none"> ● 2015년 최저임금은 자카르타를 제외한 주요 공업지역에서 평균 20%대의 높은 인상률을 기록 - 자카르타 수도 특별주의 경우 10.6% 인상된 2,700,000 루피아 적용 ● 자카르타 주정부가 최저임금 유예를 공식 거부 → 다수 한국기업이 혜택을 받았던 최저임금 유예제도의 활용이 점차 어려워짐 * 최저임금을 지불할 능력이 없는 사용자는 주지사의 승인을 얻어 최저임금 적용을 유예 받을 수 있음 ● 2014년 10월 새정부(조코 위도도 대통령)가 출범함에 따라 기업들의 노동개혁(최저임금제도 개선, 고용유연화 등) 요구는 커지고 있으나 노동계와 유권자를 의식한 정치권의 소극적 자세로 인해 노동개혁의 조속한 추진은 난망 - 정부는 최저임금제도 개선 등 민감한 사항은 노사정 대화를 통해 점진적으로 추진한다는 입장

구분	국가명	최저임금 관련 최신 동향 및 주요 특징
	중국	<ul style="list-style-type: none"> ● 『인력자원사회보장부 사업발전 “12.5” 계획강요 통지』를 통해 계획 기간(2011~15) 동안 근로자 최저임금을 매년 13% 이상 인상, 최저임금이 도시근로자 평균임금의 40% 이상에 도달을 목표로 제시 - 이후 2011년 9개성 최저임금이 1,000위안 초과 → 2012년 평균인상률 20.2% → 2013년 17% → 2014년 14.1% - 북경의 경우 2015.4.1.부터 10.3% 인상된 월 1,720 위안 적용 ● 지역별, 전일제, 비전일제로 구분하여 적용 - 지역내 도심, 주변부, 농촌 등 급지에 따라 차이가 있음
	태국	<ul style="list-style-type: none"> ● 2013.1월부터 최저임금을 23.1% 인상, 하루 300밧을 전국 확대 ● 2015.4월 비상계엄체제가 해제되면서 노동단체는 2년간 동결된 최저임금을 360밧으로 인상 요구
중남미	브라질	<ul style="list-style-type: none"> ● 브라질에는 전국최저임금과 주최저임금 2종류가 있음. - 2015년도 전국최저임금은 R\$(헤알) 788로 전년대비 8.8% 인상 - 상파울로주의 경우 Geraldo Alckmin 주지사가 2014.12월에 주 최저임금을 R\$ 810에서 R\$ 905(11.75% 상승)로 인상하는 안을 제출하였으며 인상안이 의회에서 승인되어 2015.1.1.부터 적용 ● 브라질은 최근 수년간 법정 최저임금이 크게 인상, 연방 최저임금보다 주 정부 최저임금이 약간 높은 수준
	아르헨티나	<ul style="list-style-type: none"> ● 전년대비 시간급 31% 최저임금 인상(달러 환산 19%) ● 최저임금법을 명백히 승인하지 않은 일부 지자체는 관할 범위내의 공공행정 임금에 관해 독자적인 기준 설정 가능 ● 국립통계원 통계(2014년 3분기): 아르헨티나 근로자의 약 34.3%가 비공식고용 근로자, 이중 58%가 최저임금 미만 근로자

구분	국가명	최저임금 관련 최신 동향 및 주요 특징
	콜롬비아	<ul style="list-style-type: none"> ● 2014년 적용 최저임금은 정부, 사업주, 노조 대표 합의에 의해 결정 <ul style="list-style-type: none"> - 결정은 만장일치, 합의에 이르지 못하면 정부에 의해 결정 ● 2015년 적용 최저임금은 정부가 결정하였고, 전년대비 4.6% 인상
	파라과이	<ul style="list-style-type: none"> ● 2014.3.1.부로 전년 대비 10% 인상 → 1,824,055Gs (약 US\$ 410)의 최저임금이 적용 <ul style="list-style-type: none"> - 가내근로자, 수습근로자, 견습생, 청소년은 감액 적용 ● 최저임금은 2년간 유효하나, 동 기간 중 최저생계비 상승률 10% 초과 등 합당한 사유가 있을 경우 최저임금 인상 여부 검토 <ul style="list-style-type: none"> - 최저임금심의위원회는 필요시마다 한시적 구성, 행정부에 최저임금 인상에 관한 심의결과를 통보하는 자문 역할만을 수행
기타	남아공	<ul style="list-style-type: none"> ● 노동조합회를 중심으로 전국적으로 적용되는 최저임금 제도 법령 제정 및 한층 포괄적인 단체 교섭 요구가 점증하는 추세 ● 직종, 지역, 주당 근로시간을 구분하여 적용 <ul style="list-style-type: none"> - 직종 내 세부직종으로 분류하여 차등 적용(도소매 노동자의 경우 15개 세부 직종으로 분류)
	러시아	<ul style="list-style-type: none"> ● 통상 2년 단위로 최저임금 조정 → 2014.1월부터 월 최저임금 5,554 루블(약 185\$)로 2012년 대비 6.7% 인상 <ul style="list-style-type: none"> * 2012년 4분기 기준 최저생계비(7,263루블 = \$242)의 약 72% 수준 ● 『러시아 노·사·정 위원회』에서 최저임금 개정법안을 의결 → 상·하원 통과 → 대통령 서명·발효
	루마니아	<ul style="list-style-type: none"> ● 노사단체간 협의 후 사회적 대화 위원회 논의를 거쳐 정부가 결정 <ul style="list-style-type: none"> - 상·하반기 구분 적용 * 2015.1~6월 적용 최저임금은 월 975 룬으로 14.7% 인상

1. 그리스

국명	그리스(The Hellenic Republic)	
언어	그리스어	
민족	그리스인	
면적	131,957km ²	
인구	11,062,508명('13년 1월)	
수도	Athens(인구 : 약 450만 명)	
주요도시	Thessaloniki, Patra, Ioannina, Irakleio	
종교	그리스정교(98%), 이슬람교(1.3%), 기타(0.7%)	
교육	중학교까지 의무교육(초등6년, 중등3년)	
화폐단위	유로	
주요 경제 지표 (2015.3)	GDP	1,865억 유로
	1인당 GDP	16,859 유로
	GDP성장률	0.8%
	교역규모	수출 269억 유로 / 수입 467억 유로 (잠정)
	실업률	25.8%
	물가상승률	-1.9%
주 그리스 대사관 웹사이트	http://grc.mofa.go.kr/korean/eu/grc/main/index.jsp	

자료제공 : 주 그리스 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 1955년 그리스정부는 「노동분쟁해결에 관한 법률(Law 3239/1955)」을 제정하여 근로자의 최저생계수준 보장을 위한 최저임금제도 관련 규정을 도입함
- 1967년 ~ 1974년 군사정권시절 정부의 자의적인 노사관계 개입으로 인한 병폐를 교훈삼아 군사정권 붕괴이후 민정체제 아래 정부는 노사 양측의 자율성을 최대한 보장하여 왔음
- 1990년 정부는 「단체교섭에 관한 법률(Law 1876/1990)」을 제정하여 최저임금을 포함한 근로조건을 노동자연합과 고용인협회간의 단체교섭을 통해 도출하도록 규정함(정부개입 불허)
- 1990년 이후 2년마다 2년간 적용될 최저임금을 노사단체간 협의를 통해 도출하고 있음
- 2009년 이래 경제불황과 부채위기로 인해 그리스는 EU/IMF와 구제금융 지원을 위한 협정을 맺게 되었고, 정부는 공공기관 및 공기업 통폐합, 공무원 해고 등 공공부문 감축을 요구하는 트로이카(EU-ECB-IMF)의 압력으로 인해 2010-2012년 간 두 번에 걸쳐 공무원 임금 및 연금 삭감을 이행함.
- 2012년 그리스는 채권단의 고용노동법의 유연화 요구로 인해 중기 재정조치를 통해 국립단체계약-직종별단체계약 동결, 개별기업계약 우선적용, 국가의 최저임금 결정권을 법제화함.
- 2015.1.25 조기총선에서 승리하여 집권한 좌파 SYRIZA-ANEL의 연립정부는 최소임금 상향 조정 등을 희망하고 있으나, 채권단(EU, ECB, IMF)의 압박에 따라 쉽지 않은 상황

2. 법적근거

가. 관련법령

- 단체교섭에 관한 법률(Law 1876/1990)¹⁾
- 개정 노동고용법 (Law 3864/2010)
- 중기재정조치령 (Financial Adjustment Act) (Law 4046/2012)
- 2013-2016 중기재정조치 개정법 (Financial Adjustment Act) (Law 4093/2012)

나. 법령 주요개정 사항

- 노동 유연성을 강조한 노동고용법 개정(법률 3864/2010)에 이어 2012년 3월부터 중기재정조치령(Financial Adjustment Act) 적용으로 최저임금을 전체적으로 22% 하향 조정함
- 2012년 11월 12일 제정된 2013-2016 중기재정조치 개정법 (Financial Adjustment Act) (Law 4093/2012)에 신규 최저임금 기준 설정됨
 - 실업률이 10%로 감소되기 전까지 법률 4046/2012이 제정된 2012.2.14 이후 적용되는 최저임금 근무기간에 의한 임금상승, 단체계약, 노동중재 등 노동고용법 적용이 동결됨

1) 단체교섭에 관한 법률 전문(前文) : 사회번영은 경제발전의 유일한 목적이고 경제활동을 위한 필요전제는 고용주와 고용인 간의 평안이다. 사회적 평안은 노사간의 배려를 통해 무엇보다 먼저 확립될 수 있다. (중략) 노사간의 사회경제적 요구는 대화라는 원칙하에 해결되어야 할 문제이며 노동자들의 단체투쟁 또한 합당한 근거를 갖고 있는 바, 노동자 연합과 경제인연합회는 '전국단체계약'의 체결을 양자간 고용관계 문제 해결을 위한 첫걸음으로 여기며 정부에 대화지속을 위한 중재기관 설립을 건의한다.

Ⅱ. 최저임금의 결정

1. 최저임금의 결정방법

1) 2012년 중기재정조치 적용 이전

- 최저임금은 전국단위의 단체교섭을 통한 합의(National Collective Agreement)에 의해 결정
- 전국단위의 단체교섭을 통한 합의는 노동자단체인 전국노동자연합(GSEE)과 고용주단체인 경제인연합회(SEV)간의 단체교섭을 통해 향후 2년간의 최저임금을 결정
 - 매 짝수년도 1.1.부터 노사단체간 교섭을 개시하여, 동년 3.31.까지 향후 2년간 적용될 최저임금을 결정함. 한편, 경제상황의 악화로 인한 정부의 발의로 차년 임금상승 동결 또는 총선이 개최되는 해에 노조협회의 발의로 집권 여당에 임금인상을 요구하여 관철시키는 경우도 있음
- 2011년까지 그리스정부는 동 최저임금 결정과정에 참여하지 않고, 노동사회보장부 장관이 노조협회와 고용인협회간 타결된 최저임금을 관보에 고시하는 역할에 그쳤으나, 재정위기 발생 후 그리스 정부는 전국노동자연합과 경제인연합회 대표와의 사전 교섭을 통해 최저임금 하향조정을 유도하고 2012.2.14. 발표된 중기재정조치령을 통해 발효 시킴

2) 2012년 중기재정조치 적용 이후

- 정부가 최저임금 수준 결정함.

2. 최저임금 결정기준

1) 2012년 중기재정조치 적용 이전

- 특정 경제지표에 근거하여 최저임금을 결정하지 않으며, 노사간 단체 교섭을 통해 결정
- 다만, 노사단체간 최저임금 교섭시 생계비·물가상승률·유사근로자 임금 등 경제지표를 양측의 입장을 뒷받침하는 근거자료로 활용
 - 전국노동자연합은 단체교섭시에 산하 노동연구소(INEGSEE)의 경제성장률, 물가상승률, 생계비 등과 같은 경제지표와 노동고용지표에 대한 연구결과를 자료로 활용하며, 경제인연합회도 독립연구단체인 경제산업연구소(IOBE)의 연구결과(주로 거시경제)를 토대로 노동생산성, 소득분배율 등을 강조하며 협상에 임하였음.
 - 노사단체는 그리스통계청에서 발표하는 통계를 기초자료로 활용함. 통계청에서 조사하는 생계비는 EU-SILC(European Union- Statistics on Income and Living Condition)라는 유럽연합 전체에 적용되는 프로그램과 방법론에 의해 조사됨. 조사방식은 공시 교차적(Cross Sectional), 통시적(longitudinal) 기본축 하에 각각 4,750명, 3,500명, 총 8,000여명에 대한 샘플조사의 결과임. (응답률 75% 전제). 2008년 빈곤자의 62.5%, 비빈곤자의 22.5%가 월필수지출비로 500유로, 월 최소생활비를 2,185유로로 응답하였음. 2009년 빈곤자의 60.3%, 비빈곤자의 21.4%가 월 필수지출비로 500유로, 월 최소생활비를 2,219유로로 응답하였음. 2010년 빈곤자의 63.3%, 비빈곤자의 19.3%가 월 필수지출비로 540유로, 월 최소생활비를 2,464유로로 응답하였음.

- 최저임금 상승은 보험연금공단 기여금(총임금의 44%. 그중 고용주 28%, 고용인 16% 부담)과 같은 비임금 고용지출 상승을 야기하는 바, 고용주들은 경쟁력 확보를 위해 생산량 증대에 비례하는 임금조정을 주장하지만, 실제로 1974년 이후 과거 38년간 그리스의 사회주의적인 성향은 노조협회의 지속적인 압력으로 제도화된 고용의 비유연성으로 인해 노동자의 권리가 기업활동에 비해 크게 강조되었음
 - 최근에 증가세를 보이며 사회적 문제가 되고 있는 비정규직 유사 근로자의 경우, ‘전국단체계약’의 최저임금이 적용되어 실제 근무시간에 따른 임금을 지급하고 있으나, 의료 및 연금과 같은 사회보장제도의 보호가 부족하여 지역별로 소수의 비정규직 근로자노조가 조직되어 전국노동자연합과 협력하였음.
- 2) 2012년 중기재정조치 적용 이후
- 그리스 중앙은행 및 경제산업연구소의 재정경제 연구자료를 바탕으로 정부가 최저임금 수준 결정함

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 사업주

가. 적용 대상

- 1인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업주

나. 적용제외 대상

- 없음

- 2012년 3월부터 선원 등 해상근로자(maritime workers)를 고용한 선박 소유주에 대한 예외가 폐지됨

2. 근로자

가. 적용 대상

- 1인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 종사하는 모든 근로자
- 외국인 및 비정규직 근로자, 농업 및 축산업 종사자, 가사근로자(home workers) 포함
 - ※ 임시직의 경우 정규직 최저임금에 비례하여 실제 근무시간에 따른 임금을 지급하도록 규정

나. 적용제외 대상

- 없음
- 2012년 3월부터 선원(maritime workers) 및 해상활동 근로자의 예외 규정 폐지됨

IV. 최저임금의 현황

1. 최저임금 수준

가. 노동기술자

○ 미혼자

(단위 : 유로(€), 일급, %)

경력 적용기간	3년 미만	3년 ~ 6년	6년 ~ 9년	9년 ~ 12년	12년 ~ 15년	15년 이상	인상률
2013.1.1.~	33.04	34.25	35.89	37.51	39.15	25.11	
2012.7.1.	35.35	37.05	38.72	40.41	42.10	43.80	
2011.1.1.	33.04	34.25	35.89	37.51	39.15	40.78	0
2010.5.1.	33.04	34.25	35.89	37.51	39.15	40.78	0
2009.5.1.	33.04	34.25	35.89	37.51	39.15	40.78	5.4
2008.9.1.	31.32	32.47	34.02	35.56	37.11	38.66	3.0
2008.1.1.	30.40	31.52	33.03	34.52	36.03	37.53	3.4
2007.5.1.	29.39	30.47	31.93	33.37	34.83	36.28	5.1
2006.9.1.	27.96	28.99	30.88	31.76	33.14	34.52	2.8
2006.1.1.	27.18	28.12	29.52	30.86	32.21	33.55	-

○ 기혼자

(단위 : 유로(€), 일급, %)

경력 적용기간	3년 미만	3년 ~ 6년	6년 ~ 9년	9년 ~ 12년	12년 ~ 15년	15년 이상	인상률
2013.1.1.~	36.34	37.56	39.20	40.82	42.46	44.09	
2012.7.1.	38.77	40.46	42.14	43.83	45.51	47.22	
2011.1.1.	36.34	37.56	39.20	40.82	42.46	44.09	0
2010.5.1.	36.34	37.56	39.20	40.82	42.46	44.09	0
2009.5.1.	36.34	37.56	39.20	40.82	42.46	44.09	5.4

주요국가의 최저임금제도

2008.9.1.	34.45	35.60	37.16	38.69	40.25	41.79	3.0
2008.1.1.	33.45	34.56	36.07	37.56	39.07	40.57	3.4
2007.5.1.	32.33	33.41	34.87	36.31	37.77	39.22	5.1
2006.9.1.	30.76	31.79	33.17	34.55	35.94	37.31	2.9
2006.1.1.	29.89	30.89	32.24	33.58	34.92	36.26	-

나. 사무직 근로자(white collar)

○ 미혼자

(단위 : 유로(€), 월급, %)

경력 적용기간	3년 미만	3년~6년	6년~9년	9년 이상	인상률
2013.1.1.~	739.56	801.17	874.01	946.84	
2012.7.1.	763.41	827.01	902.20	977.38	
2011.1.1.	739.56	801.17	874.01	946.84	0
2010.5.1.	739.56	801.17	874.01	946.84	0
2009.5.1.	739.56	801.17	874.01	946.84	5.5
2008.9.1.	701.00	759.41	828.49	897.48	3.0
2008.1.1.	680.59	737.29	804.31	871.34	3.4
2007.5.1.	657.89	712.70	777.49	842.28	5.1
2006.9.1.	625.97	678.11	739.76	801.41	2.9
2006.1.1.	608.32	659.00	718.91	778.82	-

○ 기혼자

(단위 : 유로(€), 월급, %)

경력 적용기간	3년 미만	3년~6년	6년~9년	9년 이상	인상률
2013.1.1.~	813.52	875.13	947.96	1020.80	
2012.7.1.	839.76	903.36	978.54	1,053.73	
2011.1.1.	813.52	875.13	947.96	1020.80	0

2010.5.1.	813.52	875.13	947.96	1020.80	0
2009.5.1.	813.52	875.13	947.96	1020.80	5.5
2008.9.1.	771.11	829.54	898.54	967.58	3.0
2008.1.1.	748.65	805.35	872.37	939.40	3.4
2007.5.1.	723.68	778.49	843.28	908.07	5.1
2006.9.1.	688.56	740.71	802.36	864.00	2.9
2006.1.1.	669.16	719.84	779.75	839.65	-

- 생산직과 사무직 이외의 서비스·운송·도소매업 등에는 사무직 최저임금이 적용됨.

2. 최저임금 적용현황

(단위 : 명)

연도 \ 비율	전체 근로자 수	최저임금 수혜 근로자 수	최저임금 미만 근로자 수	비고
2013	4,862,900	3,534,900	통계조사 미 실시	-
2011.9	4,051,109	486,133 (12%)	324,088 (8%)	-
2010	4,299,045	통계조사 미 실시	통계조사 미 실시	-
2009	4,505,100	482,455(10.7%)	450,510(10%)	-

- 별도 통계조사 없이 일반적인 임금·근로시간 실태에 관한 조사를 통하여 최저임금 미만을·최저임금 미만 근로자수 등을 산출하며, 상기 자료는 주재국 대사관에서 그리스 국가회계국, 노동연구소로부터 구두로 얻은 개략적 추정치임에 유의
- 조사방법 : 근로자가 속해있는 가구(가정)을 대상으로 조사(비정기적)

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 고용보험, 연금 등 Employee benefit을 포함한 현금급여

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 숙박비, 현물 등의 현물급여
- 각종 수당(직책수당, 직무수당 등), 보너스, 휴가비, 연장 근무수당 등

VI. 최저임금의 이행

1. 최저임금 위반의 벌칙

- 최저임금 규정을 위반한 사업주에 대해서는 그 위반정도에 따라 1,000 ~ 3,000 유로의 과태료, 영업정지 혹은 영업취소 등의 행정 제재 부과
- 아울러, 위반정도에 따라 사업주에게 징벌형 등 형사상 제재부과

2. 최저임금 위반 시 구제절차

- 최저임금 미만의 임금을 받거나 임금을 받지 못한 근로자는 위반정도에 따라 행정법원(혹은 민사법원)에 구제신청
- 당해 신청을 접수한 법원은 사업주의 위반정도를 심판하여 행정벌 혹은 형벌 부과 등 제재를 가함

3. 노동법 관련 위반 현황 (2013년 근로감독 통계) * 2014년 자료확보 불가)

- 감독회수 : 21,373개 기업 & 노동자 72,960명 대상 조사
- 위반적발 건수 : 총 23,153 명 무보험 고용 (총 조사 대상자 대비 남성 2.38%, 여성 2.17%, 주재국인 74.14%, 외국인 25.86%)
- 벌금규모 : 14,324,00 유로

VII. 기타

- 최저임금 하향조정 관련 참고자료

<http://www.social-europe.eu/2012/02/why-the-troika-is-imposing-a-cut-on-minimum-wages-in-greece/>

<http://www.angrybearblog.com/2012/02/unfounded-obsession-with-greek-minimum.html>

- 그리스 고용사회보장부 최저임금과 : (30) 213 151 6281
- 그리스 노동자연합 : <http://www.gsee.gr>
- EU 회원국 노사관계 자료 : <http://www.eurofound.europa.eu>
- 그리스 노동자연합 노동연구소 : <http://www.inegsee.gr>
- 그리스 근로감독대 아테네 관할사무소 : (30) 210 5281203

2. 남아프리카공화국

국명	남아프리카공화국(Republic of South Africa)	
언어	영어 및 아프리카انس, 기타 9개 흑인 부족어(Zulu, Xhosa, Sesotho어 등)	
민족	흑인(79.4%), 백인(9.2%), 아시아인(2.6%), 혼혈인(8.8%)	
면적	1,219,090km ²	
인구	약 5,310만명('14) (EIU)	
수도	프리토리아(행정), 케이프타운(입법), 블룸폰테인(사법)	
주요도시	프리토리아, 케이프타운, 블룸폰테인, 요하네스버그	
종교	기독교(79.8%), 이슬람(1.5%), 힌두교(1.2%)	
화폐단위	Rand (1\$=12.0841 Rand, '15.3.30 기준, 남아공 중앙은행)	
주요 경제 지표	GDP('14년)	약 3,521억불 (EIU)
	1인당GDP('14년)	약 13,405불(PPP 기준, EIU)
	GDP성장률('14년)	1.5% (EIU)
	교역규모('13년)	수출 959.4억불, 수입 1,263.5억불 (WTO)
	실업률('14년)	24.3%(남아공 통계청) * 구직활동 포기자 제외
	물가상승률('15년)	3.9%(남아공 통계청)
주남아프리카공화국 대사관 웹사이트	http://zaf.mofa.go.kr/korean/af/zaf/main/index.jsp	

자료제공 : 주남아프리카공화국 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 남아프리카공화국의 최저임금은 여타 근로조건과 같이 단체 교섭(collective bargaining agreement)에 의해 규정되는 것을 원칙으로 하고 있음.
- 다만, 단체교섭의 사각지역에 있는 일부 직종의 노동자들을 위해 2002.11월부터 필요에 따라 가사, 농장, 도소매, 건설, 사설경비, 택시운수업, 견습공, 15세 이하 청소년 노동자 등에 대하여 정부에 의한 최저임금 결정을 확대하여 음.

2. 법적근거

- 고용기본법(Basic Conditions of Employment Act, No. 75 of 1997)을 포함한 노동관련법에 최저임금 관련조항이 없어 통일적으로 적용되는 최저임금제도(national minimum wage)는 없음.
- 다만, 고용기본법에 의해 노동부 장관이 필요시 제정하는 ‘직종별 근로조건(sectoral determination)에 관한 세부규정’에서 일부 직종에 한해 최저임금을 규정하고 있음.

II. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정방식

- 노동부장관이 ‘직종별 근로조건(sectoral determination)에 관한 세부규정’으로 최저임금을 결정

- ‘직종별 근로조건(sectoral determination)에 관한 세부규정’은 노동기본법에 따라 설치된 고용조건위원회(Employment Conditions Commission)의 자문을 받아 결정되고,
- 고용조건위원회는 노사정위원회(Nedlac)와의 협의를 거쳐 3명의 노동전문가로 구성됨(위원의 임기는 3년 미만).

2. 최저임금 결정절차

- 최저임금을 필요에 따라 수시로 조정하므로 한국과 달리 최저임금 결정시한은 정해져 있지 않음.
- 최저임금에 관한 법적규정이 있지 아니하므로 최저임금 조정
에 소용되는 기간은 불규칙적임.
- 노동부(차관이 책임자)는 필요시 수시로 자체조사를 거쳐 ‘직종별 근로조건(sectoral determination)에 관한 세부규정(안)’을 입안하며, 동 세부규정(안)에 최저임금 조항이 포함될 수 있음.
- 노동부는 세부규정(안)을 고용조건위원회에 제출
- 고용조건위원회는 세부규정(안)을 검토 후(필요시 공청회 개최) 노동부 장관에게 위원회(안)을 건의
- 노동부장관은 고용조건위원회의 건의안에 대하여 이의가 있는 경우 재의를 요구할 수 있음(건의안 중 일부에 대해 재의 요구 가능)
- 세부규정(안)이 확정되면 관보에 게재(필요시 관보에 게재하지 않을 수 있음)

3. 최저임금 결정기준

- 전년도 임금수준, 지역별(도농별) 물가상승률이 주요 결정기준
- ※ 2009년부터 지역별 물가상승률을 CPIX(CPI - 모기지비용)에서 CPI(소비자물가상승률)로 전환

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 사업주

- 적용 대상 직종의 모든 사업주

2. 노동자

가. 적용 대상 : 취약 분야(vulnerable sector)로 분류되는 분야 노동자

- 가사 노동자
- 농장 노동자
- 임목업 노동자
- 숙박업 노동자
- 택시 운수업 노동자
- 도소매 노동자
- 계약직 청소 노동자
- 사설 경비업체 노동자
- 견습생
- 광고, 문화예술 분야 15세 이하 청소년 노동자

※ 견습생 및 15세 이하 청소년 노동자에 대한 감액 적용규정 없음

나. 적용제외 대상

- 노사관계법상의 지역별 단체교섭위원회(bargaining council)의 적용을 받는 근로자

다. 특례 대상

- 연령(통상 18세) 및 주당 근로시간 등에 따라 감액
- 감액 수준에 대한 구체규정은 없음.

IV. 최저임금의 현황

1. 가사 노동자

(단위 : 랜드)

지역	시간	기간	최저임금		
			시급	주급	월급
도시	27시간 초과 / 주 근로자	'07.12.1. - '08.11.30.	5.98	269.11	1,166.05
		'08.12.1. - '09.11.30.	6.88	309.60	1,340.95
		'09.12.1. - '10.11.30.	7.40	333.13	1,442.86
		'10.12.1. - '11.11.30.	7.72	347.79	1,506.35
		'11.12.1. - '12.11.30.	8.34	375.19	1,625.70
		'12.12.1. - '13.11.30.	8.95	402.96	1,746.00
		'13.12.1. - '14.11.30.	9.63	433.35	1,877.70
	'14.12.1. - '15.11.30.	10.59	476.68	2,065.47	
	27시간 이하 / 주 근로자	'07.12.1. - '08.11.30.	7.06	790.73	826.41
		'08.12.1. - '09.11.30.	8.12	219.24	949.97
		'09.12.1. - '10.11.30.	8.12	235.90	1,022.16
		'10.12.1. - '11.11.30.	9.12	246.30	1,067.15
		'11.12.1. - '12.11.30.	9.85	265.94	1,152.32
		'12.12.1. - '13.11.30.	10.48	285.62	1,237.60
'13.12.1. - '14.11.30.		11.27	304.29	1318.48	
'14.12.1. - '15.11.30.	12.40	334.74	1,450.33		
비도시	27시간 초과 / 주 근로자	'07.12.1. - '08.11.30.	4.85	218.34	946.04
		'08.12.1. - '09.11.30.	5.63	253.35	1,097.40
		'09.12.1. - '10.11.30.	6.11	275.14	1,191.87
		'10.12.1. - '11.11.30.	6.44	290.00	1,256.14
		'11.12.1. - '12.11.30.	7.06	317.62	1,376.25
		'12.12.1. - '13.11.30.	7.65	344.30	1,491.86
		'13.12.1. - '14.11.30.	8.30	373.50	1,618.37
		'14.12.1. - '15.11.30.	9.30	418.32	1,812.57

27시간 이하 / 주 근로자	'07.12.1. - '08.11.30.	5.73	154.73	670.44
	'08.12.1. - '09.11.30.	6.65	179.55	778.00
	'09.12.1. - '10.11.30.	7.22	194.99	844.90
	'10.12.1. - '11.11.30.	7.60	205.52	890.52
	'11.12.1. - '12.11.30.	8.33	224.90	947.49
	'12.12.1. - '13.11.30.	9.03	243.80	1,056.35
	'13.12.1. - '14.11.30.	9.80	264.60	1,146.51
	'14.12.1. - '15.11.30.	10.98	296.35	1,284.09

* 도시 근로자: 전년임금 + 2012. 12. 1로부터 6주전 소비자물가상승률 + 1%

** 농촌 근로자: 전년임금 + 2012. 12. 1로부터 6주전 소비자물가상승률 + 2%

2. 농장 노동자

(단위 : 랜드)

지역	기간	최저임금	
		시급	월급
도시	2006.3.1. - 2007.2.28.	5.10	994.00
	2007.3.1. - 2009.2.28.	5.34	1,041.00
	2008.3.1. - 2009.2.28.	5.59	1,090.00
비도시	2006.3.1. - 2007.2.28.	4.54	885.00
	2007.3.1. - 2009.2.28.	5.07	989.00
	2008.3.1. - 2009.2.28.	5.59	1,090.00
도시 및 비도시	2009.3.1. - 2010.2.28.	6.31	1,231.70
	2010.3.1. - 2011.2.28.	6.74	1,316.69
	2011.3.1. - 2012.2.28.	7.04	1,375.94
	2012.3.1. - 2013.2.28.	7.71	1,503.90
	2013.3.1. - 2014.2.28.	11.66	2,274.82
	2014.3.1. - 2015.2.28.	12.41	2,420.41
	2015.3.1. - 2016.2.29.	13.37	2,606.78

* 2009년부터 도시 및 비도시 구분 폐지

** 전년임금 + 소비자물가상승률 + 1.5%

3. 임목업 노동자

(단위 : 랜드)

기간	최저임금		
	시급	주급	월급
2013.4.1. - 2014.3.31.	11.43	514.5	2,229.32
2014.4.1. - 2015.3.31.	12.41	558.6	2,420.41

* 세부 4개 직종으로 분류하여 차등적용

** 전년임금 + 소비자물가상승률 + 1%

4. 숙박업 노동자

(단위 : 랜드)

고용자 수	기간	최저임금		
		시급	주급	월급
10명 이하	2013.7.1 - 2014.6.30	12.39	557.55	2,415.86
	2014.7.1 - 2015.6.30	13.34	600.48	2,601.88
10명 초과	2013.7.1 - 2014.6.30	13.81	621.45	2,692.72
	2014.7.1 - 2015.6.30	14.87	669.30	2,900.08

5. 택시 운수업 노동자

(단위 : 랜드)

기간	최저임금		
	시급	주급	월급
2008.7.1. - 2009.6.30.	5.85 - 8.36	281.18 - 401.69	1,218.38 - 1,740.53
2009.7.1. - 2010.6.30.	6.50 - 9.29	312.39 - 446.27	1,353.62 - 1,933.72
2010.7.1. - 2011.6.30.	7.44 - 10.63	334.89 - 478.40	1,451.08 - 2,072.94
2011.7.1. - 2012.6.30.	7.75 - 11.08	348.96 - 498.50	1,512.03 - 2,160.00
2012.7.1. - 2013.6.30.	8.24 - 11.78	395.50 - 565.40	1,713.70 - 2,449.90
2013.7.1. - 2014.6.30.	8.89 - 12.71	426.72 - 610.08	1,848.97 - 2,643.47
2014.7.1. - 2015.6.30.	9.57 - 13.68	459.57 - 657.05	1,991.34 - 2,847.01

* 세부 4개 직종으로 분류하여 차등적용

6. 도소매 노동자

가. 도시지역

(단위 : 랜드)

기간	최저임금 (주 27시간 이하)			
	시급 (주 27시간 초과)	시급	주급	월급
2007.2.1. - 2008.1.31.	8.78 - 19.34	8.18 - 18.01	368.10 - 810.45	1,595.10 - 3,511.95
2008.2.1. - 2009.1.31.	9.29 - 20.44	8.91 - 19.61	400.86 - 882.58	1,737.06 - 3,824.51
2009.2.1. - 2010.1.31.	9.29 - 20.44	9.99 - 21.98	449.36 - 989.37	1,947.24 - 4,287.28
2010.2.1. - 2011.1.31.	11.14 - 26.62	10.69 - 25.54	481.05 - 1,149.30	2,084.39 - 4,979.92
2011.2.1. - 2012.1.31.	11.54 - 27.58	11.07 - 26.44	498.37 - 1,109.00	2,159.43 - 5,159.20
2012.2.1 - 2013.1.31.	12.21 - 29.16	11.79 - 28.15	530.55 - 1,266.75	2,298.87 - 5,488.83
2013.2.1. - 2014.1.31.	13.14 - 31.08	12.69 - 30.01	571.05 - 1,350.45	2,474.36 - 5,851.50
2014.2.1. - 2015.1.31.	13.90 - 32.57	13.43 - 31.45	604.17 - 1,415.27	2,617.87 - 6,132.37

나. 비도시지역

(단위 : 랜드)

기간	시급 (주 27시간 초과)	최저임금(주 27시간 이하)		
		시급	주급	월급
2007.2.1. - 2008.1.31.	7.56 - 15.72	7.04 - 14.54	316.80 - 654.30	1,372.80 - 2,835.30
2008.2.1. - 2009.1.31.	7.99 - 16.51	7.67 - 15.83	345.00 - 712.53	1,494.98 - 3,087.64
2009.2.1. - 2010.1.31.	8.44 - 17.45	8.60 - 17.75	386.75 - 798.75	1,675.87 - 3,461.24
2010.2.1. - 2011.1.31.	9.71 - 21.69	9.33 - 20.79	419.85 - 935.55	1,819.21 - 4,053.74

주요국가의 최저임금제도

2011.2.1. - 2012.1.28.	10.06 - 22.47	9.67 - 21.54	434.96 - 969.23	1,884.70 - 4,199.67
2012.2.1. - 2013.1.31.	10.70 - 23.91	10.29 - 22.92	463.05 - 1,031.40	2,006.40 - 4,469.06
2013.2.1. - 2014.1.31.	11.62 - 25.73	11.17 - 24.66	502.65 - 1,109.70	2,177.98 - 4,808.33
2014.2.1. - 2015.1.31.	12.41 - 27.22	11.93 - 26.09	539.23 - 1,174.06	2,326.08 - 5,087.21

* 각각 세부 15개 직종으로 분류하여 차등적용

7. 계약직 청소 노동자

(단위 : 랜드)

기간	도시지역 시급	비도시지역 시급
2011.12.1. - 2012.11.30.	13.51	12.23
2012.12.1- 2013.11.30.	14.45	13.09
2013.12.1- 2014.11.30.	15.66	14.19
2015.1.6- 2015.11.30.	16.98	15.47

* KwaZulu-Nata주내에서 지역별 단체교섭위원회(bargaining council)의 적용을 받지 않는 지역의 경우, 지역별 단체교섭위원회에서 정한 임금을 지급

8. 사설 경비업체 노동자

(단위 : 랜드)

기간	도시지역		비도시지역	
	시급	월급	시급	월급
2011.9.1.- 2012.8.31.	8.85-23.64	1,726-4,610	7.94-20.64	1,548-4,025
2012.9.1- 2013.8.31	9.60-25.65	1,872-5,001	8.61-22.39	1,679-4,366
2013.9.1- 2014.8.31	11.15-27.57	2,194-5,376	9.26-24.07	1,805-4,693
2014.9.1- 2015.8.31	12.15-29.78	2,369-5,807	10.00-26.00	1,950-5,070

* 9개 직종으로 분류하여 차등적용

* 1주당 최대 근무 가능시간을 45-48시간으로 명시

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 기본급 및 수당 등 특별한 구분없이 통상 시간급, 주급, 월급 금액을 규정

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 초과근무수당 등 별도 수당은 미산입

VI. 최저임금의 이행

1. 최저임금 위반시 벌칙

- 최저임금 위반에만 적용되는 별도의 처벌규정은 없음.
 - 고용주가 임금관련 고용계약 위반시 체불임금 지급 의무가 부과되며, 필요시 관련규정에 따라 벌금 부과도 가능
- 고용주는 노동부의 결정에 불복 시 노동법원에 소송제기

2. 최저임금 위반시 구제절차

- 근로감독관(labor inspector)을 통해 구제신청
- 고용주가 근로감독관의 시정명령에 불복하는 경우 노동부에 이의제기
 - 노동부는 근로감독관의 시정명령 등 가능
- 고용주는 노동부의 결정에 불복 시 노동법원에 소송제기

VII. 기타

- 지난 몇 년간 남아공의 공식 실업률이 24%를 육박하고, 특히 청년층의 실업문제가 심각해짐에 따라, Zuma 대통령이 최초

취업 청년 고용 업체에 세제혜택을 부여하는 법안(Employment Tax Incentive)에 서명, 2014.1.1.부터 발효

- 2013.10.1부터 18-29세의 남아공 거주 등록증을 소유한 청년을 고용, 매월 최저임금 이상 R6,000이하의 급여를 지급하는 기업에 대한 세제 감면 혜택 부여
- 주재국 노동조합회(Congress of South Africa Trade Unions, COSATU)를 중심으로 전국적으로 적용되는 최저임금제도 (national minimum wage) 법령 제정 및 한층 포괄적인 단체 교섭(collective bargaining) 요구가 점증하는 추세
- 참고
 - 남아프리카공화국 노동부(<http://www.labour.gov.za/DOL>).

3. 네덜란드

국 명	네덜란드왕국(Kingdom of the Netherlands)	
언 어	네덜란드어(영어, 불어, 독어 통용)	
민 족	네덜란드족(게르만족 계통)	
면 적	41,548km ² (내해수면 제외 시 면적 : 37,305km ²)	
인 구	1,6904,594 명 (2015.1)	
수 도	암스테르담(2014 인구 : 811,185 명)	
주요도시	헤이그(정부소재지), 로테르담, 유트레히트	
종 교 (2013)	가톨릭(23.7%), 개신교(개혁교 및 칼빈주의 포함 10.2%), 이슬람교(5%), 기타(6%), 비종교(55.1%)	
교 육	의무교육기간 : 7~16세(10년) 초등교육 : 9년(4~12세), 중등교육 7년(13~18세) 등	
화폐단위	유로	
주요 경제 지표 (2014년)	GDP	8,538억불 (2013년)
	1인당 GDP	50,816불 (2013년△, 명목)
	경제 성장률	0.8% (2014.4분기)
	교역규모	수출 5,499억 불 / 수입 : 4,818억 불
	실업률	7.4
	물가상승률	1%
주 네덜란드왕국 대사관 웹사이트	http://nld.mofa.go.kr/kor/eu/nld/main/index.jsp	

출처: 네덜란드 통계청(CBS) 및 암스테르담 통계국

자료제공 : 주 네덜란드왕국 대사관

I. 최저임금제도의 개요

- 네덜란드의 법정최저임금제도는 1969년 「법정최저임금 및 휴가수당에 관한 법(Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag : WMM)에 의해 도입됨
- 최저임금제도는 사회적으로 용인된 노동보수를 보장하기 위한 것으로 구체적으로는 한 가족의 생계를 책임지는 자의 임금이 그 가족의 최저생활 수준을 유지하도록 하는데 목표를 두고 있음

II. 최저임금의 결정

1. 최저임금의 조정방법

- 최저임금 인상률은 민간부문 및 공공부문에서의 평균임금과 직접적으로 연계돼 있어 사회고용부(Ministry of Social Affairs and Employment)에서 전년 임금상승률에 근거하여 자동적으로 조정(ex. 시장임금이 3% 상승하면 최저임금도 3% 인상)
- 최저임금 조정방식은 네덜란드 법령으로 정해져 있으며, 현행 조정 방식은 1992년에 채택됨
- 최저임금은 일년에 두 번(1월, 7월) 조정되므로 조정액이 크지 않고, 이에 따라 더욱 밀접하게 임금인상률을 따라가게 됨
- 임금인상이 인플레이션과 경제성장률의 영향을 받기 때문에 최저임금 인상률은 간접적으로 인플레이션과 경제성장률의 영향을 받는 것으로 볼 수 있으며, 임금은 항상 인플레이션보다 빨리 증가하므로 이는 불평등을 낮게 유지하는 수단이 됨

- 최저임금은 아래의 경우 임금에 연동되지 않음
 - 임금의 추이가 고용에 약영향을 미칠 가능성이 높은 경우(법적 연동 유보사유)¹⁾
 - 사회보장급여 수준의 추이로 보아 사회보장부담금 또는 조세부담이 급증할 것으로 예상되는 경우(법적 연동 유보사유)
 - 비경제활동인구(사회보장급부자수, inactive)와 경제활동인구(취업자수, active ratio)의 비율, 즉 i/a 의 비율(inactive/active ratio)이 지나치게 급격히 상승하는 경우(이는 정치적 선택사항이며, 통상 심각한 경제 위기 시 고려됨)²⁾
- 이 밖에 정부는 적어도 4년에 한 번 최저임금의 특별조정 가능성을 검토하여야 함(법적 의무사항)

2. 중앙기획국(CPB)과 최저임금

- 중앙기획국은 평균임금 상승률 계산을 담당함
 - 중앙기획국은 정부정책의 독립 결정자로 표면상으로 경제부 소속이나 사실상 독립적임
 - * CPB는 네덜란드 정부의 경제 정책을 연구·기획하는 단체이며, 정부 및 국회의 요청에 따라 경제정책을 수립하며 고유의 법적 권한을 가지고 있음
 - 제2차 세계대전 이후 20년간 네덜란드 정부는 임금정책에 대해 중점적으로 계획을 세우고, 매년 노동재단과 사회경제협의회(SER)의 권고안에 기초하여 최저임금인상 요율을 결정하였음

1) 예외적으로 '04년부터 '05년까지 최저임금 인상률은 0%였는데 당시 노동부장관은 '03년.11월 최저임금 인상이 고용창출 측면에서 바람직하지 아니하여 최저임금 인상을 보류한다고 설명하는 서신을 의회에 발송함

2) 실업률이 상승하여 i/a 의 비율(1999년 i/a 비율 = 86, 2008년의 i/a 비율 = 63)이 상승하면 최저임금을 동결하라는 요구가 강해진다고 함. i/a 비율(inactive/active ratio) 자체에 대해서는 법령에 명문의 규정이 없어 최저임금의 인상을 희망하는 측에서는 정부에서 자의적으로 운영한다는 비판을 한다고 함

- * 2차 대전 이후 네덜란드는 파괴된 경제의 재건을 우선목표로 삼고, 경제발전을 위해 노사정간의 합의를 통한 임금인상 완화가 필요하다는 판단하에 노사정간 협력을 이끌어내기 위해 기존의 노사간 협의기구인 노동재단외에 사회경제 협의회를 설치하여 협의 모델을 만들어 나가는데 노력하여 옴
- * 노동재단은 1945년 설립된 노사간의 조화로운 관계를 지원하기 위한 단체로서 국가 경영자 총협회와 국가 노동연맹으로 구성된 국가 협의기구임. 이 두 구성단체는 그들 단체의 요구사항에 대해 협상하며, 또한 관련된 국가정책에 영향을 미치기도 함
- 이후 1982년까지 20년간은 임금정책의 책임이 정부로부터 노사 당사자에게 이양되는 과도기였다고 할 수 있음
- 특히 1970년대에 정부는 경기침체와 석유파동의 영향으로 임금정책 결정과 단체협상과정에 정기적으로 개입하였음. 이러한 잦은 정부의 개입으로 경영계와 노동계는 임금정책에 대한 책임을 되찾으려고 시도하게 되었고,
- 1982년 노사관계 임금협상안에 대한 정부의 거부권이 폐지됨으로써 임금정책설정에 대한 책임이 노사에 이양되었음

3. 사회경제협의회(SER)와 최저임금

- 사회경제협의회 개요
 - 근거 : 1950년 「산업조직법」에 의거 설립
 - 구성 : 경영계 대표 11명, 노동계 대표 11명, 정부측 위원 11명(장관이 지명한 민간전문가) 등 총 33명
 - 역할 : 사회경제정책과 관련하여 정부와 국회에 자문, 상품 및 산업위원회 감독, 법률 집행

○ 최저임금제도와 관련한 사회경제협의회 역할

- 정부는 4년마다 최저임금의 특별조정 가능성을 검토하여야 하며, 필요할 경우 사회경제협의회에 자문을 구함
- 정부의 자문요청이 법적 의무사항이었던 제2차 세계대전 이후 사회경제협의회는 매년 최저임금 수준에 대하여 정부의 자문에 응하였으나,
- 1996년 자유당 집권 이후부터 정부의 자문요청은 의무사항이 아니게 되었고, 사회경제협의회가 마지막으로 1999년 9월 ‘최저임금 특별 조정에 관한 자문보고서’를 제출한 이후 정부는 사회경제협의회에 자문을 구하지 않고 있음

○ 사회경제협의회 자문 관련 정부의 입장

- 최저임금이 자동적으로 결정되는 현행 최저임금제도가 잘 정착되어 있는 상황에서 특별조정의 필요성이 크지 않은 것으로 보고 있으며,
- 최저임금제도, 사회보장제도, 세제 등이 서로 연계되어 유기적으로 작동하고 있어 어느 한 부분을 개혁하게 되면 전체 시스템이 큰 영향을 받게 되므로 매우 신중한 접근이 필요하다는 입장임
- ※ 노측은 근로자와 근로자의 부양가족이 사회기준에 맞는 생활(decent life)을 영위할 수 있도록 최저임금을 인상해야 한다는 입장이고, 사측은 생산성을 반영하여 최저임금은 낮게 유지하고 부양가족에 대하여는 사회보장으로 보조해야 한다는 입장임
- ※ 네덜란드는 △통상적인 최저임금 조정(매년 1.1과 7.1)시에는 조정임금 적용 2개월 전에 새로이 조정된 최저임금을 공지하여 가계지출계획에 참고하도록 하며, △시장상황 등으로 인해 비정기적으로 최저임금을 조정할 때에는 사회고용부가 10일 전에 상하원에 보고해야 하고, 고용주에게는 최소 4주 전에 통보해야 함

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 적용 대상

- 최저임금은 아래의 일부 예외를 제외하고 15세~65세 미만의 모든 근로자에게 적용됨

2. 적용예외 대상

가. 고령 근로자

- 일반적으로 최저임금은 23세~65세 미만 근로자에게 적용됨
 - 65세 이상은 최저사회보장에 근거한 최저은퇴수당을 받음

나. 청소년 근로자

- 15세~22세 근로자는 청소년 최저임금을 적용받으며, 그 최저임금은 연령에 따라 감액되는데 연령이 낮을수록 낮은 액수의 최저임금이 적용됨
 - 다른 국가들에 비해 청소년 최저임금의 감액비율이 큼
- 청소년층에 100%의 최저임금을 적용하지 않는 이유
 - ① 15세~18세 청소년은 근로보다 학업이 우선되어야 함
 - 청소년 최저임금을 낮게 유지하는 것은 청소년들이 노동시장에 나올 목적으로 학업을 중단하지 않도록 하는데 도움을 줌
 - ② 청소년들은 경험부족으로 인해 생산성이 낮으므로 성인임금보다 낮은 임금을 적용해야 취업이 용이함
 - 청소년 임금은 고용을 촉진하고 청소년의 (방과 후) 노동시장 참여를 촉진함
 - ※ 네덜란드에서 청소년 실업은 상대적으로 적음

- ③ 청소년들은 대개 가족과 동거를 하고 있기 때문에 생활비용이 많이 들지 않음
- 한편, 청소년에 대하여 최저임금을 감액 적용하는 것이 연령차별 금지의 원칙에 위배되는지에 대하여,
 - 2004년 5월부터 연령차별금지법에 의해 연령차별이 금지되고 있으나 청소년에 대한 최저임금 감액 적용에 대해서는 노동시책에 관한 차별 조치를 동법의 예외로 하는 규정이 마련되어 있기 때문에 합법적이라고 함

다. 계약직 근로자(flex-worker)

- 단기근로자(on call employee), 재택근로자 등 계약직 근로자는 아래의 조건하에 최저임금을 받을 수 있음
 - ; 고용주가 두 명 이하일 때
 - ; 자신이 고용주가 아닐 때
 - ; 주 평균 5시간 이상 근무
 - ; 최소 3개월 근무(이직기간 중 비 근로기간이 31일 미만이면 동기간 포함)
 - ; 계약직 근로자로 근무하는 경우로서 본인의 가족구성원끼리만 근로할 때(가족구성원이라 함은 배우자나 동거인, 같은 집에 거주하는 가까운 친척이나 시댁(처가) 식구, 양자를 말함)

라. 장애 근로자

- Wajong(장애 젊은이를 위한 장애원조)수당을 받는 장애근로자의 경우 사회보장국의 허가를 얻어 최저임금 미만을 지급할 수 있음

마. 실적급 근로자(Piece worker)

- 일의 양에 따라 보수를 지급받는 경우 최저임금을 지급받음
- 정상속도로 일한 시간에 대응하여 시간당 최저임금을 받을 수 있음

바. 공무원³⁾

- 공무원의 임금은 별도의 보수규정에서 규율하고 있음

IV. 최저임금의 현황

1. 총 최저임금(gross minimum wage)

- 고용주는 개별 근로자에 해당되는 총액기준 최저임금을 월급명세서(wage slip)에 명시하여야 함
- 고용주는 총액기준 최저임금에서 세금 및 사회보장 기여금을 공제함
 - 따라서 근로자가 실제 지급받게 되는 순 최저임금은 총액기준 최저임금 보다 적음
- 매년 총액기준 최저임금은 1.1.과 7.1. 연간 2번 인상됨
- 최저임금 고시기준
 - 최저임금을 월액, 주급 및 일액으로 결정하여 전국적으로 적용함
 - ※ 지역별 최저임금제에 대해 네덜란드는 지역간 빈부격차가 크지 않아 최저임금을 달리 정할 필요성이 없다는 입장임
 - 다른 국가와 같이 시간급을 고시하지 않기 때문에 시간당 최저임금액은 풀타임 근로자의 주 표준근로시간을 기본으로 하여 산정하고 있음

3) 공무원 외의 공공부문 종사자에 대해서는 민간부문과 동일한 기준의 최저임금을 적용하고 있음

- 풀타임(전일근무) 고용의 근로시간이 분야마다 다르기 때문에 최저임금법에 시간당 최저임금은 명시되어 있지 않음
 - ※ 풀타임 고용에 대한 근무시간은 주당 34시간(금융분야)부터 주당 40시간(산업 분야)까지 다양함
 - 파트타임 근무 시 총액기준 최저임금은 근로시간에 따라 비례적으로 감소함
- 시간당 최저임금 계산방법
- 주당 근로시간을 5로 나누어 매일 근로하는 평균 근로시간을 계산하고,
 - 일 평균 근로시간으로 일급액을 나눔
- ex) 주당 36시간 근무하고 매일 66.77유로의 임금을 지급받는 23세 이상 근로자의 경우 평균 일 근로시간은 7.2시간(36/5)이고, 시간당 최저임금은 $66.77 / 7.2 = 9.27$ 유로임

<풀타임 총액기준 최저임금 현황>4)

(적용시기 : '15.1.1. ~ '15.6.30, 단위 : %, 유로)

연령	비율	월급	주급	일급
23세 이상	100	1,581.80	346.55	69.31
22세	85	1,276.55	294.55	58.91
21세	72.5	1,088.80	251.25	50.25
20세	61.5	923.60	213.15	42.63
19세	52.5	788.45	181.95	36.39
18세	45.5	683.30	157.70	31.54
17세	39.5	593.20	136.90	27.38
16세	34.5	518.10	119.55	23.91
15세	30	450.55	103.95	20.79

4) 적용시기별 풀타임 최저임금은 42p 참조

<적용시기별 시간당 총액기준 최저임금>5)

(기준 : 23세 이상, 단위 : 유로)

연도	시간당 최저임금		
	주 36시간	주 38시간	주 40시간
2015	9.63	9.12	8.66
2014	9.52	9.02	8.57
2013	9.42	8.92	8.48
2012	9.27	8.79	8.35
2011	9.13	8.65	8.22
2010	9.08	8.60	8.17
2009	8.85	8.39	7.97

2. 순 최저임금(net minimum wage)

- 순 최저임금은 근로자가 실제 지급받는 금액으로 1년에 2회 조정되는 총 최저임금을 근거로 계산됨
 - 순 최저임금은 개인에 따라 사회보장기여금과 세금 등 공제액이 다르기 때문에 다양함
 - 순 최저임금은 법령에 명시되어 있지 않음
- 순 최저임금 계산 시에는 모든 근로자에게 적용가능한 공제액만을 고려함
 - 따라서 배우자의 세금 공제액, 57세 이상 근로자의 세금 공제액, 연금 기여금, 건강사회보장 기여금은 고려하지 않음

5) 동 시간당 최저임금은 네덜란드 정부에서 고시하는 금액이 아님에 유의

<시기별 순액기준 최저임금>

(기준 : 23세 이상, 단위 : 유로)

연도	월	주
2015	1,309	301.98
2014	1,248.13	287.94
2013	1,220.42	281.65
2012	1,216.3	282.7
2011	1,204.90	278.05
2010	1,193.42	275.39
2009	1,172.79	270.66

※ 1950년 이후 출생자로서 자녀없는 독신근로자 기준(8시간 근무)

3. 최저임금 적용현황

- 최저임금 및 근사임금(최저임금의 100~105%)를 받는 근로자수 및 비율은 2012년 195,000명(2.5%)로 나타남
- 최저임금 미만을 받는 근로자는 2008년 461,000명(미만을 5.9%)에서 2012년 491,000명(6.2%)로 증가

<최저임금 적용 근로자 및 미만 근로자수>

(단위 : 천명, %)

연도	최저임금 및 근사임금(최저임금의 100-105%) 받는 근로자수(비율)	최저임금 미만을 받는 근로자수(비율)
2012	195(2.5)	491(6.2)
2008	-	461(5.9)

※ 통계 집계방식의 변화로, △ 최저임금의 100%-105% 사이의 임금(최저임금 및 근사임금)을 받는 경우를 함께 산출하며, △ 최저임금 미만을 받는 근로자수의 경우 '장애근로자' 등, '최저임금 적용 예외 대상'의 경우를 수치에 포함하여 집계

V. 최저임금의 산입범위

- 고용계약서에 명시된 기본임금
- 성과에 대한 고정보수
- 교대근무 및 불규칙한 노동시간에 대한 보상 성격의 추가 보수
- 팁처럼 제3자가 제공하는 보수
 - 근로의 대가여야 하며, 고용주와 합의되어야 함

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 초과근로수당 및 휴일 근로 수당
- 휴가 수당
- 이익 배당 성격의 성과급(payment of profits)
- 장기 근로에 따른 적립금 (연금, 저축등에 대한 고용주 기여분)
- 근로에 따라 발생한 피고용인의 비용에 대한 보상금

VI. 최저임금의 이행

1. 최저임금 이행상황

- 최저임금 이행과 관련하여 문제가 되고 있는 것은 청소년 고용과 관련하여 청소년에 대한 높은 감액률을 남용하는 형태의 고용이 일부 업종에서 나타나고 있는 점이라고 함

- 소매업, 특히 슈머마켓 등에서 연소근로자의 나이가 올라가면 고용주가 재계약을 하지 않고 보다 나이가 적은 연소자를 채용하는 방식으로 인건비를 억제하는 경향이 문제로 제기되고 있음

※ 슈퍼마켓 등에서 간단한 일에 종사하는 근로자는 약 10만 명에 달하며, 이중 절반 이상이 15~23세이고, 그 중에서도 16~19세가 다수를 차지하고 있다고 추정되고 있으며, 이에 대해 네덜란드 중앙노동단체 FNV는 청소년 최저임금의 철폐와 18세부터 일반최저임금의 적용을 요구하고 있다고 함

2. 최저임금 이행확보를 위한 제재

가. 근로자 구제방법

- 근로자가 법정최저임금을 받지 못하였을 경우 먼저 근로자가 고용주에게 해결책을 제시하도록 요구할 수 있고, 이후에도 위법사항이 시정되지 않을 경우 노동감독관에게 신고하거나 법원에 제소할 수 있음
- 체불임금 청구기간
 - 임금체불 발생이후 5년 이내에 체불임금 지급을 청구하여야 함
 - 체불휴가수당은 2년 이내에 청구되어야 함
- 미사용 휴가 청구기간
 - 사용하지 않은 휴가는 5년 이내에 청구하여야 함

나. 위반사업주에 대한 제재

- 2007.5월부터 네덜란드는 EU에 가입한 동구권 10개국 중 8개국의 이민근로자 도입을 자유화하였으며, 정부는 이민근로자의 유입에 따라 최저임금 미만의 위법고용이 행해지지 않도록 관계행정기관과의 연계를 강화하는 한편, 이행확보를 위해 새로이 벌금 등을 부과하는 조치를 마련함

- 종래에는 최저임금 위반에 대한 벌칙이 없었으나, 고용주의 책임 회피 정도에 따라 다르나 근로자 1인당 최대 6,700유로의 벌금을 부과할 수 있고,
- 위반을 반복하는 악질적인 위반자에 대해서는 벌금 50% 할증 가능
- 법정 최저임금 미만을 지급하는 고용주는 노동감독관으로부터 직접 벌금이 부과되며,
- 위반 사용자는 관계 노동단체 및 사용자단체에 통보하도록 함

다. 노동감독관(The Labor Inspectorate)

- 노동감독관은 사회고용부의 직원으로 고용주와 고용인의 법 준수 여부를 감독함
- 위반사실을 조사하고, 근로조건·노동시장(외국인 불법고용 포함)·노사 관계(근로시간 및 고용기간 포함) 영역에서 법을 실행함

3. 최저임금 이행을 위한 지원

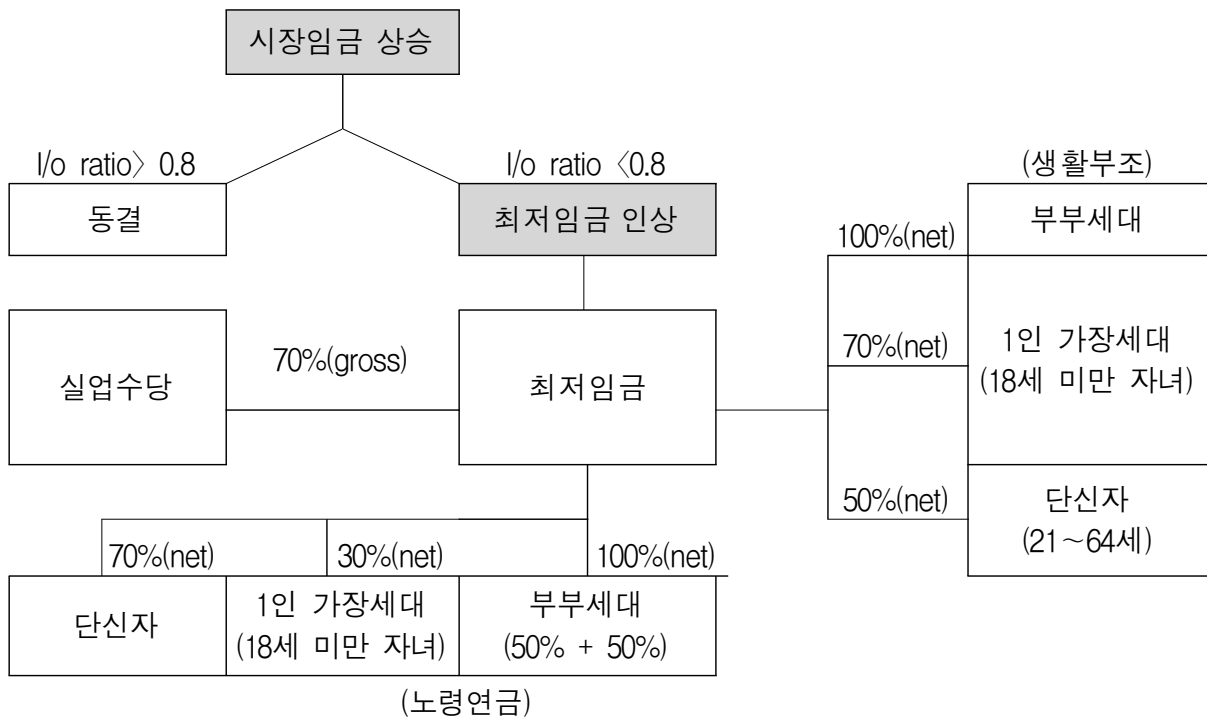
가. 근로자에 대한 지원

- 네덜란드 정부는 저임금근로자를 위하여 아래와 같이 세금공제 지원을 하고 있음
- 근로소득보전세제(EITC, Earned Income Tax Credit) : 최고 1,504유로
- 자녀가 있는 부부에 대한 소득결합 세금공제 : 최고 1,765유로
- 미혼 부모 근로자에 대한 세금공제 : 최고 14,814유로
- ※ 최저임금 수준을 받는 저임금근로자의 경우 세금납부 비율은 37%(사회보장 기여금 31.15% + 순수 세금 5.85%)이나, 연 1회 세금정산을 통해 대부분 환급되고 있음⁶⁾

6) 최저임금 수준을 지급받는 근로자들에 대한 세금공제 지원으로 인하여 최저임금보다 약간 높은 수준의 임금을 지급받는 차상위계층의 실질소득이 최저임금수준 근로자보다 더 적어지는 역전현상이 발생할 수는 있으나, 이는 모든 소득계층

- 기타 주거 보조, 교육비 보조, 지방세 감면 등(소득 기준)⁷⁾
- 일반임금이 급등하여 최저임금이 지나치게 상승하게 될 경우 사회 보장은 최저임금에 연동되지 않도록 하는 예외규정이 있음

<최저임금과 사회보장급여와의 관계>



나. 소규모 기업에 대한 지원

- 네덜란드 정부는 기업에 여러 혜택을 주고 있지만 최저임금으로 인한 부담을 완화하기 위한 특별한 제도를 시행하고 있지는 않음

에서 발생할 수 있는 문제이므로 차상위계층에 대한 추가적인 지원책은 없음

7) 소득이 높아짐에 따라 사회보장 혜택이 감소하기 때문에 근로자들의 승진 및 근로에 대한 욕구가 크지 않음. 특히 50여년 전에 전업주부를 가정하고 마련된 현행 세제는 여성이 근로할 경우 사회보장혜택이 감소하도록 설계되어 있어 여성의 근로의욕을 저하시키고 있음. 이에 따라 저소득층의 구매력을 향상시키는 동시에 근로자의 근로의욕 저하를 초래하지 않도록 해야하는 어려움이 있다고 함

VII. 시사점

- 네덜란드는 현재 최저임금의 영향을 받는 근로자가 매우 낮은 것으로 나타나고 있는데, 이는 네덜란드 근로자의 약 85%가 단체협약을 통해 최저임금보다 높은 수준으로 임금이 결정되고 있기 때문으로 보임
 - 이에 따라 노사간 최저임금에 대한 논의는 활발하지 않으며, 정부에서 직접 최저임금을 결정하는 형태를 취하고 있음
- 현실적으로 최저임금과 관련이 큰 근로자는 청소년과 이민근로자들로 이들에 대한 최저임금 적용에 제도적인 노력을 기울이고 있는 것으로 보임
 - 청소년에 대해서는 학업이 본업임을 중시하여 일반근로자들에 비해 최저임금을 감액 적용하되, 연령차별의 문제가 발생하지 않도록 법적 근거를 마련하고 있음
- 네덜란드의 경우 근로빈곤 문제에 대한 대책으로 최저임금과 함께 사회보장급여 제도를 적극 활용하고 있는 바, 우리나라의 경우에도 2008년부터 시행되고 있는 근로소득장려세제(EITC)에 대한 면밀한 검토를 통해 필요한 사항을 보완해 나갈 필요가 있음

VIII. 참고사항

1. 월급명세서

- 월급명세서에는 근로자에게 해당되는 법정최저임금이 명시되어 있음⁸⁾

8) 월급명세서 발급은 법정의무사항이며, 월급명세서를 발급하지 않을 경우 해당 근로자가 6개월 이상 근무한 것으로 간주하여 임금의 52%를 벌금으로 납부하여야 함

- 고용주가 월급명세서를 발급하며 기재하는 세부내역은 아래와 같음
 - 근로자의 이름, 고용주의 이름
 - 임금지급기간(ex. 7월)
 - 근로자의 총 임금
 - 근로자에게 해당되는 법정최저임금 및 휴가급여
 - 임금산정 방법(ex. 기본급, 성과급 등)
 - 근로시간
- 월급명세서로 본인의 임금이 적정수준인지 확인가능

2. 휴가

- 휴가일수
 - 근로자가 고용되면 휴가가 주어지며 주당 근로시간의 4배를 휴가로 쓸 권리가 주어짐. 주 5일 근무하는 근로자라면 휴가일수는 20일이 됨
- 유급휴가
 - 근로자는 휴가기간 동안 급여를 지급받음
- 근무기간 1년 미만
 - 휴가일수는 1년을 기준으로 산정됨. 고용된 기간이 1년 미만인 경우 휴가일수는 그에 비례하여 산정함
- 파트타임으로 학교에 가야하는 청소년⁹⁾
 - 의무교육으로 인해 방학 이외에 주 2회 학교에 가야하는 청년 근로자는 최소 12일의 휴가를 쓸 수 있음

9) 일을 하며 학교에 다니는 학생으로 일을 함에 따라 학교에 주 2회에 가는 청년 근로자들을 지칭

- 휴가수당 금액
 - 근로자는 휴가 중에도 급여를 받고, 이와 별도로 휴가수당을 받을 수 있으며 수당금은 총 연봉의 8%임
- 휴가수당 지급
 - 고용주는 휴가수당을 최소 연 1회 지급함. 주로 5월 말이나 6월 초에 지급되며, 단체협약에 별도로 명시되어 있을 수도 있음. 임시 에이전시 근로자(temping agency workers)나 휴일 근로자(holiday workers)는 월마다 휴가수당을 받을 수도 있음
- 휴가수당을 충분히 지급받지 못하고 있는 경우
 - 근로자가 법정최저임금보다 낮은 임금을 받는 경우 근로자가 고용주에게 책임을 묻고 해결책을 찾을 수 있음. 이 방법으로 해결되지 않으면 노동감독관에게 제소하거나 소송을 제기할 수 있음. 법정 최저임금보다 낮은 임금을 지급하는 고용주는 노동감독관의 조사에 의해 위법사실이 확인되면 벌금을 부과받으며, 벌금은 위법정도에 따라 차등 부과됨. 벌금 최고액은 근로자 1인당 6,700유로임
 - 근로자는 노동조합, 법률센터나 법률지원 변호사에게 자문을 구할 수 있음

3. 계약직 근로자

- 유연근로자도 법정 최저임금을 받을 권리가 있음. 유연근로자에는 재택근무자, 단기근로자 등이 포함됨
 - ※ 재택근무자는 파트타임 근로자로 볼 수 있고, 만일 재택근무자가 풀타임 근로자 라고 하면 일반 법적기준과 동일함. 또 가정여부와 자녀여부에 따라 세제 및 혜택이 차이가 있을 수 있음

4. 기타

- 중앙 기획국 CPB : <http://www.cpb.nl/cijfers>
- 사회경제협의회 : <http://www.ser.nl/>
- 네덜란드 사회고용부 : <http://www.government.nl/ministries/szw>
- ‘최저임금은 모두의 권리’ 책자 다운로드 : <http://www.government.nl/documents-and-publications/leaflets/2013/01/14/the-minimum-wage-january-2013.html>
- 네덜란드 통계청 CBS : <http://statline.cbs.nl>

<참고>

적용시기별 풀타임 총액기준 최저임금

(적용시기 : '08.7.1.~'08.12.31, 단위 : 유로, %)

연령	비율	월급	주급	일급
23세 이상	100	1,356.60	313.05	62.61
22세	85	1,153.10	266.10	53.22
21세	72.5	983.55	226.95	45.39
20세	61.5	834.30	192.55	38.51
19세	52.5	712.20	164.35	32.87
18세	45.5	617.25	142.45	28.49
17세	39.5	535.85	123.65	24.73
16세	34.5	468.05	108.00	21.60
15세	30	407.00	93.90	18.78

(적용시기 : '09.1.1.~'09.6.30, 단위 : 유로, %)

연령	비율	월급	주급	일급
23세 이상	100	1,381.20	318.75	63.75
22세	85	1,174.00	270.90	54.18
21세	72.5	1,001.35	231.10	46.22
20세	61.5	849.45	196.05	39.21
19세	52.5	725.15	167.35	33.47
18세	45.5	628.45	145.05	29.01
17세	39.5	545.55	125.90	25.18
16세	34.5	476.50	109.95	21.99
15세	30	414.35	95.60	19.12

(적용시기 : '09.7.1.~'09.12.31, 단위 : 유로, %)

연령	비율	월급	주급	일급
23세 이상	100	1,398.60	325.26	64.75
22세	85	1,188.81	276.47	55.04
21세	72.5	1,013.99	235.81	46.94
20세	61.5	860.14	200.03	39.82
19세	52.5	734.27	170.76	33.99
18세	45.5	636.36	147.99	29.46
17세	39.5	552.45	128.48	25.58
16세	34.5	482.52	112.21	22.34
15세	30	419.58	97.58	19.43

주요국가의 최저임금제도

(적용시기 : '10.1.1.~'10.6.30, 단위 : 유로, %)

연령	비율	월급	주급	일급
23세 이상	100	1407.60	327.35	65.17
22세	85	1196.46	278.25	55.39
21세	72.5	1020.51	237.33	47.25
20세	61.5	865.67	201.32	40.08
19세	52.5	738.99	171.86	34.21
18세	45.5	640.46	148.94	29.65
17세	39.5	556.00	129.30	25.74
16세	34.5	485.62	112.94	22.48
15세	30	422.28	98.20	19.55

(적용시기 : '10.7.1.~'10.12.31, 단위 : 유로, %)

연령	비율	월급	주급	일급
23세 이상	100	1416.00	326.75	65.35
22세	85	1203.60	277.75	55.55
21세	72.5	1026.60	236.90	47.38
20세	61.5	870.85	200.95	40.19
19세	52.5	743.40	171.55	34.31
18세	45.5	644.30	148.70	29.74
17세	39.5	559.30	129.05	25.81
16세	34.5	488.50	112.75	22.55
15세	30	424.80	98.05	19.61

(적용시기 : '11.1.1.~'11.6.30, 단위 : 유로, %)

연령	비율	월급	주급	일급
23세 이상	100	1424.40	328.70	65.74
22세	85	1210.75	279.40	55.88
21세	72.5	1032.70	238.30	47.66
20세	61.5	876.00	202.15	40.43
19세	52.5	747.80	172.55	34.51
18세	45.5	648.10	149.55	29.91
17세	39.5	562.65	129.85	25.97
16세	34.5	491.40	113.40	22.68
15세	30	427.30	98.60	19.72

3. 네덜란드

(적용시기 : '11.7.1.~'11.12.31, 단위 : 유로, %)

연령	비율	월급	주급	일급
23세 이상	100	1435.20	331.20	66.24
22세	85	1219.90	281.50	56.30
21세	72.5	1040.50	240.10	48.02
20세	61.5	882.65	203.70	40.74
19세	52.5	753.50	173.90	34.78
18세	45.5	653.00	150.70	30.14
17세	39.5	566.90	130.80	26.16
16세	34.5	495.15	114.25	22.85
15세	30	430.55	99.35	19.87

(적용시기 : '12.1.1.~'12.6.30, 단위 : 유로, %)

연령	비율	월급	주급	일급
23세 이상	100	1446.60	333.85	66.77
22세	85	1229.60	283.75	56.75
21세	72.5	1048.80	242.05	48.41
20세	61.5	889.65	205.30	41.06
19세	52.5	759.45	175.25	35.05
18세	45.5	658.20	151.90	30.38
17세	39.5	571.40	131.85	26.37
16세	34.5	499.10	115.20	23.04
15세	30	434.00	100.15	20.03

(적용시기 : '12.7.1.~'12.12.31, 단위 : 유로, %)

연령	비율	월급	주급	일급
23세 이상	100	1456.20	336.05	67.21
22세	85	1237.75	285.65	57.13
21세	72.5	1055.75	243.65	48.73
20세	61.5	895.55	206.65	41.33
19세	52.5	764.50	176.40	35.28
18세	45.5	662.55	152.90	30.58
17세	39.5	575.20	132.75	26.55
16세	34.5	502.40	115.95	23.19
15세	30	436.85	100.80	20.16

주요국가의 최저임금제도

(적용시기 : '13.1.1.~'13.6.30, 단위 : 유로, %)

연령	비율	월급	주급	일급
23세 이상	100	1469.40	339.10	67.82
22세	85	1249.00	288.25	57.65
21세	72.5	1065.30	245.85	49.17
20세	61.5	903.70	208.55	41.71
19세	52.5	771.45	178.05	35.61
18세	45.5	668.60	154.30	30.86
17세	39.5	580.40	133.95	26.79
16세	34.5	506.95	117.00	23.40
15세	30	440.80	101.75	20.35

(적용시기 : '14.1.1. ~ '14.6.30, 단위 : 유로, %)

연령	비율	월급	주급	일급
23세 이상	100	1485.60	342.85	68.57
22세	85	1262.75	291.40	58.28
21세	72.5	1077.05	248.55	49.71
20세	61.5	913.65	210.85	42.17
19세	52.5	779.95	180.00	36.00
18세	45.5	675.95	156.00	31.20
17세	39.5	586.80	135.45	27.09
16세	34.5	512.55	118.30	23.66
15세	30	445.70	102.85	20.57

(적용시기 : '15.1.1.~'15.6.30, 단위 : 유로, %)

연령	비율	월급	주급	일급
23세 이상	100	1,581.80	346.55	69.31
22세	85	1,276.55	294.55	58.91
21세	72.5	1088.80	251.25	50.25
20세	61.5	923.60	213.15	42.63
19세	52.5	788.45	181.95	36.39
18세	45.5	683.30	157.70	31.54
17세	39.5	593.20	136.90	27.38
16세	34.5	518.10	119.55	23.91
15세	30	450.55	103.95	20.79

4. 뉴질랜드

국명	뉴질랜드(New Zealand)	
언어	영어	
민족	유럽인 68%, 마오리족 14%, 아시아계 9.2%, 폴리네시아인 6.9%	
면적	270,000km ²	
인구	4,242,048명(2013년 센서스기준)	
수도	웰링턴	
주요도시	오클랜드, 크라이스트처치	
종교	카톨릭(11.60%), 성공회(10.84%), 개신교(7.79%) (2013년 센서스기준)	
교육	5세-16세 의무교육	
화폐단위	뉴질랜드 달러: NZ\$1 ≙ US\$0.7517(2015년1~3월)	
주요 경제 지표	GDP	NZ\$ 237,917백만 (2014년)
	1인당 GDP	NZ\$ 52,720 (2014년)
	GDP 성장률	3.3% (2014년)
	교역규모	수출: NZ\$ 50,094백만/수입: NZ\$ 51,243백만(2014년)
	실업률	5.7% (2014년)
	물가상승률	0.7% (2014년)
주 뉴질랜드 대사관 웹사이트	http://nzl-wellington.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 뉴질랜드 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 1894년 세계 최초로 「산업중재조정법」에 의해 중재재판소를 설치하고 동 재판소를 통해 최저임금을 결정함
 - 중재재판소는 남녀 최저임금을 차등하여 결정¹⁾
- 1936년 「산업중재조정법」 개정
 - 중재재판소는 21세 이상의 근로자에 대하여 남녀별 기본임금을 일반 명령으로 정하도록 함
- 1983년 「최저임금법 1983」 도입으로 20세 이상 모든 근로자에게 법정 최저임금이 적용됨(남녀 동일한 최저임금 적용)
- 1991년 「고용계약법」 도입으로 중재재판소체제가 최종 소멸
 - 이로써 법정최저임금이 이전보다 중재재판소체제 이전보다 최저임금(wage floor)으로서 더욱 강력한 영향력을 갖게 됨²⁾
- 1994년 16세~19세 근로자에 대한 청소년 최저임금 도입
- 2001년 성인최저임금 연령이 20세에서 18세로 변경됨
- 2001년과 2002년 두 차례에 걸쳐 청소년 최저임금(16, 17세)이 성인 최저임금의 60%에서 80%로 증가
- 2003년 6월 훈련생 최저임금 도입
 - 훈련생 최저임금은 16, 17세 청소년 최저임금 수준에서 결정

1) 1949년 중재재판소는 여성 저임금을 남성 최저임금의 70%로 결정

2) 대부분의 근로자들이 중재재판소가 결정한 최저보수 적용대상이 되는 상황에서 법정최저임금이 중재재판소에 의한 최저보수보다 낮다면 법정최저임금은 저임금 성인근로자의 임금에 영향을 미치지 않기 때문임

- 2007년 9월 「신규 근로자 및 견습공(new entrants and training wage) 최저임금 개정법」 통과
 - 신규 근로자의 자격조건은 16, 17세 청소년으로 총 200시간 이하 근무 또는 3개월 이하 근무(200시간 이하 근무 또는 3개월 이하 근무 중 한 가지라도 불충족 시 성인 최저임금 적용)
 - 이로써 청소년 최저임금은 2008년 4월 1일자로 폐지되고 신규 근로자 최저임금이 도입됨

- 2013년 3월 「신규 근로자(starting out wage) 최저임금 개정법」이 통과되어 2013년 5월 1일자로 신규 근로자 최저임금 자격조건이 아래와 같이 변경됨
 - 16, 17세 청소년(단 신규 근로자 최저임금이 적용된 상태로 6개월 이상 근무시 일자리를 변경하는 경우를 제외하고는 성인 최저임금 적용) 또는,
 - 6개월 이상 수당(학생수당 제외)을 지급받은 18-19세 청소년(단 신규 근로자 최저임금이 적용된 상태로 6개월 이상 근무시 성인 최저임금이 적용되며 일자리를 변경하더라도 성인 최저임금 적용) 또는,
 - 40학점 이상을 필요로 하는 견습과정을 이수중인 16~19세 청소년(견습과정 이수시 성인 최저임금 적용)

- 뉴질랜드 정부는 2015.4.1.부터 최저임금을 시간당 NZ\$ 14.75, 신규근로자 및 훈련생 최저임금은 시간당 NZ\$ 11.80으로 각각 인상함.

2. 법적근거

- 「최저임금법(1983)」
 - 최저임금, 최저임금비율, 주당 최대근로시간 규정
- 「최저임금(신규 근로자) 개정법(Minimum wage(Starting-out Wage) Amendment Act)」, 2013.3.21. 의회 통과
 - 2013.5.1.부터 신규 근로자 최저임금 자격조건 변경
- 최저임금제도의 목적
 - 현재 그리고 미래의 노동시장, 경제상황, 사회적인 영향 등을 모두 고려하여 저소득층의 보호와 일자리 보호가 균형을 이루도록 함

II. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정방법

- 노동부장관은 매년 12월 최저임금보고서를 검토하여 최저임금 변경에 대한 결단을 내린 후 이를 내각에 통보함(1월). 내각이 최저임금 변경을 승인하면(2월), 총독³⁾은 의회령을 통해 변경된 최저임금을 발효함(4월)⁴⁾
 - 노동부는 최저임금을 결정하기 위해 매년 ▲여러 이해단체와 논의, ▲정부부처 내부토론, ▲다양한 사회경제적 요소검토, ▲내각회의 등을 거침

3) 뉴질랜드의 국가원수는 Queen Elizabeth 2세 영국여왕이나 여왕은 뉴질랜드 총리의 제청에 의해 임명되는 임기 5년의 총독에게 권한을 위임함. 이에 따라, 총독은 뉴질랜드 주권을 대표하지만, 평상시에는 상징적인 정치적 권력만을 보유. 다만, 정권 변동 시 국가권력의 계속성을 유지하면서 의회 내 다수당 당수에게 정부 구성을 의뢰하고, 의회 소집 및 해산, 국회 통과 법률 동의 권한 보유

4) 최저임금 결정시한은 특별히 정해져 있지 않으나 전통적으로 내각은 매년 2월 최저임금 변경에 대한 결정을 내리고 결정된 최저임금은 같은 해 4월1일 발효됨(최저임금적용기간: 4.1 ~ 익년도 3.31)

2. 최저임금 결정기준

- 최근 최저임금 인상에 대한 기준으로 소비자물가지수가 언급되었으나, 정부는 관련된 모든 사회경제적 요소 고려
 - 정부의 최저임금에 대한 정책목표
 - ☞ 지불임금이 사회적으로 용인되는 최저수준보다 낮지 않도록 함(공평)
 - ☞ 취약 근로자 임금 보호(보호)
 - ☞ 저소득 근로자의 임금이 다른 근로자의 임금과 비교하여 악화되지 않도록 보장(소득보장)
 - ☞ 현재 고용상태에 있지 않는 자가 근로를 고려하도록 근로인센티브 증진(동기부여)

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 적용 대상

가. 사업주

- 모든 고용주

나. 근로자

- 16세 이상의 모든 근로자

2. 최저임금 적용특례

- 신규 근로자
 - 2015.4.1.부터 신규 근로자 최저임금이 시간당 NZ\$ 11.40에서 NZ\$ 11.80으로 인상

- 신규 근로자 자격조건은 △16, 17세 청소년, △6개월 이상 수당(학생 수당 제외)을 지급받은 18-19세 청소년, △40학점 이상을 필요로 하는 견습과정을 이수 중인 16-19세 청소년

○ 장애인

- 「1983년 최저임금법(Minimum Wage Act)」은 노동감독관이 특정 상황에서 최저임금 예외를 허용하도록 함으로써 장애인이 일자리를 갖는데 일조

- 최저임금법 8조 1항에 따르면, 노동부 조사관이 필요조건이 모두 충족되었다고 판단할 경우, 조사관은 최저임금 적용 특례 허가를 발급하는 것이 가능하며, 필요조건은 아래와 같음

① 장애로 인해 노동자의 업무 능력이 현격하고 명백하게 제한될 것. 고려되는 사항은 △각각의 노동자들의 능력, △각각의 노동자들의 생산력, △업무에 필요한 기술, △장애인 노동자에게 필요한 감시/지원 여부

② 사업주가 장애인 노동자의 업무를 손쉽게 할 수 있도록 하는 데 필요한 모든 합리적인 조치를 취할 것

③ 최저임금 적용 특례 허가를 발급하는 것이 합리적이고 적절할 것

- 노동부는 아래와 같은 사항을 고려해 사업주가 책정한 최저임금을 평가함

① 최저임금 보다 낮은 임금을 지불하는 이유(사업주의 지불 능력 부족 등은 타당한 이유가 될 수 없음)

② 사업주가 책정한 임금의 산출 방법

IV. 최저임금 현황

1. 최저임금의 상대적 수준

- 2014년 6월 기준 전체 근로자 월 평균임금 대비 최저임금 비율은 53.21%이고, 중위수 임금 대비 최저임금 비율은 64.95%임.⁵⁾

2. 연도별 최저임금 수준

〈연도별 최저임금(시간당) 수준 추이〉

연도	성인	신규 근로자	훈련생	성인 인상률
2015. 4. 1	NZ\$ 14.75	NZ\$ 11.80	NZ\$ 11.80	3.5%
2014. 4. 1	NZ\$ 14.25	NZ\$ 11.40	NZ\$ 11.40	3.6%
2013. 4. 1	NZ\$ 13.75	NZ\$ 11.00	NZ\$ 11.00	1.9%
2012. 4. 1	NZ\$ 13.50	NZ\$ 10.80	NZ\$ 10.80	3.8%
2011. 4. 1	NZ\$ 13	NZ\$ 10.40	NZ\$ 10.40	2%
2010. 4. 1	NZ\$ 12.75	NZ\$ 10.20	NZ\$ 10.20	2%
2009. 4. 1	NZ\$ 12.5	NZ\$ 10.0	NZ\$ 10.0	4%
2008. 4. 1	NZ\$ 12.0	NZ\$ 9.6	NZ\$ 9.6	6.7%
2007. 4. 1	NZ\$ 11.25	NZ\$ 9.0	NZ\$ 9.0	9.8%
2006. 3.27	NZ\$ 10.25	NZ\$ 8.2	NZ\$ 8.2	7.9%
2005. 3.21	NZ\$ 9.5	NZ\$ 7.6	NZ\$ 7.6	5.6%
2004. 4. 1	NZ\$ 9.0	NZ\$ 7.2	NZ\$ 7.2	5.9%
2003. 3.24	NZ\$ 8.5	NZ\$ 6.8	NZ\$ 6.8	6%
2002. 3.18	NZ\$ 8.0	NZ\$ 6.4	-	3.9%
2001. 3. 5	NZ\$ 7.70	NZ\$ 5.40	-	2%
2000. 3. 6	NZ\$ 7.55	NZ\$ 4.55	-	7.9%

5) 2014년 6월 기준 뉴질랜드의 평균시급(Average hourly earnings)은 NZ\$ 26.78, 중위수시급(Median hourly earnings)은 NZ\$ 21.94로 조사됨.

3. 최저임금 적용현황

- 뉴질랜드 정부는 고용관계법(Employment Relations Act 2000)에 따라 고용주가 최저임금 이하의 임금을 지급하는 것을 불법화 하고 있음.
- 최저임금을 받는 근로자는 전체근로자의 2.7%인 약 62,700명으로 추정되며, 대부분 청년층 및 파트타임 근로자임.

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 휴가비 등을 제외한 모든 임금

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 휴가비
 - 2007.4.1.부터 모든 근로자는 최소 4주의 유급휴가(paid annual holidays)를 사용할 수 있도록 고용관계법으로 규정하였으며, 최저임금에 산입하지 않음.
- 초과근무수당 및 현물급여(식사 및 숙소제공 등)는 추가로 제공되며 최저임금에 산입하지 않음.

Ⅵ. 최저임금의 이행

1. 최저임금 위반 현황

- 뉴질랜드 정부는 최저임금 위반 현황에 대한 통계를 발표하지 않으나, 노동부에 따르면, 18~64세 사이의 노동자들 중 4.4%가 최저임금 이하의 임금을 지급 받은 것으로 나타남.

※ 단 노동부는 4.4% 노동자의 최저임금 이하 임금 지불 이유가 법률 위반인지, 최저임금 적용 특례인지, 산출방식의 오류인지는 파악할 수 없다고 밝힘.

2. 최저임금 위반에 대한 처벌

- 최저임금법에 따라 지불해야 하는 임금 전액을 지불하지 않거나 최저임금법의 요건을 준수하지 않는 것은 경우 고용관계법(Employment Relations Act 2000)에 따라 위반으로 처벌(벌금형) 받을 수 있음.

3. 최저임금 위반 시 구제절차

- 최저임금 위반사항은 고용관련 중재위원회 또는 노동법원에서 중재함.
- 최저임금을 받지 못하는 근로자는 고용주를 노동부에 신고할 수 있으며, 노동부는 고용관계법 223조/229조에 근거하여 해당기관에 노동감독관(Labour Inspector)을 파견·조사하여 문제를 해결함.
- 노동감독관의 중재에도 불구하고 분쟁이 해결되지 않을 경우 고용관계청(Employment Relations Authority)의 개입을 요청할 수 있음.
 - 고용관계청은 고용주와 근로자간의 문제를 청취하고 판결하는 비공식적인 재판소로서의 역할을 담당
- 중재위원회의 결정에 불복할 경우 고용법원(Employment Court)에 소송을 제기할 수 있음.

VII. 기타

1. 최근 현안

- 현재 최저임금 결정방식이 정치적으로 결정된다는 점과 노동부의 독립성이 부족하다는 단점이 있으나 ILO 권유방식인 위원회 방식으로 변경할 계획은 없으며, 물가상승률을 자동 연계하여 최저임금을 결정하는 방안을 건의하기 위해 검토하고 있음

2. 관련 홈페이지

- 뉴질랜드 노동부 홈페이지: <http://www.dol.govt.nz>
- 고용관계국: <http://www.era.govt.nz>
- 최저임금법령(Minimum Wage Act 1983)
- 고용관계법(Employment Relations Act 2000)

5. 대만

국명	대만(Taiwan)	
언어	중국어	
민족	타이완인(84%), 본토중국인(14%), 원주민(2%)	
면적	36,192km ²	
인구	2,339만 명	
수도	타이베이	
주요도시	가오슝, 타이중	
종교	불교·도교(68%), 기독교·천주교(3.9%)	
교육	9년 의무교육(2014. 8월부터 고등학교 학비가 면제(기타 잡비 등 제외)되는 12년 국민기본교육 실시)	
화폐단위	New Taiwan dollar. NT\$	
주요 경제 지표	GDP('13년)	5,295억 불
	1인당 GDP('13년)	22,632 불
	GDP 성장률('13년)	3.74%
	교역('13년)	수출: 3,138억 불 / 수입: 2,742억 불
	실업률('14.2월)	3.96%
	물가상승률('13년)	1.2%
웹사이트	www.dgbas.gov.tw / www.moi.gov.tw / www.mof.gov.tw	

자료제공 : 주 타이베이 대표부

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 대만 국민정부는 1930년 국제노동조약 제26호 최저임금공약에 의거하여 1936년 '최저임금법'을 공포함. 당시 법의 규정에 따라 성인의 임금이 본인 이외 수입이 없는 가족을 포함하여 두 사람의 생계를 유지할 수 있는 생활수준을 충족하도록 규정함. 그러나 오랜 전쟁으로 동 법이 실시되지 못하였고, 국민정부가 대만으로 이전한 이후에는 공업발전 촉진정책으로 인해 동 법을 실시하지 못하였으며, 1984년 '노동기준법'을 실시하면서 1986년 '최저임금법'을 폐지함. 동 노동기준법에 따라 1985년 제정된 '최저임금심의법(基本工資審議辦法)'은 수 차례의 개정을 거쳐 최근 2014.12.10. 부 수정된 법안이 현재까지 시행되고 있음
- 1956년에 처음으로 월 NT\$ 300 기준의 기본임금제도를 실시하였으며, 그 후 20여 차례의 조정을 거쳐 현재 최저임금 월 NT\$ 19,047, 시간당 NT\$ 115이며 2015.7.1.부터는 월 NT\$ 20,008, 시간당 NT\$ 120으로 조정될 예정임.

2. 법적 근거

- 대만 노동기준법(2015.2.4. 수정)은 노동 조건의 최저기준을 규정하는 법으로서, 근로자들의 권익을 보호하고 노사관계를 강화하고 사회 및 경제발전을 추구하기 위하여 사용자와 근로자 간에 체결된 노동조건이 동 법에 규정된 최저 기준보다 낮아서는 아니 된다고 규정하고 있음.

- 대만 노동기준법 제21조
 - ※ 노동기준법 제21조 : 임금은 사용자와 근로자 간 쌍방이 협의하여 정한다. 다만, 최저임금보다 낮아서는 아니 된다.
- 최저임금심의법(2014.12.10. 개정) 제5조 규정에 의거하여 최저임금심의위원회는 원칙적으로 매년 3/4분기에 심의를 진행하고 동법 제4조 규정을 참고하여 최저임금을 검토함.
- 최저임금심의법 제4조: 최저임금심의위원회는 최저임금을 심의키 위해 아래와 같은 자료를 수집하여 연구함.
 - 국가 경제발전 현황
 - 도매물가지수
 - 소비자물가지수
 - 국민소득과 1인당 평균 소득
 - 업종별 노동생산력 및 취업상황
 - 업종별 근로자 임금
 - 가정수입지출 조사통계

II. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정방식

- 최저임금은 최저임금심의위원회의 심의를 거쳐 노동부가 행정원에 보고하고 승인을 받은 후 공고·실시하고 있음.
- 최저임금심의위원회는 21명의 위원으로 구성되고, 위원의 임기는 2년임.
 - 노동부 대표 1명(위원장 겸임), 경제부 대표 1명, 국가발전위원회

대표 1명, 노동계 대표 7명, 경영계 대표 7명, 전문학자 4명

- 집행비서 1명(노동부 노동조건 및 취업평등사 사장이 겸임), 주임위원의 명령에 따라 집행

2. 최저임금 결정기준

- 최저임금심의위원회는 최저임금심의법 제4조에 의거하여 아래와 같은 자료를 수집하고 연구하여 심의 시 활용토록 하고 있으며, 회의를 거쳐 최저임금을 결정하고, 관련 회의 자료는 공개하지 않음.
- 국가 경제발전 상황, 도소매 물가지수, 소비자 물가지수, 국민소득과 평균 1인당 소득, 업종별 노동생산력 및 취업상황, 업종별 근로자 임금, 가정 수입지출 조사통계

Ⅲ. 최저임금의 적용

- 최저임금 적용이 배제되는 분야는 없고 노동기준법에 의거한 근로자라면 모두 적용대상인 바, 급여는 최저임금보다 낮아서는 아니 됨.

Ⅳ. 최저임금의 현황

1. 최저임금 수준

- 대만 최저임금심의위원회는 2014.8.29 회의를 통해 2015.7.1.부터 매월 최저임금을 NT\$ 19,047에서 NT\$ 20,008로 3.81% 상향 조정하고,

주요국가의 최저임금제도

최저시급은 NT\$ 115에서 NT\$ 120으로 조정할 예정인바 약 187만 여명의 근로자가 혜택을 보게 됨.

〈대만의 최저임금 수준 추이〉

(단위 : NT\$, 월, %)

년도	최저임금(NT\$, 월)	상승률(%)
96년	15,360	3.23
97 ~ 06년	15,840	3.13
07년 ~ 10년	17,280	9.09
11년	17,880	3.47
12년	18,780	5.03
13년	19,047	1.42
14년	19,273	1.18
15년	20,008	3.81

* 자료 : 경제부 통계처

2. 최저임금 적용현황

(단위 : 명)

연도 \ 비율	전체 근로자 수	최저임금 수혜 근로자 수	최저임금 미만 근로자 수
2014	9,920,361	1,867,800	355,802
2013	9,745,794	1,765,400	329,639
2012	9,709,511	1,791,616	322,812
2011	9,725,761	1,334,778	304,951
2010	9,397,608	1,212,396	260,640
2009	9,029,279	1,150,259	240,403

※ 대만의 경우, 사용자는 모든 근로자(아르바이트 포함)에 대해 노공보험을 강제적으로 들게 되어 있으므로 최저임금 관련 근로자 수 통계자료는 노공보험국의 노공보험 가입수 통계자료를 적용함.

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 노동기준법상 임금의 정의에 속하는 모든 항목(기본급, 상여금, 수당)이 기본임금(=최저임금)에 포함된다고 봄.
- 노동기준법에 정하는 임금은 제2조에 규정되어 있는 바, 임금은 근로자가 노무의 대가로 획득하는 보수를 말하며, 임금, 봉급 및 시간급, 월급, 작업량에 따라 현금 또는 현물 등 방식으로 지급되는 상여금, 수당 및 그 밖의 여하한 명목의 정기적인 급여를 포함함.
- 임금은 사용자와 근로자 간 쌍방이 협의하여 정하나, 최저임금보다 낮아서는 안 됨.

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 최저임금은 정상근무 시간 내에서 얻은 보수만을 포함하므로 연장근무, 휴가·휴일 근무에 따른 초과급여는 산입하지 않음.

3. 복리후생비(식사비, 숙박비 등)의 포함 여부 및 산입 인정 비율

- 임금은 근로자의 노무에 대한 대가로 복리후생비는 포함되지 않으며, 식사비, 숙박비, 교통비 지원 등은 강제조항이 아닌바, 사용자와 근로자간 계약 내용에 따라 이행됨.

VI. 최저임금의 이행

1. 최저임금 위반에 대한 처벌

- 사용자가 법정 최저임금액보다 낮은 임금을 지불한 경우 노동기준법 제79조에 따라 NT\$ 20,000 이상 NT\$ 300,000 이하의 벌금에 처하도록 규정됨.

2. 최저임금 위반시 구제절차

- 사용자가 지급하는 임금이 노동기준법 규정에 위반한 경우 근로자는 사업장의 명칭, 주소 및 구체적인 상황을 기재하여 사업장이 소재한 지방노동행정 주무기관에 신고하여 권익을 보호받을 수 있음.

VII. 기타

- 대만 노동부
 - <http://www.mol.gov.tw>

<참고>

최저임금심의법(= 基本工資審議辦法)

(2010.8.31. 개정)

제1조 이 법은 노동기준법 제21조 제3항에 따라 정해진 것이다.

※ 주) 노동기준법 제21조의 최저임금심의위원회의 조직 및 그 심의절차 등은 중앙 주무기관이 별도의 법으로 정한다.

제2조 최저임금 심의를 위하여 노동부는 최저임금심의위원회를 설치하고, 노동부장이 주임위원을 겸한다. 위원은 21명으로 하고, 노동부는 다음과 같은 인원을 위원으로 위촉하며, 위원 임기는 2년이다.

1. 노동부 대표 1명
2. 경제부 대표 1명
3. 국가발전위원회 대표 1명
4. 노동계 대표 7명
5. 경영계 대표 7명
6. 전문학자 4명

제3조 최저임금심의위원회에 집행비서 1명을 두고, 노동부 노동조건 및 취업평등사 사장이 겸임하며, 주임위원의 명을 받아 일상 사무를 처리한다. 수 명의 사무직원을 배치하여 업무를 돕고, 유관단위에서 겸하도록 조정한다.

제4조 최저임금심의위원회는 최저임금을 심의하기 위하여 다음과 같은 자료를 수집하고 연구하여야 한다.

1. 국가 경제발전상황
2. 도매물가지수

3. 소비자물가지수
4. 국민소득과 1인당 평균 소득
5. 업종별 노동생산력 및 취업상황
6. 업종별 근로자임금
7. 가정수입지출조사통계

제5조 최저임금심의위원회는 원칙적으로 매년 3/4분기에 심의를 진행한다.

최저임금은 최저임금심의위원회의 심의를 거쳐 노동부가 행정원에 보고하고 승인을 받은 후 공고·실시한다.

최저임금심의위원회는 업무소조를 결성하여 최저임금심의 업무를 연구하여야 한다.

제6조 최저임금심의위원회 위원 및 직원은 모두 무급직으로 한다.

제7조 이 법은 공포일로부터 시행한다.

6. 독일

국명	독일연방공화국(Bundesrepublik Deutschland/ The Federal Republic of Germany)	
언어	독일어	
민족	게르만족(91.5%), 터키계(2.4%), 이탈리아계(0.7%) 기타	
면적	357,031km ²	
인구	약 8,090만 명('14) / km ² 당 226명	
수도	베를린(약 344만 명, '14.6 현재)	
주요도시	베를린, 함부르크, 뮌헨	
종교	개신교(34%), 가톨릭(34%), 이슬람교(3.7%)	
교육	의무교육 12년	
화폐단위	EURO(€1=\$1.08 : '15.3 현재)	
주요 경제 지표 (2014)	GDP	3조 8,205억불 (세계 4위)
	1인당 GDP	4만 7,201불
	GDP 성장률	1.6%
	교역	3조 7천억불 (수출 : 1조 5,054억불, 수입 : 1조 2,179억불)
	실업률	5.0%
	물가상승률	0.9%
주 독일 대사관 웹사이트	http://deu.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 독일 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 현황

- 독일은 2015.1.1일자로 시간당 8.5유로(세전, gross)의 법정 최저임금 제도를 모든 업종에 대하여 일괄적으로 도입함
 - * 예외 규정 : 업종별 체결된 노동협약에 따라 이미 최저임금이 존재할 경우, 과도기 규정을 적용하여 법정 최저임금제도 도입 시기를 2017.1.1로 연기 가능
- 단, 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(Auszubildende)
 - 학교 또는 직업훈련 규정에 의해 의무적으로 이행되는 인턴(수습) 업무
 - 6주 미만으로 실행되는 자발적인 인턴(수습) 업무 및 자원봉사자
- 법정 최저임금 규모의 타당성을 감독하기 위하여 독일 정부는 정부로부터 독립적인 고용주와 근로자 대표로 구성된 최저임금위원회(Mindestlohnkommission)를 설치하고 2018년부터 매년 최저임금 규모를 새롭게 산정함
 - 최저임금위원회는 위원장 1명, 상임위원 6명(고용주 3명, 노동자 3명), 자문위원 2명으로 구성 / 5년 단위로 새롭게 구성)

2. 법정 일괄 최저임금제 도입 배경

- 독일은 기본법 제9조 3항에 따라 노사간 임금협상의 자율성을 존중하여, ‘모든’ 직업군에 일괄적으로 적용되는 법정 최저임금제도를 도입하지 않고, 그간 노사 양측이 노동협상을 통해 자율적으로 임금 조건 등을 결정토록 해 왔음
 - 다만, 외국출신 저임금 근로자로부터 독일 근로자의 일자리를 보호하기 위하여 건설, 광산, 세탁, 경비, 폐기물처리업 등 일부 저임금 분야에 대해서만 ‘근로자파견법(Arbeitnehmer- Entsendegesetz)’으로 최저임금을 규정
 - 노동협약이 존재하지 않을 경우에는 ‘최저근로조건법(Mindestarbeitsbedingungengesetz)’으로 해당 근로자의 최저임금 관련사항을 규율
- 독일은 최저임금의 적용확대를 위하여 강행근로조건법 및 최저근로조건법의 개정을 수년간 추진한 끝에 2008년 7월 정부안이 마련되었으며, 개정법안이 국회에 회부된 이후 많은 논의 끝에 독일 연방상원이 2009년 2월 13일 최저임금 관련 2개 법안(근로자파견법 및 최저근로조건법)을 수정가결 함
 - 최대 쟁점이었던 근로자 파견업은 노동자 송출법의 적용 대상으로부터 제외되었고,
 - 또 하나의 쟁점이었던 최저임금에 대한 실시 및 감독은 최종적으로 연방세관당국으로 일원화되는 것으로 결정되었음
 - 2개의 개정법은 모두 노동협약 자치를 보완하는 형태로 최저임금 설정방법을 정한 것으로 이로 인해 종래부터 존재하는 노동협약법의 일반적 구속력 선언제도와 함께 최저임금 설정 방법이 3가지가 되었음.

- 그러나 유로존 재정위기 등을 거치며 ‘워킹푸어’가 독일에서도 사회적 이슈로 부각되면서 법정 일괄 최저임금제도 도입 요구가 노조, 시민단체 등에 의해 꾸준히 제기됨.
- 이러한 사회적 분위기를 감안, 중도좌파 정당 사민당(SPD)은 2013.9월 총선 핵심공약으로 법정 일괄 최저임금제 도입을 제시하였고, 기민/기사연합과의 연정협약에 시간당 8.5유로의 법정 일괄 최저임금제 도입을 포함시키는데 성공, 2014.8월 관련 규정을 포함한 “노동협약자율성장화법안”을 제정함. (2014년 4월 내각/2014.7월 상·하원 결의)

II. 관련법령

1. 노동협약법 제5조(일반적 구속력 선언)

- 독일은 2차대전 이후 임금을 포함한 노동조건의 결정을 「노사자치」에 의해 결정토록 함.
- 그러나 최근 노조 조직률과 노동협약 적용률의 저하에 따른 노사자치 시스템의 약화에 더해 동서독 통합, 글로벌화에 의한 경쟁 심화, 인근 국가로부터의 저임금 노동자 유입 등의 영향으로 노동협약에만 맡겨 임금의 하한을 정하는 것이 곤란하게 됨에 따라 노동협약 시스템을 보완하는 형태로 법 개정이 이루어짐.
- 우선, 종래의 부문별 최저임금 설정 방법으로서 노동협약법 제5조에서 정한 일반적 구속력 선언 제도를 이용한 협약 확장 메커니즘이 있음.
 - 노사가 신청하는 경우 (1)부문의 노동협약이 노동자의 50% 이상을 커버하고 있을 것, (2)노사 대표 각 3명으로 구성하는 협약위원회의

동의(노사 단체로부터 각각 3명의 대표에 의해 구성되어 다수결 또는 적어도 사용자 대표 1명의 동의가 있을 것)을 조건으로 하여 연방 노동사회부 장관이 해당 협약에 대해 일반적 구속력 선언을 명함.

- 해당 협약이 부문의 최저임금을 정하고 있는 경우 이 방식에 의해서 최저임금을 설정하는 것이 가능함.
- 그러나 협약위원회의 동의를 얻는 것은 지극히 어려운 요건으로 이 방법이 통일적인 최저임금 설정 기능을 완수하는 것은 극히 드문 케이스가 되고 있고
- 또, 이 방법은 해외로부터 파견되어 건설프로젝트 등에서 일시적으로 취업하는 외국인에게는 적용할 수 없기 때문에 EU 역내로부터 유입되는 노동자의 임금 덤핑을 저지할 수 없다는 문제가 있음.

2. 근로자파견법(Arbeiternehmer Entsendegesetz)

- 독일 통일 이후 1990년대 초 급격히 증가한 건설수요를 배경으로 독일지역의 건설 현장을 중심으로 저임금 외국인 노동자가 대량으로 유입되기 시작하였으나, 1990년대 중반에 경기악화로 실업률이 상승하고, 최저임금의 적용을 받지 않는 저임금 외국인 노동자가 독일인의 고용을 빼앗는다는 비판이 고조됨.
- 이에 독일 정부는 임금 덤핑 방지를 목적으로 EU 해외 파견 지령 96/71의 국내 실시법으로서 1996년도에 「근로자파견법(국경을 넘는 서비스 공급에 있어서의 강제적 노동조건에 관한 법률)」을 제정함.
- 이 법률은 건설산업(건설업, 도장)에서 일반적 구속력이 있다고 선언된 노동협약 중 ①초과시간 보수기준을 포함한 최저보수기준, ②휴가 기간, 휴가기간 동안의 보수 또는 휴가수당에 관한 규정을 국내 및 외국기업의 모든 노동자에게 적용하는 것임.

- 노동협약법이 결정짓는 일반적 구속력 선언과 달리 노사의 최상급 조직의 대표로 구성하는 임금위원회가 동의하지 않는 경우에도 연방 노동사회부는 해당 노동협약의 적용범위에 포함되면서, 동시에 노동협약의 구속을 받지 않고 있는 모든 사용자 및 노동자에게 해당 노동협약의 규정이 적용되는 것을 정할 수 있으며, 사용자는 노동협약에 규정된 노동조건 이상을 보장해야 함.
- 독일 정부는 2006년 8월 근로자파견법 적용을 건물청소 분야에 확대하는 것을 결정하고, 2007년 7월 1일부터 실시하였으며, 또 독일 금속산업노조(IG Metall)과 전기수공업중앙연맹의 임금협약에 일반적 구속력선언을 주는 것이 노사대표로 구성된 임금위원회에서 승인되어 2007년 9월 1일부터 건설 산업의 전기 수공업으로 일하는 노동자에게도 근로자파견법에 따른 최저임금이 적용되었음.
- 아울러 2007년 12월 우편서비스 사업자연합회와 통일 서비스 노조가 체결한 최저임금협약에 근로자파견법에 근거하여 최저임금을 적용하는 법령이 성립하였고, 2008년 1월 1일 우편시장의 완전자유화와 동시에 시행되었음.
- 2009년 4월 근로자파견법 다음과 같은 내용으로 개정되었음.
 - (1)적용사업의 확대, (2)독일 내 외국인 노동자뿐만 아니라 국내 노동자의 보호도 명시, (3)노동협약 당사자 쌍방의 합의에 의한 신청을 전제, (4)법규명령은 해당 산업의 노사를 구속할 뿐만 아니라, 일반적 구속력이 미치는 노사에게도 적용됨(노동자에 유리한 협약의 내용이 우선 적용됨)
- 아울러 노동협약 적용률이 50%를 넘는 부문을 대상으로 노사로부터 신청을 받아 동법에 따른 최저임금 적용업종을 확대하였음.

- 노사의 신청이 있던 것은 요양업 분야(노인요양 및 가정내 간병), 경비분야, 광산업 내 특수업무 분야, 대규모 세탁업무 분야, 오물처리 산업 분야 그리고 사회법전 제2·3권에 따른 직업훈련 및 직업능력 향상훈련 분야, 노동자 파견업과 임업서비스의 8개 업종이었으나, 연방하원의 심의에서 노동자 파견업과 임업 서비스는 제외되었으며, 이로써 120만명의 근로자가 추가로 이 법률에 의한 보호를 받게 됨
- 2014년 8월 법정일괄 최저임금제도 도입과 함께 근로자파견법의 적용 범위가 모든 업종으로 확대됨.

3. 최저근로조건법(Mindestarbeitsbedingungengesetz)

- 세 번째는 1952년에 제정된 이래 한 번도 적용된 적이 없었던 최저근로조건법의 개정에 의한 최저임금을 설정하는 방법으로 이번 법 개정에서는 적용률이 50% 미만의 협약만 존재하거나 또는 협약이 원래 존재하지 않는 부문에 있어서의 최저임금 설정 방법을 정한 것임
- 우선 상설 중앙위원회(의장, 연방노동사회부 2명, 노사 대표 각 2명으로 구성, *Hauptausschuss*)는 사회적 왜곡이 있는 경제부문의 유무를 인정하고 최저임금 결정, 개정 또는 폐기를 실시할 필요성을 판단하며, 연방정부, 사용자단체의 연합단체, 노동조합의 연합단체, 연방주정부가 각각 제안을 할 수 있음.
- 중앙위원회가 최저임금을 설정할 필요가 있다고 판단한 산업부문에 대해서는 전문위원회(의장, 노사 대표 각 3명에 의해 구성)가 설치되고, 이 전문위원회가 구체적인 최저임금액을 결정하게 됨.
- 이 법의 절차에 따라 전문위원회가 결정한 최저임금은 연방정부에 의해 법규명령으로 공포되고, 이는 산업분야 내에 있는 사용자가 국내 기업 또는 외국 기업인가에 관계없이, 또한 노동자의 출신국을

불문하고, 독일 국내의 해당 부문에서 모든 사용자 및 노동자에게 적용됨.

- 다만, 2008년 7월 16일(동 법안의 각의 결정일) 이전에 이미 존재하고 있었던 노동협약 및 그 후속 협약의 유효기간 중에는 해당 협약에 정한 최저임금이 존재하면 해당 협약이 이 법으로 정한 최저임금에 우선함.

- 위원 과반수의 투표로 결정

※ 근로자파견법과 최저근로조건법이 규율하지 아니하는 부문에 대하여는 노동협약법의 규율을 받아 노사자치 원칙에 의해 임금이 결정됨.

4. 노동협약자율성강화법(Tarifautonomiestärkungsgesetz)

- 독일 역사상 처음으로 법정 일괄 최저임금을 도입하기 위해 2014.8월 제정된 법으로서, 노동협약시 법정 일괄 최저임금 보다 낮은 규모의 임금을 책정하는 것을 금하는 것(제 1조)을 주요 내용으로 함
 - 2015.1.1일자로 시간당 8.5유로의 법정 최저임금제도를 모든 업종에 대하여 일괄적으로 도입함
 - 단, 과도기 규정으로서 이미 노동협약이 체결된 업종에 대해서는 2016년 연말까지 노동협약 내용의 적용이 가능하고, 2017.1.1부터는 전면 시행
- 강행근로조건법(Arbeitnehmer-Entsendegesetz)상 근로조건에 관한 규정은 근로자 보호에 긍정적이었음을 고려, 향후 동법 적용 범위를 건설업, 광산업 등 일부 업종뿐만 아니라 모든 업종으로 확대(제6조)

Ⅲ. 향후과제

- 금번 법정일괄 최저임금제의 도입이 시작된 현시점에서도 독일 내 추가 고용기피 현상이 발생할 것이라는 우려가 여전히 상존하는 바, 최저임금제가 경제에 미치는 악영향을 최소화 하는 것이 가장 시급한 현안임
- 재계 및 주요 경제연구소들은 특히 현재 임금수준이 법정최저임금인 시간당 8.5유로 미만인 소매업, 농업, 신문출판업, 요식업, 택시 등의 업종에서 추가 고용을 기피할 위험이 존재한다고 분석

Ⅳ. 최저임금제도의 현황

1. 부문별 최저임금 수준

가. 폐기물처리업

※ 유효기간 : 2015년 6월 30일까지

(단위: 유로/시간)

적용 지역	발효	최저임금
연방전체	2010년 1월 1일	8.20
	2010년 11월 1일	8.24
	2012년 6월 1일	8.33
	2013년 1월 31일	최저임금 없음.
	2013년 2월 1일	8.68
	2014년 10월 1일	8.86

나. 건설업

※ 유효기간 : 2017년 12월 31일까지

(단위 : 유로/시간)

지역	발효	임금군 1(미숙련)	임금군 2(숙련)
서독지역 (베를린 불포함)	2009년 9월 1일	10.80	12.90
	2010년 9월 1일	10.90	12.95
	2011년 7월 1일	11.00	13.00
	2012년 1월 1일	11.05	13.70
	2013년 1월 1일	11.05	13.70
	2014년 1월 1일	11.10	13.95
	2015년 1월 1일	11.15	14.20
	2016년 1월 1일	11.25	14.45
	2017년 1월 1일	11.30	14.70
동독지역	2009년 9월 1일	9.25	-
	2010년 9월 1일	9.50	-
	2011년 7월 1일	9.75	-
	2012년 1월 1일	10.00	-
	2013년 1월 1일	10.25	-
	2014년 1월 1일	10.50	10.50
	2015년 1월 1일	10.75	10.75
	2016년 1월 1일	11.05	11.05
	2017년 1월 1일	11.30	11.30
베를린	2009년 9월 1일	10.80	12.75
	2010년 9월 1일	10.90	12.75
	2011년 7월 1일	11.0	12.85
	2012년 1월 1일	11.05	13.25
	2013년 1월 1일	11.05	13.55
	2014년 1월 1일	11.10	13.80
	2015년 1월 1일	11.15	14.05
	2016년 1월 1일	11.25	14.30
	2017년 1월 1일	11.30	14.55

다. 도장업

※ 유효기간 : 2017년 4월 30일까지

(단위 : 유로/시간)

적용지역	발효	숙련사원	비숙련사원
서독지역(베를린 포함)	2009년 10월 24일	11.25	9.50
	2010년 9월 1일	11.50	9.50
	2011년 7월 1일	11.75	9.75
	2012년 7월 1일	12.00	9.75
	2013년 5월 1일	12.15	9.90
	2014년 8월 1일	12.50	9.90
	2015년 5월 1일	12.80	10.00
	2016년 5월 1일	13.10	10.10
베를린	2009년 10월 24일	11.25	9.50
	2010년 9월 1일	11.50	9.50
	2011년 7월 1일	11.75	9.75
	2012년 6월 1일	12.00	9.75
	2013년 5월 1일	12.15	9.90
	2014년 5월 1일	12.30	9.90
	2015년 5월 1일	12.60	10.00
	2016년 5월 1일	12.90	10.10
동독지역	2010년 10월 24일	9.50	
	2011년 7월 1일	9.75	
	2012년 7월 1일	9.75	
	2013년 5월 1일	9.90	
	2014년 8월 1일	9.90	10.50
	2015년 5월 1일	10.00	10.90
	2016년 5월 1일	10.10	11.30

라. 전기기술업

※ 유효기간 : 2015년 12월 31일까지

(단위: 유로/시간)

적용 지역	발효	최저임금	비고
서독지역	2009년 1월 1일	9.55	
	2010년 1월 1일	9.60	
	2011년 1월 1일	9.70	
	2012년 1월 1일	9.80	
	2013년 1월 1일	9.90	
	2014년 1월 1일	10.00	
	2015년 1월 1일	10.10	
동독지역 (베를린 포함)	2009년 1월 1일	8.05	
	2010년 1월 1일	8.20	
	2011년 1월 1일	8.40	
	2012년 1월 1일	8.65	
	2013년 1월 1일	8.85	
	2014년 1월 1일	9.10	
	2015년 1월 1일	9.35	

마. 광산특수업

※ 유효기간 : 2015년 12월 31일까지

(단위 : 유로/시간)

적용지역	발효	임금그룹 1*(미숙련)	임금그룹 2**(숙련)
연방전체	2009년 10월 24일	11.71	12.41
	2011년 11월 1일	11.53	12.81
	2013년 12월 1일	11.92	13.24

바. 세탁서비스업

※ 유효기간 : 2017년 9월 30일까지

(단위 : 유로/시간)

적용지역	발효	모든 노동자
서독지역	2009년 10월 24일	7.51
	2010년 4월 1일	7.65
	2011년 4월 1일	7.80
	2012년 4월 1일	8.00
	2014년 2월 1일	8.25
	2014년 10월 1일	8.50
	2016년 7월 1일	8.75
동독지역(베를린 포함)	2009년 10월 24일	6.36
	2010년 4월 1일	6.50
	2011년 4월 1일	6.75
	2012년 4월 1일	7.00
	2014년 2월 1일	7.50
	2014년 10월 1일	8.00
	2016년 7월 1일	8.75

사. 우편서비스업

※ 유효기간 : 2010년 4월 30일까지

(단위: 유로/시간)

적용지역	발효	우편배달 업무	일반 업무
서독지역 (베를린 포함)	2008년 1월 1일	9.80	8.40
	2010년 1월 1일	9.80	8.40
	2011년 5월 1일	-	-
동독지역	2008년 1월 1일	9.00	8.00
	2010년 1월 1일	9.80	8.40
	2011년 5월 1일	-	-

* 2010.1.28. 연방 행정법원에서 독일 우체국(Deutsche Post) 최저임금이 불법 판결을 받아 2010.1.28. 이후 우편서비스 업종에 대한 최저임금은 존재하지 않음.

아. 시간제 노동(파견근로자)

※ 유효기간 : 2016년 10월 31일까지

(단위: 유로/시간)

적용지역	발효	모든 노동자
서독지역	2012년 1월 1일	7.89
	2012년 11월 1일	8.10
	2013년 10월 31일	없음.
	2014년 4월 1일	8.50
	2015년 4월 1일	8.80
	2015년 6월 1일	9.00
동독지역(베를린 포함)	2012년 1월 1일	7.01
	2012년 11월 1일	7.50
	2013년 10월 31일	없음.
	2014년 4월 1일	7.86
	2015년 4월 1일	8.20
	2015년 6월 1일	8.50

자. 직업훈련 및 보수교육

※ 유효기간 : 2015년 12월 31일까지

(단위: 유로/시간)

적용지역	발효	모든 노동자
서독 지역(베를린 포함)	2014년 1월 1일	13.00
	2015년 1월 1일	13.35
동독 지역	2014년 1월 1일	11.60
	2015년 1월 1일	12.50

주요국가의 최저임금제도

차. 건물청소

※ 유효기간 : 2015년 12월 31일까지

(단위: 유로/시간)

적용지역	발효	임금그룹 1* (미숙련)	임금그룹 2** (숙련)
서독 지역(베를린 포함)	2014년 1월 1일	9.31	12.33
	2015년 1월 1일	9.55	12.65
동독 지역	2014년 1월 1일	7.96	10.31
	2015년 1월 1일	8.21	10.63

카. 간병

※ 유효기간 : 2017년 12월 31일까지

(단위: 유로/시간)

적용지역	발효	모든 노동자
서독 지역(베를린 포함)	2015년 1월 1일	9.40
	2016년 1월 1일	9.75
	2017년 1월 1일	10.20
동독 지역	2015년 1월 1일	8.65
	2016년 1월 1일	9.00
	2017년 1월 1일	9.50

타. 보안서비스

※ 유효기간 : 2013년 12월 31일까지

(단위: 유로/시간)

적용지역	발효	모든 노동자
바덴-뷔르템베르그	2011년 6월 1일	8.60
	2012년 3월 1일	8.75
	2013년 1월 1일	8.90
	최신	없음
바이에른	2011년 6월 1일	8.14
	2012년 3월 1일	8.28

적용지역	발효	모든 노동자
	2013년 1월 1일	8.42
	최신	없음
노르트라인-베스트팔렌	2011년 6월 1일	7.95
	2012년 3월 1일	8.09
	2013년 1월 1일	8.23
	최신	없음
헤센	2011년 6월 1일	7.50
	2012년 3월 1일	7.63
	2013년 1월 1일	7.76
	최신	없음
니더작센	2011년 6월 1일	7.26
	2012년 3월 1일	7.38
	2013년 1월 1일	7.50
	최신	없음
브레멘	2011년 6월 1일	7.16
	2012년 3월 1일	7.33
	2013년 1월 1일	7.50
	최신	없음
함부르크	2011년 6월 1일	7.12
	2012년 3월 1일	7.31
	2013년 1월 1일	7.50
	최신	없음
베를린, 브란덴부르크, 메클린부르크-포어폼머, 라인란트-팔츠, 자알란트, 슈레스비히-홀슈타인, 작센, 작센-안할트, 튀링엔	2011년 6월 1일	6.53
	2012년 3월 1일	7.00
	2013년 1월 1일	7.50
	최신	없음

* 2013.12.31 이후 보안서비스 업종에 대한 최저임금은 존재하지 않음.

2. 최저임금 적용근로자 현황

(단위 : 천명)

연도	비율 전체 근로자수	최저임금 수혜 근로자수	최저임금 미만 근로자수**	비고
2015. 2월 현재	약 4천2백5십만명	공식 집계 없음	공식 집계 없음	2015.1.1일자로 법정 일괄 최저임금제도 도입
2014	약 4천2백7십만명	공식 집계 없음	공식 집계 없음	-
2013	약 4천2백3십만명	공식 집계 없음	공식 집계 없음	-
2012	약 4천2백만명	공식 집계 없음	공식 집계 없음	
2011	약 4천1백6십만명	공식 집계 없음	공식 집계 없음.	시간당 9.15 유로 수급 근로자수 : 약 790만명 이상
2010	약 4천1백만명	200만명 이상	공식 집계 없음.	출처 : http://www.n-tv.de

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 시간당 임금(기본급)

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 기본급 외의 기타 수당

VI. 최저임금의 이행

1. 최저임금 위반현황

- 2010.6 독일 연방노동부는 녹색당의 요청에 의해 처음으로 최저임금

위반현황 조사 실시(따라서, 2009년 이전 통계자료 부재)

- 2009년 한 해 동안 벌금 조치 건수(건설업계 : 1,500건, 청소 : 200건 이상)
- 2011년 위반 건수 : 1백만 건 이상

2. 최저임금 위반의 벌칙

- 2014.8월 제정된 단체협약자율성장화법안(일명 최저임금법) 제 21조에 따라 최저임금 위반 시 최대 50만 유로(경미한 경우 최대 3만 유로) 벌금 부과

3. 최저임금 위반 시 구제절차

- 해당 근로자 등이 노무당국에 신고

VI. 기타

- 독일 집권 기독교민주당(CDU)은 지난 2011년 11월 전당대회를 앞두고 최저임금제 관련 논란이 초래된 바 있으며, 전 업종에 대한 최저임금제 도입을 목표로 하되, 현행 10개 주요업종별 구분에 따른 부문별로 차별화된 최저임금제를 유지하고, 세부적인 형태를 노사공동위의 결정에 따르도록 합의
- 2013.12월 출범한 기민/기사연합-사민당 연정정부는 2015년부터 시간당 8.5유로의 단일 최저임금제의 도입에 합의함.
- 연방노동사회부 : <http://www.bmas.de/portal/16702/startseite.html>
- 최저임금제 관련법령 및 시행현황

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohnngesetze/inhalt.html> (독문)

<http://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Labour-Law/minimum-wage-laws.html> (영문)

- 독일노동조합(DBG) 최저임금제 홈페이지

<http://www.mindestlohn.de/>

<http://www.initiative-mindestlohn.de/themen/>

<참고>

독일의 최저임금제도 관련 주요법령의 비교

	노동협약법 제5조 (일반적 구속력 선언)	근로자파견법	최저근로조건법
제도개요	<ul style="list-style-type: none"> ○ 임금을 포함한 노동조건의 결정을 「노사 자치」에 의한 노동협약 시스템에 맡겨 왔음. ○ 그러나 최근 노조 조직률과 노동협약 적용율의 저하에 따른 노사 자치 시스템의 약체화에 더하여 동서 통합, 글로벌화에 의한 경쟁 심화, 인근 국가로부터의 저임금 노동자 유입 등의 영향으로 노동협약에만 맡겨 임금의 하한을 정하는 것이 곤란하게 됨 ○ 이에 따라 노동협약 시스템을 보완하는 형태로 법 개정이 이루어짐 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1990년대 초 급격히 증가한 건설수요를 배경으로 독일 지역의 건설 현장을 중심으로 저임금 외국인 노동자가 대량으로 유입되기 시작 ○ 1990년대 중반에 경기 악화로 실업률이 상승하고, 최저임금의 적용을 받지 않는 저임금 외국인 노동자가 독일인의 고용을 빼앗는다는 비판이 고조됨 ○ 이에 독일 정부는 임금 덤핑 방지를 목적으로 EU 관련 지침 국내 이행법으로서 1996년도에 「근로자파견법(국경을 넘는 서비스 공급에 있어서의 강제적 노동조건에 관한 법률, 노동자파견법)」을 제정 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1952년에 제정된 이래 한 번도 적용된 적이 없었던 최저근로조건법의 개정에 의한 최저임금을 설정하는 방법임 ○ 적용률이 50% 미만의 협약만 존재하거나 또는 협약이 원래 존재하지 않는 부문에 있어서의 최저임금 설정 방법을 정한 것임
최저임금 적용요건	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노사가 신청하는 경우 (1) 부문의 노동협약이 노동자의 50% 이상을 커버하고 있을 것, (2) 노사 대표 각 3명으로 구성하는 협약위원회의 동의(노사 단체로부터 각각 3명의 대표에 의해 구성되어 다수결 또는 적어도 사용자 대표 1명의 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노사의 최상급조직의 대표로 구성하는 임금위원회가 동의하지 않는 경우에도 연방노동사회부는 해당 노동협약의 적용범위에 포함되면서, 동시에 노동협약의 구속을 받지 않고 있는 모든 사용자 및 노동자에게 해당 노동협약의 규정이 적용되는 것을 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 상설 중앙위원회(의장, 연방노동사회부 2명, 노사 대표 각 2명으로 구성)는 사회적 왜곡이 있는 경제 부문의 유무를 인정하고 최저임금 결정, 개정 또는 폐기를 실시할 필요성을 판단하며, 연방정부, 사용자 단체의 연합단체, 노동조합의 연합단체, 연방

주요국가의 최저임금제도

	노동협약법 제5조 (일반적 구속력 선언)	근로자파견법	최저근로조건법
	<p>동의를 있을 것)를 조건으로 해서 연방 노동사회부 장관이 해당 협약에 대해 일반적 구속력 선언을 명함</p> <p>○해당 협약이 부문의 최저임금을 정하고 있는 경우가 방식에 의해서 최저임금을 설정하는 것이 가능함</p>	<p>정할 수 있으며, 사용자는 노동협약에 규정된 노동조건 이상을 보장해야 함</p> <p>○노동협약 적용률이 50%를 넘는 부문을 대상으로 노사로부터 신청을 받아 동법에 따른 최저임금 적용업종을 확대할 수 있도록 하였음</p>	<p>주정부가 각각 제안을 할 수 있음</p> <p>○중앙위원회가 최저임금을 설정할 필요가 있다고 판단한 산업부문에 대해서는 전문위원회(의장, 노사 대표 각 3명에 의해 구성)가 설치되고, 이 전문위원회가 구체적인 최저임금액을 결정하게 됨</p>
적용분야	○전산업	○건설업, 건물청소, 건설산업의 전기수공업, 우편서비스사업, 요양업 분야(노인요양 및 가정내 간병), 경비, 광산업 내 특수업무, 대규모 세탁업무, 오물처리산업, 사회법전 제 2·3권에 따른 직업훈련 및 직업능력향상훈련	○전산업
특징	○해외로부터 파견되어 건설프로젝트 등에서 일시적으로 취업하는 외국인에게는 적용할 수 없기 때문에 EU 역내로부터 유입되는 노동자의 임금덤핑을 저지할 수 없다는 문제가 있음	○노동협약 당사자 쌍방의 합의에 의한 신청을 전제하며, 법규명령은 해당산업의 노사를 구속할 뿐만 아니라, 일반적 구속력이 미치는 노사에 게도 적용됨(노동자에 유리한 협약의 내용이 우선 적용됨)	○이 법의 절차에 따라 전문위원회가 결정한 최저임금은 연방정부에 의해 법규명령으로 공포되고, 이는 산업분야 내에 있는 모든 사용자 및 노동자에게 적용됨

7. 러시아 연방

국명	러시아연방 (Russian Federation)	
언어	러시아어	
민족	러시아인(82%), 타타르인(4%), 우크라이나인(3%) 기타 100여 민족 (고려인: 약 20만 명)	
면적	1,708만 Km ² (한반도의 78배, 미국의 1.8배)	
인구	1억 4,330만 명 (2013.4월 러 통계청 자료)	
수도	모스크바(약 1,100만 명)	
종교	러시아정교(75%), 이슬람교(5%), 유대교, 카톨릭 등 다수	
교육	의무교육 11년(무상)	
화폐단위	루블(ruble). \$1=35.43 (2014.4.3 현재)	
주요 경제 지표 (2013년)	GDP	2조 225억 불(66조 7,553억 루블)
	1인당 GDP	14,037 불
	GDP 성장률	1.3%
	교역	8,676억 불(수출 : 5,233억 불 / 수입 : 3,442억 불)
	실업률	5.5%
	물가상승률	6.5%
주 러시아대사관 웹사이트	http://rus-moscow.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 러시아 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 최저임금 개념 정의

- 러시아는 최저임금에 대해 헌법 제7조 제2항(1993년)을 통해 “노동에 대한 대가로 차별 없이 모든 국민이 받을 수 있는 권리”로 규정하고 있음.
- 또한, 노동법 제129조 제3항(2001년)에서는 “비숙련노동자를 기준으로 정상적인 노동조건에서 정해진 근로시간에 대한 노동의 대가로 받는, 연방법상 보장되는 월급여”로 그 개념을 명확히 규정하고 있음.

2. 연혁

- 러시아에서 최저임금 제도가 제대로 모습을 갖추게 된 시기는 2000년 푸틴 대통령 부임 직후이며, 그 이후 매년 연방법 개정을 통해 최저임금을 인상해 나가고 있으나, 아직은 선진국에 비해 매우 낮은 수준임.

※ 2014.1.1. 부터 현재 러시아의 월 최저임금은 5,554루블(약 \$185)

- 러시아 최저임금이 가장 큰 폭으로 인상된 시기는 2007년 9월과 2009년 1월로, 각각 약 2배 인상되었음

3. 관련 법령

가. 최저임금법 제1조

- 최저임금은 임금조정과 휴직 및 출산휴가 수당, 기타 의무사회 보험금 책정을 위해 적용됨.

〈 연도별 연방최저임금 추이 〉

적용개시 일자	루블 (1개월)	관련 법령
2014.1.1	5,554	최저임금법 336-Φ3 제1조 (2013.12.2 개정)
2012.12.3.	5,205	최저임금법 232-Φ3 제1조 (2012.12.3 개정)
2011.6.1.	4,611	최저임금법 106-Φ3 제1조 (2011.6.1 개정)
2009.1.1.	4,330	최저임금법 91-Φ3 제1조 (.2008.6.24 개정)
2007.9.1.	2,300	최저임금법 54-Φ3 제1조 (2007.4.20 개정)
2006.5.1.	1,100	최저임금법 198-Φ3 제1조 (2005.12.29 개정)
2005.9.1.	800	최저임금법 198-Φ3 제1조 (2004.12.29 개정)
2003.10.1.	600	최저임금법 127-Φ3 제1조 (2003.10.1 개정)
2002.5.1.	450	최저임금법 42-Φ3 제1조 (2002.4.29 개정)
2001.6.1.	300	최저임금법 82-Φ3 제1조 (2000.6.19 개정)

가. 노동법 제133조

○ 주요 내용

- 최저임금은 러시아연방의 전 지역에서 동일하게 적용되며, 법률로 정하는 최저생계비보다 낮을 수 없음.
- 1개월간 법정 근무시간동안 근무한 근로자의 월급은 최저임금보다 낮을 수 없음.
- 최저임금에는 추가임금, 보너스, 상여금, 여타 장려금, 정해진 조건 외에서의 근무에 대한 보수 및 사례금과 사회복지금은 포함되지 않음.

- ※ 법정 최저생계비는 러시아 정부가 매 분기마다 소비자물가를 기초로 산정하여 발표
- 그러나 상기 법령 규정과 달리, 현재 러시아의 최저 임금은 5,554 루블로, 2012년 4분기 기준 최저생계비인 7,263루블(약 \$242)의 약 72% 수준임.

II. 최저임금 결정

1. 최저임금 결정방식 및 절차

- ① 노동사회보호부가 최저임금법 초안 마련 후 사회노동 전문가 실무 회의에 제출하여 검토 요청
 - 동 회의는 노·사·정 각계 전문가들로 구성
 - ※ 러시아 정부는 통상 2년 단위로 최저임금을 조정
- ② 실무회의에서 다수결로 수정된 법안은 「러시아 노·사·정 위원회」에서 검토
 - ※ 「러시아 노·사·정 위원회」 위원 수는 지역별로, 그리고 개최 시마다 다르며, 개최시기도 불규칙
- ③ 「러시아 노·사·정 위원회」는 상기 법안 검토 후 공개투표를 통해 과반수 찬성으로 결정
- ④ 「러시아 노·사·정 위원회」 심의를 통과한 법안은 정부로 재송부되며, 정부는 동 법안을 하원에 제출
- ⑤ 하원 통과 후 상원에 이송
- ⑥ 상원 통과 후 대통령 서명
- ⑦ 대통령 서명 후 7일 이내 공포, 공포 후 10일 이내 발효(연방 노동법에

새 최저임금액 명기)

2. 최저임금 결정기준

- 근로자의 최저생계비, 경제성장률, 인플레이션 등

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 적용 대상

- 1인 이상 사업장에 종사하는 모든 근로자

2. 적용제외 혹은 적용특례 대상

- 해당사항 없음

Ⅳ. 최저임금의 현황

1. 연도별 연방최저임금 수준

(단위 : 루블, %)

연도별	구분	월 최저임금	인상률
2014		5,554	6.7
2012		5,205	13
2011		4,611	6.4
2009~2010		4,330	88.2
2008		2,300	0
2007		2,300	109.1

※ 연소자 등 특례근로자 없음 ※ 시급, 주급, 월급의 분류 없음

2. 최저임금 적용현황

(단위 : 명, %)

연도	비율	전체 근로자수	최저임금 이하 근로자수	비율
2012		75,676,000	* 관련 최신정보 없음	
2008		74,952,000	14,990	0.02
2007		74,156,000	14,831	0.02
2006		73,811,000	14,762	0.02
2005		72,909,000	14,581	0.02

※ 최저임금 영향률(%) = 최저임금 이하 근로자수/전체근로자수 * 100

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 기본급(월단위)

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 연차휴가근로수당, 휴일근로수당, 야근수당, 가족수당, 현물급여 등 기본급을 제외한 모든 항목

VI. 최저임금의 이행

1. 최저임금 위반현황

- 최저임금이 최저생계비보다 낮은 수준으로 책정되어 있기 때문에 실제 위반현황은 거의 없는 것으로 파악됨.

2. 최저임금 위반의 벌칙

- 벌금 50,000 루블 또는 2년간 영업 정지

3. 최저임금 위반 시 구제절차

- 노동 감시청에 신고 → 노동 감시청의 현장 실사 → 노동 감시청 판단 하에 구제 여부 결정(민사소송 불가)

Ⅶ. 기타

- 러시아 연방 노동사회보호부 홈페이지 : <http://www.rosmintrud.ru>

8. 루마니아

국명	루마니아(Romania)	
언어	루마니아어(공용어), 헝가리어, 독일어	
민족	루마니아인(88.6%), 헝가리인(6.5%), 집시(3.2%) 등	
면적	238,391Km ² (한반도222.816km ² 의 1.07배)	
인구	2,012만 명(2014년)	
수도	Bucharest(188만 명)	
주요도시	Clug-Napca(30.9만 명), Constanta(25.4만 명), Iasi(26.3만 명), Timisoara(30.3만 명)	
종교	루마니아 정교(86.7%), 가톨릭(4.7%), 신교(3.2%)	
화폐단위	Ron(Lei로 표기, 2015.3월 현재 1Euro는 4.42Ron 수준)	
주요 경제 지표 (2014년)	GDP	1,998억미불 (1,506억 유로)
	1인당 GDP	9,933미불
	GDP성장률	2.9%
	교역	수출 : 525억 유로 / 수입 : 585억 유로
	실업률	7.1
	물가상승률	1.4%
루마니아대사관 웹사이트	http://rou.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 루마니아 한국대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 1991년 「노동법(Labor Code)」에 의해 국가 총 최저기본급(national minimum gross basic pay)이 도입(노조와 경영자가 논의를 거친 후 정부가 최저임금을 결정)
 - 최저기본급은 사회보호의 수단으로 정의
- 매년 국가 최저기본급은 노조와 경영자 단체와 협의를 거치고 정부가 결정(Government Ordinance)하여 확정
 - 경제주체는 경영자 단위의 단체협약을 통해 임금을 결정(국가단위 총 최저임금의 시간당 기본급보다 낮아서는 아니 됨)

2. 법적 기준

- 노동법(Labor Code)
 - 가. 통상적인 근로시간이 1일 8시간 이하인 경우, 시간당 최저기본급은 승인된 법정근로 일정에 따라 국가 총 최저기본급을 월별 평균 근로시간으로 나누어 계산
 - 나. 사용자는 개별 근로계약에서 국가단위 시간당 최저기본급보다 낮은 기본급을 협상 또는 확정 불가
 - 다. 사용자는 적어도 국가 총 최저기본급과 같은 금액의 월별 총 임금을 보장하여야 하며, 이러한 규정은 근로일정에 따라 고용상태에 있지만 사적인 이유로 업무를 수행할 수 없는 근로자에게 적용되지만 파업의 경우는 제외

Ⅱ. 최저임금의 결정

1. 결정방식

- 노동법에 따르면 통상 근로시간에 상응하는 국가 총 최저기본급은 노조와 경영자 단체가 협의를 거친 후에 정부결의에 따라 확정
 - 정부결의가 통과되기 전에 사회적 대화 위원회(Social Dialogue Committee, 노동조합, 사용자, 부처의 주요 담당자 참석)의 논의를 거침
- 경제사회위원회(Economic and Social Committee)가 자문단으로서 동의를 표명하고, 입법회의(Legislative Council)가 이를 분석하고, 모든 기관이 (찬성)의견을 표명하고, 관찰 가능한 모든 사항을 고려한 후, 관련 서류를 정부에 보내 승인을 받아 관보(Official Gazette of Romania)에 공고
 - 상기 경제사회위원회와 입법회의와의 의견조율이 이루어지지 않는 경우에는 최종적으로 정부가 최저임금을 결정(Government Ordinance)
- 매년 이러한 최저임금에 대한 평가를 통해 조정

2. 최저임금 결정기준

- GDP, 소비자물가지수 및 노동생산성 등 거시경제 지표 고려

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 사용자

- 모든 사용자(자연인, 법인)

2. 근로자

- 원칙적으로 고용의 형태에 관계없이 모든 근로자에게 적용

IV. 최저임금의 현황

1. 연도별 최저임금 수준

(단위 : 론(Ron))

연도	월 최저임금	규범법(정부결의-HG)
2015.1.1	975 (2015년 1월~6월) 1,050 (2015년 7월~12월)	HG no. 1091/2014
2014.1.1	850 (2014년 1월~6월) 900 (2014년 7월~12월)	HG no. 871/2013
2013.1.1	750 (2013년 2월~6월) 800 (2013년 7월~)	HG no. 23/2013
2012.1.1	700	HG no. 1225/2011
2011.1.1	670	HG no. 11193/2010
2010	600	HG no. 1051/2008
2009.1.1	600	HG no. 1051/2008
2008	540 (2008년 10월1일) 500 (2008년 1월 1일)	HG no. 1051/2008 HG no. 1507/2007
2007.1.1	390	HG no. 1825/2006
2006.1.1	330	HG no. 1766/2005

2. 최저임금의 적용현황

(단위 : 명, %)

연도	전일 근무 근로자 수	최저임금을 받는 근로자 수
2015	4,423,300 (2014.12)	-
2014	4,345,600	-
2013	4,345,600	-
2012	4,962,178	-
2011	4,095,200	-
2010	4,101,600	-
2009	4,367,700	-
2008	4,738,600	-
2007	4,092,193	75,102

* 출처 : 통계청(매년 10월 조사)

※ 최저임금을 받는 근로자 수에 대한 가용통계는 2007년도 까지만 집계

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 기본급

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 임금 인상분, 보조금 또는 상여금
 - 사기업의 경우 임금 인상분이 기본급에 산입될 수 있음

VI. 최저임금의 이행

1. 최저임금 위반현황

- 2014년 루마니아 노동감독부서(the Romanian Labor Inspectorate)는 노동안전 및 보건과 관련된 위반행위 및 불법노동행위에 대해 총 9,033만Ron(2,200만 유로)의 벌금을 부과

2. 최저임금 위반에 대한 처벌규정

- 최저임금 위반시 300~2,000론 벌금
 - 개정된 2010년 법령 53-노동법은 계약서에서는 최저임금 이상을 지불하기로 하고 실제로는 최저임금 이하로 지불하는 경우 1,000~2,000론의 벌금을 부과

3. 최저임금 위반시 구제절차

- 노사관계 및 사업장의 안전/보건 분야는 특수한 중앙 행정기관인 노동감독관(사회노동연대부 소속)의 통제를 받음

- 노동 분쟁이 발생한 경우 당사자(사용자, 근로자, 노조, 기타 법인)는 민사소송법에 따라 설립되고 노동분쟁 재판의 심리권이 있는 법정에 항소할 수 있음

VII. 기타

- 루마니아 노동·가족·사회보장부서(Ministry of Labor, Family and Social Protection) : <http://www.mmuncii.ro/ro/>
- 루마니아 국가통계청(National Statistics Institute) : <http://www.insse.ro/cms/rw/pages/index.ro.do>
- 루마니아 국가예측위원회(National Commission of Prognosis) : <http://www.cnp.ro>

9. 멕시코

국명	멕시코합중국(Los Estados Unidos Mexicanos)	
언어	스페인어	
민족	혼혈(메스티소) 60%, 원주민(인디오) 30%, 백인 9%, 기타 1%	
면적	1,959,247km ²	
인구	12,021만 명 (2014년)	
수도	멕시코시티	
주요도시	과달라하라, 몬테레이	
종교	로마가톨릭(89%), 개신교(6%)	
교육	초등학교 6년(무상의무교육), 중학교 3년, 고등학교 3년, 대학 4~5년	
화폐단위	멕시코 페소(Peso)	
주요 경제 지표 (2014년)	GDP	12,959억 불 (IMF 추산자료 기준)
	1인당 GDP	10,837 불 (IMF 추산자료 기준)
	GDP성장률	2.4% (IMF 추산자료 기준)
	교역	수출 3,975억 불 / 수입 4,000억 불 (멕시코 경제부)
	실업률	4.4% (멕시코 통계청)
	물가상승률	3.9% (IMF 추산자료 기준)
주 멕시코대사관 웹사이트	http://mex.mofa.go.kr/kor/am/mex/main/index.jsp	

자료제공 : 주 멕시코 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 1917년 멕시코합중국 헌법은 Fraction VI 제123조에서 최저임금액을 최초로 규정
- 1931년 연방 노동법(Labor Work)이 처음 시행
 - 이 법에 따라 최저임금의 결정을 담당하는 특별 지방자치위원회가 설립
 - 이 위원회는 최저임금 결정을 위한 정확한 조건을 결정할 전문적 지식이 없었는데, 이는 그 당시 멕시코 경제발전의 특성에 대한 고려가 충분하지 않았기 때문임
- 1963년 111개의 지역 위원회와 더불어 국가 최저임금위원회가 설립됨
 - 이는 최저임금에 대한 정보를 일치시켜서 지역위원회가 국가위원회의 감독을 받아 임금을 결정하도록 하는 혁신적인 제도를 만들기 위해서임
 - 그 결과 Fraction VI 제123조와 연방 노동법의 개정이 이루어짐
 - 이러한 제도는 지역위원회의 수를 67개로 축소하기 위한 다양한 변화가 이루어진 1986년까지 유지됨
- 1981년 농업종사자의 최저임금을 폐지하여 농업종사자를 도시 근로자와 동등하게 간주하며, 경제구역의 수를 3개로 축소함
- 1986년 의회는 제도를 개선하고자 하는 행정부 계획을 승인
- 1987년 1월 이후 최저임금은 국가위원회가 결정하고 이 계획에 따라 지역위원회를 해체함(1986년 12월 23일 Diario Oficial De la Federacion에 공고)

2. 법적 근거(관련 법률)

- 1917년 멕시코합중국 헌법 제123조
- 연방 노동법 551조-574조

II. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정 방법

- 연방노동법 제557조는 Fraction VII에서 대표위원회(Representatives Council)가 일반 및 전문직 최저임금을 결정할 책임이 있다고 규정
 - ※ 대표위원회 : 정부 대표와 CONASAMI 의장, 노동부장관(Secretary of Work)이 지정한 두 명의 고문과 노조와 경영자를 대표하는 5명 이상 또는 15명 이하 대표로 구성(연방노동법 제554조)

2. 최저임금 결정절차

- Technical Direction은 11월 말까지 FLL의 제562조의 Fraction V에 따라 보고서 제출
 - ※ 근로자와 경영자는 매년 11월말 전까지는 언제든지 최저임금 수준에 대한 검토를 편리한 시기에 할 수 있음. 단, 동 검토는 노동복지부장관, 노동조합, 경영자협회에서 제반 경제 여건상 최저임금의 변경이 필요하다고 판단하여 사전 검토 요청이 필요
 - 근로자와 경영자가 작성하여 제출한 연구조사 보고서를 준비하여 대표위원회가 보고서를 평가할 수 있도록 함
- Technical Direction은(FLL의 제558조 따라) 다음의 인원으로 구성됨
 - 노동사회부(Ministry of Work and Social Prevision)가 임명한 의장
 - 노동사회부가 적절하다고 판단하는 기술고문

- 노동사회부가 적절하다고 판단하는 동수의 기술고문보조. 이들은 근로자와 경영자의 대표가 임명
- 12월 대표위원회는 근로자와 경영자가 작성한 연구조사에 기초한 기술지침 보고서 분석
- 12월 31일 이전 대표위원회는 최저임금을 결정하는 위원회의 결의안 발표(매년 최저임금 결정)
- 결의안이 승인되면 바로 대통령위원회(the President of the Commission)가 연방관보(Federation Official Diary)에 공고를 명함
- 각 연도별 최저임금은 원칙적으로 차년도 1월 1일부터 12월 31일까지 적용되며, 동 최저임금은 경제상황 요인 등을 감안하여 필요하다고 판단될 경우 연중 상시 재검토 가능

3. 최저임금 결정기준

- 국가의 경제성장, 경제활동의 발전, 일자리 제안, 과거 임금구조, 근로자의 생계비 및 기타 요소 (Constitucion Politica de los Estados Unidos Mexicanos 제123조)

Ⅲ. 최저임금의 적용

- 일반 최저임금은 근로자가 참여하는 경제적, 전문적 활동과 별도로 규정된 지리적 영역 안에 있는 모든 근로자에게 적용
- 전문직 최저임금은 84개의 최저임금 전문직 목록에 포함된 전문직, 경제적 활동이 이루어지는 지리적 영역내의 모든 근로자에게 적용 (연방 노동법 제92조, 제93조)

IV. 최저임금의 현황

1. 연도별 일반 최저임금¹⁾

(단위 : 페소, 1일 기준, 3개 지역 평균)

연도	최저임금액
2015	68.33
2014	65.58
2013	63.07 ²⁾
2012	60.50
2011	58.06
2010	55.77
2009	53.19
2008	50.84
2007	48.88

※ 연방 노동법(제22조)은 의무교육을 마치지 않는 16세 이하의 청소년이 노동을 하는 것을 금지함(성인과 청소년 최저임금은 같음).

※ 위 연도별 최저임금 수준은 3개 지역의 최저임금을 전국 평균한 수준임에 유의

2. 연도별 전문 최저임금³⁾

(단위 : 페소, 1일 기준, 지역별 연평균)

연도	최저임금/연평균		
	A지역	B지역	C지역
2015	100.97	95.66	-
2014	96.89	91.81	-
2013	93.03	88.21	A,B. 지역에 통합
2012	89.48	87.16	84.79

※ 전문직, 경제적 활동 또는 특수업무에 따라 결정되며, 2013년의 67개 직종구분에서 2014년부터 59개 직종구분으로 변경

※ 위 표 연도별 전문 최저임금은 각 지역별 59개 직종의 최저임금을 평균한 것임에 유의

※ 2015년 1월 1일자 발효된 최저임금 평균

1) 참고 1: 연도별·지역별 일반 최저임금 현황 참조

2) '13. 4월 초 기준 63.07페소 = 약 5,868.66원

3) 참고 2: 2013년 직종별·지역별 전문 최저임금 현황 참조

3. 최저임금 적용현황

(단위 : 명, %)

연도	구분	전체근로자 수 (고용된 근로자)	최저임금 이하를 받는 근로자 수	비율
2014		49,823,798	6,709,932	7.43
2013		52,675,784	6,728,516	15.1
2012		48,203,851	6,349,868	13.17
2011		47,836,056	6,368,797	13.31
2010		44,480,562	5,406,546	12.2
2009		44,535,314	6,234,944	14.0
2008		43,625,738	5,119,201	13.7
2007		44,005,604	5,590,864	13.04

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 기본급

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 연차근로수당, 휴가근로수당, 가족수당 및 현물 급여 등

VI. 최저임금의 이행

1. 최저임금 위반에 대한 처벌규정

- 기존에 체결한 근로계약에 명기된 임금, 근로시간 및 휴식시간과 관련된 규정을 위반한 경우, 위반사항과 위반기간을 고려하여 일반

최저임금의 15배~315배의 벌금 부과(사용자가 연속 위반을 하는 경우 벌금이 25% 인상될 수 있음)

2. 최저임금 위반 시 구제절차

- 담당기관: Procuraduria Federal de la Defensa del Trabajo
 - 근로자가 도움을 요청할 때 근로자 변호 및 대변
 - http://profedet.stps.gob.mx:75/paginas/q_profedet.htm
- Procuraduria Federal de la Defensa del Trabajo(이하 PROFEDET)는 노동복지부의 산하 기관으로 근로자 및 노동조합에 대해 조언 기능을 수행하는 바, 주된 기능은 분쟁 당사자 간의 화해(conciliation)를 중재하는 것임
- PROFEDET의 화해 중재가 실패할 경우 동 기관은 정식 사법 절차 진행을 위해 근로자 측의 법적 대리인 서비스를 제공

3. 최저임금 위반현황

- 멕시코 정부는 최저임금 위반관련 통계를 작성하지 않고 있음

VII. 기타

- 멕시코최저임금위원회 CONASAMI(Comision Nacional de Salarios Mimosos)
 - <http://www.conasami.gob.mx/>
- 노동·복지부(Secretaría del Trabajo y Previsión Social)
 - <http://www.stps.gob.mx/>

<참고 1>

연도별·지역별 일반 최저임금 현황

(단위 : 페소, %)

구분	전국평균		A지역		B지역		C지역	
	최저임금	인상률	최저임금	인상률	최저임금	인상률	최저임금	인상률
2015	68.33	4.20	70.10	4.20	66.45	4.20	-	
2014	65.58	3.90	67.29	3.90	63.77	3.90	-	
2013	63.07	4.25	64.76	3.90	61.38	1.34	2012년 11월 27일부로 A.B지역으로 통합	
2012	60.50	4.20	62.33	4.20	60.57	4.20	59.08	4.20
2011	58.06	4.10	59.82	4.10	58.13	4.10	56.70	4.09
2010	55.77	4.85	57.46	4.85	55.84	4.84	54.47	4.85
2009	53.19	4.60	54.80	4.20	53.26	4.50	51.95	4.90
2008	50.84	4.00	52.59	4.00	50.96	4.00	49.50	4.00
2007	48.88	3.90	50.57	3.90	49.00	3.90	47.60	3.90
2006	47.05	4.00	48.67	4.00	47.16	4.00	45.81	4.00
2005	45.24	4.50	46.80	3.40	45.35	3.70	44.05	4.60
2004	43.29	4.20	45.24	3.60	43.73	4.50	42.11	4.50
2003	41.53	4.50	43.65	3.60	41.85	4.40	40.30	5.20
2002	39.74	5.80	42.15	4.50	40.10	5.70	38.30	6.80
2001	37.57	7.00	40.35	6.50	37.95	8.10	35.85	9.60

주)

A지역 : Baja California의 모든 시, Baja California Sur의 모든 시, Chihuahua주 Guadalupe, Praxedis G., Guerrero, Juárez시, 멕시코연방직할구, Jalisco주 Guadalajara, Tlaquepaque, El Salto, Tonalá, Tlajomulco de Zúñiga, Zapopan, Guerrero주 Acapulco de Juárez시, Mexico주의 Atizapán de Zaragoza, Ecatepec de Morelos, Coacalco de Berriozábal, Naucalpan de Juárez, Cuautitlán, Tlalnepantla de Baz, Cuautitlán Izcalli, Tultitlán시, Nuevo Leon주의 Apodaca,

Monterrey, San Pedro Garza García, San Nicolás de los Garza, General Escobedo, Guadalupe, Santa Catarina시, Sonora주 Agua Prieta, Cananea, General Plutarco Elías Calles, Naco. Puerto Peñasco, Nogales, San Luis Río Colorado, Santa Cruz, Altar, Atil, BÁCUM, Benito Juárez, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Ignacio Río Muerto, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sáric, Suaqui Grande, Trincheras, Tubutama, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, La Colorada시, Tamaulipas주 Camargo, Miguel Alemán, Guerrero, Nuevo Laredo, Gustavo Díaz Ordaz, Reynosa, Río Bravo, Matamoros, San Fernando, Mier, Valle Hermoso, Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Nuevo Morelos, Ciudad Madero, El Mante, Gómez Farías, González, Ocampo, Tampico, Xicoténca시, Veracruz de Ignacio de la Llave주의 Agua Dulce, Minatitlán, Coatzacoalcos, Moloacán, Cosoleacaque, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo, Tuxpan시

B지역 : Aguascalientes, Campeche, Coahuila de Zaragoza, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacan de Ocampo, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Queretaro, Quintana Roo, San Luis Potosi, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatan, Zacatecas주의 모든 도시 및 A지역에 포함되지 않는 Chihuahua, Guerrero, Jalisco, Mexico, Nuevo Leon, Sonora, Tamaulipas, Veracruz de Ignacio de la Llave주의 다른 도시들.

<참고 2>

2015년 직종별 · 지역별 전문 최저임금 현황

(단위 : 페소)

구 분	직종	A 지역	B 지역
1	Albañilería, oficial de	102.20	96.85
2	Boticas, farmacias y droguerías, dependiente(a) de mostrador en	88.90	84.35
3	Buldózer y/o traxcavo, operador(a) de	107.65	101.85
4	Cajero(a) de máquina registradora	90.65	86.20
5	Cantinerero(a) preparador(a) de bebidas	92.75	87.90
6	Carpintero(a) de obra negra	102.20	96.85
7	Carpintero(a) en fabricación y reparación de muebles, oficial	100.30	94.90
8	Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	103.65	98.15
9	Colchones, oficial en fabricación y reparación de	93.80	89.10
10	Colocador(a) de mosaicos y azulejos, oficial	99.90	94.70
11	Construcción de edificios y casas habitación, yesero(a) en	94.55	89.60
12	Cortador(a) en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	91.75	87.10
13	Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	90.50	85.95
14	Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	93.20	88.25
15	Chofer acomodador(a) de automóviles en estacionamientos	95.25	90.15
16	Chofer de camión de carga en general	104.55	99.20
17	Chofer de camioneta de carga en general	101.25	95.80
18	Chofer operador(a) de vehículos con grúa	96.90	92.00
19	Draga, operador(a) de	108.75	103.00
20	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	101.95	96.50
21	Electricista instalador(a) y reparador(a) de instalaciones eléctricas, oficial	99.90	94.70
22	Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	101.00	95.50
23	Electricista reparador(a) de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	96.90	92.00

주요국가의 최저임금제도

구 분	직종	A 지역	B 지역
24	Empleado(a) de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	88.60	83.60
25	Encargado(a) de bodega y/o almacén	92.20	87.40
26	Ferreterías y tlapalerías, dependiente(a) de mostrador en	94.30	89.25
27	Fogonero(a) de calderas de vapor	97.70	92.40
28	Gasolinero(a), oficial	90.50	85.95
29	Herrería, oficial de	98.45	93.20
30	Hojalatero(a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	100.30	94.90
31	Lubricador(a) de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	91.30	86.35
32	Manejador(a) en granja avícola	87.50	83.05
33	Maquinaria agrícola, operador(a) de	102.75	97.55
34	Máquinas para madera en general, oficial operador(a) de	97.70	92.40
35	Mecánico(a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	105.95	100.65
36	Montador(a) en talleres y fábricas de calzado, oficial	91.75	87.10
37	Peluquero(a) y cultor(a) de belleza en general	95.25	90.15
38	Pintor(a) de automóviles y camiones, oficial	98.45	93.20
39	Pintor(a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	97.70	92.40
40	Planchador(a) a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	90.65	86.20
41	Plomero(a) en instalaciones sanitarias, oficial	97.90	92.80
42	Radiotécnico(a) reparador(a) de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	101.95	96.50
43	Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	88.60	83.60
44	Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente(a) de mostrador en	92.20	87.40
45	Reparador(a) de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	96.50	91.35
46	Reportero(a) en prensa diaria impresa	210.05	198.80
47	Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	210.05	198.80
48	Repostero(a) o pastelero(a)	102.20	96.85

구 분	직종	A 지역	B 지역
49	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	102.75	97.55
50	Secretario(a) auxiliar	105.70	100.20
51	Soldador(a) con soplete o con arco eléctrico	101.00	95.50
52	Tablajero(a) y/o carnicero(a) en mostrador	95.25	90.15
53	Tapicero(a) de vestiduras de automóviles, oficial	96.90	92.00
54	Tapicero(a) en reparación de muebles, oficial	96.90	92.00
55	Trabajo social, técnico(a) en	115.55	109.45
56	Vaquero(a) ordeñador(a) a máquina	88.60	83.60
57	Velador(a)	90.50	85.95
58	Vendedor(a) de piso de aparatos de uso doméstico	93.20	88.25
59	Zapatero(a) en talleres de reparación de calzado, oficial	91.75	87.10

10. 미국

국명	미국	
언어	영어	
민족	백인(79.6%), 흑인(12.9%), 아시아계(4.6%), 인디언 및 알래스카인(1%), 하와이인(0.2%), 다민족(1.7%)	
면적	9,826,675km ²	
인구	315,645천 명(2013년)	
수도	워싱턴 D.C(Washington, D.C)	
주요도시	뉴욕, 보스턴, 시카고, 로스앤젤레스, 시애틀 등	
종교	기독교 52%, 천주교 24%, 무교 16.1%	
교육	주에 따라 다르나 대부분 주에서 12년제의 의무교육 실시	
화폐단위	US 달러(USD, \$)	
주요 경제 지표	GDP	15,653 trillion 불(2012년)
	1인당 GDP	49,802 불(2012년)
	GDP 성장률	2.0%(2012년)
	교역	수출: 14,804억 불 / 수입: 22,658억 불(2011년)
	실업률	7.7%(2013년 1분기)
	물가상승률	1.2%(2013년 1분기)
주 미국대사관 웹사이트	http://www.koreaembassy.org/index_embassy.asp	

자료제공 : 주 미국 대사관

I. 최저임금제도의 개요

- 1938년에 공정근로기준법(Fair Labor Standards Act)이 제정되면서 제6조에 최저임금제도가 규정되었으며, 그 후 최저임금의 인상과 대상자의 범위를 확대하는 내용이 수정되었음(29 USC Chapter 8, Section 206)
 - 동 법안은 미 노동부 급여 및 노동시간과(Wage and Hour Division)에서 집행
- 그러나 지금도 큰 테두리에서 보면 그 구조는 크게 변하지 않고 있으며, 현재의 적용대상을 보면, ①연간 매출액이 50만 달러를 초과하는 기업의 종업원, ②주제산업(2개 주 이상에서 경영하는 산업) 및 관련 산업의 종사자, ③운수·통신 산업의 종사자, ④ 정부, 병원, 학교의 직원, ⑤가사노동자로 되어 있음

II. 최저임금의 결정

- 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

III. 최저임금의 적용

1. 적용 대상

- 연간 총매출 또는 거래규모가 50만 달러를 초과하는 기업의 종업원

- 주제산업(2개 주 이상에서 경영하는 산업, Interstate commerce) 및 관련 산업의 종사자
 - 3인 이상, 연매출 50만불 이상의 주제산업 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 전문행정직은 제외)
 - 지방정부, 주정부, 연방정부
- 가사근로자
 - 2010년 한 해간 한 고용주로부터 받은 현금 급여가 \$1,700이 넘는 자 (매 해 기준 액수는 Social Security Administration에서 해마다 책정)
 - 한 고용주를 위해 일주일에 8시간 이상 일하는 자

2. 적용 특례

가. 연소자

- 20세 미만 연소노동자의 경우 고용 후 처음 90일간은 연소자 최저 임금 적용가능
 - 20세에 달하거나 90일을 초과 시 통상의 최저임금이 적용
 - 여기서 90일은 근로일자가 아닌 달력상 날짜로 산정

나. 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 이내로 제한되어야 하며, 또 대학의 방학기간 중에는 1주에 40시간 이내로 제한하여야 함

다. 직업훈련생

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

라. 팁을 받는 근로자

- 다음의 세 가지 조건, 즉 ①팁과 임금을 합하면 그 수입이 최저임금 이상이 되는 자, ②팁을 전액 수령하는 자, ③통상적으로 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. 상기법 적용 대상에서 제외되는 근로자

- 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 - 벌이의 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

IV. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 기본 시급(2015.4월 현재 연방최저임금 시간당 \$ 7.25)

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 상여금
 - 고용주가 정한 일정 기준을 토대로 지급 되는 수당으로, 주로 고용주와 피고용자간의 면담과 평가를 통해 이루어짐. 상여금에 대해서는 FLSA(공정근로기준법)는 어떠한 기준도 없으며, 다루지도 않음
- 시간외 수당
 - 피고용자가 시간 외 근무를 하도록 허용하는 고용주의 경우, 주로 시간외 근무에 대해 시간외 수당을 지급하도록 되어 있음. FLSA의 적용을 받는 근로자는 주당 40시간을 초과하여 근무한 시간에 대해 기본 시급의 1.5배에 해당하는 급여를 받아야 함. FLSA는 주말 또는 공휴일에 근무한 시간에 대해서는 그 시간이 주당 40시간 제한을

넘지 않는 이상 시간외 근무 수당을 적용하지 않음

V. 최저임금 현황

1. 연도별 연방최저임금 수준

(단위 : 시급)

효력개시일	1938년법 ¹⁾	1961년 개정법 ²⁾	1966년 개정법 및 이후 개정법 ³⁾	
			농업 외	농업
1938-10-24	\$0.25			
1939-10-24	\$0.30			
1945-10-24	\$0.40			
1950-01-25	\$0.75			
1956-03-01	\$1.00			
1961-09-03	\$1.15	\$1.00		
1963-09-03	\$1.25			
1964-09-03		\$1.15		
1965-09-03		\$1.25		
1967-02-01	\$1.40	\$1.40	\$1.00	\$1.00
1968-02-01	\$1.60	\$1.60	\$1.15	\$1.15
1969-02-01			\$1.30	\$1.30
1970-02-01			\$1.45	
1971-02-01			\$1.60	
1974-05-01	\$2.00	\$2.00	\$1.90	\$1.60
1975-01-01	\$2.10	\$2.10	\$2.00	\$1.80
1976-01-01	\$2.30	\$2.30	\$2.20	\$2.00
1977-01-01			\$2.30	\$2.20
1978-01-01			모든 적용대상근로자에 대해 \$2.65	
1979-01-01			모든 적용대상근로자에 대해 \$2.90	
1980-01-01			모든 적용대상근로자에 대해 \$3.10	
1981-01-01			모든 적용대상근로자에 대해 \$3.35	
1990-04-01 ⁴⁾			모든 적용대상근로자에 대해 \$3.80	

주요국가의 최저임금제도

효력개시일	1938년법 ¹⁾	1961년 개정법 ²⁾	1966년 개정법 및 이후 개정법 ³⁾	
			농업 외	농업
1991-04-01		모든 적용대상근로자에 대해 \$4.25		
1996-10-01 ⁵⁾		모든 적용대상근로자에 대해 \$4.75		
1997-09-01		모든 적용대상근로자에 대해 \$5.15		
2007-07-24 ⁶⁾		모든 적용대상근로자에 대해 \$5.85		
2008-07-24 ⁶⁾		모든 적용대상근로자에 대해 \$6.55		
2009-07-24 ⁶⁾		모든 적용대상근로자에 대해 \$7.25		
현재		모든 적용대상근로자에 대해 \$7.25		

주)

1. 1938년 법은 주간 상거래 또는 주간 상거래 물품의 생산에 종사하는 근로자들에게 전반적으로 적용되었음
2. 1961년 개정법은 주로 지역 운송, 건설 및 주유소 직원뿐만 아니라 대규모 소매업과 서비스 업체의 직원들에게 적용이 확대되었음
3. 1966년 개정법은 주 및 지역 정부의 병원, 양로원, 학교에 고용된 근로자들과 일반 세탁소, 드라이클리닝 세탁소, 대규모 호텔, 모텔, 음식점 및 농장에 대해서도 적용을 확대하였음. 이후 개정 조항들로 인해, 1966년 개정법으로도 보호를 받지 못했던 기타 연방, 주 및 지역 정부 직원들과, 이전에는 제외되었던 소매업 및 서비스업 종사자들, 개별 가정에 고용되어있는 가내근로자들에게도 적용이 확대되었음
4. 조부조항(Grandfather Clause) : 근로자가 개별 적용 테스트를 통과하지 못하고 사용자가 1990년 3월 31일 현재 공정근로기준법(FLSA)의 적용대상이며 기업 적용 여부를 확인하기 위한 상향조정된 연간 매출액 기준을 충족하지 못하는 경우, 해당 근로자의 시간당 최저임금은 여전히 \$3.35임
5. 20세 미만으로 어느 사용자에게 고용된 날로부터 최초 연속 90일이 경과하지 않은 경우에 대해서는 일반요율 미달 임금(subminimum wage)인 시간당 \$4.25가 적용됨
6. 팁을 받는 근로자에 대한 최저임금은 시간당 \$2.13이 적용됨
7. 가장 최근에 이루어진 최저임금 인상은 2007년 통과된 공정최저임금법안(Fair Minimum Wage Act of 2007)의 3단계 인상안 중 마지막 단계로써 2009년 7월 24일 기존의 시간당 최저임금을 6.55달러에서 7.25달러로 인상

※ <참고 1> 미연방 각 주의 연도별 최저임금 현황

2. 최저임금 적용현황

- 연방최저임금 이하 근로자 수는 연방 최저임금 개정 시기와 밀접한 관계를 가지고 변동되고 있음
 - 최저임금 이하의 근로자 비율이 1981년 15.1%를 기록하였으나, 1989년까지 최저임금이 동결됨에 따라 그 비율이 매년 감소하여 1989년에는 5.1%까지 감소
 - 연방최저임금이 1997년 5.15달러로 인상된 후 그 비율이 6.7%를 기록하였으나, 2006년까지 연방최저임금이 동결됨에 따라 2006년도에 그 비율이 2.2%로 감소
 - 2007년 연방최저임금이 인상됨에 따라 그 비율이 2010년 6.0%까지 상승하였다가 2012년 4.7%로 감소
 - 2011년 현재 미국 내 약 382만명의 시급근로자가 최저임금 이하에 해당하는 급여를 지급받은 것으로 집계되며 이는 미국 내 전체 시급 근로자의 5.2%에 해당하는 수치

〈연방최저임금 이하 시급 근로자 비율 추이〉

(단위 : US \$, %)

연도	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
연방최저 임금	2.90	3.10	3.35	3.35	3.35	3.35	3.35	3.35	3.35	3.35
비율	13.4	15.1	15.1	12.8	12.2	11	9.9	8.8	7.9	6.5
연도	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
연방 최저임금	3.35	3.80	4.25	4.25	4.25	4.25	4.25	4.75	5.15	5.15
비율	5.1	5.1	8.4	7.7	6.7	6.2	5.3	5.4	6.7	6.2

주요국가의 최저임금제도

연도	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
연방 최저임금	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.85	6.55
비율	4.6	3.6	3	3	2.9	2.7	2.5	2.2	2.3	3.0
연도	2009	2010	2011	2012	2013	2014				
연방 최저임금	7.25	7.25	7.25	7.25	7.25	7.25				
비율	4.9	6.0	5.2	4.7	4.3	3.9				

※ 출처: <http://www.bls.gov/cps/minwage2012tbls.htm>

<연도별, 연령별, 성별 연방최저임금 이하 시급 근로자 비율 추이>

(단위 : %)

구분	최저임금 이하							최저임금						최저임금 미만							
	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14
○ 전 연령	3.0	4.9	6.0	5.2	4.7	4.3	3.9	0.4	1.3	2.5	2.3	2.1	2.0	1.6	2.6	3.6	3.5	2.9	2.6	2.3	2.2
- 16세 ~ 24세	7.2	12.1	15.2	13.1	12.1	11.0	9.4	1.0	3.5	6.8	6.2	5.8	5.7	4.6	6.1	8.5	8.4	6.9	6.3	5.3	4.8
· 16세 ~ 19세	10.6	18.6	24.9	22.8	21.1	19.5	15.3	2.1	6.5	12.9	12.5	12.0	11.6	8.7	8.5	12.1	12.0	10.4	9.1	7.9	6.6
- 25세 이상	1.9	3.2	3.8	3.2	2.9	2.7	2.5	0.2	0.8	1.5	1.3	1.2	1.1	0.9	1.6	2.3	2.3	1.9	1.7	1.6	1.6
○ 남성 16세 이상	1.9	3.9	4.5	3.9	3.4	3.3	2.9	0.2	1.0	1.9	1.8	1.5	1.7	1.3	1.7	2.8	2.7	2.2	1.9	1.6	1.6
- 16세 ~ 24세	4.8	9.6	12.3	10.8	9.0	8.7	7.4	0.7	3.0	6.0	5.3	4.5	5.1	3.9	4.1	6.5	6.3	5.5	4.6	3.6	3.5
· 16세 ~ 19세	7.8	15.7	21.8	19.9	19.0	16.8	13.0	1.6	5.9	12.5	11.3	10.8	10.4	7.5	6.3	9.8	9.3	8.6	8.3	6.4	5.5
- 25세 이상	1.2	2.4	2.7	2.2	2.0	2.0	1.8	0.1	0.5	0.9	0.9	0.8	0.8	0.7	1.1	1.9	1.8	1.3	1.2	1.2	1.1
○ 여성 16세 이상	3.9	5.9	7.3	6.4	6.0	5.4	4.8	0.5	1.6	3.1	2.7	2.6	2.4	1.9	3.4	4.3	4.3	3.6	3.4	3.0	2.9
- 16세 ~ 24세	9.6	14.5	18.0	15.5	15.1	13.3	11.4	1.3	4.0	7.6	7.1	7.1	13.3	5.3	8.2	10.5	10.4	8.5	8.0	7.1	6.1
· 16세 ~ 19세	13.2	21.2	27.7	25.5	23.0	22.0	17.4	2.6	7.1	13.2	13.5	13.1	22.0	9.7	10.6	14.0	14.5	12.0	9.9	9.2	7.7
- 25세 이상	2.5	3.8	4.8	4.2	3.8	3.4	3.2	0.3	1.1	2.0	1.7	1.5	3.4	1.1	2.2	2.8	2.8	2.5	2.3	2.0	2.2

※ 출처 : <http://www.bls.gov/cps/minwage2012tbls.htm>

- 연령별로 살펴보면 16~24세에서 최저임금 이하 근로자 비율이 높고, 특히, 16~19세의 비율이 가장 높은 것으로 나타남
 - 16~24세 : 7.2('08) → 12.1('09) → 15.2('10) → 13.1('11) → 12.1('12) → 11.0('13) → 9.4('14)
 - 16~19세 : 10.6('08) → 18.6('09) → 24.9('10) → 22.8('11) → 21.1('12) → 19.5('13) → 15.3('14)

- 성별로 살펴보면 여성의 최저임금 이하 비율이 남성보다 높으며, 특히, 16~19세 여성에서 그 비율이 가장 높은 것으로 나타남
 - 여성 : 3.9('08) → 5.9('09) → 7.3('10) → 6.4('11) → 6.0('12) → 5.4('13) → 4.8('14)
 - 16~19세 여성 : 13.2('08) → 21.2('09) → 27.7('10) → 25.5('11) → 23.0('12) → 22.0('13) → 17.4('14)
 - 남성 : 1.9('08) → 3.9('09) → 4.5('10) → 3.9('11) → 3.4('12) → 3.3('13) → 2.9('14)

〈최저임금 미만을 현황〉

(단위 : 천명)

연도 \ 비율	전체 시급 근로자수	최저임금 수준 근로자수(A)	최저임금 미만 근로자수(B)	최저임금 이하 근로자수(A+B)
2014	77,207	1,255	1,737	2,992
2013	75,948	1,532	1,768	3,300
2012	75,276	1,566	1,984	3,550
2011	73,926	1,677	2,152	3,829
2010	72,902	1,820	2,541	4,361
2009	72,611	980	2,592	3,572
2008	75,305	286	1,940	2,226
2007	75,873	267	1,462	1,729

※ 출처: <http://www.bls.gov/cps/cpsaat44.pdf>

<2013년 업종별 최저임금 이하 근로자 비율>

(단위 : %)

구분	최저임금 이하	최저임금	최저임금 미만
전체	3.9	1.6	2.2
관리·전문직	0.8	0.4	0.4
서비스직	10.4	3.2	7.3
판매·사무직	2.8	2.1	0.7
농업·어업·임업·광업, 건축, 유지·보수직	0.6	0.2	0.4
생산 및 운송직	2.1	1.2	0.9

※ 출처 : <http://www.bls.gov/cps/minwage2011tbls.htm>

Ⅵ. 주 최저임금

- 미국의 50개 주 대부분이 주최저임금을 규정하고 있음
 - 일반적으로 연방정부와 주정부 양쪽의 최저임금에 차이가 있는 경우에는 높은 쪽의 최저임금이 적용됨
- 2007년까지는 10년 동안 연방정부에서 최저임금을 올리지 않고 있었으나 각 주에서는 독자적인 판단에 따라 주최저임금을 인상해 왔음
 - 그래서 연방최저임금이 오르지 않더라도 저임금노동자에게 미치는 악영향은 이미 어느 정도 개선되어 왔다고 볼 수 있음
- 2013년부터 오바마 행정부에서 최저임금 인상을 주요 정책으로 추진하고 있는데 이 같은 영향으로 민주당이 실권을 갖고 있는 주 중심으로 주 최저임금이 인상되고 있는 추세임
 - 연방최저임금법이 적용되지 않은 근로자 등에 대해 해당 주에서 별도의 최저임금을 규정하고 있는 경우 주최저임금이 연방최저임금보다 낮은 경우가 있음

- 주최저임금에 관한 규정도 주에 따라 다름
 - 첫째로 주최저임금을 규정하지 않고 있는 5개의 주가 동남부 지역에 집중되어 있음(루이지애나, 미시시피, 테네시, 앨라배마, 사우스캐롤라이나)
 - 둘째는 주최저임금과 연방최저임금을 비교해서 높은 쪽을 새로운 주최저임금으로 하고 있는 주가 있음(코네티컷, 매사추세츠 등)
 - 셋째는 인상된 연방최저임금이 현행 주최저임금보다 클 경우 자동적으로 주최저임금이 인상된 연방최저임금으로 대체되는 주가 있음(델라웨어)
 - 넷째는 연방최저임금이 적용되지 않는 사업자에게만 적용되는 주가 있음(캔자스, 텍사스, 유타)
 - 다섯째는 수명 이상의 근로자를 고용하는 소규모 사업주에게 적용하는 주가 있는 바, 인디애나, 미시간, 버몬트는 종업원 2명 이상을 적용대상으로 하고, 아칸소, 일리노이, 네브라스카, 버지니아에서는 종업원 4명 이상을 대상으로 하고, 조지아, 웨스트버지니아에서는 종업원 6명 이상을 대상으로 하고 있음
 - 여섯째는 사업규모로 적용액을 구별하는 주도 있는 바, 몬타나 에서는 연 매출액 11만 달러 이하의 사업주에게는 주법의 적용을 제외하고 있고, 미네소타에서는 연 매출액 62만 5,000달러 이상과 미만으로 최저임금액을 2가지로 설정하고 있음
- 최저임금액을 결정하는 기준으로는 매년 물가상승 등에 기초하여 최저임금액을 개정하는 것이 애리조나, 오레곤 등임

- 소비자물가지수에 최저임금을 연계하고 있는 주는 총 10개(애리조나, 콜로라도, 플로리다, 미주리, 몬타나, 네바다, 오하이오, 오레곤, 버몬트, 워싱턴)
- 애리조나에서는 매년 생활코스트가 산출돼 최저임금이 조정되고, 오레곤과 버몬트, 워싱턴에서는 소비자물가지수에 기초해서 매년 최저임금의 인상이 검토됨
- 콜로라도의 최저임금은 소비자 물가에 따라 매년 그 수준을 조정하도록 규정하고 있으며, 유사한 규정은 콜로라도를 포함한 10개주에서 정해져 있음
 - 콜로라도의 특징은 물가가 상승한 경우 최저임금이 인상될 뿐만 아니라 하락한 경우에 최저임금을 낮출 수도 있다고 규정하고 있다는 것임
 - 콜로라도 주도인 덴버 지역의 2008년 7월부터 2009년 7월까지 소비자 물가지수가 0.6% 하락하였음
 - 2009.9월부터 실시된 최저임금액 개정 심의 시 이점이 고려되어 주 최저임금이 2009년 시간당 7.28달러에서 2010년 시간당 7.24달러(팁 근로자의 경우 시간당 4.26달러에서 시간당 4.22달러)로 감액되었는 바, 이는 미국에서 최저임금제도를 시행한 이래 최저임금이 감액된 것은 최초의 사례임
 - 다만, 연방최저임금과 주최저임금 중 높은 최저임금을 적용해야 하므로 콜로라도 주의 경우 2010년에는 연방최저임금 시간당 7.25달러가 적용되었음

VII. 최저임금을 둘러싼 논의

- 오바마 행정부는 2013년에 이어 2014년에도 최저임금 인상을 주요 국정과제로 정하고 의회에서 조속히 최저임금 인상 법안을 통과시킬 것으로 요구
 - 오바마 대통령은 지난 2013.2.12. 제2기 국정연설에서 연방최저임금의 수준을 시간당 \$ 7.25에서 \$ 9.00까지 인상하겠다고 발표한 바 있으나 최근에는 \$10.10까지 인상할 것을 주장
 - * 현재 민주당의 탐 하킨 상원의원(아이오와)과 조지 밀러 하원의원(캘리포니아)은 시간당 최저임금을 오는 2015년까지 \$ 10.10까지 인상하는 법안을 상하원에 각각 제출
 - 또한, 오바마 대통령은 연방정부와 계약을 맺는 사업에 참여하는 시급근로자의 최저임금을 \$10.10으로 할 것을 행정부에 명하였음
- 이 같은 오바마 행정부의 노력과 함께 경기 회복세가 지속되면서 각 주별로 최저임금을 인상하는 흐름을 보이고 있음

VIII. 최저임금의 이행

1. 최저임금 위반의 벌칙

- 최저임금 지급을 반복적으로 위반할 경우 WHD(Wage and Hour Division)에서 조사하여 고용주를 제소해 위반 건수별로 최대 1,100 \$의 벌금을 부과할 수 있음

2. 최저임금 위반 시 구제절차

- 공정근로법에 따라 최저임금 이행확보를 위해 WHD 지역 사무소를 두어 고용주와 피고용인의 의무 준수 및 공정성 보장을 위해 노력
- 사용자가 최저임금 미만의 임금을 지급할 경우 근로자는 최저임금을 지급받기 위해 WHD 지역사무소에 신고하고 신고한 사항에 대하여 WHD 지역사무소에서 조사를 실시하여 근로자가 부당함을 받지 않도록 조치를 취함

VIII. 기타

- 미국 노동부 <http://www.dol.gov/dol/topic/wages/minimumwage.htm>

<참고 1> 미연방 각 주의 연도별 최저임금 현황

(단위 : US \$)

구분	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
연방	5.15	5.85	6.55	7.25	7.25	7.25	7.25		
앨라바마	-	-	-	-	-	-			
알래스카	7.15	7.15	7.15	7.75	7.75	7.75	7.75		8.75
애리조나	6.75	6.90	7.25	7.25	7.35	7.65	7.80	7.90	8.05
알칸소	6.25	6.25	6.25	6.25	6.25	6.25	6.25		7.50
캘리포니아	7.50	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00		9.00
콜로라도	6.85	7.02	7.28	7.24	7.36	7.64	7.78	8.00	8.23
코네티컷	7.65	7.65	8.00	8.25	8.25	8.25	8.25	8.70	9.15
델라웨어	6.65	7.15	7.15	7.25	7.25	7.25	7.25		7.75
플로리다	6.67	6.79	7.21	7.25	7.25	7.67	7.79	7.93	8.05
조지아	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15		
하와이	7.25	7.25	7.25	7.25	7.25	7.25	7.25		7.75
아이다호	5.15	5.85	6.55	7.25	7.25	7.25	7.25		
일리노이	6.50	7.50	7.75	8.00	8.25	8.25	8.25		
인디애나	5.15	5.85	6.55	7.25	7.25	7.25	7.25		
아이오와	5.15	7.25	7.25	7.25	7.25	7.25	7.25		
캔자스	2.65	2.65	2.65	7.25	7.25	7.25	7.25		
캔터키	5.15	5.85	6.55	7.25	7.25	7.25	7.25		
루이지애나	-	-	-	-	-	-	-		
메인	6.75	7.00	7.25	7.50	7.50	7.50	7.50		
매릴랜드	6.15	6.15	6.55	7.25	7.25	7.25	7.25		8.00
메사추세츠	7.50	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00		9.00
미시건	6.95	7.15	7.40	7.40	7.40	7.40	7.40		8.15
미네소타	5.25-6. 15	5.25-6. 15	5.25-6. 15	5.25-6. 15	5.25-6. 15	5.25-6. 15	5.25-6. 15		6.50- 8.00
미시시피	-	-	-	-	-	-	-		
미주리	6.50	6.65	7.05	7.25	7.25	7.25	7.35	7.50	7.65
몬타나	4.00-6. 15	4.00-6. 25	4.00-6. 90	4.00-7. 25	4.00-7. 35	4.00-7. 65	4.00-7. 80	4.00- 7.90	8.05
네브라스카	5.15	5.85	6.55	7.25	7.25	7.25	7.25		8.00
네바다	6.15	6.33	6.55-6.	6.55-7.	7.25-8.	7.25-8.	7.25-8.		

주요국가의 최저임금제도

구분	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
			85	55	25	25	25		
뉴햄프셔	5.15	6.50	7.25	7.25	7.25	7.25	7.25		
뉴저지	7.15	7.15	7.15	7.25	7.25	7.25	7.25	8.25	8.38
뉴멕시코	5.15	6.50	7.50	7.50	7.50	7.50	7.50		
뉴욕	7.15	7.15	7.15	7.25	7.25	7.25	7.25	8.00	8.75
노스캐롤라이나	6.15	6.15	6.55	7.25	7.25	7.25	7.25		
노스다코타	5.15	5.85	6.55	7.25	7.25	7.25	7.25		
오하이오	6.85	7.00	7.30	7.30	7.40	7.70	7.85	7.95	7.25-8.10
오클라호마	2.00-5.15	2.00-5.85	2.00-6.55	2.00-7.25	2.00-7.25	2.00-7.25	2.00-7.25		
오레건	7.80	7.95	8.40	8.40	8.50	8.80	8.95	9.10	9.25
펜실베이니아	6.25	7.15	7.15	7.25	7.25	7.25	7.25		
로드아일랜드	7.40	7.40	7.40	7.40	7.40	7.40	7.40	8.00	9.00
사우스캐롤라이나	-	-	-	-	-	-	-		
사우스다코타	5.15	5.85	6.55	7.25	7.25	7.25	7.25		8.50
테네시	-	-	-	-	-	-	-		
텍사스	5.15	5.85	6.55	7.25	7.25	7.25	7.25		
유타	5.15	5.85	6.55	7.25	7.25	7.25	7.25		
버몬트	7.53	7.68	8.06	8.06	8.15	8.46	8.60	8.73	9.15
버지니아	5.15	5.85	6.55	7.25	7.25	7.25	7.25		
워싱턴	7.93	8.07	8.55	8.55	8.67	9.04	9.19	9.32	9.47
웨스트버지니아	5.85	6.55	7.25	7.25	7.25	7.25	7.25		8.00
위스콘신	6.50	6.50	6.50	7.25	7.25	7.25	7.25		
와이오밍	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15		
D·C	7.00	7.00	7.55	8.25	8.25	8.25	8.25		9.50
괌	5.15	5.85	5.85	7.25	7.25	7.25	7.25		8.25
푸에르토리코	3.61-5.15	3.61-5.15	4.10	4.10	4.10	4.10	4.10		5.08-7.25
U.S. 버진제도	4.30-6.15	4.30-6.15	4.30-6.15	4.30-7.25	4.30-7.25	4.30-7.25	4.30-7.25		

※ 출처 : <http://www.dol.gov/whd/state/stateMinWageHis.htm>

※ 각 년도별 최저임금은 당해 적용이 종료되는 최저임금이 기재되어 있음.(2009년 연방최저임금으로 기재된 6.55달러는 2009.7.23.까지 적용된 최저임금이며, 연방최저임금 7.25달러는 2009.7.24.부터 적용되기 시작하였음.)

<참고 2>

공정근로기준법 (Fair Labor Standards Act)

TITLE 29 > CHAPTER 8 > § 206 (Feb. 1, 2010)

§ 206. Minimum wage

(a) Employees engaged in commerce; home workers in Puerto Rico and Virgin Islands; employees in American Samoa; seamen on American vessels; agricultural employees

Every employer shall pay to each of his employees who in any workweek is engaged in commerce or in the production of goods for commerce, or is employed in an enterprise engaged in commerce or in the production of goods for commerce, wages at the following rates:

(1) except as otherwise provided in this section, not less than —

(A) \$5.85 an hour, beginning on the 60th day after May 25, 2007;

(B) \$6.55 an hour, beginning 12 months after that 60th day; and

(C) \$7.25 an hour, beginning 24 months after that 60th day;

(2) if such employee is a home worker in Puerto Rico or the Virgin Islands, not less than the minimum piece rate prescribed by regulation or order; or, if no such minimum piece rate is in effect, any piece rate adopted by such employer which shall yield, to the proportion or class of employees prescribed by regulation or order, not less than the applicable minimum hourly wage rate. Such minimum piece rates or employer piece rates shall be commensurate with, and shall be paid in lieu of, the minimum hourly wage rate applicable under the provisions of this section. The Administrator, or his authorized representative, shall have power to make such regulations or orders as are necessary

or appropriate to carry out any of the provisions of this paragraph, including the power without limiting the generality of the foregoing, to define any operation or occupation which is performed by such home work employees in Puerto Rico or the Virgin Islands; to establish minimum piece rates for any operation or occupation so defined; to prescribe the method and procedure for ascertaining and promulgating minimum piece rates; to prescribe standards for employer piece rates, including the proportion or class of employees who shall receive not less than the minimum hourly wage rate; to define the term “home worker”; and to prescribe the conditions under which employers, agents, contractors, and subcontractors shall cause goods to be produced by home workers;

(3) if such employee is employed as a seaman on an American vessel, not less than the rate which will provide to the employee, for the period covered by the wage payment, wages equal to compensation at the hourly rate prescribed by paragraph (1) of this subsection for all hours during such period when he was actually on duty (including periods aboard ship when the employee was on watch or was, at the direction of a superior officer, performing work or standing by, but not including off-duty periods which are provided pursuant to the employment agreement); or

(4) if such employee is employed in agriculture, not less than the minimum wage rate in effect under paragraph (1) after December 31, 1977.

(b) Additional applicability to employees pursuant to subsequent amendatory provisions

Every employer shall pay to each of his employees (other than an employee to whom subsection (a)(5) of this section applies) who in any

workweek is engaged in commerce or in the production of goods for commerce, or is employed in an enterprise engaged in commerce or in the production of goods for commerce, and who in such workweek is brought within the purview of this section by the amendments made to this chapter by the Fair Labor Standards Amendments of 1966, title IX of the Education Amendments of 1972 [20 U.S.C. 1681 et seq.], or the Fair Labor Standards Amendments of 1974, wages at the following rate: Effective after December 31, 1977, not less than the minimum wage rate in effect under subsection (a)(1) of this section.

(c) Repealed. Pub. L. 104 - 188, [title II], § 2104(c), Aug. 20, 1996, 110 Stat. 1929

(d) Prohibition of sex discrimination

(1) No employer having employees subject to any provisions of this section shall discriminate, within any establishment in which such employees are employed, between employees on the basis of sex by paying wages to employees in such establishment at a rate less than the rate at which he pays wages to employees of the opposite sex in such establishment for equal work on jobs the performance of which requires equal skill, effort, and responsibility, and which are performed under similar working conditions, except where such payment is made pursuant to

(i) a seniority system;

(ii) a merit system;

(iii) a system which measures earnings by quantity or quality of production; or

(iv) a differential based on any other factor other than sex: Provided,

That an employer who is paying a wage rate differential in violation of this subsection shall not, in order to comply with the provisions of this subsection, reduce the wage rate of any employee.

- (2) No labor organization, or its agents, representing employees of an employer having employees subject to any provisions of this section shall cause or attempt to cause such an employer to discriminate against an employee in violation of paragraph (1) of this subsection.
 - (3) For purposes of administration and enforcement, any amounts owing to any employee which have been withheld in violation of this subsection shall be deemed to be unpaid minimum wages or unpaid overtime compensation under this chapter.
 - (4) As used in this subsection, the term “labor organization” means any organization of any kind, or any agency or employee representation committee or plan, in which employees participate and which exists for the purpose, in whole or in part, of dealing with employers concerning grievances, labor disputes, wages, rates of pay, hours of employment, or conditions of work.
- (e) Employees of employers providing contract services to United States
- (1) Notwithstanding the provisions of section 213 of this title (except subsections (a)(1) and (f) thereof), every employer providing any contract services (other than linen supply services) under a contract with the United States or any subcontract thereunder shall pay to each of his employees whose rate of pay is not governed by the Service Contract Act of 1965 (41 U.S.C. 351 - 357) or to whom subsection (a)(1) of this section is not applicable, wages at rates not less than the rates provided for in subsection (b) of this section.

(2) Notwithstanding the provisions of section 213 of this title (except subsections (a)(1) and (f) thereof) and the provisions of the Service Contract Act of 1965 [41 U.S.C. 351 et seq.] every employer in an establishment providing linen supply services to the United States under a contract with the United States or any subcontract thereunder shall pay to each of his employees in such establishment wages at rates not less than those prescribed in subsection (b) of this section, except that if more than 50 per centum of the gross annual dollar volume of sales made or business done by such establishment is derived from providing such linen supply services under any such contracts or subcontracts, such employer shall pay to each of his employees in such establishment wages at rates not less than those prescribed in subsection (a)(1) of this section.

(f) Employees in domestic service

Any employee —

(1) who in any workweek is employed in domestic service in a household shall be paid wages at a rate not less than the wage rate in effect under subsection (b) of this section unless such employee's compensation for such service would not because of section 209(a)(6) of the Social Security Act [42 U.S.C. 409 (a)(6)] constitute wages for the purposes of title II of such Act [42 U.S.C. 401 et seq.], or

(2) who in any workweek —

(A) is employed in domestic service in one or more households, and

(B) is so employed for more than 8 hours in the aggregate,

shall be paid wages for such employment in such workweek at a rate not less than the wage rate in effect under subsection (b) of this section.

(g) Newly hired employees who are less than 20 years old

- (1) In lieu of the rate prescribed by subsection (a)(1) of this section, any employer may pay any employee of such employer, during the first 90 consecutive calendar days after such employee is initially employed by such employer, a wage which is not less than \$4.25 an hour.
- (2) No employer may take any action to displace employees (including partial displacements such as reduction in hours, wages, or employment benefits) for purposes of hiring individuals at the wage authorized in paragraph (1).
- (3) Any employer who violates this subsection shall be considered to have violated section 215 (a)(3) of this title.
- (4) This subsection shall only apply to an employee who has not attained the age of 20 years.

※ 출처 : <http://www.dol.gov/whd/regs/statutes/FairLaborStandAct.pdf>

11. 브라질

국명	브라질연방공화국	
언어	포르투갈어	
민족	백인 47.1%, 물라토(혼혈족) 43.42%, 흑인 7.52%, 동양인 1.1%, 인디안 0.43% 및 기타 0.02%	
면적	8,511,965km ²	
인구 (2014년 예상)	202,768,562 명	
수도	브라질리아(Brasilia, D.F.)	
주요도시(2012년)	상파울로, 리오데자네이로, 브라질리아, 꾸리찌바, 벨로오리중찌	
종교(2010년)	천주교 65%, 개신교 22%, 기타 토속종교(Umbanda) 등	
화폐단위	Real(R\$)	
주요 경제 지표 (2014년)	GDP	2013년 대비 0.2% 상승
	1인당 GDP	10,284 불 (환율 시세 USD 1.00 = R\$ 2.04)
	GDP 성장률 (예상)	0.2 %
	교역규모	수출 : 2,251억 불 (-7%) / 수입 : 2,290억 불 (-4.5%)
	실업률	4.8%
	물가상승률	6.41%
주브라질대사관 웹사이트	http://bra-brasilia.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 브라질 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 1934년 헌법 이후 최저임금은 헌법적 권리로 보장됨
- 1936년 법에 최저임금은 식료품, 주택, 의복, 위생 및 교통 관련하여 노동자들의 일상적 필요(normal needs)를 충족해야 한다고 규정됨
 - 동법에 의해 브라질 내 22개 지역이 구분되고, 위원회가 구성(노사 관계 대표자들로 구성)
- 1938년 최초로 북유럽의 사회민주주의 이념을 브라질에 적용하고자 했던 Getulio Vargas 대통령에 의해 복지정책의 일환으로 최저임금 제도를 도입함
- 1943년 Vargas 대통령은 통합노동법(CLT)을 제정하여 노사관계를 종합하였는 바, 동법 제76조에 강제적 최저임금제도를 규정함
- 1946년 헌법상 최저임금 대상 범위 확대(노동자 → 노동자 가족)
- 1964년 노동자와 사용자로 구성된 지역 위원회폐지(법령 4587)
- 1988년 민주주의 헌법(군부독재 종식 후 개정)에서 최저임금은 대통령령 등 행정입법이 아닌 의회입법에 의해 결정되도록 규정함
 - 최저임금이 전국적으로 통합 시행
 - 최저임금의 실질적 가치 보장을 위해 구매력을 기준으로 결정
 - 최저생계의 범위 확대 : 의식주 이외에 교육, 여가, 사회복지 등 추가

2. 법적 근거

가. 관련 법령

- 브라질 연방헌법 제2편 제2장 사회적 권리에 관한 제6조 및 제7조
 - 제6조 사회적 권리로서, 교육, 보건, 노동, 거주, 여가, 안보, 사회보장, 모성 및 아동 보호, 결핍에 대한 지원은 헌법에 의한 사회적 권리
 - 제7조 국민의 사회적 권리편 제7항은 “전국적인 최저임금은 노동자 가족들의 기본적 필요를 충족해야 하며...구매력을 유지해야 한다”
- 1993년 법령 8716
 - 제1조 노동자의 임금은 최저임금이하로 지급될 수 없다
 - 제2-3조 최저임금은 고정소득과 변동소득을 모두 가진 노동자들에게도 적용되며 어떠한 이유로도 감액될 수 없다
- 통합노동법(CLT)
 - 제76조 최저임금은 고용주가 피고용인에게 직접 지불하며, 농업 종사자 및 성별에 관계없이 일상 노동을 통해 의식주 및 위생과 교통을 고려한 특정시간과 지역의 상황을 고려하여 결정된다
 - 제78조 상기 법령 8716 제2-3조의 구체화
 - 제117조 최저임금 이하의 계약은 무효이며 동법 제120조에 의해 고용주는 제재를 받는다
 - 제118조 최저임금 이하를 지급받은 노동자는 고용주에게 이의 시정을 요구할 수 있다

Ⅱ. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정방식

- 연방최저임금
 - 최저임금은 법에 규정되며, 국회의 승인을 얻어야 함
 - 국회는 승인과정에서 상하원 및 정부관계자들로 구성된 합동 위원회를 설치해야 하며, 최소 연 1회 회합함
 - 최저임금의 결정에 참여하는 정부기관은 노동부, 재무부 및 중앙은행임
- 지역별 최저임금
 - 브라질에서는 22개 지역에서 자체적으로 최저임금위원회를 설치하여 최저임금을 결정할 수 있도록 법으로 규정
 - * 통합노동법(CLT) 제84조
- 지역별 최저임금은 주정부에서 자체적으로 위원회를 열어 결정하며, 연방정부가 법률 형식으로 정한 최저임금보다 낮을 수는 없음

2. 최저임금 결정절차

- 별도의 최저임금 결정절차는 없으며, 최저임금이 법에 의해 규정되는 바, 일반 입법절차와 동일한 절차를 거침.

<최저임금 결정절차 예시>

- 2014. 4월말 정부에서 최저임금 인상안(8.3% 인상)을 의회 제출, 이에 대해 야당에서는 14.1% 인상안 제출
- 6.2. 하원에서 정부안이 승인되고, 상원에 회부

- 6.17. 상원에서 정부 지지정당 의원의 이탈로 야당안이 승인되고 정부안이 부결됨에 따라 정부안이 다시 하원으로 돌아와 최종 심의에 회부
- 6.23. 정부 지지정당의 협력을 얻어 정부안 통과(찬성 272표, 반대 172표)

3. 최저임금 결정기준

- 헌법 및 노동법은 친 노동 성향이 강해, 물가상승률과 노동자 가족의 기초 생계에 필요한 비용을 기준으로 하였으나, 그 후 물가상승률을 참고하여 노동조합과의 교섭을 통해 결정함
- 그러나 2007년부터는 경제정책 PAC(성장가속 프로그램)으로 최저임금 조정시 직전 12개월의 물가상승률과 최근 2년간의 GDP성장률을 활용해서 최저임금 인상률을 정하는 것으로 변경됨
- 아울러 종전에는 최저임금 시행시기가 4월과 5월이 많았으나, 이를 개정해서 시행시기가 2008년 3월 1일, 2009년 2월 1일, 2010년 이후에는 1월 1일로 변경되었음
- 최저임금은 매년말에 당해년도 소비자물가지수와 전년도 GDP 상승률을 반영하여 결정
- 기획예산부는 2013년 최저임금 산정시 2011년 GDP 상승률 2.73%에다 2012년 소비자물가지수 인상률을 6.1%로 추산해서 적용

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 사업주

가. 적용 대상

- 모든 기업 및 작업장이 해당됨(1988년 헌법 제7조, 통합노동법 제76, 제78, 제117, 제118조)

2. 근로자

가. 적용 대상

- 모든 노동자(1988년 헌법 제7조, 통합노동법 제76,제78, 제117, 제118조, 법령8716 제1조-3조)

나. 적용제외 대상

- 시급 노동자의 경우 월급 노동자에 비례하여 최저임금 수령(1988년 헌법 제7조, 통합노동법 제76,제78, 제117, 제118조, 법령8716 제1조-3조)

IV. 최저임금의 현황

1. 최저임금의 동향

- 브라질은 최근 수년간 법정 최저임금이 크게 인상되어 왔으며, 연방 최저임금보다 주 정부에서 정하는 최저임금이 약간 높은 수준임
- 브라질의 최저임금은 사회보장 수당, 실업수당, 노인 및 장애인 수당 등 정부 지출에 연관이 되어 있어 최저임금을 인상하면 지출도 그에 따라 인상되는 체계로 되어 있음

2. 연도별 최저임금 수준

- 브라질에는 전국최저임금과 주최저임금 2종류가 있으며 2015년도 전국최저임금(Salario-Minino Nacional)은 1월부터 R\$(헤알) 788로 시행되고 있으며 연금, 벌과금, 국가경제통계에 사용되고 있음
- 2015년도 연방최저임금은 월액 R\$(헤알) 788로 전년대비8.8% 인상됨
 - 최저임금 인상률이 소비자물가상승률(IPCA) 보다 2% 이상 높은 수치를 기록

〈전국 최저임금 연도별 현황〉

(단위 : 헤알, %)

연도	최저임금(월)	인상률
2015.1	788	8.8
2014.1	724	6.78
2013.1	678	9
2012.1	622	14.13
2011.3	545	6.9
2010.1.1	510	9.7
2009.2.1	465	12.0
2008.3.1	415	9.2
2007.4.1	380	8.6
2006.4.1	350	16.7
2005.5.1	300	15.4
2004.5.1	260	8.3
2003.4.1	240	20.0
2002.4.1	200	11.1
2001.4.1	180	19.2

※ 14세부터 16세 미만은 근로자로 취급되지 않고 16세 이상은 동일 최저임금 적용

※ 현 최저임금은 법령 8,381(2014.12.29)에 의거 2015.1.1.부터 적용

- 주 최저임금 중 상파울로주의 경우 최저임금이 2015.1.1부터 R\$ 905로 인상됨
 - Geraldo Alckmin 주지사는 2014.12월에 주 최저임금을 R\$ 810에서 R\$ 905(11.75% 상승)로의 인상안을 제출하였으며 인상안이 승인되어 2015.1.1.부터 적용됨.
 - 브라질 통계청(IBGE)은 2014.12월 기준 브라질 근로자의 평균 소득을 2,122.10헤알로 발표(2015.1.29)

2. 최저임금 적용현황

(단위 : 명)

연도	비율 전체 근로자수*	최저임금 수혜 근로자수** (1 up to 2 minimum wage)	최저임금 미만 근로자수*** (up to 1 minimum wage)	비고
2013	95,855	33,412	23,803	-
2012	93,915	31,899	26,080	-
2011	93,493	37,471	39,448	-
2010	86,353	32,934	44,991	-
2009	92,689	35,655	41,011	-
2008	92,395	34,401	40,024	-
2007	90,786	33,055	38,126	-
2006	89,318	32,075	40,064	-

출처: 브라질국립통계원(IBGE)

※ 브라질 통계청 2005 ~ 2011 통계자료

* 전체 근로자수 : 브라질 노동력인구(10세 이상) 중 실업자 제외하고 취업인만 고려된 숫자

** 최저임금 수혜 근로자수 : 보수가 최저임금 1배에서 2배까지 되는 근로자 숫자

*** 최저임금 미만 근로자수 : 보수가 최저임금 1배미만 되는 근로자 숫자

※ 2010년을 제외한 2005년~2011년 정보는 표집방법을 사용한 조사결과(연간 조사)이며 2010년은 브라질 전 국민 대상으로 인구조사(10년마다 한번 조사)를 실시한 조사결과임(2012년 자료는 아직 없음).

※ 2013년 통계의 노동력인구 나이 기준은 15세 이상임

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 기본급여만 해당

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 교통비, 휴가비 및 상여금(연말상여금으로 기본급의 100%)

- 교통비, 휴가비 및 상여금은 헌법 제2편 제7조에 의해 기본급과 별개로 지급
- 휴가비는 통상 1년 근무 후 기본급의 1/3을 연1회 지급, 상여금은 13개월째 보수를 별도 지급

VI. 최저임금의 이행

1. 최저임금 위반의 벌칙

- 위반자에 대한 특별한 처벌규정은 없으며 노동법원의 결정에 의해 미지급 임금이 노동자들에게 지급될 수 있음

2. 최저임금 위반 시 구제절차

- 노동법원에 소송을 제기하여 판결을 받는 방식

VII. 기타

- 브라질 노동부 홈페이지 : <http://www.mte.gov.br/>

12. 스페인

국명	스페인왕국(Reino de España / Kingdom of Spain)	
언어	스페인어(카스테야노), 까탈란어, 바스크어, 갈리시아어 등 4개 공용어	
민족	스페인족 88.0%, 기타 12%	
면적	약 50만km ² (한반도의 약 2.3배)	
인구	4,646만명(스페인 통계청 INE, 2014.7.1 기준)	
수도	마드리드(Madrid)	
주요도시	마드리드, 바르셀로나, 발렌시아, 세비야	
종교	카톨릭 70%	
교육	6세에서 16세까지 의무교육	
화폐단위	Euro	
주요 경제 지표 (2014년)	명목 GDP	1조 585억 유로(스페인 통계청)
	1인당 GDP	22,519 유로(스페인 통계청)
	GDP 성장률	1.4%(스페인 통계청)
	교역규모	수출 : 2,400억 유로 수입 : 2,645억 유로(스페인 경제경쟁력부)
	실업률	23.7%(스페인 통계청 INE)
	소비자물가지수	-1.0(스페인 통계청 INE)
주스페인대사관 웹사이트	http://esp.mofa.go.kr/	

자료제공 : 주스페인 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 최저임금의 정의

- 최저임금(SMI, Salario Mínimo Interprofesional)은 농업, 산업 혹은 서비스업과 같은 모든 직종에서 법정 근로시간 중 근로행위로 받는 최소 보수금액을 말하며, 이에 성별이나 나이, 정규/비정규직 혹은 가사도우미까지 근로기준에 차별을 두지 않음. 또한 스페인 노동법에 의거, 최저임금은 압류할 수 없음

2. 연혁

- 1963년 최저임금제도 최초 시행 : 농업·산업·서비스업 등 종사 분야 및 직종에 따라 차등 적용
- 1980년 「스페인 노동법(Estatuto de los Trabajadores)」을 통해 최저임금제도 비준
 - 분야에 따른 최저임금 차등 적용 폐지
 - 16세 이상-17세 미만, 17세 이상-18세 미만, 18세 이상 근로자 등 3단계로 구분 적용
- 1990년 나이별 차등적용 기준을 기존의 3단계에서 2단계로 변경하면서 16세 이상-18세 미만과 18세 이상 근로자로 구분 적용
- 1998년 18세 이하 근로자에 대한 최저임금이 18세 이상 근로자의 최저임금과 동일한 수준으로 상향 조정되면서 모든 근로자에게 적용되는 단일 최저임금 기준 마련

3. 법적 근거

- 스페인 노동법 제27조 1항
 - 정부는 대표적인 노동조합 및 경영자단체와의 논의를 거쳐 매년 직업별 최저임금을 확정하며, 이를 위해 다음 네 가지 요소를 고려한다.
 - (a) 소비자 물가지수
 - (b) 국내평균 생산성
 - (c) 국민소득에 대한 노동참여 상승률
 - (d) 전반적인 경제상황
 - 다만, 실질 소비자물가지수가 사전 전망치에 부합하지 않는 경우, 최저임금은 반기별 재검토를 거쳐 수정될 수 있다.
 - 동 최저임금 개정은 연간 임금이 최저임금을 초과하는 노동자의 임금 체계 및 금액에 대해서는 적용되지 않는다.
- 스페인 노동법 제27조 2항
 - 최저임금은 압류할 수 없다.

II. 최저임금 결정

1. 최저임금 결정 방식

- 경제인단체를 대표하는 스페인 경제인연합회(CEOE) 및 스페인 중소기업협회(CEPYME)와 주요 노동조합인 노동자위원회(CCOO) 및 노동총동맹(UGT)간 협약 체결

- 2015년 최저임금은 2012.1월 체결된 「2012-2014년 고용협약 및 단체교섭」에 의거하여 결정
- 상기 합의 내용을 바탕으로 노동사회보장부 장관이 국무회의(Consejo de Ministros)에 안건을 제안, 동 국무회의에서 표결을 거쳐 국왕령(Real Decreto)으로 공포
- 최저임금 결정은 매년 12월 중 국무회의에서 결정되며, 이후 다음 연도 1월 1일부터 시행
- 동 국왕령은 관보(Boletin Oficial)에 고시(월급 외에 일급 및 연간 급여로도 고시)
- 전일(full-time) 정규근로자, 임시근로자, 계절적 근로자 및 가사노동자에 대한 공식 최저임금을 매년 결정

2. 최저임금 결정기준

- 소비자 물가지수
- 국가평균 생산성
- 국가수입에의 노동참여 정도
- 전반적인 경제상황 (스페인 통계청 INE의 통계자료에 의거)
 - 동 기준이 설정되기 이전인 1996-2004년에는 최저임금의 결정에 있어 물가지수만을 고려한 까닭에 6.6%의 구매력이 감소했다고 평가
- 상기 결정 기준에 따라 2012년 최저임금이 동결되었으며, 2013년 고용 창출 및 경기 회복을 위한 임금 정책의 반영이 요구되는 경제 상황에 따라 최저임금 인상을 결정함. 이후 정부는 경기회복 흐름에 따라 2014년 재동결되었던 최저임금을 인상하기로 결정

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 사업주

가. 적용 대상

- 1인 이상 근로자를 사용하는 모든 사업주

나. 적용제외 대상

- 시간제 가사고용인을 사용하는 사업주

2. 근로자

가. 적용 대상

- 1인 이상 사업장에 종사하는 모든 근로자

나. 최저임금 적용특례

- 노동법상 최저임금 적용제외 또는 특례적용 근로자 없음
- 노동자 집단에 따른 특례가 규정된 바는 없으나, 규제 또는 노조가입 여부에 따라 최저임금 적용 면에서 차이가 발생할 수 있음. 원칙상 최저임금 적용에 있어 연령과 성별에 따른 차별 불가(1998년에 18세 이하 근로자에 대한 최저임금이 18세 이상 근로자의 최저임금과 동일한 수준으로 상향 조정되면서 모든 근로자에게 적용되는 단일 최저임금 기준이 마련)
 - ※ 수습기간은 산업·직종에 따라 2개월(전문대 이상 학력 소지자의 경우 6개월)을 초과할 수 없으며, 25인 이하 사업장에서의 수습 기간은 3개월을 초과

할 수 없음. 전 직장에서 동일한 업무를 수행한 근로자는 수습기간의 적용을 받지 않음. 다만, 2012년 실시된 노동개혁에 따른 창업 지원의 일환으로 중소기업에 한해 정규직 계약자의 경우 수습기간을 최대 1년까지 연장 가능토록 개정

IV. 최저임금의 현황

1. 연도별 최저임금 수준

- 2011년 12월 Mariano Rajoy 총리 취임 후 악화된 경제상황을 고려하여 2012년 노동법 개정을 추진, 이에 따라 최저임금제도가 도입된 이후 처음으로 최저임금이 2011년과 같은 수준으로 동결
 - 2012.1월 체결된 「2012-2014년 고용협약 및 단체교섭」은 노동자의 노동시간, 기능 및 임금에 관한 지침을 규정하였으며, 동 지침은 최저임금에도 함께 적용
- 2013년 최저임금은 최저임금 결정기준 적용과 함께 상기 고용협약 및 단체교섭의 ‘2013년 임금 인상률은 0.6%를 초과할 수 없다’라는 규정에 의거, 전년 대비 0.6% 인상
- 2014년 경제 회복, 경쟁력 제고 및 고용 창출을 위한 가격 억제 정책의 일환으로 전년 수준으로 동결되면서, 신정부 출범 이후 두 차례 최저임금이 동결
 - 상기 고용협약 및 단체교섭은 2014년 임금상승률이 실질 GDP 증가율에 따라 결정될 것을 규정
 - △ 2013년 실질 GDP 증가율이 1% 미만인 경우 임금 상승률은 0.6%를 초과할 수 없음.
 - △ 2013년 실질 GDP 증가율이 1% 이상 2% 미만인 경우 임금 상승률은 1%를 초과할 수 없음.

- △ 2013년 실질 GDP 증가율이 2% 이상인 경우 임금 상승률은 1.5%를 초과할 수 없음.
- 한편, 2014년부터 시작된 경제회복 기조를 바탕으로, 정부는 내수 촉진을 위한 구매력 상승을 위해 2015년 최저임금을 0.5% 인상
 - 2015.3월 현재 경제인단체-노동조합간 「2015-2016년 고용협약 및 단체교섭」은 3개월째 협상 난항을 겪고 있는 바, 노조는 △ 2015년 실질 GDP 증가율이 2% 이상인 경우 임금 상승률 1.5% 이상 및 △ 2016년 실질 GDP 증가율이 2.5% 이상인 경우 임금 상승률 2%를 주장하고 있으며, 경제인단체는 △ 2015년 임금 상승률 0.8-0.9%, △ 2016년 임금 상승률 1.2-1.3% 입장 고수

〈연도별 최저임금 현황〉

(단위 : 유로, %)

연도	성인 및 청소년 최저임금			인상률
	일	월	연	
2015	21.62	648.60	9,080.4	0.5
2014	21.51	645.30	9,034.2	-
2013	21.51	645.30	9,034.2	0.6
2012	21.38	641.40	8,979.6	-
2011	21.38	641.40	8,979.6	1.28
2010	21.11	633.30	8,866.2	1.5
2009	20.80	624.00	8,736	4.0
2008	20.00	600.00	8,400	5.2
2007	19.02	570.60	7,988.4	5.5
2006	18.08	540.90	7,572.6	5.4
2005	17.10	513.00	7,182	11.4
2004	15.35	460.50	6,447	2.0

※ 1998년부터 성인/청소년 구분 없이 최저임금 기준을 단일화하여 시행 중
 ※ 성별·나이·장애인 구분 없이 단일 최저임금 적용·시행
 ※ 2014년 최저임금 월 648.60 × 14회(12개월 + 2회 보너스) = 9,080.40€

- 스페인은 최저 2회 보너스를 지불해야 하는 의무가 있는 바, 크리스마스시기와 단체협약으로 정해진 달(통상 하계휴가 전)으로 세금 포함 연간급여는 연 14회로 나누어 지불되는 것이 일반적
- 동일 회사에서의 근무일이 120일을 초과하지 않는 임시직 근로자의 경우, 최저임금 외에 주말 수당 및 두 차례의 보너스에 대한 비례 배분금액을 지급받는 바, 이에 따라 임시직 근로자에 대한 최저임금은 일당 30.72유로 미만일 수 없음
 - 가사도우미의 특별고용관계를 규정하는 국왕령 1620/2011에 의거, 시간제로 근무하는 가사도우미에 적용되는 최저임금은 실질근무시간당 5.08유로로 규정
 - 특히, 시급 혹은 일급 단위로 임금을 지급받는 임시직 근로자의 경우, 임금의 실질적 저하를 유발할 수 있는 현물급여를 허용하지 않는 바, 현금급여만 지급 가능

2. 최저임금 적용 현황

- 스페인의 최저임금(SMI)은 단체협약으로 보호되지 않는 근로자까지 포함한 모든 근로자에게 최저임금을 보장하는 것을 목적으로 함
 - 스페인 조세청 통계에 의하면 2013년 364만 여명의 근로자가 최저임금의 절반 이하에 해당하는 임금을, 211만 여명의 근로자가 최저임금의 절반 이상-최저임금수준에 해당하는 임금을 수령한 것으로 신고함으로써 최저임금 이하의 임금을 수령하는 근로자들이 전년보다 약 13만 명 이상 증가
 - 한편, 최저임금-최저임금의 1.5배를 수령하는 근로자는 약 199만명, 최저임금의 1.5배-2배를 수령하는 근로자는 약 222만명으로 신고

〈연도별 최저임금 적용 현황〉

(단위 : 천 명)

연도	비율	전체 근로자수	최저임금 미만 근로자수
2013		16,682	5,752
2012		17,063	5,615
2011		17,788	5,677
2010		18,024	5,627
2009		18,452	5,656
2008		19,311	5,374
2007		19,309	5,202
2006		19,070	5,473
2005		18,360	5,377
2004		17,321	4,738

※ http://www.agenciatributaria.es/AEAT/Contenidos_Comunes/La_Agencia_Tributaria/Estadisticas/Publicaciones/sites/mercado/2013/jrubikf3805aaab8d8afc08552f86f74fda7900168f4943.html

※ 동 조세청 통계자료는 연간최저임금(2013년의 경우 9,034.20유로)을 기준으로 책정한 바, 최저임금의 비례배분금액을 지급받는 임시직 근로자 및 시간제 근로자 등이 포함되어 최저임금 미만을 지급받는 근로자 수치가 다소 높게 나타남

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 고용계약서에 명시된 기본급
- 두 차례의 법정 보너스

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 상여금
- 초과근로수당
- 휴일근로수당
- 연차휴가근로수당
- 가족수당
- 주거, 식사제공 등 현물급여
 - 예외적으로, 주거 및 식사를 제공받는 가사도우미의 경우 현물급여는 총 임금의 30%를 초과하지 않는 한도 내에서 지급 가능

VI. 최저임금 이행

1. 최저임금 위반현황

- 스페인 조세청(Agencia Tributaria)은 매년 임금통계를 통해 최저임금 미만 근로자 수치를 발표하나, 이는 총 임금(연간) 지급액을 기준으로 하며 최저임금 비례배분금액을 지급받는 임시직 근로자 및 시간제 근로자 등도 포함시켜 사실상 최저임금 위반현황을 나타내는 지표로서의 역할은 할 수 없는 바, 현재 최저임금 위반현황을 발표하는 공식통계 자료 부재

2. 최저임금 위반의 벌칙

- 사회질서 위반 및 그에 따른 처벌에 관한 법률인 국왕령 5/2000 및

그 개정안인 국왕령 306/2007에 의거, 사업주가 고용인에게 최저임금 미만의 임금을 지급할 경우, 최소 6,251유로에서 최대 187,515유로까지의 벌금 부과

3. 최저임금제도 이행

- 노동계약은 노동재판소에서 사회보장국가기관에 의해 검증을 받아야 하며, 고시된 조항에 부합하여야 함

VII. 기타

- 스페인의 최저임금제도 담당부서
 - Ministerio de Empleo y Seguridad Social (노동사회보장부)
 - 홈페이지 : <http://www.meyss.es>
- 관련 법령
 - 스페인 노동법:
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-7730-consolidado.pdf>
 - 2015년 최저임금 법령:
<http://www.boe.es/boe/dias/2014/12/27/pdfs/BOE-A-2014-13518.pdf>

13. 아르헨티나

국명	아르헨티나 공화국(República Argentina)	
언어	까스떼자노(스페인어)	
민족	유럽계 백인 97%(대부분 이태리게 및 스페인계), 원주민 및 기타 3%	
면적	2,791,810km ²	
인구	42.67백만 명(2014년)	
수도	부에노스 아이레스	
주요도시	부에노스 아이레스, 꼬르도바, 로사리오, 라플라타, 마르델 플라타, 멘도사 등	
종교	가톨릭(92%), 기독교(2%), 유대교(2%), 기타(4%)	
교육	초등 7년, 중고등 5년 의무교육	
화폐단위	페소(peso)	
주요 경제 지표 (2013년)	GDP	5,404억 불
	1인당 GDP	12,667 불
	GDP 성장률	0.5%
	교역규모	1,371억 불
	실업률	6.9%
	물가상승률	23.9% * 연방하원 발표 물가지수(민간 경제연구소 통계 평균치)는 38.5%
주 아르헨티나 대사관 웹사이트	http://arg.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 아르헨티나 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 1945년 법령에서 최저임금 개념 최초 규정(대통령령 33,302/45)
- 1964년 최저임금위원회 설립 · 최저임금 최초 시행(법률 16,459)
 - 근로자의 기본적인 필요(음식, 건강, 주거) 충족에 필요한 최저임금을 결정하기 위해 위원회 운영

2. 법적 근거

- 헌법 제14(bis)조
- 고용법(법령24,013 제135~142조)
- 고용계약법(법령20,744 제116조~120조)

II. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정방법

- 최저임금위원회에서 정기적으로 모임을 갖고 노동부와 통계청이 수집한 통계자료를 참고하여 단체교섭과 유사한 방식으로 최저임금 결정
 - 최저임금의 결정에는 위원 2/3의 찬성 필요
 - 2번의 회기 이후에도 진전이 없을 경우, 위원장(노동부 임명)이 결정
 - * 아르헨티나의 경우, 최저임금 결정을 위한 논의 시기가 별도로 정해져 있지 않으며 필요시 최저임금위원회를 소집하여 논의를 시작함.(위원회가 소집되지 않는 해도 있음.)

- 최저임금위원회는 노동부가 집계하는 민간부문 정규 노동자에 대한 통계치와 국립통계청이 가계 단위로 조사하는 소득 분배 및 소득 추이 자료 등을 참고자료로 활용
- 최근 국립통계원(INDEC)이 발표하는 인플레이션 자료는 정부 개입으로 왜곡된 것으로 아르헨티나 전문가 및 여론에 의해 광범위하게 간주되고 있으며, 노동조합 대표자들은 이를 참고자료로 활용하는데 반대입장 견지

2. 최저임금위원회

- 구성
 - 경영자단체 대표 16명
 - 노조 대표 16명
 - 위원장 1명(노동부 임명)
- 위원 임기 : 4년
- 개회
 - 위원장은 재량으로 최저임금위원회 소집 가능
 - 위원 14명(경영자 대표 6명 및 근로자 대표 6명 포함) 이상이 공식적으로 회의 소집을 요구할 경우 위원장은 위원회를 소집

3. 최저임금 결정기준

- 최저임금의 제도의 목적, 사회·경제 현황 등을 고려하여 결정
 - * 최저임금위원회에서 결정된 최저임금은 위원장인 노동부장관 명의로 관보에 게재되며, 관보에 게재된 날 또는 결의안이 채택된 날이 속한 달의 다음달 1일 발효

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 사용자

가. 적용 대상

- 민간 및 공공 분야의 모든 사업주(법24,013 제140조)

나. 적용제외 대상

- 일부 지자체
- 농업종사자와 가사노동 종사자(특별제도 적용)

2. 근로자

가. 적용 대상

- 18세 이상 모든 근로자

나. 적용제외 대상

- 18세 이하 근로자
- 심각한 장애를 가진 근로자
- 실습생 및 시간제(part-time) 근로자
- 농업종사자, 가사노동 종사자 및 일부 지자체 근로자
 - 농업노동자에 대한 최저임금은 법 22,248호에 의해 설립된 농업 위원회에서 결정하되, 일반 노동자들에게 적용되는 최저임금 수준 이하로 설정 불가
 - 가사노동자에 대한 최저임금은 1956년 대통령령 326호에 의해 설정

- 최저임금법을 명백히 승인하지 않은 일부 지자체는 관할 범위내의 공공행정 임금에 관해 독자적인 기준 설정 가능(이 경우 지자체가 승인한 최저임금은 연방 최저임금 하한선 보다 높거나 낮을 수 있음)

IV. 최저임금의 현황

1. 연도별 최저임금 현황

연도	최저임금	
	월(시간급×200)	시간
2015.1.1	4,716 페소(US\$ 536)	23.58 페소(US\$ 2.68)
2014.1.1	3,600 페소(US\$ 450)	18 페소(US\$ 2.25)
2013.1.1	3,300 페소(US\$ 606.6)	16.50 페소(US\$ 3.03)
2012.1.1	2,670 페소(US\$ 571.7)	13.35 페소(US\$ 2.86)
2011.1.1	2,300 페소(US\$ 535)	11.5 페소(US\$ 2.67)
2010.1.1	1,500 페소(US\$ 389.6)	7.50 페소(US\$ 1.95)
2009.10.1	1,440 페소	7.2 페소
2009.8.1	1,240 페소(US\$ 365)	6.20 페소(US\$ 1.82)
2008	1,200 페소(US\$ 381)	6.00 페소(US\$ 1.90)
2007	900 페소(US\$ 288.5)	4.50 페소(US\$ 1.43)
2006	760 페소(US\$ 246)	3.80 페소(US\$ 1.23)

※ 최저임금은 월 200시간 근무기준으로 책정

- 전체 근로자 월 평균임금 대비 최저임금 비율은 69.6%(월 평균 임금 3,837페소)이며,
- 전체 근로자 월 중위수 임금 대비 최저임금 비율은 85.19%(월 중위수 임금 3,500페소)

2. 최저임금 적용현황

(단위 : 천명)

연도	구분	전체 근로자수	최저임금 수령 근로자수	최저임금 미만 근로자수 비율	비고
2014		19,45	113	0.58%	-
2013		19,200	113	0.59%	
2012		18,910	300	23%	
2011		18,480	300	22.6%	-
2010		18,360	227	20.2%	-
2009		18,500	300	22%	-
2008		18,250	300	24%	-
2007		17,950	440	-	-

※ 아르헨티나는 최저임금 미만을 및 최저임금 미만 근로자 수 등을 산출하기 위한 별도의 통계 조사를 하고 있지 않으며, 최저임금 미만 근로자수에 대한 공식/민간 통계는 부재

※ 최저임금 미만율은 비정규직 노동자 비율(공식 통계)에 비정규직 노동자중 최저임금 미만 근로자수 비율(민간 추정치)을 곱하여 산출

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금 산입임금

○ 명목임금

※ 명목임금은 현금성 기본 급여만을 포함하며 각종 수당 및 보조금은 제외

2. 최저임금에 산입하지 않는 임금

○ 가족수당, 보조금 등

- 노동계약법 제116조에 의하면 법에 규정된 정규근무시간 동안에 지불되는 임금만 최저임금에 산입되며 상여금, 시간외 수당, 현물 급여 등은 제외

Ⅵ. 최저임금의 이행

1. 최저임금 위반 현황

- 국립통계원(INDEC)의 2014년 3분기 통계에 의하면, 아르헨티나 근로자의 약 34.3%가 비공식고용(노동부 미등록) 근로자이며, 이중 58%가 최저임금 미만 근로자임
- 따라서 아르헨티나 전체 근로자의 약 19.9%가 최저임금 미만의 임금을 받는 것으로 추정

2. 최저임금 위반에 대한 처벌규정

- 법 25212(Annex II 제2-3항)에 따르면, 최저임금 관련 법규 위반 시 250~1,000페소의 벌금을 부과하며, 반복되는 법규위반에 대해서는 벌금 가중

3. 최저임금 위반 시 구제절차

- 최저임금법에 구제 관련 규정 부재

Ⅶ. 기타

- 아르헨티나의 최저임금위원회는 임시 조직으로서 웹사이트 미운영

14. 아일랜드

국명	아일랜드공화국(Republic of Ireland)	
언어	영어, 게일릭어	
민족	켈트족, 영국인	
면적	70,282 km ² (한반도의 약 1/3, 남한의 약 82%)	
인구	459만 명(2014년)	
수도	더블린(Dublin, 인구 127만 명)	
주요도시	코크(Cork), 리머릭(Limerick), 골웨이(Galway)	
종교	가톨릭(88%), 개신교(4%)	
교육	6세부터 15세(초등학교와 중학교 해당)까지 의무교육	
화폐단위	유로(Euro)	
주요 경제 지표	GDP성장률	4.8%(2014년)
	GDP	1,810억 유로(2014년)
	1인당 GDP	39,500유로(명목) (2014년)
	교역	수출 891억 유로 / 수입 534억 유로(2014년)
	실업률	10%(2015년 1월 현재)
	물가상승률	-0.60%(2015년 3월 현재)
주아일랜드대사관 웹사이트	http://irl.mofa.go.kr/	

자료제공 : 주 아일랜드 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 아일랜드는 높은 경제성장을 달성하고 임금수준이 급격히 높아지고 있던 2000년에 최저임금제도(시간당 4.40파운드)를 도입하였으며, 도입 이후 6차례 최저임금 수준을 인상함
- 이후 아일랜드 경제상황 악화로 2011.2. 동 제도 도입 이래 최초로 최저임금수준을 소폭 하향 조정하였으나, 2011.7. 기존 임금수준으로 재인상함

2. 법적 근거

- 「최저임금법(National Minimum Wage Act 2000)」
- 「금융위기조치법(Financial Emergency Measures in the Public Interest Act 2010)」
- 「사회보장 및 연금법(Social Welfare and Pensions Act 2011)」

※ 최저임금법 원문 : <http://www.irishstatutebook.ie/>

II. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정기구 및 절차

- 2000년 최저임금법 제11조-제13조에 의거, 고용기업혁신부 장관은 사회연대협약 또는 노동법원의 권고안에 따라 전반적인 경제상황, 고용에 미치는 영향 및 국가 경쟁력 등을 감안하여, 권고안이 타당하다고 판단할 경우 최저임금을 변경하는 행정명령(order)을 채택하도록 규정하고 있으나,

※ 최저임금 조정 시기에 대한 규정은 없음.

- 2010년 상법안을 수정하는 금융위기조치법이 통과되어, 향후 고용 기업혁신부장관은 사회연대협약 또는 노동법안의 권고안이 없이도 최저임금을 변경하는 행정명령을 채택 가능

2000년 최저임금법 체제 하의 최저임금 변동 사례

- 2006.6월 체결된 사회연대협약(일명 Towards 2016)에 따르면 아일랜드노동자총연맹(Irish Congress of Trade Unions, ICTU)와 사용자대표단체인 아일랜드경제인연합회(Irish Business and Employers Confederation, IBEC)은 2007.1.1.부터 최저임금수준을 조정·적용하기로 합의하고 2006.9.1까지 최저임금인상안에 대한 공동권고안을 마련키로 하였으나 기한내 동 인상안에 대한 합의가 이루어지지 않자, 아일랜드노동자총연맹(ICTU)은 2006.10월 동 사안을 노동법원에 제기함
- 이에, 노동법원은 2006.11.29 기업통상고용부 장관(現 고용기업혁신부 장관)에게 최저임금인상안(2007.1.1부터 시간당 8.30유로, 2007.7.1부터 시간당 8.65유로)을 제출하였고, 기업통상고용부 장관은 고용수준, 경제상황, 국가경쟁력 등에 미치는 영향에 대한 검토를 거쳐 2006.12.20 동 최저임금인상안을 승인함.(National Minimum Wage Act 2000 (National Minimum Hourly Rate of Pay) Order 2006)

2010년 금융위기조치법 체제 하의 최저임금 변동 사례

- 2010년 아일랜드 경제위기 악화로 EU/IMF 국제채권단에 구제금융을 신청하게 된 아일랜드 정부는 구제금융 지원의 조건으로 일련의 구조조정 및 경제개혁 조치를 시행
- 그 일환으로 아일랜드 의회는 2011년 2월 최저임금을 8.65유로에서 7.65유로로 하향조정하고 노동법안 및 사회연대협약의 권고 없이 장관령만으로 최저임금 조정을 가능케 하는 내용을 골자로 하는 금융위기조치법 통과하였으며, 동 금융위기조치법에 의한 최저임금 하향조정 이행을 위한 장관령 채택(National Minimum Wage Act 2000 (Section 11) Order 2011)
- 같은 2011년 2월 총선 이후 출범한 아일랜드 신정부는 그 해 7월 최저임금을 8.65유로로 재인상하는 장관령 채택(National Minimum Wage Act 2000 (Section 11) (No.2) Order 2011)

2. 최저임금 결정기준

- 고용기업혁신부 장관이 자발적으로 최저임금 수준 변동을 결정할 경우, 「최저임금법 2000」 제11조 4항에서 정하는 하기 요건을 고려
 - ① 직전 최저임금 발표 이후 근로자들의 소득동향, ② 환율동향, ③ 실업률 및 취업률의 변화, ④최저임금 변경안이 고용률, 실업률, 국가경쟁력에 미칠 영향
- 고용기업혁신부 장관이 사회연대협약의 권고에 따라 최저임금 인상 여부를 고려하는 경우, 동 장관은 사회연대협약이 존재하는지를 결정하고 상기 제11조 4항에서 정하는 요건을 고려
 - 단, 「최저임금법 2000」은 사회연대협약이 최저임금 수준을 결정하는 기준은 명시하지 않고 있음
- 노동법원이 노·사간 요청을 받아들여 최저임금 수준을 고용기업혁신부 장관에게 권고하는 경우에는 당사자간 적정한 최저임금 수준에 대한 포괄적인 합의가 존재하는지를 확인하여, 포괄적 합의가 존재할 경우 장관에게 권고
 - 당사자간 포괄적 합의가 존재하지 않는다고 판단될 경우에도 제11조 4항의 기준을 적용하여 장관에게 최저임금 조정안을 권고 가능

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 사업주

가. 적용 대상 사업주

- 모든 사업주

나. 적용제외 대상 사업주

- 아래 2.나 항목의 최저임금 적용제외 근로자를 고용하고 있는 사업주

2. 근로자

가. 적용 대상

- 모든 근로자(정규직, 비정규직, 외국인 근로자 등 고용형태불문)

나. 적용제외 및 특례 대상

- 적용제외 대상
 - 사업주의 직계존속, 비속(배우자, 부모, 자녀, 형제 등)인 근로자
 - Industrial Training Act(1967) 및 Labour Services Act(1987)의 적용을 받는 견습공(Apprentices)에 프린터공, 벽돌쌓기공, 기계조작공, 배관공, 목수, 전기공 분야의 견습공을 포함
- 특례 대상
 - 18세 미만의 근로자(성인 최저임금의 70% (6.06유로))
 - 18세 이상이 되어 처음 고용된 이후 첫 번째 2년 동안(고용 첫해는 최저임금의 80%(6.92유로), 두 번째 해는 최저임금의 90%(7.79유로))
 - 정상적인 근로시간 아래 놓여진 18세 이상의 훈련생(Trainee)(훈련 기간중 첫 번째 1/3 기간은 최저임금의 75%(6.49유로), 두번째 1/3 기간은 80%(6.92유로), 마지막 1/3 기간은 90%(7.79유로))
 - 18세 이상 경험이 있는 근로자의 경우, 노동법원의 승인을 받을 경우, 예외적으로 일정기간(12개월) 이내 범위에서 최저임금보다

낮은 수준의 시간급 임금을 지급하는 것이 가능(이 경우, 그 시간급 임금은 노동법원이 결정함)

IV. 최저임금의 현황

1. 연도별 최저임금 수준

(단위 : 유로, 시급)

연도별 구분	성인	청소년 (18세 미만)	그 외 특례 근로자				
			18세 이후 처음고용된 근로자		정상적인 근로시간 아래 놓여진 18세 이상 훈련생(Trainee)		
			첫해	둘째해	1/3 기간	2/3 기간	3/3 기간
2011.7.1.~ 현재	8.65	6.06	6.92	7.79	6.49	6.92	7.79
2011.2.1.	7.65	5.36	6.12	6.89	5.74	6.12	6.89
2010	8.65	6.06	6.92	7.79	6.49	6.92	7.79
2009	8.65	6.06	6.92	7.79	6.49	6.92	7.79
2008	8.65	6.06	6.92	7.79	6.49	6.92	7.79
2007.7.1.	8.65	6.06	6.92	7.79	6.49	6.92	7.79
2007.1.1.	8.30	5.81	6.64	7.47	6.23	6.64	7.47
2005.5.1.	7.65	5.36	6.12	6.89	5.73	6.12	6.89

2. 최저임금 적용현황

- 2000년 최저임금제도 도입이후 동 제도의 운영 및 영향에 대하여 고용기업혁신부의 의뢰에 의해 3차례 조사했으며, 최근 조사는 2005년에 이루어 짐.(THE MINIMUM WAGE AND IRISH FIRMS 2005)
 - 조사는 1,630개 회사를 대상으로 이루어졌으며 최저임금 수혜자 근로자는 전체 조사대상 회사 근로자의 3.0%, 최저임금 미만 근로자는 2.2%를 차지한 것으로 나타남
- 2005년 이래 후속 연구조사는 진행되지 않았으나, 2007년 통계청 자료에 의하면 아일랜드 근로자의 4.9%(83,700명)이 최저임금 이하를 받는 것으로 나타남.
 - 상기 자료는 최저임금 수혜 근로자와 최저임금 미만 근로자를 별도로 구분하지 않고 있음.

(단위 : 천명)

연도 \ 비율	전체 근로자수	최저임금 수혜 근로자수	최저임금 미만 근로자수	비고
2005	1,980.6	40.5	30.0	수혜율 3.0% 미만율 2.2%
2002	1,770.7	25.0	32.5	-

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 최저임금에 산입되는 임금은 근로시간 동안 임금총액임(조세, 공과금 등 공제 전)
 - ※ 근로시간에는 정상적 근로시간, 초과근로시간, 작업장에서 보낸 시간 등은 포함되지만 연가, 병가, 파업으로 일하지 않은 기간 등은 포함되지 않음

- 다만, 근로자의 임금이 최저임금에 미달되는 여부를 확인하기 위하여 근로시간에 해당하는 임금을 산정할 때, 아래 종류의 임금을 산입하게 됨
 - 기본급(Basic Pay)
 - 교대근무 수당(Shift Premium)
 - 생산성과 관련된 정률급(Price rate) 및 성과급(Incentive Rate), 상여금(Bonuses), 수수료(Commission)
 - 숙식(Board and Lodgings)
 - ※ 숙식이 완전히 제공되는 경우, 숙식비로 1주에 54.13유로 또는 1일에 7.73유로 지급한 것으로 간주
 - ※ 식사만 제공되는 경우, 숙식비로 1주에 21.85유로 또는 1일에 3.14유로 지급한 것으로 간주
 - ※ 숙박만 제공되는 경우, 숙박비로 1주에 32.14유로 또는 1일에 4.60유로 지급한 것으로 간주

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 초과근로 또는 휴일근로에 대하여 기본급을 초과하여 할증된 초과분(기본급은 최저임금에 산입됨), 직무수당, 팁, 호출근로수당, 병가수당, 퇴직금, 숙식이외의 현물수당 등

VI. 최저임금 이행

1. 최저임금 위반현황

- 2011년 한해 국가고용권리당국(NERA)이 시행한 1,169건의 근로감독 결과 최저임금 위반사례는 이 중 약 10%에 달하는 것으로 조사됨. (관련자료 : NERA Review of 2011)

2. 최저임금 위반 시 벌칙

- 「최저임금법 2000」 제37조에 따르면, 약식재판의 경우 1,500파운드* 이하의 벌금 또는 6개월 이하의 징역에 처하고 정식재판의 경우 10,000파운드 이하의 벌금 또는 3년 이하의 징역에 처함

* 아일랜드는 2002.1.1.부터 유로화 사용

3. 최저임금 위반 시 구제절차

- 「최저임금법 2000」 근로자가 동 법에 의한 최저임금을 받지 못하고 있다고 판단할 경우 근로권리위원(Rights Commissioner) 또는 고용기업혁신부 근로감독관(Labor Inspectorate)에게 문제 제기(단, 2가지 중 1가지 수단만 사용가능)

VII. 기타

- 아일랜드 고용기업혁신부(Department of Jobs, Enterprise and Innovation)
<http://www.djei.ie/employment/industrialrelations/work.htm>
- 아일랜드 국가고용권리당국(National Employment Rights Authority)
<http://www.employmentrights.ie>

15. 영국

국명	United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland(영국 연합왕국)	
언어	영어	
민족	앵글로 색슨족(Anglo-Saxons), 켈트족(Celts)	
면적	242,509 km ²	
인구	6,410만 명(2013년)	
수도	London(인구 842만 명)(2013년 중반 추정치)	
주요도시	런던(London), 에딘버러(Edinburgh), 캠브리지(Cambridge)	
종교	기독교(59.5%), 없음(25.7%), 이슬람교(4.4%), 힌두교(1.3%), 기타(1.9%), 무응답(7.2%) (2011년 센서스, 영국전체)	
교육	상류층의 자녀는 초등학교 단계부터 사립학교에 다니고, 일반계층의 어린이는 공립학교에 다니는 것이 보통	
화폐단위	£ (Pound Sterling)	
주요 경제 지표	GDP성장률('14)	2.0% (영국 통계청)
	GDP('14)	2조 8,470억불 (IMF)
	1인당 GDP('14)	3만 7,744불 (IMF, PPP 기준)
	교역('13)	수출 : 3,399억 파운드 / 수입 : 4,555억 파운드(상품교역)
	실업률('14.12월)	5.7% (186만명)
	물가상승률('14)	0.9% (CPI)
주영국대사관 웹사이트	http://gbr.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 영국 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

가. 임금위원회 시대(1909년~1945년)

- 영국은 19세기 이래 임금은 기본적으로 노사의 단체교섭을 통해 결정되었으나, 노동조합이 없는 업종에 있어서는 여성근로자, 연소 근로자를 중심으로 위생이 열악하고 위험한 작업환경에서 장시간 일하면서도 임금수준이 매우 낮은 소위 「고한(苦汗)노동」이 확산
- 20세기 들어 저임금업종에서 일하는 여성근로자 등의 보호를 위한 사회적 압력이 고조된 결과 이들 근로자들의 임금을 강제적으로 결정하는 것을 내용으로 하는 임금위원회법(Trade Boards Act 1909)을 제정하고, 1911년 저임금업종에서 일하는 근로자에 대한 강제적인 임금결정기구로 노·사·공익 3자로 구성된 임금위원회를 설치
- 임금위원회에 의한 최저임금 적용대상 업종은 당초 봉제업, 종이 상자, 레이스, 어망 등 제조업을 중심으로 실시되었으나(대상근로자 약 40만명), 1918년 법 개정으로 적용범위가 단체교섭기구가 발달하지 않은 부문으로 확대
 - 1921년까지 37개 임금위원회가 설치되었으나, 그 후 감소되었고, 1938년과 1939년에는 제빵, 가구제조, 고무제조 등의 산업에도 설치(대상근로자가 전체 근로자의 15%인 300만명 수준에 달함)
- 2차 세계대전이 발발하자 강제중재제도가 도입되어 임금위원회는 유명무실화하게 됨

나. 임금심의회 시대(1945년~1993년)

- 1945년 임금심의회법(Wages Councils Act 1945)에 의해 임금위원회는 보다 더 큰 권한과 결정범위를 가진 임금심의회로 재편됨
 - 임금심의회의 기본적인 임무는 노동부장관에게 법정최저임금액, 유급휴가 및 그 수당액을 제안하는 것이었음
 - 임금심의회는 민간 서비스업(소매업, 호텔·접객업, 봉제업 등 3개 업종의 근로자가 90% 이상을 차지)을 중심으로 1947년에 69개소에 달하였으나, 1960년대 전반에 53개소로 감소¹⁾
 - 대부분의 민간 서비스업에서는 직장에 노동조합이 없고, 또 있어도 단체교섭을 할 힘이 없기 때문에 임금심의회가 산별 수준의 임금 규제를 행하게 되었고, 대상근로자가 1948년에 350만명(전체 근로자의 18%)에 달하고, 1960년대까지 거의 같은 수준이 유지됨
 - 임금심의회에 대해서는 최저임금액 상승이 미미했고, 잘 이행되지 않았으며, 임금심의회에 의한 최저임금이 실질적으로 임금의 상한을 설정하여, 임금 상승을 억제하였고, 또 임금심의회에 의해 강제적으로 최저임금이 설정되기 때문에 임금교섭에 대한 무력감이 퍼져 노동조합에 대한 필요성이 낮아지고, 근로자의 연대감이 육성되지 않는 등 전반적으로 경영측에 유리하게 운영되었다는 평가가 있음²⁾
- 1970년 영국 정부는 코포라티즘과 사회적 합의를 기본으로 한 정책을 전개하여 소득분배에 있어 정부는 저임금층을 위해 적극적으로 개입하고, 고임금층의 임금상승을 억제하기도 하였으나
 - 1978~79년의 「불만의 겨울」에 파업이 급증하는 등 경제가 어려워진 상황에서 정권을 잡은 대처 정부는 시장에 대한 규제를 완화

1) 임금심의회가 단체교섭을 할 수 없는 경우에 대체기능을 하는 기구라는 인식이 강하였기 때문에 단체교섭이 활성화된 1950년 후반에 일부 임금심의회 폐지

2) 1979년 최저임금은 평균임금의 48% 수준이었으나, 1992년에는 평균임금의 40% 수준이었으며, 임금감독관이 전국에 120명 밖에 없어 등록기업의 11% 정도에 대하여 우편으로 체크하는 실정이었다고 함

하여 경제회복을 목표로 하였으며, 구체적으로는 공공부문의 민영화, 단체교섭과 전국적 협약의 축소, 외국기업에 대한 우대로 국내투자 증가, 노동시장 규제완화, 노동조합의 권리제한, 노조활동 규제 등을 실시함

- 이러한 관점에서 강제적 임금결정기구인 임금심의회는 시장원리를 저해하는 존재로 인식되어 그 대상과 기능이 축소되기 시작함
 - 정부에서 임금심의회의 심의과정에 여러 가지 압력을 가하여, 1980년에서 1981년에 걸쳐 임금감독관(wage inspector)의 수를 2/3로 감축하는 등 임금심의회의 감시기능을 크게 약화시킴
- 1986년에는 임금법(Wage Act)를 제정하여 임금심의회의 대상과 권한을 대폭 축소시킴
 - 임금심의회의 결정은 21세 미만의 근로자에게는 미적용
 - 임금심의회의 권한은 기본적인 시간급과 하나의 특별급여를 설정하는 것으로 한정
 - 임금심의회는 스스로 설정한 임금의 영향을 고려해야 함
 - 임금심의회의 대상 폐지 또는 변경을 위한 절차의 단순화
- 그러나 경영측은 더욱 많은 노동시장의 자유화를 위해 임금심의회의 폐지를 요구하였으며, 결국 1993년 노동조합 개혁·고용권리법(Trade Union Reform and Employment Rights Act, TURERA) 제35조는 2개의 농업임금심의회를 제외하고 26개 임금심의회를 폐지
 - 메이어 정부에서 다음 3가지를 주요 사유로 들어 임금심의회를 폐지하였음
 - ① 대상노동자가 빈곤자라고 할 이유가 없기 때문에 임금심의회가 설정한 최저임금액은 빈곤을 거의 완화시키지 않았음. 임금심의회

대상노동자의 80%는 적어도 2가지 이상의 소득으로 생활하고 있음

⇒ 이에 대해 2가지 이상의 소득을 가지고 있다는 것 자체가 하나의 수입원으로 부족하기 때문에 본인 또는 배우자가 파트타임 등에 의해 보충하려는 것이었으며, 실제로 당시 파트타임 근로자가 증가하고 있다는 반론이 있었음

② 임금심의회의 최저임금액은 대상산업의 고용을 감소시켰음. 임금 심의회가 기업에 지불능력 이상의 임금을 강요한 경우 기업은 고용을 줄임

⇒ 이에 대해 당시 취업자수 변화를 분석해서 최저임금이 고용을 감소시켰다는 명확한 결론이 나오지 않는다는 반론이 있었음

③ 임금심의회는 시대에 뒤떨어진 제도임. 강제적인 임금결정기구가 설치된 것은 과거의 문제에 대한 것이고, 현재의 노동시장에 적절한 것이 아님. 강제적인 임금결정기구는 노동권, 안전·위생법, 사회 보장 등이 없었던 1900년대 초기에 설립된 것이고, 1990년대에는 수행할 역할이 없음

⇒ 이에 대해 Rosemary Lucas and Nicholas Radiven은 임금심의회는 소규모 호텔업 등 저임금업종에 있어서는 필요한 존재였고, 그 기능을 충분히 수행하고 있었다는 반론이 있었음

※ 결론적으로 영국 메이저 정부는 저비용 구조의 산업구조를 만들어 영국 산업의 국제경쟁력을 회복하는 것을 목적으로 하였고, 이를 위해 노동시장의 기능을 회복시키고, 임금의 하방경직성을 배제할 필요가 있다는 판단 하에 위와 같은 이유를 들어 임금심의회를 폐지한 것으로 볼 수 있음

다. 저임금위원회 시대(1999년~현재)

- 대처 이후 신자유주의적인 노동정책이 실시된 결과 1990년대에는 소득불균형이 확대되어 커다란 사회문제가 되었으며, Trades Union

Congress는 1990년대가 제2차대전 후 가장 소득격차가 확대되었다고 주장하며, 소득격차를 완화시키는 수단으로서 전국최저임금제도의 도입을 요구하는 캠페인을 전개함

- 1997년에 정권을 잡은 노동당 블레어 정부는 노동 측의 강한 요구를 받아들여 전국최저임금제도의 도입을 목적으로 경영자, 노동자, 전문가 3자로 구성된 저임금위원회(Low Pay Commission, LPC)를 1997년 7월 설치하였고, 동 위원회의 작업결과를 바탕으로 1998년 7월 전국최저임금법(National Minimum Wage Act 1998)을 제정하고, 1999년 4월부터 전국최저임금제를 실시함

※ 영국 블레어 정부는 저임금층에 대하여 최저임금액을 강제적으로 정하는 것에 의해 근로자의 소득격차를 완화시킬 수 있다는 판단 아래 전국최저임금제도를 도입하였으며, LPC는 전국최저임금제도의 도입은 다음과 같은 장점이 있어 국민·근로자·기업의 3자에게 유익한 제도라고 설명

- ① 노동에 상응한 임금을 보장하는 것에 의해 빈곤을 감소시키고, 노동을 촉진하는 동시에 세제와 빈곤자구제제도를 보완함
- ② 노동착취라는 최악의 상황을 배제하는 것에 의해 근로자의 소득 불균형을 시정하고, 직장의 건전성과 공평성을 보장함
- ③ 남녀간, 민족간의 공평한 기회를 촉진함
- ④ 가격과 품질을 기반으로 한 기업경쟁력을 강화함
- ⑤ 종업원의 충성심을 높이고, 이직을 줄이며, 훈련에 대한 투자를 증가시키는 것에 의해 생산성을 향상시키고 기업경쟁력을 높임

※ 영국 노동당 정부가 전국적인 최저임금제도 도입을 결정한 것은 다음 2가지 상황이 크게 영향을 준 것으로 나타남

- 첫째는 1993년 임금심의회 폐지 이후 저임금 층의 임금수준이 현저하게 저하되어 임금격차가 확대되었고, 빈곤가정의 아동문제가 전후 최악이라고 말할 만큼 심각해졌음

- 둘째는 재정상의 문제도 제도도입의 강한 동기가 되었음. 보수당 정부가 88년에 취업연동형 급부제도(in-work benefits)로 도입한 가족세액공제(Family Credit)는 일정 시간 이상의 취업을 조건으로 소득보조(세금 환급)을 행하는 제도로 빈곤층의 취업촉진과 빈곤 아동의 문제를 완화하는 것을 목적으로 하였음. 그러나 임금수준의 하한이 철폐됨에 따라 다수의 사용자가 종업원의 임금을 억제해서 이 제도를 최대한 이용하려는 경향이 나타났고, 그 결과 수급자의 확대와 함께 재정부담이 급격하게 증가하였음. 이에 따라 기업에 대하여 타당한 수준의 임금을 지불하도록 할 필요가 있고, 이를 위하여 전국적인 최저임금제도를 실시할 필요성이 높아짐

※ 결론적으로 영국 노동당 정부는 저임금층의 임금수준 적정화와 이를 통한 사회보장지출의 삭감과 세금·사회보험료 등의 수입 증가에 따른 재정개선 등을 목적으로 최저임금제도를 도입한 것으로 볼 수 있음

2. 법적 근거

- 1998년 7월 전국최저임금법(National Minimum Wage Act 1998)을 제정하고, 1999년 4월부터 전국최저임금제를 실시함

※ 동법 제1조의 해석상 ‘최저임금’은 ‘근로자의 임금지급기간(pay reference period)내 최소한은 지급되어야 하는 시간당 임금’으로 정의됨

II. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정방법 - 위원회 방식

가. 저임금위원회(The Low Pay Commission)

- 기업혁신기술부(BIS; Department for Business, Innovation and Skills) 산하의 독립적 비정부 부처형기구로 국가최저임금 수준에 대하여 정부에 권고·자문하는 기관임

- 위원은 의장(1명), 공익(2명), 노(3명), 사(3명) 총 9명으로 구성되며 각 분야별로 공개경쟁을 통해 개인자격으로 임명됨
- 임명권자 : 국무장관
- 임명절차
 - 국무장관은 위원 임명시 다음과 같이 분류되는 위원들간에 적절하다고 판단되는 균형이 이루어지도록 하는 것이 바람직하다는 점을 고려하여야 함.
 - (a) 노동조합 또는 근로자 전반에 관한 사항들에 대해 지식, 경험 또는 관심을 갖고 있는 위원들
 - (b) 사용자 단체 또는 사용자 전반에 관한 사항들에 대해 지식, 경험 또는 관심을 갖고 있는 위원들
 - (c) 기타 관련 지식 또는 경험을 갖춘 위원들
- 임기 : 2년
 - 위원은 국무장관에게 통보함으로써 위원직 사퇴 가능
 - 위원 임기가 종료되는 자는 재임명 대상이 될 수 있음.
 - 국무장관은 다음과 같은 위원에게 사전 통보를 함으로써 당해 위원의 위원직 박탈 가능
 - (a) 파산하였거나 채권자들과 어떠한 형태의 합의를 하였거나, 자신의 재산을 저당물로 제공하였거나, 채권자들에게 신탁증서를 제공하였거나, 채권자들과 화의 협약을 체결한 자
 - (b) 2회 이상 연속으로 위원회 회의에 불참한 자로서 불참 이유가 위원회에 의해 승인된 이유에 해당하지 않는 경우
 - (c) 위원으로서 직무를 수행할 능력이 없거나 수행하기에 적합하지 않다고 국무장관이 판단하는 자

○ 의사 절차

- 위원회의 정족수와 위원회 회의 개최와 관련된 사항들은 위원회가 합리적인 수준으로 결정
- 위원회 의사절차의 유효성은 다음에 의해 영향을 받지 않음
 - (a) 위원의 사망, 사임을 포함한 모든 사유에 의한 위원직 공석
 - (b) 시기와 상관없는 공석 충원을 위한 위원 임명
 - (c) 위원 임명 과정의 결함

나. 저임금위원회 사무국

- 저임금위원회 사무국은 11인 이하의 공무원으로 구성되며, 2015년 3월말 현재 8명이 근무하고 있음
- 사무국장(1명)
- 행정 및 언론 분야, 정책 분석 및 권고 분야, 경제 및 통계 분야 각 2~4명 담당
- ※ 직원 충원은 공석이 된 경우 공무원을 대상으로 공개채용을 하며(대다수가 BIS(기업혁신기술부) 출신), 본인이 희망하면 계속 근무가 가능하며, 경제 및 통계 등 전문분야 근무자는 해당 분야 대학 전공자이어야 함

2. 최저임금 결정절차

○ 최저임금액 개정절차

- 국무장관이 국가최저임금으로 정해야 할 단일시간급 등을 부의하여 저임금위원회에서 심의되도록 요청
- 이때 국무장관은 저임금위원회에 보고기한을 명시하는 통고를 할 수 있고, 추가 통고를 통해 저임금위원회의 보고 마감기한을 수시로 연장할 수 있음

- 저임금위원회는 부의된 사항들을 심의한 후에 각 사항에 대한 위원회의 건의를 포함하는 보고서를 총리와 국무장관에게 제출
- 저임금위원회의 보고 이후에 국무장관이 다음과 같이 결정하는 경우 국무장관은 그 결정의 이유를 설명하는 보고서를 의회 양원에 제출
 - (a) 저임금위원회의 권고 사항들을 시행하기 위한 규정을 수립하지 않는다는 결정
 - (b) 위원회의 권고사항들 중 일부만을 시행하기 위한 규정을 수립한다는 결정
 - (c) 위원회가 건의한 최저임금 요율과는 다른 최저임금 단일시간급을 정한다는 결정
 - (d) 기타측면에서 위원회의 권고사항과는 다른 규정을 수립한다는 결정
 - (e) 위원회의 건의와는 관련이 없는 규정을 수립한다는 결정
- 저임금위원회가 허용된 기간 내에 보고를 이행하지 않는 경우에는 국무장관은 이 법에 의하여 규정을 수립할 수 있도록 부여된 어떠한 권한(국가최저임금으로 정해야 할 단일시간급 등)도 행사할 수 있음
- 사무국의 최저임금결정 진행과정
 - 4월 전문가 연구위원회 회의
 - 9월 비경제 분야 회의
 - 11월 경제 분야 회의
 - 매년 2월 말 최저임금 권고안을 조사, 검토하고 정부(수상)에 제출
 - 사무국이 공포
- ※ 통상 연 7회 정례회의 개최(각 회의는 통상 약 3시간 소요), 연 10여회 현장 조사 실시(통상 런던 2회 포함)

※ 저임금위원회의 권고안을 정부가 수용하면 사무국이 최저임금 보고서를 공포함으로써 발효되며, 통상 당해 10월 1일부터 시행함

○ 결정방식

- 최저임금액 개정은 지금까지 위원들의 합의로 결정³⁾

3. 최저임금 결정기준

가. 정부기관 등 외부자료

○ 경제·고용 등에 관한 통계청 자료

※ 통계청의 ‘근로시간 및 소득에 관한 연차조사(ASHE)’, ‘주당평균 소득(AWE)’, ‘노동력 조사(LFS)’ 등이 주요 자료원이며, ‘국민소득’, 각종 ‘근로자 직업 조사’ 등도 활용되고 있음

※ 통계청은 소비자물가지수 작성 등을 위해 생계비(living costs) 조사를 실시하고 매년 가족지출 보고서를 발간하나, 생계비 개념은 최저임금 수준 결정에 직접적인 판단 기준으로 작용하지는 않고 있음

○ 관련 기업혁신기술부(BIS), 국세관세청(HMRC) 등 기타 정부기관 자료

○ 관련 국제정세 자료(필요시, 해외공관 활용)

○ 미디어 모니터링

○ 대학, 연구소 등의 관련 연구자료

나. 연구용역 의뢰

○ 저임금위원회에서는 국가최저임금 결정으로 인한 소득분포의 변화, 고용·실업 등 노동시장에 대한 영향, 이윤·생산성 등 기업에 대한 영향을 분석하기 위하여 외부 전문기관에 대한 연구용역을 적극 활용하고 있음

3) 최저임금 수준을 심의하는 마지막 회의 시에는 전 위원들이 호텔에 격리된 상태에서 끝장 토론식으로 진행하여 위원들의 합의를 도출한다고 함(2011년도 이후 최저임금 수준 심의시 2일 소요)

- 1999년 이래 총 140회 이상 연구용역을 의뢰하였으며, 매년 이슈가 되는 사항에 대하여 집중적으로 용역을 의뢰하고 있음
- 그동안 축적된 연구결과는 최저임금 결정을 위한 강한 근거자료가 되고 있다고 평가하고 있음
- ※ 특히, 금년도 저임금위원회의 검토보고서는 미국, 캐나다, 일본, 뉴질랜드 및 주요 EU 국가 등 15개국 최저임금제도를 비교분석하여, 참고자료로 제공

다. 협의

- 공식 서면을 통한 협의 및 구두 협의(연 1회)
- 위원의 현장 방문(연 10회)을 통한 의견 수렴
 - 현장의 고용주 및 저임금 근로자 방문
- 다양한 이해 관계자들과 사무국간 정기회의 개최(연 100회 이상)
 - 최저임금 작용 방식 이해
 - 이해 관계자들의 의견 청취
 - 저임금위원회의 결정 근거 설명

라. 기타

- 이해관계자들과 일반 대중이 제출하는 서면 자료
- 주요 이해관계자들의 공식 구두 의견 청취
 - ※ 고용주 및 노조 출신 위원은 각 집단의 이익을 대변하기보다, 기본적으로 합리적이고 건설적으로 최저임금을 결정해야한다는 입장을 견지하고 있으므로, 연구자료 및 다양한 협의 결과를 바탕으로 한 지속적인 토론을 통해 현재까지 모든 최저임금 결정에 합의를 이루어 왔음

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 근로자

가. 16세 이상 근로자

- 군인, 재소자, 소작어민, 자원봉사적 근로자, 친구와 이웃, 진정한 의미의 자영업자 등을 제외하고 16세 이상 근로자는 최저임금이 적용되고 있음
- 전국최저임금규칙(National Minimum Wage Regulations 1999)에 따른 「근로자」는 노동관계에 관한 common law 및 제정법이 일반적으로 적용하고 있는 「employee」보다 넓은 「worker」를 사용하고 있는 바, 그 결과 진정한 의미의 자영업자*가 아닌 자영업자도 최저임금법의 적용대상이 될 수 있음

* 국가최저임금제는 진정한 의미에서의 자영업자들에게는 적용되지 않음. 대부분의 경우 자영업자와 “근로자”는 쉽게 구분됨. 자영업자라면 고객과 작업에 대한 가격을 사전에 합의하고 작업이 완료된 후 송장 또는 청구서를 통해 대금이 지급됨. 또한 자신의 작업시간을 통제·조정할 수 있으며 각 작업의 수행여부를 결정할 수 있음. 또한 작업에 필요한 장비를 직접 조달하며 사업수익을 자신의 소유로 하거나 손실을 직접 부담함

* 때로는 근로자와 자영업자의 구분이 쉽지 않는 경우도 있음. 예를 들어 수수료만을 지급받는 자는 자신의 작업시간을 통제·조정할 수 있으며 사업수익의 일부를 자신의 소유로 할 수 있지만, 이 경우에 사업 손실을 부담하는 자가 자신이 아니라 타인(사용자)이라면 진정한 의미에서 자영업자라고 할 수 없음. 단순히 자신들의 납세 상 지위에 의존하여서는 안 됨. 가령, 납세를 목적으로 내국세 세입청에 의해 ‘자영업자’로 분류되었다고 해서 반드시 국가최저임금제의 자영업에 해당한다고 볼 수는 없음. 이와 관련한 분쟁으로 소송이 제기되면 법원은 위에 기술한 모든 사항들을 검토함

* 유의해야 할 점은 국가최저임금 관련 법령에서는 입증의 책임이 사용자에게

있음. 즉, 자영업자로 간주되는 자는 고용하고 있지 않다는 점을 입증해야 할 책임은 항상 해당 사용자(라고 주장되는 자)에게 있음

나. 16세~20세 근로자⁴⁾

- 16~20세 근로자에 대하여 성인보다 낮은 최저임금을 결정하고 있는 것과 관련하여 연령차별이 문제되지 않는다는 입장임
 - 저임금위원회는 여러 조사결과를 통해 20세 이하 근로자들이 경험 및 기술 부족으로 인하여 생산성이 낮은 상태에서 성인 근로자와 같은 수준의 최저임금을 적용할 경우 오히려 이들의 고용을 더욱 어렵게 하고 그 결과 청년실업률이 더 높아질 것으로 분석함
 - 이에 따라 영국에서 20세 이하 근로자에 대하여 21세 이상 근로자보다 낮은 최저임금을 적용하는 것은 연령차별이라기보다는 청소년 고용을 촉진하기 위한 보호 조치의 성격이 강하며, 이러한 논리가 큰 논란 없이 받아들여지고 있으며, 유럽의 여러 국가에서도 청소년에 대한 최저임금이 별도로 적용되고 있는데 EU 연령차별 관련지침 위배의 문제가 발생하지 않는다고 함

다. 가사고용인

- 영국은 오페어(Au pair)⁵⁾나 유모처럼 가족의 일부로서 생활하며 일하는 경우, 최저임금을 적용하지 않고 있으나, 근로자가 입주하지 않고 출퇴근하는 경우에는 최저임금이 적용됨

4) 당초 성인근로자의 연령은 22세 이상이었으나, 기업들의 다수가 21세와 22세를 구별하지 않고 있는 점 등을 고려하여 노동당과 노동조합이 적용연령을 21세로 낮추는 것에 합의함에 따라 2010년 10월부터 연령하한을 21세로 낮추었음

5) 외국인 가정에서 일정한 시간동안 아이들을 돌보아 주는 대가로 숙식과 일정량의 급여를 받고, 자유시간에는 어학 공부를 하고 그 나라의 문화를 배울 수 있는 일종의 문화교류 프로그램임. 워킹홀리데이(working holiday)나 기존의 유모(Nanny)와 다르게 일의 비중이 그렇게 크지 않고, 외국인 가정에 입주하여 현지의 문화를 체험하는 동시에 어학 공부를 동시에 할 수 있는 이점을 가지고 있음

2. 최저임금 연령별 구분

- 현재 영국은 연령별로 3개의 최저임금액을 시행하고 있음
 - 1999년 제도 시행 초기에는 연령을 22세 이상, 18~21세⁶⁾로 구분하여 2가지의 최저임금액을 시행하였으나,
 - 2004년도부터 16~17세 청소년에 대해서도 최저임금을 적용키로 하면서, 16~17세 청소년에 대해서는 별도의 최저임금액을 적용
 - ※ 당초 16~17세 청소년은 완전한 노동력이 아니라 직업생활을 준비하기 교육이나 수준 높은 직업훈련을 받아야 한다는 이유로 최저임금적용을 제외하였으나, 현장에서는 극단적으로 낮은 저임금을 받는 16~17세 청소년 풀타임 근로자가 많이 나타나, 이들이 교육으로부터 이탈하는 것을 촉진하지 않고, 직업훈련 기회를 줄이는 것 없이, 명백한 착취를 방지하기 위하여 최저임금을 적용키로 결정
 - 2010년부터 성인 최저임금 적용연령을 21세 이상으로 적용함에 따라, 현재 연령별 최저임금은 21세 이상, 18~20세, 16~17세로 구분됨
- 도제 임금
 - 경기침체를 맞아 인턴십을 비롯한 도제가 늘어나면서 이를 악용하는 사례가 늘어나고 있다는 판단에 따라, 2010년 10월부터 19세 미만 및 19세 이상이나 근무기간 12개월 내인 도제제도(apprenticeship)의 근로자에 대하여 별도의 시간당 최저임금이 적용하게 됨
 - 근로관계에 있지 않은(예를 들어 학업프로그램 등) 도제에는 적용되지 않으며, 도제 하에서의 모든 근로 및 훈련 시간에 대하여 임금이 지급되어야 하고 모든 시간에 동일한 임금률이 적용됨

6) 2010년 10월부터 18~20세로 낮춤

IV. 최저임금의 현황

1. 연도별 최저임금 수준

- 현재 적용중인 시간당 최저임금은 성인의 경우 6.50파운드, 18~20세 5.13파운드, 16~17세 3.79파운드, 도제의 경우 2.80파운드임
- 2015년 10월부터 성인의 경우 6.70파운드, 18~20세의 경우 5.30파운드, 16~17세의 경우 3.87파운드, 도제의 경우 3.30파운드로 인상됨

※ 도제 최저임금의 경우 저임금위원회는 2.80파운드를 권고하였으나, 정부에서 3.30파운드로 결정

- 각각의 최저임금 인상률은 성인의 경우 3%, 18~20세의 경우 3.3%, 16~17세의 경우 2.2%이며, 도제의 경우 20.9%가 인상

- 이번 인상은 실질 인상률 기준으로는 2007년 이래 가장 큰 폭임

〈연도별 국가최저임금 변동 추이〉

(단위 : £/시간당, %)

연령 연도	성인 ⁷⁾ (21 & over)		청년개발시기 ⁷⁾ (18 to 20)		16~17세 (Under 18)		도제 (Apprentice)	
	금액	인상률	금액	인상률	금액	인상률	금액	인상률
2015.10월~2016.9월	6.70	3.0	5.30	3.3	3.87	2.2	3.30	20.9
2014.10월~2015.9월 (현재)	6.50	3.0	5.13	2.0	3.79	1.9	2.73	1.9
2013.10월~2014.9월	6.31	1.9	5.03	1.0	3.72	1.0	2.68	1.1
2012.10월~2013.9월	6.19	1.8	4.98	0	3.68	0	2.65	1.9
2011.10월~2012.9월	6.08	2.5	4.98	1.2	3.68	1.1	2.60	4.0
2010.10월~2011.9월	5.93	2.2	4.92	1.9	3.64	2.0	2.50	-
2009.10월~2010.9월	5.80	1.2	4.83	1.3	3.57	1.1	-	-
2008.10월~2009.9월	5.73	3.8	4.77	3.7	3.53	3.8	-	-
2007.10월~2008.9월	5.52	3.2	4.60	3.3	3.40	3.0	-	-

연도	연령	성인 ⁷⁾ (21 & over)		청년개발시기 ⁷⁾ (18 to 20)		16~17세 (Under 18)		도제 (Apprentice)	
		금액	인상률	금액	인상률	금액	인상률	금액	인상률
	2006.10월~2007.9월	5.35	5.9	4.45	4.7	3.30	10.0	-	-
	2005.10월~2006.9월	5.05	4.1	4.25	3.7	3.00	0	-	-
	2004.10월~2005.9월	4.85	7.8	4.10	7.9	3.00		-	-
	2003.10월~2004.9월	4.50	7.1	3.80	5.6	-	-	-	-
	2002.10월~2003.9월	4.20	2.4	3.60	2.9	-	-	-	-
	2001.10월~2002.9월	4.10	10.8	3.50	9.4	-	-	-	-
	2000.10월~2001.9월	3.70	2.8	3.20	0	-	-	-	-
	2000.6월~2000.9월	3.60	0	3.20	6.7	-	-	-	-
	1999.4월~2000.5월	3.60	-	3.00	-	-	-	-	-
	평균인상률	-	3.74	-	3.45	-	2.37	-	5.96

* 자료 : 영국 저임금위원회((Low Pay Commission)

2. 최저임금 적용현황

가. 최저임금 이하를 받는 성인 근로자

- 2014년 4월 현재 최저임금 이하를 받는 22세 이상 성인근로자는 130만명(5.3%) 수준이며,
- 2014년 10월부터 상향되는 최저임금을 기준으로 최저임금 미만을 받는 근로자의 수는 153만 5천명(6.2%)임
 - ※ 이에 따라, 약 23만개의 일자리가 최저임금 적용 대상으로 추가됨
- 최저임금 인상폭이 클 경우 추가적으로 최저임금이 적용되는 대상자가 많아지게 되며, 2014년의 경우 직전 최고점이었던 2004년의 경우와 같은 비율로 대상자가 증가하였음

7) 21세의 경우 2010년 9월까지의 청년개발시기로, 2010년 10월부터는 성년으로 함

〈1999-2014년 최저임금 미만 근로자 수(22세 이상) 추이〉

(단위 : 천명, %, £)

연도 (4월)	최저 임금액 (파운드, 4월)	연도별 4월 현재 최저임금 이하를 받는 성인근로자수(22세 이상)				10월부터 적용될 성인근로자 최저임금	10월부터 적용될 최저임금 미만을 받는 성인 근로자수(4월)	
		최저임금 미만을 받는 성인 근로자수(4월)		최저임금을 받는 성인근로자수 (4월)			(천명)	(%)
		(천명)	(%)	(천명)	(%)			
2014	6.31	188	0.8	1,104	4.5	6.50	1,535	6.2
2013	6.19	181	0.7	1,013	4.2	6.31	1,280	5.3
2012	6.08	186	0.8	992	4.2	6.19	1,204	5.0
2011	5.93	187	0.8	1,007	4.2	6.08	1,315	5.5
2011	5.93	208	0.9	971	4.0	6.08	1,297	5.4
2010	5.80	203	0.9	698	2.9	5.93	981	4.1
2009	5.73	184	0.8	747	3.2	5.80	850	3.6
2008	5.52	212	0.9	731	3.1	5.73	1,245	5.2
2007	5.35	231	1.0	696	2.9	5.52	1,215	5.1
2006	5.05	239	1.0	544	2.4	5.35	1,289	5.6
2006	5.05	238	1.0	544	2.4	5.35	1,289	5.6
2005	4.85	233	1.0	484	2.1	5.05	1,147	5.0
2004	4.50	230	1.0	558	2.5	4.85	1,399	6.2
2004	4.50	233	1.0	408	1.8	4.85	1,209	5.3
2003	4.20	210	0.9	445	2.0	4.50	1,022	4.5
2002	4.10	290	1.3	630	2.8	4.20	920	4.1
2001	3.70	210	0.9	394	1.8	4.10	1,326	5.9
2000	3.60	190	0.9	551	2.5	3.70	746	3.3
1999	3.60	460	2.1	723	3.3	3.60	458	2.1

* 자료 : 영국 저임금위원회 <http://www.lowpay.gov.uk/>

※ 2004년 이전에 모든 분석은 ONS 중앙 평가 방법을 이용하여 10펜스 범위(band)에서 수행됨.
이점에서 5펜스 밴드가 사용된 다른 곳과 달리 이 표에서는 10펜스 밴드가 사용됨. 2004년,
2006년 및 2011년 각각 평가기법이 달라짐에 따라 해당 연도가 두 차례씩 나타남

- 영국 통계청은 2004년까지 실시되어 오던 ‘신소득조사’(NES)를 대체하여 매년 ‘근로시간 및 소득에 관한 연차 조사’(ASHE)를 실시하고 있으며, 2006년 평가기법을 한차례 수정한 바 있음
- 동 ASHE 조사를 통해 성별, 정규근무 여부, 종교, 직업, 지역, 나이 등을 포함하고 있어 총 주당 임금, 초과 근무 수당, 총 시간당 임금, 총 근무시간, 기본 근무시간, 초과 근무시간 등을 알 수 있음.
- ☞ 최저임금 미만율을 구하기 위해 별도의 통계조사를 하는 것이 아니라, 소득조사 통계를 통해 최저임금 관련 자료를 파악하고 있으며 동 조사는 근로자를 대상으로 함

나. 전체 소득분포 구간에서 최저임금이 차지하는 수준 변화

- 도입 이후 최저임금이 지속적으로 상승하면서 소득 분포의 중위수 임금과 대비한 최저임금의 수준도 점진적으로 상승하여 왔음
- ※ 1999년 45.7%에서 2014년 53.2%로 증가
- 2013년의 경우에는 중위수 임금 대비 비중이 전년 대비 0.4%p 하락 하였으나, 2014년의 경우 큰 폭으로 상승하여 추세 회복

〈1999-2014년 최저임금이 소득분포에서 차지하는 비중(22세 이상)〉

(단위 : %, £)

연도 (4월)	최저 임금액	아래 항목에서 차지하는 성인최저임금의 비중					
		하위 10분위	하위 4분위	중위	평균	상위 4분위	10분위
2014	6.31	91.8	75.6	53.2	41.9	35.3	24.4
2013	6.19	91.7	74.4	52.5	41.2	34.8	24.1
2012	6.08	91.7	74.7	52.8	41.3	34.7	24.0
2011	5.93	91.2	74.1	52.3	40.5	34.0	23.3
2011	5.93	91.2	73.4	51.7	39.7	33.9	23.2
2010	5.80	89.6	72.0	50.9	39.6	33.2	22.9
2009	5.73	89.7	71.7	50.8	39.7	33.3	22.9
2008	5.52	89.6	71.6	50.6	39.2	33.2	22.8

연도 (4월)	최저 임금액	아래 항목에서 차지하는 성인최저임금의 비중					
		하위 10분위	하위 4분위	중위	평균	상위 4분위	10분위
2007	5.35	89.2	71.7	51.0	39.6	33.6	22.9
2006	5.05	87.5	70.0	49.7	38.5	32.5	22.3
2006	5.05	87.5	69.9	49.4	38.4	32.3	22.1
2005	4.85	88.0	69.9	49.4	38.5	32.3	22.1
2004	4.50	85.6	68.3	48.1	37.7	31.6	21.7
2004	4.50	84.9	67.6	47.5	37.2	31.3	21.4
2003	4.20	82.4	65.8	46.5	35.9	30.5	20.8
2002	4.10	85.2	67.5	47.2	36.5	30.8	21.0
2001	3.70	80.3	63.0	44.2	34.7	29.0	19.9
2000	3.60	81.2	64.2	45.4	35.7	29.8	20.6
1999	3.60	83.9	65.1	45.7	36.6	30.4	21.1

* 자료 : 영국 저임금위원회 <http://www.lowpay.gov.uk/>

※ 2004년, 2006년 및 2011년 각각 평가기법이 달라짐에 따라 해당 연도가 두 차례씩 나타남

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 국가최저임금 해당액의 기본 산정
 - 임금 총액에서 <최저임금에 산입하지 아니하는 임금>에 열거된 제외 요소들과 기타 제외하여야 할 지급액 및 공제액을 차감하여 국가 최저임금 해당액에 산입되는 요소들을 파악
- 국가최저임금 해당액에 산입되는 요소들
 - 장려금(incentive pay)
 - 상여금
 - 소득세와 피고용인의 국민보험료
 - 벌과금의 공제 및 지급금

- 임금 선급금의 상환을 위한 공제 및 지급금
- 주식 또는 증권 매입 대금의 공제 및 지급금
- 오류로 인한 임금 초과지급액을 반환하기 위한 공제 및 지급금
- 사용자에 의해 공제되지만 사용자가 사용하거나 사용자의 이익을 위해 쓰이지 않는 금액⁸⁾
- 사용자로부터 강요받지 않은 물품 및 서비스 구매에 대해 근로자가 지급하는 금액
- 상한선 이내의 숙박비

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 대부 금액 및 대부상환을 위한 공제 및 지급금
- 임금 선급금
- 연금 수령액
- 퇴직시 지급되는 일시금
- 해고수당
- 직원제안 제도에 의한 포상금
- 추가수당(추가근무 또는 휴일근무)
- 특별수당(위험수당, 특정근무지수당 등)
- 모든 유형의 팁, 봉사료 등(2009년 10월부터)

8) 근로자의 고용과 연계되어 지급이 요구되거나 사용자가 사용하거나 사용자의 이익을 위해 쓰이지 않는다면, 노동조합이나 연금기여금과 같이 근로자가 원하여 임금에서 공제하는 금액은 최저임금에 산입되는 것으로 함

3. 현물급여의 최저임금 산입여부

- 현물급여는 국가최저임금 해당액에 산입되지 않으나, 유일하게 숙박 제공은 국가최저임금 해당액에 산입할 수 있음
 - 다만, 국가최저임금에 산입할 수 있는 숙박비는 고시된 상한선 내에서 인정됨
- 숙박산입액은 매년 저임금위원회에서 결정하여 정부에 통보하며, 시장가격을 조사하나 그대로 반영하지는 않고 대개 성인 최저임금을 고려하여 인상해 왔음

※ 2015년의 경우 지난 해에 비해 27펜스 인상된 5.35파운드로 인상

〈연도별 숙박 산입액(일당)〉

(단위 : £)

연도	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
숙박 산입액	4.15	4.30	4.46	4.51	4.61	4.73	4.82	4.91	5.08	5.35

- 사용자가 근로자의 임금으로부터 숙박에 대해 일정 금액을 공제할 수도 있고, 근로자가 임금을 수령한 후에 해당 금액을 청구할 수도 있음
 - 사용자가 위와 같은 공제나 청구를 하지 않고 임금의 일부로서 숙박을 제공하는 경우에도 국가최저임금 해당액에 포함 가능
 - 2012년 정부의 요청에 따라 저임금위원회는 숙박산입액에 대해 재검토하였으나 2013년 보고서에서 근로자의 선택권 유무에 관계 없이 종래와 같이 단일요율의 숙박산입액을 유지하는 것이 좋겠다고 결론을 내림
- 숙박을 제외한 기타 현물급여는 국가최저임금 해당액에 산입될 수 없음
 - ※ 산입되지 않는 현물급여(예시) : 식사, 점심식권, 연료, 차량, 근로자의 연금 기금에 대한 사용자의 분담금, 이동(removal)시 지원, 의료보험

4. 공정단가(fair piece rates)

가. 개요

- 실적급 근로자⁹⁾들의 최저임금 적용을 위하여 2004. 10월부터 실적급 근로자를 위한 기존의 “공정 평가” 합의제가 “공정” 단가를 제공하는 “실적업무평가제(rated output work)”로 대체됨
- 사용자는 근로자가 근무한 매시간에 대해 최저임금을 지급하거나, 자신이 고용한 동일한 업무를 수행하는 평균 근로자의 업무수행률(실제로는 소요시간)을 참고하여 결정한 “공정” 단가를 해당근로자가 생산한 물품의 수량 또는 완수한 업무량의 매단위에 대해 적용하여 지급하여야 함
- 2005.4.6.부터 생산수량 또는 완수 업무량의 매단위에 대해 지급되는 “공정” 단가는 평균 근로자 소요시간의 120%를 기준으로 결정하여야 하는 바, 사용자는 기존의 공정 단가를 1.2배 인상하여야 함
 - ※ 2004년 10월 이후 “공정” 단가의 계산 : 어떤 사용자의 실적급 근로자가 평균 속도로 근무하며 특정 유형의 물품을 시간당 10개 생산한다고 하면, 이것이 시간당 평균 실적률에 해당하므로 이 물품에 대한 “공정” 단가는 48.5 펜스 (10×48.5 펜스 = £4.85)
 - ※ 2005년 4월 6일 이후 “공정” 단가의 계산 : 평균 속도로 특정 유형의 물품을 시간당 10개 생산한다고 하면, 2005년 4월 6일 이후 “공정” 단가는 58.2 펜스 (2005년 4월 6일 전의 공정 단가였던 48.5 펜스의 120%가 되어야 하기 때문임)

나. 실적률의 산출

- 특정 물품 또는 업무에 대한 “시간당 평균 실적률”은 해당 사용자에게 고용되어 해당 업무를 하는 근로자들이 시간당 생산/수행하는 물품 또는 업무(단수(fractions)도 포함)의 평균 수량을 의미함

9) 근로형태는 4가지 유형(시간급, 연봉급, 실적급, 기타)으로 분류되며, 동 유형에 따라 시간당 임금을 계산하는 방식이 달라지게 됨. 연봉급의 경우는 주급, 월급에 관계없이 연간급여를 계약상 연간 근로시간으로 나누어 계산함

- “시간당 평균 실적률”을 계산하기 위해 사용자는 다음과 같이 할 수 있음
 - ① 특정 물품을 생산하거나 특정 업무를 수행하는 모든 근로자들을 대상으로 테스트를 실시할 수 있음
 - ② 근로자 표본 집단을 추출하여 테스트할 수 있음
 - ③ 이미 “시간당 평균 실적률”의 산출을 위해 테스트를 실시한 경우에는 그 테스트의 대상이 되는 생산품 또는 업무와 유사한 다른 물품 또는 업무에 대해 실적률을 추정할 수 있음

VI. 최저임금의 이행

1. 최저임금 집행현황

- 저임금위원회는 경기침체의 장기화에 따라 청년근로자, 도제근로자 및 돌봄서비스 종사자 등 취약계층을 대상으로 위반사례가 증가하고 있는 것으로 추정하고 있음
- 저임금위원회는 최저임금 성공의 관건은 집행력에 있다고 보고 해마다 정부에 집행력 제고를 위한 노력을 요청하고 있음

2. 최저임금 위반 시 벌칙

- 최저임금 위반사용자에 대해서는 최장 과거 6년분까지 소급해서 미지급 부분의 임금 지불을 명하고, 이행하지 않은 경우 미지불 임금의 지불에 더하여 벌금을 부과하는 것 외에 악질적인 사용자에 대해서는 형사소추를 할 수 있음
- 고용법(2008) 개정에 따라 2009년 4월부터 미지급금-벌금 정책이 시행되어, 최저임금 위반시 고용주는 고용인에게 이자를 더한

미지급분을 지급하고 최대 5,000파운드 내에서 미지급금의 반에 해당하는 벌금을 납부하여야 함

※ 2010/11 기간 937건에 대해 총 약 56만 파운드의 벌금이 부과되었으며 동 제도에 대하여는 고용주의 단순한 실수에 대하여는 벌금을 부과하는 것이 과하다는 의견과 벌금 최대한도인 5,000파운드가 약하다는 의견이 있어왔음

☞ 2014년 3월에 영국정부는 현행의 벌금 액수를 미지급분의 50%에서 100%로 상향하고, 최대 벌금 한도액을 현행의 5,000파운드에서 2만 파운드로 상향함

- 2011년 1월부터 최저임금 시행을 보다 실효적으로 추진하기 위하여 위반정도가 심하고 고의성이 명백한 경우 고용주를 공표(전국 및 지역 press notice)하는 제도를 시행함

※ 저임금위원회에서는 최저임금의 집행력 확보를 위해 정부에서 성명공표 제도("Naming and shaming")를 적극적으로 시행할 것을 2012년 보고서에서 권고함. BIS는 2012.9월 최초로 3,361파운드를 미지급한 미용실업자의 이름을 공표한 바 있음. 총 미지급액이 2,000파운드 이상, 근로자당 500파운드 이상인 경우에 한해 HMRC가 BIS에 명단을 통보하며 BIS는 28일내 소명기회와 함께 해당 고용주에게 성명공표 대상임을 통지함

☞ 한편, 성명공표제도가 도입 이후 1건에 그치는 저조한 실적을 보임에 따라, 정부는 2013년 10월부터 기존의 까다로운 성명공표 조건을 대폭 완화함. 이에 따라, 고용주가 HMRC로부터 미지급 임금의 지급 및 이에 따른 벌금 납부를 명하는 '저임금 통지서(underpayment notice)'가 발급될 경우 성명공표 대상이 됨

○ 이후에도 이행통보를 실행하지 않을 경우, 근로자를 대신하여 고용법원이나 일반법원에 제소하거나 직접 사법처리할 수 있음

- 고용법원 또는 민사법원에서 최저임금과 관련하여 소송 절차가 진행되는 과정에서 최저임금이 지급되었음을 증명해야할 책임은 항상 사용자에게 있음

※ 사용자 입증책임은 특별히 최저임금에 대하여만 인정되고 있고, 다른 일반 노동사건의 경우에는 피해를 당했다고 주장하는 근로자가 이를 입증해야 함

- 고용주는 임금관련 자료를 3년 이상 보관하도록 규정되어 있음

※ 민사소송 등의 경우 최저임금에 대한 입증책임이 고용주에게 있으므로 정부에서는 관련 서류를 6년 이상 보관하도록 권장하고 있음

3. 최저임금 감독기구

- 최저임금제도의 이행상황에 대한 감독기능은 국세관세청(HMRC)에서 관장하고 있음
 - 임금에서 조세를 징수하는 세입관세국의 기능과 관련하여 세입관세국 직원이 최저임금 이행상황을 감독하게 하는 것이 보다 실효성을 제고할 수 있다고 판단한 것으로 보임
- 국세관세청의 감독관(compliance officer)들은 최저임금 위반에 관해 사용자에 대한 출입검사를 실시할 수 있는 권한을 가지고 있음

4. 고용법원(Employment Tribunals)

- 고용주가 임금관련 자료를 보여주지 않거나 부당한 공제를 하는 등의 경우 근로자는 고용법원에 제소하거나 민사법원을 통해 구제받을 수 있음
 - ※ 2011년 말 정부(법무부)의 고용법원 및 고용항소법원 이용 수수료 부과안에 관하여, 저임금위원회는 2012.3월 저임금 근로자들이 취약계층이라는 점과 HMRC의 집행력을 약화시킬 수 있다는 점에서 반대의견을 표시함 (2010/11년 동안 고용법원에 제소된 최저임금 관련 사안은 520건으로, 고용법원 법무에서 차지하는 비중은 작으나 최저임금 사례로는 중요한 비중을 차지하고 있다는 점을 부가함)

5. 최저임금 이행 관련 최근동향

- 저임금위원회는 경기침체와 맞물려 청년실업이 증가함에 따라 최저임금이 20세미만 청소년과 도체에 미치는 경제적 영향에 대하여 예의 주시하고 있으며 이 부분에 대하여 몇 해에 걸쳐 지속적인 연구용역을 수행해오고 있음

- 또한 소매, 레저, 청소, 보안, 사회복지, 택아, 농업, 섬유, 미용, 식품 가공, 숙박, 특정사무직 등을 저임금 산업으로 분류하고 기업규모와 함께 최저임금이 미치는 영향을 지속적으로 관찰하고 있음
- ※ 저임금위원회는 2011년 보고서 이후 해마다 정부에 인턴십 등에 대한 최저임금의 인식제고를 위한 조치와 HMRC를 통한 강제를 권고해 오고 있으며, 사회간호(social care) 분야와 관련해서도 지속적으로 정부의 위탁시 최저임금을 포함한 실제 돌봄비용을 반영하도록 권고하고 있음

6. 소득세·사회보장급여 시책과의 관계

- 영국 정부는 1990년대에 가족세환부금제도(tax credit)가 실시된 이래, 근로자들이 취업하도록 인센티브를 부여하는 정책마련에 부심함
 - 취업시 임금이 실업시의 구직자급여, 주거수당 및 지방의회세 환부금 등의 급부에 비해 많지 않을 경우 근로자가 실업을 선택하거나,
 - 근로자가 취업해서 수입을 올리더라도 사회보장급여가 감소하고 세율이 인상되면, 취업 인센티브를 잃어버리는 우려가 있음
- 영국 정부는 취업급여와 최저임금을 결합하여 이러한 문제를 해결하기 위하여 관련시책을 지속적으로 추진함
 - ① 1999. 10월 취업가족세환부금제도 : 아동을 가진 중위 이하 소득 취업가족의 소득을 증가시키기 위한 제도로 실업자의 소득에 비해 취업소득을 인상하고, 실질소득의 증가에 따른 세환부금 감소비율의 차이를 적게 하여 ‘실업의 함정’ 또는 ‘빈곤의 함정’을 줄이는 것을 목적으로 함
 - ② 1999. 4월 국민보험 개혁 : 일정기준 이상의 주급(64파운드 기준)을 지급받는 경우에는 그 전액에 대하여 0.2%의 가입료(entry fee)가 부과되고, 그 후 상한수입(458파운드)까지 일정비율(10%)의 각출 의무가 부과되어 있기 때문에 그 기준 주급주변의 수입을 가진 경우 그 기준 이하로 소득을 억제하려는 부작용이 있어 0.2%의 가입료를 폐지

- ③ 1999. 4월 소득세 개혁 : 당시까지 보다 낮은 새로운 소득구분을 도입
- ④ 2001. 4월 아동 등 소득면제제도 도입 : 최저 1인의 아동을 가진 가족에 대한 소득세 면제제도를 도입
- ⑤ 2003. 4월 취업세 환부금제도 도입 : 취업가족세환부금 제도의 적용을 아동이 없는 저임금가족에게 확대하는 것으로 급여액은 연간수입, 근로시간 수, 수급한 사회보장급여액, 해당 가족의 아동 수 및 개호 비용 등의 요소에 근거하여 결정됨. 취업세환부금 수급자격을 얻기 위해서는 아동이 없는 가족의 성년자가 최저 16시간 근로하여야 하고, 주 30시간 이상 근로하면 할증금이 부여됨. 아동이 없는 가족은 최저 25세로 주 최저 30시간 근로하면 취업세환부금의 수급권을 가짐
- ⑥ 2003. 4월 아동세환부금제도의 도입 : 해당 세대가 취업하는 성인 인가, 아닌가에 관계없이 지급되며, 가족급여와 아동급여가 구분됨. 가족 급여는 최저 1명의 아동을 가진 가족에게 지불될 수 있음. 취업세환부금 수급자격자는 아동세환부금 수급자격도 가짐
- 영국 정부에서 추진한 세금·사회보장급여개혁은 빈곤층의 취업 촉진과 소득보장을 위해 전국최저임금제도에 의한 취업소득의 향상에는 한계가 있고, 그 한계를 보충하기 위해 세환부금제도를 적극 이용하는 것으로 볼 수 있음

VII. 시사점

- 영국은 전국 최저임금제도를 도입·시행한지 이제 10년이 지나 전반적인 제도가 정비되고 각 이해관계자들의 입장 및 경제 전반에 미치는 영향을 적절히 고려하는 성공적으로 자리잡아가고 있음

- 이는 전국 최저임금제도를 도입한 역사는 짧으나, 1909년 이후 부분적으로 최저임금제도를 실시한 경험을 살려 제도에 반영·운영하고 있기 때문인 것으로 보임
- 영국 정부는 최저임금제도를 시행하면서 저임금 근로자의 생활보호 및 소득분배 개선을 목적으로 하면서도, 한편으로는 기업의 경쟁력 강화 효과를 거둘 수 있도록 하는데 중점을 두고 있으며,
 - 최저임금제도만으로 근로빈곤 문제를 해결하기 어렵다고 판단하여 소득세 환급금제도 등 사회보장제도의 확충에도 많은 노력을 기울인 것으로 보임
- 특히, 금년도 저임금위원회는 작년에 이어 다시한번 물가상승률을 상회하는 최저임금을 책정함으로써 실질 최저임금의 상승을 도모하였으며, 경제여건이 허락하는 한 이를 지속할 계획임을 밝힘
 - 이는 영국의 경기회복에 대한 긍정적 전망을 반영한 것으로 보임

VIII. 기타

- 최저임금 관련사이트
 - 영국 저임금위원회 <http://www.lowpay.gov.uk>
 - 영국 정부 통합 홈페이지 <http://www.gov.uk>
 - 최저임금 <http://www.gov.uk/your-right-to-minimum-wage>
 - 고용 <http://www.gov.uk/browse/employing-people>
 - 근로·직업 <http://www.gov.uk/browse/working>
 - 영국 통계청 통계포털 <http://www.statistics.gov.uk>
 - 영국 국세관세청 <http://www.hmrc.gov.uk>

<참고>

영국 소비자 물가상승률 및 1인당 GDP

연도	소비자 물가상승률(%)	1인당 GDP(파운드화)
1999	1.1	15,826
2000	0.8	16,582
2001	1.1	17,286
2002	1.7	18,131
2003	1.3	19,138
2004	1.7	20,101
2005	1.9	20,819
2006	3	21,925
2007	2.1	23,035
2008	3.1	23,544
2009	2.9	22,537
2010	3.7	23,612
2011	3.6	23,921
2012	2.7	23,652
2013	2.6	26,702
2014	0.9	-

* 출처 : 영국 통계청

16. 우즈베키스탄

국명	우즈베키스탄 공화국(Republic of Uzbekistan)	
언어	우즈베크어(터키계 언어)를 공용어로 하나, 러시아어가 일반적으로 통용됨.	
민족	우즈베크인 71.4%, 러시아인 6.3%, 타지크인 4.7%, 카자크인 3.9%, 타타르인 2.4%, 고려인 0.8%(약 20만), 유대인 0.3%	
면적	44만 7,400km ²	
인구	3천102만 명(2015.1.)	
수도	타쉬켄트(인구 : 237만 명)	
주요도시	사마르칸트, 부하라, 페르가나, 히바, 안디잔 등	
종교	이슬람교88%(수니파), 그리스정교 9%, 기타 3%	
교육	1~9학년 의무교육	
화폐	숨(soum)	
주요 경제 지표 (*15.3)	GDP	총규모 625억 불(연평균환율 2,317숨/\$ 적용)
	1인당 GDP	현재 공식통계 확인 불가. * 다만, GDP를 총 인구로 나눌 경우 약 2,015불(2014년)로 계산 ** EIU는 1,960불로 추정
	GDP 성장률	약 8.1%
	교역규모	280.6억 불(수출 141억 불 / 수입 139.5억 불)
	실업률	약 5.1% 수준(2014년 기준) * 다만, 2014년 현재 우즈베크 실업인구는 약 68.7만명으로 집계
	물가상승률	약 11.7%(EIU)
주 우즈베키스탄 대사관 웹사이트	http://uzb.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 우즈베키스탄 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁 및 법적근거

- 우즈베키스탄은 1990년대 초 독립 후에도 러시아 노동법을 지속 활용하고 있으며, 현재도 거의 유사한 법령을 유지하고 있음
- 우즈베키스탄 노동법 제155조(1995.12.21. 개정)에 최저임금 관련 사항을 규정하고 있음
 - ※ 노동법 제155조(최저임금) : 노동규범과 의무를 완전히 수행한 근로자의 월 임금은 법령에 의해 설정되는 최저임금 이하여서는 안 된다. 추가적인 보수, 상여금, 초과수당 등은 최저임금에 포함되지 않는다

II. 최저임금 결정

1. 최저임금 결정방식

- 최저임금은 우즈베키스탄 정부에서 인상여부를 결정하며, 논의 시작 시기, 심의기간, 시행시기 등은 별도로 정해지지 않았으며 1년에 통상 2차례 최저임금을 인상하여 고시하고 있음(대통령령으로 결정)
 - * 2009년 이후 주로 8월과 12월 인상되며, 2014년에도 9.1일 및 12.15일 이후 각 인상
 - ** 최저임금과 함께 연금 및 선천장애인 보조금, 노령자 및 노동능력상실자 지원연금도 병행 인상되는 바, 실제 최저임금은 동 보조금 및 연금지급자에 대한 지급액 인상을 목적으로 인상되는 것으로 판단됨.
- 최저임금을 결정하기 위해 노동조합의 의견 및 노동부, 재정부 등 이해관계 부처의 의견을 수렴함
- 정부부처의 의견을 대통령에게 제출하고 대통령이 대통령령으로 발표함
- 고시된 최저임금의 적용기간은 다음 최저임금이 고시 및 적용되는 시점이며 사전에 적용기간이 별도로 정해지지 않음.

2. 최저임금 결정기준

- 최저임금 수준의 결정에 반영되는 고려사항은 연금·보조금 인상 필요성, 생활비 변화(Cost of Living)와 예산사정(각종 행정수수료 부과 시 기준으로도 활용) 등임

※ 최저임금은 노동법 등 각종 법령위반 시 벌금 부과와 행정수수료 설정 시 기준으로도 활용되고 있음

예1) 거주등록 위반 시 최저임금의 50~100배를 벌금으로 부과

예2) 외국인 노동허가 시 최저임금의 10배를 행정수수료로 부과

예3) 기업체 일자리가 비어 있어 노동기관에서 직원을 추천할 시 거부하는 경우 최저임금의 3~5배의 과태료 부과

예4) 장애인 대상 사회인프라 시설의 원활한 출입 및 철도·항공·자동차교통·통신·정보 원활한 사용을 제공하지 않는 경우, 최저임금의 10~15배의 과태료 부과 등

Ⅲ. 최저임금의 적용

- 모든 사업주와 근로자에게 예외 없이 적용

- 최저임금에 관한 규정은 고용특성(수습, 상시·시간근로, 내국인·외국인 등)과 근로자의 지위 등과 관계없이 모든 고용주 및 모든 근로자에게 적용됨

※ 최저임금의 적용에 있어 고용주와 근로자의 특성에 따라 적용 제외하는 사업주와 근로자를 설정하고 있지 않음

IV. 최저임금의 현황

1. 연도별 최저임금 수준

- 정기적으로 최저임금을 결정·고시하지 않고 경제·사회환경 변화에 따라 수시(매년 2회 내외)로 최저임금을 고시하며 최저임금액이 다시 고시될 때까지 기존의 최저임금액이 적용됨
- 아래 최저임금은 매년말 기준 최저임금액임.

(단위 : 월, Sum)

연도별	구분	모든 형태의 근로자		인상률(%) (Sum 월급)
		Uzbek Sum(월급)	U.S. Dollar(월급)	
2015		현재까지 하기 동일	-	-
2014		118,400(2014.12.15~)	49\$(2,413숨/1\$)	23.2
2013		96,105	45.8\$(2,100숨/1\$)	20.7
2012		79,590	47\$(1,700숨/1\$)	26.5
2011		62,920	37\$(1,700숨/1\$)	26.5
2010		49,735	30\$(1,650숨/1\$)	32
2009		37,680	25\$(1,508숨/1\$)	34.4
2008		28,040	20\$(1,383숨/\$)	50.5
2007		18,630	15\$(1,288숨/1\$)	50
2006		12,420	10\$(1,238숨/1\$)	32
2005		9,400	-	-

※ 1년에 1~2차례 개정 고시하고 있으며, 2014년의 경우도 9월 및 12월 각 인상됨. 상기 자료는 각 년도의 12월말 기준 최저임금자료임.

2. 최저임금 적용 근로자 현황

- 최저임금의 수혜를 받는 근로자 현황에 대해 국가통계가 외부로 제공되지 않고 있으며, 이러한 통계가 생성되지 않고 있는 것으로 추정됨
- 다만, 최저임금 인상율은 공무원, 국영기업 직원 등의 임금인상율과 연계되고 있음

V. 최저임금 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 기본급에 대하여만 적용하고 있음

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 최저임금에는 정상적인 근로시간 이외 근무한 추가임금, 이익금(increments), 초과근무 수당, 공휴일 근무수당, 야간근무 수당, 인센티브, 지역별 임금조정계수는 포함하지 않음

※ 임금은 우즈벡 현금(숨)으로 지급하여야 하므로 식사, 숙소 등 현물급여는 최저임금에 산입하지 않는 것으로 해석됨

3. 최저임금에 따른 수당 등 재조정

- 초과근무수당, 연금, 모성수당, 가정수당, 배상금 등도 최저임금에 따라 재조정
- 또한, 각종 공공기관, 정부예산으로 운영하는 단체 기관의 연금, 수당, 장학금 등도 연관하여 재조정됨

Ⅵ. 최저임금 이행

1. 최저임금 위반의 벌칙

- 해당 기간동안 근무규칙과 의무를 완수한 근로자에 대한 월보수는 법령에서 정한 최저임금보다 낮아서는 안됨
- 최저임금을 위반한 사업주는 최대 최저임금의 5배까지 벌금을 부과할 수 있음

2. 최저임금 위반 시 구제절차

- 고용주가 최저임금 미만의 임금을 지급할 경우 근로자는 법원에 제소하여 손해 배상을 청구할 권리를 가지고 있으며
- 고용주가 법을 위반한 것으로 판단되는 경우 소송비용 전액을 부담해야 함

Ⅶ. 기타

- 우즈베키스탄은 최근 8% 내외의 높은 경제성장률을 보고 있으며, 최저임금도 2006년도 10 \$수준에서 2014년 49 \$ 수준으로 급격히 인상된 바 있음. 그러나 환율의 지속적인 평가절하와 물가인상으로 국민들이 체감하는 최저임금 인상효과는 미미하거나 거의 없는 것으로 평가됨.
- 우즈베키스탄의 최저임금은 각종 행정업무 수수료(노동허가 수수료는 최저임금의 10배), 벌금부과(거주등록 해태 시 최저임금 100배) 기준으로 사용되고 있어, 한국의 최저임금 제도와는 차이가 많음

17. 이스라엘

국명	이스라엘(State of Israel)	
언어	히브리어 및 아랍어	
민족	유대인(75.3%), 아랍계(20.6%)	
면적	20,770km ²	
인구	8,309천 명(2015년)	
수도	예루살렘	
주요도시	예루살렘, 텔아비브, 하이파, 리손레치온, 아쉬도드	
종교	유대교, 이슬람교, 기독교	
교육	6~16세 아동 의무교육	
화폐단위	NIS(New Israeli Shekel)	
2014 주요 경제 지표 ¹⁾	GDP	3,042억불(명목)
	1인당 GDP	36,919불(명목)
	GDP 성장률	2.8%(실질)
	교역규모	1413억 불(수출 690억불/ 수입 723억불)
	실업률	5.7%
	물가상승률	1.57%
주 이스라엘 대사관 웹사이트	http://isr.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 이스라엘 대사관

1) 이스라엘 통계청(CBS) 자료 일부수정

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 1948년 이스라엘 건국 이전부터 오늘날의 이스라엘 지역에 정착한 유대인들은 노조 활동이 왕성하였음.
 - 1920년에는 노동자 총연맹(Histadrut)을 결성
- 노동자 총연맹 및 산하 노조가 이스라엘 건국 이후에도 강력한 이익 단체로 단체협상을 통한 임금 결정을 주도함에 따라 이스라엘인들은 1980년대까지 법정 최저임금의 필요성을 제기하지 않음.
 - 1983년 노동자 총연맹 가입자 수는 약 160만 명으로서 당시 이스라엘 전체 인구의 1/3, 전체 노동자수의 85%를 차지
- 1980년대 이스라엘에서 경제 자유화가 추진되고, 노동자 총연맹 가입자 수가 감소 추세로 바뀌어 영향력이 약화되면서 최저임금제 필요성이 대두됨.
 - 2009년 노동자 총연맹 가입자 수는 약 65만 명으로서 전체 인구의 9%

2. 법적 근거

- 최저임금법(Minimum Wage Law, 5747-1987)
- 도제법(Apprenticeship Law, 5713-1953)

Ⅱ. 최저임금의 결정

- 최저임금 관련 제안은 경제부장관, 노동자 총연맹 혹은 크네세트(국회) 의원을 통하여 이루어지며, 통상 6월에 제안을 접수하고 크네세트(국회)에서 심의·승인 과정을 거치며, 경제부 장관은 다음해 4월1자로 최저임금을 고시 및 시행함
- 「최저임금법」 제1조는 최저월급을 국민보험법(National Insurance Law, 5728-1968) 제1조에서 정의하는 평균임금(average wage)의 47.5%인 것으로 규정
- 동 법은 노동조합과의 집단합의(collective agreement)가 있을 경우 최저임금을 인상하여야 한다고 규정
- 주 6일 근무하는 노동자의 최저일급은 상기 최저월급의 1/25, 주 5일 근무하는 노동자의 최저일급은 최저월급의 3/65로 규정
- 「최저임금법」 제1조는 최저시급을 상기 최저월급의 1/186으로 규정
- 「국민보험법」 제1조는 경제부장관이 매년 1월 1일 평균임금을 고시하도록 규정하고 있으며, 평균임금은 고시일 전 3개월간 노동자가 수령한 평균월급 및 수당을 합한 금액으로 산정하도록 규정

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 사용자

- 월급·일급·시급 및 정규직·비정규직을 불문, 18세 이상 노동자 1명 이상을 사용하는 모든 사업주에게 적용(국가 포함)

2. 근로자

가. 적용 대상 노동자

- 월급·일급·시급 및 정규직·비정규직을 불문, 18세 이상 노동자

나. 최저임금 적용제외 및 특례적용 노동자

- 18세 미만인 자 및 장애인에 대해서는 이들에 대한 고용증진을 목적으로 경제부장관이 마련하고 국회 노동사회위원회의 승인을 받은 규정에 따라 최저임금보다 낮은 임금 지불 가능
- 단, 정신적, 심리적 또는 신체적 장애인에게 지불되는 임금의 일부라 하더라도 국가의 출연금이 포함되는 경우에는 통상적인 최저임금 적용

IV. 최저임금 수준

1. 연도별 최저임금 현황

(단위: NIS(New Israeli Shekel))

연도	일급 (주 5일)	일급 (주 6일)	시급	월급	인상률
2015.4.1이후	214.61	186	25	4,650	8.1
2012.10.1 ~ 2015.3.31	198.46	172	23.12	4,300	4.9
2011.7.1 ~ 2012.9.30.	189.23	164	22.04	4,100	5.39
2011.4.1. ~ 2011.6.30.	179.55	155.61	20.92	3,890.25	1.0
2008.7.1. ~ 2011.3.31.	177.70	154.00	20.70	3,850.18	3.77
2007.4.1. ~ 2008.6.30.	171.24	148.41	19.95	3,710.18	3.48
2006.6.1. ~ 2007.3.31.	165.47	143.41	19.28	3,585.18	3.72
2006.4.1. ~ 2006.5.31.	159.53	138.26	18.58	3,456.58	3.63

* 출처: www.btl.gov.il/insurance 2015.3.30 게재 확인

2. 청소년 최저임금 현황

(단위: NIS(New Israeli Shekel))

구분	최저임금에 대한 비율	최저월급 ²⁾	최저시급
16세 미만	70%	3,255	18.81
16세 이상 17세 미만	75%	3,487.5	20.15
17세 이상 18세 미만	83%	3,859.5	22.30
도제	60%	2,790	16.12

* 출처 : 이스라엘 경제부 자료(2015.4.1 기준)

3. 장애인 최저임금 현황

- 장애인의 경우 경제부에 최저임금 이하 월급 수령 허가 신청을 할 수 있으며, 허가를 받는 경우 고용주는 정해진 비율에 따라 최저임금 이하의 월급을 지불할 수 있음.

(단위: NIS(New Israeli Shekel))

업무능력(%)	최저임금에 대한 비율	최저월급
1-10	10%	465
10.01-19	19%	883.5
19.01-30	30%	1,395
30.01-40	40%	1,860
40.01-50	50%	2,325
50.01-60	60%	2,790
60.01-70	70%	3,255
70.01-80	80%	3,720
80 이상	100%	4,650

* 출처 : 이스라엘 경제부 자료(2015.4.1 기준)

2) 주 40시간, 월 173시간 근무기준

4. 최저임금 적용 현황

(단위 : 천명)

연도	전체 노동자수	최저임금 수혜 근로자수(%)
2015	3,593	-
2014	3,487.8	-
2011	3,204	-
2010	2,953.7	700.00(23%)(추정치)
2009	2,779.2	-
2008	2,776.7	-
2007	2,682.0	686.59(25.6%)
2006	2,573.6	656.27(25.5%)
2005	2,493.6	630.88(25.3%)

☞ 고용 및 월급 관련 통계는 고용주가 법령상 매달 국립보험공사에 제출하는 Form 102(이스라엘 인용), Form 612(외국인용) 기초로 산정하고 있음.

V. 최저임금 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 기본급여 또는 종합급여
- 생활비 보전수당(종합급여 미포함 시)
- 기타 고용의 결과 노동자에게 지불되는 고정금액

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 가족수당(family allowance)

- 근속수당(length-of-service allowance)
- 교대근무 수당(shift-work allowance)
- 1개월분 추가월급(thirteenth salary)
- 연례 수당(grants on an annual basis)
- 고용자가 지불 또는 보전한 노동자의 출장비용(숙식비 및 교통비)

VI. 최저임금 이행

1. 최저임금 위반의 벌칙

- 징역 1년 미만 또는 NIS 202,000 이하 벌금형 부과
- 1명에 대한 위반 1건당 매월 NIS 5,000(월급제의 경우) 또는 매일 NIS 200(월급제 이외의 경우 또는 월급제이나, 근무일이 12일 미만인 경우)의 과태료 부과
- 최저임금 위반 확정판결을 받은 날로부터 3년 이내에 최저임금 위반 확정판결을 2회 이상 받은 사업주는 가장 최근의 판결일로부터 1년간 정부기관 입찰에서 배제
- 노동법원은 사업주에게 미지불한 최저임금 이상의 금액을 지불토록 사업주에게 명령 가능

2. 최저임금 위반 시 구제절차

- 경제부 출장소에 구제신청 또는 노동법원에 민사소송 제기

Ⅶ. 기타

○ 이스라엘 경제부 및 출장소

주소	전화	팩스
8 King David Street, Jerusalem	+972-(0)2-666-2046	+972-(0)2-624-047153
Derekh Shalma Street, Tel Aviv	+972-(0)3-622-3109	+972-(0)3-682-86777-9
Pal-Yam Street, Haifa	+972-(0)4-860-6718	+972-(0)4-860-6735
Noam Building, 21 Shazar Street P. O. Box 5138, Beer Sheva	+972-(0)8-626-4050	+972-(0)8-626-4055

18. 인도네시아

국명	인도네시아 공화국(Republic of Indonesia)	
언어	Bahasa Indonesia(인도네시아어)	
민족	자바족(45%), 순다족(13.6%), 아체족, 바딕족, 발리족 등 300여 종족	
면적	190만km ²	
인구	2억 5천만 명(세계 4위, 2014년 기준)	
수도	자카르타(인구 약 1050만 명, 면적 662km ²)	
주요도시	수라바야, 족자카르타, 스마랑, 메단 등	
종교	이슬람(87%), 기독교(6%), 카톨릭(3%), 힌두교(2%), 불교(1%)	
교육	초등 6년, 중학교 3년, 고등학교 3년, 대학교 4년	
화폐단위	Rupiah(US\$1 = 1,2440 Rupiah, 2014)	
주요 경제 지표	GDP(12년)	8,561억 불 (IMF 기준)
	1인당 GDP	3,403 불 (IMF, 2014년 기준)
	GDP 성장률	11년 6.2 → 12년 6.0 → 13년 5.6 → 14년 5.0%
	교역규모(14년)	3,437억 불(수출 1,753억 불 / 수입 1,684억 불)
	실업률	6.2(13.8월) 5.7(14.2월) 5.9%(14.8월)
	물가상승률(평균)	12년 4.3% → 13년 7.0% → 14년 6.4%
주 인도네시아 대사관 웹사이트	http://idn.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 인도네시아 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 1970년대 초반 이래 시행해왔던 최저임금제는 이후 상당기간 동안 형식적인 제도로만 운영되어오다 1980년대 후반 커다란 변화를 겪음
- 1989년 법률에 따라 최저임금제는 최저생계비, 노동시장 조건 등과 연동되어 산출되기 시작했으며, 지역에 따른 경제적 조건 역시 고려됨

2. 법적 근거

- 인도네시아 노동법(No 13, 2003년)
- 근로자 복지 향상 및 사업지속을 위한 최저임금결정정책에 관한 대통령지시(No 9, 2013년)
- 최저임금에 관한 인력이주부장관령(No 7, 2013년)
- 최저임금 보호에 관한 정부령(No 8, 1981년)
- 임금위원회에 관한 대통령결정(No 107, 2004년)
- 적정생계비에 관한 인력이주부장관령(No 13, 2012년)
- 최저임금 시행유예절차에 관한 인력이주부장관결정(No 231, 2003년)

3. 최저임금의 정의 및 목적

- 정부는 근로자가 인간으로서 합당한 생활에 충족하는 소득 실현을

위해 임금정책을 수립하도록 규정(노동법 제88조)되어 있으며, 이러한 차원에서 정부는 생계비 및 생산성, 경제성장 등을 고려하여 최저임금을 결정하도록 규정함

II. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정방식

- 인도네시아 최저임금은 주 최저임금(UMP)와 시·군 최저임금(UMK)로 구분되며 모두 주지사가 결정함
- 최저임금은 생산성과 경제성장을 고려하면서 적정생계비(Kebutuhan Hidup Layak, KHL)에 기초하여 결정됨
- 주 단위 및 시·군 단위에 노·사·정 대표, 경제전문가로 임금위원회를 구성하고 동 위원회는 지역 최저임금 결정을 위한 적정생계비를 조사하여 다음 년도 최저임금 인상 수준에 대해 논의한 후 그 결과를 주지사 또는 시장, 군수에게 통보함
- 주지사는 주임금위원회의 추천을 검토하여 최저임금을 결정하여 매년 11월 1일 모든 주가 동시에 주지사령의 형식으로 발표함
 - ※ 주 및 시·군 최저임금 발표시한을 11월 중으로 명시한 것은 혼선을 방지하기 위해 2014년도 최저임금에 관한 대통령지시와 장관령에서 신설한 규정임
- 시·군수는 시·군 임금위원회가 제안한 최저임금액을 고려하여 주지사에게 최저임금액을 추천하며 통상 주지사는 추천금액을 그대로 수용하여 결정, 매년 11월 21일까지 주지사결정의 형식으로 발표함.

- 시·군 최저임금의 경우, 노동법 제89조 제3항은 “주지사는 시·군 임금위원회의 추천을 고려하여 최저임금을 결정한다”고 규정하고 있으나 하위법령들은 다소 다르게 규정하는 등 일관성이 부족하여 해석상 논란의 여지가 있음
 - 임금위원회에 관한 대통령결정(No 107, 2004)은 시·군 임금위원회의 임무는 시·군수에게 시·군 최저임금과 업종별 최저임금에 관해 제안과 의견을 제시하는 것이라고 규정
 - 최저임금에 관한 인력이주부장관령(No 7, 2013) 주지사는 시·군수와 시·군 임금위원회의 추천에 근거하여 시·군 최저임금을 결정할 수 있다고 규정
 - 실무상으로는 시·군수가 최종적인 최저임금 추천권을 행사하고 있음
- 주 및 시·군 임금위원회 위원은 당해 주지사, 시장, 군수가 임면권을 가짐
- 주지사는 주 또는 시·군 단위의 최저임금을 기준으로 업종별 최저임금도 정할 수 있으며 업종별 최저임금은 당해 지역의 최저임금보다 낮게 책정할 수 없음
- 새로운 최저임금은 익년 1월 1일부터 시행되는 것을 원칙으로 함

2. 최저임금 결정기준

- 최저임금 결정을 위한 근거자료로서 각 주/시/군의 임금결정 위원회 위원장에 의해 구성된 팀(노사정 3자로 구성)에서 지역별 적정생계비¹⁾를 조사하고 이에 근거하여 적정생계비가 결정됨

1) 근속1년 미만 미혼 근로자의 육체적, 사회적 생활을 위한 적정생계비

- 적정생계비 계산을 위한 시장가격조사 항목에는 음식, 의류, 주택, 교육, 의료비, 교통비, 여가선용 7개 분야에서 60개의 항목으로 구성되어 있음
 - * 2013부터 종전 46개 항목에서 60개 항목으로 확대 적용
- 현장조사시 어느 시장에서 조사할 지, 어떤 물건을 할지 등에 따라 가격이 달라지므로 이에 대한 노사정간 의견차가 있으며 통상 월-목요일 오전 8-10시간대의 가격을 조사하고 있음
- 최저임금결정시 적정생계비, 경제성장률, 물가인상률, 노동생산성 등을 고려하고 있음
- 주별 경제성장률, 물가상승률, 노동생산성은 차이가 있으므로 주의 사정에 따라 달리 적용하며 특히 적정생계비에 대한 항목구성에 대하여 노사간 입장차가 큰 편임
- 이는 영토가 매우 넓고 지역별 경제수준 및 물가수준이 서로 다른 상황을 고려한 것이라고 할 수 있음

Ⅲ. 최저임금의 적용 및 유예

- 사용자는 최저임금 이하로 급여를 지급할 수 없고, 최저임금 1년 미만 근무경력의 근로자에게만 적용되며 1년 이상 경력의 근로자의 임금은 근로자 또는 노조와 고용주 간의 서면합의로 결정함
- 기간을 정하지 않은 근로계약은 최장 3개월간의 수습기간을 조건으로 할 수 있으며, 수습기간 중 최저임금 이하의 급여 지급이 금지됨
- 최저임금을 지불할 능력이 없는 사용자는 주지사의 승인을 얻어 최저임금 적용을 유예 받을 수 있음

IV. 최저임금의 현황

- 관내에 자치 시·군이 없는 자카르타수도특별주를 제외한 각 주의 주최저임금(UMP)은 관내지역 최저임금 하한선의 의미만 지나 지나치게 낮아 착시현상을 일으켜 실효성 논란이 있으므로 2015년부터 서부·동부·중부자바주 정부는 UMP를 정하지 않기로 하였음
 - 실질적으로 각 시·군단위에서는 시·군 최저임금(UMK)이 적용됨
- 시·군(업종) 최저임금 현황(한국진출 기업을 중심으로)
 - 한국기업은 자카르타 인근의 산업단지가 조성된 시·군지역에 다수 소재하고 최근 최저임금의 지속적인 상승에 따라 공장부지·인건비 등이 상대적으로 저렴한 서부자바의 수방, 수까부미, 동부자바의 수라바야, 중부자바 일부지역에도 진출하고 있음
 - 자카르타주는 주최저임금(UMP)를, 그 외 지역의 기업들은 시·군 최저임금(UMK)의 적용을 받으며, 산업이 발달한 지방들은 지방정부별로 주 또는 시·군 최저임금을 하한선으로 하여 업종별 최저임금(UMSP 또는 UMSK)을 정하여 시행하고 있음
 - 일반적으로 외국기업이 다수 소재한 업종(봉제, 신발, 전자 등)의 경우 다른 업종보다 최저임금을 높게 책정하고 있으며 수출 여부나 고용 근로자 인원수를 기준으로 업종별 최저임금을 정하는 지역도 있음

<2015년 주요 지역 월 최저임금>

(단위 : 루피아, %)

주 또는 시·군	2012년 최저임금	2013년 최저임금	2014년 최저임금	2015년 최저임금	전년대비 인상률(%)
자카르타수도특별주	1,529,150	2,200,000	2,441,301	2,700,000	10
반둥군(Kab. Bandung)	1,271,625	1,388,333	1,735,472	2,310,000	33
반둥시(Kota Bandung))	1,223,800	1,538,703	2,000,000	2,356,000	17
버카시시(UMKota Bekasi)	1,422,252	2,100,000	2,441,954	2,984,000	22
버카시군(Kab. Bekasi)	1,491,866	2,002,000	2,447,445	2,925,000	19
보고르시(Kota Bogor)	1,174,200	2,002,000	2,352,350	2,711,000	15
보고르군(Kab. Bogor)	1,269,320	2,002,000	2,242,420	2,655,000	18
카라왕군(Kab. Karawang)	1,269,227	2,000,000	2,447,450	2,987,000	22
수카부미시(Kota Sukabumi)	890,000	1,050,000	1,350,000	1,645,000	21
수카부미군(Kab. Sukabumi)	885,000	1,201,020	1,565,922	1,969,000	25
수방군(Kab. Subang)	862,500	1,220,000	1,656,857	1,928,000	16
땅그랑시(Kota Tangerang)	1,529,150	2,203,000	2,444,301	2,710,000	10
땅그랑군(Kab. Tangerang)	1,527,150	2,200,000	2,442,000	2,710,000	10
찐레곤시(Kota Cilegon)	1,481,000	2,200,000	2,443,000	2,760,590	13
수라바야시(Kota Surabaya)	1,257,000	1,740,000	2,200,000	2,710,000	23

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 기본급과 고정수당(직책수당, 가족수당)

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 상여금, 시간외수당, 현물급여 등²⁾

VI. 최저임금의 이행

1. 최저임금 위반의 벌칙

- 정부는 근로자복지에 있어 최저임금제도가 갖는 중요성을 강조함으로써 인해 달리 최저임금제 위반은 보다 심각한 것으로 취급되며 이를 강제하고자 하는 행정적, 사회적 압력이 행사되었음
- 사용자는 최저임금을 준수해야 한다는 인식이 자리 잡았으며 봉제, 전자부품 조립 등 단순반복 직종에서는 최저임금을 약간 상회하는 수준에서 임금을 지급하고 있음
- 「노동법」 제90조에 의거 사업주는 최저임금보다 낮은 임금을 지불할 수 없으며, 이를 위반할 경우 1년~4년 징역형 또는 1억~4억 루피아의 벌금이 부과됨

2) 인도네시아의 최저임금 개념은 적정생계비와 연계하여 출결여부에 관계없이 기본적으로 받는 임금(기본급 + 고정수당)이므로 우리나라와 같이 최저임금에 산입/불산입되는 임금을 명확히 구분하기 어려움

2. 최저임금 위반 시 구제절차

- 최저임금 미만을 받거나 임금을 받지 못한 근로자는 지역노동 사무소에 구제를 신청할 수 있음

3. 최저임금 위반건수

- 최저임금 위반건수를 공식적으로 취합하지 않음
 - ※ 통상 노사분규발생업체에 대한 지방노동청의 근로감독 결과 최저임금 위반이 적발되면 최저임금을 지급토록 조치하는 선에서 업무종료

4. 최저임금 적용유예

- 최저임금 적용이 힘든 기업의 경우 일정 요건(노사합의, 재무보고서, 향후 생산계획 등)을 갖춘 유예신청에 대하여 주지사의 결정을 얻어 최저임금 적용유예를 받을 수 있음
 - 최저임금 유예신청은 다음해 최저임금 시행일로부터 10일 전까지 관할 주정부 인력이주청(지방노동청)에 신청해야 함
 - 최저임금유예 신청시에는 사용자와 근로자 또는 노동조합 사이의 합의에 기초하며 노사합의서, 최근 2년간 회사 대차대조표, 손익계산서 및 기타 재무상태 설명서를 포함하는 회사 재무보고서, 최근 2년 간 생산, 판매 현황 및 향후 2년간 생산계획, 판매계획 등 서류를 제출해야 함
 - 최저임금 유예기간은 최장 12개월이며 승인을 받지 못한 기업은 신규 최저임금이 적용되는 시점부터 최소한 새로운 최저임금 이상을 지급하여야 함
- 2015년도 최저임금 적용유예 신청은 전년도 417개 보다 대폭 감소하였음
 - 노동집약산업 업체 위주로 서부자바주 190개(전년 214개), 반뜰주

103개, 자카르타주 27개(전년 50개) 회사들이 유예를 신청하였으며 서부자바와 반뜰주 소재 신청업체들은 다수 승인을 받았음

- 자카르타지역은 주지사의 최저임금유예 승인불가 방침에 따라 한국계 업체들은 대부분 유예신청을 철회하였으며, 주정부에서는 이에 호응하여 업종별 최저임금 책정시 봉제업종을 제외함으로써 인상효과를 상쇄하는 인건비 상승에 따른 부담을 덜 수 있었음

* 현재 인도네시아에는 22,00여개 이상 한국기업이 봉제, 신발, 전자, 유통업종 등에서 약 100만 명의 인도네시아근로자를 고용

VII. 기타

- 인도네시아의 2015년 최저임금 인상률은 자카르타를 제외한 주요 공업지역들은 평균 20%대의 인상으로 예상보다 높은 수준이었으며,
 - 최근 3 년간의 지속적인 임금인상으로 인해 한국업체가 다수 소재하고 있는 자카르타, 땅그랑, 버까시, 보고르 지역의 최저임금이 매우 높게 형성되어 있는 상태임
 - 자카르타 주정부가 최저임금유예를 공식적으로 거부하는 등 2013-2014년도에 다수 한국기업이 혜택을 받았던 최저임금 유예제도의 활용도 점차 어려워짐에 따라 지속적인 임금상승 추세 및 원자재가격 상승으로 인한 고용감축, 생산성 제고, 공장이전 등 생존을 위한 경영전략을 검토하고 있으며 이 과정에서 노사분규가 발생할 가능성 많음
- 2014년 10월 새 정부(조코 위도도 대통령)가 출범함에 따라 기업들의 노동개혁(최저임금제도 개선, 고용유연화 등) 요구는 커지고 있으나 노동계와 유권자를 의식한 정치권의 소극적 자세로 인해 노동개혁의 조속한 추진은 어려울 것으로 보임
 - 정부는 노동법 개정을 2015년 우선입법대상으로 국회에 제출하였

으나 집권여당 등 의원들의 반대로 2015-2019 중기계획에만 포함되는 등 추진동력을 얻지 못하는 상태임

- 새 정부 출범 이후 경제조정부장관, 노동부장관의 예측가능한 방식으로 최저임금제도 개선 언급은 있었으나 아직 대안이 구체화되지 못하고 있음
 - 조코위 정부는 근로자 권리보호 및 복지 향상을 우선시하여 근로자임대주택 건설, 해외근로자 보호 등 정책을 우선추진 중이며 최저임금제도 개선 등 민감한 사항은 노사정 대화를 통해 점진적으로 추진할 것으로 보임
- 인도네시아 노동부 홈페이지 : <http://www.depnakertrans.go.id>
 - 2014.10.27. 새 내각 출범시 인력이주부(Ministry of Manpower and Transmigration)에서 이주업무가 분리되어 노동부(Ministry of Manpower)로 개편

19. 일본

국 명	일본	
언 어	일본어	
민 족	일본인(98.7%) 기타(1.3%-한국인 52萬, 중국인 65萬 등)	
면 적	약 38만km ² (한반도의 약 1.7배)	
인 구	약 1억2,729만 명	
수 도	도쿄	
주요도시	오사카, 교토, 나라, 고베	
종 교	불교 8700만 명, 신도 9100만 명	
교 육	중학교까지 의무교육(소학교6년, 중학교3년)	
화폐단위	엔(¥)	
주요 경제 지표	GDP	4조5,059억 불(2014년)
	1인당 GDP	3만5,051불(2013년)
	GDP성장률	-0.0%(2014년)
	교역규모	수출: 6,749억 불 / 수입 : 7,933억 불(2014년)
	실업률	3.6%(2014년)
	물가상승률	2.7%(2014년)
주일본대사관 웹사이트	http://jpn-tokyo.mofa.go.kr/kor/as/jpn-tokyo/main/index.jsp	

자료제공 : 주 일본 대사관

I. 최저임금제도 개요

1. 연혁

- 일본은 1959년 4월 15일 최저임금법을 제정하여 최저임금제도를 도입함
 - 당시 최저임금은 ‘업자간 협정에 따른 최저임금’, ‘업자간 협정에 따른 지역별 최저임금’, ‘노동협약에 따른 최저임금’, ‘최저임금 심의회의 조사심의에 따른 최저임금’이라는 4가지 결정방식을 채택함으로써 전국적으로 단일한 최저임금이 아니라 처음부터 지역별·산업별 최저임금제를 도입
- 지역별 최저임금제의 확산과정에서 지역별 최저임금액의 차이가 커짐에 따라 1963년 10월에 중앙최저임금심의회는 최저임금액 개정 목표치(目安) 방식을 도입하도록 하였으며,
 - 1968년 6월에는 최저임금법 개정을 통하여 모든 노동자가 어떠한 형태로든 최저임금의 적용을 받도록 산업별, 직업별 또는 지역별로 최저임금을 설정하도록 하면서 업자간 협정방식을 폐지하고 심의회 방식에 의한 최저임금 결정, 개정·폐지절차 등을 정하였음
 - 후생노동대신·도도부현 노동국장은 관계 노사의 신청을 받아 필요하다고 인정할 때, 지역·사업(산업)·직업에 대하여 중앙최저임금 심의회 또는 지방최저임금심의회에 조사·심의를 요구하고 그 의견을 청취하여 최저임금을 결정하도록 하였음
- 지역별 최저임금은 1972년부터 「최저임금의 연차추진계획」을 바탕으로 설정하기 시작하여 1976년에 전 도도부현에 설정되어 현재 모든 노동자에게 적용되는 일반적 최저임금으로서의 역할을 하게 되었음

- 2007년 12월 법 개정에서는 지역별최저임금의 일반적 최저임금으로서의 기능, 즉 모든 노동자를 부당하게 낮은 임금으로부터 보호하는 안전망으로서의 기능을 법률상 명확히 하는 법체계를 갖추었음
 - 개정법률 제9조에서 지역별 최저임금의 원칙으로 모든 지역이 최저 임금을 정하도록 명시하였고, 지역별최저임금은 지역노동자의 생계비 및 임금, 통상의 사업의 임금지불능력을 고려하여 정하되, 노동자의 생계비를 고려함에 있어서는 노동자가 건강하게 문화적 최저한도의 생활을 영위하는 것이 가능하도록 생활보호에 관련된 시책과의 정합성을 고려하도록 하였음
- 민주당 정권의 신성장전략은 고용 및 인재전략의 일환으로 2020년까지 최저임금을 전국평균 1,000엔까지 인상할 것을 결정한 바 있으며
 - 2014년 후생노동성 중앙최저임금심의회는 소비세율 인상 및 물가 상승에 따른 가계 부담 증가, 아베노믹스 효과(기업 실적 개선에 따른 고용·소득여건 개선) 등을 반영하여 지역평균 16엔이 인상된 780엔으로 확정

2. 법적 근거

가. 관련 법령

- 최저임금법(붙임 참조)

나. 2007년 법령 주요개정 사항(2008.7.1. 시행)

- 지역별 최저임금
 - ① 지역별 최저임금을 결정하는 경우 노동자가 건강하게 문화적 최저 한도의 생활을 영위할 수 있도록 생활보호에 관한 시책과의 정합성도 고려하여야 함

- ② 지역별 최저임금액을 하회하는 임금을 지불한 경우의 벌금의 상한액을 2만엔에서 50만엔으로 상향조정
- 산업별 최저임금
 - 산업별 최저임금액을 하회하는 임금을 지불한 경우에는 벌칙을 적용하지 않고, 노동기준법 제24조의 임금의 전액 지불 위반의 벌칙(노동기준법 제120조, 벌금의 상한액 30만엔)을 적용
- 적용 제외 규정의 재조정
 - 모든 노동자에게 최저임금이 적용되도록, 장애로 현저히 노동능력이 낮은 자, 시용사용 기간 중인 자, 인정직업훈련을 받고 있는 자 등에 관한 적용제외 허가규정을 폐지하고, 최저임금의 감액특례 허가규정을 신설함
- 파견노동자의 적용 최저임금 변경
 - 파견노동자에게는 파견처(사용사업주)의 지역(산업)에 적용되는 최저임금을 적용함
- 최저임금액의 표시 기준을 통일
 - 시간액, 일액, 주액 또는 월액으로 정해져있던 최저임금액 표시단위를 시간액으로 통일

Ⅱ. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정기구 - 위원회 방식

- 구성
 - 중앙최저임금심의회 : 노사공익위원 각 6명, 총 18명
 - 지방최저임금심의회 : 노사공익위원 각 5명, 총 15명(도쿄 및 오사카는 각 6명, 총 18명)

○ 임명권자

- 중앙최저임금심의회 : 후생노동대신이 임명

- 지방최저임금심의회 : 도도부현 노동국장이 임명

※ 지방최저임금심의회는 노동국이 설치된 도도부현으로 47개 지역에 설치되며, 위원은 비상근

※ 최저임금심의회와 관련된 서무는 중앙최저임금심의회에 의해 후생노동성 노동기준국 근로자생활부 근로자생활과가 담당하며, 지방최저임금심의회에 의해는 해당 도도부현 노동국이 담당

○ 임명절차

- 근로자위원 및 사용자위원은 관계 노동조합 또는 사용자단체에 후보자를 추천하도록 하고, 후보자 중에서 임명

○ 임기 : 2년, 보궐위원의 경우 전임자의 잔임기간

○ 회의개최 및 결정방식

- 위원 2/3 이상 또는 근로자위원, 사용자위원 및 공익위원 각 1/3 이상이 출석하지 아니하면 회의를 개최하고, 의결을 할 수 없음

- 출석위원 과반수로 결정하되, 가부동수인 경우 위원장이 결정 (불임 일본 최저임금심의회령 참조)

2. 최저임금 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 제시함

- 주로 47개 도도부현을 네 가지 등급(A, B, C, D)으로 나누어 제시 하나 2009년에는 등급별 목표치를 제시하는 대신 생활보호 수준과 괴리가 컸던 지역에 대해서만 목표치를 제시하였음

- 중앙최저임금심의회로부터 최저임금액 개정 목표치에 대한 ‘답신’을 받은 후생노동대신은 이를 공시하며, 이때부터 지방최저임금심의회가 본격적으로 ‘조사심의’에 들어감
 - * 중앙최저임금심의회에서 최저임금개정 기준에 대해 논의한 결과 노사공익 위원간 의견이 일치하지 않은 경우 공익위원 의견을 중앙최저임금심의회 의견으로 정부에 제출하고, 정부는 동 의견을 지역별 최저임금액 개정 기준으로 공표
- 각 지방최저임금심의회에서는 법률에 따라 전문부회를 설치하여 조사심의가 이루어지며, 최저임금액(지방최저임금심의회)에 대한 합의나 채택(採決)이 이루어지며, 본 심의회에서는 전문부회가 제출한 결과를 접수하고, 이를 도도부현 노동국장(지방최저임금심의회)에 ‘답신’하는 역할을 함
 - 각 지역별 최저임금은 일반적으로 9월경 결정되고, 한달 후인 10월 중순경부터 효력이 발생하는 것으로 하고 있음
 - * 각 지방최저임금심의회에서는 공익위원 견해를 참고하되, 지역의 임금실태 조사, 생활보호에 관한 시책조사, 참고인의 의견 등을 감안하여 심의를 실시하고, 그 심의결과에 기초하여 도도부현 노동국장이 지역별 최저 임금액을 결정
- 특정(산업별) 최저임금은 관계노사의 신청에 근거하여 지방최저임금심의회가 필요하다고 인정하는 경우 지방최저임금심의회의 심의를 거쳐 도도부현 노동국장이 결정
 - 지역별 최저임금이 결정된 이후 산업별 최저임금에 대한 요청을 받아 조사심의가 시작되며, 해당 산업의 최저임금액 개정이 필요한지를 먼저 검토하고, 필요하다고 인정이 되는 경우 해당 산업의 최저임금 전문부회가 설치됨
 - 이때 산업의 특수성을 감안하여 산업과 관련되는 인물을 위원으로 전문부회에 참여하도록 하며 산업별 전문부회에서 해당 산업의 최저

임금액에 대한 결론이 도출되면, 지방최저임금심의회에서 최종적으로 해당 지역의 노동국장에게 ‘답신’을 보냄

- 이를 기초로 하여 도도부현 노동국장은 이의신청기간을 거쳐 산업별 최저임금을 공시하게 됨

※ <참고1> 최저임금의 결정방식별 결정절차의 개요 및 <참고2> 최저임금개정의 흐름 참조

3. 최저임금 결정기준

- 지역별 최저임금은 노동자의 생계비, 노동자의 임금, 통상사업의 지불능력을 종합적으로 감안하여 정하며,
- 노동자의 생계비를 고려함에 있어서는 노동자가 건강하고 문화적인 최저한도의 생활을 영위할 수 있도록 생활보호에 관계된 시책과의 정합성을 고려하여야 함

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 사업주

가. 적용 대상 사업주

- 원칙적으로 노동자를 사용하는 모든 사업주에게 적용

나. 적용제외 대상 사업주

- 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사무소, 가사사용인에게는 적용되지 않음

2. 근로자

가. 적용 대상 근로자

- 원칙적으로 사업장에서 일하는 상용·임시·파트타임어·아르바이트 등 고용형태 및 호칭에 관계없이 모든 노동자에게 적용

나. 최저임금 적용제외 및 특례적용 근로자

(1) 적용제외 근로자

- 일반노동자보다 노동능력이 낮아 최저임금을 획일적으로 적용하는 것이 적당하지 않은 정신·신체장애인, 시용 사용중인 자, 인정직업 훈련을 받고 있는 자 등에 대하여 적용을 제외할 수 있었으나 2007년 12월 법개정에서 감액 적용대상으로 변경

(2) 특례적용 근로자 및 감액수준(상한)

(가) 정신 또는 신체의 장애에 의하여 현저히 노동능력이 낮은 자

- 해당노동자와 동일 또는 유사한 업무에 종사하는 노동자로서 감액 하려는 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

(나) 시용기간 중에 있는 자

- 20/100을 상한으로 함

(다) 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 평균시간수를 해당자의 1일당 소정 노동시간수로 나누어 얻는 비율

(라) 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

(마) 단속적 노동에 종사하는 자

- 해당자의 1일당 소정노동시간수로부터 1일당 실 작업 시간수를 공제하여 얻는 시간 수에 40/100을 곱하여 얻는 시간수를 해당 소정노동시간수로 나누어 얻는 비율

IV. 최저임금의 현황

1. 연도별 최저임금 수준

(단위 : 엔)

연도	시간당 최저임금(전국 가중 평균액)	인상률(%)
2014	780	2.09
2013	764	1.96
2012	749	1.60
2011	731	0.13
2010	730	2.38
2009	713	1.42
2008	703	2.32
2007	687	2.08

※ 지역별 최저임금의 가중평균치, 지역별 최저임금은 매년 10월 개정되며 2014년 최저임금액은 2014년 10월 개정된 금액임

※ <참고3, 참고4> 지역별 · 산업별 최저임금 참조

2. 최저임금 적용근로자 현황

- 지역별 최저임금 미만율은 2002년 1.9%에서 2007년 1.1%로 감소하였으나, 2013년 1.9%로 다시 증가하는 추세
- 영향률은 2002년 1.9%를 정점으로 1.5~1.6%대를 유지하다 2007년부터 상승 2013년 7.1%로 증가

〈최저임금 미만률 및 영향률 추이〉

(단위 : %)

연도 구분	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
미만률	1.5	1.6	1.2	1.9	1.6	1.5	1.4	1.2	1.1	1.2	1.6	1.6	1.7	2.1	1.9
영향률	1.9	1.9	1.8	1.9	1.6	1.5	1.6	1.5	2.2	2.7	2.7	4.1	3.4	4.9	7.4

※ 자료 : 후생노동성 「최저임금에 관한 기초조사」

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 산입임금

- 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 하고 있음
- 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 평가기준을 제시하고 있음

- ① 식사 그 외의 현물급여 등에 대한 평가는 해당 지역의 물가수준 등의 실정에 따라 사용자가 해당 물품을 지급하거나 이익을 공여 하는데 필요한 실제 비용을 넘지 않는 것. 덧붙여 입주노동자의 식사 이외의 입주의 이익에 대해서는 원칙적으로 식사와 다른 특별한 평가는 인정하지 않는 것
- 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 평가하는 것

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 구체적으로 아래의 임금은 최저임금의 대상 외로 함
 - (1) 임시로 지불되는 임금(결혼수당 등)
 - (2) 1개월을 초과하는 기간마다 지불되는 임금(상여 등)
 - (3) 소정의 노동시간을 초과하는 시간의 노동에 대하여 지불되는 임금
 - (4) 소정의 노동일 이외의 노동에 대하여 지불되는 임금
 - (5) 심야(오후10시부터 오전5시까지)노동에 대하여 지불되는 임금 중 통상 노동시간의 임금 계산액을 초과하는 부분
 - (6) 해당 최저임금에 있어서 산입하지 않을 것으로 정한 임금(현행 최저임금은 어느 것도 정·개근수당, 통근수당 및 가족수당을 산입하지 않는 것으로 정하고 있음)

Ⅵ. 최저임금의 이행

1. 최저임금 위반의 벌칙

- 사용자는 노동자에게 최저임금액 이상의 임금을 지불해야 함(법 제4조제1항)
- 지역별 최저임금 이상의 임금을 지불하지 않은 경우에는 50만엔 이하의 벌금에 처함(법 제40조)

2. 최저임금 위반현황

(단위 : %)

연도	영향률	감독실시 사업장수	감독실시 사업장 노동자수	최저임금 미만자수	최저임금 미만자 비율
2014		13,975	182,548	5,716	3.1
2013		13,946	190,386	4,079	2.1
2012		13,644	185,260	4,056	2.2
2011		14,298	201,361	5,275	2.6
2010		13,559	192,080	3,482	1.8
2009		9,743	150,126	3,393	2.3
2008		19,550	310,782	4,081	1.3
2007		20,362	299,402	4,241	1.4
2006		10,700	149,523	2,376	1.6
2005		11,820	177,086	2,087	1.2

3. 최저임금 위반 시 구제절차

- 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로계약의 규정은 무효로 하고, 무효로 된 부분은 최저임금과 같은 방식으로 결정한 것으로 간주함

(법 제4조제2항)

- 이 조항은 지역별최저임금은 물론 특정최저임금에도 적용됨
- 최저임금 미만의 임금을 받은 노동자는 지방노동기준 감독서를 통해 구제받을 수 있으며, 법원에 민사소송을 제기할 수 있음

VII. 기타

- 일본 후생노동성
<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyoku/minimum/minimum-01.htm>
- 일본 후생노동성 최저임금 홍보홈페이지 : <http://www.saiteichingin.com/>

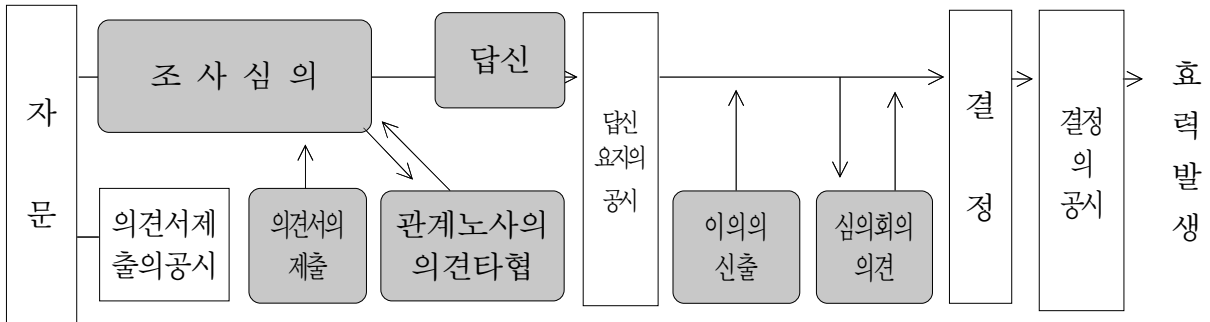
<참고1>

최저임금의 결정방식별 결정절차의 개요

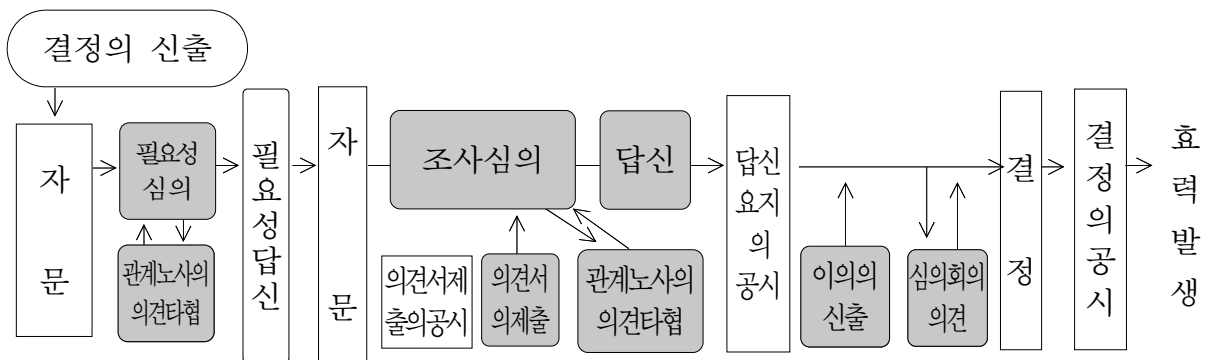
(1) 최저임금심의회의 조사·심의를 근거로 한 최저임금

(가) 지역별 최저임금

- 도도부현 노동국장(또는 후생성노동장관)이 실시하는 사항
- 최저임금심의회가 실시하는 사항
- 노동자 또는 사용자가 실시하는 사항



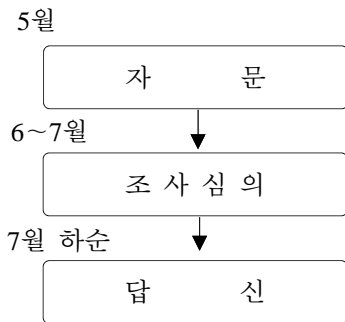
(나) 신사업별 최저임금



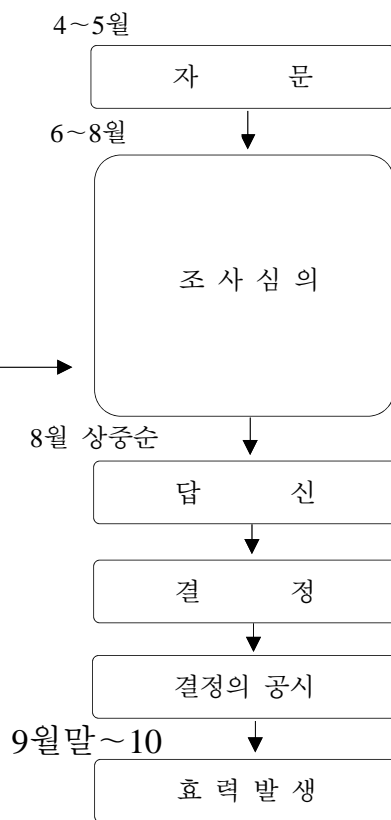
<참고2>

최저임금액 개정의 흐름

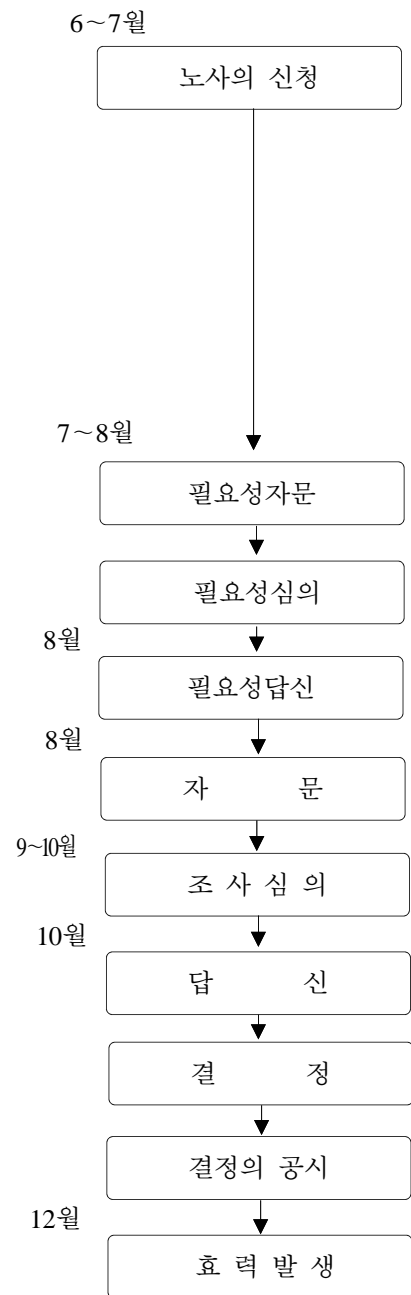
중앙최저임금심의회
(기준심의)



지방최저임금심의회
(지역별 최저임금 심의)



지방최저임금심의회
(산업별 최저임금 심의)



<참고3>

2014년도 지역별 최저임금 개정상황

도도부현명	최저임금 시간단위(단위: 엔)	발효년월일
홋카이도	748	2014.10.08
아오모리	679	2014.10.24
이와테	678	2014.10.04
미야기	710	2014.10.16
아키타	679	2014.10.05
야마가타	680	2014.10.17
후쿠시마	689	2014.10.04
이바라키	729	2014.10.04
도치기	733	2014.10.01
군마	721	2014.10.05
사이타마	802	2014.10.01
치바	798	2014.10.01
도쿄	888	2014.10.01
카나가와	887	2014.10.01
도야마	728	2014.10.01
이시가와	718	2014.10.05
후쿠이	716	2014.10.04
니이가타	715	2014.10.04
야마나시	721	2014.10.01
나가노	728	2014.10.01
기후	738	2014.10.01

주요국가의 최저임금제도

도도부현명	최저임금 시간단위(단위:엔)	발효년월일
시 즈 오 카	765	2014.10.05
아 이 치	800	2014.10.01
미 에	753	2014.10.01
시 가	746	2014.10.09
교 토	789	2014.10.22
오 사 카	838	2014.10.05
효 고	776	2014.10.01
나 라	724	2014.10.03
와 까 야 마	715	2014.10.17
돗 토 리	677	2014.10.08
시 마 네	679	2014.10.05
오 까 야 마	719	2014.10.05
히 로 시 마	750	2014.10.01
야 마 구 짜	715	2014.10.01
도 꾸 시 마	679	2014.10.01
카 가 와	702	2014.10.01
에 히 메	680	2014.10.12
고 우 치	677	2014.10.26
후 쿠 오 까	727	2014.10.05
사 가	678	2014.10.04
나 가 사 끼	677	2014.10.01
구 마 모 토	677	2014.10.01
오 이 따	677	2014.10.04
미 야 자 끼	677	2014.10.16
가 고 시 마	678	2014.10.19
오 끼 나 와	677	2014.10.24
전국 가중 평균액	780	

<참고4>

산업별 최저임금액 결정상황

(단위 : 엔)

도도부현	산 업	일액	시급	발효연월일
홋카이도	처리우유·유음료, 유제품, 당류제조업	-	802	2014.12.1
	철강업	-	858	2014.12.1
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	794	2014.12.1
	선박제조·수리업, 선체블록제조업	-	799	2014.12.4
아오모리	철강업	-	800	2014.12.21
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업,	-	735	2014.12.21
	각종상품소매업	-	727	2014.12.21
	자동차소매업	-	766	2014.12.21
이와테	철강업, 금속선제조품, 기타금속제품제조업	-	755	2014.12.18
	광학기계기구·렌즈, 시계·동부분품제조업	-	743	2014.12.18
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	728	2014.12.18
	각종상품소매업	-	741	2014.12.18
	자동차소매업	-	765	2014.12.18
미야기	철강업	-	811	2014.12.15
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	769	2014.12.19
	자동차소매업	-	778	2014.12.15
아키타	비철금속제련·정제업	-	804	2014.12.27
	전자부품·디바이스·전자회로, 전지, 전자응용장치, 기타전기기계기구, 영상·음향기계기구, 전자계산기·동부속장치제조업	-	738	2014.12.27
	자동차·동부속품제조업	-	776	2014.12.27
	자동차(신차), 자동차부분품·부속품소매업	-	765	2014.12.27
야마가타	펌프·압축기기, 일반산업용·장치,	-	768	2014.12.25

주요국가의 최저임금제도

도도부현	산 업	일액	시급	발효연월일
	기타 분류되지 않은 인쇄기계·장치, 화학기계·동장치, 진공장치·진공기기제조업			
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기기기구제조업	-	753	2014.12.25
	자동차·동부속품제조업	-	769	2014.12.25
	자동차정비업	-	772	2014.12.25
후쿠시마	비철금속제조업	-	802	2014.11.28
	계량기·측정기·분석기기·시험기·측량계기구· 이화학기기기구, 시계·동부품, 안경제조업	-	787	2014.12.27
	전자부품·디바이스제조업, 전자회로, 전기기계기구, 정보통신기기기구제조업	-	753	2014.12.13
	운송용기기기구제조업	-	789	2014.12.27
	자동차소매업	-	785	2014.12.17
이바라키	철강업	-	834	2014.12.31
	일반기계기구제조업	5,805	726	1999.12.31
	인쇄용기기기구, 생산용기기기구, 업무용기기기구제조업	-	811	2014.12.31
	계량기·측정기·분석기기·시험기·이화학기기 기구, 의료용기기기구·의료용품, 광학기계 기구·렌즈, 전자부품·디바이스·전자회로, 전기 기계기구, 정보통신기기기구, 시계·동부분품제조업	-	806	2014.12.31
	전기기계기구제조업	5,786	723	1999.12.31
	각종상품소매업	-	780	2014.12.31
토치기	도료제조업	-	875	2014.12.31
	인쇄용기기기구, 생산용기기기구, 업무용기기기구제조업	-	821	2014.12.31
	계량기·측정기·분석기기·시험기·측정기기 기구제조업, 의료용기기기구·의료용품제조업, 광학 기기기구·렌즈제조업, 의료용계측기제조업,	-	821	2014.12.31

도도부현	산 업	일액	시급	발효연월일
	시계·동부분품제조업			
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	822	2014.12.31
	자동차·동부속품제조업	-	825	2014.12.31
	각종상품소매업	-	786	2014.12.31
군마	제강·제강압연업, 철소형재제조업	-	828	2014.12.27
	펌프·압축기계, 일반산업용기계·장치, 기타 인쇄용기계·동부분품, 금속가공기계, 기타 생산용기계·동부분품, 사무용기계기구, 서비스용·오락용기계기구제조업	-	817	2014.12.27
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	815	2014.12.27
	수송용기계기구제조업	-	817	2014.12.27
사이타마	비철금속제조업	-	854	2014.12.1
	광학기계기구·렌즈, 시계·동부분품제조업	-	870	2014.12.1
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	859	2014.12.1
	수송용기계기구제조업	-	870	2014.12.1
	각종상품소매업	-	821	2014.12.1
	자동차소매업	-	869	2014.12.1
치바	조미료제조업	-	839	2014.12.25
	철강업	-	880	2014.12.25
	인쇄용기계기구, 생산용기계기구제조업	-	855	2014.12.25
	계량기·측정기·분석기기·시험기·측량기계기구· 이화학기계기구제조업, 의료용기계기구· 의료용품제조업, 광학기계기구·렌즈제품업, 시계·동부분품제조업, 안경제조업	-	841	2014.12.25
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	859	2014.12.25
	각종상품소매업	-	819	2014.12.25

주요국가의 최저임금제도

도도부현	산 업	일액	시급	발효연월일
	자동차(신차)소매업	-	850	2014.12.25
동경	철강업	-	871	2014.3.23
	인쇄용기계기구, 생산용기계기구제조업	-	832	2010.12.31
	업무용기계기구, 전기기계기구, 정보통신기계기구, 시계·동부분품, 안경제조업	-	829	2010.12.31
	자동차·동부속품제조업, 선박제조·수리업, 선박용기관제조업, 항공기·동부속품제조업	-	838	2012.2.18
	출판업	-	857	2012.12.31
	각종상품소매업	-	792	2009.12.31
카나가와	도료제조업	-	894	2014.3.1
	철강업	-	874	2014.3.15
	비철금속·동합금압연업, 전선·케이블제조업	-	821	2010.12.20
	보일러·원동기, 펌프·압축기기, 일반산업용 기계·장치, 건설기계·광산기계, 금속가공기계제조업	-	857	2013.3.1
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	890	2014.3.1
	수송용기계기구제조업	-	855	2014.3.1
	자동차소매업	-	842	2011.12.21
니이가타	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	822	2014.12.28
	각종상품소매업	-	773	2014.12.21
	자동차(신차), 자동차부분품·부속품소매업	-	827	2014.12.20
토야마	고로없는 제철, 제강·제강압연업	6,024	753	
	알루미늄제2차정련·정제업, 알루미늄·동합금 압연업, 알루미늄·동합금주물, 알루미늄·동합금 다이캐스트, 주물, 금속제샷시·도어, 건축용 금속제품, 알루미늄·동합금프레스제품 제조업		779	2013.12.28
	베어링, 기타 분류되지 않은 인쇄기계기구·장치, 트랙터, 금속공작기계, 기계공구,		820	2014.11.19

도도부현	산 업	일액	시급	발효연월일
	로봇제조업, 자동차·동부속품제조업			
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	760	2014.12.11
	백화점, 종합슈퍼	-	790	2014.11.15
	자동차(신차)소매업	-	769	2011.1.20
이시가와	면방직, 화학섬유방직, 모방직, 기타 방직, 염색정리, 망, 어망, 망지제조업	-	735	2014.12.31
	양식기·칼·수도구·금물류, 금속소형재제품, 볼트·너트·리벳·나사·나무나사등, 기타 금속제품제조업	6,102	763	1999.12.26
	금속소형재제품, 볼트·너트·리벳·나사· 나무나사등, 인쇄용기계기구, 생산용기계기구, 발전용·송전용·배전용전기기계기구, 산업용 전기기계기구제조업	-	836	2014.12.31
	전자부품·디바이스·전자회로, 민생용전기기계 기구, 전자응용장치, 정보통신기계기구제조업	-	781	2014.12.31
	자동차·동부속품, 자전거·동부분품제조업	-	836	2014.12.31
	백화점, 종합슈퍼	-	790	2014.12.31
	방직업, 화학섬유, 직물, 염색정리업	-	732	2014.12.24
후쿠이	섬유기계, 금속가공기계제조업	-	810	2014.12.24
	전자디바이스, 전자부품, 기록메디어, 전자회로, 유닛트부품, 기타 전자부품·디바이스·전자회로, 발전용·송전용·배전용전기기계기구, 산업용 전기기계기구, 전자응용장치, 통신기계기구· 동관련기계기구, 영상·음향기계기구제조업	-	776	2014.12.24
	각종상품소매업	-	750	2011.12.24

주요국가의 최저임금제도

도도부현	산 업	일액	시급	발효연월일
	백화점, 종합슈퍼	-	773	2014.12.24
야마나시	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	819	2014.12.26
	자동차·동부속품제조업	-	828	2014.12.26
나가노	인쇄, 제판업	-	747	2011.12.31
	인쇄용기계기구, 생산용기계기구, 업무용 기계기구, 자동차·동부속품, 선박제조·수리업, 선박용기관제조업	-	821	2014.11.27
	계량기·측정기·분석기기·시험기, 의료용기계기구·의료용품, 광학기계기구·렌즈, 전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구, 시계·동부분품, 안경제조업	-	810	2014.11.28
	각종상품소매업	-	773	2014.12.31
기후	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	804	2014.12.21
	자동차·동부속품제조업	-	842	2014.12.21
	항공기·동부속품제조업	-	890	2014.12.21
시즈오카	펄프·종이·가공지제조업	-	772	2014.12.13
	타이어·튜브, 고무벨트·고무호스·공업용 고무제품제조업	-	819	2014.12.13
	철강, 비철금속제조업	-	852	2014.12.13
	인쇄용기계기구, 생산용기계기구, 업무용기계기구, 수송용기계기구제조업	-	864	2014.12.13
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	836	2014.12.13
	각종상품소매업	-	810	2014.12.13
아이치	염색정리업	-	732	2008.12.16
	제철업, 제강·제강압연업, 강재제조업		899	2014.12.16
	인쇄용기계기구, 생산용기계기구, 업무용 기계기구제조업	-	870	2014.12.16
	계량기·측정기·분석기기·시험기,	-	827	2014.12.16

도도부현	산 업	일액	시급	발효연월일
	광학기계기구·렌즈, 시계·동부분품제조업			
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	837	2014.12.16
	수송용기계기구제조업	-	877	2014.12.16
	각종상품소매업	-	810	2014.12.16
	자동차(신차), 자동차부분품·부속품소매업	-	800	2007.12.16
	자동차(신차), 소매업	-	859	2014.12.16
미에	유리·동제품제조업	-	814	2014.12.20
	선철주물, 가단주철, 주철관제조업	5,907	739	1998.12.15
	전선·케이블제조업	-	833	2014.12.20
	양식기·칼·손 도구·금물류제조업	-	829	2014.12.20
	일반기계기구제조업	-	762	2003.12.15
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	819	2014.12.20
	건설기계·광산기계제조업, 자동차·동부속품 제조업, 선박제조·수리업, 선박용기관제조업, 산업용운반차량·동부분품·부속품제조업, 기타수송용기계기구제조업	-	854	2014.12.20
시가	방적업, 화학섬유제조업, 기타직물업, 염색 정리업, 섬유조제품제조업, 기타 섬유제품제조업	-	760	2014.12.27
	유리·동제품, 시멘트·동제품, 위생도기, 탄소·흑연제품, 탄소섬유제조업	-	848	2014.12.27
	철강·제강압연업, 강재, 철소형재, 주철관 제조업	-	775	2004.12.18
	인쇄용기계기구, 생산용기계기구, 업무용기계기구제조업	-	847	2014.12.27
	계량기·측정기·분석기기·시험기, 광학기계기구·렌즈, 전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	830	2014.12.27
	자동차·동부속품제조업	-	851	2014.12.27
	각종상품소매업	-	775	2014.12.27

주요국가의 최저임금제도

도도부현	산 업	일액	시급	발효연월일
교토	인쇄업	-	765	2010.12.18
	금속소형재제품, 볼트·너트·리벳·나사·나무나사등제조업	-	854	2014.12.19
	펌프·압축기기제조업, 일반산업용기계·장치제조업, 기타인쇄용기계·동부분품제조업, 섬유기계제조업, 생활관련산업용기계제조업, 기초소재산업용기계제조업, 금속가공기계제조업, 반도체·후렛트패널디스플레이제조장치제조업, 기타 생산용기계·동부분품제조업, 사무용기계기구제조업, 서비스용·오락용기계기구제조업, 건설기계·광산기계제조업	-	822	2008.12.21
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	853	2014.12.19
	수송용기계기구, 건설기계·광산기계제조업	-	860	2014.12.19
	각종상품소매업	-	803	2014.12.19
	자동차소매업	5,926	741	1997.12.21
	자동차(신차)소매업	-	790	2014.12.28
	오사카	도료제조업	-	880
철강업		-	876	2014.11.7
비철금속·동합금압연업, 전선·케이블제조업		-	840	2014.12.14
인쇄용기계기구제조업, 생산용기계기구제조업, 업무용기계기구제조업, 난방장치·배관공사용부속품, 금속선제품제조업, 선박제조·수리업, 선박용기관제조업		-	862	2014.11.13
전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업		-	840	2014.12.6
자동차·동부속품제조업		-	860	2014.12.1
자동차소매업		-	850	2014.12.11

도도부현	산 업	일액	시급	발효연월일
		-		
효고	섬유공업, 양말제조업	-	777	2015.2.19
	섬유공업		894	2014.12.1
	도료제조업	-	877	2014.12.1
	철강업	-	877	2014.12.1
	인쇄용기계기구제조업, 생산용기계기구 제조업, 업무용기계기구제조업	-	858	2014.12.1
	계량기·측정기·분석기기·시험기·측량기계 기구제조업	-	822	2014.12.1
	전자부품·디바이스·전자회로제조업, 전기기계기구제조업, 정보통신기계기구 제조업	-	821	2014.12.1
	수송용기계기구제조업	-	892	2014.12.1
	각종상품소매업	-	786	2014.12.1
	자동차소매업	-	830	2014.12.1
나라	인쇄용기계기구, 생산용기계기구, 업무용기계기구제조업	-	820	2014.12.27
	전자부품·디바이스·전자회로, 발전용·송전용·배전용전기기계기구, 산업용전기기계기구, 민생용전기기계기구제조업	-	818	2014.12.27
	자동차소매업	-	820	2014.12.27
	목재·목제품·가구·장비용제조업	6,527	816	1989.1.25
와카야마	철강업	-	834	2014.12.30
	백화점, 종합슈퍼	-	765	2014.12.19
돗토리	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	743	2014.12.25
	각종상품소매업	-	700	2014.12.13
시마네	제강·제강압연업, 철소형재제조업	-	793	2014.11.15

주요국가의 최저임금제도

도도부현	산 업	일액	시급	발효연월일
	인쇄용기계기구, 생산용기계기구, 업무용기계기구제조업	-	778	2014.12.25
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	718	2014.12.27
	자동차·동부속품제조업	-	772	2014.12.19
	백화점, 종합슈퍼	-	704	2010.12.12
	자동차(신차)소매업	-	749	2014.12.28
오카야마	내화물제조업	-	842	2014.12.18
	철강업	-	858	2014.12.18
	공기압축기·가스압축기·송풍기, 가정용엘리베이터, 냉동기·온습조정장치, 베어링, 농업용기계, 봉제기계, 생활관련산업용기계, 기초소재산업용기계, 반도체·후렛트패널디스플레이제조장치, 진공장치, 진공기기, 기타 분류되지 않은 생산용기계·동부분품, 사무용기계기구, 사무용기계기구,서비스용·오락용기계기구제조업	-	835	2014.12.26
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	771	2014.12.17
	자동차·동부속품제조업	-	823	2014.12.26
	선박제조·수리업, 선박용기관제조업	-	853	2014.12.18
	각종상품소매업	-	778	2014.11.30
히로시마	제철업, 강재, 선철주물, 가단주철제조업, 기타철강업	-	864	2014.12.31
	건설용·건축용금속제품, 기타금속제품제조업	-	827	2014.12.31
	인쇄용기계기구, 생산용기계기구, 업무용기계기구제조업	-	835	2014.12.31
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	796	2014.12.31
	자동차·동부속품제조업	-	817	2014.12.31
	선박제조·수리업, 선박용기관제조업	-	858	2014.12.31

도도부현	산 업	일액	시급	발효연월일
	각종상품소매업	-	790	2015.1.15
	자동차소매업	-	813	2014.12.31
야마구치	철강업, 비철금속정련·정제업, 비철금속·동합금압연업, 비철금속소형재제조업	-	850	2014.12.15
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	776	2014.12.15
	수송용기계기구제조업	-	822	2014.12.15
	백화점, 종합슈퍼	-	737	2014.12.15
도쿠시마	조작재·합판·건축용조립재료제조업	-	798	2014.12.21
	인쇄용기계기구, 생산용기계기구, 업무용기계기구제조업	-	827	2014.12.21
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	792	2014.12.21
카가와	냉동조리식품제조업	-	748	2014.12.15
	인쇄용기계기구, 생산용기계기구, 업무용기계기구제조업	-	836	2014.12.25
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	790	2014.12.15
	선박제조·수리업, 선박용기관제조업	-	844	2014.12.19
에히메	펄프, 종이제조업	-	810	2014.12.25
	인쇄용기계기구, 생산용기계기구, 업무용기계기구제조업	-	820	2014.12.25
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	792	2014.12.25
	선박제조·수리업, 선박용기관제조업	-	830	2014.12.25
	각종상품소매업	-	725	2014.12.25
코우치	전자부품·디바이스·전자회로, 전자응용장치, 영상·음향기계기구제조업	-	750	2014.12.30
	일반화물자동차운송업	-	910	2007.6.2

주요국가의 최저임금제도

도도부현	산 업	일액	시급	발효연월일
	도로화물운송업	-	720	2007.6.2
후쿠오카	제철업, 제강·제강압연업, 강재제조업	-	865	2014.12.10
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	821	2014.12.10
	수송용기계기구제조업	-	844	2014.12.10
	백화점, 종합슈퍼	-	790	2014.12.10
	자동차(신차)소매업	-	834	2014.12.10
사가	도자기 및 동관련제품제조업		679	2014.12.18
	펌프·압축기기, 일반산업용기계·장치, 기타 인쇄용기계·동부분품, 농업용기계, 건설기계·광산기계 생활관련산업용기계, 기초소재산업용기계, 금속가공기계, 반도체·후렛트패널디스플레이제조장치, 기타 생산용기계·동부분품제조업	-	782	2014.12.20
	발전용·송전용·배전용·산업용전기기계기구, 전구·전기조명기구, 전지, 기타 전기,통신기계기구, 동관련기계기구, 전자계산기·동부속장치, 전자전자부품·디바이스, 전자부품, 기록매디어, 전자회로, 유닛부품, 기타 전자부품·디바이스·전자회로제조업	-	746	2014.12.26
나가사키	인쇄용기계기구, 생산용기계기구제조업	-	800	2014.12.13
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	734	2014.12.31
	선박제조·수리업, 선박용기관제조업	-	810	2014.12.31
구마모토	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	725	2014.12.15
	자동차·동부속품제조업, 선박제조·수리업, 선박용기관제조업	-	775	2014.12.15
	백화점, 종합슈퍼	-	707	2014.12.15
오이타	철강업	-	817	2014.12.25
	비철금속제조업	-	807	2014.12.25
	전자부품·디바이스·전자회로,	-	735	2014.12.25

도도부현	산 업	일액	시급	발효연월일
	전기기계기구, 정보통신기계기구제조업			
	자동차·동부속품제조업, 선박제조·수리업, 선박용기관제조업	-	785	2014.12.25
	각종상품소매업	-	704	2014.12.25
	자동차(신차)소매업	-	747	2014.12.25
미야자키	부분육류·냉동육류·육류가공품, 처리우유·유음료·유제품제조업	-	678	2014.12.26
	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	716	2015.1.15
	각종상품소매업	-	695	2014.12.18
	자동차(신차)소매업	-	742	2014.12.10
가고시마	전자부품·디바이스·전자회로, 전기기계기구, 정보통신기계기구제조업	-	720	2015.1.4
	백화점, 종합슈퍼	-	693	2014.12.26
	자동차(신차)소매업	-	748	2014.12.17
오кина와	축산식료품제조업	-	683	2013.12.11
	당류제조업	-	700	2014.11.23
	청량음료, 주류제조업	-	686	2013.11.23
	신문업	-	775	2014.11.27
	각종상품소매업	-	692	2014.11.30
	자동차(신차)소매업	-	705	2014.11.27

일본 최저임금법

1959년 4월 15일 법률 제137호

최종 개정 : 2007년 12월 5일 법률 제129호

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 법률은 저임금의 노동자에 대하여 임금의 최저액을 보장하는 것에 의하여 노동조건의 개선을 도모함으로써 노동자의 생활안정, 노동력의 질적 향상 및 사업의 공정한 경쟁의 확보에 이바지하는 동시에 국민경제의 건전한 발전에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법률에 있어서 다음 각호에 정하는 용어의 의미는 각호에 정하는 바에 의한다.

1. 노동자(勞働者) : 노동기준법 제9조에 규정하는 노동자(동거친족만을 사용하는 사업 또는 사무소에 사용되는 자 및 가사사용인을 제외한다)를 말한다.
2. 사용자(使用者) : 노동기준법 제10조에 규정하는 사용자를 말한다.
3. 임금(賃金) : 노동기준법 제11조에 규정하는 임금을 말한다.

제2장 최저임금

제1절 총칙

제3조(최저임금액) ① 최저임금액(최저임금으로 정하는 임금액을 말한다. 이하 같다)은 시간에 따라 정하는 것으로 한다.

제4조(최저임금의 효력) ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 노동자에 대하여 그 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

② 최저임금의 적용을 받는 노동자와 사용자 사이의 노동계약으로서

최저임금액에 미달하는 임금을 정하는 것은 그 부분에 한하여 무효로 한다. 이 경우에 있어서 무효로 된 부분은 최저임금과 동일하게 정한 것으로 본다.

③ 다음에 정하는 임금은 전 2항에 규정하는 임금에 산입하지 아니한다.

1. 1월을 넘지 아니하는 기간마다 지급되는 임금 이외의 임금으로서 후생노동성령에서 정하는 것
2. 통상의 노동시간 또는 노동일의 임금 이외의 임금으로 후생노동성령에서 정하는 것
3. 당해 최저임금에 산입하지 아니하기로 정한 임금

④ 제1항 및 제2항의 규정은 노동자가 그 사정으로 인하여 소정노동시간 혹은 소정노동일을 노동하지 아니한 경우 또는 사용자가 정당한 이유에 의하여 노동자에게 소정노동시간 혹은 소정노동일을 노동하게 하지 아니한 경우에 있어서 노동하지 아니한 시간 또는 날에 대응하는 한도에서 임금을 지급하지 아니하는 것을 방해하는 것은 아니다.

제5조(현물급여 등의 평가) 임금이 통화 이외의 것으로 지급되는 경우 또는 사용자가 노동자에 제공하는 식사 기타의 대금을 임금으로부터 공제하는 경우에 있어서는 최저임금의 적용에 관하여 이들의 것은 적정하게 평가되어야 한다.

제6조(최저임금의 경합) ① 노동자가 2 이상의 최저임금의 적용을 받는 경우에는 이들에 있어서 정하는 최저임금액 중 최고의 것에 의하여 제4조의 규정을 적용한다.

② 전항의 경우에서도 제9조제1항에 규정하는 지역별최저임금에서 정하는 최저임금액에 대하여는 제4조제1항 및 제40조의 규정이 적용된다.

제7조(최저임금의 감액의 특례) ① 사용자가 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 도도부현노동국장의 허가를 받은 때에는 다음에 기재하는 노동자에 대하여는 당해 최저임금에서 정한 최저임금액으로부터 당해 최저임금액에 노동능력 기타의 사정을 고려하여 후생노동성령에서 정하는

비율을 곱하여 얻는 금액을 감액한 최저임금액에 따라 제4조의 규정을 적용한다.

1. 정신 또는 신체의 장애에 의하여 현저히 노동능력이 낮은 자
2. 시용기간 중에 있는 자
3. 직업능력개발촉진법(1969년 법률 제64호) 제24조제1항의 인정을 받아 행하여지는 직업훈련 중 직업에 필요한 기초적인 기능 및 이에 관한 지식을 습득시키는 것을 내용으로 하는 것을 받는 자로서 후생노동성령에서 정하는 자
4. 가볍고 쉬운 업무에 종사하는 자, 기타 후생노동성령에서 정하는 자

제8조(주지의무) 최저임금의 적용을 받는 사용자는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 당해 최저임금의 개요를 항상 작업장의 보기 쉬운 장소에 게시하거나 기타의 방법으로 노동자에게 주지시키기 위한 조치를 하여야 한다.

제2절 지역별 최저임금

제9조(지역별 최저임금의 원칙) ① 저임금의 노동자에 대하여 임금의 최저액을 보장하기 위해 지역별최저임금(일정의 지역마다의 최저임금을 말한다. 이하 같다)은 널리 전국 각 지역에 대하여 결정되어야 한다.
② 지역별 최저임금은 지역 노동자의 생계비 및 임금, 통상의 사업의 임금지불능력을 고려하여 정하여져야 한다.
③ 전항의 노동자의 생계비를 고려함에 있어서는 노동자가 건강하게 문화적 최저한도의 생활을 영위하는 것이 가능하도록 생활보호에 관련된 시책과의 정합성을 배려하여야 한다.

제10조(지역별 최저임금의 결정) ① 후생노동대신 또는 도도부현노동국장은 일정의 지역마다 중앙최저임금심의회 또는 지방최저임금심의회(이하 최저임금심의회라고 한다)의 조사심의를 요청하여 그 의견을 듣고 지역별 최저임금의 결정을 하여야 한다.
② 후생노동대신 또는 도도부현노동국장은 전항의 규정에 따른 최저임금

심의회의 의견의 제출이 있는 경우에 그 의견에 따르기 어렵다고 인정되는 때에는 이유를 붙여 최저임금심의회에 재심의를 요청하여야 한다.

제11조(최저임금심의회 의견에 관한 이의신청) ① 후생노동대신 또는 도도부현노동국장은 전조제1항의 규정에 의한 최저임금심의회가 의견을 제출한 때에는 후생노동성령에서 정하는 바에 의하여 그 의견의 요지를 공시하여야 한다.

② 전조제1항의 규정에 의한 최저임금심의회 의견과 관련된 지역의 노동자 또는 이들을 사용하는 사용자는 전항의 규정에 의한 공시가 있었던 날로부터 15일 이내에 후생노동대신 또는 도도부현 노동국장에게 이의를 신청할 수 있다.

③ 후생노동대신 또는 도도부현 노동국장은 전항의 규정에 의한 신청이 있는 때에는 그 신청에 대하여 최저임금심의회에 의견을 요청하여야 한다.

④ 후생노동대신 또는 도도부현 노동국장은 제1항의 규정에 의한 공시일로부터 15일을 경과할 때까지는 전조제1항의 결정을 할 수 없다. 제2항의 규정에 의한 신청이 있는 경우에 전항의 규정에 의한 최저임금심의회 의견이 제출될 때까지도 이와 같다.

제12조(지역별 최저임금의 개정 등) 후생노동대신 또는 도도부현노동국장은 지역별최저임금에 대하여 지역에서의 노동자의 생계비 및 임금, 통상의 사업의 임금지불능력을 고려하여 필요하다고 인정할 때에는 그 결정의 예에 따라 그 개정 또는 폐지를 결정하여야 한다.

제13조(파견중의 노동자의 지역별 최저임금) 노동자파견사업의 적정한 운영의 확보 및 파견노동자의 취업조건의 정비 등에 관한 법률(1985년 법률 제88호) 제44조제1항에 규정하는 파견중의 노동자(제18조에서 “파견중의 노동자”라고 한다)에 대하여는 그 파견처의 사업(동항에 규정하는 파견처의 사업을 말한다. 제18조에서도 같다)의 사업장의 소재지를 포함한 지역에 대하여 결정되는 지역별 최저임금에서 결정되는 최저임금액에 의하여 제4조의 규정을 적용한다.

제14조(지역별 최저임금의 공시 및 발효) ① 후생노동대신 또는 도도부현 노동국장은 지역별 최저임금에 관한 결정을 한 때에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 결정한 사항을 공시하여야 한다.

② 제10제1항의 규정에 의한 지역별 최저임금의 결정 및 제12조의 규정에 의한 지역별 최저임금의 개정의 결정은 전항의 규정에 의한 공시일로부터 기산하여 30일을 경과한 날(공시일로부터 기산하여 30일을 경과한 날 이후의 날로 당해결정에서 별도로 정한 날이 있는 때에는 그 날)부터, 동조의 규정에 의한 지역별 최저임금의 폐지의 결정은 동항의 규정에 의한 공시일(공시일 이후의 날로 당해결정에서 별도로 정한 날이 있는 때에는 그 날)부터 그 효력을 발생한다.

제3절 특정최저임금

제15조(특정최저임금의 결정 등) ① 노동자 또는 사용자의 전부 또는 일부를 대표하는 자는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 후생노동대신 또는 도도부현노동국장에 대하여 당해 노동자 또는 사용자에게 적용되는 일정의 사업 또는 직업에 관련된 최저임금(이하 “특정최저임금”이라 한다)의 결정 또는 당해 노동자 또는 사용자에게 현재 적용되고 있는 특정최저임금의 개정 또는 폐지의 결정을 하도록 신청할 수 있다.

② 후생노동대신 또는 도도부현노동국장은 전항의 규정에 의한 신청이 있는 경우에 필요가 있다고 인정되는 때에는 최저임금심의회에 조사심의를 요청하고 그 의견을 들어 당해 신청에 관련된 특정최저임금의 결정 또는 당해 신청에 관련된 특정최저임금의 개정 또는 폐지의 결정을 할 수 있다.

③ 제10조제2항 및 제11조의 규정은 전항의 규정에 의한 최저임금심의회 의견의 제출이 있는 경우에 대하여 준용한다. 이 경우에는 동조 제2항 중 “지역”은 “사업 또는 직업”으로 본다.

④ 후생노동대신 또는 도도부현노동국장은 제2항의 결정을 하는 경우에 전항에서 준용하는 제11조제2항의 규정에 의한 신청이 있는 때에는 전항

에서 준용하는 동조제3항의 규정에 의한 최저임금심의회의 의견에 근거하여 당해 특정최저임금에서 일정한 범위의 사업에 대하여 그 적용을 일정기간에 한하여 유예하거나 최저임금액에 대하여 별도로 정할 수 있다.

⑤ 제10조제2항의 규정은 전항의 규정에 의한 최저임금심의회의 의견의 제출이 있는 경우에 대하여 준용한다.

제16조 전조제2항의 규정에 의하여 결정되거나 개정되는 특정최저임금에서 정하는 최저임금액은 당해 특정최저임금의 적용을 받는 사용자의 사업장의 소재지를 포함한 지역에 대하여 결정되는 지역별최저임금에서 정하는 최저임금액을 상회하여야 한다.

제17조 제15조제1항 및 제2항의 규정에도 불구하고 후생노동대신 또는 도도부현노동국장은 동항의 규정에 의하여 결정되거나 개정되는 특정최저임금이 현저하게 부적당하다고 인정되는 때에는 그 결정의 예에 따라 그 폐지의 결정을 할 수 있다.

제18조(파견중의 노동자의 특정최저임금) 파견중의 노동자에 대하여는 그 파견처의 사업과 동종의 사업 또는 그 파견처의 사업의 사업장에서 사용되는 동종의 노동자의 직업에 대하여 특정최저임금이 적용되는 경우에 있어서는 당해 특정최저임금에서 정한 최저임금액에 따라 제4조의 규정을 적용한다.

제19조(특정최저임금의 공시 및 발효) ① 후생노동대신 또는 도도부현노동국장은 특정최저임금에 관한 결정을 한 때에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 결정한 사항을 공시하여야 한다.

② 제15조제2항의 규정에 의한 특정최저임금의 결정 및 특정최저임금의 개정의 결정은 전항의 규정에 의한 공시일로부터 기산하여 30일을 경과한 날(공시일로부터 기산하여 30일을 경과한 날 이후의 날로 당해결정에서 별도로 정한 날이 있는 때에는 그 날)부터, 동조제2항 및 제17조의 규정에 의한 특정최저임금의 폐지의 결정은 전항의 규정에 의한 공시일(공시일

이후의 날로 당해결정에서 별도로 정한 날이 있는 때에는 그 날)부터 그 효력을 발생한다.

제3장 최저임금심의회

제20조(설치) 후생노동성에 중앙최저임금심의회를, 도도부현노동국에 지방 최저임금심의회를 둔다.

제21조(권한) 최저임금심의회는 이 법률의 규정에 의하여 그 권한에 속하는 사항을 담당하는 외에 지방최저임금심의회에 있어서는 도도부현 노동국장의 자문에 응하여 최저임금에 관한 중요사항을 조사·심의하고, 이에 관하여 필요하다고 인정하는 사항을 도도부현 노동국장에게 건의할 수 있다.

제22조(조직) 최저임금심의회는 정령에서 정하는 바에 의하여 노동자를 대표하는 위원, 사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 동수로써 조직한다.

제23조(위원) ① 위원은 정령에서 정하는 바에 의하여 후생노동대신 또는 도도부현 노동국장이 임명한다.

② 위원의 임기는 2년으로 한다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자의 잔임기간으로 한다.

③ 위원의 임기가 만료한 때에는 당해 위원은 후임자가 임명될 때까지 그 직무를 행하는 것으로 한다.

④ 위원은 비상근으로 한다.

제24조(회장) ① 최저임금심의회에 회장을 둔다.

② 회장은 공익을 대표하는 위원 중에서 위원이 선출한다.

③ 회장은 회무를 총리(總理)한다.

④ 회장에게 사고가 있을 때에는 미리 제2항의 규정의 예에 의하여 선출된 자가 회장의 직무를 대리한다.

- 제25조(전문부회(專門部會) 등)** ① 최저임금심의회에 필요에 따라 일정 사업 또는 직업에 관하여 전문적인 사항을 조사·심의시키기 위하여 전문부회를 둘 수 있다.
- ② 최저임금심의회는 최저임금의 결정 또는 그 개정의 결정에 관하여 조사·심의를 요구받은 때에는 전문부회를 두어야 한다.
- ③ 전문부회는 정령에서 정하는 바에 의하여 관계노동자를 대표하는 위원, 관계사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 동수로써 조직한다.
- ④ 제23조제1항 및 제4항, 전조의 규정은 전문부회에 관하여 준용한다.
- ⑤ 최저임금심의회는 최저임금의 결정 또는 그 개정 혹은 폐지의 결정에 관하여 조사·심을 하는 경우에 있어서는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 관계노동자 및 관계사용자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 최저임금심의회는 전항의 규정에 따르는 외에 심의에 즈음하여 필요하다고 인정하는 경우에 있어서는 관계노동자, 관계사용자 기타 관계자의 의견을 들어야 한다.

제26조(정령에의 위임) 이 법률에 규정하는 것 외에 최저임금심의회에 관하여 필요한 사항은 정령으로 정한다.

제4장 잡 칙

제27조(원조) 정부는 사용자 및 노동자에 대하여 관련자료의 제공 기타 최저임금제도의 원활한 실시에 필요한 원조에 노력하여야 한다.

제28조(조사) 후생노동대신은 임금 기타 노동자의 실정(實情)에 관하여 필요한 조사를 행하여 최저임금제도가 원활히 실시되도록 노력하여야 한다.

제29조(보고) 후생노동대신 및 도도부현 노동국장은 이 법률의 목적을 달성하기 위하여 필요한 한도에서 후생노동성령에서 정하는 바에 의하여 사용자 또는 노동자에 대하여 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다.

제30조(직권 등) ① 제10조제1항, 제12조, 제15조제2항 및 제17조에 규정하는 후생노동대신 또는 도도부현노동국장의 직권은 2 이상의 도도부현노동국의 관할구역에 걸치는 사안 및 하나의 도도부현 노동국의 관할구역 내에만 관련된 사안으로 후생노동대신이 전국적으로 관련이 있다고 인정하여 후생노동성령에서 정하는 바에 의하여 지정하는 것에 관하여는 후생노동대신이 행하고, 하나의 도도부현 노동국의 관할구역내에만 관련된 사안(후생노동대신의 직권에 속하는 사안을 제외한다)에 관하여는 당해 도도부현 노동국장이 행한다.

② 후생노동대신은 도도부현 노동국장이 결정한 최저임금이 현저히 부적당하다고 인정하는 때에는 그 개정 또는 폐지의 결정을 하도록 도도부현 노동국장에게 명할 수 있다.

③ 후생노동대신은 전항의 규정에 의하여 명령을 하고자 하는 때에는 미리 중앙최저임금심의회의 의견을 들어야 한다.

④ 제10조제2항의 규정은 전항의 규정에 의한 중앙최저임금심의회의 의견의 제출이 있는 경우에 대하여 준용한다.

제31조(노동기준감독서장 및 노동기준감독관) 노동기준감독서장 및 노동기준감독관은 후생노동성령에서 정하는 바에 의하여 이 법률의 시행에 관한 사무를 담당한다.

제32조(노동기준감독관의 권한) ① 노동기준감독관은 이 법률의 목적을 달성하기 위하여 필요한 한도에서 사용자의 사업장에 출입하여 장부서류 기타의 물건을 검사하거나 또는 관계자에게 질문할 수 있다.

② 전항의 규정에 의하여 출입검사를 하는 노동기준감독관은 그 신분을 나타내는 증표를 휴대하고 관계자에게 제시하여야 한다.

③ 제1항의 규정에 의한 출입검사의 권한은 범죄수사를 위하여 인정된 것으로 해석하여서는 아니된다.

제33조 노동기준감독관은 이 법률의 규정에 위반한 죄에 관하여 형사소송법의 규정에 의한 사법경찰관의 직무를 수행한다.

제34조(감독기관에 대한 신고) ① 노동자는 사업장에서 이 법률 또는 이에 근거한 명령의 규정에 위반한 사실이 있는 때에는 그 사실을 도도부현노동국장, 노동기준감독서장 또는 노동기준감독관에게 신고하여 시정을 위해 적당한 조치를 취하도록 요청할 수 있다.

② 사용자는 전항의 신고를 한 것을 이유로 노동자에 대하여 해고 기타 불이익한 취급을 해서는 안된다.

제35조(선원에 관한 특례) ① 제6조제2항, 제2장제2절, 제16조 및 제17조의 규정은 선원법(1947년 법률 제100호)의 적용을 받는 선원(이하 “선원”이라 한다)에 관하여는 적용하지 아니한다.

② 선원에 관하여는 이 법률에 규정하는 후생노동대신, 도도부현노동국장 또는 노동기준감독관의 권한에 속하는 사항은 국토교통대신, 지방운수국장(운수감리부장(運輸監理部長)을 포함한다) 또는 선원노무관(船員勞務官)이 행하는 것으로 하고, 이 법률 중 「후생노동성령」은 「국토교통성령」으로, 제3조 중 「시간」은 「시간, 일, 주 또는 월」로, 제7조제4호 중 「가볍고 쉬운」은 「소정노동시간이 특히 짧은 자, 가볍고 쉬운」으로, 제19조제2항 중 「제5조제2항」은 「제15조제2항, 제35조제3항 및 제7항」으로, 「동조제2항 및 제17조」는 「제15조제2항 및 제 35조제7항」으로, 제30조제1항 중 「제10조제1항, 제12조, 제15조제2항 및 제17조」는 「제15조제2항, 제35조제3항 및 제7항」으로, 「도도부현 노동국의 관할구역」은 「지방운수국 또는 운수감리부의 관할구역(정령에서 정하는 지방운수국에 있어서는 운수감리부의 관할구역을 제외한다)」로 본다.

③ 국토교통대신 또는 지방운수국장(운수감리부장을 포함한다)은 저임금 선원의 노동조건을 개선하기 위해 선원의 생계비, 유사 선원의 임금 및 통상의 사업의 임금지불능력을 고려하여 필요가 있다고 인정되는 때에는 선원중앙노동위원회 또는 선원지방노동위원회(이하 “선원노동위원회”라고 한다)의 조사심의를 요청하고 그 의견을 들어 선원에 적용하는 특정최저임금의 결정을 할 수 있다.

④ 제10조제2항 및 제11조의 규정은 전항의 규정에 의한 선원노동위원회의

의견의 제출이 있는 경우에 대하여 준용한다. 이 경우에 동조제2항 중 「지역」은 「사업 또는 직업」으로 본다.

⑤ 국토교통대신 또는 지방운수국장(운수감리부장을 포함한다)은 제3항의 결정을 하는 경우에 있어서 전항에서 준용하는 제11조제2항의 규정에 의한 신청이 있는 때에는 전항에서 준용하는 동조제3항의 규정에 의한 선원노동위원회의 의견에 근거하여 당해 특정최저임금에서 일정한 범위의 사업에 대하여 그 적용을 일정기간에 한하여 유예하거나 최저임금액에 대하여 별도로 정할 수 있다.

⑥ 제10조제2항의 규정은 전항의 규정에 의한 선원노동위원회의 의견의 제출이 있는 경우에 대하여 준용한다.

⑦ 국토교통대신 또는 지방운수국장(운수감리부장을 포함한다)은 제15조 제2항 또는 이 조 제3항의 규정에 의하여 결정하는 선원에 적용되는 특정최저임금에 대하여 선원의 생계비, 유사한 선원의 임금 및 통상의 사업의 임금지불능력을 고려하여 필요가 있다고 인정하는 때에는 그 결정의 예에 따라 그 개정 또는 폐지의 결정을 할 수 있다.

⑧ 선원직업안정법(1948년 법률 제130호) 제87조제1항에 규정하는 승조 파견선원에 대하여는 그 선원파견의 역무의 제공을 받는 자의 사업 또는 그 선원파견의 역무의 제공을 받는 자에게 사용되는 동종의 선원의 직업에 대하여 특정최저임금이 적용되는 경우에는 당해 특정최저임금에서 정하는 최저임금액에 의하여 제4조의 규정을 적용한다.

제36조 선원에 관하여는 이 법률에 규정하는 최저임금심의회 의 권한에 속하는 사항을 선원노동위원회가 행한다.

제37조 ① 선원노동위원회에 필요에 따라 일정사업 또는 직업에 관하여 전문적인 사항을 조사·심의시키기 위하여 최저임금전문부회를 둘 수 있다.

② 선원노동위원회는 최저임금의 결정 또는 그 개정의 결정에 관하여 조사·심의를 요청받은 때에는 최저임금전문부회를 두어야 한다.

③ 최저임금전문부회의 위원은 정령에서 정하는 바에 의하여 국토교통

대신이 임명한다.

④ 제25조제3항의 규정은 최저임금전문부회에 관하여 준용한다.

⑤ 제25조제5항 및 제6항의 규정은 선원노동위원회에 관하여 준용한다.

제38조(성령에의 위임) 이 법률에 규정하는 것 외에 이 법률의 시행에 관하여 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.

제5장 벌 칙

제39조 제34조제2항의 규정에 위반한 자는 6월 이하의 징역 또는 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

제40조 제4조제1항의 규정에 위반한 자(지역별 최저임금 및 선원에 적용되는 특정최저임금에 관련된 것에 한한다)는 50만엔 이하의 벌금에 처한다.

제41조 다음 각호의 1에 해당하는 자는 30만엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제8조의 규정에 위반한 자(지역별 최저임금 및 선원에 적용되는 특정 최저임금에 관련된 것에 한한다)
2. 제29조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 또는 허위의 보고를 한 자
3. 제32조제1항의 규정에 의한 출입 또는 검사를 거부, 방해 혹은 기피하거나 또는 질문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 허위의 진술을 한 자

제42조 법인의 대표자 또는 법인·개인의 대리인, 사용인 기타 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 전 3조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 각본조의 벌금형을 과한다.

부 칙

제1조(시행기일) 이 법률은 공포일로부터 기산하여 1년을 초과하지 않는 범위내에서 정령으로 정하는 날부터 시행한다.

제2조~제12조 생략

일본 최저임금법시행규칙(2008년)

* 최저임금법시행규칙 등의 일부를 개정하는 성령

(후생노동성령 제101호)에 따른 개정 후의 조문

제1조(산입하지 아니하는 임금) 최저임금법(이하 “법”이라 한다) ① 제4조 제3항제1호의 후생노동성령으로 정하는 임금은 임시로 지불되는 임금 및 1개월을 초과하는 기간마다 지불되는 임금으로 한다.

② 법 제4조제3항제2호의 후생노동성령으로 정하는 임금은 다음과 같다.

1. 소정노동시간을 초과하는 시간의 노동에 대하여 지불되는 임금
2. 소정노동일 이외의 날의 노동에 대하여 지불되는 임금
3. 오후 10시부터 오전 5시까지 【노동기준법(1947년 법률 제49호) 제37조 제1항에 따라 후생노동대신이 정하는 지역 또는 기간(期間)에 대해서는 오후 11시부터 오전 6시까지】의 노동에 대하여 지불되는 임금 중 통상 노동시간의 임금 계산액을 초과하는 부분

제2조(법 제4조 규정의 적용에 대한 환산) ① 임금이 시간 이외의 기간 또는 생산고 그 밖에 도급제에 따라 정해진 경우에는 해당 임금이 지불되는 노동자에 대하여 다음 각 호에 정하는 바에 따라 해당 임금을 시간에 대한 임금으로 환산해서 법 제4조의 규정을 적용한다.

1. 일(日)로 정해진 임금에 대하여는 그 금액을 1일의 소정노동시간수(일에 따라 소정노동시간수가 다른 경우에는 1주간의 1일 평균소정노동시간수)로 나눈 금액
2. 주(週)로 정해진 임금에 대하여는 그 금액을 주의 소정노동시간수(주에 따라 소정노동시간수가 다른 경우에는 4주간의 1주 평균소정노동시간수)로 나눈 금액
3. 월(月)로 정해진 임금에 대하여는 그 금액을 월의 소정노동시간수(월에 따라 소정노동시간수가 다른 경우에는 1년간의 1개월 평균소정노동시간수)로 나눈 금액

4. 시간, 일, 주 또는 월 이외의 일정기간에 따라 정해진 임금에 대하여는 제1호 내지 제3호에 준하여 산정한 금액
 5. 생산고 그 밖에 도급제에 따라 정해진 임금에 대하여는 해당 임금산정기간(임금마감일이 있는 경우에는 임금마감기간. 이하 같다)에 생산고 그 밖에 도급제에 따라 계산된 임금의 총액을 해당 임금산정기간에 생산고 그 밖에 도급제에 따라 노동한 총노동시간수로 나눈 금액
- ② 제1항의 경우 휴일수당 그 밖에 제1항 각 호의 임금 이외의 임금(시간에 따라 정해진 임금을 제외한다)은 월에 따라 정해진 임금으로 본다.

제3조(최저임금의 금액) ① 법 제7조제3호의 후생노동성령으로 정하는 자는 직업능력개발촉진법시행규칙(1969년 노동성령 제24호) 제9조에 정한 보통과정 또는 단기과정(직업에 필요한 기초적인 기능 및 이에 관한 지식을 습득시키기 위한 것에 한한다)의 보통직업훈련 또는 같은 조에서 정한 전문과정의 고도직업훈련을 받은 자로서 직업을 전환하기 위해 해당 직업훈련을 받은 자 이외의 자로 한다.

② 법 제7조제4호의 후생노동성령으로 정하는 자는 경이한 업무에 종사하는 자 및 단속적 노동에 종사하는 자로 한다. 다만, 경이한 업무에 종사하는 자에 대한 같은 조의 허가는 해당 노동자가 종사하는 업무가 해당 최저임금의 적용을 받는 다른 노동자가 종사하는 업무와 비교해서 특히 경이한 경우에 한하여 할 수 있는 것으로 한다.

제4조 ① 법 제7조의 허가를 받으려는 사용자는 허가신청서를 해당 사업장의 소재지를 관할하는 노동기준감독서장을 경유해서 도도부현 노동국장에게 제출하여야 한다.

② 제1항의 허가신청서는 법 제7조제1호의 노동자에 대하여는 별지 제1호, 같은 조 제2호의 노동자에 대하여는 별지 제2호, 같은 조 제3호의 노동자에 대하여는 별지 제3호, 제3조제2항의 경이한 업무에 종사하는 자에 대하여는 별지 제4호, 같은 항의 단속적 노동에 종사하는 자에

대하여는 별지 제5호에 따른다.

제5조(최저임금의 감액률) 법 제7조의 후생노동성령으로 정하는 율(率)은 다음 표의 좌측에 열거한 자의 구분에 따라 각각 같은 표의 우측에 정하는 율 이하의 율로 해당자의 직무의 내용, 직무의 성과, 노동능력, 경험 등을 감안해서 정하는 것으로 한다.

구 분	감액 비율
법 제7조제1호에 열거된 자(편집자 주 : 정신 또는 신체의 장애에 의하여 현저히 노동능력이 낮은 자)	해당자(열거된 자)와 동일하거나 또는 유사한 업무에 종사하는 노동자로 감액하려고 하는 최저임금액과 같은 수준 이상의 임금이 지불되고 있는 자 가운데 최하위의 능력을 가진 자의 노동능력 수준에 대한 해당자(열거된 자)의 노동능력 수준에 따라 100분의 100에서 공제해서 얻은 율
법 제7조제2호에 열거된 자(편집자 주 : 시용기간 중에 있는 자)	100분의 20
법 제7조제3호에 열거된 자(편집자 주 : 양성훈련을 받고 있는 자)	해당자의 소정노동시간 중 직업능력개발촉진법(1969년 법률 제64호) 제24조제1항의 인정을 받아서 실시되는 직업훈련 시간(사용자가 일정한 이익을 받는 것이 되는 업무의 수행과정 내에서 행하는 직업훈련 시간을 제외한다)의 1일당 평균시간을 해당자의 1일당 소정노동시간수로 나누어 얻은 율
제3조제2항의 경이한 업무에 종사하는 자	해당자(경이한 업무에 종사하는 자)와 다른 업무에 종사하는 노동자로 감액하려고 하는 최저임금액과 같은 수준 이상의 임금이 지불되고 있는 자 가운데 업무의 부담 정도가 가장 낮은 자의 부담 수준에 대한 해당자(경이한 업무에 종사하는 자)의 업무 부담 수준에 따라 100분의 100에서 공제해서 얻은 율
제3조제2항의 단속적 노동에 종사하는 자	해당자(단속적 노동에 종사하는 자)의 1일당 소정노동시간수에서 1일당 실작업시간수를 공제해서 얻은 시간수에, 100분의 40을 곱하여 얻은 시간수를 해당 소정노동시간수로 나누어 얻은 율

제6조(주지의무) 법 제8조에 따라 사용자가 노동자에게 주지시켜야 하는 최저임금의 개요는 다음과 같다.

1. 적용을 받는 노동자의 범위 및 이러한 노동자에 대한 최저임금액
2. 법 제4조제3항제3호의 임금(편집자주 : 당해 최저임금에 산입하지 아니하기로 정한 임금)
3. 효력 발생연월일

제7조(최저임금심의회의 의견의 요지 공시) 법 제11조제1항(법 제15조제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 공시는 후생노동대신의 직권에 관한 사안에 대하여는 후생노동대신이 관보에 게재하는 것으로, 도도부현 노동국장의 직권에 관한 사안에 대하여는 해당 도도부현 노동국장이 해당 도도부현 노동국의 게시판에 게재하는 것으로 한다.

제8조(최저임금심의회의 의견에 관한 이의의 제출) 법 제11조제2항(법 제15조제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 이의의 제출은 이의의 내용 및 이유를 기재한 이의신청서를 해당 사안에 대한 제7조의 공시를 한 후생노동대신 또는 도도부현 노동국장에게 제출하여야 한다. 이 경우에 후생노동대신에 대한 이의의 제출은 관계 도도부현 노동국장을 경유하여야 한다.

제9조(최저임금에 관한 결정의 공시) 법 제14조제1항 및 제19조제1항에 따른 공시는 관보에 게재하는 것으로 한다.

제10조(특정최저임금의 결정에 관한 관계노동자 또는 관계사용자의 신청) ① 법 제15조제1항에 따른 신청은 다음 각 호에 열거한 사항을 기재한 신청서를 제출하는 것으로 하여야 한다.

1. 신청을 하는 자가 대표하는 노동자 또는 사용자의 범위
2. 특정최저임금의 결정에 관한 신청은 해당 특정최저임금의 적용을 받아야 하는 노동자 또는 사용자의 범위
3. 특정최저임금의 개정 또는 폐지에 관한 신청은 해당 특정최저임금의 건명(件名)

4. 제2호 내지 제3호에 열거한 것 외 신청 내용

5. 신청 이유

② 제1항의 신청서에는 신청을 하는 자가 제1항제1호에 열거한 범위의 노동자 또는 사용자를 대표하는 자임을 명확히 할 수 있는 서류를 첨부하여야 한다.

③ 제1항의 신청은 해당 사안이 2 이상 도도부현 노동국의 관할구역에 걸치는 것인 경우에는 후생노동대신에게, 해당 사안이 1개 도도부현 노동국의 관할구역에 관한 것인 경우에는 해당 도도부현 노동국장에게 하여야 한다. 이 경우에 후생노동대신에 대한 신청은 관계 도도부현 노동국장을 경유해서 제출할 수 있다.

제11조(관계노동자 및 관계사용자의 의견) ① 후생노동대신 또는 도도부현 노동국장은 최저임금의 결정 또는 그 개정 또는 폐지의 결정에 대하여 중앙최저임금심의회 또는 지방최저임금심의회(이하 “최저임금심의회”라 한다)의 조사심의를 요청한 경우 지체 없이 최저임금심의회가 법 제15조 제5항에 따라 해당 사안에 대하여 관계노동자 및 관계사용자의 의견을 청취한다는 취지, 의견을 진술하려는 관계노동자 및 관계사용자는 일정 기일까지 최저임금심의회에 의견서를 제출하여야 한다는 취지를 공시한다.

② 최저임금심의회는 제1항의 의견서에 의한 외에, 해당 의견서를 제출한 자 그 밖의 관계노동자 및 관계사용자 가운데 적당하다고 인정하는 자를 그 회의(전문부회의 회의를 포함한다)에 출석시키는 등 관계노동자 및 관계사용자의 의견을 듣는다.

③ 제7조의 규정은 제1항에 따른 공시에 대하여 준용한다.

제12조(보고) 사용자 또는 노동자는 최저임금에 관한 결정 또는 그 실시에 대하여 필요한 사항에 관하여 후생노동대신 또는 도도부현 노동국장으로 부터 요구가 있는 때에는 해당 사항에 대하여 보고하여야 한다.

제13조(직권) ① 도도부현 노동국장은 해당 도도부현 노동국의 관할구역에 관한 사안에 대하여 법 제10조제1항, 법 제12조, 법 제15조제2항 또는

법 제17조에 따라 지방최저임금심의회의 조사심의를 요청하려는 경우 해당 사안이 전국적으로 관련이 있다고 인정할 때, 또는 전국적으로 관련이 있는지 여부를 판단하기 어려운 때에는 지체 없이 의견을 붙여 그 취지를 후생노동대신에게 보고하여야 한다.

② 후생노동대신은 법 제30조제1항의 지정을 한 때에는 지체 없이 그 취지를 해당 도도부현 노동국장에게 통지한다. 제1항의 보고가 있는 사안에 대하여 법 제30조제1항의 지정을 하지 않을 것을 결정한 때에도 같다.

③ 도도부현 노동국장은 제1항의 보고를 한 사안에 대하여는 제2항의 통지가 있기까지는 법 제10조제1항, 법 제12조, 법 제15조제2항 또는 법 제17조에 따른 조사심의를 요청하여서는 아니된다.

④ 도도부현 노동국장은 제2항 전단의 통지를 받은 때에는 지체 없이 신청서 그 밖의 관계서류를 후생노동대신에게 송부하여야 한다.

⑤ 도도부현 노동국장은 법 제15조제1항의 신청에 관한 사안에 대하여 제2항 전단의 통지를 받은 경우에 지체 없이 해당 신청을 한 자에게 그 취지를 통지하여야 한다.

⑥ 제10조제3항에 따라 도도부현 노동국장에게 한 신청에 관한 사안에 대하여 후생노동대신이 법 제30조제1항의 지정을 한 때에는 해당 신청은 후생노동대신에게 한 것으로 본다.

제14조(노동기준감독서장 및 노동기준감독관) ①노동기준감독서장은 도도부현 노동국장의 지휘를 받아 이 성령(省令)에서 규정하는 것 이외에 법의 시행에 관한 사무를 담당한다.

② 노동기준감독관은 상사의 명을 받아 법에 근거하여 출입검사, 사법경찰원의 직무 그 밖의 법의 시행에 관한 사무를 담당한다.

제15조(증표) 법 제32조제2항의 증표는 노동기준법시행규칙(1947년 후생성령 제23호) 별지 제18호에 따른다.

제16조(공시사항의 주지) 후생노동대신 또는 도도부현 노동국장은 법 또는 이 성령에 따라 공시한 사항에 대하여 적당한 방법에 의해 관계자

에게 주지시키도록 노력한다.

제17조(양식의 임의성) 이 성령에 정하는 신청서의 양식은 필요한 사항의 최소한도를 기재하여야 할 것을 정하는 것으로 이것과 다른 양식을 사용하는 것을 막는 것은 아니다.

최저임금법시행규칙등의 일부를 개정하는 성령

(2008년 후생노동성령 제101호, 2008. 4. 25)

부 칙

제1조(시행일) 이 성령은 최저임금법의 일부를 개정하는 법률(2007년 법률 제129호. 이하 같다)의 시행일(2008년 7월 1일)부터 시행한다.

제2조(구법의 규정에 따라 결정된 최저임금에 관한 경과조치) 개정법 부칙 제3조에 규정한 최저임금에 대하여는 같은 조에 규정한 기간이 경과하기까지는 이 성령에 따른 개정 전의 최저임금법시행규칙(이하 “구(舊)규칙”이라 한다) 제3조의 규정은 그 효력을 가진다.

제3조 개정법 부칙 제5조제2항에 규정한 최저임금에 대하여는 이 성령의 시행일 이후 최초로 개정법에 따른 개정 후의 최저임금법(이하 “신법”이라 한다) 제15조제2항에 따라 해당 최저임금의 개정 또는 폐지의 결정이 효력을 발생하기까지는 구규칙 제3조의 규정은 그 효력을 가진다.

제4조 이 성령의 시행일 이후 최초로 신법 제15조제2항에 따른 개정 또는 폐지의 결정이 효력을 발생하기까지 개정법 부칙 제5조제2항에 규정하는 최저임금의 적용을 받는 자에 대한 이 성령에 따른 개정 후의 최저임금법시행규칙 제3조제2항의 규정의 적용에 대하여는 같은 항 중 “한하여”를 “한하여, 단속적 노동에 종사하는 자에 대한 같은 조의 허가는 최저임금액이 시간에 따라 정해진 경우 및 최저임금액이 일, 주 또는 월에 따라 정해진 경우에 해당 노동자의 실작업시간수가 해당 최저임금의 적용을 받은 다른 노동자의 실작업시간수와 비교해서 특히 짧은 때에 한하여”로 한다.

제5조(양식의 경과조치) 이 성령의 시행에 즈음하여 현재 존재하는 이 성령에 따른 개정 전의 양식에 따른 용지는 당분간 이것을 고쳐서 사용할 수 있다.

일본 최저임금심의회령

(1959년 5월 4일, 정령 제163호)

제1조(명칭) 지방최저임금심의회는 당해 도도부현 노동국의 이름을 붙인다.
(1999 정390 일부개정)

제2조(조직) ① 중앙최저임금심의회 위원의 수는 18명으로 한다.
② 지방최저임금심의회의 위원 수는 15명으로 한다. 다만, 도쿄지방최저임금심의회 및 오사카 지방최저임금심의회에서는 18명으로 한다.
③ 중앙최저임금심의회에 최저임금법 제25조제1항에 규정하는 사항 및 같은 조제2항에 규정하는 최저임금의 결정 또는 그 개정 결정 그 밖에 특별한 사항(제4조제2항에서 "최저임금결정 등"이라 한다)을 조사 심의시키기 위하여 필요한 때에는 임시위원을 둘 수 있다.
(1960정162, 2000정309, 2001정317, 2008정151 일부개정)

제3조(위원의 추천) ① 후생노동대신 또는 도도부현 노동국장은 중앙최저임금심의회 또는 지방최저임금심의회 (이하 "심의회"라 한다)의 근로자를 대표하는 위원 또는 사용자를 대표하는 위원을 임명할 때에는 관계 노동조합 또는 관계 사용자 단체에 대해 상당한 기간을 정해서 후보자 추천을 요청하여야 한다.
② 제1항에 규정하는 심의회의 위원은 이 항의 규정에 의한 추천이 있는 후보자 중에서 임명한다. 다만, 그 기간 내에 추천이 없었던 때에는 그러하지 아니하다. (1999정390, 2000정309 일부개정)

제4조 (임시위원의 임명 등) ① 임시위원은 관계 노동자를 대표하는 자, 관계 사용자를 대표하는 자 및 공익을 대표하는 자 중에서 후생노동대신이 임명한다.
② 임시위원은 그 자의 임명에 관한 최저임금결정 등에 관한 조사 심의가 종료되면 해임되는 것으로 한다.

③ 임시 위원은 비상근으로 한다.

④ 제3조의 규정은 관계 노동자를 대표하는 임시 위원과 관계 사용자를 대표하는 임시 위원의 임명에 관하여 준용한다. 이 경우, 제1항 중 "관계 노동조합 또는 관계 사용자단체"는 "관계자(관계자 단체를 포함한다)"로, 제3조제2항 중 "추천"은 "추천(후생노동대신이 회장의 동의를 얻어 관계자를 대표하기에 적당하지 않다고 인정하는 후보자에 관한 추천을 제외한다)"으로 바꾸어 읽는 것으로 한다. (2000정309 추가)

제5조(회의) ① 심의회의 회의는 회장이 소집한다.

② 심의회는 위원 및 의사에 관계 있는 임시 위원(지방최저임금심의회에 있어서는 위원)의 3분의 2 이상 또는 노동자 관계위원(중앙최저임금 심의회에 있어서는 노동자를 대표하는 위원 및 의사에 관계 있는 임시 위원 중 관계 노동자를 대표하는 자, 지방최저임금심의회에 있어서는 노동자를 대표하는 위원을 말한다), 사용자 관계위원(중앙최저임금심의회에 있어서는 사용자를 대표하는 위원과 의사에 관계 있는 임시 위원 중 관계 사용자를 대표하는 자, 지방최저임금심의회에 있어서는 사용자를 대표하는 위원을 말한다) 및 공익 관계위원(중앙최저임금심의회에 있어서는 공익을 대표하는 위원과 의사에 관계 있는 임시 위원 중 공익을 대표하는 자, 지방최저임금심의회에 있어서는 공익을 대표하는 위원을 말한다)의 각 3분의 1 이상이 출석하지 않으면 회의를 개최하여 의결 할 수 없다.

③ 심의회의 의사는 위원과 의사에 관계 있는 임시 위원(지방최저임금 심의회에 있어서는 위원)이 회의에 참석한 자의 과반수로 결정하고, 가부 동수의 경우에는 회장이 결정하는 바에 따른다.

(2000정309 구제4조 일부개정)

제6조(최저임금전문부회) ① 최저임금법 제25조제1항 또는 제2항의 규정에 의하여 심의회에 두는 전문부회(이하 "최저임금전문부회"라 한다)의 위원과 임시 위원(지방최저임금심의회에 두는 최저임금전문부회에 있어서는 위원)의 수는 9명 이내로 한다.

- ② 중앙최저임금심의회에 두는 최저임금전문부회에 속하여야 하는 위원 및 임시 위원은 중앙최저임금심의회 위원과 임시 위원 중에서 후생노동 대신이 임명한다.
- ③ 중앙최저임금심의회에 두는 최저임금전문부회에 속하여야 할 관계 노동자를 대표하는 임시 위원, 관계 사용자를 대표하는 임시 위원 및 공익을 대표하는 임시 위원의 수는 각각 같은 수로 한다.
- ④ 제3조의 규정은 지방최저임금심의회에 두는 최저임금전문부회의 관계 노동자를 대표하는 위원과 관계 사용자를 대표하는 위원의 임명에 관하여 준용한다. 이 경우, 제3조제1항 중 "관계 노동조합 또는 관계 사용자단체"는 "관계자(관계자 단체를 포함)"로, 제3조제2항 중 "추천"은 "추천(도도부현 노동국장이 회장의 동의를 얻어 관계자를 대표하기에 적당하지 않다고 인정하는 후보자에 관한 추천을 제외한다)"으로 바꾸어 읽는 것으로 한다.
- ⑤ 심의회는 사전에 그 의결하는 바에 따라 최저임금전문부회의 결의로 심의회 결의로 할 수 있다.
- ⑥ 제5조의 규정은 최저임금전문부회에 준용한다. 이 경우 중앙최저임금 심의회에 두는 최저임금전문부회에 있어서는 제5조제2항 중 "중앙최저임금심의회"는 "중앙최저임금 심의회에 두는 최저임금전문부회"로, "노동자를 대표하는 위원"은 "관계 노동자를 대표하는 위원"으로, "사용자를 대표하는 위원"은 "관계 사용자를 대표하는 위원"으로 바꾸어 읽는 것으로 하고, 지방최저임금심의회에 두는 최저임금전문부회에 대해서는 제5조제2항 중 "지방최저임금심의회"는 "지방최저임금심의회에 두는 최저임금전문부회"로, "노동자를 대표하는 위원"은 "관계 노동자를 대표하는 위원"으로, "사용자를 대표하는 위원"은 "관계 사용자를 대표하는 위원"으로 바꾸어 읽는 것으로 한다.
- ⑦ 최저임금전문부회는 임무를 마친 때에는 심의회회의 의결에 따라 이를 폐지하는 것으로 한다.

(1970정151, 1999정390 일부개정, 2000정309, 구제5조 일부개정, 2008정 151 일부개정)

제7조(사무) 중앙최저임금심의회의 사무는 후생노동성 노동기준국 근로자생활부 근로자생활과에서, 지방최저임금심의회의 사무는 당해 도도부현 노동국에서 처리한다.

(1970정151 구제6조, 1999정390 일부개정, 2000정309, 구제7조, 2001정317 구제8조, 2005정306 일부개정)

제8조(잡칙) 이 정령에 규정하는 것 외에 심의회의 의사 및 운영에 관하여 필요한 사항은 회장이 정한다.

(1970정151 구제7조, 2000정309, 구제8조, 2001정317 구제9조)

이하 附則 (생략)

20. 중국

국명	중화인민공화국(People's Republic of China : PRC)	
언어	중국어(지역에 따라 소수민족언어병용)	
민족	한족(92%)과 55개 소수민족	
면적	9,596,961km ²	
인구	13억 6,782명(2014년말 기준)	
수도	베이징	
주요도시	톈진, 상하이, 광저우, 난징	
종교	없음(소수의 도교, 불교, 이슬람교, 기독교 존재)	
교육	초등학교 6년→중학교 3년→고등학교 3년→본과(대학) 4년	
화폐단위	위안(Y)	
주요 경제 지표 ('14)	GDP	63조 6,463억 원
	1인당 GDP	7,485불
	GDP성장률	7.4%
	교역	수출: 26,428억 불(6.1% ↑) / 수입: 19,602억 불(0.4% ↑)
	실업률	4.1%
	물가상승률	2.0%
주중국대사관 웹사이트	http://www.koreanembassy.cn/contents/main/main.aspx	

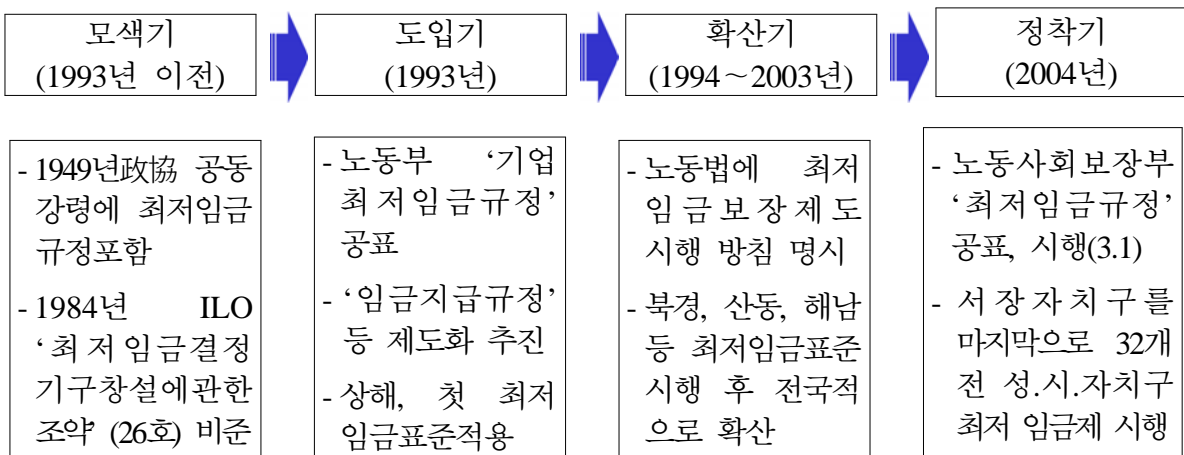
자료제공 : 주 중국 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 중국은 1980년대 이전부터 최저임금제도의 시행을 모색해 왔으나 법률적 장치로 정비돼 공식화된 것은 1993년 노동부의 「기업 최저임금규정」 공포 이후임
- 1993년(도입기) : ‘기업최저임금규정’과 ‘임금지급규정’ 등이 나왔으며 상해가 중국에서 처음으로 최저임금표준을 적용(당시 210위안)
- 1994년(확산기) : 《노동법》 제48조에 최저임금보장제도 시행 방침을 명시했으며 북경(당시 210위안), 산둥(170위안), 해남(280~180위안) 등이 잇따라 최저임금 표준을 시행함
- 2004년(정착기) : 노동사회보장부가 ‘최저임금규정’을 공포, 시행(3월) 하면서 1993년 이래의 ‘기업최저임금규정’을 폐지했고 11월 서장 자치구가 전국에서 마지막으로 최저임금표준을 시행하면서 중국 전역이 최저임금제도를 도입하게 됨
- 2005년 이후 전국적으로 최저임금이 본격 상승하기 시작함

중국 최저임금제도 경과



2. 최저임금제도의 특징

- 일반적으로 최저임금제도는 보장성(기본생활 보장), 강제성(노동자 기본권 보호를 위한 법적 효력), 거시경제조절기능(물가상승에 따른 임금인상, 취업압력 완화) 등의 특징을 가짐
- 중국은 이 같은 일반적 특징 외에도 아래와 같은 특수성이 있음
 - 최저임금제도의 시행시기(1993~1994년)에 있어 세계 최초인 뉴질랜드(1894년)보다 1백년 가량 뒤졌으나 물가급등, 경제성장 등의 요인으로 인해 최근 임금 상승률에 있어서는 세계 최고 수준이며 조정 빈도가 높음
 - 최저임금제도의 모델은 중앙정부가 원칙적 규정을 정하고 각 지방별로 차등 표준을 적용하는 혼합형임
 - ※ 최저임금액의 지역 간 격차가 매우 큰 것도 중국의 특수성임
 - ※ 동일 지역 내에서도 급지 차이에 따른 임금액 격차가 큼

중국 최저임금제도 특징

일반적 특징 + 중국의 특수성	
<ul style="list-style-type: none"> - 보장성 : 노동자 기본생활 보장 - 강제성 : 법적 강제력 - 거시경제조절기능 : 물가변동 시 임금 보존 및 취업압력 완화 작용 	<ul style="list-style-type: none"> - 임금 상승률 급등 : 최근 경제성장 및 물가급등 요인 작용 - 혼합형 제도 : 지방별로 차등 표준 적용 - 지역간 격차 극심 : 지역간 경제수준 격차 요인

3. 의미 및 적용대상

- 최저임금은 “노동자가 법정근로시간 또는 법에 따라 체결한 노동계약에 약정된 근로시간에 제공한 정상적 노동에 대해 회사가 법에 따라 지불해야하는 최저선(minimum)의 노동보수”를 의미

※ 노동사회보장부 「최저임금규정」(2004.3.1. 시행) 제3조

4. 법적 근거

- 「노동법」 제48조(1995.1.1. 시행)
 - 국가는 최저임금보장제도를 실시한다. 최저임금의 구체적 기준은 성, (성급)자치구, 직할시 인민정부가 정하며 국무원에 등록한다. 사용자가 근로자에게 지불하는 임금은 해당지역 최저임금보다 낮아서는 안 된다.
- 1993.11.24. 「기업최저임금규정」 공포·시행(최초 시행)
- 2004.3.1. 「최저임금규정」 개정시행
 - 적용대상을 종전에는 ‘각종 경제유형의 기업’으로만 명시하였으나 개정된 규정에는 개인기업, 민영비기업단위, 국가기관, 사회단체 등을 모두 포함하여 고용관계가 있는 모든 단위가 동 규정을 적용 받게 됨
 - 새로운 규정 아래 최저임금표준을 정할 때 근로자가 부담하는 사회보험료, 주택기금 등의 비용도 포함토록 명시함으로써 사실상 최저임금수준을 상승시키고 근로자의 사회보험가입 촉진을 유도
 - 종전규정에 비해 구체화된 최저임금액 산출 공식을 제시함으로써 노동행정기관 등의 재량여지가 축소되고 관련 행정의 투명도가 제고
 - 사정 변경 시 최저임금표준 조정을 의무화함으로써 경제상황 변화가 즉각 최저임금에 반영되도록 함
 - 종전 : 사정 변경이 있더라도 매년 1회 이상 조정할 수 없음

- 개정 : 사정 변경 시 반드시 이를 반영하여 표준을 조정하고 그러하지 않을 경우에도 최소한 2년에 1차례 조정하여야 함
- 최저임금 기준을 고용단위 소속 근로자에게 공지토록 하는 규정을 신설함으로써 기업의 최저임금 지급 준수 의무 이행에 대한 간접 강제력 부여
- 최저임금 미지급에 대한 제재를 강화
 - 종전 : 체불기간(1개월~3개월 이상)에 따라 체불금액의 20%에서 100%까지 배상금 지급
 - 개정 : 체불임금 전액을 즉시 지급하는 외에 상황에 따라 체불임금의 100%~500%를 배상금으로 지급
- 시간당 최저임금 산정기준에 사용자가 납부하여야 할 기본양로 보험과 의료보험료비율을 포함시킴으로써 시간제 등 비정규직 근로자의 최저임금 수준을 높이는 한편, 이들이 사실상 사회보험 혜택을 받는 것과 같은 부대효과를 유도

II. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정에 관한 최근 동향

- 인력자원사회보장부는 최근 「인력자원사회보장부 사업발전 “12.5” 기획강요 통지」를 발표
 - ※ <중화인민공화국 국민경제와 사회발전 제12차 5개년 기획강요>에 근거하여 수립
- ① 향후 5년간 근로자 최저임금을 매년 13% 이상 인상하고,
- ② 대다수 지역의 최저임금 기준이 당지 도시근로자 평균임금의 40% 이상에 도달할 수 있도록 하겠다고 발표

2. 최저임금 결정 방식 및 절차(「최저임금규정」 제8조)

- 성, 자치구, 직할시 인민정부 노동보장행정부에서 노동조합, 기업 연합회(기업가협회)와 함께 최저임금 조정방안을 연구·제정하여 이를 중앙정부인 노동보장부에 제출
 - 조정방안에는 최저임금 표준의 조정 근거, 적용범위, 조정표준과 관련 설명을 포함
- 노동보장부는 조정방안을 접수한 후 전국총공회와 중국기업연합회(기업가협회)의 의견을 구함
 - 노동보장부는 조정 방안에 대한 수정의견을 제출할 수 있으며 접수 후 14일 내에 이를 제출하지 않을 경우 수정 방안에 동의한 것으로 봄

3. 최저임금 결정기준

1) 월 최저임금 표준

- 개요
 - 최저임금은 일반적으로 도시 주민의 소비가격지수, 근로자 개인이 납부하는 사회보험금, 주택공적금, 근로자 평균임금, 실업률, 경제 발전 수준과 취업상황 등을 고려하여 정함
 - 전일제 근로자에게 적용
- 비중법
 - 도시주민 가계조사 자료에 따라 일정 비중의 인당수입이 가장 낮은 가구를 빈곤호로 빈곤호의 인당 생활비용 지출수준의 통계 수치에 취업자 1명에 해당하는 부양계수를 곱하고 조정수를 가하여 얻은 수치로 결정

· 공식은 $M=f(C.S.A.U.E.a)$ 임

M - 최저임금표준

C - 도시주민 인당생활비용

S - 근로자 개인이 납부하는 사회보험금, 주택공적금

A - 근로자 평균임금

U - 실업률

E - 경제발전 수준

a - 조정요소

○ 앵겔계수법

- 국가 영양학회에서 제공한 연도 표준 음식매뉴얼과 표준 음식물 섭취량에 따라 표준 음식물의 시장가격을 감안한 후 최저 음식물 지출표준을 계산하고 앵겔계수를 나누어 얻은 최저 생활비용 표준 수치에 취업자 1명에 해당하는 부양계수를 곱하고 조정수를 가하여 얻은 수치로 결정

2) 시간당 최저임금 표준

○ 개요

- 월 최저임금 표준에서 사용자가 납부하여야 할 기본 양로보험비용과 기본 의료보험 비용을 고려
- 비전일제 근로자에게 적용

○ 계산식 : $[(\text{월 최저임금표준} \div 20.92 \div 8) \times (1 + \text{사용자가 납부하는 기본 양로보험과 기본의료보험 비중 합계})] \times (1 + \text{부동계수})$

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 사업주

가. 적용 대상

- 기업, 민영비기업단위, 근로자를 고용한 개인경영자, 국가기관(공공) 사업기관, 사회단체

나. 적용제외 대상

- 별도규정 없음

2. 근로자

가. 적용 대상

- 위 적용대상 사업주와 근로관계를 맺은 모든 근로자

나. 적용제외 및 특례 대상

- 별도 규정 없음

Ⅳ. 최저임금의 현황 및 동향

1. 주요지역 최저임금 현황

- 북경 : '15.4.1.부터 전년대비 10.3% 인상된 월 1,720위안 적용
- 심천 : '15.3.1.부터 전년대비 12.3% 인상된 월 2,030위안 적용

- 산둥성 : '15.3.1.부터 전년대비 6.7% 인상된 월 1,600위안 적용
 - 천진 : '15.4.1.부터 전년대비 10.1% 인상된 월 1,850위안 적용
 - 광둥성 : '15.5.1.부터 2년전 대비 22.3% 인상된 월 1,895위안 적용
- ※ <참고> 지역별 최저임금('15년 3월 현재) 참조

2. 최저임금 관련 동향

- 최저임금제도는 1994년 제정된 '최저임금 규정'에 의해 시행되었으나, 동 규정에 최저임금 조정시기에 대한 내용이 없어 최저임금액 조정이 부정기적으로 이루어져 2004년 3월까지 10년간 전국 31개 성(省)에서 총 111차례, 1개 성(省) 평균 3.8회 조정되었음
- 그러나, 2004년 개정된 '최저임금규정'은 적어도 2년에 한번씩 최저임금을 조정하도록 규정하였으며, 이에 따라 2004년 4월부터 2006년 말까지 불과 3년간 전국 총 60차례, 1개 성(省) 평균 1.9회 조정
- 최저임금은 1994년에서 2004년 3월까지 연평균 8% 상승했으나, 2004년에서 2006년까지 연평균 14%로 그 증가율이 대폭 상승했으며
- 농민공 부족이라는 상황 및 저임금 노동자들의 처우를 개선하려는 정부의 정책적 의도가 맞물려서 2006년의 경우 각 지방의 최저임금 상승폭은 대략 30% 전후를 기록
- 그러나 2008년 말 세계적인 금융위기를 맞아 기업의 경영상황이 악화될 경우 대량 실업이 발생할 것을 우려하여 2009년에는 최저임금 인상조치를 유예하는 등 임금안정화 조치를 취하였음
- 성(省)별 내부격차(시와 현 사이의 격차)도 매우 크므로 한 지역 내에서도 최저임금 등급을 여러 개 두는 경우가 많음

- 대부분의 지역에서는 2~4개의 상이한 최저임금 표준을 갖고 있으며, 북경, 상하이, 심천 등에서는 단일한 최저임금 표준을 시행하고 있음
- 중국 지방정부나 시정부가 이같이 임금인상 러시에 나서고 있는 것은 소비확대 유도 차원과 함께 심각한 산업현장의 노동력 부족 현상을 완화하기 위한 목적도 있음
- 2008년 글로벌 금융위기로 방직업체 등 수출업체들의 도산으로 해직돼 고향으로 돌아갔던 많은 농민공들이 경기 회복에도 상당수가 중국 광둥성·저장성·상하이 등 동남부 경제벨트로 돌아오지 않고 있음
- 또, 중국 정부가 빈부격차·도농격차를 해소하기 위해 농촌·농민·농업 등 이른바 3농에 대해 대대적인 재정 지원을 하고 있는 것도 도시 노동력 부족의 한 원인으로 지적되고 있음
- 중국정부는 “12.5” 계획기간(2011-2015년) 동안 최저임금기준을 연평균 13%이상 인상하고, 대다수지역의 최저임금기준이 당지 도시근로자 평균임금의 40%이상에 도달토록 할 예정
- 중국정부는 글로벌 금융위기 이후 수출 주도 경제 성장이 한계에 다다랐다고 판단하고 내수 소비를 확대하는 방식의 경제성장을 추구하는 한편, 민생 안정과 빈부 간 사회통합을 위해 지속적으로 근로자 임금인상을 촉진하는 정책을 추진 중
- 2011년 4월 동부지역을 위주로 전국 12개 성에서 최저임금을 인상했고 그중 9개성의 최저임금이 1,000위안을 초과. 전국 과반수 지역에서 인상폭이 평균 20%를 초과했고 그중 중경시는 최저임금 27.9%인상으로 인상폭이 제일 높음
- 2012년 전국 25개 성·시에서 최저임금을 인상하였고, 평균 인상률

은 20.2%에 달함

- 2013년에는 전국 27개 성·시에서 최저임금을 인상하였으며 평균 인상률은 17%임
- 2014년에도 전국 19개 성·시에서 최저임금을 인상하였으며 평균 인상률은 14.1%로 다소 낮아짐

V. 최저임금 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 「최저임금규정」 제12조는 “노동자가 정상적인 노동을 제공한 경우 회사가 지급하는 임금은 아래 3개 항목을 포함하지 않은 상태(즉, 최저임금에 산입하지 아니하는 임금)에서 현지 최저임금표준보다 낮아서는 안 된다”고 규정
- 이에 따라 최저임금에 산입하는 임금의 범위에 기본급, 상여금, 수당, 보조금이 해당한다고 볼 수 있음

$$\boxed{\text{최저임금}} = \boxed{\text{기본급}} + \boxed{\text{상여금}} + \boxed{\text{수당 } 1)} + \boxed{\text{보조금}}$$

- 종래 적용 기준인 「기업최저임금규정」(1993)은 최저임금 미포함 대상을 1)잔업비, 2)특수 수당, 3)국가 법률, 법규와 정책에 규정된 노동자보험, 복리대우로 규정했으나

1) 최저임금에는 만근수당과 근속수당을 포함할 수 있음. 주의할 점은 임금 600위안의 경우 '기본급 550위안 + 만근수당 50위안' 수준의 구성은 큰 문제가 없지만 만근수당의 비율을 과다 계상하면 문제발생 소지가 큼. 회사가 악용할 수 있다는 이유 때문임

- 현행 「최저임금규정」은 제3)항을 “법률, 법규와 국가가 규정한 노동자 복리대우”로 수정
 - ☞ 제3)항의 경우 현행기준에 따르면, 복리대우만을 최저임금 미포함 대상으로 하며 노동자보험²⁾은 최저임금 표준에 포함됨을 의미
 - 회사가 노동자에게 무조건적으로 최저임금을 지급해야 하는 것은 아니며 ‘노동자의 정상적인 노동의무 이행’³⁾이 전제되어야 함
 - 관련 규정에 따라 유급연차휴가, 혼상례 휴가, 출산육아휴가, 피임수술휴가, 사회활동 참여 등의 기간은 정상적인 노동시간으로 간주
 - 견습기간에 대해서도 최저임금 표준을 적용되며, 노동자가 법정근로시간 내 정상노동을 제공하지 않았더라도 본인 귀책사유가 아닌 경우라면 회사는 최저임금 표준보다 낮게 지급할 수 없음
- 그러나 노동자의 결근, 질병 또는 비공무상해 등 본인 귀책사유 발생 시 회사는 최저임금 지급 의무가 없음⁴⁾

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 초과근로수당, 3교대 중 중간근무조·야간작업·고온·저온·갱내·유독유해 등 특수작업 환경수당, 기타 법률·법규와 국가에서 규정한 근로자 복지대우 등

2) 노동자보험은 노동자 개인이 납부하는 양로보험금, 의료보험금, 실업보험금 및 주택공적금을 뜻함

3) 「최저임금보장제도 실시예 관한 통지」와 「최저임금규정」 제3조 참조

4) 노동자가 비공무 사유로 상해를 당한 경우 규정상으로는 회사가 최저임금액을 지급할 필요가 없지만 현실적으로 공무 또는 비공무 사유의 판단이 어려운 경우가 많아 문제 발생 시 회사와 노동자 간 분쟁 소지가 있음에 유의해야 함.

Ⅵ. 최저임금 이행

1. 최저임금 위반의 벌칙 및 구제절차(규정 제13조, 14조)

- 고용단위가 최저임금 이하 임금을 지불할 경우 지역노동보장행정 부문은 기한 내 근로자에게 체불임금 외에 상황에 따라 체불임금의 100~ 500%의 배상금을 지불하게 함
- 「노동계약법」 제85조('08.1.1. 시행)는 최저임금 미달 시 노동행정 부문이 기한 내 시정을 명하고 시정되지 않을 경우 체불액의 50~100% 배상금을 지불하도록 하고 있음
- 사용자와 근로자간에 최저임금과 관련한 분쟁이 있는 경우에(지역별) 노동분쟁중재위원회에 구제신청 후 소송제기 가능

Ⅶ. 기타

- 중국 인력자원사회보장부 www.mohrss.gov.cn과 중국노동력시장 www.lm.gov.cn의 지역별 최저임금자료 참고

<참고> 중국의 지역별 최저임금(15년 3월 현재)

구분	시행시기	최저임금기준 (단위: 위안/월, 비전일제(위안/시간))				
북경	'02.7.1	465(시간급 2.78)				
	'04.7.1	545(시간급 3.26) 비전일제 6.8, 법정휴가일 시간급 15.5(양로, 의료, 실업보험 포함)				
	'05.7.1	580(시간급 3.47) 비전일제 7.3, 법정휴가일 시간급 16.5(양로, 의료, 실업보험 포함)				
	'08.7.1	800				
	'11.1.1	1,160 비전일제 11, 법정휴가일 시간급:25.7(양로, 의료, 실업보험 포함)				
	'12.1.1	1,260 비전일제: 14				
	'13.1.1	1,400 (시간급 8.05) 비전일제: 15.2 법정휴가일 시간급:36.6(양로, 의료, 실업보험 포함)				
	'14.4.1	1,560 (시간급 8.97)		비전일제: 16.9		
	'15.4.1	1,720 (시간급 9.89)		비전일제: 18.7		
천진	'03.9.1	480	470			
	'04.7.1	530	510	시간급 5		
	'05.7.1	590	570	시간급 5.6		
	'06.4.1	670	650	시간급 6.4		
	'08.4.1	820(시간급 4.7) 비전일제: 7.8				
	'10.4.2	920(시간급 5.3) 비전일제: 8.8				
	'11.4.1	1,160		비전일제: 11.6		
	'12.4.1	1,310(시간급 7.5) 비전일제: 11.6				
	'13.4.1	1,500(시간급 8.6) 비전일제: 15				
	'14.4.1	1,680		비전일제: 16.8		
	'15.4.1	1,850		비전일제: 18.5		
하북	'04.7.1	520	470	420		
	'02.3.1	350	300	250		
	'08.7.1	750	680	600	540	
	'10.7.1	900	840	760	690	
	'11.7.1	1,100	1,040	960	860	비전일제: 11 10.4 9.6 8.6
	'12.12.1	1,320	1,260	1,150	1,040	비전일제: 13 12 11 10
	'14.12.1	1,480	1,420	1,310	1,210	비전일제: 15 14 13 12

주요국가의 최저임금제도

구분	시행시기	최저임금기준 (단위: 위안/월, 비전일제(위안/시간))						
산서	'02.1.1	340	300	260	220			
	'04. 7.1	520	480	440	400	비전일제 : 3, 2.8, 2.6, 2.4 비전일제 : 6, 5.5, 5, 4.5		
	'07.10.1	610	570	530	490			
	'10.4.1	850	780	710	640	전일제: 4.89 비전일제: 9.3		
	'11.4.1	980	900	820	740	비전일제: 10.8 9.9 9 8.1		
	'12.4.1	1,125	1,035	945	855	비전일제: 12.3 11.3 10.4 9.4		
	'13.4.1	1,290	1,190	1,090	990	비전일제: 14 13 12 11		
	'14.4.1	1,450	1,350	1,250	1,150	비전일제: 16 15 14 13		
내몽고	'04.7.1	420	400					
	'08.1.1	680	620	560	500			
	'10.7.1	900	820	750	680			
	'11.11.1	1,050	980	900	820	비전일제: 8.9, 8.3, 7.6, 6.9		
	'12.11.1	1,200	1,100	1,000	900	비전일제: 10.2 9.3 8.5 7.6		
	'13.10.1	1,350	1,250	1,150	1,050	비전일제: 11.4 10.6 9.7 8.9		
	'14.7.1	1,500	1,400	1,300	1,200	비전일제: 12.2 11.4 10.5 9.7		
길림	'99.12	325	299	286	260	234	221	
	'03.9.1	360	330	300				
	'06.5.1	510	460	410				
	'07.7.1	650	600	550				
	'10.5.1	820	780	730	680			
	'11.5.1	1,000	950	890	830	비전일제: 7.7, 7.3, 6.8, 6.3		
	'12.10.1	1,150	1,050	950	비전일제: 10 9 8			
	'13.7.1	1,320	1,220	1,120	비전일제: 11.5 10.5 9.5			
요녕	'99.	320	280	240				
	'04.12.1	450	400	350 시간급 5, 4, 3				
	'07.12.20	700	580	500				
	'10.7.1	900	750	650	시간급 8.5, 7, 6			
	'11.7.1	1,100	900	780	비전일제: 11 8.5 7.5			
	'13.7.1	1,300	1,050	900	비전일제: 13 9.8 8.6			

구분	시행시기	최저임금기준 (단위: 위안/월, 비전일제(위안/시간))							
흑룡강	'99.12	325	299	286	260	234	221		
	'04.3.1	390	360	325	305	280	250	235	
	'08.1.1	680	650	525	500	460	440	420	
	'10.7.1	880	720	700	670	620			
	'12.12.1	1,160	1,050	900	850	비전일제: 11 10 9 8.5			
상해	'03.7.1	570(시간급 5.0)							
	'04.7.1	635(시간급 5.5)							
	'05.7.1	690(시간급 6.0)							
	'08.4.1	960(시간급 8.0)							
	'10.4.1	1,120(시간급 9.0)							
	'11.4.1	1,280(시간급 11.0)							
	'12.4.1	1,450(시간급 12.0)							
	'13.4.1	1,620(시간급 14)							
강소	'07.10.1	850	700	590					
	'10.2.1	960	790	670					
	'11.2.1	1,140	930	800					
	'12.6.1	1,320	1,100	950	비전일제: 11.5 9.6 8.3				
	'13.7.1	1,480	1,280	1,100	비전일제: 13 11 9.5				
	'14.11.1	1,630	1,460	1,270	비전일제: 14.5 12.5 11				
절강	'04.10.1	520	480	430	390	시간급 4.7, 4.3, 3.9, 3.5			
	'05.12.1	690	610	560	490	시간급 5.7, 5.2, 4.8, 4.2			
	'08.9.1	960	850	780	690				
	'10.4.1	1,100	980	900	800	비전일제 시간급 9 8 7.3 6.5			
	'11.4.1	1,310	1,160	1,060	950				
	'13.1.1	1,470	1,310	1,200	1,080	비전일제: 12 10.7 9.7 8.7			
	'14.8.1	1,650	1,470	1,350	1,220	비전일제: 13.5 12 10.9 9.8			
안휘	'04.10.1	410	390	370	360	340	330	310	
	'07.10.1	560	540	500	460	420	390		
	'10.7.1	720	680	630	580	530	500		
	'11.7.1	1,010	900	800	750	720	680	비전일제: 10.6 9.4 8.4 7.8 7.1	
	'13.7.1	1,260	1,040	930	860			비전일제: 13 11 10 9	

주요국가의 최저임금제도

구분	시행시기	최저임금기준 (단위: 위안/월, 비전일제(위안/시간))						
북경	'01.10.1	450	420	380	330	325	280	235
	'05.7.1	470	430	400	350	320		
	'07.8.1	750	700	650	570	480		
	'11.3.1	1,100	950	850	750			
	'12.8.1	1,200	1,050	930	830	비전일제: 12.7 11.1 9.8 8.8		
	'13.8.1	1,320	1,170	1,050	950	비전일제: 15 13.4 12.1 11.1		
강서	'00.3.1	250	230	210	190			
	'04.9.1	360	330	300	270	비전일제: 3.6 3.3 3.0 2.7		
	'07.12.31	580	520	480	450	420		
	'10.7.1	720	660	600	550	500	비전일제: 6.8 6.2 5.7 5.2 4.7	
	'12.1.1	870	880	730	670	610	비전일제: 8.7 8.0 7.3 6.7 6.1	
	'13.4.1	1,230	1,150	1,070	980	900	비전일제: 12.3 11.5 10.7 9.8 9.0	
'14.7.1	1,390	1,300	1,210	1,060		비전일제: 13.9 13.0 12.1 10.6		
산둥	'02.10.1	410	380	340	310	290		
	'05.1.1	530	470	420	380	350		
	'08.1.1	760	620	500				
	'11.3.1	1100	950	800				
	'13.3.1	1,380	1,220	1,080	비전일제: 14.5 12.5 11			
	'14.3.1	1,500	1,350	1,200	비전일제: 15 13.5 12			
'15.3.1	1,600	1,450	1,300	비전일제: 16 14.5 13				
하남	'99.7.1	290	260	240	220	190		
	'03.10.1	380	300	240				
	'05.10.1	480	400	320	비전일제: 7 6 5			
	'07.10.1	650	550	450				
	'10.7.1	800	700	600	비전일제: 9 7.9 6.8			
	'11.10.1	1,080	950	820	비전일제: 10.2 8.9 7.7			
	'13.1.1	1,240	1,100	960	비전일제: 11.7 10.4 9			
'14.7.1	1,400	1,250	1,100	비전일제: 13.5 12 10.5				
호북	'02.1.1	400	340	310	280	240		
	'05.3.1	460	400	360	320	280	비전일제: 5 4.5 4 3.5 3	
	'08.8.1	700	600	520	450			
	'10.5.1	900	750	670	600			
	'11.12.1	1,100	900	750	비전일제: 10 8.5 7.0			
	'13.9.1	1,300	1,020	900	비전일제: 14 11 9.5			
호남	'03.7.1	400	380	360	340	320	300	
	'04.7.1	460	420	400	380	360	320	시간급 5.5, 5, 4.5, 4, 3, 2.5

구분	시행시기	최저임금기준 (단위: 위안/월, 비전일제(위안/시간))						
	'05.7.1	480	440	420	400	380	350	시간급 6, 5.5, 5, 4.5, 4, 3
	'07.7.1	635	530	500	480	460	440	
	'10.7.1	850	800	725	650	600	비전일제: 8.5 8 7.5 6.8 6	
	'12.7.1	1,160	1,050	950	870	비전일제: 11.5 10 9.5 9		
	'13.12.1	1,265	1,145	1,035	945	비전일제: 12.5 10.9 10.4 9.8		
	'15.1.1	1,390	1,250	1,130	1,030	비전일제: 13.5 11.9 11.4 10.7		
광둥	'02.9.1	510	450	400	360	330	300	280
	'04.12.1	684	574	494	446	410	377	352 * 34% 인상
	'08.4.1	860	770	670	580	530		
	'10.5.1	1,030	920	810	710	660	비전일제: 9.9 8.8 7.9 6.9 6.4	
	'11.3.1	1,300	1,100	950	850	비전일제: 11.7 19.4%인상		
	'13.5.1	1,550	1,310	1,130	1,010	비전일제: 15 12.5 11.1 10		
	'15.5.1	1,895	1,510	1,350	1,210	비전일제: 18.3 14.4 13.3 12		
심천	'03.5.1	600	465	시간급 3.59, 2.78				
	'04.5.1	610	480	시간급 3.65, 2.87				
	'05.5.1	690	580	시간급 3.97, 3.33				
	'08.7.1	1,000	900					
	'11.4.1	1,320						
	'12.2.1	1,500	비전일제: 13.3					
	'13.3.1	1,600	비전일제: 15.2					
	'14.2.1	1,808	비전일제: 16.5					
	'15.3.1	2,030	비전일제: 18.5					
광서	'01.9.20	340	335	315	305			
	'04.10.25	460	400	360	320	시간급 3.5, 3.0, 2.7, 2.4		
	'08.8.4	670	580	520				
	'10.9.1	820	710	635	565	비전일제: 6 5.5 5 4.5		
	'11.12.6	1,000	870	780	690	비전일제: 8.5 7.5 6.5 6		
	'13.2.1	1,200	1,045	936	830	비전일제: 10.5 9.5 8.5 7.5		
해남	'02.7.1	450	350	300				
	'04.7.1	500	400	350				
	'07.12.1	630	530	480				
	'10.7.1	830	730	680				
	'12.9.1	1,050	950	900	비전일제: 9.2 8.3 7.9			
	'13.12.1	1,120	1,020	970	비전일제: 9.9 9 8.6			
	'15.1.1	1,270	1,170	1,120	비전일제: 11.2 10.3 9.9			

주요국가의 최저임금제도

구분	시행시기	최저임금기준 (단위: 위안/월, 비전일제(위안/시간))			
중경	'02.5.1	320	300	280	260
	'04.5.1	400	380	350	330 시간급 5.5
	'08.1.1	680	560	520	
	'11.1.1	870	750	710	비전일제: 8.7 7.5 7.1
	'12.5.1	1,050	950	비전일제: 10.5 9.5	
	'14.1.1	1,250	1,150	비전일제: 12.5 11.5	
사천	'02.7.1	340	310	270	230
	'04.7.1	450	400	340	280
	'08.1.1	650	550	450	
	'10.8.1	850	780	710	650
	'12.1.1	1,050	960	880	800 비전일제: 11 10 9.3 8.4
	'13.7.1	1,200	1,140	1,070	1,000 비전일제: 12.6 12.1 11.1 10.4
	'14.7.1	1,400	1,250	1,100	비전일제: 14.6 13.2 11.5
귀주	'99.7.1	260	234	208	
	'02	350	320	290	
	'04.10.1	400	360	320	
	'08.1.1	650	600	550	
	'10.10.1	830	730	650	
	'11.9.1	930	830	740	비전일제: 10 9 8
	'13.1.1	1,030	950	850	비전일제: 11 10 9
	'14.7.1	1,250	1,100	1,000	비전일제: 13 12 11
운남	'02.7.1	360	310	270	
	'04.10.1	470	405	350	
	'08.1.1	680	610	520	
	'10.7.1	830	740	630	
	'11.9.1	950	845	720	비전일제: 9 8 7
	'12.5.1	1,100	980	830	비전일제: 10 9 8
	'13.5.1	1,265	1,130	955	비전일제: 11 10 9
	'14.5.1	1,420	1,270	1,070	비전일제: 12 11 10
서장	'04.11.1	495	470	445	
	'08.1.1	730	680	630	
	'10.7.1	950	900	850	
	'12.9.1	1,200	1,150	비전일제: 11 10.5	
	'15.1.1	1,400		비전일제: 13	
섬서	'08.1.1	600	560	520	480
	'11.1.1	860	780	730	680

구분	시행시기	최저임금기준 (단위: 위안/월, 비전일제(위안/시간))								
	'12.1.1	1,000	910	850	790	비전일제: 10 9.1 8.5 7.9				
	'13.1.1	1,150	1,050	950	870	비전일제: 11.5 10.5 9.5 8.7				
	'14.2.1	1,280	1,170	1,060	970	비전일제: 12.8 11.7 10.6 9.7				
감속	'96.1.1	180	160	140						
	'00.3.1	280	260	240						
	'04.1.1	340	320	300						
	'08.4.3	620	580	540	500					
	'10.10.1	760	710	670	630					
	'13.4.1	1,200	1,140	1,080	1,020	비전일제: 12.7 12.1 11.4 10.8				
	'14.4.1	1,350	1,300	1,250	1,200	비전일제: 13.7 13.3 12.7 12.2				
청해	'99.10.1	260	250	230	220					
	'04.10.1	370	360	340	330					
	'08.5.1	600	590	580						
	'10.9.1	770	760	750						
	'11.12.1	920	910	900	비전일제: 9.3 9.2 9.1					
	'12.12.1	1,070	1,060	1,050	비전일제: 10.8 10.7 10.6					
	'14.5.1	1,270	1,260	1,250	비전일제: 12.9 12.8 12.7					
녕하	'04.2.1	380	350	320	시간급('03.11) 4.2, 3.9, 3.7					
	'06.3.1	450	420	380	시간급 2.7, 2.5, 2.3 비전일제: 5.2, 5, 4.7					
	'07.10.1	560	530	490						
	'11.4.1	900	820	750						
	'12.4.1	1,100	1,020	950	비전일제: 11 10 9					
	'13.5.1	1,300	1,220	1,150	비전일제: 12.5 11.5 10.5					
신강	'04.5.1	480		300						
	'08.1.1	보험불포함		670	550	490	460	430	400	
		보험포함		800	670	610	580	550	520	
	'10.6.1	보험불포함		800	660	570	530	500		
		보험포함		960	800	720	680	640		
	'11.6.1			1,160	960	880	800	비전일제: 11.6 9.6 8.8 8		
	'12.6.1			1,340	1,140	1,060	980	비전일제: 13.4 11.4 10.5		
'13.6.1			1,520	1,320	1,240	1,160	비전일제: 15.2 13.2 12.4 11.6			

※ 자료 : 각 성·시 인력자원사회보장국(청) 자료

※ 지역 내 도심, 주변부, 농촌 등 급지에 따라 차이가 있음

21. 체코

국명	체코공화국(The Czech Republic)	
언어	체코어	
민족	체코인(95.5%), 우크라이나인(1.1%), 슬로박인(0.8%), 베트남(0.6%), 러시아인(0.3%), 독일인(0.2%) 등	
면적	78,864km ² (한반도의 약 1/3)	
인구	10,538,275(2014.12월)	
수도	프라하(인구 : 약 127만 명)(2013년)	
주요도시	브르노(Brno), 오스트라바(Ostrave)	
종교	무교(39.7%), 가톨릭(39.2%), 개신교(4.1%), 기타(17%)	
교육	초등 6년과 초기 중등 3년의 9년제(6세부터 9년 의무교육)	
화폐단위	코루나(Koruna)	
주요 경제 지표 (2014년)	GDP	2,056억불
	1인당 GDP	19,540불
	GDP성장률	2.4%
	교역	수출 1,612억 불 / 수입 1,487.5억 불
	실업률	6.1%
	물가상승률	0.4%
주체코대사관 웹사이트	http://cze.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 체코 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 1991년도에 최저임금제 도입·시행

2. 법적 근거

- 노동법 262/2006
- 정부령 567/2006

※ 「노동법」 제111조 : 구체적인 최저임금 및 최저임금 지불조건 등은 근로자 임금 및 물가 변동 상황을 고려하여 법령(Government Decree)에 의해 정함.

II. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정방식 및 결정기준

- 체코공화국의 최저임금 기본 법규는 개정 노동법 제262/2006호에 의거하며, 현 최저임금 지급조건은 개정된 정부 법규(Government Regulation) 제210/2013호에 근거함.
- 최저임금은 통상 매년 초(1월 1일)에 변경되지만 규칙은 아니며, 시기와 상관없이 정부가 필요하다고 판단하는 경우 정치적 논의를 거쳐 결정함.
 - 최저임금은 노동사회복지부가 마련한 조정안을 노사정이 폭넓은 토론 및 협상을 통해 결정함.
 - 정부는 소비자 물가뿐 아니라 경제상황, 최저 생활비 및 사회보장비,

평균 임금수준, 각 변수들 간의 예상 역학관계, 체코 상황과 국제 상황 비교, 국제관행 준수 등 여러 요소를 고려하고, 특히 최저임금 인상이 노동시장에 미치는 잠재적 영향을 고려해 인상을 결정함.

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 사용자

- 근로자를 고용하는 모든 사용자에게 적용되며 별도의 적용제외 대상은 없음.

2. 근로자

가. 적용 대상

- 정규직, 비정규직 등 모든 근로자에게 기본적으로 적용됨.

나. 적용예외 대상

- 체코 정부는 2012.6월 정부 결의안을 발표하고 2013.1월부터 청소년, 장애인 등에 대한 최저임금 예외 적용을 모두 폐지함.

※ 2013.1 변경 전에는 △ 18세 이상 21세 이하 근로자의 첫 6개월 수습기간 △ 15세 이상 18세 미만의 미성년(청소년) 근로자 △ 장애인 및 은퇴자 등에 대해 성인 최저임금의 50-90% 차등 지급

Ⅳ. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 보너스, 포상 등 급여 대부분 포함
- 점심 티켓 등 현물 급여도 포함

2. 최저임금에 산입하지 않는 임금

- 초과근무수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 열악한 근무환경에 대한 수당, 주말근무에 대한 임금(급여)

V. 최저임금의 현황

1. 최저임금 수준

(단위 : CZK, %)

연도별	구분	성인	청소년	그 외 특례 근로자
2015.1~		월 9,200 시간당 55.00		
2013(8월~2014.12)		월 8,500 시간당 50.60	성인과 동일	성인과 동일
2013(1~7월)		월 8,000 시간당 48.10		
2012		월 8,000 시간당 48.10	성인의 80~90%	성인의 50~80%
2011		월 8,000 시간당 48.10	성인의 80~90%	성인의 50~80%
2010		월 8,000 시간당 48.10	성인의 80~90%	성인의 50~80%
2009		월 8,000 시간당 48.10	성인의 80~90%	성인의 50~80%
2008		월 8,000 시간당 48.10	성인의 80~90%	성인의 50~80%
2007		월 8,000 시간당 48.10	성인의 80~90%	성인의 50~80%
2006		월 7,955 시간당 48.10	성인의 80~90%	성인의 50~80%

- 체코 최저임금은 2007년부터 2013년도까지 8,000크라운으로 동결되어 오다가 2013.8월부터 월 8,500크라운(시급 50.6크라운)으로 500크라운이 인상됨.
- 이후 2014.1.29. 집권한 중도좌파 연립정부는 집권 이래 최저임금 인상을 지속 추진하였고, 2014년 말 최저임금을 9,200크라운으로 인상하는 방안에 합의함(2015.1.1.적용).

2. 최저임금 적용근로자 현황

(단위 : 명)

연도	비율	전체 근로자 수	최저임금 수혜 근로자 수	최저임금 미만 근로자 수	비고
2014		5,017,100명	약120,000명 (2.5-3%) 90,000-100,000명 (약 2%)	-	-
2013		4,918,500명		-	-
2012		4,916,600명		-	-
2011		4,934,300명		-	-
2010		4,918,800명		-	-
2009		4,904,000명		-	-

* 체코 노동사회복지부 평균임금 정보시스템

- 체코 노동사회복지부 평균임금 정보시스템의 2014년 하반기 통계에 의하면 최저임금 수혜 근로자는 전체 근로자의 약 2.5~3%가량임.
- 체코 노동법(Labor Code)은 최저임금 이하의 임금 지불을 금지함.

Ⅵ. 최저임금의 이행

1. 최저임금 위반현황

- 2010년도에 124건의 최저임금 위반사례 적발
- 2011년도에 105건의 최저임금 위반사례 적발
- 2012년도에 110건의 최저임금 위반사례 적발
- 2013년도에 120건의 최저임금 위반사례 적발

2. 최저임금 위반 시 벌칙

- 고용주가 최저임금을 지급하지 않을 경우 피고용인은 정부 결의안 (Government Resolution No. 567/2006)에 따라 최저임금을 요구할 수 있으며, 이에 따라 고용주는 그 차액을 지불해야 함.
 - 위반 시 벌금 부과(최고 200만 CZK)

3. 최저임금 이행 감독기관

- 최저임금제의 이행은 국가노동감찰단(The State Labour Inspection Office)과 지역노동감찰단이 법령(Act No.251/2005)에 의거하여 감독함.
- 최저임금 위반 여부를 감시하는 기관은 노동사회복지부 소속 노동청으로, 지자체를 통해 전 지역에서 사업주를 감시하며 최저임금을 위반하는 사업주에게는 최대 200만 크라운(원화로는 1억2천만원)까지 벌금을 부과하고 있음.
 - 노동사회복지부는 노동자가 민원을 제기하면 이를 접수하여 처리할 의무를 지나, 감사기관은 처벌보다는 사업주들이 자발적으로 법을 준수하는 방향으로 감사를 시행하고 있음.

VII. 최저임금 동향

- 체코의 현 월 최저임금은 최저생활비인 9,600크라운 보다 낮은 수준으로, 현 체코 정부는 재계와 협의를 지속하여 최저임금의 추가 인상을 추진한다는 입장임.

VIII. 기타

- 체코 노동사회복지부 : <http://www.mpsv.cz>

22. 칠레

국명	칠레공화국(Republica de Chile)	
언어	스페인어	
민족	메스티소(66%), 백인계(29%), 원주민(5%)	
면적	756,626km ²	
인구	1,780만명(2014년)	
수도	산티아고(Santiago, 인구 7백만 명)	
주요도시	발파라이소, 콘셉시온, 폰타아레나스	
종교	가톨릭(87%), 신교(12%)	
화폐단위	페소(Peso)	
주요 경제 지표	GDP('14)	2,641억불
	1인당 GDP('14)	14,911불
	GDP 성장률('14)	1.9%
	교역('14)	수출: 742억불 / 수입: 654억불
	실업률('14)	6%
	물가상승률('14)	4.4%
주 칠레 대사관 웹사이트	http://chl.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 칠레 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 1937년 최초로 생계보호가 필요한 극빈자에게 식료품 공급
- 1953년 농업부문 근로자에 한하여 최저임금제도 적용
- 1956년 산업 및 사업 부문 근로자에게 적용확대
- 1973년 사회당 Allende 대통령 집권 이후 모든 근로자에게 최저임금제도 적용

2. 법적 근거

가. 관련 법령

- 「노동법」 제44조 : 급여는 시간 단위인 일, 주, 2주, 월을 기준으로 하거나, 조치나 작업을 단위로 정해져야 한다. 어떤 경우에도 시간 단위는 1개월을 초과할 수 없다. 월급여는 월 최저임금보다 작지 않아야 한다

나. 법령 주요개정 사항

- 2010.7월 Ley 20,449 최저임금을 172,000페소로 개정
- 2011.7월 Ley 20.524 최저임금을 182,000페소로 개정
- 2012.7월 Ley 20.614 최저임금을 193,000페소로 개정
- 2013.8월 Ley 20.689 최저임금을 210,000페소로 개정
- 2014.7월 Ley 20.763 최저임금을 225,000페소로 개정

Ⅱ. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정방법

- 노동사회보장부에서 매년 최저임금 결정 기준을 고려하여 칠레 노동총연맹 및 칠레 경제인, 상공인 연합회와 자문적 협의를 한 후 노동사회보장부가 결정함

2. 최저임금 결정절차

- 노동총연맹 및 정부경제팀 대표(노동부, 재무부, 경제부)의 협의를 거쳐 노동부장관이 매년 5. 31까지 상·하원에 제출, 상·하원 의결을 거친 후 당해 연도 7월 1일부터 시행
 - 입법기관이 관여하는(상, 하원 동의) 법률(La Ley N° 20.359)
 - ※ 내용은 구체액을 규정하는 것이나, 형식은 법률임.
 - 하원 재무위원회 및 총회를 통과 후, 상원 재무위원회 및 총회 통과
 - 2014년의 경우, 2014.7.1 최저임금 개정안 발의, 2014.7.2 하원의결, 2014.7.8 상원의결, 2014.7.15 관보에 게재, 2014.7.18 법안 공포

3. 최저임금 결정기준

- 물가지수, 근로자생계비, 인플레이션율, 노동생산성, 경제성장률 등

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 사업주

- 1인 이상 근로자를 고용하는 모든 사업주

2. 근로자

가. 적용 대상

- 1인 이상 사업장에 종사하는 모든 근로자
- ※ 파트타임 근로자는 실제 근로한 일수에 따라 임금지급(토, 일 및 공휴일 제외)

나. 특례

- 18세 미만 및 65세 이상 근로자 : 74.6% 지급(25.3% 감액)
- 가정에 고용되어 가사 노동을 제공하는 근로자(가정부, 집사, 정원사, 경비원 등) : 83% 지급(17% 감액)

다. 적용제외 근로자

- 21세 미만의 견습 근로자
- 정신 장애인

IV. 최저임금의 현황

1. 연도별 최저임금 수준

(단위 : 페소, 월 기준, %)

연도별 \ 구분	성인	청소년(18세 미만) 및 65세 이상	그 외 특례 근로자 ¹⁾	인상률
2014.7월	225,000	167,968	145,139	7.1
2013.8월	210,000	156,770	135,463	8.8
2012.7월	193,000	144,079	193,000	3.3
2011.7월	182,000	135,494	182,000	2.3
2010.7월	172,000	128,402	142,760	3.1
2009.7월	165,000	123,176	136,950	1.9

1) 그 외 특례근로자 : 가정에 고용되어 가사 노동을 제공하는 근로자(가정부, 집사, 정원사, 경비원 등)

2. 최저임금 적용현황

(단위 : 명)

연도 \ 비율	전체 근로자수 ²⁾	최저임금 수혜 근로자수 ³⁾	최저임금 미만 근로자수 ⁴⁾	비고
2014	5,174,618	485,405(9.5%)	484,605(9.5%)	-
2013	4,992,319	383,437(7.6%)	513,558(10.2%)	
2012	4,871,832	350,233(7.1%)	868,205(17.8%)	-
2011	4,640,012	335,857(7.2%)	708,796(15.3%)	-
2010	4,420,308	319,388(7.2%)	719,513(16.3%)	-
2009	4,103,502	263,763(6.4%)	495,974(12%)	-

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 기본급과 통상적 임금

2. 최저임금에 산입하지 않는 임금

- 연말 상여금, 연차 휴가 보상금, 시간외 수당, 휴일근무 수당, 식사, 숙식 제공 등 현물 급여 등

VI. 최저임금의 이행

1. 최저임금 위반현황

(단위 : 건)

연도	조사·심리 건수	벌금 부과 등 조치 건수
2014	미발표	미발표
2013	1,210	156
2010	1,081	292
2009	1,831	202
2008	2,086	199

2) 전체 근로자수는 근로자연금연합(AFP)에 가입된 근로자의 수. 2014년 기준, 전체 노동자의 60.6%가 AFP에 가입

3) 동 수치에는 65세 이상 근로자 및 특례근로자가 포함되어 있음

4) 동 수치에 대한 정확한 통계는 없으며, 동 수치는 근로자연금연합(AFP)에서 추산한 수치로, 월 225,000페소 이하를 받는 근로자 수 추정치임

2. 최저임금 위반의 벌칙

- 종업원 50인 미만 업체 : 미화 \$700 상당 이하의 벌금 부과
- 종업원 50인 이상 200인 미만 업체 : 미화 \$3,000 상당 이하의 벌금 부과
- 종업원 200인 이상 업체 : 미화 \$4,500 상당 이하의 벌금 부과

3. 최저임금 위반 시 구제절차

- 최저임금 미만의 급여를 수령한 피고용자가 동 위반 사실을 노동부 노동국 조사과에 신고
- 상기 신고를 접수한 노동국 조사과는 신고한 피고용자와 고용주에게 기일을 정하여 조사과에 출두하라는 소환장 발송
- 조사관은 사실을 심리하여 위반업체에 벌금을 부과하고 피고용자에게 미지급한 최저임금을 보상하라는 결정을 통보
- 상기 노동국 조사과 결정에 따를 경우 사건이 최종 확정되나, 불복할 경우 제1심 법원에 제소하여 심리 절차 진행

VII. 기타

- 칠레 노동사회안전부 Chile Ministry of Labour and Social Security
- <http://www.mintrab.gob.cl>

<참고>

칠레의 65세 이상 근로자에 대한 최저임금 감액 적용 제도 관련

- 칠레에서 65세 이상 근로자에게 언제부터 최저임금을 감액 적용해 오고 있는지?
 - 칠레는 65세 이상 및 18세 미만 근로자에게 차등화 된 최저임금을 지불하는 제도를 1997년도부터 시행하고 있음
 - 최근년도 연도별 감액 비율 추이는 아래와 같음

구분	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
18-65세 근로자 최저임금 (단위: 페소)	159,000	165,000	172,000	182,000	193,000	210,000	225,000
명목상 상승 비율	10.4	3.8	4.2	5.8	5.6	4.4	1.9
65세 이상 및 18세 미만 근로자 최저임금 (단위: 페소)	118,690	123,176	128,402	135,494	144,079	156,770	167,968
일반근로자 최저 임금 대비 비율	74.6	74.6	74.7	74.4	74.7	74.7	74.7

※ 동 제도가 처음 시행되는 당해연도에는 65세 이상 근로자에 최저임금이 일반 최저임금의 85%에 해당

- 65세 이상 근로자에 대해 최저임금을 감액 적용하게 된 주요 이유? 주요 논의 사항은 무엇인가?
 - 칠레 모든 근로자들은 법적으로 65세에 정년을 맞으며, 정년과 동시에 연금을 수령하게 됨에 따라 65세 이상의 근로자가 재취업하여 임금을 수령하는 것은 이중 수입이라고 간주함. 이러한 연유로 65세 이상의 근로자에게는 최저임금 감액제를 시행하고 있음

- 65세 이상 근로자의 최저임금 감액 적용제도를 시행해 오면서 최근 노사정간에 추가로 논의되고 있는 상황이 있는지? 동 제도가 65세 이상 근로자의 고용확대와 생활 안정에 도움이 되고 있는지에 대한 평가도 있는지?
- 최근 몇 년간 65세 이상 근로자에 대한 최저임금 감액제 시행에 대해 추가적으로 논의한 적은 없으나, 청소년 실업률이 계속 증가하고 있어 18세 이하의 근로자에 대한 최저임금 감액제를 수정해야 된다는 논의가 활발하게 진행됨.
 - 청소년 실업률 감소를 위해 일부에서는 18세 이하 근로자들의 최저임금을 더욱 감액하자는 주장과 다른 일부에서는 21세까지 최저임금 감액제 적용을 확대하자는 주장이 제기됨.
- 칠레 최저임금 결정과 관련하여 정부에서 최저임금안을 국회에 제출한 후, 국회 논의 과정에서 최저임금안이 변경되어 승인되고 있는지?
- 최저임금은 국회에서 법안으로 제정되어 공포됨.
 - 정부 측과 노동조합측간에 사전에 최저임금액에 대한 합의한 상태에서 법안이 국회에 제출되면 국회에서 수정 없이 통과 됨.
 - 그러나, 양측간 이견으로 인해 입장차를 좁히지 못할 경우에는 양측이 제출안 법안을 놓고, 상하원에서 장기간의 토의를 거쳐 표결까지 가는 경우도 있음.

23. 캐나다

국명	캐나다(Canada)	
민족	영국계 19.8%, 프랑스계 15.4%, 스코틀랜드계 14.4% 등	
언어	영어, 불어(연방공용어)	
면적	9,970,610km ² (육지면적 9,215,430km ²)	
인구	35,702,707명(2015.3월, 캐나다 통계청)	
수도	오타와(Ottawa)	
주요도시	토론토, 몬트리올, 켈거리, 밴쿠버	
종교	가톨릭 39%, 개신교 28%, 이슬람 3.2%, 힌두 1.5%, 시크 1.4% 등	
교육	의무교육(1-12학년, 만 6-17세)	
화폐단위	Canadian Dollar(1CAD = 0.78USD, 2015.3월 현재)	
주요 경제 지표 (2014)	GDP	USD\$ 1조 8,267억불
	1인당 GDP	USD\$ 51,958불
	GDP 성장률	2.0%
	교역규모	수출 CDN\$ 5,244.95억불 / 수입 CDN\$ 5,144.09억불
	실업률	6.7%
	물가상승률	2.0%
주 캐나다 대사관 웹사이트	http://can-ottawa.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 캐나다 대사관

※ 캐나다의 최저임금은 각 주 정부 소관사항으로 13개 주 정부가 자체적으로 최저 임금 수준, 변경시기 등을 결정하며, 이하에서는 캐나다 최대경제권(캐나다 GDP의 36.7%, 2013)이자 최저임금 이하 근로자수 비율이 국가평균보다 높은 온타리오 주 제도를 중심으로 소개함

I. 온타리오주 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 1920년에 도입
 - 캐나다에서는 브리티시 콜롬비아 주에서 1918년에 최초로 도입
- 온타리오 주는 최저임금제 도입 후 최저임금을 위원회 방식으로 결정하여 오다가, 동 제도가 1969년 「고용기준법(Employment Standards Act, ESA)」에 흡수되면서 위원회 기능이 소멸되고 자체 입법 공고함으로써 최저임금을 결정해 오고 있음

2. 법적 근거

- 「고용기준법(Employment Standards Act, 2000)」하 최저임금 관련 규정(Ontario Regulation) 285/01, 294/07, 31/14 등
- 「고용기준법」상 최저임금의 정의
 - 최저임금은 사용자(사업주)가 근로자에게 지불하여야 하는 최저한도의 임금이다. 일부를 제외한 대부분의 근로자는 풀타임, 파트타임, 계약직 여부와 관계없이 시간당 수당, 수수료, 단순성과급, 고정급여, 봉급 등에 있어 최저임금을 지급 받을 수 있음

II. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정기구

- 최저임금을 조정, 변경주기 등 최저임금 설정에 대한 최종적인 결정은 주 정부(노동부)의 소관사항임
- 각 주별로 적용되는 최저임금이 있을 뿐 미국과 같이 연방정부에서 입법화한 최저임금은 없음

2. 최저임금 결정절차

- 최저임금을 조정에 대한 사회적 요구 및 필요가 있게 될 경우 주정부(고용부) 및 내각의 협의 및 결정, 주의회에서의 최종 승인이라는 일반적인 절차를 통해 최저임금이 결정(또는 조정)됨
- 주의회는 캐나다 연방의회와 마찬가지로 의원내각제이므로 최저임금을 설정할 때는 노동부 장관 등 주정부 내각(선출직 의원)과 정부 관료(차관 등 고위 공무원, 정책 고문)가 최저임금위원회 등으로 부터 의견을 수렴한 후, 결정된 사항을 법안으로 작성하여 주의회에 상정
- 상정된 법안은 상·하원 양원에서 의회 토론, 표결의 과정을 거쳐 통과되면 최종적으로 주총독이 승인하여 법으로 공포, 발효됨
- ※ 상원 표결과 주총독 승인은 형식적 절차이며 일단 하원 표결에서 통과되면 법제화 되는 것이 관례, 하원에서 부결되면 법안을 수정, 재상정 시도

3. 최저임금 결정기준

- 소비자 물가지수(CPI) 변동에 따라 매년 최저임금을 자동 인상하거나 (온타리오주, 노바스코샤주 등), 각 주의 경제상황에 따라 자체적으로 인상 혹은 동결
- 온타리오주 최저임금을 변경 연혁
 - \$8.00이던 최저임금을 「온타리오 규정 285/01」 개정을 통해 2007~2010년까지 매년 \$0.75씩 자동인상 되도록 규정
 - 2010.3.31부터 4년간 최저임금을 \$10.25로 동결하였다가 2014.6.1부터는 CPI를 반영 \$11로 인상
 - 2014.11.20 고용기준법 개정을 통해 2015.10월부터 CPI 변동에 따라 최저임금을 자동 인상하는 시스템 도입 (단, CPI가 하락하는 경우라도 현재 책정된 최저임금을 감소할 수는 없음)

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 사업주

가. 적용 대상

- 특정 사업, 프로젝트를 관할/감독하면서, 이를 위해 특정인을 고용하는 매니저, 소유주 등을 포괄적으로 고용주에 포함하고 있음을 고려 시, 1인 이상 고용인을 두고 사업을 수행하는 고용주는 아래 나항의 경우를 제외하고는 모두 적용대상에 포함된다고 해석

나. 적용제외 대상

- 외국공관 등은 국내 고용기준법 적용대상이 아니므로 최저임금 적용 대상 사업주에서 제외

2. 근로자

가. 적용 대상

- 일부를 제외한 대부분의 근로자는 정규직, 비정규직 여부에 관계 없이 최저임금 적용대상임

나. 적용제외 대상

- 적용제외 대상
 - 자선단체에서 운영되는 오락프로그램에 고용된 학생
 - 어린이들을 돌보고 지도하는데 고용된 학생
 - 어린이 캠프 프로그램에 고용된 학생
 - 건물에 거주하며 건물 관리 및 경비업무에 고용된 자

IV. 최저임금의 현황

1. 연도별 최저임금 수준

(단위 : C\$)

연도	구분 일반	청소년 (18세 미만 학생, 주 28시간 미만)	그 외 특례 근로자
2014.6.1.~	11.00	10.30	- 주류 서빙 : 9.55 - 사냥, 낚시 가이드(하루 5시간 미만) : 55.00 - 사냥, 낚시 가이드(하루 5시간 이상) : 110.00 - 재택근로자 : 12.10(일반의 110%)
2010.3.31.~	10.25	9.60	- 주류 서빙 : 8.90 - 사냥, 낚시 가이드(5시간 미만) : 51.25 - 사냥, 낚시 가이드(5시간 이상) : 102.50 - 재택근로자 : 일반의 110%

연도	구분		그 외 특례 근로자
	일반	청소년 (18세 미만 학생, 주 28시간 미만)	
2009.3.31.~	9.50	8.90	- 주류 서빙 : 8.25 - 사냥, 낚시 가이드(5시간 미만) : 47.50 - 사냥, 낚시 가이드(5시간 이상) : 95.00 - 재택근로자 : 일반의 110%
2008.3.31.~	8.75	8.20	- 주류 서빙 : 7.60 - 사냥, 낚시 가이드(5시간 미만) : 43.75 - 사냥, 낚시 가이드(5시간 이상) : 87.50 - 재택근로자 : 일반의 110%
2007.3.31.~	8.00	7.50	- 주류 서빙 : 6.95 - 사냥, 낚시 가이드(5시간 미만) : 40.00 - 사냥, 낚시 가이드(5시간 이상) : 80.00 - 재택근로자 : 일반의 110%

〈전체근로자 월평균임금 대비 최저임금 비율〉

(단위 : %)

연도	2011	2012	2013	2014
캐나다	(월평균 1633.33불/ 월평균 3792.69불) 43.07%	(월평균 1688.33불/ 월평균 3693.76불) 45.70%	(월평균 1771.47불/ 월평균 3700.08불) 47.88%	(월평균 1809.60불/ 월평균 3773.88불) 47.95%

※ 출처 : 캐나다 통계청(www.statcan.gc.ca)

2. 최저임금 적용 현황

- 최저임금 이하 근로자 비율이 2006년 4.3%에서 2013년 6.7%로 상승

〈최저임금 이하 근로자수 비율 추이〉

(단위 : %)

연도		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
비율	캐나다	4.3	5.0	5.2	5.8	7%	6.8%	7.1%	6.7%
	온타리오	4.7	6.3	6.6	8.1	10%	11.8%	9.3%	8.9%

※ 출처 : 캐나다 통계청(www.statcan.gc.ca)

〈최저임금 이하 근로자수 추이〉

(단위 : 명)

연도	비율 전체 근로자수	최저임금 이하 근로자수 (employees for minimum wage or less)	비고
2009	14,147,200	817,000	캐나다 전체
2010	17,164,700	995,552	캐나다 전체
2011	17,354,700	1,006,572	캐나다 전체
2012	17,507,700	1,243,046	캐나다 전체
2013	17,767,900	1,190,449	캐나다 전체
2014	17,851,500	-	캐나다 전체

※ 캐나다는 최저임금 미만율, 최저임금미만 근로자 수 등을 산출하기 위하여 별도의 통계조사를 매년 실시하고 있지는 않으며, 대신 통계청에서 매달 캐나다 전역에 15세 이상 노동인구가 속해있는 54,000가구를 대상으로 실시하는 노동인구조사 (Labour Force Survey) 자료를 이용하여 최저임금 미만율, 최저임금미만 근로자 수 등을 산출하고 있음

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 최저임금 계산에 숙식 제공이 포함되나, 일정한 제한이 있음
 - 제공되는 숙식을 피고용인이 이용한 경우에만 임금으로 간주

〈숙식제공에 대한 임금 산입액〉

(단위 : C\$)

구분	개인실	비개인실	비개인실 (가내 노동자)
방(1주 기준)	31.70	15.85	0.00
방 및 식사(1주 기준)	85.25	69.40	53.55
식사(1회 기준)	2.55(1주 기준 한도: 53.55)		

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 금전적 보상(주식 옵션 등), 팁, 수수료, 보너스, 여비, 지출경비(expense allowance), 고용주에 의한 사회보장(benefit plan) 급부금, 휴가비, 연장근무수당 등

VI. 최저임금 이행

1. 최저임금 위반현황

- 2007년 ~ 2014년 회계연도별 위반건수
 - 2007.4.1. ~ 2008.3.31. : 122건
 - 2008.4.1. ~ 2008.12월 : 83건
 - 2010.1월 ~ 2010.12월 : 12건
 - 2011.1월 ~ 2011.12월 : 17건
 - 2012.1월 ~ 2012.10월 : 14건
 - 2012.11월 ~ 2013.9월 : 17건
 - 2013.10월 ~ 2014.4월 : 8건

2. 최저임금 위반의 벌칙

- 「고용기준법(Employment Standards Act)」을 위반한 경우 이행확보 및 제재를 위한 다양한 수단 사용
 - 자발적 준수 요구, 임금 지급 지시(direction), 명령(order), 위반통보, 「주 의무위반법(Provincial Offences Act)」에 따른 기소 등
 - 「고용기준법」 또는 관련 규정 위반 등의 경우 시, 위반자가 개인인 경우 5만카불 이하의 벌금(fine) 또는 1년 이하의 징역 또는 양자를

병과할 수 있으며, 위반자가 회사(corporation)인 경우 10만카불 이하의 벌금에 처할 수 있음(「고용기준법」 제132조)

3. 최저임금 위반 시 구제절차

- 고용주의 고용기준법 위반을 주장하는 자는 온타리오주 노동부에 구제신청(claim)을 제기할 수 있음¹⁾(「고용기준법」 제96조)
 - 조사 초기 단계에서 고용주의 자발적 준수를 확보하지 못하는 경우, 노동부의 조사 담당관은 고용기준법의 위반 여부를 조사
 - 조사 담당관은 고용기준법의 위반을 확인하면 고용주에게 자발적으로 준수하도록 요구하고, 고용주가 이에 불응하면 고용주에 대한 지불명령, 위반통보 등의 조치를 취할 수 있음
 - 고용주나 고용인이 조사담당관의 결정(지불명령 결정 또는 지불명령을 하지 않기로 한 결정)에 불만이 있는 경우, 온타리오주 노동관계 위원회에 검토를 요청할 수 있으며, 이는 조사담당관의 결정이후 30일 내에 이루어져야 함

VII. 기타

- 캐나다 고용사회개발부
 - <http://www.esdc.gc.ca/eng/home.shtml>
- 캐나다 온타리오 주 노동부
 - <http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/guide/minwage.php>

1) 온타리오주 노동부는 고용기준법 위반 관련 구제가 보다 효과적이고 신속히 처리될 수 있도록 구제신청과정(claim filing process)이 개선되었으며, 2011.1.19일자로 새로운 구제신청과정 적용 실시(인터넷 구제신청)

- 최저임금 위반 구제 절차(온타리오주)
 - <http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/guide/esclaim.php>

- 온타리오 고용노동법 가이드
 - http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pdf/es_guide.pdf

<참고>

캐나다 주별 최저임금(2014년)

주	일반최저임금	추가정보 입수사이트
Alberta	C\$10.20	Alberta Employment and Immigration
BC	C\$10.25	B.C. Ministry of Labour, Citizen's Services, and Open Government
Manitoba	C\$10.70	Manitoba Labour
New Brunswick	C\$10.30	New Brunswick Employment Standards
Newfoundland and Labrador	C\$10.25	Labour Relations Agency
NWT	C\$10.00	Education, Culture and Employment http://www.ece.gov.nt.ca/
Nova Scotia	C\$10.40	Labour and Advanced Education
Nunavut	C\$11.00	Department of Justice Labour Standards Compliance Office http://www.nucj.ca/lso/
Ontario	C\$11.00	Ministry of Labour
PEI	C\$10.35	Department of Environment, Labour and Justice
Quebec	C\$10.35	Commission des normes du travail
Saskatchewan	C\$10.20	Saskatchewan Labour
Yukon	C\$10.72	Yukon Community Services Labour Services http://www.community.gov.yk.ca/es/index.html

24. 콜롬비아

국명	콜롬비아 공화국(República de Colombia)	
언어	스페인어, 그 외 200여 토착 인디언 언어	
민족	메스티소(58%), 백인(20%), 물라토(14%) 등	
면적	1,141,748 평방미터	
인구	약 47.5백만명(2014년)	
수도	보고타(인구 800만, 고도 2,640미터)	
주요도시	보고타, 메데진, 깔리, 바랑끼야, 까르따헤나	
종교	가톨릭(국교, 90%), 기타(10%)	
교육	의무교육	
화폐단위	콜롬비아 페소(1 USD=2,392.46COP), 2014.12.31)	
주요 경제 지표 (2014)	GDP	3,781억불(2013)
	1인당 GDP	8,025불(2013)
	GDP 성장률	4.7%(2013)
	교역규모	수출 547.9억불(FOB) / 수입 640.2억불(CIF)
	실업률	9.1%
	소비자물가상승률	3.66%
주콜롬비아대사관 웹사이트	http://col.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 콜롬비아 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 1945년 정부의 최저임금에 관한 법 제정으로 제도화
- 1949년 각 경제 부분별로 합의된 최저임금 지급 시작
- 1979년 최저임금 지불 제도를 시행하도록 결정
- 1983년 모든 생산 활동에 대한 최저임금을 단일화

2. 법적 근거

- 1945년 법령 제6호 : 콜롬비아 최저임금제 수립
- 1949년 법령 제3871호 : 최초 최저임금 지급시행(2페소)
- 1955년 법령 제1156호 : 최저임금 결정을 위한 노사위원회 창설
- 1959년 법 제187호 : 국가임금자문위원회 조직
- 1963년 법령 제236호 : 지역별 및 회사규모별 최저임금 결정
- 1963년 법령 제240호 : 16세 이하 미성년자 및 농업종사자최저임금 결정
- 1972년 법령 제577호 : 국가 지역별 및 회사 규모별로 각 분야(제조업, 상업, 서비스업, 운수업, 건설업, 원자제업 등)의 최저임금 결정
- 1983년 법령 제3506호 : 1984년 6월부터 도시와 농촌의 최저임금 통일
- 1991년 발효 헌법 : 제2장(사회, 경제, 문화적 권리)에 “노동법은 최소 생계유지와 교통운송 비용을 노동의 질과 양에 비례하여 기본적으로 지급” 해야 한다고 명시

- 1996년 법 제278호 : 노동 및 급여정책 상임위원회는 다음해의 인플레이션 목표와 기타사항들을 고려하여 최저임금을 정해야 한다고 규정
- 판례 C-815/99호 : 위헌소송에서 헌법재판소는 최저임금 결정 기준에 소비자 물가지수에 따른 전년도 인플레이션이 추가되어야 한다고 판결
- 2005년 법령 제990호 : 노동 및 급여정책 상임위원회의 노동자 측 참여인원을 변경하였고, 연금 수급자 대표 1인을 포함
- 최저임금의 정의
 - 최저임금은 모든 근로자들이 자신과 그 가족이 물질적, 정신적, 문화적 분야에서 일반적으로(normal) 필요로 하는 바를 충족시킬 수 있는 비용을 받을 권리(노동법(Código Sustantivo del Trabajo) 제145조)

II. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정기관

- 노동 및 급여정책 상임위원회(매년 말 최저임금을 제안, 정부대표, 사업주대표, 노동자대표 각 5명, 총 15명으로 구성)
 - a) 정부대표 : 사회복지부, 재정경제부, 상공부, 농산부, 국가계획청
 - b) 사업주대표 : 다양한 경제 분야에서의 가장 대표적인 사업주연합회에서 임명하는 5명의 대표로 GDP와 고용창출에 참여하는 수준에 따라 신중하게 임명(통계청 자료에 근거함)
 - c) 노조대표 : 가장 대표적인 노조연합에 의해 지명되는 5명의 대표로 구성되며, 동 노조연합은 사회복지부가 조사한 등록 회원 수로 결정되고, 연금수급자협회에 의해 4년마다 교체되는 최소 1명의 연금수급자가 포함

2. 최저임금 결정절차

- 모든 결정은 대표들이 만장일치로 합의해야 함을 법으로 정하고 있으며, 다음해의 최저임금은 12월 15일까지 확정 필요
 - 합의가 되지 않을 경우, 동의하지 않는 측은 48시간 내에 부동의 사유를 설명해야 하며, 상대방은 다음 48시간 내에 그 사유를 연구하고 그에 대한 입장을 정해야 함
 - 이후, 동 위원회는 12월 30일 전까지 합의를 위해 소집되어야 함
 - 12월 30일까지 최저임금을 타결하지 못할 경우, 정부는 중앙은행이 사회가 정하는 차년도 인플레이션 목표, 사회복지부 소관 생산성 3자 위원회가 결정한 생산성, 국민소득세, GDP성장률, 현재 인플레이션을 고려하여 최저임금 결정
 - ※ 2009년의 경우, 2010년 최저임금 결정을 위해 2009년 9월 14일 최초 노동 및 급여정책 상임위원회가 소집되었고 이후 2회의 추가 회의가 소집되었으나 합의를 이루지 못하였는바, 12월 30일 정부에 의해 최저임금이 결정되어 2010.1.1.부터 적용¹⁾
- 최저임금 결정을 위한 협의과정에서 경제성장률, 노동시장 지표, 실질 임금, 명년도 인플레이션 목표, 생산성, 국가수입에 대한 임금의 기여, 국내총생산, 소비자 물가지수 등이 고려됨. 이를 위해 중앙은행, 국가 기획처, 통계청 관계자가 초청하여 설명을 청취할 수 있음. 아울러, 사업주 및 노조대표들도 자신들의 입장을 결정하기 위해 전문가들의 자문 및 협조를 요청할 수 있음

1) 콜롬비아 사회보호부 조사감시국에 의하면 최저임금 수준은 통상적으로 직전년도 12월에 결정되며, 당해 연도 1.1부터 곧바로 시행된다고 함. 이와 관련하여 동 최저임금수준 결정과정에 사업자대표가 참가하기 때문에 시간적 여유가 없어 부담이 된다거나 하는 문제는 없다고 함.

〈2001-2014년 최저임금 결정 방법〉

연도	시행령	결정 방식	月최저임금 (콜롬비아 페소)	증가율(%)	인플레이션(%)
2001	시행령 2579	합의	286,000	9.95	7.76
2002	시행령 2910	정부 결정	309,000	8.04	6.99
2003	시행령 3232	정부 결정	332,000	7.44	6.49
2004	시행령 3770	합의	358,000	7.83	5.50
2005	시행령 4360	정부 결정	381,500	6.56	4.85
2006	시행령 4686	합의	408,000	6.95	4.48
2007	시행령 4580	정부 결정	433,700	6.30	5.69
2008	시행령 4965	정부 결정	461,500	6.41	7.67
2009	시행령 4868	정부 결정	496,900	7.67	2.00
2010	시행령 5053	정부 결정	515,000	3.64	3.17
2011	시행령 033	정부 결정	532,500	3.40	3.73
2012	시행령 4919	합의	566,700	5.80	2.44
2013	시행령 2738	정부 결정	589,500	4.02	1.94
2014	시행령 3068	합의	616,000	4.50	3.66
2015	시행령 2731	정부 결정	644,350	4.60	

※ 출처: 콜롬비아 노동부

- 최종 결정된 최저임금은 담당 부처(노동부)를 통해 시행령(decreto) 형식으로 관보(Diario Oficial)에 고시하여 발효됨.

3. 최저임금 결정기준

- 1996년 법 제278호에 따라 위원회는 최저임금을 정할 때, 중앙은행 이사회가 정하는 다음연도의 인플레이션 목표, 사회복지부 소관 생산성 3자위원회가 결정한 생산성, 국민소득세, GDP 성장률, 소비자 물가지수를 고려하여 합의, 결정해야 함

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 사업주

가. 적용 대상

- 근로자를 고용하는 모든 사업주

2. 근로자

가. 적용 대상

- 1일 8시간 이상, 1주 40~48시간을 근무하는 모든 근로자

Ⅳ. 최저임금의 현황

1. 최저임금 수준

(단위 : 콜롬비아 페소)

연도	성인 ²⁾		월최저임금 인상률
	월최저임금	교통지원금 ³⁾	
2015	644,350	74,000	4.60%
2014	616,000	72,000	4.50%
2013	589,500	70,500	4.02%
2012	566,700	67,800	5.80%
2011	535,600 ⁴⁾	63,600	3.40%
2010	515,000	61,500	3.64%
2009	496,900	59,300	7.67%
2008	461,500	55,000	6.41%
2007	433,700	50,800	6.30%
2006	408,000	47,700	6.95%

2) 청소년에 대해서도 동일한 최저임금을 적용(합법적인 근로연령은 18세)

3) 근무지에서 1km이상 떨어진 곳에 거주하는 근로자와 최저임금 또는 동 임금의 2배 이내 수령 근로자에 대하여 지원하는 교통보조금

〈2009년, 2010년 평균임금 대비 최저임금 비율〉

연도	평균임금 (콜롬비아 페소)	최저임금 (콜롬비아 페소)	평균임금 대비 최저임금 비율(%)
2009	689,746	496,900	0.72
2010	718,597	515,000	0.71

※ 출처: 통계청, 노동부

※ 2010년 이후 평균임금 자료는 통계청, 노동부에서 미발표

2. 최저임금 적용현황

- 2009년-2013년간 전체 근로자수, 최저임금 수혜 근로자 수, 최저임금 미만 근로자수는 아래와 같음. (단, 2013년 이후 최저임금 수혜 근로자 수 및 최저임금 미만 근로자 수 통계자료는 미산출)

(단위 : 명)

연도 \ 비율	전체 근로자 수	최저임금 수혜 근로자 수	최저임금 미만 근로자 수
2015	21,320천명	-	-
2014	20,621천명	-	-
2013	21,584천명	-	-
2012	20,696,418	1,272,715	8,819,146
2011	20,019,511	1,300,153	8,758,069
2010	19,213,323	1,352,187	8,888,771
2009	18,420,153	2,079,071	8,109,623

※ 통계청, 노동부

4) 2010.12.30 법령으로 공포된 최저임금은 532,500콜롬비아 페소였으나, 2011.1.12. 대통령 직권으로 20,600콜롬비아 페소를 인상하여 535,600콜롬비아 페소로 결정

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 기본급

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 상여금, 각종 수당, 사회보장세 등 기본급 외 임금
- 교통지원금(최저임금에 포함되어 있지 않으나 보편적으로 동반)
 - ※ 급여가 최저임금의 10배일 경우에만 사회보장세, 시간외근무수당, 야간근무수당, 보너스 등을 포함하여 계약할 수 있음
- 휴가비, 연장근무수당, 현물급여 등은 최저임금에 산입되지 않음

VI. 최저임금의 이행

1. 최저임금 위반의 벌칙

- 사회복지부는 Enforcement(최저임금지급을 시행하는 규정) 제도를 내부 감독기관을 통해 공공기업 및 민간 기업들이 최저임금 지급, 노동환경, 고용주와 근로자의 관계, 노동환경 등을 합법적으로 잘 이행하고 있는지 향시 감시
- 사회복지부는 노동재판부의 명령이 있을 경우 최저임금 규정을 위반한 사업주에게 위반의 경중 및 위반 기간에 따라 최저임금의 1배에서 100배의 벌금을 부과함

2. 최저임금 위반 시 구제절차

- 근로자는 노동재판부에 소송을 제기할 수 있고, 노동재판부는 미지급 임금(최저임금과의 차액)에 대한 지급, 사회보장세 미수령분 지급, 임금의 상향 조정 등을 사업주에게 명령하고 필요시 사회복지부를 통해 사업주에게 최저임금의 1배에서 100배의 벌금을 부과함.

VII. 기타

- 콜롬비아 고용부 : <http://www.mintrabajo.gov.co> /끝/

25. 태국

국명	타이 왕국(Kingdom of Thailand)	
언어	타이어(공용어)	
민족	타이족(85%), 화교(12%), 말레이족 2%, 기타	
면적	51.4만 Km ²	
인구	6,512만 명(2014년)	
수도	방콕(Bangkok : 인구 약 569만 명)	
주요도시	(북부) 치앙마이, (동북부) 나컨랏차시마, (남부) 송클라, 푸껫	
종교	불교(93.58%), 이슬람교(4.9%), 기독교(1.19%), 기타(0.3%)	
교육	초등(6년), 중등(3년) 총 9년 의무교육 (단, 2009년부터 유아(3년), 초등(6년), 중고등(6년) 총 15년간 공립학교 학비 면제)	
화폐단위	Baht(1Baht = 100Satang), US\$1 = 32.50Baht(2014년 평균)	
주요 경제 지표 (2014년)	GDP	3,880억불 ('13)
	1인당 GDP	5,673불 ('13)
	GDP 성장률	0.7%
	교역	4,250억불
	소비자 물가상승률	1.89%
	실업률	0.8%
주 태국 대사관 웹사이트	http://tha.mofa.go.kr	

※ 자료 : 태국통계청, NESDB, BOT

자료제공 : 주 태국 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 1971년 11월 17일 혁명군이 쿠데타를 일으켜 정권을 잡은 후, 1972년 3월 16일 노동보호에 관한 규칙제정 권한을 내무부에 부여하는 것 등을 내용으로 하는 「혁명단 포고 제103호(Revolutionary party decree no. 103, March of 1972)」가 공포됨
 - 이에 따라 1972년 4월 16일 「노동보호에 관한 내무부고시」, 「노동 재해보상금지불결정에 관한 내무부고시」, 「최저임금결정에 관한 내무부고시」 및 「노동관계에 관한 내무부고시」 등이 제정됨
 - ☞ 1970년 이후 방콕을 중심으로 섬유공장이 증가하고, 계엄령 하에서도 노동쟁의가 증가하였으며 노동조건에 불만을 가진 노동자에 대해 공산주의자의 영향력이 증대됨에 따라 이를 막고 노동운동에 대한 유화책으로 근로자의 단결권이나 노동조건에 대한 법적 보호제도가 확충되었다고 함
- 1972년 도입 당시에는 내무부(Ministry of Interior)에서 최저임금 제도를 담당하였으나, 1994년부터는 노동부로 이관됨
 - 최저임금제도에 관한 내무부고시에는 임금위원회 구성, 임금 위원회의 권한, 심의의결방법, 최저임금 결정시 고려사항 등의 규정이 포함되었으며, 이후 1975년, 1981년에 일부조항이 개정됨
- 1998년 「노동보호법(Labour Protection Act)」 제정에 따라 공식적인 법적 근거를 마련하여, 현재까지 시행되고 있음
 - 태국에서는 1958년 이래 노동조건이 내무부고시로 규제 됨
 - 이와 같이 법률이 아니라 행정기관의 명령으로 노동조건의 기준을 정하는 법 형식은 다른 국가들과 비교해서 시대에 뒤떨어진 것만이 아니라 공정성과 정통성에 의문이 제기되어 있음

- 이에 열악한 노동조건을 무기로 한 경제발전이 아니라 노동조건을 높이고 노동력의 질을 향상시켜 국제적인 경제경쟁에 대응한다는 차원에서 1일 8시간·주 48시간, 최저노동연령을 13세에서 15세로 상향 조정, 최저임금 등을 법으로 규정한 노동보호법이 1998년도에 제정됨

2. 법적 근거

- 1998년 이전 : 「혁명법(Revolutionary party decree no. 103, March of 1972)」 및 관련 고시
- 1998년 이후 : 「노동보호법(Labour Protection Act, February of 1998)」 및 관련 고시
- 이후 개정된 「노동보호법(Labour Protection Act, 2008)」 및 관련 고시에 근거

II. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정방법

- 최저임금은 임금위원회(Wage Committee)에서 조정하며, 특정한 조정 주기는 없으나, 연례적으로 조정하는 것을 원칙으로 함
- 임금위원회
 - 구성 : 노동부 사무차관(위원장), 정부 대표로 위원장 외 4명, 사용자 대표 5명, 노동자 대표 5명 등 총 15명으로 구성
 - 임명 및 임기 : 정부대표는 당연직이며, 사용자대표와 노동자대표는 내각에서 임명하고 임기는 2년이며 재임명도 가능
 - 주요기능 : 최저임금액 및 기초최저임금액 결정, 임금에 관한 정책을 정부에 건의

- 의결방법

- 최저임금 심의시 의사정족수는 2/3 이상의 위원이 참석하고 사용자와 근로자 대표가 적어도 2명 이상 참석하여야 하며, 참석위원의 2/3이상의 동의로 의결
- 최저임금 심의시 정족수에 미달하여 회의가 개최되지 못하는 경우에는 회의를 재소집할 수 있으며, 이 경우에는 사용자 및 근로자 대표의 최소 2명 이상 참석과 관계없이 전체위원의 2/3 이상 참석으로 의사정족수가 충족이 되며, 출석위원 2/3 이상의 의결
 - ☞ 이는 최저임금액에 불만이 있는 노사위원 어느 일방이 회의를 보이콧하여 심의가 지연되는 것을 피하기 위하여 도입
- 통상의 회의는 과반수 위원이 참석하고 사용자와 근로자 대표가 적어도 1명 이상 참석으로 개최하며, 다수결로 의결

2. 최저임금 결정절차

- 일반적으로 임금위원회가 매년 하반기에 최저임금을 결정하여, 다음해 1월 1일부터 실시하는 것이 관례임
 - 필요시에는 연중에도 최저임금을 검토할 수 있으나, 검토 시 최저임금이 매년 조정되는 것은 아님¹⁾
- 중앙임금위원회는 기초 최저임금 수준을 결정하여 각 지역 최저임금 위원회에 송부
- 지역최저임금위원회는 중앙임금위원회에서 통보한 기초 최저임금 수준을 참고하여 지역 최저임금을 결정하고 중앙임금위원회에 동임금으로 결정하여 줄 것을 요청

1) 1976, 1984, 1988, 1997, 1998, 1999년은 최저 임금을 동결했으며, 1974, 1989, 1995, 2008년은 두 차례 최저임금 인상

- 중앙임금위원회는 최저임금 특별 소위원회를 개최하여 지역최저임금 위원회에서 요청한 지역 최저임금 수준을 심사한 후 중앙임금위원회에서 전국 모든 지역의 최저임금 수준을 의결²⁾
- 중앙임금위원회의 최저임금 의결내용은 주무장관(노동부장관)을 통해 각료회의에 제출되고, 최종적으로 각료회의에서 전국 각 지역에 적용될 최저임금을 확정
- 각료회의에서 결정된 최저임금액은 관보에 게시되고 시행

3. 최저임금 결정기준

- 임금위원회는 최저임금액 심의·결정시 현행 임금수준, 생활비, 인플레이션, 생활수준, 생산비용, 물가, 기업 효율성, 노동생산성, GDP, 경제·사회 여건 등을 종합적으로 고려하나, 현실적으로는 노·사·정간에 정치적으로 결정되며, 조정에 필요한 경제지표는 형식적인 것으로 파악됨

4. 최저임금의 종류

- 최저임금액은 특정업종이나, 전업종, 또는 특정지역에서 적용하기 위해 결정할 수 있음
- 최저임금액의 종류로 기초최저임금액이 있으며, 지역에 지역별 최저임금액 위원회의 설치를 인정하고, 각 지역에서 최저임금액을 결정할 수 있음
- 최저임금 결정에 있어 우선 중앙임금위원회가 기초최저임금액을 결정하는데 이는 두 가지 의미가 있음
 - 첫째, 전국일률의 최저기준이 되는 것임. 각 지역의 최저임금액은

2) 일반적으로 지역 최저임금위원회에서 요청한 수준보다 낮은 수준으로 중앙임금위원회에서 최저임금이 결정

중앙임금위원회에서 결정한 금액 이상으로 정하여야 한다는 의미에서 최저기준이 되며, 지역의 최저임금액이 결정되지 않는 경우 기초최저임금액이 적용됨

- 둘째, 각 지역에서 최저임금액을 결정할 때 가이드라인이 된다는 것임
- 각 지역에서 최저임금을 결정할 수 있다고 하더라도 이것이 최종적인 것은 아님
- 예를 들면 어느 현의 인상액 신청이 지역의 최저임금액소위원회로부터 중앙의 임금위원회에 제출되면 기초최저임금액 및 최저임금액을 정하는 지침에 기초하여 임금위원회에서 사실관계를 심의하고 의결하는 절차를 밟음. 더욱이 중앙의 임금위원회 결정이 각의에서 수정되는 경우도 있음³⁾

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 사업주

- 인종, 국적 및 성별에 따른 차별 없이 모든 사용자에게 대해 최저임금제도를 적용하도록 규정

2. 근로자

가. 적용 대상 근로자

- 인종, 국적, 연령 및 성별에 따른 차별 없이 모든 근로자에게 대해 최저임금제도를 적용하도록 규정

3) 2001년 12월 임금위원회가 11개 현에 대한 인상결정을 하였으나, 각의에서 6개 현으로 줄어든 사례가 있음

나. 최저임금 적용제외 근로자

- 중앙 및 지방 공무원
- 국영기업노동법의 적용을 받는 국영기업 노동자
- 경작, 어업, 산림업, 가축업 등 농축수산업 근무 노동자
- 가사 노동자 및 비영리사업 근무 노동자

IV. 최저임금의 현황

1. 최저임금 최근 동향

- 2011년 7월 총선으로 집권한 프어타이당은 “1일 최저임금 300밧” 공약을 단계적으로 실시
 - 2012년 4월부터 방콕 등 7개 주요시도의 최저임금을 일당 300밧으로 인상(인상률 39%)하는 등 전국평균 39.5%(69.4밧) 인상
 - 2013년 1월부터는 최저임금 일당 300밧을 전국적으로 확대적용하여 전국평균 23.1%(54.8밧) 인상됨
- 2013년 1월 최저임금 인상으로 생산비용 증가, 2015년 12월 아세안 경제공동체(AEC)가 출범할 경우 관세장벽이 철폐될 경우 노동집약적 산업은 라오스, 캄보디아, 미얀마 등 저임금 인근국가로 이동이 가속화 될 것으로 예상됨
- 2015년 4월 1일 태국의 비상 계엄체제가 해지되면서, 태국 노동단체는 2년간 인상되지 않았던 최저임금을 360밧(20%)로 인상해 줄 것을 요구하고 있음

2. 최저임금 인상의 경제적 효과

- 태국개발연구원(TDRI; Thailand Development Research Institute)에 따르면, 최저임금 인상으로 민간분야 근로자의 30%에 해당하는 약 320만명이 직접적인 혜택을 입고, 소득 증가 → 소비 증가 → 생산 증가의 선순환 효과가 기대되며, 협상력이 약한 저임 근로자들을 위해 소득의 형평성을 높이는데 기여할 것으로 평가
- 그러나, 태국개발연구원은 급격한 최저임금 인상으로 노동집약적인 섬유·의류, 서비스업 분야와 중소기업의 원가상승 부담이 가중되고, 상품가격 상승으로 이어져 수출 경쟁력을 약화시키며, 생산성 제고가 동반되지 않을 경우 경제성장에 부담으로 작용할 수 있다고 지적
 - 최저임금 인상으로 농업분야 인건비가 22~30% 상승하였으며, 호텔 및 음식점이 8~14%, 건설부문이 7~11% 상승
 - 일당 300밧 적용으로 태국은 동남아에서 싱가포르, 필리핀에 이어 3번째로 높은 임금수준이 되었으며, 임금이 태국의 1/3 수준인 인근 국가(라오스, 베트남, 캄보디아 등)로 노동집약적인 기업이 이전할 유인이 커짐
 - 또한, 전국적으로 동일한 일당 300밧 시행으로 기업들이 방콕 인근 등 대도시 밖으로 이전할 유인이 감소하여, 지방 소재 기업들의 임금 인상을 통해 현지 근로자 고용을 유도하는 등 지역균형발전을 기하려는 정부의 정책이 실패할 가능성도 있음

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 최저임금에 대한 특별한 정의는 없으나 관행상 일반적인 근로에 따라 수령하는 기본임금을 의미

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 초과근무수당, 보너스 및 기타 수당은 포함하지 않는 것으로 해석

VI. 최저임금의 이행

1. 최저임금 위반현황

- 2013년 말 최저임금제를 위반한 작업장수는 171개소이며, 근로자 수는 1,927명으로 최저임금제 위반건수가 전년대비 크게 감소하여 전체 근로자 대비 비율이 0.02%에 이르는 것으로 조사됨

(단위 : 명, 개소)

연도	구분	전체 근로자수	최저임금제 위반 작업장 수	최저임금제 위반 근로자 수
2014		8,178,881	111	수정 중
2013		7,946,924	171	1,927
2012		7,584,500	618	9,306
2011		7,517,394	273	1,831
2010		7,927,093	625	4,033
2009		8,110,579	880	4,137
2008		8,351,379	1,287	4,018
2007		9,420,173	2,005	6,752
2006		8,839,383	2,100	7,730
2005		8,670,259	1,791	9,229

※ 출처 : 노동보호 및 복지통계 연감 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014

2. 최저임금 위반의 벌칙

- 최저임금제도를 위반하는 고용주에 대해서는 10만밧 이하의 벌금 또는 6개월 미만의 징역에 처할 수 있음

3. 최저임금 위반 시 구제절차

- 최저임금제도 위반에 대해 근로자는 지역노동복지사무소, 노동부 노동복지국 등에 심사 및 구제를 요청 가능하며, 근로자가 신고한 경우 노동감독관은 사용자에게 최저임금 이상의 임금을 지불할 것을 명령하며, 이에 따르지 않을 경우 형사책임을 지게 됨
- 감독기관에의 신고와 별도로 노동법원에 최저임금의 지불을 요청하는 소를 제기할 수 있음

VII. 기타

- 최저임금제도 담당부서 : 태국 노동부 최저임금제도사무소
 - 태국 노동부: www.mol.go.th

【지역별 최저임금 인상 추이】

(단위 : бат/일, %)

	최저임금(бат)										전기대비 상승률(%)										
	'06년	'07년	'08.1	'08.1	'08.6	'08.1	'10.1	'11.1	'12.4	'13.1	'15.1	'07년	'08.1	'08.6	'08.1	'08.1	'10.1	'11.1	'12.4	'13.1	'15.1
1 방콕	184	191	194	203	203	203	206	215	300	300	300	3.8	1.6	4.6	0.0	1.5	4.4	39.5	0.0	0.0	0.0
2 노타부리	184	191	194	203	203	203	205	215	300	300	300	3.8	1.6	4.6	0.0	1.0	4.9	39.5	0.0	0.0	0.0
3 나콘프라툼	184	191	194	203	203	203	205	215	300	300	300	3.8	1.6	4.6	0.0	1.0	4.9	39.5	0.0	0.0	0.0
4 파툼타니	184	191	194	203	203	203	205	215	300	300	300	3.8	1.6	4.6	0.0	1.0	4.9	39.5	0.0	0.0	0.0
5 사뭇프라칸	184	191	194	203	203	203	206	215	300	300	300	3.8	1.6	4.6	0.0	1.5	4.4	39.5	0.0	0.0	0.0
6 사뭇사곤	184	191	194	203	203	203	205	215	300	300	300	3.8	1.6	4.6	0.0	1.0	4.9	39.5	0.0	0.0	0.0
7 푸켓	181	186	193	197	197	197	204	221	300	300	300	2.8	3.8	2.1	0.0	3.6	8.3	35.8	0.0	0.0	0.0
8 촌부리	166	172	175	180	180	180	184	196	273	300	300	3.6	1.7	2.9	0.0	2.2	6.5	39.3	9.9	0.0	0.0
9 사라부리	163	168	170	179	179	179	184	193	269	300	300	3.1	1.2	5.3	0.0	2.8	4.9	39.4	11.5	0.0	0.0
10 나콘라차시마	158	162	165	170	170	170	173	183	255	300	300	2.5	1.9	3.0	0.0	1.8	5.8	39.3	17.6	0.0	0.0
11 라용	155	161	165	173	173	173	178	189	264	300	300	3.9	2.5	4.8	0.0	2.9	6.2	39.7	13.6	0.0	0.0
12 프라야콘 스라야 유타야	155	160	165	173	173	173	181	190	265	300	300	3.2	3.1	4.8	0.0	4.6	5.0	39.5	13.2	0.0	0.0
13 차창사오	153	160	165	173	173	173	180	193	269	300	300	4.6	3.1	4.8	0.0	4.0	7.2	39.4	11.5	0.0	0.0
14 라농	155	160	163	169	169	169	173	185	264	300	300	3.2	1.9	3.7	0.0	2.4	6.9	39.5	13.6	0.0	0.0
15 팡아	155	159	162	168	168	168	173	186	259	300	300	2.6	1.9	3.7	0.0	3.0	7.5	39.3	15.8	0.0	0.0
16 크라비	151	156	160	165	165	165	170	184	257	300	300	3.3	2.6	3.1	0.0	3.0	8.2	39.7	16.7	0.0	0.0
17 페차부리	150	156	160	164	164	164	168	179	250	300	300	4.0	2.6	2.5	0.0	2.4	6.5	39.7	20.0	0.0	0.0
18 치앙마이	155	159	159	168	168	168	171	180	251	300	300	2.6	0.0	5.7	0.0	1.8	5.3	39.4	19.5	0.0	0.0
19 록부리	151	155	158	163	163	163	170	182	254	300	300	2.6	1.9	3.2	0.0	4.3	7.1	39.6	18.1	0.0	0.0
20 찬타부리	150	155	158	163	163	163	167	179	250	300	300	3.3	1.9	3.2	0.0	2.5	7.2	39.7	20.0	0.0	0.0

	최저임금(บาท)										전기대비 상승률(%)									
	'06년	'07년	'08.1	'08.6	'08.1 ₁	'10.1	'11.1	'12.4	'13.1	'15.1	'07년	'08.1	'08.6	'08.1 ₁	'10.1	'11.1	'12.4	'13.1	'15.1	
21 칸차나부리	151	155	157	165	165	169	181	252	300	300	2.6	1.3	5.1	0.0	2.4	7.1	39.2	19.0	0.0	
22 라차부리	147	154	156	164	164	167	180	251	300	300	4.8	1.3	5.1	0.0	1.8	7.8	39.4	19.5	0.0	
23 싱하부리	147	152	156	161	161	165	176	246	300	300	3.4	2.6	3.2	0.0	2.5	6.7	39.8	22.0	0.0	
24 사뭇송크람	150	154	155	160	160	163	172	240	300	300	2.7	0.6	3.2	0.0	1.9	5.5	39.5	25.0	0.0	
25 스라캐우	147	154	155	160	160	163	172	241	300	300	4.8	0.6	3.2	0.0	1.9	5.5	39.3	24.5	0.0	
26 프란친부리	147	152	155	163	163	170	183	255	300	300	3.4	2.0	5.2	0.0	4.3	7.6	39.3	17.6	0.0	
27 또랑	148	152	154	157	157	162	175	244	300	300	2.7	1.3	1.9	0.0	3.2	8.0	39.4	23.0	0.0	
28 앙통	148	152	154	161	161	165	174	243	300	300	2.7	1.3	4.5	0.0	2.5	5.5	39.7	23.5	0.0	
29 웨이	144	150	154	162	162	163	173	241	300	300	4.2	2.7	5.2	0.0	0.6	6.1	39.3	24.5	0.0	
30 프라차우브키리칸	147	152	152	160	160	164	172	240	300	300	3.4	0.0	5.3	0.0	2.5	4.9	39.5	25.0	0.0	
31 송크라	144	152	152	157	157	161	176	246	300	300	5.6	0.0	3.3	0.0	2.5	9.3	39.8	22.0	0.0	
32 롱폰	145	149	152	156	156	160	169	236	300	300	2.8	2.0	2.6	0.0	2.6	5.6	39.6	27.1	0.0	
33 우돈타니	145	150	150	157	157	159	171	239	300	300	3.4	0.0	4.7	0.0	1.3	7.5	39.8	25.5	0.0	
34 촌폰	145	149	150	158	158	160	173	241	300	300	2.8	0.7	5.3	0.0	1.3	8.1	39.3	24.5	0.0	
35 트랏	145	149	150	156	156	160	169	236	300	300	2.8	0.7	4.0	0.0	2.6	5.6	39.6	27.1	0.0	
36 콘키안	144	148	150	154	154	157	167	233	300	300	2.8	1.4	2.7	0.0	1.9	6.4	39.5	28.8	0.0	
37 나콘스리탐마랏	144	148	150	155	155	159	174	243	300	300	2.8	1.4	3.3	0.0	2.6	9.4	39.7	23.5	0.0	
38 부리룸	144	148	150	155	155	157	166	232	300	300	2.8	1.4	3.3	0.0	1.3	5.7	39.8	29.3	0.0	
39 사툰	144	148	150	155	155	159	173	241	300	300	2.8	1.4	3.3	0.0	2.6	8.8	39.3	24.5	0.0	
40 농카이	144	148	150	157	157	159	169	236	300	300	2.8	1.4	4.7	0.0	1.3	6.3	39.6	27.1	0.0	
41 나콘나옥	143	147	150	156	156	160	170	237	300	300	2.8	2.0	4.0	0.0	2.6	6.3	39.4	26.6	0.0	
42 나콘사완	143	147	150	155	155	158	166	232	300	300	2.8	2.0	3.3	0.0	1.9	5.1	39.8	29.3	0.0	
43 파타롱	143	147	150	155	155	159	173	241	300	300	2.8	2.0	3.3	0.0	2.6	8.8	39.3	24.5	0.0	
44 페차분	143	147	150	155	155	155	163	232	300	300	2.8	2.0	3.3	0.0	0.0	7.1	42.3	29.3	0.0	

주요국가의 최저임금제도

	최저임금(บาท)										전기대비 상승률(%)									
	'06년	'07년	'08.1	'08.1	'08.6	'08.1	'10.1	'11.1	'12.4	'13.1	'15.1	'07년	'08.1	'08.6	'08.1	'10.1	'11.1	'12.4	'13.1	'15.1
45 수라타니	143	147	150	155	155	159	172	240	300	300	300	2.8	2.0	3.3	0.0	2.6	8.2	39.5	25.0	0.0
46 우타이타니	142	146	150	158	158	166	166	234	300	300	300	2.8	2.7	5.3	0.0	0.0	5.1	41.0	28.2	0.0
47 람팡	145	149	149	154	154	156	165	230	300	300	300	2.8	0.0	3.4	0.0	1.3	5.8	39.4	30.4	0.0
48 수코타이	145	149	149	151	153	153	165	230	300	300	300	2.8	0.0	1.3	1.3	0.0	7.8	39.4	30.4	0.0
49 수판부리	145	149	149	154	154	158	167	233	300	300	300	2.8	0.0	3.4	0.0	2.6	5.7	39.5	28.8	0.0
50 캄펏페츠	143	147	149	156	156	158	168	234	300	300	300	2.8	1.4	4.7	0.0	1.3	6.3	39.3	28.2	0.0
51 차이낏	142	146	149	154	154	158	167	233	300	300	300	2.8	2.1	3.4	0.0	2.6	5.7	39.5	28.8	0.0
52 칼라신	144	148	148	155	155	157	167	233	300	300	300	2.8	0.0	4.7	0.0	1.3	6.4	39.5	28.8	0.0
53 나콘파놈	144	148	148	153	153	155	164	229	300	300	300	2.8	0.0	3.4	0.0	1.3	5.8	39.6	31.0	0.0
54 나라티왓	144	148	148	153	153	160	171	239	300	300	300	2.8	0.0	3.4	0.0	4.6	6.9	39.8	25.5	0.0
55 파타니	144	148	148	155	155	159	170	237	300	300	300	2.8	0.0	4.7	0.0	2.6	6.9	39.4	26.6	0.0
56 알라	144	148	148	155	155	160	172	240	300	300	300	2.8	0.0	4.7	0.0	3.2	7.5	39.5	25.0	0.0
57 피사누룩	143	147	148	152	152	153	163	227	300	300	300	2.8	0.7	2.7	0.0	0.7	6.5	39.3	32.2	0.0
58 묵다한	142	146	148	152	152	155	165	230	300	300	300	2.8	1.4	2.7	0.0	2.0	6.5	39.4	30.4	0.0
59 사콘나콘	142	146	148	155	155	157	166	232	300	300	300	2.8	1.4	4.7	0.0	1.3	5.7	39.8	29.3	0.0
60 농부아롬푸	142	146	148	154	154	156	165	230	300	300	300	2.8	1.4	4.1	0.0	1.3	5.8	39.4	30.4	0.0
61 딱	143	147	147	151	151	153	162	226	300	300	300	2.8	0.0	2.7	0.0	1.3	5.9	39.5	32.7	0.0
62 우트라라딧	143	147	147	149	149	153	163	227	300	300	300	2.8	0.0	1.4	2.0	0.7	6.5	39.3	32.2	0.0
63 마하사라캄	142	146	147	151	151	154	163	227	300	300	300	2.8	0.7	2.7	0.0	2.0	5.8	39.3	32.2	0.0
64 야소톤	142	146	147	155	155	157	166	232	300	300	300	2.8	0.7	5.4	0.0	1.3	5.7	39.8	29.3	0.0
65 로이에드	142	146	147	154	154	157	166	232	300	300	300	2.8	0.7	4.8	0.0	1.9	5.7	39.8	29.3	0.0
66 매홍센	141	145	147	151	151	151	163	227	300	300	300	2.8	1.4	2.7	0.0	0.0	7.9	41.0	32.2	0.0
67 수린	141	145	147	151	151	153	162	226	300	300	300	2.8	1.4	2.7	0.0	1.3	5.9	39.5	32.7	0.0

	최저임금(บาท)										전기대비 상승률(%)									
	'06년	'07년	'08.1	'08.1	'08.6	'08.1	'10.1	'11.1	'12.4	'13.1	'15.1	'07년	'08.1	'08.6	'08.1	'10.1	'11.1	'12.4	'13.1	'15.1
68 차이아퐁	142	146	146	146	148	156	156	165	230	300	300	2.8	0.0	1.4	2.7	2.6	5.8	39.4	30.4	0.0
69 치앙라이	142	146	146	146	157	157	166	232	300	300	2.8	0.0	7.5	0.0	0.0	0.0	5.7	39.8	29.3	0.0
70 스리사켓	142	146	146	146	150	152	160	223	300	300	2.8	0.0	2.7	0.0	1.3	5.3	39.4	34.5	0.0	0.0
71 피췌	141	145	146	146	150	151	163	227	300	300	2.8	0.7	2.7	0.0	0.7	7.9	39.3	32.2	0.0	0.0
72 프래	140	144	146	146	150	151	163	227	300	300	2.9	1.4	2.7	0.0	0.7	7.9	39.3	32.2	0.0	0.0
73 암나차론	141	145	145	145	153	155	163	227	300	300	2.8	0.0	5.5	0.0	1.3	5.2	39.3	32.2	0.0	0.0
74 우본라차타니	141	145	145	145	154	160	171	239	300	300	2.8	0.0	6.2	0.0	3.9	6.9	39.8	25.5	0.0	0.0
75 파야오	140	144	144	144	150	151	159	222	300	300	2.9	0.0	4.2	0.0	0.7	5.3	39.6	35.1	0.0	0.0
76 난	140	143	144	144	151	152	161	225	300	300	2.1	0.7	4.9	0.0	0.7	5.9	39.8	33.3	0.0	0.0
평균	149	154	155	155	161.9	161.9	165.2	175.8	245.2	300	300	3.1	1.2	3.9	0.1	1.9	6.4	39.5	23.1	0.0

26. 터키

국명	터키 공화국(Republic of Turkey)	
민족	터키족, 쿠르드족(약1,200-1,400만명 추정), 아랍인 50만, 아르메니아인 5만, 기타 그리스인, 유대인 등	
언어	터키어, 쿠르드어	
면적	779,452km ²	
인구	약 7,669만 명 (2014년, 터키 국가통계원)	
수도	앙카라(Ankara, 인구 : 약 515만 명)	
주요도시	Istanbul, Izmir, Bursa 등	
종교	전 국민의 99%가 이슬람교도(수니파 다수, 시아파 소수), 그밖에 기독교, 유대교, 그리스정교 등	
교육	초등학교, 중학교, 고등학교 각각 4년제(12년 의무교육)	
화폐단위	터키 리라(TL), 1USD=약2.5TL(2015.3 현재)	
주요 경제 지표 (2014년)	GDP	6,000억불 (3/4분기)
	1인당 GDP	10,782불 (2013년)
	GDP 성장률	1.7(3/4분기)
	교역	수출 : 1,576억 불 / 수입 : 2,421억 불
	실업률	9.9%
	물가상승률	소비자물가상승률 8.17% 생산자물가상승률 5.22%
주터키대사관 웹사이트	http://tur-ankara.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 터키 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 1931년 제정된 노동법에 명시되었으나 시행령 미비로 효력을 발휘하지 못하다가 1951년 시행령 제정으로 발효
- 1951-67년 주별 최저임금제를 시행하였으며, 1966년 모든 주에서 시행
- 1967년 헌법재판소의 노동법 효력정지 결정, 1971년 신 노동법제정, 1972년 시행령 제정으로 발효
- 1982년 개정 헌법에서 제49조 2항과 제55조 2항을 통해 노동자와 공무원의 최저임금을 규정
- 1989년 최저임금 적용 대상에서 농민과 노동자의 구분을 없애면서 산업별, 지역별 차별을 완전히 철폐
- 2003년 노동법 개정을 통해 현 최저임금제도 확정. 노동자의 범위 확대(노동계약 체결여부와 관계없이 최저임금 대상자를 모든 노동자로 규정)
 - 노동법 제39조(최저임금) : 모든 노동자들의 경제 및 사회적 질서 유지를 위해 노동부 관할 최저임금산정위원회에서 최소 2년에 한번 최저임금을 결정한다.

2. 법적근거

- 헌법 제49조, 제55조
- 4857호 노동법(1971년 제정, 2003년 최종 개정)
- ‘2015년 최저임금 결정’(2014.12.31. 터키공화국 관보에 게재)

Ⅱ. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정방법

- 위원회 방식
 - 비상설 기구로서 위원장은 노동부 장관이 임명하며, 최소 2년에 1회 최저임금산정위원회를 개최하도록 되어 있으나, 통상 연1회 위원회를 소집하여 투표를 통해 과반수로 최저임금을 결정
- 위원 : 최소 10명으로 구성
 - 노동부 노동국장 또는 부국장
 - 노동부 근로자 보건 및 안전국장 및 부국장
 - 국가통계원 경제통계과장, 통상산업부 과장
 - 재무청 대표, 국가기획청 과장급 대표, 개발부 대표
 - 가장 많은 수의 회원을 보유하고 있는 노동조합 단체장 5명
 - 가장 많은 수의 회원을 보유하고 있는 사업주 단체장 5명

2. 최저임금 결정절차

- 최소 2년에 1회 최저임금산정위원회를 개최하도록 되어 있으며, 일반적으로는 매년 11~12월 사이 개최됨
- 최소 10명 이상의 참여로 개최, 과반수의 찬성으로 의사결정
- 최저임금산정위원회의 결정에 이의를 제기할 수 없으며, 결정내용이 관보에 게재됨과 동시에 효력을 발휘함

- 2015년 적용 최저임금 결정과정
 - 2013.12.3. 최저임금산정위원회 최저 임금 확정
 - 2014.12.31. 최저임금 관보 게재
 - 2015.1.1부로 2015년 최저임금 적용

3. 최저임금 결정기준

- 근로자의 식료품, 주택, 의복, 보건, 교통, 문화비 등 필수불가결한 1일 생활비의 최저선을 충족시키는 임금(2004.8.1.자 시행령)
- 당해년도의 소비자물가 인상률
- 기업의 지불능력
- 경제성장률
- 노동생산성

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 사업주

- 적용 대상 사업주 : 모든 사업주

2. 근로자

- 적용 대상 근로자 : 모든 근로자¹⁾
- 적용특례 대상 : 없음.

1) 2003년 개정 법률에 의거 노동계약 체결여부와 무관

IV. 최저임금의 현황

1. 연도별 최저임금 수준

(단위 : TL, 월액 기준)

연도	구분	성인	청소년(16세 미만)	그 외 특례
		2015	상반기	1,201
	하반기	1,273	1,273	-
2014	상반기	1,071	1,071	-
	하반기	1,134	1,134	-
2013	상반기	978.60	839.10	-
	하반기	1,021.50	877.50	-
2012	상반기	886.50	760.50	-
	하반기	940.50	805.50	-
2011	상반기	796.50	679.50	-
	하반기	837.00	715.50	-
2010	상반기	729.00	621.00	-
	하반기	760.50	648.00	-
2009	상반기	666.00	567.00	-
	하반기	693.00	589.50	-
2008	상반기	608.40	515.40	-
	하반기	638.70	540.60	-

※ 2007년부터 물가인상을 반영 위해 연 2회 인상

※ 상, 하반기 최저임금 동시 결정

※ 2014년부터 청소년(16세미만)의 경우도 성인과 같은 최저임금 적용

〈2015년 가족구성별 추가 인상분〉

(단위 : TL)

수령자 가족구성에 따른 구분	기혼의 경우 직장 有	기혼의 경우 직장 無
미혼	90	
기혼	90	108
1자녀	104	122
2자녀	117	135
3자녀	126	144
4자녀	135	153

〈기간별 실질 최저임금〉

(단위 : TL)

연도	구분	법정 최저임금 (세금·사회보장비 포함)	실질 최저임금
2010	상반기	729	576.57
	하반기	760.50	599.12
2011	상반기	796.50	629.96
	하반기	837	658.95
2012	상반기	886.50	701.13
	하반기	940.50	739.79
2013	상반기	978.60	773.01
	하반기	1,021.50	803.68
2014	상반기	1,071	846
	하반기	1,134	891.03
2015	상반기	1,201	949.07
	하반기	1,273	1000.54

2. 최저임금 적용현황

- 2015년도의 경우 전체 근로자수 중 최저임금 근로자수 비율이 19%에 달함.

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 기본급

2. 최저임금에 산입하지 않는 임금

- 일체의 수당과 성과급, 현물급여

Ⅵ. 최저임금의 이행

1. 최저임금 위반의 벌칙

- 최저임금에만 적용되는 제재는 없으며, 노동법에 의거 임금 지불 불이행에 대하여 벌금을 부과함(임금 체불 및 미지불 성격에 따라 84.56 TL~338.26 TL 벌금 부과)

2. 최저임금 위반 시 구제절차

- 최저임금 구제 절차 관련 법령 없음.
 - ※ 노동부에서 최저임금 지급여부를 간혹 조사 하나, 실질 실업률이 20%(공식 발표 10% 내외)를 상회하기 때문에 최저임금 위반 신고 사례가 극히 적음)

3. 최저임금의 이행 관련

- 기본급 등으로 최저임금을 구분하지 않으며, 노동자 1인의 최저 생계비를 최저임금으로 산정
- 최저임금 산정 시 실질최저임금과 사회보장비를 포함한 최저임금으로 구분
- 2007년 말 최저임금 대상자에 대한 기존 세율인하 조치로 최저임금자의 부양가족 수에 따라 차등 세율 적용

Ⅶ. 기타

- 2014.12.31일자 터키공화국 관보에 ‘2015년 최저임금 결정’ 내용 명시
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/12/20141231-7.htm>

27. 파라과이

국 명	파라과이 공화국	
언 어	스페인어 및 과라니어	
민 족	메스티소 72%, 브라질계 15%, 유럽계 10%, 기타 3%	
면 적	406,752 km ²	
인 구	6.6백만 명	
수 도	아순시온	
종 교	전 인구의 90% 가톨릭 신자	
화폐단위	과라니(Guaraní)	
주요 경제 지표 (2014년)	GDP	315 억불
	1인당GNP	4,509불
	경제성장률	4.4%
	교역규모	수출: 168.7억불 / 수입: 296.5억불
	실업률	9.7% (2014년)
주 파라과이 대사관 웹사이트	http://pry.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 파라과이 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 도입 배경
 - 파라과이 노동법은 1948.12.10. 유엔 총회에서 승인된 인권보호선서, 1948.5.2. 개최된 제9회 Panamérica 정상회의에서 채택된 인간의 권리 및 의무선언문 및 각종 국제협정과 기본권을 근간으로 1961.8월 최초 제정됨
- 노동제도 관련 법령 변화 연혁
 - 1961.8월 최초 제정 이래 1993.10월 현행 노동법에 이르기까지 7차례 개정

2. 법적 근거

- 파라과이공화국 헌법(86조-100조)
- 파라과이공화국 노동법(Código Laboral de la República del Paraguay)

II. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정방식

- 최저임금위원회(Consejo Nacional de Sueldo Minimo, CONASAM) 를 통해 최저임금 인상여부를 결정
 - 주무부처장인 법무노동부장관 포함, 행정부 대표 4명, 노·사 대표 각 3명, 총 10명으로 구성
 - ※ 법무노동부 노동국장이 의장직을 수행
 - 가부 투표로 의사를 결정하며, 재적위원 과반수 이상의 동의를 요함

- 동 위원회에서 결정되는 최저임금은 2년간 유효하나, 동 기간 중 최저생계비 상승률 10% 초과 등 합당한 사유가 있을 경우 최저임금 인상여부 검토
- 동 위원회는 필요시마다 한시적으로 구성되며, 행정부에 최저임금 인상에 관한 심의결과를 통보하는 자문역할만을 수행
- 주로 노조의 요청에 따라, 최저임금 인상에 관한 협상이 시작되며, 최초 협상시기, 기간 및 횟수에 대한 제한은 없음.
- 최저임금기획위원회 구성시 통상 1달 이내 최저임금 인상여부를 결정

2. 최저임금 결정절차

- 법무노동부 장관 또는 노조의 요청에 따라 최저임금위원회 구성
- 최저임금 인상여부 심의
- 법무노동부 장관 심의결과 검토
- 행정부로 이첩
 - 경제각료회의에서 최종적으로 임금인상률을 결정한 후 대통령에게 보고
- 대통령령 공포
 - 대통령령 공포일로부터 1달 후부터 시행

3. 최저임금 결정기준

- 물가상승에 따른 최저 생계비, 유사 근로자 임금, 노동생산성 등에 기초하여 최저임금 결정
 - 물가상승률이 10%를 초과할 경우 최저임금 인상문제를 검토할 수 있도록 규정

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 사업주

가. 적용 대상 사업주

- 1인 이상 근로자를 고용하는 모든 사업주
- 고용주의 승인 하에 경영 및 관리업무를 주관하는 모든 경영자

나. 적용제외 대상 사업주

- 친족만을 사용하는 사업주
- 혈연관계가 아니어도 사적 친분에 따라 자원 또는 자발적인 봉사자를 사용하는 사업주

2. 근로자

가. 적용 대상 근로자

- 내·외국인, 정규·비정규직 등 고용형태를 불문하고, 노동계약에 의해 육체적, 지적 또는 종합적인 노동을 제공하는 모든 근로자

나. 특례적용 근로자

- 특례적용 근로자 및 감액수준

구분	감액 비율	조건	비고
가내 근로자 ¹⁾	60%	-	40% 이하 지불 시에는 숙식을 제공해야 함
수습근로자	40%	가사 또는 단순 노동에 대한 수습기간은 최대 30일	-
견습생 또는 기능공	40%	견습생 또는 기능공에 대한 기간은 최대 60일	-
청소년	40%	-	국제아동청소년법으로 금지

1) 파라과이 노동법은 '가내근로자'를 한 가정 또는 개인주택에서 지속적으로 청소, 간호 그 외 내부업무에 종사하는 자로 규정하여 운전기사, 가사관리인, 가정부, 유모, 정원사 등이 이에 해당됨

IV. 최저임금의 현황

1. 연도별 최저임금 수준

- 파라과이의 최저임금은 2007-2008년간 인상 검토에 반영되는 소비자 물가 지수 등에 큰 변동이 없어 동결상태로 유지되어 오다가 2009년 상반기 10.3% 물가인상률을 근거로 한 노조측의 최저임금 인상요구에 따라, 2009.5월 최저임금을 5% 상향조정함
- 2014년 3월 1일부로 전년 대비 10% 인상되어 1,824,055Gs(약 US\$ 410)의 최저임금이 적용되고 있으며, 2015년도 최저임금은 2015.3월 말 현재 결정 절차 진행 중임

〈파라과이 최저임금 수준 추이〉

(단위 : Gs./월)

연도별	구분	성인	그 외 특례 근로자 (가사 노동자 등)	인상률 (%)
2015.3	현재	미정	미정	-
2014		1,824,055 Gs	729,622 Gs	10%
2013		1,658,232 Gs.	663,293 Gs.	-
2012		1,658,232 Gs	663,293 Gs.	-
2011		1,658,232 Gs.	663,293 Gs.	10
2010		1,507,484 Gs.	845,318 Gs.	7
2009		1,408,864 Gs.	805,065 Gs.	-
2008		1,408,864 Gs.	805,065 Gs.	-
2007		1,408,864 Gs.	805,065 Gs.	15.5
2006		1,219,795 Gs.	731,877 Gs.	11.2

* 출처: 통계청 및 법무노동부

* 청소년 노동은 2001년도 국제아동청소년법으로 인해 금지

※ 현지 화폐(과라니/Gs.2): US\$ 1 = 4,780 과라니(2015.3월 현재)

◦ 일급으로 급여를 지불하는 경우 최저임금을 26일로 나눈 금액을 일급으로 계산하며, 일급에서 일일 법정노동시간 8시간을 나눈 금액을 시급으로 산출

- 일급 : 월 최저임금 ÷ 26

- 시급 : 일급 ÷ 8

※ 임금 지불 형태로는 월급, 주급, 15일급, 일급 등이 있으며, 작업내용에 따라 급여 지불방식을 정할 수 있음

2. 최저임금 적용현황

연도	비율	전체 근로자수	최저임금 수혜 근로자수	최저임금 미만 근로자수	비고
2014		※ 미발표			
2013		3,274,819	2,618,600	656,219	-
2012		3,246,904	1,841,900	1,405,004	-
2011		3,034,771	1,638,038	1,396,733	-
2010		2,382,575	1,001,957	1,380,618	-
2009		2,960,843	1,047,843	1,913,000	-
2008		2,735,646	820,694	1,914,952	-

* 출처: 통계청

※ 최저임금 이하 근로자수 비율(%)=최저임금 이하 근로자수/전체근로자수 *100

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 기본급, 연차휴가비, 출산휴가비, 연말 상여금 등 통상적 임금 포함

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 휴일근로수당, 시간외 근로수당, 식사·숙소 등 현물급여

2) 국제환율시장에서 통용되는 파라과이 화폐표시는 PYG이며, 파라과이 국내에선 보통 Gs.로 통용

Ⅵ. 최저임금의 이행

1. 최저임금 위반현황

- 최저임금 위반현황에 관한 통계자료는 없음.

2. 최저임금 위반의 벌칙

- 법으로 명시된 특별한 제재는 없음
- 주관부처인 법무노동부는 부당해고, 급여 미지불 등의 사유로 고발이 접수되는 경우 해당 고용주에게 해당 급여 및 보상금을 지급토록 권고하나, 고용주가 이에 불응할 시에는 피해 근로자가 법원에 소를 제기하여야 함

3. 최저임금 위반 시 구제절차

- 최저임금을 받지 못하거나, 임금을 수령하지 못한 근로자는 주무부처인 법무노동부에 구제신청을 하거나 법원에 민사소송을 제기할 수 있음

Ⅶ. 기타

1. 최저임금 인상 주장

- 2015.3.26. 파라과이 노조단체연합은 2014.3월부터 이어진 주재국 정부와의 최저임금 인상협상이 만족스럽지 못하다면서, 조만간 총파업 여부 결정을 위한 총회를 개최할 예정이며, 금년 5.1에는 대규모

가두시위를 벌일 예정이라고 발표함.

- 한편, 최근 주재국 하원은 가사노동법안을 통해 주재국 가사노동자의 최저임금을 일반 최저임금의 60% 수준(약 245 미불)로 법제화하는 방안을 추진중인 바, 가사노동자 단체들은 즉각 이에 반발함.

2. 최저임금 관련 주무부서

- 법무노동부(Ministerio de Justicia y Trabajo) : <http://ww.mjt.gov.py>.

28. 포르투갈

국 명	포르투갈공화국(A República Portuguesa)	
언 어	포르투갈어	
민 족	이베리아족, 켈트족, 라틴족, 게르만족, 무어족 등의 혼혈	
면 적	92,141.5 Km	
인 구	1,045만 명(2013년)	
수 도	리스본(광역권 인구 200만 명, 시내 50만 명)	
주요도시	포르투(Porto), 코임브라(Coimbra)	
종 교	가톨릭(90% 이상이나 국교는 아님)	
교 육	3~6세 유아교육, 6~15세 의무교육, 15~18 고등교육	
화폐단위	유로(Euro)	
주요 경제 지표 (2013년)	GDP	1,730억 유로
	1인당 GDP	16,555 유로
	GDP성장률	-1.4%
	교역	수출 : 473억 유로 / 수입 : 566억 유로
	실업률	15.3%
	물가상승률	0.3%
주 포르투갈 대사관 웹사이트	http://prt.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 포르투갈 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 1974년 산업·서비스분야에 한정하여 최저임금제도 최초 도입(법령 217/74호, 1974.5.27)
- 1975년 5인 미만 사업장 중 경제적 어려움 등 특별한 조건을 충족하고 노동부의 승인을 받은 사업장에 국한하여 최저임금 적용을 배제
- 1977년 1월 농업 분야에 대해서도 최저임금제가 확대 적용되었고, 산업·서비스 분야보다 낮은 수준의 최저임금을 고시(법령49-B/77호, 1977.2.12)
- 1978년 가사서비스업에 대해서도 최저임금제가 확대 적용되었고, 산업·서비스분야, 농업분야보다 낮은 최저임금을 고시(법령113/78호, 1978.5.29)
- 1987년 18세 이상 근로자에 대해 완전 최저임금제도를 도입하여, 17세 근로자는 최저임금의 75%, 17세 미만근로자는 50% 지급
- 1988년 18세 미만 근로자에 대해 모두 최저임금의 75%를 지급하도록 변경
- 1990년 5인 미만 사업장에 대한 최저임금 조건특례제도를 폐지
- 1991년 산업·서비스와 농업분야의 최저임금제도를 통합하여 동일한 최저임금을 적용하고, 가사서비스업은 독립적으로 책정(법령14-B/91호, 1991.1.9.)
- 1998년 연령별 특례제도를 없애고, 모든 연령에 대해 완전최저임금제 적용

- 2004년 산업·서비스, 농업, 가사서비스업의 최저임금제도를 통합하여 최저임금 책정(법령19/2004호, 2004.1.1. 발효)
- 월간보장최저보수 적용 범위와 방법, 시간당보장최저보수, 월간보장 최저보수 인하의 경우 및 소득과 물가 정책기준에 적절한 월간보장 최저보수의 현실화 등을 규정(법령35/2004호, 2004.7.29.)
- 2006년 12월 정부와 노사단체는 2007년 최저임금액을 월 403유로로 확정하고, 2011년까지 월 500유로 달성하기로 합의
 - 중기목표 설정¹⁾ : 2009년 월 450유로, 2010년 월 475유로, 2011년 월 500유로로 단계적 인상
- 2011년 최저임금액은 월 485유로(재정위기로 인하여 당초 목표보다 하향)
- 2012년 최저금액은 월 485유로로 동결
- 2013년 최저금액도 전년과 같이 월 485유로로 동결
- 2014.10월 최저금액은 월 505유로로 책정

2. 법적 근거

- 「노동법」 제266조
 - 별도의 최저임금법이 존재하지 않고, 2003년 개정노동법²⁾을 가결하면서 「노동법(Código de Trabalho)」 안에 월간보장최저보수(Retribuição Mínima Mensal Garantida)를 명시하도록 규정

1) 경제사회위원회의 동의를 얻어 EU 가이드를 참고하여 중기계획 수립

2) 법 99/2003호, 2003.8.27.채택. 2003.12.1.발효, 법 35/2004호(7.29. 채택) 제206조 이하 및 483조, 법 7/2009호(2.12. 채택) 제273조 일부개정

Ⅱ. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정방식 - 위원회 방식

- 총리가 경제사회위원회(CES)의 사회협의상임위원회(CPCS)에 심의 요청을 하면 사회협의상임위원회는 매년 10~11월 최저임금을 심의, 노동부장관에게 제출
 - 상임위원회는 생계비, 물가상승률, 기업의 경쟁력 등 제반 경제지표를 정리하여 3~5개의 최저임금 인상률 제안
 - 상임위원회에서는 표결을 하지 않으며, 합의안이 도출되면 그 합의안을 정부가 최저임금으로 결정
 - 합의가 안 되더라도 정부가 상임위원회 논의결과를 참고로 하여 일방적으로 결정
- 노동부장관은 노사단체로부터 이의신청을 받는 기간을 거친 후 최종 고시, 새로운 최저임금은 다음해 1월 1일부터 시행
 - 최저임금 수준에 대해 노사단체가 이의신청을 하거나, 파업을 한 사례는 거의 없고, 정부의 결정을 수용하는 관행이 정착
 - ※ 경제사회위원회(CES - Conselho Económico e Social)
 - 사회경제문제에 대한 주권기관의 결정과정에서 경제 및 사회 관계자들의 참여를 촉진하기 위해 설립한 헌법기구로, 역할은 실무적이고 행정적 지원에 그침
 - 국회 소속으로, 총 60명으로 구성됨(위원장은 국회 출석인원 2/3 의결로 선출되며, 정부 각 부처 차관보급, 노사정 기구 대표, 여성·지방·산업별 대표자 등으로 구성)
 - ※ 사회협의상임위원회(CPCS-Comissão Permanente de Concertação Social)

- 경제사회위원회(CES) 구성기구의 하나로 경제사회위원회로부터 완전히 독립되어 운영되는 노·사·정 3자 협의기구
- 총리가 주재하고 최저임금 결정 등 사회적 합의내용을 협상하고 결정(이 때 경제사회위원회(CES)의 승인을 요구하지 않음)
- 구성 : 정부대표 4명(재무장관, 경제장관, 농업해양장관, 사회결속고용사회보장장관), 노조대표 4명(포르투갈근로자총연맹(CGTP-IN) 2명과 근로자총연합(UGT) 2명), 사용자대표 4명(포르투갈산업연맹(CIP), 포르투갈상업서비스연맹(CCP), 포르투갈농민연맹(CAP), 포르투갈관광연맹(CTP) 각 1명)

2. 최저임금 결정기준

가. 근로자의 최저 생계보장(생계비)

- 1) 독신 근로자(단순기능 근로자)의 생계비
- 2) 2명의 자녀가 있는 부부(4인 가족)가 모두 취업하여 한 가족에 2명이 최저임금을 받을 경우(부부 모두 단순기능 근로자)의 생계비

나. 소비자 물가상승률

다. GDP성장률

라. 노동생산성

마. 노동시장 상황과 유사근로자 임금

바. 전반적인 경제상황

Ⅲ. 최저임금의 적용

- 현재 포르투갈은 연령별 특례제도가 없으며, 전 사업장에 대해 최저임금을 적용하고 있음
- 연습생, 견습생 및 직업훈련생에 대해서는 20%까지 감액 적용할 수 있음(법 35/2004호 제209조)
 - 단, 감액 적용기간은 동일직종 근무기간을 포함하여 1년을 초과할 수 없으며, 전문기술직 수료자에게는 6개월을 초과할 수 없음
- 제한된 근로능력을 소유한 근로자들에 대해서도 감액 적용이 가능하며, 기본 근로능력과 실제 근로능력간의 차이를 계산하여 그 비율만큼의 감액을 적용함
 - 제한된 근로능력이란 기본 근로능력의 10~50%를 말하며, 이에 대한 판단 및 증명은 국립고용·직업훈련센터(IEFP, I.P.- Instituto do Emprego e Formação Profissional) 또는 보건시설이 수행함

Ⅳ. 최저임금의 현황

1. 2014년 최저임금 결정 내용 및 경위

- 2014년 최저임금 505유로로 책정(법령 144/2014, 2014.09.30)
 - 1974년 최저임금제도 도입 이후 줄곧 최저임금액을 월액으로 고시하고 있음
 - 2006.12월 정부와 사회협약상임위원회는 2009년 최저임금 450유로, 2010년 475유로, 2011년 500유로 등 단계적 인상을 추진하기로 합의한 바 있으나, 그후 재정위기로 인한 경제상황을 고려하여 2011년

주요국가의 최저임금제도

최저임금은 목표액보다 낮은 485유로로 책정하였으며, 2012년, 2013년 연속 최저임금을 485유로로 동결하였음.

- 2014.6월 국제 구제금융 체제에서 성공적으로 졸업한 후, 2014. 10. 1부터 최저임금을 505유로로 상향 조정하여 2015.12.31.까지 적용하기로 함

2. 연도별 최저임금 수준(1974년~2014년)

(단위 : 유로/월, 단, 2001년 이전의 경우 \$ 표기)

연도	적용 시점	적용기간 (월수)	20세 이상 월 최저임금			연소자 최저임금 비율(%)	
			일반산업	농업	가사서비스업	18~19세	18세 미만
1974	5.27.	7	3300\$	-	-	-	-
1975		5	3300\$	-	-	-	-
	6.16.	7	4000\$	-	-	-	-
1976		12	4000\$	-	-	-	-
1977	1.1.	12	4500\$	3500\$	-	50	50
1978		3	4500\$	3500\$	-	50	50
	4.1.	9	5700\$	4600\$	3500\$	75	50
1979		9	5700\$	4600\$	3500\$	75	50
	10.1.	3	7500\$	6100\$	4700\$	75	50
1980		9	7500\$	6100\$	4700\$	75	50
	10.1.	3	9000\$	7500\$	5700\$	75	50
1981		9	9000\$	7500\$	5700\$	75	50
	10.1.	3	10700\$	8950\$	6800\$	75	50
1982		12	10700\$	8950\$	6800\$	75	50
1983	1.1.	12	13000\$	10900\$	8300\$	75	50
1984	1.1.	12	15600\$	13000\$	10000\$	75	50
1985	1.1.	12	19200\$	16500\$	13000\$	75	50
1986	1.1.	12	22500\$	19500\$	15200\$	75	50
1987	1.1.	12	252\$	224\$	175\$	100	17세 이상: 75

연도	적용 시점	적용기간 (월수)	20세 이상 월 최저임금			연소자 최저임금 비율(%)	
			일반산업	농업	가사서비스업	18~19세	18세 미만
							17세 미만: 50
1988	1.1.	12	272\$	248\$	195\$	100	75
1989	1.1.	6	300\$	284\$	224\$	100	75
	7.1.	6	315\$	300\$	240\$	100	75
1990	1.1.	12	350\$	345\$	280\$	100	75
1991	1.1.	12	401\$	401\$	335\$	100	75
1992	1.1.	12	445\$	445\$	380\$	100	75
1993	1.1.	12	474\$	474\$	410\$	100	75
1994	1.1.	12	493\$	493\$	430\$	100	75
1995	1.1.	12	520\$	520\$	457\$	100	75
1996	1.1.	12	546\$	546\$	490\$	100	75
1997	1.1.	12	567\$	567\$	514\$	100	75
1998	1.1.	12	589\$	589\$	541\$	100	100
1999	1.1.	12	613\$	613\$	569\$	100	100
2000	1.1.	12	638\$	638\$	600\$	100	100
2001	1.1.	12	670\$	670\$	643\$	100	100
2002	1.1.	12	698\$ (348€)	698\$ (348€)	684\$ (341.25€)	100	100
2003	1.1.	12	356.60€	356.60€	353.20€	100	100
2004	1.1.	12	365.60€			100	100
2005	1.1.	12	374.70€			100	100
2006	1.1.	12	385.90€			100	100
2007	1.1.	12	403.00€			100	100
2008	1.1.	12	426.00€			100	100
2009	1.1.	12	450.00€			100	100
2010	1.1.	12	475.00€			100	100
2011	1.1.	12	485.00€			100	100

연도	적용 시점	적용기간 (월수)	20세 이상 월 최저임금			연소자 최저임금 비율(%)	
			일반산업	농업	가사서비스업	18~19세	18세 미만
2012	1.1	12	485.00€			100	100
2013	1.1	21	485.00€			100	100
2014	10.1	3	505.00€			100	100
2015	1.1	12	505.00€			100	100

3. 최저임금 적용현황³⁾

- 최저임금 적용 근로자 비율은 2003년 6.2%에서 2006년 4.0%로 감소 하였으나, 이후 상승 추세로 전환하여 2011년 9.8%를 기록
- 포르투갈은 성별 및 종사부문에 따른 최저임금 적용 근로자 비율에 대한 통계조사를 하고 있으며, 최저임금 미만을 및 미만 근로자 수에 대한 별도의 통계조사는 하고 있지 않음

〈최저임금 적용 근로자수 비율 추이〉

(단위 : 천명, %)

연도	비율	전체 근로자수	최저임금 수혜 근로자수*	최저임금 미만 근로자수
2006		5,160	4.0	-
2007		5,170	5.5	-
2008		5,198	6.8	-
2009		5,054	8.1	-
2010		4,978	9.4	-
2011		5,350	9.8	-
2012		4,635	12.7	-
2013		5,285	11.7	-
2014		5,226	12.9	-

* 매년 4월 기준

3) 출처 : 포르투갈 노동사회연대부

4. 전체 근로자 임금 대비 최저임금액 비율

- 전체 근로자 평균임금 대비 최저임금 비율 : 41.5%(2012년)

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금⁴⁾

- 기본급(Base-salary)
- 숙박비, 식사비 등 현물급여(현물급여 평가액의 상한비율은 50%)
- 고정적 상여금(휴가수당과 성탄휴가수당 등 연 2회)⁵⁾
- 변동적 상여금과 성과급(노사협약에 따라 최저임금의 산입여부를 결정)
※ 남부유럽 국가(스페인, 포르투갈, 그리스)는 상여금을 연 2회 지급

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 연장근로수당, 성과급, 매월 정기적으로 지급되지 않는 임금 등은 최저임금에 불포함

VI. 최저임금제도의 이행

1. 최저임금 위반 현황

- 최저임금 지급 위반건수는 근로조건 관련 전체위반건수 대비 0.0%로 거의 전무하며, 가장 높은 수치는 2004년의 0.3%

4) 개정노동법(법 7/2009호, 2.12) 3장 3절 274조

5) 월 기본급의 200%가 고정상여금으로 법제화되어 있어, 연간 최저임금은 『월 최저임금 × 14개월』로 계산

2. 최저임금 위반에 대한 처벌

- 최저임금법의 요건을 준수하는 않은 자에게는 벌금이 부과되거나 징역에 처함

3. 최저임금 위반 시 구제절차

- 최저임금 지급 위반에 대한 절차는 포르투갈 사회결속고용사회보장부 직속기관인 근로조건감시청(Autoridade para as Condições do Trabalho)에서 관할함. 최저임금을 받지 못한 근로자는 피해시기에 구애받지 않고 근로조건감시청(ACT)에 피해신고를 할 수 있으며, 근로조건감시청(ACT)은 사실 확인을 위한 조사를 실시하고 15일내 조사서를 작성, 벌금 규모를 결정하여 고용주에게 서면으로 통보함. 고용주는 근로자에게 지급하지 않은 금액이 포함된 벌금을 근로조건감시청(ACT)에 지불해야 함

VII. 기타

- 관련 기관 홈페이지)
 - 포르투갈 사회결속고용사회보장부 전략기획국(MGEP)
<http://www.gep.msess.gov.pt>
 - 포르투갈 사회결속고용사회보장부 고용노사관계국(DGERT)
<http://www.dgert.msess.gov.pt>
 - 포르투갈 경제부 전략연구실(GEE)
<http://www.gee.min-economia.pt>
 - 근로조건감시청(Autoridade para as Condições do Trabalho)
<http://www.act.gov.pt>

29. 폴란드

국명	폴란드 공화국(THE REPUBLIC OF POLAND)	
언어	폴란드어(POLISH)	
민족	폴란드인(98.7%), 독일인, 벨라루스인, 우크라이나인, 유대인 등	
면적	312,683 km ² (한반도의 1.4배)	
인구	3,848만(123.1명/km ²)	
수도	바르샤바(WARSZAWA, 170만 명)	
주요도시	LODZ, KRAKOW, WROCLAW, POZNAN	
종교	가톨릭(95%), 신교, 희랍정교, 이슬람교, 유대교 등	
교육	의무교육 6년(취학률 97%)	
화폐단위	즈워티(ZLOTY)	
주요 경제 지표 (2014년)	GDP	5,346억불
	1인당 GDP	13,893불
	GDP 성장률	3.3%
	교역규모	수출: 2,189억불 / 수입: 2,222억불
	실업률	11.5% / 191만8,600명
	물가상승률	0.3%
주 폴란드 대사관 웹사이트	http://pol.mofa.go.kr/kor/eu/pol/main/index.jsp	

자료제공 : 주 폴란드 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- '56 최저임금에 관한 내각시행령
- '74 관련 규정 노동법 명시
- '88 사회보장노동부 결정사안으로 변경
- '04 사회경제3자위원회(KT) 합의사안으로 변경(매 해)
 - 사회경제3자위원회 합의도출 실패 시 내각에 의한 최저임금 결정
 - '04~'08 경우 내각에 의해 최저임금 수준이 결정됨

2. 법적 근거 및 목적

- 최저임금에 관한 법령('02.10.10)
- 사용자측의 부당한 임금 지불 행위로부터 근로자를 보호하는 기본 법적 장치이며, 또한 최저임금 보장을 통해 취업 장려, 실업률 감소 효과 창출

II. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정 방식

- 위원회 결정 방식으로 사회경제3자위원회(KT)를 구성하여 운영
 - '94 사회경제3자위원회 설치법 발효(국내사회문제 협의기구)
 - 총리 임명 정부대표, 3개 노조대표, 4개 사용자단체대표 참여하며, 위원장은 총리가 내각위원 중 1인을 지명

- ※ 동 위원회는 합의체이며 3자 대표단체 구성인원수에 관한 특별한 규정은 없음
- ※ 동 위원회는 위원장, 최고위원회, 최고위 사무국, 일반 사무국, 분과위원회, 자문위원회로 구성

2. 최저임금 결정 절차

- 내각은 다음 년도 최저임금수준을 매년 6.15.까지 사회경제3자위원회에 제출하며 위원회는 7.15.까지 심의를 마쳐야 하며 내각은 매년 9.15.까지 다음 년도 최저임금을 고시해야 함
- 내각의 최저임금 고시액수는 3자위원회 제안액수보다 낮을 수 없음

3. 최저임금 결정기준

- 해당연도 물가상승률, GDP 실질성장률
 - 해당연도 최저임금이 전체 국민 급여 평균의 50% 미만인 경우 당해 GDP 실질성장전망치의 2/3 추가 반영
 - 이전 해 상품 및 서비스 소비자가격 상승률
 - 다음 년도 상품 및 서비스 소비자가격 상승전망
 - 다음 년도 전체국민 급여평균 전망
 - 다음 년도 GDP 실질성장 전망
 - 임금협상기간인 해당연도 1/4분기의 전체국민 급여평균
 - 이전 해 산업별 근로자 평균임금
 - 사회 계층별 생활수준
 - 기타 국가예산, 경제성장 전제조건, 노동생산성, 고용수준 등
- ※ 사회경제3자위원회는 실무기구로 9개 분과위원회, 2개 자문위원회를 구성하여 차기 예산 편성 관련 자료 수집

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 사업주

- 1인 이상 근로자 고용 사업주 적용

2. 근로자

가. 적용 대상 근로자

- 1년 이상 근무 근로자

나. 특례 적용 근로자

- 1년 미만 근무 근로자

- 1년 미만 근무 근로자의 경우 법정 최저임금의 최소 80% 지불

※ 청소년 및 직종에 따른 최저임금 차별적용 없음

Ⅳ. 최저임금의 현황

1. 연도별 최저임금 수준

(단위 : PLN/달러)

연도	월 최저임금	인상률
2015	1,750PLN(\$486.1)	4.2%
2014	1,680PLN(\$525.0)	5.0%
2013	1,600PLN(\$516.1)	6.7%
2012	1,500PLN(\$483.0)	8.2%
2011	1,386PLN(\$495.0)	5.2%
2010	1,317.0PLN(\$430.0)	3.2%
2009	1,276.0PLN(\$386.6)	13.3%
2008	1,126.0PLN(\$467.2)	20.2%
2007	936.0PLN(\$337.9)	4.1%

주요국가의 최저임금제도

- ※ 정규고용직 월 급여 기준(파트타임 근로자의 경우 정규고용직 월 급여를 월간 전체 근무시간으로 나눈 금액을 시급으로 적용)
- ※ '14년 1\$=3.2PLN, '15 1\$=3.6PLN 기준
- ※ 2015년 법정 최저임금은 사기업부문 전체근로자 평균임금(2014년 4,005PLN)의 46.3% 수준
- ※ 직종별 평균임금(2015.1월) : 기계생산 4,137PLN, 건설 3,879PLN, 제조업 3,726PLN, 무역 3,673PLN, 운송 3,640PLN, 제철 3,543PLN, 식품 3,194PLN

2. 최저임금의 적용현황

- 최저임금 이하 근로자 수는 2000년대 후반 3%대를 유지하였으나 2009년 금융위기 발생 이후 5%로 상승함.
- 이후, 국내 경기 회복 및 기업의 투자 증가로 인해 최저임금 수령 근로자 수는 지속적으로 감소하여 2014년에는 전체 근로자 수 대비 1.4% 수준(225,000명)으로 하락함.

〈최저임금 이하 근로자수 및 비율 추이〉

(단위 : 명, %)

연도 \ 구분	전체 근로자수	최저임금 이하 근로자수	비고
2014	16,060,000	225,000	1.4%
2013	15,736,000	N/A	N/A
2012	15,636,000	N/A	N/A
2011	16,201,000	N/A	N/A
2010	14,106,900	705,300	5%
2009	13,782,300	526,000	3.72%
2008	14,037,200	435,100	3.09%
2007	13,771,100	N/A	N/A
2006	13,220,000	178,700	1.35%

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 기본급
- 직종별 각종 수당 및 연수원 신분인 경우 연수 수당
- 근로계약에 의한 정기 보너스
- 석탄, 전기, 식료품 등 현물 구입을 위한 현금 지원액

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 초과근무수당
- 공기업 근로자 추가수당
- 근속수당(일정기간 이상 근무에 대한 일시불 포상)
- 야간근무수당
- 위험수당, 유해환경 근무수당
- 근무복 착용 시 근무복 구입비용
- 사측에 의해 제공되는 근무 중 식품비용

VI. 최저임금의 이행

1. 노동법 위반현황

- '13년 폴란드 노동청(National Labour Inspectorate)은 근로계약 관련 44,000건(사업장 9,000개), 근로시간 관련 1,357건(사업장 1,356개, 19만 9천명), 급여 지불 관련 14,800건의 사업장 방문 조사를 실시함.

- 근로계약 위반 : 9,500건 적발, 구두시정권고 437건, 고발 246건, 벌금 부과 사업주 860명(총 10만PLN/약 28,000불)
- 근무시간 위반 : 전체 조사 해당 근로자의 18% 위반 적발(2011년 22.4%, 2012년 16%)
- 급여 지불 위반 : 시정명령 7,912건, 권고 1,465건으로 직원 1-9명 소규모 사업장 위반이 전체 적발의 50%로 가장 많은 비율을 차지했으며, 업종별로는 판매 및 수리업종 21%, 제조업 18%, 건설업 17%, 운송업 10%순

2. 최저임금 위반의 벌칙

- 최저임금규정 위반 사업체 적발 시 1,000PLN(\$278) 이상 30,000PLN (\$8,333) 이하 벌금 부과

※ '15.4. PLN/달러화 평균환율 1달러 3.6PLN 기준

3. 최저임금 위반 시 구제절차

- 최저임금 관련 주무부처 : 사회정책노동부 최저임금국

VII. 기타

- 폴란드 사회정책노동부 홈페이지 : www.mpips.gov.pl
- 폴란드 노동청(National Labour Inspectorate) 홈페이지
<http://www.pip.gov.pl/html/en/html/index.htm>

30. 프랑스

국명	프랑스(La République Française, the French Republic)	
언어	불어	
면적	543,965km ²	
인구	6,610만명(2014), 파리 수도권 인구 : 1,200만 명(2014년)	
수도	파리(Paris)	
주요도시	Paris, Lyon, Marseille	
종교	가톨릭(69%)	
교육	중학교(9학년) 까지 의무교육(초등학교 5년, 중학교 4년)	
화폐단위	유로(Euro)화 ※ 1달러 = 0.93 유로(2015.3월)	
주요 경제 지표	GDP	25,865억불(2014년)
	1인당 GDP	40,445불(2014년)
	GDP성장률	0.4%(2014년)
	교역규모	수출 4,372억 유로 / 수입 4,911억 유로(2014년)
	실업률	10.2%(2014년)
	물가상승률	0.9%(2014년)
주 프랑스 대사관 웹사이트	http://fra.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 프랑스 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 제2차대전 전인 20세기 초에는 노사간 개별 근로계약 또는 단체협약을 통해 임금을 결정
 - 제2차대전 중 노사간 임금계약이 붕괴되면서 정부개입 필요
 - 제2차대전 후 전쟁 중의 정부 임금결정 방식(등급별 결정)에서 노사간 계약 원칙으로 회귀
- 1950.2.11. 노사에 노사간 협상방식을 통한 임금결정 자율권을 부여하는 법을 제정하면서 정부 임금결정 방식을 완전 폐지하고, 최저임금을 물가상승률에 따라 인상하는 전 직종 최저임금제(SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti)를 시행함
- 1945년~1975년은 프랑스 번영의 시대로 물가상승률에 따라 인상하는 SMIG 방식은 그 인상률이 너무 낮아 SMIC¹⁾로 변경
 - 1967년 전체근로자 평균임금 상승률은 높은 데 비해 최저임금 인상률은 낮아 논란이 많았고, 이에 따라 1968년 최저임금을 35% 인상함
 - 1970년 법제를 정비하여 SMIC는 다음 3가지 요소를 반영하여 인상률을 결정하는 것으로 변경
 - ① 인플레이션(소비자 물가지수 반영)
 - ② 근로자의 구매력 상승률(근로자 임금상승률 반영)
 - ③ 노사정 협의를 거쳐 결정된 인상 요인(인상 반영률은 정부재량)

1) SMIC('Salaire minimum interprofessionnel de croissance')은 '법정 최저임금' 또는 '슬라이드제 전 직종 최저임금'을 의미하고, 이는 프랑스가 30년(1945년-1975년)에 걸쳐 이룬 "번영의 30년"의 혜택을 저임금근로자들도 누릴 수 있도록 하기 위하여 마련됨.

- 2000.1.19. 공포된 「Aubry 법」 2차 법안은 법정 근로시간을 주당 35시간으로 단축하면서 SMIC 근로자에게 현재의 월 급여 수준 유지 (Garantie Mensuelle de Rémunération : ‘GMR’로, ‘최저 보장월급’이라 함) 및 향후의 구매력 증대를 보장하여 11.4%의 임금 인상 효과를 부여함
- 2003.1.17. 공포된 「피용 법 (loi 'Fillon')」은 2005.7.1.까지 GMR을 없애기 위해, 위 계산법에 따른 SMIC 재조정을 중지한 후 2003년, 2004년, 2005년 3회에 걸쳐 SMIC 시급 인상률을 높이기 위해 동일한 가중치를 부여하도록 함. 이에 따라 2003년부터 2005년까지 SMIC 시급 인상률은 크게 상승했으며, SMIC과 GMR의 혜택을 받는 근로자의 비율도 전체근로자의 15% 이상으로 크게 증가함
- 2008.12.3. 공포된 노동임금법(Loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus de travail)에 따라 기존 SMIC 법령이 아래와 같이 개정됨
 - 전문가 자문위원회를 신설해 매년 SMIC 결정절차에 참여하도록 함.
 - 새로이 책정된 SMIC 수준 적용 시기를 기존 7월 1일에서 2010년부터 매년 1월 1일로 변경²⁾
 - SMIC 결정기준은 기존과 동일하게 유지
- 2013.2.7. 마련된 SMIC 개정령(Décret n°2013-123 du 7 février 2013)은 최저임금 근로자들에게 구매력을 보장하고자, 소득이 가장 낮은 하위(노동자뿐만 아니라 일반근로자 포함) 20% 가구를 대상으로 측정한 소비자물가지수에 연동하여 SMIC을 재평가하도록 변경 (지금까지는 도시가구의 소비자 물가지수에 연동)

2) 기업 및 산업별 임금 협상에 해당연도 SMIC 수준이 더욱 적극적으로 고려될 수 있도록 하기 위해 SMIC 적용시기를 조정

Ⅱ. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정절차

- ‘독립적 자문위원회’(Groupe d'experts)가 매년 1월 1일 이전에 노사정으로 구성된 ‘단체협상 국가위원회(Commission Nationale de la Négociation Collective)’와 중앙정부에 SMIC 인상률에 대한 보고서를 제출함
 - 독립적 자문위원회는 경제·사회 분야의 경험 및 역량을 갖춘 전문가 5명으로 구성되며, 노동, 고용, 경제담당 장관들의 추천에 근거해서 총리가 지명함(4년 임기)
 - 자문위원들은 업무와 관련해서 어떤 행정당국의 지시도 받지 않으며, 업무와 관련된 비밀을 준수하여야 함
 - 업무수행 과정에서 총리실 산하 경제분석실(Conseil d'analyse économique)의 지원을 받을 수 있으며, 조사 및 협의를 진행할 수 있고, 정부, 공공기관 그리고 필요시 외부기관에 연구를 요청할 수 있음(Decret No. 2009-552)
- 중앙정부는 국가 재정 분석 및 경제 전반에 대한 보고서를 단체협상 국가위원회에 제출함
- 노동부는 ‘단체협상 국가위원회’를 개최해 SMIC 시급 인상률에 대한 노사 대표의 의견을 청취한 후 SMIC 인상률을 결정하며, 매년 1월 1일 동 인상률이 적용됨
 - * 단체협상 국가위원회는 정부, 국가 자문위원회, 전국 수준의 고용주 대표 기구, 전국 수준의 노동자 대표 노동조합의 대리인들로 구성
- 단, 소비자 물가지수가 직전 최저임금 책정 시점의 소비자 물가 지수와 비교하여 최소 2% 상승하였을 경우, 동 비율로 자동적으로 최저임금이 조정됨.
- 조정된 SMIC은 관보(JO) 게재를 통해 공고됨

2. 최저임금 결정기준³⁾

- 소득이 가장 낮은 하위 20% 가구를 대상(노동자(ouvriers)뿐만 아니라 일반근로자(employés)도 대상에 포함)으로 측정한 소비자 물가지수(2014.1.1부터 적용)
- 근로자 기본 시급률(Taux de salaire horaire de base ouvrier [SHBOE])의 구매력 상승률⁴⁾의 1/2
- 정부 재량에 의한 인상률(Coup de pouce)
 - 저임금 결정에 참고하기 위해 정기적으로 발표되는 근로자 임금조사 자료를 활용하고 있음

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 최저임금 적용 대상

- 정상적인 근로활동을 할 수 있는 18세 이상 민간부문 근로자
- 민법의 적용을 받는 공공부문 근로자

2. 최저임금 감액적용 대상

- 미성년자
 - 6개월 미만의 경력자에 대해 17세에서 18세 근로자일 경우 10% 할인되어 적용되며, 17세 미만의 근로자일 경우 20% 할인되어 적용됨 (상기 할인 적용은 18세 미만의 ‘미래형 고용(les emplois d'avenir) 범위 내 고용된 근로자에게는 적용되지 않음)
- 견습공 및 직업훈련을 받고 있는 청년 근로자
 - 나이와 계약 기간에 따라 감액

3) 동 3가지 최저임금 결정기준이 실제 최저임금 결정과정에서 어떻게 작동하는지에 대한 구체적인 내용은 파악되지 않고 있음

4) ‘구매력’ 상승률(노동부에서 3개월에 1회 측정) = ‘노동자 기본 시급율’ 인상률 - 물가 상승률

3. 최저임금 적용제외 대상

- 외판원 등 실질근로시간 측정이 어려운 근로자

IV. 최저임금의 현황

1. 최저임금 수준

- SMIC는 실질근로시간 1시간을 기준으로 책정(시급 기준)
 - 근로자에게 시급, 일급, 주급, 월급 등 다양한 형태로 임금을 지급하는 미국과 달리, 대부분 월급으로 임금을 지불함
 - 이 금액은 사회보장세 납부 전 금액으로 근로자가 부담해야 하는 연금, 의료보험, 실업보험 등 사회보장세가 동 임금의 약 21.5%를 차지함
- 2014년(1.1기준) 프랑스 근로자의 약 10.8%(160만명, 견습공/파견근로자 제외)가 최저임금 근로자에 해당하는 것으로 추정됨

※ 노동법 L.3231조 제5항

소비자물가 국가지수가 직전 최저임금 책정 시점의 지표와 비교해 최소 2% 상승수준에 도달 시, 최저임금은 새로 인상된 지표가 발표된 다음 달 1일부터 동일한 비율로 인상된다.

- 2015.1.1 기준으로 새로운 SMIC 조정이 이루어짐.
- 프랑스의 최저임금은 2015년은 1.1일 이후 월 기준으로 1,475.52 유로임

<2002년 이후 최저임금 변화>

연도	시급	월 환산급여	연도	시급	월 환산급여
2002년 7월	6.83유로	1,154.27유로	2008년 7월	8.71유로	1,321.02유로
2003년 7월	7.19유로	1,090.48유로	2009년 7월	8.82유로	1,337.70유로
2004년 7월	7.61유로	1,154.18유로	2010년 1월	8.86유로	1,343.77유로
2005년 7월	8.03유로	1,217.88유로	2011년 1월	9유로	1,365 유로
2006년 7월	8.27유로	1,254.28유로	2011년 12월	9.19유로	1393.82유로
2007년 7월	8.44유로	1,280.07유로	2012년 1월	9.22유로	1398.37유로
2008년 5월	8.63유로	1,308.88유로	2013년 1월	9.43유로	1,430.22유로
2014년 1월	9.53유로	1,445.38유로	2015년 1월	9.61유로	1,457.52유로

2. 최저임금 적용현황

- 민간기업의 최저임금 근로자 비율은 1995년 이후 계속 10%대를 유지하고 있으며, 2010년 9.8%, 2011년 10.6%, 2012년 11.1%에 이어 2013년에는 12.3%를 기록, 2014년에는 10.8%를 기록

<민간기업(농업, 파견 등 제외)의 최저임금 근로자수 비율 추이>

(단위 : %)

연도	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
비율	9.7	10.5	10.9	8.6	8.6	8.1	8.2	11.2	10.7	14.1	12.6
연도	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
비율	12.8	13.6	13.9	14	14.1	15.3	16.3	15.1	12.9	13.9	10.6
연도	2010	2011	2012	2013	2014						
비율	9.8	10.6	11.1	12.3	10.8						

※ 자료 : Dares(프랑스 고용통계국)

〈기업규모별 최저임금 근로자수 및 비율(2014년)〉

(단위 : 천명, %)

기업 규모	2014년		
	총 근로자		시간제 근로자*
	수혜 근로자수	비율	비율
1-9	700	7.6	37.2
10-19	150	10.8	22.2
20-49	230	12.2	31.3
50-99	140	11.5	29.0
100-249	110	7.0	17.1
250-499	70	6.2	15.9
500-	230	4.6	16.5
합계	1,630	10.8	26.0

※ 자료 : Dares(프랑스 고용통계국)

〈기업 업종 별 최저임금 인상 혜택을 받은 근로자 (2014년)〉

(단위 : %)

구분	최저임금 인상 혜택 근로자	
	2013년1월1일자	2014년 1월1일자
채굴 산업	1.6	3.0
제조업	6.7	5.7
전기, 가스 생산 및 유통	0.9	0.5
물 생산 및 배급	5.0	4.3
건설	9.7	8.3
상업: 자동차 및 오토바이 정비	16.9	16.2
운송 및 저장	5.6	4.1
호텔 및 외식업	39.5	33.9
정보 통신	2.5	2.3
금융 및 보험	3.1	2.8
부동산	12.3	11.4
전문화 및 과학기술	7.6	6.2
행정 서비스	17.0	12.8
교육 (공교육 제외)	5.3	5.2
보건 및 사회적 활동	20.6	19.2
예술, 공연	15.2	14.1
기타 서비스 활동	23.6	21.3
종합	12.3	13.2

※ 자료 : Dares(프랑스 고용통계국)

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금 산입하는 임금과 산입하지 아니하는 임금

SMIC 계산에 산입하는 요소	SMIC 계산에 산입하지 않는 요소
<ul style="list-style-type: none"> • 기본급 • 현물급여⁵⁾ (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, 생산 수당 및 생산성수당 • 연말 보너스⁶⁾ • 휴가비⁷⁾ • 다목적 수당 	<ul style="list-style-type: none"> • 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, 비 위생수당 등) • 기업의 총 생산, 생산성 및 성과에 따른 집단 성과급 • 근로자들을 기업 번영에 참여토록 하기 위해 지급하는 상여금 및 기업의 이윤 분배금

2. 수당 및 상여금의 최저임금 산입 여부

- 수당, 상여금 중 예외적으로 다음의 경우 포함
 - 형식은 성과수당이나 사실상 고정급처럼 지급되는 개인 성과수당, 팀별 성과수당, 생산성 수당
 - 사업주가 지급할 의무가 없는 연말 보너스(이른 바 13개월 급여)로서 기 지급한 경우⁸⁾
 - 사업주가 지급할 의무가 없는 휴가비로서 기 지급한 경우

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

6) 연말보너스가 지급되는 달에만 해당

7) 휴가비가 지급되는 달에만 해당

8) 13개월 급여는 프랑스만의 특수한 급여형태로 사업주가 통상 12월에 근로자들의 사회보험료 부담과 생계지원을 위해 1개월분의 월급을 더 지급하는 것인데, 사업주의 의무는 아니나 대부분의 프랑스 사업장에서 지급하고 있음(휴가비의 경우도 동일). 그런데 일부 사업장들은 13개월 급여를 12월에만 주지 않고 6월경에 나누어서 지급하기도 하며 이 경우 6월에 받은 13개월 급여는 최저임금 산입에 포함됨. 또한 프랑스는 13개월 급여와 휴가비, 고정급 수당 등은 연중 평균해서 최저임금에 넣지 않고 받는 달에만 최저임금에 포함하기 때문에 근로자들에게 유리하도록 설계되어 있음

Ⅵ. 최저임금의 이행

- 위반 사업주에게는 벌금으로 SMIC 미만의 임금이 지급된 근로자 1명당 1,500유로가 부과되며, 1년 내에 재 적발되는 경우, 3000유로 까지 벌금 증액 가능
- 적발은 근로감독관이 하지만, 사회보험징수를 담당하는 USSARF, 실업보험 징수를 담당하는 ASSEDIC, 국립 고용지원센터 등의 공조에 의해 파악
- 최저임금 자체의 위반보다는 미신고 노동(undeclared labor) 적발 차원에서 접근
 - ※ 미신고노동은 주로 호텔, 음식업, 건설업, 유흥업에 집중되어 있으나 정확한 규모는 추정하지 못하고 있음
- 최저임금 위반을 이유로 신고사건이 들어오는 경우는 드물며, 간혹 사업주와 근로자와의 다툼 때문에 최저임금 위반이 밝혀지는 경우는 있음

Ⅶ. 시사점

- 최저임금 결정에 있어 정부의 권한이 매우 강하고, 정해진 공식에 의해 최저임금 인상률을 결정하기 때문에 노사간의 갈등이 적음
- 물가급등 시 최저임금이 자동 인상되는 연동제(index system)를 갖고 있음
- 주35시간 법정 근로시간 단축제 시행 이후 최저임금 인상이 부담으로 작용하는 영세 기업에 대해 지원 방안 마련
- 최저임금의 1.6배 이하 임금 지급 사업주의 사회보장분담금을 감경. 그러나 이로 인한 정부 재정부담 증가의 문제점 발생

- 최저임금을 결정하는 과정에서 사용되는 모든 통계자료는 국립통계청으로부터 제공받아 활용함
 - 통계청 소속 통계직원들이 본 건물 안으로 한 개 팀이 상주하여 관련 지표들을 산출하고 있음
- 최저임금 결정과정에서 인플레이션 등의 지표들을 감안하도록 시행령에 명시가 되어 있으므로 사실상 자동갱신으로 볼 수가 있음
 - 최저임금이 급격하게 인상되는 경우라면 주로 정권이 바뀔 때, 예를 들어 이번 올랑드 정권처럼 정부재량으로 결정하는 것이 관행임

VIII. 기타

- 최저임금 운영방안 전반 <http://www.travail-emploi.gouv.fr>
 - SMIC, 최저임금 관련 고용통계국 보고서
- 노동법 Code de Travail www.legifrance.fr
- 최저임금(2014.12.22) 공고
(Décret n° 2014-1569 du 22 décembre 2014 portant relèvement du salaire minimum de croissance 2014.12.24일자 관보 게재)

<참고>

프랑스 노동법상 최저임금 관련 조항

제3편 노동시간, 임금, 상여금, 분담금 및 급여저축

제2권 : 임금 및 기타 수익

제3항 : 임금의 결정

제1장 : 성장에 대한 직업간 최저임금

제1편 : 적용부분

제L.3231조 제1항

해당 1편의 조치들은 제L.3211조 제1항에 명시된 고용주와 근로자, 산업 및 상업적 성격을 띤 공공기관에 소속된 근로자, 민법의 적용을 받는 공공 부문 근로자에게 적용된다.

제2편 : 원칙들

제L.3231조 제2항

최저임금은 수입이 가장 취약한 근로자에게 아래 2개 사항을 보장한다.

1° 구매력

2° 국가 경제성장 활동의 참여

제L.3231조 제3항

단체교섭 또는 단체협약에서 예상임금의 결정 및 수정을 위해 최저임금을 준거화하는 것과 연동화하는 것은 금지된다.

제3편 : 책정방법

제L.3231조 제4항

제L.3231조 제2항 1°에서 명시한 근로자의 구매력 보장은 법령으로 정한 소비자 물가 국가지수 변동에 따른 최저임금 지표화에 의해 보장된다.

제L.3231조 제5항

소비자 물가 국가지수가 직전 성장에 대한 최저임금 책정 시점의 지표와 비교해 최소 2% 상승수준에 도달시, 최저임금은 새로 인상된 지표가 발표된 다음 달 1일부터 동일한 비율로 인상된다.

제L.3231조 제6항

제L.3231조 제2항 2°에서 명시한 국가 경제성장 활동의 참여는 제L.3231조 제4항의 적용과는 독립적으로 매년 1월1일에 효력을 가진 최저임금 책정에 의해 보장된다.

제L.3231조 제7항

최저임금 비율은 법령에 의해 정해진 절차에 따라 정해진다.

제L.3231조 제8항

어떠한 경우에도 최저임금의 구매력 연간 상승은 노동부의 분기별 조사에 의해 등록된 평균시간당 임금 구매력 증감의 1/2 이하가 될 수 없다. 참고 지표는 법령에 따라서 변경될 수 있다.

제L.3231조 제9항

최저임금의 매년 연속되는 상승은 일반적인 경제상황 및 수입의 진전과 변화 사이의 지속적인 왜곡현상 제거를 목적으로 해야 한다.

제L.3231조 제10항

연중 최저임금은 법령에 따라 제L.3231조 제5항의 조치를 적용시킨 결과로 나타난 수준보다 높게 책정할 수 있다.

제L.3231조 제11항

전년 1월 1일부터 제L.3231조 제10항의 적용으로 책정된 구매력의 증가는 제L.3231조 제8항에서 정해진 규정에 따라 연간 최저임금 책정시에 고려의 대상이 된다.

제2편 노동단체 관련**제2권 : 단체협상 - 노동단체 협약과 동의****제7항 : 단체협상 국가위원회****제1장 : 임무****제L.2271조 제1항**

단체협상을 위한 국가위원회는 다음과 같은 임무가 주어진다.

- 가. 노동부장관에게 특히, 여러 분야의 협정에 의한 정의들을 조화시키는 방향에서 단체협상의 발전을 도모하는 모든 수단들을 제안한다.
- 마. 전문가 그룹이 작성한 연간 보고서 검토 후, 노동부장관에게 제L.3231조 제6항에 명시된 항목들 내에서 최저임금을 결정하는데 대한 소견서를 제출한다.
- 아. 매년 동일노동 동일임금 적용 원칙, 남녀간 직업상 평등원칙, 민족, 국가, 인종에 대한 외부적 요소를 고려하지 않는 근로자간 대우 평등 원칙, 장애인의 노동권을 감안한 정책들의 적용을 따라야 하며, 지속적인 불평등 사례 발견시에는 그 원인을 분석한다. 국가위원회는 노동부장관에게 현장과 문서에 평등의 원칙을 장려하기 위해 어떠한 제안도 할 수 있는 자격을 갖춘다.

제2장 : 조직과 기능

제L.2272조 제1항

단체협상 국가위원회는 정부, 국가 자문위원회, 전국 수준의 고용주 대표 기구, 전국 수준의 노동자 대표 노동조합의 대리인들로 구성된다.

제L.2272조 제2항

국가 자문위원회의 법령은 단체협상 국가위원회의 조직과 기능의 형태를 결정한다.

31. 헝가리

국명	헝가리(Hungary)	
언어	마자르어(헝가리어)	
면적	93,036km ²	
인구	985만 명(2015.1월)	
수도	부다페스트(174만 명, 2014)	
주요도시	Debrecen(20만), Miskolc(16만), Szeged(16만), Pecs(14만)	
종교	가톨릭(51.2%), 개신교(18.9%), 그리스정교(2.6%)	
교육	초중등학교 8년, 고교(전문기술고등학교 포함) 4년, 학사 3년, 석사 2~3년(의무교육 연령을 종전 18세에서 16세로 2011년부터 하향)	
화폐단위	Forint(1\$: 약 224.74 포린트, 2014.3월)	
주요 경제 지표 ('14 헝가리 통계청 자료)	GDP	1,375억 불(환율 232.52, 2014년 평균)
	1인당 GDP	13,963 불
	GDP성장률	3.5%
	교역	수출: 1,250억 불 / 수입: 1,148억 불
	실업률	7.7 %
	물가상승률	1.7%
주헝가리대사관 웹사이트	http://hun.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 헝가리 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁

- 1932년 헝가리는 ILO 협약 No.26을 비준하고 이를 법령으로 공포
- 1951년에 시행된 공산체제하 노동법에서 최저임금제도 폐지
- 1971년 최저임금제도 부활
 - 전국노조연맹과 전국협동조합위원회에 대해 최저임금 결정 과정 참여 보장
- 1989년말 시장경제로의 전환 후, 1992년부터 국가단위 노·사·정 협상과 협약을 통해 최저임금 결정
- 2011.7.1부로 최저임금을 정부(내각)에서 사실상 단독 결정
 - 단, 최저임금 결정과정에서 기존의 노사정위원회 대신 재계·노동계·학계·종교계·시민사회 대표가 참여하는 일종의 경제자문기구인 국가경제사회위원회(NESC : National Economy and Social Council)의 자문을 받아 정부가 결정하도록 제도 변경

2. 법적 근거

- 노동법에 대한 1992년 법XXII(제17조(1)b, 제144조)
- 의무적 최저임금과 최저보장임금에 대한 정부시행령 no. 298/2011.(XII.22.)

II. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정방법 및 절차

- 국가경제사회위원회(NESE)의 자문을 거쳐 정부내각에서 매년 최저임금을 결정

- 동 최저임금을 정부령 형식으로 매년말 공포 시행
 - ※ 국가경제사회위원회(NESE) 개요
 - 연혁 : 조화롭고 균형 있는 경제 발전과 사회모델에 관한 대정부 및 국회자문 역할 수행을 위해 2011.7월 신설
 - 구성
 - 재계 대표 : 9개 전국경영자조직 대표, 상공회의소장, 헝가리에서 활동하는 외국공동상공회의소 대표들
 - 노동계 대표 : 법에 인정된 6개 전국노조대표
 - 시민단체 대표
 - 학계대표 : 헝가리과학원장, 헝가리대학총장협회 및 헝가리경제학 협회에서 각각 추천한 경제학 및 사회학자
 - 종교계 대표 : 종교법에서 인정된 17개 종교단체 대표
 - 운영방식
 - 매년 의무적으로 최소 4회 이상 정기회의 개최
 - 정례회의에 소관부처 장관들과 장관들이 추천한 정부 대표, 공정거래위원장, 통계청장 및 부청장 상시 참석
 - 동 위원회 사무국은 국가경제부에 소속되어 기능 수행
 - 위원장 : 위원회 구성 각계 대표들이 3개월 마다 돌아가며 수임

2. 최저임금 결정기준

- 임금의 국내동향, 생계비, 사회보장혜택 및 다른 사회집단의 상대적 생활기준, 경제개발 요건, 생산수준, 바람직한 고용수준 유지를 포함한 경제적 여건 고려 최저임금 결정(노동법 제144조제4항)

Ⅲ. 최저임금의 적용

- 적용 대상 : 모든 사용자와 근로자
 - 장애인과 청소년에 대해서도 최저임금제 적용 의무화

IV. 최저임금의 현황

1. 연도별 최저임금 수준

연도	성인	인상률
2015	105,000 포린트/월, 24,160 포린트/주 4,830포린트/일, 604 포린트/시간	3.4%
2014	101,500 포린트/월, 23,360포린트/주 4,670포린트/일, 584포린트/시간	3.6%
2013	98,000 포린트/월, 22,560 포린트/주 4,510 포린트/일, 564 포린트/시간	5.4%
2012	93,000 포린트/월, 21,400 포린트/주 * 4,280 포린트/일, 535 포린트/시간	19.2%
2011	78,000 포린트/월, 19,500 포린트/주 3,900 포린트/일, 487.5 포린트/시간	6.1%
2010	73,500 포린트/월, 18,375 포린트/주 3,675 포린트/일, 459 포린트/시간	2.8%
2009	71,500 포린트/월, 16,500 포린트/주 3,290 포린트/일, 411 포린트/시간	3.6%
2008	69,000 포린트/월, 15,880 포린트/주 3,180 포린트/일, 397 포린트/시간	5.3%
2007	65,500 포린트/월, 15,080 포린트/주 3,020 포린트/일, 377 포린트/시간	4.8%

* 단, 고교졸업 이상 학위소지자에 대해서는 122,000포린트(HUF)/월, 28,080포린트 / 주, 55,620포린트 / 일, 702포린트 / 시간으로 상기 일반 최저임금 보다 높게 설정

2. 최저임금 적용현황

(단위 : 명, %)

년도	전체 근로자수 15~74세	최저임금 적용대상 근로자수	최저임금 적용 비율
2014	4,069,900	801,770	19.7%
2013	4,053,000	195,800(민간분야)	8.7%
2012	3,878,000	183,459(민간분야)	8.2%*
2011	3,812,000	800,520	21%
2010	3,781,000	1,121,876	41.2%
2009	3,781,000	1,039,612	38.6%
2008	3,879,000	978,782	34.4%
2007	3,926,000	155,000	6%

* 고용청 등록(National employment Service) www.afsz.hu

3. 단시간 고용의 경우 최저임금

- 월별, 주별, 일별 임금은 시간의 차이에 비례하여 감소하며 시간급은 일정
 - 특정 사업장 또는 업무에서 일별 정규 근로시간이 법에서 정한 8시간 이상 또는 이하인 경우, 최저임금은 근무시간의 차이만큼 증가 또는 감소해야 함
 - 이러한 결과에 따른 지급에 있어 근로자가 생산요건을 100% 충족시키고 전체 근무시간 동안 근무하였다면 통상 근로자에 대한 월 급여(순임금 또는 보장임금의 합과 생산에 따른 변동임금)가 최저임금보다 낮아서는 아니 됨.

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입되는 임금

- 기본급(2012.1.1.부터 적용)
 - 사회보장세 : 연금 10%, 의료보험 7%, 실업수당 1.5%
 - 단일근로소득세 16%

2. 최저임금에 산입되지 아니하는 임금

- 근로자의 개인별 기본급에 포함되지 않는 임금
 - 추가 성과에 따른 지불(예를 들어, 추가근무에 대한 기본급, 근로자가 100% 이상 만족시킨 경우 성과에 따라 지불하는 임금)
 - 교대조 보충, 언어 보충, 추가근무시간에 대한 보충과 같이 특별

근로조건, 특별자격, 업무요건, 비정상적인 근로시간 및 추가근무에 대한 임금보조금(이러한 특별조건이 개별 기본급으로 지불되지 않는 경우)

- 미리 결정된 업무에 대한 보수로 근로자를 위한 특별수당
- 13번째 개월과 추가 개월에 대한 임금, 식대보조, 휴가 현물 혜택

VI. 최저임금의 이행

- 국회 경제위원회에서 최저임금 이행여부 모니터링

VII. 기타

- 최저임금을 받지 못한 근로자는 www.ommf.gov.hu(Hungarian Labour Inspectorate)에 문제 제기 가능

32. 호주

국명	Commonwealth of Australia	
언어	영어	
면적	7,682,300km ²	
인구	23,782,500명 (2015.4월 추정치)	
수도	캔버라(Canberra)	
주요도시	시드니(Sydney), 멜번(Melbourne), 브리즈번(Brisbane), 퍼스(Perth) 등	
종교	기독교 61.6%	
화폐단위	Australian Dollar(1A\$ = 0.76 U\$, 2015.3기준)	
주요 경제 지표	GDP	1조4825억 A\$
	1인당 GDP	67,068 A\$
	GDP 성장률	2.3% (2014. 12월 기준)
	교역	6,638억 A\$ (2014. 12월 기준)
	실업률	6.3% (2015.2월 기준)
	물가상승률	1.7% (2015.2월 현재)
주호주대사관 웹사이트	http://aus-act.mofa.go.kr	

자료제공 : 주 호주 대사관

I. 최저임금제도의 개요

1. 연혁.

- 1904년 조정중재법 도입
 - 강제중재제도 도입(노사단체 참여 아래 국가가 최저임금 결정)
- 1907년 최저임금 도입
 - 최저임금 결정기구 : 연방조정중재법원(Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration)
- 1930년대 최저임금 결정기준 형성
 - 1930년대까지 생계비, 경제의 생산성, 산업의 지불능력 등 최저임금 결정기준 확립
- 1956년 조정중재법 개정
 - 연방조정중재법원을 연방산업법원(Commonwealth Industrial Court)과 연방조정중재위원회(Commonwealth Conciliation and Arbitration Committee)로 분리
 - ※ 연방조정중재법원은 사법권과 화해·중재권을 모두 가지고 있는 기관이었으나 1956년 법 개정을 통해 화해·중재 및 사법권한 밖의 행정적인 업무(최저임금 확정업무 포함)는 조정중재위원회로 이전됨
- 1967년 총액임금제 도입
 - 조정중재위원회가 기본임금에 기술수당까지 포괄하여 최저임금 결정
 - 전국최저임금 개념 도입
- 1973 호주조정중재위원회(Australian Conciliation and Arbitration committee)로 개명

- 1975~83년 물가임금연동제 시행
- 1988년 호주노사관계법 도입(과거의 연방조정중재법 대체)
 - 중앙집권적 임금결정제도 유지·보완 및 산업별 노조의 단체교섭 장려
- 1996년 작업장노사관계법 도입
 - 개별계약제도 도입(노조 개입 없이 사용자와 노동자 개인이 고용 계약 체결 가능)
- 2006년 작업장노사관계개정법 도입
 - 개별계약제도 강화(노조 배제적 사용자 단독 협약¹⁾)
 - 최저임금 결정기구가 노사관계위원회에서 호주공정임금위원회로 교체(정부가 노조와 협의 없이 경제학자와 경영자 중심으로 구성)
- 2009년 공정근로법(Fair Work Act 2009) 도입
 - 포괄적인 재정 안정망, 근로자들의 작업장에서의 권한 행사 강화, 최저임금 근로자 보호
 - 최저임금 결정기구가 호주공정임금위원회에서 호주공정근로위원회(FWC)의 최저임금조사원단으로 교체
 - 호주공정근로위원회의 최저임금조사원단(Minimum Wage Panel)은 사실상의 최저임금 결정권을 행사하고, 최저임금을 책정하기 위한 연구 및 조사작업은 호주공정근로위원회 내의 최저임금조사국에서 시행하고, 그 결과에 대하여 최저임금조사단의 승인을 받아야 함
 - 최저임금조사단은 특정 단체²⁾의 추천을 받은 사람들로 구성되며,

1) 단독협약은 모든 신설기업, 단기사업에 적용될 수 있으며 사용자가 새로운 노동자들을 고용하기 전에 협약을 만들 수 있음. 이런 협약을 여전히 노조와 체결할 수 있는 반면 사용자 단독으로 결정할 수 있는 사용자 단독 협약도 인정

2) 호주상공회의소, 호주기업가협회, 호주사회봉사협회, 호주노조연합회

조사기간 중 민간 또는 단체로부터 어떠한 의견이든 수렴해야 하고, 제출된 모든 의견은 제출자의 상업적 기밀사항이나 보호되어야 할 정보가 아닌 이상 연례보고서에 공시되어야 함

- 2010.1.1. 뉴사우스웨일즈주, 퀸즈랜드주, 남호주주, 테즈매니아주 지역의 근로자도 공정근로법의 전국제도로 편입되어, 전국고용기준에 따른 최저임금과 급여기준이 적용됨
 - 새로운 급여기준은 각종 급여, 상여, 범칙금 등의 내용의 포함되었으며, 경우에 따라 기존 조건보다 높거나 낮게 책정되어 점진적으로 적용되었음
- 2010.7.1. 기존 급여조건에 대하여 새로운 급여기준의 세부사항을 4년에 걸쳐 5단계로 조정·분할하여 적용할 것을 확정하였는 바, 공정근로법 하에서 최초로 최저임금을 적용하게 됨

2. 최저임금제도의 제도적 변화과정

가. 조정중재제도와 최저임금

- 기간별 호주 노사관계 중재 및 최저임금 결정기관

기 간	기관명
1904 ~ 1956	연방조정중재법원(Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration)
1956 ~ 1973	연방조정중재위원회(Commonwealth Conciliation and Arbitration Committee)
1973 ~ 1988	호주조정중재위원회(Australian Conciliation and Arbitration committee)
1988 ~ 2009	호주노사관계위원회(Australian Industrial Relations Commission)
2009 ~ 현재	호주공정근로위원회(Fair Work Commission)

- 종래, 호주의 대부분의 노동조건은 중재제도 하에서 노사관계중재기관에서 내리는 재정에 의해 결정되어 옴

- 노사관계 중재기관은 노사 당사자의 의견청취에 따라서 조정 또는 중재를 하고, 그에 따라 노동조건을 결정해 왔으며, 최저임금도 이에 해당하므로 먼저 전통적인 중재제도를 통한 노동조건의 결정시스템을 이해할 필요가 있음

(1) 임금결정의 3단계

- 호주의 임금은 오랫동안 다음과 같은 3단계인 「전국임금케이스(National Wage Cases) 또는 주별임금조건(State-based Awards³⁾⁴⁾」, 「산업케이스(Industry Cases)」, 「초과보상교섭(overaward negotiations)」에 의해 결정됨
- 전국임금케이스에서는 노사 쌍방에 대한 의견청취에 따라 최종적으로는 노사관계위원회가 재판하는 형식으로 임금을 결정하였으며, 이것이 「기본임금(basic wage)」으로 최저임금에 해당
 - ※ 전국임금케이스에서 결정된 기본임금은 연방재정으로 적용되는 전국노동자의 최저임금이 될 뿐 아니라, 곧 각 주의 노사관계위원회에 파급되기 때문에 그 영향은 실질적으로 전국에 미치게 됨
- 산업케이스는 특정산업의 임금결정에 관계가 되는 것으로서 전국 임금케이스에서 결정된 재정액보다 더 올려서 결정하게 되며, 초과보상교섭은 전국임금케이스 및 산업케이스보다도 더 올리도록 해서 기업마다 하게 되는 노사교섭(또는 거기에서 정해지는 결정기준)을 통해서 결정하게 됨
- Industry cases는 multi-employer collective bargaining, 즉 업종별 산업체와 근로자 집단 간의 합의된 임금 규정을 뜻함. 시기에 따라 단일 업체와 그 업체의 근로자 집단이 합의(또는 상기 중재기관에 의한 판결)하거나, 해당 산업군 사용자 대표와 근로자 대표가 합의(또는 중재 판결)된 경우가 적용 될 수 있기 때문에 확실적인 판단은 할 수 없음

3) 기간과 중재기관에 부여된 권한에 따라 우선권이 연방정부와 주정부 어디에 가는지 틀려짐. 현재 Fair Work Australia는 연방정부 차원의 국가적인 체계를 만들고, Fire work Australia 이전의 주정부별 임금체계를 이전(Transitional)하는 단계에 있음. 궁극적으로는 국가전체의 시스템(National Employment Standards)을 구축하고자 함

4) 호주정부는 현재 존재하고 있는 주별 임금체계(State awards)를 인정하되, 최저임금제도를 국가적인 시스템(national system: National Employment Standards)로 이전(transitional)하고 있는 단계임

(2) 기본임금과 그 결정기준

- 기본임금은 역사적으로 주요한 두 가지 기준, 즉 「필요성의 원칙(needs principle)」과 「지불능력의 원칙(capacity to pay principle)」에 의하여 결정됨
- 전자는 노동자가 일상생활에 필요한 필수품을 구입하기 위하여 필요한 돈이 전부 얼마나 되는지, 그것이 기본임금을 결정하는 기준이 된다는 것이고,
- 후자는 역으로 노동자 측의 필요성 원칙을 고려하면서 기업 측의 경영상황과 지불능력도 임금결정의 한 기준에 두어야 한다는 것임

(3) 하베스터재정과 필요성의 원칙

- 필요성의 원칙(the basis of needs)은 1907년의 하베스터사건 판례(Harvester Decision in 1907)를 통하여 마련된 것으로 하베스터사건은 1906년의 물품관세법(Excise Tariff Act 1906) 하에서 쟁점이 된 사건으로서 그 후의 전국임금결정에 연관되게 된 최초의 사안이었음

※ 하베스터 사건

- 최초의 최저임금 적용 사례를 보여준 사건으로서, 1920년대까지 하베스터사건 판례를 최저임금으로 적용하였음. 하베스터사건은 멜버른 주변 Sunshine지역 소재의 곡물추수기계를 생산하는 HV McKay사의 임금급여 관련 쟁의가 그 발단으로,
- 단순기술 남자노동자를 기준으로 기본임금(7실링/일, 42실링/주)을 정하고, 기술자는 3실링을 추가지급하며 이를 기능수당이라 하였음
- 히긴즈 판사의 최저임금은 당시 단순 노동자에게 지급된 평균급여(5~6실링) 보다는 높지만, 사회복지체계를 고려하지 않고, 가족을 부양하며 발전된 사회(civilised community)의 일원이 되기 위한 최소 급여라는 전제하에 책정되었음
- 당시 연방정부는 고율의 관세에 따라 외국기업과의 경쟁에서 국내 기업을 보호하는 정책을 취하고 있었으나, 물품관세법은 그것을 바꿔서 기업에 대해 「공평하고 타당(fair and reasonable)」한 임금의

지불을 요구하고, 그것을 이행하지 않는 기업에 대해서는 관세와 동률의 물품세를 부과했던 것임

- 여기서 문제가 된 「공평하고 타당」한 임금의 판단기준에 대하여 당시 조정중재심판소의 소장이었던 히긴즈 판사는,
- 「평등적인 노동자가 문명사회에서 살아갈 수 있는 인간으로서 필요한 물자」를 구입하기 위한 비용, 즉 「문명인으로서의 생계비」라고 말하고, 또 임금은 현대인의 기준에 비추어 「소박하면서 쾌적한 생활조건을 만족시키는데 충분한 것이 되지 않으면 안 된다」고 주장하며,
- 기본임금의 기준으로서 평균적 노동자의 생계비를 측정하려고 하였던 바, 이때 평균적인 노동자 가족이라는 것을 처와 자녀 3명이 있는 숙련되지 않은 노동자로 보고, 이와 같은 가족의 1주간(5일근무) 생계비를 1파운드 12실링으로 보았음. 이후 뉴사우스웨일즈에서는 1부1처1자, 1921년 가스노동자사건에서는 1부1처1.6자의 통계를 이용하였음
- 하지만, 당시에는 여성노동자에 대한 규정이 없었고, 1912년 과일수확인부사건에서는 여성인부의 최저임금을 남성인부 임금의 75%로 책정하였으며, 이런 관습은 1972년 전국급여조건(National Wage Case)이 정해지면서 사라지게 됨

(4) 지불능력의 원칙

- 그 후, 생계비의 계측방법이 문제가 되고 있는 가운데 1921년의 가스노동자사건의 의견청취에서 당시 소장인 파워즈 판사는 기업의 지불능력을 증명하는 것이 선결되어야 한다면서 필요성의 원칙과 능력원칙의 밸런스 내에서 기본임금을 결정하려고 하였음
- 그 이후, 심판소는 경제가 변동하는 가운데서 이 두 가지 원칙 사이를 접근시키면서, 또 물가변동을 조정하여 기본임금을 결정해 줌

나. 새로운 전개 - 중재제도에서 기업별 교섭으로

- 1970년 초부터 경기침체가 심화되면서 이에 대한 대책을 강구하는 가운데 노동관계 제도에 많은 변화가 발생하기 시작하였는 바, 1980년대 후반이 되면서 노동당 정부는 차제에 중재제도의 비판에 대응한다는 명분 아래 기업별 교섭을 받아들이고, 분권적인 방식으로 노동조건의 결정시스템을 바꾸려는 정책을 추진하였음
- 1987년 3월, 당시의 연방조정중재위원회는 「구조개혁과 효율성의 원칙(The Restructuring and Efficiency Principle)」에 입각한 2단계 임금 결정시스템(two-tiered wage system)을 채택함
 - 제1단계에서는 모든 노동자를 대상으로 일률적으로 10A\$를 인상하고, 제2단계로는 추가의 임금인상을 인정하되, 생산효율의 상승을 조건으로 4%를 상한으로 인정
- 이것을 시작으로 노사관계위원회는 기업별 교섭의 도입을 추진해 나갔으며, 다음 해인 1988년 8월의 결정에서는 「구조적 효율성의 원칙(The Structural Efficiency Principle)」을 제시하고, 기업과 사업소 수준에서의 생산성 향상을 임금인상의 조건으로 하도록 하여, 임금인상을 생산성 향상에 결부시켜 임금인상 용인의 조건을 엄격히 하였음

다. 93년 노사관계수정법과 최저임금

- 노사관계위원회는 중재제도의 범위 내에서 재정을 통해 기업별 교섭의 도입을 추진해 나갔으며, 이를 법제도적으로 정비한 것이 「1993년의 노사관계수정법(Industrial Relations Reform Act 1993)」과 「기업별 유연성협정(The Enterprise Flexibility Agreement)」이었으며, 이것은 중재제도의 역사 가운데 처음으로 노사의 직접교섭을 제도적으로 인정한 것으로 주목되었음

- 이렇게 하여 중재제도는 후퇴하고, 기업별 교섭은 큰 진전을 보게 되었으나, 이 법률이 폐지되고 직장관계법이 제정되는 96년까지 동제도 하에서 성립된 기업별 유연성 협정은 261건, 근로자 수로는 2만 3,200명에 그쳤음

라. 직장관계법 · 작업장노사관계개정법과 최저임금

- 1996년에 13년 만에 정권을 장악하게 된 보수당은 직장관계법(Workplace Relations Act, 1996)을 제정하면서, 노동조건의 결정을 재정으로부터 노사의 교섭에 위임하는 방향으로 크게 바꾸었는데, 노사관계위원회의 권한은 20가지 재정허용사항(20 allowable award matters)으로 제한되고, 재정권한은 대폭 좁아지게 되었음
- 최저임금은 여전히 노사관계위원회의 손에 남아 있으나, 그것은 세이프티 넷으로서 자리하게 되었음
 - 노사관계위원회는 재정을 함에 있어서 사회일반의 생활수준과 생산성, 인플레이 등의 경제적 요인, 저임금노동자의 요구 등 제 조건을 고려하게 되었는데, 이 배경에는 최저임금의 상승은 실업률, 특히 연소자인 저임금노동자의 실업률을 상승시킨다는 문제를 안고 있었음
- 2005년에는 작업장노사관계개정법(Workplace Relations Amendment (Work Choices) Act, 2005)이 제정되었으며, 이에 따라 노사관계위원회는 대부분의 권한을 잃게 되었고, 최저임금의 결정권한은 신설된 호주공정임금위원회(The Australian Fair Pay Commissions, 이하 ‘공정임금위원회’라고 함)로 이관되었음
- 직장관계법과 같이 작업장노사관계개정법도 최저임금을 결정 하는데 있어서는 공정임금위원회가 배려하지 않으면 안 되는 몇 가지 조건을

두고 있는 바, 거기에는 고수준의 최저임금은 고용에 마이너스 영향을 준다고 하는 직장관계법에 명시된 내용이 보다 명확하게 표현되고 있는 등 최근 호주의 노동조건의 결정은 노동계에 불리하게 변화되고 있음

- 신규 노사관계법인 공정근로법(Fair Work Act 2009)이 2010.1월부터 완전 시행됨에 따라, 신규 노사관계법에 의해 신설된 공정근로위원회(Fair Work Commission)의 최저임금조사원단(minimum wage panel)이 기존 호주 공정임금위원회를 대체하여 최저임금을 결정함

II. 최저임금의 결정

1. 최저임금 결정방식

- 호주공정근로위원회의 최저임금조사원단(Minimum wage panel)은 매년 3월부터 최저임금을 재평가하며, 동 기간 최저임금 조정에 대하여 여러 단체, 기관 및 기업들로부터 제안서(submission)를 받아 이를 참고하여 6월 말경 심의를 종료하고, 새로운 최저임금을 동년 7월 1일부터 시행

2. 호주 공정근로위원회

- 근거법령 : 「2009년 Fair Work Act」, 독립기구
- 위원 : 7명(현 위원장 Iain Ross는 2012.2.24. 임명)
- 기능 : 최저임금 결정, 위원회 역할 관련 문제들에 대한 공공 이해 증진
- 홈페이지 : <http://www.fwc.gov.au/>

3. 최저임금 결정 기준

- 최근 5개월간의 노동생산성
- 인플레이션, 노동 비용 및 수익, 노동시장 상태에 대한 분기별 관찰
- 호주 정부의 예산 및 중앙은행의 통화정책

Ⅲ. 최저임금의 적용

1. 적용 대상 근로자와 고용주

- 무역, 금융 및 외국 기업들(법인 기업) 및 그 기업의 근로자들
- 호주 캐피탈 테리토리(ACT), 노던 테리토리(NT) 그리고 크리스마스외 코코스(킬링)섬의 근로자 및 고용주들;
- 연방 정부 및 그 산하 단체들과 그 근로자들;
- 주, 테리토리, 국내 및 외국 무역 및 통상과 관련해서 고용된 부두, 선박 및 항공 승무원
- 빅토리아주 대부분의 근로자 및 고용주들
- 주 정부 근로자⁵⁾

2. 적용제외 대상⁶⁾

- 지역정부 근로자, 민간부분의 비헌법 법인에 고용된 자

5) 2011년부터 국가고용규정(National Employment Standards: NES)에 편입

6) National industrial relations system의 조건보다 더 좋거나 약간의 다른 점을 Fair Work Australia에서 인정하였을 경우에 한함(Fair Work Australia Act 2009 ch6.3, 6.4)

3. 최저임금 특례대상

- 지원 급여 제도(Supported Wage System: SWS)하에서 일하는 장애인 고용 근로자
 - 2013년 주당 최저 임금⁷⁾은 호주화 \$ 78에서 \$ 80(주 38시간 기준)으로 인상(2014.7.1. 발효)
 - 장애인, 20세 이하 근로자 및 도제-견습 근로자에게 적용하는 SWS 내 임금 책정 방법은, 근로자의 업무 능력 및 생산성을 측정하여 (장애가 있는) 근로자의 능력을 퍼센티지로 환산 후, 정상근로자의 임금에 그 비율을 곱하여 책정.
 - ex) A 장애인 근로자의 생산능력이 70%로 결정되면, 일반 근로자의 임금(최저임금 또는 그 이상)의 70%를 수령
 - 현재 최저 주당 임금은 80호블로 되어 있으며, 근로자는 특별한 사유가 없으면 최대 12주의 trial period를 가질 수 있음.
 - ※ 고용주는 특별한 사유가 있으면 trial period를 최대 4주까지 연장가능
 - 고용주는 SWS 등록된 장애인 고용 시 정부로부터 피고용인의 임금 및 작업장 환경 개선 등의 지원을 받을 수 있음

IV. 최저임금의 현황

1. 연도별 최저임금 수준

- 2009.7.7. 공정임금위원회는 경제 위기에 따라 실업률이 급격히 상승할 것으로 예측됨에 따라 최저임금 근로자들의 일자리 보존을 위해 표준 연방 최저임금을 동결

7) 주당 최저임금이란 지원급여 제도하에서 일하는 장애인 근로자가 주당 일하는 시간에 관계없이 동 임금미만으로는 지불될 수 없는 주당 최저임금

주요국가의 최저임금제도

- 2010년부터 공정근로법에 따라 설립된 호주공정근로위원회의 최저 임금조사단에서 최저임금을 결정함.

〈연방정부 표준 최저임금〉

(단위 : A\$)

구분	2008년 (’07.10~ '08.9)	2009년 (’08.10~ '09.9)	2010년 (’09.10~ '10.6.30)	2011년 (’10.7.1~ '11.6.30)	2012년 (’11.7.1~ '12.6.30)	2013년 (’12.7.1~ '13.6.30)	2014년 (’13.7.1~ '14.6.30)	2015년 (’14.7.1~ '15.6.30)
주급	522.12	543.78	543.78	569.90	589.30	606.40	622.20	640.90
시급	13.74	14.31	14.31	15.0	15.51	15.96	16.37	16.87

* 자료: 호주 통계청

2. 최저임금 적용 현황

(단위 : 천명)

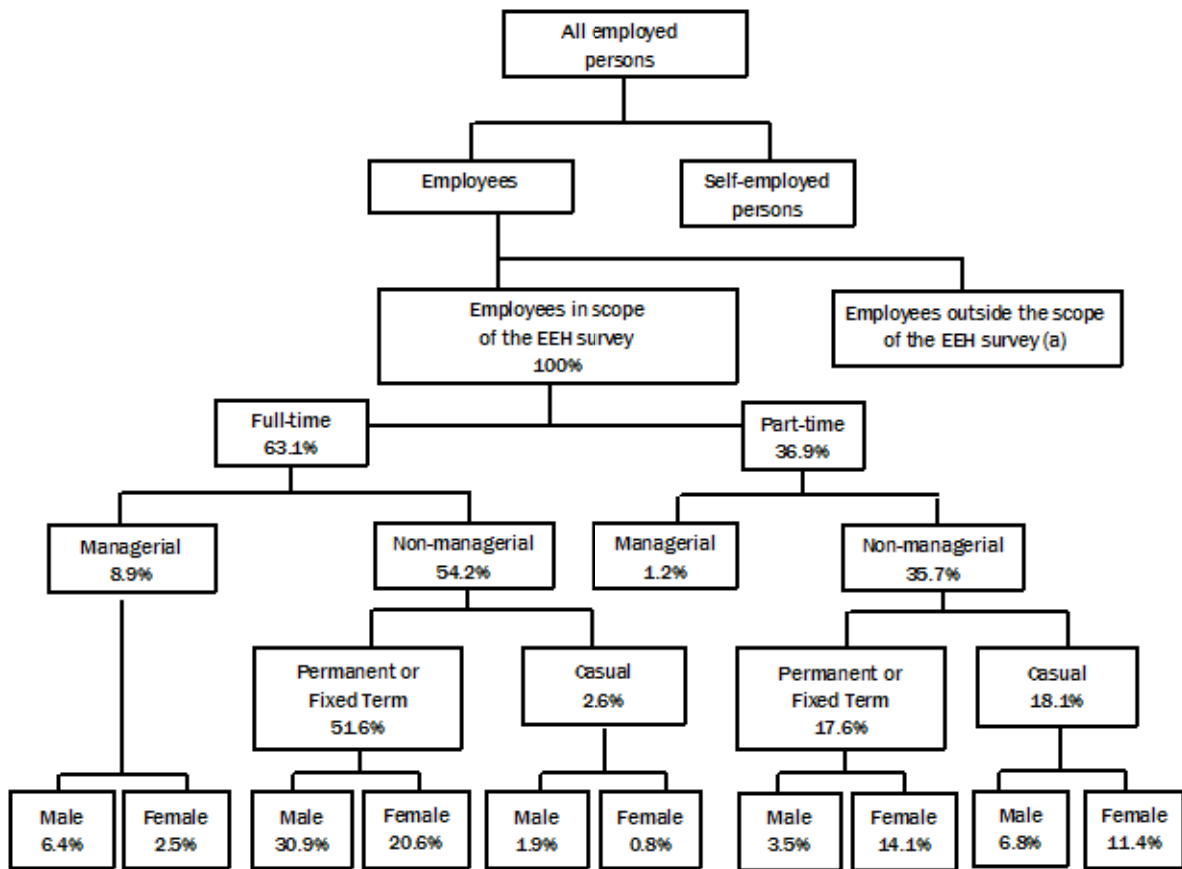
연도	비율	전체 근로자수	주급		비고
			500~600호불	500호불 미만	
2014		10258.9	475.1(4.6%)	1876.1(18.3%)	-
2013		11561.4	-	-	-
2012		11543.8	433.6(3.8%)	2020.5(17.5%)	
2011		11413.3	-	-	-
2010		11408.0	528.0(4.6%)	2081.4(18.2%)	-
2009		11048.6	-	-	-
2008		10916.7	(6.4%)	(24.5%)	-
2007		10726.8	-	-	-

* 자료: 호주 통계청, 주급 통계는 2년에 한번씩 발표

※ 위 표의 (%)는 전체 근로자수를 나타내는 것이 아니라, EEH (Employee Earnings and Hours) Survey에 참여한 인원 중 그 비중을 의미함. 다음 그림 참고.

※ 최저임금 미만을 및 영향률을 알아보기 위한 별도의 소득조사는 이루어지고 있지 않고, 근로자의 근무시간과 임금을 조사하고 있음. 동 조사를 근거로 각 산업계의 근로조건에 부여 된 최저임금만 적용받는 근로자 수 또는 근로자가 속한 회사 또는 산업군이 근로자·근로자집단과 합의한 사항이 적용되는 근로자 수와 그 달의 소득통계를 조사 후 발표함. 뿐만 아니라, 노조참여 여부에 따른 소득에 대한 통계, 주별·업종별 소득통계 등 다양한 데이터를 조사 후 발표함.

<참고>



(a) See paragraphs 5 and 6 of the Explanatory Notes.

V. 최저임금의 산입범위

1. 최저임금에 산입하는 임금

- 시간당 임금

2. 최저임금에 산입하지 아니하는 임금

- 호주의 최저임금에는 현물급여 및 숙식비, 휴일 근로수당, 초과근무, 휴가 근로수당이 포함되지 않음

3. 최저임금 지급 관련 유의사항

- 주 38시간을 full-time로 하고, 그 이상 일한 시간에 대해서는 추가 수당을 지급함
- 주 38시간 씩 12개월 일한 직원(full-time worker)에 대해 4주 유급 휴가를 주어야 함
 - 38시간보다 적게 일한 정규직 part time 직원(worker)의 경우, 근무 시간에 비례하여 위 기준을 적용함
 - 다만, 일용직 직원(casual worker)의 경우, 유급 휴가(paid leave)는 적용되지 않으나, 평소 시간급에 추가로 20%를 더 지급받음(20% pay loading)
- 정규직 직원의 경우(full time/part time worker), 일 년에 10일간의 유급 병가, 가족의 사망 또는 심각한 병에 대해 2일간의 유급 휴가
- 국가 공휴일(public holidays)에 대해 정규직 직원은 유급휴가를 받음
 - 만약 이런 공휴일에 일하는 경우 추가 급료를 받음

VI. 최저임금 이행

1. 최저임금 위반현황

- 연방공정노무옴부즈맨(Federal Fair Work Ombudsman)은 2013년 NSW 일라와라 지역에 있는 보육원의 법정미달임금 지급사례를 조사하려고 하였으나 고용주가 조사에 불응함. 동 업소는 옴부즈맨으로부터 기소를 당하여 \$15,000의 벌금형 및 미지급 임금을 지불하라는 명령을 법원으로부터 받음.

- 멜번의 여행사인 Abella사는 한국인 근로자에게 훈련기간이라는 명목으로 2주간 임금을 지급하지 않았으며, 동 기간후에도 법정이하 주급인 주당 \$100정도만을 지급하고도 하루 평균 9.5시간 근로하게 하여 \$4,231의 노임을 착취한 사실이 적발됨. 이 업체는 공정근로옴부즈맨의 중재로 미지급 임금을 지불하였음.

※ 여타 최저임금 적발사례 참조 :

<http://www.fairwork.gov.au/about-us/news-and-media-releases/2015-media-releases>

2. 최저임금 위반 시 구제절차

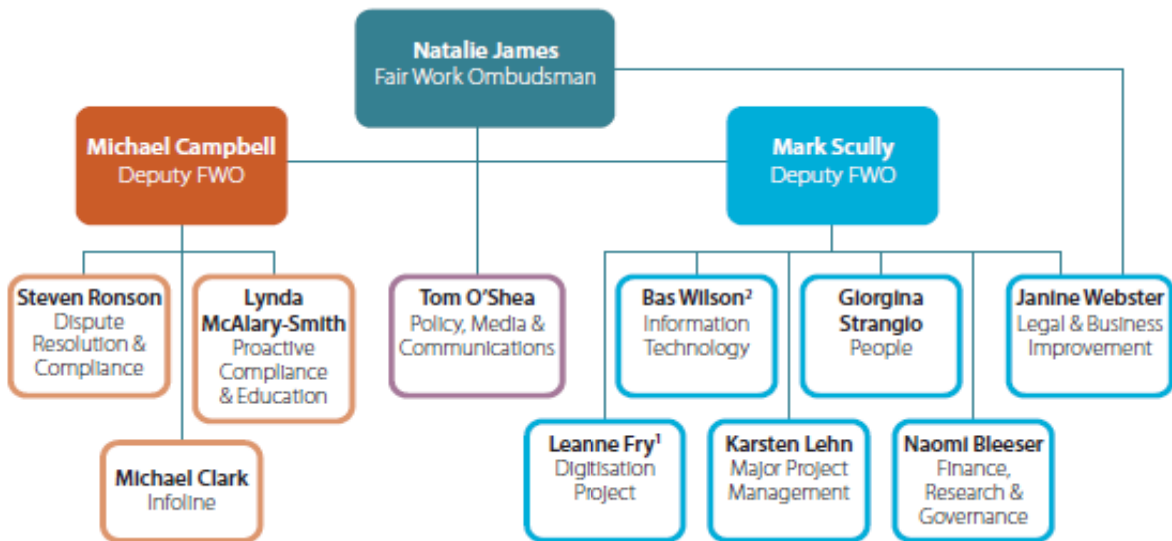
- 공정근로법에 따라 최저임금 이행확보를 위한 독립적인 신규 감독 기관으로 설립된 공정근로옴부즈맨(Fair Work Ombudsman)이 고용주와 피고용인의 의무 준수 및 공정성 보장을 위해 노력
- 사용자가 최저임금 미만의 임금을 지급할 경우 근로자는 최저임금을 지급받기 위해 공정근로옴부즈맨에 신고해야 할 것으로, 신고한 사항에 대하여 공정근로옴부즈맨은 조사를 실시하여 근로자가 부당함을 받지 않도록 조치를 취함

※ 공정근로옴부즈맨

- 권한 및 업무

- 집단 기업 협정(enterprise bargaining arrangements) 개정
- 합리적인 노사관계 정립 및 근로자권리 보호
- 근로조건 체계 (the modern award system)
- 국가근로자 기준(the National Employment Standards)
- 주정부 관할의 과도기 상태(각 주에서 재정된 근로조건의 국가 시스템 편입) 노사관계에 대한 기준 제시
- 변동된 노사관계법에 대한 고용주와 근로자에 대한 지원 및 교육

- 조직도



3. 최저임금 위반의 벌칙

- 최저임금 지급을 위반할 경우 작업장옴부즈맨은 위법 고용주를 제소해 법원 판결에 따라 처벌하고 있으며, 최고 33,000A\$의 범칙금이 부과될 수 있음.

VII. 최저임금 동향

- 호주노조위원회(ACTU:Australian Council of Trade Unions)는 2015.6월 심사될 호주 최저임금이 주급기준으로 최소 4.2%(27호불)인상한 668호불은 되어야 한다고 주장.
- 이에 대해 호주 산업협회, 호주 산업상공회의소 등 기업 및 산업대표 단체들은 물가상승률보다 높은 임금상승률은 대규모 정리해고, 신규 채용 축소 등 부정적인 효과가 더 많을 수 있다며 반박함.

- 세계에서 가장 앞서간 호주와 뉴질랜드의 최저임금제도는 이들 두 나라의 특유한 조정중재제도라는 방식으로 성립·발전되었고, 호주의 최저임금제도는 그 수준이 매우 높아서 노동자의 임금격차를 줄이고, 평등사회를 실현하는데 기여하여 왔다고 평가됨.
- 호주의 최저임금결정방법은 시대와 더불어 변화해 왔으며 필요성 원칙, 지불능력 원칙 및 비교임금의 원칙은 최저임금결정의 기준으로서 지금까지도 「세계표준」이 되고 있는 가운데 이러한 것들은 호주의 경험에서 유래되었다고 볼 수 있음.

VIII. 기타

- 호주공정근로위원회(FWC)의 결정에 대한 더 자세한 정보를 얻을 수 있는 곳
 - 호주공정근로위원회 (www.fwc.gov.au)
 - 호주의 최저임금제도 관련 법령인 공정근로법(Fair Work Act 2009)은 <http://www.fwc.gov.au/index.cfm?pagename=legislation>
 - Fair work Ombudsman에서는 호주공정근로위원회의 직장정보라인(Workplace Infoline) 및 웹사이트를 통해 급료 설정 결정에 대한 정보를 제공
 - Work Choices 개혁 이전에 존재했던 근로협약, 계약 및 직장관계법 1996, 직장 관계 규정 2006에 대한 정보는 Fair Work Ombudsman 웹사이트인 www.fairwork.gov.au 에서 가능

■ 참고 ■

EU회원국 · 터키 · 미국의 최저임금 통계

1. 2003년 ~ 2015년까지 EU회원국, 터키, 미국의 최저임금 변화추이

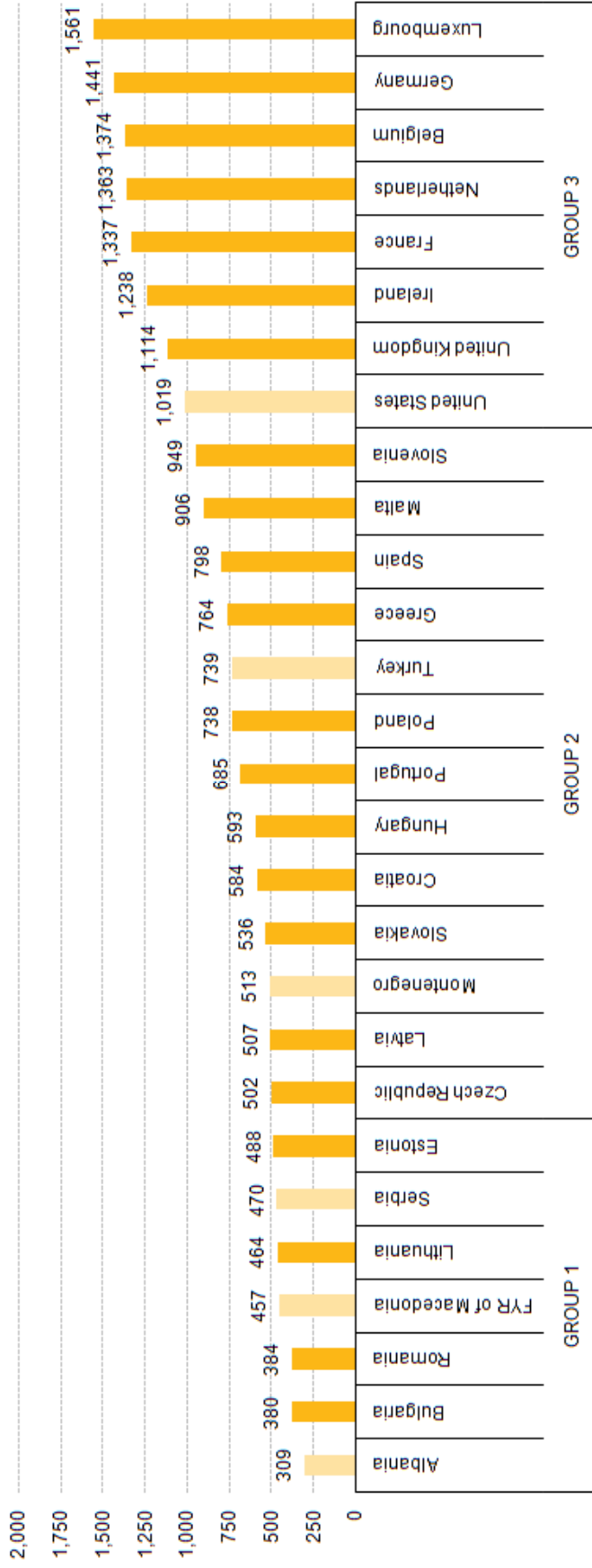
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Belgium	1163.02	1186.31	1210	1234	1259	1309.6	1387.5	1387.5	1415.24	1443.54	1501.82	1,501.82	1,501.82
Bulgaria	56.28	61.36	76.69	81.79	92.03	112.49	122.71	122.71	122.71	138.05	158.50	173.84	184.07
Czech Republic	196.35	206.73	235.85	261.03	291.07	300.44	297.67	302.19	319.22	310.23	318.08	309.91	331.71
Estonia	138.05	158.5	171.92	191.73	230.08	278.02	278.02	278.02	278.02	290.00	320.00	355	390
Ireland	1073.15	1073.15	1183	1292.85	1402.7	1461.85	1461.85	1461.85	1461.85	1461.85	1461.85	1461.85	1461.85
Greece	606.52	630.77	667.68	709.71	730.3	794.02	817.83	862.82	862.82	876.62	683.76	683.76	683.76
Spain	526.4	537.25	598.5	631.05	665.7	700	728	738.85	748.3	748.30	752.85	752.85	756.7
France	1154.27	1215.11	1286.09	1217.88	1254.28	1280.07	1321.02	1343.77	1365	1398.37	1430.22	1,445.38	1,457.52
Latvia	114.01	118.96	114.63	129.27	172.12	229.75	254.13	253.77	281.93	285.92	286.66	320	360
Lithuania	124.55	130.34	144.81	159.29	173.77	231.7	231.7	231.7	231.7	231.70	289.62	289.62	300
Luxembourg	1368.74	1402.96	1466.77	1503.42	1570.28	1570.28	1641.74	1682.76	1757.56	1801.49	1874.19	1,921.03	1,922.96
Hungary	211.6	201.9	231.74	247.16	260.16	271.94	268.09	271.8	280.63	295.63	335.27	341.70	332.76
Malta	550.53	540.84	555.06	584.24	601.9	617.21	634.88	659.92	664.95	679.87	697.42	717.95	720.46
Netherlands	1249.2	1264.8	1264.8	1272.6	1300.8	1335	1381.2	1407.6	1424.4	1446.60	1469.40	1,485.60	1,501.80
Poland	198.96	175.25	207.86	232.9	244.32	313.34	307.21	320.87	348.68	336.47	392.73	404.40	409.53
Portugal	416.03	425.95	437.15	449.98	470.17	497	525	554.17	565.83	565.83	565.83	565.83	589.17
Romania	71.15	68.03	78.7	89.67	115.27	138.59	149.16	141.63	157.2	161.91	157.50	190.11	217.50
Slovenia	450.31	470.99	490.07	511.9	521.8	538.53	589.19	597.43	748.1	763.06	783.66	789.15	790.73
Slovakia	134.21	147.68	167.76	182.15	220.71	241.19	295.5	307.7	317	327.00	337.70	352	380
United Kingdom	1063.8	1054.2	1134.67	1212.61	1314.97	1242.24	995.28	1076.46	1138.54	1201.96	1,249.85	1,251.05	1,378.87
Croatia	-	-	-	-	-	-	373.46	385.48	381.15	373.36	372.35	395.67	395.61
Turkey	176.06	238.76	266.15	333.46	301.77	354.34	309.94	338.33	384.89	362.84	415.52	361.76	424.26
United States	851.22	706.79	655.36	756.69	677.81	688.81	815.79	872.32	940.48	971.22	952.46	911.22	1,035.06

Source of Data : Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=ips00155>)

Short Description : Minimum wage statistics published by Eurostat refer to monthly national minimum wages. The data shown here apply to the situation on 1st of January each year. In some countries the basic national minimum wage is not fixed at a monthly rate but at an hourly or weekly rate. For these countries the hourly or weekly rates are converted into monthly rates. The national minimum wage is enforced by law, often after consultation with the social partners, or directly by national intersectoral agreement (this is the case in Belgium and Greece). The national minimum wage usually applies to all employees, or at least to a large majority of employees in the country. Minimum wages are gross amounts, that is, before deduction of income tax and social security contributions. Such deductions vary from country to country.

2. 구매력 기준(PPS) EU회원국 2015년(1월) 최저임금 현황

주요국가의 최저임금제도



자료출처 : eurostat (http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics), "Minimum_wage_statistics_YB2015_II.xlsx"-figure

3. EU회원국, 터키, 미국 등의 법정최저임금 종합표(2015년 5월 기준)

	벨기에 (BE)	체코 (CZ)	에스토니아 (EE)	그리스 (EL)	스페인 (ES)	프랑스 (FR)	아일랜드 (IE)	리투아니아 (LT)	라트비아 (LV)	룩셈부르크 (LU)	헝가리 (HU)	몰타 (MT)
최초도입 연도	1975	1993	1991	1955	1963	1950	2000	1991	1991	1973	1971	1974
적용대상	민간부문, 21세 이상 근로자	모든 근로자 (미성년 근로자 등 감액)	모든 근로자	연령에 관계없이 모든 근로자	연령과 관계없이 모든 근로자	18세 이상 모든 근로자 (미성년 근로자 등 감액)	모든 근로자, (18세 미만 근로자 등 감액)	모든 근로자	모든 근로자	18세 이상 모든 근로자	연령과 관계없이 모든 근로자	모든 근로자
결정 방법	노사 협상	노사 협상결과에 따라 정부가 결정	정부가 결정	2012년부터 정부가 결정 * 2012년 이전: 노사협상에 의해 결정	정부가 결정	정부가 결정	노사 또는 노동법원의 권고를 바탕으로 정부가 결정	정부가 결정	노사 권고를 바탕으로 정부가 결정	정부가 결정	국가경제 사회위원회 자문을 거쳐 정부가 결정	정부가 결정
갱신 방법	자동 연동 +정기적 검토	매년 1회 정부가 결정	노사 권고를 바탕으로 정부가 결정	재정경제 연구자료를 바탕으로 정부가 결정	매년 1회 정부가 결정	자동 연동 + 정기적 검토	비정기적	관할 기관의 권고를 바탕으로 정부가 결정	노사 권고를 바탕으로 정부가 결정	자동연동 + 정기적 검토	매년 1회	자동 연동
요일단위	월	월, 시간	월, 시간	월(사무직 외) 또는 일(노무직)	월, 일, 연	시간	시간	월, 시간	월, 시간	월	월	주
법정수준 (자국통화)	1501.82 윌/EUR	본문참고	390.00 윌/EUR	본문참고	본문참고	본문참고	본문참고	300.00 윌/EUR	360.00 윌/EUR	1922.96 윌/EUR	본문참고	720.46 윌/EUR

주요국가의 최저임금제도

	네덜란드 (NL)	폴란드 (PL)	포르투갈 (PT)	슬로베니아 (SI)	슬로바키아 (SK)	영국 (UK)	불가리아 (BG)	루마니아 (RO)	터키 (TR)	미국 (US)
최초도입 연도	1969	1990	1974	1995	1991	1999	1990	1990	1971	1938
적용대상	23세 이상 ~65세 미만의 모든 근로자; (22세 이하의 경우 감액)	연령에 관계없이 1년 이상 근무 근로자	연령에 관계없이 모든 근로자 등 (연습생 등 감액)	모든 근로자	16세 이상 모든 근로자	16세 이상 모든 근로자 (16세~20세 근로자는 성인보다 낮은 최저임금 결정)	모든 근로자	모든 근로자	모든 근로자	연간매출액 50만불을 초과하는 기업의 종업원, 2개주 이상에서 경영하는 산업 및 관련산업의 종사자 (직업훈련생 등 감액)
결정 방법	정부가 전년 임금 상승률에 근거하여 자동조정	사회경제3자 위원회에서 심의하고 내각에서 고시	사회협회의 상임위원회에서 합의.. 합의가 안될 경우 정부가 결정	노사협상을 바탕으로 정부가 결정	노사 권고를 바탕으로 정부가 결정	지금까지 저임금 위원회 위원 합의로 결정	노사 권고로, 그리고 국가에 산상 제약을 감안하여 정부가 결정	노사와 협의하여 정부가 결정	정부, 근로자, 사용자 대표로 구성된 최저임금산정 위원회에서 결정	의회에서 법률의 형식으로 결정
갱신 방법	연 2회	연 1회	연 1회	정부의 인플레이션 예측과 노사협상을 바탕으로 매년(8월) 결정. 2008년에는 인플레이션 상승으로 3월에 조정	노사 권고로 바탕으로 정부가 결정 - 매년 갱신	연 1회	노사 권고로, 그리고 국가에 산상 제약을 감안하여 정부가 결정	년 1회	2007년부터 연 2회 (적어도 2년에 1회)	비정기적
요율단위	월, 주, 일	월	월	월	월, 시간	시간	월, 시간	월	월	시간
법정수준 ¹ (자국통화)	본문참고	본문참고	본문참고	790.73 월/EUR	380.00 월/EUR	본문참고	184.07 월/EUR	본문참고	본문참고	본문참고

* 자료출처 : eurostat, 해당국 주재 한국대사관

이 책을 만드는데 수고하여 주신 분들

최 저 임 금 위 원 회

위 원 장 박 준 성

상 임 위 원 류 경 희

사 무 국 장 이 승 관

책 임 편 집 인 김 현 주

박 기 원

- 이 책자의 내용은 해당국 주재 한국대사관의 협조를 받아 작성되었습니다.
- 이 책자에 대한 문의 또는 의견이 있는 경우에는 최저임금위원회 사무국
【전화(044)202-8405, 8406】으로 연락하여 주시기 바랍니다.
- 이 내용은 인터넷(www.minimumwage.go.kr(최저임금위원회/자료실)에서도
볼 수 있습니다.

