

최저임금법 일부개정법률안

의안 번호	
----------	--

제출연월일 : 2007. 8. .
제 출 자 : 정 부

제안이유

법치국가에서의 법 문장은 일반 국민이 쉽게 읽고 이해해서 잘 지킬 수 있도록 해야 함은 물론이고 국민의 올바른 언어 생활을 위한 본보기가 되어야 하는데, 우리의 법 문장에는 용어 등이 어려워 이해하기 힘든 경우가 많고 문장 구조도 어문(語文) 규범에 맞지 않아 국민의 일상적인 언어생활과 거리가 있다는 지적이 많음.

이에 따라 법적 간결성·합축성과 조화를 이루는 범위에서, 법 문장의 표기를 한글화하고 어려운 용어를 쉬운 우리말로 풀어쓰며 복잡한 문장은 체계를 정리하여 쉽고 간결하게 다듬음.

이렇게 함으로써 의무교육을 받은 국민이면 누구나 쉽게 읽고 잘 이해할 수 있도록 하고, 국민의 언어생활에도 맞는 법률이 되도록 하여, 지금까지 공무원이나 법률 전문가 중심의 법률 문화를 국민 중심의 법률 문화로 바꾸려는 것임.

주요내용

가. 법률의 한글화

법 문장 중 한자를 한글로 바꾸되, 한글만으로 이해가 어렵거나 혼동의 우려가 있는 경우에는 괄호 안에 한자를 병기(併記)함.

나. 어려운 법령 용어의 순화(醇化)

법률의 내용을 바꾸지 않는 범위에서, “유사한”을 “비슷한”으로, “低下시켜서는”을 “낮추어서는”으로 하는 등 법 문장에 쓰는 어려운 한자어와 용어, 일본식 표현 등을 알기 쉬운 우리말로 고침.

다. 한글맞춤법 등 어문 규범의 준수

법 문장에 나오는 법령 제명(이름)과 명사구 등의 띄어쓰기를 할 때와 가운뎃점(·), 반점(,) 등의 문장부호와 기호 등을 사용할 때에 한글맞춤법 등 어문 규범에 맞도록 함.

라. 정확하고 자연스러운 법 문장의 구성

- (1) 주어와 서술어, 부사어와 서술어, 목적어와 서술어 등의 문장 성분끼리 호응(呼應)이 잘 되도록 법 문장을 구성함.

(2) 어순(語順)이 제대로 되어 있지 않아 이해가 어렵고 표현이 번잡한 문장은 어순을 올바르게 자연스럽게 배치함.

(3) 자연스럽게 않거나 일상생활에서 자주 쓰지 않는 표현은 문맥에 따라 알맞고 쉬운 표현으로 바꿈.

마. 체계 정비를 통한 간결화·명확화

여러 가지 내용이 한 문장 속에 뒤섞여 내용 파악이 어렵거나 너무 길고 복잡한 문장 등은 표현을 간소화하거나 문장을 나누는 등 체계를 정비하여 명확하게 함.

최저임금법 일부개정법률안

최저임금법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제1장(제1조부터 제3조까지)을 다음과 같이 한다.

제1장 총칙

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

제2조(정의) 이 법에서 “근로자”, “사용자” 및 “임금”이란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자, 사용자 및 임금을 말한다.

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

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

제2장(제4조, 제5조, 제5조의2, 제6조 및 제7조)을 다음과 같이 한다.

제2장 최저임금

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

② 제1항에 따른 사업의 종류별 구분은 제12조에 따른 최저임금위원회 심의를 거쳐 노동부장관이 정한다.

제5조(최저임금액) ① 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.

1. 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자
2. 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 받은 자

③ 임금이 통상적으로 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 경우로서 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임

금액을 따로 정할 수 있다.

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

제6조(최저임금의 효력) ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.

③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.

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

1. 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금으로서 노동부 장관이 정하는 것
2. 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 노동부 장관이 정하는 것
3. 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정

하여 노동부장관이 따로 정하는 것

⑤ 제1항과 제3항은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로하지 아니한 시간 또는 일에 대하여 사용자가 임금을 지급할 것을 강제하는 것은 아니다.

1. 근로자가 자기의 사정으로 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 아니한 경우
2. 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 아니한 경우

⑥ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 진다.

⑦ 제6항에 따른 도급인이 책임져야 할 사유의 범위는 다음 각 호와 같다.

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

⑧ 두 차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에는 제6항의 “수급인”은 “하수급인(下受給人)”으로 보고, 제6항과 제7항의 “도급인”은 “직상(直上) 수급인(하수급인에게 직접 하도급을 준 수급인)”으로 본다.

제7조(최저임금의 적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다.

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

제3장(제8조부터 제11조까지)을 다음과 같이 한다.

제3장 최저임금의 결정

제8조(최저임금의 결정) ① 노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다. 이 경우 노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제12조에 따른 최저임금위원회(이하 “위원회”라 한다)에 심의를 요청하고, 위원회가 심의하여 의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.

② 위원회는 제1항 후단에 따라 노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의 요청을 받은 경우 이를 심의하여 최저임금안을 의결하고 심의 요청을 받은 날부터 90일 이내에 노동부장관에게 제출하여야 한다.

③ 노동부장관은 제2항에 따라 위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정되면 20일 이내에

그 이유를 밝혀 위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있다.

④ 위원회는 제3항에 따라 재심의 요청을 받은 때에는 그 기간 내에 재심의하여 그 결과를 노동부장관에게 제출하여야 한다.

⑤ 노동부장관은 위원회가 제4항에 따른 재심의에서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 제2항에 따른 당초의 최저임금안을 재의결한 경우에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.

제9조(최저임금안에 대한 이의 제기) ① 노동부장관은 제8조제2항에 따라 위원회로부터 최저임금안을 제출받은 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금안을 고시하여야 한다.

② 근로자를 대표하는 자나 사용자를 대표하는 자는 제1항에 따라 고시된 최저임금안에 대하여 이의가 있으면 고시된 날부터 10일 이내에 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. 이 경우 근로자를 대표하는 자나 사용자를 대표하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다.

③ 노동부장관은 제2항에 따른 이의가 이유 있다고 인정되면 그 내용을 밝혀 제8조제3항에 따라 위원회에 최저임금안의 재심의를 요청하여야 한다.

④ 노동부장관은 제3항에 따라 재심을 요청한 최저임금안에 대하여 제8조제4항에 따라 위원회가 재심의하여 의결한 최저임금안이

제출될 때까지는 최저임금을 결정하여서는 아니 된다.

제10조(최저임금의 고시와 효력발생) ① 노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다.

② 제1항에 따라 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력이 발생한다. 다만, 노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기 등을 고려하여 필요하다고 인정하면 효력발생 시기를 따로 정할 수 있다.

제11조(주지 의무) 최저임금의 적용을 받는 사용자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 최저임금을 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알려야 한다.

제4장(제12조부터 제22조까지)을 다음과 같이 한다.

제4장 최저임금위원회

제12조(최저임금위원회의 설치) 최저임금에 관한 심의와 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 노동부에 최저임금위원회를 둔다.

제13조(위원회의 기능) 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 최저임금에 관한 심의 및 재심의
2. 최저임금 적용 사업의 종류별 구분에 관한 심의
3. 최저임금제도의 발전을 위한 연구 및 건의

4. 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항으로서 노동부장관이 회의에 부치는 사항의 심의

제14조(위원회의 구성 등) ① 위원회는 다음 각 호의 위원으로 구성한다.

1. 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다) 9명
2. 사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다) 9명
3. 공익을 대표하는 위원(이하 “공익위원”이라 한다) 9명

② 위원회에 2명의 상임위원을 두며, 상임위원은 공익위원이 된다.

③ 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.

④ 위원이 궐위(闕位)되면 그 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다.

⑤ 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 임명되거나 위촉될 때까지 계속하여 직무를 수행한다.

⑥ 위원의 자격과 임명·위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제15조(위원장과 부위원장) ① 위원회에 위원장과 부위원장 각 1명을 둔다.

② 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.

③ 위원장은 위원회의 사무를 총괄하며 위원회를 대표한다.

④ 위원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 직무를 대행한다.

제16조(특별위원) ① 위원회에는 관계 행정기관의 공무원 중에서 3명

이내의 특별위원을 둘 수 있다.

② 특별위원은 위원회의 회의에 출석하여 발언할 수 있다.

③ 특별위원의 자격 및 위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제17조(회의) ① 위원회의 회의는 다음 각 호의 경우에 위원장이 소집한다.

1. 노동부장관이 소집을 요구하는 경우

2. 재적위원 3분의 1 이상이 소집을 요구하는 경우

3. 위원장이 필요하다고 인정하는 경우

② 위원장은 위원회 회의의 의장이 된다.

③ 위원회의 회의는 이 법에서 따로 정하는 경우 외에는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원회가 제3항에 따른 의결을 할 때에는 근로자위원과 사용자위원 각 3분의 1 이상의 출석이 있어야 한다. 다만, 근로자위원이나 사용자위원이 2회 이상 출석요구를 받고도 정당한 이유 없이 출석하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제18조(의견 청취) 위원회는 그 업무를 수행할 때에 필요하다고 인정하면 관계 근로자와 사용자, 그 밖의 관계인의 의견을 들을 수 있다.

제19조(전문위원회) ① 위원회는 필요하다고 인정하면 사업의 종류별 또는 특정 사항별로 전문위원회를 둘 수 있다.

② 전문위원회는 위원회 권한의 일부를 위임받아 제13조 각 호의

위원회 기능을 수행한다.

③ 전문위원회는 근로자위원, 사용자위원 및 공익위원 각 5명 이내의 같은 수로 구성한다.

④ 전문위원회에 관하여는 위원회의 운영 등에 관한 제14조제3항부터 제6항까지, 제15조, 제17조 및 제18조를 준용한다. 이 경우 “위원회”를 “전문위원회”로 본다.

제20조(사무국) ① 위원회에 그 사무를 처리하게 하기 위하여 사무국을 둔다.

② 사무국에는 최저임금의 심의 등에 필요한 전문적인 사항을 조사·연구하게 하기 위하여 3명 이내의 연구위원을 둘 수 있다.

③ 연구위원의 자격·위촉 및 수당과 사무국의 조직·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제21조(위원의 수당 등) 위원회 및 전문위원회의 위원에게는 대통령령으로 정하는 바에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있다.

제22조(운영규칙) 위원회는 이 법에 어긋나지 아니하는 범위에서 위원회 및 전문위원회의 운영에 관한 규칙을 제정할 수 있다.

제5장(제23조부터 제26조까지 및 제26조의2)을 다음과 같이 한다.

제5장 보칙

제23조(생계비 및 임금실태 등의 조사) 노동부장관은 근로자의 생계비

와 임금실태 등을 매년 조사하여야 한다.

제24조(정부의 지원) 정부는 근로자와 사용자에게 최저임금제도를 원활하게 실시하는 데에 필요한 자료를 제공하거나 그 밖의 필요한 지원을 하도록 최대한 노력하여야 한다.

제25조(보고) 노동부장관은 이 법의 시행에 필요한 범위에서 근로자나 사용자에게 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다.

제26조(근로감독관의 권한) ① 노동부장관은 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 시행에 관한 사무를 관장하도록 한다.

② 근로감독관은 제1항에 따른 권한을 행사하기 위하여 사업장에 출입하여 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 그 밖의 물건을 검사하거나 관계인에게 질문할 수 있다.

③ 제2항에 따라 출입·검사를 하는 근로감독관은 그 신분을 표시하는 증표를 지니고 관계인에게 내보여야 한다.

④ 근로감독관은 이 법 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 행한다.

제26조의2(권한의 위임) 이 법에 따른 노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

제27조를 삭제한다.

제6장(제28조, 제30조 및 제31조)을 다음과 같이 한다.

제6장 벌칙

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

제30조(양벌규정) ① 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인에도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다.

② 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다.

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

1. 제11조를 위반하여 근로자에게 해당 최저임금을 같은 조에서 규정한 방법으로 널리 알리지 아니한 자
2. 제25조에 따른 임금에 관한 사항의 보고를 하지 아니하거나 거짓 보고를 한 자
3. 제26조제2항에 따른 근로감독관의 요구 또는 검사를 거부·방해

또는 기피하거나 질문에 대하여 거짓 진술을 한 자

- ② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.
- ③ 제2항에 따른 과태료처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.
- ④ 제2항에 따른 과태료처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기하면 노동부장관은 지체 없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 「비송사건절차법」에 따른 과태료 재판을 한다.
- ⑤ 제3항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.

부칙

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
第1章 總則	제1장 총칙
<p>第1條(目的) 이 법은 勤勞者에 대하여 賃金の 最低水準을 보장하여 勤勞者의 生活安定과 勞動力의 質的 向上을 <u>기함으로써</u> 國民經濟의 건전한 발전에 <u>이바지</u> 하게 함을 目的으로 한다.</p> <p>第2條(定義) 이 법에서 “勤勞者”, “使用者” 및 “賃金”이라 함은 「근로기준법」 제2조에 規定된 勤勞者, 使用者 및 賃金を 말한다.</p> <p>第3條(適用範圍) ①이 법은 勤勞者를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, <u>同居의 親族</u>만을 사용하는 사업과 <u>家事使用人</u>에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p>②이 법은 船員法의 適用을 받는 船員 및 船員을 사용하는 船舶의 所有者에 대하여는 이를 <u>適用</u>하지 아니한다.</p>	<p>제1조(목적) 이 법은 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 <u>피함으로써</u> 국민경제의 건전한 발전에 <u>이바지</u> 하는 것을 목적으로 한다.</p> <p>제2조(정의) 이 법에서 “근로자”, “사용자” 및 “임금”이란 「근로기준법」 제2조에 <u>따른</u> 근로자, 사용자 및 임금을 말한다.</p> <p>제3조(적용 범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, <u>동거하는 친족</u>만을 사용하는 사업과 <u>가사(家事) 사용인</u>에게는 적용하지 아니한다.</p> <p>② 이 법은 「선원법」의 적용을 받는 <u>선원과 선원</u>을 사용하는 선박의 <u>소유자</u>에게는 적용하지 아니한다.</p>
第2章 最低賃金	제2장 최저임금

第4條(最低賃金の 決定基準과 區分) ①最低賃金は 勤勞者の 生計費, 유사근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.

②第1項의 規定에 의한 事業의 種類別 구분은 第12條의 規定에 의한 最低賃金委員會의 審議를 거쳐 勞動部長官이 정한다.

第5條(最低賃金額) ①最低賃金額(最低賃金으로 정한 金額을 말한다. 이하 같다)은 時間·日·週 또는 月을 單位로 하여 정한다. 이 경우 日·週 또는 月을 單位로 하여 最低賃金額을 정하는 때에는 時間給으로도 이를 표시하여야 한다.

②다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 大統領令이 정하는 바에 의하여 第1項의 規定에 의한 最低賃金額과 다른 금액으로 最低賃金額을 정할 수 있다.

1. 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3월 이내인

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

② 제1항에 따른 사업의 종류별 구분은 제12조에 따른 최저임금 위원회의 심의를 거쳐 노동부 장관이 정한다.

제5조(최저임금액) ① 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.

1. 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이

<p>자</p> <p>2. 「근로기준법」 제63조제3호의 규정에 의하여 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 얻은 자</p> <p>③賃금이 통상적으로 都給制 기타 이와 유사한 形態로 정하여져 있는 경우에 있어서 第1項의 規定에 의하여 最低賃金額을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정될 때에는 大統領令이 정하는 바에 의하여 最低賃金額을 따로 정할 수 있다.</p> <p>제5조의2(最低賃金の 적용을 위한 賃金の 換算) 最低賃金の 적용대상이 되는 勤勞者의 賃金を 정하는 단위기간이 제5조제1항의 규정에 의한 最低賃金の 단위기간과 다른 경우에 當해 勤勞者의 賃金を 最低賃金の 단위기간에 맞추어 換算하는 방법은 大統領令으로 정한다.</p> <p>第6條(最低賃金の 效力) ①使用者는 最低賃金の 適用을 받는 勤勞者에 대하여 最低賃金額이상의 賃金を 支給하여야 한다.</p>	<p>내인 자</p> <p>2. 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 받은 자</p> <p>③ 임금이 통상적으로 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 경우로서 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금액을 따로 정할 수 있다.</p> <p>제5조의2(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산) 최저임금의 적용대상이 되는 근로자의 임금을 정하는 단위기간이 제5조제1항에 따른 최저임금의 단위기간과 다른 경우에 해당 근로자의 임금을 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산하는 방법은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제6조(최저임금의 효력) ① 사용자 는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

②使用者는 이 法에 의한 最低賃金を 이유로 종전의 賃金水準을 低下시켜서는 아니된다.

③最低賃金の 適用을 받는 勤勞者와 使用者 사이에 最低賃金額에 미달하는 賃金を 정한 勤勞契約은 그 부분에 한하여 이를 無效로 하며, 無效로 된 부분은 이 法에 의하여 정한 最低賃金額과 동일한 賃金を 支給하기로 정한 것으로 본다.

④다음 各號의 1에 해당하는 賃金은 第1項 및 第3項의 規定에 의한 賃金에 算入하지 아니한다.

1. 매월 1회이상 定期的으로 支給하는 賃金외의 賃金으로서 勞動部長官이 정하는 것
2. 소정의 勤勞時間 또는 소정의 勤勞日에 대하여 支給하는 賃金외의 賃金으로서 勞動部長官이 정하는 것
3. 기타 最低賃金額에 算入하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 勞動部長官이 따로 정

② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.

③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.

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

1. 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금으로서 노동부장관이 정하는 것
2. 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 노동부장관이 정하는 것
3. 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 노동부장관이 따로

하는 것

⑤ 第1項 및 第3項의 規定은 다음 各號의 1에 해당하는 사유로 勤勞하지 아니한 時間 또는 日에 대한 賃金の 支給을 強制하는 것은 아니다.

1. 勤勞者가 자기의 事情으로 인하여 소정의 勤勞時間 또는 소정의 勤勞日의 勤勞를 하지 아니한 경우

2. 使用者가 正當한 이유로 勤勞者에게 소정의 勤勞時間 또는 소정의 勤勞日의 勤勞를 시키지 아니한 경우

⑥ 도급으로 사업을 행하는 경우 수급인이 도급인의 책임있는 사유로 근로자에게 최저임금액에 미달하는 임금을 지급한 때에는 도급인은 해당수급인과 연대하여 책임을 진다.

⑦ 제6항의 규정에 따른 도급인의 책임있는 사유의 범위는 다음과 같다.

1. 도급인이 도급계약의 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위

정하는 것

⑤ 제1항과 제3항은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로하지 아니한 시간 또는 일에 대하여 사용자가 임금을 지급할 것을 강제하는 것은 아니다.

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

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

⑥ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 진다.

⑦ 제6항에 따른 도급인이 책임져야 할 사유의 범위는 다음과 같다.

1. 도급인이 도급계약 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위

2. 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 인하한 행위

⑧ 2차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에는 있어서는 제6항 및 제7항의 수급인을 하수급인으로, 도급인을 직상수급인으로 본다.

第7條(最低賃金の適用除外) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는者로서 使用者가 大統領令이 정하는 바에 의하여 労働部長官의 認可를 받은 者에 대하여는 第6條의 規定을 適用하지 아니한다.

1. 精神 또는 身體의 障碍로 勤勞能力이 현저히 낮은 者
2. 삭제
3. 삭제
4. 기타 最低賃金を 適用하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 者

第3章 最低賃金の 決定

2. 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 낮춘 행위

⑧ 두 차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에는 제6항의 “수급인”은 “하수급인(下受給人)”으로 보고, 제6항과 제7항의 “도급인”은 “직상(直上) 수급인(하수급인에게 직접 하도급을 준 수급인)”으로 본다.

제7조(최저임금의 적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는者로서 使用者가 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관의 인가를 받은 者에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다.

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

제3장 최저임금의 결정

第8條(最低賃金の決定) ①労働部長官은 매년 8월 5일까지 最低賃金を決定하여야 한다. 労働部長官이 最低賃金を決定할 경우에는 大統領令이 정하는 바에 의하여 最低賃金委員會의 審議를 요청하고, 最低賃金委員會가 審議・議決한 最低賃金案에 따라 最低賃金を決定하여야 한다.

②最低賃金委員會는 第1項 後段의 規定에 의하여 労働部長官으로부터 最低賃金에 관한 審議要請을 받은 날로부터 90日 이내에 이를 審議하여 最低賃金案을 労働部長官에게 제출하여야 한다.

③労働部長官은 第2項의 規定에 의하여 最低賃金委員會가 審議하여 제출한 最低賃金案에 따라 最低賃金を決定하기가 어렵다고 인정될 때에는 20日 이내에 그 이유를 명시하여 最低賃金委員會에 10日이상의 期間을 정하여 再審議를 요청할 수 있다.

④最低賃金委員會는 第3項의 規定에 의하여 再審議 요청을 받

제8조(최저임금의 결정) ① 노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다. 이 경우 노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제12조에 따른 최저임금위원회(이하 “위원회”라 한다)에 심의를 요청하고, 위원회가 심의·의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.

② 위원회는 제1항 후단에 따라 노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의 요청을 받은 경우 이를 심의하여 최저임금안을 의결하고 심의 요청을 받은 날부터 90일 이내에 노동부장관에게 제출하여야 한다

③ 노동부장관은 제2항에 따라 위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정되면 20일 이내에 그 이유를 밝혀 위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있다.

④ 위원회는 제3항에 따라 재심의 요청을 받은 때에는 그 기간

은 때에는 그 期間내에 이를 再
審議하여 勞働部長官에게 제출
하여야 한다.

⑤ 勞働部長官은 最低賃金委員會
가 第4項의 規定에 의한 再審議
를 함에 있어서 在籍委員 過半
數의 출석과 出席委員 3分の 2
이상의 贊成으로 第2項의 規定
에 의한 당초의 最低賃金案을
再議決한 때에는 그에 따라 最
低賃金を 決定하여야 한다.

第9條(最低賃金案에 대한 異議提

起) ① 勞働部長官은 第8條第2項
의 規定에 의하여 最低賃金委員
會로부터 最低賃金案을 제출받은
때에는 大統領令이 정하는 바에
의하여 이를 告示하여야 한다.

② 勤勞者를 代表하는 者 또는
使用者를 代表하는 者는 第1項
의 規定에 의하여 告示된 最低
賃金案에 대하여 異議가 있는
때에는 告示된 날부터 10日이내
에 大統領令이 정하는 바에 의
하여 勞働部長官에게 異議를 제
기할 수 있다. <후단 신설>

내에 재심의하여 그 결과를 노
동부장관에게 제출하여야 한다.

⑤ 노동부장관은 위원회가 제4
항에 따른 재심의에서 재적위원
과반수의 출석과 출석위원 3분
의 2 이상의 찬성으로 제2항에
따른 당초의 최저임금안을 재의
결한 경우에는 그에 따라 최저임
금을 결정하여야 한다.

제9조(최저임금안에 대한 이의 제

기) ① 노동부장관은 제8조제2항
에 따라 위원회로부터 최저임금
안을 제출받은 때에는 대통령령
으로 정하는 바에 따라 최저임
금안을 고시하여야 한다.

② 근로자를 대표하는 자나 사
용자를 대표하는 자는 제1항에
따라 고시된 최저임금안에 대하
여 이의가 있으면 고시된 날부
터 10일 이내에 대통령령으로
정하는 바에 따라 노동부장관
에게 이의를 제기할 수 있다. 이
경우 근로자를 대표하는 자나
사용자를 대표하는 자의 범위는
대통령령으로 정한다.

③ 노동부장관은 제2항의 규정에 의한 이의가 이유 있다고 인정되는 때에는 그 내용을 명시하여 제8조제3항의 규정에 따라 최저賃金委員會에 최저賃金案의 再審議를 요구하여야 한다.

④ 노동부장관은 제3항의 규정에 의하여 再審議를 要求한 최저賃金案에 대하여 제8조제4항의 규정에 의한 최저賃金委員會의 再審議·議決된 최저賃金案이 제출될 때까지는 최저賃金を 決定할 수 없다.

⑤ 제2항의 규정에 의한 勤勞者를 代表하는 者 또는 使用者를 代表하는 者の 범위는 大統領令으로 정한다.

第10條(最低賃金の 告示와 效力發生) ① 노동부장관은 최저賃金を 決定한 때에는 지체없이 그 내용을 告示하여야 한다.

② 제1항의 규정에 의하여 告示된 최저賃金은 다음 연도 1월 1일부터 效力을 발생한다. 다만, 노동부장관은 事業의 種類別로 賃金交渉時期등을 감안하여 필요하다고 인정할 때에는 效力發

③ 노동부장관은 제2항에 따른 이의가 이유 있다고 인정되면 그 내용을 밝혀 제8조제3항에 따라 최저임금위원회에 최저임금안의 재심의를 요청하여야 한다.

④ 노동부장관은 제3항에 따라 재심의를 요청한 최저임금안에 대하여 제8조제4항에 따라 최저임금위원회가 재심의를 의결한 최저임금안이 제출될 때까지는 최저임금을 결정하여서는 아니 된다.

<삭 제>

제10조(최저임금의 고시와 효력발생) ① 노동부장관은 최저임금을 결정한 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다.

② 제1항에 따라 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 效力이 발생한다. 다만, 노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기 등을 고려하여 필요하다고 인정하면 효력발생 시기를 따로

<p>生時期를 따로 정할 수 있다.</p> <p>第11條(周知義務) 最低賃金の適用을 받는 使用者는 <u>大統領令</u>이 정하는 바에 <u>의하여</u> 당해 最低賃金を 그 事業의 勤勞者가 쉽게 볼 수 있는 場所에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 <u>이</u>를 勤勞者에게 周知시켜야 한다.</p>	<p>정할 수 있다.</p> <p>제11조(주지 의무) 최저임금의 적용을 받는 사용자는 <u>대통령령</u>으로 정하는 바에 <u>따라</u> 해당 최저임금을 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 <u>근로자에게 널리 알려야</u> 한다.</p>
<p>第4章 最低賃金委員會</p>	<p>제4장 최저임금위원회</p>
<p>第12條(最低賃金委員會의 設置) 最低賃金에 관한 <u>審議</u> 기타 最低賃金에 관한 <u>중요사항의 審議</u>를 위하여 勞動部에 最低賃金委員會(이하 “委員會”라 한다)를 둔다.</p>	<p>제12조(최저임금위원회의 설치) 최저임금에 관한 <u>심의와 그 밖에</u> 최저임금에 관한 <u>중요 사항을 심의하기</u> 위하여 노동부에 최저임금위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.</p>
<p>第13條(委員會의 機能) 委員會는 <u>다음의 機能</u>을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 最低賃金에 관한 審議 및 再審議 2. 最低賃金 適用事業의 種類別 구분에 관한 審議 3. 最低賃金制度의 발전을 위한 研究 및 建議 4. <u>기타 最低賃金에 관한 중요사항</u>으로서 勞動部長官이 <u>附議하</u> 	<p>제13조(위원회의 기능) 위원회는 <u>다음 각 호의 기능</u>을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 최저임금에 관한 심의 및 재심의 2. 최저임금 적용 사업의 종류별 구분에 관한 심의 3. 최저임금제도의 발전을 위한 연구 및 건의 4. <u>그 밖에</u> 최저임금에 관한 <u>중요 사항</u>으로서 노동부장관이 <u>회</u>

<p>는 사항의 審議</p> <p>第14條(委員會의 構成等) ①委員會는 勤勞者를 代表하는 委員(이하 “勤勞者委員”이라 한다), 使用者를 代表하는 委員(이하 “使用者委員”이라 한다) 및 公益을 代表하는 委員(이하 “公益委員”이라 한다) 각 9人으로 構成한다.</p> <p>②委員會에 2人의 常任委員을 두며, 常任委員은 公益委員이 된다.</p> <p>③委員의 任期는 3年으로 하되, 連任할 수 있다.</p> <p>④委員이 闕位된 경우 그 補闕委員의 任期는 前任者의 殘任期間으로 한다.</p> <p>⑤委員은 그 任期가 만료된 경우에도 後任者가 任命 또는 위촉될 때까지 계속하여 그 職務를 수행한다.</p> <p>⑥委員의 資格, 任命과 위촉등에 관하여 필요한 사항은 大統領令으로 정한다.</p>	<p>의에 부치는 사항의 심의</p> <p>제14조(위원회의 구성 등) ① 위원회는 다음 각 호의 위원으로 구성한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다) 9명 2. 사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다) 9명 3. 공익을 대표하는 위원(이하 “공익위원”이라 한다) 9명 <p>② 위원회에 2명의 상임위원을 두며, 상임위원은 공익위원이 된다.</p> <p>③ 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.</p> <p>④ 위원이 궐위(闕位)되면 그 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다.</p> <p>⑤ 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 임명되거나 위촉될 때까지 계속하여 직무를 수행한다.</p> <p>⑥ 위원의 자격과 임명·위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
<p>第15條(委員長과 副委員長) ①委員會에 委員長 및 副委員長 각 1人을 둔다.</p>	<p>제15조(위원장과 부위원장) ① 위원회에 위원장과 부위원장 각 1명을 둔다.</p>

②委員長과 副委員長은 公益委員 중에서 委員會가 選出한다.

③委員長은 會務를 統轄하며 委員會를 代表한다.

④委員長에게 事故가 있는 때에는 副委員長이 職務를 代行한다.

第16條(特別委員) ①委員會에는 關係行政機關의 公務員중에서 3人 이내의 特別委員을 둘 수 있다.

②特別委員은 委員會의 會議에 出席하여 發言할 수 있다.

③特別委員의 資格 및 위촉등에 關하여 필요한 사항은 大統領令으로 定한다.

第17條(會議) ①委員會의 會議는 勞動部長官이 召集을 요구하는 경우, 在籍委員 3分の 1이상이 召集을 요구하는 경우 또는 委員長이 필요하다고 인정하는 경우에 委員長이 召集한다.

②委員長은 委員會의 會議의 議長이 된다.

② 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.

③ 위원장은 위원회의 사무를 총괄하며 위원회를 대표한다.

④ 위원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 직무를 대행한다.

제16조(특별위원) ① 위원회에는 관계 행정기관의 공무원 중에서 3명 이내의 특별위원을 둘 수 있다.

② 특별위원은 위원회의 회의에 참석하여 발언할 수 있다.

③ 특별위원의 자격 및 위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제17조(회의) ① 위원회의 회의는 다음 각 호의 경우에 위원장이 소집한다.

1. 노동부장관이 소집을 요구하는 경우
2. 재적위원 3분의 1 이상이 소집을 요구하는 경우
3. 위원장이 필요하다고 인정하는 경우

② 위원장은 위원회 회의의 의장이 된다.

③委員會의 會議은 이 法에서
따로 정하는 경우를 제외하고는
在籍委員 過半數의 출석과 出席
委員 過半數의 贊成으로 議決한다.

④委員會가 第3項의 規定에 의
한 議決을 함에 있어서는 勤勞
者委員 및 使用者委員 각 3分の
1이상의 출석이 있어야 한다. 다
만, 勤勞者委員 또는 使用者委員
이 2회이상의 출석요구를 받고
도 正當한 이유없이 출석하지
아니하는 경우에는 그러하지 아
니하다.

第18條(意見聽取) 委員會는 그 業
務를 수행함에 있어서 필요하다
고 인정하는 때에는 關係勤勞者
와 使用者 기타 關係인의 의견
을 聽取할 수 있다.

第19條(專門委員會의 設置) ①委員
會는 필요하다고 인정하는 경우,
事業의 種類別 또는 特定事項別
로 專門委員會를 둘 수 있다.

②專門委員會는 委員會의 權限
의 一部를 委任받아 第13條 各
號의 機能을 수행한다.

③專門委員會는 勤勞者를 代表
하는 委員, 使用者를 代表하는

③ 위원회의 회의는 이 법에서
따로 정하는 경우 외에는 재적
위원 과반수의 출석과 출석위원
과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원회가 제3항에 따른 의결
을 할 때에는 근로자위원과 사
용자위원 각 3분의 1 이상의 출
석이 있어야 한다. 다만, 근로자
위원이나 사용자위원이 2회 이
상 출석요구를 받고도 正當한 이
유 없이 출석하지 아니하는 경
우에는 그러하지 아니하다.

제18조(의견 청취) 위원회는 그 업
무를 수행할 때에 필요하다고
인정하면 관계 근로자와 사용자,
그 밖의 관계인의 의견을 들을
수 있다.

제19조(전문위원회) ① 위원회는
필요하다고 인정하면 사업의 종
류별 또는 특정 사항별로 전문
위원회를 둘 수 있다.

② 전문위원회는 위원회 권한의
일부를 위임받아 제13조 각 호
의 위원회 기능을 수행한다.

③ 전문위원회는 근로자위원, 사
용자위원 및 공익위원 각 5명

委員 및 公益을 代表하는 委員
각 5人이내의 同數로 구성한다.

④ 第14條第3項 내지 第6項, 第15條, 第17條 및 第18條의 規定은 專門委員會에 관하여 이를 準用한다. 이 경우 同 規定중 “委員會”는 이를 “專門委員會”로 본다.

第20條(事務局) ① 委員會에 그 事務를 처리하게 하기 위하여 事務局을 둔다.

② 事務局에는 最低賃金の 審議 등에 필요한 專門的인 사항을 調査·研究하게 하기 위하여 3人 이내의 研究委員을 둘 수 있다.

③ 研究委員의 資格·위촉 및 手當과 事務局의 組織과 운영 등에 관하여 필요한 사항은 大統領令으로 정한다.

第21條(委員의 手當 등) 委員會 및 專門委員會의 委員에 대하여는 大統領令이 정하는 바에 의하여 手當과 旅費를 支給할 수 있다.

第22條(運營規則) 委員會는 이 法에 저촉되지 아니하는 범위 안에서 委員會 및 專門委員會의 운영에 관한 規則을 制定할 수 있다.

이내의 같은 수로 구성한다.

④ 전문위원회에 관하여는 위원회의 운영 등에 관한 제14조제3항부터 제6항까지, 제15조, 제17조 및 제18조를 준용한다. 이 경우 “위원회”를 “전문위원회”로 본다.

제20조(사무국) ① 위원회에 그 사무를 처리하게 하기 위하여 사무국을 둔다.

② 사무국에는 최저임금의 심의 등에 필요한 전문적인 사항을 조사·연구하게 하기 위하여 3명 이내의 연구위원을 둘 수 있다.

③ 연구위원의 자격·위촉 및 수당과 사무국의 조직·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제21조(위원의 수당 등) 위원회 및 전문위원회의 위원에게는 대통령령으로 정하는 바에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있다.

제22조(운영규칙) 위원회는 이 법에 어긋나지 아니하는 범위에서 위원회 및 전문위원회의 운영에 관한 규칙을 제정할 수 있다.

第5章 補則

제5장 보칙

第23條(生計費 및 賃金實態등의 調査) 勞働部長官은 勤勞者의 生計費와 賃金實態등을 매년 調査하여야 한다.

제23조(생계비 및 임금실태 등의 조사) 노동부장관은 근로자의 생계비와 임금실태 등을 매년 조사하여야 한다.

第24條(政府의 지원) 政府는 勤勞者 및 使用者에 대하여 最低賃金制度의 원활한 실시에 필요한 資料의 제공 기타 필요한 지원을 하도록 최대한 노력하여야 한다.

제24조(정부의 지원) 정부는 근로자와 사용자에 대해 최저임금제도를 원활하게 실시하는 데에 필요한 자료를 제공하거나 그 밖의 필요한 지원을 하도록 최대한 노력하여야 한다.

第25條(보고) 勞働部長官은 이 法의 施行에 필요한 범위안에서 勤勞者 또는 使用者에 대하여 賃金에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다.

제25조(보고) 노동부장관은 이 법의 시행에 필요한 범위에서 근로자나 사용자에 대해 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다.

第26條(勤勞監督官의 權限) ① 勞働部長官은 勤勞監督官으로 하여금 大統領令이 정하는 바에 의하여 이 法의 施行에 관한 事務를 管掌하게 한다.

제26조(근로감독관의 권한) ① 노동부장관은 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 시행에 관한 사무를 관장하도록 한다.

② 勤勞監督官은 第1項의 規定에 의한 權限을 행사하기 위하여 事業場에 出入하여 帳簿와 書類

② 근로감독관은 제1항에 따른 권한을 행사하기 위하여 사업장에 출입하여 장부와 서류의 제

의 제출을 요구할 수 있으며 기타의 물건을 檢査하거나 관계인에게 質問할 수 있다.

③第2項의 規定에 의하여 出入・檢査를 하는 勤勞監督官은 그 身分을 표시하는 證票를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

④勤勞監督官은 이 法 위반의 罪에 관하여 司法警察官吏의 職務를 行할者와 그 職務範圍에 關한 法律이 정하는 바에 의하여 司法警察官의 職務를 행한다.

第26條의2(權限의 위임) 이 法에 의한 勞動部長官의 權限은 大統領令이 정하는 바에 의하여 그 一部를 地方勞動官署의 長에게 위임할 수 있다.

第27條(施行令) 이 法 施行에 관하여 필요한 사항은 大統領令으로 정한다.

第6章 罰則

第28條(罰則) 第6條第1項 또는 第2項의 規定에 위반한 者는 3年이하의 懲役 또는 2천만원이하의

출을 요구할 수 있으며 그 밖의 물건을 檢査하거나 관계인에게 質問할 수 있다.

③ 제2항에 따라 출입・檢査를 하는 근로감독관은 그 신분을 표시하는 증표를 지니고 관계인에게 내보여야 한다.

④ 근로감독관은 이 법 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 행한다.

제26조의2(권한의 위임) 이 법에 따른 노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

<삭 제>

제6장 벌칙

제28조(벌칙) 제6조제1항 또는 제2항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임

罰金에 處하거나 이를 併科할 수 있다.

第29條 삭제

第30條(兩罰規定) 法人의 代表者나 法人 또는 개인의 代理人·使用人 기타의 從業員이 그 法人 또는 개인의 業務에 관하여 第28條의 위반행위를 한 때에는 그 行爲者를 罰하는 외에 그 法人이나 개인에 대하여도 同條의 罰金刑을 科한다.

第31條(過怠料) ① 다음 各號의 1에 해당하는 者는 100萬원이하의 過怠料에 處한다.

1. 第11條의 規定에 위반한 者

금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금은 병과(併科)할 수 있다.

제29조 삭제

제30조(양벌규정) ① 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인에도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다.

② 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다.

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

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

2. 第25條의 規定에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위보고를 한 者

3. 第26條第2項의 規定에 의한 요구 또는 檢査를 거부·방해 또는 기피하거나 質問에 대하여 허위의 陳述을 한 者

② 第1項의 規定에 의한 過怠料는 大統領令이 정하는 바에 의하여 勞動部長官이 賦課·徵收한다.

③ 第2項의 規定에 의한 過怠料 處分에 불복이 있는 者는 그 처분의 告知를 받은 날부터 30日 이내에 勞動部長官에게 異議를 제기할 수 있다.

④ 第2項의 規定에 의한 過怠料 處分을 받은 者가 第3項의 規定에 의하여 異議를 제기한 때에는 勞動部長官은 지체없이 管轄法院에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 管轄法院은 非訟事件節次法에 의한 過怠料의 裁判을 한다.

⑤ 第3項의 規定에 의한 기간내에 異議를 제기하지 아니하고 過怠料를 납부하지 아니한 때에는 國稅滯納處分의 예에 의하여

2. 제25조에 따른 임금에 관한 사항의 보고를 하지 아니하거나 거짓 보고를 한 자

3. 제26조제2항에 따른 근로감독관의 요구 또는 검사를 거부·방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 거짓 진술을 한 자

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.

③ 제2항에 따른 과태료처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.

④ 제2항에 따른 과태료처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기하면 노동부장관은 지체 없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 「비송사건절차법」에 따른 과태료 재판을 한다.

⑤ 제3항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.

이를 徵收한다.