

최저임금법 일부개정법률안

(최혁진의원 · 박해철의원 대표발의)

의안 번호	15455
----------	-------

발의연월일 : 2025. 12. 19.
발의자 : 최혁진 · 박해철 · 박정
김문수 · 박지원 · 권칠승
김정호 · 박홍배 · 송옥주
정혜경 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

우리 국회는 지난 10월 26일 본회의 의결로 「근로자의 날 제정에 관한 법률」을 「노동절 제정에 관한 법률」로 개정하였음.

‘근로자’라는 용어는 일제강점기부터 사용되어 온 용어로, 산업화 시대의 통제적이고 수동적인 의미를 내포하고 있어 노동의 자주성과 인간으로서의 가치를 충분히 반영하지 못한다는 문제가 있으며, 국립국어원 표준국어대사전에 따르면 ‘근로’는 “부지런히 일함”으로 정의되어 통제적 의미가 담긴 용어인 반면, ‘노동’은 “몸을 움직여 일을 함”이라는 가치중립적 의미를 지니고 있음. 현대사회에서 노동은 사업주의 통제에 의하여 일한다는 의미를 넘어 인간의 기본권을 실현하는 핵심적 사회가치로 인식되고 있는 만큼, 이러한 시대적 변화를 우리의 제도와 용어에도 반영할 필요가 있음.

이에 현행법에서 사용하고 있는 ‘근로’라는 말을 ‘노동’으로 대체하

려는 것임(안 제1조 및 제2조 등).

참고사항

이 법률안은 박해철의원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정 법률안」(의안번호 제6392호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정 의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

최저임금법 일부개정법률안

최저임금법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제1조 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제2조 중 “근로자”를 각각 “노동자”로, “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

제3조제1항 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제4조제1항 전단 중 “근로자”를 “노동자”로, “유사 근로자”를 “유사 노동자”로 한다.

제5조제2항 본문 중 “근로계약”을 “노동계약”으로, “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 항 단서 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제5조의2 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제6조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로계약”을 “노동계약”으로 하며, 같은 조 제4항 제1호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일”을 “소정(所定)노동시간(이하 “소정노동시간”이라 한다) 또는 소정의 노동일”로 하고, 같은 항 제3호 각 목 외의 부분 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제5항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제6항 각 호

외의 부분 중 “근로”를 “노동”으로 하며, 같은 항 각 호를 다음과 같이 하고, 같은 조 제7항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

1. 노동자가 자기의 사정으로 소정노동시간 또는 소정의 노동일의 노동을 하지 아니한 경우

2. 사용자가 정당한 이유로 노동자에게 소정노동시간 또는 소정의 노동일의 노동을 시키지 아니한 경우

제6조의2 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제7조제1호 중 “근로능력”을 “노동능력”으로 한다.

제9조제2항 전단 및 후단 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제11조 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제14조제1항제1호 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로자위원”을 “노동자 위원”으로 한다.

제17조제4항 본문 및 단서 중 “근로자위원”을 각각 “노동자위원”으로 한다.

제18조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제19조제3항 중 “근로자위원”을 “노동자위원”으로 한다.

제23조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제24조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제25조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제26조의 제목 “(근로감독관의 권한)”을 “(노동감독관의 권한)”으로 하

고, 같은 조 제1항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로감독관”을 “노동감독관”으로 하며, 같은 조 제2항 · 제3항 및 제4항 중 “근로감독관”을 각각 “노동감독관”으로 한다.

제28조제2항 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

제31조제1항제1호 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 항 제3호 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「최저임금법」 또는 그 규정을 인용하고 있는 경우 이 법에 그에 해당하는 규정이 있으면 이 법 또는 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제1조(목적) 이 법은 <u>근로자</u> 에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 <u>근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.</u>	제1조(목적) ----- <u>노동자</u> ----- ----- ---- <u>노동자</u> ----- ----- ----- -----.
제2조(정의) 이 법에서 “ <u>근로자</u> ”, “ <u>사용자</u> ” 및 “ <u>임금</u> ”이란 「 <u>근로기준법</u> 」 제2조에 따른 <u>근로자</u> , 사용자 및 임금을 말한다.	제2조(정의) ----- <u>노동자</u> - ----- --「 <u>노동기준법</u> 」----- -- <u>노동자</u> ----- -----.
제3조(적용 범위) ① 이 법은 <u>근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장</u> (이하 “ <u>사업</u> ”이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사(家事) 사용인에게는 적용하지 아니한다. ② (생 략)	제3조(적용 범위) ① ----- <u>노동자</u> - ----- -----. ----- ----- ----- ----- -----. ② (현행과 같음)
제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 <u>근로자의 생계비</u> , <u>유사 근로자의 임금</u> ,	제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① ----- <u>노동자</u> --- ----- <u>유사 노동자</u> -----

<p>노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.</p> <p>② (생략)</p> <p>제5조(최저임금액) ① (생략)</p> <p>② 1년 이상의 기간을 정하여 <u>근로계약</u>을 체결하고 수습 중에 있는 <u>근로자</u>로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 사람에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. 다만, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 <u>근로자는</u> 제외한다.</p> <p>③ (생략)</p> <p>제5조의2(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산) 최저임금의 적용 대상이 되는 <u>근로자의</u> 임금을 정하는 단위기간이 제5조 제1항에 따른 최저임금의 단위기간과 다른 경우에 해당 <u>근로</u></p>	<p>-----.</p> <p>-----.</p> <p>-----.</p> <p>-----.</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제5조(최저임금액) ① (현행과 같음)</p> <p>② -----</p> <p><u>노동계약</u>-----</p> <p>-----<u>노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>노동자</u>-----.</p> <p>③ (현행과 같음)</p> <p>제5조의2(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산) -----</p> <p>-----<u>노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>노동</u></p>
---	---

<p><u>자의 임금을 최저임금의 단위 기간에 맞추어 환산하는 방법은 대통령령으로 정한다.</u></p> <p>제6조(최저임금의 효력) ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 <u>근로자</u>에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.</p> <p>② (생략)</p> <p>③ 최저임금의 적용을 받는 <u>근로자</u>와 사용자 사이의 <u>근로계약</u> 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.</p> <p>④ 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入) 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다.</p> <p>1. 「<u>근로기준법</u>」 제2조제1항 제8호에 따른 <u>소정(所定)근로시간</u>(이하 “<u>소정근로시간</u>”이라 한다) 또는 소정의 근로일</p>	<p><u>자</u>----- ----- -----.</p> <p>제6조(최저임금의 효력) ① ----- ----- <u>노동자</u>----- -----.</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>③ -----<u>노동자</u>-----<u>노동계약</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>④ ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>1. 「<u>노동기준법</u>」----- -----<u>소정(所定)노동시간</u>(이하 “<u>소정노동시간</u>”이라 한다) 또는 소정의 노동일</p>
---	--

<p>의 범위는 대통령령으로 정한다.</p> <p>③ · ④ (생 략)</p> <p>제11조(주지 의무) 최저임금의 적용을 받는 사용자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 최저임금을 그 사업의 <u>근로자</u>가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 <u>근로자</u>에게 널리 알려야 한다.</p> <p>제14조(위원회의 구성 등) ① 위원회는 다음 각 호의 위원으로 구성한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>근로자</u>를 대표하는 위원(이하 “<u>근로자위원</u>”이라 한다) 9명 2. · 3. (생 략) ② ~ ⑥ (생 략) <p>제17조(회의) ① ~ ③ (생 략)</p> <p>④ 위원회가 제3항에 따른 의결을 할 때에는 <u>근로자위원</u>과 사용자위원 각 3분의 1 이상의 출석이 있어야 한다. 다만, <u>근로자위원</u>이나 사용자위원이 2</p>	<p>-----.</p> <p>③ · ④ (현행과 같음)</p> <p>제11조(주지 의무) -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>----- <u>노동자</u> -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-- <u>노동자</u> -----</p> <p>-.</p> <p>제14조(위원회의 구성 등) ① -----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. <u>노동자</u> -----</p> <p>---- <u>노동자위원</u> -----</p> <p>---</p> <p>2. · 3. (현행과 같음)</p> <p>② ~ ⑥ (현행과 같음)</p> <p>제17조(회의) ① ~ ③ (현행과 같음)</p> <p>④ -----</p> <p>----- <u>노동자위원</u> -----</p> <p>-----</p> <p>-----. ----- <u>노동자위원</u> -----</p>
---	--

회 이상 출석요구를 받고도 정당한 이유 없이 출석하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.	----- ----- ----- --.
제18조(의견 청취) 위원회는 그 업무를 수행할 때에 필요하다고 인정하면 관계 <u>근로자</u> 와 사용자, 그 밖의 관계인의 의견을 들을 수 있다.	제18조(의견 청취) ----- ----- ----- <u>노동자</u> ----- ----- -----.
제19조(전문위원회) ① · ② (생략) ③ 전문위원회는 <u>근로자위원</u> , 사용자위원 및 공익위원 각 5명 이내의 같은 수로 구성한다. ④ (생략)	제19조(전문위원회) ① · ② (현행과 같음) ③ ----- <u>노동자위원</u> ----- ----- -----.
제23조(생계비 및 임금실태 등의 조사) 고용노동부장관은 <u>근로자</u> 의 생계비와 임금실태 등을 매년 조사하여야 한다.	제23조(생계비 및 임금실태 등의 조사) ----- <u>노동자</u> ----- ----- -----.
제24조(정부의 지원) 정부는 <u>근로자</u> 와 사용자에게 최저임금제도를 원활하게 실시하는 데에 필요한 자료를 제공하거나 그 밖에 필요한 지원을 하도록 최대한 노력하여야 한다.	제24조(정부의 지원) ----- <u>노동자</u> ----- ----- ----- ----- -----.
제25조(보고) 고용노동부장관은	제25조(보고) -----

<p>이 법의 시행에 필요한 범위에서 <u>근로자나 사용자에게 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다.</u></p> <p>제26조(근로감독관의 권한) ① 고용노동부장관은 「<u>근로기준법</u>」 제101조에 따른 <u>근로감독관</u>에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 시행에 관한 사무를 관장하도록 한다.</p> <p>② <u>근로감독관</u>은 제1항에 따른 권한을 행사하기 위하여 사업장에 출입하여 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 그 밖의 물건을 검사하거나 관계인에게 질문할 수 있다.</p> <p>③ 제2항에 따라 출입·검사를 하는 <u>근로감독관</u>은 그 신분을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.</p> <p>④ <u>근로감독관</u>은 이 법 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」로 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 행한다.</p>	<p>-----</p> <p>--<u>노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>----.</p> <p>제26조(노동감독관의 권한) ① --</p> <p>----- 「<u>노동기준법</u>」 ----- <u>노동감독관</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>② <u>노동감독관</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>③ -----</p> <p>-----<u>노동감독관</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>④ <u>노동감독관</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p>
--	---

<p>제28조(별 칙) ① (생 략)</p> <p>② 도급인에게 제6조제7항에 따라 연대책임이 발생하여 <u>근로감독관</u>이 그 연대책임을 이행하도록 시정지시하였음에도 불구하고 도급인이 시정기한 내에 이를 이행하지 아니한 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>③ (생 략)</p> <p>제31조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. 제11조를 위반하여 <u>근로자</u>에게 해당 최저임금을 같은 조에서 규정한 방법으로 널리 알리지 아니한 자</p> <p>2. (생 략)</p> <p>3. 제26조제2항에 따른 <u>근로감독관</u>의 요구 또는 검사를 거부·방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 거짓 진술을 한 자</p> <p>② ~ ⑤ (생 략)</p>	<p>제28조(별 칙) ① (현행과 같음)</p> <p>② ----- ----- <u>노동</u> <u>감독관</u>----- ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>③ (현행과 같음)</p> <p>제31조(과태료) ① ----- ----- ----- -----. 1. ----- <u>노동자</u>----- ----- ----- ----- 2. (현행과 같음) 3. ----- <u>노동감독관</u>----- ----- ----- ----- ② ~ ⑤ (현행과 같음)</p>
--	--