캐나다·미국 최저임금제도 출장조사 보고서

2015. 12.

고용노동부
Ministry of Employment and Labor

최저임금위원회

I. 출장 개요

1 출장 목적

○ 우리나라와 다른 최저임금 결정방식을 채택하고 있는 캐나다, 미국의 최저임금제도를 조사하여 최저임금제도 개선에 활용하고자 함

❖ 캐나다
○ 각 州정부가 최저임금 결정, '15.10월부터 도입된 온타리오주의 소비자물가지수 연동 최저임금 자동 인상 시스템 조사

❖ 미국
○ 연방최저임금은 법을 개정하는 방식으로 결정, 최근 오바마 정부에서 제기되고 있는 최저임금 인상을 둘러싼 논의 등에 대해 조사

2 출장 기간

○ 2015.11.4.(수) ~ 11.11(수)

3 대상국가 및 방문기관

○ 캐나다

- Ontario Ministry of Labour(온타리오주 노동부)

○ 미국

- U.S Department of Labor(미국 노동부)
- AFL-CIO(미국노동총연맹 산업별조합회의)
- 주미 기업인 간담회

* 한-미 FTA 공동협력사업(고용부 국제협력담당관실과 공동일정)

4 출장자 인적사항

소속	구분	성명
최저임금위원회 상임위원	공익위원	류경희
전국식품산업노동조합연맹 지도위원	근로자위원	백영길
㈜화이버텍 대표이사	사용자위원	최금주
최저임금위원회 사무국	행정직	김상범
고용노동부 근로기준정책과	행정직	한창훈

Ⅱ. 방문기관별 조사결과

1 (캐나다) 온타리오 노동부

1 방문 개요

❖ 일시: '15.11.4(수) 14:00～16:00

❖ 장소: Ontario Ministry of Labour ADM's Boardroom(400 University Avenue 14th Floor Toronto ON M&A 1T7)

❖ 방문자(5명)

- 류경희(상임위원), 백영길(근로자위원), 최금주(사용자위원), 김상범(사무국), 한창훈(고용부 근로기준정책과)

❖ 면담자(2명)

- David Beaulieu(Director Employmnent, Labour and Corporate Policy Branch), Nadine McDermott(Corporate Policy Advisor Employment Labour and Corporate Policy Branch)

❖ 면담방식: 회의실에서 프리젠테이션 후 질의·응답

2 주요 면담내용

① 온타리오 경제 및 고용기준 개관

□ 온타리오 경제

○ 캐나다 최대 노동인구 관할 구역임

► 인구: 13,792,052 (2015년 7월)
► 경제활동인구: 7,419,000 (2014년), ► 취업자: 6,878,000 (2014년)

○ 제조업의 비중이 높았는데, 최근 낮아지고 있고, 상대적으로 공공부문(Public sector)이 높아지고 있음

❖ 온타리오 산업 구조
▲1차 2.2%, ▲공익 2.3%, ▲건설 6.0%, ▲**제조 12.2%**, ▲도소매 11.3%
▲운수 및 창고 3.8%, ▲정보 및 문화 3.8%, ▲금융 및 보험 9.9%
▲부동산 및 임대 13.1%, ▲전문 및 행정서비스 9.9%, ▲보건, 사회서비스 및 교육 12.8%,▲ **공공행정 7.2%**, ▲기타 서비스 5.5%
(출처: 캐나다 통계청 및 온타리오 재무부)

□ **온타리오 고용기준**

○ 캐나다에서 고용과 노동법은 주(provinces) 소관임

○ 온타리오 고용기준법(Employment Standards Act)은 임금뿐만 아니라 그 밖의 근로시간, 휴가 등 고용조건에 대한 최저기준을 정함

– 사용자와 근로자는 최저기준을 낮추는데 합의할 수는 없고, 단체협약을 통해서도최저임금 감액을 협상할 수 없음

② 온타리오 최저임금 개요

□ **(최저임금법 연혁)** 온타리오는 1920년부터 최저임금을 법으로 규정, 현재는 2000년 온타리오 고용기준법(Employment Standards Act)에 따라 최저임금을 정함

□ **(최저임금액 현황)** 온타리오 최저임금은 현재 시간당 $11.25

○ 현재 캐나다에서 두 번째로 최저임금이 높음(주중에서는 가장 높음)

○ 주 36시간 근로를 가정할 경우 최저임금을 받고 근로하는 자는 연 $21,060 (온타리오 근로자의 평균 연 소득은 $48,795)

□ **(특별 최저임금제)** 쥬류접대원, 18세 미만 학생, 사냥과 낚시 안내원 및 가내근로자에게 적용

ⓐ 학생 시간당: $10.55

– 학기 중 주당 28시간 이하를 근로하거나 방학 또는 여름휴가 동안 전시간 근로하는 18세 미만 학생에게 적용

– 일반적으로 고학년 학생 보다 직장경력이 적거나 방학이 짧은 저학년 학생을 채용하도록 유인을 제공하고자 마련

ⓑ 주류접대원: 시간당 $9.80

– 수입의 일부를 팁으로 번다는 것을 인정

ⓒ가내근로자: 시간당 $12.40

- 1994년 도입, 집에서 유급근로를 하는 피고용인(의복제조업체를 위한 의복 봉제, 콜센터를 위한 전화응답 또는 첨단기술기업을 위한 소프트웨어 제작 등)에게 적용
- 가내근로자가 부담하는 고용주의 간접비용(사업장의 조명, 난방비용 등)을 인정

ⓓ 사냥과 낚시 안내원

- 1975년에 도입, 시간급이 아닌 몇 시간 단위(blocks of time)
- 연속 5시간미만 근무할 경우 하루 $56.30, 5시간이상 근무에 대해 하루 $112.60
- 안내원들이 시즌 중 접할 수 있는 요인(예. 날씨)에 대해 적절히 보상받도록 하고자 마련

□ **(최저임금 적용 제외)** 농업근로자, 전문가 및 기타 특정 집단이 해당

- 주거건물의 관리인, 수위 또는 경비원으로 해당 건물에 거주하는 자
- 어린이캠프에서 학생신분으로 고용된 자
- 아동의 지도나 감독을 위해 학생신분으로 고용된 자
- 자선 레크리에이션 프로그램에 고용된 학생으로 그 업무가 프로그램과 직접 연관이 있는 자
- 다음을 포함한 특정 전문가
  - 건축가, 법률가, 엔지니어, 회계사, 교사
  - 의사, 치과의사, 심리치료사, 약사 및 물리치료사 등 개업의
  - 이 중 어느 한 직종에 대해 훈련 중인 학생
  - 판매원 또는 부동산중개인
- 상업적 어부 및 농장에 고용된 자로 그 고용이 낙농품, 과일과 채소, 담배 및 특정 축산물 등의 1차적 생산과 직접 관련이 있는 자

□ **(숙식에 관한 규정)**

ⓐ 고용주는 숙식의 제공을 임금으로 인정 받을 수 있음

- 피고용인이 식사를 제공받고 숙소를 차지하는 경우에만 임금으로 간주
- 피고용인이 적어도 임금최소액을 금전적인 형태로 받도록 보장(시행령 285/01 제5조(4)O)

ⓑ 숙식요율

– 고용주는 숙식에 대한 제5조(4)에서 규정된 최대수당을 빼고 최저임금에 상당하는 액수를 지급해야 함

▲ (숙소) 개인실 주당 $31.70, 非개인실 주당 $15.85
▲ (식사) 한 끼 $2.55, 주당 $53.55 이하
▲ (숙소와 식사 모두) 개인실 주당 $85.25, 非개인실 주당 $69.40

③ 최저임금 결정 방법

□ 연혁

○ ('14년 이전) 최저임금률을 정하는 메카니즘이 없었고, 정부가 필요에 따라 그때 그때 정해졌으며 (인상 여부에 대해) 이해당사자의 압력을 받았음

○ ('14년 이후) 매년 10월1일 최저임금률이 온타리오 소비자물가지수(CPI)로 측정되는 온타리오 물가상승률과 연동시키도록 공식화 (고용기준법 제23조1)

□ 결정방식

○ 결정 산식

$$\text{조정임금(10월 1일 현재)} = \text{이전임금(9월 30일 현재)} \times \frac{\text{지수 } A\text{(이전 역년 } CPI\text{)}}{\text{지수 } B\text{(2년 전 } CPI\text{)}}$$

○ 결정과정

ⓐ 매년 1월 노동부가 2년 전 소비자물가지수를 기초로 최저임금 산정

* 소비자물가지수는 캐나다 (연방정부)통계청이 측정

ⓑ 새로운 임금률을 4월 1일(조정 전 6개월)까지 고시

ⓒ 10월 1일자로 임금률 변경

- 특별 부류에 대한 최저임금률은 동일한 비율로 인상
- 새로운 최저임금은 5센트 단위로 반올림
- 소비자물가지수가 하락할 경우 최저임금은 변하지 않음

④ 최저임금이나 미만을 받는 받는 근로자 현황

○ 전체 근로자의 10%에 해당하는 632,000명이 최저임금 이하 근로자이고, 3명 중 2명은 청년

구분	주요 특징
연령	37.8%는 15~19세 22.5%는 20~24세 37.5%는 24~65세 2.3%는 65세 이상 노인
산업	27.6%는 숙박 및 음식점업에 종사 32.5%는 소매업에 종사
성별	59.8%는 여성
가족상황	53.6%는 부모와 동거 24.9%는 배우자가 있음 9.7%는 독신자 2.6%는 한부모
기업규모	50%는 직원 500명 초과 기업에서 근무 23.8%는 직원 20명 미만 기업에서 근무

* 출처: 온타리오 재무부가 캐나다 통계청의 노동력조사(Labor Force Survey) 자료 사용, 노동력조사 참가자의 근로시간과 임금 오보 및 온타리오의 특별 감액 최저임금으로 인해 최저임금 미만을 받는 자를 포함

⑤ 고용기준 위반 처리

□ **(근거법령)** 임금 및 근로조건과 관련하여 온타리오 피고용인을 보호하기 위해 2000년 고용기준법과 그 시행령에 따름

□ **(위반 조사 방법)**

○ 피고용인이 제출한 민원 접수 및 조사

○ 사업장 감독 실시

□ (최저임금 위반시 조치사항)

○ 고용기준법의 준수

○ 피고용인에게 미지급 임금액과 행정비용의 지급

○ 피고용인의 복직과/이나 피고용인에 대한 금전적 배상 및/또는

○ 점진적으로 증가하는 벌금의 지불

□ (구제 절차) 고용주와 피고용인은 노동부가 내린 결정에 대해 1995년 온타리오 노동관계법(Labour Relations Act)에 따라 설치된 독립된 심판재판소인 온타리오 노동관계위원회(Ontario Labour Relations Board)에 항소할 수 있음

⑥ 최근 정책 변경 내용: 최저임금자문패널(Minimum Wage Advisory Panel)

□ 최저임금자문패널 개요

○ (설립) '13년 7월, 노동부가 온타리오 최저임금정책에 대해 조언 제공을 목적으로패널 임명

* 영구기구로 설립된 것은 아님

○ (구성) 독립된 위원장 1명을 포함, 기업, 노동자, 빈곤퇴치 옹호자 및 청년을 대표하는 5명의 위원으로 구성

○ (권한) 최저임금 결정 방식에 대한 조언 제공, but 새로운 최저임금률을 제안하는 것은 아님

○ 활동

- '13년 12월 노동부에 『최저임금자문패널 보고서』 제출
- 온타리오 주 도처(10개 도시)에서 공공협의회 개최
- 이해당사자, 기업, 개인 및 지역사회단체들로부터 서면제출을 받음
  * '13년 9월~10월; 340건 제출서와 92건 프리젠테이션

□ 최저임금자문패널이 검토한 주요 연구 결과

○ 최저임금 인상이 고용을 감소시키는지 여부에 관한 현존하는 실증연구들 간에 일치된 합의점 없음

○ 일부 연구는 캐나다에서 최저임금 인상은 일부 집단에 대해 부정적인 고용효과가 있다는 것을 발견

► 청년근로자 – 최저임금이 10% 인상될 경우 보통 3-6%

► 신규 노동시장 참가자 (예컨대 10대와 최근 이민자)

○ 누적된 연속 소규모 인상에 비해 최저임금 인상이 클 경우 부정적 고용효과는 훨씬 더 컸음

○ 장년 근로자는 최저임금이 인상됨에 따라 긍정적인 고용영향을 경험

– 청년근로자 보다 더 많은 직장경력과 신뢰성이 있는 근로자의 채용을 선호하는 것에 기인

□ 최저임금자문패널 권고사항

1. 최저임금은 온타리오의 소비자물가지수 변동에 따라 매년 개정되어야 한다.
2. 임금 변경에 대해 최소 4개월의 통보기간을 제공해야 한다.
3. 정부는 최저임금률 및 그 개정과정에 대한 전면적인 검토를 매 5년마다 실시해야 한다.
4. 정부는 최저임금에 관한 자료와 정보를 수집하는 상시 연구프로그램을 수립해야 한다.

➪ 정부는 '14년 고용기준법하의 최저임금 법규 개정시 패널 권고사항 1,2, 3은 다양한 수준으로 고용기준법에 도입하였고, 권고사항 4는 고려하였음

□ 소비자물가지수에 대한 최저임금자문패널의 의견

○ (긍정적인 측면)

> □ 조정에 투명성과 객관성을 제공
> □ 최저임금이 물가상승률 아래로 떨어지는 것을 막음
> □ 장기적인 최저임금 동결을 방지
> □ 대규모 만회성 인상의 필요성을 줄임
> □ 소비자물가지수는 다른 관할구역에서도 성공적인 척도로 사용되어 옴

○ (부정적인 측면)

> □ 소비자물가지수는 해마다 크게 달라질 수 있음
> □ 고실업과 고물가 시기에 소비자물가지수의 사용은 경제적으로 실현 가능하지 않는 자동 인상을 초래할 수 있음
> □ (임금)인상이 물가상승률 보다 빠르거나 느린 경우 평균 임금인상을 적절하게 반영하지 못할 수 있임

⑦ 최근 주요 정책 이슈

□ 최저임금 적용 대상 근로자

○ 사업주와 근로자의 성격을 동시에 가지는 영역이 많아지고, 고용기준법 적용을 요구하는 상황

○ 해결하기 위해 『Changing Workplaces Review』를 추진

– 온타리오 주정부는 고용기준법과 노동관계법을 검토하고 이에 대한 권고를 하기 위해 2명의 특별고문을 임명 → 고용기준법에 따른 특별 (최저)임금과 최저임금 예외를 검토

□ 최저임금 인상/인하 논쟁

○ (고용주 및 고용주집단) 소기업, 소매, 음식서비스/숙박 및 관광 부문은 최저임금 인상에 대한 그들의 적응력에 대해 우려

– 최저임금 결정에 있어서 예측가능하고, 공정하며, 투명한 접근지지

○ (노동자/빈곤퇴치집단) 최저임금을 온타리오의 소비자물가지수에 연계하는 것을 지지

- $11.25는 근로자와 그 가족의 빈곤 탈피를 돕기에 충분하지 않다고 주장, '15년 최저임금을 시간당 $15로 인상할 것을 요구
- 더 높은 최저임금이 (빈곤층)가구를 빈곤선 보다 10% 높게 끌어올릴 것이라고 주장

2 (미국) 주미기업인 간담회

1 간담회 개요

❖ 일시: '15.11.6(금) 11:30~13:00

❖ 장소: KOTRA 뉴욕 수출인큐베이터(2115 Linwood Ave, Suite 500 Fort Lee, NJ 07024)

❖ 참석자

- 정부: 류경희(상임위원), 박성희(고용부 국제협력담당관), 조오현(고용노동관), 윤요한(상무관), 김상범(사무국), 국제국 담당자 등
- BI 입주기업인: 조정현(인소팩 지사장), 정광재(크린랩 지사장), 홍동근(리모트솔루션 차장)
- KOCHAM 회원사: 문지성(포스코 아메리카 부장), 손범휘(포스코 아메리카 과장), 고준성(아시아나 항공 차장), 조재원(CESNA GROUP 법인장), 김석(한국수력원자력 뉴욕사무소 차장), 이승식(하나은행 부지점장), 김성수(HRCap, Inc. 사장)
- KOTRA: 안영주(뉴육수출인큐베이터 센터장)

2 간담회 주요내용

① 미국 최저임금에 대한 주미기업인의 이해

○ 미국의 최저임금은 연장최저임금제도와 각 주법에 따른 주최저임금제도 2가지로 구분

- 연방최저임금은 현재 시간당 7.25불로 OECD 중 중간 수준
- 미국내 평균임금 대비 최저임금은 OECD 국가 중 낮은 수준

○ 최저임금 결정시 여러 연구결과를 참고한다는 이야기 외 특별한 기준에 따라 결정하는 것은 아님

○ 최근 최저임금 인상 논란

– (민주당) 생활과 동떨어진 최저임금제도에 대해 인상이 필요하다는 입장

– (공화당) 임금상승에 따른 가격상승, 이익감소 초래로 미국경제 침체를 불러올 수 있다고 우려하는 입장

② 오바마행정부의 최저임금 인상 계획에 대한 주미기업인의 입장

○ 경영에 상당한 부담이 초래하고 고용을 늘리는데 제약이 될 것임

– 현재 경기가 안 좋은 상황에서 최저임금 인상은 현수준의 최저임금 지급에도 어려움을 겪고 있는 기업에게 무리한 요구임

– 최저임금이 인상되면 추가 고용을 하기는 어렵다는 입장

– 주미기업뿐아니라 현지기업에게도 상당한 부담으로 작용할 것으로 예상

③ 최저임금 준수와 관련된 주정부의 법률적·행정적 개입

○ 서비스업 분야에 최저임금 위반 점검이 많은 편임

– 한국과 달리 급여체계가 단순해서 최저임금 위반 여부가 명확함
→ 정상적인 취업의 경우 최저임금 위반의 여지가 줄어듬

– 불법취업의 경우 최저임금 이하 지급 문제가 발생할 가능성이 큼

– 서비스업 분야에 불법 취업자가 많음

④ 미국 인턴십과 최저임금의 관계

○ 당장 문제가 되진 않지만 잠재적으로 최저임금 위반 문제가 발생할 것으로 예상, 학생 입장에서는 최저임금을 받지 못해도 경력을 쌓기 위해서 참고 일하는 경우가 많음

○ 미국에서도 인턴에 대한 명확한 규정은 없지만 일반적으로 인턴십은 수습과 달리 채용을 전제로 하지 않고, 경력과 훈련이 목적, 일반 직원이 해야할 업무를 하지 못하게 하는 것이 원칙, 학점 등을 인정해주지만 급여를 주지는 않음

○ 현재 로펌에서는 인턴십의 경우에도 최저임금액은 지급하라고 조언하는 경우가 많음, 인턴이 하는 일에 따라 시시비비를 가려야 하는데 경계가 명확하지 않아 사전에 문제를 방지하자는 차원

⑤ 기타 현지진출기업의 애로사항 등

□ 현지인력 채용·관리의 어려움

○ 현지 우수 인력 유치·확보 어려움

- 주미기업의 경우 현지인 채용을 선호, 현지 적응에 도움을 받고, 현지 문화를 이해하고 있는 인재가 필요
- 급여, 복리 후생제도가 주류 글로벌기업 대비 열세이고 주재원에 비해 현지직원의 조직내 상승 및 성장기회 제한되어 있어 우수한 인력을 유치하는데 한계
- 주로 헤드헌터를 통해 채용하는 경우가 많음, 비용은 많이 들지만 리스크를 최소화하기 위한 불가피한 선택임
- 중소기업에 지원하는 인력은 1~2년 한국기업에 대한 경험을 쌓고 대기업에 취업하려는 경우가 많아 구인난이 더욱 심각함
- 생산제조업의 경우 고용창출효과가 높고 지역의 주요 거점이 되지만, 뉴욕주와 같이 서비스, 판매업종이 주된 경우 제조업에 비해 구인난이 더욱 심각

○ 현지인력에 대한 육성 제도 미비

- 장기적인 경력육성 계획 및 경로 미흡, 채용된 직원의 장기근속을 유도하지 못함
- 2년 이상 근속자가 30%에 불과

○ 주재원의 현지직원 관리역량 부족

- 현지직원 관리를 위한 리더십 역량 발휘 경험, 노하우 취약

□ 한국인 전용취업비자(E-4) 관련 법안 통과 지원 요청

○ 미국에서 공부하고 자리를 잡고자 하는 사람의 경우 H1B비자를 발급받아야 하나, '15년 경우 2.74대1의 경쟁률을 보이고 전세계적으로 148천명이 탈락하고 있는 실정

○ 최근 한국과 동반자 법안(Partner with korea Act·S 1547) 발의 중, 통과될 경우 1만5천명이 혜택을 볼 것으로 기대

○ 정부차원에서 관심을 가지고 추진해 줄 것을 요청

➪ 정부는 법안 통과를 적극 추진하고 있고, 한국대사관도 핵심사업으로 법안통과 지원확보를 위해 노력 중이라고 답변
(국제협력담당관, 미국 고용노무관)

3 (미국) 미국노동부

1 방문 개요

❖ 일시: '15.11.9(월) 10:00～11:30

❖ 장소: U.S. Department of labor Bureau of International Labor Affairs(200 constitution Avenue, NW Washington, DC 20210)

❖ 방문자(6명)

- 류경희(상임위원), 백영길(근로자위원), 최금주(사용자위원), 조오현(고용노동관), 김상범(사무국), 한창훈(고용부 근로기준정책과)

❖ 면담자(3명): Michael Kravitz(Director of Communications), Christopher J.Watson,J.D(sr. Advisor for Asia and the Pacific office of International Relations), Hidy sunnel(Chief economist)

❖ 면담방식: 회의실에서 질의서에 대한 전반적인 설명 후 질의·응답

2 주요 면담내용

① 미국 최저임금제도 개요

○ 1938년 공정근로기준법이 제정되면서 최저임금이 규정

○ 현재 최저임금 인상은 정치적인 사안이므로 의회에서 결정

- 최저임금 인상에 대한 상반된 입장이 존재, 입장간 많은 데이터를 공유하면서 최저임금을 어떻게 산정할지 고민하고 있음

- 최근 2007년 최저임금 인상 법안 통과시 최저임금 인상과 세금 부과와 복합적으로 추진, 최저임금 논쟁에는 항상 정치적인 균형을 맞춰야 하는 문제가 있음

○ 미국은 각 주마다 따로 최저임금을 인상하기도 하고, 도시가 따로 최저임금을 인상하기도 함

- 현재 29개주가 연방최저임금보다 더 높은 최저임금을 가지고 있음

- 연방최저임금이 높아지기 전에 각 주가 최저임금을 인상하는 경우가 종종 있기 때문에 연방정부로 하여금 최저임금 레벨을 높이도록 압력을 가함

② 최근 최저임금 인상 논의

○ 정책담당자와 시민들과의 견해 차이

- 시민들은 캠페인(fight for $15)을 통해 당장 15불로 인상할 것을 주장하지만, 정부는 2020년까지 12달러로 인상하는 것을 목표로 하고 있음

- 최저임금을 올림으로써 크게 일자리가 줄어든다는 연구결과는 것은 없지만 일시적 인상이 미치는 부정적 효과를 최소화하기 위해 각 주의 최저임금 인상 사례를 보면서 최저임금을 올리자는 입장임

○ 각 주나 지방별 최저임금 인상

- 51개 주가 각각 다르게 최저임금을 결정하고 있는 상황

- 한 주가 최저임금을 올려도 그 옆의 주는 최저임금을 올리지 않는 것을 통해서 최저임금 인상이 산업이나 고용에 미치는 영향을 쉽게 비교 연구할 수 있고, 다양한 데이터를 확보할 수 있음

③ 최저임금 인상이 고용에 미치는 영향

○ **(주요 연구결과 소개)** 최저임금 상승이 일자리 감소에 영향을 미친다는 일부 연구결과도 있지만 전체 연구를 보았을 때 최저임금이 올라도 일자리 감소에는 크게 영향을 미치지 않는다는 결론을 보이고 있음

– 최저임금 인상이 고용이나 해고의 패턴에 영향을 주어 근로자들이 일에 더 충실하게 되고, 생산량도 더 늘어나고 이직도 줄어든다는 연구결과도 있음

○ **(최저임금 직접 영향을 받는 근로자)** 최저임금에 영향을 받는 층을 측정하는데 어려움을 겪고 있는데, 2020년까지 12달러로 인상할 경우 15~20%가 영향을 받는 것으로 추정

– 영향을 받는 계층은 여성, 식당, 의류제조업, 호텔, 모텔, 공사장, 기간제 근로자 등 적은 임금을 받고 있는 산업 종사자들이고, 제조업은 최저임금보다 높은 임금을 지급하고 있기 때문에 영향이 거의 없음

○ **(최근 최저임금 인상 사례)** 2007년 5.15불에서 7.25불로 인상하기로 결정하고, 3단계에 걸쳐 인상함

* 5.85(2007년) → 6.55(2008년) → 7.25불(2009년)

– 당시 경제위기 직후 최저임금 인상이 있었는데 일자리 감소에는 크게 영향을 미치지 않았고, 돈을 쓸 사람들에게 돈이 주어져서 경기에 긍정적 영향을 미쳤다고 평가함

○ **(한국사례 의견 교환)** 제조업을 대부분 아웃소싱 하고 있는 미국과 달리 제조업에서 높은 비중을 차지하는 대부분의 영세중소기업이 최저임금의 직접적 영향을 받고 있는 한국의 경우 연구결과가 미국과 동일하게 나오지 않을 수 있다는 의견 교환

④ 최저임금 결정과정에서 정부 역할

○ 최저임금 결정은 정치적 과정이므로 의회가 결정함

- 의회가 다양한 의견을 수렴함, 정부의 데이터, 최저임금 찬반론자의 데이터를 참고함
- 주레벨에서는 시민들이 투표를 통해 결정하기도 함
- 의회내에서도 보수냐 진보냐 숫자에 따라 영향을 받음

○ 최근 현상은 주의 최저임금 인상 사례를 연방에서 토론하면서 인덱스로 만들어 매년 최저임금 인상할 때 참고함

⑤ 최저임금 결정시 정부의 노사의견 수렴 절차

○ 정부차원의 의견 수렴절차는 없음

○ 의회 차원에서 법안이 제안되기 전에 노사정의 의견을 수렴하고 로비스트를 통해서 의회에 전달되는 경우도 있음

⑥ 행정명령 결정 방식

○ 10.1불 결정시 이전의 사례를 통해 최저임금 인상이 경제에 어떤 영향을 미쳤는지 참고하였음

⑦ 최저임금 미만 근로자

○ 전체적인 통계자료는 없음

○ 최저임금보다 낮은 급여를 받는 경우는 3가지 경우를 생각해 볼 수 있는데, 법적으로 최저임금 적용을 받지 않는 경우, 불법으로 일을 해서 낮게 받는 경우, 인턴(training)의 경우인데, 대부분의 경우 불법적으로 일을 해서 최저임금 이하 지급을 감수하고 있음

4 (미국) 미국노동총연맹 산업별조합(AFL-CIO)

1 방문 개요

❖ 일시: '15.11.9(월) 15:30~17:00

❖ 장소: AFL-CLO(815 Sixteenth Street, N.W. Washington, D.C. 20006)

❖ 방문자(6명)

- 류경희(상임위원), 백영길(근로자위원), 최금주(사용자위원), 조오현(고용노동관), 김상범(사무국), 한창훈(고용부 근로기준정책과)

❖ 면담자(1명): Willian E.Spriggs(Chief Economist)

❖ 면담방식: 회의실에서 질의서에 대한 전반적인 설명 후 질의·응답

2 주요 면담내용

① 최저임금 인상 연혁

○ 1980년대까지 연방법이 최저임금의 기준이 되었으나, 레이건 정부에서 최저임금을 법으로 정한 이후 번복할 수 없다는 것을 인식하고 최저임금을 인상하지 않았음

○ 인플레이션시에는 최저임금이 감소하는 효과가 생겼고, 그때부터 주에서 연방보다 높은 최저임금을 결정하기 시작함

- 대다수의 미국 근로자들은 연방 최저임금 보다 높은 주 혹은 도시 최저임금을 받고 있음

- 연방레벨 보다 더 낮은 최저임금을 가지고 있는 주들은 노조 가입률이 낮은 경향이 있음

○ 현재 일부 도시들은 그 주의 최저임금보다 더 높이 최저임금을 결정하고 있음

* LA. 샌프란시스코, 시애틀, 워싱턴D.C. 뉴욕 보스턴 등

② 최저임금 결정방식에 대한 노조 입장

○ 현재 최저임금은 노사협상이 아닌 입법으로 결정

○ 1930년 이전에는 임금이 협상을 통해 이루어지는 것이라고 생각해서 최저임금을 입법화하는 것을 반대하는 입장이었음

- AFL-CIO에서도 AFL측은 반대를 했고, CIO측은 찬성을 했으나 1930년대 후반에 두 단체가 합병을 하면서 최저임금 입법화에 동의함

○ 현재 민간 노조조직률이 9%에 그쳐 노사협상 방식 보다 입법방식에 찬성함

③ 최저임금 수준에 대한 노조 입장

○ 오바마행정부는 낮은 수준의 최저임금을 12불까지 올려 평균임금의 55~60%를 맞추고 그 이후에는 인플레이션과 연동해서 최저임금을 결정하는 것을 지향하고 있음

○ AFL-CIO는 최저임금을 평균임금 수준과 연동하는 것을 지향함

- 현재는 일년 내내 풀타임으로 일하는 근로자의 10%가 빈곤선 아래에 있음, 노동계가 15달러 최저임금을 지향하는 이유임

- 현재 공화당이 의회를 장악하고 있어 최저임금 인상을 입법화하지 못하고 있음, 대신 주와 도시들이 최저임금을 인상하도록 장려함

④ 최저임금 결정시 노동계 의견 수렴 절차

○ 노동계의 의견을 수렴하는 공식적인 절차는 없음

○ 상·하원이 지역구를 방문할 때 찾아가서 설득하거나, 편지를 발송하거나, 청문회 개최시 증인으로 참여하는 방법을 활용함

- 기업측은 노동계와 비슷한 방법을 사용하면서 공공을 대상으로 광고를 하기도 함 → 시민과 의회에 영향력 행사

⑤ 최근 최저임금 주요 이슈

□ 프로페셔널직의 기준 변경

○ (현황) 매니저의 경우 3~4명의 직원밖에 뽑지 못해 통상 1주간 50~60시간 근무, 40시간 이상 근무하지만 프로페셔널로 분류→ 초과근무 수당을 받지 못함

○ (문제점) 어떤 매니저들의 경우 받는 수당을 시간으로 나눠 보면 최저임금 이하를 받게 됨

○ (해결방안) 일정 급여 이상을 받으면 초과근로수당을 받지 않도록 하고 있는데 그 수준을 지속적으로 올려갈 계획

- 임금 기준을 올리면 매니져들도 초과근무수당을 보상받게 됨

□ 서비스 노조 조직화 노력

○ AFL-CIO와 비슷한 단체들이 월마트 근로자, 맥도널드 근로자의 노조 조직화를 위해 노력하고 있음

○ 노조를 결성해서 최저임금을 올리려고 함

Ⅲ. 시사점

1. 최저임금제도 발전을 위한 연구·건의 기능 활성화

○ 캐나다 온타리오주는『최저임금자문패널』구성하여 최저임금 제도 개선 연구 활동 전개 → 패널, 4가지 권고사항 정부에 전달 → 법개정에 직·간접적 반영

<최저임금자문패널 권고사항>

1. 최저임금은 온타리오의 소비자물가지수 변동에 따라 매년 개정되어야 한다.
2. 임금 변경에 대해 최소 4개월의 통보기간을 제공해야 한다.
3. 정부는 최저임금률 및 그 개정과정에 대한 전면적인 검토를 매 5년마다 실시해야 한다.
4. 정부는 최저임금에 관한 자료와 정보를 수집하는 상시 연구프로그램을 수립해야 한다.

○ 소규모(5명) 자문패널의 구성, 적극적인 현장 의견 수렴활동(주요지역 공공협의회 개최), 핵심적 권고사항(4가지) 제출 등이 효과적이었음

➪ 한국의 경우 위원회의 최저임금제도 발전을 위한 연구·건의 기능(법 제13조)을 활용하여 지속적인 제도개선 활동 추진 필요

2. 최저임금 인상 데이터 집적 및 연구

○ 미국은 51개 州별 최저임금 인상 데이터를 집적·비교 분석 → 적정한 최저임금 인상 수준 결정에 참고

– 최저임금 인상에 적극적인 오바마행정부하에서도 인상의 긍·부정적 효과를 면밀히 검토하려는 노력 지속

○ 우리나라는 미국과 같은 횡단면적 연구(州간 최저임금 인상효과 비교)는 어렵지만 시계열적 연구(연도별 인상 효과 비교)는 가능

➪ 한국의 경우 연도별 최저임금 인상자료에 대한 비교연구를 축적하여 합리적 최저임금 수준 결정에 참고할 필요

3. 최저임금 항목의 단순·명확화

○ 미국은 급여체계가 단순하여 최저임금 위반 여부 판별이 명확
→ 최저임금 준수에 긍정적 영향

– 미국정부 관계자는 최저임금 위반은 대부분은 불법 취업에서 발생한다고 답변

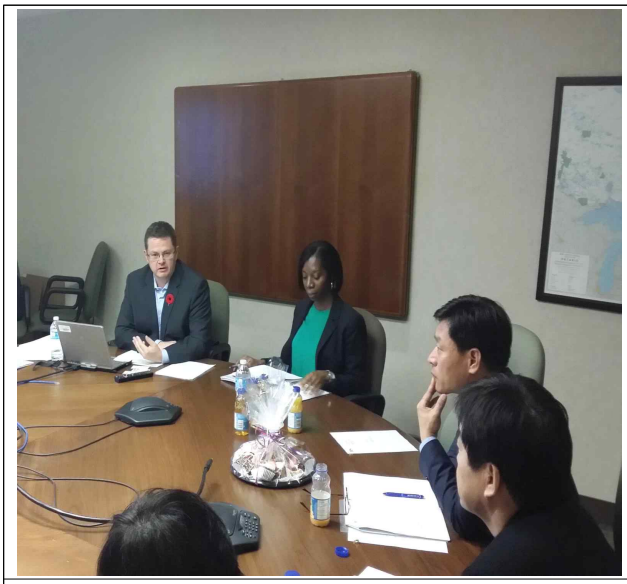
– 주미기업인은 미국 급여체계가 단순하여 정상적인 취업의 경우 위반의 소지가 적다고 언급

➪ 한국의 경우 현재의 최저임금 항목을 단순·명확화 하여 불합리한 위반을 최소화할 필요

Ⅳ. 첨부자료

1. 국외출장 계획서(별첨)

2. 방문기관 면담 사진

	
온타리오 노동부 면담('15.11.4)	주미기업인 간담회('15.11.6)

미국노동부 면담('15.11.9)	미국노총총연맹 산업별조합회의 면담('15.11.9)

3. 수집 자료(별첨)

○ An excerpt from MOL's Guide to the Employment Standards Act, 2000 that describes enforcement tools

○ A political map of Canada that shows each Province's and Territory's minimum wage

○ The text of section 23 of the Employment Standards Act, 2000, which deals with the setting of the minimum wage

○ The report of Ontario's Minimum Wage Advisory Panel

○ An internal worksheet on how the most recent minimum wage increase was calculated

○ A history of Ontario's minimum wage increases in actual dollars

○ The full text of Ontario Regulation 285/01, which contains the special rules and exemptions in relation to the minimum wage

○ A pie chart showing the relative size of Ontario's economic sectors by employment

○ A publicly-available workbook to assist employers and employees that explains how minimum wage rules are to be applied

○ An excerpt from MOL's Guide to the Employment Standards Act, 2000 that describes the minimum wage rules

○ A table that shows actual C$ increases in Ontario's minimum wage and the increases over the same period in "real" dollars (i.e., constant 2013 C$). The numbers in the real dollars column correspond to the chart on page 8 of the presentation slides.

○ The presentation slides