

2019. 6. 10. 보도 자료

국민과 함께하는 정의의 파수꾼

공보관실 02)708-3411 / 팩스 02)766-7757



제 목 : 6월 공개변론 안내

□ 헌법재판소는 오는 6. 13.(목) 14:00 대심판정에서 아래 사건에 대한 변론을 열 예정이오니, 참고하시기 바랍니다.

연 번	사건번호 및 사건명	청구인 (대리인)	피청구인 (대리인)	비 고
1	2017헌매366 고용노동부 고시 제 2017-42 호 위헌확인	사단법인 ○○ 협회 외 39 (황현호 외 2)	고용노동부장관 (법무법인 지향)	
	2018헌매072 (병합) 고용노동부 고시 제 2018-63 호 위헌확인	사단법인 ○○ 협회 외 30 (황현호)	고용노동부장관	

붙임: 관련사건 보도자료 1부 끝.

보도자료

2018년, 2019년 적용 고용노동부 최저임금 고시 사건

[2017헌마1366, 2018헌마1072(병합) 고용노동부 고시 제2017-42호 위헌확인 등]

[공개 변론]

헌법재판소는 2019년 6월 13일(목) 14:00 대심판정에서, 2017. 12. 22. 접수된 2017헌마1366 고용노동부 고시 제2017-42호 위헌확인 사건, 2018. 11. 1. 접수된 2018헌마1072 고용노동부 고시 제2018-63호 위헌확인 사건에 대하여 변론을 열 예정이다.

이 사건은 2018년 적용 최저임금액 시간급을 모든 산업 7,530원으로 정한 고용노동부 고시와 2019년 적용 최저임금액 시간급을 모든 산업 8,350원으로 정한 고용노동부 고시가 청구인들의 재산권, 영업의 자유, 계약의 자유를 침해하는지 여부가 쟁점인 사건으로, 헌법재판소는 당사자의 변론과 참고인의 진술을 들은 뒤 위 각 고시의 위헌 여부를 판단할 계획이다.

□ 사건개요

- 청구인 사단법인 ○○협회(이하 ‘청구인 협회’라 한다)는 중소기업과 중소기업인들의 권익을 옹호하고 그 이익을 대변하고자 하는 단체로서 직원 김□□와 근로계약을 체결하고 사업장을 운영하고 있고, ◇◇ 주식회사는 기업경영지도 및 경영컨설팅업 등을 목적으로 하는 회사이며, 그 밖의 청구인들 역시 근로자를 고용하여 사업장을 운영하고 있는 개인 또는 법인사업자이다.
- 고용노동부 산하 최저임금위원회는 2017. 7. 15. 2018년에 적용될 최저임금을 전년대비 16.4% 인상된 금액인 7,530원으로 결정하였고, 피청구인 고용노동부장관은 이를 받아들여 2017. 8. 4. 2018년 적용 최저임금액 시간급을 모든 산업 7,530원[주 소정근로 40시간을 근무할 경우, 월 환산 기준시간 수 209시간(주당 유급주휴 8시간 포함) 기준 월환산액 1,573,770원]으로 정하여 고시하였다(고용노동부 고시 제2017-42호, 이하 ‘이 사건 2018년 적용 최저임금 고시’라 한다).
- 또한 고용노동부 산하 최저임금위원회는 2018. 7. 14. 2019년에 적용될 최저임금을 전년대비 10.9% 인상된 금액인 8,350원으로 결정하였고, 피청구인 고용노동부장관은 이를 받아들여 2018. 8. 3. 2019년 적용 최저임금액 시간급을 모든 산업 8,350원[주 소정근로 40시간을 근무할 경우, 월 환산 기준시간 수 209시간(주당 유급주휴 8시간 포함) 기준 월환산액 1,745,150원]으로 정하여 고시하였다(고용노동부 고시 제2018-63호, 이하 ‘이 사건 2019년 적용 최저임금 고시’라 한다).
- 청구인들은 이 사건 각 고시가 청구인들의 재산권, 영업의 자유 등을 침해하고, 헌법 제119조 제1항(경제질서의 기본), 제123조 제3항(중소기업의 보호), 제126조(사영기업의 통제, 관리의 금지) 등에 위배되어 위헌이라고 주장하며, 2017. 12. 22. 이 사건 2018년 적용 최저임금 고시에 대하여 위헌확인을 구하는 헌법소원심판(2017헌마1366)을, 2018. 11. 1. 이 사건 2019년 적용 최저임금 고시에 대하여 위헌확인을 구하는 헌법소원심판(2018헌마1072)을 각 청구하였다.

☐ 심판대상

- 이 사건의 심판대상은 이 사건 각 고시가 청구인들의 기본권을 침해하는지 여부이다.

2018년 적용 최저임금 고시(2017. 8. 4. 고용노동부고시 제2017-42호)

1. 최저임금액

업종	결정단위	시간급
모든 산업		7,530원

◆ 월 환산액 1,573,770원 : 주 소정근로 40시간을 근무할 경우, 월 환산 기준시간 수 209시간(주당 유급주휴 8시간 포함) 기준

2. 최저임금의 사업의 종류별 구분 여부

- 사업의 종류별 구분 없이 전 사업장에 동일하게 적용

3. 최저임금 적용 기간 : 2018. 1. 1. ~ 2018. 12. 31.

2019년 적용 최저임금 고시(2018. 8. 9. 고용노동부고시 제2018-63호)

1. 최저임금액

업종	결정단위	시간급
모든 산업		8,350원

◆ 월 환산액 1,745,150 원 : 주 소정근로 40시간을 근무할 경우, 월 환산 기준시간 수 209시간(주당 유급주휴 8시간 포함) 기준

2. 최저임금의 사업의 종류별 구분 여부

- 사업의 종류별 구분 없이 전 사업장에 동일하게 적용

3. 최저임금 적용 기간: 2019. 1. 1. ~ 2019. 12. 31.

☐ 청구인들의 주장 요지

- 이 사건 각 고시는 최저임금을 전년도에 비하여 16.4%(이 사건 2018년 적용 최저임금 고시), 10.9%(이 사건 2019년 적용 최저임금 고시)나 상승시킨 것

으로,

- 기업의 경제활동의 자유를 심각하게 저해하여 자유주의적 경제질서를 규정한 헌법 제119조 제1항에 위배된다.

- 중소기업에 큰 경제적 타격을 입혀 국가의 중소기업 보호·육성 의무를 규정한 헌법 제123조 제3항에 위배된다.

- 최근 인상율의 3배에 달하는 수치로 최저임금을 인상하는 것은 국가의 사영기업의 통제·관리의 금지를 규정한 헌법 제126조에도 위배된다.

- 이 사건 각 고시는 청구인들과 같은 중소기업으로 하여금 최저임금의 인상률을 16.4% 및 10.9%나 되는 폭으로 인상토록 강제함으로써 청구인들의 재산권을 침해하고 기업경영의 자유를 침해한다.

□ 피청구인 고용노동부장관의 의견요지

- 이 사건 각 고시는 일반 처분의 성질을 띠는 것으로서 그 자체가 항고소송의 대상이 되는 행정처분에 해당한다. 따라서 청구인들은 이 사건 각 고시에 대하여 행정소송법 제3조 제1호에 의하여 행정법원에 항고소송을 제기하여야 함에도 불구하고 헌법소원심판청구를 한 것은 보충성 요건을 충족하지 못하여 부적법하다.

- 최저임금위원회는 이 사건 각 고시의 심의·의결 과정에서 여러 차례 회의를 거치고 사업장을 방문하여 집담회를 개최하면서 현장의 고충과 의견을 수렴하였으며, 법률이 정하고 있는 각 기준들과 관련하여 제기되는 다양한 주장과 주장 가능한 경제지표를 모두 조사하여 별도의 자료(최저임금 심의를 위한 주요 노동·경제지표)를 만들고 이를 심의의 기초로 활용하였다. 또한 ‘가구생계비’, ‘비혼 단신근로자의 실태생계비’, ‘최저생계비’ 기준 등 관련 자료를 충분히 고려하였다. 나아가 정부는 2018, 2019년 최저임금 인상에 따른 소상공인 및 영세중소기업의 경영부담을 완화하기 위하여 여러 지원책을 추진하였다. 이러한 사정을 종합하면, 이 사건 각 고시가 청구인들의 계약의 자유 및 기업영업의 자유를 제한한다고 하더라도 최저임금 인상을 통해 저소득층의 소득 수준 향상과 소득분배를 추구하는 최저임금 인상이 최소침해의 원칙을 위반하였다고 보기는 어렵다. 따라서 이 사건 각 고시가 청구인들의 계약의 자유 및 기업영업의 자유를 침해한다고 할 수 없다.

- 최저임금액의 인상으로 청구인들이 근로자에게 지급하여야 하는 임금이 늘어나게 됨으로써 기업 경영에 있어 부담이 커진다고 하더라도 이와 같은 불이익은 기업활동의 사실적·법적 여건에 불과하므로 헌법 제23조의 재산권의 범위에 속하지 아니하여 청구인들의 재산권을 침해하지 않는다.
- 이 사건 각 고시는 대한민국 경제질서에 어긋나는 내용을 포함하고 있다고 볼 수 없어 헌법 제119조 제1항 위반이라 할 수 없고, 중소기업을 특정하여 이에 대한 제한을 가하는 규정이 아니므로 헌법 제123조 제3항에 규정된 국가의 중소기업 보호·육성의무를 위반하였다고 볼 수 없다. 이 사건 각 고시가 규정하는 최저임금의 지급으로 인하여 청구인들이 기업경영에 있어서 영리추구라는 사기업 본연의 목적을 포기할 것을 강요받거나 전적으로 사회·경제정책적 목표를 달성하는 방향으로 기업활동의 목표를 전환해야 하는 것도 아니고, 그 기업경영과 관련하여 국가의 광범위한 감독과 통제 또는 관리를 받게 되는 것도 아니므로 헌법 제126조에 위배되지 아니한다.

□ 주요 쟁점

- 심판대상조항이 청구인들의 계약의 자유, 영업의 자유, 재산권을 침해하는지 여부

□ 청구인 및 이해관계인

- 청구인 : 사단법인 ○○협회 외 39[대리인 변호사 황현호 외 2]
- 피청구인 : 고용노동부장관[대리인 법무법인 지향]
- 참고인 : 카이스트 경영대학 교수 이병태(청구인 측)
한국노동사회연구소 이사장 김유선(피청구인 측)

□ 참고인 의견요지

- 카이스트 경영대학 교수 이병태(청구인 측)의 의견요지
2018년, 2019년 적용 최저임금은 인상폭이 과격하여 경제적 약자들의 일할 수 있는 기회를 크게 박탈하였다. 우리나라의 영세중소기업의 낮은 생산성과 수익성, 그리고 고용의 비중을 무시한 인상이 이들 사업자들의 경제적 자유와

재산권을 심대하게 침해하고 있다는 것은 많은 경제적 통계들이 증명한다. 또한 준비기간 없이 획일적으로 급진적으로 최저임금이 인상되어 사업자들이 자신의 영업권과 사업의 재산권(기업 가치)을 보호할 시간적 여유마저 주지 않고 있는 것은 선진국의 사례들과 크게 다른 과격성이라고 볼 수 있다.

○ 한국노동사회연구소 이사장 김유선(피청구인 측)의 의견요지

최저임금 1만원은 2017년 대통령 선거 때 5당 후보 모두 공약한 일종의 사회적 합의사항이다. 우리나라의 2019년도 최저임금 수준은 OECD 회원국 평균수준이고, 25개국 중 12위로 중간이다. 2018년 최저임금 인상은 저임금 노동자들의 임금인상과 임금불평등 축소, 저임금계층 축소에 긍정적 영향을 끼쳤다. 최저임금 인상의 고용효과에 관한 부정적인 의견들이 있으나, 영미권에서는 최저임금의 고용효과를 둘러싼 논쟁이 수십 년째 계속되고 있고, 서로 다른 분석결과가 지금도 계속 발표되고 있으며, 우리나라의 경우도 2018년 최저임금 인상의 고용효과 분석한 연구와 관련하여 아직까지 최저임금의 부정적 고용효과를 뒷받침할 연구결과는 나오지 않고 있다.