플랫폼·특수고용 노동자에게 최저임금을 보장할 방법 찾기[1)]

임용현 상임활동가

내년도 법정 최저임금을 결정하는 최저임금위원회(이하 최임위) 심의 절차가 본격적으로 시작됐다. 올해 최임위의 최대 쟁점은 플랫폼·특수고용 등 도급제 노동자에 대한 최저임금 적용 여부다. 도급제 노동자란 '업무 성과에 따라 보수를 지급받는 노동자'로, 배달라이더·택배기사·대리운전기사·학습지 교사 등이 대표적이다. 이들은 사용자의 지휘·감독 아래 일하면서도 '개인사업자'로 분류돼 근로기준법상 최저임금 적용 대상에서 줄곧 배제됐다. 이에 고용노동부는 지난 3월 31일, 2027년도 최저임금 심의요청서를 최임위에 전달해 "도급제 노동자를 위한 별도 최저임금 체계를 마련할지 논의해 달라"고 공식 요청한 바 있다. 최저임금법의 보호망 바깥에 놓여 있는 국내 플랫폼·특수고용 노동자가 이미 860만 명을 넘어선 가운데, 최저임금 적용 범위를 둘러싼 논쟁을 넘어 구체적인 적용 방안에 대해 논의해야 하는 시점이다.

도급제 노동자 최저임금 적용 방안 - 두 가지 모델

그동안 노동계는 이러한 '최저임금 사각지대' 해소를 위해서 플랫폼·특수고용 노동자에게 최저임금을 확대 적용해야 한다고 강조해 왔다. 현행 최저임금제도가 전일제 노동에 기반한 시간급 위주로 설계돼 있어 건당 수수료 보수체계가 대부분인 플랫폼·특수고용 노동자의 실정과는 맞지 않기 때문이다. 배달라이더나 대리운전기사처럼 건당 보수를 받는 노동자들에게 종래의 시간급 기준 최저임금을 그대로 적용하긴 어려우니 수행 건수와

1) 이 글은 오민규 노동문제연구소 해방 연구실장·윤효중 공인노무사·하은성 공인노무사가 공동 수행한 『특수고용·플랫폼 노동자 적정임금 보장방안 연구』(2026.04.) 내용을 토대로 작성하였다.

이동 거리, 대기시간(체류시간) 등을 반영해 건당 최저보수의 지급 기준을 마련하자는 것이다. 요컨대 플랫폼·특수고용 노동자가 전적으로 부담해 온 플랫폼 수수료, 차량보험비, 유류비, 수리비 등 제반 '업무비용'과 무급처리되는 '대기시간'에 대해 공정한 보상 기준을 확립할 필요가 있다는 문제의식이다.

이미 해외에서는 플랫폼·특수고용 노동자들의 최저임금 혹은 적정임금 보장을 위한 제도화 노력이 다양하게 펼쳐져 왔다. 먼저 살펴볼 사례는 도급제 노동자에 대해 '과업당(건당)' 최저임금을 설정한 영국 모델이다. 영국의 최저임금제도는 과업당 또는 작업량에 따라 임금이 지급되는 경우(output work) 노동자가 수행한 각 과업에 대해 공정 보수(fair rate)를 지급하도록 정하고 있다.[2] 사업주는 공정 보수를 책정하기 위한 몇 가지 원칙을 따라야 하는데, 각 과업을 수행하는 데 소요되는 평균 노동시간을 측정해 단위 작업당 대가를 지급하는 것이 핵심이다. 예컨대 웹툰 작가들이 연재 웹툰 1회차당 마감하는 컷 수가 총 60컷이라면, 60컷에 대한 평균 노동시간을 구해서 한 컷당 최저보수를 산정한 뒤 여기에 1.2라는 계수를 곱해 나온 값이 웹툰 작가의 공정 보수가 되는 식이다. 여기에서 1.2(평균 산출량 대비 20% 상향 보정)라는 보정계수를 사용하는 이유는 업무 기여도에 따른 편차가 보상 수준의 차별로 이어지는 것을 방지하기 위함이다. 즉, 공정 보수를 적용받는 노동자는 대부분 신입이거나 저연차일 가능성이 큰데, 주어진 과업의 수행 속도가 보통의 다른 노동자들보다 더딘 이들의 현실을 반영해 작업량 성과를 고려한 것이다. 이는 실적에 따른 임금을 받는 도급제 노동자도 배정된 업무량에 기초한 최저보수의 설정이 얼마든지 가능하다는 점을 보여준다.

두 번째는 도급제 노동자에게 '시간' 기준으로 최저보수를 적용하는 방안이다. 미국 뉴욕시는 앱 기반 음식배달 노동자에게 플랫폼기업이 지급해야 하는 최소지급기준(Minimum Pay Rate, MPR) 제도를 2023년 12월부터 도입했다.[3] 뉴욕시 모델의 특징은 배달라이더에게 뉴욕에서 일하는 평범한 노동자에게 보장되는 최저임금과 '동일한 수준'의 최저(임금)지급액을 보장한다는 점이다. 뉴욕시의회가 의결한 관련 조례(Local Law 115 of 2021.)에서도 배달라이더가 독립계약자(Independent Contractor)로 분류된 상태일지라도 종사자(통상의 임금노동자) 지위에 준하는 최저임금의 권리를 보장한다는 점을 명시하고 있다. 또한 플랫폼기업에 주 1회 이상 급여를 지급할 의무, 배달 수락 전 팁 정

2) 영국 정부는 다양한 유형의 노동에 대한 최저임금 지급 기준을 안내하고 있는데, 아래 url은 건당 최저임금을 계산하는 방법을 사례와 함께 소개한 부분이다.
https://www.gov.uk/minimum-wage-different-types-work/paid-per-task-or-piece-of-work-done

3) 음식배달 노동자를 대상으로 적용된 이 기준은 2026년 1월 22일부터 식료품배달 노동자에게도 동일하게 적용된다.

▲ 2026.4.29. 라이더유니온과 화물연대가 함께 "안전운임제 확대! 건당 최저임금 도입!" 결의대회를 갖고, 청와대에 정책요구서를 전달했다. 사진 : 한노보연

보를 포함한 상세 내용을 제공할 의무[4], (배달라이더가) 음식점 화장실 이용을 보장할 의무 등도 함께 부여한 점은 주목할 만한 대목이다. 한편, 뉴욕시가 배달라이더를 위한 최저지급액으로 채택한 19.96달러의 산출 근거는 다음의 항목을 포함한다. 배달라이더에게 전가된 사회보험료와 유급휴일에 대한 보전, 주유비나 오토바이 수리비 등 제반 업무 수행 비용에 대한 보상, 여기에 매년 물가인상률을 반영해 최저지급액 기준을 설정했다.

해법의 실마리, 화물차 안전운임제

앞에서 살펴본 바와 같이 플랫폼·특수고용 노동자의 적정임금 보장 방안은 건당 임금과 시간당 임금, 크게 두 갈래로 나눠 생각할 수 있다. 중요한 것은 건당 수수료든 시간제 기반 수수료든 '노동자성' 전제 없이 적정임금의 설계가 가능하다는 사실이다. 도급제 노동의 최저임금 설정에서 영국이나 뉴욕시 사례의 또 다른 시사점은 제도 설계를 위한 공정한 평가 기준 확립을 위해 별도의 테스트(일감 수행에 소요한 평균 노동시간 산정)나 객관적인 실태조사(앱 기업들이 제출한 데이터 분석)를 거친다는 점이다.

이들 사례는 한국에서도 도급제 최저임금의 설계 및 적용이 불가능하지 않다는 점을 보여준다. 그런 점에서 화물차 안전운임제는 제한된 품목과 일몰제라는 불안정성에도 불구하고 도급제 최저임금의 확대 적용 가능성을 충분히 예견케 한다. 특히 근로기준법상 노동자냐 아니냐를 떠나 적정임금·최저임금 권리를 화물노동자에게 보장했다는 점, 실제 사용자인 화주의 법적 책임을 분명히 했다는 점에서 그 의미가 크다. 이동노동의 대가로 건당 보수를 받는 배달·퀵·대리운전 등 다른 업종에서도 화물차 안전운임제는 적정임금 보장을 위한 기준점이 될 수 있다. 알터

4) 플랫폼기업이 음식배달 노동자에게 일감을 배정하기 전에 고지해야 할 필수 정보 항목 중에는 해당 배달 건의 예상 소요 시간도 포함하고 있는데, 이 경우 추정 시간은 배달을 안전하게 완료하는 데 걸리는 시간을 반영해야 한다.