JBLI이슈페이퍼 2026-04

임금은 통화(通貨)로 지급하여야 한다

- 근로기준법 제43조 개정안이 지우는 사람들

| 조용화 · 박민지 |

민주노총전북본부 부설

전북노동정책연구원

조용화 (전북노동정책연구원 연구위원)
박민지 (민주노총 전북본부 법률지원센터 노무사)

JBLI이슈페이퍼 2026-04
임금은 통화(通貨)로 지급하여야 한다 – 근로기준법 제43조 개정안이 지우는 사람들

발행일 | 2026년 7월 10일
발행인 | 염경석
발행처 | 민주노총전북본부 부설 전북노동정책연구원
주소 | 전북 전주시 덕진구 벚꽃로 57 3층
전화 | 063.256.5003
이메일 | kctu.jbli@gmail.com

임금은 통화(通貨)로 지급하여야 한다

- 근로기준법 제43조 개정안이 지우는 사람들[1)]

조용화(전북노동정책연구원 연구위원)

박민지(민주노총 전북본부 법률지원센터 노무사)

1. 두 개의 7월 7일

2026년 7월 7일, 박민규 의원 등 11인이 근로기준법 일부개정법률안을 발의했다. 법안의 핵심은 간단해 보인다. 근로계약서 등으로 근로자의 “명시적 동의”를 받으면, 임금의 일부를 지역사랑상품권을 포함한 통화 이외의 것으로 지급할 수 있게 하겠다는 것이다. 제안이유는 지역경제 활성화였다. 지역에서 벌어들인 소득이 지역 안에서 다시 소비되도록 하겠다는 설명이다.

1) 일러두기: 이 글은 2026년 7월 9일 오전에 작성을 시작했고, 10일 오후 발행했다. 초기 언론보도 분석은 7월 8일부터 9일 정오까지 네이버 뉴스에서 확인한 기사를 대상으로 했으며, 법안의 심사 경과는 7월 10일 오후 기준 의안정보시스템에 등재된 정보를 기준으로 했다. 추가) 이슈페이퍼 발행 직전 철회 보도가 나온 사정은 각주 12에 밝혀두었다.

개정안 발의 직후 언론은 이 법안을 주로 대기업 성과급의 문제로 보도했다. 이 법안은 "삼전닉스 성과급을 지역화폐로 준다?"(서울경제), "성과급 대박? 그럼 지역화폐로 지급!"(SBS), "성과급을 지역화폐로? …법 개정 발의에 반도체 직원들 '술렁'"[2]같은 제목으로 채워졌다. 반도체 대기업의 성과급 잔치를 지역경제로 연결하겠다는, 어딘가 유쾌해 보이기까지 하는 프레임이었다. 그러나 이 법안이 건드리는 것은 성과급만이 아니다. 조문은 임금의 일부 공제와 통화 이외 지급의 예외 사유를 함께 바꾸고 있다. 다시 말해 이 법안은 노동자가 자기 임금을 어떤 형태로, 얼마만큼, 어디에서 쓸 수 있는지를 바꾸는 법안이다.

<그림 1> 7.8 관련 보도 주요 기사 제목

매체	일자	제목
세계일보	2026-07-08	기업 성과급, 지역화폐로 받는다?...與박민규, 근로기준법 개정안 발의
뉴시스	2026-07-08	"임금 일부 지역화폐로 지급 가능하게"...與 박민규, 근로기준법 개정안 발의
연합뉴스	2026-07-08	與박민규, '기업성과급 지역화폐로 지급가능' 근로기준법 발의
국민일보	2026-07-08	'임금 일부 지역화폐로 줄 수 있게' 개정안 낸 與 박민규
매일경제	2026-07-08	"성과급을 지역화폐로 받으라고?"...민주당, 근로기준법 개정안 발의
아이뉴스24	2026-07-08	성과급을 지역화폐로?"…법 개정 발의에 반도체 직원들 '술렁'
TV조선	2026-07-08	기업 성과급을 지역화폐로?...與박민규, 근로기준법 개정안 발의
시선뉴스	2026-07-08	與박민규, '성과급 지역화폐 지급 허용' 근로기준법 개정안 발의
이데일리	2026-07-08	"임금 일부 지역화폐로 지급"...與박민규, 근로기준법 개정안 발의
SBS	2026-07-08	[자막뉴스] 성과급 대박? 그럼 지역화폐로 지급!...기업 돈으로 "지역경제 활성화"?
서울경제	2026-07-08	삼전닉스 성과급을 지역화폐로 준다?...與박민규, 근로기준법 개정안 발의

출처: 직접 작성, 네이버뉴스검색 결과 기준

2) 본문에서 인용·분석한 전체 기사 목록은 〈부록〉에 수록되어 있다.

같은 날 울산에서는 다른 장면이 벌어지고 있었다. 7월 7일 '사람이왔다_이주노동자차별철폐네트워크'의 X 공식 계정에는 다음과 같은 내용이 올라왔다. "현대중공업에서 이주노동자들에게 울산페이에 동의서를 받고 밥값, 상여금 등 급여 외 다수 비용을 울산페이로 지급하겠다며 동의를 강요하고 있습니다. 현대중공업의 부조리함을 널리 알려주세요." 함께 첨부된 "관리자가 울산페이 가입을 강요하는 장면 녹취"에는 그날 HD현대중공업의 이주노동자들이 받은 요구가 생생히 기록되어 있다. 거부하기 어려운 고용관계 속에서 “동의”는 선택이 아니라 압박의 형식으로 작동한다. 법안이 말하는 명시적 동의는 현장에서 이미 강요를 문서화하는 장면으로 드러나고 있다.

<그림 2> '사람이왔다'가 공개한 녹취 중 일부

< 7월 7일 오전 HD현대중공업 이주노동자에게 관리자가 울산페이 가입을 강요하는 장면 녹취 >

= 울산페이 가입 안 했잖아. 받기 싫다고 얘기한 거야, 회사에서 너.
= 너 받기 싫어? 떡값, 귀향비 뭐 다른 돈 나오는 거 다 받기 싫어?
= 너 회사에다 받기 싫다고 얘기한 거야 지금. 찢은 거는.
= 회사에서 그러면 좋아라 그러지 그러면 아이구 그러겠냐고. 현금 준다고 그렇게 얘기할 것 같애? 이 회사에서.
= 회사에다 받기 싫다고 얘기한 거야, 찢은 거는. 받기 싫어?

= (이해 안했어요.)

= 자 잘 들어. 울산페이는 지금 회사에서 여기 있는 사람들 떡값, 귀향비, 자질구레한 뭐 성과금, 돈 나오는 거 있지? 그 돈을 울산페이로 준다고 얘기했단 말이야.
= 가입을 해야지 돈을 주는데, 가입을 안 하면 너네들은 안 받겠다는 얘기야.
= 그럼 회사에서는 따로 돈 줄 거 같애? 안 줘! 받기 싫다는데 왜 주냐 그런단 말이야.
= 잘 들어. 여기 있는 사람들, 몇 명이야? 열 여덟, 열 다섯 명 되지? 이 사람들을 위해서 현금을 줄 거 같애? 나머지 700명은, 800명, 천명은?

= (아니 지금 우리 이해 안 했으면 사인 안 해요.)

출처: 사람이왔다_이주노동자차별철폐네트워크 X 게시물(2026.7.7.)

이 두 장면은 같은 날의 우연이 아니라 같은 구조의 양면이다. 법안이 통과되면, 울산에서 벌어지고 있는 현행법상 위법 소지가 큰 저 강요는 근로계약서의 서명 한 줄을 통해 합법의 외피를 얻거나, 적어도 위법성을 다투는 문턱을 높일 수 있다. 그 와중 의원실 설명을 전한 언론은 성과급을 전면에 내세운 기사의 끝자락에 "임금을 자국으로 송금하는" "외국인 근로자"를 조용히 언급한다.[3] 지역 경제 활성화의 논리가 같은 날, 서울과 울산의 장면에서 교차한다.

이 글은 이번 근로기준법 제43조 개정안이 무엇을 바꾸는지, 이 법안이 어떤 말들 속에서 포장되고 어떤 사람들을 지우는지, 그리고 왜 이 개정안이 임금 보호 원칙과 이주노동자의 임금 처분 자유를 위협하는지를 검토한다.

3) 보도된 내용을 종합하면 대표발의자 더불어민주당 박민규 의원은 이번 개정안의 취지가 최근 반도체 업계 등 주요 대기업 성과급이 화제가 되었고 규모가 커지는 상황에서, 이를 지역경제를 활성화할 수 있는 근거로 만들자는 것이라 밝혔다. 그리고 지역화폐는 대기업 성과급을 지역으로 전달할 수단이다. 그런데 몇몇 기사의 끝자락에는 다음과 같은 단서가 붙어있다. "또한 외국인 근로자의 경우 임금을 자국으로 송금하는 비중이 높아 지역사회의 경제적 파급효과가 비교적 적다는 지적이 일부 지역에서 제기되어왔다"는 것이다.

2. 이 개정안은 무엇을 바꾸는가

1) 근로기준법 제43조의 구조: 네 가지 임금 지급 원칙

<표 1> 현행 근로기준법 제43조

근로기준법 제43조 (임금 지급) ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다. ② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

근로기준법 제43조는 임금 지급의 기본 원칙을 정한다. 제1항은 “임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다”고 규정한다. 여기에는 통화 지급 원칙, 직접지급 원칙, 전액지급 원칙이 담겨 있다. 제2항은 임금을 매월 1회 이상 일정한 날짜에 지급하도록 하여 정기지급 원칙을 둔다. 43조의 네 가지 원칙은 임금이 노동자의 생계수단이라는 점에서 마련된 강행규정이다.[4]

이번 개정안이 건드리는 것은 제43조 제1항 단서다. 현행법은 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에 한해 임금 일부 공제나 통화 이외 지

4) 제43조 위반은 임금체불로서 형사처벌의 대상이 된다(제109조). 2026년 10월 8일부터 처벌 수준이 상향된다는 점을 고려하면, 예외 사유의 확대는 단순한 지급 방식 변경이 아니라 임금체불의 경계를 좁히는 문제이기도 하다.

급을 예외적으로 허용한다. 즉 현행법의 예외는 공적 규범인 법령이나 집단적 노사 합의인 단체협약을 통해서만 열린다.

2) 예외 사유를 '개별 동의'로 낮춘다

<표 2> 근로기준법 제43조 제1항 현행법·개정안 비교

현행	개정안
다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.	다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 **있거나, 근로계약서 등 근로자의 명시적 동의가 있는 경우**에는 임금의 일부를 공제하거나 **「지역사랑상품권 이용 활성화에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 지역사랑상품권 등 대통령령으로 정하는** 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

개정안은 이 단서에 세 가지 변화를 가져온다. 첫째, 임금 일부 공제와 통화 이외 지급의 예외 사유에 “근로계약서 등 근로자의 명시적 동의”를 추가한다. 둘째, 통화 이외 지급수단으로 「지역사랑상품권 이용 활성화에 관한 법률」상 지역사랑상품권을 명시하고, 그 밖의 수단은 “대통령령으로 정하는 통화 이외의 것”으로 열어둔다. 셋째, 신설 제3항을 통해 명시적 동의의 방법과 절차, 통화 이외로 지급할 수 있는 임금의 범위와 지급액 등을 대통령령에 위임한다.

따라서 이 개정안의 핵심은 지역사랑상품권이라는 특정 수단에만 있지 않다. 더 중요한 변화는 임금 지급 원칙의 예외를 법령·단체협약이라는 공적·집단적 규범에서 근로계약서상의 개별 동의로 이동시키는 데 있다.

3) "성과급 지역화폐 지급"이라는 설명의 한계

발의 직후 이 개정안은 주로 “성과급을 지역화폐로 지급할 수 있게 하는 법안”으로 보도되었다. 그러나 모든 성과급이 근로기준법상 임금인 것은 아니다. 계속적·정기적으로 지급되고 지급의무가 확정되어 근로의 대가로 인정되는 성과급은 임금에 해당할 수 있지만, 은혜적·일시적·재량적으로 지급되는 성과급이나 복리후생적 금품은 임금성이 부정될 수 있다. 즉, 성과급의 임금성은 이름이 아닌 조건으로 판단된다. 애초에 임금성이 부정되는 금품이라면 제43조의 통화지급 원칙이 직접 적용되지 않을 가능성이 있다.

그렇다면 이 법안이 새로 여는 문은 단순히 “성과급을 지역화폐로 줄 수 있는가”의 문제가 아니다. 문제는 임금성이 있는 금품을 통화가 아닌 방식으로 지급할 수 있게 하고, 더 나아가 임금 일부 공제까지 개별 동의의 영역으로 열 수 있다는 데 있다. 성과급은 이 법안의 홍보 모델이 되었지만, 법안의 실제 효과는 훨씬 넓다.

3. '성과급'은 제목에, '이주노동자'는 말미에

1) 취지는 "지역경제 활성화"

개정안이 나온 직후, 이 법안을 둘러싼 말의 배치는 그 자체로 분석 대상이다. 공식 제안이유는 지역경제 활성화의 언어로 구성되어 있다. 지역사랑상품권을 임금 일부의 지급수단으로 활용하면 지역 내 소비를 촉진하고, 소상공인·전통시장 보호와 지역균형발전에 기여할 수 있다는 설명이다. 전면에 놓이는 것은 '지역경제', '지역소비', '지역균형발전'이다. 이 문서에서 이주노동자도, 송금도, 체류자격도 등장하지 않는다.

그런데 언론에 전해진 의원실 설명에는 등장한다. 복수의 보도에 따르면, 법안 발의 배경에는 "외국인 근로자의 경우 임금 상당액을 본국으로 송금하는 비중이 높아 지역경제 파급효과가 제한적이라는 지적"이 있었고, 지역화폐로 "일정 부분 지역 내 소비를 유도할 수 있다는 판단"이 반영되었다(서울경제 2026.7.8; SBS 2026.7.8; 이데일리 2026.7.8. 등). 공식 문서에서는 사라진 이주노동자의 송금이, 정치적 설명의 층위에서는 지역경제의 '누수'처럼 호출된 것이다.

2) 성과급과 송금 프레임의 분리

개정안을 둘러싼 말의 배치를 좀 더 명확히 들여다보기 위해, 7월 8일부터 9일 정오까지 네이버 뉴스에서 관련 키워드로 확인한 기사 20건을 수동으로 수집해 초기 보도 프레임을 살펴보았다. 보도 과정에서 법안은 두 가지 프레임으로 설명되었다. 하나는 대기업 성과급 프레임이다. 반도체 대기업 등에서 커진 성과급을 지역소비로 연결하겠다는 설명은 이 법안을 선택 가능한 보너스 지급 방식처럼 보이게 했다. 다른 하나는 이주노동자 송금 프레임이다. 일부 보도는 외국인 근로자의 임금이 본국으로 송금되어 지역사회 경제적 파급효과가 제한된다는 문제의식이 제기되어 왔다고 설명했다.

이 두 프레임은 같은 법안을 설명하지만 같은 위치에 놓이지 않는다. 성과급은 제목과 부제에 등장한다. 반면 이주노동자와 송금은 제목에서 전혀 보이지 않는다. 대신 몇몇 기사에서 본문 후반부의 배경 설명으로 밀려난다. 대기업 성과급은 법안을 매력적으로 보이게 하는 홍보 모델이 되고, 이주노동자의 송금은 법안을 필요하다고 설명하는 정당화의 근거가 된다.

3) 초기 언론보도 프레임 분석

〈표 3〉 초기 언론보도 프레임 분석

분석 항목		건수	비고
전체 기사		20건	2026.7.8.~7.9. 정오까지. 네이버뉴스 수동검색 기준
제목에 등장한 키워드	지역화폐/지역상품권	20/20	법안은 전면적으로 지역화폐 법안으로 표상됨
	성과급/성과금/보너스	14/20	대기업 성과급 프레임이 주요 홍보 모델로 작동
	임금/월급	6/20	임금권 일반 문제로 제목화한 보도는 소수
	외국인/이주/송금	0/20	법안의 적용 명분으로 호출된 집단은 제목에서 사라짐
	공제	0/20	임금 일부 공제 문제는 거의 보이지 않음
본문에 등장한 키워드	외국인/이주/송금	16/20	대체로 본문 후반부 배경 논거로 배치
	공제	5/20	대부분 현행법 설명 수준
	대통령령/시행령 위임 언급	3/20	포괄위임 문제는 거의 쟁점화되지 않음

분석 대상은 20건[5]으로 제한적이지만, 초기 보도의 배치는 선명했다. 수집·분석한 20건의 기사 모두 제목에 지역화폐/상품권을 포함했다. 그중 14건은 성과급·성과금·보너스를 제목에 배치했다. 반면 이주노동자, 외국인 근로자, 송금, 임금 공제는 단 한 건도 제목화되지 않았다. 외국인 근로자·이주·송금은 16건의 본문에 등장했지만, 대체로 기사 후반부의 배경 설명으로 배치되었다.

따라서 이 법안의 초기 보도 프레임은 “임금 지급 원칙의 예외 확대”가 아니라 “성과급 지역화폐 지급”이었다. 법안이 실제로 열어두는 임금 공제, 통화 이외 지급, 개별 동의, 대통령령 위임의 문제는 제목 바깥으로 밀려났다.

이렇듯 발의 직후에는 성과급 프레임이 우세했다. 7월 9일 정오까지의 초

5) 동일한 통신사 기사 또는 유사한 보도자료를 바탕으로 작성된 기사도 독자에게 별도로 노출된 기사 단위로 집계했다. 따라서 이 수치는 서로 독립된 논조의 수가 아니라 해당 기간 유통된 보도의 배치를 나타낸다. 전체 기사 목록은 〈부록〉에서 확인하라.

기 보도는 대체로 이 구도에 머물렀다. 그러나 같은 날 오후부터 한국노총과 민주노총, 정의당·노동당·사회민주당, 노동법률 현장의 비판[6]이 이어지며 쟁점은 임금권·동의·공제 문제로 이동했다. 7월 10일 오전에는 법안의 홍보 모델로 호출된 삼성전자의 초기업노조 삼성전자지부도 철회를 요구했다.[7] 성과급의 당사자로 전면에 놓인 노동자들이 오히려 임금 통화지급 원칙의 훼손을 문제 삼은 것이다. 이 비판들은 초기 보도 프레임이 무엇을 가렸는지를 되짚게 한다. 법안의 핵심은 초기 보도 프레임이 묘사한 “성과급을 지역화폐로 줄 수 있는가”가 아니다. 거부하기 어려운 노동자에게 통화 이외 지급과 임금 공제를 동의의 형식으로 요구할 수 있게 된다는 점이 중요하다.

4) "상품권으로 줘도 되지?"를 거부할 수 없는 자리

법리적으로 보면 언론의 프레임은 한 번 더 뒤집힌다. 임금성이 부정되는 성과급이나 복리후생 금품은 근로기준법 제43조의 통화지급 원칙에 의해 금지되지 않는다.[8] 즉 "성과급을 지역화폐로"라는 제목이 그린 장면의 상당 부분은 법 개정 없이도 가능한 일이다. 결국 초기 보도와 달리 이 법안이 새로 여는 문은 성과급이 아니라 임금을 향한다. 홍보 모델과 정당화 근거의 분리

---

6) 이중 인용한 내용은 본문 표기 외 참고문헌에 별도로 정리한다.
7) 연합뉴스. (2026.7.10.) 삼성전자 노조 "성과급을 지역화폐로 지급?…즉각 철회해야". https://www.yna.co.kr/view/AKR20260710042200003?input=1195m
8) 임금성 인정 여부는 지급의 정기성 · 일률성 등에 따라 개별 판단.

는 법안이 소개되고 설명된 방식의 비대칭을 보여준다.

이 개정안은 모든 노동자의 임금권에 닿는 문제다. 다만 이것을 '모든 노동자'의 문제라고 말하는 것만으로는 충분하지 않다. 공식 제안이유서에 등장하지 않는 이주노동자의 송금이 정치적 설명의 층위에서 지역경제의 누수처럼 호출되었고, 보도의 제목에서 다시 지워졌기 때문이다. 이 법안을 모든 노동자의 문제로 확장하려면, 먼저 누가 이 법안의 명분으로 동원되었고 누가 가장 거부하기 어려운 위치에 놓이는지를 말해야 한다.[9] 그리고 그 취약한 위치는, 화폐가 아닌 것으로 임금을 지급하겠단 말을 거부하기 어려운 곳이다. 이를 위해 뒤의 4장과 5장에서는 통화지급 원칙의 사회적 이유와 이번 개정안의 법리적 쟁점을 각각 세부적으로 살필 것이다.

9) 이 글에서는 법률명 · 기관명 · 인용문을 제외하고 '외국인 노동자' 대신 '이주노동자'라는 표현을 사용한다. '외국인 노동자'가 국적을 중심으로 노동자를 분류하는 표현이라면, '이주노동자'는 이동, 체류자격, 고용관계, 정주여건 등 노동자의 사회적 조건을 함께 드러내는 표현이다. 특히 이 법안을 이주노동자의 맥락과 함께 고려할 때, 쟁점은 국적 그 자체가 아니라 고용관계와 체류 조건의 비대칭 속에서 임금의 처분 자유가 제한될 수 있다는 데 있다.

4. 임금은 왜 통화로 지급되어야 하는가

1) "임금은 통화로 지급하여야 한다"는 원칙의 이유

통화지급 원칙은 기술적 규정이 아니라 역사의 침전물이다. 노동법실무연구회(2020)의 『근로기준법 주해 2』는 이 원칙의 목적을 "가격이 불명료하고 환가하기 불편하며 폐해를 초래할 염려가 있는 현물 급여(Truck System)를 금지하여 근로자의 실질적인 임금 확보를 도모"하는 것이라고 설명한다(86쪽). 트럭 시스템은 19세기 광산과 공장 등에서 사용자가 임금을 자신이 운영하거나 지정한 상점에서만 쓸 수 있는 전표로 지급하던 관행이다. 전표로 받은 임금은 저축할 수 없고, 다른 곳에서 쓸 수 없고, 결국 노동자를 그 자리에 묶어둔다. 영국이 1831년 트럭법(Truck Acts)으로 이를 금지했고, ILO가 1949년 임금보호협약(제95호)에서 법화(法貨) 지급 원칙과 쿠폰·전표 지급 금지를 국제 기준으로 확립했다. 현재의 "임금은 통화로 지급하여야 한다"는 수많은 노동자의 투쟁 위에서 자라난 원칙이다.

전액지급 원칙도 같은 뿌리에서 나온다. 사용자가 임금을 임의로 공제하면 "임금을 유일한 생계수단으로 하는 근로자는 생활에 위협을 받게 되고 나아가 인신구속을 강요받을 우려가 있다"(노동법실무연구회, 2020: 86). 판례 역시 같은 취지로 판시해 왔다(대법원 1976.9.28. 선고 75다1768 판결 등). 임금의 통화성은 노동자가 사용자로부터 분리될 수 있는 물질적 조건이다.

한국 노동현장에도 이와 유사한 관행이 있었다. 방송 제작 현장에서 협찬 상품권을 임금처럼 지급하던 이른바 '상품권 페이'는 노동자들이 싸워 밀어낸 관행이다. 이 개정안은 그 관행에 법의 문을 다시 열어준다.

2) 지역사랑상품권은 통화가 아니라 사용처가 제한된 지급수단이다

현행 법체계는 이 원칙을 이중으로 새겨두고 있다. 흥미롭게도 지역사랑상품권 제도를 만든 법률 스스로가 그렇다. 지역사랑상품권 제도의 목적은 지역 내 소비를 촉진하고 소상공인·전통시장을 지원하는 데 있다. 그러나 바로 그 이유 때문에 지역사랑상품권은 통화가 아니다. 사용할 수 있는 지역과 업종, 가맹점이 제한되고, 유효기간과 환전 제한이 따른다. 그래서 「지역사랑상품권 이용 활성화에 관한 법률」 제13조는 지방자치단체의 장이 근로기준법 제43조 제1항 본문에 따라 임금을 지급하는 경우 지역사랑상품권으로 지급할 수 없다고 명시한다. 지역사랑상품권법 자체가 임금 지급과 지역사랑상품권 지급 사이에 선을 그어둔 것이다. 이번 개정안은 상품권법이 지켜온 그 선을 근로기준법 쪽에서 우회한다.

노동자가 통화로 임금을 받은 뒤 스스로 지역사랑상품권을 구매하는 것과, 사용자가 임금 일부를 지역사랑상품권으로 지급하는 것은 다르다. 정의당 성명(2026. 7. 9.)도 지적하듯 노동자가 지역화폐를 원한다면 통화로 받

은 임금으로 직접 구매할 수 있고, 할인이나 인센티브가 제공되는 경우 직접 구매하는 편이 더 유리할 수도 있다. 반면 사용자가 임금 일부를 지역화폐로 지급하면 노동자는 임금의 형태와 사용처를 선택할 권리부터 잃는다. 이는 지역경제 활성화가 아니라 임금 처분 자유의 제한이다.

3) 지역화폐 임금은 실질임금 삭감으로 작동할 수 있다

지역사랑상품권으로 지급된 임금은 액면상 같은 금액으로 보일 수 있다. 그러나 노동자가 실제 생활에서 사용할 수 있는 가치는 통화와 같지 않다. 월세, 공과금, 대출 상환, 병원비, 교통비, 저축, 가족 부양, 해외 송금 등은 지역사랑상품권으로 해결하기 어렵거나 불가능하다. 노동자는 상품권을 사용할 수 있는 소비를 찾아야 하고, 필요한 경우 손해를 감수하고 현금화해야 한다.

이때 상품권 임금은 실질임금 삭감으로 작동한다. 사용처 제한, 지역 제한, 유효기간, 환전 제한은 모두 노동자가 임금을 실제 생활비로 전환하는 과정에서 비용이 된다. 오마이뉴스 기고가 지적한 것처럼, 지역사랑상품권으로 월세·공과금·저축 등을 해결할 수 없다면 노동자는 결국 비공식 환전, 할인 매각, 불리한 소비 선택으로 밀려날 수 있다. 민주노총 성명(2026. 7. 9.)이 “사용처와 지역이 제한되고 유효기한이 있어 사실상 실질임금 삭감 효과를 낳을 수 있다”고 지적한 것도 같은 이유다.

임금은 액면금액만의 문제가 아니다. 노동자가 그 임금을 자신의 생활에 맞게 사용할 수 있어야 한다. 지역화폐 임금은 같은 금액의 임금처럼 보이지만, 노동자가 실제로 사용할 수 있는 가능성을 줄이는 방식으로 임금의 가치를 낮춘다.

4) 송금은 지역경제의 누수가 아니라 노동자의 처분 자유다

이번 법안의 발의 배경에서 특히 문제적인 것은 이주노동자의 송금이 지역경제 효과를 제한하는 요인처럼 언급되었다는 점이다. 그러나 노동자가 자신의 임금을 어디에 사용할지는 노동자 스스로 결정할 문제다. 지역 밖에서 쓰든, 본국의 가족에게 보내든, 저축하든, 빚을 갚든, 그것은 임금을 받은 노동자의 처분 자유에 속한다.

송금은 지역경제에서 빠져나가는 단순한 “누수”가 아니다. 많은 이주노동자에게 송금은 가족의 생계, 돌봄, 교육, 의료, 주거를 유지하는 방식이다. 임금은 노동자의 몸이 일한 대가이자, 그 노동자가 연결되어 있는 삶을 지탱하는 수단이다. 지역경제 활성화라는 이름으로 그 처분 방향을 제한하는 것은 이주노동자의 생활세계와 가족관계를 지우는 방식이다.

따라서 이 법안을 둘러싼 질문은 “임금을 지역 안에서 쓰게 할 수 있는가”가 아니라 “국가와 지역이 노동자의 임금 처분 자유를 어디까지 정책수단으로 삼을 수 있는가”여야 한다. 통화지급 원칙은 이에 대한 최소한의 방어선이다.

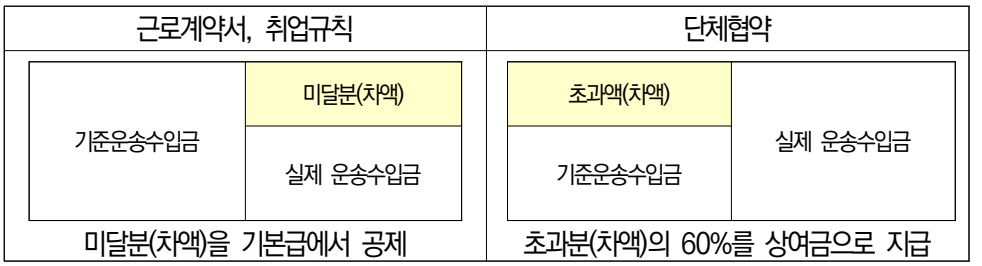
5. 법리적 쟁점

1) 판례의 입법적 뒤집기: 대법원이 막은 문을 법률로 다시 여는가

현행 근로기준법 제43조 제1항 단서는 임금 일부 공제와 통화 이외 지급을 예외적으로 허용한다. 그러나 그 예외는 “법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우”로 제한된다. 그렇지 않으면 해당 조항에서 규정하고 있는 통화 지급의 원칙과 전액 지급의 원칙은 흔들린다. 따라서 대법원도 이 예외를 엄격하게 해석해왔다. 문제는 법령이나 단체협약이 아니라 취업규칙 또는 근로계약으로 임금 공제 근거를 마련한 경우다.

이에 관한 중요한 판례가 있다. 대법원은 2022년 12월 1일 선고한 2022다219540, 2022다219557 판결에서 이 문제를 정면으로 다루었다. 공교롭게도 전북 정읍의 사례다. 이 사건에서 택시회사는 근로계약서와 취업규칙을 근거로 기준운송수입금 미달액을 임금에서 공제했다. 반면 단체협약은 초과수입금 일부를 상여금으로 지급하는 내용만 두고 있었다. 대법원은 법령 또는 단체협약이 아닌 취업규칙·근로계약상 공제 근거는 제43조 제1항 단서의 예외가 될 수 없다고 판단했다. 예외를 넓게 인정하면 임금을 생계수단으로 하는 노동자의 생활안정을 저해할 우려가 있기 때문이다.

<표 4> 해당 사례에서 근로계약-단체협약 구조



이 판결이 직접 다룬 것은 전액지급 원칙이다. 다만 통화지급 원칙과 전액지급 원칙이 제43조 제1항의 같은 본문과 단서에 함께 규정되어 있다는 점에서, 예외를 엄격하게 해석해야 한다는 판결의 취지는 통화지급 원칙을 검토할 때에도 중요한 기준이 된다. 그런데 이번 개정안은 바로 그 자리에 "근로계약서 등 근로자의 명시적 동의"를 삽입한다. 이는 단순한 해석상 쟁점이 아니다. 대법원이 근로계약이나 취업규칙으로는 열 수 없다고 본 임금 공제의 예외를, 법률 개정을 통해 다시 열려는 시도다. 다시 말해 이 개정안은 판례가 확인한 임금 보호 법리를 입법적으로 뒤집는 효과를 가질 수 있다.

2) 법령 · 단체협약 대신 근로계약서로 얻는 동의

개정안과 판례를 함께 두고 세세히 보자. 현행법이 임금 지급 원칙의 예외를 법령 또는 단체협약으로 제한한 데에는 이유가 있다. 법령은 공적 규범이

고, 단체협약은 노동조합과 사용자가 집단적 교섭을 통해 체결하는 규범이다. 임금 일부 공제나 통화 이외 지급처럼 노동자의 생활안정에 직접 영향을 미치는 사안은 개별 노동자의 단독 동의가 아니라, 더 높은 수준의 공적·집단적 규율을 요구한다는 취지다.

개정안은 이 규범의 위계를 낮춘다. “근로계약서 등 근로자의 명시적 동의”를 예외 사유에 추가하면, 법령·단체협약으로만 열 수 있었던 문이 개별 근로계약서로 열린다. 그런데 이상한 점은 여기에 있다. 이미 그 문은 닫힌 문이 아니다. 단체협약이 있는 사업장은 지금도 열 수 있다. 그럼 무엇이 바뀌는가? 개정안이 새로 만드는 것은 단체협약이 없는 사업장에서 개별 근로계약서상 동의만으로 임금 지급 원칙의 예외를 열 수 있는 통로다. 그러나 근로계약서는 현실에서 대등한 당사자 간의 자유로운 협상 결과라고 보기 어렵다. 특히 채용 단계에서 사용자가 제시하는 계약서에 해당 조항이 포함되어 있다면, 노동자가 이를 거부하거나 수정 요구를 하기는 매우 어렵다. 그러므로 개정안의 실질적 변화는 이 '공적·집단적 규율'의 생략에 있다.

민주노총 성명은 고용관계의 힘의 불균형 속에서 “동의”가 실질적 자유의사이기 어렵다고 지적했다. 정의당은 성명에서 "이미 지금도 무수한 일터에서 ‘동의를 구했다’라고 쓰고 ‘강요하고 압박했다’로 읽는 사용자들의 편법 행위가 판을 치고 있다"고 비판했다. 노동당 성명 역시 노조가 없거나 약한 경우 노동자가 사용자의 요구를 거절하는 것은 거의 불가능하며, 채용 시 근로계약서에 해당 조항을 삽입한다면 더욱 그렇다고 지적했다. 세 성명의 공통된 문

제의식은 분명하다. 이 법안이 말하는 “명시적 동의”는 법적 형식일 수는 있지만, 그것이 곧 실질적 자유의사를 의미하지는 않는다.

3) 임금 공제의 악용

이 개정안은 지역사랑상품권 지급만의 문제가 아니다. 조문은 임금 일부 공제와 통화 이외 지급을 같은 단서 안에서 함께 다룬다. 따라서 “근로계약서 등 근로자의 명시적 동의”가 추가되면, 통화 이외 지급뿐 아니라 임금 일부 공제의 예외까지 개별 동의의 영역으로 넓어질 수 있다.

이는 매우 중대한 문제다. 현행법상 임금은 전액 지급되어야 하며, 사용자는 법령이나 단체협약상 근거 없이 자신이 주장하는 채권을 임금에서 일방적으로 상계하거나 공제할 수 없는 것이 원칙이다. 손해배상금, 교육비, 장비비, 숙소비, 관리비 등 각종 비용을 주장하더라도 이를 임금 지급 단계에서 사용자 판단만으로 먼저 떼어낼 수 없고, 별도의 정산이나 법적 절차를 거치는 것이 원칙이다. 전액지급 원칙은 사용자가 임금을 지급하는 순간 자신의 비용과 손해를 노동자에게 전가하지 못하도록 막는 장치다.

그러나 개정안이 통과되면 사용자는 근로계약서에 각종 공제 조항을 삽입하고, 노동자가 이에 “명시적으로 동의했다”고 주장할 수 있다. 노동당 성명(2026. 7. 9.)이 우려한 것처럼, “이런저런 명목으로 임금에서 공제”하는 것이

노동자 본인 동의만으로 가능해질 경우, 온갖 명목의 공제를 통해 실제 수령액이 크게 낮아질 수 있다. 지역화폐 지급은 법안의 표면이지만, 임금 공제의 개별동의화는 노동자의 임금채권 자체를 약화시키는 더 넓은 위험이다.[10]

4) '지역사랑상품권 등'과 시행령의 확장 가능성

개정안은 통화 이외 지급수단으로 지역사랑상품권을 명시하면서도, 동시에 "대통령령으로 정하는 통화 이외의 것"이라는 표현을 둔다. 또한 신설 제3항은 동의의 방법과 절차, 통화 이외 지급이 가능한 임금의 범위와 지급액 등을 시행령에 위임한다. 그러나 시행령안이 제시되지 않은 상태에서는 지급 비율, 허용 수단, 공제 제한 등 핵심 보호장치가 어떻게 마련될지 확인할 수 없다. 제한 장치가 충분하지 않다면 숙소비·장비비·교육비 등 다양한 명목의 공제 약정이 근로계약서상 동의의 형식으로 유입될 위험을 배제하기 어렵다.

또한 찬성 측은 이를 기존에 불명확했던 "통화 이외의 것"을 시행령으로 명확히 하는 장치라고 설명할 수 있다. 이른바 허용 가능한 지급수단을 제한적으로 열거하는 화이트리스트 방식이라는 방어논리다. 그러나 설령 시행령이 지급수단을 제한적으로 열거하더라도 문제는 남는다. 핵심은 어떤 상품권을

10) 물론 제3항 및 시행령을 통해 상계를 금지시키거나 그 범위를 제한할 수도 있기는 하나, 규정의 일체성을 고려하였을 때 위험 자체는 소거되지 않는다.

허용할 것인가만이 아니라, 통화지급 원칙의 예외를 개별 근로계약서상의 동의로 열어둔다는 데 있기 때문이다. 더구나 “지역사랑상품권 등”이라는 문언은 향후 다양한 상품권, 포인트, 전자지급수단, 복지몰 적립금 등으로 확장될 가능성을 남긴다.

법령에 의한 예외가 필요한 경우에도 그 예외는 구체적이어야 한다. 예컨대 직역의 특수성에 따라 별도 법률에서 특정한 예외를 정하는 것과, 일반 근로기준법에서 대통령령에 넓게 위임해 통화 이외 임금 지급수단을 열어두는 것은 다르다. 개정안은 후자의 위험을 갖는다.

5) 국제기준과 어긋난 방향

임금 보호에 관한 국제기준도 같은 방향을 가리킨다. ILO 제95호 「임금보호 협약」은 임금이 노동자에게 직접 지급되어야 하며, 현물급여나 공제는 엄격한 조건 아래에서만 허용되어야 한다는 원칙을 둔다. 한국은 이 협약을 비준하지 않았지만, 협약이 제시하는 방향은 분명하다. 임금 지급 방식은 사용자의 편의나 정책 목적이 아니라 노동자의 생활안정과 처분 자유를 중심으로 설계되어야 한다.

이번 개정안은 이 방향과 반대로 간다. 앞서 살폈듯 법령·단체협약으로 제한되어 있던 예외를 개별 근로계약서상의 동의로 낮추고, 통화 이외 지급수단

과 지급 범위·금액을 시행령에 위임한다. 이는 임금 보호의 예외를 엄격하게 제한해야 한다는 국제기준의 방향과도 어긋난다.

6. '동의'는 누구에게 가능한가

1) 동의서는 어떻게 강요의 형식이 되는가

다시 7월 7일. HD현대중공업에서 이주노동자들에게 울산페이 가입을 강요하고 있다는 내용으로 돌아가자. 공개된 녹취에는 관리자가 이주노동자들에게 울산페이 가입과 동의서 서명을 요구하는 장면이 담겼다. 이에 앞서 7월 2일에는 같은 곳에서 “나쁜 계약”에 자발적으로 서명했다는 확인서 서명을 다시 요구했다는 보도자료도 나왔다. 나쁜 계약에 서명하게 만든 뒤, 다시 그것이 자발적이었다는 확인서를 요구하는 방식이다.[11]

이 장면은 이번 개정안이 말하는 “명시적 동의”가 현장에서 어떤 모습으로 작동할 수 있는지를 보여준다. 서명은 종이에 남는다. 그러나 그 서명이 이루어진 관계, 언어, 체류자격, 고용불안, 계약 갱신의 압박은 종이에 남지 않는

11) 사람이왔다_이주노동자차별철폐네트워크. 2026. 7. 2. [성명서] 나쁜 계약에 '자발적으로 서명했다'는 서명 요구에 이주노동자들 거부, HD현대중공업은 손바닥으로 하늘을 가리려는 시도를 중단하라!. https://x.com/saramiwatta/status/2072591705581494444

다. 사용자는 서명된 문서를 “동의”의 증거로 제시할 수 있지만, 노동자는 그 동의가 어떤 압박 속에서 이루어졌는지를 다시 입증해야 하는 위치에 놓인다.

따라서 문제는 단순히 동의서를 받을 것인가 말 것인가가 아니다. 문제는 고용관계의 비대칭 속에서 동의서가 노동자의 자유의사를 확인하는 장치가 아니라, 사용자의 강요를 사후적으로 정당화하는 장치가 될 수 있다는 점이다.

2) 이주노동자에게 ‘동의’는 체류와 고용의 문제

이주노동자에게 근로계약서상의 동의는 일반적인 계약 동의보다 훨씬 무겁다. 이주노동자의 노동조건은 임금만이 아니라 체류자격, 사업장 변경 가능성, 고용 유지, 숙소, 언어 접근성, 행정절차와 얽혀 있다. 사용자가 제시한 계약서에 문제 조항이 있어도 이를 거부하는 순간 일자리와 체류의 안정이 함께 흔들릴 수 있다.

특히 이번 법안이 발의 배경에서 이주노동자의 송금을 지역경제의 누수처럼 호출했다는 점을 보아야 한다. 이주노동자는 법안의 공식 문서에서는 보이지 않지만, 정치적 설명에서는 지역경제 효과를 제한하는 존재로 호명된다. 그러나 바로 그 이주노동자들이 지역사랑상품권 임금 지급을 가장 거부하기 어려운 위치에 놓일 수 있다. 법안은 “동의”를 전제로 하지만, 이주노동자의 동의는 체류와 고용의 압박 속에서 이루어진다.

3) 무노조·중소사업장·비정규 노동자에게도 동의는 선택이 아니다

이 법안의 위험은 이주노동자에게만 한정되지 않는다. 노동조합이 없거나 약한 사업장, 중소사업장, 비정규직, 청년·사회초년생, 단기·일용직 노동자에게 근로계약서는 협상문서라기보다 수락을 요구받는 문서에 가깝다. 채용 단계에서 이미 "임금 일부는 지역사랑상품권 등으로 지급할 수 있다"거나 "일정한 사유가 있으면 임금에서 공제할 수 있다"는 조항이 들어가 있다면, 노동자가 그 조항만 삭제해 달라고 요구하기는 쉽지 않다.

정의당과 노동당 성명이 모두 이 지점을 짚었다. 대기업 노동자는 오히려 이 법안을 피할 가능성이 높다. 단체협약과 노동조합의 힘이 있을 뿐 아니라, 현행법도 이미 단체협약을 통한 예외의 경로를 열어두고 있기 때문이다. 반면 개정안이 새로 여는 개별 동의의 경로는 단체협약이 없거나 교섭력이 약한 사업장에서 더 큰 효과를 발휘할 것이다. 부작용이 노조가 없는 중소사업장, 노동권을 주장하기 어려운 비정규직·청년 노동자에게 집중될 수 있단 뜻이다.

결국 이 법안은 임금 지급 원칙의 예외를 개인의 선택으로 돌리지만, 노동시장에서 선택의 힘은 균등하게 분배되어 있지 않단 점에서 위험하다. 누군가는 거부할 수 있고, 누군가는 거부할 수 없다. 개정안은 이 차이를 가린다.

4) ‘상품권 페이’를 '정상'으로 만들기

상품권으로 임금을 대신하려는 관행은 새롭지 않다. 방송미디어 산업에서는 프로그램 제작 협찬사가 제공한 상품권을 노동의 대가처럼 지급하는 일이 오랫동안 문제로 지적되어왔다.[12] 프리랜서라는 이름으로 근로계약을 회피하고, 협찬 상품권을 사실상 임금처럼 지급하는 방식이다. 노동자들은 생활비를 마련하기 위해 상품권을 할인된 가격에 현금화해야 했고, 손실은 노동자의 몫이 되었다.

이 관행은 불법과 회색지대, 프리랜서 노동의 취약성 속에서 작동해왔다. 그런데 이번 개정안은 그와 유사한 문제를 근로기준법 안으로 들여올 수 있다. 지금까지 문제로 지적되어 온 상품권 페이가, 근로계약서상 동의라는 형식을 갖추면 합법적 지급방식처럼 포장될 수 있기 때문이다. 그러므로 이 법안은 단지 새로운 제도를 만드는 것이 아니다. 이미 취약한 노동자들에게 작동해온 문제적 관행을 법률의 언어로 '정상화'하는 일이다.

5) 동의서는 자유의사의 증거가 아니다

이 개정안의 문제는 '동의를 받는다'는 데 있지 않다. 문제는 강행규정이 보호하려던 바로 그 비대칭 관계 안에서 동의를 받겠다는 데 있다. 이번 개

12) 김완 한겨레21 기자. (2019. 8. 14. 수정). '방송작가 상품권 페이' 한 통의 제보가 시작이었다. 미디어투데이. https://www.mediatoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=141182

정안은 “근로자의 명시적 동의”를 보호장치처럼 제시한다. 그러나 동의서가 존재한다는 사실만으로 자유의사가 있었다고 볼 수는 없다. 오히려 노동현장에서 동의서는 사용자의 요구가 있었고, 노동자가 그것을 거부하기 어려웠다는 흔적일 수 있다.

임금은 노동자의 생계수단이다. 그 지급방식과 공제 여부를 개별 노동자의 동의서에 맡기면, 가장 취약한 노동자들이 가장 먼저 예외의 대상이 된다. 법령과 단체협약이라는 높은 문턱을 둔 이유도 여기에 있다. 동의할 수 없는 사람에게 동의를 요구하는 법은 보호가 아니라 책임 전가다.

7. 전북에서 이 법안을 읽는 이유

1) 지역특화형 이주노동 정책의 현장에서

전북은 이 법안을 추상적으로 읽을 수 없는 지역이다. 농업, 식품가공, 제조업, 돌봄과 서비스업 등 여러 산업에서 이주노동자의 노동은 이미 지역경제를 지탱하고 있다. 계절근로, 고용허가, 지역특화형 비자와 같은 제도는 이주노동자의 노동을 지역 안으로 불러오면서도, 동시에 그들의 체류와 고용을 특

정 지역과 사업장에 묶어두는 방식으로 작동한다. 게다가 이번 개정안의 공동 발의자 가운데에는 정읍·고창을 지역구로 둔 윤준병 의원도 포함돼 있다. 전북에서 이 법안은 외부에서 벌어진 입법 논의에 그치지 않는다. 계절근로와 지역특화형 비자 정책을 통해 이주노동자의 노동과 정주를 말해온 지역에서 함께 검토해야 할 문제다.

지역은 인구감소와 산업 위기를 이유로 이주노동자의 정주를 말한다. 그러나 정주는 임금을 지역 안에 가둔다고 만들어지는 것이 아니다. 정주는 노동자가 그 지역에서 일하고, 살고, 치료받고, 이동하고, 관계를 맺고, 가족과 미래를 계획할 수 있을 때 가능하다. 임금의 일부를 지역사랑상품권으로 지급해 지역 내 소비를 유도하는 방식은 정주 지원이 아니라 소비의 결박일 것이다.

지역특화형 이주노동 정책이 필요하다면, 먼저 노동조건과 주거, 의료, 이동, 언어 접근성, 차별 없는 권리 보장을 말해야 한다. 임금의 처분 방향을 제한하는 것은 지역 안착 정책이 아니라, 지역경제 위기의 비용을 가장 거부하기 어려운 노동자에게 떠넘기는 방식이다.

2) 정읍택시 판례가 보여준 전북의 경고

이번 개정안은 전북과 또 다른 방식으로 연결된다. 근로계약이나 취업규칙에 임금 공제 근거를 두더라도 근로기준법 제43조 제1항 단서의 예외로 볼

수 없다고 판단한 대법원 2022다219540, 2022다219557 판결은 전북 정읍의 택시사업장 사건에서 비롯되었다.

그 사건에서 사용자는 근로계약서와 취업규칙을 근거로 기준운송수입금 미달액을 임금에서 공제했다. 그러나 대법원은 법령 또는 단체협약이 아닌 근로계약이나 취업규칙으로 임금 공제 예외를 열 수 없다고 보았다. 임금은 노동자의 생계수단이므로, 예외를 넓게 인정해서는 안 된다는 취지였다.

이 판례는 전북의 한 사업장에서 발생한 임금 공제 문제가 전국적 법리로 확인된 사례다. 그런데 이번 개정안은 그 법리가 막아둔 바로 그 문, 즉 근로계약서상 동의를 통한 임금 공제와 통화 이외 지급의 문을 다시 열려 한다. 전북에서 확인된 임금 보호의 법리를, 다시 전북에서 비판적으로 읽어야 하는 이유가 여기에 있다.

3) 전북에서 필요한 질문

전북을 비롯한 비수도권 지역의 경제 위기는 실제적이며, 인구감소, 청년 유출, 산업 기반 약화, 농촌의 노동력 부족, 지역 소상공인의 위기는 지역사회가 마주한 현실이다. 그러나 지역경제 활성화를 임금을 지역 안에 묶는 방식으로 이루려 한다면, 오히려 그 책임을 노동자 개인, 특히 거부하기 어려운 노동자에게 떠넘기게 된다.

그러므로 전북에서 이 법안을 읽는 질문은 단순하다. 지역에 필요한 것은 노동자의 임금을 지역 안에 묶는 법인가, 아니면 노동자가 지역에서 안전하게 일하고 살 수 있는 조건인가? 여기까지 살핀 내용으로 도출할 수 있는 것 또한 단순하다. 필요한 것은 임금 사용처의 제한이 아니라 좋은 일자리와 공공서비스, 산업정책과 지역균형발전 재정일 것이다.

8. 무엇을 해야 하는가

1) 이 개정안은 보완이 아니라 철회되어야 한다

이번 개정안은 지급비율 상한을 두거나, 동의서 양식을 엄격하게 만들거나, 시행령에서 지급수단을 제한적으로 열거한다고 해결될 문제가 아니다. 문제의 핵심은 지역사랑상품권이라는 특정 지급수단에만 있지 않다. 더 근본적인 문제는 근로기준법 제43조 제1항 단서가 정한 임금 지급 원칙의 예외를 법령·단체협약에서 개별 근로계약서상의 동의로 낮추는 데 있다.

임금은 노동자의 생계수단이다. 통화지급 원칙과 전액지급 원칙은 노동자가 자신의 임금을 자유롭게 처분하고, 사용자의 일방적 공제나 현물지급으로부터 생활을 지키기 위한 최소한의 방어선이다. 이를 “명시적 동의”라는 이름으로

낮추면, 가장 먼저 예외의 대상이 되는 것은 거부할 힘이 약한 노동자들이다.

따라서 이 법안은 수정·보완이 아니라 철회되어야 한다. 지역경제 활성화가 필요하다는 말로 임금 보호 원칙을 흔들 수는 없다. 노동자의 삶을 예외상태로 만들지 말라.

2) 임금 지급 원칙은 강화되어야 한다

현행 근로기준법 제43조는 임금의 통화지급, 직접지급, 전액지급, 정기지급 원칙을 둔다. 이 원칙은 낡은 규제가 아니라 여전히 필요한 보호장치다. 오히려 문제는 이 원칙이 현장에서 충분히 지켜지지 않는다는 데 있다. 방송미디어 노동의 상품권 페이, 이주노동자에게 지역화폐 가입과 동의서 서명을 강요하는 사례, 각종 비용과 손해를 임금에서 공제하려는 관행은 이미 존재해왔다.

국회가 해야 할 일은 이런 관행에 법적 통로를 열어주는 것이 아니라, 현행 원칙을 제대로 집행하고 위반을 막는 것이다. 임금성이 있는 금품은 통화로, 직접, 전액, 정기적으로 지급되어야 한다. 사용자가 특정 상품권, 포인트, 복지몰 적립금, 지역화폐 등을 임금 지급수단으로 활용하려는 시도는 엄격히 제한되어야 한다. 특히 임금 공제의 예외를 개별 근로계약서상의 동의로 넓히는 것은 중단되어야 한다. 이는 전액지급 원칙을 무력화하고 노동자의 실제 수령액을 낮출 수 있다.

3) 지역경제 정책의 설계는 노동자의 임금 처분 자유를 침해하지 않는 방식으로

지역경제 활성화는 필요한 과제다. 그러나 지역경제 위기의 책임을 노동자의 임금 사용처에 돌려서는 안 된다. 그 비용을 노동자의 임금 처분 자유에 전가하는 순간, 지역정책은 노동권 침해의 수단이 된다.

지역경제를 살리기 위해 필요한 것은 노동자의 임금을 지역 안에 묶는 법이 아니다. 좋은 일자리, 안정적인 주거, 공공서비스, 산업정책, 돌봄과 이동의 기반, 지역균형발전 재정이 필요하다. 이주노동자의 정주를 말하려면 먼저 노동조건, 주거, 의료, 언어 접근성, 차별 없는 권리 보장을 말해야 한다. 정주는 임금의 소비처를 제한한다고 만들어지지 않는다. 지역이 살 만한 곳이 될 때, 사람은 머문다.

4) 전북에서 필요한 대응

전북에서 이 법안은 더 구체적으로 읽혀야 한다. 전북은 농업, 식품가공, 제조업, 돌봄과 서비스업에서 이주노동자의 노동에 의존하고 있으며, 계절근로와 지역특화형 비자 정책이 실제로 작동하는 지역이다. 이주노동자의 노동을 지역에 필요하다고 말하면서, 동시에 그 임금을 지역 안에 묶으려

한다면 그것은 정주 지원이 아니라 권리 제한이다.

전북의 노동행정과 지방정부는 이 법안에 대해 분명한 의견을 내야 한다. 지역경제 활성화라는 명분 아래 노동자의 임금 처분 자유를 제한하는 방식은 지역정책이 될 수 없다. 지역사랑상품권 제도를 운영하는 지방정부 역시, 이 제도가 임금 지급 원칙을 우회하는 수단으로 쓰이지 않도록 선을 분명히 해야 한다.

5) 이미 벌어진 강요는 조사되어야 한다

법안의 처리 여부와 별개로 현장에서 벌어진 일은 사라지지 않는다. HD현대중공업의 울산페이 가입 및 동의서 서명 요구 사례는 지역화폐 임금 지급이 아직 법제화되지 않은 상태에서도 노동자에게 압박의 형식으로 제시될 수 있음을 보여준다.

고용노동부는 지역화폐 지급 강요와 동의서 서명 요구가 어떤 고용관계와 계약 갱신의 압박 속에서 이루어졌는지 즉각 조사하고, 현행법 위반이 확인되면 시정해야 한다. 법안의 철회를 요구하는 일과 이미 존재하는 관행을 바로잡는 일은 별개의 과제다. 현행법상 위법 소지가 큰 관행을 방치한 채 법안의 처리만 기다려서는 안 된다.

6) 임금은 노동자의 몫이다

이 법안은 모든 노동자의 임금권을 흔든다. 그러나 그 보편성을 말하는 일은 가장 먼저 위험에 놓이는 사람을 지우는 방식이어서는 안 된다. 이주노동자의 송금을 지역경제의 손실처럼 호출하고, 거부하기 어려운 노동자에게 지역화폐 임금 지급, 그리고 임금 공제의 위험을 떠넘긴다면, “모든 노동자”라는 말은 다시 가장자리의 노동자를 가리게 된다.

임금은 지역경제 활성화를 위해 동원할 수 있는 재원이 아니다. 임금은 노동자가 자신의 삶을 유지하기 위해 받은 몫이다. 그 돈을 어디에서 쓰고, 누구에게 보내고, 어떻게 저축하고, 무엇을 갚을지는 노동자가 결정해야 한다. 국회는 근로기준법 제43조의 취지를 망가뜨리는 개정안을 즉각 철회해야 한다. 임금은 통화로, 직접, 전액, 정기적으로 지급되어야 한다.

"임금은 통화(通貨)로 지급하여야 한다." 이것이 노동자의 생존권을 지키는 최소한의 원칙이다.[13]

---

13) 이 글의 발행 직전인 2026년 7월 10일 오후, 해당 개정안은 철회 처리되었다. 이 글은 철회 직전까지 공개된 법안과 논쟁을 기준으로 작성했다. 법안은 철회되었지만, 왜 이런 개정안이 발의될 수 있었는지, 같은 시도의 반복을 막기 위해 무엇을 분명히 해야 하는지는 남은 과제다.

참고문헌

〈논문 · 단행본〉

노동법실무연구회. (2020).『근로기준법 주해 2』제2판. 박영사, 85-86.

〈법령·의안〉

ILO. (1949). Protection of Wages Convention (No. 95).

근로기준법 제43조, 제109조.

지역사랑상품권 이용 활성화에 관한 법률 제2조, 제13조.

근로기준법 일부개정법률안(박민규 의원 대표발의, 제2219810호, 2026. 7. 7. 발의, 2026. 7. 10. 철회).

〈판례〉

대법원 2022.12.1. 선고 2022다219540, 2022다219557 판결

대법원 1976.9.28. 선고 75다1768 판결

〈성명·기사〉

김완 한겨레21 기자. (2019. 8. 14. 수정). '방송작가 상품권 페이' 한 통의 제보가 시작이었다. 미디어투데이.

https://www.mediatoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=141182

노동당. (2026. 7. 9.) 임금을 지역상품권으로 준다고? 민주당은 몰상식한 법안을 즉각 철회하라.

https://www.laborparty.kr/?page_id=13642&uid=3976&mod=document&pageid=1

민주노총. (2026. 7. 9.) [성명] 임금은 노동자의 기본생존권…지역사랑상품권 임금 지급 허용, 근기법 개정안 철회하라. https://nodong.org/statement/7936922

박성우. (2026. 7. 9.) [주장] 성과급을 지역화폐로? 근로기준법 개정안, 저는 반대합니다. 오마이뉴스. https://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0003250010

사람이왔다_이주노동자차별철폐네트워크. (2026. 7. 2.) [성명서] 나쁜 계약에 '자발적으로 서명했다'는 서명요구에 이주노동자들 거부, HD현대중공업은 손바닥으로 하늘을 가리려는 시도를 중단하라!. https://x.com/saramiwatta/status/2072591705581494444

사람이왔다_이주노동자차별철폐네트워크. (2026. 7. 7.) "현대중공업에서 이주노동자들에게 울산페이 동의서를 받고, 밥값, 상여금 등 급여 외 다수 비용을 울산페이로 지급하겠다며 동의를 강요하고 있습니다. 현대중공업의 부조리함을 널리 알려주세요." [X 게시물]. https://x.com/saramiwatta/status/2074318162389241988

사회민주당. (2026. 7. 9.) ['지역화폐 임금지급' 법안에 반대합니다]. https://www.samindang.kr/news/briefing/1021

연합뉴스. (2026. 7. 10.) 삼성전자 노조 "성과급을 지역화폐로 지급?…즉각 철회해야". https://www.yna.co.kr/view/AKR20260710042200003?input=1195m

정의당. (2026. 7. 9.) [보도자료] 노동자 임금을 지역화폐로 준다고? 즉각 철회하라. https://www.justice21.org/newhome/board/board_view.html?num=166696

한국노총. (2026. 7. 9.) 임금 직접 지급 원칙 훼손하는 근로기준법 개정안 철회하라. http://inochong.org/index.php?mid=report&m=0&document_srl=429133

〈부록〉

근로기준법 제43조 일부개정법률안 초기 언론보도 분석 기사 목록

번호	매체	일자	제목
1	세계일보	2026-07-08	기업 성과급, 지역화폐로 받는다?…與박민규, 근로기준법 개정안 발의
2	뉴시스	2026-07-08	"임금 일부 지역화폐로 지급 가능하게"…與 박민규, 근로기준법 개정안 발의
3	연합뉴스	2026-07-08	與박민규, '기업성과급 지역화폐로 지급가능' 근로기준법 발의
4	국민일보	2026-07-08	'임금 일부 지역화폐로 줄 수 있게' 개정안 낸 與 박민규
5	매일경제	2026-07-08	"성과급을 지역화폐로 받으라고?"…민주당, 근로기준법 개정안 발의
6	아이뉴스24	2026-07-08	성과급을 지역화폐로?"…법 개정 발의에 반도체 직원들 '술렁'
7	TV조선	2026-07-08	기업 성과급을 지역화폐로?…與박민규, 근로기준법 개정안 발의
8	시선뉴스	2026-07-08	與박민규, '성과급 지역화폐 지급 허용' 근로기준법 개정안 발의
9	이데일리	2026-07-08	"임금 일부 지역화폐로 지급"…與박민규, 근로기준법 개정안 발의
10	SBS	2026-07-08	[자막뉴스] 성과급 대박? 그럼 지역화폐로 지급!…기업 돈으로 "지역경제 활성화"?
11	서울경제	2026-07-08	삼전닉스 성과급을 지역화폐로 준다?…與박민규, 근로기준법 개정안 발의
12	뉴스워커	2026-07-08	[뉴스워커_박민규 의원] 성과급도 지역화폐로…근로기준법 개정안 발의
13	뉴데일리	2026-07-08	보너스도 '지역화폐'로 받나 … 민주당, 근로기준법 개정안 발의
14	헤럴드경제	2026-07-08	與박민규 "기업성과급 일부 지역화폐로 지급, 근거法 개정 추진"

15	파이낸셜리뷰	2026-07-08	박민규 의원, 임금 일부 지역화폐 지급 허용 추진
16	머니스톰	2026-07-08	'기업성과급 지역화폐로 받아야' 민주 박민규 의원 근로기준법 개정안 발의
17	핀포인트뉴스	2026-07-08	단체협약 및 근로계약 등 통해 임금의 일부를 '지역화폐' 지급할 수 있도록 추진
18	노컷뉴스	2026-07-09	"기업성과급, 지역화폐로 주자" 근거法 개정 추진에 '술렁'[뉴스렙대]
19	뉴데일리경제	2026-07-09	내 성과급, 잠자던 카드포인트까지 싹 다 지역화폐로? … 시장 자율성 흔드는 '강제 전환'
20	더퍼블릭	2026-07-09	월급 일부를 지역상품권으로?…'임금 현금 원칙' 흔드는 법안