



제418회국회(정기회)
제8차 환경노동위원회

파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안 검 토 보 고

〈 파견기간 연장 및 일시적·간헐적 업무 파견에 대한
고용노동부장관의 승인 절차 마련 등 〉
■ 송옥주의원 대표발의, 의안번호 제2204044호

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회
전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 개정안의 주요내용	2
2. 검토의견	4

I. 제안경위

2024년 9월 13일 송옥주의원이 대표발의한 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 9월 19일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질상 파견대상업무로 적합한 32개 업종에 대해서만 파견근로자 사용을 상시 허용하면서, 예외적으로 기업이 예상하지 못한 시장의 변화에 대응할 수 있도록 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우나 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우 파견근로자 사용을 허용하고 있음.

그러나 제조업 등을 중심으로 예외 규정을 악용한 불법파견이 만연함에 따라 위험의 외주화가 끊이지 않고 있음. 최근 6월 화성 리튬전지공장 화재 사건을 일으킨 회사의 불법파견 사실이 적발되어 파견근로자 제도의 개선 필요성이 강조되고 있음.

이에 현행법상 예외규정으로 사실상 전면 허용되고 있는 근로자파견사업에 대한 고용노동부장관의 승인 절차를 마련하여 사용 요건을 강화함으로써 근로자 파견제도의 악용을 방지하려는 것임(안 제5조 및 제6조).

Ⅲ. 검토의견

1. 개정안의 주요내용

개정안은 근로자파견 허용업종 외에 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우로서 근로자파견을 받는 경우 고용노동부장관의 승인을 받도록 하되, 동일 사유로는 6개월 이내에 추가적인 근로자파견을 받을 수 없도록 하고(안 제5조제2항 각 호 신설), 55세 이상 고령자 외의 파견근로자의 파견기간 연장 시 고용노동부장관의 승인을 받도록 함(안 제6조제2항 및 제4항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제5조(근로자파견 대상 업무 등) ① (생략) ② 제1항에도 불구하고 <u>출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는</u> 경우에는 근로자파견사업을 할 수 있다. <u><신설></u> <u><신설></u>	제5조(근로자파견 대상 업무 등) ① (현행과 같음) ② ----- <u>다음</u> <u>각 호의 어느 하나에 해당하는</u> ----- -----. 1. <u>출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우</u> 2. <u>일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는</u>

③ ~ ⑤ (생략)

제6조(파견기간) ① (생략)

② 제1항에도 불구하고 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하여서는 아니 되며, 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과하여서는 아니 된다.

③ (생략)

④ 제5조제2항에 따른 근로자 파견의 기간은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. (생략)

2. 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우: 3개월 이내의 기간. 다만, 해당

경우로서 사용사업주가 고용노동부장관의 승인을 받은 경우(해당 사유로 파견근로자를 사용한 후 6개월이 지나지 아니한 경우는 제외한다.)

③ ~ ⑤ (현행과 같음)

제6조(파견기간) ① (현행과 같음)

② -----

고용노동부장관의 승인을 받아 파견기간을-----.

③ (현행과 같음)

④ -----

-----.

1. (현행과 같음)

2. -----

-----.

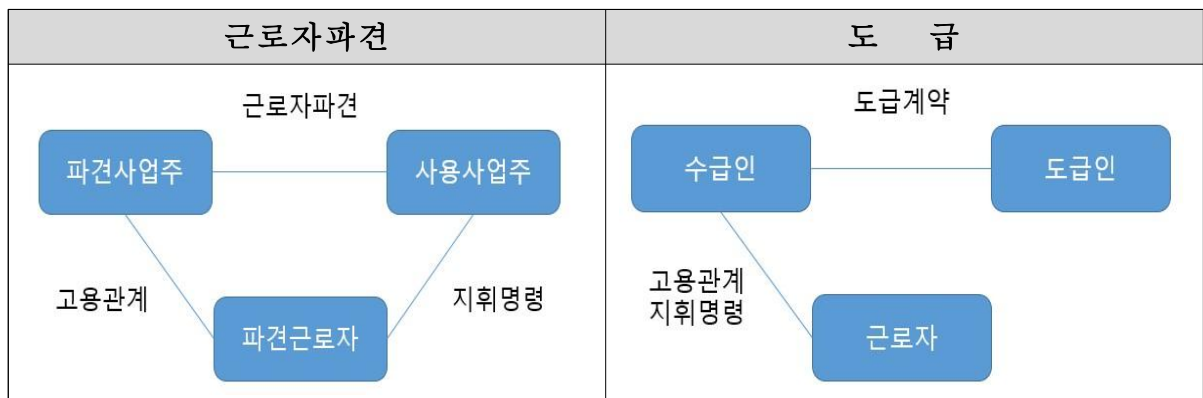
사유가 없어지지 아니하고 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 <u>3개월의</u> 범위에서 한 차례만 그 기간을 연장할 수 있다.	----- ----- ----- -----고용노동부장관의 승인 을 받아 3개월의----- ----- -----.
---	--

2. 검토의견

가. 근로자 파견제도 및 근로자파견사업 현황

‘근로자파견’은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말함.¹⁾

<파견의 개념>



1) 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자파견”이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.

근로자파견은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무에 한정되고,²⁾ 파견기간은 1년까지로 제한하되, 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 사이에 합의가 있는 경우 총 2년을 초과하지 아니하는 범위에서 파견기간을 연장할 수 있음.

다만, 예외적으로 ①출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우에는 그 사유가 소멸하는데 필요한 기간 동안, ②일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우³⁾에는 3개월까지 업종의 제한 없이 근로자파견이 가능하고, 후자의 경우 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 사이의 합의가 있으면 3개월의 범위에서 한 차례 파견기간을 연장할 수 있음.

<파견대상·사유 및 파견기간>

구분	파견대상·사유	파견기간
원칙	파견가능업종 제한	1년+1년(2년 초과 불가)
예외	출산·질병·부상 등으로 결원 발생	사유 소멸 필요 기간
	일시적·간헐적 인력 확보 필요성	3개월+3개월(6개월 초과 불가)

현행법은 파견의 장기화를 예방하고, 사용사업주가 상용근로자를 파견근로자로 대체하는 것을 방지하기 위해⁴⁾ 파견가능업종 외 업무에서

2) 구체적인 파견 가능 업종에 관하여는 【참고】 근로자파견대상업무 참조

3) 고용노동부는 일시적·간헐적 인력 확보의 필요성에 관하여 법령상 구체적인 정의가 없으므로 개별 사안에 따라 합리적으로 판단하여야 하고, 통상적으로 경기의 영향, 계절적 요인, 갑작스러운 주문의 증가 등으로 업무량이 폭증하여 인력을 적시에 확보하기 어려운 경우를 의미한다고 보고 있음.

4) 헌법재판소 전원재판부 2016헌바346

…파견법 제6조의2는 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 등의 경우 사용사업

파견근로자를 사용하거나 파견기간을 경과하여 파견근로자를 사용하는 경우 사용사업주에게 직접고용의무를 부과하고 있음.⁵⁾

근로자파견사업 현황을 살펴보면, 최근 5년간 파견근로자 수는 10만 명 이하로 나타나고 있고, 근로자파견허가를 받은 업체 수는 2,000개소 이상이며, 실제 파견이 이루어진 실적업체 수는 1,500개소 이하로 나타나고 있음.

<연도별 근로자파견사업 현황>

(단위: 개소, 건, 명)

연도*	파견사업체		파견계약 건수**	파견 근로자수	실적업체당 평균	
	허가업체수	실적업체수(%)			파견 근로자수	파견계약 건수
2019	2,283	1,440(63.0)	14,070	97,061	67	10
2020	2,218	1,425(64.2)	13,419	96,628	68	9.4
2021	2,196	1,403(63.9)	13,420	97,371	69	9.6
2022	2,258	1,390(61.6)	13,762	97,001	70	9.9
2023	2,194	1,272(58.0)	11,980	98,312	84	9.4

*각 연도 하반기를 기준으로 함

**사용사업주와 파견사업주간 파견계약 건수(파견업무 단위로 파견계약이 이루어진다는 전제하에 사업장별 업무 개수의 합으로 파견계약건수 추정)

***자료: 고용노동부, “근로자파견사업 현황”

파견기간별로 파견근로자 수를 살펴보면, 최근 5년간 6개월 미만 파

주에게 직접고용의무를 부과하고 있으나, 위 조항은 파견근로의 장기화를 예방하고 사용사업주가 상용근로자를 파견근로자로 대체하는 것을 방지하기 위한 것인 반면...

- 5) 제6조의2(고용의무) ① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.
1. 제5조제1항의 근로자파견 대상 업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조제2항에 따라 근로자파견사업을 한 경우는 제외한다)
 2. 제5조제3항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우
 3. 제6조제2항을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우
 4. 제6조제4항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우
 5. 제7조제3항을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 경우

전근로가 이루어진 경우가 전체 파견근로의 50% 내외로 나타나고 있고, 1년 이상 파견근로가 이루어진 경우도 25% 내외로 나타나고 있음.

<파견기간별 파견근로자 현황>

(단위: 명, %)

구 분	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
1년~2년 미만	27,776 (28.5)	27,727 (28.7)	24,783 (25.5)	27,229 (28.1)	22,805 (23.2)
9월~1년 미만	12,040 (12.3)	13,287 (13.8)	13,678 (14.0)	14,337 (14.8)	10,516 (10.7)
6월~9월 미만	12,217 (12.5)	9,898 (10.2)	10,848 (11.1)	11,207 (11.6)	9,271 (9.4)
6개월 미만	45,537 (46.7)	45,716 (47.3)	48,062 (49.4)	44,228 (45.6)	55,720 (56.7)
3월~6월 미만	19,089 (19.6)	13,592 (14.1)	15,132 (15.5)	16,404 (16.9)	14,064 (14.3)
3월 미만	26,448 (27.1)	32,124 (33.2)	32,930 (33.8)	27,824 (28.7)	41,656 (42.4)
계	97,570 (100)	96,628 (100)	97,371 (100)	97,001 (100)	98,312 (100)

*각 연도 하반기를 기준으로 함

**자료: 고용노동부, “근로자파견사업 현황”

파견사유별로 파견근로자 수를 살펴보면, 최근 5년간 업종의 제한이 없는 예외적 파견인 일시·간헐적 업무 수행을 위한 파견근로자 수의 비중은 전체 파견근로자 수의 최소 6.9%에서 15.0%까지 나타나고 있음.

<파견사유별 파견근로자 현황>

(단위: 명, %)

구 분	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
파견허용업종	88,983 (91.7)	82,177 (85.0)	86,368 (88.7)	90,278 (93.1)	87,177 (88.7)
일시·간헐적 파견업무	8,078 (8.3)	14,451 (15.0)	11,003 (11.3)	6,723 (6.9)	11,135 (11.3)
계	97,570 (100)	96,628 (100)	97,371 (100)	97,001 (100)	98,312 (100)

*각 연도 하반기를 기준으로 함

**자료: 고용노동부, “근로자파견사업 현황”

최근 3년간 일시·간헐적 업무 수행을 위한 파견근로자의 종사업무를 살펴보면, 단순노무종사자의 비중이 높은 것으로 나타나고 있음.

<일시·간헐적 업무 수행을 위한 파견근로자 다수 종사업무>

(단위: 명, %)

2021년		2022년		2023년	
업무내용	파견근로자수	업무내용	파견근로자수	업무내용	파견근로자수
기타 제조관련 단순노무종사자	7,791 (70.8)	기타 제조관련 단순노무종사자	3,830 (57.0)	기타 제조관련 단순노무종사자	7,253 (65.1)
단순 조립 노무 종사자	1,343 (12.2)	단순 조립 노무 종사자	1,178 (17.5)	단순 조립 노무 종사자	1,402 (12.6)
수동포장 및 상표부착종사자	864 (7.9)	수동포장 및 상표부착종사자	519 (7.7)	수동포장 및 상표부착종사자	800 (7.2)
금속, 고무 및 플라스틱제품 조립종사자	250 (2.3)	생산사무 종사자	225 (3.3)	판매사무 종사자	511 (4.6)
홍보 종사자	134 (1.2)	기타 보안 서비스 종사자	183 (2.7)	화물취급 종사자	199 (1.8)
그 외 업무	621 (5.6)	그 외 업무	788 (11.7)	그 외 업무	970 (8.7)
합계	11,003 (100)	합계	6,723 (100)	합계	11,135 (100)

*각 연도 하반기를 기준으로 함

**자료: 고용노동부, “근로자파견사업 현황”

나. 검토의견

현행법은 파견의 남용을 방지하기 위해 허용 업종이나 기간을 제한하고 있으나, 일시적·간헐적 인력 확보의 필요성이 있는 경우 횡수, 업종제한 없이 파견이 허용되고 있는 만큼 파견허용 업종이 아닌 사업의 사업주로서는 일시·간헐 사유 파견근로자를 반복하여 사용을 시도할 수 있고, 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자간 합의로 파견기간

이 연장될 수 있어 파견가능업종 외 파견이 장기화되는 등 근로자파견제도가 남용될 소지가 있다고 볼 것임.

개정안은 ①근로자파견의 요건이 충족되었는지 등을 고려하여 고용노동부장관이 근로자파견 및 파견기간 연장에 관한 승인 여부를 결정하게 함으로써 파견의 장기화를 억제하고 파견의 적법성을 적극적으로 감독할 수 있는 절차를 마련하였다는 점, ②일시적·간헐적 인력 확보의 필요성이 있는 경우라도 해당 사유로 파견근로자를 사용한 후 6개월이 경과하지 않으면 근로자파견을 제한함으로써 근로자파견이 남용되는 것을 방지하려고 한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 개정안은 일시적·간헐적 인력 확보의 필요성이 있어 파견근로자를 사용한 경우 6개월이 경과할 때까지 동일한 사유로의 파견을 제한하는데, 해당 기간 중에 동일한 사유가 복수로 발생한 경우 사용사업주의 인력 확보가 제한될 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

또한, 개정안과 같이 근로자파견에 고용노동부장관의 승인 절차를 규정하는 경우 일시적·간헐적 인력 확보의 필요성이 있더라도 사용사업주가 신속하게 인력을 확보하기 곤란할 여지가 있다는 점도 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 ①일시·간헐적 사유의 파견은 현재도 사용사유를 엄격하게 제한하고 있어 별도의 사용규제 실익이 크다고 보기 어렵다는

점, ②일시·간헐적 사유의 파견은 불측의 업무 증가 등에 대응할 수 있도록 예외적으로 파견을 허용해주는 것인데, 고용노동부장관의 승인 절차를 의무화할 경우 실질적으로 사용자가 필요한 상황에 인력을 활용하는 것이 어려워질 수 있고 사내하도급 인력 활용으로의 풍선효과가 우려된다는 점,

③타 국가에 비해 인력활용에 대한 과도한 규제⁶⁾가 문제될 수 있다는 점, 기업의 인력수요·운영상황 등이 다양함에도 일률적으로 제도 사용의 휴지기(休止期)를 두는 것은 신중할 필요가 있다는 점,⁷⁾ ④사업주와 근로자간 합의가 있는 경우에도 파견기간 연장을 불승인할 경우 근로자 의사에 따른 근로제공을 불가능하게 만들 소지가 있다는 점을 고려할 때, 재검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540

6) OECD 국가 중에서도 사용사유(계절적·일시적 업무 증가, 결원대체 등)를 제한하는 경우는 있으나, 파견 사용요건으로 행정당국 승인을 규정하는 경우는 찾아보기 어렵다는 의견임.

▲프랑스·이탈리아·벨기에 등: 일시적 대체, 계절적 이유, 결원 대체 등 사유 필요

▲멕시코·노르웨이 등: 사용기업에서 일반적으로 수행하는 업무와 동일한 업무 금지

7) 예컨대, 특정 시기에 예상치 못한 주문량이 연달아 몰릴 경우, 휴지기 미경과로 인해 파견을 활용하지 못한다면 인력확보 어려움으로 인한 생산 차질, 파견 대신 도급인력 활용 등 결과가 발생할 수 있다는 것임.

참 고

근로자파견대상업무 (「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 별표1)

한국표준직업분류 (통계청고시 제2000-2호)	대 상 업 무	비 고
120	컴퓨터관련 전문가의 업무	
16	행정, 경영 및 재정 전문가의 업무	행정 전문가(161)의 업무는 제외한다.
17131	특허 전문가의 업무	
181	기록 보관원, 사서 및 관련 전문가의 업무	사서(18120)의 업무는 제외한다.
1822	번역가 및 통역가의 업무	
183	창작 및 공연예술가의 업무	
184	영화, 연극 및 방송관련 전문가의 업무	
220	컴퓨터관련 준전문가의 업무	
23219	기타 전기공학 기술공의 업무	
23221	통신 기술공의 업무	
234	제도 기술 종사자, 캐드 포함의 업무	
235	광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무	보조업무에 한정한다. 임상병리사(23531), 방사선사(23532), 기타 의료장비 기사(23539)의 업무는 제외한다.
252	정규교육이외 교육 준전문가의 업무	
253	기타 교육 준전문가의 업무	
28	예술, 연예 및 경기 준전문가의 업무	
291	관리 준전문가의 업무	
317	사무 지원 종사자의 업무	
318	도서, 우편 및 관련 사무 종사자의 업무	
3213	수금 및 관련 사무 종사자의 업무	
3222	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무가 해당 사업의 핵심 업무인 경우는 제외한다.
323	고객 관련 사무 종사자의 업무	
411	개인보호 및 관련 종사자의 업무	
421	음식 조리 종사자의 업무	「관광진흥법」 제3조에 따른 관광 숙박업에서의 조리사 업무는 제외 한다.
432	여행안내 종사자의 업무	
51206	주유원의 업무	
51209	기타 소매업체 판매원의 업무	
521	전화통신 판매 종사자의 업무	
842	자동차 운전 종사자의 업무	
9112	건물 청소 종사자의 업무	
91221	수위 및 경비원의 업무	「경비업법」 제2조제1호에 따른 경비업무는 제외한다.
91225	주차장 관리원의 업무	
913	배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무	