



제414회 국회(임시회)
제1차 환경노동위원회

**근로기준법 일부개정법률안
가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률
일부개정법률안
기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률
일부개정법률안
최저임금법 일부개정법률안
검 토 보 고**

〈 5인 미만 사업장 근로자 및
가사사용인에 대한 「근로기준법」 적용 등〉
■ 윤미향의원 대표발의
(의안번호 제2126137호, 제2126139호
제2126140호, 제2126141호)

2024. 5.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 임재금

목 차

I . 개요	1
1. 근로기준법 일부개정법률안(의안번호 제2126137호)	1
2. 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안(의안번호 제2126139호)	2
3. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(의안번호 제2126140호)	3
4. 최저임금법 일부개정법률안(의안번호 제2126141호)	4
II . 검토의견	6
1. 「근로기준법」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「최저임금법」의 적용 대상 확대 및 근로조건 준수를 위한 정부의 조치 의무	6
2. 사업장의 근로기준 준수를 위한 실태조사 실시 의무	22

I. 개요

1. 근로기준법 일부개정법률안(의안번호 제2126137호)

2023년 12월 29일 윤미향의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 1월 2일 우리 위원회에 회부되었음.

가. 제안이유 및 주요내용

현행 근로관계 법령은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업장을 적용대상으로 정하고 있음. 이에 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우 일부 규정의 적용이 제외되며, 동거 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장이나 가사 사용인의 경우에는 현행법의 적용을 배제하고 있음.

이로 인하여 가사 사용인의 경우 최저임금을 포함한 근로조건을 보장받지 못하는 등 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 현행 근로관계 법령에 따른 노동기본권의 보호를 받지 못하고 있는 것으로 나타났음.

이러한 문제를 해소하기 위하여 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」이 제정되었으나, 정부 인증을 받은 가사서비스 제공기관에 고용된 근로자에 한하여 적용될 뿐만 아니라, 정부 인증을 받은 기관은 전체 가사서비스 제공기관 중 1.4%에 불과한 것으로 추정되고 있어 한계가 있는 것으로 보임.

이에 현행법과 「최저임금법」에 따른 적용대상을 전체 근로자로 확대하고 가사 사용인 등에 대한 적용 배제 근거를 삭제하고자 함.

또한, 현행법의 적용확대로 어려움을 겪을 수 있는 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장이나 가사 사용인에 대하여 그 근로조건을 준수하는 데 필요한 지원정책을 수립·시행하도록 함으로써 가사 사용인의 근로조건 및 근로환경을 개선하려는 것임(안 제11조 등).

2. 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안(의안 번호 제2126139호)

2023년 12월 29일 윤미향의원이 대표발의한 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 1월 2일 우리 위원회에 회부되었음.

가. 제안이유 및 주요내용

현행 근로관계 법령에서는 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여 일부 규정의 적용을 배제하고 있으며, 동거 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장이나 가사(家事) 사용인의 경우에는 그 특수성을 고려하여 근로관계 법령에 따른 규제 대상에 해당되지 않는다고 보고 있음.

이로 인하여 가사 사용인의 경우 최저임금을 포함한 근로조건을 보장받지 못하는 등 「근로기준법」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」과 같은 현행 근로관계 법령에 따른 노동기본권의 보호를 받지 못하고 있는 것으로 나타났다.

이러한 문제를 해소하기 위하여 현행법이 제정되었으나, 정부 인증을 받은 가사서비스 제공기관에 고용된 근로자에 한하여 적용될 뿐만 아니라, 정부 인증을 받은 기관은 전체 가사서비스 제공기관 중 1.4%에 불과한 것으로 추정되고 있어 한계가 있는 것으로 보임.

이에 「근로기준법」, 「최저임금법」 등의 가사 사용인에 대한 적용 배제 근거를 삭제하여 가사 사용인도 근로관계 법령의 보호를 받을 수 있도록 함으로써 가사 사용인의 근로조건 및 근로환경을 개선하려는 것임(안 제6조).

3. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안 (의안번호 제2126140호)

2023년 12월 29일 윤미향의원이 대표발의한 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 1월 2일 우리 위원회에 회부되었음.

가. 제안이유 및 주요내용

현행 근로관계 법령은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업장을 적용대상으로 정하고 있음. 이에 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우 일부 규정의 적용이 제외되며, 동거 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장이나 가사 사용인의 경우에는 현행법의 적용을 배제하고 있음.

이로 인하여 가사 사용인의 경우 최저임금을 포함한 근로조건을 보장받지 못하는 등 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 현행 근로관계 법령에 따른 노동기본권의 보호를 받지 못하고 있는 것으로 나타났다.

이러한 문제를 해소하기 위하여 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」이 제정되었으나, 정부 인증을 받은 가사서비스 제공기관에 고용된 근로자에 한하여 적용될 뿐만 아니라, 정부 인증을 받은 기관은 전체 가사서비스 제공기관 중 1.4%에 불과한 것으로 추정되고 있어 한계가 있는 것으로 보임.

이에 현행법과 「근로기준법」, 「최저임금법」 등에 따른 적용대상을 전체 근로자로 확대하고 가사 사용인 등에 대한 적용 배제 근거를 삭제함으로써 가사 사용인의 근로조건 및 근로환경을 개선하려는 것임(안 제3조).

4. 최저임금법 일부개정법률안 (의안번호 제2126141호)

2023년 12월 29일 윤미향의원이 대표발의한 가사근로자의 고용개선

등에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 1월 2일 우리 위원회에 회부되었음.

가. 제안이유 및 주요내용

현행법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업장을 적용대상으로 정하고 있음. 이에 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우 일부 규정의 적용이 제외되며, 동거 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장이나 가사 사용인의 경우에는 현행법의 적용을 배제하고 있음.

이로 인하여 가사 사용인의 경우 최저임금을 포함한 근로조건을 보장받지 못하는 등 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 현행 근로관계 법령에 따른 노동기본권의 보호를 받지 못하고 있는 것으로 나타났음.

이러한 문제를 해소하기 위하여 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」이 제정되었으나, 정부 인증을 받은 가사서비스 제공기관에 고용된 근로자에 한하여 적용될 뿐만 아니라, 정부 인증을 받은 기관은 전체 가사서비스 제공기관 중 1.4%에 불과한 것으로 추정되고 있어 한계가 있는 것으로 보임.

이에 현행법과 「근로기준법」에 따른 적용대상을 전체 근로자로 확대하고 가사 사용인 등에 대한 적용배제 근거를 삭제하여 가사 사용인도 근로관계 법령의 보호를 받을 수 있도록 함으로써 가사 사용인의 근로조건 및 근로환경을 개선하려는 것임(안 제3조제1항 후단 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 「근로기준법」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「최저임금법」의 적용 대상 확대 및 근로조건 준수를 위한 정부의 조치 의무

가. 개정안의 주요내용

개정안은 「근로기준법」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’)의 적용 대상에 상시 근로자 수가 5인 미만인 사업(장), 동거친족만을 사용하는 사업(장), 가사 사용인 등 현행법상 제외 대상을 추가하되 가사 사용인에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 규정을 적용하지 아니할 수 있게 하고(「근로기준법 일부개정법률안」 제11조 및 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」 제3조),

「최저임금법」의 적용 대상에 동거친족만을 사용하는 사업(장), 가사 사용인 등 현행법상 제외 대상을 추가하며(「최저임금법 일부개정법률안」 제3조),

「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」(이하 ‘가사근로자법’)에 따른 가사근로자에 대하여 일부 근로관계 법령이 적용되도록 하는 규정과 가사근로자에 대한 「근로기준법」의 일부 적용 배제 규정을 삭제하고(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안」 제6조),

상시 4인 이하 사업(장)이나 가사 사용인을 사용하는 사업장이 「근로기준법」에 따른 근로조건을 준수할 수 있도록 정부가 필요한 조치를 할 것을 규정함(「근로기준법 일부개정법률안」 제14조의3).

단, 「근로기준법」 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한), 제25조(우선 재고용 등), 제46조(휴업수당), 제56조(연장·야간 및 휴일 근로), 제60조(연차 유급휴가), 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) 및 제62조(유급휴가의 대체)를 상시 4인 이하 사업(장)에 적용하는 것은 개정안의 공포일로부터 3년이 넘지 아니하는 범위에서 대통령령으로 정하는 날부터 시행하도록 함(「근로기준법 일부개정법률안」 부칙).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<근로기준법> 제11조(적용 범위) ① 이 법은 <u>상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.</u> <후단 신설> ② <u>상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에</u>	제11조(적용 범위) ① ----- <u>모든-----</u> ----. <단서 삭제> 이 경우 <u>가사(家事) 사용인에 대하여는 가사 사용인이 가사서비스를 제공하는 장소를 각각 사업장에 해당하는 것으로 본다.</u> ② <u>가사 사용인에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라</u>

대하여는 대통령령으로 정하는
바에 따라 이 법의 일부 규정
을 적용할 수 있다.

<신 설>

<기간제 및 단시간근로자 보호
등에 관한 법률>

이 법의 일부 규정을 적용하지
아니할 수 있다.

제14조의3(소규모 사업장 등에
대한 지원) 고용노동부장관은
예산의 범위에서 상시 4명 이
하의 근로자를 사용하는 사업
또는 사업장이나 가사 사용인
을 사용하는 사업장이 이 법에
따른 근로조건을 준수할 수 있
도록 고용노동부령으로 정하는
바에 따라 필요한 조치를 시행
하여야 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과
한 날부터 시행한다. 다만, 제11
조의 개정규정과 관련하여 제24
조, 제25조, 제46조, 제56조, 제60
조, 제61조 및 제62조를 상시 4
명 이하의 근로자를 사용하는 사
업 또는 사업장에 적용하는 경우
에는 공포한 날로부터 3년을 넘
지 아니하는 범위에서 대통령령
으로 정하는 날부터 시행한다.

제3조(적용범위) ① 이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다. <후단 신설>

② 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

③ (생략)

<최저임금법>

제3조(적용 범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사(家事) 사용인에게는 적용하지 아니한다. <후단 신설>

② (생략)

<가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률>

제3조(적용범위) ① -----모든-----

--. <단서 삭제> 이 경우 가사(家事) 사용인에 대하여는 가사 사용인이 가사서비스를 제공하는 장소를 각각 사업장에 해당하는 것으로 본다.

② 가사 사용인에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용하지 아니할 수 있다.

③ (현행과 같음)

제3조(적용 범위) ① -----

-----. <단서 삭제> 이 경우 가사(家事) 사용인에 대하여는 가사 사용인이 가사서비스를 제공하는 장소를 각각 사업장에 해당하는 것으로 본다.

② (현행과 같음)

제6조(다른 법률과의 관계) ① 이 법의 적용을 받는 가사근로자는 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「최저임금법」 등 근로 관계 법령의 적용이 제외되는 가사(家事) 사용인으로 보지 아니하고, 이 법의 적용을 받는 가사근로자가 행하는 가사서비스는 「근로자퇴직급여 보장법」 등 근로 관계 법령의 적용이 제외되는 가구 내 고용활동으로 보지 아니한다.

② 가사근로자의 근로 관계에 관하여는 「근로기준법」 제17조, 제54조(입주가사근로자의 경우는 제외한다), 제55조, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항을 적용하지 아니하고, 입주가사근로자의 근로 관계에 관하여는 「근로기준법」 제50조 및 제53조를 적용하지 아니한다.

제6조(다른 법률과의 관계) ① 이 법의 적용을 받는 가사근로자가 행하는 가사서비스는 「근로자퇴직급여 보장법」 등 근로 관계 법령의 적용이 제외되는 가구 내 고용활동으로 보지 아니한다.

<삭 제>

나. 검토의견

(1) 현행법상 「근로기준법」 등의 적용 대상 및 관련 연혁

현행 「근로기준법」과 「기간제법」은 원칙적으로 상시 근로자가 5인 이상인 사업(장)에 적용되고 4인 이하인 사업(장)에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 규정만이 적용되며¹⁾ 동거친족만을 사용하는 사업(장)이나 가사 사용인에 대하여는 적용되지 않고 있음.

주요 적용·비적용 규정을 살펴보면, 근로계약서 작성(제17조), 해고 예고(제26조), 임금명세서 교부(제48조), 주휴수당 지급(제55조) 등의 규정은 5인 미만 사업(장)에도 적용되나,

통상해고·경영상 해고의 제한(제23조제1항, 제24조), 근로시간 및 연장근로의 제한(제50조 및 제53조), 연차유급휴가(제60조), 연장·휴일·야간근로 가산수당(제56조) 등의 규정은 적용되지 않음.

1) 「근로기준법 시행령」 제7조(적용범위) 법 제11조제2항에 따라 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정은 별표 1과 같다.

■ 근로기준법 시행령 [별표 1] 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정(제7조 관련)

구 분	적 용 법 규 정
제1장 총 칙	제1조부터 제13조까지의 규정
제2장 근로계약	제15조, 제17조, 제18조, 제19조제1항, 제20조부터 제22조까지의 규정, 제23조제2항, 제26조, 제35조부터 제42조까지의 규정
제3장 임금	제43조부터 제45조까지의 규정, 제47조부터 제49조까지의 규정
제4장 근로시간과 휴식	제54조, 제55조제1항, 제63조
제5장 여성과 소년	제64조, 제65조제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정한다), 제66조부터 제69조까지의 규정, 제70조제2항·제3항, 제71조, 제72조, 제74조
제6장 안전과 보건	제76조
제8장 재해보상	제78조부터 제92조까지의 규정
제11장 근로감독관 등	제101조부터 제106조까지의 규정
제12장 벌 칙	제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)

「최저임금법」은 5인 미만 사업(장)에도 적용되나 동거친족만을 사용하는 사업(장)이나 가사 사용인에 대하여는 적용되지 않고 있음.

「가사근로자법」 제7조에 따라 인증을 받은 가사서비스 제공기관의 사용자와 근로계약을 체결하는 가사근로자에 대하여는 「근로기준법」에 따른 가사 사용인과는 달리 원칙적으로 근로관계법령을 적용하되 연차유급휴가²⁾ 등 일부 규정은 적용하지 아니함.³⁾

개별적 노사관계에서 근로조건 보호에 관한 기본법으로 볼 수 있는 「근로기준법」의 적용 범위에 관한 연혁을 살펴보면, 1953년 제정된 이래 여러 차례 개정이 이루어져 왔는데, 제정 당시부터 시행령에 적용범위가 위임됨에 따라⁴⁾ 적용범위의 확대는 주로 시행령 개정을 통해 이루어져 왔으며 현행법에 따른 적용범위는 1997년 3월 13일 기존 「근로기준법」이 폐지되고 새로운 「근로기준법」이 제정된 이래 지금까지 유지되고 있음.⁵⁾

2) 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

3) 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

4. “가사근로자”란 가사서비스 제공기관의 사용자(「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사용자를 말한다. 이하 같다)와 근로계약을 체결하고, 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람을 말한다.

제6조(다른 법률과의 관계) ① 이 법의 적용을 받는 가사근로자는 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「최저임금법」 등 근로 관계 법령의 적용이 제외되는 가사(家事) 사용인으로 보지 아니하고, 이 법의 적용을 받는 가사근로자가 행하는 가사서비스는 「근로자퇴직급여 보장법」 등 근로 관계 법령의 적용이 제외되는 가구 내 고용활동으로 보지 아니한다.

② 가사근로자의 근로 관계에 관하여는 「근로기준법」 제17조, 제54조(입주가사근로자의 경우는 제외한다), 제55조, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항을 적용하지 아니하고, 입주가사근로자의 근로 관계에 관하여는 「근로기준법」 제50조 및 제53조를 적용하지 아니한다.

4) 「근로기준법」(법률 제286호, 1953. 5. 10. 제정) 제10조(적용범위) 본법은 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 단 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인이나 대통령령으로써 정하는 사업 또는 사업장에는 적용하지 아니한다.

<상시근로자 수에 따른 「근로기준법」의 적용 연혁>

연도	적 용 대 상
1969년	30인 이상 사업장 전면적용, 16인 이상 사업장 부분적용
1975년	16인 이상 사업장 전면적용, 5인 이상 사업장 부분적용
1987년	10인 이상 사업장 전면적용, 5인 이상 사업장 부분적용
1989년	5인 이상 사업장 전면적용
1998년	5인 이상 사업장 전면적용, 4인 이하 사업장 부분적용

「기간제법」의 적용 범위는 2006년 제정 당시부터 「근로기준법」의 적용 범위와 유사하나, 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 근로자 수에 관계없이 동법이 적용된다는 점에서 차이가 있음.⁶⁾

「최저임금법」은 1986년 제정 당시 「근로기준법」의 적용을 받는 사업(장)에 대하여 적용한다고 규정하였으나, 2000년 개정 이후 상시 근로자 수에 관계없이 근로자를 사용하는 사업(장) 전제로 적용범위를 확대하되, 동거친족만을 사용하는 사업(장) 및 가사사용인에 대하여는 그 적용을 배제하도록 규정하였음.⁷⁾

5) 상시 4인 이하 사업장에 대한 「근로기준법」 일부 적용에 관한 규정은 1989년부터 나타나고 있으나, 대통령령에서 4인 이하 사업장에 대한 「근로기준법」 적용을 제한하였고, 1998년부터 4인 이하 사업장에 대한 「근로기준법」 일부 적용이 개시되었음.

6) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제3조(적용범위) ① 이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

② 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

③ 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수와 관계없이 이 법을 적용한다.

7) 「최저임금법」(법률 제3927호, 1986. 12. 31, 제정) 제3조(적용범위) ① 이 법은 근로기준법의 적용을 받는 사업 또는 사업장(이하 "事業"이라 한다)에 적용한다. 다만, 사업의 종류·규모등을 고려하여 대통령령이 정하는 사업은 그러하지 아니하다.

「최저임금법」(법률 제6278호, 2000. 10. 23, 일부개정) 제3조(적용범위) ① 이 법은 근로자

가사사용인에 대하여는 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 근로관계 법령이 적용되지 않아 가사사용인에 대한 보호가 이루어지기 어렵다는 지적이 있어⁸⁾ 가사서비스 제공기관의 사용자와 근로계약을 체결하고 이용자에게 가사서비스를 제공하는 가사사용인을 근로관계법령이 적용될 수 있는 ‘가사근로자’로 보호하는 내용의 「가사근로자법」이 2022년 제정되었음.

(2) 각 개정안의 취지

각 개정안은 상시 근로자 수 및 근로자의 특성에 관계없이 모든 사업(장)에 「근로기준법」, 「기간제법」을 적용함으로써 동일한 업종에서 동일한 근로를 하더라도 어떤 규모의 사업장에서 근무하는지에 따라 법률의 적용 여부가 달라지는 문제를 해결하고, 고용노동부장관이 상시근로자 수 4인 이하 사업(장)의 근로조건 준수를 위해 필요한 조치를 취할 의무를 부과함으로써 근로자를 두텁게 보호하면서도 현장에서의 제도 안착 가능성을 제고하려는 것으로 보임.

를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

- 8) 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」(법률 제18285호, 2021. 6. 15., 제정) 제정이유
사적 영역으로 간주되었던 가사노동이 저출산·고령화 추세로 점차 시장화되고 있으며, 여성의 경제활동 참여가 늘면서 가사서비스 수요가 지속적으로 증가하고 있음. 그러나 현재 가사서비스 시장은 대부분 직업소개소나 사인을 매개로 한 비공식 영역에 머물러 있어 가사서비스의 품질 보증과 가사근로자의 보호에 미흡한 측면이 있음. 특히, 현행 노동관계 법령은 가사사용인, 가구 내 고용활동에 대해서는 적용을 배제하고 있어, 가사근로자의 열악한 근로조건을 개선할 필요성이 있음. 이에 가사서비스 제공기관의 인증 및 인증받은 기관과 근로계약을 체결한 가사근로자의 근로조건에 관한 사항을 규율함으로써 가사서비스와 관련하여 양질의 일자리를 창출하고 가사근로자의 고용안정과 근로조건 향상을 도모하려는 것임.

2021년을 기준으로 상시근로자 수 4인 이하인 사업체 수는 123만여 개소(전체의 62.1%), 종사자 수는 314만여명(전체의 17.3%)에 이르는 것으로 파악되는데,⁹⁾ 개정안은 사업장 규모에 따른 규제의 차등이 법률 보호에 있어서 근로자 사이의 형평성 문제를 야기한다는 점이 고려된 것으로 보임.

한편, 각 개정안은 가사사용인에 대하여도 「근로기준법」 등 근로관계법령이 적용될 수 있도록 하는데, 임금을 받고 가사 관련 서비스에 종사하는 자가 10만명 이상¹⁰⁾으로 추산되고 있고 여성의 사회진출 확대와 고령 사회로의 진입에 따라 그 수요가 계속적으로 증가할 것으로 보이나 이들의 근로조건을 보호할 수 있는 「가사근로자법」이 적용되는 ‘가사근로자’ 수는 1,000여명 내외에 그치고 있다는 점¹¹⁾을 고려할 때, 가사사용인에 대한 법적 보호를 강화한다는 측면에서 입법의 의의가 있다고 보임.

9) 고용노동부(2023), 「2021년 사업체노동실태현황 보고서」

10) 가사서비스 종사자 규모·현황

- 비공식적 거래가 많은 가사서비스 시장의 특성상 가사서비스 종사자 전체 규모를 정확하게 추산하기는 어려우나 다양하게 추정됨
 - (통계청) 단순노무 직종에 종사하는 가사 및 육아 도우미는 11.5만명으로 나타남(2023년 상반기 지역별고용조사)
 - (국회예산정책처) 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안 비용추계에서 2019년 기준 37.4만명으로 추정(간병, 가사, 육아)

11) 고용노동부에 따르면, 「가사근로자법」에 따라 가사서비스 제공기관으로 인증된 기관의 수는 104개소이고, 가사근로자 수는 약 1,500여명임.

(3) 검토사항

각 개정안에 관하여는 5인 미만 사업(장)에 대한 근로관계법령의 적용 확대에 관한 찬·반의견, 현행법이 가사근로자와 동거친족 사용 사업(장)에 대한 근로관계법령의 적용을 배제하고 있는 취지 및 「가사근로자법」의 제정 취지 등을 고려하여 입법정책적인 측면에서 논의하되, 사회적 파급력을 고려하여 노·사간의 사회적 대화를 통해 이해관계자간의 충분한 공감대를 형성하는 것이 바람직할 것으로 보임. 구체적인 논의 필요사항은 다음과 같음.

첫째, 상시근로자 수 5인 미만 사업장에 대한 「근로기준법」의 적용 확대에 관하여는 소규모 사업장에서도 최소한의 근로조건을 보장함으로써 영세 사업장의 근로자를 두텁게 보호할 필요성이 있다는 의견과 영세 사업주에게 과도한 부담이 될 수 있고 일자리 창출에 악영향을 미칠 수 있어 영세 사업주에 대한 보호제도가 충분히 구축된 이후에 적용될 필요가 있다는 의견이 상호 대립하고 있으므로¹²⁾ 노·사, 전문가 등이 참여하여 적용 확대의 범위, 시기, 내용 등에 대한 사항

12) 참고로, 2021. 12. 9. 5인 미만 사업장에 대한 「근로기준법」 적용에 관한 환경노동위원회 입법공청회에서 제시된 의견은 다음과 같음.

- 「근로기준법」에서 4인 이하 사업장에 대하여 적용을 배제하는 것은 사업장의 규모에 따라 일률적인 적용을 배제하는 것으로 타당하지 않고, 법률에서 모든 사업장에 대한 적용 원칙을 밝히는 것이 필요함. 다만, 모든 규정을 일률적으로 적용하는 경우 영세·소상공인 등에게 경제적·행정적 부담을 가중시킬 우려가 있다는 점을 고려하여 원칙적으로 근로기준법 제11조에서 사업장 규모를 전제한 근로기준법 적용제외를 삭제하는 한편, 정책적 고려에 따라 구체적인 개별 조문에 대한 예외조문을 두는 것이 정당함.
- 모든 사업장에 「근로기준법」을 전면 적용하는 개정안은 코로나19의 장기화로 어려움을 겪고 있는 소상공인과 영세중소기업의 경영 및 일자리 창출에 영향을 미칠 수 있고, 현재 당면해 있는 우리 경제의 위중한 상황과 괴리된 접근임. 또한 과도한 법적용으로 인해 법률위반자가 양산될 가능성이 있으므로 각 직역에 대한 충분한 실태조사 등을 바탕으로 소상공인 보호를 위한 제도 구축이 충분히 이루어진 이후에 적용될 필요가 있음.

을 심도 있게 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

둘째, 각 개정안은 가사사용인 및 동거친족만을 사용하는 사업(장)에 대하여도 「근로기준법」 등 근로관계법령을 적용하도록 하는 것인데, 현행법이 가사사용인과 동거친족에 대한 근로관계법령의 적용을 배제하고 있는 취지를 고려할 필요가 있음.

현재 가사사용인에 대하여 「근로기준법」 및 근로관계법령의 적용이 배제되는 것은 가사 자체가 주로 개인의 사생활과 관련되어 있어 근로시간이나 임금 등에 대한 감독행정이 개입하기 어렵고 가사를 ‘사업’으로 보기 어렵다는 점 등을 고려한 것이고,¹³⁾ 동거친족에 대한 적용 배제는 동거친족 사이에는 종속적 근로관계의 인정이 어렵고 사용자와 근로자의 구별이 곤란하며 친족간에는 법률의 적용이 부적절한 측면이 있다는 점을 고려한 것임.¹⁴⁾

특히, 가사근로자에 대해서는 「가사근로자법」에 따라 보호하고,¹⁵⁾

13) 대법원 노동법실무연구회(2020), 「근로기준법 주해」, p. 888.

14) 대법원 노동법실무연구회(2020), 「근로기준법 주해」, p. 887.

15) 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제14조(근로조건의 명시) ① 가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자와 근로계약을 체결할 때에 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금(구성항목, 계산방법, 지급방법을 포함한다)
2. 제15조에 따른 최소근로시간
3. 제16조에 따른 유급휴일 및 연차 유급휴가
4. 가사근로자가 제공하는 가사서비스의 종류와 내용
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건에 관한 사항

② 가사서비스 제공기관의 사용자는 제1항 각 호의 사항이 명시된 서면을 가사근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 제1항 각 호의 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경된 경우에는 가사근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

③ 근로조건과 관련하여 이 법에서 「근로기준법」의 기준과 다른 기준을 정하고 있는 경우 이 법에서 정하는 근로조건의 기준에 미치지 못하는 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.

④ 제3항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.

제15조(최소근로시간) ① 최소근로시간은 1주일에 15시간 이상이어야 한다. 다만, 가사근로자

그 밖의 가사사용인에 대해서는 「근로기준법」 등 근로관계법령을 적용하지 아니하는 이원적인 법체계를 고려할 필요가 있음.

셋째, 「근로기준법 일부개정법률안」은 5인 미만 사업장에 대하여 「근로기준법」을 전면 적용하도록 규정하고, 그 부칙에서 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한), 제25조(우선 재고용 등) 등 일부 규정에 대하여는 그 시행시기를 3년의 범위에서 유예하고 있는데, 적용 대상 사업장의 영세성과 근로자 보호 필요성에 대한 비교형량을 통해 해당 조항들의 유예 여부를 입법정책적으로 결정할 필요가 있다고 보임.

<개정안 부칙에 따른 5인 미만 사업장에 대한 적용 유예 조문>

조문	내용	제재규정
제24조 (경영상 이유에 의한 해고의 제한)	○ 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있을 것 ○ 일정 규모 이상 인원을 해고하려면 고용노동부장관에게 신고할 것	-
제25조 (우선 재고용 등)	○ 제24조에 따라 해고한 후 3년 이내에 해고된 근로자가 담당한 업무와 같은 업무 채용 시 우선 재고용	-
제46조 (휴업수당)	○ 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당 지급	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

의 명시적인 의사가 있는 경우 또는 대통령령으로 정하는 경영상 불가피한 경우에는 1주일에 15시간 미만으로 정할 수 있다.

② 1주간 최소근로시간이 15시간 미만인 가사근로자에 대해서는 제16조를 적용하지 아니한다.

제16조(유급휴일 및 연차 유급휴가) ① 가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자에게 「근로기준법」 제55조 및 제60조에 준하는 수준의 유급휴일 및 연차 유급휴가를 주어야 한다.

② 제1항에 따른 유급휴일 및 연차 유급휴가의 구체적인 산정기준과 유급휴일 및 연차 유급휴가 기간에 가사서비스 제공기관의 사용자가 가사근로자에게 지급하여야 하는 임금의 산정기준은 가사근로자가 실제 근로한 시간을 기준으로 대통령령으로 정한다.

③ 제1항에 따른 연차 유급휴가는 가사근로자가 청구한 시기에 주어야 한다. 다만, 가사근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장을 주는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

④ 가사근로자의 연차 유급휴가에 관하여 「근로기준법」을 적용할 때 제1항 및 제2항에 따른 연차 유급휴가는 「근로기준법」 제60조제1항·제2항 및 제4항에 따른 연차 유급휴가로 본다.

조문	내용	제재규정
제56조 (연장·야간 및 휴일 근로)	○ 연장근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급 ○ 8시간 이내의 휴일근로는 통상임금의 100분의 50, 8시간을 초과한 휴일근로는 통상임금의 100분의 100을 가산하여 지급 ○ 야간근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
제60조 (연차 유급휴가)	○ 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가 ○ 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가	2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
제61조 (연차 유급휴가의 사용 촉진)	○ 휴가사용기간이 만료되기 6개월 전에 근로자에게 연차휴가를 사용할 것을 요청하고 연차휴가를 사용하도록 촉진. 회사가 연차휴가를 부여하였음에도 불구하고 근로자가 사용하지 않은 경우에는 회사의 금전보상의무 면제	-
제62조 (유급휴가의 대체)	○ 사용자는 근로자대표와의 서면합의를 통해 특정 근무일을 휴무로 하고 그만큼 연차휴가를 준 것으로 처리 가능	-

고용노동부는 ①5인 미만 사업(장)에 대한 「근로기준법」 적용에 관하여는 영세 사업주의 급격한 법률적·경제적 부담 증가에 따라 사회적 갈등 요소로 작용할 우려가 있으므로 5인 미만 사업(장)의 근로조건 보호 필요성과 사업주의 법준수 능력을 균형있게 고려하여 단계적·점진적 확대 방안을 검토할 필요가 있으며, 사회적 파급력이 큰 만큼 노·사, 전문가 등이 참여하는 사회적 논의를 통해 적용 확대 시기나 방법, 내용 등에 대해 신중히 검토할 필요가 있다는 의견임.

②동거친족만을 사용하는 사업(장)에 대한 「근로기준법」 등의 적용에 관하여는 동거친족의 경우 사용종속관계를 쉽게 판단하기 어렵고 근로자·사용자를 구별하기 곤란하며 친족 등의 가족관계에 대해 법

을 적용하는 것이 부적절한 점을 감안하여 현행법상 「근로기준법」 적용이 배제된 것이므로, 이를 고려하여 재검토가 필요하다는 의견임.

③가사사용인에 대한 「근로기준법」 등의 적용에 관하여는 가정을 사업(장)으로 보기 어렵다는 점, 일반 가정의 사생활에 대한 감독행정에 한계가 있다는 점, 일반 가정에서 법 적용사항에 대한 인지가 부족하여 법 위반 사례가 다수 발생할 수 있다는 점, 현재 가사근로자의 고용안정과 근로조건 향상을 위한 「가사근로자법」이 제정되어 시행 중이라는 점 등을 고려할 때 재검토가 필요하다는 의견임.

④5인 미만 사업(장)의 근로조건 준수를 위한 고용노동부장관의 조치에 관하여 「근로기준법」은 근로자의 기본적인 근로조건 보호를 위해 사업주가 지켜야할 최소한의 기준과 의무를 정하고 있는 강행법규인데, 법령상 의무 이행을 위한 국가의 지원 등을 「근로기준법」에 의무사항으로 규정하는 것이 법체계상 타당한지에 관한 논의가 필요하다는 점에서 신중하게 검토할 필요가 있다는 의견임.

아울러 현재 우리 위원회에는 각 개정안과 유사한 내용을 담은 「근로기준법 일부개정법률안」과 청원이 계류 중이므로 심사 과정에서 함께 논의할 필요가 있음.

<관련 안건 목록>

구분	발의자 (의안번호)	주요 내용
근로기준법 일부개정법률안	강은미의원 (2104382)	모든 사업장에 「근로기준법」 적용
	황보승희의원 (2105343)	
	송언석의원 (2108017)	제6장의2(직장 내 괴롭힘의 금지)를 5인 미만 사업장에 확대 적용
	김정호의원 (2111029)	
	이수진의원 (2106882)	제23조(해고 등의 제한), 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한), 제25조(우선 재고용 등), 제27조(해고사유 등의 서면통지), 제28조(부당해고등의 구제신청), 제50조(근로시간), 제53조(연장근로의 제한), 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지), 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 등 대통령령으로 정하는 규정을 5인 미만 사업장에 확대 적용
	윤준병의원 (2106981)	원칙적으로 모든 사업장에 적용하되, 경영상 이유에 의한 해고의 제한, 휴업 수당, 근로시간 및 휴가, 취업 규칙 등 대통령령으로 정하는 규정은 5인 미만 사업장에 미적용
	최승재의원 (2106983)	5인 미만 사업장에 대한 국가의 예산 지원의무 신설
	윤미향의원 (2114753)	모든 사업장에 「근로기준법」 적용 5인 미만 사업장에 대한 국가의 조치 의무 신설
청원	김재하외 100,000인 (2100011)	모든 사업장에 「근로기준법」 적용

2. 사업장의 근로기준 준수를 위한 실태조사 실시 의무

가. 개정안의 주요내용

개정안은 개별 사업장에서 근로기준을 준수하도록 하는 데 필요한 기초자료로 활용하기 위하여 고용노동부장관으로 하여금 매년 실태조사를 실시하고 그 결과를 공표하도록 의무화하는 내용임(「근로기준법 일부개정법률안」 제14조의2 신설).

[표] 개정안 조문대비표

「근로기준법 일부개정법률안」	
현 행	개 정 안
<신 설>	제14조의2(실태조사) ① 고용노동부장관은 모든 사용자가 이 법에서 정하는 근로기준을 지키고 이행하도록 하는 데 필요한 기초자료로 활용하기 위하여 매년 실태조사를 실시하고 그 결과를 공표하여야 한다. ② 제1항에 따른 실태조사의 대상·항목·시기 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

나. 검토의견

개정안은 매년 실시하는 실태조사를 통해 개별 사업장의 근로조건 준수 등에 대한 정기적인 점검과 현실에 맞는 노동 정책의 수립 등이 이루어질 수 있다는 점에서 의의가 있다고 보임.

다만, 실태조사 실시 목적이 사업장에 대한 정보를 파악하기 위한 것이라면 현재 근로자의 수, 임금, 근로시간 직종 등 근로자의 고용형태별 정보를 파악하기 위하여 고용형태별 근로실태조사(고용노동부)와 경제활동인구조사부가조사(통계청)이 실시되고 있고, 업체 단위의 근로조건 현황 파악을 위하여 사업체노동실태현황(고용노동부), 전국사업체조사(통계청) 등이 실시되어 관련 정보가 공개되고 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.¹⁶⁾

한편, 실태조사 실시 목적이 근로기준 준수 이행 점검을 위한 자료수집이라면, 개별 사업장에서의 근로조건 기준 확보 여부를 확인하기 위하여 실시하는 근로감독¹⁷⁾과 그 범위가 겹칠 수 있는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

문 의 처
02)6788-5540

16) 고용노동부는 같은 취지에서 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

17) 「근로기준법」 제102조(근로감독관의 권한) ① 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다.

② 의사인 근로감독관이나 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 경우에 근로감독관이나 그 위촉을 받은 의사는 그 신분증명서와 고용노동부장관의 현장조사 또는 검진지령서(檢診指令書)를 제시하여야 한다.

④ 제3항의 현장조사 또는 검진지령서에는 그 일시, 장소 및 범위를 분명하게 적어야 한다.

⑤ 근로감독관은 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다.