



제422회국회(임시회)
제 1 차 국 방 위 원 회

주한미군 소속 한국인 근로자의 지원을 위한 특별법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 “근로” 용어를 “노동” 으로 변경 〉
■ 박해철의원 대표발의(의안번호 제2206391호)

2025. 2.

국 방 위 원 회
수석전문위원 오명호

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 참고사항	2
IV . 검토의견	3

I. 제안경위

1. 발 의 자 : 박해철의원 등 12인
2. 발의연월일 : 2024. 12. 11.
3. 회부연월일 : 2024. 12. 12.

II. 제안이유 및 주요내용

현행 「근로기준법」은 “근로”를 “정신노동과 육체노동을 말한다”고 정의하면서도, “근로자”를 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람”으로 정의하고 있어, 이에 따른 노동관계 법령에서도 “근로”와 “노동”이 혼용되고 있음.

일제 강점기부터 사용되어 온 “근로”는 국립국어원의 표준국어대사전에 따르면 부지런히 일한다는 의미로 그 이면에는 국가의 노동 통제적 의미가 내포되어 있는 용어임. 반면, “노동”은 사람이 생활에 필요한 물자를 얻기 위하여 육체적 노력이나 정신적 노력을 들이는 행위라는 의미의 가치중립적인 용어이므로, 법률에서는 되도록 보편적·가치중립적인 용어인 “노동”으로 통일하여 규정하는 것이 바람직할 것임.

이에 현행법의 제명을 「주한미군 소속 한국인 근로자의 지원을 위한 특별법」에서 「주한미군 소속 한국인 노동자의 지원을 위한

특별법」으로 변경하고, “근로”라는 용어를 “노동”으로 일원화하려는 것임(안 제명 등).

Ⅲ. 참고사항

이 법률안은 박해철의원이 대표발의한 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6393호), 「국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안」(의안번호 제6390호), 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제6392호), 「근로복지기본법 일부개정법률안」(의안번호 제6400호), 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6394호), 「근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안」(의안번호 제6396호), 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6405호), 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6397호), 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6398호), 「과건근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6395호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

IV. 검토의견

☐ 개정안은 법에서 사용되고 있는 “근로”라는 용어를 “노동”으로 변경하려는 것임(안 제명 등).

[신·구조문대비표]

현행	개정안
<u>주한미군 소속 한국인 근로자의 지원을 위한 특별법</u> 제1조(목적) 이 법은 「대한민국과 아메리카합중국 간의 상호방위조약 제4조에 의한 시설과 구역 및 대한민국에서의 합중국군대의 지위에 관한 협정 제5조에 대한 특별조치에 관한 대한민국과 미합중국간의 협정」(이하 “방위비분담특별협정”이라 한다)의 체결 지연 시 주한미군 소속 한국인 <u>근로자</u>의 생활 지원을 위한 사항을 규정함을 목적으로 한다. 제2조(정의) 이 법에서 “주한미군 소속 한국인 <u>근로자</u>”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 1. 「대한민국과 아메리카합중국	<u>주한미군 소속 한국인 노동자의 지원을 위한 특별법</u> 제1조(목적) ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----<u>노동자</u>----- ----- -----. 제2조(정의) ----- -----<u>노동자</u>----- ----- -----. 1. -----

간의 상호방위조약 제4조에 의
한 시설과 구역 및 대한민국에
서의 합중국군대의 지위에 관한
협정」에 따라 고용한 대한민국
국적의 근로자

2. (생 략)

제3조(지원금의 지급) ① 국가는 기
존 방위비분담특별협정이 종료되
고 다음 방위비분담특별협정이
발효되지 아니하여 주한미군 소
속 한국인 근로자에 대한 임금이
지급되지 아니한 경우에는 그 기
간 동안 이 법에 따라 주한미군
소속 한국인 근로자에게 지원금
을 지급할 수 있다.

② . ③ (생 략)

제4조(지원금의 지급 신청) 주한미
군 소속 한국인 근로자는 이 법
에 따른 지원금을 지급받으려는
때에는 대통령령으로 정하는 바
에 따라 관계 증빙서류를 첨부하
여 서면으로 국방부장관에게 지
원금의 지급을 신청하여야 한다.

제7조(지원금 지급 결정에 대한 이
의신청) ① 국방부장관이 제5조에
따라 결정한 사항에 대하여 이의
가 있는 주한미군 소속 한국인

-----노동자

2. (현행과 같음)

제3조(지원금의 지급) ① -----

-----노동자-----

-----노동자-----

-----.

② . ③ (현행과 같음)

제4조(지원금의 지급 신청) -----

-----노동자-----

-----.

제7조(지원금 지급 결정에 대한 이
의신청) ① -----

근로자는 지원금 결정서 정본을 송달받은 날부터 7일 이내에 국방부장관에게 이의를 신청할 수 있다. ② · ③ (생략)	---노동자----- ----- ----- --. ② · ③ (현행과 같음)
---	---

□ 현행법은 법 제명을 포함해서 근로라는 용어를 사용하고 있음.

“근로”라는 용어는 제안이유에 의하면 부지런히 일한다는 의미로 국가의 노동 통제적 의미가 내포¹⁾되어 있는 반면, “노동”은 사람이 생활에 필요한 물자를 얻기 위하여 육체적 노력이나 정신적 노력을 들이는 행위라는 의미의 가치중립적인 용어임.

□ 이에 개정안은 “근로”라는 용어를 “노동”으로 변경하여 법률 용어의 가치중립성을 확보하고자 하는 것으로 그 입법 취지는 타당한 것으로 보임.

□ 다만, 개정안은 다음과 같은 사안들을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

□ 첫째, 현행법은 「대한민국과 아메리카합중국 간의 상호방위조약 제4조에 의한 시설과 구역 및 대한민국에서의 합중국군대의 지위에 관한 협정 제5조에 대한 특별조치에 관한 대한민국과 미합중국 간의 협정」(이하 “방위비분담특별협정”이라 함)의

1) 일제강점기 시절 근로정신대, 근로보국대 등의 명칭을 사용하며 근로라는 용어를 식민지배를 위한 강제동원을 위해 악용한 측면이 있음.

체결 지연 시 주한미군 소속 한국인 근로자를 지원하기 위해 제정된 법임.

따라서 현행법은 방위비분담특별협정과 문언을 일치시킬 필요성이 있으며, 현행법에서 “근로”라는 용어를 “노동”으로 변경하더라도, 방위비분담특별협정²⁾은 한·미 양국이 합의하여 발효한 협정인 만큼 협정의 내용을 개정하는 데에는 현실적인 어려움이 따른다는 점을 고려할 필요가 있음.

- 둘째, 주한미군 소속 한국인 근로자의 고용 조건 등은 대한민국의 노동 법령을 따르는 바³⁾, 상위법인 「대한민국헌법」에서는 “노동”이라는 표현을 사용하지 않으며 헌법에 근거한 「근로기준법」 등에서도 “근로”라는 용어를 사용하고 있으므로 해당 법률들의 개정을 선행해야 할 필요가 있음.

「대한민국헌법」

제32조 ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다.

③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있

2) 현재 적용중인 제11차 방위비분담특별협정 및 2024년 11월 발효된 제12차 방위비분담특별협정(2026~2030년 적용) 제5조에 의하면 근로자라는 표현이 사용되고 있음.

「방위비분담특별협정」 제5조 당사자는 주한미군사령부 소속 한국인 근로자의 복지와 안녕을 증진시키기 위해 지속적으로 노력한다.

3) 「주한미군지위협정」 제17조제3호 중 일부 : 합중국 군대가 그들의 고용원을 위하여 설정한 고용 조건, 보상 및 노동 관계는 대한민국의 노동 법령의 제 규정에 따라야 한다.

어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

⑤연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.

⑥국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.

제33조 ①근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

②공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

③법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

「근로기준법」

제1조(목적) 이 법은 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.

3. “근로”란 정신노동과 육체노동을 말한다.

□ 고용노동부는 헌법에 따라 「근로기준법」 제정 후 70여년간 근로(자)라는 용어를 사용하여 현장에 안착되어 있는 상황에서 법률 용어를 변경할 경우 상당한 현장 혼란이 우려되며, 「주한미군 한국인 근로자 특별법」 상 근로(자)와 「근로기준법」 상 근로(자)가 동일한지 여부가 불분명한 측면이 있는 점도 고려할 필요가 있으며,

「소득세법」, 「국민건강보험법」, 「국민연금법」 등에서도 근로(자)라는 용어를 사용하고 있어 일부 법률에서만 용어를 변경할

경우 법률 체계의 정합성이 저해될 우려가 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

□ 문화체육관광부(국립국어원)은 실제 단어의 용법을 고려해볼 때 ‘근로’와 ‘노동’은 서로 유사한 의미로 통용되나 사전적 의미는 국어적으로만 해석한 것이며, 실제 법률 적용 시에는 상위 법률(「대한민국헌법」 등), 관행, 작성자의 의도 등에 따라 달리 해석될 수 있어 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

□ 결론적으로, 용어 개정에 대한 방위비분담특별협정과의 연계성 및 동일한 취지로 발의된 노동관계 법률 개정안(10건)의 심사경과 등을 종합적으로 고려하여 신중한 검토가 필요할 것으로 보임.

문 의 처
02)6788-5310