



제427회국회(임시회)  
제3차 환경노동위원회

# 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안

## 검 토 보 고

〈 근로자파견계약 시 서면 명시사항 추가 등〉  
■ 박해철의원 대표발의(의안번호 제2205707호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회  
전문위원 한석현

## 목 차

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| I . 제안경위 .....                   | 1 |
| II . 제안이유 및 주요내용 .....           | 1 |
| III . 검토의견 .....                 | 2 |
| 1. 근로자파견계약 시 서면 명시 사항 추가 등 ..... | 2 |

## I. 제안경위

2024년 11월 19일 박해철의원이 대표발의한 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 11월 20일 우리 위원회에 회부되었음.

## II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자파견계약의 당사자인 파견사업주와 사용사업주가 계약을 체결할 때 근로자 파견의 대가에 관한 사항을 포함하도록 하고, 파견근로자가 파견사업주에게 파견의 대가에 관한 내역을 요청하면 이를 서면으로 알리도록 하고 있음.

그러나 파견사업주는 파견근로자가 요청하지 않는 경우 파견근로자에게 파견 대가의 내역을 알릴 의무가 없어 파견사업주나 사용사업주가 파견근로자의 의사나 능력과 관계없이 인건비를 부당하게 책정할 수 있다는 지적이 있음.

이에 파견사업주와 사용사업주가 파견근로계약을 체결할 때 파견근로자의 인건비 산정기준 및 근로자파견 대가의 세부내역을 명시하여 계약을 체결하도록 하고, 파견사업주가 근로자파견을 하려고 할 때 파견근로자에게 해당 내용을 반드시 서면으로 알려주도록 함으로써 파견근로자의 권익을 보장하려는 것임(안 제20조제1항제11호 후단 신설 등).

### Ⅲ. 검토의견

#### 1. 근로자파견계약 시 서면 명시 사항 추가 등

##### 가. 개정안의 주요내용

개정안은 근로자파견계약<sup>1)</sup>을 서면으로 체결하며, 근로자파견의 대가를 명시할 때 인건비 산정 기준 및 직·간접인건비, 인건비, 일반관리비, 근로자파견사업자의 적정이윤 등을 구분하여 명시하도록 파견대가의 항목을 구체화하고 관련 조문을 정비하는 내용임(안 제20조제1항제11호 후단 신설, 안 제26조제2항·제3항 삭제 및 안 제46조제5항제3호 삭제).

[ 표 ] 개정안 조문대비표

| 현행                                                                                           | 개정안                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| 제20조(계약의 내용 등) ① 근로자 파견계약의 당사자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사항을 포함하는 근로자 파견계약을 서면으로 체결하여야 한다. | 제20조(계약의 내용 등) ① -----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>--- |
| 1. ~ 10. (생략)                                                                                | 1. ~ 10. (현행과 같음)                                                 |
| 11. 근로자파견의 대가 <후단 신설>                                                                        | 11. ----- 이 경우<br>인건비 산정 기준 및 직·간접                                |

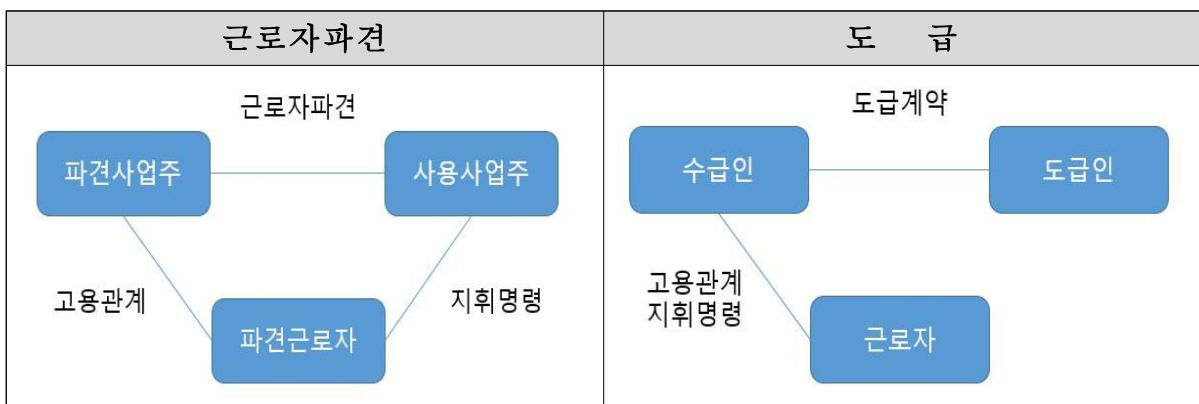
1) 파견사업주와 사용사업주간에 근로자파견을 약정하는 계약.(파견법 제2조제6호)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>12. (생 략)</p> <p>② (생 략)</p> <p>제26조(취업조건의 고지) ① (생 략)</p> <p>② <u>파견근로자는 파견사업주에게 제20조제1항제11호에 따른 해당 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역을 제시할 것을 요구할 수 있다.</u></p> <p>③ <u>파견사업주는 제2항에 따라 그 내역의 제시를 요구받았을 때에는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 한다.</u></p> <p>제46조(과태료) ① ~ ④ (생 략)</p> <p>⑤ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. 2. (생 략)</p> <p>3. <u>제26조제3항을 위반한 자</u></p> <p>4. ~ 7. (생 략)</p> <p>⑥ (생 략)</p> | <p><u>인건비, 일반관리비, 근로자파견 사업자의 적정이윤 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 구분하여 명시하여야 한다.</u></p> <p>12. (현행과 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제26조(취업조건의 고지) ① (현행과 같음)</p> <p><u>&lt;삭 제&gt;</u></p> <p><u>&lt;삭 제&gt;</u></p> <p>제46조(과태료) ① ~ ④ (현행과 같음)</p> <p>⑤ -----<br/>-----<br/>-----.</p> <p>1. 2. (현행과 같음)</p> <p><u>&lt;삭 제&gt;</u></p> <p>4. ~ 7. (현행과 같음)</p> <p>⑥ (현행과 같음)</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 나. 점토의견

‘근로자파견’은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.<sup>2)</sup>

### <파견의 개념>



파견근로자는 사용사업주로부터 지휘·명령을 받아 근로에 종사하나, 파견사업주와의 고용관계가 인정되므로 임금은 파견사업주로부터 수령하게 되는데,<sup>3)</sup> 사용사업주가 파견사업주와 체결한 근로자파견계약의

2) 「파견법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

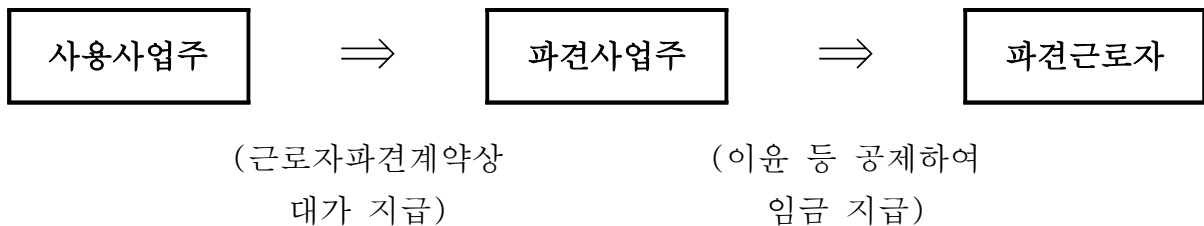
1. “근로자파견”이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.

3) 「파견법」 제34조(「근로기준법」의 적용에 관한 특례) ① 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 같은 법을 적용한다. 다만, 「근로기준법」 제15조부터 제36조까지, 제39조, 제41조부터 제43조까지, 제43조의2, 제43조의3, 제44조, 제44조의2, 제44조의3, 제45조부터 제48조까지, 제56조, 제60조, 제64조, 제66조부터 제68조까지 및 제78조부터 제92조까지의 규정을 적용할 때에는 파견사업주를 사용자로 보고, 같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조, 제69조부터 제74조까지, 제74조의2 및 제75조를 적용할 때에는 사용사업주를 사용자로 본다.

「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.

내용에 따라 그 대가가 지급된 이후 파견사업주가 파견근로자에게 임금을 지급하는 과정에서 운영비용 및 이윤 등을 이유로 지급된 대가 수준 이하의 임금을 파견근로자에게 지급할 소지가 있다고 볼 것임.

### <파견근로자에 대한 임금 지급 과정>



현행법에 따르면, 근로자파견계약의 내용에 ‘근로자파견의 대가’가 포함되고, 파견사업주는 파견근로자에게 근로자파견계약의 내용을 서면으로 고지하여야 하며, 파견근로자는 파견사업주에게 근로자파견의 대가에 관한 내역을 제시할 것을 요구할 수 있는데,<sup>4)</sup> 이는 파견근로자의 임금정보 접근권을 보장함으로써 파견근로자의 임금을 보호하려는 취지로 볼 것임.

4) 제20조(계약의 내용 등) ① 근로자파견계약의 당사자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사항을 포함하는 근로자파견계약을 서면으로 체결하여야 한다.

11. 근로자파견의 대가

제26조(취업조건에 대한 고지) ① 파견사업주는 근로자파견을 하려는 경우에는 미리 해당 파견근로자에게 제20조제1항 각 호의 사항과 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항을 서면으로 알려 주어야 한다.

② 파견근로자는 파견사업주에게 제20조제1항제11호에 따른 해당 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역을 제시할 것을 요구할 수 있다.

③ 파견사업주는 제2항에 따라 그 내역의 제시를 요구받았을 때에는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 한다.

다만, 법률상 근로자파견계약의 내용이 되는 ‘근로자파견의 대가’의 구체적인 사항이 규정되어 있지 않아 근로자의 임금비용으로 지출되는 부분을 파견사업주의 사업운영비 등과 구분하여 인식하기 곤란할 수 있고, 파견근로자로서는 고용상 불이익 등을 우려하여 파견사업주에게 임금정보 접근권을 행사하기 곤란할 소지가 있다고 볼 것임.

이에 개정안은 파견사업주와 사용사업주가 파견근로계약을 체결할 때 파견근로자의 인건비 산정기준 및 근로자파견 대가의 세부내역을 명시하여 계약을 체결하도록 하고, 파견사업주가 이를 반드시 서면으로 알려주도록 하려는 취지로,

이는 파견근로자에 대한 적정 인건비 책정을 유도할 수 있고, 파견사업주의 과도한 중간 이익 추구를 방지할 수 있으며, 파견근로자의 요구와 관계없이 구체적 내용을 알 수 있도록 하여 파견근로자의 권익을 보장할 수 있다는 의미가 있는 것으로 보임.

2024년 상반기 파견근로자의 임금실태를 조사한 고용노동부의 자료에 따르면,<sup>5)</sup> 2024년 상반기 기준 파견근로자의 임금수준은 약 254만원으로 상대적으로 열악한 점, 파견근로자의 경우 지휘명령은 사용사업주에게 받고 사용사업주에게 근로를 제공하면서 근로제공에 대한 임금은 파견사업주가 지급하는 제3자 관계 하에서 근로의 수준 대비 적정한 임금을 받지 못하는 경우가 발생할 수 있다는 점 등을 고려할

---

5) 고용노동부, 「2024년 상반기 근로자파견사업 현황」, 2025.1.

때, 파견근로자의 임금지급에 있어서의 보호를 강화하려는 개정안의 취지는 타당하다고 보여짐.

[ 표 ] 연도별 근로자파견사업 현황

(단위: 개소, 명, %, 천원)

| 연도별     | 파견사업체 |             | 사용<br>업체수 | 파견<br>근로자수 | 실적업체당 평균   |           | 파견근로자<br>평균임금 |
|---------|-------|-------------|-----------|------------|------------|-----------|---------------|
|         | 허가업체수 | 실적업체수(%)    |           |            | 파견<br>근로자수 | 사용<br>업체수 |               |
| 2024(상) | 2,184 | 1,355(62.0) | 14,724    | 100,042    | 74         | 10.9      | 2,537         |
| 2023(하) | 2,194 | 1,272(58.0) | 11,980    | 98,312     | 77         | 9.4       | 2,023         |
| 2023(상) | 2,148 | 1,297(60.4) | 13,151    | 91,242     | 70         | 10        | 2,357         |
| 2022    | 2,258 | 1,390(61.6) | 13,762    | 97,001     | 70         | 9.9       | 2,283         |
| 2021    | 2,196 | 1,403(63.9) | 13,420    | 97,371     | 69         | 9.6       | 2,173         |
| 2020    | 2,218 | 1,425(64.2) | 13,419    | 96,628     | 68         | 9.4       | 2,134         |
| 2019    | 2,283 | 1,440(63.0) | 14,070    | 97,061     | 67         | 10        | 2,093         |
| 2018    | 2,342 | 1,524(65.0) | 14,675    | 100,907    | 66         | 9.6       | 1,988         |

자료: 고용노동부

다만, 근로자파견계약은 파견사업주와 사용사업주 간에 근로자파견을 약정하는 계약임에 따라 근로자파견계약의 당사자는 파견사업주와 사용사업주로, 사업주 간 계약을 통해 파견근로자의 인건비 및 산정기준 등이 정해져 개별 파견근로자의 특성에 대한 고려 없이 일률적으로 임금이 결정될 우려가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 파견 사업의 투명성 확보 및 근로자보호를 위해 파견대가의 세부내역 등을 근로자가 알 수 있도록 하는 개정 취지에 공감한다는 입장임.

다만, 고용노동부는 사용·파견사업주가 계약서에 인건비 산정기준을 명시하기 곤란한 측면이 있고, 일부 항목은 고용노동부령으로 세부 내용을 규정할 수 있도록 위임 규정을 둘 필요가 있으며, 근로자파견 사업자의 적정이윤을 특정하여 규율하기보다는 이윤의 상한을 설정하는 방식 등을 고려할 필요가 있고, 법 개정예 따른 하위규정 마련 등 준비에 필요한 기간을 고려하여 시행 시기를 ‘공포 후 1년’으로 조정할 필요가 있다는 입장임.

|              |
|--------------|
| 문 의 처        |
| 02)6788-5540 |

# 참고 1

## 연도별 근로자파견사업 현황(1998년~2024년 상반기)

### <연도별 근로자파견사업 현황>

(단위: 개소, 명, 천원)

| 연도별 <sup>1)</sup> | 파견사업체        |                    | 파견계약<br>건수 <sup>2)</sup> | 파견<br>근로자수     | 실적업체당 평균   |             | 파견근로자<br>평균임금 |
|-------------------|--------------|--------------------|--------------------------|----------------|------------|-------------|---------------|
|                   | 허가업체수        | 실적업체수(%)           |                          |                | 파견<br>근로자수 | 파견계약<br>건수  |               |
| <b>2024(상)</b>    | <b>2,184</b> | <b>1,355(62.0)</b> | <b>14,724</b>            | <b>100,042</b> | <b>74</b>  | <b>10.9</b> | <b>2,537</b>  |
| 2023(하)           | 2,194        | 1,272(58.0)        | 11,980                   | 98,312         | 77         | 9.4         | 2,023         |
| <b>2023(상)</b>    | <b>2,148</b> | <b>1,297(60.4)</b> | <b>13,151</b>            | <b>91,242</b>  | <b>70</b>  | <b>10</b>   | <b>2,357</b>  |
| 2022              | 2,258        | 1,390(61.6)        | 13,762                   | 97,001         | 70         | 9.9         | 2,283         |
| 2021              | 2,196        | 1,403(63.9)        | 13,420                   | 97,371         | 69         | 9.6         | 2,173         |
| 2020              | 2,218        | 1,425(64.2)        | 13,419                   | 96,628         | 68         | 9.4         | 2,134         |
| 2019              | 2,283        | 1,440(63.0)        | 14,070                   | 97,061         | 67         | 10          | 2,093         |
| 2018              | 2,342        | 1,524(65.0)        | 14,675                   | 100,907        | 66         | 9.6         | 1,988         |
| 2017              | 2,468        | 1,642(66.5)        | 15,846                   | 112,774        | 69         | 9.7         | 1,824         |
| 2016              | 2,515        | 1,690(67.2)        | 16,195                   | 118,065        | 70         | 9.6         | 1,775         |
| 2015              | 2,492        | 1,754(70.3)        | 14,421                   | 117,348        | 67         | 8.2         | 1,731         |
| 2014              | 2,468        | 1,772(71.8)        | 15,009                   | 132,148        | 75         | 8.5         | 1,754         |
| 2013              | 2,314        | 1,663(71.8)        | 15,587                   | 132,108        | 79         | 9.4         | 1,538         |
| 2012              | 2,087        | 1,468(70.3)        | 13,917                   | 120,347        | 82         | 9.5         | 1,517         |
| 2011              | 1,813        | 1,298(71.5)        | 12,811                   | 106,601        | 82         | 9.9         | 1,460         |
| 2010              | 1,595        | 1,145(71.8)        | 11,333                   | 99,418         | 87         | 9.9         | 1,420         |
| 2009              | 1,419        | 1,065(75.1)        | 11,018                   | 83,775         | 79         | 10.3        | 1,366         |
| 2008              | 1,326        | 995(75.0)          | 10,835                   | 77,691         | 78         | 10.9        | 1,277         |
| 2007              | 1,208        | 915(75.7)          | 10,670                   | 75,020         | 81         | 11.7        | 1,232         |
| 2006              | 1,076        | 860(79.9)          | 10,055                   | 66,315         | 77         | 11.7        | 1,168         |
| 2005              | 1,153        | 890(77.2)          | 9,056                    | 57,384         | 64         | 10.2        | 1,134         |
| 2004              | 1,061        | 829(78.1)          | 8,081                    | 49,589         | 60         | 9.7         | 1,111         |
| 2003              | 1,114        | 859(77.1)          | 8,512                    | 53,369         | 62         | 9.9         | 1,104         |
| 2002              | 1,243        | 901(72.4)          | 7,784                    | 63,919         | 71         | 8.7         | 1,182         |
| 2001              | 1,257        | 868(69.0)          | 7,187                    | 57,763         | 67         | 8.3         | 910           |
| 2000              | 1,357        | 820(60.0)          | 7,054                    | 53,029         | 65         | 8.6         | 869           |
| 1999              | 1,244        | 832(67.0)          | 6,488                    | 53,218         | 64         | 7.8         | 814           |
| 1998              | 789          | 564(71.0)          | 4,302                    | 41,545         | 74         | 7.6         | 829           |

1) 별도 표시 없는 연도는 하반기 기준

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

□ 분석대상

- **(분석대상)** '21년 파견사업 운영업체(1,425개) 중 자료 요청에 협조한 850여개\* 파견사업체 제출 근로자파견계약서 및 파견근로계약서

\* 기재한 내용의 객관성 담보를 위해 파견사업주와 사용사업주간의 근로자 파견계약서 및 파견사업주와 파견근로자간의 파견근로계약서 교차 검토 실시(파견사업체 232개, 사용사업체 343개, 근로계약 610개)

- **(분석내용)** 근로자파견계약서 상 전체 파견대가에서 파견근로자의 임금이 차지하는 비율, 파견수수료 등 관리비의 비율, 파견근로자 대상 파견 대가 및 내역 고지·제시 여부 등

□ 분석 항목

- 파견사업체별로 세부산출내역서의 계정항목과 계상방법이 상이하여 비교분석을 위해 '수혜 대상 기준'으로 파견대가의 세부항목 재분류

< 세부항목 재분류 >

| 구분    | 세부산출항목                                                                                                                                                                                                    | 비고             |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 인건비   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶기본급: 1개월 기준(주휴수당 합산)</li> <li>▶법정수당: 시간외수당(연장·야간·휴일근로수당), 연차유급휴가 미사용 수당, 퇴직급여충당금</li> <li>▶임의수당(법정외수당): 생활보조수당(식대·교통비), 직무수당, 장려수당, 상여 및 복리후생비용, 기타제수당</li> </ul> | 파견근로자 수혜 항목    |
| 법정부담금 | <ul style="list-style-type: none"> <li>4대보험 사업주 부담분, 사업소세,</li> <li>임금채권보장부담금,</li> <li>석면피해구제분담금, 장애인고용분담금, 법정 교육비 등</li> </ul>                                                                          | 조세 및 준조세 해당 항목 |
| 관리운영비 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶일반관리비: 고정인건비, 광고비, 운영비 등</li> <li>▶이윤(기업이윤비, 이익금, 이익준비금, 수수료 등)</li> <li>▶기타관리비</li> </ul>                                                                        | 파견사업체 수혜 항목    |

## □ 결과

- **(인건비 비율)** 총 파견대가에서 근로자파견계약 상 인건비가 차지하는 비율은 83.87%이며, 근로계약서 상 임금 총액이 차지하는 비율은 전체 평균의 79.49%\*

\* 시간급 삭감, 복리후생 항목 누락, 법정부담금 및 퇴직급여충당금 등이 선지급되었으나 지급사유 미발생으로 반환 등의 사유로 파견계약상의 인건비와 근로계약서상의 인건비 차이 발생

- **(관리운영비 비율)** 파견대가 대비 관리운영비 비율은 6.25%로, 이 중에서 이윤(수수료)은 약 2% 정도 차지\*

\* 관리운영비 세부 구성 비중 분석 결과(일반관리비 비중: 약 59%, 이윤 비중: 약 38.7%, 기타관리비 비중: 약 2.3%)를 바탕으로 추정

### < 실태조사 결과 >

| 구분          | 근로자파견계약서 결과 | 파견근로계약서 결과 |
|-------------|-------------|------------|
| 인건비 비율(%)   | 83.87       | 79.49      |
| 법정부담금 비율(%) | 9.88        | -          |
| 관리운영비 비율(%) | 6.25        | -          |

- **(취업조건 고지)** 610개의 파견근로계약 분석 결과 31.97%(195개)가 취업조건을 고지하고 있으며, 주로 별도의 취업조건고지서를 활용