

의안번호	2205338
의 퇴 인	정혜경 의원
회 답 일	2024.12.27.
추계번호	24B4908

근로기준법 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제2조(정의)	이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같음(제1항) 10. “기간제근로자”란 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약”이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다. 11. “차별적 처우”란 다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다. 가. 제5호에 따른 임금 나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금 다. 경영성과에 따른 상여금 라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항	의무규정
2	안 제6조(균등한 처우)	사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분(고용형태 등을 포함한다)을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못함	의무규정
3	안 제6조의2(차별적 처우의 시정 신청)	차별적 처우를 받은 근로자 또는 그 근로자가 소속된 노동조합(이하 “신청인”이라 한다)은 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 차별적 처우의 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우의 경우에는 그 종료일을 말한다)부터 6개월이 경과한 때에는 그러하지 아니함(제1항) 그 밖에 시정 신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 정함(제2항)	의무규정
4	안 제6조의3(조사·심문 등)	노동위원회는 제6조의2에 따른 시정 신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사, 자료제출 요청, 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 함. 이 경우 신청인은 조사 내용과 자료에 의견을 제시할 수 있음(제1항) 노동위원회는 신청인의 신청 또는 직권으로 사용자에게 관련 규정, 문서 등 자료 목록의 제시를 명할 수 있음(제2항) 노동위원회는 제1항에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 필요한 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있음(제3항) 노동위원회는 제1항 및 제3항에 따른 심문을 하는 경우 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 함(제4항)	의무규정 재량규정 의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		그 밖에 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 정함(제5항)	의무규정
5	안 제6조의4 (조정·중재)	노동위원회는 제6조의3에 따른 심문의 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청 또는 직권에 따라 조정(調停) 절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재 결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있음(제1항)	재량규정
		제1항에 따라 조정 또는 중재를 신청하는 경우에는 제6조의2에 따른 차별적 처우의 시정 신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 함. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있음(제2항)	의무·재량 규정
		노동위원회는 조정 또는 중재를 하는 경우 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 함(제3항)	의무규정
		노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 날부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 함(제4항)	의무규정
		노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 수락한 경우에는 조정조서를 작성하고 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 함(제5항)	
		조정조서에는 관계 당사자와 조정에 참여한 위원 전원이 서명·날인하여야 하고, 중재결정서에는 참여한 위원 전원이 서명·날인하여야 함(제6항)	
		제5항 및 제6항에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖음(제7항)	
		제1항부터 제7항까지의 규정에 따른 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 정함(제8항)	
6	안 제6조의5 (시정명령 등)	노동위원회는 제6조의3에 따른 조사·심문을 종료하고 차별적 처우에 해당된다고 판명한 때에는 사용자에게 시정명령을 하여야 하고, 차별적 처우에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 함(제1항) 제1항에 따른 판정·시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계 당사자에게 각각 교부하여야 함. 이 경우 시정명령을 하였을 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 기재하여야 함(제2항)	의무규정
7	안 제6조의6 (조정·중재 또는 시정명령의 내용)	제6조의4에 따른 조정·중재 또는 제6조의5에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등이 포함될 수 있음. 이 경우 노동위원회는 신청인의 의견을 들어 시정명령에서 취업규칙, 표준근로계약서와 노동관행 등 차별적 제도의 개선을 명령할 수 있음(제1항)	재량규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		제1항에 따른 배상액은 차별적 처우로 인하여 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정함. 다만, 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있음(제2항)	의무·재량 규정
8	안 제6조의7 (시정명령 등의 확정)	지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대하여 불복하는 관계 당사자는 시정명령서 또는 기각결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있음(제1항)	재량규정
		제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 대하여 불복하는 관계 당사자는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있음(제2항)	
		제1항에 규정된 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 규정된 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령·기각결정 또는 재심결정은 확정됨(제3항)	의무규정
9	안 제6조의8 (시정명령 이행 상황의 제출요 구 등)	고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있음(제1항) 시정신청을 한 근로자는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있음(제2항)	재량규정
10	안 제6조의9 (고용노동부장 관의 차별적 처 우 시정요구 등)	고용노동부장관은 사용자가 제6조를 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있음(제1항)	재량규정
		고용노동부장관은 사용자가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 함. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사용자 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 함(제2항)	
		노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 함. 이 경우 노동위원회는 해당 사용자 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 함(제3항)	의무규정
		제3항에 따른 노동위원회의 심리 및 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 제6조의2부터 제6조의8까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “시정신청을 한 날”은 “통지를 받은 날”로, “기각결정”은 “차별적 처우가 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 사용자 또는 근로자”로, “시정신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 봄(제4항)	
		제3항 및 제4항에 따른 노동위원회의 심리 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 정함(제5항)	

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
11	안 제6조의10 (확정된 시정명령의 효력 확대)	고용노동부장관은 제6조의7(제6조의9제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사용자의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 기간제근로자 또는 단시간근로자에 대하여 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있음(제1항)	재량규정
		사용자가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니하는 경우에는 제6조의9제2항부터 제5항까지를 준용함(제2항)	의무규정
12	안 제6조의11 (불리한 처우의 금지)	사용자는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못함 1. 제6조의2에 따른 차별적 처우의 시정신청, 제6조의3에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제6조의7에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기 2. 제6조의8에 따른 시정명령 불이행의 신고	의무규정
13	안 제9조의2 (상시적 업무의 간접고용 금지)	사용자는 사업 또는 사업장에서 수행하는 상시적 업무를 위하여 근로자를 사용하는 경우 「직업안정법」 또는 「과건근로자보호 등에 관한 법률」에서 정하는 경우 외에는 기간의 정함이 없는 근로자를 직접 고용하여야 함(제1항)	의무규정
		사용자는 제1항을 위반하여 사업 또는 사업장에서 수행하는 상시적 업무를 위하여 도급·위탁·용역·과건 등 명칭·형태와 상관없이 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용한 경우에는 그 근로자를 최초로 사용한 때부터 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 봄(제2항)	의무규정
		제2항에 따라 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음 각 호에 따름(제3항) 1. 해당 사업 또는 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 기간제근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건 2. 해당 사업 또는 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 기간제근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우 근속년수에 비례하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에게 적용되는 근로조건 중 최저수준 이상의 근로조건	의무규정
		제4항의 동종 또는 유사한 업무의 판단 기준은 대통령령으로 정함(제4항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
14	안 제9조의3 (기간제근로자의 사용제한)	사용자는 다음 각 호의 경우에만 기간제 근로계약을 체결할 수 있음(제1항) 1. 근로자의 출산·육아, 휴직 또는 질병·부상 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우 2. 일정한 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우. 다만, 사용자가 동일한 목적으로 수행하는 사업은 하나의 사업으로 본다. 3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우 4. 계절적 사업의 경우 5. 그 밖에 제1호부터 제4호까지의 규정에 준하는 객관적으로 인정되는 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우	재량규정
		근로계약의 기간은 제1항제1호부터 제3호까지에서는 그 해당기간, 제4호에서는 3개월, 제5호에서는 1년을 각각 초과할 수 없음(제2항)	
		사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 기간제근로자를 최초 사용한 때부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 봄. 다만, 해당 근로자의 명시적 의사에 반하는 경우는 그러하지 아니함(제3항) 1. 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니함에도 기간을 정한 근로계약을 체결한 경우 2. 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 해소된 후 계속하여 기간제 근로자로 사용하는 경우 3. 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하더라도 제2항에 따른 기간을(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 계속 근로한 총기간을 포함한다) 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우	의무규정
		제1항의 경우에는 근로계약을 서면으로 작성하고 계약기간을 명시하여야 함. 이 경우 서면에 의한 근로계약을 작성하지 아니하거나 근로계약서에 계약기간을 명시하지 아니한 경우에는 기간의 정함이 없는 것으로 봄(제4항)	

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		제3항 및 제4항에 따라 근로자를 기간의 정함이 없이 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음 각 호에 따름(제5항) 1. 해당 사업 또는 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 기간제근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건 2. 해당 사업 또는 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 기간제근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우 근속년수에 비례하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에게 적용되는 근로조건 중 최저수준 이상의 근로조건 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하여야 함(제6항)	의무규정

II. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미실시 사유)
1	안 제2조(정의)	—	• 미대상 － 개정안은 ‘기간제근로자’ 및 ‘차별적 처우’에 대한 정의 규정이므로 국가나 지방자치단체의 재정지출 증가를 수반하지 않음
2	안 제6조(균등한 처우)	—	• 미대상 － 개정안은 균등한 처우의 내용에 고용형태를 포함하는 내용이므로 국가나 지방자치단체의 재정지출 증가를 수반하지 않음
3	안 제6조의2(차별적 처우의 시정 신청)	×	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 본문참조

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
3~10	안 제6조의3(조사·심문 등)	—	• 미대상 – 개정안은 차별적 처우에 대한 시정신청과 관련하여 노동위원회의 조사·심문, 조정·중재, 시정명령의 절차와 내용 등에 대해 규정하는 내용이므로 국가나 지방자치단체의 직접적인 재정지출 증가를 수반하지 않음
	안 제6조의4(조정·중재)		
	안 제6조의5(시정명령 등)		
	안 제6조의6(조정·중재 또는 시정명령의 내용)		
8	안 제6조의7(시정명령 등의 확정)	×	• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 본문참조
9	안 제6조의8(시정명령 이행상황의 제출 요구 등)	—	• 미대상 – 개정안은 고용노동부장관으로 하여금 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있도록 규정하는 내용으로, 개정조항은 고용노동부 행정력의 범위 내에서 이행 가능할 것으로 예상되므로 국가나 지방자치단체의 직접적인 재정지출 증가를 수반하지 않음
10	안 제6조의9(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등)	×	• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 본문참조
11	안 제6조의10(확정된 시정명령의 효력 확대)	—	• 미대상 – 개정안은 고용노동부장관으로 하여금 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사용자의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 기간제근로자 또는 단시간근로자에 대하여 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우 그 시정을 요구할 수 있도록 규정하는 내용임 – 따라서 개정조항은 고용노동부 행정력의 범위 내에서 이행 가능할 것으로 예상되므로 국가나 지방자치단체의 직접적인 재정지출 증가를 수반하지 않음
12	안 제6조의11(불리한 처우의 금지)	—	• 미대상 – 개정안은 사용자로 하여금 차별적 처우에 대한 시정신청 등을 이유로 불리한 처우를 금지하도록 규정하는 내용이므로 국가나 지방자치단체의 직접적인 재정지출 증가를 수반하지 않음

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
13	안 제9조의2(상시적 업무의 간접고용 금지)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정안은 사용자로 하여금 사업 또는 사업장에서 수행하는 상시적 업무 수행을 위하여 근로자를 사용하는 경우 「직업안정법」 또는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에서 규정된 경우 외에는 기간의 정함이 없는 근로자를 직접 고용하도록 규정하는 내용임 - 따라서 '상시적 업무 수행을 위한 간접고용'을 제한하여 법률에 규정된 경우를 제외하고는 상시업무를 위한 직접고용을 의무화하는 내용임 - 원칙적으로 국가공무원 및 지방공무원은 「근로기준법」의 적용 대상이 아니지만, 국가 및 지방자치단체가 고용하는 공무원이 아닌 근로자 중 상시적 업무 수행을 위한 근로자가 있을 경우 개정안의 시행에 따라 국가 및 지방자치단체는 이들을 직접 고용해야함 - 개정안의 시행에 따라 확대될 것으로 예상되는 직접고용 및 공무원 증원과 기존 간접고용 간의 임금 차이가 있을 경우 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생할 수 있으나, 현시점에서 장래에 발생할 인건비를 구체적으로 예측하기 곤란하므로 추가재정소요를 산출하기 어려움
14	안 제9조의3(기간제 근로자의 사용제한)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정안은 사용자로 하여금 '기간제근로자'를 사용할 수 있는 경우와 기간 등을 법률에 구체적으로 규정하여 기간제근로자의 사용을 제한하고자 하는 내용임 - 원칙적으로 국가공무원 및 지방공무원은 「근로기준법」의 적용 대상이 아니지만, 국가 및 지방자치단체가 고용하는 공무원이 아닌 근로자 중 개정안에 규정되지 않은 근로자의 경우 개정안의 시행에 따라 국가 및 지방자치단체는 이들을 직접 고용해야함 - 개정안의 시행에 따라 감소할 것으로 예상되는 기간제 근로자와 이로 인해 확대되는 공무원 증원 간의 임금 차이가 있을 경우 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생할 수 있으나, 현시점에서 장래에 발생할 인건비를 구체적으로 예측하기 곤란하므로 추가재정소요를 산출하기 어려움

2. 상세 사유

- 현행 「근로기준법」은 사용자로 하여금 근로자에 대하여 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못하도록 규정하고 있음
- 개정안은 균등한 처우의 내용에 고용형태를 포함하고, 차별적 처우를 받은 근로자 또는 그 근로자가 소속된 노동조합은 「노동위원회법」에 따라 노동위원회에 시정을 신청할 수 있도록 규정하고(안 제6조의2), 지방노동위원회 시정명령에 대한 중앙노동위원회의 재심신청과 재심결정에 대한 행정소송(안 제6조의7)과 차별적 처우의 미이행에 대한 노동위원회의 심리(안 제6조의9) 등에 대해 규정하고 있음
 - 개정안이 시행될 경우 차별적 처우를 받은 근로자 또는 그 근로자가 소속된 노동조합의 시정신청과 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대해 불복한 관계 당사자의 재심 신청으로 인해 중앙노동위원회 등의 인건비 및 행정비용이 증가할 수 있으나, 장래에 발생할 시정 신청물량 등을 합리적으로 예측하기 곤란하므로 추가재정소요를 산출하기 어려움
 - 또한 개정안은 사용자가 고용노동부 장관의 시정요구에 따르지 아니할 경우 차별적 처우의 발생 여부를 심리하도록 규정하고 있어 노동위원회의 인건비 및 행정비용이 증가할 수 있으나, 현시점에서 장래에 발생할 노동위원회의 심리 물량을 구체적으로 예측하기 곤란하므로 추가재정소요를 산출하기 어려움
 - 즉, 개정안에 따른 추가재정소요는 노동위원회의 시정신청 및 심리 물량과 이로 인한 행정비용에 따라 달라질 것으로 예상되나, 현시점에서 장래에 발생할 소요 비용의 산출에 필요한 세부적인 사항을 확인할 수 없으므로 추가재정소요를 산출하는 데 한계가 있음
- 이상의 논의를 통해 살펴본 바와 같이 현시점에서 개정안에 따른 추가재정소요를 합리적으로 추계하는 것이 불가능하므로 개정안은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제3조제1항제3호의 비용추계서 미첨부 사유에 해당함

Ⅲ. 부대의견

☐ 없음

Ⅳ. 작성자

☐ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	배아형

☐ 대표연락처

성명	전화번호	이메일 주소
남 희	02-6788-3737	nhee@nabo.go.kr