



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

일하는 사람 기본법안 검 토 보 고

< 일하는 사람의 기본적인 노무제공 환경 보장 >
■ 김주영의원 대표발의, 의안번호 제2200069호

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회
전문위원 손을춘

목 차

I. 개요	1
II. 제안이유	1
III. 주요내용	2
IV. 검토의견	4
1. ‘일하는 사람’과 보호 필요성	4
가. ‘일하는 사람’의 규모 및 현황	4
나. 일하는 사람에 대한 보호 필요성	6
다. 일하는 사람의 보호를 위한 입법 논의	9
2. 제정안의 주요 내용 및 총괄의견	12
가. 제정안의 주요 내용 및 체계	12
나. 총괄의견	14
3. 주요 조문별 검토	22
가. 목적(안 제1조)	22
나. 정의(안 제2조)	24

다. 다른 법률과의 관계(안 제3조)	26
라. 적용범위(안 제7조)	28
마. 일하는 사람 정책조정심의위원회(안 제8조)	30
바. 균등한 처우(안 제9조·제20조제3항)	32
사. 서면계약의 체결 및 계약서 교부(안 제10조)	35
아. 부당해지 등의 제한(안 제11조 및 제20조제4항)	38
자. 보수 등의 지급(안 제12조)	41
차. 휴무(안 제13조)	43
카. 임신부의 보호 등(안 제14조)	46
타. 성희롱·괴롭힘의 금지 및 예방(안 제15조 및 제16조)	49
파. 산업재해예방 조치(안 제17조)	52
하. 고충처리(안 제18조)	55
거. 일하는 사람의 결사의 자유 등(안 제19조·제20조제1항 및 제2항) ..	58
너. 일하는 사람 보호를 위한 지침의 제정 및 보급, 표준계약서 보 급(안 제21조 및 제22조)	65
더. 감독기관 및 감독기관에 대한 신고(안 제23조 및 제24조)	67
러. 행정지도 및 시정명령 등(안 제25조)	69
며. 공제회 등 설립 및 지원(안 제28조)	72

I. 개요

2024년 5월 31일 김주영의원이 대표발의한 일하는 사람 기본법안은 2024년 6월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

산업구조의 변화와 정보통신 분야 기술혁신 등의 변화로 새로운 노동제공 방식이 등장하면서 기존 법 제도상 ‘근로자’와 ‘사용자’의 개념 및 관계에 포함되기 어려워 현행 근로 관계법령상 근로자로 인정받지 못하여 근로자 보호 제도의 적용이 모호해지고 있는 가운데, 보호제도로부터 소외되거나 배제되는 계층에 대한 보호 필요성이 계속해서 커지고 있는 상황임.

이에 기존 노동법 체계에서 제외되었던 다양한 노동자들까지 포함해서 일하는 사람으로 정의하고, 이들의 보편적 권리보호를 위한 기본법을 제정함으로써 일하는 사람이라면 보장받아야 할 권리에 대한 법적 근거를 마련하여 모든 일하는 사람이 행복하고 인간다운 삶을 향유할 수 있도록 하고자 함.

III. 주요내용

가. 헌법에 따라 일하는 사람의 보호에 필요한 사항을 정함으로써 모든 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 향유할 수 있도록 하

는 것을 목적으로 함(안 제1조).

나. 일하는 사람과 관련하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법에 부합하도록 하여야 하고, 일하는 사람의 보호에 관하여 다른 법률에서 규정하고 있는 경우를 제외하고는 이 법을 적용함. 다만, 다른 법률의 규정을 적용하는 것이 일하는 사람에게 유리한 경우에는 그러하지 아니함(안 제3조).

다. 일하는 사람의 권리보호에 관한 사항을 조정·심의하기 위하여 고용노동부에 일하는 사람 정책조정심의위원회를 둠(안 제8조).

라. 사업자가 일하는 사람과 노무공급계약을 체결하려는 경우 다른 법령에서 정하는 경우를 제외하고 노무공급계약을 서면으로 작성하여 이를 일하는 사람에게 교부하도록 함(안 제10조).

마. 사업자는 일하는 사람의 의사에 반하여 특별한 사유없이 노무공급계약을 해지·변경하거나 그 밖에 불이익한 조치를 하여서는 아니 됨(안 제11조).

바. 사업자는 일하는 사람에게 「근로기준법」 등 관련 법령에서 정하는 바에 따라 휴무를 보장하거나 그에 준하는 휴무를 보장하도록 노력하여야 함(안 제13조).

사. 사업자는 임신 중에 있는 일하는 사람에게 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관련 법령에서 정하는 바에 따라 임신, 출산 및 육아 등을 위한 휴가·휴직 등을 주거나 그에 준하는 휴가·휴직 등을 보장하도록 노력하여야

함(안 제14조).

아. 사업자, 사업자의 임원 및 사업자가 사용하는 일하는 사람은 다른 일하는 사람에게 성희롱, 직장 내 괴롭힘을 하여서는 아니 되고, 그 피해 사실이 확인된 경우에는 관련 법령 또는 대통령령으로 정하는 바에 따라 조치하여야 함(안 제15조 및 제16조).

자. 사업주는 「산업안전보건법」의 적용을 받지 아니하는 일하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 「산업안전보건법」에 준하는 조치를 하여야 함(안 제17조).

차. 상시 30명 이상의 일하는 사람과 노무공급계약을 체결한 사업자는 일하는 사람의 고충을 청취하고 이를 처리하는 고충처리위원을 두어야 함(안 제18조).

카. 일하는 사람의 결사의 자유 보장을 위해서 노무제공조건의 개선 등을 목적으로 단체 결성 및 단체 가입 권한을 명시하고, 사업자 또는 사업자단체와의 협의요청권과 협약 및 협정의 효력을 규정하고자 함(안 제19조).

타. 고용노동부장관은 일하는 사람의 인간다운 생활의 유지·증진을 위하여 업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 일하는 사람 보호를 위한 지침을 작성하고 보급하여야 함(안 제21조).

파. 고용노동부장관은 일하는 사람이 사업자와 대등한 입장에서 공정하게 노무공급계약을 체결할 수 있도록 업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 표준계약서를 개발하고 보급하여야 함(안 제22조).

IV. 검토의견

1. ‘일하는 사람’과 보호 필요성

가. ‘일하는 사람’의 규모 및 현황

전통적인 산업사회의 노동형태는 특정한 사업장에서 사업주의 지휘·감독 하에 업무를 지시받아 이를 수행하는 방식으로 이루어져 왔으므로, ‘근로자’의 개념은 위와 같은 공간적인 제약 하에서 사업주의 실질적인 지휘·감독을 전제로 구성되었음.

1990년대 후반부터 근로자에 대한 보호가 강화되고 기업의 고용부담이 늘면서 고용유연화의 흐름에 따라 자영업의 외관을 가지면서도 근로자와 유사한 형태로 노무를 제공하는 노동형태가 등장하는데, 이를 우리 노동법제에 포섭한 것이 ‘특수형태근로종사자’로, 보험설계사, 학습지 방문강사, 택배기사, 화물차주 등이 이에 해당함.

특수형태근로종사자는 외견상 독립사업자라는 점에서 일반적인 근로자와 구분되지만, 타인의 사업을 위하여 직접 노동력을 제공하고 그 대가로 생활한다는 점에서 근로계약을 체결한 근로자와 유사하고, 노무제공 과정에서 독자적인 결정에 의한 손익 계산 등이 가능하지 않다는 점에서 자영인과 구분되는데, 특수형태근로종사자의 규모는 2019년 기준 약 165만 8천여명으로 파악되고 있음.¹⁾

1) 한국노동연구원 (2019), “고용·노동브리프 제88호(2019-03) 특수형태근로종사자의 규모 추정에 대한 새로운 접근”, pp. 8-9.

<근로자-특수형태근로종사자-자영인 개념 비교>

구분	근로자	특수형태근로종사자	자영인
계약형태	근로계약	위탁사업자계약, 임대차계약, 구두계약	타인과의 계약 불요 또는 가맹계약 등
노무제공의 주체	본인	본인	본인 또는 타인 고용
노무제공의 대가	임금	정해진 수수료, 임대료 등 수입	독자적 사업 운영
사업장 전속성	특정사업장 전속	복수사업장 가능*	해당 없음
작업도구 등 소유관계	미소유	① 미소유 유형 ② 소유 유형	작업장소, 도구 등 소유

*주: 전속성 요건 폐지(2023. 7. 시행 산재보험법)

** 국가인권위원회(2017) “인권위, 특수형태근로종사자 노동3권 보장을 위한 입법 권고”, 재구성

최근에는 정보통신기술의 발달로 비대면으로 불특정 다수를 상대로 일감을 제공하고 이에 대응하는 노무를 제공하는 노동형태가 나타나고 있는데, 이 중 대표적인 것이 ‘플랫폼 종사자’로, 플랫폼을 이용하는 배달노동자, 대리기사 등이 그 예라고 할 수 있음.

플랫폼 종사자의 규모를 살펴보면, 일의 배정 등에 영향을 미치는 플랫폼²⁾을 매개로 노무를 제공하는 플랫폼 종사자는 약 88만명이고,³⁾ 온라인 플랫폼의 단순 중개·소개 또는 알선을 통해 일거리를 구한 광의의 플랫폼 종사자는 292만명으로 추산되고 있으며,⁴⁾ 주로 배달·배송·운전 직종에 다수 종사하는 것으로 파악됨.

2) 별점 부여 등 평가를 통해 일의 배정 등에 영향을 미치는 경우 등을 의미함.

3) 고용노동부 보도자료(2024. 8.), “플랫폼종사자 88.3만명으로 전년 대비 11.1% 증가 ”

4) 고용노동부 보도자료(2022. 12.), “22년 플랫폼 종사자 규모와 근무실태 결과 발표”

<플랫폼 종사자의 직종별 종사인원>

(단위: 천명, %)

직종	'22년	'23년	증감률	직종	'22년	'23년	증감률
배달·운전	513	485	Δ5.5	가사·돌봄	53	52	Δ1.9
전문서비스 (교육·상담 등)	85	144	69.4	창작활동 (디자인 등)	36	50	38.9
컴퓨터 단순 작업 (데이터입력 등)	57	87	52.6	IT 서비스 (SW개발 등)	17	41	141.2

자료: 고용노동부 보도자료(2024. 8.), “플랫폼종사자 88.3만명으로 전년 대비 11.1% 증가 ”

한편, 타인을 사용하지 않는 1인 자영업자로서 타인이나 타인의 영업을 위해서 자신의 노무를 제공하는 디자이너, 일러스트레이터, 번역가 등 ‘프리랜서’는 자영업자의 외관을 가지고 있어 도급, 위임의 형식으로 업무에 종사하나, 일정한 종속성이 인정되는 경우에는 특수형태 근로종사자와 유사한 지위에 있다고 볼 여지가 있음.

최근 위와 같이 다양한 형태로 각각의 노동시장이 재편되고 있다는 점을 고려할 때, ‘일하는 사람’은 단순히 「근로기준법」에서 규정하는 ‘근로자’를 넘어서 자영업자와 ‘근로자’ 사이의 영역에 나타나고 있는 새로운 유형의 노무제공형태를 근로관계법제에 포함시키기 위한 개념으로 이해할 수 있음.

나. 일하는 사람에 대한 보호 필요성

앞서 살펴본 특수형태근로종사자, 프리랜서, 플랫폼 종사자는 고용 유연화, 정보통신기술의 발달 등으로 인해 새롭게 등장한 근로형태로 이들

은 외관상 자영업자의 형태를 취하고 있으나, 실질적으로는 타인의 업무에 종속되거나, 직접적인 지휘·감독을 받아 일하는 환경이 근로자와 유사할 여지가 있음에도 노동관계법령의 보호를 받기 곤란할 수 있는데, 이들의 구체적인 노무제공 환경을 살펴보면 다음과 같음.

택배업, 퀵서비스업, 배달대행업, 대리운전 등에 종사하는 자와 전체 산업 및 운송업 종사자의 업무시간 등 노무제공 환경을 살펴보면, 전자의 일평균 업무시간, 월평균 근로일수는 더 길고, 월평균 소득 및 시간당 소득은 더 적은 것으로 파악됨.

<택배업, 퀵서비스업, 배달대행업, 화물운송업, 대리운전의 노무제공 환경>

구분	전체 산업 (2021.9.)*	운송업 (2021.9.)*	택배 (2020년)	퀵서비스 (2021년)	배달대행 (2021년)	화물차 (2020년)	대리운전 (2019년)
일평균 업무시간	8.1시간	7.9시간	12.2시간	9.0시간	11.3시간	12.6시간	7.4시간
월평균 근로일수	18.4일	19.6일	25.0일	21.3일	25.0일	22.7일	21.7일
월평균 소득 (임금/ 순수입)**	396만원	334만원	334만원	203만원	239만원	357만원	159만원***
시간당 소득 (순수입)****	2.66만원	2.16만원	1.10만원	1.06만원	0.85만원	1.25만원	0.96만원

* 고용노동부, 사업체노동력조사결과(2021.9. 기준)

** 교통물류분야 5개 특수형태근로종사자는 임금노동자가 아니므로 월평균 총매출액에서 총지출액을 뺀 순수입을 소득으로 산정하여 활용

*** 대리운전기사 월평균 소득(순수입)에 대한 통계정보는 2018년 기준으로, 한국고용정보원(2018), 플랫폼경제종사자 규모 추정과 특성 분석, p.51 자료에 근거

**** 일평균 업무시간과 월평균 근로일수를 이용하여 월평균 근로시간(업무시간)을 구한 후에 해당 표의 월평균 소득(임금 또는 순수입)을 계산한 월평균 근로시간으로 나누어 산정

자료: 한국교통연구원(2021), 「교통물류분야 특수형태근로종사자 실태 파악 등을 위한 연구」, p. 90.

배달대행업에서 일하는 자의 안전 확보 관련 조치를 살펴보면, 배달대행기사의 안전장비가 전부 구비되지 않은 경우가 많고, 기사 본인이 직접 안전장비를 마련한 경우가 대부분이며, 플랫폼 사업자가 안전교육을 직접 실시하는 경우가 드문 것으로 파악됨.

<배달대행업 종사자의 안전 확보 관련 조치>

(단위: %)

안전장비 착용여부	안전모	보호장갑	무릎 보호대	팔꿈치 보호대
	100.0	89.8	<u>32.8</u>	<u>17.0</u>

안전장비 제공여부	플랫폼회사에서 제공	소속 배달대행 업체에서 제공	본인이 직접
	2.0	2.3	<u>95.8</u>

안전교육 이수	있음		없음
	플랫폼회사 교육 이수	소속 배달대행 업체 교육 이수	
	<u>20.0</u>	38.9	41.1

자료: 한국교통연구원(2021), 「교통물류분야 특수형태근로종사자 실태 파악 등을 위한 연구」, p. 123.

앞서 살펴본 바와 같이 특수형태근로종사자, 프리랜서, 플랫폼 종사자는 외관상 자영업자의 지위를 가지고 도급, 위임 등의 형태로 업무를 수행하고 보수를 받고 있어 휴일을 보장받기 어렵고, 파업 수행에 필요한 안전조치가 미비하다는 등 노무제공환경이 열악하므로 이들의 노무제공 환경을 개선하고, 기본적인 권리보장을 위한 방안 마련이 요구되고 있음.

다. 일하는 사람의 보호를 위한 입법 논의

종래부터 외관상 자영업자로서 도급, 위임의 형태로 일감을 받게 되는 특수형태근로종사자를 어떻게 보호할 것인지 쟁점이 되었는데, ① 개별적인 법률에서 이들에게 적용할 수 있는 제도를 선별하여 적용할 것인지, ② 이들에 대한 특별법을 별도로 제정하여 이들의 범위를 지정하고 기존의 노동관계법령과 별개의 보호방안을 마련할 것인지가 문제되었음.

최근에는 디지털 기술의 발전으로 플랫폼 종사자의 규모가 크게 확대되면서 이들에 대해서도 특수형태근로종사자와 유사한 논의가 진행되고 있다고 보이는데, 구체적으로는 아래와 같은 형태로 논의가 진행되었음.

특수형태근로종사자, 플랫폼 종사자에 대한 개별법에서의 보호를 강화하기 위하여 ① 「산업안전보건법」에서 특수형태근로종사자 및 배달종사자에 대한 안전·보건조치의무를 마련하였고⁵⁾, ② 「고용보험법」 제5장의3(노무제공자인 피보험자에 대한 고용보험 특례)을 신설하여

5) 「산업안전보건법」 제77조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등) ① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 사람으로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 “특수형태근로종사자”라 한다)의 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

1. 대통령령으로 정하는 직종에 종사할 것
2. 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
3. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것

제78조(배달종사자에 대한 안전조치) 「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」 제2조 제4호에 따른 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 그 중개를 통하여 「자동차관리법」 제3조제1항제5호에 따른 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

플랫폼 종사자도 고용보험 가입이 허용되었음.⁶⁾

이와 달리 특수형태근로종사자, 플랫폼 종사자를 포괄적으로 보호할 수 있는 별도의 법률을 제정할 필요가 있다는 의견도 제시되고 있는 바, 제21대 국회에서는 임의자의원이 대표발의한 「특수형태근로종사자의 보호 등에 관한 법률안」(의안번호 제2106018호)이나 장철민의원, 이수진의원이 각각 대표발의한 「플랫폼 종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률안」(의안번호 제2108908호, 제2113269호) 등이 이러한 의견을 반영한 것으로 볼 수 있음.

한편, 프리랜서의 경우, 경쟁법 영역에서의 조치를 통해 보호방안을 마련하려는 흐름이 있고,⁷⁾ 프리랜서가 많은 업종에서는 개별적으로 보호방안을 마련하려는 시도도 있음.⁸⁾

이상 논의의 흐름을 종합하면, ①특수형태근로종사자나 플랫폼 종사자에 대하여는 노동관계법령에서 규정하는 개별적인 제도를 적용하는 방안과 별도의 제정법안을 통해 포괄적인 보호 규정을 마련하는 방안

6) 「고용보험법」 제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하 “노무제공계약”이라 한다)을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.

제77조의7(노무제공플랫폼사업자에 대한 특례) ① 제15조에도 불구하고 노무제공사업의 사업주가 노무제공자와 노무제공사업의 사업주에 관련된 자료 및 정보를 수집·관리하여 이를 전자정보 형태로 기록하고 처리하는 시스템(이하 “노무제공플랫폼”이라 한다)을 구축·운영하는 사업자(이하 “노무제공플랫폼사업자”라 한다)와 노무제공플랫폼 이용에 대한 계약(이하 “노무제공플랫폼이용계약”이라 한다)을 체결하는 경우 노무제공플랫폼사업자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노무제공자에 대한 제15조제1항에 따른 피보험자격의 취득 등을 신고하여야 한다.

7) 공정거래위원회 연구용역(2018), 「공정거래법 적용을 통한 프리랜서 보호방안 연구」

8) 제21대 국회에서는 「예술인 복지법 일부개정법률안」(안민석의원 대표발의, 의안번호 제2100188호), 「문화산업 공정유통 및 상생협력에 관한 법률안」(김승수의원 대표발의, 의안번호 제2118442호) 등이 발의되었음.

이 제시되고 있고, ②프리랜서에 대하여는 근로자보다는 사업자의 성격에 초점을 맞추고, 업종별로 특수한 상황을 고려하여 개별적인 보호방안이 제시되고 있는 것으로 이해됨.

제정안은 「근로기준법」에 따른 근로자뿐만 아니라 특수형태근로종사자, 플랫폼 종사자, 프리랜서 등 자영업자와 근로자 사이의 특수한 형태로 존재하는 ‘일하는 사람’의 포괄적인 보호를 위해 마련된 것으로, 특수형태근로종사자 및 플랫폼 종사자의 보호에 관한 기존 논의의 흐름을 계승하면서도 프리랜서를 노동관계법제를 통해 보호할 수 있도록 한다는 점에 의의가 있다고 볼 것임.

2. 제정안의 주요 내용 및 총괄의견

가. 제정안의 주요 내용 및 체계

제정안은 총 4장, 28개조로 구성되어 있는데, 제1장(총칙)에서는 일하는 사람, 사업자, 노무공급계약의 정의를 규정하고(안 제2조), 일하는 사람이 동 법률 제정으로 인해 불리한 지위에 처하는 것을 방지하기 위해 다른 법률과의 관계를 정하고 있으며(안 제3조), 일하는 사람의 권리 보호를 위한 정책을 조정·심의하기 위한 일하는 사람 정책조정심의위원회를 설치하도록 규정하고 있음(안 제8조).

제2장(노무공급조건의 보호)에서는 균등한 처우(제9조), 서면계약의 체결 및 교부(제10조), 부당해지 등의 제한(안 제11조), 휴무(안 제13조), 임신부의 보호 등(안 제14조), 성희롱·괴롭힘의 금지 및 예방(안 제15조·제16조), 산업재해예방 조치(안 제17조) 등 개별적인 노무제공조건으로서 일하는 사람이 보장받아야 하는 사항과 일하는 사람의 결사의 자유 등(안 제19조), 이의제기 및 분쟁해결(안 제20조)와 같이 집단적인 측면에서 보장받아야 하는 권리 등을 규정하고 있음.

제3장(지도와 감독)에서는 일하는 사람의 보호를 위한 지침의 제정 및 보급(안 제21조), 표준계약서의 보급(안 제22조), 감독기관(안 제23조), 행정지도 및 시정명령(안 제25조) 등에 일하는 사람의 보호에 관한 지도 및 감독에 관한 사항을 규정하고 있음.

제4장(보칙)에서는 조례 제정(안 제27조) 근거를 마련하고, 일하는 사람의 복지 증진 등을 위한 공제회 설립 및 지원 근거(안 제28조)를 규정하고 있음.

[표] 제정안의 주요 내용 및 체계

제1장 총 칙	제1조(목적)
	제2조(정의)
	제3조(다른 법률과의 관계)
	제4조(국가와 지방자치단체의 책무)
	제5조(사업자의 의무와 책임)
	제6조(일하는 사람의 의무와 책임)
	제7조(적용범위)
	제8조(일하는 사람 정책조정심의위원회)
제2장 노무공급조건의 보호	제9조(균등한 처우)
	제10조(서면계약의 체결 및 교부)
	제11조(부당해지 등의 제한)
	제12조(보수 등의 지급)
	제13조(휴무)
	제14조(임산부의 보호 등)
	제15조(성희롱의 금지 및 예방)
	제16조(괴롭힘의 금지 및 예방)
	제17조(산업재해예방 조치)
	제18조(고충처리)
	제19조(일하는 사람의 결사의 자유 등)
	제20조(이의제기 및 분쟁해결)
제3장 지도와 감독	제21조(일하는 사람 보호를 위한 지침의 제정 및 보급)
	제22조(표준계약서의 보급)
	제23조(감독기관)
	제24조(감독기관에 대한 신고)
	제25조(행정지도 및 시정명령 등)
	제26조(권한의 위임)
제4장 보 칙	제27조(조례의 제정)
	제28조(공제회 등의 설립 및 지원)

제정안은 일하는 사람의 범위를 「근로기준법」상의 ‘근로자’뿐만 아니라 타인의 사업을 위해 직접 노무를 제공하는 자를 포괄하는 것으로 규정하고 이들에게 개별적인 노동관계법령에서 규정하고 있는 근로자에 대한 보호조치와 유사한 형태의 노무제공조건 보호가 이루어질 수 있도록 하며, 이들의 단체 결성 및 교섭 등에 관한 사항을 규정함으로써 집단적 노무제공관계에 관한 내용도 포함하고 있음.

나. 총괄의견

4차 산업혁명과 디지털 기술의 발전, 노동 유연화와 다변화된 근로·고용형태를 고려할 때, 특정한 사업장과 직접적인 지휘·감독을 전제로 근로자성을 판단하여 노동관계법령의 보호를 적용하는 기존의 노동법 체계에서는 실질적으로 타인에게 종속되어 노무를 제공하는 ‘일하는 사람’ 전반에 대한 보호가 이루어지기 어려운 것으로 보임.

특히, 자영업자와 근로자 사이에서 자영업자의 외관을 가지고 있으면서도 근로자의 지위에 근접하다고 할 수 있는 특수형태근로종사자, 플랫폼 종사자, 프리랜서 등의 경우 앞서 살펴본 바와 같이 근로조건이 열악하고, 고용환경이 불안정해 노동법의 보호를 받을 필요성이 있다고 볼 것임.

2007년 국가인권위원회, 2013년 국민권익위원회는 각각 특수형태근로종사자를 노동관계법령을 통해 보호할 필요성을 확인하였고,⁹⁾ 정부는 2019년부터 플랫폼 종사자 보호방안 마련을 위하여 노사정 및 이해당사자가 참여한 사회적 대화를 진행하였으며,¹⁰⁾ 2020. 12. 관계부처 합동으로 ‘플랫폼 종사자 보호 대책’을 발표하였고,¹¹⁾ 모든 노무제공자가 일하는 과정에서 보편적으로 보장받아야 할 사항을 중심으로 제도적 기반을 마련한다는 정부의 국정과제¹²⁾도 설정되어 있음.

제정안은 이와 같은 사회적 논의를 바탕으로 ‘일하는 사람’을 정의하고 이들을 노동관계법령의 보호 대상으로 설정함으로써 최근의 다변화된 고용환경이 반영된 일하는 사람의 보호체계를 구성한다는 점에서 의의가 있다고 볼 것임.

제정안의 논의와 관련하여서 다음의 사항을 검토할 필요가 있다고 보임.

첫째, 일하는 사람의 보호를 위한 법제(法制)를 특별법 제정을 통해 구성할 것인지, 개별 법률의 개정을 통해 구성할 것인지 결정

9) 국가인권위원회(2007. 10.), 「특수형태근로종사자도 노동인권 보호 받아야 -“계약관계 보호, 균등 처우, 노동3권 보장 필요” 국회의장과 노동부장관에게 관련 법률 제·개정 권고-」

국민권익위원회(2013. 1.), 「특수형태근로종사자 권익보호 방안」

10) 일자리위원회(2020. 7.), 「플랫폼 노동과 일자리 TF 논의 결과」

11) 관계부처 합동, 「플랫폼 종사자 보호 대책」, 2020.12.

12) 윤석열정부 120대 국정과제(2022), 국정목표 3 따듯한 동행, 모두가 행복한 사회

50. 공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현(고용부)

○ (취약계층 노동권 보호) 청년 아르바이트 근로자의 고용상 애로를 개선하기 위한 제도적 방안 마련, 임금체불 신속해결 등 취약근로자 보호 강화

- 모든 노무제공자가 일하는 과정에서 보편적으로 보장받아야 할 사항을 중심으로 제도적 기반 마련

할 필요가 있음.

종래의 논의 흐름에 비추어 볼 때, 일하는 사람을 보호하는 입법적 방안으로는 일하는 사람에 대한 개념을 정의하고, 이들에게 적용될 수 있는 보호수단을 규정하는 등의 방식으로 독립적인 제정법을 만드는 방법과 개별 법률의 목적과 취지, 일하는 사람에 대한 적용가능성 등을 고려하여 개별 법률을 개정하는 방법을 고려할 수 있음.

독립적인 법률을 제정하는 것은 새롭게 등장한 ‘일하는 사람’의 범위를 명확하게 규정하고, 이들의 노무제공 환경에 비추어 적정한 형태의 보호조치를 구성할 수 있다는 장점이 있으나, 개별 법률과의 관계나 현행법상의 일하는 사람에 대한 보호 체계, 정합성 등을 함께 고려할 필요가 있다고 볼 것임.

한편, 개별 법률을 개정하는 것은 노동관계법제에 현존하고 있는 제도를 일하는 사람의 고용환경 등을 고려하여 차등적으로 적용하는 것으로, 기존의 제도적인 틀을 활용하여 현행법제 내에서 효과적인 보호를 도모할 여지가 있으나 일하는 사람이 현행 노동관계법제에서 근로자와 동일한 수준의 온전한 보호를 받지 못한다는 점을 고려할 필요가 있음.¹³⁾

참고로, 「산업재해보상보험법」(이하 ‘산재법’) 및 「고용보험법」에서는 특수형태근로종사자 및 플랫폼 종사자에 대해 산재보험 및 고

13) 개별법률에 따라 부분적·개별적인 권리만을 향유하게 될 수 있음.

용보험을 적용하는데, 이는 개별법률을 개정하여 일하는 사람을 보호한 예에 해당한다고 볼 것임.

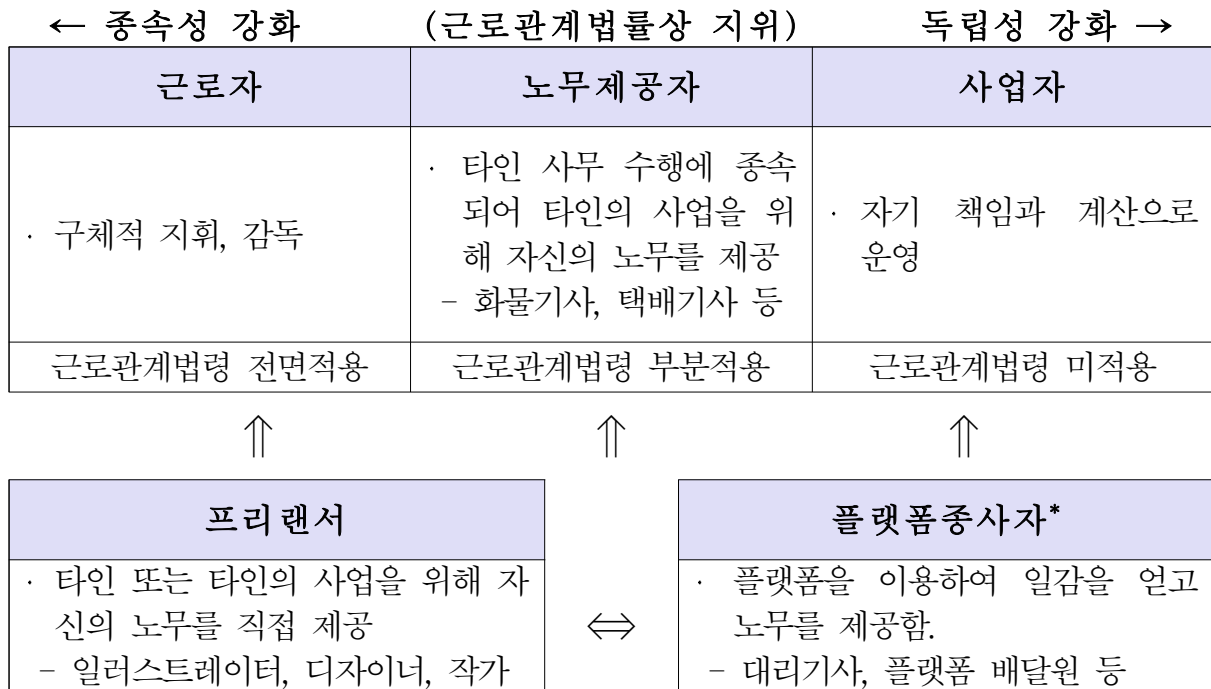
둘째, 제정안을 통해 보호하고자 하는 대상 집단의 범위를 어디까지 인정할 것인지 결정할 필요가 있음.

제정안은 사업주에게 노무공급관계에 관한 특정한 의무를 부여하고 있고, 사업주와 일하는 사람 사이에서 적용되는 계약 자유의 원칙을 제한하는 것이므로 수급자로서 사업자의 범위가 명확하여야 하고, 보호의 대상이 되는 일하는 사람의 범위도 구체적으로 규정되는 것이 바람직하다고 보임.

근로관계법령상의 지위를 살펴보면, 사업주의 구체적인 지휘·감독을 받아 인적 종속성이 인정되는 근로자와 독립된 사업을 영위하고 자신의 계산과 책임으로 사업을 운영하는 자영업자를 기준으로 그 사이에는 택배기사, 퀵서비스업자 등 타인의 사업을 위해 자신의 노무를 제공하는 자로서 타인의 업무에 종속되어 있는 노무제공자가 있음.

한편, 외관상 노무제공방식을 기준으로 볼 때 일러스트레이터, 디자이너 등 타인의 사업을 위해 자신의 노무를 직접 제공하는 자인 프리랜서와 플랫폼 이용 배달노동자나 대리기사 등 플랫폼을 이용하여 일감이 배분되고 노무제공이 이루어지는 플랫폼종사자가 있는데, 이들은 구체적인 노무제공 양태에 따라 종속성 여부 등을 기준으로 근로자와 사업자 사이의 지위가 결정된다고 볼 것임.

<근로자와 사업자 및 그 외의 일하는 사람의 관계>



*플랫폼을 이용하여 일감의 배분과 노무제공이 이루어지는 업종에 종사하는 자를 의미함(현행 사회보험법제상 플랫폼 종사자는 노무제공자임을 전제로 함).

** 프리랜서, 플랫폼종사자의 근로관계법률상 지위는 구체적인 노무 제공 양태, 종속성의 정도 등에 따라 결정

일하는 사람의 범위를 구체화하는 경우 근로자와 사업주 사이의 불공정한 근로계약을 조정하려는 노동법의 취지를 고려하여 대상 집단에 대해 근로자와 유사한 종속성이 인정되는지, 이들이 노무제공 조건을 자유롭게 설정하기 곤란한 계약상 지위에 있다고 볼 수 있는지 등을 고려할 필요가 있다고 보임.

한편, 제정안에 따르면, 현행 「근로기준법」을 제한적으로 적용받는 상시근로자 수 5인 미만 사업장의 근로자에 대하여 부당해지 등의 제한 및 그 구제에 관한 사항이 적용되고,¹⁴⁾ 해당 사업주에게는 근

14) 「근로기준법 시행령」에 따라 상시 5인 미만 사업장에 대하여는 「근로기준법」 제23조제1항에 따른 부당해고 및 그 구제에 관한 내용이 적용되지 않으나, 제정안에서는 일하는 사람 전부

로자에 대하여 「근로기준법」에 따른 연차유급휴가 등을 적용할 수 있도록 노력할 의무가 부과¹⁵⁾되는 등 상시 5인 미만 사업장의 근로자에 대하여도 근로관계법령에 따른 보호가 강화되는데, 상시 5인 미만 사업장 근로자에 대한 「근로기준법」 적용 문제에 대하여는 근로자 보호 필요성에 비추어 찬성하는 의견과 영세사업주의 부담 및 낮은 수용 가능성에 비추어 반대하는 의견이 제시되고 있다는 점¹⁶⁾을 고려할 필요가 있다고 보임.

셋째, 노동법 질서에 새롭게 편입되는 일하는 사람의 노무제공 형태를 반영하여 이들의 상황에 부합하는 보호 방안이 마련될 수 있도록 할 필요가 있음.

종래의 논의에서는 제정법의 형태로 일하는 사람에 대해 포괄적인 보호방안을 마련할 필요가 있다는 지적이 있었는데, 제정안에서 규정하려는 내용이 기존의 ‘근로자’ 개념을 전제로 하는 노동관계법령에서의 각종 보호조치 중 필수적인 사항을 선별한 것이라면 근로자와 일

에 대하여 부당해지 등을 제한하고 있음.

15) 안 제13조(휴무) 사업자는 일하는 사람에게 「근로기준법」 등 관련 법령에서 정하는 바에 따라 휴무를 보장하여야 한다. 다만, 「근로기준법」 등 관련 법령의 적용을 받지 아니하는 일하는 사람에게는 그에 준하는 휴무를 보장하도록 노력하여야 한다.

16) 2021. 12. 9. 환경노동위원회 입법공청회에서 제시된 의견은 다음과 같음.

(박은정 - 인제대학교 교수) 「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 비용적 부담을 가져올 수 있기 때문에 즉시 적용할 수 있는 규정과 시간을 두고 비용 지원을 통해 보완해 나갈 수 있는 규정을 구분하는 것도 방안이 될 수 있음.

(차남수 - 소상공인연합회 정책홍보본부장) 모든 사업장에 「근로기준법」을 전면 적용하는 개정안은 코로나 19의 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 지역에 대한 충분한 실태조사 등을 바탕으로 소상공인 보호를 위한 제도 구축이 충분히 이루어진 이후에 적용될 필요가 있음.

하는 사람의 노무제공 환경 및 조건이 상이하다는 점이 고려될 필요가 있다고 보임.

예컨대, 사업장(공간의 제약)에서 근로시간(시간의 제약)을 보내야 하는 전통적인 개념의 근로자에게는 「근로기준법」상의 연차유급휴가, 유급휴일제를 적용하기 용이하지만, 자신이 노무제공시간과 장소를 자유롭게 선택할 수 있는 플랫폼종사자에게는 ‘휴일’의 개념이 직접 적용되기 곤란할 소지가 있음.

고용노동부는 디지털 기술의 발달 및 산업·인구구조 변화로 고용형태가 다양화됨에 따라 현행 노동법체계의 적용이 어려운 종사자를 보호하기 위한 법 제정이 필요하다는 점에는 공감하나,

일하는 사람의 범위가 포괄적이어서 도급·위임계약, 1인 자영업자 등 다양한 유형이 포함되는데 이들의 노무제공 환경 및 조건이 근로자와 상이하다는 점, 제정안에 따르면 적용 대상에 근로자도 포함되는데 「근로기준법」보다 보호가 강화되는 내용이 있어 보편적 권리보호를 위한 기본법의 지위에 맞지 않다는 점 등을 고려할 필요가 있고,

다양한 현실에 맞는 보호의 수준, 내용을 규정할 수 있도록 전문가의 심도 있는 논의, 현장 의견 수렴 및 사회적 대화 등을 거쳐 보다 합리적인 방안을 모색할 필요가 있다는 의견임.

생명보험협회·손해보험협회는 ‘보험설계사’에 관한 의견을 제시하였는바, ①제정안에 따라 사회보험료에 대한 사업주 부담이 확대되는 경

우17) 보험회사의 경영환경 악화가 우려되고, 이에 따른 보험설계사 구조조정이 불가피하다는 점, ②계약 당사자간(보험회사 및 보험설계사)의 자유로운 계약 해지·해제권을 제약할 수 있다는 점, ③출퇴근이 자유로운 보험설계사에게 휴가 제도 적용이 곤란하고, 보험설계사로서도 영업기회 상실에 따른 소득 감소가 문제될 수 있다는 점, ④보험설계사 단체와의 교섭에 따라 업무 방식이나 근무조건에 대한 과도한 변화가 야기되는 경우 경영 악화를 유발할 수 있다는 점 등을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

참고로, 현재 우리 위원회에는 일하는 사람의 보호에 관한 사항을 규정하는 「일하는 사람의 보호 등에 관한 법률안」(장철민의원 대표 발의, 의안번호 제2201226호)이 계류 중으로, 함께 심사될 필요가 있음.

17) 안 제5조 (사업자의 의무와 책임) ③ 사업자는 관계 법령에서 정하는 바에 따라 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」 등에 따른 산업재해보상보험, 고용보험 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 일하는 사람의 사회보험에 드는 비용을 부담하여야 한다.

3. 주요 조문별 검토

가. 목적(안 제1조)

1) 제정안의 요지

제정안은 헌법에 따라 일하는 사람의 권리를 보호·증진하기 위해 필요한 사항을 정하여 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 영위할 수 있도록 하는 것을 이 법의 목적으로 규정하고 있음.

제정안
제1조(목적) 이 법은 헌법에 따라 일하는 사람의 권리를 보호하고 증진하기 위하여 필요한 사항을 규정함으로써 모든 일하는 사람의 행복추구와 인간다운 생활을 영위할 수 있도록 하는 것을 목적으로 한다.

2) 검토의견

제정안은 이 법에서 일하는 사람의 권리 보호 및 증진에 필요한 사항을 규정함으로써 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 할 수 있도록 하려는 것으로, 제정안은 균등한 처우, 휴무, 임신부의 보호 등에 관한 사항을 규정하여 일하는 사람이 향유할 수 있는 최소한의 노동제공 환경을 마련함으로써 일하는 사람의 행복과 인간다운 생활을 보장하려는 내용이라고 볼 것이므로 위와 같은 목적 규정은 법률안의 내용과 부합하는 것으로 보임.

한편, 제정안은 헌법에 따라¹⁸⁾ 이 법이 일하는 사람의 보호에 필요한 사항을 규정한 것으로 보는데, 이는 우리 헌법상 근로자의 개념을 「근로기준법」상의 근로자보다 넓은 것으로 인식한다는 바탕에서 우리 헌법이 근로조건의 기준을 법률로 정하도록 규정¹⁹⁾하고 있다는 점에 착안한 것으로 보임.

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

19) 대한민국 헌법 제32조 ③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

나. 정의(안 제2조)

1) 제정안의 요지

제정안은 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 이를 통해 보수 등을 받는 사람으로서, 「근로기준법」에 따른 근로자이거나 타인의 노무를 통상적으로 이용하지 아니하는 자(직접 노무를 제공하는 자)를 ‘일하는 사람’으로 규정하고(안 제2조제1호), 일하는 사람으로부터 노무를 제공받아 사업을 하는 자를 사업자로 규정하며(안 제2조제2호), 일하는 사람이 사업자를 위해 노무를 제공하고 이에 대하여 보수 등을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 노무공급계약으로 규정함(안 제2조제4호).

제정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. “일하는 사람”이란 고용상의 지위나 계약의 명칭이나 형식에 관계 없이 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 이를 통해 보수 등을 받는 사람으로서, 다음 각 목의 자를 말한다. 가. 「근로기준법」 제2조제1항제1호의 근로자 나. 그 사업에 필요한 노무를 제공함에 있어 다른 사람의 노무를 통상적으로 이용하지 아니하는 자 2. “사업자”란 일하는 사람으로부터 노무를 제공받아 사업을 하는 자를 말한다. 3. “사업자단체”란 그 형태가 무엇이든 상관없이 둘 이상의 사업자가 공동의 이익을 증진할 목적으로 결합한 조합 또는 단체를 말한다. 4. “노무공급계약”이란 고용계약·근로계약·도급계약·위임계약·용역계약, 그 밖에 명칭에 관계없이 일하는 사람이 사업자를 위하여 노

무를 제공하고, 사업자는 이에 대하여 보수 등을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.

2) 검토의견

제정안은 ‘일하는 사람’의 차별받지 않을 권리를 보장하고 이들에 대한 부당해지 등을 제한하며, 이들에게 휴무를 보장하고 이들에 대한 직장 내 성희롱·괴롭힘 등을 금지하는 등 ‘일하는 사람’의 기본적인 권리를 보호하기 위한 것으로, ‘일하는 사람’의 범위는 곧 제정안의 보호 범위와 같다고 볼 것임.

제정안은 ‘일하는 사람’을 「근로기준법」에 따른 근로자뿐만 아니라 고용상의 지위나 계약의 형식과 무관하게 타인을 위해 직접 일하고 보수를 받는 사람으로 정의하는데, 이는 제정안이 특수형태근로종사자, 플랫폼 종사자 등에 한정하여 이들의 권리만을 규정하고 근로자와 자영업자 사이의 제3의 지위를 형성하는 것이 아니라 「근로기준법」상의 근로자를 포함하여 타인에 대한 종속성이 인정되는 넓은 범위의 노무를 제공하는 사람 전체를 대상으로 포괄적인 권리보장을 담보하려는 취지임을 밝히려는 것으로 보임.

다. 다른 법률과의 관계(안 제3조)

1) 제정안의 요지

제정안은 일하는 사람과 관련하여 타 법률을 제정, 개정하는 경우에는 이 법에 부합하도록 하고(안 제3조제1항), 일하는 사람의 보호에 관하여 다른 법률에서 규정하고 있는 경우가 아니면 이 법을 적용하도록 하며(안 제3조제2항 본문), 타 법을 적용하는 것이 일하는 사람에게 유리한 경우에는 그렇지 아니하도록 함(안 제3조제2항 단서).

제정안
제3조(다른 법률과의 관계) ① 일하는 사람과 관련하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법에 부합되도록 하여야 한다. ② 일하는 사람의 보호에 관하여 다른 법률에서 규정하고 있는 경우를 제외하고는 이 법을 적용한다. 다만, 다른 법률의 규정을 적용하는 것이 일하는 사람에게 유리한 경우에는 그러하지 아니하다.

2) 검토의견

제정안은 일하는 사람의 보호에 관한 사항을 규정하고 있는데, 현행 노동관계법제에 따른 근로자 등의 보호에 관한 규정과 달리 정해질 여지가 있으므로, 법 적용에 있어서 타 법과의 관계를 명시하는 것은 바람직할 것으로 보임.

안 제3조제1항은 노무제공관계에 관한 일하는 사람의 기본적인 권리 등을 포괄적으로 규정하려는 것으로, 타 법과의 관계에 있어 기본

법적 지위를 예정한다고 볼 것이어서 타 법의 제·개정 시 동 제정안에 부합하도록 하는 규정을 마련한 것으로 보임.

다만, 제정안은 일하는 사람의 보호에 관하여 타 법에서 규정한 바가 있으면 그 법을 적용하고 타 법을 적용하는 것이 일하는 사람에게 유리한 경우에는 그러하지 아니하다고 규정하고 있는데, 일하는 사람의 보호라는 제정안의 취지와 법문의 명확성을 고려하여 문구를 조정하는 것이 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 제정안은 이 법과 다른 법의 규정 중 일하는 사람에게 유리한 내용을 적용토록 하는 것으로 보이나,²⁰⁾ 어느 법이 유리한지 여부는 동일한 조건에 대해서도 개인별 판단이 다를 수 있고, 일하는 사람의 선택에 따라 상대방의 권리·의무에도 영향을 미치는 등 법적 불확실성이 우려된다는 의견임.

참고로, 「전자상거래 등에서의 소비자보호에 관한 법률」, 「할부거래에 관한 법률」, 「공익신고자 보호법」 등에서는 다른 법률과 규정이 상이한 경우 소비자, 공익신고자에게 ‘유리한 규정’을 적용하도록 하고 있음.²¹⁾

20) 법안 본문은 “다른 법률에서 규정하고 있는 경우를 제외하고는 이 법을 적용한다. 다만, 다른 법률의 규정을 적용하는 것이 유리한 경우에는 그러하지 아니한다.”라고 규정하여 해석이 모호한 부분이 있다는 의견임.

21) 「전자상거래 등에서의 소비자보호에 관한 법률」 제4조(다른 법률과의 관계) 전자상거래 또는 통신판매에서의 소비자보호에 관하여 이 법과 다른 법률이 경합하는 경우에는 이 법을 우선 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 소비자에게 유리한 경우에는 그 법을 적용한다. 「할부거래에 관한 법률」 제4조(다른 법률과의 관계) 할부거래 및 선불식 할부거래에서의 소비자보호와 관련하여 이 법과 다른 법률이 경합하여 적용되는 경우에는 이 법을 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 소비자에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다. 「공익신고자 보호법」 제5조(다른 법률과의 관계) 공익신고자등의 보호와 관련하여 이 법과

라. 적용범위(안 제7조)

1) 제정안의 요지

제정안은 적용범위를 일하는 사람을 사용하는 모든 사업으로 하되, 「근로기준법」상 근로자가 아닌 일하는 사람에 대하여는 사업의 종류와 노무의 성질을 고려하여 일부 규정의 적용을 배제함(안 제7조).

제정안
제7조(적용범위) 이 법은 일하는 사람을 사용하는 모든 사업에 적용된다. 다만, 이 법 제2조제1호나목 ²²⁾ 에 따른 일하는 사람에 대하여는 사업의 종류와 일하는 사람이 제공하는 노무의 성질을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용하지 아니할 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 「근로기준법」상 근로자가 아닌 일하는 사람에 대하여는 사업의 종류와 노무의 성질을 고려하여 일부 규정의 적용 제외를 규정하는데, 이는 일하는 사람의 노무제공양태가 다양하게 나타날 수 있어 그 특성상 제정안에 따른 의무 부과가 곤란한 경우 이를 반영하여 유연하게 법규범을 적용하려는 것으로 보임.

다른 법률의 적용이 경합하는 경우에는 이 법을 우선 적용하되, 다른 법률을 적용하는 것이 공익신고자등에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다.

22) **안 제2조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “일하는 사람”이란 고용상의 지위나 계약의 명칭이나 형식에 관계없이 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 이를 통해 보수 등을 받는 사람으로서, 다음 각 목의 자를 말한다.

가. 「근로기준법」 제2조제1항제1호의 근로자

나. 그 사업에 필요한 노무를 제공함에 있어 다른 사람의 노무를 통상적으로 이용하지 아니하는 자

다만, 동 제정안은 사업자에게 의무를 부과함으로써 일하는 사람의 노무제공환경을 보호하려는 내용으로, 사업의 종류나 제공하는 노무의 성질과 같이 구분의 요소만을 규정하고 구분의 기준을 제공하지 않으면서 적용 배제 영역을 대통령령으로 위임하는 것은 사업자의 의무와 일하는 사람의 권리 보장에 관한 법적 지위를 혼란스럽게 할 소지가 있다고 볼 것임.

참고로, 「근로기준법」은 적용범위에 대하여 상시 근로자 수와 근로자의 신분(동거친족만을 사용하는 경우, 가사사용인에 해당하는 경우)을 기준으로 적용 제외 규정을 두고 있음.²³⁾

23) 「근로기준법」 제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事)사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

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

③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.

마. 일하는 사람 정책조정심의위원회(안 제8조)

1) 제정안의 요지

제정안은 일하는 사람의 권리 보호를 위한 주요 정책의 수립·시행, 둘 이상의 중앙행정기관이 관련된 일하는 사람의 권리보호를 위한 정책의 조정 등을 조정·심의하도록 ‘일하는 사람 정책조정심의위원회’를 고용노동부에 두고, 고용노동부차관을 위원장으로 하며, 고용노동부장관이 일하는 사람 대표자, 사업자 대표자, 정부 대표자를 각각 위원으로 임명·위촉할 수 있도록 하되, 각 대표를 동수(同數)로 구성하도록 규정함.

제정안
제8조(일하는 사람 정책조정심의위원회) ① 일하는 사람의 권리보호에 관한 사항을 조정·심의하기 위하여 고용노동부에 일하는 사람 정책조정심의위원회(이하 “조정심의위원회”라 한다)를 둔다. ② 조정심의위원회는 다음 각 호의 사항을 조정·심의한다. 1. 일하는 사람의 권리보호를 위한 주요 정책 및 계획의 수립·시행 2. 제21조제1항에 따른 보호지침의 수립·시행 3. 둘 이상의 중앙행정기관이 관련된 일하는 사람의 권리보호를 위한 정책의 조정 4. 그 밖에 일하는 사람의 권리보호와 관련하여 위원장이 조정·심의에 부치는 사항 ③ 조정심의위원회는 위원장 1명을 포함한 15명 이내의 위원으로 성별을 고려하여 구성한다. ④ 조정심의위원회의 위원장은 고용노동부차관이 되고, 위원은 일하는 사람을 대표하는 사람·사업자를 대표하는 사람·정부를 대표하는 사람 중에서 각각 같은 수가 되도록 구성하여 고용노동부장관이 임명하

제정안
거나 위촉하는 사람이 된다. ⑤ 조정심의위원회의 구성 및 운영과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2) 검토의견

제정안은 일하는 사람의 권리보호에 관한 기구를 고용노동부에 두고 일하는 사람 대표자, 사업자 대표자, 정부 대표자를 동수로 구성하여 관련 정책을 조정·심의하도록 함으로써 일하는 사람의 권리보호에 관한 정책을 사회적인 논의 과정을 거쳐 결정할 수 있게 한다는 점에서 의의가 있다고 보임.

행정안전부는 「행정기관 소속 위원회의 설치·운영에 관한 법률」에서 중복위원회의 설치 제한 등을 규정하고 있는데,²⁴⁾ 현재 고용노동부 소속으로 「고용정책기본법」에 따른 고용정책심의회가 설치·운영되고 있으므로, 기존 고용정책심의회를 활용하거나 고용정책심의회와 분과위원회 형태로 정책조정심의위원회를 설치·운영할 필요가 있고, 위원회 설치 시 5년 이내의 존속기간을 법률에 명시할 필요²⁵⁾가 있다는 의견을 제시하였음.

24) 「행정기관 소속 위원회의 설치·운영에 관한 법률」 제7조(중복 위원회의 설치 제한 등)

① 행정기관의 장은 그 기관 또는 관련 기관 내에 설치되어 있는 위원회와 성격과 기능이 중복되는 위원회를 설치·운영하여서는 아니 된다.

② 행정기관의 장은 성격·기능이 유사하거나 관련이 있는 복수의 위원회를 하나의 위원회와 분과위원회, 전문위원회 등의 체계로 연계하여 설치·운영하여야 한다.

25) 「행정기관 소속 위원회의 설치·운영에 관한 법률」 제11조(위원회의 존속기한) ② 행정

기관의 장은 자문위원회등을 설치할 경우 목적 달성을 위하여 필요한 최소한의 기한 내에서 존속기한을 정하여 법령에 명시하여야 한다. 이 경우 존속기한은 5년을 초과할 수 없다.

바. 균등한 처우(안 제9조·제20조제3항)

1) 제정안의 요지

제정안은 사업자가 성(性), 국적, 신앙, 혼인상지위, 사회적신분, 노무제공 형태 또는 계약 유형 등을 이유로 노무제공조건 등에 관하여 일하는 사람에게 차별적 처우를 하지 않아야 할 것을 규정하고(안 제9조), 일하는 사람이 노동위원회에 대통령령으로 정하는 바에 따라 시정을 신청하는 절차를 마련함(안 제20조제3항).

제정안
제9조(균등한 처우) 사업자는 성(性)·국적·신앙·혼인상 지위·사회적 신분·노무제공 형태 또는 계약 유형 등을 이유로 일하는 사람에게 노무제공조건 등에 관하여 합리적 이유없이 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.
제20조(이의제기 및 분쟁해결) ③ 일하는 사람은 사업자로부터 제9조에 따른 차별적 처우를 받은 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.

2) 검토의견

현행법상 근로자의 균등한 처우에 관한 규정을 살펴보면, 「근로기준법」은 사용자가 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하거나, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하는 것을 금지하고²⁶⁾ 이를 위반한 경우 500만원 이하의 벌금에 처하

26) 「근로기준법」 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우

도록 규정하고 있으며,²⁷⁾ 기간제법은 사용자가 기간제근로자 또는 단시간근로자²⁸⁾임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종, 유사한 업무에 종사하는 일반 근로자에 비해 차별적 처우²⁹⁾를 하는 것을 금지하고, 차별적 처우가 있는 경우 이를 노동위원회의 시정명령 등을 통해 구제하도록 규정하고 있음.³⁰⁾

제정안은 성(性), 국적, 신앙, 혼인상지위, 사회적신분, 노무제공 형태, 계약 유형을 차별 사유의 예시로 규정하면서 사업자의 일하는 사람에 대한 차별적 처우를 금지하는데, 이는 헌법상의 평등원칙을 노무제공 영역에서 구체화하려는 것으로, 그 취지는 타당한 측면이 있음.

를 하지 못한다.

27) 「근로기준법」 제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자

28) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “기간제근로자”라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약”이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.

2. “단시간근로자”라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말한다.

「근로기준법」 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

9. “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

29) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

3. “차별적 처우”라 함은 다음 각 목의 사항에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금

나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금

다. 경영성과에 따른 성과급

라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

30) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조(차별적 처우의 시정신청) ① 기간제 근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

제12조(시정명령 등) ① 노동위원회는 제10조의 규정에 따른 조사·심문을 종료하고 차별적 처우에 해당된다고 판정한 때에는 사용자에게 시정명령을 내려야 하고, 차별적 처우에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

다만, 근로자에 관하여는 현행법상 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’), 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’) 등에서는 차별행위의 시정 절차를 규정하고 있으므로 이에 따라 시정절차가 이루어진다고 볼 것이나, 근로자 이외의 일하는 사람에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 차별적 처우에 대한 시정요청권이 구체화된다고 볼 것이므로, 차별적 처우 등에 대한 시정절차나 벌칙 부과 등에 관하여 근로자와 그 외의 일하는 사람 사이에 상이한 기준이 적용될 소지가 있다는 점³¹⁾을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 ①제정안이 현행 「근로기준법」보다 차별금지 사유를 확대하는 등 기존 법령보다 규율을 강화하고 있어 보편적 권리보호를 위한 기본법의 취지 및 법체계에 상충되는 측면이 있다는 점, ②노무제공 형태나 계약 유형이 다른 경우는 업무의 차이에 따른 것일 수 있어 합리적 사유가 없는 차별에 해당한다고 보기 어렵다는 점, ③제정안은 노동위원회의 구제신청을 규정하면서도 대상, 판단범위, 구제명령의 범위 등에 대한 법 문언이 모호하여 현장 혼란이 우려된다는 점을 고려할 때, 재검토가 필요하다는 의견임.³²⁾

31) 안 제25조에서 일하는 사람의 보호와 관련하여 타 법상 규정이 있는 경우 시정절차 및 벌칙의 규정을 적용한다고 규정하고 있으나, 이는 해당 요건에 부합하는 ‘근로자’에 해당하는 경우라고 볼 것이고 이외의 일하는 사람(타 법에서 적용대상으로 정하고 있지 아니한 자)에 대하여도 동일하게 시정절차 및 벌칙 규정이 적용될 것이라고 보기는 어려운 측면이 있음.

32) 노무제공형태·계약유형은 「국가인권위원회법」에 따른 평등권 침해의 차별행위의 사유에도 포함되어 있지 않다는 입장임.

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

3. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족,

사. 서면계약의 체결 및 계약서 교부(안 제10조)

1) 제정안의 요지

제정안은 사업자에게 일하는 사람과 노무공급계약을 서면으로 작성하고 그 계약서를 교부하도록 하며, 계약서의 내용으로 일하는 사람의 노무제공 내용, 보수의 계산, 계약기간, 계약해지의 조건, 안전 및 건강보호를 위해 적정한 휴식 등 그 밖의 대통령령으로 정하는 사항 등을 포함시키도록 하고, 일하는 사람의 경력증명 등 요구권을 규정함.

제정안
제10조(서면계약의 체결 및 교부) ① 사업자는 일하는 사람과 노무공급계약을 체결하려는 경우 다른 법령에서 정하는 경우를 제외하고 다음 각 호의 사항이 포함된 노무공급계약을 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조에 따른 전자문서로 작성된 것을 포함한다. 이하 같다)으로 작성하여 이를 일하는 사람에게 교부하여야 한다. 1. 계약의 당사자 2. 제공하여야 하는 노무의 내용 3. 보수 등의 구성항목·계산방법·지급방법 4. 계약기간을 정한 경우에는 그 기간 5. 계약해지 또는 불이익한 조치의 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항을 정한 경우에는 그 사유와 절차 6. 안전과 건강 보호를 위해 적정한 휴식 보장 등 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 ② 사업자는 제1항에 따라 교부된 노무공급계약에 명시되지 아니한 계약조건을 주장하여서는 아니 된다.

용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다....(후략)

제정안
③ 사업자는 일하는 사람이 요구할 경우 경력증명서 등 일하는 사람이 요구하는 증명을 발급하여야 한다.

2) 검토의견

현행 「근로기준법」은 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간, 휴일 등 근로조건을 명시하도록 하고, 근로계약서를 서면으로 교부할 것을 규정하고 있음.³³⁾

구두로 이루어지는 노무공급계약은 임금, 계약기간, 해지사유 등 계약의 핵심사항을 명료하게 규정하기 어렵고, 노무공급관계의 존부 및 그에 따른 급부의 이행 등에 관한 분쟁이 있는 경우 그 증명이 곤란하다는 문제가 있으므로, 서면에 의해 노무공급계약을 하고, 일하는 사람이 그 계약서를 교부받을 수 있도록 하는 것은 일하는 사람의 권리보호의 관점에서 타당한 측면이 있음.

다만, 간단한 물건의 배송 등 단발성·일시적 계약 일체에 대해 서면

33) 「근로기준법」 제17조(근로조건을 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

계약 의무를 부과하는 경우 일하는 사람과 사업자에게 부담이 될 수 있다는 점, 일하는 사람이 요구할 수 있는 증명의 종류나 유형 등이 정해지지 않아 사업자가 의무를 준수할 수 있는 범위에서 증명의 범위를 제한하는 것이 바람직하다고 보인다는 점 등을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 ①단발성 계약³⁴⁾ 등에 대하여도 모든 내용을 서면으로 작성하게 하는 것은 일하는 사람과 사업자 모두에게 부담이 될 수 있다는 점, ②일하는 사람의 요구에 따라 발급하는 증명의 내용과 기한에 정함이 없어 현장에서의 수용에 한계가 있다는 점,³⁵⁾ ③제정안에는 「근로기준법」상 서면고지 의무사항³⁶⁾에 없는 계약해지 사유·절차, 적정한 휴식 보장 등이 고지사항에 포함되어 있는데, 보편적 권리보호를 위한 기본법의 취지를 고려할 때 신중할 필요가 있다는 의견임.

34) 간단한 물건 배송, 동영상 편집, 디자인 등의 도급계약 등

35) 일하는 사람별로 증명서의 내용이 다른 경우, 계약 종료 후 자료가 없으나 증명서를 발급해야 하는 경우 등

36) 「근로기준법」 제17조(근로조건에 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

아. 부당해지 등의 제한(안 제11조 및 제20조제4항)

1) 제정안의 요지

제정안은 사업자가 일하는 사람의 의사에 반하여 특별한 사유 없이 노무공급계약을 해지, 변경하거나 그 밖에 불이익한 조치를 할 수 없도록 하고(안 제11조), 일하는 사람이 부당해지 등을 당한 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 구제를 신청할 수 있음(안 제20조제4항).

제정안
제11조(부당해지 등의 제한) 사업자는 일하는 사람의 의사에 반하여 특별한 사유없이 노무공급계약을 해지·변경하거나 그 밖에 불이익한 조치(이하 “부당해지 등”이라 한다)를 하여서는 아니 된다. 제20조(이의제기 및 분쟁해결) ④ 일하는 사람은 사업자로부터 부당해지 등을 당한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 이에 대한 구제를 신청할 수 있다.

2) 검토의견

현행 「근로기준법」은 정당한 이유 없이 사용자가 근로자를 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 ‘부당해고등’)을 하지 못하도록 규정하는데,³⁷⁾ 이는 사용자에 비해 상대적으로 열악한 지위에 있는 근로자의 고용을 안정시키고 그 법적 지위를 보호하여 근로자의 생존권을 보장하려는 것으로,³⁸⁾ 제정안은 같은 취지에서 사업자의 부

37) 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

38) 헌법재판소 2012. 2. 23. 선고 2011헌마233 전원재판부

당해지 등을 제한하여 일하는 사람의 법적 지위를 두텁게 보호하려는 것임.

일하는 사람에 포함될 수 있는 노무제공자, 플랫폼 종사자, 프리랜서 등이 법적 지위의 불안정성으로 인해 열악한 노무제공 환경을 요구받고 있다는 점을 고려할 때, 이들의 계약상 지위를 보장하여 생계를 안정시키려는 점에서 의의가 있다고 볼 것임.

다만, 제정안은 「근로기준법」과 달리 부당해지 등의 요건에 ‘일하는 사람의 의사에 반하는 경우에 해당할 것’을 추가하고 있는데, 이에 대하여는 ①원칙적으로 계약의 해지는 일방 당사자가 계약 상대방에 대하여 하는 단독행위에 해당하여 상대방의 의사에 관계없이 일방 당사자의 의사표시로서 그 법적 효과가 발생한다는 점, ②부당해지 등이 발생하더라도 일하는 사람에 의사에 부합한다는 외관이 형성된 경우 (서면동의서 등) 이에 대하여 일하는 사람이 부당해지 등을 주장하기 곤란할 수 있다는 점 등을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 ①제정안의 특별한 사유 기준이 모호하여 법적 불확실성 및 분쟁의 소지가 발생할 여지가 있다는 점, ②「근로기준법」에서 5인 미만 사업장에 적용되지 않는 해고 등의 제한이 사실상 적용되는

… 과거 자유주의적 시장경제질서 하에서 사용자는 기업의 합리적 경영을 위하여 근로자와의 근로계약의 체결 및 해지를 자유롭게 할 수 있는 것이 원칙이었으나 우월한 지위에 있는 사용자가 마음대로 근로계약을 해지하도록 허용하는 것은 상대적으로 열악한 지위에 있는 근로자의 생존권을 심각하게 위협할 뿐만 아니라, 결과적으로 근로조건의 악화, 부의 불균형, 자본의 지배, 사회분배 구조의 모순 등을 초래하여 사회의 커다란 불안과 갈등을 야기하여 왔다. 그리하여 오늘날 독일이나 영국 등 선진 국가에서는 입법정책적으로 해고의 자유를 제한하거나 근로자에 대한 부당해고를 신속하게 구제하기 위한 별도의 절차를 마련함으로써 근로자를 보호함과 동시에 노·사간의 분쟁을 조기에 해결하여 국가 경제 전체의 안정과 발전을 도모하고 있다. …

것으로, 영세 사업주의 법 준수 능력 등을 고려할 때, 충분한 사회적 대화와 공감대가 필요하다는 점, ③ 제정안은 노동위원회의 구제신청을 규정하면서도 대상, 판단범위, 구제명령의 범위 등에 대한 법 문언이 모호하여 현장 혼란이 우려된다는 점 등을 고려할 때, 재검토가 필요하다는 의견임.

자. 보수 등의 지급(안 제12조)

1) 제정안의 요지

제정안은 사업자가 일하는 사람에게 그 보수 등을 통화로 직접 전액을 지급하도록 하고(안 제12조제1항), 업무의 성질상 제3자가 일하는 사람에게 보수 등을 직접 지급하는 관행이 있는 경우, 이는 사업자가 보수 등을 직접 지급한 것으로 보도록 하며(안 제12조제2항), 사업자가 계약내용을 변경하거나 계약을 해지를 하는 경우 보수의 정산방법 등을 일하는 사람과 협의하도록 규정함(안 제12조제3항).

제정안
제12조(보수 등의 지급) ① 사업자는 노무공급계약에 따른 보수 등을 통화(通貨)로 직접 일하는 사람에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 다른 법령 또는 노무공급계약에 특별한 규정이 있는 경우에는 보수 등의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다. ② 업무의 성질상 제3자가 일하는 사람에게 보수 등을 직접 지급하는 관행이 있는 경우에는 사업자가 직접 지급한 것으로 본다. ③ 사업자는 계약내용의 변경 또는 해지 시 보수의 정산방법 등을 일하는 사람과 사전 협의하여 노무공급계약에 명시하고, 이에 따라 보수 등을 정산하여야 한다.

현행 「근로기준법」은 임금의 지급에 관하여 ①사용자가 근로자에게 직접 지급할 것(직접지급의 원칙), ②임금 전액을 지급할 것(전부지급의 원칙), ③통화로 지급할 것(통화지급의 원칙)을 규정하는데,³⁹⁾ 이

는 임금의 중간착취와 부당한 공제를 방지하여 근로자의 기초생활을 보장하고, 현물급여를 금지하여 근로자가 실질적인 임금을 확보하게 하려는 것임.

제정안도 「근로기준법」상의 임금지급 원칙과 동일하게 일하는 사람의 보수지급 원칙을 규정하여 이들의 생계를 보장하려는 점에서 의의가 있다고 볼 것임.

다만, 안 제12조제2항은 업무의 성질상 제3자가 일하는 사람에게 보수 등을 직접 지급하는 관행이 있는 경우 이를 사업자가 직접 지급한 것으로 보는데, 이는 동조 제1항에 따른 직접 지급원칙을 별도의 제한 없이(‘업무의 성질’만을 기준 요소로 하고 별도의 위임사항도 없음) 회피할 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 제정안에서 보수는 계약에 따라 일부공제할 수 있다고 규정하고 있으나, 「근로기준법」은 법령 또는 단체협약에 특별한 규정에 한정하여 임금의 일부공제를 허용할 뿐이므로 상호 상충될 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보았음.

39) 「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.

차. 휴무(안 제13조)

1) 제정안의 요지

제정안은 일하는 사람에 대하여 「근로기준법」 등 관계 법령에서 정하는 바에 따라 휴무를 보장하도록 하고(안 제13조 본문), 그 적용을 받지 아니하는 일하는 사람에 대하여는 그에 준하는 휴무를 보장하도록 노력할 의무를 부과함(안 제13조 단서).

제정안
제13조(휴무) 사업자는 일하는 사람에게 「근로기준법」 등 관련 법령에서 정하는 바에 따라 휴무를 보장하여야 한다. 다만, 「근로기준법」 등 관련 법령의 적용을 받지 아니하는 일하는 사람에게는 그에 준하는 휴무를 보장하도록 노력하여야 한다.

2) 검토의견

제정안은 다른 법령과의 충돌이나 이에 따른 혼선 없이 일하는 사람의 휴식권을 보장하려는 점에서 의의가 있다고 볼 것임.

다만, 휴일제도는 특정한 사업장(공간적 제약)과 특정한 시간의 근로(시간적 제약)를 전제로 이를 면제하여 휴식을 보장하려는 것인데, 플랫폼 종사자나 번역, 디자인 등 일을 도급 받은 자가 일하는 시간·장소를 일하는 사람의 재량으로 결정할 수 있는 경우 휴일의 부여가 특별한 의미를 가지기 어려울 소지가 있다고 보임.

한편, 제정안에 대하여는 ‘휴무’의 개념이 법정화되어 있지 않다는 점을 고려할 필요가 있는데, 근로관계법제에서 휴무의 개념이 명확하게 규정되어 있는 것은 아니나 실무상 다음과 같이 휴일과 휴무일을 구분하는 논의가 있으므로 이를 참고할 수 있다고 보임.

휴일은 사용자의 지휘명령으로부터 완전히 벗어나 근로를 제공하지 아니하는 날을 말하는 것으로,⁴⁰⁾ 「근로기준법」에 따른 주휴일이나 공휴일, 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 따른 근로자의 날 등 법정휴일과 회사창립기념일 등 근로자와 사용자 사이의 합의에 의한 약정휴일이 있음.

휴무일은 근로제공의무가 있는 날이 아니면서도 휴일에 해당하는지 명확하지 아니한 날을 의미하는 것으로, 예컨대, 1일당 소정근로시간이 8시간인 사업장에서 주휴일과 소정근로일을 제외한 하루(주5일제에서의 토요일 휴무) 또는 교대근무제에서의 비번일 등을 의미한다고 볼 것임.⁴¹⁾

<휴무일 예시>

일	월	화	수	목	금	토
주휴일	근로일	근로일	근로일	근로일	근로일	휴무일

*1일 8시간의 소정근로시간, 주 40시간 기준

40) 대법원 2009. 12. 24. 선고 2007다73277

...‘휴일’은 사용자의 지휘명령으로부터 완전히 벗어나 근로를 제공하지 아니하는 날을 말하는 것으로,...

41) 대법원 노동법실무연구회(2020), 「근로기준법 주해 III」, pp. 232-233

위와 같은 개념상 차이를 볼 때, 제정안과 같이 사업자의 의무를 ‘휴무’의 보장으로 국한하는 경우 이를 ‘휴무일에 관한 사항’으로 해석할 여지가 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 볼 것임.

고용노동부는 일하는 시간·장소가 전적으로 일하는 사람의 자유에 맡겨져 있는 경우에는 사업자가 근로자와 같이 특정일의 근로제공의무를 면제하는 방식으로 휴무를 보장하기 곤란하다는 의견임.⁴²⁾

42) 번역, 디자인 등 도급계약의 경우, 출근의 의무가 없어 근무일·휴무일 등을 따로 정하지 않으므로 휴가 등을 부여하기 곤란

카. 임신부의 보호 등(안 제14조)

1) 제정안의 요지

제정안은 사업자에게 임신 중에 있는 일하는 사람에 대하여는 「근로기준법」 등 관계 법령에서 정하는 바에 따라 임신·출산·육아 등을 위한 휴가·휴직을 주고, 해당 법령을 적용받지 못하는 일하는 사람에 대하여는 그에 준하는 휴가·휴직 등을 보장하도록 노력할 의무를 부과하며(안 제14조제1항),

경영상 불가피한 경우를 제외하고 이를 이유로 노무공급계약을 해지하거나 차등적인 일의 배분 등 불이익한 처우를 하지 못하도록 함.(안 제14조제2항).

제정안
제14조(임산부의 보호 등) 사업자는 임신 중에 있는 일하는 사람에게 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관련 법령에서 정하는 바에 따라 임신, 출산 및 육아 등을 위한 휴가·휴직 등을 주어 안전한 출산을 도와야 한다. 다만, 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관련 법령의 적용을 받지 아니하는 일하는 사람에게는 그에 준하는 휴가·휴직 등을 보장하도록 노력하여야 한다.
② 사업자는 일하는 사람의 임신·출산·육아 등과 제1항 본문 및 단서에 따른 휴가·휴직 등을 이유로 노무공급계약을 해지하거나 차등적인 일의 배분 또는 불합리한 보수의 책정 등 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우 등 경영상 불가피한 경우는 제외한다.

2) 검토의견

현행 「근로기준법」, 남녀고용평등법 등은 임신·출산·양육 등에 관하여 출산전·후휴가제도, 난임치료휴가제도, 육아휴직제도, 육아기 근로시간 단축제도 등을 규정하고 있음.

제정안은 다른 법령과의 충돌이나 이에 따른 혼선 없이 사업자로 하여금 일하는 사람의 모성 보호를 위한 조치를 이행하게 하고 사업자가 이를 이유로 일하는 사람에게 불이익한 조치를 하지 못하게 하려는 것으로 입법의 의의가 있다고 볼 것임.

다만, 제정안에 관하여는 다음과 같은 측면을 검토할 필요가 있음.

첫째, 제정안은 사업자가 보호하여야 할 대상을 ‘임신 중에 있는 일하는 사람’으로 제한하고 있는바, 난임치료휴가, 배우자출산휴가, 출산후휴가 등 다양한 모성 보호 조치가 임신 중이지 않은 사람에 대하여도 적용되고 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

둘째, 제정안은 임신·출산·육아 등을 위한 휴가·휴직의 목적을 안전한 출산으로 규정하고 있는데, 「근로기준법」에서는 유·사산에 관한 사항에 관하여도 모성 보호를 위한 측면에서 일정한 휴가제도를 규정하고 있다는 점, 동 규정은 출산 외의 육아를 위한 각종 제도적 보장에 관한 사항도 포괄한다는 점을 고려할 필요가 있음.

셋째, 제정안에 따르면 반대해석상 사업자는 ‘경영상 불가피한 사유가 있는 경우’ 임신·출산·육아 등으로 인한 휴가·휴직을 사용한 사람에 대하여 불이익한 처우를 할 수 있게 되는데,

① 「근로기준법」은 산전·산후의 여성이 출산휴가를 사용한 기간과 그 후 30일 동안은 경영상 불가피한 사유와 관계 없이 사업을 계속할 수 없게 된 경우에 한정하여 해고 사유로 인정하고 있어 이를 두텁게 보호하고 있다는 점,^② 단순한 경영상 불가피한 사유는 넓게 인정할 수 있어 이에 근거하여 일하는 사람에게 계약의 해지 등 불이익한 조치가 이루어진 경우 안 제9조⁴³⁾에 따른 차별적 처우 또는 안 제11조⁴⁴⁾에 따른 부당해지 등에 해당할 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 일하는 시간·장소가 전적으로 일하는 사람의 자유에 맡겨져 있는 경우에는 사업자가 근로자와 같이 특정일의 근로제공의무를 면제하는 방식으로 출산전후휴가·육아휴직 등을 보장하기 곤란하다는 입장임.⁴⁵⁾

43) 안 제9조(균등한 처우) 사업자는 성(性)·국적·신앙·혼인상 지위·사회적 신분·노무제공 형태 또는 계약 유형 등을 이유로 일하는 사람에게 노무제공조건 등에 관하여 합리적 이유없이 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

44) 안 제11조(부당해지 등의 제한) 사업자는 일하는 사람의 의사에 반하여 특별한 사유없이 노무 공급계약을 해지·변경하거나 그 밖에 불이익한 조치(이하 “부당해지 등”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

45) 번역, 디자인 등 도급계약의 경우, 출근의 의무가 없어 근무일·휴무일 등을 따로 정하지 않으므로 휴가 등을 부여하기 곤란

타. 성희롱·괴롭힘의 금지 및 예방(안 제15조 및 제16조)

1) 제정안의 요지

제정안은 사업자, 사업자의 임원(법인인 사업자인 경우), 일하는 사람의 다른 일하는 사람에 대한 직장 내 성희롱 및 직장 내 괴롭힘을 금지하고(안 제15조제1항 및 제16조제1항) 사업자가 성희롱·괴롭힘 사실을 인지한 경우 관련 법령에 따른 필요한 조치를 취하도록 하며, 해당 법령을 적용받지 아니하는 일하는 사람이 피해를 입은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 관련 법령에 준하는 조치를 하도록 함(안 제15조제2항 및 제16조제2항).

제정안
제15조(성희롱의 금지 및 예방) ① 사업자, 사업자의 임원, 사업자가 사용하는 일하는 사람은 다른 일하는 사람에게 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제2조에 따른 직장 내 성희롱(이하 “성희롱”이라 한다)을 하여서는 아니 된다. ② 사업자가 제1항에 따른 성희롱 발생사실을 확인한 때에는 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 등 관련 법률에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 등 관련 법령에서 정하지 아니한 일하는 사람이 성희롱 피해를 입은 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 관련 법령에 준하는 조치를 하여야 한다. 제16조(괴롭힘의 금지 및 예방) ① 사업자, 사업자의 임원, 사업자가 사용하는 일하는 사람은 다른 일하는 사람에게 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘(이하 “괴롭힘”이라 한다)을 하여서는 아니 된다. ② 사업자가 제1항에 따른 괴롭힘 발생사실을 인지한 경우에는 「근로기준법」에 따른 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 「근로기준법」 등

제정안

관련 법령에서 정하지 아니한 일하는 사람이 괴롭힘 피해를 입은 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 관련 법령에 준하는 조치를 하여야 한다.

2) 검토의견

제정안은 일하는 사람에 대한 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘을 방지하고, 사업자가 그에 대한 조치를 취할 의무를 부과함으로써 일하는 사람을 직장 내 성희롱과 직장 내 괴롭힘으로부터 보호하려는 것으로, 그 취지는 타당하다고 볼 것임.

또한, ‘직장’은 장소적 개념이라기 보다는 업무상 연관성에 따라 구별하고 있다는 점을 고려할 때, 「근로기준법」에 따른 근로자가 아닌 일하는 사람으로서 일하는 시간이나 장소에 대한 고정성이 없는 자에 해당한다고 하더라도 직장의 개념은 적용할 수 있다고 볼 것임.⁴⁶⁾

다만, 사업자로서는 계약형태(도급, 위임)에 따라 성희롱·괴롭힘을 한 자에 대한 징계 권한이 없는 등 「근로기준법」 또는 남녀고용평등법에서 규정하고 있는 필요한 조치⁴⁷⁾를 하기 곤란할 여지가 있다는

46) 고용노동부(2023), “직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼”, pp. 40-42

47) 「근로기준법」 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 성희롱 및 괴롭힘 해당 여부와 관련하여 판단 지표인 ‘직장 내 지위 이용’ 등을 근로계약 관계가 아닌 일하는 사람에게 그대로 적용할 수 없어 현장의 혼란이 우려된다는 점, 근로계약에 해당하지 아니한 관계에 있는 경우, 사업자에게 징계, 배치전환 등의 권한이 없어 조치가 곤란할 수 있다는 점, 사업자의 조치 중 계약의 해지에 관하여 당장 업무의 완성이 필요하면서 대체가 어려운 경우⁴⁸⁾ 등에는 사업자에게 과도한 부담이 될 수 있다는 점 등을 고려할 때, 재검토가 필요하다는 의견임.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

48) 예컨대, 행사를 위한 동영상 편집 계약 취소 시 행사 자체에 차질이 발생

파. 산업재해예방 조치(안 제17조)

1) 제정안의 요지

제정안은 사업주에게 「산업안전보건법」의 적용을 받지 아니하는 일하는 사람에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 「산업안전보건법」에 준하는 조치를 하도록 의무를 부과함.

제정안
제17조(산업재해예방 조치) 사업주는 「산업안전보건법」의 적용을 받지 아니하는 일하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 「산업안전보건법」에 준하는 조치를 하여야 한다.

2) 검토의견

현행법상 「산업안전보건법」의 적용범위를 살펴보면, 원칙적으로 모든 사업에 적용되나, 유해·위험의 정도, 사업의 종류, 사업장의 상시 근로자 수(건설공사의 경우 건설공사 금액을 의미함) 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 종류의 사업 또는 사업장에 대하여는 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있음.⁴⁹⁾

한편, 고용형태에 관하여는 특수형태근로종사자, 배달종사자, 가맹점 사업자 및 그 소속 근로자에 관하여 산업재해 예방에 관한 별도의 의무 사항을 규정하고 있어⁵⁰⁾ 원칙적으로는 동법이 「근로기준법」에 따

49) 상세한 적용 제외에 관하여는 【참고】 법의 일부를 적용하지 않는 사업 또는 사업장 및 적용 제외 법 규정 참조(산업안전보건법 시행령 별표1)

50) 「산업안전보건법」 제77조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등) ① 계약

른 근로자에 대한 안전보건조치를 규정한 것으로 볼 수 있음.

제정안은 근로자, 특수형태근로종사자, 배달종사자, 가맹점사업자 및 그 소속근로자가 아닌 일하는 사람도 대통령령으로 정하는 바에 따라 안전보건에 관한 조치가 이루어질 수 있게 하려는 것으로, 이들의 산업 현장에서의 안전을 두텁게 보장하고자 한다는 점에서 의의가 있다고 볼 것임.

다만, ① 제정안에 따르면 사업주는 일하는 사람에 대하여 대통령령에 따라 「산업안전보건법」에 준하는 조치를 하도록 규정하는데, 그 비교 대상을 현행법상 근로자에 관한 조치로 볼 것인지, 사업의 양태 등을 고려하여 특수형태근로종사자, 배달종사자, 가맹점사업자 및 그 소속사

의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 사람으로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 “특수형태근로종사자”라 한다)의 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

1. 대통령령으로 정하는 직종에 종사할 것

2. 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것

3. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것

② 대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.

③ 정부는 특수형태근로종사자의 안전 및 보건의 유지·증진에 사용하는 비용의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.

제78조(배달종사자에 대한 안전조치) 「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 그 중개를 통하여 「자동차관리법」 제3조제1항제5호에 따른 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

제79조(가맹본부의 산업재해 예방 조치) ① 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 가맹본부 중 대통령령으로 정하는 가맹본부는 같은 조 제3호에 따른 가맹점사업자에게 가맹점의 설비나 기계, 원자재 또는 상품 등을 공급하는 경우에 가맹점사업자와 그 소속 근로자의 산업재해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 가맹점의 안전 및 보건에 관한 프로그램의 마련·시행

2. 가맹본부가 가맹점에 설치하거나 공급하는 설비·기계 및 원자재 또는 상품 등에 대하여 가맹점사업자에게 안전 및 보건에 관한 정보의 제공

② 제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 프로그램의 내용·시행방법, 같은 항 제2호에 따른 안전 및 보건에 관한 정보의 제공방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

업자 등 근로자 아닌 자에 관한 조치로 볼 것인지 분명하지 않은 측면이 있다는 점, ② 「산업안전보건법」은 사업의 종류와 작업의 양태 등에 따라 다양한 형태의 안전보건조치를 규정하고 있다는 점 등에 비추어볼 때, 사업주로서는 제정안에 따라 보장하여야 할 보호조치의 구체적인 수준이나 내용을 파악하기 곤란할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 제정안이 「산업안전보건법」 적용을 받지 않는 일하는 사람에 대해 사업주가 대통령령에서 정하는 「산업안전보건법」에 준하는 조치를 하도록 규정하고 있으나, 「산업안전보건법」이 아닌 다른 법에서 사업주의 의무를 별도로 규율하는 것은 법에 대한 예측 가능성, 일관성, 명확성 등을 고려할 때 적절하지 않으므로, 재검토가 필요하다는 의견임.

하. 고충처리(안 제18조)

1) 제정안의 요지

제정안은 상시 30명 이상의 일하는 사람과 노무공급계약을 체결한 사업자에 대하여 고충처리위원을 두도록 하고, 임기 3년(연임 가능)의 고충처리위원은 일하는 사람과 사업자를 대표하여 3명 이내의 위원으로 하며, 고충처리위원은 고충사항을 청취하면 10일 이내에 조치사항 및 처리결과를 일하는 사람에게 통보하여야 함.

제정안
제18조(고충처리) ① 상시 30명 이상의 일하는 사람과 노무공급계약을 체결한 사업자는 일하는 사람의 고충을 청취하고 이를 처리하는 고충처리위원을 두어야 한다.
② 고충처리위원은 일하는 사람과 사업자를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하고 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다.
③ 고충처리위원은 일하는 사람으로부터 고충사항을 청취하면 10일 이내에 조치사항 그 밖의 처리 결과를 그 일하는 사람에게 통보하여야 한다.

2) 검토의견

현행 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에서는 상시 30인 이상의 사업 또는 사업장에 고충처리위원을 두고, 고충처리위원으로 하여금 근로자로부터 고충사항을 청취하게 하며, 고충처리위원은 10일 이내에 그 조치사항 및 처리 결과를 해당 근로자에게 통보하고 고충

처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 노사협의회의 회의에 부치도록 하고 있음.⁵¹⁾

제정안은 이와 유사하게 상시 30인 이상의 일하는 사람과 노무공급계약을 체결한 경우 고충처리위원으로 하여금 활동하게 하려는 근거를 마련하려는 것으로 일하는 사람의 고충처리를 위한 제도적인 장치를 구축한다는 점에서 의의가 있다고 볼 것임.

다만, 일하는 사람에는 근로자 외의 사람이 포함되어 있는데, ‘상시’로 노무공급계약을 체결한 것이 어떠한 의미를 가지고 있는지, 상시 30인 이상을 산정할 수 있는 기준은 무엇인지 명확하지 않다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.⁵²⁾

고용노동부는 ①제정안이 상시 30명 이상의 일하는 사람과 계약을 체결한 사업자에게 고충처리위원을 두도록 하고 있으나, 단발성 계약을 다수 체결하는 경우 ‘상시’ 기준을 설정하기 모호하여 법 적용 대

51) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조(고충처리위원) 모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

제27조(고충처리위원의 구성 및 임기) ① 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하되, 협의회가 설치되어 있는 사업이나 사업장의 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고, 협의회가 설치되어 있지 아니한 사업이나 사업장의 경우에는 사용자가 위촉한다.

② 위원의 임기에 관하여는 협의회 위원의 임기에 관한 제8조를 준용한다.

제28조(고충의 처리) ① 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다.

② 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 협의회 회의에 부쳐 협의 처리한다.

52) 「근로기준법」에서는 상시 사용하는 근로자 수의 산정에 관한 사항을 규정하고 있으나, 이를 그 외의 일하는 사람에 대하여 적용할 수 있는지 불확실하다고 볼 것임.

「근로기준법」 제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

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

③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.

상 여부를 사업자가 판단하기 쉽지 않다는 점, ②일하는 사람 중 자율적이고 독립적으로 일하는 경우⁵³⁾에는 사실상 사업자의 고충처리의 필요가 없을 수 있다는 점을 고려할 때, 재검토가 필요하다는 의견임.

53) 예컨대, 재택 단독 디자인, 프로그래밍, 번역 업무 등

거. 일하는 사람의 결사의 자유 등(안 제19조·제20조제1항 및 제2항)

1) 제정안의 요지

제정안은 일하는 사람에게 노무제공 조건의 개선 등을 위한 단체결성권 및 가입권을 보장하고(안 제19조제1항), 해당 단체(이하 ‘노무제공자단체’)가 사업자 또는 사업자단체와 노무제공 조건 등을 협의할 수 있도록 교섭권과 교섭의 이행(노무제공계약의 변경)을 청구할 수 있는 권리를 부여하며(안 제19조제2항 및 제4항),

협의 및 그 밖의 협의를 위한 행위에 관하여는 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」(이하 ‘공정거래법’)에 따른 불공정거래행위 또는 부당공동행위에 해당하지 아니하는 것으로 보고, 노무제공자단체와 사업자 또는 사업자단체 사이에서 체결된 협약 등에 대한 구속력을 인정하며(안 제19조제3항),

협의를 결렬되거나, 당사자 일방이 정당한 이유 없이 협의에 응하지 아니한 경우에는 각 당사자에게 노동위원회 조정을 신청할 수 있게 함(안 제20조제2항).

또한, 사업자는 보수, 기본적 권리 등 일하는 사람에게 중요한 영향을 미치는 사항에 대하여 일하는 사람 또는 노무제공자단체가 의견을 제시할 수 있는 절차를 마련하여야 하고, 이에 따라 제시된 의견을 일하는 사람 및 노무제공자단체와 충분히 협의한 뒤에 조치를 취하여야

함(안 제20조제1항).

제정안

제19조(일하는 사람의 결사의 자유 등) ① 일하는 사람은 노무제공조건 개선 등을 위하여 관련 법령 및 조약에 따라 단체를 결성하거나 단체에 가입할 수 있다.

② 제1항의 단체는 해당 단체의 구성원인 일하는 사람으로부터 노무를 제공받는 사업자 또는 그 사업자가 소속된 사업자단체에게 해당 일하는 사람의 노무제공조건 등에 관한 협의할 것을 요청할 수 있다.

③ 제1항의 단체가 사업자 또는 사업자단체와 체결한 협약 또는 협정은 그러한 협약 또는 협정을 체결한 당사자를 구속한다.

④ 제1항의 단체는 제3항의 협약 또는 협정을 체결한 상대방에게 제3항의 협약 또는 협정의 내용 중 일하는 사람의 노무제공조건의 기준에 관한 사항에 따라 해당 단체의 구성원인 일하는 사람과 사업자 사이의 노무제공계약을 변경할 것을 청구할 수 있다.

⑤ 제1항에 따른 단체와 사업자나 사업자단체 사이의 협의, 그 밖에 이를 위한 행위에 대하여는 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제19조 및 제26조(제1항제4호를 제외한다)를 적용하지 아니한다.

제20조(이의제기 및 분쟁해결) ① 사업자는 일하는 사람의 보수, 기본적인 권리 등 일하는 사람에게 중요한 영향을 미치는 사항에 대하여 일하는 사람 또는 제19조제1항의 단체로 하여금 의견을 제시할 수 있도록 하는 절차를 마련하고, 이러한 절차에 따라 제시된 의견에 대해서는 일하는 사람 또는 제19조제1항의 단체와 충분히 협의한 후에 필요한 조치를 해야 한다.

② 제19조제2항에 따른 협의가 결렬되거나 당사자의 일방이 정당한 이유 없이 협의에 응하지 아니하면 단체 또는 사업자나 사업자단체는 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 이 조에서 “노동위원회”라 한다)에 조정을 신청할 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 일하는 사람이 노무제공조건의 개선 등을 위해 단체를 결성하거나, 그러한 단체에 가입할 수 있도록 규정하여 근로자 아닌 자의 단결권을 인정하고, 노무제공자단체에 ①사업자 또는 사업자단체와 노무제공조건 등에 대하여 교섭할 수 있는 권한과 ②그 이행을 청구할 권한, ③교섭 불응에 대한 노동위원회 조정 신청권까지 부여하고 있는데, 이는 근로자가 아닌 일하는 사람의 단결권과 단체교섭권을 보장하기 위한 것으로, 그 취지는 타당한 측면이 있다고 보이나 다음과 같은 사항을 추가적으로 검토할 필요가 있음.

첫째, 제정안은 일하는 사람이 관련 법령이나 조약에 따라 단체를 결성하거나 그 단체에 가입할 수 있게 하고, 그 단체에 대해 교섭권과 조정신청권을 부여하는데, 일하는 사람의 단결권, 단체교섭권 등에 관한 구체적인 내용은 국민의 중요한 권리·의무에 관한 사항으로서 입법을 통해 규율하여야 하는 사항에 해당한다고 볼 것인바 이를 내용으로 하는 조약의 체결·비준에는 국회의 동의를 필요하다고 볼 것이고⁵⁴⁾ 해당 조약은 국내법상 법률과 동일한 효력이 인정된다고 볼 것이므로 그 효력을 법률상 명문의 규정을 통해 확인하여야 할 실익이

54) 대한민국 헌법 제60조 ①국회는 상호원조 또는 안전보장에 관한 조약, 중요한 국제조직에 관한 조약, 우호통상항해조약, 주권의 제약에 관한 조약, 강화조약, 국가나 국민에게 중대한 재정적 부담을 지우는 조약 또는 입법사항에 관한 조약의 체결·비준에 대한 동의권을 가진다.

② (생략)

제73조 대통령은 조약을 체결·비준하고, 외교사절을 신임·접수 또는 파견하며, 선전포고와 강화를 한다.

있는지 살펴볼 필요가 있다고 보임.

둘째, 현행 「노동조합 및 노동관계조정법」에서 규정하고 있는 단체교섭에 관한 구체적인 사항이 교섭절차에서 적용되지 않을 수 있음.

현행법상 「근로기준법」에 따른 근로자뿐만 아니라 여러 유형의 노무제공자(골프장캐디, 학습지교사, 자동차판매원, 대리기사, 배달종사자 등)는 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노동조합법’)상의 근로자에 포섭되고 있어 이들이 구성한 단체는 노동조합법에 따른 노동조합일뿐만 아니라 동 제정안에 따른 노무제공자단체에 해당한다고 볼 것임.

제정안은 노무제공자단체와 사업자단체 또는 사업자 사이의 단체교섭에 관한 근거를 마련할 뿐이고 그 절차와 내용에 관한 사항은 규정하고 있지 않은 반면, 현행 노동조합법은 제정안과 달리 교섭창구 단일화 절차, 교섭단위 결정 등 단체교섭에 관한 세부적인 규정을 두고 있는데, 제정안은 타 법과의 관계에서 일하는 사람에게 유리한 규정을 적용하도록 하고 있는 만큼 현행 노동조합법에 따른 단체교섭에 관한 규정이 형해화될 소지가 있다고 볼 것임.⁵⁵⁾

셋째, 제정안은 노무제공자단체가 사업자단체로 하여금 사업자에게 노무제공계약을 변경하도록 청구할 수 있도록 하는데, 제정안은 사업자단체를 사업자간 공동 이익 증진을 목적으로 하는 단체로 포괄적으

55) 노동조합법에 따른 단체교섭에 관한 규정이 반드시 일하는 사람에게 불이익할 것은 아닐 수 있으므로 법률의 우선 적용에 관한 순서도 문제될 소지가 있다고 볼 것임.

로 규정하고 있어 사업자단체가 개별 사업자에 대하여 구속력을 가지면서 계약을 변경할 것을 청구할 수 있는 관계에 있는지 불분명하고, 사업자가 그 변경청구를 거부할 경우 그에 대한 대응 조치에 관한 사항이 규정되어 있지 않아 실효성이 문제될 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

넷째, 제정안은 노무제공자단체와 사업자 또는 사업자단체 사이의 협의가 결렬되거나 당사자 일방이 정당한 이유 없이 협의에 응하지 아니하는 경우, 당사자(노무제공자단체 또는 사업자, 사업자단체)가 그 조정을 노동위원회에 신청할 수 있도록 하는데, 조정의 효력이나 절차, 조정 불응에 대한 조치 등 조정의 구체적인 사항을 규정하고 있지 않다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

한편, 제정안은 노무제공자단체와 사업자 또는 사업자단체와 협의한 사항과 관련해서는 공정거래법 제19조(상호출자제한기업집단의 지주회사 설립제한) 및 제26조(대규모내부거래의 이사회 의결 및 공시)를 적용하지 않는다고 규정하는데, 교섭행위와 관련된 경쟁법의 적용을 배제하려는 규정의 취지를 고려할 때, 제정안에서 지정한 제19조와 제26조는 2022. 6. 29. 공정거래법 개정 이전의 제19조(부당한 공동행위의 금지 → 현행 제40조)와 제26조(사업자단체의 금지행위 → 현행 제51조)를 의미하는 것으로 파악됨.

이에 따르면, 제정안은 노무제공자단체와 사업자 또는 사업자단체 사이의 노무제공조건 교섭 등에 관한 사항을 부당공동행위(소위 ‘담합’) 등으로 보지 않으려는 것으로, 노무제공조건 향상을 위한 자율적인 교섭행위를 폭넓게 보장하려는 것임.

노무제공자단체와 유사한 성격의 단체인 노동조합의 교섭행위에 대한 공정거래법 적용에 관하여는 ①노동조합도 노동시장에서 생산자의 지위를 가지고 참여할 수 있는 노동자의 집단체로서 사업자단체에 해당하므로 공정한 노동시장 형성을 위해서는 노동조합의 근로조건 교섭행위에 관하여도 공정거래법이 적용될 필요가 있다는 견해와 ②근로조건의 교섭행위에 관한 사항을 공정거래법에 따라 제한하는 경우 근로자의 근로조건 향상을 목적으로 하는 단체교섭의 본질적인 부분이 제한될 여지가 있으므로 그 적용을 배제할 필요가 있다는 견해가 각각 제시될 수 있으므로 제정안 심사 시 이를 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 ①현재 여러 유형의 특수형태근로종사자가 노동조합법에 따른 근로자로 인정받고 있는데,⁵⁶⁾ 동일한 대상이 두 법에 대해 각기 다른 내용을 적용받는 것은 혼란을 야기할 우려가 있다는 점, ②제정안에는 노동조합법상의 교섭창구 단일화 절차, 교섭단위 결정 등에 해당하는 내용이 없어 적용 절차 등에 혼선이 발생할 여지가 있다는 점, ③제정안은 “관련 법령이나 조약에 따라” 단체를 결성, 가입할 수

56) (노동조합법 근로자로 인정된 특고) 골프장캐디, 학습지교사, 자동차판매원, 방송연기자, 대리기사 등

있다고 규정하고 있으나, 관련 법령이나 조약의 범위가 불분명하다는 점, ④제정안의 공정거래법 적용 제외는 노무공급계약에 1인 사업자간 도급 계약 등 다양한 유형이 포함될 수 있어 시장의 공정한 경쟁 질서 저해 등 부작용이 발생할 소지가 있다는 점, ⑤노동위원회의 구체신청을 규정하면서도 대상, 판단범위, 구체명령의 범위 등에 대한 법 문언이 모호하여 현장 혼란이 우려된다는 점 등을 고려할 때, 재검토가 필요하다는 의견임.

공정거래위원회는 ①제정안의 보호대상인 ‘일하는 사람’의 개념이 광범위하고 결사의 자유의 법적 근거를 ‘관련 법령 및 조약’으로 추상적으로 기재하여 그 구체적인 범위가 명확하지 않아 공정거래 질서유지에 필수적인 담합 규제에 대한 예외를 과도하게 허용하는 측면⁵⁷⁾이 있다는 점, ②제정안은 일하는 사람 단체와 사업자간의 모든 협의에 대해 제한 없이 공정거래법의 적용을 제외하는데, 노무제공조건과 관련이 없는 사항⁵⁸⁾에 대하여는 공정거래법의 규율이 필요하다는 점을 고려할 때, 이를 삭제할 필요가 있다는 의견임.

57) 예컨대 1인 자영업자간 거래와 같이 거래상 지위 등이 없어 보호 필요성이 인정되지 않는 사안도 공정거래법의 적용이 제외됨

58) 예컨대, ‘일하는 사람’ 단체에 속하지 않은 자와 거래하지 않기로 합의

너. 일하는 사람 보호를 위한 지침의 제정 및 보급, 표준계약서 보급
(안 제21조 및 제22조)

1) 제정안의 요지

제정안은 일하는 사람의 인간다운 생활의 유지, 권리 보호 등을 위해 고용노동부장관이 일하는 사람의 보호를 위한 지침을 작성·보급하도록 규정하고(안 제21조), 고용노동부장관으로 하여금 일하는 사람이 사업자와 대등한 입장에서 공정한 노무공급계약을 체결할 수 있도록 업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 표준계약서를 개발·보급할 의무를 규정함(안 제22조).

제정안
제21조(일하는 사람 보호를 위한 지침의 제정 및 보급) ① 고용노동부장관은 일하는 사람의 인간다운 생활의 유지·증진을 위하여 업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 일하는 사람 보호를 위한 지침(이하 “보호지침”이라 한다)을 작성하고 이를 보급하여야 한다. ② 제1항에 따른 보호지침의 내용 및 보급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
제22조(표준계약서의 보급) ① 고용노동부장관은 일하는 사람이 사업자와 대등한 입장에서 공정하게 노무공급계약을 체결할 수 있도록 업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 표준계약서를 개발하고 이를 보급하여야 한다. ② 제1항에 따른 표준계약서의 내용 및 보급 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2) 검토의견

제정안은 고용노동부장관이 업종별 특성 등을 고려하여 보호지침과 표준계약서를 마련하고 이를 보급하게 함으로써 공정한 노무공급계약 체결을 유도하고, 일하는 사람의 권리가 계약 단계에서 보장될 수 있게 하려는 것으로 입법의 의의가 있다고 보임.

다만, 제정안은 보호지침의 목적을 일하는 사람의 인간다운 생활 유지·증진으로 규정하고 있고, 그 내용에 관한 구체적인 사항을 적시하고 있지 않아 대강의 내용을 파악하기 어려울 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.⁵⁹⁾

고용노동부는 제정안이 고용노동부장관으로 하여금 표준계약서를 개발·보급하도록 하고 있으나, 현재 각 부처 등에서 관련 산업 등을 소관하고 있는바, 표준계약서 개발·보급의 주체를 ‘고용노동부장관 및 중앙행정기관의 장’으로 확대할 필요가 있다는 의견임.

59) 「산업기술의 유출방지 및 보호에 관한 법률」, 「중소기업기술 보호 지원에 관한 법률」 등에서 보호지침의 제정에 관한 사항을 규정하고 있는데, 해당 법률에서는 기술보호의 방법·절차, 기술 유출의 방지·보호 등 보다 구체적인 측면에서 보호지침의 내용을 구성한다고 볼 것임.

「중소기업기술 보호 지원에 관한 법률」 제8조(중소기업기술 보호지침의 제정 등) ① 중소기업부장관은 중소기업기술의 유출을 방지하고 보호하기 위하여 필요한 방법·절차 등에 관한 지침(이하 "보호지침"이라 한다)을 관련 분야의 전문가, 기관 및 단체의 의견을 들어 정할 수 있다.

「산업기술의 유출방지 및 보호에 관한 법률」 제8조(보호지침의 제정 등) ① 산업통상자원부장관은 산업기술의 유출을 방지하고 산업기술을 보호하기 위하여 필요한 방법·절차 등에 관한 지침(이하 "보호지침"이라 한다)을 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 제정하고 이를 대상기관이 활용할 수 있도록 하여야 한다.

더. 감독기관 및 감독기관에 대한 신고(안 제23조 및 제24조)

1) 제정안의 요지

제정안은 근로감독관을 동 제정안의 준수 확보에 관한 업무를 수행하는 자로 하고(안 제23조제1항), 사업장 등에 대한 임검(臨檢), 장부와 서류의 제출 요구, 사업주와 일하는 사람에 대한 심문(審問)에 관한 권한을 부여하며(안 제23조제2항) 임검에 대한 절차를 규정하고 있음(안 제23조제3항).

일하는 사람은 제정안 또는 제정안에 따른 대통령령을 위반한 사실에 대하여 이를 고용노동부장관이나 근로감독관에게 신고할 수 있고(안 제24조제1항), 사업자는 이를 이유로 일하는 사람에게 부당해지 등을 할 수 없음(안 제24조제2항).

제정안
제23조(감독기관) ① 이 법의 준수를 확보하는 업무는 「근로기준법」에 따른 근로감독관이 담당한다. ② 근로감독관은 사업장, 그 밖의 부속건물에 임검(臨檢)하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사업주와 일하는 사람에 대하여 심문(審問)할 수 있다. ③ 제2항의 경우에 근로감독관은 그 신분증명서와 고용노동부장관의 임검지령서를 제시하여야 하며, 임검지령서에는 그 시일·장소 및 범위를 분명하게 적어야 한다.
제24조(감독기관에 대한 신고) ① 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 일하는 사람은 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 신고할 수 있다.

제정안
② 사업자는 제1항의 신고를 이유로 일하는 사람에게 부당해지 등을 하여서는 아니 된다.

2) 검토의견

제정안은 근로감독관을 동 제정안의 준수를 확보하는 업무를 수행하는 자로 보고, 「근로기준법」과 유사하게⁶⁰⁾ 감독기관의 권한 및 감독기관의 신고에 관한 사항을 규정하여 제정안 준수에 관한 감독체계를 마련하려고 한다는 점에서 의의가 있음.

참고로, 「근로기준법」은 ‘임검(臨檢)’을 2017. 11. 「근로기준법」개정에 따라 ‘현장조사’로 변경하였으므로 이에 맞추어 자구를 조정하는 것이 바람직하다고 보임.

고용노동부는 제정안 적용대상(행정대상)이 크게 증가하는 만큼, 이를 고려한 인력, 조직, 인프라 등이 동반될 필요가 있다는 의견임.

60) 「근로기준법」 제101조(감독 기관) ① 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다.
 ② 근로감독관의 자격, 임면(任免), 직무 배치에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.
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.
제104조(감독 기관에 대한 신고) ① 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있다.
 ② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.

러. 행정지도 및 시정명령 등(안 제25조)

1) 제정안의 요지

고용노동부장관은 일하는 사람의 인간다운 생활 유지·증진 등 공익에 필요한 경우 제정안과 제정안에 따라 수립된 보호지침의 내용에 비추어 사업자를 지도할 수 있고(안 제25조제1항), 사업자가 제정안을 위반한 경우 그 시정을 위해 필요한 조치를 명할 수 있으며(안 제25조제2항), 안 제9조(균등한 처우)부터 안 제20조(이의제기 및 분쟁해결)까지 일하는 사람의 보호와 관련하여 다른 법률에서 시정조치 및 벌칙을 규정하고 있는 경우에는 그 법률에 따르도록 함(안 제25조제3항).

제정안
제25조(행정지도 및 시정명령 등) ① 고용노동부장관은 일하는 사람의 인간다운 생활의 유지·증진 등 공익에 필요한 경우 이 법과 보호지침의 내용을 고려하여 사업자에게 필요한 지도를 할 수 있다. ② 사업자가 이 법을 위반한 경우 고용노동부장관은 즉시 또는 기간을 정하여 위반사항의 시정을 위한 필요한 조치를 명할 수 있다. ③ 제9조부터 제20조까지에 해당하는 일하는 사람의 보호와 관련하여 다른 법률에서 시정조치 및 벌칙을 규정하고 있는 경우에는 그 법률에 따른다.

2) 검토의견

제정안은 동 제정안의 준수를 담보하고 일하는 사람을 두텁게 보호하고자 고용노동부장관의 행정지도 및 시정명령에 관한 근거를 마련

하고, 일하는 사람의 보호와 관련하여 타 법에서 시정조치 또는 벌칙을 규정하고 있는 경우 그 법률에 따르도록 하는 것임.

안 제25조제2항은 사업자가 제정안에 따른 법 위반행위를 한 경우 그 시정을 위해 필요한 조치를 명할 수 있도록 하여 일종의 시정명령을 규정하고 있으나, 그 불이행에 대한 불이익 조치를 예정하고 있지 않아 실질적으로 그 법적 성격은 상대방의 임의적인 협력에 의해 행정목적을 달성하는 행정지도에 가까울 것으로 보임.

안 제25조제3항은 제9조부터 제20조까지에 해당하는 일하는 사람의 보호와 관련하여 타 법에서 시정조치 및 벌칙을 규정한 경우 이에 따른다고 규정하는데, 대체로 현행법은 「근로기준법」에 따른 근로자 기준으로 근로관계에 관한 사항을 규율하고 있어⁶¹⁾ ‘근로자 외의 일하는 사람’에 대하여 타 법상의 시정조치나 벌칙을 그대로 적용하기는 어려울 것으로 보인다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 ^①시정명령은 수행 가능한 의무이행 방안을 제시해야 하나, 도급·위임 등 다양한 계약의 경우 현실적으로 가능한 의무이행 수단이 없거나 이를 이행하기 어려워⁶²⁾ 시정명령이 곤란할 수 있다는 점, ^②제정안은 안 제9조~제20조까지와 관련하여 다른 법률에서 시정

61) 예컨대, 안 제9조(균등한 처우)에 관련된 현행법상의 시정조치는 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 등에 규정된다고 볼 것인데, 해당 법률은 그 적용 대상을 「근로기준법」에 따른 근로자임을 전제로 한다고 볼 것임.

62) 예컨대, 휴가·휴직을 부여할 수단이 없는 경우, 배치·징계 권한이 없는 경우, 일의 완성이 시급하고, 대체 곤란하여 계약해지시 큰 손해가 발생하는 경우

조치·벌칙을 규정한 경우 이를 따르게 규정하고 있으나, 다른 법률에 준하는 의무가 사업자에게 부여된 경우⁶³⁾에 벌칙도 같이 적용되는 지 불분명하다는 점을 고려할 때, 재검토가 필요하다는 의견임.

63) 예컨대, 안 제16조제2항에 따르면 근로자가 아닌 일하는 사람에 대해 괴롭힘 발생시 사업자는 「근로기준법」에 준하는 조치를 하여야 함

며. 공제회 등 설립 및 지원(안 제28조)

1) 제정안의 요지

제정안은 일하는 사람이 근로조건의 개선, 복지의 증진 등을 목적으로 공제회 등을 설립할 수 있도록 하고, 이를 고용노동부장관의 허가를 받아 법인으로도 설립할 수 있게 하며, 이 법인에 대해서는 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」(이하 ‘공익법인법’)을 적용하도록 하고, 공제회 등과 위 법인에 대한 국가와 지방자치단체의 지원 근거를 마련함.

제정안
제28조(공제회 등의 설립 및 지원) ① 일하는 사람은 근로조건의 개선, 복지 증진 및 일하는 사람 간의 상부상조를 목적으로 공제회 등을 설립할 수 있다. ② 일하는 사람은 고용노동부장관의 허가를 받아 공제회 등을 법인으로 설립할 수 있다. ③ 제2항에 따라 설립된 법인의 설립·운영 등에 관해서는 「민법」 및 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」을 적용한다. ④ 국가와 지방자치단체는 제1항에 따라 설립된 공제회 등(제2항에 따라 설립된 법인을 포함한다)에 대하여 지원할 수 있다.

2) 검토의견

공제회 또는 공제조합은 특정 단체의 구성원들이 공동으로 재산을 준비하여 구성원의 이익을 증진하려는 단체로 이해할 수 있고, 공제사업

은 공제회 또는 공제조합의 구성원이 일정액을 각출하여 기금을 마련하고, 특정 조건을 충족시키는 조합원에게 일정금액을 지급하는 것으로, 사고나 질병 등 어려운 일을 당하여 발생하는 경제적 위험이나 예측하지 못한 사고에 대하여 조합원 상호간의 부담을 통해 위험에 공동으로 대비하는 상호구제를 도모하려는 것임.

플랫폼 종사자들의 경우 소득증빙의 어려움, 경력증명서 발급 등을 통한 경력증빙의 어려움 등으로 대출 등 금융기관 이용이 곤란한 것으로 나타나는 등⁶⁴⁾ 갑작스러운 경제적 위험 등에 대처하기 곤란할 여지가 크므로 공제회 등은 이를 대비할 수 있는 방안에 포함될 수 있다고 볼 것임.⁶⁵⁾

제정안은 일하는 사람이 상호부조를 목적으로 하는 공제회 등 단체를 다양한 형태로 설립할 수 있도록 하고, 이에 대해 국가 및 지방자치단체가 지원할 수 있는 근거를 마련하려는 것으로, 일하는 사람의

64) 장진희 등(2020), 「플랫폼노동 종사자 보호를 위한 공제회 설립방안: 플랫폼노동 실태조사를 중심으로」, 한국노총중앙연구원, pp. 135-136

[표] 플랫폼 노동자의 업종별 금융기관 대출이용 시 어려움

(단위: 명, %)

구분	경력증명서 발급 등 경력증빙이 어려워 대출이 어려움	소득증빙이 어려워 대출이 어려움	현재 일자리에 대한 보충(일자리 안정, 사무실 소재 등)이 없어 대출이 어려움	대출경험 또는 경험한 적 없음	총계
전체	25.9	30.2	28.5	15.5	100.0
	90	105	99	54	348
음식배달 노동자	27.1	31.2	25.3	16.5	100.0
	46	53	43	28	170
대리운전 노동자	24.7	29.2	31.5	14.6	100.0
	44	52	56	26	178

65) 실제 2021. 10. 플랫폼, 프리랜서 등 비정형 노동자들의 생활안정을 위한 공제사업, 건강 및 복지증진, 직업환경 개선 등을 통해 노동자들의 권익보호를 위한 목적으로 설립된 ‘재단법인 한국플랫폼프리랜서노동공제회’가 고용노동부의 허가를 받아 설립된 것으로 파악됨.

금융환경과 공제회 등의 기능 등을 고려할 때, 일하는 사람의 상호부조에 필요한 제도적 기반을 갖추 수 있도록 하려는 제정안의 취지는 타당한 측면이 있다고 보임.

고용노동부는 제정안이 공제회 법인의 설립·운영 등은 「민법」 및 공익법인법을 적용한다고 규정하고 있으나, 공제회는 특정 단체의 구성원들이 공동으로 재산을 준비하여 경제적 불안에 대응하는 것인 반면, 공익법인은 사회일반의 이익을 위해 장학금, 자선사업을 수행하는 것으로 각각의 성격이 상이하다는 점을 고려할 필요가 있다는 의견임.⁶⁶⁾

문 의 처
02)6788-5540

66) 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」 제2조(적용 범위) 이 법은 재단법인이나 사단법인으로서 사회 일반의 이익에 이바지하기 위하여 학자금·장학금 또는 연구비의 보조나 지급, 학술, 자선(慈善)에 관한 사업을 목적으로 하는 법인(이하 “공익법인”이라 한다)에 대하여 적용한다.

참고 1

【참고】법의 일부를 적용하지 않는 사업 또는 사업장 및 적용 제외 법 규정 참조(산업안전보건법 시행령 별표1)

법의 일부를 적용하지 않는 사업 또는 사업장 및 적용 제외 법 규정(제2조제1항 관련)

대상 사업 또는 사업장	적용 제외 법 규정
1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업 가. 「광산안전법」 적용 사업(광업 중 광물의 채광·채굴·선광 또는 제련 등의 공정으로 한정하며, 제조공정은 제외한다) 나. 「원자력안전법」 적용 사업(발전업 중 원자력 발전설비를 이용하여 전기를 생산하는 사업장으로 한정한다) 다. 「항공안전법」 적용 사업(항공기, 우주선 및 부품 제조업과 창고 및 운송관련 서비스업, 여행사 및 기타 여행보조 서비스업 중 항공 관련 사업은 각각 제외한다) 라. 「선박안전법」 적용 사업(선박 및 보트 건조업은 제외한다)	제15조부터 제17조까지, 제20조제1호, 제21조(다른 규정에 따라 준용되는 경우는 제외한다), 제24조(다른 규정에 따라 준용되는 경우는 제외한다), 제2장제2절, 제29조(보건에 관한 사항은 제외한다), 제30조(보건에 관한 사항은 제외한다), 제31조, 제38조, 제51조(보건에 관한 사항은 제외한다), 제52조(보건에 관한 사항은 제외한다), 제53조(보건에 관한 사항은 제외한다), 제54조(보건에 관한 사항은 제외한다), 제55조, 제58조부터 제60조까지, 제62조, 제63조, 제64조(제1항제6호는 제외한다), 제65조, 제66조, 제72조, 제75조, 제88조, 제103조부터 제107조까지 및 제160조(제21조제4항 및 제88조제5항과 관련되는 과정금으로 한정한다)
2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업 가. 소프트웨어 개발 및 공급업 나. 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업 다. 영상·오디오물 제공 서비스업 라. 정보서비스업 마. 금융 및 보험업	제29조(제3항에 따른 추가교육은 제외한다) 및 제30조

바. 기타 전문서비스업 사. 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학 기술 서비스업 아. 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업 (사진 처리업은 제외한다) 자. 사업지원 서비스업 차. 사회복지 서비스업	
3. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업으로서 상시 근로자 50명 미만을 사용하는 사업장 가. 농업 나. 어업 다. 환경 정화 및 복원업 라. 소매업; 자동차 제외 마. 영화, 비디오물, 방송프로그램 제작 및 배급업 바. 녹음시설 운영업 사. 라디오 방송업 및 텔레비전 방송업 아. 부동산업(부동산 관리업은 제외한다) 자. 임대업; 부동산 제외 차. 연구개발업 카. 보건업(병원은 제외한다) 타. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 파. 협회 및 단체 하. 기타 개인 서비스업(세탁업은 제외한다)	
4. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업 가. 공공행정(청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람은 제외한다), 국방 및 사회보장	제2장제1절·제2절 및 제3장(다른 규정에 따라 준용되는 경우는 제외한다)

행정 나. 교육 서비스업 중 초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교(청소, 시설관리, 조리 등 현업 업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람은 제외한다)	
5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업 가. 초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교 외의 교육서비스업(청소년수련시설 운영업은 제외한다) 나. 국제 및 외국기관 다. 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장(사업장이 분리된 경우로서 사무직에 종사하는 근로자만을 사용하는 사업장을 포함한다)	제2장제1절·제2절, 제3장 및 제5장제2절(제64조제1항제6호는 제외한다). 다만, 다른 규정에 따라 준용되는 경우는 해당 규정을 적용한다.
6. 상시 근로자 5명 미만을 사용하는 사업장	제2장제1절·제2절, 제3장(제29조제3항에 따른 추가교육은 제외한다), 제47조, 제49조, 제50조 및 제159조(다른 규정에 따라 준용되는 경우는 제외한다)

비고: 제1호부터 제6호까지의 규정에 따른 사업에 둘 이상 해당하는 사업의 경우에는 각각의 호에 따라 적용이 제외되는 규정은 모두 적용하지 않는다.