



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈차별적 처우의 금지를 위한 사용사업주 정보 제공
범위 구체화〉

■ 박해철의원 대표발의(의안번호 제2205726호)

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. 차별적 처우의 금지를 위한 사용사업주 정보 제공 범위 구체화	2

I. 제안경위

2024년 11월 20일 박해철의원이 대표발의한 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 11월 21일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사용사업주가 근로자파견계약을 체결할 때 파견근로자라는 이유로 사용사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하지 않도록 하기 위해서 필요한 정보를 제공하도록 하고 있음.

사용사업주가 파견사업주에게 제공해야하는 정보를 시행령으로 규정하고 있는 것을 법규정으로 상향, 사용사업주가 파견사업주에게 제공해야 하는 정보를 보다 명확히하여 차별적 처우를 강력하게 규제하고자 함(안 제20조제2항).

Ⅲ. 검토의견

1. 차별적 처우의 금지를 위한 사용사업주 정보 제공 범위 구체화 (안 제20조제2항)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행법에서 시행령으로 파견근로자에 대한 차별적 처우의 금지를 위해 사용사업주가 파견사업주에게 제공해야 하는 정보의 범위와 제공방법 등에 관한 사항을 정하도록 위임한 규정을 삭제하고, 시행령의 내용을 법규정으로 상향하도록 하는 내용임.(안 제20조제2항)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제20조(계약의 내용 등) ① (생략)	제20조(계약의 내용 등) ① (현행과 같음)
② 사용사업주는 제1항에 따라 근로자파견계약을 체결할 때에는 파견사업주에게 제21조제1항을 준수하도록 하기 위하여 <u>필요한 정보를 제공하여야 한다. 이 경우 제공하여야 하는 정보의 범위와 제공방법 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.</u>	② ----- ----- ----- ----- <u>사용사업주</u> <u>의 사업에서 파견근로자와 같은</u> <u>종류 또는 유사한 업무를 수행하</u> <u>는 근로자에 대한 다음 각 호의</u> <u>사항을 서면으로 제공하여야 한</u>

<u><신 설></u>	<u>다. <후단 삭제></u>
<u><신 설></u>	<u>1. 근로자의 유무 및 근로자의 수</u>
<u><신 설></u>	<u>2. 임금 및 임금의 구성항목</u>
	<u>3. 업무 시작 및 종료의 시각과</u> <u>휴게시간에 관한 사항</u>
<u><신 설></u>	<u>4. 휴일·휴가에 관한 사항</u>
<u><신 설></u>	<u>5. 연장·야간·휴일근로에 관한</u> <u>사항</u>
<u><신 설></u>	<u>6. 안전 및 보건에 관한 사항</u>
<u><신 설></u>	<u>7. 복리후생시설의 이용에 관한</u> <u>사항</u>
<u><신 설></u>	<u>8. 그 밖에 차별적 처우의 대상이</u> <u>되는 근로조건 중 제2호부터 제</u> <u>7호까지에 포함되지 아니하는</u> <u>사항</u>

나. 검토의견

현행 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘파견법’) 제20조제2항은 사용사업주로 하여금 근로자파견계약을 체결할 때 파견사업주에게 제공해야 하는 정보의 범위와 제공방법에 대한 규정을 시행령에 위임하고 있고, 이에 따라 동법 시행령 제4조의2는 사용사업주가 파견사업주에게 근로자 유무 및 근로자의 수, 임금 및 임금의 구성항목 등의 정보를 서면으로 제공하여야 함을 규정하고 있음.¹⁾

1) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제20조(계약의 내용 등) ① (생략)

② 사용사업주는 제1항에 따라 근로자파견계약을 체결할 때에는 파견사업주에게 제21조제1항

이처럼 사용자업주가 파견사업주에게 근로자의 유무 등 정보를 서면으로 제공하도록 하는 규정의 취지는 파견근로자라는 이유로 사용자업주의 사업 내 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비해 파견근로자에게 차별적 처우의 금지를 위한 것으로 보임.²⁾

개정안은 사용자업주가 파견사업주에게 제공해야하는 정보를 시행령으로 규정하고 있는 것을 법규정으로 상향하여, 사용자업주가 파견

을 준수하도록 하기 위하여 필요한 정보를 제공하여야 한다. 이 경우 제공하여야 하는 정보의 범위와 제공방법 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제4조의2(정보제공의 범위 및 방법) ① 사용자업주가 법 제20조제2항에 따라 파견사업주에게 제공해야 하는 정보는 사용자업주의 사업에서 파견근로자와 같은 종류 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 대한 다음 각 호의 정보를 말한다.

1. 근로자 유무 및 근로자의 수
2. 임금 및 임금의 구성항목
3. 업무 시작 및 종료의 시각과 휴게시간에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 연장·야간·휴일근로에 관한 사항
6. 안전 및 보건에 관한 사항
7. 복리후생시설의 이용에 관한 사항
8. 그 밖에 차별적 처우의 대상이 되는 근로조건 중 제2호부터 제7호까지의 규정에 포함되지 않은 사항

② 사용자업주는 제1항 각 호의 정보를 파견사업주에게 서면으로 제공하여야 한다.

2) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조(정의) 7. “차별적 처우”란 다음 각 목의 사항에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

- 가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호의 임금
- 나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금
- 다. 경영성과에 따른 성과금
- 라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ① 파견사업주와 사용자업주는 파견근로자라는 이유로 사용자업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

② 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다.

③ 제2항에 따른 시정신청, 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조부터 제15조까지 및 제16조제2호·제3호를 준용한다. 이 경우 “기간제근로자 또는 단시간근로자”는 “파견근로자”로, “사용자”는 “파견사업주 또는 사용자업주”로 본다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정은 사용자업주가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 적용하지 아니한다.

사업주에게 제공해야 하는 정보의 종류 및 서면으로 전달하여야 하는 의무를 명확히 규정하려는 취지로 이해됨.

이러한 개정안은 파견근로자에 대한 법적 보호를 강화하고 차별적 처우 방지의 실효성을 높일 수 있다는 의의가 있는 것으로 보임.

특히, 파견근로자와 같은 종류 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자의 유무, 임금 및 임금의 구성항목, 휴게시간, 휴일·휴가와 관련한 사항 등은 파견근로자가 불리한 처우를 받았는지 비교를 할 수 있는 판단기준으로 작용하는바, 이를 명확히 규정한다는 점에서 의미가 있는 것으로 보임.

다만, 고용노동부는 개정안과 같이 법률로 상향 입법할 경우 사용자업주가 제공하여야 할 정보의 종류 등을 변경할 필요가 발생했을 때 신속한 대응이 어려울 우려가 있어 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5540