



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 사업주 대상 근로조건 등 교육 실시 규정 신설 >

■ 백혜련의원 대표발의(의안번호 제2216614호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 사업주 대상 근로조건 등 교육 실시 규정 신설	2

I. 제안경위

2026년 2월 5일 백혜련의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2026년 2월 6일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

고용노동부에 따르면 2020년 기준 임금체불 피해노동자는 약 41만명, 피해금액은 1조 6,393억 원인 것으로 드러남.

임금체불은 노동자와 부양가족의 생존을 위협하는 데에 다다른바, 이처럼 사용자의 근로조건 미준수는 사회문제로 이어질 위험이 있음.

그런데 사용자의 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등 준수와 성실한이행을 담보하기 위해서는 근본적인 인식 전환이 필요함.

이에 고용노동부장관이 사용자를 대상으로 근로조건 등에 관한 교육을 실시할 수 있도록 근거규정을 마련하려는 것임(안 제14조의2 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 사업주 대상 근로조건 등 교육 실시 규정 신설(안 제14조의2 신설)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 고용노동부장관이 사업주를 대상으로 노동관계법령에 따른 근로조건 등에 관한 교육을 실시할 수 있도록 근거규정을 마련하고, 구체적인 교육의 대상, 내용, 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정하도록 규정함(안 제14조의2 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	<u>제14조의2(근로조건 등 교육) ① 고용노동부장관은 사업주를 대상으로 이 법과 그 밖의 노동관계법령에 따른 근로조건 등에 관한 교육을 실시할 수 있다.</u> <u>② 제1항에 따른 교육의 대상, 내용, 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u>

나. 검토의견

근로자와 사용자는 동등한 지위에서 자유의사에 따라¹⁾ 단체협약·취업규칙 및 근로계약을 통하여 근로조건을 결정하고 있음. 현행법 제17조²⁾ 및 같은 법 시행령은 사용자가 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 명시하여야 할 근로조건으로 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가, 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, 취업규칙 관련 사항³⁾ 등을 규정하고 있음.

그러나 임금체불,⁴⁾ 육아휴직 미부여⁵⁾등 사용자의 근로조건 미준수로 인한 문제가 다수 발생하고 있고, 사용자의 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등 준수와 성실한 이행을 담보하기 위해서는 근본적인 인식 전환이 필요하다는 의견이 제시되고 있음.

1) 제4조(근로조건 결정) 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.

2) 제17조(근로조건의 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.

3) 법 제93조제1호부터 제12호까지의 사항

4) 연합뉴스, “임금체불·최저임금 미달…‘노동법 위반’ 신고 3년새 27%↑”, 옥성구 기자, 2025.10.24. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20251023151200530>

5) 세계일보, “아직도 ‘맘 편히’ 못 가는 육아휴직… 상반기 미부여 신고 184건”, 장한서 기자, 2025.9.14., <https://www.segye.com/newsView/20250914508550>

이에 개정안은 고용노동부장관이 사업주를 대상으로 근로조건 등에 관한 교육을 실시할 수 있도록 근거규정을 마련하려는 취지임.

개정안을 통해 사업주의 노동관계법령 이해 부족 및 미숙지로 인하여 발생하는 법 위반사항이 감소할 수 있을 것으로 기대되고, 이를 통해 궁극적으로 근로자의 권리 침해 발생 가능성이 낮아질 수 있을 것으로 보이는데 긍정적인 측면이 있음.

다만, 현재에도 고용노동부 및 산하기관 주체의 노동관계법령 교육이 이루어지고 있어 사업주 대상 교육 실시와 관련된 사항을 근로기준법에 별도로 규정해야 할 필요성에 대한 검토가 필요함.

고용노동부는 예산 사업으로 ‘근로조건 자율개선 지원 사업(2009년~)’을 수행하며 영세사업장에 대한 공인노무사 등 전문가의 기초노동질서 및 취약분야 컨설팅을 지원하고 있음. 또한 동 사업을 통하여 고용노동부는 2018년부터 노무관리에 취약한 소규모 영세사업주를 대상으로 노동법교육 및 노무관리 정보제공을 위한 ‘사업주 노동법교육’을 진행하고 있음.

또한 「한국고용노동교육원법」 제6조제1항제1호6)에 따라 한국고용

6) 「한국고용노동교육원법」

제6조(사업) ① 교육원은 다음 각 호의 사업을 수행한다. <개정 2022. 6. 10.>

1. 근로자 및 사업주에 대한 고용노동교육
2. 고용노동행정에 종사하는 공무원 등 고용노동 관련업무 종사자에 대한 직무교육
3. 청소년, 청년 등 국민에 대한 노동인권 및 노동자 권리보호 관련 교육
4. 교육원 외의 자가 수행하는 고용노동교육 사업에 대한 지원
5. 고용노동교육 프로그램 연구개발·보급 및 관리
6. 고용노동 분야 전문가의 양성 및 관리
7. 고용노동교육 관련 홍보 및 상담

노동교육원은 근로자 및 사업주에 대한 고용노동교육 사업을 시행할 수 있고, ‘중소기업노사권리보호과정’을 통해 중소기업 CEO, 임직원 등을 대상으로 핵심 노동법 및 단체교섭 실무, 인사노무관리 사례 해설 등 교육사업을 수행하고 있음.

이와 같이 사용자에 대한 노동관계법령 교육이 다양한 방식으로 이루어지고 있는바 이를 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

개정안에 대하여 고용노동부는 현재 관련 정보가 다양한 방식으로 활발히 제공되고 있고, 디지털 기술 발전 등으로 과거에 비해 손쉽게 검색이 가능하고, 현재에도 상대적으로 법 위반 가능성이 큰 영세사업장 및 취약업종에 대해 근로조건 자율개선 지원 사업 등을 실시 중임을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처

02)6788-5540

8. 국내외 고용노동교육 관련 자료수집, 통계작성 및 간행물 발간

9. 고용노동교육 관련 국제협력

10. 제1호부터 제9호까지의 사업 관련 부대사업

11. 고용노동부장관, 그 밖의 중앙행정기관 및 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하여 위탁하는 사업

② 교육원은 제1항의 사업을 수행할 때에는 고용노동부장관의 승인을 받아 수혜자에게 그 실비를 부담하게 할 수 있다.

7) 오프라인: 소규모·영세사업장 대상 고용노동교육사업(한국고용노동교육원) 등
온라인: 홈페이지, SNS, 유튜브 등을 통한 정보 제공 등