



제427회국회(임시회)
제3차환경노동위원회

고용정책 기본법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 수탁 사업체 변경 시 고용승계 노력 의무 부여 >

■ 강훈식의원 대표발의(의안번호 제2209829호)

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. 수탁 사업체 변경 시 고용승계 노력 의무 부여(안 제5조의2 신설)	2

I. 제안경위

2025년 4월 15일 강훈식의원이 대표발의한 고용정책 기본법 일부개정법률안은 2025년 4월 16일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

사업양도는 사업의 전부 또는 일부를 그 동일성을 유지하면서 일체로서 양수인에게 이전하는 것으로, 근로관계의 포괄적 승계 역시 포함되어 있다고 보고 있음.

그러나 용역업체 변경의 경우에는 양도·양수업체간의 계약관계가 형성되어 있는 것이 아니므로 사업양도 법리를 적용하여 포괄적 승계를 인정하는 것은 적절하지 않다는 지적에 따라 현재 아파트 경비 근로자 등은 잦은 용역업체 변경으로 고용이 불안정한 실정임.

이에 용역업체 변경 시 새로 변경된 수탁 사업체의 사업주로 하여금 변경 전 수탁 사업체에 고용된 근로자의 고용관계를 승계하도록 노력하여야 하는 의무를 부과하고, 고용노동부장관으로 하여금 수탁 사업체 변경에 따른 근로자 고용 승계 가이드라인을 마련하여 사업주에게 이를 적용하도록 권고함으로써 아파트 경비 근로자 등의 고용안정을 보장하려는 것임(안 제5조의2 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 수탁 사업체 변경 시 고용승계 노력 의무 부여(안 제5조의2 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 사업장 내 업무의 전부·일부를 다른 사업체에 위탁함에 따라 수탁 사업체가 변경되는 경우 변경된 수탁 사업체의 사업주에게 변경 전 수탁 사업체에 고용된 근로자의 고용관계를 승계하도록 노력할 의무를 부여하고,

고용노동부장관으로 하여금 수탁 사업체 변경에 따른 근로자의 고용승계 가이드라인을 마련하여 사업주에게 이를 적용하도록 권고할 수 있도록 하는 내용임.

현 행	개 정 안
<신 설>	<u>제5조의2(수탁 사업체 변경에 따른 고용 승계 등) ① 사업장 내 업무의 전부 또는 일부를 다른 사업체에 위탁함에 따라 수탁 사업체가 변경되는 경우 새로 변경된 수탁 사업체의 사업주는 변경 전 수탁 사업체에 고용된 근로자의 고용관계를 승계하도록 노력하여야 한다.</u> <u>② 고용노동부장관은 수탁 사업체 변경에 따른 근로자의 고용승계 가이드라인을 마련하여 사업주에게 이를 적용하도록 권고할 수 있다.</u>

나. 검토의견

현행법은 기업의 합병·분할, 영업양도, 수탁업체의 변경 등의 경우에 근로관계가 승계되는지 여부에 대해 명시적인 규정을 두고 있지 않은바, 법원의 해석에 따라 근로관계 승계 여부가 결정되고 있음.

이와 관련하여 대법원은 영업양도, 기업 합병 등의 경우에는 근로관계 승계를 인정하는 태도를 보이나,¹⁾ 수탁업체 변경 시에는 새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하여 새로운 근로관계가 성립될 것이라는 신뢰관계가 형성되었다면 특별한 사정이 없는 한 근로자에게는 그에 따라 새로운 용역업체로 고용이 승계된다는 기대권이 인정²⁾된다고 하여 이른바 ‘고용승계기대권’이 인정되는

1) 대법원 1991. 8. 9. 선고 91다15225 : ...영업의 양도라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체 즉 인적, 물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것을 말하는 것이고(당원 1968.4.2. 선고 68다185 판결 참조), 영업이 포괄적으로 양도되면 양도인과 근로자 간에 체결된 고용계약도 양수인에게 승계된다고 보아야 할 것인바,...

대법원 1994. 3. 8. 선고 93다1589 : ...회사의 합병에 의하여 근로관계가 승계되는 경우에는 종전의 근로계약상의 지위가 그대로 포괄적으로 승계되는 것이므로 합병 당시 취업규칙의 개정이나 단체협약의 체결 등을 통하여 합병 후 근로자들의 근로관계의 내용을 단일화하기로 변경 조정하는 새로운 합의가 없는 한 합병 후 존속회사나 신설회사는 소멸회사에 근무하던 근로자에 대한 퇴직금 관계에 관하여 종전과 같은 내용으로 승계하는 것이라고 보아야 할 것이다...

2) 대법원 2021. 4. 29. 선고 2016두57045 : ...도급업체가 사업장 내 업무의 일부를 기간을 정하여 다른 업체(이하 ‘용역업체’라고 한다)에 위탁하고, 용역업체가 위탁받은 용역업무의 수행을 위해 해당 용역계약의 종료 시점까지 기간제근로자를 사용하여 왔는데, 해당 용역업체의 계약기간이 만료되고 새로운 용역업체가 해당 업무를 위탁받아 도급업체와 사이에 용역계약을 체결한 경우, 새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하여 새로운 근로관계가 성립될 것이라는 신뢰관계가 형성되었다면, 특별한 사정이 없는 한 근로자에게는 그에 따라 새로운 용역업체로 고용이 승계된다는 기대권이 인정된다. 이와 같이 근로자에게 고용승계에 대한 기대권이 인정되는 경우 근로자가 고용승계를 원하였는데도 새로운 용역업체가 합리적 이유 없이 고용승계를 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 근로자에게 효력이 없다. 이때 근로자에게 고용승계에 대한 기대권이 인정되는지 여부는 새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하기로 하는 조항을 포함하고 있는지 여부를 포함한 구체적인 계약내용, 해당 용역계약의 체결 동기와 경위, 도급업체 사업장에서의 용역업체 변경에 따른 고용승계 관련 기존 관행, 위탁의 대상으로서 근로자가 수행하는 업무의 내용, 새로운 용역업체와 근로자들의 인식 등 근로관계 및 해당 용역계약을 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

경우에 제한적으로 고용승계를 인정하고 있음.

그러나 이와 같은 법 해석에 의한 근로자 보호는 그 범위가 매우 제한적일 뿐 아니라 법적 안정성도 확보하기 어려우므로 수탁 사업체 변경 등의 경우에 대한 근로관계 승계 등 근로자 보호에 관한 문제를 입법을 통해 해결할 필요가 있다는 주장이 제기되고 있음.³⁾

이에 개정안은 수탁 사업체가 변경되는 경우 새로 변경된 수탁 사업체의 사업주에게 변경 전 수탁 사업체에 고용된 근로자의 고용관계를 승계하도록 노력할 의무를 부여하고, 고용노동부장관으로 하여금 이와 관련한 가이드라인을 마련하여 사업주에게 적용을 권고하도록 하는 내용으로, 용역업체에 근무하는 근로자의 고용안정성을 제고할 수 있다는 점에서 의의가 있음.

다만, 「고용정책 기본법」은 국가의 고용정책에 관한 기본법으로서, 사업주의 의무는 근로자의 직업능력 개발, 고용관리의 개선, 근로자의 고용안정 촉진 및 고용평등의 증진 등을 위한 노력의무(제5조)⁴⁾, 균등한 취업기회 보장 및 성별 등을 이유로 한 구직자 차별금지의무(제7조)⁵⁾ 등 포괄적 내용의 의무를 주로 규정하고 있는바, 개정안과

3) 박귀천, 「용역업체 변경시 근로관계 승계 입법토론회 토론문」, 2024.4.30.

4) 「고용정책 기본법」 제5조(근로자 및 사업주 등의 책임과 의무) ② 사업주는 사업에 필요한 인력을 스스로 양성하고, 자기가 고용하는 근로자의 직업능력을 개발하기 위하여 노력하며, 근로자가 그 능력을 최대한 발휘하면서 일할 수 있도록 고용관리의 개선, 근로자의 고용안정 촉진 및 고용평등의 증진 등을 위하여 노력하여야 한다.

5) 「고용정책 기본법」 제7조(취업기회의 균등한 보장) ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

② 고용서비스를 제공하는 자는 그 업무를 수행할 때에 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로

같이 구체적 근로관계와 관련한 의무를 규정하는 것이 법 체계상 타당한지에 대한 고려가 이루어질 필요가 있음.

개정안에 대하여 고용노동부는 ①「고용정책 기본법」은 국가 고용정책 방향·내용 등을 총괄적으로 규정하는 일반법으로서 구체적 근로관계 내용을 규정하는 것은 법 취지에 부합하지 않고, ②용역업체 변경시 고용승계 의무를 사업주에게 부과하는 것은 근로계약 체결의 당사자 자율성을 침해하고, 「고용정책 기본법」이 기본원칙으로 규정하고 있는 사업주의 자율적 고용관리 원칙⁶⁾과 상충될 우려가 크며, ③용역업체 변경시 고용승계를 고용승계기대권 법리를 통해 제한적·개별적으로 인정하는 판례를 고려할 때 법 개정을 통해 이를 일률적으로 의무화하는 것은 신중할 필요가 있다는 의견임.

문 의 처

02)6788-5535

구직자를 차별하여서는 아니 된다.

- 6) 「**고용정책 기본법**」 제3조(기본원칙) 국가는 이 법에 따라 고용정책을 수립·시행하는 경우에 다음 각 호의 사항이 실현되도록 하여야 한다.
1. 근로자의 직업선택의 자유와 근로의 권리가 확보되도록 할 것
 2. 사업주의 자율적인 고용관리를 존중할 것
 3. 구직자(求職者)의 자발적인 취업노력을 촉진할 것
 4. 고용정책은 효율적이고 성과지향적으로 수립·시행할 것
 5. 고용정책은 노동시장의 여건과 경제정책 및 사회정책을 고려하여 균형 있게 수립·시행할 것
 6. 고용정책은 국가·지방자치단체 간, 공공부문·민간부문 간 및 근로자·사업주·정부 간의 협력을 바탕으로 수립·시행할 것