



제439회 국회(정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

고용정책 기본법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 일용근로자 및 파견근로자에 대한 처우 우대 >

■ 윤준병의원 대표발의(의안번호 제2218394호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 이화실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 일용근로자 및 파견근로자에 대한 처우 우대	3

I. 제안경위

2026년 4월 17일 윤준병의원이 대표발의한 고용정책 기본법 일부개정법률안은 2026년 4월 20일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현재 우리 사회는 노동의 양극화가 심화되고 있음. 지난 2025년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과에 따르면, 비정규직 근로자의 임금은 정규직의 53.4%에 불과하며, 국민연금(정규 87.9%, 비정규 37.1%)·건강보험(정규 95.0%, 비정규 53.2%)·고용보험(정규 91.8%, 비정규 53.7%) 가입률을 보이고 있음.

또한 퇴직급여(정규 95.6%, 비정규 46.0%)·상여금(정규 89.0%, 비정규 39.7%)·시간외수당(정규 69.1%, 비정규 31.2%)·유급휴가(정규 87.2%, 비정규 39.0%) 수혜율 등 대부분의 처우에서도 정규직과 비정규직 근로자 간의 차이가 크게 나타나고 있는 실정임.

이같이 비정규직 근로자의 경우 고용이 불안한 상태에서 임금 등 처우마저도 정규직 근로자에 비해 열악해 근로자 간 계층 분리 현상이 나타나고 있으며 이로 인한 사회적 갈등도 커져가고 있는 만큼 노동의 불평등을 해소하고 비정규직의 불필요한 양산을 방지하기 위해 근본적인 대책이 필요한 상황임.

따라서 동일노동이라도 ‘신분이 보장되지 않는 근로 여건에서의 임

금'이 '신분이 보장되는 근로 여건에서의 임금'보다 높게 운영될 수 있는 제도인 비정규직의 우대 임금제도를 도입·발전시켜 나가야 할 시점임.

이에 국가 및 지방자치단체와 사용자는 '일용근로자'와 '파견근로자'의 처우를 각각 '기간의 정함이 없는 근로자'와 '사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자'의 처우보다 우대하기 위해 필요한 조치를 취하도록 노력해야 함을 규정하려는 것임(안 제27조의2 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 일용근로자 및 파견근로자에 대한 처우 우대

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 국가 및 지방자치단체와 사용자로 하여금 일용근로자 및 파견근로자의 처우를 각각 기간의 정함이 없는 근로자 및 사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자의 처우보다 우대하기 위하여 필요한 조치를 취하도록 하고 이를 균등한 처우로 간주하는 내용임(안 제27조의2 신설).

현행	개정안
<신설>	제27조의2(균등한 처우를 위한 국가 등의 노력) ① 국가 및 지방자치단체와 사업주는 일용근로자의 처우를 기간의 정함이 없는 근로자의 처우보다 우대하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 하며, 이를 균등한 처우로 본다. ② 국가 및 지방자치단체와 사업주는 파견근로자의 처우를 사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자의 처우보다 우대하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 하며, 이를 균등한 처우로 본다.

나. 검토의견

현행 「근로기준법」 제6조¹⁾는 사용자가 근로자에 대하여 남녀의 성을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못하도록 균등한 처우에 관하여 규정하고 있음.

동 규정은 근로기준법이 1953년 제정되었을 때부터 헌법 제11조에 규정된 법 앞의 평등 이념을 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 구체적으로 실현하고자 두었던 것으로, 이때의 평등은 일체의 차별적 대우를 부정하는 절대적 평등을 의미하는 것은 아니고 합리적인 근거가 없는 차별을 금지하는 상대적 평등을 의미하는 것임.²⁾³⁾

현행 「고용정책기본법」은 일용근로자 및 파견근로자에 대한 처우 우대 및 평등원칙을 별도의 조문을 통해 규정하고 있지는 아니하나, 법 제27조에서 국가로 하여금 일용근로자와 파견근로자 등의 고용안정을 위하여 그 근로형태의 특성에 맞는 고용정보의 제공, 직업상담, 직업능력개발 기회의 확대, 그 밖에 필요한 조치를 하여야 함을 규정하고 있음.⁴⁾

1) 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

2) 현재 1998.9.30. 선고 98헌가7

3) 「근로기준법 주해 I」, 박영사, 노동법실무연구회, 제2판 수정증보판, p.450

4) 제27조(일용근로자 등의 고용안정 지원) 국가는 일용근로자와 파견근로자 등의 고용안정을 위하여 그 근로형태의 특성에 맞는 고용정보의 제공, 직업상담, 직업능력개발 기회의 확대, 그 밖에 필요한 조치를 하여야 한다.

이때 개정안은 정규직과 비정규직 간의 임금 등 격차가 발생하고 있는 것이 사회문제로 대두되고 있음을 고려하여,⁵⁾ 일용근로자 및 파견근로자에 대한 처우를 통상 근로자의 처우보다 우대할 수 있도록 하고, 이를 균등한 처우로 보도록 하여 정규직·비정규직 간 노동시장 내 격차를 해소하고 일용근로자·파견근로자에 대한 처우를 개선하려는 것으로 필요한 면이 있음.

고용노동부의 고용형태별 노동실태조사 통계를 보면, 2025년 전체근로자의 시간당 임금총액이 25,839원인 것에 비하여 비정규직 근로자는 18,635원, 파견근로자는 17,477원으로 낮게 나타나고 있어 정규직-비정규직 임금격차가 65.2%에 이르고 있음.

[정규직과 비정규직의 시간당 임금총액]

(단위: 원, %)

구분	2021	2022	2023	2024	2025
전체근로자	19,806	22,651	22,878	25,156	25,839
정규직 근로자 (A)	21,230	24,409	24,799	27,703	28,599
비정규직 근로자 (B)	15,482	17,233	17,586	18,404	18,635
정규직-비정규직 임금격차 (B/A)	72.9	70.6	70.9	66.4	65.2
파견근로자	14,031	16,010	16,080	17,047	17,477
단시간근로자	14,220	15,515	15,741	15,883	16,256

자료: 고용노동부 고용형태별 노동실태조사(구 근로실태조사)

5) 중앙일보, '비정규직 임금, 정규직의 65% 수준...격차 10년 만에 최대', 정재홍기자, 2026.4.30.
<https://www.joongang.co.kr/article/25424859>

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 개정안은 일용근로자 및 파견근로자의 처우를 우대하기 위하여 필요한 조치를 취할 것을 의무로 규정하고 이때의 조치를 균등한 처우로 간주하고 있는데, 일용근로자 및 파견근로자에 대한 모든 우대 처우를 균등한 처우로 보는 것은 우리 헌법 및 근로기준법상 평등의 원칙에 부합하지 않는 측면이 있음.

특히 개정안은 '우대하기 위하여 필요한 조치'의 내용과 범위에 관한 기준을 명확히 규정하지 아니하고 있어 자의적인 우대 조치까지 필요한 조치에 해당하는 것으로 해석될 소지가 있는 것으로 보이는데, 이 경우 합리적 이유 없는 우대까지도 균등한 처우로 간주될 우려가 있는 것임.

둘째, 현행 「고용정책 기본법」의 목적 및 규정을 고려할 때 개정안에 규정된 내용을 「고용정책 기본법」에 규정하는 것이 타당한지에 대한 논의가 필요함.

현행 「고용정책 기본법」은 국가가 고용정책을 수립·시행하여 국민 개개인이 평생직업능력을 개발하고 더 많은 취업 기회를 가질 수 있도록 하는 한편, 근로자의 고용 안정과 기업의 일자리 창출 등을 지원하고 노동시장의 효율성 등을 도모하기 위해 제정된 법률로,⁶⁾ 고용

6) 제1조(목적) 이 법은 국가가 고용에 관한 정책을 수립·시행하여 국민 개개인이 평생에 걸쳐 직업능력을 개발하고 더 많은 취업기회를 가질 수 있도록 하는 한편, 근로자의 고용안정, 기업의 일자리 창출과 원활한 인력 확보를 지원하고 노동시장의 효율성과 인력수급의 균형을

정책의 수립 및 추진체계, 고용정보 등의 수집·제공, 직업능력 개발, 근로자의 고용촉진 및 사업주의 인력확보 지원 등에 관하여 규정하고 있음. 이러한 현행법의 목적 및 규정을 고려할 때, 개정안에 규정된 내용을 「고용정책 기본법」에서 규정하는 것이 타당할지, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 등 타 법률에서 규율하는 것이 타당할지에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

셋째, 개정안은 비정규직과 정규직 근로자의 근로조건 격차의 해소를 위하여 일용근로자 및 파견근로자에 대한 우대를 규정하고 있으나, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 규정된 차별시정 제도의 실효성을 제고하거나 개별 근로조건에 대한 제도개선을 모색하는 방식이 사용자에 대한 부담이 덜하고 정규직 근로자와 단시간 근로자 간의 갈등을 덜 발생시킬 수 있는 방식이 될 수 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 합리적 이유 없이 일용근로자 및 파견근로자를 우대하도록 할 경우 고용위축 가능성 등 노동시장에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여 충분한 사회적 논의가 선행되어야 하므로 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

도모함으로써 국민의 삶의 질 향상과 지속가능한 경제성장 및 고용을 통한 사회통합에 이바지함을 목적으로 한다.

문 의 처
02) 6788-5540