제418회국회(정기회)
제8차환경노동위원회

고용정책 기본법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 근로자의 직접 고용 촉진 시책 마련 및
고용형태 현황 공시 범위 확대 >
▣ 김태선의원 대표발의(의안번호 제2203987호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

Ⅰ. 제안경위 ····· 1

Ⅱ. 제안이유 및 주요내용 ····· 1

Ⅲ. 검토의견 ····· 2

1. 국가의 근로자 직접 고용 촉진 시책 마련(안 제3조제2호의2 신설) ····· 2

2. 고용형태 현황 공시 범위 확대(안 제15조의6제1항) ····· 6

Ⅰ. 제안경위

2024년 9월 12일 김태선의원이 대표발의한 고용정책 기본법 일부개정법률안은 2024년 9월 13일 우리 위원회에 회부되었음.

Ⅱ. 제안이유 및 주요내용

현행법은 국가로 하여금 고용에 관한 정책을 수립·시행하여 근로자의 고용안정 및 기업의 일자리 창출을 지원하고 국민의 삶의 질 향상과 경제성장, 고용을 통한 사회통합에 이바지하도록 하고 있음.

그런데, 최근 정규직의 직접고용에서 비정규직 확대, 기간제·파견·하청 등 간접고용 증가 등 국내 고용환경의 변화에 따라 고용 불안정성이 증가하고 있으며, 고용형태별 또는 성별 등에 따른 임금 격차 문제로 심각한 상황임.

이에 정부가 고용정책을 수립·시행함에 있어, 사용자가 근로자를 고용할 때 기간의 정함이 없는 근로계약을 직접 체결하도록 시책을 수립하여 시행하는 원칙을 명시하고자 함. 또한 사업주가 고용형태 현황을 공시할 경우 고용형태 현황만 공시하는 데 그치지 않고 직무별 고용형태, 근속연수, 직무 현황도 함께 공시하도록 하여 고용안정 및 고용평등을 도모하고자 함(안 제3조 및 제15조의6).

Ⅲ. 검토의견

1. 국가의 근로자 직접 고용 촉진 시책 마련(안 제3조제2호의2 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 국가가 고용정책을 수립·시행하는 경우 사업주가 근로자를 고용함에 있어 기간의 정함이 없는 근로계약을 직접 체결하도록 시책을 수립·시행하도록 하려는 것임.

현 행	개 정 안
제3조(기본원칙) 국가는 이 법에 따라 고용정책을 수립·시행하는 경우에 다음 각 호의 사항이 실현되도록 하여야 한다. 1.·2. (생 략) <신 설> 3. ~ 6. (생 략)	제3조(기본원칙) ----------. 1.·2. (현행과 같음) 2의2. 사업주가 근로자를 고용함에 있어 기간의 정함이 없는 근로계약을 직접 체결하도록 시책을 수립·시행할 것 3. ~ 6. (현행과 같음)

나. 검토의견

「고용정책 기본법」은 '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 도모'하기 위함을 목적으로 하고 있음.[1)]

「고용정책 기본법」 제3조는 이러한 현행법의 목적을 구체화하여 국가의 고용정책에 관한 기본원칙을 정하고 있는바, '근로자의 직업선택의 자유와 근로의 권리가 확보되도록 할 것', '사업주의 자율적인 고용관리를 존중할 것' 등 6가지 원칙을 규정하고 있음.

< 「고용정책 기본법」의 기본원칙 >

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

1) 「고용정책 기본법」 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 도모함으로써 국민의 삶의 질 향상과 지속가능한 경제성장 및 고용을 통한 사회통합에 이바지함을 목적으로 한다.

그러나 최근 비정규직 근로자 비율이 증가하는 추세[2]로서 근로자들의 고용 불안정성이 가중되고 있는바, 개정안은 사업주가 근로자를 고용함에 있어 기간의 정함이 없는 근로계약을 직접 체결하도록 국가가 시책을 수립·시행하도록 하려는 것으로, 국가의 고용정책을 통하여 근로자의 고용 불안정과 불평등을 해소할 수 있다는 점에서 입법 취지의 타당성이 인정됨.

다만, 현행법 제6조는 국가가 수행하여야 할 시책에 '고용안정 및 고용평등 증진에 관한 사항'을 명시[3]하고 있는바 그 취지가 어느 정도 반영되어 있는 측면이 있고, 현행법 제3조제2호는 고용정책을 수립·

2) < 전체 임금근로자수 대비 비정규직근로자 비율 추이 >

(단위 : %)

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
32.5	32.2	32.4	32.8	32.9	33.0	36.4	36.3	38.4	37.5	37.0	38.2

주 : 비정규직근로자는 한시적근로자, 시간제근로자, 비전형근로자 등을 포함함.
자료 : 통계청, 경제활동인구조사

3) 「고용정책 기본법」 제6조(국가와 지방자치단체의 시책) ① 국가는 다음 각 호의 사항에 관하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.
1. 국민 각자의 능력과 적성에 맞는 직업의 선택과 인력수급의 불일치 해소를 위한 고용·직업 및 노동시장 정보의 수집·제공에 관한 사항과 인력수급 동향·전망에 관한 조사·공표에 관한 사항
2. 근로자의 전 생애에 걸친 직업능력개발과 산업에 필요한 기술·기능 인력을 양성하기 위한 직업능력개발훈련 및 기술자격 검정에 관한 사항
3. 근로자의 실업 예방, 고용안정 및 고용평등 증진에 관한 사항
4. 산업·직업·지역 간 근로자 이동의 지원에 관한 사항
5. 실업자의 실업기간 중 소득지원과 취업촉진을 위한 직업소개·직업지도·직업훈련, 보다 나은 일자리로 재취업하기 위한 불완전 취업자의 경력개발 및 비경제활동 인구의 노동시장 참여 촉진에 관한 사항
6. 학력·경력의 부족, 고령화, 육체적·정신적 장애, 실업의 장기화, 국외로부터의 이주 등으로 인하여 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 특히 곤란한 사람과 「국민기초생활 보장법」에 따른 수급권자 등(이하 "취업취약계층"이라 한다)의 고용촉진에 관한 사항
7. 사업주의 일자리 창출, 인력의 확보, 고용유지 등의 지원 및 인력부족의 예방에 관한 사항
8. 지역 고용창출 및 지역 노동시장의 활성화를 위한 지역별 고용촉진에 관한 사항
9. 제1호부터 제8호까지의 사항에 관한 시책 추진을 위한 각종 지원금, 장려금, 수당 등 지원에 관한 제도의 효율적인 운영에 관한 사항
10. 제1호부터 제8호까지의 사항에 관한 시책을 효과적으로 시행하기 위하여 하는 구직자 또는 구인자(求人者)에 대한 고용정보의 제공, 직업소개·직업지도 또는 직업능력개발 등 고용을 지원하는 업무(이하 "고용서비스"라 한다)의 확충 및 민간 고용서비스시장의 육성에 관한 사항
11. 그 밖에 노동시장의 효율성 및 건전성을 높이는 데 필요한 사항

시행하는 기본원칙으로 '사업주의 자율적인 고용관리 존중'을 규정하고 있다는 점에서 기본이념에 두 개의 상반되는 선언적 규정을 두는 결과가 발생한다는 점을 고려할 필요가 있겠음.

개정안에 대해 고용노동부는 ①현행법이 사업주의 자율적인 고용관리를 기본원칙으로 규정하고 있는 상황에서 기간의 정함이 없는 근로계약을 위한 시책 수립·시행을 규정하는 것은 근로계약 체결에 대한 양 당사자의 자율성을 침해하고 현행 고용정책 기본원칙과 상충될 우려가 있으며, ②최근 산업구조 전환 및 고령인구의 경제활동 확대 등에 따라 다양한 고용형태에 대한 근로자 수요가 증가[4]하고 있는 노동시장 변화 추세를 감안할 필요가 있다는 의견임.

4) 통계청의 '경제활동인구조사 근로형태별 부가조사'에 따르면 비정규직 근로자가 자발적 사유로 비정규직 근로를 선택한 비율과 비정규직 근로를 선택한 자발적 사유 중 '근로조건 만족'의 비중이 증가하는 추세로 나타나고 있음.
- 비정규직 근로자가 자발적 사유로 비정규직 근로를 선택한 비율(%)
('18) 53.0 → ('19) 55.2 → ('20) 56.6 → ('21) 59.9 → ('22) 62.8 → ('23) 65.6
- 비정규직 근로를 선택한 자발적 사유 중 '근로조건 만족'의 비중(%)
('18) 53.8 → ('19) 55.6 → ('20) 56.6 → ('21) 58.1 → ('22) 59.7 → ('23) 59.9

2. 고용형태 현황 공시 범위 확대(안 제15조의6제1항)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주로 하여금 매년 근로자의 고용형태 현황을 공시할 때 직무별 고용형태, 근속연수, 직무 현황을 포함하여 공시하도록 하려는 것임.

현 행	개 정 안
제15조의6(고용형태 현황 공시) ① 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 매년 근로자의 고용형태 현황을 공시하여야 한다. ② (생 략)	제15조의6(고용형태 현황 공시) ① ----------고용형태 현황(직무별 고용형태, 근속연수, 직무 현황을 포함한다)----------. ② (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제15조의6은 '고용형태 공시제도'를 규정하고 있으며, 현행법 시행령과 시행규칙은 상시 300인 이상의 근로자를 고용하는 사업주로 하여금 ①공시의무 사업주가 직접 고용한 소속 근로자 수, ②공시의무 사업주가 사업장에서 사용하는 소속 외 근로자 수 및 ③소속 외 근로자의 주요업무 내용을 공시하도록 하고 있음.[5][6]

5) 「고용정책 기본법」 제15조의6(고용형태 현황 공시) ① 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 매년 근로자의 고용형태 현황을 공시하여야 한다.
② 제1항에 따른 고용형태, 공시절차 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

< 고용형태 공시제도 개요 >

○ 공시대상: 상시 300인* 이상 근로자를 사용하는 기업(법인)**

* 전년도 매월 말일 현재 사용하는 근로자 수 합계 / 조업개월 수

** 장소와 관계없이 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운용되는 기업조직은 하나의 사업으로 간주(법인단위로 공시)

○ 공시방법: 고용안정정보망(워크넷, www.work.go.kr/gongsi)

○ 공시시점: 매년 3. 31. 기준 현황을 4. 30. 까지 입력

○ 공시내용

① 공시의무 사업주가 직접 고용한 소속 근로자 수(기간의 정함이 없는 근로자, 기간제, 단시간 근로자로 구분)

② 다른 사업주가 고용한 근로자로서 공시의무 사업주가 그 사업 또는 사업장에 사용하는 소속 외 근로자 수(파견, 하도급, 용역 등)

③ 소속 외 근로자의 주요업무 내용

고용형태 공시제는 비정규직 근로자의 고용현황 등을 파악하여 고용형태의 안정을 지향하고 사회의 양극화를 방지하고자 하는 취지에서 2014년에 도입되었으며, 사업주로 하여금 기업 간 비교 등을 통하

「고용정책 기본법 시행령」 제26조의2(고용형태 현황 공시 의무 사업주) ① 법 제15조의6제1항에서 "대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주"란 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업주를 말한다.

② (생 략)

「고용정책 기본법 시행규칙」 제4조(고용형태 공시절차 등) ① 법 제15조의6제1항에 따라 사업주는 매년 3월 31일(그날이 공휴일인 경우에는 그 직전 근무일을 말한다)을 기준으로 다음 각 호의 구분에 따른 근로자의 고용형태 현황을 별지 제1호서식에 따라 작성하여 해당 연도 4월 30일까지 공시해야 한다. 이 경우 상시 1천명 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 고용형태 현황을 사업장별로 별지 제2호서식에 따라 작성하여 별지 제1호서식의 고용형태 현황과 함께 공시해야 한다.

1. 사업주가 고용한 근로계약기간의 정함이 없는 근로자
2. 사업주가 고용한 근로자로서 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자
3. 제1호 또는 제2호의 근로자 중 「근로기준법」 제2조제1항제9호의 단시간근로자
4. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자 등 다른 사업주가 고용한 근로자로서 법 제15조의6제1항에 따른 사업주가 그 사업 또는 사업장에서 사용하는 근로자

② 제1항에 따른 고용형태 현황 공시는 법 제15조의2제1항에 따른 고용정보시스템(이하 "고용정보시스템"이라 한다)을 통하여 한다. 이 경우 고용정보시스템은 최근 3년(사업이 성립한 날부터 3년 미만인 사업주는 그 사업이 성립한 날 이후의 기간을 말한다) 동안의 공시내용을 알 수 있도록 운영되어야 한다.

③ (생 략)

6) 구체적인 공시내용에 관한 사항은 【참고】 고용형태 현황 (고용정책 기본법 시행규칙 별지 제1호서식) 참조

여 자율적으로 고용구조를 개선하도록 유도하려는 취지임.

< 2024년 고용형태공시 결과>

(단위 : 천명, %)

구 분	전체 근로자 수(A=B+C))							
		소속 근로자(B=ⓐ+ⓑ)						소속 외 근로자 (C)
				기간없음(ⓐ)		기간제(ⓑ)		
			단시간> (①=②+③)		단시간 (②)		단시간 (③)	
2023년 (비율)	5,591	4,566 (81.7)	313 (6.9)	3,393 (74.3)	77 (2.3)	1,173 (25.7)	236 (20.1)	1,025 (18.3)
2024년 (비율)	5,765	4,743 (82.3)	368 (7.8)	3,463 (73.0)	74 (2.1)	1,280 (27.0)	294 (23.0)	1,022 (17.7)

주 : (비중) ▲소속, 소속 외: 전체 대비 / ▲단시간(계), 기간정함없음, 기간제: 소속 대비
▲단시간(기간정함없음): 기간정함없음 대비, ▲단시간(기간제): 기간제 대비
자료 : 고용노동부 보도자료, 「전년 대비 공시기업(+170개), 공시근로자(+174천명) 공시근로자 중 소속근로자(+177천명) 증가」, 2024.9.26.

그러나 현행 제도는 사업장 전체를 기준으로 고용형태별 근로자수만을 공개하고 있는바 직무의 내용에 따라 고용형태 등의 비중이 다름에도 불구하고 사업장의 직무별 고용형태, 근속연수 및 직무 내용 등을 파악할 수 없어 사용자와 근로자 사이의 정보 비대칭성이 발생하고 기업간 직무별 고용형태 등에 대한 비교가 어려워 자율적인 고용여건 개선 유도가 되지 못한다는 지적이 있음.

이에 개정안은 고용형태 현황을 공시할 때 직무별 고용형태, 근속연수, 직무 현황을 포함하여 공시하게 함으로써 근로자가 기업의 직무별 고용형태 등의 정보를 파악하도록 하고 고용여건을 개선한다는 고용형태공시제도의 취지를 달성할 수 있을 것으로 기대됨.

다만, 개정안에 대해서는 다음과 같은 점을 고려하여 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 고용형태공시제는 기업의 자발적인 고용구조 개선을 유도한다는 취지 하에 사업주의 자율적인 자료제출을 그대로 공시하는 형태로 제도가 설계되어 있어 사업주가 고용형태 현황을 공시하지 않거나 거짓으로 공시하는 경우에 대한 제재규정은 마련되어 있지 않음. 이러한 상황에서 사업장의 노무관련 핵심 정보를 세부적으로 공개하도록 하는 경우 거짓 공시로 인한 공시내용의 신뢰성 확보 문제 및 공시 참여율 저하 문제[7] 등이 발생할 우려는 없는지에 대한 검토가 필요함.

둘째, 개정안은 직무별로 구분하여 고용형태, 근속연수 등을 공시하도록 하고 있는데, 기업별 사정에 따라 특정 직무에 해당하는 근로자가 소수인 경우 개인의 고용형태 등이 공개되는 효과가 발생함에 따라 개인정보가 침해될 여지[8]는 없는지에 대한 고려가 필요함.

개정안에 대해 고용노동부는 ①노무관련 핵심 정보를 공개하도록 할 경우 다수의 기업이 공시에 미참여할 가능성이 크고 개별 근로자로서도 고용형태 등 정보의 공개가 꺼려질 수 있으므로 충분한 사회적 논

---

7) 2024년 기준 고용형태 공시 참여율은 99.75%임.

8) **「개인정보 보호법」 제2조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
1. "개인정보"란 살아 있는 개인에 관한 정보로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 정보를 말한다.
가. 성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통하여 개인을 알아볼 수 있는 정보
나. 해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 정보. 이 경우 쉽게 결합할 수 있는지 여부는 다른 정보의 입수 가능성 등 개인을 알아보는 데 소요되는 시간, 비용, 기술 등을 합리적으로 고려하여야 한다.
다. 가목 또는 나목을 제1호의2에 따라 가명처리함으로써 원래의 상태로 복원하기 위한 추가 정보의 사용·결합 없이는 특정 개인을 알아볼 수 없는 정보(이하 "가명정보"라 한다)

의 및 공감대 형성이 선행될 필요가 있다는 점, ②직무는 기업별로 다종·다양하므로 직무에 대한 공시 내용을 표준화하여 설정하는 것이 현실적으로 어려울 수 있다는 점 등을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535

참고 고용형태 현황 (고용정책 기본법 시행규칙 별지 제1호서식)

사업체 (법인)	사업체명(법인명)	법인등록번호
	소재지	전화번호 팩스번호
	대표자	담당자 성명

	구분		합계	남성 근로자 수	여성 근로자 수
공시내용	① 소속 근로자	합계	명	명	명
		② 단시간근로자 수 합계 (④ + ⑥)	명	명	명
		③ 근로계약기간의 정함이 없는 근로자 수	명	명	명
		④ 단시간근로자 수	명	명	명
		⑤ 기간제근로자 수	명	명	명
		⑥ 단시간근로자 수	명	명	명
		⑦ 특기사항			
	소속 외 근로자	⑧ 소속 외 근로자 수	명	명	명
		⑨ 소속 외 근로자의 주요 업무내용			