



제414회국회(임시회)
제1차 환경노동위원회

비정규직 근로자 지원 활성화에 관한 특별법안

검 토 보 고

〈 비정규직 근로자 권익보호 및
복지증진 사업 근거 마련 〉

■ 진성준의원 대표발의, 의안번호 제2125741호

2024. 5.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 임재금

목 차

I. 개요	1
II. 제안이유	1
III. 주요내용	2
IV. 검토의견	3
1. 비정규직 근로자의 근로실태와 보호정책의 현황	3
가. 비정규직 근로자의 개념과 근로실태	3
나. 비정규직 근로자 보호 제도·정책 현황	8
2. 제정안의 주요 내용 및 총괄의견	12
가. 제정안의 주요 내용 및 체계	12
나. 총괄의견	13
3. 주요 조문별 검토	16
가. 제명	16
나. 목적 및 기본원칙(안 제1조 및 제3조)	18
다. 정의(안 제2조)	20

라. 다른 법률과의 관계(안 제5조)	24
마. 기본계획과 지원계획(안 제6조 및 제7조)	26
바. 실태조사(안 제8조)	29
사. 비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지 증진 사업(안 제9조) ...	31
아. 교육 지원, 법률 지원 등(안 제10조 및 제11조)	34
자. 공정거래 지침 등(안 제12조)	37
차. 비정규직 근로자 노동권익센터의 설치(안 제13조)	39
카. 근로조사관(안 제14조)	42
 ※ 참고자료	 45
1. 지방자치단체 운영 노동센터 현황(고용노동부자료)	45

I. 개요

2023년 12월 4일 진성준의원이 대표발의한 비정규직 근로자 지원 활성화에 관한 특별법안은 2023년 12월 5일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

정규직이 아닌 비정규직 근로자는 정규직에 비해 낮은 임금과 보수, 열악한 근로조건, 불안정한 고용 상태에 놓여 있는 경우가 대부분이고, 노동조합 가입률도 매우 저조하여 제도권의 보호를 받기 어려운 실정임.

그러나 비정규직 근로자의 권익 보호와 복지와 관련된 업무는 비정규직 근로자를 지원하는 비영리 단체나 지방자치단체의 행정조직에서 수행하고 있는바, 중앙정부의 재정적 지원이나 법률상 근거가 없어 각 지방자치단체의 재정 여건 및 단체장의 성향에 따라 사업이 중단되거나 축소되는 등의 한계가 있음.

참고로, 2003년 울산 북구를 시작으로 2010년대에는 여러 기초지방자치단체에서 ‘노동자복지센터’를 설립하여 법률상담, 취업알선, 인권교육 등 지원활동을 시작하였고, 2014년 서울시는 20개 구에 있는 노동자복지센터를 총괄 지원하는 ‘서울노동권익센터’를 설립하였으며, 이어 12개 시·도에서 노동자 권리보장 조례를 제정하고 노동권익센터

등을 설립하였음.

이에 비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지 증진을 위한 사업의 법적 근거를 마련함으로써 국가의 책임과 재정적 뒷받침을 담보할 수 있는 제도적 기반을 조성하려는 것임.

Ⅲ. 주요내용

가. 비정규직 근로자의 권리에 관한 기본원칙과 이들의 권익과 복지에 대한 국가 및 지방자치단체의 책임을 정함(안 제3조 및 제4조).

나. 고용노동부장관은 비정규직 근로자의 지원에 관한 기본계획을 5년마다 수립하여야 하고, 시·도지사는 시·도별 세부 지원계획을 매년 수립하도록 함(안 제6조 및 제7조).

다. 비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지 증진을 위한 사업과 교육·법률 서비스 제공의 근거를 마련함(안 제9조부터 제11조까지).

라. 비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지 증진을 위한 사업을 효율적으로 추진하기 위하여 시·도에 ‘비정규직 근로자 노동권익센터’를 설치·운영할 수 있도록 함(안 제13조).

마. 비정규직 근로자의 권리 보호 및 복지 증진을 위한 주요 시책의 심의·자문을 위한 기구로서 ‘비정규직 근로자 권익보호위원회’를 설치하도록 함(안 제16조).

IV. 검토의견

1. 비정규직 근로자의 근로실태와 보호정책의 현황

가. 비정규직 근로자의 개념과 근로실태

‘비정규직 근로자’에 대한 명확한 법적 정의가 마련되어 있는 것은 아니나, 2002년 노사정위원회가 발표한 노·사·정 합의에서는 고용형태를 1차적 기준으로 보아 ①한시적근로자 또는 기간제근로자, ②단시간 근로자, ③파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 근로자를 ‘비정규직 근로자’로 규정하고, 고용계약기간, 근로제공의 방식, 고용의 지속성, 근로시간 등 국제적 기준과 아울러 우리나라 특성을 고려하는 다차원적인 기준에 의거하여 파악할 필요가 있다고 보았음.¹⁾

통계청도 위 노·사·정 합의에서 도출된 기준을 참고하여 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사를 실시하고 있는데,²⁾ 비정규직 근로자를 ①계약기간이 정해져 있거나 계속근로를 위해서는 계약의 갱신이 필요한 한시적 근로자, ②동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정근로시간보다 소정근로시간³⁾이 짧은 시간제 근로자, ③파견, 용역, 특수형태근로, 가정 내 근로, 일일근로자가 포함된 비전형 근로자로 구분하고 있음.

2023년 8월 기준 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과를 살펴보면, 이러한 통계청의 기준에 따른 비정규직 근로자의 수는 812만

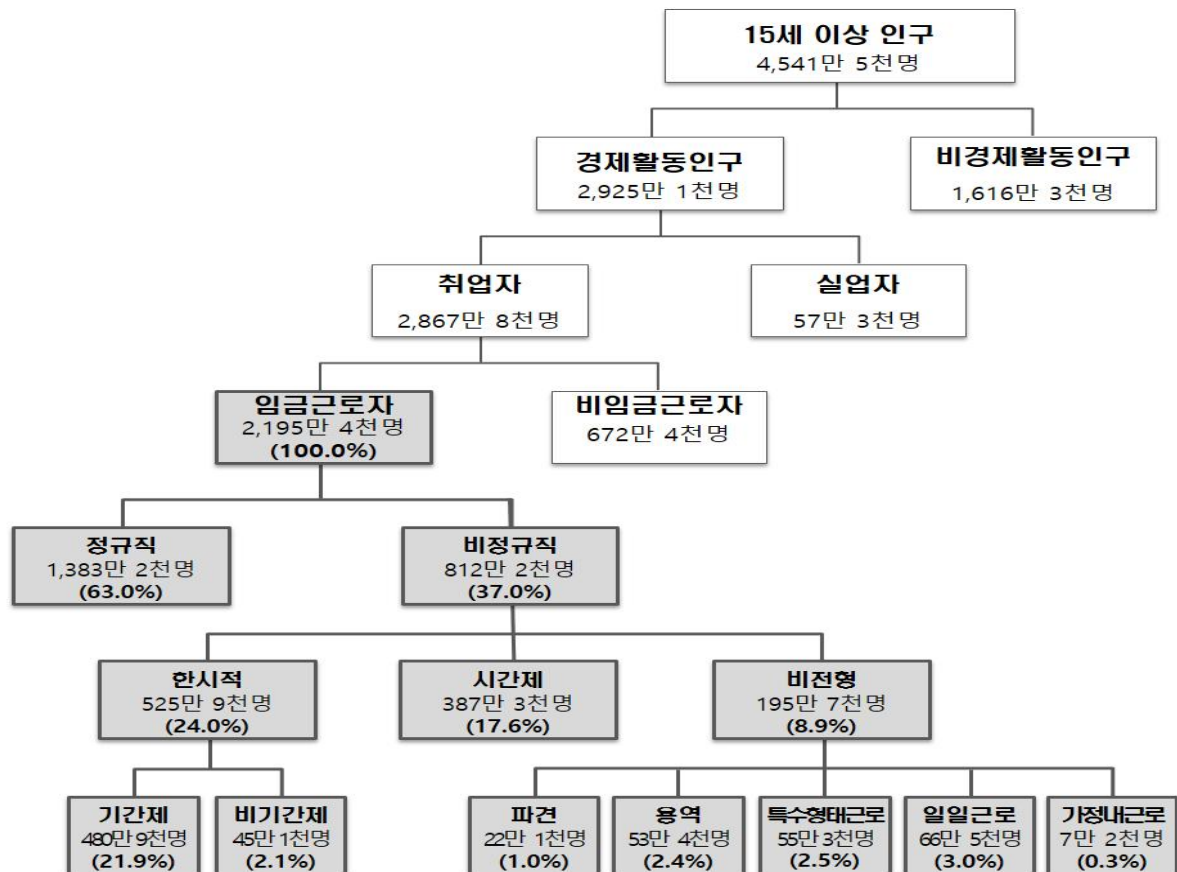
1) 노사정위원회(2002. 7. 22.), “비정규 근로자대책 관련 노사정 합의문(제1차)”

2) 통계청(2023. 10. 24.), “2023년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과”, 일러두기 참조

3) 법정근로시간(주 40시간) 내에서 당사자간 근로하기로 약정한 시간

2천명으로 전체 임금근로자 2,195만 4천명 대비 37%에 이르고, 한시적 근로자가 525만 9천명, 시간제 근로자가 387만 3천명, 비전형 근로자가 195만 7천명으로 나타나고 있음.⁴⁾

<근로형태별 근로자 구성>



산업별로 비정규직 근로자의 분포를 살펴보면, 보건사회복지업(18.4%), 사업시설지원업(10.7%), 숙박음식업(9.7%), 건설업(9.2%), 도소매업(8.7%)에 종사하는 비정규직 근로자가 많은 것으로 나타나고 있고, 직업별로는 단순노무종사자(31.6%), 서비스종사자(16.9%), 전문가 및 관련종사자(16.6%)가 많은 것으로 나타나고 있음.

4) 비정규직 근로자의 전체 규모는 비정규직 유형별로 중복되는 경우가 있어 그 합계와 불일치함

<산업별·직업별 비정규직 근로자 분포 현황(2023년 8월 기준)>

(단위: 천명, %)

산업구분	근로자수					직업구분	근로자수				
		비중	한시적	시간제	비전형			비중	한시적	시간제	비전형
< 전체 >	8,122	100.0	5,259	3,873	1,957	< 전체 >	8,122	100.0	5,259	3,873	1,957
농 립 어 업	61	0.8	29	23	27	관 리 자	66	0.8	51	9*	8*
제 조 업	649	8.0	503	173	54	전 문 가 및 관 련 종 사 자	1,346	16.6	1,055	517	125
건 설 업	748	9.2	305	158	436						
도 소 매 업	706	8.7	320	417	151	사 무 종 사 자	859	10.6	669	306	78
운 수 창 고 업	264	3.3	164	67	87	서 비 스 종 사 자	1,369	16.9	780	963	157
숙 박 음 식 업	790	9.7	325	624	48						
정 보 통 신 업	192	2.4	153	51	27	관 매 종 사 자	802	9.9	270	419	362
금 융 보 험 업	313	3.9	92	50	234	농 립 어 업 숙 련 종 사 자	33	0.4	26	6*	6*
부 동 산 업	208	2.6	158	67	39						
전문과학기술업	221	2.7	176	71	17*	기 능 원 및 관 련 기 능 종 사 자	608	7.5	330	115	277
사업시설지원업	871	10.7	598	207	625						
공 공 행 정	381	4.7	370	252	4*	장 치 · 기 계 조 작 및 조 립 종 사 자	477	5.9	353	79	129
교 육 서 비 스	684	8.4	503	417	49						
보건사회복지업	1,492	18.4	1,249	1,021	53	단 순 노 무 종 사 자	2,564	31.6	1,725	1,461	816
예 술 스포 츠	207	2.6	123	112	33						
협회기타서비스	235	2.9	130	117	62						
기 타**	101	1.2	63	47	13*						

*상대표준오차 값이 25% 이상으로 유의할 필요

**광업, 전기가스증기, 수도하수폐기업, 가구내고용활동, 국제외국기관이 포함됨

***자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과(2023. 8. 기준)

비정규직의 주당 평균 취업시간은 28.7시간이고 월평균 임금은 195.7만원으로 나타나고 있는데, 정규직의 주당 평균 취업시간은 36.9시간이고 월평균 임금은 362.3만원으로 나타나고 있으며, 주당 평균 취업시간 대비 월평균임금은 정규직(9.82만원)이 비정규직(6.82만원)에 비해 높은 것으로 나타나고 있음.

<정규직·비정규직 근로자의 주당 평균취업시간 및 월평균임금>

(단위: 시간, 만원)

구분	임금 근로자	정규직	비정규직	한시적			시간제	비전형
				한시적	기간제	비기간제		
주당 평균 취업시간(A)	33.9	36.9	28.7	29.9	29.8	30.8	18.6	33.9
월평균임금*(B)	300.7	362.3	195.7	208.0	209.9	187.1	107.5	221.9
B/A	8.87	9.82	6.82	6.96	7.04	6.07	5.78	6.55

*2023년 6월~8월까지의 임금 평균값

**자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2023. 8.) 결과 재구성

비정규직 근로자의 사회보험 가입률은 정규직 근로자보다 30%p 이상 낮고 퇴직급여, 상여금, 시간외 수당, 유급휴일 등의 수혜율은 정규직 근로자의 절반에 미치지 못하고 있는 실정임.

< 사회보험 가입률 및 퇴직급여 등 수혜율 >

(단위: %)

구분	사회보험 가입률			퇴직급여 등 수혜율			
	국민연금	건강보험	고용보험	퇴직급여	상여금	시간외 수당	유급휴일 (휴가)
<전 체>	69.6	78.9	77.0	76.3	70.1	54.0	67.7
정 규 직	88.0	94.3	91.9	94.5	88.1	67.8	85.6
비정규직	38.4	52.6	54.2	45.3	39.4	30.5	37.2
한시적	47.2	64.8	59.7	55.1	46.3	36.3	47.9
기간제	49.0	67.2	61.1	57.7	48.0	37.6	50.8
비기간제	27.5	39.4	44.6	26.8	28.5	21.5	16.3
시간제	20.6	32.4	33.6	28.1	24.8	18.4	17.8
비전형	19.7	35.2	50.8	30.1	26.5	17.8	22.2

*자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2023. 8.) 결과 재구성

평균 근속기간을 살펴보면, 비정규직 근로자는 2년 8개월(32개월)인 반면, 정규직 근로자는 8년 2개월(98개월)로 나타나 정규직 근로자의 1/3 수준으로 나타나고 있고 특히, 평균 근속기간이 1년 미만인 경우가 전체의 53.3%를 차지하고 있음.

< 근로형태별 평균 근속기간 및 근속기간별 비중 >

(단위: %)

구분	평균근속기간	근속기간별 비중		
		1년 미만	1~3년 미만	3년 이상
정규직	8년 2개월(98개월)	16.7	20.9	62.4
비정규직	2년 8개월(32개월)	53.3	21.8	25.0
한시적	2년 6개월(30개월)	53.2	23.0	23.8
기간제	2년 6개월(30개월)	53.0	23.1	23.9
비기간제	2년 2개월(26개월)	55.7	22.0	22.2
시간제	2년 2개월(26개월)	61.0	19.5	19.5
비전형	3년 1개월(37개월)	54.6	16.9	28.5

*자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2023. 8.) 결과 재구성

노동조합 가입률을 살펴보면, 정규직 근로자의 경우 27.8%가 노동조합 가입이 가능하였고, 이 중 63.5%가 노동조합에 가입하고 있어 정규직 근로자의 17.6%⁵⁾가 노동조합에 가입한 것으로 나타나는 반면, 비정규직 근로자의 경우 6.0%가 노동조합 가입이 가능하였고, 이 중 50.2%가 노동조합에 가입하고 있어 비정규직 근로자의 3%⁶⁾가 노동조합에 가입한 것으로 파악되어 정규직 근로자의 노동조합 가입률의 1/6 수준에 불과함.

5) 27.8(%)*63.5(%)=17.6%

6) 6(%)*50.2(%)=3%

＜ 노동조합 (가입가능자중) 가입 비율 ＞

(단위: %)

구분	임금 근로자	정규직	비정규직	한시적			시간제	비전형
				기간제	비기간제	시간제		
가입가능자*	19.8	27.8	6.0	7.0	7.2	4.6	2.9	5.0
가입	(62.0)	(63.5)	(50.2)	(50.5)	(50.1)	(57.9)	(43.1)	(56.8)
미가입**	(38.0)	(36.5)	(49.8)	(49.5)	(49.9)	(42.1)	(56.9)	(43.2)
가입대상아님***	7.1	5.7	9.5	12.6	13.4	3.7	7.3	4.9
노동조합없음	73.2	66.5	84.5	80.5	79.4	91.7	89.8	90.1

*노동조합에 가입하였거나, 노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않은 경우

**노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않음

***노동조합이 있으나 가입대상이 아님

****자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2023. 8.) 결과 재구성

나. 비정규직 근로자 보호 제도·정책 현황

현행법상 비정규직의 보호에 관하여는 비정규직에 대한 차별처우의 금지, 고용안정 보장, 사회보험 적용 등의 조치가 이루어지고 있음.

현행 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’), 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘파견법’)에서는 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자와의 차별 처우를 금지하고,⁷⁾ 차별 처우가 발생한 경우 노동위원회를 통해 이를 시정할 수 있는

7) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제8조(차별적 처우의 금지) ①사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

②사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ① 파견사업주와 사용자사업주는 파견근로자라는 이유로 사용자사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

절차를 마련하고 있음.⁸⁾

기간제법에서는 기간제근로자의 사용기한을 2년으로 하고 이를 초과한 근로자에 대하여는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 전환하는 규정을 마련하고 있고,⁹⁾ 파견법에서는 근로자파견 대상 업무를 제한하고 이를 위반한 파견에 대하여는 사업주에게 직접 고용의무를 부과하는 규정을 마련하고 있음.¹⁰⁾

「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」은 노무제공자 및 플랫폼 종사자에 대한 산재보험 및 고용보험 적용을 규정하고 있고,¹¹⁾ 「근로복지

8) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조(차별적 처우의 시정신청) ①기간제 근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ② 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다.

9) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

1. ~ 6. (생략)

② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

10) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조의2(고용의무) ① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

1. 제5조제1항의 근로자파견 대상 업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조제2항에 따라 근로자파견사업을 한 경우는 제외한다)

2. 제5조제3항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우

3. 제6조제2항을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우

4. 제6조제4항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우

5. 제7조제3항을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 경우

11) 「산업재해보상보험법」 제91조의16(다른 조문과의 관계) ① 제5조제2호에도 불구하고 노무제공자는 이 법의 적용을 받는 근로자로 본다.

② 제6조에도 불구하고 노무제공자의 노무를 제공받는 사업은 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.

「고용보험법」 제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하 “노무제공계약”이라 한다)을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.

기본법」에서는 근로자의 복지향상을 위한 지원을 할 때 기간제·단시간·파견근로자, 하수급인¹²⁾이 고용하는 근로자, 저소득 근로자를 우대하도록 근로복지정책의 기본원칙을 규정하고 있음.¹³⁾

고용노동부는 비정규직 근로자의 처우개선 관련 사업으로 ‘비정규직 고용구조개선지원단 컨설팅 사업’과 ‘플랫폼 종사자 일터개선 지원 사업’ 등을 실시하고 있으나, 동 사업에 대한 구체적인 법적 근거가 있는 것은 아님.

<비정규직 근로자 처우개선을 위한 고용노동부 사업 추진 사례>

구분	비정규직 고용구조개선지원단 컨설팅사업	플랫폼종사자 일터개선 지원사업
개요	기업의 자율적인 고용구조 개선을 지원하고 비정규직 근로자의 근로조건을 보호하기 위한 비정규직 가이드라인의 현장 안착 등 종합적인 컨설팅 사업	플랫폼종사자의 노무제공 환경을 개선하기 위해 지방자치단체 또는 플랫폼 기업(컨소시엄도 가능) 등에서 맞춤형 일터개선 사업을 추진하는 경우, 사업 소요경비의 최대 50%(최대 3억원) 지원
대상	비정규직 근로자를 다수 사용하는 등 고용구조개선이 필요한 업종, 사업장	지방자치단체, 플랫폼 기업(컨소시엄), 협회·유관단체

12) 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

5. “하수급인”이란 원수급인으로부터 그 사업의 전부 또는 일부를 도급받아 하는 자와 그 자로부터 그 사업의 전부 또는 일부를 도급받아 하는 자를 말한다.

13) 「근로복지기본법」 제3조(근로복지정책의 기본원칙) ③ 이 법에 따른 근로자의 복지향상을 위한 지원을 할 때에는 중소기업 근로자, 기간제근로자(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자를 말한다), 단시간근로자(「근로기준법」 제2조제1항제9호에 따른 단시간근로자를 말한다), 파견근로자(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 파견근로자를 말한다. 이하 같다), 하수급인(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 하수급인을 말한다)이 고용하는 근로자, 저소득근로자 및 장기근속근로자가 우대될 수 있도록 하여야 한다.

구분	비정규직 고용구조개선지원단 컨설팅사업				플랫폼종사자 일터개선 지원사업			
지원 내용	○ 사업장 고용구조개선 및 비정규직 근로자 보호를 위한 컨설팅 제공 및 이행관리 - (컨설팅) 비정규직 근로자 다수 사용 사업장에 대한 고용 현황 등 실태 파악, 차별적 처우 등 법·제도 위반 여부 확인, 고용구조 진단을 통한 개선안 도출, 원·하청 상생 협력 방안 권고 및 이행 지원 등 - (이행관리) 개선방안에 대한 사업장 자율 개선 지원 및 노·사간 「기간제·사내하도급 근로자 보호 가이드라인」 준수 협약체결 추진				○ 신규 일터개선 사업 소요 경비의 최대 50%(최대 3억원) 지원 - (쉽터) 배달라이더, 가사근로자 등 이동 노동자가 이동 간 또는 대기시간 중 쉴 수 있는 휴게시설의 설치 및 운영 - (안전조치) 종사자의 건강 및 안전 보호를 위한 사업 운영 (안전보호 장구 지급, 오토바이 점검센터 등) - (기타) 산재, 심리 등 상담서비스			
예산 (백만원)	2023년			2024년	2023년			2024년
	예산액	결산액	불용액	예산액	예산액	결산액	불용액	예산액
	1,025	1,010	15	975	1,680	1,654	26	1,680

*자료: 고용노동부

지방자치단체 차원에서는 근로자의 권리보호를 위한 기본계획 수립, 교육, 법률지원 제공, 권익보호를 위한 별도의 기관 설치 등의 내용을 담은 근로자의 권리보호에 관한 조례가 마련된 곳이 서울특별시, 부산광역시, 경기도 등 74곳¹⁴⁾에 이르고 있는 것으로 파악되고 있고,¹⁵⁾

근로자 권익보호 등의 업무를 위하여 지방자치단체가 직접 설치·운영하거나 민간에 관련 사무를 위탁한 ‘노동자지원센터’는 전국 62개소로서¹⁶⁾ 노동법률상담, 시민노동교육, 취약노동자 지원, 협력체계 구축(거버넌스 구축), 정책연구 등의 사업을 수행¹⁷⁾하고 있음.¹⁸⁾

14) 광역자치단체와 기초자치단체를 모두 포함함

15) 고용노동부 제출 자료(2024. 1.)

16) 고용노동부는 서울노동권익센터, 부산광역시노동권익센터, 인천노동권익센터 등 62개소의 노동자 권익보호를 위한 센터가 운영 중인 것으로 파악하고 있음.

17) 2022년 서울노동권익센터 활동보고서 참조

18) 고용노동부 제출 자료(2024. 1.)에 따르면, 노동자지원센터에 2024년 기준 약 278억원이 지원

2. 제정안의 주요 내용 및 총괄의견

가. 제정안의 주요 내용 및 체계

제정안은 16개 조로 구성되어 있는데, 크게 총칙, 행정계획 등, 권익 보호 및 복지증진사업으로 구분하여 살펴볼 수 있음.

①총칙에서는 목적, 정의, 비정규직 근로자의 권리에 관한 기본원칙 등이 제시되고 있고, ②행정계획 등에서는 고용노동부장관의 기본계획 수립 의무, 시·도지사의 지원계획 수립 의무 등이 규정되어 있으며, ③권익보호 및 복지증진사업에는 비정규직 근로자의 근로환경개선, 사회안전망 구축, 산업재해 예방, 교육, 법률지원, 비정규직 근로자 노동권익센터 설치 등의 사업 시행 근거가 마련되어 있음.

[표] 제정안의 체계

구 분	조 문
총 칙	제1조(목적)
	제2조(정의)
	제3조(비정규직 근로자의 권리에 관한 기본원칙)
	제4조(국가와 지방자치단체의 책임)
	제5조(다른 법률과의 관계)

될 예정이다.

구 분	조 문
행정계획 등	제6조(기본계획의 수립)
	제7조(지원계획의 수립)
	제8조(실태조사)
권익보호 및 복지증진사업	제9조(비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지 증진 사업)
	제10조(교육 지원)
	제11조(법률 지원 등)
	제12조(공정거래 지침 등)
	제13조(비정규직 근로자 노동권익센터의 설치)
	제14조(근로조사관)
	제15조(협력체계 구축)
	제16조(비정규직 근로자 권익보호위원회의 설치)

나. 총괄의견

제정안은 기간제·단시간·파견근로자와 노무제공자, 플랫폼 종사자, 비전형 근로자 등을 비정규직 근로자로 보아 이들의 권익보호 및 복지증진을 위한 사업의 실시 근거와 국가·지방자치단체의 체계적인 지원 시스템을 마련하려는 것임.

현재 고용노동부는 비정규직 근로자 처우 개선을 위한 각종 사업을 실시하고 있으나 해당 사업에 대한 별도의 단일한 법적 근거가 마련되어 있지 않은데, 제정안을 통해 지원 사업의 안정적인 수행을 도모할 수 있다는 점,

비정규직 근로자의 권리보호에 관한 조례 마련 여부, 노동자지원센터 운영 여부 등에 따라 지역 단위에서 비정규직 근로자에 대한 지원 수준이 상이할 수 있는데, 제정안을 통해 비정규직 근로자에 대한 지원 수준을 전반적으로 상향하고자 한다는 점에서 제정안의 의의가 있다고 보임.

다만, 제정안에서 규정하고 있는 비정규직 근로자의 범주가 다소 넓은바, 비정규직 근로자의 개별적인 근로조건과 고용환경이 일률적으로 열악하다고 보기 어렵다는 점, 비정규직 근로자의 유형별 근로조건이나 고용환경이 상이하므로 개별 법률(기간제법, 파견법 등) 또는 특정한 사업별(산재예방, 사회안전망 구축 등)로 보호를 강화하는 것이 효과적일 수 있다는 점 등을 종합적으로 고려하여 입법정책적으로 결정할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 ①기존 제도나 정책 보완을 통해 비정규직 근로자 권익보호 및 복지 증진이라는 제정안의 입법 목적 달성이 가능하고¹⁹⁾ 제정안이 규율하는 내용의 상당 부분은 현재 지방자치단체 조례 규정으로 이미 시행되고 있으므로²⁰⁾ 별도의 법 제정 실익이 낮다는 점, ②단일한 특별법을 통해 일괄적인 보호 조치를 적용하기에는 적용대상인 ‘비정규직 근로자’의 범위가 다소 넓고, 유형별 특징·정책 수요도 상이한 측면이 있다는 점, ③제정안에 따라 지방자치단체에서 사회보험

19) 비정규직 차별 해소를 위한 차별없는 일터 지원단 컨설팅 사업, 비정규직, 사내하도급, 특고 등 고용구조 개선 컨설팅 사업, 표준계약서 개발, 플랫폼종사자 일터개선 지원 사업 등 운영 중

20) 비정규직 노동자 실태조사 및 연구, 법률지원·상담, 취업정보 제공·무료 직업소개 등

가입 지원, 산업안전보건 관련 사업 등이 병행되는 경우²¹⁾ 전달체계 분산 및 중복으로 인한 비효율이 발생할 가능성이 있다는 점 등을 고려할 때 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

21) 사회보험가입지원은 근로복지공단에서, 산업안전보건 및 산업재해예방활동은 한국산업안전보건공단에서 수행하고 있음.

3. 주요 조문별 검토

가. 제명

1) 제정안의 주요내용

제정안은 제명을 “비정규직 근로자 지원 활성화에 관한 특별법안”으로 규정함.

제정안
「비정규직 근로자 지원 활성화에 관한 특별법안」

2) 검토의견

제정안은 비정규직 근로자에 대한 정의(안 제2조), 비정규직 근로자의 권리(안 제3조), 비정규직 근로자 지원에 대한 고용노동부장관의 기본계획 수립 의무 부과(안 제6조), 국가 및 지방자치단체가 실시하는 비정규직 근로자에 대한 지원 사업 수행의 법적 근거(안 제9조) 등을 규정하고 있어 비정규직 근로자 지원에 관한 사항을 규정하고 있다는 점을 고려할 때, 제정안의 내용을 고려하여 제명을 정한 것으로 보임.

다만, 제명에 ‘특별법’을 포함하는 것에 관하여는 ①특별법은 일반법을 보완하거나 대체할 목적으로 일반법에 대한 특례를 규정하기 위해

마련된 법률을 말한다는 점,²²⁾ ②고용노동부 소관 법률 중 제명에 특별법이 규정된 것은 공공기관 청년의무고용제, 청년에 대한 직업능력 개발훈련 특례 등의 내용이 포함된 「청년고용촉진 특별법」, 영세사업장의 고용보험·산재보험의 보험관계 성립신고 등에 대한 특례 등의 내용이 포함된 「고용보험·산업재해보상보험의 보험관계 성립신고 등의 촉진을 위한 특별조치법」이 있다는 점을 고려하여 결정할 필요가 있다고 보임.

22) 국회 법제실, 「법제이론과 실제」, p. 841.

나. 목적(안 제1조) 및 기본원칙(안 제3조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 비정규직 근로자의 권익보호와 복지증진을 통해 비정규직 근로자의 삶의 질을 향상시키고 노동시장의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 하고 있음(안 제1조).

또한, 비정규직 근로자가 쾌적하고 안전한 환경에서 일할 권리, 적절한 임금과 휴식을 보장받을 권리, 차별 없이 일할 권리를 가지고 있음을 규정함(안 제3조).

제정안
제1조(목적) 이 법은 비정규직 근로자의 권익을 보호하고 복지를 증진함으로써 비정규직 근로자의 삶의 질을 향상시키고 노동시장의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 한다.
제3조(비정규직 근로자의 권리에 관한 기본원칙) ① 비정규직 근로자는 생명과 건강을 지킬 수 있는 쾌적하고 안전한 환경에서 일할 권리를 가진다.
② 비정규직 근로자는 인간으로서의 존엄과 가치를 유지하기 위하여 적절한 임금과 휴식을 보장받을 권리를 가진다.
③ 비정규직 근로자는 인권과 노동권을 존중받으며 차별 없이 일할 권리를 가진다.

2) 검토의견

제정안은 국가·지방자치단체의 비정규직 근로자 지원 계획 수립에 관한 사항, 관련 사업의 추진 근거, 교육지원·법률지원 등 비정규직 근로자에 대한 지원 근거, 비정규직 근로자 노동권익센터 설치 근거 등 비정규직 근로자의 권익보호 및 복지증진 활동에 관한 사항을 포함하고 있는바, 제정안의 목적과 내용이 부합하고 있어 별다른 문제가 없는 것으로 보임.

우리 헌법은 평등권을 보장하고 있는데, 여기에는 근로에서의 평등도 포함된다고 볼 것이며,²³⁾ 헌법상 ‘근로의 권리’²⁴⁾에는 ‘일할 환경에 관한 권리’가 포함되고 이는 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수 등을 요구할 수 있는 권리 등을 말하는 것으로²⁵⁾ 제정안에서 비정규직 근로자의 권리에 관하여 규정한 사항은 이를 확인하는 의미로 볼 수 있음.

23) 대한민국헌법 제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.
「근로기준법」 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.

24) 대한민국헌법 제32조 ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

25) 헌법재판소 2007. 8. 30. 선고 2004헌마670

“...근로의 권리가 “일할 자리에 관한 권리”만이 아니라 “일할 환경에 관한 권리”도 함께 내포하고 있는바, 후자(後者)는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 자유권적 기본권의 성격도 갖고 있어 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리 등을 포함한다고 할 것이므로...”

다. 정의(안 제2조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 비정규직 근로자를 「기간제법」에 따른 기간제근로자와 단시간근로자, 「파견법」에 따른 파견근로자, 「산업재해보상보험법」에 따른 노무제공자 및 플랫폼 종사자, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 ‘고용산재보험료징수법’)에 따른 하수급인이 고용하는 근로자, 「근로기준법」상의 근로자에 해당하지 않고 용역·호출 등의 형태로 종사하는 비전형 근로자로서 대통령령으로 정하는 자로 규정하고 있음.

제정안
제2조(정의) 이 법에서 “비정규직 근로자”란 다음 각 호의 근로자를 말한다.²⁶⁾ 1. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자와 같은 조 제2호에 따른 단시간근로자 2. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 파견근로자 3. 「산업재해보상보험법」 제91조의15제1호에 따른 노무제공자와 같은 조 제2호에 따른 플랫폼 종사자 4. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제2조제5호의 하수급인이 고용하는 근로자 5. 그 밖에 「근로기준법」 제2조제1항제1호의 근로자에 속하지 않고 용역·호출 등의 형태로 종사하는 비전형 근로자로서 대통령령으로 정하는 자

26) (자구) “각 호의 근로자”를 “각 호 어느 하나에 해당하는 근로자”로 조정 필요

2) 검토의견

2002년 노사정위원회에서 발표한 노사정합의문에 따르면, ‘비정규직 근로자’를 한시적근로자 또는 기간제근로자, 단시간근로자, 파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 근로자로 규정하고 있으나,

이에 포함되지 않으면서도 고용이 불안정하고 「근로기준법」상의 보호나 각종 사회보험의 혜택에서 누락되어 사회적 보호가 필요한 근로계층을 ‘취약근로자’로 파악하고 이에 대한 보호방안이 필요하다는 것에 노사정이 의견을 같이한 바 있음.²⁷⁾

제정안은 비정규직 근로자의 범주에 2002년 노사정합의문에 따른 비정규직 근로자에 포함되는 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자, 용역·호출 등의 형태로 종사하는 비전형 근로자뿐만 아니라 노무제공자 및 플랫폼 종사자, 하수급인이 고용하는 근로자도 포함시키고 있는데, 이는 위 합의에서 밝힌 ‘취약근로자’에 대한 보호를 구체화한 것으로 보임.

다만, ‘비전형 근로자’는 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에서 사용하는 용어로, 법률에 ‘비전형 근로자’에 관한 구체적인 정의가 마

27) 노사정위원회(2002. 7. 22.), “비정규 근로자 대책 관련 노사정 합의문(제1차)”

1. 비정규 근로자 범위와 통계개선

- 우리나라의 비정규 근로자는 1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 ① 한시적근로자 또는 기간제근로자, ② 단시간근로자, ③ 파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 근로자를 대상으로 한다.
- 우리나라 노동시장의 특성상 위의 범주에는 포함되지 않으나 고용이 불안정하고 근로기준법상의 보호나 각종 사회보험의 혜택에서 누락되어 사회적 보호가 필요한 근로계층이 광범위하게 존재한다는 점을 인식하며 우리 특위는 이를 ‘취약근로자’로 파악하고 이에 대한 보호방안도 필요하다는데 공감한다.

련될 필요가 있을 것으로 보임.

즉, 경제활동인구조사에서 사용되는 ‘비전형 근로자’의 개념에는 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정 내 근로자, 일일근로자가 포함되고, 이 중 용역근로자는 근로를 제공하고 임금을 받는 ‘「근로기준법」에 따른 근로자’에 해당할 여지가 있다고 보이는데, 제정안은 ‘근로자가 아닌 비전형 근로자’로서 대통령령으로 정하는 자만을 비정규직 근로자에 포함하고 있고 용역근로자를 비정규직 근로자에 포함하는 규정을 두고 있지 않으므로 용역근로자가 제정안에 따른 ‘비정규직 근로자’에서 제외될 수 있기 때문임.

<비전형 근로자의 범위>

유형	내용
파견근로자	임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로 파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용 사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용 사업주를 위하여 근무하는 형태
용역근로자	용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘 하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태(예 : 청소용역, 경비용역업체 등에 근무하는 자)
특수형태근로종사자	독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도, 다만 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한만큼 소득을 얻는 근무 형태
가정 내 근로자	재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동 작업장이 아닌 가정 내에서 근무(작업)가 이루어지는 근무 형태
일일(단기)근로자	근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자

*통계청(2023. 8.) 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 참조

고용노동부는 제정안이 ‘비정규직 근로자’에 하수급인이 고용하는 근로자, 비임금근로자로서 노무제공자 및 플랫폼 종사자를 포함하고 있어 2002년 비정규직 범위에 대한 노사정 합의를 기초로 하는 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에서 정의하는 비정규직 근로자보다 넓게 비정규직 근로자를 정의하고 있고,

이에 따르면 원·하청 관계에 있는 중소기업의 정규직 근로자, 플랫폼 종사자 및 노무제공자 등이 모두 비정규직 근로자에 포함되어 비정규직 근로자의 범위가 광범위해져 정책 대상이 다소 모호해질 수 있다는 점, 각 대상 유형별로 개별 법률이나 특정 사업의 추진체계 내에서 보호를 강화하는 것이 더 효과적일 수 있다는 점 등을 고려하여 개정안에 대하여는 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

라. 다른 법률과의 관계(안 제5조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지증진을 위해 타 법을 제·개정하는 경우 제정안의 내용에 부합하도록 하여야 함을 규정함(안 제5조).

제정안
제5조(다른 법률과의 관계) 비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지 증진을 위하여 다른 법률을 제정 또는 개정하는 경우에는 이 법의 내용에 부합하도록 하여야 한다.

2) 검토의견

제정안은 타 법을 제정·개정하는 경우 제정안의 내용에 부합하도록 입법상의 의무를 부과하려는 것으로, 제정안이 비정규직 근로자의 정의, 권리(쾌적하고 안전한 환경에서 일할 권리, 적정한 임금과 휴식을 보장받을 권리, 차별 없이 일할 권리), 지원체계에 관한 사항을 규정하고 있다는 점을 고려한 것으로 보임.

다만, 타 법을 제정·개정함에 있어 해당 법률에 부합하도록 제정·개정할 의무를 부여하는 것은 해당 법률이 유일한 기본법으로서 역할을 하고 있는 경우가 아니면 오히려 다른 법률과의 관계에 있어 혼선을 야기할 소지가 있다고 볼 수 있는데,²⁸⁾ 현재 「기간제법」, 「파견

법」 등 비정규직 근로자의 고용환경에 관한 기본법이 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

28) 국회 법제실(2019), 「법제이론과 실제」, p. 275.

마. 기본계획과 지원계획(안 제6조 및 제7조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 5년마다 고용노동부장관으로 하여금 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 비정규직 근로자의 근로와 권익에 관한 조사·연구·상담·교육 등에 관한 사항 등이 포함된 비정규직 근로자 지원에 관한 기본계획(이하 ‘기본계획’)을 수립하도록 하고, 이를 국회 소관 상임위원회(환경노동위원회)에 보고하게 함(안 제6조).

또한, 제정안은 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 ‘시·도지사’)로 하여금 기본계획의 시행계획에 관한 사항 등이 포함된 시·도별 비정규직 근로자 지원계획(이하 ‘지원계획’)을 매년 수립·시행하도록 의무화하고(안 제7조제1항 본문), 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다, 이하 같음)(이하 ‘시·군·구청장’)으로 하여금 시·군·구별 지원계획을 매년 수립·시행할 수 있도록 재량규정으로 정하고 있음(안 제7조제1항 단서).

제정안
제6조(기본계획의 수립) ① 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 비정규직 근로자 지원에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다. ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. 비정규직 근로자의 근로와 권익에 관한 조사·연구·상담·교육에 관한 사항 2. 비정규직 근로자의 복지와 공제 등의 지원에 관한 사항

3. 비정규직 근로자를 구성원으로 하는 노동조합, 공제회, 단체 등의 조직화 지원에 관한 사항
 4. 비정규직 근로자를 위한 복지시설의 설치·운영에 관한 사항
 5. 비정규직 근로자의 지원 관련 단체나 지방자치단체 행정조직의 지원에 관한 사항
 6. 비정규직 근로자의 지원에 필요한 재원 조성에 관한 사항
 7. 직전 기본계획에 대한 평가에 관한 사항
 8. 그 밖에 비정규직 근로자의 지원을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 고용노동부장관은 기본계획을 수립한 때에는 지체 없이 국회 소관 상임위원회에 보고하고 이를 공표하여야 한다.

제7조(지원계획의 수립) ① 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지 증진을 위한 시·도별 비정규직 근로자 지원계획(이하 “지원계획”이라 한다)을 매년 수립·시행하여야 한다. 다만, 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)은 시·군·구별 지원계획을 매년 수립·시행할 수 있다.²⁹⁾

- ② 지방자치단체의 지원계획은 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
1. 제6조의 기본계획에 관한 연도별 시행계획에 관한 사항
 2. 분야별 핵심과제의 발굴 및 추진계획에 관한 사항
 3. 지방자치단체 지원계획의 실행을 위한 재원 조달에 관한 사항
 4. 행정구역 내 비정규직 근로자 관련 조사·연구 및 노동교육·상담에 관한 사항
 5. 그 밖에 노동권익 보호 및 증진을 위하여 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 지방자치단체의 장은 지원계획을 수립하는 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 해당 주민의 의견을 수렴할 수 있다.

29) (자구) 시·도지사의 지원계획 수립·시행 의무와 시·군·구청장의 시·군·구별 지원계획 수립 허용에 관한 내용은 원칙과 예외의 관계가 아니므로 단서를 통해 규정하는 것이 아니라 하나의 문장으로 통합하여 정리할 필요가 있음.

2) 검토의견

제정안은 비정규직 근로자의 권익보호와 복지증진에 관한 주무부처인 고용노동부의 행정계획과 지방자치단체의 행정계획을 연동시켜 비정규직 근로자의 권익보호 등에 관한 사업이 효율적으로 수행되도록 하려는 점에서 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 제정안은 ‘시·도별 비정규직 근로자 지원계획’을 ‘지원계획’으로 약칭하면서 시·군·구청장이 시·군·구별 지원계획을 별도로 수립·시행할 수 있다고 규정하고 있는데, 시·군·구별 지원계획과 ‘지원계획’ 사이의 관계에 관한 사항은 규정되어 있지 않은바, 이들이 상이한 내용으로 수립·시행되는 경우 현장에서의 혼선이 발생할 소지가 있으므로 보완의 필요성이 있는 것으로 보임.

바. 실태조사(안 제8조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 고용노동부장관으로 하여금 비정규직 근로자의 근로형태·근무환경 및 처우수준 등을 파악하기 위한 실태조사를 정기적으로 실시하게 하고, 그 결과를 공표하게 하며(안 제8조제1항), 실태조사를 위해 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 비정규직 관련 기관 등에 대하여 협조를 요청할 수 있는 근거를 마련함(안 제8조제2항).

제정안
제8조(실태조사) ① 고용노동부장관은 비정규직 근로자의 근로형태·근무환경 및 처우수준 등을 파악하기 위한 실태조사를 정기적으로 실시하고 그 결과를 공표하여야 한다. ② 고용노동부장관은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 비정규직 관련 기관·법인·단체 등에 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 자는 특별한 사정이 없으면 이에 협조하여야 한다. ③ 제1항에 따른 실태조사와 결과 공표에 관한 구체적인 내용, 방법 및 절차 등은 고용노동부령으로 정한다.

2) 검토의견

제정안은 고용노동부장관으로 하여금 비정규직 근로자의 근로조건 및 고용환경 등에 대한 실태조사를 정기적으로 실시하게 하여 비정규직 근로자의 권익보호 및 복지증진을 위한 정책의 수립·시행을 위한

기초자료를 확보할 수 있도록 하려는 취지로 보임.

다만, 현재 통계청은 ‘경제활동인구조사 근로형태별 부가조사’를 매년 정기적으로 실시하고 있고³⁰⁾ 이를 통해 비정규직 근로자의 규모와 근로형태, 임금 등 근로조건, 취업기간 등 고용환경에 관한 사항이 폭넓게 조사되고 있다는 점³¹⁾을 고려하여 별도의 실태조사 규정을 들지 여부를 논의할 필요가 있다고 보임.

30) 2003년부터 매년 8월을 기준으로 조사 결과를 발표하고 있음.

31) 비정규직의 유형(한시적 근로자, 시간제 근로자, 비전형 근로자)에 따라 특성(성별·연령·산업·직업·교육정도), 일자리 형태 선택 동기, 평균 근속기간, 월평균 임금, 사회보험 가입률, 근로복지 수혜율, 노동조합 가입 비율 등 전반적인 근로형태에 대해 폭넓게 조사하고 있음.

사. 비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지 증진 사업(안 제9조)

1) 제정안의 주요 내용

제정안은 고용노동부장관과 지방자치단체의 장이 비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지 증진을 위한 사업으로, 기본계획 및 지원계획에 따른 사업, 비정규직 근로자의 근로환경 개선 사업, 근로취약계층의 사회안전망 구축 등에 관한 사업, 산재예방 사업, 협력체계 구축 사업 등의 사업을 수행할 수 있도록 하고(안 제9조제1항),

이를 효율적으로 추진할 수 있도록 관련 사업을 비정규직 근로자 노동권익센터나 비정규직 근로자 지원 관련 법인 또는 단체 등에 위탁할 수 있는 근거를 마련하며(안 제9조제2항), 위탁 업무를 수행하는 법인 또는 단체 등에게 예산의 범위에서 필요한 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있도록 지원 근거를 마련함(안 제9조제3항).

제정안
제9조(비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지 증진 사업) ① 고용노동부장관과 지방자치단체의 장은 비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지 증진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다. 1. 제6조의 기본계획과 제7조의 지원계획에 따른 사업 2. 비정규직 근로자의 근로환경 개선 사업 3. 근로 취약계층 사회안전망 구축, 소득지원, 사회보험 가입 지원 사업 4. 산업 안전·보건 및 산업재해 예방 사업 5. 비정규직 근로자 지원 단체나 지방조직 등과의 협력체계 구축 사업 6. 그 밖에 비정규직 근로자 권익 보호 및 복지 증진을 위하여 고용노동부장관 또는 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하는 사업

- ② 고용노동부장관과 지방자치단체의 장은 제1항에 따른 사업을 효율적으로 추진하기 위하여 제13조의 비정규직 근로자 노동권익센터나 비정규직 근로자 지원 관련 법인 또는 단체 등에게 관련 사업을 위탁할 수 있다.
- ③ 고용노동부장관과 지방자치단체의 장은 제2항에 따른 비정규직 근로자의 권익 보호 및 증진 업무를 수행하는 법인 또는 단체 등에게 예산의 범위에서 필요한 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 고용노동부장관과 지방자치단체의 장이 비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지 증진 관련 사업을 수행할 수 있도록 하고, 해당 사업을 효율적·전문적으로 수행할 수 있도록 전문기관(안 제13조에 따른 비정규직 근로자 노동권익센터)이나 관련 법인·단체 등에 사업을 위탁하고 사업 수행에 필요한 경비의 일부 또는 전부를 지원할 수 있는 법적 근거를 마련하는 내용으로,

현재 지방자치단체가 직접 설치·운영하거나 민간 단체 등으로서 비정규직 보호 관련 사업을 위탁받은 ‘노동자지원센터’가 비정규직 근로자에 대한 지원 사업을 원활하게 수행할 수 있도록 사무 위탁 및 운영 지원의 법적 근거를 명확하게 한다는 점에서 의미가 있다고 보임.

다만, 근로취약계층의 사회안전망 구축이나 소득지원에 관한 사항에 대하여는 고용노동부장관이 독자적으로 수행할 수 있도록 규정하고 있는데, 보건복지부 등 타 부처와의 협의가 필요할 수 있다는 점을 반

영할 필요가 있다고 보임.

한편, 제정안은 고용노동부장관과 지방자치단체장이 ‘근로 취약계층’의 사회안전망 구축, 소득지원, 사회보험 가입 지원에 관한 사업을 수행할 수 있다고 규정하는데, ‘근로 취약계층’의 범위가 모호할 수 있으므로 구체적인 내용을 정의하는 규정을 마련할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 현재도 제정안에서 규정하고 있는 사업과 유사한 사업들이 고용노동부 지방관서, 산하·유관기관 등을 통해 운영되고 있어³²⁾, 제정안과 같이 지방자치단체(또는 비정규직 근로자 노동권익센터)에서도 별도의 사업을 추진하도록 규정할 경우, 전달체계 분산 및 중복으로 인한 비효율이 발생할 가능성이 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

32) 제3호 사회보험가입지원: 근로복지공단, 제4호 산업안전·보건 및 산업재해 예방사업: 한국산업안전보건공단

아. 교육 지원, 법률 지원 등(안 제10조 및 제11조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 고용노동부장관과 지방자치단체장에 대하여 비정규직 근로자가 권익 보호 및 복지 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 노력할 의무를 부과하고(안 제10조제1항), 비정규직 근로자의 세무상담, 노무상담 등 권리 보호와 관련된 법률서비스를 제공할 수 있는 근거를 마련하며(안 제11조),

중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관의 장 등에게 소속 공무원 또는 직원이 비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지증진에 관한 교육을 받을 수 있도록 노력할 의무를 부과함(안 제10조제2항).

제정안
제10조(교육 지원) ① 고용노동부장관과 지방자치단체의 장은 비정규직 근로자가 권익 보호 및 복지 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다. ② 중앙행정기관과 지방자치단체(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 정부출연기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사, 그 밖의 관계 행정기관을 포함한다)의 장은 소속 공무원 및 직원이 비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지 증진에 관한 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.
제11조(법률 지원 등) 고용노동부장관과 지방자치단체의 장은 비정규직 근로자의 세무상담, 노무상담 또는 계약상 분쟁 등 권리 보호와 관련된 법률 서비스를 제공할 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 비정규직 근로자 및 공공부문에 종사하는 공무원 및 공단 등의 직원에 대한 교육을 강화하여 비정규직 근로자 스스로 권익 보호 수단 등을 활용할 수 있게 하고, 공공부문에서 비정규직 근로자에 대한 권익 보호 및 복지 증진에 대한 의식을 환기하며, 비정규직 근로자가 불안정한 고용환경이나 열악한 근로조건, 계약조건으로부터 법률적인 보호를 받을 수 있게 한다는 점에서 의의가 있다고 보임.

다만, 법률 지원 등과 관련하여 현재 일반적인 법률분쟁에 관하여는 전국에 소재하고 있는 대한법률구조공단에서 법률지원을 받을 수 있고,³³⁾ 특히 플랫폼 종사자에 대한 소송대리 지원이 이루어지고 있다는 점,³⁴⁾ 마을세무사³⁵⁾, 마을노무사³⁶⁾ 등 지방자치단체별로 다양한 형태의 법률지원프로그램이 운영되고 있다는 점을 고려하여 별도의 법적 근거를 마련할 필요가 있는지 논의할 필요가 있다고 보임.

33) 「법률구조법」 제1조(목적) 이 법은 경제적으로 어렵거나 법을 몰라서 법의 보호를 충분히 받지 못하는 자에게 법률구조(法律救助)를 함으로써 기본적 인권을 옹호하고 나아가 법률 복지를 증진하는 데에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 “법률구조”란 제1조의 목적을 달성하기 위하여 법률상담, 변호사나 「공익법무관에 관한 법률」에서 정한 공익법무관(이하 “공익법무관”이라 한다)에 의한 소송대리(訴訟代理), 그 밖에 법률 사무에 관한 모든 지원을 하는 것을 말한다.

제8조(대한법률구조공단의 설립) 법률구조를 효율적으로 추진하기 위하여 대한법률구조공단(이하 “공단”이라 한다)을 설립한다.

제21조(사업) 공단은 제1조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사업을 한다.

1. 법률구조

34) 대한법률구조공단 보도자료(2022. 4.) “배달대행·대리운전자 대상 무료 법률상담·소송대리 법률구조공단, 이달부터 ‘플랫폼 종사자’ 법률지원 개시”

35) 지역주민의 국세 및 지방세 관련 세금 문제에 대한 전문적인 상담을 제공하는 사업으로, 행정안전부와 지방자치단체, 한국세무사회와의 협업을 통해 사업이 진행되고 있음.

36) 일부 지방자치단체(서울, 경기 등)에서 노무사를 위촉하여 취약계층 근로자 등에게 무료 노무상담을 제공하고 있음.

고용노동부는 제정안이 고용노동부장관으로 하여금 비정규직 근로자의 세무상담, 계약상 분쟁에 대해서도 법률지원을 할 수 있도록 규정하고 있는데, 부처별(법무부, 국세청 등) 담당 업무 등을 고려할 때 법 규정에 대한 현장의 혼란 및 신뢰성 의문 등에 대한 논란도 발생할 수 있다는 점을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

자. 공정거래 지침 등(안 제12조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 고용노동부장관이 비정규직 근로자의 노동권익 보호, 지위 향상 및 계약상 권리 보장을 위한 업종별 표준계약서 등 비정규직 근로자를 위한 공정거래 지침을 개발·보급할 수 있도록 법적 근거를 마련하고(안 제12조제1항), 고용노동부장관과 지방자치단체장이 관계 행정기관, 공공기관, 정부출연기관, 그 밖의 관계 기관의 장에게 공정거래 지침 등을 준수하게 하고, 민간기업·기관의 장에게 공정거래 지침 등의 사용을 권장할 수 있도록 권한을 부여하는 내용임(안 제12조제2항).

제정안
제12조(공정거래 지침 등) ① 고용노동부장관은 비정규직 근로자의 노동권익 보호, 지위 향상 및 계약상 권리를 보장하기 위하여 업종별 표준계약서를 포함한 비정규직 근로자를 위한 공정거래 지침(이하 “공정거래 지침 등”이라 한다)을 개발하여 보급할 수 있다. ② 고용노동부장관과 지방자치단체의 장은 관계 행정기관, 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 정부출연기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사, 그 밖의 관계 기관의 장에게 제1항에 따른 공정거래 지침 등을 따르도록 하고, 민간기업·기관·협회 등의 장에게 공정거래 지침 등의 사용을 권장할 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 비정규직 근로자에 「근로기준법」에 따른 근로자가 아닌 자도 포함될 수 있다는 점을 고려하여 고용노동부장관이 업종별 표준 계약서 등 공정거래 지침을 개발·보급할 수 있게 하고 이를 공공부문에서는 의무적으로 적용하려는 것으로, 「근로기준법」등 근로관계 법령의 적용을 받기 어려운 지위에 있는 비정규직 근로자의 권익을 보호하려는 점에서 의미가 있다고 보임.

다만, 제정안은 고용노동부장관과 지방자치단체장이 행정기관, 공공기관 등과 ‘그 밖의 관계 기관의 장’에게 공정거래 지침 등을 따르도록 하고, 민간기업 등에 대하여는 이를 권장할 수 있다고 규정하고 있어 공공부문에서 공정거래 지침 등을 의무화하려는 것으로 보이는데, ‘그 밖의 관계 기관’의 범위가 명확하다고 보기 어렵고, 고용노동부장관에게 타 부처 등에 대하여 일정한 지침을 준수하게 할 수 있는 권한이 부여될 수 있는지, 부여될 수 있다고 하더라도 이를 강제할 수 있는 수단이 있을지 명확하지 않다고 보이므로 이를 추가적으로 검토할 필요가 있다고 보임.

차. 비정규직 근로자 노동권익센터의 설치(안 제13조)

1) 제정안의 주요 내용

제정안은 시·도지사가 비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지 증진을 위한 사업을 추진하기 위해 비정규직 근로자 노동권익센터(이하 ‘노동권익센터’)를 설치할 수 있는 근거를 마련하고(안 제13조제1항), 노동권익센터가 비정규직 근로자의 권익 보호를 위한 법률 지원, 비정규직 근로자에 대한 실태조사, 정책지원 등의 사업을 할 수 있도록 함(안 제13조제2항).

제정안
제13조(비정규직 근로자 노동권익센터의 설치) ① 시·도지사는 비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지 증진을 위한 사업을 추진하기 위하여 시·도별 비정규직 근로자 노동권익센터(이하 “센터”라 한다)를 설치할 수 있다. ② 센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다. 1. 제6조의 기본계획과 제7조의 지원계획에 포함된 비정규직 근로자 지원에 관한 사업 2. 비정규직 근로자의 권익 보호를 위한 법률 및 교육 지원 3. 비정규직 근로자에 대한 노동 인식개선 및 홍보 활동 4. 비정규직 근로자의 근로실태조사 및 정책연구 개발 5. 비정규직 근로자의 근로조건 개선 및 산업안전·보건 및 산업재해 예방 사업 6. 권역별·자치구 비정규직 근로자 지원사업에 대한 정책 지원 7. 비정규직 근로자 지원 단체나 지방조직 등과의 협력체계 구축 8. 그 밖에 비정규직 근로자의 권익 보호 및 증진을 위하여 고용노동부장관 또는 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하는 사업

2) 검토의견

제정안은 시·도지사가 비정규직 근로자의 권익 보호와 복지 증진을 위한 사업을 추진할 수 있도록 노동권익센터의 설치 및 사업 영역에 대한 법적 근거를 마련하려는 것으로, 현재 조례 등에 근거를 두고 지방자치단체에서 설치·운영하고 있는 ‘노동센터’³⁷⁾의 설치에 관한 법률상 근거를 명확하게 하고자 한다는 점에서 의의가 있다고 보이나 다음과 같은 사항을 추가적으로 검토할 필요가 있음.

첫째, 안 제13조제2항제5호에서 규정하고 있는 산업안전·보건 및 산업재해 예방 사업은 현재 한국산업안전보건공단에서 수행하고 있는데, 노동권익센터가 이를 독자적으로 수행할 수 있도록 하는 것이 통일적인 산재예방 사업 추진에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

둘째, 안 제13조제2항제6호에서 규정하고 있는 ‘비정규직 근로자 지원사업에 대한 정책 지원’이나 같은 항 제7호에서 규정하고 있는 ‘지방조직 등과의 협력체계 구축’은 구체적으로 어떤 활동에 해당하는지 명확하지 않다고 보이므로, 이를 구체화하거나 정리할 필요가 있다고 보임.

37) 참고자료 「지방자치단체 운영 노동센터 현황」 참조

셋째, 개정안은 노동권익센터의 설치 및 사무 위탁에 관한 근거³⁸⁾만을 마련하고 있는데, 현재 ‘노동센터’는 지방자치단체에서 직접 설치·운영하거나 지방자치단체로부터 비정규직 보호 관련 사업을 위탁받아 수행하는 등 다양한 방식으로 운영되고 있다³⁹⁾는 점을 고려하여 기관의 법적 성격 및 운영 방식에 관한 사항을 구체적으로 보완할 필요가 있을 것으로 보임.

38) 안 제9조(비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지 증진 사업) ① 고용노동부장관과 지방자치단체의 장은 비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지 증진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 제6조의 기본계획과 제7조의 지원계획에 따른 사업
 2. 비정규직 근로자의 근로환경 개선 사업
 3. 근로 취약계층 사회안전망 구축, 소득지원, 사회보험 가입 지원 사업
 4. 산업 안전·보건 및 산업재해 예방 사업
 5. 비정규직 근로자 지원 단체나 지방조직 등과의 협력체계 구축 사업
 6. 그 밖에 비정규직 근로자 권익 보호 및 복지 증진을 위하여 고용노동부장관 또는 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하는 사업
- ② 고용노동부장관과 지방자치단체의 장은 제1항에 따른 사업을 효율적으로 추진하기 위하여 제13조의 비정규직 근로자 노동권익센터나 비정규직 근로자 지원 관련 법인 또는 단체 등에게 관련 사업을 위탁할 수 있다.
- ③ 고용노동부장관과 지방자치단체의 장은 제2항에 따른 비정규직 근로자의 권익 보호 및 증진 업무를 수행하는 법인 또는 단체 등에게 예산의 범위에서 필요한 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

39) 관련 현황은 참고자료 지방자치단체 운영 노동센터 현황 참조

카. 근로조사관(안 제14조)

1) 제정안의 주요 내용

제정안은 시·도지사가 비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지 증진을 위해 근로조사관을 둘 수 있도록 근거를 마련하고(안 제14조제1항), 근로조사관의 정원과 자격을 규정하며(안 제15조제2항), 근로조사관이 시·도, 시·군·구, 공공기관 등에서 근무하는 비정규직 근로자에 대한 노동관계법 위반 사항을 조사하고 그 시정을 권고할 수 있도록 함(안 제14조제3항).

제정안
제14조(근로조사관) ① 시·도지사는 비정규직 근로자의 권익 보호 및 복지 증진을 위하여 근로조사관(이하 “조사관”이라 한다)을 둘 수 있다. ② 조사관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 5명 이내의 임기제공무원으로 채용한다. 1. 변호사 또는 공인노무사 자격증을 소지한 후 관련 분야에서 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 2. 노동 관련 국제기구나 국가, 지방자치단체, 공공기관, 연구소, 민간 기업의 노무부서, 노동조합 등 법인·단체에서 노동 관련 활동경력이 5년 이상인 사람으로서 노동단체로부터 추천을 받은 사람 ③ 조사관은 다음 각 호에 따른 기관에 근무하는 비정규직 근로자에 관한 노동관계법 위반 사항을 조사하고 그 시정을 권고할 수 있다. 이 경우 조사대상기관의 장은 조사에 적극 협조하여야 한다. 1. 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도(이하 “시·도”라 한다. 이하 같다) 및 시·군·구(자치구를 말한다. 이하 같다)와 그 소속 행정기관

- | |
|---|
| 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 정부출연기관,
「지방공기업법」에 따른 지방공사 |
| 3. 시·도 및 시·군·구의 업무를 위탁 받아 수행하는 기관·단체 |

2) 검토의견

제정안은 시·도지사가 시·도, 시·군·구 등에서 근무하는 비정규직 근로자에 대한 노동관계법 위반 사항을 조사하고 시정을 권고하는 근로조사관을 임용할 수 있는 근거를 마련하는 것으로, 공공부문에서의 비정규직 근로자에 대한 노동관계법 위반 행위를 억제하는 데 기여할 수 있다는 점에서 의미가 있다고 보이나 다음과 같은 측면을 추가적으로 검토할 필요가 있다고 보임.

제정안에 따라 시·도지사 아래에 둘 수 있는 근로조사관은 공공기관, 정부출연기관, 시·도 및 시·군·구의 업무를 위탁받아 수행하는 기관·단체에 근무하는 비정규직 근로자에 대한 노동관계법 위반 사항을 조사할 수 있고, 조사대상기관의 장은 그 조사에 적극 협조하여야 할 의무를 부담하도록 규정되어 있는데,

이와 같은 근로조사관의 근로관계에 대한 조사 및 시정 권고가 「헌법」상 지방자치단체의 사무인 주민의 복리에 관한 사무⁴⁰⁾에 해당하거나, 「지방자치법」에 따른 자치사무⁴¹⁾에 포함되는지 추가적인 검토

40) **헌법 제117조** ① 지방자치단체는 주민의 복리에 관한 사무를 처리하고 재산을 관리하며, 법령의 범위 안에서 자치에 관한 규정을 제정할 수 있다.

41) 「지방자치법」 제13조제2항에서는 지방자치단체의 사무를 예시하는데, 지방자치단체의 구역, 조직, 행정관리 등, 주민의 복지증진, 농림·수산·상공업 등 산업 진흥, 지역개발과 자연환경보

가 필요하다는 점, 「공업 및 상업부문 근로감독에 관한 협약」(ILO협약 제81호)에서는 근로감독관을 중앙기관의 감독 및 관리 하에 두도록 규정하고 있다는 점⁴²⁾ 등을 고려할 필요가 있다고 보임.

또한, 제정안은 근로조사관의 자격요건으로 ‘노동단체’로부터 추천을 받은 사람을 규정하고 있는데, 추천권자가 누구인지 명확하게 하기 위해 노동단체의 구체적인 범위에 대한 규정을 마련할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 ①근로감독 업무는 전국적으로 통일되고 일관된 기준에 따라 수행될 필요가 있는데, 개별 지방자치단체에서 근로조사관을 별도로 둘 경우 통일된 정책 수행이 어려울 수 있다는 점, ②지방자치단체별 인력 등 집행 여건에 따라 근로조사관 역할 수행에 질적 차이가 발생할 수 있어 국민 관점에서의 혼선·불편이 초래될 수 있다는 점 등을 고려할 때 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540

전 및 생활환경시설의 설치·관리, 교육·체육·문화·예술의 진흥, 지역민방위 및 지방소방, 국제교류 및 협력에 관한 사무를 지방자치단체의 사무로 보고 있음.

42) 「공업 및 상업부문 근로감독에 관한 협약 (ILO협약 제81호)」 제4조

1. 근로감독관은 회원국의 행정관행에 일치하는 한 중앙기관의 감독 및 관리하에 둔다.

참고

지방자치단체 운영 노동센터 현황(고용노동부자료)

- (현황) 전국 약 62개소 노동센터에서 310명의 상시인력을 채용하여 운영 중이며, '24년 약 278억원 지원 예정*

* 출처: 지자체 및 안산시비정규직노동자지원센터(한국비정규직노동단체 네트워크 대표)

- ①지자체의 전담부서에서 직접운영, ②비영리단체(노조 포함) 등과 업무위탁 계약, ③산하기관에 업무위탁 등의 형태로 운영

지역	명칭	'24년 예산(원)	상근인력 수(명)	비 고
전국	합계	27,779,525,000	310	
서울	서울노동권익센터	5,301,159,000	47	비영리단체 등과 업무위탁계약
	도심권노동자종합지원센터	653,821,000	6	비영리단체 등과 업무위탁계약
	동남권노동자종합지원센터	653,800,000	6	비영리단체 등과 업무위탁계약
	강북구노동자종합지원센터	365,000,000	3	지자체 전담부서에서 직접운영
	관악구노동복지센터	338,943,000	4	비영리단체 등과 업무위탁계약
	광진구노동복지센터	299,860,000	4	비영리단체 등과 업무위탁계약
	강서구노동복지센터	104,570,000	4	지자체 전담부서에서 직접운영
	구로구노동자종합지원센터	430,993,000	4	비영리단체 등과 업무위탁계약
	노원구노동복지센터	324,857,000	4	비영리단체 등과 업무위탁계약
	도봉구노동자종합지원센터	280,000,000	4	비영리단체 등과 업무위탁계약
	마포구노동자종합지원센터	336,224,000	4	비영리단체 등과 업무위탁계약
	서대문구노동자종합지원센터	379,000,000	4	비영리단체 등과 업무위탁계약
	성동구근로자복지센터	350,000,000	4	비영리단체 등과 업무위탁계약
	성북노동권익센터	349,000,000	4	비영리단체 등과 업무위탁계약
	영등포구노동자종합지원센터	350,000,000	4	비영리단체 등과 업무위탁계약
	용산구노동자종합지원센터	300,221,000	5	비영리단체 등과 업무위탁계약
	은평구노동자종합지원센터	390,400,000	4	비영리단체 등과 업무위탁계약
	중구노동자종합지원센터	317,736,000	3	비영리단체 등과 업무위탁계약
	중랑구노동자종합지원센터	349,856,000	4	비영리단체 등과 업무위탁계약
	용산구노동자종합지원센터	300,221,000	5	지자체 전담부서에서 직접운영
경기	경기도노동권익센터	1,291,000,000	10	지자체 전담부서에서 직접운영
	고양시노동권익센터	-	5	비영리단체 등과 업무위탁계약
	고양시여성노동자복지센터	167,760,000	3	
	구리시 노동자 지원센터	3,500,000	2	지자체 전담부서에서 직접운영
	군포시비정규직노동자지원센터	-	-	군포시 직영
	부천시비정규직근로자지원센터	304,924,000	4	비영리단체 등과 업무위탁계약
	수원시비정규직노동자복지센터	299,458,000	3	비영리단체 등과 업무위탁계약

지역	명칭	‘24년 예산(원)	상근인력 수(명)	비 고
	수원시여성노동자복지센터	167,760,000	3	
	시흥시노동자지원센터	255,161,000	3	
	안산시비정규직노동자지원센터	504,717,000	7	비영리단체 등과 업무위탁계약
	안산시여성노동자복지센터	167,760,000	3	
	안양시노동인권센터	1,301,745,000	10	비영리단체 등과 업무위탁계약
	여주노동권익센터	270,000,000	1	
	이천시비정규직노동자지원센터	225,736,000	4	파주시센터로 통합예정
	파주시노동복지센터	300,000,000	3	
	파주시비정규직노동자지원센터	275,153,000	3	
충남	충남노동권익센터	990,000,000	10	비영리단체 등과 업무위탁계약
	아산비정규직지원센터	350,000,000	4	비영리단체 등과 업무위탁계약
	당진시비정규직지원센터	135,000,000	2	비영리단체 등과 업무위탁계약
	서산시비정규직지원센터	200,000,000	2	비영리단체 등과 업무위탁계약
	천안시비정규직지원센터	250,000,000	3	비영리단체 등과 업무위탁계약
전북	전라북도 노동권익센터	550,000,000	8	비영리단체 등과 업무위탁계약
	전주시비정규직노동자지원센터	224,000,000	4	비영리단체 등과 업무위탁계약
	익산시비정규직노동자지원센터	182,500,000	4	비영리단체 등과 업무위탁계약
	정읍시비정규직노동자지원센터	133,354,000	2	비영리단체 등과 업무위탁계약
전남	전남노동권익센터	580,000,000	8	
광주	광주광역시노동센터	-	-	
	광주광역시비정규직지원센터	500,000,000	6	
	광주광역시청소년노동인권센터	-	-	
경남	거제시비정규직노동자지원센터	140,000,000	2	
	경상남도비정규직노동자지원센터	280,000,000	6	비영리단체 등과 업무위탁계약
	사천시비정규직노동자지원센터	42,000,000	1	
	양산시비정규직노동자지원센터	43,000,000	1	
	창원성산비정규직노동자지원센터	35,000,000	1	
울산	울산노동인권센터	383,000,000	3	울산경제일자리진흥원 (산하기관) 위탁 운영
	울산북구비정규직노동자지원센터	146,241,000	3	비영리단체 등과 업무위탁 및 예산 지원 (민주노총 울산본부)
	울산동구비정규직노동자지원센터	18,210,000	1	지자체 전담부서에서 직접운영
부산	부산광역시노동권익센터	1,600,000,000	16	비영리단체 등과 업무위탁계약 (민주노총 부산지역본부)
대구	대구노동권익센터	900,000,000	7	비영리단체 등과 업무위탁계약 (한국노총 대구지역본부)
대전	대전광역시노동권익센터	713,885,000	7	비영리단체 등과 업무위탁계약
인천	인천노동권익센터	1,033,000,000	11	비영리단체 등과 업무위탁계약
제주	제주특별자치시비정규직노동자지원센터	660,000,000	7	