



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 근로자파견계약서에 임금 및 파견수수료의 명시 등 〉
■ 이용우의원 대표발의(의안번호 제2213481호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유	1
III . 주요내용	3
IV . 검토의견	4
1. 근로자파견계약서에 임금 및 파견수수료의 명시 등	4
2. 파견수수료 상한 설정 등	11

I. 제안경위

2025년 10월 2일 이용우의원이 대표발의한 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 10월 10일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

현행법은 사용사업주와 파견사업주 간에 근로자파견계약을 체결하는 때에 ‘근로자파견의 대가’를 서면으로 약정하도록 하고 있으며(법 제20조), 계약의 제3자인 파견근로자가 그 내역을 요구하는 경우 파견사업주가 이를 제시하도록 하고 있음(법 제26조).

그러나 현행법에 따르더라도 파견근로자는 파견사업주가 사용사업주로부터 수령하는 근로자파견의 총 대가가 얼마인지는 알 수 있으나, 이 중 어느 정도가 자신의 임금에 해당하는지는 판단이 어려운 상태임.

반면 일본의 경우 파견회사가 파견 대가에서 파견수수료가 차지하는 비율을 상시적으로 홈페이지에 공개할 의무를 부과하고 있음.

한편 고용노동부 「고용형태별근로실태조사」에 따른 2024년 전체 임금근로자의 월평균임금은 373만 7천원인 반면, 고용노동부의 「24년 하반기 근로자파견사업현황」에 따른 파견근로자의 월평균임금은

241만 7천원에 불과하여 상대적으로 열악한 상황임.

그럼에도 현행법은 파견수수료(‘파견사업주가 사용사업주로부터 근로자파견의 대가로 받는 액수’에서 ‘파견근로자의 임금’을 뺀 잔여분) 수준에 대해서는 상한을 두고 있지 않아, 경우에 따라서 이른바 “과도한 중간착취”라 불리는 구조적 저임금이 발생할 여지가 있음.

실제로 고용노동부가 2021년 실시한 연구용역 「파견근로계약에 관한 실태조사」에 따르면, 파견사업주가 사용사업주로부터 지급받는 <파견근로자 1인당 평균 파견대가 총액>은 2,711,872원(4대보험 사업주부담분 등 법정부담금 265,681원 포함)이었으나, 같은 조사에서 파견근로자가 받는 <근로계약서상 임금 평균>은 2,155,779원에 불과하여, 약 55만 원(법정부담금 제외 시에도 약 30만 원)의 차이가 있는 것으로 나타났음. 해당 연구용역은 개선방안으로 ‘근로자파견의 대가 중 파견수수료가 차지하는 비율의 상한을 규제하는 방식’을 제안하기도 하였음.

이에 근로자파견계약서에 파견수수료와 각 파견근로자의 임금액을 명시하여 정보비대칭을 해소하고, 파견수수료의 상한을 정하여 “과도한 중간착취”를 방지하려는 것임.

Ⅲ. 주요내용

가. 파견사업주와 사용사업주 간에 근로자파견계약을 체결하는 때에는 각 파견근로자별로 구분하여 계약서를 체결함을 원칙으로 하는 현행 시행규칙의 내용을 상향하여 규정함(안 제20조제3항).

나. 파견수수료의 정의를 규정하고, 각 파견근로자별 근로자파견계약서에 ① 파견수수료 및 ② 각 파견근로자의 임금액을 명시하도록 함(안 제2조제6호의2 신설 및 제20조제1항제11호).

다. 파견사업주가 사용사업주로부터 받는 근로자파견의 대가 중 파견수수료의 상한을 정하되, 그 구체적인 내용과 방식은 대통령령으로 정하도록 위임함(안 제20조제2항 신설).

라. 파견사업주가 파견근로자와 근로계약을 체결하는 때에 근로자파견계약에 명시된 임금액과 상이한 근로조건으로 체결한 경우에는 그 부분에 한정하여 무효로 함(안 제26조의2 신설).

마. ① 근로자파견계약서에 명시한 파견근로자의 임금액을 따르지 아니하고 파견근로자에게 불리한 내용으로 근로계약을 체결한 파견사업주 및 ② 안 제20조제2항에 따른 상한보다 높은 수준의 파견수수료를 약정한 자에 대해서는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처함(안 제42조의2 신설).

IV. 검토의견

1. 근로자파견계약서에 임금 및 파견수수료의 명시 등(안 제2조제6호의2 및 제20조제1항제11호)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 파견수수료의 정의를 신설하고(안 제2조제6호의2), 근로자파견계약의 당사자가 근로자파견계약서에 포함하여야 할 ‘근로자파견의 대가’에 ‘파견수수료 및 각 파견근로자의 임금’을 포함하도록 명시함(안 제20조제1항제11호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 6. (생략) <u><신설></u>	제2조(정의) ----- -----. 1. ~ 6. (현행과 같음) <u>6의2. “파견수수료”란 근로자파견계약에 따라 파견사업주가 사용사업주로부터 받는 근로자파견의 대가에서 파견사업주가 파견근로자에게 지급하는 임금(「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금을 말한다)을 공제한 금액을 말</u>

7. (생 략) 제20조(계약의 내용 등) ① 근로자 파견계약의 당사자는 고용노동 부령으로 정하는 바에 따라 다 음 각 호의 사항을 포함하는 근 로자파견계약을 서면으로 체결 하여야 한다. 1. ~ 10. (생 략) <u>11. 근로자파견의 대가</u> 12. (생 략) <u><신 설></u> <u><신 설></u> <u>②</u> (생 략)	<u>한다.</u> 7. (현행과 같음) 제20조(계약의 내용 등) ① ----- ----- ----- ----- -----. 1. ~ 10. (현행과 같음) <u>11. 근로자파견의 대가(파견수 수료 및 각 파견근로자의 임 금을 포함한다)</u> 12. (현행과 같음) <u>②</u> (생 략) <u>③</u> (생 략) <u>④</u> (현행 제2항과 같음)
--	--

나. 검토의견

‘근로자파견’은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유
지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을
받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말함.¹⁾

1) 「파견법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자파견”이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약
의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것
을 말한다.

＜파견의 개념＞

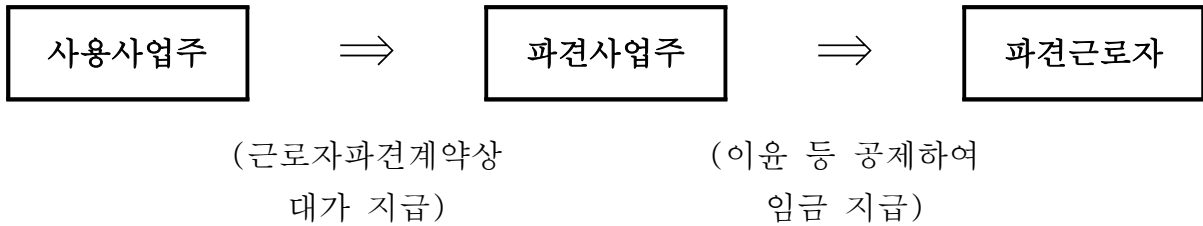


파견근로자는 사용사업주로부터 지휘·명령을 받아 근로에 종사하나, 파견사업주와의 고용관계가 인정되므로 임금은 파견사업주로부터 수령하게 되는데,²⁾ 사용사업주가 파견사업주와 체결한 근로자파견계약의 내용에 따라 그 대가가 지급된 이후 파견사업주가 파견근로자에게 임금을 지급하는 과정에서 운영비용 및 이윤 등을 이유로 지급된 대가 수준 이하의 임금을 파견근로자에게 지급할 소지가 있다고 볼 것임.

2) 「파견법」 제34조(「근로기준법」의 적용에 관한 특례) ① 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 같은 법을 적용한다. 다만, 「근로기준법」 제15조부터 제36조까지, 제39조, 제41조부터 제43조까지, 제43조의2, 제43조의3, 제44조, 제44조의2, 제44조의3, 제45조부터 제48조까지, 제56조, 제60조, 제64조, 제66조부터 제68조까지 및 제78조부터 제92조까지의 규정을 적용할 때에는 파견사업주를 사용자로 보고, 같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조, 제69조부터 제74조까지, 제74조의2 및 제75조를 적용할 때에는 사용사업주를 사용자로 본다.

「근로기준법」 제43조(임금 지급) ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

<파견근로자에 대한 임금 지급 과정>



현행법에 따르면, 근로자파견계약의 내용에 ‘근로자파견의 대가’가 포함되고, 파견사업주는 파견근로자에게 근로자파견계약의 내용을 서면으로 고지하여야 하며, 파견근로자는 파견사업주에게 근로자파견의 대가에 관한 내역을 제시할 것을 요구할 수 있는데,³⁾ 이는 파견근로자의 임금정보 접근권을 보장함으로써 파견근로자의 임금을 보호하려는 취지로 볼 것임.

다만, 법률상 근로자파견계약의 내용이 되는 ‘근로자파견의 대가’의 구체적인 사항이 규정되어 있지 않아 근로자의 임금비용으로 지출되는 부분을 파견사업주의 사업운영비 등과 구분하여 인식하기 곤란할 수 있고, 파견근로자로서는 고용상 불이익 등을 우려하여 파견사업주에게 임금정보 접근권을 행사하기 곤란할 소지가 있다고 볼 것임.

3) 제20조(계약의 내용 등) ① 근로자파견계약의 당사자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사항을 포함하는 근로자파견계약을 서면으로 체결하여야 한다.

11. 근로자파견의 대가

제26조(취업조건의 고지) ① 파견사업주는 근로자파견을 하려는 경우에는 미리 해당 파견근로자에게 제20조제1항 각 호의 사항과 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항을 서면으로 알려 주어야 한다.

② 파견근로자는 파견사업주에게 제20조제1항제11호에 따른 해당 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역을 제시할 것을 요구할 수 있다.

③ 파견사업주는 제2항에 따라 그 내역의 제시를 요구받았을 때에는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 한다.

이에 개정안은 파견수수료를 근로자파견계약에 따라 파견사업주가
사용사업주로부터 받는 근로자파견의 대가에서 파견사업주가 파견근
로자에게 지급하는 임금을 공제한 금액으로 정의하고, 파견사업주와
사용사업주가 파견근로계약을 체결할 때 파견수수료 및 각 파견근로
자의 임금을 포함한 근로자파견 대가의 세부내역을 명시하여 계약을
체결하도록 하며, 파견사업주가 이를 반드시 서면으로 알려주도록 하
려는 취지임.

이는 파견근로자에 대한 적정 인건비 책정을 유도할 수 있다는 점,
파견사업주의 과도한 중간 이익 추구를 방지할 수 있을 것으로 보인
다는 점, 파견근로자가 별도의 요구 없이도 근로자파견계약서를 통해
자신의 임금 등 구체적 사항을 알 수 있도록 한다는 점에서 파견근로
자의 권익을 보장할 수 있다는 의미가 있는 것으로 보임.

고용노동부의 「2025년 상반기 근로자파견사업 현황」에 따르면, 20
25년 상반기 기준 파견근로자의 임금수준은 약 247만원으로, 이는 202
4년 고용형태별근로실태조사에 따른 전체근로자의 월임금총액이 평균
374만원 수준인 것에 비해⁴⁾ 상대적으로 열악한 수준이라는 점,

특히, 파견근로자의 경우 지휘명령은 사용사업주에게 받고 사용사업
주에게 근로를 제공하면서 근로제공에 대한 임금은 파견사업주가 지
급하는 제3자 관계 하에서 근로의 수준 대비 적정한 임금을 받지 못

4) 2025년 고용형태별근로실태조사 통계가 산출되지 않은바 전년도 월임금총액으로 비교하였음.

하는 경우가 발생할 수 있다는 점 등을 고려하면 파견근로자의 임금 지급에 있어서의 보호를 강화하려는 개정안의 취지는 타당하다고 보여짐.

<연도별 근로자파견사업 현황>

(단위: 개소, 명, 천원)

연도별 ¹⁾	파견사업체		파견계약 건수 ²⁾	파견 근로자수	실적업체당 평균		파견근로자 평균임금
	허가업체수	실적업체수(%)			파견 근로자수	파견계약 건수	
2025(상)	2,154	1,426(66.2)	16,345	120,078	84	11.5	2,473
2024(하)	1,995	1,262(63.3)	14,471	120,756	96	11.5	2,418
2024(상)	2,184	1,355(62.0)	14,724	100,042	74	10.9	2,537
2023	2,194	1,272(58.0)	11,980	98,312	77	9.4	2,023
2022	2,258	1,390(61.6)	13,762	97,001	70	9.9	2,283
2021	2,196	1,403(63.9)	13,420	97,371	69	9.6	2,173
2020	2,218	1,425(64.2)	13,419	96,628	68	9.4	2,134
2019	2,283	1,440(63.0)	14,070	97,061	67	10	2,093
2018	2,342	1,524(65.0)	14,675	100,907	66	9.6	1,988

1) 별도 표시 없는 연도는 하반기 기준

2) 사용사업주와 파견사업주간 파견계약 건수(파견업무 단위로 파견계약이 이루어진다는 전제하에 사업장별 업무 개수의 합으로 파견계약건수 추정)

자료: 고용노동부

다만, 안 제2조제6호의2에 따르면 파견수수료는 근로자파견의 대가에서 파견근로자에게 지급하는 임금을 제외한 차액에 해당하는데, 파견사업주가 사용사업주로부터 받는 근로자파견의 대가에는 파견근로자에게 지급하는 임금 외에도 4대보험 사업주 부담분 등이 포함될 수 있어 이를 고려한 수정이 필요할 것으로 보임.

참고로, 고용노동부가 2021년 5월부터 12월까지의 근로자 파견계약의 실태를 조사한 결과에 따르면,⁵⁾ 근로자파견 대가에는 인건비 외에

도 4대보험 사업주 부담분, 사업소세, 임금채권보장부담금 등 법정 부담금과 일반관리비, 이윤, 기타관리비 등 관리운영비가 포함되어 있음. 이에 따르면 근로자파견계약 상 총 파견대가에서 차지하는 비율은 인건비 83.9%, 법정부담금 9.8%임.

고용노동부는 개정안의 취지에 공감하나 현실의 파견대가는 근로자의 임금 이외에도 복리후생금품, 법정부담금, 관리운영비 등으로 구성되어 있는바, 향후 논의과정에서 법정부담금 등을 제외하는 방안도 함께 검토할 필요가 있다는 의견임.

5) [참고]근로자 파견계약 실태조사 결과 참조

2. 파견수수료 상한 설정 등(안 제20조제2항 및 제3항, 제26조의2 및 제42조의2)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 근로자파견의 대가 중 파견수수료의 상한에 관한 사항을 대통령령으로 정하고(안 제20조제2항), 근로자파견계약을 체결하는 때에 안 제20조제2항에 따른 파견수수료의 상한보다 높은 수준으로 근로자파견계약의 파견수수료를 약정한 자를 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하도록 함(안 제42조의2제1호).

또한 개정안은 근로자파견계약의 당사자는 근로자파견계약 체결시 각 파견근로자별로 계약서를 작성하되, 계약이 내용이 같은 경우에는 하나의 계약서로 작성할 수 있도록 하고(안 제20조제3항), 근로자파견계약서에 명시된 임금액에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효로 하되 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유가 있는 경우에는 제외하도록 하며(안 제26조의2), 근로자파견계약서에 명시된 파견근로자의 임금액을 따르지 아니하고 파견근로자에게 불리한 내용으로 근로계약을 체결한 파견사업주(고용노동부령으로 정하는 정당한 사유가 있는 경우 제외)는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하도록 함(안 제42조의2제2호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제20조(계약의 내용 등) ① 근로자 파견계약의 당사자는 고용노동 부령으로 정하는 바에 따라 다 음 각 호의 사항을 포함하는 근 로자파견계약을 서면으로 체결 하여야 한다.	제20조(계약의 내용 등) ① ----- ----- ----- ----- -----.
1. ~ 10. (생략)	1. ~ 10. (현행과 같음)
<u>11. 근로자파견의 대가</u>	<u>11. 근로자파견의 대가(파견수 수료 및 각 파견근로자의 임 금을 포함한다)</u>
12. (생략)	12. (현행과 같음)
<u><신설></u>	<u>② 제1항에 따른 근로자파견의 대가 중 파견수수료의 상한에 관한 사항은 대통령령으로 정한 다.</u>
<u><신설></u>	<u>③ 근로자파견계약의 당사자는 근로자파견계약을 체결하는 때 에는 각 파견근로자별로 계약서 를 작성하여야 한다. 다만, 근로 자파견계약의 내용이 같은 경우 에는 하나의 계약서로 작성할 수 있다.</u>
<u>② (생략)</u>	<u>④ (현행 제2항과 같음)</u>
<u><신설></u>	<u>제26조의2(근로자파견계약의 내용</u>

<신 설>

과 달리 체결된 근로계약) ① 제20조제3항에 따른 근로자파견계약서에 명시된 파견근로자의 임금액에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효로 한다. 다만, 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유가 있는 경우는 제외한다.

② 제1항에 따라 무효로 된 부분은 근로자파견계약서에 명시된 임금액에 따른다.

제42조의2(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 근로자파견계약을 체결하는 때에 제20조제2항에 따른 파견수수료의 상한보다 높은 수준으로 근로자파견계약의 파견수수료를 약정한 자

2. 제20조제3항에 따른 근로자파견계약서에 명시된 파견근로자의 임금액을 따르지 아니하고 파견근로자에게 불리한 내용으로 근로계약을 체결한 파견사업주. 다만, 고용노동부

<u>령으로 정하는 정당한 사유가 있는 경우는 제외한다.</u>

나. 검토의견

현행법에서는 근로자파견계약의 내용으로 ‘근로자파견 대가’를 포함하도록 규정하고 있고,⁶⁾ 근로자파견 대가의 내역은 파견근로자가 파견사업주에게 요구한 경우 파견사업자가 지체없이 이를 제시하도록 규정하고 있음.⁷⁾

그러나 앞서 논의한 바와 같이 현실적으로 파견근로자가 파견사업주에게 파견대가의 내역을 요구하기 어려운 측면이 있고, 파견사업주가 관리비용 등을 이유로 공제할 수 있는 비율이나 항목 등을 별도로 규율하고 있지 않는 등으로 인하여 파견근로자에 대한 보호가 취약하다는 지적들이 다수 있음.⁸⁾

이에 개정안은 근로자파견의 대가 중 파견수수료가 차지하는 비율

6) 법 제20조제1항제11호

7) 제26조(취업조건의 고지) ① 파견사업주는 근로자파견을 하려는 경우에는 미리 해당 파견근로자에게 제20조제1항 각 호의 사항과 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항을 서면으로 알려 주어야 한다.

② 파견근로자는 파견사업주에게 제20조제1항제11호에 따른 해당 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역을 제시할 것을 요구할 수 있다.

③ 파견사업주는 제2항에 따라 그 내역의 제시를 요구받았을 때에는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 한다.

8) 매일노동뉴스, “공공부분 간접고용 인건비, 업체가 빼돌려도 아무도 몰라”, 2024.11.20., 정소희 기자, <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=224828>

한국일보, “간접고용의 피·땀·눈물 ”월 100만, 200만, 700만원을 떼입니다””, 남보라기자 외 2명, 2021.1.25. <https://www.hankookilbo.com/news/article/A2021012109350002851> 등

의 상한을 규제함. 또한 개정안은 각 파견근로자별 계약서 작성을 원칙으로 하여 근로자파견계약서에 명시된 임금액에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효로 하고 이에 대한 벌칙을 규정하고 있음.

이러한 개정안은 파견수수료의 상한을 법적으로 설정함으로써 파견사업주의 과도한 이윤 추구를 제한할 수 있을 것으로 보이는 점, 근로자파견계약서에 명시된 파견근로자의 임금을 보장하여 예기치 못한 파견근로자의 임금 감소를 방지할 수 있을 것으로 기대되는 점 등 궁극적으로 파견 노동시장의 정보 비대칭을 완화할 수 있을 것으로 보이는바 파견근로자에 대한 근로조건의 보호라는 측면에서 의의가 있음.

다만, 개정안에 대하여는 법체계적 측면에서 다음의 사항을 추가적으로 고려할 필요가 있음.

첫째, 처벌법규의 경우 구체성과 명확성이 보다 엄격하게 요구되는 측면이 존재할 것인데, 개정안의 일부 규정은 형벌의 구성요건의 전부 또는 일부를 하위법령으로 위임하고 있는바 죄형법정주의 및 포괄위임금지의 원칙에 위배될 소지가 있으므로 법률에 구체적인 사항을 적시할 필요가 있음.

① 안 제20조제2항의 의무위반에 따른 처벌이 안 제42조의2제1호에 규정되어 있음에도 안 제20조제2항은 파견수수료의 상한에 관한 사항 전부를 대통령령으로 위임하고 있는바 죄형법정주의 및 포괄위임금지

의 원칙에 위배될 소지가 있으므로 파견수수료의 상한 기준 등의 사항을 법률에 명시하여 하위 법령에 위임할 필요가 있음.

② 안 제26조의2제1항 단서는 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유가 있는 경우 근로자파견계약의 내용과 달리 체결된 근로계약이라도 유효함을 규정하고 있는데, 이는 근로계약상 권리의무에 영향을 미치는 내용이고, 안 제42조의2제2호 단서 또한 동일한 사항을 처벌법규의 적용 제외 사유로 규정하고 있는바, 어떠한 사유가 정당한 사유인지 대강의 사항을 법률로써 규정하는 것이 수범자의 권리 보호에 바람직한 입법으로 보임.

③ 안 제42조의2제2호 본문의 ‘파견근로자에게 불리한 내용으로 근로계약을 체결한 파견사업주’의 의미가 해석의 여지가 있고 모호한 측면이 있어 이를 구체화할 필요성이 있을 것으로 보임.

둘째, 안 제42조의2와 관련하여, 벌칙은 현행 노동관계법령의 수준 등을 고려한 합리적 제재규정을 마련할 필요가 있을 것으로 보임.

이때 안 제20조제2항과 관련하여, 근로계약에서 파생되는 수수료의 상한을 규정하고 해당 사항을 위반하였을 때 형벌을 부과하는 입법례를 찾기 어려운 점을 고려할 필요가 있겠음. 참고로 「직업안정법」 제19조제3항은 유료직업소개사업을 하는 자가 고용노동부장관이 결정·고시한 요금 외의 금품을 받아서는 아니 됨을 규정하고 있고, 이를 위반할 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과함.⁹⁾

추가적으로, 개정안은 안 제42조의2를 신설함에 따른 양벌규정을 두고 있지 않으나, 현행법 제45조는 법 제42조·제43조·제43조의2 또는 제44조의 위반행위에 대한 양벌규정을 두고 있음을 고려한 논의가 필요한 것으로 보임. 현행법 제45조¹⁰⁾는 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 법 제42조·제43조·제43조의2 또는 제44조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과하는 양벌규정을 규정하고 있음.

고용노동부는 안 제26조의2와 관련하여 파견계약과 근로계약은 각각 별개의 계약으로 파견계약에 대해 근로계약에 우선하는 강행적·보충적 효력을 부여하는 것은 신중한 검토가 필요하고, 안 제42조의2제1호 및 제2호의 형벌 규정은 직업안정법 등 타 입법례와 비교할 때 과

-
- 9) 「직업안정법」 제19조(유료직업소개사업) ① 유료직업소개사업은 소개대상이 되는 근로자가 취업하려는 장소를 기준으로 하여 국내 유료직업소개사업과 국외 유료직업소개사업으로 구분하되, 국내 유료직업소개사업을 하려는 자는 주된 사업소의 소재지를 관할하는 특별자치도지사·시장·군수 및 구청장에게 등록하여야 하고, 국외 유료직업소개사업을 하려는 자는 고용노동부장관에게 등록하여야 한다. 등록한 사항을 변경하려는 경우에도 또한 같다. <개정 2010. 6. 4.>
- ② 제1항에 따라 등록을 하고 유료직업소개사업을 하려는 자는 둘 이상의 사업소를 둘 수 없다. 다만, 사업소별로 직업소개 또는 직업상담에 관한 경력, 자격 또는 소양이 있다고 인정되는 사람 등 대통령령으로 정하는 사람을 1명 이상 고용하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 제1항에 따른 등록을 하고 유료직업소개사업을 하는 자는 고용노동부장관이 결정·고시한 요금 외의 금품을 받아서는 아니 된다. 다만, 고용노동부령으로 정하는 고급·전문인력을 소개하는 경우에는 당사자 사이에 정한 요금을 구인자로부터 받을 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

제50조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제19조제3항을 위반하여 고용노동부장관이 고시한 요금 외의 금품을 받은 자

- 10) 제45조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제42조·제43조·제43조의2 또는 제44조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

도한 측면이 있어, 현행 직업안정법상 직업소개요금 상한 위반에 대한 제재(1천만원 이하 과태료) 등을 참고하여 과태료 등 행정제재로의 접근을 검토할 필요가 있다는 입장임.

문 의 처

02)6788-5540

참고

고용노동부 근로자 파견계약 실태조사('21.5~12월) 결과

□ (조사 개요) 파견계약분석을 통해 파견근로자의 임금조건 보호를 위한 제도개선의 필요성 및 개선방안 검토(한국노동법학회)

□ (분석 대상) 850여 개 파견사업체가 제출한 근로자파견계약서 및 파견근로계약서

○ 이 중, 근로자파견계약서, 세부산출내역서 및 근로계약서를 통해 세부내역까지 확인 가능한 파견계약에 한해 통계분석 시행

* 파견사업체 232개, 사용사업체 343개, 근로계약 610개

< 파견대가 분석 세부항목 분류 >

구분	세부산출항목	비고
인건비	▶기본급: 1개월 기준(주휴수당 합산) ▶법정수당: 시간외수당(연장·야간·휴일근로수당), 연차유급휴가 미사용 수당, 퇴직급여충당금 ▶임의수당(법정외수당): 생활보조수당(식대·교통비), 직무수당, 장려수당, 상여 및 복리후생비용, 기타제수당	파견근로자 수혜 항목
법정부담금	▶4대보험 사업주 부담분, 사업소세, 임금채권보장부담금, 석면피해구제분담금, 장애인고용분담금, 법정 교육비 등	조세 및 준조세 해당 항목
관리운영비	▶일반관리비: 고정인건비, 광고비, 운영비 등 ▶이윤(기업이윤비, 이익금, 이익준비금, 수수료 등) ▶기타관리비	파견사업체 수혜 항목

○ (분석 결과) 근로자파견계약 상 총 파견대가(271만원)에서 차지하는 비율은 인건비 83.9%(227만원), 법정부담금 9.8%(27만원) 순

－ 파견대가 대비 관리운영비 비율은 6.25%(17만원)로, 이 중에서 이윤은 약 2%(6.5만원) 정도 차지*

* 관리운영비 세부 구성 비중 분석 결과(일반관리비 비중 약 59.0%, 이윤 약 38.7%, 기타관리비 약 2.3%)를 바탕으로 추정