



제414회국회(임시회)
제1차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 대규모유통업자의 사용자책임 강화 〉

■ 양경규의원 대표발의(의안번호 제2126620호)

2024. 5.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 임재금

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 대규모유통업자의 사용자책임 강화(안 제12조의2 신설)	3

I. 제안경위

2024년 3월 27일 양경규의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 3월 28일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 제안이유 및 주요내용

「대규모유통업에서의 거래 공정화에 관한 법률」(이하 “대규모유통업법”이라 한다)은 대규모유통업자가 납품업자 또는 매장임차인(이하 “납품업자등”이라 한다)으로부터 상품 판매 등을 위한 인력을 파견받아 사업장에서 근무하게 하는 것을 원칙적으로 금지하고 있음.

그러면서도 대규모유통업자가 자기의 사업장에 파견된 종업원의 인건비를 부담한 경우나 납품업자등이 자발적으로 요청한 경우에 한하여 예외적으로 판매인력 파견을 허용하고 있음.

그런데 ‘상품의 판매’는 납품업자등 뿐만 아니라 대규모유통업자에게도 핵심적인 업무로서, 본래 대규모유통업자가 종업원을 직접 고용하여 임금과 고용에 부수되는 비용을 부담할 필요가 있을 것임. 이를 고려하면, 대규모유통업자의 우월적 지위를 이용한 고용부담 전가가 현행 대규모유통업법에 따라 일부 허용되고 있는 측면이 있는 것으로 보임.

특히, 납품업자등의 종업원 또는 고용된 인력이 대규모유통업자의 사업장에서 근무하도록 하는 결정에 대하여 ‘파견’이라는 용어를 적용함에 따라, 해당 파견이 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 근거하여 허용되는 적법한 근로자파견으로 오인될 우려가 있어 그 변경이 필요할 것으로 보임.

이러한 점을 고려하여, ‘파견’이라는 대규모유통업법에 따른 용어를 ‘전출’로 변경하는 한편, 매장임차인에 한하여 대규모유통업자의 사업장에 종업원을 전출할 수 있도록 한 대규모유통업법 개정안에 따라 매장임차인이 종업원을 전출한 경우 대규모유통업자가 사용자의 책임을 함께 부담하도록 함으로써, 대규모유통업자의 부당한 고용부담 전가를 방지하려는 것임(안 제12조의2 신설).

2. 참고사항

이 법률안은 양경규의원이 대표발의한 「대규모유통업에서의 거래 공정화에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제26621호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 대규모유통업자의 사용자책임 강화(안 제12조의2 신설)

가. 파견근로자에 대한 사용자책임 등

「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘파견법’이라 함) 제2조는 ‘근로자파견’을 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’으로 정의하고 있는바, 근로자파견은 파견근로자에 대한 고용과 사용이 분리되는 특징이 있음.

파견법은 이러한 특징을 반영하여 파견근로자에 대한 「근로기준법」상 사용자책임을 파견사업주에게만 부여하는 경우, 사용사업주에게만 부여하는 경우, 파견사업주 및 사용사업주 모두에게 부여하는 경우로 구분하고 있음.¹⁾

파견사업주는 파견근로자의 고용자로서 「근로기준법」의 대부분 조항에 대하여 사용자책임을 지는데, 구체적으로는 「근로기준법」 제2장(근로계약) 중 제15조부터 제36조까지, 제39조, 제41조 및 제42조, 제3장(임금) 중 제43조, 제43조의2, 제43조의3, 제44조, 제44조의2, 제4

1) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제34조(「근로기준법」의 적용에 관한 특례) ① 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」 제2조제1항 제2호의 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.

4조의3, 제45조부터 제48조까지, 제4장(근로시간 및 휴식) 중 제56조 및 제60조, 제5장(여성과 소년) 중 제64조 및 제66조부터 제68조까지, 그리고 제8장(재해보상)이 그에 해당함.

사용사업주가 사용자책임을 지는 규정은 제4장 중 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조 및 제63조와 제5장 중 제69조부터 제74조까지, 제74조의2 및 제75조이며, 이는 사용사업주가 출퇴근시간, 휴게, 연장근로, 휴일근로 등에 관하여 파견근로자를 지휘명령하는 데 따른 것임.

근로기준법의 나머지 규정에 대하여는 파견사업주와 사용사업주 모두가 사용자책임을 짐.

[표] 파견법에서의 사용자책임

구 분	「근로기준법」 적용 조항	주요 내용
파견사업주만 사용자로 간주	제15조~제36조, 제39조, 제41조, 제42조	근로계약, 근로조건의 명시, 근로조건의 위반, 위약 예정의 금지, 전차금 상계의 금지, 해고 등의 제한, 우선 재고용, 해고의 예고, 해고사유 등의 서면통지, 부당해고등의 구제신청, 조사, 구제명령, 이행강제금, 퇴직급여 제도, 금품 청산, 사용증명서, 근로자의 명부 등
	제43조~제48조	임금 지급, 체불사업주 명단 공개, 임금등 체불자료의 제공, 도급 사업에 대한 임금 지급, 건설업에서의 임금 지급 연대책임, 비상시 지급, 휴업수당, 도급 근로자, 임금대장 및 임금명세서 등
	제56조, 제60조	연장·야간 및 휴일 근로, 연차 유급휴가
	제64조, 제66조~제68조	최저 연령과 취직인허증, 연소자 증명서, 미성년자 근로계약, 미성년자 임금 청구

구 분	「근로기준법」 적용 조항	주요 내용
	제78조~제92조	재해보상(요양, 휴업, 장애, 유족, 장례비, 일시·분할보상, 보상 청구권, 다른 손해배상과의 관계, 심사와 중재, 도급 사업에 대한 예외 등)
사용사업주만 사용자로 간주	제50조~제55조, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조	근로시간, 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 연장 근로의 제한, 휴게, 휴일, 근로시간 계산의 특례, 근로시간 및 휴게시간의 특례, 유급휴가의 대체 등
	제69조~제75조	15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간, 야간근로와 휴일근로의 제한, 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대한 시간외근로, 여성과 18세 미만인 사람의 갱내근로 금지, 생리휴가, 임신부의 보호, 태아검진시간의 허용, 육아 시간 등
양측 모두 사용자로 간주	위 사항을 제외한 「근로기준법」 전반	총칙 규정, 미지급 임금에 대한 지연이자, 임금채권의 우선변제, 취업 방해의 금지, 보상휴가제, 최저 연령과 취직인허증, 사용 금지, 안전과 보건, 직장 내 괴롭힘 금지, 기능 습득자의 보호, 취업규칙, 기숙사 등

또한 파견사업주와 사용사업주가 「근로기준법」을 위반하는 내용으로 근로자파견계약을 체결하고 해당 계약에 따라 근로가 제공되도록 한 경우에는 파견사업주와 사용사업주 모두가 처벌됨.²⁾³⁾

2) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제34조(「근로기준법」의 적용에 관한 특례) ④ 파견사업주와 사용사업주가 「근로기준법」을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 같은 법을 위반한 경우에는 그 계약 당사자 모두를 같은 법 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 해당 벌칙규정을 적용한다.

3) 기타 파견법의 관련 조문은 【참고 1】 파견법 관련조문을 참조

나. 개정안의 주요 내용

개정안은 「대규모유통업에서의 거래 공정화에 관한 법률」(이하 ‘대규모유통업법’이라 함)에 따라 매장임차인⁴⁾의 종업원을 대규모유통업자⁵⁾의 사업장에 전출하여 근무하도록 하는 경우에는 「근로기준법」을 적용할 때 매장임차인과 대규모유통업자를 사용자로 보도록 하되, 파견법상 파견사업주를 매장임차인으로, 사용사업주를 대규모유통업자로 보아 파견법과 동일한 내용으로 사용자책임을 매장임차인에게만 부여하는 경우, 대규모유통업자에게만 부여하는 경우, 매장임차인 및 대규모유통업자 모두에게 부여하는 경우로 구분하는 내용임.

또한 대규모유통업자와 매장임차인이 전출조건에 「근로기준법」을 위반하는 내용을 포함하여 서면으로 약정하고, 그에 따라 종업원을 근무하게 하는 경우에는 벌칙을 적용할 때 해당 계약의 당사자를 각각 사용자로 보도록 하는 내용임.

4) 「대규모유통업에서의 거래 공정화에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “매장임차인”이란 대규모유통업자로부터 매장의 일부를 임차하여 소비자가 사용하는 상품의 판매에 사용하고 그 대가를 대규모유통업자에게 지급하는 형태의 거래를 하는 자를 말한다.

5) 「대규모유통업에서의 거래 공정화에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “대규모유통업자”란 소비자가 사용하는 상품을 다수의 사업자로부터 납품받아 판매하는 자(「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」 제2조제2호의 “가맹본부”를 포함한다) 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 직전 사업연도의 소매업종 매출액(기업회계기준상 순액법에 의하여 수익을 인식하는 사업자의 경우에는 총매출액을 말하며, 가맹본부의 경우 소매업종 매출액과 가맹점사업자에게 판매한 상품매출액을 합산한 금액을 말한다. 다만, 직전 사업연도의 사업기간이 1년 미만인 경우에는 그 기간 동안의 매출액을 12개월로 환산한 금액으로 한다. 이하 같다)이 1천억원 이상인 자

나. 매장면적(매장의 바닥면적에 100분의 95를 곱하여 산출된 면적을 말한다. 이하 같다)의 합계가 3천제곱미터 이상인 점포를 소매업에 사용하는 자

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
<신 설>	제12조의2(대규모유통업자의 사업장 진출 종업원에 대한 특례) ① 「대규모유통업에서의 거래 공정화에 관한 법률」 제12조제1항 단서에 따라 같은 법 제3조제1항에 따른 매장임차인의 종업원을 대규모유통업자의 사업장에 진출하여 근무하도록 하는 경우에는 매장임차인과 대규모유통업자를 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 이 법을 적용한다. ② 제1항에도 불구하고 제15조부터 제36조까지, 제39조, 제41조부터 제43조까지, 제43조의2, 제43조의3, 제44조, 제44조의2, 제44조의3, 제45조부터 제48조까지, 제56조, 제60조, 제64조, 제66조부터 제68조까지 및 제78조부터 제92조까지를 적용할 때에는 매장임차인을 종업원의 사용자로 보고, 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조, 제69조부터 제74조까지, 제74조의2 및 제75조를 적용할 때에는 대규모유통업자를 종업원의 사용자로 본다. ③ 대규모유통업자와 매장임차인이 「대규모유통업에서의 거래 공정화에 관한 법률」 제12조제1항 단서에 따른 진출조건에 「근로기준법」을 위반하는 내용을 포함하여 서면으로 약정하고, 그에 따라 종업원을 대규모유통업자의 사업장에서 근무하게 함으로써 이 법을 위반한 경우에는 그 계약 당사자 각각을 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 해당 벌칙규정을 적용한다.

다. 점토의견

현행 대규모유통업법은 대규모유통업자가 납품업자 또는 매장임차인(이하 ‘납품업자등’이라 함)으로부터 종업원등을 파견받아 자기의 사업장에서 근무하게 하는 것을 금지하되, 특수한 판매기법 또는 능력을 지닌 숙련된 종업원을 파견받는 등 제한된 상황의 경우 납품업자등과 사전에 파견조건을 서면으로 약정하고 파견종업원들을 납품업자 및 매장임차인의 상품 판매 및 관리 업무에 종사하게 하는 경우에는 허용하고 있음.⁶⁾

그런데 대규모유통업법 상의 종업원 파견이 “파견”이라는 용어에도 불구하고, 파견법에 따른 파견에 해당하는지 여부는 개별 사례의 법리적 해석에 따라 달라지게 되는바,⁷⁾ 해당 종업원이 파견법 적용을 받지 못하게 되는 경우에는 대규모유통업자 및 납품업자 또는 매장임차인

-
- 6) 「대규모유통업에서의 거래 공정화에 관한 법률」 제12조(납품업자등의 종업원 사용 금지 등) ① 대규모유통업자는 납품업자등으로부터 종업원이나 그 밖에 납품업자등에 고용된 인력(이하 이 조에서 “종업원등”이라 한다)을 파견받아 자기의 사업장에서 근무하게 하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 납품업자등과 사전에 대통령령으로 정하는 바에 따라 파견조건을 서면으로 약정하고 파견된 종업원등을 해당 종업원등을 고용한 납품업자등이 납품하는 상품의 판매 및 관리 업무에 종사하게 하는 경우에는 그러하지 아니하다.
1. 대규모유통업자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 파견된 종업원등의 인건비를 비롯한 제반 비용을 부담하는 경우
 2. 납품업자등이 종업원등의 파견에 따른 예상이익과 비용의 내역 및 산출근거를 객관적·구체적으로 작성하여 명시한 서면에 따라 대규모유통업자에게 자발적으로 자신이 고용한 종업원등의 파견을 요청하는 경우
 3. 특수한 판매기법 또는 능력을 지닌 숙련된 종업원등을 파견받는 경우
 4. 특약매입거래를 하는 납품업자등이 상시적으로 운영하는 매장에서 상품의 특성상 전문지식이 중요하다고 공정거래위원회가 정하여 고시하는 상품류를 판매·관리하기 위하여 종업원등을 파견받는 경우
- 7) 대법원은 종업원 파견이 파견법상 근로자파견에 해당하기 위한 요건을 여러 판례를 통해 구체화하고 있으며, 대규모유통업법에 따른 종업원파견이 파견법상 근로자파견에 해당하기 위해서는 각각의 사례별로 대법원이 제시한 요건에 해당하는지 여부를 판단하여 결정하여야 함. 이와 관련한 대법원 판례는 【참고 2】 파견법 적용 요건 관련 대법원 판례를 참조

중 어느 주체를 「근로기준법」의 사용자로 보아야 하는지가 불분명한 경우가 발생하게 됨.

이에 양경규의원이 대표발의한 대규모유통업법 개정안(2024. 3. 28. 정부위원회 회부)은 “파견”이라는 용어를 “전출”⁸⁾로 변경하고, 납품업자등 중 매장임차인에 한하여 종업원 전출을 허용하고,⁹⁾¹⁰⁾

본 개정안은 대규모유통업법 개정안에 따라 “전출”되는 매장임차인의 종업원에 대하여 파견법상 파견근로자에 대한 사용자책임 규정(파견법 제34조제1항 및 제4항)과 동일한 내용으로 「근로기준법」을 적용하도록 함으로써 대규모유통업자와 매장임차인의 사용자책임을 명확히 하려는 것임.

개정안은 백화점, 대형마트 등 대규모유통업자에 해당하는 자의 의사

8) 대법원은 2022. 7. 14. 선고 2019다299393 판결에서, “전출은 근로자가 원소속 기업과의 근로계약을 유지하면서 휴직·파견·사외근무·사외파견 등의 형태로 원소속 기업에 대한 근로제공의무를 면하고 전출 후 기업의 지휘·감독 아래 근로를 제공함으로써 근로제공의 상대방이 변경되는 것으로서 근로자의 원소속 기업 복귀가 예정되어 있는 것이 일반적이다. 특히 고유한 사업 목적을 가지고 독립적 기업 활동을 영위하는 계열회사 간 전출의 경우 전출 근로자와 원소속 기업 사이에는 온전한 근로계약 관계가 살아 있고 원소속 기업으로의 복귀 발령이 나면 기존의 근로계약 관계가 현실화되어 계속 존속하게 되는데, 위와 같은 전출은 외부 인력이 사업조직에 투입된다는 점에서 파견법상 근로자파견과 외형상 유사하더라도 그 제도의 취지와 법률적 근거가 구분되므로, 전출에 따른 근로관계에 대하여 외형상 유사성만을 이유로 원소속 기업을 파견법상 파견사업주, 전출 후 기업을 파견법상 사용자사업주의 관계로 파악하는 것은 상당하지 않고, 앞서 본 바와 같이 여러 사정을 종합적으로 고려하여 신중하게 판단하여야 한다.”고 실시하여 파견과 전출을 구분하고 있음.

9) 대규모유통업에서의 주력 업무는 소비자가 사용하는 상품을 판매하는 '판매업무'이므로 단순히 물건을 납품하는 납품업자로부터 인력 파견을 받는 것은 우월적 지위를 이용해 고용을 회피하고 납품업자에게 비용을 전가하기 위한 것으로서 금지할 필요성이 있으나 매장임차인의 경우 대규모유통업자로부터 매장의 일부를 임차하여 상품의 판매에 사용하고 공간 사용에 대한 대가를 대규모유통업자에게 지급하는 것이므로 이를 완전히 금지하기보다는 그 내용에 대한 규제를 강화할 필요가 있다는 의견이 있음.(권영국, “불법파견 조장하는 대규모유통업법의 문제점과 개정방향”, 『유통업계 불법파견 조장하는 ‘대규모유통업법’ 개정안 마련을 위한 토론회』, 정의당 국회의원 류호정, 2023.7.5., 31-32면 참조)

10) 【참고 3】 대규모유통업법 개정안 조문대비표 참조

결정에 따라 이들의 매장 일부를 임차하여 상품을 판매하는 매장임차인의 종업원이 근로조건에 영향을 받음에도 불구하고 근로조건과 관련한 책임규정이 명확하지 않아 권리구제에 어려움을 겪었던 점을 해결하고 대규모유통업자의 사용자책임을 강화하려는 점에서 입법의 의의가 있다고 보임.

다만, 개정안에 대해서는 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

첫째, 대규모유통업법 개정안에 따른 전출 중 일부의 사례에서는 전출된 종업원에 대하여 대규모유통업자가 지휘·감독을 하지 않는 경우도 있을 것으로 보이는데, 본 개정안에 따른 대규모유통업자의 사용자책임과 전출된 종업원에 대한 지배력 간의 균형성에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

둘째, 대규모유통업법 개정안에 따른 전출에는 대규모유통업자가 전출된 종업원의 인건비를 포함한 제반 비용을 부담하는 경우(대규모유통업법 개정안 제12조제1항제1호)가 포함되어 있는데, 이러한 경우에는 본 개정안에서의 임금지급에 관한 책임(「근로기준법」 제43조¹¹⁾)은 매장임차인이 부담하도록 한 규정과 상충될 수 있을 것으로 보임.

개정안에 대해 고용노동부는 ^①대규모유통업자의 지휘·감독이 없는

11) 「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.

② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

경우에도 사용자의무를 부과하는 것은 실질적인 사용종속관계에 있는 자를 사용자로 보는 근로기준법 체계와 판례법리에 배치되고 사용자성을 둘러싼 노사분쟁이 증가할 가능성이 있으며 지휘·감독권이 없는 대규모유통업자에게 과도한 부담으로 작용할 수 있고, ②전출근로자가 대규모유통업자의 지휘·감독하에 있는 경우라면 현행 파견법상 불법파견에 해당될 가능성이 있고 해당 전출이 불법파견에 해당되는 경우에는 파견사업주와 사용사업주에게 징역 또는 벌금이 부과되고 사용사업주는 전출근로자에 대해 직접고용의무를 지게 되므로¹²⁾ 별도의 개정 실익이 없다는 점 등을 감안할 필요가 있다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535

12) 【참고 1】 파견법 관련조문을 참조

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자파견”이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.
2. “근로자파견사업”이란 근로자파견을 업(業)으로 하는 것을 말한다.
3. “파견사업주”란 근로자파견사업을 하는 자를 말한다.
4. “사용사업주”란 근로자파견계약에 따라 파견근로자를 사용하는 자를 말한다.
5. “파견근로자”란 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 사람을 말한다.
6. “근로자파견계약”이란 파견사업주와 사용사업주 간에 근로자파견을 약정하는 계약을 말한다.
7. “차별적 처우”란 다음 각 목의 사항에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.
 - 가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호의 임금
 - 나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금
 - 다. 경영성과에 따른 성과금
 - 라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

제5조(근로자파견 대상 업무 등) ① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무를 대상으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 할 수 있다.

③·④ (생략)

⑤ 누구든지 제1항부터 제4항까지의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 하거나 그 근로자파견사업을 하는 자로부터 근로자파견의 역무(役務)를 제공받아서는 아니 된다.

제6조(파견기간) ① 근로자파견의 기간은 제5조제2항에 해당하는 경우를 제외하고는 1년을 초과하여서는 아니 된다.

② 제1항에도 불구하고 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하여서는 아니 되며, 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과하여서는 아니 된다.

③·④ (생략)

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

② 제1항은 해당 파견근로자가 명시적으로 반대의사를 표시하거나 대통령령으로 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 적용하지 아니한다.

③ · ④ (생략)

제7조(근로자파견사업의 허가) ① 근로자파견사업을 하려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다. 허가받은 사항 중 고용노동부령으로 정하는 중요사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

② ~ ④ (생략)

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.

② · ③ (생략)

④ 파견사업주와 사용사업주가 「근로기준법」을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 같은 법을 위반한 경우에는 그 계약 당사자 모두를 같은 법 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 해당 벌칙규정을 적용한다.

제43조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 제7조제1항을 위반하여 근로자파견사업을 한 자
2. 제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 제7조제3항을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 자
3. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제7조제1항에 따른 허가 또는 제10조제2항에 따른 갱신허가를 받은 자
4. 제15조 또는 제34조제2항을 위반한 자

대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결

……원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 위와 같이 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, ▲제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, ▲당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, ▲원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, ▲계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, ▲원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다.……

대법원 2022. 7. 14. 선고 2019다299393 판결

……이와 같이 파견법 제6조의2 제1항에 따른 직접고용의무는 근로자파견사업을 하는 파견사업주, 즉 근로자파견을 업으로 하는 자가 주체가 되어 행하는 근로자파견의 경우에 적용된다. ‘근로자파견을 업으로 하는 자’란 반복·계속하여 영업으로 근로자파견행위를 하는 자를 말하고, 이에 해당하는지는 ▲근로자파견행위의 반복·계속성, 영업성 등의 유무와 ▲원고용주의 사업 목적과 근로계약 체결의 목적, ▲근로자파견의 목적과 규모, 횟수, 기간, 태양 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 사회통념에 따라 판단하여야 할 것인바, 위와 같은 반복·계속성과 영업성은 특별한 사정이 없는 한 근로자파견행위를 한 자, 즉 원고용주를 기준으로 판단하여야 한다.……

참고 3

대규모유통업법 개정안 조문대비표

현행	개정안
제12조(납품업자등의 종업원 사용 금지 등) ① 대규모유통업자는 납품업자등으로부터 종업원이나 그 밖에 납품업자등에 고용된 <u>인력</u> (이하 이 조에서 “ <u>종업원등</u> ”이라 한다)을 <u>과건</u> 받아 자기의 사업장에서 근무하게 하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 <u>납품업자등</u> 과 사전에 대통령령으로 정하는 바에 따라 <u>과건조건</u> 을 서면으로 약정하고 <u>과건된 종업원등</u> 을 해당 <u>종업원등</u> 을 고용한 <u>납품업자등</u> 이 납품하는 상품의 판매 및 관리 업무에 종사하게 하는 경우에는 그러하지 아니하다.	제12조(납품업자등의 종업원 사용 금지 등) ① ----- ----- ----- <u>인력을 전출</u> ----- ----- ----- <u>매장임차인</u> ----- ----- <u>전출조건</u> ----- ----- <u>전출된 종업원을</u> <u>해당 종업원</u> ----- <u>매장임차인</u> ----- ----- ----- --.
1. 대규모유통업자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 <u>과건된 종업원등</u> 의 인건비를 비롯한 제반 비용을 부담하는 경우	1. ----- ----- <u>전출된 종업원</u> ----- ----- --
2. <u>납품업자등</u> 이 <u>종업원등</u> 의 <u>과건</u> 에 따른 예상이익과 비용의 내역 및 산출근거를 객관적·구체적으로 작성하여 명시한 서면에 따라 대규모유통업자에게 자발적으로 자신이 고용한 <u>종업원등</u> 의 <u>과건</u> 을 요청하는 경우	2. <u>매장임차인이 종업원의 전출</u> ----- ----- ----- ----- ----- <u>종업원의 전출</u> -----
3. 특수한 판매기법 또는 능력을 지닌 숙련된 <u>종업원등</u> 을 <u>과건</u> 받는 경우	3. ----- ----- <u>종업원을 전출</u> -----
4. 특약매입거래를 하는 <u>납품업자등</u> 이 상시적으로 운영하는 매장에서 상품의 특성상 전문지식이 중요하다고 공정거래위원회가 정하여 고시하는 상	4. ----- <u>매장임차인</u> ----- ----- ----- -----

현행	개정안
품류를 판매·관리하기 위하여 <u>종업원</u>등을 파견받는 경우 ② 제1항 단서의 서면에는 대규모유통업자와 <u>납품업자</u>등이, 제1항제2호의 서면에는 <u>납품업자</u>등이 각각 서명 또는 기명날인하여야 한다. ③ (생략)	-----<u>종업원</u>을 <u>전출</u>----- ② ----- -----<u>매장임차인</u>----- -----<u>매장임차인</u>----- -----. ③ (현행과 같음)