



제427회 국회(임시회)  
제3차 환경노동위원회

# 산업안전보건법 일부개정법률안

## 검 토 보 고

〈 “사업주” 정의에 “특수형태근로종사자로부터  
노무를 제공받는 자” 포함 〉

■ 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2209393호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

# 목 차

|                                                    |   |
|----------------------------------------------------|---|
| I . 제안경위 .....                                     | 1 |
| II . 제안이유 및 주요내용 .....                             | 1 |
| III . 검토의견 .....                                   | 3 |
| 1. “사업주” 정의에 “특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자”<br>포함 ..... | 3 |

## I. 제안경위

2025년 3월 27일 박홍배의원이 대표발의한 산업안전보건법 일부개정법률안은 2025년 3월 28일 우리 위원회에 회부되었음.

## II. 제안이유 및 주요내용

현재 한국의 노동시장에서는 플랫폼 경제의 발전으로 인해 배달 노동자와 같은 특수형태근로종사자의 수가 급증하고 있음. 그러나 이러한 변화에도 불구하고, 기존 「산업안전보건법」은 새로운 노동 형태에 대한 안전 규정을 충분히 반영하지 못하고 있음. 특히, 배달 플랫폼에서 일하는 노동자들은 고용주와의 관계가 불명확하여 안전 보장에 대한 의무가 제대로 이행되지 않고 있는 실정임.

배달 노동자들은 다양한 위험 요소에 직면해 있지만, 현행법에서는 일반 근로자에게 적용되는 안전 규정이 플랫폼 노동자에게는 효과적으로 적용되지 않고 있음. 이로 인해 배달 노동자들은 교통사고, 신체적 부상, 정신적 스트레스 등 여러 위험에 노출되어 있으며, 이러한 문제는 노동자의 생명과 안전을 심각하게 위협하는 요인으로 작용함.

영국과 같은 선진국에서는 모든 근로자에 대해 법적으로 안전 규정을 적용하고 있으며, 이는 노동자의 안전을 확보하는 데 중요한 역할을 하고 있음. 한국에서도 이러한 국제적 기준에 부합하는 법안의 필요성

이 제기되고 있음.

이에 따라, 「산업안전보건법」상 사업주의 정의를 특수형태 근로종사자로부터 노무를 제공받는 자까지 확대함으로써 플랫폼 노동자들의 권리와 안전을 법적으로 보장하려는 것임. 이는 플랫폼 노동자들이 보다 안전한 근무 환경에서 일할 수 있도록 하는 법적 근거를 마련하는데 기여할 것으로 예상됨(안 제2조제4호).

### Ⅲ. 검토의견

#### 1. “사업주” 정의에 “특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자” 포함

##### 가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행법의 “사업주” 정의를 “특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자”까지 확장함으로써 「산업안전보건법」이 규정하는 모든 사업주의 의무를 “특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자”에게도 부과되도록 하려는 것임(안 제2조제4호).

[ 표 ] 개정안 조문대비표

| 현 행                                | 개 정 안                                                           |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.  | 제2조(정의) -----<br>-----.                                         |
| 1. ~ 3. (생략)                       | 1. ~ 3. (현행과 같음)                                                |
| 4. “사업주”란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다. | 4. -----<br>-----말하며,<br><u>특수형태 근로종사자로부터 노무를 제공받는 자를 포함한다.</u> |
| 5. ~ 13. (생략)                      | 5. ~ 13. (현행과 같음)                                               |

##### 나. 검토의견

현행법은 “근로자를 사용하여 사업을 하는 자”를 사업주로 규정하고, 사업주에게 안전보건관리책임·관리감독자·안전관리자·보건관리자·안전보건관리담당자 선임부터<sup>1)</sup> 안전보건관리규정의 작성<sup>2)</sup>, 안전보건교육 실시,<sup>3)</sup> 위험성평가<sup>4)</sup>, 안전보건표지의 설치·부착<sup>5)</sup>, 안전조치<sup>6)</sup> 및

1) 제15조(안전보건관리책임자) ① 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 해당 사업장의 다음 각 호의 업무를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다.

1. 사업장의 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항
  2. 제25조 및 제26조에 따른 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항
  3. 제29조에 따른 안전보건교육에 관한 사항
  4. 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
  5. 제129조부터 제132조까지에 따른 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항
  6. 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항
  7. 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항
  8. 안전장치 및 보호구 구입 시 적격품 여부 확인에 관한 사항
  9. 그 밖에 근로자의 유해·위험 방지조치에 관한 사항으로서 고용노동부령으로 정하는 사항
- ② ~ ③ (생략)

제16조(관리감독자) ① 사업주는 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 사람(이하 “관리감독자”라 한다)에게 산업 안전 및 보건에 관한 업무로서 대통령령으로 정하는 업무를 수행하도록 하여야 한다.

② (생략)

제17조(안전관리자) ① 사업주는 사업장에 제15조제1항 각 호의 사항 중 안전에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람(이하 “안전관리자”라 한다)을 두어야 한다.

② ~ ⑤ (생략)

제18조(보건관리자) ① 사업주는 사업장에 제15조제1항 각 호의 사항 중 보건에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람(이하 “보건관리자”라 한다)을 두어야 한다.

② ~ ⑤ (생략)

제19조(안전보건관리담당자) ① 사업주는 사업장에 안전 및 보건에 관하여 사업주를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람(이하 “안전보건관리담당자”라 한다)을 두어야 한다. 다만, 안전관리자 또는 보건관리자가 있거나 이를 두어야 하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② ~ ④ (생략)

2) 제25조(안전보건관리규정의 작성) ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건을 유지하기 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 안전보건관리규정을 작성하여야 한다.

1. 안전 및 보건에 관한 관리조직과 그 직무에 관한 사항
2. 안전보건교육에 관한 사항
3. 작업장의 안전 및 보건 관리에 관한 사항
4. 사고 조사 및 대책 수립에 관한 사항
5. 그 밖에 안전 및 보건에 관한 사항

② ~ ③ (생략)

3) 제29조(근로자에 대한 안전보건교육) ① 사업주는 소속 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전보건교육을 하여야 한다.

② 사업주는 근로자를 채용할 때와 작업내용을 변경할 때에는 그 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업에 필요한 안전보건교육을 하여야 한다. 다만, 제31조제1항

## 보건조치,<sup>7)</sup> 유해위험방지계획서 및 공정안전보고서의 작성·제출,<sup>8)</sup> 작

에 따른 안전보건교육을 이수한 건설 일용근로자를 채용하는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 사업주는 근로자를 유해하거나 위험한 작업에 채용하거나 그 작업으로 작업내용을 변경할 때에는 제2항에 따른 안전보건교육 외에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육을 추가로 하여야 한다.

④ 사업주는 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전보건교육을 제33조에 따라 고용노동부장관에게 등록한 안전보건교육기관에 위탁할 수 있다.

- 4) 제36조(위험성평가의 실시) ① 사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야 한다.

② ~ ④ (생략)

- 5) 제37조(안전보건표지의 설치·부착) ① 사업주는 유해하거나 위험한 장소·시설·물질에 대한 경고, 비상시에 대처하기 위한 지시·안내 또는 그 밖에 근로자의 안전 및 보건 의식을 고취하기 위한 사항 등을 그림, 기호 및 글자 등으로 나타낸 표지(이하 이 조에서 “안전보건표지”라 한다)를 근로자가 쉽게 알아 볼 수 있도록 설치하거나 붙여야 한다. 이 경우 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조에 따른 외국인근로자(같은 조 단서에 따른 사람을 포함한다)를 사용하는 사업주는 안전보건표지를 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 해당 외국인근로자의 모국어로 작성하여야 한다.

② (생략)

- 6) 제38조(안전조치) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 기계·기구, 그 밖의 설비에 의한 위험
2. 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험
3. 전기, 열, 그 밖의 에너지에 의한 위험

② 사업주는 굴착, 채석, 하역, 벌목, 운송, 조작, 운반, 해체, 중량물 취급, 그 밖의 작업을 할 때 불량한 작업방법 등에 의한 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서 작업을 할 때 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 근로자가 추락할 위험이 있는 장소
2. 토사·구축물 등이 붕괴할 우려가 있는 장소
3. 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소
4. 천재지변으로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 장소

④ (생략)

- 7) 제39조(보건조치) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치(이하 “보건조치”라 한다)를 하여야 한다.

1. 원재료·가스·증기·분진·흠(fume, 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체증기가 응축되어 생긴 미세입자를 말한다)·미스트(mist, 공기 중에 떠다니는 작은 액체방울을 말한다)·산소결핍·병원체 등에 의한 건강장해
2. 방사선·유해광선·고열·한랭·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해
3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해
4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작(精密工作) 등의 작업에 의한 건강장해
5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
6. 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해
7. 폭염·한파에 장시간 작업함에 따라 발생하는 건강장해

② (생략)

업중지,<sup>9)</sup> 산업재해 발생 은폐 금지 및 보고,<sup>10)</sup> 안전검사 실시,<sup>11)</sup> 유해  
인자 허용기준의 준수,<sup>12)</sup> 작업환경측정,<sup>13)</sup> 건강진단,<sup>14)</sup> 질병자의 근로

8) 제42조(유해위험방지계획서의 작성·제출 등) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법 또는 이 법에 따른 명령에서 정하는 유해·위험 방지에 관한 사항을 적은 계획서(이하 “유해위험방지계획서”라 한다)를 작성하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 제출하고 심사를 받아야 한다. 다만, 제3호에 해당하는 사업주 중 산업재해 발생률 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 사업주는 유해위험방지계획서를 스스로 심사하고, 그 심사결과서를 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

1. 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 규모에 해당하는 사업으로서 해당 제품의 생산 공정과 직접적으로 관련된 건설물·기계·기구 및 설비 등 전부를 설치·이전하거나 그 주요 구조부분을 변경하려는 경우
2. 유해하거나 위험한 작업 또는 장소에서 사용하거나 건강장해를 방지하기 위하여 사용하는 기계·기구 및 설비로서 대통령령으로 정하는 기계·기구 및 설비를 설치·이전하거나 그 주요 구조부분을 변경하려는 경우
3. 대통령령으로 정하는 크기, 높이 등에 해당하는 건설공사를 착공하려는 경우

② ~ ⑥ (생략)

제44조(공정안전보고서의 작성·제출) ① 사업주는 사업장에 대통령령으로 정하는 유해하거나 위험한 설비가 있는 경우 그 설비로부터의 위험물질 누출, 화재 및 폭발 등으로 인하여 사업장 내의 근로자에게 즉시 피해를 주거나 사업장 인근 지역에 피해를 줄 수 있는 사고로서 대통령령으로 정하는 사고(이하 “중대산업사고”라 한다)를 예방하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 공정안전보고서를 작성하고 고용노동부장관에게 제출하여 심사를 받아야 한다. 이 경우 공정안전보고서의 내용이 중대산업사고를 예방하기 위하여 적합하다고 통보받기 전에는 관련된 유해하거나 위험한 설비를 가동해서는 아니 된다.

② (생략)

9) 제51조(사업주의 작업중지) 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

10) 제57조(산업재해 발생 은폐 금지 및 보고 등) ① 사업주는 산업재해가 발생하였을 때에는 그 발생 사실을 은폐해서는 아니 된다.

② 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 산업재해의 발생 원인 등을 기록하여 보존하여야 한다.

③ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 산업재해에 대해서는 그 발생 개요·원인 및 보고 시기, 재발방지 계획 등을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

11) 제93조(안전검사) ① 유해하거나 위험한 기계·기구·설비로서 대통령령으로 정하는 것(이하 “안전검사대상기계등”이라 한다)을 사용하는 사업주(근로자를 사용하지 아니하고 사업을 하는 자를 포함한다. 이하 이 조, 제94조, 제95조 및 제98조에서 같다)는 안전검사대상기계등의 안전에 관한 성능이 고용노동부장관이 정하여 고시하는 검사기준에 맞는지에 대하여 고용노동부장관이 실시하는 검사(이하 “안전검사”라 한다)를 받아야 한다. 이 경우 안전검사대상기계등을 사용하는 사업주와 소유자가 다른 경우에는 안전검사대상기계등의 소유자가 안전검사를 받아야 한다.(이하 생략)

12) 제107조(유해인자 허용기준의 준수) ① 사업주는 발암성 물질 등 근로자에게 중대한 건강장해를 유발할 우려가 있는 유해인자로서 대통령령으로 정하는 유해인자는 작업장 내의 그 노출 농도를 고용노동부령으로 정하는 허용기준 이하로 유지하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.(이하 생략)

13) 제125조(작업환경측정) ① 사업주는 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 인체에 해로운 작업을 하는 작업장으로서 고용노동부령으로 정하는

금지·제한 의무,<sup>15)</sup> 유해·위험작업에 대한 근로시간 제한 의무,<sup>16)</sup> 자격 등에 의한 취업 제한 의무<sup>17)</sup> 등 산업재해 예방을 위한 다양한 의무를 부과하고 있음. 개정안은 이러한 사업주의 의무를 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자에게도 부과되도록 하여 플랫폼 노동자들의 권리와 안전을 법적으로 보장하려는 취지임.

다만, 개정안은 다음의 사항을 고려하여 수정·보완될 필요가 있음.

첫째, 개정안은 “특수형태 근로종사자”의 정의 없이 사업주의 개념에

---

작업장에 대하여 고용노동부령으로 정하는 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 하여야 한다.

② ~ ⑧ (생략)

- 14) 제129조(일반건강진단) ① 사업주는 상시 사용하는 근로자의 건강관리를 위하여 건강진단(이하 “일반건강진단”이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 사업주가 고용노동부령으로 정하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 건강진단을 받은 근로자에 대하여 일반건강진단을 실시한 것으로 본다.

② ~ ③ (생략)

제130조(특수건강진단 등) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 건강관리를 위하여 건강진단(이하 “특수건강진단”이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 사업주가 고용노동부령으로 정하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 건강진단을 받은 근로자에 대하여 해당 유해인자에 대한 특수건강진단을 실시한 것으로 본다.

1. 고용노동부령으로 정하는 유해인자에 노출되는 업무(이하 “특수건강진단대상업무”라 한다)에 종사하는 근로자
2. 제1호, 제3항 및 제131조에 따른 건강진단 실시 결과 직업병 소견이 있는 근로자로 판정받아 작업 전환을 하거나 작업 장소를 변경하여 해당 판정의 원인이 된 특수건강진단대상업무에 종사하지 아니하는 사람으로서 해당 유해인자에 대한 건강진단이 필요하다는 「의료법」 제2조에 따른 의사의 소견이 있는 근로자

- 15) 제138조(질병자의 근로 금지·제한) ① 사업주는 감염병, 정신질환 또는 근로로 인하여 병세가 크게 악화될 우려가 있는 질병으로서 고용노동부령으로 정하는 질병에 걸린 사람에게는 「의료법」 제2조에 따른 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 한다.

② (생략)

- 16) 제139조(유해·위험작업에 대한 근로시간 제한 등) ① 사업주는 유해하거나 위험한 작업으로서 높은 기압에서 하는 작업 등 대통령령으로 정하는 작업에 종사하는 근로자에게는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하여 근로하게 해서는 아니 된다.

② 사업주는 대통령령으로 정하는 유해하거나 위험한 작업에 종사하는 근로자에게 필요한 안전조치 및 보건조치 외에 작업과 휴식의 적정한 배분 및 근로시간과 관련된 근로조건의 개선을 통하여 근로자의 건강 보호를 위한 조치를 하여야 한다.

- 17) 제140조(자격 등에 의한 취업 제한 등) ① 사업주는 유해하거나 위험한 작업으로서 상당한 지식이나 숙련도가 요구되는 고용노동부령으로 정하는 작업의 경우 그 작업에 필요한 자격·면허·경험 또는 기능을 가진 근로자가 아닌 사람에게 그 작업을 하게 해서는 아니 된다.

② ~ ④ (생략)

“특수형태 근로종사자로부터 노무를 제공받는 자”를 포함함으로써 사업주의 범위가 분명하지 않은바, 특수형태 근로종사자의 개념을 명확히 할 필요가 있음.

현재 “특수형태 근로종사자”는 모든 법에 공통적으로 적용되는 명확한 정의 없이 「산업안전보건법」과<sup>18)</sup> 「근로복지기본법」<sup>19)</sup> 등 개별법에서 필요에 따라 다르게 규정되고 있고,

현행 「산업안전보건법」의 경우 제77조 및 동법 시행령 제67조에서<sup>20)</sup> 보험을 모집하는 사람, 건설기계를 직접 운전하는 사람, 회원의

18) 제77조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등) ① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 사람으로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 “특수형태근로종사자”라 한다)의 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

1. 대통령령으로 정하는 직종에 종사할 것
2. 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
3. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것

② ~ ③ (생략)

19) 제95조의2(특수형태근로종사자 등에 대한 특례) ① 국가 또는 지방자치단체는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 대상으로 근로복지사업을 실시할 수 있다.

1. 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하여 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 얻는 사람
2. 「산업재해보상보험법」 제124조제1항에 따른 중·소기업 사업주(근로자를 사용하는 사업주는 제외한다)

(이하 생략)

20) 제67조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제77조제1항제1호에 따른 요건을 충족하는 사람은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.

1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람  
가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사  
나. 「우체국예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업(專業)으로 하는 사람
2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
3. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 “한국표준직업분류표”라 한다)의 세분류에 따른 학습·교구 관련 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람
4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디
5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원 또는 세세분류에 따른 그 외 배달원으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람

가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람, 골프장 캐디, 택배사업에서<sup>21)</sup> 집화 또는 배송 업무를 하는 사람, 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람, 대출·신용카드회원 모집인, 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람, 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람, 대여 제품 방문 점검원, 가전제품을 배송, 설치 및 시운전하여 작동상태를 확인하는 사람, 화물차주로서 컨테이너·시멘트·철강재·위험물질을 운송하는 사람, 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 소프트웨어기술자로서 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하고, 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니한 자를 특수형태근로종사자로 규정하고 있음.

그런데 제안이유에서 언급된 플랫폼 노동자는 현행법 제78조가<sup>22)</sup> 규

- 
6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 늘찬배달원으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람
  7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인
  8. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인
  9. 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람
  10. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호 또는 제8호의 방문판매원이나 후원방문판매원으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람
  11. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 대여 제품 방문 점검원
  12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 가전제품 설치 및 수리원으로서 가전제품을 배송, 설치 및 시운전하여 작동상태를 확인하는 사람
  13. 「화물자동차 운수사업법」에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
    - 가. 「자동차관리법」 제3조제1항제4호의 특수자동차로 수출입 컨테이너를 운송하는 사람
    - 나. 「자동차관리법」 제3조제1항제4호의 특수자동차로 시멘트를 운송하는 사람
    - 다. 「자동차관리법」 제2조제1호 본문의 피견인자동차나 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차로 철강재를 운송하는 사람
    - 라. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차나 특수용도형 화물자동차로 「물류정책기본법」 제29조제1항 각 호의 위험물질을 운송하는 사람
  14. 「소프트웨어 진흥법」에 따른 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 소프트웨어기술자

21) 소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업

22) 제78조(배달종사자에 대한 안전조치) 「전기통신사업법」 제2조제20호에 따른 이동통신단말장

정하는 배달종사자의 개념과 더 가깝다고 볼 수 있기에<sup>23)</sup> 개정안을 그대로 시행한다면 제안이유와 같은 개정 취지를 달성하기 어려울 수 있고, 의무의 주체와 객체가 모호하여 현장에서 큰 혼란이 초래될 수 있을 뿐 아니라 의무 위반자에게 부과되는 벌칙은 죄형법정주의의 명확성원칙에 위배될 수 있음.

둘째, 현행법이 규정하는 사업주의 의무는 물리적 실체가 있고, 장소가 특정된 전통적 개념의 사업장을 중심으로 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 종속적·계속적으로 근로를 제공하는 전제로 규정된 것임. 따라서 최근 기술 발달에 따라 유형의 특정된 사업장 없이 온라인 기기를 활용하여 그때그때의 노동수요에 따라 초단기적으로 노동력을 활용하는 온라인플랫폼에서 노무를 제공받거나 이동통신단말장치로 수거·배달 등을 중개하는 자에게 현행법의 사업주 의무 전부를 일괄하여 부과하기 어렵거나, 부과하더라도 실질적인 법률 효과를 기대하기 어려운 내용이 많음.<sup>24)</sup>

셋째, 현행법은 특수형태근로종사자와 배달종사자에게 적용되어야 하는 안전조치와 보건조치 의무를 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공하는 자와 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는

---

치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 그 중개를 통하여 「자동차관리법」 제3조제1항제5호에 따른 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

23) 다만, 음식물 늘찬배달업체에 소속(등록)되어 그 업체의 배송업무만 수행하는 사람은 “퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람”에 속하여 현행법의 특수형태근로종사자로 분류됨

24) p.4부터 p.7까지 사업주의 의무 참고

자에게 부과하고 있어 제안이유에서와 같이 “플랫폼 노동자들이 보다 안전한 근무 환경에서 일할 수 있도록 하는 법적 근거”가 이미 마련되어 있다고 볼 수 있음.<sup>25)</sup>

고용노동부는 다음의 이유를 고려하여 개정안과 같이 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자에게 사업주와 동일한 의무를 일률적으로 부여하기보다 산업안전보건법의 적용을 받는 특수형태근로자의 직종을 확대하여 보호범위를 넓히고, 구체적 보호조치를 강화하는 것이 바람직하다는 의견임.

첫째, 특수형태근로종사자에 대한 다양한 보호조치를 통해 산업재해를 예방하려는 개정안 취지에는 공감하나, 산업안전보건법상 사업주의 의무는 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 종속적·계속적으로 근로를 제공함을 전제로 규정됨에 반하여 특수형태근로종사자의 경우 특정한 지시나 지휘·감독에 구속되지 않고 독립적인 관계에서 노무를 제공하는 특성으로 인해 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자의 구체적인 업무수행 상황이나 내용을 알 수 없고, 작업환경을 지배·관리하지 않으므로, 사용종속 관계에서의 사업주 의무와 동일한 의무를 부담토록 하는 것은 타당하지 않음.

둘째, 특수형태근로종사자는 유형별로 다양한 노무제공 방식, 종속성 정도를 가지고 있어 그 위험 요인을 단순하게 정형화하기 어렵기 때문에 각 직종별 업무 특성 및 유해·위험요소 등에 따라 노무를 제공받는 자가 이행가능한 구체적 안전·보건 조치 등을 규정하는 것이 보다

---

25) 현행 법 제77조 및 제78조

실효적인 보호 방안임.

셋째, 근로기준법상 근로자 정의 조항에 관한 헌법소원 사건에서<sup>26)</sup> 특수형태근로종사자로 분류되는 노무제공자들의 직업이 매우 다양하여 특수형태근로종사자 사이에서도 노무제공의 방법, 성격, 사업주에 대한 경제적 종속의 정도 등이 상이하기 때문에 사업주에 대하여 사용종속관계가 인정되는 근로자에 대한 보호를 목적으로 마련된 근로기준법은 특수형태근로종사자의 지위 등에 비추어 보았을 때 이들에게 그대로 적용될 수 없고, 특수형태근로종사자는 이들의 지위, 노무제공의 성격·방식 등을 고려한 별도의 특별법에 의한 보호가 필요한 영역이라고 하였으며,

현재 정부는 특수형태근로종사자의 산업재해를 예방하기 위하여 휴게시설 설치·운영, 이륜차 정비, 안전보호 장구 지급, 안전교육 및 심리상담 등 다양한 지원을 강화하고 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

|              |
|--------------|
| 문 의 처        |
| 02)6788-5545 |

---

26) 2015헌바413