



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

돌봄노동자의 고용개선 등에 관한 법률안

검 토 보 고

〈 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선 〉

■ 윤준병의원 대표발의(의안번호 제2210313호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유	1
III. 주요내용	1
IV. 검토의견	3
1. ‘돌봄노동자’와 보호 필요성	3
가. 돌봄노동의 개념과 돌봄노동자의 범위 및 규모	3
나. 돌봄노동자의 보호 필요성	5
2. 각 제정안의 주요 내용 및 총괄의견	7
가. 각 제정안의 주요 내용 및 체계	7
나. 총괄의견	10
3. 주요 조문별 검토	14
가. 목적(안 제1조)	14
나. 정의 및 적용범위(안 제2조 및 제4조)	15
다. 국가 등의 책무(안 제3조)	23

라. 다른 법률과의 관계(안 제5조)	26
마. 근로조건의 명시(안 제6조)	28
바. 근로계약 형태(안 제7조)	31
사. 근로시간 및 최소근로시간(안 제8조 및 제9조)	34
아. 근로시간의 산정(안 제10조)	39
자. 근로시간 단축의 예고 등 및 휴업수당(안 제11조 및 제12조)	42
차. 적정 임금의 보장 등 및 퇴직급여의 지급(안 제13조 및 제14조)	46
카. 유급휴일 및 연차 유급휴가, 안전휴가, 질병휴가 등(안 제15조, 제16조, 제17조 및 제18조)	50
타. 휴게 및 휴게보상(안 제19조 및 제20조)	55
파. 업무상 재해를 입은 돌봄노동자에 대한 지원(안 제21조)	58
하. 이용자등의 폭언등에 대한 조치(안 제22조)	61
거. 돌봄노동자의 업무중지(안 제23조)	63
너. 인권교육(안 제24조)	66
더. 폐쇄회로 텔레비전 및 녹음장치 등의 설치 사실의 고지(안 제25 조)	68
러. 보칙 및 벌칙(안 제26조, 제27조, 제28조 및 제29조)	72

I. 제안경위

2025년 5월 1일 윤준병의원이 대표발의한 돌봄노동자의 고용개선 등에 관한 법률안은 2025년 5월 2일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

우리나라가 저출산·고령화사회로 빠르게 진입함에 따라 돌봄서비스에 대한 사회적 관심과 중요성이 나날이 높아지고 있음.

그러나, 건설노동자·가사노동자·외국인노동자 등에 대해서는 각 개별법을 통해 종합적·체계적인 보호 및 지원이 이루어지고 있음에 반해, 돌봄노동자의 근로조건과 직업적 위상은 매우 열악한 수준에 머물고 있음.

이에 돌봄노동자의 권익 향상 및 권리 보장을 위한 근로조건 등을 규정함으로써 돌봄서비스의 수준을 제고하고 돌봄노동자의 인권을 보다 두텁게 보호하려는 것임.

III. 주요내용

가. 돌봄노동자의 고용안정, 지위 향상 및 권리보장 등을 위한 국가 및 지방자치단체의 책무를 규정함(안 제3조).

나. 돌봄노동자의 근로조건 명시, 근로계약 형태, 근로시간, 휴업수당, 적정임금, 퇴직급여 등 근로여건에 관한 사항을 규정함(안 제6조부터 제14조까지).

다. 돌봄노동자의 유급휴일 및 연차유급휴가, 안전휴가, 질병휴가, 휴게시간 및 관련 보상에 관한 사항을 규정함(안 제15조부터 제20조까지).

라. 업무상 재해와 업무중지, 이용자들의 폭언등에 대한 조치, 인권교육, 폐쇄회로 텔레비전 및 녹음장치 등의 설치 사실의 고지 등 돌봄노동자의 인권 보호를 위한 제반 제도를 규정함(안 제21조부터 제25조까지).

IV. 검토의견

1. ‘돌봄노동자’와 보호 필요성

가. 돌봄노동의 개념과 돌봄노동자의 범위 및 규모

‘돌봄노동’에 대한 논의는 2000년대 초반 여성의 양육부담, 가사노동 및 간병에 관한 가정 내 무급노동에 대한 지원에 관한 논의 또는 이에 관한 직종에 종사하는 여성근로자의 처우 개선에 관한 논의로부터 시작된 것으로 보이는데,¹⁾

2020년 코로나19 유행 과정에서 아동, 노인, 장애인 등 일상생활에 돌봄이 필요한 사람에 대하여 가구 외에서 돌봄서비스를 제공하는 ‘돌봄서비스 종사자’의 중요성이 높아지면서 정부는 이들을 국민의 생명과 신체의 보호, 사회의 기능을 유지하기 위해 지속될 필요가 있는 ‘필수노동자’로 보아 이들의 근로조건을 개선하고 관련 종사자의 안전관리 조치를 강화하는 내용의 「코로나19 대응을 위한 필수노동자 보호·지원 대책」²⁾을 발표한 바 있음.

돌봄노동자의 범위와 규모에 관하여 정부(2020년)는 요양보호사(45만명), 장애인활동지원사(8.2만명), 장애아돌봄지원사(0.3만명), 가사·육아도우미(15.6만명), 아이돌보미(2.3만명), 사회복지시설 종사자(8.3만명),

1) 장혜경 외(2005), “가족내 돌봄노동에 대한 사회적 지원방안 연구”, 한국여성개발원, 김경희(2009), “성별화된 저임금 돌봄노동의 재생산 과정 연구: 비공식 부문의 돌봄노동을 중심으로”, 「아시아여성연구」 48권 2호, 숙명여자대학교 아시아여성연구원 등

2) 관계부처 합동, 「코로나19 대응을 위한 필수노동자 보호·지원 대책」, 2020. 12.

보육교사(24만명), 노인돌봄 종사자(2.9만명), 가사·간병서비스 종사자(0.4만명)³⁾, 산모신생아서비스 종사자(1.7만명)를 ‘돌봄 서비스 분야 종사자’로 보아 그 인원을 108만 7천명으로 추산하였고,⁴⁾

통계청의 지역별고용조사를 통해 산출된 돌봄 및 보건서비스 종사자, 가사 및 육아도우미를 돌봄서비스 종사자로 보아 2022년 기준 79만명으로 추산하는 경우도 있으며,⁵⁾

돌봄 부문 종사자를 보건의료 부문(의사 등 의료진료 전문가, 간호사, 치료사 및 의료기사, 보건의료 관련 종사자), 사회복지서비스 부문(사회복지관련 종사자, 돌봄 및 보건서비스 종사자), 교육서비스 부문(유치원 교사, 초·중·고등학교 교사)를 포괄하는 것으로 보아 2021년 기준 225만 4천명(보건의료 부문 79만 4천명, 사회복지서비스 98만 8천명, 교육서비스 부문 46만 3천명)으로 추산한 사례도 있음.⁶⁾

앞서 살펴본 바와 같이 돌봄노동자에 대한 개념이 명확하다고 보기는 어려우나, 아동, 노인, 장애인 등 일상생활에서 일정한 보호가 필요

3) 다만, 「근로기준법」의 적용을 받지 못하는 가사사용인도 간병 등 노무제공 내용상 돌봄노동을 제공한다고 볼 것인데, 임금을 받고 가사 관련 서비스에 종사하는 자가 10만명 이상으로 추산되고 있음.

<가사서비스 종사자 규모·현황>

- 비공식적 거래가 많은 가사서비스 시장의 특성상 가사서비스 종사자 전체 규모를 정확하게 추산하기는 어려우나 다양하게 추정됨
 - (통계청) 단순노무 직종에 종사하는 가사 및 육아 도우미는 11.5만명으로 나타남(2023년 상반기 지역별고용조사)
 - (국회예산정책처) 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안 비용추계에서 2019년 기준 37.4만명으로 추정(간병, 가사, 육아)

4) 관계부처 합동, 「코로나19 대응을 위한 필수노동자 보호·지원 대책」, 2020. 12.

5) 채민석 등(2024), “돌봄서비스 인력난 및 비용 부담 완화 방안”, 한국은행 BOK 이슈노트

6) 통계개발원(2022), “한국의 사회동향 2022”, pp. 179-187.

한 사람에게 일상생활을 원활하게 영위할 수 있도록 다양한 형태로 제공되는 노무를 ‘돌봄노동’으로 볼 수 있고 그러한 노무를 제공하는 자 일체를 ‘돌봄노동자’로 인식할 수 있다고 볼 것임.

나. 돌봄노동자의 보호 필요성

돌봄노동자의 노무제공 조건(근로시간, 임금 등)과 환경(근속기간, 고용형태, 사회보험 가입 실태 등)을 살펴봄.

통계청의 지역별고용조사에 따르면, 2021년 기준 돌봄 및 보건서비스 종사자⁷⁾의 월평균 중위임금은 127.5만원으로 나타났고,⁸⁾ 고용형태상 상용직에 해당하는 비율은 55.3%로, 계약기간이 월 1개월 이상 1년 미만인 임시근로자 비율은 41.8%, 계약기간이 1개월 미만인 일용근로자 비율은 2.9%로 나타났음.⁹⁾

산업안전보건연구원의 근로환경조사에 따르면, 2020년 기준 돌봄 및 보건서비스 종사자의 주당 근로시간은 29.2시간으로 희망근로시간 대비 4.1시간 적었고, 야간근무¹⁰⁾ 비율은 11.9%로 나타났으며, 보건의료, 사회복지서비스, 교육서비스 부문 종사자는 아래 표와 같이 전체 임금 근로자에 비해 화난 고객·학생·환자를 대응하거나 감정노동을 경험한 사례가 많은 것으로 나타남.

7) 요양보호사, 간병인, 사후조리종사원, 장애인 활동지원인 등

8) 통계개발원(2022), “한국의 사회동향 2022”, p. 181.

9) 통계개발원(2022), “한국의 사회동향 2022”, p. 184.

10) 한 달 중 10시에서 새벽 5시 사이에 최소 2시간 이상 일하는 경험이 있었는지

〈돌봄 부문 일자리의 근로환경〉

구분	계속 서 있는 자세 ²⁾	업무상 스트레스 경험 ³⁾	정서적으로 불안한 상황 ²⁾	화난 고객·학생·환자 대응 ²⁾	감정노동 경험 ³⁾
보건의료	63.1	36.7	5.4	13.5	54.7
사회복지 서비스	46.0	31.5	6.1	14.3	55.4
교육 서비스	82.1	33.2	4.9	15.7	47.8
전체	48.2	30.4	3.2	5.7	38.1

1)임금근로 종사자만을 포함한 수치임.

2)계속 서 있는 자세, 정서적으로 불안한 상황이나 화난 고객이나 학생, 환자를 다루는 상황이 근무시간의 절반 이상을 차지하는 비율임.

3)“업무에서 스트레스를 받는다”와 “나는 감정을 숨기고 일한다”는 문항에 “항상 그렇다” 또는 “대부분 그렇다”고 응답한 비율임.

4)자료: 산업안전보건연구원, 「근로환경조사」, 원자료, 2020, 통계개발원(2022), “한국의 사회동향 2022”, p. 186.

장기요양기관에 근로하는 장기요양요원¹¹⁾ 중 요양보호사의 노무제
공 조건 및 환경에 대한 표본조사가 실시된 보건복지부의 2022년 장
기요양실태조사를 살펴보면,¹²⁾ 전체 표본(3,826명) 중 계약직 비중은 7
2.5%(전일제 계약직 12.5%, 시간제 계약직 59.9%)이고, 월평균 근무일

11) 「노인장기요양보험법」에 따라 재가급여(방문요양, 방문목욕, 방문간호, 주·야간보호 등) 또는 시설급여(장기요양기관에 입소하여 신체활동 지원 등) 등 장기요양급여를 제공하는 장기요양시설에 종사하는 자임.

「노인장기요양보험법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

2. “장기요양급여”란 제15조제2항에 따라 6개월 이상 동안 혼자서 일상생활을 수행하기 어렵다고 인정되는 자에게 신체활동·가사활동의 지원 또는 간병 등의 서비스나 이에 갈음하여 지급하는 현금 등을 말한다.

4. “장기요양기관”이란 제31조에 따른 지정을 받은 기관으로서 장기요양급여를 제공하는 기관을 말한다.

5. “장기요양요원”이란 장기요양기관에 소속되어 노인등의 신체활동 또는 가사활동 지원 등의 업무를 수행하는 자를 말한다.

12) 보건복지부(2023), “2022년 장기요양실태조사 연구보고서”

수는 21일, 근무시간은 92.6시간이며, 월평균 수령임금은 109.9만원으로 나타났고, 국민연금 가입률은 39.6%, 건강보험 가입률은 76.9%였으며, 고용보험 가입률은 87.9%로 나타났음.

앞서 살펴본 돌봄노동자의 노무제공 조건 및 환경을 정리하면, 돌봄노동자의 임금은 대체로 낮은 편이고, 근로시간도 적은 편이며, 고용형태는 계약직의 비중이 상당한 수준으로 보이고, 업무 수행 중 신체적·정신적 노동 강도도 상당하다고 볼 여지가 있으며, 사회보험 가입도 원만하지 못한 측면이 있다고 볼 것인바, 이들의 노무제공 조건 및 환경 개선의 필요성은 인정될 여지가 있다고 보임.

2. 제정안의 주요내용 및 총괄의견

가. 제정안의 주요 내용 및 체계

제정안은 총 5장, 29개조로 구성되어 있는데, 제1장(총칙)은 제정안의 목적과(안 제1조) 돌봄서비스, 돌봄노동자, 사용자 등에 대한 정의를 규정하고(안 제2조), 국가 등의 책무 등(안 제3조), 적용범위(안 제4조), 다른 법률과의 관계(안 제5조) 등을 규정하고 있음.

제2장(돌봄노동자의 근로조건)은 사용자가 돌봄노동자와 근로계약을 체결할 때에 근로조건을 명시하도록 하고(안 제6조), 근로계약 형태(안 제7조), 근로시간(안 제8조), 최소근로시간 보장(안 제9조), 근로

시간의 산정(안 제10조), 근로시간 단축의 예고 등(안 제11조), 휴업수당(안 제12조), 적정임금의 보장 등(안 제13조)를 규정하고 있음.

제3장(돌봄노동자의 휴식)은 유급휴일 및 연차 유급휴가(안 제15조), 안전휴가(안 제16조), 질병휴가(안 제17조), 휴가 보장을 위한 대체인력 알선·제공 등 지원(안 제18조), 휴게·휴게보상(안 제19조, 제20조)을 규정하고 있음.

제4장(돌봄노동자의 인권 보호 및 지원)에서는 업무상 재해를 입은 돌봄노동자에 대한 지원(안 제21조), 이용자등의 폭언등에 대한 조치(안 제22조), 돌봄노동자의 업무중지(안 제23조), 인권교육(안 제24조), 폐쇄회로 텔레비전 및 녹음장치 등의 설치 사실의 고지 의무(안 제25조)를 규정하고 있음.

제5장(보칙 및 벌칙)에서는 국가등과 돌봄서비스 관리기관에 대하여 노동관계법령 위반 사실 통지 의무를 규정하고(안 제26조), 벌칙(안 제27조), 양벌규정(안 제28조), 과태료(안 제29조)를 규정하고 있음.

[표] 제정안의 주요 내용 및 체계

제1장 총 칙	제1조(목적)
	제2조(정의)
	제3조(국가 등의 책무 등)
	제4조(적용범위)
	제5조(다른 법률과의 관계)

제2장 돌봄노동자의 근로조건	제6조(근로조건에 명시)
	제7조(근로계약 형태)
	제8조(근로시간)
	제9조(최소근로시간 보장)
	제10조(근로시간의 산정)
	제11조(근로시간 단축의 예고 등)
	제12조(휴업수당)
	제13조(적정임금의 보장 등)
	제14조(퇴직급여의 지급)
제3장 돌봄노동자의 휴식	제15조(유급휴일 및 연차 유급휴가)
	제16조(안전휴가)
	제17조(질병휴가)
	제18조(휴가 보장을 위한 대체인력 알선·제공 등 지원)
	제19조(휴게)
	제20조(휴게보상)
제4장 돌봄노동자의 인권 보호 및 지원	제21조(업무상 재해를 입은 돌봄노동자에 대한 지원)
	제22조(이용자등의 폭언등에 대한 조치)
	제23조(돌봄노동자의 업무중지)
	제24조(인권교육)
	제25조(폐쇄회로 텔레비전 및 녹음장치 등의 설치 사실의 고지)
제5장 보칙 및 벌칙	제26조(통보의무)
	제27조(벌칙)
	제28조(양벌규정)
	제29조(과태료)

제정안은 돌봄노동자의 구체적인 범위를 규정하고, 돌봄노동자의 고용안정·지위 향상 및 권리보장 등을 위한 국가 및 지방자치단체의 책무를 규정하며, 돌봄노동자의 근로조건·근로계약의 형태, 근로시간, 휴업수당, 적정임금, 퇴직급여 등 근로여건에 관한 사항을 규정하여 법률상 노무제공 조건에 관한 기준을 마련하고, 업무상 재해와 업무중

지, 이용자등의 폭언등에 대한 조치, 인권교육, 폐쇄회로 텔레비전 및 녹음장치 등의 설치 사실의 고지 등 제도를 규정하여 돌봄노동자의 인권 보호를 위한 제도기반을 수립하려 하는 것임.

나. 총괄의견

최근 우리 사회는 급속한 고령화와 부모가 모두 경제활동에 종사하는 소위 ‘맞벌이’ 등으로 간병·육아 등 돌봄서비스 수요 확대가 예상되고 있으나,¹³⁾ 돌봄서비스에 종사하는 돌봄노동자의 노무제공 조건이나 환경은 열악한 측면이 있다고 보임.

정부는 코로나19 대응 과정에서 돌봄서비스가 사회적 역할을 수행한다는 측면을 고려하여 2020년 “코로나19 대응을 위한 필수노동자 보호지원대책”을 통해 고용안정 지원, 인력 확충, 종사자의 안전관리, 종사자 수당 상향과 같은 처우 개선 등 다양한 형태로 돌봄노동자의 노무제공 조건 및 환경을 개선하고자 하였고,¹⁴⁾

국회는 2021년 「사회서비스 지원 및 사회서비스원 설립·운영에 관한 법률」(이하 ‘사회서비스지원법’) 제정을 통해 사회서비스¹⁵⁾ 제공에 대

13) 고용노동부의 “2020~2030 중장기 인력수급전망”에 따르면, 사회복지 서비스업의 취업자 수는 2020년 127만 4천명에서 2030년 178만 9천명으로 51만 5천명(40.4%) 증가할 것으로 예측되었고, 보건업 취업자 수도 106만 3천명에서 132만 8천명으로 26만 5천명(24.9%) 증가할 것으로 예측되었음.

14) 관계기관 합동(2020. 12. 14.), “코로나19 대응을 위한 필수노동자 보호·지원 대책”

15) 「사회보장기본법」 제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

4. “사회서비스”란 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 복지, 보건 의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통하여 국민의 삶의 질이 향상

한 종합적인 지원 체계를 구축하고자 하였으며, 2022년 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제정을 통해 가사서비스 제공기관의 사용자와 근로계약을 체결한 ‘가사근로자’를 관련 법률에 따라 보호하고자 하였음.¹⁶⁾

제정안은 이와 같은 논의의 흐름을 바탕으로 ‘돌봄노동자’를 정의하고 이들의 처우 개선을 위한 논의 체계를 구축하며, 돌봄노동자와 사용자 사이의 노무제공 관계에 대한 구체적인 규율 사항을 마련하려는 취지로 보임.

이러한 제정안은 돌봄노동의 열악한 노무제공 조건 및 환경을 개선하여 돌봄노동자의 생활수준을 향상시키고, 원활한 돌봄노동 공급을 유도함으로써 확대되는 돌봄노동 수요에 대응한다는 측면에서 의미가 있는 것으로 보임.

제정안의 논의에 관하여 돌봄노동의 다양한 양태를 고려할 때, 단일한 제정법을 통해 일률적인 노무제공 조건 등을 규정하는 것이 곤란할 소지가 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

제정안은 ‘돌봄서비스’를 어린이, 노인, 장애인, 출산을 전후한 여성,

되도록 지원하는 제도를 말한다.

16) 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “가사서비스”란 가정 내에서 이루어지는 청소, 세탁, 주방일과 가구 구성원의 보호·양육 등 가정생활의 유지 및 관리에 필요한 업무를 수행하는 것을 말한다.
2. “가사서비스 제공기관”이란 제7조에 따른 인증을 받고 이 법에 따라 가사서비스를 제공하는 기관을 말한다.
4. “가사근로자”란 가사서비스 제공기관의 사용자(「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사용자를 말한다. 이하 같다)와 근로계약을 체결하고, 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람을 말한다.

환자 등 일상생활 및 사회활동에서 타인의 도움이 필요한 사람이 인간다운 생활을 유지하고 삶의 질을 향상 시킬 수 있는 안전관리, 신체적·정신적 활동 지원, 가사 보조 등의 서비스로 규정하고,

‘돌봄노동자’를 계약 형태에 관계 없이 돌봄이 필요한 사람에게 직접 돌봄을 제공하고 대가를 받는 사람으로서 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조제4호의 가사근로자, 「국가보훈 기본법」 제20조제2항에 따라 국가보훈대상자에게 지원 서비스를 제공하는 사람, 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제28조제2항에 따른 학교의 특수교육 지원 및 돌봄 인력 등 폭넓게 정의하고 있는데,

이들의 법적 지위는 「근로기준법」에 따른 근로자가 아닐 수 있고, 노무제공 조건이나 환경도 각각 상이하다고 볼 것인바, 임금 등의 노동조건을 일률적으로 규율하기 곤란할 소지가 있다고 볼 것임.¹⁷⁾

고용노동부는 돌봄서비스 수요가 증가하는 상황에서 관련 종사자에 대한 보호 취지는 이해하나, ^①현재도 돌봄노동자는 「근로기준법」상 근로자에 해당되는 경우 노동관계법령에 따른 근로조건을 최저 기준을 보장받고 있다는 점, ^②각 부처별 사업과 개별법 특성에 대한 고려 없이 돌봄노동자의 근로조건을 법률로써 일률적으로 규정하는 것은 타당하지 않고 각 돌봄 사업의 특성, 실태 등을 토대로 해당 부처 개별법으로 규정하는 것이 바람직하다는 점, ^③특별법 제정에 대해서는 돌봄노

17) 특히, 동 제정안은 근로시간, 임금 등 「근로기준법」상의 근로자에게 적용되는 개념을 돌봄노동자에게 적용하는데, 돌봄노동자에는 근로자의 지위가 인정되지 않는 가사사용인 등이 포함되어 있어 해당 규정의 적용 여부가 불명확할 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

동자만 별도의 최저 근로조건을 적용할 필요성이나 타 직종과의 형평성, 사업주의 법 준수 여건 등에 대한 충분한 사회적 논의가 선행될 필요가 있다는 점 등을 고려할 때, 재검토가 필요하다는 의견임.

교육부, 개인정보보호위원회에서도 각각 의견이 제출되었는데 구체적인 내용은 주요 조문별 검토에서 소개함.

3. 주요 조문별 검토

가. 목적(안 제1조)

1) 제정안의 요지

제정안은 「돌봄노동자의 고용개선 등에 관한 법률」의 목적을 돌봄노동자의 근로조건에 관한 사항을 정함으로써 돌봄서비스의 수준을 제고하고, 돌봄노동자의 권리 보장 및 고용개선에 기여하는 것으로 규정함.

제정안
제1조(목적) 이 법은 돌봄서비스의 품질 개선과 돌봄노동자의 근로조건에 관한 사항을 정함으로써 돌봄서비스의 수준을 제고하고, 돌봄노동자의 권리 보장 및 고용개선에 기여하는 것을 목적으로 한다.

2) 검토의견

제정안은 돌봄노동자의 열악한 노무제공 조건 및 환경을 고려하여 이들의 처우를 개선할 필요가 있다는 점에 착안하여 발의된 것으로, 제정안의 내용으로 국가 등의 책무 등을 규정하고, 돌봄노동자의 근로조건 등을 규정하여 돌봄서비스의 수준을 제고하고 돌봄노동자의 인권을 보다 두텁게 보호하려는 것인바 그 내용과 목적이 상호 부합한다고 볼 것임.

나. 정의 및 적용범위(안 제2조 및 제4조)

1) 제정안의 요지

제정안은 돌봄서비스, 돌봄노동자, 사업주, 돌봄서비스 관리기관 등에 관한 정의를 규정하고 있음(안 제2조).

돌봄서비스는 어린이, 노인, 장애인, 출산을 전후한 여성, 환자 등 일상생활 및 사회활동에서 타인의 도움이 필요한 사람이 인간다운 생활을 유지하고 삶의 질을 향상 시킬 수 있는 안전관리, 신체적·정신적 활동 지원, 가사 보조 등의 서비스를 말함.

돌봄노동자는 계약 형태에 관계 없이 돌봄이 필요한 사람에게 직접 돌봄을 제공하고 대가를 받는 사람을 의미하는데, 이용자가 원하는 장소에 직접 방문하여 돌봄서비스를 제공하는 **방문 돌봄노동자**와 사용자가 돌봄서비스의 제공을 위하여 설치·운영하는 시설에서 돌봄서비스를 제공하는 **시설 돌봄근로자**로 구분됨. 돌봄노동의 영역별로 구분한 구체적인 돌봄노동자의 범위는 다음 표와 같음.

<돌봄노동자의 범위>

영역	대상
가사·간병 일반	「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조제4호의 가사근로자(가목), 가사·간병을 위한 가정 방문 지원사업에 종사하는 사람으로서 사회복지사 등 ¹⁸⁾ 이 아닌 사람(바목)

18) 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제2조(정의) “사회복지사 등”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 법인 등(이하 “사회복지법인 등”이라 한다)에서 사회복지사

영역	대상
아동·청소년	「아동복지법」 제44조의2에 따라 다함께돌봄센터 ¹⁹⁾ 에서 방과후 돌봄서비스를 제공하는 사람(사목), 「아동복지법」 제52조제1항제8호의 지역아동센터 ²⁰⁾ 에서 아동복지서비스를 제공하는 사람(사목), 「아이돌봄 지원법」 제2조제4호에 따른 아이돌보미(아목), 「아이돌봄 지원법」 제2조제5호에 따른 육아도우미(아목), 「영유아보육법」 제2조제5호에 따른 보육교직원(어린이집원장제외함, 자목), 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에서 방과 후 활동을 담당하는 사람(카목), 「유아교육법」 제2조제6호에 따른 방과후 과정을 담당하는 사람 중 교원이 아닌 사람(카목),
노인	「노인복지법」 제27조의2에 따라 홀로 사는 노인에 대하여 방문요양과 돌봄 등의 서비스를 제공하는 사람(다목), 「노인복지법」 제38조의 재가노인복지시설에서 돌봄서비스를 제공하는 사람(다목), 「노인복지법」 제39조의2에 따른 요양보호사(다목)
장애인	「장애인활동 지원에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 활동지원인력(차목), ²¹⁾ 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제28조제2항에 따른 학교의 특수교육 지원 및 돌봄 인력(과목)
기타	「국가보훈 기본법」 제20조제2항에 따라 국가보훈대상자에게 지원 서비스를 제공하는 사람(나목), 「다문화가족지원법」에 따른 다문화가족에 대한 교육·서비스 관련 종사자(라목), 「모자보건법」 제15조의18의 산후조리도우미(마목), 「장애인복지법」 제37조제1항의 산후조리도우미(마목), 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」 제2조제5호의 사회서비스 제공인력(바목), 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제3조에 따른 정신건강복지센터, 정신요양시설 또는 정신재활시설 종사자 중 대통령령으로 정하는 사람(타목), 대통령령으로 정하는 사람(하목)

업에 종사하는 자를 말한다.

1. 「사회복지사업법」 제16조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설립된 사회복지법인
2. 「사회복지사업법」 제2조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설치된 사회복지시설
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사회복지 관련 단체 또는 기관

19) 「아동복지법」 제44조의2(다함께돌봄센터) ① 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 초등학교의 정규교육 이외의 시간 동안 다음 각 호의 돌봄서비스(이하 “방과 후 돌봄서비스”라 한다)를 실시하기 위하여 다함께돌봄센터를 설치·운영할 수 있다. (각 호 생략)

20) 「아동복지법」 제52조(아동복지시설의 종류) ① 아동복지시설의 종류는 다음과 같다.

8. 지역아동센터: 지역사회 아동의 보호·교육, 건전한 놀이와 오락의 제공, 보호자와 지역사회의 연계 등 아동의 건전육성을 위하여 종합적인 아동복지서비스를 제공하는 시설

21) 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “활동지원급여”란 수급자에게 제공되는 제16조제1항에 따른 활동보조, 방문목욕, 방문간호 등의 서비스를 말한다.

사용자는 돌봄노동자로 하여금 돌봄서비스가 필요한 사람에게 돌봄 서비스를 제공하도록 하는 자로, 돌봄노동자를 이용하여 안 제2조제7호의 돌봄서비스 제공기관을 운영하거나, 돌봄서비스를 중개·알선하는 자 또는 그 밖에 대통령령으로 정하는 자를 의미함.

돌봄서비스 이용자는 돌봄노동자로부터 돌봄서비스를 제공받는 사람을 말함.

돌봄서비스 제공기관은 돌봄노동자를 통하여 돌봄서비스를 직접 제공하거나 돌봄서비스의 제공을 중개·알선하는 기관을 말함.

돌봄서비스 관리기관은 돌봄서비스에 관하여 이용자에 대한 인권 교육 및 돌봄노동자의 재해예방에 관련한 업무를 수행하기 위하여 국가 또는 지방자치단체에서 설치·운영하는 기관을 말함.

제정안의 적용범위는 돌봄서비스 제공기관과 돌봄노동자의 근로관계 및 돌봄노동자가 이용자에게 제공하는 돌봄서비스의 이용에 관하여 적용됨.

제정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “돌봄서비스”란 어린이, 노인, 장애인, 출산을 전후한 여성, 환자 등 일상생활 및 사회활동에서 타인의 도움이 필요한 사람이 인간다운

6. “활동지원기관”이란 제20조에 따라 지정을 받은 기관으로서 수급자에게 활동지원급여를 제공하는 기관을 말한다.

7. “활동지원인력”이란 활동지원기관에 소속되어 수급자에 대한 활동지원급여를 수행하는 사람을 말한다.

생활을 유지하고 삶의 질을 향상 시킬 수 있는 안전관리, 신체적·정신적 활동 지원, 가사 보조 등의 서비스를 말한다.

2. “돌봄노동자”란 계약 형태에 관계 없이 돌봄이 필요한 사람에게 직접 돌봄을 제공하고 대가를 받는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

가. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조제4호의 가사근로자

나. 「국가보훈 기본법」 제20조제2항에 따라 국가보훈대상자에게 지원 서비스를 제공하는 사람

다. 「노인복지법」 제27조의2에 따라 홀로 사는 노인에 대하여 방문요양과 돌봄 등의 서비스를 제공하는 사람, 같은 법 제38조의 재가노인복지시설에서 돌봄서비스를 제공하는 사람 및 같은 법 제39조의2에 따른 요양보호사

라. 「다문화가족지원법」에 따른 다문화가족에 대한 교육·서비스 관련 종사자

마. 「모자보건법」 제15조의18의 산후조리도우미 및 「장애인복지법」 제37조제1항의 산후조리도우미

바. 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」 제2조제5호의 사회서비스 제공인력

사. 「아동복지법」 제44조의2에 따라 다함께돌봄센터에서 방과 후 돌봄서비스를 제공하는 사람과 같은 법 제52조제1항제8호의 지역 아동센터에서 아동복지서비스를 제공하는 사람

아. 「아이돌봄 지원법」 제2조제4호에 따른 아이돌보미와 같은 조 제5호에 따른 육아도우미

자. 「영유아보육법」 제2조제5호에 따른 보육교직원(어린이집의 원장을 제외한다)

차. 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 활동지원인력

카. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에서 방과 후 활동을 담당하는 사람 또는 「유아교육법」 제2조제6호에 따른 방과후 과정을 담당하는 사람 중 교원이 아닌 사람

타. 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」

제3조에 따른 정신건강복지센터, 정신요양시설 또는 정신재활시설 종사자 중 대통령령으로 정하는 사람

파. 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제28조제2항에 따른 학교의 특수교육 지원 및 돌봄 인력

하. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람

3. “사용자”란 돌봄노동자로 하여금 돌봄서비스가 필요한 사람에게 돌봄서비스를 제공하도록 하는 자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 돌봄노동자를 이용하여 제7호의 돌봄서비스 제공기관을 운영하는 자

나. 돌봄서비스를 중개·알선하는 자

다. 그 밖에 대통령령으로 정하는 자

4. “돌봄서비스 이용자(이하 “이용자”라 한다)”란 돌봄노동자로부터 돌봄서비스를 제공받는 사람을 말한다.

5. “방문 돌봄노동자”란 이용자가 원하는 장소에 직접 방문하여 돌봄서비스를 제공하는 사람을 말한다.

6. “시설 돌봄노동자”란 사용자가 돌봄서비스의 제공을 위하여 설치·운영하는 시설에서 돌봄서비스를 제공하는 사람을 말한다.

7. “돌봄서비스 제공기관”이란 돌봄노동자를 통하여 돌봄서비스를 직접 제공하거나 돌봄서비스의 제공을 중개·알선하는 기관을 말한다.

8. “돌봄서비스 관리기관”이란 돌봄서비스에 관하여 이용자에 대한 인권교육 및 돌봄노동자의 재해예방에 관련한 업무를 수행하기 위하여 국가 또는 지방자치단체에서 설치·운영하는 기관을 말한다.

제4조(적용범위) 이 법은 돌봄서비스 제공기관과 돌봄노동자의 근로관계 및 돌봄노동자가 이용자에게 제공하는 돌봄서비스의 이용에 관하여 적용한다.

2) 검토의견

제정안은 돌봄노동자의 권리 보장 및 고용개선에 기여함을 목적으로

로 하여 이를 위한 국가 등의 책무와 기타 근로조건 등을 규정하고 있는바, 돌봄서비스와 돌봄노동자, 사용자 등에 대한 정의는 이 법의 적용범위에 관한 사항과 밀접하게 연관된 것으로 볼 수 있음.

제정안은 돌봄노동자의 구체적인 범위를 각 개별법에 따른 구체적인 직종이나 자격, 지위, 특정한 서비스의 제공자 등으로 규정(안 제2조제2호가목부터 파목까지)하면서도, 계약 형태에 관계없이 돌봄이 필요한 사람에게 직접 돌봄을 제공하고 대가를 받는 사람, 대통령령으로 정하는 사람까지 돌봄노동자에 포함되는 것으로 규정하고 있음.

이는 「근로기준법」에 따른 근로자의 지위가 인정되는지 여부와 관계 없이 동 제정안에 따른 돌봄노동자로서의 지위를 인정하려는 것으로, 상시 근로자 수가 5인 미만 사업장에서 근로를 제공하는 돌봄노동자나 간병인과 같은 가사사용인 등 현행 근로관계법령에 따른 최소한의 근로조건이나 근로환경에 대한 보호를 받을 수 없는 지위에 있는 돌봄노동자를 두텁게 보호하려는 취지로 보이고, 돌봄노동자의 권익 향상 및 법적 보호 확대라는 점에서 제정안은 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 제정안의 정의 규정 및 적용범위에 관하여는 다음과 같은 측면을 추가적으로 검토할 필요가 있음.

첫째, 동 제정안에 따라 돌봄서비스의 제공기관을 운영하거나 돌봄서비스를 중개·알선하는 사용자는 그 노무제공관계에 대하여 적절한 근로 환경 제공 등 구체적 의무를 이행할 책임이 있는데, 돌봄서비스

의 개념이 추상적일 여지가 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

제정안은 계약 형태에 관계 없이 돌봄이 필요한 사람에게 직접 돌봄을 제공하고 대가를 받는 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람(하목)을 돌봄노동자로 보고 있고, 돌봄서비스는 일상생활 및 사회활동에서 타인의 도움이 필요한 사람이 인간다운 생활을 유지하고 삶의 질을 향상시킬 수 있는 서비스라고 규정하고 있는데, ‘돌봄’의 개념이 추상적일 여지가 있어 구체적인 돌봄노동자(하목)의 범위가 명확하게 특정되기 곤란할 소지가 있고, 이에 따라 사용자의 구체적인 의무 이행을 기대하기 어려울 수 있는 것임.

둘째, 동 제정안은 ‘사용자’를 돌봄노동자로 하여금 돌봄서비스가 필요한 사람에게 돌봄서비스를 제공하도록 하는 자로서 돌봄서비스 제공기관을 운영하는 자 또는 돌봄서비스를 중개·알선하는 자 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 자로 규정하고 있는데, 특정한 기관 등 사업체가 아닌 개인이 간병인이나 가사사용인 등과 개별적으로 계약을 체결하여 노무를 제공받는 경우 고객인 해당 개인을 사용자로 해석하는데에 한계가 있을 수 있음.

고용노동부는 돌봄노동자의 정의에 관하여 동 제정규정에서 나열하고 있는 돌봄노동자의 지위가 명확하지 않아 「근로기준법」상 근로자가 아닌 자도 포함되는 것으로 보이는데, 이러한 종사자에 대해서까지 동 법안에서 규정하고 있는 최저 근로조건을 일률적으로 적용하는 것은 법체계에 부합하기 어렵고, 당사자 간 다양한 계약형태도 고려되

기 어렵다는 점을 감안하여 재검토가 필요하다는 의견임.

교육부는 특수교육지원 및 돌봄 인력(과목)²²⁾을 돌봄노동자에서 삭제할 필요가 있다는 의견임.

22) 특수교육대상자의 교육활동을 보조하는 지원인력에 대해 제정안을 적용할 경우 교육현장의 갈등 심화 등 다양한 혼란이 발생할 우려가 있어 신중한 검토가 필요하고, 시·도 교육청 내 특수교육 지원 인력의 보수 및 근로환경에 관한 사항은 시·도 교육감과 근로자 간 근로계약 및 노동조합과의 단체협약에 따라 결정되어 돌봄노동자의 고용, 적정임금 및 근로환경에 관한 사항을 법률로 정할 경우, 시·도 교육감이 특수교육 지원인력의 운영에 필요한 업무를 수행하도록 한 현행 법체계와 부합하지 않고 제정안의 적용을 받지 않는 교육 공무원과의 형평성 문제로 확대될 우려가 있어 시·도 교육청과 노조와의 단체교섭 과정에서 어려움이 있을 것으로 예상된다는 의견임.

다. 국가 등의 책무 등(안 제3조)

1) 제정안의 요지

제정안은 국가와 지방자치단체(이하 ‘국가등²³⁾’)에 대하여 돌봄노동자의 고용안정, 지위 향상 및 권리 보장 등을 위하여 노력할 책무를 부여하고, 국가등이 돌봄노동자의 근로조건 향상 및 건전한 돌봄서비스 시장의 조성을 위하여 돌봄서비스 제공기관 및 돌봄노동자에 대하여 돌봄서비스 제공기관의 운영 등에 필요한 자문 및 정보의 제공, 돌봄노동자에 대한 고충처리 등 지원 시책을 마련하여 실시하도록 하며, 돌봄서비스 제공기관과 이용자·이용자 가족(이하 ‘이용자등’)은 돌봄노동자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하여서는 아니되고, 적절한 근로 환경을 제공할 것을 규정하고 있음.

제정안
제3조(국가 등의 책무 등) ① 국가와 지방자치단체(이하 “국가등”이라 한다)는 돌봄노동자의 고용안정, 지위 향상 및 권리 보장 등을 위하여 노력하여야 한다. ② 국가등은 돌봄노동자의 근로조건 향상 및 건전한 돌봄서비스 시장의 조성을 위하여 돌봄서비스 제공기관 및 돌봄노동자에 대한 각 호의 지원 시책을 마련하여 실시하여야 한다. 1. 돌봄서비스 제공기관의 운영 등에 필요한 자문 및 정보의 제공 2. 돌봄노동자의 전문성 향상을 위한 교육·훈련 지원 3. 돌봄노동자에 대한 고충처리, 상담 등 돌봄노동자의 권익 증진을 위하여 필요한 사항

23) (체계자구) 안 제3조의 제목 또한 ‘국가등’으로 통일해야 할 필요가 있음.

제정안
③ 돌봄서비스 제공기관과 이용자·이용자 가족(이하 “이용자등”이라 한다)은 돌봄노동자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하여서는 아니 되며, 돌봄노동자에게 보장된 휴게시간을 주는 등 적절한 근로환경을 제공하여야 한다.

2) 검토의견

제정안은 돌봄노동자의 고용안정, 지위 향상 및 권리 보장 등에 관하여 국가등의 책무가 있고, 돌보노동자의 근로조건 향상 및 건전한 돌봄서비스 시장의 조성을 위한 지원 시책 마련 및 실시의 책무 등을 규정하는 내용으로, 이는 돌봄노동자의 노무제공 조건과 환경에 대하여 노무제공계약의 당사자뿐만 아니라 국가등 공공부분의 적극적인 개선 노력을 요청한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 돌봄서비스 제공기관 및 돌봄노동자에 대한 지원 시책과 관련하여, 제정안에 따른 돌봄서비스는 가사·간병, 아동·청소년, 장애인 등 다양한 분야에 걸쳐 이루어지고 있는데, 개별법에 따라 기시행 중인 정책과의 정합성을 추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임. 예컨대, 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」 제31조²⁴⁾는 보건

24) 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」 제31조(교육과 훈련) ① 보건복지부장관 또는 시·도지사는 제공자 및 관련 종사자에게 사회서비스 제공과 관련된 교육과 훈련을 실시할 수 있다.
 ② 보건복지부장관 또는 시·도지사는 제1항에 따른 교육과 훈련에 관한 업무를 관계 전문기관 또는 단체에 위탁할 수 있다. 이 경우 교육과 훈련에 필요한 예산을 지원할 수 있다.
 ③ 제1항 및 제2항에 따른 교육과 훈련의 내용, 방법, 절차, 비용 등 교육과 훈련에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

복지부장관 또는 시·도지사의 사회서비스 제공과 관련된 교육과 훈련을 실시할 수 있도록 규정하고 있음.

고용노동부는 돌봄 분야 개별법에 따라 부처별로 관련 시책 등이 수립·시행되고 있어 내용상 개별 시책과의 충돌될 소지가 있다는 점, 돌봄 분야에 관한 개별법의 입법 목적과 각 돌봄 사업의 특성 등을 고려하면 부처별로 각 돌봄 종사자의 근로실태 등을 반영하여 개별적으로 시책을 수립·시행하는 것이 효과적이라는 점 등을 이유로 재검토가 필요하다는 의견임.

라. 다른 법률과의 관계(안 제5조)

1) 제정안의 요지

제정안은 돌봄노동자의 지위와 권리 보장에 관하여 타 법률에 우선하여 적용하되, 타 법률이 돌봄노동자에게 유리한 형태로 개정되는 경우 그 법률에 따르도록 하며(안 제5조제1항), 돌봄노동자의 지위와 권리 및 처우에 관하여 타 법률을 제·개정할 경우 이 법의 목적에 부합하도록 함(안 제5조제2항).

제정안
제5조(다른 법률과의 관계) ① 이 법은 돌봄노동자의 지위와 권리 보장을 정하고 있는 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률의 개정으로 이 법에 따라 강화된 지위 및 권리 보장에 관한 내용보다 그 내용이 돌봄노동자에게 유리한 경우에는 그 법률에서 정하는 바에 따른다. ② 돌봄노동자의 지위와 권리 및 처우에 관한 다른 법률을 제정하거나 개정할 때는 이 법의 목적에 부합되도록 하여야 한다.

2) 검토의견

제정안은 돌봄노동자의 지위와 권리 등에 관하여 타 법률이 이 법에 비해 돌봄노동자에게 유리하게 개정되었다는 것을 전제로 타 법률의 적용을 허용하고 이외의 경우에는 이 법에 따르도록 하고 있음.

이는 제정안이 돌봄노동자의 지위와 권리 등에 관한 기본법으로서

의 성격을 가진다는 점, 제정안에 구체적인 노무제공 조건 및 환경에 대한 규율에 관한 사항이 포함되어 있어 타 법률과의 관계를 명시하는 것이 바람직하다는 점, 제정안의 목적이 돌봄노동자의 지위 향상과 권리 보장 및 처우 개선이라는 점 등을 고려한 취지로 보임.

고용노동부는 제정안과 개별법에서 규율하고 있는 사항이 충돌될 소지가 있고, 동 제정안에 대하여 각 부처 소관 개별법보다 우선하여 기본법적 성격을 부여하는 것은 사회적 공감대 형성과 신중한 논의가 필요하므로 재검토가 필요하다는 의견임.

참고로, 「전자상거래 등에서의 소비자보호에 관한 법률」, 「할부거래에 관한 법률」, 「공익신고자 보호법」 등에서는 다른 법률과 규정이 상이한 경우 소비자, 공익신고자에게 ‘유리한 규정’을 적용하도록 하고 있음.²⁵⁾

25) 「전자상거래 등에서의 소비자보호에 관한 법률」 제4조(다른 법률과의 관계) 전자상거래 또는 통신판매에서의 소비자보호에 관하여 이 법과 다른 법률이 경합하는 경우에는 이 법을 우선 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 소비자에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다. 「할부거래에 관한 법률」 제4조(다른 법률과의 관계) 할부거래 및 선불식 할부거래에서의 소비자보호와 관련하여 이 법과 다른 법률이 경합하여 적용되는 경우에는 이 법을 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 소비자에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다. 「공익신고자 보호법」 제5조(다른 법률과의 관계) 공익신고자등의 보호와 관련하여 이 법과 다른 법률의 적용이 경합하는 경우에는 이 법을 우선 적용하되, 다른 법률을 적용하는 것이 공익신고자등에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다.

마. 근로조건의 명시(안 제6조)

1) 제정안의 요지

제정안은 사용자로 하여금 돌봄노동자와 근로계약을 체결할 때에 임금, 최소근로시간, 휴가, 돌봄노동자가 제공하는 돌봄서비스의 종류와 내용, 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건에 관한 사항을 명시하도록 규정하고, 해당 사항이 명시된 서면을 돌봄노동자에게 교부하도록 규정함. 다만, 근로계약 체결 시 명시한 사항이 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경된 경우에는 돌봄노동자의 요구가 있으면 그 노동자에게 교부하도록 하고 있음.

또한 제정안은 근로조건과 관련하여 제정안이 「근로기준법」의 기준과 다른 기준을 정하고 있는 경우 제정안의 근로조건에 미치지 못하는 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하고, 무효로 된 부분은 제정안의 기준에 따를 것을 규정함.

제정안
제6조(근로조건의 명시) ① 사용자는 돌봄노동자와 근로계약을 체결할 때에 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 1. 임금(구성항목, 계산방법, 지급방법을 포함한다) 2. 제9조에 따른 최소근로시간 3. 제3장에 따른 휴가 4. 돌봄노동자가 제공하는 돌봄서비스의 종류와 내용 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건에 관한 사항

제정안
② 사용자는 제1항 각 호의 사항이 명시된 서면을 돌봄노동자에게 교부하여야 한다. 다만, 제1항 각 호의 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경된 경우에는 돌봄노동자의 요구가 있으면 그 노동자에게 교부하여야 한다. ③ 근로조건과 관련하여 이 법에서 「근로기준법」의 기준과 다른 기준을 정하고 있는 경우 이 법에서 정하는 근로조건에 미치지 못하는 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다. ④ 제3항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.

2) 검토의견

제정안은 사용자와 돌봄노동자가 근로계약을 체결할 때 근로조건을 구체적으로 명시하도록 하고 이를 사용자가 돌봄노동자에게 서면으로 교부하도록 함. 또한 제정안은 이 법에서 「근로기준법」의 기준과 다른 기준을 정하고 있는 경우 이 법에서 정하는 근로조건에 미치지 못하는 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하고, 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따르도록 규정하고 있는데, 이는 「근로기준법」의 보호를 받지 못하는 돌봄노동자가 있을 수 있다는 점, 제정안이 돌봄노동자의 지위와 권리 보장을 정하고 있는 다른 법률에 우선하여 적용되는 점 등을 종합적으로 고려한 취지로 해석됨.

이러한 제정안의 조문은 2021년 제정된 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제14조의 입법례를 참고한 것으로 보임.

[「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제14조]

- 제14조(근로조건에 명시) ① 가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자와 근로계약을 체결할 때에 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.
1. 임금(구성항목, 계산방법, 지급방법을 포함한다)
 2. 제15조에 따른 최소근로시간
 3. 제16조에 따른 유급휴일 및 연차 유급휴가
 4. 가사근로자가 제공하는 가사서비스의 종류와 내용
 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건에 관한 사항
- ② 가사서비스 제공기관의 사용자는 제1항 각 호의 사항이 명시된 서면을 가사근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 제1항 각 호의 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경된 경우에는 가사근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.
- ③ 근로조건과 관련하여 이 법에서 「근로기준법」의 기준과 다른 기준을 정하고 있는 경우 이 법에서 정하는 근로조건에 미치지 못하는 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.
- ④ 제3항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.

개정안에 대하여 고용노동부는 돌봄노동자가 「근로기준법」상 근로자에 한정되지 않음에도 사용자로 하여금 근로계약 체결을 강제하고 이에 수반되는 노동관계법령에 따른 책임과 의무를 부여하는 것은 법체계에 맞지 않고, 사용자의 계약 자유를 제한할 우려가 있으므로 재검토가 필요하다는 입장임.

바. 근로계약 형태(안 제7조)

1) 제정안의 요지

제정안은 사용자로 하여금 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’) 제4조제1항제2호에 따른 근로자의 휴직·파견으로 인한 결원 발생으로 인력 충원이 필요한 경우, 같은 법 제4조제1항제3호에 따른 근로자의 학업·직업훈련 등으로 인한 인력 충원이 필요한 경우, 국가 및 지방자치단체에서 실시하는 돌봄 관련 재정지원 직접 일자리사업에 필요한 경우를 제외하고는 기간제법 제2조제1호에 따른 기간제 근로계약을 체결할 수 없도록 규정하고 있음.

제정안
제7조(근로계약 형태) 사용자는 돌봄노동자와 근로계약을 체결하는 경우 다음 각 호의 경우를 제외하고는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제 근로계약을 체결할 수 없다. 1. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제2호에 따른 근로자의 휴직·파견 등으로 인한 결원 발생으로 인력 충원이 필요한 경우 2. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제3호에 따른 근로자의 학업·직업훈련 등으로 인한 인력 충원이 필요한 경우 3. 국가 및 지방자치단체에서 실시하는 돌봄 관련 재정지원 직접 일자리사업에 필요한 경우

2) 검토의견

제정안은 기간제법에 따른 근로자의 휴직·파견, 근로자의 학업·직업 훈련 등으로 인한 결원 발생으로 인력 충원이 필요한 경우, 국가 및 지방자치단체의 돌봄 관련 재정지원 직접 일자리사업에 필요한 경우를 제외하고는 기간제법에 따른 ‘기간제 근로계약’²⁶⁾을 체결할 수 없도록 규정하고 있음.

이는 돌봄노동자와 사용자의 계약관계가 기간의 정함이 있는 근로계약으로 지속되어 불안정한 처우에 놓일 것을 우려하는 측면에서, 명시적으로 일부 예외적 사유를 제외하고는 기간제 근로계약을 체결할 수 없도록 하려는 취지로, 해당 규정을 통하여 돌봄노동자의 권익 보호 및 처우 개선이라는 제정안의 목적이 달성될 수 있을 것으로 보이는 측면이 있음.

다만, 근로계약기간은 원칙적으로 근로계약과 당사자가 임의로 합의를 통해 정할 수 있는 것²⁷⁾이라는 점을 고려하여 제정안에 대한 추가

26) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “기간제근로자”라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약”이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.

27) 대법원 1996.8.29. 선고 95다5783, 전원합의체 판결(해고무효확인)

“근로기준법 제21조는 “근로계약은 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다.”고 규정하고 있는바, 그 입법취지는 장기의 근로기간을 정함으로 인하여 근로자가 퇴직의 자유를 제한당하게 됨으로써 장기간 근로의 계속을 강요당하는 것을 방지할 목적으로 근로자 보호를 위하여 1년을 초과하는 근로계약기간 부분의 근로관계에 있어서 근로자에게 퇴직의 자유를 보장하려는 것에 있고, 근로계약기간은 단지 근로계약의 존속기간에 불과할 뿐 ‘근로관계에 있어서 임금·근로시간·후생·해고 등 근로자의 대우에 관하여 정한 조건’을 의미하는 근로기준법 제20조 소정의 근로조건에 해당하지 아니하므로 근로계약 당사자는 원칙적으로 이를 임의로 정할 수 있으며, 따라서 1년을 초과하는 근로계약기간을 정하여 근로계약을 체결하였다 하더라도 그 계약기간의 정함 자체는 유효하므로 약정기간 범위 내에서는 사용자는 근로기준법 제21조를 근거로 단순히 근로자에게 1년

적인 논의가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 특정 사유가 있는 경우에만 돌봄서비스 부문의 기간제 근로계약을 허용하는 것은 해당 업종의 노동시장 유연성을 저하하고 신규 일자리를 감소시키며, 돌봄노동자의 자발적인 근로자의 근로계약 체결 의사를 반영하지 못하는 등 오히려 사용자와 근로자에게 과도한 부담으로 작용할 우려가 있으므로 돌봄서비스업 실태조사 및 사회적 대화 등을 통한 신중한 검토 및 재검토가 필요하다는 입장임.

의 기간이 경과하였음을 이유로 근로관계의 종료를 주장할 수 없고 다만 근로자로서는 1년이 경과한 후에는 언제든지 당해 근로계약을 해지할 수 있다 할 것이며, 한편 근로계약기간을 정한 경우에 있어서 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것 없이 당연히 종료된다.”

사. 근로시간 및 최소근로시간(안 제8조 및 제9조)

1) 제정안의 요지

제정안은 돌봄노동자의 근로시간과 관련하여 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없도록 규정하고, 사용자는 야간근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하도록 하며, 돌봄노동자가 치료 및 요양 등을 이유로 주간근로를 요청하는 경우 최대한 노력할 것을 규정하고 있음.

또한 제정안은 돌봄노동자의 최소근로시간을 1주 15시간 이상으로 하되, 돌봄노동자의 명시적 의사가 있는 경우 또는 대통령령으로 정하는 경영상 불가피한 경우에는 1주 15시간 미만으로 정할 수 있도록 하고, 최소근로시간이 1주 15시간 미만인 돌봄노동자의 경우 유급휴일 및 연차 유급휴가를 적용하지 아니하도록 규정함.

제정안
제8조(근로시간) ① 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다. ② 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다. ③ 사용자는 돌봄노동자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 주간근로를 요청하는 경우 최대한 노력하여야 한다. 1. 본인의 질병이나 부상 등의 사유로 치료 및 요양이 필요한 경우

제정안
2. 질병이나 부상을 입은 직계가족의 돌봄을 위한 경우 제9조(최소근로시간 보장) ① 최소근로시간은 1주일에 15시간 이상이어야 한다. 다만, 돌봄노동자의 명시적인 의사가 있는 경우 또는 대통령령으로 정하는 경영상 불가피한 경우에는 1주일에 15시간 미만으로 정할 수 있다. ② 1주간 최소근로시간이 15시간 미만인 가사근로자에 대해서는 제15조를 적용하지 아니한다.

2) 검토의견

제정안은 돌봄노동자의 근로시간을 규정하며 1일 8시간을 초과하여 근무할 수 없도록 하고, 야간근로에 대한 통상임금의 가산 규정 및 특정 사유로 인한 주간근로 요청 시 이를 반영하도록 노력할 것을 규정하며, 최소근로시간을 1주 15시간 이상으로 규정하고 있음.

이는 「근로기준법」 및 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」상 근로시간의 일부 규정을 돌봄서비스의 특성을 반영하여 돌봄노동자에 대하여도 적용하려는 취지로 보임. 현행 「근로기준법」 제50조는 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다고 규정하며 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없도록 규정하고 있는데,²⁸⁾ 제정안은 돌봄서비스의 근로시간

28) 「근로기준법」 제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

이 1주에 명확한 상한을 가지기 어려운 점을 고려하여, 「근로기준법」 제50조제2항의 ‘1일의 근로시간 상한’에 대하여만 제정안에 규정하고 있는 것임.

또한 간병인 등 돌봄서비스의 경우 야간근로가 빈번하게 이루어짐을 고려하여, 「근로기준법」 제56조제3항²⁹⁾의 야간근로시 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 하는 규정을 제정안의 조문으로 규정하고 있는 것으로 보임.

제정안은 최소근로시간의 경우 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제15조³⁰⁾에서 1주 15시간 이상의 최소근로시간을 규정한 것과 동일하게 규정하고 있음.

이러한 제정안의 조문은 돌봄서비스의 특성을 고려한 근로시간의 규정을 통하여 돌봄노동자의 법적 보호를 강화할 수 있다는 점에서 입법에 의의가 있는 측면이 있음.

29) 「근로기준법」 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

30) 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제15조(최소근로시간) ① 최소근로시간은 1주일에 15시간 이상이어야 한다. 다만, 가사근로자의 명시적인 의사가 있는 경우 또는 대통령령으로 정하는 경영상 불가피한 경우에는 1주일에 15시간 미만으로 정할 수 있다.

② 1주간 최소근로시간이 15시간 미만인 가사근로자에 대해서는 제16조를 적용하지 아니한다.

제16조(유급휴일 및 연차 유급휴가) ① 가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자에게 「근로기준법」 제55조 및 제60조에 준하는 수준의 유급휴일 및 연차 유급휴가를 주어야 한다.

② 제1항에 따른 유급휴일 및 연차 유급휴가의 구체적인 산정기준과 유급휴일 및 연차 유급휴가 기간에 가사서비스 제공기관의 사용자가 가사근로자에게 지급하여야 하는 임금의 산정기준은 가사근로자가 실제 근로한 시간을 기준으로 대통령령으로 정한다.

③ 제1항에 따른 연차 유급휴가는 가사근로자가 청구한 시기에 주어져야 한다. 다만, 가사근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장을 주는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

④ 가사근로자의 연차 유급휴가에 관하여 「근로기준법」을 적용할 때 제1항 및 제2항에 따른 연차 유급휴가는 「근로기준법」 제60조제1항·제2항 및 제4항에 따른 연차 유급휴가로 본다.

특히 최소근로시간의 경우, 제정안은 돌봄서비스의 제공시간으로 돌봄노동자의 노무제공시간이 제한된다는 점을 고려하여 사업주가 돌봄노동자의 근로시간을 단시간으로 결정하지 못하게 함으로써 돌봄노동자가 생계를 유지할 수 있는 충분한 수준의 최소근로시간을 확보할 수 있게 하려는 것으로, 돌봄노동자의 처우를 개선한다는 측면에서 의미가 있음.

또한 「근로기준법」에서는 4주 평균 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여 유급휴일 규정과 연차유급휴가 규정의 적용을 제외하고 있는데,³¹⁾ 제정안은 근로자의 지위가 인정되는 돌봄노동자가 주 15시간 미만 근로하는 것을 최소화함으로써 이들이 유급휴일 및 연차유급휴가 제도를 원활하게 적용받게 하려는 측면에서도 의미가 있는 것으로 보임.

다만, 제정안의 자구와 관련하여, 안 제8조제3항은 “사용자는 돌봄노동자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 주간근로를 요청하는 경우 최대한 노력하여야 한다.”고 규정하고 있는데, 해당 조항의 취지는 돌봄노동자가 특정 사유로 주간근로를 요청하는 경우 주간

31) 「근로기준법」 제18조(단시간근로자의 근로조건) ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다..

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자 대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

근로를 실시할 수 있도록 최대한 노력하여야 한다고 해석되는 측면이 있는바, 법문언의 명확화를 위하여 주간근로를 할 수 있도록 최대한 노력하여야 한다 등으로 추후 심사과정에서 구체화할 필요가 있을 것으로 보임.

제정안에 대하여 고용노동부는 근로시간은 「근로기준법」을 위반하지 않는 한도에서 근로계약 당사자 간 자율적으로 정하는 것이 원칙으로, 법률로써 이를 일률적으로 규율하는 것은 타당하지 않고 노동관계법령은 근로시간의 상한을 규정하고 그 한도 내에서 당사자 자율 원칙에 따라 소정근로시간 등을 정할 수 있도록 하고 있어, 법률로써 최소근로시간을 설정하는 것은 매우 신중한 검토가 필요하므로 재검토가 필요하다는 입장임.

아. 근로시간의 산정(안 제10조)

1) 제정안의 요지

제정안은 근로시간의 산정과 관련하여, 돌봄노동자가 업무의 시작 전 및 종료 후 교대 노동자에게 이용자의 상태에 관한 정보를 인수·인계하거나 보호자에게 이용자의 상태 및 돌봄서비스의 내용을 알리는 데 소요되는 시간, 방문 돌봄노동자가 사업주의 지시에 따라 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하는 경우 돌봄서비스 제공 장소 간 이동에 소요되는 시간, 돌봄노동자에 대한 기술·업무능력 향상 및 인권에 관한 교육 실시에 소요되는 시간을 근로시간에 포함하도록 규정하고 있음.

제정안
제10조(근로시간의 산정) ① 돌봄노동자가 업무의 시작 전 및 종료 후 교대 노동자에게 이용자의 상태에 관한 정보를 인수·인계하거나 보호자에게 이용자의 상태 및 돌봄서비스의 내용을 알리는 데 소요되는 시간은 근로시간에 포함된다.
② 방문 돌봄노동자가 사업주의 지시에 따라 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하는 경우 돌봄서비스 제공 장소 간 이동에 소요되는 시간은 근로시간에 포함된다. 이 경우 이동거리 및 시간의 산정에 필요한 구체적인 기준은 고용노동부장관이 정한다.
③ 돌봄노동자에 대한 기술·업무능력 향상 및 인권에 관한 교육 실시에 소요되는 시간은 근로시간에 포함된다.

2) 검토의견

제정안은 근로시간의 산정과 관련하여 돌봄노동자가 인수인계에 필요한 시간, 돌봄서비스 제공 장소로 이동하는 데 걸리는 시간, 사업주 지시 또는 필요에 따라 교육을 수강하는 시간 등을 근로시간에 포함된다고 규정하여, 돌봄서비스의 수행에 수반되는 시간을 근로시간으로 간주하도록 하고 있음.

이러한 제정안은 인수인계, 보호자 상담, 방문 등 다양하게 존재할 수 있는 돌봄서비스의 수행 과정에 소요되는 시간 및 돌봄서비스 제공과 밀접하게 연관되어 필요적으로 소요되는 시간으로서 돌봄노동자가 불가피하게 제공하여야 하는 시간을 근로시간으로 명시적으로 규정하여 돌봄노동자의 권리 확대에 기여할 수 있다는 점에서 입법에 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 안 제10조제3항은 돌봄노동자에 대한 기술·업무능력 향상 및 인권에 관한 교육 실시에 소요되는 시간을 근로시간으로 포함하도록 규정하고 있는데, 기술·업무능력 향상 및 인권에 관한 교육의 범주가 다소 포괄적으로 해석될 수 있는 소지가 있는 측면이 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 근로시간은 업종·직종에 관계없이 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간으로 개별 사안에 따라 구체적으로 고려하여 판단하여야 하고 개별·구체적 상황 고려 없이 특정시간을 법

룰에 사전적·일률적으로 규정하는 것은 신중한 검토가 필요하므로 재
검토가 필요하다는 입장임.

자. 근로시간 단축의 예고 등 및 휴업수당(안 제11조 및 제12조)

1) 제정안의 요지

제정안은 사용자로 하여금 돌봄노동자의 근로시간을 단축하려는 경우 30일 전에 통지를 하여야 하고, 해당 기간 내에 통지를 하지 아니하는 경우 직전 30일간의 시간당 통상임금을 지급하여야 함을 규정하면서, 이용자의 사정으로 돌봄서비스의 제공이 중단되거나 돌봄서비스 제공시간이 단축된 경우에는 휴업수당을 지급하도록 하며, 국가등은 30일의 범위에서 고용노동부령으로 정하는 방 따라 휴업수당 지급에 필요한 재정적 지원을 할 수 있도록 규정함.

또한 제정안은 소정근로시간이 돌봄노동자의 명시적 동의 없이 단축된 경우 및 이용자의 사정으로 돌봄 제공이 중단·단축된 경우 사업주로 하여금 돌봄노동자에게 단축된 시간에 대하여 「근로기준법」 제46조제1항에 따른 휴업수당³²⁾을 지급하여야 하도록 규정하고, 이용자 사저의 구체적인 기준 등 휴업수당 지급에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하도록 규정함.

32) 「근로기준법」 제46조(휴업수당) ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

제정안

제11조(근로시간 단축의 예고 등) ① 사용자는 돌봄노동자의 근로시간을 단축하려는 경우 30일 전에 통지를 하여야 하며, 해당 기간 내에 통지를 하지 아니하는 경우 직전 30일간의 시간당 통상임금을 지급하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 이용자의 사정으로 돌봄서비스의 제공이 중단되거나 돌봄서비스 제공시간이 단축된 경우에는 사용자는 중단 또는 단축된 근로시간에 대하여 평균임금의 100분의 70에 해당하는 휴업수당을 지급하여야 한다. 다만, 해당 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

③ 국가등은 30일의 범위에서 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 제2항의 휴업수당 지급에 필요한 재정적 지원을 할 수 있다.

제12조(휴업수당) ① 소정근로시간이 돌봄노동자의 명시적 동의 없이 단축된 경우, 사업주는 돌봄노동자에게 단축된 시간에 대하여 「근로기준법」 제46조제1항에 따른 휴업수당을 지급하여야 한다.

② 이용자의 사정으로 돌봄 제공이 중단·단축된 경우는 사업주의 귀책사유로 본다. 이 경우 사업주는 돌봄 제공이 중단·단축된 시간에 대하여 돌봄노동자에게 「근로기준법」 제46조제1항에 따른 휴업수당을 지급하여야 한다.

③ 제2항에 따른 이용자 사정의 구체적인 기준 등 휴업수당 지급에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2) 검토의견

제정안은 돌봄노동자의 근로시간을 단축하려는 경우 30일 전에 통지를 하도록 하고 그렇지 아니한 경우 직전 30일간의 시간당 통상임금 등을 제공하며, 소정근로시간이 명시적 동의 없이 단축되는 경우 등에 휴업수당을 지급하도록 하는 등의 규정을 통하여 예기치 못한 돌

봄노동자의 노무제공의 변동에 따른 임금감소 등을 방지하려는 취지임.

돌봄노동자의 노무제공은 돌봄서비스 이용자의 사정에 따라 불가피하게 변동될 수 있고,³³⁾ 이에 따라 돌봄서비스 제공시간이 단축·연장될 수 있는데, 그에 따른 보수의 감소를 귀책사유 없는 돌봄노동자가 부담하는 것은 바람직하지 않을 수 있다는 점을 고려하면 제정안을 통하여 돌봄노동자의 권리 보장 및 고용개선이 이루어질 수 있을 것으로 보이는 측면이 있는바 입법에 의의가 있음.

다만, 안 제12조제1항은 돌봄노동자의 동의 없는 소정근로시간의 단축 시 사업주로 하여금 그 단축시간에 대하여 「근로기준법」 제46조제1항에 따른 휴업수당을 지급하게 하는데, 소정근로시간³⁴⁾은 '근로계약'의 내용으로 근로자의 동의 없이 사용자가 일방적으로 소정근로시간을 단축하는 것은 그 자체로 무효에 해당하고, 사용자의 귀책 사유로 근로자가 근로를 제공할 의사가 있음에도 근로를 제공하지 못한 경우, 사용자는 휴업수당의 지급 책임이 인정될 수 있다는 점³⁵⁾을 고

33) 서비스제공시간이 종료되었음에도 돌봄서비스 이용자의 보호자가 서비스이용장소 등에 도달하지 못해 이용자에 대한 보호가 가능하지 않은 사정이 발생한 경우 등

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

8. “소정(所定)근로시간”이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제139조제1항에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.

35) 「근로기준법」 제46조(휴업수당) ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

고용노동부 질의회시(근로기준과-476, 2011. 1. 27.)

- 사용자가 근로계약기간 중에 근로자의 동의 없이 일방적으로 근로계약의 내용을 변경하는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 그 부분에 한해 무효가 되고, 무효가 된 부분은 변경하기 전의 근로조건이 적용됨.

려할 필요가 있음.

또한 제정안의 자구와 관련하여, 안 제12조는 휴업수당의 지급 주체로 '사업주'를 규정하고 있는데, 제정안 제2조의 정의 규정에서는 '사용자'만을 규정하고 있음을 고려하여 논의 과정에서 자구 수정이 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 「근로기준법」 제4조(근로조건 결정)에 따라 근로시간을 포함한 근로조건은 당사자 간 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하도록 하여, 근로자의 명시적 의사 없이 근로시간이 단축되는 경우를 상정하기 어렵고, 이용자의 사정으로 돌봄서비스 제공이 중단·단축되는 경우에도 사용자가 휴업수당을 지급하는 것은 사용자에게 과도한 부담으로 작용될 수 있어 결과적으로 인력 채용 기피로 인한 기존 돌봄노동자의 업무 과중 및 근무여건 하락, 돌봄서비스의 질 저하 등을 야기할 수 있는 점 등을 감안하여 재검토가 필요하다는 입장임.

-
- 연초에 1년간의 예정급식일수 및 예정급식인원으로 조리종사원의 근무일수를 산정하여 연봉계약을 체결하였으나, 보충수업 신청인원 감소와 수학능력시험 이후 급식신청인원이 급감하여 조리종사원의 근무일수 및 연봉액을 재조정해야 한다면 이는 근로계약 내용(임금 등 근로조건)의 변경(근로조건저하)에 해당한다고 볼 수 있으므로, 변경된 근로조건을 명확히 하기 위해 해당 근로자의 동의를 얻어 근로계약 내용을 변경하여야 할 것으로 사료됨.
 - 사전에 근로계약 변경을 통한 소정근로일을 변경하지 않아 조리종사원이 근로의 의사가 있음에도 불구하고 근로제공을 하지 못하여 실제 근무일수가 연초에 정한 근무일수에 미달한 경우라면 이용자의 관리·경영책임 범위를 벗어났다고 보기는 어려울 것으로 사용자 귀책사유에 의한 휴업에 해당한다고 사료됨.

차. 적정임금의 보장 등 및 퇴직급여의 지급(안 제13조 및 제14조)

1) 제정안의 요지

제정안은 사용자가 돌봄노동자에게 적정임금을 지급하도록 의무를 규정하고, 고용노동부장관으로 하여금 돌봄노동자의 기본 시간급을 「최저임금법」 제5조³⁶⁾에 따른 최저임금액의 100분의 130 이상의 범위에서 정하여 따르도록 권고할 수 있도록 하며, 사용자에게 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항 단서³⁷⁾에도 불구하고 퇴직하는 돌봄노동자에게 근무일수에 비례한 퇴직급여를 지급하도록 의무를 부과하며, 퇴직급여의 대상 등 구체적인 사항은 대통령령으로 정하도록 규정하고 있음.

제정안
제13조(적정임금의 보장 등) ① 사용자는 돌봄노동자에게 생활안정과 교육·문화·주거 등 각 분야에서 인간다운 삶의 질을 보장할 수 있는 적정 수준의 임금을 지급하여야 한다.

36) 「최저임금법」 제5조(최저임금액) ① 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.

② 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 사람에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. 다만, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다.

③ 임금이 통상적으로 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 경우로서 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금액을 따로 정할 수 있다.

37) 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

제정안
② 고용노동부장관은 돌봄노동자의 기본 시간급(時間給)을 「최저임금법」 제5조에 따른 최저임금액의 100분의 130 이상의 범위에서 정하여 따르도록 권고할 수 있다. 제14조(퇴직급여의 지급) ① 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 제1항 단서에도 불구하고 퇴직하는 돌봄노동자에게 근무일수에 비례한 퇴직급여를 지급하여야 한다. ② 제1항의 퇴직급여의 대상, 지급 기준·절차 등 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

2) 검토의견

현행법은 「근로기준법」에 따른 근로자에 한정하여 최저임금제³⁸⁾를 적용하고 있음. 또한 「근로자퇴직급여 보장법」도 퇴직하는 근로자 중 계속근로기간이 1년 이상인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자에 대하여 퇴직급여제도를 설정하고 있음.³⁹⁾

이에 제정안은 사용자가 돌봄노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하도록 규정하고, 고용노동부장관이 돌봄노동자의 기본 시간급을 최저

38) 「최저임금법」 제2조(정의) 이 법에서 “근로자”, “사용자” 및 “임금”이란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자, 사용자 및 임금을 말한다.

제3조(적용 범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사(家事) 사용인에게는 적용하지 아니한다.

② 이 법은 「선원법」의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게는 적용하지 아니한다.

39) 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다.

제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

임금액의 100분의 130 이상의 범위에서 정하도록 권고할 수 있도록 하며, 사용자에게 돌봄노동자의 근무일수와 관계없이 퇴직급여를 지급하도록 하여 돌봄노동자의 권익 향상에 기여하는 측면이 있을 것으로 보임.

다만, ①일정한 업종 등을 기준으로 특정한 근로자에 대하여 최저임금액의 100분의 130 이상의 범위에서 적정 임금 수준을 권고할 수 있도록 하는 것은 다른 업종과의 형평성 문제가 제기될 수 있고, 근로자의 생계보호를 위해 일률적으로 최저한의 임금 수준을 정하는 최저임금제도의 취지에 부합하기 어려울 수 있다는 점, ②타 업종의 계속근로기간이 1년 미만, 1주간의 소정근로시간 15시간 미만인 단기간 근로자에 대하여는 퇴직급여 설정 의무가 부과되지 않는데 돌봄노동자에 대하여만 퇴직급여 설정 의무가 부과될 경우 타 업종과의 형평성의 문제가 제기될 우려가 있고, ③헌법재판소는 퇴직급여는 장기근속자에 대한 공로보상적 성격이 있고 생산성 증대를 위해 장기근속을 장려하기 위한 것에 해당하며, 사용자의 부담을 용인할 수 있을 정도의 기여를 전제로 한다는 점, 퇴직급여제도 이외에도 국민연금, 실업급여 등 퇴직근로자의 생활보장을 위한 타 사회보장제도가 있다는 점 등을 감안하여 단기간근로자의 퇴직급여제도 적용 배제에 대해 합헌결정한바 있다는 점⁴⁰⁾ 등을 종합적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

40) 헌법재판소 2011. 7. 28. 선고 2009헌마408

…퇴직금은 원칙적으로 후불임금적 성격을 가지고 있지만 사회보장적 급여의 성격도 함께 가진다.…나아가 퇴직급여는 근로자가 어느 사용자 밑에서 계속하여 장기간 근무한 공로에 대한 공로보상적 성격을 가지고 있다는 점을 부인하기 어려울 뿐만 아니라, 퇴직급여법상 퇴직급여액

고용노동부는 적정 임금의 보장과 관련하여 노동시장에서 노사 당사자가 자율적으로 정할 사항이고, 개별 돌봄 사업의 특성이나 사업 운영실태 등에 대한 고려 없이 일반적으로 적정 임금을 파악하는 것은 현실적으로 어렵고, 임금 등 근로조건은 근로계약 당사자가 노동관계법령에서 정하는 범위 내에서 자율적으로 정하는 사적자치의 영역으로, 여기에 국가가 개입하여 돌봄노동자만을 위해서 최저임금 수준 이상의 임금을 권고하는 것은 바람직하지 않으므로 재검토가 필요하다는 입장임.

또한 고용노동부는 퇴직급여의 지급과 관련하여 퇴직급여제도는 장기근속 및 업무 기여에 대한 공로 보상적 성격을 지니는 측면, 돌봄노동자에 한해 예외적으로 허용 시 타 직종과 형평성 문제, 사업주의 경영상 부담, 이로 인한 이용자 비용부담 전가 등으로 작용할 우려가 있어 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

산정방법을 보더라도 근로자의 근무경력이 길어질수록 누진적으로 퇴직급여도 많아지게 설계하고 있는데, 이는 근로자의 장기간 복무와 충실한 근무를 유도하고자 하는 것이라고 보아야 한다. ... 계속근로기간이 1년 미만인 근로자의 경우에는 퇴직급여를 받을 수 없으므로 퇴직 후의 생활보장이라는 측면에서 볼 때 1년 이상의 장기 근속자에 비해 불리한 것은 사실이나, 이러한 상황을 보완해 줄 수 있는 다른 제도가 있다. ... 즉, 퇴직 후의 생활보장 내지 노후보장은 반드시 퇴직급여제도에 의해서만 이루어질 수 있는 것은 아니고, 입법자는 이를 위하여 공적 보험이나 기타 이를 대체 또는 보완할 수 있는 다른 사회보장적 수단도 함께 고려할 수 있으며, ... 사용자로 하여금 계속근로기간이 1년 미만인 근로자들에 대해서도 퇴직급여 지급의무를 부담하게 하는 것은 지나치게 과중한 부담이 될 수 있으며, 근로자의 노후 생계보장이라는 소기의 목적을 달성하지도 못한 채 오히려 사용자가 감당하기 어려운 경제적 부담만을 가중시키는 부작용을 초래할 우려가 있다. ...

카. 유급휴일 및 연차 유급휴가, 안전휴가, 질병휴가 등(안 제15조, 제16조, 제17조 및 제18조)

1) 제정안의 요지

제정안은 사용자로 하여금 돌봄노동자에게 유급휴일 및 연차 유급휴가(안 제15조), 안전휴가(안 제16조), 질병휴가(안 제17조)를 주어야 함을 규정하고 있고, 국가등은 돌봄노동자의 유급휴일 및 연차 유급휴가, 안전휴가, 질병휴가를 보장하기 위하여 대체인력을 알선·제공하거나 그 비용을 지원할 수 있도록 규정하고 있음.

제정안
제15조(유급휴일 및 연차 유급휴가) ① 사용자는 돌봄노동자에게 「근로기준법」 제55조 및 제60조에 준하는 수준의 유급휴일 및 연차 유급휴가를 주어야 한다. ② 제1항의 연차 유급휴가 산정의 기준 및 방법은 고용노동부령으로 정한다. 제16조(안전휴가) 사용자는 다음 각 호의 경우 돌봄노동자에게 필요한 기간의 안전휴가를 주어야 한다. 1. 돌봄노동자가 근무 중 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제1호의 감염병에 걸리거나 걸린 것으로 의심되는 경우 2. 돌봄노동자가 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조에 따른 필수예방접종을 하는 경우 3. 돌봄노동자가 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조까지의 건강진단을 받는 경우 제17조(질병휴가) ① 사용자는 돌봄노동자가 질병 또는 부상으로 인하여 업무를 수행할 수 없을 때에는 연 60일의 범위에서 질병휴가를 주어

제정안

야 한다.

② 사용자는 돌봄노동자가 공무상 질병 또는 부상으로 업무를 수행할 수 없거나 요양이 필요한 경우 연 180일의 범위에서 질병휴가를 줄 수 있다.

③ 돌봄노동자는 제1항 및 제2항의 질병휴가 일수가 연간 6일을 초과하는 경우에는 의사의 진단서를 사용자에게 제출하여야 한다.

④ 사용자는 병가를 사용하려는 돌봄노동자에게 연차 유급휴가의 사용을 권고하거나 대체인력의 제공 또는 비용의 부담을 주어서는 아니 된다.

제18조(휴가 보장을 위한 대체인력 알선·제공 등 지원) 국가등은 돌봄노동자에게 제15조부터 제17조까지의 휴가를 보장하기 위하여 대체인력을 알선·제공하거나 그 비용을 지원할 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 돌봄노동자의 권익 보호를 위하여 사업주가 일정한 유급휴일 및 유급휴가 등을 보장하게 하려는 것으로, ① 「근로기준법」 제55조 및 제60조⁴¹⁾에 준하는 수준의 유급휴일 및 연차 유급휴가, ② 돌

41) 「근로기준법」 제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자 대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③ 삭제 <2017. 11. 28.>

④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

봄노동자가 감염병에 걸리거나 걸린 것으로 의심되는 경우, 필수예방접종을 하는 경우, 건강진단을 받는 경우 필요한 기간의 안전휴가, ③ 연 60일의 범위의 질병휴가 또는 공무상 질병 또는 부상으로 업무를 수행할 수 없거나 요양이 필요한 경우 연 180일 범위의 질병휴가를 보장하도록 함.

또한 제정안은 사용자는 병가를 사용하려는 돌봄노동자에게 연차 유급휴가의 사용을 권고하거나 대체인력의 제공 또는 비용의 부담을 주어서는 아니 된다고 규정하는 동시에 국가등으로 하여금 돌봄노동자의 유급휴일 및 연차 유급휴가, 안전휴가, 질병휴가를 보장하기 위하여 대체인력을 알선·제공하거나 그 비용을 지원할 수 있도록 규정할 수 있도록 하여, 유급휴일 및 연차 유급휴가, 안전휴가, 질병휴가의 실효적인 돌봄서비스 현장에서의 적용이 이루어질 수 있도록 하고 있음.

이러한 제정안의 규정은 돌봄노동자의 안전하고 쾌적한 노무제공 환경에 기여하는 측면이 있는 것으로 보이는바 이를 통한 돌봄노동자의 권익 향상 및 근로 환경 개선이 있을 것으로 기대됨.

⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간
5. 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간

⑦ 제1항·제2항 및 제4항에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

다만, 유급휴일 및 연차 유급휴가(안 제15조)와 관련하여, 돌봄노동자 중 「근로기준법」상 근로자에 해당하지 않는 노무제공자 등의 경우 「근로기준법」에 준하는 수준의 유급휴일 및 유급휴가를 제공받게 되는데, 이로 인하여 타 업종과의 형평성이 문제될 소지가 있다는 점을 추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

또한 안전휴가와 관련하여, 현행 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따라 근로자가 감염병에 걸리거나 걸린 것으로 의심되어 입원 또는 격리되는 경우⁴²⁾와 예방접종을 하는 경우⁴³⁾ 유급휴가를 주도록 규정하고 있다는 점을 추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 ① 유급휴일 및 연차 유급휴가와 관련하여 돌봄노동자가 「근로기준법」상 근로자에 한정되지 않음에도 사용자로 하여금 「근로기준법」에 준하는 유급휴일 및 유급휴가를 주도록 강제하는 것은

42) 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제41조의2(사업주의 협조의무) ① 사업주는 근로자가 이 법에 따라 입원 또는 격리되는 경우 「근로기준법」 제60조 외에 그 입원 또는 격리기간 동안 유급휴가를 줄 수 있다. 이 경우 사업주가 국가로부터 유급휴가를 위한 비용을 지원 받을 때에는 유급휴가를 주어야 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 유급휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 유급휴가 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 국가는 제1항에 따른 유급휴가를 위한 비용을 지원할 수 있다.

④ 제3항에 따른 비용의 지원 범위 및 신청·지원 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

43) 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제32조의2(예방접종 휴가) ① 사업주는 이 법에 따른 예방접종을 받은 근로자에게 유급휴가를 줄 수 있다. 이 경우 국가 및 지방자치단체는 필요한 경우 사업주에게 해당 유급휴가를 위한 비용을 지원할 수 있다.

② 국가 및 지방자치단체는 「고용보험법」 제2조제1호에 따른 피보험자 등 대통령령으로 정하는 사람으로서 제1항에 따른 유급휴가를 사용하지 못하는 경우 그 비용을 지원할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 예방접종 및 비용의 지원 범위, 신청·지원 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

현행 법체계와 맞지 않으며 형평성 문제도 발생할 우려가 있고, ② 안전휴가와 관련하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 유급휴가가 제공될 수 있으므로 돌봄노동자만을 대상으로 별도의 감염병 관련 안전휴가를 보장할 실효성이 부족하며, 건강진단을 이유로 안전휴가를 제공하는 것은 다른 직종 근로자와 형평성 등 문제를 고려할 필요가 있고, ③ 질병휴가에 대하여는 돌봄노동자에 대해서 별도 법률을 제정하여 「근로기준법」에 규정되지 않은 병가를 적용할 경우 다른 직종 근로자와 형평성 등 문제를 고려할 필요가 있으므로 재검토가 필요하다는 입장임.

타. 휴게 및 휴게보상(안 제19조 및 제20조)

1) 제정안의 요지

제정안은 사용자에게 시설 돌봄노동자의 휴게시간을 보장하기 위하여 필요한 시설 및 인력을 유지하여야 하는 의무를 부과하고, 국가등이 인력 충원에 필요한 비용 등을 지원할 수 있음을 규정하며, 방문 돌봄 서비스와 관련하여 사용자가 방문 돌봄서비스 이용자에게 방문 돌봄노동자의 휴게시간을 보장하기 위하여 독립된 휴게공간을 제공하여야 함을 고지하고 준수하였는지 여부를 확인하도록 함.

제정안은 단독으로 돌봄서비스를 제공하는 방문 돌봄노동자가 이용자의 연력 또는 장애로 인하여 돌봄을 중단할 수 없어 휴게시간을 제공받기 어려운 경우 이를 유급 휴게보상으로 대체할 수 있도록 규정함.

제정안
제19조(휴게) ① 사용자는 시설 돌봄노동자의 「근로기준법」 제54조에 따른 휴게시간을 보장하기 위하여 필요한 시설 및 인력을 유지하여야 한다. ② 사용자는 방문 돌봄서비스 이용자에게 방문 돌봄노동자의 「근로기준법」 제54조에 따른 휴게시간을 보장하기 위하여 독립된 휴게공간을 제공하여야 함을 고지하고, 그 준수 여부를 확인하여야 한다. ③ 국가등은 제1항의 인력 충원에 필요한 비용 등을 지원할 수 있다.
제20조(휴게보상) ① 단독으로 돌봄서비스를 제공하는 방문 돌봄노동자가 이용자의 연력 또는 장애로 인하여 돌봄을 중단할 수 없어 제19조의 휴게시간을 받기 어려운 경우 이용자 및 방문 돌봄노동자의 사전

제정안
동의를 받아 유급 휴게보상으로 대체할 수 있다. ② 제1항의 유급 휴게보상의 방법 및 절차 등 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

2) 검토의견

제정안은 시설 돌봄노동자와 방문 돌봄노동자의 휴게권의 보장을 위해 사용자에게 인력 운용상의 의무를 부과하여 필요한 시설 및 인력의 유지, 이용자의 독립된 휴게공간 제공 의무 고지 등을 실시하도록 하려는 것으로, 이는 돌봄노동자의 쾌적한 노무제공 환경을 조성한다는 측면에서 의의가 있다고 볼 것임.

또한 제정안은 현실적으로 간병인 등 방문 돌봄노동자의 경우 이용자의 연력 또는 장애로 인하여 돌봄을 중단할 수 없어 휴게시간의 보장이 이루어지지 않을 수 있음을 고려하여 유급 휴게보상으로 대체할 수 있도록 규정하여, 돌봄노동자의 업무의 특성을 고려한 제도의 설계로 보이는 측면이 있음.

다만, 현행 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」은 가사근로자의 권익 증진을 위하여 이용자 등으로 하여금 '가사근로자에게 휴게시간을 주는 등 적절한 근로환경을 제공하도록 노력할 것을 규정하고 있는데,⁴⁴⁾ 이러한 관련법 규정을 고려할 때 방문 돌봄서비스 이용자가

44) 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제4조(가사근로자의 권익 증진) ① 가사서비스 제공기관과 이용자·이용자 가족(이하 이 조에서 “이용자등”이라 한다)은 가사근로자의 자유의사

방문 돌봄노동자에 대하여 ‘독립된 휴게공간’을 제공해야 할 의무를 법률로 규정하는 것은 방문 돌봄서비스 이용자에 대하여 과도한 부담으로 이어질 우려가 있음을 추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 돌봄노동자만을 대상으로 휴게시간 보장을 위한 인력 유지 등을 규정하는 것은 형평성에 어긋날 수 있고, 근무장소라고 하여도 사용자의 지휘·감독을 벗어나서 설 수 있다면 휴게로 인정될 수 있으므로 이용자에게 독립된 휴게공간을 제공토록 하는 것은 이용자에게 과도한 부담이 될 수 있으며, 「근로기준법」상 근로자가 휴게시간에 근로하는 경우 유급으로 인정해야 하고, 휴게시간을 부여하지 않을 경우 「근로기준법」 제54조(휴게시간) 위반에 해당하므로 방문 돌봄노동자만을 위해 제정안의 별도 조문으로 규정하는 것은 실효성이 부족하여 재검토가 필요하다는 입장임.

에 반하는 근로를 강요하여서는 아니 되며 가사근로자에게 휴게시간을 주는 등 적절한 근로환경을 제공하도록 노력하여야 한다.

② 가사서비스 제공기관은 가사서비스 제공과 관련하여 가사근로자와 이용자 간의 갈등 등 가사근로자가 제기하는 불편사항이나 고충 등을 처리하고 조정하기 위하여 노력하여야 하며, 가사근로자가 불편사항이나 고충 등을 제기하였다는 이유로 가사근로자에게 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

③ 이용자등은 입주가사근로자의 사생활의 자유를 침해하여서는 아니 된다.

파. 업무상 재해를 입은 돌봄노동자에 대한 지원(안 제21조)

1) 제정안의 요지

제정안은 돌봄노동자가 업무상 재해를 입은 경우 치료·재활 및 사회 복귀를 촉진하고, 그 유족을 지원하기 위하여 정부가 필요한 시책을 마련하여야 함을 규정하고, 치료·재활에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다고 규정함.

제정안
제21조(업무상 재해를 입은 돌봄노동자에 대한 지원) ① 정부는 돌봄노동자가 업무상 부상·질병·신체장애·사망 등 재해를 입은 경우 치료·재활 및 사회 복귀를 촉진하고, 그 유족을 지원하기 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다. ② 정부는 돌봄노동자가 업무로 인하여 부상·질병·신체장애 등의 재해를 입은 경우 치료·재활에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 돌봄노동자에 대하여 업무상 재해 발생 시 정부가 치료·재활 및 사회복귀를 촉진하고, 유족 지원 시책을 마련하도록 하며, 관련하여 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있도록 하고 있음.

이는 돌봄노동자의 업무상 재해에 대한 지원을 통하여 돌봄노동자의 권리 보장 및 고용개선에 기여하고 업무상 재해로부터의 회복을

도모할 수 있게 한다는 측면에서 의의가 있음.

다만, 현행 「산업재해보상보험법」상 업무상의 재해는 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 의미하고, 이때 장해는 부상 또는 질병이 치유되었으나 정신적 또는 육체적 훼손으로 노동능력이 상실되거나 감소된 상태를 의미하는바,⁴⁵⁾ 제정안의 업무상 재해의 범위가 「산업재해보상보험법」의 범위보다 좁게 해석될 여지가 있음을 고려할 필요가 있음.

또한 현행 「산업재해보상보험법」은 노무제공자에 대한 특례를 별도의 장으로 규정하여, 노무제공자를 「산업재해보상보험법」의 적용을 받는 근로자로 간주하고 있고,⁴⁶⁾ 같은 법은 근로자의 업무상 재해

45) 「산업재해보상보험법」 제5조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “업무상의 재해”란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다.
2. “근로자”·“임금”·“평균임금”·“통상임금”이란 각각 「근로기준법」에 따른 “근로자”·“임금”·“평균임금”·“통상임금”을 말한다. 다만, 「근로기준법」에 따라 “임금” 또는 “평균임금”을 결정하기 어렵다고 인정되면 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 해당 “임금” 또는 “평균임금”으로 한다.
3. “유족”이란 사망한 사람의 배우자(사실상 혼인 관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다)·자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매를 말한다.
4. “치유”란 부상 또는 질병이 완치되거나 치료의 효과를 더 이상 기대할 수 없고 그 증상이 고정된 상태에 이르게 된 것을 말한다.
5. “장해”란 부상 또는 질병이 치유되었으나 정신적 또는 육체적 훼손으로 인하여 노동능력이 상실되거나 감소된 상태를 말한다.
6. “중증요양상태”란 업무상의 부상 또는 질병에 따른 정신적 또는 육체적 훼손으로 노동능력이 상실되거나 감소된 상태로서 그 부상 또는 질병이 치유되지 아니한 상태를 말한다.
7. “진폐”(塵肺)란 분진을 흡입하여 폐에 생기는 섬유증식성(纖維增殖性) 변화를 주된 증상으로 하는 질병을 말한다.
8. “출퇴근”이란 취업과 관련하여 주거와 취업장소 사이의 이동 또는 한 취업장소에서 다른 취업장소로의 이동을 말한다.

46) 「산업재해보상보험법」 제91조의15(노무제공자 등의 정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노무제공자”란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람을 말한다.

를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위함을 목적으로 하고 있으므로, 「산업재해보상보험법」과 제정안의 정합성을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 「산업재해보상보험법」이 근로자의 업무상 재해에 대해 재활 및 사회복귀를 지원하고 있으므로 제도 중복이 우려되고, 법률에 구체적 재정지원 의무를 명시하는 것은 재원 확보 등을 감안하여 재검토가 필요하다는 입장임.

가. 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우

나. 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보 처리시스템(이하 “온라인 플랫폼”이라 한다)을 통해 노무제공을 요청받는 경우

2. “플랫폼 종사자”란 온라인 플랫폼을 통해 노무를 제공하는 노무제공자를 말한다.
 3. “플랫폼 운영자”란 온라인 플랫폼을 이용하여 플랫폼 종사자의 노무제공을 중개 또는 알선하는 것을 업으로 하는 자를 말한다.
 4. “플랫폼 이용 사업자”란 플랫폼 종사자로부터 노무를 제공받아 사업을 영위하는 자를 말한다. 다만, 플랫폼 운영자가 플랫폼 종사자의 노무를 직접 제공받아 사업을 영위하는 경우 플랫폼 운영자를 플랫폼 이용 사업자로 본다.
 5. “보수”란 노무제공자가 이 법의 적용을 받는 사업에서 노무제공의 대가로 지급받은 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득 및 같은 법 제21조에 따른 기타소득에서 대통령령으로 정하는 금액을 뺀 금액을 말한다. 다만, 노무제공의 특성에 따라 소득확인이 어렵다고 대통령령으로 정하는 직종의 보수는 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.
 6. “평균보수”란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날이 속하는 달의 전전달 말일부터 이전 3개월 동안 노무제공자가 재해가 발생한 사업에서 지급받은 보수와 같은 기간 동안 해당 사업 외의 사업에서 지급받은 보수를 모두 합산한 금액을 해당 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말한다. 다만, 노무제공의 특성에 따라 소득확인이 어렵거나 소득의 종류나 내용에 따라 평균보수를 산정하기 곤란하다고 인정되는 경우에는 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.
- 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.

하. 이용자등의 폭언등에 대한 조치(안 제22조)

1) 제정안의 요지

제정안은 사용자가 돌봄노동자에게 이용자로부터 폭언등이 있었다는 사실을 알게 된 즉시 돌봄서비스의 제공을 중단하도록 하고, 이용자의 불안정한 심리상태 등으로 인한 이용자의 폭언등일 경우 2인 이상의 돌봄노동자를 제공하도록 하는 등 돌봄노동자를 보호하기 위한 조치를 취하도록 하며, 이용자의 폭언등에 따라 돌봄서비스의 제공을 중단한 경우 돌봄서비스 관리기관에 이를 알리고, 이용자등에 대한 인권교육을 요청하도록 규정함.

제정안
제22조(이용자등의 폭언등에 대한 조치) ① 사용자는 돌봄노동자에게 이용자 ⁴⁷⁾ 로부터 폭언, 폭행, 그 밖에 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 “폭언등”이라 한다)가 있었다는 사실을 알게 된 즉시 돌봄서비스의 제공을 중단하도록 하여야 한다. ② 제1항에도 불구하고 이용자의 폭언등이 이용자의 불안정한 심리상태 등으로 인한 경우 2인 이상의 돌봄노동자를 제공하도록 하는 등 돌봄노동자를 보호하기 위한 조치를 취하여야 한다. ③ 사용자는 제1항에 따라 돌봄서비스의 제공을 중단한 경우 이를 즉시 돌봄서비스 관리기관에 알리고 이용자등에 대한 인권교육을 요청하여야 한다.

47) (자구) 이용자→이용자등, 본조 동일

2) 검토의견

제정안은 이용자등의 폭언등이 있었다는 사실을 알게된 즉시 돌봄서비스의 제공을 중단하도록 하고, 돌봄노동자를 보호하기 위한 조치를 취하여야 하며, 돌봄서비스 관리기관에 이용자등에 대한 인권교육을 요청하도록 함.

이러한 제정안은 이용자등의 폭언으로부터 돌봄노동자를 보호하여 안전한 근로환경을 조성할 수 있을 것으로 기대되고, 돌봄노동자의 인권 보호를 가능케한다는 점에서 긍정적인 의미가 있는 것으로 보임.

다만, 안 제22조제2항과 관련하여, 제정안은 이용자의 폭언등이 이용자의 불안정한 심리상태 등으로 인한 경우 2인 이상의 돌봄노동자를 제공하도록 하는 등 돌봄노동자를 보호하기 위한 조치를 취하도록 규정하고 있는데, 이용자의 불안정한 심리상태가 구체적으로 어떠한 것을 의미하는지 포괄적으로 해석될 여지가 있다는 점, 2인 이상의 돌봄노동자를 제공하는 것은 돌봄노동자의 보호를 위한 근본적인 조치에 해당하지 않을 수 있다는 점을 추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

거. 돌봄노동자의 업무중지(안 제23조)

1) 제정안의 요지

제정안은 돌봄노동자가 업무 중 생명·신체에 중대한 장애를 입을 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우 즉시 업무를 중지하고 대피할 수 있도록 하고, 돌봄서비스 중단됨에 따라 이용자에게 긴급한 돌봄서비스 제공이 필요한 경우에는 사용자로 하여금 즉시 돌봄서비스 관리기관에 알려 대체인력을 배치하는 등의 조치를 취하도록 하며, 사용자가 돌봄노동자의 업무중지를 사유로 불이익 조치를 하는 것을 금지하고 있음.

제정안
제23조(돌봄노동자의 업무중지) ① 돌봄노동자는 업무 중 생명·신체에 중대한 장애를 입을 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우 즉시 해당 돌봄서비스의 제공을 중지하고 대피할 수 있다. ② 돌봄노동자가 제1항에 따라 돌봄서비스를 중단한 경우 그 사실을 사용자에게 알려야 한다. ③ 사용자는 제1항에 따라 돌봄서비스의 제공이 중단됨에 따라 이용자에게 긴급한 돌봄서비스 제공이 필요한 경우에는 이를 즉시 돌봄서비스 관리기관에 알려 대체인력을 배치하는 등의 조치를 취하여야 한다. ④ 사용자는 돌봄노동자에게 업무중지를 사유로 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

2) 검토의견

제정안은 업무 중 급박한 위험이 있을 경우 돌봄노동자가 업무를 즉각 중지하고 대피할 수 있도록 하고, 사용자에게 이를 알리도록 하며, 사용자는 필요시 대체인력 배치 등의 조치를 취하되, 업무중지를 사유로 돌봄노동자에게 불이익한 조치를 할 수 없도록 하고 있음.

이러한 제정안은 다양한 양상으로 제공되고 있는 돌봄서비스를 고려할 때, 돌봄노동자가 예기치 못한 급박한 업무 중 위험이 발생하였을 때에 대응할 수 있는 규정을 마련하고 있어 돌봄노동자의 보호라는 측면에서 긍정적인 것으로 보임. 또한 사용자가 돌봄노동자에게 업무중지를 사유로 한 불이익 조치를 할 수 없도록 규정하여, 사용자의 불이익 조치를 우려한 돌봄노동자의 소극적 대처를 방지한다는 점에서 의미 있는 것으로 보임.

다만, 안 제23조제3항과 관련하여, 제정안은 이용자에게 긴급한 돌봄서비스 제공이 필요한 경우 돌봄서비스 관리기관에게 이를 알려 대체인력을 배치하는 등의 조치를 취하여야 한다고 규정하고 있으나, 현실적으로 즉각적인 대체인력 배치에 한계가 있을 수 있어 돌봄서비스 제공의 공백이 발생할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

또한 안 제23조제4항과 관련하여, 제정안은 업무중지를 사유로 한 사용자의 불이익 조치를 금지하고 있으나, 이와 관련한 제재수단은 설

정하고 있지 아니하여 실효성에 한계가 있을 수 있다는 점도 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

너. 인권교육(안 제24조)

1) 제정안의 요지

제정안은 사용자 및 돌봄노동자의 경우 연 1회 인권교육을 받도록 하고, 사용자는 돌봄노동자에게 돌봄서비스 제공을 하도록 하기 위하여 인권교육의 이수 여부를 확인하도록 하며, 구체적인 인권교육의 내용, 방법 및 절차 등에 대하여는 고용노동부령으로 정하도록 함.

제정안
제24조(인권교육) ① 사용자 및 돌봄노동자는 이용자의 인간으로서의 존엄 보장과 돌봄노동자의 권익 보호를 위하여 연 1회 인권교육을 받아야 한다. ② 사용자는 돌봄노동자에게 돌봄서비스 제공을 하도록 하기 위하여 인권교육의 이수 여부를 확인하여야 한다. ③ 제1항의 인권교육의 내용, 방법 및 절차 등에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

2) 검토의견

제정안은 이용자의 인간으로서의 존엄 보장과 돌봄노동자의 권익 보호를 위하여 사용자 및 돌봄노동자가 연 1회 인권교육을 받도록 하고 있고, 사용자는 돌봄노동자의 인권교육 이수 여부를 확인하도록 함.

이는 돌봄서비스의 품질 향상과 돌봄노동자의 권리 보장 및 고용개

선에 기여하도록 하는 제정안의 목적에 부합하는 내용으로 보이는바 의미가 있을 것으로 보임.

다만, 제정안과 관련하여 향후 인권교육의 내용, 방법 및 절차 등에 고용노동부령으로 위임하여 규정하며 다양한 돌봄노동자의 형태를 고려한 인권교육이 이루어질 수 있도록 할 필요가 있을 것으로 보임.

더. 폐쇄회로 텔레비전 및 녹음장치 등의 설치 사실의 고지(안 제 25조)

1) 제정안의 요지

제정안은 돌봄서비스 제공 장소에 폐쇄회로 텔레비전 또는 녹음장치 등 녹음 및 촬영을 위한 장치가 설치되어 있는 경우 사용자 및 이용자 등은 이를 돌봄노동자에게 알려야 하고, 폐쇄회로 텔레비전 또는 녹음장치 등을 설치·관리하는 자는 돌봄노동자의 권리가 침해되지 아니하도록 할 것을 규정하고 있음.

제정안
제25조(폐쇄회로 텔레비전 및 녹음장치 등의 설치 사실의 고지) ① 사용자 및 이용자들은 돌봄서비스 제공 장소에 폐쇄회로 텔레비전 또는 녹음장치 등 녹음 및 촬영을 위한 장치가 설치되어 있는 경우 이를 돌봄노동자에게 알려야 한다. ② 제1항의 폐쇄회로 텔레비전 또는 녹음장치 등을 설치·관리하는 자는 돌봄노동자의 권리가 침해되지 아니하도록 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다. 1. 이용자의 안전과 보안을 위하여 최소한의 영상정보만을 적법하고 정당하게 수집하고, 목적 외의 용도로 활용하지 아니하도록 할 것 2. 이용자 및 돌봄노동자의 권리가 침해받을 가능성과 그 위험 정도를 고려하여 영상정보를 안전하게 관리할 것 3. 이용자 및 돌봄노동자 등 정보주체의 사생활 침해를 최소화하는 방법으로 영상정보를 처리할 것

2) 검토의견

제정안은 사용자 및 이용자등으로 하여금 폐쇄회로 텔레비전 및 녹음·촬영을 위한 장치가 설치된 경우 이를 돌봄노동자에게 알리도록 의무를 부과하고, 폐쇄회로 텔레비전 또는 녹음장치 등을 설치·관리하는 자는 정보주체인 돌봄노동자의 권리가 침해되지 않도록 최소한의 영상정보만을 적법하고 정당하게 수집하고, 목적 외의 용도로 활용하지 아니하며, 영상정보를 안전하게 관리하고, 정보주체의 사생활 침해를 최소화하는 방법으로 영상정보를 처리할 것을 그 의무로 부여하고 있음.

이는 일상생활 및 사회활동에서 타인의 도움이 필요한 사람이 인간다운 생활을 유지하고 삶의 질을 향상시킬 수 있는 안전관리, 신체적·정신적 활동 지원, 가사 보조 등의 서비스를 의미하는 돌봄서비스의 특성상 이용자의 생활과 밀접한 관련이 있어 폐쇄회로 텔레비전 및 녹음·촬영을 위한 장치가 존재할 수 있는 돌봄노동의 특성을 고려하여, 폐쇄회로 텔레비전 및 녹음·촬영을 위한 장치를 이용하더라도 돌봄노동자의 권리를 보장하는 최소한의 기준을 마련하고자 하는 취지로 해석되어, 돌봄노동자의 근로조건을 개선하는 측면에서 의미가 있는 것으로 보임.

다만, 돌봄노동자의 사생활 침해를 최소화하기 위하여는 영상정보의 열람 기준에 대하여 보다 제한적으로 규정되어야 할 필요가 있음을

추가적으로 고려할 수 있을 것으로 보임.

예컨대 「노인장기요양보험법」의 경우 장기요양기관을 운영하는 자로 하여금 노인학대 방지 등 수급자의 안전과 장기요양기관의 보안을 위하여 「개인정보보호법」 및 관련 법령에 따른 폐쇄회로 텔레비전을 설치·관리하도록 하되, 법률 상 규정된 경우를 제외하고는 영상정보를 열람하게 하여서는 아니된다고 규정하여 영상정보의 열람금지를 함께 규정하고 있음.⁴⁸⁾

48) 「노인장기요양보험법」 제33조의2(폐쇄회로 텔레비전의 설치 등) ① 장기요양기관을 운영하는 자는 노인학대 방지 등 수급자의 안전과 장기요양기관의 보안을 위하여 「개인정보 보호법」 및 관련 법령에 따른 폐쇄회로 텔레비전(이하 “폐쇄회로 텔레비전”이라 한다)을 설치·관리하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 제23조제1항제1호에 따른 재가급여만을 제공하는 경우
2. 장기요양기관을 운영하는 자가 수급자 전원 또는 그 보호자 전원의 동의를 받아 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장에게 신고한 경우
3. 장기요양기관을 설치·운영하는 자가 수급자, 그 보호자 및 장기요양기관 종사자 전원의 동의를 받아 「개인정보 보호법」 및 관련 법령에 따른 네트워크 카메라를 설치한 경우

② 제1항에 따라 폐쇄회로 텔레비전을 설치·관리하는 자는 수급자 및 장기요양기관 종사자 등 정보주체의 권리가 침해되지 아니하도록 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 노인학대 방지 등 수급자의 안전과 장기요양기관의 보안을 위하여 최소한의 영상정보만을 적법하고 정당하게 수집하고, 목적 외의 용도로 활용하지 아니하도록 할 것
2. 수급자 및 장기요양기관 종사자 등 정보주체의 권리가 침해받을 가능성과 그 위험 정도를 고려하여 영상정보를 안전하게 관리할 것
3. 수급자 및 장기요양기관 종사자 등 정보주체의 사생활 침해를 최소화하는 방법으로 영상정보를 처리할 것

③ 장기요양기관을 운영하는 자는 폐쇄회로 텔레비전에 기록된 영상정보를 60일 이상 보관하여야 한다.

④ 국가 또는 지방자치단체는 제1항에 따른 폐쇄회로 텔레비전 설치비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

⑤ 제1항에 따른 폐쇄회로 텔레비전의 설치·관리 기준 및 동의 또는 신고의 방법·절차·요건, 제3항에 따른 영상정보의 보관기준 및 보관기간 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

제33조의3(영상정보의 열람금지 등) ① 폐쇄회로 텔레비전을 설치·관리하는 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 제33조의2제3항의 영상정보를 열람하게 하여서는 아니 된다.

1. 수급자가 자신의 생명·신체·재산상의 이익을 위하여 본인과 관련된 사항을 확인할 목적으로 열람 시기·절차 및 방법 등 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 요청하는 경우
2. 수급자의 보호자가 수급자의 안전을 확인할 목적으로 열람 시기·절차 및 방법 등 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 요청하는 경우
3. 「개인정보 보호법」 제2조제6호가목에 따른 공공기관이 「노인복지법」 제39조의11 등 법령에서 정하는 노인의 안전업무 수행을 위하여 요청하는 경우
4. 범죄의 수사와 공소의 제기 및 유지, 법원의 재판업무 수행을 위하여 필요한 경우
5. 그 밖에 노인 관련 안전업무를 수행하는 기관으로서 보건복지부령으로 정하는 자가 업무의

제정안에 대하여 개인정보보호위원회는 돌봄서비스는 재가 방문 등 서비스 이용자와 직접 대면하는 특성이 있으므로, 돌봄서비스 제공 장소에 CCTV 또는 녹음장치를 설치하는 것은 돌봄노동자 또는 서비스 이용자의 일상적인 행동이나 대화내용 등이 본인의 의사와 관계없이 다른 사람에게 노출될 수 있어 권리침해가 크고, 근로관계의 특수성 및 「개인정보 보호법」을 고려할 때, 사용자 또는 이용자등이 CCTV 또는 녹음장치 설치 사실을 일방적으로 고지하였다는 이유만으로는 돌봄노동자가 자신의 근로상황이 촬영되거나 대화 내용이 녹음된다는 사실을 자발적으로 허용하거나 동의하였다고 간주하기 어려우므로, ‘돌봄근로자의 사전 동의’를 받아 촬영·녹음하도록 제정안의 문구를 수정하여야 할 필요가 있다는 의견임.

수행을 위하여 열람시기·절차 및 방법 등 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 요청하는 경우

② 장기요양기관을 운영하는 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 제33조의2제1항의 설치 목적과 다른 목적으로 폐쇄회로 텔레비전을 임의로 조작하거나 다른 곳을 비추는 행위

2. 녹음기능을 사용하거나 보건복지부령으로 정하는 저장장치 이외의 장치 또는 기기에 영상정보를 저장하는 행위

③ 장기요양기관을 운영하는 자는 제33조의2제3항의 영상정보가 분실·도난·유출·변조 또는 훼손되지 아니하도록 내부 관리계획의 수립, 접속기록 보관 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 안전성 확보에 필요한 기술적·관리적·물리적 조치를 하여야 한다.

④ 국가 및 지방자치단체는 장기요양기관에 설치한 폐쇄회로 텔레비전의 설치·관리와 그 영상정보의 열람으로 수급자 및 장기요양기관 종사자 등 정보주체의 권리가 침해되지 아니하도록 설치·관리 및 열람 실태를 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 매년 1회 이상 조사·점검하여야 한다.

⑤ 폐쇄회로 텔레비전의 설치·관리와 그 영상정보의 열람에 관하여 이 법에서 규정된 것을 제외하고는 「개인정보 보호법」(제25조는 제외한다)을 적용한다.

러. 보칙 및 벌칙(안 제26조, 제27조, 제28조 및 제29조)

1) 제정안의 요지

제정안은 국가등과 돌봄서비스 관리기관은 사용자가 이 법 또는 노동관계법령을 위반한 사실을 알게 된 경우 즉시 관할 지방고용동청에 통보하도록 통보의무를 부과하고 있음.

또한 제정안은 사용자가 안 제7조·안 제8조제1항·안 제8조제2항·안 제15조제1항의 위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원의 벌금에 처하도록 하고,

사용자가 안 제6조제1항·안 제6조제2항·안 제9조·안 제10조·안 제11조제1항·안 제11조제2항 또는 제12조·안 제14조·안 제16조·안 제17조제1항을 위반할 경우 500만원 이하의 벌금에 처하도록 함.

한편 제정안은 법인의 대표자나 법인의 대리인, 사용인, 그 밖의 근로자가 그 법인의 업무에 관하여 안 제27조(벌칙)의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인에게도 해당 조문의 벌금을 과하되, 법인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 않도록 함.

또한 제정안은 안 제19조제1항·안 제19조제2항·안 제22조제1항·안 제22조제2항·안 제22조제3항·안 제24조·안 제25조제1항·안 제25조제2항을 위반할 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고, 과태료는

대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수하도록 함.

제정안
제26조(통보의무) 국가등과 돌봄서비스 관리기관은 사용자가 이 법 또는 노동관계법령을 위반한 사실을 알게 된 경우 즉시 관할 지방고용노동청에 통보하여야 한다. 제27조(벌칙) ① 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제7조를 위반하여 기간제 근로계약을 체결하는 경우 2. 제8조제1항을 위반하여 근로시간을 초과하는 경우 3. 제8조제2항을 위반하여 야간근로에 대한 가산 지급을 하지 아니한 경우 4. 제15조제1항을 위반하여 유급휴일 또는 연차 유급휴일을 주지 아니한 경우 ② 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제6조제1항을 위반하여 근로조건을 명시하지 아니한 경우 2. 제6조제2항을 위반하여 교부하지 아니한 경우 3. 제9조를 위반하여 최소근로시간을 보장하지 아니한 경우 4. 제10조를 위반하여 근로시간을 산정한 경우 5. 제11조제1항을 위반하여 근로시간 단축을 통지하지 아니하거나 통상임금을 지급하지 아니한 경우 6. 제11조제2항 또는 제12조를 위반하여 휴업수당을 지급하지 아니한 경우 7. 제14조를 위반하여 퇴직급여를 지급하지 아니한 경우 8. 제16조를 위반하여 안전휴가를 주지 아니한 경우 9. 제17조제1항을 위반하여 질병휴가를 주지 아니한 경우 제28조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인의 대리인, 사용인, 그 밖의 근로자가 그 법인의 업무에 관하여 제27조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인에게도 해당 조문의 벌금을 과(科)한다. 다만,

제정안

법인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제29조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제19조제1항 또는 제2항을 위반하여 사용자가 휴게시간을 보장하지 아니한 경우
2. 제22조제1항을 위반하여 사용자가 돌봄서비스의 제공을 중단하지 아니한 경우
3. 제22조제2항을 위반하여 사용자가 돌봄노동자를 보호하기 위한 조치를 취하지 아니한 경우
4. 제22조제3항을 위반하여 사용자가 돌봄서비스 관리기관에 알리지 아니하거나 이용자등에 대한 인권교육을 요청하지 아니한 경우
5. 제24조를 위반하여 사용자 및 돌봄노동자가 인권교육을 받지 아니한 경우
6. 제25조제1항을 위반하여 사용자 및 이용자등이 폐쇄회로 텔레비전 및 녹음장치 등의 설치 사실을 고지하지 아니한 경우
7. 제25조제2항을 위반하여 폐쇄회로 텔레비전 또는 녹음장치 등을 설치·관리하는 자가 준수사항을 지키지 아니한 경우

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

2) 검토의견

제정안은 보칙 및 벌칙을 통하여 법 위반 사항에 대하여 규정하고 있음.

제정안의 벌칙 규정과 관련하여, 다음의 사항을 추가적으로 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 안 제27조제1항제2호는 사용자가 안 제8조제1항을 위반하여 근로시간을 초과하는 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있는데, 돌봄서비스의 다양한 제공 형태를 고려할 때 근로시간의 초과는 사용자 외 이용자등에 의해서도 발생할 수 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

둘째, 안 제27조제2항제3호는 사용자가 안 제9조를 위반하여 최소근로시간을 보장하지 아니한 경우 500만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있는데, 최소근로시간 미보장과 관련하여 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」은 별도의 벌칙을 규정하지 아니하고 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」은 가사서비스 제공기관이 가사근로자에게 최소근로시간을 보장하지 아니한 경우 고용노동부장관이 시정을 명할 수 있고, 가사서비스 제공기관이 이에 따르지 아니한 경우 인증을 취소할 수 있도록 규정하고 있음.⁴⁹⁾

49) 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」

제15조(최소근로시간) ① 최소근로시간은 1주일에 15시간 이상이어야 한다. 다만, 가사근로자의 명시적인 의사가 있는 경우 또는 대통령령으로 정하는 경영상 불가피한 경우에는 1주일에 15시간 미만으로 정할 수 있다.

② 1주간 최소근로시간이 15시간 미만인 가사근로자에 대해서는 제16조를 적용하지 아니한다.

제23조(시정명령 및 인증 취소) ① 고용노동부장관은 가사서비스 제공기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시정을 명할 수 있다.

1. 제4조제2항을 위반하여 가사근로자에게 불이익한 조치를 한 경우
2. 제7조제1항에 따른 인증 요건에 맞지 아니하게 된 경우
3. 제9조제1항을 위반하여 공개 대상 정보를 공개하지 아니하거나 거짓으로 정보를 공개한 경우
4. 제9조제2항을 위반하여 「근로기준법」 및 이 법에서 정하는 근로조건 등에 반하는 내용이 포함된 이용계약을 체결한 경우
5. 제11조제1항 및 제2항을 위반하여 이용계약을 체결하지 아니하고 가사근로자에게 가사서비스를 제공하게 하거나 이용계약 시 포함하여야 할 사항을 포함하지 아니하고 이용계약을 체결한 경우
6. 제12조를 위반하여 가사근로자에게 만 12세 이하 아동의 보호·양육 서비스를 제공하게 한

셋째, 안 제27조제2항제9호는 사용자가 안 제17조제1항을 위반하여 질병휴가를 주지 아니한 경우 500만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있는데, 안 제17조제1항의 연 60일 범위의 질병휴가에 대하여 벌금에 처하도록 하고 있으면서도 안 제17조제2항의 공무상 질병 또는 부상으로 인한 연 180일 범위의 질병휴가를 주지 아니한 경우에 대하여는 별도의 벌금 등 제재수단이 규정되어 있지 않은바 제재수단의 형평성 측면을 추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

제정안의 자구와 관련하여, 안 제27조제1항제4호는 “(안)제15조제1항을 위반하여 유급휴일 또는 연차 유급휴일을 주지 아니한 경우”로 규정하고 있으나, 안 제15조제1항은 “유급휴일 및 연차 유급휴가”를

경우

7. 가사근로자에게 제15조제1항에 따른 최소근로시간을 보장하지 아니한 경우. 다만, 같은 항 단서에 해당하는 경우는 제외한다.
8. 제19조제2항에 따른 정보 제출 요구에 정당한 사유 없이 따르지 아니한 경우 또는 거짓 정보를 제출한 경우
9. 제21조제2항에 따른 자료 제출 또는 의견 진술 요구에 정당한 사유 없이 따르지 아니한 경우 또는 거짓 자료를 제출하거나 거짓 의견을 진술한 경우
10. 정당한 사유 없이 제22조제1항에 따른 출입·검사를 거부·방해 또는 기피한 경우, 질문에 대하여 진술을 거부하거나 거짓으로 진술한 경우 및 보고 또는 자료 제출 명령에 따르지 아니하거나 거짓된 보고 또는 자료 제출을 한 경우
- ② 고용노동부장관은 가사서비스 제공기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 인증을 취소할 수 있다. 다만, 제1호 또는 제4호에 해당하는 경우에는 인증을 취소하여야 한다.
 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 경우
 2. 제1항에 따른 시정명령에 따르지 아니한 경우
 3. 폐업을 하거나, 인증을 받은 후 정당한 사유 없이 1년 이상 휴업한 경우
 4. 가사서비스 제공기관의 대표자 또는 임원이 제8조 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우
 5. 그 밖에 정상적인 가사서비스 제공이 현저하게 곤란하다고 판단되는 경우
- ③ 고용노동부장관은 제2항제4호에 해당하는 사유로 가사서비스 제공기관의 인증을 취소하여야 할 때에는 미리 해당 대표자 또는 임원을 바꾸어 임명할 기간을 1개월 이상 주어야 한다.
- ④ 고용노동부장관은 제2항에 따라 가사서비스 제공기관의 인증을 취소하려는 경우에는 청문을 하여야 한다.
- ⑤ 제2항에 따라 인증이 취소된 가사서비스 제공기관은 인증이 취소된 날부터 2년 이내에는 다시 인증을 받을 수 없다.
- ⑥ 제1항에 따른 시정명령 및 제2항에 따른 인증 취소의 구체적 기준 및 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

규정하고 있는바 자구 수정이 필요할 것으로 보임.

한편 개인정보보호위원회는 안 제29조제1항제6호, 안 제29조제1항제7호와 관련하여 돌봄서비스 이용자는 노인, 장애인, 환자 등 일상생활 및 사회 활동에서 타인의 도움이 필요한 사회적 약자임을 고려할 때, 이들에게 법률상 의무를 부과하고 위반시 처벌하는 것은 과도한 규제가 될 측면이 있어 입법정책적으로 신중하게 판단해야할 사항으로 사료되고, 동일 위반 행위에 대해서는 동일 수준의 처벌이 부과되어야 하므로, 「개인정보 보호법」과 동일한 수준의 처벌이 부과될 필요가 있다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540