



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 노무제공자 근로자 추정 규정 신설 등 〉

■ 김주영의원 대표발의(의안번호 제2215572호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 한석현

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유	1
III. 주요내용	2
IV. 검토의견	4
1. 근로감독관의 자료요청권한 명시	4
2. 노무제공자 근로자 추정 규정 신설	9
3. 근로감독관의 노무수령자에 대한 자료제출 요구권한 등	18

I. 제안경위

2025년 12월 24일 김주영의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 12월 26일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

최근 플랫폼 산업의 확산, 노무제공 방식 및 고용형태의 다양화 등 노동시장 구조 변화로 인해 형식상 위·수탁계약이나 프리랜서 계약을 체결하고 있으나, 실질적으로는 사용자에게 종속되어 노무를 제공하는 사례들이 지속적으로 발생하고 있음. 「근로기준법」 적용을 회피하기 위한 수단으로 의도적으로 노동관계를 도급·위탁·프리랜서 계약 등으로 위장하는 이른바 ‘무늬만 프리랜서, 가짜 3.3 계약’으로 인해 근로자로서의 지위와 권리를 누리지 못하고 오분류된 근로자가 법적 보호를 받을 수 있도록 법적·제도적 검토가 필요한 시점임.

특히 현행 법체계 하에서는 근로자성이 다투어지는 경우, 입증책임의 일반적인 법리에 따라 권리를 주장하는 노무제공자가 근로자성을 입증해야 하지만, 계약 상대방이 가진 정보와 자료에 대한 접근이 제한된 노무제공자가 전적으로 입증책임을 지는 것은 과도한 부담으로 작용하고 있으며, 이로 인해 분쟁이 장기간으로 이어지거나 권리구제를 받지 못하는 경우도 적지 않음.

이에 근로자 추정 규정을 도입하여 민사적 분쟁해결에 있어 입증책임의 구조를 합리적으로 조정하여 정보 편증의 문제를 해소하고, 사용자가 해당 추정을 번복하려는 경우에는 반증을 통해 다룰 수 있도록 하고자 함. 또한 형사벌과 연계되는 고용노동부 신고사건 등에 대해서는 근로감독관의 자료제출 요구 및 조사 권한을 명확히 함으로써 노무제공자의 근로자성 입증 부담을 실질적으로 완화하고, 근로자 오분류로 인한 보호 공백 해소 및 노동분쟁 전반의 공정성을 제고하려는 것임.

Ⅲ. 주요내용

민사상 권리·의무를 다투는 분쟁에서 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하는 사람은 근로자로 추정하도록 규정하면서, 노무수령자가 반증하는 경우에는 그 추정이 번복되도록 함.

또한 근로자성이 쟁점이 되는 고용노동부 신고사건을 처리함에 있어 근로감독관이 노무수령자에게 근로자성 판단에 필요한 관련 자료 제출을 요구할 수 있는 법적 근거를 마련하여 정보 편증으로 인해 노무제공자가 근로자성을 입증하기 어려운 문제를 해소하고, 근로자성 판단의 객관성을 높이기 위하여 근로감독관이 국세청 등 관계기관에 소득자료·고용보험 자료 등 관련 정보의 제공을 요청할 수 있도록 법적 근거를 마련하면서, 지방고용노동관서에 외부 전문가로 구성된

근로자성 판단 자문기구를 설치·운영할 수 있도록 하는 근거 규정을 마련함(안 제102조의2제1항 및 제104조의2 신설 등).

IV. 검토의견

1. 근로감독관의 자료요청권한 명시(안 제102조의2)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 근로조건의 보호를 위하여 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장 또는 관련 기관·단체의 장에게 정보 또는 자료의 제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있는 권한을 근로감독관에게도 명시적으로 부여하려는 내용임(안 제102조의2).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제102조의2(자료 제공의 요청) ① 고용노동부장관은 이 법에서 정하는 근로조건 보호를 위하여 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장 또는 근로복지공단 등 관련 기관·단체의 장에게 다음 각 호의 정보 또는 자료의 제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있다. 1. ~ 3. (생략) ②·③ (생략)	제102조의2(자료 제공의 요청) ① 고용노동부장관과 근로감독관----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 1. ~ 3. (현행과 같음) ②·③ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 이 법에서 정하는 근로조건 보호를 위하여 타 기관·단체의 장 등에게 정보 또는 자료의 제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있는 권한의 주체를 고용노동부장관으로 명시하고 있음.

한편 법 제106조¹⁾는 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다고 규정하고 있으나, 이 법 시행령에서는 법 제102조의2를 위임의 대상으로 규정하고 있지 않아 지방고용노동관서에서 근무하고 있는 근로감독관의 「소득세법」, 「고용보험법」 등 동 조항 각 호에 해당하는 자료 제공 요청 등에 관한 법적근거가 명확하지 않은 측면이 있던 것으로 보임.

이에 개정안은 실제 자료 제공의 요청을 실시하는 근로감독관을 명시적인 자료 제공 요청 권한의 주체로 추가하여 근로감독관의 권한을 명확히 하려는 취지임.

다만, 개정안과 관련하여 최근 본회의에서 의결된 「근로기준법 일부개정법률안」 등을 고려한 논의가 필요함.

2026년 3월 본회의에서 의결된 「근로기준법 일부개정법률안」과 「노동감독관 직무집행법안」에 따라 현행법 제102조의2는 삭제되었

1) 제106조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

음.

또한 「노동감독관 직무집행법안」 제39조에서 고용노동부장관의 자료 제공 요청권을 규정하고 있고, 현행 「근로기준법」에서 규정하고 있는 「소득세법」, 「고용보험법」 등에 대한 자료 제공 요청 및 관계 전산망 이용이 명시적으로 규정되어 있는바, 「노동감독관 직무집행법안」을 통해 필요한 자료에 대한 접근이 원활하게 이루어질 수 있을 것으로 보이는 측면이 있음.

이에 따라 동 개정안에 따른 현행법 개정의 필요성이 저조한 것으로 보이므로 심의 과정에서 이를 고려할 필요가 있음.

[「노동감독관 직무집행법안」 관련 규정]

제38조(노동정보시스템의 구축) ① 고용노동부장관은 노동감독관의 직무가 효율적으로 수행될 수 있도록 노동정보시스템을 구축·운영한다.

② 고용노동부장관은 노동정보시스템 구축·운영 시 개인정보 보호를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제28조제1항에 따라 권한을 위임받은 시·도지사가 사업수행 및 관리를 위하여 제1항에 따른 노동정보시스템의 이용을 요청하는 경우 그 필요한 범위 내에서 이용하게 할 수 있다. 이 경우 시·도지사는 제공받은 목적의 범위 내에서 이를 이용하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 제28조제1항에 따라 권한을 위임받은 시·도지사의 효율적인 직무 수행을 위하여 제1항에 따른 노동정보시스템과 정보 공유가 가능하도록 노동정보시스템을 구축·운영할 수 있으며, 이를 이용하는 시·도지사 및 지방노동감독관은 노동 관계 법령 위반 여부에 대한 점검 사항 및 감독 결과, 이와 관련하여 취득한 자료 일체를 입력하여야 한다.

제39조(자료 제공의 요청) ① 고용노동부장관은 노동 관계 법령의 집행과 제38조에 따른 노동정보시스템 구축·운영을 위하여 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장 또는 근로복지공단 등 관련 기관·단체의 장에게 다음 각 호의 정보 또는 자료의 제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있다.

1. 「소득세법」 제4조제1항제1호에 따른 종합소득에 관한 자료, 같은 법 제164조

에 따른 사업소득·근로소득 지급명세서 또는 같은 법에 따른 원천징수이행상황신고서

2. 「부가가치세법」 제8조, 「법인세법」 제111조, 「소득세법」 제168조에 따른 사업자등록정보

3. 「국민건강보험법」 제81조에 따른 보험료등 체납 사업장에 관한 정보, 같은 법 제57조에 따른 부당이득 징수금에 관한 정보

4. 「주민등록법」 제7조에 따른 주민등록표

5. 「가족관계의 등록 등에 관한 법률」 제9조에 따른 가족관계등록부

6. 「출입국관리법」 제2조제17호에 따른 외국인 기본인적정보 및 같은 법 제24조에 따른 체류자격 변경허가에 관한 정보, 같은 법 제32조에 따른 외국인등록사항 중 체류자격과 체류기간에 관한 정보, 같은 법 제37조의2에 따른 외국인등록사항의 말소에 관한 정보

7. 「고용보험법」 제13조 및 제15조(제77조의10제1항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 정보

8. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제7조, 제10조 및 제12조에 따른 고용보험 및 산업재해보상보험 관계의 성립, 소멸, 변경에 관한 정보

9. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조에 따른 출국만기보험등 및 같은 법 제23조에 따른 보증보험, 상해보험의 가입에 관한 정보

10. 「고용정책 기본법」 제15조의2에 따른 고용정보시스템의 사업장별 피보험자수, 고용형태 등 고용·직업 정보

11. 「전기사업법」 제16조제1항에 따른 기본공급약관에서 정하는 사업장별 계약 전력 정보(「산업안전보건법」 제42조제1항에 따른 유해위험방지계획서의 심사를 위하여 필요한 경우로 한정한다)

12. 「화학물질관리법」 제9조제1항에 따른 화학물질확인 정보(같은 법 제52조제1항에 따른 자료보호기간 중에 있는 정보는 제외한다)

13. 「건설기계관리법」 제3조 또는 「자동차관리법」 제5조에 따라 각각 등록한 건설기계 또는 자동차 중 「산업안전보건법」 제93조에 따라 안전검사를 받아야 하는 건설기계 또는 자동차에 관한 정보

14. 「119구조·구급에 관한 법률」 제22조에 따른 구조·구급활동상황일지와 「응급의료에 관한 법률」 제49조에 따른 출동 및 처치 기록에 관한 정보

15. 「산업재해보상보험법」 제71조제1항에 따른 유족장례비 지급 정보

16. 그 밖에 이 법에서 정하는 노동 관계 법령의 집행을 위하여 필요한 정보 또는 자료로서 대통령령으로 정하는 정보 또는 자료

② 제1항에 따라 정보 또는 자료의 제공 등을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

③ 제1항에 따라 제공되는 정보 또는 자료에 대하여는 수수료나 사용료 등을 면제한다.

고용노동부는 지방관서 및 자치단체 감독관도 관계기관 자료 요청을 할 수 있도록 근거를 마련할 필요가 있으나, 「노동감독관 직무집행법안」에서 제39조에서 노동관계 법령 집행 및 노동정보시스템 구축·운영을 위한 고용노동부장관의 관계기관 자료요청권을 규정하고 있는바 「노동감독관 직무집행법안」 제정에 따라 동 조항은 삭제할 필요가 있다는 의견임.

2. 노무제공자 근로자 추정 규정 신설(안 제104조의2제1항 신설)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 노무제공자를 ‘다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하는 사람’으로 정의하고, 노무제공자는 이 법과 관련한 분쟁해결에서 근로자로 추정하도록 하는 내용임(안 제104조의2제1항 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제104조의2(근로자 추정) ① <u>다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)은 이 법과 관련한 분쟁해결에서 근로자로 추정한다.</u> ② (생략) ③ (생략)

나. 노무제공자의 개념 및 관련 논의 동향

노무제공자²⁾는 근로계약이 아닌 위탁사업자계약 등 계약으로 근로하며, 임금이 아닌 정해진 수수료 등을 수입으로 하고 있다는 점에서 일반적인 근로자와는 구분됨.

다만 이들은 타인의 사업을 위해 직접 노무를 제공하고 그 대가로 얻은 수입으로 생활하며 노무제공 상대방과 대등한 교섭지위에 있지 않다는 점에서는 일반 근로자와 유사한 성격을 띠는 측면이 있으므로, 노무제공자에 대해 근로자와 유사한 수준의 사회적 보호가 필요하다는 의견이 제기되고 있고,³⁾ 대법원 판례 또한 노무제공자의 근로자성 인정범위를 넓히는 추세에 있으며, 2024년 7월 운송플랫폼 소속 운전기사들을 「근로기준법」 상 근로자로 판단한 사례가 있었음.⁴⁾

2) 과거 플랫폼종사자 등을 ‘특수형태근로종사자’로 칭하였으며 현재에도 일반적으로 사용되고는 있으나, 2022년 「산업재해보상보험법」 개정을 통해 ‘특수형태근로종사자’ 용어를 ‘노무제공자’로 변경하면서 ‘특정 사업장예의 전속성’ 요건을 삭제하여 포괄 범위를 확대하였으며, 이에 따라 현행 「산업재해보상보험법」과 「고용보험법」은 과거 법 체계상의 ‘특수형태근로종사자’보다 더 넓은 의미로 ‘노무제공자’의 명칭을 사용하고 있으므로, 이하에서는 이를 ‘노무제공자’로 통일함.

3) 국가인권위원회는 2차례의 결정(2017.4.6., 2019.9.6.)을 통해 국회에 특수형태근로종사자(노무제공자) 보호를 위한 「노동조합 및 노동관계조정법」과 「고용보험법」 개정을 권고한 바 있음.

4) **대법원 2024. 7. 25. 선고 2024두32973 판결** : 근로기준법상 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 고용계약, 도급계약 또는 위임계약인지보다 근로제공관계의 실질이 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 것인지 여부에 따라 판단해야 한다. …(중략)… 온라인 플랫폼(노무제공과 관련하여 둘 이상의 이용자 간 상호작용을 위한 전자적 정보처리시스템을 말한다)을 매개로 근로를 제공하는 플랫폼 종사자가 근로자인지를 판단하는 경우에는 노무제공자와 노무이용자 등이 온라인 플랫폼을 통해 연결됨에 따라 직접적으로 개별적인 근로계약을 맺을 필요성이 적은 사업구조, 일의 배분과 수행 방식 결정에 온라인 플랫폼의 알고리즘이나 복수의 사업참여자가 관여하는 노무관리의 특성을 고려하여 위 요소들을 적절하게 적용해야 한다.

<근로자-특수형태근로종사자(노무제공자)-자영인 개념 비교>

구 분	근로자	특수형태근로종사자 (노무제공자)	자영인
계약형태	근로계약	위탁사업자계약, 임대차계약, 구두계약	타인과의 계약 불요 또는 가맹계약 등
노무제공의 주체	본인	본인	본인 또는 타인 고용
노무제공의 대가	임금	정해진 수수료, 임대료 등 수입	독자적 사업 운영
사업장 전속성	특정사업장 전속	① 특정사업장 전속형 ② 복수사업장 유형	해당 없음
작업도구 등 소유관계	미소유	① 미소유 유형 ② 소유 유형	작업장소, 도구 등 소유

출처: 국가인권위원회 “인권위, 특수형태근로종사자 노동3권 보장을 위한 입법 권고”, 2017.

최근 사회의 변화에 따라 노무제공자 중 특히 플랫폼종사자가 급증하면서 이들에 대한 사회적 보호범위 설정에 대한 논의가 각국에서 이루어지고 있음.

미국 캘리포니아주의 경우 2020년 1월부터 발효된 ‘AB 5법(Assembly Bill 5)’을 통해 근로자성 판단기준을 제시하고 있는바, 동법은 ①노동자는 업무수행과 관련하여 계약상으로는 실제로 기업의 통제와 지시를 받지 않고, ②노동자는 기업의 통상적인 사업범위 외의 업무를 수행하며, ③노동자는 관례적으로 기업과 독립적으로 설립된 직종, 직업 또는 사업에 종사하고 있다는 3가지 요소를 기업이 모두 입증하지 않는 한 노동자를 임금노동자로 추정하도록 규정하고 있음.⁵⁾

5) Miriam A. Cherry, 「플랫폼 노동자에 대한 법적 보호: 미국 캘리포니아주 AB 5법」, 『국제노동브리프』 2020년 5월호, 한국노동연구원, 2020.

EU의 경우, 2024년 3월 ‘플랫폼노동지침’을 채택하였으며, 동 지침에 따르면 디지털 플랫폼의 통제나 지시에 따라 플랫폼종사자가 근로하는 경우 노동자로 추정하고 이에 대한 입증책임을 디지털 플랫폼에 부여하되, 다만 노동자성 인정 기준에 대한 세부사항은 각 회원국이 국내법 또는 단체협약에 따라 정하도록 함.⁶⁾⁷⁾

다. 검토의견

현행법은 “근로자”를 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다고 규정하고 있음.

이에 대하여 판례는 “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다.”고 판시하며 근로자성 판단요건을 제시하고 있음.⁸⁾

6) Council of the EU, ‘Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions’, 2024.3.11.

7) 당초 EU는 노동자로 추정하는 요건에 대하여 ①종사자가 수령 가능한 임금의 상한선, ②전자수단을 통한 성과 감독, ③업무의 분배 또는 할당에 대한 통제, ④노동조건에 대한 통제 및 노동시간 선택에 대한 제한, ⑤노동조직의 자유 및 외관 또는 행동규칙에 대한 제한의 다섯 가지 지표 중 최소 두 가지를 충족하는 경우 고용된 노동자로 추정하도록 명시하였으나, 독일과 프랑스의 반대로 인해 개별 국가의 상황에 따라 요건을 정하는 것으로 수정하여 채택하였음.

8) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 : “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고, 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며, 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자

그러나 「근로기준법」 적용 사례가 확립된 근로형태가 아닌 새로운 형태로 근로하는 근로자의 경우, 근로자성을 인정받기 위해서는 소송을 제기할 수밖에 없으며, 소송법상 입증책임의 원칙에 따라 근로자성을 주장하는 근로자가 관련 사실을 모두 입증하여야 하는 한계가 있음.

또한 계약의 형식에 관계없이 노무 제공의 실질에 따라 근로자성을 판단한다고 하더라도, 현행법이 근로자를 ‘임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람’이라고 명시하고 있으므로 동 범위 하에서 근로자성 판단이 이루어질 수밖에 없는바,⁹⁾ 최근 그 수가 증가하고 있는 노무제공자(특수형태근로종사자)¹⁰⁾에 대한 「근로기준법」 적용이 충분하게 이루어지지 못하고 있다는 문제가 제기됨.

이에 개정안은 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하는 사람을 노무제공자로 정의하고, 노무제공자는 이 법과 관련한

가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.”

9) 판례는 외근형 노무제공자 중 신문사 광고외근원, 방송사 시청료 위탁징수원 등의 근로자성을 인정하면서도, 전기요금 위탁 수금원, 학습지교사, 보험모집인 등에 대해서는 근로자성을 부정하고 있음.(노동법실무연구회, 『근로기준법 주해 I』, 박영사, 147면.)

10) 과거 플랫폼종사자 등을 ‘특수형태근로종사자’로 칭하였으며 현재에도 일반적으로 사용되고는 있으나, 2022년 「산업재해보상보험법」 개정을 통해 ‘특수형태근로종사자’ 용어를 ‘노무제공자’로 변경하면서 ‘특정 사업장에서의 전속성’ 요건을 삭제하여 포괄 범위를 확대하였으며, 이에 따라 현행 「산업재해보상보험법」과 「고용보험법」은 과거 법 체계상의 ‘특수형태근로종사자’보다 더 넓은 의미로 ‘노무제공자’의 명칭을 사용하고 있으므로, 이하에서는 이를 ‘노무제공자’로 통일함.

분쟁해결에서 근로자로 추정하여 이들에 대한 노동관계법상 보호 범위를 확대하려는 것으로, 최근 근로자성의 인정에 관련한 논의가 각국에서 이루어지고 있다는 점을 반영하여 노무제공자를 근로자로 추정함.

개정안에 따른 경우 근로기준법과 관련한 분쟁해결에서 노무제공자의 증명책임이 노무제공자의 상대방¹¹⁾에게로 전환되는 효과가 생기거나 노무제공자의 권리구제를 강화할 수 있다는 점에서 의의가 있음.

특히 이른바 ‘가짜 3.3 계약’과 같이 근로기준법상 근로자성을 가지고 있음에도 4대 보험 납부 및 노동법 적용 등을 회피하기 위해 근로소득세 대신 사업소득세(3.3%)를 납부하도록 하는 등 형식만 프리랜서처럼 계약을 체결하는 사례¹²⁾에서 개정안과 같이 근로자 추정이 도입될 경우, 실질상 근로자임에도 그 증명이 어려워 법적 보호에서 배제되고 있던 이들에 대한 근로기준법상 보호가 확대되어 권리구제에 용이한 측면이 있을 것으로 기대되는 측면이 있음.

다만, 개정안의 근로자 추정 도입에 대하여는 다음의 법체계적 사항을 종합적으로 고려한 입법정책적 검토가 필요할 것으로 보임.

첫째, 개정안에 따른 근로자 추정의 적용범위와 관련하여 개정안은 노무제공자를 ‘이 법과 관련한 분쟁해결’에서 근로자로 추정한다고 규

11) 참고로, 김주영의원 대표발의 「근로기준법 일부개정법률안(의안번호 제15572호)」은 이를 ‘노무제공자로부터 노무를 수령하는 자(노무수령자)’로 규정함.

12) 고용노동부 보도자료, “‘가짜 3.3’ 위장 고용 의심 사업장 대상 「전국 단위 기획 감독」 착수”, 2025.12.4.

정하고 있으나, 근로자 추정을 형사책임의 영역까지 확장할 경우 무죄 추정의 원칙 등에 위배될 소지가 있으므로 이를 고려한 법문언의 명확화가 필요할 것으로 보임.

개정안의 제안이유와 주요내용을 고려하면 동 개정안은 ‘민사상 분쟁해결’을 주된 노무제공자의 근로자 추정의 적용영역으로 상정한 것으로 해석되나,¹³⁾ 근로기준법과 관련한 분쟁은 민사·형사·행정의 영역에 복합적으로 작용하는 경우가 다수 있음.¹⁴⁾

특히 근로자성이 범죄구성요건이 되는 현행 근로기준법상 형벌 규정 적용에 있어서 노무제공자의 근로자 추정을 인정하는 것은 무죄추정의 원칙상 수사기관이 범죄구성요건을 입증하여야 함에도 피의자 지위를 갖는 노무수령자에게 이를 입증하게 하는 결과를 초래할 우려가 있는 것으로 보임.

둘째, 근로자 추정의 도입에 따른 입증책임의 전환과 관련한 검토가 필요함. 우리 법체계는 원칙적으로 권리가 존재함을 주장하는 당사자가 권리근거 사실에 대하여 입증책임을 부담하도록 하고 있으며 입증책임의 전환은 제한적으로 인정¹⁵⁾되고 있음을 고려한 논의가 필요한

13) “...민사상 권리·의무를 다투는 분쟁에서 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하는 사람은 근로자로 추정하도록 규정하면서, 노무수령자가 반증하는 경우에는 그 추정이 번복되도록 함...”

14) 예컨대 근로자에게 임금체불이 발생할 경우 근로자는 사업주에게 미지급임금에 대한 손해배상청구(법 제43조의8), 지방고용노동관서 신고에 의한 해결(진정)을 도모할 수도 있으며, 이와 별도로 민사절차를 통하여 지급명령 신청 또는 임금청구 소송을 제기할 수 있음. 또한 지방고용노동관서 신고 이후 체불이 청산되지 않을 경우 사건이 검찰에 송치되어 형사절차로 이어질 수 있음.

15) 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제47조(입증책임의 배분) ① 이 법률과 관련한 분쟁해결에 있어서 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가

것으로 보임.

참고로, 미국의 경우 캘리포니아주의 ‘AB 5법’ 외 다른 주에서는 아직 근로자성에 대한 입증책임 전환 논의가 시작 단계에 있으며, EU의 경우에도 ‘플랫폼노동지침’이 2024년 3월에야 합의에 이르러 이후 2년 이내에 EU 각국이 국내 상황에 맞는 국내법 등의 제·개정이 이루어질 예정인바, 근로자성 추정과 입증책임 전환에 대해서는 다른 국가의 관련 입법 경과나 성과 등에 대해서도 지켜볼 필요가 있다고 보임.

셋째, 근로자 추정의 도입과 관련한 입법의 형식 측면에서, 개정안과 같이 근로자 추정 관련 조항을 신설하는 방식, 노무제공자를 근로자로 추정하되 사용자가 일정한 사항을 모두 입증한 경우 그 추정이 반증되는 방식, 근로기준법의 ‘근로자’ 정의를 개정하여 근로자 추정의 내용을 도입하는 방식 등 다양한 입법의 형태가 가능할 것인바 어느 형식을 취할 것인지에 대한 입법정책적 판단이 필요함.

참고로, 기후에너지환경노동위원회에 계류 중인 근로자 추정 관련 발의 법안은 총 7건인데,¹⁶⁾ 이와 관련하여 각기 다른 형식을 취하고 있는바 추후 심의 과정에서 통합하여 심사할 필요가 있음.

또한 개정안과 관련하여 김주영의원이 대표발의한 「과견근로자 보

입증하여야 한다.

② 제1항에 따른 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제30조(입증책임) 이 법과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다.

16) 참고: 근로자 추정 관련 발의 법안 비교표

호 등에 관한 법률 일부개정법률안(제15573호)」, 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(제15576호)」, 「최저임금법 일부개정법률안(제15578호)」, 「근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(제15579호)」는 동 개정안과 함께 노무제공자의 근로자 추정
에 대하여 규정하고 있는바 추후 심의과정에서 통합하여 심사할 필요가 있음.

고용노동부는 근로자임에도 그 증명이 어려워 법적 보호에서 배제되는 오분류 문제를 해소하고, 노동분쟁에서 권리구제를 강화할 필요성이 있다는 점에서 입법 취지에 공감한다는 입장임. 또한 고용노동부는 근로자 추정의 적용 범위와 관련하여, 대등한 당사자간 주장을 다투는 민사상 분쟁에 한정할 필요가 있다는 입장임.

3. 근로감독관의 노무수령자에 대한 자료제출 요구권한 등(안 제104조의2제2항 및 제3항 신설, 제116조제2항제5호)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 노무제공자가 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제6조의2제1항 각호의 법령의 위반행위에 대하여 신고한 경우, 근로자 여부를 확인하기 위하여 노무제공자로부터 노무를 수령하는 자(이하 ‘노무수령자’)에게 대통령령으로 정하는 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 노무수령자는 정당한 사유가 없으면 이에 따를 것을 규정하며, 정당한 사유 없이 자료를 제출하지 아니하거나 거짓된 자료를 제출한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 함(안 제104조의2제2항 신설 및 제116조제2항제5호).

또한 개정안은 고용노동부장관으로 하여금 지방고용노동관서에 노무제공자의 근로자성 판단을 위한 자문위원회를 설치·운영할 수 있도록 규정하고, 위원회의 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 위임함(안 제104조의2제3항 신설)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제104조의2(근로자 추정) ① 다른 사람의 사업을 위하여 자신이

제116조(과태료) ① (생략)

직접 노무를 제공하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)은 이 법과 관련한 분쟁해결에서 근로자로 추정한다.

② 근로감독관은 노무제공자가 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제6조의2제1항 각 호의 법령의 위반행위에 대하여 신고한 경우 근로자인지 여부를 확인하기 위하여 노무제공자로부터 노무를 수령하는 자(이하 “노무수령자”라 한다)에게 대통령령으로 정하는 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 노무수령자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

③ 고용노동부장관은 지방고용노동관서에 노무제공자의 근로자성 판단을 위한 자문위원회를 설치·운영할 수 있다. 자문위원회를 설치하는 경우 위원회의 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제116조(과태료) ① (현행과 같음)

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 4. (생략) <u><신설></u> ③ (생략)	② ----- ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음) 5. 제104조의2제2항에 따른 근로감독관의 요구가 있는 경우에 정당한 사유 없이 자료를 제출하지 아니하거나 거짓된 자료를 제출한 자 ③ (현행과 같음)
---	---

나. 검토의견

근로감독관은 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」(이하 ‘사법경찰직무법’) 제6조의2 각 호의 법률에 규정된 범죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행함.

[사법경찰직무법 제6조의2]

제6조의2(근로감독관 등) ① 「근로기준법」에 따른 근로감독관은 그의 관할 구역에서 발생하는 다음 각 호의 법률에 규정된 범죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행한다.

1. 「근로기준법」
2. 「최저임금법」
3. 「남녀고용평등법」
4. 「임금채권보장법」

5. 「산업안전보건법」
 6. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」
 7. 「노동조합 및 노동관계조정법」
 8. 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」
 9. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」
 10. 「근로복지기본법」
 11. 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」
 12. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」
 13. 「근로자퇴직급여 보장법」
 14. 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」
 15. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」
 16. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」
 17. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」
 18. 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」(제6조 및 제7조만 해당한다)
 19. 「산업재해보상보험법」(제127조제3항제3호만 해당한다)
- ② 지방고용노동청, 지방고용노동청 지청 및 그 출장소에 근무하며 근로감독, 노사협력, 산업안전, 근로여성 보호 등의 업무에 종사하는 8급·9급의 국가공무원 중 그 소속 관서의 장의 추천에 의하여 그 근무지를 관할하는 지방검찰청검사가장이 지명하는 제1항의 범죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행한다.
- ③ 「선원법」에 따른 선원근로감독관은 그의 관할 구역에서 발생하는 선박소유자와 선원의 「선원법」 또는 「근로기준법」에서 규정한 범죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행한다.

이에 따라 근로감독관은 「근로감독관집무규정」에 따라 사업(장)에서 노동관계법령¹⁷⁾의 위반행위로 권익을 침해당한 자 또는 제3자가 그 위반사항에 대하여 문서·구술·전화·우편·기타의 방법으로 행정관청에 진정·청원·탄원·고소·고발 등을 한 사건에 대하여 접수 및 조사를 함.¹⁸⁾

17) 「근로감독관 집무규정」 제2조(근로감독관의 직무)

② 이 훈령에서 “노동관계법령”이란 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제6조의2제1항에서 정한 법률(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」은 제1장의2의 적용과 위반사항 조치에 관한 업무에 한정한다)과 그 하위법령을 말한다.

18) 참고로 2026년 3월 본회의에서 의결된 「노동감독관 직무집행법안」에 관련 사항이 규정되어 있는바 이 법의 시행일 이후에는 「노동감독관 직무집행법안」에 따른 신고사건의 처리를 할

이때 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「임금채권보장법」, 「근로자퇴직급여 보장법」 등 대부분의 노동관계법령은 「근로기준법」 상 근로자를 대상으로 적용되는바,¹⁹⁾ 근로감독관이 노동관계법령 위반행위 신고사건을 접수한 경우 신고사건이 ‘근로자’에게 발생한 일인지 여부를 조사하게 되므로, 신고사건 피해자의 근로자성 증명이 필요한 경우가 있음.

이때 우리 법체계는 원칙적으로 권리가 존재함을 주장하는 당사자가 권리근거 사실에 대하여 입증책임을 부담하도록 하고 있어, 노동관계법령 위반에 대하여 노무제공자가 신고한 경우 그 근로자성의 입증책임은 노무제공자에게 있음. 그러나 관련 자료가 회사 등 노무수령자에 보관되어 있는 등 노무제공자의 근로자성 증명이 어려운 경우가 다수 있는 것으로 보임.²⁰⁾

이에 개정안은 노동청에 대한 신고사건에서 근로자성 증명이 어려운 노무제공자의 상황을 고려하여, 노무제공자가 노동관계법령 위반행위에 대하여 신고한 경우 근로감독관이 노무수령자에게 대통령령으로 정하는 자료의 제출을 요구할 수 있도록 하고, 노무수령자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 하며, 위반시 과태료를 부과하는 것임.

것임.

19) 참고로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 근로자를 ‘사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람’으로, 「노동조합 및 노동관계조정법」은 ‘직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자’로, 「근로복지기본법」은 ‘직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람’으로 「근로기준법」상 근로자 개념과 달리 정의하고 있음.

20) 매일노동뉴스, “입증책임에 우는 노동자들”, 이종훈, 2021.8.2.

현행법상 사용자성이 명확하지 않은 노무수령자에 대하여 근로감독관이 관련 자료를 요구할 법적 근거가 명확하지 않은데, 개정안을 통하여 노무수령자에 대한 법적 근거가 마련되어 노무제공자가 신고사건 제기 시 근로감독관이 노무수령자가 보유한 계약서, 출퇴근 정보 등 근로자성을 정확하게 판단할 수 있는 자료의 제출을 요구할 수 있을 것으로 기대되는 측면이 있어 노무제공자의 권리 보호에 긍정적으로 작용할 것으로 보임.

또한 개정안은 지방고용노동관서에 노무제공자의 근로자성 판단을 위한 자문위원회를 설치·운영할 수 있도록 규정하여, 사안이 복잡한 근로자성의 판단에 대해 근로감독관이 필요시 자문을 받을 수 있도록 하여 노무제공자의 근로자성 판단의 정확성을 제고할 수 있을 것으로 보여 긍정적인 측면이 있음.

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 추가적으로 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 현행법 제105조²¹⁾제22)에 따라 이 법이나 그 밖의 노동관계 법령에 따른 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행하는데, 안 제116조에서 정당한 사유 없이 자료를 제

21) 제105조(사법경찰권 행사자의 제한) 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령에 따른 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행한다. 다만, 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니하다. <개정 2017. 11. 28.>

22) 「노동감독관 직무집행법안」 제24조(사법경찰권 행사자의 제한) ① 노동 관계 법령 위반에 대한 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 중앙노동감독관이 전담하여 수행한다. 다만, 중앙노동감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니하다.

출하지 아니하거나 거짓된 자료를 제출한 노무수령자에 대하여 500만원 이하의 과태료를 부과하는 것은 노무수령자가 형사 피의사건 수사 과정에서 자신에게 불리한 진술을 강요하는 것으로 해석될 소지가 있는 것으로 보이는바 이를 고려할 필요가 있음.

참고로, 헌법재판소는 과거 「도로교통법」 제50조제2항 등에 관한 위헌심판에서 진술거부권은 그 성질상 국가안전보장이나 질서유지 및 공공복리 등을 이유로 법률에 의한 외부적인 제약을 가하기에는 적당치 못한 기본권의 범주에 속하고, 같은 법 제50조제2항 및 제11조제3호의 규정은 형벌을 수단으로 하여 형사상 자기에 불리한 진술을 강요함으로써 인간의 존엄과 가치를 훼손하는 것으로, 심판 대상 조문은 형사책임과 관련되는 사항에는 적용되지 아니하는 것으로 해석하는 한 헌법에 위배되지 아니한다는 한정합헌결정을 한 바 있음.²³⁾

23) 도로교통법 제50조 제2항 등에 관한 위헌심판 [전원재판부 89헌가118, 1990. 8. 27.]

“...(1) 헌법 제12조 제2항은 “모든 국민은 고문을 받지 아니하며, 형사상 자기에 불리한 진술을 강요당하지 아니한다.”고 규정하여 형사책임에 관하여 자기에 불이익한 진술을 강요당하지 않을 것을 국민의 기본권으로 보장하고 있다. 헌법이 진술거부권을 기본적 권리로 보장하는 것은 형사피의자나 피고인의 인권을 형사소송의 목적인 실체적 진실발견이나 구체적 사회정의의 실현이라는 국가적 이익보다 우선적으로 보호함으로써 인간의 존엄성과 생존가치를 보장하고 나아가 비인간적인 자백의 강요와 고문을 근절하려는 데 있다. 또한 이러한 진술거부권은 형사절차에서만 보장되는 것은 아니고 행정절차이거나 국회에서의 질문 등 어디에서나 그 진술이 자기에 형사상 불리한 경우에는 묵비권을 가지고 이를 강요받지 아니할 국민의 기본권으로 보장된다. 따라서 현재 형사피의자나 피고인으로서 수사 및 공판절차에 계속중인 자 뿐만 아니라 교통사고를 일으킨 차량의 운전자 등과 같이 장차 형사피의자나 피고인이 될 가능성이 있는 자에게도 그 진술내용이 자기의 형사책임에 관련되는 것일 때에는 그 진술을 강요받지 않을 자기부죄(自己負罪) 거절의 권리가 보장되는 것이다. 또한 진술거부권은 형사상 자기에 불리한 내용의 진술을 강요당하지 아니하는 것이므로 고문 등 폭행에 의한 강요는 물론 법률로서도 진술을 강제할 수 없음을 의미한다. 그러므로 만일 법률이 범법자에게 자기의 범죄사실을 반드시 신고하도록 명시하고 그 미신고를 이유로 처벌하는 벌칙을 규정하는 것은 헌법상 보장된 국민의 기본권인 진술거부권을 침해하는 것이 된다.

(2) 그런데 도로교통법 제50조 제2항은 교통사고가 발생한 경우에 교통사고를 야기한 운전자로 하여금 경찰공무원에게 사고가 일어난 곳, 사상자 수 및 부상정도, 손괴한 물건 및 손괴정도 그 밖의 조치상황을 신고하도록 규정하고 동법 제111조 제3호는 만일 이를 신고하지 않는 경우에 처벌하도록 규정하고 있어서 이 조항들이 헌법 제12조 제2항의 진술거부권을 침해할 소지가 없는가의 여부가 본건 심판의 기본적인 문제로 제기된다.

둘째, 개정안의 체계와 관련하여, 안 제104조의2제2항과 제3항은 같은 조 제1항의 법적 분쟁해결에서의 노무제공자의 근로자 추정과 별개의 내용인 것으로 보이는바 추후 법안 심사 과정에서 별도의 조로 분리하는 방안을 고려할 수 있을 것으로 보임.

개정안에 대하여 고용노동부는 근로자임에도 그 증명이 어려워 법적 보호에서 배제되는 오분류 문제를 해소하고, 노동분쟁에서 권리구제를 강화할 필요성이 있다는 점에서 입법 취지에 공감한다는 입장임.²⁴⁾

문 의 처

02)6788-5540

교통사고처리특례법이 처벌 대상으로 하고 있는 범죄는 업무상과실치사상 또는 업무상과실재물손괴 등 과실범에 해당하는 것인데 그 과실범의 구성요건은 사고의 일시·장소 그 사고의 결과로 인한 사상자의 수 및 부상정도, 손괴한 물건 및 손괴정도 등 객관적인 사실만으로도 충족될 수 있을 뿐만 아니라 또한 중요한 양형자료가 되는 것이다. 이러한 범죄구성요건 및 양형의 요소들을 신고케 하는 것은 사실상 범죄발각의 단서를 제공하고 형사상 자기부죄(自己負罪) 거부의 권리를 침해하는 결과가 될 수도 있다...

이상과 같은 이유로 도로교통법 제50조 제2항, 제111조 제3호는 피해자의 구호 및 교통질서의 회복을 위한 조치가 필요한 상황에만 적용되는 것이고 형사책임과 관련되는 사항에는 적용되지 아니하는 것으로 해석하는 한 헌법에 위배되지 아니한다는 한정합헌결정을 하기로 재판관 변정수의 반대이견 외에는 관여 재판관 전원의 일치된 의견으로 주문과 같이 결정한다.“

24) 참고로, 개정안과 관련하여 한국온라인쇼핑협회에서 근로자 추정 및 과도한 행정권한 강화는 플랫폼 종사자의 특수성을 고려하지 않아 산업·시장·이해관계자 모두에게 중대한 부작용을 초래할 우려가 크다는 의견서를 제출하였음(2026.3.3.).

참고 1

추정 제도 도입 관련 김주영의원 대표발의 타 법 개정안

■ 퇴직급여법

현행	개정안
<신설>	제35조의2(근로자 추정) 다른 사람의 사업을 위해 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)은 이 법과 관련한 분쟁해결에서 근로자로 추정한다.

■ 최저임금법

현행	개정안
<신설>	제25조의2(근로자 추정) 다른 사람의 사업을 위해 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)은 이 법과 관련한 분쟁해결에서 근로자로 추정한다.

■ 기간제법

현행	개정안
<신설>	제16조의2(근로자 추정) 다른 사람의 사업을 위해 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)은 이 법과 관련한 분쟁해결에서 근로자로 추정한다.

■ 파견법

현행	개정안
<신설>	제36조의2(근로자 추정) 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)은 이 법과 관련한 분쟁해결에서 근로자로 추정한다.

참고 2

근로자 추정 관련 발의 법안 비교표 (22대)

김주영 의원안 ('25.12.24.)	정혜경 의원안 ('24.9.23.)	이용우 의원안 ('24.11.6.)
제104조의2(근로자 추정) ① 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)은 이 법과 관련한 분쟁해결에서 근로자로 추정한다.	제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다. 이 경우 타인에게 노무를 제공하는 사람은 근로자로 추정하되, 사용자가 다음 각 목의 사항을 모두 입증한 경우에는 그러하지 아니하다. 가. 노무제공자가 업무수행에 관하여 사용자의 지휘·감독을 받지 아니하는 경우 나. 노무제공이 사용자의 통상적인 사업 범위 밖에서 이루어진 경우 다. 노무제공자가 사용자가 영위하는 사업과 동종 분야에 서 본인의 이름과 계산으로 독립하여 사업을 영위하는 경우 2. “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사용자로 본다. 가. 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 해당 근로자의 근로조건에 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자 나. 그 밖에 노무수령자로서 이 법에 따라 사용자 지위를 인정할 필요가 있는 대통령령으로 정하는 자 <추가발의 ('26.2.3.)> 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다. 다만, 자신이 직접 근로를 제공하고 사업주 또는 노무수령자로부터 그 대가를 지급받	제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다. 1의2. 타인에게 노무를 제공하는 사람은 근로자로 추정하고, 다만 사용자가 다음 각 목의 사항을 모두 증명한 경우에는 그러하지 아니하다. 가. 노무제공자가 업무수행에 관하여 사용자의 지휘·감독을 받지 아니하는 경우 나. 노무제공이 사용자의 통상적인 사업 범위 밖에서 이루어진 경우 다. 노무제공자가 사용자가 영위하는 사업과 동종 분야에 서 본인의 이름과 계산으로 독립하여 사업을 영위하는 경우

	는 사람은 근로자로 추정한다.	
박홍배 의원안 ('25.2.11.)	김태선 의원안 ('25.2.12.)	정청래 의원안 ('25.3.28.)
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다. 이 경우 타인에게 노무를 제공하는 사람은 근로자로 추정하되, 사용자가 다음 각 목의 사항을 모두 입증한 경우에는 그러하지 아니하다. 가. 노무제공자가 업무수행에 관하여 계약상으로는 실제로 사용자의 지휘·감독을 받지 아니하는 경우 나. 노무제공자가 사용자의 통상적인 사업 범위 외의 업무를 수행하는 경우 다. 노무제공자가 사용자가 영위하는 사업과 동종 분야에서 본인의 이름과 계산으로 독립하여 설립된 직종, 직업 또는 사업에 참여하거나 종사하는 경우	제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다. 이 경우 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하는 사람은 근로자로 추정하되, 사용자가 다음 각 목의 사항을 모두 입증한 경우에는 그러하지 아니하다. 가. 노무를 제공하는 사람이 업무를 수행함에 있어 사용자로부터 지휘·감독을 받지 아니하는 경우 나. 노무를 제공하는 사람의 업무가 사용자의 통상적인 사업 범위 밖에서 이루어진 경우 다. 노무를 제공하는 사람이 사용자가 영위하는 사업과 동종 분야에서 본인의 이름과 계산으로 독립적으로 형성된 거래, 일 또는 사업에 종사하는 경우 2. “사용자”란 사업주 또는 사업경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약의 체결 당사자 여부에 관계없이 해당 근로자의 업무에 실질적인 지배력을 행사하거나, 임금·복리후생·해고 등 해당 근로자의 근로조건 및 고용문제에 실질적인 영향력을 가진 사람은 사용자로 본다.	제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다. 이 경우 타인에게 노무를 제공하는 사람은 근로자로 추정하되, 사용자가 다음 각 목의 사항을 모두 입증한 경우에는 그러하지 아니하다. 가. 노무제공자가 업무수행에 관하여 계약상으로는 실제로 사용자의 실질적 지휘·감독을 받지 아니하는 경우 나. 노무제공자가 사용자의 통상적인 사업 범위 외의 업무를 수행하는 경우 다. 노무제공자가 사용자가 영위하는 사업과 동종 분야에서 본인의 이름과 계산으로 독립하여 설립된 직종, 직업 또는 사업에 참여하거나 종사하는 경우 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자(근로계약의 당사자 여부 또는 계약의 형태와 관계없이 근로자에 대하여 구체적인 작업지시나 지휘감독권을 행사하는 등 그 근로조건에 실질적·구체적으로 지배력·영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 자로 사용자로 간주한다) 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다. ※이 외 다수 조문 개정