



제420회국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안 검 토 보 고

〈 근로자파견계약상 파견의 대가 구체화 등 〉
■ 박홍배의원 대표발의, 의안번호 제2204598호

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회
전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 개정안의 주요내용 및 발의 배경	2
2. 파견사업주의 수수료 외 금품 수수 금지(안 제17조제2항 신설) ..	6
3. 파견사업주의 사업보고서 작성·제출 의무 구체화 및 고용노동부의 사업보고서 공개(안 제18조제2항부터 제5항까지)	8
4. 근로자파견계약의 내용 중 근로자파견의 대가 구체화 등(안 제 20조제1항제11호 등)	11

I. 제안경위

2024년 10월 7일 박홍배의원이 대표발의한 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 10월 8일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자 파견의 대가에 관한 사항을 근로자파견계약 체결 시에 포함하도록 하고, 파견근로자가 파견사업주에게 해당 근로자파견의 대가에 관한 내역을 요구할 수 있음.

하지만, 대가에 관한 해당 규정이 모호하고 현실적으로 파견근로자가 사업주에게 파견의 대가 내역을 요구하기 어려워 실효성이 없다는 지적이 있음. 또한, 파견근로자의 차별적 처우를 비롯한 파견근로자 임금의 중간착취 문제가 발생하면서 계약서에 파견수수료를 포함한 근로자파견의 구체적인 대가를 명시해야 한다는 의견이 있음.

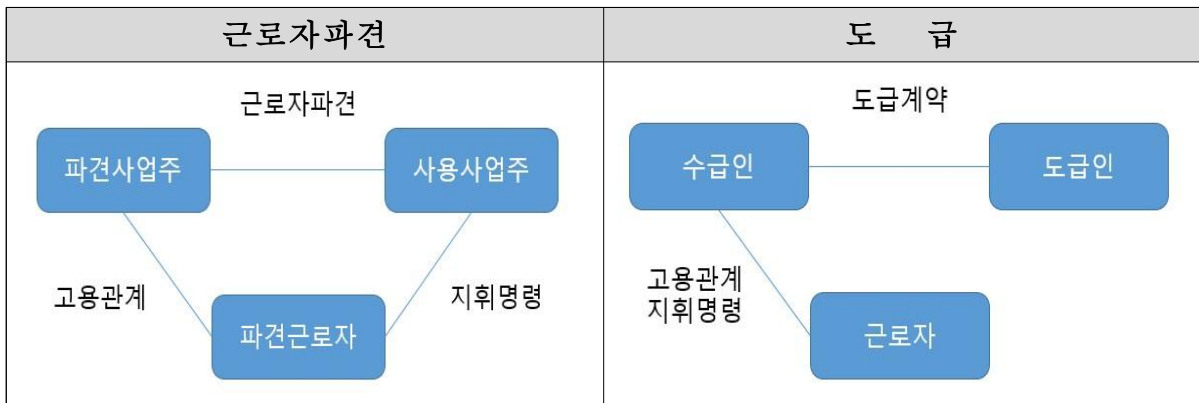
이에 파견사업주는 근로자파견의 대가에서 근로자의 임금이 차지하는 비율을 포함하여 사업보고서를 작성하도록 하고자 함. 또한, 근로자파견계약 내용에 임금액 및 산정기준, 파견수수료 등 근로자 파견의 대가에 관한 사항을 포함하여 파견근로자의 권익을 보호하고 근로자 파견사업의 투명한 운영을 하고자 함(안 제20조 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 개정안의 주요내용 및 발의 배경

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

<파견의 개념>



파견근로자는 사용사업주로부터 지휘·명령을 받아 근로에 종사하나, 파견사업주와의 고용관계가 인정되므로 임금은 파견사업주로부터 수령하게 되는데,²⁾ 사용사업주가 파견사업주와 체결한 근로자파견계약의

1) 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

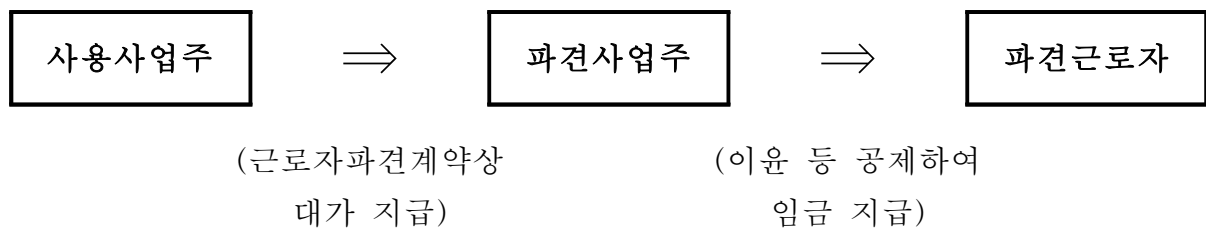
1. “근로자파견”이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.

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

「근로기준법」 제43조(임금 지급) ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하

내용에 따라 그 대가가 지급된 이후 파견사업주가 파견근로자에게 임금을 지급하는 과정에서 운영비용 및 이윤 등을 이유로 지급된 대가 수준 이하의 임금을 파견근로자에게 지급할 소지가 있다고 볼 것임.

<파견근로자에 대한 임금 지급 과정>



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

여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

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

11. 근로자파견의 대가

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

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

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

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

개정안은 ①파견사업주가 근로자로부터 수취할 수 있는 금품의 범위를 규정하여 파견사업주가 과도한 이윤을 수취할 수 없도록 하고, ②근로자파견계약의 내용이 되는 ‘근로자파견의 대가’에 관한 사항을 임금액과 산정기준, 파견수수료 등으로 구체화하며,

③파견사업주로 하여금 근로자파견의 대가에서 근로자의 임금이 차지하는 비율 등을 명시한 사업보고서를 제출하게 하여 이를 고용노동부장관이 공개하도록 함으로써 파견근로자가 임금정보에 원활하게 접근할 수 있게 하려는 등의 내용으로, 파견근로자의 임금을 두텁게 보호한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

고용노동부는 파견사업의 투명성 확보 및 근로자 보호를 위해 파견대가의 세부 내역 등을 근로자가 알 수 있도록 하자는 개정 취지에는 공감한다는 입장이나, ①일률적인 수수료 상한 규제는 시장 왜곡 등 부작용을 야기할 수 있고, ②파견근로자의 숙련도, 경력 등 특성을 반영하여 개별 근로자의 임금을 유연하게 설정할 필요가 있음에도 사업주간 근로자파견계약으로 임금액 등이 결정된 경우 이를 반영하기 어

려운 상황이 발생할 수 있으며, ③현행법 및 고용노동부령에서도 사업
보고서 등을 제출하도록 되어 있고, 사업보고서에 파견수수료 등을
포함하여 공개하도록 할 경우 경영상 정보의 과도한 공개일 수 있으
므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

2. 파견사업주의 수수료 외 금품 수수 금지(안 제17조제2항 신설)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 파견사업주가 근로자의 임금에서 고용노동부장관이 결정·고시한 수수료 외의 금품 수수를 금지하는 내용임.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제17조(파견사업주 등의 준수사항) (생략) <u><신설></u>	제17조(파견사업주 등의 준수사항) ① (현행 제목 외의 부분과 같음) ② <u>파견사업주는 근로자의 임금에서 고용노동부장관이 결정·고시한 수수료 외의 금품을 받아서는 아니된다.</u>

나. 검토의견

개정안은 파견사업주의 과도한 이윤 수취에 따른 파견근로자의 임금 감소를 억제하기 위하여 파견사업주가 파견근로자의 임금으로부터 받을 수 있는 금품의 범위를 제한하려는 것으로, 파견근로자의 임금을 보호하려는 개정안의 취지는 타당하다고 보임.

다만, 파견사업주는 파견근로자의 임금 지급에 관하여 「근로기준법」상 사용자의 지위에 있다고 볼 것이므로, 파견사업주가 파견근로자의 임금 중 일부를 공제하여 임금을 지급하는 경우 임금의 전액지급 원칙을 위배하는 것으로 보아 파견사업주를 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있는데,⁴⁾

개정안은 파견사업주가 파견근로자로부터 임금 중 일부를 수취할 수 있도록 허용하는 내용이 될 수 있으므로 「근로기준법」상 임금의 전액지급 원칙에 부합하기 곤란할 소지가 있다고 보임.

고용노동부는 파견업무의 종류 및 파견 대가에 영향을 미치는 요소 등이 다양함에도 일률적 상한 규제 시 상대적으로 관리비용이 낮은 저숙련 업무 중심의 사업 운영 유인이 발생하는 등 근로조건 저하 및 시장 왜곡에 따른 부작용을 발생시킬 우려가 크며, 실태조사(‘21.5월~12월) 결과 계약상으로는 대체로 적정 수준의 관리 운영비(6.25%, 이윤은 2%)를 책정하고 있어 별도의 수수료 상한을 둘 실익이 크다고 보기 어려운 점 등을 고려할 때 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

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

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

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

3. 파견사업주의 사업보고서 작성·제출 의무 구체화 및 고용노동부의 사업보고서 공개(안 제18조제2항부터 제5항까지)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 파견사업주가 사업보고서를 매년 1회, 연도 종료 후 2개월 이내에 제출하도록 제출 횟수 및 시기를 규정하고(안 제18조제2항), 전자적 방식 또는 서면으로 제출할 수 있도록 제출 방식을 규정하며(안 제18조제3항), 근로자파견의 대가에서 근로자의 임금이 차지하는 비율 등 사업보고서에 포함되어야 하는 내용을 구체적으로 명시함(안 제18조제4항).

또한, 고용노동부는 사업보고서의 정보를 매년 1회 홈페이지에 공개하되, 공개의 범위와 방법은 고용노동부령으로 정하도록 함(안 제18조제5항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제18조(사업보고) 파견사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사업보고서를 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. <u><신 설></u>	제18조(사업보고) ① (현행 제목 외의 부분과 같음) ② 사업보고서는 매년 1회, 해

<신 설> <신 설> <신 설>	당 연도의 종료 후 2개월 이내에 제출하여야 한다. ③ 사업보고서는 전자적 방식으로 제출할 수 있으며, 필요한 경우 서면으로 제출할 수 있다. ④ 사업보고서에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다. 1. 근로자파견의 대가에서 근로자의 임금이 차지하는 비율 2. 근로자의 임금을 제외한 금액이 차지하는 비율 ⑤ 고용노동부는 제1항에 따른 정보를 매년 1회 홈페이지에 공개한다. 이 경우 공개의 범위와 방법은 고용노동부령으로 정한다.
--	---

나. 검토의견

현행법은 파견사업주에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사업보고서를 작성하여 고용노동부장관에게 제출하도록 규정하고 있음.

파견사업주의 사업보고서 작성·제출의무를 구체적으로 살펴보면, 파견사업주는 사업보고서를 매 반기 다음 달 10일까지 고용노동부장관(허가관청)에 제출하여야 하고,⁵⁾ 사업보고서에는 매출액, 근로자 고용

5) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제9조(사업보고) 파견사업주는 법 제18조에

현황, 근로자파견실적(파견근로자 수, 월평균임금, 파견기간별 근로자 수) 등을 기재하여야 함.⁶⁾

개정안은 사업보고서의 제출 횟수와 시기, 제출 방식을 구체적으로 규정하고, 사업보고서에서 파견근로자의 임금비용을 명확하게 구분하여 확인할 수 있도록 하며, 고용노동부가 사업보고서의 정보를 홈페이지를 통해 공개하도록 함으로써 파견사업주의 사업보고서 제출의무에 관한 사항을 구체화하고 파견근로자의 임금비용에 대한 접근을 원활하게 조력한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

고용노동부는 현재도 파견사업주가 사업보고서를 매 반기 다음달 10일까지 제출하여야 하고, 고용노동부는 파견사업보고서를 취합하여 고용노동부 홈페이지에 매년 2회 「근로자파견사업 현황」을 공개하고 있는 점, 실태조사 상 대체로 적정 수준의 운영비를 책정하고 있는 점 등을 고려할 때 입법 실익이 크지 않을 수 있으며, 사업보고서에 근로자파견의 대가에서 근로자의 임금이 차지하는 비율 및 임금을 제외한 금액이 차지하는 비율을 포함하여 제출하고, 이를 매년 1회 홈페이지에 공개하도록 하는 것은 경영상 정보에 대한 과도한 공개일 수 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

따라 별지 제8호서식의 근로자파견사업보고서를 매 반기 다음 달 10일까지 허가관청에 제출해야 한다.

6) 사업보고서의 구체적인 내용에 관하여는 【참고】 근로자파견사업보고서 참조

4. 근로자파견계약의 내용 중 근로자파견의 대가 구체화 등(안 제20조제1항제11호 등)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 근로자파견계약의 내용 중 ‘근로자파견의 대가’를 임금액 및 산정기준, 사용대가 중 임금이 차지하는 비율 등으로 구체화함(안 제20조제1항제11호).

또한, 파견사업주로 하여금 파견근로자에게 근로자파견계약의 내용을 서면으로 고지하게 하고 파견근로자로부터 그에 대한 확인서명 또는 날인을 받도록 하며(안 제20조제3항 신설), 근로자파견계약의 내용이 변경되는 경우 파견사업주가 즉시 파견근로자에게 변경된 내용을 서면으로 고지하도록 하고(안 제20조제4항 신설), 파견사업주가 근로자파견계약서를 계약 관계가 종료된 날부터 3년간 보관하도록 규정함(안 제20조제5항 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제20조(계약의 내용 등) ① 근로자파견계약의 당사자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사항을 포함하는	제20조(계약의 내용 등) ① ---- ----- ----- -----

11. 임금액 및 산정기준, 사용
대가 중 임금이 차지하는 비
율, 파견수수료 등 근로자파
견의 대가에 관한 사항

③ 파견사업주는 파견근로자에게 제1항에 따른 내용을 서면으로 고지하여야 하며, 이를 확인한 후 서명 또는 날인을 받아야 한다.

④ 근로자파견계약의 내용이
변경될 경우, 파견사업주는 즉
시 파견근로자에게 변경 내용
을 서면으로 고지하여야 한다.

⑤ 파견사업주는 근로자파견계약서를 계약 관계가 종료한 때부터 3년간 보존하여야 한다.

나. 검토의견

현행법에 따르면, 근로자파견계약의 당사자(파견사업주와 사용사업주)는 근로자파견계약을 서면으로 체결하여야 하고, 근로자파견계약의 내용에는 파견근로자의 수, 종사할 업무의 내용, 파견사유, 근로 장소, 파견기간, 휴일·휴가, 근로자파견의 대가 등이 포함되어야 하며, 파견사업주는 이를 파견근로자에게 서면으로 고지하여야 함.⁷⁾

개정안은 현행법상 근로자파견계약의 내용이 되는 ‘근로자파견의 대가’에 파견사업주의 운영비용 및 이윤, 파견근로자의 임금비용 등이 혼재되어 있어 파견근로자에게 귀속되어야 하는 임금비용의 구분이 곤란하다는 점을 고려하여 근로자파견의 대가를 구체적으로 규정하려는 것으로, 파견근로자가 받아야 하는 정당한 임금의 범위를 구체적으로 확인할 수 있게 한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

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

1. 파견근로자의 수
2. 파견근로자가 종사할 업무의 내용
3. 파견 사유(제5조제2항에 따라 근로자파견을 하는 경우만 해당한다)
4. 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 명칭 및 소재지, 그 밖에 파견근로자의 근로 장소
5. 파견근로 중인 파견근로자를 직접 지휘·명령할 사람에 관한 사항
6. 근로자파견기간 및 파견근로 시작일에 관한 사항
7. 업무 시작 및 업무 종료의 시각과 휴게시간에 관한 사항
8. 휴일·휴가에 관한 사항
9. 연장·야간·휴일근로에 관한 사항
10. 안전 및 보건에 관한 사항
11. 근로자파견의 대가
12. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항

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

또한, 개정안은 파견근로자가 근로자파견계약의 구체적인 내용을 확인할 수 있도록 파견사업주로 하여금 파견근로자로부터 서명·날인을 받게 하고, 계약의 내용이 변경되는 경우 이를 파견근로자에게 서면 고지할 의무도 파견사업주에게 부과함으로써 파견근로자가 자신의 근로조건에 영향을 미칠 수 있는 근로자파견계약의 구체적인 내용에 보다 용이하게 접근할 수 있게 한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

한편, 현행법상 파견사업주는 파견근로자에 관하여 「근로기준법」에서 정하는 임금 관련 서류의 보존 의무가 있다고 볼 것이나,⁸⁾ 이는 파견사업주와 파견근로자 사이의 임금에 관한 정보에 국한된 것으로 볼 것인바 사용사업주와 파견사업주 사이에서 체결한 근로자파견계약의 내용인 ‘근로자파견의 대가’에 관한 사항은 이에 포함되지 않는다고 볼 것임.

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

「근로기준법」 제42조(계약 서류의 보존) 사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다.

「근로기준법 시행령」 제22조(보존 대상 서류 등) ① 법 제42조에서 “대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류”란 다음 각 호의 서류를 말한다.

2. 임금대장

3. 임금의 결정·지급방법과 임금계산의 기초에 관한 서류

개정안은 위와 같이 근로자파견계약서에 대하여는 별도의 보존 의무가 규정된 바 없고, 임금채권의 소멸시효가 3년이라는 점을 고려하여 파견사업주에게 근로자파견계약서를 계약관계가 종료할 때부터 3년간 보존할 의무를 부과하려는 것으로, 이는 근로자파견계약상 파견근로자의 임금비용에 관한 정보를 보존하기 위한 조치에 해당한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

고용노동부는 현재도 근로자가 원하면 근로자파견대가 내역을 알 수 있고,⁹⁾ 사업주간 계약인 근로자파견계약에서 근로자 임금액과 산정기준을 정하도록 규정할 경우 향후 파견근로자를 고용하는 과정에서 파견근로자의 숙련도, 경력 등 특성에 대한 고려 없이 일률적으로 임금이 결정되는 문제가 발생할 수 있으며, 파견수수료까지 고지하도록 하는 경우 그 범위에 대하여 현장에 혼란이 발생할 우려가 있고, 경영상 정보에 대한 과도한 공개라는 문제 제기가 있을 수 있으며,

근로자파견계약 내용 서면고지 의무 부과(안 제20조제3항, 안 제20조제4항)의 경우, 서면고지 내용에 대해 서명 또는 날인을 받도록 하는 것은 유사 입법례를 확인하기 어렵다는 점, 현행법에서는 파견사업주가 파견근로자에게 근로자파견계약의 주요사항¹⁰⁾과 그 밖의 고용노동부령

9) 제26조(취업조건의 고지) ② 파견근로자는 파견사업주에게 제20조제1항제11호에 따른 해당 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역을 제시할 것을 요구할 수 있다.

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

1. 파견근로자의 수
2. 파견근로자가 종사할 업무의 내용
3. 파견 사유(제5조제2항에 따라 근로자파견을 하는 경우만 해당한다)
4. 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 명칭 및 소재지, 그 밖에 파견근로자의 근로 장소

으로 정하는 사항을 서면으로 알리도록 하고 있고 이를 위반했을 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 제재 규정을 두고 있으므로11) 입법 실익이 크지 않을 수 있다는 점을 고려해야 한다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540

-
- 5. 파견근로 중인 파견근로자를 직접 지휘·명령할 사람에 관한 사항
 - 6. 근로자파견기간 및 파견근로 시작일에 관한 사항
 - 7. 업무 시작 및 업무 종료의 시각과 휴게시간에 관한 사항
 - 8. 휴일·휴가에 관한 사항
 - 9. 연장·야간·휴일근로에 관한 사항
 - 10. 안전 및 보건에 관한 사항
 - 11. 근로자파견의 대가
 - 12. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항
- 11) **제26조(취업조건의 고지)** ① 파견사업주는 근로자파견을 하려는 경우에는 미리 해당 파견근로자에게 제20조제1항 각 호의 사항과 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항을 서면으로 알려주어야 한다.
- 제46조(과태료)** ③ 제26조제1항을 위반하여 근로자파견을 할 때에 미리 해당 파견근로자에게 제20조제1항 각 호의 사항 및 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항을 서면으로 알리지 아니한 파견사업주에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

참 고

근로자파견사업보고서 (「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 서식8)

■ 파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙 [별지 제8호서식] <개정 2019. 11. 12.>

년도 [] 상반기 [] 하반기 근로자파견사업보고서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하여 주시기 바랍니다.

(앞쪽)

1. 일반현황

①허가번호		②허가연월일		
③상호 또는 법인명칭		④소재지		
⑤대표자		⑥전화번호 (휴대전화번호)		
⑦생년월일		⑧겸업내용		
⑨사회보험가입현황				
구분	산업재해보상보험	고용보험	국민건강보험	국민연금
가입번호				
⑩사업소 현황				
사업소의 명칭		소재지		파견사업관리책임자
⑪근로자파견사업 매출액(해당 반기 매출액 기재)		원		
⑫파견근로자 교육훈련 실적				
교육훈련명	실시인원	실시기간	교육훈련내용	교육방법(자체, 위탁)

2. 근로자 고용현황(상반기: 6월30일 / 하반기: 12월31일 기준)

①총근로자 수		②파견근로자 수	
---------	--	----------	--

3. 근로자 파견실적(해당 반기 실적 기재)

①업무의 종류	②파견근로자 수	③사용사업주의 수	④월평균임금	⑤파견지역		
				국내	국외	
⑥합계						
⑦파견기간별 근로자 수	합계	3개월미만	3개월이상 6개월미만	6개월이상 9개월미만	9개월이상 1년이상	1년초과 2년이상

4. 사용사업주 현황

①상호 또는 법인명칭	②대표자	③사업자 등 등록번호	④전화번호	⑤소재지	⑥업무의 종류	⑦파견근로자 수

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

작성 방법

1. (제1호) 일반현황 관련

- ⑤대표자란에는 개인 업체의 경우 사업자 개인을, 법인의 경우에는 대표이사를 기재합니다.
- ⑧겸업내용란에는 파견사업 외에 겸업을 하는 경우 그 사업내용을 기재합니다.
- ⑪근로자파견사업 매출액란에는 상반기 보고의 경우 해당 상반기의 매출액을, 하반기 보고의 경우 해당 하반기의 매출액을 기재합니다.
- ⑫란의 "교육방법"은 "자체"와 "위탁"으로 구분하여 기재합니다.

2. (제2호) 근로자 고용현황 관련

- ①란의 "총근로자 수"에는 상반기 보고의 경우 6월30일 현재, 하반기 보고의 경우 12월31일 현재 파견사업주가 고용하고 있는 파견근로자 수와 근로자파견사업의 수행을 위하여 고용하고 있는 일반근로자 수를 합한 인원수를 기재합니다.
- ②란의 "파견근로자 수"에는 총근로자 수에서 일반근로자 수를 제외한 인원수를 기재합니다.

3. (제3호) 근로자 파견실적 관련

- ①~⑤란은 업무별로 각각 기재하되 ①란의 "업무의 종류"에는 법 제5조제1항에 따라 근로자를 파견하는 경우에는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 별표 1의 근로자파견대상업무의 코드를 기재하고, 법 제5조제2항에 따라 근로자를 파견하는 경우(시행령 별표 1의 업무 외의 업무)에는 「한국표준직업분류」 세분류기준에 따라 해당 코드를 기재합니다.
- ②란의 "파견근로자 수"에는 상반기 보고의 경우 1월1일 ~ 6월30일의 기간 중 파견사업주가 파견한 전체 파견근로자 수를, 하반기 보고의 경우 7월1일 ~ 12월31일의 기간 중 파견사업주가 파견한 전체 파견근로자 수를 기재합니다.
- ④란의 "월평균 임금액"에는 업무의 종류별로 근로자 1인당 파견기간 중 월평균 임금액(8시간기준)을 기재하고, ⑤파견지역란에는 근로자파견을 한 지역별로(국내 또는 국외) 해당 업무에 파견된 근로자 수를 기재합니다.
- ⑦란에는 각 반기 중(상반기 또는 하반기) 파견사업주가 파견한 전체 파견근로자에 대하여 각 파견근로자의 실제 파견기간을 산정하여 각 파견기간 별 파견근로자 수를 기재합니다.
 ※ 실제 파견이 해당 반기 이전부터 해당 반기까지 이어진 근로자는 전체 파견기간을 합산하고, 파견계약기간이 해당 반기 이후까지 이어지는 경우에는 실제 파견기간인 해당 반기까지의 기간으로 계산합니다.
 - (예) 파견계약기간을 2010.11.1. ~ 2011.10.31.로 정하여 파견한 근로자의 경우, 2011년 상반기 보고 시에는 해당 반기 이전부터 해당 반기까지의 실제 파견기간인 2010.11.1. ~ 2011.6.30.으로 계산(6개월이상 9개월미만에 해당), 2011년 하반기 보고 시에는 2010.11.1. ~ 2011.10.31.로 계산(9개월이상 1년이내에 해당)

4. (제4호) 사용사업주 현황 관련

- ⑥란의 "업무의 종류"는 제3호 ①란과 동일하게 작성합니다.

◇ 기재란이 부족한 경우에는 별지를 작성하여 첨부할 수 있습니다.

◇ 음영처리 된 부분의 합계는 일치해야 합니다.(제3호 ⑥란 = 제3호 ⑦란 = 제4호⑦란의 합계)