



제420회 국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

일하는 사람 기본법안 검 토 보 고

〈 일하는 사람의 권리 보장 〉

■ 이용우의원 대표발의, 의안번호 제2205101호

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회
전문위원 손을춘

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유	1
III. 주요내용	2
IV. 검토의견	5
1. ‘일하는 사람’과 보호 필요성	5
가. ‘일하는 사람’의 규모 및 현황	5
나. 일하는 사람에 대한 보호 필요성	7
다. 일하는 사람의 보호를 위한 입법 논의	10
2. 각 제정안의 주요 내용 및 총괄의견	13
가. 각 제정안의 주요 내용 및 체계	13
나. 총괄의견	15
3. 주요 조문별 검토	22
가. 목적(안 제1조)	22
나. 정의 및 적용범위(안 제2조 및 제3조)	24

다. 다른 법률과의 관계(안 제4조)	29
라. 일하는 사람의 권리(안 제7조)	31
마. 차별받지 않을 권리(안 제8조)	33
바. 투명하고 공정한 계약을 체결할 권리(안 제9조)	36
사. 부당해지 등의 제한(안 제10조)	40
아. 보수 등의 지급(안 제11조)	42
자. 보수 등의 시효(안 제12조)	44
차. 쉼 권리(안 제13조)	46
카. 안전과 건강에 대한 권리(안 제14조)	48
타. 정보에 대한 권리(안 제15조)	51
파. 사회보험에 가입할 권리(안 제16조)	53
하. 모성보호 등에 관한 권리(안 제17조)	55
거. 성적 자기결정권과 괴롭힘을 받지 않을 권리(안 제18조 및 제 19조)	57
너. 직업능력개발(안 제20조)	60
더. 참여와 대표의 권리(안 제21조)	62
러. 일하는 사람 보호를 위한 지침의 제정 및 보급, 표준계약서 보 급(안 제22조 및 제23조)	64
머. 감독기관에 대한 신고 등(안 제24조부터 제27조까지)	66

I. 제안경위

2024년 10월 31일 이용우의원이 대표발의한 일하는 사람 기본법안은 2024년 11월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

디지털 전환과 다양한 경영방식의 도입으로 종래의 근로계약에 따른 고용관계가 아닌 새로운 유형의 계약을 통한 일자리가 출현하고 있음. 노동관계 법령상의 규제를 우회하거나 회피하려는 계약을 맺으려는 기업이나 사용자의 행위 또한 포착됨.

이러한 일자리들은 종래 근로기준법이나 노동조합법 상의 ‘근로자’와 ‘사용자’의 개념 및 관계에 아직 포함되기 어려워, 종사자들은 법률상 당사자성을 인정받지 못하고 권리 보장의 대상에서 제외되는 경우가 많음. 사회보험이나 산업안전보건법 등 일부 영역에서 직종별로 노무제공자 등을 규정하고 권리 보장의 대상을 늘리고 있으나 이처럼 개별적으로 권리 보장의 대상을 늘리는 방식은 한계가 분명함.

이에 고용상의 지위나 계약의 형식과 관계없이 일터에서 다른 사람을 위하여 자신이 직접 일하고 이를 통해 보수를 받는 사람(이하 “일하는 사람”이라 한다) 모두를 대상으로 그 권리를 보장하고 증진할 수 있도록 일반적 권리선언 성격의 기본법을 제정하여 일을 제공하여 생계를 유지하는 사람이라면 보장받아야 할 권리에 대한 법적 근거를

마련하고 일하는 사람이 행복하고 인간다운 삶을 향유할 수 있도록 하고자 함.

Ⅲ. 주요내용

- 가. 헌법에 따라 일하는 사람의 권리를 보장하고 증진하기 위하여 필요한 사항을 규정함으로써 모든 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 향유할 수 있도록 하는 것을 목적으로 함(안 제1조).
- 나. 일하는 사람과 관련하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법에 부합되도록 하며, 일하는 사람의 보호에 관하여 이 법을 우선해서 적용하되 다른 법률을 적용하는 것이 일하는 사람에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용하도록 함(안 제4조).
- 다. 국가와 지방자치단체는 일하는 사람의 권리를 보호하고 증진하기 위한 정책을 수립하고 추진하여야 하며, 이를 위한 행정적·재정적 지원방안을 마련하여야 함(안 제5조).
- 라. 일하는 사람에게는 인격과 인권을 존중받고, 건강하고 안전한 환경에서 일할 수 있는 등의 권리가 보장됨(안 제7조).
- 마. 일하는 사람은 성(性)·국적·신앙 등을 이유로 한 차별을 받지 아니할 권리, 일의 제공을 받는 계약 당사자·일의 내용 등을 포함한 계약을 체결할 권리를 가지며 사업주는 부당한 계약해지나 계약과 관련 없는 일을 요구할 수 없음 (안 제8조·제9조 및 제10조).

바. 사용자는 일하는 사람의 보수를 통화로 전액지급하여야 하며 보수의 청구시효는 5년으로 함(안 제11조 및 제12조)

사. 일하는 사람은 일의 종류와 내용에 따라 쉼 권리를 가지며, 1년 이상 일하는 사람의 휴식일은 매년 연간 15일 이상이 되어야 함(안 제13조).

아. 일하는 사람은 일터에서 안전하고 건강하게 일할 권리를 가지며, 안전과 건강의 유지에 위험이 예상되는 합리적 사유가 있는 경우 일터에서 일을 중지할 권리를 가지며 국가는 일하는 사람의 안전과 건강을 위한 비용을 지원할 수 있음(안 제14조).

자. 일하는 사람은 본인의 정보에 접근·이용할 수 있는 권리를 가지며, 해당 정보의 제공 및 수정의 요청을 할 수 있음(안 제15조).

차. 일하는 사람은 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」 등에 따른 산업재해보상보험, 고용보험 등에 가입할 권리를 가지며 국가는 그 비용을 지원할 수 있음(안 제16조).

카. 일하는 사람은 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 등 관계 법령에 따라 모성보호 및 자녀돌봄과 일·가정 양립을 위한 지원을 받을 권리를 가지며 국가는 그 비용을 지원할 수 있음(안 제17조).

타. 일하는 사람은 일터에서 성적 자기결정권을 침해받지 아니할 권리, 괴롭힘 받지 아니할 권리, 국가로부터 직업능력 훈련을 받을

권리, 일의 내용과 보수에 관련한 의사결정에 참여·대표할 권리를 가짐(안 제18조·제19조·제20조 및 제21조).

파. 고용노동부장관은 일하는 사람의 권리를 보호하기 위한 지침을 제정·보급하여야 하며, 일하는 사람의 공정한 계약 체결을 위한 표준계약서를 개발·보급하여야 함(안 제22조 및 제23조).

하. 고용노동부장관은 일하는 사람의 권리 보호 및 증진을 위하여 사업자에게 필요한 지도와 명령을 할 수 있으며, 의무를 이행하지 아니하는 사업자에게 시정조치를 명할 수 있음(안 제25조 및 제26조).

IV. 검토의견

1. ‘일하는 사람’과 보호 필요성

가. ‘일하는 사람’의 규모 및 현황

전통적인 산업사회의 노동형태는 특정한 사업장에서 사업주의 지휘·감독 하에 업무를 지시받아 이를 수행하는 방식으로 이루어져 왔으므로, ‘근로자’의 개념은 위와 같은 공간적인 제약 하에서 사업주의 실질적인 지휘·감독을 전제로 구성되었음.

1990년대 후반부터 근로자에 대한 보호가 강화되고 기업의 고용부담이 늘면서 고용유연화의 흐름에 따라 자영업의 외관을 가지면서도 근로자와 유사한 형태로 노무를 제공하는 노동형태가 등장하는데, 이를 우리 노동법제에 포섭한 것이 ‘특수형태근로종사자’로, 보험설계사, 학습지 방문강사, 택배기사, 화물차주 등이 이에 해당함.

특수형태근로종사자는 외견상 독립사업자라는 점에서 일반적인 근로자와 구분되지만, 타인의 사업을 위하여 직접 노동력을 제공하고 그 대가로 생활한다는 점에서 근로계약을 체결한 근로자와 유사하고, 노무제공 과정에서 독자적인 결정에 의한 손익 계산 등이 가능하지 않다는 점에서 자영인과 구분되는데, 특수형태근로종사자의 규모는 2019년 기준 약 165만 8천여명으로 파악되고 있음.¹⁾

1) 한국노동연구원 (2019), “고용·노동브리프 제88호(2019-03) 특수형태근로종사자의 규모 추정에 대한 새로운 접근”, pp. 8-9.

<근로자-특수형태근로종사자-자영인 개념 비교>

구분	근로자	특수형태근로종사자	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	복수사업장 가능*	해당 없음
작업도구 등 소유관계	미소유	① 미소유 유형 ② 소유 유형	작업장소, 도구 등 소유

*주: 전속성 요건 폐지(2023. 7. 시행 산재보험법)

** 국가인권위원회(2017) “인권위, 특수형태근로종사자 노동3권 보장을 위한 입법 권고”, 재구성

최근에는 정보통신기술의 발달로 비대면으로 불특정 다수를 상대로 일감을 제공하고 이에 대응하는 노무를 제공하는 노동형태가 나타나고 있는데, 이 중 대표적인 것이 ‘플랫폼 종사자’로, 플랫폼을 이용하는 배달노동자, 대리기사 등이 그 예라고 할 수 있음.

플랫폼 종사자의 규모를 살펴보면, 일의 배정 등에 영향을 미치는 플랫폼²⁾을 매개로 노무를 제공하는 플랫폼 종사자는 약 88만명이고,³⁾ 온라인 플랫폼의 단순 중개·소개 또는 알선을 통해 일거리를 구한 광의의 플랫폼 종사자는 292만명으로 추산되고 있으며,⁴⁾ 주로 배달·배송·운전 직종에 다수 종사하는 것으로 파악됨.

2) 별점 부여 등 평가를 통해 일의 배정 등에 영향을 미치는 경우 등을 의미함.

3) 고용노동부 보도자료(2024. 8.), “플랫폼종사자 88.3만명으로 전년 대비 11.1% 증가 ”

4) 고용노동부 보도자료(2022. 12.), “22년 플랫폼 종사자 규모와 근무실태 결과 발표”

<플랫폼 종사자의 직종별 종사인원>

(단위: 천명, %)

직종	'22년	'23년	증감률	직종	'22년	'23년	증감률
배달·운전	513	485	Δ5.5	가사·돌봄	53	52	Δ1.9
전문서비스 (교육·상담 등)	85	144	69.4	창작활동 (디자인 등)	36	50	38.9
컴퓨터 단순 작업 (데이터입력 등)	57	87	52.6	IT 서비스 (SW개발 등)	17	41	141.2

자료: 고용노동부 보도자료(2024. 8.), “플랫폼종사자 88.3만명으로 전년 대비 11.1% 증가 ”

한편, 타인을 사용하지 않는 1인 자영업자로서 타인이나 타인의 영업을 위해서 자신의 노무를 제공하는 디자이너, 일러스트레이터, 번역가 등 ‘프리랜서’는 자영업자의 외관을 가지고 있어 도급, 위임의 형식으로 업무에 종사하나, 일정한 종속성이 인정되는 경우에는 특수형태 근로종사자와 유사한 지위에 있다고 볼 여지가 있음.

최근 위와 같이 다양한 형태로 각각의 노동시장이 재편되고 있다는 점을 고려할 때, ‘일하는 사람’은 단순히 「근로기준법」에서 규정하는 ‘근로자’를 넘어서 자영업자와 ‘근로자’ 사이의 영역에 나타나고 있는 새로운 유형의 노무제공형태를 근로관계법제에 포함시키기 위한 개념으로 이해할 수 있음.

나. 일하는 사람에 대한 보호 필요성

앞서 살펴본 특수형태근로종사자, 프리랜서, 플랫폼 종사자는 고용 유연화, 정보통신기술의 발달 등으로 인해 새롭게 등장한 근로형태로 이들

은 외관상 자영업자의 형태를 취하고 있으나, 실질적으로는 타인의 업무에 종속되거나, 직접적인 지휘·감독을 받아 일하는 환경이 근로자와 유사할 여지가 있음에도 노동관계법령의 보호를 받기 곤란할 수 있는데, 이들의 구체적인 노무제공 환경을 살펴보면 다음과 같음.

택배업, 퀵서비스업, 배달대행업, 대리운전 등에 종사하는 자와 전체 산업 및 운송업 종사자의 업무시간 등 노무제공 환경을 살펴보면, 전자의 일평균 업무시간, 월평균 근로일수는 더 길고, 월평균 소득 및 시간당 소득은 더 적은 것으로 파악됨.

<택배업, 퀵서비스업, 배달대행업, 화물운송업, 대리운전의 노무제공 환경>

구분	전체 산업 (2021.9.)*	운송업 (2021.9.)*	택배 (2020년)	퀵서비스 (2021년)	배달대행 (2021년)	화물차 (2020년)	대리운전 (2019년)
일평균 업무시간	8.1시간	7.9시간	12.2시간	9.0시간	11.3시간	12.6시간	7.4시간
월평균 근로일수	18.4일	19.6일	25.0일	21.3일	25.0일	22.7일	21.7일
월평균 소득 (임금/ 순수입)**	396만원	334만원	334만원	203만원	239만원	357만원	159만원***
시간당 소득 (순수입)****	2.66만원	2.16만원	1.10만원	1.06만원	0.85만원	1.25만원	0.96만원

* 고용노동부, 사업체노동력조사결과(2021.9. 기준)

** 교통물류분야 5개 특수형태근로종사자는 임금노동자가 아니므로 월평균 총매출액에서 총지출액을 뺀 순수입을 소득으로 산정하여 활용

*** 대리운전기사 월평균 소득(순수입)에 대한 통계정보는 2018년 기준으로, 한국고용정보원(2018), 플랫폼경제종사자 규모 추정과 특성 분석, p.51 자료에 근거

**** 일평균 업무시간과 월평균 근로일수를 이용하여 월평균 근로시간(업무시간)을 구한 후에 해당 표의 월평균 소득(임금 또는 순수입)을 계산한 월평균 근로시간으로 나누어 산정

자료: 한국교통연구원(2021), 「교통물류분야 특수형태근로종사자 실태 파악 등을 위한 연구」, p. 90.

배달대행업에서 일하는 자의 안전 확보 관련 조치를 살펴보면, 배달대행기사의 안전장비가 전부 구비되지 않은 경우가 많고, 기사 본인이 직접 안전장비를 마련한 경우가 대부분이며, 플랫폼 사업자가 안전교육을 직접 실시하는 경우가 드문 것으로 파악됨.

<배달대행업 종사자의 안전 확보 관련 조치>

(단위: %)

안전장비 착용여부	안전모	보호장갑	무릎 보호대	팔꿈치 보호대
	100.0	89.8	<u>32.8</u>	<u>17.0</u>

안전장비 제공여부	플랫폼회사에서 제공	소속 배달대행 업체에서 제공	본인이 직접
	2.0	2.3	<u>95.8</u>

안전교육 이수	있음		없음
	플랫폼회사 교육 이수	소속 배달대행 업체 교육 이수	
	<u>20.0</u>	38.9	41.1

자료: 한국교통연구원(2021), 「교통물류분야 특수형태근로종사자 실태 파악 등을 위한 연구」, p. 123.

앞서 살펴본 바와 같이 특수형태근로종사자, 프리랜서, 플랫폼 종사자는 외관상 자영업자의 지위를 가지고 도급, 위임 등의 형태로 업무를 수행하고 보수를 받고 있어 휴일을 보장받기 어렵고, 파업 수행에 필요한 안전조치가 미비하다는 등 노무제공환경이 열악하므로 이들의 노무제공 환경을 개선하고, 기본적인 권리보장을 위한 방안 마련이 요구되고 있음.

다. 일하는 사람의 보호를 위한 입법 논의

종래부터 외관상 자영업자로서 도급, 위임의 형태로 일감을 받게 되는 특수형태근로종사자를 어떻게 보호할 것인지 쟁점이 되었는데, ① 개별적인 법률에서 이들에게 적용할 수 있는 제도를 선별하여 적용할 것인지, ② 이들에 대한 특별법을 별도로 제정하여 이들의 범위를 지정하고 기존의 노동관계법령과 별개의 보호방안을 마련할 것인지가 문제되었음.

최근에는 디지털 기술의 발전으로 플랫폼 종사자의 규모가 크게 확대되면서 이들에 대해서도 특수형태근로종사자와 유사한 논의가 진행되고 있다고 보이는데, 구체적으로는 아래와 같은 형태로 논의가 진행되었음.

특수형태근로종사자, 플랫폼 종사자에 대한 개별법에서의 보호를 강화하기 위하여 ① 「산업안전보건법」에서 특수형태근로종사자 및 배달종사자에 대한 안전·보건조치의무를 마련하였고⁵⁾, ② 「고용보험법」 제5장의3(노무제공자인 피보험자에 대한 고용보험 특례)을 신설하여

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

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

제78조(배달종사자에 대한 안전조치) 「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」 제2조 제4호에 따른 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 그 중개를 통하여 「자동차관리법」 제3조제1항제5호에 따른 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

플랫폼 종사자도 고용보험 가입이 허용되었음.⁶⁾

이와 달리 특수형태근로종사자, 플랫폼 종사자를 포괄적으로 보호할 수 있는 별도의 법률을 제정할 필요가 있다는 의견도 제시되고 있는 바, 제21대 국회에서는 임의자의원이 대표발의한 「특수형태근로종사자의 보호 등에 관한 법률안」(의안번호 제2106018호)이나 장철민의원, 이수진의원이 각각 대표발의한 「플랫폼 종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률안」(의안번호 제2108908호, 제2113269호) 등이 이러한 의견을 반영한 것으로 볼 수 있음.

한편, 프리랜서의 경우, 경쟁법 영역에서의 조치를 통해 보호방안을 마련하려는 흐름이 있고,⁷⁾ 프리랜서가 많은 업종에서는 개별적으로 보호방안을 마련하려는 시도도 있음.⁸⁾

이상 논의의 흐름을 종합하면, ①특수형태근로종사자나 플랫폼 종사자에 대하여는 노동관계법령에서 규정하는 개별적인 제도를 적용하는 방안과 별도의 제정법안을 통해 포괄적인 보호 규정을 마련하는 방안

6) 「고용보험법」 제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하 “노무제공계약”이라 한다)을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.

제77조의7(노무제공플랫폼사업자에 대한 특례) ① 제15조에도 불구하고 노무제공사업의 사업주가 노무제공자와 노무제공사업의 사업주에 관련된 자료 및 정보를 수집·관리하여 이를 전자정보 형태로 기록하고 처리하는 시스템(이하 “노무제공플랫폼”이라 한다)을 구축·운영하는 사업자(이하 “노무제공플랫폼사업자”라 한다)와 노무제공플랫폼 이용에 대한 계약(이하 “노무제공플랫폼이용계약”이라 한다)을 체결하는 경우 노무제공플랫폼사업자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노무제공자에 대한 제15조제1항에 따른 피보험자격의 취득 등을 신고하여야 한다.

7) 공정거래위원회 연구용역(2018), 「공정거래법 적용을 통한 프리랜서 보호방안 연구」

8) 제21대 국회에서는 「예술인 복지법 일부개정법률안」(안민석의원 대표발의, 의안번호 제2100188호), 「문화산업 공정유통 및 상생협력에 관한 법률안」(김승수의원 대표발의, 의안번호 제2118442호) 등이 발의되었음.

이 제시되고 있고, ②프리랜서에 대하여는 근로자보다는 사업자의 성격에 초점을 맞추고, 업종별로 특수한 상황을 고려하여 개별적인 보호방안이 제시되고 있는 것으로 이해됨.

제정안은 「근로기준법」에 따른 근로자뿐만 아니라 특수형태근로종사자, 플랫폼 종사자, 프리랜서 등 자영업자와 근로자 사이의 특수한 형태로 존재하는 ‘일하는 사람’의 포괄적인 보호를 위해 마련된 것으로, 특수형태근로종사자 및 플랫폼 종사자의 보호에 관한 기존 논의의 흐름을 계승하면서도 프리랜서를 노동관계법제를 통해 보호할 수 있도록 한다는 점에 의의가 있다고 볼 것임.

2. 제정안의 주요 내용 및 총괄의견

가. 제정안의 주요 내용 및 체계

제정안은 총 4장, 27개조로 구성되어 있는데, 제1장(총칙)은 일하는 사람, 일터, 사업자의 정의를 규정하고(안 제2조), 일하는 사람의 권리보장에 관하여는 타 법에 앞서 이 법을 적용하도록 다른 법률과의 관계를 정하고 있음(안 제4조).

제2장(권리의 보장)은 일하는 사람의 권리를 규정하는 장으로, 차별받지 않을 권리(안 제8조), 투명하고 공정한 계약을 체결할 권리(안 제9조), 부당해지 등의 제한(안 제10조), 쉼 권리(안 제13조), 안전과 건강에 대한 권리(안 제14조), 정보에 대한 권리(안 제15조), 모성보호 등에 관한 권리(안 제17조), 참여와 대표의 권리(안 제21조) 등 일하는 사람이 일터에서 보장받아야 할 권리를 규정하고 있음.

제3장(지도와 감독)은 일하는 사람의 권리보장을 위한 지침의 제정·보급(안 제22조), 표준계약서의 보급(안 제23조), 시정조치(안 제26조) 등 일하는 사람의 권리보호를 위한 지침의 수립과 이 법에 따른 사업자의 의무 위반 등에 대한 고용노동부장관의 지도 및 감독 조치를 규정하고 있음.

제4장(벌칙)에서는 사업주가 일하는 사람의 고용노동부장관 또는 근로감독관에 대한 법 위반 사실의 통보에 관하여 불이익한 조치를 한

경우 2천만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정함(안 제27조제1항).

[표] 제정안의 주요 내용 및 체계

제1장 총 칙	제1조(목적)
	제2조(정의)
	제3조(적용 범위)
	제4조(다른 법률과의 관계)
	제5조(국가와 지방자치단체의 책무)
	제6조(사업자의 의무)
	제7조(일하는 사람의 권리)
제2장 권리의 보장	제8조(차별받지 않을 권리)
	제9조(투명하고 공정한 계약을 체결할 권리)
	제10조(부당해지 등의 제한)
	제11조(보수 등의 지급)
	제12조(보수 등의 시효)
	제13조(쉼 권리)
	제14조(안전과 건강에 대한 권리)
	제15조(정보에 대한 권리)
	제16조(사회보험에 가입할 권리)
	제17조(모성보호 등에 관한 권리)
	제18조(성적 자기결정권)
	제19조(괴롭힘 받지 않을 권리)
	제20조(직업능력개발)
	제21조(참여와 대표의 권리)
제3장 지도와 감독	제22조(일하는 사람의 권리 보장을 위한 지침의 제정 및 보급)
	제23조(표준계약서의 보급)
	제24조(감독기관에 대한 신고)
	제25조(지도와 명령)
	제26조(시정조치)
제4장 별 칙	제27조(과태료)

제정안은 일하는 사람의 범위를 일터에서 타인의 사업을 위해 직접 노무를 제공하는 자를 포괄하는 것으로 규정하고 이들에게 개별적인 노동관계법령에서 규정하고 있는 근로조건에 대한 보호와 유사한 형태로 노무제공 조건의 보호가 이루어질 수 있도록 하려는 내용임.

나. 총괄의견

4차 산업혁명과 디지털 기술의 발전, 노동 유연화와 다변화된 근로·고용형태를 고려할 때, 특정한 사업장과 직접적인 지휘·감독을 전제로 근로자성을 판단하여 노동관계법령의 보호를 적용하는 기존의 노동법 체계에서는 실질적으로 타인에게 종속되어 노무를 제공하는 ‘일하는 사람’ 전반에 대한 보호가 이루어지기 어려운 것으로 보임.

특히, 자영업자와 근로자 사이에서 자영업자의 외관을 가지고 있으면서도 근로자의 지위에 근접하다고 할 수 있는 특수형태근로종사자, 플랫폼 종사자, 프리랜서 등의 경우 앞서 살펴본 바와 같이 근로조건이 열악하고, 고용환경이 불안정해 노동법의 보호를 받을 필요성이 있다고 볼 것임.

2007년 국가인권위원회, 2013년 국민권익위원회는 각각 특수형태근로종사자를 노동관계법령을 통해 보호할 필요성을 확인하였고,⁹⁾ 정부

9) 국가인권위원회(2007. 10.), 「특수형태근로종사자도 노동인권 보호 받아야 -“계약관계 보호, 균등 처우, 노동3권 보장 필요” 국회의장과 노동부장관에게 관련 법률 제·개정 권고-」
국민권익위원회(2013. 1.), 「특수형태근로종사자 권익보호 방안」

는 2019년부터 플랫폼 종사자 보호방안 마련을 위하여 노사정 및 이해당사자가 참여한 사회적 대화를 진행하였으며,¹⁰⁾ 2020. 12. 관계부처 합동으로 ‘플랫폼 종사자 보호 대책’을 발표하였고,¹¹⁾ 모든 노무제공자가 일하는 과정에서 보편적으로 보장받아야 할 사항을 중심으로 제도적 기반을 마련한다는 정부의 국정과제¹²⁾도 설정되어 있음.

제정안은 이와 같은 사회적 논의를 바탕으로 ‘일하는 사람’을 정의하고 이들을 노동관계법령의 보호 대상으로 설정함으로써 최근의 다변화된 고용환경이 반영된 일하는 사람의 보호체계를 구성한다는 점에서 의의가 있다고 볼 것임.

제정안의 논의와 관련하여서 다음의 사항을 검토할 필요가 있다고 보임.

첫째, 일하는 사람의 보호를 위한 법제(法制)를 특별법 제정을 통해 구성할 것인지, 개별 법률의 개정을 통해 구성할 것인지 결정할 필요가 있음.

총래의 논의 흐름에 비추어 볼 때, 일하는 사람을 보호하는 입법적 방안으로는 일하는 사람에 대한 개념을 정의하고, 이들에게 적용될 수

10) 일자리위원회(2020. 7.), 「플랫폼 노동과 일자리 TF 논의 결과」

11) 관계부처 합동, 「플랫폼 종사자 보호 대책」, 2020.12.

12) 윤석열정부 120대 국정과제(2022), 국정목표 3 따듯한 동행, 모두가 행복한 사회

50. 공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현(고용부)

○ (취약계층 노동권 보호) 청년 아르바이트 근로자의 고용상 애로를 개선하기 위한 제도적 방안 마련, 임금체불 신속해결 등 취약근로자 보호 강화

- 모든 노무제공자가 일하는 과정에서 보편적으로 보장받아야 할 사항을 중심으로 제도적 기반 마련

있는 보호수단을 규정하는 등의 방식으로 독립적인 제정법을 만드는 방법과 개별 법률의 목적과 취지, 일하는 사람에 대한 적용가능성 등을 고려하여 개별 법률을 개정하는 방법을 고려할 수 있음.

독립적인 법률을 제정하는 것은 새롭게 등장한 ‘일하는 사람’의 범위를 명확하게 규정하고, 이들의 노무제공 환경에 비추어 적절한 형태의 보호조치를 구성할 수 있다는 장점이 있으나, 개별 법률과의 관계나 현행법상의 일하는 사람에 대한 보호 체계, 정합성 등을 함께 고려할 필요가 있다고 볼 것임.

한편, 개별 법률을 개정하는 것은 노동관계법제에 현존하고 있는 제도를 일하는 사람의 고용환경 등을 고려하여 차등적으로 적용하는 것으로, 기존의 제도적인 틀을 활용하여 현행법제 내에서 효과적인 보호를 도모할 여지가 있으나 일하는 사람이 현행 노동관계법제에서 근로자와 동일한 수준의 온전한 보호를 받기 곤란할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.¹³⁾

참고로, 「산업재해보상보험법」(이하 ‘산재법’) 및 「고용보험법」에서는 특수형태근로종사자 및 플랫폼 종사자에 대해 산재보험 및 고용보험을 적용하는데, 이는 개별법률을 개정하여 일하는 사람을 보호한 예에 해당한다고 볼 것임.

13) 개별법률에 따라 부분적·개별적인 권리만을 향유하게 될 수 있음.

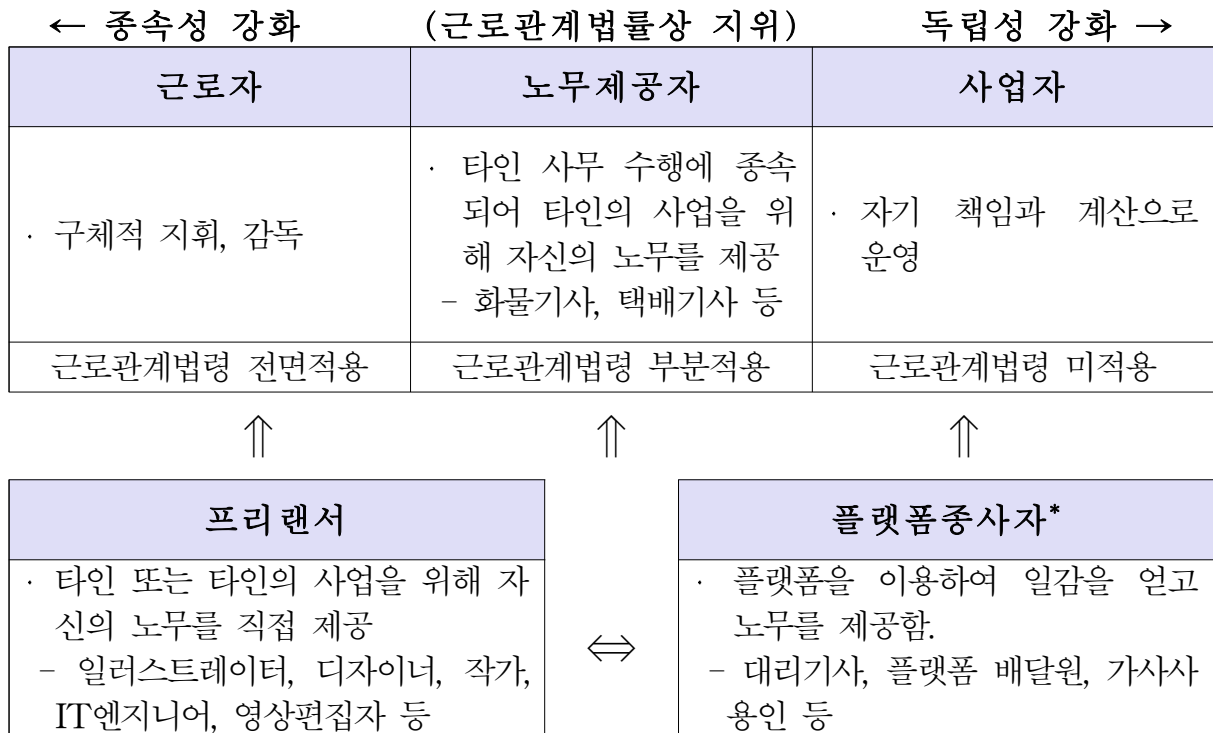
둘째, 제정안을 통해 보호하고자 하는 대상 집단의 범위를 어디까지 인정할 것인지 결정할 필요가 있음.

제정안은 사업주에게 노무공급관계에 관한 특정한 의무를 부여하고 있고, 사업주와 일하는 사람 사이에서 적용되는 계약 자유의 원칙을 제한하는 것이므로 수급자로서 사업자의 범위가 명확하여야 하고, 보호의 대상이 되는 일하는 사람의 범위도 구체적으로 규정되는 것이 바람직하다고 보임.

근로관계법령상의 지위를 살펴보면, 사업주의 구체적인 지휘·감독을 받아 인적 종속성이 인정되는 근로자와 독립된 사업을 영위하고 자신의 계산과 책임으로 사업을 운영하는 자영업자를 기준으로 그 사이에는 택배기사, 퀵서비스업자 등 타인의 사업을 위해 자신의 노무를 제공하는 자로서 타인의 업무에 종속되어 있는 노무제공자가 있음.

한편, 외관상 노무제공방식을 기준으로 볼 때 일러스트레이터, 디자이너 등 타인의 사업을 위해 자신의 노무를 직접 제공하는 자인 프리랜서와 플랫폼 이용 배달노동자나 대리기사 등 플랫폼을 이용하여 일감이 배분되고 노무제공이 이루어지는 플랫폼종사자가 있는데, 이들은 구체적인 노무제공 양태에 따라 종속성 여부 등을 기준으로 근로자와 사업자 사이의 지위가 결정된다고 볼 것임.

<근로자와 사업자 및 그 외의 일하는 사람의 관계>



*플랫폼을 이용하여 일감의 배분과 노무제공이 이루어지는 업종에 종사하는 자를 의미함(현행 사회보험법제상 플랫폼 종사자는 노무제공자임을 전제로 함).

** 프리랜서, 플랫폼종사자의 근로관계법률상 지위는 구체적인 노무 제공 양태, 종속성의 정도 등에 따라 결정

일하는 사람의 범위를 구체화하는 경우 근로자와 사업주 사이의 불공정한 근로계약을 조정하려는 노동법의 취지를 고려하여 대상 집단에게 근로자와 유사한 종속성이 인정되는지, 이들이 노무제공 조건을 자유롭게 설정하기 곤란한 계약상 지위에 있다고 볼 수 있는지 등을 고려할 필요가 있다고 보임.

한편, 제정안에 따르면, 현행 「근로기준법」을 제한적으로 적용받는 상시근로자 수 5인 미만 사업장의 근로자에 대하여 부당해지 등의 제한에 관한 사항, 휴무에 관한 사항 등이 적용된다고 볼 것이므로,¹⁴⁾ 이들에 대한 근로관계법령에 따른 보호가 강화되는데, 상시 5인

미만 사업장 근로자에 대한 「근로기준법」 적용 문제에 대하여는 근로자 보호 필요성에 비추어 찬성하는 의견과 영세사업주의 부담 및 낮은 수용 가능성에 비추어 반대하는 의견이 제시되고 있다는 점¹⁵⁾을 고려할 필요가 있다고 보임.

셋째, 노동법 질서에 새롭게 편입되는 일하는 사람의 노무제공 형태를 반영하여 이들의 상황에 부합하는 보호 방안이 마련될 수 있도록 할 필요가 있음.

종래의 논의에서는 제정법의 형태로 일하는 사람에 대해 포괄적인 보호방안을 마련할 필요가 있다는 지적이 있었는데, 제정안에서 규정하려는 내용이 기존의 ‘근로자’ 개념을 전제로 하는 노동관계법령에서의 각종 보호조치 중 필수적인 사항을 선별한 것이라면 근로자와 일하는 사람의 노무제공 환경 및 조건이 상이하다는 점이 고려될 필요가 있다고 보임.

예컨대, 사업장(공간의 제약)에서 근로시간(시간의 제약)을 보내야

14) 현행 「근로기준법」상 상시근로자 수 5인 미만 사업장에는 부당해고, 연차유급휴가 등의 규정이 적용되지 않음.

15) 2021. 12. 9. 환경노동위원회 입법공청회에서 제시된 의견은 다음과 같음.

(박은정 - 인제대학교 교수) 「근로기준법」에서 4인 이하 사업장에 대하여 적용을 배제하는 것은 사업장의 규모에 따라 일률적인 적용을 배제하는 것으로 타당하지 않고, 법률에서 모든 사업장에 대한 적용 원칙을 밝히는 것이 필요함. 다만, 모든 규정을 일률적으로 적용하는 경우 영세·소상공인 등에게 비용적 부담을 가져올 수 있기 때문에 즉시 적용할 수 있는 규정과 시간을 두고 비용 지원을 통해 보완해 나갈 수 있는 규정을 구분하는 것도 방안이 될 수 있음.

(차남수 - 소상공인연합회 정책홍보본부장) 모든 사업장에 「근로기준법」을 전면 적용하는 개정안은 코로나 19의 장기화로 어려움을 겪고 있는 소상공인과 영세중소기업의 경영 및 일자리 창출에 영향을 미칠 수 있고, 현재 당면해 있는 우리 경제의 위중한 상황과 괴리된 접근임. 또한 과도한 법적용으로 인해 법률위반자가 양산될 가능성이 있으므로 각 지역에 대한 충분한 실태조사 등을 바탕으로 소상공인 보호를 위한 제도 구축이 충분히 이루어진 이후에 적용될 필요가 있음.

하는 전통적인 개념의 근로자에게는 「근로기준법」상의 연차유급휴가, 유급휴일제를 적용하기 용이하지만, 자신이 노무제공시간과 장소를 자유롭게 선택할 수 있는 플랫폼종사자에게는 ‘휴일’의 개념이 직접 적용되기 곤란할 소지가 있음.

고용노동부는 디지털 기술의 발달 및 산업·인구구조 변화로 고용형태가 다양화됨에 따라 현행 노동법체계의 적용이 어려운 종사자를 보호하기 위한 법 제정이 필요하다는 점에는 공감하나,

일하는 사람의 범위가 포괄적이어서 도급·위임계약, 1인 자영업자 등 다양한 유형이 포함되는데 이들의 노무제공 환경 및 조건이 근로자와 상이하다는 점, 제정안에 따르면 적용 대상에 근로자도 포함되는데 「근로기준법」보다 보호가 강화되는 내용이 있어 보편적 권리보호를 위한 기본법의 지위에 맞지 않다는 점 등을 고려할 필요가 있고,

다양한 현실에 맞는 보호의 수준, 내용을 규정할 수 있도록 전문가의 심도 있는 논의, 현장 의견 수렴 및 사회적 대화 등을 거쳐 보다 합리적인 방안을 모색할 필요가 있다는 의견임.

참고로, 현재 우리 위원회에는 일하는 사람의 보호에 관한 사항을 규정하는 「일하는 사람 기본법」(김주영의원 대표발의, 의안번호 제2200069호), 「일하는 사람의 보호 등에 관한 법률」(장철민의원 대표발의, 의안번호 제2201226)이 계류 중으로, 함께 심사될 필요가 있음.

3. 주요 조문별 검토

가. 목적(안 제1조)

1) 제정안의 요지

제정안은 헌법에 따라 일하는 사람의 권리를 보호·증진하기 위해 필요한 사항을 정하여 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 향유할 수 있도록 하는 것을 이 법의 목적으로 규정하고 있음.

제정안
제1조(목적) 이 법은 헌법에 따라 일하는 사람의 권리를 보장하고 증진하기 위하여 필요한 사항을 규정함으로써 모든 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 향유할 수 있도록 하는 것을 목적으로 한다.

2) 검토의견

제정안은 이 법에서 일하는 사람의 권리 보호 및 증진에 필요한 사항을 규정함으로써 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 할 수 있도록 하려는 것으로, 제정안은 일하는 사람의 차별받지 않을 권리, 휴식권, 모성보호 등에 관한 권리 등을 규정하여 일하는 사람이 향유할 수 있는 최소한의 노무제공 환경을 마련함으로써 일하는 사람의 행복과 인간다운 생활을 보장하려는 내용이라고 볼 것이므로 위와 같은 목적 규정은 법률안의 내용과 부합하는 것으로 보임.

한편, 제정안은 헌법에 따라¹⁶⁾ 이 법이 일하는 사람의 보호에 필요한 사항을 규정한 것으로 보는데, 이는 우리 헌법이 근로조건의 기준을 법률로 정하도록 규정¹⁷⁾하고 있다는 점에 착안한 것으로 보임.

16) 「근로기준법」 제1조(목적) 이 법은 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한다.

17) 대한민국 헌법 제32조 ③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

나. 정의 및 적용범위(안 제2조 및 제3조)

1) 제정안의 요지

제정안은 ‘일하는 사람’을 ①일터에서 ②다른 사람을 위하여 ③자신이 직접 일하고 ④이를 통해 보수를 받는 사람으로 규정하고, ‘일터’를 일하는 장소뿐만 아니라, 일과 관련하여 소통을 하는 공간(전기통신을 이용한 대화공간 등을 포함), 교육이나 행사를 수행하기 위한 공간 등으로 넓게 규정하고 있음(안 제2조제1호 및 제2호).

‘사업자’는 일하는 사람으로부터 일을 제공받아 직접 보수를 지급하는 개인, 단체, 법인 등 그 밖에 이에 준하는 자를 의미하며, 일하는 사람의 보수 결정 등에 영향을 미치는 자도 포함될 수 있도록 규정하고 있음(안 제2조제3호).

적용범위에 관하여 일하는 사람(인적 개념)의 모든 일터(장소적 개념)에서 이 법을 적용하되, 일하는 사람이 타인의 일을 상시적으로 제공받는 일터의 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 규정을 적용하지 않을 수 있게 함(안 제3조).

제정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. “일하는 사람”이란 고용상의 지위나 계약의 형식에 관계없이 일터에서 다른 사람을 위하여 자신이 직접 일하고 이를 통해 보수를 받는 사람을 말한다.

2. “일터”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당되는 공간을 말한다.

가. 일하는 장소

나. 일하는 사람이 보수를 받는 장소, 휴식(수면을 포함한다)·식사를 하는 장소, 화장실·탈의실을 이용하는 장소

다. 일과 관련하여 이동한 장소, 교육을 받거나 행사를 수행하기 위한 장소

라. 일과 관련하여 소통하는 공간(「전기통신사업법」 제2조제1호에 따른 전기통신을 이용한 대화공간, 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 이용하는 대화공간을 포함한다)

3. “사업자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 일하는 사람으로부터 일을 제공받아 직접 보수를 지급하는 개인, 단체, 법인 그 밖에 이에 준하는 자

나. 다른 사람에게 일하는 사람을 소개·알선하는 자로서 일하는 사람의 보수 결정 등에 영향을 미치는 개인, 단체, 법인 그 밖에 이에 준하는 자

제3조(적용 범위) 이 법은 일하는 사람의 모든 일터에 적용한다. 다만, 일하는 사람이 다른 사람의 일을 상시적으로 제공 받는 일터의 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용하지 않을 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 ‘일하는 사람’의 차별받지 않을 권리를 보장하고, 이들에 대한 부당해지 등을 제한하며, 이들에게 휴식일을 보장하고, 이들에 대한 성희롱 및 괴롭힘 등을 금지하는 등 일터에서 ‘일하는 사람’의 기본적인 권리를 보호하기 위한 것으로, ‘일하는 사람’의 범위는 곧 제정안의 보호 범위와 같다고 볼 것임.

제정안은 ‘일하는 사람’을 고용상의 지위나 계약의 형식과 무관하게 일터에서 타인을 위해 직접 일하고 보수를 받는 사람으로 정의하는데, 이는 제정안이 특수형태근로종사자, 플랫폼 종사자 등에 한정하여 이들의 권리만을 규정하고 근로자와 자영업자 사이의 제3의 신분을 형성하는 것이 아니라, 「근로기준법」상의 근로자를 포함하여 타인에 대한 종속성이 인정되는 넓은 범위의 노무를 제공하는 사람 전체를 대상으로 포괄적인 권리보장을 담보하려는 취지임을 밝히려는 것으로 보임.

제정안의 정의 및 적용범위와 관련해서는 다음과 같은 사항을 고려할 필요가 있음.

첫째, 온전히 자신의 계산과 책임 하에 사업을 영위하는 ‘자영업자’가 일하는 사람에 포함될 수 있어 이들을 ‘일하는 사람’으로 보호할 필요성이 있는지 고려할 필요가 있음.

제정안은 ‘타인을 위해 직접 일하고 보수를 받으면’ 이를 일하는 사람으로 보고 있는데, 여기에는 전문직 또는 1인 자영업자 등 자신의 노무를 제공하여 타인에게 재화·용역 등을 제공하는 자가 포함될 수 있어 일하는 사람에 근로자에 준하는 지위로서 법적 보호가 필요한 노무제공자, 플랫폼 종사자, 프리랜서를 넘어 온전히 자신의 계산과 책임 하에 사업을 경영하는 자가 포함될 여지가 있음.

또한, 자기 사무의 수행이라는 점을 제한하지 않고, ‘타인’을 위해 자신이 직접 일하고 보수를 받는 사람을 ‘일하는 사람’으로 보는 경우,

‘자기의 사무이면서 타인을 위한 사무’를 수행하는 사람(자영업자)도 일하는 사람에 포함될 여지가 있다고 보임.¹⁸⁾

둘째, ‘일터’가 업무관련성을 전제하고 있지 않아 사적 공간도 일터에 포함될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

제정안은 ‘일터’를 ‘일하는 사람’이 휴식(수면을 포함)·식사를 하는 장소, 화장실·탈의실을 이용한 장소로 규정하고 있어 업무관련성을 전제하지 않고 일터의 개념을 규정하고 있으므로 퇴근 이후 활동하는 개인 공간도 일터의 범위에 포함될 수 있음.¹⁹⁾

셋째, ‘사업자’에 일하는 사람의 노무제공 조건에 영향을 미치기 어렵거나 사업가로서의 의무 이행을 기대하기 곤란한 ‘소비자인 개인’이 포함될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

제정안은 ‘사업자’를 일하는 사람으로부터 일을 제공받아 직접 보수를 지급하는 개인으로 규정하고 있는데, 일하는 사람에는 온전히 자신

18) 현행 「산업재해보상보험법」상 노무제공자는 ‘자신이 아닌 다른 사람의 사업’을 위하여 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로 규정되어 있어 자기 사무로서 다른 사람의 사업을 위해 노무를 제공한 경우는 노무제공자로 보고 있지 않음.

「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.

가. 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우

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

19) 다만, 퇴근 이후 정보통신망 등을 이용하여 대화공간에서 업무 지시 등이 있는 경우, 안 제2조 제2호라목(일과 관련하여 소통하는 공간)에 따라 해당 대화공간이 일터가 될 수 있고 그에 따라 사적 공간에서 업무를 수행하는 경우 해당 공간이 안 제2조제2호가목(일하는 장소)에 따라 일터가 될 것임.

의 계산과 책임 하에 사업을 경영하는 자영업자가 포함될 수 있고 이
들로부터 재화나 서비스를 제공받고 보수를 지급하는 고객이 ‘사업자’
가 될 수 있음. 이들은 외관상 도급이나 위임의 형태로 노무제공관계
를 형성하므로 보수를 지급하는 고객으로서는 자영업자의 노무제공
조건을 결정하기 곤란하다고 볼 것임.²⁰⁾

골프장 캐디 서비스, 가사·돌봄서비스, 대리운전 서비스 등을 이용
하고 보수를 직접 지급하는 고객도 사업자에 포함될 여지가 있는데,
소비자인 고객에 대하여 ‘사업자’로서의 의무 이행을 기대하기 곤란한
측면도 있다고 보임.

고용노동부는 제정안에 따르면 ‘사업자’의 범위에 일하는 사람을 소
개·알선하는 자가 포함되어 있고 여기에는 일하는 사람을 소개·알
선하는 직업소개·정보제공사업자가 포함될 가능성이 있는데, 이들은
노무공급계약의 당사자로 보기 어렵고 휴식일 등을 부여할 수 있는
권한이 없어 법 적용이 곤란하다는 의견임.

20) 제정안에 따르면, 일터에서 타인을 위해 직접 노무를 제공하고 그 보수를 받는 경우 일하는
사람이고, 그 보수를 제공하는 자는 사업자로 볼 것인데, 예컨대 변호사가 사건을 수임하여 직
접 송무를 수행하고 고객으로부터 그 보수를 받는 경우 일하는 사람인 변호사의 업무 시간, 과
로 등 안전조치에 관한 책임을 사업주인 고객에게 귀속시키기는 어려운 측면이 있음.

다. 다른 법률과의 관계(안 제4조)

1) 제정안의 요지

제정안은 일하는 사람과 관련하여 타 법률을 제정, 개정하는 경우에는 이 법에 부합하도록 하고(안 제4조제1항), 일하는 사람의 보호와 관련하여 이 법에서 정하는 사항이 다른 법률과 충돌하는 경우 일하는 사람에게 유리한 규정을 적용하도록 규정하고 있음(안 제4조제2항).

제정안
제4조(다른 법률과의 관계) ① 일하는 사람과 관련하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법에 부합되도록 하여야 한다. ② 이 법은 일하는 사람의 권리 보장에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 일하는 사람에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다.

2) 검토의견

제정안은 일하는 사람의 보호에 관한 사항을 규정하고 있는데, 현행 노동관계법제에 따른 근로자의 보호에 관한 규정과 달리 정해질 여지가 있으므로, 법 적용에 있어서 타 법과의 관계를 명시하는 것은 바람직할 것으로 보임.

제정안은 일하는 사람의 보호라는 제정안의 취지를 고려하여 이 법과 다른 법률 규정이 충돌하는 경우 일하는 사람에게 유리한 규정을

적용한다고 규정하는데, 이에 대해 고용노동부는 개인별 가치판단에 따라 달리 결정될 수 있는 ‘유리함’이 법 적용의 명확한 기준이라고 볼 수 없어 통일적인 법 해석을 저해할 우려가 있다는 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.²¹⁾

21) 「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.

라. 일하는 사람의 권리(안 제7조)

1) 제정안의 요지

제정안은 일하는 사람에게 인격과 인권을 침해받지 않을 권리, 일터에서 안전하고 건강하게 일 할 권리, 적절한 보수·소득과 휴식을 보장받을 권리 등 건전한 노무제공 환경을 보장받을 수 있는 권리가 보장된다고 규정함.

제정안
제7조(일하는 사람의 권리) 일하는 사람에게는 다음 각 호의 권리가 보장된다. 1. 인격과 인권을 침해받지 않을 권리 2. 일터에서 안전하고 건강하게 일 할 권리 3. 적절한 보수·소득과 휴식을 보장받을 권리 4. 폭언·폭행·위협 등 신체적·정신적 고통을 당하지 않을 권리 5. 일터의 환경을 저해하는 부당한 지시 및 명령을 거부할 권리 6. 일의 내용과 보수 및 일터의 환경에 영향을 미치는 의사결정 과정에 참여할 권리 7. 산업재해에 따른 요양과 재활, 기타 보상을 받을 권리 8. 실업이나 소득의 단절에 따른 위험으로부터 안전할 권리 9. 직업능력개발훈련 및 직업능력개발과 관련된 교육훈련을 받을 권리

2) 검토의견

제정안은 일하는 사람의 권리로 인권과 노동권을 존중받을 권리, 쾌적하고 안전한 환경에서 일할 권리 등 9가지 권리를 명시함으로써 일하는 사람이 일터에서 보장받아야 할 기본적인 사항을 규정하고 있는

데, 동 제정안이 일하는 사람의 권리를 명시하고 이를 보호하기 위한 사항을 규정하려는 취지라는 점과 부합함.

다만, 일터의 환경을 저해하는 부당한 지시 및 명령을 거부할 권리는 구체적인 형태로 제기될 수 있다는 점에서 검토가 필요하다고 보임.

일터에서의 지시·명령 거부권은 사업자의 영업에 중대한 영향을 미칠 수 있으므로 이를 구체적으로 설정할 필요가 있다고 볼 것인데, ‘일터의 환경’에 대한 정의와 ‘저해’의 기준이 모호할 수 있어 지시·명령 거부권의 발동 요건에 대한 분쟁이 발생할 소지가 있고, 지시·명령 거부권의 발동 요건(일터의 환경을 저해하는 부당한 지시·명령)과 「산업안전보건법」 제52조²²⁾에 따른 근로자의 작업중지권 발동 요건과 상이하여 작업중지권의 발동 요건이 현저하게 완화될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.²³⁾

고용노동부는 일하는 사람의 적정한 보수·소득을 보장받을 권리에 대하여 적정 보수·소득이 최저임금, 생활소득, 기본소득 등 다양하게 해석될 수 있어 분쟁 및 혼란이 우려된다는 점, 일의 내용과 보수 및 일터의 환경에 영향을 미치는 의사결정 과정에 참여할 권리에 대하여 의사결정과정의 넓게 해석될 여지가 있고, 일하는 사람의 범위가 넓어 기업의 경영권에 대한 과도한 침해가 될 수 있다는 점 등을 고려할 필요가 있다는 의견임.

22) 「산업안전보건법」 제52조(근로자의 작업중지) ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.

23) 안 제14조(안전과 건강에 관한 권리)에 대한 검토 사항을 참조

마. 차별받지 않을 권리(안 제8조)

1) 제정안의 요지

제정안은 일하는 사람이 일터에서 성(性), 국적, 신앙, 혼인상 지위, 사회적 신분, 계약 유형 등을 이유로 한 차별을 받지 아니할 권리를 규정함(안 제8조).

제정안
제8조(차별받지 않을 권리) 일하는 사람은 일터에서 성(性)·국적·신앙·혼인상 지위·임신 또는 출산·장애·사회적 신분·일의 종류나 형태·계약 유형 등을 이유로 한 차별을 받지 아니할 권리를 가진다.

2) 검토의견

제정안은 성(性), 국적, 신앙, 혼인상 지위, 사회적 신분, 일의 종류나 형태, 계약 유형을 차별 사유의 예시로 규정하면서 사업자의 일하는 사람에 대한 차별적 처우를 금지하는데, 이는 헌법상의 평등원칙을 노무제공 영역에서 구체화²⁴⁾하려는 취지로 보임.

참고로 「근로기준법」은 사용자가 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하거나, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하는 것을 금지하고,²⁵⁾ 이를 위반한 경우 500만원

24) 대한민국헌법 제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

25) 「근로기준법」 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있고,²⁶⁾

「기간제 및 단시간근로자의 보호 등에 관한 법률」은 사용자가 기간제근로자 또는 단시간근로자²⁷⁾임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종, 유사한 업무에 종사하는 일반 근로자에 비해 차별적 처우²⁸⁾를 하는 것을 금지하고, 차별적 처우가 있는 경우 이를 노동위원회의 시정명령 등을 통해 구제하도록 규정하고 있음.²⁹⁾

고용노동부는 ① 「근로기준법」 보다 차별사유를 확대하는 등 기존 법령보다 규율을 강화하고 있어 다양한 종사자에 대해 일반적 권리를 선언하는 기본법의 취지 및 법체계에 상충되는 측면이 있고, ②차별 금지

26) 「근로기준법」 제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자

27) 「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.

2. “단시간근로자”라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말한다.

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

9. “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

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

3. “차별적 처우”라 함은 다음 각 목의 사항에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금

나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금

다. 경영성과에 따른 성과금

라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

29) 제9조(차별적 처우의 시정신청) ① 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

제12조(시정명령 등) ① 노동위원회는 제10조의 규정에 따른 조사·심문을 종료하고 차별적 처우에 해당된다고 판정한 때에는 사용자에게 시정명령을 내려야 하고, 차별적 처우에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

사유 중 일의 종류나 형태, 계약 유형에 따라 다르게 대우하는 것은 합리적인 사유가 없는 차별사유로 보기 어려운 측면이 있다는 의견임.

바. 투명하고 공정한 계약을 체결할 권리(안 제9조)

1) 제정안의 요지

제정안은 일하는 사람이 투명하고 공정한 계약을 체결할 권리를 가진다고 규정하고(안 제9조제1항), 계약 체결 시 계약 당사자, 일의 내용, 보수 및 지급기준, 계약기간, 불이익한 조치에 대한 사유, 이의제기 절차 등을 계약의 내용에 포함하도록 하며(안 제9조제2항), 사업자는 대통령령으로 정하는 불가피한 사유가 없으면 이를 서면으로 고지하여야 함(안 제9조제3항).

제정안
제9조(투명하고 공정한 계약을 체결할 권리) ① 일하는 사람은 일의 제공을 하고자 하는 경우 투명하고 공정한 계약을 체결할 권리를 가진다. ② 사업주가 일하는 사람과 계약을 체결할 때에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다. 1. 일의 제공을 받는 계약 당사자 2. 일의 내용 3. 보수와 그 지급기준·지급시기·구성항목·계산방법·지급방법 4. 보수 이외에 지급되는 금품이 있는 경우 금품의 가액·지급기준·지급시기·지급방법 5. 계약기간(계약기간의 정함이 없는 경우는 제외한다) 6. 계약해지 등 일하는 사람에게 불이익한 조치를 하고자 하는 경우 해당 사유·절차·이의제기 절차 7. 제1호부터 제6호까지에 준하는 경우로서 일하는 사람의 권리를 보장하기 위하여 대통령령으로 정하는 사항 ③ 사업자는 제2항 각 호의 사항을 일하는 사람에게 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로

제정안
고지하여야 한다. 이 경우 대통령령으로 정하는 불가피한 사유가 있는 경우에는 이에 준하는 방법으로 고지할 수 있다.

2) 검토의견

일하는 사람과 사업자 사이에서 구두로 이루어지는 계약은 임금, 계약기간, 해지사유 등 계약의 핵심사항을 명료하게 규정하기 어렵고, 노무제공 관계의 존부 및 그에 따른 급부의 이행 등에 관한 분쟁이 있는 경우 그 증명이 곤란하다는 문제가 있으므로,

일하는 사람의 권리보호를 위해 일의 내용과 보수의 지급기준 및 방법, 계약기간, 계약 해지 등 불이익한 조치의 사유와 이의제기 절차 등을 명확하게 계약의 내용에 포함시키고, 일하는 사람이 계약서를 교부받을 수 있도록 하는 것은 일하는 사람의 권리를 보호한다는 측면에서 의의가 있음.

참고로, 「근로기준법」은 근로계약 체결 시 사용자가 근로자에게 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등을 명시하도록 하고, 이와 함께 임금의 구성항목 및 지급방법 등을 추가한 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하도록 하고,³⁰⁾ 이를 위반한 경우 500만원의 벌금

30) 「근로기준법」 제17조(근로조건에 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일

형에 처하도록 규정하고 있음.³¹⁾

고용노동부는 ①가사·돌봄 등의 서비스를 이용하는 개인도 제정안에 따른 사업자인데 이들에게 서면 계약서 작성 의무를 부과하는 것은 과도한 측면이 있고, ②단발성 계약³²⁾에 대해서도 다양한 항목의 포함된 서면계약서를 반드시 포함하도록 하는 결과가 되므로 당사자에게 과도한 불편 및 비용을 발생하게 하는 문제가 있으며, ③「근로기준법」에 따른 근로계약의 서면 고지 의무 사항에 없는 계약해지 사유, 절차 등이 포함되어 있어 보호 수준이 과도한 측면이 있다는 의견임.

4. 제60조에 따른 연차 유급휴가

5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

31) 「근로기준법」 제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자

32) 간단한 물건의 배송이나 동영상 편집, 디자인 등의 도급 계약

사. 부당해지 등의 제한(안 제10조)

1) 제정안의 요지

제정안은 사업자가 일하는 사람에 대해 정당한 이유 없이 일의 제공에 관한 계약을 해지·변경하거나 불이익한 조치를 할 수 없도록 하고(안 제12조제1항), 사업자가 일하는 사람에게 계약에서 정하지 않거나 계약의 이행과 직접적으로 관련이 없는 일을 하도록 요구할 수 없게 함(안 제12조제2항).

제정안
제10조(부당해지 등의 제한) ① 사업자는 정당한 이유 없이 일하는 사람에게 제9조에 따른 계약(이하 “계약”이라 한다)을 해지·변경하거나 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. ② 사업자는 일하는 사람에게 계약에서 정한 사항이 아닌 일 또는 계약의 이행과 직접적으로 관련이 없는 일을 하도록 요구하여서는 아니 된다.

2) 검토의견

현행 「근로기준법」은 정당한 이유 없이 사용자가 근로자를 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 ‘부당해고등’)을 하지 못하도록 규정하는데,³³⁾ 이는 사용자에 비해 상대적으로 열악한 지위에 있는 근로자의 고용을 안정시키고 그 법적 지위를 보호하여 근로자의 생존

33) 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

권을 보장하려는 것으로,³⁴⁾ 제정안은 같은 취지에서 사업자의 부당해지 등을 제한하여 일하는 사람의 법적 지위를 두텁게 보호하려는 것임.

일하는 사람에 포함될 수 있는 노무제공자나 플랫폼 종사자, 프리랜서 등이 법적 지위의 불안정성으로 인해 열악한 노무제공 환경을 요구받고 있고, 사업자는 계약상의 우월한 지위를 악용하여 일하는 사람에게 급부 이행에 필요한 사항 외의 부당한 요구를 할 수 있는바, 제정안은 노무제공자들의 계약상 지위를 보장하여 생계를 안정시키고, 사업자의 부당한 요구를 금지함으로써 일하는 사람의 노무제공 환경을 개선한다는 측면에서 입법의 의의가 있다고 볼 것임.

다만, 일하는 사람과 사업자 사이의 노무제공 계약은 민법상 위임계약³⁵⁾ 또는 도급계약³⁶⁾에 해당할 수 있는데, 「민법」상 위임계약의 각 당사자는 언제든지 이유 없이 해지가 가능하고, 당사자 일방은 손해만 배상하면 상대방이 불리한 시기에든 계약을 해지할 수 있으며,³⁷⁾ 도급계약의 도급인도 수급인이 일을 완성하기 전까지는 손해만 배상하면

34) 헌법재판소 2012. 2. 23. 선고 2011헌마233 전원재판부

… 과거 자유주의적 시장경제질서 하에서 사용자는 기업의 합리적 경영을 위하여 근로자와의 근로계약의 체결 및 해지를 자유롭게 할 수 있는 것이 원칙이었으나 우월한 지위에 있는 사용자가 마음대로 근로계약을 해지하도록 허용하는 것은 상대적으로 열악한 지위에 있는 근로자의 생존권을 심각하게 위협할 뿐만 아니라, 결과적으로 근로조건의 악화, 부의 불균형, 자본의 지배, 사회분배 구조의 모순 등을 초래하여 사회의 커다란 불안과 갈등을 야기하여 왔다. 그리하여 오늘날 독일이나 영국 등 선진 국가에서는 입법정책적으로 해고의 자유를 제한하거나 근로자에 대한 부당해고를 신속하게 구제하기 위한 별도의 절차를 마련함으로써 근로자를 보호함과 동시에 노·사간의 분쟁을 조기에 해결하여 국가 경제 전체의 안정과 발전을 도모하고 있다. …

35) 「민법」 제680조(위임의 의의) 위임은 당사자 일방이 상대방에 대하여 사무의 처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙함으로써 그 효력이 생긴다.

36) 「민법」 제664조(도급의 의의) 도급은 당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 그 효력이 생긴다.

37) 「민법」 제689조(위임의 상호해지의 자유) ① 위임계약은 각 당사자가 언제든지 해지할 수 있다.
② 당사자 일방이 부득이한 사유없이 상대방의 불리한 시기에 계약을 해지한 때에는 그 손해를 배상하여야 한다.

계약을 해제할 수 있으므로³⁸⁾ 제정안이 계약 당사자간의 자유로운 해지·해제권을 제한할 여지가 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 ①일하는 사람의 유형과 양태가 다양하여 정당한 이유에 대한 공통된 판단기준을 마련하기 어려우므로 법적 불확실성 및 분쟁을 야기할 우려가 있고, ②당사자 일방에 의한 일률적인 계약해지의 제한은 계약 자유의 과도한 침해가 우려되며, ③제정안은 현행 「근로기준법」에서 5인 미만 사업장에 적용하지 않는 ‘해고 등의 제한’을 사실상 적용하는 것으로, 영세사업주에 대한 추가적인 의무 부여 여부는 충분한 사회적 대화와 공감대가 필요하다는 의견임.

38) 「민법」 제673조(완성전의 도급인의 해제권) 수급인이 일을 완성하기 전에는 도급인은 손해를 배상하고 계약을 해제할 수 있다.

아. 보수 등의 지급(안 제11조)

1) 제정안의 요지

제정안은 사업자가 일하는 사람에게 그 보수 등을 통화로 직접 전액을 지급하도록 하고(안 제11조제1항), 업무의 성질상 제3자가 일하는 사람에게 보수 등을 직접 지급하는 관행이 있는 경우, 이는 사업자가 보수 등을 직접 지급한 것으로 보도록 하며(안 제11조제2항), 사업자가 계약내용을 변경하거나 계약을 해지를 하는 경우 보수의 정산방법 등을 일하는 사람과 협의하도록 규정함(안 제11조제3항).

제정안
제11조(보수 등의 지급) ① 사업자는 계약에 따른 보수 등을 통화(通貨)로 직접 일하는 사람에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 다른 법령 또는 계약에 특별한 규정이 있는 경우에는 보수 등의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다. ② 업무의 성질상 제3자가 일하는 사람에게 보수 등을 직접 지급하는 관행이 있는 경우에는 사업자가 직접 지급한 것으로 본다. ③ 사업자는 계약내용의 변경 또는 해지 시 보수의 정산방법 등을 일하는 사람과 사전 협의하여 계약에 명시하고, 이에 따라 보수 등을 정산하여야 한다.

2) 검토의견

현행 「근로기준법」은 임금의 지급에 관하여 ①사용자가 근로자에게 직접 지급할 것(직접지급의 원칙), ②임금 전액을 지급할 것(전부지

급의 원칙), ③통화로 지급할 것(통화지급의 원칙)을 규정하는데,³⁹⁾ 이는 임금의 중간착취와 부당한 공제를 방지하여 근로자의 기초생활을 보장하고, 현물급여를 금지하여 근로자가 실질적인 임금을 확보하게 하려는 것임.

제정안도 「근로기준법」상의 임금지급 원칙과 동일하게 일하는 사람의 보수지급 원칙을 규정하여 이들의 생계를 보장하려는 점에서 의의가 있다고 볼 것임.

다만, 안 제11조제2항은 업무의 성질상 제3자가 일하는 사람에게 보수 등을 직접 지급하는 관행이 있는 경우 이를 사업자가 직접 지급한 것으로 보는데, 이는 동조 제1항에 따른 직접 지급원칙을 별도의 제한 없이⁴⁰⁾ 회피할 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 제정안에서 보수는 계약에 따라 일부공제할 수 있다고 규정하고 있으나, 「근로기준법」은 법령 또는 단체협약에 특별한 규정에 한정하여 임금의 일부공제를 허용할 뿐이므로 규정간 상충될 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보았음.

39) 「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.

40) ‘업무의 성질’만을 기준 요소로 하고 별도의 위임사항도 없음

자. 보수 등의 시효(안 제12조)

1) 제정안의 요지

제정안은 일하는 사람이 보수나 임금 등을 받을 수 있는 시효를 5년으로 정함.

제정안
제12조(보수 등의 시효) 이 법에 따른 보수 등을 받을 수 있는 권리는 5년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

2) 검토의견

현행법상 근로자의 임금채권은 3년의 소멸시효가 인정되고, 이외의 보수 등에 관한 채권은 일반채권으로 보아야 하므로 민법에 따라 10년의 소멸시효가 인정된다고 볼 수 있음.⁴¹⁾

제정안은 보수, 임금 등 일하는 사람이 노무제공의 대가를 지급받을 수 있는 시효를 5년으로 하려는 것으로, 근로자의 임금채권 시효를 연장시키려는 것으로 보임.

41) 「근로기준법」 제49조(임금의 시효) 이 법에 따른 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

「민법」 제162조(채권, 재산권의 소멸시효) ①채권은 10년간 행사하지 아니하면 소멸시효가 완성한다.

제163조(3년의 단기소멸시효) 다음 각호의 채권은 3년간 행사하지 아니하면 소멸시효가 완성한다.

1. 이자, 부양료, 급료, 사용료 기타 1년 이내의 기간으로 정한 금전 또는 물건의 지급을 목적으로 한 채권

앞서 살펴본 바와 같이 근로자 외의 일하는 사람이 도급 등에 의해 얻게 될 채권은 일반채권에 해당하여 10년의 소멸시효가 인정되는데, 제정안에 따르더라도 도급 등 보수에 관한 채권의 소멸시효는 안 제4조제2항⁴²⁾에 따라 10년의 소멸시효를 그대로 유지한다고 볼 것임.

고용노동부는 「민법」 및 「근로기준법」에서 정한 임금의 소멸시효 3년과 별개의 규정을 두는 것은 법체계의 정합성 및 형평성에 부합하지 않는다는 의견임.

42) 안 제4조(다른 법률과의 관계) ① 일하는 사람과 관련하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법에 부합되도록 하여야 한다.

② 이 법은 일하는 사람의 권리 보장에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 일하는 사람에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다.

차. 쉼 권리(안 제13조)

1) 제정안의 요지

제정안은 일하는 사람이 일터에서 일의 종류와 내용에 따라 적절한 방법으로 쉼 권리를 가진다고 규정하고(안 제13조제1항), 사업자가 1년 이상 일하는 사람을 사용한 경우 매년 연간 15일 이상의 휴식일을 부여하도록 함(안 제13조제2항).

제정안
제13조(쉼 권리) ① 일하는 사람은 일의 종류와 내용에 따라 일터에서 적절한 방법으로 쉼 권리를 가진다. ② 사업자는 일하는 사람의 쉼 권리를 보장해야 한다. 이 경우 1년 이상 사용한 일하는 사람의 휴식일은 매년 연간 15일 이상이 되어야 한다.

2) 검토의견

제정안은 일하는 사람이 일터에서 일의 종류와 내용에 따라 적절한 방법으로 휴게(休憩)할 수 있는 권리를 인정하고, 사업자가 일하는 사람을 1년 이상 사용한 경우 15일 이상 휴식일을 부여하려는 것으로, 일하는 사람의 휴식권을 명시적으로 규정하려는 취지임.

다만, 쉼 권리에 관하여는 다음과 같은 사항을 고려하여 논의할 필요가 있다고 보임.

첫째, 휴일 제도는 특정한 사업장(공간적 제약)과 특정한 시간의 근로(시간적 제약)를 전제로 이를 면제하여 휴식을 보장하려는 것인데, 플랫폼 종사자나 번역, 디자인 등 일을 도급 받은 자는 일하는 시간·장소를 일하는 사람의 재량으로 결정할 수 있어 휴일의 부여가 특별한 의미를 가지기 어려울 소지가 있음.

둘째, 제정안은 사업자에게 1년 이상 ‘사용’한 일하는 사람에 대하여 15일 이상의 휴일을 부여하게 하는데, 계약기간을 정하지 않는 일시적·단발적 계약에 따라 업무를 수행하는 일하는 사람에 대하여는 사용기간을 산정하기 곤란하여 동 규정을 적용하기 어려울 소지가 있음.

셋째, 제정안은 「근로기준법」의 연차휴일제도를 도입하면서도 유급휴가임을 명시하지 않고 있어⁴³⁾ 일하는 사람의 휴식권 보장에 실효적인 조치가 되기 어려울 소지가 있다고 보임.

고용노동부는 일하는 시간·장소가 전적으로 일하는 사람의 자유에 맡겨져 있는 경우에는 사업자가 특정일에 휴식을 부여할 권한이 없는 등 현실적으로 사업자의 의무이행이 곤란하고, ‘1년 이상 사용’의 의미가 명확하지 않다는 의견임.

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

카. 안전과 건강에 대한 권리(안 제14조)

1) 제정안의 요지

제정안은 일하는 사람이 일터에서 안전하고 건강하게 일할 권리를 가진다고 규정하고(안 제14조제1항), 안전과 건강 유지에 위험이 예상되는 합리적 사유가 있는 경우 작업중지권을 부여하고 있으며(안 제14조제2항), 사업자는 일하는 사람이 작업중지권을 행사하였다는 이유로 불이익한 조치를 할 수 없도록 규정함(안 제14조제3항).

또한, 국가에 대하여 「산업안전보건법」 등 안전보건 관계 법령상의 안전보건조치가 모든 일하는 사람에게 적용될 수 있도록 노력할 의무를 부과하고(안 제14조제4항), 국가가 일하는 사람의 안전·건강을 위해 소요되는 비용의 일부 또는 전부를 일하는 사람이나 사업자에게 지원할 수 있는 근거를 마련함(안 제14조제5항).

제정안
제14조(안전과 건강에 대한 권리) ① 일하는 사람은 일터에서 안전하고 건강하게 일할 권리를 가진다. ② 일하는 사람은 안전과 건강의 유지에 위험이 예상되는 합리적 사유가 있는 경우 일터에서 일을 중지할 권리를 가진다. ③ 사업자는 일하는 사람이 제2항에 따른 일을 중지할 권리를 행사하였다는 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 된다. ④ 국가는 「산업안전보건법」을 비롯한 안전보건 관계 법령상의 안전보건조치를 모든 일하는 사람에게 적용하도록 노력하여야 한다. ⑤ 국가는 일하는 사람의 안전과 건강을 위해 드는 비용의 일부 또는 전부를 일하는 사람이나 사업자에게 지원할 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 일하는 사람의 안전과 건강에 관한 권리를 규정하고, 구체적인 방법으로 일하는 사람에게 작업중지권을 부여하며, 국가에 대하여는 일하는 사람에게 안전보건조치가 이루어질 수 있도록 노력할 의무를 부과하고, 일하는 사람의 안전보건에 소요되는 비용을 지원할 수 있는 근거를 마련함으로써 일하는 사람의 안전과 건강을 두텁게 보호하려는 취지임.

다만, 「산업안전보건법」상 근로자가 작업중지권을 발동하기 위해서는 ‘산업재해가 발생할 급박한 위험’이 있어야 하는데,⁴⁴⁾ 이에 대해 ①고용노동부는 ‘객관적·개별적으로 보아 위험이 곧 발생할 것으로 예견되어 즉시 대피하지 않으면 근로자에게 중대한 위험이 가해질 수 있는 상태’⁴⁵⁾를 말한다고 보고 있고,

②하급심 역시 ‘객관적으로 보아 산업재해의 위험이 곧 발생할 것으로 충분히 예견되어 즉시 대피하지 아니하면 작업 중인 근로자의 생명·신체에 중대한 위험이 가해질 수 있는 상태’⁴⁶⁾로 보고 있어 제정안과 같이 ‘위험이 예상되는 합리적 사유가 있는 경우’를 작업중지권의 발

44) 「산업안전보건법」 제52조(근로자의 작업중지) ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.

45) 고용노동부(2022. 5.), “산업안전보건법 질의회시집”, p. 402.

46) 서울행정법원 2012. 9. 27. 선고 2012구합8878 판결 [부당징계구제재심판정취소]

…산업안전보건법 제26조 제2항 소정의 ‘산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 때’란 ‘객관적으로 보아 산업재해의 위험이 곧 발생할 것으로 충분히 예견되어 즉시 대피하지 아니하면 작업 중인 근로자의 생명·신체에 중대한 위험이 가해질 수 있는 상태’를 의미하는 것으로 해석된다....

동 요건으로 규정하는 경우 현행 규정에 비해 발동 요건이 현저하게 완화된다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 제정안이 ‘위험이 예상되는 합리적 사유가 있는 경우’를 일하는 사람의 작업중지권 발동 요건으로 규정하고 있어 주관적인 판단에 따라 발동 여부가 달라지거나 작업중지의 범위가 과도하게 확장될 우려가 있다는 의견임.

타. 정보에 관한 권리(안 제15조)

1) 제정안의 요지

제정안은 일하는 사람이 자신의 정보에 접근하고 자신의 정보를 이용할 수 있는 권리가 있다는 것을 명시하는데(안 제15조제1항), 구체적으로는 일하는 사람이 사업자에게 정보의 제공을 요청하고, 제공된 정보의 수정을 요청할 수 있도록 함(안 제15조제2항 및 제3항).

제정안
제15조(정보에 대한 권리) ① 일하는 사람은 본인의 정보에 접근·이용할 수 있는 권리를 가진다. ② 제1항에 따라 일하는 사람은 본인의 정보에 접근·이용하기 위하여 해당 정보의 제공을 사업자에게 요청할 수 있다. 이 경우 해당 정보에 오류가 있는 등 수정이 필요한 때에는 해당 정보의 수정을 요청할 수 있다. ③ 제2항에 따른 요청을 받은 사업자는 특별한 사정이 없으면 이에 따라야 한다.

2) 검토의견

제정안은 사업자가 일하는 사람에 대하여 작성·보유하고 있는 정보에 접근하고 이를 이용할 수 있도록 하고, 그 수정을 요구할 수 있는 권리를 부여함으로써 일터에서의 개인정보자기결정권⁴⁷⁾을 구체화

47) 헌법재판소 2015. 6. 25. 선고 2014헌마463

…개인정보자기결정권은 자신에 관한 정보가 언제 누구에게 어느 범위까지 알려지고 또 이용되도록 할 것인지를 그 정보주체가 스스로 결정할 수 있는 권리로서, 헌법 제10조 제1문에서 도출되는 일반적 인격권 및 헌법 제17조의 사생활의 비밀과 자유에 의하여 보장된다....

하려는 것으로, 일하는 사람이 계약 만료 등으로 인해 자신의 정보에 대한 접근이 제한되는 것을 예방하고 자신의 권익을 위해 해당 정보를 이용할 수 있게 하려는 취지로 보임.

다만, 제정안은 일하는 사람이 ‘본인의 정보’에 접근·이용할 수 있는 권리를 가진다고 규정하는데, 본인의 정보에 대한 구체적인 범위가 설정되어 있지 않아 「개인정보 보호법」상의 개인정보⁴⁸⁾에 한정하는 것인지, 이를 넘어서 본인과의 관련성이 있는 모든 정보를 의미하는 것인지 명확하지 않아 정보에 대한 접근·이용 시 분쟁의 소지가 있다고 보이고, 사업주로서도 일하는 사람의 요청에 대응하기 위해 어느 정도의 범위에서 정보를 보유·관리하여야 하는지 명확하지 않다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 본인의 정보의 범위가 모호하고 제공하여야 하는 정보가 구체적이지 않아 법적 혼란이 우려된다는 의견임.

48) 「개인정보 보호법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “개인정보”란 살아 있는 개인에 관한 정보로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 정보를 말한다.

가. 성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통하여 개인을 알아볼 수 있는 정보

나. 해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 정보. 이 경우 쉽게 결합할 수 있는지 여부는 다른 정보의 입수 가능성 등 개인을 알아보는 데 소요되는 시간, 비용, 기술 등을 합리적으로 고려하여야 한다.

다. 가목 또는 나목을 제1호의2에 따라 가명처리함으로써 원래의 상태로 복원하기 위한 추가 정보의 사용·결합 없이는 특정 개인을 알아볼 수 없는 정보(이하 “가명정보”라 한다)

파. 사회보험에 가입할 권리(안 제16조)

1) 제정안의 요지

제정안은 일하는 사람이 산업재해보상보험 및 고용보험에 가입할 권리를 가진다고 명시하고(안 제16조제1항), 사업주에게 가입권의 행사를 이유로 일하는 사람에게 불이익한 조치를 할 수 없도록 하며(안 제16조제2항), 국가가 보험 비용의 일부 또는 전부를 사업자 또는 일하는 사람에게 지원할 수 있는 근거를 마련함(안 제16조제3항).

제정안
제16조(사회보험에 가입할 권리) ① 일하는 사람은 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」 등에 따른 산업재해보상보험, 고용보험에 가입할 권리를 가진다. ② 사업자는 제1항에 따른 권리의 행사를 이유로 일하는 사람에게 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. ③ 국가는 제1항의 사회보험에 드는 비용의 일부 또는 전부를 사업자나 일하는 사람에게 지원할 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 일하는 사람이 산업재해보상보험, 고용보험에 가입할 수 있는 권리가 있다는 것을 명시적으로 확인함으로써 이들을 고용불안, 산업재해 위험 등으로부터 두텁게 보호하려는 취지로 보임.

다만, 일하는 사람에게 산재보험 및 고용보험을 원활하게 적용하기 위해서는 「산업재해보상보험법」 또는 「고용보험법」에 따라 구체적인 급여의 산정 기준 등이 정해질 필요가 있고, 이에 수반하여 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에서 보험료의 산정·징수·부과 등의 기준 및 절차 등이 규정될 필요가 있다고 볼 것임.⁴⁹⁾

또한, 제정안은 ‘일하는 사람’에게 사회보험의 가입할 권리가 있다고 규정하는데, 산업재해보상보험은 ‘사업자’가 가입주체가 되고 가입의무를 부담하는 형태로 구성되어 있어⁵⁰⁾ 기존의 사회보험 체계에 부합하기 어려울 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

49) 현행 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」은 가입자의 지위에 따른 구체적인 사정을 고려하여 급여의 종류, 급여의 수준, 보험료의 산정기준 및 부과 등에 대한 개별적인 특례를 각각 규정하고 있음.

50) 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조(보험가입자) ③ 「산업재해보상보험법」을 적용받는 사업의 사업주는 당연히 「산업재해보상보험법」에 따른 산업재해보상보험(이하 “산재보험”이라 한다)의 보험가입자가 된다.

하. 모성보호 등에 관한 권리(안 제17조)

1) 제정안의 요지

제정안은 일하는 사람이 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」 등 관계 법령에 따라 출산전후휴가, 육아휴직 등 모성보호에 관한 지원을 받을 권리가 있다는 것을 명시하고(안 제17조제1항), 사업자가 해당 권리를 행사하는 것을 이유로 불이익한 조치를 할 수 없도록 하며(안 제17조제2항), 국가가 모성보호, 자녀돌봄 및 일·가정 양립에 드는 비용의 일부 또는 전부를 지원할 수 있는 근거를 마련함(안 제17조제3항).

제정안
제17조(모성보호 등에 관한 권리) ① 일하는 사람은 일터에서 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관계 법령에 따라 모성보호 및 자녀돌봄과 일·가정 양립을 위한 지원을 받을 권리를 가진다. ② 사업자는 제1항에 따른 권리의 행사를 이유로 일하는 사람에게 불이익한 조치를 하여서는 아니된다. ③ 국가는 제1항의 모성보호 및 자녀돌봄과 일·가정 양립에 드는 비용의 일부 또는 전부를 사업자나 일하는 사람에게 지원할 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」 등 관계 법령에 따라 일하는 사람 모두에게 모성보호 등을 위한 조치가 이루어질 수 있다는 것을 명시하고, 이를 이유로 하는 불이익한 조치를 금지하고, 국가가 모성보호 등에 소요되는 비용을 지원할 수 있는 근거를 마련함으

로써 일하는 사람이 출산전후휴가, 육아휴직 등을 원활하게 이용할 수 있게 하려는 것임.

다만, 제정안은 ‘관계 법령에 따라’ 일하는 사람의 모성보호 등에 관한 권리를 인정하고 있어 실질적인 권리의 확대는 개별 관계 법령에 따라 이루어진다고 볼 것이고, 현행 「남녀고용평등법」에 따라 모성보호와 일·가정 양립을 위한 제도개선 및 행정적·재정적 지원이 가능하다는 점⁵¹⁾을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 출산전후휴가, 육아휴직 등은 근로제공의무를 일정기간 면제하는 등 근로관계에서 성립하는 개념이나, 제정안의 일하는 사람은 근로관계가 아닌 다양한 관계(도급, 위임 등)를 포함하고 있어 그대로 적용하기 곤란한 측면이 있으므로, 대상, 재원, 수급요건 및 급여액 등에 대한 선행 연구가 필요하다는 의견임.

51) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제6조(정책의 수립 등) ① 고용노동부장관은 남녀고용평등과 일·가정의 양립을 실현하기 위하여 다음 각 호의 정책을 수립·시행하여야 한다.

5. 모성보호와 일·가정 양립을 위한 제도개선 및 행정적·재정적 지원

거. 성적 자기결정권과 괴롭힘을 받지 않을 권리(안 제18조 및 제19조)

1) 제정안의 요지

제정안은 일하는 사람이 일터에서 성적 자기결정권을 침해받지 아니하고, 수치심을 자극하는 언어표현이나 성희롱 등을 겪지 않을 권리를 가진다는 점을 명시하고, 일하는 사람이 이를 침해받는 경우 「남녀고용평등법」상의 직장 내 성희롱 관련 규정을 준용하여 사업자가 필요한 조치를 하도록 규정함(안 제18조).

또한, 일하는 사람은 일터에서 모든 괴롭힘을 받지 아니할 권리를 가진다는 점을 명시하고, 일하는 사람이 이를 침해받는 경우 「근로기준법」상의 직장 내 괴롭힘 관련 규정을 준용하여 사업주가 필요한 조치를 하도록 규정함(안 제19조).

제정안
제18조(성적 자기결정권) ① 일하는 사람은 일터에서 성적 자기결정권을 침해받지 아니하고 수치심을 자극하는 언어표현이나 성희롱 등을 겪지 않을 권리를 가진다. ② 사업자는 제1항에 따른 권리가 침해되는 때에는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조를 준용하여 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 “사업주”와 “근로자”는 각각 “사업자”와 “일하는 사람”으로 본다.
제19조(괴롭힘 받지 않을 권리) ① 일하는 사람은 일터에서 모든 괴롭힘을 받지 아니할 권리를 가진다. ② 사업자는 제1항에 따른 권리가 침해되는 때에는 「근로기준법」 제7

제정안
6조의3을 준용하여 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 “사용자”와 “근로자”는 각각 “사업자”와 “일하는 사람”으로 본다.

2) 검토의견

제정안은 일하는 사람을 일터에서 겪을 수 있는 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘 등으로부터 보호하기 위해 일하는 사람에게 성적 자기결정권을 침해받지 아니할 권리와 모든 괴롭힘을 받지 아니할 권리를 가진다고 규정하고, 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」에 따른 직장 내 성희롱 및 직장 내 괴롭힘 관련 규정을 준용하여 사업자에게 일정한 조치를 수행하도록 의무를 부과하려는 것임.

다만, ①사업자로서는 계약형태(도급, 위임)에 따라 징계 권한이 없는 등 성희롱, 괴롭힘 등에 따른 필요한 조치를 하기 곤란할 여지가 있다는 점, ②필요한 조치를 이행하지 아니한 경우 어떠한 절차를 거쳐 어떤 제재조치를 가할 것인지 규정하고 있지 않아⁵²⁾ 실효성이 낮을 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

52) 예컨대, 「남녀고용평등법」에 따르면, 직장 내 성희롱이 발생한 뒤 적절한 조치가 이루어지지 않는 경우 노동위원회의 시정명령을 통해 이를 교정하는데, 제정안에서는 이에 관한 규정은 준용되지 않는 등 구체적인 사후조치 규정이 마련되어 있지 않음.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 “차별적 처우 등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

2. 제14조제4항 또는 제14조의2제1항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위

고용노동부는 ①제정안에 따른 ‘성희롱’ 및 ‘괴롭힘’의 정의가 불명확하다는 점, ②「남녀고용평등법」과 「근로기준법」에 따른 정의일지라도 해당 법상 ‘성희롱’ 및 ‘괴롭힘’ 판단 지표인 ‘직장 내 지위 이용’ 등을 근로계약 관계가 아닌 ‘일하는 사람’에게 그대로 적용하기는 어렵다는 점, ③근로계약이 아닌 경우에는 사업자에게 징계, 배치전환 등의 권한이 없어 조치가 곤란한 측면이 있다는 의견임.

너. 직업능력개발(안 제20조)

1) 제정안의 요지

제정안은 국가로 하여금 일하는 사람에게 직업능력개발 관계 법령에 따른 직업능력개발훈련을 실시하게 하고, 국가에 대하여 일하는 사람이 직업능력개발훈련과 직업능력개발에 필요한 교육훈련을 받을 수 있도록 지원할 의무를 부과함.

제정안
제20조(직업능력개발) 국가는 일하는 사람에게 「국민 평생 직업능력 개발법」 등 직업능력개발 관계 법령에 따른 직업능력개발훈련을 실시하고, 일하는 사람이 직업능력개발훈련과 직업능력개발에 필요한 그 밖의 교육훈련을 받을 수 있도록 지원하여야 한다.

2) 검토의견

제정안은 일하는 사람의 지위 및 노무제공 조건 향상을 위해 직업능력개발이 필요하다는 점을 고려하여 국가로 하여금 직업능력개발훈련을 실시하게 하고, 국가가 직업능력개발훈련 및 그 밖의 교육훈련을 받는 일하는 사람을 지원할 수 있는 근거를 마련하려는 것으로 보임.

현행 「국민 평생 직업능력 개발법」은 ‘직업능력개발훈련’을 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련으로 규정하고 있고, 직업·진로 상담 및 경력개발지원을 ‘직업능력개발

사업'에 포함하고 있어⁵³⁾ 제정안에 따라 국가는 직업능력개발훈련과
직업·진로 상담 및 경력개발지원 등에 대한 지원이 가능할 것으로 보
임.

53) 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직업능력개발훈련”이란 모든 국민에게 평생에 걸쳐 직업에 필요한 직무수행능력(지능정보화 및 포괄적 직업·직무기초능력을 포함한다)을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련을 말한다.
2. “직업능력개발사업”이란 직업능력개발훈련, 직업·진로 상담 및 경력개발 지원, 직업능력개발훈련 과정·매체의 개발 및 직업능력개발에 관한 조사·연구 등을 하는 사업을 말한다.

더. 참여와 대표의 권리(안 제21조)

1) 제정안의 요지

제정안은 일하는 사람이 일터에서 일의 내용과 보수에 관련하여 의사결정에 참여하고 자신을 대표할 권리를 가진다는 점을 명시함.

제정안
제21조(참여와 대표의 권리) 일하는 사람은 일터에서 일의 내용 및 보수와 관련하여 의사결정에 참여하고 자신을 대표할 권리를 가진다.

2) 검토의견

제정안은 ‘일하는 사람’이 일에 관련된 의사결정 과정에 참여하고 자신을 대표할 권리를 가진다고 명시함으로써 노무제공 조건에 대한 자기의 의사를 표시할 수 있게 하려는 것으로, 사업자와의 교섭 등을 용이하게 함으로써 집단적 수준에서 일하는 사람의 노무제공 조건 개선을 이끌어내려는 취지로 보임.

근로자는 노동조합을 통해 폭넓은 범위에서 근로자의 임금 및 근로조건 등에 관한 교섭을 통해 근로조건 등에 관한 단체협약을 체결하고 이를 사용자에게 이행하도록 요구할 수 있다는 점, 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 근로자는 「근로기준법」상의 근로자보다 넓은 범위로 해석할 필요가 있어⁵⁴⁾ 노무제공자 등의 노동조합 설립이

54) 대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598

…노동조합법은 개별적 근로관계를 규율하기 위해 제정된 근로기준법과 달리, 헌법에 의한 근

가능하고 필요에 따라 단체교섭이 가능하다는 점,⁵⁵⁾ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회도 작업공정의 개선, 작업 수칙의 제·개정, 근로자 보상, 근로자의 채용, 배치 등에 관한 사항을 협의할 수 있도록 규정되어 있다는 점⁵⁶⁾ 등을 고려할 때, 일하는 사람이 일터에서 일의 내용과 보수에 관한 사항에 대해 참여할 수 있는 권리를 명시적으로 규정하는 것은 이러한 법률들의 취지와 부합하는 측면이 있음.

고용노동부는 일의 내용과 보수에 관련된 의사결정의 범위가 명확하지 않아 넓게 해석될 여지가 있고, 일하는 사람의 범위가 넓어 기업의 경영권에 대한 과도한 침해가 될 수 있으며,⁵⁷⁾ 모든 일하는 사람 개인에 대한 다양한 의사결정 과정에의 참여 권리를 보장하고 있어 현실적인 이행이 곤란하다는 의견임.⁵⁸⁾

로자의 노동3권 보장을 통해 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상 등을 목적으로 제정되었다. 이러한 노동조합법의 입법 목적과 근로자에 대한 정의 규정 등을 고려하면, 노동조합법상 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 하고, 반드시 근로기준법상 근로자에 한정된다고 할 것은 아니다...

55) 전국대리운전노동조합(2020년 설립필증 교부, 2022년 카카오모빌리티 상대 단체교섭 진행)

56) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제20조(협의 사항) ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 생산성 향상과 성과 배분 / 2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련
3. 근로자의 고충처리 / 4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
5. 인사·노무관리의 제도 개선
6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙
7. 작업과 휴게 시간의 운용 / 8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선
9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선 / 10. 작업 수칙의 제정 또는 개정
11. 종업원지주제(從業員持株制)와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원
12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항
13. 근로자의 복지증진 / 14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항
16. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항 / 17. 그 밖의 노사협조에 관한 사항

57) 예컨대, 제정안에 따르면, 배송·물류계약을 맺은 모든 개인사업자에 대해 기업은 생산에 대한 의사결정에 참여시킬 수 있다는 의견임.

리. 일하는 사람 보호를 위한 지침의 제정 및 보급, 표준계약서 보급
(안 제22조 및 제23조)

1) 제정안의 요지

제정안은 고용노동부장관에게 일하는 사람의 권리보장을 위한 지침을 작성·보급할 의무를 부과하고(안 제21조), 일하는 사람이 사업자와 대등한 입장에서 공정한 계약을 체결할 수 있도록 표준계약서를 개발·보급할 의무를 부과함(안 제22조).

제정안
제22조(일하는 사람의 권리 보장을 위한 지침의 제정 및 보급) ① 고용노동부 장관은 일하는 사람의 권리를 보장하기 위한 지침(이하 “보장지침”이라 한다)을 제정하고 정기적으로 개정하여 산업계 및 관련 기관 등에 체계적으로 보급하여야 한다. ② 제1항에 따른 보장지침의 주요 내용 및 개정 주기 등 세부적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.
제23조(표준계약서의 보급) ① 고용노동부 장관은 일하는 사람이 사업자와 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결할 수 있도록 표준계약서를 개발하고 이를 보급하여야 한다. ② 제1항에 따른 표준계약서의 내용 및 보급 방법 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

58) 예컨대, 제정안에 따르면, 모든 배달 라이더에게 각 플랫폼 기업은 대부분의 의사결정 과정에 참여할 수 있는 권리를 보장하여야 한다는 의견임.

2) 검토의견

제정안은 고용노동부장관이 보장지침과 표준계약서를 마련하고 이를 보급하게 함으로써 노무제공에 관한 공정한 계약 체결을 유도하고, 일하는 사람의 권리가 계약 단계에서 보장될 수 있게 하려는 것으로 입법의 의의가 있다고 보임.

다만, 제정안은 보호지침의 내용에 관한 구체적인 사항을 적시하고 있지 않아 대강의 내용을 파악하기 어려울 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.⁵⁹⁾

고용노동부는 제정안이 고용노동부장관으로 하여금 표준계약서를 개발·보급하도록 하고 있으나, 현재 각 부처 등에서 관련 산업 등을 소관하고 있는바, 표준계약서 개발·보급의 주체를 ‘고용노동부장관 및 중앙행정기관의 장’으로 확대할 필요가 있다는 의견임.

59) 「산업기술의 유출방지 및 보호에 관한 법률」, 「중소기업기술 보호 지원에 관한 법률」 등에서 보호지침의 제정에 관한 사항을 규정하고 있는데, 해당 법률에서는 기술보호의 방법·절차, 기술 유출의 방지·보호 등 보다 구체적인 측면에서 보호지침의 내용을 구성한다고 볼 것임.

「중소기업기술 보호 지원에 관한 법률」 제8조(중소기업기술 보호지침의 제정 등) ① 중소벤처기업부장관은 중소기업기술의 유출을 방지하고 보호하기 위하여 필요한 방법·절차 등에 관한 지침(이하 "보호지침"이라 한다)을 관련 분야의 전문가, 기관 및 단체의 의견을 들어 정할 수 있다.

「산업기술의 유출방지 및 보호에 관한 법률」 제8조(보호지침의 제정 등) ① 산업통상자원부장관은 산업기술의 유출을 방지하고 산업기술을 보호하기 위하여 필요한 방법·절차 등에 관한 지침(이하 "보호지침"이라 한다)을 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 제정하고 이를 대상기관이 활용할 수 있도록 하여야 한다.

며. 감독기관에 대한 신고 등(안 제24조부터 제27조까지)

1) 제정안의 요지

제정안은 사업자가 이 법을 위반한 사실이 있다고 판단하는 경우 「근로기준법」⁶⁰⁾을 준용하여 일하는 사람이 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있도록 하고, 이를 이유로 일하는 사람에게 계약의 해지 등 불이익한 조치를 한 경우 2천만원 이하의 과태료를 부과하며(안 제24조제2항 및 제27조), 고용노동부장관은 사업자가 이 법에 따른 의무를 이행하지 아니하는 경우 시정조치를 명할 수 있도록 규정하고 있으며(안 제26조), 고용노동부장관은 일하는 사람의 권리보장 및 권리증진을 위해 사업자에게 필요한 지도와 명령을 할 수 있도록 규정하고 있음(안 제25조).

제정안
제24조(감독기관에 대한 신고) ① 일하는 사람은 사업자가 이 법을 위반한 사실이 있다고 판단하는 경우에는 「근로기준법」 제104조제1항을 준용하여 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있다. ② 사업자는 제1항의 통보를 이유로 일하는 사람에게 계약의 해지 등 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.
제25조(지도와 명령) 고용노동부장관은 일하는 사람의 권리를 보장하고 증진하기 위하여 사업자에게 필요한 지도와 명령을 할 수 있다.

60) 「근로기준법」 제104조(감독 기관에 대한 신고) ① 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있다.

② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.

제정안
제26조(시정조치) 고용노동부장관은 사업자가 이 법에 따른 의무를 이행하지 아니하는 경우 해당 사업자에게 그 시정을 위한 조치를 명할 수 있다.
제27조(과태료) ① 제24조제2항을 위반하여 신고를 이유로 계약의 해지 등 불이익한 조치를 한 자에게는 2천만원 이하의 과태료를 부과한다. ② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

2) 검토의견

제정안은 이 법 위반 사실이 있는 경우 이를 고용노동부장관이나 근로감독관에게 신고할 수 있도록 하고, 고용노동부장관이 그에 따른 시정조치를 명할 수 있도록 함으로써 사업자가 이 법을 준수하도록 유도하여 일하는 사람의 권익을 보호하려는 취지임.

다만, 제정안은 「근로기준법」상의 신고에 관한 규정만을 준용하고 있을 뿐, 근로감독관 등을 감독기관으로 하고, 그에 따른 서류제출, 심문 등의 권한을 설정하는 등의 규정을 두고 있지 않고, 사업자가 법 위반행위에 대한 시정조치를 불이행한 경우 이에 대한 제재조치도 규정하고 있지 않아 실효적인 감독이 어려울 수 있다는 점,⁶¹⁾

61) 「근로기준법」 제101조(감독 기관) ① 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다.

제102조(근로감독관의 권한) ① 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다.

② 의사인 근로감독관이나 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 경우에 근로감독관이나 그 위촉을 받은 의사는 그 신분증명서와 고용노동부장관의 현장조사 또는 검진지령서(檢診指令書)를 제시하여야 한다.

제정안에 따르면, 고용노동부장관은 일하는 사람의 권리 보장 및 권리 증진이라는 추상적 목적의 달성을 위해 사업자에게 필요한 지도 및 명령을 할 수 있는데, 명령은 일반 국민에 대해 강제성을 가진 하명(下命)에 해당하는 것으로, 명령의 내용이나 요건 등을 법률에 구체적으로 명시할 필요가 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 시정명령이 이루어지기 위해서는 수행 가능한 의무 이행방안을 제시하여야 하나, 도급·위임 등 다양한 계약의 경우 현실적으로 가능한 수단이 없는⁶²⁾ 등 시정명령이 곤란할 수 있다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540

④ 제3항의 현장조사 또는 검진지령서에는 그 일시, 장소 및 범위를 분명하게 적어야 한다.

⑤ 근로감독관은 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다.

62) 휴가·휴직을 부여할 수단이 없는 경우, 배치·징계권한이 없는 경우