

근로기준법 일부개정법률안 (한창민의원 대표발의)

의안 번호	11746
----------	-------

발의연월일 : 2025. 7. 25.

발 의 자 : 한창민 · 정혜경 · 손 솔
신장식 · 용혜인 · 윤종오
황운하 · 전종덕 · 최혁진
이용우 · 박홍배 · 김종민
김현정 · 박해철 의원
(14인)

제안이유 및 주요내용

2024년 3월 현재 고용노동부 고용형태 공시제 결과에 따르면, 300인 이상 500인 미만 기업 간접고용 근로자 비중은 3.9%인 것에 비하여, 500인 이상 1,000인 미만 7.7%, 1,000인 이상 5,000인 미만 12.9%, 5,000인 이상 1만인 미만 19.3%, 1만인 이상 33.3%로 기업규모가 클수록 대체로 간접고용 비중이 높은 것으로 나타나고 있음.

2024년 3월 기준 고용노동부의 고용형태 공시제 현황을 살펴보면, 대기업 집단 소속인 665개 기업 소속 근로자 약 244만명 가운데 간접고용 근로자는 약 74만명으로 30.4%임.

한편 관계부처 합동 (기획재정부, 행정자치부, 고용노동부)으로 제작한 ‘용역근로자 근로조건 보호지침’은 용역계약체결 시 특별한 사정이 없는 한 고용을 승계하도록 계약서에 명시하도록 하고 있으나 해당

지침은 일반용역 중 청소·경비·시설물관리 등 단순노무용역 및 생활폐기물 수집·운반 용역에만 적용하고 있으며 강제력이 없음.

또한, 고용노동부가 제작한 ‘사내하도급근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인’에서 도급사업주는 사내하도급계약이 종료하거나 중도에 해지되어 수급사업주가 변경되는 경우에 고용승계 등의 방법으로 직전 수급사업주의 사내하도급 근로자에 대한 고용 및 근로조건이 유지될 수 있도록 노력한다고 규정하고 있으나 이 또한 강제력이 없음.

뿐만 아니라 고용노동부가 제작한 ‘민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인’은 위·수탁 계약 체결 시 특별한 사정이 없는 한 고용유지 노력 및 고용승계를 계약서에 명시하도록 정하고 있으나, 해당 가이드라인은 공공부문 및 민간대행에 한정된 것이고 권고사항에 불과하여 법적 구속력이 없어 현장에서의 실효성에 한계가 있는 실정임.

이에 도급 사업의 수급 사업체가 변경되더라도 노동자의 권리 또는 의무가 승계될 수 있도록 규정함으로써 간접고용 노동자의 노동권을 보호하고자 함(안 제23조의2 신설).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제23조의2를 다음과 같이 신설한다.

제23조의2(도급 사업 이전에 따른 해고의 제한) ① 도급에 따른 사업의 전부 또는 일부가 수급 사업체의 변경 등에 따라 이전되는 경우에 해당 근로자에 대한 권리 또는 의무는 사업 이전에 따라 변경된 수급 사업체에 승계된다.

② 제1항의 변경된 수급 사업체가 종전 수급 사업체 소속 근로자에 대한 권리와 의무의 승계를 거부하기 위해서는 정당한 이유가 있어야 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<u><신 설></u>	<u>제23조의2(도급 사업 이전에 따</u> <u>른 해고의 제한) ① 도급에 따</u> <u>른 사업의 전부 또는 일부가</u> <u>수급 사업체의 변경 등에 따라</u> <u>이전되는 경우에 해당 근로자</u> <u>에 대한 권리 또는 의무는 사</u> <u>업 이전에 따라 변경된 수급</u> <u>사업체에 승계된다.</u> <u>② 제1항의 변경된 수급 사업</u> <u>체가 종전 수급 사업체 소속</u> <u>근로자에 대한 권리와 의무의</u> <u>승계를 거부하기 위해서는 정</u> <u>당한 이유가 있어야 한다.</u>