



제418회국회(정기회)
제8차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 「근로기준법」 적용 범위 확대 〉

■ 정혜경의원 대표발의(의안번호 제2204125호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	3
1. 상시 5인 미만 근로자 사용 사업(장) 적용 확대 및 재정지원 근거 마련(안 제11조 삭제 및 제14조의2 신설)	3
2. 동거친족 및 가사사용인에 대한 적용 확대(안 제11조 삭제)	9
3. 초단시간근로자 적용 확대(안 제18조제3항 삭제)	14

I. 제안경위

2024년 9월 20일 정혜경의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 9월 23일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행 「근로기준법」은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업장을 적용대상으로 정하고 있으며, 그 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 근로자는 근로기준법을 온전히 적용받지 못하고 있음.

또한, 4주 동안 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 노동자들은 제55조에 따른 유급휴일과 제60조에 따른 연차 유급휴가의 적용에서 배제되고 있음.

현재, 고용보험 가입자 기준 5인미만 사업장 노동자의 수는 233만명(고용행정통계 24년 6월 기준, 고용노동부)으로 고용보험 가입자의 15.1%를 차지하고 있으며, 초단시간 노동자 또한 157만명(통계청, 22년 기준)으로 상당한 규모이며 그 숫자도 빠르게 늘어나고 있음.

국제노동기구(ILO), 국가인권위원회에서도 이들에 대한 「근로기준법」을 전면 적용을 권고하고 있으며, 근로자의 기본적 생활을 보장하고 향상하자는 「근로기준법」의 취지를 볼 때도 이들에 대한 「근로기준법」 적용이 요구됨.

또한, 이들에 대한 「근로기준법」 적용 시행시 어려움이 예상되는

소상공인들에 대해서는 지원도 같이 고려되어야 함.

이에, 제11조와 제18조제3항을 삭제하여 이들을 근로기준법으로 보호하고, 제14조의2를 신설하여 소규모 사업장에 대한 필요한 지원을 하고자 함(안 제11조·제18조제3항 삭제 및 제14조의2 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 상시 5인 미만 근로자 사용 사업(장) 적용 확대 및 재정지원 근거 마련(안 제11조 삭제 및 제14조의2 신설)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 상시 5명 이상 근로자 사용 사업(장)에 한정하여 「근로기준법」을 적용하는 제11조를 삭제하여 근로자 수(규모)에 관계없이 「근로기준법」을 적용하고(안 제11조 삭제), 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업(장)이 근로조건을 준수할 수 있도록 고용노동부장관이 지원할 수 있는 근거를 마련함(안 제14조의2 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.	<삭 제>
② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용	

<u>할 수 있다.</u> <u>③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.</u> <u><신 설></u>	<u>제14조의2(소규모 사업장 등에 대한 지원) 고용노동부장관은 예산의 범위에서 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장이 이 법에 따른 근로조건을 준수할 수 있도록 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.</u>
---	--

나. 검토의견

현행 「근로기준법」은 원칙적으로 상시 근로자가 5명 이상인 사업(장)에 적용되고 4명 이하인 사업(장)에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 규정만이 적용되고 있음.¹⁾

1) 「근로기준법 시행령」 제7조(적용범위) 법 제11조제2항에 따라 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정은 별표 1과 같다.

■ 근로기준법 시행령 [별표 1] 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정(제7조 관련)

구 분	적 용 법 규 정
제1장 총 칙	제1조부터 제13조까지의 규정
제2장 근로계약	제15조, 제17조, 제18조, 제19조제1항, 제20조부터 제22조까지의 규정, 제23조제2항, 제26조, 제35조부터 제42조까지의 규정
제3장 임금	제43조부터 제45조까지의 규정, 제47조부터 제49조까지의 규정
제4장 근로시간과 휴식	제54조, 제55조제1항, 제63조
제5장 여성과 소년	제64조, 제65조제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정한다), 제66조부터 제69조까지의 규정, 제70조제2항·제3항, 제71조, 제72조, 제74조
제6장 안전과 보건	제76조
제8장 재해보상	제78조부터 제92조까지의 규정
제11장 근로감독관 등	제101조부터 제106조까지의 규정

상시 4명 이하 근로자 사업(장)에 대한 주요 적용·비적용 규정을 살펴보면, 근로계약서 작성(제17조), 해고예고(제26조), 임금명세서 교부(제48조), 주휴수당 지급(제55조) 등의 규정은 5인 미만 사업(장)에도 적용되나, 통상해고·경영상 해고의 제한(제23조제1항, 제24조), 근로시간 및 연장근로의 제한(제50조 및 제53조), 연차유급휴가(제60조), 연장·휴일·야간근로 가산수당(제56조) 등의 규정은 적용되지 않음.²⁾

사업장 규모에 따른 「근로기준법」의 적용 범위에 관한 연혁을 살펴보면, 1953년 제정된 이래 여러 차례 개정이 이루어져 왔는데, 제정 당시부터 시행령에 적용범위가 위임됨에 따라³⁾ 적용범위의 확대는 주로 시행령 개정을 통해 이루어져 왔으며 현행법에 따른 적용범위는 1997년 3월 13일 기존 「근로기준법」이 폐지되고 새로운 「근로기준법」이 제정된 이래 지금까지 유지되고 있음.⁴⁾

제12장 별 칙	제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)
----------	---

- 2) 5인 미만 사업(장)의 적용 규정에 관한 상세한 사항에 대하여는 【참고】 근로기준법 중 5인 미만 적용 및 제외 규정 참조
- 3) 「근로기준법」(법률 제286호, 1953. 5. 10. 제정) 제10조(적용범위) 본법은 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 단 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인이나 대통령령으로써 정하는 사업 또는 사업장에는 적용하지 아니한다.
- 4) 상시 4인 이하 사업장에 대한 「근로기준법」 일부 적용에 관한 규정은 1989년부터 나타나고 있으나, 대통령령에서 4인 이하 사업장에 대한 「근로기준법」 적용을 제한하였고, 1998년부터 4인 이하 사업장에 대한 「근로기준법」 일부 적용이 개시되었음.

<상시근로자 수에 따른 「근로기준법」의 적용 연혁>

연도	적 용 대 상
1969년	30인 이상 사업장 전면적용, 16인 이상 사업장 부분적용
1975년	16인 이상 사업장 전면적용, 5인 이상 사업장 부분적용
1987년	10인 이상 사업장 전면적용, 5인 이상 사업장 부분적용
1989년	5인 이상 사업장 전면적용
1998년	5인 이상 사업장 전면적용, 4인 이하 사업장 부분적용

개정안은 사업장의 규모(상시 근로자 수)에 관계없이 모든 사업(장)에 「근로기준법」을 적용함으로써 동일한 업종에서 동일한 근로를 하더라도 어떤 규모의 사업장에서 근무하는지에 따라 법률의 적용 여부가 달라진다는 문제를 해결하고, 법률 적용에 따른 개별 사업체의 부담을 고려하여 고용노동부장관이 소규모 사업(장)을 지원할 수 있는 근거를 마련하는 내용으로, 근로자 보호와 더불어 현장에서의 제도 안착 가능성을 고려할 때 의의가 있다고 볼 것임.

2022년을 기준으로 상시근로자 수 4인 이하인 사업체 수는 1,325,282개소(전체의 63.1%), 종사자 수는 3,342,816명(전체의 17.7%)에 이르는 것으로 파악되는데,⁵⁾ 개정안은 사업장 규모에 따른 규제의 차등이 법률 보호에 있어서 근로자 사이의 형평성 문제를 야기한다는 점을 특히 고려한 것으로 보임.

5) 고용노동부(2024), 「2022년 사업체노동실태현황 보고서」

다만, 상시 근로자 5인 미만 사업(장)에 대한 근로관계법령의 적용 확대에 관하여는 ①소규모 사업장에서도 최소한의 근로조건을 보장함으로써 영세 사업장의 근로자를 두텁게 보호할 필요성이 있다는 의견과 ②영세 사업주에게 과도한 부담이 될 수 있고 일자리 창출에 악영향을 미칠 수 있어 영세 사업주에 대한 보호제도가 충분히 구축된 이후에 적용될 필요가 있다는 의견이 각각 제시되고 있다고 볼 것인바,⁶⁾ 개정안을 위와 같은 의견을 고려하여 입법정책적인 측면에서 논의하되, 사회적 파급력을 감안하여 노·사간의 사회적 대화를 통해 이해관계자간의 충분한 공감대를 형성하는 것이 바람직할 것으로 보이고 노·사, 전문가 등이 참여하여 적용 확대의 범위, 시기, 내용 등에 대한 사항을 심도 있게 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 상시 5인 미만 사용 사업(장)의 「근로기준법」 전면 적용에 관하여 근로자의 근로조건 개선을 위해 필요한 측면과 영세사업주의 사회·경제적 부담이 가중될 우려를 같이 살필 필요가 있고, 노사간 이견이 첨예하게 대립하는 만큼, 적용 확대 시 영세사업주 부담

6) 2021. 12. 9. 5인 미만 사업장에 대한 「근로기준법」 적용에 관한 환경노동위원회 입법공청회에서 제시된 의견은 다음과 같음.

- 「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 경제적·행정적 부담을 가중시킬 우려가 있다는 점을 고려하여 원칙적으로 근로기준법 제11조에서 사업장 규모를 전제한 근로기준법 적용제외를 삭제하는 한편, 정책적 고려에 따라 구체적인 개별 조문에 대한 예외조문을 두는 것이 정당함.
- 모든 사업장에 「근로기준법」을 전면 적용하는 개정안은 코로나19의 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 직역에 대한 충분한 실태조사 등을 바탕으로 소상공인 보호를 위한 제도 구축이 충분히 이루어진 이후에 적용될 필요가 있음.

정도 및 수용가능성 등을 고려하여, 시기나 방법 등에 대해 사회적 논의 등을 거쳐 제도개선 방안을 검토함이 바람직하고 근로기준법의 적용범위를 삭제하는 것은 법 적용에 대해 현장 혼란을 야기할 수 있어 재검토가 필요하고,

개정안은 상시 근로자 수 산정 기준에 관한 법률상 근거를 삭제하고 있는데(안 제11조제3항 삭제), 현행법상 취업규칙의 작성·신고 의무⁷⁾ 등 「근로기준법」의 적용 범위 외에도 상시 근로자 수의 산정 필요성이 있으므로 해당 규정은 존치하는 것이 바람직하다는 의견임.

중소벤처기업부는 4인 이하 사업장까지 근로기준법 적용을 확대하는 것은 영세 사업장에 경제적, 행정적 부담을 가중 시키는 부작용을 초래할 우려가 있어 신중할 필요가 있다는 의견임.

7) 제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. ~ 13. (생략)

2. 동거친족 및 가사사용인에 대한 적용 확대(안 제11조 삭제)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 동거친족만을 사용하는 사업(장), 가사사용인에 대하여 「근로기준법」의 적용을 제한하는 규정을 삭제하여 이들에 대하여 「근로기준법」을 적용함(안 제11조 삭제).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다. ② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다. ③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.	<삭 제>

나. 검토의견

현행 「근로기준법」은 동거친족만을 사용하는 사업(장)이나 가사사용인에 대하여 적용되지 않음.

가사사용인에 대하여는 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 근로관계 법령이 적용되지 않아 가사사용인에 대한 보호가 이루어지기 어렵다는 지적이 있어⁸⁾ 가사서비스 제공기관의 사용자와 근로계약을 체결하고 이용자에게 가사서비스를 제공하는 가사사용인을 근로관계법령이 적용될 수 있는 ‘가사근로자’로 보호하는 내용의 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」(이하 ‘가사근로자법’)이 2022년 제정되었는데,

동법 제7조에 따라 인증을 받은 가사서비스 제공기관의 사용자와 근로계약을 체결하는 ‘가사근로자’에 대하여는 「근로기준법」에 따른 가사 사용인과는 달리 원칙적으로 근로관계법령을 적용하되 연차유급휴가⁹⁾ 등 일부 규정은 적용하지 아니하고 있음.¹⁰⁾

8) 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」(법률 제18285호, 2021. 6. 15., 제정) 제정이유
사적 영역으로 간주되었던 가사노동이 저출산·고령화 추세로 점차 시장화되고 있으며, 여성의 경제활동 참여가 늘면서 가사서비스 수요가 지속적으로 증가하고 있음. 그러나 현재 가사서비스 시장은 대부분 직업소개소나 사인을 매개로 한 비공식 영역에 머물러 있어 가사서비스의 품질 보증과 가사근로자의 보호에 미흡한 측면이 있음. 특히, 현행 노동관계 법령은 가사사용인, 가구 내 고용활동에 대해서는 적용을 배제하고 있어, 가사근로자의 열악한 근로조건을 개선할 필요성이 있음. 이에 가사서비스 제공기관의 인증 및 인증받은 기관과 근로계약을 체결한 가사근로자의 근로조건에 관한 사항을 규율함으로써 가사서비스와 관련하여 양질의 일자리를 창출하고 가사근로자의 고용안정과 근로조건 향상을 도모하려는 것임.

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

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

4. “가사근로자”란 가사서비스 제공기관의 사용자(「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사용자를 말한다. 이하 같다)와 근로계약을 체결하고, 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람을 말한다.

개정안은 근로자의 특성에 관계없이 모든 사업(장)에 「근로기준법」을 적용한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

특히, 개정안은 가사사용인에 대하여 「근로기준법」이 적용될 수 있도록 하는데, 임금을 받고 가사 관련 서비스에 종사하는 자가 10만 명 이상¹¹⁾으로 추산되고 있고 여성의 사회진출 확대와 고령 사회로의 진입에 따라 가사서비스 수요가 계속적으로 증가할 것으로 보이나, 이들의 근로조건을 보호할 수 있는 가사근로자법이 적용되는 ‘가사근로자’ 수는 1,500여명 내외에 그치고 있다는 점¹²⁾을 고려할 때, 가사사용인에 대한 법적 보호를 강화한다는 측면에서 입법의 의의가 있다고 보임.

다만, 현행법이 가사사용인과 동거친족에 대한 근로관계법령의 적용을 배제하고 있는 취지를 고려할 필요가 있다고 보임.

현재 가사사용인에 대하여 「근로기준법」의 적용이 배제되는 것

제6조(다른 법률과의 관계) ① 이 법의 적용을 받는 가사근로자는 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「최저임금법」 등 근로 관계 법령의 적용이 제외되는 가사(家事) 사용인으로 보지 아니하고, 이 법의 적용을 받는 가사근로자가 행하는 가사서비스는 「근로자퇴직급여 보장법」 등 근로 관계 법령의 적용이 제외되는 가구 내 고용활동으로 보지 아니한다.

② 가사근로자의 근로 관계에 관하여는 「근로기준법」 제17조, 제54조(입주가사근로자의 경우는 제외한다), 제55조, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항을 적용하지 아니하고, 입주가사근로자의 근로 관계에 관하여는 「근로기준법」 제50조 및 제53조를 적용하지 아니한다.

11) 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)

12) 고용노동부에 따르면, 「가사근로자법」에 따라 가사서비스 제공기관으로 인증된 기관의 수는 104개소이고, 가사근로자 수는 약 1,500여명임.

은 가사 자체가 주로 개인의 사생활과 관련되어 있어 근로시간이나 임금 등에 대한 감독행정이 개입하기 어렵고 가사를 ‘사업’으로 보기 어렵다는 점 등을 고려한 것이고,¹³⁾ 동거친족에 대한 적용 배제는 동거친족 사이에는 종속적 근로관계의 인정이 어렵고 사용자와 근로자의 구별이 곤란하며 친족간에는 법률의 적용이 부적절한 측면이 있다는 점을 고려한 것임.¹⁴⁾

또한, 현행법은 가사사용인과 가사근로자를 구분하는 이원적인 법체계를 구성하고 있어 개정안과 같이 가사사용인에 대하여 「근로기준법」을 적용하는 경우 일부 근로관계법령만을 적용받는 가사근로자법상의 가사근로자와의 형평성이 문제될 소지가 있다는 점도 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 동거친족의 경우, 근로자의 개념 징표인 사용종속관계를 쉽게 판단하기 어렵고 이로 인해 근로자·사용자의 구별이 곤란하며, 친족 등의 가족관계에 법을 적용하는 것이 부적절한 점을 고려하여 근로기준법 적용을 배제하였다는 점, 동거친족 외의 근로자가 1인이더라도 있는 경우에는 전원에게 법 적용을 함으로써 법 적용 공백을 최소화하고 있다는 점¹⁵⁾ 등을 고려할 때, 동거친족만을 사용하는

13) 대법원 노동법실무연구회(2020), 「근로기준법 주해」, p. 888.

14) 대법원 노동법실무연구회(2020), 「근로기준법 주해」, p. 887.

15) 「근로기준법 시행령」 제7조의2(상시 사용하는 근로자 수의 산정 방법) ④ 제1항의 연인원에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 파견근로자를 제외한 다음 각 호의 근로자 모두를 포함한다.

1. 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 통상 근로자, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자, 단시간근로자 등 고용형태를 불문하고 하나의 사업 또는 사업장에서 근로하는 모든 근로자

사업(장)에 대해 근로기준법을 적용하는 것은 바람직하지 않아 재검토가 필요하다는 의견이고,

가사사용인의 경우, 일반 가정의 사생활에 대한 국가의 지나친 개입이 될 우려가 있고, 실질적인 국가의 감독권 행사에 한계가 있으며 일반 가정의 법률 부지로 법 위반 사례가 다수 발생할 수 있다는 점 등을 고려할 때 재검토가 필요하다는 의견임.

2. 해당 사업 또는 사업장에 동거하는 친족과 함께 제1호에 해당하는 근로자가 1명이라도 있으면 동거하는 친족인 근로자

3. 초단시간근로자 적용 확대(안 제18조제3항 삭제)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 초단시간 근로자(4주 평균 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자)에 대하여도 유급휴일 및 연차 유급휴가 규정을 적용함(안 제18조제3항 삭제).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제18조(단시간근로자의 근로조건) ①·② (생략) ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.	제18조(단시간근로자의 근로조건) ①·② (현행과 같음) <u><삭 제></u>

나. 검토의견

현행 「근로기준법」에서는 “1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자”를 단시간 근로자로 정의하고(제2조제1호제9호),¹⁶⁾

16) 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

제18조¹⁷⁾에서 단시간 근로자의 근로조건을 규정하고 있는데, 같은 조 제3항에 따르면, 단시간 근로자 중 4주 동안의 근로시간을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조¹⁸⁾에 따른 휴일과 제60조¹⁹⁾에 따른 연차 유급휴가 규정이 적용되지 않음.

초단시간 근로자는 「근로기준법」상 유급휴일과 연차 유급휴가의 적용대상에서 제외될뿐만 아니라 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여제도의 적용 대상에서 제외되고,²⁰⁾ 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」상 2년을 초과하여 근무하더라도 무기계약직으로 전환되지 않으며,²¹⁾ 사회보험과 관련하여 고용보험,²²⁾ 국민연금법상

-
9. “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.
- 17) 제18조(단시간근로자의 근로조건) ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.
 ② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
 ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.
- 18) 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
- 19) 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.
- 20) 「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.
- 제2조(정의) 6. “퇴직급여제도”란 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업 퇴직연금기금제도 및 제8조에 따른 퇴직금제도를 말한다.
- 21) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.
 6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하

근로자(「국민연금법 시행령」 제2조제4호), 국민건강보험 직장가입자(「국민건강보험법 시행령」 제9조)에서도 적용 제외됨.

한편, 최근 초단시간 근로자의 현황을 살펴보면, 2023년 기준 임금 근로자 중 5.34%를 차지한 것으로 나타났으며, 해마다 초단시간 근로자 수가 증가(2019년 93만 2,000명 → 2020년 99만 2,000명 → 2021년 108만 4천명 → 2022년 114만 5천명 → 2023년 117만 2천명)하고 있는 것으로 나타남.

는 경우

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ③법 제4조제1항제6호에서 “대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

6. 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우

22) 「고용보험법」 제10조(적용 제외) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게는 이 법을 적용하지 아니한다.

1. 삭제 <2019. 1. 15.>

2. 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 사람

3. 「국가공무원법」과 「지방공무원법」에 따른 공무원. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 별정직공무원, 「국가공무원법」 제26조의5 및 「지방공무원법」 제25조의5에 따른 임기제공무원의 경우는 본인의 의사에 따라 고용보험(제4장에 한정한다)에 가입할 수 있다.

4. 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 사람

5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람

② 65세 이후에 고용(65세 전부터 피보험 자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 제외한다)되거나 자영업을 개시한 사람에게는 제4장 및 제5장을 적용하지 아니한다.

「고용보험법 시행령」 제3조(적용 제외 근로자) ① 법 제10조제1항제2호에서 “소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 사람”이란 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 사람(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 사람을 포함한다)을 말한다. 다만, 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람과 법 제2조제6호에 따른 일용근로자(이하 “일용근로자”라 한다)는 제외한다.

② 법 제10조제1항제5호에서 “대통령령으로 정하는 사람”이란 「별정우체국법」에 따른 별정우체국 직원을 말한다.

[표] 초단시간근로자 수

(단위: 천명, %)

연도		2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
임금근로자수(A)		20,559	20,446	20,992	21,724	21,954
시간제근로자수(B)		3,156	3,252	3,512	3,687	3,873
초단시간근로자수(C)*		932	992	1,084	1,145	1,172
초단시간 근로자수 비중	C/B	29.54	30.51	30.85	31.04	30.26
	C/A	4.53	4.85	5.16	5.27	5.34

*경제활동인구부가조사상 상용·임시·일용근로자를 모두 포함한 수치

** 자료: 고용노동부, 통계청(경제활동인구조사)

개정안은 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 근로자에게 「근로기준법」상의 유급휴일 및 연차 유급휴가 규정을 적용하는 것으로, 초단시간 근로자의 휴식권을 보장하여 노동시장에서 열악한 지위에 있는 초단시간 근로자의 근로조건을 개선하고 이들에 대한 법적 보호를 강화함에 그 의의가 있음.

특히 주휴수당을 지급하지 않기 위해 초단시간으로 근로계약을 하는 편법적 계약이 사회적 문제로 대두되고 있는 점²³⁾, 최근 초단시간 근로자가 지속적으로 증가하고 있어 이들에 대한 노동법상의 보호를 강화하여 사회안전망의 사각지대를 최소화할 필요가 있는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 개정안과 같이 초단시간 근로자에게 유급휴일 및 연차 유급휴가 규정을 적용하는 경우 영세사업장의 재정적 부담이 가중될 수 있는데 헌법재판소는 근로자의 보호뿐만 아니라 사용자의 효율적인 기

23) 한겨레, “노동권 사각지대, 주 14시간 ‘쪼개기 채용’ 넘친다…역대 최대”, 2023년 1월 12일자 기사, 월간노동법률, “초단시간 근로자 ‘차별’ 문제...법부터 바뀌어야”, 2023. 5. 18. 등 참조

업경영 및 기업의 생산성과 조화를 이룰 때 근로조건의 보장이 이루어지는 것으로 보고 있는바,²⁴⁾ 영세사업장의 재정적 부담 가중이 실질적으로는 초단시간 근로자의 근로조건을 저해할 우려가 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 ①초단시간 근로자의 근무형태²⁵⁾를 고려할 때 소정근로일(시간)을 제외한 나머지 날(시간)로도 충분한 휴식권 보장이 가능하다는 점, ②근로시간이 긴 근로자에 비해 휴일·휴가제도를 적용할 필요성이 상대적으로 낮다는 점, ③최근 휴가·휴일일수가 확대되어²⁶⁾ 기업의 인건비 부담이 가중되고 인사·노무관리가 어려워지고 있다는 점 등을 고려할 때, 재검토가 필요하다는 의견임.

중소벤처기업부는 단시간 근로자에 대해 유급휴일, 연장·야간·휴일 가산 수당을 지급하는 것은 영세 중소기업과 소상공인의 경제적 부담을 가중시킬 수 있어 경영 여건과 부담 능력을 종합적으로 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540

24) 헌법재판소 2021. 11. 25. 선고 2015헌바334, 2018헌바42(병합)

…살피건대, 근로조건의 보장은 기본적으로 근로자의 생활보장 및 인간의 존엄성을 보장해주는 기초적인 근로의 권리의 내용이지만, 이는 일방적으로 근로자를 두텁게 보호하는 것만으로 달성되는 것이 아니라, 사용자의 효율적인 기업경영 및 기업의 생산성이라는 측면과 조화를 이룰 때 달성이 가능하고, 이것이 헌법 제32조 제3항이 근로조건의 기준을 법률로 정하도록 한 취지이다. …

25) 전일제(1일 8시간) 경우 주 2일 이내로 근로, 1일 2~3시간씩 주 4~6일을 근로

26) 공휴일에 대한 유급휴일 인정 등

참고

근로기준법 중 5인 미만 적용 및 제외 규정

구 분	적용 규정	적용 제외 규정
총칙	§1(목적), §2(정의), §3~5(근로조건 기준·결정·준수), §6(균등처우), §7~8(강제근로·폭행금지), §9(중간착취 배제), §10(공민권 행사 보장), §11~12(적용범위), §13(보고·출석의무)	§14(법령 요지 등의 게시)
근로계약	§15(이 법을 위반한 근로계약), §17(근로조건 명시), §18(단시간근로자 근로조건), §19①(근로조건 위반), §20~22(위약예정·전차금상계·강제저금 금지) §23②(특정기간 해고제한), §26(해고예고), §36(금품청산), §37(자연이사), §38(우선변제), §39(사용증명서), §40(취업방해 금지), §41~42(명부·서류보전)	§19②(손해배상 청구 및 귀향여비), §23①(해고 등 제한), §24~25(경영상 해고) §27(해고 서면통지), §28~33(부해 구제신청제도)
임금	§43(임금지급), §43의2(채불사업주 명단공개), §43의3(채불사업주 신용제재), §44(도급임금 지급), §44의2(건설업 임금 연대책임), §44의3(건설업 도급임금 특례), §45(비상시 지급), §47(도급근로자), §48(임금대장·임금명세서), §49(시효)	§46(휴업수당)
근로시간과 휴식	§54(휴게), §55①(유급휴일), §63(근로시간 등 적용제외)	§50(근로시간), §51 및 §51의2(탄력근로) §51의3(단위기간 임금정산) §52(선택근로), §53(연장근로 제한), §55②(공휴일), §56(할증임금) §57(보상휴가제), §58(간주 재량근로), §59(근로·휴게시간 특례), §60(연차휴가), §61(연차휴가 사용촉진), §62(휴가 대체)
여성과 소년	§64(최저연령), §65①③(유해위험직종 금지), §66(연소자증명서), §67(연소자 근로계약), §68(임금 청구), §69(근로시간), §70②③(18세 미만 임신부 야간·휴일근로 제한), §71(시간외근로), §72(강내근로금지), §74(임산부 보호)	§65②(18세 이상 여성 유해위험 직종 금지), §70①(18세 이상 여성 야간·휴일근로 제한), §73(생리휴가), §74의2(태아검진 시간), §75(육아시간)
직장 내 괴롭힘 금지		§76의2(직장 내 괴롭힘 금지), §76의3(직장 내 괴롭힘 발생시 조치)
기타	§78~92(재해보상) §101~106(근로감독관 등)	§77(기능 습득자의 보호) §93~97(취업규칙) §98~100의2(기숙사)

*자료: 고용노동부