



제000회 국회(임시회)
제1차 환경노동위원회

최저임금법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 가사 사용인에 대한 「최저임금법」 적용 〉
■ 박해철의원 대표발의(의안번호 제2209438호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 가사 사용인에 대한 「최저임금법」 적용	2

I. 제안경위

2025년 3월 28일 박해철의원이 대표발의한 최저임금법 일부개정법률안은 2025년 3월 31일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행 「최저임금법」은 법의 적용 범위를 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장으로 정하면서, 이를 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 ‘가사(家事)사용인’에게 적용하지 않고 있음.

이로 인해 가사사용인의 경우 최저임금을 포함한 근로조건을 보장받지 못하는 등 「최저임금법」 등 현행 근로관계 법령에 따른 노동기본권의 보호를 받지 못하고 있는 실정임.

실제, 임금을 받고 가사 관련 서비스에 종사하는 자가 약 10만 명 이상으로 추산되고, 이들의 근로조건을 보호할 수 있는 가사근로자법이 적용되는 가사근로자의 수는 1,000여명에 불과해 이들 가사노동자에 대한 법적 보호가 강화될 필요가 있다는 지적이 있음.

이에 현행법의 가사사용인 등에 대한 적용배제 근거를 삭제하여 가사사용인도 최저임금법의 보호를 받을 수 있도록 함으로써 가사사용인의 근로조건 및 근로환경을 개선하려는 것임(안 제3조제1항).

Ⅲ. 검토의견

1. 가사 사용인에 대한 「최저임금법」 적용(안 제3조)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행 법 적용 범위에 포함되지 않는 가사 사용인을 「최저임금법」의 적용 범위에서 제외하는 규정을 삭제하여, 가사 사용인에게도 「최저임금법」을 적용하려는 내용임(안 제3조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제3조(적용 범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 <u>사업과 가사(家事) 사용인에게</u> 는 적용하지 아니한다.	제3조(적용 범위) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----
② (생략)	② (현행과 같음)

나. 검토의견

현행 「최저임금법」은 5인 미만 사업(장)에도 적용되나 동거친족만을 사용하는 사업(장)이나 가사 사용인에 대하여는 적용되지 않고,

「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」(이하 ‘가사근로자법’)¹⁾에 따라 인증을 받은 가사서비스 제공기관의 사용자와 근로계약을 체결하는 ‘가사근로자’에 대하여는 「최저임금법」이 적용되고 있음.²⁾³⁾

개정안은 최저임금제를 적용받지 못하는 가사 사용인에 대하여도 최저임금을 보장하려는 것으로, 임금을 받고 가사 관련 서비스에 종사하는 자가 10만명 이상⁴⁾으로 추산되고 있고 여성의 사회진출 확대와 고령 사회로의 진입에 따라 그 수요가 계속적으로 증가할 것으로 보

1) 가사사용인에 대하여는 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 근로관계법령이 적용되지 않아 가사 사용인에 대한 보호가 이루어지기 어렵다는 지적이 있어 가사서비스 제공기관의 사용자와 근로계약을 체결하고 이용자에게 가사서비스를 제공하는 가사사용인을 근로관계법령이 적용될 수 있는 ‘가사근로자’로 보호하는 내용의 「가사근로자법」이 2022년 제정되었음.

2) 「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.

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.

3) 「최저임금법」은 1986년 제정 당시 「근로기준법」의 적용을 받는 사업(장)에 대하여 적용한다고 규정하였으나, 2000년 개정 이후 상시근로자 수에 관계없이 근로자를 사용하는 사업(장) 전제로 적용범위를 확대하되, 동거친족만을 사용하는 사업(장) 및 가사사용인에 대하여는 그 적용을 배제하도록 규정하였음.

「최저임금법」(법률 제3927호, 1986. 12. 31, 제정) 제3조 (적용범위) ①이 법은 근로기준법의 적용을 받는 사업 또는 사업장(이하 “事業”이라 한다)에 적용한다. 다만, 사업의 종류·규모 등을 고려하여 대통령령이 정하는 사업은 그러하지 아니하다.

「최저임금법」(법률 제6278호, 2000. 10. 23, 일부개정) 제3조 (적용범위) ①이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

4) 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(2024년 상반기 지역별고용조사)
 - (한국고용노동연구원) 가사육아도우미, 재가 간병인 및 재가 산후도우미 등을 포함하여 가사관리사의 규모를 2023년 기준 30만 명으로 추정함(「2024년 정부인증 가사서비스 활성화를 위한 실태조사」, 한국노동연구원, 2024.12., 12쪽)

임에도 이들의 근로조건을 보호할 수 있는 「가사근로자법」이 적용되는 ‘가사근로자’ 수는 2,000여명 내외에 그치고 있다는 점⁵⁾을 고려할 때, 가사사용인에 대한 법적 보호를 강화한다는 측면에서 입법의 의의가 있다고 보임.

다만, 현재 가사 사용인에 대하여 「최저임금법」 등 근로관계법령의 적용이 배제되는 것은 가사(家事) 자체가 주로 개인의 사생활과 관련되어 있어 근로시간이나 임금 등에 대한 감독행정이 개입하기 어렵고 가사를 ‘사업’으로 보기 어렵다는 점 등을 감안한 것으로,⁶⁾ 현행법의 적용 배제 취지를 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

현재 이러한 취지를 고려하여 가사근로자에 대해서는 「가사근로자법」에 따라 보호하고,⁷⁾ 그 밖의 가사 사용인에 대해서는 「근로기준

5) 고용노동부에 따르면, 2024년 8월 기준 「가사근로자법」에 따라 가사서비스 제공기관으로 인 증된 기관의 수는 110개소이고, 가사근로자 수는 1,978명임.

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

7) 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제14조(근로조건에 명시) ① 가사서비스 제공기 관의 사용자는 가사근로자와 근로계약을 체결할 때에 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금(구성항목, 계산방법, 지급방법을 포함한다)
2. 제15조에 따른 최소근로시간
3. 제16조에 따른 유급휴일 및 연차 유급휴가
4. 가사근로자가 제공하는 가사서비스의 종류와 내용
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건에 관한 사항

② 가사서비스 제공기관의 사용자는 제1항 각 호의 사항이 명시된 서면을 가사근로자에게 교부 하여야 한다. 다만, 제1항 각 호의 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하 는 사유로 인하여 변경된 경우에는 가사근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

③ 근로조건과 관련하여 이 법에서 「근로기준법」의 기준과 다른 기준을 정하고 있는 경우 이 법에서 정하는 근로조건에 미치지 못하는 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.

④ 제3항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.

제15조(최소근로시간) ① 최소근로시간은 1주일에 15시간 이상이어야 한다. 다만, 가사근로자 의 명시적인 의사가 있는 경우 또는 대통령령으로 정하는 경영상 불가피한 경우에는 1주일에 15시간 미만으로 정할 수 있다.

② 1주간 최소근로시간이 15시간 미만인 가사근로자에 대해서는 제16조를 적용하지 아니한다.

제16조(유급휴일 및 연차 유급휴가) ① 가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자에게 「근로 기준법」 제55조 및 제60조에 준하는 수준의 유급휴일 및 연차 유급휴가를 주어야 한다.

법」 등 근로관계법령을 적용하지 아니하는 이원적인 법체계가 형성되어 있다는 점도 고려할 필요가 있다고 보임.

한편 고용노동부는 가사 사용인에 대해 법 적용 시 일반 가정의 생활에 대한 국가의 지나친 개입이 될 수 있고, 이에 대한 국가의 감독권 행사에도 한계가 있으며, 일반 가정에서 복잡한 노동관계법령에 대한 부지로 인한 법 위반 사례가 다수 발생할 수 있음을 고려하여 재검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5540

② 제1항에 따른 유급휴일 및 연차 유급휴가의 구체적인 산정기준과 유급휴일 및 연차 유급휴가 기간에 가사서비스 제공기관의 사용자가 가사근로자에게 지급하여야 하는 임금의 산정기준은 가사근로자가 실제 근로한 시간을 기준으로 대통령령으로 정한다.

③ 제1항에 따른 연차 유급휴가는 가사근로자가 청구한 시기에 주어져 한다. 다만, 가사근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장을 주는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

④ 가사근로자의 연차 유급휴가에 관하여 「근로기준법」을 적용할 때 제1항 및 제2항에 따른 연차 유급휴가는 「근로기준법」 제60조제1항·제2항 및 제4항에 따른 연차 유급휴가로 본다.