



제439회 국회(정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

일하는 사람 기본법안

검 토 보 고

〈 모든 일하는 사람을 위한 기본법 제정 〉

■ 신장식의원 대표발의(의안번호 제2218128호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 이화실

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	5
1. 총괄 검토	5
가. 제정안 발의 배경 및 제정 취지	5
나. 일하는 사람의 보호를 위한 입법 논의 동향	9
다. 제정안의 주요내용 및 구성체계	13
2. 주요 조문별 검토	16
가. 목적(안 제1조)	16
나. 정의 및 적용범위(안 제2조)	18
다. 다른 법률과의 관계(안 제4조)	26
라. 일하는 사람의 권리(안 제5조)	28
마. 관련 당사자의 의무와 책임(안 제6조~제8조)	32

바. 차별적 처우로부터 보호받을 권리(안 제9조)	35
사. 성희롱·괴롭힘으로부터 보호받을 권리(안 제10조·제11조)	38
아. 안전과 건강에 대한 권리(안 제12조)	41
자. 서면계약 체결(안 제13조, 제31조)	45
차. 부당해지 제한(안 제14조)	50
카. 보수 지급(안 제15조)	52
타. 쉼 권리(안 제16조)	54
파. 모성보호를 받을 권리(안 제17조)	55
하. 고충처리(안 제18조, 제32조)	57
거. 사회보험에 가입할 권리(안 제19조)	60
너. 개인정보·인공지능기술에 대한 권리(안 제20조~제22조)	63
더. 결사의 자유(안 제23조·제24조, 제32조)	67
러. 일하는 사람 정책심의조정위원회(안 제25조)	73
머. 권한의 위임(안 제26조)	76
버. 일하는 사람 보호 지침 및 표준계약서 보급 (안 제27조·제28조)	77
서. 대지급금의 지급(안 제29조)	80
어. 행정지도 및 시정명령(안 제30조)	82
저. 부칙	83

I. 제안경위

2026년 4월 6일 신장식의원이 대표발의한 일하는 사람 기본법안은
2026년 4월 7일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 제안이유

우리 헌법은 모든 국민은 근로의 권리를 가지며 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정할 것을 명시하고 있음. 1944년 국제노동기구(ILO)가 “노동은 상품이 아니다”라고 천명한 바와 같이, 노동은 물건처럼 사고파는 거래의 대상이 아니며 인간의 존엄성이 지켜져야 하는 행위이기 때문임. 국가는 계약의 명칭이나 형태 등이 어떠하든 노동이 존재하는 곳에서 인간의 존엄성을 수호할 헌법적 의무가 있음.

오늘날 기술의 비약적인 발전과 플랫폼의 일상화로 인해, 과거의 견고했던 표준적 고용 관계는 빠르게 해체되고 있음. 종속성이 있지만 외관상 개인사업자로 오분류되는 플랫폼 노동자, 특정 사업장에 전속되지 않았다는 이유로 법적 보호 바깥에 방치된 프리랜서 노동자, 형식적으로 개인사업자로 분류되지만 실질적으로는 임금노동자의 성격을 띠는 특수고용 노동자 등 고용 형태의 양상은 복잡해지고 있음. 고용 형태는 더 이상 고정된 장소와 시간에 묶여 있지 않으며, 근로자와

자영업자의 경계가 모호해졌음.

그러나 현행 노동관계법은 현실의 변화 속도를 따라잡지 못하고 있음. 이들은 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 일하고 이를 통해 보수 등을 받아 생계를 영위하는 노동자이지만, 과거의 법적 잣대에 가로막혀 헌법이 약속한 보호로부터 소외되고 있음. ‘근로기준법상 근로자’라는 높은 문턱은 현대의 다양해진 고용 형태를 담아내기에 역부족이며, 결과적으로 수많은 일하는 사람들의 보편적 권리를 배제하는 결과를 초래하고 있음.

또한, 인공지능기술의 도입 및 확산에 따라 노동환경이 변화하고 있음. 인공지능기술을 활용하여 업무 지시, 인사 평가, 계약 해지 등 주요한 결정을 내리는 경우, 명확하고 의미 있는 설명을 제공받고 부당한 결정에 이의를 제기할 수 있는 권리를 명문화할 필요성이 있음.

이에 기존 근로기준법상 근로자를 포함하여, 고용상의 지위나 계약의 형식에 관계없이 일하는 모든 사람에게 헌법이 보장하는 기본적인 권리를 되돌려주는 기본법을 제정하고자 함. 이를 통해 일하는 사람이라면 누구나 누려야 할 최소한의 권리를 명문화하고, 국가와 사업주에게 일하는 사람의 권익을 존중하고 보호하도록 의무를 부여하고자 함. 나아가 일하는 사람이 지급받지 못한 임금 등의 지급을 청구하면, 고용노동부장관이 대지급금을 지급도록 함으로써 고용 형태의 불안정성으로 인해 정당한 노동의 대가조차 보장받지 못하는 사각지대를 해소하고 일하는 사람의 실질적인 생계와 인간다운 삶을 보장하고자 함.

2. 주요내용

- 가. 이 법은 일하는 사람의 권리를 보호하고 증진하기 위하여 필요한 사항을 규정함으로써 모든 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 향유할 수 있도록 하는 것을 목적으로 함(안 제1조).
- 나. 일하는 사람의 권리에 관한 사항 등에 대하여 국가와 지방자치단체, 사업자 및 일하는 사람의 책임과 의무를 규정함(안 제6조부터 제8조까지).
- 다. 사업자는 일하는 사람과 노무공급계약을 체결하려는 경우 다른 법령에서 정하는 경우를 제외하고 노무공급계약을 서면으로 작성하여 이를 일하는 사람에게 교부하도록 함(안 제13조).
- 라. 사업자는 정당한 이유 없이 일하는 사람에게 노무공급계약을 해지·변경하거나 불이익한 조치를 하지 못하도록 함(안 제14조).
- 마. 인공지능기술을 활용하여 업무 지시, 인사 평가, 계약 해지 등 주요한 결정을 내리는 경우, 사업자는 일하는 사람에게 해당 결정의 기준과 과정에 대하여 기술적·합리적으로 가능한 범위에서 명확하고 의미 있는 설명을 제공하여야 하며, 일하는 사람은 인공지능기술을 활용한 결정이 부당하다고 판단되는 경우 사업자에게 해당 결정에 대한 이의를 제기하고 검토를 요청할 수 있도록 함(안 제22조).
- 바. 일하는 사람은 노무제공조건의 개선 등을 위하여 관련 법령 및 조약에 따라 단체를 결성하거나 단체에 가입할 수 있도록 하고, 사업

자 또는 그 사업자가 소속된 사업자단체에 해당 일하는 사람의 노무제공조건 등에 관한 협의할 것을 요청할 수 있도록 함(안 제23조).

사. 일하는 사람의 권리보호에 관한 사항을 심의·조정하기 위하여 고용노동부에 일하는 사람 정책심의조정위원회를 두도록 함(안 제25조).

아. 고용노동부장관은 일하는 사람이 사업자와 대등한 입장에서 공평하게 노무공급계약을 체결할 수 있도록 업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 표준계약서를 개발하고 이를 보급할 수 있도록 함(안 제28조).

자. 고용노동부장관은 일하는 사람이 지급받지 못한 임금 등의 지급을 청구하면 「임금채권보장법」 등 관련 법령에 따라 대지급금을 지급함(안 제29조).

III. 검토의견

1. 총괄 검토

가. 제정안 발의 배경 및 제정 취지

산업사회의 전통적인 노동형태는 특정한 사업장에서 사업주의 지휘·감독 하에 업무를 지시받아 이를 수행하는 방식으로 이루어져 왔으므로, ‘근로자’의 개념은 위와 같은 공간적인 제약하에서 사업주의 실질적인 지휘·감독을 전제로 구성되었고, 현행 「근로기준법」은 이를 반영하여 “근로자”를 ‘임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람’으로 정의하고 있음.

한편, 1990년대 후반부터 고용유연화의 흐름에 따라 자영업의 외관을 가지면서도 근로자와 유사한 형태로 노무를 제공하는 노동형태가 등장하는데, 이를 우리 노동법제에 일부 포섭한 것이 노무제공자(특수형태근로종사자)¹⁾ 개념으로, 보험설계사, 학습지 방문강사, 택배기사, 화물차주 등이 이에 해당함.

특히 최근에는 정보통신기술의 발달로 비대면으로 불특정 다수를 상대로 일감을 제공하고 이에 대응하는 노무를 제공하는 노동형태가 나타나고 있으며, 이 중 대표적인 것이 플랫폼 종사자로, 플랫폼을 이

1) 과거 플랫폼종사자 등을 ‘특수형태근로종사자’로 칭하였으며 현재에도 일반적으로 사용되고는 있으나, 2022년 「산업재해보상보험법」 개정을 통해 ‘특수형태근로종사자’ 용어를 ‘노무제공자’로 변경하면서 ‘특정 사업장에서의 전속성’ 요건을 삭제하여 포괄 범위를 확대하였으며, 이에 따라 현행 「산업재해보상보험법」과 「고용보험법」은 과거 법 체계상의 ‘특수형태근로종사자’보다 더 넓은 의미로 ‘노무제공자’의 명칭을 사용하고 있음.

용하는 배달근로자, 대리기사 등이 그 예라고 할 수 있음.

이들 노무제공자는 외견상 독립사업자라는 점에서 일반적인 근로자와 구분되나, 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 구분됨.

< 근로자-특수형태근로종사자(노무제공자)-자영인 개념 비교 >

구분	근로자	특수형태근로종사자 (노무제공자)	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 산업재해보상보험법)

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

대법원은 근로자성 판단기준에 대하여 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다고 일관되게 판시하고 있고,²⁾ 최근 노무제공자의 근로자성 인정범위를 넓히는 추세에 있

2) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 : “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고, 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며, 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독

는바 2024년 7월 운송플랫폼 소속 운전기사들을 「근로기준법」 상 근로자로 판단한 사례도 있었음.³⁾

이처럼 플랫폼 경제의 성장, 디지털 전환 및 인공지능 기술의 발전으로 산업구조와 노동시장이 빠르게 변화하면서, 전통적인 근로계약을 전제로 한 ‘근로자’와 ‘사용자’ 개념으로는 포섭하기 어려운 다양한 노무제공 형태가 확산되고 있으나, 현행 노동관계법령은 이러한 변화에 충분히 대응하지 못하여, 실질적으로 타인의 사업에 종속되어 노무를 제공함에도 불구하고 근로자로 인정되지 않아 헌법상 노동 기본권의 보호에서 배제되는 사례가 발생하고 있음.

이에 제정안은 고용상의 지위나 계약의 형식과 무관하게 다른 사람의 사업을 위하여 직접 일하고 보수를 받는 사람을 ‘일하는 사람’으로 정의하고, 헌법의 취지에 따라 이들이 보장받아야 할 기본적 권리를 명확히 규정함으로써, 변화된 노동 환경에 대응하고 기존 제도의 공백을

립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.”

3) **대법원 2024. 7. 25. 선고 2024두32973 판결** : 근로기준법상 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 고용계약, 도급계약 또는 위임계약인지보다 근로제공관계의 실질이 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 것인지 여부에 따라 판단해야 한다. …(중략)… 온라인 플랫폼(노무제공과 관련하여 둘 이상의 이용자 간 상호작용을 위한 전자적 정보처리시스템을 말한다)을 매개로 근로를 제공하는 플랫폼 종사자가 근로자인지를 판단하는 경우에는 노무제공자와 노무이용자 등이 온라인 플랫폼을 통해 연결됨에 따라 직접적으로 개별적인 근로계약을 맺을 필요성이 적은 사업구조, 일의 배분과 수행 방식 결정에 온라인 플랫폼의 알고리즘이나 복수의 사업참여자가 관여하는 노무관리의 특성을 고려하여 위 요소들을 적절하게 적용해야 한다.

보완하여 모든 일하는 사람이 인간다운 삶을 향유할 수 있도록 기본법
을 제정하려는 취지임.

나. 일하는 사람의 보호를 위한 입법 논의 동향

노무제공자와 같이 전통적 형태의 근로자의 범위에 포섭되지 않는 노동영역에 대한 법률적 보호의 방식과 관련하여, 다음과 같은 논의가 진행되었음.

(1) 먼저, 분야별 개별법의 보호를 강화하는 방향임. 구체적으로는 ① 「산업안전보건법」에서 특수형태근로종사자 및 배달종사자에 대한 안전·보건조치의무를 마련하였고,⁴⁾ ② 「고용보험법」 제5장의3(노무제공자인 피보험자에 대한 고용보험 특례), 「산업재해보상보험법」 제3장의4(노무제공자에 대한 특례) 등을 각각 신설하여 노무제공자도 고용보험과 산업재해보상보험 가입이 허용되었음.⁵⁾⁶⁾

4) 「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.

5) 「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.

6) 「산업재해보상보험법」 제91조의15(노무제공자 등의 정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻

(2) 「근로기준법」 적용을 확대하려는 방향도 있음. 이는 「근로기준법」 상 근로자 범위를 확대하거나 근로자성 판단기준을 변경하여 노무제공자에 대해서도 「근로기준법」을 직접 적용함으로써 기존 근로관계법령상의 근로자와 동일한 보호수준을 제공할 필요성이 있다는 의견임. 이와 관련하여 제22대 국회에서는 타인에게 노무를 제공하는 사람을 근로자로 추정하여 「근로기준법」을 적용할 수 있게 하려는 이른바 ‘근로자 추정제’ 도입과 관련된 「근로기준법 일부개정법률안」이 발의되어⁷⁾ 기후에너지환경노동위원회에 계류 중인 상황임.

(3) 이와 달리 노무제공자를 포함한 모든 ‘일하는 사람’ 전체의 근로관계에 관한 기본적인 권리와 사용자의 의무를 **별도의 특별법**(일하는 사람 기본법)을 제정하여 규율하여야 한다는 의견도 있음. 제정안과 같은 ‘일하는 사람 기본법’의 제정은 이러한 흐름에 위치하며, 제22대 국회에서는 이번 제정안 외에도 8건⁸⁾의 법안이 발의되어 기후에너지환경

은 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

제91조의16(다른 조문과의 관계) ① 제5조제2호에도 불구하고 노무제공자는 이 법의 적용을 받는 근로자로 본다.

② 제6조에도 불구하고 노무제공자의 노무를 제공받는 사업은 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.

7) 정혜경의원안(제2204156호, 제2216526호), 이용우의원안(제2205283호), 박홍배의원안(제2208053호), 김태선의원안(제2208079호), 정청래의원안(제2209439호), 김주영의원안(제2215572호), 이강일의원안(제2220163호)

8) 「일하는 사람 기본법안」(김주영의원 대표발의, 제2200069호),
「일하는 사람의 보호 등에 관한 법률안」(장철민의원 대표발의, 제2201226호),
「일하는 사람 기본법안」(이용우의원 대표발의, 제2205101호),

노동위원회에 계류 중임.

별도의 특별법으로 일하는 사람 기본법을 제정하는 것과 관련해서는, 플랫폼종사자와 프리랜서 등 노무제공자의 경우 ‘사용자’를 특정하기 어렵고 일하는 형태 또한 다양해 사용자-근로자 간 관계에 대한 기존 규율을 적용할 경우 보호에서 배제될 수 있으므로, 비정형 노동 환경에 부합하는 권리 보장과 국가의 지원을 가능하게 한다는 측면에서 ‘일하는 사람 기본법’ 제정의 타당성이 인정된다는 견해,

노무제공자의 근로조건에 대한 실질적인 개선이 병행되지 않은 채 법 제정만으로는 문제의 근본적인 해결에 한계가 있고, ‘일하는 사람’이라는 개념이 현행법상 근로자성이 인정되지 않는 사각지대 노동자들의 지위를 노동관계법령 밖의 존재로 고착화할 수 있다는 견해,⁹⁾

다양한 노무제공 형태에 일률적으로 동일한 권리를 부여하는 것이 적절한지에 대해서는 신중한 검토가 필요하며, 노무제공자 보호는 그 특성을 고려하여 거래상 지위 남용행위 금지 등 경제법적 보호를 강화하는 방향을 우선 검토하고, 별도의 보호 입법을 마련하는 경우에도 노무제공 형태의 특성을 충분히 반영할 필요가 있다는 견해¹⁰⁾ 등 여

「노동약자 지원과 보호를 위한 법률안」(임이자의원 대표발의, 제2207166호),
「일하는 사람의 권익 보호 활성화 등에 관한 법률안」(이용우의원 대표발의, 제2215192호),
「일하는 사람의 권리에 관한 기본법안」(김태선의원 대표발의, 제2215591호),
「일하는 사람의 권리에 관한 기본법안」(박홍배의원 대표발의, 제2216169호),
「일하는 사람의 권리보장에 관한 기본법안」(이수진의원 대표발의, 제2220160호)

9) 시사인, “‘일하는 사람 기본법’ 논쟁이 말하지 않는 것들”, 2026.02.18.

뉴시스, “李정부 1호 노동법안 ‘일하는사람 기본법’…노동계 반발 이유는”, 2025.12.07.

매일노동뉴스, “‘일하는 사람 기본법’ 윤곽, 노동계 “알맹이 빠진 법””, 2025.12.26.

10) 한국경영자총연합회, 일하는 사람 기본법안에 대한 경영계 의견, 2026. 3.

러 의견이 제시되고 있는바,

일하는 사람 기본법의 제정에 대해서는 기존 노동관계법 체계에서 충분한 보호를 받지 못하고 있는 ‘일하는 사람’의 권리 보장을 위해 제시된 다양한 의견을 종합적으로 고려하여 효과적인 보호 방안에 관한 입법 논의가 이루어질 필요가 있겠음.

한편, 고용노동부는 기술혁신 등으로 인한 대전환 시대에 새롭게 발생하는 다양한 형태의 일하는 사람을 포용적으로 보호하기 위한 기본법 제정 취지에 공감한다는 의견임. 다만, 현재 모든 일하는 사람의 포괄적 노동 권익 보장과 국가의 지원 방향 등을 포함한 관련 법률이 다수 발의되어 있으므로 병합하여 논의할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

다. 제정안의 주요내용 및 구성체계

제정안은 총 5장, 32개 조문과 부칙으로 구성되어 있음.

먼저 제1장(총칙)에서는 법의 목적과 ‘일하는 사람’ 및 ‘사업자’의 정의, 적용 범위, 다른 법률과의 관계를 규정하고 있음. 또한, 일하는 사람에게 보장되는 기본적 권리를 제시하고, 국가와 지방자치단체의 책무, 사업자의 의무와 책임, 일하는 사람의 의무와 책임 등 법 적용의 기본원칙에 관한 사항을 정하고 있음.

제2장(권리의 보장)에서는 일하는 사람이 일터에서 보장받아야 할 개별적·집단적 권리에 관한 사항을 규정하고 있음. 구체적으로 차별적 처우, 성희롱 및 괴롭힘으로부터 보호받을 권리, 안전하고 건강하게 일할 권리와 작업중지권, 서면으로 노무공급계약을 체결·교부받을 권리, 부당한 계약 해지·변경 및 불이익한 조치로부터 보호받을 권리, 보수 지급과 휴식 및 모성보호에 관한 권리 등을 규정하고 있음. 아울러 고충처리제도, 사회보험 가입, 개인정보 보호 및 본인 정보에 대한 접근·이용, 인공지능기술을 활용한 결정에 대한 설명·이의제기와 재교육 기회, 단체의 결성·가입 및 사업자와의 협의·협약 체결, 노동위원회를 통한 조정·차별시정 및 부당해지 구제 등 권리구제 절차에 관한 사항을 정하고 있음.

제3장(국가의 지원 및 보호)에서는 일하는 사람의 권리보호 정책을 추진하기 위한 행정체계와 지원수단을 규정하고 있음. 일하는 사람의

권리보호를 위한 주요 정책과 계획, 보호지침 및 관계 부처 정책의 조정 등을 심의하는 일하는 사람 정책심의조정위원회를 고용노동부장관 소속으로 두고, 고용노동부장관의 권한 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있도록 하고 있음. 또한, 업종별·노무제공방식별 특성을 고려한 보호지침과 표준계약서의 제정·보급, 미지급 임금 등에 대한 대지급금 지급 및 사업자에 대한 행정지도와 시정명령 등 일하는 사람의 권리보호를 위한 구체적인 지원·집행수단을 규정하고 있음.

제4장(벌칙)에서는 노무공급계약서를 서면으로 작성·교부하지 않은 경우 500만원 이하의 벌금에 처하도록 하고, 고충처리위원을 두지 않거나 일하는 사람 등의 의견제시 절차를 마련하지 않은 사업자에게 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하는 등 의무 위반에 대한 제재를 규정하고 있음.

부칙에서는 이 법의 시행시기를 공포 후 1년이 경과한 날로 정하고 있음.

< 제정안의 구성체계 >

장	조문	조문 제목
제1장 총칙	제1조	목적
	제2조	정의
	제3조	적용 범위
	제4조	다른 법률과의 관계
	제5조	일하는 사람의 권리
	제6조	국가와 지방자치단체의 책무
	제7조	사업자의 의무와 책임
	제8조	일하는 사람의 의무와 책임
제2장 권리의 보장	제9조	차별적 처우로부터 보호받을 권리
	제10조	성희롱 등으로부터 보호받을 권리
	제11조	괴롭힘 받지 않을 권리
	제12조	안전과 건강에 대한 권리
	제13조	서면계약의 체결 및 교부
	제14조	부당해지 등의 제한
	제15조	보수 등의 지급
	제16조	쉼 권리
	제17조	모성보호를 받을 권리
	제18조	고충처리
	제19조	사회보험에 가입할 권리
	제20조	개인정보 보호에 대한 권리
	제21조	정보 접근·이용에 대한 권리
	제22조	인공지능기술 활용에 따른 권리
	제23조	일하는 사람의 결사의 자유 등
	제24조	이의제기 및 분쟁해결
제3장 국가의 지원 및 보호	제25조	일하는 사람 정책심의조정위원회
	제26조	권한의 위임
	제27조	일하는 사람 보호를 위한 지침의 제정 및 보급
	제28조	표준계약서의 보급
	제29조	대지급금의 지급
	제30조	행정지도 및 시정명령
제4장 벌칙	제31조	벌칙
	제32조	과태료

2. 주요 조문별 검토

가. 목적(안 제1조)

1) 제정안의 주요내용

안 제1조는 일하는 사람의 권리를 보호하고 증진하기 위하여 필요한 사항을 규정함으로써 모든 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 향유할 수 있도록 하는 것을 목적으로 규정함.

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

2) 검토의견

헌법 제32조는 “모든 국민은 근로의 권리를 가진다”고 규정하면서, 국가에 대하여 고용의 증진과 적정임금의 보장 등 근로의 권리를 실질적으로 보장하기 위한 사회적·경제적 정책을 수립·시행할 의무를 부여하고 있음.¹¹⁾

11) 「대한민국 헌법」 제32조 ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다.

③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

헌법재판소도 근로의 권리는 단순히 “일할 자리에 관한 권리”에 그치지 않고 “일할 환경에 관한 권리”를 포함하는 것으로 보아, 건강한 작업환경, 정당한 보수, 합리적인 근로조건 등을 요구할 수 있는 권리를 포괄한다고 판시한 바 있음.¹²⁾

제정안은 이러한 헌법상 근로의 권리를 ‘일하는 사람’ 전반에 대하여 보장하려는 입법으로, 일하는 사람의 권리 보호 및 증진에 필요한 사항을 규정함으로써 모든 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 향유할 수 있도록 한다는 목적 조항은 이러한 제정안의 취지와 내용에 부합하는 것으로 보임.

⑤ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.

⑥ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.

12) 헌법재판소 2007. 8. 30. 2004헌마670 : “근로의 권리가 “일할 자리에 관한 권리”만이 아니라 “일할 환경에 관한 권리”도 함께 내포하고 있는바, 후자는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 자유권적 기본권의 성격도 갖고 있어 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리 등을 포함한다고 할 것이므로 외국인 근로자라고 하여 이 부분에까지 기본권 주체성을 부인할 수는 없다. 즉 근로의 권리의 구체적인 내용에 따라, 국가에 대하여 고용증진을 위한 사회적·경제적 정책을 요구할 수 있는 권리는 사회권적 기본권으로서 국민에 대하여만 인정해야 하지만, 자본주의 경제질서하에서 근로자가 기본적인 생활수단을 확보하고 인간의 존엄성을 보장받기 위하여 최소한의 근로조건을 요구할 수 있는 권리는 자유권적 기본권의 성격도 아울러 가지므로 이러한 경우 외국인 근로자에게도 그 기본권 주체성을 인정함이 타당하다.

나. 정의 및 적용범위(안 제2조)

1) 제정안의 주요내용

안 제2조는 이 법의 적용 대상이 되는 ‘일하는 사람’과 ‘사업자’의 개념을 정의하고 있음.

‘일하는 사람’은 고용상의 지위나 계약의 형식과 관계없이 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 일하고 이를 통하여 보수 등을 받는 사람을 말함.

‘사업자’는 일하는 사람으로부터 일을 제공받고 직접 보수를 지급하는 개인·단체·법인 또는 그 밖에 이에 준하는 자와, 다른 사람에게 일하는 사람을 소개·알선하면서 일하는 사람의 보수 결정 등에 영향을 미치는 개인·단체·법인 또는 그 밖에 이에 준하는 자를 말함.

또한, 안 제3조는 이 법은 일하는 사람의 모든 일터에 적용하되, 일하는 사람이 다른 사람의 일을 상시적으로 제공받는 일터의 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용하지 않을 수 있음을 규정함.

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

다.

2. “사업자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 이 경우 단체 또는 법인의 경우 각 대표자를 사업자로 본다.

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 자의 일을 제공받을 수 있도록 알선 또는 소개하여 보수의 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 제공받는 일터의 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용하지 않을 수 있다.

2) 검토의견

첫째, ‘일하는 사람’과 관련하여, 안 제2조제1호는 ‘일하는 사람’을 고용상의 지위나 계약의 형식과 관계없이 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 일하고 이를 통하여 보수 등을 받는 사람으로 정의함.

「고용보험법」 제77조의6은 ‘자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(노무제공계약)을 체결한 사람 중 대통령령¹³⁾으로 정하는 직종에 종사하는 사람’을, 「산업재해보상보험

13) 「고용보험법 시행령」 제104조의11(노무제공자인 피보험자의 범위) ① 법 제77조의6제1항에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. <개정 2021. 12. 31., 2022. 6. 28., 2023. 6. 27., 2024. 12. 24., 2025. 10. 1., 2025. 10. 28.>

1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람

가. 「보험업법」 제84조제1항에 따라 등록한 보험설계사

나. 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람

2. 「통계법」 제22조에 따라 국가데이터처장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 “한국표준

직업분류표”라 한다)의 세분류에 따른 학습·교구 관련 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람

3. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원 또는 세세분류에 따른 그 외 배달원인 사람으로서 택배사업[소화물을 집화(集貨)·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다. 이하 제11호라목에서 같다]에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람

4. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인

5. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원모집인(전업으로 하는 사람만 해당한다)

6. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 방문판매원 또는 같은 조 제8호에 따른 후원방문판매원으로서 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람. 다만, 자가 소비를 위한 방문판매원·후원방문판매원 및 제2호 또는 제7호에 동시에 해당하는 사람은 제외한다.

7. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 대여 제품 방문 점검원

8. 가전제품의 판매를 위한 배송 업무를 주로 수행하고 가전제품의 설치, 시운전 등을 통해 작동상태를 확인하는 사람

9. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에서 운영하는 방과후학교의 과정을 담당하는 강사

10. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람

11. 「화물자동차 운수사업법」에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람

가. 「자동차관리법」 제3조제1항제4호에 따른 특수자동차로 수출입 컨테이너 또는 시멘트를 운송하는 사람

나. 「자동차관리법」 제2조제1호 본문에 따른 피견인자동차 또는 제3조에 따른 일반형 화물자동차로 「화물자동차 운수사업법 시행령」 제4조의15제1항에 따른 안전운송원가가 적용되는 철강재를 운송하는 사람

다. 「자동차관리법」 제3조에 따른 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 「물류정책기본법」 제29조제1항에 따른 위험물질을 운송하는 사람

라. 택배사업에서 택배사업자나 「화물자동차 운수사업법」에 따른 운수사업자(이하 이 호에서 “운수사업자”라 한다)로부터 업무를 위탁받아 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 물류센터 간 화물 운송 업무를 하는 사람

마. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 같은 법에 따른 자동차를 운송하는 사람

바. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 특수용도형 화물자동차로 밀가루 등 곡물 가루, 곡물 또는 사료를 운송하는 사람

사. 「유통산업발전법」에 따른 대규모점포나 준대규모점포를 운영하는 사업 또는 체인사업에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 상품을 물류센터로 운송하거나 점포 또는 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람

아. 「유통산업발전법」에 따른 무점포판매업을 운영하는 사업에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 상품을 물류센터로 운송하거나 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람

자. 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 음식점 및 주점업을 운영하는 사업(여러 점포를 직영하는 사업 또는 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」에 따른 가맹사업으로 한정한다)에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 점포로 배송하는 업무를 하는 사람

차. 한국표준산업분류표의 세분류에 따른 기관 구내식당업을 운영하는 사업에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 기관 구내식당으로 배송하는 업무를 하는 사람

12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 늘찬배달원으로서 퀵서비스업자(소화물을 집화·수송 과정을 거치지 않고 배송하는 사업을 말한다)로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람. 다만, 다음 각 목의 사람은 제외한다.

가. 제3호에 해당하는 사람

법」 제91조의15는 ‘자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 사업주 또는 온라인 플랫폼을 통해 노무제공을 요청받아 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람 중 업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령¹⁴⁾으로 정하는 직종에 중

-
- 나. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 화물자동차로 배송 업무를 하는 사람
13. 대리운전업자(자동차 이용자의 요청에 따라 목적지까지 유상으로 그 자동차를 운전하도록 하는 사업의 사업주를 말한다)로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람
14. 「소프트웨어 진흥법」에 따른 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 같은 법에 따른 소프트웨어기술자
15. 「관광진흥법」 제38조제1항 단서에 따른 관광통역안내의 자격을 가진 사람으로서 외국인 관광객을 대상으로 관광안내를 하는 사람
16. 「도로교통법」에 따른 어린이통학버스를 운전하는 사람
17. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디
- 14) 「산업재해보상보험법 시행령」 제83조의5(노무제공자의 범위) 법 제91조의15제1호 각 목 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람”이란 다음 각 호의 사람을 말한다.
<개정 2024. 12. 31., 2025. 10. 1.>
1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사
 - 나. 「새마을금고법」 및 「신용협동조합법」에 따른 공제의 모집을 전업으로 하는 사람
 - 다. 「우체국예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람
 2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
 3. 「통계법」 제22조에 따라 국가데이터처장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 “한국표준직업분류표”라 한다)의 세분류에 따른 학습·교구 관련 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람
 4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디
 5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원 또는 세세분류에 따른 그 외 배달원으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 「생활물류서비스산업발전법」 제2조제6호가목에 따른 택배서비스종사자로서 집화 또는 배송(설치를 수반하는 배송을 포함한다) 업무를 하는 사람
 - 나. 가목 외의 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람
 6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 늘찬배달원으로서 퀵서비스업의 사업주로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람. 다만, 제5호 또는 제14호에 해당하는 사람은 제외한다.
 7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인
 8. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인
 9. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업자로부터 업무를 의뢰받아 자동차를 운전하는 사람
 - 가. 대리운전업자(자동차 이용자의 요청에 따라 그 이용자와 동승하여 해당 자동차를 목적지까지 운전하는 사업의 사업주를 말한다)
 - 나. 탁송업자(자동차 이용자의 요청에 따라 그 이용자와 동승하지 않고 해당 자동차를 목적지까지 운전하는 사업의 사업주를 말한다)
 - 다. 대리주차업자(자동차 이용자의 요청에 따라 그 이용자를 대신하여 해당 자동차를 주차하는 사업의 사업주를 말한다)
 10. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 방문판매원 또는 같은 조 제8호에 따른 후원방문판매원으로서 방문판매업무를 하는 사람. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우

사하는 사람’을 각각 ‘노무제공자’로 보고 있는데, 제정안의 ‘일하는 사람’은 「고용보험법」 및 「산업재해보상보험법」 상 ‘노무제공자’의 입법례와 유사하게 규정됨. 다만, 「고용보험법」 및 「산업재해보상보험법」이 노무제공자의 범위를 특정 직종 중심으로 규정하고 있는 것과 달리, 제정안은 보호 대상을 포괄적으로 규정하고 있다는 점에서 차이가 있음.

는 제외한다.

가. 방문판매는 하지 않고 자가 소비만 하는 경우

나. 제3호 또는 제11호에 해당하는 경우

11. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 대여 제품 방문 점검원
12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 가전제품 설치 및 수리원으로서 가전제품의 판매를 위한 배송 업무를 주로 수행하고 가전제품의 설치·시운전 등을 통해 작동상태를 확인하는 사람
13. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제1호에 따른 화물자동차 중 고용노동부령으로 정하는 자동차를 운전하는 사람
14. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제11호에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자동차를 운전하는 사람 및 그 밖에 화물을 운송하기 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자동차를 운전하는 사람. 다만, 제5호, 제12호 또는 제13호에 해당하는 사람은 제외한다.

가. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호에 따른 화물자동차

나. 「자동차관리법」 제3조제1항제4호에 따른 특수자동차 중 견인형 자동차 또는 특수작업형 사다리차(이사 등을 위하여 높은 건물에 필요한 물건을 올리기 위한 자동차를 말한다)

15. 「소프트웨어 진흥법」 제2조제3호에 따른 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 같은 조 제10호에 따른 소프트웨어기술자

16. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 강사

가. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에서 운영하는 방과후학교의 과정을 담당하는 강사

나. 「유아교육법」 제2조제2호에 따른 유치원에서 운영하는 같은 조 제6호에 따른 방과후 과정을 담당하는 강사

다. 「영유아보육법」 제2조제3호에 따른 어린이집에서 운영하는 같은 법 제29조제4항에 따른 특별활동프로그램을 담당하는 강사

17. 「관광진흥법」 제38조제1항 단서에 따른 관광통역안내의 자격을 가진 사람으로서 외국인 관광객을 대상으로 관광안내를 하는 사람

18. 「도로교통법」 제2조제23호에 따른 어린이통학버스를 운전하는 사람

[본조신설 2023. 6. 27.]

노무제공자 정의 관련 참고 입법례

「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

「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

이러한 정의 규정은 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 일하고 이를 통해 보수 등을 받아 생계를 영위함에도 「근로기준법」 상 근로자¹⁵⁾의 범주에는 포섭되지 못했던 특수형태근로종사자, 플랫폼 노동자, 프리랜서 등 다양한 고용형태를 ‘일하는 사람’으로 포괄함으로써 근로자를 포함하여 고용상의 지위나 계약의 형식에 관계없이 일하는 모든 사람에게 노동 기본권을 보장하려는 취지로 이해됨.

이와 관련하여, 한국경영자총연합회는 제정안이 일하는 사람의 범위

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

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.

를 ‘다른 사람의 사업을 위해 노무를 제공하고 보수를 받는 자’라고만 규정하고 있어 법 적용 대상이 명확하지 않고, 종속성이 낮거나 위임·도급·용역 등 상업적 계약관계까지 노동법적 규율대상에 포함될 우려가 있다는 의견을 제시하였고,

한국대중골프장협회는 골프장 캐디는 골프장 사업자에게 노무를 제공하는 근로자가 아니라, 골퍼에게 경기 보조 서비스를 제공하고 그 대가를 골퍼로부터 직접 지급받는 독립적인 개인사업자에 해당하므로, 제정안의 적용 대상에서 제외할 필요가 있다는 의견을 제시하였으므로, 일하는 사람의 범위에 관한 충분한 논의가 필요해 보임.

둘째, ‘사업자’와 관련하여, 안 제2조제2호는 ‘일하는 사람으로부터 일을 제공받고 직접 보수를 지급하는 자’뿐만 아니라 ‘다른 사람에게 일하는 사람을 소개·알선하면서 일하는 사람의 보수 결정 등에 영향을 미치는 자’ 역시 사업자로 정의하고 있음.

이와 같은 사업자 개념 설정은 플랫폼 중개사업자 등 계약당사자가 아닌 주체에 대해서도 일정한 범위 내에서 책임을 부과할 수 있는 근거를 마련한다는 점에서, 변화된 노무제공 구조를 반영하려는 것으로 이해됨.

다만, 제정안은 ‘일하는 사람’의 정의에서는 다른 사람의 ‘사업’을 위한 노무제공을 전제로 하고 있으나, ‘사업자’의 정의에서는 ‘사업’을 영위하는 자임을 요건으로 하고 있지 않아, 일하는 사람으로부터 노무를

제공받고 직접 보수를 지급하는 고객 등도 문언상 사업자로 해석될 여지가 있어 보이므로, 이에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

이와 관련하여, 한국경영자총연합회는 제정안이 직접 노무를 제공하는 자뿐만 아니라 보수 결정에 영향을 미치는 자까지 사업자에 포함함에 따라, 소개·알선업체, 원청업체 등 복수의 주체가 중복하여 법적 책임을 부담할 수 있고, 플랫폼 산업 등 다양한 노무제공 구조에서는 책임 주체가 불명확해질 우려가 있다는 의견을 제시하였음.

셋째, 적용 범위와 관련하여, 안 제3조는 이 법을 일하는 사람의 모든 ‘일터’에 적용하도록 규정하고 있어 일터의 의미에 따라 법의 적용 범위가 달라질 수 있음에도 일터의 개념에 대한 정의가 없으므로 이에 대한 논의가 필요해 보임.

다. 다른 법률과의 관계(안 제4조)

1) 제정안의 주요내용

안 제4조는 일하는 사람과 관련하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법에 부합되도록 하여야 함을 규정하는 한편, 일하는 사람의 권리 보장에 관하여 이 법을 우선하여 적용하되, 다른 법률을 적용하는 것이 일하는 사람에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용하도록 규정함.

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

안 제3조제1항은 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우 이 법에 부합하도록 하여야 한다고 규정하고 있는데, 이는 이 법의 일하는 사람에 관한 기본법적 성격을 전제로 관련 법체계 전반에서 이 법이 기본적인 기준으로 기능하도록 하려는 취지로 이해됨. 따라서 이 법이 제정된 이후 개별 노동관계법령에 대한 후속 입법 논의 시에는 이 법의 입법 취지를 고려하여야 한다는 점에서 의미가 있다고 하겠음.

안 제3조제2항은 일하는 사람의 권리 보장에 관하여 이 법을 우선하여 적용하되, 다른 법률을 적용하는 것이 일하는 사람에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용하도록 규정하고 있음. 이는 「전자상거래 등에서의 소비자보호에 관한 법률」, 「할부거래에 관한 법률」, 「공익신고자 보호법」 등¹⁶⁾ 다른 법률과 규정이 경합하는 경우 해당 법률을 우선 적용하되 소비자, 공익신고자 등에게 ‘유리한 규정’을 적용하도록 한 유사 입법례를 참고한 것으로 보임.

16) 「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 제5조)

1) 제정안의 주요내용

안 제5조는 일하는 사람에게는 인격과 인권을 침해받지 않을 권리, 합리적 이유 없이 차별받지 않을 권리, 일터에서 안전하고 건강하게 일할 권리, 쾌적하고 안전한 환경에서 일할 권리, 적절한 보수·소득과 휴식을 보장받을 권리 등 건전한 노무제공 환경을 보장받을 수 있는 권리가 보장된다고 규정함.

제정안
제5조(일하는 사람의 권리) 일하는 사람에게는 다음 각 호의 권리가 보장된다. 1. 인격과 인권을 침해받지 않을 권리 2. 합리적 이유 없이 차별받지 않을 권리 3. 일터에서 안전하고 건강하게 일할 권리 4. 쾌적하고 안전한 환경에서 일할 권리 5. 적절한 보수·소득과 휴식을 보장받을 권리 6. 폭언·폭행·위협 등 신체적·정신적 고통을 당하지 않을 권리 7. 일터의 환경을 저해하는 부당한 지시 및 명령을 거부할 권리 8. 일의 내용과 보수 및 일터의 환경에 영향을 미치는 의사결정 과정에 참여할 권리 9. 산업재해에 따른 요양과 재활, 기타 보상을 받을 권리 10. 실업이나 소득의 단절에 따른 위험으로부터 안전할 권리 11. 직업능력개발훈련 및 직업능력개발과 관련된 교육훈련을 받을 권리 12. 본인의 정보에 접근·이용할 수 있는 권리 13. 인공지능기술을 도입·운영 시 기술적·합리적으로 가능한 범위에서 명확하고 의미 있는 설명을 제공받을 권리 14. 부당한 결정에 대해 이의를 제기할 권리

2) 검토의견

제정안은 일하는 사람의 권리로 인격과 인권을 침해받지 않을 권리, 합리적 이유 없이 차별받지 않을 권리 등 14가지 권리를 명시하고 있는데, 이는 다양한 형태의 일하는 사람이 일터에서 보장받아야 할 기본적인 권리의 내용을 제시하려는 취지로 이해됨.

기본법은 모든 일하는 사람에게 적용되어야 할 헌법상 노동 기본권을 규정하고, 개별 법령은 기본법의 입법 정신을 반영하여 정비·운용될 필요가 있으므로, 제정안과 같이 권리목록을 명시하는 것은 입법 및 정책의 기준을 제시한다는 점에서 의의가 있다고 하겠음. 제정안과 유사하게 「소비자기본법」이나 「청년기본법」의 입법례에서도 보호 대상의 권리와 의무를 선언적으로 규정하고 있음.

기본법 상 권리 관련 입법례

「소비자기본법」 제4조(소비자의 기본적 권리) 소비자는 다음 각 호의 기본적 권리를 가진다.

1. 물품 또는 용역(이하 “물품등”이라 한다)으로 인한 생명·신체 또는 재산에 대한 위해로부터 보호받을 권리
2. 물품등을 선택함에 있어서 필요한 지식 및 정보를 제공받을 권리
3. 물품등을 사용함에 있어서 거래상대방·구입장소·가격 및 거래조건 등을 자유로이 선택할 권리
4. 소비생활에 영향을 주는 국가 및 지방자치단체의 정책과 사업자의 사업 활동 등에 대하여 의견을 반영시킬 권리
5. 물품등의 사용으로 인하여 입은 피해에 대하여 신속·공정한 절차에 따라 적절한 보상을 받을 권리
6. 합리적인 소비생활을 위하여 필요한 교육을 받을 권리
7. 소비자 스스로의 권익을 증진하기 위하여 단체를 조직하고 이를 통하여

활동할 수 있는 권리

8. 안전하고 쾌적한 소비생활 환경에서 소비할 권리\

청년기본법 제5조(청년의 권리와 책임) ① 청년의 기본권은 정치·경제·사회·문화 등 모든 영역에서 존중되어야 한다.

② 청년은 자기 의사를 자유롭게 밝히고 스스로 결정할 권리를 가진다.

③ 청년은 인종·종교·성별·나이·학력·신체조건 등에 따른 어떠한 종류의 차별도 받지 아니한다.

④ 청년은 사회의 정당한 구성원으로서 국가·사회의 의사결정에 참여할 권리를 가진다.

⑤ 청년은 자신의 능력을 개발하고 건전한 가치관을 확립하며 가정·사회 및 국가의 구성원으로서의 책임을 다하도록 노력하여야 한다.

그런데, 권리목록과 관련해서는, 일하는 사람 기본법의 권리 보장이 선언적 성격에 불과하여 실효성이 부족하다는 의견,¹⁷⁾ 다양한 노무제공 형태에 대해 어떠한 권리를 보장할 것인지에 대해서는 보다 신중한 논의가 필요하다는 의견¹⁸⁾ 등 다양한 견해가 존재하고, 관계 부처에서도 다음과 같이 이견을 제시하였으므로, 제정안의 심사 과정에서는 이에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

과학기술정보통신부는 안 제5조제13호 ‘인공지능기술을 도입·운영 시 기술적·합리적으로 가능한 범위에서 명확하고 의미 있는 설명을 제공받을 권리’ 규정에 대하여, 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」 제3조에서 영향받는 자에게 설명을 제공받을 권리를

17) 매일노동뉴스, “권리보호 마중물” vs “차별 고착화” 일하는 사람 기본법 여전한 ‘갑론을박’, 2026. 4. 10.

18) 김홍성(한국경영자총협회 노사관계법제팀장), “일하는 사람 기본법과 근로자 추정제의 올바른 입법방향 토론회”, 『일하는 사람 기본법과 근로자 추정제의 올바른 입법방향 토론회』, 국회노동포럼, 2026. 6. 17., 118면.

이미 규정하고 있어¹⁹⁾ 별도로 규정할 실익이 크지 않고, AI기술의 활용에 따라 일하는 사람의 기본권에 중대한 영향이 없는 경우에만 사업자에게 설명 의무를 부과하는 것은 사업자에 과도한 부담이 될 수 있다는 점에서 삭제 의견을 제시하였음.

19) 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」 제3조(기본원칙 및 국가 등의 책무) ② 영향받는 자는 인공지능의 최종결과 도출에 활용된 주요 기준 및 원리 등에 대하여 기술적·합리적으로 가능한 범위에서 명확하고 의미 있는 설명을 제공받을 수 있어야 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

9. “영향받는 자”란 인공지능제품 또는 인공지능서비스에 의하여 자신의 생명, 신체의 안전 및 기본권에 중대한 영향을 받는 자를 말한다.

마. 관련 당사자의 의무와 책임(안 제6조~제8조)

1) 제정안의 주요내용

안 제6조는 국가와 지방자치단체의 책무로, 일하는 사람의 권리 보장·증진을 위한 정책을 수립·추진하고, 필요한 행·재정적 지원방안을 마련하여야 함을 규정함.

안 제7조는 사업자의 의무와 책임으로, 일하는 사람의 권리를 보장하고 인격과 사생활을 존중하여야 하며, 일하는 사람의 안전과 건강을 우선해야 하고, 관계 법령에서 정하는 바에 따라 일하는 사람의 사회보험 비용을 부담하여야 하며, 국가 및 지방자치단체가 일하는 사람을 위한 정책을 수립·시행하는 경우 최대한 협조하여야 함을 규정함.

안 제8조는 일하는 사람의 의무와 책임으로, 노무공급계약을 성실하게 이행하고, 사업자가 의무를 이행할 수 있도록 협력하며, 국가·지자체의 정책에 협조하여야 함을 규정함.

제정안
제6조(국가와 지방자치단체의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 이 법의 목적에 따라 일하는 사람의 권리를 보호하고 증진하기 위한 정책을 수립하고 추진하여야 한다. ② 국가와 지방자치단체는 일하는 사람의 권리를 보호하고 증진하기 위한 정책의 추진에 필요한 행정적·재정적 지원방안을 마련하여야 한다.
제7조(사업자의 의무와 책임) ① 사업자는 일하는 사람의 권리를 보장하고 인격과 사생활을 존중하여야 한다.

② 사업자는 사업을 영위하는 과정에서 일하는 사람의 안전과 건강을 우선하여야 한다.

③ 사업자는 관계 법령에서 정하는 바에 따라 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」 등에 따른 산업재해보상보험, 고용보험 등 일하는 사람의 사회보험에 드는 비용을 부담하여야 한다.

④ 사업자는 국가 및 지방자치단체가 일하는 사람을 위한 정책을 수립·시행하는 경우 최대한 협조하여야 한다.

제8조(일하는 사람의 의무와 책임) ① 일하는 사람은 사업자와 체결한 노무계약·급계약을 성실하게 이행하여야 한다.

② 일하는 사람은 사업자가 이 법에 따른 사업자의 의무를 이행할 수 있도록 협력하여야 한다.

③ 일하는 사람은 국가 및 지방자치단체가 수립·시행하는 일하는 사람을 위한 정책에 최대한 협조하여야 한다.

2) 검토의견

제정안은 국가와 지방자치단체에 대하여 일하는 사람의 권리 보장 및 증진을 위한 정책 수립 및 지원 의무를 부과하고, 사업자에게 권리 보호 및 정책 협조 의무를 규정하는 한편, 일하는 사람에게도 사업자와의 협력 및 정책 협조 의무를 규정함으로써, 일하는 사람 보호를 위한 기본적인 책임 구조를 설정하려는 취지로 이해됨.

안 제8조는 일하는 사람의 의무와 책임을 규정하고 있는데, 이는 「고용정책 기본법」 제5조제1항 및 제5항의 입법례와 유사한 것으로, 근로자가 근로의 권리뿐만 아니라 근로의 의무도 가짐을 규정한 헌법 제32조제2항²⁰⁾을 구체화한 것이라고 할 수 있음.

20) 「대한민국 헌법」 제32조 ② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다.

근로자 및 사업주의 의무 관련 참고 입법례

- 「고용정책 기본법」 제5조(근로자 및 사업주 등의 책임과 의무) ① 근로자는 자신의 적성과 능력에 맞는 직업을 선택하여 직업생활을 하는 기간 동안 끊임없이 직업에 필요한 능력(이하 “직업능력”이라 한다)을 개발하고, 직업을 통하여 자기발전을 도모하도록 노력하여야 한다.
- ② 사업주는 사업에 필요한 인력을 스스로 양성하고, 자기가 고용하는 근로자의 직업능력을 개발하기 위하여 노력하며, 근로자가 그 능력을 최대한 발휘하면서 일할 수 있도록 고용관리의 개선, 근로자의 고용안정 촉진 및 고용평등의 증진 등을 위하여 노력하여야 한다.
- ③ 노동조합과 사업주단체는 근로자의 직업능력개발을 위한 노력과 사업주의 근로자 직업능력개발, 고용관리 개선, 근로자의 고용안정 촉진 및 고용평등의 증진 등을 위한 노력에 적극 협조하여야 한다.
- ④ 근로자와 사업주, 노동조합과 사업주단체는 제6조에 따른 국가와 지방자치단체의 시책이 원활하게 시행될 수 있도록 적극 협조하여야 한다.
- ⑤ 「고용보험법」에 따른 실업급여 수급자, 「국민기초생활 보장법」에 따른 근로능력이 있는 수급자, 그 밖에 정부에서 지원하는 취업지원 사업에 참여하는 사람 등은 스스로 취업하기 위하여 적극적으로 노력하여야 하며, 국가와 지방자치단체가 하는 직업소개, 직업지도, 직업능력개발훈련 등에 성실히 따르고 적극 참여하여야 한다.

바. 차별적 처우로부터 보호받을 권리(안 제9조)

1) 제정안의 주요내용

안 제9조는 일하는 사람은 일터에서 합리적인 이유 없이 성별, 장애, 병력, 나이, 가족형태, 종교, 성적 지향, 학력, 고용형태, 사회적 신분 등을 이유로 불리하게 대우하는 차별을 받지 아니할 권리를 가진다고 규정함.

제정안
제9조(차별적 처우로부터 보호받을 권리) 일하는 사람은 일터에서 합리적인 이유 없이 성별, 장애, 병력(病歷), 나이, 가족형태, 종교, 성적(性的) 지향, 학력, 고용형태, 사회적 신분 등을 이유로 개인이나 집단을 불리하게 대우하는 차별을 받지 아니할 권리를 가진다.

2) 검토의견

현행 「근로기준법」은 사용자가 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하거나 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하는 것을 금지하고,²¹⁾ 이를 위반한 경우 500만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있으며,²²⁾

21) 「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.

22) 「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

「기간제 및 단시간근로자의 보호 등에 관한 법률」은 사용자가 기간제근로자 또는 단시간근로자²³⁾임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종, 유사한 업무에 종사하는 일반 근로자에 비해 차별적 처우²⁴⁾를 하는 것을 금지하고, 차별적 처우가 있는 경우 이를 노동위원회의 시정명령 등을 통해 구제하도록 규정하고 있음.²⁵⁾

이에 제정안은 성별, 장애, 병력(病歷), 나이, 가족형태, 종교, 성적(性的) 지향, 학력, 고용형태, 사회적 신분 등을 차별 사유의 예시로 규정하면서 사업자의 일하는 사람에 대한 차별적 처우를 금지하는데, 이는 헌법상의 평등원칙을 노무제공 영역에서 구체화²⁶⁾하려는 취지로 이해됨.

23) 「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.

24) 「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 성과급

라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

25) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 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.

26) 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.

제정안의 차별 금지 사유는 헌법 및 관련 법률에서 규정하고 있는 차별금지 사유와 유사한 수준으로 구성되어 있으며, 특히 고용형태를 명시적으로 포함하고 있다는 점에서 ‘고용상의 지위나 계약의 형식과 관계없이’ 일하는 사람을 포괄적으로 규율하려는 제정안의 목적을 고려한 것으로 볼 수 있음.

< 헌법 및 법률상 차별금지 사유 >

법률	차별금지 사유
헌법	성별, 종교, 사회적 신분
근로기준법	성(性), 국적, 신앙, 사회적 신분
노동조합 및 노동관계조정법	인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당, 신분
직업안정법	성별, 연령, 종교, 신체적 조건, 사회적 신분, 혼인 여부
고용정책기본법	성별, 신앙, 사회적 신분, 연령, 출신지역, 출신학교, 혼인, 임신, 병력 등
국가인권위원회법	성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체 조건, 혼인 여부, 임신/출산, 가족형태/가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的)지향, 학력, 병력(病歷) 등
제정안	성별, 장애, 병력(病歷), 나이, 가족형태, 종교, 성적(性的)지향, 학력, 고용형태, 사회적 신분

자료: 박귀천, ‘일하는 사람 기본법’ 제정의 의미와 주요 쟁점에 대한 검토, 일하는 사람의 권리에 관한 기본법 및 근로자 추정 제도 입법토론회, p. 17.

사. 성희롱·괴롭힘으로부터 보호받을 권리(안 제10조·제11조)

1) 제정안의 주요내용

안 제10조는 일하는 사람은 일터에서 성적 자기결정권을 침해받지 아니하고 수치심을 자극하는 언어표현이나 성희롱 등을 겪지 않을 권리를 가진다고 규정함.

안 제11조는 일하는 사람은 일터에서 신체적·정신적 고통, 근무환경을 악화시키는 행위 등 모든 괴롭힘을 받지 않을 권리, 고객 등 제3자로부터 폭언, 폭행, 괴롭힘 등을 당하지 않을 권리를 가지며, 사업자는 피해 발생 시 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 필요한 보호 조치를 하도록 규정함.

제정안
제10조(성희롱 등으로부터 보호받을 권리) 일하는 사람은 일터에서 성적 자기결정권을 침해받지 아니하고 수치심을 자극하는 언어표현이나 성희롱 등을 겪지 않을 권리를 가진다.
제11조(괴롭힘 받지 않을 권리) ① 일하는 사람은 일터에서 신체적·정신적 고통, 근무환경을 악화시키는 행위 등 모든 괴롭힘을 받지 아니할 권리를 가진다. ② 일하는 사람은 고객 등 제3자로부터 폭언, 폭행, 괴롭힘 등을 당하지 않을 권리를 가진다. 사업자는 피해 발생 시 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 필요한 보호 조치를 하여야 한다.

2) 검토의견

제정안은 일하는 사람이 일터에서 성희롱 등으로부터 보호받을 권리, 일터에서 또는 고객에게 괴롭힘을 받지 않을 권리를 가진다는 점을 명시하고, 사업자에게 피해 발생 시 필요한 보호 조치를 하도록 의무를 부과하려는 것으로, 그 취지에는 타당한 측면이 있으나 다음 사항에 대한 검토가 필요해 보임.

판례²⁷⁾와 고용노동부²⁸⁾는 「근로기준법」 제76조의3²⁹⁾의 직장 내 괴롭힘과 관련하여 ‘직장’을 장소적 개념보다는 업무 관련성에 따라 판단

27) 서울중앙지법 2017.10.13. 선고 2017나4534; “이 사건에서 보건대, 피고 B의 강제추행 행위는 피고 B가 원고에 대한 직장 상사로서의 지위를 이용하여 업무의 연장인 위탁교육지에서 발생한 것으로서, 호텔방이라는 사적 공간에서 이루어진 것이기는 하나 그 장소가 직장 상사인 피고 B가 위와 같은 위탁교육업무 관련 대화를 하기 위하여 지정한 장소였고, 그 시간도 일과를 마친 이후이기는 하나 일과 중 받은 교육에 대한 후속 대화를 하기 위한 것이었으므로, 피고 B의 추행 행위는 외형상 객관적으로 피고 회사의 사무집행행위와 관련성이 있다고 봄이 상당하다. 또한, 이 사건 출장은 피고 회사의 해외위탁교육을 위한 것이었고, 비록 출장 계획의 기안 과정에서 원고가 허위의 내용을 기재하긴 하였으나 이 사건 출장계획에 대한 궁극적인 검토 및 승인의 권한, 책임은 피고 회사에게 있었던 점, 나아가 피고 B의 강제추행은 그 출장의 전반부에 실제 위탁교육을 받는 기간 중에 발생하였던 점 등을 고려하면, 민법 제756조의 사무집행 관련성을 인정하는데 지장이 없다.”

서울행정법원 2021.9.9. 선고 2020구합74627; “이 사건 당일 저녁에 열린 회식은 파생공학팀으로 인사발령을 받은 피해자를 환영하기 위하여 파생공학팀 직원들이 마련한 자리로서 업무의 연장인 사내 행사의 성격을 갖는 것이므로, 위 회식을 마치고 귀가하는 것은 퇴근에 준하는 행위로 볼 수 있다. 그렇다면 원고가 위 회식을 마친 후 귀가하는 도중에 동료직원인 피해자를 성희롱한 것은 참가인 회사의 업무에서 온전히 벗어나기 전에 발생한 행위로서 업무관련성이 인정되므로, 원고의 성희롱 행위는 「구 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2020. 5. 26. 법률 제17326호로 개정되기 전의 것)」 제2조 제2호에 정한 ‘직장 내 성희롱’에 해당한다고 할 것이다.”

28) 직장 내 괴롭힘의 행위장소는 “외근·출장지 등 업무수행 과정 등의 장소, 회식이나 기업 행사 등의 장소에서 발생한 경우, 사내 메신저·SNS 등 온라인에서 발생한 경우도 인정”됨. 고용노동부, 『직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼』, 2026, p. 42.

29) 「근로기준법」 제76조의3의 주요 내용

- △ 제1항: 누구든지 사용자에게 신고 △ 제2항: 사용자 객관적 조사 실시 의무
- △ 제3항: 조사기간 중 사용자의 피해근로자등 보호를 위한 적절한 조치 의무
- △ 제4항: 괴롭힘 확인 시 사용자의 피해자 보호를 위한 적절한 조치 의무
- △ 제5항: 괴롭힘 확인 시 사용자의 가해자에 대한 징계 등 필요한 조치 의무
- △ 제6항: 사용자의 피해근로자등에 대한 불리한 처우 금지 △ 제7항: 비밀 누설 금지

하고 있다는 점을 고려할 때, 「근로기준법」에 따른 근로자가 아닌 일하는 사람으로서 일하는 시간이나 장소에 대한 고정성이 없는 자에 해당한다고 하더라도 제정안에 따라 일터에서의 성희롱·괴롭힘 등으로부터 보호받을 권리를 향유할 수 있을 것으로 보이나, 제정안의 문언상 일터의 개념을 보다 명확하게 규정할 필요성에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

또한, 안 제11조제2항은 고객 등 제3자로부터 괴롭힘을 받지 않을 권리와 사업자의 보호 조치 의무를 부과하고 있는데, 이는 현행 「산업안전보건법」³⁰⁾ 상의 근로자에 대한 제3자의 폭언 등으로 인한 사업주의 건강장해 보호조치 의무와 유사하게 규정된 것으로 이해됨. 다만, 노무제공자에 대해 사업자의 지휘나 통제가 없는 상황에서 괴롭힘이나 성희롱으로부터의 보호의 경우 사업자가 강구할 수 있는 효과적인 조치가 제한적이라는 의견도 있으므로,³¹⁾ 이를 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

30) 사업주는 제3자의 폭언 등으로 인한 근로자의 건강장해에 대하여 보호조치를 하여야 하고, 근로자는 사업주에게 예방조치를 요구할 수 있으며, 사업주의 미조치 또는 불리한 처우에 대해서 제재도 가능함(산업안전보건법 제41조 제2항·제3항 등)

31) 한국경영자총연합회, 일하는 사람 기본법안에 대한 경영계 의견, 2026. 3.

아. 안전과 건강에 대한 권리(안 제12조)

1) 제정안의 주요내용

안 제12조는 일하는 사람은 일터에서 안전하고 건강하게 일할 권리를 가지고, 일하는 사람은 안전과 건강의 유지에 위험이 예상되는 합리적 사유가 있는 경우 작업을 중지할 권리를 가지며, 사업자는 이를 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 됨을 규정함.

또한, 국가는 「산업안전보건법」을 비롯한 안전보건 관계 법령상의 안전보건조치를 모든 일하는 사람에게 적용하도록 노력하고, 일하는 사람의 안전과 건강을 위해 드는 비용의 일부 또는 전부를 일하는 사람이나 사업자에게 지원할 수 있도록 규정함.

제정안
제12조(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 작업을 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, 일하는 사람에게 작업중지권을 부여하며, 국가의 안전보건 관계 법령의 적용 확대 노력 및 일하는 사람의 안전과 건강을 위한 재정적 지원의 근거를 마련함으로써 일하는 사람의 안전과 건강을 두텁게 보호하려는 취지임.

현행 「산업안전보건법」은 원칙적으로 모든 사업에 적용되나, 유해·위험의 정도, 사업의 종류, 사업장의 상시근로자 수 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 종류의 사업 또는 사업장에 대하여는 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있고,³²⁾ 특수형태근로종사자, 배달종사자, 가맹점사업자 및 그 소속 근로자 등 일부 업종에 대해서만 산업재해 예방에 관한 별도의 의무 사항을 규정하고 있으므로,³³⁾ 다양한 고용형

32) 상세한 적용 제외에 관하여는 산업안전보건법 시행령 별표1 참조

33) 「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

② 대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.

③ 정부는 특수형태근로종사자의 안전 및 보건의 유지·증진에 사용하는 비용의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.

제78조(배달종사자에 대한 안전조치) 「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」 제2조제4호에 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.

제79조(가맹본부의 산업재해 예방 조치) ① 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 가맹본부 중 대통령령으로 정하는 가맹본부는 같은 조 제3호에 따른 가맹점사업자에게 가맹점의 설비나 기계, 원자재 또는 상품 등을 공급하는 경우에 가맹점사업자와 그 소속

태에 있는 일하는 사람의 경우 현행 「산업안전보건법」 등의 적용 여부가 불명확하거나 제한적인 경우가 있다는 점에서, 국가의 적용 확대 노력 의무를 명시한 점은 일정한 의의가 있을 것으로 보임.

다만, 안 제12조제2항 일하는 사람의 작업중지권과 관련하여, 「산업안전보건법」상 근로자가 작업중지권을 발동하기 위해서는 ‘산업재해가 발생할 급박한 위험’이 있어야 하는데,³⁴⁾

이에 대해 ①고용노동부는 ‘객관적·개별적으로 보아 위험이 곧 발생할 것으로 예견되어 즉시 대피하지 않으면 근로자에게 중대한 위험이 가해질 수 있는 상태’³⁵⁾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’³⁶⁾로 보고 있다는 점에서,

제정안과 같이 ‘위험이 예상되는 합리적 사유가 있는 경우’를 작업중지권의 발동 요건으로 규정하는 경우 현행 「산업안전보건법」 규

근로자의 산업재해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 가맹점의 안전 및 보건에 관한 프로그램의 마련·시행
2. 가맹본부가 가맹점에 설치하거나 공급하는 설비·기계 및 원자재 또는 상품 등에 대하여 가맹점사업자에게 안전 및 보건에 관한 정보의 제공

② 제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 프로그램의 내용·시행방법, 같은 항 제2호에 따른 안전 및 보건에 관한 정보의 제공방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

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

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

36) 서울행정법원 2012. 9. 27. 선고 2012구합8878 판결 [부당징계구제제심판정취소]

…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.…”

정에 비해 발동 요건이 현저하게 완화된다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

한편, 기획예산처는 안 제12조제5항 “국가는 일하는 사람의 안전과 건강을 위해 드는 비용의 일부 또는 전부를 일하는 사람이나 사업자에게 지원할 수 있다”는 규정에 대하여, ‘안전과 건강을 위해 드는 비용’이라는 개념이 모호하고 광범위하여, 사업자가 부담해야 할 안전장비 구입비, 작업환경 개선 비용 등까지 국가 지원으로 해결하려는 도덕적 해이의 발생 우려가 있으므로, 국가가 ‘비용의 일부’를 지원할 수 있도록 수정이 필요하다는 의견을 제시하였음.

자. 서면계약 체결(안 제13조, 제31조)

1) 제정안의 주요내용

안 제13조는 사업자로 하여금 일하는 사람과의 노무공급계약을 서면으로 작성하여 교부하도록 하고, 경력증명서 등 일하는 사람이 요구하는 증명을 발급하도록 규정함.

안 제31조는 서면 노무공급계약서 작성 및 교부 의무를 위반한 자에 대하여 500만원 이하의 벌금에 처하도록 규정함.

제정안
제13조(서면계약의 체결 및 교부) ① 사업자는 일하는 사람과 노무공급계약을 체결하려는 경우 다른 법령에서 정하는 경우를 제외하고 다음 각 호의 사항이 포함된 노무공급계약을 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조에 따른 전자문서로 작성된 것을 포함한다. 이하 같다)으로 작성하여 이를 일하는 사람에게 교부하여야 한다. 1. 일을 제공받는 계약의 당사자 2. 제공하여야 하는 일의 내용 3. 보수의 지급기준·지급시기·구성항목·계산방법·지급방법 4. 보수 외 지급하는 금품이 있는 경우 지급기준·지급시기·지급방법 5. 계약기간(계약기간이 없는 경우에는 제외한다) 6. 계약해지 또는 불이익한 조치의 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항을 정한 경우에는 그 사유와 절차 7. 일하는 사람의 개인 정보 보호에 관한 사항 8. 일하는 사람의 사회보험 적용에 관한 사항 9. 제1호부터 제8호까지에 준하는 경우로서 일하는 사람의 권리를 보호하기 위하여 대통령령으로 정하는 사항 ② 사업자는 제1항에 따라 교부된 노무공급계약서에 명시되지 아니한 계약조건을 주장하여서는 아니 된다.

③ 사업자는 일하는 사람이 요구할 경우 경력증명서 등 일하는 사람이 요구하는 증명을 발급하여야 한다.

제31조(벌칙) 제13조제1항을 위반한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

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 권리 보호를 위해 일의 내용과 보수의 지급기준 및 방법, 계약기간, 계약 해지 등 불이익한 조치의 사유와 이의제기 절차, 개인정보 보호와 사회보험 등에 관한 사항을 명확하게 계약의 내용에 포함하고, 일하는 사람이 서면으로 계약서를 교부받을 수 있도록 하는 것은 일하는 사람의 권리를 보호한다는 측면에서 의의가 있음.

이와 관련하여, 「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,³⁷⁾ 이를 위반한 경우 500만원

37) 「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

의 벌금형에 처하도록 규정하고 있음.³⁸⁾

다만, 간단한 물건의 배송 등 단발성·일시적 계약에 대해서도 각 호의 내용을 모두 포함한 서면계약 작성 의무를 전면적으로 부과하는 경우 일하는 사람과 사업자 모두에게 과도한 부담으로 작용할 여지는 없는지, 서면계약서의 내용에 「근로기준법」에 따른 근로계약의 서면 고지 의무 사항에 없는 계약해지 사유, 절차 등에 관한 사항까지 추가되어 있어 현행 제도 대비 보호 수준이 적정한지, 업무의 내용이 변경될 수 있는 계속적 근로관계에서는 ‘제공하여야 하는 일의 내용’을 어느 범위까지 기재하도록 할 것인지, 안 제4조제2항은 다른 법률과 제정안의 규정이 경합하는 경우 일하는 사람에게 유리한 기준을 적용하도록 하고 있는바,³⁹⁾ 「근로기준법」이 적용되는 근로자에게도 제정안에 따른 서면계약 의무가 추가로 적용될 여지가 있는지, 기존 노동관계법령과의 적용 관계를 어떻게 설정할 것인지 등을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

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.

38) 「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

39) 안 제4조(다른 법률과의 관계) ② 이 법은 일하는 사람의 권리 보장에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 일하는 사람에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다.

또한, 안 제31조는 ‘제13조제1항을 위반한 자는 500만원 이하의 벌금’에 처하도록 하고 있으며, 이는 사업자의 서면계약 체결 및 교부 의무 이행을 담보하기 위한 조치로 이해됨. 다만, 제재의 실효성을 확보하고 책임 원칙을 구현한다는 측면에서 유사 입법례⁴⁰⁾와 같이 양벌 규정을 둘 필요는 없을지에 대한 논의도 필요할 것으로 보임.

서면계약 체결 의무와 관련하여, 한국경영자총연합회는 디지털 플랫폼 환경에서는 노무제공자가 앱을 통해 실시간으로 제안되는 업무를 선택적으로 수락하거나 거부하며, 다수의 단기 계약이 체결·종료되는 경우가 빈번하다는 점에서, 건별로 서면계약을 작성·교부하도록 하는 것은 거래 비용을 증가시킬 우려가 있다는 의견을 제기하였음.

또한, 한국온라인쇼핑협회는 플랫폼 산업의 특성상 보수 및 운영 정책이 수시로 변동될 필요가 있다는 점에서 일률적인 사전 교부 의무는 사업자의 유연한 운영을 제약하고 서비스 품질 저하 및 종사자·이용자 편익 감소로 이어질 우려가 있으며, 반복적인 서면 교부에 따른 행정·시스템 비용 부담도 발생할 수 있으므로, 계약 내용의 사전 확인

40) 「근로기준법」 제115조(양벌규정) 사업주의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 해당 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 제107조, 제109조부터 제111조까지, 제113조 또는 제114조의 위반 행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 사업주에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 사업주가 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

「산업안전보건법」 제173조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제167조제1항 또는 제168조부터 제172조까지의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인에게 다음 각 호의 구분에 따른 벌금형을, 그 개인에게는 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 제167조제1항의 경우: 10억원 이하의 벌금
2. 제168조부터 제172조까지의 경우: 해당 조문의 벌금형

및 사후 접근 보장을 중심으로 제도를 설계하고, 정당한 사유가 있는 경우 예외를 인정하는 등 합리적인 조정이 필요하다는 의견을 제시하였음.

차. 부당해지 제한(안 제14조)

1) 제정안의 주요내용

안 제14조는 사업자가 정당한 이유 없이 일하는 사람에게 노무공급 계약의 해지·변경 및 불이익한 조치를 할 수 없도록 하고, 일하는 사람에게 노무공급계약에서 정한 사항이 아닌 일 또는 노무공급계약의 이행과 직접적으로 관련이 없는 일을 하도록 요구할 수 없도록 함.

제정안
제14조(부당해지 등의 제한) ① 사업자는 정당한 이유 없이 일하는 사람에게 제13조에 따른 계약(이하 “노무공급계약”이라 한다)을 해지·변경하거나 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. ② 사업자는 일하는 사람에게 노무공급계약에서 정한 사항이 아닌 일 또는 노무공급계약의 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,⁴¹⁾ 이는 사용자에 비해 상대적으로 열악한 지위에 있는 근로자의 고용을 안정시키고 그 법적 지위를 보호하여 근로자의 생존권을 보장하려는 것으로,⁴²⁾ 제정안은 같은 취지에서 사업자의 부당해

41) 「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.

지를 제한하여 일하는 사람의 법적 지위를 두텁게 보호하려는 것으로 이해됨.

일하는 사람에 포함될 수 있는 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 노무제공자의 계약상 지위를 보장하여 생계를 안정시키고, 사업자의 부당한 요구를 금지함으로써 일하는 사람의 노무제공 환경을 개선한다는 측면에서 입법의 의의가 있음.

다만, 현행 「근로기준법」 상 ‘해고 등의 제한’은 5인 미만 사업장에는 적용되지 않으나,⁴³⁾ 일하는 사람 기본법에 따라 적용이 확대될 수 있는바, 이에 대해서는 사회적 논의가 필요할 것으로 보임.

42) 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. …

43) 「근로기준법」 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.

카. 보수 지급(안 제15조)

1) 제정안의 주요내용

안 제15조는 사업자가 일하는 사람에게 보수 등을 통화로 직접 전액을 지급하도록 하고, 업무의 성질상 제3자가 일하는 사람에게 보수 등을 직접 지급하는 관행이 있는 경우, 이는 사업자가 보수 등을 직접 지급한 것으로 보도록 하며, 사업자가 노무공급계약 내용을 변경하거나 계약을 해지를 하는 경우 보수의 정산방법 등을 일하는 사람과 사전 협의하여 계약서에 명시하도록 규정함.

제정안
제15조(보수 등의 지급) ① 사업자는 노무공급계약에 따른 보수 등을 통화(通貨)로 직접 일하는 사람에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 다른 법령 또는 노무공급계약에 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 노무공급계약 내용의 변경 또는 해지 시 보수의 정산방법 등을 일하는 사람과 사전 협의하여 노무공급계약서에 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,⁴⁴⁾ 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 있음.

다만, 안 제15조제2항은 업무의 성질상 제3자가 일하는 사람에게 보수 등을 직접 지급하는 관행이 있는 경우 이를 사업자가 직접 지급한 것으로 보는데, ‘업무의 성질상’, ‘관행’ 등의 의미와 판단기준이 불분명한 측면이 있어 동조 제1항에 따른 직접 지급원칙의 예외가 지나치게 확장될 여지는 없는지 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

또한, 안 제15조제1항 단서는 법령 또는 노무공급계약에 따라 보수 등을 일부공제할 수 있다고 규정하고 있으나, 「근로기준법」은 법령 또는 단체협약에 특별한 규정에 한정하여 임금의 일부공제를 허용하고 있으므로, 규정간 상충될 소지는 없는지 검토할 필요가 있어 보임.

44) 「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.

타. 쉼 권리(안 제16조)

1) 제정안의 주요내용

안 제16조는 일하는 사람은 일의 종류와 내용에 따라 일터에서 적절한 방법으로 쉼 권리를 가진다고 규정함.

제정안
제16조(쉼 권리) 일하는 사람은 일의 종류와 내용에 따라 일터에서 적절한 방법으로 쉼 권리를 가진다.

2) 검토의견

제정안은 일하는 사람이 일터에서 일의 종류와 내용에 따라 적절한 방법으로 휴게(休憩)할 수 있는 권리를 인정하려는 취지로 이해되나, 휴게는 특정한 사업장(공간적 제약)과 특정한 시간의 근로(시간적 제약)를 전제로 이를 면제하여 휴식을 보장하려는 것인데, 플랫폼 종사자나 번역, 디자인 등 일을 도급받은 자는 일하는 시간·장소를 일하는 사람의 재량으로 결정할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있어 보임.

이와 관련하여, 한국경영자총연합회는 노무제공자 대부분은 사업주와 직접적인 대면 접촉 없이 업무를 수행하고 있으며, 업무수행 여부도 스스로 선택해 휴식과 업무를 조절할 수 있으므로, 이러한 노무제공의 특수성을 고려할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

파. 모성보호를 받을 권리(안 제17조)

1) 제정안의 주요내용

안 제17조는 사업자는 일하는 사람의 임신·출산·육아 등과 휴가·휴직 등을 이유로 계약을 해지하거나 차등적인 일의 배분 또는 불합리한 보수의 책정 등 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다고 규정함.

제정안
제17조(모성보호를 받을 권리) 사업자는 일하는 사람의 임신·출산·육아 등과 휴가·휴직 등을 이유로 노무공급계약을 해지하거나 차등적인 일의 배분 또는 불합리한 보수의 책정 등 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.

2) 검토의견

제정안은 사업자에 대하여 일하는 사람의 임신·출산·육아, 휴가·휴직 등을 이유로 계약, 보수 등에서의 불이익한 조치를 금지함으로써 일하는 사람이 출산전후휴가, 육아휴직 등을 원활하게 이용할 수 있게 하고 일·가정양립을 도모하려는 취지로 이해됨.

안 제9조⁴⁵⁾에서 이미 일하는 사람은 일터에서 합리적인 이유 없이 불리하게 대우하는 차별을 받지 아니할 권리를 가진다고 규정하고 있다는 점에서 안 제17조는 차별 사유를 구체화하는 의미가 있을 것으

45) 안 제9조(차별적 처우로부터 보호받을 권리) 일하는 사람은 일터에서 합리적인 이유 없이 성별, 장애, 병력(病歷), 나이, 가족형태, 종교, 성적(性的) 지향, 학력, 고용형태, 사회적 신분 등을 이유로 개인이나 집단을 불리하게 대우하는 차별을 받지 아니할 권리를 가진다.

로 보임.

한편, 제정안에 대하여 한국경영자총연합회는 노무제공자가 시간과 장소, 업무방법 등을 스스로 결정할 수 있다는 점에서, 노무수령자에게 모성보호를 받을 권리 등에 관한 보호 의무를 부과할 수 있는지에 대해서는 신중한 논의가 필요하다는 의견을 제시하였음.

하. 고충처리(안 제18조, 제32조)

1) 제정안의 주요내용

안 제18조는 상시 30명 이상의 일하는 사람과 노무공급계약을 체결한 사업자에 대하여 고충처리위원을 두도록 하고, 임기 3년(연임 가능)의 고충처리위원은 일하는 사람과 사업자를 대표하여 3명 이내의 위원으로 하며, 고충처리위원은 고충사항을 청취하면 10일 이내에 조치사항 및 처리결과를 일하는 사람에게 통보하도록 규정함.

안 제32조제1항제1호는 고충처리위원을 두지 않은 사업자에 대하여 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정함.

제정안
제18조(고충처리) ① 상시 30명 이상의 일하는 사람과 노무공급계약을 체결한 사업자는 일하는 사람의 고충을 청취하고 이를 처리하는 고충처리위원을 두어야 한다. ② 고충처리위원은 일하는 사람과 사업자를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하고 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다. ③ 고충처리위원은 일하는 사람으로부터 고충사항을 청취하면 10일 이내에 조치사항, 그 밖의 처리 결과를 그 일하는 사람에게 통보하여야 한다.
제32조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. 제18조를 위반하여 고충처리위원을 두지 않은 사업자 2. 제24조제1항을 위반한 사업자 ② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

2) 검토의견

현행 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에서는 상시 30인 이상의 사업 또는 사업장에 고충처리위원을 두고, 고충처리위원으로 하여금 근로자로부터 고충사항을 청취하게 하며, 고충처리위원은 10일 이내에 그 조치사항 및 처리 결과를 해당 근로자에게 통보하고 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 노사협의회의 회의에 부치도록 하고 있음.⁴⁶⁾

제정안은 이와 유사하게 상시 30인 이상의 일하는 사람과 노무공급계약을 체결한 경우 고충처리위원의 활동을 보장하는 근거를 마련하려는 것으로, 일하는 사람의 고충처리를 위한 제도적인 장치를 구축한다는 점에서 의의가 있음.

다만, 일하는 사람에는 근로자 외의 사람이 포함되어 있는데, ‘상시’로 노무공급계약을 체결한 것이 어떠한 의미를 가지고 있는지, 상시 30인 이상을 산정할 수 있는 기준은 무엇인지 명확하지 않다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.⁴⁷⁾

46) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조(고충처리위원) 모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

제27조(고충처리위원의 구성 및 임기) ① 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하되, 협의회가 설치되어 있는 사업이나 사업장의 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고, 협의회가 설치되어 있지 아니한 사업이나 사업장의 경우에는 사용자가 위촉한다.

② 위원의 임기에 관하여는 협의회 위원의 임기에 관한 제8조를 준용한다.

제28조(고충의 처리) ① 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다.

② 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 협의회 회의에 부쳐 협의 처리한다.

47) 「근로기준법」에서는 상시 사용하는 근로자 수의 산정에 관한 사항을 규정하고 있으나, 제정

또한, 안 제32조제1항제1호는 고충처리위원을 두지 않은 사업자에 대하여 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정하고 있는데, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 상 고충처리위원을 두지 않는 사업자에 대해서는 200만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있다는 점에서,⁴⁸⁾ 유사 위반행위에 대한 형량의 적정성을 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

안에는 이러한 규정이 없음.

「근로기준법」 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.

48) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제32조(벌칙) 사용자가 제12조제1항을 위반하여 협의회를 정기적으로 개최하지 아니하거나 제26조에 따른 고충처리위원을 두지 아니한 경우에는 200만원 이하의 벌금에 처한다.

거. 사회보험에 가입할 권리(안 제19조)

1) 제정안의 주요내용

안 제19조는 일하는 사람은 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」 등에 따른 산업재해보상보험, 고용보험 등에 가입할 권리를 가진다고 명시하고, 사업자에게 가입권의 행사를 이유로 일하는 사람에게 불이익한 조치를 할 수 없도록 하며, 국가는 일하는 사람의 사회보험 가입률을 높이기 위한 방안을 강구하도록 하는 한편, 사회보험에 드는 비용의 일부 또는 전부를 사업자나 일하는 사람에게 지원할 수 있는 근거를 마련함.

제정안
제19조(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 일하는 사람의 사회보험 가입률을 높이기 위한 방안을 강구하여야 한다. ④ 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 이해됨.

다만, ‘일하는 사람’에게 산재보험 및 고용보험을 원활하게 적용하기 위해서는, 「산업재해보상보험법」 또는 「고용보험법」에 ‘일하는 사람’이 가입 대상으로 규정되고 구체적인 급여의 산정기준 등도 정해질 필요가 있으며, 이에 수반하여 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에서 보험료의 산정·징수·부과 등의 기준 및 절차 등이 규정될 필요가 있다는 점⁴⁹⁾을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

또한, 제정안은 ‘일하는 사람’에게 사회보험에 가입할 권리가 있다고 규정하는데, 산업재해보상보험은 ‘사업자’가 가입주체가 되고 가입의무를 부담하는 형태로 구성되어 있어⁵⁰⁾ 기존의 사회보험 체계에 부합하는지 여부를 고려할 필요가 있음.

한편, 기획예산처는 국가가 사회보험에 드는 ‘비용의 일부 또는 전부’를 사업자나 일하는 사람에게 지원할 수 있도록 한 안 제19조제4항에 대하여, 보험 혜택을 받는 당사자가 보험료를 부담하는 수익자 부담 원칙을 고려할 때, 보험에 드는 비용은 사업자, 일하는 사람이 부담하여야 하며, 국가의 전부 지원은 곤란하므로, ‘비용의 일부’ 지원으

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.

로 수정할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

한국경영자총연합회는 일하는 사람의 사회보험 가입 권리와 관련하여, 노무제공자와 사업자의 관계는 근로관계가 아닌 대등한 거래관계라는 점에서, 사업자에게 노무제공자의 사회보험료를 부담시킬 경우 사회보험의 수익자 부담원칙 또는 계약자유 원칙에 부합하지 않고, 모든 노무제공자에 대한 사회보험 적용의 필요성, 적용 범위 및 부담 방식 등에 대한 사회적 공감대가 충분히 형성되어 있다고 보기 어렵다는 의견을 제시하였음.

너. 개인정보·인공지능기술에 대한 권리(안 제20조~제22조)

1) 제정안의 주요내용

안 제20조는 사업자에 대하여 일하는 사람의 전화번호, 주민등록번호 등 개인정보가 관련 법령에 따라 보호될 수 있도록 필요한 조치를 하도록 의무를 부과함.

안 제21조는 일하는 사람은 본인의 정보에 접근·이용할 수 있는 권리를 가지며, 해당 정보의 제공 및 수정의 요청을 할 수 있음을 명시하고, 요청을 받은 사업자는 특별한 사정이 없으면 이에 따르도록 규정함.

안 제22조는 사업자가 인공지능기술을 활용하여 주요한 결정을 내리는 경우, 일하는 사람에게 결정의 기준·과정에 대하여 기술적·합리적으로 가능한 범위에서 명확하고 의미 있는 설명을 제공하도록 의무를 부과하고, 일하는 사람은 인공지능기술을 활용한 결정이 부당하다고 판단되는 경우 사업자에게 이의를 제기하고 검토를 요청할 수 있도록 하며, 사업자는 일하는 사람이 인공지능기술 도입에 따른 직무변화에 대응할 수 있도록 재교육, 직무 전환 기회를 제공하고, 교육 기회를 차별하지 않도록 규정함.

제정안

제20조(개인정보 보호에 대한 권리) 사업자는 일하는 사람의 전화번호, 주민등록번호 등 개인정보가 「개인정보 보호법」 등 관련 법령에 따라 보호될 수 있도록 필요한 조치를 하여야 한다.

제21조(정보 접근·이용에 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.

제22조(인공지능기술 활용에 따른 권리) ① 사업자는 인공지능기술을 활용하여 업무 지시, 인사 평가, 계약 해지 등 주요한 결정을 내리는 경우, 일하는 사람에게 해당 결정의 기준과 과정에 대하여 기술적·합리적으로 가능한 범위에서 명확하고 의미 있는 설명을 제공하여야 한다.

② 일하는 사람은 인공지능기술을 활용한 결정이 부당하다고 판단되는 경우 사업자에게 해당 결정에 대한 이의를 제기하고 검토를 요청할 수 있다.

③ 사업자는 일하는 사람이 인공지능기술 도입에 따른 직무 변화에 대응할 수 있도록 재교육 및 직무 전환의 기회를 제공하여야 하며, 성별, 연령, 고용 형태 등을 이유로 교육 기회를 차별하여서는 아니 된다.

2) 검토의견

제정안은 사업자가 일하는 사람의 개인정보 보호 조치를 마련하고, 일하는 사람이 본인의 정보에 접근하고 이를 이용할 수 있도록 하며, 그 수정을 요구할 수 있는 권리를 부여함으로써 일터에서의 개인정보 자기결정권⁵¹⁾을 구체화하려는 것으로, 일하는 사람이 계약 만료 등으

51) 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....

로 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 규정하면서도 그 범위를 명확히 하고 있지 않아, 「개인정보 보호법」상의 개인정보⁵²⁾에 한정되는 것인지 불분명한 측면이 있고, 사업자에게도 정보의 보유·관리 범위에 관한 불확실성이 발생할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

이와 관련하여, 개인정보보호위원회는 안 제20조⁵³⁾에 대하여 「개인정보 보호법」(제29조 안전조치의무)에서 이미 규율하고 있는 개인정보처리자의 안전조치 의무를 개별법에서 중복하여 명시하는 것이므로 별도의 조항을 신설할 실익이 낮고, 안 제21조⁵⁴⁾ 역시 「개인정보 보호법」(제35조 개인정보의 열람, 제36조 개인정보의 정정·삭제)을 통해 정보 주체의 보편적 권리로 이미 확립되어 있으며, ‘특별한 사정’이라

52) 「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)

53) 안 제20조(개인정보 보호에 대한 권리) 사업자는 일하는 사람의 전화번호, 주민등록번호 등 개인정보가 「개인정보 보호법」 등 관련 법령에 따라 보호될 수 있도록 필요한 조치를 하여야 한다.

54) 안 제21조(정보 접근·이용에 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.

는 모호한 거절 사유를 명시함으로써 기존 일반법보다 권리 행사를 제한할 소지가 있으므로, 삭제할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

과학기술정보통신부는 안 제22조제1항 및 제2항에 대하여,⁵⁵⁾ 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」⁵⁶⁾은 영향받는 자에게 설명을 제공받을 권리를 이미 규정하고 있어 별도로 규정할 실익이 크지 않고, 설명제공권 외에 이의제기권과 같은 영향받는 자의 다른 권리의 도입은 사업자에 미치는 영향이 크다고 볼 수 있으므로, 해당 조항을 삭제할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

한편, 한국온라인쇼핑협회는 정보 제공 요청권과 관련하여, 알고리즘의 변수 및 가중치 등 플랫폼의 핵심 영업비밀 공개로 이어질 우려가 있어 경쟁력을 저해할 수 있으며, 정보 제공 범위가 포괄적이어서 분쟁 증가 가능성이 있으므로 합리적 제한이 필요하다는 의견을 제시하였음.

55) 안 제22조(인공지능기술 활용에 따른 권리) ① 사업자는 인공지능기술을 활용하여 업무 지시, 인사 평가, 계약 해지 등 주요한 결정을 내리는 경우, 일하는 사람에게 해당 결정의 기준과 과정에 대하여 기술적·합리적으로 가능한 범위에서 명확하고 의미 있는 설명을 제공하여야 한다.

② 일하는 사람은 인공지능기술을 활용한 결정이 부당하다고 판단되는 경우 사업자에게 해당 결정에 대한 이의를 제기하고 검토를 요청할 수 있다.

③ (생략)

56) 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」 제3조(기본원칙 및 국가 등의 책무) ② 영향받는 자는 인공지능의 최종결과 도출에 활용된 주요 기준 및 원리 등에 대하여 기술적·합리적으로 가능한 범위에서 명확하고 의미 있는 설명을 제공받을 수 있어야 한다.

더. 결사의 자유(안 제23조·제24조, 제32조)

1) 제정안의 주요내용

안 제23조는 일하는 사람이 노무제공조건의 개선 등을 위하여 단체를 결성하거나 단체에 가입할 수 있도록 하고, 해당 단체가 사업자 또는 사업자단체에 노무제공조건 등에 관한 협의를 요청할 수 있도록 규정함.

또한, 단체와 사업자 또는 사업자단체가 협의를 거쳐 협약 또는 협정을 체결할 수 있도록 하고, 단체가 협약 또는 협정에서 정한 노무제공조건의 기준에 따라 노무공급계약의 변경을 청구할 수 있도록 함.

아울러 단체와 사업자 또는 사업자단체 간의 협의 및 이에 부수되는 행위에 대하여는 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」(이하 “공정거래법”)을 적용하지 아니하도록 규정함.

안 제24조는 사업자가 일하는 사람의 보수, 기본적 권리 등 일하는 사람에게 중요한 영향을 미치는 사항에 대하여 일하는 사람 또는 단체가 의견을 제시할 수 있는 절차를 마련하고, 제시된 의견에 대하여 충분히 협의한 후 필요한 조치를 하도록 함.

또한, 단체와 사업자 간 협의회가 결렬되거나 일방이 정당한 이유 없이 협의회에 응하지 아니한 경우에는 노동위원회에 조정을 신청할 수 있도록 하고, 일하는 사람이 차별적 처우를 받은 경우에는 시정을, 노

무공급계약의 부당해지 등을 당한 경우에는 구제를 노동위원회에 신청할 수 있도록 함.

아울러 사업자는 일하는 사람과 제3자 간 분쟁이 발생한 경우 합리적인 협의를 위한 정보를 제공하고, 안전한 업무환경 조성 및 권익 보호를 위해 노력하도록 함.

안 제32조는 제24조제1항을 위반하여 의견제시 절차를 마련하지 않거나 제시된 의견에 대하여 충분한 협의 및 필요한 조치를 하지 아니한 사업자에게 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 함.

제정안
제23조(일하는 사람의 결사의 자유 등) ① 일하는 사람은 노무제공조건 개선 등을 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 단체를 결성하거나 단체에 가입할 수 있다. ② 제1항의 단체는 해당 단체의 구성원인 일하는 사람으로부터 노무를 제공받는 사업자 또는 그 사업자가 소속된 사업자단체에 해당 일하는 사람의 노무제공 조건 등에 관한 협의할 것을 요청할 수 있다. ③ 제1항에 따른 단체와 사업자나 사업자단체는 제2항의 협의를 거쳐 대통령령으로 정하는 바에 따라 협약 또는 협정을 체결할 수 있다. ④ 제1항의 단체는 제3항의 협약 또는 협정을 체결한 상대방에게 제3항의 협약 또는 협정의 내용 중 일하는 사람의 노무제공 조건의 기준에 관한 사항에 따라 해당 단체의 구성원인 일하는 사람과 사업자 사이의 노무공급계약을 변경할 것을 청구할 수 있다. ⑤ 제1항에 따른 단체와 사업자나 사업자단체 사이의 협의, 그 밖에 이를 위한 행위에 대하여는 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제51조를 적용하지 아니한다. 제24조(이의제기 및 분쟁해결) ① 사업자는 일하는 사람의 보수, 기본적 권리 등 일하는 사람에게 중요한 영향을 미치는 사항에 대하여 일하는 사람 또는 제23조제1항의 단체로 하여금 의견을 제시할 수 있도록 하는 절차를 마련하

고, 이러한 절차에 따라 제시된 의견에 대해서는 일하는 사람 또는 제23조제1항의 단체와 충분히 협의한 후에 필요한 조치를 하여야 한다.

② 제23조제2항에 따른 협의를 결렬되거나 당사자의 일방이 정당한 이유 없이 협의에 응하지 아니하면 단체 또는 사업자나 사업자단체는 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 이 조에서 “노동위원회”라 한다)에 조정을 신청할 수 있다.

③ 일하는 사람은 사업자로부터 이 법에 따른 차별적 처우를 받은 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.

④ 일하는 사람은 사업자로부터 노무공급계약의 부당해지 등을 당한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 이에 대한 구제를 신청할 수 있다.

⑤ 사업자는 일하는 사람과 고객 등 제3자와의 사이에서 분쟁이 발생한 경우 당사자들이 합리적으로 협의하고 결정할 수 있도록 충분한 정보를 제공해야 한다. 또한, 사업자는 안전한 업무 환경을 조성하고 일하는 사람의 권익이 침해되지 않도록 노력하여야 한다.

제32조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제18조를 위반하여 고충처리위원을 두지 않은 사업자

2. 제24조제1항을 위반한 사업자

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

2) 검토의견

제정안은 일하는 사람이 노무제공조건의 개선 등을 위해 단체를 결성하거나, 그러한 단체에 가입할 수 있도록 규정하여 근로자 아닌 자의 단결권을 인정하고, 노무제공자단체에 ①사업자 또는 사업자단체와 노무제공조건 등에 대하여 교섭할 수 있는 권한과 ②그 이행을 청구할 권한을 부여하고 있는데, 이는 근로자가 아닌 일하는 사람의 단결권과

단체교섭권을 보장하기 위한 것으로, 다음과 같은 사항을 검토할 필요가 있음.

첫째, 「근로기준법」에 따른 근로자뿐만 아니라 여러 유형의 노무제공자(골프장캐디, 학습지교사, 자동차판매원, 대리기사, 배달종사자 등)는 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노동조합법’)상의 근로자에 포섭되고 있어 이들이 구성한 단체는 노동조합법에 따른 노동조합에 해당할 뿐만 아니라 동 제정안에 따른 노무제공자단체에 해당한다고 볼 수 있음.

다만, 제정안은 노무제공자단체와 사업자단체 또는 사업자 사이의 단체교섭에 관한 근거를 마련할 뿐이고 그 절차와 내용에 관한 사항은 규정하고 있지 않은 반면, 현행 노동조합법은 제정안과 달리 교섭창구 단일화 절차, 교섭단위 결정 등 단체교섭에 관한 세부적인 규정을 두고 있음을 고려할 필요가 있음.

둘째, 안 제23조제4항은 노무제공자단체가 사업자단체로 하여금 사업자에게 노무제공계약을 변경하도록 청구할 수 있도록 하는데, 사업자단체가 개별 사업자에 대하여 구속력을 가지면서 계약을 변경할 것을 청구할 수 있는 관계에 있는지 불분명하고, 사업자가 그 변경청구를 거부할 경우 그에 대한 대응 조치에 관한 사항이 규정되어 있지 않아 실효성이 문제될 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

셋째, 안 제 24조제2항은 노무제공자단체와 사업자 또는 사업자단체

사이의 협의가 결렬되거나 당사자 일방이 정당한 이유 없이 협의에 응하지 아니하는 경우, 당사자(노무제공자단체 또는 사업자, 사업자단체)가 그 조정을 노동위원회에 신청할 수 있도록 규정하고 있음에도, 조정의 효력이나 절차, 조정 불응에 대한 조치 등 조정의 구체적인 사항은 규정되어 있지 않다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

넷째, 안 제32조는 제24조제1항을 위반하여 의견제시 절차를 마련하지 않거나 제시된 의견에 대하여 충분한 협의 및 필요한 조치를 하지 아니한 사업자에게 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있음. 다만, ‘충분한’ 협의, ‘필요한’ 조치 등 과태료 부과 요건이 다소 추상적으로 규정되어 있어, 수범자의 예측가능성과 법 집행의 명확성 측면에서 검토가 필요해 보임.

한편, 안 제23조제5항은 노무제공자단체와 사업자 또는 사업자단체와 협정한 사항과 관련해서는, 공정거래법 제51조(사업자단체의 금지행위)⁵⁷⁾의 적용을 배제하고 있는데, 이는 노무제공자단체와 사업자 또는 사업자단체 사이의 노무제공조건 교섭 등에 관한 사항을 부당공동행위(소위 ‘담합’) 등으로 보지 않으려는 것으로, 노무제공조건의 향상을 위한 자율적인 교섭행위를 폭넓게 보장하려는 취지로 이해됨.

57) 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제51조(사업자단체의 금지행위) ① 사업자단체는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 제40조제1항 각 호의 행위로 부당하게 경쟁을 제한하는 행위
 2. 일정한 거래분야에서 현재 또는 장래의 사업자 수를 제한하는 행위
 3. 구성사업자(사업자단체의 구성원인 사업자를 말한다. 이하 같다)의 사업내용 또는 활동을 부당하게 제한하는 행위
 4. 사업자에게 제45조제1항에 따른 불공정거래행위 또는 제46조에 따른 재판매가격유지행위를 하게 하거나 이를 방조하는 행위
- (이하 생략)

이와 관련하여, 공정거래위원회는 안 제23조제5항에 따라 일하는 사람으로 구성된 ‘단체’의 행위에 공정거래법 적용을 제외하기 위해서는, 동 조 제1항에서 ‘대통령령으로 정하는 바에 따라 단체를 결성하거나 단체에 가입’할 수 있도록 규정함에 있어, 등록·신고 등 고용노동부가 단체를 관리하는 체계를 두는 등의 방식으로 공정거래법 적용제외 여부를 확인할 수 있도록 할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

러. 일하는 사람 정책심의조정위원회(안 제25조)

1) 제정안의 주요내용

안 제25조는 일하는 사람의 권리보호에 관한 주요 정책과 계획 등을 심의·조정하기 위하여 고용노동부장관 소속으로 ‘일하는 사람 정책 심의조정위원회’를 두도록 하고 있음.

심의조정위원회는 일하는 사람의 권리보호를 위한 주요 정책 및 계획과 보호지침의 수립, 둘 이상의 중앙행정기관이 관련된 정책의 조정 및 그 밖에 위원장이 심의·조정에 부치는 사항을 심의·조정함.

위원회는 고용노동부차관을 위원장으로 하여 15명 이내의 위원으로 구성하고, 일하는 사람·사업자·정부를 대표하는 사람이 각각 같은 수가 되도록 하되 대표성·전문성·다양성을 고려하여 구성하도록 함.

제정안
제25조(일하는 사람 정책심의조정위원회) ① 일하는 사람의 권리보호에 관한 사항을 심의·조정하기 위하여 고용노동부장관 소속으로 일하는 사람 정책 심의조정위원회(이하 “심의조정위원회”라 한다)를 둔다. ② 심의조정위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·조정한다. 1. 일하는 사람의 권리보호를 위한 주요 정책 및 계획의 수립 2. 제27조제1항에 따른 보호지침의 수립 3. 둘 이상의 중앙행정기관이 관련된 일하는 사람의 권리보호를 위한 정책의 조정 4. 그 밖에 일하는 사람의 권리보호와 관련하여 위원장이 조정·심의에 부치는 사항 ③ 심의조정위원회는 위원장 1명을 포함한 15명 이내의 위원으로 구성하되

대표성·전문성·다양성을 고려하여 구성한다.

④ 심의조정위원회의 위원장은 고용노동부차관이 되고, 위원은 일하는 사람을 대표하는 사람·사업자를 대표하는 사람·정부를 대표하는 사람 중에서 각각 같은 수가 되도록 구성하여 고용노동부장관이 임명하거나 위촉하는 사람이 된다.

⑤ 심의조정위원회의 구성 및 운영, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2) 검토의견

제정안은 일하는 사람의 권리보호에 관한 기구를 고용노동부에 두고 일하는 사람 대표자, 사업자 대표자, 정부 대표자를 동수로 구성하여 관련 정책을 심의·조정하도록 함으로써 일하는 사람의 권리보호에 관한 정책을 사회적인 논의 과정을 거쳐 결정할 수 있게 한다는 점에서 의의가 있다고 보임.

이와 관련하여, 행정안전부는 「행정기관 소속 위원회의 설치·운영에 관한 법률」에서 중복위원회의 설치 제한 등을 규정하고 있는데,⁵⁸⁾ 현재 고용노동부에는 「고용노동부 정책자문위원회 규정」으로 정책자문위원회를 두고 분야별 분과위원회 및 특별위원회를 설치·운영할 수 있도록 규정하고 있으므로, 별도의 위원회를 신설하기보다는 정책자문위원회를 통해 일하는 사람의 지원·보호 정책을 심의할 필요가 있

58) 「행정기관 소속 위원회의 설치·운영에 관한 법률」 제7조(중복 위원회의 설치 제한 등)

① 행정기관의 장은 그 기관 또는 관련 기관 내에 설치되어 있는 위원회와 성격과 기능이 중복되는 위원회를 설치·운영하여서는 아니 된다.

② 행정기관의 장은 성격·기능이 유사하거나 관련이 있는 복수의 위원회를 하나의 위원회와 분과위원회, 전문위원회 등의 체계로 연계하여 설치·운영하여야 한다.

고, 위원회 설치 시 5년 이내의 존속기간을 법률에 명시할 필요⁵⁹⁾가 있다는 의견을 제시하였음.

59) 「행정기관 소속 위원회의 설치·운영에 관한 법률」 제11조(위원회의 존속기한) ② 행정기관의 장은 자문위원회등을 설치할 경우 목적 달성을 위하여 필요한 최소한의 기한 내에서 존속기한을 정하여 법령에 명시하여야 한다. 이 경우 존속기한은 5년을 초과할 수 없다.

며. 권한의 위임(안 제26조)

1) 제정안의 주요내용

안 제26조는 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다고 규정함.

제정안
제26조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 고용노동부장관의 권한 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있는 근거를 규정하고 있는데, 이는 「근로기준법」, 노동조합법 등 유사 입법례를 참고한 것으로 이해됨.

권한의 위임 및 업무의 위탁 관련 입법례
근로기준법 제106조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.
노동조합 및 노동관계조정법 제87조(권한의 위임) 이 법에 의한 고용노동부장관의 권한은 대통령령이 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

버. 일하는 사람 보호 지침 및 표준계약서 보급

(안 제27조·제28조)

1) 제정안의 주요내용

안 제27조는 고용노동부장관이 일하는 사람의 인간다운 생활의 유지·증진을 위하여 업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 일하는 사람 보호를 위한 지침을 작성·보급하여야 함을 규정함.

안 제28조는 고용노동부장관이 일하는 사람이 사업자와 대등한 입장에서 공정하게 노무공급계약을 체결할 수 있도록 업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 표준계약서를 개발하고 이를 보급할 수 있도록 규정함.

제정안
제27조(일하는 사람 보호를 위한 지침의 제정 및 보급) ① 고용노동부장관은 일하는 사람의 인간다운 생활의 유지·증진을 위하여 업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 일하는 사람 보호를 위한 지침(이하 “보호지침”이라 한다)을 작성하고 이를 보급하여야 한다. ② 제1항에 따른 보호지침의 내용 및 보급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
제28조(표준계약서의 보급) ① 고용노동부장관은 일하는 사람이 사업자와 대등한 입장에서 공정하게 노무공급계약을 체결할 수 있도록 업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 표준계약서를 개발하고 이를 보급할 수 있다. ② 제1항에 따른 표준계약서의 내용 및 보급 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2) 검토의견

제정안은 고용노동부장관이 일하는 사람의 업종별·노무제공방식별 특성을 고려하여 보호지침과 표준계약을 마련하고 이를 보급하게 함으로써 노무제공에 관한 공정한 계약 체결을 유도하고, 일하는 사람의 권리가 계약 단계에서 보장될 수 있게 한다는 점에서 입법의 의의가 있다고 보임.

다만, 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 표준계약을 개발·보급하도록 하고 있으나, 현재 노무제공자의 직종별 특성을 고려하여 주관 부처, 지자체 등에서 개별법에 따라 또는 자율적으로 직종별 노무제공 계약에 대한 표준계약서 마련⁶⁰⁾하고 있다는 점에서 표준계약서 개발·보급의 주체를 중앙행정기관의 장까지 확대할 여지는 없을지 검토가 필요해 보임.

60) 노무제공자의 직종별 특성을 고려하여 주관 부처, 지자체 등에서 개별법에 따라 또는 자율적으로 직종별 노무제공계약에 대한 표준계약서 마련(총 31개, 공통 포함)

< 노무제공자 직종별 표준계약서 현황 ('26.8월 기준) >

기관		직종
중앙부처 (총 25개, 공통 포함)	고용부	• 공통 표준계약서('23)
		• 가전제품 방문점검·판매('23)
		• 마트배송 표준계약서('26)
	문화부	• 방송 분야('18, 제작 스태프, 방송작가 등)
		• 영화 분야('18, 시나리오, 상영, 투자 등)
		• 공연예술 분야('18, 출연자, 기술지원 용역 등)
		• 대중문화예술인('18, 가수, 배우)
		• 만화 분야('18, 웹툰 작가 등)
		• 게임 분야('18)
		• 미술 분야('19, 시각예술, 모델, 작가 등)
		• 출판 분야('21)
		• 저작권 분야('21)
		• 프로스포츠 선수('21)
		• 이스포츠 선수('21)
		• 웹소설 분야('25)
	국토부	• 화물기사('15)
		• 택배기사('21)
		• 퀵서비스기사('20)
		• 배달대행기사('20)
		• 대리운전기사('20, 전속, 비전속)
	과기부	• 소프트웨어 종사자('20)
		• 디지털콘텐츠 분야('22)
		• 데이터(이용) 분야('24)
	금융위 금감원	• 대출모집인 ('21년 폐지, 다만 현장에서는 통용)
		• 보험설계사('08)
자치단체 (총 6개)	서울시	• 1인 미디어콘텐츠 창작자('22)
		• 플랫폼 방문레슨 종사자('22)
		• 운동트레이너('23)
		• 간병인('22, 개인간병, 병원)
	광주시	• 청년 프리랜서 표준계약서('21, IT, 배달, 강사, 문화예술)
	경기도	• 프리랜서 강사('24)

자료: 고용노동부

서. 대지급금의 지급(안 제29조)

1) 제정안의 주요내용

안 제29조는 고용노동부장관으로 하여금 일하는 사람이 지급받지 못한 임금 등의 지급을 청구하면 관련 법령에 따라 대지급금을 지급하도록 규정함.

제정안
제29조(대지급금의 지급) 고용노동부장관은 일하는 사람이 지급받지 못한 임금 등의 지급을 청구하면 「임금채권보장법」 등 관련 법령에 따라 대지급금을 지급한다.

2) 검토의견

제정안은 일하는 사람이 임금 등을 지급받지 못한 경우 「임금채권보장법」 등 관련 법령에 따른 대지급금 제도를 활용하여 체불된 임금 등의 신속한 지급을 받을 수 있도록 함으로써 일하는 사람의 생계 안정과 임금채권 보호를 강화하려는 것임.

이와 관련하여, 기획예산처는 현행 「임금채권보장법」 상 대지급금은 사업주 부담금을 재원으로 한 임금채권보장기금을 활용하여 근로자에 대해 지급 중이며, 대지급금 지급 대상을 일하는 사람 전체로 확대하는 경우 기금 건전성에 영향을 미친다는 점에서 제정안의 ‘사업

자’에 대한 부담금 부과 등 재원 조달 방안과 함께 논의할 필요가 있으므로, 안 제29조에 대해서는 삭제 의견을 제시하였음.

어. 행정지도 및 시정명령(안 제30조)

1) 제정안의 주요내용

안 제29조는 고용노동부장관이 공익에 필요한 경우 이 법과 보호지침의 내용을 고려하여 사업자에게 필요한 지도와 명령을 할 수 있는 권한을 부여함.

제정안
제30조(행정지도 및 시정명령) 고용노동부장관은 일하는 사람의 인간다운 생활의 유지·증진 등 공익에 필요한 경우 이 법과 보호지침의 내용을 고려하여 사업자에게 필요한 지도와 명령을 할 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 동 제정안의 준수를 담보하고 일하는 사람을 두텁게 보호하고자 고용노동부장관의 행정지도 및 시정명령에 관한 근거를 마련하려는 취지임.

사업자에 대한 시정명령은 불이행에 대한 불이익 조치를 예정하고 있지 않아 실질적으로 그 법적 성격은 상대방의 임의적인 협력에 의해 행정목적을 달성하는 행정지도의 성격으로 이해됨.

저. 부칙

1) 제정안의 주요내용

안 부칙은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행하도록 함.

제정안
이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

2) 검토의견

제정안은 ‘일하는 사람’이라는 새로운 규율대상을 설정하는 기본법적 성격의 법률로서, 적용 대상이 광범위하고 제도적 정비가 요구되는 점을 고려할 때, 하위법령 제정, 행정체계 구축 및 이해관계자의 준비를 위한 일정한 시행 유예기간을 두는 것이 필요함. 이러한 점에서 1년의 시행 유예기간을 둔 것은 제도의 안정적인 정착 측면에서 타당한 접근으로 볼 수 있음.

문 의 처

02)6788-5535