



제418회국회(정기회)
제1차환경노동위원회

생명안전업무 종사자의 직접고용 등에 관한 법률안 검 토 보 고

〈 생명안전업무 종사자의 직접고용 〉

■ 이인영의원 대표발의(의안번호 제2201461호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회
전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유	1
III . 주요내용	2
IV . 검토의견	3
1. 총괄 검토	3
가. 제정안의 주요 내용 및 체계	3
나. 총괄의견	5
2. 주요 조문별 검토	8
가. 정의(안 제2조)	8
나. 적용범위(안 제3조)	22
다. 생명안전업무 사업주의 직접고용 등 책임 등 (안 제5조 및 제6조)	24
라. 지도·조언 및 시정조치 등(안 제8조부터 제10조까지)	30
마. 벌칙 및 과태료(안 제13조 및 제15조)	32

I. 제안경위

2024년 7월 8일 이인영의원이 대표발의한 생명안전업무 종사자의 직접고용 등에 관한 법률안은 2024년 7월 9일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

2014년 수백 명의 목숨을 앗아가 한국사회를 경악시켰던 세월호 사건은 물론, 구의역 스크린도어 사망사고, 태안화력발전소 사망사고 등 도급 근로자와 기간제근로자 등을 사용하는 산업현장에서의 산업재해들이 잇달아 발생함에 따라 위험의 외주화, 비정규직화 문제가 계속해서 제기되고 있음.

특히 국민의 생명과 안전을 책임지는 업무에 있어서 도급계약, 기간제근로계약 및 근로자파견계약 등이 이루어지는 경우 해당 근로자는 사용자에게 안전관리의 강화를 요구하기 어렵고, 해당 업무 수행 중 발생하는 산업재해로 인한 국민의 피해 규모와 정도가 더욱 심각하므로 해당 업무에 종사하는 근로자를 직접 고용할 필요성이 큼.

이에 공중의 생명·건강 등에 밀접한 관련이 있는 업무를 생명안전업무로 규정하고 해당 업무에는 근로자를 직접고용하게 함으로써 산업현장의 안전관리 수준을 제고하고 산업재해를 예방하려는 것임.

Ⅲ. 주요내용

- 가. 철도·도시철도·항공운수사업 중 국민의 생명·안전에 관련된 업무, 수도·전기·가스·석유사업의 운영 및 공급에 관련된 업무, 「선박직원법」에 따른 선박직원의 직무, 「여객자동차 운수사업법」에 따른 노선 여객자동차운송사업의 운전업무, 「소방기본법」에 따른 소방활동, 「산업안전보건법」에 따른 유해하거나 위험한 작업 등을 생명안전업무로 규정함(안 제2조제1호).
- 나. 생명안전업무를 포함한 사업을 행하는 자는 생명안전업무를 수행하는 근로자를 직접 고용하거나 생명안전업무에 종사하는 자를 직접 고용하는 업체에 한하여 업무를 도급할 수 있으며, 예외적인 경우에 한정하여 기간제근로자 및 단시간근로자를 사용할 수 있음을 규정함(안 제5조).
- 다. 고용노동부장관은 생명안전업무를 포함한 사업을 행하는 자가 제5조를 위반한 경우 시정조치를 명할 수 있도록 하고, 필요한 사항에 관한 보고·자료 제출 요구 및 검사를 할 수 있도록 함(안 제9조부터 제11조까지).
- 라. 생명안전업무를 포함한 사업을 행하는 자가 근로자 직접채용 의무 등을 위반한 경우 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 함(안 제13조).

IV. 검토의견

1. 총괄 검토

가. 제정안의 주요 내용 및 체계

제정안은 국민의 생명·건강 및 안전과 관련된 업무에는 근로자를 직접 고용하도록 하는 내용을 담고 있음. 총 15개 조문으로 구성되어 있고, 제1장 총칙, 제2장 생명안전업무 사업주의 책임, 제3장 보칙 및 제4장 벌칙의 4개 장으로 구분되어 있음.

제1장 총칙에서는 생명안전업무 등 종사자의 근로조건을 규정하고 근무여건 개선을 도모하여 생명안전업무 종사자가 그 업무에 전념할 수 있도록 함으로써 공공의 생명보호와 안전확보에 이바지함을 목적으로 한다는 법률안의 목적을 명시하고(제1조), 생명안전업무 등 이 법에서 사용되는 용어를 정의함(제2조).

제2장 생명안전업무 사업주의 책임에서는 생명안전업무 사업주로 하여금 생명안전업무에 대하여 근로자를 직접 고용할 의무를 부여하고(제5조), 이를 위반하여 노무를 제공받은 경우 노무제공계약 체결시부터 해당 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주함(제6조).

제3장 보칙에서는 고용노동부장관으로 하여금 사업주에 대하여 지도·조언을 할 수 있도록 하고(제8조), 사업주가 생명안전업무 종사자의

직접고용의무를 위반한 경우 시정조치를 명할 수 있도록 하며(제9조), 필요한 경우 사업주에 대하여 보고를 명하거나 관계 공무원으로 하여금 검사할 수 있도록 함(제10조).

제4장 벌칙에서는 생명안전업무 종사자의 직접고용의무를 위반한 경우 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고(제13조), 시정조치를 이행하지 아니한 자에게 3천만원 이하의 과태료를 부과하도록 함(제15조).

< 제정안의 체계 >

구 분	조 문
제1장 총칙	제1조(목적)
	제2조(정의)
	제3조(적용범위)
	제4조(정부의 책무)
제2장 생명안전업무 사업주의 책임	제5조(생명안전업무 사업주의 직접고용 등 책임)
	제6조(직접고용 의제)
	제7조(생명안전업무 사업주의 신고의무)
제3장 보칙	제8조(지도·조언 등)
	제9조(시정조치)
	제10조(보고와 검사)
	제11조(자료의 요청)
	제12조(권한의 위임)
제4장 벌칙	제13조(벌칙)
	제14조(양벌규정)
	제15조(과태료)

나. 총괄의견

제정안은 공중의 생명·건강 등에 밀접한 관련이 있는 업무에는 근로자를 직접고용하게 함으로써 산업현장의 안전관리 수준을 제고하고 산업재해를 예방하려는 취지임.

제정안에 따라 국민의 생명과 건강을 담당하는 업무를 고용이 안정된 근로자가 담당할 경우 안정적인 직무 수행으로 안전관리의 수준을 높일 수 있고, 안정된 고용 하에서 근로자가 사업주에게 안전관리 강화 필요성에 대해 강하게 요구할 수 있게 되어 산업재해를 예방함에 따라 결과적으로 공중의 생명·건강 등에 밀접한 관련이 있는 업무가 지속적으로 유지될 수 있을 것으로 기대됨.

다만, 제정안에 대해서는 다음과 같은 점에 대한 고려가 필요함.

첫째, 제정안은 생명안전업무에 해당하는 경우 기간제근로자, 파견근로자, 단시간근로자 및 도급근로자를 사용할 수 없도록 강제하고, 이의 예외사유를 한정적으로 규정하고 있는바 「헌법」 제10조¹⁾에 의하여 파생되는 계약의 자유를 상대적으로 강한 수준으로 제약하고 있음.

헌법재판소는 “재산권 및 계약의 자유는 절대적인 것이 아니므로 사회적 약자의 보호, 독점 방지, 실질적 평등, 경제정의 등의 관점에서 법률상 제한될 수 있다. 다만 그 경우에도 제한에 있어 헌법 제37조

1) 「대한민국헌법」 제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제2항²⁾에 규정된 기본권 제한 입법의 한계를 준수하여야 한다.”³⁾고 실시하고 있으므로, 제정안의 계약의 자유 제한이 기본권 제한 입법의 한계 내에 있는지 여부를 바탕으로 검토가 이루어질 필요가 있음.

둘째, 산업재해는 고용형태 뿐 아니라 근로자의 전문성, 근로조건, 사용자의 의지, 사업 또는 사업장의 안전관리시스템, 시설·설비의 안전성 등 다양한 요인에 의해 발생한다는 점을 감안할 때 제정안의 고용형태 제한이 산업재해 예방과 국민의 생명·건강 보호라는 입법목적을 달성하는 데에 적절한 수단인지 여부를 검토할 필요가 있음.

셋째, 제정안은 넓은 범위의 생명안전업무를 제시하고 있으나 해당 업무가 실제로 국민의 생명과 건강에 밀접한 연관이 있는 업무인지, 해당 업무영역에서 근로자를 모두 정규직으로 직접 채용하여 수행하는 것이 실질적으로 가능한지 등을 기준으로 고용형태 제한의 필요성을 검토하여 생명안전업무를 적정한 범위를 설정할 필요가 있음.

넷째, 고용형태 제한은 근로자의 고용안정성을 제고할 수 있다는 장점이 있지만 외부 전문성 활용 및 핵심 업무에의 집중을 위한 다양한 고용형태 활용이 제한되어 최종서비스의 품질이 저하되고 하청업체 일자리가 원청으로 그대로 흡수되지 못하는 경우 관련 업계의 고용위축 등의 부작용이 발생할 수 있다는 우려도 제기되고 있음.

2) 「대한민국헌법」 제37조 ② 국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다.

3) 현재 2008. 9. 25. 2005헌바81

즉, 제정안은 생명안전업무를 수행하는 사업주의 권리를 제한할 뿐만 아니라 해당 업무를 수행하는 근로자의 근로관계에 많은 변화를 가져올 수 있는 내용으로서 산업현장에 미치는 영향이 클 것으로 보이므로, 규제 대상이 되는 업계와 노동계, 전문가 등의 의견을 충분히 수렴하여 심사할 필요가 있겠음.

참고로, 고용노동부는 제정안의 입법취지에는 공감하나 공중의 생명·안전과 근로자 보호를 위한 제한은 기본적으로 산업안전시스템 및 업무관리 강화를 통해 이루어져야 한다는 점에서 일률적인 고용형태 제한은 신중할 필요가 있고, 제정안은 특정 업무에 대하여 경제활동의 자유와 계약의 자유를 다소 강하게 제한하고 있으므로 각 업무별 규정의 적정성에 대한 심도있는 논의가 필요하다는 의견임.

한편, 제정안을 대표발의한 이인영의원은 공중의 생명·건강, 신체의 안전과 관련된 업무에 기간제근로자 및 파견근로자를 사용하지 못하도록 규제하는 내용의 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 일부개정법률안(의안번호 제2201468호)과 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 일부개정법률안(의안번호 제2201458호)을 함께 발의하였으며, 이들 개정안은 제정안과 밀접한 관계가 있다고 보이므로 병합하여 심사할 필요가 있음.⁴⁾

4) <참고> ‘제정안 및 개정안에 따른 금지대상 업무 비교’ 참조

2. 주요 조문별 검토

가. 정의(안 제2조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 “생명안전업무”로 별표에 따른 생명안전 업무, 선박직원의 직무, 노선 여객자동차운송사업의 운전업무, 소방활동, 「산업안전보건법」에 따른 유해하거나 위험한 작업, 그 밖에 대통령령으로 정하는 업무를 규정하고 있음.

또한 “생명안전업무 종사자”와 “생명안전업무 사업주”를 각각 생명안전업무에 종사하는 사람과 생명안전업무를 포함한 사업을 행하는 자로 정의함.

제 정 안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.
1. “생명안전업무”란 다음 각 목의 업무를 말한다.
가. 별표에 따른 생명안전 업무
나. 「선박직원법」 제11조제2항에 따른 선박직원의 직무
다. 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선 여객자동차운송사업의 운전업무
라. 「소방기본법」 제16조제1항에 따른 소방활동
마. 「산업안전보건법」 제58조제1항 각 호 및 제65조제1항 각 호에 따른 유해하거나 위험한 작업
바. 그 밖에 대통령령으로 정하는 업무
2. “생명안전업무 종사자”란 생명안전업무에 종사하는 사람을 말한다.
3. “생명안전업무 사업주”란 생명안전업무를 포함한 사업을 행하는 자를 말한다.

2) 검토의견

앞서 서술한 바와 같이 생명안전업무별로 국민의 생명과 건강에의 연관성, 근로자 직접고용의 실질적 가능성 등을 검토할 필요가 있으므로, 이하에서는 주요 업무별로 나누어 검토함.

① 별표에 따른 생명안전업무

제정안 제2조제1호 가목은 [별표]로 정하는 ① 철도사업과 도시철도사업, ② 항공운수사업, ③ 수도사업, ④ 전기사업, ⑤ 가스사업, ⑥ 석유정제사업 및 석유공급사업, ⑦ 병원사업, ⑧ 혈액공급사업, ⑨ 통신사업 등 9개 사업의 핵심업무를 생명안전업무로 정하고 있음.

< 제정안 [별표] 생명안전업무 >

사 업	업 무
철도사업과 도시철도 사업	▪ 차량의 운전 업무, 차량 운행의 관제 업무 ▪ 차량 운행에 필요한 전기시설·설비, 통신시설·설비를 유지·관리하는 업무 ▪ 차량 운행과 이용자의 안전에 필요한 신호시설·설비를 유지·관리하는 업무 ▪ 안전 운행을 위해 필요한 차량의 일상적인 점검이나 정비 업무 ▪ 선로점검·보수업무
항공운수사업	▪ 승객 및 승무원의 탑승수속 업무 ▪ 승객 및 승무원과 수하물 등에 대한 보안검색 업무 ▪ 항공기 조종 업무와 객실승무 업무 ▪ 비행계획 수립, 항공기 운항 감시 및 통제 업무 ▪ 항공기 운항과 관련된 시스템·통신시설의 유지·보수 업무 ▪ 항공기의 정비(창정비 제외) 업무 ▪ 항공안전 및 보안에 관련된 법령, 국제협약 또는 취항 국가의 요구에 따른 항공운송사업자의 안전 또는 보안 조치와 관련된 업무

사 업	업 무
	▪ 항공기 유도 및 견인 업무 ▪ 항공기에 대한 급유 및 지상전원 공급 업무, 제설·제빙 업무 ▪ 승객 승하기 시설·차량 운전 업무 ▪ 수하물·긴급물품의 탑재·하역 업무 ▪ 항행안전시설과 항공기 이·착륙 시설의 유지·운영(관제 포함)을 위한 업무
수도사업	▪ 취수·정수·가압·배수시설의 운영 업무 ▪ 수도시설 통합시스템과 계측·제어설비의 운영 업무 ▪ 수도시설 긴급복구와 수돗물 공급을 위한 법정 기준이나 절차 등의 준수를 위한 업무
전기사업	○ 발전부문 ▪ 발전설비의 운전(기술지원 포함) 업무, 점검 및 정비(기술·행정 지원 제외) 업무와 안전관리 업무 ○ 송전·변전 및 배전 부문 ▪ 지역 전기공급 업무(무인변전소 순회·점검 업무 제외) ▪ 전력계통 보호를 위한 보호계전기 시험 및 정정 업무 ▪ 배전선 개폐기 및 자동화 시스템을 통한 배전설비의 감시·제어와 배전선로 긴급 계통 전환 업무 ▪ 전력계통 보호를 위한 통신센터 운영 업무 ▪ 통신보안관제센터 운영 업무 ▪ 전력공급 비상 시 부하관리 업무 ▪ 송전·변전 및 배전 설비의 긴급복구 업무 ○ 전력거래 부문 ▪ 전력의 공급 운영과 송전설비 계통운영의 제어 업무 ▪ 1주 이내의 단기 전력수요 예측에 따른 전력계통의 안정적 운영계획 수립 등 급전 운영 업무 ▪ 전력계통 등의 운영을 위한 전산실 운영(출입 보안관리 포함) 업무
가스사업 (액화석유가스 사업 제외)	▪ 천연가스의 인수, 제조, 저장 및 공급 업무 ▪ 위(上)와 관련된 시설의 긴급정비 및 안전관리 업무
석유정제사업과 석유공급사업 (액화석유가스 사업 포함)	▪ 석유(천연가스 제외)의 인수, 제조, 저장 및 공급 업무 ▪ 위(上)와 관련된 시설의 긴급정비 및 안전관리 업무
병원사업	▪ 응급의료 업무 ▪ 중환자 치료·분만(신생아 간호 포함)·수술·투석 업무 ▪ 위의 업무수행을 지원하기 위한 마취, 진단검사(영상검사 포함), 응급약제, 치료식 환자급식, 산소공급, 비상발전 및 냉난방 업무

사 업	업 무
혈액공급사업	▪ 채혈 및 채혈된 혈액의 검사 업무 ▪ 혈액제제(수혈용) 제조 업무 ▪ 혈액 및 혈액제제(수혈용)의 수송 업무
통신사업	▪ 기간망과 가입자망의 운영·관리업무 ▪ 통신장애의 신고접수 및 수리 업무 ▪ 보편적 우편역무, 선택적 우편역무 중 내용증명과 특별 송달 업무

제정안이 [별표]로 정하고 있는 생명안전업무는 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」이 필수공익사업별 필수유지업무로서 [별표 1]로 정하고 있는 업무와 동일하며, 다만 필수유지업무로 규정되어 있는 ‘한국은행사업의 필수유지업무’만이 제외되어 있음.

「노동조합 및 노동관계조정법」은 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 사업을 “필수공익사업⁵⁾”으로 정의하고, 필수공익사업 중 쟁의행위기간 동안에도 유지·운영하여야 할 “필수유지업무”를 정하여 해당 업무의 유지·운영을 정지·폐지 또는

5) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제71조(공익사업의 범위등) ① 이 법에서 “공익사업”이라 함은 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업으로서 다음 각호의 사업을 말한다.

1. 정기노선 여객운수사업 및 항공운수사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업
4. 은행 및 조폐사업
5. 방송 및 통신사업

② 이 법에서 “필수공익사업”이라 함은 제1항의 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 다음 각호의 사업을 말한다.

1. 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 병원사업 및 혈액공급사업
4. 한국은행사업
5. 통신사업

방해하는 쟁의행위를 금지하는 필수유지업무제도를 규정하고 있음.⁶⁾

「노동조합 및 노동관계조정법」은 필수유지업무의 정의에 대하여 ‘그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무’로 규정하고 있으므로, 제정안은 공중의 생명과 건강과 밀접한 업무로서 동 필수유지업무를 준용하여 규정한 것으로 보임.

다만, 「노동조합 및 노동관계조정법」이 필수유지업무제도를 규정한 취지는 업무의 정지·폐지로 인하여 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전 등을 위태롭게 하는 것을 방지하기 위하여 쟁의행위 시에도 필요최소한의 범위에서 업무가 유지되도록 하기 위함으로, 동법 제43조 제3항 및 같은 조 제4항은 필수유지업무를 포함한 필수공익사업에 대하여 쟁의행위 기간 중 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급을 줄 수 있도록 허용하고 있음.⁷⁾

6) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제42조의2(필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한) ① 이 법에서 “필수유지업무”라 함은 제71조제2항의 규정에 따른 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 말한다.

② 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

제42조의3(필수유지업무협정) 노동관계 당사자는 쟁의행위기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정한 협정(이하“필수유지업무협정”이라 한다)을 서면으로 체결하여야 한다. 이 경우 필수유지업무협정에는 노동관계 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.

7) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제43조(사용자의 채용제한) ① 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

② 사용자는 쟁의행위기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

③ 제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는 적용하지 아니한다.

④ 제3항의 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다. 이 경우 파업참가자 수의 산

제정안은 이를 감안하여 제5조(생명안전업무 사업주의 직접고용 등 책임)에서 「노동조합 및 노동관계조정법」 제43조제3항 및 같은 조 제4항에 따라 도급하는 경우를 제외하고 있지만, 이외의 경우에는 필수유지업무에도 직접고용의무를 부여하고 있음.⁸⁾

그러나 제정안과 같이 고용형태를 제한하는 경우 창의행위 외에 결원 발생으로 인한 업무의 공백, 일시·간헐적 사유로 특정 분야의 인력이 단기간 필요한 경우 등의 사유로는 다양한 고용형태를 활용할 수 없어 필수유지업무 운영에 차질이 발생하는 것을 방지하기 어려우며 필수유지업무제도의 목적이 달성되지 못하는 결과를 발생시킬 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

이외에도 제정안 [별표]에 규정된 생명안전업무 중 항공운수사업의 탑승수속 업무, 「우편법」에 따른 보편적 우편역무와 선택적 우편업무 중 내용증명과 특별송달 업무⁹⁾의 경우 고용형태에 제한을 둘 정도

정 방법 등은 대통령령으로 정한다.

8) 다만, 휴직·파견 등으로 결원이 발생한 경우, 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수하는 경우, 고령자로서 숙련된 근로자와 근로계약을 체결하는 경우 등 일부 예외사유인 경우 기간제근로자 및 단시간근로자를 사용할 수 있도록 허용함.

9) 「우편법」 제14조(보편적 우편역무의 제공) ① 과학기술정보통신부장관은 전국에 걸쳐 효율적인 우편송달에 관한 체계적인 조직을 갖추어 모든 국민이 공평하게 적정한 요금으로 우편물을 보내고 받을 수 있는 기본적인 우편역무(이하 “보편적 우편역무”라 한다)를 제공하여야 한다.

② 제1항에 따른 보편적 우편역무의 대상은 다음 각 호와 같다.

1. 2킬로그램 이하의 통상우편물
2. 20킬로그램 이하의 소포우편물
3. 제1호 또는 제2호의 우편물의 기록취급 등 특수취급우편물
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 우편물

제15조(선택적 우편역무의 제공) ① 과학기술정보통신부장관은 고객의 필요에 따라 제14조에 따른 보편적 우편역무 외의 우편역무(이하 “선택적 우편역무”라 한다)를 제공할 수 있다

② 제1항에 따른 선택적 우편역무의 대상은 다음 각 호와 같다.

1. 2킬로그램을 초과하는 통상우편물
2. 20킬로그램을 초과하는 소포우편물

로 국민의 생명과 안전에 직접적인 관련성이 있다고 보기에는 어려운 측면이 있음.

참고로, 보건복지부는 「혈액관리법」에 따라 혈액원에 1명 이상의 의사를 두어야 하나¹⁰⁾ 공공기관의 특성상 의사 임금 등의 처우 문제로 인해 정규직으로 의사 채용이 실질적으로 어렵고, 헌혈의 집 운영 일수(350일) 충족을 위한 주말 및 공휴일 근무와 병역판정검사 채혈 등 특정 시간에 집중되는 업무 등으로 인해 혈액원 간호사 인력의 주 15시간 미만 초단시간 근로자가 필요한 상황으로, 제정안 중 혈액공급 사업의 업무를 제외할 필요가 있다는 의견이며,

우정사업본부는 「우체국창구업무의 위탁에 관한 법률」과 「우정사업 운영에 관한 특례법」이 우체국창구업무와 우편업무 일부를 위탁할 수 있도록 규정¹¹⁾하고 있어 현행법과 충돌이 우려되고, 우편역무 수행은 국민의 생명과 안전에 직접적인 관련성이 적다는 점을 고려할 때 제정안 중 보편적 우편역무와 선택적 우편역무 중 내용증명과 특

3. 제1호 또는 제2호의 우편물의 기록취급 등 특수취급우편물

4. 우편과 다른 기술 또는 역무가 결합된 역무

5. 우편시설, 우표, 우편엽서, 우편요금 표시 인영이 인쇄된 봉투 또는 우편차량장비 등을 이용하는 역무

6. 우편 이용과 관련된 용품의 제조 및 판매

7. 그 밖에 우편역무에 부가하거나 부수하여 제공하는 역무

10) 「혈액관리법」 제6조의3(혈액제제 제조관리자 등) ① 혈액원에는 1명 이상의 의사를 두고 혈액의 검사·제조·보존 등 혈액제제 제조업무를 관리하게 하여야 한다.

11) 「우체국창구업무의 위탁에 관한 법률」 제3조(우체국창구업무의 위탁) ① 과학기술정보통신부장관은 국민의 이용편의와 우정사업 운영의 효율화를 위하여 필요하다고 인정할 때에는 이 법에 따라 우체국창구업무의 일부를 제2항 각 호의 자에게 위탁할 수 있다. 다만, 제2조제3호의 업무는 업무수행능력 등에 관하여 대통령령으로 정하는 기준에 따라 위탁하여야 한다.

「우정사업 운영에 관한 특례법」 제17조(우정사업의 위탁) ① 과학기술정보통신부장관은 우정사업의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 타인에게 위탁할 수 있다. 이 경우 금융사업개발, 물류지원, 시설관리 및 우편사업진흥 등 사업의 전부 또는 일부는 대통령령으로 정하는 기관 또는 단체에 위탁할 수 있다.

별송달 업무를 제외할 필요가 있다는 의견임.

한국항공협회는 제정안에 따른 항공운수사업의 업무에는 탑승수속 및 수하물 하역 등의 업무 등 생명안전과 직접적인 연관이 없는 업무까지 포함되어 있고, 지상조업·항공정비산업(MRO¹²⁾) 등 다양한 연계 산업에 종사하는 전문사업자에게 위탁하는 형태로 운영되는 항공산업의 특수성을 감안할 필요가 있다는 의견임.

② 선박직원의 직무

제정안 제2조제1호 나목은 「선박직원법」 제11조제2항¹³⁾에 따른 선박직원의 직무를 생명안전업무에 포함하고 있음.

「과건근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조제3항은 「선원법」에 따른 선원의 업무¹⁴⁾에 과건근로자를 사용하는 것을 금지하고 있으며,

12) Maintenance, Repair, Overhaul

13) 「선박직원법」 제11조(승무기준 및 선박직원의 직무) ② 선박직원의 직무는 다음 각 호와 같다.

1. 선장은 선박의 운항관리에 대하여 책임을 진다. 다만, 사망·질병 또는 부상 등 부득이한 사유로 선장이 직무를 수행할 수 없을 때에는 자동화선박에서는 항해를 전문으로 하는 1등 운항사가 그 직무를 대행하고, 그 밖의 선박에서는 1등 항해사가 그 직무를 대행한다.
2. 항해사는 갑판부에서 항해당직을 수행한다.
3. 기관장은 선박의 기계적 추진, 기계와 전기설비의 운전 및 보수관리에 대하여 책임을 진다. 다만, 사망·질병 또는 부상 등 부득이한 사유로 기관장이 직무를 수행할 수 없을 때에는 자동화선박에서는 기관을 전문으로 하는 1등 운항사가 그 직무를 대행하고, 그 밖의 선박에서는 1등 기관사가 그 직무를 대행한다.
4. 기관사는 기관부에서 기관당직을 수행한다.
- 4의2. 전자기관사는 항해장비 및 갑판기기를 포함한 선박의 전기·전자 및 자동제어 설비·시스템의 유지·점검·보수관리·수리 등의 업무를 수행한다.
5. 통신장과 통신사는 선박통신에 대하여 책임을 진다.
6. 운항장과 운항사는 자동화선박에서 운항당직(항해·기관 및 전자장비 등에 대한 통합당직을 말한다)을 수행한다.

14) 「선원법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “선원”이란 이 법이 적용되는 선박에서 근로를 제공하기 위하여 고용된 사람을 말한다. 다만, 대통령령으로 정하는 사람은 제외한다.

이인영의원이 대표발의한 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 일부개정법률안(의안번호 제2201468호)은 선원의 업무에 기간제근로자를 사용하지 못하도록 하는 내용을 포함하고 있음.

제정안의 ‘선박직원’의 경우 「선박직원법」에 따라 항해사, 기관사, 전자기관사, 통신사, 운항사, 수면비행선박 조종사, 소형선박 조종사로 구분되는 해기사 면허를 취득한 사람¹⁵⁾으로, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 규정된 ‘선원’보다 좁은 범위인바 제정안은 이들의 업무를 국민의 생명·안전에 직접적인 관련이 있는 업무로 보아 파견근로자 뿐만 아니라 기간제 및 단시간 근로자, 도급근로자도 활용할 수 없도록 하려는 취지임.

다만 선박직원의 경우 일반적인 근로자와 근로형태가 달라 「근로기준법」 중 일부의 규정만을 적용하고¹⁶⁾ 「선원법」에 근로관계에 관하여 별도의 규정을 마련하고 있는 등 특수성이 있고, 장기간 운항하는 외항선박의 경우 선박의 운항일정을 고려하여 기간제근로자를 채용하여 선원을 충원하는 경우가 많으며 해기사의 고령화¹⁷⁾로 인해 외국인 해기사 및 정년을 초과한 고령 해기사의 기간제근로자 채용

15) 「선박직원법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

3. “선박직원”이란 해기사(제10조의2에 따라 승무자격인정을 받은 외국의 해기사를 포함한다)로서 선박에서 선장·항해사·기관장·기관사·전자기관사·통신장·통신사·운항장 및 운항사의 직무를 수행하는 사람을 말한다.

4. “해기사”(海技士)란 제4조에 따른 면허를 받은 사람을 말한다.

16) 「선원법」 제5조(다른 법률과의 관계) ① 선원의 근로관계에 관하여는 「근로기준법」 제2조제1항제1호부터 제3호까지, 제3조부터 제6조까지, 제8조부터 제10조까지, 제40조, 제68조, 제74조, 제107조(제8조 및 제9조 또는 제40조를 위반한 경우로 한정한다), 제110조(제10조와 제74조를 위반한 경우로 한정한다) 및 제114조(제6조를 위반한 경우로 한정한다)를 적용한다.

17) < 내항상선 국적 해기사 현황 >

(단위 : 명, %)

사례도 증가하고 있다는 점을 종합적으로 고려할 필요가 있겠음.

참고로, 해양수산부 및 한국해운조합 등¹⁸⁾은 선원을 기간제근로자로 채용하지 못할 경우 선원 부족 현상이 가속화되어 선박 운항에 차질이 발생할 우려가 있고, 고용형태와 선내 중요상황 대처능력 간 뚜렷한 상관관계를 확인하기 힘든 점을 고려하여 제정안 중 선박직원의 직무를 제외할 필요가 있다는 의견임.

③ 노선 여객자동차운송사업의 운전업무

제정안 제2조제1호 다목은 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항 제1호에 따른 노선 여객자동차운송사업의 운전업무¹⁹⁾를 생명안전업무에 포함하고 있음.

「과건근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조제1항과 동법 시행령 제2조제2항제5호는 「여객자동차 운수사업법」에 따른 여객자동차운송사업에서의 운전업무²⁰⁾에 과건근로자를 사용하는 것을 금지하고 있으

구 분	'19년	'20년	'21년	'22년	'23년
전 체	6,479	6,241	5,797	5,789	5,945
60세 ↑	3,451	3,635	3,075	3,310	3,400
60세 ↑ 비중	53.3	53.9	53	57.2	57.2

※ 자료 : 해양수산부·선원복지고용센터, '20~'24년 한국선원통계연보

18) 한국해운조합, 한국선박관리산업협회, 한국원양산업협회, 수협중앙회가 유사한 취지의 의견을 제출하였음.

19) 「여객자동차 운수사업법」 제3조(여객자동차운송사업의 종류) ① 여객자동차운송사업의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 노선(路線) 여객자동차운송사업: 자동차를 정기적으로 운행하려는 구간(이하 “노선”이라 한다)을 정하여 여객을 운송하는 사업

20) 「여객자동차 운수사업법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “여객자동차운송사업”이란 다른 사람의 수요에 응하여 자동차를 사용하여 유상(有償)으로 여객을 운송하는 사업을 말한다.

며, 이인영의원이 대표발의한 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 일부개정법률안(의안번호 제2201468호)은 여객자동차운송사업의 운전업무에 기간제근로자를 사용하지 못하도록 하는 내용을 포함하고 있음.

제정안의 ‘노선 여객자동차운송사업’이란 시내버스운송사업, 농어촌버스운송사업, 마을버스운송사업, 시외버스운송사업을 말하는바, 「과건근로자 보호 등에 관한 법률」에 규정된 ‘여객자동차운송사업’이 노선 여객자동차운송사업을 포함하여 전세버스운송사업과 택시운송사업 등을 포괄하는 개념이라는 점을 감안할 때 제정안은 시내버스 등 운송사업의 운전업무를 국민의 생명·안전에 직접적인 관련이 있는 업무로 보아 과건근로자 뿐만 아니라 기간제 및 단시간 근로자, 도급근로자도 활용할 수 없도록 하려는 취지임.

시내버스 등을 운전하는 운전자의 산업재해는 곧 시내버스 등에 탑승한 불특정 다수의 국민들의 생명과 안전에 직결된다고 할 수 있으므로 제정안의 취지는 타당한 측면이 있음.

다만, 제정안에 대하여 국토교통부는 다수의 여객을 운송하는 노선버스 특성상 수습기간 동안 신규채용자의 운전 습관 등을 검증하여 선별하는 절차가 필요하여 수습기간 동안의 기간제 채용 이후 정규직 전환이 요구되는바 제정안 중 노선 여객자동차운송사업의 운전업무를 제외할 필요가 있다는 의견이므로, 참고할 필요가 있겠음.

④ 소방활동

제정안 제2조제1호 라목은 「소방기본법」 제16조제1항에 따른 소방활동을 생명안전업무에 포함하고 있음²¹⁾. 이는 소방활동이 국민의 생명·안전과 직접적으로 연관되어 있다는 점을 감안한 것으로, 제정안의 취지는 타당하다고 보임.

다만, 소방활동을 수행하는 주체들의 신분이나 특징을 감안하면 소방활동의 근무형태를 제한하는 실익이 크지 않다고 보이는바 이를 고려하여 제정안에 소방활동을 포함할지 여부를 검토할 필요가 있음.

화재진압, 구조 등 소방활동을 담당하는 소방대는 소방공무원과 「의무소방대설치법」에 따라 임용된 의무소방원²²⁾, 그리고 「의용소방대 설치 및 운영에 관한 법률」에 따라 임명된 의용소방대원²³⁾으로 구성됨. 소방공무원은 「소방공무원임용령」에 의해 임용되기 때문에

21) 「소방기본법」 제16조(소방활동) ① 소방청장, 소방본부장 또는 소방서장은 화재, 재난·재해, 그 밖의 위급한 상황이 발생하였을 때에는 소방대를 현장에 신속하게 출동시켜 화재진압과 인명구조·구급 등 소방에 필요한 활동(이하 이 조에서 “소방활동”이라 한다)을 하게 하여야 한다.

22) 「의무소방대설치법」 제3조(의무소방원의 임용 및 추천) ① 의무소방원은 「병역법」 제25조제1항제1호의 규정에 의하여 전환복무된 자중에서 이를 임용한다.

② 「병역법」 제25조제1항제1호의 규정에 의하여 전환복무대상자가 될 의무소방원임용예정자는 18세 이상인 자(현역병으로 징집이 결정된 자를 제외한다)중에서 대통령령이 정하는 바에 의하여 소방청장이 국방부장관에게 추천한다.

23) 「의용소방대 설치 및 운영에 관한 법률」 제3조(의용소방대원의 임명) 시·도지사 또는 소방서장은 그 지역에 거주 또는 상주하는 주민 가운데 희망하는 사람으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 의용소방대원으로 임명한다.

1. 관할 구역 내에서 안정된 사업장에 근무하는 사람
2. 신체가 건강하고 협동정신이 강한 사람
3. 희생정신과 봉사정신이 투철하다고 인정되는 사람
4. 「소방시설공사업법」 제28조에 따른 소방기술 관련 자격·학력 또는 경력이 있는 사람
5. 의사·간호사 또는 응급구조사 자격을 가진 사람
6. 기타 의용소방대의 활동에 필요한 기술과 재능을 보유한 사람

비정규직 사용이나 도급 문제가 발생할 여지가 없고, 의무소방원은 군(軍) 대체복무의 일환으로서 복무기간이 정해져 있으며, 의용소방대원은 별도의 직업을 갖고 있는 사람 등의 원에 의해 임명되기 때문에 시·도지사 또는 소방서장과 의용소방대원 사이에 근로계약이 존재하지 않음.

⑤ 「산업안전보건법」에 따른 유해하거나 위험한 작업

제정안 제2조제1호 마목은 「산업안전보건법」 제58조제1항 각 호 및 제65조제1항 각 호에 따른 유해하거나 위험한 작업²⁴⁾을 생명안전 업무로 정하고 있음.

「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조제3항은 「산업안전보건법」 제58조에 따른 유해하거나 위험한 업무에 파견근로자를 사용하는 것을 금지하고 있으며, 이인영의원이 대표발의한 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 일부개정법률안(의안번호 제2201468

24) 「산업안전보건법」 제58조(유해한 작업의 도급금지) ① 사업주는 근로자의 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 도급하여 자신의 사업장에서 수급인의 근로자가 그 작업을 하도록 해서는 아니 된다.

1. 도급작업
2. 수은, 납 또는 카드뮴을 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업
3. 제118조제1항에 따른 허가대상물질을 제조하거나 사용하는 작업

제65조(도급인의 안전 및 보건에 관한 정보 제공 등) ① 다음 각 호의 작업을 도급하는 자는 그 작업을 수행하는 수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업 시작 전에 수급인에게 안전 및 보건에 관한 정보를 문서로 제공하여야 한다.

1. 폭발성·발화성·인화성·독성 등의 유해성·위험성이 있는 화학물질 중 고용노동부령으로 정하는 화학물질 또는 그 화학물질을 포함한 혼합물을 제조·사용·운반 또는 저장하는 반응기·증류탑·배관 또는 저장탱크로서 고용노동부령으로 정하는 설비를 개조·분해·해체 또는 철거하는 작업
2. 제1호에 따른 설비의 내부에서 이루어지는 작업
3. 질식 또는 붕괴의 위험이 있는 작업으로서 대통령령으로 정하는 작업

호)은 같은 업무에 기간제근로자를 사용하지 못하도록 하는 내용을 포함하고 있음.

「과건근로자 보호 등에 관한 법률」에 규정된 유해하거나 위험한 작업이 「산업안전보건법」 제58조에 따른 작업으로 한정된 데 반해 제정안의 유해하거나 위험한 작업의 경우 이에 「산업안전보건법」 제65조에 따른 작업도 추가되는바 더 넓은 범위를 포괄하고 있음.

「산업안전보건법」 제58조제1항 각 호 및 제65조제1항 각 호에 따른 유해하거나 위험한 작업의 경우, 해당 작업을 수행하는 근로자의 안전을 위협할 가능성이 높으므로 제정안의 입법취지는 타당한 측면이 있음.

다만, 제정안은 현행 「과건근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 과건금지, 이인영의원이 대표발의한 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 일부개정법률안(의안번호 제2201468호)에 따른 기간제근로자 사용 금지 규정에 비해 상대적으로 강한 수준의 고용형태 제한을 하고 있다는 점에서 「과건근로자 보호 등에 관한 법률」보다 넓은 범위의 업무를 제정안에 규정하는 것이 타당한지에 대한 검토가 필요하다고 보임.

또한 현행 「산업안전보건법」 제58조는 위험한 작업의 도급을 금지하면서도 일시·간헐적으로 하는 작업을 도급하는 경우 등의 예외적인 경우에는 도급을 허용하고 있는바²⁵⁾ 제정안과 상충되는 측면이 있

25) 「산업안전보건법」 제58조(유해한 작업의 도급금지) ② 사업주는 제1항에도 불구하고 다음

으므로, 이를 보완할 필요가 있겠음.

나. 적용범위(안 제3조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 법의 적용범위를 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 생명안전업무 사업 또는 사업장에 적용하도록 하되, 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 규정을 적용하도록 하고, 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 근로자 수와 관계없이 이 법을 적용하도록 함.

제 정 안
제3조(적용범위) ① 이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 생명안전업무 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 적용하지 아니한다.
② 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.
③ 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수에 관계없이 이 법을 적용한다.

각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항 각 호에 따른 작업을 도급하여 자신의 사업장에서 수급인의 근로자가 그 작업을 하도록 할 수 있다.

1. 일시·간헐적으로 하는 작업을 도급하는 경우
2. 수급인이 보유한 기술이 전문적이고 사업주(수급인에게 도급을 한 도급인으로서의 사업주를 말한다)의 사업 운영에 필수 불가결한 경우로서 고용노동부장관의 승인을 받은 경우

2) 검토의견

제정안은 원칙적으로 이 법을 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하도록 하면서도, 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 규정을 적용할 수 있도록 규정하고 있음.

이는 현행 「근로기준법」²⁶⁾과 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」²⁷⁾의 적용 범위 규정과 유사하거나 동일한 것으로, 노동 관계 법령의 일반적인 적용 범위를 이 법에도 적용하여 노동법 체계상의 일관성을 도모할 수 있다는 의의가 있음.

다만 제정안 제3조제2항은 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있도록 규정하고 있는데, 이는 「근로기준법」과 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」이 사용자에게 대한

26) 「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.

제12조(적용 범위) 이 법과 이 법에 따른 대통령령은 국가, 특별시·광역시·도, 시·군·구, 읍·면·동, 그 밖에 이에 준하는 것에 대하여도 적용된다.

27) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제3조(적용범위) ① 이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

② 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

③ 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수와 관계없이 이 법을 적용한다.

다수의 의무 규정을 마련하고 있는 가운데 이 중 소규모 사업장에 적용할 규정을 사전에 선별하여 법률에 명시하기가 어렵다는 점을 고려하여 이를 대통령령에 위임한 해당 법률 규정을 그대로 준용한 것임.

그러나 제정안의 경우 제5조에 규정된 생명안전업무 종사자의 직접 고용 의무가 유일하게 사용자에게 의무를 부여한 규정이라고 할 수 있는바, 4인 이하 사업장에도 해당 의무를 부여할지 여부에 대해서는 대통령령에 위임하는 것보다는 법률에 직접 명시하는 것이 헌법상의 법률유보 원칙²⁸⁾에 부합할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있겠음.

다. 생명안전업무 사업주의 직접고용 등 책임 등

(안 제5조 및 제6조)

1) 제정안의 주요내용

제정안 제5조는 생명안전업무 사업주로 하여금 생명안전업무 종사자를 직접 고용하도록 의무를 부여하고, 다만 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 도급하는 경우는 제외하되, 필요한 경우에는 생명안전업무 종사자를 직접 고용하는 업체에 한정하여 도급을 할 수 있도록 하며,

①휴직·과전 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우, ②근로자가 학업, 직업훈련 등을

28) 「대한민국헌법」 제40조 입법권은 국회에 속한다.

제75조 대통령은 법률에서 구체적으로 범위를 정하여 위임받은 사항과 법률을 집행하기 위하여 필요한 사항에 관하여 대통령령을 발할 수 있다.

이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우, ③고령자로서 해당 분야에 숙련된 근로자와 근로계약을 체결하는 경우, ④「소방공무원법」에 따른 시보임용의 경우에만 예외적으로 기간제근로자 및 단시간근로자를 사용할 수 있도록 허용하고,

기간제근로자 및 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 근로계약 기간에 관한 사항, 기간제 근로계약 체결사유 등을 서면으로 명시하도록 하는 내용임.

제정안 제6조는 생명안전업무 사업주가 제5조를 위반한 경우 해당 종사자가 명시적으로 반대의사를 표시하는 경우를 제외하고 노무제공 계약을 체결한 때부터 생명안전업무 종사자를 무기계약 근로자로 의제하는 내용임.

제 정 안
제5조(생명안전업무 사업주의 직접고용 등 책임) ① 생명안전업무 사업주는 생명안전업무에 대하여 생명안전업무 종사자를 직접 고용하여야 한다. 다만, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제43조제3항 및 같은 조 제4항 전단에 따라 도급하는 경우는 제외하되, 필요한 경우에는 생명안전업무 종사자를 직접 고용하는 업체에 한정하여 도급(하도급을 포함한다)을 할 수 있다. ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우 기간제근로자 및 단시간근로자를 사용할 수 있다. 이 경우 기간제근로자는 2년을 초과하지 아니하는 범위에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위에서) 사용할 수 있다. 1. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우

제 정 안

2. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
3. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호의 고령자로서 해당 분야에 숙련된 근로자와 근로계약을 체결하는 경우
4. 「소방공무원법」 제10조제1항 본문에 따른 시보임용의 경우

③ 생명안전업무 사업주는 제2항에 따른 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 사항을 서면으로 명시하여야 한다.

1. 근로계약 기간에 관한 사항
2. 기간제 근로계약 체결사유
3. 근로시간과 휴게시간에 관한 사항
4. 임금의 구성항목·계산방법 및 지급방법에 관한 사항
5. 휴일·휴가에 관한 사항
6. 연장·야간·휴일 근로에 관한 사항
7. 사업장의 명칭, 소재지 및 그 밖에 근로장소에 관한 사항
8. 종사하여야 할 업무의 내용에 관한 사항
9. 안전 및 보건에 관한 사항
10. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항

제6조(직접고용 의제) 생명안전업무 사업주가 제5조를 위반하여 생명안전업무 종사자의 노무를 제공받은 경우에는 노무제공계약을 체결한 때부터 생명안전업무 종사자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다. 다만, 해당 생명안전업무 종사자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우는 제외한다.

2) 검토의견

제정안 제5조제1항은 생명안전업무 종사자를 원칙적으로 직접고용하도록 규정하고 있으며, 이는 생명안전업무를 도급(하도급)하거나 생명안전업무 종사자를 파견근로자로 사용하는 것을 금지함으로써 이른바 ‘위험의 외주화’를 방지하고 근로자가 안전하게 근무할 수 있는 환경을 조성하려는 취지임.

또한 제정안 제5조제2항은 예외적인 사유에 해당하는 경우에만 생명안전업무 종사자를 기간제근로자 또는 단시간근로자로 채용할 수 있도록 함으로써 생명안전업무 종사자가 안정적으로 업무에 종사할 수 있도록 하고 있음.

한편 제정안 제6조는 사업주가 제5조의 직접고용 등 의무를 위반한 경우 노무제공계약을 체결한 때부터 무기계약 근로자로 의제하도록 함으로써 제5조의 직접고용 의무 조항의 실효성을 제고하고 근로자를 두텁게 보호할 수 있다는 의의가 있음.

다만, 제정안에 대해서는 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

첫째, 산업과 기술의 전문화와 분화가 이루어지고 있는 최근의 산업 현장에서 특정 기술에 전문화된 외부 소규모 업체에 업무를 도급하거나 파견업체를 이용하는 경우가 빈번한 상황인바, 제정안과 같이 도급

과 파견을 일괄적으로 금지하는 경우 도급업체와 파견업체 사업주의 경영권이 침해될 여지도 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

둘째, 제정안은 기간제근로자 뿐만 아니라 단시간근로자의 사용도 원칙적으로 금지하고 있는데, 단시간근로자의 경우 유연근무의 한 형태로써 건강이나 일·가정 양립 등 근로자의 개인 사정에 의한 근로자의 선택에 따른 경우도 많다는 점에서 일괄적인 금지가 오히려 근로자의 근로형태 선택권을 침해하는 것은 아닌지에 대하여 고려가 필요함.

이러한 관점에서, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 단시간근로자의 보호와 관련하여 초과근로를 거부할 수 있도록 하고, 사용자로 하여금 근로자가 단시간근로를 신청하는 경우 단시간근로자로 전환하도록 노력할 의무규정도 마련하고 있다는 점을 참고할 필요가 있겠음.²⁹⁾

셋째, 제정안은 사업주가 제5조를 위반한 경우 생명안전업무 종사자를 일괄적으로 직접고용한 무기계약 근로자로 의제하고 있는데, 이는 별도의 조치 없이도 생명안전업무 종사자의 직접 고용된 근로자로서

29) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조(단시간근로자의 초과근로 제한)

① 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 해당 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.

② 단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.

③ 사용자는 제1항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

제7조(통상근로자로의 전환 등) ① 사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

② 사용자는 가사, 학업 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 해당 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다.

의 지위를 설정해 준다는 점에서 장점이 있지만 도급 및 파견근로자의 경우 원청사업주와 하청사업주 또는 사용사업주와 파견사업주, 그리고 근로자의 3자간 고용관계 하에서 법률관계가 명확하지 않을 수 있다는 점도 고려할 필요가 있겠음.

이와 관련하여, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」의 경우 2년을 초과한 기간제근로자를 무기계약 근로자로 의제하는 고용의제조항³⁰⁾을 두고 있는데 반해 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」은 법률을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우 해당 근로자를 직접 고용하도록 고용의무조항³¹⁾을 두고 있다는 점을 참고할 필요가 있음.

넷째, 제정안은 생명안전업무 종사자를 무기계약 근로자로 간주하는

30) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 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.

1. ~ 6. (생략)

② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

31) 「파견근로자의 보호 등에 관한 법률」 제6조의2(고용의무) ① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

1. 제5조제1항의 근로자파견 대상 업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조제2항에 따라 근로자파견사업을 한 경우는 제외한다)

2. 제5조제3항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우

3. 제6조제2항을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우

4. 제6조제4항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우

5. 제7조제3항을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 경우

② 제1항은 해당 파견근로자가 명시적으로 반대의사를 표시하거나 대통령령으로 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 적용하지 아니한다.

③ 제1항에 따라 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우의 파견근로자의 근로조건은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 있는 경우: 해당 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 따른 것

2. 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 없는 경우: 해당 파견근로자의 기존 근로조건 수준보다 낮아져서는 아니 될 것

④ 사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하려는 경우에는 해당 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

요건을 ‘사업주가 제5조를 위반하여 생명안전업무 종사자의 노무를 제공받은 경우’로 규정하고 있는바, 이에 따르면 기간제 및 단시간근로자와 계약을 체결할 때 근로계약 기간에 관한 사항 등을 서면으로 명시할 의무를 위반한 경우에도 생명안전업무 종사자를 무기계약 근로자로 간주하게 됨.

이와 관련하여 「근로기준법」과 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」이 근로조건의 서면명시의무를 위반한 경우 각각 500만원 이하의 벌금³²⁾ 또는 500만원 이하의 과태료³³⁾를 부과하는 규

32) 「근로기준법」 제17조(근로조건의 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
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.

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
2. 제96조제2항에 따른 명령을 위반한 자

33) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조(근로조건의 서면명시) 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간근로자에 한정한다.

1. 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간·휴게에 관한 사항
3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6. 근로일 및 근로일별 근로시간

제24조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제15조제1항(제15조의2제4항 및 제15조의3제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 이행상황 제출요구에 따르지 아니한 자
2. 제17조의 규정을 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 자

제조항만을 마련하고 있다는 점을 참고할 필요가 있겠음.

라. 지도·조언 및 시정조치 등(안 제8조부터 제10조까지)

1) 제정안의 주요내용

제정안 제8조는 고용노동부장관으로 하여금 생명안전업무 사업주에 대하여 지도 및 조언을 할 수 있도록 하고, 제정안 제9조는 생명안전업무사업주가 제5조를 위반한 경우 고용노동부장관이 생명안전업무 종사자의 직접고용 등 시정조치를 명하도록 하는 내용임.

한편, 제정안 제10조는 고용노동부장관으로 하여금 생명안전업무 사업주에 대하여 보고를 명할 수 있도록 하고, 관계 공무원으로 하여금 생명안전업무 사업주의 사업장 등에 출입하여 검사할 수 있도록 하는 내용임.

제 정 안
제8조(지도·조언 등) 고용노동부장관은 이 법의 시행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 생명안전업무 사업주에 대하여 생명안전업무 종사자의 직접고용을 확보하는 데 필요한 지도 및 조언을 할 수 있다.
제9조(시정조치) 고용노동부장관은 생명안전업무 사업주가 제5조를 위반하여 생명안전업무 종사자로부터 역무를 제공받은 경우에는 생명안전업무 사업주에 대하여 생명안전업무 종사자의 직접고용 등 시정조치를 명하여야 한다.
제10조(보고와 검사) ① 고용노동부장관은 이 법의 시행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 생명안전업무 사업주에 대하여 필요한 사항의 보고를 명할 수 있다.

제 정 안
② 고용노동부장관은 필요하다고 인정할 때에는 관계 공무원으로 하여금 생명안전업무 사업주의 사업장 및 기타 시설에 출입하여 장부, 서류, 기타 물건을 검사하게 하거나 관계인에게 질문하게 할 수 있다. ③ 제2항에 따라 출입·검사를 하는 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다. ④ 고용노동부장관이 제2항에 따라 검사를 하는 경우에는 해당 사업주에게 그 결과를 서면으로 알려야 한다.

2) 검토의견

제정안은 법의 시행을 위한 행정조치로서 지도 및 조언과 시정조치, 보고 및 검사권한을 고용노동부에 부여하고 있음.

제정안은 생명안전업무 사업주에 대하여 직접고용 등의 의무를 부과하는 것을 주된 내용으로 하고 있으므로 고용노동부는 법의 원활한 시행을 위해 사업주가 부여된 의무를 성실히 수행하고 있는지 확인하고 의무를 위반한 경우 이를 시정할 필요가 있음. 따라서 제정안과 같이 각종 행정조치를 할 권한을 구체화하여 명시할 필요가 있겠음.

다만, 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 사업주가 제5조를 위반한 경우 직접고용 등 시정조치를 명하도록 규정하고 있는데, 제정안 제6조는 사업주가 제5조를 위반한 경우 별도의 조치 없이도 생명안전업무 종사자를 직접고용한 무기계약 근로자로 의제하고 있으므로, 직접고용의 시정조치가 현실적으로 필요성이 있는지를 검토할 필요가 있다고 보임.

마. 벌칙 및 과태료(안 제13조 및 제15조)

1) 제정안의 주요내용

제정안 제13조는 제5조를 위반하여 생명안전업무 종사자의 역무를 제공받은 자에게 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고, 제9조의 시정조치를 이행하지 아니한 자에게 3천만원 이하의 과태료를, 제7조에 따른 신고 및 제10조에 따른 보고와 검사와 관련한 의무를 위반한 자에게 300만원 이하의 과태료를 각각 부과하도록 하는 내용임.

제 정 안
제13조(벌칙) 제5조를 위반하여 생명안전업무 종사자의 역무를 제공받은 자는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
제15조(과태료) ① 제9조의 시정조치를 이행하지 아니한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.
1. 제7조에 따른 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고를 한 자
2. 제10조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자
3. 제10조제2항에 따른 검사를 정당한 이유 없이 거부·방해 또는 기피한 자
③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

2) 검토의견

제정안은 법 위반에 대한 벌칙과 과태료를 정하고 있으며, 생명안전 업무 종사자의 직접고용의무를 위반한 경우 벌금형을, 시정조치의무와 신고의무, 보고 및 검사와 관련한 의무를 위반한 경우 과태료를 각각 부과하도록 규정함.

법률에 규정된 의무 위반 사항에 대하여 어떠한 종류 및 수준의 형벌과 과태료를 부과할지 여부는 입법자의 재량에 맡겨져 있다고 할 것임. 다만, 헌법상 평등의 원칙을 감안하여 유사한 내용의 의무 위반에 대한 입법례를 참고하여 적정 수준의 형벌과 과태료를 규정할 필요가 있음.

형벌과 관련하여, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 기간제 및 단시간근로자에게 불리한 처우를 한 자에게 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있고³⁴⁾, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」은 근로자파견 대상 업무 관련 의무 등을 위반한 자에게 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음.³⁵⁾ 따라서 제정안에 대해서는 제정안과 같이 벌금

34) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조(벌칙) 제16조의 규정을 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

35) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제43조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 제7조제1항을 위반하여 근로자파견사업을 한 자
2. 제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 제7조제3항을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 자
3. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제7조제1항에 따른 허가 또는 제10조제2항에 따른 갱신허가를 받은 자

형만을 규정할 것인지 또는 유사 입법례와 같이 징역형과 벌금형의 선택형을 규정할 것인지 등을 정할 필요가 있겠음.

과태료와 관련하여, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 노동위원회 시정명령 미이행에 1억원 이하, 이행상황 제출요구에 따르지 않은 경우에 500만원 이하의 과태료를 각각 부과하고 있고,³⁶⁾ 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」은 노동위원회 시정명령 미이행에 1억원 이하, 파견근로자 직접고용의무 미이행에 3천만원 이하, 신고 및 보고의무 미이행 등에 300만원 이하의 과태료를 각각 부과하고 있으므로,³⁷⁾ 제정안의 과태료 부과수준은 「파견근로자 보호 등에

4. 제15조 또는 제34조제2항을 위반한 자

36) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제24조(과태료) ① 제14조(제15조의2제4항 및 제15조의3제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자에게는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제15조제1항(제15조의2제4항 및 제15조의3제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 이행상황 제출요구에 따르지 아니한 자
2. 제17조의 규정을 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 자

37) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제46조(과태료) ① 제21조제3항, 제21조의2제4항 및 제21조의3제2항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조제2항 또는 제3항에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자에게는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.

② 제6조의2제1항을 위반하여 파견근로자를 직접 고용하지 아니한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.

③ 제26조제1항을 위반하여 근로자파견을 할 때에 미리 해당 파견근로자에게 제20조제1항 각 호의 사항 및 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항을 서면으로 알리지 아니한 파견사업주에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

④ 제21조제3항, 제21조의2제4항 및 제21조의3제2항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조제1항에 따른 고용노동부장관의 이행상황 제출요구를 정당한 이유 없이 따르지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

⑤ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제11조제1항에 따른 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 자
2. 제18조 또는 제38조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자
3. 제26조제3항을 위반한 자
4. 제27조, 제29조 또는 제33조를 위반한 자
5. 제35조제3항 또는 제5항을 위반하여 해당 건강진단 결과를 파견사업주 또는 사용사업주에게 보내지 아니한 자
6. 제37조의 개선명령을 위반한 자
7. 제38조제2항에 따른 검사를 정당한 이유 없이 거부·방해 또는 기피한 자

관한 법률」에 따른 과태료 부과수준과 유사한 수준인 것으로 보임.

문 의 처
02)6788-5535

【참고】	제정안과 개정안에 따른 금지대상 업무 비교
-------------	--------------------------------

제정안	기간제법·파견법 개정안	비 고
별표에 따른 생명안전업무 (필수유지업무와 동일, 한국은 행사업 제외)	도시철도법에 따른 운전 및 정비업무	노조법상 필수공익 사업 또는 필수유지 업무와 유사
	수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제 및 석유공급사업	
	공중위생사업, 의료사업 및 혈 액공급사업	
	응급의료종사자의 업무	
	항공업무	
	건설공사현장에서 이루어지는 업무	현행 파견법및 시행령상 파견금지 업무
	하역업무	
	분진작업을 하는 업무	
	건강관리수첩의 교부대상 업무	
	의료인 및 간호조무사의 업무	
	의료기사의 업무	
선박직원의 직무	선원의 업무	
산업안전보건법(제58조 및 제 65조)에 따른 유해하거나 위험 한 업무	산업안전보건법(제58조)에 따 른 유해하거나 위험한 업무	
노선 여객자동차운송사업의 운전업무	여객자동차운송사업의 운전업무	
소방활동		
그 밖에 대통령령이 정하는 업무		