



경제자유구역의 지정 및 운영에 관한 특별법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈경제자유구역 내 고용·근로 특례 등 삭제〉

■ 정혜경의원 대표발의(의안번호 제2217266호)

■ 한창민의원 대표발의(의안번호 제2217443호)

2026. 5.

산업통상자원중소벤처기업위원회

수석전문위원 박희석

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	4
1. 경제자유구역 내 고용·근로 특례 등 삭제	4
※ 참고자료	13
참고1. 근로자파견대상업무	13
참고2. 외국인투자유치를 위한 고용·근로 특례 규정 입법례	15

I. 제안경위

[의안번호 제2217266호]

1. 발 의 자 : 정혜경의원 등 10인
2. 발의연월일 : 2026. 3. 5.
3. 회부연월일 : 2026. 3. 6.

[의안번호 제2217443호]

1. 발 의 자 : 한창민의원 등 12인
2. 발의연월일 : 2026. 3. 12.
3. 회부연월일 : 2026. 3. 13.

II. 제안이유 및 주요내용

[의안번호 제2217266호]

제안이유

현행법은 경제자유구역 내 입주외국인투자기업 및 입주국내복귀기업에 대하여 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」, 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 등에서 정

한 고용 의무 규정을 적용하지 아니할 수 있도록 특례를 두고 있음.

이는 국가유공자와 보훈대상자에 대한 국가적 책무를 저버리고, 장애인 및 고령자 등 사회적 약자의 고용 기회를 박탈하는 등 심각하게 차별적 조항이라는 비판이 제기되고 있음.

또한, 「근로기준법」상의 유급휴일 규정에도 불구하고 근로자에게 무급휴일을 허용하거나, 「과건근로자보호 등에 관한 법률」상의 과건 대상 업무 및 기간을 확대할 수 있는 예외를 인정하고 있어 법적 안정성과 형평성을 저해하는 결과를 초래함.

이에 경제자유구역 내 기업에 부여된 불합리한 노동 및 고용 관련 특례 규정을 삭제함으로써, 헌법상 평등의 원칙을 실현하고 국민 보편의 노동 권익을 보호하려는 것임.

주요내용

가. 국가유공자·장애인·고령자 등 고용 의무 배제 규정을 삭제함(제17조제1항 삭제).

나. 무급휴일 허용 특례를 삭제함(제17조제4항 삭제).

다. 근로자과건 대상 업무 및 기간 확대 특례를 삭제함(제17조제5항 삭제).

[의안번호 제2217443호]

제안이유 및 주요내용

현행법은 경제자유구역에 입주한 외국인투자기업 및 국내복귀기업에 대하여 국가유공자·보훈보상대상자, 장애인 및 고령자 고용 관련 규정의 적용을 배제하고, 「근로기준법」상 유급휴일 규정에도 불구하고 무급휴일을 줄 수 있도록 하며, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」상 파견 제한에 관한 규정의 적용을 배제하여 근로자 파견 대상 업무 확대 또는 파견 기간 연장할 수 있도록 하는 등 노동관계 법령의 예외를 인정하는 특례를 두고 있음. 또한 경제자유구역 입주 기업의 사용자와 근로자에게 노동쟁의와 관련한 절차를 엄격히 준수하여 산업평화를 유지하도록 노력할 의무를 부과하고 있음.

그러나 경제자유구역이라는 이유만으로 고용·근로조건에 관한 기본 규범의 적용을 배제하거나 유급휴일 및 파견 제한에 관한 예외를 인정하고 노동쟁의 관련 절차의 엄격한 준수를 요구하는 것은 고용·근로조건에 관한 법체계의 정합성을 저해하고, 경제자유구역을 사실상 노동관계 법령의 예외지대로 만들 우려가 있으며, 경제자유구역 내 노동조합의 노동3권 행사에 대한 위축 효과를 가져올 수 있음.

이에 제17조제1항·제4항·제5항 및 제19조를 삭제하여 경제자유구역 내에서도 고용·근로 관련 기본 규범이 원칙적으로 동일하게 적용되도록 함으로써 근로자의 권익을 보호하고 헌법상 노동기본권을 보장하려는 것임(안 제17조제1항, 제17조제4항 및 제5항 삭제, 제19조 삭제).

Ⅲ. 검토의견

1. 경제자유구역 내 고용·근로 특례 등 삭제

두 개정안은 경제자유구역에 입주한 외국인투자기업 및 국내복귀기업에 대하여 국가유공자, 보훈보상대상자, 장애인 및 고령자 고용 규정(제1항), 유급휴일 규정(제4항) 및 파견제한규정(제5항)에 관한 적용배제 규정을 삭제함으로써, 해당 기업에도 관계 법률에 따른 고용·근로규정이 예외없이 적용되도록 하려는 것임(안 제17조제1항·제4항·제5항 삭제).

그리고 한창민 의원안은 경제자유구역 입주기업의 사용주와 근로자가 노동쟁의에 관한 법률상 절차를 준수함으로써 산업평화 유지를 위해 노력하도록 한 규정을 삭제함(안 제19조 삭제).

[표 1] 개정안 조문대비표

현행	정혜경 의원안	한창민 의원안
제17조(다른 법률의 적용배제 등) ① <u>입주외국인투자기업 및 입주국내 복귀기업에 대하여는 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제33조의2, 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」 제39조, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28</u>	제17조(다른 법률의 적용배제 등) <삭제>	제17조(다른 법률의 적용배제 등) <삭제>

현행	정혜경 의원안	한창민 의원안
<u>조 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제12조를 적용하지 아니한다.</u> ② 삭 제 ③ (생략) ④ <u>입주외국인투자기업 및 입주국내복귀기업의 경우에는 「근로기준법」 제55조에도 불구하고 근로자에게 무급휴일을 줄 수 있다.</u> ⑤ <u>고용노동부장관은 입주외국인투자기업 및 입주국내복귀기업에 대하여 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 제6조에도 불구하고 경제자유구역위원회의 심의·의결을 거친 전문업종에 한정하여 근로자파견 대상업무를 확대하거나 근로자 파견기간을 연장할 수 있다.</u> ⑥ (생략) <u>제19조(산업평화의 유지) 경제자유구역에 입주하는 기업의 사용주와 근로자는 노동쟁의에 관한 관계법률상의 절차를 엄격히 준수함으로써 산업평화를 유지하도록 노력하여야 한다.</u>	③ (현행과 같음) <u><삭 제></u> <u><삭 제></u> ⑥ (현행과 같음)	③ (현행과 같음) <u><삭 제></u> <u><삭 제></u> ⑥ (현행과 같음) <u><삭 제></u>

우선, 고용·근로 특례 삭제(안 제17조제1항·제4항·제5항 삭제)와 관련하여, 현행법 제17조제1항에서 적용을 배제하도록 한 규정을 살펴보면

일정 규모 이상의 기업에 대하여 국가유공자, 보훈보상대상자, 장애인을 법정비율 이상 고용하도록 하고, 고령자에 대해서도 기준고용률 이상으로 고용하도록 노력할 의무를 부여하는 내용임.

[표 2] 동법 제17조제1항에 따른 적용배제 조항

「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제33조의2(기업체 등의 우선고용 의무 등) ① 제30조제2호에 해당하는 <u>취업지원 실시기관(※ 20명 이상 고용기업 등)</u>은 전체 고용인원의 3퍼센트 이상 8퍼센트 이하의 범위에서 <u>대통령령으로 정하는 대상업체별 고용비율 이상으로 취업지원 대상자*</u>를 우선하여 고용하여야 한다. *1. 전상군경, 공상군경, 무공수훈자, 보국수훈자, 재일학도의용군인, 4·19혁명부상자, 4·19혁명공로자, 공상공무원, 특별공로상이자 및 특별공로자 2. 전몰군경, 순직군경, 4·19혁명사망자, 순직공무원 및 특별공로순직자의 배우자 3. 제1호에 해당하는 사람의 배우자 4. 전몰군경, 순직군경, 4·19혁명사망자, 순직공무원 및 특별공로순직자의 자녀 5. 전상군경, 공상군경, 4·19혁명부상자, 공상공무원 및 특별공로상이자 중 대통령령으로 정하는 상이등급 이상으로 판정된 사람의 자녀 및 재일학도의용군인의 자녀 ②·③ (생략)
「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」 제39조(기업체 등의 우선고용 의무 등) ① 제34조제2호에 해당하는 <u>취업지원 실시기관(※ 20명 이상 고용기업 등)</u>은 전체 고용인원의 3퍼센트 이상 8퍼센트 이하의 범위에서 <u>대통령령으로 정하는 대상업체별 고용비율 이상으로 취업지원 대상자**</u>를 우선하여 고용하여야 한다. ②·③ (생략) **1. 재해부상군경 및 재해부상공무원 2. 재해사망군경 및 재해사망공무원의 배우자 3. 재해부상군경 및 재해부상공무원의 배우자
「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조(사업주의 장애인 고용 의무) ① <u>상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주</u>(건설업에서 근로자 수를 확인하기 곤란한 경우에는 공사 실적액이

고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 이상인 사업주)는 그 근로자의 총수 (건설업에서 근로자 수를 확인하기 곤란한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 공사 실적액을 근로자의 총수로 환산한다)의 100분의 5의 범위에서 대통령령으로 정하는 비율(이하 “의무고용률”이라 한다) 이상에 해당(그 수에서 소수점 이하는 버린다)하는 장애인을 고용하여야 한다.

② ~ ④ (생략)

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」

제12조(사업주의 고령자 고용 노력의무) 대통령령으로 정하는 수(※ 300명) 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 기준고용률 이상의 고령자를 고용하도록 노력하여야 한다.

그리고 제17조제2항에 따라 적용배제되는 「근로기준법」 제55조는 주 1회 이상의 유급휴일 및 공휴일·대체휴일에 대한 유급휴일을 보장하려는 것이고,

제17조제4항에 따라 적용배제되는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」은 원칙적으로 시행령 별표에 규정된 파견대상업무(참고1 참조)에 한하여 근로자파견을 허용하며, 파견기간도 연장기간을 포함한 2년을 초과하지 못하도록 제한하려는 것임.

[표 2] 동법 제17조제4항에 따른 적용배제 조항

「근로기준법」

제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일(※ 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 및 대체공휴일)을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

「파견근로자 보호 등에 관한 법률」

제5조(근로자파견 대상 업무 등) ① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정 업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무를 대상으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견 사업을 할 수 있다.

③ ~ ⑤ (생략)

제6조(파견기간) ① 근로자파견의 기간은 제5조제2항에 해당하는 경우를 제외하고는 1년을 초과하여서는 아니 된다.

② 제1항에도 불구하고 파견사업주, 사용자, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하여서는 아니 되며, 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과하여서는 아니 된다.

③·④ (생략)

한편, 경제자유구역은 외국인투자기업 및 국내복귀기업의 경영환경을 개선하여 투자 및 기업 유치를 촉진하기 위해 지정된 지역으로, 현행법은 외국인투자기업 등의 원활한 경영활동을 위하여 세제감면, 보증금 및 보증공급 등 금전적 지원 외에도 각종 규제특례 및 절차 간소화 등을 마련하고 있음.

특히 노동환경 등을 포함한 경영여건은 외국인투자의 투자여부 결정시 주요 고려요소로 작용할 수 있으므로, 동법 제정시부터 고용·근로에 관한 특례를 규정해왔으며, 「새만금사업 추진 및 지원에 관한 특별법」, 「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별

법」 등 외국인투자를 유치하고자 하는 다른 법률에서도 이 같은 적용 배제 규정을 두고 있음(참고2 참조).

먼저, 현행법은 경제자유구역에 입주한 각종 외국인투자기업 및 국내복귀기업은 국가유공자, 보훈보상대상자, 장애인, 고령자 고용 관련 규정의 적용이 면제되는데, 이에 따라 고용의무 제약 없이 해당 기업의 직무상 특성을 반영한 전문인력 위주로 채용할 수 있으므로 연구개발·첨단산업 관련 기업의 투자유인을 높이는 효과가 있을 것으로 보임.

그러나 이에 따라 국가유공자, 보훈대상자, 장애인 및 고령자 등 사회적 약자의 고용기회 보장이 약화되고, 경제자유구역 내 양질의 일자리에 대한 접근가능성이 저해된다는 지적도 제기됨.

또한, 현행법은 「근로기준법」상의 유급휴일 규정에도 불구하고 근로자에게 무급휴일을 허용하거나, 「과건근로자보호 등에 관한 법률」에도 불구하고 과건대상업무 및 기간을 확대할 수 있는 예외규정을 두고 있는데,

이에 따라 입주 외국인투자기업 등은 주휴수당 및 휴일근로수당 등의 인건비 부담을 완화할 수 있고, 과건근로 범위 및 기간을 확대하여 보다 탄력적인 인력운용이 가능할 것으로 보임.

그러나 유급휴일 보장 및 파견근로 제한에 관하여 예외를 인정하는 것은 근로조건의 최저기준 보장과 직접고용 원칙에 대한 예외로써, 노동법 체계의 일관성 및 노동자 권익이 저해되는 결과를 초래한다는 우려가 제기되고 있음.

이에 개정안은 경제자유구역 내 입주외국인투자기업 등에 대해서도 일반적인 노동·고용 관계 법률이 동일하게 적용되도록 함으로써 노동자 권익이 보편적으로 보장될 수 있도록 하려는 취지로,

이에 따라 경제자유구역 내 입주 외국인투자기업 등과 일반 사업장간 근로자 보호수준 편차를 완화하고, 노동 규범의 통일성을 강화하는 효과가 있을 것으로 보임.

다만, 동 개정안에 대하여 산업통상부와 경제자유구역청¹⁾은 외국인 투자 및 기업 유치를 촉진하여 국가경쟁력 강화 및 지역 균형 발전을

1) 관련 기관 의견

지자체명 (의견제출일)	의견 주요내용
부산진해 경자청 (‘26.5.7.)	● 특례 삭제 시 경제자유구역의 제도적 특수 성과 투자 유치 기능이 약화될 우려 ● 경제자유구역의 정책목적과 기능, 기업유치 및 지역경제 활성화 측면 등을 종합적으로 고려하여 신중한 검토가 필요
대구경북 경자청 (‘26.5.7.)	● 특례 삭제는 경제자유구역 법적 취지를 무력화할 위험이 있고, 외국인투자 및 기업 국내복귀 유인책이 약화되며, 입주기업에게 약속했던 경영환경을 사후에 어기는 것으로 정책의 일관성 및 신뢰성에 문제 발생 ● 개정 추진에 앞서 정책의 직접적 이해 당사자인 입주기업들 의견 수렴 등의 과정 선행 필요
충북 경자청 (‘26.5.7.)	● 해당 특례는 외투기업 및 국내복귀기업의 고용 관련 부담을 완화하여 경제자유구역 입주 및 투자 결정을 유도하는데 필요 ● 입주업종인 바이오, 첨단제조 등은 전문인력 공급이 중요 ● 기존 입주기업의 신뢰보호 및 투자환경 안정성 측면에서 신중한 검토 필요하여 경제자유구역법 제17조는 현행 유지 필요

위한 경제자유구역의 정책 취지를 고려하면 각종 고용·근로 특례를 현행과 같이 유지할 필요가 있다는 입장이므로, 동 개정안 심사시에 이를 고려하여 논의할 필요가 있음.

마지막으로, 산업평화유지 노력 의무 규정 삭제(한창민 의원안 제19조 삭제)와 관련하여, 현행법은 입주기업의 사용자와 근로자에게 노동쟁의와 관련한 법률상 절차를 엄격히 준수함으로써 산업평화를 유지하도록 노력할 의무를 부과하고 있음.

개정안은 이러한 의무부과로 인해 경제자유구역 내 노동조합이 단체행동 등 노동3권 행사가 위축될 우려가 있다는 점을 고려하여 현행법 제19조를 삭제하려는 취지로 이해되며,

해당 규정은 사용자와 근로자에게 각각 산업평화 유지 노력의무를 부여하고 있으나, 실제 노동현장에서는 노동쟁의 자체를 부정적으로 인식하게 하는 근거로 활용될 가능성이 있다는 점을 고려하면 노동3권 보장 측면에서 이 같은 우려가 제기될 수 있을 것으로 보임.

그러나 해당 규정은 직접적인 제재나 권리·의무를 수반하지 않는 선언적 성격이 강하므로, 개정안에 따라 이를 삭제하더라도 노동쟁의에 관한 법률상 절차 및 제한 규정 등은 그대로 적용되며 실질적인 법률효과 변화는 제한적일 것으로 보임.

또한 경제자유구역의 안정적인 투자환경 조성을 위해 원활한 노사 협력 및 안정적 노사관계 유지가 필요하므로 ‘산업평화 유지 노력’과 같은 정책목표를 법률상 명시할 필요성도 고려하여 논의할 필요가 있는 것으로 보임.

문 의 처
02)6788-5456

참고 1

근로자파견대상업무

■ 파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 [별표 1]

한국표준직업분류 (통계청고시 제2000-2호)	대 상 업 무	비 고
120	컴퓨터관련 전문가의 업무	
16	행정, 경영 및 재정 전문가의 업무	행정 전문가(161)의 업무는 제외한다.
17131	특허 전문가의 업무	
181	기록 보관원, 사서 및 관련 전문가의 업무	사서(18120)의 업무는 제외한다.
1822	번역가 및 통역가의 업무	
183	창작 및 공연예술가의 업무	
184	영화, 연극 및 방송관련 전문가의 업무	
220	컴퓨터관련 준전문가의 업무	
23219	기타 전기공학 기술공의 업무	
23221	통신 기술공의 업무	
234	제도 기술 종사자, 캐드 포함의 업무	
235	광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무	보조업무에 한정한다. 임상병리사(23531), 방사선사(23532), 기타 의료장비 기사(23539)의 업무는 제외한다.
252	정규교육이외 교육 준전문가의 업무	
253	기타 교육 준전문가의 업무	
28	예술, 연예 및 경기 준전문가의 업무	
291	관리 준전문가의 업무	
317	사무 지원 종사자의 업무	
318	도서, 우편 및 관련 사무 종사자의 업무	
3213	수급 및 관련 사무 종사자의 업무	
3222	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무가 해당 사업의 핵심 업무인 경우는 제외한다.
323	고객 관련 사무 종사자의 업무	
411	개인보호 및 관련 종사자의 업무	
421	음식 조리 종사자의 업무	「관광진흥법」 제3조에 따른 관광 숙박업에서의 조리사 업무는 제외한다.
432	여행안내 종사자의 업무	
51206	주유원의 업무	
51209	기타 소매업체 판매원의 업무	

한국표준직업분류 (통계청고시 제2000-2호)	대 상 업 무	비 고
521	전화통신 판매 종사자의 업무	
842	자동차 운전 종사자의 업무	
9112	건물 청소 종사자의 업무	
91221	수위 및 경비원의 업무	「경비업법」 제2조제1호에 따 른 경비업무는 제외한다.
91225	주차장 관리원의 업무	
913	배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무	

「국제과학비즈니스벨트 조성 및 지원에 관한 특별법」

제30조(외국투자기관에 대한 다른 법률의 적용 배제 등) ① 외국투자기관에 대하여는 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제33조의2, 「5·18민주유공자예우 및 단체설립에 관한 법률」 제24조의2, 「특수임무수행자 지원 및 단체설립에 관한 법률」 제21조, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제12조를 적용하지 아니한다.

② 외국투자기관에 고용된 근로자에 대하여는 「근로기준법」 제55조에 규정된 휴일을 무급으로 할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 외국투자기관에 대하여 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 제6조에도 불구하고 위원회의 심의·의결을 거친 전문업종에 한하여 근로자파견대상업무를 확대하거나 파견기간을 연장할 수 있다.

「새만금사업 추진 및 지원에 관한 특별법」

제58조의2(입주외국인투자기업에 대한 다른 법률의 적용 배제) ① 입주외국인투자기업(산업·연구, 관광·레저 등 대통령령으로 정하는 용지에 입주하는 외국인투자기업에 한정한다. 이하 이 조에서 같다)에 대하여는 다음 각 호의 규정을 적용하지 아니한다. 전북특별자치도지사는 외국인투자기업이 다음 각 호의 법률에 따른 취업지원 대상자 등을 채용하는 경우 도조례로 정하는 바에 따라 예산의 범위에서 고용보조금을 지원할 수 있다.

1. 「5·18민주유공자예우 및 단체설립에 관한 법률」 제24조의2
2. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제12조
3. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제33조의2
4. 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」 제39조
5. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조
6. 「특수임무수행자 예우 및 단체설립에 관한 법률」 제21조제2항

② 입주외국인투자기업은 「근로기준법」 제55조에도 불구하고 근로자에게 무급휴일을 줄 수 있다.

③ 고용노동부장관은 입주외국인투자기업에 대하여 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 제6조에도 불구하고 새만금위원회의 심의·의결을 거친 전문업종에 한정하여 근로자파견대상업무를 확대하거나 근로자파견기간을 연장할 수 있다.

「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」

제210조(외국인투자기업에 대한 다른 법률의 적용 배제) 제주자치도 안의 외국인투자기업에 대해서는 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제33조의2 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제12조를 적용하지 아니한다. 이 경우 도지사는 외국인투자기업이 국가유공자와 고령자를 채용하면 도조례로 정하는 바에 따라 예산의 범위에서 고용보조금을 지원할 수 있다.

「기업도시개발 특별법」

제34조의2(선택적 규제특례 적용) ② 기업도시에서 규제특례계획을 수립하여 적용받을 수 있는 규제특례 사항은 다음 각 호와 같다.

8. 외국인투자기업에 관한 특례

가. 개발구역에 입주하는 「외국인투자 촉진법」 제2조제1항제6호에 따른 외국인 투자기업(이하 “입주외국인투자기업”이라 한다)에 대하여는 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제33조의2, 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」 제39조, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제12조를 적용하지 아니한다.

나. 입주외국인투자기업에 대하여는 「근로기준법」 제55조 및 제73조에도 불구하고 근로자에게 무급휴일을 주거나 여성 근로자에게 무급생리휴가를 줄 수 있고, 같은 법 제57조를 적용하지 아니한다.

다. 고용노동부장관은 입주외국인투자기업에 대하여 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 제6조에도 불구하고 위원회의 심의·의결을 거친 업종에 대하여 근로자파견대상업무를 확대하거나 파견기간을 연장할 수 있다.