



제418회국회(정기회)
제8차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 상시 5명 이하 근로자 사용 사업(장)에 대한
「근로기준법」 적용 및 지원 근거 마련 〉

■ 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2202869호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	3
1. 개정안의 주요내용	3
2. 검토의견	4

I. 제안경위

2024년 8월 16일 박홍배의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 8월 19일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로시간, 연장 및 해고의 제한 등 주요 내용의 적용 대상을 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장으로 하면서, 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 경우 대통령령으로 정하는 일부 규정만을 적용하도록 규정하고 있음.

그러나, 현행법이 근로자의 기본적인 생활을 보장하기 위한 최소한의 근로조건을 정하는 법이라는 점을 고려할 때, 상시 사용하는 근로자의 수에 따라 법을 차등적으로 적용하는 것은 이 법의 취지 및 평등의 원칙에 부합하지 않을 소지가 있다는 의견이 제기됨.

이에 근로기준법이 요구하는 모든 요건을 충족할 여건이나 능력이 부족한 영세사업장에 대해, 근로자 보호의 필요성과 국가의 근로 감독능력을 종합적으로 고려할 필요가 있음. 이에 따라 상시 4명 이하의 근로자를 고용하는 사업장에 대해서는 대통령령에서 정하는 바에 따라 이 법의 일부를 적용하지 않을 수 있도록 예외를 두는 것임.

또한, 상시 4인 이하의 근로자를 고용하는 사업장에 이 법의 규정을

적용하기 위해 필요한 비용에 대한 정부 지원근거를 마련함으로써 영
세사업장을 보다 효과적으로 보호하려는 것임(안 제11조).

Ⅲ. 검토의견

1. 개정안의 주요내용

개정안은 「근로기준법」의 적용 범위를 상시 5명 이상 근로자 사용 사업(장)에서 전(全) 사업장으로 확대하되(안 제11조제1항), 상시 4명 이하 근로자 사용 사업(장)에 대하여는 대통령령에 따라 「근로기준법」의 일부 규정을 적용하지 않을 수 있도록 하며(안 제11조제2항 전단), 「근로기준법」 적용을 위해 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있는 근거를 마련함(안 제11조제2항 후단 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 <u>5명 이상의 근로자를</u> 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.	제11조(적용 범위) ① ----- - <u>근로자를</u> ----- -----, ----- ----- ----- -----.
② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 <u>적용</u> 할 수 있다. <후단 신설>	② ----- ----- ----- ----- <u>적용</u> <u>하지 아니할</u> ----- 이 경우 국

③ (생략)	<u>가는 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 이 법의 규정을 적용하기 위하여 필요한 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.</u> ③ (현행과 같음)
--------	--

2. 검토의견

현행 「근로기준법」은 원칙적으로 상시 근로자가 5명 이상인 사업(장)에 적용되고 4명 이하인 사업(장)에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 규정만이 적용되며¹⁾ 동거친족만을 사용하는 사업(장)이나 가사 사용인에 대하여는 적용되지 않고 있음.

상시 4명 이하 근로자 사업(장)에 대한 주요 적용·비적용 규정을 살펴보면, 근로계약서 작성(제17조), 해고예고(제26조), 임금명세서 교부

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

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

구분	적용법규정
제1장 총칙	제1조부터 제13조까지의 규정
제2장 근로계약	제15조, 제17조, 제18조, 제19조제1항, 제20조부터 제22조까지의 규정, 제23조제2항, 제26조, 제35조부터 제42조까지의 규정
제3장 임금	제43조부터 제45조까지의 규정, 제47조부터 제49조까지의 규정
제4장 근로시간과 휴식	제54조, 제55조제1항, 제63조
제5장 여성과 소년	제64조, 제65조제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정한다), 제66조부터 제69조까지의 규정, 제70조제2항·제3항, 제71조, 제72조, 제74조
제6장 안전과 보건	제76조
제8장 재해보상	제78조부터 제92조까지의 규정
제11장 근로감독관 등	제101조부터 제106조까지의 규정
제12장 벌칙	제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)

(제48조), 주휴수당 지급(제55조) 등의 규정은 5인 미만 사업(장)에도 적용되나, 통상해고·경영상 해고의 제한(제23조제1항, 제24조), 근로시간 및 연장근로의 제한(제50조 및 제53조), 연차유급휴가(제60조), 연장·휴일·야간근로 가산수당(제56조) 등의 규정은 적용되지 않음.²⁾

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

<상시근로자 수에 따른 「근로기준법」의 적용 연혁>

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

2) 5인 미만 사업(장)의 적용 규정에 관한 상세한 사항에 대하여는 【참고】 근로기준법 중 5인 미만 적용 및 제외 규정 참조

3) 「근로기준법」(법률 제286호, 1953. 5. 10. 제정) 제10조(적용범위) 본법은 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 단 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인이나 대통령령으로써 정하는 사업 또는 사업장에는 적용하지 아니한다.

4) 상시 4인 이하 사업장에 대한 「근로기준법」 일부 적용에 관한 규정은 1989년부터 나타나고 있으나, 대통령령에서 4인 이하 사업장에 대한 「근로기준법」 적용을 제한하였고, 1998년부터 4인 이하 사업장에 대한 「근로기준법」 일부 적용이 개시되었음.

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

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

다만, 상시 근로자 5인 미만 사업(장)에 대한 근로관계법령의 적용 확대에 관하여는 ①소규모 사업장에서도 최소한의 근로조건을 보장함으로써 영세 사업장의 근로자를 두텁게 보호할 필요성이 있다는 의견과 ②영세 사업주에게 과도한 부담이 될 수 있고 일자리 창출에 악영향을 미칠 수 있어 영세 사업주에 대한 보호제도가 충분히 구축된 이후에 적용될 필요가 있다는 의견이 각각 제시되고 있다고 볼 것인바,⁶⁾

5) 고용노동부(2024), 「2022년 사업체노동실태현황 보고서」

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

○ 「근로기준법」에서 4인 이하 사업장에 대하여 적용을 배제하는 것은 사업장의 규모에 따라 일률적인 적용을 배제하는 것으로 타당하지 않고, 법률에서 모든 사업장에 대한 적용 원칙을 밝히는 것이 필요함. 다만, 모든 규정을 일률적으로 적용하는 경우 영세·소상공인 등에게 경

개정안을 위와 같은 의견을 고려하여 입법정책적인 측면에서 논의하
되, 사회적 파급력을 감안하여 노·사간의 사회적 대화를 통해 이해관
계자간의 충분한 공감대를 형성하는 것이 바람직할 것으로 보이고 노·
사, 전문가 등이 참여하여 적용 확대의 범위, 시기, 내용 등에 대한 사
향을 심도 있게 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 적용 확대(안 제1
1조제1항)는 근로자의 근로조건 개선을 위해 필요한 측면과 영세사업
주의 사회·경제적 부담이 가중될 우려가 있는바, 5인 미만 사업장의
근로기준법 적용 실태, 적용 확대시 영세사업주 부담 정도 및 수용가
능성 등을 고려하여, 적용 확대의 시기나 방법 등에 대해 사회적 논의
등을 거쳐 제도개선 방안을 검토함이 바람직하다는 의견이고,

근로기준법 적용 확대시 발생할 수 있는 영세사업주의 경제적 부담
등을 완화하기 위해 재정지원 근거 규정을 마련하는 것(안 제11조제2
항)은 사회적 대화를 통해 근로기준법 적용 확대 범위, 방법·시기 등
을 검토한 후 그 결과에 따라 지원 방안 관련 법안도 함께 검토하는
방안이 타당해 보인다는 의견으로, 개정안에 대하여 신중한 검토가 필
요하다는 의견을 제시함.

제적·행정적 부담을 가중시킬 우려가 있다는 점을 고려하여 원칙적으로 근로기준법 제11조
에서 사업장 규모를 전제한 근로기준법 적용제외를 삭제하는 한편, 정책적 고려에 따라 구체
적인 개별 조문에 대한 예외조문을 두는 것이 정당함.

- 모든 사업장에 「근로기준법」을 전면 적용하는 개정안은 코로나19의 장기화로 어려움을 겪
고 있는 소상공인과 영세중소기업의 경영 및 일자리 창출에 영향을 미칠 수 있고, 현재 당
면해 있는 우리 경제의 위중한 상황과 괴리된 접근임. 또한 과도한 법적용으로 인해 법률위
반자가 양산될 가능성이 있으므로 각 직역에 대한 충분한 실태조사 등을 바탕으로 소상공인
보호를 위한 제도 구축이 충분히 이루어진 이후에 적용될 필요가 있음.

중소벤처기업부는 4인 이하 사업장까지 근로기준법 적용을 확대하는 것은 영세 사업장에 경제적, 행정적 부담을 가중시키는 부작용을 초래할 우려가 있어 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처

02)6788-5540

참고

근로기준법 중 5인 미만 적용 및 제외 규정

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

*자료: 고용노동부